

# 派遣労働者の待遇確保のための方策

## — 労働者派遣法改正案の審議に際して —

厚生労働委員会調査室 檜木 大輔

### 1. はじめに

派遣労働者の賃金等の待遇を確保するための仕組みの在り方は、現在大きく注目されている課題である。主としてEUで採用されている均等待遇原則を我が国へ導入することが各方面から提言されており、平成26年の臨時会には、派遣労働者を含む非正規雇用労働者の均等待遇の実現を目的とする議員立法が野党会派から提出された<sup>1</sup>。また、平成27年の常会に政府から再提出された「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等の一部を改正する法律案」<sup>2</sup>（以下「労働者派遣法改正案」という。）においても、「政府は、派遣労働者と派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者との均等な待遇及び均衡のとれた待遇の確保の在り方について検討するため、調査研究その他の必要な措置を講ずるものとする」規定が附則に加えられた<sup>3</sup>。

このような動きの背景には、政府提出の労働者派遣法改正案が、派遣期間制限の在り方について抜本的に見直すこととしているにもかかわらず、派遣労働者の待遇確保に関する見直しは主に手続規制の強化にとどまっており、そのバランスに欠けるという考えがあるものと思われる。労働者派遣法改正案によれば、専門業務等のいわゆる「26業務」以外の業務についても、派遣元で無期雇用の派遣労働者であれば、派遣期間の制限が掛からず働き続けることができることとなる。そこでは、正社員での就労を希望する者へのキャリアアップ措置の推進とともに、派遣労働者として働く者に対する待遇を実質的に確保できる仕組みが必要となる。派遣労働者であるという雇用形態の違いのみによって、同種の業務に従事している者との間に著しい待遇格差が生じることは問題であり、この問題は是正に向けて取り組むべき重要な政策課題である。

そこで、本稿は、派遣労働者の待遇確保のための方策に関して、現行法の規定が有する課題について指摘し、政府提出の労働者派遣法改正案の内容を検討した後、派遣労働者の

---

<sup>1</sup> 「労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律案」(第187回国会衆第7号)(民主、維新、みんな、生活提出)、「労働基準法及び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の一部を改正する法律案」(第187回国会衆第14号)(次世代、生活提出)

<sup>2</sup> 政府は平成26年3月11日、「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等の一部を改正する法律案」を国会に提出した(第186回国会閣法第56号)。しかしながら、同改正案に条文誤りが判明し、同改正案は、審議入りしないまま常会の会期終了に伴い廃案となった。続く臨時会において、政府は9月29日、条文誤りを修正した改正案を国会に再提出した(第187回国会閣法第3号)。同改正案は、10月28日の衆議院本会議において趣旨説明質疑が行われ、衆議院厚生労働委員会に付託されるも、11月21日の衆議院解散に伴い再び廃案となった。

<sup>3</sup> 自由民主党及び公明党は平成27年1月30日、常会への労働者派遣法改正案の再提出を目指す厚生労働省に対し、「均衡・均等待遇の在り方を検討するため調査研究等を行う旨を改正法附則に規定すること等の6項目から成る修正を加えた上で再提出させることを内容とする両党政調会長の合意を行った。

待遇確保のために考えられるアプローチを幾つか挙げ、それらの検討を試みるものである。

なお、派遣労働者の待遇としてはその賃金、教育訓練及び福利厚生の実施等があるが、以下では、主に労働条件の中核である賃金について検討する。

## 2. 現行法の均衡待遇規定の課題

まず、現行の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（以下「労働者派遣法」という。）における均衡待遇規定について検討する。

現行法では、第30条の2第1項<sup>4</sup>において、派遣労働者の賃金を決定するに当たって、派遣元事業主は、その派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準との均衡を考慮することを定めている（参考1参照）<sup>5</sup>。

### 参考1 労働者派遣法第30条の2（抄）

（均衡を考慮した待遇の確保）

第三十条の二 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先（当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受ける者をいう。（略））に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力若しくは経験等を勘案し、当該派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならない。

2 （略）

本規定は、その実効性の面において以下の課題がある。

第一に、考慮すべきとする要素が非常に多岐にわたっており、そもそもこれらの要素を全く考慮せず賃金を決定することは通常想定しづらい。特に、「当該派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力若しくは経験等を勘案」するとしていることについては、何ら比較対象のない要素であって、一般的な均等・均衡待遇の規定と比べて特殊であると指摘されている<sup>6</sup>。

第二に、法律効果について、本規定は直接の私法上の効果はないと解されている<sup>7</sup>。これに対し、他の非正規雇用労働者の均衡待遇を定める有期契約労働者に係る労働契約法第20条、パートタイム労働者に係る短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「パートタイム労働法」という。）第8条の規定は、いずれも私法上の効果を有していると解さ

<sup>4</sup> 本条は、平成24年改正によって加えられた規定である。

<sup>5</sup> 「労働者派遣事業関係業務取扱要領」（平成26年4月）（以下「業務取扱要領」という。）第8の3（3）ロによれば、均衡を考慮する必要がある「賃金」の範囲は、労働基準法の賃金に含まれるかどうかにより判断することとされている。労働基準法で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのものをいうとされている（同法第11条）。

<sup>6</sup> 沼田雅之「改正労働者派遣法の概要と問題点」『労働法律旬報』1780号（平24.11）41頁

<sup>7</sup> 同上

れている<sup>8</sup>。

第三に、本規定に違反したとしても、改善命令、業務停止命令、許可の取消しといった行政処分に直接つながるものではない<sup>9</sup>。

このように、本規定は、その適用可能性の低さや法的効果等から実際の紛争解決に寄与するものではない点において、派遣労働者の待遇確保のために十分な規定とは言えない<sup>10</sup>。

### 3. 労働者派遣法改正案における改正の内容

そこで、今般、政府が提出した労働者派遣法改正案のうち、派遣労働者の待遇確保に関する改正事項を見ると、以下の内容が盛り込まれている（参考2参照）。

#### 参考2 労働者派遣法改正案における派遣労働者の均衡待遇の確保について

現行制度	見直し後
<b>1. 賃金</b>	
(派遣元) ○ 均衡を考慮しつつ、派遣労働者の職務の内容、能力・経験等を勘案して賃金を決定する配慮義務	○ 派遣元は、均衡を考慮した待遇の確保の際に配慮した内容を、本人の求めに応じて説明する義務(追加)
(派遣先) ○ 派遣先の労働者に関する情報提供等の <u>努力義務</u>	○ 派遣先の労働者に関する情報提供等の <u>配慮義務</u>
<b>2. 教育訓練</b>	
(派遣元) ○ 均衡を考慮しつつ、教育訓練を実施する配慮義務	○ 上記賃金と同様の説明義務(追加)
(派遣先) ○ 派遣先の労働者に関する情報提供等の <u>努力義務</u>	○ 派遣先の労働者に業務に密接に関連した教育訓練を実施する場合は、派遣労働者にも実施する配慮義務(追加)
<b>3. 福利厚生</b>	
(派遣元) ○ 均衡を考慮しつつ、福利厚生を実施する配慮義務	○ 上記賃金と同様の説明義務(追加)
(派遣先) ○ 適切な就業環境の維持、派遣先の労働者が通常利用している施設の利用に関する便宜供与等の <u>努力義務</u> ○ 派遣先の労働者に関する情報提供等の <u>努力義務</u>	○ 派遣労働者に対し、派遣先の労働者が利用する福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室)の利用の機会を与える配慮義務(追加)

(出所) 厚生労働省資料

<sup>8</sup> 「労働契約法の施行について」(平成24年8月10日基発0810第2号)第5の6(2)カ、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律の施行について」(平成26年7月24日基発0724第2号、職発0724第5号、能発0724第1号、雇児発0724第1号)第3の3(7)参照

<sup>9</sup> 業務取扱要領には、本規定に違反した場合の効果についての記載はない。業務取扱要領第8の3参照

<sup>10</sup> 本規定に関しては、労働者側と使用者側双方の実務家からその実効性に疑問が呈されている。「座談会：労働者派遣法改正法をめぐって」『ジュリスト』1446号(平24.10)における徳住堅治・木下潮音両弁護士発言

まず、現行の第 30 条の 2 の規定を維持しつつ、派遣元事業主に対して、同条の規定により配慮すべきとされている賃金、教育訓練及び福利厚生の実施等を決定するに当たって考慮した事項について、派遣労働者からの要求に応じ、その派遣労働者に説明する義務を新たに課すこととしている（改正後第 31 条の 2 第 2 項）。

また、現行の第 40 条第 3 項にある派遣先の情報提供の努力義務に関して、賃金水準に関する情報の提供を配慮義務として規定し直すとともに（改正後第 40 条第 5 項）、新たに派遣労働者の派遣先での業務遂行状況等に関する情報の提供を努力義務に追加することとしている（改正後同条第 6 項）。

さらに、派遣先に対して、派遣先の労働者に業務に関連した教育訓練を実施する場合に、同種の業務に従事する派遣労働者にも実施する配慮義務（改正後第 40 条第 2 項）、派遣先の労働者が利用する福利厚生施設について派遣労働者に対しても利用の機会を与える配慮義務（改正後同条第 3 項）を定めることとしている。

法律改正事項のほか、労働政策審議会の建議においては、派遣労働者の賃金に係る均衡待遇の推進のため、以下の内容について、指針<sup>11</sup>に規定することが適当であるとされている<sup>12</sup>。その内容としては、派遣先は、派遣料金を決定する際に、就業の実態や労働市場の状況等を勘案し、派遣される労働者の賃金水準が派遣先の同種の業務に従事する労働者の賃金水準と均衡が図られたものとなるよう努めるものとする、また、派遣元事業主は、派遣料金が引き上げられたときは、それをできる限り派遣労働者の賃金の引上げに反映するよう努めるものとするなどが挙げられている。

以下、改正事項のうち、主な内容について検討を加える。

1 点目として、改正後第 31 条の 2 第 2 項により派遣元事業主に対し、均衡を考慮した待遇の確保のために配慮した内容を、派遣労働者に説明する義務が新設される<sup>13</sup>。本規定に基づく説明により、派遣労働者の待遇に関して、どのような理由によって派遣先の同種の業務に従事する労働者との相違が許容されるのかが明らかになれば、派遣労働者の待遇確保の方策を検討するために有意なものとなるので注視していく必要がある。

2 点目として、現行法の均衡待遇規定である労働者派遣法第 30 条の 2 の、その実効性を担保するための派遣先の賃金水準に関する情報の提供を配慮義務として強化する内容となっている。この点については、派遣元事業主に、派遣先の労働者との均衡の考慮を図った労働条件の設定をさせるためには、派遣先の情報提供に関しては義務規定とすべきであるとの指摘がある<sup>14</sup>。

3 点目として、派遣料金の決定等に当たって、派遣労働者の賃金水準を考慮する必要性が指摘されている。派遣料金は派遣労働者の賃金の原資であり、派遣元事業主は賃金に見合った派遣料金を確保できなければ派遣労働者に対して適切な賃金を支払うことができな

<sup>11</sup> 労働者派遣法第 47 条の 3 に基づいて、厚生労働大臣が、派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関して定め、公表する指針。

<sup>12</sup> 「労働政策審議会建議－労働者派遣制度の改正について－」（平成 26 年 1 月 29 日）5 頁

<sup>13</sup> 同種の規定はパートタイム労働法第 14 条第 2 項に置かれている。待遇の決定に当たって考慮した事項についての説明を義務付けることにより、労働者の納得性を高めようとするものである。

<sup>14</sup> 沼田雅之「改正労働者派遣法の概要と問題点」『労働法律旬報』1780 号（平 24. 11）42 頁

い。派遣料金のダンピングがあれば、いかに派遣労働者に係る均等・均衡待遇規定を定めたとしても、その実効性に疑問が生じることとなる。今回の見直しでは派遣先及び派遣元事業主に対する努力義務規定を指針に定めることが検討されているが、派遣労働者の待遇確保という視点から、派遣料金への規制の在り方については今後も検討すべき課題である。

改正内容を総合的に見れば、現行法の規定をベースに、主に手続規制の面からの強化が盛り込まれている。しかしながら、賃金に係る派遣労働者の待遇確保については、現行の第30条の2の規定の見直しや、新たな均等・均衡待遇規定の新設といった実体規制の改正までは踏み込んでおらず、派遣労働者の待遇確保の必要性に対して十分な答えになっている内容とは言えないものであろう。

#### 4. 派遣労働者に係る均等・均衡待遇規定に対する消極説

現行法及び改正案の内容を見るに、派遣労働者の待遇確保のため、更に踏み込んだ法的アプローチの検討が必要であると考えられる。しかし、この点については、そもそも、派遣労働者の均等・均衡待遇を法定することについて消極的な考え方もあり、派遣労働者の待遇確保のための法的アプローチの検討に入る前に、消極説を紹介し、その論拠について検討したい<sup>15</sup>。

平成20年当時の「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」の報告書<sup>16</sup>では、EUのような職種別賃金が普及していない我が国において、派遣労働者の賃金等の待遇の確保のための仕組みとしての、派遣先で同じ業務に携わる、派遣先に直接雇用される労働者との均等・均衡待遇について、「検討課題も多く、現状においては導入すべきではないと考える」と否定的な見解を示している<sup>17</sup>。そして、その検討課題として、派遣先で比較対象となる労働者や業務を位置付けにくいこと、同じ派遣元に雇用されている派遣労働者間の待遇の不均衡が生じることなどが挙げられている<sup>18</sup>。

確かに、我が国においては、正社員の待遇がそれぞれの企業の内部労働市場で決定される一方、派遣労働者の待遇は外部労働市場における派遣労働者の賃金等を反映して決定することが多いため、派遣労働者と派遣先の労働者との均等・均衡を図ることは上記のような課題を生じさせると言える。

しかしながら、「派遣先で比較対象となる労働者や業務を位置付けにくい」という指摘については、派遣労働者と同じくその待遇が外部労働市場における基準により決定される有期契約労働者やパートタイム労働者については検討・議論の結果、労働契約法及びパート

---

<sup>15</sup> 派遣元と派遣先とで雇用と使用が分離する派遣労働関係において、派遣労働者と派遣先の労働者との処遇の均衡を考慮する場合には、派遣元の営業の自由や財産権との抵触が問題となるとの指摘がある。本庄淳志「改正労働者派遣法をめぐる諸問題－施行後の抜本的再検討に向けて－」『季刊労働法』237号（平24.6）35頁

<sup>16</sup> 「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」（平成20年7月28日）（以下「平成20年研究会報告書」という。）。同研究会は、労働者派遣制度の在り方について、法的・制度的観点からの幅広い検討を行うために厚生労働省に設置された有識者による研究会であり、平成24年10月にも再度設置されている。

<sup>17</sup> 平成20年研究会報告書8頁

<sup>18</sup> 「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」（平成25年8月20日）（以下「平成25年研究会報告書」という。）。においても、少なくとも均等待遇の導入については否定的な見解が踏襲されている。

タイム労働法の中で、いずれも均等・均衡待遇に係る法整備が進められてきたところである。

また、後者の「同じ派遣元に雇用されている派遣労働者間での待遇の不均衡が生じる」という指摘については、確かにこの問題は常用型の労働者派遣において顕著であると言える。ただし、登録型の労働者派遣は、派遣先で従事する業務に応じて雇用されるため、その業務に見合った待遇を確保することが重視されることも多くあろう。

## 5. 派遣労働者の待遇確保のための法的アプローチ

上記の観点や、派遣労働者の待遇について実態として同種の業務に従事する正社員等との間で格差が存在することに鑑みれば、派遣労働者の待遇確保のための法整備を検討する必要は十分にあると言えるのではないか。そこで、派遣労働者の待遇確保のために、どのような法的アプローチを取り得るか検討したい。

具体例として、以下では、均等・均衡待遇を定めようとするものとして（１）EU指令を参考とするもの、（２）パートタイム労働法第9条を参考とするもの、（３）不合理な労働条件の禁止の原則を定めるものを挙げ、それぞれ検討を行う。ただし、均等・均衡待遇は、我が国の賃金制度等との整合性からその導入の難しさが指摘されており、その点を回避し得る別の面からの方策として（４）最低賃金制度の活用によるもの、（５）手続的規制によるものについても、検討を行う。

### （１）EU指令を参考とするアプローチ

EUの派遣労働指令（以下「EU指令」という。）は、派遣労働者が派遣先に直接雇用されていたならば適用されるであろう労働条件と同等以上の労働条件となることを要求している（参考3参照）。このEU指令の考え方を我が国の法制に取り込むことで、派遣労働者に係る均等待遇の実現を目指す考え方がある。

#### 参考3 派遣労働指令（2008/104/EC）第5条第1項

派遣労働者に係る基本的労働条件は、派遣先への派遣期間を通じ、当該業務を行うために当該派遣先に直接雇用されていたならば適用される内容と同等以上のものではない。

（和訳は『EUの雇用・社会政策』（独立行政法人労働政策研究・研修機構、平成25年）による）

EU指令第5条第1項は、均等待遇原則を定めたものであり<sup>19</sup>、派遣労働者と比較可能な派遣先の労働者が実際には存在しない場合にも適用可能性を広げている点にその特徴がある。

このようなEU指令の均等待遇原則について、我が国において、次世代の党及び生活の

<sup>19</sup> ただし、同条第2項以下にその適用除外が定められており、常用雇用の派遣労働者が派遣期間以外の期間においても賃金の支払を受ける場合には賃金に係る均等待遇原則の例外とすることを認めていること、労使協約により均等待遇原則の例外を設けることを認めていることに留意が必要である。

党が平成 26 年の臨時会に提出した「労働基準法及び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の一部を改正する法律案」（第 187 回国会衆第 14 号）（以下「労働基準法等改正案（次世代、生活）」という。）が、その条文化を試みている（参考 4 参照）。

#### 参考 4 労働基準法等改正案（次世代、生活）要綱（抄）

##### 第 1 労働基準法の一部改正

##### 3 派遣労働者の業務に応じて支払う賃金

- ① 派遣元事業主は、(略)、②により通知された額を、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する派遣労働者の業務に応じて支払う賃金の額としなければならないこと。
- ② 労働者派遣の役務の提供を受ける者（以下「派遣先」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、当該派遣先に雇用される労働者が当該労働者派遣に係る業務に従事するとした場合における当該業務に応じて支払う賃金の額を算定し、労働者派遣契約を締結するまでに（労働者派遣契約の期間中に当該額に異動が生ずる場合にあつては、算定した後遅滞なく）、その額を派遣元事業主に通知しなければならないこと。

EU 指令のような均等待遇原則を我が国に導入することについて、以下、検討する。

まず、EU 指令のような一般的な均等待遇原則の導入の是非について、その導入が労働者派遣制度全体の在り方に大きな変革をもたらすものという視点を持って検討される必要がある。なぜなら、一般的な均等待遇原則が実現することは、派遣労働者の待遇の改善をもたらすだけでなく、派遣先にとっては、派遣料金の引上げ等の派遣労働者受入れコストの増加につながり、企業による派遣労働者の安易な利用を抑止する効果がある<sup>20</sup>。そのため、労働者派遣市場の縮小につながるからである。

その上で、導入するに当たっては、派遣先に比較可能な労働者がいない場合にも、企業外の労働者との均等を考慮することが、日本の雇用慣行に合わないという課題がある。職種別賃金が普及しておらず、特に正社員の待遇はそれぞれの企業の内部労働市場で決定される我が国において、同一の企業内にいない労働者との均等を考慮することは困難であると言われている。このことは、非正規雇用労働者に係る均等・均衡規定を定めた労働契約法やパートタイム労働法の規定において、同一の使用者ないし事業所の労働者と比較することとしていることや、日本が「パートタイム労働に関する条約」（ILO 第 175 号条約）を批准していない理由に現れている<sup>21</sup>。

また、「当該業務を行うために当該派遣先に直接雇用されていたならば適用される内容」

<sup>20</sup> 平成 25 年研究会報告書 19 頁参照

<sup>21</sup> 日本が同条約を批准していない理由の一つとして、その第 1 条(C) (iii) が同一企業に比較可能なフルタイム労働者がいない場合に同一の活動部門で雇用されるフルタイム労働者を比較対象としている点が日本の雇用慣行に合わないことが述べられている。第 186 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 9 号 4 頁 (平 26. 4. 15)

をどのように定めるかが課題となる。これを具体化した労働基準法等改正案（次世代、生活）を見ると、「当該派遣先に雇用される労働者が当該労働者派遣に係る業務に従事とした場合における当該業務に応じて支払う賃金の額」と規定している。この点、派遣先で属人的な職能給による賃金制度が採られている場合、業務に応じた賃金という概念がないことが多く<sup>22</sup>、このような賃金の額をどのように算定するのか難しい。また、我が国では職種別賃金が普及していないことから、派遣先が算定した額の適正さをどのように判断するのが課題となろう。

## （２）パートタイム労働法第９条（差別的取扱いの禁止）を参考とするアプローチ

EU指令と同じく均等待遇の実現を定めつつも、均等に扱うべき対象を限定することで我が国において均等待遇を定めた規定として、パートタイム労働法第９条がある（参考５参照）。この規定を参考として、派遣労働者に対する均等待遇規定を定めることについて、検討する。

### 参考５ パートタイム労働法第９条（抄）

（通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止）

第九条 事業主は、職務の内容<sup>23</sup>が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者（略）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの（略）については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。

まず、パートタイム労働法第９条の仕組みは、以下のとおりである。

同法の施行通達によれば本規定は、パートタイム労働者の職務の内容や人材活用の仕組み、運用等といった就業の実態が通常の労働者と同じパートタイム労働者については、全ての待遇について通常の労働者と同じ取扱いがなされるべきであるとし、そのような場合の差別的取扱いの禁止を規定したものである。

比較対象となる「通常の労働者」とは、同種の業務に従事する正社員、フルタイムの基幹的労働者等がこれに当たる。

差別的取扱いの禁止の対象となるには、以下の要件を満たす必要がある。すなわち、①職務の内容がその事業所に雇用される通常の労働者と同一であること（「職務の内容」が同一）、②人材活用の仕組み、運用等が、その事業主との雇用関係が終了するまでの全期間に

<sup>22</sup> 例えば、勤続年数が加味される職能給による正社員がその職業生活において様々な業務に従事する中で、一時点において派遣労働者と同種の業務に従事する場合も多くあり、そのような場合、職務内容と賃金水準はリンクしていない。

<sup>23</sup> 業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度。

において、その事業主に雇用される通常の労働者と同一であること（「人材活用の仕組み等」が同一）の要件を満たし、通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者であることが必要である。

上記の要件を満たした場合、事業主はパートタイム労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用のほか、休暇、安全衛生、解雇等労働時間以外の全ての待遇について差別的取扱いをしてはならないものとされる。つまりは、待遇全般にわたってその均等が求められるという強い効果が与えられる。さらに、違反の場合には、報告の徴収並びに助言、指導及び勧告による実効性の担保が図られる。

このようなパートタイム労働法第9条の規定を参考にして、派遣労働者に対する均等待遇規定を定めることを検討する場合の最大の課題は、上記のような強い効果を引き出すためには、上記①及び②の要件が厳格に判断される必要があるため、規定の射程範囲が極めて狭くなってしまうことであろう<sup>24</sup>。

臨時的・一時的にその派遣先で就業する派遣労働者と、派遣先の正社員とでは、人材活用の仕組み、運用等において差異があるのが当然と言える。そのため、たとえ専門性の高いスキルを持って派遣先の正社員と同種の職務に従事するような派遣労働者であったとしても、要件が厳格に判断されると、規定の適用が否定されてしまうこととなりかねない。

### （3）不合理な労働条件の禁止の原則を定めるアプローチ

派遣労働者の待遇確保を図るための法制として、上記（1）のように一般的な均等待遇を定め、派遣労働者と比較可能な派遣先の労働者が実際には存在しない場合にもその適用を図っていくことには乗り越えるべき課題が多い。他方、上記（2）のように職務内容等の要件を厳密に判断した上で均等を図っていく方策については、適用が限定され過ぎてしまう。

そこで、雇用形態による労働条件の相違は、職務の内容や人材活用の仕組みといった要素を考慮して、不合理と認められるものであってはならないという原則を定め、派遣労働者と派遣先の労働者との均衡を図っていくというアプローチについて、検討する<sup>25</sup>。

この形式の法制は、有期契約労働者に係る不合理な労働条件の禁止の原則を定める労働契約法第20条（参考6参照）、パートタイム労働者の待遇の原則を定めるパートタイム労働法第8条（参考7参照）において、非正規雇用に係る均衡待遇規定として既に我が国に導入されているものである。

<sup>24</sup> パートタイム労働法第9条は、平成26年の同法改正によって「無期雇用契約を結んでいること」という要件が削除されたが、改正当時の厚生労働省の説明によれば、同条による差別的取扱いの禁止の対象者は、改正後の2要件でも約30万人と見込まれており、これはパートタイム労働者全体の2.1%にすぎない。また、同条により差別的取扱いを違法とした裁判例はニヤクコーポレーション事件（大分地判平25.12.10）のみである。

<sup>25</sup> 非正規雇用労働者の待遇格差問題について「合理的な理由のない不利益取扱い（または差別的取扱い）を禁止する」という形態の法原則を導入し、その「合理的な理由」の判断の中で実態の多様性を取り込んだ判断をすることが、理論的にも実際上も適当とする見解がある。水町勇一郎「「格差」と「合理性」—非正規労働者の不利益取扱いを正当化する「合理的理由」に関する研究—」『社会科学研究』62巻3・4号（平23.3）

## 参考6 労働契約法第20条

(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)

第二十条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

## 参考7 パートタイム労働法第8条

(短時間労働者の待遇の原則)

第八条 事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合においては、当該待遇の相違は、当該短時間労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

まず、これらの規定の仕組みは、次のとおりである。

労働契約法第20条は、同法の施行通達によれば、有期契約労働者の労働条件が期間の定めがあることにより無期契約労働者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容、人材活用の仕組みその他の事情を考慮して、有期契約労働者にとって不合理と認められるものであってはならないことを定めたものである。したがって、有期契約労働者と無期契約労働者との間で労働条件の相違があれば直ちに不合理とされるものではなく、規定に列挙されている要素を考慮して「期間の定めがあること」を理由とした不合理な労働条件の相違と認められる場合を禁止するものである。

また、施行通達は、「本規定は、民事的効力のある規定であること。本規定により不合理とされた労働条件の定めは無効となり、故意・過失による権利侵害、すなわち不法行為として損害賠償が認められ得ると解されるものであること。また、本規定により、無効とされた労働条件については、基本的には、無期契約労働者と同じ労働条件が認められる<sup>26</sup>と解されるものであること」としている。

パートタイム労働法第8条は、労働契約法第20条に倣って、前述のパートタイム労働法第9条等に規定される事業主が講ずべき措置の前提となる考え方として、全てのパートタイム労働者を対象とする待遇の原則を規定したものである。

これらの規定においては、不合理な労働条件の禁止の原則を定めることにより、個々の労働条件の相違について、その合理性の判断の中で実態に即した判断を行うことで、待遇の均衡を図ることができるという利点がある。

<sup>26</sup> いわゆる「補充的効力」。

以下では、これらの規定を参考に、派遣労働者に対する均衡待遇規定を定めることについて検討したい。その検討に当たっては、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、不合理な労働条件の禁止の原則の枠組みを労働者派遣制度に導入する場合のイメージが示されているので、これをベースとして検討を加える（参考8参照）。

### 参考8 不合理な労働条件の禁止の原則を定める場合のイメージ

派遣元事業主（及び派遣先）は、派遣労働者の労働条件が、派遣労働者であることにより、派遣先の労働者の労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないものとする。

（出所）第199回労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会（平成25年11月28日）資料

不合理な労働条件の禁止の原則を派遣労働者について定めるに当たっては、以下のような課題が考えられる。

第一に、有期契約労働者やパートタイム労働者では問題とならないが、派遣労働者に特有のものとして、派遣先を義務主体とするか否かの問題がある。派遣労働者の賃金等の労働条件を決めるのは派遣元事業主であるため、その責任は一義的には派遣元事業主が負うべきであり、このような均衡待遇規定の名宛人として派遣先を入れることは難しいと言える。派遣先に対しては、均衡待遇規定に係る派遣元事業主の義務の履行を担保するための情報提供義務を現行法から更に強化することや、教育訓練の中核となるOJTの実施、福利厚生施設の利用等の派遣先による措置が必須である事項について、個別に派遣先の義務を定めていくことが検討されるべきであろう。

第二に、比較対象とする労働者について、正社員のみか、派遣先で直接雇用される非正規雇用労働者を含むべきかが課題となる。まず、正社員のみとする場合、派遣労働者が従事する業務によっては、派遣先に同種の業務に従事する正社員が存在しないことがあり、そのような際に規定の適用が困難となることがあり得る。次に、契約社員等の非正規雇用労働者を比較対象の射程に含める場合、派遣労働者よりも派遣先の非正規雇用労働者の方が賃金が低いということがあり<sup>27</sup>、規定の目的を達成できないことがあり得る<sup>28</sup>。

第三に、「人材活用の仕組み」を考慮要素とする点について、臨時的・一時的にその派遣先で就業する派遣労働者と派遣先の正社員とでは、人材活用の仕組みにおいて差異があることから、そのことを考慮すると、結果的に労働条件の相違がかなり緩やかに許容されることとなる懸念がある。個々の労働条件の相違についての合理性の判断の中で、派遣労働者の特殊性を考慮して、人材活用の仕組みの差異をどれだけ重視すべきかが課題となる。

<sup>27</sup> 厚生労働省の調査によれば、派遣労働者の平均時給は登録型で1,263円、常用雇成型で1,432円であるところ、正社員以外の一般労働者の平均時給は1,198円、パートタイム労働者の平均時給は1,026円となっている（「平成24年派遣労働者実態調査」及び「平成24年賃金構造基本統計調査」による）。

<sup>28</sup> 比較対象とする非正規雇用労働者の賃金が低いという課題については、既存の労働契約法やパートタイム労働法の均等・均衡規定によって、有期契約労働者やパートタイム労働者等の非正規雇用労働者と正社員との雇用形態に基づく待遇格差の縮小が図られることで解決されるものと考えられる。

第四に、不合理な労働条件の禁止の原則を定める法制からのアプローチは、労使双方にとって予見可能性が低いという課題がある。なぜなら、実際の紛争解決に当たっては司法判断によることを想定しており<sup>29</sup>、その際の合理性の判断において多様な実態に即した柔軟な判断をすることが可能である反面、相当数の裁判例が蓄積するまでの間は判断基準が明確でない状況が続くこととなるためである。

最後に、常用型派遣の派遣労働者への適用の在り方を検討する必要がある<sup>30</sup>。派遣元で無期雇用されており、かつ派遣元における待遇確保が十分に図られている派遣労働者は、その賃金に関して派遣先の労働者との均衡を考慮する必要性は低いとも言える。そればかりか、派遣先との均衡を義務付けることは、平成20年研究会報告書が指摘するように、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派遣労働者間の不均衡につながるおそれがある。このことから、常用型派遣の派遣労働者への適用については、EU指令の適用除外規定を参考に常用型派遣の派遣労働者に対する賃金に係る適用除外規定を設けることや、派遣元における派遣労働者間の待遇の均衡を合理性の判断に当たっての考慮要素の1つとして加えることなどを検討することも考えられる。

#### （４）最低賃金制度の活用によるアプローチ

上記の（１）から（３）で挙げた均等・均衡待遇を定める方策については、我が国の賃金制度等の雇用制度との整合性からその導入の難しさが指摘されている。そこで、以下では、均等・均衡待遇を定める以外の方策についても検討する。まず、最低賃金制度の活用により、派遣労働者の待遇確保を図ろうとする考え方が<sup>31</sup>。最低賃金制度の活用による方策は、均等・均衡待遇の導入と比べて我が国の既存の雇用制度や慣行を前提にしても導入が容易であるとされる。

我が国の最低賃金制度は、都道府県ごとに定められている地域別最低賃金と、特定の産業について設定されている特定（産業別）最低賃金の2種類の最低賃金による制度となっている。地域別最低賃金は、パートタイム労働者や派遣労働者等の雇用形態に関わりなく、その地域で働く全ての労働者とその使用者に適用される。特定（産業別）最低賃金は、特定地域内の特定の産業の基幹的労働者とその使用者に適用される<sup>32</sup>。なお、派遣労働者は、賃金の支払い責任は派遣元事業主にあるものの、最低賃金の適用にあっては現に業務に従事している派遣先における地域別最低賃金ないし特定（産業別）最低賃金が適用される。

派遣労働者の待遇確保を図るために、このような最低賃金制度を活用する考え方は、現

<sup>29</sup> 行政取締法規であるパートタイム労働法において、報告の徴収並びに助言、指導及び勧告は直接同法第8条について行うものではないとされている。そのため、行政取締法規である労働者派遣法に規定を置いたとしても、直接規定に基づく行政処分を行うことはできないと考えられる。このことは、そもそも派遣労働者を始めとした非正規雇用労働者が裁判を提訴することはハードルが高いという課題にもつながる。

<sup>30</sup> ここでいう常用型派遣の派遣労働者のイメージは、技術者派遣において見られる、派遣料金とは独立した一般の正社員と同様の賃金表が整備されており、派遣元で計画的な教育訓練が受けられ、定年まで勤務するような派遣労働者であり、派遣労働者本人も、自身を「派遣労働者」ではなく、「正社員」と認識しているような者を想定している。平成25年研究会報告書10頁参照

<sup>31</sup> 仁田道夫「非正規雇用の二層構造」『社会科学研究』62巻3・4号（平23.3）

<sup>32</sup> 18歳未満又は65歳以上の労働者、雇入れ後一定期間未満で技能習得中の労働者、その他当該産業に特有の軽易な業務に従事する労働者等の特定の産業の基幹的労働者と言えない労働者には適用されない。

行の地域別最低賃金の上に、派遣労働者の最低賃金を定めようとするものである。

派遣労働者の最低賃金を定めることにより、派遣労働者の最低限の労働条件を確保、底上げすることができ、その対象は最低賃金水準の付近で働く派遣労働者に限られるものの、絶対的な基準が定められることで強い効果が期待できる。

ただし、派遣労働者を、他の雇用形態の非正規雇用労働者との比較において特別扱いする点に課題がある。

派遣労働者に特別の最低賃金を定める考え方は、地域別最低賃金は、実質的にはパートタイム労働者及びアルバイトの時間給の下限を規制するものとなっているところ、派遣労働者や契約社員は、パートタイム労働者及びアルバイトとは質的に異なり、その時間当たりの賃金水準も最低賃金の水準よりはかなり高いということなどをその根拠として挙げている<sup>33</sup>。しかしながら、派遣労働者の中には、パートタイム労働者及びアルバイトと同種の業務に従事している者もおり、派遣労働者にのみ雇用形態に着目した特別の最低賃金を設けることにコンセンサスを得られるのかが課題となろう<sup>34</sup>。

#### (5) 手続規制によるアプローチ

5つ目の考え方として、(1)から(4)のような実体規制とともに、手続規制からの派遣労働者の待遇確保のためのアプローチが考えられる。

手続規制を重視する立場からは、労働者の多様化に対応できる規制規範の在り方として、必要な規制とその例外を事細かに規制する実体規制によるのではなく、労働者の要求を公正に反映することのできる手続規制に比重を移すのが合理的であるとされる<sup>35</sup>。

実体規制は統一的規制が可能である反面、多様な雇用の現場の実情や要求に対応困難な性格を持つ。これに対して、手続規制により現場の労使に妥当な規制権限を委ねることで、現場における当事者の納得度の高い規制を実施することができ、また、自分たちで設定したルールであるので、ルール内容についても熟知しており、そのルールを遵守しようという意欲と責任を持ち、現場における履行確保が期待できることに利点があるとされる。

派遣労働者のように多種多様な労働者の待遇確保について実効性のある規制を行うためには、このような労使の協議を重視する手続規制のアプローチによって派遣労働者の待遇確保を図っていくことについても十分検討される必要があるだろう。

しかしながら、派遣労働者については、派遣元の労働組合に加入しても派遣労働者ごとに従事する派遣先や業務が異なることや、派遣先の団体交渉の応諾義務の問題があり、交渉が困難な面がある。他方、派遣先の労働組合に加入することは、法的には可能であるものの実際には障壁が多い<sup>36</sup>。このような状況にある派遣労働者が手続の主体となり得るか

<sup>33</sup> 仁田道夫「非正規雇用の二層構造」『社会科学研究』62巻3・4号(平23.3)22頁

<sup>34</sup> また、派遣労働者と同等の働き方をしていることが多い契約社員について、契約社員というのは呼称上の区分であって、雇用形態において他の有期雇用労働者と明確に区分することが困難であるため、派遣労働者のように特別の最低賃金を定めることが困難であるという課題もある。

<sup>35</sup> 荒木尚志『労働法(第2版)』(有斐閣、平成25年)720頁

<sup>36</sup> 派遣労働者がいる派遣先の労働組合について、組合加入資格がある割合は17.7%、実際に組合員がいる割合は3.1%に過ぎないとの調査がある。「平成25年労働組合活動等に関する実態調査の概況」(平成26年6月26日 厚生労働省)8頁

が課題となろう<sup>37</sup>。

## 6. おわりに

派遣労働者であるという雇用形態の違いのみによる著しい待遇格差は是正される必要があり、派遣労働者の待遇を実質的に確保できる仕組みが必要である。

この点、現行の労働者派遣法において均衡を考慮した待遇確保について定めた同法第30条の2は、その適用可能性の低さや、法的効果等から実際の紛争解決に寄与するものではない点において、派遣労働者の待遇確保のために十分な規定とは言えないものである。政府提出の労働者派遣法改正案も、派遣労働者の待遇確保の必要性に対して十分な答えになっている内容とは言えない。

そこで、本稿は派遣労働者の待遇確保のための幾つかの法的アプローチについての紹介、検討を試みたものである。検討の中では、一般的な均等待遇原則を導入することの影響、派遣労働者と派遣先の労働者との雇用形態の違いに伴う厳密な比較の困難さ、労働条件の相違に係る合理性の判断を行う際の予見可能性の問題、派遣労働者にのみ特別の最低賃金を設けることへのコンセンサス、派遣労働者が手続規制における手続の主体となり得るかなどといったそれぞれの課題が明らかになった。

再提出された労働者派遣法改正案においては、派遣労働者と派遣先の労働者との均等・均衡待遇の確保の在り方を検討するため調査研究その他の必要な措置を講ずるものとする規定が置かれた。改正法附則の規定として、均等・均衡待遇の確保の在り方を検討することが政府に義務付けられることの意義は大きいものがある。今後の我が国の労働者派遣制度に広範な影響を及ぼすことになるからである。派遣労働者の待遇確保のための実効性のある法整備の必要性に鑑みて、幅広い視点から精力的な検討、議論が進められるよう期待したい。

### 【参考文献】

沼田雅之「改正労働者派遣法の概要と問題点」『労働法律旬報』1780号（平24.11）

本庄淳志「改正労働者派遣法をめぐる諸問題－施行後の抜本的再検討に向けて－」『季刊労働法』237号（平24.6）

水町勇一郎「「同一労働同一賃金」は幻想か？：正規・非正規労働者間の格差是正のための法原則のあり方」鶴光太郎ほか『非正規雇用改革：日本の働き方をいかに変えるか』（日本評論社、平成23年）271～297頁

仁田道夫「非正規雇用の二層構造」『社会科学研究』62巻3・4号（平23.3）

荒木尚志『労働法（第2版）』（有斐閣、平成25年）

（ならき だいすけ）

---

<sup>37</sup> この視点は、政府提出の労働者派遣法改正案が、待遇の決定に当たって考慮した事項についての説明を義務付けることにより労働者の納得性を高めようとする手続規制を盛り込んでいることに対して、仮に納得できなかったとしてもその改善を図る手段に欠けるという批判となり得る。