

### 労働者派遣法の立法・改正論議から見た労働者派遣の基本的意義づけと政策原理

HAMAMURA, Akira / 浜村, 彰

---

(出版者 / Publisher)

法政大学大原社会問題研究所

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

The Journal of Ohara Institute for Social Research / 大原社会問題研究所雑誌

(巻 / Volume)

712

(開始ページ / Start Page)

29

(終了ページ / End Page)

38

(発行年 / Year)

2018-02-01

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00014885>

# 労働者派遣法の立法・改正論議から見た 労働者派遣の基本的意義づけと政策原理

浜村 彰

---

はじめに

- 1 新たな労働力需給調整システムの導入と常用代替の防止
- 2 労働者派遣の臨時・一時的労働力の需給調整制度としての位置づけと原則自由化
- 3 失業の受け皿としての労働者派遣の規制緩和
- 4 派遣労働者のニーズに応じた労働者派遣のあり方の再整理
- 5 日雇い派遣の禁止など労働者派遣の規制強化への転換
- 6 常用雇用の代替防止という政策原理の形骸化
- 7 労働者派遣の基本的意義づけと法的許容性または正当性——むすびにかえて

はじめに

1985年に制定された労働者派遣法は、相次ぐ改正が重ねられたすえに、2015年にそれまでの派遣法の性格を根底から変える大きな改正がなされた。この改正は、常用雇用の代替防止という派遣法が何度も改正されながらもかろうじて守ってきた唯一の政策原理を実質的に放棄し、労働者派遣の受入れ期間制限（派遣可能期間）をほぼ空洞化させて、テンポラリーワークとしての労働者派遣の性格を無きに等しいものに生まれ変わらせた<sup>(1)</sup>。

しかし、こうした改正がなされるいたった原因を政治力学の変化だけに求めるのは適切ではない。1985年の制定当初から労働者派遣という働き方の基本的意義づけや労働者派遣法の政策原理が詰めて議論されてこなかった点に最大の原因があるといってよい。労働者派遣を業務の必要に応じて即戦力として労働力を迅速に調達したいという企業側のニーズと自分の都合に合わせて働きたいという労働者側のニーズに対応した労働力のマッチングシステム（需給調整制度）として位置づけるだけで、職業安定法上労働者供給事業として禁止されてきたものが、なぜ労働者派遣として抜き出されて合法化されたのか、という労働者派遣の基本的意義づけや法的に許容される論理（正当性）、そして、それに規定づけられた政策原理を十分に議論してこなかったことのツケが今回の法改正に回ってきたと思えて仕方がないのである。

そこで、本稿では、労働者派遣法が初めて制定された1985年まで遡って労働者派遣がどのよう

---

(1) 浜村彰「これはもう労働者派遣法ではない」『労働法律旬報』1847号（2015年）4頁以下。

に基本的に意義づけられ、どのような論理で合法化されたのか、という点について、当時の研究会報告書をはじめ労働政策審議会や衆参両議院での審議の状況、さらにはその後の1999年、2003年、2012年、2015年の法改正についての同様の記録を検証して、あらためて労働者派遣の基本的意義や政策原理を検討することにした。

## 1 新たな労働力需給調整システムの導入と常用代替の防止 ——1985年労働者派遣法の制定

1985年に合法化された労働者派遣制度が、増大する高齢者や女性労働者の雇用機会を確保するとともに、専門的な労働力を迅速に調達したいという企業のニーズと自分の都合のいい日時や場所で専門的な知識・技術・経験を生かして就業したいという労働者のニーズの増大を背景として、労働力の需給のミスマッチの解消をはかるための労働力需給調整システムとして構想化されたことは周知のとおりである。当時の山口労働大臣による提案理由の説明が端的にそのことを示している。

「今後の労働力の需給の変化を展望した場合、増大する高齢者や女子労働者の雇用の安定を図り、技術革新の進展に伴う技能労働力を育成し、確保していくためには、我が国の雇用慣行や労働市場の状況との調和にも配慮しつつ、新たな観点から労働力需給調整システムの整備を図っていくことが必要となってきております。」(第102回衆議院社会労働委員会議事録15号昭和60年4月16日)

そして、その際に労働者派遣の対象分野が専門的知識・技術・経験を要する業務等に限定されたのは、「派遣される労働者の保護を図るという観点だけではなく、労働者全体の雇用の安定と労働条件の維持、向上が損なわれることのないように配慮する必要がある」(中央職業安定審議会労働者派遣事業等小委員会報告書「労働者派遣事業問題についての立法化の構想」1984年11月17日一傍点引用者)との理由に基づいている。

また、労働力需給調整システムとして労働者派遣以外に、すでに職業紹介が存在しているが、それとは別個に労働者派遣制度を導入する理由の一つとして、労働者派遣に特有の人材育成機能が強調されていた。すなわち、「労働力需給調整システムの中における労働者派遣事業の特質として、労働者に対する教育訓練を行うことを通じて、能力の維持向上を図り、就業機会を確保することができること」<sup>(2)</sup>があるとされ、また、国会答弁においても、職業紹介とは別になぜ労働者派遣を導入するのかという質問に対して、職業紹介事業にはない労働者派遣事業が持つ独自の機能として労働者の能力開発・教育訓練機能の重要性が繰り返し強調されていた(たとえば第102回衆議院社会労働委員会議事録15号昭和60年4月16日、同18号昭和60年4月23日)。

このように労働者派遣法は、当初から労働者派遣を第一義的に労働力の需給調整システムと位置づけつつも、その固有の特質として人材育成機能を重視するとともに、労働者派遣を規範的に枠づける「労働者全体の雇用の安定」の配慮、すなわち常用雇用の代替防止という政策原理を内包するものとして、労働者派遣を合法化したものといえる。

(2) 高梨昌編著『詳解労働者派遣法』(日本労働協会、1985年)285頁。

しかし、それまで職安法上労働者供給事業として禁止されていた労働者派遣事業が、なにゆえに合法化＝法的に許容されるのか、という点については、高齢者や女性労働者の雇用機会の確保や専門的な労働力を迅速に調達したいという企業のニーズと自分の都合のいい日時や場所で就業したいという労働者のニーズが強調されていたにとどまる。また、この点について、本法制定にあたって中心的役割を果たした高梨氏も、派遣元と派遣労働者が自由な意思に基づいて雇用契約を締結している場合には、今日状況では封建的な支配従属関係や弊害が発生する恐れは少なく、職安法が労働者供給事業を禁止した趣旨が忘却されるわけではない<sup>(3)</sup>と指摘するにとどまっていた。

## 2 労働者派遣の臨時的一時的労働力の需給調整制度としての位置づけと原則自由化——1999年改正労働者派遣法

労働者派遣法の最初の改正である1999年改正派遣法は、90年代初頭のバブル景気崩壊後に規制緩和が強力に推進される中で、派遣対象業務を特に限定していないILO181号条約の採択も一つの契機として、派遣対象業務を原則自由化するにいたった（対象業務のネガティブリスト化）。正確にはそれまで26業務に限定されていた労働者派遣はそのままにして、新たにネガティブリストに挙げられていない業務を自由化するとともに、労働者派遣事業制度をあらためて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づけることとした。そして、これらの自由化された業務については、常用雇用の代替防止という観点から派遣期間（派遣可能期間）を1年に限定することとした。

いくたびかの派遣法の改正の中で、派遣法の基本的性格に関わるもっとも大きな改正であり、だからこそげい議論を引き起こしたものといえるが、それはともかくとして、労働力の需給調整に関わる労働者派遣の法的な意義づけについて、この後に行われた法改正と比べると、それなりの議論が行われていたといえることができる。

1998年5月に出された中央職業安定審議会「労働者派遣事業制度の改正について（建議）」（民間労働力需給制度小委員会報告）では、審議のさいに労働側委員から何回も派遣法を抜本的に見直すならば、「派遣労働に対する考え方や労働市場における派遣労働者の位置づけ」などに関して議論すべきだと指摘されていた<sup>(4)</sup>にもかかわらず、労働者派遣の基本的性格については、「常用雇用の代替のおそれが少ないと考えられる臨時的一時的な労働力の需給調整に関する対策として労働者派遣事業制度を位置づけること」と示されていたにすぎない。しかし、国会での審議録を見ると、たとえば甘利労働大臣は、「基本的にはテンポラリーワーク型派遣として派遣労働を位置づけて」いるとしつつも（第145回衆議院本会議議事録23号平成11年4月15日）、労働者派遣という働き方を自分にあったライフスタイルで働きたいというニーズのほかに、将来正規の常用雇用として働くことを望む労働者のつなぎの働き方というニーズに応える面もあるとして次のように答弁している。

「働く方からしましても、自分の働き方にいろいろな選択肢が持てる。もちろん、正規常用雇用として働きたい人、あるいは、自分はこういう仕事だけしたいし、こういう期間だけしたい

(3) 同書185頁。

(4) 第374回中央職業安定審議会建議議事録（平成10年7月15日）。

というニーズも当然あるわけであります。あるいは、将来正規常用雇用としてずっと勤めたい仕事を探す間、派遣社員としていろいろな体験をしてみたい、その中から自分が生涯取り組む仕事だということを見つけないかという思いも当然あるでしょう。

その両方のニーズを満たすということで、今回の改正をお願いしているわけであります。」(第145回衆議院労働委員会議事録9号平成11年4月28日)

また、渡邊職業安定局長も次のような答弁をしていた。

「派遣労働者の中には、正社員になれないから派遣をやっているという方ももちろんおられるわけでありまして、そういった方について、これも一般論ですが、そういったことを通じながら正社員になっていくというふうな道はあろうかというふうに思います。」(第145回参議院労働・社会政策委員会10号平成11年5月27日)

そして、労働者派遣が原則自由化され、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づけられたことや労働者派遣が正社員になるまでのつなぎの働き方としての性格を持っていることに関連して、次のように労働者派遣事業の教育訓練機能の重要性があらためて強調されている(渡邊職業安定局長答弁)。

「今般、派遣の対象事業が広がるということになりますと、必要な教育訓練の範囲も広がっていくというふうに思いますが、今御指摘のような教育訓練の実績あるいは計画、こういったものについては厳しくチェックしていくことが、この派遣制度を発展させる上でも、派遣労働者本人にとっても、大変重要なことではないかというふうに思います。

また、……短期、即戦力ということで、派遣先の需要に応じられるような派遣を行うことがその企業の生き残り競争にとっても大変重要なこととございますから、そういった点からも、……派遣元事業主が派遣労働者にきちんと訓練をするということは、ある程度おのずと行われていくのではないかと考えております。」(第145回衆議院労働委員会議事録13号平成11年5月14日)

「派遣労働から例えば正規社員に移りたいというときには、何らかの形の能力アップを図りながら再就職あるいは転職、そういったチャンスというのは十分にあるのではないかと思います。」(同上)

このように1999年改正は、派遣対象業務の原則自由化により労働者派遣法の規制を大幅に緩和するものとして、改正当時大きな批判を浴びたが、常用代替防止の政策原理に基づきあらためて労働者派遣を期間1年に限定されたテンポラリーワークとして位置づけるとともに、一定の教育訓練を受けながら正規雇用にいるまでのつなぎの働き方として一時的に派遣労働に従事する労働者のニーズに応えるものとして労働者派遣を意義づけたものといえる。もちろん、後者の点について、政策立案者がどの程度明確な意図を持っていたかは、疑わしい点がないわけではないが、85年制定当時には明確に意識されていなかった新たな労働者派遣の法的意義づけとして注目に値する。しかし、次に見るように、このような観点から労働者派遣を法制度的に位置づける議論は、それ以降の改正論議においてはあまり顧みられなくなっていく。

### 3 失業の受け皿としての労働者派遣の規制緩和——2003年派遣法改正

2003年改正派遣法は、1999年の法改正と同様に総合規制改革会議の主導の下に法規制の緩和を進めた。総合規制改革会議第2次答申は、「昨今の雇用情勢の急速な変化を踏まえ、労働者の働き方の選択肢を広げ、雇用機会の拡大を図る等の目的から」、派遣期間の延長またはその制限の撤廃など派遣法を大幅に緩和すべきとの提言を行っていた（2002年12月12日）。これを受けて2002年12月26日の労働政策審議会建議は、近年増加傾向にある失業の解消に向けた労働力の需給調整手段としての労働者派遣の積極的活用と業務量の変動に応じた労働力の迅速な調整による企業の競争力確保という視点を前面に押し出した。労働者派遣を「常用雇用との調和」を配慮した「一時的・臨時的労働力の需給調整対策」として引き続き位置づけながらも、失業率が5%を超えるという雇用情勢にあって、失業の受け皿として労働者派遣を一段と自由化し、その結果として常用雇用の代替がある程度進んでもやむを得ないという、政策的判断をしたものともいえる。実際、労働政策審議会建議の原案を作成した職業安定分科会民間労働力需給制度部会の審議においても、産業の空洞化が進み、そもそも働く場がどんどんなくなっていく高失業社会にあって、常用はいいが派遣は困るなどといった議論をしても仕方がなく、派遣でも仕事があればまだましだ、といった主張が使用者側委員から公然となされていた<sup>(5)</sup>。その意味で、2003年改正法では、常用雇用の代替防止という政策原理はかなり後退している。

実際、法規定上も派遣期間は最長3年に延長されるとともに、製造業の労働者派遣が解禁されるにいたった。また、この改正に際しての国会審議を見ても、労働者派遣の基本的位置づけに関する議論はまったくといっていいほどなされていない。そして、これによる派遣法の規制緩和が、2008年のリーマンショックに際しての製造業における大量の派遣切りを生み出すこととなったのは周知のとおりである。

### 4 派遣労働者のニーズに応じた労働者派遣のあり方の再整理

——2008年7月28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」

2003年の法改正以降、労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会において2003改正法の施行状況を踏まえたフォローアップや労働者派遣制度についての見直しの議論がなされていた。しかし、自民党が大敗した2007年参議院選挙による衆参両議院のねじれ状況もあって、規制改革サイドからの大幅な緩和論と労働側からの規制強化論が激しく対立する状況になったことから、厚労省に今後の労働者派遣制度のあり方を根本的に検討するために新たに研究会が立ち上げられ、2008年7月に報告書が出された。

この報告書において、派遣労働者のニーズに着目した労働者派遣制度の再整理がなされている。すなわち、ここでは「派遣労働者の働き方についての志向により、大きく分けて、①技能を活か

(5) 2003年改正派遣法について詳しくは、浜村彰「改正労働者派遣法の検討」『労働法律旬報』1554号（2003年）20頁以下、同「改正労働者派遣法の資料」『労働法律旬報』1562号（2003年）18頁以下参照。

し、派遣労働者として安定して働きたい労働者、②迅速に得られる臨時的な就業機会について望む時のみ派遣労働者として働きたい労働者、③やむなく派遣労働者として臨時的に働いており、できれば正社員若しくは安定して働きたい労働者、に分類し得る」とし、「こうした派遣労働の類型ごとにその事業の在り方を検討し、その上で、当該事業で働く派遣労働者の保護の在り方を検討していくことが適当である」との重要な指摘がなされていた<sup>(6)</sup>。

しかし、報告書は、こうした派遣労働者のニーズに応じた労働者派遣制度のあり方の再検討には本格的に取り組まず、当時大きな社会問題となっていた日雇い派遣について、現行法制は派遣元が必要な教育訓練等をはじめとする雇用者責任を果たすことを労働者派遣制度の前提としているから、雇用関係の存続する期間が短期になればこれが果たしにくくなる以上、日雇い派遣という派遣形態については、労働者の保護という政策的な観点から禁止すべきであると指摘するにとどまっている。

この研究会報告書は、「正社員として働きたいが、就職先が見つからなかったため」に「やむなく派遣労働者として臨時的に働いて」いる派遣労働者のニーズに着目して、それに対応した労働者派遣事業のあり方や派遣労働者の保護を検討すべきという認識を示し、かつ派遣元が果たすべき派遣労働者に対する教育訓練などの人事育成機能を欠くことを理由に日雇い派遣の禁止を提唱しながらも、こうした認識や労働者派遣が果たすべき独自の機能を再整理したうえで、労働者派遣制度を再構築するという作業に取り組むまでにはいたらなかった。この後に見るように、こうした労働者派遣という働き方の基本的意義づけや労働者供給事業の禁止対象から労働者派遣が抜き出され合法化される正当性の論理に関わる議論を深めなかったことが、その後の政治に翻弄される労働者派遣法の混迷を生み出す一因になったと思われるのである。

## 5 日雇い派遣の禁止など労働者派遣の規制強化への転換 ——2012年派遣法改正

この「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」は、その後、日雇い派遣を禁止し、登録型派遣の常用化などを提唱する2008年9月24日労働政策審議会建議「労働者派遣制度の改正について」として取りまとめられ、それに基づく改正案（いわゆる20年法案）が同年11月に国会に提出されたが、衆議院の解散により廃案となった。

そして、2009年9月に民主党政権が誕生し、10月の厚労相による諮問からわずか3カ月弱の同年12月28日に労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会報告「今後の労働者派遣の在り方について」が答申され、それに基づき派遣法の改正案が作成された。その後、自公が反対したため実質審議に入れない状態が続いたが、自公民3党の修正合意を経て2012年7月に改正派遣法が成立した。

この改正法は、それまでの規制緩和を重ねてきた法改正とは反対に、日雇い派遣を禁止し、違法

(6) 実は筆者も、2008年5月の日本労働法学会ミニシンポジウムの報告において、派遣労働者が派遣という働き方を選んだ理由として「正社員としての適当な仕事なかったから、やむなく派遣労働者として働いている」というニーズに着目して、労働者派遣のあり方を再検討すべきことを主張していた（浜村彰「労働者派遣の今後の法的規制のあり方」『日本労働法学会誌』112号（2008年）44頁以下）。

派遣のみなし雇用制度（正確には派遣先による労働契約の申し込みのみなし）を導入するなど労働者派遣の規制強化に舵をきったが、労働者派遣制度を抜本的に見直したものとはいえない。その原案となった部会報告では、後の3党修正合意によって削除されたとはいえ、日雇い派遣の禁止のほか登録型派遣や製造業の派遣の原則禁止が盛り込まれていたが、労働者派遣の基本的性格を見直した結果として、登録型派遣や製造業の派遣の禁止、さらには日雇い派遣の禁止が論理的に導き出されたものではない。事実、この部会報告では労働者派遣制度について次のような基本認識が示されていたにすぎない。

「労働者派遣制度は、労働力の需給調整を図るための制度として、我が国の労働市場において一定の役割を果たしているという基本的な認識は変わらないが、その時々派遣労働者をめぐる雇用環境の変化に応じて、制度の見直しを行うことは必要であると考えている。」

そして、派遣切りのように登録型派遣では雇用の安定がはかられず、製造業派遣は技能の継承の観点から問題であるとの指摘があったことを踏まえ、登録型派遣や製造業務派遣の原則禁止と日雇い派遣の原則禁止のほか、違法派遣の場合における直接雇用の促進などを提案していた。

このようにこの部会報告は、労働者派遣制度の基本的意義づけまで遡った抜本的な議論をほとんど行わないまま、ときの政治状況の変化に追い立てられるように法規制の軌道修正をはかったとの印象を拭い去ることができない。「その時々派遣労働者をめぐる雇用環境の変化に応じて、制度の見直し」を行うのではなく、「その時々派遣労働者をめぐる政治環境の変化に応じて制度の見直し」を行ったといえなくもない。

だからこそ、民主党政権が崩壊し、2013年に自民党の第2次安倍政権が登場すると、労働者派遣法の改正論議は、また時計の針が逆戻しされたように、規制緩和へと方向転換することになったのである。

## 6 常用雇用の代替防止という政策原理の形骸化——2015年派遣法改正

冒頭に指摘したように2015年改正派遣法は、1985年の制定以来派遣法の唯一の政策原理であった常用代替の防止をほぼ形骸化している点で、これまでの派遣法の性格を根底から変えるものといえてよい。無期雇用派遣労働者について雇用が安定しキャリアアップが可能であることを理由として常用代替防止の対象から外し、有期雇用派遣労働者については、新たに派遣期間の制限を3年に統一しつつ、派遣先が3年毎に課単位で派遣労働者の就業場所を変更すれば同一の派遣労働者を継続的に使用できるし（個人単位の期間制限）、3年毎に過半数代表（過半数組合または過半数代表者）の意見を聴くだけで同一業務について派遣労働者を入れ替えて継続的に使用できる（事業所単位の期間制限）ようになったからである。これでは3年という受入れ期間の制限はほとんど意味がない。従来原則1年、例外3年という派遣期間の最長限度があったからこそ、たとえ派遣労働者の実際に就労している業務が臨時的一時的なものではなく、恒常的な業務であったとしても、常用代替の防止がはかられたし、当該派遣労働者を派遣先が引き続き使用したいときには当該派遣労働者の雇用を義務づけることで、派遣労働者の直接雇用への道が開かれていたのである。その意味で、この法改正は、テンポラリーワークとしての労働者派遣の性格を実質的に喪失させたものと



いってよい。

ところが、これほどの大きな改正であるにもかかわらず、法案作成過程において改正案の理念や原理といったものがほとんど論議されていない。改正案の道筋をつけた2013年8月20日の「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」や2014年1月29日の労働政策審議会建議「労働者派遣制度の改正について」を見ても、派遣労働者の保護・雇用の安定化や派遣労働者のキャリアアップの推進と並んで、「労使双方にとってわかりやすい制度とすること」が基本的な視点とされるにとどまり、しかもそれだけの観点から派遣先の受入れ期間の制限が大幅に緩和されているのである。さらに改正案の国会における審議の記録を見ても、労働者派遣の基本的性格に関わる議論はまったくなされていない。

もっとも、報告書の基本的視点のうち、次に説明されているように2番目の「派遣労働者のキャリアアップを推進すること」は率直に評価すべきであるし、その具体的中身はさておきこの視点に基づき改正法が派遣元による段階的かつ体系的な教育訓練の実施を義務づけ、それを明確に労働者派遣事業の許可要件としたことは妥当といえる。

「派遣労働者の中には、正規雇用の職が見つからなかった等の理由により、不本意に派遣労働に就き、正社員になることを希望している者も一定数いる。これらの者に対しては、正規雇用につながるよう、本人の希望を踏まえて、その適性に合った派遣先の提供や能力開発を図るとともに、派遣先やその他の企業での直接雇用を進めるなど、キャリアアップのための措置を講じていくべきである。」

実際、衆参両議院における法改正案の審議を見ても、この点についての議論は比較的に丁寧になされている。

しかし、なにゆえに派遣元は派遣労働者に対して教育訓練等を実施して、そのキャリアアップの形成に資する義務を負うのであろうか。そこに、労働者派遣制度が職安法上の労働者供給事業の禁止から解放されて、法的に許容される正当性をかろうじて獲得できる契機があるのではないか。また、であるとすれば、労働者派遣の派遣期間（派遣先の受入れ可能期間）の制限を形骸化するような法改正は論理的に認められなかったと思われるのである。

## 7 労働者派遣の基本的意義づけと法的許容性または正当性——むすびにかえて

以上見てきたように、1985年に制定された労働者派遣法は、職安法上、労働者供給事業として禁止されてきたものをなにゆえに労働者派遣として法的に許容するのか、という労働者派遣の基本的意義づけ（正当性）やそれに基づく政策原理を明確にしないまま、即戦力としての労働力を求める企業側のニーズと自分の都合に合わせて働きたいという労働者側のニーズに対応した労働力のマッチングシステム（需給調整制度）として位置づけるにとどまっていた。

その後、1999年改正に際して、一定の教育訓練を受けながら正規雇用にいたるまでのつなぎの働き方として一時的に派遣労働に従事する労働者のニーズに応えるものとして労働者派遣があらためて意義づけられながらも、それと常用代替防止という派遣法の政策原理との関連が曖昧にされたまま、派遣対象業務の自由化ばかりが強調され、大きな批判を浴びることになった。

また、2008年7月の「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」は、派遣労働者の働き方の理由による派遣労働の類型毎に労働者派遣事業のあり方を検討すべきとし、とくに「やむなく派遣労働者として臨時的に働いており、できれば正社員若しくは安定して働きたい労働者」については、派遣元が果たすべき教育訓練などの人事育成機能を重視して、それを欠いている日雇い派遣の禁止を提唱しながらも、それ以上に進んで労働者派遣の基本的意義の見直しやそれに基づく政策原理について再整理する作業に取り組まなかった。

そして、2015年改正法は、ようやく派遣元による派遣労働者の教育訓練を義務づけるなど、労働者派遣事業が果たすべき人材育成機能を重視しながらも、それとの関連を問わないまま、派遣法の唯一の政策原理である常用代替の防止を形骸化し、テンポラリーワークとしての労働者派遣の性格を喪わせることになった。

このように見てくると、あらためて職安法上、労働者供給事業として禁止されてきたものがなにごえに労働者派遣として法的に許容されるのか、という労働者派遣の基本的意義づけ（正当性）と常用代替の防止という政策原理との関連性を明確に整理しないまま、労働者派遣を法制度化したがゆえに、一時の揺り戻しがあったとはいえ、労働者派遣法は、労働市場における労働力の流動化を求める規制緩和の圧力の下で翻弄されることになったといえることができる。

しかし、さほど明確ではないとはいえ、1985年の労働者派遣法制定当時の次の高梨氏の指摘に労働者派遣という働き方の基本的意義づけと政策原理を再確認する手がかりが隠されていたのではないか。

「労働力需給調整システムの中における労働者派遣事業の特質として、労働者に対する教育訓練を行うことを通じて、能力の維持向上を図り、就業機会を確保することができることをあげることができる。」<sup>(7)</sup>

この指摘の含意を筆者なりに解釈すると、労働者派遣の基本的意義づけと常用代替の防止という政策原理について、次のように再整理することができる。

すなわち、労働者派遣は、労働者が自らに適した良好な雇用機会としての正規雇用に就くまでの一時的なつなぎまたは橋渡しの働き方として、と同時にそれにいたるまで派遣という働き方を通して労働者の職業能力を育成し、キャリアアップをはかる機会を提供する人材育成機能を持つものとして、はじめて労働者供給事業としての禁止対象から抜き出され、法的に許容されたものと意義づけることができる<sup>(8)</sup>。また、そのかぎりでは、憲法27条の労働権、とりわけそこに含まれる労働者の適職選択権の実現をはかるものとして、労働者派遣が例外的に許容され、法的正当性を獲得しうる規範的契機を見出すことができるのである。換言すれば、労働者派遣をこのように基本的に意義づけることで、労働者派遣法は、「将来の見通しが立たない」多くの派遣労働者に対して、職業キャリアを展望できるような働き方を提供するものとして再評価することが可能となる。

もとより「常用代替の防止」は、1985年派遣法の制定当初から、「労働者全体の雇用の安定」という規範的要請に基づき、労働者派遣の対象業務を限定し、あるいは1999年改正以来、臨時的・一時的な働き方として派遣可能期間を限定する政策原理として、労働者派遣法の中に組み込まれてき

(7) 高梨前掲書 285 頁。

(8) 浜村・前掲注 (5) 論文 47 頁以下。

たものといえる。しかし、「常用代替の防止」という政策原理は、「労働者全体の雇用の安定」という観点から労働者派遣を外側から枠づける性格を持つだけでなく、先に指摘した労働者派遣の基本的な意義づけや法的に許容される論理からも導き出される政策原理といってよい。

すなわち、労働者派遣法が、「やむなく派遣労働者として臨時的に働いており、できれば正社員若しくは安定して働きたい労働者」のニーズに着目し、労働者が自らに適した良好な雇用機会としての正規雇用に就くまでの一時的なつなぎまたは橋渡しの働き方として派遣労働を法制度化したものとすれば、労働者がそうした働き方に固定されるものであってはならない。労働者派遣という働き方が、本来、このように労働者を正規雇用に橋渡しをする一時的な性格を持つものである以上、こうした働き方が常用雇用を蚕食し、それに代替するものであってはならないはずである<sup>(9)</sup>。

以上のように、労働者派遣という働き方を基本的に意義づけ、派遣法がそうした観点から労働者派遣を法制度化したと再構成できるとするならば、2015年の改正派遣法は、こうした労働者派遣のテンポラリーワークとしての基本的性格を無きに等しいものとする点で、派遣法を別物に生まれ変わらせたものというほかない。

(はまむら・あきら 法政大学法学部教授)

---

(9) ただし、前記2008年報告書がいうように、本稿で注目した「やむなく派遣を選んだ」派遣労働者以外に、労働者派遣という働き方を選んだ派遣労働者の類型として、「①技能を活かし、派遣労働者として安定して働きたい労働者、②迅速に得られる臨時的な就業機会について望む時のみ派遣労働者として働きたい労働者」がいるとした場合、②類型の労働者のニーズについては職業紹介で十分対応できると思われるが、①の本来の意味での専門的知識・技術・経験を有する労働者の労働者派遣については、このような労働者が派遣という働き方自体を積極的に選択しているかぎりは、本稿とは別の観点からの派遣法の規制のあり方を検討すべきであろう。