

「ガラパゴス化」した 日本の労働者派遣法

—異形化した制度と抜本的見直しの課題—



龍谷大学 名誉教授 わきた しげる
脇田 滋

はじめに

—新型コロナと「派遣切り」の広がり

新型コロナウイルスによって派遣労働者が真っ先に雇用を喪失している。観光業では、登録型派遣形式の「添乗員」が深刻な状況にあることが報道され、他の産業部門でも4月から3ヵ月契約で派遣された労働者が、6月末での雇止めを1ヵ月前に通告される「派遣5月危機」が問題化し、派遣労働の弊害が可視化されている。2008年秋には40万人から100万人の「派遣切り」があったと推定されたが、12年後、新型コロナではそれ以上に大規模で長期に続く雇用危機が危惧されている。

2009年以降、派遣労働者保護を目的とする法改正議論があったが、派遣労働の状況は大きく改善されていないと言わざるを得ない。本稿では、紆余曲折を経て世界標準から大きくかけ離れた「異形な日本的派遣労働制度」を生み出した2015年派遣法改正に至る経過を振り返り、今後の立法改正の課題を検討したい。^{*1}

1 日本の労働者派遣法の特徴

1985年「労働者派遣法」(当初の法律の名称は「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」)が制定された。1947年職業安定法(以下、職安法)第44条は、実体を伴わない「偽装請負」形式による「労働者供給事業」を罰則つきで禁止していたが、派遣法は、これを一部解除して「労働者派遣事業」として、労働大臣(当時)による許可と届出受理を要件として合法化することを目的としていた。

当時の立法者である政府・労働省は、1970年代にドイツやフランスなど欧州諸国で合法化されたことを理由に、派遣労働の導入を正当化した。しかし、欧州と日本における派遣労働をめぐる背景に決定的な違いがあり、政府が示す派遣法制定の理由は欺瞞に満ちたものであった。^{*2}

(1) 違法慣行を合法化して新たなルールで規制
職安法違反摘発が、民放労連などの取り組みで一定の広がりを見せていた。ただ、職安法による規制があるのに、労働行政は、偽装請負による労働者供給事業を十分に取締ることがなかった。しかし、派遣法推進者が主張したのは、「蔓延した偽装請負慣行を、いまさら禁止し取締まるのは非現実的」という議論であった。

ところが、85年段階では、政府は、取締・監督責任を厳格に果たすという建前であったが、86年の法施行後、派遣法によって偽装請負は規制されるどころか、放置・法認されて巨大な人材ビジネスとして蔓延した。

そして、派遣法の相次ぐ改正の中で、派遣労働や偽装請負についての全面的な官庁調査・統計はほとんど行われなかった。

(2) 「一時的労働」(temporary work)を「派遣労働」にすり替え

欧米では臨時的(一時的)労働(temporary work)の慣行が広がり、それが法規制化された。一時的に業務量が増えて労働者を導入する必要がある場合に、特定の業者を通じて労働者の紹介を受けるので、期間限定が大前提になっていた。業務が一定期間を超えて恒常的業務になったときには、労働者を常用雇用(permanent work)にすることがこの労働慣行の基本であった。85年法は、これと意図的にすり替えて偽装請負を派遣労働と呼んだのである。

(3) 対象業務限定方式

政府は、「専門業務」と「特別の雇用管理が必要な業務」を対象業務として政令で限定することが、日本の派遣労働法の特徴であると強調した。しかし、政令が指定した業務は、専門性のある業務とは言えないものが多く、企業が、「業務の外注化」を進めていたものを「派遣対象業務」にしたというのが現実であった。とくに、雇用平等が求められていた女性を派遣労働者化する目的で「ファイリング」「事務機器操作」など、専門的とは言い難い業務が対象業務化された。また、情報処理関連業務も正社員雇用になじまないとして派遣(ないしは請負)形式で外注化の対象となった。

(4) 均等待遇規定なしの派遣法

日本では、企業単位に労働条件が決まり、企業

間の格差が大きい。欧州諸国では、日本と違い、産業別労使団体による労働協約で職種別の賃金など、労働条件の大部分を定める超企業的労働条件設定慣行が確立していた。それにもかかわらず、フランス、ドイツなどの先行派遣法は、派遣労働者と派遣先労働者の「均等待遇」規定を明文で規定していた。しかし、日本の派遣法には、85年制定から33年間、「均等待遇」が規定されなかった。2018年改正まで、均等待遇保障がない世界唯一の派遣法であった。

(5) 水平的使用者責任配分=派遣労働者の保護欠如

85年法は、法律の名称からも派遣労働者保護でなく、労働者派遣事業の経営を合法化することを目的とする「事業法」の面が強かった。とくに、労働基準法や労働安全衛生法などの既存の労働者保護法令の使用者を共同責任や連帯責任を定めることなく、派遣元と派遣先に「水平的配分」するに過ぎない。とくに、経済的実体が乏しい「派遣元」を重視する使用者責任配分によって、本来の労働力利用者=派遣先企業の責任回避を助長し、その結果、派遣元、派遣先の使用者責任が曖昧になり、特殊な三者構造の中で、弱い立場に立たされる派遣労働者の保護が大きく欠くことになっている。

2 派遣法改正

— 33年間の目まぐるしい変遷

(1) 雇用三分化から派遣対象業務自由化へ(95-99年)

1986年派遣法が施行されて10年間、その弊害は労働社会においてはまだ限定的かつ例外的であった。一部の職種や産業部門を除いて、労働組合が取り上げることも、労働裁判になることもほとんどなく、一般的には派遣労働の問題が深刻なものとして大きく論議されることは少なかった。

労働者派遣法改正関連年表

1985年	労働者派遣法制定〔対象13業務→16業務〕
1986年	労働者派遣法施行
1995年	日経連「新時代の『日本的経営』」〔雇用3分化論〕
1996年	労働者派遣法改正〔対象26業務〕
1999年	労働者派遣法改正 〔対象業務原則自由化、期間制限なし(A規制)、上限1年(B規制)〕
2003年	労働者派遣法改正〔製造業対象業務化、原則1年、更新上限3年(B規制)〕
2005年	製造業での偽装請負社会問題化
2006年	厚労省、偽装請負対応、「2009年問題」対応通達
2008年	松下PDP偽装請負裁判・大阪高裁判決 「派遣切り」〔リーマンショック、「2009年問題」対策〕
2009年	野党3党(民主、社民、国民新)労働者派遣法改正案 総選挙〔労働者派遣法改正が争点に〕 連立政権、労働者派遣法改正政府案 松下PDP事件・最高裁判決
2012年	労働者派遣法改正〔日雇派遣一部禁止、派遣先直接雇用〕
2012年	安倍第2次政権発足
2015年	労働者派遣法改正〔業務区分なく、派遣受入期間一定要件で制限なしに〕
2019年	労働者派遣法改正〔均等・均衡待遇規定〕
2020年	「派遣切り」〔新型コロナ事態〕

しかし、女性の事務労働、情報処理サービス、ビル管理など、外注化の拡大が進む中で、労働社会において派遣労働が着実に広がり、定着し始めていた。労働者にとっては、雇用不安定、差別的低賃金、特別な保護なし、労働組合加入困難という否定面しかないが、それと裏腹に、最終利用者(end user)である企業側(派遣先)にとっては「大きなメリット」と受け止められた。

10年間の法運用の中で、経営者の多くは、派遣労働者は正社員と同一の労働を担当させても、①人員整理が容易で、②重くなる人件費負担不要で、③男女平等待遇責任を回避でき、④組合との交渉

も不要な、きわめて好都合な労働力であることを、強く実感した。そして90年代以降、経済団体は共通して、当時台頭していた「新自由主義」の規制緩和論に呼応して、とくに、労働分野における規制緩和の筆頭項目に、派遣労働に対する法規制緩和を挙げ続けたのである。

さらに、1995年、日経連は「新時代の『日本的経営』」という提言の中で、「雇用三分化論」を提案し、従来の労働法や雇用政策の「標準労働者モデル」であった正社員ではなく、派遣労働をはじめとする非正規雇用を含めた多様な雇用形態を活用して、労働者を企業の都合に応じて利用し、使い捨てる

「雇用ポートフォリオ」の考え方へ大きく転換する方向を提示した。

政府は、こうした経済界の要望に応じて96年、99年と連続して派遣法改正案を国会に上程した。96年改正は、対象業務の種類を16から26に拡大することが主な改正内容であった。業務限定方式を維持していたが、追加業務は区分に具体性がなく、対象範囲が飛躍的に拡大して「限定」方式の趣旨を大きく逸脱する改正であった。ところが、96年改正からわずか3年後に、禁止業務以外をすべて派遣対象業務化し、原則と例外を入れ替える「ネガティブ・リスト方式」を採用すべきだとの主張が経営側から強く主張されることになった。そして、わずか3年後の99年に、その主張に沿って、「対象業務の原則自由化」を目的とする派遣法改正が行われることになった。

社会党を含む当時の政権が進めた96年法改正には、連合など労働側も明確な反対をしなかった。しかし、99年法改正には、労働団体が初めて共通して反対の態度を示すことになった。政府審議会では、改正案に労働側が反対したために、使用者側・公益側の委員だけの賛成で改正案が通過した。従来の常用雇用(正社員雇用)に代替してほとんどすべて業務が派遣対象業務になることに、労働団体が共通して危惧を抱いたのである。

国会に上程された改正法案は、85年法以来の派遣法の根本的欠陥を何ら改善することなく、対象業務の自由化を容認することが中心的内容であった。ただ、労働団体が共通して提起する「常用代替」への危惧に対して「妥協的」に、正社員が担当してきた業務(=「新自由化業務」)については、従来の派遣対象26業務とは異なって、新たに特別な法規制を導入することになった。つまり、99年改正派遣法は、①多くの弊害を維持したままの派遣対象拡大、②従来26業務の期間制限排除、③「新自由化業務」についての新規制という、同一法律内で矛盾や不整合を含む複雑な法規制を導入した。

(1) 多くの派遣労働の弊害への対応なし

99年改正法は、派遣労働の弊害について特別な改善なしに、対象業務の原則自由化で弊害を一般化させるものであった。改正法施行後すぐ(2000年代初め)に、製造業派遣や日雇派遣など、劣悪労働が大きく広がり、派遣労働の弊害が日本の雇用社会全体を劣化させたことが顕在化することになった。

(2) 従来26業務の派遣受入れ期間制限排除(以下、A規制)

従来の26業務については、期間制限なく派遣を受け入れること容認されたが、その一方、国際的には当然の「均等待遇」規定は導入されなかった。一時的労働(temporary work)として派遣労働を期間限定する世界の法規制とは対照的に「長期の派遣」を追認することになった。労働組合も、この問題点には大きな関心を示さず、取り上げられることは少ない。しかし、受入が長期になるほど同一労働の正社員と派遣労働者間の待遇格差についてその合理的根拠が重大な問題点として残ることになった。

(3) 新自由化業務の派遣受入期間制限(以下、B規制)

「新自由化業務」については、派遣先の事業所・業務単位で、派遣受け入れ期間を1年に限定する(1年ルール)という特別な規制が導入された。この規制は、派遣労働について世界標準の期間制限を導入したこと、また、労働者単位でなく、派遣先の事業所・業務単位に制限を加えたものである。これは、恒常的業務については常用雇用を原則として派遣労働について「常用代替禁止」の考え方を反映した、きわめて積極的な規制であった。ただ、その一方、同じ法律の中で、期間制限のない26業務と、1年上限の新自由化業務という、大きく異なる2種類の規制(A規制、B規制)を含むことになった。

この99年改正法は、多くの矛盾や対立点を含んでいたため、その後10年間の政治的社会的状況の変化の中で、目まぐるしい変遷を辿ることになった。^{*3}

(2) 製造業偽装請負、「2009年問題」(2003年改正～派遣切り)

99年法をめぐって、経営側は、派遣の対象業務自由化を主張した。しかし、連合を含む労働団体の抵抗を受けて「派遣による常用代替禁止」の考え方に基づいて、経営側が望まないB規制が新たに追加されることになった。そして、対象業務の中で本来であれば派遣自由化対象となる「製造業」について暫定的に適用除外にする改正内容が、立法過程で、突然、持ち込まれた。経営側は、製造業務が「新自由化業務」として新たな規制(B規制)を受けられることを警戒したからである。これは、「例外的ない派遣対象業務自由化」を主唱していた経営側による、一般には理解し難い矛盾した主張であった。

経営側の矛盾した態度の背景には、製造業現場で偽装請負形式の間接雇用が広がっていた現実があった。本来、85年段階で偽装請負を法のルール下に置くことが派遣法改正の理由の一つとされた。偽装請負は、許可を受けない労働者派遣に該当して、禁止されるべき違法派遣であった。しかし、政府・労働行政は積極的に取り締まらず、製造業現場には事業場内下請形式の協力会社など、偽装請負＝違法派遣が蔓延していたのである。経営側は、その現実をそのまま追認する形での製造業での派遣解禁に期待していたが、99年法には、経営側の意に反する「1年ルール」(B規制)が導入されてしまった。そこで、急遽、製造業について対象業務化延期という矛盾した主張をすることになったと思われる。

そして、2003年に派遣法が改正された。主な改正点は、B規制について「1年は短すぎる」という経営側の要望に応じて、派遣受入期間が3年に延長された(3年ルール)。また、適用除外されていた製造業も派遣対象業務になった。ところが、NHK番組「フリーター漂流」(2005年)など、製造大企業の現場に法施行後、偽装請負が蔓延していることがマスコミで報道された。世界有数の日本企業が莫

大な利益を上げる一方、製造現場や系列企業では、若い男性を含む多くの派遣労働者が不安定で劣悪な就労と生活を過ごしていることが明らかになった。これらの労働者は「働く貧困(working poor)」と呼ばれることになり、「社会的格差」が雇用形態に深く関連していることが社会全体に大きな衝撃を与えた。

とくに、04年3月に改正法が施行された製造企業に解禁された労働者派遣が導入されているはずであったのに、依然として偽装請負が蔓延していることに大きな注目が集まった。メディアで繰り返し報道される中で、労働行政もようやく偽装請負取締りに動き出すことになった。利用企業に直接雇用を義務づけたり、場合によっては職安法違反として罰則適用も選択可能であった。しかし、労働行政は毅然とした態度をとらず、偽装請負の労働者派遣への転換を「指導」するにとどまった。

06年には、各地で偽装請負摘発闘争が展開され、労働局が適法派遣への切り替えを受入れ企業に指導する例が多く見られるようになった。そして、派遣先での直接雇用を争う裁判が起きたが、その一つである「松下PDP裁判」では、08年4月25日、大阪高裁が地裁判決を逆転して、利用企業との雇用関係存在を認める判断を下した。

その一方、経営者は、偽装請負に代わる労働者派遣では上限3年を超えると事業所・工場全体で派遣受入れが違法となることから、偽装請負の取り締まりが本格的に始まった06年から3年後の09年以降は、派遣労働者の正規雇用転換を迫られるとし、これを「雇用強制」とか、「2009年問題」として警戒する議論をしていた。ところが、偶々、08年秋になって、「リーマン・ショック」に伴う経済危機が発生したので、経営者は、これを口実に「2009年問題」回避の意図で、「派遣切り」を強行した。

(3) 三党合意から連立政権へ(2009年)

08年秋から09年春にかけて、製造部門大企業で働いていた派遣、有期など約40万人の労働者が、

雇止め、中途解約、解雇などで職場を失い、住居を失う人も少なくなかった。当時、製造大企業は莫大な利益を上げて株主への配当をしていたが、「派遣切り」が強行された。また、これに抵抗する労働組合はほとんど見られなかったが、ホームレス状態になった労働者を救済するために、市民・労働団体がボランティアで各地に「年越し派遣村」を設置する支援活動を展開した。

企業への社会的批判が高まる中、貧困・格差の拡大と、それを生み出した労働分野での規制緩和として、経営側が追求し続けた労働者派遣拡大の是非が大きな争点となった。とくに、「製造業派遣」や、派遣子会社が、親会社やグループ会社だけを派遣先とする「専ら派遣」、短期に派遣先だけでなく、派遣元が次々に変わる「登録型派遣」、その延長としての「日雇派遣」などの規制が議論されることになった。とくに、偽装請負の規制のためには、利用企業である派遣先の「みなし雇用責任」を立法で明確化すること、さらに、派遣法運用の中で早くから指摘されていた「均等待遇保障」「派遣元のマージン規制」の必要性が提起された。

そして、09年秋の総選挙前の6月、当時の野党三党(民主党、社民党、国民新党)が、労働者保護を基調とした派遣法改正案に合意した(野党三党案)。その主な内容は次の通りであった。

- (1) 労働者保護を法目的に加えること
- (2) 弊害が際立つ「日雇い派遣」「登録型派遣」「製造業派遣」を原則禁止すること
- (3) 派遣先責任の強化として12項目(①労働者派遣契約の遵守、②年休取得を理由とする不利益取扱い禁止、③育休を理由とする不利益取扱いなどの禁上、④未払賃金に関する責任、⑤健康保険の保険料などに関する責任、⑥派遣労働者に対する安全衛生教育、⑦定期健康診断などの代行、⑧労災保険の保険給付請求に係る便宜の供与、⑨性別を理由とする差別禁止、⑩派遣元に対する個人情報提供要求の制限、⑪団体交渉の

応諾、⑫派遣労働者の雇用)

- (4) 違法派遣の場合、派遣先に労働契約申込み義務を課して直接雇用責任を定めること
- (5) 同一業務を行なう正社員と派遣労働者の均等待遇を保障すること

この3党案は、これまでの規制緩和拡大の一連の法改正とは、真逆に、派遣労働者保護を目的とするもので、欧州だけでなく、韓国06年改正法の内容に近づく国際水準の規制内容を含んでいた。

(4) 派遣切り裁判の流れと2012年改正

2008年9月にリーマン・ショックが起こって多くの労働者が「派遣切り」された。しかし、前記・松下PDP件と同様な偽装請負関係であった職場で、高裁での勝利判決を受けて受入企業(派遣先)を被告に、従業員としての地位確認を求める訴訟が全国各地で数多く提起された。

2009年9月、総選挙で勝利した民主党中心の連立政権が発足して、野党三党案に基づく派遣法改正への期待が大きく膨らんだ。しかし、新政権は、改正案を労働政策審議会に諮問したが、同年12月の労政審答申は野党三党案の核心部分である「登録型派遣禁止」と「日雇い派遣禁止」を、多くの例外をつけて容認したものの、「製造業派遣」禁止を除外し、派遣先責任強化をほぼすべて削除して、三党案は事実上、骨抜きにされた。その後、連立が崩れ、民主党単独の政権になったが、翌2010年7月の参院選挙で与党が敗北して多数を失ったため、野党(自民党、公明党)との妥協で、政府案からさらに「登録型派遣原則禁止」関連の規定が削除され、「日雇い派遣」禁止も大幅に後退した形で、国会に提出された法案が、2012年3月28日、成立した。

それでも改正法は、法の目的に「労働者保護」を追加し、従来の法改正とは異なり「規制強化」を基調とするものであった。具体的な改正点として、①日雇派遣の原則禁止、②違法派遣の場合、派遣先が直接雇用申込み「みなし」、③派遣労働者の有期

雇用から無期雇用への転換努力義務、④賃金決定での派遣労働者と同種業務従事派遣先労働者との均衡考慮、⑤派遣料金・マージン率の情報公開義務、⑥中途解約の場合、就業機会確保措置等の義務明示、⑦グループ企業内派遣規制、⑧離職労働者の派遣受入禁止などを規定した。法施行は同年10月1日であったが、②だけは3年遅れの施行とされた。

他方、最高裁は、松下PDP事件について高裁の判断を覆す判決を下した(最二小判2009年12月4日)。その結果、受入企業(派遣先)での雇用関係を争う前記偽装請負関連事件は、少数の例外を除いて、下級審のほとんどが派遣先の雇用責任を否定する判決を下した。これらの判決は、共通して、法律違反があっても、派遣先と派遣労働者の関係について私法的効力を否定する、きわめて不当なものであった。^{*4}

3 2015年派遣法による日本的派遣制度の異形化

(1) 安倍政権による派遣法改正

2012年末に発足した第二次安倍政権は、2012年改正とはまったく逆の方向で、すなわち、経済団体や業界団体が望むとおり再び規制緩和の方向で、改正法施行前に早くも、再改正の議論を開始した。経済団体は、政令指定26業務と指定外業務の区分を廃止し、派遣受入期間制限自体の撤廃を主張した。法案審議では、政府側のミスで、三度も廃案になる前代未聞の経過を経て、第189回国会で、野党の反対を与党が押し切る形で、15年9月11日、改正案が強行可決された。^{*5}

(1) 労働者派遣事業の許可制への一本化

2015年改正法は、労働者派遣事業をすべて、新基準による許可制に変えた。

従来、常用労働者だけを対象とする特定労働者派遣事業は届出受理だけで営業可能であり、雇用主の実体がない零細業者が多いという弊害があっ

た。許可制一本化は当然と言えるが、許可制でも要件は決して厳しくなく、事業所面積では、おおむね20㎡以上とする緩やかすぎる基準は維持された。

従来の許可制は、弊害の多い登録型派遣を行える一般労働者派遣事業を対象にしていた。許可制への一本化は、登録型への一本化と言える。たしかに、情報処理などに多い常用型で10年以上も同じ派遣先で就労する労働者が見られた。差別的劣悪労働条件の問題はあるが、派遣ではあっても「雇用安定」性があった。許可制一本化で、登録型が基本となり、短期契約が一般化することになった。法改正の際に、また、情報処理関連の派遣業者から許可制一本化に反対の声があがり、また、従来の26業務担当派遣労働者からは雇用安定がなくなることへの危惧から強い反対の声が上がった。「許可制一本化」には「登録型=短期雇用への一本化」という裏面があり、派遣労働を、従来以上に不安定雇用化したことを見逃すことはできない。

(2) 労働者派遣の期間制限の見直しと雇用安定措置

改正前は、政令指定「26業務」は派遣受入期間制限がなく(A規制)、それ以外の業務は原則1年、例外として派遣先事業場の過半数労働組合等の意見聴取で更新することができ、3年上限となっていた(B規制)。改正法施行で労働者派遣は業務による区別がなくなり、すべての業務で、①派遣先事業所単位に、派遣受入可能期間は原則3年上限とされ、3年を超える場合は、過半数労働組合等の意見を聴取しなければならない。②同一の労働者を、派遣先事業所の同一「組織単位」(いわゆる「課」や「グループ」等)に受入可能な期間は3年上限となった。①の要件で、組織単位が変われば同一労働者の派遣受入が可能である。なお、①と②の期間制限双方に、それぞれ3ヵ月の「クーリング期間」が認められた。

ただし、期間制限の例外として、a) 派遣元で無期雇用の労働者、b) 60歳以上の労働者、c) 終期が明確な有期プロジェクト業務、d) 日数限定

特集3 現行派遣法の現状と課題 ～雇用申込みみなし制度～

業務(1か月の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ10日以下)、e)産休、育休、介休等取得労働者の代替業務での派遣には期間制限がない。

派遣元は、労働者が派遣元で定期雇用の場合、雇用期間など対象者に応じて、派遣終了後にその雇用を継続させるための措置を講じなければならない。この雇用安定措置としては、①派遣先への直接雇用依頼、②新たな派遣先提供(合理的なものに限る)、③派遣元での無期雇用、④その他(有給教育訓練、紹介予定派遣など)が挙げられている。

〈3〉 キャリアアップ措置と均衡待遇の推進

派遣元は、派遣労働者のキャリアアップを図るため、段階的・体系的な教育訓練とキャリア・コンサルティングを実施する義務を負う。同種業務に従事する派遣労働者と派遣先労働者の待遇の均衡を図るため、派遣元と派遣先に、それぞれ新たな責務が課された。

〈4〉 労働契約申込みみなし制度

2012年改正で施行が3年後に延期された規定が、2015年9月30日から施行された。つまり、次の①

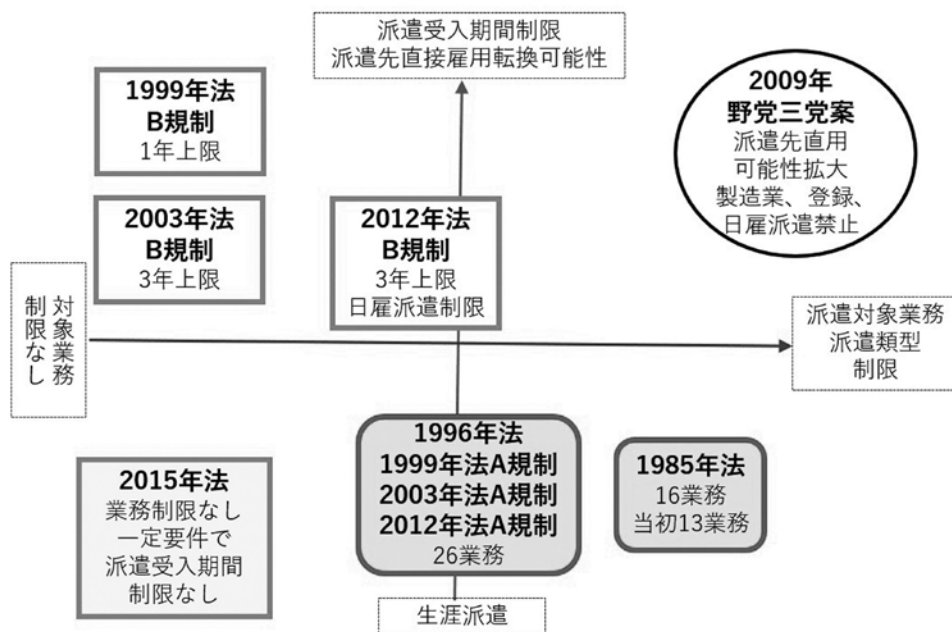
～④の違法派遣の場合、その時点で派遣先は派遣労働者に、派遣元での労働条件と同一条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなされることになった。違法派遣の4類型は、①禁止業務派遣、②無許可派遣、③期間制限(事業所単位、個人単位のいずれかに)違反、④偽装請負である。ただし、派遣先が違法派遣に該当することを知らず、かつ、知らなかったことに過失がなかったときはみなし規制を受けない。

(2) 30年に及ぶ派遣法改正(小括)

1985年から2015年まで、労働者派遣法は図のように、目まぐるしい変遷を示した。

1985年、期間限定規制抜きで対象13業務から出発した日本の派遣労働制度は、90年代に経済団体の新自由主義的な労働法規制緩和の執拗な主張に基づいて、96年、99年、12年とほぼすべての業務に対象を拡大した。99年法は従来の26業務の期間無限定(A規制)とは異なる、新自由化業務の期間限定(B規制)に派遣法規制が二分化した。

(図) 労働者派遣法の30年間の法改正の概要



2008年の「派遣切り」は派遣労働の弊害を浮き彫りにして、労働者保護を目的とする法改正が重要な課題となったが、連立政権は労働者保護を法目的に加えたが、2009年の三党案から大きく後退した内容での2012年改正にとどまった。99年法で導入されたB規制は一定期間を経て派遣先に直接雇用を義務づける「出口規制」を前提にしていた。12年改正は、さらに違法派遣の場合の派遣先の労働契約申込みみなし義務を導入した。これに対して企業側は「雇用強制」だと反発を強めていた。

2015年改正は、労働者保護の面が後退して、経済団体や人材ビジネス業界の要望が前面に出た改正であった。業務区分による規制をなくしてA規制に揃え、一定要件を満たせば永続的に派遣受入を可能とすることが法改正の核心であった。とくに、派遣先の直接雇用という欧州や韓国法が定める最も安定した雇用を義務づける「出口規制」はきわめて例外的な場合に限られることになった。

結局、派遣労働者は、生涯にわたって派遣から抜け出す道をほぼ閉ざされることになった。本来「一時的労働」であったはずの派遣労働が日本では国際的な常識とは大きく離れた「異形」の制度として「ガラパゴス化」したと言わざるを得ない。

4 派遣法抜本見直しの必要性和立法の課題

日本の派遣法は、多くの「欺瞞」に満ちた異色の法律として生まれ、政府、経済団体は、労働者保護に欠ける派遣労働を拡大し続けてきた。その結果、企業が莫大な利潤を蓄積する一方、労働者の状況は悪化を続け、派遣労働者は、正社員に代替するフルタイム非正規雇用の典型となり、雇用危機の際に、真っ先に雇用を失う「働く貧困(ワーキング・プア)」として「雇用身分社会」の下層に位置することになった。

こうした派遣労働の弊害を筆者は、①雇用不安定、②同一労働差別待遇、③無権利、労働法上の特別保護なし、④未組織の4点に要約して整理してきた。労働法、労働組合が正規雇用と非正規雇用で大きく二分化され、日本社会における労働法、労働組合は劣化・弱体化してきた。欧州のように非正規雇用をも代表する産別労働組合がない日本では、当事者の合意、契約論、労使自治に任せていては、この歪んだ雇用の二分化を克服することはできない。雇用の二分化を克服するためには、以下のように特別な法的規制導入が不可欠である。^{*6}

(1) 雇用不安定の克服

派遣労働は、間接雇用的一种として、解雇規制を潜脱し、事実上、労働者を痛みなく自由に解雇する目的で導入され、利用されてきた。派遣労働者の雇用安定は、実際の労働力利用者である派遣先への直接雇用を基本とすべきである。1999年法では、新自由化業務のみに1年ルールが定められた(B規制)が、本来、26業務を含めて、派遣受入期間の上限を設定し、それを超えたときの派遣先直接雇用を義務づける法規制が必要である(B規制の全業務への適用)。これは、EU諸国や韓国で既に導入されており、日本もそれに従った世界標準の規制を導入することが不可欠である。「生涯派遣雇用」を生む2015年法の異形の制度は、労働者の団結権や公正な労働条件保障する憲法に違反する疑いがきわめて強いと考える。

(2) 同一労働差別待遇の克服

世界の派遣法には、例外なく均等待遇規定が定められている。しかし、日本の派遣法に均等待遇規定が長く存在しなかった。そして、派遣労働者はほとんどが派遣先労働者(正社員)よりも劣悪な待遇を強いられてきた。EUは指針でパート、有期雇用、派遣労働の非典型雇用について「非差別原則」を導入した。派遣労働指針(2008年)は一番

遅れて成立したが、日本では2018年派遣法改正でようやく均等待遇規定を導入した。

しかし、2018年改正法は、派遣先均等・均衡方式(法第30条の3)とは別に、派遣元での労使協定方式(法第30条の4)の選択を認めた。後者によって、均等待遇規制回避の危険性を指摘せざるを得ない。こうした労使協定方式は廃止し、EU指針が定めるように賃金などの労働条件を含めて同一業務担当の派遣先労働者と同等以上の待遇を保障する規定の導入が必要である。

(3) 労働法上の特別保護

現行派遣法は、労基法などの労働法令を派遣元と派遣先に水平的に配分するに過ぎない。派遣という複雑な三者関係で使用者責任が曖昧になり、そのしわ寄せを労働者が受けている。派遣元と派遣先の共同責任や連帯責任、さらには業界団体と利用企業団体を含めた公正な責任配分の制度的改善が必要である。また、登録型の場合は、派遣元が変わる度に年次有給休暇がゼロにリセットされるなど、長期に働くほど不利になる制度や社会保険、労働保険関連でも派遣労働者が大きな不利を被る制度が少なくない。法施行33年間、派遣労働者についての本格的な実態調査も行われていない。最近では、派遣労働者の労災死亡が目立っている。「危険の外注化・派遣化」が進んでいると危惧される。詳しい実態調査に基づいた労働者保護改善が必要である。

(4) 労働者の孤立、未組織の克服

日本の派遣労働者が劣悪な状況に置かれる大きな理由は、労働組合加入が皆無に近く、集团的労働関係における団結権、団体交渉権、争議権などを行使することが難しいからである。派遣法施行前から事業場内下請労働者を組織した民放労連や、地域労組・ユニオンなどの一部の例外を除けば、労働組合が、派遣労働者を代表して団体交渉や協約適用をする例はほとんど見られない。

EU諸国では、派遣先での正社員と同等以上の待遇を保障する法律や協約が広く存在している。イタリアでは、産業別労働組合が派遣労働部門での全国組織を作り、派遣労働者全体を代表して団体交渉を進め、派遣業団体と全国的労働協約を結び、それが派遣労働者に適用されている。労使共同の福利制度も団体交渉を通じて作られ、業界団体の資金によって、派遣労働者のための保育、育児支援、職業訓練などの制度が機能している。

韓国の民主労総を初めとする労働運動は、欧州型産別組織化を目指しているが、超企業的労働協約締結まではかなりの年月がかかる。それでも、2006年派遣法改正で、均等待遇・差別禁止規定と、2年上限での派遣先直接雇用義務という欧州型の「出口規制」を導入した。そして、2011年以降、国・自治体が先頭に立って派遣を含めた非正規職の正規職転換を大規模に進めている。

日本でも、労組の産別組織化が期待されるが、現状では韓国以上に困難と思われる。当面は、「出口規制」を通じた派遣先直用の立法化が実現可能な目標となる。

筆者は、85年派遣法導入当時、合憲性の問題について大いに悩んだ末に「合憲的限定解釈」論の立場を選び、派遣法解釈を批判的に行ってきた。しかし、99年法が導入したB規制が後退を続け、それさえも否定する2015年法での派遣法改悪によって、日本の派遣労働制度は国際的に余りにも「異形」化したと判断するに至った(ガラパゴス化)。その必然的帰結が、新型コロナによる「派遣切り」の再現である。

現在、改めて労働者派遣法の違憲性について真剣に再考している。とくに、労働組合が派遣労働者の組織化に取り組みず、正規・非正規の二分化を放置している日本では、敢えて、派遣法=違憲論に与して、「派遣法廃止」を主張することが法律家としての役割でないかと考えている。

いずれにしても、非正規雇用や、異形の派遣制

度に依存する企業や、資本主義社会、さらに労働組合は健全とは言えず、そこには「未来がない」と言わざるを得ない。

<脚注>

- *1 筆者の関連文献としては、脇田滋「国際基準にもとづく派遣法抜本改正の課題－共同使用者責任拡大と派遣労働の弊害排除－」労働法律旬報No.1951・52(2020.1.25)71頁以下、同「偽装請負・違法派遣をめぐる行政・裁判の現状と法的課題」労働法律旬報No.1962(2020.6.25)6頁以下、伍賀一道・脇田滋・森崎巖『劣化する雇用』(旬報社、2016年)。
- *2 2015年以前であるが労働者派遣法の全体的な分析、判例、比較法については、和田肇・脇田滋・矢野昌浩編『労働者派遣と法』(日本評論社、2013年)が詳しい。2015年法を含む派遣法改正の変遷については萬井隆令『労働者派遣法論』(旬報社、2017年)15頁以下参照。
- *3 萬井隆令『労働者派遣法論』前掲42頁以下。
- *4 豊川義明『労働法における事実と法－基本権と法解釈の転回』(日本評論社、2019年)78頁以下。
- *5 2015年法については、萬井隆令『労働者派遣法論』前掲62頁以下、中野麻美『新しい労働者派遣法の解説』(旬報社、2017年)、鎌田耕一・諏訪康雄『労働者派遣法』(三省堂、2017年)参照。
- *6 脇田滋「国際労働基準にもとづく派遣法抜本改正の課題」前掲75頁以下参照。