



**問** 我が国の出生者数は年々減少し、また、労働力不足も顕著になってきていますが、これまで労働力確保のためにどのような施策が行われてきたのでしょうか？

**答** 企業において事業を存続させるためには、売り上げを伸ばすことのほか、事業活動に必要な労働力を確保することも重要事項といえます。現在は、人口減少や社

会構造の変化に伴い、業種によっては労働力不足が深刻になっており、働きやすい職場をつくるなど働き方改革が叫ばれるようになっていきます。

さて、これまで我が国では労働力不足に対応する為、どのような取り組みが行われてきたのかを時系列にみると、①労働者派遣制度の導入、②日系外国人の受入れ、③技

## ◆これまでの我が国の労働力不足対策◆

能実習制度の導入がありますが、今回は、①労働者派遣制度の導入についてご説明します。

労働者派遣法の現在の法律名は「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」で、その名前の通り、派遣元事業者や派遣先事業者が適正な運営を行うために順守す

べき事項と、派遣先で就労する労働者の保護を定めた法律です。

この労働者派遣法は1986年に施行されました。その背景にあったのは、我が国の雇用形態がこれまで直接雇用を当たり前とする時代だったことです。しかしながら、業務請負という新たな形態で就労する労働者が生じたことから、専門性の

高い業務に限って派遣労働を認めることとしました。施行後も今日に至るまで何度も改正が行われ、その結果、制定当初と比べると大幅に緩和されてきています。すなわち、対象業務の拡大↓原則自由化↓派遣受入期間の制限↓専門26業種の派遣受入期間の撤廃↓製造業務への派遣の解禁です。

ところで、この労働者派遣法ですが、別の労働関係法令の定めとの整合性についてみると、労働基準法第6条には、「何人も、法律に基づいて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない」と、中間搾取の排除が定められています。

労働者派遣は、この法律に抵触するのではない

かと思われますが、次のような行政通達が示されています。

「労働者派遣については、派遣元と労働者との間の労働契約関係及び派遣先と労働者との間の指揮命令関係を合わせたものが全体として当該労働者の労働関係となるものであり、したがって派遣元による労働者の派遣は、労働関係の外にある第三

者が他人の労働関係に介入するものではなく、労働基準法第6条の中間搾取に該当しない」

(昭61・6・6基発33号、昭63・3・14基発150号、平11・3・31基発168号)として、合法化しています。

そもそも労働者派遣は、自社に足りない専門性の高い業務を派遣労働者に委ね、その間に自社労働者を育成する建前ですが、派遣受入期間の制限や製造業の単純作業の禁止が撤廃されました。

特に、製造業派遣が禁止されていた頃は「業務請負と称する違法な人材派遣」がかなり横行していましたが、労働市場の移り変わりに合わせるように、労働者派遣法も改正されています。

今回は、②日系外国人の受入れについてご説明します。(令和8年1月号掲載予定)