

改正派遣法の懸念点と今後の課題



生活研究部門 主任研究員 松浦 民恵
matsuura@nli-research.co.jp

法案提出から実に2年（自民党・公明党政権で廃案になった法案から数えると3年以上）が経過した2012年3月28日に、改正派遣法（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等の一部を改正する法律）が成立した。

成立までの紆余曲折は長く複雑で、わかりにくいものだった。結局のところ改正派遣法はどのような内容で成立し、法改正によって今後どのような影響が考えられるのか。本稿では、過去の派遣法改正の流れを振り返ったうえで、今回の改正派遣法の背景や変遷を概観し、その位置づけや今後の課題について考えてみたいⁱ。

1——派遣法改正の流れと改正派遣法

1 | 過去の規制緩和の流れ

「派遣」は正社員やパートタイム労働者などの直接雇用と異なり、派遣労働者と派遣会社（派遣元）との雇用契約と、派遣先と派遣会社との派遣契約という二つの契約関係によって成り立つ働き方である。「派遣」という働き方が正式に生まれたのは、1986年の派遣法（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ⁱⁱ）の施行によってである。それ以前には、このような働き方は、労働者供給事業（自己の雇用する労働者または自己の支配関係にある労働者を供給契約によって他人に使用させる事業）の一つとして、職業安定法第44条によって包括的に禁止されていた。しかしながら、企業における業務の専門化・外注化の流れ、労働者の就業ニーズの変化を背景として、1986年に派遣法が施行され、派遣労働者の保護を条件に、こうした働き方が法的に認められることとなった。

派遣法施行当初から、「①派遣会社による派遣労働者の搾取を防止すること、②派遣労働者の就業条件を整備し明確化すること、③派遣就業をめぐる労働保護法規上の責任主体を明確にすること、④労働者派遣事業が長期雇用システムを侵食しないようにすること」（菅野（2008）より）という基本的な考え方に基づいて、派遣に関する法規制が定められてきた。

施行当初の派遣労働は、13 業務ⁱⁱⁱ、1 年または 9 ヶ月までの派遣契約（更新は可能）^{iv}という条件付きの、限定的な働き方としてスタートした。しかしながら、派遣労働に対する需要の拡大にともなって、派遣労働に関する規制は、法規制の基本的な考え方を守りつつ、概ね段階的に緩和されてきた（図表 1）。

【図表 1 派遣の対象業務と期間制限】

時 期	対象業務と期間制限			
	13業務 ⇒16業務	26業務	自由化業務	
			その他 業務	製造 業務
1986年制定	1年または 9ヵ月(更新可)	1年(更新可)	禁止	
1996年改正			3年	1年
1999年改正		期間制限撤廃	3年	1年
2004年改正				3年
2007年				

資料：今野・中央職業能力開発協会（2007）等をもとに、筆者作成。

2 | 規制強化への転換

こうした規制緩和の流れは、2008 年前後を境に大きな転機を迎えることとなる（図表 2）。

2007 年から 2008 年にかけて、大手派遣会社 2 社（2007 年 8 月にはフルキャスト、2008 年 1 月にはグッドウィル）に対する業務停止命令が出され、悪質な派遣会社に対する批判の聲が高まった。その後 2008 年 9 月のリーマン・ショックに端を発した景気の急速な悪化を背景に、企業の人員調整が拡大し、いわゆる「派遣切り」が社会問題化した。「派遣切り」の定義は明確ではないが、派遣契約が更新されないことと、派遣契約が中途解除されることでは、本来意味合いが大きく異なる。しかしながら、「派遣切り」という言葉が用いられる際には、両者が混同されている場合が多い。一方、この時期の人員調整において、派遣契約の中途解除が少なくなかったのも事実である。

さらに、2008 年 12 月に、必ずしも「派遣切り」された元派遣社員だけで構成されているわけではなかった「年越し派遣村」が開設され、派遣労働がひとときわ世の中の衆目を集めるなかで、派遣＝不安定な働き方＝貧困、という派遣労働の一面が強調された否定的・固定的な見方が広がった。

このようななか、派遣法の見直しは政治上の重要なテーマとして注目され、その後の政治のパワーバランスの変化のなかで、法案の内容も変容していくこととなる。

【図表 2 改正派遣法の検討経緯と世の中の動き】

年	改正派遣法の検討経緯等	関連する世の中の動き	「派遣法」を含む新聞記事数
2008	11月：派遣法改正案（自民党・公明党案）閣議決定	1月：グッドウィルへの業務停止命令（前年8月にはフルキャストへの業務停止命令） 9月：リーマンショック 12月：年越し派遣村の開設	1～3月：379件、4～6月：337件、7～9月：624件、10～12月：632件
2009	3月：雇用保険の適用範囲拡大（雇用見込み1年以上⇒6ヵ月以上） 6月：派遣法改正案（民主党・社民党・国民新党案）提出 7月：衆議院解散⇒改正案はいずれも廃案	8月：民主党・社民党・国民新党の連立政権の誕生 9月：鳩山内閣発足	1～3月：1,212件、4～6月：392件、7～9月：1,487件、10～12月：531件
2010	2月：「専門26業務派遣適正化プラン」発表（注） 3月：派遣法改正案（民主党・社民党・国民新党案）閣議決定⇒継続審議 4月：雇用保険の適用範囲拡大（雇用見込み6ヵ月以上⇒31日以上） 5月：「専門26業務に関する疑義応答集」発表（注）	5月：社民党が連立政権を離脱 6月：管内閣発足	1～3月：700件、4～6月：1,497件、7～9月：734件、10～12月：649件
2011	11月：派遣法改正案修正合意（民主党・国民新党＋自民党・公明党）	3月：東日本大震災 9月：野田内閣発足	1～3月：273件、4～6月：64件、7～9月：172件、10～12月：438件
2012	3月：改正派遣法成立		1～3月：269件

注：民主党・社民党・国民新党案の閣議決定と前後して、2010年2月には「専門26業務派遣適正化プラン」が、同年5月には「専門26業務に関する疑義応答集」が厚生労働省によって発表され、民主党・社民党・国民新党案における登録型派遣の許容業務（26業務）に禁止予定業務（自由化業務）が混在しないよう、派遣会社等への指導が強化された。

資料：各種資料より、筆者作成。

3 | 改正派遣法の概要

改正派遣法案について、その主な内容の変遷を図表3にまとめた。具体的には、①2008年11月に閣議決定された後に廃案となった自民党・公明党案、②2010年3月に閣議決定され、長く「継続審議」の状態が続いた民主党・社民党・国民新党案、③民主党・国民新党と自民党・公明党の合意によって2012年3月に成立した改正派遣法、の内容を比較している。

自民党・公明党案が登録型派遣（派遣先が決まったところで派遣労働者と派遣会社が雇用契約を締結する形態）や製造業派遣を存置し、派遣労働を通じた「常用化」を模索している一方で、民主党・社民党・国民新党案は登録型派遣や製造業派遣を禁止することによって「無期雇用化」を目指したという点で、両者の法改正のスタンスは大きく異なっていた。

しかしながら、最終的に改正派遣法は自民党・公明党との修正合意によって成立したので、もともと自民党・公明党が提出した法案の内容に盛り込まれていた事項についても、復活・存置もしくは微修正にとどまっている部分が多い。逆に、民主党・社民党・国民新党案に盛り込まれていた登録型派遣や製造業派遣の原則禁止は削除され、違法派遣の場合には派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなされる「みなし雇用」の導入についても3年の猶予期間が設けられることになった。

【図表3 改正派遣法案の内容の変遷】

26 業務	自由化 業務		【2008年11月閣議決定】 自民党・公明党案⇒廃案	26 業務	自由化 業務		【2010年3月閣議決定】 民主党・社民党・国民新 党案	26 業務	自由化 業務		【2012年3月成立】 民主党・国民新党と自民 党・公明党が修正合意⇒ 成立
	その他	製造			その他	製造			その他	製造	
期間 制限 なし	期間 制限 3年		①事業規制の強化 ・日雇い派遣(日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者の派遣)の原則禁止 ・グループ企業内派遣の8割規制(離職した労働者の離職後1年以内の派遣労働者としての受け入れも禁止)	禁止 常時雇用の派遣はOK		①事業規制の強化 ・登録型派遣の原則禁止(26業務を除く) ・製造業務派遣の原則禁止 (常時雇用の派遣等を除く)	期間 制限 なし		期間 制限 3年		①事業規制の強化 ・登録型派遣の原則禁止⇒削除 ・製造業務派遣の原則禁止⇒削除 ・2ヵ月以内の日雇い派遣の原則禁止⇒期間を30日以内に緩和(適正な雇用管理に支障がない業務、雇用機会の確保が特に困難な労働者の雇用継続等を図る場合はOK)
			②派遣労働者の常用化や待遇の改善 ・登録型派遣労働者の常用雇用への転換推進措置の努力義務化 ・同種の業務に係る一般の賃金水準等を考慮した賃金決定や、就業・教育訓練の機会の確保等の努力義務化 ・派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合(いわゆるマージン率)などの情報公開を義務化 ・雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、賃金額の見込みなどの説明を義務化 ・常用型派遣に関する特別対応(①労働契約申込義務の適用対象から除外、②派遣労働者の特定(事前面接等)を解禁)			②派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善 ・常用雇用への転換推進措置⇒無期雇用への転換推進措置 ・同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮 ・1人当たりの派遣料金の額を明示 ・派遣契約解除の際、派遣元及び派遣先における派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当等の支払いに要する費用負担の措置を義務化 ・常用型派遣に関する特別対応⇒②は見送り					
			③違法派遣に対する迅速・的確な対処 ・違法派遣かつ派遣先に一定の責任があり、派遣労働者が希望する場合、派遣先が派遣労働者に①労働契約の申し込み、②賃金その他の労働条件を低下させることのないようにすること、を勧告 ・派遣先の法違反に対する是正措置の強化 ・労働者派遣事業の許可等の欠格事由の整備			③違法派遣に対する迅速・的確な対処 ・違法派遣の場合の勧告⇒労働契約を申し込みだもののみならず「みなし雇用」					③違法派遣に対する迅速・的確な対処 ・「みなし雇用」の導入に3年の猶予期間

注1：自民党・公明党案のポイントと、その後の修正・変更内容を主に記載している。

注2：太字部分は、改正派遣法に盛り込まれている内容。

資料：厚生労働省資料より、筆者作成。

改正派遣法のポイントを図表4に改めて整理した。改正派遣法には、新たな規制として、日雇派遣（日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣）の原則禁止、グループ企業内派遣に対する規制の導入、派遣労働者の無期雇用への転換推進措置の努力義務化、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡の考慮、いわゆるマージン率（（派遣料金－派遣労働者の賃金）／派遣料金）や派遣料金の情報公開、派遣契約解除の際の派遣元及び派遣先の義務、「みなし雇用」の導入、派遣事業許可の欠格事由の整備等が盛り込まれた。改正派遣法は、「みなし雇用」の導入（法施行から3年後）を除いて、公布の日（2012年4月6日）から6ヵ月以内の政令で定める日に施行される。なお、登録型派遣、製造業務派遣、特定労働者派遣事業の在り方については、引き続きの検討事項として明記された。

【図表4 改正派遣法のポイント】

事業規制の強化	<ul style="list-style-type: none"> ・日雇派遣（日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣）の原則禁止（適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務の場合、雇用機会の確保が特に困難な場合等は例外） ・グループ企業内派遣の8割規制、離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止
派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務化 ・派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮 ・派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合（いわゆるマージン率）などの情報公開の義務化 ・雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示 ・労働者派遣契約の解除の際の、派遣元及び派遣先における派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当等の支払いに要する費用負担等の措置の義務化
違法派遣に対する迅速・的確な対応	<ul style="list-style-type: none"> ・違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす ・処分逃れを防止するため労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備
※ そのほか、法律の名称に「派遣労働者の保護」を明記し、「派遣労働者の保護・雇用の安定」を目的規定に明記。 ※ 「登録型派遣の在り方」、「製造業務派遣の在り方」、「特定労働者派遣事業の在り方」を検討事項とする。	
施行期日：公布の日から6ヵ月以内の政令で定める日（労働契約申込みみなし制度の施行日は、法の施行から3年経過後）	

資料：厚生労働省資料より。

2——改正派遣法の懸念点と今後の課題

法案の内容は大きく変容したものの、派遣法見直しの背景に、従来の派遣システムが派遣労働者の保護という面で十分に機能していなかったことを課題と捉え、それを改善しようとする意図があったことは理解できる。確かに、従来の派遣システムでは、法制度に違反する悪質な派遣会社を排除しきれなかった。また、派遣という働き方を通じたスキルの向上等が時給の上昇につながりにくい面や、正社員になりたい派遣労働者が派遣という働き方に固定化される面も確かにあった。

ただし、重要なのは、改正派遣法が、その目的のとおり派遣労働者の保護につながるのかという点である。改正派遣法に盛り込まれた内容のうち、派遣契約解除の際の派遣元及び派遣先の義務の明文化、派遣事業許可の欠格事由の整備等については、派遣労働者の保護に直結することが期待できる。一方、改正派遣法のなかには、必ずしも労働者の保護につながらず、むしろマイナスの影響が懸念される内容も含まれている。また、今回の改正には盛り込まれていないものの、労働者保護の観点から今後検討すべき点も残されていると考えられる。

ここでは、改正派遣法の次の論点、すなわち改正派遣法の懸念点と今後検討すべき課題について述べることにしたい。

1 | 改正派遣法の懸念点

①事業規制の強化は労働者保護につながるか

日雇派遣については、あまりにも短期であるがゆえに派遣元・派遣先双方で必要な雇用管理責任が果たされていないことが問題とされ、規制が強化された。ただ、違法派遣の取締りが不十分であることが問題の本質であるとするれば、その対策として日雇派遣を禁止することが妥当かどうかは、議論の余地があろう。

むしろ心配されるのは、日雇派遣労働者の雇用問題である。何らかの事情があって日雇派遣に従事しており、長期の派遣や直接雇用の求職が難しいとすれば、規制されていない単なる「日雇」に移行するか、もしくは仕事を失う懸念が大きい。制度を根こそぎ規制することによって、日雇派遣におけ

る違法派遣は減るだろうが、労働者の保護という面ではむしろマイナスになる恐れがある。

グループ企業派遣については、本来直接雇用すべき者の労働条件引き下げのために、派遣として就労させる第二人事部的なものであるとみなされ、規制が強化された。この改正によって、規制にかかる資本系派遣会社が経営を存続させるためには、グループ企業外の派遣先を開拓し、状況によってはグループ企業への派遣を希望する派遣労働者を、グループ企業外の派遣先に派遣することも必要となろう。一方、親会社が規制強化をきらって、派遣を直接雇用に切り替えれば、派遣会社の経営は成り立たなくなる。

グループ企業派遣の規制強化は、派遣労働者を直接雇用に誘導するという面では一定の効果をもたらすかもしれない。ただ、そうだとすると、有期の直接雇用への転換にとどまれば、結局派遣労働者の雇用の安定が保障されるわけではなく、賃金水準もむしろ低下する懸念がある。

②派遣先の労働者との均衡は何をもたらすか

派遣労働者と、同質の業務に従事する派遣先の労働者との均衡の考慮については、理念としては理解できるが、実態としてはあまり意味をなさない規制となるかもしれない。「派遣」は正社員等と異なり、担当業務が法制度によって規制される働き方である。また、派遣労働者の時給水準は、担当業務の内容と人材の需給関係等を拠り所に、派遣会社を介在して決定される。結果として、派遣労働者の時給水準は、一般に有期の直接雇用より高く、中小企業の正社員より高いことも珍しくない。こういう場合に、派遣労働者の時給水準を派遣先の労働者と均衡させれば、むしろ水準が下がり、待遇の改善と逆行する危険性がある。

③いわゆるマージン率や派遣料金の情報公開は諸刃の剣

いわゆるマージン率の公開は、悪質な派遣会社の排除を目的としているはずであるが、逆に悪質な派遣会社を増殖させる恐れがある。「マージン」は「儲け」と誤解されがちだが、「マージン」には社会保険料の事業主負担分、交通費や福利厚生費、研修費、有給休暇の費用等が含まれている。したがって「マージン率」が高いから悪質だというわけではなく、むしろ派遣労働者に社会保険を適正に適用し、手厚い福利厚生や研修を実施していれば「マージン率」もそれなりに高くなる。つまり、「マージン率」だけをみても、悪質かどうかは判断できない。重要なのはむしろ「マージン」の中身なので、それを担当官庁がチェックすればよい。

「マージン率」が広く公開されれば、派遣会社は派遣先との派遣料金の交渉において、厳しい立場に立たされるだろう。さらに、派遣先がマージン率の低い派遣会社を選択するようになれば、価格競争が激化し、むしろ悪質な派遣会社の出現につながる懸念が大きい。

派遣料金の額を派遣労働者に明示することについては、プラスとマイナス双方の影響が考えられる。派遣会社と派遣労働者が、派遣先により良い人材サービスを提供するための仲間・パートナーであるなら、人材サービスの価格（派遣料金）は派遣労働者にも知らされるべきである。また、なかには派遣料金と賃金の差額が派遣会社の「儲け」と誤解している派遣労働者も少なからずいる。派遣会社が派遣料金を派遣労働者に知らせるだけでなく、その中身について説明することで、派遣労働者の派遣会社に対する信頼感が高まり、より良い人材サービスにつながっていくことが期待される。

一方、派遣労働者が福利厚生や研修の重要性を理解せず、より「マージン率」の低い派遣会社を愛好すれば、派遣会社はいずれ福利厚生や研修を削減せざるを得なくなり、全体として派遣労働者のキャリア形成が阻害される懸念がある。

④違法派遣に対する「みなし雇用」は問題が大きい

派遣労働者を保護するためには、違法派遣の取り締まりを徹底し、その責任を追求することが重要である。派遣先が違法派遣を知っていたケース、あるいは誘発したケースについては、当然のことながら、派遣会社のみならず派遣先の責任も追及すべきである。しかしながら、その責任のとらせ方として「みなし雇用」を導入することには、大きな懸念を覚えざるを得ない。

まず、現行の派遣規制については、仕組みが複雑でわかりにくいというえに、違法か適法かの境界が法律や政令だけでははっきりせず、行政当局の解釈によって判断が変わってくる面がある。2010年2月に出された「専門26業務派遣適正化プラン」や同年5月に出された「専門26業務に関する疑義応答集」によって、従前には明示されていなかった新しい解釈が示され、現場が大混乱をきたしたことはまだ記憶に新しい。導入までの3年の猶予期間のうちに、派遣規制の明確化・透明化が徹底されないままに「みなし雇用」が導入されれば、派遣受け入れそのものがリスクとなり、派遣先が派遣労働者を活用しない、できないという事態に陥るだろう。

次に、違反を理由とした雇用が、派遣労働者と派遣先との間に、その後の良好な関係や発展をもたらすのかが疑問である。雇用契約は、本来派遣労働者と派遣先の合意のもとで締結されるべきものだ。違反に関する派遣先や派遣会社の責任は、派遣労働者に対する損害賠償や休業補償等、雇用とは別の形で行われるべきではないか。

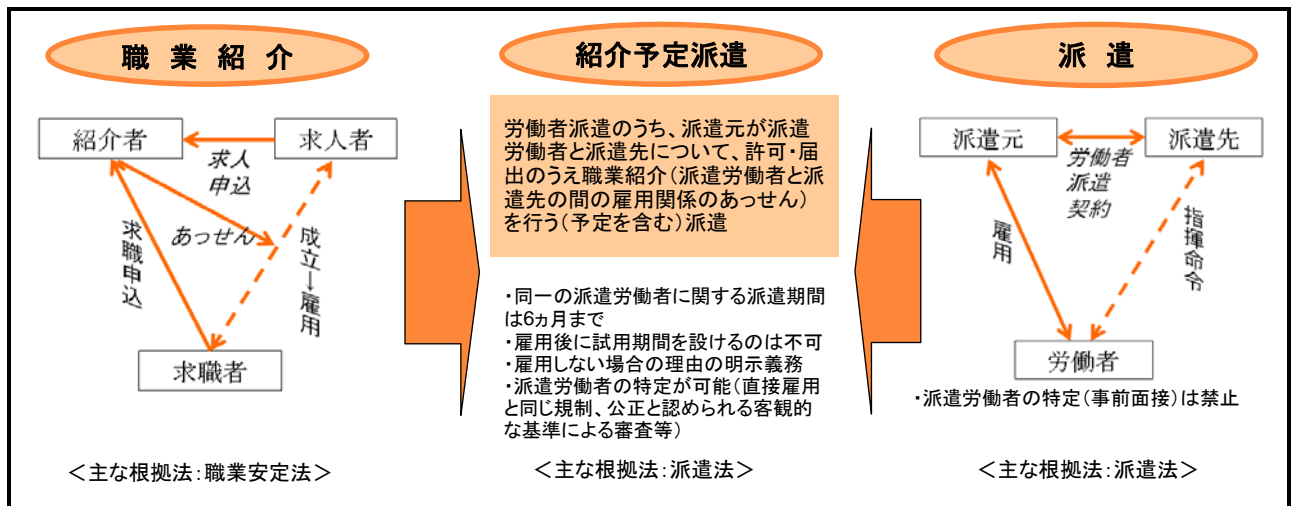
2 | 派遣労働者の正社員転換を阻害する本質的な課題

今回の派遣法の見直しにおいては、正社員を希望しているにもかかわらず、派遣労働を続けざるを得ない派遣労働者の問題がクローズアップされた。その意味で、無期雇用への転換推進措置（「期間を定めない就業機会の確保・提供」「紹介予定派遣」「教育訓練その他の措置」）の努力義務化は改正派遣法の特重要なポイントだといえる。しかしながら、転換推進措置を実効性あるものとするためには、正社員転換の阻害要因を見極め、取り除く必要がある。以下、筆者が阻害要因だと考える課題を何点かあげることとしたい。

①派遣と職業紹介に関する課題

「派遣」と「職業紹介」は異なる制度であり、「派遣」はあくまでも派遣会社の雇用する派遣労働者を派遣するシステムであることから、派遣先が派遣労働者を特定する行為（事前面接等）は禁じられている。しかしながら、職業紹介を前提とした派遣である「紹介予定派遣」が2000年に解禁され、これに限って事前面接等も認められることとなった。紹介予定派遣とは、派遣労働者が最長6ヵ月まで派遣で働き、契約終了後に就職を希望する場合、かつ派遣先企業が直接雇用（正社員とは限らない）の意思を持つ場合に、派遣会社が職業紹介を行う仕組みである（図表5）。

【図表 5 職業紹介と紹介予定派遣と派遣】



資料：各種資料より、筆者作成。

ただし、派遣先の立場からすると、採用には多様な手段があり、採用のために紹介予定派遣を選択する必然性は低い。派遣から直接雇用へと進むパターンとしては、当初は採用を予定していなかった派遣先が、派遣労働者の働きぶりを評価し、自社の人材として囲い込むために直接雇用するという流れのほうが、むしろ自然だと考えられる。したがって、こうした派遣契約の途中あるいは終了後の直接雇用も、派遣労働者の正社員転換へのルートとして重視していく必要がある。

しかしながら、まず、職業紹介を営んでいない派遣会社は、派遣労働者が採用されても紹介料を得ることはできず、むしろ人材サービスを担う人材を失うことから、改正派遣法で無期雇用への転換推進措置が導入されても、派遣労働者の正社員転換を必要以上に積極的に支援するとは考えにくい^{vi}。

次に、職業紹介を営む派遣会社が、正社員転換を希望する派遣労働者を熱心に支援した場合についても考えてみよう。紹介予定派遣の場合には、派遣会社は直接雇用に至ったところで紹介料を得ることができる。一方、紹介予定派遣でない場合には、派遣労働者が結果として直接雇用されたとしても、派遣会社が紹介料を得られる保証はない。この場合、派遣会社が紹介料を受け取れるかどうか（派遣から紹介予定派遣や職業紹介に切り替えられるかどうか）は、派遣先と派遣会社の力関係や、派遣労働者と派遣会社の信頼関係によって決まるという不明瞭な実態がある。こうしたルールの不明瞭さが、派遣会社の派遣労働者に対する正社員転換支援のやりにくさにつながっている可能性がある。

つまり、派遣労働者の無期雇用への転換推進措置の実効性を高めるためには、派遣会社の職業紹介へのより一層の事業参入を政策的に誘導するとともに^{vii}、派遣契約の途中あるいは終了後の直接雇用に対する、派遣会社（職業紹介と兼業している場合）への紹介料支払いに関するルールを、明確化することが有益だと考えられる。

②過度な業務規制は派遣労働者の正社員転換を阻害する

派遣業務の規制は、もともとは派遣労働者の受け入れが、派遣先の労働者の雇用を脅かさないように、という趣旨で設けられたものである。しかしながら、派遣労働者が派遣先の正社員転換を目指す場合には、過度な業務規制が正社員転換のチャンスを制約する懸念がある。つまり、派遣先での OJT (on-the-job training、仕事を通じた能力開発、職場内訓練) においては、新しい業務に挑戦して業務の幅を広げることも重要だが、過度な業務規制はこうした OJT を阻害する。また、たとえば繁忙期に正社員等の業務を手伝わない (業務規制のために手伝えない) 派遣労働者を、派遣先が評価し、囲い込もうとするとは考えにくい。

業務規制は派遣規制の基本的な部分であり、この点を見直すことは、派遣規制の抜本的な見直しにつながるが、派遣労働者のキャリア形成、正社員転換を実効性あるものにしていくためには、避けて通れない論点だと考えられる。

③派遣労働者を含む非正社員の無期雇用化は、正社員の雇用保障を堅持したままで実現できるのか

従来の派遣規制においては、基本的には派遣先の正社員の雇用を侵食しないことに対する特段の配慮のもとで、派遣労働者の雇用保障が図られてきた^{viii}。しかしながら、改正派遣法では、派遣先の正社員の雇用保障を堅持したまま、派遣労働者の無期雇用への転換や「みなし雇用」に踏み込んでいる。さらに並行して、5年以上の有期雇用を無期雇用へ転換することを盛り込んだ労働契約法の改正や、希望者全員の65歳までの継続雇用を義務化する高年齢者雇用安定法の改正が検討されている。

非正社員等の雇用保障強化に関する議論が活発化する一方で、正社員の雇用保障を弱める議論は先送りされている感があるが、正社員の雇用保障や働き方の見直しが進まない限り、派遣労働者を含む非正社員の無期雇用化について、大きな進展を期待するのは難しいと考えられる。

3—結び～今後の議論のに向けて

そもそも働き方として正社員がよいのか、有期の直接雇用がよいのか、派遣社員がよいのかは、働く人のニーズによって異なり、一律に決められるものではない。派遣という働き方を希望する人もいれば、たとえ労働条件が下がったとしても、正社員転換へのステップとして直接雇用を希望する人もいる。派遣労働者を含む非正社員の雇用政策でとりわけ重要なのは、こうした就労ニーズや働き方の多様性を受容したうえで、それぞれの実態に沿ったキャリア形成支援をしていくことなのではないか^{ix}。

今回の改正派遣法の検討過程では、派遣を不安定な働き方と捉え、一律的に直接雇用へ誘導しようとする意図も感じとれた。しかしながら、こうした一律的な政策誘導は、特に派遣という働き方を希望する派遣労働者の雇用や待遇にマイナスの影響を与える危険性が高い。派遣労働は、正社員としては働けないが、派遣であれば働けるといった人たちの雇用の受け皿となり、キャリアをつなぐ役割を担ってきた。派遣規制のあり方を考えるうえで、この点を見落としてはならない。

派遣労働者の多様な就労ニーズを踏まえて、キャリア形成を直接的に支援できるのは派遣会社であり、その過程においては派遣先の協力も不可欠となる。公正なルールに違反し、制度を悪用しようとするケースについては、派遣先、派遣会社、派遣労働者にかかわらず責任を負うべきである。一方、

派遣先、派遣会社、派遣労働者の正当な努力を阻害する課題については、明確な法制度の整備によって対処を講じる必要がある。

今後、改正派遣法の詳細な運用や「登録型派遣の在り方」等が検討されることとなるが、その際に、本稿で提示した懸念点や論点が参考となれば幸いである。

i 株式会社リクルート・スタッフィングの川渕香代子氏には、一連の法改正を実務家として注視してこられたお立場から貴重なアドバイスを頂いた。株式会社ビー・スタイルの川上敬太郎氏には、派遣や職業紹介の実務に関する貴重な情報をご提供頂いた。ここに記して御礼申し上げたい。もちろん、本稿における主張は筆者の個人的見解であり、本稿に誤りがあればその責はすべて筆者に帰する。

ii 改正派遣法の成立にともなって、派遣法の法律名も「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等に関する法律」に変更される。

iii 施行後すぐに 16 業務に拡大された。

iv 当初、派遣契約期間は情報処理等が 1 年、ファイリング等が 9 ヶ月（清掃等では期間制限なし）を超えないこととされていた。ただし、派遣業務の規制がポジティブリスト方式からネガティブリスト方式に変わる 1999 年改正の前までは、契約更新について法令上の上限はなかった（ただし、合理的な理由なく 3 年を超えて更新されないよう指導はなされていた）。1999 年改正以降は、派遣受入期間（派遣先が同一業務について継続して労働者派遣を受け入れることができる期間）に対する法令上の期間制限がなされており、期間制限を超える更新も、派遣労働者の入れ替えも認められていない。つまり、期間制限だけをとってみれば、2007 年までの派遣法改正が必ずしも規制緩和の流れだけではなかったことに留意する必要がある。

v 特定労働者派遣事業は、常用雇用される労働者だけを派遣の対象とすることから、届出制の事業となっている。しかしながら、実際には派遣先がなくなった時点で雇用契約を終了するケース等がみられることから、規制の見直しが検討事項とされている。

vi 派遣法第 33 条では、派遣会社が、正当な理由なく、派遣契約終了後の直接雇用を禁止する旨の契約を、派遣労働者や派遣先と締結することが禁止されている。

vii 東京大学社会科学研究所人材ビジネス寄付研究部門（現在の人材フォーラム）が、業界団体の会員企業を対象として 2009 年に実施した「第 4 回人材ビジネスの市場と経営に関する総合実態調査」によると、派遣会社のうち、紹介予定派遣を営んでいる割合は 76.1%、職業紹介を営んでいる割合は 81.1%となっている。

viii 26 業務で 3 年を超える場合も、当該業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合に限り、派遣先から派遣労働者への雇用申し込み義務が発生する等。

ix もちろん正社員の雇用政策においても、就業ニーズや働き方の多様性が尊重されるべきである。

【主な参考文献】

安西愈（2005）『労働者派遣と請負・業務委託・出向の実務』労働調査会。

今野浩一郎執筆・中央職業能力開発協会編（2007）『労務管理 3 級』中央職業能力開発協会。

今野浩一郎・佐藤博樹（2009）『人事管理入門 第 2 版』日本経済新聞出版社。

木村大樹（2010）『派遣と請負』労働新聞社。

小蔦典明（2011）『労働市場改革のミッション』東洋経済新報社。

佐藤博樹編著（2006）『パート・契約・派遣・請負の人材活用』日本経済新聞社。

佐藤博樹・佐野嘉秀・堀田聡子編（2010）『実証研究 日本の人材ビジネス』日本経済新聞出版社。

菅野和夫（2008）『法律学講座双書 労働法第八版』弘文堂。

スタッフサービス・ホールディング編（2008）『すぐに役立つ！最新版製造派遣活用バイブル』朝日新聞出版。

出井智将（2010）『派遣鳴動』日経 BP コンサルティング。

濱口桂一郎（2009）『新しい労働社会』岩波新書。

松浦民恵（2009a）「派遣労働者のキャリア形成に向けて」日本労働研究雑誌 No.582。

松浦民恵（2009b）「派遣という働き方と女性のキャリア形成」武石恵美子編著『女性の働き方』ミネルヴァ書房。

松浦民恵（2011）「継続的に時給が上昇する派遣スタッフの特徴」人材フォーラム ワークショップ（2011 年 10 月 26 日）発表資料。

労働新聞社編（2011）『職業安定法の実務解説』労働新聞社。