



Title	労働法の規制緩和における労働者派遣法制の課題 (一) : 台湾における法整備と日本法からの示唆
Author(s)	廖, 修雅
Citation	阪大法学. 2007, 57(1), p. 103-122
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/55042
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

労働法の規制緩和における労働者派遣法制の課題（一）

——台湾における法整備と日本法からの示唆——

廖 修 雅

はじめに

第一章 台湾における労働者派遣の現状と労働者派遣法案

第一節 台湾における労働力需給調整システムの変遷

第二節 台湾における労働市場の現況

第三節 台湾における労働者派遣の現状（以上、本号）

第四節 台湾における労働者派遣法案とその検討

第二章 台湾における労働者派遣法制のあるべき姿

第一節 日本の派遣法をめぐる議論と論点整理

第二節 台湾の研究者が提起した論点への回答——日本法からの示唆

第三節 台湾における労働者派遣法の制定に向けて——三つの留意点

はじめに

今日、先進国には、経済のグローバル化による国際競争の激化、産業のサービス業へのシフトと情報化、女性の

労働力率の上昇などを背景として、パート、労働者派遣などの非典型雇用が増大する傾向が共通してみられる。その結果、従来の長期的で安定的な雇用保障や「フルタイム労働」による労働関係を基本とする雇用システムも修正を迫られるようになったが、こうした動きに対する法政策のあり方は、当然のことながら、国ごとに異なる。労働者派遣もその例外ではなく、アメリカでは立法による労働者派遣の規制がほとんど行われていないの⁽¹⁾に対して、ドイツでは労働者派遣を規制対象とした特別立法が存在する⁽²⁾。

日本でも、労働者派遣事業は、職業安定法によって長い間禁止されていた（労働者供給事業の禁止）が、一九八五年に制定された「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「派遣法」という）により、一部の業務（当初は二三業務）に限定して、例外的に認められることになった⁽³⁾。ただ、日本の場合、労働市場が「市場」として認知されたのはそれほど以前のことではない。一九九八年一〇月、労働省（当時）の雇用法制研究会が「労働市場は、需要と供給の調整を通じて労働力を効率的に配分することを可能にする仕組みである」という意味で『市場』の一つである⁽⁴⁾とする報告書を公表したのが最初である。

その後、労働者派遣についても規制緩和が進み、一九九九年には、労働者派遣事業の原則自由化（建設・港湾運送・警備等の業務を除き、派遣を解禁）を内容とする派遣法の抜本的改正が行われた⁽⁵⁾。また、二〇〇三年には、派遣期間の制限緩和（自由化業務の派遣期間を一年から三年に延長）や、製造業務における派遣解禁等を内容とする法改正が実現している⁽⁶⁾。

一方、台湾では、労働者派遣に関する法制度は現在のところ存在せず、労働者派遣事業は、事実上「放任」といえる状況にある⁽⁷⁾。しかし、近年、生産拠点の海外流出や製造業の空洞化が進むなかで、労働者の自発的離職が増加する傾向にあり⁽⁸⁾、また公務部門では、行政改革の一環として人件費を削減するために労働市場を通じた労働移動を

支援する必要があるとの観点から労働者派遣の導入が計画されるなど、労働市場における労働力需給調整（求人求職の結合）機能に対するニーズが高まっている。

このようなニーズに応えるべく、台湾でも人材ビジネスが活況を呈しつつあり、こうした状況の変化を受け、行政院勞工委員会（Council of Labor Affairs Executive Yuan Taiwan）⁽¹⁰⁾ は、労働者保護の観点から早急に必要な規制措置を講じた上で労働者派遣事業を認知すべきであるとの観点から、法案作成作業に着手し、二〇〇一年八月には、「労働派遣法草案」（以下、労働者派遣法案という）を公表するに至っている。⁽¹²⁾

そして、この法案作成作業においては、日本の派遣法が大いに参考にされたといわれる。⁽¹³⁾ 特に派遣業務と派遣期間に関する規定は、日本の派遣法とほぼ同じ内容となっている。しかし、そこで参照されたのは、一九八五年当時の派遣法の規定であり、その後の改正を取り入れたものではない。では、なぜ、ここでは立法当初の日本の派遣法が参考にされたのか。その後の同法の改正を踏まえた上で、法案起草すべきではなかったのか。本稿は、こうした問題意識の下、日本における派遣法をめぐる動きを参考にしつつ、台湾の労働者派遣法のあるべき姿について検討を行うことをその目的としている。

論述の順序は次のとおりである。まず、第一章では、台湾における労働者派遣の現状とともに、労働者派遣法案について、その問題点を検討する。この法案については、労働者派遣事業の実態把握が十分に行われなかったのではないか、あるいは不正確な実態把握をもとに法案が作成されたのではないか、との批判がある。⁽¹⁴⁾ このような批判を念頭に置いて、この第一章では、台湾における労働者派遣の現状を明らかにした上で、派遣業務と派遣期間の二点に絞って、法案のもつ問題点を指摘する。また、続く第二章では、日本の派遣法における派遣業務や派遣期間の規制を踏まえて、台湾の労働者派遣法のあるべき姿について検討を加える。

第一章 台湾における労働者派遣の現状と労働者派遣法案

台湾には現在、労働者派遣に関する法制度が存在しない。しかし、実際には労働者派遣事業が広範に行われている。よくみられるのは、外国企業の出資する台湾の人材派遣会社が職業紹介の形式を利用して労働者派遣事業を行うケースである。

これらの人材派遣会社は、現に多くの労働者に仕事の機会を提供しており、多様なニーズに対応した労働力の需給調整機能を果たしているといえる¹⁵⁾。しかし、その一方では、労働者派遣は台湾の労働基準法六条¹⁶⁾が禁止する中間搾取に該当するのではないかといった問題や、労働基準法を始めとする労働者保護立法を派遣にどう適用するのかといった問題が指摘されている。行政院勞工委員会が労働者派遣法案の作成に着手したのも、こうした事情を背景としている。

以下では、最初に台湾における労働力需給調整システムに関する歴史をふりかえり、これを整理する。台湾に労働力需給調整という考え方が出現したのは一九六〇年代後半以降のことであるが、同様の機能を果たす制度はそれ以前にも存在した。そこで以下では、第二次世界大戦当時のことも含めて、労働力需給調整システムの変遷を年代順に概観することにした。まず戦時の問題として請負の問題を、次に戦後の問題として職業紹介の問題を、そして最後に一九八七年以降の問題として労働者派遣の問題を検討する。

第一節 台湾における労働力需給調整システムの変遷

一 第二次世界大戦前後

第二次世界大戦が始まるまでは、台湾における鉄道事業や鉱業等の産業は、日本の政府・民間資本により請負形式で、これが営まれていた。軍需産業政策の面から、急増する労働力需要を迅速に満たすためには、そうする必要があったからである。しかし、労働者の賃金は一般に請負報酬の約八割であったとされることから、それは今日でいう中間搾取の問題をかかえるものでもあった。⁽¹⁷⁾

一九四五年八月一日、日本の敗戦によって、台湾は、一八九五年以来半世紀にわたる日本の植民地支配からようやく解放されることになる。しかし、一九四九年二月には、国民党政権が大陸における内戦に敗れ、台湾に撤退したことから、大陸の法制度がそのまま台湾に持ち込まれることになった。その一つに大陸の職業紹介法がある。職業紹介法は、職業紹介事業の国民党政権による独占と、有料職業紹介の原則禁止を定めるものであり、これを受け、台湾における当時の最高行政機関であった「台湾行政長官公署」は、県市で無料の職業紹介機構を設立しようとした。しかし、その計画は不十分なものであり、著しく実効性に欠けるものであった。すなわち、財源不足等の理由から、無料の職業紹介機構とはいっても、実際には少数の県市しかこれを設立できず、役所の中に職業紹介の看板を出すだけの県市も少なくなかったのである。⁽¹⁸⁾

当時も失業者は存在したが、まだ社会問題にはなっていなかった。台湾で失業問題が顕在化するのはい九五〇年代半ば以降のことであり、国民党政権とその下にあった官僚が電力や金融、造船を始めとする主要産業を独占し、従来から台湾に住んでいた人民の仕事を奪ったため、失業問題が悪化したのがその要因であった。⁽¹⁹⁾

一九五〇年代半ば当時の台湾は、工業や商業がまだ十分に発展していなかったため、農村では過剰人口問題が表面化し、失業者は百万人を超えるものとなった。⁽²⁰⁾ こうして、農村における過剰人口が急速に都市に流入したため、有力者の支配下にあった人夫供給業者や有料職業紹介事業者が駅の周辺等で暗躍する姿が、当時はよく見聞されたという。虚偽・誇大・不正確な募集条件で行う職業紹介、知識不足の求職者・労働者の弱みに付け込んで高額の手数料を徴収する職業紹介、スト破りのための職業紹介、人身売買的紹介などがそれである。⁽²¹⁾

しかるに、政府は就業安全の理念こそ掲げてはいたものの、社会経済が混乱していたため、請負、労働者募集、労働者供給事業などに対して、有効な対策を講じることができなかった。

二 経済自立成長期（一九六〇年～一九八七年）

一九六〇年代半ば以降、台湾経済は徐々に自立の道をたどることになる。一九六〇年から一九七一年にかけて毎年約一〇%の経済成長を記録し、輸出、輸入総額の年平均伸び率も、それぞれ二三・四%、一八・四%ときわめて高いものとなった。⁽²²⁾ 労働力の需給調整が積極的に行われるようになったのも、この時期である。

こうしたなか、一九七三年には、特定営業管理規則が制定され、職業紹介は、治安に危険を及ぼす特定業務として、いったんは地方の警察署が厳格にこれを監視することになる。⁽²³⁾ しかし、その後、経済が繁栄を続けるなかで、労働市場が労働力過剰から労働力不足の状況へと転じたのに対応して、一九八五年には特定営業管理規則の改正により、職業紹介は特定業務から除外され、会社法と商業登記法に基づく主管機関による許可制へとこれが移行することになった。⁽²⁴⁾

また、その一方では、工業化が進展するなかで、特に鉱業や林業、製造業においては、従来の臨時工に加え、外

注や請負などによる社外工が広範に利用されるようになった。このように、外注委託化が進むなかで、労働者派遣事業も、その一形態として発展をみるようになったのである。⁽²⁵⁾

さらに一九八〇年代には、台湾でも偽装請負が問題となる。一九八四年に労働基準法が制定され、労働者保護を目的として退職金や労働者災害補償金などの規定が設けられたことにより、人件費が上昇した結果、使用者が人件費を抑制するため、請負の形式を用いて労働者派遣を行うようになったのが、その始まりである。⁽²⁶⁾

三 一九八七年以降

一九八七年には戒厳令が解除され、⁽²⁷⁾労働力調整の動きがさらに加速する。このため、政府内でも労働者派遣法の制定に向けた動きがみられるようになる。また、その一方では環境保護等の問題もあって、生産費用はさらに増加を余儀なくされる。そこで、生産拠点が中国へと流出し、失業問題が深刻化したことから、台湾の社会経済は不安定期を迎えることになる。そして、この間の特徴としては、これを次のように概括することができる。

まず第一に、労働者派遣事業の成長が挙げられる。生産費用を削減するため、合併や承継などによって、巨大企業が数多く誕生した。これらの巨大企業は、大規模経営を行うために、従来の技術職以外の業務分野においても、専門的知識を身につけた人材を多数必要とした。また、育児を終わって再び職業に復帰することを希望する女性と今後急増することが予想される高齢者の雇用就業対策も大きな社会問題となった。⁽²⁸⁾こうした社会経済や労働者の権利意識の変化のなかで、労働者派遣事業は、企業のニーズもさることながら、派遣される労働者側のニーズにも合致するものとして、増加していったのである。⁽²⁹⁾

第二に、公務部門における外部委託がある。行政の組織・事務の減量・効率化などを推進するため、国・地方を

問わず、これまでの行政組織や制度の在り方、行政と国民との関係等を抜本的に見直し、新たな行政システムを構築する必要性が高まった。このため、一九九八年には行政院に政府改造委員会が設置され、行政組織の再編、民営化、外部委託について具体的な方針、計画を策定する等、その推進に取り組むことになった。そうした方策の一つとして、労働者派遣に注目が集まったのである。

そして第三に、就業服務法の新しい解釈が挙げられる。⁽³⁰⁾一九九四年、行政院勞工委員会は、労働者派遣の就業服務法違反の問題について、次のような解釈を明らかにする。「業者が、労働者を他人に派遣し、当該他人の指揮命令に服させて利益を得る場合において、業者と労働者との間に雇用関係がなければ、労働者派遣に該当せず、就業服務法三五条（罰則）を適用することになる」⁽³¹⁾と。これを反対解釈すれば、業者と労働者との間に雇用関係が存在する場合（労働者派遣）には、就業服務法にいう職業紹介には該当せず、同法の処罰規定も適用されないことになる。この新解釈が公表された直後から、労働者派遣事業は急速に増加する。ある意味で、当然のことといえよう。さらに一九九九年一〇月には、「労働者派遣事業」は、事業内容の一つとしてこれを登記すれば、業として行うことが可能になる。⁽³²⁾また、二〇〇一年には、会社法の改正により、その登記は会社設立の際に、定款に「労働者派遣」と記載するだけで足りるものとなり、会社設立に関する専門機関の審査も不要となった。⁽³³⁾このようにして台湾の労働者派遣は、名実ともに「放任」といえる状況を迎えたのである。

四 最近の動向

二〇〇一年八月、前述したように、行政院勞工委員会は、日本のほか、韓国およびドイツを含む主要国の労働者派遣法を参照した労働者派遣法案を公表。その後、行政院勞工委員会は、学識経験者と関係業界の関係者からなる

会議やセミナー、協議会、公聴会を幾度となく開催し、労働者派遣法案についての検討が進められることになる。しかし、このように既に労働者派遣法案がまがりなりにも存在するにもかかわらず、行政院勞工委員会はいまだ正式にはこれを承認するに至っていない。また、台湾政府は、労働者派遣について新たな法律を制定するのか、現行の労働基準法に定める条文を改正するにとどめるのかといった根本的な問題についてさえ、その姿勢を明確にはしていないのが現状となっている。

第二節 台湾における労働市場の現況

台湾における労働者派遣の現況について検討する前に、以下ではまず、行政院勞工委員会の労働統計（労働力調査）をもとに労働市場の現況を概観しておきたい。

二〇〇五年現在、台湾の総人口は約二七三万人、うち労働力人口は一〇三七万人で、労働力率は五七・八%となっている。女性の場合、労働力率が最も高い年齢層は二五～二九歳である。従来、台湾の女性は結婚や出産、育児等をきつかに労働市場から退出する者が多く、しかも再就職の割合が低かった。こうした事情から、女性の労働力率の向上を図るため、二〇〇一年以降、政府は育児設備を充実し、女性の再就職を促進する方策を講じている。他方、失業率は〇五年現在、四・一三%となっており、男女別にこれをみると、男性が四・三一%、女性が三・八八%となっている。

労働力人口のうち、就業者は九九四万二千人。産業別の内訳は、製造業が二七・四二%、卸売・小売、飲食、ホテル業が二三・六九%、対地域・社会・個人サービス業が二一・五九%となっている。このように、台湾は、製造業中心の産業からサービス業中心のそれへと移行するなかで、経済発展をとげてきたといえる。³⁴⁾

また、就業者の構成は、雇用者が七三・七八％、自営業主等が一九・五二％、家族従業者が六・七％となっている。近年、企業規模が大きくなるに伴い、雇用者の占める割合が徐々に増加してきた。雇用者の平均勤続年数は六・二年（二〇〇四年）。就業者に占めるパートタイム労働者の割合は四・二％、派遣労働者のそれは一・三％となっている。

就業者の構成を年齢別にみると、一五～二四歳層が九・四九％、二五～四四歳層が五八・七一％、四五～六四歳層が三〇・一二％、六五歳以上の層が一・五八％をそれぞれ占めるものとなっている。一五～二四歳層が一〇％に満たないのは、高学歴化の進展と在学年数の延長によるものと考えられる。

最低賃金は、一時間あたり二・〇五ドル。非農業従事者の月平均名目賃金は一三五・七七ドルであり、製造業者のそれは一二九・八二ドルである。また、非農業者の年間総実労働時間は二一八四・〇時間であり、うち所定外労働時間は一一五・二時間となっており、製造業者の年間総実労働時間および所定外労働時間は、それぞれ二二六五・六時間、二〇五・二時間となっている⁽³⁵⁾。

第三節 台湾における労働者派遣の現状

台湾には、労働者派遣に関する明確な定義が存在しない。そのため、労働者派遣の実態もこれまではブラックボックスのなかにあったといえる。こうした反省に立って、行政院勞工委員会は、労働者派遣事業の運営状況を把握するため、二〇〇五年八月一日から九月三〇日にかけて、ある調査を実施する。人材派遣業、人材供給業、警備業、建築物の清掃業、管理顧問業、その他の顧問業、ソフトウェア開発業、データ処理業等に従事する合計九五〇〇社を対象とする調査がそれである。調査では、まず労働者派遣事業を行っているか否かを尋ね、労働者派遣事業

を行っている」と回答した会社（二四〇〇社）に対してさらにアンケートが実施された。他の調査結果と併せて、その結果を要約して示すと、大要以下ようになる。³⁶⁾

一 派遣元事業所に関する事項

1 事業運営状況

派遣元事業所の設立時期をみると、二〇〇一年から〇五年にかけて設立された事業所が五〇・九%、一九九一年から二〇〇〇年にかけて設立された事業所が三八・九%、一九九一年以前に設立された事業所が一〇・二%となっている。このことから、労働者派遣事業は比較的新しい産業といえる。また、政府部門または国営企業に対して労働者派遣を行っている」と回答した派遣元は四〇・七%、海外（中国を含む）で労働者派遣を行っている」と答えた派遣元も二・九%あった。

2 教育訓練

派遣労働者に対して、教育訓練を提供していると回答した派遣元は八〇・九%あった。教育訓練の種類として最も多かったのは専門技術訓練（六一・七%）であり、次いで多かったのが職業安全訓練（五六・二%）である。これに人間関係・コミュニケーション（二五・七%）、一般事務（九・七%）、パソコン課程・操作（九・一%）、売買・顧客へのサービス訓練（八・六%）、言語能力（四・二%）が続くことになる。

また、教育訓練の平均時間は、一般事務が三・四時間、パソコン課程・操作が二八・〇時間、専門技術訓練が二二・七時間であった。

3 産前産後休業、有給休暇、解雇手当

産前産後休業については「あり」が五〇・六%、「なし」が四九・四%となっており、平均休業期間は五三・七日であった。また、有給休暇については「あり」が五八・一%、「なし」が四一・九%となっており、解雇手当については「あり」が三八・一%、「なし」が六一・九%となっている。

4 派遣先または派遣労働者との関係

派遣先との労働者派遣契約の締結については「あり」が八七・四%、「なし」が一二・六%。また、派遣労働者との書面による契約については「あり」が六四・六%、「なし」が三五・四%となっている。なお、派遣労働者と派遣元との関係については、登録型が三八・七%、常用型が六一・三%となっている。

5 今後の課題

今後、労働者派遣の業務を「拡大する」と回答した企業は四六・五%、「現状維持」とした企業は四二・四%、「縮小する」とした企業は一一・二%であった。

労働者派遣に関する政府への要望として最も多かったのは「労働者派遣相談窓口の設置」（五四・三%）であり、「女性、高齢者、障害者の就業促進を図るための税金の免除」（四四・九%）、「労働者派遣に関する法律の緩和」（四四・六%）、「労働者派遣法の制定」（三八・四%）がこれに続く（以上、複数回答）。

労働者派遣法の制定が望ましいと考えるかどうかについては、「望ましい」が五一・八%、「望ましくない」が四八・二%と、賛否がほぼ拮抗している。また、労働者派遣法の内容については、「派遣先の連帯責任を明確すること」が四三・一%と最も多く、これに続いて「派遣先が講すべき措置」が三〇・六%、「労働者派遣事業を行う条件」が二八・四%、「派遣元が講すべき措置」が二四・六%、「労働者派遣の業務範囲を明確すること」が二二・

四%となっている（以上、複数回答）。

二 派遣先に関する事項

1 派遣労働者を使用する主たる理由

派遣先が派遣労働者を使用する主たる理由としては、「労働者派遣ニーズに対する柔軟性」と「人件費コストの削減」が挙げられる。⁽³⁷⁾

2 利用状況

派遣労働者がどのような産業分野に派遣されているかについてみると、派遣先の回答として最も多かったのはその他のサービス業（三八・九%）であり、これに公共行政業（二一・八%）、伝統的な製造業⁽³⁸⁾（一九・〇%）、金融・保険業（一五・一%）、運輸倉庫・通信業（九・五%）、非伝統的な製造業（九・四%）、建設業（九・〇%）、医療保健・社会福祉サービス業（八・六%）、専門科学技術サービス業（八・一%）が続く形となっている。

3 派遣労働者に対する評価

派遣労働者に対する評価としては、派遣元による「派遣労働者の提供が遅い」が最も多く、次いで「派遣労働者にやる気がない」、「派遣労働者のスキルにばらつきがある」が多くなっている。派遣労働者の労働力としての質には疑問がある、ということであろう。⁽³⁹⁾

三 派遣労働者に関する事項

1 派遣労働者数

二〇〇五年六月現在、派遣労働者数は一二万九千九百二十九人となっている。また、男女別の構成では、男性が六〇%、女性が四〇%を占めている。

2 就業状況（業務・雇用形態）

派遣労働者が従事している業務のなかで最も多かったのは警備（二四・九%）であり、これに清掃（一八・八%）、一般事務（九・七%）、その他の研究開発、企画、通訳（一・三%）が続く形となっている。また、業務の内容には、男女間で大きな差異がみられる。たとえば、警備では男性が九四・七%を占めるのに対して、清掃やコンサルタントでは女性が五〇%以上を占めるものとなっている。

派遣労働者の勤務形態としては、短時間勤務が一九・一%、フルタイム勤務が八〇・九%と、フルタイム勤務の方が多い。また、派遣労働者の属性としては、労働者派遣を本業としている者が八三・〇%、再就職の女性が八・八%、兼業が三・三%、退職者が二・二%、学生が二・七%となっている。なお、警備ではフルタイム勤務が九五・五%、清掃では再就職の女性が二・三%を占めるものとなっている。

3 賃金形態

賃金形態については、出来高払いが九・一%、時間給が二二・一%、日給が二四・八%、月給が七八・八%となっており、月給が最も多い。

4 労働時間

労働時間については、「派遣先の就業規則による」が四二・一%、「労働者派遣契約による」が三一・八%、「派遣

元の就業規則による」が二一・九%をそれぞれ占めている。

5 労働・健康保険、退職金

労働保険（失業保険）の派遣元加入率は九五・〇%、健康保険では九四・八%ときわめて高い。退職金については、派遣元負担が八五・一%と最も多く、派遣先負担が五・八%、派遣元と派遣先双方で負担が六・四%となっている。

6 労働災害

労働災害については、派遣元の責任とするものが八六・四%と最も多く、派遣先の責任が三・一%、派遣元と派遣先双方の責任が一〇・四%となっている。

7 派遣期間

平均派遣期間は、研究開発（二〇九・七日）が最も長く、これに、機械設備操作（二五四・四日）、警備および清掃（二四九・九日）、企画（二四九・五日）、一般事務（二四五・六日）が続く形となっている。

8 正社員化

派遣労働者のうち、派遣先の正社員になった者は一〇・二%と約一割を占め、業務内容別ではコンサルタントが一六・一%、清掃が六・三%となっている。

（一）アメリカにおける労働者派遣と規制の現状については、小島典明＝藤川恵子「派遣労働を中心とした規制改革と人材ビジネスの日米比較」『日本経済研究』五三号（二〇〇六年）一三〇頁以下のほか、小島典明「アメリカ労働法」浜田富士郎・香川孝三・大内伸哉編『グローバルゼーションと労働法の行方』（勁草書房、二〇〇三年）三四―三九頁所収、藤川恵子「労働者派遣の現状と展望——アメリカにおける労働者派遣と共同使用者の概念を中心に」『季刊労働法』一八六号（一九九八年）一五二頁以下を参照。

(2) ドイツにおける近年の労働者派遣法改正をめぐる議論については、大橋範雄『派遣法の弾力化と派遣労働者の保護——ドイツの派遣法を中心に』(法律文化社、一九九九年) 三二一頁以下、同「労働者派遣法の改正について」労働法律旬報一五五〇号(二〇〇三年) 二二頁以下、同「ドイツにおける派遣法の弾力化と均等待遇原則——派遣労働者と派遣先事業所の正規従業員との間の均等待遇原則の実現に関する一考察」労働法律旬報二五九四号(二〇〇五年) 八一—一四頁を参照。なお、ドイツを含むヨーロッパ諸国の議論については、小島典明「欧州主要国における労働者派遣法の現状と課題」世界の労働五六巻六号(二〇〇六年) 九頁以下を参照。

(3) 一九八五年の派遣法(昭和六〇年七月五日法律第八八号)は、適用対象業務を限定列挙するポジティブ・リスト方式を採用するとともに、労働者派遣の期間についても制限を設けていた。ただし、期間制限とはいっても行政指導に基づくものであり、その対象はもっぱら派遣元事業主(派遣会社)に限定されていた。小島典明「派遣期間の制限に関する覚書——いわゆる三年の期間制限とは何か」阪大法学五二巻三・四号(二〇〇二年) 一二四頁を参照。

(4) このことに言及するものとして、小島典明「経済教室／労働法制、抜本改革は急務」日本経済新聞一九九九年二月四日付けを参照。なお、小島教授は、日本における有料職業紹介事業を始めとする労働市場の規制に関連して、次のような発言を行っている。「この間の規制緩和、これをむしろ規制改革と言い換えたほうがいいのかもしれませんが、そのポイントは、初めて労働市場を『市場(マーケット)』としてとらえ、市場への参入と価格決定について自由化したことにあります」。大竹文雄・小島典明・橋本俊詔・八代尚宏(座談会)「人材の市場化——労働市場の規制改革はこう進めよ」エコノミクス二号(二〇〇〇年) 一一頁。

(5) 一九九九年の法改正(同年二月一日施行)による主たる改正点としては、このように労働者派遣の適用対象業務を原則自由化(ネガティブ・リスト化)したことのほか、その一方で、①派遣先が同一の場所における同一の業務について労働者派遣の役務の提供を受け入れることのできる期間を最長一年に制限し、これに違反した派遣元事業主に対しては罰則を科し、派遣先についても勧告や社名公表ができるようにしたこと、②同一の業務について同一の派遣労働者を二年を超えて受け入れる場合には、派遣先に当該労働者を雇用するよう努力義務を課したこと、③派遣労働者の個人情報保護に関する規定を設けたこと、④派遣先による事前面接等「派遣労働者の特定を目的とする行為」をその努力義務として禁止したことが挙げられる。なお、法改正によるものではなかったが、紹介予定派遣も二〇〇〇年二月一日から解禁される

に至っている。

以上につき、詳しくは、安西愈「改正労働者派遣法の実務上の問題と課題」日本労働法学会誌九六号（二〇〇〇年）九頁以下、鎌田耕一「労働者派遣法改正法案の意義と検討課題」法律のひろば五二巻三号（一九九九年）四頁以下、小寫典明「改正労働者派遣法の意義と課題」季刊労働法一九〇・一九一合併号（一九九九年）五五頁以下、同「労働者派遣事業と規制緩和」阪大法字四八巻六号（一九九九年）六頁以下、同「紹介予定派遣と規制緩和」阪大法字五一巻五号（二〇〇四年）三頁以下を参照。

（6）二〇〇三年の法改正（〇四年三月一日施行）による主な改正点としては、①いわゆる自由化業務について、派遣期間の上限を従来的一年から三年に延長し、派遣期間が一年を超える派遣契約を締結する場合には、派遣先の過半数代表者に対する通知と意見聴取を要件として課したこと、②二六業務を始めとする一定の業務を派遣受入れ期間の制限を受けない業務として位置付けたこと（行政指導に基づく三年の期間制限を撤廃）、その一方で、③雇用契約の申込み義務を新たに派遣先に対して課したこと（自由化業務については、派遣先が制限期間を超えて派遣労働者を使用しようとする場合に、二六業務については、三年を超えて同一の派遣労働者を受け入れている場合において、派遣先が新しく労働者を雇い入れようとするときに、雇用契約の申込み義務が発生する）、④製造業務の派遣を解禁したこと（ただし、改正法施行後三年間は、派遣受入れ期間の上限を一年とする）、⑤紹介予定派遣を派遣法に定める制度として位置付け、事前面接等を可能としたこと、⑥派遣事業の許可・届出の単位を事業所単位から事業単位に改めたこと等が挙げられる。

以上につき、詳しくは、浜村彰「改正労働者派遣法の検討」労働法律旬報一五五四号（二〇〇三年）二〇頁以下、中野麻美「改正労働者派遣法―改正のポイントと課題」労働法律旬報一五六号（二〇〇三年）四頁以下、山田省三「規制緩和と労働者派遣法の課題」生活経済政策四九二号（二〇〇三年）一六頁以下、水島郁子「職業安定法・労働者派遣法改正の意義と法的課題」日本労働研究雑誌五三三三三（二〇〇四年）一九頁以下のほか、小寫典明「労働市場に望まれる規制改革」『少子・高齢化社会における日本の選択』研究委員会報告書（地球産業文化研究所、二〇〇三年）一五〇頁以下、同「雇用・労働分野の法改正とその将来」阪大法字五四巻六号（二〇〇五年）九一―一五頁、同「市場拡大の一方で根強い派遣スタッフの人格軽視」エコノミスト三七五三三（二〇〇五年）六九頁を参照。

なお、なかでも製造業務の派遣解禁（前記④）は、その目玉といえるものであった。小寫典明「製造現場における請

負・派遣の拡大と法的課題」Business Labor Trend 11005年1月号（11005年）七頁以下、濱口桂一郎「労働者派遣と請負の間——建設業務と製造業務」季刊労働法1109号（11005年）一八四頁以下を参照。

(7) 鄭津津「國際社會勞動派遣法制之比較分析——兼論我國勞動派遣法制之現況與未來發展」萬國法律113八期（1100四年）二四頁を参照。

(8) 11004年の人力運用調査報告によると、11003年一年間における転職者は六六万二千人、その就業者全体に占める割合は六・七八%となっている。また、転職理由としては、「個人的理由」が四六万五千人（七〇・二一%）と最も多く、「経営上の都合」は九万六千人（二四・四九%）にとどまっている。

(9) 許毓圃「政府機關裁減聘僱人員之評析」財團法人國家政策研究基金會（1100一年）による。

(10) 台湾の政府は三つのレベルに分かれる。第一は總統、五院（行政院、立法院、司法院、考試院、監察院）および国民大会で構成される中央レベル、第二は台湾省および福建省と台北市および高雄市からなる省・直轄市レベル、そして第三は五つの市と一八の県からなる県・市レベルである。

このように、行政院は中央レベルにある五院の一つを構成するが、行政院にはさらに三つの段階的組織がある。第一は行政院會議、第二は八つの部（省に相当）からなる行政機關、そして第三は下部部局である。また、行政院には、立法院および行政院會議の決議により、必要な機關を増設することができる（行政院組織法六条）とされており、勞工委員會はこうした増設組織の一つに数えられる。

(11) なお、法案作成作業に当たっては、行政院勞工委員會の諮問を受け成之約、鄭津津、楊通軒および王基義の四名からなる学者グループ（座長、成之約教授）が一九九八年に起草した草案をベースに、検討が行われた。

(12) 本法案は、現在なお、行政院勞工委員會の最終案として承認を受けるには至っていないが、さまざまな方面から提示された修正案や議員提出法案として立法院に提出された労働者派遣法案はすべてこれを基礎としているため、本法案は、台湾の労働者派遣法制を検討する際の起点となるものと考えてよい。

(13) なお、日本と台湾における労働者派遣法制の比較研究としては、邱祈豪『台灣勞動派遣法制化之研究——由日本勞動派遣法制度及政策之歷史發展考察』（致良出版社、1100三年）が代表的な研究である。

(14) 簡建忠「人力派遣在法律面的問題與解決之道」楊朝安ほか『人力派遣大革命』（才庫人力資源顧問公司出版、1100

四年）二三三頁を参照。

(15) 邱祈豪・前掲注(13)二〇頁を参照。

(16) 台湾の労働基準法六条は、日本法と同様、「何人も、他人の労働契約に介入して利益を得てはならない」と規定している。

(17) 張智雄『勞基現場案例彙編（二）』（勞動基準雜誌社、一九九〇年）一八九頁を参照。

(18) 邱祈豪・前掲注(13)二〇頁を参照。

(19) 戦前の台湾では、近代産業および経済機構の大部分が日本資本に独占されていた。そして戦後、この膨大な機構・資産が「日産」（日本人の財産）または「敵産」の名の下に、全面的に国民政府に接収され、国有化されることになった。こうして、台湾銀行を頂点とするすべての金融保険機構のほか、石油、電力、アルミニウム、糖業、肥料、造船、機械、セメント、製紙などの主要産業、さらには中小規模の多数の農林、工鉱関係企業が、国営、国省合営、省営、県市営など各種形態の官業（官営企業）として、政府官僚による支配下に置かれることになったのである。若林正丈『台湾——変容し躊躇するアイデンティティ』（筑摩書房、二〇〇一年）六四―六五頁を参照。

(20) 劉進慶「農村の過剰人口と労働市場」隅谷三喜男編『アジアの労働問題』（東洋経済新報社、一九七一年）七二―七三頁を参照。

(21) 陳國鈞「泛論就業服務問題」社會建設五〇期（一九八三年）四三頁を参照。

(22) 行政院經濟建設委員會編「台灣重要經濟指標」自由中國之工業七一卷三期（一九八九年）一八三頁を参照。

(23) 特定営業管理規則は、治安に危険がある職業、例えば風俗業などに対して、特別の管理規則を定めるものであった。

(24) ただし、このことについては、職業紹介を許可制にすると、労働者の安全上、問題があるとの意見もあった。黄越欽「湯英伸事件衍生的社會問題」自立晚報一九八六年五月一八日付けを参照。

(25) 「三談礦工之問題」中國時報一九六九年九月六日ほかを参照。なお、人材ビジネスが台湾に登場したのは、一九七九年に虹集企管顧問という会社が開業したのが始まりとされる。当初、その主な業務内容は、正規従業員の募集であったという。鄭津津・前掲注(7)二三頁を参照。

(26) 邱祈豪・前掲注(13)三四頁を参照。

- (27) 戒厳令が布告されたのは一九四九年。その目的は、国民党政権が台湾を反中国共産党の拠点とすることにあった。
- (28) 邱駿彦「労働派遣之法律關係探討」萬國法律一三八期（二〇〇四年）五一頁を参照。
- (29) 邱析豪「派遣勞工職業能力開發及評價制度之探討」萬國法律一三八期（二〇〇四年）六七頁を参照。
- (30) なお、就業服務法は、一九九二年に制定された法律であり、国民の各人にその有する能力に適合する職業に就く機会を与え、経済および社会の発展に寄与することを目的としている。その内容は、職業紹介と外国人労働者の採用に関する規定を主とするものである。
- (31) 行政院勞工委員會一九九四年八月二九日「(八三)台勞職業字第五八八一九號」解釈。
- (32) 中華民國經濟部一九九九年一〇月二日「經(八八)商字第八八三二九七〇號」公告による。
- (33) 邱析豪・前掲注(13)四五頁を参照。
- (34) 労働者派遣との関係でいえば、なかでも専門技術サービス業の発展が大きな意味をもつことになる。
- (35) なお、台湾における法定労働時間は一日八時間、二週八四時間となっている（労働基準法三〇条）。また、年間総実労働時間は二〇〇四年に比べ、二一・八時間減少しているが、これは台風による休日が多かったためである。
- (36) 以下の記述は、行政院勞工委員會「労働派遣業營運狀況調查報告」（二〇〇六年）一頁による。
- (37) この部分は、二〇〇六年六月三日の行政院勞工委員會業務例行記者會「事業單位使用派遣勞工概況」の記録による。
- (38) 伝統的な製造業とは、化学工業、石油製品・石炭製品製造業、プラスチック製品製造業、ゴム製品製造業、金属製品、食料品製造業、たばこ製造業、繊維工業、衣服・その他の繊維製品製造業、毛皮製造業、木材・木製品製造業、家具・装備品製造業、パルプ・紙・紙加工品製造業、印刷業、非鉄金属製造業をいう。
- (39) この部分は、行政院勞工委員會が二〇〇三年に公表した報告書「非典型工作型態之分析與探討」による。なお、本報告書は、全国の派遣元事業主のうち五四社を対象として、行政院勞工委員會が二〇〇二年に実施したアンケート調査（回収率七二％）を分析したものである。