

## Miyake newsletter 労働法No.4

お客様 各位

### 労働法最新情報のご案内

拝啓 時下益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。平素は格別のご高配を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、弊事務所の労働事件分野を扱う専門チーム(三宅労働法研究会を略しまして、「ミラー研究会」と呼称しております。)では、労働事件分野における時事的なテーマに関する情報を発信させていただいておりますが、今回は、「平成27年派遣法改正の動向について」をご案内させていただきます。

ミラー研究会では、継続的に労働事件分野における情報を発信させていただきたいと考えておりますので、今後とも宜しくお願い申し上げます。

敬 具

平成27年7月2日

弁護士法人 三宅法律事務所

\* 本ニュースレターに関するご質問・ご相談、その他労働法分野のご相談がございましたら、下記にご連絡ください。

### 三宅労働法研究会

(大阪事務所)

〒541-0041

大阪市中央区北浜3丁目5番29号

日生淀屋橋ビル5階

06-6202-7873 Fax 06-6202-5089

弁護士 猿木 秀和

同 内 芝 良 輔

(東京事務所)

〒100-0006

東京都千代田区有楽町1丁目7番1号

有楽町ビルディング北館9階

03-5288-1021 Fax03-5288-1025

弁護士 黒田 清行

同 井上 響太

同 森 進吾

同 大浦 智美

ミラー研専用メールアドレス: mirror-ken@miyake.gr.jp

## 平成 27 年派遣法改正の動向について

弁護士 井上 響太

派遣法は、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律」(平成 24 年法律第 27 号。以下「平成 24 年改正法」といいます。)により、その名称が「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」に改められるとともに、個々の法規制の内容も改められました(以下では、平成 24 年改正法による派遣法改正を「平成 24 年改正」といいます。)

そして、本年 3 月 13 日に、政府は、改正派遣法案(以下「平成 27 年改正法案」といいます。)を閣議決定し、通常国会に提出しました。本通常国会においては国家安全保障体制に係わる重要法案のほか、労働関連についてもホワイトカラーエグゼンプションを盛り込んだ労働基準法改正法案が提出されており、会期中に可決に至るか微妙とも称されていましたが、6 月 19 日に衆院厚生労働委員会で採決され、可決する見通しとなっています。

他方で、派遣労働者を受け入れている派遣先の目線に立てば、違法派遣に係る労働契約申込みみなし制度が本年 10 月 1 日に施行されるなかで、派遣期間の見直し等を内容とする平成 27 年改正法案が本通常国会にて成立に至るかは極めて重要です。

以下では、平成 24 年改正と平成 27 年改正法案との関係を概観したうえで、主として、派遣期間及び違法派遣に係る労働契約申込みみなし制度に着目して、平成 27 年改正法案を整理し、派遣先の対応等について述べます。

### 1 平成 24 年改正と平成 27 年改正法案との関係

#### (1) 平成 24 年改正の内容

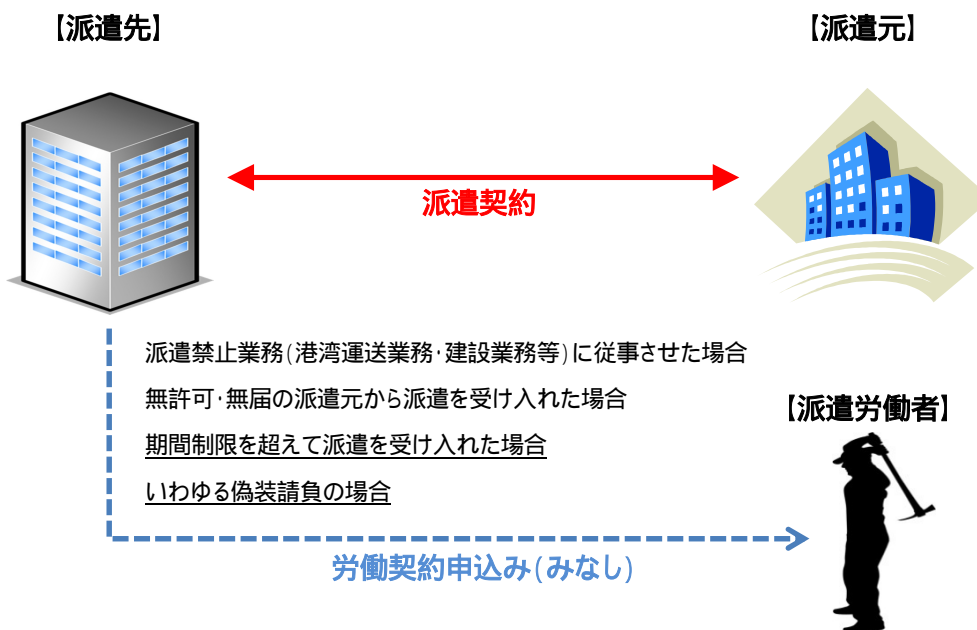
平成 24 年改正の対象とされた派遣法の規制内容は多岐に亘りますが、事業者において特に関心が強い事項は、違法派遣に係る労働契約申込みみなし制度(派遣法 40 条の 6<sup>1)</sup>の

<sup>1</sup> 派遣法 40 条の 6 の規定は、以下のとおりです。

- 「1 労働者派遣の役務の提供を受ける者(略)が次の各号のいずれかに該当する行為を行つた場合には、その時点において、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者から当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、その時点における当該派遣労働者に係る労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなす。ただし、労働者派遣の役務の提供を受ける者が、その行つた行為が次の各号のいずれかの行為に該当することを知らず、かつ、知らなかつたことにつき過失がなかつたときは、この限りでない。
- 一 第 4 条第 3 項の規定に違反して派遣労働者を同条第 1 項各号のいずれかに該当する業務に従事させること。
  - 二 第 24 条の 2 の規定に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること。
  - 三 第 40 条の 2 第 1 項の規定に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること。
  - 四 この法律又は次節の規定により適用される法律の規定の適用を免れる目的で、請負その他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、第 26 条第 1 項各号に掲げる事項を定めずに労働者派遣の役務の提供を受けること。
- 2 前項の規定により労働契約の申込みをしたものとみなされた労働者派遣の役務の提供を受ける者は、当該労働契約の申込みに係る同項に規定する行為が終了した日から 1 年を経過する日までの間は、当該申込

新設です。

同制度のイメージとしては、派遣先が下図 **ないし** のいずれかに該当する行為を行った場合、その時点において、派遣先から派遣労働者に対し、その時点における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなされるといふものです。



一見して明らかとあり、文言上、一度でも **ないし** の違法行為がなされれば、その時点での労働契約申込みを導き得るといふ点で、私法上の契約自由の原則との関係からの疑問を指摘できます。

また、上図 **ないし** の違法行為を個別にみれば、特に問題となるのが 期間制限を超えて派遣を受け入れた場合と、いわゆる偽装請負の場合です。

まず、**については**、専門 26 業務該当性の判断の難しさが指摘されます。現行派遣法上、専門 26 業務については期間制限が設けられていませんが、平成 22 年 2 月に厚生労働省より発せられた専門 26 業務派遣適正化プランは、付随的業務の割合が「通常の場合の 1 日あたり又は 1 週間当たりの就業時間時間数で 1 割を超えているケース」、「全く無関係の業務を少しでも行っているケース」について専門 26 業務と評価しない考え方を示すなど、裁量

---

みを撤回することができない。

- 3 第 1 項の規定により労働契約の申込みをしたものとみなされた労働者派遣の役務の提供者を受ける者が、当該申込みに対して前項に規定する期間内に承諾する旨又は承諾しない旨の意思表示を受けなかつたときは、当該申込みは、その効力を失う。
- 4 第 1 項の規定により申し込まれたものとみなされた労働契約に係る派遣労働者に係る労働者派遣をする事業主は、当該労働者派遣の役務の提供者を受ける者から求めがあつた場合においては、当該労働者派遣の役務の提供者を受ける者に対し、速やかに、同項の規定により労働契約の申込みをしたものとみなされた時点における当該派遣労働者に係る労働条件の内容を通知しなければならない。」

行政の余地が大きいとも評されています。これにより、派遣先において、専門26業務に該当することを前提として、3年以上に亘って労働者派遣を受け入れていたところ、後日紛争となって専門26業務に該当しないと判断された場合、期間制限を超えたこととなって、派遣先から派遣労働者に対し、新たな労働契約を申し込んだとみなされる可能性があります。

についても、偽装請負に係る具体的かつ明確な判断基準はなく、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）をもってしても、該当性の成否の判断は一樣ではありません。

以上のように、違法派遣に係る労働契約申込みみなし制度については、様々な疑問や問題点を指摘できますが、このことは、以下の田村憲久委員（当時参議院厚生労働委員会理事）の厚生労働員会での発言にも示されています（註：下線部筆者）。

「...今回の労働契約申込みみなし規定については、新たな規制を派遣先事業主に適用するということございまして、そういうことから、特に期間制限を超えて派遣を受け入れた場合、これは例えば、今専門26業務のお話をされましたけれども、本人といいますが、企業の方には26業務をしているつもりであったにもかかわらず、いろいろと細々とそれ以外の業務をしていたからそれに認められない、そういう見解が労働当局の方でなされているという現状がございます。

また、一方で、偽装請負の場合も同じように、そういうつもりがなかったにもかかわらず、見解の相違といいますが、認識が低かった部分もあるのかもわかりませんが、そのように労働当局の方から警告を受けるという場合があるわけでありまして、そういう場合にいきなり不意打ちの形でこのような規定が適用されるのではないかと、そんな懸念の声があったのは事実でございまして。

そういう意味からいたしまして、違法派遣の是正につきましては、一定の規制を及ぼすことは必要だというふうには考えますけれども、このような、事業主から強い懸念があることを勘案すれば、この法律の施行に当たって十分な期間をとることが必要であるというふうに考えたわけでありまして、そのために規定の施行は法の施行後3年経過後というふうにしたものであります。

なお、法律施行までの間は、政府においては、精度の運用について関係者の意見を踏まえた上で検討を行うとともに、必要な周知徹底を図ることに努めるということで期待をいたしております。」

そして、上記の問題意識もあって、衆参の厚生労働委員会は、それぞれの附帯決議において、専門26業務や偽装請負について所要の対応を求めています。<sup>2</sup>

<sup>2</sup> 衆参の厚生労働委員会の附帯決議の内容（抜粋）は、以下のとおりです。

「二 いわゆる専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度について、派遣労働者や派遣元・派遣先事業主に分かりやすい制度となるよう、速やかに見直しの検討を開始すること。検討の結論が出るまでの間、期間制限違反の指導監督については、労働契約申込みみなし制

## (2) 平成24年改正以降の経緯

平成24年改正に係る上記各附帯決議に基づき、厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部内に「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」が設置され、同研究会において、労働者派遣制度を取り巻く諸課題の検討が実施されました。そして、平成26年1月29日に、労働政策審議会は厚生労働大臣に対し、「労働者派遣制度の改正について（報告書）」をもって建議しました。

政府は、昨年春の通常国会、昨年秋の臨時国会に、それぞれ派遣法の改正法案を提出しましたが、前者については条文に誤記が見つかり審議入りできずに廃案、後者については衆議院解散に伴い廃案となっており、いずれも成立には至っていません。そして、3度目の法案提出となるのが今般の平成27年改正法案です。

平成24年改正後の政府の対応は、「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」の報告書（以下「在り方研報告書」といいます。）に端を発します。在り方研報告書では、現行派遣法の趣旨である派遣先の労働者を保護するという常用代替防止の考え方と、派遣労働者の保護とが両立しない場合があるなどの問題意識を前提として、概略以下のとおり、今後の方策を提言しており、平成27年改正法案を検討するに当たっても、参考になります。

### 【今後の常用代替防止規制の対象】

無期雇用派遣については、派遣労働の中でも雇用の安定やキャリアアップの点で優位であることなどから、常用代替防止の対象から外すことが望ましい。

一方、有期雇用派遣については間接雇用かつ有期雇用であることから、他の働き方と比較して、雇用が不安定であること、キャリアアップがしにくいことなどから、これまでと同様、常用代替防止の対象とする。

### 【現行法の派遣期間制限に係る課題】

最長3年で当該業務への派遣が終了となり、それ以降の雇用については特段の保障がないことから、期間制限の存在が派遣労働者の雇用の不安定性の一因となっている面がある。

派遣先の業務単位で期間制限を設けていることから、個々の派遣労働者の就業期間には関係なく、当該業務の期間の上限を迎えた時点で派遣が終了となり、労働者本人の納得感やキャリア形成の観点から疑問が呈されている。<sup>3</sup>

度が創設されること等も踏まえ、丁寧・適切に、必要な限度においてのみ実施するよう徹底すること。また、労働契約申込みみなし規定の適用に当たっては、事業主及び労働者に対し、期間制限違反に該当するかどうか等の助言を丁寧に行うこと。

三 いわゆる偽装請負の指導監督については、労働契約申込みみなし制度が創設されること等も踏まえ、丁寧・適切に実施するよう徹底すること。また、労働契約申込みみなし規定が適用される「偽装する意図を持っているケース」を、具体的に明確化すること。併せて、事業主及び労働者に対し、偽装請負に該当するかどうかの助言を丁寧に行うとともに、労働者派遣と請負の区分基準を更に明確化すること。」

<sup>3</sup> 関連して、在り方研報告書では、「現行の期間制限は派遣先で派遣労働者が従事する業務単位で測ることとなり、具体的な運用の場面では、派遣先の「最小の指揮命令単位」（「係」単位）での期間制限とすること

【今後の常用代替防止策の在り方】	
<p>(A)個人レベル</p> <p>個々の派遣労働者が特定の仕事に有期雇用派遣として固定されないこと、また、労働市場全体で有期雇用派遣が無限定に拡大しないことも目的として、有期雇用派遣という働き方について一定の制約を設ける必要がある。</p> <p>また、派遣先等での直接雇用や、派遣元での無期雇用化、派遣就労を通じたキャリアアップなど、派遣労働者の雇用の安定を図るとともに個々人のキャリアアップを促進していくことが必要である。</p>	<p>(B)派遣先レベル</p> <p>有期雇用派遣が安易に利用され、派遣先に従来から雇用されている常用労働者にとって代わっていくことは望ましくないことから、これまでと同様、派遣先においても、有期雇用派遣の常用代替を防止する仕組みを設ける必要がある。</p>

【今後の常用代替防止のための方策】	
<p>(A)個人レベル</p> <p>労働者個人が特定の仕事に有期雇用派遣として固定されないようにするには、派遣労働者個人に着目し、ある労働者が同一の職場で有期雇用派遣として就業する期間に上限を設定する方法が考えられる。</p> <p>同一の派遣先への派遣期間に上限が設定されることにより、期間の上限に達した派遣労働者の雇用機会が失われる可能性がある点については、派遣労働者を保護するため、派遣元に雇用安定措置を講じさせることが適当である。</p>	<p>(B)派遣先レベル</p> <p>有期雇用派遣の受入れについて、労働者派遣契約に定めることとされている派遣先の同一の業務を単位として期間の上限を設定する方法が考えられる。これは現行1年(最長3年)としている業務ごとの派遣可能期間の上限と同様の制度である。</p> <p>派遣先での常用代替のおそれの有無等について派遣先の労使が判断する枠組みを設定するという方法である。ドイツの事業所委員会による派遣受入れへの関与の仕組みに類似した方法である。</p>

## 2 平成 27 年改正法案の内容

### (1) 派遣期間制限の見直し

既に述べたとおり、現行制度では、専門 26 業務に期間制限がかからず、その他の業務には最長 3 年の期間制限とされているところを、分かりやすい制度とするため、平成 27 年改

とされている。このため、派遣労働者の所属する単位を変更すれば、派遣先は同一の派遣労働者の受入れを長期間続けることができる仕組みとなっており、常用代替防止という本来の目的に照らし適正な規制の方法となっているかとの懸念がある。」「諸外国の制度をみても、主要先進国で派遣先の業務単位で派遣期間を制限しているところはない。」という指摘もなされています。

正法案では、これを廃止し、以下のとおり、派遣労働者個人単位の期間制限及び派遣先の事業所単位の期間制限を新たに設けるとされています。

#### ア 派遣労働者個人単位の期間制限

派遣元については、派遣先の事業所その他派遣就業の場所における組織単位ごとの業務について、3年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣を行ってはならないとの義務が課されます（平成27年改正法案35条の3<sup>4</sup>）。ただし、この期間制限については、無期雇用派遣労働者に係る労働者派遣等は対象となりません。<sup>5</sup>

ここで定められるところの「組織単位」については「課」がイメージされているようであり<sup>6</sup>、そうであれば、派遣労働者を変更する、あるいは、同一派遣労働者であっても「課」を変更すれば、少なくとも上記の期間制限に反することはないということになります。無期雇用派遣労働者が対象から外されている点については、上記1（2）で述べた在り方研報告書による常用防止の考え方が踏襲されています。

また、平成27年改正法案は、派遣元に対し、有期雇用派遣労働者に対する雇用安定措置を講ずることを求めています。

具体的には、派遣元は、その雇用する有期雇用派遣労働者であって派遣先の事業所その他派遣就業の場所における同一の組織単位の業務について継続して1年以上の期間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがあるものとして厚生労働省令で定めるもの（以下「特定有期雇用派遣労働者」といいます。）等に対し、厚生労働省令で定めるところにより、（ ）派遣先への直接雇用の依頼、（ ）新たな派遣先の提供、（ ）派遣元での無期雇用、（ ）その他安定した雇用の継続を図るために必要な措置を講ずるように努めなければならないとしています（平成27年改正法案30条第1項）。

以上の雇用安定措置については、その違反が労働者派遣事業の許可の取消事由とされている（平成27年改正法案14条1項）ことも特徴的です。

#### イ 派遣先事業所単位の期間制限

派遣先については、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの業務について、派遣元から派遣可能期間である3年を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならないとの義務が課せられます。ここでも、上記アにおけるのと同じく、無期雇用派遣労働者に係る労働者派遣等については、期間制限に服しません（平成27年改正法

<sup>4</sup> 説明の便宜上、平成27年改正法案による改正後の派遣法の条文を指し、以下でも同様の表記をしています。

<sup>5</sup> 無期雇用派遣労働者に係る労働者派遣のほかに、雇用の機会の確保が特に困難である派遣労働者であってその雇用の継続等を図る必要があると認められるものとして厚生労働省令で定める者に係る労働者派遣、事業の開始等のための業務であって一定の期間内に完了することが予定されている業務等に係る労働者派遣、当該派遣先に雇用される労働者が労働基準法第65条第1項及び第2項の規定により休業する場合等における当該労働者の業務に係る労働者派遣を加えた、計4つの類型が適用除外とされています。

<sup>6</sup> 「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等の一部を改正する法律案の概要」参照。

案 40 条の 2 第 1 項、2 項 )

そして、無期雇用派遣労働者に係る労働者派遣等を除いた労働者派遣について、派遣先が 3 年を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けようとするときは、一定の意見聴取期間内に、3 年に限って、派遣可能期間を延長することができ、当該延長に係る期間が経過した場合において、これを更に延長しようとするときも、同様とされています (平成 27 年改正法案 40 条の 2 第 3 項 )

派遣先は、上記の延長を行うに当たって、意見聴取期間に、厚生労働省令で定めるところにより、過半数労働組合等 (当該派遣先の事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、当該過半数組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者) の意見を聴かなければならず (平成 27 年改正法案 40 条の 2 第 4 項 ) 過半数労働組合等が異議を述べたときは、延長前の派遣可能期間が経過することとなる日の前日までに、当該過半数労働組合等に対し、派遣可能期間の延長の理由その他の厚生労働省令で定める事項について説明しなければならないとされています (平成 27 年改正法案 40 条の 2 第 5 項 )

そして、派遣先は、派遣可能期間が延長された場合において、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所における組織単位ごとの業務について、派遣元から 3 年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならないとされています (平成 27 年改正法案 40 条の 3 )

## ( 2 ) 違法派遣に係る労働契約の申込みみなし制度の見直し

平成 27 年改正法案は、上記 ( 1 ) で派遣期間制限の見直しを受けて、違法派遣に係る労働契約の申込みみなし制度についても、改正の対象としています。

具体的には、派遣法 40 条の 6 が規定する派遣先による労働契約の申込みをしたものとみなされる行為について、平成 27 年改正法案 40 条の 2 第 1 項 (派遣可能期間を定めるもの) に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること (ただし、40 条の 2 第 4 項の意見の聴取の手續のうち厚生労働省令で定めるものが行われなないことにより違反することとなったときは除外されます。 ) 平成 27 年改正法案 40 条の 3 (派遣可能期間の延長を定めるもの) に違反して労働者派遣の提供を受けることを対象とした内容に改められています。

このほかに、厚生労働省は、同制度の行政解釈を示すべく、並行して準備を進めています。現在、労働政策審議会 (職業安定分科会労働力需給制度部会) にて審議中ですが、本年 4 月 24 日の同会においては、上記の行政解釈の原案が提出されています。これによれば、労働契約の申込みを行ったとみなされる時点について、「 2 暦日にわたって継続就業するような日単位の役務提供とならない場合を除き、違法行為が行われた日ごとに労働契約の申込みをしたとみなされる」との派遣先にとって不利な解釈案が示されており、その動向にも注目する必要があります。

## ( 3 ) 施行期日・経過措置

平成 27 年改正法案は、その附則において、原則として本年 9 月 1 日から施行するとして



います（附則 1 条本文）。

ただし、上記（ 1 ）及び（ 2 ）で述べた事項と関連する範囲では、以下のとおり、経過措置が定められています（附則 7 条、 9 条）。

【平成 27 年改正法案】	【経過措置】
35 条の 3 …派遣労働者個人単位の期間制限	施行日以後に締結される労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣について適用する。
40 条の 2 …派遣先事業所単位の期間制限	施行日以後に締結される労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣について適用し、施行日前に締結された労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣については、なお従前の例による。
40 条の 3 …派遣可能期間が延長された場合における派遣労働者個人単位の期間制限	施行日以後に締結される労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣について適用する。

一方、違法派遣に係る労働契約申込みみなし制度については、特段の定めは設けられていません。

### 3 結びに代えて

上記 2 で述べたように、平成 27 年改正法案は、専門 26 業務を含む派遣期間制限に係る規制を大きく見直すものであり、派遣実務に与える影響は多大です。平成 27 年改正法案において重要事項の相当割合を占める厚生労働省令の定め、違法派遣に係る労働契約の申込みについての行政解釈等、その全貌が明らかにされていないところではありますが、上記 1 及び 2 で述べたことを踏まえ、派遣先の検討すべき対応に関して、最後に簡単に纏めます。

まず、平成 27 年改正法案が成立に至った場合についてですが、平成 27 年改正法案において、現行の専門 26 業務派遣に代わる役割を担うことが期待されるのは、無期雇用派遣労働者による派遣です。

しかしながら、現状において、各派遣先において、業務に必要な無期雇用派遣労働者を確保できるかは必ずしも明らかではありません。これは、そもそも一時的な労働力の需給調整システムとして活用されてきた派遣において、無期雇用という形態がどこまで浸透するのか不透明であるという点に加えて、現状では専門 26 業務に従事する派遣労働者のほうが無期雇用派遣労働者よりも多いことに起因します。<sup>7</sup> そのほかに、派遣先が無期雇用派遣労働者に

<sup>7</sup> 平成 26 年 11 月 7 日の衆議院厚生労働委員会において、塩崎恭久厚生労働大臣は、派遣労働者全体を 127 万人、このうち専門 26 業務に従事する派遣労働者は 42%、期間の定めのない派遣労働者は 17% であるとしたうえで、「今回の改正案は、期間制限の対象外となる派遣労働者を全体の 42% から約 17% に減少させて、さらに派遣元の義務も強化されることから、全体としては規制の強化が図られているというふうに考えられるのではないかと思います。」と答弁しています。

よる派遣を希望しても、派遣元から、現状よりも高い水準の派遣料の支払いを求められる可能性もあります。

したがって、派遣先においては、無期雇用派遣労働者の受け入れを念頭に置きつつも、無期雇用派遣労働者等以外の派遣も視野に入れて、平成 27 年改正法においては、かかる派遣について、

- ・派遣先の同一の事業所における派遣労働者の受け入れは、原則として 3 年が上限とされること
- ・それを超えて受け入れるためには、過半数労働組合等からの意見聴取が必要とされること（反対意見があった場合には対応方針等の説明義務を課す）

などを踏まえ、手続の適正な履践に向けた取組みを検討するのが得策かと思います。

一方、平成 27 年改正法案が成立に至らなかった場合は勿論のこと、成立に至った場合であっても、現状の専門 26 業務に係る検討が求められます。これは、上記 2（3）で述べた平成 27 年改正法案の附則で定められた経過措置により、施行日前に締結された労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣についてはなお従前の例によるとされていることに依りますが、その影響は十分に議論されていないように思えます。例えば、實際上、労働者派遣契約は基本契約と個別契約から成りますが、これら契約と上記経過措置との関係については更なる検討が必要です。そのほかにも、専門 26 業務について派遣を利用している派遣先にあっては、現状の業務内容について、疑義を招く要素がないかなどを検討する必要があることは言うまでもありません（前記 1（2）参照）。

以上