

## 連載：健康から考える 非正規雇用の課題と対策

### 第3回 非正規雇用に関連する法制度の動向 ②労働者派遣法

可知悠子

日本医科大学衛生学公衆衛生学

#### 1. 非正規雇用に関連する法改正

2012年に労働者派遣法と労働契約法の改正が行われるなど、非正規雇用をめぐる法制度がめまぐるしく変化している。非正規雇用の増加などの雇用形態の多様化に伴い、これまでの正規雇用を主たる雇用形態と想定してきた労働法制度と現状との間に齟齬が生じていることや、2008年末の世界同時不況の中で、非正規雇用労働者（以下、本稿では非正規雇用者とする）の雇用の不安定さが社会問題化したことが法改正を後押ししたと考えられる。

非正規雇用が健康障害を招くことは国内外で報告されており<sup>1)</sup>、その要因として「雇用の不安定性」、「処遇の低さ」、「間接雇用による使用者と雇用者の分離」の3つが想定されている<sup>2)</sup>。2012年の労働契約法と労働者派遣法の改正は、実はこの3要因の改善を図っている。労働者派遣法については、派遣労働者の雇用の安定化を図る方向でさらなる改正が行われる可能性がある。そこで、今回は労働者派遣法の改正の概要と課題について論述する。

#### 2. 改正労働契約法の概要と課題

2012年4月6日、改正労働者派遣法が公布された。正式名が「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」（下線筆者）から「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」（下線筆者）に改正され、法

律の目的に派遣労働者の保護の観点加わった。主な改正内容は表1の通りである<sup>3)</sup>。中でも目玉であった日雇派遣の禁止ならびに、雇用の安定化と処遇の改善に関する項目について内容と課題を述べる。

#### 日雇派遣の原則禁止

内容：原則、契約期間が30日以内の派遣が禁止された。ただし、次の①または②に該当する場合には、日雇い派遣が認められる。

- ① 派遣期間の定めのない専門26業務のうち、日雇派遣がほとんどない業務などを除外したソフトウェア開発や秘書等の17.5業務の日雇い派遣。これらの業務は専門性が高いため、労使交渉において労働者の力が強く、適正な雇用管理に支障をきたすおそれがないという考えに基づく。
- ② 以下に該当する人材を派遣する場合：（ア）60歳以上、（イ）雇用保険の適用を受けない昼間学生、（ウ）生業収入が500万円以上あり、副業として日雇い派遣で働く人、（エ）世帯収入500万円以上の主たる生計者ではない人。

課題：日雇い派遣も日々紹介（1日単位で人材を求人企業に紹介し紹介手数料をもらうという有料職業紹介事業）も雇用が不安定という点は共通するが、前者には規制が課せられ、後者には課せられていないというアンバランスが問題である。また、直接雇用の日々紹介の方が、間接雇用の日雇い派遣よりも労働者の保護が図られるとは考えにくい。むしろ、雇用主が業務ごとに変わる日々紹介よりも、派遣元が同一である日雇い派遣の方が、賃金や社会保険適用の管理が一元化されるため、労働者の保護が図られる可能性が高い<sup>4)</sup>。さらに、17.5業務や特定集団の例外規定についても根拠が不明瞭である。

表1. 改正労働者派遣法による追加規制<sup>3)</sup>

改正の内容	目的
(1) 日雇派遣の原則禁止 (2) グループ企業内派遣の8割規制 (3) 離職後1年以内の人を元の勤務先に派遣することの禁止	事業規制の強化
(4) 有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換推進措置 (5) 均衡待遇の確保 (6) 派遣会社のマージン率などの情報提供義務 (7) 派遣契約の中途解約時に講ずべき措置	雇用の安定化 処遇の改善
(8) 労働契約申込みみなし制度	違法派遣への対処

### 有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換推進措置

内容：派遣元との雇用期間が通算1年以上の労働者を雇用する場合、派遣元は労働者の希望に応じて、以下のいずれかの措置をとるよう努めなければならない：(ア)無期雇用の労働者として雇用する機会の提供、(イ)紹介予定派遣の対象とすることで、派遣先での直接雇用を推進、(ウ)無期雇用の労働者への転換を推進するための教育訓練などの実施。

課題：派遣労働者の無期雇用化については、改正労働契約法の「無期労働契約への転換ルール」(有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みによって無期労働契約に転換できる)との調整が必要である。派遣元との雇用契約が通算5年を超えると、無期雇用の派遣労働者が生まれる可能性がある<sup>5)</sup>。無期化する場合、65歳までの雇用の見通しが必要であり、派遣先の確保が課題となる。時給が継続的に上がるようにするために、より専門性の高い職種を組みこんだ長期的なキャリア形成も不可欠である。

### 均衡待遇の確保

内容：派遣会社が派遣労働者の賃金、教育訓練、福利厚生を決める際、①派遣先で同じような業務に就いている労働者の賃金水準、②派遣労働者本人の職務内容、成果等に配慮しなければならない。

課題：均衡待遇の確保については、あくまで配慮義務であり実務的な影響は考えにくい。派遣労働者と同じような業務に就いている派遣先労働者の賃金との均等が図られることになるが、派遣労働者と派遣先労働者の間には職務内容や役割に違いがあるケースが多いことから、そのような派遣先労働者が存在するののかという疑問が残る<sup>5)</sup>。

このように改正法では、派遣労働者の雇用の安定化や処遇の改善につながるような実体的な内容のある規制は定められていない。改正法が施行されると同時に厚生労働省の「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」が立ち上げられ、さらなる改正に向けて審議が進められた<sup>6)</sup>。

2014年3月には、①全ての労働者派遣事業を許可制とすること、②派遣期間制限を見直すこと、③派遣労働者の均衡待遇やキャリアアップの推進を図ること等を盛り込んだ改正案が通常国会に提出された。しかし、法案に誤記があったことから廃案となり、同年9月に臨時国会に再提出された法案も衆議院解散にともない再度廃案となった<sup>7)</sup>。三度目の正直として次期通常国会に法案が提出される予定と伝えられており、派遣労働者の雇用の

安定化と処遇の改善がどの程度図れるのか今後の動向が注目される。

### 3. EU指令との比較

欧州との比較により、日本の労働者派遣法の特徴についてより深く捉えてみたい。欧州の派遣法はあくまで派遣労働者の保護が目的となっている。2008年のEU労働者派遣指令(第4条)では「派遣労働の利用への禁止又は制限は、とりわけ派遣労働者の保護、職場の安全衛生の要件又は労働市場が適切に機能し濫用が防止されることを確保する必要性に関する公益上の根拠のみによって正当化されなければならない」とされている<sup>8)</sup>。つまり、安全衛生が守られない業務への派遣労働を禁止または制限すべきというスタンスをとっている<sup>9)</sup>。

一方で日本の派遣法は世界でもまれな、派遣の対象を専門的業務に限定するという法体系となっている。1985年の労働者派遣法制定時には13業務(施行後直ちに16業務)とされてきた適用対象業務を、1996年改正時に26業務に拡大した。1999年改正では、適用対象業務が原則として自由化され、港湾運送、建設、警備、医療、物の製造の5つの業務のみが労働者派遣事業の禁止業務とされた。2004年改正では、物の製造業務について、労働者派遣の利用が解禁された。これまでの改正は専門的業務のポジティブリストからネガティブリストへと進められてきた<sup>10)</sup>。安全衛生という観点は最優先ではなかった。

それではどのような観点から、労働者派遣法は制定されたのだろうか。派遣労働者の侵入によって正社員の雇用が脅かされないようにすること、すなわち「常用代替防止」の観点から規制・禁止するという基本構造でスタートした経緯もあり<sup>9,11)</sup>、対象業務が正社員の終身雇用を侵害しない専門的業務となっている。しかし、2012年改正ではこの基本構造を維持しながらも労働者保護という新たな別の観点が加えられたため、正社員を守りたいのか派遣労働者を守りたいのか、ちぐはぐな法体系となっている。

### 4. まとめ

連載第3回では改正労働者派遣法に焦点を当て、その課題と今後予想される影響について論述した。労働者派遣法は近い将来に改正されると予想されるが、「常用代替防止」を根本とする在り方から派遣労働者保護の観点にいかにか転換できるかが課題である。また、さらなる改正法を待たずとも、雇用者が現行の労働法を守ることによって、非正規雇用者の健康と安全の改善を図ることは可能である。例えば、派遣のような間接雇用と関連する低い健康診断の受診率や不十分な安全管理に関しては、現行の労働安全衛生法の適切な執行により一定の範囲で

の改善が可能である。そのため、行政が雇用者に対して労働法の知識を普及し、労働基準監督官を増員するなどして対処することも必要であろう。

**謝辞：**本連載の原稿は、「日本公衆衛生学会モニタリング・レポート委員会報告 非正規雇用と健康：現状分析と今後のモニタリングおよび対策の方向性」<sup>12)</sup>を作成した同委員会非正規雇用ワーキング・グループに提出された草稿を基にしている。日本公衆衛生雑誌に掲載されたレポートと内容について一致する部分もあるが、本連載については各連載担当者がそれぞれの部分について一層掘り下げた内容である。本連載の実現を快く承諾し、多大なる支援をいただきました同委員会、日本公衆衛生雑誌編集員長および関係者の皆様に、本連載執筆者一同、心より御礼申し上げます。また、本原稿の作成にあたり、大内伸哉先生（神戸大学大学院法学研究科）と藤本 真先生（労働政策研究・研修機構）に法律の解釈に関して貴重なコメントをいただいたことを、ここに記して感謝申し上げます。

## 文 献

- 1) 井上まり子, 錦谷まりこ, 鶴ヶ野しのぶ, 他. 非正規雇用の健康に関する文献調査. 産衛誌 2011; 53: 117-39.
- 2) 可知悠子. 連載：健康から考える非正規雇用の課題と対策 第2回非正規雇用に関連する法制度の動向①労働契約法. 産衛誌 2015; 57: 26-8.
- 3) 厚生労働省. 労働者派遣法が改正されました. [Online]. 2012 [cited 2015 Jan 26]; Available from: URL: [http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/haken-shoukai/kaisei/](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/kaisei/)
- 4) 松浦民恵. 派遣労働の「将来」のために必要な議論：望ましい間接雇用に向けて. 労働調査 2014; 526: 22-6.
- 5) 諏訪康雄, 濱口桂一郎, 徳住堅治. 労働者派遣法改正法をめぐって. ジュリスト 2012; 1446: 10-32.
- 6) 厚生労働省. 今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書. [Online]. 2014 [cited 2015 Jan 26]; Available from: URL: <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000016029.html>.
- 7) 厚生労働省. 労働者派遣法の見直しについて. [Online]. 2014 [cited 2015 Jan 26]; Available from: <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000040563.html>
- 8) Council of the European Union. Directive 2008/104/EC of the European parliament and of the council of 19 November 2008 on temporary agency work. Official Journal of the European Communities 2008; L327: 9-14.
- 9) 濱口桂一郎. EU労働者派遣指令と日本の労働者派遣法. 大原社会問題研究所雑誌 2009; 604: 25-35.
- 10) 佐野嘉秀. なぜ労働者派遣が禁止されている業務があるのか. 日本労働研究雑誌 2009; 585: 70-3.
- 11) 高梨 昌. 労働者派遣法の原点へ帰れ. 大原社会問題研究所雑誌 2009; 604: 1-8.
- 12) 日本公衆衛生学会公衆衛生モニタリング・レポート委員会, 同非正規雇用ワーキンググループ. 非正規雇用と健康：現状分析と今後のモニタリングおよび対策の方向性. 日本公衆衛生雑誌 2014; 61: 396-405.