

2015 年、労働者派遣法改正 ～時代とともに～

2015.12.1 発行

2015 年、労働者派遣法改正

2015 年 9 月 30 日に、改正労働者派遣法が施行されました。本改正はメディアで大きくとりあげられましたので、ご存じの読者の皆様も多いと思います。

労働者派遣法自体は、1985 年に成立した比較的新しい法律ですが、その時代の労働市場を取り巻く経済環境・社会情勢の影響を大きく受け、派遣業に対する規制が緩和されたり、逆に強化されたり、、、という改正の変遷をたどっています。今回のアナリスト・コラムでは、過去からの派遣法改正の流れをふまえ、本改正について考えてみたいと思います。

派遣法の成立期 ～労働者保護のために～

日本における現在の形の人材派遣業は、欧米の事業形態を真似て、1960 年代から展開が始まったといわれています。当時、高度成長期であった我が国では、産業界からの労働力確保に対する強いニーズもあり、派遣という労働形態は、法整備をまずして、着実に広がっていきました。

1980 年代のバブル前夜、労働市場における人材派遣業の存在感はさらに高まっていきました。一方、いまだ法的根拠はなく、事故やトラブル時の責任の所在などが不明確で、労働者の保護がなされている状況とはいえませんでした。そんな中、労働者保護の観点から、法整備が必要であるという声が大きくなり、1985 年の自民党中曽根内閣のもと、日本初

の労働者派遣法が成立しました。

当初の労働者派遣法は、その立法目的が労働者保護であったので、事業主が派遣を単なる直接雇用の置き換えに利用しないように、対象業務は専門的な 13 業務(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、、、等)に限定されていました。そのため、派遣先企業には、利用しにくい状況となっており、実体とそぐわない面もあったようです。

規制緩和の 1990 年代～2000 年代

バブル崩壊後の 1990 年以降、労働市場を取り巻く環境は激変しました。デフレの長期化や金融危機などで、企業業績も悪化。産業界からは、固定費である人件費の変動費化のために、人材派遣を活用したいという要望が高まりました。

この産業界からの声に対応すべく、1990 年代から 2000 年代にかけて、人材派遣を利用しやすいように、派遣業務の対象範囲拡大や期間延長といった、規制緩和が行われていきます。なかでも、1999 年と 2003 年の改正は人材派遣業界に大きな変化をもたらす規制緩和だったといえましょう。まず、1999 年の改正ですが、派遣業種の原則自由化が行われました。それまでは適用対象が 26 業務に限定されていましたが(*)、港湾運送・建築・警備・医療・製造を除いて原則自由にできることになりました。そして、

当資料は、ホームページ閲覧者の理解と利便性向上に資するための情報提供を目的としたものであり、投資勧誘や売買推奨を目的とするものではありません。また、当サイトの内容については、当社が信頼できると判断した情報および資料等に基づいておりますが、その情報の正確性、完全性等を保証するものではありません。これらの情報によって生じたいかなる損害についても、当社は一切の責任を負いかねます。

アナリスト・コラム

2003年の改正では、1999年で例外扱いされていた製造業および医療業務への派遣が解禁され、専門26業種は派遣期間が3年から無制限に、それ以外の製造業を除いた業種では派遣期間の上限が1年から3年に拡大されました。

この2つの大きな改正で、営業、販売、一般事務、製造といった幅広い業務に派遣を利用できるようになり、産業界にとっては使い勝手のよいものとなりました。

(*)1985年の成立後徐々に拡大し、1999年には26業務迄に拡大していました

2012年は規制強化へ

成立以降、主に規制緩和の流れで改正が行われていた労働者派遣法ですが、2008年のリーマンショックで、転換期を迎えます。雇用調整を行う必要がでてきた企業では、調整弁として真っ先に派遣契約を解除しました。中には違法な契約解除を行う企業も横行し、「派遣切り」という言葉が社会問題化しました。当時派遣切りされた若者がネットカフェで寝泊まりする様子や、年越し派遣村などがメディアで取り上げられ、「人材派遣」という雇用形態そのものにバッシングがおきました。

そして、2012年の改正では、当時、「派遣切り」として最もバッシングを受けていた日雇い派遣が、原則禁止されました。また、離職後1年以内の人材を派遣スタッフとして元の職場で働かせることの禁止など、労働者保護、直接雇用の促進などを強く意識した規制強化型の内容となりました。

2015年の改正は？

では、2012年以降の初の大きな改正となった今回の改正は規制緩和・強化のいずれの方向に動いたのでしょうか？

今回の改正では、派遣業者が、派遣労働者のキャリアアップのための体系的な教育訓練を行ったり、派遣先企業で同じような業務をしている労働者との待遇の均衡を図るための責務が課されるなど、派遣業社の責任を重くしています。また、派遣業者はすべて許可制となり、派遣労働者の保護をはかれないような事業者には、許可自体がないことも考えられます。この点では、派遣労働者保護重視のスタンスをとっており、規制強化の面があるといえるでしょう。

ただ、規制強化とばかりもいえない点もあります。今改正では、労働者派遣の期間制限が見直され、どの業務でも、同一の派遣先企業に対する派遣可能期間は原則3年と統一されました。その際、従来は正社員の雇用を守るため、同じ職場では人を変えても、3年までしか派遣労働者を受け入れることができませんでした。本改正では3年ごとに人を替えれば、同じ職場で何年でも派遣労働者を受け入れられるようになっており(**)、企業にとって派遣を利用しやすい状態となっています。さらに、派遣業者が派遣労働者を無期雇用(正社員化)すれば、派遣先企業では期間のしぼりなく、働いてもらうこともできるので、規制緩和の側面もかなり大きいといえるでしょう。

(**)原則。意見聴取等は必要

労働者派遣法は、その時々々の経済環境・社会情勢にあわせ変遷を遂げてきたように、今後も時代の変化とともに、変容をとげていくことになるのでしょう。次回改正もアナリスト・コラムでとりあげる日はそんなに遠くないのかもしれませんが。

調査部 シニア・リサーチ・アナリスト
(サービス・小売・食品担当)
小川 真澄

当資料は、ホームページ閲覧者の理解と利便性向上に資するための情報提供を目的としたものであり、投資勧誘や売買推奨を目的とするものではありません。また、当サイトの内容については、当社が信頼できると判断した情報および資料等に基づいておりますが、その情報の正確性、完全性等を保証するものではありません。これらの情報によって生じたいかなる損害についても、当社は一切の責任を負いかねます。