



なぜ労働者派遣が労働者供給と区別されて 合法化されたのか

本庄 淳志

(静岡大学教授)

1 はじめに

職安法 44 条は、労働組合が一定要件の下で行う労働者供給（同法 45 条）を除き、労働者供給事業を行い、または供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させることを禁止している。労働者供給とは、供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいう（同法 4 条 8 項）。職安法は、1947 年の制定以来、現在でいう労働者派遣のような形態を含め、労働者供給事業を（労働者供給を除き）全面的に禁止していた。

1985 年の労働者派遣の制度化にあわせて、職安法は、労働者供給の基本概念は変えず、明文の規定で労働者派遣法 2 条 1 号でいう労働者派遣¹⁾に該当するものを除外することで、労働者派遣を解禁した（現在の 4 条 8 項）。こうした経緯もあり、現在に至るまで、特に労働者派遣法の枠組みに違反するような就労形態について、職安法 44 条の労働者供給に該当するかどうか等をめぐり学説上は争いがある。

本稿では、そもそもなぜ、労働者派遣が労働者供給と区別されて合法化され、その後、どのような変遷を辿ったのかを概観する²⁾。

2 労働者供給事業の禁止

戦後職安法制度は、労働組合が労働大臣（当時）の許可を得て無料で行う場合（同法 45 条）を除き、労働者供給事業を全面的に禁止することからスタートした³⁾。労働組合に労働者供給事業が認められたのは、労働の民主化を担う労働組合が営利を目的とせずに行う場合であれば、弊害が少ないと考えられる点にある。これに対して、労働者供給以外のケースでは、労働者供給を業として行うものや、それを利用するものに対する罰則もある⁴⁾。

戦前には、労働者供給事業が、「人夫供給業、人夫

斡旋業、あるいは労力請負業等といわれ、わが国経済社会の底辺に広く行われていた。すなわち、臨時的な作業、常用労働者でできないような危険な作業または常用労働者がきらいのような作業のため、工場事業場等の求めに応じて所属の労働者を供給し、就労せしめることを業としていたもので、とくに土建、荷役、運送、鉱山、雑役等の方面に行われていた」とされる⁵⁾。なかには、労働ボスが労働者を支配し、配下の労働者をユーザー企業に仲介するケースが数多くみられた。労働ボスによる支配はときに暴力等を伴い、中間搾取のほか、人権侵害の温床となり得るものであった。

職安法 44 条のもとでは、労働ボスのように、事実上の支配力によって労働者を利用する場合のほか、労働者と供給元との間で自由意思による契約があっても、こうした労働力を用いることは全面的に禁止された。こうして、現在でいう労働者派遣も、労働者供給事業に該当するものとして、日本では 1985 年に至るまで厳しく禁止されてきた。

こうした厳格な規制の目的は、労働者供給事業は封建的な身分関係によるとの考え方のもとで、強制労働や供給事業者の不当な中間搾取を禁止することにある。すなわち GHQ は、「労働者供給事業は封建的な雇用慣習の残滓ともいえるべきものであって、個人の自由と人格の尊重を基本原理とする新憲法に反するものであり、労働の民主化を阻害する」と考え⁶⁾、政府も同様であった。政府は次のように説明する。すなわち、職安法では、「新憲法の趣旨に基づきまして、個人活動の自由を尊重し、弊害のない限り広く職業紹介事業、労働者の募集活動を認めると同時に、弊害あるものに対しては従来よりも罰則を相当強化」している。これは労働者保護の趣旨にほかならないが、同様の趣旨から、職安法 44 条は、「他人の勤労の上に存立する労働者供給事業を禁止」するものである。すなわち、「従来多く行われてきた労働者供給事業は、中間

搾取を行い、労働者に不当な圧迫を加える例が少ないのに鑑み……、労働の民主化の精神から、全面的にこれを禁止」したのである⁷⁾。

3 実態はどうであったか

しかし、こうした法制度とは別に、企業には、景気の変動をはじめ、柔軟に雇用調整を図ることに対するニーズがある。こうしたニーズは、解雇規制を中心に労働力の需給調整を制限されるなかで、いわゆる社外工など、雇用主と実際に労働者を利用する者とが異なるケースでは、脱法行為を惹起させかねない⁸⁾。すでに1960年代には、アメリカのマンパワー社に代表されるような「業務処理請負業」が、労働者供給事業に該当し得るとして問題視されていた⁹⁾。

業務処理請負業では、事業者が、注文主と請負形式での業務処理を約したうえで、自己の雇用する労働者を注文主のもとで就労させる。形式的には請負でも、労働者の雇用主とは別の企業（注文主）で就労することから、労働者供給事業に類似する。もちろん、契約形式が請負であるだけで職安法の規制を逃れることはできない。注文主が自ら雇用しない外部の労働者に対して「指揮命令」すると、違法な労働者供給事業に該当する可能性が高い（現在の職安法施行規則4条2項）。

しかし、業務処理請負業において、注文主としての注文の指示と指揮命令との区別には曖昧な部分が多く、指揮命令がなければ規制の対象外となる点で、いわばグレーゾーンにあった。

また、当時の背景事情として、①GHQによる占領当時から、かつては労務供給事業とされていた派出婦供給事業が、有料職業紹介事業に位置づけを変更して引き続き認められていたこと、②同様に、占領政策の終結後には、職安法施行規則4条が改正され製造業で「協力会社」の社外工を利用することについて、労働者供給事業とみなさない取扱いが広まっていたことがある。この時期の労働行政について、近年では、「現実の政策は、概念的には労働者供給事業に該当し得るものであっても実質的に違法性がないと判断されれば、このようないささか場当たり的な手段によって認めてきた」との評価もある¹⁰⁾。

さらに、業務処理請負業が広がる背景には、オイル・ショック後の労働市場の変化、技術革新やサービス経済化の進展、女性の労働参加の高まりなどの事情

もあった。つまり、労働市場の需給という観点からすると、企業は業務処理請負業を必要とし、他方、労働者側にも、（程度や評価はわかるにせよ）いわゆる典型的な正社員とは異なる、非正社員として就労することを自ら選択する者が増えたという事情があった。

学説では、三者間の就労関係をどう理解すべきか、実際の就労先である注文主に対して、どのような理論構成で法的責任を追及するのかが模索された。なかでも労働者と注文主との労働契約関係を認めるかどうかで大きな争いがあり、仮にこれを認めるとすれば、労働者の形式的な雇用主である請負企業や注文主の（明確な）当事者意思をどのように位置づけるのかが問題となった。こうして「労働契約論の混乱」とも呼ばれる理論状況が生じた¹¹⁾。さらに、労働法の原則論としても、職安法44条や労基法6条などを根拠として、間接雇用を原理的に否定し、「直接雇用の原則」を主張する学説もみられた。

一方、裁判例をみると、三者関係において注文主と労働者との契約関係が認められたケースでは、黙示の労働契約説に拠る点で一致する。しかし、具体的な意思解釈の次元では、いわゆる事実的労働契約関係説と同様に、使用従属の事実から直接的に契約関係を認めるケースもみられるなど、裁判例においても、三者関係をどのように理解するかは一様でなかった¹²⁾。

こうしたなか、行政機関に対しては、現在でいう派遣の形態で現実に就労している労働者から、派遣期間中の解雇の問題、派遣先（注文主）による契約料不払いのため賃金が支払われないという問題、実際の就業条件が雇用主から示されたものと異なるという問題など、労働者保護に関わる苦情が寄せられており、理論的にも実務的にも、抜本的な対応が必要とされる状況にあった¹³⁾。

4 労働者派遣の制度化

労働者派遣が制度化される契機となったのは、行政管理庁（現：総務省）による1978年の「民間職業紹介事業等の指導監督に関する行政監察結果に基づく勧告」で、以後、約7年間の議論が重ねられた。「勧告」は、当時の雇用社会で、経営効率化のため事務処理や情報処理等の特定の業務を積極的に外部に委託する傾向がみられ、業務処理請負業が増加していることを指摘する。そして、これらの事業は、①産業界の多様な需要に 대응しており、②厳しい雇用情勢下にある中高年

齢者等に対して就労機会を与えるなど、無視できない役割を果たしていること、③他方で、事業の運営実態からみて「労働者供給事業」に類似し、職安法に抵触する側面があることを指摘する¹⁴⁾。そのうえで、同勧告は、労働省に対し、「業務処理請負事業に係る需要の動向、当該事業の運営形態、労働者の労働条件等の実態を十分に把握の上、業務処理請負事業に対する指導・規制の在り方について検討する」ことを勧告した。

これを受けて、労働省は「労働力需給システム研究会」（座長：高梨昌・信州大学教授）を設置し、同研究会は、1980年に「今後の労働力需給システムのあり方についての提言」を職業安定局長に提出した。これは、当時の職業紹介制度をめぐる問題点を分析し、民営職業紹介事業の見直しとならんで、「相手方の需要に応じて、自己の雇用する労働者を派遣し、その相手方に使用させること」を目的とする「労働者派遣事業」の制度化を提言するものであった。

派遣的事业が増加する背景として、「提言」は、労働力の需要面では、①経営の合理化に対する要請、②職業の専門化や人件費の節約など労務管理の合理化の要請をあげ、他方、労働力の供給面では、③パートタイム勤務を希望する者の増加や、専門的な知識や職能を発揮できる雇用機会を求める者の増加をあげている¹⁵⁾。その一方で「提言」は、三者関係のもつ性格から、④派遣労働者の雇用が不安定、⑤使用者の責任が不明確などの問題を指摘し、「問題点を除去し、派遣労働者の労働条件、雇用環境の向上を図る観点から一定の公的規制を加えた上で労働者派遣事業を労働力需給システムの1つとして制度的に確立していく必要がある」と結論づけている。このように、「提言」は、高度経済成長の過程で起きた労働市場の構造変動により、派遣的就労が実態として広がっていることを重視する。そのうえで「提言」は、こうした実態は職安法の制定当初に想定されたものでなく、一律に禁止することは適切でない、という基本認識のもとで、新たな立法の必要性を指摘した¹⁶⁾。

このような「提言」を受けて、労働省は、「業務処理請負事業実態調査」を実施するとともに、「労働者派遣事業調査会」を発足させ、労働者派遣事業について、労働力需給システムのなかでの位置づけ、制度のあり方、制度化を図る場合の問題等について、調査・検討に着手する。ここで注目されるのは、提言が、労働者派遣を労働力需給システムの一部として積極的に

位置づけた点である。これは、労働力の需給マッチングについて、国家（公共職業安定所）が独占することを放棄し、市場メカニズムの活用が期待されたという点で、戦後の労働市場政策における基本的な方向を改めるものであった¹⁷⁾。

こうしたなかで、激しい批判を受けつつも、1985年には労働者派遣法が成立し、職安法が全面的に禁止した労働者供給事業のうち、労働者派遣については特別に解禁されることとなった¹⁸⁾。

5 その後の状況

(1) 労働者派遣制度の変遷

労働者派遣法は、当初は、労働者派遣事業を、一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業の2つに分類し、許可（一般）または届出（特定）による参入規制を設けるとともに、派遣対象業務をソフトウェア開発、事務用機器操作、秘書など13の業務¹⁹⁾に限定してスタートした。同法は、男女雇用機会均等法と同じく1986年に施行されている。派遣対象となった業務は、典型的な正社員とは異なる当時としては専門的な業務として、女性に新たな就業機会を提供することを期待された面もある。もっとも、その後、対象業務は順次拡大され（16→26業務へと拡大）、1999年の改正では原則として自由化され大転換が図られる。他方、同改正では、正社員への常用代替を防止する観点から、派遣期間が明確に制限された。

その後も労働者派遣法は改正を繰り返し、2012年には、法律の名称変更のほか「派遣労働者の保護」を目的に明示し、①労働契約の期間が30日以内の日雇派遣の制限、②グループ企業内派遣や離職者派遣の制限、③マージン率の公開、④事業許可の欠格事由の整備、⑤賃金の均衡に関する法規制の導入、⑥違法派遣のケースにおける派遣先の直接雇用申込みみなし規制の創設等が図られた²⁰⁾。

2015年の改正では、制定以来の一般（許可）と特定（届出）の事業区分が廃止され、派遣事業は許可制に統一された。同様に、派遣対象となる業務も、いわゆる政令指定業務（当時は28業務まで拡大）と、それ以外の、1999年改正で認められた自由化業務との区別が廃止される。これに伴い、派遣期間の制限も、①派遣先単位での期間制限と、②個人単位での期間制限とで再整理されるなど、労働者派遣事業の適正化、さらには派遣労働者の保護を図るため、労働者派遣法

は根幹部分も含めて改正が続けられてきた。

(2) 職安法 44 条との関係

一方、職安法との関係では、いわゆる偽装請負（業務処理請負の形式をとりながら実質的には注文主が労働者に直接の指揮命令をしているケース）をめぐって、労働者派遣法の諸手続を欠くが同法違反にとどまるのか、それとも（または加えて）職安法 44 条違反となるのが争われてきた²¹⁾。

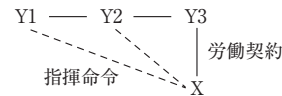
偽装請負では、注文主が法律上の根拠なしに請負企業（他社）の労働者に指揮命令をしている。労働者派遣が労働者供給事業の例外として解禁された経緯等からすると、違法な派遣的就労形態の場合には、原則に立ち返り労働者派遣法違反と同時に職安法 44 条違反も生じるとの立場がある。この立場の多くは、職安法 44 条違反による罰則等の適用に加え、同条違反となる法的関係（請負企業と労働者間の労働契約など）を無効と解することで、労働者と実際に指揮命令をしている注文主との間で黙示的な労働契約の成立を主張する。この点が問題となったパナソニックプラズマディスプレイ（パスコ）事件において、大阪高裁も、労働者派遣法に適合しない就業形態は労働者供給に該当するとした²²⁾。

これに対して、通説、および同事件の最高裁判決²³⁾は、労働者・雇用主（請負企業）間の労働契約、および、雇用主・注文主間の契約関係（業務処理請負契約等）の実態から、労働者派遣法 2 条の労働者派遣と性質決定したうえで、労働者派遣である以上は職安法 4 条 6 項（現 8 項）にいう労働者供給に該当する余地はないとして、派遣法単独適用説を支持している。

もっとも、現在の労働者派遣法は、違法な偽装請負の場合には派遣先（労働者派遣の役務の提供者を受ける者）が派遣労働者に対して直接雇用の申込みをしたとみなしており（40 条の 6）、主たる関心は、（裁判例上、ほぼ認められない）黙示の労働契約論から申込みのみ規制が発動される諸要件の検討に移っている。

この申込みのみ規制に代表されるように、相次ぐ改正により、民事的には、労働者派遣法の規制が職安法よりも充実した面がある。こうしたなか、ある裁判例では、いわゆる二重派遣（Y3 社〔下請〕に雇用される労働者が Y2 社〔元請〕に派遣され、さらに Y2 社から Y1 社〔注文主〕に派遣された事例）のケースで、この 4 者間の法的関係をどのように位置づけ、ま

た、派遣法 40 条の 6 により Y1 や Y2 に対する地位確認が認められるかが争われた（図参照）²⁴⁾。



地裁判決と高裁判決とで微妙に異なるものの、本稿との関係で重要なのは、裁判所が、Y1 や Y2 について職安法 44 条違反を認めつつ、労働者派遣の役務の提供を受けるものではないから、申込みのみなし制度の対象ではない（準用や類推も認めない）として救済を否定した点である。

この点、多重請負の形態でいわゆる偽装請負等の状態となっている場合について、行政解釈も、労働者派遣法 40 条の 6 の申込みの主体は「労働者派遣の役務の提供を受ける者」であるため、原則として、労働者を雇用する者（下請負人）と直接請負契約を締結している者（元請負人）が労働契約の申込みをしたとみなされるとする²⁵⁾。そして、「注文主は下請負人とは直接請負契約を締結していないため、注文主が下請負人が雇用する労働者に対して指揮命令等を行った場合は、原則として、元請負人から労働者供給……を受けている」ので、派遣法の申込みのみなし規制の適用はないとする。通説も同様であり²⁶⁾、前述の裁判例はこれを意識したものといえる。

このような解釈には疑問もあるが、少なくとも、民事的な面で、職安法 44 条違反の場合と労働者派遣法 40 条の 6 との均衡が保たれていないことは明らかであろう。

6 おわりに

現在では、職安法と労働者派遣法との適用関係をめぐり学説上の争いはあるが、1985 年当時とは異なり、労働者派遣を全面的に禁止すべきとの主張は相当にトーンダウンしている。一方、規制緩和を求める観点から、たとえば職安法 44 条を改めて労働者供給事業を全面的に認めるべきといった極端な主張もみられない。もっぱら、派遣的就業の適正化をいかに図るのかや、同法の諸規制の解釈問題に関心が向けられている。

一方、いわゆるスポットワークやスキマバイトに代表されるように、臨時的・一時的な就労に対するニーズは労使双方にある。スポットワーク等では、理論的には実際に労働者を利用する発注者が、直接の使用者

として労働法上の全責任を負う。とはいえ、きわめて短期間の雇用関係で、かつ当事者の契約意思すら怪しいなかで、これを期待することには自ずと限界がある。スポットワーク等の働き方を労働者供給と評価するかはともかく、雇用管理上の責任が手薄な点では、両者に近似する面があることは否めない。求人情報・求職者情報の提供（募集情報等提供）に対する諸規制（職安法第3章の3）だけでは十分でない可能性が高い。

この点、労働者派遣には、登録型のようなものと常用的なものがあるが、後者はもちろん前者であっても、派遣元にはそれなりに厳格な雇用管理が求められている。良くも悪くも、規制の歴史や経験があり、そこから学ぶことは少なくない。スポットワーク等の新たな働き方が急拡大するなかで、職安法44条やその例外として解禁された労働者派遣制度の経験をふまえて、たとえば日雇い派遣の禁止（労働者派遣法35条の4）の見直しも含め、きわめて短期に労働者を使用する場合の法的規制のあり方について、再検討が必要ではないか。

- 1) 労働者派遣法2条1号では、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、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないもの」と定義される。
- 2) 詳細は、拙稿『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）24頁以下を参照されたい。
- 3) なお、職安法45条は、当初は、労組法上の労働組合による労働者供給事業のみを許容していた。しかし、現行法では、労働組合「等」による労働者供給事業が認められている。したがって現在では、労組法上の労働組合のほか、非現業公務員の職員団体や労働者の経済的地位の向上を図ることを主目的とする労働団体も、許可を得て、労働者供給事業を行うことができる。職安法45条に基づく労組労供の実態については、伊藤彰信「労働者供給事業の歩みと課題・展望（上・下）」労旬1702号（2009年）36頁、1704号（2009年）26頁を参照。
- 4) 職安法は、当初は労働者供給事業を行うもの（供給元）に対してのみ罰則を定めていたが、規制の実効性を確保するために、1948年の改正で供給先（ユーザー）にも罰則が科された。
- 5) 労働省編『労働行政史（戦後の労働行政）』（労働法令協会、1969年）1204頁。当時の状況については、西成田豊『近代日本の労務供給請負業』（ミネルヴァ書房、2015年）、法政大学大原社会問題研究所編著『日本労働年鑑 第55集（1985年版）』、馬渡淳一郎『労働市場法の改革』（日本評論社、2003年）、高梨昌『詳解 労働者派遣法（第3版）』（エイデル研究所、2007年）57頁以下、濱口桂一郎「労務サービスの法政策」季労216号（2007年）113頁も参照。
- 6) 労働省職業安定局編『職業安定法・職業訓練法・緊急失業対策法——労働法コンメンタール4』（労務行政研究所、1960年）208頁。

- 7) 第1回衆議院労働委員会会議録・第8号（昭和22・8・15）〔米窪国務大臣発言〕。
- 8) 本工だけでなく直接雇用される臨時工に対する規制が強化されるにつれて、社外工の利用が拡大した実態については、さしあたり、松岡三郎「社外工の法律上の問題点——若干の実態からみた」月刊労働問題2号（1958年）35頁、石井照久＝有泉亨編『労働法体系5』（有斐閣、1963年）157頁〔近藤正三〕を参照。
- 9) 当時の社外工や業務処理請負業の実態については、大山吉雄「下請制の発展と社外工制度」日本労働法学会誌12号（1958年）114頁、井上明「社外工制度の実態——ある企業の分析を中心に」季労33号（1959年）163頁、山本潔「臨時工・社外工の配置」大河内一男・有泉亨・金子美雄・藻利重隆編『現代労働問題講座（第1巻）雇用と雇用政策』（有斐閣、1966年）224頁以下、大野喜美「『労働者派遣事業』の創設と不安定就業労働者」季労116号（1980年）134頁を参照。
- 10) 濱口桂一郎「いわゆる偽装請負と黙示の雇用契約——松下プラズマディスプレイ事件 大阪高判平成20.4.25」NBL885号（2008年）20頁。
- 11) 馬渡淳一郎『三者間労務供給契約の研究——労働者派遣法時代の労働契約論』（総合労働研究所、1992年）19頁、中山和久「労働者・使用者概念と労働契約」岸井貞男ほか著『労働契約の研究』（法律文化社、1986年）33頁等。
- 12) 三者間契約関係の多様性については、吉村臨兵「偽装請負と三者間契約関係——広範囲に潜在する派遣類似の契約関係」季労217号（2007年）86頁も参照。
- 13) 高梨・前掲注5）書122頁。
- 14) 勧告のなかでは、次のような指摘がみられる。すなわち、労働者供給事業に対する規制は、本来、強制労働や中間搾取等の弊害を防止するものであったが、その後、産業構造や労働者の社会的地位が変化した当時において、業務処理請負業に対して一律にこれを適用することは実際のでない、との指摘である。
- 15) ただし、労働者側の需要に対する評価は一面的に過ぎるとの批判など、当時から評価がわかれている。この点については、松林和夫「労働者派遣事業制度化問題の検討——職業安定法との関係を中心にして」日本労働法学会誌59号（1982年）39頁、竹下英男「派遣労働者と職安法改正問題」青木宗也著『労働基準法の課題と展望——青木宗也先生還暦記念論文集』（日本評論社、1984年）90頁以下。また、現に派遣的就労に従事する労働者が数多く存在するなかで、こうした評価の違いは、派遣的就業を一定の規制のもとで容認して当該労働者の保護を図るべきか、あるいは、職安法44条の趣旨を徹底する立場から、監督行政の強化等によって対処すべきか、という立場の違いも生じさせている（日本労働法学会誌59号（1982年）所収の第62回大会シンポジウムにおける各発言を参照）。
- 16) 高梨昌「労働者派遣事業と職安法改正問題」季労120号（1981年）61頁。なお、立法時には、労組労供（職安法45条）を廃止して労働者派遣法で統合することも検討されたが、労組側の強い反対で見送られた。
- 17) たとえば、片岡教授は、派遣事業の制度化について戦後以来の労働法の原則の修正と転換と評される（片岡昇「労働者派遣法と『労働者派遣』の概念」法学論叢118巻4＝6号（1986年）13頁以下）。
- 18) 当時の批判状況については、「労働者派遣法に反対する労働法学者の声明」労旬1118号（1985年）36頁、総評弁護団「労働者派遣法案に対する意見書」労旬1119号（1985年）37頁、民主法律協会「労働者派遣法案に反対する意見書」労旬1121号（1985年）9頁の各反対声明を参照。

- 19) この派遣可能業務は、①その業務を迅速かつ的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と(旧4条1項1号)、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(同2号)とが想定されていた。
- 20) 2012年改正法の概要と問題点については、拙稿「改正労働者派遣法をめぐる諸問題——施行後の抜本的再検討に向けて」季労237号(2012年)29頁。
- 21) 学説の動向については、拙稿「労働者派遣をめぐる法理論」季労233号(2011年)218頁。
- 22) 大阪高判平成20・4・25判時2010号141頁。
- 23) 最判平成21・12・18民集63巻10号2754頁。
- 24) 竹中工務店(ほか2社)事件・大阪高判令和5・4・20労

判1295号5頁。同事件に対する筆者の批判的な立場は、判時2588号(2024年)177頁を参照されたい。

- 25) 平成27・9・30職発0930第13号「労働契約申込みみなし制度について」。

- 26) 鎌田耕一＝諏訪康雄編『労働者派遣法(第2版)』(三省堂, 2022)342頁[山川隆一]。なお、菅野和夫＝山川隆一『労働法(第13版)』(弘文堂, 2024年)884頁は、注文主(Y1)にみなし制度が適用される可能性を示唆している。

ほんじょう・あつし 静岡大学人文社会科学部・法学科教授。主著に『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)。労働法専攻。