

「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」に  
対する意見書

2013年（平成25年）11月21日

日本弁護士連合会

はじめに

労働者派遣制度の見直しに向けて、2013年（平成25年）8月30日、労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会での議論が開始された。上記部会において議論のたたき台とされたのは、同年8月20日に発表された「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（以下「報告書」という。）である。同研究会は、平成24年に「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」（以下「労働者派遣法」又は「派遣法」という。）が改正された際報告書（アンケート）の「現状」理解・前提の誤りの附帯決議に基づき、同年10月、厚生労働省に設置された有識者会議であるが、報告書の内容は、政府が同年6月にまとめた規制改革会議の答申や日本経済団体連合会が同年7月に発表した「今後の労働者派遣制度のあり方について」において、「『常用代替防止』のために派遣労働を『臨時的・一時的な業務』、『専門業務』、『特別の雇用管理を要する業務』に限定するという規制体系、規制手法を抜本的に見直し、できる限り簡素で分かりやすい仕組みに改めるべき」と明言している内容と重なり、以下、指摘するように、労働者派遣制度の根幹にかかわる重要な点において非常に問題がある。

政府は、年内にも労働政策審議会の建議を得て、来年の通常国会に「再改正法案」を提出したい意向であるが、報告書を承認するだけのような期限限定の議論であってはならない。

当連合会は、2008年12月19日付け「労働者派遣法の抜本改正を求める意見書」（以下「2008年意見書」という。）、2010年2月19日付け「労働者派遣法の今国会での抜本改正を求める意見書」（以下「2010年意見書」という。）を発表し、この間、政府や国会に対して、両意見書の趣旨に沿った早期抜本改正を強く求めてきたところである。

当連合会は、労働政策審議会における議論に際し、これまでの当連合会の意見書の内容を前提に、この度の報告書の問題点を指摘した上、あるべき改正の方向性について意見を述べる。

意見の趣旨

- 1 当連合会は、弊害の大きい間接雇用である労働者派遣制度を拡大し、固定化する、報告書に示される方向性での労働者派遣法改正に反対する。
- 2 労働者派遣法は、2010年意見書にて述べた方向性、すなわち、派遣対象業務の専門的業務への限定、登録型派遣の原則禁止、製造業務派遣の原則禁止、派遣元に派遣労働者と派遣先労働者との均等待遇をなすべき義務規定を設けること、違法派遣の場合における直接雇用申込みみなし規定について、要件を厳格にせず、直接雇用後の労働条件を無期雇用・均等待遇とすること、派遣先の特定行為の禁止、派遣先の団体交渉応諾義務について規定すること、などを実現する方向性で改正されるべきである。さらに、派遣労働者のキャリアアップ措置について、派遣労働者の正社員化促進のためのものと位置付け、派遣元のみならず、派遣先による措置、さらに国や業界団体による支援策を直ちに実施すべきである。

## 意見の理由

### 第1 報告書の概要

報告書は、現代における派遣労働者の多様な実像と派遣労働市場全体を見渡した議論の必要性を挙げ、「労働者派遣制度の労働力需給調整における役割を評価しながら、派遣労働者の保護及び雇用の安定等を積極的に図ること、派遣労働者のキャリアアップを推進すること、労使双方にとってわかりやすい制度とすることを基本的な視点として持つことが適当」と労働者派遣制度の在り方の検討に当たったの基本的な考え方を示している。

その上で、報告書は、期間制限の在り方について、「現行の26業務という区分に基づく規制の廃止を含めて、他の論点とともに労働政策審議会で議論していくことが適当」としている。また、常用代替防止は派遣労働者の保護や雇用の安定と必ずしも両立せず、正規雇用労働者と同様の待遇の派遣労働者まで一律に抑制の対象とすることは適当でない等、現行の常用代替防止策の課題を挙げ、常用代替防止を再構成して、新たな派遣労働規制の在り方として、無期雇用派遣は常用代替防止の対象から外して期間制限を設けず、有期雇用派遣は労働者個人単位で同一の派遣先への派遣期間の上限を設定する等を提言している。さらに、登録型派遣及び製造業務派遣の原則禁止を不要とし、派遣先の団体交渉応諾義務の法定は特に労働者派遣法で措置する必要はない、職種別賃金体系が確立していない我が国において均等待遇は導入困難などと述べている。

このように、報告書は、従来の労働者派遣法の規制の在り方を大きく変更しようとするものである。近年急激に増加している中小零細の悪質な派遣会社を淘汰

しようという発想は評価しうるが、労働者派遣制度の在り方について報告書が目指す方向性は、弊害の大きい間接雇用である労働者派遣制度を拡大し、固定化しようとするものといえる。

## 第2 労働者派遣制度の在り方～直接雇用の原則，常用代替防止に関する理解の誤り

### 1 法解釈から

労働者派遣は、労務指揮権を行使して労働者を使用する者が、当該労働者を直接雇用する形態（直接雇用）ではなく、第三者が雇用する労働者を派遣してもらい、その労働力を利用する形態（間接雇用）である。

法文上、労働者を必要とする者は労働者を直接雇用すべしとする直接雇用が原則である。

すなわち、民法623条及び労働契約法6条は使用関係上の使用者が雇用関係上の使用者となること、民法625条は原則として雇用関係上の使用者が指揮命令権を有することを定めている。また、労働者供給事業の禁止とともに供給先の使用行為も禁止する職業安定法44条及び中間搾取の禁止を定めた労働基準法6条は、原則として間接雇用を禁止したものであり、直接雇用の原則をうたっているといえる。職業安定法は、戦前、中間搾取や強制労働等、多くの問題をはらんでいた間接雇用を禁止した戦後労働法の出発点となるものであり、同時期に制定された憲法の勤労の権利（憲法27条1項）、労働基本権（同28条）、個人の尊厳（同13条）、平等権（同14条）に通じるものである。

直接雇用の原則は、それまで労働者供給事業として禁止されていた労働者派遣を一定の条件のもとで法認した労働者派遣法の解釈においても、当然、尊重されるべきであり、同法40条の5や平成24年改正法40条の6は、同原則の現れといえる。

### 2 労働者派遣法の制定の経緯から

#### (1) 制定の経緯から

労働者派遣法は、1960年頃から業務処理請負事業や人材派遣業が増加し続けた状況を受け、1978年に、政府、労働省内での検討が始まり、1985年、制定に至る。それまで労働者供給事業として禁止されていた間接雇用、労働者派遣を一定の条件のもと合法とする制度を創設した。すなわち、直接雇用の原則のもと、あくまで例外として認められたのが労働者派遣制度である。

そして、労働者派遣制度創設に当たり、検討されたのが常用代替防止とい

う観点であった。「新規学卒者を常用雇用として雇い入れ，企業内でキャリア形成を図りつつ，昇進，昇格させる」という我が国の雇用慣行の阻害をいかに防止するか，という観点である。すなわち，労働者派遣制度の創設により，企業が直接，常用雇用労働者として雇い入れることが減少し，労働者全体にとって安定した雇用機会の確保が困難にならないかが問題視された。また，企業による直接，かつ，長期雇用を前提とした職業能力の開発・形成が困難となり，労働者の能力開発の面からも，企業の技術革新や長期的な事業発展の面からもマイナスとならないか，さらに，間接雇用では使用と雇用が分離されることから，労使関係に不安定要因を持ち込み，安定した労使関係に悪影響を及ぼすことにならないか，労働基準法，労働安全衛生法における雇用主としての責任があいまいになり，派遣労働者が害されることにならないか，という懸念が生じた。

このように，直接雇用の原則は，我が国の実定法上の基本原則であり，また，現実にも雇用慣行となっており，ここに労働者派遣制度を創設することで，企業の一般的，恒常的業務が労働者派遣により担われることにならないよう，労働者全体の雇用の安定と労働条件の維持，向上が損なわれることのない制度設計が必要とされたのである。

そこで，派遣対象業務を 日本型雇用慣行に縛られず，個人の専門能力によって，高い労働条件で労働市場を渡っていける専門業務と， 外部市場において特別な雇用管理にかかる業務であるから派遣を認めても日本型雇用慣行に影響はない特別雇用管理業務に限定するという考えを採用し，さらに，当初の政府案にはなかった期間制限について，国会審議の結果，「派遣労働者の雇用の安定，当該業務の処理の実情等に配慮」することとなり，「情報処理システム関係業務」のみ1年，その他，13号のビルメンテナンス業務を除く業務は9か月と期間制限を設けたのである（第102回国会参議院社会労働委員会会議録25号（1985年6月6日）2頁）。

## (2) 改正の経緯から

### ア ネガティブリスト化

その後，1999年7月の派遣法改正（同年12月1日施行）において，労働者派遣を原則自由化し，適用除外業務だけを定めるネガティブリスト方式が採用された。同時に，派遣受入期間制限について，従来の政令26業務等については従来どおりとしつつ，ネガティブリスト化によって新たに派遣が認められる業務については，「同一業務」について労働者派遣の役務を受け入れる期間の上限を1年に制限した（派遣法40条の2第1

項)。

このように、上記改正派遣法は、従来の政令26業務等と「臨時的・一時的な労働力の需要調整に関する対策」としての2本立てとなった。これは、労働者側は常用代替を防止するため派遣対象業務の限定と派遣期間の制限を求めたことから、雇用主側は単純なネガティブリスト方式の採用と派遣期間の制限撤廃を求め、その両者のせめぎ合いの中で認められたことによる。すなわち、規制緩和によりネガティブリスト化するとしても、常用代替防止の建前は崩すことはできず、1年という「臨時的・一時的な労働力の需給調整」であれば常用代替の危険は少ないことから、対象業務を限定せずネガティブリスト化を認めてもよい、として認められたのである。

#### イ 2003年法改正による派遣受入期間制限の撤廃

さらに、その後2003年6月派遣法改正(2004年3月1日施行)により、派遣先が当該派遣先の労働者の過半数代表者の意見を聞いた場合、3年までの期間で定めることができるとし、政令26業務については期間制限が撤廃された(派遣法40条の2第2項~4項)。

本来、労働者派遣は、直接雇用の原則の例外として、臨時的・一時的な労働需要に応える必要性から例外的に許容される就労形態であり、かつ「臨時的・一時的な労働」であれば常用代替のおそれが少ないとして認められたことからすれば、派遣受入期間制限は労働者派遣において本質的な規制である。この理は政令26業務についても異ならない。政令26業務に係る期間制限撤廃は、直接雇用の原則、及び、常用代替防止の理念に反するものであった。

もっとも、2003年改正派遣法において、政令26業務については、「同一の業務について」3年を超える期間継続して「同一の労働者」の派遣を受け入れている場合、「当該同一の業務について」労働者を雇い入れようとするときには、まず「当該同一の労働者」に雇用契約の申し込みをすることが派遣先事業主に義務付けられた(派遣法40条の5)。これは、派遣労働者の雇用の安定を図り、派遣先に直接雇用される機会を確保するとともに、常用代替防止の理念を表すものであり、政令26業務派遣においても常用代替防止の最後の砦が守られていたのである。

### 3 常用代替防止の理念から

以上のように、常用代替防止の理念とは、企業の一般的・恒常的業務が派遣により担われることを防止するものであり、労働者を必要とする者は労働者を直接雇用すべしとする直接雇用原則から導かれるものといえる。

## (1) 報告書における常用代替防止に対する意見の概要

報告書は、「現在の常用代替防止という考え方については、いくつかの問題点がある。」として、ア) 常用代替防止は、派遣先の常用労働者を保護する考えであり、派遣労働者の保護や雇用の安定と必ずしも両立しない面がある、イ) 制度創設時、常用代替防止の趣旨は、日本型雇用慣行を維持することにあったが、非正規労働が増加し続けている現状からすると、派遣労働者のみを常用代替防止の対象とし続けることには整合性がない、ウ) 現行の常用代替防止の考え方は、派遣先の常用労働者との代替を防ぐことのみに着目し、日本の労働市場の中で派遣労働をどう評価し、位置付けていくかという視点が欠けている、エ) 多様な派遣労働者の実情にも十分に即しておらず、派遣労働者の中には賃金・福利厚生や雇用の安定性等の面で、正規労働者と同様の待遇を受けている者もいる、と述べる（報告書7頁～8頁）。

しかしながら、先に述べたように、常用代替防止とは、直接雇用原則から導かれ、企業の一般的・恒常的業務が派遣により担われることを防止するものであり、派遣先に現在、雇用されている常用労働者の保護だけを目的とするものではないから、そもそも上記アは、その前提において正確ではない。

また、上記イについては、そもそも、非正規雇用がこれほど増加していること自体も問題であるが、その中でも、労働者派遣は、間接雇用ゆえに、雇い主としての責任を避けるために労働者派遣を利用するという好ましくない派遣利用が起りやすい面があることは、報告書自身が認めているところである。労働者派遣は、直接雇用の原則のもと、あくまで例外であり、かつ、種々の弊害も多いことから、拡大すべきではなく、労働市場においても、同様に位置付けていくべきである。

さらに、上記エについては、このような派遣労働者は、現状においてごく一部であり、このような派遣労働者の存在は理由とならない。

## (2) 報告書における期間制限に対する意見の概要

報告書は「常用代替防止のために設けられている期間制限という規制方法についても、問題点がある。」として、ア) 派遣受入期間制限の存在が派遣労働者の雇用の不安定性の一因となっている面がある、イ) 派遣先の業務単位で派遣受入期間制限を設ける仕組みは、派遣労働者本人の納得感やキャリア形成の観点から疑問が呈されている、ウ) 派遣先の「最小指揮命令単位」（「係」単位）での派遣受入期間制限とされているが、単位を変更すれば、同一の派遣労働者の受入れを長期間続けることができる仕組みになっており、適正な規制方法とはなっていないと述べる（報告書8頁～9頁）。

しかしながら、上記ア、イについて期間制限による雇用の不安定は、派遣労働のみならず、直接雇用であるパート、アルバイト等を含む有期労働全てに関係するものである。労働者派遣において、業務単位で派遣受入期間制限を設けることは常用代替防止の観点から必要不可欠である。また、本来、派遣先企業が派遣受入期間を超えて労働力を使用し続けようとする場合、直接雇用すべきところ（派遣法40条の4参照）、長期間にわたって間接雇用し続けることが派遣労働者を不安定な地位に陥らせているとはいえ、上記ウについても、派遣先企業の違法行為を黙認することを前提とする議論であり、到底、認めることはできない。

#### 4 小括

以上、そもそも労働者派遣とは、直接雇用の原則のもと、例外的な働き方であり、しかも、多くの弊害が指摘されてきたのである。これを拡大、固定化することは断じてあってはならない。

### 第3 派遣労働者の現状、間接雇用の弊害～報告書（アンケート）の「現状」理解・前提の誤り

報告書においては、派遣労働者の現状について、厚生労働省職業安定局需給調整事業課「派遣労働者実態調査」（2013年3月）を根拠に、「正社員になることを望みながら不本意に派遣就労している者もいれば、ワークライフバランスの観点から積極的に派遣労働を選んでいる者もあり、その実像は多様である」と述べる（報告書2頁）。その上で、「労働者派遣制度の労働力需給調整における役割を評価」することを制度の検討に当たっての基本的視点に置くべきものとする（報告書4頁）。

しかし、上記「派遣労働者実態調査」によると、派遣就労をする直前の状況として最も多いのは「派遣以外の就労」で69.2%（このうち正社員として働いていた者は57.5%）であり、また、派遣という働き方を選んだ理由（複数回答）は、「正社員として働きたいが、職が見つからなかった」が38.8%と最も多い。これらのアンケート結果によれば、正社員になることを望みながら不本意に派遣就労している者が多くの割合を占めていることが明らかであり、このような者たちと「積極的に派遣労働を選んでいる」とされる者とを並列して、その実像が多様であるとするのは、現状認識が誤っていると言わざるを得ない。

また、「積極的に派遣労働を選んでいる」とされる者の派遣という働き方を選んだ理由については、「好きな勤務地、勤務期間、勤務時間を選べる」（33.6%）、「働きたい仕事内容を選べる」（26.3%）となっている。これらの理

由は、間接雇用である派遣労働のみならず、直接雇用であるパート・アルバイトでも該当するのであり、回答者が派遣労働と他の雇用形態との違いを理解した上で、あえて派遣労働を選んでいるのか、甚だ疑問である。報告書は、アンケート回答者が派遣労働における地位の不安定性を十分理解した上で回答しているのかを踏まえておらず、その意味でも現状認識が正確であるとは言い難い。

報告書も指摘するとおり、派遣労働に関わる問題が社会的にクローズアップされたのは、平成20年秋のリーマン・ショックを起点として、製造大企業を中心に全国各地でいわゆる「派遣切り」が横行したからである。このとき、「派遣切り」された派遣労働者の多くは、職のみならず住居も奪われた。こうした深刻な状況を受けて、労働者派遣法を改正しなければならないという機運が高まったのである。高度な専門的知識・技術を有し、待遇も正規雇用労働者と異なる派遣労働者については、現行法のままでも対応可能なのであり、労働者派遣制度の在り方を検討していくに当たっては、いつ職を失うかわからない不安定な地位に置かれ、低い労働条件で働くことを余儀なくされている派遣労働者の保護をいかに図っていくのかという視点を持つことが必要不可欠である。

#### 第4 26業務という区分に基づく規制について

報告書は、ア)専門性は、時代とともに変化するものであり、判断基準を明確に定義するのは困難で、現場において派遣業務が26業務に該当するのかを巡り関係者間で解釈の違いが生じている、イ)いわゆる付随的な業務についても、該当性の判断や時間数を全体の1割にすることが難しい、ウ)26業務は、実際には、派遣先の正規労働者が従事している業務が相当程度あり、法制定時の理念と現実との間で乖離が生じている等の問題点、及び、エ)事業経営の中で高度に専門的な人材を活用する方法として、派遣期間の制限がないという現行制度の維持が必要な分野もある点を指摘し、26業務という区分の廃止を含め、他の論点とともに議論していくことが適当とする(報告書7頁)。

確かに、専門性について、その具体的な内容は、時代や当該業務の事情・状況により変わることは否定できないが、現在の状況を踏まえて合理的に解釈することは十分可能である。

これまで、政令26業務の具体的な内容は「業務取扱要領」等により歪曲、拡大され続けた。いわゆる付随的な業務という取扱いも、2004年3月、「労働者派遣事業関係業務取扱要領」において、政令26業務に伴い付随的に受入期間の制限のある業務を併せて行う場合(複合業務)であって、かつ、その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



(付随的な業務といえる場合)当該複合業務全体を派遣受入期間の制限のない業務として扱うことができるとされ、法律によらず拡大する取扱いが行われたものである。さらに、26業務を「解釈により歪曲したり、拡大」し、派遣の期間制限を潜脱しようとする業務偽装事件が多発した。

こうした状況に対処すべく、2010年2月8日、『専門26業務派遣適正化プラン』(通知)及び同年5月26日『専門26業務に関する疑義応答集』(通知)が出された。「事務用機器操作」等につき、解釈を示し、さらに具体的な状況、仕事内容を想定し、付随的な業務を含めた専門26業務に当たる、専門26業務に当たらないが、付随的な業務に当たる、専門26業務にも付随的な業務にも当たらない、と区別し、の業務を少しでも行っているケースは「派遣可能期間制限」の適用を受けることを明確にしている。

報告書の上記アは、こうした適正化の流れと相反するものであり、上記イは、違法行為の存在を是認するかのような判断である。そして、上記ウは、直接雇用の原則、常用代替防止に反するものである。これらは到底、理由とならない。

また、本来、長期間の業務を予定するのであれば、派遣の活用ではなく、直接雇用によるべきであり、企業側の利益追求の理由にすぎない上記エも、到底、肯定できない。

当連合会では、2010年意見書において、政令26業務について速やかに見直すべきであると意見を述べている。法制定の経緯及び立法者意思からすれば、専門業務とは、専門能力によって高い労働条件が保障されるという前提のもと、個人の専門能力により、いわば腕一本によって、高い労働条件で労働市場をわたっていけると考えられた業務である。現代において「事務用機器操作」、「ファイリング」等は、もはや専門性が高いとは言い難い業務を除外し、現行の政令26業務を真に専門業務のみに限定する方向で見直すべきである。

均等待遇の原則が確立していない我が国において、今、業務による規制を外す方向性には賛成できない。

## 第5 無期雇用派遣について期間無制限とすることについて

報告書は、派遣元で無期雇用される派遣労働者については、常用代替防止の対象から外すのが望ましいと述べる(報告書11頁)。

しかし、派遣元で無期雇用となっている派遣労働者の一部に優良な労働条件の者がいるということから、無期雇用の派遣労働者全体について常用代替防止の対象から外すという論立てには、大きな論理の飛躍がある。

報告書も、一部の比較的雇用の安定している無期雇用派遣労働者について望ま

しくない派遣利用が起こりにくい要因として、当該派遣労働者が専門性の高い業種に就労する者であり、待遇も高く、派遣元事業主にとっても長期的な人材育成のインセンティブが働きやすい点にあると述べる（報告書10頁）。にもかかわらず、専門性を度外視し、定型的な業務についてまで無期雇用でありさえすれば長期派遣も可能とするならば、常用代替の弊害は避けることができない。

また、たとえ派遣元事業者において無期雇用とされていたとしても、派遣先となる事業者が存在しなければ、結局のところ派遣労働者は就労することはできない。それゆえ、再びリーマン・ショックのような事態が生じた際には、派遣先事業者による大量の派遣切りと派遣元事業者による大量整理解雇が容易に行われることが予想され、派遣労働者の雇用の安定にもつながらない。

したがって、当連合会は、派遣元で無期雇用であれば常用代替防止の対象外とし、何の限定もなく派遣可能期間の制約を撤廃するという考え方に反対である。

## 第6 有期雇用派遣について個人単位で上限を3年とすること、及び有期雇用派遣の受入れが上限を越す場合に労使チェックの対象とするとの規制について

### 1 報告書における「今後の制度イメージ」の概要

報告書は、有期雇用派遣については、これまでと同様、常用代替防止の対象として一定の制約を設けることが適当であると述べる（報告書11頁）。その上で報告書は、今後の「制度のイメージ」として、ア）個人レベルでの派遣期間の制限、イ）派遣期間の上限に達した者への雇用安定措置、ウ）派遣先レベルでの派遣期間の制限を挙げる（報告書16頁）。

このうち、ア）個人レベルでの派遣期間の制限とは、同一の有期雇用派遣労働者について、派遣先の組織・業務単位における受入期間に上限を設け、その上限については3年を中心に検討するものとする。また、イ）派遣期間の上限に達した者への雇用安定措置とは、上記受入期間の上限に達する場合には、当該派遣労働者に対し、派遣先への直接雇用の申入れ、新たな派遣就業先の提供、派遣元での無期雇用化等のいずれかの措置を講じなければならないとする。そして、ウ）派遣先レベルでの派遣期間の制限とは、継続的な受入れが上限を越す場合には、派遣先の労使によるチェックの対象とし、上限年数を越えた継続的受入れ、ないし、その後一定期間内における新たな有期雇用派遣労働者の受入れの可否を、派遣先労使の会議等が決定するものとする。

### 2 個人レベルでの派遣期間の制限について

ア）については、結局のところ、派遣先・派遣元事業者が3年経過するごとに派遣労働者を入れ替えて派遣労働を継続して使うことを可能とするものであ

る。

本来、常用代替防止の観点からは、派遣先事業者に恒常的に存在する業務に就労させる労働者は、直接雇用労働者でなければならない。人を入れ替えさえすればいつまでも恒常的業務に派遣労働者を代替させ得ることを可能とする制度は、常用代替防止と派遣労働者の保護を目的とする労働者派遣法の趣旨を根本から否定するものである。

また、当該派遣労働者個人単位で見ても、「派遣先の組織・業務単位」の定義の仕方如何によって、派遣先内で3年ごとに別の部署（業務・組織単位外の部署）に配属すれば、いつまでも有期雇用の派遣労働者を継続使用することが可能な事態が生じてしまう。

報告書は、有期雇用による労働者派遣には常用代替防止の観点からも、派遣労働者の地位の安定の観点からも、弊害が多い旨を指摘しているが、結局のところ、報告書の示す「制度のイメージ」では、業務単位で見ても、個人単位で見ても、常用代替防止に反する結果となり、有期雇用派遣の弊害は防止できない。

### 3 派遣期間の上限に達した者への雇用安定措置について

イ)については、派遣先への直接雇用の申入れ、新たな派遣就業先の提供、派遣元での無期雇用化のいずれの措置も講じられなかった際にいかなる私法的効力が生じるのかが明らかでない。

これまで、多くの裁判例においては、労働者派遣法違反の事実があったとしても、「労働者派遣法は労働者派遣事業者を取り締まる行政取締法規にすぎず、個別派遣労働者との関係で私法的効力は生じない」との理屈の下に、違法派遣事案における派遣労働者の救済が行われぬままにされてきた。派遣労働者の雇用の安定を図る措置については、その措置を行うべきこと、その措置が行われなかった際のペナルティにつき、明確に私法的効力を有することが定められない限り、事実上派遣労働者はほとんど救済されない。また、これらの雇用安定化のため措置が行われる際には、少なくとも従前の労働条件に比べ遜色のない労働条件が確保されなければならないこと、そのような労働条件を確保する義務にも私法的効力があることが明確に定められなければならない。やはり派遣労働者の雇用の安定を図ることはできない。そもそも、報告書の示す「制度のイメージ」では、派遣先内で3年ごとに別の部署に配属すれば、有期雇用の派遣労働者として継続使用が可能となることは、上記アについて述べたとおりである。

### 4 派遣先レベルでの派遣期間の制限について

ウ)については、ドイツの事業所委員会の仕組みをモデルとする考え方であ

るが、ドイツのように各事業場における労使自治が定着していない我が国においては、派遣先労使の協議により常用代替防止及び派遣労働者の雇用安定が図り得るか甚だ疑問である。

我が国においては、多くの事業場において36協定締結や就業規則改定における労働者過半数代表の意見聴取制度が形骸化してしまっている現実がある。そのような中で、単純にこのような制度が導入された場合、「労使のチェック」という形式さえあれば派遣労働者の受入上限をいくらでも延長されるおそれがある。このような制度を導入するのであれば、そもそも派遣労働者受入の場面に限らず、各事業場における労使自治をより実効化し、労働者側の意見がより事業場運営に反映されるような制度構築が必要である。

## 5 小活

以上から、当連合会は、個人単位で上限を3年とする等の、報告書における「制度のイメージ」に示される、直接雇用の原則、常用代替防止の理念を無効化してしまう有期雇用派遣規制の方向性には反対である。

## 第7 登録型派遣・製造業派遣について

報告書は、登録型派遣について、労働者派遣契約の終了が雇用の終了につながりやすいことから雇用が不安定になりやすいとの問題点を指摘する一方で、「こうした働き方を希望する派遣労働者が数多く存在する」ことを根拠として、労働力の需給調整を図る仕組みとして有効に機能していると評価する。

その上で、報告書は、既述のように有期雇用派遣について、ア)個人レベルでの派遣期間の制限、イ)派遣期間の上限に達した者への雇用安定措置、ウ)派遣先レベルでの派遣期間の制限といった措置を講じることによって、雇用が不安定になりやすいとの問題点は解消されるので、登録型派遣についてあえて規制を加える必要はないとしている。

また、製造業務派遣については、景気の動向等による労働力需要の変動が大きいことや、安全衛生上の観点、また製造現場での技術力の維持が困難になるとの問題点を指摘するものの、製造業務派遣のみを取り出して規制することはせず、登録型派遣と同様、有期雇用派遣に対する規制によって対応すればよいとしている(以上、報告書5頁。)

しかし、報告書が想定する有期雇用派遣に対する規制に問題があることは既述のとおりである。

そもそも登録型派遣については、登録した者に仕事を紹介する時点ではいまだ雇用関係が発生していないため、そもそも登録しているだけの者は「自己の雇用

する労働者」に該当する前記定義に該当せず，労働者派遣の本質に反するというべきであり，当連合会は，2010年意見書で述べたとおり，端的に，登録型派遣を禁止すべきであると考えている。

また，製造業務への派遣についても，比較的単純な作業が中心であって，派遣対象業務は限定されるべきであるとの観点から不適切である上，雇用調整の影響を最も受けやすく，雇用が極めて不安定であるから，当連合会は，同じく2010年意見書で述べたとおり，製造業務への派遣も禁止すべきと考える。

## 第8 特定労働者派遣事業の在り方について

報告書は，常時雇用される労働者のみを派遣する特定労働者派遣事業について，「常時雇用される」という要件を「期間の定めのない」と再整理することにより，特定労働者派遣事業については，全ての派遣労働者を無期雇用する派遣元に限定するとした上で，届出制を許可制に改めるかどうかについては，引き続き検討するとしている（報告書6頁）。

現行法では，1年以上の雇用が見込まれる場合も「常時雇用される」という要件に該当すると解されていたことから，実態は単なる登録型派遣と何ら変わりがないにもかかわらず，資産要件等を逃れるために特定労働者派遣事業を名乗る悪質な中小零細の事業者が増加していた。あいまいな「常時雇用される」という要件ではなく，「期間の定めのない」との要件に再整理する報告書の結論に賛成である。もっとも，派遣元で無期雇用されているからといって，間接雇用の弊害が解消されるわけではなく，労働者派遣契約が終了した場合，結局は，派遣労働者は解雇される（新たな派遣先が見付からなければ派遣元による解雇が有効と判断される）可能性が高い。あるいは，別の派遣先で就労できても，従前よりも労働条件が低下する（労働条件の不利益変更が法的に有効と判断される）可能性が高い。

このように，派遣元での雇用が有期か無期かによって間接雇用の弊害に大きな相違はないのであるから，そもそも一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業を区別する実益に乏しい。間接雇用の弊害を最小限にするためには，派遣元にしかるべく雇用責任を負わせることが不可欠であり，そのためには，適正な事業運営を行い得る資質を有する者に限り労働者派遣事業の実施を認めることが適当であるから，労働者派遣事業は全て許可制とするべきである。

## 第9 派遣先の団交応諾義務について

報告書は，派遣先に派遣労働者による団体交渉への応諾義務を課し，法律に明

記すべきとの意見（当連合会も同意見である。2010年意見書参照。）に対して、雇用主以外の事業主に団体交渉応諾義務があるかは、個別の案件ごとに判断することが必要であり、労働者派遣法の範疇で対応すべきものではなく、労働組合法の枠組みの中で考えていくことが適当であると述べる（報告書18頁～19頁）。

しかし、派遣先は、労働安全衛生や労働時間管理等について法律上の義務を負っているのみならず、派遣労働者を直接指揮命令して自己の支配する事業場において労務を提供させており、その労働条件や処遇についても、派遣先が直接に決定できる事項が少なくない。逆に言えば、職場環境の整備や労働時間の在り方等について派遣元と団体交渉をしても問題が解決しえない事項が多数生じている。

しかし、派遣先は、労働者派遣であるというだけで、「使用者ではない」と考え、派遣労働者が所属する労働組合からの団体交渉の申入れを拒否することが一般的である。しかし、派遣労働者の労働条件の維持・向上にかかわる集団的な労使関係の場面においては、派遣先も派遣元と共同の使用者として位置付け、集団的な交渉において問題に対処することが、労働現場の実情に即した解決策であり、派遣労働者の権利の向上にもつながる。こうした観点から、2010年意見書で述べたとおり、派遣先の団体交渉応諾義務については、労働者派遣法に明確に規定すべきである。

## 第10 派遣労働者の待遇について

報告書は、派遣労働者と派遣先で同種の業務に従事する労働者との賃金その他労働条件における均等待遇について、職種別賃金が普及していないことや非正規労働者の賃金が外部労働市場で形成されるのに対して、正規労働者の賃金は内部労働市場で決定されるなどとして、否定的な見解を述べているが（報告書19頁～20頁）、職種別賃金が普及していないことは、均等待遇を導入する妨げとなるものではない。

現実に今回の改正労働者派遣法においては、派遣元事業主が「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」に雇用される労働者の賃金水準との均衡を確保をすべき配慮義務を派遣元に課す規定を新設しており（派遣法30条の2）、均等待遇の確保に向けて前進が認められるところである。むしろ、派遣労働を抑制するには、欧州諸国や韓国が採用している均等待遇こそが基本であり、派遣先がコストカットの目的で派遣労働者を安易に使用しないように歯止めをかけることこそが重要である。均等待遇の原則の導入については、当連合会も2008年意見書、2010年意見書等において繰り返し求めてきた

ところである。

報告書は、一方で派遣労働が拡大しかねない前述のような方針を示しながら、肝心の派遣労働者の処遇改善については、派遣先の更なる協力が必要であると指摘するだけで、全く具体性に欠けている。均等待遇を派遣法改正の柱とすべきであり、2010年意見書で述べたように、派遣元に派遣労働者と派遣先労働者との均等待遇をなすべき義務規定を設けるべきである。

## 第11 派遣労働者のキャリアアップについて

報告書は、派遣労働者のキャリアアップを図る責任を派遣元事業主が負うことを基本として、派遣先の協力が重要であると指摘する(報告書21頁～22頁)。

報告書の内容は、派遣労働者のキャリアアップが必要であるという一般論の限りでは肯定できる。しかし、報告書は、キャリアアップの具体的な内容について何ら示していない。むしろ、報告書のいうキャリアアップは、派遣労働者をあくまでも派遣労働者の地位に止めたまま、派遣労働者としてのキャリアアップを実現しようとするものにすぎず、結果的に、派遣労働者間にキャリアに関する競争原理を持ち込もうとするものであって、この点では首肯できない。

派遣労働者のキャリアアップ措置は、派遣労働者の意思や能力を尊重できる仕組みとすべきである。何より、派遣労働はあくまでも臨時的・一時的な業務の必要性に応えるものであるという原則からすれば、派遣労働者のキャリアアップ措置は、派遣労働者の正社員化促進のためのものであると位置付けられなければならない。

また、キャリアアップ措置が派遣労働者の正社員化促進のためのものである以上、有期、無期、特定労働者派遣、一般労働者派遣の別を問わず、派遣先によるキャリアアップ措置ないしOJTへの協力は不可欠というべきである。

加えて、国や業界団体は、派遣労働者の正社員化促進を目的とした派遣労働者のキャリアアップに関する支援策を直ちに実施すべきである。

## 第12 その他

### 1 特定目的行為の在り方について

報告書は、いわゆる事前面接などの、派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行為が労働者派遣法上、禁止されている点に関して、派遣元で無期雇用されている労働者については、事前面接規制の対象から除外することが適当であるとしている(報告書23頁)。

しかし、そもそも労働者の採用権限は使用者である派遣元にのみ認められる

権限であり、派遣先が関与することは派遣法の構造に反する。この理は、派遣元で無期雇用されている労働者が否かによって異なるものではない。また、たとえ無期雇用であっても、派遣先となる事業者が存在しなければ、結局のところ派遣労働者は就労することはできず、派遣先における事前面接の不合格が派遣労働者の雇用機会を狭めることにはならないとは言いきれない。何より、派遣先の特定行為を認めることは、企業が直接雇用を派遣へと切り替えることを助長し、我が国の雇用の在り方について、直接雇用の原則及び常用代替防止の理念をないがしろにするものといえ、到底認めることはできない。

以上、2008年、2010年意見書にて述べたように、派遣先の特定行為は禁止すべきである。

## 2 指導監督の在り方について

派遣労働者の保護と雇用の安定を図るため、監督官庁の指導監督の強化は直ちに実施すべきである。この点は、労働者派遣事業の規制緩和とセットになるものではない。

## 3 平成24年改正法について

報告書は、平成24年改正法の見直しを示唆しており、労働契約申込みみなし制度及び日雇派遣の原則禁止について言及している（報告書24頁）。

しかし、同改正法における労働契約申込みみなし制度の導入と及び日雇派遣の原則禁止の規定は、派遣労働者の雇用の安定と正社員化促進を図るために、必要不可欠な改正であったというべきであり、その実施は堅持すべきである。これらの制度及び原則を否定する方向での見直しは、労働者保護の流れに逆行するものであり許されない。

なお、労働契約申込みみなし制度の導入について、2010年意見書で述べたように、「違法であることを知りながら」という派遣先の認識を要件とすることは派遣労働者の雇用の安定を阻害することになるため、これを要件から外す等、要件を緩和すべきであり、また、派遣労働者の雇用の安定という立法目的に照らして、直接雇用後の労働条件を無期雇用・均等待遇とする旨の規定を入れるべきである。

## 第13 まとめ

報告書の示す方向では、派遣労働者の保護（雇用の安定、処遇の改善、キャリアアップ）を図ることはできないばかりか、弊害の大きい間接雇用である労働者派遣制度を拡大し、固定化することになり、労働者全体の雇用の不安定化、労働条件の低下を招くことになりかねない。したがって、当連合会は、意見の趣旨で



述べたとおり，報告書に示される方向性での労働者派遣法改正に反対する。

以 上