

**Works University**

# 日本の 人材ビジネス

HR Business Overview in JAPAN



# 03

関連法規と規制改革



## 関連法規と規制改革

代表的な人材ビジネスである職業紹介事業と労働者派遣事業を中心に、関連法規と規制改革について説明する。

### 職業紹介事業

1947年に制定された職業安定法は労働者の自由意思にもとづく民主的な職業紹介制度を確立することを目的とし、人身売買、強制労働、中間搾取などの弊害を防ぐために、労働者の募集方法を規制し、労働者供給事業を禁止していた。有料職業紹介事業については長らく取扱職業を限定して認めるという形にしていたが、労働市場における需要やILO181号条約の批准などを受けて、まず、1997年に同法施行規則の改正により有料職業紹介事業を原則自由化し、1999年に同法も大幅に改正した(1999年12月1日施行)。現在は、港湾運送、建設業務、その他命令で定める職業を除いて有料職業紹介事業が認められている。

職業紹介とは、職業安定法第4条第1項において、「求人および求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすることをいう」と定義されている(図表1参照)。

民間事業者による職業紹介には有料職業紹介事業と無料職業紹介事業がある。有料職業紹介事業は、職業安定法第32条の11の規定により禁止されている職業(港湾運送業務、建設業務)以外の職業について、同法第30条第1項の厚生労働大臣の許可を受けて行うことができる。一方、無料職業紹介事業とは、職業紹介に関して、手数料や報酬を一切受けないで行う紹介事業をいい、一般が行う場合には同法第33条の規定にもとづき厚生労働大臣の許可を受けて、また、学校等、商工会議所等、地方公共団体等が行う場合には、それぞれ同法第33条の2、第33条の3、第33条の4の規定にもとづき厚生労働大臣に届け出ることにより、行うことができる。

1999年の法改正前、ヘッドハンティング会社などによる、いわゆる「スカウト」行為が、職業紹介に該当するかが争われたが、最高裁は、スカウト行為も職業紹介に該当するという立場を示した(東京エグゼクティブサーチ事件、最二小判平6・4・22判時1496号69頁、図表2参照)。改正法では、スカウト行為やアウトプレースメントも、職業紹介にあたりと明示している(職業安定法第48条にもとづく指針)。

2003年には職業紹介事業の許可・届出制が見直され、特別の法人(商工会議所、農協等)が構成員のために行う無料職業紹介事業が届出制に緩和され、地方公共団体による無料職業紹介事業が容認された。また、無料職業紹介事業の兼業禁止規制も廃止された。

なお、2014年、健全な就労マッチングサービスの発展の観点から、職業紹介、求人広告、委託募集、労働者派遣等の有料職業紹介事業等に関する制度の整理・統一を含めた必要な見直しを行うことなどを内容とする「規制改革実施計画」が閣議決定された(6月24日)。以降、雇用仲介事業等の在り方に関する検討会が定期的開催されており、①事業者間の連携・協業を促進し、利用者の立場に立ったマッチングの実現、②時代の変化に即した規制体系への抜本的改革、③縦割りとなっているサービス法制の垣根の解消を軸に検討が進められている。

## 労働者派遣事業

1985年に成立し、翌年7月1日に施行した労働者派遣法は、労働者派遣について、「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、当該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」であるとする(同法第2条第1号)。これにより、労働者派遣は、職業安定法によって原則禁止とされている労働者供給の適用範囲から除外された(労働者供給事業および労働者派遣事業の労働関係についてはそれぞれ図表3、図表4を参照)。

労働者派遣では、契約関係が派遣会社、派遣先、派遣労働者の三者で構成されるため、さまざまな問題が生じるおそれがある。そのひとつは、請負契約との相違から発生する問題である。労働者派遣では、派遣労働者と派遣会社の間で雇用契約が結ばれ、派遣労働者は、派遣会社と派遣先との間で締結される労働者派遣契約にもとづいて、派遣先の指揮命令の下、派遣先の就業場所で就労する。

請負の場合、請負労働者と請負会社の間で雇用契約が結ばれ、請負労働者は、請負会社と発注者との間で締結される請負契約にもとづいて、発注者の就業場所で就労するが、発注者には指揮命令権はない(図表5参照)。請負であるにもかかわらず、発注者が請負労働者に指揮命令をすれば偽装請負となり、請負会社も法違反となる。また、派遣労働者が、派遣先から別の会社に派遣されて指揮命令を受けていれば、二重派遣となり、この場合も派遣会社は法に違反していることになる。

派遣元事業主は、労働条件や就業条件等の明示、派遣料金の明示、待遇に関する事項などの説明、個人情報の保護、均衡待遇の確保、派遣元責任者の選任や派遣元管理台帳の作成などが義務づけられる。また、派遣労働者の雇用期間終了後に派遣先が派遣労働者を直接雇用することを禁止する契約を結んではならない。さらに、派遣元事業主は、雇用主として、一定の加入要件を満たした派遣労働者に対しては労働・社会保険を適用しなければならず、労働基準法や労働安全衛生法も遵守しなければならない。

派遣先は、労働者派遣法にもとづき派遣先責任者の選任や派遣先管理台帳の作成などが義務づけられるほか、労働基準法上の労働時間や休憩・休日、深夜業に関する規定や労働安全衛生法上の危険防止措置に関する規定などにもとづき、責任を負う。また、離職後1年以内の元従業員を派遣労働者として受け入れることは禁止されている。

労働者派遣では、三者間で複雑な契約関係が生じるため、労働者派遣契約の中途解除時にトラブルが発生することがある。派遣先は労働者派遣契約を解除する際には、遅くとも30日前に派遣会社に申し入れ、派遣会社の合意を得なければならない。派遣会社は労働者派遣契約が中途解除された場合、当該労働者のために別の派遣先を探すといった努力をする必要がある。別の派遣先が見つからない場合は、通常、労働基準法にもとづく休業手当の支払いが、あるいは、当該労働者をやむなく解雇する場合には、解雇予告手当(解雇が30日前までに予告されなかった場合)の支払いが求められる(1999年指針)。

なお、派遣と職業紹介を融合させた紹介予定派遣という制度がある。紹介予定派遣とは労働者派遣のうち、派遣会社が派遣の開始前または開始後に、派遣労働者と派遣先について、許可を受けまたは届け出をして、職業紹介を行い、または行うことを予定してするものである(労働者派遣法第2条第6号)。紹介予定派遣は、派遣労働者は、6カ月を限度として派遣先で就業でき、後に同派遣先に職業紹介されることが予定されている(図表6参照)。

## 労働者派遣事業の規制改革

労働者派遣法は、これまでに数回改正され、現在は当初よりも対象業務が大幅に拡大されている。

1985年成立の派遣法で派遣の対象として認められていたのは、常用代替のおそれの小さい専門的知識等を必要とする13業務のみだったが、その後数回の改正を経て、1996年には26業務にまで拡大された(図表7参照)。

1999年には建設・港湾・警備、ならびに製造業務などを除いて、対象業務が原則自由化された。そして、2003年の法改正によって、製造業務の派遣が期間制限つきで解禁となった(2004年3月1日施行)。この改正では、それまで行政指導で3年に制限されていた26業務の派遣期間が撤廃されるほか、紹介予定派遣について事前面接が解禁されるなど、大規模な規制緩和がなされた。

一連の規制緩和によって、2000年代後半には派遣労働者数が著しく増えた。特に製造業務の解禁によって、この分野に従事する労働者が激増し、日雇労働者数も急増した。2008年頃から、製造分野への派遣を中心とする派遣会社において、法に違反する行為が頻繁にみられたため、労働者派遣という制度自体を再検討すべきであるという動きが政党や労働組合から出てきたのと同時に、自民党中心の連立政権から民主党中心の連立政権へと変わったことでこの動きに拍車がかかり、2010年の通常国会での審議を経て、2012年に日雇派遣(日々または30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣)の原則禁止、グループ企業内派遣の8割規制、派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善、違法派遣に対する迅速・的確な対処などを内容とする改正労働者派遣法が成立した(同年10月1日施行)。

度重なる改正と迷走する規制内容により、非常に複雑でわかりにくい法律となった労働者派遣法を派遣労働者、派遣先企業、派遣元事業所の誰にとってもわかりやすくする必要があるという認識のもと、2014年に新たな法改正が議論された。政府は同年の通常国会に改正法案を提出したものの、法案の条文に重大なミスがあったため、改正法案は審議されることなく廃案となった。翌2015年に改めて改正法案が提出され、同年9月11日に成立した(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律、同年9月18日公布、9月30日施行)。その主な内容は次の通りである。

### 1. 労働者派遣事業の一本化

特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の区別が廃止され、すべての労働者派遣事業は、新たな許可基準にもとづく許可制となった。許可・更新基準の要件として、「派遣労働者のキャリアの形成を支援する制度」が追加された。

### 2. 労働者派遣の期間制限の見直し

#### ① 派遣先事業所単位の期間制限

派遣先の同一の事業所に対し派遣できる期間(派遣可能期間)は、原則3年が限度となる。派遣先が3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、派遣先の事業所の過半数労働組合等からの意見を聴く必要がある。

## ②派遣労働者個人単位の期間制限

同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位に対し派遣できる期間は、3年が限度となる。  
なお、以下の場合には例外として期間制限がかからない。

- 派遣元事業主に無期雇用される派遣労働者を派遣する場合
- 60歳以上の派遣労働者を派遣する場合
- 終期が明確な有期プロジェクト業務に派遣労働者を派遣する場合
- 日数限定業務(1カ月の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ10日以下であるもの)に派遣労働者を派遣する場合
- 産前産後休業、育児休業、介護休業等を取得する労働者の業務に派遣労働者を派遣する場合

## 3. キャリアアップ措置

派遣元事業主は、雇用している派遣労働者のキャリアアップを図るため、段階的かつ体系的な教育訓練ならびに希望者に対するキャリア・コンサルティングを実施する義務がある。

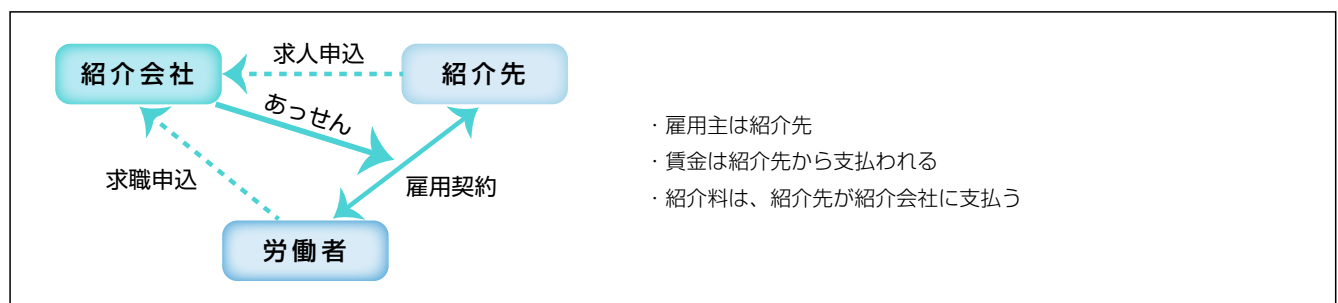
## 4. 均衡待遇の推進

派遣労働者と、派遣先で同種の業務に従事する労働者の待遇の均衡を図るため、派遣元事業主と派遣先に、それぞれ責務が課される。

## 5. 労働契約申込みみなし制度（2012年改正法にもとづき2015年10月1日から施行）

派遣先が違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先が派遣労働者に対して、その派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなされる。

図表 1 職業紹介の契約関係



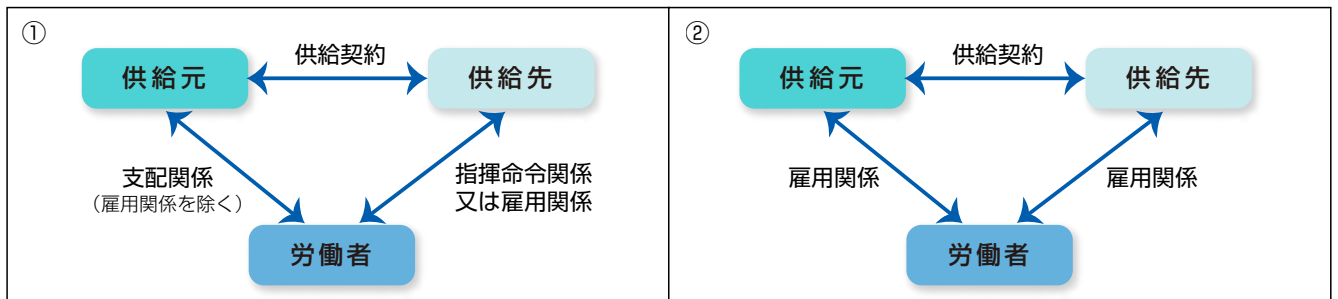
出所：厚生労働省ウェブサイト「派遣労働者への皆様へ」<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/haken-shoukai15/dl/01a.pdf>



図表 2 東京エグゼクティブサーチ事件（1994年4月22日最高裁第2小法廷判決判時1496号69頁）

<p><b>事案</b></p> <p>人材スカウト業を営むXは、診療所を営むYから、診療所の院長として勤務できる医師を探索し紹介するよう依頼を受け、数人の医師を紹介したが契約成立に至らず、ようやくA医師との間で、年俸1,000万円で雇用する旨の契約が成立した。</p> <p>Yは、Xに対し、A医師の就職に至るまでのXの業務の対価として、調査活動費50万円、報酬150万円の計200万円を支払うことを約束したが、その後、Yは、本件業務は一体として職業安定法に規定する職業紹介に当たるとを理由に、報酬額はA医師の6カ月分の賃金の10.1%相当の50万5,000円が最高額であるとして、これを超える金額については支払義務がないと主張し、支払いを拒否した。これに対し、Xは約束どおりの報酬と遅延損害金を求めて提訴した。第一審、第二審とも、Xが行った業務は職業安定法による報酬額の規制を受け、その規制の制限を超える部分の報酬契約は無効であるとした。</p>	<p><b>判旨</b></p> <p>職業安定法にいう職業紹介におけるあっせんとは、求人者と求職者との間における雇用関係成立のための便宜を図り、その成立を容易にさせる行為一般を指称するものと解すべきであり、右のあっせんには求人者と求職者との間に雇用関係を成立させるために両者を引き合わせる行為のみならず、求人者に紹介するために求職者を探索し、求人者に就職するよう求職者に勧奨するいわゆるスカウト行為も含まれると解するのが相当である。また、同法にいう職業紹介に当たるというためには、求人および求職の双方の申込みを受けることが必要であるが、右の各申込みはあっせんに先立ってされなければならないものではなく、例えば、紹介者の勧奨に応じて求職の申込みがされた場合であってもよい。したがって、A医師に対するスカウト行為を含む本件業務が一体として同法にいう職業紹介におけるあっせんに当たるとした原審の判断は、正当として是認することができる。職業安定法の規定は、有料職業紹介の手数料契約のうち労働大臣が中央職業安定審議会に諮問の上定める手数料の最高額を超える部分の私法上の効力を否定し、右契約の効力を所定最高額の範囲内においてのみ認めると解するのが相当である。〔上告棄却〕</p>
---	--

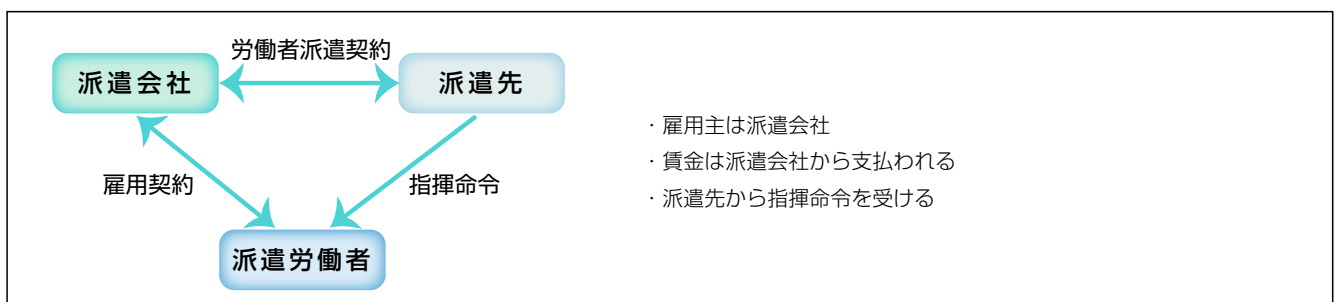
図表 3 労働者供給事業



出所：厚生労働省ウェブサイト「労働者供給事業取扱要領（第1労働者供給事業の意義等）」

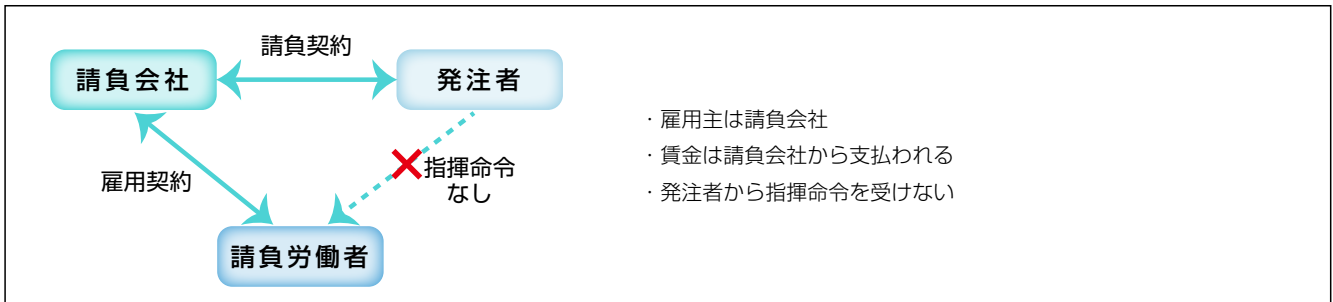
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000111579.pdf>

図表 4 労働者派遣事業



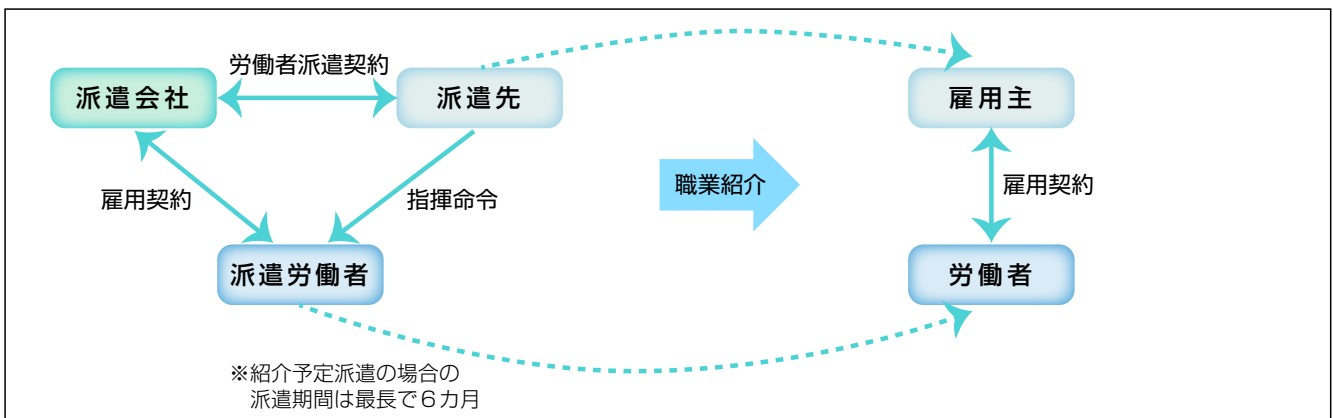
出所：厚生労働省ウェブサイト「派遣労働者への皆様へ」<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/haken-shukai15/dl/01a.pdf>

図表 5 請負



出所：厚生労働省ウェブサイト「派遣労働者への皆様へ」<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/haken-shoukai15/dl/01a.pdf>

図表 6 紹介予定派遣



出所：厚生労働省ウェブサイト「派遣労働者への皆様へ」<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/haken-shoukai15/dl/01a.pdf>

図表 7 労働者派遣事業 政令 26 業務

1.	ソフトウェア開発	14.	建築物清掃
2.	機械設計	15.	建築設備運転、点検、整備
3.	放送機器等操作	16.	受付・案内、駐車場管理等
4.	放送番組等演出	17.	研究開発
5.	事務用機器操作	18.	事業の実施体制の企画・立案
6.	通訳、翻訳、速記	19.	書籍等の制作・編集
7.	秘書	20.	広告デザイン
8.	ファイリング	21.	インテリアコーディネーター
9.	調査	22.	アナウンサー
10.	財務処理	23.	OA インストラクション
11.	取引文書作成	24.	テレマーケティングの営業
12.	デモンストレーション	25.	セールスエンジニアの営業、金融商品の営業
13.	添乗	26.	放送番組等における大道具・小道具

図表 8 【参考資料】松下プラズマディスプレイ（パスコ）事件（2009年12月18日最高裁第2小法廷判決労判993号5頁）

**事案**

XはY社と業務請負契約を締結していたA社に雇用され、Y社工場で働いていたところ、いわゆる偽装請負の状況だとして、Y社に直接雇用を求める交渉を行うとともに、大阪労働局に対し実際にはA社による労働者派遣だとして是正申告を行った。その後Y社はA社との請負契約を解消し、A社を退職したXはY社との間で期間工としての契約を締結したが、契約期間満了後Y社が更新を拒否したため、Xは地位確認、未払賃金支払い、慰謝料等を求めて提訴した。一審（大阪地判2007年4月26日労判941号5頁）は、Xの精神的苦痛に対する慰謝料以外の請求をすべて棄却。これに対し、二審（大阪高判2008年4月25日労判960号5頁）は、XとA社の雇用契約は無効として、Y社との間の黙示の労働契約成立を認めたとほか、雇止めないし解雇は不法行為に当たるとして慰謝料も認容した。Yが上告した。

**判旨**

請負契約においては、請負人は注文者に対して仕事完成義務を負うが、請負人に雇用されている労働者に対する具体的な作業の指揮命令はもっぱら請負人にゆだねられている。よって、請負人による労働者に対する指揮命令がなく、注文者がある場屋内において労働者に直接具体的な指揮命令をして作業を行わせているような場合には、たとえ請負人と注文者との間において請負契約という法形式が採られていたとしても、これを請負契約と評価することはできない。上記の場合において、注文者と労働者との間に雇用契約が締結されていないのであれば、上記三者間の関係は、労働者派遣法2条1号にいう労働者派遣に該当すると解すべきである。そして、このような労働者派遣も、それが労働者派遣である以上は、職業安定法4条6項にいう労働者供給に該当する余地はないものというべきである。

Xは、2004年1月20日から2005年7月20日までの間、Aと雇用契約を締結し、これを前提としてAから本件工場に派遣され、Y社の従業員から具体的な指揮命令を受けて作業に従事していたというのであるから、AによってY社に派遣されていた派遣労働者の地位にあったといえることができる。そして、Y社は、上記派遣が労働者派遣として適法であることを何ら具体的に主張立証しないというのであるから、これは労働者派遣法の規定に違反していたといわざるを得ない。しかし、労働者派遣法の趣旨およびその取締法規としての性質、さらには派遣労働者を保護する必要性等にかんがみれば、仮に労働者派遣法に違反する労働者派遣が行われた場合においても、特段の事情のない限り、そのことだけによっては派遣労働者と派遣元との間の雇用契約が無効になることはないとして解すべきである。そして、XとAとの間の雇用契約を無効と解すべき特段の事情はうかがわれないから、上記の間、両者間の雇用契約は有効に存在していたものと解すべきである。

Y社とXとの法律関係についてみると、前記事実関係等によれば、Y社はAによるXの採用に関与していたとは認められないというのであり、XがAから支給を受けていた給与等の額をY社が事実上決定していたといえるような事情もうかがわれず、かえって、Aは、Xに本件工場のデバイス部門から他の部門に移るよう打診するなど、配置を含むXの具体的な就業態様を一定の限度で決定し得る地位にあったものと認められるのであって、その他の事情を総合しても、2005年7月20日までの間にY社とXとの間において雇用契約関係が黙示的に成立していたものと評価することはできない。[一部棄却、一部破棄自判]



図表9 【参考資料】労働市場分野の規制緩和

年	法成立・公布・施行等	改正内容等
1985	昭和60年 労働者派遣法成立 (法88号、同年7月5日公布、 1986年7月1日施行)	派遣対象業務を専門的13業務に限定(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、建築物清掃、建築設備運転・点検・整備、受付・案内・駐車場管理等)。大半の業務については派遣期間を9カ月に制限。1986年10月1日より3業務(機械設計、放送機器等操作、放送番組等演出)が追加され、16業務となる。
1996	平成8年 労働者派遣法施行令の一部を 改正する政令 (法90号、同年12月12日公布、 1996年12月16日施行)	適用対象業務が10業務(研究開発、事業の実施体制の企画・立案、書籍等の制作・編集、広告デザイン、インテリアコーディネータ、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の営業、セールスエンジニアの営業・金融商品の営業、放送番組等の大道具・小道具)が追加され、26業務となる。
1997	平成9年 職業安定法施行規則改正 (省令9号、同年2月28日公布、 同年4月1日施行)	有料職業紹介事業の取扱職業が原則自由化される(ポジティブリスト方式からネガティブリスト方式へ)。
1999	平成11年 労働者派遣法改正(法84号、同年 7月7日公布、12月1日施行)	派遣対象業務が原則自由化される(ポジティブリスト方式からネガティブリスト方式へ)。自由化業務の派遣受入期間を1年に制限。
	職業安定法改正(法85号、同年 7月7日公布、12月1日施行)	禁止業務を大幅に削減。手数料規制緩和。
2000	平成12年 同年12月1日	紹介予定派遣解禁。
2002	平成14年 厚生労働省令改正(省令12号)	有料職業紹介求職者手数料徴収の容認。
2003	平成15年 労働者派遣法・職業安定法の一部を 改正する法律成立 (法82号、同年6月13日公布、 2004年3月1日施行)	<b>職業紹介事業</b> 有料職業紹介の兼業規制撤廃。有料職業紹介事業・無料職業紹介事業の許可について、事業所単位(支店単位)から事業主単位(会社単位)とするとともに、有料職業紹介事業者が手数料を徴収できる求職者として、熟練技能者(特級・一級の技能検定に合格した者が有する技能またはこれに相当する技能を有し、生産その他の事業活動において当該技能を活用した業務を行う者)の職業に紹介した求職者が追加される。 <b>労働者派遣事業</b> 自由化業務の派遣受入期間を1年から3年に延長(派遣先労働者の過半数代表者の意見聴取必要)、政令26業務の派遣期間3年制限(行政指導)を撤廃、雇用申込義務の新設、製造業務の派遣解禁(派遣受入期間1年)、紹介予定派遣の定義明確化ならびに事前面接の解禁。
2007	平成19年 同年3月1日 (2003年の改正法にもとづく)	製造業務の派遣受入期間を1年から3年に延長。
2012	平成24年 労働者派遣法改正 (法27号、同年4月6日公布、 同年10月1日施行)	事業規制の強化(日雇い派遣の原則禁止、グループ企業内派遣の8割規制など)、派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善、違法派遣に対する迅速・的確な対処。
2015	平成27年 労働者派遣法改正 (法73号、同年9月18日公布、 同年9月30日施行)	労働者派遣事業の一本化(特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の区別を撤廃し、新たな許可制へ)、労働者派遣の期間制限の見直し(派遣先事業所単位の期間制限と派遣労働者個人単位の期間制限をそれぞれ設定)、派遣元事業主によるキャリアアップ措置の義務化、均衡待遇の推進。
	同年10月1日 (2012年の改正法にもとづく)	労働契約申込みみなし制度(派遣先が違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先が派遣労働者に対して、その派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなされる。)
2016	平成28年	

# Works University

日本の人材ビジネス

関連法規と規制改革

03

執筆／Keiko Kayla Oka (リクルートワークス研究所 客員研究員)

監修／村田弘美 (リクルートワークス研究所)

発行日／2017年3月15日

発行／リクルートワークス研究所 グローバルセンター

〒104-8001 東京都中央区銀座8-4-17

リクルートGINZA8ビル

株式会社リクルートホールディングス

TEL 03-6835-9200

URL [www.works-i.com/](http://www.works-i.com/)

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

©Recruit Holdings Co.,Ltd. All rights reserved.

参考資料等に掲載しているURLは各ウェブサイトへリンクしております。ただし、ページの移動もしくは閉鎖している場合がございます。

(最終リンク確認：2016年12月)

