

～法人マーケット開拓に役立つ～

労働者派遣事業

22

業種別リスクマネジメント対処法

ARICEホールディングスグループ

<http://www.arice-aip.co.jp>

株式会社A.I.P 代表取締役 松本 一成

◆株式会社A.I.P

平成20年7月に営業を開始。法人マーケットに対するリスクマネジメントを切り口とした提案や独自の制度に基づく支店展開によって業容を拡大している。現在は全国に18支店を持ち、損害保険約20億円、生命保険約30億円の取扱いを行う。2010年4月にはリスクマネジメントのコンサルティング及び教育等も視野に入れた総合的な組織体としてARICEホールディングス株式会社を設立し、理念を共有出来る代理店と積極的にノウハウやシステム、及びブランドの共有を進めている。

【本原稿は同社スタッフ共著】

労働者派遣事業のリスクマネジメント

◇労働者派遣事業の特徴

労働者派遣事業とは、事業主が、自分の雇用する労働者を自分のために労働させるのではなく、他の事業主に派遣して、派遣先の指揮命令を受けて派遣先のために労働させる雇用事業の一つであり、一般的には人材派遣事業と呼ばれています。労働者保護の観点から、1986年7月に施行された労働者派遣法により、派遣できる業種、派遣期間の上限、派遣を業として行うための許認可制度など様々な規定が定められています。労働者派遣事業は登録型の一般労働者派遣事業と常用品の特定労働者派遣事業に分類され、前者は派遣会社が派遣労働者を登録しておき、派遣要請があるごとに派遣労働者の同意を得て、その都度雇用契約を結び、後者は派遣会社が派遣労働者を常時雇用し、必要に応じて派遣するものを言います。また、労働者派遣法によって派遣と請負が明確に区分され、派遣は雇用関係は派遣元と派遣社員の間が存在するが、指揮命令関係は派遣先と派遣社員の間が存在するものと、請負は請負会社が自社で雇用する社員を指揮命令して、顧客企業から請け負った仕事をすることをさされました。しかし、規制緩和と景気回復を背景に順調に規模を拡大してきた派遣市場は、リーマンショックによる景気の急激な悪化と労働者派遣法に関わる法律改正の影響から、平成21年の派遣労働者数は42.4%の大激減となり、一般労働者派遣事業所も平成21年度末で2万5,001ヵ所と前年比9%減と15年ぶりに縮小に転じ、今後も市場の縮小が懸念されます。

◇リスクマップの例

I ① 需要の減少

② 景気の低迷

③ 労働者派遣法の改正

④ 価格低下

⑤ 労働災害

II ⑥ 第三者賠償責任

⑦ 事業許可取消、業務停止等

⑧ 地震・台風等

⑨ コンプライアンス違反

⑩ 個人情報漏洩

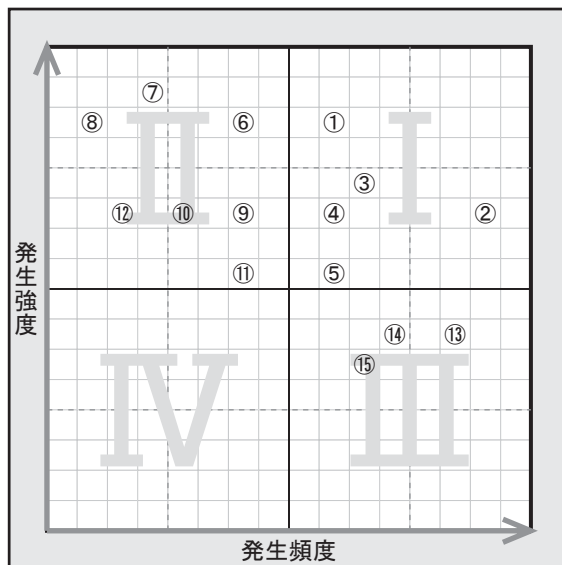
⑪ 貸し倒れ

⑫ 使用者賠償責任

III ⑬ その他の法律改正

⑭ 雇用トラブル

⑮ 労働者の確保



◇労働者派遣事業の特徴的リスク

労働者派遣事業は企業の「人」という経営資源を提供する事業であり、労働者保護の観点から労働者派遣法という厳しい法律の下で運用されています。そのため、将来の企業の人事戦略による①需要の減少、②景気の低迷によるリストラ、③労働者派遣法の改正によって経営に大きな影響が出ると共に、それに伴って④価格低下等がもたらされる可能性があります。人材に関する事業であるため⑤労災事故は避けられないリスクであり、場合によっては派遣先の労働環境等を背景に⑥使用者責任を問われるケースや派遣した従業員が起こした事故について⑦第三者賠償責任を問われるケースも考えられます。また、法規制の厳格化と労働者派遣法をはじめ、労働基準法の改訂等⑧その他の法律改正が行われる中で⑨コンプライアンス違反を問われ、最悪のケースにおいては⑩事業許可取消・業務停止等の罰則が適用されるケースも考えられるでしょう。⑪地震・台風等の天災については、事業所自体の被害もありますが、地域全体が被災した場合には仕事の減少や⑫貸し倒れの発生等も想定して対応を検討しなければなりませんし、登録者数が多い事業所においては⑬個人情報漏洩等についても最新の注意を払う必要があるでしょう。それ以外に注意すべきリスクとしては、派遣事業特有の雇用形態から発生する⑭雇用トラブルや取引先の要求する能力水準や人員数を確保できないという⑮労働者の確保のリスクが考えられます。

◇労働者派遣事業の具体的リスク対策

派遣業界においては、今後の競争激化に対して如何に存続するかという対応と、労働者派遣法改正案を踏まえた対策が急務です。労働者派遣法改正案の概要としては、一部の専門業務を除く一般労働者派遣や製造業務への労働者派遣を原則として禁止すると共に、派遣労働者の保護及び雇用の安定のための措置の充実を図る等、労働者派遣事業に関わる制度の抜本的見直しを行うことが盛り込まれています。そのため、改正案を先取りして業務委託や業務請負といったアウトソーシング分野にシフトする動きが広がっており、具体的には製造請負や店舗の運営受託など派遣以外の事業に軸足を移したり、強固な顧客基盤を持つコールセンターの買収や海外における請負事業の免許を取得する等の動きも出始めています。しかし請負業務には現場管理に熟練した人材が必要であり、今後は現場の核となるリーダーの育成等に取り組む必要があると考えられます。また、適切な労働者派遣を行うためのルールも厳格に運用されることが想定されるため、内部統制状況を整え、コンプライアンスを徹底する必要性も高まっています。競争を勝ち抜く差別化要素としては、派遣スタッフの高度化・専門化が必至になるでしょう。専門的な知識を持ったスタッフを育成する教育・研修メニューを充実させ、専門分野に強い人材を育成することが求められます。また、2009年の派遣事業許可基準の基準資産額の引き上げに伴い、収益性を確保するために経営の効率化を図ることも急務になっています。

◇労働者派遣事業における保険活用

労働者派遣事業のリスクの多くは派遣労働者によるミス・事故などに起因します。発生し得る具体的な事象は一般的な事業者における労働者のそれと何ら変わることがないのですが、「派遣元企業（労働者派遣事業者）」「派遣先企業」「派遣労働者」「第三者」の4者が関係することから、保険を活用するうえでは特に次の3点を踏まえた慎重な検討が求められます。①派遣労働者が「第三者」に与えた損害による賠償責任～派遣元と派遣先の双方が責任を負うため、双方の保険契約の内容と派遣契約書の内容をしっかりと確認することが必要です。②派遣労働者が「派遣先企業」に与えた損害により被る賠償責任～派遣先企業の財物や他の労働者の身体に傷害を与えたことなどによる損害賠償責任についても想定しておく必要があります。③派遣労働者の労働災害～政府労災については一般的には派遣元企業において適用されますが、損害賠償責任については派遣元のみならず派遣先についても問われるケースがありますので派遣先との調整が必要となります。人材派遣事業者を対象とした保険については、上記のポイント等を踏まえたパッケージ商品をもつ保険会社もありますが、各社ごとに引受方法や担保範囲には違いがあるとともに、取扱規定の変更も頻繁に行われている現状ですので継続的な確認が必要であると言えます。特有のリスク以外では自社所有事務所であれば建物及び営業用什器・備品の火災保険の確認、社有車を有している場合、自動車保険の付保内容の確認、従業員が私有車通勤していればその付保状況も点検すべきところです。