The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	労働法の規制緩和における労働者派遣法制の課題（二・完）：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(2), p. 57-72
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/55227
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（二・完）

――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、五七巻一号）
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

（阪大法学）57（2-57）259〔2007.7〕

第四節　台湾における労働者派遣法案とその検討

一　労働者派遣法案の内容

台湾の労働者派遣法案は、下記の目次にみるように、全体で六章・三九条からなる。以下ではまず、その内容について、これを概観することから始めたい。

第一章　総則（一条～三条）
第二章　派遣元事業主（四条～一七条）
第三章　派遣労働者の権利保障（一八条～三〇条）
第四章　主管機関の指導、監督、検査（三一条～三三条）
第五章　罰則（三四条～三六条）
第六章　附則（三七条～三九条）

第一章「総則」は、本法の目的のほか、労働者派遣や派遣労働者など本法を通じて使用される基本的な用語の定義、本法の適用範囲について規定している。

第一に、本法は、①労働者に職業に就く機会を与えること、②派遣労働者の就業に関する条件の保障等を図ることによって、派遣労働者の雇用安定その他福祉の増進に資することを、その目的としている（一条）。

第二に、本法において使用される用語については、これを次のように定義している（二条）。

① 労働者派遣……派遣元事業主と派遣先との間で締結された要派契約（⑥）に基づき、派遣元事業主の雇用す

る派遣労働者を他人（派遣先）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う。

② 派遣元事業主……派遣先のために労務を提供する者を雇用する事業者のことをいう。

③ 派遣先……労働者派遣契約の下で、実際に労働者を指揮命令する者をいう。

④ 派遣労働者……派遣元事業主が雇用する労働者であって、派遣先で労働する者をいう。

⑤ 派遣契約……派遣元事業主と派遣労働者との間で締結される契約をいう。

⑥ 要派契約（日本の労働者派遣契約に当たるもの）……派遣元事業主が派遣先との間で締結する契約をいう。

次に、**第二章「派遣元事業主」**は、労働者派遣事業の適正な運営を確保するため、労働者派遣事業を行うことのできる業務の範囲のほか、労働者派遣事業の許可制について規定している。

第一に、労働者派遣事業は、労働者派遣法が定める業務に限り、これを行うことができる（六条）。

第二に、労働者派遣事業については、許可制が採用される（四～五、九～一〇条）。

また、**第三章「派遣労働者の権利保障」**は、派遣労働者の保護、雇用の安定、適正な雇用管理の実施のために派遣元事業主が講ずべき措置、適正な就業管理の実施のために派遣先が講ずべき措置等を規定している。

第一に、派遣労働者の就業条件については、派遣元事業主が派遣契約（前出⑤）に基づき、派遣労働リストを作成し、これを派遣労働者および派遣先に提出するものとされる。なお、ここにいう派遣労働リストには、派遣元事業主の名称および許可書番号、派遣先の名称および事務所、派遣期間、派遣就業の場所、派遣労働者が従事する業務の内容、派遣就業の開始・終了の時刻、休憩時間、時間外および休日の労働、休日、病気休暇、交代制に関する事項、安全および衛生に関する事項、派遣先が派遣就業中派遣労働者を直接指揮命令する者に関する事項、派遣労働者から苦情の申出を受けた場合における当該申出を受けた苦情の処理に関する事項、福祉事項などが記載される

ことになる（一八条）。

第二に、派遣元事業主の講ずべき措置としては、派遣労働者の苦情の適切かつ迅速な処理、派遣労働者に対する労働保険の適用、派遣労働者であることの明示、派遣労働者の派遣先における雇用制限の禁止、派遣元責任者の選任、派遣元管理台帳の整備等が挙げられる（二一、二五～二六条）。

第三に、派遣先の講ずべき措置としては、派遣労働者の安全・衛生を確保することが挙げられる（二九条）。

第四に、派遣元事業主および派遣先双方の講ずべき措置としては、派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止、差別禁止、適切な苦情の処理、労働者災害の補償等が挙げられる（二三、二四、二九条）。

第五に、派遣期間は一年を超えることができないとされる（二二条）。

第六に、労働基準法等の適用に関する特例が規定されている（二八条）。

さらに、**第四章「主管機関の指導、監督、検査」**は、本法を施行するために必要な主管機関による助言、指導および勧告、改善命令、報告、立入検査、聴聞、手数料等について規定している。

次いで、**第五章「罰則」**では、許可を受けないで労働者派遣事業を行った者、適用対象業務以外の業務について労働者派遣事業を行った者等、本法各条に違反する者に適用される罰則について規定している。

そして最後に、**第六章「附則」**では、労働者派遣法施行後の動向を把握するため、施行後三年ごとに派遣業務の見直しを行うことを規定している。

二　労働者派遣法案の特徴

労働者派遣法案の概要は以上にみたとおりであるが、法案の特徴を要約して示せば、次の五点にこれを集約する

ことができる。

1　派遣元・派遣先間における責任の分担

法案は、派遣元事業主に対して基本的な雇用主としての責任を課すとともに、派遣先に対しては利用主としての権限と責任を定めるものとなっている（労働安全衛生法、労働基準法が規定する労働時間、休日、有給休暇等については、派遣先に責任を課す）。また、労働災害の補償については、派遣元事業主と派遣先の双方に連帯責任を課すものとなっている。

2　許可制

法案は日本法とは異なり、労働者派遣事業については、許可制のみを採用している。

3　労働市場における労働力需給ルートの複線化

法案は、労働者派遣を、公共職業安定機関による職業紹介の補充的役割を果たす、民間の労働力需給システムとして位置づけている。

4　派遣期間と派遣業務の制限

法案は、常用代替（派遣労働者による常用労働者の代替）防止のため、派遣労働が可能な業務をポジティブ・リストで指定したものに限定するとともに、派遣期間を一年に制限している。

5　労働組合との関係

法案は、派遣先と派遣労働者の加入する労働組合との関係については、日本法と同様、何らの規定も設けてはいない。

三　労働者派遣法案をめぐる論点——派遣業務と派遣期間の制限を中心に

今日、日本を始めとする先進国においては、労働法の領域における規制緩和が進みつつあるが、労働者派遣の合法化とその範囲の拡大も、このような動きの一つに数えられる。なかでも、派遣業務や派遣期間の制限に係る規制の見直しは、その中心課題といっても差し支えはない。しかし、台湾の労働者派遣法案は、派遣業務を特定の業務に限定するポジティブ・リスト方式を採用するとともに、派遣期間を一年に制限するなど、こうした流れに逆行しているといえなくもない。そこで以下では、この派遣業務と派遣期間の制限問題にスポットを当てることにより、法案の問題点について考えてみることにしたい。

1　派遣業務の制限

(1) 法案の内容

派遣業務の範囲について定めた六条は、ポジティブ・リスト方式を採用。派遣元事業主は、法律で定める業務に限り、派遣事業を行うことができると規定している。そして、このように労働者派遣の対象業務を限定したのは「労働者派遣事業は、労働力需給の弾力性、女性労働者の増加を図るために認められるものであるため、それを超えて弊害が生ずるようなことがあってはならず、このような点を勘案すれば、その対象業務を制限する必要がある」というのが、その理由とされている。(40)

なお、労働者派遣事業を行うことが認められる業務は、次の二三業務である。

[1]　電話・受付案内

[2]　タイプ

[3]　一般事務

［4］データの整理
［5］財務処理
［6］秘書
［7］顧客サービス
［8］出納
［9］電話を利用する調査
［10］電話を利用する契約締結の勧誘
［11］市場調査
［12］商品展示・接客
［13］通訳
［14］旅程管理業務等に付随して行う旅行者の便宜となるサービスの提供
［15］交通機関における旅行サービス
［16］建築物における清掃の業務
［17］機械設備の修理
［18］事務用機器の操作方法を習得させるための教授または指導の業務
［19］警備
［20］商品または包装のデザイン、広告デザイン
［21］インテリア・デザイン

[22]　放送番組等の制作における演出の業務

[23]　その他、主管官庁が認定する業務

(2) 派遣業務の制限をめぐる問題

まず、法案の立案理由では、適用対象業務の指定基準とその根拠に関する説明が欠けているため、労働者派遣が補充的、臨時的な労働力需給調整システムなのかどうかが不明確であるとの問題点が指摘されている。また、具体的な適用対象業務の中身についても、単に日本の派遣法を参考としただけで、十分な実態調査を行わないまま指定したものとの批判がある。[41] つまり、労働者派遣法案の策定に当たって、政府は十分に労働者派遣の実態を把握していなかったのではないか、との批判がそれである。

2　派遣期間の制限

(1) 法案の内容

法案は、その二二条三項において「派遣受入れ期間は、一年を超えてはならない。派遣受入れ期間が一年を超えたときは、派遣労働者と派遣先との間で労働契約を締結したものとみなす」と規定している。

(2) 派遣期間の制限をめぐる問題

派遣受入れ期間（派遣先が派遣を受け入れることのできる期間）の制限については、こうした期間制限の対象となる業務が、①同一の業務、②同一の派遣先企業における業務、③同一の就業場所における業務、のいずれを指すのかが不明確である、との批判がある。[42]

したがって、派遣労働者が従事する業務または就業の場所を変更しさえすれば、一年の制限期間を超えて派遣を受け入れることが可能となるといったケースも十分に想定される。そして、期間制限を支持する立場からは、仮に

このような状況になれば、派遣受入れ期間を一年に限定した意味がないとの批判もある。[43]

第二章　台湾における労働者派遣法制のあるべき姿

日本は現在、少子高齢化による構造的な人手不足の時代を迎えつつあり、産業構造の点でも、量的労働力を基本要素とした産業構造から、質的労働力に立脚して情報を駆使する産業構造へと移行しつつある。こうした環境変化を背景に、労働者の働き方も多様化しており、労働市場法の領域でも規制緩和を始めとするさまざまな改革が進められている。[44]

一方、台湾の労働市場を取り巻く経済社会環境も変革期にあり、経済活動の国際的な相互依存関係（生産拠点の中国への流出など）の高まりや、女性や中高年齢者の労働市場への参入が、その具体例としては挙げられる。このような状況を前にして、台湾では、人材の積極的活用を目的としたさまざまな取組みが進められているが、労働者派遣も、こうした人材活用戦略の一環として、これを位置づけることができる。[45] 行政院労工委員会が先に述べたように労働者派遣法案を公表したのも、こうした労働者派遣について、そこで働く労働者の適切な保護を図ることにその狙いがあったのである。

台湾が置かれたこのような状況を考えたとき、日本の派遣法が、台湾における労働者派遣法制のあり方を検討する際にも、大きな示唆を提供するものとなることは疑いを容れない。

そこで、以下ではまず、日本の派遣法についてこれまで行われた議論から、論点を整理する。次いで、台湾の研究者から提起された労働者派遣に関する論点について、右の論点整理をもとに検討を行う。そして最後に、台湾における労働者派遣法の制定に当たって、筆者が必要と考える留意点を提示することにしたい。

第一節　日本の派遣法をめぐる議論と論点整理

①規制緩和が進めば、雇用の安定性は低下するのか、②派遣労働者の保護には何が必要か、③派遣業務と派遣期間の制限を撤廃しても常用労働者の代替は進まないのか、こうした論点が、日本の派遣法をめぐるこれまでの議論からは浮かび上がってくる。

まず、①の論点については、雇用の安定＝終身雇用慣行という考え方が、従来の日本ではことのほか強かったように思われる。しかし、バブル経済の崩壊以降、一企業の力で雇用の安定を図ることは困難となり、労働市場の活用を通じて雇用の安定を図ることが求められる時代に入った。

確かに、終身雇用慣行と比べれば、派遣という働き方は雇用の安定性という点で見劣りがするかもしれない。しかし、特定の企業に縛られることのない派遣という働き方においては、勤務先の倒産といった事態も即失業にはつながらない。その意味では、失業に対するリスク・ヘッジも可能となるのである。したがって、規制緩和により、個々の労働者がその働き方について幅広い選択肢を手にすることが、むしろ雇用を安定したものとするといえるのである。[46]

次に、②の論点については、派遣労働者の意思を尊重し、他の一般労働者と同様に「職業選択の自由」が十分に保障されるべきである。[47] 派遣法は、一九九九年の法改正によって、いわゆる自由化業務については派遣受入れ期間を一年に制限するものとなったが、各種の調査を通じて、期間制限の撤廃・緩和を求める派遣労働者の声が次第に明らかにされていった。[48] その結果、二〇〇三年の法改正により、一定の手続を踏めば、派遣受入れ期間を三年に延長することが認められるようになった。

二〇〇七年三月には、〇四年に派遣が解禁された製造業務についても、ようやく最長三年の派遣受入れが可能となったが、こうした期間制限が残る限り、派遣労働者については「職業選択の自由」が完全に保障されているとはやはりいい難い。派遣法は本来、派遣労働者のためにある。[49] このことを忘れずに、派遣労働者の声に積極的に応えていくことが今後とも必要といえよう。

また、③の論点については、「常用代替」とはいうものの、実際にはこのことを裏づけるデータが存在しないといった問題もある。統計上、マクロ的には代替関係にあることが観察されるパートタイム労働者と一般労働者との間においても、ミクロの事業所レベルではあまり代替が生じていないことは、労働白書もこれを認めたことがある。さらに、派遣労働者が増えたとはいっても、いまだ雇用者に占めるそのシェアは二％台にとどまっているのが実情であり、こうした状況をもって、労働者派遣による常用代替が進んでいるとは到底いえないであろう。その意味で、「常用代替（防止）」論は、直感に訴える感情論に過ぎないともいえるのである。[50]

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

台湾の研究者からは、労働者派遣について次のような論点が提起されている。すなわち、①労働者派遣の利用は一時的なものや専門的な業務に限るのか、②労働者派遣が認められれば、台湾の労働市場において雇用不安が生じ、常用代替の問題が起きるのではないか、③派遣労働者には未熟練労働者が多く、労働災害の発生率も高くなっているが、労働者災害補償保険（以下、「労災保険」という）への加入率が低いという問題をどうするのか、といった論点がそれである。[51]

このような論点に対して、これまでの改正経緯を含め、日本の派遣法から得た示唆に基づいてこれに回答すると

すれば、およそ次のようになろう。

まず、①の論点については、日本の現状に照らして考えても、労働者派遣を一時的または専門的な業務に限定しなければならない必然性はない、ということになる。

確かに、日本でも、労働者派遣を一時的・臨時的な就業形態（temporary work）として位置づける見解には根強い支持がある。しかし、こうした考え方がかえって派遣労働者の社会的地位を低くし、雇用不安の問題を生じさせていることも忘れてはならない。さらに、各種の調査結果によれば、派遣労働者の側でも派遣期間の延長を求める声が少なくないのが現実である。

労働契約は、労働者と使用者との合意に基づいて締結されるものである以上、法律が派遣期間に制限を設けること（契約の自由に対する制限）は極力避けるべきである（このことは、日本の場合、二〇〇三年の法改正により新設された雇用契約の申込み義務についてもいえる）[52]。また、労働市場における労働力需給調整機能の強化という観点から、日本では一九九九年の法改正により、それまでの専門業務を主な対象業務としたポジティブ・リスト方式に代えて、ネガティブ・リスト方式が採用されるに至っており、このことからもわかるように、労働者派遣を専門的な業務に限定しなければならない必然性はない（なお、日本については、同国が派遣法の改正に前後して批准したＩＬＯ一八一号条約との関係から、ポジティブ・リスト方式を維持することができなくなったという事情もあった）[53]といっても誤りはないのである。

次に、②の論点については、台湾にはそもそも終身雇用慣行というものが存在せず、労働者の平均勤続年数も六・二年ときわめて短いことに、まず留意する必要がある。つまり、台湾の労働市場においては、雇用の流動化はすでに日本以上に進んでいるのであって、労働者派遣の導入によって雇用が一層不安定化するとはおよそ考えにく

いのである。

また、日本の経験に照らしても、派遣による常用代替について議論することは、それ自体が大袈裟に過ぎるといわざるを得ない。むしろ、派遣市場の存在は、雇用の創出と失業率の低下に大きく貢献しているという事実が諸外国では確認されており、こうした事実にこそ着目すべきであろう。

さらに、③の論点についていえば、労働災害の発生や労災保険の未加入といった問題は、派遣業務や派遣期間の制限とは次元を異にする問題であり、労働基準法や労働安全衛生法等の適用に関する特例規定を整備することによって、その解決を図る以外にはない（なお、日本の場合、労災保険は派遣元が加入する仕組みになっているが、見直しの動きもないではない）のである。[54]

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

以上の考察から、台湾において労働者派遣法を制定するに当たっては、以下の三点に留意して、台湾における労働者派遣事業の実態に即した法制度の導入と法整備の作業を進めるべきであると、筆者は考える。

まず、何よりも必要なのは、労働者派遣事業の実態把握である。[55]労働者派遣事業の適正な運営を確保するためには、その実態を十分に把握することが必要になることはいうまでもない。具体的には、関係企業や業界団体のほか、派遣先や派遣労働者からもヒアリングを行うことにより、実態調査を行うべきである。

次に必要なのは、派遣労働者の「労働権」保障である。中華民国憲法は、その一四条で「人民は、集会および結社の自由を有する」と規定し、これに続く一五条で「人民の生存権、労働権および財産権は保障する」と規定している。確かに、台湾にも労働組合は存在するものの、その多くは正社員である組合員の利益のみを代表するものと

なっている。すなわち、非典型労働者の利益を代表する労働組合はほとんど存在しないのが現状であり、労働組合と必ずしも利害が一致しない未組織労働者の声が無視ないし軽視されていることに、既存の労働組合がかかえる大きな問題がある。[56]

このような現状から考えると困難な問題ではあるが、労働者派遣法を制定するに当たっては派遣労働者の声によく耳を傾け、派遣労働者の「労働権」を重視した（派遣業務や派遣期間の制限は、こうした「労働権」保障の観点からも望ましいとはいえない）、派遣労働者のための法律になるように最大限努力すべきである。

さらに、派遣法の制定を考えるに当たっては、派遣労働者に対する相談・助言や苦情処理、紛争処理のためのサポート・システムの整備が併せて必要になる。労働行政の役割は本来、こうした支援業務にあるということもできるのである。

(40) 鄭津津「從美國勞動派遣法制看我國勞動派遣法草案」國立中正大學法學集刊一〇期（二〇〇三年）七四頁を参照。

(41) 簡建忠・前掲注(14)二三一―二三三頁を参照。

(42) 邱祈豪・前掲注(13)七八頁を参照。

(43) 同右。

(44) 馬渡淳一郎『労働市場法の改革』（日本評論社、二〇〇三年）ほか、小嶌典明「労働市場の規制改革――職業安定法・労働者派遣法改正の評価」八代尚宏編『社会的規制の経済分析』（日本経済新聞社、二〇〇〇年）三七頁以下を参照。

(45) こうした台湾の労働事情は、独立行政法人労働政策研究・研修機構を始めとする日本の研究機関を通じて日本語でも紹介されている。*See* http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2005_1/taiwan_01.htm

(46) 以上につき、詳しくは、八代尚宏『雇用改革の時代』（中央公論新社、一九九九年）一四―一七頁のほか、同「働き方の多様化と労働市場法の役割」ジュリスト一一七三号（二〇〇〇年）二七頁以下を参照。

(47) 具体的には「派遣労働者にも、他の労働者と同様に職業選択の自由が認められるべきであり、就くことのできる職種

（業務）や働くことのできる期間が制限されていることは問題があることから、対象業務や派遣期間の制限については、これを原則として撤廃することが望ましいとの考え方」がそれである。小嶌典明「外部労働市場をめぐる法政策とその課題」企業活力研究所編『外部労働市場の現状と課題に関する調査研究報告書』（二〇〇二年）一一五頁以下を参照。

(48) 例えば、二〇〇一年春に社団法人日本人材派遣協会が実施した「派遣スタッフ就労状況調査」によれば、約半数（四八・三％）の登録型派遣スタッフが派遣期間の延長を求めていた。

(49) このことは、規制改革・民間開放推進会議の「規制改革・民間開放の推進に関する第二次答申」（二〇〇五年）や同「第三次答申」（二〇〇六年）においても、繰り返し述べられている。なお、小嶌典明「労働者派遣の法規制はどうあるべきか？――求められる派遣スタッフのための規制改革」日本労働研究雑誌四八九号（二〇〇一年）一四頁以下を参照。

(50) 以上につき、詳しくは、行政改革推進本部規制改革委員会「規制改革についての見解」（二〇〇〇年）を参照。なお、小嶌教授は「常用代替」の問題について次のように指摘している。「仮に派遣労働者による常用労働者の代替が生じたとしても、アメリカの経験からみて、その規模はごく限られた範囲にとどまる。しかも、派遣が常用雇用へのワンステップとして機能するようになれば、これによって代替現象はかなり相殺される」。小嶌典明「労働者派遣と規制緩和の果たす役割」日本労働研究雑誌五一〇号（二〇〇二年）二五頁を参照。

(51) 例えば、邱祈豪「為我國派遣勞動之法制化建言――從日本派遣勞動法的立法背景及問題點談起」研究與動態五期（二〇〇二年）九七頁以下のほか、鄭津津・前掲注(7)二四頁以下、楊通軒「台灣勞動派遣法立法之雛議――機會與風險的平衡」萬國法律一三六期（二〇〇四年）四一頁以下、邱駿彦・前掲注(28)五一―五三頁の各論文を参照。

(52) このことは、規制改革・民間開放推進会議が「規制改革・民間開放の推進に関する第一次答申（追加答申）」（二〇〇五年）からその「第三次答申」（二〇〇六年）に至るまで、一貫して指摘している。

(53) ＩＬＯ一八一号条約については、長井偉訓「ＩＬＯ『民間職業紹介に関する条約』改正とわが国の労働者派遣制度」愛媛大学法文学部論集六号（一九九九年）五六―五八頁、馬渡淳一郎・前掲注(44)一六二―一六九頁を参照。

(54) なお、邱祈豪講師は、派遣元事業主には労働災害を防止するための教育訓練を派遣労働者に対して行う義務があるとして、もし教育訓練の不足により労働災害が発生した場合には、派遣元事業主は民事賠償責任を負うべきであるとの見解を表明するとともに、これに併せて派遣労働者の能力評価システムを充実させることを提言している。邱祈豪・前掲注

(29)七一頁を参照。

(55)　データ（エビデンス）に基づく冷静な議論の重要性については、小嶌典明「労働市場の規制改革とデータの重要性」ジェトロセンサー六一三号（二〇〇一年）三九頁のほか、注(50)掲記の行政改革推進本部規制改革委員会「規制改革についての見解」を参照。

(56)　なお、鄭津津教授は、労働組合法を改正し、派遣元事業主と派遣先を「共同使用者」として、派遣労働者が派遣先における正規社員と同じ共同利益を有する同一協商単位とみなすことを提言している。ただし、同教授は、その一方で、労働者派遣が「放任」されている現状においては、厳格な規制をいまさら行ってもこれを遵守させることは難しいとの見解も明らかにしている。鄭津津・前掲注(7)二六頁を参照。