

# 労働者派遣法改正案について

厚生労働委員会調査室 いしどう まさひろ  
石堂 正宏

## 1. はじめに

『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7月5日法律第88号）（以下「労働者派遣法」という。）制定から20年以上が経過したが、この間、労働者派遣制度は、経済・産業構造の変化に対応した多様な就業形態を求める企業側のニーズや労働者の就業意識の多様化などを背景として、対象業務の拡大や派遣期間の拡大等の規制緩和が行われてきた。そして、これに呼応するように派遣元の事業所数、派遣先事業所数、そして派遣労働者数は一貫して増加を続け、派遣労働は労働市場における需給調整機能として普及してきた。しかし、一方で、偽装請負や二重派遣等の企業のコンプライアンス違反などの問題や、派遣労働を始めとするいわゆる非正規労働の働き方をやむを得ず選択して、そこに滞留する若者の存在が注目されるに至った。このような若者が多く就労する日雇派遣においては、企業による違法な派遣が発生したことに加え、派遣される日々ごとに労働契約を結ぶ形態が雇用の不安定化を招くとして社会問題化した。

こうした状況を背景として、労働者派遣制度の見直しが求められ、厚生労働省は、日雇派遣を原則禁止するなど一定の派遣労働者の雇用の安定のための措置を内容とする『労働者派遣法等の一部を改正する法律案』を平成20年11月4日、第170回国会に提出した。同法案は、第170回国会において継続審議とされ、第171回国会に至っている。この間、米国発の金融危機が一気に深刻化し、日本経済においても大きな打撃となり、自動車業界や電機業界などの輸出型製造業を中心に、派遣労働者や有期契約労働者等のいわゆる非正規労働者が雇用調整の対象とされ解雇や雇止め等が行われるなど、雇用に深刻な影響を及ぼす事態となった。

このような厳しい雇用情勢の中、派遣労働者の雇用の安定及び適正な労働者派遣の確保、派遣元・派遣先責任等の在り方、製造業務への派遣の在り方等、改めて制度の基本的枠組みの在り方が議論されようとしている。本稿では、労働者派遣法の制定及び改正の経緯に触れるとともに、政府提出法律案の概要とその論点について述べることにする。

## 2. 労働者派遣法の制定及び改正の経緯

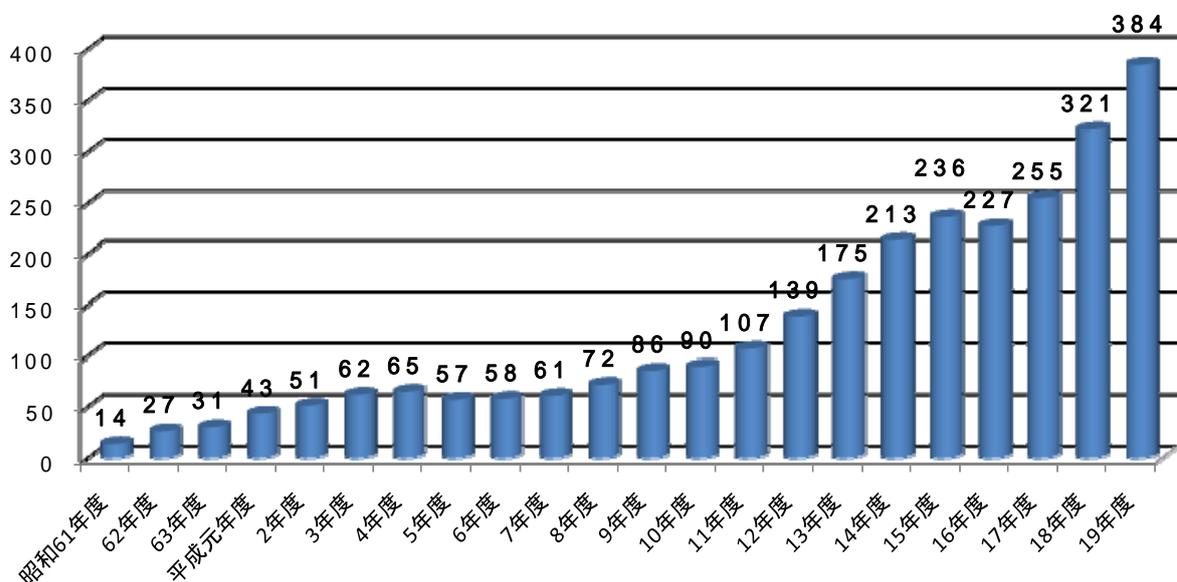
労働者派遣事業は、自己の雇用する労働者を他人の指揮命令を受けて当該他人のために労働に従事させること（他人に雇用させることを約してするものを含まない）を業として行うことと定義され、派遣元の雇用する労働者が派遣先の企業の指揮命令を受けて就業するという「雇用」と「使用（指揮命令）」が分離した特殊な事業形態である。このような労働者派遣事業は、戦後禁止されてきた従来の労働者供給事業の一形態に当たるものであるが、労働力の需給両面にわたる構造的変化の進行に伴い、昭和60年に労働者派遣法が

制定され、労働者供給事業の中から、供給元（派遣元）と労働者との間に雇用関係があり、供給先（派遣先）と労働者との間に指揮命令関係しか生じさせないような形態を取り出して、種々の規制の下で適法に事業を行えることとしたものである<sup>1</sup>。

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た業務に限定列挙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、速記等の13業務であった。

その後、社会経済情勢の変化等に伴い累次の改正が行われ、対象業務の拡大や派遣期間の延長などの規制緩和が行われている。平成8年の政令改正において対象業務が26業務<sup>2</sup>に拡大された。平成11年の法改正では、派遣可能業務を限定列挙する「ポジティブリスト方式」から、派遣禁止業務を港湾運送業、建設業、警備業、製造業等のみに限定列挙する「ネガティブリスト方式」に改定され、対象業務を原則自由化するとともに、派遣受入期間の制限を導入して常用雇用の代替防止策を担保した。その上で、労働者派遣法を「臨時的・一時的な労働力需給調整に関する対策」として明確に位置付けた。さらに、平成15年改正では製造業の分野においても派遣労働が解禁され、派遣可能期間は当初1年であったが、最長3年（派遣先の労働者の過半数の代表の意見聴取が必要）に延長された。

図表1 派遣労働者数の推移 (万人)



注：「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並びに特定労働者派遣事業における派遣労働者数の合計。「登録者」には、過去に雇用されたことのない者は含まれていない。

(出所) 厚生労働省の資料を基に筆者作成

### 3．法律案提出の経緯

平成15年改正の後、平成17年5月より、厚生労働省の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、平成15年改正の施行状況を踏まえたフォローアップ及び検討が行われてきた。しかしながら、同部会の議論においては、規制の更なる緩和を主張する使用者側と、規制の強化を求める労働者側の意見の隔たりが大きく、結論が得られず、同年12月25日にこれまでの検討状況を「中間報告」として取りまとめ、労働者派遣制度の在り方の根幹に関わる問題について、学識者からなる研究会を設け、その結果を踏まえ引き続き検討を行うこととされた。

これを受けて、平成20年2月14日に、「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」(以下「研究会」という。)が開催され、以後、11回にわたる検討を行って、同年7月28日に報告書が取りまとめられた。同報告書を踏まえて、労働力需給制度部会が同年7月30日から開かれ、日雇派遣の在り方や登録型派遣の常用化、派遣労働者の待遇の確保等について再び議論が開始された。その結果、同年9月24日に労働力需給制度部会等の報告を受けた労働政策審議会は、厚生労働大臣に対して、同日、労働政策審議会建議「労働者派遣制度の改正について」(以下「建議」という。)を行い、これを受けて、厚生労働大臣は10月24日に労働政策審議会に対して、労働者派遣法等の一部を改正する法律案要綱を諮問し、10月29日に労働政策審議会は同法律案要綱をおおむね妥当と認める旨の答申を行った。

平成20年11月4日、政府は、労働政策審議会の答申を受けて『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』を閣議決定し、第170回国会に提出した。同法案は、第170回国会において継続審議とされ、第171回国会に至っている。

### 4．法律案の概要

#### (1) 事業規制の強化

いわゆる日雇派遣は、あまりにも短期の雇用・就業形態であり、派遣元・派遣先双方で必要な雇用管理責任が果たされていない状況にあり、禁止業務派遣、二重派遣等、法違反の温床となり、労働災害も発生している。また、グループ企業派遣は、同一グループ内の事業主が派遣先の大半を占めるものであり、第二人事部的なものとして需給調整機能を果たさない面もあり、本来は直接雇用すべき者を派遣労働者として働かせることで、労働条件の切り下げにつながりかねないとの問題点も指摘されている。

このため、以下の改正を行うこととしている。

ア 日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者の労働者派遣(日雇派遣)について、原則禁止することとし、日雇派遣が常態であり、かつ、労働者保護に問題のない業務等については、政令でポジティブリスト化(18業務)<sup>3</sup>して認めることとする。

また、この措置に伴い、現在の日雇派遣労働者等の雇用の安定を図るため、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ずる。

イ グループ企業(親会社及び連結子会社)内の派遣会社が一の事業年度中に当該グル

ープ企業に派遣する人員（定年退職者を除く）の割合を8割以下にする。8割を超えている場合には、指導、指示、許可の取消し等の各措置を順次行う。

なお、離職した労働者（定年退職者を除く。）を元の企業に派遣することについて、離職の後1年間は禁止する。

## （2）派遣労働者の常用化や待遇の改善

登録型派遣<sup>4</sup>は、能力開発の機会が得にくいことや、就業経験が評価されない、やむを得ず派遣で働いているにもかかわらず固定化し、常用雇用になるための機会が少ないことが指摘されている。また、派遣労働者の待遇として、働きに見合った待遇がなされないことや、派遣会社（派遣元）の事業運営が不透明であるとの指摘がある。

このため、以下の改正を行うこととしている。

ア 登録型派遣労働者について、希望に応じ、以下のいずれかの常用雇用への転換推進措置を派遣元事業主に対して努力義務化する。

期間の定めのない派遣労働者又は通常の労働者として雇用する。

紹介予定派遣の対象とすることを通じて、派遣先での直接雇用を推進する。

期間の定めのない労働者への転換推進のための教育訓練等の措置を講ずる。

イ 派遣先が常用型派遣を選好するインセンティブとするための措置

期間を定めないで雇用される派遣労働者について、労働契約申込義務の適用対象から除外（26業務に限る。）する。

期間を定めないで雇用される派遣労働者について、特定を目的とする行為（事前面接等）を可能にするとともに、併せて、派遣労働者の特定の際、年齢又は性別を理由とした差別的取扱いを禁止する。

ウ 同種の業務に係る一般の賃金水準等を考慮しつつ、派遣労働者の職務の内容・成果、意欲、能力又は経験等を勘案して賃金決定することを派遣元事業主に対して努力義務化する。

エ 派遣労働者等について、希望、能力及び経験に応じた就業及び教育訓練の機会の確保等を派遣元事業主に対して努力義務化する。

オ 派遣労働者の数、派遣先の数、派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合（いわゆるマージン）、教育訓練に関する事項等の情報公開を派遣元事業主に対して義務化する。

カ 派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、雇用した場合における賃金の額の見込みなど待遇に関する事項の説明を派遣元事業主に対して義務化する。

キ 労働者派遣契約の締結の際、職業紹介後に労働者が従事する業務の内容、労働条件など紹介予定派遣に関する事項を明示する。

## （3）違法派遣に対する迅速・的確な対処

適用除外業務への派遣、無許可・無届け事業所からの派遣、期間制限違反、いわゆる偽装請負など、法違反の件数が年々増加しており、同じ事業主の下、違法を繰り返す派遣先

や処分逃れを画策する事業主も現出している。これら法違反に対する是正措置を強化する必要があるが、違法派遣の是正が労働者の不利益（雇止め、解雇等）につながる場合がある。このため、以下の改正を行うこととしている。

ア 適用除外業務への派遣、無許可・無届け事業所からの派遣、期間制限違反、いわゆる偽装請負の場合で派遣先に一定の責任があり、派遣労働者が希望する場合、派遣先に対し、行政が労働契約を申込みこと及び賃金その他の労働条件を低下させることのないよう措置をとることを勧告<sup>5</sup>する。

イ 派遣先の法違反に対する是正措置を強化するため、指導又は助言前置を廃止し、より強い行政措置（勧告）の発動を可能にする。

ウ 欠格事由を整備し、以下の場合には許可しないこととする。

許可を取り消された法人等の役員であった者で、取消しの日から5年を経過しないもの

許可取消し等の手続きが開始された後に事業の廃止の届出をした者で、届出の日から5年を経過しないもの 等

#### （４）派遣先の法律上の災害防止責任

派遣労働者の災害補償について、派遣先の法律上の災害防止責任が労災保険制度においてより反映されるよう、派遣先が故意又は重大な過失によって保険給付の原因である事故を発生させた場合には、派遣先に対する第三者求償の徹底を図るため、『労働者災害補償保険法』（昭和22年法律第50号）において、以下の改正を行うこととしている。

ア 派遣先に対して報告、文書の提出又は出頭を命じることができることとする。

イ 派遣先の事業場についても立入検査できることとする。

## 5．法律案の論点

### （１）日雇派遣について

日雇派遣は、登録型派遣の雇用期間が極めて短期の形態のものである。厚生労働省は「日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成20年厚生労働省告示第36号）」において「日雇派遣労働者」の定義を日々又は30日以内の期間を定めて雇用される者と定義している。

日雇派遣は、倉庫・搬送や製造業において多く見られ、極めて短期であるがゆえに、責任の所在があいまいになりがちで、保護に欠ける状態になりやすい。事業主のコンプライアンス意識の低さも相まって、禁止業務派遣や偽装請負、賃金からの不適正なデータ装備費の控除等の法違反の問題が生じており、派遣労働者の雇用の安定の面からも極めて問題があるとされている。さらに労働災害の発生も指摘されている。雇入れ時における労働安全衛生教育は、派遣元に責任が課されているが、極めて短期であるがゆえに派遣元による安全衛生教育が不十分であることが推察でき、労働災害の発生につながっていると思われる。

研究会報告書においては、「日雇派遣は、労働者保護という政策的な観点から、禁止す

ることを検討すべき」であり、「日雇派遣の禁止の対象範囲については、危険度が高く、安全性が担保できない業務、雇用管理責任が担い得ない業務は禁止の対象とすべきであること、一方、専門業務等を中心に、労働者の側に交渉力があり不利益を生じず、日雇形態が常態化しているものは禁止する必要がない業務もあることを考慮し、原則的に禁止すべきとの意見も勘案し、具体的な範囲の検討が必要」とし、「その対象となる雇用契約の期間については、現行の指針の定義（日々又は30日以内の期間を定めて雇用される者）等を参考に、脱法行為を招かないことを考慮して具体的に検討することが必要」と提言した。

これを踏まえ、建議においては、「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」とし、「具体的には、いわゆる26 業務から、特別な雇用管理を必要とする業務及び日雇派遣がほとんどみられない業務を除外したものをリスト化する」ことを方向性として示した。

これを受け、改正案においては、日雇労働者（日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者をいう。）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については、派遣労働を禁止することとしている。

日雇派遣の原則禁止は、労働者派遣制度の中において、有期雇用契約の下限を設定したものと考えることができる。日雇派遣に生じた問題は、「雇用」と「使用（指揮命令）」が分離していることに起因する弊害と下限がない有期雇用契約とが相まって、無責任な体制が顕在化したものであり、当該措置は、派遣労働者の雇用の安定のために一定の効果があると考えられる。禁止される対象となる雇用契約の期間については、「2か月以内」とする意見、日雇派遣の禁止を内包する形で専門業務以外の登録型派遣そのものを禁止すべきとする意見もあり、今後「30日以内」とする期間等の是非が議論されていくであろう。

また、日雇派遣が認められる業種についても今後更に議論されることになる。

さらに、禁止となる期間が設定されるとしても、それ以上の派遣労働はこれまでどおり認められるのであるから、派遣先における派遣労働者の安全を確保していくために、派遣元による雇入れ時の安全衛生教育について、派遣先の協力を義務化していくことや、派遣先においても派遣を受け入れた時点で安全衛生教育を実施していくことを検討していくことも必要ではないかと思われる。

また、日雇派遣は原則禁止されるものの、直接雇用として日々雇用していくことが禁止されるわけではなく、派遣先における短期の業務へのニーズに対しては、自ら労働者を募集するか、職業紹介の活用により、雇用責任を全うしていく形へと変化することとなる。派遣元については、有料職業紹介事業の許可を受けた上で、こうしたニーズに対応するため事業の再構築が行われていくことも予想される。政府においては、関係者への十分な周知とともに、現在、日雇派遣で就労している労働者が適切に雇用の確保が図られるよう、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が必要であり、日々雇用される働き方を望まない者に対しては、常用雇用に移行できるための支援を併せて行っていくことが必要である。この点について改正案においては、政府は、日雇派遣労働者等の雇用の安定を図るため、「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ずるように努めなければならない」とされている。

## (2) グループ内派遣について

近年、グループ企業において派遣会社を設け、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)が広がっている。グループ内派遣は特定の者のみに派遣する「専ら派遣<sup>もっぱ</sup>」には該当しないため、現行法上では適法となっているが、グループ内派遣は、本来は直接雇用すべき者を派遣労働者として働かせているおそれがあるとともに、労働条件の切下げにつながりかねないとの問題点が指摘されているところであり、研究会報告書では、「グループ企業派遣についても、その割合を一定割合(例えば8割)以下とすることなど、適切に労働力需給調整機能を果たすことが確保されるようにすることが必要である」と提言している。

これを受けて改正案では、グループ企業(親会社及び連結子会社)内の派遣会社が一の事業年度中に当該グループ企業に派遣する人員(定年退職者を除く)の割合を8割以下とする義務を派遣元事業主に課すこととし、その際、割合についての報告制度を設け、8割を超えている場合には、指導、勧告、許可の取消し等の各措置を順次行うこととしている。また、離職した労働者(定年退職者を除く)を元の企業に派遣することについて、離職の後1年間は禁止することとしている。

8割が規制の水準としてハードルが低いとする意見もある。8割以下とする義務を課したとしても、お墨付きを与えられた8割以下のグループ派遣は本来は直接雇用すべき者を派遣労働者として働かせているおそれがあるとともに、労働条件の切下げにつながりかねない懸念は払拭されるものではなく、8割以下のグループ派遣について、実態を把握していく必要があると思われる。

## (3) 派遣労働者の常用化について

研究会報告書は、登録型派遣について、「派遣就業終了後の就業が確実でなく、雇用の安定という観点からは問題があるという指摘がある」、「特に、短期の有期雇用契約を反復更新されながら、長期にわたり就業している場合について、裁判例をみても、雇止めが認められることはあり、このような場合に労働力需要の予測についてのリスクを派遣労働者が負うこととなっていることは問題である」、「能力開発の機会が得にくいことや、就業経験が評価されないといった問題も指摘されており、特に、やむを得ずこうした働き方を選択している労働者にとって、長期間継続して従事するにふさわしい働き方とはいえない」としつつも、結論においては、「登録型派遣を選んで働いている労働者も多くいること、就業機会を迅速に確保できること等を考えると、禁止は不適當」とし、「迅速な労働力需給調整としてのメリットを活かした事業形態として位置付け、待遇の改善や常用型派遣への転換等を促進することが適當」であるとした。

これを受け、改正案においては、派遣元事業主に対して、派遣労働者の希望を踏まえ、期間の定めのない派遣労働者又は通常の労働者として雇用、紹介予定派遣の対象とすることを通じて、派遣先での直接雇用を推進、期間の定めのない労働者への転換推進のための教育訓練等の措置を講ずる、のいずれかの措置を講ずる努力義務を課すこととしている。

また、派遣先が常用型派遣を選好するインセンティブとするための措置として、期間を定めずに雇用される派遣労働者については、労働契約申込義務の適用対象から除外する（26業務に限る。）、特定を目的とする行為（事前面接等）を可能にすることとしている。

派遣先が常用型派遣を選好するインセンティブとするための措置のうち、については、現行制度において、派遣受入期間の制限のない26業務に関しては、派遣労働者の雇用の安定を図るため、派遣労働者の希望を踏まえて派遣先に直接雇用される機会をより多く確保するため、派遣先は、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ときは、当該派遣労働者に対し、雇用契約の申込みをしなければならない（労働者派遣法第40条の5）とされており、常用型派遣の派遣労働者については、すでに派遣元事業主との関係で雇用の安定が確保されているにもかかわらず、こうした義務があることによって、かえって派遣元事業主の能力開発に対する意欲を削ぐ結果となっていることが、研究会において、労使双方から指摘された。

に関して、現行制度においては、特定を目的とする行為（事前面接等）については、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にもかかわらず、派遣先が派遣労働者を特定する場合には、派遣先と派遣労働者の間に雇用関係が成立すると判断されるがい然性が高くなり、労働者供給に該当する可能性があるほか、派遣労働者の就業機会が不当に狭められるおそれがあり、派遣先に対し、派遣労働者を特定することに加え、その前段階である特定することを目的とする行為を行わないよう労働者派遣法において努力義務を課している。しかしながら、いわゆる「事前面接」については、派遣先と派遣労働者のミスマッチの解消が期待できるとの意見や、派遣労働者の側からも、実際の就業場所の状況を知りたいとの意見があり、研究会報告書においては、「登録型派遣については、特定を目的とする行為が雇用関係の存否に大きく影響し、労働者供給事業に該当する可能性があり、雇用機会の喪失につながる可能性があることから、規制の対象から外すことは適当ではない」とし、他方、常用型派遣における期間の定めのない雇用契約の場合においては、「派遣元事業主と派遣労働者との間に雇用関係が存在し、さらにこれが当該派遣就業にかかわらず継続することが前提となることから、仮に特定を目的とする行為が行われたとしても、これにより雇用関係の存否に影響することはないことから、この場合については、特定を目的とする行為を可能としても差し支えないと考えられる」と提言した。

以上の経緯から改正案においては、常時雇用される雇用形態である常用型派遣には、一定程度有期雇用契約の者がいること<sup>7</sup>を踏まえ、派遣先が常用型派遣を選好するインセンティブとするための措置として、期間を定めずに雇用される派遣労働者について、専門26業務に限り、労働契約申込義務の適用対象から除外することとし、特定を目的とする行為（事前面接等）を可能にすることとしている。

改正案は、常用型派遣あるいは直接雇用への誘導を促進する内容となっているが、登録型派遣自体についての規制は行われていない。登録型派遣を行う場合の一般労働者派遣事

業の派遣料金は、常用型派遣を行う特定労働者派遣事業より相対的に低く、厚生労働省「労働力需給についてのアンケート調査」（平成17年）によると派遣先が派遣労働者を受け入れる理由として、「欠員補充等必要な人材を迅速に確保するため（49.8%）」に次いで「経費が割安なため（32.2%）」となっている。派遣先において、常用型派遣へのインセンティブ措置が派遣先のコストの誘因を超えて選択されるかどうかは、不透明であり、派遣先が常用型派遣を選択しない限りにおいては、ユーザー側である派遣先の要望に応じて労働者派遣を行う派遣元にとって、派遣労働者を常用型派遣へ誘導する誘因にはなりにくく、努力義務の実効性が問われるところである。

なお、建議においては、労働者代表委員からは、登録型派遣については規制強化が行われていないことから、活用事由の制限や期間制限の強化など、労働者派遣制度が労働力の臨時的・一時的な需給調整のシステムであることを担保する実効性ある措置の導入や、同制度は全て許可制とするなどの措置をとるべきであるとの意見が記載され、使用者代表委員からは、期間を定めずに雇用する派遣労働者の派遣先を安定的に確保し、派遣労働者の常用化を推進するため、期間を定めずに雇用する派遣労働者については、自由化業務における期間制限（労働者派遣法第40条の2）及び雇用申込義務（労働者派遣法第40条の4）の適用対象から除外すべきであるとの意見が記載された。

#### （4）均等・均衡待遇について

均等・均衡待遇について、研究会報告書においては、派遣労働者が担う業務の種類は「臨時的・一時的なものを担うことが多いことから、派遣先で、比較し得る労働者、業務を位置付けにくい」、「派遣先の賃金体系に年功的な要素が含まれる場合には、勤続年数等が同じ労働者と比較することになるが、派遣という性格から勤続年数はどうしても短いものとなるため、派遣労働者の能力等に比してかえって低い待遇になってしまうおそれもある」、「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異なる派遣先に派遣されているが、職種は同じ派遣労働者間において待遇が異なることとなり、別の意味での不均衡が生じることとなる」、「派遣労働者個人に着目しても、賃金水準が高い派遣先から賃金水準が低い派遣先に異動になった場合に、賃金が減少するという問題も生じることになる」とし、均等・均衡待遇の導入については、「派遣先の労働者との均等・均衡待遇については、検討課題も多く、現状では導入すべきではない」、「派遣労働者が職務内容に相応しい待遇を得られるよう、派遣元事業主に待遇改善に係る努力義務を、派遣先に当該改善への協力に係る努力義務を課すほか、情報公開、待遇の説明義務を通じて待遇の改善を実現していくべき」であると提言した。

これを受け、改正案においては、派遣元事業主に対し、（5）で述べるいわゆるマージンに関する情報の公開、待遇に関する説明義務とともに、同種の業務に係る一般の賃金水準等を考慮しつつ、派遣労働者の職務の内容・成果、意欲、能力又は経験等を勘案して賃金決定することを努力義務とすることとしている。

なお、建議においては、労働者代表委員からは、労働者派遣制度における常用代替防止の趣旨の徹底を図る観点からは、派遣労働者の賃金決定に関する努力義務等では不十分で

あり、派遣先の同種の労働者との均等待遇原則を法律に明記すべきであるとの意見が記載され、使用者代表委員からは、派遣労働者の賃金を決定する際に、派遣先の同種の労働者の賃金を考慮要素の一つとすることについては、派遣先の労働者と派遣労働者とではそもそも雇用主が異なることから、企業別の労使関係を基本とする日本の労働市場においては問題があるとの意見が記載された。

#### (5) いわゆるマージンについて

派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合、いわゆるマージンについては、派遣元事業主が不当に多い割合を控除しているのではないかという懸念から規制すべきとの意見があり、これについて、研究会報告書は、「事業運営の中で労働者に支払う賃金の設定を規制することであり、他の事業についてはこうした規制はなく、労働者派遣事業についてのみ規制をすることについては、合理的な理由はない」、「教育訓練費を減らすインセンティブになりかねない等、派遣労働者にとって不利益となるおそれがある」とし、「現行の指針において求めている派遣料金、派遣労働者の賃金等の情報公開について、法律上明確に義務付けることにより、徹底すべき」と提言している。

これを受け、改正案では、派遣元事業主に対し、当該割合及び教育訓練に関する事項等の情報公開を法律上義務付けることとしているが、いわゆるマージン自体の規制は措置されていない。また、公開するとした派遣料金、派遣労働者の賃金等事業運営に関する情報は、個別の派遣労働者の待遇にも密接に関連するものであり、確実にこうした情報を得た上で雇用契約の締結ができるよう、派遣労働者に対し、登録、募集又は雇用契約の締結時に事業運営に関する情報や具体的な待遇決定の方法等についての説明を法律上義務付けることとしている。

これらの措置を講ずることにより、派遣元事業主間の競争を促し、派遣労働者がこれらの情報を得た上で雇用契約が締結され、いわゆるマージンの適正化に寄与するものと考えられるが、公開するとした派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合については、個々のケースにおける派遣労働者一人一人の経費の額を分析することは困難を要するため、派遣元事業所の平均となっている。個々のケースにおいて著しく平均を下回ることとなった場合について、理由の説明等何らかのトラブルを解決する措置が必要ではないだろうか。労働者派遣事業が、中間搾取等による弊害を除去するため禁止されてきた労働者供給事業の一形態から取り出され事業規制の下で許可されてきた経緯<sup>8</sup>をかんがみれば、厚生労働省は、派遣元事業主が公表する平均のマージンの水準と個別のケースが乖離していないか実態を把握し、乖離している場合は、必要に応じ適切な指導を行っていくことが望ましいと考えられる。

#### (6) 法令違反等に対処するための仕組みの強化について

現行制度においては、派遣先における法違反に対し、指導・助言を前置し、これに従わない場合の勧告・公表の制度を設けている。指導・助言の前置は、指導されたその時にだけ従っていれば、法違反を繰り返すなど悪質な場合であっても勧告・公表という措置には

移行しない場合も考えられ、抑止効果は十分ではないとの指摘がある。

このため研究会報告書は、「勧告・公表に係る指導前置を廃止し、法違反を繰り返すなど悪質な派遣先に対しては、より強力な是正措置を発動できるようにすべきである」と提言し、これを受けて、改正案では、是正の勧告は、指導又は助言を前置しないこととしている。なお、勧告・公表の制度自体が不十分な措置であるとの意見もあるところである。

また、研究会においては、違法派遣の是正は、労働者の不利益につながることは本来避けるべきものであることから、労働者の雇用の安定につながる形での是正措置として、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が検討され、雇用関係の成立そのものをみなす方法、雇用契約の申込みがあったとみなす方法、雇用契約申込義務を生じさせる方法、雇用契約申込みを行政が勧告する方法、の4つが議論された。この手法については、労働組合等様々な団体から導入すべきとの意見があるところであるが、派遣先での直接雇用を望まない労働者についてもこのような関係を成立させることになることに加え、いかなる内容の雇用契約が成立したのかこの規定だけでは確定できないという問題があるとされ、改正案においては、義務の履行を促すという形での行政の関与を制度として組み込むことができるが選択されている。

なお、建議においては、労働者代表委員からは、行政による雇用申込みの勧告では、勧告の発動が行政の裁量に委ねられることなどの問題があり、労働者の権利救済の観点から「直接雇用みなし規定」を導入すべきであるとの意見が記載され、使用者代表委員からは、行政による雇用契約申込みの勧告は、派遣先の故意・重過失に起因する場合に限定し、個別かつ総合的に判断して措置すべきであるとの意見が記載された。

また、研究会では、許可取消しの手続きが開始された後に事業の廃止届を提出し、取消しを逃れて再度許可をとることや、許可を取り消された法人等の役員が別の法人を設立して許可をとること等により、派遣元事業主が処分を逃れることのないよう、欠格事由に関する規定を整備することが提言され、改正案においては、欠格事由を整備し、許可を取り消された法人等の役員であった者で、取消しの日から5年を経過しないもの、許可取消し等の手続きが開始された後に事業の廃止の届出をした者で、届出の日から5年を経過しないもの等については許可しないこととしている。

#### (7) 派遣先の法律上の災害防止責任について

厚生労働省が平成20年8月に発表した「派遣労働者の労働災害の発生状況」によると、平成19年の休業4日以上労働災害は131,478件発生しており、このうち、派遣労働者に係る労働災害が5,885件(4.5%)となっている。特に、製造業については、36,196件のうち、2,703件(7.5%)が派遣労働者に係る労働災害であり、年々増加する傾向にある。現行の労働者派遣法では、労働基準法、労働安全衛生法等の各規定について、派遣元と派遣先の責任分担がなされているが、研究会において、派遣労働者の災害補償について、派遣先の法律上の災害防止責任が労災保険制度においてより反映されるような措置の必要性が指摘され、具体的措置の在り方について労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会において検討が行われた。

労災保険部会においては、現行労災保険制度において保険関係の当事者である事業主の故意又は重大な過失によって発生した業務災害について保険給付を行った場合には、政府は、その保険給付に要した費用に相当する金額の全部又は一部を事業主から徴収することができる費用徴収制度を派遣先に適用させることについて検討が行われたが、派遣先は、労災保険制度においては保険関係の外にあることから、派遣先を費用徴収の対象に加えることは法制上問題があるとされた。

一方、政府は、第三者の行為によって生じた事故について保険給付をしたときは、その給付の価額の限度で保険給付を受けた者が第三者に対して有する損害賠償の請求権を代位取得することとされており、派遣先は保険関係の外にある第三者として位置付けられることから、この仕組みの活用が検討され、労災保険法改正案においては、行政庁が、派遣先に対して報告、文書の提出又は出頭を命じることができること及び派遣先の事業場についても立入検査できることを法律上規定し、派遣先が故意又は重大な過失によって保険給付の原因である事故を発生させた場合には、派遣先に対する第三者求償の徹底を図ることとされた。

#### (8) 製造業務への派遣の是非について

物の製造業務については、平成15年の労働者派遣法改正により平成16年3月1日より労働者派遣事業を行うことが解禁され、改正法附則第5項により当初1年間とされていた派遣可能期間は、同項に基づき平成19年3月1日より最長3年間に延長された。

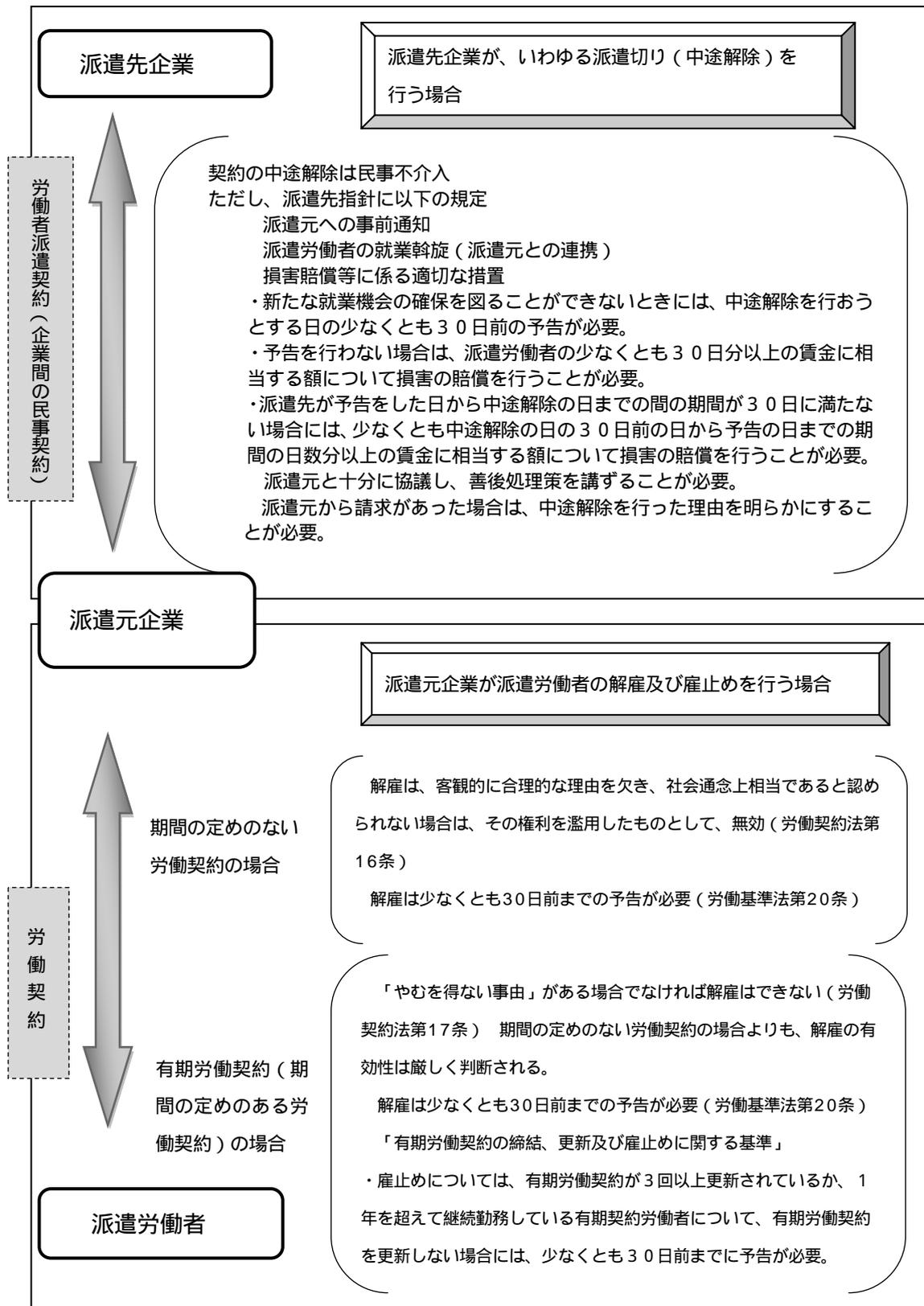
このため、製造業においては、平成18年頃から、請負から労働者派遣に切替えが進められてきたといわれている。

厚生労働省の「労働者派遣事業の平成19年度事業報告の集計結果」によると、平成19年6月1日現在において製造業務への派遣を行った事業所数は、10,315事業所数、対前年度比98.3%増、製造業務に従事した派遣労働者数は、460,672人、対前年度比92.6%増となっており、いずれも平成18年同月に比べ大幅な伸びを示している。

世界同時不況の影響は、我が国の実態経済にも深刻な影響を与えている。平成20年11月の有効求人倍率が0.76倍、完全失業率が3.9%となるなど、現下の雇用失業情勢は厳しい状況にあり、特に輸出型製造業において、派遣労働者や有期契約労働者等の非正規労働者を中心に雇用調整の対象とされ、いわゆる派遣切り（労働者派遣契約の中途解除）、派遣労働者等の有期雇用契約者の解雇及び雇止め（図表2）が行われている状況が見られる。

厚生労働省の「非正規労働者の雇止め等の状況について（平成20年12月報告）」によると、これらの雇用調整について、平成20年10月から平成21年3月までに実施済み又は実施予定として、把握されたもの（平成20年12月19日時点）は、全国で1,415件、約8万5千人となっている。就業形態別の対象人数の割合を見ると、「派遣」が946件、57,300人（67.4%）と最も多く、「契約（期間工等）」が220件、15,737人（18.5%）、請負が80件、7,938人（9.3%）等となっている。また、厚生労働省が平成20年10月に実施した「経済情勢の変動に伴う事業活動及び雇用面への影響について（公共職業安定所によるヒアリング結果）」によると、輸出型製造業では、派遣労働者の大幅な過剰感（D.I指数（過剰-不足）26.0）

図表2 現行の派遣労働者のいわゆる派遣切り、解雇、雇止めに関する法的枠組み



（出所）厚生労働省の資料を基に筆者作成

が出ている結果となっており、今後更に派遣労働者の雇用調整が行われる可能性がある。

労働者派遣の特徴は、派遣先と派遣労働者の間には雇用関係がなく、派遣元と派遣先との企業間取引で成立する労働者派遣契約により、派遣先は雇用責任を負うことなく、指揮命令を必要とする業務に迅速に労働力を調達することができる点にある。このことは逆に、労働者派遣が直接雇用である期間工等、雇用責任を負う雇用形態よりも、損害賠償責任等一定の制約はあるものの企業間の契約を解除さえすれば、余剰人員を抱えることなく雇用調整がしやすいということを構造的に持っているということが言える。景気の波によって生産変動を強いられる製造業において派遣労働が増加してきた理由としては、こうしたことが背景にあると思われる。今回の経済情勢の悪化等の影響により、製造業が実施した雇用調整の対象者には派遣労働者が多いという結果は、まず初段階の雇用調整として、派遣労働者が選択されたと言うことができるのではないだろうか。この問題を契機として、物の製造業務の労働者派遣を再度禁止とすべきではないかという意見や、労働者派遣法は派遣可能業務を原則自由化した平成11年改正の以前に戻し、専門業務にだけ派遣を認めるものに改正すべきではないかといった意見が浮上ってきており、物の製造業務の労働者派遣の是非について、今後議論されていくことと思われる。

一方、こういった状況と併せて、製造業務への労働者派遣については、平成18年に労働者派遣を受入れた派遣先においては、平成21(2009)年において、最長3年間の派遣可能期間が満了することから、派遣元及び派遣先において適正に対応することが求められるところであり、このことがいわゆる「2009年問題」として指摘されている。

労働者派遣は、臨時的・一時的な労働力需給調整の仕組みであるので、派遣先は同一の業務について、派遣可能期間を超える期間継続して役務の提供を受けることはできない。継続して労働者派遣の役務の提供を受けているかどうかについては、派遣先が提供を受けていた労働者派遣の終了と新たな労働者派遣の開始の間の期間(以下「クーリング期間」という。)が3か月を超えているかどうかによって判断されている。

厚生労働省においては、単に3か月を超える期間が経過すれば、新たに当該業務に労働者派遣を受けることとするのは、労働者派遣法の趣旨に反するものであるとし、労働者派遣の役務の提供を受けていた派遣先が、派遣可能期間を超えてもなお、同一の業務を処理することが必要な場合には、クーリング期間経過後再度の労働者派遣の受入れを予定することなく、指揮命令が必要な場合は直接雇用、指揮命令が必要でない場合は請負によることとすべきものと指導している<sup>9</sup>。

「2009年問題」は、適正な対応について集中的に周知啓発を図ることが必要と思われるが、経済情勢の悪化と期を一つにして「2009年問題」の対応を迫られる派遣先企業においては、雇用調整が一段と進むことが予想され、物の製造業務の労働者派遣の是非についての議論とともに、派遣労働者等に対する雇用の安定のための総合的な支援の強化が必要となると考えられる。

## 6. むすび

厳しい長期不況の下、企業は経済のグローバル化や技術革新の進展による国際競争力を高めるため、人件費等のコストを下げることを目的として派遣労働者などの外部人材を活用していた面があるとされている。そして、そのための規制の緩和が格差の拡大につながったとする意見、その半面で雇用を拡大してきた側面があるとする意見など様々な意見がある。

労働者派遣制度は、本来、臨時的・一時的な労働力需給調整の仕組みであり、常用雇用代替を防止し得る十分な機能を持つ限りにおいては、多様な働き方を創出させるものと期待された。しかし派遣労働という働き方をやむを得ず選択して、そこに滞留せざるを得ない状態は、労働市場全体では、常用雇用代替の防止の機能は失いつつあることを示唆している。政府としては、職種や受入期間制限などの規制の在り方の見直しを進めるとともに、常用雇用への移行を進めるための支援策、雇用の受け皿となる雇用創出施策を強力に進めていく必要がある。

また、派遣労働は、派遣先間の労働移動を繰り返すのみで、必要な技能を蓄積されにくいことも推測でき、若年者層が技能を蓄積されないまま放置されていくことは、我が国経済の活力の維持・向上に影響を与えかねないと思われる。このため、政府としては、雇用のセーフティーネットの拡充とともに、労働市場に適した職業能力開発施策の推進が必要と思われる。

さらに、今後においては、「雇用」と「使用（指揮命令）」が分離することによる弊害をできるだけ除去するため、派遣元と派遣先の役割分担が適切かどうか改めて点検し、派遣先についても必要な責任が果たされるよう議論を深めていくことが求められる。

---

<sup>1</sup> 山下孝久「労働者派遣法の現状と課題」『立法と調査』275号（2008.1）を参照

<sup>2</sup> 政令で定める26業務は、(1)ソフトウェア開発の業務、(2)機械設計の業務、(3)放送機器等操作の業務、(4)放送番組等演出の業務、(5)事務用機器操作の業務、(6)通訳、翻訳、速記の業務、(7)秘書の業務、(8)ファイリングの業務、(9)調査の業務、(10)財務処理の業務、(11)取引文書作成の業務、(12)デモンストレーションの業務、(13)添乗の業務、(14)建築物清掃の業務、(15)建築設備運転、点検、整備の業務、(16)案内・受付、駐車場管理等の業務、(17)研究開発の業務、(18)事業の実施体制の企画、立案の業務、(19)書籍等の制作・編集の業務、(20)広告デザインの業務、(21)インテリアコーディネータの業務、(22)アナウンサーの業務、(23)OAインストラクションの業務、(24)テレマーケティングの営業の業務、(25)セールスエンジニアの営業、金融商品の営業の業務、(26)放送番組等における大道具・小道具の業務。

<sup>3</sup> 18業務は、(1)ソフトウェア開発の業務、(2)機械設計の業務、(3)事務用機器操作の業務、(4)通訳、翻訳、速記の業務、(5)秘書の業務、(6)ファイリングの業務、(7)調査の業務、(8)財務処理の業務、(9)取引文書作成の業務、(10)デモンストレーションの業務、(11)添乗の業務、(12)案内・受付、(13)研究開発の業務、(14)事業の実施体制の企画、立案の業務、(15)書籍等の制作・編集の業務、(16)広告デザインの業務、(17)OAインストラクションの業務、(18)セールスエンジニアの営業、金融商品の営業の業務。

<sup>4</sup> 登録型派遣は、通常は派遣元事業主に登録しておき、派遣就業の機会がある時のみ雇用契約を締結して働く雇用形態である。一方、常用型派遣は派遣元事業主に常時雇用され、雇用保障をされつつ、派遣先を移りながら継続して働く雇用形態である。

<sup>5</sup> 労働者派遣法第49条の2第3項では、「厚生労働大臣は、前2項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。」とされる。

<sup>6</sup> いわゆる「専ら派遣」とは、専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われる労働者派遣のことである。労働者派遣事業は、労働力需給調整システムの一つとして認められたものであるから、その機能を持たない、特定の者のみに派遣しているいわゆる専属派遣会社は第二人事部的なものであって、必ず

しも適当とはいえないとの趣旨から、「専ら派遣」を目的としないことを、労働者派遣法に基づく一般労働者派遣事業の許可基準等として規定している。

<sup>7</sup> 「常時雇用される」とは、雇用契約の形式の如何を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者のことをいう（厚生労働省職業安定局業務取扱要領）。具体的には、次のいずれかに該当する場合に限り「常時雇用される」に該当する。

期間の定めなく雇用されている者

一定の期間を定めて雇用されている者であって、その雇用期間が反復継続されて事実上 と同等と認められる者。すなわち、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又は採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者

日日雇用される者であって、雇用契約が日日更新されて事実上 と同等と認められる者。すなわち、の場合と同じく、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又は採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者

<sup>8</sup> 「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（第3章第4節関係）の施行について」（昭61.6.6基発第333号）は次のようになっている。以下は、抜粋。

（2）中間搾取との関係

イ 労働基準法第6条は「業として他人の就業に介入して利益を得る」ことを禁止しているが、この場合の「他人の就業に介入」とは、「法第8条の労働関係の当事者、即ち使用者と労働者の中間に、第三者が介在して、その労働関係の開始存続において、媒介又は周旋をなす等その労働関係について、何等かの因果関係を有する関与をなしていることである」（昭和23年3月2日付け基発第381号）。

労働者派遣については、派遣元と労働者との間の労働契約関係及び派遣先と労働者との間の指揮命令関係を合わせたものが全体として当該労働者の労働関係となるものであり、したがって派遣元による労働者の派遣は、労働関係の外にある第三者が他人の労働関係に介入するものではなく、労働基準法第6条の中間搾取に該当しない。

<sup>9</sup> 「いわゆる「2009年問題」への対応について」（平20.9.26 職発第0926001号 厚生労働省職業安定局長通達）