

改定労働者派遣法の概要と派遣労働の実態と課題

弁 護 士 永 嶋 里 枝

2003年に改定された派遣法の概要

- (1) 26業務について、従前3年間であった派遣期間の制限を撤廃
- (2) 一般業務について、従前1年間であった派遣期間の上限を3年へ
- (3) 物の製造業務を解禁 派遣期間は施行後3年間は上限1年
- (4) 派遣先企業による派遣労働者に対する雇用契約申込義務
- (5) 4年前から導入されていた紹介予定派遣の位置づけを明確化

改定労働者派遣法の内容

1 原則自由

禁止業務

建設

港湾運送

警備

病院、診療所、助産所等で医師、歯科医師などの行う医療行為に係る業務・看護婦などの行う診療補助業務（身体障害者療養施設・養護老人ホーム等の診療所で行われる医療関連業務については可能また、病院、診療所、介護老人医療施設における業務、往診、訪問介護に関する業務については、紹介予定派遣可能）

2 派遣可能期間にみる派遣労働の型

(1) 派遣期間無制限

専門的26業務

事業の開始、転換、拡大、縮小、廃止などに係る業務であって、一定期間内に完了することが予定されている業務

一ヶ月間の派遣日数が派遣先の通常の労働者の所定労働日数の半分以下かつ10日以下の業務

産前産後休業、育児休業及び産前休業に先行又は産後・育児休業に後続して付与される母性保護・子の養育のための休業における業務
介護休業及びそれに後続する休業における業務

(2) 1年を超え3年以内の継続派遣期間を定める一般業務

1年を超え3年以内の継続派遣期間を定める場合、もしくはこれを変更する場合には、派遣先はその事業所の労働者の過半数で組織する労働組合、もしくは労働者の過半数を代表する者に通知し、意見を聴く。その経緯を書面に作成し3年間保存する義務

(3) 1年を超え3年以内の継続派遣期間を定めない上限1年の一般業務

(4) 施行3年間は派遣期間上限1年の物の製造業務

3 派遣元事業主の通知義務

派遣元事業主は、派遣期間の制限に抵触することとなる最初の日を派遣労働者に明示する義務、期間制限に抵触する日以前の1ヵ月以内に、抵触日以降派遣を行わない旨を派遣先及び派遣労働者に通知する義務。

4 派遣先の雇用申込義務等

(1) 雇入れに努める義務

通常派遣で、1年以上かつ派遣可能期間以内の期間、継続して同一の派遣労働者を受け入れている場合、その業務に新規労働者を雇い入れようとするときは、派遣労働者が直用を希望し、派遣元との雇用関係が終了する場合は、当該派遣労働者を雇い入れるよう務めなければならない。

(2) 通常派遣労働者への雇用申込義務

派遣元から抵触日の通知があった場合、派遣先が当該派遣労働者を継続して使用しようとするときは雇用契約の申込をしなければならない。

(3) 26業務の派遣労働者への雇用申込義務

3年を超える期間継続して同一の派遣労働者を使用している場合、その業務に新規労働者を雇い入れようとするときは、当該派遣労働者に対し、雇用契約の申込をしなければならない。

(4) 申込義務に違反

行政による指導・助言があり、さらに雇入勧告がなされ、これに従わなければならないと公表される。

5 紹介予定派遣の導入

(1) 定義 労働者派遣のうち、派遣元が派遣の開始前後に、派遣労働者及び派遣先に対して職業紹介を行い、又、行うことを予定してする派遣

(2) 紹介予定派遣の受入期間の上限は同一の派遣労働者について6か月

(3) 特例

事前面接、履歴書の送付等、派遣労働者を特定する行為可能

紹介予定派遣開始の前後を問わず、派遣先が派遣労働者に対し、派遣元を通じて求人条件を明示することが可能

派遣元は、紹介予定派遣による就業期間中、いつでも、求人・求職の意思確認による紹介をすることが可能

紹介予定派遣の期間中における採用内定可能

(4) 問題点

試用期間不要。試用期間は解雇権留保付雇用契約との法的解釈の脱法

6 就業条件明示の徹底

(1) 派遣元との労働契約（雇い入れ通知書、雇用契約書）

(2) 派遣元の就業規則（社内規程）

(3) 派遣元での労使協定（とくに労基法36条に基づく残業協定など）

(4) 派遣先での就業条件明示書（派遣元から渡される）

派遣元は派遣先での就業条件明示書を派遣労働者に交付する義務

（派遣法34条、派遣法施行規則25条 30万円以下の罰金の対象）

7 個人情報保護

派遣元の社会的差別につながる情報収集禁止。収集の方法や管理についても規制。スタッフの情報開示・修正を求める権利

罰則なし、許可取消等の制裁なし

8 スタッフの特定禁止

事前面接による特定禁止

派遣先への履歴書送付の禁止

年齢の指定などによる派遣先による特定も禁止、労働者派遣契約への性や年齢の記載も禁止

9 差別の禁止等

性や年齢による不利益取扱の禁止、派遣先の福利厚生施設の利用について派遣先の努力義務

10 派遣先による契約解除の規制

(1) 派遣先の不当な理由による契約解除の禁止（法27条）

cf.職安法3条

不当な理由・・・国籍，信条，性別，社会的身分，派遣労働者が労働組合の正当な行為をしたこと等労働関係において公序の形成されている事由、その他人種，門地（憲法14条），女子労働者が婚姻し，妊娠し，出産し、産前産後休業をしたこと（均等法8条3項），労働組合の組合員であること，労働組合に加入し，もしくはこれを結成しようとしたこと（労組法7条1号），派遣先が人材派遣法に違反したことを理由として関係の行政機関に申告したこと

労働組合の正当な行為をしたこと等の法定の理由により派遣先が労働者派遣契約を解除した場合、当該解除は通常公序良俗に反するものとして無効。従って，派遣元事業主は，解除の無効を主張して派遣先に対し契約の履行や損害賠償の請求をすることができる。

(2) **専ら派遣先に起因する事由により**、中途解除を行おうとする場合（派遣先指針第2の6の(2)）

ア 派遣元の合意を得る

イ あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣元に解除の申し入れを行う

(3) **派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって**中途解除が行われた場合（指針第2の6の(3)）

ア 派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図る

(4) **派遣先の責に帰すべき事由により**中途解除を行おうとする場合（指針第2の6の(4)）

ア 派遣労働者の新たな就業機会の確保を図る

イ アができないときには、解除日の少なくとも30日前に派遣元に対しその旨の予告を行う

ウ イの予告を行わない時は、速やかに、派遣労働者の少なくとも30日分以上の賃金に相当する額について損害の賠償を行う。

エ 予告日から解除日までの期間が30日に満たない場合は、少なくとも解除日の30日前の日から予告日までの日数分以上の賃金に相当する額を賠償する。

オ その他、派遣元と十分に協議した上で適切な善後処理方策を講ずる。

(5) 中途解除の理由開示（指針第2の6の(5)）

派遣先は、中途解除を行う場合、派遣元から請求があれば、解除の理由を明らかにしなければならない。

(6) 厚生労働省のモデル就業条件明示書

派遣契約中途解除の際の措置の例として、労働基準法26条の休業手当の支払を明示

11 労働・社会保険の適用の促進

派遣労働者が労働・社会保険に加入していない理由が適正でないと考えられる場合は、派遣元に対し、加入させてから派遣するよう求めること

- 1 2 セクシャルハラスメント防止、妊娠出産保護に関する派遣先の責任
男女雇用機会均等法で保障されている項目について派遣先に使用者責任
- 1 3 雇用調整により解雇した労働者がついていたポストへの派遣労働
解雇後 3 か月以内に受け入れる場合は派遣先の労働者の理解を得ること
- 1 4 派遣労働者の安全衛生に係る措置
派遣労働者の安全衛生のために派遣元と協力し配慮する
- 1 5 派遣先の責任
対象業務外の業務を担当させた派遣先について、労働省は、悪質な場
合はその企業名を公表
禁止業務について派遣労働者を受け入れてはいけない(職安法 4 4 条、
派遣元だけでなく派遣先も 1 年以下の懲役又は 1 0 0 万円以下の罰金、
cf.派遣法 4 条違反)
派遣元派遣先は、派遣労働者の安全及び衛生に関する連絡調整義務。

改定派遣法に伴う課題

- 1 正規労働者の派遣労働者への代替への歯止め
- 2 派遣労働者の雇用の安定に配慮
- 3 物の製造業務への拡大に伴い偽装請負の解消、安全衛生対策の強化
- 4 正規労働者との均等待遇
- 5 都道府県労働局における指導・監督体制の強化
- 6 紹介予定派遣の濫用防止

参考 参議院厚生労働委員会 附帯決議

今後望まれる労働者派遣法改定の内容

不安定雇用拡大の歯止め・均等待遇の実現

派遣労働を無制限とするべきではなく、期間・必要性の制約が必要

派遣先労働者との均等待遇の実現

派遣期間を経過した場合は、直用とみなす

参考 韓国の派遣勤労者保護等に関する法律(派遣法)

- (1) 派遣労働者を使用する場合は、組合と事前に誠実に協議しなければならない。
- (2) 派遣期間は 1 年、1 回に限り更新可
- (3) 2 年以上継続的に派遣労働者を使用する場合は、2 年の期間が満了した日の翌日から派遣労働者を雇用したものとみなす。
- (4) 争議行為の事業場にその争議行為で中断されている業務の遂行のために派遣労働者を派遣させてはならない。
- (5) リストラ解雇後の 2 年間、当該業務において派遣労働者の使用禁止
- (6) 派遣勤労者が使用事業主の事業内の同じ業務を遂行する同種勤労者と比較して不当に差別的な処遇を受けないようにしなければならない。
- (7) 労基法違反の派遣契約を締結した場合は、契約当事者全てを使用者とみなして罰則を適用する。
- (8) 安全衛生法違反の派遣契約を締結した場合は、契約当事者全てを事業者とみなし罰則を適用する。

職業安定法及び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の一部を改正する法律案に対する附帯決議
平成15年6月5日
参議院厚生労働委員会

政府は、次の事項について、適切な措置を講ずるべきである。

一、一年を超え三年以内の期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けようとする場合には、派遣先において労働者の過半数で組織する労働組合等からの意見聴取が確実に行われ、意見が尊重されるよう派遣先に対する指導に努めること。

二、いわゆる「リストラ」等の雇用調整を実施中及び実施直後に、当該雇用調整で解雇した労働者が就いていたポストに労働者派遣を受け入れる場合には、派遣先は受入れ期間の設定など適切な措置を講じ、労働者の理解を得られるよう努めなければならない旨指針で明記し、その周知に努めること。

三、派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、その雇用期間に関し、当該労働者の希望及び当該労働者に係る労働者派遣契約の労働者派遣の期間を勘案して、当該労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう努めなければならない旨指針で明記し、その周知に努めること。

四、派遣先は、三年までの間で派遣可能期間を定めることが可能となったことを勘案し、労働者派遣契約の労働者派遣の期間に関し、派遣元事業主と協力しつつ、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう努めなければならない旨指針で明記し、その周知に努めること。

五、物の製造の業務等への労働者派遣事業の拡大に当たっては、請負等を偽装した労働者派遣事業に対し、その解消に向け労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準等の周知徹底、厳正な指導監督等により、適切に対処するとともに、派遣労働者に対する安全衛生対策に万全を期すること。また、請負に係る労働者の保護のため、請負により行われる事業に対し、労働基準法等労働諸法令が遵守される取組を強力に進めること。

六、派遣労働者を含む短期雇用労働者が、労働条件や待遇において、不合理な差別を受けることがないよう、必要な措置を講ずること。

七、派遣労働者の保護の実効性については、使用者責任の遵守の観点から、都道府県労働局において、職業安定行政と労働基準行政との連携を基に、指導・監督体制の強化に努めること。

八、紹介予定派遣について事前面接等労働者を特定することを目的とする行為に係る規定を適用しないこととするに当たっては、濫用防止を図るための措置を指針で定め、適正な運用の確保に努めること。

九、労働者派遣事業適正運営協力員制度については、制度の趣旨がいかされるよう、国民への周知と必要な体制整備を図ること。

十、地域における雇用の確保を図り、国、地方公共団体、民間職業紹介事業者、学校及び商工会議所等が連携して職業紹介できるよう、その体制整備の在り方について、早急に検討を行うこと。

十一、職業紹介事業の兼業禁止規定を撤廃するに当たっては、事実上の強制労働や中間搾取等が発生することがないよう、許可基準において厳正な対応を図ること。

右決議する。