

業務単位の期間制限の撤廃並びに 派遣労働者の雇用安定及びキャリアアップのための措置

— 労働者派遣法の一部を改正する法律 —

厚生労働委員会調査室 檜木 大輔

1. はじめに

昭和 60（1985）年に労働者派遣法が制定されてから 30 年が経過し、労働者派遣は、現在の労働市場の中で、労働力の需給調整に大きな役割を果たしている。しかしながら、派遣労働者の雇用の不安定さ、キャリア形成の機会の乏しさ、低待遇で働く派遣労働者の存在がしばしば問題視されている¹。

我が国では労働者派遣法の制定以来、労働者派遣については、常用代替防止の観点から業務に着目した規制を行ってきた²。すなわち、第 1 に、制定当初は専門業務等に限って労働者派遣を認め、第 2 に、平成 11 年に対象業務を原則自由化した以降も、新しく労働者派遣を認めたいいわゆる「自由化業務」については期間制限を設けたが、従来から労働者派遣が認められていた専門業務等のいわゆる「26 業務」については期間制限を設けないというように、業務によって規制に大きな差異を設けてきた。

しかしながら、時代の変化に伴って業務の専門性に対する評価について変化が生じており、事務用機器操作、ファイリング等の 26 業務の業務内容の専門性に対する疑問が呈されるようになった。また、付随的業務³等が関係者にとって分かりづらく、業務に応じた規制が客観的な安定性に欠けるといった問題意識が生まれてきた。また、派遣労働者の保護の観点からは、26 業務で長期間働いている派遣労働者であっても、実際は短期の有期労働契約を反復更新している者が多く、その雇用の不安定さやキャリア形成の機会の不足といった課題を抱えていると指摘されていた⁴。

前回の平成 24 年改正時の衆参両院の厚生労働委員会における附帯決議では、「いわゆる専門 26 業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度について、派遣労働者や派遣元・派遣先事業主に分かりやすい制度となるよう、速やかに見直しの検討を開始すること。」とされていた⁵。

¹ 厚生労働省「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）

² 常用代替防止の原則については、後述 5（2）参照。

³ 付随的業務とは、「派遣可能期間の制限がない業務の実施に伴い、付随的に派遣可能期間の制限のある業務を併せて行う場合であって、かつ、派遣可能期間の制限がある業務の割合が通常の場合の 1 日当たり又は 1 週間当たりの就業時間数で 1 割以下の場合には派遣可能期間の制限を受けないもの」とされる。26 業務を行う場合でも、付随的業務の割合がこれを超えているケース、全く無関係の業務を少しでも行っているケースは、全体として 26 業務ではないと評価され、派遣可能期間の制限を受けることとなるとされていた。厚生労働省「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）」（平成 22 年 2 月 8 日公表）、「専門 26 業務に関する疑義応答集」（平成 22 年 5 月公表）参照。

⁴ 厚生労働省「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）

⁵ 「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」（平成 24 年 3 月 7 日 衆議院厚生労働委員会）二、同（平成 24 年 3 月 27 日 参

平成 24 年改正時の附帯決議、平成 24 年改正法附則⁶等を受け、労使にとって分かりやすい制度とする観点等から労働政策審議会で検討が行われ、今般の改正の土台となる建議⁷が出された⁸。

本稿では、まず、政府が提出した法律案の国会における審議経過、成立した改正法の内容等を概観した上で、参議院における主な議論について紹介する⁹。

2. 改正案の審議経過

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」を閣議決定し、常会に提出した（第 186 回国会閣法第 56 号）。同法律案については、附則中の罰則の経過措置部分に、「1 年以下の懲役」とすべきところ、「1 年以上の懲役」とした条文の誤りがあることが判明した¹⁰。同法律案は、常会では審議入りせずに廃案となった。

政府は 9 月 29 日、上記の該当箇所を改めた法律案を臨時会に提出した（第 187 回国会閣法第 3 号）。同法律案は、衆議院本会議において趣旨説明が聴取され、厚生労働委員会に付託されたが、11 月 21 日の衆議院解散に伴い、廃案となった。

平成 27 年の常会への法律案の再提出を目指す厚生労働省に対し、自由民主党及び公明党は平成 27 年 1 月 30 日、6 項目から成る修正を加えた上で常会に再提出させる旨の政調会長合意を行った¹¹。政府は 3 月 13 日、与党政調会長合意を踏まえ、内容を一部修正した法律案（第 189 回国会閣法第 43 号）（以下「改正案」という。）を提出した。

衆議院においては、5 月 12 日の本会議で改正案の趣旨説明を聴取した後、改正案は厚生労働委員会に付託された。委員会では、5 月 13 日に提案理由説明を聴取し、5 月 15 日以降、対政府質疑 7 回（うち 1 回は安倍総理出席）、参考人質疑 2 回を行い、6 月 12 日に質疑を終局した¹²。6 月 19 日、討論及び採決を行い、改正案は可決された¹³。同日、本会議

議院厚生労働委員会）二。衆議院ホームページ<http://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_rchome.nsf/html/rchome/Futai/kourouD333715F9E1A12B7492579BB003A842E.htm>、参議院ホームページ<http://www.sangiin.go.jp/japanese/gianjoho/ketsugi/180/f069_032702.pdf>（平 27. 11. 11 最終アクセス）。

⁶ 登録型派遣、製造業務派遣、特定労働者派遣事業の在り方等についての検討規定が置かれていた。

⁷ 「労働者派遣制度の改正について（建議）」（平成 26 年 1 月 29 日 労働政策審議会）

⁸ この間、労働者派遣制度の改正について様々な意見が提言された。主なものとして、「規制改革会議雇用ワーキング・グループ報告書」（平成 25 年）、厚生労働省「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）、「労働者派遣制度に関する規制改革会議の意見」（平成 25 年 10 月 4 日）。

⁹ 衆議院における議論についてまとめられたものとして、沼田雅之「2015 年労働者派遣法改正案の問題点－衆議院における国会審議で明らかになった点を中心として」『労働法律旬報』1845 号（平 27. 8）7 頁がある。

¹⁰ 与党は政府が正誤表を国会に提出して訂正すると説明したのに対して、野党は法律案の撤回を求めている。

¹¹ 政調会長合意による修正項目は、以下のとおりである。①厚生労働大臣が労働者派遣法を運用するに当たり、派遣就業が臨時的・一時的なものであることを原則とする考え方を考慮する旨を法律に明記する。②雇用安定措置のうち、派遣先への直接雇用の依頼を法律に明記する。③雇用安定措置のうち、新たな派遣先の提供については、合理的なものに限る旨を法律に明記する。④派遣可能期間を延長するための意見聴取に際しての派遣先の対応方針等の説明は、過半数組合等から意見があった場合に期間制限に達するまでに行う旨を法律に明記する。⑤施行後の通常の労働者及び派遣労働者数の動向等を踏まえ、日本の雇用慣行が損なわれるおそれがある場合は速やかに検討する旨を改正法附則に規定する。⑥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。

¹² 野党の一部が質疑終局に反対する中で議事の混乱が見られた。これを受けて協議の結果、質疑終局後の 6 月 17 日及び 6 月 19 日に調査を議題とした補充的な質疑が行われた（うち 1 回は安倍総理出席）。

において改正案は可決され、参議院に送付された。

参議院においては、7月8日の本会議で改正案の趣旨説明を聴取した後、改正案は厚生労働委員会に付託された。委員会では、7月14日に趣旨説明を聴取し、7月30日以降、対政府質疑8回（うち1回は安倍総理出席）、参考人質疑2回を行ったほか、8月6日には愛知県に委員派遣を行い、エンジニア派遣を行う派遣元を視察するとともに、地方公聴会を開催した。9月8日、質疑終局後、自由民主党及び公明党から改正案に対する修正案が提出され、討論及び採決を行い、改正案は修正議決された¹⁴。なお、採決に際して39項目から成る附帯決議が付された¹⁵。翌9月9日、本会議において改正案は修正議決され、衆議院に回付された。

参議院における修正の内容は、施行期日を「平成27年9月1日」から「平成27年9月30日」に改めるほか、「派遣元管理台帳への雇用安定措置の実施状況の記載」、「派遣可能期間を延長しようとする場合の意見聴取等の誠実な実施」、「抵触日を超えた派遣就業は労働契約申込みみなし制度の対象となる旨の明示」について、規定を追加するものであった。

衆議院は9月11日、本会議において参議院の修正に同意し、これによって改正法は成立した。なお、9月18日に公布されている（平成27年法律第73号）。

3. 改正法の概要

改正法は、業務単位の期間制限を撤廃し、全ての業務に共通の新しい期間制限として派遣労働者個人単位の期間制限と派遣先事業所単位の期間制限を設けることを主な内容としている。そのほか、派遣期間終了時に派遣労働者の雇用を継続するための措置（雇用安定措置）や、派遣労働者に対する計画的な教育訓練等のキャリアアップ措置を派遣元事業主に義務付けること等を定めている（参考参照）。

4. 改正法成立後、施行までの経緯

改正法の成立を受け、平成27年9月30日の施行に向けて、政令、省令及び告示（派遣元指針¹⁶、派遣先指針¹⁷等）の改正等について検討するため、労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会が9月11日から9月18日までの間に計4回開催された¹⁸。

労働力需給制度部会においては、主に労働者代表から、労働政策審議会建議、参議院厚生労働委員会の附帯決議等の内容が、政令等に反映されているかが確認された。

¹³ 維新の党から提出されていた修正案は否決され、原案どおり可決された。修正案は、衆議院ホームページ〈http://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_gian.nsf/html/gian/honbun/syuuseian/9_5452.htm〉（平27.11.11最終アクセス）。

¹⁴ 修正案は、参議院ホームページ〈<http://www.sangiin.go.jp/japanese/johol/kousei/gian/189/pdf/h031890431890010.pdf>〉（平27.11.11最終アクセス）。

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保護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」（平成27年9月8日 参議院厚生労働委員会）。参議院ホームページ〈http://www.sangiin.go.jp/japanese/gianjoho/ketsugi/189/f069_090801.pdf〉（平27.11.11最終アクセス）。

¹⁶ 「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」（平成11年労働省告示第137号）

¹⁷ 「派遣先が講ずべき措置に関する指針」（平成11年労働省告示第138号）

¹⁸ 政令等に係るパブリックコメントは、9月15日から9月17日までの期間で実施された。

参考 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（平成 27 年法律第 73 号）の概要

1. 派遣事業の健全化
特定労働者派遣事業（届出制）と一般労働者派遣事業（許可制）の区別を廃止し、全ての労働者派遣事業を許可制とする。
2. 派遣労働者の雇用安定とキャリアアップ
(1) 派遣期間終了時の派遣労働者の雇用安定措置（雇用を継続するための措置）を派遣元事業主に義務付ける（派遣期間が1年以上3年未満は努力義務、3年は義務）。 ※雇用安定措置：①派遣先への直接雇用の依頼、②新たな派遣先の提供（能力、経験等に照らして合理的なものに限る）、③派遣元での派遣労働者以外の労働者としての無期雇用、④その他雇用の継続を図るために必要な措置 (2) 派遣労働者に対する計画的な教育訓練や、希望者へのキャリア・コンサルティングを派遣元事業主に義務付ける。
3. 労働者派遣の期間制限の見直し
現行制度では、専門業務等の26業務には期間制限が掛からず、その他の業務には最長3年の期間制限が掛かるが、これを廃止し、新たに以下の制度を設ける。 (1) 派遣先の同一の事業所における派遣労働者の受入れは3年を上限とし、延長しようとする場合には過半数労働組合等からの意見聴取等が必要となる。（派遣先事業所単位の期間制限） (2) 派遣先の同一の組織単位（課）における同一の派遣労働者の受入れは3年を上限とする。（個人単位の期間制限） ※無期雇用派遣労働者、60歳以上の者等は期間制限が掛からない。
4. 派遣労働者の均衡待遇の強化
派遣元と派遣先双方において、派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇確保のための措置を強化する。 ・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からの求めに応じて説明する義務（派遣元事業主） ・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（派遣先） など
5. 施行期日
一部を除き、平成27年9月30日（参議院修正）から施行する。
参議院における修正
上記施行期日の修正のほか、派遣元管理台帳への雇用安定措置の実施状況の記載、派遣可能期間を延長しようとする場合の意見聴取等の誠実な実施、抵触日を超えた派遣就業は労働契約申込みみなし制度の対象となる旨の明示に関する規定を追加。

（出所）厚生労働省資料等より筆者作成

「政令案要綱」、「省令案要綱」及び「告示案要綱」に係る厚生労働大臣からの諮問に対して、労働政策審議会からは9月18日、「厚生労働省案は、概ね妥当と認める。なお、労働者代表委員から、法律の施行準備期間が極めて短いため、現に従事する派遣労働者の保護に欠けることのないようにすべき、下位法令に係る審議時間と周知期間を十分確保できたとは到底言えない、国会附帯決議を尊重して行政により措置や検討等が誠実かつ確実に講じられなければならないとの意見があった。」と答申された¹⁹。

5. 参議院における主な議論

（1）期間制限の見直し

改正案の中心的内容である期間制限の見直しについて、従来の業務単位の期間制限を撤廃することの是非、新しく導入される個人単位の期間制限及び派遣先事業所単位の期間制限の妥当性等に関して議論が行われた。

¹⁹ 改正法、政省令等の詳細な内容については、厚生労働省ホームページ「平成 27 年労働者派遣法の改正について」<<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386.html>>（平 27. 11. 11 最終アクセス）が詳しい。また、法改正後の事業許可基準等については、「労働者派遣事業関係業務取扱要領」（平成 27 年 9 月 厚生労働省職業安定局）を参照。

ア 業務単位の期間制限の撤廃

委員会の審議において、委員からは、従来の業務単位の期間制限について、キャリア形成の機会不足等の問題が少ない専門的な業務と、それ以外の業務とで規制の在り方を変える合理性がある、業務単位の期間制限を撤廃することは常用代替防止の観点から問題であるといった意見があった²⁰。また、そもそも平成 24 年改正時の附帯決議は業務単位の期間制限を廃止することは要求しておらず、労働政策審議会の議論の中でも労働者側及び使用者側いずれの代表者からも業務単位の期間制限を撤廃すべきとの意見はなかったとの指摘があった²¹。これらを根拠に、業務単位の期間制限を撤廃することに対する疑問が出された。

これに対して、厚生労働省は、労働政策審議会における公労使議論の上で、業務単位の期間制限は分かりにくい等の課題があることから、これを撤廃して 26 業務か否かに関わりなく適用される共通ルールを設けることが適当である旨の建議が出されたものであり、業務単位の期間制限を維持する限り、業務には曖昧な領域があることから期間制限が掛かる業務に該当するか否かの判断が困難であるという課題が残り、そのような課題を完全には解決することができないと説明した²²。

また、地方公聴会の公述人からは、派遣先及び派遣元事業主それぞれの立場から、業務単位の期間制限を撤廃する利点として、関係者に分かりやすい制度となるほか、派遣労働者に対する業務付与時の制約が解消されることが派遣先及び派遣労働者双方のメリットにつながるという意見が述べられた²³。

イ 個人単位の期間制限

厚生労働省は、従来期間制限が掛からなかった 26 業務で働く派遣労働者であっても、有期の労働契約を反復更新している者が大多数であって、雇用の安定やキャリア形成が十分に図られているとは言い難い状況であったと説明した。そこで、個人単位の期間制限を設け、有期雇用の派遣労働者については同じ職場への派遣は 3 年を上限とすることで、その節目で派遣労働者がキャリアを見直す機会とするとした。この個人単位の期間制限を設けつつ、派遣元事業主に対して雇用安定措置やキャリアアップ措置を義務付けることにより、従来よりも派遣労働者の雇用安定やキャリアアップにつながると説明した²⁴。

委員からは、派遣労働者には高い技能を持って働いている者も多く、なぜ派遣労働者だけが強制的に自分のキャリアを見詰め直さなければならないのか、キャリアを見詰め直した結果として正社員を希望したとしても正社員になることができる保障はなく、派遣労働への固定化防止という効果よりも、むしろ雇用の不安定化してしまう規制ではな

²⁰ 第 189 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 22 号 36 頁（平 27.7.30）、第 31 号 36 頁（平 27.9.1）

²¹ 第 189 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 22 号 31 頁（平 27.7.30）

²² 第 189 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 22 号 32、37 頁（平 27.7.30）

²³ 第 189 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 24 号（その 2） 2、3、6 頁（平 27.8.11）。公述人からは、業務付与時の制約によって、設計業務に従事する派遣労働者について、本人が担当している部品の確認会議に出席させることができなかった事例等が紹介された。

²⁴ 第 189 回国会参議院本会議録第 31 号 9 頁（平 27.7.8）

いかとの疑問が出された²⁵。

また、個人単位の期間制限を最長3年とした理由について、厚生労働省からは、業務に習熟するに当たっては一定の期間が必要であって短期間の規制はキャリア形成にマイナスの影響があること、正社員の部署異動のサイクルは2年から5年を超えないところでの割合が約4割を占めていること、従来の期間制限及び派遣先事業所単位の期間制限が3年であることとの連続性及び一体性を考慮したことが説明された²⁶。

委員からは、派遣労働者の現状を見ると、同じ職場での通算派遣期間が3年を超えて働く者は23.2%、1年以下の者は45.2%であって²⁷、個人単位の期間制限は、同じ派遣先で長期間実質的に安定して働いている派遣労働者の就業継続を困難にする一方、3年に満たない短期で働いている多数の派遣労働者については、派遣期間が原則3年となることで逆に派遣への固定化を助長するのではないかとの懸念も示された²⁸。

ウ 派遣先事業所単位の期間制限

派遣先事業所単位の期間制限をめぐっては、特に過半数労働組合等からの意見聴取手続が派遣利用の歯止めとなり得るのかといった視点から多くの議論があった。

従来の期間制限における過半数労働組合等からの意見聴取手続²⁹において、受入れ期間を延長すべきでないという反対意見を出した組合が僅か1.2%しかないとの現状であった³⁰。委員からは、このことから、意見聴取手続は期間延長の抑止力にならず、このような派遣利用の歯止めとして不十分な仕組みは、派遣労働は臨時的・一時的な働き方であるとする考え方と相入れないという指摘がなされた³¹。

この点、厚生労働省は、過半数労働組合等からの意見聴取手続に際して、派遣労働者数の推移等に係る資料の提供、意見聴取手続の書面での記録及び周知、反対意見があったときの対応方針等の説明等を新たに義務付けるため³²、労使間でより実質的な話し合いが行われ、現場の実態を踏まえた適切な判断が行われることとなると説明した³³。

また、過半数労働組合がある事業所は粗い試算で約3割と推計され³⁴、残りの約7割の事業所においては過半数代表者（労働者の過半数を代表する者）からの意見聴取を行うこととなることが想定されるところ、これまでの過半数代表者の選出方法を見ると、「会社側が指名した」、「親睦会等の代表者が自動的に過半数代表者になった」というような民主的な手続によらない不適切な選任方法が採られているケースが約4割ある現状

²⁵ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第23号13頁(平27.8.4)、第24号(その1)19、22頁(平27.8.11)

²⁶ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第23号19頁(平27.8.4)

²⁷ 「平成24年派遣労働者実態調査の概況」(平成25年9月5日 厚生労働省) 事業所調査2(2)表10

²⁸ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第27号26頁(平27.8.20)

²⁹ 派遣先は同一の業務について原則1年の受入れ期間を最長3年まで延長する際には、過半数労働組合等からの意見聴取が必要とされていた(改正前の第40条の2第4項)。

³⁰ 「労働者派遣の実態に関するアンケート調査(派遣先調査)」(平成24年12月実施 厚生労働省)

³¹ 第189回国会参議院本会議録第31号8頁(平27.7.8)、第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第22号33頁(平27.7.30)

³² 意見聴取における詳細な手続については、省令及び派遣先指針で定められた。

³³ 第189回国会参議院本会議録第31号9頁(平27.7.8)

³⁴ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第23号25頁(平27.8.4)

である³⁵。これらを踏まえ、委員からは、期間延長の手續に当たっては、労使委員会の合意を条件とするなど手續を厳格化すべきであるとの提案があった³⁶。

これに対して安倍総理からは、今回導入した過半数労働組合等からの意見聴取手續は派遣利用の歯止めとして機能するものと考えられ、新たな集团的労使関係の枠組みについても労働政策審議会において議論したが、労働者派遣の分野に限って導入することには労使双方から慎重な意見が出されたとの答弁があった³⁷。厚生労働省は、過半数代表者の選任方法については、派遣先が指名する者を過半数代表者にするなど民主的な手續によらず選出された場合には意見聴取が行われていないものと同視し得るものだと考えられ、期間制限違反として労働契約申込みみなし制度³⁸の対象となると説明した。そのほか、意見聴取が行われていないとまでは言えずとも不適切な手續によって行われた場合には行政指導を行っていくと述べた³⁹。

これらの議論を受けて、意見聴取手續の実効性を高めるため、参議院修正によって、過半数労働組合等からの意見聴取及び対応方針等の説明について、派遣先は、法の趣旨にのっとり誠実にこれらを行うように努めなければならないものとするを法律に明記した。

このほか、委員から、過半数労働組合等から反対意見が出されたにもかかわらず就業規則の変更を行う事業場は⁴⁰、連続して反対意見を押し切って就業規則の変更を行っている場合が多く⁴¹、労使関係が良好ではない事業所においては派遣労働の受入れ期間延長の手續においても同様のことが起こる懸念があることから、2度続けて過半数労働組合等が反対したときは派遣労働の受入れを停止すべきとの意見が出された⁴²。また、期間制限が掛かる3年の手前で派遣利用を中止し、3か月のいわゆる「クーリング期間」を置いた後に受入れを再開することで意見聴取手續を経ずに派遣先の判断で派遣利用を継続するという脱法行為に対する懸念が示された⁴³。また、附帯決議でもこれらの点に

³⁵ 「様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会報告書」（平成25年7月30日 独立行政法人労働政策研究・研修機構）。³⁶ 協定を締結するための過半数代表者の選任方法に係る調査結果。

³⁶ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第32号10頁（平27.9.3）

³⁷ 同上

³⁸ 違法派遣を受け入れた派遣先に対し、善意無過失の場合を除き、派遣労働者に対して労働契約の申込みをしたものとみなす制度。派遣労働者がこの申込みに対して承諾する旨の意思表示をすることにより、派遣労働者と派遣先との間の労働契約が成立する。違法派遣の類型として、禁止業務に従事させた場合、無許可事業主から派遣労働者を受け入れた場合、期間制限に違反した場合、又は偽装請負の場合が定められている。平成24年改正時に導入され、平成27年10月1日から施行されている。

³⁹ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第30号8頁（平27.8.27）

⁴⁰ 就業規則を作成又は変更するに当たっては、過半数労働組合等の意見を聴かなければならないこととされている（労働基準法第90条）。

⁴¹ 厚生労働省によると、全国の労働基準監督署において、就業規則の変更時における過半数労働組合等の意見聴取手續に関する調査を行った結果、就業規則の変更届に添付された意見書に過半数労働組合等の反対意見が付されていたケースのうち、その直前の意見書においても反対意見が付されていた割合は少なくとも38.8%であった（第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第27号17頁（平27.8.20））。

⁴² 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第27号17頁（平27.8.20）。参考人からも、労働組合の立場から、何度反対しても労働者派遣の受入れを止めることができないことは問題であるとして、同趣旨の意見が述べられた（第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第27号8頁（平27.8.20））。

⁴³ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第27号20頁（平27.8.20）

関する指摘がなされた⁴⁴。

この点、2回目以降の延長時に過半数労働組合等から再度反対意見が出された場合は、その意見を十分に尊重し、対応方針を採ることについて検討し、その結果をより一層丁寧な過半数労働組合等に説明しなければならないこと、また、派遣可能期間の延長手続を回避することを目的として、クーリング期間を利用し実質的に派遣労働の受入れを継続する行為は立法趣旨に反することが、派遣先指針に規定された。

エ 無期雇用派遣労働者

派遣元で無期雇用されている派遣労働者については、有期雇用の場合と比べて雇用の安定やキャリア形成の観点から問題が少ないとされ、労働市場全体として安定的な雇用を増やしていくという観点から、改正案では期間制限の対象外とされた⁴⁵。

この点について委員からは、無期雇用派遣労働者を期間制限の対象外とすることは常用代替防止の原則との整合性が取れないことが指摘された⁴⁶。また、無期雇用であっても派遣労働者である以上、派遣契約の打切り等により、解雇されたり、解雇に至らなくても休業手当しか支給されず生活が困難になったりすることがあり得るため、雇用が安定しているとは言いきれず、現に無期雇用派遣労働者の約65%が将来の雇用に不安を抱いているという調査結果⁴⁷があるといった指摘があった⁴⁸。

オ 26業務に現に従事する派遣労働者への対応

改正案によって、26業務に従事している派遣労働者については新たに3年の期間制限が掛かることとなる。このため、26業務として長期間同じ職場で働いていた派遣労働者の雇用の場が失われる懸念が衆議院における審議段階から取り上げられ、派遣労働者からも不安の声が上げられており、これに対する対策が問われた。

厚生労働省は、期間制限の対象となる派遣労働者に対しては雇用安定措置を実施する責務を派遣元事業主に課すこととしており、労働者派遣事業を許可制にすることによりその履行を担保していくことで一律の雇止めが起こるとは思わないと述べた。また、長年同一の派遣元事業主に雇用されている有期雇用の派遣労働者は、平成25年4月から施行されている労働契約法第18条のいわゆる「無期転換ルール」の適用対象となることで、個人単位の期間制限が到来する前に無期転換申込権を取得するので、無期転換が図られれば期間制限の対象外となると説明した。さらに、キャリアアップ助成金の活用によって無期雇用化や派遣先での正社員化の推進を後押しすること、全国の労働局に特別の相談窓口を設置して派遣労働者からの相談に対応するとした⁴⁹。

なお、厚生労働省からは、26業務に現に従事する派遣労働者の雇用の安定に対する懸

⁴⁴ 附帯決議三5、三6

⁴⁵ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第23号22頁(平27.8.4)

⁴⁶ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第23号22頁(平27.8.4)、第24号(その1)4、20、24頁(平27.8.11)

⁴⁷ 「「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣社員調査)」調査結果」(平成23年5月19日 独立行政法人労働政策研究・研修機構)II5

⁴⁸ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第23号17、20頁(平27.8.4)

⁴⁹ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第23号16頁(平27.8.4)、第27号39頁(平27.8.20)

念を受けて、26 業務の上位 5 業務⁵⁰の派遣元事業主に対して平成 27 年 6 月にヒアリングを行ったところ、派遣元事業主としては、法改正に伴って派遣労働者の無期雇用化を検討しているというところがほとんどであったことが示された⁵¹。

カ その他

新しい期間制限に対して、委員からは、派遣先は恒常的に派遣労働を受け入れることが事実上可能となるなど、派遣労働を利用する企業側の要望を多く受け入れた内容であるという評価があった。これに対して、安倍総理からは、従来は業務（係）を変えれば制限なく派遣労働の受入れが可能であったが、改正後は 3 年ごとに受入れが制限されること、期間制限の対象者が従来の派遣労働者全体の約 6 割（自由化業務）から、約 8 割（有期雇用の派遣労働者）に拡大すること等、全体として規制を強化する内容と考えているとの答弁があり、期間制限に対する評価の議論は平行線であった⁵²。

また、委員からは、期間制限以外による派遣労働の利用拡大の防止策として、派遣労働者の均等・均衡待遇を実現することによって、派遣先が派遣労働を安価な労働力として濫用的に利用することを防ぐ方策、派遣労働の受入れを臨時的・一時的な業務や欠員補充等に制限する方策が提案された⁵³。

（２）常用代替防止の原則

常用代替防止の原則の意味について問われ、厚生労働省は、派遣先の常用労働者、いわゆる正社員と派遣労働者の代替を生じないようにするという原則であって、必ずしも現に派遣先で働く常用労働者の雇用機会の保護のみを意味するものではなく、派遣先の常用労働者の雇用の機会が不当に狭められることを防ぐことも意味するものであると説明した⁵⁴。

また、派遣先で直接雇用されているパートタイム労働者等の非正規雇用労働者と派遣労働者の代替が問題とされたが、厚生労働省は、労働政策上の考え方として直接雇用が原則であることは認めるが、常用代替防止の原則との関係では非正規雇用労働者との代替を防止することまでも意味するものではないと答弁した⁵⁵。

さらに、委員から、常用代替防止の原則には、派遣労働者の保護と必ずしも両立しない場合があるという課題があるなど、必ずしも時代に合っていないのではないか、常用代替の防止の考え方に固執することなく規制の在り方を検討すべきであるとする意見も出され

⁵⁰ 派遣労働者の人数が多い事務用機器操作、ソフトウェア開発、テレマーケティング、機械設計、研究開発。

⁵¹ 第 189 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 23 号 16 頁（平 27.8.4）、第 24 号（その 1）15 頁（平 27.8.11）、第 27 号 39 頁（平 27.8.20）。委員からは、派遣労働が常態化している添乗、放送番組等演出といった業界への影響について実態調査が不足しているとの指摘があった（第 189 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 27 号 27 頁（平 27.8.20））。

⁵² 第 189 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 32 号 10 頁（平 27.9.3）

⁵³ 第 189 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 24 号（その 1）14、22 頁（平 27.8.11）、第 31 号 13 頁（平 27.9.1）

⁵⁴ 第 189 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 27 号 31 頁（平 27.8.20）。したがって、事業所において仕事内容の変動がないにもかかわらず、派遣労働者の受入れが増加して、それに伴い常用労働者の数が減少するような場合についても常用代替となり得るとされた。

⁵⁵ 第 189 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 27 号 29 頁（平 27.8.20）

たが⁵⁶、厚生労働省は、改正後も常用代替防止の原則を引き続き維持すると説明した⁵⁷。

(3) 雇用安定措置

議論の中で厚生労働省は、雇用安定措置については、派遣契約が終了した派遣労働者の雇用継続という結果が何らかの形で生じなくてはならない派遣元事業主の責務であるものの、派遣労働者に民事的効力を持つ権利を付与するものではないと説明した⁵⁸。また、雇用安定措置としていずれの措置を講ずるかについては、派遣労働者の意向を確認し、それを尊重した対応が採られることが望ましいと述べた⁵⁹。

委員からは、雇用安定措置は、個人単位の期間制限の上限である3年間、派遣先の同一組織単位で継続就業の見込みがある派遣労働者に対しては義務規定であるものの、3年に満たない者に対しては努力義務であるため⁶⁰、3年の直前で終了する派遣契約を結ぶことで義務規定逃れができるとの懸念が指摘され、このような脱法行為を繰り返す派遣元事業主については事業許可の取消しを行うべきであるとの意見が出された⁶¹。これに対して厚生労働省は、義務違反ではない以上、その時点で許可の取消しを行うことは困難であるものの、許可基準に盛り込み、そのような派遣元事業主について次回の許可の更新を認めないことを検討すると答弁した⁶²。

また、委員から、雇用安定措置の実効性を高めるためには、その実施状況を行政が確認し適切な指導を行う必要があるため、雇用安定措置として講じた内容を派遣元管理台帳に記載させるべきであるとの指摘があった。これに対しては、厚生労働省からも、派遣元管理台帳へ記載させることは、手続規定の整備による派遣元の意識向上、都道府県労働局による実効性のある指導の実施の観点から履行確保に有益であると考えられるとの答弁があった⁶³。この点、参議院修正によって、派遣元管理台帳の記載事項に、雇用安定措置として講じた措置が追加された⁶⁴。

⁵⁶ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第22号28頁(平27.7.30)、第23号18頁(平27.8.4)、第24号(その1)14頁(平27.8.11)

⁵⁷ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第23号18頁(平27.8.4)

⁵⁸ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第23号12頁(平27.8.4)、第27号24頁(平27.8.20)

⁵⁹ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第27号24頁(平27.8.20)、第30号3頁(平27.8.27)。委員からは、特に派遣労働者が派遣先での直接雇用を望んでいる場合、雇用安定措置としては派遣先への直接雇用の依頼が優先して講じられるべきであるとの指摘があった(第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第30号3頁(平27.8.27))。

⁶⁰ 厚生労働省からは、雇用安定措置を講じた人数等を事業報告事項とすること等によって努力義務の履行確保を図ると説明があった。これに対して委員からは、努力義務違反は派遣元事業主の主観も含めて判断するものであるため行政指導が難しく、義務とは大きな差があるとの指摘があった(第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第23号13頁(平27.8.4)、第27号34頁(平27.8.20)、第31号4頁(平27.9.1))。

⁶¹ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第22号11頁(平27.7.30)

⁶² 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第23号15頁(平27.8.4)、第24号(その1)5頁(平27.8.11)。派遣元事業主が「既に事業を行っている者であって、雇用安定措置の義務を免れることを目的とした行為を行っており、労働局から指導され、それを是正していない者ではないこと」が許可基準に加えられた。

⁶³ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第24号(その1)5頁(平27.8.11)、第27号28頁(平27.8.20)

⁶⁴ このほか、雇用安定措置の履行確保の観点から、派遣先への直接雇用の依頼は書面によるべきという意見があり、「直接雇用の申込みを依頼するに当たっては、派遣元事業主は派遣先に対して書面の交付等により行うことが望ましいこと」が業務取扱要領に記載された(第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第31号5頁(平27.9.1))。さらに、委員からは、雇用安定措置を就業規則や労働契約に記載させるべきとの意見もあつ

このほか、雇用安定措置について、小規模な派遣元事業主への負担に対する懸念、正社員化につながる派遣先での直接雇用の促進のためには派遣先の責務を強化することが必要といった議論があった⁶⁵。

(4) キャリアアップ措置

派遣元事業主に義務付けられる計画的な教育訓練の具体的な内容について、改正案では明らかでなかったため、委員からは、例えば登録型の派遣労働者に対してどのような教育訓練を施すことができるのかという疑問が出され、教育訓練の義務付けが形骸化するのではないかという懸念が示された⁶⁶。

また、参考人からは、キャリアアップにつながる教育訓練を行うノウハウを派遣元事業主は持っていないのではないかと、派遣元において教育訓練を行ってもそれが派遣先の評価につながらないのではないかと意見が述べられた⁶⁷。

この点について厚生労働省は、派遣元事業主において教育訓練の計画を策定して、事業許可ないし更新の申請時に都道府県労働局に提出することとなっており、その内容が派遣労働者のキャリアアップに資するかどうか確認すると説明した。また、教育訓練の実施状況については事業報告事項とすることでその実効性を担保していくと述べた⁶⁸。

このほか、教育訓練の受講に掛かる派遣労働者の負担について議論があり、厚生労働省は、派遣元事業主に義務付けられる教育訓練は有給、無償で実施されると説明した⁶⁹。さらに、教育訓練を実施することを理由にマージン率⁷⁰を引き上げることで、結局、派遣労働者の賃金を引き下げることにはあってはならず、派遣元事業主は派遣料金を引き上げるなどの企業努力で教育訓練に要する費用を捻出することが望ましいと述べた⁷¹。

(5) 正社員化の促進

改正案の目的の1つとされる正社員を希望する派遣労働者にその道を開くことについて、厚生労働省は、雇用安定措置における派遣先への直接雇用の依頼、キャリアアップ措置、派遣先による正社員募集の情報の提供の規定が、派遣労働者の正社員化につながるものであり、さらに、キャリアアップ助成金の活用によっても正社員化の後押しをしていくと説明した⁷²。

た。(第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第24号(その1)5頁(平27.8.11)、第31号6頁(平27.9.1))。

⁶⁵ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第27号27頁(平27.8.20)、第30号4頁(平27.8.27)

⁶⁶ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第22号25頁(平27.7.30)、第33号11頁(平27.9.8)

⁶⁷ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第29号14頁(平27.8.26)

⁶⁸ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第33号11頁(平27.9.8)

⁶⁹ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第22号19頁(平27.7.30)。なお、教育訓練を受講するために要する交通費について、一律に義務付けることは難しいものの、派遣就業先への通勤に必要な交通費を上回るような場合には派遣元事業主が負担すべきであることが政府から説明された(第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第31号23頁(平27.9.1)、附帯決議六三)。

⁷⁰ マージン率については、後述(8)カ参照。

⁷¹ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第31号23頁(平27.9.1)

⁷² 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第23号2頁(平27.8.4)、第24号(その1)20頁(平27.8.11)、第30号3、17頁(平27.8.27)

しかしながら、委員からは、正社員化が法律上保障され、義務付けられているわけではないとの批判があった。これに対して安倍総理は、従来は正社員を望んでもそのための教育訓練を受けることができずキャリア形成ができなかったが、派遣元事業主に対してキャリアアップ措置を初めて義務付けることによって正社員という道が開かれることとなるとした。すなわち、キャリアアップ措置を義務付けることで、正社員として雇うかどうか企業が判断する上でしっかりとプラスとなるキャリア形成を行うことが改正案によって可能となると述べた⁷³。

(6) 派遣労働者の待遇

派遣労働者の待遇の改善を図るため、派遣労働者の均衡待遇確保措置の強化が改正案に盛り込まれた。これに対して、均衡待遇確保措置の強化に関する改正の内容、均等待遇規定・同一労働同一賃金原則の導入の必要性について議論があったほか⁷⁴、派遣労働者の育児休業の取得、通勤手当の支給等に係る課題が議論の中で取り上げられた。

ア 均衡待遇確保措置の強化

改正案では労働者派遣法の均衡待遇規定（改正前の第30条の2）自体を改正しなかったことについて、委員からは、派遣労働者の待遇について、著しく派遣先の労働者との均衡が欠けている場合や、説明された理由に対して納得できなかった場合であっても、これに対して派遣労働者が具体的な請求をするなどの取り得る手段がないという指摘があり、均衡待遇規定自体を改正すべきであるとの意見があった⁷⁵。また、参考人として出席した弁護士からは、均衡待遇については労働者派遣法違反に直結することは基本的にない、現在の均衡待遇規定を根拠に法的な権利として主張することは無理であるとの見解が述べられた⁷⁶。

この点、厚生労働省からは、改正により、派遣元事業主及び派遣先に対して均衡待遇確保のための義務等を強化しており、派遣労働者から都道府県労働局に相談・申告があれば事業所に対して必要な監督指導を行うことで履行を確保すると説明された⁷⁷。また、賃金の決定に当たっては実態上、様々な考慮要素が勘案されているので、均衡待遇規定としては多くの考慮要素を踏まえた規定を置かざるを得ないと考えているものの、派遣労働者の特殊性に鑑みながら、どのような形で環境を整備していくかということについて検討していきたいとの見解が述べられた⁷⁸。

イ 均等待遇・同一労働同一賃金原則

派遣労働者の待遇の改善のためには、均衡待遇ではなく、派遣先の労働者との均等待

⁷³ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第32号5頁（平27.9.3）

⁷⁴ 我が国において正規・非正規雇用労働者間の待遇格差について「均等待遇」、「同一労働同一賃金」という言葉が用いられる場合、その意味するところが必ずしも明確ではないとの指摘があり、概念整理を行ったものとして、「雇用形態による均等処遇についての研究会報告書」（平成23年7月 独立行政法人労働政策研究・研修機構）がある。

⁷⁵ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第30号6、16頁（平27.8.27）、第33号10頁（平27.9.8）

⁷⁶ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第29号13頁（平27.8.26）

⁷⁷ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第30号6頁（平27.8.27）

⁷⁸ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第30号16頁（平27.8.27）

遇ないし同一労働同一賃金原則を導入することが必要であるとの議論があった⁷⁹。

厚生労働省からは、同一労働同一賃金原則を導入することは、我が国の雇用慣行との関係において、柔軟な配置転換や長期勤続を前提とした人材育成、中高年期に多くの支出が必要となる労働者の生活実態に合わせた賃金体系（いわゆる「職能給」）と合わないという課題、障壁があるという説明があった⁸⁰。安倍総理は、このような課題に言及した上で、労使双方に大きな変化をもたらす問題もあるので労使において十分な議論を行うことが重要であり、政府としては、諸外国の制度を含め均等・均衡待遇の確保の在り方について調査研究に取り組むとともに⁸¹、有識者の意見も聴きながら検討を進めたいと答弁した⁸²。

ウ 育児休業の取得

派遣労働者の育児休業取得率は低い状況にある⁸³。派遣労働者の育児休業の取得には、復帰時に以前の派遣先に後任がいる、派遣契約自体が終了しているといった派遣先の確保という固有の課題があることを踏まえ、派遣労働者が育児休業を取得できる環境を整備する必要があるという議論があった⁸⁴。

この点、厚生労働省の「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」（座長：佐藤博樹中央大学大学院戦略経営研究科教授）が平成 27 年 8 月 7 日に取りまとめた報告書では、有期雇用の派遣労働者に係る育児休業の取得促進について、「育児休業取得後の派遣労働者の継続就業機会の確保の努力を派遣元において行うべきことを、何らかの形で徹底することを検討すべきである」、「派遣元において育児休業の取得等、育児・介護休業法上の事業主の責任を負うこと、派遣労働者も産前産後休業・育児休業を取得できることについて、周知を徹底するための方策を検討すべきである」と提言されている。厚生労働省は、報告書を受けて、育児・介護休業法の見直しを視野に今後の対策について議論を進めて行きたいと述べた⁸⁵。

⁷⁹ 第 189 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 22 号 26 頁（平 27. 7. 30）、第 24 号（その 2）11 頁（平 27. 8. 11）、第 25 号 17、24 頁（平 27. 8. 18）、第 26 号 16 頁（平 27. 8. 19）、第 27 号 41 頁（平 27. 8. 20）、第 29 号 15 頁（平 27. 8. 26）、第 32 号 11 頁（平 27. 9. 3）。均等待遇、同一労働同一賃金の実現を目指す観点から、特定最低賃金の活用、派遣労働者に係る最低賃金の設定といった最低賃金制度によるアプローチについても提案があった（第 189 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 25 号 12 頁（平 27. 8. 18）、第 27 号 10 頁（平 27. 8. 20）、第 30 号 15 頁（平 27. 8. 27））。

⁸⁰ 第 189 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 27 号 29 頁（平 27. 8. 20）

⁸¹ 改正法附則第 2 条第 3 項では、「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。」とされている。厚生労働省からは、この均等・均衡待遇の在り方について検討するための調査研究は、現在、独立行政法人労働政策研究・研修機構において取り組んでおり、結果を平成 28 年 3 月までに取りまとめると説明された（第 189 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 30 号 17 頁（平 27. 8. 27））。

⁸² 第 189 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 32 号 11 頁（平 27. 9. 3）

⁸³ 国立社会保障・人口問題研究所が平成 22 年に実施した「第 14 回出生動向基本調査（夫婦調査）」によれば、第 1 子妊娠前に仕事をしていた女性で育児休業制度を利用して就業を継続した割合は正規の職員で 43.1% であるところ、パート・派遣では 4.0% と低い。

⁸⁴ 第 189 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 24 号（その 1）17、29 頁（平 27. 8. 11）、第 29 号 10 頁（平 27. 8. 26）、第 30 号 15 頁（平 27. 8. 27）

⁸⁵ 第 189 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 24 号（その 1）17、29 頁（平 27. 8. 11）、第 30 号 15 頁（平 27. 8. 27）。また、厚生労働省から、いわゆる「マタハラ」の実態等について派遣労働者を含む雇用形態別に

エ 通勤手当の支給

平成 24 年派遣労働者実態調査によると通勤手当が支給されている派遣労働者の割合は 45.5%となっている⁸⁶。厚生労働省は、派遣労働者に対する通勤手当の支給に関して、派遣元の無期雇用労働者と有期雇用の派遣労働者との通勤手当の支給に関する労働条件の相違は、労働契約法第 20 条によって、諸般の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないことを派遣元指針に盛り込んで周知していくと述べた⁸⁷。

これに対して、委員及び参考人からは、通勤手当の支給についても派遣先の労働者との関係において労働条件の格差を埋める必要があるとの意見が出された⁸⁸。

(7) 特定労働者派遣事業の廃止

全ての労働者派遣事業を許可制とすることについては、労働者派遣事業の健全化、質の向上につながるものとして大きな異論はなかったが、以下のような議論があった。

特定労働者派遣事業を行う事業主に雇用されている派遣労働者の保護の観点から、小規模な派遣元事業主が許可制に移行する際の配慮の在り方が問われ、厚生労働省からは、法律上 3 年の経過措置が定められているほか、許可基準のうちの資産要件について軽減措置を採ること⁸⁹、特定労働者派遣事業を営んでいる中小事業主が許可制に移行できるよう相談、セミナーを実施することが説明された⁹⁰。

また、初回の事業許可を受けた派遣元事業主については、許可時点での事業実績がない中で書面による審査にならざるを得ないという問題意識があり、許可の取得後最初の更新の際には、更新を受けようとする派遣元事業主が引き続き許可基準を満たしていることを労働政策審議会に報告することにより、行政だけでなく労働政策審議会のチェックを掛ける仕組みとすることが厚生労働省から説明された⁹¹。この点について、附帯決議により、労働政策審議会によるチェックの効果を検証した上で、初回の許可の有効期間である 3 年を短縮することについても検討することが求められた⁹²。

(8) その他の議論

ア 施行期日

改正案の施行期日は一部の規定を除いて「平成 27 年 9 月 1 日」とされていたが、参議

把握できる調査の実施を予定しているとの言及があった（第 189 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 24 号（その 1）29 頁（平 27.8.11））。

⁸⁶ 厚生労働省「平成 24 年派遣労働者実態調査（派遣労働者調査）」第 20 表

⁸⁷ 第 189 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 25 号 31 頁（平 27.8.18）

⁸⁸ 第 189 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 29 号 15 頁（平 27.8.26）、第 31 号 37 頁（平 27.9.1）。厚生労働省は、均衡待遇規定の賃金水準には通勤手当の水準も含まれるとしつつも、派遣労働者が同規定に基づいて直接的に通勤手当を請求することは困難であると説明した（第 189 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 31 号 38 頁（平 27.9.1）、第 30 号 16 頁（平 27.8.27））。

⁸⁹ 小規模派遣元事業主への暫定的な配慮措置として、常時雇用している派遣労働者が 10 人以下である中小企業事業主については当分の間、5 人以下である中小企業事業主については 3 年間の暫定措置として、基準資産額等の軽減措置が採られた。

⁹⁰ 第 189 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 22 号 25 頁（平 27.7.30）、第 33 号 6 頁（平 27.9.8）

⁹¹ 第 189 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 27 号 19 頁（平 27.8.20）

⁹² 附帯決議 2

院厚生労働委員会における採決に付されたのが9月8日であり、参議院修正によって施行期日を「平成27年9月30日」に改めた。

施行期日をめぐっては、委員から、施行までの期間が短く、省令や指針の検討、準備を行うこと⁹³、関係者への改正内容の周知を図ることが困難であるとの指摘があった⁹⁴。また、9月30日の改正案の施行は、10月1日から施行される労働契約申込みみなし制度による派遣労働者の派遣先での直接雇用の機会を奪うものであるとの批判があった⁹⁵。

イ 「なお従前の例による」の解釈

改正法附則第9条では、「(事業所単位の期間制限に係る)新法第40条の2の規定は、施行日以後に締結される労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣について適用し、施行日前に締結された労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣については、なお従前の例による。」とされている。この「なお従前の例による」の解釈をめぐって、平成27年10月1日施行の労働契約申込みみなし制度に係る規定(改正前の第40条の6第1項第3号)が施行日前に締結された派遣契約に基づき行われる労働者派遣に適用されるか否かが問われた⁹⁶。

厚生労働省及び内閣法制局は、「なお従前の例による」という規定は、改正法施行直前の時点で現に効力を有している改正前の規定を適用することを意味するものであって、改正法の施行時点で施行されていない労働契約申込みみなし制度に係る規定はその対象として含まれないとの考えを示した。施行日前に締結された派遣契約に基づき行われる労働者派遣に従事する派遣労働者については、派遣先の労働契約申込み義務を定めた改正前の第40条の4の規定等が引き続き適用されることから、その保護に欠けることはないと説明した⁹⁷。

政府の解釈に対して、委員からは、派遣労働者は労働契約申込みみなし制度が適用されることを念頭に労働契約を締結しており、そのような派遣労働者の期待権を奪うことになる解釈であるといった批判があった⁹⁸。さらに、改正前の第40条の4には民事上の効力がなく、行政上の効力しかないにもかかわらず、同条に基づく行政指導の実績は極めて少ないなど、労働契約申込みみなし制度と比べて、派遣労働者の保護に十分とは言

⁹³ 厚生労働省からは、省令ないし指針で定める事項が少なくとも41項目予定されていると説明されていた(第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第22号30頁(平27.7.30))。

⁹⁴ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第33号8頁(平27.9.8)

⁹⁵ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第31号3頁(平27.9.1)、第33号9頁(平27.9.8)。なお、施行日の説明のための補足資料として厚生労働省が作成したいわゆる「10.1問題ペーパー」については、法改正がないまま平成27年10月1日を迎えた場合の問題として、26業務に従事する派遣労働者が26業務以外の業務を故意に行うなどして訴訟が乱発するおそれがあるなどの記載があった。衆議院における審議段階で、厚生労働省は、不適切な表現、誤解を生じる表現が含まれていたとして、これを撤回するとともに謝罪した(第189回国会衆議院厚生労働委員会会議録第16号20、26頁(平27.5.27)、第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第27号40頁(平27.8.20))。

⁹⁶ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第30号11、18頁(平27.8.27)。過去に「なお従前の例による」とした法律において、今回の例のように従前の例に関連した未施行規定を置いているものが示されず、その解釈が大きな議論となった。

⁹⁷ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第30号11、18頁(平27.8.27)、第31号17頁(平27.9.1)

⁹⁸ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第31号1、10頁(平27.9.1)

えないとの指摘があった⁹⁹。

また、これらの議論を踏まえて、委員から、改正法施行後に混乱が生じないように「なお従前の例による」の効果が及ぶ範囲が明確になるよう、対象となる条文等を施行に向けて何らかの形で明示しておくことが求められた。これを受けて、厚生労働省は、適切に対応すると答弁した¹⁰⁰。

ウ 派遣元・派遣先管理台帳の保存期間

派遣元管理台帳及び派遣先管理台帳の保存期間は労働者派遣終了の日から3年とされているところ、改正案が無期雇用派遣労働者に対して3年間にとどまらない中長期的なキャリア形成を可能とする教育訓練の実施を派遣元に義務付けていること等との整合性が問われた。

厚生労働省は、法定の保存期間の3年を延長することは、他の労働関係法令上の書面の保存期間との均衡や保存義務違反が罰則の対象となることから難しいとしつつも、改正案によって派遣元事業主の雇用責任が強化されることに伴って、派遣労働者に関する情報をこれまでより長期間保存して、雇用管理に役立てることが望ましく、その旨を派遣元指針に規定して周知すると説明した。また、派遣労働者へのキャリアアップ措置に関する情報について、中長期的に管理する体制整備の方策を検討すると答弁した¹⁰¹。

エ 労働契約申込みみなし制度の実効性確保

労働契約申込みみなし制度の実効性を確保するためには、派遣労働者が自分が労働契約申込みみなし制度が適用された状態にあることを認識できるための措置が必要であるという指摘があった¹⁰²。

この点は、参議院修正により、派遣元事業主が派遣労働者に対して、派遣開始時に労働者派遣の抵触日を含めた就業条件を明示する際等に、抵触日を超えた派遣就業は労働契約申込みみなし制度の対象となることについて、併せて明示しなければならないとの規定を置いた。

オ 派遣労働者を特定することを目的とする行為

事前面接等の派遣労働者を特定することを目的とする行為は、労働者派遣法の趣旨に照らして不適当な行為であると考えられるが、参考人として出席した派遣労働者等からは、事実上の事前面接が横行しているという現場の実態が述べられた¹⁰³。

委員からは、派遣労働者を特定することを目的とする行為が行われた場合、労働契約申込みみなし制度の対象とすることを今後検討すべきであるとの意見が出された¹⁰⁴。

⁹⁹ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第31号2頁(平27.9.1)。この点、附帯決議において、派遣労働者の保護に欠けることのないよう、改正前の第40条の4に基づく指導を徹底すること等が求められた(附帯決議三1)。

¹⁰⁰ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第33号7頁(平27.9.8)

¹⁰¹ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第30号10頁(平27.8.27)、第31号13頁(平27.9.1)、第33号12頁(平27.9.8)

¹⁰² 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第24号(その1)6頁(平27.8.11)、第27号8頁(平27.8.20)、第30号7頁(平27.8.27)。委員及び参考人からは、制度の利用を促すために、派遣先から派遣労働者に対して労働契約の申込みがみなされている状態にあることを通知する義務を課すことが提案された。

¹⁰³ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第27号6頁(平27.8.20)、第29号13頁(平27.8.26)

¹⁰⁴ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第31号12頁(平27.9.1)

これを受けて、附帯決議では、労働契約申込みみなし制度の対象とすることを検討することに加えて、派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止の義務化について検討することが求められた¹⁰⁵。

カ 派遣料金・マージン率に対する規制

派遣労働者の待遇確保のために、派遣料金の決定について行政としてどのような関与ができるのかといった議論があった¹⁰⁶。

さらに、マージン率についても、適切な水準を勘案してマージン率に対して制限を加えるべきであるという意見、個々の派遣労働者に関するマージン率の公表を義務付けるべきであるという意見が委員から出された¹⁰⁷。厚生労働省からは、派遣元事業主がマージン率の情報を開示して説明責任を果たすことが必要で、インターネットによる公表を原則とすることが説明された¹⁰⁸。

キ 派遣料金の会計処理上の取扱い

企業の会計処理上、派遣料金について物件費という勘定科目が使われていることは、派遣労働者を物扱いすることの表れであると、委員から指摘があった¹⁰⁹。これに対して、安倍総理は、「人材派遣費」等の適切な名称を使用し、労働者派遣を受けてその人材を活用しているという実態を適切に反映するよう、厚生労働大臣から経済団体に要請させると答弁した¹¹⁰。

6. おわりに

今般の改正は、期間制限の在り方を大きく見直したことに加えて、雇用安定措置やキャリアアップ措置を派遣元事業主に義務付けるものである。

改正案の審議によって、諸般の事項について問題点や不明確であった点が浮かび上がり、国会答弁によってそれらに対する政府見解が示された。これを受けて、改正案に盛り込まれた各措置の実効性を強化する観点から参議院における修正が行われた。さらに、附帯決議が付され、派遣労働者保護の観点から多数の項目について政府に適切な措置を講ずることが求められた。附帯決議のうち多くの事項は、省令、指針、業務取扱要領の改正等に反

¹⁰⁵ 附帯決議七三、七四

¹⁰⁶ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第27号9頁(平27.8.20)。労働政策審議会建議では、派遣料金と派遣労働者の賃金との関係において、派遣先は派遣料金を決定する際に派遣労働者の賃金水準について考慮するよう努めること等を指針に規定することが提言されていた。

¹⁰⁷ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第25号8頁(平27.8.18)。従来からマージン率の情報提供は派遣元事業主に対して義務付けられており、事業所単位を基本として、労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合を、事業所への書類の備付け、インターネットの利用その他の適切な方法により行うこととされていた。

¹⁰⁸ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第25号10頁(平27.8.18)。他方、マージン率を一律に制限することや、個人ごとのマージン率の公表までを義務付けることは難しいと説明された。これに対して、附帯決議では、マージン率については、派遣労働者保護の観点から社会通念上適切な範囲があると考えられることに鑑み、その規制の在り方について検討することが求められた(附帯決議二五)。

¹⁰⁹ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第24号(その1)6頁(平27.8.11)、第32号2頁(平27.9.3)

¹¹⁰ 第189回国会参議院厚生労働委員会会議録第32号2頁(平27.9.3)。平成27年9月7日、厚生労働大臣から一般社団法人日本経済団体連合会等に対して「労働者派遣に対する対価の会計処理及び表示に関する要請書」が発出された。

映されたが、そのほかの検討事項や、法律の運用に当たっての留意事項についても、今後、政府において誠実に履行することが求められる。

期間制限の見直しについては、我が国の労働者派遣法制定以来の業務に着目した規制の方針を大きく転換するものであるため、今後、派遣労働への影響を注視していく必要がある。多様な形態がある派遣労働者の働き方に対する影響、派遣労働者から正社員を含む直接雇用に関わった数及び無期雇用派遣労働者の数の動向等に注目しつつ、労働者派遣の状況が、政府の描くグランドデザインに沿ったものとなっているのか、派遣労働者を始めとする関係者のニーズに合致したものとなっているのか、検証する必要がある。また、雇用安定措置やキャリアアップ措置については、これまでにはなかった派遣労働者のための措置を派遣元事業主に対し義務付けるものであって、実効性のある形でこれらの措置が履行されることが求められている。

期間制限等について大きく見直しを行った一方、派遣労働者の待遇改善の点では、今回の改正では手続規定の強化が中心であり、均衡待遇規定自体の改正には踏み込まなかった。派遣労働者の均衡・均等待遇のための措置については、改正法の附則¹¹¹及び労働者待遇確保法¹¹²によって政府に対して宿題とされており、間接雇用である派遣労働が抱える固有の課題を踏まえつつ、どのような方策を講ずるのが注目される。

(ならき だいすけ)

¹¹¹ 改正法附則第2条第3項。内容については脚注81参照。

¹¹² 「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」(平成27年法律第69号)。労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策に関し、基本理念を定め、国の責務等を明らかにすること等により、労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策を重点的に推進しようとするものであり、議員立法として衆議院に提出された(第189回国会衆第22号)。法律案は衆参両院において、労働者派遣法改正案と並行して審議された。衆議院修正を経て、平成27年9月9日の参議院本会議で可決、成立した。一部の規定を除き、公布の日(平成27年9月16日)から施行されている。同法では、政府は、「派遣労働者について、派遣元事業主及び派遣先に対し、派遣労働者の賃金の決定、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の規制等の措置を講ずることにより、派遣先に雇用される労働者との間においてその業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度その他の事情に応じた均等な待遇及び均衡のとれた待遇の実現を図るものとし、この法律の施行後、3年以内に法制上の措置を含む必要な措置を講ずるとともに、当該措置の実施状況を勘案し、必要があると認めるときは、所要の措置を講ずるものとする。」とされている。