

特集 ● 安倍「雇用改革」との対抗軸——労働運動の課題と役割

改悪派遣法と派遣労働者の 権利擁護のとりくみ

鷲見賢一郎

1 改悪派遣法の成立

安倍内閣が国会に提出した労働者派遣法「改正」案は、2015年9月11日、衆議院本会議で、自民党、公明党等の賛成多数で可決、成立させられた。

本稿では、今回の労働者派遣法改悪に関して、①改悪の性格、②改悪派遣法の下での正社員化をめざすとりくみ、③派遣労働者の労働条件を改善するとりくみ、④労働者派遣法の抜本改正の重要性等について述べる。

なお、本稿では、条文を引用する等の際に、次の略称を使用する。労働者派遣法→法、労働者派遣法施行規則→規則、労働者派遣事業関係業務取扱要領（平成28年1月全体版）→要領

2 派遣の性格を根本から変える大改悪

(1) 労働者派遣法改悪の歴史

ア 1985年の労働者派遣法の成立—専門業務への派遣

労働者派遣事業は、労働者供給事業の一種として、戦後一貫して、職業安定法44条で禁止されていた。1985年6月制定の労働者派遣法は、常用代替防止を原則とし、対象業務を派遣先の常用労働者の代替になる可能性の少ない専門13業務（事務用機器操作、通訳・翻訳・速記、秘書等）に限定し、さらに、労働者派遣契約で定める派遣期間を9か月等に制限して、はじめて成立した。その後、専門業務への派遣は、1996年12月、26業務

に拡大された。

常用代替防止原則とは、派遣先の常用労働（臨時的・一時的でない労働）は、派遣先の直接雇用の労働者に担当させ、派遣労働者に担当させてはならないという原則である（法25条）。この原則の下、派遣期間が来て引き続き派遣労働者が必要な場合には、派遣期間を延長するのではなく、派遣労働者を直接雇用することが求められる。

今回の改悪で、専門業務派遣の区別は廃止され、労働者派遣契約で定める派遣期間を制限する規定（旧法26条2項）も廃棄された。

イ 1999年の労働者派遣法の大改悪—自由化業務への派遣

1999年6月、ネガティブリスト方式に基づき自由化業務（一般業務）への労働者派遣の拡大を認め、自由化業務への派遣受入期間を「業務単位で1年」に制限する改悪労働者派遣法が成立した（旧法40条の2）。その後、2003年6月の労働者派遣法の改悪により、派遣受入期間が「業務単位で原則1年、最長3年」とされ（旧法40条の2）、製造業務への派遣が解禁された。

これらの改悪は、派遣対象業務を自由化する大改悪であるが、なお「業務単位の期間制限」を設け、労働者派遣の永続利用を禁止し、常用代替防止を図ろうとしていた。「業務単位の期間制限」は、制限期間が来れば、その業務では派遣労働者を使用することを一切禁止し、常用代替防止を図ると同時に、派遣労働者の優先雇用権（旧法40条の3）と結びつき、派遣労働者の直接雇用の契

機にもなっていた。

今回の改悪により、「業務単位の期間制限」はすべて廃止された。

(2) 2015年の労働者派遣法の大改悪―「生涯派遣・正社員ゼロ」法と「派遣切り自由」法の制定

ア 「生涯派遣・正社員ゼロ」法の仕組み

改悪派遣法は、専門業務と自由化業務の区別を廃止しな上、派遣労働者の優先雇用権と結びついている「1～3年の業務単位の期間制限」を廃止し、派遣労働者の直接雇用や正社員への道を奪っている。

改悪派遣法の「3年の事業所単位の期間制限」は、過半数労働組合等から意見聴取しさえすれば、労働者派遣を何回でも延長できることを認めている（なお、後述するように、常用代替防止原則に反する派遣期間の延長は許されない。）。「3年の個人単位の期間制限」は、派遣労働者を入れ替えるか、「課」等の所属組織を変えさえすれば、労働者派遣を永続利用することを認めており、期間制限の用をなさない。

低賃金・不安定雇用の労働者派遣の永続利用が可能になったことで、派遣先企業は、正社員を派遣労働者に置き換える動きを加速させるであろう。

この点について、森功著『日本を壊す政商―パソナ南部靖之の政・官・芸能人脈』（文芸春秋刊）は、「雇用する企業側は特殊技能をもった従来の26業種を含め、すべての業種で派遣労働者を3年ごとに入れ替えていくことになる。それだけ多くの派遣労働者が必要になるわけだ。」「改正派遣法が施行されれば、派遣労働者の需要は確実に増え、派遣業界が繁盛するのは自明である。」（32頁）と述べている。

イ 「派遣切り自由」法と職場の専制支配

「3年の個人単位の期間制限」は、直接雇用と結びついておらず、派遣先に派遣切り自由の権限

を与え、派遣労働者の雇用を不安定極まりないものにしている。

この点について、『AERA』（アエラ）2016年2月15日号「中高年派遣34万人の悲鳴」は、「法改正を逆手にとった『派遣切り』も」と題して、「リストラなどで増え続ける中高年の派遣社員。その数は34万人と、派遣全体の約3割に達した。人格まで否定されるブラックな現場では、法改正を理由にした雇い止めの動きも出始めている。」（17頁）と報道している。

改悪派遣法の下では、派遣先が、個々の派遣労働者について、「派遣切り」にするか、「課」等の所属組織を変えて継続使用するか決定権を持つことになる。派遣先による職場の専制支配が進み、派遣労働者はいま以上に物が言えなくなるであろう。

(3) 派遣労働が雇用の基本的な形態に

後述するように、改悪派遣法には、雇用安定措置やキャリアアップ措置の義務づけ、均衡待遇の強化等、派遣労働者の処遇を改善する規定が盛り込まれている。しかし、多少処遇を改善しようとも、派遣労働が正社員に比べると半分程度以下の低賃金で、不況になると雇用の調整弁として真っ先に派遣切りされる雇用形態であることに変わりはない。期間制限を事実上撤廃し、労働者派遣の永続利用を認める改悪派遣法の下では、低賃金・不安定雇用の派遣労働が、直接雇用を浸食し、雇用の基本的な形態になりかねない。

3 労働組合の役割の増大

旧法のもとでは、常用代替防止原則に基づく業務単位の期間制限（旧法40条の2）や派遣労働者の優先雇用権（旧法40条の3）等の法的規制を活用して、直接雇用と正社員化を実現することが可能であった。改悪派遣法のもとでは、これらの規定は全廃された。

しかし、改悪派遣法は、常用代替防止原則を完全に捨て切れたわけではない。改悪派遣法の中には、事業所単位の派遣期間延長についての、派遣先の過半数労働組合等からの意見聴取義務（法40条の2の3～6項）という形で常用代替防止原則が残っている。この派遣先の意見聴取義務を活用して、直接雇用と正社員化への道を切り開くことが可能である。また、雇用安定措置やキャリアアップ措置の規定を活用して、直接雇用と正社員化への道を切り開くことも可能である。

「業務単位の期間制限」の廃止等、直接雇用に向けての法的規制がなくされた改悪派遣法の下では、意見聴取手続の活用等、労働組合の果たすべき役割が今まで以上に大きくなっている。

改悪派遣法で新設された雇用安定措置、キャリアアップ措置、均衡待遇確保措置の規定の中には、努力義務、配慮義務にとどまるものも多い。派遣先・派遣元に努力義務、配慮義務にかかる措置を実施させる上でも、労働組合の果たすべき役割は大きくなっている。

4 正社員化をめざすとりくみ

(1) 事業所単位の意見聴取手続の活用

ア 派遣先の意見聴取義務と資料情報提供義務

派遣先は、3年の事業所単位の派遣期間を延長しようとするときは、派遣期間終了の1か月前までに、過半数労働組合もしくは過半数代表者から意見聴取をしなければならない（法40条の2の3項、4項）。派遣先は、意見聴取にあたって、過半数労働組合等に、次の資料や情報を提供しなければならない（派遣先指針第2の15（1））。

①事業所で労働者派遣を導入あるいは延長して以来の派遣労働者の数及び派遣先が無期雇用する労働者の数の推移に関する資料等、意見聴取の際に過半数労働組合等が意見を述べるにあたり参考となる資料。②派遣先の部署ごとの派遣労働者の数、各々の派遣労働者の派遣受入期間等に関する

情報。

イ 派遣先の説明義務と意見尊重義務

ア）異議への対応 派遣先は、派遣期間の延長に対して、過半数労働組合等が異議を述べたときは、派遣期間の終了日までに、①派遣期間の延長の理由及び延長の期間、②異議への対応方針を説明しなければならない（法40条の2の5項、規則33条の4）。その際、派遣先は、派遣期間の延長について再検討を加えたりして、過半数労働組合等の意見を十分に尊重するよう努めなければならない（派遣先指針第2の15（3）イ）。

イ）再度の異議への対応 さらに、2回目以降の派遣の延長についての意見聴取で、過半数労働組合等から再度異議があったときは、派遣先は、その意見を十分に尊重し、派遣期間の延長の中止や延長期間の短縮、派遣期間の延長にかかる派遣労働者の数の削減等の対応をとることについて検討し、その結論をより一層丁寧な過半数労働組合等に説明しなければならない（派遣先指針第2の15（3）ロ）。

ウ 過半数代表者の選出方法と意見聴取手続

派遣先の事業所に過半数労働組合がないときは、労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）が意見聴取の相手となる。

過半数代表者が「管理監督者である場合」、「投票、挙手等の民主的な方法によらず使用者の指名等の非民主的・恣意的方法により選出されものである場合」は、意見聴取手続が適正でないと判断され、事実上意見聴取が行われていないものと同視して、後述の労働契約申込みみなし制度の対象となる（要領244～245頁）。

エ 常用代替防止原則を守らせ、直接雇用と正社員化の実現を

派遣先は、ただ単に、過半数労働組合等の意見を聴取しただけで、派遣期間を延長することができるわけではない。前述の常用代替防止原則に反する派遣期間の延長は許されない（法25条）。

過半数労働組合等は、労働者派遣の導入時や派遣期間の延長時には、派遣先に対して、前記の資料提供や対応方針の説明等を要求し、常用代替防止原則に反する派遣期間の延長に反対し、常用労働に従事する派遣労働者を正社員にすることを要求することが重要である。これが、派遣労働者の直接雇用と正社員化を実現する道筋である。

(2) 労働契約申込みみなし制度の活用

ア 5つの違法派遣についての労働契約申込みみなし制度

派遣先は、後記①～⑤の5つの違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣労働者に対して、「派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働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。派遣労働者がその申込みを承諾すれば、派遣先と派遣労働者の間に労働契約が成立することになる（法40条の6）。

派遣先が国又は地方公共団体の機関である場合は、後記①～⑤の違法派遣を受け入れた場合、「これらの機関は、国家公務員法、地方公務員法等の規定に基づく採用その他の適切な措置を講じなければならない。」とされている（法40条の7）。

①派遣労働者を派遣禁止業務（港湾運送業務、建設業務、警備業務、医療関係業務）に従事させた場合。②無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合。③事業所単位の期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合（派遣受入期間を延長するにあたって、過半数労働組合等から意見聴取をしなかった場合、過半数代表者の選出方法が非民主的な場合）。④個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合。⑤偽装請負の場合（労働者派遣法等の規定の適用を免れる目的で、請負その他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、必要な事項を定めずに労働者派遣を受け入れた場合）。

イ 直接雇用の労働条件を派遣先の正社員と同一内容に

労働契約申込みみなし制度では、直接雇用の労働条件は「派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件」とされている。派遣元と有期労働契約を締結していた労働者は、派遣先に直接雇用されても有期契約労働者のままである。これでは、直接雇用後、1～2度程度の労働契約の後、更新拒否されてしまう危険がある。この点について、要領は、「派遣先は、労働契約申込みみなし制度の下で、有期の労働契約が成立した後に当該契約を更新することについては、当該労働者の意向を踏まえつつ、派遣元事業主と締結されていた労働契約の状況等を考慮し真摯に検討すべきものである。」（249～250頁）としている。しかし、これでは雇止めの危険をなくすことはできない。

派遣先に申し入れ、労働契約を無期契約にするなど、直接雇用の労働条件を派遣先の正社員の労働条件と同一内容にすることが重要である。

(3) 雇用安定措置とキャリアアップ措置の活用

ア 雇用安定措置の活用

ア) 派遣先への直接雇用の依頼 改悪派遣法は、雇用安定措置の一つとして、「派遣先への直接雇用の依頼」を定めている（法30条1項1号、2項）。要領は、「直接雇用の依頼を受けた件数に対して派遣先が直接雇用した人数が著しく少ない場合は、派遣先に対してその理由を聴取し直接雇用化の推進に向けた助言・指導を行うものとする。」（162頁）としている。

改悪派遣法は、派遣元から上記の直接雇用の依頼を受けた派遣先に対して、次の2つの義務を課している。

イ) 雇入れ努力義務 派遣先は、i) 同一の組織単位（「課」等）における同一の業務について、継続して1年以上有期雇用派遣労働者を派遣受入れた場合、ii) 引き続き同一の業務に従事させるため、派遣実施期間が経過した日以降労働者を

雇い入れようとするときは、iii) 派遣元から直接雇用の依頼を受けた派遣労働者を雇い入れるように努めなければならない(法40条の4、規則33条の7)。

ウ) 募集情報の周知義務 派遣先は、i) 同一の組織単位(「課」等)における同一の業務について、継続して3年間派遣労働に従事する見込みがある有期雇用派遣労働者がいる場合、ii) 労働者の募集を行うときは、iii) 派遣元から直接雇用の依頼を受けた有期雇用派遣労働者に対して、業務内容、賃金、労働時間等の募集情報を周知しなければならない(法40条の5の2項、規則33条の8)。

イ キャリアアップ措置の活用

ア) 教育訓練とキャリア・コンサルティング 改悪派遣法は、段階的かつ体系的な教育訓練や希望者に対するキャリア・コンサルティングなど、派遣元のキャリアアップ措置を定めている(法30条の2の1項、2項)。

改悪派遣法は、キャリアアップ措置の一つとして、派遣先に対して、次の義務を課している。

イ) 募集情報の周知義務 派遣先は、i) 同一の事業所において、1年以上継続して同一の派遣労働者を派遣受入れしている場合、ii) 通常の労働者(正社員)の募集を行うときは、iii) 上記の派遣労働者に対して、業務内容、賃金、労働時間等の募集情報を周知しなければならない(法40条の5の1項)。

(4) 団体交渉の活用と事前協議同意制の確立

事業所への労働者派遣の導入や延長は、事業所の人員配置にかかわり、事業所の正社員の雇用と労働条件に大きな影響を与える。過半数労働組合だけでなく、少数組合も、労働者派遣の導入や延長の可否、期間、派遣労働者の人数、派遣労働者の正社員化等について、派遣先に団体交渉を申し

入れ、団体交渉での解決を要求することが重要である。労働組合の団体交渉権を否定できないものとするためには、派遣先と労働組合との間で、事前協議同意協定を締結することが重要である。

5 派遣労働者の労働条件を改善するとりくみ

(1) 派遣元の雇用安定措置の活用

ア 4つの雇用安定措置

改悪派遣法30条は、有期雇用派遣労働者に対して、次の4つの雇用安定措置を講ずるとしている。①派遣先への直接雇用の依頼。②新たな派遣先の提供(派遣労働者の能力、経験等に照らして合理的なものに限る)。③派遣元での無期雇用。④教育訓練等、雇用の安定を図るために必要な措置。

イ 雇用安定措置の対象者と措置の内容

雇用安定措置の対象者は、次の3種類の有期雇用派遣労働者である。それに応じて、雇用安定措置の内容も違う。

ア) 同一の組織単位(「課」等)に継続して3年間派遣される見込みがある有期派遣労働者 派遣元は、前記①～④のいずれかの措置を講じる実施義務がある(法30条1項1～4号、2項)。

イ) 同一の組織単位(「課」等)に継続して1年以上3年未満派遣される見込みがある有期派遣労働者

派遣元は、前記①～④のいずれかの措置を講じる努力義務がある(法30条1項1～4号)

ウ) (上記ア)イ)以外の有期派遣労働者で) 派遣元に雇用された期間が通算1年以上の有期派遣労働者(「登録」状態の労働者を含む。) 派遣元は、前記②～④のいずれかの措置を講じる努力義務がある(法30条1項2～4号)。

ウ 派遣元の雇用安定措置の実施義務の継続

上記イのア)の「同一の組織単位(『課』等)に継続して3年間派遣される見込みがある有期派遣労働者」については、派遣元によって義務が適

切に履行されるか、派遣労働者が就業継続を希望しなくなるまで、派遣元の実施義務がなくなることはない。したがって、労働契約の終期が到来しても、派遣元は、労働契約を継続して有給で教育訓練等（前記④の措置）を実施しながら、あくまでも前記①～③の措置の実施義務を履行しなければならない（規則 25 条の 4、要領 162 頁）。

(2) 派遣元のキャリアアップ措置の活用 ア キャリア形成支援制度

労働者派遣事業の許可基準として、新たに、「派遣労働者のキャリア形成支援制度」を有することが定められた（法 7 条 1 項 2 号、規則 1 条の 4 の 1 号）。

派遣元のキャリア形成支援制度は、次の内容等を満たしていなければならない（要領 57 ～ 60 頁）。

ア) 派遣労働者のキャリア形成を念頭に置いた段階的かつ体系的な教育訓練の実施計画を定めていること

- ① 実施する教育訓練が有給かつ無償で行われるものであること
- ② 派遣労働者として雇用するにあたり実施する教育訓練が含まれたものであること
- ③ 無期雇用派遣労働者に対して実施する教育訓練は、長期的なキャリア形成を念頭に置いた内容のものであること

イ) キャリア・コンサルティングの相談窓口を設置していること

ウ) 教育訓練の時期・頻度・時間数等

- ① 入職時の教育訓練は必須であること
- ② フルタイムの派遣労働者一人当たり、少なくとも最初の 3 年間は、毎年概ね 8 時間以上の教育訓練の機会の提供が必要であること

イ キャリアアップ措置の内容

ア) 段階的かつ体系的な教育訓練 派遣元は、「有給、無償で実施」等、キャリア形成支援制度の内容にそった教育訓練を実施しなければならない

い（法 30 条の 2 の 1 項、要領 163 ～ 165 頁）。

イ) 更なる教育訓練の実施 派遣元は、更なる教育訓練を自主的に実施するとともに、その教育訓練についての派遣労働者の費用負担を実費程度にすることで、受講しやすくすることが望ましいとされている（派遣元指針第 2 の 8 (5) ニ、要領 165 頁）。

ウ) 希望者に対するキャリア・コンサルティング 派遣元は、派遣労働者の求めに応じ、キャリア・コンサルティングを実施しなければならない（法 30 条の 2 の 2 項、要領 166 頁）。

ウ キャリアアップ措置と賃金

キャリアアップ支援については、派遣労働者の正社員化や賃金等の待遇改善という成果につながることを目的とすべきであり、派遣労働者の賃金表に反映させることが望ましいとされている（要領 166 頁）。

(3) 均衡待遇を確保する措置の活用

ア 均衡待遇と均等待遇

改悪派遣法は、均衡待遇確保のための措置を強化している。「均衡待遇」は、「平等取扱い」や「均等待遇」を意味せず、差別を認める考え方である。したがって、均衡待遇原則の下では、正社員との差別取扱いや格差が認められることになる。しかし、派遣労働の現場では、派遣法の「均衡待遇」にもはるかに及ばない劣悪・無権利な働かせ方が横行している。派遣法の均衡待遇確保措置を活用して、派遣労働者の労働条件を改善することが重要である。

イ 賃金についての均衡待遇

ア) 派遣元の均衡配慮義務 派遣元は、同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準との均衡を考慮するなどして、派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならない（法 30 条の 3 の 1 項）。

イ) 派遣先の情報提供配慮義務 これに対応し

て、派遣先は、派遣元の求めに応じ、同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準に関する情報や労働者の募集に関する事項を提供するように配慮しなければならない（法40条5項）。

ウ 教育訓練及び福利厚生についての均衡待遇

ア) 派遣元の均衡配慮義務 派遣元は、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮しつつ、派遣労働者について、教育訓練及び福利厚生の実施などを講ずるように配慮しなければならない（法30条の3の2項）。

イ) 派遣先の教育訓練及び施設利用配慮努力義務 これに対応して、派遣先は、派遣元の求めに応じ、同種の業務に従事する派遣先の労働者が従事する業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練については、派遣労働者に対しても、これを実施するように配慮しなければならない（法40条2項）。

また、派遣先は、派遣先の労働者に対して利用の機会を与えている福利厚生施設である①給食施設、②休憩室、③更衣室については、派遣労働者に対しても利用の機会を与えるように配慮しなければならない（法40条3項、規則32条の3）。派遣先は、④診療所等の施設については、利用に関する便宜の供与を講ずるように努めなければならない（法40条の4項）。

エ 均衡待遇確保措置の活用から均等待遇へ

均衡待遇原則は、正社員との差別取扱いや格差を認める考え方であり、派遣労働者の雇用と労働条件を守るためには大きな限界がある。上記のとりくみを通じて、均衡待遇原則の下では不公正な差別や格差を是正できないことを明らかにし、均等待遇原則を実現することが重要である。

6 労働者派遣法の抜本改正こそ重要

(1) 労働者派遣法抜本改正の内容

労働者派遣法の抜本改正なくしては、真の意味での正社員化や派遣労働者の労働条件の改善は実

現できない。派遣法の抜本改正にあたっては、次の制度等を確立、実現することが重要である。

- ①労働者派遣は臨時的・一時的業務に限定し、制限期間を超えたら正社員にする制度を確立すること
- ②派遣会社が雇用主としての責任をとらない登録型派遣や労働災害を多発する製造業派遣を全面禁止すること
- ③派遣労働者に対する派遣先の正社員との均等待遇を実現すること
- ④違法派遣の場合の労働契約申込みみなし制度を、派遣先の正社員と同一の労働条件で直接雇用する制度へ改善すること

(2) 再改悪の策動に反対し、抜本改正の世論をひろく、大きく

日本経団連の「2016年版 経営労働政策特別委員会報告」は、「今回の改正法のベースとなった労働政策審議会の建議文では、2012年改正の見直しも掲げられていたところである。前述の労働契約申込みみなし制度に加え、グループ企業内派遣の8割規制、離職後一年以内の派遣としての受入れの禁止、日雇派遣の原則禁止については、すでに現場で混乱を招いていることから、早期の見直し論議を開始すべきである。」と、さらなる改悪を提言している。

いま、労働者派遣法再改悪の策動に反対し、抜本改正の世論を大きくひろげることが重要である。

（すみ けんいちろう・弁護士）