

## 特集

失業・貧困と社会保障・社会福祉

# 労働法の規制緩和と雇用崩壊

## 労働者派遣法改正をめぐる課題

脇田 滋

### 1 労働者派遣法改正の動向

労働者派遣法が1986年7月に施行されて以降、既に23年を超えたが、この間に、日本の雇用社会は激変とも言えるほどに大きく変容し、比較的安定していた従来の「日本的雇用慣行」が音を立てて崩れつつある。非正規雇用が増える一方、正社員を含めた多くの労働者の雇用が不安定になった。とくに、不安定な雇用であるのに低い労働条件という、企業側にのみ好都合な働き方である「日本型非正規雇用」が、女性だけでなく若者を含めて、多様な形態で大きく広がっている。その結果、生活の基盤である雇用が劣悪化し、社会保障を含めて日本社会全体が将来に不安を抱えた「希望のない社会」になりかねないという、深刻な状況に直面することになった。

2005年頃から日本社会のなかで、派遣労働のもたらした弊害について社会的認識がようやく広がってきた。そして、その弊害を縮小する方向で、同法改正をめぐる論議が2007年7月の参院選挙後、野党を中心に急速に盛り上がってきた。さらに、2008年末からの「派遣切り」「非正規切り」を経て、2009年8月の総選挙では、雇用のあり方が重要な争点となった。そして、同年9月、民主党、社民党、国民新党の連立政権が成立し、歴史的な「政権交代」が実現した。新政権はすぐに

労働政策審議会（労政審）に派遣法改正を諮問し、その審議を経て2009年12月28日に同審議会から答申が出された。本稿脱稿時点（2010年2月）では、国会上程を目指して、政府与党内部で労働者派遣法案をめぐる論議が進められている<sup>(1)</sup>。

しかし、ここ数ヶ月の労政審での改正論議とそれに基づく答申は、総選挙前（2009年6月）に当時野党であった3党（民主党、社民党、国民新党）が合意した法案や、各政党の選挙マニフェストからも大きく後退した内容となっている。こうした労政審答申に対して、連立与党の間で3党案から漏れた内容を盛り込む動きがあるが、現状で予想される政府提出法案は、抜本改正を求める多くの労働者の期待から大きく後退した内容になることが予想される<sup>(2)</sup>。（図1参照）

労働政策審議会での議論は、旧政権時代の「名ばかり改正」案（2008年11月）を出発点にするというものであった。これでは、政権交代によって労働者派遣法の抜本改正を期待していた労働側の理解を得られるものではなかった。事実上、選挙前の3党案を「骨抜き」にする内容の法案が国会へ上程されようとしているのであり、本来、期待される抜本改正とはかけ離れた方向へと議論が停滞ないし迷走している。本稿では、労働者派遣法抜本改正のための本来の課題を再確認することにしたい<sup>(3)</sup>。

図1

<b>労働者派遣法改正の焦点</b>	
<b>2009年6月野党3党案 (民主党・社民党・国民新党)</b>	<b>2009年12月28日労政審答申</b>
法の目的:労働者保護を明記	法の目的:労働者保護を明記
日雇い派遣:禁止(2ヶ月以下の 雇用禁止、2月+1日とみなす)	日雇い派遣:禁止(例外:一定業務。2月 +1日のみなしはしない)
製造業派遣:原則禁止 (例外:専門的業務など)	製造業派遣:原則禁止 (例外:常用雇用の派遣)
登録型派遣:原則禁止 (例外:26業務、育休代替など)	登録型派遣:原則禁止(例外:26業務、 育休代替、高齢者、紹介予定)
直接雇用みなし (労働者による通告)	直接雇用(派遣元での労働条件と同一の 契約を申込んだものとみなす)
均等待遇の確保	均衡を考慮する旨の規定
派遣先責任の強化 (団交応諾など11項目)	法施行猶予3年 (登録型については最長5年の可能性)

## 2 労働者派遣のもたらした大きな弊害

### (1) 1985年労働者派遣法の内容と その後の改正

労働者派遣法は、1985年7月、中曽根康弘内閣の下で制定された。その正式名は、「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」(1985年法律88号)である。同法によれば、「労働者派遣」とは、派遣元が雇用した労働者を派遣先に雇用を約することなく「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に」派遣して就労させることである(同法2条)。この派遣労働関係の特徴は、(ア)派遣労働者・派遣元間の「労働契約」と、(イ)派遣元・派遣先間の「労働者派遣契約」を基本とし、(ウ)派遣先が派遣労働者を指揮命令して就労させる三面関係である。通常の労働者・使用者間の二者関係による「直接雇用」とは違い、労働者と派遣先の間には派遣元(派遣会社)が介在し、雇用主として責任を負う「間接雇用」の形態である。本来

であれば、職業安定法44条に違反する「労働者供給事業」を「労働者派遣事業」として法認したものである。

労働者派遣法は「業務処理請負」を偽装した職業安定法違反の労働者供給事業が蔓延するなかで、従来、禁止された労働者供給事業の一部を「労働者派遣」として公認して効果的に規制することを目的とする政策立法であった。労働者供給事業を違法なまま放置すれば法の目が届かないので、労働者派遣法に基づいて許可や届出を義務づけ、一定の要件を満たす場合に限り「労働者派遣事業」として適法化すれば、労働大臣(当時)の監督下で労働者を保護することができるというのが同法制定の目的とされた<sup>(5)</sup>。

しかし、労働者派遣法では、派遣労働が正社員雇用 に代わること、すなわち「常用代替」とならないことが大前提となった。そのために、派遣労働を例外化する必要があった。ドイツやフランスなどでは臨時的業務やごく短期間に派遣労働を限定したのとは違って、日本は、派遣対象業務を同法施行令(政令)所定の一定業務に限定する独自の方式を採用した。同法施行当初の1986年7月

には13業務、同年9月から放送関連3業務が追加されて16業務となり、これが約10年間続いた。その後、経済界からの強い規制緩和と要望を受け、新自由主義的論調のなか1996年改正で対象業務を26に拡大した。そして、そのわずか3年後の1999年には、いわゆる「ネガティブリスト」方式が導入されて派遣業務が、一部禁止業務を除いて原則自由化されることになった。その代わりに派遣労働を例外化するために、(1)育児休業取得者などの業務について臨時的に派遣労働を可能とする「事由限定方式」と、(2)派遣自由化業務については「期間限定方式」が導入されることになった。(2)については、派遣受入期間を超えた段階での派遣受入が禁止されるとともに、派遣先による労働者への雇用申込義務が定められることになった。

1999年改正法は同時に、従来の派遣対象業務(政令指定26業務)については、派遣受入期間の制限をなくすという改悪措置を導入した。この「派遣受入期間の制限がない派遣」は、派遣労働が「一時的労働 (temporary work)」であり、業務が恒常化したときには、派遣先で常用化するという、労働者派遣についての国際的常識に反するものである。労働者派遣という以上、派遣先が「一時的労働」として受入れて、長期化すれば派遣先が労働者を雇用することが世界の常識であるのに、期間限定なしに長期に受入可能な派遣労働を認めるという根本的な矛盾を内包することになった。

経営者側は、対象業務の原則自由化と引き換えに導入された「派遣受入期間の1年上限」規制の緩和を強く求め、2003年派遣法改正では、その上限が1年から3年に延長されることになった。また、製造業務での派遣は1999年改正では解禁されなかったが、2003年改正によって、2004年3月から派遣受入期間1年を上限に対象業務化されることになった。そして、2007年3月からは他の業務と同様に、製造業務の派遣受入期間も3年上限となった。このように労働者派遣法は、1985年当初の法規制から大きく様変わりすることになった。

労働者派遣法は、1985年法自体に存在していた根本的矛盾と欠陥を維持したまま、適用対象を大幅に拡大してきた。そのために、弊害が雇用社会全体に及ぶまでになっている。すなわち、労働者派遣法は、その法律の名称からは、①事業法という面と、②労働者保護法の両面を併せ持つ法律のように思える。しかし、②については、既存の労働基準法や労働安全衛生法などの労働者保護法令が定める使用者の責任を、きわめて複雑に派遣元と派遣先に水平的に配分するに過ぎなかった。派遣元や派遣先が使用者責任を負う対象が不明確となったため、労働基準監督が難しくなるとともに、法を遵守するという点で派遣元と派遣先の使用者としてのモラルハザードをもたらす結果になった。労働行政が監督や指導をすることが容易な派遣元と比べて、派遣先が労働者派遣の仕組みについての無知や無理解である例が際立っていて、「派遣先の横暴」<sup>(6)</sup>と言える対応をとる場合も少なくない。

ところが、労働者派遣法の立法者には、派遣労働者を実効的に保護するという視点が見られなかったし、その後の労働行政の運用や改正法も、同様に労働者保護の面を欠いたままであった。その結果、労働者派遣法については、①の事業法という側面が前面に出ることとなった。

## 〔2〕 間接雇用の急激な広がり

高度経済成長から低成長へと大きく転換する1970年代後半になると、当時、90%を超えていた「正社員」雇用に代わって、パートタイム、有期雇用、間接雇用などの多様な非正規雇用形態が出現してくる。間接雇用については、既に1950年代からの高度成長期に製造業や造船業などの職場に「社外工」や「構内下請」と呼ばれる間接雇用が広がっていた。1960年代から1970年代には、製造業だけでなく、さらにサービス業である、①事務処理サービス、②ビル管理サービス、③情報処理サービス、④警備業などで「業務処理請負」と呼ばれる間接雇用形態が多く部門や職場に広がった。

これに対して、民間放送や民間航空など限られ

た産業分野ではあったが、労働組合が産業別組織の視点から、これらの業務処理請負について、職業安定法第44条違反の「偽装請負」であるとして摘発するとともに、下請労働者の正社員化を課題に位置づけて個別資本との闘争を展開した。その結果、各地の民間放送会社を相手として労働委員会や裁判所での法的紛争が生じた。いくつかの事例では受入企業の使用者責任が認められる注目すべき結果も生まれていた。1985年派遣法制定はこうした偽装請負摘発闘争への立法的対抗措置という意味を有していた<sup>(7)</sup>。実際、放送関連の業務については、1986年9月の段階で3業務、1996年の段階でアナウンサーなどの業務が派遣業務として追加された。他方、警備業や情報処理業は、労働者派遣法制定の議論の当初は、派遣対象業務になることが予定されていたが、行政の「縄張り主義」から前者は独自の警備業法が制定されたために労働者派遣法の対象外とされた。後者は、一部は請負の要件を大幅緩和して、派遣と請負の両方の形態が存在することになった。

法施行後、労働行政は、法施行前に蔓延していた偽装請負など違法な間接雇用を労働者派遣法に基づく適正なルールの下に置いて、労働者を保護するために適正な監督・指導を行うと期待された。偽装請負は厳格に規制されるはずであったが、現実には、まったく正反対であった。労働行政は、偽装請負など違法な間接雇用の蔓延を規制緩和の方向で追認するだけであり、違法な偽装請負を取り締まる態勢を整えることがなかった。そのために、後に「異形の帝国」と呼ばれたクリスタルなど、製造業部門での請負形式による間接雇用業者が労働者派遣法の適用も受けず、また、労働行政による取り締まりも受けることなく、急成長することになった。

現在では、実態は労働者派遣と同様の就労形態が、請負形式の間接雇用として非常に広範に存在している。後述するように、2004年3月から製造業務でも派遣が解禁されたが、実際には請負形式の労働力利用が多かった。そのために、製造業務での派遣解禁によって、逆に、偽装請負の広がりが浮き彫りになるという皮肉な結果になった。

政府統計や調査では、派遣と請負の定義や区分が依然として不明確である。そのために、間接雇用全体の状況は正確に把握されてこなかったと言える。少なくとも、適法な労働者派遣は、きわめて限定されており、実質的な間接雇用は、労働者派遣が禁止されている建設、港湾、警備でも支配的であるし、製造業などの構内請負形式を含めれば、相当数に達する。世界のなかでも、労働者派遣だけでなく、間接雇用が日本ほど急激に拡大してきた国は他に例をみない。

### 〔3〕 女性の非正規雇用化

1979年、国連で「女性差別撤廃条約」が採択され、日本においても「雇用における男女平等法」制定が重要な課題となっていた。ところが、当時の政府は、こうした女性差別撤廃を求める国内外の要請を正面から受け止めることなく、女性の派遣労働者化を通じて、労働側の要求を逆手にとって経営側に都合の良い制度化を図った。当時、「総合職」や「一般職」といった複線型コースによる人事管理でさえ男女差別に当たらないという行政解釈が示されたが、男女雇用機会均等法と派遣法が同時に制定・施行されることで、大多数の女性は登録型派遣の就労形態を通して、「派遣職」コースへ追いやられることになった。

実際、1986年の労働者派遣法施行直前に、女性事務職が多い商社や銀行が、ほぼ例外なしに子会社や系列会社としての派遣会社を設立した。その後、同様に製造業を含めた他の産業部門でも系列毎に派遣会社が設立されることになる。その結果、男性は正社員として派遣先企業で雇用されるが、女性は系列別法人（派遣会社）の従業員（派遣労働者）として、同じ職場で利用するという状況が拡大することになった。その結果、女性は、同じ職場で正社員と同様に勤務していても、低い労働条件と不安定な雇用でしか働けなくなった。それを端的に示しているのが、13年間、正社員とまったく同様な勤務をしてきた女性派遣社員が、ハラスメントをきっかけに問題提起したところ、雇い止めにあった伊予銀行事件である。裁判所は、1審から最高裁まで、女性の訴えをことごと

図2

政令指定26業務 = 派遣受入期間の制限なし		1日当たり賃金(1時間当たり)
事務用機器操作(5号)	44万8798人 (44.9%)	10,348円(1,293円)
ファイリング(8号)	3万1777人 (3.2%)	9,997円(1,249円)
建築物清掃(14号)	6945人 (0.7%)	7,879円(984円)
建築設備運転、点検、整備(15号)	1万 537人 (1.1%)	12,788円(1,598円)
受付・案内、駐車場等管理(16号)	3万5518人 (3.6%)	9,622円(1,202円)
(2008年労働者派遣事業報告より)		

とく退けた。<sup>(8)</sup>

政府、経営者は1970年代から、男性を「世帯の稼ぎ手」とし、女性をその被扶養者の範囲内で家計補助的収入で就労する「パートタイム労働」として利用するようになった。それでも、結婚、出産・育児までは女性は若年期の短期間ではあるが、正社員として雇用される慣行が一般化していた。労働者派遣法は、この女性正社員を派遣労働者としてフルタイム非正規雇用化することになる。それは、真に職場における男女差別を実現する課題を回避して、均等法と派遣法を組み合わせた、欺瞞的な対応策を編み出したもの<sup>(9)</sup>と言える。

女性派遣社員の多くは、登録型派遣社員であるが、とくに、一般事務職にあたる業務が派遣法施行令で、「事務用機器操作」(5号)と「ファイリング」(8号)などとして盛り込まれることになった。前者は法施行23年を経過した現在、事務系職場でコンピュータを使わない業務がないことを考えると、専門的業務ということはできない。後者は、最初から業務内容が不明確であり、女性を念頭においた「一般事務」を想定したもの<sup>(9)</sup>と批判されてきた。1999年法改正後、両方ともに、派遣受入期間制限のない専門的業務とされている。しかし、2008年現在、両方で48万人を超えていること、時給も1200円台であることを考えると、

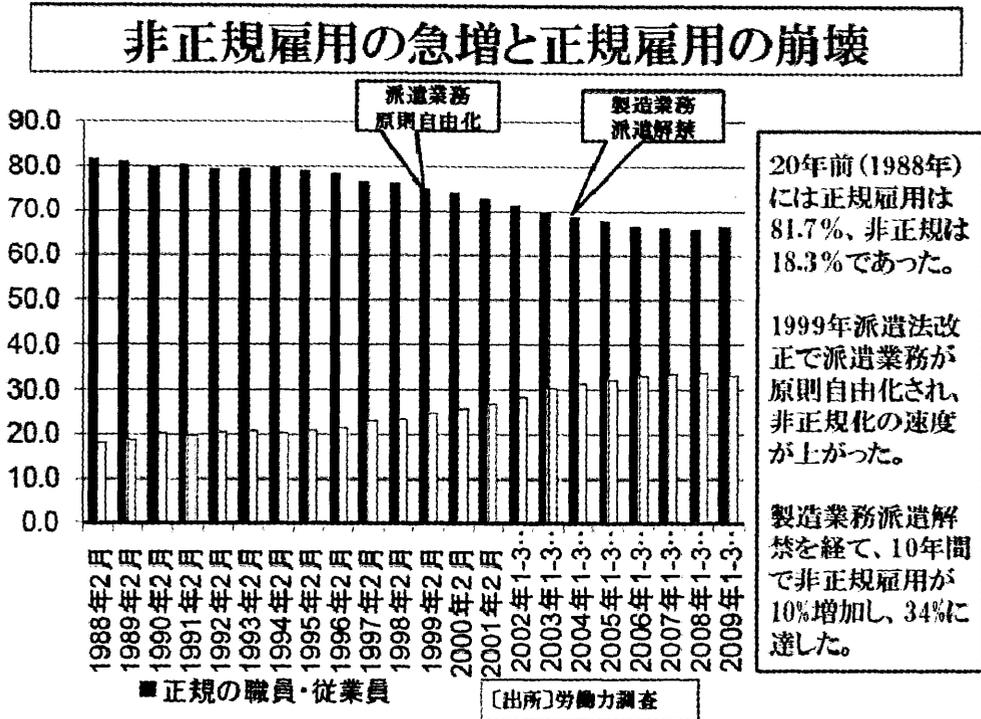
到底、専門業務とは言えず、多くが一般事務を担当していると考えられる(図2参照)。

#### 〔4〕 非正規雇用の拡大=正社員雇用の縮減

1995年、日経連は「新時代の『日本的経営』」で正社員雇用を限定して、それ以外の労働者を、有期雇用や間接雇用の形式で非正規雇用化するという戦略を提言する。これは、正規雇用に代わって何時でも雇用調整可能なフルタイム非正規雇用を拡大していくという内容であったが、そこで前提にされているフルタイム非正規雇用の受け皿が、まさに間接雇用と有期雇用であった。1990年代に、経営団体から労働法規制緩和の要望が一貫して提起され続けるが、その筆頭が労働者派遣の拡大要望であった。そこには、日本型労働者派遣を通じて、正社員雇用縮減策の基軸とする経営者側の意図が露骨に反映されていた。

この日経連提言以降、経営側の強い要望による法改正の結果、導入された派遣業務原則自由化(1999年)の前後5年間に、派遣労働者数など労働者派遣の規模は3倍以上に増加した。2009年9月のILOの報告では、世界のなかでも派遣労働者が急激に増加した点で日本は際立った存在である。労働力調査によれば、1988年に正規雇用は

図3



81.7%、非正規雇用は18.3%であったが、2009年1～3月では、正規雇用が65.6%、非正規雇用が34.4%と大きく変化している。(図3参照)

### 〔5〕労働組合の長期的弱体化

1985年労働者派遣法は、直接には労働組合に対する特別な規制を含んでいない。むしろ、同法には「労働組合」という用語がほとんど含まれていない。法制定段階で既に、派遣労働者が所属する労働組合と派遣先企業との団体交渉が問題となっていた。派遣先企業が、「雇用する労働者の代表者」でないと、団体交渉に応じない可能性があったからである。結局、この点について労働者派遣法は独自の規制を定めることなく、従来の解釈理論に基づいて、労働委員会や裁判所に判断を委ねることになった<sup>(10)</sup>。

残念ながら、日本の労働組合の大多数は、労働者派遣法制定当時だけでなく、それ以降も派遣労働問題に余り関心を示してこなかった。派遣労働者の組織化は、困難であるという指摘はあっても、真剣に議論されることはなかった。その結果、日本の労働組合の多数は、相対的に恵まれた正規

雇用労働者だけの企業別組織であっても、職場に無権限な派遣労働者をはじめとする非正規雇用労働者が増えているのに、彼らを代表しての闘争や権利擁護にほとんど取り組んでいない。とくに、2008年末から2009年にかけて、経済危機を理由に「派遣切り」が広がったが、同じ職場で働いていた派遣労働者や請負労働者の解雇にもかかわらず、製造大企業の企業別労働組合で、ストライキなどの闘いに取り組んだ例は皆無に近かった。派遣法施行後23年を経て、日本の労働組合は、連帯意識の乏しい企業別正社員組織になり、その存在意義を問われる状況になっている。むしろ、派遣労働者の個別相談を受けて、組織化をする「地域労組」が、法施行後10年を経過して各地に誕生し、活発な活動を展開するようになった。しかし、こうした組織は弱体であり、また、法的にも企業別組織を前提にした労働組合法のために、派遣先に対して団体交渉を求めること自体が、法的には可能でも実際には困難という問題がある。

### 3 労働者派遣法改正の課題

#### 〔1〕 抜本的改正の必要性

現在、労働者派遣法改正をめぐる議論の焦点は、労働者派遣の範囲を、①ネガティブリスト導入（1999年法改正）以前に戻すこと、または、②製造業派遣解禁（2003年法改正）以前に戻すことである。しかし、日本の雇用社会において、1985年派遣法が生み出したものは、労働者保護の視点を欠いた世界に類例のない「日本型労働者派遣制度」と呼べる、歪んだ特殊な制度であった。

本来、労働者派遣制度は企業間労働条件格差が大きい日本には導入する前提がなかった。その点では、派遣法改正ではなく、派遣制度の撤廃こそ本来的課題である。しかし、現状では労働側にそうした力量は不足しているため、派遣法抜本改正を当面の課題とするべきであり、そのためには、(1)派遣法施行23年間の反省、(2)世界各国派遣法との比較、(3)日本国憲法やILO条約・勧告が示す労働者保護原則の確認に基づき、1985年派遣法それ自体を見直すことが重要である。

現行労働者派遣法は、法制定当初から、労働者の雇用安定や平等処遇を求める日本国憲法やILO条約に抵触する疑いが強い法律であった。とくに、憲法27条は、①労働権の保障と②法定労働条件の保障を定めているが、労働者派遣法は、憲法体系の下で職業安定法や労働基準法が保障してきた労働者の権利を曖昧にし、大きく後退させるものと考えられた。ただ、労働者派遣法は、選挙で選ばれた国会が制定した法律であり、直ちに憲法違反であるということは簡単ではない。筆者は、憲法違反の疑いを留保しつつ、同法の弊害を極力排除するために、労働者派遣法を憲法適合的に「合理的限定解釈」をするという立場を採ってきた。

しかし、23年の間に、労働者保護や労働者権を強化する方向での改正内容はほとんどなく、また、労働行政による労働者派遣法の施行・運用は、労働者保護については、きわめて消極的な立場をとり続けてきた。逆に、経営側からの強い要望を

受ける形で、大きな弊害を伴った日本型派遣労働を拡大するという反憲法的方向での法改悪が96年、99年、03年と相次いだ。とくに、1999年改正は、対象業務を原則自由化することで派遣労働＝例外という法の根本を大きく転換して、労働者派遣を大きな弊害を伴ったまま単純業務や危険業務に拡大したために、派遣労働全体が急激に低賃金・不安定労働化することになった。こうした結果、労働者派遣法を憲法適合的に合理的限定解釈するには、その限界が明らかになってしまった。いまでは同法の廃止か、抜本的改正をしない（図4参照）。

#### 〔2〕 EU諸国並みの法規制と均等待遇

EU諸国では、有期雇用やパートタイム労働についても均等待遇は最低の要件となっており、派遣労働と同様である。確かに、それぞれが「典型雇用 (typical employment)」に比較して、雇用不安定や低賃金という問題点はあるが、差別的な特徴が乏しい。その意味では、「非典型雇用 (atypical employment)」と呼ぶことができる。ところが、日本では、有期雇用、パートタイム労働、派遣労働は、いずれも正規雇用との間で同一労働同一待遇が保障されておらず、差別待遇を前提にしている。雇用が不安定である上に、差別的労働条件を前提にした雇用形態は、「非正規雇用 (irregular employment)」といえる。

EU諸国の労働者派遣法は、産業別労働協約を通じて、企業を超えた同一労働同一待遇慣行が確立した国で、例外的な労働政策立法として導入された。派遣労働者の待遇は、同一業務に従事する派遣先労働者と同等以上の待遇が労働協約を通じて保障されるが、各国の労働者派遣法は、さらに、法律上の規定によって同一待遇を明記している。したがって、派遣労働を導入したとしても、経済的には決して安上がりにならず、派遣期間終了後に、派遣先で常用化される派遣労働者が3割から5割に達するとされている。派遣労働は日本のように急激に拡大することなく、常用雇用の崩壊につながっていない。本来、企業横断的産別労働協約がなく、企業別労働条件格差の大きい日本に

図4

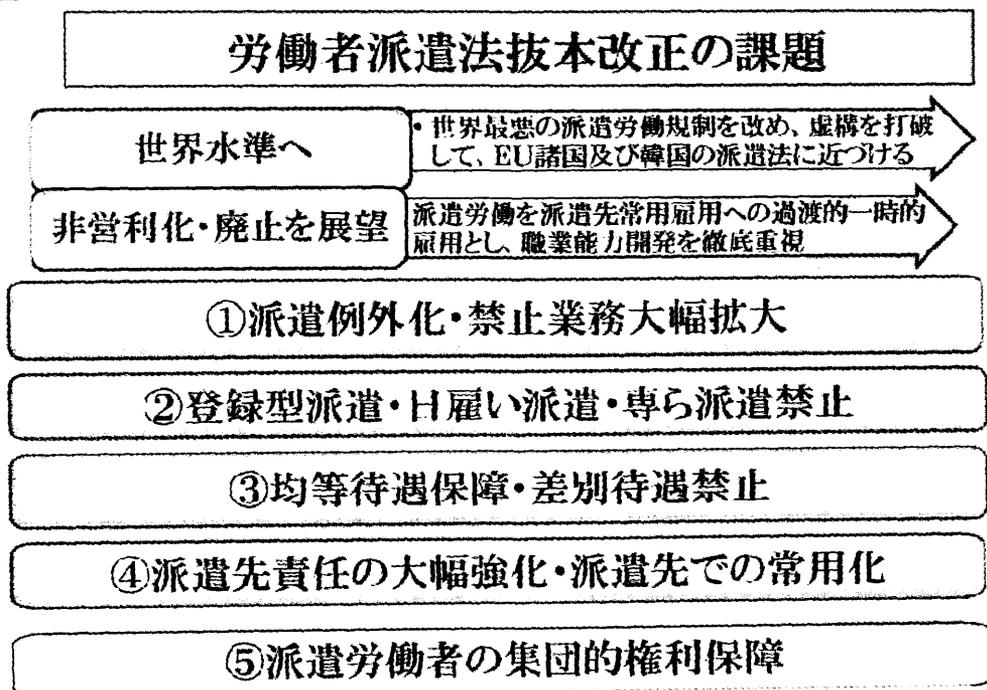
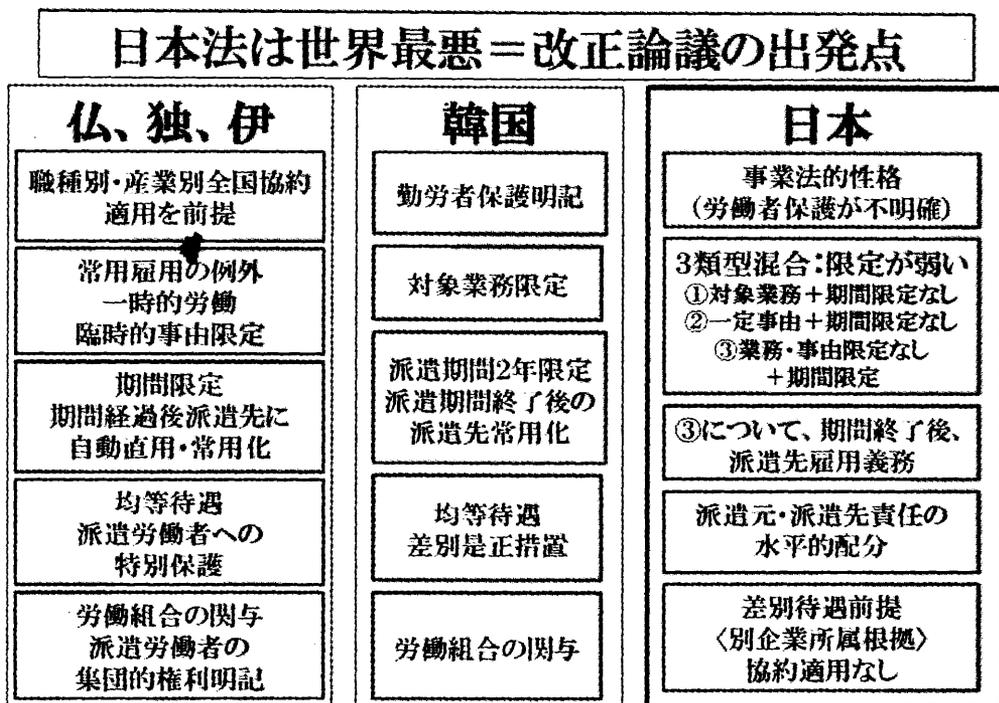


図5



は、労働者派遣法を制定する前提条件がなかったとも言える。少なくとも、派遣労働者と派遣先労働者との間の均等待遇は、労働者派遣法抜本改正にとっては最も重要な課題の一つである。(図5参照)

### 〔3〕 派遣労働の例外化

相次ぐ労働者派遣法改正によって、派遣労働を常用雇用代替としないという基本原則が崩れかけている。派遣労働の範囲は、きわめて広がって

しまったが、これを厳しく限定することが重要である。

また、現行法では労働者派遣が認められる場合は、大きく3つに分かれている。まず、(1)政令指定26業務（対象業務限定方式）であり、これらについては派遣受入期間の限定がない。次に、(2)育児休業取得者の代替業務など（事由限定方式）であり、その事由により期間が自動的に決まる。(3)1999年法改正による新自由化業務および製造業務であり、これらについては派遣受入期間が上限3年である（期間限定方式）。こうした3類型は、派遣労働の対象を拡大するために、無原則に導入されたものであり、それぞれについて徹底した見直しによって派遣労働を例外化する必要がある。

(1)については、一般には「専門業務」と理解されているが、ごく一部を除いて、女性の一般事務、清掃など現業部門、情報処理など専門性が乏しい業務が少なくない。「専門業務」を派遣労働の対象とするのは、労働条件の交渉力や雇用確保の点で他の業務よりも優位にあって、派遣労働であっても弊害が少ないということが理由である。そうであるならば、26業務を2～3の業務に絞り込むなど、思い切った限定が必要である。また、現在、最も人数の多い事務用機器操作は、日給で約1万円であり、時給では1200円台でしかない。日給を最低5万円とするなど、専門業務に相応しい待遇の最低基準を格段に引き上げるべきである。(3)については、(2)の受入事由の限定に切り替え、「派遣先で臨時的に業務量が増加したとき」などと、事由を臨時的・一時的な場合に限定することが必要である。

他方、現在は、医療行為に関連する業務が法律によって、また、「士業」関連業務が運用によって、労働者派遣禁止業務とされている。労働者派遣を禁止する業務や事由を大幅に拡大することが重要である。例えば、①危険有害業務、②医療業務、介護業務、教育業務など一定の人間的信頼関係が必要な業務、③最近3年間に会社側都合による人員整理をした事業所、④既に派遣労働者が従業員全体の一定割合（例として5%）を超えている事

業所などが、禁止対象の例として考えられる。

#### 〔4〕「不真正労働者派遣」の禁止

日本の労働者派遣制度には、派遣元を雇用主として実体があり、派遣先との間に雇用を約さないという制度の基本前提とも矛盾する異質な類型が含まれている。これらを「不真正労働者派遣」と名付けることができる。こうした「不真正労働者派遣」としては、①登録型派遣、②日雇い派遣、③専ら派遣、④紹介予定派遣の4種類があり、本来の労働者派遣制度の趣旨に基づいて、廃止することが必要である。<sup>(11)</sup>

#### 〔5〕派遣労働の特質に即した特別な保護措置

現行労働者派遣法は、派遣労働者に特別な保護規定を設けることなく、通常の労働関係（2者関係）を前提にして、労働基準法や労働安全衛生法が定める規制によって課されている使用者責任を、派遣元を中心に、労働時間や安全衛生関連は派遣先へと水平的に配分している。労働者派遣法44条以下は、多くの関連法令を複雑に配分するだけである。その結果、使用者責任の所在が分かりにくく、派遣先の責任回避と労働基準監督の困難を生み出している。

まず、三面関係に対応した独自の派遣労働者保護を盛り込むべきである。とくに、使用者責任については、派遣元よりも経済力があり、企業規模も大きな派遣先企業の責任を強化する方向で、連帯責任や共同責任などを導入する必要がある。

また、継続勤務を前提にした各種制度で派遣労働者はきわめて不利な扱いを受けている。派遣会社が変わるたびに年次有給休暇がゼロになることは、その最も苛酷な例であるが、社会保険（被用者保険）や労働保険でも類似の不利益が現れている。本来、社会保険・労働保険は、社会的格差を縮小するという「所得再分配」機能が期待されるのであるが、日本の場合、正社員雇用をモデルにしているために、派遣労働者や有期雇用労働者の場合には、低賃金であることや、被保険者期間が細切れになることなどから、かえって社会保険が

格差を拡大するという矛盾を生み出している。<sup>(12)</sup>

## 〔6〕 派遣労働者の組合活動保障

現在、議論されている派遣法改正案では、3党案では、派遣先事業主が、派遣労働者の所属する労組との団体交渉応諾義務を負うことを明記していたが、労政審答申では、派遣先責任の強化の点がすべて脱落している。派遣労働者自身が団結活動に参加できるように法律や協約で保障し、派遣労働者の労働条件改善を集团的労働関係によって解決するという法政策が重要である。

(わきたしげる・龍谷大学法学部教授)

### 【注】

- (1)2007年参院選挙以降の労働者派遣法改正論議については、脇田滋「派遣・請負労働の実態と派遣法改正の課題」女性労働研究53号(2009年1月),24頁以下、参照。
  - (2)2010年1月から2月にかけて、日本労働弁護団、自由法曹団、非正規労働者の権利実現全国会議などから、3党案からの後退を懸念する旨の声明が相次いでいる。
  - (3)労政審で審議の中心になった清家篤氏をはじめ、2008年11月の政府案をとりまとめた中心メンバーがそのまま審議に加わっており、新政権が抜本的改正につながる議論をしようとする意図がなかったのではないかという疑念を生じる。
  - (4)毎日新聞2010年2月1日東京朝刊によれば、労組や弁護士などの組織「労働者派遣法の抜本改正をめざす共同行動」の1月27日集会(参院議員会館)では答申への批判が噴出した。とくに製造業務派遣原則禁止の例外である「常用型派遣」について「期間の定めのない(無期限の)雇用」となっていないことや、登録型派遣禁止の例外である26業務が専門業務でないこと、「みなし雇用制度」について派遣先に故意があることを適用の要件にしていることへの強い批判が提起されている(<http://mainichi.jp/life/job/news/20100201ddm013100047000c.html>)。さらに、大阪で開かれた11法律家
- 団体主催の派遣法抜本改正大集会では、筆者が基調講演をしたが、発言した多くの派遣労働者から、「抜本改正」ではなく、異口同音に「派遣法撤廃」を求める声が提起され、注目された(京都新聞2010年2月14日朝刊)。
- (5)1985年労働者派遣法については多くの文献があるが、批判的な立場からのものとしては、伊藤博義『雇用形態の多様化と労働法』(慈学社出版、2009年)263頁以下、西谷敏・脇田滋編『派遣労働の法律と実務』(労働旬報社、1987年)、脇田滋『労働法の規制緩和と公正雇用保障』(法律文化社、1995年)参照。
  - (6)2008年末からの「派遣切り」がその典型例であり、莫大な内部留保や株主への配当を維持したまま、派遣元との労働者派遣契約を中途解約することで、製造大企業の派遣先が受け入れてきた派遣労働者を排除したことに社会的な批判が集中した。
  - (7)とくに、民放労連は、全国的な闘争を展開し、青森放送、サガテレビ、朝日放送、近畿放送などで裁判闘争が闘われた。
  - (8)脇田滋「伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件・最高裁上告不受理決定を批判する」労働法律旬報1705号、2009/10/上旬32頁以下、参照。
  - (9)労働者派遣法制定と同じ1985年には基礎年金を軸とする公的年金制度の大改革が行われた。そこでは女性が専業主婦として家事労働することが一定水準で制度的に評価され、「妻の年金権」保障という名目で「第3号被保険者」制度が導入されることになる。女性のライフサイクルを、学校卒業後、派遣または有期雇用(年収250万円程度)→結婚・育児→家計補助的就労＝パートタイム(年収100万円程度)というモデルで、社会保障や雇用で一定の位置づけを与えるという日本独自の女性差別的制度化であった。
  - (10)労働者派遣法施行前の事件であったが、朝日放送事件で最高裁が、派遣先にも限定された問題での団交応諾義務を認める判決を下した(1995年2月28日第3小法廷判決)。脇田滋「集团的

労働関係における使用者」ジュリスト労働判例百選第8版(2009年10月)10頁参照。

- (11)「不真正労働者派遣」は日本労働法学会シンポジウム(2008年5月18日、熊本大学)で、浜村彰教授が問題提起したものであるが、その範囲は狭く、②と③に限られていた(浜村彰「労働者派遣の今後の法的規制のあり方」日本労働

法学会誌112号(2008年)、p.44以下)。私は、①と④を含めてその範囲を広く捉えるべきだと考える。

- (12)2009年12月5日の日韓非正規労働フォーラム(ソウル・中央大学)でも、この点が鋭く指摘された。