

派遣先均等・均衡待遇原則と労働者派遣

小西 康之

(明治大学教授)

2018年6月に働き方改革推進法が成立した。そこでは、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保のための措置が講じられ、パートタイム労働・有期労働に関する規制の改正のほか、派遣労働に関する規制の改正が行われた。労働者派遣法の改正の重要なポイントは、①(パートタイム労働者・有期雇用労働者の均等・均衡待遇と並んでの)派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化した点である。ただし、派遣労働はその性質上、三者間の労務供給関係を前提とする点で、パートタイム労働・有期労働とは大きく異なる性質を有する。また均等・均衡待遇という側面だけでなく労働市場の機能や労働市場政策との関係性を考察することも必要となる。本稿は以上の問題意識に基づき、労働者派遣における派遣先均等・均衡待遇原則を、①当該原則を、労働者派遣という三者間労務供給関係の一形態に適用する正統性と、②当該原則の日本の労働市場と、労働者派遣制度を含む日本の労働市場政策との関係を中心に考察した。本稿での検討により、①派遣先均等・均等待遇原則を労働者派遣に適用する正統性についてはなお議論の余地があること、②今回の改正については、労働市場の労働力需給調整機能や労働者のエンプロイアビリティの向上という観点から今後の状況を注視する必要があることのほか、③規制の明確さや憲法上の観点にも留意すべきこと、を明らかにした。

目次

- I はじめに
- II 均等待遇の歴史
- III 改正の概要
- IV 検討
- V おわりに

I はじめに

2018年6月に働き方改革を推進するための関連法律の整備に関する法律(働き方改革推進法)が成立した。そこでは、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保のための措置が講じられ、パートタイム労働に関する規制(パートタイム労働法)

及び有期労働に関する規制(労働契約法)の改正¹⁾のほか、派遣労働に関する規制(労働者派遣法)の改正が行われた(労働者派遣法の改正に係る部分の施行期日は2020年4月1日)。これは、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の実効ある是正を図ることを目的としている²⁾。労働者派遣法の改正の重要なポイントは、①(パートタイム労働者・有期雇用労働者における均等・均衡待遇と並んでの)派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化した点である。

ただし、派遣労働はその性質上、三者間の労務供給関係を前提とする点で、パートタイム労働・

有期労働とは大きく異なる性質を有する。したがって、派遣労働にパートタイム労働・有期労働と同様の規制をかけることについては、別途検討が必要となる。

また労働者派遣は、日本の労働市場において労働力需給調整の機能を担っている。そしてこれまでの労働者派遣法は、常用代替の防止のほか、派遣労働者の保護については、派遣労働者の雇用の安定、キャリアアップを主たる柱と位置付けたところであった。そのため今回の制度改正を、こうした労働者派遣の、日本における労働市場の機能や労働市場政策との関係性の観点から考察することも必要となる。

本稿は以上の問題意識に基づき、労働者派遣における派遣先均等・均衡原則を、①労働者派遣という三者間労務供給関係の一形態に適用する正統性と、②日本の労働市場と労働者派遣制度を含む日本の労働市場政策との関係を中心に考察するものである³⁾。

II 均等待遇の歴史⁴⁾

1 労働者派遣法の改正

派遣労働者の待遇と派遣先⁵⁾労働者との待遇の均衡等に関して最初に規制されたのは、労働者派遣法の2012年改正によってである⁶⁾。それにより、派遣先の労働者との均衡を考慮しつつ、一般の労働者の賃金水準や、派遣労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案し、賃金を決定する派遣元の配慮義務が規定されたほか、派遣先の労働者との均衡を考慮し、教育訓練、福利厚生その他必要な措置を実施する派遣元の配慮義務が規定された⁷⁾。

そしてその後の2015年改正では、許可制度や期間規制の見直し、雇用安定措置（労働者派遣法30条）やキャリアアップ措置（労働者派遣法30条の2）の義務づけのほか、①賃金決定等の際に考慮した内容について派遣元の説明義務、②賃金水準の情報提供等に係る派遣先の配慮義務（努力義務からの格上げ）、③教育訓練・福利厚生施設に係る派遣先の配慮義務が規定された。

2 職務待遇確保法

上記の労働者派遣法2015年改正の際に、職務待遇確保法も成立した。同法は、労働者の雇用形態による職務及び待遇の相違の実態、雇用形態の転換の状況等に関する調査研究等について定めることにより、労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策を重点的に推進し、もって労働者がその雇用形態にかかわらず充実した職業生活を営むことができる社会の実現に資することを目的としており（1条）、国は、①雇用形態の異なる労働者についてもその待遇の相違が不合理なものとならないようにするため、事業主が行う通常の労働者及び通常の労働者以外の労働者の待遇に係る制度の共通化の推進その他の必要な施策を講ずること、②政府は、派遣労働者の置かれている状況に鑑み、派遣労働者について、派遣元及び派遣先に対し、派遣労働者の賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇についての規制等の措置を講ずることにより、派遣先に雇用される労働者との間においてその業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度その他の事情に応じた均等な待遇及び均衡のとれた待遇の実現を図るものとし、この法律の施行後、3年以内に法制上の措置を含む必要な措置を講ずるとともに、当該措置の実施状況を勘案し、必要があると認めるときは、所要の措置を講ずること、を規定している（6条）。

この職務待遇確保法において、派遣労働者の派遣先労働者との均等・均衡待遇が規定され、3年以内（働き方改革推進法が成立した2018年にその期限を迎える）に必要な措置を講ずるとされていたことは興味深い。

3 「同一労働同一賃金」政策実現への歩み

2016年1月、安倍総理大臣が施政方針演説で「同一労働同一賃金の実現に踏み込む」と述べた。それを受けて、2016年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」では、「再チャレンジ可能な社会をつくるためにも、正規か、非正規かといった雇用の形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保する。そして、同一労働同一賃金の実現に踏み込む」「労働契約法、パートタイム労働

法及び労働者派遣法の一括改正等を検討し、関連法案を国会に提出する。これらにより、正規労働者と非正規雇用労働者の賃金差について、欧州諸国に遜色のない水準を目指す」ことが明記された。

その後、2017年3月に「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会⁸⁾ 報告書」が出された。

そこでは、労働者派遣法関係については、派遣元内における派遣労働者その他の労働者との均等・均衡待遇については、パートタイム労働契約や有期労働契約の派遣労働者に関しては、それに関する議論が適用されるとしたうえで、派遣先の労働者と派遣労働者との均等・均衡待遇について論点が整理された。前記報告書には、意見も示されており、そのなかには、派遣先との均衡を求める方向の意見のほか、派遣先との均衡を求める方向に慎重な意見も提示されていた。

そして前記報告書が出された同月に、「働き方改革実現会議」（2016年9月設置、議長は安倍晋三総理大臣）から「働き方改革実行計画」が出された。そこでは、「派遣労働者について、均等待遇及び均衡待遇を求める法改正を行う」ことが明記された。具体的な内容としては、派遣先に対する、派遣先労働者の賃金等の待遇に関する情報を派遣元に提供する義務などの規定を整備することのほか、派遣労働者については、同一労働同一賃金の適用により、派遣元による段階的・体系的な教育訓練等のキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともありうるなどから、派遣労働者として十分に保護が図られている場合として所定の要件を満たす労使協定を締結した場合については、派遣先労働者との均等・均衡待遇を求めないことが示されている。

この段階で、派遣労働者の処遇も含めた「同一労働同一賃金」制度の骨子がさらに固まったことが明らかとなった。

こうした状況のもとで、厚生労働省内に、2017年4月に同一労働同一賃金部会が設置され、同年6月には同部会より、「同一労働同一賃金に関する法整備について（報告）」が出された。そこでは、①派遣労働者の実際の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を考慮する上

で、派遣先の労働者との均等・均衡は重要な観点であること、②しかしながら、派遣先の労働者との均等・均衡により派遣労働者の賃金決定を行う場合、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わり、派遣労働者の所得が不安定になることが想定されるなどの事情から、派遣元において派遣労働者のキャリア形成を考慮した派遣先への配置を行っていくことが困難となるなど、結果として、派遣労働者の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともあり得ること、③こうした状況を踏まえ、1) 派遣先の労働者との均等・均衡による待遇改善か、2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定による待遇改善かの選択制とすることが適当であること、が示された。

こうした政府内での議論を経て、2018年4月に働き方改革推進法案が国会に提出され、2018年6月に同法が成立した。

このように、派遣労働者への派遣先労働者との均等・均衡待遇ルールの原則適用は、パート労働・有期労働・派遣労働の3つの就労形態を「非正規」と位置づけたうえで、「同一労働同一賃金」というメッセージのもと、上記3つの就労形態に統一的に「同一労働同一賃金」の網をかぶせていこうという政策過程の中で制度化されたものといえる。

Ⅲ 改正の概要⁹⁾

1 派遣先労働者との間での不合理な待遇の禁止等

派遣元は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない（労働者派遣法30条の3第1項）。

また、派遣元は、職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者との同一の派遣労働者であって、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行

その他の事情からみて、当該派遣先における派遣就業が終了する全期間において、その職務の内容及び配置が当該派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間における当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、正当な理由がなく、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に比して不利なものとはならない（労働者派遣法 30 条の 3 第 2 項）。

これらの条文は、パート・有期雇用労働者についての不合理な待遇の禁止・不利益取り扱いの禁止について定めた規定と基本的に同じ文言が用いられている。これらの条文の解釈においては、パート・有期雇用労働法 8 条及び 9 条の解釈と基本的に同じまたはこれらの規定の解釈が参考されることが考えられている¹⁰⁾。

派遣労働者の処遇において派遣先均等・均衡が図られているかは、派遣先の「通常の労働者」との関係で判断される。ここでいう「通常の労働者」とは、一般に「正社員」と呼ばれている者が対象となる¹¹⁾。また、有期雇用派遣労働者の労働条件については、派遣先の通常の労働者との関係だけでなく、派遣元の通常の労働者との関係（パートタイム・有期雇用労働法 8 条、9 条）においても、均等・均衡が図られる必要があることには留意する必要がある。

2 労使協定方式

今回の労働者派遣法の改正により、派遣元は派遣労働者の労働条件について派遣先の通常の労働者との関係でも、均等・均衡を図る必要がある（均等・均衡待遇原則¹²⁾）ことが規定されるとともに、一定の内容を有する労使協定が締結された場合には、かかる均等・均衡方式は適用されないことが定められた。具体的には、派遣元は、書面による労使協定により、派遣労働者の待遇（派遣先が講じるべき教育訓練（労働者派遣法 40 条 2 項）、福利厚生施設（労働者派遣法 40 条 3 項）等を除く）について、①待遇が労使協定方式により定められる派遣労働者（適用労働者）の範囲、②適用労働者の賃金額が当該派遣労働者が従事する同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額と

して厚生労働省令で定めるもの¹³⁾と同等以上であること、③派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等の就業の実態に関する事項の公正に評価し、向上があった場合に賃金が改善されるものであること、④賃金以外の待遇について、当該待遇に対応する派遣元に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く）の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違が生じることがないように決定すること、④派遣元は、適用労働者に法所定の教育訓練を実施すること、⑤その他厚生労働省令で定める事項、を定めこれらを遵守・実施している¹⁴⁾場合には、所定労働者に対して均等・均衡ルールは適用されない（労働者派遣法 30 条の 4 第 1 項）。

なお、労使協定方式がとられているか、労使協定方式がとられている場合その内容はどのようなものであるかを労働者が知りうるようにするために、当該労使協定を締結した派遣元は、当該協定をその雇用する労働者（派遣労働者以外の労働者も含む）に周知しなければならない（労働者派遣法 30 条の 4 第 2 項）。

3 待遇に関する情報の提供等

派遣労働者の待遇について、派遣先の通常の労働者との均等・均衡を確保するためには、派遣元は、そのために必要な派遣先労働者の賃金等の待遇に関する情報を有している必要がある。そのため、派遣先は、労働者派遣契約を締結するに当たって、あらかじめ、厚生労働省令で定めるところにより¹⁵⁾、派遣先労働者の賃金等の待遇に関する情報等の厚生労働省令で定める情報¹⁶⁾を提供しなければならない（労働者派遣法 26 条 7 項）。そしてこれらの情報に変更があったときは、遅滞なく、厚生労働省令で定めるところにより、派遣元に対し、当該変更の内容に関する情報を提供しなければならない（労働者派遣法 26 条 10 項）。

またこれらの情報提供は、派遣労働者の待遇について、派遣先の通常の労働者との均等・均衡を

確保するためになされるものであるから、待遇を比較すべき労働者の情報が提供される必要がある。そのため、改正労働者派遣法は、この「比較対象労働者」についても規定している。具体的には、「比較対象労働者」とは、当該派遣先に雇用される通常の労働者であって、その職務の内容及び当該職務の内容及び配置の変更の範囲が、当該労働者派遣に係る派遣労働者と同一であると見込まれるもの等の当該派遣労働者と待遇を比較すべき労働者として厚生労働省令で定めるもの¹⁷⁾をいうと規定されている（労働者派遣法26条8項）。

派遣先が提供すべき情報は、派遣先にとっては重要な秘密情報であり、派遣先がこうした情報の提供を拒むケースも考えられる¹⁸⁾。改正労働者派遣法はこうした場合に関して、派遣元は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から法所定の情報の提供がないときは、当該者との間で労働者派遣契約を締結してはならない、と規定している（労働者派遣法26条9項）。

このほか、派遣先は、労働者派遣に関する料金の額について、派遣元が均等・均衡待遇原則、または、労使協定の定めを遵守することができるように配慮しなければならない¹⁹⁾（労働者派遣法26条11項）。

今回の改正では、派遣元の派遣労働者に対する待遇の事項の説明についても変更が加えられている。具体的には派遣元は、派遣労働者を受け入れようとするときに、文書の交付等により、不合理な待遇の禁止（均等・均衡待遇原則または労使協定方式）、不利益取扱いの禁止、職務内容等を勘案した賃金決定（労働者派遣法30条の5）に関して講ずることとしている措置の内容を説明する等しなければならない（労働者派遣法31条の2第2項）。また、派遣労働者の場合には派遣先が変更される場合にも待遇が変更される可能性があるため、労働者派遣をしようとするときにも派遣元は同様の義務を負う（労働者派遣法31条の2第3項）。さらに派遣元は、その雇用する派遣労働者から求めがあったときは、当該派遣労働者に対し、当該派遣労働者と比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに所定の措置を講ずべきとされている事項に関する決定をするに当たって考慮した

事項を説明しなければならない（労働者派遣法31条の2第4項）。

IV 検 討

今回の労働者派遣法改正前においても、派遣労働者の待遇の決定にあたっては派遣先労働者との均衡等を考慮することなどが定められていた。しかしこれらの規定は、民事的効力はないものと解され、また、派遣先の労働者との均衡以外にも様々な事情を考慮することとされており、実務への影響の程度はそれほど大きくはなかった。これに対して、今回の改正においては、派遣労働者の待遇の決定にあたっては派遣先労働者との均等・均衡を原則として図ることが全面的に要請されている。また、均等・均衡ルール（労働者派遣法30条の3第1項、2項）は民事的効力のある規定であり、同ルールに反した場合には、不法行為（民法709条）に基づく損害賠償請求を可能とするものである。その意味で、今回の改正は、派遣労働者の待遇に関する規制に非常に大きなインパクトを与えるものである。そしてそれだけでなく、均等・均衡ルールはこれまでに形成されてきた労働者派遣制度や、労働者需給調整システムを含む労働市場全体にも大きな影響を与えることが予想される。こうした非常に重要な意味を有する制度改正ではあるが、いくつかの観点から、さらに検討を要すべき課題も伴っている。

1 派遣先均等・均衡待遇原則を採用する正統性

(1) 三者間就業関係の観点から

一般に均等・均衡待遇原則が適用されるにあたっては、均等・均衡を問題とするに値する前提状況（参照対象との関係の程度が高いこと）の存在が必要となる。派遣労働者は派遣元と雇用関係にあり、派遣先とは雇用関係がなく指揮命令関係が存するにとどまる（労働者派遣法2条1号）。この点のみを捉えると、派遣労働者と派遣先使用者や派遣先労働者とは法律構成の上ではそれほど関係が高いとはいえないとも評価しうる。これに対したとえば出向関係においては、出向先使用者と出向労働者との間には一種の労働関係があると考え

られており（労働者派遣法2条1号参照）、その意味においては、出向先・出向労働者間の関係は、派遣先・派遣労働者間の関係に比して、法的にはより関係性が高いと評価することができる。法的構成の観点からはこのように指摘できるにもかかわらず、今回の改正においては、三者間の労務供給が問題となる関係のうち、労働者派遣についてのみ、就労先労働者との関係において均等・均衡待遇を要求する一方で、出向をはじめとする他の三者間労務供給関係（業務処理請負も含む）については、現実に就業を行っている事業所の労働者との間での均等・均衡待遇ルールを適用すべきかに関しての議論はなされていない。今回の改正は「非正規」としてクローズアップされてきた3つの雇用形態（パートタイム、有期、派遣²⁰⁾）について法的手当てを図ろうとした政策過程の中で結実したものであることは理解できるが、三者間での就業関係の多様化（自営的就業も含む）が進むことが予想されることからすると、今後こうした観点から労働者等の保護のあり方を検討していくことが必要となろう。

(2) 実際上の要請の観点から

2017年6月の同一労働同一賃金部会報告では、「実際の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を考慮する上で、派遣先の労働者との均等・均衡は重要な観点である」と述べられている。この言及が、派遣先労働者との均等・均衡を求める実際上の要請として明らかにされ、それが今般の制度改正につながったと思われる。

たしかに、直感的・感覚的には上記の指摘は妥当しうが、こうした主観的な観点だけでは必ずしも十分でないと考えられ、法的観点をふまえた上で法制度設計を行う必要がある。すなわち、派遣先は、派遣労働者の使用者ではない。当該労働者の使用者ではない者の労働者との均等・均衡待遇を図るという点は、パートタイム労働者・有期労働者のケースで均等・均衡待遇が要請される場面とは決定的に異なる。こうした法的構造の違いを乗り越えて、同様の均等・均衡待遇原則を導入するというのであれば、相応の説得力のある

説明が必要であるところ、上記の記載はそれに十分こたえるものであるか、検討の余地はあろう。

たとえば、今後、派遣先事業所が実際の就労場所ではないテレワーカーが派遣労働者として就労することも考えられる。こうした場合には、前記報告書で意味していると思われる意味での「就業先は派遣先」との前提は妥当しない。

また、派遣労働者の待遇は、派遣先の「通常の労働者」との間で均等・均衡が要請されることになる（労働者派遣法30条の3第1項、2項）。そしてこの「通常の労働者」とは、通常は、派遣先企業の正社員（またはフルタイム労働者）とされるところ、派遣労働者が就業する具体的場所には、こうした派遣先企業の正社員が常駐していないケースも考えられる。パートタイム労働者・有期労働者の場合には、彼らが就業する具体的場所に正社員がいない場合でも、これらの労働者はすべて同一の使用者との関係で雇用関係が存するもの同士であり、こうした場合には、待遇に格差が生じている場合には、パートタイム労働者・有期労働者の「納得感」が問題となるケースは相当程度認められるともいえよう。これに対して、就業先と雇用関係にない派遣労働者の場合にはそうした事情はみられず、パートタイム労働者・有期労働者のケースとは相当程度異なるであろう。こうした事情の違いは、職務を基礎とした労働市場が十分に形成されているとはいえない日本においてはより一層考慮されるべきように思われる²¹⁾（逆に、職務を基礎とした労働市場が十分に形成されていないからこそ、前記報告書のような、派遣労働者の主観をベースに均等・均衡の必要性を基礎づけざるをえないのかもしれない）。

2 派遣先均等・均衡待遇原則の適用除外

今回の制度改正において、派遣労働者の派遣先労働者との均等・均衡待遇ルールは、法所定の内容を有する労使協定が締結され、それが遵守されている場合には、その適用が除外されることになった。この点についても以下の点を指摘することができる。

第1に、適用除外の可能性を認めるに至る立法事実に関してである。2017年3月の「働き方改

革実行計画」においては、「同一労働同一賃金の適用により、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わることで不安定となり、派遣元による段階的・体系的な教育訓練とのキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともありうる」としたうえで、「このため、ドイツでは、「労働協約を締結することで同一労働同一賃金の適用を除外している」と述べている。しかし、ドイツにおいて労働協約による適用除外制度が設けられるにあたって、段階的・体系的な教育訓練とのキャリアアップ支援との整合性がどの程度意識されていたかは必ずしも明確ではない²²⁾。

第2に、適用除外の手段として労使協定方式が採用されている点である。この点についてはまず、過半数代表者が適切に選出されるなど、労使協定の締結手続が適正に進められる体制を一層整備することが必要となろう。それを前提として、過半数代表者は当事者の利害調整を図りルールを設定するという重大な任務を担うことになるが、どの範囲の労働者を均等・均衡ルールの適用除外とするかなど、非常に難しい判断を迫られることも予想される²³⁾。

また、労使協定方式が法律に規定されているとはいえ、派遣元と過半数代表との間で意見が一致した場合にのみ労使協定方式が採用されることになる。したがって、「働き方改革実行計画」が言及するような、「派遣元による段階的・体系的な教育訓練とのキャリアアップ支援と不整合な事態」が生じていたとしても、それを解消するようなかたちで労使協定が締結されるとは限らず、労働市場政策上の目的にかなうとも限らない。この点は、今回の改正が、一定の客観的場面を規定してその場合にのみ適用除外とする手法をとっておらず²⁴⁾、労使の意向に拠る方法の帰結であるといえる。

3 労働市場（政策）との関係

派遣先労働者との均等・均衡待遇ルールの導入は、派遣労働者の労働条件は、派遣先という「企業別労働市場」を勘案して決定されることを意味する。このことは、これまで派遣労働の世界において徐々にではあるが形成されてきた職務を基礎

とした労働力の需給調整という色彩が薄まることを意味する。こうした状況は、一般には、外部労働市場を通じた雇用のマッチングを難しくすることが予想されよう。具体的には以下のようなシナリオが考えられる。

通常、派遣労働者の多くは、待遇が良い派遣先での就労と当該派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を望むことが予想される。こうした傾向は、職務をベースとした内部労働市場が十分には形成されていない分、相当程度強いと思われる。この場合、労使協定は締結されない可能性が高い。

しかしこのような場合においては、当然、派遣元はすべての派遣労働者の希望を満たすかたちで派遣先を提示することはできない。したがって派遣元は派遣労働者に希望の程度が低い派遣先を提示することになるが、派遣労働者側の価格選好の強化が進む結果、当該労働者がそのような派遣就業に応じない可能性は小さくない。

他方で、派遣先の立場からは、均等・均衡待遇ルールのもとでは、これまで以上の派遣料金を派遣元に支払わなければならないことが多いであろう。また派遣先は、自らの労働者の賃金等に関する情報を他会社である派遣元に提示することを忌避することも考えられる。こうした状況のもとでは、結果として、労働者派遣が終了する（労働者派遣法26条9項も参照）という帰結が考えられよう。また、派遣先が派遣就労の受け入れを継続する場合には、相当の派遣料金を派遣元に支払わなければならないため、派遣労働者の資質にこれまで以上の関心を有することが考えられる。その場合、派遣労働者の特定行為の禁止（労働者派遣法26条6項）に抵触する行為がなされる可能性が高まることが考えられよう。

労使協定が締結される場合については、まず、全員が労使協定対象者になるケースでは、特に有期雇用労働者について、より高い待遇を求めて、均等・均衡待遇原則で待遇が決定される他の派遣会社での仕事の選好が高まることが予想される。一部の派遣労働者（たとえば、無期雇用派遣労働者）が適用除外とされるケースでは、派遣元は、有期雇用労働者と無期雇用労働者のそれぞれに対して

割り当てる派遣先での仕事を検討する必要があるが、待遇の良い派遣先での就労を無期雇用労働者に割り当てると、有期雇用労働者が希望する派遣先を提供できないことになるし、他方で、待遇の良い派遣先での就労を有期雇用労働者に割り当てると、無期雇用労働者は派遣料金の低い仕事に就くことになり、さらに、休業手当等の支払いもあることから、無期雇用労働者の派遣期間中の待遇はさらに低下することが予想される。

このように、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇原則（例外としての労使協定方式）が導入されることにより、派遣労働者の価格選好の強化がすすみ、派遣労働者の就労期間が短縮する可能性が高まるなど、労働市場全体で見た場合、労働者派遣の需給調整機能が低下することが懸念される²⁵⁾。このことは派遣労働者のエンプロイアビリティの向上という観点からも問題を有するだけでなく、これまで労働者派遣法が志向してきた派遣労働者保護の方向性（キャリアアップ、雇用安定措置）との整合性についても留意する必要がある。

4 規制手法

派遣労働者の待遇については、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇原則（例外的に労使協定方式）を及ぼすことは、規制手法という観点からも留意すべき点があろう。

これまで見てきたように、派遣労働者と派遣先の通常の労働者との関係は、種々の意味において「距離」があるといえる。こうした「距離」がある関係においては、いかなる場合に不合理性が認められるかの判断が、パートタイム労働者・有期労働者の場合に比して一段と不明確にならざるをえない（規範の不明確性）。また行為規範としての実効性も限定的にならざるを得ないであろう。このことは、職務をベースとした労働市場が十分に形成されていない日本においては、一層妥当すると思われる。

また、派遣労働の実態も多様である。有期派遣労働契約もあれば無期派遣労働契約も存するし、無期派遣労働契約が締結されている場合も、派遣先を転々と変えていくことを予定するケースもあ

れば、派遣先が変わることが予定されていないようなケース²⁶⁾も存する。派遣労働の実態が多様化している今日において、均等・均衡待遇原則（例外的に労使協定方式）が十分に実態をカバーできるかは疑問の余地がある²⁷⁾。そしてこうした規制が派遣元が労働者派遣事業を営む上での制約になるということであれば、法理論上は、派遣元の営業の自由（憲法22条1項）との関係もふまえておくが必要になる。

V おわりに

今回の制度改正は、「非正規労働の解消」という政策上の方向性のもと、パートタイム労働・有期労働・派遣労働の3つの就労形態に、基本的に同一の法的枠組みをかぶせようとするものである。こうした規制のありようは、規制の統一性を図るもので国民へのインパクトも実際大きかった。また、派遣労働のみを均等・均衡待遇ルールの対象外にすると、パート労働・有期労働が派遣労働に流れ込み、「非正規」の待遇の改善の実効性が損なわれるとの懸念も考えられるところではある。

しかし、日本の労働市場の現状と課題を視野に入れると、規制の統一性以外にも留意すべき点が見えてこよう。たとえば、派遣労働に派遣先均等・均衡ルールを導入することにより、派遣労働の一部が、規制のレベルが相対的に弱い業務処理請負²⁸⁾や自営業などの就業形態に移行することが十分に予想される。また、非就労期間が長くなる可能性も指摘できよう。こうした状況においては、就業者のエンプロイアビリティが低下し、就業による生活が困難になることも懸念される。

労働市場政策を全体的に考察した場合、就業を希望する者のエンプロイアビリティの向上を図ることは非常に重要な視点となる。具体的には、非就業のリスクの高い者を、エンプロイアビリティを向上させるセーフティネット内に包摂することが重要となる。こうした観点からすると、規制の統一性は十分でないとしても²⁹⁾、労働者派遣制度が「セーフティネット」としての機能を果たせるようにすることを基礎的な視座に据えたい。

で、派遣労働者の処遇の公正性の確保を検討すべきように思われる³⁰⁾。

- 1) パートタイム労働法に有期雇用労働者を法の対象に含めることに伴い、同法の題名が、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に改正された。
- 2) 厚生労働省「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）の概要」
<https://www.mhlw.go.jp/content/000332869.pdf>
- 3) 今回の改正との関係では、団体交渉における派遣先の使用者性（労組法7条2号）の問題も非常に重要な理論的課題である。この点の検討については別稿に譲りたい。
- 4) 今回の改正の経緯については、水町勇一郎「『同一労働同一賃金』のすべて」（有斐閣、2018年）5頁に詳しい。
- 5) 本稿において、「派遣先」とは派遣先のほか、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者等も含むこととする。
- 6) 2012年改正において、労働者派遣法の目的規定（1条）に、「派遣労働者の保護等を図る」とことが明記された。
- 7) 有期労働契約に関する規制については同年、労働契約の期間の定めのあることによる不合理な労働条件を禁止する規定が創設された（労働契約法20条）。
パートタイム労働法については、2009年改正で①差別的取扱いの禁止、②賃金、教育訓練、福利厚生施設に係る努力義務等、③正社員への転換推進措置、④上記の措置の決定に当たり考慮した事項について、労働者から求められた場合における事業主の説明義務、が規定された。その後の2014年改正では、①差別的取扱いの禁止についての対象範囲の拡大（無期要件を削除）、②パートであることを理由とする不合理な待遇の相違の禁止、③法所定の措置の内容についての雇入れ時の事業主の説明義務、が規定された。
- 8) 2016年3月に政府内に設けられた（処務は、厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部企画課及び内閣官房一億総活躍推進室）。
- 9) 以下で示す労働者派遣法の条文は、改正後の条文である。
- 10) 水町勇一郎「『同一労働同一賃金』のすべて」（有斐閣、2018年）104頁、106頁。また、労働者派遣法30条の3第2項では、パート・有期雇用労働法9条と異なり、「正当な理由なく……不利なものとしてはならない」との表現が用いられているが、これは、比較対象となる派遣先の通常の労働者の待遇というのは派遣元にとっては所与のもので、派遣元が待遇を決定できるのは派遣労働者のみであるところ、派遣労働者であることを理由としてと書いてもそれは理由とならないからであると説明されている。第7回労働政策審議会 職業安定分科会 雇用・環境均等分科会 同一労働同一賃金部会（2018年9月6日）議事録（<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000182853.html>）参照。
- 11) パートタイム労働法制定時の解説書（松原亘子『短時間労働者の雇用管理の改善に関する法律』（労務行政研究所、1994年）162頁には、「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者をいい、年功序列的な賃金体系のもとで終身雇用的な長期勤続を前提として雇用される者がこれに該当する。具体的には社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金体系等を総合的に勘案して判断するものである、とされている。パートタイム労働法の施行通知（平成26年7月24日通知）では、「通常の労働者」とは、その業務に従事する者の中にいわゆる正規型の労働者がいる場合は、当該正規型の労働者であるが、当該業務に従事する者の中にいわゆる正規型の労働者がいない場合については、当該業務に基幹的に従事するフルタイム労働者が法の趣旨に鑑みれば通常と考えられることから、この者が「通常の労働者」となる、としている。

- 12) 働き方改革推進法の附帯決議（2018年6月28日参議院厚生労働委員会）には、派遣労働者の待遇決定は、派遣先に直接雇用される通常の労働者との均等・均衡が原則であって、労使協定による待遇改善方式は例外である旨を、派遣元・派遣先の双方に対して丁寧に周知・説明を行うこと、があげられている。
- 13) これについては、第11回労働政策審議会 職業安定分科会 雇用・環境均等分科会 同一労働同一賃金部会（2018年10月2日）で、派遣先の事業者その他派遣就業の場所の所在地を含む地域において、派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者であって、当該派遣労働者と同程度の能力及び経験を有する者の平均的な賃金とする、ことが案として示されたようである。
<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000361821.pdf>
- 14) 労使協定に反した運用がなされている労働者に対しては原則に戻り、均等・均衡ルールが適用されることになる（厚生労働省も同様の立場のようである。第7回労働政策審議会 職業安定分科会 雇用・環境均等分科会 同一労働同一賃金部会（2018年9月6日）議事録（<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000182853.html>）参照）。
- 15) この点につき、第12回労働政策審議会 職業安定分科会 雇用・環境均等分科会 同一労働同一賃金部会（2018年10月10日）では、厚生労働省令で、①当該情報提供は書面の交付等により行わなければならない、②派遣元は当該書面等を、派遣先は当該書面等の写しを、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣が終了した日から起算して3年が経過する日まで保存しなければならない、ことが案として示されたようである。
<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000363476.pdf>
- 16) この点につき、第12回労働政策審議会 職業安定分科会 雇用・環境均等分科会 同一労働同一賃金部会（2018年10月10日）では、厚生労働省令で、①比較対象労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態、②当該比較対象労働者を選定した理由、③当該比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与等の主な待遇がない場合には、その旨も含む）、④当該比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的、⑤当該比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項を、労働者派遣法26条7項に基づき提示することが求められる情報とすることが案として示されたようである。ただし、労働者派遣の対象となる派遣労働者を、労使協定方式の対象となる者に限定する場合には、情報提供の対象となる待遇は、①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、業務の遂行に必要な能力を付与するために実施する教育訓練、②給食施設、休憩室、更衣室、に限ることが案として示されている。
また、③の「比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容」については、(ア) 比較対象労働者（1人）に対する個別具体的待遇の内容（賃金であれば、その金額）、(イ) 比較対象労働者（複数人）に対する個別具体的待遇の内容（数量的な待遇については平均額又は上限・下限額、数量的でない待遇については標準的な内容又は最も高い水準・最も低い水準の内容）、(ウ) 比較対象労働者（1人または複数人）に、それぞれ適用している待遇の実施基準（賃金であれば、賃金テーブル及び等級表等の支給基準。この待遇の実施基準については、派遣元が、比較対象労働者の賃金水準を把握できるものである必要があると考えられる。すなわち、「賃金は、各人の能力、経験等を考慮して総合的に決定する」等の情報では十分でない）、旨も提示されている。
<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000363476.pdf>
派遣先のみならず、こうした情報を得てそれを前提に派遣労働

- 働者の待遇を決定する派遣元にとっても相当な負担となろう。
- 17) 第12回労働政策審議会 職業安定分科会 雇用・環境均等分科会 同一労働同一賃金部会(2018年10月10日)では、厚生労働省令で、①「職務の内容及び配置の変更の範囲」が、派遣労働者と同一である通常の労働者、②①に該当する労働者がいない場合には、「職務の内容」が派遣労働者と同一であるが、「職務の内容及び配置の変更の範囲」は同一でない通常の労働者、③①・②に該当する労働者がいない場合には、①・②に掲げる者に準ずる労働者、が案として提示されている。そして、③の「これらに準ずる労働者」については、(ア)派遣労働者と「業務の内容」「責任の程度」のいずれかが同一である通常の労働者、(イ)(ア)がいない場合には、「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一である通常の労働者、(ウ)(ア)・(イ)がいない場合には、これらに相当するパート・有期雇用労働者(当該パート・有期雇用労働者の待遇は、パート・有期労働法等に基づき、当該派遣先の通常の労働者の待遇との間で均衡待遇が確保されたものである必要がある)、(エ)(ア)～(ウ)がいない場合には、派遣労働者と同一の職務に従事させるために新たに労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該労働者、が含まれるとの案が示されている。
<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000363476.pdf>
- 18) 第12回労働政策審議会 職業安定分科会 雇用・環境均等分科会 同一労働同一賃金部会(2018年10月10日)では、①派遣先等から提供された比較対象労働者の待遇等の情報の保管及び使用は、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の確保等の目的の範囲に限られること、②派遣先等から提供された比較対象労働者の待遇等の情報は、労働者派遣法24条の4の秘密保持義務の対象となることを、派遣元指針で示すことが案として提示されている。
<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000363476.pdf>
- 19) この派遣料金に関する配慮に関しては、第12回労働政策審議会 職業安定分科会 雇用・環境均等分科会 同一労働同一賃金部会(2018年10月10日)において、労働者派遣契約の締結又は更新の時だけでなく、当該締結又は更新がされた後にも求められるものであることを派遣先指針で示すことが案として示されたようである。
<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000363478.pdf>
- 20) 実態において、外部労働市場において展開されるのが一般的である派遣に対して、内部労働市場の一環または延長として捉えられる出向においては、出向労働者の待遇が出向先との関係で低廉であることは比較的少ないことも、今回の改正による規制の対象外となった要因といえる。
- 21) 本庄淳志「労働市場における労働者派遣法の現代的役割」(弘文堂、2016年)396頁以下は、日本の雇用システムがドイツ等のそれとは異なることから、均等待遇の導入に否定的な見解を呈する。
- 22) ドイツにおいて労働協約による適用除外が認められたのは、立法資料では、当事者に、派遣がなされていない期間についても賃金を支払うなど、雇用関係が存続する間を通じて労働条件を柔軟に形成することを可能とするためとされている。高橋賢司『労働者派遣法の研究』(中央経済社、2015年)170頁。
- 23) ドイツにおける労働協約による適用除外の制度は、労働協約の規範としての位置づけの高さ(ドイツでは協約自治が憲法上保障されている)ことを前提にしたものといえることにも留意する必要がある。
- 24) たとえばEUでは、労働協約による適用除外のほか、派遣の合間の期間に賃金が支払われている場合を適用除外にする場合も許容しているが、後者はこの場合に妥当しよう。EUにおける派遣労働に対する規制の展開については、さしあたり、濱口桂一郎『EUの労働法政策』(労働政策研究・研修機構、2017年)385頁以下を参照。
- 25) 労働者派遣の労働力需給調整機能に対する評価いかんによって、この点に対する評価も変わるところではあろう。
- 26) こうした場合には、派遣労働者と派遣先(労働者)との関係性は、期間が長くなるにつれ、高まる(したがって、均等・均衡待遇原則の適用に関する正統性の程度は相対的には高まる)ともいえよう。ドイツでは、従来は労働協約による適用除外が無制限に認められていたが、2017年4月から施行された改正労働者派遣法により、労働協約が適用される場合であっても原則9カ月後にも均等原則が適用されることになったことも参照(ただし、多くの派遣労働者が9カ月前に派遣を終了されているとの指摘もある(高橋憲司「2017年におけるドイツ労働者派遣法の改正」世界の労働38号(2017年)7頁以下))。
- 27) たとえば、無期派遣労働において、勤続に対応したキャリアアップと昇給を結びつけるような人事制度を設けることも、労使協定方式がとられたとしても、賃金の下限が派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額(職務をベースとした賃金額といえることができる)を下回ることができないため、難しくなる余地がある。
- 28) この場合、請負業者のもとでパートタイム労働・有期労働という形態で働く労働者に対しては、この点を捉えた均等・均衡規制が適用されることはもちろんである。
- 29) 有期派遣労働者には派遣元の通常の労働者との間で均等・均衡ルールが適用されるのであり、その限りで規制の統一性は図られるとも評価しうる。また、2017年6月の同一労働同一賃金部会報告は、「派遣労働者の業務内容は、派遣元の正規雇用労働者(内勤社員等)とはまったく異なることが多く、派遣元の正規雇用労働者を比較対象とした賃金(特に基本給)の均衡の判断は、現実的に容易とはいえない」とするが、職務を基礎とした内部労働市場が十分には展開されていない日本では、労働者派遣における前記事情は、パートタイム・有期労働者と通常の労働者との間の均衡の判断の場面と相対的にしか違わないともいえる。
- 30) 働き方改革推進法では、当該法律の施行後5年をめぐりとして、労働者派遣法等各法律の規定等について、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、仕事と生活の調和、労働条件の改善、雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保その他の労働者の職業生活の充実を図る観点から、各法律の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときには、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする、とされている(附則12条3項)。

こにし・やすゆき 明治大学法文学部教授。主な著作に、「失業給付制度と解雇規制の相関性に関する一考察」荒木尚志・岩村正彦・山川隆一編『労働法学の展望』(有斐閣、2013年)。労働法専攻。