

人材派遣と製薬業に関する一考察

丹 羽 浩 正

はじめに

高齢化の進展は国民生活のみならず病院及び製薬企業経営に及ぼす影響は大きい。特に増大する医療費や薬剤費の抑制は、国家政策の重要な柱になりつつある。製薬企業において医薬品の研究開発は生命線にもかかわらず、創薬投資や治験コストの増大は、研究開発費の巨額化となって製薬企業の経営に大きな負担となって表れている。しかしながら、医薬品市場はすでにグローバル化しており、国内外市場での競争は激化している。このような状況の下で、製薬企業経営を人材の側面からと考察するものである。人材の中でも、特に非正規労働において大きな影響を及ぼしている人材派遣の分野を取り上げ、その現状を分析し製薬企業における機能的役割について考察する。

1. 製薬業の現況

製薬産業の研究開発費は過去10年間で倍増したが、新薬創出数は減少していることから、研究開発生産性の低下が問題化している。研究開発費の高騰がその背景にあるが、ライセンスングや企業買収の積極策だけでなく、研究開発要員の増加という人件費の高騰も大きな要因である。従来は、人件費は固定費としてみなされていたが、今日では人件費の変動費化は通常に行われているように、研究開発の領域にも雇用形態の多様化が進行している。

また、企業は利益を計上することも社会的責

任の一つであり、そのための効率的経営は国際競争の中で継続的に経営するために、人的資源の有効活性化は重要なマネジメント・マターとして意識しなければならない。[1]

主要5か国（日本、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス）の医薬品市場における各国売上上位10社の売上シェアの推移（1997年から2004年までの8年間）によると、日本は、1997年38.5%から2004年40.1%へと1.6ポイント上昇したが、ドイツは1997年33.8%が2004年44.1%と10.3ポイント大幅に上昇した。ドイツは日本の約10倍の伸張率であり、5か国の中では最大の伸び率を示した。それに対して日本は最低の伸び率である。

2004年の他の国のそれは、アメリカ58.9%、フランス55.8%、イギリス52.9%のシェアを有し、この3か国では各国とも上位10社のシェアは50%を超えている。またドイツも44.1%と急伸し50%に近づいている。しかしながら、日本は上位10社のシェアは同期間に1.6ポイントしか伸びず、日本と他の4か国との隔差は広がりつつある（出所：IMS World Review 1998～2005）。[2]

今後は、国内製薬企業間のM&Aだけでなく、欧米諸国の製薬企業によるM&Aは活発化する傾向にある。特に外資の国内製薬企業とのM&Aが増加することにより、従来の日本の経営は変更を余儀なくされることは明白である。

2. 仕事と労働に関する意識の変化

昭和期の典型であった年功序列制度、終身雇用制、企業別労働組合を代表とする日本的雇用

慣行は、平成期の現代では、その形態を業績主義・成果主義へと大きく変化しようとしている。また、かつて閉鎖的であった労働市場（内部労働市場）はオープン化（外部労働市場）し、労働者は市場を流動化している。当然、その変化の中にある労働者の働く意識に変化が生じている。

(1) ライフステージによる就労意識

ライフデザイン白書(2004-2005)の中で、男女別に就労状況を尋ねているのが図1である。現在働いている就労者と現在働いていないが将来働きたいと思っている就労希望者の割合を示している。

男性の場合は、就労者が新婚期の100%から家族の成長に対応して90%台を保っていたのが、家族成長後期になると72.2%に低下してしまう。これは定年や早期退職、リストラなどに応じたものと考えられるが、家族成長後期であっても就労していない男性がいる現実が示されている。

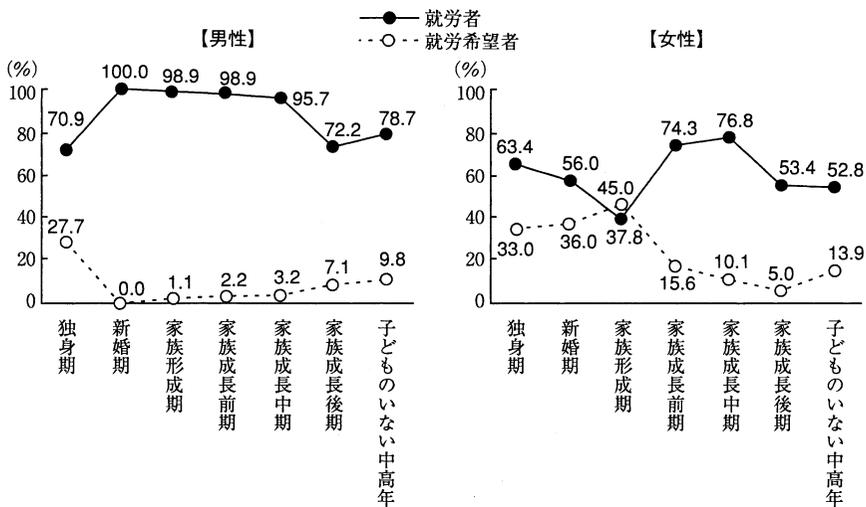
女性の場合は、家族形成期の就労者38.7%に対して、就労希望者が45.0%と上回っている。

この時期のミスマッチを解消することは、働くことを希望している女性の雇用対策の大きなカギになる。

(2) 主な就労理由

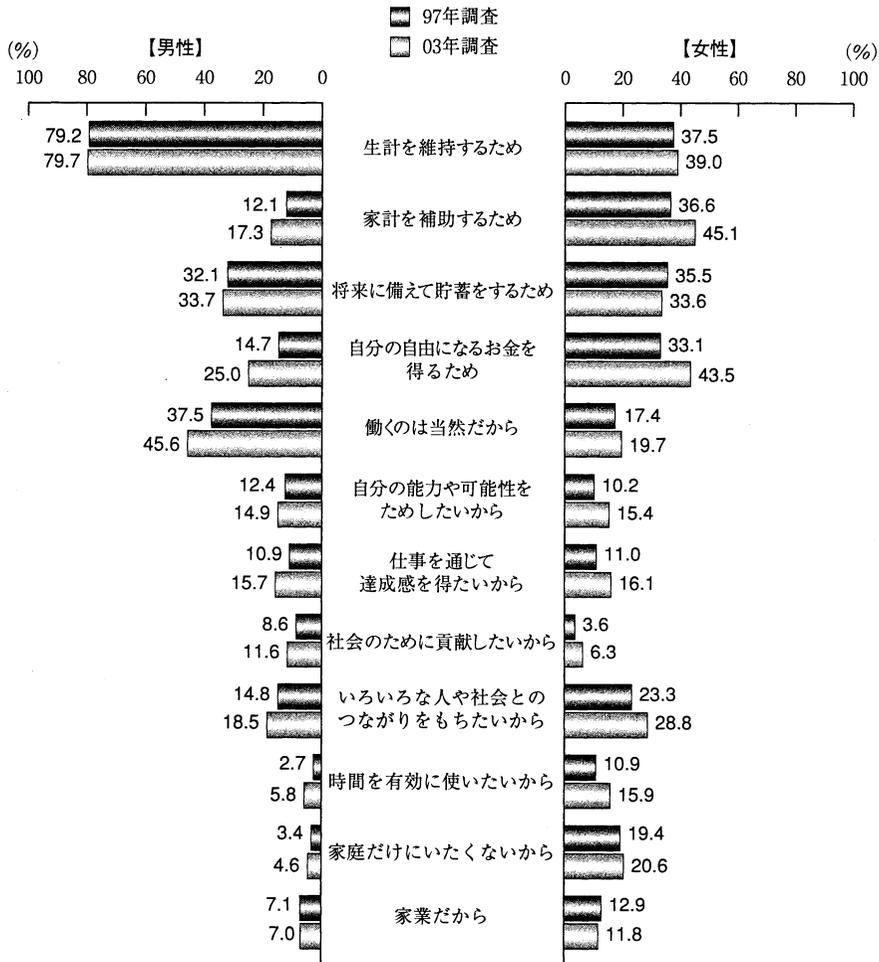
次に、就労者はどのような理由で働いているのであろうか。男性の働く理由の第一位は、生計を維持するため79.7%、第二位は働くのが当然だから45.6%、将来に備えて貯蓄するため33.7%と続いている。前回調査(97年)と比較して今回調査(03年)で回答が増えた項目は、「自分の自由になるお金を得るため」が10.3ポイントと急上昇している。「働くのが当然だから」は8.1ポイント上昇している。経済人モデルをあらわしているが、その実態は生活維持欲求とは別に個人の経済活動を重視する姿勢がうかがえる(図2参照)。

女性の場合は、男性の「生計を維持するため」のようにあつ佐藤蔽に集中する項目がなく、質問の半数はどんぐりの背比的に平均化している。しかしその中でも、男性と同じく「自分の自由になるお金を得るため」が12.2%急上昇した。次は、「家計を補助するため」が45.1%(前



注) 就労者は「現在働いている」、就労希望者は「現在働いていないが、将来働きたいと思っている」と答えた人

図1 就労状況(性・ライフステージ別)『ライフデザイン白書2004-2005』所収



注1) 分析対象者は、「現在働いている」と答えた人

注2) 「その他」「何となく」は省略

図2 就労理由(性別)〈複数回答〉『ライフデザイン白書 2004-2005』所収

回より 8.5 ポイント上昇)であった。

このように男女とも「自分の自由になるお金を得るため」のニーズが急上昇していることが特徴的である。

(3) 働く意識の傾向

リクルート・ワークス研究所は、ここ数年の社会的・経済的動向を受けて変化する働く個人の就業に関する実態と意識について、定期的・多面的に把握する調査を実施している。2002年

に首都圏を対象に実施された第2回調査(ワーキングパーソン調査 2002【首都圏】)をケースとして取り上げる。その調査結果から、次の要点を整理することができる。

- ① 6割近くのワーキングパーソンが転職経験をもっている(58.9%)。これは前回調査(2000年)を8.7ポイント上回っている。
- ② 転職後の満足度はどの就業形態でも高

く、78.9%であった。特に女性は、正社員84.7%、契約社員・嘱託91.7%、パートタイマー85.7%、派遣85.2%となっており、フリーター以外はいずれも8割以上である。

- ③ 在正社員として働いている転職者のうち69.2%は正社員から移動してきた者であった。現在パートタイマーとして働いている転職者のうち、転職前もパートタイマーだったのは44.1%で、転職前に正社員だった者も40.5%にのぼっていた。
- ④ 退職理由のトップは「肉体的/精神的にきつかった」が21.3%、次いで「勤務条件に不満」が19.0%であった。「前の勤務先の将来性に不安」で退職したのは男性が21.4%と、女性の8.0%を大きく上回っている。
- ⑤ 「現在転職したいと考えている」者は14.1%、「いずれ転職したい」をあわせると、転職意向者は39.7%であった。若年層ほど転職意向は強く、20代では約半数にのぼる(18~24歳:51.8%,25~29歳:50.3%)。

このように、転職志向は一般化しつつあり、特に若年層ほど転職意向が強く、社会経済生産性本部の調査(新入社員の意識調査)でも、新入社員の約3割が良い機会があれば転職してもかまわないという結果がしめすように、働く目的や意義などについてこだわる傾向があるのと同時に、働く意義を見出せないときは転職もいとわれないという潔さが特徴といえる。

フリーターがすでに400万人を超えたという報告もあるように、定職に就かないフリーターが急増している。フリーターはどのような就業意識を持っているのであろうか。フリーターが語るメリットとして、「自由」「時間の融通がきく」「休みが取りやすい」「様々な経験ができる」を挙げている。逆にデメリットは「収入が少ない」「社会に認められていない」「不安」「不安定」を挙げている。正社員には「金銭面」で良く、「安

定」しているが、「拘束」されるという認識をもっている(2000.07.13「首都圏フリーターの意識と実態に関するヒアリング調査」日本労働研究機構研究所キャリアガイダンス研究担当)。あくまで個人の生き方を中心に置き、自由を求める傾向が強い。

個人の価値観は多様化しており、その価値観に生活の基盤をおく人間が若年層を中心に増加している。また、終身雇用制などの日本的雇用慣行が変化しつつあることによる外的要因により、旧来の一つの会社で勤め上げるという就労慣行に根付いた意識も変わりつつある。

3. 人材派遣の概歴

人材派遣の歴史は比較的新しく、1940年代に初めて米国で誕生した人材サービスである。わが国で実質的に人材派遣が行なわれるようになったのは、1966年(昭和41年)に米国の人材派遣会社が進出してからである。まだ労働者派遣法が施行されていない当時は、人材派遣システムが職業安定法の労働者供給事業とみなされ、民間企業が、業として行うことができず、事務処理サービス業・業務処理請負業として事業を展開していった。

日本経済の高度成長期による人材難の時代を迎え、人材派遣に対する需要が急速に高まった。新卒正社員採用の青田刈り現象が起きたように、ホワイトカラーの人材不足に対応するべく、貿易事務や経理・秘書等や翻訳・通訳、コンピュータ等の事務用機器操作のできるスペシャリスト人材を補完する機能として、人材派遣は人材不足時代のニーズにマッチして登場し、新しい業態として飛躍的に発展した。

労働者派遣法の施行(昭和61年7月)により、人材派遣はパートタイマーとは一線を画したホワイトカラーのスペシャリスト派遣として定着した。職場で正社員と派遣社員が同じ仕事をするようになると、派遣社員の採用により、正社員でなければ出来ない仕事というものは極めて少

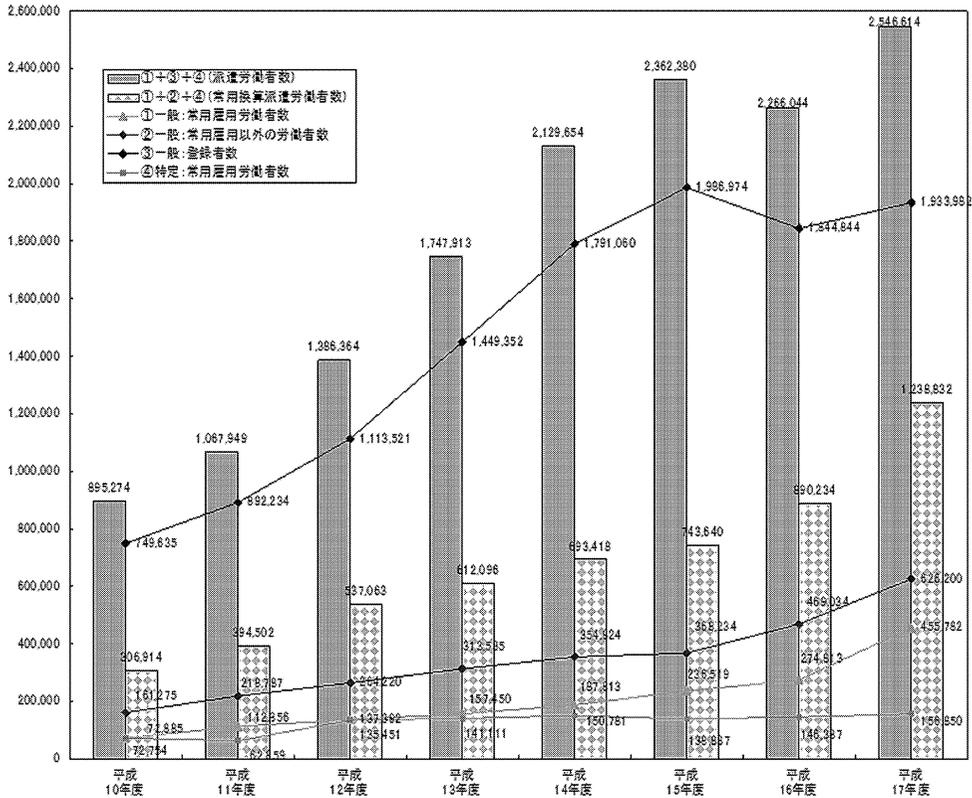


図3 労働者派遣された派遣労働者数等

※常用雇用以外の労働者数は常用換算（常用雇用以外の労働者の年間総労働時間数の合計を常用雇用労働者の1人当たりの年間総労働時間数で除したもの。）としている。

ないことが明らかになった。経営の効率化を志向する現代の企業にとって、人材派遣の果たす役割は次第に大きくなりつつある。

(1) 人材派遣の種類

派遣労働者（通常派遣社員と呼ばれている）には、一般労働者派遣と特定労働者派遣の2種類のタイプがある。

① 一般労働者派遣事業

一般労働者派遣とは、特定労働者派遣以外の派遣社員のことで、臨時・日雇労働者など常時雇用される労働者以外の労働者も含めて派遣労働者とする場合は、一般労働者派遣となる。一般労働者派遣を「登録型」と呼び、通常、人材派遣という場合、この「登録型」の一般労働者派遣のことを指す。派遣人数や収益高でも特定

派遣を圧倒している。

② 特定労働者派遣事業

特定労働者派遣は、常時雇用される労働者だけを派遣対象としており、一般労働者派遣が厚生労働大臣への「許可」が必要なのに対して、特定派遣の場合は「届出」だけで済むのは、特定派遣が常時雇用労働者のみを派遣しているからである。このことから、特定派遣のことを「常用型」と呼ぶ。また、常時雇用されていない労働者が含まれた場合は、特定派遣にはならないので注意が必要である。

(2) 人材派遣の留意的事項

① 派遣契約内容の遵守

派遣先企業は、派遣契約を結ぶ前に派遣元（人材派遣会社）と事前の打ち合わせを十分に行う

こと。派遣先で担当する仕事内容が派遣社員の能力やスキルの面でマッチングしているかを確認しておくことが必要である。派遣社員を採用すると時はただ忙しいという理由ではなく、人員を投入する仕事について、業務分析、必要な期間、派遣社員に求める業務遂行能力とスキルと職場の人間関係の両面から依頼内容を明確にしておくこと。仕事内容だけでは片手落ちで、職場の人間関係は重要な要因である。男女比や年齢構成、構成人員数など職場生活をともにするので、職場の雰囲気にも配慮すべきである。年齢制限や容姿等による判断は問題外である。

② 雇用関係の相違の理解

派遣先企業において、正社員は当該企業と雇用関係があるのに対して、派遣社員は派遣先ではなく派遣元と雇用関係がある。職場内に雇用関係の異なる労働者が混在していることを、特に職場内で指揮命令を行う管理者は注意が必要である。

③ 職場の受け入れ態勢の確保

派遣労働者の仕事は派遣契約により明確に限定されている。正社員が通常他の正社員の仕事を手伝ったり、代わりに担当したりするのは異なり、派遣社員はスペシャリストであることが前提のため、基本的に契約内容の仕事しか行わない。派遣社員の給与が定型的な補完業務を行うパートタイマーより高額なのはその理由による。契約外の仕事や残業等を指示命令することは、派遣契約に反することになるので原則厳禁である。職場内のメンバーに派遣社員の対応については事前の指導やマニュアルの整備が必要である。

④ ジョブサーチ型派遣の活用

ジョブサーチ型とは、紹介予定型の派遣をいう。これは派遣社員から正社員雇用へ転換できる道を開く新しいタイプの派遣で、就職氷河期といわれる新規学卒者にとっては、将来の正社員就職を念頭に入れて派遣社員になることが予測される。また、企業にとっても、事前に能力や人柄を評価することができるので、安心して

正社員採用できるメリットがある。派遣社員にとっても、会社の風土や職場の雰囲気を知ることができるし、また実際に現場で働くことにより、仕事内容に納得できれば、双方にもメリットが生じる。派遣会社としては、正社員雇用転換時に紹介手数料を得ることができる。

平成11年12月1日に改正された労働者派遣法のポイントは次の通りである。主な改正点は、対象業務の拡大と派遣期間の改正及び派遣労働者の保護措置である。

ア. 対象業務の拡大

旧法において、派遣対象業務を限定していた方式（ポジティブ・リスト方式）から、下記に示す一部の業務を除き、原則自由（ネガティブ・リスト方式）となった。

〈派遣が禁止されている主な業務〉

湾運送業務、建設業務（林業関係業務のうち建設業務に該当する業務も含まれる）、警備業務、物の製造の業務、政令で定める業務等

イ. 派遣期間の改正

旧法の適用対象業務（政令で定めている26業務）については、派遣期間を1年間とし更新を認め、派遣の上限を3年間とした。今回の改正法で新たに派遣が自由化となった業務については、派遣期間を最長1年間とし更新は認めないので要注意。同一派遣先での同一業務の派遣は1年間を超える派遣はできない。1年間の派遣期間を超える場合は、雇用するよう義務づけられている。ただし、クーリング期間が新たに設定されており、3ヶ月のクーリング期間を超えれば同一業務に派遣することは可能となる。

4. 人材派遣の概要

(1) 派遣労働者の量的拡大

労働者派遣法の度重なる改正により人材派遣の業務領域は拡大しており、現在では一部を除き殆どの業務に人材派遣が活用されている。現実には派遣労働者数は右肩上がりの傾向にある。

2001年（平成13年）度の派遣労働者数は、約

175万人となり対前年度比26.1%増の大幅な増加となった。(注1)2005年(平成17年)度における派遣労働者数(注2)は、対前年度比12.4%増の2,546,614人となり、1998年(平成10年)のそれが895,274人なので、7年間で約2.8倍増加し。また、2005年度の常用換算派遣労働者数(注3)は、対前年度比39.2%増の1,238,832人であり、1998年度のそれが306,914人なので、7年間で約4倍の増加となった。

2005年度の一般労働者派遣事業は、常用雇用労働者が急増し、対前年度比65.9%増の455,782人になったが、登録者数(注4)に関しては、同4.8%増の1,933,982人とどまった。また、常用雇用以外の労働者(登録者が労働者派遣される場合)の常用換算(注5)では、626,200人(同33.5%増)であった。なお、特定労働者派遣事業では、常用雇用労働者が156,850人(同7.1%増)である(図3参照)。

(2) 改正労働者派遣法の論点

1999年(平成11年)12月に改定労働者派遣法が施行されたが、それ以前の労働者派遣法では、26業務以外には労働者派遣を行うことは禁止されていたが(施行令(政令)第2条)、1999年12月以降、26業務以外への派遣も原則自由となった。産業界においては、以前から派遣業務の開放を強く訴えていたことが実現されたが、正規労働者にとっては、今後派遣労働者が職場に参入してくることにより、就職の激化や賃金の低下等の労働条件の悪化につながるのとの懸念が広がっている。

1999年(平成10年)12月の改正労働者派遣法は、ILO(国際労働機関)における職業選択の自由化要求に対応するものであり、それが今回の「原則自由」への改正の背景となった。従来、派遣可能業務は「ポジティブリスト方式」と呼ばれ、限られた業務のみ人材派遣が許されていたが、今回の改正により、従来の「ポジティブリスト方式」から、禁止業務を列挙してそれ以外の業務については人材派遣を可能とする「ネガティブリスト方式」への大転換である。これに

より派遣業務が大幅に拡大した。

しかしながら、例外業務として、港湾運送業務、建設業務、警備業務、医療関係の業務は、派遣法上禁止されている(派遣法第4条1項、派遣令第1条、第2条、派遣則附則第2項)。そして、従来産休・育休・介休取得者の代替業務としての製造関連の禁止業務への派遣は、例外として認められていたが(労働者派遣法施行規則附則2項)、2004年(平成16年)3月の改正派遣法においては、従来禁止されていた通常の「物の製造業務」はポジティブ化されることになり、人材派遣が可能となった。

(3) 製薬企業関連の主な人材派遣禁止業務

製薬企業の業務の関連において、人材派遣が禁止されている主な業務は次の通りである(労働者派遣法施行令第2条)。

- ① 医師法第17条に規定する医業
- ② 歯科医師法第17条に規定する歯科医業
- ③ 薬剤師法第19条に規定する調剤の業務(医療法第1条の5第1項に規定する病院又は同条第2項に規定する診療所(病院等を指す)において行われるものに限る。)
- ④ 保健婦助産婦看護婦法第2条、第3条、第5条、第6条及び第31条第2項に規定する業務(他の法令の規定により、同条第1項及び第32条の規定にかかわらず、診療の補助として行うことができることとされている業務も含む。)
- ⑤ 栄養士法第1条第2項に規定する業務(傷病者に対する療養のため必要な栄養の指導に限る。)

ただし、他の法律の規定等に基づいて、人事労務管理関係のうち派遣先において団体交渉又は労働基準法に規定する協定の締結等のための労使協議の際に、派遣先である使用者側の直接当事者として行う業務、弁護士、外国法事務弁護士、司法書士、土地家屋調査士、公認会計士、税理士、弁理士、社会保険労務士、または行政書士の業務については、人材派遣を行うことは

できないことには注意が必要である。

5. 業務別派遣労働者数の割合と製薬企業関連業務（研究開発）

2005年（平成17年）6月1日の時点で、政令で定める26業務（参考1）に労働者派遣されていた派遣労働者数を業務の種類別の割合をみると、一般労働者派遣事業では、事務用機器操作45.9%、財務処理11.8%、テレマーケティング7.3%、ファイリング5.3%、受付・案内、駐車場等管理5.1%の順で多く、特定労働者派遣事業では、機械設計30.4%、ソフトウェア開発29.8%、事務用機器操作15.7%、研究開発5.4%、放送機器等操作3.2%の順で多くなっている。

なかでも事務用機器操作は、一般労働者派遣事業（1位45.9%）と特定労働者派遣事業（3位15.7%）ともに多くの派遣労働者が働いており、両者を合計すると約35万人を超えている。事務用機器操作は、一般労働者派遣事業では圧倒的に多くを派遣しており、一般労働者派遣事業といえば事務用機器操作というほどの大きな特徴を表している。

他方、特定労働者派遣事業の特徴は、機械設計とソフトウェア開発が30%前後で拮抗しており、SEやプログラマー等のニーズが高く、比較的長期の業務に集中している。

製薬企業における人材派遣には研究開発業務があるが、特殊な専門知識を要する汎用業務のため、派遣人材は限られている。特定労働者派遣事業の研究開発の業務は、上位には位置しているが全体の5.4%（4,651人）でしかないのに対して、一般労働者派遣事業では下位に位置していても全体の2.8%（20,340人）を占めている（2006年12月厚生労働省発表「2005年度労働者派遣事業報告より」）。

人数では一般労働者派遣事業の研究開発業務に従事する派遣労働者の方が多いことから、比較的長期勤続と見なされている研究開発の業務は、実態としては短期契約が中心の一般労働者

派遣事業での雇用が多い状況であるが、これは短期勤続というよりも、短期契約を更新しているのがむしろ実態である。

(1) 派遣期間

派遣期間には派遣受入期間の制限があり、派遣先は、派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務（政令で定める業務の場合など一部例外あり）について、派遣会社（派遣元事業主）から派遣可能期間（最長3年）を超える期間を継続して労働派遣の役務の提供を受けることは認められていない（派遣法第26条第2項）。

しかしながら、政令で定める業務のうち、1号から13号までの業務及び16号の業務のうち建築物又は博覧会場における来訪者の受付または案内の業務並びに17号から23号まで、25号及び26号の業務については、派遣可能期間を最長3年までとし、上記以外の業務については、派遣期間の制限はない。

派遣契約期間を制限する趣旨としては、派遣先に常用雇用される労働者（正社員）が、派遣労働者により代替されることへの防止にある。これは長期間にわたり同一の業務に継続して派遣労働者を従事する場合には、派遣先は本来の直接雇用に変更することを積極的に推進することを前提としている。例えば、派遣先は当該派遣労働者を同一業務に3年を超えて受け入れた場合、引き続きその業務に労働者を雇い入れようとするときは、当該派遣労働者に対して直接雇用の雇用契約を締結しなければならないのである（法第40条第5項、第9項）。

一般労働者派遣事業ではテレマーケティングを除いて、派遣労働者が多い事務用機器操作や財務処理、ファイリング、受付・案内、駐車場等管理（建築物又は博覧会場における来訪者の受付または案内の業務）は派遣可能期間が3年に限定されており、特定労働者派遣事業での機械設計やソフトウェア開発、事務用機器操作、研究開発、放送機器等操作においても同様で、研究開発も3年の派遣可能期間が設けられてい

る。このように、派遣可能期間を設けることにより、本来の直接雇用の促進につながることは有効である。

6. 雇用形態の多様化と対応策

雇用形態は急激に変化している。派遣労働者等は非正規労働者とされ、正社員を正規労働者と称しているが、雇用管理の観点から両者は表裏一体である。非正規労働者が増加することは正規労働者が減少することであり、決して一方だけに限られたものではないということをあらためて認識する必要がある。人材派遣の雇用に関することは、実は正社員である正規労働者の雇用に関係しているのである。

終身雇用制が雇用の柱になっていた頃は、労働者の意識も入社時点で一生この会社で定年まで勤め上げるという意識をもって勤務していたので、転職すること自体が稀であった。しかしながら、定年がある以上は終身雇用ではなく、定年到達時になったら会社を辞めてくださいという制度でしかないのである。果たして、これは終身雇用と言えるであろうか、むしろ一社雇用制である。本当の終身雇用制とは定年がない制度である。

かつては、一社雇用で定年迎えた後2～3年嘱託で再雇用というのが一般的であったが、現代は条件が良ければ転職も通常感覚で行われるようになりつつある。このように終身雇用をはじめとする日本的雇用慣行のメリットが無くなりつつあることから、人材派遣という新しい雇用が発生していることに労働者サイドも気がつきだした。

従来は、正社員から派遣社員へ雇用形態を変える一方通行の移動だったものが、今後は派遣社員から正社員に雇用形態が変わることも珍しくなくなることから、双方通行となって他の雇用形態も含めた複合的な移動関係になることが想定される。このような見地から、人材派遣の今後の留意点を捉える。

(1) 情報管理の強化によるリスク管理の徹底

① 労働者派遣契約書への明記事項

現代のようなIT社会において、情報管理上のトラブル防止策は人材派遣にも適用しなければならない。派遣労働者の仕事において、パソコンを活用した業務は不可欠である。IT時代の仕事はナレッジ中心に移行しつつある。かつてワープロやポケットベルが一斉に風靡した時代があったが、今ではパソコンや携帯電話が一人数台所有する時代となった。以前のワープロが全盛のときは文章作成専門であったが、パソコンに移行すると、文章作成だけでなくデータ収集・管理までが、職位や職種、雇用形態に関係なく誰もが可能になり、WEBを通して世界中の情報を瞬時に収集することができるようになったことは、飛躍的な進歩である。

誰もが容易に情報入手可能ということは、情報管理上大きなリスクを伴うことを意味する。派遣労働者が派遣先の情報を瞬時かつ容易に持ち出せるリスクへの対応が求められている。特に、派遣労働者は派遣先とは雇用関係がない以上、派遣先企業に直接雇用されている正社員以上に、情報漏洩についてのリスク・マネジメントに注意しなければならない。その防止策としては、労働者派遣契約書のなかで、情報漏洩の禁止事項を必ず明記すること。そして、さらに損害賠償の事項も明記することも考えなくてはならない。

人材派遣の場合、就業場所は派遣先企業となるが、従うべき就業規則は派遣先企業の就業規則ではなく、雇用関係にある派遣元の派遣会社である。したがって、派遣元の就業規則と派遣先の就業規則が異なる場合は、労働者派遣契約書の中で派遣先企業での詳細事項について必ず明記して対応することが必要である。

〈労働者派遣契約における法定外の契約事項〉

- ・損害賠償－派遣労働者の行為により損害が生じた場合の定め。

派遣労働者は派遣先企業の指揮命令下におか

れているので、派遣労働者の行為により派遣先企業に損害が生じた場合は、派遣先企業の指揮命令に落度がなく、かつ派遣労働者に故意または重大な過失がある場合に限り、派遣元が損害賠償を行う。

② 情報管理上の注意事項（派遣先）

情報には、個人情報、営業秘密、機密情報の3大情報に分類することができるが、すべての領域において、特に労働時間内のメールやインターネット等の対策は必要である。

個人情報保護法の施行後、情報漏洩に関する事件は増加傾向にある。その多くはメールやWEBなどのネットワーク漏洩である。個人情報保護法では、個人情報を扱う事業者はデータを安全に管理することが義務づけられており、違反した場合は、2年以下の懲役か100万円以下の罰金が科せられるが、企業は情報漏洩を引き起こした場合の法的責任について、厳しく受け止める必要がある。

派遣元だけでなく派遣先においても情報漏洩ができない仕組みを作ることが先決である。たとえば、メールによる情報漏洩を未然に防ぐために、メール・フィルタリング・ソフトの利用は重要である。このソフトはメール本文や添付ファイルの中に、企業が設定したキーワードが含まれていると、送信の中断や警告を発するので、故意や過失による情報漏洩の防止には有効である。また、情報の閲覧だけでなくフリーメールや掲示板などの情報の管理については、アクセスしたサイトと外部に発信した情報を記録し、事前に定義したキーワードを含む情報発信をストップさせる機能を備えたコンテンツ・フィルタリング・ソフトの活用も機密情報や不適切な情報の外部流出を未然に防ぐことができるので有効である。

さらに、受信したメールを改ざんできないようにする自動的に保存するアーカイブ・ソフトも有効である。このような対策により、膨大な量の電子メールを改ざんや不正ができないように長期間保存が可能となるので、万一トラブル

が生じた際は証拠として活用することが可能となる。メール・フィルタリングやコンテンツ・フィルタリング、メールの自動アーカイブ等による管理体制づくりは、派遣労働者を継続的に受け入れ、活用する派遣先企業においてシステム化することはインフラとして整備すべき事項である。

③ 関係法令（派遣元）

個人情報の保護に関する法律である「個人情報保護法」が、第156回国会で成立し、2003年5月30日に公布された。同法律の第1章から第3章までは公布の日から施行され、第4章から第6章は、2005年4月1日から施行されている。個人情報の取り扱い等の対応については適切かつ慎重な対策が望まれる。

労働者派遣法においても、個人情報の取り扱いは重要な事項として規定している。派遣元は派遣労働者への登録に際し、個人的情報を収集する必要がある。また実際に派遣により派遣先企業に勤務した際は、その派遣先の企業情報を知り得るので、当然派遣会社にも派遣労働者にも、また派遣先企業においても情報の守秘義務が生じる。労働者派遣法では、24条第3項（個人情報の取扱い）、24条の第4項（秘密を守る義務）である。

派遣元は派遣登録者や派遣労働者から次のような個人情報を収集してはならない。

- ・人種や民族、社会的身分、門土、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
- ・思想及び信条
- ・労働組合への加入状況
- ・家族の職業や収入
- ・本人の容姿 等

おわりに

派遣元においても個人情報への対応は進行している。人材派遣会社大手のテンプスタッフ株式会社では、過去の自社事例をもとに個人情報

の保護方針を宣言し公表している（資料参照）。

これからの製薬企業の雇用領域においてもファブレス化が進行することが想定される。メリットとしては、固定費のリスク管理（変動費化による調整機能）、コアコンピタンスの実行（中核業務への人員の集中化）、経営環境にリンクした雇用管理（経営戦略に直結した戦略的人材管理）、事業展開への即応（新規事業や新規研究開発への外部人材投入によるシナジー効果）等がある。しかしながら、その課題として、正規労働者（正社員）との協同体制はいまだに未整備の状態にあることや派遣労働者の積極的活用によるノウハウの流出と独自ノウハウの未蓄積、派遣先企業に勤務する労働者のロイヤルティ（忠誠心）の弱小化などが表面化している。今後は、人材活用の視点から、派遣労働者の活用についてさらに考察したい。

〈資料〉

テンプスタッフグループ個人情報保護方針

当社は総合人材サービス業のリーディングカンパニーとして、企業理念である「雇用の創造」、「人々の成長」、「社会貢献」に基づく経営を具現化するため、経営思想のひとつに『情報の保護・活用・管理』を掲げ、経営品質としてのデータ・セキュリティの向上に努めております。

当社ではお預かりした「個人情報」を「個人情報保護マネジメントシステムの要求事項 JISQ15001 および個人情報保護に関する法令、規範」等に基づき適正に保護・管理し、心から信頼される企業を目指します。当社の役員、従業員等のすべてが、この「個人情報保護方針」を理解し、個人情報の一層の保護に対して不断の努力を続けてまいります。

1 個人情報の取得、利用及び提供について

個人情報を取得する際は、当社の事業目的の達成に必要な範囲内で利用目的を特定、明示し、本人の同意を得た上で適法かつ公正な手段によ

り行います。取得した個人情報は、あらかじめ特定した利用目的を達成する範囲内においてのみ利用・提供を行い、利用目的の達成に必要な範囲を超えた取り扱いは行わないとともに、目的外利用などの不適切な取り扱いが行われていないか定期的にチェックいたします。

2 個人情報に関する法令及びその他の規範の遵守について

個人情報保護に関する法令、国が定める指針及びその他の規範を遵守するとともに、個人情報保護マネジメントシステムの要求事項 JISQ15001 に基づき適正な個人情報の保護・管理を行います。

3 個人情報へのリスクの予防ならびに是正について

個人情報への不正アクセス、個人情報の紛失、破壊、改ざんおよび漏洩を予防するために、合理的な安全対策措置を講じます。また、この安全対策については定期的に見直しを行い、是正します。

4 苦情及び相談について

個人情報の取扱いに関する苦情、相談、問い合わせ等に適切に対応するため専用問い合わせ窓口を設置し、迅速な解決に努めます。

5 個人情報保護マネジメントシステムの継続的改善について

当社が保有する個人情報を安全に保護するため、個人情報保護マネジメントシステムに基づき計画（Plan）、実施（Do）、監査（Check）及び見直し（Act）に関する PDCA サイクルを確実に実行し、個人情報保護に関する継続的な改善を行います。

制定日 2001 年 4 月 1 日

改訂日 2007 年 4 月 1 日

テンプスタッフ株式会社
代表取締役社長 篠原 欣子

（参考）

政令で定める 26 業務（各号番号は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就

業条件の整備等に関する法律施行令第4条の号番号を表す。

1号 (ソフトウェア開発)

電子計算機を使用することにより機能するシステムの設計若しくは保守(これらに先行し、後続し、その他これらに関連して行う分析を含む。)またはプログラム(電子計算機に対する指令であって、一の結果を得ることができるように組み合わせられたものをいう。第23号及び第25号において同じ。)の設計、作成若しくは保守の業務。

2号 (機械設計)

機械、装置若しくは器具(これらの部品を含む。以下この号及び第25号において「機械等」という。)または機械等により構成される設備の設計又は製図(現図製作を含む。)の業務。

3号 (放送機器等操作)

映像機器、音声機器等の機器であって、放送番組等の制作のために使用されるものの操作の業務(放送法第2条第1号に規定する放送、有線ラジオ放送業務の運用の規正に関する法律第2条に規定する有線ラジオ放送及び有線テレビジョン放送法第2条第1項に規定する有線テレビジョン放送の放送番組その他映像または音声その他の音響により構成される作品であって録画され、または録音されているものをいう。以下同じ。)

4号 (放送番組等演出)

放送番組等の制作における演出の業務(一の放送番組等の全体的形成に係るものを除く。)

5号 (事務用機器操作)

電子計算機、タイプライター、テレックスまたはこれらに準ずる事務用機器の操作の業務(第23号において「事務用機器」という。)

6号 (通訳、翻訳、速記)

通訳、翻訳又は速記の業務

7号 (秘書)

法人の代表者その他の事業運営上の重要な決定を行い、またはその決定に参画する管理的地位にある者の秘書の業務。

8号 (ファイリング)

文書、磁気テープ等のファイリングの業務(能率的な事務処理を図るために総合的かつ系統的な分類に従ってする文書、磁気テープ等の整理(保管を含む。)をいう。以下この号において同じ。)に係る分類の作成、またはファイリング(高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とするものに限る。)

9号 (調査)

新商品の開発、販売計画の作成等に必要な基礎資料を得るためにする市場等に関する調査、または当該調査の結果の整理若しくは分析の業務。

10号 (財務処理)

貸借対照表、損益計算書等の財務に関する書類の作成その他財務の処理の業務。

11号 (取引文書作成)

外国貿易その他の対外取引に関する文書又は商品の売買その他の国内取引に係る契約書、貨物引換証、船荷証券もしくはこれらに準ずる国内取引に関する文書の作成の業務(港湾運送事業法第2条第1項第1号に掲げる行為に附随して行うもの及び通関業法第2条第1号に規定する通関業務として行われる同号口に規定する通関書類の作成を除く。)

12号 (デモンストレーション)

電子計算機、自動車その他その用途に応じて的確な操作をするためには高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とする機械の性能、操作方法等に関する紹介及び説明の業務。

13号 (添乗)

旅行業法第12条の11第1項に規定する旅程管理業務(旅行者に同行して行うものに限る。)若しくは同法第2条第4項に規定する主催旅行以外の旅行の旅行者に同行して行う旅程管理業務に相当する業務(以下この号において「旅程管理業務等」という。)、当該旅程管理業務等に付随して行う旅行者の便宜となるサービスの提供の業務(車両、船舶又は航空機内において行う案内の業務を除く。)または車両の停車場もしくは

は船舶若しくは航空機の発着場に設けられた旅客の乗降もしくは待合いの用に供する建築物内において行う旅行者に対する送迎サービスの提供の業務。

14号（建築物清掃）

建築物における清掃の業務

15号（建築設備運転、点検、整備）

建築設備（建築基準法第2条第3号に規定する建築設備をいう。次号において同じ。）の運転、点検又は整備の業務（法令に基づき行う点検及び整備の業務を除く。）

16号（案内・受付、駐車場管理等）

建築物又は博覧会場における来訪者の受付又は案内の業務、建築物に設けられ、またはこれに付属する駐車場の管理の業務その他建築物に出入りし、勤務し、または居住する者の便宜を図るために当該建築物に設けられた設備（建築設備を除く。）であって、当該建築物の使用が効率的に行われることを目的とするものの維持管理の業務（第14号に掲げる業務を除く。）。

17号（研究開発）

科学に関する研究又は科学に関する知識もしくは科学を応用した技術を用いて製造する新製品もしくは科学に関する知識もしくは科学を応用した技術を用いて製造する製品の新たな製造方法の開発の業務（第1号及び第2号に掲げる業務を除く。）。

18号（事業の実施体制の企画、立案）

企業等がその事業を実施するために必要な体制又はその運営方法の整備に関する調査、企画または立案の業務（労働条件その他の労働に関する事項の設定又は変更を目的として行う業務を除く。）。

19号（書籍等の制作・編集）

書籍、雑誌その他の文章、写真、図表等により構成される作品の制作における編集の業務。

20号（広告デザイン）

商品若しくはその包装のデザイン、商品の陳列又は商品若しくは企業等の広告のために使用することを目的として作成するデザインの考

案、設計又は表現の業務（次号に掲げる業務を除く。）。

21号（インテリアコーディネータ）

建築物内における照明器具、家具等のデザイン又は配置に関する相談又は考案もしくは表現の業務（労働者派遣法第4条第1項第2号に規定する建設業務を除く。）

22号（アナウンサー）

放送番組等における高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とする原稿の朗読、取材と併せて行う音声による表現又は司会の業務（これらの業務に付随して行う業務であって放送番組等の制作における編集への参画又は資料の収集、整理もしくは分析の業務を含む。）。

23号（OAインストラクション）

事務用機器の操作方法、電子計算機を使用することにより機能するシステムの使用方法、またはプログラムの使用方法を習得させるための教授または指導の業務。

24号（テレマーケティングの営業）

電話その他の電気通信を利用して行う商品、権利若しくは役務に関する説明若しくは相談または商品もしくは権利の売買契約もしくは役務を有償で提供する契約についての申込み、申込みの受付もしくは締結もしくはこれらの契約の申込みもしくは締結の勧誘の業務。

25号（セールスエンジニアの営業）

顧客の要求に応じて設計（構造を変更する設計を含む。）を行う機械等、もしくは機械等により構成される設備又はプログラムに係る当該顧客に対して行う説明、もしくは相談または売買契約についての申込み、申込みの受付もしくは締結もしくは売買契約の申込み、もしくは締結の勧誘の業務。

26号（放送番組等における大道具・小道具）

放送番組等の制作のために使用される舞台背景、建具等の大道具又は調度品、身辺装飾用品等の小道具の調達、製作、設置、配置、操作、搬入又は搬出の業務（労働者派遣法第4条第1項第2号に規定する建設業務を除く。）。

注

- 注1 平成13年度労働者派遣事業報告(2002年12月厚生労働省発表)
- 注2 平成17年度労働者派遣事業報告(2006年12月厚生労働省発表), ※2~5同報告。
派遣労働者数は, 一般労働者派遣事業における常用雇用労働者数及び登録者数並びに特定労働者派遣事業における常用労働者数の合計としている。
- 注3 常用換算派遣労働者数は, 一般労働者派遣事業における常用雇用労働者数及び常用雇用以外の労働者の常用換算数並びに特定労働者派遣事業における常用雇用労働者数の合計としている。
- 注4 登録者には, 過去1年間に雇用されたことのない者は含まれていない。
- 注5 常用換算とは, 常用雇用以外の労働者の年間総労働時間数の合計を当該事業所の常用雇用労働者の1人当たりの年間総労働時間数で除したものである。

引用文献

- [1] 医薬産業政策研究所レポート『製薬産業の

将来像—2015年にむけた産業の氏名と課題—』医薬産業政策研究所, 2007年5月. p. 2.

- [2] 医薬産業政策研究所レポート『“創薬の場としての”競争力強化に向けて—製薬産業の減少と課題—』医薬産業政策研究所, 2005年11月. pp. 84-85.

参考文献

- ・産労総合研究所編『IT化時代の人事マネジメントハンドブック』産労総合研究所, 2004.
- ・二神恭一編著『これからの賃金・退職金制度』中央経社, 2004.
- ・加藤寛監修『ライフデザイン白書』第一生命経済研究所, 2003.
- ・平野文彦編著『雇用システム』全日法規, 2002.
- ・島田達巳・原田保編著『実践アウトソーシング』日科技連出版社, 1998.

(付記 本稿は, 平成18年度「研究助成金(財団法人島原科学振興会)による研究成果である。)