

改正労働者派遣法を読み解く

～ 派遣元としてどう理解し取り組むか～

大阪大学 小嶋典明

1

はじめに - ポピュリズムの時代

秋葉原事件に始まった派遣バッシング

(記者) 秋葉原で凄惨な事件があったのですが、大臣として何かもし
思うところがあれば。

(舛添厚生労働大臣)・・・派遣社員であったということがどれだ
け影響しているのか、そこもきちんと検討しないといけないと思
います。私はやはり特別な通訳さんとか専門職以外は、やはり基本的
には、常用雇用というのは当たり前なので、安定した職を持って安
定した家庭もできて、精神も安定するので。恒産なき者は恒心なし
というでしょ。そういう原点に戻るべきだと思いますから。これは
派遣労働については先般、総理の指示もありましたから、国会閉じ
られて、今国会で間に合わなくても次の臨時国会できちんと手を
打って、恒産なき者は恒心なしということをしっかりやるべき時期
がきていると思います。・・・(平成20年6月10日閣議後記者
会見)

2

当初は、日雇い派遣の禁止が焦点

(記者) 派遣の関連なのですけれども、派遣法の改正案、臨時国会に出される意向を先日晒されました。ただ、労使間、与野党間、相当隔たりがあるわけなのですけれども、こういった姿勢で臨まれているとお考えになられていますか。

(大臣) 私は、やはり基本的に専門的な職種、一番分かりやすいのは、同時通訳さん、この前の新潟のG8労働大臣会合みたいな、ああいう方々は、その度に行かれるので、これはもう派遣されるのが当たり前みたいな職種です。そうではなくて、普通のメーカーさん等々やっている派遣というのは尋常かという、私は、常用雇用が普通だと思います。……だから、基本的には、日雇い派遣というのは私はいかななものかと思っております。決して好ましいと思っていないですけど、**日雇い派遣については、議論しないといけませんが、気持ちから言えば、かなり厳しく、原則的にこれはもう止めるような方向でやるべき**ではないかと思っております。……(平成20年6月13日閣議後記者会見)

3

リーマン・ショックから製造派遣の禁止へ

製造業派遣、民主・社民幹部が禁止で一致

民主党の菅直人代表代行と社民党の福島瑞穂党首は7日午前、国会内で会談し、雇用情勢の深刻化を踏まえ、製造業への派遣禁止を含む労働者派遣法改正案を今国会に共同提案する方針で基本合意した。企業活動への影響が大きい実施まで一定の期間を置く案が浮上。民主党は製造業派遣を認める方針からの転換となるが、党内には慎重論も残っている。

菅、福島両氏は雇用関係法全体を巡って協議。福島氏は会談後、記者団に「製造業の派遣禁止やセーフティーネット整備について、共同提案をめざして話し合いをしていく」と強調した。

(日経 平成21年1月7日)

4

あまりにも感情的だった日本の対応

ILOの「民間の派遣会社、派遣労働者とその労働市場に対する貢献」（2009年10月）によれば、リーマン・ショックをきっかけとして、産業別にみた派遣の構成比で製造業が6割以上を占めるドイツでは、2008年10月以降の4か月間（6か月間）に10万人（15万人）もの派遣労働者が職を失ったという。

こうした傾向は、日本のほか、製造派遣の比率が高いイギリスやアメリカにおいても等しくみられたとはいうものの、だから製造派遣は禁止すべきであるといった議論（極論）にまで発展した国は、日本以外にはなかった。

5

日本とは対照的な、ILOの冷静な分析

経済危機に際して最初に失職したのは派遣労働者であるが、景気が回復したときに最初に復職するのも派遣労働者であり、派遣労働者に対する需要の伸びは景気回復の先行指標でもある。

派遣労働者は、少なくとも経済危機の初期段階では「コア」となる労働者を失業から守る緩衝材としての役割を果たした。

International Labour Office, WPEAC/2009, Issues paper for discussion at the Workshop to promote ratification of the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No.181) (20–21 October 2009), *Private employment agencies, temporary agency workers and their contribution to the labour market.*

6

表1 雇用者の構成(平成21年平均、男女計)

	人 数(万人)	役員を除く 雇用者に 占める割合	非正規労働者の 内部構成比
雇用者	5,478		
役員	376		
役員を除く雇用者	5,102	100.0	
正規の職員・従業員	3,380	66.3	
非正規の職員・従業員	1,721	33.7	100.0
パート・アルバイト	1,153	22.6	67.0
パート	814	16.0	47.3
アルバイト	339	6.6	19.7
労働者派遣事業所の派遣社員	108	2.1	6.3
契約社員・嘱託	321	6.3	18.7
その他	139	2.7	8.1

出所) 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

7

表2 派遣労働者の賃金(平成20年度)

	一般労働者派遣事業		特定労働者派遣事業		
	日額	時間額	日額	時間額	
全体平均	1,1254	1,407	全体平均	15,082	1,885
26業務(主要4業務)			26業務(主要4業務)		
事務用機器操作	10,348	1,294	ソフトウェア開発	18,518	2,315
財務処理	10,817	1,352	機械設計	17,316	2,165
テレマーケティング	10,418	1,303	事務用機器操作	13,175	1,647
ソフトウェア開発	16,121	2,015	研究開発	16,095	2,012

注) 全体平均には26業務以外の業務を含む。26業務(主要4業務)の構成比=人数比は次のとおり。

一般労働者派遣事業(50.5%、 9.0%、 8.3%、 5.3%)

特定労働者派遣事業(36.2%、 24.0%、 13.8%、 8.7%)

出所) 厚生労働省職業安定局「労働者派遣事業平成20年度事業報告」

8

問題の多い「労働者派遣法改正案」

法改正が必要とされた理由

昨今の労働者派遣制度を取り巻く現状をみるに、昨年来、我が国の雇用情勢が急激に悪化して、いわゆる「派遣切り」が多く発生しており、その中で、登録型派遣については、派遣元における雇用が不安定であり問題であるという指摘があったところである。また、特に製造業務派遣については、製造業が我が国の基幹産業であり、技能を継承していくためにも労働者が安定的に雇用されることが重要であると考えられるところ、昨年来のいわゆる「派遣切り」の場面においては派遣労働者の雇用の安定が図られず、製造業の技能の継承の観点からも問題であるとの指摘があったところである。

(平成21年12月28日 労働政策審議会報告)

9

改正法案に盛り込むべきとされた事項

政府が次期通常国会に労働者派遣法の改正法案を提出するに当たっては、昨年(平成20年 - 注)11月に第170回臨時国会に提出した法案(以下「20年法案」という。)の内容に、下記の各事項に示した内容を追加・変更した内容の法案とすることが適当である。

(平成21年12月28日 労働政策審議会報告)

したがって、民主・社民・国民新党の3党が第171回通常国会に提出した法案(旧3党案)にはなく、20年法案にのみ存在した規定も、同様に改正法案には盛り込まれることになった。

- (1) 離職後1年以内の労働者の派遣受入れの禁止
- (2) 派遣元に「期間を定めないで雇用される」派遣労働者を対象とした、事前面接等派遣先による特定行為の解禁、派遣先の派遣労働者に対する労働契約申込み義務(26業務を対象とした「3年超え」の派遣)の適用除外

10

1 登録型派遣の原則禁止(平成25年施行)

- (1) 派遣労働者の雇用の安定を図るため、常用雇用以外の労働者派遣を禁止することが適当である。(ここにいう常用雇用には、「期間の定めなく雇用されている者」のほか、「過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者または採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者」が含まれる。)
- (2) ただし、雇用の安定等の観点から問題が少ない以下のものについては、禁止の例外とすることが適当である。

専門26業務(期間制限違反の問題は残る、も同じ)
産前産後休業・育児休業・介護休業取得者の代替要員派遣
高齢者派遣
紹介予定派遣

なお、使用者代表委員から、暫定措置を講ずる場合に、経済状況や労働者のニーズも十分考慮に入れた上でその範囲や期間の在り方を検討すべきことに加え、そもそも登録型派遣は、短期・一時的な需給調整機能として有効に機能しており、これを原則として禁止することは労働市場に混乱をもたらすことから、妥当ではないとの意見があった。

11

2 製造業務派遣の原則禁止(平成25年施行)

- (1) 昨年来、問題が多く発生した製造業務への労働者派遣については、これを禁止することが適当である。
- (2) ただし、雇用の安定性が比較的高い常用雇用の労働者派遣については、禁止の例外とすることが適当である。(「常時雇用する労働者」の定義については、1に同じ)

なお、使用者代表委員から、まずは真に問題がある分野を的確に見極める必要があるところ、製造業務全般への派遣を原則禁止することは、国際競争が激化する中において、生産拠点の海外移転や中小企業の受注機会減少を招きかねず、極めて甚大な影響があり、ものづくり基盤の喪失のみならず労働者の雇用機会の縮減に繋がることから反対であるとの意見があった。

12

3 日雇派遣の原則禁止(平成22年施行)

- (1) 雇用管理に欠ける形態である日々又は2か月以内の期間を定めて「派遣元が - 注」雇用する労働者については、労働者派遣を禁止することが適当である。
- (2) この場合、20年法案と同様に、日雇派遣が常態であり、かつ、労働者の保護に問題ない業務等（ 26業務の一部）について、政令によりポジティブリスト化して認めることが適当である。
- (3) なお、雇用期間のみなし規定（2か月+1日）については、就業日など、みなされた労働契約の内容が不明確である等の問題があることから、設けないこととすることが適当である。

13

4 均衡待遇(平成22年施行)

派遣労働者の賃金等の待遇の確保を図るため、派遣元は、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮するものとする旨の規定を設けることが適当である。

5 マージン率の情報公開(平成22年施行)

20年法案にあるマージン率等の情報公開に加え、派遣労働者が自己の労働条件を適切に把握するとともに、良質な派遣元事業者を選択する一助とするため、派遣元は、派遣労働者の雇入れ、派遣開始及び派遣料金改定の際に、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示しなければならないこととすることが適当である。

14

6 違法派遣の場合における直接雇用の促進(平成22年施行)

- (1) 違法派遣の場合、派遣労働者の希望を踏まえつつ雇用の安定が図られるよう、派遣先が、以下の違法派遣について違法であることを知りながら、
(改正法案では、違法であることを知らなかった場合にも「無過失」であることを要求) 派遣労働者を受け入れている場合には、違法な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を申し込んだものとみなす(改正法案では、違法状態が終了した後、1年間は申込みを撤回できないものとする) 旨の規定を設けることが適当である。

禁止業務への派遣受入れ

無許可・無届の派遣元からの派遣受入れ

期間制限を超えての派遣受入れ(旧3党案ではみなしの要件とされていた派遣元から派遣先への「派遣停止の通知」を要件から除外)

いわゆる偽装請負(労働者派遣法の義務を免れることを目的として、労働者派遣契約を締結せずに派遣労働者を受け入れること)の場合(平成21年12月18日の最高裁判決を、立法によって覆す)

1 (登録型派遣の原則禁止) に違反して、常用雇用する労働者でない者を派遣労働者として受入れ(平成25年施行)

15

- (2) (1) の規定の履行確保のため、通常の民事訴訟等に加え、(1) によりみなされた労働契約の申込みを派遣労働者が受諾したにもかかわらず、当該派遣労働者を就労させない派遣先に対する行政の勧告制度を設けることが適当である。

なお、使用者代表委員から、仮に規定を設ける際には、派遣先の故意・重過失に起因する場合に限定した上で、違法性の要件を具体的かつ明確にする必要があることに加え、そもそも雇用契約を申し込んだものとみなす旨の規定を設けることは、企業の採用の自由や、労働契約の合意原則を侵害することからも反対であるとの意見があった。

(1) に関連して、2月8日には、厚生労働省から「期間制限を免れるために専門26業務と称した違法派遣への厳正な対応(専門26業務派遣適正化プラン)」が公表されていることに注意。

なお、改正法のもとでは、派遣労働者が「申込み」を承諾した段階で、労働契約は成立することになるから、以後、派遣先は派遣労働者との間で雇用関係が存在しないことを理由に、派遣労働者が加入する労働組合との団体交渉を拒否できなくなることにも注意。

16

派遣元と派遣先が締結する**労働者派遣契約**には、次のような業務内容および就業時間に関する定めを置くことが必要となり、派遣元が派遣労働者に交付する**労働条件明示書**においても、同様の記載が必要となる。また、**派遣先管理台帳**や**派遣元管理台帳**には、こうした業務の種類に加え、日々の就業状況（業務の種類別の時間数）も克明に記録する必要がある。ただ、このように明確に時間数で区分できる業務は、頭のなかでは想像できても、実際にはほとんど存在しない（小島『職場の法律は小説より奇なり』（講談社、平成21年）125頁以下）。

労働者派遣契約の定め方の例（労働者派遣事業関係業務取扱要領）

1 業務内容

A 日本語ワードプロセッサ業務。

作成すべき書類は、会計書類とする。なお、この業務に従事するためには、1分間60ワード以上を操作できる程度の能力を必要とする。

なお、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条第5号事務用機器操作に該当。

付随業務として、帳票を打ち出し、営業所の宛先別に仕訳する業務を行う。

付随的な業務として、営業所宛てに当該帳票の梱包、発送の業務を行う。また、繁忙期（3月後半）には、所属部署内の電話対応の業務あり。

B 以下、略

6 就業時間 9時から18時まで

A業務のうち付随的な業務（帳票の梱包、発送）に従事する時間は、毎週木曜日の午前中3時間とする。

派遣法の改正はまだ終わっていない

改正法案は未提出。まだ国会の審議も始まっていない。

労働政策審議会の「おおむね妥当」との判断は、文字どおり審議会の判断の域を出るものではない。

50万人を超える反対署名とは何だったのか。署名に応じたスタッフの期待を裏切ってはならない。

ぶれない、逃げない、諦めない。

派遣制度改正の方向を示した 協会の「基本的な考え方」(平成21年6月)

(1) 派遣の機能(労働市場へのブリッジ機能・労働市場における移動促進機能)を更に強化し、我が国のエンプロイアビリティの向上を図るために重要な視点は、派遣制度の基本的な枠組みを見直し、不要な規制の緩和・撤廃をすることと、適切な派遣労働者の保護の両立を図ることだと考えます。

具体的には、派遣期間の制限及び業務区分(26業務とそれ以外の業務)の撤廃など適切な派遣制度の枠組みを確立すること、と同時に、社会労働保険の適用・安全衛生の確保・同一価値労働同一賃金の実現・直接雇用への支援・キャリアカウンセリングを含む能力開発の支援など、派遣労働者の保護・支援を確実に行うことと考えます。

19

(2) 「労働者派遣法は、万人に理解・周知できる、遵守しやすい簡潔な法律とすべきである」と考えます。

派遣法による規制自体が難解で、かつ、現実と合致しない過剰なものとなっており、派遣労働者や派遣元はもとより、派遣先もこれを守ることが著しく困難になっています。また、難解であるがゆえに解釈の余地も大きく、このことが労働局により解釈が異なるなど、裁量行政の弊害を生み出すものとなっています。派遣法が規定する手続や条件については、これを大幅に簡素化し、遵守可能なもの(誰に対しても「守れ」といえるもの)に改める必要があります。

派遣元、派遣先ともに、応分の責任を果たすなかで、無理のない「程良い規制」の実現を目指す。

20

個別の派遣制度について

(1) 派遣対象業務

政令で定める26業務とそれ以外のいわゆる自由化業務の取扱いの区別をなくす。企業における業務は多様化し、個人の役割も単一のものではないことを前提とすれば、業務の分類をすること自体が実態にそぐわなくなっています。また、専門性の考え方やその有無も観念の世界であり、平易な制度の構築を目指すためには「政令26業務とそれ以外の業務」という業務の2階建て方式のあり方を根本的に見直すべきであると考えます。

(2) 派遣禁止業務

派遣禁止業務は、職場の安全性を考慮して現行のままとする。合理的な禁止理由がない限り解禁し、派遣スタッフの「職業選択の自由」を保障すべきですが、建築・港湾・警備の各業務における派遣労働者の安全衛生を考慮し、現行のままとします。

21

(3) 派遣期間の制限と雇用の申し込み義務

派遣先での、派遣スタッフの派遣受入期間については、その制限を撤廃する。また、同一派遣労働者の同一派遣先（部署）への派遣期間は3年を限度とする、と同時に雇用の申し込み義務を廃止する。

・派遣を「臨時的・一時的」なもの、位置付けることに反対です。長期的な雇用慣行が大きく変容しているとはいえなくても、派遣を「臨時的・一時的な労働力需給制度」ととらえることは、もはや実態と合わなくなっています。

・本来、派遣労働者の雇用の安定と雇用機会の確保を図るため、派遣労働者及び派遣先双方が「派遣就労の継続を希望」をする場合は派遣期間の制限なく就労できるよう取り扱うべきであると考えています。しかし、現行法の「雇用の申し込み義務（40条の4及び5）」に伴う諸問題（下記*）が多いことから、これの撤廃と同時に、「同一派遣労働者の同一派遣先（部署）への派遣期間は3年を限度とする」制度を提案します。勿論、この3年を超えて当該派遣労働者を派遣先が使用したい場合、また当該派遣労働者が（直接雇用で）継続して働きたい場合は、双方の意思確認、紹介予定派遣への移行等、「良好な雇用」への橋渡し役として、派遣元が必要な支援を行います。

22

* 本来、採用（雇用）というものは、求職・求人双方の当事者の積極的な意思表示があればこそ、採用（雇用）が成立し、この維持・継続が期待できるのである。このことからすると、現行法や行政の指導に基づく直接雇用は、必ずしもこの維持・継続や労働条件の向上が期待できるものではないと考える。

* 機会は平等に開かれるべきであるが、現実の経済社会では、「すべてが正社員では企業経営が成り立たない」ということも直視しなければならぬ。

【参考】紹介予定派遣を行った派遣元事業所は3,848所（対前年度比29.5%増）……、紹介予定派遣に係る労働者派遣契約の派遣先からの申込人数は165,797人（対前年度比17.5%増）、紹介予定派遣により労働者派遣された労働者数は58,762人（対前年度比10.0%増）、紹介予定派遣において職業紹介を実施した労働者数は49,021人（対前年度比22.8%増）、紹介予定派遣で職業紹介を経て直接雇用に結びついた労働者数は37,901人（対前年度比16.6%増）となっている。

（平成20年度「労働者派遣事業報告」）

23

派遣元の使命と役割 志を失わなければ道は拓ける

派遣元の使命は find people jobs

この使命と役割（＝労働市場における仲介機能）を果たすために、派遣会社は存在する。

志（ミッション）さえ失わなければ、道は必ず拓ける。
ぶれない、逃げない、諦めない（再掲）

冬来たりなば春遠からじ

If winter comes, can spring be far behind?

厳寒の冬の後にも、必ず春はやって来る。

24