

## 労働者派遣法

## 目立つ法逸脱の「抜け穴探し」

小川英郎／弁護士(ウェール法律事務所)

## 派遣労働特殊な働き方

職業安定法44条は「直接雇用の原則」を定めています。労働契約の当事者間に第三者が介入することによる中間搾取や強制労働の弊害から労働者を保護することが目的です。他人の労働力を利用して利益を上げる以上、雇用責任を果たすべく、本来は直接雇用するべきだという考え方が基本にあります。

派遣労働は、この直接雇用の原則から外れる特殊な働き方といえます。労働者が、自分の雇い主の指示に基づき、雇い主ではない第三者の指揮命令を受けて働くという労働者供給の一類型であり、①派遣元と労働者の間で雇用契約が締結され、②労働者と派遣先との間には直接の契約関係はありません(派遣法2条1号)。「雇用」と「使用」の分離を特徴としています。現行

法の中では唯一、雇用主が労働者を他人の指揮命令下で働かせて利益を得ることを許容する制度です。

本来、直接雇用すべき業務を派遣労働に置き換えることを防止するため、派遣はあくまで「臨時的・一時的」な業務に制限すべきものとされています。これを「常用代替禁止の原則」といいます。

この原則には、現実に直接雇用されて働いている労働者を保護するという目的だけではなく、労働市場全体が不安定な雇用にならないよう、その健全性を維持するという目的も含まれています。

派遣法は85年の制定から改正が重ねられてきました。96年に派遣対象業務が16→26業務に拡大され、99年には製造

業を除き原則自由化、そして04年の製造業務への派遣解禁で自由化の流れは頂点に達しました。

しかしその後、08年のリーマンショックに伴い大量の派遣切りが発生。いとも簡単に契約を打ち切られ、住む場所も失って困窮するなど、その雇用の不安定さや劣悪な労働条件が社会的に批判され、法改正の重要なテーマとなりました。規制緩和の流れに歯止めをかけ、規制強化へと舵を切るべく法改正に向けた運動が起きました。

紆余曲折を経て、昨年10月に規制強化へ舵を切る改正法が施行され、日雇い派遣(日々雇用と30日以内の短期派遣)の原則禁止、マージン率の公開などの規制強化が実現しまし

た。

なお、労働者派遣には「常用型」と「登録型」の2つの類型があります。

常用型は、労働者が派遣会社社に「事実上期間の定めなく雇用されている場合」をいいます。行政の扱いでは無期雇用だけではなく、①有期雇用が反復継続されている者や、②雇い入れの時点で1年を超えて雇用が見込まれるものが含まれています。

登録型は、労働者が派遣会社に登録しておき、派遣先が確保されたら、労働者を派遣して就労させる形態です。派遣先の仕事がなくれば、そのまま仕事がなくなるといえず、派遣切りの被害者の多くは、この登録型派遣です。

## 後絶たぬ違法派遣

99年改正による原則自由化で、現在、派遣禁止業務は①港湾運送業務、②建設業務、③警備業務、④医療関係業務の4つとなっています。

派遣が認められる場合でも、臨時的・一時的業務に限定するという常用代替防止の趣旨から、原則として期間は1年、派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合等の意見聴取をした場合に限り最長3年まで認められます。

この例外として、「専門的な知識が必要とされる業務、ないし特別の雇用管理が必要とされる業務として政令によって定められた業務」については、期間制限がありません。現在26業務が指定されています。

すが、中には「事務用機器操作」「ファイリング」など、専門性に疑問のあるものも含まれています。

一般事務的な業務であるにもかかわらず、期間制限がないものとして長期間、派遣労働をさせる「業務偽装」問題が頻発しています。厚生労働省は「専門26業務派遣適正化プラン」を策定して監督を強化していますが、経済界からは反発が強く、現在の法改正課題の一つとして、政令指定26業務と他の業務を分けて期間制限の有無を決める今の制度自体を撤廃すべきだという議論が出されています。

「偽装請負」の問題もあります。製造現場でいえば、請負会社は受注先のメーカーから独立して仕事をするのが本

来の姿です。ところが、請負会社は労働者をメーカー側の工場に送りこむだけで、メーカー側が指揮監督や勤務管理を行っている実態があります。表向きは請負でも実態は派遣労働、これが偽装請負であり、メーカー側が指揮命令することは脱法行為となります。

社会問題にもなった偽装請負ですが、改正派遣法では、偽装請負等の派遣法違反行為があった場合に、派遣先は派遣労働者に対して直接雇用を申し込んだものとみなされる「直接雇用申込みなし」規定が盛り込まれました(15年施行予定)。派遣先に対するペナルティーです。ただしこの規定も、改正論議の中で「撤廃すべき」との意見が強くなっており、注意が必要です。