

なぜ労働者派遣が禁止されている業務があるのか

佐野 嘉秀

(法政大学准教授)

1 労働者派遣が禁止されている業務の理由

現在、労働者派遣の業務範囲に関しては、いわゆるネガティブリスト方式がとられている。すなわち、ネガティブリストによって一定の業務が労働者派遣事業の適用除外業務とされ、労働者派遣事業を行うことおよび、労働者派遣の役務の提供を受ける者が派遣労働者を適用除外業務に従事させることが法律により禁止されている。

適用除外業務としては、①港湾運送業務、②建設業務、③警備業務、④「その業務の実施の適正を確保するためには業として行う労働者派遣により派遣労働者に従事させることが適当でない」として政令で定める業務がある（労働者派遣法4条1項）。

これら適用除外業務のうち、①港湾運送業務、および②建設業務は、1985年の労働者派遣法制定時から、同法により適用除外業務とされていた。また、③警備業務は、法律制定後の政令により適用除外業務として指定され、1999年の改正に伴い、法律上の適用除外業務とされた経緯をもつ。1999年改正までの労働者派遣法は、一定の業務を適用除外としたうえで、それ以外の業務のなかから、さらに適用対象業務をポジティブリストとして指定する仕組みをとっていた（濱口2003, 2004）。

適用除外業務のうち、①港湾運送業務が適用除外業務とされたのは、「業務の波動性等にかんがみ、港湾労働法において特別の雇用調整制度が設けられており、労働力の需給調整は、その制度の適切な運用により対応すべきであり、労働者派遣事業という新たな労働力需給調整システムを導入する必要」はないためとされる（高梨1985）。当時、すでに1965年の旧港湾労働法により、日雇港湾労働者を公共職業安定所に登録して職業紹介を行う雇用調整制度が設けられており、労働者派遣事業という新たな仕組みを導入する必要性が

ないとされた（濱口2004）¹⁾。

②建設業務については、「現実に重層的な下請関係の下に業務処理が行われている中で、建設労働者の雇用の改善等に関する法律により、労働者を雇用する者と指揮命令する者が一致する請負という形態となるよう雇用関係の明確化、雇用管理の近代化等の雇用改善を図るための措置が講じられており、労働者派遣事業という新たな労働力需給調整システムを導入することは、建設労働者の雇用改善を図る上で、かえって悪影響を及ぼすこととなり適当」ではないことが適用除外の理由とされる（高梨1985）。

③警備業務は、「警備法において、警備業務の適正な遂行を確保するため、警備業者が警備員を直接雇用して業務上及び身分上の指導監督を行い、すべて請負形態により自らの責任において業務を処理することが求められて」いることが適用除外の理由とされている（高梨2007）。

④政令により適用除外業務とされている業務としては、医療関係業務がある²⁾。「医療は、医師又は歯科医師を中心に、看護婦（師）、薬剤師、診療放射線技師等の専門職が一つの『チーム』を形成し、当該チームにより提供されている。したがって、適正な医療の提供のためには、チームの構成員が互いの能力や治療方針等を把握し合い、十分な意思疎通の下に業務を遂行することが不可欠である」。しかし、派遣元が労働者の決定や変更を行う労働者派遣事業では、こうした「チーム医療」に支障が生じかねないことが、適用除外の理由とされる（高梨2007）³⁾。

2 禁止業務の範囲の変化——適用対象業務の拡大

ところで、このように法的に労働者派遣が禁止される業務の範囲は、労働者派遣法の制定以降、変化してきている。

法制定時において、労働者派遣の対象業務については、労働者派遣を行うことができる業務を政令により限定列挙するポジティブリスト方式がとられた。新規卒者を常用雇用として雇い入れ、企業内でキャリア形成を図りつつ、昇進、昇格させるという日本の雇用慣行との調和を図るため、①その業務を迅速かつ確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務、②その業務に従事する労働者について、就業形態、雇用形態等の特殊性により、特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務が、適用対象業務とされた（高梨 1985）。

法制定後、政令で指定される労働者派遣の対象業務は、段階的に拡大してきた。法施行時においては、ソフトウェア開発、事務用機器操作、通訳・翻訳・速記、秘書、ファイリング、調査、財務処理、取引文書作成、デモンストレーション、添乗、建築建物清掃、建築設備運転・点検・整備、受付・案内・駐車場管理の13業務であったが、1986年7月には機械設計、放送機器等操作、放送番組等演出の3業務が追加され16業務となった。さらに、1996年12月には研究開発、事業実施体制の企画・立案、書籍等の製作・編集、広告デザイン、インテリアコーディネーター、アナウンサー、OAインストラクション、テレマーケティング、セールスエンジニア、放送番組の大道具・小道具の作成・設置等が追加され26業務となっていた。

とはいえ、1999年の法改正以前においては、ポジティブリスト方式により適用対象業務を専門的業務または特別の雇用管理を要する業務に限定することで、派遣先の常用労働者の代替防止が図られてきた（濱口 2003, 高梨 2007）。

これに対して、1999年の法改正では、労働者派遣事業は、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位置づけられ⁴⁾、一定の業務を除いては原則として労働者派遣を行うことができるネガティブリスト方式が採用された⁵⁾。これに伴い、常用労働者の代替を防止するため、これまでの専門的な知識・技術や特別の雇用管理を必要とする26業務以外の新たな適用対象業務について1年間の派遣期間の制限が導入されることとなった（濱口 2003, 高梨 2007）⁶⁾。なお、26業務以外の業務の派遣期間は、その後、2003年の法改正により3年までに延長されている⁷⁾。

1999年の法改正により、港湾運送業務、建設業務、

警備業務、その他政令で定める適用除外業務のほかは原則として労働者派遣事業が自由化された（法4条1項）。そして、政令で定める適用除外業務としては、新たに医療関係業務が指定された（施行令2条）。また、中央職業安定審議会において労働側から製造業の生産工程ラインに従事する業務を適用除外とするよう強い要求があったことをうけ、「物の製造の業務」について、法律の本則上は適用除外業務とはせず適用対象業務となるよう規定しつつも、附則により「当面の間」適用除外とされた（濱口 2003）。

「物の製造の業務」への派遣は、その後、2003年の法改正により、2004年の改正法施行から3年の間は1年、その後は3年までという派遣期間の制限つきで、認められることとなった（附則4項、5項）。

3 適用対象となった業務での派遣の状況

以上のように、労働者派遣法の制定以降、法的に派遣労働が禁止される業務の範囲は段階的に縮小し、派遣労働の適用対象業務が拡大してきた。それでは、こうした法規制の変化により新たに派遣が可能になった業務では、どのように派遣労働の活用がすすんだであろうか。

表は、厚生労働省の『労働者派遣事業報告書集計結

表 業務の種類別、派遣労働者数の推移（単位：人）

年	全体 (常用換算派遣 労働者数)	1996年法改正で適用対象となった業務	政令で定める 26業務	1999年法改正で適用対象となった業務(推計値)
1995	254,957	—	—	—
1996	298,530	322	—	—
1997	340,059	7,228	—	—
1998	306,914	8,767	—	—
1999	394,502	—	—	—
2000	537,063	27,160	418,449	118,614
2001	612,096	35,703	467,631	144,465
2002	693,418	47,439	522,623	170,795
2003	743,640	57,045	588,700	154,940
2004	890,234	65,163	631,446	258,788
2005	1,238,832	103,183	821,260	417,572
2006	1,518,188	121,683	883,454	634,734
2007	1,743,866	135,051	908,635	835,231

注：1) 業務の種類別の派遣労働者数は、1999年度中に報告の様式が変更されたことから、1999年度については、2つの基準で労働者数が集計されている問題があるため集計を除いている。

2) 1999年の法改正で適用対象となった業務の派遣労働者数の推計値は、各年度の常用換算の派遣労働者数から、26業務の派遣労働者数（各年、6月1日現在）を引いて算出している。

資料：厚生労働省『労働者派遣事業報告書集計結果』より作成。

果』をもとに、1995年以降について、①各年度の派遣労働者数（常用換算）および、②1996年の法改正により適用対象となった業務の派遣労働者数、③政令で定める26の業務の派遣労働者数、④1999年の法改正により適用対象となった業務（いわゆる自由化業務）の派遣労働者数（推計値）について、それぞれ時系列的に集計したものである⁸⁾。

表から、第1に、1996年の法改正により適用対象業務とされた業務の派遣労働者の数は、必ずしも大きく増えていない。労働者派遣の適用対象業務に関する規制の緩和が、派遣労働者数の大きな増加をもたらすとはかぎらないことが確認できる。第2に、これに対し、1999年の法改正に伴い適用対象となったいわゆる自由化業務に従事する派遣労働者数は、2004年度以降、とくに大きく伸びている。とりわけ2006年度、2007年度は、政令で定める26業務と比べても、自由化業務の伸び率のほうが高く、派遣労働者数全体の増加により大きく貢献しているとみられる。

このように、とくに2004年度以降、自由化業務で派遣労働者数が伸びているのは、2003年の法改正（2004年3月施行）により、自由化業務の派遣期間が3年までに拡大されたことのほか、「物の製造の業務」への派遣が解禁され同業務に従事する派遣労働者が増加したことが大きいと考えられる。「物の製造の業務」の派遣労働者数の全体が把握できる2006年度以降の『労働者派遣事業報告書集計結果』によると、同業務に従事する派遣労働者数は、2006年には23万9243名であり、2007年にはさらに46万6493名へと増加している（いずれも6月1日現在）。

以上から、適用対象業務についての規制緩和の影響は、業務ごとに様々であったといえる。その背景としては、職種により異なる労働需要の変動に関する特性や、有期雇用労働者など他の就業形態の活用状況のちがいに規定されて、派遣労働に対する企業のニーズが業務ごとに異なっていたことが指摘できよう。そして、とりわけ「物の製造の業務」においては、業務量の変動に合わせて柔軟に要員数を調整できる人材に対する企業のニーズが大きかったものと考えられる。

2004年3月に「物の製造の業務」への派遣が解禁される以前において、こうしたニーズを主として満たしてきたのは、期間労働者等の有期雇用の労働者のほか、製造企業と業務請負企業とのあいだの請負契約にもとづき製造企業の事業所内で生産業務に従事する請

負労働者であった。とくに、業務請負企業の雇用する請負労働者は、製造企業にとり、雇用関係をもたない労働者であるため、自社として採用活動を行う必要がなく、また解雇や雇止めによらず要員数を削減することが可能である。そのため、製造企業にとって、期間労働者等と比べても、より要員調整が容易な、柔軟な就業形態として、後に解禁される派遣労働者と同様の機能を果たしてきたものと考えられる。

このような請負労働者の活用は、とくに1990年代半ば以降すすんできていたとみられる⁹⁾。厚生労働省『派遣労働者実態調査』によれば、2004年8月末の時点において、常用労働者30名以上を雇用する民間事業所で「物の製造の業務」に従事する請負労働者は、約86.6万人と推計されている。

もちろん、「物の製造の業務」に派遣が解禁されても、製造企業としては、すでに同様の機能を果たす請負という就業形態があるなかで、あえて派遣労働者の活用を選択しないという対応もありえたはずである。また、とくに当初は、派遣の活用期間が1年までに制限されており、継続的に人材を受け入れるうへでは、活用期間に制限のない請負労働者のほうが適していたと考えられる¹⁰⁾。

しかし、他方で、製造企業が請負労働者を活用するうへでは、法的に求められる請負の要件を満たすため、業務遂行や労働時間、配置等に関する労働者への指示など、指揮命令を伴う管理的業務を請負事業者の側が行う必要がある。ところが、製造企業としては、生産業務の円滑な遂行をはかるうへで、自社の工程や業務についてよく知る自社の社員が、指揮命令を伴う管理的業務を担当することが効果的である場合が少なくないと考えられる。実際、「物の製造の業務」への派遣の解禁前に実施された調査によれば、多くの事業所で製造企業の社員が請負労働者に対する指示を行っており、請負の要件を満たしていないと判断されるケースが少なくなかった（佐藤・佐野・藤本・木村 2004）。

そこで、「物の製造の業務」での派遣が解禁された2004年以降は、法的に問題のない形で指揮命令を行いつつ活用できる就業形態として、短期的な業務を中心に、請負から派遣に切り替えたり、それまで請負を活用していなかったものの新たに派遣労働者を活用しはじめたりする企業や職場が増えていったものと考えられる。さらに、その後、実質的には2006年3月より「物の製造の業務」での派遣期間が最長で3年まで

となり、より継続的に派遣労働者が活用できるようになった¹¹⁾。さらには、景気の好転により生産業務の業務量が増えるなかで、派遣労働者の活用を増やすことでそれに対応してきた企業が少なくなかったことから、「物の製造の業務」における派遣労働者の活用がいつそう進展したと推察される。

ところが、2008年後半以降は、景気後退のなか、この「物の製造の業務」を中心に派遣労働者の削減が急速にすすんだとみられる。これを受けて、社会的にも、派遣労働者の雇用の安定性に関わる問題に焦点があてられ、派遣に関する法規制を見直すべきとの意見もみられるようになってきている。上でみた業務ごとの派遣労働者数の動向を踏まえると、このようななか、今後、派遣労働者の活用の規模がどのように変化していくかは、法規制のあり方だけでなく、業務の種類によっても異なる、派遣労働に対する企業のニーズの動向によっても当然ながら大きく左右されると考えられる。

- 1) なお、その後、1988年の新港湾労働法において、指定法人の港湾労働者雇用安定センターが常時雇用する労働者を非営利の労働者派遣により港湾運送事業主に派遣する仕組みが導入され、さらに、2000年の法改正で、港湾運送事業主のみに限定して許可制で、その常時雇用する港湾労働者を労働者派遣により相互融通する制度が導入されている（濱口 2004）。
- 2) ただし、2004年の改正労働者派遣法の施行に伴い、医療関係業務について、派遣先就業開始前の面接、履歴書の送付等により派遣労働者の特定が可能となる紹介予定派遣の場合は、派遣が認められることとなっている。
- 3) このほか、通達（業務取扱要領）により、人事労務管理関係のうち、派遣先において団体交渉または労働基準法に規定する協定の締結等のための労使協議の際に使用者側の直接当事者として行う業務や、弁護士等のいわゆる「士」業なども、労働者派遣の対象とならない。
- 4) 2003年の法改正に際しても、一時的・臨時的労働力の需給調整対策としての位置づけは維持されている。ただし、改正法の基本的な考え方として、常用雇用の代替防止という目的が背後に退き、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が強調されているとの指摘もある（浜村 2003）。
- 5) ただし、1999年の改正前においても、60歳以上の高齢者や育児・介護休業代替者の派遣については、港湾運送、建設、警備、医療関係、製造工程の業務以外は限定しないというネガティブリスト方式が導入されていた。
- 6) 1999年の法改正の背景については、鎌田（2000）を参照されたい。
- 7) ただし、派遣先が、当該派遣先事業場の労働者の過半数組織組合または過半数代表者の意見をきいて、当該事業場への派遣可能期間をあらかじめ1年を超え3年までの期間で定め

ることができるとし、その定めをしない場合は、派遣可能期間は1年となるとしている（40条の2、2項～4項）。

- 8) 自由化業務の派遣労働者数の推計値は、常用換算の派遣労働者数から、26業務の派遣労働者数を引いて算出している。ただし、常用換算の派遣労働者数は、年平均の数値であるのに対して、2000年度以降の業務別の労働者数は6月1日現在の状況である。それゆえ、推計値は必ずしも自由化業務の労働者数を正確に表していない。なお、こうした推計方法については、高橋（2006）を参考にした。
- 9) 例えば、2003年11月に電機産業の事業所（単位組合・工場支部）を対象とした調査では、請負の活用開始時期を1990年代後半以降とする事業所があわせて42.2%を占める（電機総研 2004）。なお、1990年代に製造企業での活用が普及した業務請負企業は、従来から普及していた1社専属型の「協力会社」とは異なり、多数の顧客企業と取引関係を結ぶ点に特徴をもつ。
- 10) 実際、例えば、電機産業の事業所（単位組合・工場支部）を対象として2004年4月に実施された調査によれば、「物の製造」の業務での労働者派遣について「活用する予定はない」とする事業所は50.7%を占め、その理由（複数回答）として「請負で特に問題がないため」（60.8%）が最も多く、これに「最長1年の期間制限があるため」（40.5%）が続く結果となっていた（電機総研 2004）。
- 11) 法律上、「物の製造の業務」での派遣期間は、当初1年とされたが、2007年3月から3年までとなった。ただし、2006年3月以降に派遣を受け入れた場合、当初の派遣期間の1年が終わる前に、2007年3月に至り、3年までの派遣が可能になるので、2006年3月以降に派遣を受け入れた場合の派遣期間は、実質的には3年までとなっている。

参考文献

- 鎌田耕一（2000）「改正労働者派遣法の意義と検討課題」『日本労働研究雑誌』No. 475。
- 佐藤博樹・佐野嘉秀・藤本真・木村琢磨（2004）『生産現場における外部人材の活用と人材ビジネス（1）』東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄附研究部門。
- 高梨昌（1985）『詳解労働者派遣法』日本労働協会。
- （2007）『第三版詳解労働者派遣法』エイデル研究所。
- 高橋康二（2006）『労働者派遣事業の動向——「労働者派遣事業報告書集計結果」に基づく時系列データ』労働新聞社。
- 電機連合総合研究企画室（電機総研）（2004）『電機産業における業務請負適正化と改正派遣法への対応の課題』。
- 濱口桂一郎（2003）「労働基準法、労働者派遣法・職業安定法及び雇用保険法各改正案の論点」『季刊労働法』202号。
- （2004）『労働法政策』ミネルヴァ書房。
- 浜村彰（2003）「改正労働者派遣法の検討」『労働法律旬報』No. 1554。

さの・よしひで 法政大学経営学部准教授。最近の主な著作に「製品開発における派遣技術者の活用——派遣先による技能向上の機会提供と仕事意欲」『日本労働研究雑誌』No. 582（高橋康二氏との共著）。産業社会学・人的資源管理論専攻。