

## 『労働法解体新書(第4版)』補遺(二〇一六年二月)

本文中(一四〇頁)に派遣労働法の改正が検討されていることを指摘したが、二〇一五年九月、この改正が現実のものとなった。派遣労働法はおおむね規制緩和の方向に展開してきたが、今回の改正はこの方向性を推し進めるとともに、派遣労働の位置づけそのものを変化させるものとなっている。この改正は、①労働者派遣事業の許可制への一本化、②派遣期間制限ルールの変更、③派遣労働者のキャリアアップの推進、④派遣労働者の均等待遇の推進、といった部分から構成されている。以下、これらの内容を個別に概観し、最後にこの法改正の特徴と課題を示すことにしよう。

### 1 労働者派遣事業の許可制への一本化

従来派遣事業は、特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業に分かれ、事業の実施については常時雇用する派遣労働者のみを派遣する前者については届出でよく、登録型派遣も行う後者には許可が必要とされてきた。しかし雇用が安定していると考えられてきた特定労働者派遣事業においても悪質な雇用管理の存在が指摘され、廃止届を出さない限り事業が存続することによって実態の把握が困難などの問題が指摘されていた。そこで二〇一五年改正は、この区別を廃止し、すべての労働者派遣事業の実施を許可制とした。許可基準も新たにされ、労働者派遣契約の終了のみを理由とする解雇・中途解約の定めを置かないこと、派遣労働者のキャリア形成支援制度を整備することといった基準が設けられた(派遣労働法七条一項。以下、断りの無い限り条文の引用は派遣労働法による)。

### 2 派遣期間制限ルールの変更

もともとの派遣期間制限ルールは、派遣労働を専門的業務とこれ以外の一般的業務に区別し、前者については期間制限を設けず、後者については一年を原則として派遣先事業所の過半数組合、これがない場合には過半数代表者の意見聴取をしたうえで最大三年まで派遣を認める、というものだった。しかし専門的業務とそれ以外の業務との区別が明確で

ないことなどの問題を抱えていたため、二〇一五年改正は業務内容に基づく区別を廃止し、これに代わって派遣労働者と派遣元との労働契約に期間の定めがあるか否かで規制を区別するしくみを新たに導入した。

期間の定めがない場合には、派遣労働者の派遣期間には上限の制限がない（四〇条の二第一項但書一号）。これは、無期雇用の派遣労働者については、雇止めが生じないことなどにより雇用が比較的安定していると立法者が考えたためだ。ほかに、あらかじめ終期が明確な有期プロジェクトに従事する派遣労働者、六〇歳以上の派遣労働者などにも派遣期間制限がない。

その他の派遣労働者には、①事業所単位、②個人単位の二つの単位の派遣期間制限がある。

まず、同一事業所における派遣労働者の受け入れは、最大三年間に制限されている（四〇条の二第一項、二項）。ただしこの期間は、派遣先事業所の過半数組合、これがない場合には過半数代表者の意見を聴取することにより延長することが認められている（四〇条の二第三項、四項）。過半数組合等が延長に異議を述べたとしても、派遣先が誠実に延長の理由をその過半数組合等に説明することが求められるだけで（同条五項、六項）延長自体は認められ、延長の回数についても上限は無い。また、同一事業所内で有期雇用の派遣労働者を三か月を超えて受け入れなかった場合、これまでの受入期間がリセットされ、新たに三年を上限とする期間制限が課される（クーリング期間）。

次に個人単位の期間制限ルールは、派遣先の同一の組織単位における同一の派遣労働者の継続的な受け入れを三年に制限するというものだ（三五条の三、四〇条の三）。ここにいう「組織単位」とは、派遣先が設定した労働者の配置の区分であって、配置された労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者が当該労働者の業務の配分に関して直接の権限を有するもの（二六条一項二号、派遣法施行規則二一条の二）を意味する。ややわかりにくいのが、行政解釈上、課やグループなど、業務としての類似性や関連性がある組織であって、その組織の長が業務の配分や労務管理上の指揮監督権限を有するものと解されている（平成二七年職発〇九二九第一七号第六の五②）。たとえば、ある派遣労働者を他の派遣労働者に置き換える場合はもちろん、ある派遣労働者を別の課に異動させたとしても、この要件は満たされることになる。こちらについても、三か月のクーリング期間が設けられれば、改めて三年を上限とする期間制限が課されることになる。

派遣元は、同一の組織単位に継続して三年間派遣される見込みがあるなど一定の場合には、派遣先へ直接雇用の依頼や新たな派遣先の提供、派遣元による無期雇用など、雇用の安定を図るために必要な措置（雇用安定措置）を講じるこ

とを義務づけられる(三〇条、一年以上の派遣の場合は努力義務)。

### 3 派遣労働者のキャリアアップの推進

派遣元は、雇用している派遣労働者のキャリアアップを図るため、段階的かつ体系的な教育訓練、希望者に対するキャリア・コンサルティングを実施する義務を負う(三〇条の二)。この教育訓練は、派遣元がキャリア形成支援制度として策定した教育訓練計画に基づいて行われる。

### 4 派遣労働者の均衡待遇の推進

派遣元は、派遣先で同種の業務に従事する労働者との均衡を考慮しながら、賃金を決定し、教育訓練や福利厚生を実施するように配慮する義務を課されてきた(三〇条の三)。二〇一五年改正では、この定めが求める均衡待遇の実現を後押しすべく、派遣元と派遣先に新たな義務が課された。

派遣元については、派遣労働者が希望する場合には、均衡待遇を確保するために考慮した内容を本人に説明する義務が新たに課された(三一条の二)。

派遣先については、これまでも派遣元における均衡待遇の確保が適切に講じられるように、派遣元から求めがあった場合に派遣労働者と同様の業務に従事する派遣先労働者の賃金水準等を情報提供することが努力義務とされてきたが、これが配慮義務に強化された(四〇条五項)。ほかに、派遣先労働者に業務と密接に関連した教育訓練を実施する場合、これを実施困難な派遣元の求めに応じて、派遣労働者にもこの教育訓練を実施するように配慮する義務(同条二項)、派遣労働者が利用する給食施設や休憩室、更衣室について派遣労働者にも利用の機会を与えるよう配慮する義務(同条三項)などが設けられた。

### 5 二〇一五年改正の特徴と課題

二〇一五年改正の特徴をもっとも良く示しているのは、派遣期間制限ルールの変更だろう。新たに設けられた期間制限ルールは、一応事業所・個人の二つの単位で派遣可能期間の上限を設けているが、事業所単位については過半数代表者等の同意ではなく、意見聴取にとどめられていること、個人単位については組織をまたいだ配転も容易であること

を考慮すると、これらの期間制限は相当程度緩い。二〇一五年改正は、従来専門的業種に限られていた派遣労働の恒常的利用を派遣労働全体に認めたものと評価できるだろう。

そもそも派遣労働は、間接雇用という雇用形態自体が労働者の労働条件を悪く、不安定なものにする反面、一時的な失業への対応や短期プロジェクトの実施、育児時の要員補充などの一時的雇用の需要もあることから、テンポラリー（一時的）なものに限って認められる働き方として理解されてきた。前述した行政解釈も、派遣労働が臨時的・一時的なものであり、常用代替の防止という基本原則は変わらないことを確認しているが、改正法をこのように読むのは難しい。無期雇用の派遣労働者については期間制限が設けられなかった理由は、国によればこのタイプの派遣労働者は雇用が安定していることに求められていた。だがこの安定は、直接雇用されることで雇用に関する責任を使用者に直に問うことが可能な正社員等に代替して、以上のような不安定さを構造的に内在する派遣労働者でいられるという「安定」にすぎない。専門的業務を区別するという従来の立場も放棄されたことで派遣労働法が目指す派遣労働の姿（規制原理）はますます見えにくくなり、派遣労働法は単なる「間接雇用法」に近いようにみえる。

その他の改正部分が、こうした問題をフォローすることができるものかという点、そうでもない。派遣事業実施の許可基準のひとつとして派遣元にキャリア形成支援制度の整備を義務づけたことは、確かに新たな派遣先を容易に見つけることや派遣労働契約の無期化を後押しする余地はあるが、継続的な直接雇用と同等の安定性を実現するにはまだ距離がある。均衡待遇が徹底されると、派遣元間の派遣労働力の安売り競争が抑制され、派遣元のマージン等が含まれる分、派遣労働者を利用することが直接労働者を雇用するよりも割高になり、その結果派遣労働者の利用が抑制される効果が見れるが、改正法はこの均衡待遇の実現を努力義務にとどめている。

さらにこの改正によって、労働契約申込みなし制度（四〇条の六）の適用範囲が限定されたことにも注意する必要がある。改正法は、二〇一二年改正により導入された労働契約申込みなし制度が発効する日（二〇一五年一〇月一日）の前日（同年九月三〇日）に発効したことから、同制度も改正法の下で適用されることとなった。派遣期間の延長を容易に認める改正法の下では、派遣可能期間の制限を潜り抜ける方便として横行してきた偽装請負などは少なくなるだろう。