

## 1 労働者派遣法

「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」

労働者派遣事業が労働力の需要・供給双方のニーズに基づく労働力需要調整システムの1つであることにかんがみ、これを職業安定法による労働者供給事業の禁止の範囲から除外しつつ、①派遣業者による派遣労働者の不当な搾取を防止し、②派遣労働者の就業条件を整備し明確化し、③派遣就業をめぐる労働保護法規上の責任主体を明確にし、④労働者派遣が長期雇用システムを侵食しないようにするために派遣元企業に対する事業規制と、派遣先企業に対する取引上・就業管理規制を行うもの。

## 2 労働者派遣とは

「労働者派遣」とは、「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、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をいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする」(2条1号)

- 労働者を他人に供給する側面をもつが、職安法の禁止する「労働者供給」からは定義上明文で除外(職安法4条6項)
- 労働者が雇用関係のない派遣先からの指揮命令を受ける点で、「業務処理請負」と区別。
- 派遣先と労働者との間に雇用関係がない。(「出向」の場合、労働者は出向元企業との労働契約関係を維持しつつ、出向先企業との全面的または部分的労働契約関係に入る。)

## 3 労働者派遣事業の規制

労働者派遣事業は、A 常時雇用する労働者のみを派遣する「特定労働者派遣事業」(常用型)と、B それ以外の「一般労働者派遣事業」(登録型)とに大別される。

### A：特定労働者派遣事業

事業主が欠格事由に該当しないかぎり厚生労働大臣への届出のみで良い。

←派遣労働者の雇用安定上問題が少ない。

### B：一般労働者派遣事業

派遣を希望する労働者を登録しておき、派遣のつど当該派遣労働者と派遣期間と同じ期間の労働契約を締結する形態を想定。

厚生労働大臣の許可が必要とされ、事業の適正な運営を確保する見地から、事業主としての欠格事由と許可基準が設定されている。

←派遣労働者の雇用が不安定なタイプ

専ら特定の者に労働者派遣を行う事業は、その雇用する労働者の3割以上が60歳以上の高齢者でない限り許可されない（7条1項1号、労派則1条の3）。

「紹介予定派遣」（ジョブ・サーチ型派遣）：

労働者派遣業者が職安法上の許可を受けるか届出を行えば、派遣就業の開始前または開始後における職業紹介や、派遣終了までの採用内定ができる。

紹介予定派遣の場合には、派遣先による派遣労働者の事前面接など、派遣先が、派遣開始前に派遣労働者を特定する行為を行うことを例外的に認めることとした（26条7項）。

#### 4 適用対象業務と派遣の期間

労働者派遣法は、制定以来、労働者派遣を行うことができる業務を、長期雇用システムを侵食しにくい一定の専門的業務または特別の雇用管理を要する業務に限定し、これらを政令で列挙してきた。

<平成11年改正前>

改正前には適用対象業務は26業種。

60歳以上の高齢者や育児・介護休業代替者の派遣については港湾運送、建設、軽微、医療関係、製造工程の業務以外は限定なし。

<平成11年改正>

限定列挙（ポジティブ・リスト方式）を改め、港湾運送、建設、警備、医療関係、製造工程以外の業務については労働者派遣を行うことができるとのネガティブ・リストを採用。

←バブル崩壊後の長期経済低迷のなかでの経済界の大幅規制緩和の要請。

従来の26の専門的業務以外は、派遣期間を1年以内に限定したテンポラリー・ワーク型派遣として許容。

←長期雇用システムの侵食（正社員の代替化）を防止。

<平成15年改正>

「物の製造」業務を対象業務に含め、製造工程にも労働者派遣を行えるようにした。

←厳しい国際競争にさらされた製造業における労働力需給調整に配慮。

① 26の専門業務について、同一場所・同一業務における派遣期間が合計3年をこえないようにとの行政指導を廃止⇒派遣可能期間を行政的にも制限しない。

② それ以外の業務については、派遣可能期間は制限されるが（40条の2第1項）、改正前のよう

に一律1年間ではなく、派遣先が、当該派遣先事業場の労働者の過半数組織組合または過半数代表者の意見を聴いて、当該事業場への派遣可能期間をあらかじめ1年をこえ3年までの期間で定めることができるとし、その定めをしない場合は派遣可能期間は1年となる（同条2項～4項）。

#### <新政権による労働者派遣法改正案>

常用型雇用派遣を除き製造業務への派遣を禁止（公布後3年間の猶予期間を置いて施行）

派遣可能期間の制限を課されない26の専門業務（労働者派遣令4条）：

電算機のシステム・プログラムの設計等（1号）、機械等の設計・製図（2号）、放送番組等の制作のため映像・音声機器の操作（3号）、放送番組等の制作における演出（4号）、事務用機器の操作（5号）、通訳・翻訳・速記（6号）、秘書（7号）、ファイリング（8号）、市場調査（9号）、財務処理（10号）、対外取引・国内取引の文書作成（11号）、高度の機械の性能・操作方法の紹介・説明（12号）、添乗・旅行者送迎（13号）、建築物の清掃（14号）、建築設備の運転・点検・整備（15号）、ビル受付・案内等（16号）、研究開発（17号）、事業の実施体制等の企画・立案（18号）、書籍等の製作編集（19号）、商品・広告等のデザイン（20号）、インテリアコーディネータ（21号）、アナウンサー（22号）、OAインストラクション（23号）、テレマーケティング（24号）、セールスエンジニアの営業（25号）、放送番組等における大道具・小道具等の制作・設備等（26号）

派遣可能期間の制限：

- 「派遣可能期間」の制限は、派遣就業の一定場所ごとの同一の業務について行われる（40条の2第1項）。「同一の業務」の判断については厚生労働大臣の指針（平11労告138号。法47条の3に基づく）において具体的な基準が規定。
- 派遣期間は、派遣労働者を取り替えたり、派遣元事業主を取り替えたりしても、通算される（40条の2第1項）。
- 派遣元事業主も、同一業務について派遣可能期間をこえて継続して労働者派遣をすることを禁止されるが、この継続派遣期間には、他の派遣業者からの派遣の期間も通算される（35条あの2）。
- 派遣可能期間の制限については、3か月をこえる期間の派遣の中断があれば期間は新たに計算される（クーリング期間）。逆に3か月をこえない中断では派遣は継続しているものとみなされる（47条の3に基づく指針）。
- 派遣可能期間の制限は、①26の専門的業務、②事業の開始、転換、拡大、縮小または廃止のための業務であって一定期間内に完了することが予定される業務、③その業務が1か月間に行われる日数が派遣先の通常労働者の所定労働日数に比し少ない業務、④産前産後の休業（労基65条1項・2項）および育児・介護休業をする労働者の業務については適用されない（40条の2第1項）。

#### 4 派遣先事業主の直接雇用義務

平成 11 年の労働者派遣法の改正は、派遣対象業務をネガティブ・リスト方式に拡大するにあたって、派遣可能期間に制限ある業務への派遣については、一定の場合において派遣先事業主が派遣労働者を直接雇用すべき責任を努力義務として規定。

##### <第 1 の義務>

派遣可能期間に制限のある業務については、派遣先は、同一業務につき派遣可能期間内の 1 年以上の期間継続して同一労働者を受け入れて派遣を実施したうえ、引き続き当該業務に従事させるために労働者を雇い入れようとする場合には、派遣元との雇用が終了する当該派遣労働者が希望すればその者を雇い入れるように努めなければならない。(40 条の 3)

この直接雇用の努力義務については、厚生労働大臣の助言・指導が行われうる (48 条 1 項)。

～

派遣可能期間内であっても、1 年以上継続して同一労働者の派遣を受け入れたうえでこれを直接雇用に移行しようとする場合には、なるべく当該労働者を雇用するようにすべきであるとの規定。

平成 15 年改正により、第 2、第 3 の義務を設けた。

##### <第 2 の義務>

派遣可能期間に制限のある業務については、派遣元は派遣先に対して同期間の満了までに同期間をこえて労働者派遣を継続しない旨の通知をしなければならず(35 条の 2 第 2 項)、派遣先は、この通知を受けた場合において、当該派遣業務に当該派遣労働者を引き続き使用するときは、同期間満了日までに当該派遣先に雇用されることを希望する当該派遣労働者に対して、雇用契約の申込みをしなければならない (40 条の 4)。

～

派遣可能期間の制限を設けた以上は、派遣可能期間をこえて派遣労働者を引き続き労働者派遣の形態で受け入れることは許されず、その場合には直接雇用へ移行すべし、との考え方によるもの。

##### <第 3 の義務>

派遣可能期間に制限のない業務については、派遣先が 3 年を超える期間継続して同一業務に同一の労働者を受け入れている場合で、当該同一業務に労働者を雇い入れようとするときは、当該労働者に対して雇用契約の申込みをしなければならない (40 条の 5)。

- 第 2、第 3 の雇用契約の申込義務は、あくまで派遣先が考える労働条件を提示しての申込義務であって、派遣労働者がその申込みを承諾してはじめて派遣先と派遣労働者間に直接雇用の労働契約が成立。

- 申込義務に違反して申込みをしない場合には、厚生労働大臣は指導・助言（48条）、雇用申込みの勧告（49条の2第1項）、指導・助言に従わない場合の雇入れ勧告（47条の2第2項）と勧告に従わない場合の企業名の公表（49条の2第3項）などの措置をとることができる。
- 契約内容（労働条件）は当事者の合意によって設定されるべきものなので、私法上、契約の申込みが擬制され労働契約関係が創設されるわけではない。（松下プラズマディスプレイ事件）

## 5 新政権による労働者派遣法案

### <背景>

規制緩和により、製造業派遣を中心に派遣労働者の数は顕著に増加したが、産業界の悪用が目立つようになった。

- ① 日雇派遣など受給調整システムとして相応しくない派遣形態の横行
- ② 派遣労働者の劣悪で不透明な待遇
- ③ 偽装請負など違法派遣の増加等

### <改正案>

労働者派遣法の題名および目的規定に「派遣労働者の保護」を明記するとともに、

- ① 登録型派遣の原則禁止（例外は、専門26業務、育児休業等の代替派遣、高齢者派遣、紹介予定派遣）
- ② 製造業務派遣の原則禁止（例外は、常用雇用派遣）
- ③ 日雇派遣（日々または2か月以内の派遣）の原則禁止（例外はポジティブ・リスト化）
- ④ 派遣元は、派遣労働者の待遇について、派遣先の同種労働者との均衡に配慮すべき旨の規定の新設
- ⑤ マージン率の情報公開
- ⑥ 違法派遣の場合においては派遣先事業主が派遣元における労働条件で直接雇用の申込みをしたものとみなす規定の新設

①禁止業務への派遣受入れ、②無許可・無届の派遣業者からの派遣受入れ、③期間制限をこえての派遣受入れ、④偽装請負（労働者派遣法の義務を免れることを目的として、労働者派遣契約を締結せずに派遣労働者を受け入れること）、⑤登録型派遣により常用雇用する労働者でない者の受入れ、の違法派遣において、派遣先事業主が派遣労働者を受け入れている場合には、無過失でない限り、受入れを開始した時点で、派遣先事業主が派遣労働者に対して当該派遣に係る労働条件で直接雇用の申込みをしたものとみなす旨の規定を新設し、履行確保のために通常の民事訴訟に加え、派遣労働者が上記のみなし申込みを受諾したにもかかわらず派遣労働者を就労させない派遣先に対する行政勧告の制度を設ける、という案になっている。