

労働者派遣法の現状と課題

厚生労働委員会調査室

やました たかひさ
山下 孝久

1. はじめに

労働者派遣法（正式名称は「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」という。）が昭和61年に施行されて20年以上が過ぎた。

労働者派遣制度は、法制定当時は、専門的な業務等に限り認められていたが、その後、対象業務を順次拡大し、平成11年改正では対象業務を原則自由化した。さらに平成15年改正では、製造業への派遣も解禁され、派遣期間も最長3年間に延長された。

これまでの累次の規制緩和、長引く不況下での企業のコスト削減とリストラ、労働者の就業ニーズの多様化等を背景に、派遣労働は大きく拡大してきた。一方で、近年、偽装請負、スポット派遣、日雇い派遣などの問題が顕在化し、社会問題となっている。

現在、厚生労働省は、労働者派遣制度改正の検討を進めている。政府の規制改革会議等は、更なる規制緩和を提言しているが、一方、連合等の労働側は、派遣労働者の雇用の安定と公正処遇を柱に、規制を強化する必要があると主張している。制度創設時の趣旨と現実とのギャップが見られる中で、制度の見直しがどうなるのかが注目される。

そこで、本稿では、労働者派遣制度に関し、法制定の経緯と法改正の変遷、派遣労働の現状と制度見直しの動向にも触れつつ、労働者派遣法をめぐる諸課題について、述べることにしたい。

2. 労働者派遣法の制定と法改正の変遷

(1) 労働者派遣法の制定

戦後の労働法制は、労働基準法第6条の中間搾取(ピンハネ)の禁止と職業安定法第44条による労働者供給事業の禁止を規定して、労働者の直接雇用を原則とするとともに、有料職業紹介の原則禁止と職業紹介の国家独占の原則を基本とした。これは、戦前の製糸・紡績業における女工の就職状況や土木建築、港湾荷役、鉱山などにみられたような労働者供給事業による人身売買、強制労働、中間搾取などの弊害を除去し、労働の民主化を図るためであった。

ところが、高度経済成長期に入るとサービスの経済化に伴う職業の専門分化、守衛や清掃といった建物サービスをはじめとする間接業務分野の外注・下請化の進行、希望する日時等に合わせて専門的な知識、技術、経験をいかして就業することを希望する労働者の意識の変化等を背景として、自己の雇用する労働者を他社に派遣し、そこで指揮命令を受けて業務処理を行うといういわゆる人材派遣業が増加してきた。

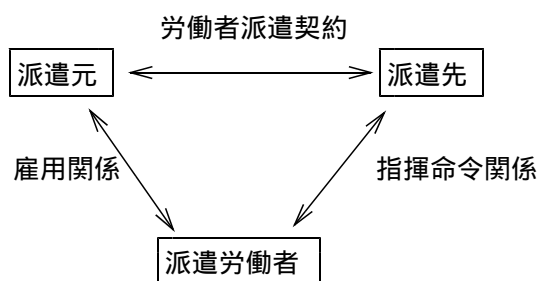
しかし、労働者派遣事業は、「雇用関係」と「使用関係」が分離し、派遣元の労働者が派遣先の企業で就業するという特殊な事業形態であることから、従前、雇用関係が二つあるような労働者供給事業は職業安定法が禁止しており、それとの関係で問題が生

ずる場合があったこと、また、実際に指揮命令する者と雇用者が違うことから、労働基準法等の適用に関しても適切に対処できず、労働者の保護が不十分であったこと等の問題があった。

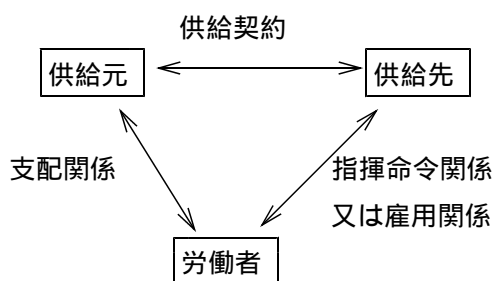
そこで、労働者派遣事業の事業形態の抱える問題点の解消を図るため、労働力需給システムの一つとして制度化し、適切な法規制を行うこととし、昭和60年に労働者派遣法が制定され、翌年の昭和61年7月から施行された。こうして、労働者供給事業の禁止という精神は堅持しつつも、特定の業務分野については、労働者派遣事業が労働者供給事業の中から取り出されて、法的な整備が図られることとなった。

図表1 労働者派遣事業、労働者供給、請負事業、有料職業紹介の概要

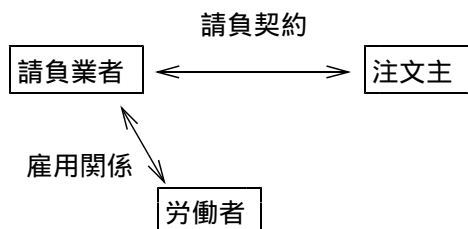
(1) 労働者派遣事業



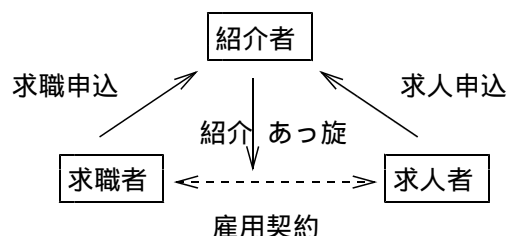
(2) 労働者供給



(3) 請負事業



(4) 有料職業紹介



労働者派遣法では、労働者派遣事業の定義付けがなされるとともに、派遣元事業主及び派遣先事業主の講ずべき措置が定められた。そして、我が国における雇用慣行との調和に留意し、常用雇用の代替とならないよう十分に配慮する観点から、労働者派遣事業として認める業務(政令で定める)は、業務の専門性、雇用管理の特殊性を考慮して、派遣可能業務を限定する、いわゆるポジティブリスト方式として出発した。法施行当初の適用対象業務は、ソフトウェア開発、事務用機器操作、通訳・翻訳・速記等13業務であったが、施行後直ちに機械設計、放送関係の3業務が追加され、16業務となった。

(2) 主な法改正の概要

昭和60年の法制定以降、数度にわたる法改正が行われている。第一は平成8年改正(平成8年12月16日施行)である。まず、派遣労働者の就業条件の確保のため、労働者派遣

契約の契約事項への派遣労働者からの苦情処理等に関する事項の追加、派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針の公表が定められた。次に、派遣先における派遣就業の適正化のため、適用対象業務以外の業務への派遣就業の禁止及び派遣元事業主(許可・届出事業主)以外の者からの派遣の受入れ禁止、これらの違反を是正するための勧告、公表等が定められた。また、育児・介護休業取得者の代替要員の業務の派遣については、港湾運送業務、建設業務及び警備業務だけを禁止し、それ以外の業務は可能とした。さらに、政令改正により適用対象業務に書籍等の制作・編集、OA インストラクション等が追加され、専門的等26業務(以下「専門26業務」という¹。)に拡大された。

第二は平成11年改正(平成11年12月1日施行)である。背景としては、労働市場での民間職業紹介事業所サービスの積極的な役割等を定めた「民間職業仲介事業所に関する条約」(ILO第181号条約)が平成9年に採択されたこと等を踏まえ、職業安定法と労働者派遣法の大幅な規制緩和が行われた。前者の改正により、職業紹介の国家独占の原則が廃止され、有料職業紹介事業の許可制による原則自由化等が図られた。後者の改正の内容は、労働者派遣事業を新たに「臨時的・一時的な労働力の需給調整システム」と位置づけるとともに、適用対象業務をポジティブリスト方式からネガティブリスト方式(派遣禁止業務を限定列挙する仕組み)へと変更し、原則自由化とした。その際、適用除外業務は、港湾運送業務、建設業務、警備業務、政令で禁止する業務(医療関連業務)、物の製造業務(法附則及び省令、当分の間適用除外)とされた。

また、専門26業務を除く新たな適用対象業務については、派遣受入期間を1年以内に制限をした。さらに、派遣労働者の個人情報保護規定の追加、派遣労働者の直接雇用の努力義務の創設、派遣先が派遣労働者を特定することを目的とするいわゆる事前面接等の行為の制限、派遣労働者による行政機関への申告制度の創設、労働・社会保険の適用加入措置等、労働者保護措置の拡充も行われた。

第三は平成15年改正(平成16年3月1日施行)であり、更なる規制緩和が行われた。

その改正内容は、対象業務から除外していた物の製造の業務について、労働者派遣を解禁したこと(法施行後3年間の平成19年2月末までは、派遣受入期間の制限は1年)

専門26業務について、それまで行政指導により3年とされていた派遣受入期間の制限を撤廃したこと、専門26業務以外の業務について、派遣受入期間の制限を1年から最長3年に延長したこと、派遣労働者の直接雇用を促進するため、専門26業務以外の業務について派遣受入期間の制限に抵触する日以降も使用する場合、又は専門26業務について3年を超えて受け入れており新たに労働者を雇い入れようとする場合は、派遣先が派遣労働者に対して雇用契約の申込みをすることを義務付けること等である。

3. 派遣労働の現状と労働者派遣制度見直しの動向

(1) 派遣労働の現状

厚生労働省の各種調査²によると、平成18年度の年間で就業経験がある派遣労働者数は約321万人(対前年度比26.1%増)であり、過去最高を記録した³。法施行の昭和61年度

では14万人であったものが、適用対象業務をネガティブリスト化した平成11年度には107万人となり、その後急増し続け、平成14年度には213万人と初めて200万人台に達している。

労働者派遣事業には、派遣元に登録された労働者を主として派遣する一般労働者派遣事業(許可制。以下「一般派遣事業」という。)と、派遣元に常用雇用された労働者のみを派遣する特定労働者派遣事業(届出制。以下「特定派遣事業」という。)の2種類がある。平成18年度の一般派遣事業所数は18,028事業所、特定派遣事業所数は23,938事業所であり、平成15年度と比較して、前者が約2.4倍増、後者が約2.6倍増である。

一般派遣事業と特定派遣事業を合わせた年間売上高の総額は、平成8年度は1兆1,827億円であったが、平成18年度には対前年度比34.3%増の5兆4,189億円(一般派遣事業4兆4,082億円、特定派遣事業1兆107億円)に膨らんでいる。

平均派遣料金(一日8時間当たりの平均額)は、一般派遣事業が15,577円であるのに対し、特定派遣事業が22,948円である。一方、派遣労働者の平均賃金(1日8時間当たりの平均額)は、一般派遣事業が10,571円であるのに対し、特定派遣事業は14,156円である。いわゆるマージン率(派遣料金と賃金の差額が派遣料金に占める割合)を見てみると、全体平均では一般派遣事業が32.1%、特定派遣事業が38.3%である。

登録型派遣の場合の雇用契約期間では、「3月以上6か月未満」が31.7%と最も多く、次いで「6か月以上1年未満」21.9%、「3か月未満」17.5%、「1年以上3年未満」13.1%の順となっている。派遣労働者を就業させる理由については、「欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため」とする事業所が74%、次いで「一時的・季節的な業務量の変動に対処するため」50.1%、「常用労働者数を抑制するため」22.9%となっている。

派遣労働者を年齢階級別に見ると、20歳~34歳という若年層で6割を占めている。派遣労働者の派遣事業での構成は、登録型が約61.6%、常用雇用量が38.4%である。常用雇用量派遣労働者では、男性が多く、1日8時間、週5日労働であり、月給が多く、平均年収は約337万円である。一方、登録型派遣労働者は女性が多く、1日約7時間、週5日労働であり、時間給が多く、平均年収は約242万円である。

派遣労働者の意識では、26業務以外の常用雇用量及び登録型において、「できるだけ早い時期に正社員として働きたい」と希望する者(約40%)が、「今後も派遣労働者として働きたい」と希望する者(約30%)を上回っている。

一方、派遣労働をめぐるのは、近年、製造現場等を中心に偽装請負、違法派遣等が続出している。平成18年7月末から、キャノンや松下電器子会社等の大手メーカーで偽装請負が相次いで発覚し⁴、同年10月、業務請負大手のクリスタルグループ子会社である大阪の「コラボレート」社に対し、偽装請負を繰り返したとして、初の事業停止命令が出された。平成19年8月には、人材派遣会社「フルキャスト」に対して、禁止業務への派遣を繰り返したとして、全事業所の事業停止命令が出された。

また、携帯電話やメールを通じ、派遣会社から1日単位で仕事に派遣される日雇い派遣、スポット派遣と呼ばれる新たな雇用形態が20~30代の若者を中心に急速に広がっている。厚生労働省の初の実態調査⁵によると、1か月未満の雇用契約である短期派遣労働

者は約5万3千人で、そのうち1日単位の雇用契約である日雇い派遣労働者は約5万1千人に上る。短期派遣労働者は約6割が男性で、女性は4割であり、35歳未満の若年層が7割弱を占め、1月の平均就業日数は14日、平均月収は13.3万円となっている。日雇い派遣をめぐる問題では、データ装備費等の違法な給与天引き、職業安定法違反の二重派遣、建設・港湾・警備業務への違法派遣、労災事故の不適切報告、配置を義務付けている派遣元責任者の不在、不透明な宿泊施設付きの派遣等問題が噴出している。

さらに、不安定な就労を余儀なくされ、定住先がなく、インターネットカフェや漫画喫茶で寝泊りするいわゆる「ネットカフェ難民」は、全国で推計約5,400人に上るとされ、その半数は派遣やパート等の非正規労働者となっている。

(2) 労働者派遣制度の見直しの動向

最近の労働者派遣制度の見直しをめぐる動向を見てみると、平成18年12月、政府の規制改革・民間開放推進会議は、労働者派遣を含む労働法制の包括的・抜本的な改革に向けて規制の見直しを求める答申をまとめた。これを受け、平成19年6月に閣議決定された「規制改革推進のための3か年計画」においては、紹介予定派遣以外の労働者派遣における事前面接の解禁、派遣期間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申込み義務の見直し、医療従事者の労働派遣が、平成19年度中の検討課題として示されている。一方、政府の経済財政諮問会議においても、平成18年11月、派遣労働に関する規制緩和について、民間議員より労働市場の規制緩和（いわゆる「労働ビッグバン」）が提案され、その中では、派遣期間制限の緩和、派遣対象業種の制限の廃止、雇用契約申込み義務の撤廃などを求めている。また、平成19年5月、規制改革会議再チャレンジワーキンググループ労働タスクフォースも同趣旨の提言を行っている。

これに対して、労働側は労働者保護の立場から、労働者派遣法の抜本の見直しを求めている。連合は、あるべき方向として、専門的な業務に限定してポジティブリスト方式とする、常用型派遣を基本とする。当面の対策としては、一般業務の登録型派遣の禁止、専門26業務が高度の専門性の業務かどうかの見直し、登録型派遣事業の許可要件の厳格化等の規制の強化を求めている。

こうした状況の中、厚生労働省は、平成15年改正法附則にある法施行5年後の見直し検討規定に基づき、労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会において、議論を進めている。平成19年12月25日、同部会は、規制緩和の実施を見送り、日雇い派遣の規制強化を検討する旨の中間報告を取りまとめた。

4. 労働者派遣法をめぐる諸課題

(1) 偽装請負問題への対応

偽装請負とは、形式的には請負契約という形がなされていても、実態は請負事業主が自ら労働者を指揮監督せずに、労働者を発注元企業（メーカーなど）の管理下へ常駐させ、発注元企業が実質的に指揮命令して業務を行わせるもの（労働者派遣の状態になっ

ているもの)をいう。この状態においては、労務管理や安全管理責任があいまいとなり、危険防止措置が十分に講じられない等により、労災事故の発生が高まり、労災隠しも助長される。偽装請負の場合は、請負事業主がするのは単に人を集め、メーカーに送り込むだけであり、あとはメーカーに任せる形をとる。請負労働者が働く場所はメーカーの工場内であり、メーカーの正社員から直接指揮命令を受け、従わざるを得ない。また、生産量に応じて仕事が大幅に減れば請負契約を打ち切れればよく、生産現場の労働力の調整も容易であり、安全管理や労災事故の対応も請負事業主に任せきりとなっている。

こうした偽装請負に対し、厚生労働省は、平成16年3月に物の製造業務への労働者派遣が解禁された状況の中で、平成16年度から偽装請負に対する監督指導の強化に乗り出し、従前は公共職業安定所「ハローワーク」で監督指導業務を行っていたものを、都道府県労働局に集中化させるとともに、違反に対する文書指導の徹底等を図ってきた。また、偽装請負の防止・解消の取組を一層強化するため、平成18年9月には都道府県労働局長に対して、請負事業主、発注者への周知啓発や監督の強化、悪質な事案に対する事業の許可取消しや事業停止処分の積極的対応を内容とする通知を发出した。さらに、平成19年6月には製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進のため、請負事業主及び発注者が講ずべき措置に関するガイドライン(指針)の策定等の対策を講じてきた。

これまで厚生労働省は、偽装請負については、適正な請負にするか、あるいは労働者派遣法に従った労働者派遣とするよう指導するとともに、直接雇用の指導も行っている。現状では、労働者派遣法違反の場合、まずは派遣元事業主に改善命令や事業停止命令、罰則を科すことなどが行われるが、依頼主たる派遣先には指導、助言は行われても特段の法的制裁を行うことにはなっていない。一歩進んで労働者派遣法の基本的枠組みを守らない違法派遣の場合には、職業安定法第4条6号でいう労働者派遣にはそもそも該当せず、職業安定法第44条の禁止する労働者供給事業に該当するものとして、職業安定法第44条違反として受入れ先企業も積極的に取り締まりの対象にすべきであろう。

もとより偽装請負、違法派遣の摘発強化は当然のこととしても、それだけで問題が全面解決することになるわけではない。厚生労働省の推計(平成16年)によれば、製造業の請負労働者数は約87万人とされる。これら請負労働者は、雇用契約が短期で繰り返される等労働条件、処遇含め不安定な立場に置かれている。請負労働者の雇用安定のため、正社員化への道を開くことにも積極的に取り組むべきである。そのことが技術技能の伝承、従業員の忠誠心や志気の向上、労働現場の安全性の確保、企業イメージの改善につながっていくと思われる。また、監督指導強化の通達や偽装請負防止のためのガイドライン策定等の対応のみでは十分な解決が図れず、限界があることも否めない。今後、請負と労働者派遣の区分基準(昭和61.4.17労働省告示第37号)の在り方にも検討を加え、ガイドラインの法制化などの法的措置の整備が求められているのではなかろうか。

(2) 日雇い派遣等新たな雇用形態への対応

日雇い派遣でやむなく働く若い労働者が急増する中、人材派遣会社が当たり前のように行っていた違法行為が次々と明るみになっている。派遣されるたびにデータ装備費、

業務管理費などの名目で1日約200～300円を賃金から天引きしていた事案があるが、これは労働基準法の賃金全額払いの原則に違反している。派遣が禁止されている警備や建設、港湾労働などの業務への違法派遣も発覚している。仕事の確認後、キャンセルや欠勤をした場合には、次の仕事の給料から1,000円が減給されることもあるという。ほかにも集合時間から作業開始時間までの賃金が支払われない、危険な現場で作業させられたなどの事案も生じている。

こうした中、厚生労働省は、日雇い派遣での給与天引き問題に関し、全国の労働基準監督署を通じて派遣会社を調査し、返還に応じない等の悪質事例には司法処分を含め厳正に対処するよう指示する等、業界の一斉指導に乗り出している。

登録型の派遣では、派遣労働者が派遣先に派遣期間中のみ、派遣元との間に労働契約関係が成立する。この場合に派遣元が労働契約上の使用者としての雇用主責任をしっかりと果たしうるのかをよく検証しなければならない。スポット派遣などの形態は、労働者派遣法がまったく想定していない事態である。単なる手配師ともいえるような業者が、行政の取り締まりをすり抜けて収益を上げているのが実態ではないかとの指摘もある。

派遣元が使用者責任を果たさず、派遣先の単なる職業紹介を行っているに過ぎないような事例の横行が見られることを踏まえ、特に一般業務の登録型派遣については、例えば、極めて短期間の派遣は労働者派遣とは認めずに職業紹介とみなすとか、派遣期間の下限規制の可否も含めて、その在り方を再検討すべきではなかろうか。

また、「ネットカフェ難民」等の不安定就労者に対しては、職業相談・職業紹介だけでなく、住宅の確保、社員寮付きの仕事のあっせん、技能講習、生活相談の対応等を含めた総合的な対策を講ずる必要がある。なお、厚生労働省も20年度予算案では、NPOと連携した職業紹介などの就職支援の実施のため、新規に1.5億円を計上している。

(3) 派遣労働による常用雇用の代替防止

すべての職場が派遣労働者に取って代わるとは考えにくいものの、これまで労働コストの低減やリストラのため、使用者は派遣労働の活用を拡大させてきた。したがって派遣労働の拡大が派遣先で勤務する通常労働者に対して大きな影響を与えることはどうしても避けられない。そこで、派遣先において派遣労働が正社員の常用雇用の代替として利用されることがないようにするために、労働者派遣法では、具体的に派遣対象業務の限定と派遣期間の制限により対応してきた。現在、派遣の対象業務として禁止されている業務としては、大きく四つある。法律では港湾運送業務、建設業務、警備業務、その他政令で定める医療関連業務の一部が適用除外業務である⁶。

法制定当初は、専門性等を理由とした派遣しか認めておらず、これならば常用雇用の代替は起こりにくいと考えられていた。しかし、平成11年改正では、原則として対象業務による限定が撤廃され、労働者派遣事業は臨時的・一時的との位置付けに立って、それまでの専門26業務の派遣とは別に、その他一般業務に派遣が認められた。原則禁止から原則自由へと大きく舵を切ったのである。このことにより対象業務の限定による常用雇用の代替防止効果はかなり減少したとみるべきであろう。

一方、労働者派遣可能期間については、平成11年改正では専門26業務は当初原則1年、更新をしても3年以内とされてきたが、その他一般業務は1年以内が限度とされた。平成15年改正でも、労働者派遣事業の臨時的・一時的な位置付けは堅持されたが、専門26業務については派遣可能期間の制限がなくなり、その他一般業務の場合には、派遣可能期間が緩和され、原則は1年を限度としつつ、派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合等からの意見聴取をした上で、最長3年までの派遣が認められるようになった。その他一般業務の場合に、最長3年まで認めたことは、労働者派遣事業の臨時的・一時的労働の限定といえるのかどうかは議論の分かれるところである。

図表2 業務別の派遣受入期間の制限

業務の種類		派遣受入期間
	いわゆる「自由化」業務（～以外の業務）	最長3年まで(注1)
	専門26業務(政令で定める業務)	制限なし
	3年以内の有期プロジェクト業務	制限なし(注2)
	日数限定業務(注3)	制限なし
	産前産後・育児・介護休業を取得する労働者の業務	制限なし

注1 1年を超える派遣を受けようとする場合は、派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合等に対し、派遣を受けようとする業務、期間及び開始予定時期を通知し、十分な考慮期間を設けた上で意見聴取を行うことが必要。

注2 プロジェクト期限内に限る。

注3 1か月間の業務日数が、派遣先の通常の労働者の所定労働日数の半分以下かつ10日以下の業務。

(出所) 厚生労働省資料を基に当調査室作成

港湾運送業務、建設業務、警備業務において労働者派遣が禁止されていることについて、どう考えるかである。港湾労働法においては、特別な労働力需給調整システムが設定され、常用労働者に限定するとともに、登録型派遣を禁止している。いわゆる建設雇用改善法においては、常用労働者に限り、許可制により建設業務就業機会確保事業制度が行われている。警備業法においては、請負形態により業務を処理することが求められている。現状では、それぞれの法律で対処されており、禁止を解除する必要性はないとみるべきであろう。なお、医療関連業務の一部については、チーム医療に支障が生じ、また、患者に提供される医療に支障が生じかねないおそれがあることから禁止されてい

るが、へき地の病院等の医業を行う場合等は一定の緩和が行われてきている⁷。

また、派遣先の派遣受入期間の制限を設けている趣旨は、派遣労働者が常用雇用の代替として利用されるのを防ぐ必要からであり、現行の派遣受入期間の制限は引き続き堅持し、派遣受入期間の制限の撤廃または延長については、雇用慣行との調和が崩れるおそれが強く、慎重に考えるべきではなかろうか。

労働者派遣法第25条（運用上の配慮）は、制度を運用するに当たっては、我が国の雇用慣行との調和のもとに行われるように配慮しなければならない旨を定めているが、厚生労働省は、ここに「常用代替を防ぐ」という考え方が含まれ、法制定以来変わっていないとの見解である。派遣が可能な対象業務や派遣期間の在り方については、事業創設の趣旨に立ち返って、常用雇用の代替防止の立場と、失業緩和と企業競争力強化のための労働力調整手段としての立場の、いずれに重点を置くのか議論を深めるべきであろう。

（４）労働力需給調整機能の見直しをめぐる問題

ア 紹介予定派遣

紹介予定派遣は、派遣元事業主が職業紹介事業者を兼ねている場合に、労働者派遣の開始前後に派遣労働者と派遣先に対し雇用関係の成立のあっせんを行い、又は行うことを予定してするものをいう。ジョブリサーチ型の労働者派遣ともいえるものであり、平成15年改正で、法律上の位置付けを明確化した。指針の中では、派遣期間は、同一の派遣労働者について6か月以内という形で定め、派遣就業が終了する前でも職業紹介を可能としている。また、派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等については、紹介予定派遣の場合には実施可能であるが、ただし、年齢や性別を理由として特定の者を排除してはならないと、指針で定めている。

厚生労働省によると、紹介予定派遣の労働者数は平成18年度は約4万5千人で、そのうち職業紹介を経て、直接雇用に結びついた労働者数は6割の約2万7千人である。紹介予定派遣は、派遣先にとり、試用期間のように労働者を採用する必要はなく、労働者を選択できるというメリットがある。一方、派遣労働者にとっては、派遣先の仕事が自分に合うかどうかの見極めができる面はあるものの、派遣終了後も派遣先に採用されるかどうか不透明であるため、不安定な身分に置かれている。

実態を見ると直接雇用した後の雇用形態は有期雇用とするものが半数を占めており、紹介後の直接雇用される場合の雇用形態についての在り方について、今後、議論が必要であろう。また、紹介予定派遣の派遣可能期間については、派遣先事業主から延長への要望があるが、派遣労働者の側では、「雇用上の身分が不安定な期間が長くなるので、派遣可能期間を6か月より短くしてほしい」との声も多く、延長は慎重に判断すべきであろう。さらに、現行法では、派遣労働者が不採用の理由を派遣元を通じて照会できるととどまっているが、派遣先に対し理由の明示義務を課すことの検討も望まれる。

イ 事前面接等の派遣労働者の特定を目的とする行為

事前面接等による派遣労働者の特定を目的とする行為については、現行の制度では、いわゆる派遣先は労働者派遣契約の締結に際し、労働者派遣契約に基づく労働者派遣に

係る派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないように努めなければならないと規定されている(労働者派遣法第26条第7項)。具体的に特定することを目的とする行為とは、例えば、労働者派遣に先立って面接をすること、履歴書を送付させること、年齢や性別により派遣労働者を予め限定すること等の行為とされている。ただし、労働者自らの判断の下に、派遣就業開始前に事業所訪問を行う、若しくは派遣就業期間中の履歴書の送付を行うことは、特定を目的とする行為には当たらないとされている。

事前面接の解禁についてどう考えるかであるが、性別、年齢、容姿等による差別を生じさせたり、派遣労働者の就業機会が不当に狭められるといった懸念が指摘されている。派遣労働者を派遣先に派遣する行為は、派遣元による労働者の配置にほかならず、派遣先に派遣労働者のうち、誰を派遣するかを決定するのは、雇用関係のある派遣元である。事前面接を認めることは、派遣先が契約上の使用者でもないにもかかわらず、派遣労働者の採用行為を実質的に行うことを意味しているともいえ、労働契約上の使用者としての派遣元の存在意義が薄れかねない。雇用のミスマッチ防止の観点よりも労働者保護の視点から慎重な対応が望まれるのではなかろうか。

(5) 派遣労働者の雇用の安定化

ア 派遣労働者に対する雇用契約申込義務

労働者派遣法は、長期にわたって労働者派遣を受け入れたいときは、派遣先による派遣労働者に対する雇用契約申込義務について定めている。15年改正によるもので、二種類がある。まず、派遣受入期間の制限(最長3年間)のある業務(その他一般の業務)については、派遣受入期間の制限の抵触日以降も派遣労働者を使用しようとする場合である(法第40条の4)。具体的には、派遣受入期間の抵触日の1か月前から前日までの間に派遣元が、派遣先と派遣労働者のそれぞれに派遣の停止を通知する。それでも派遣先が引き続き使用したい、派遣労働者も引き続き働きたいという場合には、派遣先が派遣労働者に対し雇用契約の申込みをするという仕組みである。

もう一つは、派遣受入期間の制限のない業務(専門26業務)については、同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、その業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合である(法第40条の5)。この場合には、派遣労働者が派遣先に雇用されることを希望していることは要件になっておらず、3年以上になれば、本人の意思にかかわらず、派遣先は派遣労働者に対し雇用契約の申込みをしなければならない。

これらに違反して、直接雇用の申込みをしない派遣先に対しては、厚生労働大臣による助言、指導、勧告と最終的な企業名公表が予定されているが、現行の労働者派遣法は、派遣期間の上限を超えた派遣についてどうとらえているかは必ずしも明確ではない。

派遣労働があくまでも臨時的・一時的な必要性を充足するものとの立場から、登録型派遣で派遣可能期間を超えて受け入れていた場合には、直接の雇用契約申込義務から先へ進んで、派遣労働者の直接雇用につながる仕組みを強化する必要があるのではなかろうか。ドイツ、フランスでは、派遣先事業所と派遣労働者の間に、一定の場合に雇用契約が成立したとみなす制度があり、我が国でも立法論としての検討が課題となる⁸。

イ 派遣労働者と派遣先の通常労働者との労働条件格差の是正

派遣労働者と派遣先の同種の職務に従事する通常労働者との間には厳然とした賃金等の労働条件の格差が存在している。この格差があるからこそ、派遣先はメリットを感じ派遣労働を活用するともいえる。労働基準法第3条の均等待遇原則との関係から、格差是正が望まれるが、労働者派遣法は、均等待遇原則の規定を特段設けてはいない。

形式的にみると、派遣労働者の労働契約上の使用者は派遣元であり、派遣元が派遣労働者の労働条件について責任を負っているのであり、派遣先は派遣労働者と通常労働者との均等待遇に直接的な責任を負うことはない。

しかしながら、派遣元が使用者責任を十分に果たすためには、派遣労働者に対する派遣先で同様な職務をしている通常労働者との均衡、均等待遇についての取組の強化が必要なのではなかろうか。平成15年改正では、派遣先指針及び派遣元指針の中で、福利厚生、教育訓練等について派遣労働者も利用できるよう派遣先、派遣元が便宜と協力を図るよう努力義務が規定された。この努力義務の対象範囲の一層の拡大も望まれる。今後、派遣先における同種の職務に従事する通常労働者と派遣労働者との間の具体的な待遇改善につながるよう均衡、均等待遇の法的整備について、検討を進めるべきであろう。また、派遣元が派遣先から受ける派遣料金の情報公開を求める規定の整備も急がれる。さらに、派遣元、派遣先の労働条件をめぐっては、派遣労働者、派遣元労働組合、派遣先労働組合など労使関係の在り方についても、整理、検討が求められよう。

*

労働者派遣制度は、専門的な知識や経験をいかしてライフスタイルに合わせて働くことを希望する労働者に働く場を提供する雇用形態としてスタートし、雇用創出や労働力需給のミスマッチの解消に寄与してきたという側面もある。しかし、一方で、労働者の保護と雇用安定に様々な影響が出ている。就職氷河期の真ただ中に社会に出て、低賃金で不安定な雇用にあえいでいる25歳から35歳前後の若者たちは、派遣労働者や請負労働者、日雇い派遣などで働いていることも多い。正社員になりたくてもなれず、やむを得ず非正社員の道を選択せざるを得なかった現実は重い。ワーキングプアなど生活保護以下の水準で働いている新たな貧困層も増大している。雇用における格差問題の解決と若年労働者の長期的人材育成の観点から、労働者派遣システムが適正なものとなるよう、制度の軌道修正が望まれる。

【参考文献】

高梨昌『詳解労働者派遣法(第三版)』エイデル研究所(平19.3)

大橋範雄『派遣労働と人間の尊厳』法律文化社(平19.10)

外井浩志『偽装請負 - 労働者派遣と請負の知識 - 』労働調査会(平19.3)

朝日新書『偽装請負』朝日新聞社(平19.5)

「特集：先進国の派遣労働」『世界の労働』日本ILO協会(平19.9)

- 1 専門26業務とは、ソフトウェア開発、機械設計、放送機器等操作、放送番組等演出、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、建築物清掃、建築物設備運転・点検・整備、案内・受付・駐車場管理等、研究開発、事業の実施体制の企画・立案、書籍等の制作・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の営業、セールスエンジニアの営業・金融商品の営業、放送番組等における大道具・小道具をいう。
- 2 厚生労働省「平成18年度労働者派遣事業報告」、「平成16年派遣労働者実態調査」、「労働力需給制度についてのアンケート調査」(平成17年)による。
- 3 総務省「労働力調査」によると、平成18年平均の派遣労働者数は128万人であるが、これは毎月の月末1週間で就業経験がある派遣労働者数を指す。
- 4 『朝日新聞』(平18.7.31)。平成19年2月22日、衆院予算公聴会で、キャノンの請負労働者の大野秀之公述人が偽装請負の実態について発言している(第166回国会衆議院予算委員会公聴会議録第2号2頁)。
- 5 厚生労働省「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」(平成19年8月発表)。
- 6 なお、業務内容上の制限として、人事労務上の労使協議等における使用者側当事者としての業務と、弁護士、公認会計士等のいわゆる士業派遣も禁じられている。
- 7 平成15年の制度改正の際、社会福祉施設(身体障害者療養施設、特別養護老人ホーム等)における医療関連業務について派遣を可能とするとともに、紹介予定派遣による場合には病院等の医業における医療関連業務について派遣を可能とした。また、平成18年4月、政令改正により、産前産後休業、育児休業又は介護休業中の医療関係労働者の業務を代替する場合及びへき地にある病院等の医業を行う場合に、派遣を可能とした。さらに、平成19年12月、緊急医師確保対策(平成19年5月)に基づく医師不足地域に対する医師派遣システムについて、地域医療の確保のため都道府県(医療対策協議会)が必要と認めた病院等の医業を行う場合に、派遣を可能とした。
- 8 ドイツでは、派遣先事業所が無許可の派遣元事業所から派遣労働者を受け入れた場合、派遣先事業所と派遣労働者に労働関係が成立したとみなすとされている。業としての人材派遣を行う者は許可制とされ、許可が得られていないのは使用者としての適格性を欠いていることになるため、派遣労働者に実際の指揮命令権を行使する派遣先事業所が雇い主になると考えられている(平成19年3月13日、厚生労働省労働政策審議会職業安定分科会の第96回労働力需給制度部会での大橋範雄大阪経済大学経済学部教授説明)。
フランスでは、派遣業務終了後に、派遣先事業所が派遣労働者と雇用契約を締結することなく、又は新たに労働者派遣契約を締結することなく、引き続き派遣労働者を延長させた場合、当該派遣労働者は派遣先事業所と期間の定めのない労働契約を締結しているとみなされる。実際に派遣先事業所で就業することは少なく、実態として金銭賠償であるとされる。これは、期間の定めのない労働契約が締結されているとみなされ、それが破棄される場合に、期間の定めのない労働契約の場合に請求できる補償金が取れるという趣旨である(平成19年3月26日、第97回労働力需給制度部会における島田陽一早稲田大学法務研究科教授説明)。なお、厚生労働省ホームページに部会議事録が掲載されている。