

国立国会図書館

労働者派遣法改正の主要論点

調査と情報—ISSUE BRIEF— NUMBER 816 (2014. 3. 4.)

- | | |
|------------------|------------------|
| はじめに | 2 特定労働者派遣事業 |
| I 労働者派遣の概要 | 3 派遣期間の制限 |
| II 派遣法改正の経緯 | 4 均衡待遇 |
| 1 派遣法の歴史 | 5 キャリアアップ措置 |
| 2 ILO 勧告 | 6 平成 24 年改正法の見直し |
| III 派遣法改正議論の主要論点 | おわりに |
| 1 登録型派遣・製造業務派遣 | |

- 労働者派遣法改正議論については、2012 年 10 月、厚生労働省に「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」が設置され、2013 年 8 月に同研究会が報告書を発表、これを受けて労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会で制度改正が審議され、2014 年 1 月に同部会の報告書がまとめられた。
- この報告書は、期間制限の在り方の見直しや雇用安定措置、キャリアアップ措置の導入など多様な論点を取り上げており、現行の派遣法を大幅に見直す内容となっている。
- 特に期間制限の在り方については、派遣期間の制約を受けない専門 26 業務を廃止して従来の業務単位の期間制限を改め、個人レベル・派遣先レベル双方からの期間制限に再構成すること、派遣元に無期雇用される派遣労働者を期間制限の対象から外すこと等を示しており、抜本的な改正が目指されている。

国立国会図書館
調査及び立法考査局社会労働課
こはり たいすけ
(小針 泰介)

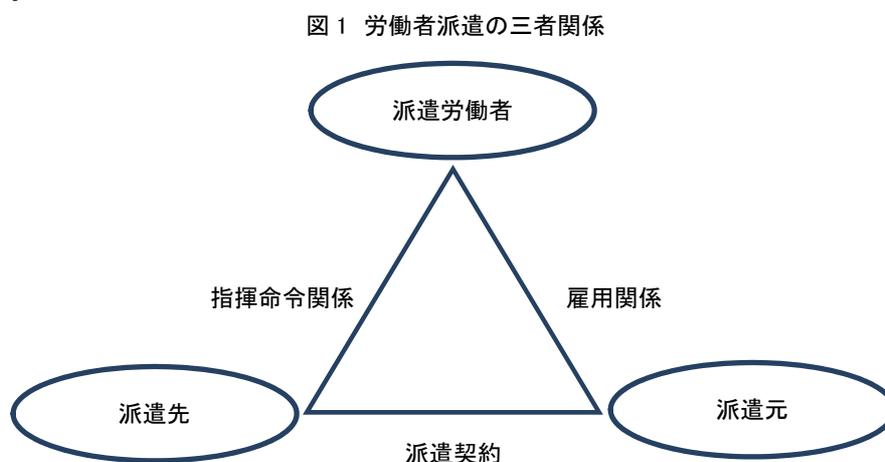
第 8 1 6 号

はじめに

平成 26 (2014) 年 1 月現在、「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」(昭和 60 年法律第 88 号。以下、「派遣法」という。)は平成 24 年 (2012) 年改正時の附帯決議に基づき、改正の議論がなされている。平成 24 (2012) 年 10 月、厚生労働省に「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」(以下、「在り方研究会」という。)が設置され、平成 25 (2013) 年 8 月に同研究会が報告書(以下、「研究会報告書」という。)¹を発表した。この報告書を受けて労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会(以下、「需給制度部会」という。)²で改正を審議、平成 26 (2014) 年 1 月に報告書(以下、「部会報告書」という。)³がまとめられ、建議された。本稿では、特に平成 24 (2012) 年 10 月から平成 26 (2014) 年 1 月現在までの改正の議論における主要論点を整理する。

I 労働者派遣の概要

労働者派遣とは、「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」をいう³。労働者派遣は派遣元、派遣先、派遣労働者の三者から構成され、派遣元と派遣先の間には派遣契約、派遣元と派遣労働者の間には雇用関係、派遣先と派遣労働者の間には指揮命令関係が成立する(図 1)。



(出典)「参考 2 労働者派遣とは」『今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書 参考資料』2013.8.20. <<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11654000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu-Jukyuchouseijigyoka/0000019918.pdf>> を基に筆者作成。

¹ 「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」2013.8.20. 厚生労働省ウェブサイト <<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11601000-Shokugyouanteikyoku-Soumuka/0000016064.pdf>>; 「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書概要」2013.8.20. 厚生労働省ウェブサイト <<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11601000-Shokugyouanteikyoku-Soumuka/0000016066.pdf>> なお、本稿のインターネット最終アクセス日は 2014 年 2 月 18 日である。

² 労働政策審議会「労働者派遣制度の改正について(報告書)」2014.1.29. 厚生労働省ウェブサイト <<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11654000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu-Jukyuchouseijigyoka/0000036087.pdf>>

³ 労働者派遣法第 2 条第 1 項

労働者派遣は、事業者の観点から見ると一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業に分かれる。特定労働者派遣事業は常時雇用される労働者のみを派遣するものを言い、届出制となっているのに対して、一般労働者派遣事業は常時雇用労働者のみに限定されるものではなく、許可制となっている⁴。この「常時雇用される労働者」とは期間の定めなく雇用される者を指すが、有期雇用であっても「1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者」も含まれる⁵。実際には有期雇用を反復更新することにより1年を超えて雇用されている者もあり、こうした労働者の雇用が必ずしも安定していない点は問題とされた⁶。

労働者派遣を派遣形態に着目して見た場合、常用型派遣、登録型派遣という分類がなされ、常用型派遣とは、こうした常時雇用の労働者のみを派遣するものである。これに対して、登録型派遣とは派遣労働を希望する労働者を登録しておき、労働者を派遣する際、登録されている者の中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を指す⁷。

また、労働者派遣を業務の観点から見ると、いわゆる専門26業務と呼ばれる政令業務⁸については派遣期間の上限が設けられていないのに対し、その他の業務には派遣先の派遣受入れ業務ごとに原則1年（最長3年）という期間制限がかけられている。こうした期間制限は、派遣労働を臨時的・一時的なものとし、正規雇用の労働者が派遣労働者に代替されることを防ぐ「常用代替防止」の考え方に基づくものである。業務ごとに期間制限を設けるのは我が国の派遣法の特色と言えるが、後述のように、平成26(2014)年1月現在の議論では、業務ごとの期間制限の大幅な見直しが検討されている。

平成24(2012)年6月1日現在の派遣労働者総数は約135万人である。この内訳は、特定労働者派遣事業の派遣労働者が295,983人、一般労働者派遣事業の派遣労働者が1,055,151人であり、一般労働者派遣事業における常時雇用労働者数は553,075人、常時雇用以外の労働者数は502,076人となっている⁹。派遣労働者数を業務別に見ると、製造業務に従事する派遣労働者が約27万人、政令業務（いわゆる26業務）に従事する派遣労働者が約59万人、その他（一般事務、営業、販売等）の業務に従事する派遣労働者

⁴ 具体的には、登録型派遣のような派遣形態は一般労働者派遣事業となる。「労働者派遣を行う際のポイント（派遣会社の皆さまへ）」2013.4, p.3. 厚生労働省ウェブサイト <http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/shitteokitaikoto2/dl/guide.pdf>

⁵ 厚生労働省「労働者派遣事業関係業務取扱要領」2013.4, p.17. <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/jukyu/haken/youryou_h24/dl/all.pdf>

⁶ 「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」前掲注(1), p.6.

⁷ 詳しくは岡村美保子「労働者派遣法改正問題」『レファレンス』705号, 2009.10, p.127. <http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_999580_po_070506.pdf?contentNo=1>

⁸ 「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施行令」（平成24年8月10日政令第211号）<<http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S61/S61SE095.html>> 具体的には、ソフトウェア開発や機械設計、事務用機器操作、通訳、ファイリング等がある。「参考19 いわゆる「26業務」とは」『今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書 参考資料』2013.8.20. <<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11654000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu-Jukyuchouseijigyoka/0000019918.pdf>> このうち、事務用機器操作やファイリングは専門性が高いとは言い難い点が指摘されている。伊須慎一郎・三浦直子「政令26業務の内容と意義」和田肇ほか編著『労働者派遣と法』日本評論社, 2013, p.110.

⁹ 「労働者派遣事業の平成24年6月1日現在の状況」2013.12.10. 厚生労働省ウェブサイト <<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11654000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu-Jukyuchouseijigyoka/0000032881.pdf>>

が約 50 万人となっている¹⁰。それぞれの業務における常時雇用・常時雇用以外の労働者数の内訳は、表 1 のとおりである。

派遣労働に関しては、労働者、派遣先それぞれの観点から、派遣労働を選択した理由が調査されている。派遣労働者が派遣労働という雇用形態を選択した主な理由としては、「正社員として働きたいが、職が見つからなかった」、「好きな勤務地、勤務期間、勤務時間を選べる」、「働きたい仕事内容を選べる」等が挙げられている¹¹。一方、派遣先が派遣労働を活用する主な理由としては、「必要な人員を迅速に確保できるため」、「一時的・季節的な業務量の増大に対処するため」、「専門的な知識・技術を必要とするため」等が挙げられている¹²。

表 1 業務別・事業別・形態別派遣労働者数 (単位：人)

		常時雇用	常時雇用以外	合計
製造業務	特定労働者派遣事業	54,249	-	266,311
	一般労働者派遣事業	116,329	95,733	
政令業務 (いわゆる 26 業務)	特定労働者派遣事業	146,545	-	586,973
	一般労働者派遣事業	276,390	164,038	
その他		255,545	242,305	497,850
合計		849,058	502,076	1,351,134
特定労働者派遣事業(再掲)		295,983	-	295,983
一般労働者派遣事業(再掲)		553,075	502,076	1,055,151

(出典) 次の資料を基に筆者作成。「労働者派遣事業の平成 24 年 6 月 1 日現在の状況」2013.12.10. 厚生労働省ウェブサイト <<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11654000-Shokugyoutaiteikyokuhake-nyukiroudoutaisakubu-Jukyuchouseijigyoka/0000032881.pdf>>

II 派遣法改正の経緯

1 派遣法の歴史

派遣法は昭和 60 (1985) 年 6 月に成立し、翌年 7 月から施行された。当初、派遣による正規雇用の代替防止 (常用代替防止) の観点から労働者を派遣してよい業務は限定されており、同法成立時は派遣対象として許可された 13 の業務を列挙するポジティブリスト方式が採用されていた。後に、この派遣対象業務は 26 業務に拡大し、さらに、平成 11 (1999) 年にはポジティブリスト方式が改められ、派遣業の適用対象外となる業務を列挙するネガティブリスト方式が導入された。このときに適用対象外とされた業務は、

¹⁰ 同上

¹¹ 楽天リサーチ「派遣労働者実態調査 結果報告書」(第 193 回労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会資料 3) 2013.9.17, p.34. 厚生労働省ウェブサイト <http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000023061.pdf>

¹² 労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会「労働者派遣の実態に関するアンケート調査 集計結果」(第 193 回労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会資料 2) 2013.9.17, p.25. 厚生労働省ウェブサイト <http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000023060.pdf>

①港湾運送業務、②建設業務、③警備業務、④政令で禁止する業務（医療関連業務）、⑤物の製造業務であったが、平成 15（2003）年の改正により、物の製造業務について派遣が解禁された。

その後、禁止業務への派遣を行っていた一部の企業に業務停止命令が出され、リーマン・ショック後には派遣切りや年越し派遣村が話題となったことから、派遣業に関する規制強化の動きが生じた。こうした動きを受けて平成 24（2012）年には規制強化の方向で改正が行われ、日雇派遣の原則禁止や労働契約申込みみなし制度の導入、マージン率の情報公開等の諸規定が定められた¹³。この平成 24（2012）年法改正では、当初、登録型派遣や製造業務派遣の原則禁止が検討されたが、これらは平成 24（2012）年改正に盛り込まれなかった¹⁴。しかし、改正の際に衆議院¹⁵・参議院¹⁶双方で附帯決議が付され、改正法の施行後 1 年を目処に論点を整理し、労働政策審議会で議論を開始することとされた。附帯決議における主な検討課題としては、登録型派遣、製造業務派遣及び特定労働者派遣事業の在り方の論点整理や、専門 26 業務を分かりやすい制度に見直すことの検討、派遣労働者の教育訓練の仕組みの整備等が挙げられている。平成 26（2014）年現在の派遣法改正の議論は、この附帯決議に端を発する。

2 ILO 勧告

上記の流れとは別に、ILO は平成 24（2012）年 3 月、「ILO181 号条約違反申立に関する日本政府への勧告」を示した¹⁷。この勧告は、「伊予銀行（いよぎんスタッフサービス）事件」¹⁸に関して全国コミュニティユニオン連合会の申立てに基づきなされたものである。申立てでは、全国コミュニティユニオンは①登録型派遣の原則禁止、②登録型派遣を容認する場合には、解雇・契約更新拒否にかかわらず打ち切りの理由を制限すべきこと、③派遣元の労働者に対して直接雇用の労働者との権利を保障することの 3 点を求めた¹⁹。これに対して、勧告は登録型派遣の禁止や打ち切りの理由の制限など具体的な対応策については明示しなかったものの、「法令と履行を 181 号条約 1 条、5 条、11 条

¹³ 派遣法の歴史的経緯については、岡村 前掲注(7), pp.119-139 を参照。

¹⁴ 沼田雅之「2012 年改正労働者派遣法の概要とその検討」和田ほか 前掲注(8), pp.28-30。

¹⁵ 「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等の一部を改正する法律案に対する附帯決議」『第 180 回国会閣法第 60 号附帯決議』衆議院ウェブサイト <http://www.shugiin.go.jp/itdb_rchome.nsf/html/rchome/Futai/kourouD333715F9E1A12B7492579BB003A842E.htm>

¹⁶ 「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等の一部を改正する法律案に対する附帯決議」参議院ウェブサイト <http://www.sangiin.go.jp/japanese/gianjoho/ketsugi/180/f069_032702.pdf>

¹⁷ ILO, *REPRESENTATION (article 24) - JAPAN - C181 (Lodged: 2009 - Report: 2012)*, 2012. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012_COMPLAINT_PROCEDURE_ID,P50012_LANG_CODE:2507469,en:NO> 邦訳には次のものがある。「ILO 一八一号条約違反申立に関する日本政府への勧告」『労働法律旬報』1780, 2012.11.下旬, pp.72-78。

¹⁸ 13 年にわたって勤務した登録型派遣労働者がパワーハラスメントに異議を唱えたところ、雇止めされた事件。裁判で雇止めの当否が問われた。中野麻美「ILO 一八一号条約違反申立に関する日本政府への勧告」を受けて ILO 一八一号条約と派遣労働者の雇用・権利」『労働法律旬報』1780, 2012.11.下旬, p.25。

¹⁹ 派遣ユニオン書記長関根秀一郎「2012 年 12 月 18 日 今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会／ヒアリング」（第 5 回今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会資料 2）2012.12.18, pp.8-10. 厚生労働省ウェブサイト <<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11601000-Shokugyouanteikyoku-Soumuka/0000020499.pdf>>

20に適合させるように必要な全ての措置を取るよう日本政府に要請する」としたうえ、平成 24 (2012) 年の改正案に盛り込まれた違法派遣対策としての労働契約申込みみなし制度²¹、専ら派遣²²の禁止及びグループ内企業派遣の 8 割規制²³について「歓迎する」と表明した²⁴。この勧告をめぐっては、勧告を活かして登録型派遣の禁止を目指す動きが見られた一方²⁵、常用代替防止原則が派遣労働者の差別につながっているとの認識から、申立てで言及された登録型派遣の禁止等ではなく、常用代替防止原則の撤廃を検討するべきとの見解もあった²⁶。

Ⅲ 派遣法改正議論の主要論点

平成 24 (2012) 年 10 月以降の派遣法改正議論の主な論点は上述の研究会報告書でまとめられ、その後、労働者代表委員、使用者代表委員、公益代表委員の三者から構成される労働政策審議会職業安定分科会の需給制度部会で審議された²⁷。本章では、こうした議論の流れを踏まえ、部会報告書で示された主要論点とそれに関係する主な意見を概観する（別表参照）。

1 登録型派遣・製造業務派遣

登録型派遣と製造業務派遣は特に雇用が不安定であることが問題視されており、派遣労働者保護の観点から両者の禁止が検討された。しかし、部会報告書では、経済活動や雇用に大きな影響が生じるおそれがあることから、登録型派遣、製造業務派遣はともに禁止しないことが適当とされた。ただし、雇用の不安定さに対処するため、後述(Ⅲ3(2))

²⁰ 第 1 条では「民間職業仲介事業所」など、ILO181 号条約で用いられる用語の定義を記している。第 5 条では雇用の機会及び待遇の均等を図るため、民間職業仲介事業所による労働者の差別的取扱い等を禁じている。第 11 条では ILO181 号条約 1 条 1 項(b)で規定される民間職業仲介事業所に雇用される労働者に対して、結社の自由や団体交渉の自由、最低賃金など諸々の保護を与えることを定めている。ILO, *C181 - Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181)*, 1997.<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NO RMLEXPUB:55:0::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,en,C181,/Document> 邦訳には次のものがある。「民間職業仲介事業所に関する条約（第 181 号）」『労働法律旬報』1780, 2012.11.下旬, p.79.

²¹ 労働契約申込みみなし制度とは、「派遣先が一定の違法派遣を受け入れている場合、違法状態が発生した時点において、派遣先が派遣労働者に対して、当該派遣労働者の派遣元事業主における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなす」ものである。厚生労働省「平成 24 年労働者派遣法改正法の概要」2012, p.32. <<http://tokyo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/var/rev0/0058/0439/201297113118.pdf>>

²² 「専ら派遣」とは、特定の会社に対してのみ労働者を派遣することを言う。例えば、親会社が派遣会社を設立しグループ会社だけに派遣するようなケースを指す。「専ら派遣」とはなんですか？」連合ウェブサイト <http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/koyou/hiseikiroudou/qa_haken/ans/shikumi/013.html>

²³ グループ内企業派遣の 8 割規制とは、「あるグループ企業内の派遣会社が当該グループ企業に派遣する割合を 8 割以下に制限」することである。厚生労働省 前掲注(21), p.12.

²⁴ 「ILO 一八一号条約違反申立に関する日本政府への勧告」 前掲注(17), pp.77-78.

²⁵ 鴨桃代「何としても ILO の日本政府に対する勧告を活かし、「登録型派遣」の禁止を実現したい」『労働法律旬報』1780, 2012.11.下旬, pp.30-31.

²⁶ 濱口桂一郎「ILO 勧告は派遣法に何を求めているのか？」『情報労連リポート』30(4), 2013.1・2, p.30.

²⁷ このほか、同部会には派遣業界からオブザーバーが参加している。直接の利害関係を有する派遣元事業主が多くの発言を行ったこと等については、同部会の労働者代表委員から批判も出ている。藁一郎「論点 [労働者派遣法の改正] 企業側だけに都合良く」『毎日新聞』2013.12.20; 労働政策審議会 前掲注(2), p.8.

の雇用安定措置が講じられることとなった。

また、これに先立ち在り方研究会では、製造業務派遣の問題は製造業務に携わる有期雇用労働者一般²⁸に関係する問題であり²⁹、必ずしも派遣労働に固有の問題ではないことから³⁰、労働者派遣制度の中で対応すべき理由に乏しいという見解を示した³¹。なお、登録型派遣の禁止の是非をめぐっては、不安定な雇用の規制という観点から禁止すべきか、現に存在する登録型派遣労働者の雇用維持という観点から存続させるべきか、在り方研究会における労働組合のヒアリングでも意見が分かれた³²。

このほか、製造業務派遣については、派遣元・派遣先それぞれの安全衛生上の責任が十分に果たされてこなかったこと等から、禁止するべきとの意見もある³³。

2 特定労働者派遣事業

派遣法では、一般労働者派遣事業は許可制だが、特定労働者派遣事業は届出制となっている。特定労働者派遣事業は常時雇用のみであるため、雇用の安定が図られていると考えられ、許可制でなく届出制でよいとされてきた。しかし、有期雇用を反復更新することにより常時雇用とみなされている者もあり、こうした労働者の雇用が必ずしも安定していない点は問題とされた³⁴。こうした状況を踏まえ、部会報告書は、特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の区別を撤廃し、すべての労働者派遣事業を許可制とすることが適当とした。

3 派遣期間の制限

研究会報告書では、従来の派遣期間制限の背景となる常用代替防止の考え方は派遣先の常用労働者を保護するものであり、必ずしも派遣労働者の保護や雇用安定にはつながらないとの見方を示した³⁵。これを受けて、部会報告書では、専門 26 業務を廃止し、個

²⁸ 具体的には、派遣を禁止した場合に、下請けや短期・有期の臨時的社員に雇用の不安定さなど同様の問題が発生しかねない点に懸念が示されている。「第 8 回今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会議事録」2013.2.12. 厚生労働省ウェブサイト <<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000019240.html>>

²⁹ こうした点に関連し、非正規雇用の問題は景気や雇用創出の問題であるとの指摘もある。

「第 9 回今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会議事録」2013.2.28. 厚生労働省ウェブサイト <<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000019261.html>>

³⁰ ただし、労働法の観点からは判例において解雇規制や雇止め規制等の面で派遣が適用から外れているという点も指摘されている。前掲注(28)

³¹ 「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」前掲注(1), p.5.

³² 具体的には派遣ユニオンは禁止すべき、人材サービスゼネラルユニオンは存続すべきと唱えた。「第 5 回今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会議事録」2012.12.18. 厚生労働省ウェブサイト <<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000036cqi.html>>

³³ 日本労働弁護団「『今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書』に対する意見書」『労働法律旬報』1805, 2013.12.上旬, pp.66-73.

³⁴ 「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」前掲注(1), p.6.

³⁵ 同上, pp.7-8. なお、このような見方に対しては、派遣先が期間の制限を超えて派遣労働者を使用しようとする場合の雇用契約の申込み義務など、派遣法における労働者保護の規定が常用代替防止の延長線上に位置づけられてきたこと等から、常用代替防止の考え方が必ずしも派遣労働者の利益と対立するものではないとの批判もある。沼田雅之「『今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会』報告書の評価と課題」『労働法律旬報』1805, 2013.12.上旬, p.9.

人単位と派遣先単位の2つの期間制限に再構成することとした。主な論点は次のとおりである。

(1) 専門26業務の撤廃

独自の外部労働市場が形成されており、常用代替のおそれがないと考えられる専門的な26業務について、派遣法は派遣期間の上限を設けていない。これに関して、それ以外の業務については派遣先の派遣受け入れ業務ごとに原則1年（最長3年）という制限を設けている。しかし、「専門性」の内容は時代とともに変化するため、何が常用代替のおそれのない専門的な業務であるかという判断基準を明確に定めることが難しいことや、派遣を活用するにあたって、その業務が26業務に該当するか否かが分かりづらいことが課題とされた。この点について、部会報告書では、派遣労働を臨時的・一時的な働き方と位置づけたうえで、26業務を撤廃し、すべての業務に共通のルールを導入することとした。これに対して、需給制度部会の労働者代表委員からは、派遣労働を臨時的・一時的な働き方として常用代替防止を図るため、26業務を今日的な内容に絞り込んだうえで、（その他の業務については）業務による派遣期間制限を維持すべきとの意見が付された。一方、使用者代表委員は、派遣労働を臨時的・一時的な働き方とすることは労働者の多様な働き方の選択肢を狭めることになるとの見解を示している。

なお、専門26業務の廃止については、これまで上限を設けずに同じ職場に派遣され続けていた専門26業務の派遣労働者も3年で派遣先を変えざるを得ず、仕事を失う働き手が出るおそれがあることも指摘されている³⁶。また、均等待遇³⁷の原則が確立していない我が国の現状に鑑みれば、業務による規制を外すことには賛成できないとの意見もある³⁸。

(2) 個人単位の期間制限と雇用安定措置

個人単位の派遣期間制限について、部会報告書では、派遣先は後述(Ⅲ3(4))の特例を除き、「同一の組織単位において3年を超えて継続して同一の派遣労働者を受け入れてはならない」とした。また、この上限に達した場合、派遣元は①派遣先への直接雇用の依頼、②新たな就業機会（派遣先）の提供、③派遣元事業主において無期雇用、④その他安定した雇用の継続が確実に図られると認められる措置、のうちいずれかを講じなければならないとした。

こうした雇用安定化措置は義務化されれば派遣元の負担が増すため、経営力の乏しい派遣会社が脱落し、業界の再編が進むことが予想されている³⁹。また、派遣先での直接雇用は望みが薄く、派遣元での無期雇用も一部の大手しかできずに限定的となることが指摘されており⁴⁰、実効性をどう担保するか⁴¹が課題とされる。現実的には新たな派遣就

³⁶ 「派遣労働見直し 企業に利」『朝日新聞』2013.8.21.

³⁷ 均等待遇と均衡待遇の違いについては後述の注(54)を参照。

³⁸ 日本弁護士連合会「「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」に対する意見書」2013.11.21, p.2. <http://www.nichibenren.or.jp/library/ja/opinion/report/data/2013/opinion_131121_2_2.pdf>

³⁹ 措置が注意勧告にとどまる程度であれば有期派遣労働者を保護することができないと指摘されている。「派遣が正社員の仕事を奪う？労働者派遣法大改正の衝撃」『週刊ダイヤモンド』101(34), 2013.8.31, p.11.

⁴⁰ 「激震！派遣法改正」『週刊東洋経済』(6486), 2013.10.5, pp.104-105.

⁴¹ この点に関しては、規制改革会議の意見書でも「雇用安定措置は、その内容によっては、受入期間の上限に至る前に雇止めが増加するなどの懸念がある。派遣労働者の契約期間への影響等を注視しながら、実

業先の提供が中心になるとみられており⁴²、この点について、新たな派遣就業先を探す間に何か月分かの給料を保障する、最低何か所かは紹介する、といったルールを定めておく必要があるとの意見もある⁴³。

（３）派遣先単位の期間制限と過半数労働組合等からの意見聴取

部会報告書では、派遣先単位の期間制限について、派遣先は後述（Ⅲ3(4)）の特例を除き、同一の事業所において3年を超えて継続して派遣労働者を受け入れてはならないとすることが適当とした⁴⁴。この上限を超えて継続的に派遣労働者を使用する場合、派遣先は過半数労働組合等⁴⁵から意見を聴取すれば、さらに3年間派遣労働者を受け入れることができる。ただし、意見聴取の際には、使用者側が過半数労働組合等に関連資料を提供することを義務づけるなど、手続きの厳格化が図られている。また、派遣先が過半数労働組合等から意見を聴取せずに3年を超えて派遣労働者を受け入れた場合、労働契約申込みみなし制度⁴⁶の適用対象となる。この労働契約申込みみなし制度の適用については、需給制度部会の使用者代表委員からペナルティーとして重すぎるとの意見が付された。

なお、労使の協議により延長の可否を判断することについては、ドイツの事業所委員会の労使チェックの仕組みを参考にしているが、ドイツでは事業所の労働者に不利益となる場合、事業所委員会が拒否することができる⁴⁷のに対して、我が国の改正案では過半数労働組合等に拒否権はなく、意見聴取にとどまる点が異なる。これについては、労使自治が定着していない我が国の現状においてドイツの事業所委員会のような労使チェックの仕組みが機能するか疑問である⁴⁸、労働者の過半数代表制が機能していない我が国の現状に鑑みれば、労使で協議しても常用代替防止のチェック機能を果たすことは難しい⁴⁹、といった懸念が示されている。また、意見聴取により期間制限を超えて派遣労働者を使用可能とすることについては、派遣労働者を入れ替えることで個人レベルの期

効性のあるものとすべきである」との見解が示されている。規制改革会議「労働者派遣制度に関する規制改革会議の意見」2013.10.4. 内閣府ウェブサイト <<http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/meeting/2013/committee2/131004/item1.pdf>>

⁴² 前掲注(40), p.106.

⁴³ 安西愈「何でも屋的な派遣活用は引き続き認められない」『週刊東洋経済』(6486), 2013.10.5, p.107.

⁴⁴ つまり、個人レベルの「派遣期間」と派遣先レベルの「受入期間」という2つの期間制限が存在することとなる。個人レベルの「派遣期間」が3年と言っても、派遣先の「受入期間」も3年という期間制限がかかるため、派遣労働者が途中で交代した場合、後任の派遣労働者は、その派遣先で3年間派遣を続けることが認められない可能性がある。この点について、「常用代替の防止」と「派遣労働者の保護や雇用の安定」との両立の困難さが指摘されている。松浦民恵「派遣労働の「将来」のために必要な議論」『労働調査』(526), 2014.1, p.24.

⁴⁵ 過半数労働組合がない場合には、民主的な手続きにより選出された過半数労働者。前掲注(2), p.3.

⁴⁶ 厚生労働省 前掲注(21)

⁴⁷ ドイツの労働者派遣法では派遣先が労働者を受け入れる前に労働者代表により構成される派遣先の事業所委員会が関与しなければならないことが定められており、また、同国の事業所組織法では、企業における人事上の措置について、それが事業所の労働者の不利益とみなされる場合等には、事業所委員会が拒否することができる」とされている。「関係資料 ドイツにおける派遣受入れへの派遣先従業員の関与について」(第195回労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会労働力需給制度部会資料2) 2013.10.10, pp.25-27. 厚生労働省ウェブサイト <http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantai/0000025747.pdf>

⁴⁸ 日本弁護士連合会 前掲注(38)

⁴⁹ 日本労働弁護団 前掲注(33)

間制限を外し、かつ、意見聴取を行うことで派遣先レベルの期間制限を外せば、2つの期間制限を免れることができるため、後述（Ⅲ3(4)）の無期雇用派遣の期間制限の特例と併せ、「条件付きで無期限派遣を容認」するものと報じられている⁵⁰。意見聴取で過半数労働組合等が派遣の受入れに反対した場合、派遣先は過半数労働組合等へ対応方針を説明することとしているが、派遣先は再度説明さえすれば派遣受入れを継続できる制度となっており、事実上歯止めになり得ないことも指摘されている⁵¹。

（４）期間制限と常用代替防止措置の特例

部会報告書では、上述の期間制限の特例として、①無期雇用の派遣労働者、②60歳以上の高齢者、③現行制度において期間制限の対象から除外されている日数限定業務、有期プロジェクト業務、育児休業の代替要員等の業務を期間制限の対象から外すこととした。このうち、無期雇用の派遣労働者については、派遣元は派遣契約の終了のみをもって解雇してはならないことを許可基準に記載することが適当とされた。

なお、無期雇用派遣を常用代替防止の対象から外すことについては、期間制限のない常態的な間接雇用法制を我が国に持ち込むべきでないとの批判もある⁵²。また、無期雇用であっても派遣社員は賃金水準が低く、安定雇用とは言い難い状況がある点も指摘されている⁵³。

4 均衡待遇

派遣法における議論では、正規雇用と非正規雇用の待遇格差の是正について、均等待遇、均衡待遇という考え方が用いられる。両者の違いは、均等待遇が同一の業務であれば同一賃金・同一労働条件であることを求めるのに対し、均衡待遇はバランスを考慮するものである。しかし、何ををもってバランスが取れているのかを判断するのは難しい⁵⁴。部会報告書では、賃金や教育訓練、福利厚生施設について均衡待遇を推進することとされた。これに対して、需給制度部会の労働者代表委員からは、諸外国では均等待遇を定める例が多いことから、均衡待遇ではなく均等待遇を原則とすべきとの意見が付された。また、均衡待遇を進めると言っても実効性が乏しいという意見もある⁵⁵。さらに、上述の専門 26 業務の撤廃との関連では、入口規制である専門 26 業務を撤廃するのであれ

⁵⁰ 「無期限派遣を了承」『読売新聞』2014.1.29, 夕刊; 「派遣活用期間、制限撤廃へ」『朝日新聞』2014.1.29, 夕刊; 「労働者派遣法：「無期派遣」来春目指す」『毎日新聞』2014.1.30.

⁵¹ 日本弁護士連合会「労働政策審議会建議「労働者派遣制度の改正について」に反対する会長声明」2014.1.29. <<http://www.nichibenren.or.jp/activity/document/statement/year/2014/140129.html>>

⁵² 連合「労働者派遣法改正に向けた連合の考え方」2013.9.12. <<http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/seido/haken/kangae.html>>

⁵³ 前掲注(40), pp.105-106.

⁵⁴ 研究会では事務局の富田望職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課長により、次のように説明されている。「均等と均衡の概念は違うということです。均等というのは同じ賃金に、あるいは同じ労働条件にということです。均衡というのはいろいろな議論があります。例えば、賃金のバランスが100%対80%だったらいいのかとか、それは非常に難しいと。何ををもってバランスが取れているのか、水準をもって言うのは難しいと。」（「第11回今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会 議事録」2013.3.29. 厚生労働省ウェブサイト <<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000019271.html>>）

⁵⁵ 沼田 前掲注(35), p.11; 沼田 前掲注(14), p.41. なお、派遣労働者の育休取得が難しいことも報じられている。「ゆれる派遣2 育休取得 高いハードル」『朝日新聞』2013.11.8.

ば、その代替として均等・均衡待遇がほとんど考慮されていないのはなぜか、との指摘もある⁵⁶。一方、使用者の観点からは、外部労働市場で賃金の決まる派遣社員と内部労働市場で賃金が決まる正社員とでは賃金決定の在り方が異なること、均等処遇に際して職務給を前提としている欧米に対して我が国では職務給を前提としていないこと、均衡待遇に当たり派遣労働者と同様の業務に従事する派遣先の社員を特定することが困難であることから、均衡処遇に関する法令や指針の見直しは必要ないとの見解が示されている⁵⁷。

5 キャリアアップ措置

部会報告書では、派遣元・派遣先双方に派遣労働者のキャリアアップ措置を講じることを求めた。派遣元に対しては、労働者派遣事業の許可・更新要件に「派遣労働者へのキャリア形成支援制度を有すること」を追加することを定め、派遣先に対しては、派遣元の求めに応じて派遣労働者の職務遂行能力等に関する情報を派遣元に提供するように努めるように求めた。

なお、派遣労働者の教育訓練については、均等待遇原則の導入の是非に関して提言されていないことが指摘されており、派遣先の協力を求めるだけでは実効性に乏しく、派遣労働者に対する教育訓練が適切に実施されないことに懸念が示されている⁵⁸。他方、派遣労働者はキャリアアップ措置を適切に行う派遣元を選ぶと考えられるため、派遣元はこうした措置に対応せざるを得ないとの見方もある⁵⁹。また、キャリアアップ措置については、派遣労働者と派遣元が派遣先と対等に派遣料金交渉を行うためにも、派遣労働者のスキルを客観的に評価する制度が必要であるとの見解もある⁶⁰。このほか、キャリアアップの具体的な内容が明らかにされていないことも指摘される⁶¹。

6 平成 24 年改正法の見直し

規制改革会議⁶²、日本経済団体連合会⁶³、日本生産技能労務協会及び日本人材派遣協会⁶⁴は、日雇派遣の原則禁止など、平成 24（2012）年改正に盛り込まれた内容の削除を求めている。部会報告書は、この平成 24（2012）年改正の規定については労働政策審議会で引き続き検討を行うこととし、特に日雇派遣の原則禁止に関しては、法改正を行わず

⁵⁶ 沼田 前掲注(35), pp.11-12. なお、ドイツでは派遣期間の上限撤廃と同時に均等待遇が導入された。緒方桂子「論点 [労働者派遣法の改正案] 乱用防止へ監視機関を」『毎日新聞』2013.12.20; 大橋範雄「ドイツの労働者派遣法」和田ほか 前掲注(8), p.279.

⁵⁷ 日本経済団体連合会「今後の労働者派遣制度のあり方について」2013.7.24.
<http://www.keidanren.or.jp/policy/2013/070_honbun.html>

⁵⁸ 沼田 前掲注(35), p.12.

⁵⁹ 家中隆「ゆれる派遣 5 規制どうあるべきか 業務で制限 時代遅れ」『朝日新聞』2013.11.29.

⁶⁰ 小野昌子「若年層の教育訓練と能力開発を支援し、適正な評価制度を構築する。自らのやる気を引き出す“気づき”の場の提供も重要です。」『人材ビジネス』28(11), 2013.11, pp.12-14.

⁶¹ 日本弁護士連合会 前掲注(38), p.2.

⁶² 規制改革会議 前掲注(41), pp.2-3.

⁶³ 日本経済団体連合会 前掲注(57)

⁶⁴ 日本生産技能労務協会会長清水竜一・日本人材派遣協会会長家中隆「労働者派遣制度の在り方についての要望書」2013.7.26. 日本生産技能労務協会ウェブサイト <http://www.js-gino.org/a-topics/130726_2.pdf>

に実施できる見直しを、今回の制度全体に係る見直しと併せて実施することを検討するとした。これに関しては、使用者代表委員から廃止を含めた抜本的な見直しの検討に速やかに着手すべきとの意見が付された。他方、平成 24 (2012) 年改正法を堅持すべきとの立場からは、見直しは労働者保護の流れに逆行するとの批判がなされている⁶⁵。

おわりに

派遣法改正議論の発端となった平成 24 (2012) 年改正の附帯決議では、登録型派遣や製造業務派遣の見直しが掲げられていたが、これらの禁止は見送られた。一方、派遣期間制限の在り方については専門 26 業務の撤廃など抜本的な見直しがなされ、特に過半数労働組合等への意見聴取により期間制限を超えた継続的な派遣の受入れを可能とすること、無期雇用派遣を期間制限の対象から外すことの 2 点は、事実上無期限の派遣を可能とするものであるとも報じられている⁶⁶。また、派遣労働者の処遇については雇用安定措置やキャリアアップ措置が盛り込まれ、均衡待遇の推進も図られてはいるものの、均等待遇の導入までは至っていない。総じて見れば、部会報告書の改正案により、派遣先は派遣労働を活用しやすくなる一方で、派遣元は負担が増加すると見られている⁶⁷。他方、労働者の観点からは、期間制限の在り方や無期雇用の派遣労働者の待遇が問題視され、需給制度部会における議論でも労使の見解の隔たりが大きかった。労働者派遣の課題は、非正規雇用の問題や他の労働法制とも関係しており⁶⁸、派遣法のみにとどまらず、幅広い角度からの検討が必要である。これらの変更が、派遣先、派遣元、派遣労働者それぞれにどのような影響を与えるのか、十分に考慮したうえで議論を尽くすことが求められる。

⁶⁵ 日本弁護士連合会 前掲注(38), p.16.

⁶⁶ 「無期限派遣を了承」 前掲注(50)

⁶⁷ 「企業、制度利用しやすく」『日本経済新聞』2014.1.30.

⁶⁸ 具体的には、製造業務派遣の問題は有期雇用一般に関係するものとされた。前掲注(28) このほか、派遣先の団体交渉応諾義務についても派遣法で対応すべき問題ではなく、労働組合法の枠組みの中で考えていくのが適当であるとされている。「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」 前掲注(1), pp.18-19; 「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書概要」 前掲注(1), p.3.

別表 派遣法改正議論の主要論点に関する部会報告書の見解とその他の主な意見・対案

主要論点	部会報告書の見解	主な意見・対案
登録型派遣・製造業務派遣	・経済活動や雇用に大きな影響が生じるおそれがあるため、登録型派遣、製造業務派遣はともに禁止しない。	・不安定な雇用の規制という観点から禁止すべきか、登録型派遣労働者の雇用維持という観点から存続させるべきか、在り方研究会の労働組合ヒアリングでも意見が分かれた。(※2) ・派遣元・派遣先それぞれの安全衛生上の責任が十分に果たされてこなかったこと等から、禁止すべき。(※12)
特定労働者派遣事業	・特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の区別を撤廃し、すべての労働者派遣事業を許可制とする。	-
専門 26 業務	・専門 26 業務を撤廃し、すべての業務に共通のルールを導入。	・26 業務を今日の内容に絞り込んだうえで、(その他の業務については)業務による期間制限を維持すべき。(※1) ・派遣労働を臨時的・一時的な働き方とすることは多様な働き方の選択肢を狭めることになる。(※1) ・これまで上限を設けずに同じ職場に派遣され続けていた専門 26 業務の派遣労働者も 3 年で派遣先を変えざるを得ず、仕事を失う働き手が出るおそれがある。(※4) ・均等待遇の原則が確立していない我が国の現状に鑑みれば、業務による規制を外すことには賛成できない。(※10)
個人単位の期間制限・雇用安定措置	・特例を除き、同一の組織単位において 3 年を超えて継続して同一の派遣労働者を受け入れてはならない。 ・上限に達した場合、派遣元は次の措置のうち、いずれかを講じる。 ①派遣先への直接雇用の依頼 ②新たな就業機会(派遣先)の提供 ③派遣元事業主において無期雇用 ④その他安定した雇用の継続が確実に図られると認められる措置	・雇用安定措置により雇止めが増加する懸念があり、派遣労働者の契約期間への影響等を注視しながら、実効性のあるものとすべき。(※7) ・雇用安定措置が義務化されれば派遣元の負担が増すため、経営力の乏しい派遣会社が脱落し、業界の再編が進む。(※5)
派遣先単位の期間制限・過半数労働組合等からの意見聴取	・特例を除き、同一の事業所において 3 年を超えて継続して派遣労働者を受け入れてはならない。 ・上限を超えて継続的に派遣労働者を使用する場合、派遣先は過半数労働組合等から意見を聴取すれば、さらに 3 年間派遣労働者を受け入れることができる。	・労使自治が定着していない我が国の現状においてドイツの事業所委員会のような労使チェックの仕組みが機能するか疑問である。(※10) ・労働者の過半数代表制が機能していない我が国の現状に鑑みれば、労使で協議しても常用代替防止のチェック機能を果たすことは難しい。(※12) ・意見聴取で過半数労働組合等が派遣の受入れに反対した場合、派遣先は過半数労働組合等へ対応方針を説明することとしているが、派遣先は再度説明さえすれば派遣受入れを継続できる制度となっており、事実上歯止めになり得ない。(※13)
期間制限と常用代替防止措置の特例	・次の者及び業務を期間制限の対象から外す。 ①無期雇用の派遣労働者 ②60 歳以上の高齢者 ③現行制度において期間制限の対象から除外されている日数限定業務、有期プロジェクト業務、育児休業の代替委員等の業務	・期間制限のない常態的な間接雇用法制を我が国に持ち込むべきでない。(※6) ・無期雇用であっても派遣社員は賃金水準が低く、安定雇用とは言い難い状況がある。(※8)
均衡待遇	・賃金や教育訓練、福利厚生施設について均衡待遇を推進。	・均衡待遇ではなく均等待遇を原則とすべき。(※1) ・均衡処遇に関する法令や指針の見直しは必要ない。(※3) ・均衡待遇を進めると言っても実効性が乏しい。(※11) ・人口規制である専門 26 業務を撤廃するのであれば、その代替として均等・均衡待遇がほとんど考慮されていないのはなぜか。(※11)
キャリアアップ措置	・派遣元・派遣先双方が派遣労働者のキャリアアップ措置を講じる。	・派遣労働者と派遣元が派遣先と対等に派遣料金を交渉を行うためにも、派遣労働者のスキルを客観的に評価する制度が必要。(※9) ・キャリアアップの具体的な内容が明らかにされていない。(※10) ・派遣先の協力を求めるだけでは実効性に乏しく、派遣労働者に対する教育訓練が適切に実施されない懸念がある。(※11)
平成 24 年改正法	・平成 24 年改正法の規定については労働政策審議会で引き続き検討を行う。 ・日雇派遣の原則禁止に関しては、法改正を行わずに実施できる見直しを、今回の制度全体に係る見直しと併せて実施することを検討。	・廃止を含めた抜本的な見直しの検討に速やかに着手すべき。(※1) ・見直しは労働者保護の流れに逆行する。(※10)

(出典) 次の資料を基に筆者作成。

- (※1) 労働政策審議会「労働者派遣制度の改正について(報告書)」2014.1.29. 厚生労働省ウェブサイト
<<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11654000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu-Jukyuchouseijigyokka/0000036087.pdf>>
- (※2) 「第 5 回今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会 議事録」2012.12.18. 厚生労働省ウェブサイト
<<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000036cqi.html>>
- (※3) 日本労働経済団体連合会「今後の労働者派遣制度のあり方について」2013.7.24. <http://www.keidanren.or.jp/policy/2013/070_honbun.html>
- (※4) 「派遣労働見直し 企業に利」『朝日新聞』2013.8.21.
- (※5) 「派遣が正社員の仕事を奪う? 労働者派遣法大改正の衝撃」『週刊ダイヤモンド』101(34), 2013.8.31, pp.10-12.
- (※6) 連合「労働者派遣法改正に向けた連合の考え方」2013.9.12. <<http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/seido/haken/kangae.html>>
- (※7) 規制改革会議「労働者派遣制度に関する規制改革会議の意見」2013.10.4. 内閣府ウェブサイト <<http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/meeting/2013/committee2/131004/item1.pdf>>
- (※8) 「激震! 派遣法改正」『週刊東洋経済』(6486), 2013.10.5, pp.102-106.
- (※9) 小野昌子「若年層の教育訓練と能力開発を支援し、適正な評価制度を構築する。自らのやる気を引き出す“気づき”の場の提供も重要です。」『人材ビジネス』28(11), 2013.11, pp.12-14.
- (※10) 日本弁護士連合会「「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」に対する意見書」2013.11.21.
<http://www.nichibenren.or.jp/library/ja/opinion/report/data/2013/opinion_131121_2_2.pdf>
- (※11) 沼田雅之「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会 報告書の評価と課題」『労働法律旬報』1805, 2013.12. 上旬, pp.6-13.
- (※12) 日本労働弁護団「「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」に対する意見書」『労働法律旬報』1805, 2013.12. 上旬, pp.66-73.
- (※13) 日本弁護士連合会「労働政策審議会建議「労働者派遣制度の改正について」に反対する会長声明」2014.1.29.
<<http://www.nichibenren.or.jp/activity/document/statement/year/2014/140129.html>>