

派遣労働について

2015年11月15日 椿 邦彦

(参考文献)

和田肇・脇田滋・矢野昌弘「労働者派遣と法」(日本評論社 2013)

大橋範雄「派遣法の弾力化と派遣労働者の保護」(法律文化社 1999)

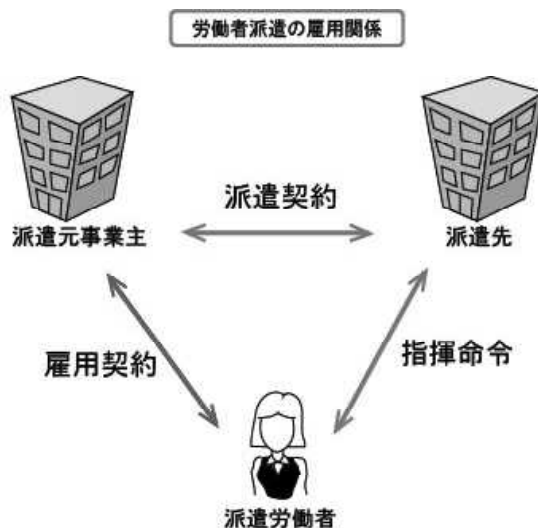
中沢彰吾「中高年ブラック派遣 人材派遣業界の闇」(講談社現代新書 2015)

森岡孝二「雇用身分社会」(岩波新書 2015)

高田玉吉・古川善盛「実録土工・玉吉 タコ部屋半世紀」(太平出版社 1974)

(1) 労働者派遣関係とは

① 「使用」と「雇用」を分離した3面関係(西谷敏)



② 三面関係をとらえる基本的視点

- ・ 労働者派遣は、雇用と使用を分離し、労働者の間接雇用を認めるもの
- ・ 間接雇用は戦前から多くの問題をはらんでいたため、戦後労働法制においては、労働者供給事業(職安法44条)として禁止され、また中間搾取禁止(労基法6条)の対象となってきた
- ・ 「労働者を必要とする者は労働者を直接雇用すべきである」という原則(直接雇用原則)は、戦後労働法の出発点となった基本原則
- ・ この基本原則は、諸立法の解釈に際しても十分に尊重されなければならない
- ・ 1985年、日本ではじめて制定された労働者派遣法は、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
- ・ 直接雇用原則を尊重するならば、労働者派遣は、他の形態によっては代替できない業務の必要性があり、かつ労働者保護に欠けるところがないという前提ではじめて正当な存在根拠をもつというべき

※「請負」「職業紹介」「出向」と「派遣」との関係

③ 派遣料金の対価と派遣労働者のリスク（伍賀一道）

- a. 雇用主（使用者）責任代行サービス→雇用者（使用者）責任の空洞化
- b. コスト削減サービス→賃金切り下げ、社会保険の不適用
- c. 雇用調整サービス→雇用の短期化、雇い止め、雇用契約の打ち切り

↓

《能力開発の未実施、労働災害の発生》

【リスク防止措置】

- a. 派遣先と派遣元の共同雇用責任
- b. 派遣労働者と派遣先の同種または類似の職に従事する正規労働者との均等待遇
- c. 日雇い派遣・登録型派遣の禁止 派遣労働を利用できる事由の制限

(2) 労働者派遣の実態

① 非正規雇用労働者数、年齢別構成、種別構成

- ・ 厚生労働省が 4 日発表した就業形態の多様化に関する調査によると、派遣など正社員以外の労働者の割合は、昨年 10 月 1 日時点で 40.0%で、前回 2010 年調査の 38.7%から上昇。高齢者の再雇用やパート労働者が増えたことが要因。1987 年の調査開始以来、初めて 4 割に達した。（資料 1）
- ・ 年齢別構成の特徴（資料 2）
55 歳以上の派遣労働者が 17.7 %→中高年の派遣労働者の増加
- ・ 種別構成の特徴（資料 2）
パート／アルバイトが 68.7 %で、非正規労働者全体の 2 / 3 以上を占める
派遣→ 6.1 %

② 派遣労働者の年収および平均賃金（資料 3～4）

- ・ 派遣労働者数 2010 年 2014 年（資料 4）

| | | | | |
|----|-------|---|--------|----------|
| 全体 | 93 万人 | → | 116 万人 | （23 万人増） |
| 男性 | 33 万人 | → | 47 万人 | （14 万人増） |
| 女性 | 61 万人 | → | 66 万人 | （5 万人増） |
- ・ 年収 200 万円以下

| | | | |
|----|------|---|------|
| 全体 | 53 % | → | 56 % |
| 男性 | 49 % | → | 47 % |
| 女性 | 54 % | → | 61 % |
- ・ 平均賃金（時間給換算）2012 年（資料 3）
1500 円以下 全体 70.3 % 男 64.9 % 女 74.4 %

③ 主な派遣会社（資料 5）

④ 派遣料金と派遣労働者の賃金およびマージン率（ピンハネ率）（資料 6）

(3) 歴史的経緯

① 職業安定法 44 条（1947 年 11 月制定）による労働者供給事業の禁止

・ 職業安定法第 44 条

「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。」

- ・ 戦前、日本には労働者供給事業を営み、ピンハネ等を行っていた労働ボスが広く存在していた

※ 周旋屋、口入れ屋→紡績工場などの職工や土木工事現場などの土工の過酷な労働の実態（「女工哀史」、「タコ部屋」、「監獄部屋」など）

- ・ 「労働の民主化」を対日政策に掲げる GHQ は、その排除を職安行政における政策目標した
- ・ 職安法第 44 条はこのような GHQ の政策を反映したもの
- ・ 立案者の意図は、強制労働や中間搾取の温床となってきた、前近代的な雇用慣行である労働者供給事業を禁止し、労働ボスを排除することだった

② 人材派遣業の増加

- ・ 1952 年 職安法施行規則 4 条 1 項 4 号の改正

「専門的な企画、技術」→「企画若しくは専門的な技術若しくは専門的な経験」

- ・ 請負事業が労働者供給事業と認定されないための要件を緩和→人材派遣業は増加の一途へ

③ 人材派遣業の制度化と職安行政の縮小、「中間労働市場」の提案

- ・ 1970 年代から 1980 年代にかけて、派遣労働者や事業場内下請労働者が受け入れ企業の責任を追及する訴訟の増加
- ・ 受け入れ企業との労働契約の成立を主張する労働者側の請求（未払い賃金の支払、従業員としての地位保全）を認める判決が相次ぐ
- ・ 人材派遣の制度化へ
- ・ 政府・労働省の主張

「人材派遣業は、従来、通常の労働市場では雇用機会に恵まれにくい高年齢者や家庭婦人を始めとして多くの労働者に雇用機会を提供しており、労使双方のニーズに合致した労働力需給の迅速且つ的確な結合を図るという役割を果たしてきた面がある」

- ・ 臨調行革路線下で、職業安定所自体が整理統合の対象とされる

④ 「労働者派遣事業問題についての立法化の構想」（中央職業安定審議会・労働者派遣事業等小委 1984 年 11 月 17 日）

- ・ 「労働者派遣事業と労働者供給事業との関係」について（派遣法単独適用説）
- ・ 「現行法の労働者供給事業のうち、供給元と労働者との間に雇用関係があるものは労働者派遣事業」
- ・ 「供給元と労働者との間に雇用関係がないものが労働者供給事業」

- ・ 人材派遣業は、企業側のニーズにのみならず、派遣される労働者側のニーズに合致し、労働者需給の調整という機能の一端も担っていると同時に、強制労働や中間搾取等の弊害の発生する余地も格段に小さくなった
- ・ 反社会性のない一部の労働者供給事業については一定の規制を行ったうえで制度として認める

※ 重畳適用説

職安法 4 条 6 号は適法な派遣を前提としており、違法派遣の場合は、同時に労働者供給事業にも該当し、派遣法違反だけでなく、職安法違反にもなるとする見解

【職安法 4 条 6 号】 この法律において「労働者供給」とは、供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、労働者派遣法第 2 条第 1 号 に規定する労働者派遣に該当するものを含まないものとする。

⑤ 労働基準法第 6 条（中間搾取の排除）との関係

- ・ 労基法 6 条（中間搾取の排除）

何人も、法律に基いて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。

- ・ 労働省見解の変遷

【派遣法以前】

派遣は本質的に中間搾取であるが、「法律に基づいて許される場合」に該当するから、労基法 6 条違反にならない → 派遣法違反行為は労基法 6 条違反となる

【派遣法制定以降】

派遣元と労働者との間の労働契約関係及び派遣先と労働者との間の指揮命令関係を合わせたものが全体として当該労働者の労働関係

派遣は、労働関係の外にある第三者が他人の労働関係に介入するものではなく、中間搾取に該当しない

⑥ 85 年派遣法の概要

- a. 名称「労働者派遣事業の適正な運営及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」
- b. 対象業務→ポジティブリスト方式 16 業務（96 年改正で 26 業務に拡大）
- c. 受入機関の上限→行政指導により 3 年

⑦ 85 年派遣法制定にたいする労働組合の対応

- ・ 1984 年 2 月に結成された「労働者供給事業関連労組協議会」が制度化反対の活動を積極的に展開
- ・ 新産別、統一労組懇が反対
- ・ 中立労連は、中心組合の電機労連が派遣労働者保護のためには法案成立が必要である主張したことを受けて賛成に回る
- ・ 総評、同盟は、加盟単組のなかで意見が分かれ、明確な態度を示せず

⑧ 1999 年改正

a. ネガティブリスト方式の採用

- ・ 労働者派遣法の制度化にあたって重視されたのは、「わ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のないよう十分に配慮」すること
- ・ 派遣労働者の保護だけでなく、「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がないように配慮」する（25 条）
- ・ 「業務の専門性、雇用管理の特殊性等」の考慮→対象業務を限定するポジティブリスト方式の採用と派遣期間の制限
- ・ 1999 年および 2003 年両改正によってその性格が大きく変更
- ・ 登録型・常用雇用型を問わずネガティブリスト方式を導入
- ・ 制限期間の延長・撤廃
- ・ 「臨時的一時的労働力需要」措置としての性格が希薄に

※ 1999 年改正

禁止業務

- ① 港湾運送業務（港湾荷役の現場作業に係わるもの）
- ② 建設業務（建設の現場作業に係わるもの）
- ③ 警備業務（警備業法上の警備業務）

派遣労働者を従事させることが適当でない業務

- ④ 病院・診療所における医療関係の業務（2003 年 3 月一部解禁）
- ⑤ 物の製造の業務（育児休業、介護休業の代替は除く）（2004 年 3 月解禁）

業務取扱要領で禁止

- ⑥ 弁護士、司法書士、公認会計士などいわゆる「士」業
- ⑦ 人事管理業のうち団交などで使用者側の当事者になる者

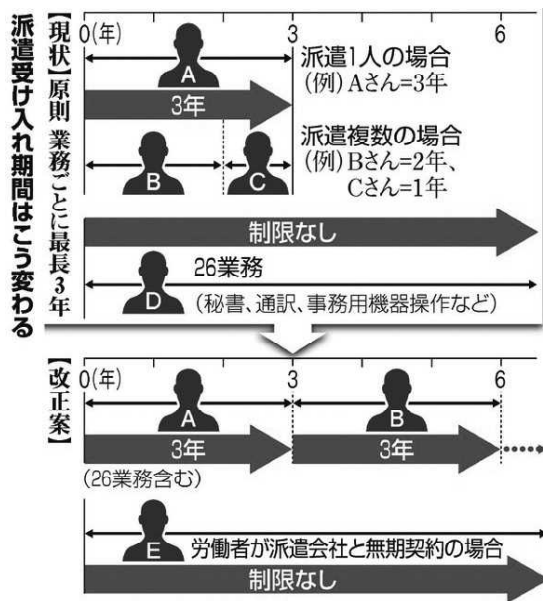
※※ ILO181 号条約（民間職業仲介事業所に関する条約）1997 年採択 1999 年批准

ILO において、96 号条約（有料職業紹介所条約）が労働者派遣事業に適用されるかなどが議論されてきたが、さまざまな形態の「有料職業紹介所」が存在し、労働者保護の必要性が高まっていることなどから、新条約を策定する方針が打ち立てられた。条約の適用対象は「民間職業紹介所」であり、狭義の職業紹介所および求職情報サービスとともに、労働者派遣事業もこれに含まれる。条約は、労働者保護（求職者からの手数料の禁止、プライバシー保護、均等待遇）、並びに派遣労働者に特化した保護（結社の自由、団交、最低賃金、労働時間その他の労働条件、職業訓練の機会、労災補償等）を定めるとともに、適用対象をすべての労働者を原則としつつ、「特定の状況下」にある場合は適用除外できると来ている。

中職審小委員会報告は、「条約 2 条の趣旨等に踏まえると、労働者派遣による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にすることが（いわゆるネガティブリスト方式を採用すること）が適当である」と指摘する。ポジティブリスト方式でも条約に反しないとの考えが有力に主張されたが、

1999 年改正では、常用雇用型のみならず登録型においても、ネガティブリスト方式が採り入れられた。

- b. 受入期間の上限
 - ・ 専門業務（26 業務）等は 3 年間、その他の業務は 1 年間
 - c. 派遣先の直接雇用との勧告制度、優先雇用の努力義務新設
 - d. 派遣労働者の保護措置新設
 - e. 紹介予定派遣解禁
 - f. 病院・診療所における医療関係業務の派遣：一部解禁（2003 年 3 月）
 - g. 物の製造業の派遣：解禁（2004 年 3 月）当初 1 年間、07 年 3 月から 3 年に延長
- ⑨ 2003 年改正
- a. 受入期間の上限→専門業務は廃止、その他の業務は 3 年に延長
 - b. 雇用契約申込義務の創設
 - c. 紹介予定派遣の事前面接解禁
- ⑩ 2009 年 6 月、民主、社民、国民新党「派遣法改正野党三党案」
- a. 名称「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などに関する法律」
 - b. 製造業派遣の禁止（10 年改正案→常時雇用は例外、12 年改正→削除）
 - c. 常時雇用する労働者以外の労働者派遣の禁止・日雇い派遣の原則禁止（10 年改正案→例外規定、12 年改正→削除）
 - d. 2 月以内の有期雇用契約を禁止（12 年改正→30 日以内）
 - e. グループ企業集団を 1 派遣先とみなし、1 年度で 8 割を超える役務の集中提供を禁止
 - f. 派遣先への罰則の新設
 - g. 違法派遣の場合の派遣先への直接雇用みなし規定を新設
 - h. 派遣労働者の均等待遇確保の義務化（10 年改正案→均衡考慮配慮義務）
 - i. 派遣労働者所属労組に対する派遣先の団体交渉応諾を義務化（10 年改正案→削除）
- ⑪ 2012 年改正のポイント
- a. 09 年野党三党案、10 年改正案を骨抜きに
 - b. 労働契約申込みなし制度（40 条 6 2015 年 10 月施行）
 - ・ 派遣禁止業務への派遣、二重派遣、派遣可能期間を超える役務の提供、偽装請負などを行った場合、派遣先は、①その時点において、②派遣労働者に対して、③労働契約の申込をしたものとみなす
- ⑫ 2015 年改正
- a. 派遣期間の制限→業務による区分の廃止
（従来）26 業務以外→原則 1 年、最長 3 年 26 業務→期間制限の対象外
（改正）有期雇用→上限 3 年 無期雇用→期間制限の対象外



- b. 一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業の区分の廃止→すべて許可制に
c. 団交応諾について→附帯決議「検討」、派遣先指針「留意」

(4) 諸外国の労働者派遣法

① ドイツ (大橋範雄)

- ・ ドイツでは派遣＝私的職業紹介。67年、連邦憲法裁判所が「私的職業紹介の禁止」を違憲と判断→72年派遣法制定
- ・ 労働組合は強く反発→①使用者責任の曖昧化、②派遣労働が常用代替として利用され、雇用の機会が奪われる
- ・ 派遣業の許可取得の義務化 無許可派遣の場合は派遣先と派遣労働者の間に擬制労働関係が成立する
- ・ 派遣制限期間の上限撤廃 (2002年) → 08年 EU 派遣指令「派遣は臨時労働である」 → 2011年改正「派遣労働の濫用阻止と派遣労働者の保護」

② フランス (矢野昌弘)

- ・ 「派遣労働契約は、いかなる事由であっても、企業の通常かつ恒常的な活動に係わる雇用に持続的に充てることを目的としてはならず、そのような効果をもたらしてはならない」
- ・ 専門の要件を満たす労働者派遣事業主以外は、労働者派遣事業を行うことが禁止
- ・ 労働者派遣契約が法律の規定に適合していない場合に、罰則の規定を受けるのは、ユーザー企業
- ・ 不法行為における使用者責任は、ほとんどの判例がユーザー企業に追わせている
- ・ 派遣就労を適正にする責任を負うのはユーザー企業であり、派遣就労において使用者としての責任を負うのも原則としてユーザー企業
- ・ フランスでは、事業規制を通じてではなく、営利目的での労働者供給という法律関係の形成自体を禁止しており、その該当性判断において労働者保護に欠ける点の有無が重視される

③ 韓国 (脇田滋)

- ・ 90年代以降、経済界が日本等での派遣合法化を根拠に、規制緩和と派遣労働制度導入を主張→ IMF が介入した経済危機を背景に、98年「派遣労働者保護法」制定
- ・ 民主労総は98年5・26～27ゼネストを頂点とする激烈な反対闘争を展開したが、阻止できなかった
- ・ 韓国派遣法の特徴→派遣先、派遣元双方に罰則規定
- ・ 06年「非正規職保護法」→派遣労働、期間制労働（有期雇用）、時間制（パートタイム）を対象に①最長2年で正規職に転換、②正規職との差別禁止、差別是正
- ・ 企業は期間制労働の規制を回避するため、社内下請、違法派遣が拡大
- ・ 大法院の派遣・社内下請をめぐる判決

| 事件名 | 判決年月日 | 業種 | 判決要旨 |
|-----------------------|------------|-------|---------------------------|
| SKインサイト 코리아事件 | 2003年9月23日 | 物流・販売 | 下請に実態なく、元請けとの黙示の労働契約認定 |
| 現代尾浦造船 船事件 | 2008年7月10日 | 造船・修理 | 下請に実態なく、元請けとの黙示の労働契約認定 |
| イエスコ事件 | 2008年9月18日 | サービス | 不法派遣で2年経過後の 常用雇用関係認定 |
| 現代重工業 事件 | 2010年3月25日 | 造船 | 下請に実態なく、元請けとの黙示の労働契約認定 |
| 現代自動車 (蔚山工場) 事件 | 2010年7月22日 | 製造業 | 不法派遣で2年経過後の 常用雇用関係認定 |
| 錦湖タイヤ事 件 | 2011年7月1日 | 製造業 | 不法派遣で2年経過後の 常用雇用関係認定 |
| GM大宇事件 | 2013年2月28日 | 製造業 | 派遣法違反の社内下請 受入に罰則適用(刑事) |

- ・ 偽装請負で受入企業の刑事責任を問う裁判は、日本ではほとんど見られないが、①韓国派遣法は日本法と違って派遣法違反について、派遣元だけでなく派遣先の刑事責任を明記していること、②金属労組が粘り強く違法派遣摘発闘争を継続してきたこと、③政府労働部、検察当局もその不十分さはあるが、違反企業の刑事責任を追及して「特別監督」や起訴を行うなど、労働団体や世論の強い批判のなかで、従来の違法派遣是正に対する消極姿勢を維持できず、厳格に法運用せざるを得ない状況に追い込まれている
- ・ 韓国と比較したとき、日本の立法は派遣先事業主の民事・刑事責任と均等待遇や差別禁止について、極めて貧弱な内容の規定しか存在しない。
- ・ 違法派遣をめぐる裁判では、派遣先と派遣労働者間の雇用関係存在をめぐる点で、日本の裁判所は、労働者保護に消極的で、違法企業擁護では積極的な姿勢が際立っている。
- ・ さらに、日本との大きな違いは、日本の大企業労組が、2008年から2009年、製造

業部門等で「派遣切り」に遭った派遣労働者のために争議や裁判でほとんど支援しなかった。これにたいして韓国では労働組合が粘り強く違法派遣摘発・派遣労働撤廃運動を展開してきた。

- とくに、直用正規労働者だけの企業別組合組織では、派遣・社内下請等の間接雇用問題に本格的な取組みが難しいが、韓国の労働組合運動は、日本の状況を「反面教師」として、企業別組織の制約を超えるために「産業別組織化」を意識的に追求してきた。

(5) まとめ

85年派遣法は、人材派遣業の伸長によって「直接雇用の原則」が、脅かされているのに対して、これを規制するのではなく、「労働者派遣関係」を法認することによって、間接雇用の拡大を促すものであった。

これは、「雇用の流動化」（終身雇用制の解体＝有期雇用への転換）や直接雇用に伴う「雇用責任」、「使用者責任」の回避を望む企業側の要求と合致するものであった。

また有料職業紹介の解禁と人材派遣業の拡大は臨調・行革路線の一環として、職安行政の縮小―「雇用対策の民営化」（中間労働市場論）を図ろうとしていた政府の施策とも合致していた。

そのため、85年派遣法の専門16業種の中には、ビル・駐車場管理やファイリングなどの単純作業が入れられ、後のネガティブリスト方式への布石が打たれていた。

派遣法の大きな転換は、99年、03年改正による対象業務のネガティブリスト方式の採用と製造業への派遣の解禁である。これによってグッドウィルやフルキャストなどに代表されるような悪質な派遣会社が急伸長する。このようにして低賃金労働を大量に生み出すことで日本の大企業は、2002年から2008年まで「いざなぎ景気超え」とよばれる景気拡大による空前の利益を手にした。

しかしそれもリーマンショックによって破綻を来す。その犠牲が集中したのが非正規雇用労働者、派遣労働者である。このとき行われた大量の「派遣切り」が社会問題化し、それまで緩和され続けてきた労働者派遣制度の見直しを求める世論が高まった。

08年に野党3党によって作成された派遣法改正案は、製造業派遣の禁止、日雇い派遣の禁止、派遣先企業の罰則や直接みなし雇用制度など画期的な内容をもっていたが、09年に誕生した民主党政権下で行われた12年改正では、その核心部分のほとんどが骨抜きにされた。

12年末の安倍政権の登場は、「派遣切り」以降、なりを潜めていた悪質・違法な派遣労働を再び登場させる結果となった。たしかに数字だけを見れば、派遣労働者が非正規雇用労働者全体に対して占めるパーセンテージは6%程度すぎない。しかし、その背景では偽装請負や二重派遣などの違法行為などが横行しており、統計上の数字には表れない悪影響を日本の労働環境体に対して及ぼしているのである。

12年改正では、唯一評価できる制度として、労働契約申込みなし制度があったが、それが施行される2015年10月直前に法改正を強行し、企業が恒常的に派遣労働者を使用できるようにした（労働契約申込みなし制度は存続している）。

こうした日本の労働者派遣制度は、諸外国と比較すると、派遣先企業への責任がほとんど問われないことや、派遣労働者の保護が貧弱である点などにおいて極めて劣悪な制度であるといわなければならない。ドイツ、韓国などでは、労働者派遣制度に対して労働組合が激しい反対運動を繰り広げたが、日本においては労働組合による反対運動はほとんど取り込まれなかった。こうした労働運動の否定的現状が、今日の労働者の無権利状態の拡大を許してきたのである。

労働者の基本的な権利を守り、確立するためには、労働運動の再生が急務である。そのためには、なぜ日本の労働組合運動が後退・停滞してきたのか、その総括が必要である。

まず第一に、日本の労働組合は 60 年代後半から急増してきたパートタイム労働者の権利を守るために闘うことができなかつたことがあげられよう。

そして第二に、70 年代半ばのオイルショックから 90 年代初めのバブル崩壊までの過程は、労働組合運動の企業内への封じ込めが進んだことも大きな原因である。

第三に、80 年代の中曽根政権による臨調・行革攻撃—国鉄分割・民営化攻撃と国労の解体、そして総評解散—連合結成という一連の過程は、こうした日本の労働運動総体の後退のなかで起きたことであつた。

こうした現状に対して、70 年代後半から労働運動の再生をめざして、企業別組合から産別組織への転換、産業政策運動や社会的労働運動への挑戦、地域コミュニティユニオンなど各地でさまざまな意欲的な取り組みが行われてきた。

重要なことは、企業内に封じ込められてきた労働組合運動を、社会に向かって開いていくことであろう。それは、今日の労働現場で労働者の人間としての権利と尊厳が著しく侵害され、傷つけられていること、つまり人間として扱われていないということに対する根底的な怒りをベースにした社会的な運動であろう。そこに参加するのは、直接その職場で働いている労働者に限定される必要はない。かつて「企業の塀を越えて」「職場少数を地域多数で」を实践してきた全金労働運動などの先駆的な例に学びつつ、労働運動を再構築していかなければならないということであろう。(了)