

労働者派遣法改正問題

岡 村 美保子

- ① 平成20年秋以降の世界的金融危機に端を発した急速な景気の悪化の中で、「派遣切り」が行われ、大きな社会問題となっている。
- ② 昭和60年に制定された労働者派遣法は、規制緩和の流れの中で、労働者派遣業に対する規制を緩和する方向で数次の改正が行われ、労働者派遣業は急成長した。しかし、平成18年頃から格差問題が大きく取り上げられ、ワーキングプアという言葉が頻繁に聞かれるようになるなかで、日雇派遣で働く若者が注目を浴び、派遣業者の違法が明るみに出てきたことから、規制強化のための法改正が検討されることとなった。
- ③ 第2次世界大戦後の職業安定法制定時に、それまで広く行われてきた労働者供給事業が原則禁止された。労働者派遣業は労働者供給事業にあたり、禁止されていたが、昭和41年にアメリカの人材派遣会社の子会社がわが国に設立され、外部の事務処理業の利用がわが国でも広まってきたことからその是非を検討せざるを得なくなり、労働者派遣法を制定し、同時に職業安定法を改正することで、労働者派遣業を合法化することになったという経緯がある。なお、現在も偽装請負ということが問題になるが、実際その区別が必ずしも明確とはいえないため、職業安定法制定当初から、労働者供給事業ではない合法的な請負の要件を厳格に定める等により、規制が行われてきた。
- ④ 当初は、日本的雇用慣行を保護するための方途として、専門業務等あらかじめ定められた業務に限り労働者派遣を認めるものであった（ポジティブリスト）。その後、規制緩和により対象業務が拡大し、平成11年には、基本的に禁止業務以外は認めるというネガティブリストに変更された。しかし、臨時的・一時的な労働力の需給調整手段であり常用代替のおそれが少ないという理屈付けを行うために、従来のポジティブリスト以外の業務については派遣可能な期間に制限を設けるなど、非常に複雑な構造となった。
- ⑤ 今回特に問題となっているのは、労働者が悲惨な状況に置かれるような派遣労働の解消であり、登録型派遣、日雇派遣、製造業派遣に制限を設け、また、その他の手段により、派遣労働者保護を強化する方策が議論となっている。
- ⑥ 制定当初からすると、大きく変化してきた労働者派遣法だが、労働のあり方自体が問われている現在、どのような改正が必要であるか、幅広い議論が望まれる。

労働者派遣法改正問題

社会労働調査室 岡村 美保子

目 次

はじめに

I 派遣労働とは何か

- 1 歴史的経緯
- 2 派遣労働が認められる業務

II 労働者派遣法の性格

- 1 全体の構造
- 2 登録型派遣・常用型派遣

III 派遣労働の実態

IV 主な論点

- 1 日雇派遣
- 2 製造業派遣
- 3 派遣労働者の保護
- 4 労働力需給調整機能の強化

おわりに

はじめに

平成21（2009）年度の『経済財政白書』は、平成20（2008）年秋以降の世界的金融危機の深刻化、世界同時不況といった環境下での急速な景気の悪化を契機に浮かび上がってきた構造的課題として、派遣労働者等の解雇、雇止め急増など雇用調整の形の変化が見られることによる格差問題への関心の高まりやセーフティネットのあり方をめぐる議論を挙げ、「雇用・社会保障と家計行動」という章を立てて、労働市場の構造変化を詳細に分析している。不安定雇用が拡大しており、今回の大規模な景気悪化がその部分に集中的に打撃を与えたことから、こうした問題が座視できない事態となっているのである。昨年来の雑誌の特集には、雇用の危機的状況を伝えるものが目立つ⁽¹⁾。景気悪化後は「派遣切り」という言葉が流布するようになり、特に昨年末から今年始の日比谷の「年越し派遣村」により、そこに集まった日雇派遣労働者の悲惨な状況が耳目を集め、派遣労働者は不安定雇用の象徴的存在となった。雇用者の約3分の1が非正規となった⁽²⁾。現在、実際、昨年11月から毎月公表されるようになった厚生労働省

の「非正規労働者の雇止め等の状況について」によれば、2008年10月からの集計結果で、23万人近い雇止め等にあった非正規労働者の中の、約6割が派遣労働者である⁽³⁾。

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（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という）は、昭和60（1985）年に制定され、その後1990年代以降の構造改革・規制緩和の流れの中で、労働者派遣業に対する規制を緩和する方向での数次の改正が行われてきた。この規制緩和に合わせ、労働者派遣業は急成長する。こうした中、1990年代の就職氷河期に正社員となることができず、やむなく非正規労働者となった若年労働者が増加し、若年層における収入格差の拡大がみられるようになった⁽⁴⁾。平成18（2006）年ごろから格差問題が大きく取り上げられ、ワーキングプアという言葉が頻繁に聞かれるようになる⁽⁵⁾。平成19（2007）年には、ネットカフェで寝泊まりし、携帯電話での連絡により日雇派遣で働く若者（いわゆる「ネットカフェ難民」⁽⁶⁾）がメディアで報道され、日雇派遣が注目されるようになった。前日になるまで翌日の仕事があるかどうか分からないという不安定さや低賃金に

(1) 経済3大誌だけでも「雇用漂流—非正規労働が支えるニッポンの真実」『週刊東洋経済』2008.2.16, pp.36-66; 「雇用無残」『エコノミスト』2009.1.27, pp.18-35; 「特集 正社員VSハケン 対立か 共存か!？」『週刊ダイヤモンド』2009.2.7, pp.28-67; 「特集 生き残りに欠かせない知恵と工夫 大失業・減給危機」『週刊ダイヤモンド』2009.5.16, pp.28-69.

(2) 総務省統計局『労働力調査』「長期時系列表9 雇用形態別雇用者数」は、昭和59（1984）年からの正規・非正規の職員・従業員の割合を掲載している。昭和59年2月には15.3%だった非正規は、年々その割合が増加していった。ただし、昨年秋以降の景気悪化による非正規労働者の解雇・雇止めのため、平成20年10～12月の34.1%から平成21年1～3月は33.4%と減少に転じ、平成21年4～6月は33.0%となっている。非正規は、パート、アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員・嘱託、その他に区分されている。〈<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>〉

(3) 「非正規労働者の雇止め等の状況について」（8月報告：速報）2009.8.28. 〈<http://www.mhlw.go.jp/za/0828/a52/a52-01.pdf>〉

(4) 「第3章第2節 変化する就業形態と勤労者生活」厚生労働省『平成21年版 労働経済の分析』pp.166-184; 松井祐次郎「若者の就業支援—EU、ドイツ、イギリスおよび日本の職業教育訓練を中心に」『青少年をめぐる諸問題』（調査資料2008-4）国立国会図書館調査及び立法考査局, 2009, pp.166-171.

(5) 法政大学大原社会問題研究所編『日本労働年鑑2009年版』79集, p.40.

(6) 平成19（2007）年、厚生労働省が実態調査をしている。後述IV-1 日雇派遣の項参照。

加え、二重派遣や禁止業務への派遣等数々の違法が行われ、不当な給料の天引き、社会保険未加入、危険な仕事をさせられても立場が弱いため断れず、「労災隠し」が行われている実態などが明らかにされ、野党各党は、労働者派遣法改正に向けた活動を次々と開始した。同年8月には人材派遣大手のフルキャストに、平成20(2008)年1月にはグッドウィルに、事業停止命令が出された⁽⁷⁾。

こうした事態を受け、平成20(2008)年2月には、厚生労働省は、学識経験者の参画する「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」を立ち上げた。同年4月、「与党新雇用対策に関するプロジェクトチーム」が設置され、ワーキングプア対策のため、違法行為が目立つ日雇派遣の規制強化等の検討を開始、7月には与党プロジェクトチームが「労働者派遣制度の見直しに関する提言」⁽⁸⁾を、厚生労働省の研究会が報告書⁽⁹⁾(以下「研究会報告書」という)を公表、11月4日、労働者派遣法改正案(第170回国会閣法第11号。以下「政府法案」という)が国会に提出された。

その後政府法案の審議が行われなまま雇用情勢悪化が進み、今年1月には、製造業への派遣の規制につき、舛添厚生労働大臣(当時)が記者会見で改正案の修正に前向きな考えを明らかにし⁽¹⁰⁾、与党も改正法案を見直す方向で調整に入った。民主党もまた、昨年には見送った製造業への派遣規制を加える方向で、社会民主党、国民新党との学習会を開始した。対案の野党間協議は難航したが⁽¹¹⁾、6月に入り、民主党、社会民主党、国民新党3党の共同提案になる改正案(第171回国会衆法第40号。以下「3党共

同法案」という)が提出されるに至ったものの、衆議院の解散を受けて、両案とも廃案となった。

I 派遣労働とは何か

1 歴史的経緯

労働者派遣法は、労働者派遣を「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。」と定義する(第2条第1号)。これは、職業安定法(昭和22年法律第141号)が禁じている労働者供給事業(供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させること(職業安定法第4条第6号))に該当する。

労働者供給事業は、親分子分関係、雇用関係等何らかの支配従属関係にある労働者を供給する事業⁽¹²⁾である。戦前においては、人夫供給業、人入れ稼業と称して盛んに行われており、昭和13(1938)年に至って、職業紹介法改正により一定規模以上のものが地方長官の許可事業とされ、規制を受けたが、比較的自由に行うことができた。土建、荷役、運送、鉱山、雑役等常用労働者が嫌う臨時的な作業で多く行われるものであり、中間搾取や強制労働が行われる例も少なくなかった。

第2次大戦後、職業安定法制定時(昭和22(1947)年)に、労働者供給事業は、封建的な雇用慣習の名残であり、労働の民主化を図ろうとする日本国憲法に反するものとされ、労働組合によるものを除き、すべて禁止されるこ

(7) フルキャスト：2007.8.4各紙、グッドウィル：2008.1.12.各紙。

(8) 2008.7.8. <<http://www.jimin.jp/jimin/seisaku/2008/pdf/seisaku-020.pdf>>

(9) 「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」2008.7.28.

<<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/07/dl/h0728-1b.pdf>>

(10) 2009.1.5. 夕刊各紙。

(11) 「正月の“共闘”今は昔? 難産続く派遣法改正案」『週刊東洋経済』2009.5.2・9, pp.132-133.

(12) 中島寧綱『職業安定行政史』雇用問題研究会, 1988, p.192.

とになった（職業安定法第44条）⁽¹³⁾。

労働者供給事業と同様の形態となる可能性があるのが請負である。請負は、民法⁽¹⁴⁾等に定められている契約概念で、注文者の注文に従って請負人が自らの裁量と責任の下に自己の使用する労働者を使用して仕事の完成にあたり、製品の納入や役務処理の完了を行うというものである。しかし、実際問題として注文者が必要な製品や役務を入手するために行う指図の度合いにより、結局は請負人の雇用する労働者を注文者が使用するということとの相違がはっきりしなくなる。昭和23（1948）年には職業安定法施行規則に第4条が追加され⁽¹⁵⁾、請負契約に基づく事業として合法とされる要件が厳格に定められた結果、社外工、運輸、土木、建築関係の下請けの多くも、労働者供給事業に該当することとなった。また、労働者供給事業の禁止に伴う対策として、労働者は原則として従来の供給先において常用又は臨時の直用労働者とする等の方針⁽¹⁶⁾が出された。さらに、産業別の認定基準を作成して排除の促進が図られるなど、GHQの指導の下、強力的に規制が行われた。そ

れでも、同施行規則第4条の要件を形式的に満たしながら実質は労働者供給事業である「偽装請負」がみられたため、昭和25（1950）年には、同条に第2項⁽¹⁷⁾を追加してさらに規制を強化した。これにより、戦前には人夫であった労働者が直接雇用の臨時工となり、臨時工が増加した。

その後、昭和27（1952）年には、企業の健全な事業活動に過重な負担を強いる事態も見られるに至ったということで、同条に改正⁽¹⁸⁾が加えられた。この規制緩和により、作業請負の復活が進んだ。戦前の工業生産で支配的であった「組請負制度」が、造船業の作業請負に代表される構内請負や工場内の運搬、清掃作業、機械の修理・保守作業などを行う社外工制度として再編され、その後、昭和30年代の高度経済成長期には、社外会社として急成長したものもあった⁽¹⁹⁾。

このように、従来、禁止された労働者供給事業と、合法とされる請負との境目は微妙なものであった。実際に広く行われていた、直接雇用でない労働者の使用を、全面的に禁止するとい

⁽¹³⁾ 同上。これには、GHQの意向が強く働いていた。日本進駐以来一貫して労働者供給事業をレイバーボスといって嫌悪し、その事業絶滅への取組みは徹底していたという。

⁽¹⁴⁾ 民法第632条は「請負は、当事者の一方がある仕事を完成することを約し、相手方がその仕事の結果に対してその報酬を支払うことを約することによって、その効力を生ずる」と規定するが、労働者供給事業との関係で言われる場合はこれにとどまらず、より広い概念として想定されている。いずれにしても、下請代金支払遅延防止法（下請法）による下請け企業の保護規定はあるものの、請負そのものについて特段の法規制はない。

⁽¹⁵⁾ 同条により、労働者供給事業とされない請負契約は、請負人が①作業の完成について事業主としての財政上並びに法律上のすべての責任を負うものであること、②作業に従事する労働者を指揮監督するものであること、③作業に従事する労働者に対し、使用者として法律に規定されたすべての義務を負うものであること、④自ら提供する機械、設備、器材（業務上必要な工具を除く）若しくはその作業に必要な材料、資材を使用し、又は専門的な企画、技術を必要とする作業を行うものであって、単に肉体的な労働力を提供するものではないこと、とされた。

⁽¹⁶⁾ 「労働者供給事業に関する件」（昭和23年2月5日付 職発第81号）（高梨昌『詳解労働者派遣法 第3版』エデル研究所、2007、p.64）

⁽¹⁷⁾ 「前項の各号のすべてに該当する場合であつても、それが法第44条の規定に違反することを免れるため故意に偽装されたものであつて、その事業の真の目的が労働力の供給にあるときは、法第4条第6項の規定による労働者供給の事業を行う者であることを免れることができない。」

⁽¹⁸⁾ 第1項第4号の「専門的な企画、技術を必要とする作業を行うものであって、単に肉体的な労働力を提供するものではないこと」の下線の部分を「企画若しくは専門的な技術若しくは専門的な経験」と改め、要件を緩和した。

⁽¹⁹⁾ 中尾和彦「製造業務請負業の生成・発展過程と事業の概要（3）」『電機総研リポート』No.286、2003.4、pp.27-32。

うことは不可能で、グレーゾーンが存在し続けていたのである。建設業や港湾運送業では、人夫等が多く使役され、労働者供給事業が盛んに行われていた。建設業においては独特の重層的な下請関係の中で、港湾運送業務も日々の波動性が大きく作業量の増減で日雇労働者を必要とする特殊性により、独自の法の発展がみられた⁽²⁰⁾。

昭和41(1966)年、アメリカのマンパワー社の日本法人であるマンパワー・ジャパンが、経営相談、事務処理等の業務の請負を行う企業として設立され、その後同種の事業は急速な発展を遂げることとなった。当時、欧米企業では、既に外部の事務処理業を利用することがビジネスの習慣として定着しており、企業にとって不可欠な存在となっていた⁽²¹⁾。同社はそれら欧米企業のために設立されたのであるが、日本企業でも商社やプラントエンジニア会社等が急速に増えた輸出入に関する書類、外国語による見積書の作成・処理等の業務に自社の従業員だけでは対応しきれず、事務処理業に対するニーズが生じた。こうしたニーズはその後一般企業にも普及し、事務業務全般に広がることとなった。⁽²²⁾

労働省は、数度にわたりマンパワー・ジャパンの実態調査を実施し、職業安定法違反で告発するか否かで法務省、警察庁等とも協議を行ったが、対応が決まらぬまま検討が続いていた。昭和52(1977)年、行政管理庁は行政監察を実施し、翌年労働省に対してこれに基づく勧告⁽²³⁾を行ったが、その内容は、業務処理請負事業(企業等に労働者を派遣して請負業務を処理する事業)につき、問題点を指摘しつつ、産業界の多

様な需要に応じていること、労働者とりわけ厳しい雇用情勢下にある中高年齢者等に対しても現実に就業の機会を提供していること等に一定の評価を与えるものであった。昭和53(1978)年、労働省内に「労働力需給システム研究会」が設置され、昭和55(1980)年4月には「今後の労働力需給システムのあり方についての提言」がとりまとめられたが、この中で、「労働者派遣事業」制度を創設し、労働力需給システムの一つとして位置づける必要があるとされた。これを受けて公益、労働者、使用者各委員のほか、特別委員として労働者供給事業を実施している労働組合や関係業界の代表委員も加わった、職業安定局長の私的諮問機関である「労働者派遣事業問題調査会」が発足した。しかし、合意形成が容易に進まず、途中で約2年半にわたり検討が中断されたものの、昭和59(1984)年にその報告書が取りまとめられた。これをもとに、中央職業安定審議会に設置された労働者派遣事業等小委員会で検討が行われ、労働者派遣事業の制度化が必要との結論が出された⁽²⁴⁾。この中で、「労働者派遣事業が有する需給調整機能を有効に発揮させるようにするとともに、派遣される労働者の保護を図るという観点だけではなく、労働者全体の雇用の安定と労働条件の維持、向上が損なわれることのないよう配慮する必要がある。このため、新規学卒者を常用雇用として雇い入れ、企業内でキャリア形成を図りつつ、昇進、昇格させるというわが国の雇用慣行との調和を図る必要がある。」と、いわゆる日本的雇用慣行の保護が明示された。昭和

(20) 建設雇用改善法、港湾労働法。建設業や港湾労働に関しては、佐崎昭二「戦後の占領政策研究と建設労働」『建設産業史研究』3, 2009.3, pp.263-300; 山本興治「改正港湾労働法による「センター常用」の派遣制度廃止問題(上)」『下関市立大学論集』45(1), 2001.5, pp.45-55; 山本興治「改正港湾労働法による「センター常用」の派遣制度廃止問題(下)」『下関市立大学論集』45(2), 2001.9, pp.35-40; 濱口桂一郎「労働者派遣と請負の間—建設業務と製造業務」『季刊労働法』No.209, 2005夏, pp.177-185.等参照。

(21) アメリカは労働者派遣事業を規制する特段の法令はなく、英独仏はいずれも1970年代前半に最初の法律が制定されている。

(22) 竹内義信「事務処理業の実態」『ジュリスト』No.831, 1985.3.1, p.31.

(23) 「民営職業紹介事業等の指導監督に関する行政監察結果に基づく勧告」昭和53年7月

(24) 「中央職業安定審議会労働者派遣事業等小委員会報告書」昭和59年11月17日(高梨 前掲注(16), pp.140-159.)

60（1985）年、労働者派遣法の制定に至るが、同時に職業安定法を改正することにより、職業安定法が禁じる労働供給事業から労働者派遣法の定める労働者派遣事業を取りだして合法化したのである。

当時の経済社会情勢上の要因としては、技術革新の進展に伴うME機器、OA機器の広範かつ急速な普及、経済のサービス化、ソフト化の進展があり、業務の外部委託化が進んだこと、また、労働力人口の高齢化、女性の職場進出の増加、高学歴化の進展があった⁽²⁵⁾。労働者派遣法が成立した昭和60（1985）年には、男女雇用機会均等法が制定されている。当時、労働者派遣事業等小委員会座長を務め、労働者派遣法制定に深く関与した高梨昌教授は、当時を振り返り、結婚・出産で退職した女性が子育て後に復帰する中途採用市場が存在しなかった中で、一般的終身雇用の労働市場と棲み分けが可能な専門職の派遣業務を創設しようという発想があったことを述べている⁽²⁶⁾。

2 派遣労働が認められる業務

上記の労働者派遣事業等小委員会報告書にあるとおり、終身雇用等の日本的雇用慣行との調和を図るため、派遣労働は①その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務、②その業務に従事する労働者について、就業形態、雇用形態等の特殊性により、特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務に限り認めることとされ、制定当初は、適用除外業務を法律及び政令で定め、適用対象業務を中央職業安定審議会の意見を聴いて政令で定めることとされた（いわゆる「ポジ

ティブリスト」）。港湾運送業務、建設業務（以上法第4条第1項に明記）、警備業務（法第4条第1項による政令で定めたもの。現在は同条同項に明記）の3業務が適用除外業務とされ、適用対象業務としてソフトウェア開発、事務用機器操作、通訳・翻訳・速記、秘書、ファイリング、調査、財務処理、取引文書作成、デモンストレーション、添乗、建築建物清掃、建築設備運転・点検・整備、受付・案内・駐車場管理の13業務が政令で指定された。高梨教授は、ビルメンテナンスとファイリングという2つの「不熟練労働」を入れてしまったところからポジティブリストの論理破綻が始まったと述懐している⁽²⁷⁾。このリストには、多分に当時の業界からの要請が反映されているということであろう。ちなみに、昭和61（1986）年当時の派遣料金は、通訳・翻訳・速記では、常用雇用のみ派遣労働者からなる事業所の場合、平均37,596円（8時間換算額）と、現在（平成19年度：22,695円）と比べてもかなりの高額であった⁽²⁸⁾。

昭和61（1986）年、機械設計、放送機器操作、放送番組等演出の3業務が適用対象業務に追加され、平成8（1996）年に研究開発、事業実施体制等の企画・立案、書籍等の製作・編集、広告デザイン、インテリアコーディネーター、アナウンサー、OAインストラクション、テレマーケティング、セールスエンジニア、放送番組の大道具・小道具の作成・設置等が追加され、適用対象業務は、この時点で全部で26業務となった。

1990年代に入るとバブル経済が崩壊して経済の停滞が始まり、それに伴って「雇用流動化」がさかんに議論されるようになる。日本経営者

(25) 高梨 同上, pp.72-81.

(26) 高梨昌「派遣法立法時の原点からの乖離—現行法でも活用の余地はある」『都市問題』Vol.100. No.3, 2009.3, pp.25-26.

(27) 同上, p.27.

(28) 昭和61年度については、労働省職業安定局民間需給調整事業室編『平成4年版 図表労働者派遣事業』雇用問題研究会, 1993, p.29、平成19年度については、「労働者派遣事業の平成19年度事業報告の集計結果について」（厚生労働省H20.12.26発表、H21.1.23訂正版）p.16. <<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/12/dl/h1226-3b.pdf>>

団体連盟（日経連）が『新時代の「日本的経営」』⁽²⁹⁾を公表し、長期蓄積能力活用型、高度専門能力活用型、雇用柔軟型の3タイプの従業員の雇用を効果的に組み合わせる「自社型雇用ポートフォリオ」の導入を提唱した平成7（1995）年、行政改革推進本部に設置された規制緩和検討委員会の意見報告で、「労働者派遣法の適用対象業務を原則自由化し、非対象業務を限定列挙するネガティブリスト方式に改めるべき」との意見が出された。これを受け、平成7年3月31日閣議決定「規制緩和推進計画」において、「労働者派遣事業の適用対象業務について、中央職業安定審議会の審議を踏まえ、見直しを進める」こととされた。さらに、平成9（1997）年ILO第181号条約採択⁽³⁰⁾という国際情勢もあり、平成11（1999）年、労働者派遣法が改正され、適用対象業務が大幅に拡大された。ただし、日本的雇用慣行との調和を維持するという方針に変更はなかったため、禁止業務はそのまま残存させ（ネガティブリスト）、それまでのポジティブリストに該当する業務については期間の制限を設けないが、その他の業務については、臨時的・一時的な労働力の需給調整であるため常用代替の恐れが少ないという理屈付けを行うた

めに1年間の期間制限を設けるという複雑なものとなった。この段階では附則⁽³¹⁾により「物の製造の業務」は当面の間適用除外とされたが、平成15（2003）年の改正により、平成16（2004）年から製造業においても派遣労働者の使用が可能となった⁽³²⁾。

現在、①労働者派遣が禁止されている業務、②派遣可能でかつ受入期間の制限を受けない業務（かつてのポジティブリストの26業務、ただし契約期間が3年ごとの更新となるものと契約期間の制限もないものがある）、③派遣可能だが受入期間制限がある業務がある。③については原則1年以内、ただし派遣先事業所で過半数組合⁽³³⁾又は過半数代表者⁽³⁴⁾の意見聴取を経てあらかじめ1年を超え3年以内の期間を定めている場合にはその期間可能とされている。事業の開始、転換等のための業務で一定の期間内に完了することが予定されている業務、日数限定業務⁽³⁵⁾、産前産後休業、育児休業等や介護休業等の代替者の業務である場合には、業務の種類にかかわらず期間の制限を受けず、その必要に応じて受け入れることができる。さらにそれぞれの業務の中でも個別具体的に該当する業務と該当しない業務があるが、政令や告示である「指針」、

(29) 新・日本的経営システム等研究プロジェクト編著『新時代の「日本的経営」』日本経営者団体連盟、1995。

(30) それまでILO（国際労働機関）は、民間の労働力需給調整システムを敵視し、有料職業紹介所の禁止を加盟各国に求めてきたが、1997年6月19日に採択した第181号条約により、民間の職業紹介事業、労働者派遣事業その他の求職関連サービスを認めた上で、そのサービスを利用する労働者の保護を求めることとなった。ILO『民間職業仲介事業所に関する条約』（http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/standards/st_c181.htm）

(31) 平成11年改正当時の労働者派遣法附則第4項「何人も、物の製造の業務（物の溶融、鋳造、加工、組立て、洗浄、塗装、運搬等物を製造する工程における作業に係る業務をいう。）であって、その業務に従事する労働者の就業の実情並びに当該業務に係る派遣労働者の就業条件の確保及び労働力の需給の適正な調整に与える影響を勘案して厚生労働省令で定めるものについては、当分の間、労働者派遣事業を行ってはならない。（以下略）」

(32) この改正により平成16年3月から製造業で派遣労働者の使用が可能になったが、附則第5項により派遣可能期間は平成19年2月末までは1年とされ、平成19年3月より最長3年間となった。いわゆる「製造業における2009年問題」は、偽装請負が問題となったこともあり、それまで請負として行われていたものが多数派遣契約に転じたため、平成21（2009）年に一斉に派遣契約が切れ、製造業現場に混乱が起きることが予測されたもの。ただし、平成20（2008）年秋以降の深刻な景気後退の中で、実際の影響は不明。IV 2 製造業派遣参照。

(33) 当該事業所の労働者の過半数で組織する労働組合。

(34) 当該事業所の労働者の過半数を代表する者。

(35) その業務が1か月間に行われる日数が、派遣先に雇用される通常の労働者の1か月間の所定労働日数の半分以上で、かつ、10日以下である業務（法第40条の2第1項第2号ロ）

さらには厚生労働省職業安定局の「労働者派遣事業関係業務取扱要領」でその詳細が定められており、どのような業務がどのような条件で認められているのかを正確に把握することには困難が伴う⁽³⁶⁾。

II 労働者派遣法の性格

1 全体の構造

現行の労働者派遣法は、次のような構成になっている。

第1章 総則（目的、用語の定義、適用範囲）
第2章 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置
第1節 業務の範囲
第2節 事業の許可等
第1款 一般労働者派遣事業
第2款 特定労働者派遣事業
第3節 補則
第3章 派遣労働者の就業条件の整備等に関する措置
第1節 労働者派遣契約
第2節 派遣元事業主の講ずべき措置等
第3節 派遣先の講ずべき措置等
第4節 労働基準法等の適用に関する特例等
第4章 雑則（施行に必要な指導・助言及び勧告・改善命令・公表・申告・報告・立入検査、公共職業安定所における相談・援助、労働者派遣事業適正運営協力員、手数料）
第5章 罰則

第1条に規定されている法律の目的は、「職業安定法（昭和22年法律第141号）と相まって労働力の需給の適正な調整を図るため労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、派遣労働者の就業に関する条件の整備等を図り、もって派遣労働者の雇用の安定そ

の他福祉の増進に資すること」である。

基本的には派遣元事業主の規制を対象とするいわゆる業法⁽³⁷⁾であり、労働力の需給調整を律するとともに、特殊な雇用形態である派遣労働者の保護について規律するものである。

前述の3党共同法案は、題名を「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に改め、第1条に派遣労働者の保護等に関する措置を講ずることを付加することにより、現行法より派遣労働者保護の機能を強化したものであることを明示している。

2 登録型派遣・常用型派遣

派遣事業については、登録型派遣・常用型派遣という分類が行われているが、法律上は、いわゆる「常用型派遣」に相当する「特定労働者派遣事業」につきその定義を規定し、それ以外を「一般労働者派遣事業」としているにすぎない。「特定労働者派遣事業」とは、その事業の派遣労働者（業として行われる労働者派遣の対象となるものに限る）が常時雇用される労働者のみである労働者派遣事業をいう（法第2条第5号）。この常用型派遣労働者のみで行われる事業である「特定労働者派遣事業」は、届出のみで行うことができ、それ以外とされる（登録型派遣を含む）「一般労働者派遣事業」は許可制となっている。ただし、「常時雇用される」については、法律上特段の定義はなく、「事実上期間の定めなく雇用されている労働者」と解釈されていることから、現実には、有期雇用を反復更新している者も含まれている。前掲研究会報告書もこの点は問題視しており、常用型派遣については、この「常時雇用される」を「期間の定めのない」ものとして再整理するべきとして

⁽³⁶⁾ 対象業務に関する詳細については、安西愈『新版 労働者派遣法の法律実務（上巻）』労働調査会，2008，pp.318-394。

⁽³⁷⁾ 諏訪康雄教授は、派遣先が事業を営む派遣元と契約して派遣労働者を貸してもらうというような法的位置づけとなっているため、業法の常として基本的な責任（雇用責任）を負うのはあくまでも派遣事業を営む派遣元にあり、その顧客にとどまる派遣先にはごく限定的な責任しか課されない構造になっている点を指摘している。『欧米主要国における労働者派遣法の実態』日本労働研究機構，1997，p.15。

いる⁽³⁸⁾。現行法上、この両者の相違は、許可制か届出制かというところにかかっているが、許可制とすべきもの、届出制でよいものの区分は再検討の余地もあろう⁽³⁹⁾。

「登録型派遣」と言われているものは、派遣労働を希望する労働者を登録しておき、労働者派遣をするに際し、当該登録されている者のなかから期間の定めのある雇用契約を締結し、その期間について労働者派遣をするという形態であり、登録の段階では雇用関係は存在しないため、厳密にいうと、このような登録型派遣が「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させること」（第2条第1号）という労働者派遣の定義に該当するかどうかは疑問の余地があるとの指摘もある⁽⁴⁰⁾。西谷敏教授は、登録型派遣の場合、派遣元事業主の果たす役割は実質的には職業紹介に近く、民間職業紹介業務が原則自由化された現在、登録型派遣を認める必要性は低いとしている⁽⁴¹⁾。一方、登録型派遣を含め、労働者派遣制度は、①企業（派遣先）と登録者を迅速にマッチングする機能、②派遣元事業主が派遣労働者の交渉を代理する機能、③職業訓練機能、④RPO（Recruitment Process Outsourcing/募集や選考、雇用管理の代行）機能、⑤雇用の創出機能といった重要な社会的機能を有しており、マッチング機能だけであれば職業紹介と近いものの、労働者派遣制度が持つ職業訓練機能やRPO機能は他に代替するところがないとの意見もある⁽⁴²⁾。

前述の政府法案は、登録型派遣を禁止することは適当ではなく、むしろ、雇用の安定や労働者の保護に欠けるという問題を解決しつつ、迅速な労働力需給調整というメリットを生かした事業形態として位置づけていくことが適当とした研究会報告書を受けて、登録型派遣そのものに制限は設けていない。

3党共同法案は、「労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を損なわないと認められるもの」として政令で定める専門業務等、育児休業等代替業務、介護休業等代替業務以外への常用雇用でない派遣労働者の派遣を禁止している（第4条の2として新設）。

Ⅲ 派遣労働の実態

労働者派遣事業は、厚生労働大臣への事業報告書等の提出が義務付けられている（法第50条）。この事業報告書をまとめたものが、厚生労働省から毎年公表されている⁽⁴³⁾。これによると、平成19年度の派遣事業所数は、常用雇用労働者のみの特定労働者派遣事業所30,054所、登録型派遣を含むその他の事業所である一般労働者派遣事業所20,095所、計50,149所、うち派遣実績のあった事業所数は35,583所であった。派遣労働者数は、常用雇用労働者数と登録者数の合計が3,812,353人、常用換算派遣労働者数は1,743,866人であった。佐野嘉秀准教授は、その毎年の集計結果をもとに、平成7（1995）年以降の派遣

(38) 前掲注(9), p.7.

(39) 大橋範雄教授は常用雇用型派遣にも許可制を導入すべきとしている。大橋範雄「派遣法改正にあたっての提言」『大原社会問題研究所雑誌』No.605, 2009.3, p.8.

(40) 濱口桂一郎「21世紀の労働法政策(3) 第一章 労働者派遣システムを再考する(2) 登録型派遣の本質」『時の法令』No.1181, 2008.6.15, p.33. この中で、独立行政法人労働政策研究・研修機構統括研究員の同氏は、登録型派遣は「供給先と供給労働者の関係を供給契約の存在する限りで存続する特異な雇用関係」とするのが最も実態に即した法的構成であるとしている（p.37）。

(41) 西谷敏「派遣法改正の基本的視点」『労働法律旬報』No.1694, 2009.4.25, p.11.

(42) 雇用のあり方に関する研究会「正規・非正規二元論を超えて 雇用問題の残された課題」2009, p.11. (https://www.works-i.com/pdf/koyou_style001.pdf)

(43) 前掲注(28)

労働者数（常用換算）を、適用対象業務の変遷に合わせてまとめ、分析している⁽⁴⁴⁾。その分析によれば、平成8（1996）年法改正によるポジティブリストの拡大による増加はそれほどでもないが、平成11（1999）年改正のネガティブリスト化により解禁となった業務の派遣労働者数の伸びは、特に平成16（2004）年の製造業派遣解禁以降、著しい。

総務省の『労働力調査』⁽⁴⁵⁾では、平成12（2000）年8月より「労働者派遣事業所の派遣社員」数を集計している。この調査は、わが国の就業・不就業の状況を把握するため、一定の統計上の抽出方法に基づき選定された全国約4万世帯を対象に毎月行われる標本調査で、就業状態は15歳以上の世帯員を対象とし、「雇用户」については調査対象者が勤め先で「正規の職員・従業員」「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」のどれで呼称されているかの回答を基に集計されるものである。この調査による「労働者派遣事業所の派遣社員」数は、平成19年平均約133万人、平成20年平均約140万人である。

同じく総務省の『就業構造基本調査』⁽⁴⁶⁾は、国民の就業及び不就業の状態を調査し、全国及び地域別の就業構造に関する基礎資料を得ることを目的として、昭和31年から57年まで概ね3年おき、昭和57年以降は5年ごとに行われている調査で、約45万世帯の15歳以上の世帯員を対象としている。この調査での「労働者派遣事業所の派遣社員」数は、平成19年に約161万人である。

ただし、これらの調査では、ネットカフェ、ホームレス・シェルター、派遣会社の借り上げ

住居や寮などで生活する派遣労働者が調査対象から漏れている可能性がある。2009年版の『日本労働年鑑』⁽⁴⁷⁾では、業務請負労働者を含む間接雇用従事者の数を把握する必要があるとし、総務省の『事業所、企業統計調査』を用いて、間接雇用で働く労働者数を230万人と推計している。

平成21年度の『経済財政白書』は、『労働力調査』を用いて、収入と労働時間の雇用形態別分布を分析している⁽⁴⁸⁾。これによれば、週40～48時間という正規雇用者の大多数と同じ時間働く契約・嘱託や派遣労働者が多いにもかかわらず、その年間賃金の分布は300万円未満に偏っている。同白書は、このほか、非正規雇用から正規雇用への流動性の低さ、非正規雇用者の賃金が30歳以降頭打ちになること（これにはOJTを含む職業訓練の機会が限られていることなどが要因として考えられる）から正規と非正規の生涯所得に大きな格差が発生していること、生涯所得ということでは年金の問題もあること、非正規雇用者、特に派遣労働者の失業リスクの高さ等を指摘している。

人材派遣業は、雇用する側のニーズのみならず、働き方の多様化、意識の変化も相まって、双方の需要と供給がマッチして急成長したと言われている⁽⁴⁹⁾。特に日本的雇用システムといわれる、専業主婦の存在を前提とした大企業の男性正社員を中心とする雇用システムにおいては、中途入職は困難であるため、人材派遣業は特に女性の再就職の機会を提供するために有用とされた。前述の研究会報告書で引用している、厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」⁽⁵⁰⁾（平成17年）では、派遣労働者が派遣という働き方を選択する理由（登録型のみ、

(44) 佐野嘉秀「なぜ労働者派遣が禁止されている業務があるのか」『日本労働研究雑誌』No.585, 2009.4, pp.70-73.

(45) 前掲注(2)

(46) 総務省統計局『平成19年就業構造基本調査』〈<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2007/index.htm>〉

(47) 前掲注(5), p.55.

(48) 内閣府『年次経済財政報告』平成21年度, pp.202-203.

(49) 高梨 前掲注(16), p.29.

複数回答)の第1位は「働きたい仕事内容を選べるから」(40.2%)となっている。実際、子育て、介護その他様々な事情から、また「人間らしい働き方」のためにも、柔軟で多様な働き方に対するニーズは存在し、派遣という働き方に満足している者もいる⁽⁵¹⁾。しかし、このアンケート調査においても、33.2%が「正社員として働きたいが、就職先がみつからなかったため」、13.3%が「正社員としての就職先が見つかるまでのつなぎとして」と回答している。平成20(2008)年に行われた、製造業に従事する派遣労働者らの労働組合「ガテン系連帯」のアンケートでは、製造工場で働く派遣労働者の7割以上が正社員になれないなどの消極的な理由で派遣を選んでいるとの結果が出た⁽⁵²⁾。最近では、男性の派遣労働者が増加するなど、様相が変わってきているのである。

今回の「派遣切り」の深刻さは、失業と同時に住居も喪失する派遣労働者が多数いることが一因となっている。厚生労働省の「非正規労働者の雇止め等の状況について」は、住居の状況についても調査しており、平成21(2009)年7月31日に公表された速報では、住居の状況が判明した者のうち2.7%が住居を喪失している。ひところネットカフェ難民が話題となったが、寮を有している派遣会社も多く、解雇と同時に寮などから追い出された者が多数いたのである。河添誠首都圏青年ユニオン書記長は、インタビュー記事の中で、「派遣会社の寮というのは生

活に困窮している人たちを集めるための一つの手段です。派遣先の労働現場というのは、さうとうハードな仕事で、しかも賃金が安くて、いつクビを切られるかわからないような仕事です。そういうひどい労働条件のところに人を安定的に集めるといことが、寮を持っているということだけで可能になるわけです。生活に困窮している人からすると、そういった寮付きの仕事があることによって初めて自分は働き始めることができる。逆に派遣会社にしてみれば、派遣先の劣悪な労働現場のところに寮があることによって人を集めることができる。貧困な人が増えれば増えるほど、寮付きの仕事でないと生活ができない人が増え、それによって派遣会社はますます人を集めやすくなって劣悪な労働現場に人を送り込むことができる。」⁽⁵³⁾と述べている。派遣労働者すべてではないにせよ、派遣労働が必ずしも自由な働き方とばかり言えない状況にある場合もあることは確かである⁽⁵⁴⁾。

厚生労働省の労働災害調査⁽⁵⁵⁾では、別添として「派遣労働者の労働災害発生状況(統計資料)」もあわせて公表されている。これは、派遣元から提出された労働者死傷病報告を集計したもので、平成16(2004)年667人だった労働災害による休業4日以上の死傷者数が、平成19(2007)年には5,885人、平成20(2008)年5,631人となっている。業種別では特に製造業で多く、平成20(2008)年では64.8%が製造業である。しかし、「労災隠し」も存在しており、

(50) 「労働力需給制度についてのアンケート調査集計結果」〈<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/haken-shoukai01/index.html>〉

(51) 浜村彰ほか「座談会 派遣労働をめぐる」『日本労働研究雑誌』No.573, 2008.4, pp.62-71の株式会社パソナグループ南部靖之代表取締役グループ代表の発言。

(52) 「工場派遣の7割「消極的な選択」」『東京新聞』2008.10.3.

(53) 河添誠「インタビュー 派遣労働者の働き方の実態といのち健康、いのち健センターへの期待」『働くものいのちと健康』No.39, 2009.4.15, pp.11-12.

(54) 岩田正美「なぜ派遣労働者は「寮」にいるのか 雇用に縛られる日本の「住」」『世界』No.788, 2009.3, pp.168-177. いわゆる「貧困ビジネス」として、違法な派遣業者も出現している。「現代版「たこ部屋」暗躍 仕事減れば「福祉施設」生活保護「かすめ取り」も 無届け・休業補償なし…違法野放し」『東京新聞』2009.6.12.

(55) 労働基準局安全衛生部安全化業務係「平成20年における死亡災害・重大災害発生状況等について」2009.5.26. 〈<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/05/h0526-2.html>〉

実際はさらに多くの派遣労働者が労災にあって
いるものと思われる⁽⁵⁶⁾。

派遣労働は、国や自治体の業務にも浸透して
いるようである。コスト削減のため、民間に委
託された業務に派遣労働者が使用され、問題に
なっている。また、偽装請負問題が生じること
もある。⁽⁵⁷⁾

IV 主な論点

1 日雇派遣

今回の法改正の一番の焦点といえるのが、上
記のような様々な問題が凝縮した日雇派遣であ
り、政府法案、3党共同法案ともに日雇派遣
の規制を盛り込んでいる。平成19年には厚生労
働省が「日雇い派遣労働者の実態に関する調査
及び住居喪失不安定就労者の実態に関する調査
の概要」⁽⁵⁸⁾を公表している。これは、東京、
大阪労働局管内において日雇派遣等の短期派遣
を取り扱っていると考えられる派遣元事業主の
うち、調査協力に応じる見込みが高い事業主12
社を対象とし、実際には10社（派遣労働者1,034
名）から回答を得たものである。日雇派遣労働
者の数は1日平均10社合計で5万人強であり、
登録後の派遣労働者への仕事の連絡方法は電
話、携帯電話のメール、主な取扱業務は倉庫・
搬送、製造であった。短期派遣労働者の男女比
は男性58.0%、女性40.0%（2%は無回答）、7割
弱が35歳未満、短期派遣以外の主たる職業を持

ち、副業として派遣労働に従事している者が
25.5%、学生が13.2%、主婦が2.9%、主に仕事
をしているが、仕事が短期派遣のみであるのは
53.2%だった。短期派遣で働く理由としては
「働く日時を選べて便利であるため」が47.8%、
「収入の足しにするため」が36.7%、「正社員と
して就職先が見つかるまでのつなぎとして」が
24.7%、このほか、「仕事内容を選べるため」
12.2%、「正社員で就職できないため」8.1%、
「会社の人間関係に煩わされないから」6.6%、
という結果であった。研究会報告書は、明らか
になった大手派遣会社の禁止業務への派遣、二
重派遣、賃金からの不適正なデータ整備費の控
除等の違法や労働災害の状況に鑑み、また調査
結果を踏まえて、特に、派遣元事業主の教育訓
練が不十分である場合に労働災害が発生するお
それがあるような、危険度が高く安全性が確保
できない業務、雇用管理責任が担い得ない業務
は禁止の対象にすべきであるとするが、専門業
務等を中心に、禁止を要しない業務も存在する
としている⁽⁵⁹⁾。また、現に日雇派遣で就労し
ている労働者の就労環境が激変し、不利益を被
ることがないように、日雇の直接雇用をあっせん
するための職業紹介事業の整備などを促進する
ことや、日雇派遣労働者の常用化の支援も含め
た公共職業安定所での支援が充実されるよう、
併せて措置を行うことが必要としている⁽⁶⁰⁾。

これを受け、政府法案では、労働者派遣によ
り日雇労働者（日々又は30日以内の期間を定めて

(56) 「派遣の労災 隠ぺい横行」『読売新聞』2009.6.2.

(57) 「官製ワーキングプアが蔓延 委託業務で賃金下落が激化 ゴミ収集や保育で混乱も」『週刊東洋経済』
2009.2.21, pp.101-103; 「道路を問う 派遣酷使の裏で私益」『東京新聞』2008.3.5; 「国税寮で「偽装請負」東京局
管理人側が改善要請」『毎日新聞』2008.12.24.

なお、社会保険庁が設置した年金相談ダイヤルの電話対応、全国学力テストの採点業務を行っていたのも派遣
労働者であったという。関根秀一郎『派遣の逆襲』（朝日新書177）朝日新聞出版、2009、p.168; 「グッドウィルに
新たな火種 全国学力テストの採点業務でもずさんな契約」『日経ビジネス』2007.7.16, p.8. 社会保険庁について
は、年金照合のための転記作業も派遣労働者が行っていたとの記事がある。「年金照合現場」で中国人バイトが
「大量転記ミス→失踪」『週刊現代』2008.2.9, pp.18-20.

(58) 厚生労働省発表平成19年8月28日〈<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/08/dl/h0828-1a.pdf>〉

(59) 前掲注(9), p5.

(60) 同上, p.6.

雇用する労働者)を従事させても当該日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務として政令で定める業務以外の業務への日雇労働者の派遣を禁止している(第35条の3の新設)。また、附則において、公共職業安定所又は職業紹介事業者の行う職業紹介の充実等必要な措置を講じることを政府の努力義務とした。

3党共同法案では、派遣労働者に係る雇用契約は、期間の定めのないもの又は2月を超える期間の定めのあるものでなければならないとして、2月に満たない有期契約を全面的に禁止するとともに、2月以内の雇用契約は2月に1日を加えた期間の定めのあるものとするみなし規定を置く(第29条の2の新設)。

一方、平成20(2008)年12月に公表された規制改革会議の「規制改革推進のための第3次答申」は、「仮に職業紹介事業が十分整備されない中で、日雇い派遣が原則禁止されれば、企業の採用費用、雇用管理費用が増大することになり、グローバルな企業間競争でしのぎを削っている企業はやむを得ず、雇用調整に着手せざるを得なくなったり、現在日雇派遣を好んで選択している労働者の雇用機会も阻害されるという意見もある」として、日雇派遣規制には反対の姿勢を示している⁽⁶¹⁾。

日雇派遣禁止の動きに、日雇派遣に頼ってきた業界は不安を募らせた。日雇派遣が禁止されると日雇の業務を直接雇用に取り替えることになるが、募集や雇用のノウハウや費用が大きな負担となるからである。例えば、引越し業界では人手不足は恒常化しており、3K職場とあ

って、直接募集では人が集まらないとの内部事情が報じられている⁽⁶²⁾。これに対し、いくつもの日雇い派遣会社に登録し、現場で働いてみた経験から、仕事を紹介されるときには必ず「簡単な軽作業です」と紹介されたが、一度たりとも簡単な軽作業だったことはなく、いずれも重量物を取り扱う重労働だったとの体験談が語られている⁽⁶³⁾。

日雇派遣を本当になくそうとするなら、雇用契約期間の規制では問題の解決にはならず、派遣の原則自由化を改め、専門的業務に限定したポジティブリストに戻すべきとの意見もある⁽⁶⁴⁾。日雇が必要であれば、短期の職業紹介(雇用契約は紹介先企業と労働者との直接雇用関係)とすればよいという考え方である。これに対し、日雇派遣が禁止・規制により直接雇用に流れたとしても、その多くは有期雇用とならざるを得ず、不安定さの解決にはつながらないため、労働者派遣制度を整備し、その労働力需給調整機能を高度化していくことによって、雇用リスクを吸収し、派遣先を超えてキャリア形成が可能となる就業機会をより多く創出していくことを目指すべき⁽⁶⁵⁾との意見もある。

2 製造業派遣

平成16(2004)年の解禁により著しい伸びを見せている製造業派遣は、労働災害の発生も多く、また、雇用の調整弁として安易に使われているとして問題視されている。この規制については、与野党の対応が分かれていた⁽⁶⁶⁾が、民主党も当初は製造業派遣規制をその改正案に盛り込んでいなかった。研究会報告書では特段言

(61) 「(2) 労働分野」『規制改革のための第3次答申—規制の集中改革プログラム』2008.12.22.

〈http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/publication/2008/1222/item081222_18.pdf〉

(62) 「日雇い派遣禁止の議論に隠れる製造派遣とグレーゾーン問題」『週刊ダイヤモンド』No.4329, 2008.8.2, p.14.

(63) 関根 前掲注(57), p.165.

(64) 西谷敏・中野麻美『派遣法改正で雇用を守る』旬報社, 2009, p.84.

(65) UIゼンセン同盟人材サービスゼネラルユニオン『労働者派遣制度に関するJSGUの考え方』

〈<http://118.82.120.170/act/pointofview.pdf>〉

(66) 「私が正しい! 製造業への派遣労働 与党雇用PT座長川崎二郎氏 まず雇用責任厳格化、社民党党首福島瑞穂氏 再規制、専門職限定を」『東京新聞』2009.1.18.

及がなく、政府法案にも特に製造業を対象とした条文はないが、3党共同法案では、いわゆる専門業務等、育児・介護休業等の代替を除く製造業派遣を禁止する(第4条第1項第4号の新設)。

工場におけるライン作業が標準化されており、熟練を要しない工程で低コストの労働需要があった電機・自動車産業では、景気変動や需要へのバッファとして臨時工やパートタイマーが増加した。昭和48(1973)年のオイルショック後、自動車メーカーでは70年代後半の需要急増時に臨時工では間に合わず、その代替要員を派遣する業務請負業の先行企業が操業を始めるようになった。電機産業では、1980年代に多品種少量生産に対応するためME化が進み、稼働率をあげるために交替勤務が増大したが、この夜勤専門要員として請負業が利用されるようになった。さらに昭和60(1985)年の円高以降は、工場の海外進出の加速、製品寿命の短期化による需要変動幅の増大、パートタイマーの雇止めをめぐる訴訟などが起こり、パートタイマーの代替として業務請負業の活用が進んだ。⁽⁶⁷⁾

先に労働者派遣法制定の経緯でみたように、職業安定法の禁止する労働者供給事業と偽装請負とのせめぎあいがあったが、労働者派遣法と偽装請負との関係にも同様の問題がある。これについては、昭和61(1986)年の労働省告示第37号として「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」が出され、以後これに基づいて適正な請負か偽装請負かが判断されることとなった。製造業派遣を認めることにしたのは、経営側の強い要望があったからではあるが、高梨教授は、製造業ではびこって

いた偽装請負を正すためであり、派遣業務として派遣法に基づく業務停止や改善命令を出せるようにし、労働者を保護することがその目的だったと述べている⁽⁶⁸⁾。平成18(2006)年7月31日の朝日新聞が、キヤノンや日立といった大手製造業の工場で偽装請負が横行しているとの記事⁽⁶⁹⁾を掲載したことがきっかけで、偽装請負が社会問題化し、同年9月4日に厚生労働省が通達⁽⁷⁰⁾を出すに至った。こうしたこともあり、製造業派遣は一気に広まることとなった。

規制改革会議第3次答申は、「少量多品種生産、商品サイクルの短期化、短納期化を迫られ、業務の繁閑に合わせた労働力を柔軟に調整する必要がこれまで以上に増大しつつある」ことが、派遣労働増加の大きな要因としているが、まさに製造業派遣がこれに該当する。こうしたニーズに派遣労働という形態で応えるべきか否かが問われていると同時に、製造現場でのこうしたニーズを生みだした消費者の行動やグローバルゼーションといった現代社会の有り様自体も問われているのかもしれない⁽⁷¹⁾。

派遣労働を何らかの形で規制するとしても、特定の業務を指定して規制するというわが国のやり方は、他国ではあまり見られず、かつて業種・職種による制限があった国でも近年撤廃される傾向があることもあり⁽⁷²⁾、賛否が分かれている。

3 派遣労働者の保護

派遣労働に限らず、間接雇用は、労使の関係が複雑となり、労働法上の雇用者としての責任があいまいになりがちなのが大きな問題である⁽⁷³⁾。間接雇用が重用されるのは、募集・採用

(67) 中尾和彦「製造業務請負業の生成・発展過程と事業の概要(4)」『電機総研リポート』No.287, 2003.7, p.63.

(68) 高梨 前掲注(26), p.29.

(69) 「偽装請負 製造業で横行 実質は派遣、簡単にクビ キヤノンや日立でも」

(70) 「偽装請負に対する当面の取組について」2006.9.4. 厚生労働省ホームページ

(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/09/dl/h0904-2a.pdf>)

(71) ロバート・B. ライシュ(雨宮寛・今井章子訳)『暴走する資本主義』東洋経済新報社, 2008.6. (原書名: Robert B. Reich, *Supercapitalism*)

(72) 濱口桂一郎「EU労働者派遣指令と日本の労働者派遣法」『大原社会問題研究所雑誌』No.604, 2009.2, pp.27-28.

等の手間やコストが省けることのほか、直接雇用の場合に生じる雇用者責任が回避でき、この面でも手間やコストが省けることが大きな要因になっていることは否めないであろう。こうした利便性が、場合によっては職場内での派遣労働者の軽視や差別につながる場合もあることも指摘されている。脱法行為を防ぎ、労働者の保護を図るためには、派遣元・派遣先の責任分担のあり方を見直して派遣先の責任の強化を検討することや、違法行為を行った派遣先が直接雇用したものとみなし規定を設けることにより責任を負わせることが考えられる。また、派遣労働者の保護と同時に、安易な利用を防ぐためにも、均等・均衡待遇の確立が必要との主張がある⁽⁷⁴⁾。

(1) 安全衛生の確保

労働者派遣法は、派遣労働者は派遣元との間で雇用契約を結ぶため、労働保護法規における使用者責任は基本的には労働者派遣事業主が負うが、就労場所は派遣先であり、指揮命令も派遣先から受けるため、派遣先が講ずべき措置を定めているほか、第44条以下に労働基準法、労働安全衛生法、じん肺法、作業環境測定法、男女雇用機会均等法の適用の特例に関する規定を設け、派遣先の使用にも責任を負わせている。しかし、労災保険は、雇用主である派遣元が強制加入事業者となる。こうした責任分担のあり方が、労働者の安全衛生の確保に支障をきたす原因となっているとの指摘がある。この点につき、研究会報告書は、被災者の保険給付に係る

費用を派遣先から徴収できない点について、派遣先の法律上の災害防止責任が反映されるよう見直しを行うことを検討すべきとした⁽⁷⁵⁾が、労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会での検討の結果、労災保険制度において派遣先は保険関係の外にあることから、法制上問題があるとされた。ただし、労災保険法第12条の4により、政府は、第三者の行為により生じた事故につき保険給付をしたときに当該第三者に対する求償権を取得するとされていることから、労働災害に責任のある派遣先に対する求償を確実に行いうる措置を講じることが提案された⁽⁷⁶⁾。政府法案は、労災保険法の改正により、派遣先事業主に報告、文書の提出、出頭を命じ、派遣先事業場等への立入検査を行う権限を行政庁に与える。3党共同法案は、労災保険の保険給付請求に係る便宜供与義務を派遣先に課す（第40条の12の新設）ほか、派遣先に、各種保険料等についても派遣元が納付しない場合の連帯責任（第40条の9の新設）、受け入れた派遣労働者に対する安全衛生教育の実施義務（第40条の10の新設）、定期健康診断等の代行（第40条の11の新設）を課している。

EUでは、1991年に有期・派遣労働者安全指令⁽⁷⁷⁾が制定されており、その第5条で、加盟国は、健康と安全にとって危険な業務、国内法で定める特別健康診断を必要とする作業に有期・派遣労働者を利用することを禁止することができるとし、禁止しない場合には、労働者が適切な特別健康診断を受けられるよう必要な措

(73) 使用従属性が高い個人業務請負（請負契約など雇用契約以外の名称で個人が会社と契約し、その個人が就業する形態）も増加しており（『個人業務請負契約の名称で就業する者の就業環境に関する調査研究報告書』三菱UFJリサーチ&コンサルティング、2008、p.29）、間接雇用類似の問題性を有している。

(74) 浜村ほか 前掲注(51)、p.71.

(75) 前掲注(9)、p.11.

(76) 第32回労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会議事録、2008.10.23.

〈<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/10/txt/s1023-1.txt>〉

(77) Council Directive 91/383/EEC of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed- duration employment relationship or a temporary employment relationship, *Official Journal of the European Union*, L206, 29.7.1991, pp.19-21. 邦訳は小宮文人・濱口桂一郎『EU労働法全書』旬報社、2005、pp.151-154.

置を取ることを求めている。

(2) 均等・均衡待遇

また、EUでは、2008年11月、派遣労働指令⁽⁷⁸⁾が成立したが、その中心となるのが均等待遇原則であり、「派遣期間中の派遣労働者の基本的雇用労働条件は、同一職務に派遣先によって雇用されていれば適用されたものを下回らない」(第5条)と定めている⁽⁷⁹⁾。ドイツでは、1972年に労働者派遣法⁽⁸⁰⁾が制定され、その後規制緩和が進められて現在に至っているが、業種や期間の制限が撤廃されていく一方で、均等待遇原則が導入された。フランスも、1972年の法制定時には労働者保護法というよりもむしろ事業規制法としての性格が強いものであったが、その後の改正により、派遣労働者に対する均等待遇と雇用保障を目指すものとなっており、報酬や施設利用(社内食堂、託児所等)等に関する均等待遇を定めるに至っている⁽⁸¹⁾。EUの派遣労働に関する指令案は、1982年に既に提案されていたが、イギリスの反対があり、長年成立せずついにいた⁽⁸²⁾。そのイギリスも、EU指令の年内の国内法制化に向けて作業を行っている⁽⁸³⁾。

研究会報告書は、わが国の場合、ヨーロッパで採用されているような企業を超えた職種別賃金が普及していないこと、派遣先で比較しうる労働者や業務が位置付けにくいこと、賃金に年

功的要素が含まれることが多いので勤続年数が短くなる派遣労働者の場合かえって低い待遇になってしまうおそれがあること、派遣先労働者との均等・均衡待遇を実現すると同じ派遣元に雇用されている派遣労働者間に不均衡が生じること等を挙げ、現状では導入すべきでないとしている⁽⁸⁴⁾。政府法案も研究会報告書の考えを受け、均等・均衡待遇の導入は見送り、派遣元に努力義務を課すことで派遣労働者の待遇の改善を図る内容となっている。これに対し、3党共同法案は、労働者派遣をし、又は労働者派遣の役務の提供を受ける場合においては、労働者の就業形態にかかわらず、就業の実態に応じ、均等な待遇の確保が図られるべきとの規定を新たに設ける(第3条の2)。

同一労働同一賃金原則が成立していないわが国では、派遣労働者に限らず、正規労働者と非正規労働者の均等・均衡待遇の実現が困難であるのは確かであろう。しかし、わが国でも雇用慣行の見直しが行われつつある⁽⁸⁵⁾ことや、平成20(2008)年施行の改正パートタイム労働法(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律)により、通常の労働者と同視すべき働き方をしているパートタイム労働者の待遇の差別的取り扱い禁止や均衡待遇の確保措置が定められたことから、均衡・均等待遇の確保に向けてなんらかの方策が検討されるべき時期に来ていると

(78) Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work, *Official Journal of the European Union*, L327, 5.12.2008, pp.9-14; 濱口桂一郎「EU派遣労働指令の成立過程とEU諸国の派遣法制」『季刊労働法』No.225, 2009.夏季号, pp.92-94に邦訳が掲載されている。

(79) 濱口 同上; 濱口 前掲注(72), p.28.

(80) 大橋範雄『派遣労働と人間の尊厳』(大阪経済大学研究叢書 57冊)法律文化社, 2007, pp.187-197に邦訳が掲載されている。ドイツの労働者派遣法については、同書のほか、大橋 前掲注(39)、また特に均等待遇原則については、川田知子「ドイツ労働者派遣法における均等待遇原則の機能と限界」『季刊労働法』No.225, 2009.夏季号, pp.111-122.

(81) 大山盛義「海外労働事情(69) フランス フランスの派遣労働事情」『労働法律旬報』No.1671, 2008.5.上旬, pp.36-40. また特に均等待遇原則については、同「フランス派遣労働法制における均等待遇原則—その沿革と現状—」『季刊労働法』No.225, 2009.夏季号, pp.123-137.

(82) 濱口 前掲注(72), pp.26-27.

(83) 「イギリス② EU派遣労働指令の法制化作業を開始」『Business Labor Trend』2009.7, p.49.

(84) 前掲注(9), p.8.

(85) 「第3章第3節 雇用システムの展望と課題」厚生労働省『労働経済の分析』平成21年版, pp.185-207.

も言えよう⁽⁸⁶⁾。

(3) 違法派遣の是正のための派遣先での直接雇用

派遣労働に関する違法行為が次々と明らかになる中、法規制を機能させるためには、違法行為の是正が確実に行われる必要がある。現行法では、派遣元事業主に対しては、許可の取消、事業廃止命令・事業停止命令・労働者派遣の停止命令、改善命令といった行政処分等が行われ、公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的での労働者派遣、適用除外業務についての労働者派遣、無許可の一般労働者派遣事業、偽りその他不正の行為による一般労働者派遣事業の許可取得等、事業廃止命令等違反などに対して懲役又は罰金が科されるが、こうした措置は派遣労働者の保護には直接にはつながらず、むしろ派遣労働者が職を失うことになるおそれがある。

研究会報告書は、労働者の雇用の安定につながる違法派遣の是正の方法として、派遣先と派遣労働者との間に雇用関係を成立させる手法について検討している⁽⁸⁷⁾。政府法案では、研究会報告書の結論を受けて、適用除外業務での派遣労働者の使用、無許可・無届出の派遣元事業主からの派遣労働者の受入れ、期間制限のある業務についての期間制限違反があった場合につき、当該派遣労働者の希望がある場合に、厚生労働大臣に派遣先に労働契約の申込み勧告を行う権限を付与する（第49条の2第2項）。

3党共同法案は、派遣先が違反行為をした場合に、派遣労働者が派遣先に対し、自己の雇

用主とみなす旨を通告することができるものとしている（第40条の6の新設）。

ドイツの労働者派遣法には、派遣元が使用者責任を負いうる実態を有していないか使用者責任を負わない場合には、派遣先との間に擬制労働関係が成立するものとする規定がある。フランスも、違法派遣に対する制裁として、刑事制裁以外に、違法派遣が行われた場合に裁判官が職権で派遣労働契約を派遣先との期間の定めのない契約とするという、契約の法的性質の再決定（requalification）が行われる。

なお、現行法においても、平成15（2003）年の改正時に、新たに対象業務となった期間制限のある業務での違法継続となる前日までの雇用申込義務（法第40条の4）が創設されたが、派遣労働者に対し、私法上の雇用請求権として権利を付与したのではなく、行政法上の派遣先事業主の義務として制定されたものであり、あくまでも行政指導上の措置にとどまる⁽⁸⁸⁾。また、直接雇用というだけで条件等の規制はないため、短期の有期雇用とされ、結局派遣労働者保護につながらない場合もある⁽⁸⁹⁾。

(4) マージン規制

労働者派遣法制定当時から、労働者派遣という雇用形態は、「労働者」それ自体の「商品化」を前提とした二重の使用従属関係＝支配の二重化と二重の収奪関係⁽⁹⁰⁾にある違法な存在との批判があった。これに対し、労働者派遣法の解説書では、このような批判は従来からのこの種の他人の労働力利用形態に対する古典的な批判であって、今日ではあたらなしていない⁽⁹¹⁾

(86) 濱口氏は、EUの有期労働指令が採用している「期間比例原則」が参考になるとしている。濱口桂一郎『新しい労働社会—雇用システムの再構築へ』（岩波新書 1194）岩波書店、2009、p.103；同「日本型雇用システムで正規と非正規の均等待遇は可能か？」『生活経済政策』No.148、2009.5、pp.17-20。

(87) 前掲注(9)、pp.17-18。

(88) 安西愈『新版 労働者派遣法の法律実務（下巻）』労働調査会、2008、pp.707-711。

(89) 浜村彰「偽装請負に対する法的規制の貧困」『法律時報』No.989、2007.11、p.3。

(90) 近藤昭雄「労働者派遣法の適用をめぐる諸問題」『季刊労働法』No.140、1986.7、p.15。

(91) 安西 前掲注(36)、p.5。

が、平成20（2008）年に摘発を受けた大手派遣会社では、多額のマージンを取っていたことが報じられている⁽⁹²⁾。

研究会報告書は、派遣料金が労働者派遣というサービスの対価として派遣元事業主と派遣先との間で決定されるものであり、この中から派遣労働者の賃金、雇用管理等の必要経費を賄いつつ事業運営をするもので、こうしたものに対する規制は他の事業にはなく、労働者派遣事業についてのみ規制する合理的理由はなく、さらに教育訓練費を減らすインセンティブになりかねない等、かえって派遣労働者の不利益になるおそれがあるとし、マージン規制は適当ではないとした。派遣労働者の待遇の改善は、指針等で求めている事業運営に関する情報公開を法律上明確に義務づけることにより実現されるとする研究会報告書を受け、政府法案では「労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額」を含めた情報の提供を派遣元事業主に義務づける規定を新設する（第23条第4項）。3党共同法案は、派遣元事業主に義務づける派遣労働者に対する通知事項及び事業運営状況に関する情報公開事項の中に、派遣労働者一人当たりの労働者派遣に関する料金の額に占める派遣労働者の賃金の額の割合の公開を入れている（第23条の2）。

4 労働力需給調整機能の強化

研究会報告書は、「労働力需給調整機能の強化について」という表題のもとに、派遣労働者の特定を目的とする行為（いわゆる「事前面接」等）、紹介予定派遣、グループ企業派遣について検討を行っている⁽⁹³⁾。これらはいずれも当

初想定した労働者派遣の形態から変化を遂げたものであり、労働力需給調整に関わる法規制のあり方に再考を迫るものとも言える。

(1) 事前面接

労働者派遣法は、自ら雇用するのではなく、派遣元という他人が雇用し、雇用責任を負う者を使用するという形態を労働者派遣として合法化したものである以上、派遣先が事前面接で派遣労働者を特定して受け入れることは法の趣旨に反し、これを行うことにより、禁止されている労働者供給事業となってしまう。当初は明示的な規定はなかったが、平成11（1999）年の改正時に第26条第7項が新設され、労働者派遣契約締結時の事前面接等の特定行為を行わないことが、努力義務として課された。しかし、実際には、労働者派遣は「使用者責任を派遣元が負ってくれるサービス付きの職業紹介」⁽⁹⁴⁾との認識が一般的のようであり、経営側からの事前面接解禁の要望は強く、規制改革会議第2次答申⁽⁹⁵⁾は、「…事前面接の禁止は、派遣労働者の就業機会が不当に狭められないようにすること等に目的があるとされているが、労働者派遣の役務を現実に提供するの、生身の人間である派遣労働者であって、機械やロボットではない。また、派遣労働者のなかには、派遣先のことを知っておきたいと願う声もある。」とし、事前面接解禁を求めている。

研究会報告書は、登録型派遣については規制の対象から外すことは適当でないが、常用型派遣については、特定に当たり差別的な取扱いが行われることや、不要な個人情報の収集などにより派遣労働者に不利益を及ぼすことがなけれ

⁽⁹²⁾ 杉谷剛「人材派遣業を「マージン規制」で正常化せよ」『Foresight』2008.11, pp.42-43. この記事によると、労働力の商品化が進み、派遣会社同士のダンピング競争が激化したことが、それでも業者が抜くマージン率は30-40%台であるという。

⁽⁹³⁾ 前掲注(9), pp.13-17.

⁽⁹⁴⁾ 濱口 前掲注(40), p.34.

⁽⁹⁵⁾ 規制改革会議「規制改革推進のための第2次答申」2007.12.25, pp.169-170.

〈http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/publication/2007/1225/item071225_02.pdf〉

ば、規制の対象から外してもよいとしている⁽⁹⁶⁾。これを受け、政府法案では、第26条第7号を改正して、期間を定めないで雇用される労働者の中からの特定であり、当事者が合意した場合には、努力義務を外すこととしている。これは、「派遣先が常用型派遣を選好するインセンティブのための制度」の一つとして位置づけられている⁽⁹⁷⁾。また、特定の際の年齢又は性別を理由とした差別的取り扱いの禁止（第26条第8号）を新設した。

(2) 紹介予定派遣

紹介予定派遣とは、労働者派遣就業終了後に派遣先に職業紹介をすることを予定して行う労働者派遣であり、派遣先への労働者の職業紹介が目的である。このため、実施事業者は、労働者派遣事業者としての資格のほか、民間職業紹介事業の許可が必要とされる。

特に法令上の根拠はないものの、運用として認めないものとされていたが、平成11（1999）年の法改正時の国会審議において、「ジョブサーチ型の派遣」として解禁の提案が出された⁽⁹⁸⁾。労働省では、就職環境が厳しい若年者などについての円滑かつ的確な労働力需給の結合に資するものであること、派遣労働者の希望を踏まえた派遣先への直接雇用を促進するものと考えられることから、中央職業安定審議会等に諮ったうえで、平成12（2000）年12月から「労働者派

遣事業関係業務取扱要領」に許可要件を定めて認めることとした。さらに平成15（2003）年の法改正で法律上明文化された（法第2条第6号）。なお、紹介予定派遣については、職業紹介であるので、事前面接が認められる。

研究会報告書は、紹介予定派遣は、やむを得ず派遣労働者として働いており、派遣でない働き方を希望する労働者にとっては、これを実現する一つ的手段となり得るとして、積極的な活用を促進すべきとしている。ただし、派遣可能期間と派遣終了後の直接雇用の条件につきトラブルが生じがちであること、派遣契約期間が6か月以内とされている⁽⁹⁹⁾が、業務は1年がサイクルであることも多く、少なくとも1年の派遣就業がないと採否を判断することは難しいことの2点を問題点として挙げている⁽¹⁰⁰⁾。政府法案では、登録型から常用型に誘導し、有期雇用派遣労働者の雇用の安定を図るため、期間の定めのない雇用の労働者となれるような措置を講ずる努力義務を派遣元事業主に課す規定を新設する（第30条。現第30条は第30条の3とする）が、その中に、その雇用する有期雇用派遣労働者を紹介予定派遣の対象とすることが含まれている⁽¹⁰¹⁾。また、紹介予定派遣の場合の労働者派遣契約に、当該職業紹介により従事すべき業務の内容や労働条件を定めなければならないものとした（第26条第9号）。

⁽⁹⁶⁾ 前掲注(9), p.14.

⁽⁹⁷⁾ 同上, p.7.

⁽⁹⁸⁾ 第145回国会衆議院労働委員会議録第12号 平成11年5月12日 pp.3-4.

⁽⁹⁹⁾ 派遣元・派遣先双方に対する指針による。「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」（平成11年労働省告示第137号）第2の12（1）〈<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/jukyu/haken/youryou/dl/8shishin.pdf>〉; 「派遣先が講ずべき措置に関する指針」（平成11年労働省告示第138号）第2の18（1）〈<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/jukyu/haken/youryou/dl/9shishin.pdf>〉

⁽¹⁰⁰⁾ 前掲注(9), p.15.

⁽¹⁰¹⁾ 第30条第2号。ほかに、「期間を定めないで雇用する派遣労働者として就業させることができるように就業の機会を確保し、又は派遣労働者以外の労働者として期間を定めないで雇用することができるように雇用の機会を確保するとともに、これらの機会を有期雇用派遣労働者等に提供すること」（第1号）、「有期雇用派遣労働者を対象とした期間を定めないで雇用される労働者への転換のための教育訓練その他の期間を定めないで雇用される労働者への転換を推進するための措置を講ずること」（第3号）。

(3) グループ企業派遣（専ら派遣）

特定の企業のみへの派遣を認めることは、本来派遣先で直接雇用すべき従業員を派遣労働者とするのが恒常的に行われることになる危険があり、また労働力需給調整の仕組みとしての機能を果たしていないため適当ではないとして、行政指導で禁止されてきたが、平成11（1999）年の法改正の際、派遣事業の許可要件として法第7条に明記することで、原則禁止とされた。特定の企業が複数である場合も規制されるが、グループの中で、ある特定の企業ではなく、いくつかの企業に派遣するという場合には、現行の制度では規制が困難である。

研究会報告書は、企業のグループ化等の企業運営の効率化を目的とした再編が進む中で、グループ内に派遣会社を設立し、グループ内の企業専門に派遣すること（グループ企業派遣）が広まっているため、グループ企業派遣を一定割合以下とすること、労働者を退職・転籍させて引き続き派遣労働者として受け入れることで労働条件の切下げが行われることを防ぐために、グループ企業から解雇・転職転籍した労働者のグループ企業派遣を一定期間禁止することを提言した⁽¹⁰²⁾。

政府法案は、グループ企業を「当該派遣元事業主の経営を実質的に支配することが可能となる関係にある者その他の当該派遣元事業主と特殊の関係のある者として厚生労働省令で定める者」と定義し、グループ内での派遣割合を1事業年度における総労働時間で100分の80以下にすることを義務づける規定（第23条の2）と、離職した労働者の元の企業への派遣を離職後1年間禁止する規定（第35条の4、第40条

の6）を新設する。

3党共同法案は、同一の法人集団に属する法人は「一の派遣先」とみなしたうえで、「一の派遣先」に各事業年度における労働者派遣業務の量が5分の4を超えないようにすることを義務づける規定（第24条の5）を新設する。

なお、同研究会の審議の参考にするため、グループ企業間で行われる労働者派遣の実態を把握するための調査が行われている⁽¹⁰³⁾。

おわりに

以上、いくつかの論点を挙げたが、このほかにも情報公開、派遣元企業に係る欠格事項等がある。違法な業者を排除するため、政府法案、3党共同法案ともに、派遣事業についての欠格事由の追加が盛り込まれている。派遣労働者のような間接雇用の増加は、組合のあり方にも影響を及ぼしており、派遣労働者の権利を守るための団体交渉のあり方も問題となる⁽¹⁰⁴⁾。そもそも複雑で難解な法の構造を単純化、明確化し、当事者が容易に理解できるようにすることも必要であろう⁽¹⁰⁵⁾。そのためにも、法の目的、派遣労働の意義からの再検討が必要であるかもしれない。

昨今社会問題となっている、特に日雇派遣で見られる悲惨な状況の解消が急務であり、わが国の雇用の質の悪化を食い止める必要がある。一方では、長期雇用の再評価等がみられる⁽¹⁰⁶⁾ものの、かつてのような「日本的雇用慣行」から、ワークライフバランスをはじめとした新しい視点に立った労働のあり方への転換を図る必要がある。もとより、こうした問題の解決のた

⁽¹⁰²⁾ 前掲注(9), p.16.

⁽¹⁰³⁾ 「グループ企業間で労働者派遣を行う事業所に関する調査 調査概要」第8回今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会（2008.6.27開催）資料5〈<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/06/dl/s0627-9e.pdf>〉

⁽¹⁰⁴⁾ 3党共同法案では、派遣先に派遣労働者の代表との団体交渉の応諾義務を定める規定（第47条の2の3）を新設する。

⁽¹⁰⁵⁾ 西谷敏「派遣法改正の基本的視点」『労働法律旬報』No.1694, 2009.4.25, p.10.

⁽¹⁰⁶⁾ 前掲注(77)

めには、経済・社会政策も含めた総合的な政策が必要であり、有期労働契約の規制のあり方⁽¹⁰⁷⁾や、請負、職業紹介事業、労働者供給事業といった派遣との区別が明確とは言えない各種労働力需給システムの整理等、労働者派遣法の改正のみで解決するものではないが、労働者派遣法

改正が有効であるか否か、有効であるとすればどのような内容の改正とすべきか、衆知を結集して方向性を見出す努力が求められている。

(おかむら みほこ)

⁽¹⁰⁷⁾ 有期雇用に関しては、既に厚生労働省内で検討が開始されている。第1回有期労働契約研究会 平成21年2月23日〈<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/02/s0223-12.html>〉