

## 労働者派遣法改正の方向性と諸課題

鈴木 政司 生活設計研究部 主任研究員

### 要旨

1. 労働政策審議会から、報告書「労働者派遣制度の改正について」が提出され、2015年4月に、同報告書の提言に基づいて労働者派遣法が改正施行される見通しである。
2. 同報告書は、①政令26業務の区分を廃止し、②すべての派遣社員の派遣期間の期限を3年とする、③派遣元事業者は、3年の期限を迎えた雇用継続を希望する派遣社員に対して安定した雇用継続の機会を提供する、などの提言を行っている。
3. 労働者派遣法は、常用代替のおそれの少ないとされる専門的業務を対象に1986年に施行されてスタートしたが、その後は規制緩和の考え方に沿って改正が繰り返されており、同報告書の提言もその延長線上にある。
4. 派遣社員が派遣労働を選んだ理由は、「正社員を希望したが仕事が見つからなかった」が1位だが、派遣労働の自由度や私生活との両立を理由とする派遣社員も少なくない。
5. 次の3点を今後の課題として提案したい。
  - ①派遣社員が派遣労働を選ぶ理由は多様化しており、労働者派遣法において常用代替防止を今後も貫いていくのは難しいのではないか。
  - ②派遣期間が長引くほど教育訓練面で正社員との格差が拡大することの意義は大きく、複数の対策を要するのではないか。
  - ③同様に、処遇面での正社員との格差縮小を進める必要があるのではないか。

### はじめに

2014年1月29日に、厚生労働省が主催する労働政策審議会 職業安定分科会 労働力需給制度部会（部会長：鎌田 耕一東洋大学法学部教授）が、「労働者派遣制度の改正について（報告書）」（以下、報告書という）を公表した。今後は、2014年通常国会に法案が提出されて検討が継続されることとなる。改正施行の期日は、2015年4月1日が予定されている。

報告書はその冒頭において、

- ①労働者派遣法の直近の改正である2012年改正の国会審議の附帯決議において、制度の在り方について検討するとともに、派遣労働者や派遣元・派遣先事業者に分かりやすい制度とすることが求められた。
- ②労働者派遣が労働力の需給調整に重要な役割を發揮している一方、派遣労働者のキャリアアップや直接雇用などの雇用の安定と処遇の改善を進める必要がある。

といった基本的な考え方を述べた上で具体的な諸措置について提言を行っている。

本稿では、報告書の諸提言について確認していくこととする。

## 1. 労働者派遣制度について

労働者派遣制度の経緯について簡単に振り返る。わが国の労働者派遣事業は1960年代にアメリカのマンパワーグループが始めたといわれる。その後、長年に渡って労働者派遣には法的な裏付けがなかったが、1986年に「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」（以下、派遣法という）が施行されたことでその認知度が向上し、事業者の新規参入が増加した。当時のいわゆるバブル景気とも時期が重なり、労働者派遣市場は右肩上がり成長した。

この派遣法施行の意義は、労働力需給調整システムに新しい分野を拓き、わが国企業の雇用管理に大きなインパクトを与えるとともに、労働法分野においても「雇用」と「使用」の分離という新しい考え方を導入することによって大きな影響を与えたと一般に評価されている。

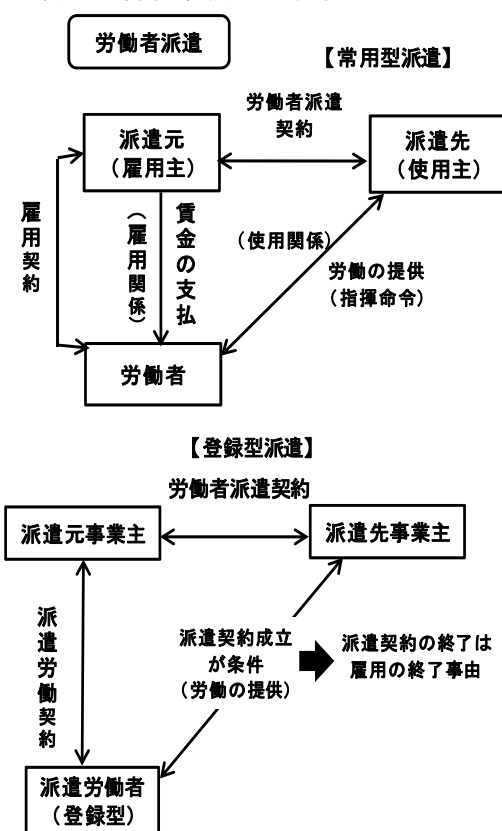
そもそも労働者派遣とは、「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を雇用することを約してするものを含まないものとする。」（法2条1号）で、その要諦は雇用と使用の分離にある（図表1）。

また、派遣法は、その基本的な考え方として「常用代替防止」の考え方を持つ。「新規学卒者を常用雇用として雇入れ、企業内でキャリア形成を図りつつ、昇進、昇格させるという我が国の雇用慣行との調和を図る必要がある」（中央職業安定審議会労働者派遣事業等小委員会報告書；1984年11月）との考え方を土台として立法されている。

当初、派遣法の対象範囲は、専門的な業務にのみ例外的に認める（ポジティブ・リスト）としてきたが、1999年の法改正で、物の製造業務など一部の業務を除いて原則自由化されて（ネガティブ・リスト化）、規制緩和へとその方向性を変えることとなった。

その後、働き方の多様化に対応し、かつ労働力の需給調整機能を強化するため、さらなる規制緩和が求められ、2003年に次の改正が行われた。まず、厳しい国際競争にさらされた製造業における労働力需給調整に配慮して、それまで対象業務から除外してきた物の製造業務を対象業務に含めて、製造現場で労働者派遣を行えるようにした。また、

図表1 労働者派遣の仕組み



出所：安西愈『雇用法改正 人事・労務はこう変わる』より作成

労働者派遣を行う期間についても、いわゆる政令 26 業務については、同一場所・同一業務における派遣期間が合計 3 年間を超えないようにとする取扱いを廃止した。現在、労働者派遣事業が禁止されている業務は、建設業務、港湾運送業務、警備業務および医療関係業務（例外あり）の 4 業務のみである。

これらの一連の改正によって、派遣法において労働者派遣による常用代替を防止するという当初からの目的が背後に退き、失業緩和と企業競争力強化のための労働力需給調整手段としての性格が強まったといえる。

2008 年秋のリーマンショック後には、大手製造業を中心にいわゆる「派遣切り」が社会問題となった。翌 2009 年に誕生した民主党政権は規制強化に動き、2012 年 10 月に雇用期間が 30 日以内の日雇い派遣を原則禁ずる改正法を施行した。派遣社員数もピーク時から約 3 割減ったが、その後の民主党から自由民主党への政権交代で、再び規制緩和の方向で見直しが図られている状況にある（図表 2）。

図表 2 労働者派遣法の制定からこれまでの改正の経緯

労働者派遣法は1985年に制定され、その後、経済・産業構造の変化や価値観の多様化に伴う、企業や労働者の多様な働き方に対するニーズに対応すべく、改正を実施。	
1985年	<p><b>労働者派遣法の制定</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○常用代替のおそれの少ない、専門的知識等を必要とする業務等の13業務を当初適用対象業務に。 （施行後直ちに3業務追加し、16業務に。）</li> <li>※制定以前は、職業安定法により労働者派遣事業は労働者供給事業として禁止。</li> </ul>
1996年	<ul style="list-style-type: none"> <li>○無許可事業主からの派遣受入等に対する派遣先への勧告・公表の制度化。</li> <li>○適用対象業務を16業務から26業務に拡大。（政令）</li> </ul>
1999年	<ul style="list-style-type: none"> <li>○適用対象業務を原則的に自由化。（禁止業務：建設、港湾運送、警備、医療、物の製造）</li> <li>※新たに対象となった26業務以外の業務については、派遣受入期間を1年に制限。 （⇒労働者派遣制度を臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策として位置付け。）</li> <li>○派遣労働者の直接雇用の努力義務の創設。</li> </ul>
2003年	<ul style="list-style-type: none"> <li>○物の製造業務への労働者派遣の解禁。</li> <li>○26業務以外の業務について、派遣受入期間を1年から最大3年まで延長。 （⇒労働者派遣制度の臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策としての位置付けは引き続き維持。）</li> <li>○派遣労働者への契約の申込義務の創設。</li> </ul>
2012年	<ul style="list-style-type: none"> <li>○法律名を、「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などに関する法律」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」に改正。</li> <li>○日雇派遣（日々又は30日以内の期間を定めて派遣元事業主に雇用される派遣）の原則禁止。</li> <li>○グループ企業内派遣を8割以下に制限。</li> <li>○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。</li> <li>○マージン率等の情報提供の義務化、無期雇用への転換推進措置の努力義務化など、保護や待遇改善を強化。</li> <li>○労働契約申込みみなし制度の創設。（2015年10月施行）</li> </ul>

出所：2013年8月20日「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」報告書より作成

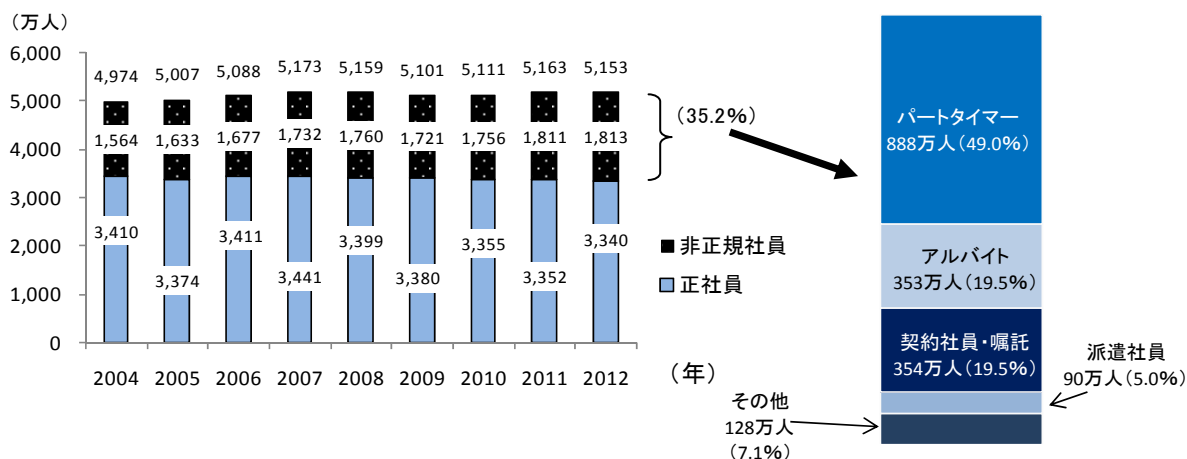
## 2. 派遣社員数と労働者派遣業界について

### (1) 雇用形態別労働者数の推移

総務省統計局の「平成 24 年度労働力調査年報」から、正社員と派遣社員を含む非正規社員（注 1）の人数の推移について見てみる（図表 3）。2012 年における労働者数全体 5,153 万人に対して、いわゆる非正規社員（パートタイマー、アルバイト、契約社員・嘱託、派遣社員など）の合計人数は 1,813 万人であり、全体の 35.2%を占める。このうち、派遣社員は 90 万人で、非正規社員の 5.0%を占めるに過ぎない。また、2004 年からの時系列で見ると、非正規社員数は全体の 3 分の 1 を超え、過去最高の水準にまで拡大してきている。

（注 1）「雇用期間の定めのない労働者（派遣労働を除く）」と定義される労働者は、一般に「正社員」または「正規社員」と呼ばれるが、本稿では「正社員」と表記する。また、本稿で引用する報告書等以外では、「派遣労働者」ではなく、「派遣社員」を使用する。

図表 3 非正規社員数の推移と内訳



出所：総務省統計局「平成 24 年度労働力調査年報」、厚生労働省 HP などから作成

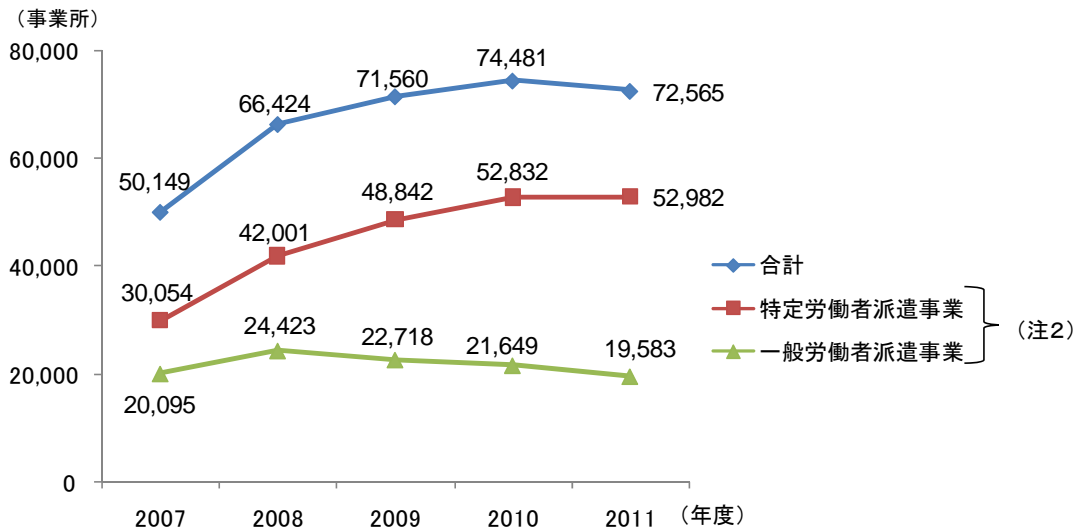
### (2) 労働者派遣業界の業界事情

次に、厚生労働省の「平成 23 年度 労働者派遣事業報告書」から、労働者派遣業界の現状について確認する（図表 4）。

2011 年度の労働者派遣事業者数は 72,565 で、このうち特定労働者派遣事業（以下、この章で特定事業という）が 52,982 (73.0%)、一般労働者派遣事業（同、一般事業）が 19,583 (27.0%) と約 3 : 1 の比率となっている。また、特定事業者数はこの間に増加を続けているが、一般事業者数は 2008 年をピークに減少傾向にある（2011 年は対 2008 年で、▲4,840 事業者数、▲19.8%）。

事業者の年間売上高を見ると、1 億円未満の事業者の割合が特定事業で 88.5%、一般事業で 54.3%と過半を占めており、他方 10 億円以上はそれぞれ 0.5%、4.2%に過ぎない

図表4 労働者派遣事業者数の推移



出所：厚生労働省「平成23年度 労働者派遣事業報告書」から作成

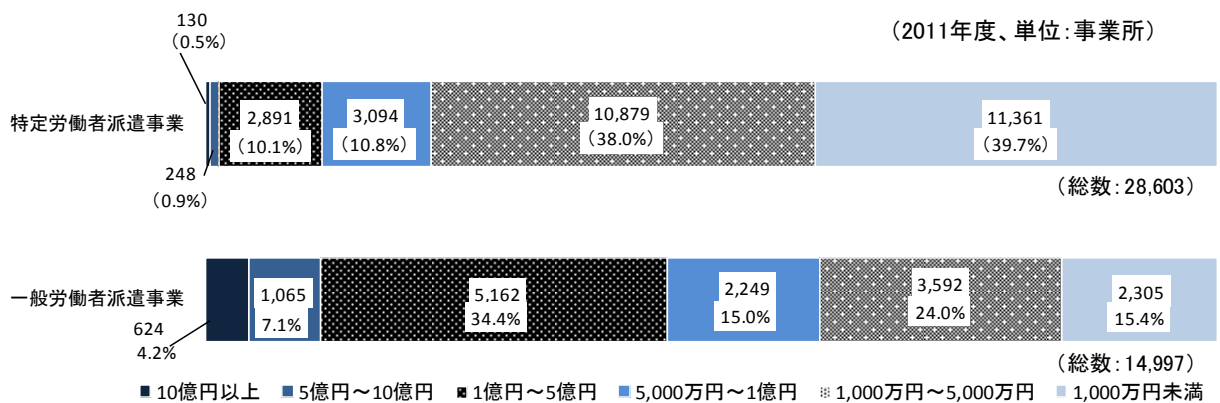
(注2) 特定労働者派遣事業とは、その事業の派遣社員が常時雇用される労働者のみである労働者派遣事業をいう(法2条5号)。これに対し、一般労働者派遣事業とは、特定労働者派遣事業以外の労働者派遣事業をいう(法2条4号)。

(図表5)。

図表にはないが、同じ2011年度の調査結果によれば、1事業所当たりの派遣先企業数は、特定事業が3.6件、一般事業が40.1件である。また、特定事業において派遣された常時雇用社員数は9.8人、一般事業における登録者数は90.5人で、登録者のうち派遣された社員数は32.0人となっている。

いずれの数値を見ても、業界の平均的な事業者規模は他業界と比較して小さいといえる。

図表5 労働者派遣事業者の年間売上高(上段：特定事業、下段：一般事業)



出所：厚生労働省「平成23年度 労働者派遣事業報告書」より作成

---

なお、派遣社員の平均賃金（1人1日8時間当たりの平均額）を政令26業務に限定して確認すると、特定事業では15,675円（最高は「セールスエンジニアの営業、金融商品の営業」（25号業務）の21,131円、最低は「建築物清掃」（14号業務）の8,322円）、一般事業では11,774円（最高は「事業の実施体制の企画、立案」（18号業務）の16,676円、最低は「建築物清掃」の7,702円）である。専門的知識等を必要とする業務として選択された政令26業務であるが、その専門性には格差が見られ、そのことを反映してか、26業務間の賃金格差は大きい。

### 3. 報告書の提言と現行法との比較

報告書の提言内容と現行法との主な相違点は図表6のとおりである。

報告書の提言が法定化されるとした場合に前進点として最も評価できるのは、政令26業務とその他の一般業務という仕組みが複雑で分かりにくかったものが、区分を撤廃して共通ルールを適用することとした点（項目(c)）である。現場での混乱も回避できよう。

その他の主な提言内容は以下のように要約できる。

- ①特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の区分を撤廃し、全事業を厚生労働大臣による許可制へ移行する（現状は特定労働者派遣事業は届出制）（項目(a)、(b)）。
- ②派遣労働の期間制限の在り方を現行の業務単位から個人単位・派遣先単位に改める。その結果、政令26業務で働く派遣社員は、これまで期間の定めなく働くことができたのに対し、今後は3年経過した後は派遣先にとどまれない（項目(d)）。
- ③派遣元事業者に対し、上記②の3年の期限を迎えた派遣社員が引き続き就業を希望した場合、以下のいずれかの就業機会を用意することを義務付ける（項目(e)）。
  - (1) これまでの派遣先に直接雇用を依頼する、(2) 他の派遣先を見つける、(3) 派遣元事業者が無期限で雇用する、(4) その他安定した雇用の継続が確実に図られる措置
- ④派遣元事業者は、派遣社員に対し、計画的教育訓練やキャリア・コンサルティングを実施し、また派遣先は派遣社員にも業務に関連した教育訓練を実施するように配慮する（項目(g)、(h)）。

図表6 報告書の提言と現行法との主な相違点

項目	現行法の規定内容	該当条文	報告書の提言内容
(a)	「一般労働者派遣事業」と「特定労働者派遣事業」に2区分	法2条	左記の区分を撤廃
(b)	「一般労働者派遣事業」は厚生労働大臣の許可が必要（「特定労働者派遣事業」は届出制）	法5条 法16条	すべての労働者派遣事業を許可制へ移行
(c)	政令26業務という区分および業務単位での期間制限を設定	法35条の3 施行令4条	左記の制限を撤廃し、26業務か否かに関わりなく適用される共通ルールを設定
(d)	(新規)	—	派遣先は、例外を除き、同一の事業所において3年を超えて継続して派遣社員の受入は不可 派遣先が、事業所における派遣社員の受入期間3年以内に、過半数労働組合などから意見を聴取した場合は、さらに3年間の受入が可能 派遣先は、同一の組織単位において3年の上限を超えて継続して同一の派遣社員を受け入れた場合は、労働契約申込みみなし制度の適用の対象とする
(e)	(新規)	—	派遣元事業主は、個人単位の期間制限の上限に達する派遣社員に対し、派遣社員が引き続き就業することを希望する場合は、以下の措置のいずれかを実施 ①派遣先への直接雇用の依頼 ②新たな就業機会（派遣先）の提供 ③派遣元事業主において無期雇用 ④その他安定した雇用の継続が確実に図られると認められる措置
(f)	(新規)	—	以下に該当する場合には、期間制限と常用代替防止措置の特例措置から除外 ①無期雇用の派遣社員 ②60歳以上の高齢者 ③現行制度において期間制限から除外されている日数限定業務、有期プロジェクト業務、育児休業の代替要員などの業務
(g)	(新規)	—	派遣先は、派遣元事業主の求めに応じ、派遣元事業主に対し派遣社員と同種の業務に従事する労働者の賃金情報提供などの適切な措置に配慮 派遣先は、業務に関連した教育訓練を実施する場合には、派遣元事業主の求めに応じ、同じ業務に従事している派遣社員にも実施するように配慮
(h)	(新規)	—	派遣元事業主は、派遣社員に対し、計画的な教育訓練や希望者にはキャリア・コンサルティングを実施

出所：労働政策審議会「労働者派遣制度の改正について（報告書）」より作成

---

以下に報告書の提言内容を詳述すると、まず、①について、「業界全体として、労働者派遣事業の健全な育成を図るため、悪質な事業者を退出させる仕組みを整備するとともに、優良な事業者を育成することが必要」と提言しているが、一部の事業者がどういった悪質な事業を行っているかの説明はなされていない。

次に、②については、「派遣労働者の雇用の安定やキャリア形成が図られにくい面があることから、派遣労働を臨時的・一時的な働き方と位置付けることを原則とするとともに、派遣先の常用労働者（いわゆる正社員）との代替が生じないように、派遣労働の利用を臨時的・一時的なものに限ることを原則とすることが適当」とその理由を説明し、項目(f)の例外を除き、個人単位の期間制限について「同一の組織単位において3年を超えて継続して同一の派遣労働者を受け入れてはならないものとする」と提案している。

記述にあるように、派遣労働を臨時的・一時的な働き方として位置付けていることが最大の根拠のようだが、結果として現在政令26業務で働いている派遣社員の雇用の不安定化させるおそれがある。なお、「派遣先が、同一の組織単位において3年の上限を超えて継続して同一の派遣労働者を受け入れた場合は、労働契約申込みみなし制度（注3）の適用の対象とすることが適当」とも指摘している。

そのため、③の提言を行い、「(1)から(4)のいずれかを講ずることも可とする。(1)を講じた場合に、直接雇用に至らなかった場合は、その後(2)から(4)のいずれかを講ずるものとする」と説明している。

さらに、「派遣労働者のキャリアアップや直接雇用の推進を図り」と指摘しつつ、その仕組みの一つとして、「労働者派遣事業の許可・更新要件に『派遣労働者へのキャリア形成支援制度を有すること』を追加することが適当である。キャリア形成支援の具体的な在り方については指針に規定することが適当」と指摘している。

なお、「派遣労働者の処遇全般の在り方について」は、労働者代表委員から、「諸外国では派遣先の労働者との均等待遇を定める例が多くあること等も踏まえ、我が国においても均等待遇を原則とすべきとの意見があった」との附言が記述されている。筆者は、当該附言の方がわが国の労働者派遣制度問題の本質を突いているものと思料しているが、この点については後述することとしたい。

(注3) 労働契約申込みみなし制度とは、派遣先が違法派遣と知りながら派遣社員を受け入れている場合、違法状態が発生した時点において、派遣先が派遣社員に対して労働契約の申込み（直接雇用の申込み）をしたものとみなす制度。2015年10月1日から施行される（法40条の6）。違法派遣には、①労働者派遣の禁止業務に従事させた場合（法4条）、②無許可・無届の派遣元事業者から労働者派遣を受け入れた場合（法24条の2）、③派遣可能期間を超えて労働者派遣を受け入れた場合（法40条の2）、④いわゆる偽装派遣の場合などがある。



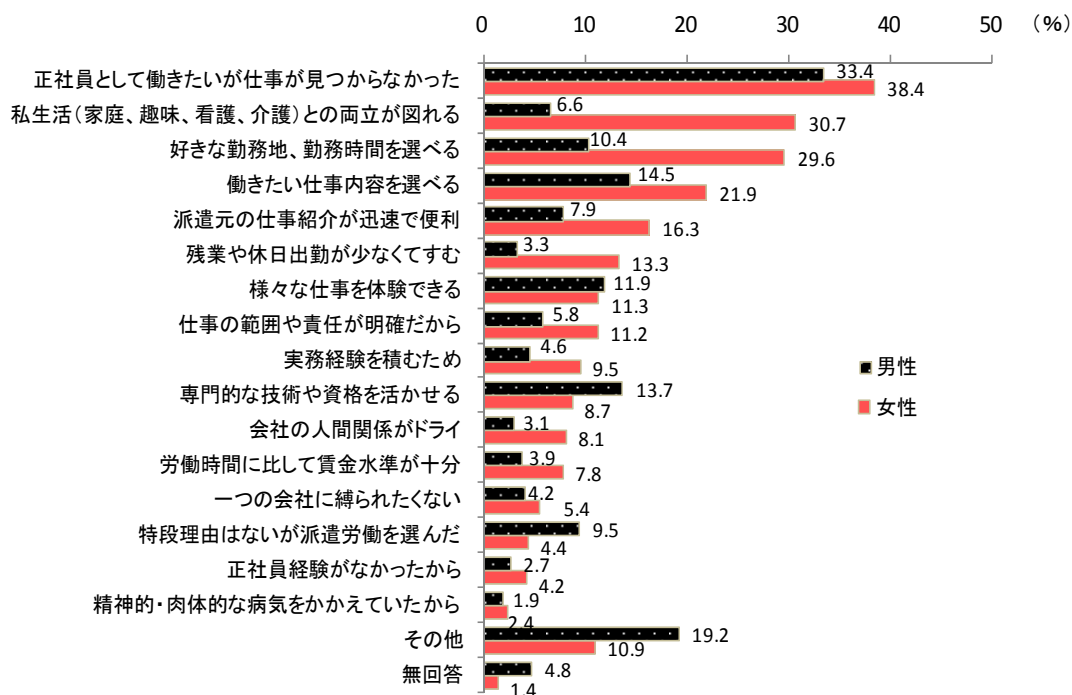
#### 4. 派遣社員の意識

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 労働政策研究報告書 No.160『派遣労働者の働き方とキャリアの実態』（2013年）から派遣社員の意識を見てみる。

まず、派遣社員が自ら望んで派遣労働という雇用形態を選択したのか、正社員を希望しつつもやむを得ない選択肢としての派遣労働であったのかについては、「正社員として働きたかったが仕事が見つからなかった」が1位（複数回答；男性33.4%、女性38.4%）を占め、男女とも3分の1強がやむを得ない選択だったことが確認できる（図表7）。

男女別に2位以下について見ると、男性では、「働きたい仕事内容を選べる」14.5%、「専門的な技術や資格を活かせる」13.7%、「様々な仕事を体験できる」11.9%が続く。女性では、「私生活（家庭、趣味、看護、介護）との両立が図れる」30.7%、「好きな勤務地、勤務時間を選べる」29.6%、「働きたい仕事内容を選べる」21.9%が上位を占めている。男女共通の理由としては、正社員に比して職務内容や勤務条件の選択の自由度が高いという考えから、さらに女性ではさらにワーク・ライフ・バランスの視点から、派遣労働を選択した派遣社員が多いが、このような積極的な理由で派遣労働を選んだ割合は、男性は女性に比して総じて低いことも併せて確認される。

図表7 派遣社員になった理由（複数回答）

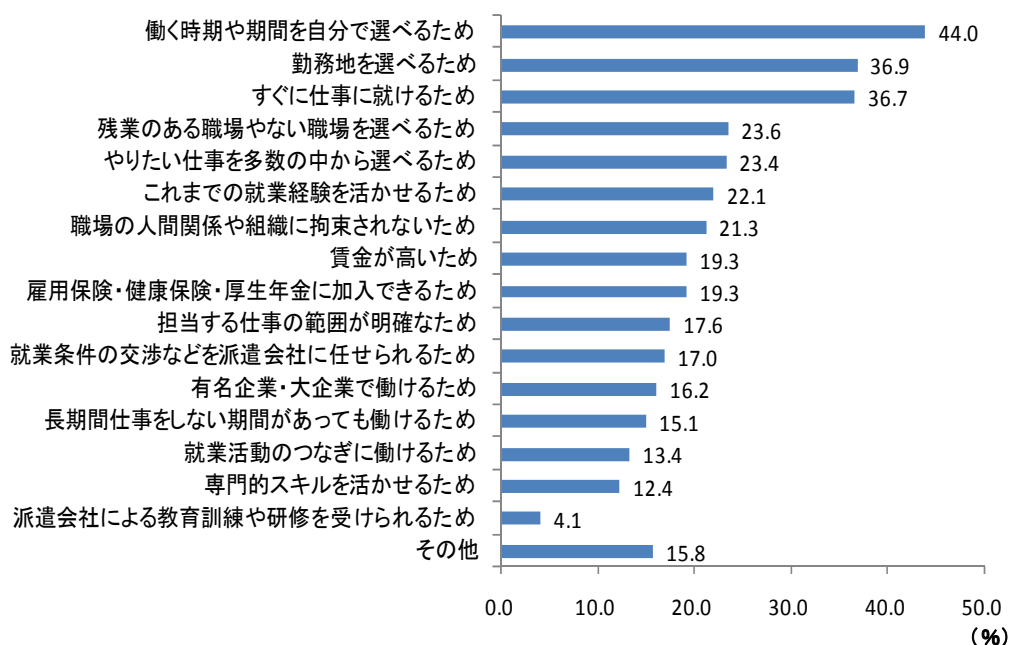


出所：独立行政法人 労働政策研究・研修機構 「労働政策研究報告書 No. 160」

さらに、労働者派遣事業の業界団体である、一般社団法人 日本人材派遣協会が2014年3月にニュースリリースした「派遣社員 WEB アンケート調査【確定報】」から、派遣

で働いている理由（複数回答）について見てみる。「働く時期や期間を自分で選べるため」が 44.0%で 1 位、「勤務地を選べるため」36.9%、「すぐに仕事に就けるため」36.7%がほぼ同率で 2・3 位となり、以下、「残業のある職場やない職場を選べるため」23.6%、「やりたい仕事を多数の中から選べるため」23.4%、「これまでの就業経験を活かせるため」22.1%、「職場の人間関係や組織に拘束されないため」21.3%、までが 20%以上の回答となっている。業界団体によるアンケート調査のため、そもそも消極的な選択肢が用意されていない感は拭えないが、派遣で働く理由が多岐に渡っていることは確認できる。

図表 8 派遣で働いている理由（複数回答）



出所：一般社団法人 日本人材派遣協会「派遣社員 WEB アンケート調査【確定報】」

2014年3月31日

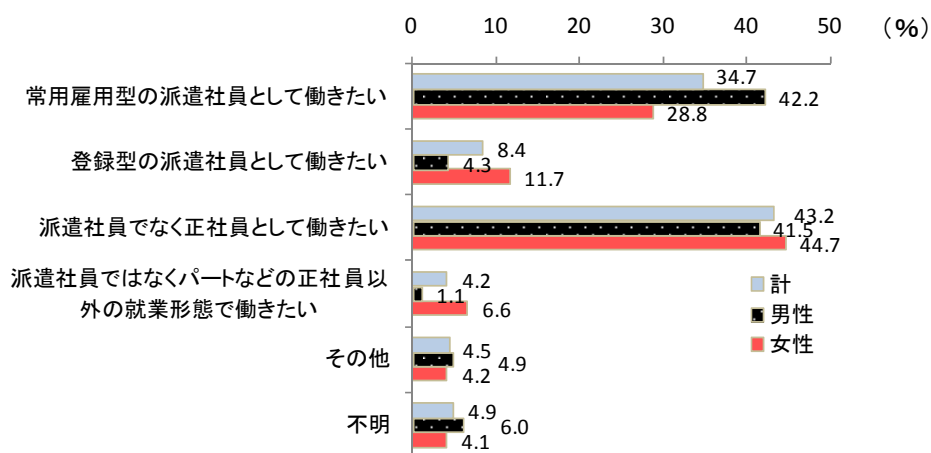
同アンケート調査では、派遣社員として働いている回答者からの自由コメントの掲載もあり、以下でその一部を紹介する。「派遣という働き方は色々と言われておりますが、私のように小さな子どもがいる者にとっては、勤務先を選べること、勤務条件を選べること、比較的短期で仕事に就けること等を考えるととても有り難い就業形態だと思っています。」といった子育て中の女性の回答が複数ある。また、「正社員では実現できない職種なので派遣で働いているが、専門職（通訳・翻訳）であるのに派遣だということで低く見られたりすることがあります。全体的な社会的地位の向上を望みます。」と、派遣労働という雇用形態を積極的に評価して利用しながらも、その社会的地位の向上を望む意見も散見される。以上のように意識の多様化が進んでいることが確認される。

他方、今後の働き方の希望を聞いた厚生労働省「平成 24 年派遣労働者実態調査」に

においては、図表7で見たように、派遣労働を選んだ理由が「正社員としての仕事が見つからなかったから」が男女とも1位であることを反映して、「派遣社員でなく正社員として働きたい」が男女とも4割強を占めて1位となっている（図表9）。

2位は「常用雇用型の派遣社員として働きたい」（男性42.2%、女性28.8%）、3位は「登録型の派遣社員として働きたい」（男性4.3%、女性11.7%）であり、より安定的な雇用形態を望む傾向が強いことが確認される。

図表9 今後の働き方の希望別派遣社員の割合

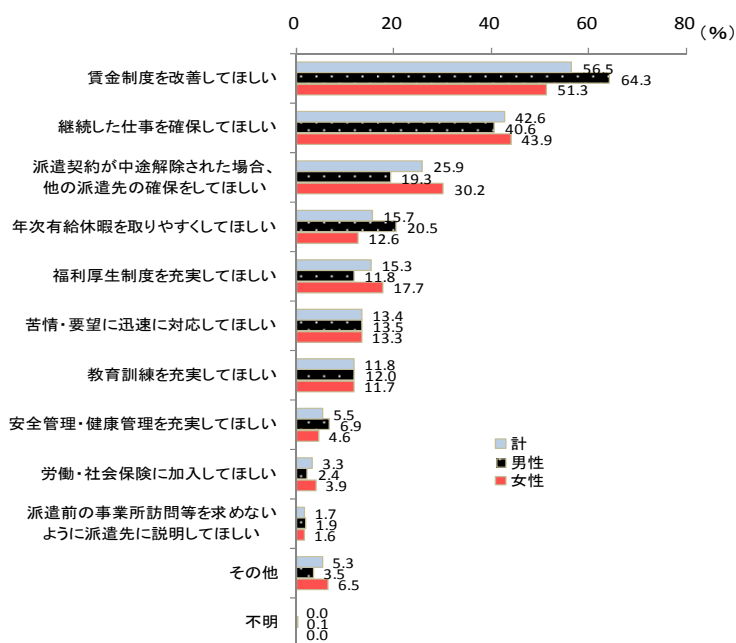


出所：厚生労働省「平成24年派遣労働者実態調査」

また、図表10のとおり、派遣社員が派遣元事業者に対する要望事項（3つまでの複数回答）としては、男性では、「賃金制度を改善してほしい」64.3%、「継続した仕事を確保してほしい」40.6%、「年次有給休暇をとりやすくしてほしい」20.5%、「派遣契約が中途解除された場合、他の派遣先の確保をしてほしい」19.3%が上位を占めた。

女性では、「賃金制度を改善してほしい」51.3%、「継続した仕事を確保してほしい」43.9%と2位までは男性と同じだが、以下「派遣契約が中途解除された場合、他の派遣先の確保をしてほしい」

図表10 派遣元事業者への要望事項（複数回答3つまで）



出所：図表9と同じ

30.2%、「福利厚生制度を充実してほしい」17.7%が続く。

筆者が正社員との格差という意味で重要と考えて後述する教育訓練面については、「教育訓練を充実してほしい」と回答した者は男性で12.0%の6位、女性では11.7%の7位にとどまっている。

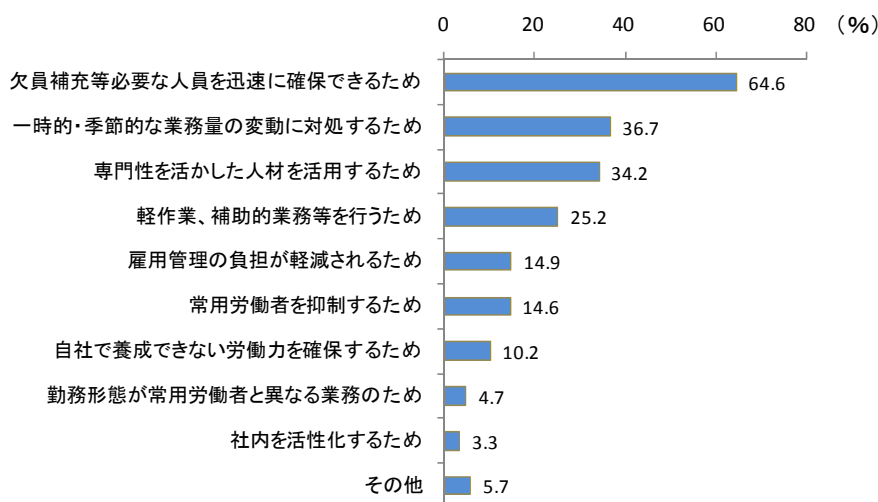
## 5. 派遣先事業所の意識

同じく、厚生労働省「平成24年派遣労働者実態調査」から派遣先事業所の意識を確認する。

派遣社員が就業している派遣先事業所において、派遣社員を就業させる理由（3つまでの複数回答）を見ると、「欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため」が64.6%と唯一過半を占めて1位となった。以下、「一時的・季節的な業務量の変動に対処するため」36.7%、「専門性を活かした人材を活用するため」34.2%、「軽作業、補助的業務等を行うため」25.2%が続いている。派遣法に期待されている、労働力の需給調整機能を具体化した理由が上位を占めていることが確認できる。

一方、正社員ではなく、派遣社員を雇用すること（常用代替）による雇用管理や人件費の軽減を理由とする回答は、「雇用管理の負担が軽減されるため」14.9%、「常用労働者を抑制するため」14.6%に過ぎず、主要な理由とはなっていない（図表11）。

図表11 派遣社員を就業させる理由（複数回答3つまで）



出所：図表9と同じ

図表にはないが、派遣社員を正社員に採用する制度がある派遣先事業所の割合は13.0%で、さらに過去1年間に派遣社員を正社員に採用したことがある事業所は、このうち1.7%にとどまっている。

次に、派遣社員の技術・技能の習得方法を確認する。現在派遣先事業所で就業している業務の技術・技能を習得した主な方法（3つまでの複数回答）という質問に対しては、

---

「派遣先での就業中の技能蓄積」が51.7%と最も高く、以下、大きく離れて「派遣先の教育訓練」20.9%、「派遣関係以外の勤務先で就業中の技能蓄積」18.4%、「独学（通信教育を含む）」17.9%が続く。「派遣元の教育訓練」は15.2%で5位にとどまっている。

## 6. 今後の課題認識について

以上の論点整理を踏まえて、次の（１）～（３）の３点を認識すべき課題として提案したい。

### （１）常用代替防止の見直し

まず１点目は、派遣法の基本理念である常用代替防止に関してである。前述したように、派遣法は常用代替のおそれの少ないとされる専門的業務に限定して労働者派遣事業を認めるところからスタートしたが、その後の数次の改正を経て現在は、労働者派遣が禁止されている業務は４業務のみとなっている。

この間に派遣社員の意識も多様化してきている。図表７では、派遣社員になった理由の１位が「正社員になれなかったから」ではあったが、派遣労働が持つ職務内容や勤務条件についての自由度や、労働と私生活との両立（ワーク・ライフ・バランス）をその理由とする派遣社員も多数存在することが確認できた。また、図表８では、派遣社員が派遣で働く理由が、「働く時期や期間を自分で選べるため」を筆頭にして多岐に渡っていることも確認された。

報告書の提言に従えば、常用代替廃止の原則を維持し、かつ派遣労働を臨時的・一時的とする性格付けからの提言を行った結果、これまで例外的に無期限に働くことのできた政令26業務で働く派遣社員も、働き慣れた職場を３年以内に離れなくてはならなくなる可能性もある。さらに報告書は、そういった派遣社員の雇用安定措置として、派遣元事業所に対して４項目（前述）のうちいずれかの対応を求めることとしている。しかしながら、派遣元からの依頼を受けて派遣先が積極的に派遣社員を直接雇用で採用したり、また、派遣元で無期雇用を盛んに推進していくことは、前者は派遣先が派遣社員を採用する動機から、後者は派遣元のコスト増という理由から、現実問題としてはなかなか想定しにくい。派遣先が変更になるという選択肢が大半を占めるのではなかろうか。

これは、常用代替防止の原則を維持しつつ、かつ、派遣労働は臨時的・一時的とする位置付けのまま、規制緩和の流れに沿って労働力需給調整機能を強化してきた結果と筆者は考える。派遣法の成立以後、経済のグローバル競争の激化、女性や高齢者の労働市場への参画、労働者の意識や働き方の変化など、同法立法当時とは労働市場の実態は大きく変化してきており、その基本理念である常用代替防止の考え方に加えて、派遣社員の意識や働き方の希望をかなえるように柔軟に考えるべき時期を迎えているのではないだろうか。

### （２）派遣社員の教育訓練

２点目は、派遣社員の教育訓練についてである。企業は本来、時間や費用をかけて企

---

---

業内の教育訓練を通じて人的な投資を行い、その後の社員の働きでその投資を回収する。しかしながら、派遣社員を含め、非正規社員にはその企業の動機が働きにくい。正社員のように無期雇用を前提にしていないからである。このため派遣社員にとっては、能力、技能や知識が高まらないまま、同じ境遇が継続していく可能性がある。加えて報告書の提言に従えば、全ての派遣社員が同じ職場での勤務が3年以内となる。派遣先ではますます派遣社員の教育訓練を進める動機が少なくなる。

前述したように、報告書では、派遣元事業者の「労働者派遣事業の許可・更新要件に『派遣労働者へのキャリア形成支援制度を有すること』を追加することが適当」と提言しているが、その実効性は現状では不透明であり、さらなる仕組み作りが望まれると考える。例えば、「ジョブカード制度」(注4)の活用強化や雇用保険法の教育訓練給付(注5)の拡大・強化といった、派遣法の周辺分野での諸対策の手当も併せて必要なのではないだろうか。

(注4) ジョブカード制度とは、厚生労働省が運営する、正社員経験の少ない労働者を対象に正社員をめざす教育訓練制度。ジョブカードによるキャリア・コンサルティングを通じて企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練を受講する。

(注5) 雇用保険法の教育訓練給付とは、一定の条件を満たす雇用保険の被保険者が厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講した場合に、受講に要した費用の一定割合(10万円が限度)支給される制度。

### (3) 処遇の改善

3点目は、処遇についてである。厚生労働省の「平成25年賃金構造基本統計調査(全国)」で雇用形態別に月例賃金を見ると、正社員・正職員314.7千円(年齢41.4歳、勤続12.9年)(以下、前者という)、正社員・正職員以外195.3千円(年齢45.5歳、勤続7.1年)(以下、後者という)となっている。これを男女別に見ると、男性では前者が340.4千円、後者が216.9千円(前者対比の指数64)、女性では前者が251.8千円、後者が173.9千円(同69)となっている。

このうち、派遣社員の賃金水準について、前述の「平成23年度労働者派遣事業報告書」によれば、平均賃金額(1人1日8時間当たり)は、特定派遣事業が15,675円、一般が11,774円であった。これらに仮に20日に乗じて月額を算定すると、特定派遣事業が約313.5千円、一般派遣事業が約235.5千円となる。賃金構造基本統計調査の金額との比較ではやや高い水準にあるといえるが、派遣社員を含む非正規社員は、賃金以外の賞与や退職金の面でも、正社員に比して不利な状況にあるのが一般的であると推測されることもあり、処遇面での両者の格差は小さくないものと思われる。

報告書では、「6. 派遣労働者の処遇について (1) 均衡待遇の推進」の項において、「派遣先は、派遣元事業主の求めに応じ、派遣元事業主に対し派遣労働者と同種の業務に従事する労働者の賃金に係る情報提供等の適切な措置を講ずるよう配慮するものとする」とし、「派遣先は、派遣料金を決定する際に、就業の実態や労働市場の状

---

況等を勘案し、派遣される労働者の賃金水準が派遣先の同種の業務に従事する労働者の賃金水準と均衡が図られたものとなるよう努める」などの5項目を「指針に規定することが適当」と提言しているが、努力義務の提言にとどまっており、両者間の格差是正について一定の強制力を持たせるべきとの提言にはなっていない。

#### (4) 同一価値労働同一賃金は可能か

これまで見てきたように、時代の変遷から全ての労働者が雇用期間の定めのない正社員になるのが難しいのであれば、「同じ労働には同じ賃金を」という在り方（同一価値労働同一賃金）に近づくようにルールを調整することは可能であろうか。

同一価値労働同一賃金に係る裁判例はいくつかある。雇用形態の違いによる賃金格差は契約自由の範疇であり、違法とはいえないとして非正規社員の救済を否定した裁判例（日本郵便通送事件・大阪地判平成14・5・22）が示されたのに対し、臨時社員の賃金が同一価値労働・同一勤続年数の賃金の8割以下である場合には、労働基準法3条（均等待遇）、4条（男女同一賃金の原則）の根底にある均等待遇の理念に反し公序良俗違反になるとし、正社員の8割との差額に相当する損害賠償を肯定したもの（丸子警報器事件・長野地上田支判平成8・3・15）などである。

しかしながら現状では、正社員と非正規社員の待遇格差は法的に救済されるべきなのか、救済されるとした場合に、その根拠と内容はどのようなものとなるかなどについて模範となるような最高裁判所の判断はなされていない。

そこで、独立行政法人 労働政策研究・研修機構がまとめた「諸外国の労働者派遣制度」（2011年6月）からEUの事例を確認していく。

図表 12 労働者派遣制度の EU など各国比較表（一部）

	ドイツ	フランス	イギリス	オランダ
派遣受入 期間制限	なし	原則18か月以内に1回につき更新 可。無期契約の被用者が着任する までの代替は9か月	なし	なし
均等待遇 規則	原則、派遣先の労働者との均等待 遇が適用される(ただし、労働協約 が別の定めをしている場合を除くほ か、派遣前に失業者であった者は、 派遣後6週間は、失業保険と同額の 手取りがあればよい)。	原則として派遣先労働者との均等待 遇が適用される。派遣労働者の報酬 は同一職務に就いている同等の資 格の無期契約の被用者が当該企業 で試用期間に受け取る報酬以上で なければならない。派遣労働者は賃 金総額の10%に相当する雇用の不 安定さを補填する意味での不安定手 当を受ける。	なし	賃金および付加手当について、派遣 先の直接雇用労働者との間の均等 待遇原則あり。 法律上は、就業期間26週までは派 遣元の協約上の職務給制度が適用 され、26週経過後は、派遣先で同一 職務に従事する直接雇用労働者と の均等待遇義務が適用される。
	ベルギー	スウェーデン	デンマーク	アメリカ
派遣受入 期間制限	法律上は6か月、所定の手続きによ り6か月の延長が可能。労働協約 は、理由の別に下記の通り規定して いる。 ・常用労働者の一時的代替(病欠 等)は全期間 ・解雇労働者の代替の場合は最長 6か月、労組代表の合意によりさらに 最長6か月延長可 ・需要の一時的ピークを埋めること が目的の場合は、労組代表と合意し た期間(労組代表がない場合は、 仲裁機関等への届出を条件に、6か 月×2回まで)	法律上の規制はなし(特別な理由が ない限り、期間の定めのない雇用契 約が原則)。ブルーカラー向け協約 は、テンポラリー契約を6か月プラス 延長6か月(地元の従業員連盟の承 認が必要)に限定している。	なし	なし
均等待遇 規則	法律上、派遣先の常用労働者との 基本的な労働条件に関する均等待 遇を規定。派遣先における労働協約 により、強化されている場合も多い。	法律上の規定はないが、労働協約 によって定められている場合があ る。 ・同一賃金は、ブルーカラー向けの 労働協約では定められているが、ホ ワイトカラー向けの協約では定めら れていない。	賃金、年金、休日手当、疾病・出産 手当などについて原則、均等待遇を 義務化(ただし、一定期間の就業 後)。	なし

出所：独立行政法人 労働政策研究・研修機構「諸外国の労働者派遣制度」（2011年6月）から抜粋

### (5) EU の派遣労働指令から

EU では、長らく労働法制の懸案事項であった、EU 派遣労働指令（注6）が 2008 年に成立した。

EU で派遣労働に関する指令案が初めて提案されたのは 1982 年である。これは派遣労働と有期労働をともに規制しようとするもので、期間の定めがない雇用が原則であることを前文で謳い、特に派遣労働については、労働力の一時的な減少や業務の例外的な増大の場合に限り、派遣期間も 6 ヶ月を限度として認める内容で、当初の経緯はわが国の派遣法に似通っている。そして、当指令の中心は派遣先労働者との均等待遇原則である（注7）。

その後、紆余曲折を経て 2008 年に成立を見たのだが、EU 各国の労働者派遣制度がそれぞれ独自に発展してきたことから、その労働市場における位置付けや、規制手段として主に法律を用いる場合（ベルギーなど）や各種の労働協約による場合（ドイツなど）など加盟各国で区々であり、またその内容や規制の強弱もあって、指令への対応を巡って各国での取組みが様々であることもまた事実である（図表 12）。

上記のような EU の経緯は、今後のわが国の取組みの参考とはなろうが、ここに一つの大きな問題がある。均等待遇原則の考え方が、職務給以外の賃金制度にはなじみにく



---

い点である。わが国の給与制度が一般的には職能給と呼ばれる年功型の制度であるのに対し、EU 各国においては職務給中心の給与制度であることが、EU の制度をわが国に導入することの大きな障壁となる。

しかしながら、急速な IT 技術の進歩などにより、現在ではわが国でも、勤続年数（年功）が社員の能力レベルを端的に表わすという機能は低下しているとも考えられる。職務給により比重を移した給与制度を再構築する環境が整いつつあるともいえようか。

（注 6）EU にはこのほか、労働時間指令、パートタイム労働指令、有期労働指令などがある。例えば、労働時間指令には、労働者の健康と安全衛生が職場の経済的要求によって損なわれないように、週労働時間や休息时间（1 日の休息時間は 24 時間当たり最低連続 11 時間）、年次休暇などが規定されている。

（注 7）EU 派遣労働指令第 5 条において、「派遣期間中の派遣労働者の基本的労働条件は、同一職務に派遣先によって雇用されていれば適用されたものを下回らない。」と規定している。

## おわりに

3 月 12 日に、内閣府が 2060 年に向けた長期の労働力人口の予測をまとめて公表した。それによると、女性や高齢者にスポットを当て、30～49 歳の女性労働力率を先進国最高のスウェーデン並みに引き上げ、かつ 60 歳以上の労働者の引退年齢を 5 年遅らせた、きわめて楽観的なシナリオにおいても、労働力人口は 4,792 万人と 2013 年比で 1,785 万人、27% も減少するという。ちなみに、2012 年現在の派遣社員総数 90 万人のうち、54 歳未満の女性は 49 万人（全体比 54.4%）である。

この 90 万人という人数は労働力人口対比では少数ではあるが、自ら派遣労働を希望し、さらにその継続を望む者も少なくない。労働者意識の変化・多様化が進み、仕事と生活の両立を志向する労働者が増加する中、派遣労働は臨時的・一時的という位置付けに加え、自発的、積極的な選択肢としての派遣労働の在り方を確立すべきであり、その際に大きな課題である正社員との処遇や教育訓練面の格差を同時に縮小する取組みを行うべきではないか、というのが筆者の主張である。

---

## 【参考文献】

- ・厚生労働省『平成 24 年派遣労働者実態調査の概況』2013 年 9 月
- ・独立行政法人 労働政策研究・研修機構 労働政策研究報告書 No.160『派遣労働者の働き方とキャリアの実態 -派遣労働者・派遣先・派遣元調査からの多面的分析-』2013 年 5 月
- ・独立行政法人 労働政策研究・研修機構『諸外国の労働者派遣制度』2011 年 6 月
- ・厚生労働省『平成 23 年度 労働者派遣事業報告書』2013 年 12 月 20 日
- ・総務省統計局『平成 24 年 労働力調査年報』
- ・菅野和夫『労働法 第 10 版 (法律学講座双書)』弘文社
- ・安西愈『日経文庫 1273 雇用法改正 人事・労務はこう変わる』日本経済新聞社
- ・大内伸哉著『君の働き方に未来はあるか？ 労働法の限界と、これからの雇用社会』光文社新書