

**「生涯派遣・正社員ゼロ」法案は許されない！！
労働者派遣法「改正」案の廃案を求める意見書**

2014年10月10日

自由法曹団

「生涯派遣・正社員ゼロ」法案は許されない！！
労働者派遣法「改正」案の廃案を求める意見書

【目 次】

1 常用代替防止原則と臨時的・一時的原則を廃棄し、永続派遣を可能にする「改正」案	1
(1) 派遣期間制限の廃止—派遣期間制限の意味と機能の変化	1
(2) 国民をあざむく労働政策審議会の2014年1月29日付建議「労働者派遣 制度の改正について（報告書）」の提言	4
(3) まとめ	7
2 常用代替防止原則と臨時的・一時的原則及び派遣期間制限は労働者派遣法 成立と改定の原点—許されない原点を否定する「改正」案	7
(1) 専門業務派遣における常用代替防止原則と派遣期間制限	7
(2) 一般業務派遣における常用代替防止原則と臨時的・一時的原則 及び派遣期間制限	10
(3) まとめ	12
3 縮小、廃止される直接雇用（努力）義務等を定める規定	12
(1) 現行法の直接雇用（努力）義務等を定める規定の縮小、廃止	12
(2) （通常の）労働者の募集事項の周知義務にとどめる「改正」案	14
(3) まとめ	15
4 実効性のない雇用安定措置	15
(1) 建議の4つの雇用安定措置と「改正」案第30条	15
(2) 現行法第30条とほとんど変わらない「改正」案第30条の雇用安定措 置	16
(3) 実効性のない「改正」案第30条の4つの雇用安定措置	18
5 「生涯派遣・正社員ゼロ」社会をもたらす「改正」案	20
(1) 「生涯派遣・正社員ゼロ」社会へ ～派遣労働者数、派遣先件数等の推移から～	20
(2) まとめ	25
6 「改正」案はただちに廃案にすべき	25
(1) 「改正」案による常用代替防止原則と臨時的・一時的原則の廃棄 及び派遣期間制限の廃止	25
(2) 労働政策審議会の審議からやり直すべき	26
7 労働者派遣法の抜本改正の重要性	26
(1) 現行労働者派遣法下での劣悪な派遣労働者の雇用と労働条件	26
(2) 各国の派遣労働者保護法制	33
(3) 「登録型派遣・製造業務派遣の全面禁止」と「均等待遇原則の確立」の 重要性	35
(4) まとめ	36

「生涯派遣・正社員ゼロ」法案は許されない！！

労働者派遣法「改正」案の廃案を求める意見書

2014年10月10日

安倍内閣は、2014年9月29日、臨時国会を召集し、前通常国会で廃案になった労働者派遣法「改正」案を、「1年以上の懲役」の部分で「1年以下の懲役」に訂正し、他の部分はまったく同じまま再提出した。政府の労働者派遣法「改正」案は、「生涯派遣・正社員ゼロ」法案として、低賃金不安定雇用の派遣労働者を爆発的に増大させる悪法である。

以下、政府の労働者派遣法「改正」案（以下「改正」案という。）に反対し、その廃案を求める理由を述べる。

1 常用代替防止原則と臨時的・一時的原則を廃棄し、永続派遣を可能にする「改正」案

「改正」案は、常用代替防止原則と臨時的・一時的原則を廃棄し、永続派遣を可能にするものである。

以下、その理由を述べる。

(1) 派遣期間制限の廃止

―派遣期間制限の意味と機能の変化

ア 現行労働者派遣法

～業務単位で期間制限し、直接雇用につながっている現行法の派遣期間制限～

現行労働者派遣法（以下「現行法」という）第40条の2の1～4項は、ソフトウェア開発等の専門26業務をのぞく一般業務について、「派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務について」、原則1年、最長3年の派遣受入期間の制限を設けている。このように現行法は、業務単位で原則1年、最長3年の期間制限を設けており、この期間制限を超えて派遣受入れを継続することはできない。

上記第40条の2に次いで、一般業務について、

現行法第40条の3は、「派遣先は、同一の業務について1年以上派遣可能期間以内の期間派遣受入れをした場合、引き続き当該同一の業務に従事させるため、労働者を雇い入れしようとするときは、雇用されることを希望する旨を申し出た派遣労働者を雇い入れるように努めなければならない。」と定め、

第40条の4は、「派遣先は、派遣受入制限期間を超えて継続して派遣労働者を使用しようとするときは、超えることとなる最初の日の前日までに、雇用されることを希望する派遣労働者に労働契約の申込みをしなければならない。」と定めている。

したがって、一般業務の場合、派遣先は、1～3年の派遣可能期間を超えて派遣受入れを継続することはできず、その期間を超えて同一の業務を継続しようとするれば、当該業務に従事していた派遣労働者を直接雇用しなければならない。

なお、現行法第40条の5は、派遣受入期間制限のない専門26業務について、「派遣先は、同一の業務について、3年を超える期間継続して同一の派遣労働者を派遣受入れしている場合に、当該同一の業務に従事させるために3年が経過した日以後労働者を雇い入れしようとするときは、当該同一の派遣労働者に労働契約の申込みをしなければならない。」と定め、直接雇用を義務づけている。

イ 労働者派遣法「改正」案

～永続派遣を可能にし、直接雇用へつながらない「改正」案の派遣期間制限～

ところが、「改正」案は、一方で専門26業務の区分をなくし、他方で業務単位での派遣期間の制限を撤廃し、次のように派遣先が永続的に派遣労働者を受け入れ、使用できるようにしている。

(ア) 有期雇用派遣労働者についての派遣期間制限

① 意見聴取だけで継続使用を許す事業所単位の派遣期間制限

「改正案」第40条の2の1、2項は、派遣元で有期雇用の派遣労働者について、派遣先は、「派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの業務について」、3年を超えて継続して派遣労働者を受け入れてはならないとしている。しかし、「改正」案40条の2の3、4項は、派遣先は、過半数労働組合もしくは過半数代表の意見を聴取しさえすれば、当該事業所等でさらに3年間派遣労働者を受け入れることができ、その後も同様に派遣受入期間を延長できるとしている。過半数労働組合等の意見の内容（賛成、反対）如何にかかわらず、意見を聴きさえすればよいという制度では、派遣先による派遣労働者の永続使用について何の歯止めにもならない。

② 派遣労働者を入れ替えれば継続使用が可能な組織単位の派遣期間制限

次いで、「改正」案第40条の3は、派遣元で有期雇用の派遣労働者について、派遣先は、「派遣先の事業所その他派遣就業の場所における組織単位ごとの業務について」、3年を超えて継続して「同一の派遣労働者」を受け入れてならないとしている。しかし、これでは、派遣先は、組織（課等）において、同一の派遣労働者を3年で入れ替えれば、組織（課等）単位でも永久に派遣労働者を受け入れ、使用することができる。

この場合、派遣先は、3年ごとに派遣労働者の所属組織（課等）を変更すれば、継続して同一の派遣労働者を使用することができる。しかし、この場合、所属組織（課等）を変更して同一の派遣労働者を使用し続けるか否かの決定権を握っているのは派遣先であり、派遣労働者の派遣先に対する従属性はますます強まることになる。

(イ) 無期雇用派遣労働者についての派遣期間制限等の除外

① 「改正」案における無期雇用派遣労働者の除外取扱い

「改正」案は、派遣元で無期雇用の派遣労働者については、一切派遣期間の制限を設けないとしている（第40条の2の1項1号、第40条の3）。また、「改正」案は、派遣元事業主の講ずる「雇用安定措置」の対象から、無期雇用派遣労働者を除外している（30条）。さらに、「改正」案は、派遣先の「直接雇用努力義務」や「労働者の募集事項の周知義務」の対象から、無期雇用派遣労働者を除外している（第40条の4、第40条の5の2項）。

これらの「改正」案における無期雇用派遣労働者の除外取扱いは、「無期雇用であれば、雇用は比較的安定している。」との考えに基づいている。

② リーマンショック時の派遣労働者の離職、解雇の状況

厚生労働省の平成21年5月1日付「労働者派遣契約の中途解除に係る対象労働者の雇用状況（速報）」記載の「派遣元事業主から状況が把握できた約3万6千人の派遣労働者の雇用状況（平成20年11月以降、平成21年4月14日までに把握できたもの）」における派遣労働者の離職、解雇の状況は、次のとおりである。

	労働者数 (人)	離職者 (人)	離職率 (%)	被解雇者 (人)	解雇率 (%)
総派遣労働者	35886	29926	83.4%	25792	71.9%
常用型派遣労働者	25285	22056	87.2%	19386	76.7%
内無期派遣労働者	4401	3392	77.1%	3197	72.6%
内有期派遣労働者	20884	18664	89.4%	16189	77.5%
登録型派遣労働者	7683	6996	91.1%	5823	75.8%

③ 不安定な無期雇用派遣労働者の雇用

以上のとおり、リーマンショック時の無期雇用派遣労働者の解雇率72.6%は、登録型派遣労働者の解雇率75.8%とほとんど変わらない。

これらの実態を見る時、「無期雇用であれば雇用は比較的安定しているので、派遣期間の制限を設ける必要はなく、『直接雇用努力義務』や『労働者の募集事項の周知義務』の対象から除外してもよい。」との考えが誤っていることは明白である。

「改正」案の下では、無期雇用派遣労働者は、条文上も直接雇用の機会をすべて奪われてしまう。

(2) 国民をあざむく労働政策審議会の2014年1月29日付建議「労働者派遣制度の改正について（報告書）」の提言

ア 臨時的・一時的原則の実質的廃棄

(ア) 建議の提言

労働政策審議会の2014年1月29日付建議「労働者派遣制度の改正について（報告書）」（以下「建議」という。）は、「新たな期間制限の考え方」として、「派遣労働を臨時的・一時的な働き方と位置付けることを原則とするとともに、派遣先の常用労働者（いわゆる正社員）との代替が生じないように、派遣労働の利用を臨時的・一時的なものに限ることを原則とすることが適当である。」と提言している。

(イ) 「派遣労働を臨時的・一時的な働き方と位置付ける」とのごまかし

「派遣労働を臨時的・一時的な働き方と位置付ける」とは、個人単位の派遣期間制限を設けること（＝組織（課等）単位で派遣労働者個人の派遣制限期間を3年とすること）と解される。

しかし、個人単位の期間制限は、派遣先が組織（課等）単位で派遣労働者を入れ替えながら労働者派遣の受入れを永続的に継続することをはばむことはできない。しかも、この個人単位の期間制限は、直接雇用につながっていない。

この点について、「個人単位の上限3年の期間制限は、引き続きその派遣労働者を使用したい派遣先が、その派遣労働者の直接雇用化を図ることにつながる。」との見方もあるのかもしれない。しかし、その場合、派遣先は、派遣元事業主に対して、派遣労働者を派遣期間制限の一切ない無期雇用派遣労働者にすることを要求するであろう。個人単位の期間制限が直接雇用につながっているなどとは、とうてい言えない。

以上のとおり、個人単位の期間制限をもって「派遣労働を臨時的・一時的な働き方と位置付けている」とは、とうてい言えない。

(ウ) 「派遣労働の利用を臨時的・一時的なものに限る」とのごまかし

「派遣労働の利用を臨時的・一時的なものに限る」とは、派遣先の事業所単位の3年の期間制限のことと解される。しかし、この3年の期間制限は、過半数労働組合等の意見聴取だけで延長できるのであり、派遣先による派遣労働者の永続使用について何の歯止めにもならない。

「日本の職場の実情からして過半数労働組合等の反対があれば無視できないので、3年の期間制限の延長の要件である過半数労働組合等の意見聴取も、期間制限にとって意味がある。」との見解もあるのかもしれない。しかし、上記の見解は、派遣先に一方的に派遣期間を延長できる専権的権限を与えたことの弁解でしかなく、その実効性は期待できない。

過半数労働組合等の関与に期間制限の意味を持たせるなら、端的に、過半数労働組合等の「同意」を要件とすればよいのである。平成25年8月20日発表の「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」（以下「在り方研報告」という。）は、「派遣先レベルでの派遣期間の制限」について、「継続的な受入れが上限を越す場合には、労使のチェックの対象となるものとす

る。」、「事業所における労使の会議等の判断により」（16頁）としていた。建議や「改正」案の「意見聴取をもって足る」との立場は、上記在り方研報告の提言からも後退するものである。

過半数労働組合等の「意見聴取」を持って「派遣労働の利用を臨時的・一時的なものに限っている」とは、どうてい言えない。

イ 常用代替防止の実質的廃棄

(ア) 建議の提言

建議は、「新たな期間制限の考え方」として、「派遣先の常用労働者（いわゆる正社員）との代替が生じないように、派遣労働の利用を臨時的・一時的なものに限ることを原則とすることが適当である。また、派遣労働への固定化及び派遣先の常用労働者との代替の防止のためには、後述する直接雇用や均衡待遇の推進及びキャリアアップ措置を併せて講じることも有効である。」と提言している。

(イ) 「派遣労働の利用を臨時的・一時的なものに限る」とのごまかし

前記「ア（ウ）」で述べたように、事業所単位の3年の期間制限について、過半数労働組合等の意見聴取をもって労働者派遣の利用を臨時的・一時的なものに限ったり、その永続利用をはばんだりすることはできない。そして、労働者派遣の永続利用が派遣労働による常用労働の代替をもたらすことは明白である。

したがって、建議の提言する「派遣労働の利用を臨時的・一時的なものに限る」措置＝事業所単位の3年の制限期間を延長するためには過半数労働組合等の意見聴取で足るとする取扱いでは、常用代替を防止することはできない。

(ウ) 「直接雇用や均衡待遇の推進及びキャリアアップ措置を併せて講じる」とのごまかし

「改正」案は、労働者派遣の永続化を可能にし、派遣労働者が直接雇用される機会をなくし、また、後述するように派遣先の直接雇用（努力）義務等を定める規定を縮小、廃止している。

また、「派遣労働者の均衡待遇の推進やキャリアアップ措置を講じれば、派遣労働者の能力がアップし、直接雇用される条件がふえ、派遣労働への固定化や派遣先の常用労働者との代替が防止される。」との見方もあるのかもしれない。

しかし、均衡待遇とは、派遣先の労働者と派遣労働者の賃金等の労働条件に格差を認めることである。派遣先は、均衡待遇のもとでは、低賃金の派遣労働者を永続使用するようになり、常用代替が促進されることになる。

さらに、「改正」案のキャリアアップ措置は、「改正」案第30条の2の1項前段に「派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者が段階的かつ体系的に派遣就業に必要な技能及び知識を習得することができるように教育訓練を実施しなければならない。」と規定してあるように、派遣労働者のままのキャリアアップ措置が原則である。同条2項で、派遣元事業主は派遣労働者の求めに応じてキャリア・コンサルティングを実施することになっているが、派遣元事業主が派遣労働者を自社の手から離すことになる直接雇用を推進することは期待でき

ない。

(3) まとめ

以上のとおり、「改正」案の下では、派遣先は永続的に派遣労働者を受け入れ、使用することができ、派遣労働者の直接雇用の機会はなくなってしまう。建議の「派遣労働を臨時的・一時的な働き方と位置付けることを原則とする」等の提言は国民をあざむくものである。「改正」案は、常用代替防止原則と臨時的・一時的原則を廃棄しているものと断ぜざるをえない。

2 常用代替防止原則と臨時的・一時的原則及び派遣期間制限は労働者派遣法成立と改定の原点

一許されない原点を否定する「改正」案

労働者派遣事業は、「何人も、次条に規定する場合を除くほか、労働者供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させてはならない。」と定める職業安定法第44条が禁止する労働者供給事業の一種として戦後一貫して禁止されていた。

1985年6月成立の専門業務派遣を認める労働者派遣法は、常用代替防止原則と派遣期間制限の採用によって、はじめてその成立を認められた法律である。

1999年6月成立のネガティブリスト方式を採用し、労働者派遣事業の適用対象業務を原則自由化する労働者派遣法の改定は、常用代替防止原則と臨時的・一時的原則及び派遣期間制限の採用によって、はじめてその成立を認められた改定である。

したがって、常用代替防止原則と臨時的・一時的原則の廃棄及び派遣期間制限の廃止は、労働者派遣法成立と改定の原点の否定であり、とうてい許されない。

以下、その理由を述べる。

(1) 専門業務派遣における常用代替防止原則と派遣期間制限

1985年6月の労働者派遣法制定にあたって、常用代替防止原則と派遣期間制限は不可欠の原則とされた。

ア 常用代替防止原則に基づいて成立した専門業務派遣

(ア) 常用代替防止原則の意義

① 「労働者派遣事業問題についての立法化の構想」（1984年11月17日）の提言

労働者派遣法制定にあたって、1984年11月17日付中央職業安定審議会労働者派遣事業等小委員会報告書別紙「労働者派遣事業問題についての立法化の構想」は、「制度化に当たっては、我が国における雇用慣行との調

和に留意し、常用雇用の代替を促すこととならないよう十分に配慮する必要がある。」と提言している。

② 誤っている「在り方研報告」（2013年8月20日）の考え方

i 「在り方研報告」の考え方

「在り方研報告」は「常用代替防止は、派遣先の常用労働者を保護する考え方であり、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。」としているが、これは誤った考え方である。

ii 正しい考え方

常用代替防止原則は、既存の派遣先の常用労働者を守る考え方ではなく、「派遣先の常用労働が臨時的・一時的労働である派遣労働で代替されることを防止する原則」である。現行法40条の3、40条の4、40条の5は、労働者派遣が1年以上等の長期にわたった場合の派遣先の直接雇用(努力)義務を定めているが、これらの規定は、労働者派遣が長期になった場合、常用代替防止原則から、派遣労働者を直接雇用し、常用労働者にすることが要請されているとの考え方に基づいている(同旨：沼田雅之「『今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会』報告書の評価と課題」労働法律旬報1805号8～9頁)。

iii 国会審議における政府答弁

戸利和厚生労働省職業安定局長(当時)は、2003年5月7日、労働者派遣法改定案を審議する衆議院の厚生労働委員会で、「派遣先が期間を超えて派遣労働者を使うというふうなことを考えた場合には、当該派遣労働者に雇用契約の申し込みをしてもらい、これを義務づけようということでありまして、そういった意味で、あらかじめ定めた派遣期間を超えることのないように、あるいは超えた場合にはその派遣労働者の常用雇用への移行が図られるようにということで、今申し上げたような義務づけをしようということでありまして、そういったことで、このあたりがきちんと担保されるように適切な指導を行うということによりまして、常用雇用の代替が促されることのないように適切に対応していきたい、こういうふうと考えております。」と答弁している。

上記の正しい考え方を裏づける政府答弁である。

iv まとめ

常用代替防止原則とは、常用労働は常用労働者に担当させるとの原則であり、労働者派遣が長期になった場合、派遣労働者を直接雇用し、常用労働者にすることを要請する原則である。

(イ) 常用代替防止原則から導き出された専門業務派遣

1985年6月制定の労働者派遣法は、常用代替防止を原則とし、対象業務を派遣先の常用労働者の代替になる可能性の少ない専門的業務(=当該業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務)又は特別の雇用管理を要する業務(=当該業務に従事する労働者について、就業形態、雇用形態等の特殊性により、特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務)の合計13の専門業務に限定することによって、はじめて成立

した。

専門業務は、現在、ソフトウェア開発、機械設計、事務用機器操作、通訳・翻訳・速記、建築物清掃、建築設備の運転・点検・整備等の26業務になっている。

イ 専門業務派遣に対する期間制限

(ア) 労働者派遣法第26条2項に基づく派遣期間制限

政府提出の労働者派遣法案には、期間制限は規定されていなかった。政府案に対して、自民、公明、民社の3党の「常用雇用労働者の代替を促進するといった弊害を防止するため、派遣期間の制限を設けることが必要」との修正案が可決され、専門業務について派遣期間制限を定める労働者派遣法第26条2項が追加された。

(イ) 労働省（厚生労働省）告示による派遣期間制限

労働者派遣法26条2項に基づく昭和61年（1986年）労働省告示第38号による派遣期間制限は「ソフトウェア開発業務は1年、事務用機器操作等9業務は9か月、建築物清掃等3業務は期間制限なし」とされたが、その後変遷を経て、現在、平成2年（1990年）労働省告示第83号・改正平成24年（2012年）厚生労働省告示第505号による派遣期間制限は、「ソフトウェア開発、事務用機器操作、受付又は案内等24業務は3年、建築物清掃等3業務及びテレマーケティング業務は期間制限なし」とされている。

労働省（厚生労働省）告示による派遣期間制限は「更新は可能」とされているが、常用代替防止のため期間制限が設けられている意義は大きい。

(ウ) 専門業務における直接雇用の推奨と指導

労働省（厚生労働省）告示による期間制限について、1999年6月の労働者派遣法改定に伴う労働者派遣事業関係業務取扱要領は、「派遣契約期間の制限の趣旨は、派遣先に常用雇用される労働者の派遣労働者による代替を防止することにあることから、3年を超えて引き続き同一の業務に継続して派遣労働者を従事させるような場合は、本来直接雇用にすることが望ましい旨の周知を行うこと。」と、派遣先の直接雇いを推奨し、指導している（安西愈「新・労働者派遣法の法律実務」386頁参照）。

平成26年4月1日以降の労働者派遣事業関係業務取扱要領139～140頁でも同様の規定をおき、引き続き、派遣先の直接雇いを推奨し、指導している。

(エ) 行政指導による期間制限

労働省（厚生労働省）は、平成2年（1990年）10月から平成16年（2004年）2月までの間、労働省（厚生労働省）告示で期間が制限されている専門業務派遣について、「労働者派遣契約の更新について、それが安易に繰り返されて派遣先における常用雇用の機会が不当に狭められることを防止するため、一般派遣元事業主に対して、合理的な理由なく同一の派遣労働者（期間の定めなく雇用されているものを除く。）について就業の場所及び従事する業務が同一の労働者派遣を継続して3年を超えて行うことのないよう指導していくこととした。」（「労働者派遣制度の運営の要領」）等と、派遣期間の上限を

3年とする行政指導を行っている（安西愈「新・労働者派遣法の法律実務」383～386頁参照）。

なお、上記平成16年（2004年）2月の行政指導の廃止は、専門26業務について、「派遣先は、同一の業務について、3年を超える期間継続して同一の派遣労働者を派遣受入れしている場合に、当該同一の業務に従事させるために3年が経過した日以後労働者を雇い入れしようとするときは、当該同一の派遣労働者に労働契約の申込みをしなければならない。」と定める現行法第40条の5の制定により、直接雇用への道が開かれる中で行われたことである。

（2）一般業務派遣における常用代替防止原則と臨時的・一時的原則及び派遣期間制限

1999年6月のネガティブリスト方式を採用して労働者派遣事業の適用対象業務を一般業務（自由化業務）に拡大する労働者派遣法改定にあたって、常用代替防止原則と臨時的・一時的原則及び派遣期間制限は不可欠の原則とされた。

ア 常用代替防止原則と臨時的・一時的原則及び派遣期間制限に基づいて成立した一般業務派遣

（ア）建議「労働者派遣事業制度の改正について」（平成10年5月14日）の提言

中央職業安定審議会の平成10年5月14日付建議「労働者派遣事業制度の改正について」は、労働者派遣法の改定について、「労働者派遣により派遣労働者に従事させることが適当でない業務以外は適用対象業務とすること（いわゆるネガティブリスト方式を採用すること）が適当。」、「常用雇用の代替のおそれが少ないと考えられる臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策として労働者派遣事業を位置付けるとの基本的な考え方に基づき、原則として派遣期間を一定の期間に限定することが適当。」、「常用雇用の代替防止の観点から、原則として、派遣先は同一業務について1年を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならないとすることが適当。」と提言した。

（イ）原則1年、最長3年の業務単位の期間制限

この建議に基づき、1999年6月、ネガティブリスト方式に基づき一般業務（自由化業務）への労働者派遣の拡大を認め、その場合の派遣受入期間を「業務単位で1年」に制限する改定労働者派遣法が成立した。

その後、2003年6月の労働者派遣法の改定により、派遣受入れ期間が「業務単位で原則1年、最長3年」とされ、製造業務への派遣が解禁されたが、「労働者派遣事業制度の『臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策』としての位置付け」等は変わっていない。

イ 常用代替防止原則と臨時的・一時的原則及び派遣期間制限に基づいて制定された直接雇用（努力）義務規定

1999年6月の労働者派遣法改定の際に、「派遣先は、同一の業務について1年以上派遣可能期間以内の期間派遣受入れをした場合、引き続き当該同一の業務に従事させるため、労働者を雇い入れしようとするときは、雇用されることを希望する旨を申し出た派遣労働者を雇い入れるように努めなければならない。」

とする現行法第40条3が制定された。

次いで、2003年6月の労働者派遣法改定の際に、「派遣先は、派遣受入制限期間を超えて継続して派遣労働者を使用しようとするときは、超えることとなる最初の日の前日までに、雇用されることを希望する派遣労働者に労働契約の申込みをしなければならない。」とする現行法第40条の4、及び専門26業務について「派遣先は、同一の業務について、3年を超える期間継続して同一の派遣労働者を派遣受入れしている場合に、当該同一の業務に従事させるために3年が経過した日以後労働者を雇い入れしようとするときは、当該同一の派遣労働者に労働契約の申込みをしなければならない。」とする現行法第40条の5が制定された。

これらの規定は、いずれも常用代替防止原則と臨時的・一時的原則及び派遣期間制限に基づく規定である。

(3) まとめ

以上のとおり、常用代替防止原則と臨時的・一時的原則及び派遣期間制限は、労働者派遣法成立と改定の原点である。専門業務派遣及び一般業務派遣は、これらの原則を採用することによってはじめて認められたものである。これらの原則は、労働者派遣法成立と改定にあたって、国会審議等で繰り返し確認されている。

「改正」案は、国会審議等で繰り返し確認された労働者派遣法成立と改定の原点を否定し、永続派遣をもくろむものであり、とうてい許されない。

3 縮小、廃止される直接雇用（努力）義務等を定める規定

(1) 現行法の直接雇用（努力）義務等を定める規定の縮小、廃止

ア 直接雇用努力義務規定の適用対象労働者の縮小

現行法第40条の3の直接雇用努力義務規定は、「改正」案第40条の4では、「派遣先は、同一の業務について1年以上の期間同一の特定有期雇用派遣労働者に係る派遣受入れをした場合、引き続き当該同一の業務に従事させるため、労働者を雇い入れしようとするときは、継続して就業することを希望する特定有期雇用派遣労働者を雇い入れるように努めなければならない。」と、有期雇用派遣労働者に対する直接雇用努力義務規定に縮小されている。

「改正」案は、現行法第40条の3に規定してある、無期雇用派遣労働者に対する派遣先の直接雇用努力義務をすべて削除している。

イ 期間制限違反の場合の労働契約申込義務規定の廃止

「改正」案は、制限期間を超えて派遣労働者を使用しようとする派遣先の労働契約申込義務を定めた現行法第40条の4を廃止している。

後述する「労働契約申込みみなし制度」を定める「改正」案第40条の6の1項3号、4号は、適用対象労働者を有期雇用派遣労働者に限定しており、無期雇

用派遣労働者は適用対象外にしている。

「改正」案の下では、無期雇用派遣労働者は、期間制限違反の場合の労働契約申込義務の対象から一切除外されることになる。

ウ 専門26業務についての「3年超」の場合の労働契約申込義務規定の廃止

「改正」案は、専門26業務についての「派遣先は、3年を超える期間継続して同一の派遣労働者を派遣受入れしている場合に、当該同一の業務に従事させるために3年が経過した日以後労働者を雇い入れしようとするときは、当該同一の派遣労働者に労働契約の申込みをしなければならない。」とする現行法第40条の5を廃止している。

「改正」案は、専門26業務の区分をなくし、個人単位・組織（課等）単位の期間制限3年を設けたことに対応して現行法第40条の5を廃止したのであろう。しかし、「改正」案は、派遣先が、組織（課等）を変更して、3年を超えて有期雇用派遣労働者を継続使用することを認めている。また、無期雇用派遣労働者には、そもそも個人単位・組織（課等）単位の期間制限は一切ない。

「改正」案の下では、3年を超えて継続使用される派遣労働者の直接雇用の機会は、一切なくなる。

エ 期間制限違反の場合の「労働契約申込みみなし制度」の適用対象労働者の縮小
(ア) 適用対象労働者の縮小

現行法第40条の6の1項3号は、「派遣先は、期間制限に違反して派遣受入れをした場合、派遣労働者に対し、労働契約の申込みをしたものとみなす。」と定めている。

「改正」案第40条の6の1項3号は、派遣先は、事業所単位の3年の制限期間を延長する際に、過半数労働組合等から意見聴取せず、「改正」案第40条の2が定める派遣受入れ期間制限に違反して派遣受入れした場合は、当該派遣労働者に労働契約の申込みをしたものとみなすと定めている。

「改正」案第40条の6の1項4号は、派遣先は、「改正」案第40条の3が定める個人単位・組織（課等）単位の3年の派遣受入れ期間制限に違反して派遣受入れした場合は、当該派遣労働者に労働契約の申込みをしたものとみなすと定めている。

現行法第40条の6の1項3号は、有期、無期を問わず、すべての派遣労働者を対象にしている。しかし、「改正」案第40条の6の1項3号、4号は、適用対象労働者を有期雇用派遣労働者に限定しており、無期雇用派遣労働者は適用対象外にしている。

(イ) 機能の機会のない「改正」案第40条の6の1項3号、4号

さらに、「改正」案では、派遣先は、意見聴取をするだけで事業所単位の制限期間を延長でき、個人単位・組織（課等）単位の期間制限についても、派遣労働者を入れ替えれば労働者派遣を継続利用できる。派遣先は、事業所単位の期間制限、個人単位・組織（課等）単位の期間制限に制約されずに派遣労働者を継続使用できるのであり、派遣先が「改正」案第40条の2や第40条の3に違反することは通常あり得ない。

「改正」案第40条の6の1項3号、4号が機能するような場合は、ほとん

どないであろう。

(2) (通常の) 労働者の募集事項の周知義務にとどめる「改正」案

ア 募集事項の周知義務にとどめる「改正」案

「改正」案第40条の5の1項は、「派遣先は、1年以上の期間継続して同一の派遣労働者を派遣受入れしている場合に、通常の労働者（＝派遣先の正社員等）の募集を行うときは、業務の内容、賃金、労働時間等の募集に係る事項を当該派遣労働者に周知しなければならない。」と定めている。

「改正」案第40条の5の2項は、「派遣先は、継続して3年間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがある特定有期雇用派遣労働者を派遣受入れしている場合に、労働者の募集を行うときは、業務の内容、賃金、労働時間等の募集に係る事項を当該派遣労働者に周知しなければならない。」と定めている。

イ 労働契約申込義務規定が適切かつ求められている

現行法第40条の4や第40条の5との対比からすれば、これらの場合、労働契約申込義務を定める規定こそ、適切でありかつ求められている。

「改正」案第40条の5の1項、2項は、派遣先の直接雇用や正社員化に消極的な「改正」案の姿勢を端的に表している。

(3) まとめ

以上のとおり、「改正」案は、現行法の直接雇用（努力）義務等を定める規定を縮小、廃止することをはじめ、派遣先の直接雇用や正社員化に極めて後退的な態度を示している。

これらの点においても、「改正」案の「生涯派遣」法案としての性格は明確である。

4 実効性のない雇用安定措置

(1) 建議の4つの雇用安定措置と「改正」案第30条

ア 建議の4つの雇用安定措置

建議は、有期雇用派遣労働者のうちの個人単位の3年の上限に達する派遣労働者に対する派遣元事業主の講ずべき雇用安定措置として、下記の4つの措置をあげている。

なお、建議は、有期雇用派遣労働者のうちの1年以上継続し、3年の上限に達する前に派遣就業を終了する派遣労働者に対しては、下記の4つの措置を「講ずるよう努めるものとする」ことが適当」としている。

- ① 派遣先への直接雇用の依頼
- ② 新たな就業機会（派遣先）の提供

- ③ 派遣元事業主において無期雇用
 - ④ その他安定した雇用の継続が確実に図られると認められる措置
- イ 「改正」案第30条1項1～3号の内容
- (ア) 4つの雇用安定措置と「改正」案第30条1項1～3号の関係
- 4つの雇用安定措置と「改正」案第30条1項1～3号の関係は、次のとおりである。
- ① 「①の派遣先への直接雇用の依頼」は、「その他の雇用の安定を図るために必要な措置として厚生労働省令で定めるもの」等と定める3号後段に該当すると解される。
 - ② 「②の新たな就業機会（派遣先）の提供」は、「派遣労働者として就業させることができるように就業の機会を確保する」等と定める1号に該当すると解される。
 - ③ 「③の派遣元事業主において無期雇用」は、「派遣労働者以外の労働者として期間を定めないで雇用することができるように雇用の機会を確保する」等と定める2号に該当すると解される。
 - ④ 「④のその他安定した雇用の継続が確実に図られると認められる措置」は、「前二号に掲げるもののほか、特定有期雇用派遣労働者等を対象とした教育訓練であって雇用の安定に特に資すると認められるものとして厚生労働省令で定めるものその他の雇用の安定を図るために必要な措置として厚生労働省令で定めるもの」等と定める3号の前段及び後段に該当すると解される。
- (イ) 軽視されている「①の派遣先への直接雇用の依頼」
- 「②の新たな就業機会（派遣先）の提供」、「③の派遣元事業主において無期雇用」、「④のその他安定した雇用の継続が確実に図られると認められる措置」と異なって、「①の派遣先への直接雇用の依頼」は、「改正」案30条1項1～3号のどの号にもそれとわかる形で規定されておらず、「その他の雇用安定措置」の中に含ませる形で規定されている。
- このような規定方法からも、「改正」案の派遣先の直接雇用や正社員化に対して後ろ向きな態度が明確である。

(2) 現行法第30条とほとんど変わらない「改正」案第30条の雇用安定措置

ア 現行法第30条の雇用安定措置と「改正」案第30条の雇用安定措置の異同

(ア) ほぼ同様の雇用安定措置

現行法第30条1～3号は、有期雇用派遣労働者等に対して、次のとおり、「改正」案第30条1項1～3号とほぼ同様の雇用安定措置を定めている。

① 現行法第30条1号前段

「期間を定めないで雇用する派遣労働者として就業させることができるように就業の機会を確保し」等と、「改正」案第30条1項1号（＝建議の雇用安定措置「②の新たな就業機会（派遣先）の提供」）とほぼ同様の規定を置いている。

異なるのは、現行法第30条1号前段が「無期雇用派遣労働者」としての

就業の機会の確保を定め、「改正」案第30条1項1号が有期、無期を問わない派遣労働者としての就業の機会の確保を定めていることだけである。

② 現行法第30条1号後段

「派遣労働者以外の労働者として期間を定めないで雇用することができるように雇用の機会を確保する」等と、「改正」案第30条1項2号（＝建議の雇用安定措置「③の派遣元事業主において無期雇用」）と同様の規定を置いている。

③ 現行法第30条2号

「有期雇用派遣労働者等を紹介予定派遣の対象とし、又は紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れること。」は、「その他の雇用の安定を図るために必要な措置として厚生労働省令で定めるもの」等と定める「改正」案第30条1項3号後段に含まれると解される。

④ 現行法第30条3号

「前二号に掲げるもののほか、有期雇用派遣労働者等を対象とした期間を定めないで雇用される労働者への転換のための教育訓練その他の期間を定めないで雇用される労働者への転換を推進するための措置」は、「前二号に掲げるもののほか、特定有期雇用派遣労働者等を対象とした教育訓練であつて雇用の安定に特に資すると認められるものとして厚生労働省令で定めるものその他の雇用の安定を図るために必要な措置として厚生労働省令で定めるもの」等と定める「改正」案第30条1項3号の前段及び後段（＝建議の雇用安定措置「④のその他安定した雇用の継続が確実に図られると認められる措置」）に含まれると解される。

(イ) 雇用安定措置の追加等

「改正」案第30条の雇用安定措置は、現行法第30条の雇用安定措置と比較して、次の雇用安定措置等が追加されている。

① 「派遣先への直接雇用の依頼」の追加

「改正」案第30条1項3号後段の「その他の雇用の安定を図るために必要な措置として厚生労働省令で定めるもの」に、建議の雇用安定措置「①の派遣先への直接雇用の依頼」が含まれていると解される。

② 「講じなければならない。」の規定の追加

現行法第30条は、「次の各号のいずれかの措置を講ずるように努めなければならない。」と定めている。

これに対して、「改正」案第30条1項は、1年以上継続し、3年の上限に達する前に派遣就業を終了する派遣労働者に対して、「次の各号のいずれかの措置を講ずるように努めなければならない。」と定め、「改正」案第30条2項は、3年の上限に達する派遣労働者に対して、「次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。」と定めている。つまり、「改正」案第30条の2項の場合は、「雇用安定措置の努力義務」から「雇用安定措置義務」へと、義務の強化が図られているとみることができる。

イ まとめ

しかし、次に述べるように、追加の雇用安定措置である「派遣先への直接雇用

の依頼」は、実効性がまったくない。

また、「講じなければならない。」として雇用安定措置を義務づけたからといって、措置義務は行政上の義務であり、民事上の効力はないとされている。措置義務にしたからといって、次に述べるように、雇用安定措置の実効性が強化されたとは言えない。

「改正」案第30条が、行政上の指導権限を強化したことは事実である。しかし、現行法第30条と比較して、「改正」案第30条が、雇用安定措置の実効性を強化したと言えるか、はなはだ疑問である。

(3) 実効性のない「改正」案第30条の4つの雇用安定措置

「改正」案第30条1項1～3号、2項の雇用安定措置は、次のとおり、実効性がない。

「改正」案第30条1項の「次の各号のいずれかの措置を講ずるように努めなければならない。」との規定の下で、雇用安定措置の実効性がないことは明白である。しかし、「改正」案第30条2項の「次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。」との規定の下でも、次に述べる4つの雇用安定措置をめぐる状況を見る時、雇用安定措置の実効性はないと言わざるを得ない。

ア 「派遣先への直接雇用の依頼」（「改正」案第30条1項3号後段、2項）

「派遣先への直接雇用の依頼」は、派遣元事業主が依頼しても、派遣先が拒否すれば、それ以上派遣先への直接雇用の依頼することはできない。

派遣先は、個人単位・組織（課等）単位の3年の制限期間が来ても同一の派遣労働者を使用し続けたい時は、派遣労働者を直接雇用するのではなく、派遣元事業主に派遣労働者を無期雇用させて、期間制限なく派遣労働者を使用し続けるであろう。

建議も、「※ ①（＝「派遣先への直接雇用の依頼」）から④のいずれを講じることにも可とする。①を講じた場合に、直接雇用に至らなかった場合は、その後②から④のいずれかを講ずるものとする。」と、派遣先への直接雇用が実現しない場合を予想している。

以上のとおり、「派遣先への直接雇用の依頼」の実効性がないことは明白である。

イ 「新たな就業機会（派遣先）の提供」（「改正」案第30条1項1号、2項）

派遣元事業主は、新たな派遣先を有している時は、行政指導されなくても、派遣労働者に新たな派遣先を提供するであろう。しかし、派遣事業主は、新たな派遣先を見つけることができない時には、行政指導されても、派遣労働者に新たな派遣先を提供することはできないであろう。

現に2008年秋のリーマンショック時には、派遣元事業主は、派遣先から労働者派遣契約を中途解約あるいは更新拒否され、新たな派遣先を見つけることもできず、派遣労働者を解雇もしくは雇止めにした。前述したように、リーマンショック時には、総派遣労働者の離職率は83.4%にのぼっている。

以上のとおり、不況時には、派遣元事業主は、新たな派遣先の提供をせずに、

派遣労働者を解雇もしくは雇止めをしているのが実態である。この実態からして、「新たな就業機会（派遣先）の提供」の実効性がないことは明白である。

ウ 「派遣元事業主において無期雇用」（「改正」案第30条1項2号、2項）

日本の派遣会社は、通常、労働者派遣の業務以外の業務を有していない。そのような派遣元事業主に、派遣労働者以外の労働者として無期雇用することを行政指導しても、その実効性はない。

リーマンショック時にも、労働者派遣契約を中途解約あるいは更新拒否された派遣元事業主が、自社の派遣労働者以外の労働者として無期雇用した例は見あたらない。

エ 「その他安定した雇用の継続が確実に図られると認められる措置」（「改正」案第30条1項3号の前段及び後段、2項）

「改正」案の下では、教育訓練等によって派遣労働者の能力アップが図られたからといって、直接雇用への道が開かれているわけではない。派遣労働者のままでいるかぎりには、派遣先による労働者派遣契約の中途解約あるいは更新拒否により解雇もしくは雇止め（＝派遣切り）に追い込まれる危険は、常に存在する。

労働者派遣は派遣労働者の不安定雇用をその特徴にしているものであり、派遣労働者のままでは、「安定した雇用の継続が確実に図られると認められる措置」など、とうていとすることはできない。

「その他安定した雇用の継続が確実に図られると認められる措置」の実効性もまた期待できない。

5 「生涯派遣・正社員ゼロ」社会をもたらす「改正」案

(1) 「生涯派遣・正社員ゼロ」社会へ

～派遣労働者数、派遣先件数等の推移から～

「改正」案の下では、派遣先は、低賃金不安定雇用の労働者派遣を継続して永久に使用することができるようになり、正社員を低賃金不安定雇用の派遣労働者に飛躍的に置き換えるであろう。そのことは、労働者派遣を原則自由化した1999年6月の派遣法改定及び製造業務派遣を解禁した2003年6月の派遣法改定後の派遣労働者の増加状況を見れば明らかである。

ア 派遣労働者数の推移

(ア) 労働者派遣法改定により派遣労働者が増加した経緯

① 1999年6月成立の改定労働者派遣法による派遣労働者の増加

労働者派遣をネガティブリスト方式により原則自由化する1999年6月成立の改定労働者派遣法は、同年12月1日から施行された。その結果、1999年度（1999年4月1日～2000年3月31日）の派遣労働者107万人は、翌2000年度（平成12年度）には139万人に増加している（後記表1の②）。また、後記表1の①でも、1999年度の派遣労働者39万人は、翌2000年度には54万人に増加している。

② 2003年6月成立の改定労働者派遣法による派遣労働者の増加

製造業務派遣を解禁し、派遣受入期間を原則1年、最長3年（ただし、製造業務派遣は当初の3年間は1年）に延長する2003年6月成立の改定労働者派遣法は、2004年3月1日から施行された。その結果、2004年度（2004年4月1日～2005年3月31日）の派遣労働者227万人は、翌2005年度には254万人、2006年度には321万人に増加している（後記表1の②）。また、後記表1の①でも、2004年度の派遣労働者89万人は、翌2005年度には123万人、2006年度には152万人に増加している。

③ 2007年3月1日の製造業務派遣の派遣受入期間の延長後の派遣労働者の増加

さらに、製造業務の派遣受入期間が最長3年に拡大された2007年3月1日以降の2007年度（2007年4月1日～2008年3月31日）の派遣労働者は381万人に増加し、2008年度は399万人に増加している（後記表1の②）。また、後記表1の①でも、2007年度の派遣労働者174万人は、2008年度には198万人に増加している。

④ 製造業務派遣労働者の増加

製造業務派遣労働者は、後記表1の②と同様の算出方法で計算すると、2005年度（2005年4月1日～2006年3月31日）には7万人だったが、2008年度には56万人に増加している。

⑤ まとめ

後記表1の②で見ると、自由化の影響が出る前の1999年度の派遣労働者107万人に対して、2008年度の派遣労働者は399万人と、3.73倍に増加している。

後記表1の①で見ると、1999年度の派遣労働者39万人に対して、2008年度の派遣労働者は198万人と、5.08倍に増加している。

(イ) リーマンショック後の状況

2008年9月のリーマンショック以降、大量の派遣切り（＝労働者派遣契約の中途解約もしくは更新拒否とそれに伴う派遣労働者の解雇、雇止め）、偽装請負、期間制限違反等の違法派遣に対する行政指導の強化、規制を強化する2012年3月の改定労働者派遣法の成立等の影響を受け、派遣労働者は減少し、近年は横ばいである（後記表1の①②参照）。

[表1：派遣労働者数の推移]：各年度の「労働者派遣事業報告の集計結果」（厚労省）より

年 度	①	②	製造 業務	備考
H10	31	90		
H11	39	107		原則自由化へ、一般業務の派遣受入期間1年(施行:平成11年12月1日)
H12	54	139		
H13	61	175		
H14	69	213		
H15	74	236		
H16	89	227		製造業派遣の解禁(当初の派遣受入期間1年)、一般業務の派遣受入期間を1～3年に延長(施行:平成16年3月1日)
H17	124	255	7	
H18	152	321	24	
H19	174	381	47	製造業務の派遣受入期間を3年に延長(施行:平成19年3月1日)
H20	198	399	56	
H21	157	302	25	リーマンショックによる大量派遣切り
H22	148	271	24	
H23	132	262	26	
H24	129	245	27	規制を強化する改定労働者派遣法成立(平成24年3月28日)
H25	127		24	

(単位：万人)

※派遣労働者数①・・・一般労働者派遣事業における常時雇用労働者数及び常時雇用以外の労働者(常用換算)数並びに特定労働者派遣事業における常時雇用労働者数の合計

※常時雇用以外の労働者(常用換算)・・・一定の期間を定めて雇用され、その間派遣された労働者等について、「常時雇用以外の労働者の年間総労働時間数」の合計を、その事業所の「常時雇用労働者1人当たりの年間総労働時間数」で除したものと

※派遣労働者数②・・・一般労働者派遣事業における常時雇用労働者数及び登録者数並びに特定労働者派遣事業における常時雇用労働者数の合計

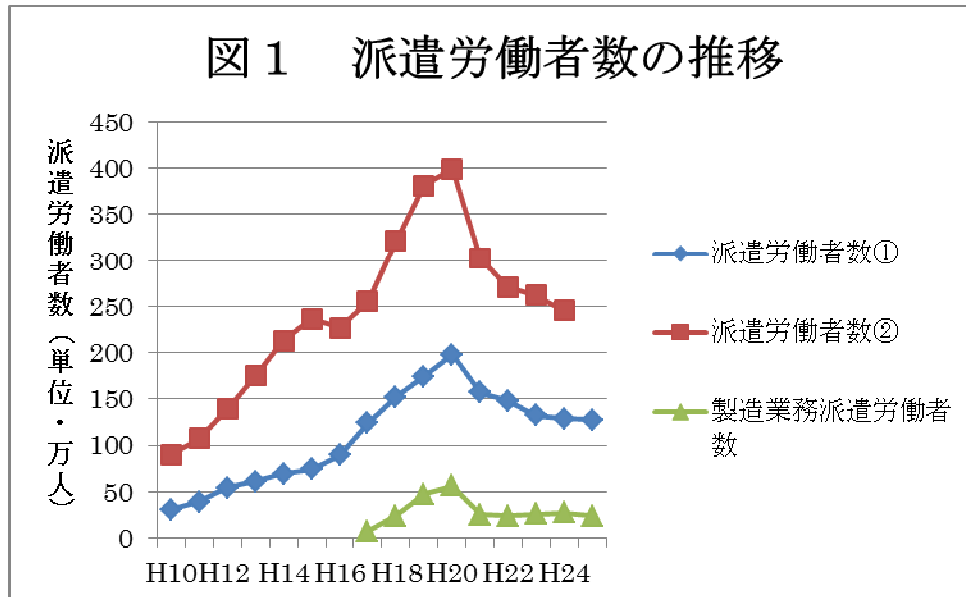
※登録者数・・・派遣元事業主に登録し、過去1年以内に派遣されたことがある人の合計

※年度は、当該年の4月1日から翌年の3月31日まで

※平成10～24年度の①②の人数は、集計派遣元事業所の派遣労働者数及び登録者数(1日平均)の合計人数

平成25年度の①の人数は、平成25年6月1日現在の派遣労働者の人数
 製造業務の人数は、各年度の6月1日現在の製造業務に従事する派遣労働者の人数

[図1：〔表1：派遣労働者数の推移〕に基づいたグラフ]



イ 派遣先件数等の推移

派遣先件数等も、労働者派遣法の改定ごとに増加し、2008年度に派遣先件数が127.6万件、集計派遣元事業所が6.6万事業所と最大となっている。

派遣事業の年間売上高も、1999年度には1兆5千億円であったが、2008年度には7兆8千億円と5倍強に増大している。

リーマンショック後の2009年度以降、派遣先件数は減少し、派遣事業の年間売上高も減少している。

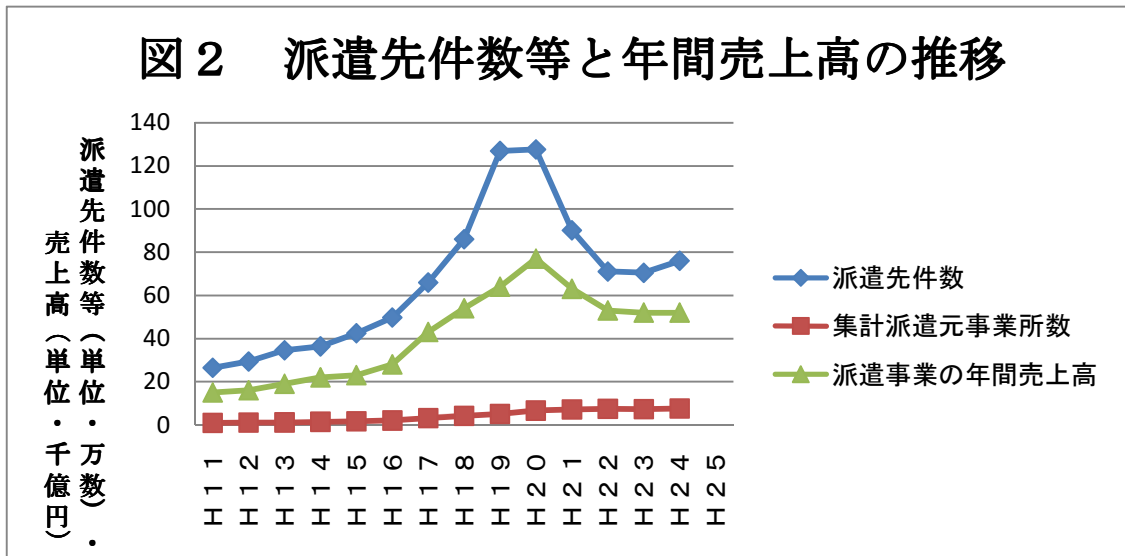
[表2：派遣事業所数の推移]：各年度の「労働者派遣事業報告の集計結果」（厚労省）より

年度	派遣先 件数	集計派 遣元事 業所	派遣事業の 年間売上高	備考
H11	26.4	1.0	15	原則自由化へ、一般業務の派遣受入期間1年(施行:平成11年12月1日)
H12	29.3	1.0	17	
H13	34.6	1.2	19	
H14	36.3	1.5	22	
H15	42.5	1.7	24	
H16	49.8	2.0	29	製造業派遣の解禁(当初の派遣受入期間1年)、一般業務の派遣受入期間を1～3年に延長(施行:平成16年3月1日)
H17	66.0	3.1	44	
H18	86.0	4.2	54	
H19	127.0	5.0	65	製造業務の派遣受入期間を3年に延長(施行:平成19年3月1日)
H20	127.6	6.6	78	
H21	90.2	7.2	63	リーマンショックによる大量派遣切り
H22	71.1	7.4	53	
H23	70.4	7.3	53	
H24	76.0	7.5	52	規制を強化する改定労働者派遣法成立(平成24年3月28日)

(単位：万件数、万事業所数) (単位：千億円)

※年度は、当該年の4月1日から翌年の3月31日まで

〔図2：〔表2：派遣事業所数の推移〕に基づいたグラフ〕



(2) まとめ

以上のおり、法改定により、労働者派遣についての規制が緩和されればされるほど、派遣労働者や派遣先件数等は増加している。

「改正」案は、常用代替防止原則と臨時的・一時的原則を廃棄し、派遣先が派遣労働者を永続的に使用することを可能にする法案である。「改正」案は、労働者派遣の在り方を根本から変え、全面自由化する、1999年6月改定法や2003年6月改定法を上回る規制緩和の悪法である。

「改正」案が成立すれば、派遣労働者は爆発的に増大するであろう。そのことは、自由化の影響が出る前の1999年度の派遣労働者数が、2008年度には4～5倍に増加している事実を見るだけで明らかである（前記表1の①②参照）。

「改正」案の下では、「生涯派遣・正社員ゼロ」社会の到来の危険は現実のものである。

6 「改正」案はただちに廃案にすべき

(1) 「改正」案による常用代替防止原則と臨時的・一時的原則の廃棄及び派遣期間制限の廃止

以上述べてきたとおり、「改正」案は、労働者派遣法成立と改定の原点である常用代替防止原則と臨時的・一時的原則を廃棄し、派遣期間制限を廃止し、「生涯派遣・正社員ゼロ」社会をもたらすものである。

「改正」案は、ただちに廃案にすべきである。

(2) 労働政策審議会の審議からやり直すべき

建議の取りまとめにあたって、労働者代表委員から、「派遣労働を臨時的・一時的な働き方とする原則の実効性を担保し、派遣先の常用労働者との代替の防止を図るため、期間制限の在り方について、26業務を今日的な視点から絞り込んだ上で、引き続き業務単位による期間制限を維持すべき」、「派遣労働者の処遇の在り方について、諸外国では派遣先の労働者との均等待遇を定める例が多くあること等も踏まえ、我が国においても均等待遇を原則とすべき」、「当部会（＝労働力需給制度部会）の運営について、直接の利害関係を有する派遣元事業主が非常に多くの発言を行う等、委員以外の構成員と委員の発言機会のバランスに懸念があった」等の意見が出されている。

上記の労働者代表委員の意見を見る時、建議の「常用代替防止原則と臨時的・一時的原則の廃棄」、「期間制限の廃止と労働者派遣の永続利用」、「均衡待遇の推進＝均等待遇原則の不採用」が、労働者代表委員の反対を押し切って、強引に盛り込まれたことが明らかである。

労働政策や労働法制に関する建議や答申は、公労使三者構成の労働政策審議会で慎重審議のうえ行うことが原則である。にもかかわらず、建議の内容は、労働者代表委員の意見を無視し、派遣業者の利益を代弁するものとなっている。

いまなすべきことは、「改正」案を廃案にし、労働政策審議会の審議をやり直し、労働者派遣法を抜本改正することである。

7 労働者派遣法の抜本改正の重要性

(1) 現行労働者派遣法下での劣悪な派遣労働者の雇用と労働条件

現行労働者派遣法の下でも、派遣労働者は極めて劣悪な低賃金・不安定雇用の下に置かれている。

現行労働者派遣法の抜本改正を考えるにあたって、派遣労働者の劣悪な雇用と労働条件の現状を明らかにしておく。

ア 不安定雇用

労働者派遣は、派遣先が労働者派遣契約を中途解約もしくは更新拒否することによって、派遣労働者を派遣先から切り離し、追い出すことができる制度である。労働者派遣契約の中途解約や更新拒否には解雇権濫用法理や整理解雇法理のような規制はなく、派遣先は、容易に労働者派遣契約を中途解約もしくは更新拒否できる。

労働者派遣契約が中途解約もしくは更新拒否されると、派遣元事業主は、派遣先がなくなったとの理由で、派遣労働者を解雇もしくは雇止めにする。そのことは、前述した「リーマンショック時の派遣労働者の離職、解雇の状況」を見れば明らかである。とりわけ、常用型派遣労働者の離職率87.2%、解雇率76.7%、登録型派遣労働者の離職率91.1%、解雇率75.8%を見る時、派遣

労働者の雇用が不安定であることは明白である。

リーマンショック時に、派遣切りされた派遣労働者が寮から追い出され、住居も失った惨状は、日比谷派遣村の経験に明らかである。

イ 低賃金雇用

総務省統計局の2013年労働力調査の統計表第3表「仕事からの収入(年間)、雇用形態別雇用者数」によると、派遣労働者及び正社員の年収分布は、次のとおりである。

(ア) 派遣労働者の年収分布

派遣労働者の総数は、全労働者5201万人(正社員3294万人、非正規社員1906万人)のうち116万人である。

① 男女計の派遣労働者116万人の年収分布

100万円未満	23万人(19.8%)
100～199万円	40万人(34.4%)
200～299万円	34万人(29.3%)
300～399万円	12万人(10.3%)
400～499万円	3万人(2.5%)
500～699万円	1万人(0.8%)
700～999万円	0人(0.0%)
1000～1499万円	0人(0.0%)
1500万円以上	0人(0.0%)

(括弧内のパーセンテージは、派遣労働者総数116万人に占める割合である。)

② 男性派遣労働者48万人の年収分布

100万円未満	6万人(12.5%)
100～199万円	15万人(31.2%)
200～299万円	14万人(29.1%)
300～399万円	7万人(14.5%)
400～499万円	2万人(4.1%)
500～699万円	1万人(2.0%)
700～999万円	0人(0.0%)
1000～1499万円	0人(0.0%)
1500万円以上	0人(0.0%)

(括弧内のパーセンテージは、男性派遣労働者48万人に占める割合である。)

③ 女性派遣労働者68万人の年収分布

100万円未満	16万人(23.5%)
100～199万円	24万人(35.2%)
200～299万円	20万人(29.4%)
300～399万円	5万人(7.3%)
400～499万円	1万人(1.4%)
500～699万円	0人(0.0%)

700～999万円	— (—%)
1000～1499万円	— (—%)
1500万円以上	0人 (0. 0%)

(括弧内のパーセンテージは、女性派遣労働者68万人に占める割合である。)

(イ) 正社員の年収分布

正社員の総数は、全労働者5201万人のうち3294万人である。

① 男女計の正社員3294万人の年収分布

100万円未満	89万人 (2. 7%)
100～199万円	320万人 (9. 7%)
200～299万円	618万人 (18. 7%)
300～399万円	661万人 (20. 0%)
400～499万円	497万人 (15. 0%)
500～699万円	576万人 (17. 4%)
700～999万円	329万人 (9. 9%)
1000～1499万円	90万人 (2. 7%)
1500万円以上	15万人 (0. 4%)

(括弧内のパーセンテージは、正社員3294万人に占める割合である。)

② 男性正社員2267万人の年収分布

100万円未満	30万人 (1. 3%)
100～199万円	130万人 (5. 7%)
200～299万円	339万人 (14. 9%)
300～399万円	450万人 (19. 8%)
400～499万円	381万人 (16. 8%)
500～699万円	479万人 (21. 1%)
700～999万円	296万人 (13. 0%)
1000～1499万円	86万人 (3. 7%)
1500万円以上	14万人 (0. 6%)

(括弧内のパーセンテージは、男性正社員2267万人に占める割合である。)

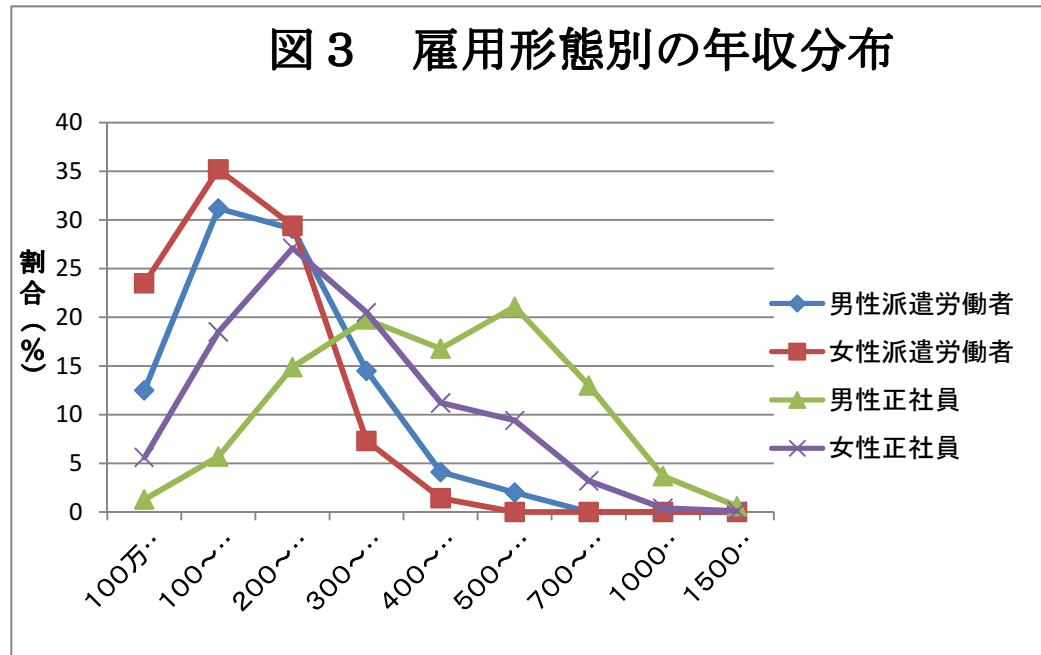
③ 女性正社員1027万人の年収分布

100万円未満	58万人 (5. 6%)
100～199万円	190万人 (18. 5%)
200～299万円	279万人 (27. 1%)
300～399万円	211万人 (20. 5%)
400～499万円	116万人 (11. 2%)
500～699万円	97万人 (9. 4%)
700～999万円	33万人 (3. 2%)
1000～1499万円	5万人 (0. 4%)
1500万円以上	1万人 (0. 09%)

(括弧内のパーセンテージは、女性正社員1027万人に占める割合である。)

る。)

〔図 3・雇用形態別の年収分布（上記総務省統計局の 2013 年労働力調査の統計表第 3 表「仕事からの収入（年間）、雇用形態別雇用者数」から）〕



(ウ) まとめ

以上の統計は、次のことを示している。

- ① 派遣労働者 116 万人のうち、年収 200 万円未満の派遣労働者が 54.3%、年収 300 万円未満の派遣労働者が 83.6%を占めている。
男性派遣労働者 48 万人のうち、年収 200 万円未満の男性派遣労働者が 43.7%、年収 300 万円未満の男性派遣労働者が 72.9%を占めている。
女性派遣労働者 68 万人のうち、年収 200 万円未満の女性派遣労働者が 58.8%、年収 300 万円未満の女性派遣労働者が 88.2%を占めている。
- ② 正社員 3294 万人のうち、年収 200 万円未満の正社員は 12.4%、年収 300 万円未満の正社員は 31.1%である。
男性正社員 2267 万人のうち、年収 200 万円未満の男性正社員は 7.0%、年収 300 万円未満の男性正社員は 22.0%である。
女性正社員 1027 万人のうち、年収 200 万円未満の女性正社員は 24.1%、年収 300 万円未満の女性正社員は 51.3%である。
- ③ 以上の統計を見ると、「年収 200 万円未満の派遣労働者が 54.3%、年収 300 万円未満の派遣労働者が 83.6%」等、正社員と比較して、派遣労働者が低賃金雇用の下で貧困化していることが明白である。

ウ 雇用と使用の分離による責任の曖昧化

—製造業務派遣における労働災害の多発

(ア) 製造業務派遣における労働災害発生割合の高さ

2006年から2013年における製造業に従事している全派遣労働者の労働災害発生割合は、すべての年において、製造業に従事している全労働者の労働災害発生割合を上まわっている。しかも、その差は、最も小さい年である2008年でも1.66倍であり、最も大きい年である2013では2.52倍になり、2010年以降の4年間は連続して2倍以上となっている（後記の〔表：製造業における労働災害発生割合〕参照）。

したがって、同じ製造業に従事していても、派遣労働者の方が格段に多く労働災害に罹災している。

(イ) 4年連続で上昇し続ける派遣労働における労働災害発生率

製造業に従事している派遣労働者の労働災害発生割合は、2006年、2007年の同率の0.58%から、2008年に0.53%、2009年に0.52%と一時的に下がった。しかし、それ以降、2010年は0.59%、2011年は0.63%、2012年は0.65%、2013年は0.68%と4年連続で上昇し続けている（後記の〔表：製造業における労働災害発生割合〕参照）。

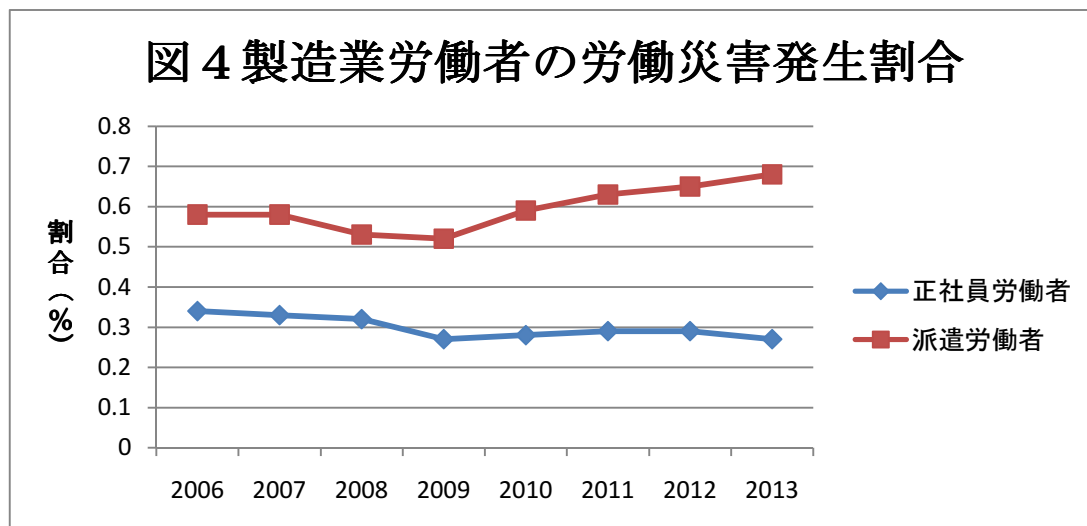
〔表3：製造業における労働災害発生割合〕

西暦 (年)	平成 (年)	製造業 労働者数 (人) * 1	製造業 労働災 害死傷 者数 (人) * 2	製造業 労働災 害発生 割合 (%)	製造業務派 遣労働者数 (人) * 3	製造業 務派遣 労働災 害死傷 者数 (人) * 4	製造業 務派遣 労働災 害発生 割合 (%)	製造業務派遣労働災害発生割合 の製造業労働災 害発生割合に対 する倍率 (倍)
2006	18	10840000	36670	0.34	240000	1395	0.58	1.71
2007	19	10950000	36196	0.33	470000	2703	0.58	1.76
2008	20	10840000	34464	0.32	560000	2965	0.53	1.66
2009	21	10240000	27995	0.27	250000	1299	0.52	1.93
2010	22	10080000	28643	0.28	240000	1412	0.59	2.11
2011	23	9970000	28872	0.29	260000	1628	0.63	2.17
2012	24	9800000	28291	0.29	270000	1749	0.65	2.24
2013	25	9890000	27077	0.27	240000	1642	0.68	2.52

* 1：総務省統計局労働力調査長期時系列データ「表5（4）第12回改定日本標準産業分類別雇用者数（2002年～）」による（統計は1万人単位）

- * 2 : 厚生労働省労働災害統計『「労働者死傷病報告」による死傷災害発生状況』（各年確定値）による
- * 3 : 厚生労働省「労働者派遣事業の事業報告の集計結果」（各年6月1日現在の集計結果）による（統計は1万人単位）
- * 4 : 厚生労働省報道発表参考資料「派遣労働者の労働災害発生状況」（各年）による

[図4 製造業労働者の労働災害発生割合（上記調査に基づく）]



(ウ) まとめ

以上のとおり、全製造業務派遣における労働災害は、全製造業における労働災害に比べて、約1.7～2.5倍多発している。しかも、近年、製造業務派遣における労働災害発生割合は上昇しており、改善する様子はない。

これらの状況は、労働者派遣における雇用と使用の分離による責任の曖昧化に起因すると考えられる。つまり、派遣先も、派遣元事業主も派遣労働者の安全衛生に無責任なのであり、その弊害が製造業務派遣において顕著にあらわれている。

(2) 各国の派遣労働者保護法制

現行労働者派遣法の抜本改正を考えるにあたって、各国の派遣労働者保護規制のうち特徴的なものを概観しておく。

ア ドイツ

ドイツでは、許可制の下に、「派遣は臨時労働である」との原則と均等待遇原則を採用している。そして、派遣元の許可が取り消されたり、派遣が長期にわたった場合、派遣先との直接雇用を認めている。

(ア) 入口規制

2008年に採択された派遣労働に関するEU指令は、派遣労働者を「利用者企業にその指揮監督下で臨時的に就労するよう派遣される」労働者と定義し

た。EU指令を受け、ドイツでは、2011年4月に法改正がされ、労働者派遣は「臨時的」なものに限定されることが明定され、長期にわたる派遣は派遣法上の派遣ではなく、私的職業紹介になるとされている。

(イ) 均等待遇原則

ドイツでは、派遣元は、派遣労働者に対して、派遣先事業所において比較可能な正規従業員に適用されている賃金を含む重要な労働条件について均等待遇を保障しなければならないとされている。派遣労働者に対して、派遣先の比較可能な労働者よりも低い労働条件で取り扱うことを内容とする約定は無効であり、派遣労働者は、派遣元に対して、派遣先の比較可能な労働者と同額の賃金を請求する権利を有する。

(ウ) 違法派遣への対応

長期にわたる派遣は、派遣法上の派遣ではなく、私的職業紹介となると解され、派遣先と派遣労働者との間に労働契約が成立するとされている。

派遣元が均等待遇原則に違反した場合、労働者派遣事業の許可の取消処分や更新拒否がなされる。その結果、当該派遣が無許可派遣になり、派遣先と派遣労働者との間に擬制労働関係が成立するとされている。

イ フランス

フランスでは、労働者派遣の利用可能事由や更新回数・派遣期間を制限し、均等待遇原則を採用している。そして、違法派遣の場合、派遣労働者に派遣先との直接無期雇用を要求する権利を認めている。

(ア) 入口規制、期間制限等

フランスでは、労働者派遣の利用可能事由が、①通常の利用事由（a 不在労働者の代替、b 企業活動の変動、c 性質上一時的な労働の履行）、②雇用政策上の特別な利用事由（a 雇用へのアクセス手段）に限られている。

派遣労働契約の更新は1回だけ許され、派遣労働契約の期間は、更新の場合を含めて、最長で18か月である。

(イ) 均等待遇原則

フランスでは、同一の労働ポストに就く同等の職業資格を有する労働者が、試用期間終了後にユーザー企業において受け取ることになる額以上の賃金が、派遣労働者に支払われなければならないとされている。

また、フランスでは、派遣労働者は、その地位の不安定さを補償するものとして、派遣終了手当、有給休暇補償手当等を受け取る権利が認められている。

(ウ) 違法派遣への対応

派遣終了後労働契約を締結せずに派遣労働者を使用した場合、労働者派遣の利用可能事由規制に違反して派遣労働者を使用した場合のように、派遣先が派遣労働者についてのルール違反を犯した場合、派遣労働者は、派遣先に対して、民事制裁として、直接無期雇用を要求することができる。この民事制裁のことを「再性質決定」と呼んでいる。

ウ 韓国

韓国では、派遣対象業務や更新回数・派遣期間を制限し、均等待遇原則を採用している。そして、違法派遣の場合、派遣先の直接雇用義務を定めている。

(ア) 入口規制、期間制限等

韓国では、派遣対象業務は、「製造工程」を除く、専門知識・技術又は経験等を必要とする業務として大統領令が定める業務に限定されている。

派遣期間は、原則1年とされ、1回に限って1年の範囲内で延長することができ、最長2年である。

(イ) 均等待遇原則

韓国では、2006年派遣法改正により、差別処遇禁止を義務づける規定が明定された。改正法では、派遣元と派遣先は派遣労働者であることを理由に派遣先の事業内の同種又は類似の業務を行う労働者と比べて派遣労働者に差別処遇（賃金その他の労働条件等について合理的理由なく不利な処遇）をしてはならないとされている。

派遣労働者は、差別処遇を受けた場合、労働委員会にその是正を申請することができる。

(ウ) 違法派遣への対応

派遣対象業務以外の業務への派遣、期間制限違反の派遣等の違法派遣の場合、派遣先は、違法派遣で使用している労働者をただちに直接雇用する義務がある。

(3) 「登録型派遣・製造業務派遣の全面禁止」と「均等待遇原則の確立」の重要性

抜本改正の重要性を考えるにあたって、ここで、「登録型派遣・製造業務派遣の全面禁止」と「均等待遇原則の確立」の重要性について述べておく。

ア 「登録型派遣・製造業務派遣の全面禁止」の重要性

登録型派遣は、派遣先が決まってから派遣労働契約を締結する雇用形態であり、派遣元事業主は雇用主としての責任を果たしているとは言えない。登録型派遣は、究極の不安定雇用であり、全面禁止されるべきである。製造業務派遣は、前述したように労働災害を多発させ、景気変動に応じて派遣切り（＝労働者派遣契約の中途解約に伴う解雇、雇止め）されることの多い雇用形態である。これらの弊害からして、製造業務派遣は、全面禁止されるべきである。

建議は、「登録型派遣・製造業務派遣について」、「経済活動や雇用に大きな影響が生じるおそれがあることから、禁止しないことが適当である。」としている。しかし、企業の経済活動を理由に、上記の弊害を有する登録型派遣や製造業務派遣を存続させることは不当である。

イ 「均等待遇原則の確立」の重要性

「改正」案は、均衡待遇を推進するとし、均等待遇原則の採用を否定している。しかし、均衡待遇原則の下では、派遣先の労働者と派遣労働者の賃金等の労働条件の格差が認められることになる。派遣先は、均衡待遇原則のもとでは、ますます低賃金の派遣労働者を使用するようになり、派遣労働が蔓延することになる。

派遣労働者の適正な処遇のために、また、派遣労働による常用代替防止をはかるためにも、派遣先の労働者と派遣労働者間の均等待遇を実現することが重要である。

(4) まとめ

自由法曹団は、常用代替防止原則と臨時的・一時的原則を廃棄し、永続派遣を可能にし、「生涯派遣・正社員ゼロ」社会をもたらす労働者派遣法「改正」案に反対し、その廃案を求め、「登録型派遣・製造業務派遣の全面禁止、労働者派遣の臨時的・一時的業務への限定、業務単位での派遣期間制限の厳格化、違法派遣の場合の正社員と同一の労働条件での労働契約申込みみなし制度、派遣労働者と派遣先の正社員との均等待遇」等の労働者派遣法の抜本改正を強く要求するものである。

以上

編集 自由法曹団労働法制改悪阻止対策本部
発行 自由法曹団

〒112-0014 東京都文京区関口1-8-6
メゾン文京関口Ⅱ202号

Tel 03-5227-8255 Fax 03-5227-8257

URL <http://www.jlaf.jp/>