

労働者派遣法の改正を巡る動向と課題

2010・8・29

弁護士（自由法曹団元事務局長） 今村幸次郎

1 派遣法改正を巡る経過

今回の労働者派遣法改正を巡る動向等についてお話する前に、派遣法制定から現行法に至るまでの経過について簡単に振り返ってみたいと思います。

派遣法は1985年に制定されましたが、労働者派遣は、それ以前は、職業安定法上、労働者供給事業として禁止されていました。中間搾取、強制労働や劣悪労働条件等の問題が生じやすい「働かせ方」だったからにほかなりません。労働者派遣は、こうした問題の生じやすいもの、それだけに必要最小限にとどめ、適切な管理、規制の必要なものであるということを議論の出発点として確認する必要があると思います。

派遣法制定以来の規制緩和の経過等は、次のとおりです。

1985（昭和60）年派遣法成立

- ・当初は限定列举された13業務にのみ3年間派遣可能

1999（平成11）年改正

- ・限定列举された禁止業務以外は一般的に適法化
- ・専門26業務以外は1年間のみ派遣可能
- ・専門26業務は同一場所・同一業務における派遣期間が合計3年以内にとの指導

2003（平成15）年改正

- ・一般業務につき派遣受入可能期間の延長（1年 最大3年）
- ・専門26業務につき派遣可能期間の制限撤廃
- ・製造業務につき派遣解禁
- ・派遣先事業主の直接雇用申込み義務の導入

ア 一般業務 - 1年以上継続 - 当該業務への労働者の雇い入れ - 雇入努力義務

イ 一般業務 - 期間制限を超えて使用（派遣元からの通知が必要） - 申込義務

ウ 26業務 - 3年超継続 - 当該業務への労働者の雇い入れ - 申込義務

この平成11年改正、15年改正は、非常に大きな影響をもたらすものでした。厚生労働省としても、その影響のフォロー等を行うこととなりました。その後、非正規雇用労働者数の急拡大、格差社会化が大きな社会問題となり、2008年から、今回の改正につながる派遣法見直しの議論がはじまりました。

08年の研究会報告の概要、08年に国会に提出された政府改正案（20年法案）の骨子等は以下のとおりです。20年法案は、派遣労働者の保護と雇用の安定をも目的とするものでしたが、基本的に、常用型派遣を通じての安定と保護であり、派遣という働

き方を「常用型」として温存ないし固定化する面をもっていました。

20年法案提出までの動き等は以下のとおりです。なお、20年法案の概要等は、お手元の冊子の巻末にある【NO・3】と記載された資料をご参照ください。

2005（平成17）年5月～労政審職安分科会需給部会における15年改正の検討

2008（平成20）年2～7月「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」

- ・派遣事業者、派遣労働者の大幅な増加
- ・偽造請負、日雇い派遣における違反事案の顕在化、登録型派遣における雇用の不安定、正規労働者との格差等の問題
- ・常用雇用代替防止を前提とし、臨時的・一時的な労働力の需給調整システムとしての制度の位置付けは維持、派遣労働者のさまざまなニーズに配慮したものとなるようにすることを検討の基本とする

事業規制の強化は必要なものに止め、派遣労働者の保護と雇用の安定を充実させる方向で検討

- ・08年7月28日付報告書

ア 日雇い派遣の禁止

イ 登録型から常用型へ誘導する仕組み

ウ マージン公開義務

エ グループ企業派遣の割合規制

オ 違法時の派遣先に対する雇用契約申込みの勧告制度 など

2008（平成20）年9月24日労政審建議「労働者派遣制度の改正について」

2008（平成20）年11月4日、派遣法改正案（20年法案）国会提出

- ・日雇い派遣（30日以内）を原則禁止
- ・派遣元事業主に対して、登録型派遣労働者（1年以上勤務）の常用雇用への転換推進措置を努力義務化
- ・グループ企業内派遣を8割以下に規制
- ・同種の業務に係る一般の賃金水準等を考慮して賃金を決定することを努力義務化
- ・専門26業務に従事する、期間の定めのない雇用契約の派遣労働者について、派遣法40条の5（雇用契約申込み義務）の適用対象から除外
- ・期間の定めのない雇用契約の派遣労働者について、特定を目的とする行為を解禁
- ・マージンなどの情報公開
- ・違法派遣の場合、行政が派遣先に労働契約を申し込むことを勧告する制度の創設

20年法案が国会に提出された時期、いわゆるリーマンショックに端を発した世界的不況がはじまり、国内では、製造業各社による大量の派遣切りがはじまりました。09年4月までに約20万人の非正規雇用労働者が失職し、そのうちの13万人が派遣労働者という状況となりました。こうした状況を受けて、派遣元指針・派遣先指針の改正が行われ、当時の野党側（民主、社民、国民）が20年法案に対する対案を提出する等の動きとなりました。

この野党3党案の概要等は、さきほどの【NO・3】の資料に20年法案との対比の

形でまとめられていますので、ご参照ください。

2009（平成21）年3月31日、派遣元指針、派遣先指針の改正

- ・派遣契約の中途解除にあたって、派遣元事業主は休業等によって雇用を維持するとともに、休業手当の支払い等の責任を果たすこと
- ・派遣先は、その責に帰すべき事由により派遣契約を中途解除する場合には、休業等により生じた派遣元事業主の損害を賠償しなければならないこと
- ・派遣契約の締結時に上記の損害賠償に関する事項を定めること

2009（平成21）年6月26日、野党3党（民主・社民・国民）案国会提出

- ・名称の変更（・・・及び派遣労働者の保護に関する法律）
- ・日雇い派遣（2か月以内）を禁止
- ・2か月以下の雇用契約期間の場合「2か月＋1日」とみなす
- ・26業務等以外は常用雇用のみとする（登録型派遣の原則禁止）
- ・政令で定める専門業務等を除き製造業派遣を禁止
- ・グループ企業内派遣は8割を超えることを禁止
- ・就業の実態に応じ、均等待遇を確保
- ・マージン等の情報公開
- ・派遣元から派遣労働者に対する通知義務事項の拡大
- ・派遣元から派遣先に対する通知義務事項の拡大
- ・派遣受入にあたって、派遣先から派遣先労働組合への通知義務
- ・派遣先の責任強化
- ・違法派遣の場合の直接雇用みなし制度の創設
- ・罰則の強化（法令違反であることを知って派遣受入をした派遣先への罰則導入）

その後、09年7月に衆議院が解散され、同年8月の選挙で民主党が大勝し、政権交代が起こりました。民主党政権下での与党3党の政策合意に基づき、登録型派遣・製造業派遣の原則禁止等を骨子とした派遣法改正案の議論が始まりました。10年4月に現在の政府改正法案（22年法案）が国会に提出されました。この法案は、現在、衆議院で継続審議（閉会中審査）となっております。この間の経過等は以下のとおりです。

2009（平成21）年7月21日、衆議院解散により20年法案及び野党3党法案いずれも廃案に

2009（平成21）年8月30日、衆議院選挙において民主党勝利＝政権交代

2009（平成21）年9月9日、民主党、社民党、国民新党、連立政権樹立にあたっての政策合意

【派遣法関連】

- ・日雇い派遣、スポット派遣の禁止
- ・登録型派遣は原則禁止
- ・製造業派遣も原則禁止
- ・違法派遣の場合の直接雇用みなし制度の創設

- ・マージン率の情報公開、など
- ・派遣業法から派遣労働者保護法に

2009（平成21）12月28日、労政審答申「今後の労働者派遣制度の在り方について」

2010（平成22）年4月6日、政府派遣法改正法案（22年法案）衆議院に提出

2010（平成22）年5月30日、社民党が連立政権から離脱

2010（平成22）年6月4日、鳩山内閣総辞職

2010（平成22）年6月8日、菅内閣発足

2010（平成22）年6月16日、第174回通常国会終了

22年法案は継続審議（衆議院で閉会中審査）

2010（平成22）年7月11日、参院選において民主党大敗＝参院で過半数割れ

2010（平成22）年7月22日、菅首相と亀井国民新党代表の会談

- ・09年9月の3党合意を全力を挙げて実現していくこと
- ・郵政法案、労働者派遣法改正案などの処理を9月の臨時国会で進めること
- ・社民党の協力を引き続き模索していくこと

で一致（2010年7月23日付日経）

2010（平成22）年7月30日～8月6日、第175回臨時国会

22年法案は継続審議（衆議院で閉会審査中）

2010（平成22）年9月、第176回臨時国会

- * 長妻厚生労働大臣「時間をかけて閣議決定したので、何とか（秋の臨時国会で）通すようにやっていきたい。」（2010年8月20日付日経）

2 22年法案の概要

次に現在の政府改正法案（22法案）の概要についてお話しします。この法案は、政権交代後の与党政策合意を踏まえたものではありませんが、基本的には、20年法案を引き継ぐ内容となっています。20年法案に当時の野党3党案を継ぎ足して調整したものという感じの出来上がりになっています。登録型派遣の原則禁止、製造業派遣の原則禁止を打ち出しましたが、いずれも常用型が禁止の例外となっています。日雇い派遣や登録型を常用型に誘導し、「派遣」を常用型派遣として温存、固定化する内容になっています。その概要は以下のとおりです。

なお、巻末の【参考資料】と記載された資料は、22年法案のもととなった09年12月の労働政策審議会答申です。適宜ご参照ください。

(1) 20年法案の内容を基本的に引き継ぐものである

- ・専門26業務に従事する労働者について、期間を定めないで雇用される派遣労働者であるとの通知を受けている場合、3年を超える期間継続して受け入れていても、雇用契約申込み義務は発生しないとの規定（40条の5の適用除外）
- ・関係派遣先への労働者派遣の制限（グループ内企業への派遣制限）
- ・有期雇用派遣労働者等の雇用の安定（常用雇用への転換措置等の努力義務）

そのまま22年法案へ

- * ただし、20年法案に盛り込まれていた、期間を定めずに雇用される派遣労働者に関する特定目的行為の解禁は、22年法案から削除。

(2)登録型派遣の原則禁止

- ・ 常時雇用の労働者以外の労働者派遣は原則禁止
- ・ 例外は、
 - 専門26業務
 - 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
- ・ 常時雇用の定義 = 従来どおり
 - * 「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。
 - 具体的には、次のいずれかに該当する限り「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（例えば、2か月、6か月等）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
 - 日々雇用される者であって、雇用契約が日々更新されて事実上 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ときから1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者

（「労働者派遣事業関係業務取扱要領・厚生労働省職業安定局」16頁）

(3)製造業務派遣の原則禁止

- ・ 常用雇用の労働者派遣については禁止の例外とする。

(4)日雇い派遣の原則禁止

- ・ 日日又は2か月以内の期間を定めて雇用する労働者について原則禁止
- ・ 例外はポジティブリスト化

(5)均衡待遇

- ・ 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しつつ、賃金等を決定するよう配慮することを派遣元に義務付け

(6)マージン率の情報公開

- ・ 20年法案の情報公開に加え、派遣労働者に対する一人当たりの派遣料金額を明示する義務

(7)違法派遣の場合における労働契約申込みみなし制度の創設

- ・ 派遣先が、以下の違法派遣につき、違法であることを知りながら（または知らないことにつき有過失で）派遣労働者を受け入れている場合、違法状態が発生した時点で、その時点における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制度の導入
- ・ 労働者が受諾の意思表示をした時点で契約成立

- ・みなし申込みの存続期間は 1 年間
- ・対象となる違法派遣
 - 禁止業務への派遣受入
 - 無許可・無届の派遣元からの派遣受入
 - 期間制限を超えての派遣受入
 - いわゆる偽装請負（派遣法等の適用を免れることを目的として、請負その他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、法定の契約事項を定めずに派遣労働者を受け入れること）の場合
 - 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の受入
- ・労働者がみなし申込みを受諾したにもかかわらず当該労働者を就労させない場合派遣先に対する行政勧告制度を導入

(8)労働者派遣契約の解除にあたって講ずべき措置

- ・派遣先都合による派遣契約解除の場合、新たな就業機会の確保、休業手当等の支払いに要する費用の負担その他の措置を派遣先に義務付け

(9)名称・目的の変更

- ・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

(10)施行期日

- ・公布日から 6 カ月以内
- ・登録型派遣の原則禁止、製造業務派遣の原則禁止については公布日から 3 年以内
- ・登録型派遣の原則禁止については施行日から更に 2 年後までの間、適用猶予措置

3 22年法案の問題点

すでに述べたとおり、22年法案は基本的に20年法案を引き継ぐものとなっています。登録型派遣・製造業派遣の原則禁止を打ち出していますが、いずれも常用型が禁止の例外となっています。常用型は、派遣全体数の約8割、製造業派遣の約6割を占めており、例外の方が大きすぎて、禁止の実態を伴わない結果となってしまっています。対象業務の見直し、期間制限の厳格化という本来必要な改正点は全く含まれておりません。

22年法案も、派遣元での常用化によって派遣労働者の保護と雇用の安定を図るものになっています。派遣は臨時的・一時的な雇用調整にとどめ、実質的な使用者の下で安定雇用を確保するという、本来のあるべき考え方に逆行するものとなってしまっています。対象業務を制限し、期間制限も厳格化して（＝派遣は臨時的・一時的なニーズを満たすものに限定）「労働者を一定期間以上使用した場合、当該使用者の下での無期限雇用」という法制度（＝直接無期の原則）の確立が求められていると思います。

22年法案の主要な問題点を以下のとおり箇条書きにしてみます。

なお、専門26業務、自由化業務、製造業務に従事する派遣労働者数、それぞれについての常用型、登録型の別（平成20年6月1日現在）については、巻末の【参考資料3】の資料をご覧ください。

登録型派遣の原則禁止＝例外が大きすぎる

全派遣労働者202万人中、158万人が禁止の例外（78％）

専門２６業務の見直しが必要不可欠
常用雇用の定義の見直しが必要不可欠
製造業派遣の原則禁止＝例外が大きすぎる
製造業派遣５６万人中、３５万人が禁止の例外（６３％）
常用雇用の定義の見直しが必要不可欠
みなし申込みにおける労働条件
派遣元の労働契約が有期だった場合、直接雇用されてもすぐに雇止のおそれ
均衡待遇の配慮義務
均等待遇の義務化へ
２０年法案の規制緩和策＝期間の定めのない専門業務派遣についての直接雇用義務撤廃が含まれている。
施行期日
３年後や５年後では遅すぎる

４ 今後の課題

今後は、この問題を、派遣を含む非正規雇用労働者に対する不合理な差別をなくしていくという大きな視点でとらえることが重要かと思います。厚生労働省の有期労働契約研究会が近く最終報告を出し、２年後の法改正を目指した議論が開始されようとしています。有期雇用の不合理、不適正使用を正す方向が志向されるものと思われます。こうした動きもにらみながら、雇用について、直接雇用原則、無期限雇用原則、均等待遇原則の確立を目指す大きな取り組みが求められていると思います。派遣法改正問題もこうした大きな流れの中でとらえることが重要かと思います。

そのためには、派遣で働く労働者がどんな実情におかれているかという事実から出発することが重要だと思います。当研究所では、次年度の活動方針で、県内の派遣労働者の実態調査を行うと伺いました。非常に重要な取り組みだと思います。派遣法や有期労働契約法制の抜本改正を求める大きな運動につながるような成果を上げられるよう期待しております。

ただ、２２年法案には、直接雇用申込みみなし制度の導入等、確かに前進面も含まれています。一步前進の法案として早期にこの法案を通した方がいいのか、あくまで抜本改正を求めるのか、いろいろな考え方がありうると思います。参議院で自民党等の野党が過半数を握った現状をどう考えるかという問題もあります。秋の臨時国会あるいはその後に向けて、どのように運動していくのか等については、十分な議論が必要かと思います。

直接雇用原則、無期限雇用原則、均等待遇原則は国際社会では常識的な規範となっています。イギリスでは４年、フランスでは１８カ月、ドイツでは２年、韓国でも２年という期間以上継続使用する場合は、無期雇用とするという法規制がされています。雇用形態による不合理な差別も禁止されています。まさにグローバルスタンダードです。日本では、若年層の約半数が、非正規・不安定雇用ないし無業状態となっています。派遣をはじめとする非正規雇用労働者に対する不当な差別、若者がまともに働けない現状は、日本の未来を覆う暗い影となっています。みんなで力を合わせて、直接・無期限・均等

待遇の原則を確立させるよう頑張っていきたいと思います。

派遣法抜本改正を巡る課題等について、思うところを列挙すれば以下のとおりです。

運動の広がりをどう作るか

- 実態の解明
- わかりにくさの克服
- 非正規雇用全体の問題とのリンク（特に有期雇用法制問題）
- 格差社会の問題等、大きな視点での議論

財界等の改正反対の動きにどう対応するか

- 反対意見の骨子

【登録型禁止について】

登録型派遣には労働者のニーズもある

規制の対象となる44万人の職が失われる

【製造業務禁止について】

製造業派遣が禁止されると中小企業の人材確保が困難に（受注機会の減少）

生産拠点の海外移転がすみものづくりの基盤喪失、雇用機会の減縮を招く

【申込みみなし制度について】

企業の採用の自由や労働契約の合意原則を侵害する

違法派遣や派遣労働者の雇用の安定はそもそも派遣元の責任である

規定を設けるとしても、派遣先の故意・重過失に起因する場合に限定すべき

- 参議院での野党（自民党など）過半数の状況をどう考えるか

秋の臨時国会に向けて

以 上