

今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会
報告書

平成20年7月28日

はじめに

労働者派遣制度については、昭和60年に制度が創設されて以来、経済・産業構造の変化や価値観の多様化に伴う企業や労働者の多様な働き方に対するニーズに対応すべく、数次の改正がなされ、現在に至っている。直近では、平成15年に、厳しい雇用失業情勢、働き方の多様化等を踏まえ、労働力需給のミスマッチを解消し、多様なニーズに応えていくため、派遣受入期間の延長や、製造業への労働者派遣の解禁、派遣労働者への雇用契約申込義務の創設等を内容とする改正がなされた。

その後、平成17年5月より、労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会において、平成15年改正の施行状況を踏まえたフォローアップ及び検討が行われてきた。しかしながら、議論の中で、登録型の派遣労働、派遣受入期間、派遣労働者への雇用契約申込義務、事前面接等の派遣労働者の特定を目的とする行為、紹介予定派遣、派遣元事業主・派遣先の講ずべき措置等の在り方について、労使それぞれ根本的な意見の相違があり、さまざまな隔たりの大きい意見が出されたことから、同部会においては、このまま個別の制度の仕組みの議論を続けても、有意義な結論に到達することが困難であるとの判断に至った。そして、登録型派遣の考え方等労働者派遣制度の在り方の根幹に関わる問題について、労働者派遣制度の趣旨、登録型派遣の考え方、派遣先の責任の在り方、派遣労働者の処遇の在り方を踏まえつつ、幅広く法的、制度的な考え方についての整理を、別途研究会を設けて行うことが提言された。

この提言を受け、本研究会において、平成20年2月より、11回にわたって、労働者派遣制度全般にかかる整理を行った。

検討に当たっては、実際に労働者派遣事業に関わる派遣元事業主、派遣先、派遣労働者の実情を踏まえる必要があることから、これら関係者のヒアリングも実施し、議論を重ねた。

その検討結果は、以下のとおりであり、これを基に、労働者派遣が労働者にとってよりよい働き方となるよう、労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会において労使を交えた更なる検討が行われることを期待する。

1 労働者派遣制度についての基本的な考え方

(1) 基本的な制度の位置付け

昭和60年当時、職業安定法に基づき労働者供給事業が禁止されている中で、企業内においては専門的な職業が、また、労働者の側においては柔軟に働くことを希望する者が、それぞれ増加し、これに応じて、自己の雇用する労働者を他の企業に派遣し、そこで就業させる形態の事業が増加していた。こうした事業は、請負の形態をとりながらも、実態としては派遣先の業務と一体となって業務が処理されている場合も見受けられ、就業の実態に照らして、責任を負うのは誰なのかが不明確となり、労働者の保護に欠ける場合も生じていた。

こうした状況の下、

- ・ 労働力需給の迅速かつ的確な結合を図り、労働者の保護と雇用の安定を図るためには、労働者派遣事業を労働力需給調整システムの一つとして制度化し、必要なルールを定める必要がある
- ・ 制度化に当たっては、我が国における雇用慣行との調和に留意し、常用代替を促すこととならないよう配慮する必要がある

とされたことを踏まえ、職業安定法において禁止されている労働者供給事業から、派遣元で労働者を雇用する形態のものを分離し、労働者派遣事業として、業務の専門性、雇用管理の特殊性等を考慮し、対象業務限定で制度化されたものである。

労働者派遣制度のこのような制度の根幹の考え方については、平成11年改正において、対象業務が原則自由化されても変更されることなく、さらに、対象業務の原則自由化に伴って、常用雇用の代替とならないことを、派遣受入期間の制限という形で担保したことにより、臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策として明確に位置付けられた。

(2) 現状及び課題

労働者派遣については、労働者派遣事業所数が51,540、派遣先事業所数が860,104と、平成15年度と比較して、2倍を超えて増加している（平成18年度）。また、派遣労働者についても、派遣労働者数全体で321万人、常用換算で152万人と、こちらも大幅に増加している（同）。

このように労働者派遣が大幅に増加している背景には、労使双方のニーズがあるものと考えられるが、派遣労働者が派遣という働き方を選択する理由としては、「働きたい仕事内容を選べるから」、「仕事が見つかるから」という積極的な理由と「正社員として働きたいが、就職先が見つからなかったため」という消極的な理由がみられる。

一方で、指導監督件数は大幅に増加しており、特に、監督件数に占める指導率は、派遣先において高まっているほか、請負を装って、労働者派遣法に定める規制を逃れ

ようとする、いわゆる「偽装請負」や、極めて短期で派遣される「日雇派遣」における違反事案も顕在化している。

また、非正規労働者全体が増加し、雇用者全体に占める割合が3割を超え、非正規労働者に係る格差の問題が頻繁に取り上げられる中で、派遣労働者についても、特に登録型派遣について雇用が不安定であることや、正規労働者と労働条件に格差があること、非正規労働に滞留しかねないことが問題として指摘されている。

こうした現状を見ると、労働者派遣が、労働力需給調整の仕組みとして定着し、一定の機能を果たしている反面、雇用の安定、待遇の改善、派遣先も含めた違法派遣への対処といった点において、課題があると考えられる。

(3) 制度検討に当たっての基本的な視点

労働者派遣制度は、労働市場全体から見れば労働力需給調整の仕組みであり、また、労働者から見れば、多様な働き方の選択肢の一つということがいえる。したがって、この制度の在り方は、雇用政策と調和のとれたものである必要がある。今後の雇用政策の基本的な方向としては、生活の安定や技能の向上に有効な長期雇用を引き続き基本としつつも、就業形態の多様化は進んでいくものと考えられる中で、誰もが安心・納得して働けることを目指すことが重要であり、労働者の雇用の安定を図りながら、その希望と能力を活かせる幅広い選択肢が準備されていくことが求められる。

以上を踏まえれば、労働者派遣制度の在り方の検討は、

- ① 長期雇用を基本とした雇用慣行との調和に配慮しつつ、常用雇用代替防止を前提とし、臨時的・一時的な労働力の需給調整のシステムとしての制度の位置付けは維持する
- ② 派遣労働者の類型、希望等さまざまなニーズに配慮したものとなるようにするとの視点を基本とすべきである。

以上のような視点に立った上で、具体的な制度の設計に当たっては、事業規制の在り方と労働者保護の在り方の二面から検討する必要がある。

事業規制の強化と労働者の保護は、同時に議論されることが多いが、そもそもはこの両者が常に一致するというものではない。例えば、これまでの労働市場における事業規制の緩和は、ILO第181号条約の例を見てもわかるように、労働者保護の強化を伴って行われているといえる。また、労働者保護のために、事業規制を強化すべき場合もある。

労働者派遣制度の見直しに当たり、当面する問題点の解決に対して、事業規制の強化と労働者保護の強化という二つの方向があり得るが、労働者派遣制度について上記(2)でみたように一定のニーズがあることを踏まえると、事業規制の強化は必要なものに止め、派遣労働者の保護と雇用の安定を充実させる方向で検討することが望ましい。

2 派遣労働者の雇用形態別にみた労働者派遣事業の在り方

現行制度においては、労働者派遣事業の事業規制について、常時雇用する労働者のみからなるものを特定労働者派遣事業として届出制の下に置く一方で、それ以外を一般労働者派遣事業として許可制の下に置いている以外、労働者に着目した整理はなされていない。

しかしながら、現実には、派遣労働者の雇用形態に応じて、派遣元事業主に常時雇用され、雇用保障をされつつ、派遣先を移りながら継続して働く、いわゆる常用型派遣と、通常は派遣元事業主に登録しておき、派遣就業の機会がある時にのみ雇用契約を締結して働く、いわゆる登録型派遣という区別があり、これが定着し、従事する業務等にも一定の差がみられるようになっている。

派遣労働者がその働き方を選んだ理由としては、「働きたい仕事内容を選べるから」という理由に次いで、「正社員として働きたいが、就職先が見つからなかったため」、「仕事が見つかるから」という理由が多くなっていること、専門的な、いわゆる「26業務」では、派遣労働者として働き続けたい割合が高くなることにかんがみると、派遣労働者の働き方についての志向により、大きく分けて、①技能を活かし、派遣労働者として安定して働き続けたい労働者、②迅速に得られる臨時的な就業機会について望む時のみ派遣労働者として働きたい労働者、③やむなく派遣労働者として臨時的に働いており、できれば正社員若しくは安定して働きたい労働者、に分類し得る。これについて、上記区分でみると、①のタイプは常用型派遣で多く、②及び③のタイプは登録型派遣で多いと思われる。

さらに、登録型派遣の中には、問題を異にする形態として、いわゆる軽作業を中心に、極めて短期の雇用契約を締結して派遣される、いわゆる日雇派遣がみられ、昨今、賃金からの不適正なデータ装備費の控除等の法違反の問題が生じており、労働災害の発生等も指摘されている。

このため、まずはこうした派遣労働の類型ごとにその事業の在り方を検討し、その上で、当該事業で働く派遣労働者の保護の在り方を検討していくことが適当である。

(1) 日雇派遣の在り方について

日雇派遣については、現実には、短期の労働力需要が存在し、また、学生など、短期で臨時的に働きたいニーズもあることから、これに応える労働力需給調整のシステムとして、一定の機能を果たしてきたと言える。平成19年6～7月の調査では、1日約5万3千人がそうした形態で就業している。

しかしながら、一方で、あまりにも短期の雇用・就業形態であることから、派遣元・派遣先の双方で必要な雇用管理がなされず、また、事業主のコンプライアンス意識の低さも相まって、現実には、禁止業務派遣や二重派遣、賃金からの不適正なデータ装備費の控除等の法違反の問題が生じており、労働災害の発生も指摘されている。本研究会で実施したヒアリングにおいても、派遣労働者からは、日雇派遣においては労

災も多く、自らも被災したことがあるという事例も示された。また、労使双方から、特に、危険業務の日雇派遣については問題があるとの意見が出されている。

我が国においては、雇用契約の期間について、これを付す場合の事由の制限や、下限規制はされていない。また、労働者派遣においても、臨時的・一時的な労働力需給調整のシステムとして位置付けられていることから、短期の有期雇用契約を締結して派遣されることは制度的に予定されている形態であるともいえる。したがって、日雇派遣について、雇用契約の期間が短いということだけで、そのような形態の派遣が当然に否定されるものではない。

他方、労働者の就業に関与する者が複数になれば、責任の所在があいまいになりがちであり、労働者保護に欠ける状態になりやすい。このため、現行法制は、禁止される労働者供給事業の中から、派遣元事業主を雇用者とする形態のみを労働者派遣として認め、派遣元事業主が必要な教育訓練等をはじめとする雇用者責任を果たすことを制度の前提としているものであるが、雇用関係の存続する期間が短期になれば、これが果たしにくくなる。上記のような日雇派遣の問題点も、このような雇用者責任の欠如が多くの原因と考えられる。

このように考えると、あまりに多くの問題を生じさせている日雇派遣という派遣形態については、労働者の保護という政策的な観点から、禁止することを検討すべきである。

その場合、禁止の対象とする、又は、禁止の例外とする業務等の範囲については、

- ・ 特に、派遣元事業主の教育訓練が不十分である場合に労働災害が発生するおそれがあるような危険度が高く、安全性が確保できない業務、雇用管理責任が担いえない業務は禁止の対象にすべきであること
- ・ 一方、専門業務等を中心に、労働者の側に広く交渉力があり、短期の雇用であっても労働者に特段の不利益が生じないような業務もあり、これらの業務であって日雇形態の派遣が常態化しているものについては、禁止をする必要がない業務もあること

などを考慮し、原則的に禁止すべきとの意見もあり、こうした意見も勘案しつつ、具体的な業務等の範囲を検討することが必要である。

なお、日雇派遣の禁止に当たっては、一定期間以下の雇用契約の労働者を派遣の対象にすることを禁止するという形をとることになるが、この「一定期間」についても、現行の「日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成20年厚生労働省告示第36号）」における「日雇派遣労働者」の定義（日々又は30日以内の期間を定めて雇用される者）等を参考に、脱法行為を招かないことを考慮して具体的に検討することが必要である。

日雇派遣を禁止するに当たっては、現に日雇派遣で就労している労働者の就労環境が激変し、不利益を被ることがないように、一定の配慮をする必要がある。施行に当たっては、十分な準備を行い、改正内容の周知に努めるとともに、以下のような措置をとることが必要である。

- ① 労働者の側に日雇で就業することが生活上必要な場合もあり得ること、また、事業主の側にも短期の労働力需要があることから、これらの労働力需給を円滑に調整するため、日雇の直接雇用をあっせんするための職業紹介事業の整備などを促進すること。
- ② 日雇派遣労働者の常用化の支援も含めた公共職業安定所での支援が充実されるよう、併せて措置を行うこと。

(2) 登録型派遣の在り方について

登録型派遣の労働者については、派遣元事業主に常時雇用される者以外の者であり、当該派遣就業終了後の就業が確実でなく、雇用の安定という観点からは問題があるという指摘がある。

特に、短期の有期雇用契約を反復更新されながら、長期にわたり就業している場合について、裁判例をみても、雇止めが認められることはあり、このような場合に労働力需要の予測についてのリスクを派遣労働者が負うこととなっていることは問題である。

また、能力開発の機会が得にくいことや、就業経験が評価されないといった問題も指摘されており、特に、やむを得ずこうした働き方を選択している労働者にとって、長期間継続して従事するにふさわしい働き方とはいえない。

しかしながら、

- ・ こうした働き方を選んで働いている労働者も多くいること
- ・ アルバイト的な働き方を希望する場合には、迅速な労働力需給調整の仕組みとしてメリットがあること
- ・ 就業機会の確保を迅速に行うことができ、これを通じて安定した雇用につなげることも可能であること

などを考えると、これを禁止することは適当ではなく、むしろ、雇用の安定や労働者の保護に欠けるという問題を解決しつつ、迅速な労働力需給調整という登録型派遣のメリットを活かした事業形態として位置付けていくことが適当である。

具体的には、下記3で詳述する派遣労働者の待遇の改善のための措置等を講じていくほか、派遣元事業主に対し、長期間登録型派遣で就労しているが常用雇用を希望する労働者に対し、常用型派遣への転換や紹介予定派遣を活用した派遣先への常用就職の促進等を努力義務として課すことなどが考えられる。

(3) 常用型派遣の在り方について

常用型派遣については、派遣労働者を派遣元事業主が常時雇用することにより、派遣就業の機会がない時についても雇用関係が継続するものであり、日雇派遣、登録型派遣、常用型派遣の三形態の中では最も安定した働き方として評価をし得るものと考え

えられる。

ただし、常用型派遣は、派遣労働者が派遣元事業主に常時雇用されるものではあるものの、この「常時雇用される」については法律上特段の定義はなく、「事実上期間の定めなく雇用されている労働者」と解釈されていることから、現実には、有期雇用を反復更新している者も一定程度含まれているところである。

このため、常用型派遣については、この「常時雇用される」を「期間の定めのない」ものとして再整理した上で、派遣労働の中では最も労働者の雇用の安定に適した形態として、今後、育成していくとともに、登録型派遣の労働者であって今後とも派遣労働者として働き続けたい労働者を中心に、常用型派遣へ誘導していく仕組み（派遣先が常用型派遣を選好するインセンティブのための制度を含む。下記3の（4）及び（5）の①参照。）を設けることが適当である。

3 個別の制度の在り方

(1) 派遣労働者の待遇の確保について

① 均等・均衡待遇について

派遣労働者の賃金等の待遇の確保のための仕組みとして、派遣先で同じ業務に携わる、派遣先に直接雇用される労働者との均等・均衡待遇を導入すべきではないかとの考え方があ

る。均等待遇は、ドイツやフランスなど主としてヨーロッパで採用されている考え方であり、その背景には、これらの国では企業を超えた職種別賃金が普及していることが挙げられる。

賃金を含めた労働者の待遇は、それぞれの企業において、企業業績や人材育成の方針等も踏まえながら、労使自治に基づいて決定されることが原則であり、上記のような職種別賃金が確立していない我が国においては、特に正規労働者の待遇は当該企業の内部労働市場において決定されることとなる。

一方、派遣労働者については、一般には外部労働市場における派遣労働者の賃金を反映して待遇が決定されることが多く、内部労働市場で決定される派遣先の正規労働者の待遇との比較において均等・均衡待遇を実現するには、以下のように検討課題も多く、現状においては導入すべきではないと考える。

- ・ 均等・均衡待遇に当たっては、派遣労働者と比較対象となる派遣先の労働者、業務を明確にする必要がある。しかしながら、派遣労働者については、常用雇用代替をしないことを前提に、臨時的・一時的に当該派遣先で就業し、業務の種類も臨時的・一時的なものを担うことが多いことから、派遣先で、比較し得る労働者、業務を位置付けにくい。また、派遣先の賃金体系に年功的な要素が含まれる場合には、勤続年数等が同じ労働者と比較することになるが、派遣という性格から勤続年数はどうしても短いものとなるため、派遣労働者の能力等に比してかえって低い待遇になってしまうおそれもある。
- ・ 派遣先労働者との均等・均衡待遇を実現すると、同じ派遣元に雇用されて異なる派遣先に派遣されているが、職種は同じ派遣労働者間において待遇が異なることとなり、別の意味での不均衡が生じることとなる。また、派遣労働者個人に着目しても、賃金水準が高い派遣先から賃金水準が低い派遣先に異動になった場合に、賃金が減少するという問題も生じることになる。

派遣労働者が職務内容に相応しい待遇を得られるようするためには、このように現状において課題が多い均等・均衡待遇を導入するのではなく、むしろ、派遣元事業主に派遣労働者の待遇改善に係る努力義務を課し、その改善に向けた考慮要素として派遣先の同種の労働者の待遇等を挙げ、労使自治による待遇の改善を促すとともに、併せて派遣先に対しても当該改善に当たっての協力についての努力義務を課すほか、下記②の情報公開や④の待遇に関する説明義務を通じて、派遣労働者が良質の派遣元事

業主を選択することにより、外部労働市場における待遇の改善を実現していくことが実効性ある制度内容ではないかと考える。

なお、以上は主として賃金についての均等・均衡待遇について述べてきたが、福利厚生や教育訓練などについて、現に派遣先で指揮命令を受けて働いているということに着目した措置がなされることは必要である。現行制度においても、休憩室の利用等派遣先でなければ対応できないことがらや、教育訓練等同じ職場での適正な職務遂行を可能にするために必要なものについては、派遣先の同種の労働者との均衡に配慮して措置が講じられるようにすべきことが規定されており、これらの措置が適切に実施されるよう、徹底していくことが必要である。

② いわゆる「マージン」について

派遣労働者の待遇、特に賃金に関して、いわゆる「マージン」として、派遣料金から派遣労働者の賃金相当額を引いた額を念頭に、規制すべきとの意見がある。この意見の前提には、派遣元事業主が不当に多い割合をいわゆる「マージン」として控除しているという考え方があるように思われる。

派遣料金は、労働者派遣というサービスの対価として派遣元事業主と派遣先との間で決定されるものであり、派遣元事業主は、この中から派遣労働者に賃金を支払い、雇用管理を行うことを含めて、労働者派遣事業として必要な経費を賄いつつ、事業運営をするものである。

この差額を規制することは、事業運営の中で労働者に支払う賃金の設定を規制することであり、他の事業についてはこうした規制はなく、労働者派遣事業についてのみ規制をすることについては、合理的な理由はない。

また、これを規制すべきとの意見の背景には、これにより、派遣労働者の賃金水準が向上し、派遣労働者の利益となることが期待されているものと考えられる。しかしながら、これを規制した場合、教育訓練費を減らすインセンティブになりかねない等、結果として逆に派遣労働者にとっての不利益となるおそれがある。

以上を考えると、いわゆる「マージン」の上限規制を行うことは適当ではない。むしろ、派遣労働者に対する教育訓練を充実し、賃金等の待遇の改善を図っていくことが目的であれば、情報公開を通じて、良質の派遣元事業主が、派遣労働者から、さらには派遣先から選択されるようにすることにより、結果的にこれが実現されることが適当である。

現在、情報公開については、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第137号）等において、派遣料金、派遣労働者の賃金等事業運営に関する情報の公開を求めているが、これを法律上明確に義務付けることにより、徹底すべきである。その際、いわゆる「マージン」についても公開することとともに、派遣元事業主においては、当該「マージン」によって実施されている教育訓練や福利

厚生の内容を併せて公開することにより、「マージン」の割合の高低のみで派遣元事業主の善し悪しが判断されないよう配慮することが望まれる。

なお、公開に際し、個別の派遣料金の額と経費を開示することを義務付けるべきとの意見もあるが、派遣労働者一人一人に係る経費の額まで分析することがそもそもできるのかという問題があり、法的義務とすることは困難と考える。

③ 教育訓練について

派遣労働者の教育訓練については、派遣元事業主が雇用主として必要に応じて実施すべきものである。

しかしながら、派遣労働者については、流動性が高いことから、教育訓練を受けても離職し、別の派遣元事業主に雇用されることも多く、教育訓練をするインセンティブに乏しいことが問題として指摘されている。

また、通常は派遣先で就業していることから、派遣元事業主の都合で業務を中断して教育訓練を実施しにくいとの声や、派遣先の業務のニーズに応じて必要な教育訓練を行うべきところ、実施すべき教育訓練の内容の把握が派遣元では難しいとの声もある。

派遣元事業主は雇用主であることから、こうした問題点があったとしても、必要な教育訓練をすべきことには変わりはなく、引き続きの取組が求められるところではあるが、さらに今後は、派遣労働者に対する教育訓練が効果的になされるための仕組みを考えていくべきである。その際、派遣労働者の流動性が高いことを踏まえ、公的な仕組みや派遣元の事業者全体で実施するような仕組みも検討の対象とすべきである。

また、派遣元事業主にあっては、単に派遣就業予定の業務に必要な教育訓練をするのみならず、派遣労働者の希望を踏まえ、長く働く意欲がある派遣労働者に対しては、紹介予定派遣を通じた派遣先での直接雇用、常用型派遣の派遣労働者としての継続した就業等、常用雇用への道筋を示しつつ、派遣労働者のキャリアパスを考慮に入れた適切な教育訓練がなされ、又は、就業経験ができるよう配慮すべきである。

なお、派遣先については、派遣元事業主が適切に教育訓練を実施できるよう、求めるスキル、そのための教育訓練について、適切に派遣元事業主が把握できるよう協力することが求められる。

④ 待遇の説明について

上記②で公開するとした派遣料金、派遣労働者の賃金等事業運営に関する情報は、個別の派遣労働者の待遇にも密接に関連するものであり、確実にこうした情報を得た上で雇用契約の締結ができるよう、登録、募集又は雇用契約の締結に当たって、事業運営に関する情報や具体的な待遇決定の方法等について、説明を義務付けることが適当である。

また、直接待遇の内容になるものではないが、派遣労働者が労働者派遣制度の仕組みについて十分理解した上で、就業することが重要であることから、派遣元事業主が、登録、募集又は雇用契約の締結に当たって、これらの事項についても説明すべきこととすべきである。

なお、その際、労働者派遣については、外国人も多く就業しているとの指摘もあることから、派遣労働者に理解ができる言語で行うなど、説明方法等について十分配慮がなされるべきである。

(2) 派遣元・派遣先の責任分担の在り方について

労働者派遣制度については、労働者の保護に欠けることのないよう、派遣元事業主が雇用者として責任を負うことを前提としている。しかしながら、実際には、派遣中の労働者の就業に関しては、派遣先が責任を負わなければ、労働者の保護が確保できない事項もあることから、労働基準法等の法律の適用についての特例が設けられ、必要に応じ、派遣先が、又は派遣元事業主と派遣先がともに、責任を負うこととなっている。

派遣元・派遣先の責任分担の在り方については、派遣元事業主のみを雇用者としての責任主体とすることなく、派遣先についても使用者として位置付け、連帯責任を課すことで、労働者にとっての最終的な責任が確保され、また、良質な派遣元事業主が選ばれるようになるとの効果は期待できるのではないかと、との意見や、派遣元事業主のみが雇用者として雇用者責任を負うことを前提とした制度の下では、そのような位置付けは難しいとの意見、かえって、責任分担があいまいになり、労働者の保護につながらない、との意見があった。

また、本研究会におけるヒアリングにおいては、労働災害もその多くは派遣先で生じることから、派遣先も労災補償の責任を一部負うべきではないかととの意見があった。

災害補償の責任については、派遣元事業主は、派遣労働者の雇用者として労働災害を発生させるような派遣先の業務に派遣した責任があり、災害補償の責任を派遣先に負わせることは適当ではない。しかしながら、派遣労働者の安全衛生の確保のために必要な措置のうち、危険防止のために事業者が講ずべき措置など派遣先に責任を負わせることが適切な事項については、派遣先に義務が課せられており、それを遵守する義務は派遣先にあり、派遣先がこれらに違反する等、故意又は重大な過失によって労働災害を生じさせた場合であっても、現行の労災保険制度においては、被災者の保険給付に係る費用を派遣先から徴収できない点について、上述のような派遣先の法律上の災害防止責任が反映されるよう見直しを行うことを検討すべきである。

これ以外については、特段の意見はなかった。今後、現実に問題が生じるようなことがあれば、その都度、それぞれの制度の観点からも、検討することとすべきである。

(3) 派遣受入期間の制限等について

労働者派遣制度は、常用雇用代替防止を前提として、臨時的・一時的な労働力の需給調整の仕組みとして位置付けられているが、この担保の手段として、現行制度においては派遣受入期間の制限を設定する方法がとられており、専門的な業務等常用雇用代替のおそれが客観的に低い業務を除き、原則1年、派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合等からの意見聴取を経て、最長3年の派遣受入期間の制限が設けられている。

長期雇用を引き続き基本とするとの雇用政策全体の考え方を踏まえれば、労働市場全体として安定した雇用を確保していくことが必要であり、労働者派遣制度における常用雇用代替防止という機能は維持すべきである。このため、制度上、これを担保する仕組みを組み込んでおく必要がある。

常用雇用代替を防止し得る臨時的・一時的な労働力需給調整の仕組みであることの担保方法としては、フランスのように、期間制限と併せて労働者派遣の活用事由を制限するという方法もあり得る。しかしながら、有期雇用契約についても活用事由が制限されているフランスとは異なり、我が国においては、有期雇用契約は法制上規制されていないことから、これを選択することは、法制上の整合性を欠くことになり、また、現実に臨時的・一時的な場合を網羅的に規定できるかという問題もある。

また、派遣対象業務の限定によって担保するという方法もあるが、有用であると考えられる育児・介護休業中の代替などについても不可能となる業務が出てきてしまうこと、また、臨時的・一時的な労働力需給調整の仕組みであることを派遣受入期間の制限によって適正に担保することで、多くの業務が派遣労働を希望する労働者にとっての雇用機会ともなっているが、こうした機会を制限してしまうこととなる。

派遣受入期間の制限については、派遣労働者が同一の派遣先で長期間就業することができず、派遣労働者の雇用の安定を図るためにも、これを撤廃すべきとの意見はあるが、以上のように、常用雇用代替防止について、他の方法により担保することが困難であることから、これを維持することが適当である。

また、派遣受入期間の制限の実効性が担保できるようにしておくことが必要であり、その違反の未然防止措置として設けられている雇用契約申込義務（労働者派遣法第40条の4）についても同様に維持すべきものである。

さらに、期間制限をするためには、必然的に期間を計算することとなり、期間計算の始点を確定することが必要となる。このため、二つの派遣就業の受入れが継続しているか否かを判断する客観的な基準として、両者の間の期間が3か月を超えているか否かということが定められており、これがいわゆるクーリング期間と呼ばれている。したがって、期間制限をする以上、これを撤廃することは不可能であって、派遣受入期間の制限の趣旨が徹底されるよう、厳正な運用がされるべきものである。

なお、派遣受入期間の制限に関連して、いわゆる製造業の2009年問題が議論されているが、物の製造の業務を含むいわゆる非26業務については、臨時的・一時的な労働力の需要に応える目的で労働者派遣制度の利用が認められているものであり、長期にわたって継続して労働者派遣制度を利用することは予定されていない。したがって、このような労働者派遣制度の趣旨を維持する以上、これらの業務について、派

遣先は、派遣受入期間が経過した後は、派遣労働者の受入れを継続すべきではなく、指揮命令が必要な業務である場合には労働者の直接雇用、指揮命令が必要ではない業務の場合には適法な請負に、それぞれ速やかに移行すべきものである。

また、クーリング期間を脱法的に利用して派遣労働者の受入れを継続しようとする動きもあるが、違法行為に対しては厳正に対処すべきである。

(4) 期間制限のない業務に係る雇用契約申込義務について

派遣受入期間の制限のない業務に関しては、派遣労働者の雇用の安定を図り、希望を踏まえて派遣先に直接雇用される機会をより多く確保するため、派遣先は、同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、その業務に新たに労働者を雇い入れようとするとき、当該派遣労働者に対し、雇用契約の申込みをしなければならないこととされている（労働者派遣法第40条の5）。

これは、派遣労働者の雇用の安定を図るための措置であるが、常用型派遣の派遣労働者については、すでに派遣元事業主との関係で雇用の安定が確保されているにもかかわらず、こうした義務があることによって、かえって派遣元事業主の能力開発に対する意欲を削ぐ結果となっていることが、本研究会のヒアリングにおいても、労使双方から指摘されている。

常用型派遣については、「常時雇用される」を上記2の(3)のように「期間の定めのない」ものに再整理した場合、雇用継続が期待される、安定した働き方として評価することができることから、そのような場合に、法的な義務という形で、派遣先での雇用の安定の機会を確保する必要性に乏しく、労働者派遣法第40条の5の適用対象から外すことが適当である。

また、これにより、派遣先において、常用型派遣が選好されることに伴い、派遣元事業主において、登録型派遣の労働者を常用型派遣としていくインセンティブも生じることとなる。

一方、登録型派遣については、派遣元事業主との関係での雇用の安定が確保されていないことから、より多く、雇用の安定につながる機会を確保するため、引き続き雇用契約申込義務の対象として維持することが適当である。

(5) 労働力需給調整機能の強化について

① 特定を目的とする行為（いわゆる「事前面接」等）について

労働者派遣は、派遣元事業主が労働者を雇用し、派遣先は労働者派遣契約に基づき、当該労働者を指揮命令するものとして、罰則をもって禁止されている労働者供給事業から分離させて、適法化されたものである。その意義は、派遣元事業主が当該労働者派遣の業務遂行に必要な労働者を選び、雇用した上で、派遣先に派遣することであり、派遣労働者の雇用はあくまで派遣元事業主が雇用者である地位に基づいて行うもので

ある。

派遣先が派遣労働者の特定を行うなど、派遣元事業主の雇用者である地位に關与することは、派遣労働者を指揮命令する範囲を超え、労働者供給事業に該当する可能性があることから、広く、特定を目的とする行為として規制されている。

特定を目的とする行為には、労働者派遣に先立って面接すること（いわゆる「事前面接」）、派遣先に対して当該労働者に係る履歴書を送付させること、若年者に限ることとすること等が含まれるが、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者が、自らの判断の下に行う派遣就業開始前の事業所訪問、履歴書の送付、派遣就業期間中の履歴書の送付は、含まれないこととされている。

特に、いわゆる「事前面接」については、派遣先と派遣労働者のミスマッチの解消が期待できるとの意見や、派遣労働者の側からも、実際の就業場所の状況を知りたいとの意見があり、こうした意見には一定の理由があると考えられる。一方、現実には事前打ち合わせ等の名目で現在も面接が行われており、不当な差別が横行しているとの意見もある。

労働者供給事業はそもそも罰則をもって禁止されているものであるため、派遣先、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者の両者が合意していたとしても、行ってはならないものである。

登録型派遣については、特定を目的とする行為が雇用関係の存否に大きく影響し、労働者供給事業に該当する可能性があり、雇用機会の喪失につながる可能性があることから、規制の対象から外すことは適当ではない。

なお、その際、規制の対象から外さないのであれば、特定を目的とする行為について、現行の努力義務規定を禁止規定とすることも考えられるとの意見があった。一方で、「特定を目的とする」との主観的要件に依存する規定となることから禁止規定とすることは難しく、現行努力義務規定を維持すべきとの意見があった。

他方、派遣元事業主と派遣労働者との雇用に影響を及ぼし得ないことが明白な場合については、労働者供給事業に該当する可能性はなく、不当に雇用機会を狭めることにはならないことから、これを規制の対象から外すことは可能であると考えられるところである。

そこで、常用型派遣についてみると、「常時雇用される」を上記2の（3）のように「期間の定めのない」ものに再整理した場合、派遣元事業主と派遣労働者との間に雇用関係が存在し、さらにこれが当該派遣就業にかかわらず継続することが前提となることから、仮に特定を目的とする行為が行われたとしても、これにより雇用関係の存否に影響することはないことから、この場合については、特定を目的とする行為を可能としても差し支えないと考えられる。また、これにより、ミスマッチ解消が可能となり、さらには、派遣先にとって常用型派遣が使いやすいものとして選好されることによって、派遣元における登録型派遣から常用型派遣への転換促進も期待できる。

ただし、特定を目的とする行為を行い得ることとするとしても、特定に当たって差

別的な取扱いが行われることはあってはならないことである。また、不要な個人情報の収集などにより派遣労働者に不利益を及ぼすこともあってはならない。このため、常用型派遣労働者について特定を目的とする行為を認めることとする場合には、併せて労働者を募集する場合と同様の差別的取扱いの禁止の規定や個人情報の保護の規定などを整備することが必要である。

② 紹介予定派遣について

紹介予定派遣は、職業紹介を行うことを予定して行う労働者派遣の一形態であり、一定期間の労働者派遣の後、派遣先での直接雇用へ移行することを念頭に行われる。円滑な労働力需給調整に資するものであって、労働者の希望を踏まえた派遣先への直接雇用を促進することができるとして、平成15年改正により、法律上位置付けられた。

紹介予定派遣により労働者派遣された労働者数は、4万4千、紹介予定派遣を経て、派遣先で直接雇用された労働者数は、2万7千となっている（平成18年度。なお、直接雇用された労働者数は、当該年度に直接雇用された労働者数であり、労働者派遣された労働者数の内数ではない。）

労働者派遣全体の規模からすると、数としては大きいものではないが、派遣元事業主、派遣先、派遣労働者いずれからも直接雇用に資する制度として、評価されているところである。

紹介予定派遣は、やむを得ず派遣労働者として働いており、派遣でない働き方を希望する労働者にとっては、これを実現する一つ的手段となり得ると考えられる。上記2の(2)でも記述したように、紹介予定派遣を派遣先への常用就職を希望する労働者のための方策として位置付け、派遣労働者の常用化に係る派遣元事業主の努力義務の内容とし、その積極的な活用を促していくべきである。

紹介予定派遣に関しては、派遣可能期間と派遣終了後の直接雇用の条件について、トラブルが生じがちであること、派遣可能期間について、業務は1年がサイクルであることも多く、少なくとも1年の派遣就業がないと採否を判断することは難しいこと、という二つの問題点が指摘されている。

このうちの第一の点に関しては、トラブルを防止し、紹介予定派遣が直接雇用に向けた選択肢としてより評価されるよう、予定される求人条件が予め派遣労働者に対して明示されることが望ましい。現行制度においては、紹介予定派遣を行う場合は、労働者派遣契約において紹介予定派遣である旨を定め、これについては、派遣就業開始時に派遣労働者に対しても明示されることになっている。この明示の内容として、業務取扱要領においては、「紹介予定派遣を経て派遣先が雇用する場合に予定される雇用契約の期間の定めの有無」等が含まれることとなっているが、紹介予定派遣の趣旨に照らして適切なものとなるよう、更に明示する範囲を拡大し、これが徹底されるよう、必要な措置を講ずることが適当である。

また、第二の点に関しては、派遣可能期間については、派遣先が派遣労働者の採否を判断するに当たり、必要十分な期間を勘案して設定すべきものであり、これより長い期間を設定することはそもそも不要である上、派遣労働者をいたずらに長く不安定な状態に置くこととなる。一般の試用期間も6か月までが大半を占めており、これとのバランスを考えても、現行の半年程度が適当であり、現行の制度を変更する必要性は見当たらない。

③ グループ企業派遣について

労働者派遣制度は労働力需給調整の仕組みとして制度化されているものである。したがって、適切な労働力需給調整の機能を果たさないものについてまで認めることは適当ではない。専ら労働者派遣を特定の者に対して行うことを目的としているもの（いわゆる「専ら派遣」）については、特定の派遣先の常用雇用の代替を専属的に実施するものとなり、労働力需給調整の機能を果たすとは言えないことから、そもそも労働者派遣事業の許可がなされないこととなっている。

最近、企業のグループ化等の企業運営の効率化を目的とした再編が進む中で、グループ企業において派遣会社を設け、グループ内の企業専門に派遣すること（グループ企業派遣）が広まっており、これらグループ企業派遣について、専ら派遣の範囲を拡大して規制すべきとの意見がある。

グループ内で雇用を調整することは、幅広く行われており、例えば、あるグループ内企業の退職者をグループ内の別の企業が受け入れることは再就職あっせんの一つとして考えられ、これ自体が否定されるべきものではない。

しかしながら、このようなグループ内での雇用調整を労働者派遣という形態で行うことについては、労働者派遣制度が上記のように労働力需給調整の機能を果たすことをもって事業として認められてきたという経緯にかんがみると、グループ内で統一的な人事管理の下で労働者派遣事業としてこれを行うことは、労働力需給調整の在り方として適当ではない。また、グループ企業派遣においては、労働者を退職させ、グループ内の派遣会社に転籍させて、引き続き当該労働者を派遣労働者として受け入れること、さらには、その過程において労働条件の切下げが行われているとの指摘もあり、仮にそのような形で労働者派遣が使われているとすれば、本来の趣旨から明らかに外れた使われ方と言わざるを得ない。

このため、グループ企業派遣についても、その割合を一定割合（例えば8割）以下とすることなど、適切に労働力需給調整機能を果たすことが確保されるようにすることが必要である。

また、グループ企業派遣に当たり、グループ企業から解雇・退職転籍した労働者（定年退職者等一定の労働者を除く。）を、グループ会社の派遣労働者として、当該グループ企業に派遣することについては、解雇等の後一定期間は禁止することとすべきである。

なお、この問題に関しては、グループ外の派遣会社を利用して解雇等を行った労働者を元の企業に派遣するということも考えられるが、これは上記グループ企業派遣の場合と同様の問題を含んでいるものであるので、併せて禁止することが適当である。

(6) 優良な事業主を育て違法な事業主を淘汰するための仕組みについて

① 違法派遣の是正のための派遣先での直接雇用について

労働者派遣が適正に行われるためには、様々な法違反に対して、しっかりと違反の是正を図るとともに、是正のための措置が法違反の抑止効果となるようにしていくべきである。

違法派遣の是正に当たっては、違法状態の解消方法として、①適正な派遣又は請負として継続する、②派遣先が直接雇用する、③受入れをやめる、という方法が考えられるが、③となった場合、労働者派遣契約が解除され、役務の提供先がなくなることから、派遣労働者が職を失う可能性が高い。

適正な労働者派遣事業の運営は、適正な労働市場の需給調整機能の発揮を通じて、労働者の福祉が増進されることが目的である。違法派遣の是正は、これを担保するものであって、労働者の不利益につながることは本来避けるべきものである。このため、違法派遣の是正の方法として、一定の違法派遣の場合に労働者の雇用の安定につながる形での是正措置を法定することも有効な方法であると考えられる。この場合、派遣先と派遣労働者との間に雇用関係を成立させる、何らかの手法（「雇用契約申込み」や「みなし雇用」）も一つの工夫として考えられる。これらは、派遣先が派遣労働者を雇用することになると、自らが雇用者責任を負うことになることから、違法派遣状態の解消に資するとともに、派遣先が主導する違反に対する抑止力として大きな効果があると考えられる。

まず、対象とすべき違法派遣の範囲については、その是正方法として派遣先で雇用させることが、派遣先の法違反への関与実態等からしても妥当であるものとすべきであり、具体的には、適用除外業務への派遣、期間制限違反、無許可・無届派遣、いわゆる偽装請負とすることが適当である。

適用除外業務への派遣、期間制限違反については、当該業務で就業させていることで派遣先の関与は明白であり、また、無許可・無届派遣についても派遣先は許可・届出の有無を当然確認すべきものであることから、法違反について派遣先に責任があると言える。

しかしながら、いわゆる偽装請負については、適法な請負であると双方が誤認していたところ、実際には労働者派遣に該当し、偽装請負となる場合もあるが、これら全てに対して、派遣先での直接雇用を違法の是正手段とすることは適当ではない。このため、そうしたもののうち、「雇用契約申込み」等の措置により是正させるべき違反の範囲について、労働者派遣法の個別の条項違反（派遣契約を締結せずに派遣を行った

等) という外形的要件に加えて、偽装の意図という主観的要件を判断することが必要である。

次に、「雇用契約申込み」や「みなし雇用」については、①雇用関係の成立そのものをみなす方法、②雇用契約の申込みがあったとみなす方法、③雇用契約申込義務を生じさせる方法、④雇用契約申込みを行政が勧告する方法、の4つが考え得る。

このうち、①については、派遣先での直接雇用を望まない労働者についてもこのような関係を成立させることになることに加え、いかなる内容の雇用契約が成立したのかこの規定だけでは確定できないという問題がある。また、②については、申込みに応じないという形で労働者側の意思を反映することができる反面、①と同様、いかなる内容の雇用契約が申し込まれたのかこの規定だけでは確定できないという問題がある。さらに、①及び②に共通する問題として、民事的な効果が当該規定によりすでに生じてしまっているので、後述するような義務の履行を促すという形での行政の関与を制度として組み込むことができないため、労働者が裁判において、これらの規定の発動要件である労働者派遣法違反の事実及び偽装請負の場合の主観的要件の該当性を立証しなければならず、労働者側の負担が大きいものとなってしまうことが挙げられる。

③については、申込義務に民事効を付与する方法と、そのような民事効を付与しない方法の二つが考えられるが、どちらの場合においても、申込義務の不履行の場合にはその履行を促すという形での④の方法を組み合わせることが可能である。

このほか、法違反から直接④を発動させるという形も可能であり、この場合の行政の勧告は、違法派遣の是正措置を雇用契約申込みに限定するという趣旨になる。

これらのうち、③+④又は④であれば、労働者派遣法違反の事実や偽装請負の場合の主観的要件の該当性は行政による勧告の発動に当たって判断されることになるため、労働者が証明する負担が軽減されること、申し込まれる雇用契約の内容についても、勧告の際に例えば「派遣時の労働条件を下回らないこと。」といった幅を持たせたものとするのが可能であることなどを考えると、③+④又は④の方法を中心に検討することが適当である。

その際、違反がすでに解消している場合の取扱いや、民事効を認める場合には、損害賠償請求が可能な場合の賠償額について、更に検討を深め、派遣先、派遣労働者双方にとって、不要なトラブルが生じることにならないような制度設計とすべきである。

なお、二重派遣については、労働者は労働者供給事業により就業していることになり、直接労働者派遣法の規制は及ばないが、同様の問題が生じ得る。このため、二重派遣について、今後、職業安定法の考え方の整理も検討すべきである。

② 派遣先の法違反に対する是正措置の強化について

現行制度においては、派遣先における法違反に対し、指導・助言を前置し、これに従わない場合の勧告・公表の制度を設けている。

労働者派遣が大きく拡大する中で、指導監督件数は増加しており、派遣先に対する指導も多くなっているところであるが、他方、勧告・公表については、その実績はない。これは、指導によって派遣先での法違反が迅速に是正されていると評価できるものであるが、反面、法違反のたびに指導に従っていれば、法違反を繰り返すなど悪質な場合であっても勧告・公表というより強力な措置には移行しないということであり、法違反の抑止効果という面からみると十分ではないのではないかといえる。

このため、勧告・公表に係る指導前置を廃止し、法違反を繰り返すなど悪質な派遣先に対しては、より強力な是正措置を発動できるようにすべきである。

③ 労働者派遣事業の許可要件・欠格事由について

労働者派遣事業の許可は、労働力需給調整の仕組みとして、事業運営をさせるべきでないものを、的確に排除できるものである必要がある。このため、悪質な派遣元事業主が、処分を逃れることのないようにしておくべきである。

処分を逃れ、また、再度類似の体制で事業を行うために、許可の取消しの手続きが開始された後に事業の廃止届を提出し、取消しを逃れて再度許可をとることや、許可を取り消された法人の役員が別の法人を立ち上げて許可をとることが考えられる。現行制度においては、これらは欠格事由とはされていないが、他法では規定している例もみられることから、こうしたことも適切に排除できるように欠格事由に関する規定を整備することが適当である。

④ 行政による情報提供について

良質な派遣元事業主が派遣労働者や派遣先から選択されるようにするためには、上記（１）の②で述べたような派遣元事業主の事業運営に関する情報の公開に加え、行政による情報提供も重要である。

この場合、許可・届出を行っている適法な事業者であるかといった基本的な情報に加え、良好な事業運営を行っている派遣元事業主かどうか派遣先及び派遣労働者からもわかるよう、派遣元事業主に対する処分の情報について、その一覧をインターネットで公開するなど、わかりやすい形での情報提供に努めるべきである。

（７）その他

① 派遣対象業務について

派遣対象業務については、建設、港湾等が禁止業務となっているが、これについて

は、特段の意見はなかった。

② 派遣事業と請負事業の区分について

派遣事業と請負事業の区分について、その一層の透明化を図ってほしいという意見もあることから、今後、区分の在り方について、透明性を確保するという観点から、検討がされるべきである。

③ 労働者派遣事業適正運営協力員制度について

労働者派遣が適正に行われていくためには、問題が生じた際、関係する派遣元事業主、派遣先、派遣労働者を解決に向けて誘導していけることが必要であり、そのためには、労働者派遣事業適正運営協力員制度も有用な仕組みと考えられる。更なる周知を図り、実効が上がるようにしていくことが適当である。

今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会 開催経過

(平成20年)		
第1回	2月14日	今後の研究会の進め方
第2回	2月29日	派遣労働の雇用政策における位置付け
第3回	3月31日	関係者からのヒアリング① 〔 <ul style="list-style-type: none">・ 社団法人日本人材派遣協会・ 派遣ユニオン・ 人材サービスゼネラルユニオン 〕
第4回	4月11日	関係者からのヒアリング②（非公開） 〔 <ul style="list-style-type: none">・ 派遣元事業主（事務職派遣から製造・技術者派遣までを総合的に扱う派遣元事業主1社）・ 派遣先（大手電機メーカー1社）・ 派遣労働者（常用型、登録型、日雇のそれぞれのタイプの派遣労働者計3名） 〕
第5回	5月16日	派遣労働者の雇用の安定①
第6回	5月30日	派遣労働者の雇用の安定②
第7回	6月13日	均等・均衡処遇の考え方、派遣元と派遣先の役割分担の在り方
第8回	6月27日	需給調整機能の強化
第9回	7月4日	優良な事業主を育て違法な事業主を淘汰するための仕組み
第10回	7月11日	これまでの議論の整理等
第11回	7月28日	報告書（案）について

今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会開催要綱

1 趣旨・目的

労働者派遣制度については、制度創設から20年以上経過し、派遣元事業主、派遣先、派遣労働者の数がそれぞれ増加する中で、日雇派遣を含む登録型派遣について雇用が不安定であるといった問題などが指摘されており、労働者派遣制度の見直しが求められている。

労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会（以下「部会」という。）においても労働者派遣制度についての議論がなされてきたが、そこでの意見の相違については、労働者派遣制度を原則自由であるべきと考えるのか、本来は限定的なものであるべきと考えるのかという基本的考え方の違いに起因するものであり、今後の労働者派遣制度の在り方を考えるに当たっては、根本的な検討が必要となっている。

このため、学識経験者の参画する研究会を開催し、労働者派遣制度の趣旨等を踏まえつつ、部会で出された検討課題や労働者派遣制度の適正な運営に係る事項等を中心に、法的、制度的な考え方について専門的な検討を行う。

2 研究会の運営

- (1) 研究会は、厚生労働省職業安定局長が学識経験者の参集を求めて開催する。
- (2) 研究会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 研究会の庶務は、厚生労働省職業安定局需給調整事業課において行う。

3 検討事項

登録型派遣の考え方等労働者派遣制度の在り方の根幹に関わる問題について、労働者派遣制度の趣旨、登録型派遣の考え方、派遣先の責任の在り方、派遣労働者の処遇の在り方を踏まえつつ、部会で出された検討課題等を中心に幅広く、法的、制度的な考え方について整理を行う。

今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会 参集者

あ べ まさひろ
阿 部 正 浩 獨 協 大 学 経 済 学 部 教 授

あ り た けんじ
有 田 謙 司 専 修 大 学 法 学 部 教 授

◎ か ま た こういち
鎌 田 耕 一 東 洋 大 学 法 学 部 教 授

は し も と ようこ
橋 本 陽 子 学 習 院 大 学 法 学 部 教 授

や ま か わ りゅういち
山 川 隆 一 慶 應 義 塾 大 学 大 学 院 法 務 研 究 科 教 授

(◎は座長) (敬称略・五十音順)