

外国人労働者の派遣事業に関する事例研究

依光正哲・佐野 哲

[1] はじめに

外国人の雇用者数が増大すると、企業の内外において外国人が活動する局面が拡大すると共に、さまざまな問題が発生する。そして、「外国人労働者問題」はその領域が拡散し、議論も錯綜することになる¹⁾。この弊害を避け、議論を深化させるために、本稿では視点を外国人ブルーカラー労働者の「雇用」に絞り、その雇用実態の解明に限定する。まず最初に、日本企業と外国人との雇用・使用関係²⁾を簡潔に示し、日本における外国人労働市場において重要な役割を果たしている「派遣」や「請負」の問題点を示す。次に、「労働者派遣法」違反で起訴され、有罪の判決が確定した事例³⁾を批判的に検討すると共に、その「確定記録」のデータから「人材派遣会社」の事例に即して労働者派遣事業の実態の一端を明らかにする⁴⁾。

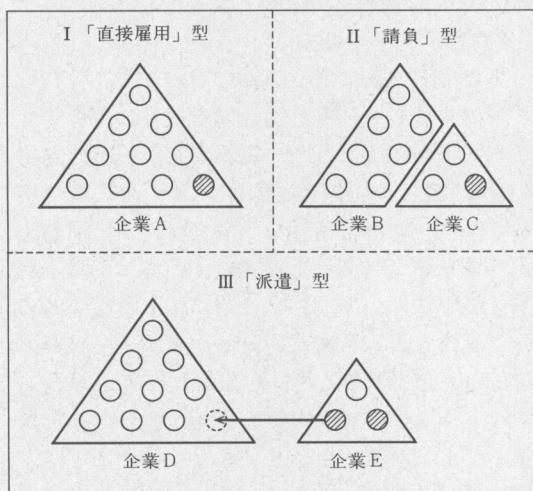
[2] 直接雇用、請負、派遣

日本企業とそこで働いている外国人との関係の主要なパターンを示したものが図1である。まず企業と外国人労働者との雇用契約関係に注目すると、企業と当該外国人が雇用契約関係にある場合と、そうでない場合とに大別される。一般には前者は「直接雇用」型、後者は「間接雇用」型と称されているが⁵⁾、「直接雇用」型には、正社員、嘱託社員、パート・アルバイト、契約社員などの形態で日本企業で働いている外国人労働者が含まれる。後者の場合は、現実に就労の「場」となっている企業と当該外国人労働者との間には雇用契約関係がなく、外国人労働者は別の企業と雇用契約関係を結んでいる。外国人労働者の雇用・就労に関しては、①外国

人労働者、②外国人労働者と雇用契約を結んでいる企業、③外国人労働者が働いている企業、の3者が登場することになる。この3者の関係は「請負」型と「派遣」型の2つに大別することが出来る⁶⁾。図1に即して言えば、「請負」型とは、外国人労働者を雇用する企業(企業C)と外国人労働者が就労する企業(企業B)とが業務請負契約を結び、外国人を企業Bの事業所内において社内外注(社外工)の形で働かせるパターンである。企業Cは外国人を含めた社外工全員の指揮監督の責任を負っている。「派遣」型とは、外国人労働者を雇用する企業(企業E)と外国人労働者が就労する企業(企業D)とが労働者派遣契約を結び、企業Eが企業Dへ外国人を「派遣」し、外国人労働者は企業Dの指揮命令を受けて就労するパターンである。

現実には、この3つの基本パターンにはそれ

図1 外国人労働者と日本企業との関係



(注) ○は日本人従業員 ●は外国人労働者

ぞれ変形したパターンがあり、しかも、日本企業はいくつかのパターンを組み合わせて外国人労働者を使用している。従って、特定の企業に外国人労働者が就労している場合には、その外国人労働者の一人一人について、企業との雇用・使用関係をかなり詳細に立ち入って調査する必要がある。

ところで、図1に示した「派遣」という形態は、昭和60年の「労働者派遣法」の成立によって適用対象業務を限定した上で法的に承認された形態であり、それ以前は、「労働者供給事業」は職業安定法によって禁止されていた。しかし、現実には、急速な技術革新、サービス経済化の進展、女子の職場進出、労働力人口の高齢化、就労意識の変化などの要因⁷⁾によって、労働力の需給調整に「人材派遣業」が活用され、第三者である他人の労務を利用する契約形態が多くなっていった。この種の形態の雇用・就労を全面的に禁止することは難しく、放置すれば「労働者供給」が一般化する。そこで、労働者派遣事業を「労働力需給システムの1つとして位置づけ」、従来違法として禁止していた「労働者供給」事業の中から、「労働者派遣」という新たな概念を創設して、この「労働者派遣事業」に該当するケースを取り出し⁸⁾、これに一定の法的規制を加えることにより「派遣労働者」の雇用の安定と労働条件の確保を図ることとしたのが「労働者派遣法」である⁹⁾。

労働者派遣法の成立以前においても、「請負」の形で自社の雇用する労働者を他社で就労させることは合法であった。職業安定法施行規則第4条は「請負」の要件を規定しているが、同4条によれば、業務を請け負う業者が、その業務を遂行する際に必要となる機械、設備・器材を保有しているか、あるいは業務に関する技術的要件を満たしている場合には、一般的・単純業務でなければ「請負」として適合する¹⁰⁾。「請負」によって事業が営まれる場合には「労働者派遣」でも「労働者供給」でもないのであるが、現実には「請負」と称されるものの中に実態が「労働者派遣」と大差のないものがあり、「請負」の形を整えた「労働者供給」や「労働者派遣」

が行われ、労働者を発注先企業に「派遣」する「人材派遣業」が盛んになった¹¹⁾。

「労働者派遣法」の「派遣」に実質的に該当する場合に、「請負」の形式を整えるのか「派遣」の形式にするのかの選択は、雇用情勢や「派遣元」と「派遣先」との力関係によって決まる。「請負」を選択する場合には、図1に即して言えば、「派遣」にすると企業Eの顧客にあたる企業Dにも労働者派遣法の規定が適用されるが、「請負」にすれば企業Dは企業Eの雇用する労働者に対する法律上の責任を負う必要がなくなる。従って、企業Dは「請負」を希望し、企業Eは、「請負」であれば顧客である企業Dに迷惑をかけずに自己の責任で労務管理することが可能となる、と判断する。

他方、違法な「労働者派遣事業」が横行する状況がある。その背景としては、中小工業や建設業・その他職別工事業においては「単純労働者」を確保することが難しい状況にあり、労働者派遣法の適用対象業務の拡大についての産業界からの強い要望がある。そして、「労働者派遣法」は適用対象外業務への派遣を「業として」行うことを罰するので、派遣元は処罰されるが、派遣先は処罰されない。これに対して、職業安定法の「労働者供給」では被供給者も供給者と同じの処罰の適用を受ける。このような罰則の違いによって、労働者派遣法が違法な「派遣」を横行させることにもなりかねない¹²⁾。

外国人労働者の雇用に関しては、以上のような日本人労働者の雇用・使用形態とは別の要因が加わる。即ち、出入国管理法のもとで外国人の国内での活動を規制する「在留資格」である。そして問題となることは、第1に、1980年代後半から増加した「不法就労(資格外活動)」の外国人労働者が日本企業と如何なる雇用・使用関係にあるか、という問題であり、第2に、90年の出入国管理法の改正によって大量に流入した日系人が日本企業と如何なる雇用・使用関係にあるか、という問題である。そして、このいずれの場合にも、日本での就労を斡旋する「ブローカー」が関与していることが想像される。

図1の主要なパターンについて若干言及して

おく。まず、「直接雇用」型には3種類の外国人労働者がいる。第1は、大企業の研究・技術系や事務系のホワイトカラーであり、正社員、嘱託社員、契約社員、パート・アルバイトなどの雇用形態をとっており、その点では日本人従業員と同等である。第2に、いわゆる不法就労の外国人労働者を直接雇用するケースである。そして、第3に、入管法の改正により急増した日系人を直接雇用するケースである。第2および第3の種類の外国人は主としてブルーカラー労働者である。

次に「請負」型と「派遣」型についてであるが、現在のところこれらの型は主として「単純労働」分野で見られる。「請負」の場合、日系人を直接雇用している「請負企業」が親企業と請負契約を結び、親企業の事業所内で親企業の機械・設備を貸与される形で、社内外注作業を行い、この業務に日系人を就労させている。この形態は、親企業がラインの稼働に必要な人員の変動を自社の従業員数を変更することなく調節できるメリットがある。

ブルーカラーの「派遣」の場合には、労働者派遣法が「単純労働」業務を対象業務としていないために、派遣労働者が日本人であろうと外国人であろうと、違法である。労働力不足の深刻な中小工業では、「請負」の形態を装った実質的な「派遣」を利用するか、違法を承知で「人材派遣会社」から外国人を「派遣」してもらったケースが散見される。いずれにせよ、労働法令の上では違法であり、摘発の対象となる。そして、より大きな問題は、外国人労働者の派遣を業として営む「派遣元企業」の多くが雇用管理上の雇用主責任を果たせる体制にあるとは言えないことである。

[3] 労働者派遣法違反事件

(1) 事件の特徴点

以下では、外国人労働者の「派遣」を営んでいた特定の企業を取り上げ、当該企業(K社と略称)および同社の社長、専務、社員の3名(以下ではS氏、K氏、G氏と略称)が労働者派遣法違反で摘発された事件を通して、労働者派遣

の問題点を検討する。

この事件についての主要な資料は「確定記録」であるが、この確定記録の検討の結果、本件の特徴点として以下の諸点を指摘することができる。①警察当局が如何なる意図をもってK社の摘発に乗り出したか、という点是不明であるが、労働監督行政機関がこの事件にほとんど関与していない。②警察署への匿名電話から警察はK社を特定することになるが、裏付け捜査の段階で警察当局はK社の労働者派遣法違反の容疑事実をほぼ把握している。③当該企業が賃借しているアパートに張り込みを実施し、そのアパートの住人である3名の外国人労働者を入管法違反で逮捕する。ところが、この3名の外国人の逮捕は、労働者派遣法違反の立証にとって必要不可欠なものではない。④警察は捜査の過程で、K社の社長のS氏がH社の社長であり、K社の専務のK氏がJ社の社長であり、H社もJ社もそれぞれ人材派遣を行っていることを突き止め、この2社への捜査も並行的に実施した。しかし、この2社の「派遣」は「余罪」として処理し、「立件」しなかった。⑤社長S氏は略式命令による罰金20万円、専務K氏は3回の公判の後に罰金20万円の判決が出されて刑が確定した。

(2) 起訴事実と検察側の主張

表面的には、1991年2月の3名の外国人の逮捕を契機として、K社の本店は搜索・差押えを受け、K社と取引関係のある機関や関係者は取調べられた。その結果、K社の専務K氏が逮捕され、続いて社長のS氏と社員のG氏も逮捕された¹³⁾。そして、K氏は労働者派遣法違反の罪で公訴されたが、S氏は起訴され略式命令の処分を受けた。

K氏が逮捕されてから約2ヶ月後の91年4月に、第1回の公判が行われた。この公判における検察側の主張は次の通りである。まず第1は、労働者派遣法が労働者派遣の適用対象業務を限定していることを評価し、無制限に労働者派遣事業を認めることは労働者の保護に反する結果を生むことになりかねない、と判断し、本

件のような労働者派遣法違反の「犯行の重大さを過小評価してはならない」とする。第2に、K社の総売上は約9億円であるが、粗利益が約3億6千万円に達し、本来派遣労働者に支払われるべき賃金の約3分の1を中間搾取し、労働者保護に反した活動を行ってきた、と主張する。また、虚偽の請負契約書を作成した行為は悪質である、とする。そして、一般予防、特別予防の各見地から被告人を懲役10ヶ月に処することを求刑した。

(3)判決文と問題点

公判は全部で3回おこなわれ、起訴されてから4ヶ月後に判決が出された。被告側は労働者派遣法違反の事実を認め、ほとんどの点で検察の主張と争っていない。ところが、判決は、求刑が懲役10ヶ月であったのに対し、20万円の罰金刑であった。

判決文では、労働者派遣による中間搾取の問題を重視し、第1に、中間搾取と認められるような事実があるか否か、第2に、派遣労働者を不当に扱っているか否か、第3に、不法就労者を雇用しているか否か、などが重要であるとする。

判決が懲役刑ではなく罰金刑を選択した理由について判決文は次のようになっている。「量刑上最も重要なのは、違反行為による法益侵害の程度である」とし、労働者派遣法の保護法益は、労働者に対する賃金の中間搾取の防止であると考え、そして、「派遣法が単純労働を派遣業務に取り込まなかったのは、その業務がなお中間搾取の温床となり易いと考えた結果と思われる」と指摘する。そして、「現に中間搾取がなされたか、ないしその危険が高いと認められる」場合は派遣法の目的に反する悪質なものと見るべきことになる、という判断を示している。

そこで、判決文は中間搾取があるか否かを判定することになり、「起訴事実」の中に記載されている8名の派遣労働者の給与額を計算した結果、時間給にすると男性の派遣労働者は約1300円であり、女性の派遣労働者は1000円となる。判決文は、この金額を「一般労働者に比して低

額とは言えない額である」と評価する。

次に、派遣先会社から受け取る派遣料と労働者に支払う賃金との差額の使途が問題となる。判決文では、種々の経費として当該企業の役員報酬、管理部門従業員の給与、派遣先の開拓・派遣労働者の募集・その管理等に要する経費、宿舍の手配・管理等に要する経費が必要であると述べ、また、日曜祝日(派遣先会社により土曜日も)は休日であり、残業、深夜勤務には25パーセントの割増賃金が支払われ、交通費、皆勤手当などが支給され、労災保険(希望者は健康保険にも加入)にも加入しており、K社が中間搾取をしているわけではないと断定する。

さらに、本件の派遣労働者のうちには不法滞在者と目されるものはおらず、「外国人であるが故の前記のような中間搾取や不法滞在助長のおそれはこれを認め難い」として、本件が悪質なものでないことを強調している。

最後に、判決文は、派遣法の適用対象業務の範囲は社会的・経済的要因によって左右されると考え、いわば流動的であり、そのような分野では、法の目的に明確に反する悪質な業者には厳しく対処すべきではあるが、悪質でなければ、「厳しい罰則の発動」を抑制すべきである、と主張する。

以上のような立論によって、本件を懲役刑ではなく罰金刑に処したのである。確かに、K社は「賃金不払い」や「人権侵害」などに象徴されるような「悪質」なことは行っていない。そして、外国人を対象とした数多くの「人材派遣企業」の中では恐らくK社の外国人労働者の待遇は良い方に入るであろう。その点は判決文が指摘する通りである。

しかし、本判決文には以下のような問題がある。まず第1は、悪質さが認められなければ、単純労働者の派遣事業を営むことは処罰しなくてもよいのか、という問題である。この問題は、「悪質さ」の基準は何かという別の問題をはらんでいる。第2に、本判決は労働者派遣法の立法意図を中間搾取の排除という点に限定したことの問題である。本件の争点は中間搾取の有無ではなく、違法な人材派遣企業が労働市場に介

在することの意味を争うべきであり、労働者派遣事業の適正な運営をどう確保するかが問われている、と考える。第3に、現行の労働者派遣法では、同法の適用対象業務以外の業務に対しては労働監督行政が全く及んでいないのが実情である。にもかかわらず、判決文は派遣適用対象事業以外の分野の派遣であっても、悪質でなければ厳しい罰則を発動すべきではない、としている。製造業や建設業の現場では、無届、無認可の派遣業者が労働者派遣法が禁止している業務に多数の労働者を派遣しているのが現実であり、しかも罰金刑20万円という判決は現在行われている人材派遣事業を野放しにすることを意味する。

[4] 労働者派遣事業を営む企業のケース・スタディー

(1) 人材派遣企業の設立

K社の派遣事業の具体事例を見ることとする。図2は、K氏を軸にした本稿に登場する企業と人物の概略図である。K氏は1987年ごろ人材派遣業を営んでいるT社の営業所長をしていた。このT社の営業所にS氏が中途採用されて入社してきた。S氏の営業所での業務は、派遣先企業が多い地域での派遣労働者の寮の管理や派遣労働者との連絡、派遣先企業との連絡などであった。S氏は「派遣先」の開拓を命じられたが、これを拒否して翌年退社する。ほぼ同時期にK氏は別の営業所に転勤となる。

S氏は退社してからT社での経験を生かして人材派遣を個人営業の形で開始し、その営業が軌道に乗ったところでH社を設立した。H社の人材派遣は、いわゆる単純労働分野に人材を「派遣」するものである。S氏がH社を設立してから数カ月後に、K氏は独立するためにT社を退社し、S氏に会社設立の援助を依頼した。そこで、S氏は会社設立などの実務に明るいR社のT社長に相談し、新会社設立に関する三者の合意がなされ、最終的にはK氏がS氏に援助依頼をしてから1ヶ月後の1988年8月に資本金500万円の新会社が設立された。この新会社の社長には、R社のT社長が兼務する形

で就任し、K氏とS氏は役員となった。このK社がこれまでに登場した「人材派遣企業」である。

K社の商業登記簿の定款の中にある事業の目的は、家庭用電気機器の部品製造販売、健康機器商品の開発製造販売および不動産の売買・賃貸・仲介・管理・斡旋などとなっている。しかし、K社は定款にあるような製造業を営んでいるわけではなく、労働者を企業に派遣することを最初から目的としていた。

K氏は新しく設立されたK社の現場の責任者として役員(専務取締役)となり、2名の営業担当者をT社からスカウトし、女性事務員2名を雇い入れた。会社設立から3カ月ほどしてT社長が辞任し、K社の社長にはS氏が就任した。

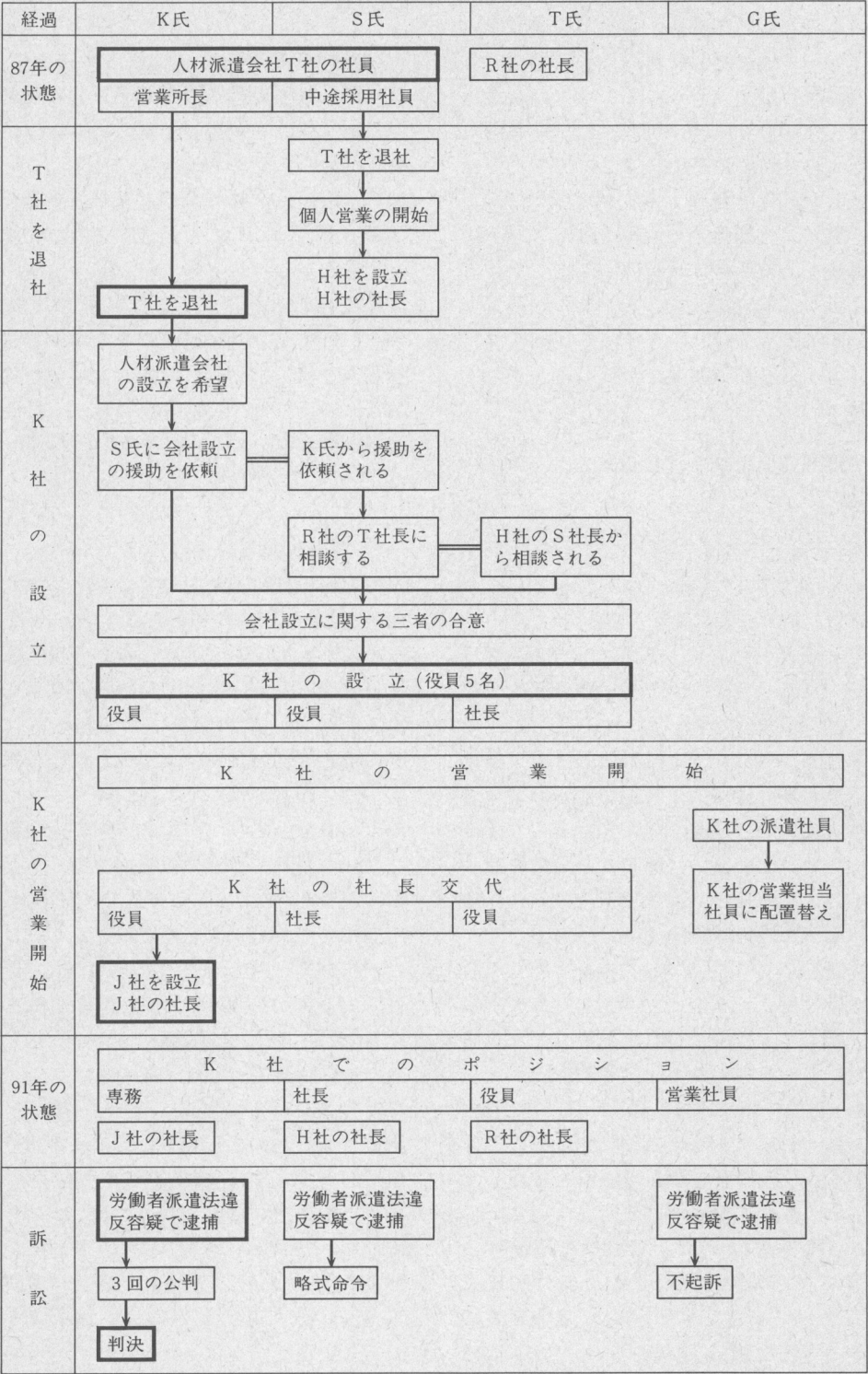
(2) 派遣労働者の雇用

K社が派遣事業を開始するためには、派遣労働者を雇用する必要がある。K社は派遣事業を行うために、まず最初に新聞の折込募集による日本人の募集・雇用を始めた。発足当初は日本人派遣労働者20名ほどの規模であった。新聞の折込広告とは別に、雇用している派遣労働者が別の人を連れてくれば、連れてきた労働者が1カ月以上働いたら約2万円の紹介料を払うなどして派遣労働者の数を増やそうとした。日本人派遣社員の増員は難しく、K社は社員G氏の紹介で中国人を雇用し始めると共に、K社の初代社長のT氏が経営するR社と交渉して日系人の雇用を開始する。入管法の改正に伴い、K社では中国人の新規雇用を中止し、派遣労働者の主体は日系人となってゆく。

K社の日系人の派遣は、当初はR社から「借用」した日系人を派遣先企業に「再派遣」し、派遣料をR社に支払う方法をとった。いわゆる「二重派遣」である。しかし、この方法ではK社にメリットがあまりない。そこで、K社が「借用」したR社の労働者をK社が直接雇用する方法に切り替えた。その際、労働者1人当たり2万円をR社に支払った。

日系人の募集方法はこの訴訟過程ではあまり

図2 K氏を軸とした関係者の関わり方



明かになっていないが、おおよそ次の通りである。R社を通じて現地のエージェントに日系人募集を依頼する。来日する日系人の人数や氏名、来日の日時等の連絡が現地エージェントから入る。そこで、K社が雇用することになっている人を成田で出迎える。現地のエージェントへの手数料の支払いは1人当り6万円であり、R社を通して支払う。日系人の航空運賃の立替はR社が行い、労働者は航空運賃を月賦で返済することになる。しかし、専務のK氏は、現地エージェントとR社との間の契約の詳細については知らない、と供述している。

(3)労働者の派遣

K社が派遣先を開拓する際に最初に行ったことは、企業調査・広告などを行っている企業に人手を必要としている企業の紹介を依頼したことであった。また、K氏と2名の営業担当者は、これまでの人脈を利用したり、「飛び込み」で工業団地にある企業を訪問して売り込み、派遣先企業を開拓してきた。こうした営業活動の経験から、派遣先企業として家庭電気製品関係や自動車関係の中小企業で、未経験者でもできる作業をしている企業や派遣労働者が急に欠

勤・退職などとなる場合に補給を認める企業を顧客とするようになる。

派遣先企業との契約に際しては、周辺地域の世間相場を考慮して交渉する。同じ時期の契約であっても、派遣先企業によって派遣料は異なる。また、雇用状況の変化によって賃金水準が変化する、とK氏は供述している。

表1 K社の決算報告書 (単位:円)

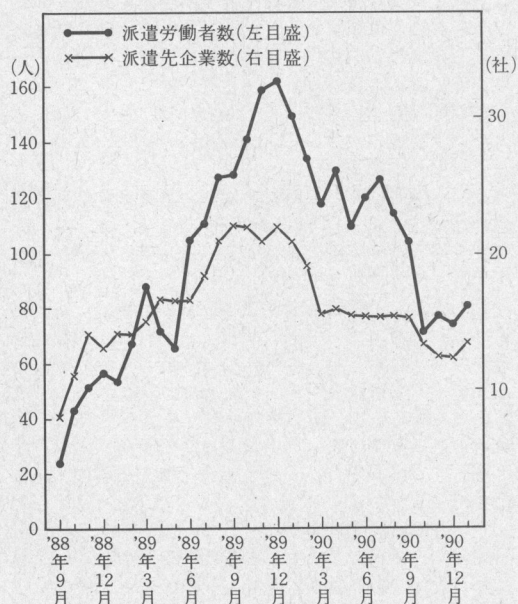
事業年度	売上高	製造原価	総利益	当期利益
第1期 (88.8-88.9)	17,079,779	13,869,945	3,209,834	-203,745
第2期 (88.10-89.9)	295,298,434	247,154,748	48,143,686	939,336
第3期 (89.10-90.9)	507,337,780	470,539,942	36,797,838	286,695

表2 K社の売上高、労務費、粗利 (単位:円)

事業年度	売上高	労務費	粗利
第1期 (88.8-88.9)	17,079,779	12,084,865	4,994,914
第2期 (88.10-89.9)	295,298,434	201,554,115	93,744,319
第3期 (89.10-90.9)	507,337,780	256,740,489	250,597,291
第4等 (90.10-91.3)	83,078,182	63,995,481	19,082,701
累計総額 (88.8-91.3)	902,794,175	534,374,950	368,419,225

88年9月から91年1月までの月次の派遣先企業数と派遣労働者数の推移を示したものが図3である。派遣労働者数や派遣先企業数の変動要因については不明である。

図3 派遣先企業数と派遣労働者数の推移



(4)K社の経理状況

K社の決算報告書は表1の如くである。

ここで若干K社の決算に関する技術的側面に言及しておく。人材派遣企業でありながら、決算報告書に「製造原価」が登場することは奇妙なことであるが、K社は建前としては人材派遣を行っておらず、家庭用電気機械部品の製造販売などを営むことになっている。さらに、派遣先企業の間では「業務請負」契約を締結しており、少なくとも表面的には製造業を営む中小企業ということになる。

売上高はすべて派遣先企業からの派遣料であり、製造原価の大部分は労務費であろうと思われるが、この製造原価のなかにどのような費目

が計上されているかは不明である。

捜査当局が独自に作成した「売上高」、「労務費」、「粗利」の一覧表が表2である。この労務費は、K社の銀行口座から各労働者の銀行口座への払い出しの累計である。この表2に基づいて、検察側は約9億円の売上から生まれる約3億6千万円の粗利益は本来であれば労働者に払うべきものである、という論理を展開した。この3億6千万円の使途を検察側は徹底的に調査し、企業として労働者への責任を果たす体制になっていたか否かを検討すべきであった、と考える。

この3億6千万円の使途としては、アパートに関連する諸費用、管理部門の従業員の給与、役員報酬などが含まれるであろうが、それらの明細は「確定記録」ではなく、役員報酬だけが記録されている。1988年10月から1990年11月までの期間の役員報酬の総計は5587万円に達する。K社は資本金500万円の派遣事業を営む企業であり、役員は5名である。この役員報酬を「世間相場を大きく逸脱するものではない」、とする判決文は問題である。さらに、労働者の福利厚生などにどれ程の経費をかけてきたのか、などの観点から派遣事業を検討すべきであった。

[5] おわりに

外国人労働者の雇用問題は、長期にわたり大きな問題となり続けるであろう。そして、外国人労働者の派遣事業が外国人労働者の「就職」と「労働条件」を決定する重要なファクターとなるであろう。このような展望をもつ限り、労働者派遣事業を労働行政のコントロールの下におくことが重要である。

このことの政策的含意は2つある。1つの方向は無許可、無届の派遣業者を監視し排除できるようなシステムを作ることであり、もう1つの方向は、適用対象業務の範囲を拡大し、労働者派遣事業に関する行政の捕捉状況を改善し、労働者派遣事業に対する指導、助言、改善命令などを可能とすることである。いずれの方向を選択するにせよ、労働者派遣事業の適正な運営

を確保することが今後の課題となるであろう。

(一橋大学社会学部・日本労働研究機構)

注

1) 外国人労働者問題の中核をなしている不熟練労働者の受け入れ問題だけを取り出しても、いわゆる開国・鎖国論から始まり、「不法就労」の外国人労働者の人権保障問題、外国人労働者と治安問題、偽装難民・偽装就労問題、地域とのトラブル、ブローカーの問題、オーバーステイの外国人の結婚問題、など延々と議論の対象が拡散し、さらにそれらを論ずる際の立場や依拠する学問領域が異なるために、議論が錯綜してしまう。

2) 雇用・使用関係という表現を用いた理由は、労働者がある企業で就労していても、その労働者と当該企業とが雇用関係にあるとは限らない状況が昭和60年6月に成立した「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」(以下、労働者派遣法という)によって法的に承認され、雇用関係と使用関係が分離されたことと対応している。

3) 本稿で取り上げる「人材派遣会社」は、外国人ブルーカラー労働者を「派遣」している企業であり、現行の労働関連法令には違反する「派遣」を行っている。

4) このような事件を取り上げる際には関係者、関係企業などのプライバシーの保護等への配慮が必要であり、本稿でも関係者、関係企業を秘匿しながら分析を進めることになる。

5) 雇用契約関係にある「直接雇用」型以外を「間接雇用」型とすると、「間接雇用」型も当該企業との間に何らかの「雇用関係」があるかの錯覚を与えるので、本稿では「間接雇用」という表現は使用しない。

6) この他に、ホワイトカラーの場合には、海外の支店や現地法人からの「転勤」や「出向」の形態をとって就労する外国人が多く、ブルーカラーの場合には、「労働者供給」の形態にあてはまる外国人も多いが、ここでは単純化のために、「直接雇用」、「派遣」、「請負」の3類型とした。

7) 労働省職業安定局編著『人材派遣法の実務解説(改訂版)』労務行政研究所、平成3年、PP.15-16。安西愈著『労働者派遣法の法律実務(第2版)』総合労働研究所、1991年、PP.5-14。

8) まず、労働者派遣事業として適当でないものを除外し、それ以外の業務の中から、専門的知識・技術・経験を必要とする業務か特別の雇用管理を行なう必要のある業務に該当し、かつ労働力需給の迅速な調整を図るためには労働力派遣事業として行なうことが適当である業務に限って「適用対象業務」として「施行令」で定められている。(労働者派遣法第4条、同施行令第2条)

9) 労働省職業安定局編著、同上書、P.18。この「労働者派遣法」によって、雇用関係と使用関係の分離という新しい労働関係が出現することとなった。

10) 「請負」と「労働者供給事業」および「労働者

派遣事業」との区別については、職業安定法施行規則の第4条、および「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準(昭和61年労働省告示第37号)」を参照。

11) 山本興一「労働者派遣法と労働組合」『季刊労

働法』157, 1990年秋, PP. 33-34.

12) 安西愈著, 前掲書, PP. 154-157.

13) いずれも労働者派遣法の定める適用対象業務以外の業務に業として労働者を派遣し, 労働者派遣法に違反した容疑で, 逮捕された。