

## 改正パート労働法，改正労働者派遣法の概要と問題点

### 【改正パート労働法】

#### I 概 要

「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(以下、「パート労働法」)の改正法案が第186回通常国会に提出され、2014年4月16日、参議院本会議において可決され、成立した。改正法は、2015年4月1日から施行されている。また、パート労働法の改正に合わせて、同法施行規則および「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針」(以下、「指針」)が改正され、これらも2015年4月1日から施行・運用されている。

改正の内容は、その趣旨・目的によって、3つに分類することができる。

#### 1 短時間労働者の公正な待遇の確保

##### (1) 「短時間労働者の待遇の原則」の新設(新法8条)

事業主が、雇用する短時間労働者の待遇を、通常の労働者の待遇と相違するものとする場合には、待遇の相違は、業務の内容および当該業務に伴う責任の程度(これらを合わせて「職務の内容」という)、職務の内容と配置の変更の範囲(これは一般に「人材活用の仕組み」と呼ばれている)その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする原則を定めた規定が新たに設けられた。事業主は、すべての短時間労働者について、この原則に従って雇用管理を行うことが求められる。

##### (2) 差別的取扱いが禁止される短時間労働者の対象範囲の拡大(新法9条)

差別的取扱いが禁止される「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」は、改正前は、①職務内容が同一であり、②無期労働契約を締結しており、③人材活用の仕組みが全雇用期間を通じて同一であると見込まれる者であったが、この3つの要件のうち、②が削除された。すなわち、有期雇用の労働者であっても、①と③の要件を充足しておれば、差別的取扱いが禁止されることとなった。

##### (3) 職務の内容に密接に関連して支払われる通勤手当の決定方法(新施行規則3条)

通勤手当という名称であっても、通勤に要する経費とは無関係に一律の金額を支払っている場合など、実態としては基本給などの職務に関連した賃金の一部として支払われているものについては、通常の労働者との均衡確保の努力義務(新法10条)の対象となった。

## 2 短時間労働者の納得性を高めるための措置

### (1) 雇入れ時における事業主の説明義務の新設(新法14条1項)

改正前から、事業主は、短時間労働者から求めがあったときは、待遇の決定にあたって考慮した事項の説明を義務づけられている(新法14条2項)が、改正により、これとは別に、事業主は、短時間労働者を雇入れたときに、事業所において実施する雇用管理の改善措置の内容(賃金制度、教育訓練、福利厚生施設、正社員への転換推進措置など)を説明しなければならないこととされた。

### (2) 説明を求めたことによる不利益取扱いの禁止(新指針第3の3の(2))

事業主は、短時間労働者が待遇の決定にあたって考慮した事項の説明を求めたことを理由に不利益な取扱いをしてはならないこと、短時間労働者が不利益な取扱いをおそれて説明を求めることができないことがないようにすることが明記された。

### (3) 相談のための体制の整備(新法16条)

事業主は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項について、短時間労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制(相談窓口等)を整備しなければならないこととされた。

### (4) 相談窓口の周知(新法6条1項、新施行規則2条4号)

パート労働法にもとづき、短時間労働者の雇入れ時に文書の交付等によって明示が義務づけられている事項の中に、新法16条によって整備することとされた相談窓口が加えられた。

### (5) 親族の葬儀等のために勤務しなかったことを理由とする解雇等(新指針第3の3の(3))

短時間労働者が親族の葬儀等のために勤務しなかったことを理由として解雇等が行われることは適当ではない旨の規定が設けられた。

## 3 パート労働法の実効性を確保するための措置

### (1) 勧告に従わない事業主の公表制度の新設(新法18条2項)

雇用管理の改善措置の規定に違反している事業主に対して、厚生労働大臣が是正の勧告をしても、事業主がそれに従わなかった場合に、厚生労働大臣はその旨を公表することができることとされた。

### (2) 虚偽報告等に対する過料の新設(新法30条)

事業主がパート労働法の規定にもとづく報告をせず、または虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料に処する規定が設けられた。

## II 問題点

今回の改正は、短時間労働者の待遇の改善に資するものであるが、改正内容は限定

されており、問題点・課題がいくつも残されている。たとえば、「短時間労働者の待遇の原則」が新設されたことの意義は大きいですが、待遇の相違が不合理であることの立証責任は労働者側が負うことになり、立証には困難が伴う。差別的取扱いが禁止される短時間労働者の対象範囲が有期雇用の労働者にも拡大したことは評価できるが、「人材活用の仕組み」の要件が存続していることから、わずかな「仕組み」の違い（期待度の相違等）が設けられることで、差別的取扱い禁止の対象から除外されるおそれがある。賃金決定にあたっての均衡考慮を事業主の努力義務とする規定（新法10条）は、改正が見送られたが、義務規定に改め、紛争解決援助の対象に含めるべきである。

## 【改正労働者派遣法】

### I 概 要

「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」）の改正法案が、第189回通常国会に提出され、2015年9月11日、衆議院本会議において可決され、成立した。改正法は、同年9月30日から施行されている。

安倍内閣は、2012年12月の第2次安倍政権発足後、今回までに、派遣法の改正法案を2回、国会に提出していたが、2回とも廃案になっていた。今回は3回目の法案提出であったが、繰り返し廃案になった法案を国会に提出すること自体、異例のことであり、また、国会審議においても、延長された会期の終盤に、施行期日の変更を含む4条文の修正が行われ、39の付帯決議が付けられるなど、異例づくめの改正であった。

主な改正内容は、以下のとおりである。

#### 1 特定労働者派遣事業の廃止と許可制への統一（新法5条1項）

特定労働者派遣事業（届出制）と一般労働者派遣事業（許可制）の区別が廃止され、すべての労働者派遣事業が許可制となった。

#### 2 派遣就業が臨時的・一時的なものであることの考慮（新法25条）

派遣法の運用にあたっての厚生労働大臣の配慮規定の中に、「派遣就業は臨時的かつ一時的なものであることを原則とするとの考え方」を考慮することが加えられた。

### 3 派遣元事業主の義務の改定

#### (1) 特定有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等

ア) 派遣元は、雇用する有期雇用派遣労働者であって、派遣先における同一の組織単位の業務に1年以上従事する見込みがあるもの（以下、「特定有期雇用派遣労働者」）その他雇用の安定を図る必要性が高いと認められる者として厚生労働省令で定めるものに対して、派遣終了後の雇用を継続させる措置（以下、「雇用安定措置」）を講ずるように努めなければならない（努力義務）こととなった（新法30条1項）。

「組織単位」とは、「労働者の配置の区分であって、配置された労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者が当該労働者の業務の配分に関して直接の権限を有するものとして厚生労働省令で定めるもの」（新法26条1項2号）をいう。いわゆる「課」が想定されている。

「雇用安定措置」とは、①派遣先への直接雇用の依頼、②新たな派遣先の提供（合理的なものに限る）、③派遣労働者以外の労働者としての派遣元での無期雇用、および、④その他雇用の安定を図るために必要な措置（教育訓練等、厚生労働省令で定めるもの）の4つの措置である。

イ) 派遣元は、同一の組織単位の業務に3年間従事する見込みがある特定有期雇用派遣労働者については、雇用安定措置を講じなければならない（実施義務）こととなった（新法30条2項）。

#### (2) 段階的かつ体系的な教育訓練等（新設）

派遣元は、派遣労働者が段階的かつ体系的に派遣就業に必要な技能および知識を習得することができるように教育訓練を実施しなければならないこととなった（新法30条の2第1項）。また、派遣元は、派遣労働者の求めに応じ、派遣労働者の職業生活の設計に関し、相談の機会の確保その他の援助（キャリアコンサルティング）を行わなければならないこととなった（同条第2項）。

#### (3) 待遇に関する事項等の説明義務（新法31条の2第2項）（新設）

派遣元は、派遣労働者から求めがあったときは、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生の実施等について、派遣労働者と派遣先で同種の業務に従事する労働者の待遇の均衡を図るために考慮した内容を説明しなければならないこととなった。

#### (4) 派遣元管理台帳の記載事項の追加（新法37条1項）

派遣元管理台帳の記載事項に、①無期雇用派遣労働者であるか有期雇用派遣労働者であるかの別、②雇用安定措置として講じた内容、③教育訓練を行った日時および内容等が追加された。

#### 4 派遣先の義務の改定

##### (1) 派遣労働者と派遣先労働者の均衡待遇の推進（新設）

派遣労働者と派遣先に雇用される労働者の待遇の均衡を図るため、以下の点につき、派遣先に配慮義務が課されることになった。

ア) 派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者に対して、その業務の遂行に必要な能力を付与するために行う教育訓練について、派遣元の求めに応じ、派遣労働者に対しても実施すること（新法40条2項）。

イ) 派遣先に雇用される労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって、業務の円滑な遂行に資するものについては、派遣労働者に対しても、利用の機会を与えること（新法40条3項）。

ウ) 派遣元により派遣労働者の賃金が適切に決定されるようにするため、派遣元の求めに応じ、派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する派遣先労働者の賃金水準に関する情報等を派遣元に提供すること（新法40条5項）。

##### (2) 派遣元の措置への協力義務（努力義務）における情報提供事項の追加（新法40条6項）

派遣元の措置に協力すべき努力義務の内容として、派遣元が「段階的かつ体系的な教育訓練等」を適切に講じられるようにするため、「派遣労働者の業務の遂行の状況その他の情報」を提供することが追加して規定された。

##### (3) 派遣先管理台帳の記載事項の追加（新法42条1項）

派遣先管理台帳の記載事項に、①無期雇用派遣労働者であるか有期雇用派遣労働者であるかの別、②教育訓練を行った日時および内容等が追加された。

#### 5 労働者派遣の期間に関する規制の全面改定

業務の内容によって派遣期間の制限の有無を区別する従来の規制は全面的に改められ、すべての業務を対象に、以下の2種類の派遣期間の制限が設けられることになった。

##### (1) 派遣先事業所単位の期間制限

派遣先は、事業所ごとの業務について、派遣元から派遣可能期間を超える期間、継続して労働者派遣を受け入れてはならない。ただし、当該労働者派遣が次のいずれかに該当するときは、この限りでない（新法40条の2第1項）。

①無期雇用派遣労働者に係る労働者派遣、②雇用の機会の確保が特に困難である派遣労働者（60歳以上の派遣労働者など、厚生労働省令で定める者）に係る労働者派遣、③事業の開始等のための業務であって一定の期間内に完了することが予定されている業務等に係る労働者派遣、④産前・産後休業を取得する労働者の業務に係る労働者派遣

派遣可能期間は、3年である（同条2項）。派遣先は、3年を超えて派遣労働者を受け入れようとするときは、期間制限の上限に達する1か月前までに、当該事業所の過

半数労働組合等（労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、過半数組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者）の意見を聴取することにより、3年を限度に派遣可能期間を延長することができる。延長期間が経過する場合に、さらに延長しようとするときも、同様である（同条3項、4項）。

派遣先は、意見を聴かれた過半数労働組合等が異議を述べたときは、当該過半数労働組合等に対し、派遣可能期間の延長の理由その他の厚生労働省令で定める事項について説明しなければならない（同条5項）。

## (2) 派遣労働者個人単位の期間制限

派遣元は、派遣先の事業所における組織単位（「課」を想定）ごとの業務について、3年を超える期間継続して同一の派遣労働者を派遣してはならない（新法35条の3）。

派遣先は、派遣可能期間が延長された場合、当該派遣先の事業所における組織単位ごとの業務について、派遣元から3年を超える期間、継続して同一の派遣労働者の派遣を受けてはならない（40条の3）。

以上のように、派遣先は、過半数労働組合等の意見を聴取すれば、3年を超えて、派遣可能期間を繰り返し延長することが可能である。ただし、派遣労働者個人単位の期間制限があるので、同一の派遣労働者を事業所内の同一の組織単位に3年を超えて受け入れることはできない。同一の組織単位において、3年を超えて派遣労働者を受け入れる場合には、別の派遣労働者を受け入れることになる。また、個人単位の期間制限は同一の組織単位への派遣期間の制限であるので、派遣先の事業所単位での派遣可能期間が延長されておれば、ある派遣労働者の派遣期間が3年を超える場合であっても、その者を同じ派遣先事業所の別の組織単位に派遣する（あるいは別の組織単位で受け入れる）ことは可能である。

## 6 派遣労働者に対する派遣先の雇用責任の改定

### (1) 特定有期雇用派遣労働者の優先的雇用の努力義務

臨時的・一時的業務への派遣の場合について、派遣労働者の優先的雇用の努力義務を定めていた従前の規定が改定され、次のようになった。派遣先は、派遣先の事業所における組織単位ごとの同一の業務について、派遣元から継続して1年以上の期間、同一の特定有期雇用派遣労働者を受け入れていた場合、引き続き当該業務に労働者を従事させるため、労働者を雇い入れようとするときは、当該業務に従事した特定有期雇用派遣労働者を、遅滞なく、雇い入れるように努めなければならない（新法40条の4）。

### (2) 雇用契約の申込義務の削除

派遣期間の制限を超えて派遣労働者を使用しようとするとき、および、派遣期間に制限のない業務について、3年を超える期間、継続して受け入れていたときに、当該派遣労働者に対して雇用契約を申込みことを義務づけていた規定（旧法40条の4およ

び40条の5)は、いずれも削除された。

### (3) 労働者の募集に係る事項の周知(新設)

派遣先の事業所で労働者の募集を行う際、派遣労働者に対しても募集情報を提供すべき派遣先の義務が次のとおり定められた。

派遣先は、同一の事業所において、派遣元から1年以上の期間、継続して同一の派遣労働者(無期雇用であるか有期雇用であるかを問わない)を受け入れている場合、当該事業所において通常の労働者(正社員)の募集を行うときは、募集する労働者が従事すべき業務の内容等を当該派遣労働者に周知しなければならない(新法40条の5第1項)。

派遣先は、同一の事業所において労働者(正社員に限らない)の募集を行うときは、当該事業所における同一の組織単位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特定有期雇用派遣労働者に対し、当該募集する労働者が従事すべき業務の内容等を当該派遣労働者に周知しなければならない(同条第2項)。

### (4) 労働契約申込みみなし制度の改定

労働契約申込みみなし制度の対象となる期間制限違反について、新たに設けられた事業所単位の期間制限および個人単位の時間制限のどちらに違反した場合も、みなし制度の対象となるように、規定が整備された(新法40条の6第1項3号・4号)。

## II 問題点

(1) 今回の派遣法改正の最大の問題点は、派遣期間についてのルール変更である。

事業所単位の期間制限と個人単位の期間制限の2種類の派遣期間の制限からなる新制度は、「期間制限」という言葉とは裏腹に、派遣先企業による恒久的な派遣の活用を認めるものであり、派遣労働者にとっては、正社員への転換の道を閉ざし、「生涯派遣」を強いるものであると言っても過言ではない。

すなわち、新制度による期間制限は、有期雇用派遣労働者(いわゆる登録型)を対象としたものであり、無期雇用派遣労働者には、派遣期間に制限がない。派遣先は、無期雇用の派遣労働者であれば、すべての業務について、期間の制限なしに派遣を活用することができる。また、有期雇用の派遣労働者の場合でも、派遣先は、過半数労働組合等の意見を聴取さえすれば、3年ごとに労働者を入れ替えて、派遣を利用し続けることができる。個人単位の期間制限については、派遣先の同一の組織単位で3年の上限が付されているが、組織単位が変更されれば、同一の派遣労働者を引き続き利用することが可能である。つまり、派遣先は、優秀な派遣労働者を、正社員として雇用することなく、正社員と同じように、職場を変えて働かせることができるのである。

(2) 1999年の派遣法の改正により労働者派遣は自由化されたが、そのときにも、「派遣は常用雇用の代替として活用されてはならない」という考え方は維持され、臨

時的・一時的な利用に止めるために、新自由化業務の派遣期間は1年に限定された。この「常用雇用の代替防止」という考え方は、職に就いている正社員の雇用を守るという狭い利益擁護の観点からではなく、より崇高な、社会的公正の実現と労働者の人権保障の見地から、求職者に正社員のポストを確保することを目的として説かれていたものである。

今回の改正は、「常用雇用の代替防止」に反する結果をもたらす可能性が大きい。企業にとって、派遣労働者は使い捨てにしやすい労働力であり、派遣期間の制限が実質的に無くなることで、派遣労働者の活用は、急激に進むことが懸念される。

(3) 派遣労働者の雇用の安定のための有効で確実な措置・制度も改正法には見当たらない。

無期雇用派遣労働者には、法律の規定上も、業務を問わず、派遣期間の制限がないが、「無期雇用であり、身分が安定しているから、労働者保護の観点からしても問題はない」というのがその理由である。しかし、現実には、リーマンショック後の「派遣切り」に見られたように、派遣先から労働者派遣契約の解約を通告された派遣元は、無期雇用であっても、派遣先が無いことを理由に、派遣労働者をやすやすと解雇したのであった。こうした無期雇用派遣労働者の解雇を制限する規定は何ら設けられていない。

改正法は、特定有期雇用派遣労働者等について、雇用安定措置を講じることを派遣元に義務づけている。しかし、それは努力義務にすぎず、また、所定の雇用安定措置によって、現実には、派遣労働者の雇用の安定がはかれるとは思われない。改正法は、「正社員への道を開く」ための措置として、派遣元に、計画的な教育訓練とキャリアコンサルティングを義務づけ、派遣先には、労働者募集に関する情報提供を義務づけている。しかし、これらによっても、派遣労働拡大の流れに歯止めがかかるとは、到底考えられないのである。

(4) 派遣労働は、種々の弊害を伴う間接雇用の一形態である。直接雇用の原則の重要性を確認した上で、派遣労働を制限し、派遣労働者の保護を強化すること、均等待遇原則を法制化することが、喫緊の立法課題である。

**【中島正雄】**