

雇用均等・非典型雇用をめぐる法律問題 — 役立つ身近な雇用の法律問題 (2) —

三 井 正 信

(1) 労働基準法による保護とその限界

労働基準法は法の下での平等を規定する憲法 14 条の条文を労働関係において具体化するために均等待遇の原則を定める 3 条と男女賃金差別の禁止を定める 4 条という 2 か条を設けています。ただ、これだけではなかなか雇用における平等は実現しません。また、後に (3) で述べるように最近では正社員が減少しパートやアルバイト、有期労働者、派遣労働者などが増加するといった傾向もみられ雇用形態も複雑化・多様化してきていますので、正社員とこれらの非正規従業員との平等ないし均衡処遇をいかに考えるかが大きな問題となってきており、一定の立法的対応もなされてきています。加えて、高齢者や障害者の社会参加という観点からも雇用における平等が大きな課題となります。以上に関しては、特に近年、時代背景を踏まえて法改正（立法）の動きが激しくなっています。実際に、2018 年の第 196 回国会でも働き方改革関連法が成立し、パート、有期、派遣をめぐる同一労働同一賃金（均衡・均等処遇）を実現する方向が目指されています（労働契約法、パート労働法、労働者派遣法の改正、特にパート労働法からパート・有期労働法への改正）。

① 均等待遇の原則（労働基準法 3 条）

使用者は労働者の国籍・信条・社会的身分を理由として労働条件を差別してはいけません。これらはいずれも労働者の労働能力とは無関係であるとともに、労働者の意思ではどうにもならない事項かあるいは労働者の人格の核心に関わる事項ですので、正面から差別が禁止されているわけです。なぜ、性別による差別がここに入らなかったのかといえば、労働基準法制定当時は

その第6章において女子労働者に対して時間外労働の制限や深夜労働・休日労働・坑内労働の禁止など特別の一般的保護が設けられていたので、それを考慮してのことであると解されています。しかし、賃金のみは重要な労働条件であるため4条で男女差別が禁止されることになりました。なお、ここで問題となる労働条件には採用は含まれないとするのが通説・判例（三菱樹脂事件・最大判昭48.12.12民集27巻11号1536頁）の立場ですが、解雇や退職は含まれます。

信条とは政治的信条のみならず宗教的信条やその他の信条（ものの考え方）も含まれます。社会的身分とは人の社会的評価のことですが、先天的なものに限るとする説と後天的なものも含まれるとする説が対立しています（前者が通説です）。人種もこれに含まれると解されています（人種も国籍に含まれるとする説や人種は労働基準法3条の差別禁止事由には該当しないがこれに基づく差別は公序良俗違反となるという説もあります）。なお、近年、わが国において多くの外国人労働者が働いていますが、（不法就労外国人も含めて）外国人労働者にも労働基準法が適用されますから、国籍による差別を禁止するこの3条が重要な意味を持っている点に注意する必要があります。

② 男女賃金差別の禁止（労働基準法4条）

使用者は男女賃金差別を行ってははいけません。女性に不利な差別のみならず有利な取扱いも禁止されます（たとえば、結婚退社する女性従業員に対してのみ退職金を割り増すことなど）。なお、女性は一般的、平均的に能率が悪いとか、勤続年数が短いといったステレオタイプに基づく一般的観念を理由とする差別的取扱いは労働基準法4条違反となりますが、実際の具体的な職務・能率・技能・勤続年数などに基づく格差は必ずしも同条に違反しません。つまり、個別具体的に、実際に、勤務成績、能力、学歴、勤務年数などに基づく格差が生ずることは認められることとなります。

この労働基準法4条の規定も憲法14条を踏まえてのものですが、賃金以外の労働条件の男女差別については、かつては判例法理（民法90条を使った男

女平等取扱い法理) に委ねられていました。しかし、現在では、あとで詳しく述べるように、男女雇用機会均等法が性差別を広く総合的にカバーし禁止を行っています。

従来、労働基準法 4 条は男女同一労働同一賃金の原則を定めたものであると解されてきましたが、同一労働ではなくとも同一価値労働であれば同一賃金を支払うべきではないかと考えられます。確かに、わが国ではいまだ広く年功賃金制がみられこれと同一価値労働同一賃金原則 (あるいはそもそも同一労働同一賃金原則) は相容れないという見解も存しますが、同じ年功 (あるいは学卒同期入社) の者同士などであれば男女同一価値労働同一賃金の原則はあてはまる可能性を有しています (なお、日ソ図書事件・東京地判平 4.8.27 労判 611 号 10 頁が、女性労働者の賃金差別につき「男子社員と質及び量において同等の労働に従事するようになった」ことを重視しているのがこの点に関し注目されます)。

労働基準法 4 条違反に該当するか否かも含めて男女賃金差別が裁判で争われた代表的な事例としては、次のようなものがあり、参考までに挙げておきます。

〈男女別賃金表〉

秋田相互銀行事件 秋田地判昭 50.4.10 労判 226 号 10 頁

内山工業事件 広島高岡山支判平 16.10.28 労判 884 号 13 頁

〈家族手当〉

岩手銀行事件 仙台高判平 4.1.10 労経速 1449 号 10 頁

日産自動車事件 東京地判平元 .1.26 判時 1301 号 71 頁

〈初任給格差に基づく賃金差別・同一価値労働同一賃金〉

日ソ図書事件 東京地判平 4.8.27 労判 611 号 10 頁

石崎本店事件 広島地判平 8.8.7 労判 701 号 22 頁

塩野義製薬事件 大阪地判平 11.7.28 労判 770 号 81 頁

オートマチックマシン事件 横浜地判平 19.1.23 労判 938 号 64 頁

〈間接差別〉

三陽物産事件 東京地判平 6.6.16 労判 651 号 15 頁

〈男女コース制・男女別昇給率〉

日本鉄鋼連盟事件 東京地判昭 61.12.4 労民 37 卷 6 号 512 頁

昭和シェル石油事件 東京高判平 19.6.28 労判 946 号 76 頁

兼松事件 東京高判平 20.1.31 労判 959 号 85 頁

〈昇格差別に由来する賃金格差〉

社会保険診療報酬支払基金事件 東京地判平 2.7.4 労判 565 号 7 頁

芝信用金庫事件 東京高判平 12.12.22 労判 796 号 5 頁

昭和シェル石油事件 東京地判平 21.6.29 労判 992 号 33 頁

労働基準法 4 条違反の場合には、一般的に、①同期や同年齢の男性の賃金の平均が明らかな場合には労働基準法 4 条・13 条（の類推適用）によりそれが労働契約内容となり、あるいは②就業規則上の賃金基準が問題となる場合には労働基準法 4 条・13 条により就業規則の差別的基準が無効となって男性の基準が従業員の賃金基準となり、賃金差別を受けた女性労働者は差額賃金を請求することができると解されていますが、③賃金基準が明確でなく賃金額の決定に使用者の意思表示が必要な場合には不法行為（民法 709 条）に基づく差額相当分の損害賠償請求を行うこととなります（前掲、日ソ図書事件、石崎本店事件などを参照）。

(2) 雇用における平等（その 1）：男女・高齢者・障害者

企業は通常たくさんの労働者を雇っていますから、これら多くの従業員を平等に取り扱い公正に処遇することが求められます。以下ではまず男女、高齢者、障害者に関する平等をめぐる重要問題についてみていきましょう。

① 雇用における男女の平等

労働基準法が男女平等を規定しているのは賃金（労働基準法 4 条）についてだけですから、それ以外の雇用における男女平等問題は、長い間、憲法 14

条の法の下での平等を民法 90 条（公序良俗違反の禁止）を通じて間接適用するという形で対処がなされてきました（女子結婚退職制が問題となった事例として、住友セメント事件・東京地判昭 41.12.20 労民 17 卷 6 号 1407 頁、女子出産退職制が問題となった事例として、三井造船事件・大阪地判昭 46.12.10 労民 22 卷 6 号 1163 頁、女子若年定年制が問題となった事例として、東急機関工業事件・東京地判昭 44.7.1 労民 20 卷 4 号 715 頁、女子差別定年制が問題となった事例として、伊豆シャボテン公園事件・最三小判昭 50.8.29 労判 233 号 45 頁、日産自動車事件・最三小判昭 56.3.24 判時 998 号 3 頁、放射線影響研究所事件・最一小判平 2.5.28 労判 583 号 86 頁などがあります）。しかし、問題の重要性と国際情勢（国連婦人の 10 年と女子差別撤廃条約の批准をめぐる問題）を背景に、1985 年に勤労婦人福祉法の改正という形で男女雇用機会均等法が成立し、以後はこれがカバーすることになりました。なお、当初、男女雇用機会均等法は女性労働者のみに目を向ける片面的性格を有したり、重要事項について努力義務規定で対処したりするにとどまるなど一定の問題点を有していましたが、その後、2 度、1997 年と 2006 年に改正を重ねて、現在では、男性に対する差別も禁止する雇用における性差別禁止法として総合的に男女の平等をはかっています。その概略は次の通りです。

具体的には、募集・採用（5 条）、配置・昇進・降格・教育訓練・福利厚生・職種及び雇用形態の変更・退職勧奨、定年、解雇、労働契約の更新（6 条）につき性差別（男女差別）が禁止されています。また、合理的な理由がある場合は別として、省令で規定されたもの（①募集又は採用における身長、体重又は体力要件、②募集、採用、昇進、職種の変更における全国転勤に応じることの要件、③昇進における転勤経験要件）については間接差別も禁止の対象となっています（7 条）。

なお、9 条は婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益の禁止等ということで、1 項が女性労働者の婚姻、妊娠、出産を退職理由とする定め禁止、2 項が女性労働者の婚姻を理由とする解雇の禁止、3 項が女性労働者の妊娠、出産、

産前休業の請求、産前・産後休業の取得、その他の妊娠・出産に関する事由で厚生労働省令で定めるものを理由とする不利益取扱いの禁止、4項が妊娠中の女性及び出産後1年を経過しない女性労働者に対する解雇の無効（事業主が3項の事由によるものではないことを証明した場合は別）という女性労働者のみを対象とする規定を置いています（9条3項に関する重要判例として、広島中央保健生活協同組合事件・最一小判平 26.10.23 労判 1100 号 5 頁）。

以上の差別禁止については厚生労働大臣が事業主が対処するための指針（ガイドライン）を策定することになっています（10条）。

なお、男女平等を目指す以上、女性を男性より有利に取り扱うことも禁止されますが、これまでに存在していた男女格差を解消するための女性優遇措置（これはポジティブアクション＝積極的格差是正措置と呼ばれます。たとえば、女性の課長が極端に少ない場合に、課長昇進試験前に女性だけを集めて試験対策の研修や特訓をやるといったことなどです。）は認められ（8条）、国もこれを援助することになっています（14条）。

性的嫌がらせないし相手方の意に反する性的な言動と定義されるセクハラ（セクシュアル・ハラスメント、縮めてセクハラと呼びます）については、11条が事業主にセクハラが起きないように措置する義務を課しており、事業主が事前・事後にとるべき措置に関する行政指導のガイドライン（厚生労働大臣の指針）も定められています。それでも不幸にしてセクハラが起きてしまった場合には、民法を使って被害者は加害者や会社を裁判所に訴えて、人格権侵害の不法行為（民法 709 条・715 条）や職場環境配慮義務違反の債務不履行（民法 415 条）を理由に慰謝料などの損害賠償を請求することになります（有名な事件として、福岡セクシュアル・ハラスメント事件・福岡地判平 4.4.16 労判 607 号 6 頁）。なお、セクハラには、雇用に関する利益付与や不利益回避の見返りとして相手方の意に反して性的な行為を要求する対価型（代償型）と性的な言動によって職場環境を悪化させる職場環境型（環境型）の2種類があります。また、ある言動がセクハラにあたるかどうか微妙なケースもあ

りますが、最終的には諸般の事情を考慮して社会通念上許容される限度のものかどうかで判断されることとなります (金沢セクシュアル・ハラスメント事件・名古屋高金沢支判平 8.10.30 労判 707 号 37 頁、横浜セクシュアル・ハラスメント事件・東京高判平 9.11.20 労判 728 号 12 頁)。ちなみに、セクハラは男女ともが被害者・加害者になりえますし、職場環境型の場合には上司のみならず同僚・部下などが加害者となる場合もありますので、注意が必要です。なお、ここでついでに触れておけば、パワハラ (パワー・ハラスメント) や職場いじめ・嫌がらせも同様の法理により対処することとなります (パワハラについては、近年、大きく社会問題化していることを背景に、立法による規制、具体的には事業主の防止の措置義務化の方向の動きがみられます)。また、マタハラについては男女雇用機会均等法 11 条の 2 に事業主の防止の措置義務が規定されています (育児介護休業法 25 条も参照)。

男女差別で裁判を起こすのは大変ですので、男女雇用機会均等法は、企業の自主解決の努力 (15 条)、都道府県労働局長による助言・指導・勧告 (17 条: 実際には都道府県労働局に置かれる雇用環境・均等室がその任にあたっています)、紛争調整委員会による調停 (18 条以下: なお、2006 年の改正で、関係当事者の出頭を求め意見を聞くことができること、セクハラを行った者の出頭を求め意見を聞くことができること、見込みがないときの調停打ち切り、調停申請による時効の中断と調停申請時に訴えの提起があったものとのみなし、調停申請がされた場合の訴訟手続の停止などが規定されました)、厚生労働大臣による助言・指導・勧告 (29 条) などのスピーディーなトラブル解決の仕組みを規定しています。また、厚生労働大臣は均等法違反を是正しなさいとの勧告に従わない企業の名前を一種のペナルティーとして公表することもできるようになっています (30 条)。また、33 条は刑罰規定を設け、厚生労働大臣に報告を求められ報告を行わなかったか虚偽の報告を行った事業主に対する 20 万円以下の過料を規定しています。

② 高齢者雇用・障害者雇用をめぐる問題

高齢者雇用については高年齢者雇用安定法が、企業（事業主）に、60歳定年制（8条）と65歳までの高年齢者雇用確保措置（定年延長、継続雇用制度の導入、定年廃止のいずれかですが、多くの企業が2番目を選択し定年退職した労働者を有期契約で再雇用して65歳まで契約更新する傾向がみられます）を講ずること（9条）を義務づけている（要は、職業生活からの引退と年金受給の開始の接続をはかっている）ほか、シルバー人材センターなど高齢者の就労の機会をはかるいろいろな措置を設けています（なお、2012年に、継続雇用の場合にそれまでは労使協定により基準を設けて一定の者を選抜することができた仕組みを改め「希望者全員継続雇用の原則」が実現する方向で9条の改正がなされました：ただし、経過措置があります）。また、労働施策総合推進法9条は募集・採用に関し年齢差別禁止を行っています（ただし、一定広く例外が認められています）。なお、事業主がやむを得ない理由により例外的に一定の年齢のものに限定して採用する場合には、その理由を求職者に示さなければなりません（高年齢者雇用安定法20条1項）。

障害者雇用については、障害者雇用促進法が、企業（事業主）に2.2パーセントの雇用率（障害者を雇い入れる比率）を課し、雇用率未達成の企業には障害者雇用納付金を国に支払うように命じています。なお、障害者基本法は、4条1項が一般的観点から、「何人も、障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない。」と規定するとともに、19条2項が「事業主は、社会連帯の理念に基づき、障害者の雇用に関し、その有する能力を正当に評価し、適切な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。」と定めています。また、2013年の改正により、（募集・採用も含め）障害を理由とした差別の禁止、（募集・採用も含め）合理的配慮の提供義務、苦情処理・紛争解決援助、精神障害者の雇用義務化の措置が障害者雇用促進法に導入された点が注目されます（最初の3つは2016年4月1日施行、最後のものは2018年4月1日施行となっています）。

(3) 雇用における平等 (その 2) : 多様な働き方と労働法

かつては、学校 (中学、高校、大学、大学院あるいは専門学校など) を卒業して定年まで正社員として会社に勤め、毎年毎年給料もアップしてゆくというのがわが国の大企業あるいは中堅企業で広く一般的にみられた基本的な働き方のスタイルでした (終身雇用制と年功処遇制を軸とする日本的雇用慣行)。しかし、最近、こういった働き方のスタイルが大きく変化してきており、転職の増加 (自分で転職を希望する場合 [自発型] もありますし、リストラのため他の企業で職を見つけなければならない場合 [非自発型] もあります: 労働力の流動化ともいいます) や業績次第で給料の額が毎年大きくアップ・ダウンする年俸制に代表される成果主義人事制度の導入などが雇用社会で広くみられるようになってきました。このような変化につれて、正社員ではない働き方 (パート、アルバイト、期間付きの契約で働く社員、派遣労働者などの非正社員や外国人労働者) も増加してきています。これらの人たちも労働者の定義 (労働基準法 9 条、労働契約法 2 条 1 項、労働組合法 3 条) にあてはまりますので正社員と同じように労働法が適用されることはいうまでもありませんが、一定の保護の必要性からこれらの人たちに対する特別の法律が設けられている場合があります。

(i) パートタイマーの公正処遇

パートタイマーは賃金をはじめとする労働条件が正社員に比べ低く抑えられているのが通常です。そこで、パート労働法が一定の規制を設けています。

まず、8 条は、短時間労働者の待遇の原則として、正社員に比べてパート労働者に対する不合理な労働条件を禁止しています。不合理かどうかは、職務内容、人材活用の仕組み (職務内容・配置の変更の範囲)、その他の事情を総合的に考慮して判断されます。要は、パートに対して均衡処遇 (釣り合いの取れた処遇) がなされているかどうか問題とされるのです。

次に、9 条は、通常の労働者 (正社員) と同視すべき短時間労働者に対す

る均等待遇（差別禁止）を定めています。同視すべきと判断されるためには、職務内容と人材活用の仕組み（職務内容・配置の変更の範囲）が同一でなければなりません。ちなみに、このようなパート労働者の数は極めて少数（パートタイマーのごく一部）にとどまっています。

なお、かつて、正社員と同じ仕事をしているパートの給料は正社員の8割以下ではいけませんと判示した裁判例があります（丸子警報器事件・長野地判上田支判平 8.3.15 労判 690 号 32 頁）。つまり、同じ仕事をしているのに8割以下の給料しか決めていない場合には社会的妥当性を欠く（民法 90 条の公序良俗違反）ということで無効とされたのです。現在では一定の立法的手当が存しますが、それがなかった時代にはこのような法理が公正処遇をはかるものとして大いに注目を浴びました。

とにかく、正社員もパートもみんな従業員であることに変わりはありませんから、使用者はできる限り公正な処遇を行うよう心がけなければならないといえるでしょう。このことは、2007 年に制定された労働契約法の 3 条 2 項が均衡処遇の理念を訓示規定（努力義務規定）という形で規定したことからも導くことができるように思われます。

ちなみに、同一労働同一賃金を目指す働き方改革関連法が 2018 年の第 196 回国会で成立しましたが、これによりパート労働法はパート・有期労働法となり、既にみた 8 条・9 条は有期労働者にも適用されることになりました。

(ii) 有期労働契約に関する法規制と更新拒絶（雇止め）に対する解雇権濫用法理の類推適用、有期契約の無期契約への転換、不合理な労働条件の禁止

有期契約については、労働基準法 14 条 1 項が、期間を定める場合には原則 3 年、専門知識等を有する労働者や 60 歳以上の労働者については 5 年を超えてはいけないとの定めを置いています。これは長期の雇用期間が定められると労働者の退職の自由が制限され企業への足どめがなされることとなります（つまり、会社が嫌になって期間途中で辞めると契約違反となり損害賠償を支

払わなければならない、したがって、お金がないと期間満了までガマンを強いられ辞めることができなくなります) ので、それを防止するための規定であるといえます (ちなみに、労働基準法 137 条により労働者は 1 年を超える期間を定めた場合であっても 1 年たてば退職できるようになっています)。ただ、わが国の場合、ドイツやフランスなどとは異なって有期雇用を利用する一定の理由の必要に関する規制 (入口規制) や更新回数・更新限度期間の制限に関する規制 (出口規制) は従来はありませんでしたので、短期の契約が何度も繰り返し更新され、不況が来るなどすれば契約期間満了により雇止めされるということもこれまでまみられたところでした。そこで、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、2003 年の労基法改正において 14 条に新たに 2 項・3 項が設けられ、厚生労働大臣が使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができ (このような基準として、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」平成 15・10・22 厚労告 357 号、平成 20・1・23 厚労告 12 号、平成 24・10・26 厚労告 551 号)、これに基づいて使用者に対し助言及び指導がなされることになりました。また、2007 年に制定された労働契約法は 17 条 2 項に「使用者は、期間の定めのある労働契約について、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。」との規定を置きました。

そして、反復更新されてきた有期労働契約があたかも期間の定めのない契約と実質的に異なる状態 (つまり、期間の定めが形骸化した状態) で存在している (実質無期型) か、あるいは反復更新により雇用関係がある程度の継続が期待される (期待保護型) ものとなっていれば、労働者保護の観点から期間満了による雇止めに対して解雇権濫用法理が類推適用されるとするのが判例の立場となっています (東芝柳町工場事件・最一小判昭 49.7.22 民集

28 卷 5 号 927 頁、日立メディコ事件・最一小判昭 61.12.4 労判 486 号 6 頁）。突然の更新拒絶から労働者を保護するためです。ちなみに、雇用継続の期待があれば、一度も更新されたことのない有期契約の雇止めに対しても解雇権濫用法理が類推適用されるとした裁判例もあります（龍神タクシー事件・大阪高判平 3.1.16 労判 581 号 36 頁）。

なお、有期雇用労働者の雇止めではなく、契約期間中の解約（＝解雇）については、労働契約法 17 条 1 項が「使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。」という規定を置き、厳格に解雇を規制しています。かつてリーマンショックに端を発する世界同時不況のもとで社会問題化した「派遣切り」や「有期切り」は多くが期間途中での有期労働契約の解約が問題となった事例ですが、まさにこの労働契約法 17 条 1 項違反となるケースであったと考えられます。

ちなみに、2012 年になって立法的に注目すべき新たな動きがみられました。同年 8 月に有期契約に関して労働契約法が改正され、①有期契約が更新されて期間を通算して 5 年を超えた場合の労働者の無期契約への転換申込権（つまり、労働者の申込みにより無期転換できること）の承認（18 条）、②先に述べた雇止め法理（更新拒絶の場合の解雇権濫用法理の類推適用）の法定化（条文で確認して規定をすること）（19 条）、③期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止（20 条）に関する規定が設けられました（18 条と 19 条は一種の出口規制ということが出来ます）。特に、労働契約法 20 条は不合理な労働条件を禁止することで有期労働者に均衡処遇をはかる規定である（ちなみに、不合理かどうかはパート労働法 8 条と同様の形で判断されます）として注目を浴び、これをめぐり裁判等で争われる事例が増加しています（重要な裁判例として、メトロコマース事件・東京地判平 29.3.23 労判 1154 号 5 頁、ヤマト運輸（賞与）事件・仙台地判平成 29.3.30 労判 1158 号 18 頁、日本郵便事件・東京地判平 29.9.14 労判 1164 号 5 頁、日本郵便事件・大阪地判平

30.2.21 労働経済判例速報 2338 号 3 頁、ハマキョウレックス事件・最二小判平 30.6.1 労判 1179 号 20 頁、長澤運輸事件・最二小判平 30.6.1 労判 1179 号 34 頁)。ただ、残念ながら、そして皮肉なことに、この改正にもなあって、これまで更新につき回数制限や上限年数を設けていなかった企業で広く更新回数を限定したり、契約更新の上限年数を 5 年以内とする労務管理を採用したりするという法改正の趣旨（有期労働者の保護と雇用の安定化）に反する傾向がみられるのも事実です。

なお、2018 年の第 196 回国会で同一労働同一賃金を目指す働き方改革関連法が成立しましたが、これにより労働契約法 20 条は削除されパート・有期労働法 8 条に統合されることになりました。また、この改正によって、従来、パートの均等待遇（差別禁止）を規定していたパート労働法 9 条がパート・有期労働法 9 条として有期労働者にも拡大されました。この 8 条・9 条部分の改正法の施行は 2020 年 4 月 1 日です。

(iii) 派遣労働者と労働者派遣法

派遣労働者については、自分の使用者（派遣会社＝派遣元）とは異なる派遣された別の会社（派遣先）でその指揮命令を受けて働くという特殊事情を考慮して労働者保護の観点から労働者派遣法が派遣会社の許可の必要性や派遣労働者の労働条件や労働基準法の適用関係などを含めて特別の規定を置いています。規定内容は非常に複雑になっています。

なお、労働者派遣をめぐる問題は、日雇派遣をめぐる問題、リーマンショック以降の派遣切りをめぐる問題が注目を浴びたところですが、このような労働者派遣をめぐる問題が発生していることを背景に、2008 年に派遣法改正法案が国会に提出されました。しかし、これは審議未了により廃案となりました。さらに、2009 年民主党政権誕生により派遣法改正問題（ちなみに、衆議院選挙のマニフェストで法改正を宣言していました）が正面からクローズアップされ、2010 年に国会に、グループ内企業派遣の 8 割規制、退職後 1 年以内の派遣・受け入れの禁止、均衡を考慮した待遇の確保、労働者派遣料金

の明示、違法派遣の場合の派遣先の労働契約の申込みのみなし制度、登録型派遣の原則禁止、日雇派遣の原則禁止、物の製造業務派遣の原則禁止などを内容とする改正法案が新たに提出されましたが、社民党の連立離脱や参議院選挙の結果、そして2011年3月に発生した東日本大震災の影響で国会での審議は進まず、法案の審議は今後どうなるのか予断を許さない状態となりました。しかし、事態は急変し、2011年11月に民主党が自民党・公明党と法案の修正協議を行い、その結果、①登録型派遣の原則禁止と物の製造業務派遣の原則禁止をはずす、②日雇派遣の原則禁止につき、禁止される派遣期間を2か月以下から30日以下に短縮する、③違法派遣の場合の派遣先の労働契約の申込みのみなし制度の実施を3年後とするという方向で法案が修正され、2012年3月に改正法が成立しました。そして、2015年には、さらに次のような内容の法改正がなされました。従来は専門26業務については期間制限がかからず、その他の業務については最長3年の期間制限がかかっていましたが、このような区別を廃し、①派遣先の事業所単位の期間制限（35条の2、40条の2）は原則3年となり、過半数代表に意見聴取すれば派遣可能期間を3年を限度に延長でき、これをさらに延長しようとするときも同様とされ、②派遣労働者の個人単位の期間制限（35条の3、40条の3）は3年（組織単位業務ごと）とされました。要は、3年ごとに過半数代表の意見を聞き人を入れ替えればある組織単位（課や係など）の業務について継続的に無制限に労働者派遣が可能となりました。また、派遣労働者も3年ごとに組織単位を変更すればずっと受け入れることができるようになりました。なお、派遣労働者が派遣先に期間の定めのない労働契約で雇われている場合には以上の制限はかかりません。その他に、派遣労働者の雇用安定化措置を派遣元が講ずることが規定されるとともに（30条）、派遣元の派遣労働者に対する段階的かつ体系的な教育訓練等の実施義務（30条の2）が定められました。

なお、2018年の第196回国会で同一労働同一賃金を目指す働き方改革関連法が成立しましたが、これにより派遣労働者にもパート労働法8条・9条と

同一の規制がなされることになりました（労働者派遣法 30 条の 3 の改正）。ただし、同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であることなどを定める労使協定を締結すればその適用を除外するとして労使協定方式による待遇確保も認めています（労働者派遣法 30 条の 4）。これは派遣元に派遣労働者の待遇につき派遣先労働者との均衡処遇の努力義務を課すにとどまるこれまでの法規制からすれば一步前進といえます。

(iv) 外国人労働者は、出入国管理及び難民認定法（通称：出入国管理法ないし入管法）が、専門的労働者の場合を除いて外国人が日本で労働することを原則として認めてはいません（ただし、2018 年の入管法改正で枠が広がられました）。しかし、在留資格上は就労することができないのにもかかわらず就労している不法就労外国人が多くみられる現状があります。ちなみに、これらの不法就労外国人労働者にも基本的に労働基準法、労働組合法なども含め労働法規の適用があることに注意する必要があります。また、事業活動に関し外国人に不法就労させた使用者や不法就労をあっせんした者などは不法就労助長罪として処罰の対象となります。

なお、かつては、外国人の研修・技能実習制度に関し、労働法が適用される技能実習生とは異なり来日 1 年目の研修生は労働法が適用されないとされてきましたが、2009 年の入管法改正により最長 3 年の「技能実習」という在留資格が認められ 1 年目より労働法が適用されることになりました。現在は 5 年まで期間が延長されています。