

諸外国の労働者派遣制度における
派遣労働者の受入期間について

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

本資料は、厚生労働省からの要請に基づき、諸外国の労働者派遣制度について、派遣期間制限にかかわる規制を中心に、最新の情報を収集・整理したものである。対象国は、フランス、ベルギー、韓国、ドイツの4カ国である。フランスとベルギーは、期間の定めのない労働契約を原則とし、派遣労働を一時的、補助的な雇用形態と位置付けている。このため、法律および労働協約によって限定された派遣利用許可事由に応じた最長派遣期間や更新可能性、必要な許可手続きを定めている。韓国は、派遣対象業種を詳細に定めるとともに、原則、最長2年間(1回限りの更新を含む)の派遣期間制限を設けている。ドイツは派遣法制定当初3カ月であった派遣期間制限を順次緩和し、2003年には、最長派遣期間、更新回数、派遣期間と労働者派遣契約期間の一致禁止などにかかわる規制をすべて撤廃した。

わが国では2012年3月に労働者派遣法改正法が成立し、同年10月1日から施行される。改正法の国会審議の際に付された付帯決議に基づき、改正法の施行後、派遣期間制限のあり方等について、見直しの検討が行われることとなっている。諸外国の労働者派遣制度の概要について取りまとめた本資料がわが国の労働者派遣制度を再考する上で参考となれば幸いである。

2012年9月

独立行政法人
労働政策研究・研修機構
国際研究部

執筆担当者（執筆順）

氏名

所属

おおしま
大島 ひでゆき
秀之

労働政策研究・研修機構 国際研究部主任調査員

目 次

労働者派遣制度に関する各国比較表

第1章 フランス

| | |
|-------------------|----|
| 第1節 労働者派遣制度の概要 | 1 |
| 1. 労働者派遣制度の基本的枠組み | 1 |
| 2. 派遣期間の上限規制 | 7 |
| 第2節 労働者派遣の最近の状況 | 11 |
| 1. 労働者派遣の現状 | 11 |

第2章 ベルギー

| | |
|-------------------|----|
| 第1節 労働者派遣制度の概要 | 18 |
| 1. 労働者派遣制度の基本的枠組み | 18 |
| 2. 派遣期間の上限規制 | 25 |
| 第2節 労働者派遣の最近の状況 | 31 |
| 1. 労働者派遣の現状 | 31 |

第3章 韓国

| | |
|-------------------|----|
| 第1節 労働者派遣制度の概要 | 34 |
| 1. 労働者派遣制度の基本的枠組み | 34 |
| 2. 派遣期間の上限規制 | 38 |
| 第2節 労働者派遣の最近の状況 | 40 |
| 1. 労働者派遣の現状 | 40 |
| 2. 労働者派遣をめぐる最近の動き | 45 |

第4章 ドイツ

| | |
|-------------------|----|
| 第1節 労働者派遣制度の概要 | 48 |
| 1. 労働者派遣制度の基本的枠組み | 48 |
| 2. 派遣期間の上限規制の弾力化 | 50 |
| 第2節 労働者派遣の最近の状況 | 54 |
| 1. 労働者派遣の現状 | 54 |
| 2. 労働者派遣をめぐる最近の動き | 58 |

労働者派遣制度に関する各国比較表

| | フランス | ベルギー | 韓国 | ドイツ |
|------------|--|---|--|---|
| 派遣利用許可事由 | <ul style="list-style-type: none"> ①代替要員 ②業務量の一時的な増加 ③本来的に一時的な労働 ④雇用政策上の措置 | <ul style="list-style-type: none"> ①常用労働者の代替 ②業務量の一時的な増加 ③例外的な業務 | <ul style="list-style-type: none"> ①製造業の直接生産工程業務を除き、専門知識・技術・経験または業務の性質などを考慮して適切であると判断される業務として大統領令で定める派遣対象業務(32業務) ②出産・疾病・負傷などで欠員が生じた場合または一時的・断続的に労働力を確保する必要がある場合の業務(一時許可業務) | 特に制限なし |
| 派遣利用禁止事由 | <ul style="list-style-type: none"> ①争議参加者の代替 ②関係大臣がアレテ(行政命令)によって定める危険作業 ③経済的解雇を実施したポスト(6カ月間の利用禁止) | <ul style="list-style-type: none"> ①ストライキまたは工場閉鎖が行われた事業場 ②労働契約が終了した労働者の代替要員を一時的に採用する場合および業務量の一時的増加に対応する場合において、労働組合の代表団が拒否または承認しなかった場合 ③経済上の理由または悪天候を理由に一時的失業の措置が取られる場合 ④引越業、家具保管業、港湾業における禁止 ⑤建設業における一部禁止 ⑥アスベストの解体・除去作業などの危険な業務における禁止 | <ul style="list-style-type: none"> (1)派遣禁止業務 ①建設工事現場で行われる業務 ②荷役業務として、労働者供給事業の許可を受けた地域の業務 ③船員の業務 ④有害または危険な業務 ⑤粉塵作業の業務 ⑥健康管理手帳の交付対象業務 ⑦医療関係者の業務および看護補助者の業務 ⑧医療技師の業務 ⑨旅客自動車運送事業の運転業務 ⑩貨物自動車運送事業の運転業務 (2)労働者派遣の制限 ①争議参加者の代替 ②経営上の理由による解雇を実施した業務(2年間の使用禁止、労働者代表の合意がある場合は6カ月間) | <p>建設業の現場作業への労働者派遣は禁止されている(事務作業への派遣は可能)。ただし、次の場合は労働者派遣が認められる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ①建設事業所とその他の事業所との間で当該事業所に適用ある一般的拘束力宣言された労働協約が当該事項を規定しているとき ②建設業事業所間で派遣元事業所が少なくとも3年来同一の概括的労働協約および社会金庫労働協約または当該労働協約の一般的拘束力宣言の適用下にあることが証明できるとき |
| 派遣期間の上限規制① | <ul style="list-style-type: none"> ①欠勤中または労働契約が一時中断している労働者の代替:18カ月間(欠勤終了時) ②手工業、工業、商業の企業の事業主、自由業者、農業経営者、農村家事補助者などの代替:18カ月間(欠勤終了時) ③新たに採用された期間の定めのない労働契約の正規従業員が就労を開始するまでの期間の代替:9カ月間 ④職務が廃止される前に退職する期間の定めのない労働契約の正規従業員の代替:24カ月間 ⑤企業の業務の一時的増加:18カ月間 ⑥例外的な輸出向け注文の発生:24カ月間 <p>注:括弧内は不確定期限付き契約の場合の最長派遣期間</p> | <ul style="list-style-type: none"> (1)常用労働者の代替 ①労働契約が中断される場合:労働契約が中断される期間 ②重大な理由によるまたは予告期間を伴う労働契約の終了:6カ月間(6カ月間まで延長可能) ③その他の理由による労働契約の終了:6カ月間(6カ月間まで延長可能) (2)業務量の一時的な増加 ①労組代表団がある場合:労組代表団との協議により期間を決定 ②労組代表団がない場合:6カ月間(12カ月間まで延長可能) (3)例外的な業務:3カ月間(一部の例外を除く) | <ul style="list-style-type: none"> (1)派遣対象業務(32業務):最長1年間。ただし、1回に限り1年間まで延長できる。延長された派遣期間を含む総派遣期間は2年を超えることができない。 (2)欠員の代替および一時的・断続的理由に基づく派遣業務: ①出産・疾病・負傷などで欠員が生じた場合の代替:その事由の解消に必要な期間 ②一時的・断続的に労働力を確保する必要がある場合:最長3カ月間。ただし、その事由が解消しない場合には1回に限り3カ月間まで延長できる。 | 労働者派遣法に派遣期間の上限規制はない。ただし、派遣労働にもパート・有期労働契約法が適用され、有期契約期間は2年の上限期間内で、3回まで更新可能となっている。 |

労働者派遣制度に関する各国比較表

| | フランス | ベルギー | 韓国 | ドイツ |
|------------|---|--|--|--|
| 派遣期間の上限規制② | <p>⑦安全確保のための緊急作業:9カ月間</p> <p>⑧季節労働:季節の終わり</p> <p>⑨期間の定めのない労働契約の利用が慣例ではない雇用:18カ月間(契約目的の達成時)</p> <p>⑩外国への派遣:24カ月間(契約目的の達成時)</p> <p>注1:括弧内は確定期限付き契約の場合の最長派遣期間 注2:派遣期間は、法定最長派遣期間の範囲内で1回に限り更新できる。</p> | | | |
| 報酬等 | <p>①派遣労働者の報酬は、派遣先企業において期間の定めのない労働契約に服する同等の職業格付けで同一の職務に従事する労働者が試用期間後に受け取る報酬額を下回ってはならない。</p> <p>②派遣元企業は、派遣労働者に対し、派遣期間終了時に派遣期間中の総報酬額の10%に相当する額を不安定雇用手当として支給しなければならない。</p> <p>③派遣元企業は、派遣労働者の派遣期間にかかわらず、派遣期間終了時に不安定雇用手当を含む派遣期間中の総報酬額の10%に相当する額を有給休暇補償手当として支給しなければならない。</p> | <p>①派遣労働者の報酬は、派遣先企業の常用労働者と同じ条件で採用された場合に受け取る権利があると考えられる報酬を下回ってはならない。</p> <p>②基準期間(前年7月1日～当年6月30日)に65日以上就労した派遣労働者は、年末に賞与を受け取る権利がある。</p> | <p>①派遣元企業と派遣先企業は、派遣労働者であることを理由に派遣先事業所の同種または類似の業務を行う労働者と比べて差別的処遇をしてはならない。</p> <p>②派遣労働者は、差別的処遇を受けた場合、労働委員会にその是正を申請することができる。</p> | <p>①派遣元企業は派遣労働者に対し、派遣先事業所において他の比較可能な正規従業員に適用されている賃金を含む労働条件を保証しなければならない。</p> <p>②失業者の派遣を受け入れる派遣先については、最初の6カ月間は直近の失業手当と同額の賃金を保障すればよい。</p> <p>③労働協約によって派遣先事業所の正規従業員と異なる労働条件を設定することができる。</p> |
| みなし雇用規定 | <p>次の場合は、派遣先企業と派遣労働者との派遣労働契約を派遣先企業と派遣労働者との期間の定めのない労働契約とする民事制裁が定められている。</p> <p>①派遣期間終了後も派遣先企業が派遣労働者を違法に継続就労させた場合</p> <p>②派遣先企業が利用事由、派遣期間、禁止事項および期間の調整に関する規定に違反して派遣労働者を利用した場合</p> | <p>次の場合は派遣先企業と派遣労働者が期間の定めのない労働契約を締結していたとみなされる。</p> <p>①ストまたは工場閉鎖が行われた場合に、派遣先企業が派遣労働者の利用を継続した場合</p> <p>②常用労働者の代替または業務量の一時的な増加を理由に派遣労働者を利用する場合に、必要な手続き期間を遵守しない場合</p> <p>③臨時労働が許可される事由以外で派遣労働者を利用した場合</p> <p>④派遣労働が禁止されている業種または職業カテゴリーで派遣労働者を利用した場合</p> | <p>次のような不法派遣の場合は、派遣期間に関わりなく、派遣先企業が派遣労働者を直接雇用する義務が生じる。</p> <p>①派遣対象業務以外の業務(一時許可業務を除く)に派遣労働者を使用した場合</p> <p>②絶対派遣禁止業務に派遣労働者を使用した場合</p> <p>③派遣対象業務で2年を超えて継続的に派遣労働者を使用した場合</p> <p>④出産・疾病等による欠員の解消に必要な期間を超えて派遣労働者を使用した場合</p> <p>⑤一時的・断続的理由の派遣で、6カ月を超えて派遣労働者を使用した場合</p> <p>⑥不許可または重要事項変更の届出をせずに派遣労働者を使用した場合</p> | <p>派遣元企業が連邦雇用エージェンシーの許可なしに労働者派遣を行った場合は、派遣元と派遣労働者の労働契約が無効となり、派遣先企業と派遣労働者が労働契約を締結していたものとみなされる。</p> |

第1章 フランス

はじめに

フランスの労働者派遣に係る法制度は1972年に制定された。以降、規制の強化と緩和を交互に繰り返す形で、何度も法律改正が行われた。1982年の法律は、派遣労働者の利用を制限する方向で、利用事由と派遣期間に制限を設け、派遣労働者と正規労働者との間の均等待遇原則を確立した。また、違法派遣の場合、派遣労働者と派遣先企業が期間の定めのない労働契約を締結したことにする民事制裁（みなし雇用制度）を導入した。1986年の法律は、派遣労働者の利用事由の制限列举方式を廃止するなど、派遣労働者の利用を拡大する方向で改正を行った。1990年には全国レベルの労使協定に基づき法律が制定された。1990年の法律は、有期労働と派遣労働を期間の定めのない労働契約の例外として、企業の一時的な需要に対応する雇用形態に限定し、ほぼ同様の規制を適用した。派遣労働については規制を強化する方向で、利用事由の制限列举方式を復活させるとともに、最長派遣期間を短縮した。この1990年法が現在もフランスの労働者派遣関係を規制している。

フランスの労働者派遣制度について、派遣期間に係る規制を中心に、その概要を紹介する¹。

第1節 労働者派遣制度の概要

1. 労働者派遣制度の基本的枠組み

(1) 労働者派遣法制の特徴

フランスには独立した「労働者派遣法」はなく、労働者派遣に関する法制度は、労働法典の中に規定されている。

フランスの労働法制は、期間の定めのない契約が労働契約の通常形態であるという原則を定めており、派遣労働は法律に定められた要件を満たした場合のみ認められる例外的補助的なものとされている。派遣労働の利用については、派遣労働が常用労働の代

¹ フランスの労働者派遣法制については、以下の文献に詳しい。本稿の記述は、これらの文献を参考にしている。

島田陽一（2007）「フランスの雇用多様化における労働者派遣制度の現状」『世界の労働』2007年9月号 2頁以下

島田陽一（1993）「フランスの派遣労働法制」『季刊労働法』169号 27頁以下

島田陽一（1991）「フランスの非典型的労働契約法制の新展開」『労働法律旬報』No. 1261 4頁以下

大山盛義「労働者派遣法制の研究—フランス法と日本法を中心に—(1)～(5)」『東京都立大学法学会雑誌』第40巻第1号（1999年7月）～第42巻第1号（2001年7月）

大山盛義（2008）「フランスの派遣労働事情」『海外労働事情』No. 1671 36頁以下

替にならないよう、利用事由を①欠勤中または労働契約が中断している労働者等の代替、②業務の一時的増加への対応、③本来的に一時的な労働（季節労働等）、④雇用政策上の措置、の4つに限定しており、これらの利用事由に応じた派遣期間を定めている。

派遣元企業と派遣労働者との労働契約は、派遣期間中しか締結することができず、常用型の派遣労働は認められていない。派遣労働者の労働条件については、派遣先企業の正規労働者との均等待遇原則を定め、不安定雇用手当や有給休暇補償手当なども追加で支払われる。違法派遣の場合は、派遣先企業と派遣労働者との間に期間の定めのない労働契約が締結されていたものとみなす民事制裁が課せられる。

(2) 派遣元企業の規制

派遣元企業は、労働者派遣業務を専業で行う事業者でなければならない。

労働者派遣事業を行う者は、その活動の開始前に労働監督官に会社名、所在地、経営者、支店、従業員数等の情報を届出しなければならない。また、派遣元企業が支払い不能に陥った場合に、労働者の賃金や社会保険料の使用者負担分の支払いを保証するため、派遣元企業は金融機関に資金を預託し、その保証書を当局に提出しなければならない。

(3) 派遣利用許可事由

フランス法は、派遣労働者の利用を臨時的、例外的な状況においてのみ認めている。労働法典は、「一時的労働契約は、企業の通常かつ恒常的業務に関連した職務を持続的に果たす目的や効果を持つことはできない」と定めている。内容が明確に定められた一時的な労働需要のみが派遣労働者を利用する正当な事由となる。フランス法において、派遣労働者の利用が認められる事由は次のとおりである。

ア 代替要員

(ア) 欠勤している労働者または労働契約が中断している労働者の代替

派遣労働者の代替が認められるのは、有給休暇、出産休暇、育児休暇、職業訓練休暇等の各種休暇の代替、傷病を理由とする欠勤、フルタイム労働者の一時的なパートタイム労働への移行に伴う部分的代替、兵役に就く労働者の一時的代替、一時的なポスト異動に伴う空席の補充等である。代替の対象となる労働者は当該企業で現に就労している労働者全員であり、期間の定めのない雇用か有期雇用かを問わない。

(イ) 手工業、工業、商業の事業主、農業経営者、農村家事補助者等の代替

手工業、工業、商業の企業の事業主、自由業者、仕事として当該企業の活動に実際に参加しているその配偶者、または職業民事会社、手段民事会社もしくは自由業会社の被

用者でない社員、農業経営者、農村家事補助者、農業経営者の親族協力者またはこれらの者の配偶者で当該企業もしくは農業経営体の活動に実際に参加する者の代替要員として、派遣労働者を利用できる。

(ウ) 廃止予定ポストに在職していた労働者の離職に伴う代替

廃止予定のポストに就いている期間の定めのない労働契約の労働者が、ポスト廃止以前に離職した場合、ポスト廃止までの期間、派遣労働者の利用が認められる。ポスト廃止の決定は、従業員代表（企業委員会）との協議を要する。

(エ) 期間の定めのない労働契約で採用された正規従業員が、就労を開始するまでの待機期間

期間の定めのない労働契約で採用された正規従業員が就労を開始するまでの待機期間、当該ポストに派遣労働者を利用することができる。空席ポストに期間の定めのない労働契約の労働者が就くことが確実なため、一時的な派遣労働者の利用が認められる。

イ 業務の一時的増加

(ア) 企業の業務の一時的増加

企業の日常業務の一時的増加や明確に特定され、かつ長期に渡らない臨時的な業務（コンピュータ化に伴う仕事や企業内の職業訓練、会計検査のような業務）が発生した場合に、派遣労働者の利用が認められる。

(イ) 例外的な輸出向け注文の発生

企業が通常使用する手段の限度を超える量的、質的手段の実施を要する多量の輸出向け注文が発生した場合に限り、派遣労働者の利用が認められる。この場合、従業員代表への通知義務が課せられる。

(ウ) 安全確保のための緊急作業

急迫する災害の防止、救助措置の編成、労働者にとって危険な状態である企業の設備や建物の修繕のための緊急業務について、派遣労働者を利用できる。

ウ 本来的に一時的な労働

(ア) 季節労働

ほぼ確定した日程で繰り返される、収穫時期の農業や農産物加工業、旅行業などの業

務は、派遣労働者の利用が認められる。

(イ) 慣行的に期間の定めのない労働契約を利用しない業務

業務の性質および本来的に一時的な雇用の性質により、期間の定めのない労働契約を利用しないことが恒常的な慣行となっているデクレで定められる特定の業務（ホテル・レストラン、演劇、教育等）は、派遣労働者の利用が認められる。ただし、これらの業務部門であっても、すべての業務で派遣労働者が利用できるわけではなく、業務の性質が一時的であることを必要とする。

エ 雇用政策上の措置

以上の派遣利用許可事由のほか、政府が失業対策として実施する様々な制度において、派遣労働者の利用が認められている。

(4) 派遣利用禁止事由

次の場合には、派遣労働者の利用が禁止されている。

ア 争議参加者の代替

労働争議参加のために労働契約が停止されている労働者の代替を目的とする派遣労働者の利用は禁止されている。

イ 一定の危険作業

関係大臣がアレテ（行政命令）によって定める危険作業および特別の医学的監視の対象となる作業は、派遣労働者の利用が禁止されている。

ウ 経済的解雇実施後の利用禁止

使用者が経済的解雇を実施した事業場においては、6 カ月間、派遣労働者の利用が禁止される。この利用禁止は経済的解雇に関わったポストにのみ適用される。また、業務の一時的増加を理由とする派遣労働者の利用のみが禁止される。派遣労働者の利用が 3 カ月を超えない場合や例外的な輸出注文を受けた場合は、利用禁止の対象とはならない。

(5) 契約の形式要件

派遣元企業と派遣先企業との労働者派遣契約および派遣元企業と派遣労働者との派遣労働契約ともに書面によって作成しなければならない。

ア 労働者派遣契約

労働者派遣契約は、派遣開始後 2 日以内に書面で作成しなければならない。労働者派遣契約が書面化されていない場合、当該労働者派遣契約は無効となり、派遣先は派遣労働者と期間の定めのない労働契約を締結していたとみなされる。

労働者派遣契約の義務的記載事項は、①派遣労働者を利用する理由、②派遣期間、③派遣労働者を利用するポストの具体的状況、④必要とされる職業格付け、⑤派遣労働者の場所と始業および終業時間、⑥労働者が利用することになる個人用保護具の種類、⑦派遣先企業において同一のポストに従事する同等の格付けの労働者が試用期間後に受け取るであろう報酬額——である。

派遣期間終了後、派遣先が派遣労働者を雇用することを禁止する趣旨の条項は無効とされる。

イ 派遣労働契約

派遣元は、派遣労働契約を書面で作成し、派遣開始後 2 日以内に労働者に交付しなければならない。派遣元が書面作成義務を怠った場合、派遣元と派遣労働者は期間の定めのない労働契約を締結していたとみなされる。

派遣労働契約の義務的記載事項は、労働者派遣契約の記載内容のほか、①派遣労働者の職業格付け、②不安定雇用手当を含む報酬の内容、③試用期間を定める場合は、その期間、④派遣労働者がフランス国外で履行されない場合には、帰国費用を企業側が負担することを示す条項、⑤労働者派遣企業が所属する補足的退職年金金庫および社会保険機関名称ならびに住所、⑥派遣期間終了後に、派遣先企業が当該労働者を雇用することを禁止しないことを示した条項——である。

派遣労働契約の試用期間は、派遣期間が 1 カ月以下の場合には 2 日、1 カ月を超え 2 カ月以下の場合には 3 日、2 カ月を超える場合には 5 日に制限されている。この期間は休日を除く実労働日で計算される。なお、労働協約によって試用期間を短縮することができる。

(6) 派遣労働者の法的地位

派遣労働者と派遣先企業の正規従業員との間には均等待遇原則が確立されている。派遣労働者は、労働時間、深夜業、週休日および祝日、安全衛生、女子労働、年少者および若年者に係る諸規定等の労働条件について、派遣先企業に適用される法令ならびに協約の適用を受ける。

ア 報酬等

派遣労働者の報酬は、派遣先企業において期間の定めのない労働契約で雇用されてい

る、同等の職業格付けで同一のポストに従事する労働者が試用期間後に受け取るであろう報酬額を下回ってはならない。この報酬には、派遣先の正規従業員に現金や現物で支給されるすべての賃金および賞与が含まれる。派遣労働者が派遣業務に従事している間に、派遣先で賃上げが行われた場合には、派遣労働者の報酬にも反映させなければならない。

派遣先が派遣労働者を利用する場合、被代替労働者よりも低い職業格付けの派遣労働者を当該ポストに利用することができる。ただし、報酬については、被代替労働者の報酬を下回ってはならない²。

イ 不安定雇用手当

派遣元企業は、派遣労働者に対し、派遣期間終了時に派遣期間中の総報酬額の10%に相当する額を不安定雇用手当として支給しなければならない。ただし、①派遣労働者が派遣期間終了後直ちに派遣先と期間の定めのない労働契約を締結した場合、②派遣期間中に不可抗力または派遣労働者の重大な非行により契約が破棄された場合、③職業訓練のための派遣の場合――は、不安定雇用手当を支給する必要はない。

ウ 有給休暇補償手当

派遣元企業は、派遣労働者の派遣期間にかかわらず、派遣期間終了時に不安定雇用手当を含む派遣期間中の総報酬額の10%に相当する額を有給休暇補償手当として支給しなければならない。

エ 施設の利用

派遣労働者は、派遣先企業の労働者と同一の条件で、通勤等の交通手段、社内食堂、シャワー設備、更衣室、スポーツ施設、図書館、保育施設、休憩室等の派遣先企業の施設を利用することができる。

オ 安全教育

派遣労働者は、派遣先企業の労働者と同一条件で安全教育を受ける権利を有する。また、派遣先は、派遣労働者に対する補強的な安全教育および適切な情報提供ならびに受入体制を整備しなければならない。

(6) 職業訓練へのアクセス

派遣労働分野の全国労使団体が1983年に締結した労働協約に基づき、派遣労働者の職

² 大山盛義（2009）「フランス派遣労働法制における均等待遇原則―その沿革と現状―」『季刊労働法』225号 135頁

業訓練のための財源として派遣元企業が分担金を出資する、派遣労働訓練保険基金が創設された。

派遣労働者は、企業の枠を超えて、派遣労働者として働いた累積就労時間に応じて、職業訓練を受けることができる。訓練期間中の派遣労働者の身分を保証するため、派遣元主導の職業訓練の実施期間中は、派遣労働者と派遣元との間で「職業訓練を目的とした派遣契約」を締結する。訓練期間中の派遣労働者には、最後の派遣契約に基づく賃金が派遣元企業から支払われ、職業訓練期間に対する10%の有給補償手当も支給される³。

(7) 違法派遣に対する制裁

違法派遣の場合は、罰金や禁固刑が科せられる刑事制裁のほかに、派遣元企業と派遣労働者との派遣労働契約を派遣先企業との期間の定めのない労働契約とする民事制裁が定められている。

民事制裁は、①派遣期間終了後も派遣先企業が派遣労働者を違法に継続就労させた場合、②派遣先企業が利用事由、派遣期間、禁止事項および期間の調整に関する諸規定に違反して派遣労働者を利用した場合——に適用される。

民事制裁は、実際に派遣労働者が派遣先企業に直接雇用されるのではなく、派遣労働者を期間の定めのない労働契約の常用労働者とみなし、解雇の際の金銭的補償を受けられるようにするものである⁴。

2. 派遣期間の上限規制

フランス法は、期間の定めのない契約を労働契約の通常形態とする原則に基づき、派遣労働を一時的、補助的な性質の雇用と位置づけている。派遣労働が常用労働者の代替とならないよう、派遣利用事由を制限するとともに、利用事由に応じた最長派遣期間を定めている。派遣労働は、原則として、契約締結時に明確に定められた派遣期限を有していなければならない。ただし、利用事由に応じて、確定期限付き契約の場合と不確定期限付き契約の場合がある。

³ 中道麻子（2009）「フランスにおける派遣社員への職業能力開発支援の取り組み」『日本労働研究雑誌』No. 582 57頁以下

⁴ 大山盛義（2009）前掲論文 125頁

(1) 契約期間

ア 確定期限付き契約

労働者派遣の最長期間は、1972年の労働者派遣に係る法制度の制定以来、たびたび改正されてきた。現在の最長派遣期間は、1990年の法律に基づき、1回までの更新を含め、18カ月とされている。しかし、この最長派遣期間には、次のような例外が定められている。

- (ア) 期間の定めのない労働契約で採用される正規従業員が就労を開始するまでの待機期間および安全確保のための緊急作業に派遣労働者を利用する場合、最長期間は9カ月である。
- (イ) 廃止予定のポストに配置されている期間の定めのない労働契約の労働者が離職したとき、および例外的な輸出向け注文が発生したときに派遣労働者を利用する場合、最長期間は24カ月である。この場合、契約期間は6カ月以上でなければならない。

イ 不確定期限付き契約

派遣期間の終期を事前に特定することが困難な次のような場合は、明確な期限を定める必要はない。ただし、不確定期限付き契約の場合は、派遣労働の最短期間を定めなければならない。派遣期間が終了する事由が発生した場合でも、最短派遣期間は維持される。

- (ア) 欠勤労働者および労働契約が中断している労働者の代替の場合、派遣期間の終期は、被代替労働者が復帰したとき。
- (イ) 季節労働および慣行的に期間の定めのない労働契約を利用しない業務の場合、派遣期間の終期は、業務が完了したとき。
- (ウ) 期間の定めのない労働契約で採用される正規従業員が就労を開始するまでの待機期間に派遣労働者を利用する場合、派遣期間の終期は、業務が完了したとき（ただし、この場合も最長期間は9カ月）。

図表 1-1 派遣労働の利用事由と最長派遣期間

| 派遣労働の利用事由 | 最長派遣期間 | |
|---|----------|-----------|
| | 確定期限付き契約 | 不確定期限付き契約 |
| 欠勤中または労働契約が一時中断している労働者の代替（注 1） | 18 カ月間 | 欠勤終了時 |
| 手工業、工業、商業の企業の事業主、自由業者、農業経営者、農村家事補助者などの代替（注 2） | 18 カ月間 | 欠勤終了時 |
| 新たに採用された期間の定めのない労働契約の正規従業員が就労を開始するまでの期間の代替（注 1） | 9 カ月間 | 9 カ月間 |
| 職務が廃止される前に退職する期間の定めのない労働契約の正規従業員の代替 | 24 カ月間 | 不可 |
| 企業の業務の一時的増加 | 18 カ月間 | 不可 |
| 例外的な輸出向け注文の発生（注 2） | 24 カ月間 | 不可 |
| 安全確保のための緊急作業 | 9 カ月間 | 不可 |
| 季節労働（注 1） | — | 季節の終わり |
| 期間の定めのない労働契約の利用が慣例ではない雇用（注 1） | 18 カ月間 | 契約目的の達成 |
| 外国への派遣 | 24 カ月間 | 契約目的の達成 |

注 1：確定期限が明示されない場合、最低契約期間を定めなければならない。

注 2：契約期間は 6 カ月を下回ることはできない。

(2) 派遣期間の更新

派遣契約に更新条件が明示されている場合や当初の派遣期限到来前に派遣労働者に意見を求めた上で修正契約を締結した場合は、1 回に限り派遣期間を更新することができる。更新期間を含む派遣契約の全期間は、法定最長派遣期間を超えてはならない。また、更新の事由は、当初の契約事由と同じでなければならない。

(3) 派遣期間の調整

派遣期間は、一定の範囲で終了時期を調整することが認められている。派遣期間が10日未満の場合は、2日間、期間を延長または短縮することができる。派遣期間が10日以上の場合は、就業日5日に1日の割合で、期間の延長または短縮が認められる。ただし、10日以上終了日を早めることはできず、法定の最長期間を超えて派遣期間を延長することはできない。期間変更の可能性について、予め派遣労働契約および労働者派遣契約に記載しておかなければならない。また、期間を変更した派遣労働契約を更新することはできない。

(4) 派遣期間満了前の契約破棄

派遣元企業が期間満了前に派遣労働契約を破棄した場合、派遣元企業は3日以内に新しい派遣労働契約を派遣労働者に提案する義務を負う。この場合、重要な労働条件を変更してはならない。契約期間が4週間以上残っている場合は、3つまでの連続した契約を提案することができる。この提案により問題が解決しない場合、派遣労働者は派遣期間終了手当を含む派遣終了までに予定されていた報酬を受け取る権利を有する。

(5) 派遣契約の終了

派遣労働契約は、派遣期間の満了により原則として自動的に終了する。ただし、欠勤労働者または労働契約が中断している労働者の代替の場合には、被代替労働者の復職の日の翌々日まで派遣期間を延長することができる。この場合、派遣期間延長の可能性を派遣労働契約および労働者派遣契約に記載しておかなければならない。

(6) クーリングオフ期間

派遣期間終了後、同じポストに連続して有期契約の労働者や派遣労働者を利用することはできない。同じポストに派遣労働者を利用するためには、一定のクーリングオフ期間を設けなければならない。クーリングオフ期間は、更新期間を含む終了した派遣期間が14日以上の場合はその全期間の3分の1、14日未満の場合はその全期間の2分の1である。この期間は休日を除く実労働日で計算される。

連続した派遣契約が合法かどうかは、派遣労働者が同じかどうかではなく、ポストが同じかどうかによって判断される。派遣労働者が従事する業務が異なっていれば、派遣先は同じ派遣労働者との派遣契約を連続して合法的に締結することができる。他方、派遣労働者が異なっても、派遣先が同一のポストに連続して派遣労働者を利用することは認められない。

第2節 労働者派遣の最近の状況

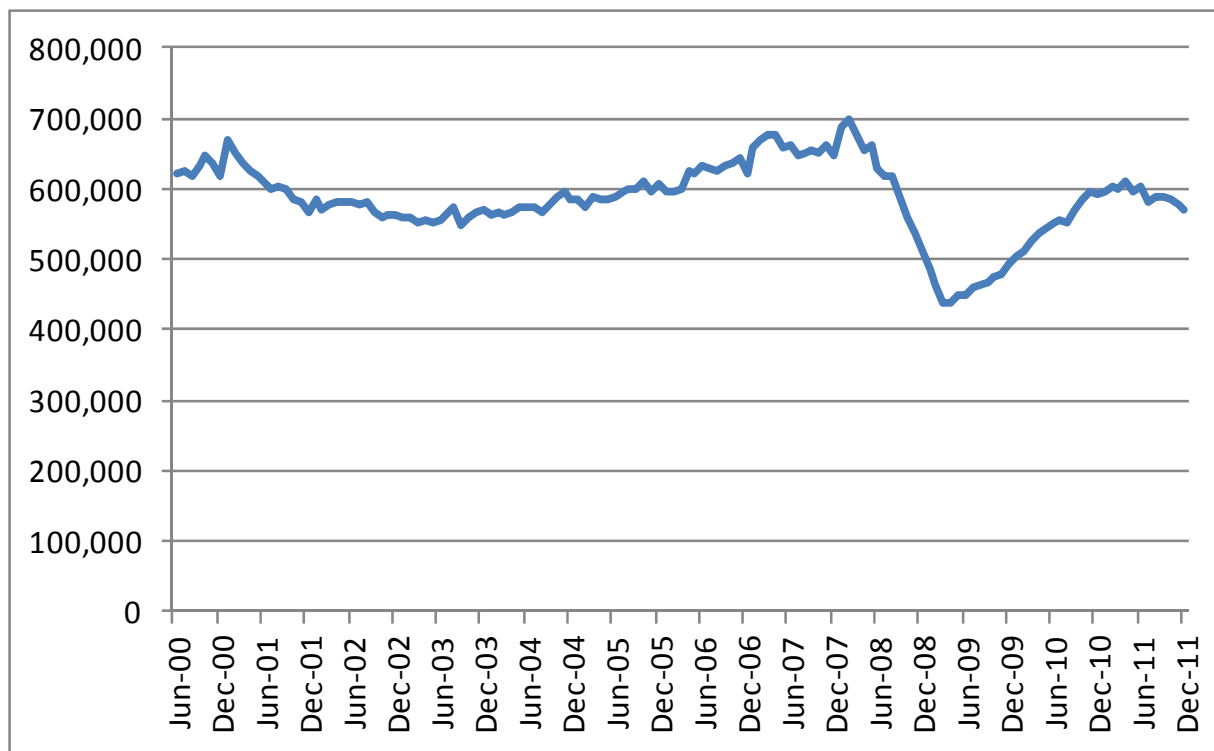
1. 労働者派遣の現状

本節では、フランス労働・雇用・厚生省の調査統計局（Dares）が2012年6月に発表した資料「2011年の派遣労働：顕著な増加」⁵に基づき、フランスの労働者派遣の現状について紹介する。

(1) 概況

フランスの派遣労働者数は、2008年2月に69万7,000人に達した後、経済危機の影響で減少に転じ、2009年4月には43万9,000人となった。その後再び増加傾向を示し、2011年12月の派遣労働者数は56万8,000人であった（図表1-2）。

図表1-2 派遣労働者数の推移



出所：フランス労働・雇用・厚生省 調査統計局（Dares）

⁵ Dares(2012) “L’interim en 2011: croissance soutenue”

2011年の派遣労働者数は、年平均フルタイム雇用換算で前年より4万8,900人(9.3%)増加し、57万6,100人となった(図表1-3)。契約締結件数は、2010年より114万件(7.3%)増加し、1,683万件となった。全体の賃金労働者に占める派遣労働者の割合は3.2%であった(2010年は3.0%)。派遣業務の平均期間は、2010年の1.7週から1.8週に伸びた。

図表1-3 派遣労働の実態(2006年～2011年)

| 期間 | フルタイム 雇用換算の 派遣労働者数 | 年間契約 締結件数 | 年平均利用率 (海外県を除く) | 終了した派遣業 務の平均期間 |
|-------------------------------|--------------------------|--------------|--------------------|-------------------|
| (単位) | (1,000人) | (1,000件) | (%) | (週) |
| 2011年 | 576.1 | 16,826 | 3.2 | 1.8 |
| 2010年 | 527.1 | 15,686 | 3.0 | 1.7 |
| (単位) | (%) | (%) | (ポイント) | (日) |
| 前年比(2011/2010) | 9.3 | 7.3 | 0.2 | 0.3 |
| 前年比(2010/2009) | 17.8 | 16.0 | 0.5 | -0.1 |
| 前年比(2009/2008) | -26.0 | -16.3 | -0.8 | -1.1 |
| 前年比(2008/2007) | -5.3 | -5.7 | -0.2 | 0.0 |
| 前年比(2007/2006) | 5.8 | 5.7 | 0.2 | 0.0 |
| 出所:フランス労働・雇用・厚生省 調査統計局(Dares) | | | | |

(2) 業種別派遣労働者数

2011年の業種別派遣労働者数(フルタイム雇用換算)は、鉱工業部門が全体の45%に相当する26万1,000人であった(図表1-4)。同部門の派遣労働者数は、輸送設備製造(前年比35.1%増)、電気・電子・情報処理機器製造および機械製造(同22.4%増)、その他の工業製品製造(同15.3%増)で顕著に増加した。建設部門の派遣労働者数は、全体の20%に相当する11万7,600人で、前年より9.1%増加した。第三次産業の派遣労働者数は、全体の34%に相当する19万5,000人であった。

2011年の賃金労働者に占める派遣労働者の割合(平均利用率)は、建設部門が7.9%、鉱工業部門が7.6%と高く、第三次産業が1.5%と低い。全体では3.2%となっている。

図表 1-4 業種別派遣労働（2010年～2011年）

| | フルタイム雇用換算 の派遣労働者数 (1,000人) | | 年間契約締結数 (1,000件) | | 年平均利用率 (海外県を除く) (%) | |
|--------------------------------------|----------------------------------|-------|---------------------|----------|---------------------------|------|
| | 2010 | 2011 | 2010 | 2011 | 2010 | 2011 |
| 農業 | 2.5 | 2.5 | 82.0 | 90.3 | 1.2 | 1.2 |
| 食料品・飲料・タバコ類製造 | 45.2 | 44.3 | 1,887.0 | 1,968.7 | 7.8 | 7.5 |
| コーキングおよび石油精製 | 0.4 | 0.4 | 6.3 | 5.8 | 3.5 | 3.6 |
| 電気・電子・情報処理機器製造および機械製造 | 32.0 | 39.2 | 507.1 | 552.0 | 6.7 | 8.3 |
| 情報処理、電子、光学製品製造 | 8.3 | 8.9 | 110.8 | 109.5 | 5.8 | 6.2 |
| 電気機器製造 | 10.5 | 12.3 | 168.3 | 177.1 | 8.2 | 9.7 |
| 機械・設備製造(その他に分類されない) | 13.2 | 18.1 | 228.0 | 265.4 | 6.5 | 8.8 |
| 輸送設備製造 | 25.7 | 34.7 | 307.8 | 369.9 | 6.8 | 8.8 |
| その他工業製品製造 | 106.3 | 122.5 | 2,636.9 | 2,924.6 | 6.7 | 7.7 |
| 繊維製造、衣料品・革製品・靴製造 | 4.2 | 4.8 | 94.5 | 110.7 | 3.7 | 4.3 |
| 木工、製紙、印刷業 | 12.2 | 13.2 | 430.9 | 448.9 | 5.5 | 6.0 |
| 化学工業 | 11.5 | 11.6 | 303.4 | 291.4 | 7.6 | 7.6 |
| 製菓業 | 6.1 | 6.1 | 101.3 | 102.4 | 6.8 | 6.8 |
| ゴム・プラスチック製品およびその他非金属鉱物製品製造 | 26.8 | 31.4 | 734.5 | 853.7 | 8.7 | 10.0 |
| 金属工業及び機械・設備以外の金属製品製造 | 28.1 | 35.8 | 603.3 | 709.2 | 6.9 | 8.7 |
| その他製造業、機械・設備修理及び設置 | 17.3 | 19.7 | 369.1 | 408.3 | 5.8 | 6.6 |
| 地下資源、エネルギー、上・下水道、廃棄物管理・汚染防止産業 | 19.5 | 19.9 | 583.3 | 627.2 | 5.0 | 5.0 |
| 地下資源産業 | 1.5 | 1.6 | 29.0 | 31.1 | 5.8 | 6.2 |
| 電力・ガス・産業用蒸気・圧縮空気など調整空気の生産及び供給 | 5.1 | 5.1 | 29.9 | 27.1 | 2.9 | 2.9 |
| 水道水生産および供給、下水、廃棄物管理、汚染防止 | 12.9 | 13.1 | 524.4 | 568.9 | 7.0 | 6.8 |
| 建設業 | 107.8 | 117.6 | 2,100.1 | 2,327.4 | 7.3 | 7.9 |
| 商業：自動車・自動二輪車修理 | 49.7 | 51.4 | 1,867.8 | 1,933.0 | 1.7 | 1.7 |
| 商業：自動車・自動二輪車修理 | 3.8 | 3.9 | 82.4 | 90.0 | 1.0 | 1.0 |
| 卸売業、自動車および自動二輪車を除く | 27.9 | 29.4 | 810.5 | 861.0 | 2.9 | 3.1 |
| 小売業、自動車および自動二輪車を除く | 18.0 | 18.2 | 974.8 | 982.0 | 1.1 | 1.1 |
| 輸送・倉庫保管業 | 52.0 | 54.7 | 2,070.5 | 2,186.5 | 3.8 | 4.0 |
| 宿泊・飲食業 | 8.5 | 8.5 | 744.8 | 765.1 | 0.9 | 0.9 |
| 情報・通信業 | 7.1 | 7.0 | 150.5 | 143.0 | 1.0 | 1.0 |
| 出版、音声映像媒体、放送 | 1.1 | 1.2 | 36.4 | 36.1 | 0.5 | 0.5 |
| 電気通信 | 1.7 | 1.6 | 17.9 | 16.9 | 1.1 | 1.0 |
| 情報処理関連業、情報処理サービス | 4.3 | 4.3 | 96.2 | 89.9 | 1.3 | 1.2 |
| 金融・保険業 | 10.0 | 10.1 | 162.3 | 159.3 | 1.2 | 1.2 |
| 不動産業 | 2.7 | 2.7 | 72.6 | 74.7 | 1.1 | 1.1 |
| 科学・技術関連業、企業管理・支援サービス業 | 40.0 | 41.8 | 1,362.4 | 1,443.3 | 1.8 | 1.8 |
| 法律業、会計、管理、建築、エンジニアリング、技術管理・分析 | 12.9 | 14.4 | 367.0 | 413.4 | 1.5 | 1.6 |
| 科学研究・開発 | 1.5 | 1.5 | 15.8 | 15.1 | 0.9 | 0.9 |
| その他科学、技術に関する専門業 | 3.0 | 2.9 | 109.8 | 96.8 | 1.5 | 1.4 |
| 企業管理・支援サービス業 | 22.7 | 23.0 | 869.8 | 918.1 | 2.2 | 2.2 |
| 行政、教育、保険、社会福祉 | 11.6 | 13.0 | 873.9 | 979.9 | 0.6 | 0.6 |
| 行政 | 1.4 | 1.5 | 35.4 | 39.2 | 0.6 | 0.7 |
| 教育 | 1.5 | 2.0 | 55.9 | 83.5 | 0.6 | 0.7 |
| 保健業務 | 5.0 | 5.5 | 455.7 | 494.7 | 0.9 | 1.0 |
| 社会医療－社会宿舎提供および宿舎提供を伴わない社会福祉 | 3.6 | 3.9 | 326.9 | 362.6 | 0.4 | 0.4 |
| その他サービス業 | 6.1 | 5.9 | 270.4 | 274.9 | 0.5 | 0.4 |
| 芸術、各種興行、娯楽業務 | 1.4 | 1.4 | 128.9 | 139.3 | 0.4 | 0.4 |
| その他サービス業(個人雇用者および海外業務を含む) | 4.7 | 4.5 | 141.4 | 135.6 | 0.5 | 0.4 |
| 農業 | 2.5 | 2.5 | 82.0 | 90.3 | 1.2 | 1.2 |
| 鉱工業 | 229.1 | 261.0 | 5,928.3 | 6,448.2 | 6.7 | 7.6 |
| 建設業 | 107.8 | 117.6 | 2,100.1 | 2,327.4 | 7.3 | 7.9 |
| 第三次産業 | 187.8 | 195.0 | 7,575.1 | 7,959.7 | 1.5 | 1.5 |
| 全部門 | 527.1 | 576.1 | 15,685.6 | 16,825.6 | 3.0 | 3.2 |

出所：フランス労働・雇用・厚生省 調査統計局 (Dares)

(3) 職能別派遣労働者数

2011年の派遣労働者の職能別の割合は、管理職 1.8%、中間職 8.1%、事務職員 12.2%、熟練工 41.4%、非熟練工 36.5%であった(図表 1-5)。2010年に比べて、管理職が 13.2%、中間職が 12.4%、熟練工が 14.4%、それぞれ増加した。2011年の熟練工の派遣労働者数は 23万 8,700人で、経済危機前の 2007年の水準(25万 6,200人)近くまで回復した。一方、非熟練工は 21万 100人で依然として 2007年の水準(24万 8,000人)を下回っている。

賃金労働者総数に占める派遣労働者の割合(年平均利用率)は、非熟練工が 11.8%(鉱工業 19.6%、建設業 12.9%)と最も高く、熟練工は 7.0%(鉱工業 9.3%、建設業 9.9%)であった。その他の職能では、事務職員 1.3%、中間職 1.1%、管理職 0.3%といずれも低い割合となっている。

図表1-5 職能別派遣労働者数および利用率(2010年～2011年)

| 職能 (2011年の派遣労働者総数に占める割合) | 業種 | フルタイム雇用換算 | | | 年平均利用率 | |
|-----------------------------|-------|--------------------|-------|-----------------|-----------------|-------|
| | | 派遣労働者数 (1,000人) | | 増減 (%) | (海外県を除く) (%) | |
| | | 2010年 | 2011年 | 2011年 /2010年 | 2010年 | 2011年 |
| 管理職(1.8%) | 全体 | 9.0 | 10.2 | 13.2 | 0.3 | 0.3 |
| | 鉱工業 | 3.5 | 4.4 | 23.1 | 0.6 | 0.7 |
| | 建設業 | 0.6 | 0.6 | -2.6 | 0.6 | 0.5 |
| | 第三次産業 | 4.9 | 5.2 | 8.1 | 0.2 | 0.2 |
| 中間職(8.1%) | 全体 | 41.6 | 46.7 | 12.4 | 1.0 | 1.1 |
| | 鉱工業 | 15.0 | 17.8 | 18.5 | 1.5 | 1.8 |
| | 建設業 | 3.6 | 4.2 | 17.6 | 1.4 | 1.6 |
| | 第三次産業 | 22.9 | 24.6 | 7.5 | 0.8 | 0.8 |
| 事務職員(12.2%) | 全体 | 70.1 | 70.3 | 0.3 | 1.3 | 1.3 |
| | 鉱工業 | 14.0 | 14.3 | 2.2 | 5.0 | 5.1 |
| | 建設業 | 3.6 | 3.4 | -5.4 | 3.5 | 3.2 |
| | 第三次産業 | 52.3 | 52.4 | 0.2 | 1.0 | 1.1 |
| 熟練工(41.4%) | 全体 | 208.7 | 238.7 | 14.4 | 6.3 | 7.0 |
| | 鉱工業 | 89.8 | 108.4 | 20.6 | 7.7 | 9.3 |
| | 建設業 | 67.9 | 74.8 | 10.2 | 9.5 | 9.9 |
| | 第三次産業 | 50.4 | 54.9 | 8.9 | 3.5 | 3.7 |
| 非熟練工(36.5%) | 全体 | 197.7 | 210.1 | 6.3 | 11.1 | 11.8 |
| | 鉱工業 | 106.7 | 116.2 | 8.9 | 18.9 | 19.6 |
| | 建設業 | 32.1 | 34.6 | 7.8 | 11.1 | 12.9 |
| | 第三次産業 | 57.2 | 57.8 | 1.0 | 7.6 | 7.9 |

出所:フランス労働・雇用・厚生省 調査統計局(Dares)

(4) 平均派遣期間

派遣業務の平均期間は、2010年の1.7週間から半日増加して、1.8週間となった（図表1-6）。これは経済危機前の2007年の平均1.9週間よりも1日少ない。短期間の派遣業務の割合が非常に高く、派遣業務の82.2%が2週間以内の派遣期間となっている。1週間未満の派遣業務の割合は、2010年の47.5%から2011年は46.0%に低下した。他方、1週間～2週間の派遣業務の割合が2010年の34.8%から2011年には36.1%に上昇した。

派遣業務の平均期間は、製造業や第三次産業よりも建設業のほうが長い。2011年は建設業の派遣期間が平均2.6週間であるのに対し、鉱工業は2.1週間、第三次産業は1.3週間であった。2週間以上の派遣業務が全体に占める割合は建設業で54.7%、第三次産業で20.3%となっている。

| 派遣期間 | 農業 | | 鉱工業 | | 建設業 | | 第三次産業 | | 全体 | |
|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 2010年 | 2011年 | 2010年 | 2011年 | 2010年 | 2011年 | 2010年 | 2011年 | 2010年 | 2011年 |
| 1日 | 32.7 | 36.0 | 18.2 | 17.5 | 7.9 | 7.6 | 39.5 | 38.9 | 27.4 | 26.5 |
| 2日 | 9.3 | 8.0 | 8.1 | 7.7 | 4.9 | 4.5 | 10.8 | 10.4 | 9.0 | 8.6 |
| 3日 | 5.7 | 5.7 | 5.9 | 5.8 | 4.3 | 4.2 | 5.8 | 5.8 | 5.6 | 5.6 |
| 4日 | 4.7 | 5.0 | 6.7 | 6.5 | 4.6 | 4.6 | 4.8 | 4.8 | 5.5 | 5.4 |
| 1週間未満 | 52.4 | 54.6 | 38.9 | 37.4 | 21.6 | 21.0 | 60.9 | 60.0 | 47.5 | 46.0 |
| 1週間 | 14.9 | 14.8 | 20.5 | 20.7 | 12.7 | 12.9 | 13.3 | 14.0 | 15.9 | 16.4 |
| 1週間以上2週間未満 | 7.3 | 7.1 | 7.9 | 7.7 | 11.3 | 11.4 | 5.8 | 5.7 | 7.3 | 7.2 |
| 2週間 | 9.4 | 8.7 | 13.8 | 14.8 | 18.1 | 19.0 | 8.4 | 8.9 | 11.6 | 12.5 |
| 2週間以上 | 15.9 | 14.8 | 19.0 | 19.4 | 36.3 | 35.7 | 11.6 | 11.5 | 17.7 | 17.8 |
| 2週間以上4週間未満 | 7.6 | 6.5 | 7.9 | 7.4 | 15.5 | 15.0 | 5.2 | 4.9 | 7.6 | 7.3 |
| 4週間 | 1.6 | 1.8 | 2.4 | 2.8 | 5.4 | 5.7 | 1.4 | 1.4 | 2.3 | 2.5 |
| 4週間以上9週間未満 | 4.4 | 4.6 | 5.6 | 5.8 | 11.7 | 11.4 | 3.4 | 3.4 | 5.3 | 5.4 |
| 9週間以上15週間未満 | 1.5 | 1.3 | 1.7 | 1.9 | 2.8 | 2.8 | 1.1 | 1.1 | 1.6 | 1.6 |
| 15週間以上 | 0.9 | 0.6 | 1.3 | 1.5 | 0.9 | 0.8 | 0.6 | 0.7 | 0.9 | 1.0 |
| 合計 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 平均派遣期間(週) | 1.5 | 1.4 | 2.0 | 2.1 | 2.6 | 2.6 | 1.3 | 1.3 | 1.7 | 1.8 |

出所: フランス労働・雇用・厚生省 調査統計局(Dares)

(5) 性別・年齢階層別派遣労働者数

2011年の男女別派遣労働者数（フルタイム雇用換算）は、男性が41万7,700人、女性が15万8,400人であった（図表1-7）。全派遣労働者に占める割合は、男性が65%、女性が35%となっている。賃金労働者に占める派遣労働者の割合は、男性4.4%、女性1.9%であった。

年齢階層別には、30歳以上の派遣労働者の割合が全体の53.0%を占めている。30歳未満の派遣労働者の割合は全体の47.0%であった。2011年の30歳未満の派遣労働者数（フルタイム雇用換算）は27万500人で、経済危機前の2007年の水準（32万8,700人）を下回っている。30歳以上の派遣労働者数は30万5,600人で、2007年の30万9,200人とほぼ同水準となっている。

図表1-7 性別・年齢階層別派遣労働者数(2010年～2011年)

| | フルタイム雇用換算 | | | 派遣労働者 構成比 (%) | 派遣労働者 構成比 (%) | 年間平均利用率 (海外県を除く) (%) | |
|--------|--------------------|-------|-----------|---------------------|---------------------|----------------------------|-------|
| | 派遣労働者数 (1,000人) | | 増減 (%) | | | 2011年 | 2011年 |
| | 2010年 | 2011年 | | | | | |
| 男性 | 377.2 | 417.7 | 10.7 | 72 | 65 | 4.0 | 4.4 |
| 女性 | 150.0 | 158.4 | 5.6 | 28 | 35 | 1.9 | 1.9 |
| 20歳未満 | 17.8 | 18.6 | 4.6 | 3 | 7 | 5.8 | 6.5 |
| 20～24歳 | 129.5 | 136.5 | 5.4 | 24 | 29 | 9.0 | 9.6 |
| 25～29歳 | 106.5 | 115.4 | 8.4 | 20 | 19 | 4.9 | 5.2 |
| 30～34歳 | 74.0 | 82.7 | 11.7 | 14 | 12 | 3.4 | 3.7 |
| 35～49歳 | 153.3 | 169.3 | 10.5 | 29 | 24 | 2.2 | 2.4 |
| 50歳以上 | 46.0 | 53.5 | 16.4 | 9 | 8 | 1.1 | 1.2 |
| 合計 | 527.1 | 576.1 | 9.3 | 100 | 100 | 3.0 | 3.2 |

出所:フランス労働・雇用・厚生省 調査統計局(Dares)

【参考文献】

大山盛義(2009)「フランス派遣労働法制における均等待遇原則—その沿革と現状—」『季刊労働法』225号

大山盛義(2008)「フランスの派遣労働事情」『海外労働事情』No.1671

大山盛義「労働者派遣法の研究—フランス法と日本法を中心に—(1)～(5)」『東京都立大学法学会雑誌』第40巻第1号(1999年7月)～第42巻第1号(2001年7月)

- 川口美貴 (2011)「フランスの有期労働契約法制と日本法の課題」『季刊・労働者の権利』
Vol.288
- 島田陽一 (2007)「フランスの雇用多様化における労働者派遣制度の現状」『世界の労働』
2007年9月号
- 島田陽一 (1993)「フランスの派遣労働法制」『季刊労働法』169号
- 島田陽一 (1991)「フランスの非典型的労働契約法制の新展開」『労働法律旬報』No.1261
- 中道麻子 (2009)「フランスにおける派遣社員への職業能力開発支援の取り組み」『日本
労働研究雑誌』No.582
- 日本労働研究機構 (1998)「調査研究報告書 No. 93 欧米主要国における労働者派遣法
の実態」
- 労働政策研究・研修機構 (2011)「諸外国の労働者派遣制度」
- Vigneau, Christophe (2005), “Temporary Agency Work In France” *Comparative Labor
Law & Policy Journal*, University of Illinois College of Law and the
International society for Labor Law and Social Security.
- Dares(2012) “L’intérim en 2011: croissance soutenue”

第2章 ベルギー

はじめに

ベルギーの派遣労働を規制する包括的な法律は 1987 年に制定された。この法律を全国・産業・企業レベルの労働協約が補完している。

派遣労働は、1987 年の法律に定められた臨時労働を行う場合にのみ許可される。同法は、臨時労働を遂行するために派遣労働者を利用することが認められる事由を、①常用労働者の代替、②一時的な業務量の増加、③例外的な業務——の 3 つに限定している。これらの派遣利用許可事由に応じて、労働組合代表団の承認、社会基金への通知などの必要な手続き、派遣労働者を利用できる派遣期間の上限が定められている。

本稿では、ベルギーの労働者派遣制度の概要について、派遣期間の制限に係る規制を中心に紹介する。

第1節 労働者派遣制度の概要

1. 労働者派遣制度の基本的枠組み

(1) 労働者派遣制度の特徴

ベルギーの派遣労働に関する法規制の目的は、派遣労働者を保護することにある。派遣労働者は派遣元企業と労働契約を締結することにより、労働法で認められるすべての保護を受けることができる。法規制はまた、派遣先企業の常用労働者を保護することも目的としている。このため、派遣労働は明確に定義された状況においてのみ認められ、定められた手続きに従い、最長派遣期間を遵守しなければならない。

ベルギーでは、派遣元企業は必ず、事前承認を受けなければ、労働者派遣事業を合法的に行うことができない。承認の条件に関する規則と手続きは、各地域（フランドル地域、ワロン地域および首都圏地域）の管轄に属する。

ベルギーの派遣労働に関する連邦規制は、主に次の法律および労働協約によって定められている。

- ① 臨時労働、派遣労働および派遣先企業への労働者派遣に関する法律（1987 年 7 月 24 日）
- ② 臨時労働、派遣労働および派遣先企業への労働者派遣の権利保全措置に関する労働協約第 36 号（1981 年 11 月 27 日）
- ③ 遵守すべき臨時労働の手続きおよび期間に関する労働協約第 58 号（2001 年 12 月 19 日）
- ④ 派遣労働のための労使同数委員会¹において締結された労働協約

¹ ベルギーにおける労使交渉を行う業種別委員会で、使用者と労働者それぞれ同数の委員によって構成される。

(2) 派遣利用事由および許可手続き

派遣労働は、1987年7月24日法律に定められた臨時労働を行う場合にのみ許可される。同法は、臨時労働は労働契約の拘束を受けて遂行される契約であり、①常用労働者の代替要員として人材を供給すること、②一時的な業務量の増加に対応すること、③例外的な業務を行うこと——を目的とする活動であると定義している。これらの派遣利用事由に基づき、派遣労働者の利用が認められる。

ア 常用労働者の代替

次のような場合に常用労働者の代替要員として派遣労働者を利用することができる。

- (7) 経済上の理由または悪天候による業務不足以外の原因で労働契約の履行が中断される労働者の一時的な代替。例えば、病気の常用労働者や長期休暇を取得する常用労働者の代替。
- (4) 労働契約が終了した労働者の一時的な代替。例えば、辞職した常用労働者または解雇された常用労働者の代替。

派遣労働者は、自らが代理する常用労働者と同じ職業カテゴリーに属していなければならない。すなわち事務職員は事務職員、工員・現場労働者は工員・現場労働者の代理として、派遣労働を行わなければならない。

代理する労働者の労働時間を超過しないことを条件に、フルタイムの常用労働者に代わって、複数の派遣労働者を利用することができる。また、派遣労働者は必ず代理する常用労働者と同じ職務を行わなければならないとは規定されていない。つまり、労働契約が中断する常用労働者の代理を同僚が務め、その同僚の代理として派遣労働者を利用することも可能である。

労働契約の履行が中断される常用労働者の代替の場合、事前許可手続きは必要ない。

常用労働者の労働契約が重大な理由によって、または予告期間を伴って終了する場合、派遣労働者を代替要員として利用するためには、派遣先企業の労働組合の代表団による事前承認が必要である。派遣先企業は、承認を受けてから3営業日以内に地域の労使関係に関する法律の監督当局に通知しなければならない。

企業内に労働組合の代表団がない場合、派遣元は、派遣労働者のための社会基金に派遣先企業の名称および所在地、派遣先企業が属する労使同数委員会の番号を通知しなければならない。

これらの手続きは、代替期間を延長する場合も必ず行う必要がある。

イ 一時的な業務量の増加

派遣先企業は、業務量が通常の水準以上に増加する場合、その期間、派遣労働者を利用することができる。

一時的な業務量の増加を理由に派遣労働者を利用する場合、労働組合の代表団による事前承

認が必要である。派遣先企業は、承認を受けてから 3 営業日以内に労使関係に関する法律の監督当局に通知しなければならない。

企業内に労働組合の代表団がない場合、労働協約が定める手続きを遵守することを条件に、最長 6 カ月間、派遣労働者を利用することが認められる。ただし、最長 12 カ月間まで延長が可能である。労働協約が定める手続きにより、派遣先企業の名称および所在地、派遣先企業が属する労使同数委員会の番号、必要な場合は派遣元企業の名称を派遣労働者のための社会基金に通知する必要がある。

ウ 例外的な業務

(7) 許可手続きの不要な業務

1981 年 11 月 27 日労働協約第 36 号は、派遣先企業の通常業務の範囲に入らない、例外的な業務とみなされる活動の一覧を示している。原則的に、例外的な業務に派遣労働者を利用するために特別の許可手続きは必要ない。特に次の業務の場合、手続きは不要である。

- a 見本市、展示会、会議・学会、研究会、セミナー、広報イベント、イベント等の行列、展覧会、レセプション、市場調査、アンケート、選挙、特別販売促進活動、翻訳・通訳、引越しの準備・運営・実行業務
- b ベルギーに一時的に滞在するビジネスマン向けの秘書業務
- c 労働に関する 1971 年 3 月 16 日法律第 26 条に定める業務
 - ① 事故が起こった場合または事故が発生しそうな場合に対応するための業務
 - ② 機械および設備に対して行う緊急作業。ただし、企業の通常の運営が大きく妨げられるのを避けるために、労働時間外に作業を行うことが不可欠な場合に限る。
 - ③緊急の必要性から命じられる業務
- d 棚卸または決算業務は、暦年 7 日に限り認められる。

(4) 一定の許可手続きが必要な業務

次のような場合は、例外的な業務を行わせるために派遣労働者を利用する前に、派遣先企業が事前許可を得る、または一定の手続きを行う必要がある。

- a 新たな職務を設けた派遣先企業または新規の採用を希望する派遣先企業が、雇用サービス機関を利用しても労働市場ですぐに採用可能な労働者を見つけられなかった場合、派遣労働者を 3 カ月間利用することができる（最長 12 カ月間まで延長可能）。12 カ月間まで延長する場合は、派遣労働を開始してから 3 カ月後に派遣先企業の労働組合の代表団から承認を得る必要がある。労働組合の代表団がない場合は、派遣労働者のための社会基金に通知しなければならない。

- b トラックの荷下ろしの場合は、派遣先企業の労働組合代表団の許可が必要である。
- c 大使館、領事館、国際機関の業務の場合は、ベルギーの代表的な労働組合組織の許可が必要である。
- d 特別な職能を必要とする専門的任務の一時的な遂行を目的とした業務の場合、派遣先企業の労働組合代表団の事前承認または労働組合代表団がない場合は、派遣先企業が所属する労使同数委員会に代表者を出している労働組合組織の許可が必要である。労働組合代表団と意見が一致しない場合は、管轄の労使同数委員会が許可を与えることができる。

派遣先企業は、派遣労働者を利用する前に雇用サービス機関を利用しなければならない。また、派遣労働の利用が始まる 24 時間前までに労使関係に関する法律の監督当局に通知しなければならない。

(ウ) 職業訓練計画、支援計画の一環で行われる業務

派遣労働者が、内容、求められる職能、期間について、明確に定められた任務のために業務を行う場合に限り、次の業務は例外的な業務とみなされる。

- a 派遣労働者の労働市場への参入を促進することを目的とした職業訓練計画の一環として実施される業務。
- b 集団解雇や企業閉鎖に直面した労働者が、新たな労働契約または派遣事業者を通じた新たな雇用を見つけられるよう支援するための計画の一環として行われる業務。

(3) 建設業における派遣労働

建設業においては、①病気になった労働者の代替、②一時的な業務量の増加——の場合のみ、派遣労働者の利用が認められる。その他の業種で認められている長期休暇を取得する労働者や労働契約が終了した労働者の代替、例外的な業務の遂行などの派遣利用事由は、建設業では一切認められない。

集団解雇から 6 カ月間は、派遣労働者を利用することができない。派遣先企業は、過去 12 カ月間に建設労働者を解雇した場合、当該労働者を派遣契約で採用することはできない。

派遣労働者を利用する派遣先企業は、建設業の労使同数委員会に所属し、登録されている企業でなければならない。

ア 病気の建設作業員の代替

病気、事故、労災または職業疾病によって就労できない状態にある建設労働者の代替要員として、派遣労働者を利用する場合、当該労働者が就労できなくなってから 12 カ月の間に代替を開始しなければならない。派遣期間は、作業員が就労不能な状態にある期間に限定される。

派遣先企業は労働組合の代表団に就労できない労働者の代替要員として派遣労働者を利用すること、および元の作業員が復帰し代替が終了したことを通知しなければならない。

イ 一時的な業務量の増加

一時的な業務量の増加による派遣労働者の利用は、従業員 10 名以上の派遣先企業においては、10%が上限とされている。この場合、派遣労働者は同一の企業で 6 カ月以上就労することができない。派遣先企業は、労働組合代表団の過半数による事前承認を得なければならない。

労働組合代表団のない企業における業務量の一時的増加を理由とする派遣労働は、最長 6 カ月間認められ、1 回に限り 6 カ月間まで延長できる。派遣先企業は派遣労働者のための社会基金に通知しなければならない。派遣労働者の利用が 12 カ月間を超える場合は、調停委員会²に申請しなければならない。

(4) 派遣労働が禁止される場合

ア 経済上の理由で一時的失業の措置が取られる場合

派遣先企業の常用労働者の一部が経済上の理由で一時的失業状態に置かれる場合、当該職務または部署における派遣労働者の利用は禁止される。

イ 悪天候を理由に一時的失業の措置が取られる場合

派遣先企業の常用労働者のすべてまたは一部が悪天候を理由に一時的失業状態にある場合、派遣労働者の利用は禁止される。ただし、派遣労働者が悪天候とは関係ない職務または部署に配属されることを証明できる場合はその限りではない。

ウ 引越業、家具保管業および港湾会社の作業員

引越業、家具保管業、港湾業の労使同数委員会の管轄に属する業務を行う企業においては、派遣労働者の利用が禁止されている。

エ 産業または企業レベルでの制限

産業または企業レベルの労働協約の一部は、派遣期間や利用できる派遣労働者の数を制限している。

オ 派遣先企業におけるストおよび工場閉鎖

派遣先企業がストまたは工場閉鎖に直面した場合、派遣労働者の利用が禁止される。派遣元は、派遣先企業に労働者を派遣することや派遣労働者を就業させておくことができなくなる。派遣先は、自社で労使紛争が起こっていることを派遣元に通知しなければならない。派遣元がストまたは工場閉鎖を理由に派遣労働者の派遣を中止する決定を派遣先に通知した後も、派遣

² 1993 年 7 月 8 日労働協約に基づき、派遣労働部門における労使同数の機関として調停委員会が設置された。同委員会は、①派遣労働者数および派遣利用事由、②派遣期間、③派遣労働者の職務、④派遣労働者の就労期間、賃金、各種手当・賞与および補償手当、⑤派遣労働者の社会的地位に関するその他の要素——に関する情報の開示を請求できる。

先が派遣労働者の利用を継続した場合、派遣先は派遣労働者と期間の定めのない労働契約を締結していたとみなされる。

カ 労働組合代表団が拒否した場合

労働契約が終了した労働者の代替要員を一時的に採用する場合、および一時的に業務量が増加した場合に遵守すべき手続きの枠組みで、労働組合代表団が拒否または承認しなかった場合、派遣先企業は派遣労働者を利用することができない。労組代表団の要請で派遣許可期間が短縮された場合も同様である。

キ 危険な業務を遂行する場合

危険な業務として定められた、①アスベストの解体・除去作業、②燻蒸手段を用いた作業——に派遣労働者を利用することは禁止されている。

(5) 契約形式

ア 派遣労働契約

派遣元と派遣労働者は、派遣労働者が派遣先企業で就労を開始してから 2 営業日以内に派遣労働契約を書面で締結しなければならない。

派遣労働契約は、①一定の期間の労働契約、②業務内容が明確に定められた労働契約、③1987 年 7 月 24 日法律に定める条件に従った常用労働者の代替労働契約——の形式を取ることができる。

規則に従って契約書が作成されない場合、派遣元と派遣労働者との派遣労働契約は期間の定めのない労働契約とみなされる。この場合、派遣労働者は派遣開始後 3 日以降 7 日以内に、予告なく契約を終了することができる。その際、賠償金は発生しない。

反対の取りきめがない限り、最初の 3 日間が試用期間とみなされる。この期間が経過するまで、各当事者は予告なく労働契約を終了することができる。

派遣労働契約の義務的記載事項は、①派遣先企業の名称、②契約事由および必要な場合は契約期間、③代替の理由、④派遣労働者の職業資格、⑤就業場所、⑥就業時間、⑦報酬、⑦派遣労働者が権利を有する手当——である。

派遣労働契約において、派遣労働者の派遣先企業への就職を禁止することはできない。こうした規定が契約にあっても無効とされる。

イ 労働者派遣契約

派遣元と派遣先企業との間の労働者派遣契約は、派遣労働者が派遣先で就労を開始してから遅くとも 7 営業日以内に書面で確認されなければならない。派遣労働者は、就労開始から遅くとも 2 営業日以内に、労働者派遣契約の義務的記載事項を記した書面を受け取る。

労働者派遣契約の義務的記載事項は、①派遣元企業の認可番号、②派遣元企業の全国社会保障庁への登録番号、③派遣先企業が属する労使同数委員会または労使同数小委員会の名称および番号、④派遣労働者を就労させる事由、⑤就業場所および就業期間、⑥派遣先企業での就業時間、⑦派遣労働者の職業資格、⑧派遣先企業において同一の職業資格を有する常用労働者の報酬、⑨報酬の支払い方法、⑩人材を派遣する業務ポストの特徴——である。

(6) 契約の終了

派遣労働契約は、①一定の期間の労働契約、②業務内容が明確に定められた労働契約、③代替労働契約——の終わりをもって終了する。

一定期間または明確に定められた業務のための労働契約において、派遣元が満期前に労働契約を終了させる場合は、試用期間中に終了させる場合または重大な過失の場合を除いて、派遣労働者に対し契約期間満了までの賃金総額と同額の補償金を支払わなければならない。ただし、補償金の額が労働契約が無期限で締結されていた場合に遵守しなければならない予告期間に相当する賃金の2倍を超えることはない。

代替労働契約が終了する前に、重大な理由なく契約を一方的に解除する派遣元は、3カ月分の賃金と同額の補償金（税・社会保険料控除前）を派遣労働者に支払わなければならない。

労働契約の解除が派遣先企業の責任による場合、または派遣元が残りの期間に同額の賃金と労働条件を補償する業務を派遣労働者に提供した場合は、補償金を支払う義務はない。

次の場合は、派遣元と派遣労働者の派遣労働契約が正当な権利として解約され、派遣先企業と派遣労働者が期間の定めのない労働契約を締結していたとみなされる。

- a 派遣先企業でストまたは工場閉鎖が行われたことを理由に、派遣元が労働者の派遣を中止する旨を通知した後で、派遣先が派遣労働者の利用を継続した場合。
- b 派遣先企業が、常用労働者の代替要員として、または一時的な業務量の増加を理由として派遣労働者を利用する場合に、必要な手続きおよび期間を遵守しない場合。
- c 派遣先企業が、許可される臨時労働とは異なる理由で派遣労働者を利用した場合。
- d 派遣先企業が派遣労働の禁止されている業種または職業カテゴリーの派遣労働者を使用する場合。

(7) 派遣労働者の法的地位

ア 派遣労働者と派遣先企業の関係

派遣労働者の法的な使用者は派遣元企業であるが、使用者としての権限は派遣先企業が行使する。派遣労働者が派遣先企業で就労する期間は、派遣先が労働法規および就業場所に適用される労働者保護に関する措置の履行について責任を負う。就業期間、祝日、日曜休暇、女性の就労、若年者の就労、夜間勤務、労働規則（パートタイム労働者の労務提供の検査に関する規

定)、労働者の健康・安全ならびに労働および就業場所の衛生に関する規定は、就労場所に適用される。

イ 報酬および労働条件

派遣労働者の報酬は、当該派遣労働者が派遣先企業の常用労働者と同じ条件で採用された場合に受け取る権利があると考えられる報酬を下回ってはならない。派遣先企業が属する産業部門の労働協約が適用され、賃上げも常用労働者と同様に実施される。

基準期間（前年 7 月 1 日～当年 6 月 30 日）に 65 日以上就労した派遣労働者は、年末に賞与を受け取る権利がある。2012 年末の賞与は基準期間に得た報酬（税・社会保険料控除前）の 8.27%となっている。

派遣労働者は、契約期間または契約期間後に休暇を取得することができる。休暇日数は前年の業務日数（工員・現場作業員）や業務月数（事務職員）によって決定される。

派遣労働者は、常用労働者と同様に、15 週間の出産休暇を取得する権利がある。派遣労働者は、出産休暇中、共済組合から補償手当を受け取る。

ウ 補足的な補償手当

派遣先企業において技術的または経済上の理由による失業、悪天候による一時的失業、事務職員を対象とした危険失業があった場合、派遣労働者は失業手当に加えて、社会基金が負担する補足的な補償手当を受け取る権利がある。補足的な補償手当の金額は、失業により就労しなかった 1 営業日につき 3.72 ユーロであり、派遣労働契約が終了するまでの間支払われる（上限は暦年で 111.55 ユーロ）。

病気で就労不能となった派遣労働者（勤続期間が 3 カ月未満の工員・現場作業員と事務職員）は、派遣元企業の負担による 1 週間の賃金補償（100%）を受け取る権利がある。ただし、少なくとも 1 カ月間同じ派遣元で中断なく就労したことが条件となる。補償を受ける権利は労働契約期間中に限られ、その後は共済組合の負担による補償手当（60%）に移行する。同じ派遣元で 3 カ月以上の勤続期間がある事務職員は、労働契約期間に限り 1 カ月の賃金補償を受ける権利がある。

2. 派遣期間の上限規制

(1) 派遣利用事由に基づく最長派遣期間

派遣労働者を利用できる最長期間は、1994 年 7 月 7 日労働協約第 58 号によって、次のように定められている。

ア 常用労働者の代替

(ア) 経済上の理由または悪天候による業務不足以外の原因で労働契約の履行が中断される労働者の代替要員として派遣労働者を利用する場合は、派遣期間の制限はない。事前の許可手続きは必要なく、労使関係に関する法律の監督当局に通知する義務もない。

(イ) 重大な理由による解雇または予告期間を伴う解雇によって労働契約が終了した労働者の代替要員として派遣労働者を利用する場合、派遣期間は労働契約が終了してから 6 カ月間に制限されている。ただし、最長 6 カ月間の延長が可能である。最初の 6 カ月間は労働組合代表団の事前承認および労使関係に関する法律の監督当局への通知が必要である。労働組合代表団がない場合は、派遣労働者のための社会基金に必要事項を通知する。次の 6 カ月間の延長は、改めて労働組合代表団の承認を得る必要がある。労働組合代表団がない場合は社会基金に 2 回目の通知を行わなければならない。

労働組合団体は、派遣先企業が希望する派遣労働者の利用期間の短縮を書面で要請することができる。労働組合団体は、社会基金から通知を受け取ってから 6 週間以内に派遣元企業に要請書を送付しなければならない。ただし、派遣労働のための労使同数委員会が反対の決定を行わない限り、最低 3 カ月間、派遣先企業は派遣労働者を利用できる。派遣労働の期間を短縮する要請を受けた派遣元企業は、直ちに派遣先企業にその旨を知らせ、派遣先企業は 7 日以内にこの要請に応じなければならない。

代表権のある労働組合団体は、6 カ月後の派遣期間の延長に反対できる。労働組合団体から反対の意向を受けた派遣元企業は直ちに派遣先企業にその旨を通告し、派遣先企業は 7 日以内に派遣労働者の利用を停止しなければならない。

(ウ) 重大な理由による解雇または予告期間を伴う解雇以外の理由で労働契約が終了した労働者の代替要員として派遣労働者を利用する場合、派遣期間は労働契約が終了してから 6 カ月間に制限されている。ただし、最長 6 カ月間の延長が可能である。最初の 6 カ月間は特別な手続きは必要ない。次の 6 カ月間の延長は、労働組合代表団の承認が必要である。労働組合代表団がない場合は社会基金に必要事項を通知しなければならない。

図表2-1 常用労働者の代替

| 代替の理由 | 最長派遣期間 | 手続き | |
|------------------------|---------------|---------------------------|--------------|
| | | 労働組合代表団がある場合 | 労働組合代表団がない場合 |
| 労働契約の中断 | 労働契約が中断している期間 | 手続きなし | 手続きなし |
| 重大な理由または予告期間を伴う労働契約の終了 | 6カ月間 | 労組代表団の事前承認+労使関係法律監督当局への通知 | 社会基金への通知 |
| | +6カ月間の延長 | 労組代表団の事前承認+労使関係法律監督当局への通知 | 社会基金への通知 |
| その他の理由による労働契約の終了 | 6カ月間 | 手続きなし | 手続きなし |
| | +6カ月間の延長 | 労組代表団の事前承認+労使関係法律監督当局への通知 | 社会基金への通知 |

出所: ベルギー労働総同盟「派遣労働 業種別手引き2011-2012」

イ 一時的な業務量の増加

一時的な業務量の増加を理由として派遣労働者を利用する場合、派遣先企業の労働組合代表団が事前に承認することを条件に許可される。労働契約が終了した労働者の代替要員の場合とは異なり、労働協約によって最長派遣期間が制限されていない。派遣先企業は労働組合の代表団と協議して派遣期間を決定する。

派遣先企業に労働組合の代表団がない場合は、最長派遣期間が定められている。この場合、社会基金に対する通知手続きを遵守する場合に限り、最長6カ月間派遣労働者を利用することが認められる。ただし、6カ月間の延長が可能である。12カ月経過後、派遣労働者の利用をさらに最長6カ月間延長することを希望する派遣元企業は、派遣労働者の就労開始から10カ月目となる月の遅くとも20日までに、調停委員会に申請を行わなければならない。申請書には、派遣先企業の名称、所在地、派遣先企業が属する労使同数委員会の番号に加え、派遣期間を延長する理由を記載する必要がある。

| 労働組合の代表団 | 最長派遣期間 | 必要な手続き |
|----------|----------------------|---------------------------------|
| ある場合 | 申請の際に取り決める。期間に制限はない。 | 労働組合代表団の事前承認 +労使関係法律監督当局への通知 |
| ない場合 | 6カ月間 | 社会基金への最初の通知 |
| | +6カ月間の延長(12カ月まで) | 社会基金への2回目の通知 |
| | +6カ月間の延長(18カ月まで) | 調停委員会の承認 |

出所: ベルギー労働総同盟「派遣労働 業種別手引き2011-2012」

ウ 例外的な業務

- (7) 例外的な業務に派遣労働者を利用する場合、最長派遣期間は3カ月間であり、延長は認められない。
- (イ) 棚卸・決算作業については、派遣期間が暦年で最長7日間に制限されている。
- (ウ) 新たにポストを設ける、または新規採用を希望する派遣先企業が、雇用サービス機関に求人を出しても労働者を見られなかった場合、派遣労働者の利用期間を上限の3カ月から12カ月まで延長できる。ただし、派遣労働者が就労を開始してから3カ月後に派遣先企業の労働組合代表団の承認を得る必要がある。労働組合代表団がない場合は、派遣労働者のための社会基金に通知手続きを行うことが条件となる。
- (エ) 派遣労働者の労働市場への参入を促進するための職業訓練計画または集団解雇や企業の廃業に遭遇した労働者の支援計画の一環として行われる業務の最長派遣期間は6カ月間であり、さらに6カ月間の延長が可能である。最初の期間および延長の双方とも、労働組合代表団の事前承認が必要である。労働組合代表団がない場合は、派遣労働者のための社会基金に通知手続きを行う必要がある。

| 図表2-3 例外的な業務 | | |
|---|------------------|--|
| 内容 | 最長派遣期間 | 必要な手続き |
| 見本市、展示会、会議・学会、研究会、セミナー、レセプションの準備、運営、実行业務 | 3カ月間 | 手続きなし |
| トラックの荷下ろし | 3カ月間 | 労働組合代表団の事前承認 |
| ベルギーに一時的に滞在するビジネスマン向けの秘書業務 | 3カ月間 | 手続きなし |
| 大使館、領事館および国際機関のための業務 | 3カ月間 | ベルギーの労働組合の事前許可 |
| 特別な職能を必要とする専門的な任務の一時的な遂行を目的とした業務 | 6カ月間 +6カ月間の延長 | 労使関係法律監督当局への通知 +雇用サービス機関の利用 +労働組合代表団の承認 |
| 企業が新たな職務を設けた場合または新規の採用を希望したが、労働市場ですぐに採用可能な労働者が見つからなかった場合の業務 | 3カ月間 +9カ月間の延長 | 雇用サービス機関に支援を要請+3カ月後に延長する場合は、労働組合代表団の承認または代表団がない場合は、社会基金に対する手続き |
| 事故または機械に対して行う緊急作業 | 3カ月間 | 手続きなし |
| 棚卸および決算作業 | 7日間 | 手続きなし |
| 職業訓練計画または支援計画 | 6カ月間 | 労働組合代表団の事前承認、または労組代表団がない場合は社会基金に対する手続き |
| | +6カ月間の延長 | 労働組合代表団の事前承認、または労組代表団がない場合は社会基金に対する手続き |
| 欧州委員会の行政・福祉サービスおよび食堂における業務 | 6カ月間 | 手続きなし |

出所: ベルギー労働総同盟「派遣労働 業種別手引き2011-2012」

(2) 許可される派遣労働の全体的まとめ

| 派遣利用事由 | 最長派遣期間 | 必要な手続き |
|---------------------------|-------------------|--------|
| 常用労働者の代替 | | |
| 労働契約が中断される場合 | 労働契約が中断される期間 | 手続きなし |
| 重大な理由によるまたは予告期間を伴う労働契約の終了 | 6カ月 | 事前承認 |
| | +6カ月の延長 | 事前承認 |
| その他の理由による労働契約の終了 | 6カ月 | 手続きなし |
| | +6カ月の延長 | 事前承認 |
| 一時的な業務量の増加 | 許可申請の際に取り決める。 | 事前承認 |
| 例外的な業務 | 3カ月 (一部の例外を除く) | 手続きなし |

出所: ベルギー労働総同盟「派遣労働 業種別手引き2011-2012」

| 派遣利用事由 | 最長派遣期間 | 必要な手続き |
|---------------------------|-------------------|-----------------|
| 常用労働者の代替 | | |
| 労働契約が中断される場合 | 労働契約が中断される期間 | 手続きなし |
| 重大な理由によるまたは予告期間を伴う労働契約の終了 | 6カ月 | 社会基金への1回目の通知 |
| | +6カ月の延長 | 社会基金への2回目の通知 |
| その他の理由による労働契約の終了 | 6カ月 | 手続きなし |
| | +6カ月の延長 | 社会基金への通知 |
| 一時的な業務量の増加 | 6カ月 | 社会基金への1回目の通知 |
| | +6カ月の延長 | 社会基金への2回目の通知 |
| | +6カ月の延長 | 調停委員会の承認 |
| 例外的な業務 | 3カ月 (一部の例外を除く) | 手続きなし(一部の例外を除く) |

出所: ベルギー労働総同盟「派遣労働 業種別手引き2011-2012」

第2節 労働者派遣の最近の状況

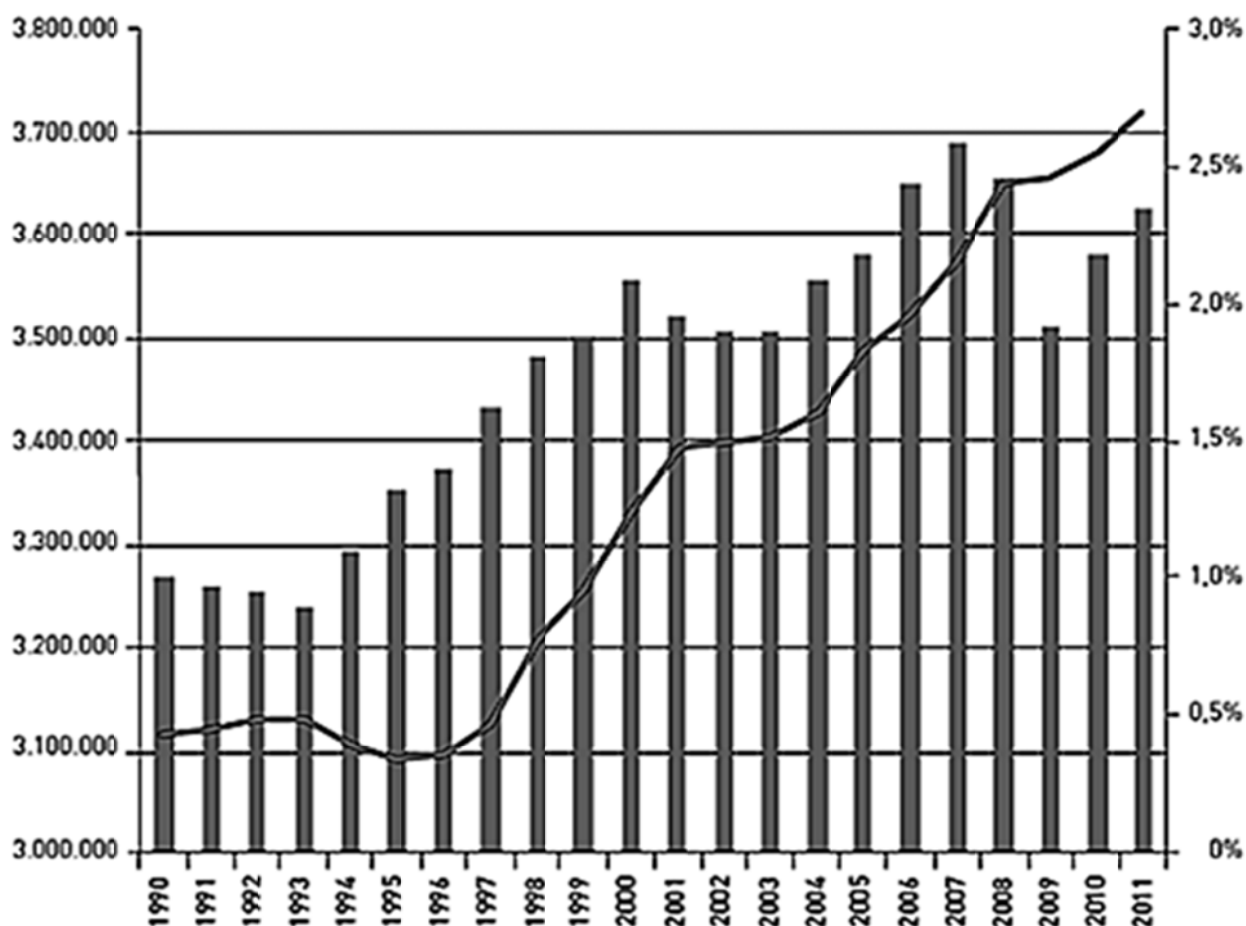
1. 労働者派遣の現状

ベルギー派遣事業者協会（Federgon）の年次報告書³のデータを参考に、ベルギーにおける派遣労働の実態について紹介する。

(1) 派遣労働者の普及率

2011年の派遣労働者の普及率（賃金労働者数に占めるフルタイム雇用換算の派遣労働者数の割合）は、過去3年間で最も高い2.36%に達した（図表2-6）。景気回復期において賃金労働者の増加より派遣労働者の増加のほうが早く、それが普及率の上昇に貢献した。しかし、依然として過去最高を記録した2007年よりも0.24ポイント低い水準となっている。

図表 2-6 派遣労働の普及率



派遣労働以外の賃金労働者数（左軸）

派遣労働者の普及率（右軸）

³ Federgon (2011) “Structurer le marche du travail de demain Rapport annuel 2011”

(2) 派遣労働者数と属性

2011年に派遣労働者として1日以上就労した人の数は、54万7,259人であった(図表2-7)。雇用者総数の440万人と比較すると、約8分の1が派遣労働で働いていた。フルタイム雇用換算の派遣労働者数は8万9,941人で、前年より8,093人増加した。

派遣労働者として就労した54万人のうち、学生労働者は過去最高の18万2,516人を記録した。このうち夏期の数カ月間に派遣労働を行った学生は13万9,965人であった。

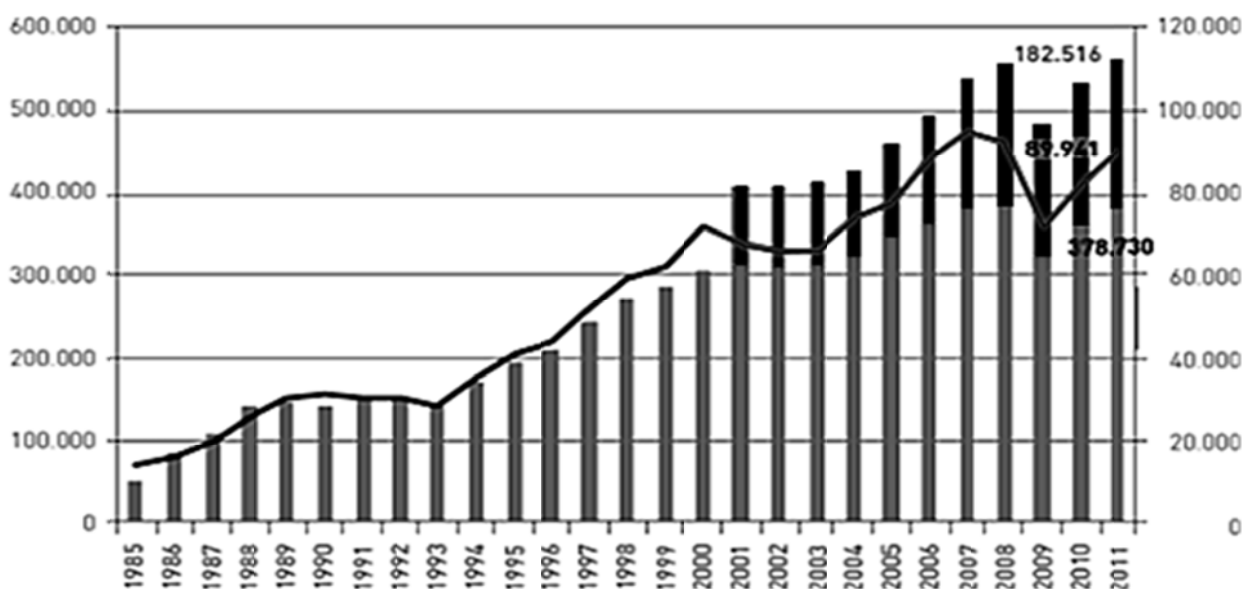
派遣労働者を年齢階層別にみると、45歳以上の派遣労働者が増加し、2011年に過去最高を記録した。学生を除く一般的な派遣労働者37万8,730人のうち、約5万人(全体の13.1%)を45歳以上の派遣労働者が占めていた。45歳以上の派遣労働者のうち、2万8,405人(全体の7.5%)は50歳以上であった。

職能別には、事務職員の割合が過去10年間徐々に拡大してきている。2011年は事務職員が59.9%、工員・現場作業員が40.1%を占めていた。

7,500人を対象としたインターネット上のアンケート結果によると、派遣労働者は次の5つのカテゴリーに分類されるという。

- ・ 経験を得ることを第1の目的とする者(ヤング・プロフェッショナル) : 15%
- ・ 収入を補うために派遣労働を行う者(エクストラ・アーナー) : 25%
- ・ 派遣労働を定職を得るための踏み台とする者(スプリングボーダー) : 48%
- ・ 就労を一時中断した後に仕事を再開することを望む者(キャリア・(リ)ランチャー) : 10%
- ・ 派遣労働による多様性を好む者(フレックス・プロフェッショナル) : 7%

図表2-7 派遣労働者数



学生数 (左軸)

派遣労働者数 (左軸)

フルタイム雇用換算数 (右軸)

【参考文献】

Eurofound (2009) "Temporary agency work and collective bargaining in the EU"

European Trade Union Institute (2000) "Survey of Legislation on Temporary Agency Work"

FGTB (2012) "Travail intérimaire Guide sectoriel 2011-2012"

Federgon (2012) "Structurer le marche du travail de demainrapport rapport annuel 2011"

ベルギー連邦公共サービス・雇用・労働・社会対話ホームページ

http://www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=1350

第3章 韓国

はじめに

韓国では1990年代以降、グローバル化による競争の激化により、産業構造の調整や企業組織の迅速な環境適応が求められるようになった。これは衰退産業から成長産業への労働の再配置を促し、正規労働者の減少と多様な雇用形態（日雇い、臨時雇用、契約雇用、派遣労働、下請け、請負等）の非正規労働者の増加を招いた。特に1997年の経済危機（IMF体制）の前後から、多くの企業は環境変化に適応するため、コア人材のみを採用し、それ意外の人材は必要となしにだけ活用する方法を追求するようになった。

労働者派遣制度の導入は、1980年代からその必要性が議論され、1993年から数回にわたり法案が作成されたが、労使の意見対立によって法制化には至らなかった。労働側は雇用の不安定化、中間搾取、労働団結力の低下などを懸念し導入に反対した。他方、経営側は雇用の柔軟性を確保するため、業種や派遣期間の制限撤廃など、派遣労働の活性化を促す立場を主張した。しかし、1997年の経済危機を契機に労使政委員会¹での合意が成立し、「派遣労働者の保護等に関する法律」（以下「派遣労働者保護法」という）が1998年2月20日に制定され、同年7月1日から施行された。

本稿では、韓国の労働者派遣制度の概要について、派遣期間の制限に係る規制を中心に紹介する。

第1節 労働者派遣制度の概要

1. 労働者派遣制度の基本枠組み

(1) 労働者派遣法制の特徴

1998年に施行された派遣労働者保護法は、それまで実質的に無法状態であった派遣労働に従事する派遣労働者の權益を保護するとともに、企業が労働市場で適切な人材を円滑に確保できる労働市場機能を活性化することを目的としていた。

派遣労働者保護法において、労働者派遣とは、派遣元企業が労働者を雇用した後、その雇用関係を維持しながら、労働者派遣契約の内容に従って派遣先企業の指揮・命令を受け、派遣先企業のための労働に従事させることをいう。労働者派遣事業の適正な運営を確保するために、労働者派遣事業者の許可制、派遣対象業務の限定、特定の場合の派遣労働者の使用制限および派遣期間制限等を定めている²。

¹ 韓国の労働問題に関し、政労使三者間の同意をもたらすための大統領諮問機関。1997年の経済危機後、経済危機克服と雇用安定のための労使政三者機構として1998年1月に発足した。

² 姜成泰（1999）「韓国の労働者派遣法の主要内容と問題点」季刊労働法 188号 75頁

(2) 労働者派遣事業の許可

労働者派遣事業を行おうとする者は、雇用労働部令で定められた雇用労働部長官の許可を受けなければならない。また、許可事項の中で重要な事項を変更する場合にも許可が必要である。雇用労働部長官は、①申請人が労働者派遣事業を適正に遂行できる資産および施設等を備えていること、②当該事業が特定の少数の派遣先企業を対象として労働者派遣を行うものではないこと——の要件に適合する場合に限って許可することができる。許可の有効期間は3年間で、更新が可能であり、更新許可の有効期間も3年間である。雇用労働部長官は、派遣元企業が虚偽その他不正な方法で許可を受けたときまたは欠格事由に該当するようになったときは、労働者派遣事業の許可を取り消さなければならない。

(3) 労働者派遣の対象業務

ア 常時許可業務

労働者派遣事業は、製造業の直接生産工程業務を除いて、専門知識・技術・経験または業務の性質などを考慮して適切であると判断される業務として、大統領令で定める業務を対象としている。現在は派遣労働者保護法施行令により32の対象業務（常時許可業務）が指定されている（図表3-1）。これらの業務については、派遣元企業が常時労働者派遣を業として行うことができ、また、派遣先企業も期間の制限の範囲内で特別の手続きなしに、派遣労働者を自由に使用することができる。

図表 3-1 労働者派遣の対象業務

| | 対 象 業 務 | 備 考 |
|----|---------------------|--|
| 1 | コンピュータ関連の専門家の業務 | |
| 2 | 行政、経営および財政専門家の業務 | 行政の専門家の業務を除く |
| 3 | 特許の専門家の業務 | |
| 4 | 記録保管員、司書および関連専門家の業務 | 司書の業務を除く |
| 5 | 翻訳者および通訳者の業務 | |
| 6 | 創作および公演芸術家の業務 | |
| 7 | 映画、演劇および放送関連専門家の業務 | |
| 8 | コンピュータ関連準専門家の業務 | |
| 9 | その他の電気工学技術者の業務 | |
| 10 | 通信技術者の業務 | |
| 11 | 製図技術従事者、CADを含む業務 | |
| 12 | 光学および電子装備技術従事者の業務 | 補助業務に限る。 臨床病理士、放射線技士、その他医療装備技士の業務を除く。 |
| 13 | 正規教育以外の教育準専門家の業務 | |
| 14 | その他の教育準専門家の業務 | |

| | 対 象 業 務 | 備 考 |
|----|---------------------|--|
| 15 | 芸術、芸能および競技準専門家の業務 | |
| 16 | 管理準専門家の業務 | |
| 17 | 事務支援従事者の業務 | |
| 18 | 図書・郵便および関連事務従事者の業務 | |
| 19 | 集金および関連事務従事者の業務 | |
| 20 | 電話交換および番号案内事務従事者の業務 | 電話交換および番号案内事務従事者の業務が当該事業の中核業務である場合を除く。 |
| 21 | 顧客関連事務従事者の業務 | |
| 22 | 個人情報保護および関連従事者の業務 | |
| 23 | 飲食調理従事者の業務 | 「観光振興法」第3条の規定による観光宿泊業の調理師業務を除く。 |
| 24 | 旅行ガイド従事者の業務 | |
| 25 | 給油員の業務 | |
| 26 | その他小売業販売員の業務 | |
| 27 | 電話通信販売従事者の業務 | |
| 28 | 自動車運転従事者の業務 | |
| 29 | 建物清掃従事者の業務 | |
| 30 | 守衛および警備員の業務 | 「警備業法」第2条第1号の規定による警備業務を除く。 |
| 31 | 駐車場管理員の業務 | |
| 32 | 配達、運搬および検針関連従事者の業務 | |

出所：雇用労働部（2012）

イ 一時許可業務

アの派遣対象業務に該当していなくとも、派遣先企業における一時的な労働力不足等を解消するために、その目的の範囲内で派遣労働者の使用が許可される。この場合の派遣業務を一時許可業務という。出産・疾病・負傷などで欠員が生じた場合または一時的・断続的に人材を確保する必要がある場合において、ウの派遣禁止業務を除く全ての業務がこれに該当する。この場合、派遣先企業は、当該事業所の労働者代表（労働者の過半数で組織された労働組合がある場合にはその組合、それがない場合には労働者の過半数を代表する者）と事前に協議しなければならない。

ウ 派遣禁止業務（絶対禁止業務）

アおよびイに該当しても建設工事現場で行われる業務など、法令で定める次の業務は、絶対的禁止業務として派遣労働者の使用が禁止されている。

- ①建設工事現場で行われる業務
- ②荷役業務として、労働者供給事業の許可を受けた地域の業務（港湾運送事業法第3条第1

号など)

- ③船員の業務（船員法第3条）
- ④有害または危険な業務（産業安全保健法第28条）
- ⑤粉塵作業の業務（塵肺の予防と塵肺労働者の保護等に関する法律第2条第3号）
- ⑥健康管理手帳の交付対象業務（産業安全保健法第44条）
- ⑦医療関係者の業務および看護補助者の業務（医療法第2条及び第80条）
- ⑧医療技師の業務（医療技師等に関する法律第3条）
- ⑨旅客自動車運送事業の運転業務（旅客自動車運輸事業法第2条第3号）
- ⑩貨物自動車運送事業の運転業務（貨物自動車運送事業法第2条第3号）

(4) 労働者派遣の制限

労働者派遣の対象業務であっても、次の場合は派遣労働者の使用が制限される。

- ①争議行為中の事業所に当該争議行為により中断された業務の遂行のために労働者を派遣してはならない。
- ②経営上の理由による解雇をした後、大統領令で定める一定の期間が経過する前に当該業務で派遣労働者を使用してはならない。一定期間は派遣労働者保護法施行令により原則2年と定められている。ただし、派遣先企業が当該事業所の労働者代表（労働者の過半数で組織された労働組合がある場合にはその組合、それがない場合には労働者の過半数を代表する者）の同意を得た場合、一定期間は6カ月となる。

(5) 派遣労働者の労働条件等

ア 労働者派遣契約

派遣元企業と派遣先企業は、労働者派遣契約を書面で締結しなければならない。労働者派遣契約の義務的記載事項は、①派遣労働者数、②派遣労働者が従事する業務の内容、③派遣事由（一時許可業務の場合）、④派遣労働者が派遣されて就労する事業所の名称および所在地、⑤派遣労働者の就労場所、⑥派遣労働中の派遣労働者を直接指揮・命令する者に関する事項、⑦派遣期間および派遣労働の開始日、⑧始業および終業時刻と休憩時間、⑨休日・休暇に関する事項、⑩延長・夜間・休日労働、⑪安全および保健に関する事項、⑫労働者派遣の対価、⑬その他雇用労働部が定める事項——である。

イ 差別の禁止と是正

派遣労働者保護法は、「派遣元企業と派遣先企業は、派遣労働者であることを理由に派遣先企業の事業所で同種または類似の業務を行う労働者と比べて派遣労働者に差別的処遇をしてはならない」と規定している。差別的処遇とは、賃金その他の労働条件等において合理的理由なく不利に処遇することをいう。派遣労働者は、差別的処遇を受けた場合、3カ月以内に労働

委員会に対しその是正を申請することができる。派遣労働者は差別的処遇が客観的に存在したことを明示すればよく、合理的理由があったことの立証責任は派遣元企業または派遣先企業に課されている。労働委員会は差別処遇であると判定する場合、派遣元企業または派遣先企業に対して是正を命令する。

ウ 労働保護法上の使用者責任

勤労基準法（労働基準法）の適用においては、原則的に派遣先企業を同法上の使用者とみて同法を適用する。ただし、賃金支給と女性・年少者の保護に関する規定は派遣元企業のみを使用者とみて適用し、労働時間に関する規定は派遣先企業のみを使用者とみて適用する。

産業安全保健法の適用においては、原則的に派遣先企業を同法上の使用者とみて同法を適用する。

2. 派遣期間の上限規制

(1) 労働者派遣の期間

労働者派遣の期間は、派遣対象業務（常時許可業務）の場合、出産・疾病・負傷などで欠員が生じた場合および一時的・断続的に人材を確保する必要がある場合（一時許可業務）、それぞれについて上限期間や更新回数に係る規定が定められている（図表 3-2）。

ア 常時許可業務への派遣

製造業の直接生産工程業務を除いて、専門知識・技術・経験または業務の性質などを考慮して適切であると判断される業務として、大統領令で定める業務への労働者派遣の期間は、1年を超えてはならない。ただし、派遣元企業、派遣先企業、派遣労働者の間の合意がある場合には1回に限り延長することができる。延長期間は最長1年までで、延長された派遣期間を含む総派遣期間は2年を超えることができない（派遣労働者保護法第6条第1項第2項）。ただし、「高齢者雇用促進法」第2条第2号の規定による高齢労働者（55歳以上）は2年を超えて労働者派遣の期間を延長することができる（派遣労働者保護法第6条第3項）。

イ 一時許可業務への派遣

出産・疾病・負傷などで欠員が生じた場合の代替要員としての派遣期間は、その事由の解消に必要な期間である。欠員の期間が客観的に明らかである場合は、2年を超えて派遣労働者を利用することができる（派遣労働者保護法第6条第4項第1号）。

一時的・断続的に人材を確保する必要がある場合には、3カ月以内の期間、派遣労働者を利用できる。ただし、その事由が解消されず、派遣元企業、派遣先企業、派遣労働者の間の合意

がある場合には、1 回に限り、3 カ月の範囲内で、派遣期間を延長することができる（派遣労働者保護法第 6 条第 4 項第 2 号）。

図表 3-2 派遣期間の上限規制

| | 対 象 業 務 | 派遣期間の上限規制 |
|--------|--|---|
| 常時許可業務 | 製造業の直接生産工程業務を除いて、専門知識・技術・経験または業務の性質などを考慮して適切であると判断される業務として、大統領令で定める業務（現在は 32 業務） | 最長 1 年。 ただし、1 回に限り最長 1 年まで延長可能。延長期間を含む総派遣期間は 2 年を超えることができない。 |
| 一時許可業務 | 出産・疾病・負傷などで欠員が生じた場合の代替業務（絶対禁止業務を除く） | その事由の解消に必要な期間（2 年を超える派遣労働者の使用も可能） |
| | 一時的・断続的に人材を確保する必要がある場合の業務（絶対禁止業務を除く） | 3 カ月以内の期間。 ただし、1 回に限り、3 カ月の範囲内で延長可能。 |

(2) 不法派遣に対する制裁

派遣先企業が、次のような不法派遣をした場合、派遣労働の期間に関わりなく、当該派遣労働者を直接雇用する義務がある（直接雇用みなし規定）。

- ① 派遣対象業務以外の業務（出産・病気・負傷などで欠員が生じた場合または一時的・断続的に人材を確保する必要がある場合の派遣を除く）に派遣労働者を使用した場合
- ② 絶対派遣禁止業務に派遣労働者を使用した場合
- ③ 派遣対象業務で 2 年を超えて継続的に派遣労働者を使用した場合
- ④ 出産・疾病・負傷などで欠員が生じた場合、欠員の解消に必要な期間を超えて派遣労働者を使用した場合
- ⑤ 一時的・断続的に人材の確保が必要な場合に、最長派遣期間（6 カ月間）を超えて派遣労働者を使用した場合
- ⑥ 労働者派遣事業の許可を受けていないか、許可を受けた事項のうち、重要な事項の変更（事業所数の増加、事業所所在地の変更、事業主の変更）の許可を受けずに労働者派遣事業を行う者から労働者派遣の役務の提供を受けた場合

直接雇用の義務を履行しない派遣先企業は、労働者 1 人当たり 1 千万ウォンから最高 3 千万ウォンまでの過料を課される（1 回の違反 1 千万ウォン、2 回の違反 2 千万ウォン、3 回の違反 3 千万ウォン）。

派遣先企業が派遣労働者を直接雇用する場合、派遣労働者の労働条件は、派遣先企業の労働者の中で当該派遣労働者と同種または類似の業務を行う労働者がいる場合は、その労働者に適用される就業規則等で定める労働条件を適用しなければならない。派遣先企業の労働者の中に同種または類似の業務を行う労働者がいない場合は、当該派遣労働者の既存の労働条件の水準を下回ってはならない。

第2節 労働者派遣の最近の状況

1. 労働者派遣の現状

(1) 派遣労働市場の規模

派遣労働は、企業の必要性によって1980年代から導入され始め、1980年代半ば以降、就業形態の1つとして捉えられるようになった。1997年には、IMF体制の影響で労働市場が縮小したものの、2000年以降、派遣労働の規模は増加傾向にある。雇用労働部の2011年上半期の「労働者派遣企業の現状」によれば、派遣法制定当時789社であった派遣許可企業数は、合法化と規制緩和の影響で増加し、2001年以後一時減少したものの、2007年から再び増加傾向に転じ、現在は1,708社と派遣労働者保護法の施行以来最多を記録している（図表3-3）。

他方、派遣労働者数は、2003年から2004年にかけて一時減少したが、その後継続的に増加し、2010年には約10万人に達した。しかし、就業者全体に占める割合は約0.4%、賃金労働者に占める割合も約0.6%と、非常に低い水準となっている。

派遣許可企業のうち、実際に労働者派遣を行った企業（実績企業）の割合は、2000年以降70%以上を維持し、2006年には約80%に達したが、2007年以降低下傾向にある。現在の派遣許可企業に占める実績企業の割合は71.7%である。

実績企業1社当たりの平均派遣労働者数は76人で、2006年以降平均75人の水準を上回っている。しかし、平均派遣先数は2006年から減少傾向にあり、現在8.5社となっている。

図表 3-3 派遣元企業・派遣労働の状況

(単位：企業数、人、%、千ウォン)

| | 派遣元企業 | | | 派遣先数 | 派遣労働者数 | 実績企業当たりの平均 | | 派遣労働者の平均賃金 |
|----------|-------|-------|------|--------|--------|------------|------|------------|
| | 許可企業数 | 実績企業数 | | | | 派遣労働者数 | 派遣先数 | |
| 2011年上半期 | 1,708 | 1,224 | 71.7 | 10,347 | 92,371 | 76 | 8.5 | 1,444 |
| 2010 | 1,595 | 1,145 | 71.8 | 11,333 | 99,418 | 87 | 9.9 | 1,420 |
| 2009 | 1,419 | 1,065 | 75.1 | 11,018 | 83,775 | 79 | 10.3 | 1,366 |
| 2008 | 1,326 | 995 | 75.0 | 10,835 | 77,691 | 78 | 10.9 | 1,277 |
| 2007 | 1,208 | 915 | 75.7 | 10,670 | 75,020 | 81 | 11.7 | 1,232 |
| 2006 | 1,076 | 860 | 79.9 | 10,055 | 66,315 | 77 | 11.7 | 1,168 |
| 2005 | 1,153 | 890 | 77.2 | 9,056 | 57,384 | 64 | 10.2 | 1,134 |
| 2004 | 1,061 | 829 | 78.1 | 8,081 | 49,589 | 60 | 9.7 | 1,111 |
| 2003 | 1,114 | 859 | 77.1 | 8,512 | 53,369 | 62 | 9.9 | 1,104 |
| 2002 | 1,243 | 901 | 72.4 | 7,784 | 63,919 | 71 | 8.7 | 1,182 |
| 2001 | 1,257 | 868 | 69.1 | 7,187 | 57,763 | 67 | 8.3 | 910 |
| 2000 | 1,357 | 820 | 60.4 | 7,054 | 53,029 | 65 | 8.6 | 869 |
| 1999 | 1,244 | 832 | 66.9 | 6,488 | 53,218 | 64 | 7.8 | 814 |
| 1998 | 789 | 564 | 71.5 | 4,302 | 41,545 | 74 | 7.6 | 829 |

出所：雇用労働部「労働者派遣企業の現状」2011年上半期

ア 派遣元企業

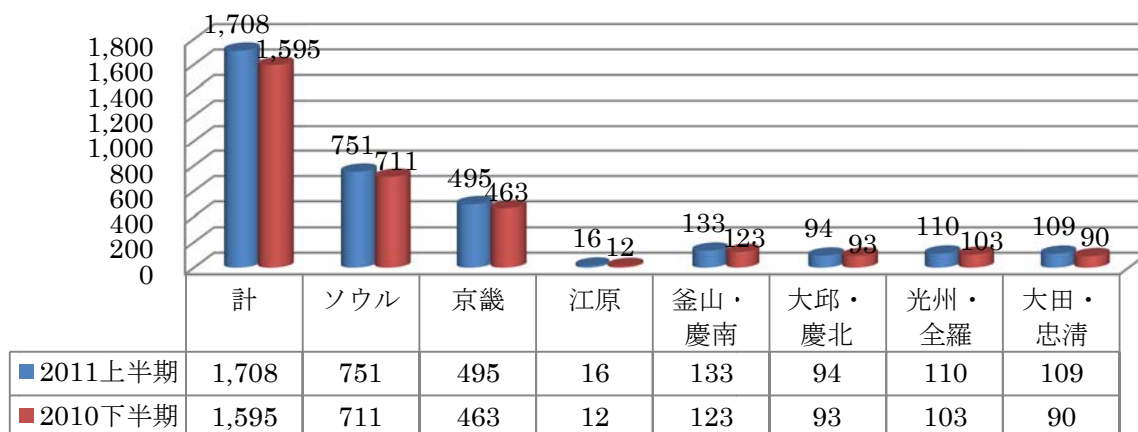
2011年上半期の派遣元の許可企業数は1,708社で、2010年末より113社(7.1%)増加した(図表3-3)。そのうち労働者派遣の実績がある企業は1,224社で、2010年末より79社増加した。派遣実績のない企業は全体の28.3%に当たる484社であった。100人未満の労働者を派遣した企業は997社で、派遣実績のある企業1,224社の81.5%を占めている(図表3-4)。地域別では、ソウル・京畿の首都圏に全体の73%に当たる1,246社が集中しており、地域による隔たりが大きい(図表3-5)。

図表3-4 派遣労働者の規模別派遣元企業の状況



出所：雇用労働部「労働者派遣企業の現状」2011年上半期

図表3-5 地域別派遣元企業の状況

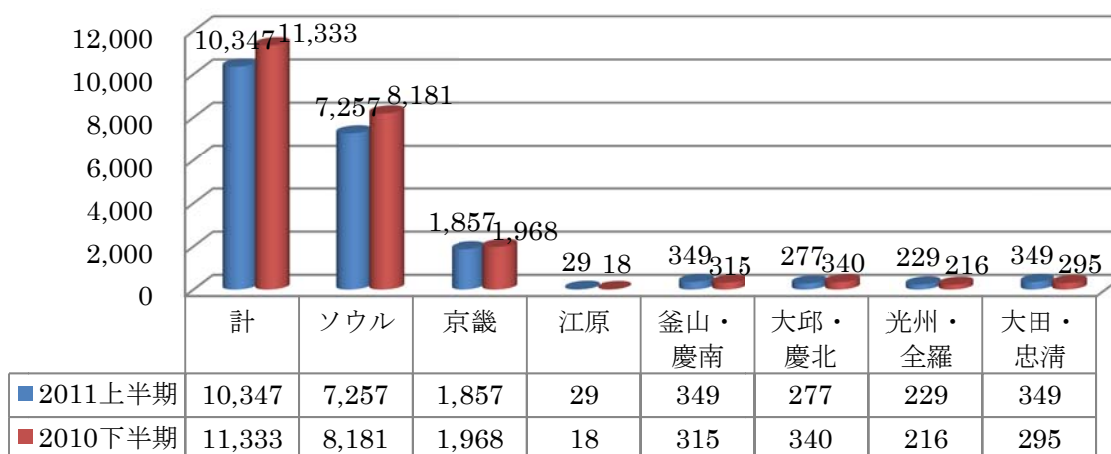


出所：雇用労働部「労働者派遣企業の現状」2011年上半期

イ 派遣先企業

2011年上半期の派遣先企業数は10,347社で2010年下半期の11,333社に比べて986社(8.7%)減少した。派遣先企業も首都圏に9,114社と集中しており、全体の88%を占めている(図表3-6)。また、派遣先企業は1社当たり8.9人の派遣労働者を雇っている。

図表3-6 地域別派遣先の状況



出所：雇用労働部「労働者派遣企業の現状」2011年上半期

ウ 派遣労働者

2011年上半期の派遣労働者数は92,371人で、2010年下半期の99,418人に比べて7.1%減少した(図表3-7)。そのうち83,887人(全体の90.8%)が首都圏で派遣業務に従事していた。

派遣労働者の派遣期間については、3カ月未満が全体の36.8%(34,021人)、3カ月～6カ月未満が全体の20.7%(19,128人)を占めていた。

派遣許可事由別には、派遣対象業務（32業務）に従事した派遣労働者が全体の76.1%（70,291人）、一時的・断続的事由に基づく派遣業務に従事した派遣労働者が全体の23.9%（22,080人）を占めていた。

図表 3-7 派遣労働者の状況

| 地域別派遣労働者数 | | | | | | |
|-----------------------|-------------------|-------|-------------------|-------|-------------|-------|
| 区 分 | 2010年下半期 (人、%) | | 2011年上半期 (人、%) | | 増減 (人、%) | |
| 計 | 99,418 | 100.0 | 92,371 | 100.0 | -7,047 | -7.1 |
| ソウル | 66,928 | 67.3 | 59,603 | 64.5 | -7,325 | -10.9 |
| 京畿 | 24,011 | 24.2 | 24,284 | 26.3 | 273 | 1.1 |
| 江原 | 93 | 0.1 | 146 | 0.2 | 53 | 57.0 |
| 釜山・慶南 | 2,569 | 2.6 | 3,268 | 3.5 | 699 | 27.2 |
| 大邱・慶北 | 1,734 | 1.7 | 1,252 | 1.4 | -482 | -27.8 |
| 光州・全羅 | 2,416 | 2.4 | 1,590 | 1.7 | -826 | -34.2 |
| 大田・忠清 | 1,667 | 1.7 | 2,228 | 2.4 | 561 | 33.7 |
| 派遣期間別派遣労働者数 | | | | | | |
| 1年～2年未満 | 18,900 | 19.0 | 19,619 | 21.2 | 719 | 3.8 |
| 9か月～1年未満 | 14,539 | 14.6 | 9,910 | 10.7 | -4,629 | -31.8 |
| 6か月～9か月未満 | 11,999 | 12.1 | 9,693 | 10.5 | -2,306 | 19.2 |
| 3か月～6か月未満 | 20,350 | 20.5 | 19,128 | 20.7 | -1,222 | -6.0 |
| 3か月未満 | 33,630 | 33.8 | 34,021 | 36.8 | 391 | 1.2 |
| 派遣許可事由別派遣労働者数 | | | | | | |
| 派遣対象業務 (32業務) | 75,804 | 76.3 | 70,291 | 76.1 | -5,513 | -7.3 |
| 一時的・断続的事由に 基づく派遣業務 | 23,614 | 23.7 | 22,080 | 23.9 | -1,534 | -6.5 |

出所：雇用労働部「労働者派遣企業の現状」2011年上半期

エ 派遣業務

2011年上半期に行われた労働者派遣のうち、上位を占めた派遣対象業務は、事務支援従事者27,257人（38.8%）、顧客関連事務従事者9,706人（13.8%）であり、過去と比べて変化は見られなかった（図表3-8）。全体的に派遣労働者数が減少する中で、その他教育準専門家（176人、前年同期比155.1%増）、図書・郵便及び関連事務従事者の業務（863人、前年同期比102.1%増）、コンピュータ関連準専門家の業務（2,622人、前年同期比67.2%増）などの業務は、派遣労働者数が増加した。

図表 3-8 派遣労働者の主な業務

| 派遣対象業務 | | | | | |
|-----------------|-----------------|------|-----------------|-----------------|------|
| 2010 年下半期 | | | 2011 年上半期 | | |
| 業務内容 | 派遣労働者数 (人、%) | | 業務内容 | 派遣労働者数 (人、%) | |
| 事務支援従事者の業務 | 29,149 | 38.5 | 事務支援従事者の業務 | 27,257 | 38.8 |
| 顧客関連事務従事者の業務 | 9,639 | 12.7 | 顧客関連事務従事者の業務 | 9,706 | 13.8 |
| 自動車運転従事者の業務 | 4,612 | 6.1 | 自動車運転従事者の業務 | 4,789 | 6.8 |
| 個人保護および関連従事者の業務 | 3,793 | 5.0 | 集金および事務従事者の業務 | 3,707 | 5.3 |
| 集金および事務従事者の業務 | 3,778 | 5.0 | 飲食調理従事者の業務 | 3,071 | 4.4 |
| 一時的・断続的業務 | | | | | |
| 単純組立て労務従事者 | 15,457 | 65.5 | 単純組立て労務従事者 | 14,667 | 66.4 |
| その他の製造関連単純労務従事者 | 2,854 | 12.1 | その他の製造関連単純労務従事者 | 4,540 | 20.6 |
| 手動包装および商標付着従事者 | 1,463 | 6.2 | 生産事務従事者 | 787 | 3.6 |

注：事務支援従事者とは、一般事務補助員、ワープロ操作員、事務用機器操作員、資料入力事務員、秘書等を意味する。単純組立て労務従事者とは、車両、電気・電子装備、ゴム・木・革製品組立て員を意味する。

出所：雇用労働部「労働者派遣企業の現状」2011 年上半期

オ 賃金

2011 年上半期の派遣労働者の平均賃金は、1,444,288 ウォンで、2010 年下半期に比べて 1.6%上昇した（図表 3-9）。派遣対象業務の平均賃金は 1,515,374 ウォンで 2.6%上昇する一方、一時的・断続的業務の平均賃金は 1,217,987 ウォンで 1.7%減少した。全産業の賃金労働者の平均賃金 2,829,797 ウォンに比べると派遣労働者の賃金は 51%の水準にとどまっている。

図表 3-9 業務別平均賃金

(単位：ウォン、%)

| 区分 | 2010 年下半期 | 2011 年上半期 | 増減額(率) |
|-----------|-----------|-----------|----------------|
| 平均 | 1,420,895 | 1,444,288 | 23,393 (1.6) |
| 派遣対象業務 | 1,477,360 | 1,515,374 | 38,014 (2.6) |
| 一時的・断続的業務 | 1,239,635 | 1,217,987 | -21,648 (-1.7) |

出所：雇用労働部「労働派遣企業の現状」2011 年上半期

2. 労働者派遣をめぐる最近の動き

(1) 偽装請負をめぐる大法院判決

韓国の大法院（最高裁判所）は2012年2月、現代自動車の工場で2年以上働き、解雇された下請企業労働者を実質的な派遣労働者と認定し、派遣労働者保護法の直接雇用みなし規定に基づき、現代自動車との直接雇用関係を認める最終的な判決を下した。

この裁判の原告のC氏は現代自動車の下請企業に入社し、2002年3月から現代自動車の工場で働き始めた。現代自動車で2年以上勤務したC氏は、派遣労働者保護法に基づき、同氏を直接雇用するよう現代自動車に要求した。下請企業は2005年2月、労組活動を行ったことを理由にC氏を解雇した。

C氏は、不当解雇及び不当労働行為救済を求め、2006年に労働委員会、2007年にソウル行政法院、2008年にソウル高等法院に提訴した。しかし、いずれも現代自動車が不当解雇及び不当労働行為の主体である使用者とは認められず、C氏は大法院に上訴した。

大法院は2010年7月、C氏の主張を支持する判決を下し、ソウル高等法院に事件を差し戻し審査するよう命じた。ソウル高等法院は2011年、C氏勝訴の判決を下したが、現代自動車はこれを不服とし、大法院に再び上訴した。

大法院は2012年2月23日、たとえ製造業への労働者派遣が禁止されているとしても、現代自動車が原告の下請企業労働者を直接指揮・監督していた事実に基づき、原告が実際には派遣労働者として働いていたと認定した当初の判決を是認する裁定を下した。大法院は、派遣契約が2年を超えた場合、派遣先企業に当該派遣労働者を直接雇用する義務を課す派遣労働者保護法の規定に基づき、原告は現代自動車に直接雇用されていたとみなされると判示した。ただし、禁止業務への不法派遣のため、現代自動車での勤務開始時に遡って、直接雇用みなし規定が適用されるとした原告の主張は認められなかった。

韓国の製造業大企業の職場においては社内下請契約が広範に利用されており、判決は産業界に大きな反響を呼んだ。

雇用労働部の2010年の調査によると、従業員300人以上の1,939事業所のうち、41.2%が社内下請企業を利用しており、社内下請企業の労働者数は32万6,000人（調査対象労働者の24.6%）にのぼる。産業別には、造船で61.3%、鉄鋼で32.7%、自動車で16.3%を占めている。

造船業と鉄鋼業の関係者は、今回の事例において現代自動車の管理者が社内下請企業労働者を直接監督・指揮していた点に注目している。それは、自動車産業の場合、正規労働者と社内下請企業労働者が発注元企業の管理者に指揮され、同じベルトコンベヤーで一緒に仕事をしているが、造船業や鉄鋼業では、社内下請企業労働者が分離された職場でまとまって働くか、または、正規労働者と別個の製品を生産しており、発注元企業の管理者に直接監督されていないからである。

産業界は、「現代自動車が生産ラインに従事する労働者の20%に相当する社内下請企業労働

者 8,000 人全員を直接雇用に転換することは不可能である。大法院判決は、産業現場や労働市場の変化を反映しておらず遺憾であり、多様な生産方法の選択肢が尊重されるべきであると主張した。

韓国労働組合総連盟（FKTU）は、「製造業で慣行となっている違法な労働者派遣を禁止する扉が開かれた。現代自動車は社内下請企業労働者を速やかに直接雇用すべきである」と声明を出した。韓国全国民主労働組合総連盟（KCTU）も、「政府や巨大複合企業は、社内下請労働の形態に偽装された間接雇用を拡大する政策を取りやめ、すべての非正規労働者を正規労働者に転換すべきである」と主張した。

(2) 非正規労働者の差別是正のための法改正

韓国では、非正規労働者の保護を目的とした「非正規職保護法」が 2006 年 11 月 30 日に成立し、2007 年 7 月 1 日から施行された。この法律は、派遣労働者保護法（1998 年法）の改正法、労働委員会法の改正法および「期間制および短時間労働者保護等に関する法律」（期間制・短時間労働者法）の 3 つの法律の総称である。

このうち期間制・短時間労働者法および派遣労働者保護法の改正法が 2011 年 12 月 31 日に成立し、2012 年 8 月 2 日から施行された。これにより非正規労働者に対する差別是正が積極的に実施されるようになった。改正前の制度は、労働者が労働委員会に対して差別是正を申請した場合、事後的に当該労働者に限定して是正を命令する仕組みであった。改正後は、労働監督官の差別是正指導権限が新設され、職権で差別を調査した後、多数の労働者に対する差別を一括して解消することができるようになった。

また、不法派遣の場合の制裁も強化された。改正前の派遣法は、不法派遣の場合も、派遣先企業が 2 年を超えて派遣労働者を使用した場合のみ直接雇用を義務づけていた。改正後は、不法派遣で摘発された場合、派遣労働者の使用期間にかかわらず、派遣先企業に当該派遣労働者を直ちに直接雇用するよう義務づけた。

期間制・短時間労働者法および派遣労働者保護法の改正に伴い、雇用労働部による差別および不法派遣に関する集中指導・監督が 2012 年 9 月から 10 月にかけて実施される予定である。非正規労働者と社内下請労働者を多数利用している事業所の労働監督を実施することにより、法律の遵守、不合理的な差別の撤廃、不法派遣の根絶をめざしている。このため、「差別判断マニュアル」および「業種別労働者派遣判断マニュアル」の作成・指導、「社内下請けガイドライン」および「差別の改善に関するガイドライン」遵守のため集中管理システムの導入など、差別是正を促進するための施策が実施される。

【参考文献】

- 姜成泰（1999）「韓国労働者派遣法の主要内容と問題点」『季刊労働法』188号
- キム・スンテク（2011）「韓国の派遣労働制度の現状と課題」『第8回北東アジア労働フォーラム 派遣労働者の現状と政策課題』労働政策研究研修機構
- 金裕盛（2001）『韓国労働法の展開—経済的効率化・政治的民主化・社会的衡平化』信山社出版
- 白井 京（2008）「韓国における格差問題への対応—非正規職保護法と社会的企業育成法—」『外国の立法』236、国立国会図書館調査及び立法考査局
- 趙淋永（2012）「韓国における非正規雇用の政策—期間制労働と派遣労働の使用を中心に」『労働法律旬報』No.1767
- 崔碩桓（2008）「韓国における期間制（有期契約）・短時間労働者保護法の制定」『日本労働研究雑誌』No.571
- 脇田滋（2008）「韓国非正規職保護法—その概要と関連動向—」『龍谷法学』第40巻第4号
- 脇田滋（2011）「韓国の有期労働契約規制法」『季刊・労働者の権利』Vol.288
- 脇田滋（2011）「韓国非正規雇用の現状と権利実現の焦点」『労働法律旬報』No.1754

第4章 ドイツ

はじめに

ドイツの労働者派遣法 (AÜG—Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) は、1972年に制定された。派遣労働関係は、「雇用」と「使用」の分離した特殊な労働関係のため、不安定な身分にある派遣労働者の保護と、派遣労働者による常用雇用の代替防止という2点を重要な立法目的としていた¹。

派遣労働者の保護に関しては、派遣事業を行う派遣元に厳格な許可制度を適用した。派遣労働契約は、派遣元と派遣労働者との間においてのみ成立することとし、派遣元に労働法上の使用者責任を課した。

派遣労働者による常用雇用の代替防止に関しては、派遣期間の上限を3カ月とし、あくまで臨時的な雇用であると位置づけた。しかし、失業対策を目的とする労働市場の柔軟化により、派遣期間の上限規制は段階的に緩和されてきた。派遣法制定当初の3カ月から6カ月、9カ月、12カ月、24カ月へと順次延長され、2002年12月に成立した労働市場改革法により2003年1月から上限規制が撤廃された。

本稿では、ドイツにおける労働者派遣制度の概要について、派遣期間の上限規制の弾力化の経緯を中心に紹介する。

第1節 労働者派遣制度の概要

ドイツの労働者派遣法は、1972年の制定以来、派遣期間の上限規制の緩和を中心に法改正を繰り返し、現在の派遣法は制定当初とは大きく異なっている。はじめに現行労働者派遣法制の基本的枠組みについて確認しておくこととする。

1. 労働者派遣制度の基本的枠組み

(1) 許可義務

派遣元として第三者に労働者を業として派遣する使用者は、連邦雇用エージェンシーの許可を必要とする。許可は1年を上限として付与される。派遣元は、半年ごとに派遣労働者の性別、国籍、派遣職種などを連邦雇用エージェンシーに報告しなければならない。

派遣元が許可を得ずに労働者派遣を行った場合は、派遣元と派遣先との労働者派遣契約が無効となり、派遣開始時点から派遣先と派遣労働者との間に労働関係が成立していたとみなされる。すなわち、労働契約上の唯一の使用者である派遣元がそれを担い実態を有していない

¹大橋範雄 (2007) 『派遣労働と人間の尊厳—使用者責任と均等待遇原則を中心に—』法律文化社、67頁

場合、労働者保護の観点から、実質上の使用者である派遣先に雇用責任を課すものである²。

50 人未満を雇用する使用者が、操業短縮や即時解雇を避けるために、12 カ月未満の期間に限って労働者を派遣する場合には、連邦雇用エージェンシーの許可は不要である。その場合、連邦雇用エージェンシーに派遣労働者の氏名、派遣業務、派遣期間、派遣先事業所などを届出する必要がある。

(2) 業種制限

建設業の現場作業への労働者派遣は認められていない（事務作業への派遣は可能）。ただし、以下の場合には、例外として建設業への労働者派遣が認められる。

ア 建設業事業所とその他の事業所との間で当該事業所に適用ある一般的拘束力宣言された労働協約が当該事項を規定しているとき。

イ 建設業事業所間で派遣元事業所が少なくとも3年来同一の概括的労働協約および社会金庫労働協約または当該労働協約の一般的拘束力宣言の適用下にあることが証明できるとき。

(3) 均等待遇

派遣元は派遣労働者に対し、派遣先事業所において他の比較可能な正規従業員に適用されている賃金を含む労働条件を保障しなければならない（均等待遇原則）³。ただし、失業者の派遣を受け入れる派遣先については、最初の6カ月間は直近の失業手当と同額の賃金を保障すればよい。また、労働協約によって派遣先の正規労働者と異なる労働条件を設定することができる。

派遣労働者に対して、派遣先の比較可能な労働者よりも低い労働条件で取り扱うことを内容とする約定は無効である。派遣労働者は派遣元に対して、派遣先の比較可能な労働者と同額の賃金を請求する権利を有する。派遣元が均等待遇原則に違反した場合は、派遣事業の許可および延長が取り消される。

(4) 有期雇用契約の制限

労働者派遣法は制定当初、派遣元と派遣労働者との雇用契約に期間を定めてはならないと規定していた。しかし、有期雇用契約を禁止するこの規定は2003年に撤廃され、代わりに派遣労働者の雇用についてもパート有期労働契約法が適用されることとなった。同法は、有期雇用契約を締結できる客観的事由を、①労働に対する経営上の需要が一時的に存在する場合、②職業訓練もしくは大学課程から引き続き雇用に移行することを容易にするため期間を設定する場合、③ある労働者が他の労働者の代理で就労する場合、④労働給付に固有の性質が期間設定を正当化する場合、⑤試用のため期間を設定する場合、⑥労働者の個人的事由から期間設定が正当化される場合、⑦公的な財政法で有期雇用のため定められた予算措置により労働者に報酬が支払われている場合、

² 大橋範雄（2009年）「ドイツにおける派遣労働の特徴と請負・派遣区分に関する基準—連邦雇用機構の派遣法施行指示を中心に—」『季刊労働法』225号99頁

³ 川田知子（2009年）「ドイツ労働者派遣法における均等待遇原則の機能と限界」『季刊労働法』225号113頁

⑧期間設定が裁判上の和解に基づく場合⁴——の8つに限定している。この場合、有期契約の最長期間に制限はないが、実際に客観的事由に基づき有期の労働者派遣契約を締結することは非常に難しい⁵。客観的事由に基づかない有期雇用契約は、2年の期間内であれば3回まで更新できる。

2. 派遣期間の上限規制の弾力化

ドイツの労働者派遣法は 1972 年の制定当初、派遣労働をあくまで臨時的雇用と位置づけ、常用雇用の代替防止および派遣労働者の保護に重点を置いていた。このため、常用雇用の代替防止の観点から派遣期間の上限を 3 カ月という短期間に制限した。しかし、雇用失業対策を目的とする労働市場の柔軟化の要請に基づき、派遣期間の上限規制は 3 カ月から 6 カ月、9 カ月、12 カ月、24 カ月へと順次延長され、2003 年 1 月に撤廃された。ここでは、派遣期間の上限規制の緩和を中心に労働者派遣法の弾力化の経緯についてみていくこととする⁶。

(1) 派遣期間制限に影響を与える法規制

派遣労働者の雇用期間は、派遣労働を規制する労働法規の改正に影響される。労働者派遣の契約期間に最も影響を与えるのは、派遣労働者を継続して同一の派遣先に派遣できる上限期間、有期雇用契約の締結可否、特定の派遣会社との雇用契約に係る更新回数⁷の制限、通算派遣期間の制限、派遣労働者との雇用契約期間と最初の派遣期間の一致の禁止（同期化禁止条項）などの法規制である⁷。

ア 派遣期間の上限規制

派遣期間の上限に係る規制は、派遣労働者を中断なしにどれくらいの期間同一の派遣先事業所に派遣することができるかを決定する。最長派遣期間が満了すると、派遣元は、派遣先に対し、同一の業務に従事する別の労働者を派遣しなければならない。この規定はもともと、派遣先が派遣労働者を正規従業員に置き換えることを防止することを目的としていたが、派遣労働者の雇用期間にも影響を与える。派遣元が派遣期間の満了した派遣労働者に別の派遣先事業所での仕事を紹介できない場合、当該派遣労働者を解雇するしかなくなる。派遣期間の上限規制は、派遣元の解雇費用を増大させるだけでなく、派遣元における派遣労働者の雇用期間にも影響を与える。

⁴ 労働政策研究・研修機構（2005）「第 1 章 ドイツ」労働政策研究報告書 No. 39『諸外国の労働契約法制に関する調査研究』41 頁

⁵ 野川忍（2007）「ドイツにおける労働者派遣法制」『世界の労働』2007 年 9 月号、30 頁

⁶ 派遣期間制限の延長に関しては、大橋範雄（1999）『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 P225 以下に詳しい。

⁷ 労働法規の変更が派遣労働者の雇用期間に与える影響に関しては、Antoni, Manfred and Jahn, Elke J.(2009) “Do Changes in Regulation Affect Employment Duration in Temporary Help Agencies?”, *Industrial & Labor Relations Review*, Vol. 62, No.2, article 5. に詳しい。

イ 有期雇用契約締結の承認

派遣元と派遣労働者との間に有期雇用契約を締結することが禁止されていたなら、派遣元は派遣労働者を期間の定めのない雇用として採用しなければならない。他方、派遣元は当該労働者を異なる派遣先に短期で派遣することを繰り返し、結果として、派遣元と派遣労働者との間の期間の定めのない雇用契約を維持することができる。期間の定めのない雇用契約の労働者を解雇するためには、通常、解雇費用がかかり、解雇予告期間も必要である。それゆえ、派遣元が派遣労働者を有期で雇用することが認められていたなら、派遣労働者の雇用期間は平均的に短くなる。

ウ 再雇用の禁止

再雇用の禁止は、派遣元が派遣労働者との間の期間の定めのない雇用契約を解除し、再雇用することができる回数を制限する。有期雇用契約が認められている諸国では、再雇用の更新回数および有期雇用契約の通算期間を制限している。これらの規制は、再雇用の更新回数の上限に達した派遣労働者の代替要員をさがさなければならない派遣元の採用費用を増加させる。

エ 同期化禁止条項

同期化禁止条項は、派遣元と派遣労働者との間の雇用契約期間が派遣労働者の最初の派遣期間よりも長期であることを必要とする。この規定は、最初の派遣に連続して、2番目の派遣が行われる場合には適用されない。いくつかの国では代替的に、短期間雇用した後に派遣労働者を解雇する派遣元に、解雇手当を支払う責任を課している。この法規制の目的は、派遣元が解雇費用を回避するために、派遣労働者の次の派遣先をさがす動機を作り出し、派遣元での雇用期間をのばすことである。同期化禁止条項を設けていたのはドイツだけである。

(2) 派遣期間制限の弾力化の経緯

ア 労働者派遣法の制定（1972年）

1972年に制定されたドイツの労働者派遣法は、期間の定めのない雇用を基本として労働者派遣を認めていた。派遣元が期間の定めのない雇用を回避することを防止するため、再雇用の禁止および派遣労働者との雇用契約期間と最初の派遣期間の一致の禁止（同期化禁止条項）を法律に規定していた。派遣期間の上限は、当初3カ月であった。

イ 建設業における労働者派遣の禁止（1982年）

ドイツの労働者派遣法は制定当初、派遣労働の対象業種に制限を設けていなかった。しかし、建設業では、現場が頻繁に変わることで、天候を理由とする就労不能状態が発生することを特徴としており、派遣労働者がより不安定な状況に置かれていた。また、ドイツの建設産業は全国労働協約を有し、非組合員にも労働協約が拡張適用されていたが、派遣元に雇用される派遣労働者

働者には労働協約が拡張適用されていなかった。

こうした事情を背景に、ドイツ政府は 1982 年、就業促進法を改正し、建設業分野における派遣労働の部分禁止（建設事業所への業としての労働者派遣の禁止）を導入した。その際、派遣法の改正を行わなかったのは、連邦参議院の同意が不必要な就業促進法改正という形式を採用したためである。

ウ 派遣期間の上限を 6 カ月に延長（1985 年）

1980 年代に入り雇用情勢が著しく悪化し、旧西ドイツ地域の失業率は 1980 年の 3.8%から 1983 年には 9.1%に上昇した。ドイツ政府は、パート、派遣、有期雇用を積極的に活用して雇用拡大を図るため、有期雇用、派遣労働の規制緩和を盛り込んだ一連の法改正を行った。

1985 年の就業促進法は、同一派遣先への派遣期間の上限を 1985 年 1 月 1 日から 5 年間の期限付きで 3 カ月から 6 カ月に延長した。1990 年 1 月 1 日以降、派遣期間の上限は再び 3 カ月に戻る予定であったが、1990 年の就業促進法改正でさらに 5 年間延長され、1995 年末まで派遣期間の上限は 6 カ月とされた。

エ 派遣期間の上限を 9 カ月に延長（1994 年）

ドイツ政府は 1993 年 12 月、経済状況や雇用情勢の悪化に対する改善策として、「削減・整理および成長計画の転換のための第 1 法」を制定し、1994 年 1 月から 2 年間、派遣期間の上限を 9 カ月に延長した。また、就職困難者を派遣し、派遣先の希望に合致する場合に採用してもらう「紹介型派遣」を可能とした⁸。派遣労働者が派遣期間満了後直ちに派遣先に採用されることが予定される場合には有期雇用契約を認め、実際に派遣労働者が派遣期間満了時に派遣先に採用された場合、派遣労働契約期間と派遣期間の一致も認めた。

さらに、ドイツ政府は 1994 年、就業促進法改正によって派遣法を改正し、9 カ月の派遣期間の上限を 2000 年末まで継続することとした。

オ 派遣期間の上限を 12 カ月に延長（1997 年）

ドイツ政府は 1997 年、就業促進法改正によって派遣法を改正し、1997 年 4 月 1 日以降、派遣期間の上限を恒常的に 12 カ月に延長した。また、派遣元は派遣労働者と有期雇用契約を締結することが認められた。有期雇用契約は合計の雇用期間が 24 カ月に達するまで 3 回に限り更新できる。さらに、同期化禁止条項が緩和され、派遣元は初回の派遣期間と同じ期間の派遣労働契約を締結することができるようになった。

カ 派遣期間の上限を 24 カ月に延長（2002 年）

2001 年のジョブアクティブ法により、派遣期間の上限は 2002 年 1 月に 12 カ月から 24 カ月に延長された。これによって派遣労働者に不利益が生じることを防止するため、派遣期間が 12

⁸ 荻谷秀信（2001）『ドイツの労働』日本労働研究機構、241 頁

カ月を超えた場合、派遣労働者に対して、派遣先における比較可能な正規従業員に適用される賃金を含む労働条件を保障することを義務づけた。こうして派遣先の正規従業員との均等待遇原則が初めて導入されることとなった。

キ 派遣期間の上限規制を撤廃（2003年）

ハルツ委員会⁹の提言に基づく労働市場近代化法が2002年12月に成立し、2003年1月1日から施行された。同法は、①24カ月の派遣期間の上限規制、②有期雇用契約を反復締結する連鎖雇用契約の禁止、③期間の定めのない雇用契約を解約により終了させ、労働関係終了後3カ月以内に再度同一派遣労働者を再雇用することの禁止、④最初の派遣期間と派遣労働者との派遣契約期間の一致の禁止（同期化禁止条項）、などの規制をすべて撤廃した。

他方、労働市場近代化法は、ジョブアクティブ法で義務づけられた派遣13カ月目以降の均等待遇原則をさらに強化した。派遣開始時から派遣先の比較可能な正規従業員に適用されている労働報酬を含む主要な労働条件を派遣労働者に保障する義務を課し、これに違反する約定は無効であると規定した。ただし、派遣元が、直前に失業者であった者を派遣労働者として最初に雇用する場合は、最長6週間、当該労働者が受給していた失業保険支給額に相当する実質賃金を保障すればよいこととされた。また、派遣労働関係に適用される労働協約によって、派遣先の正規従業員と異なる派遣労働者の賃金や労働条件を取り決めることが認められた。

図表 4-1 労働者派遣法の主な改正

| 施行日 | 改正内容 |
|-----------|--|
| 1985年5月1日 | 派遣期間の上限を3カ月から6カ月に延長 |
| 1994年1月1日 | 派遣期間の上限を6カ月から9カ月に延長 |
| 1997年4月1日 | 派遣期間の上限を9カ月から12カ月に延長 派遣労働契約期間と派遣期間の一致（同期化）の容認（初回1回のみ） 有期派遣労働契約の容認（更新は最大3回まで） |
| 2002年1月1日 | 派遣期間の上限を12カ月から24カ月に延長 均等待遇原則の導入（派遣13カ月以降） |
| 2003年1月1日 | 派遣期間の上限規制の撤廃 均等待遇原則の導入（派遣初日から） 派遣労働契約期間と派遣期間の一致禁止（同期化禁止条項）の撤廃 再雇用制限の撤廃 労働協約による均等待遇原則の例外の容認 |

⁹ シュレーダー政権が労働市場の抜本的改革に関する提言を求めて設置した元フォルクスワーゲン社の労務担当役員のパーター・ハルツ氏を委員長とする委員会。ハルツ委員会の2002年の報告書に基づき、2002年から2003年にかけて労働市場政策にかかわる多様な改革案を盛り込んだ労働市場近代化法（ハルツ第1法～第IV法）が制定された。

第2節 労働者派遣の最近の状況

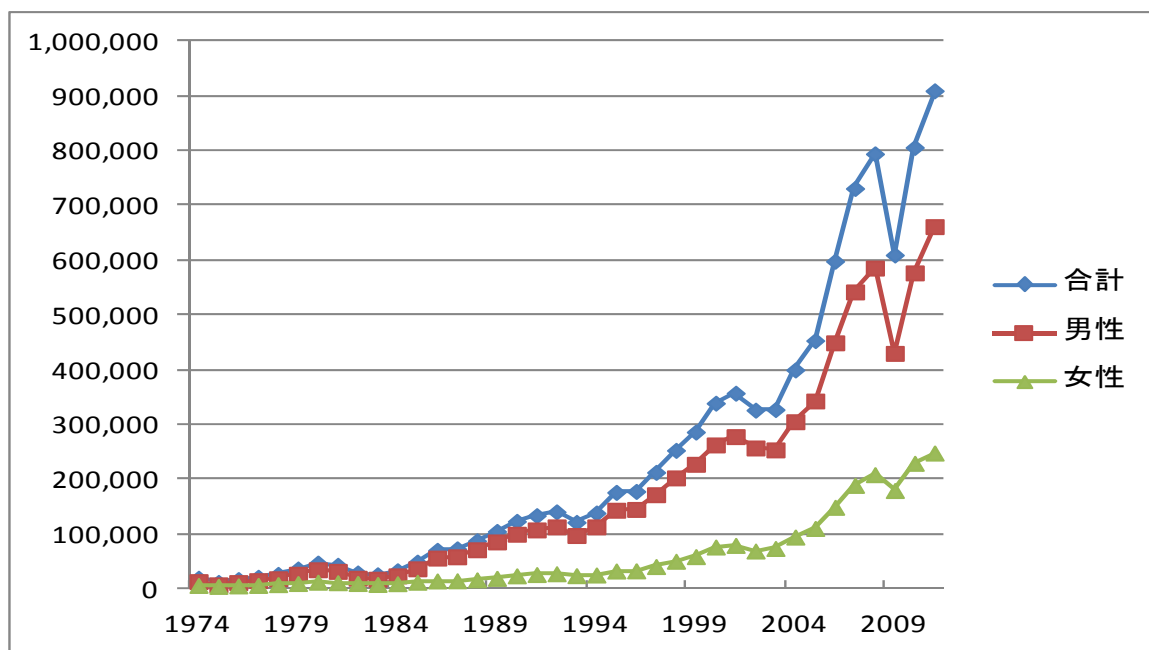
1. 労働者派遣の現状

(1) 派遣労働者数の推移

連邦雇用エージェンシーの労働者派遣統計によると、ドイツの派遣労働者数は、2004年以降急激に増加し、2008年には79万人を記録した（図表4-2）。2008年から2009年にかけての深刻な経済危機により、派遣労働者数は2009年に61万人まで減少したが、その後再び上昇に転じ、2011年6月末には91万人に達した。2008年6月と比べて11万5,000人（14.5%）増加した。

2011年6月末の派遣労働者数を男女別にみると、男性が66万2,000人（72.7%）、女性が24万8,000人（27.3%）であった。

図表4-2 派遣労働者数の推移



出所：連邦雇用エージェンシー

注：各年6月の統計

(2) 社会保険加入義務のある就業者に占める派遣労働者の割合

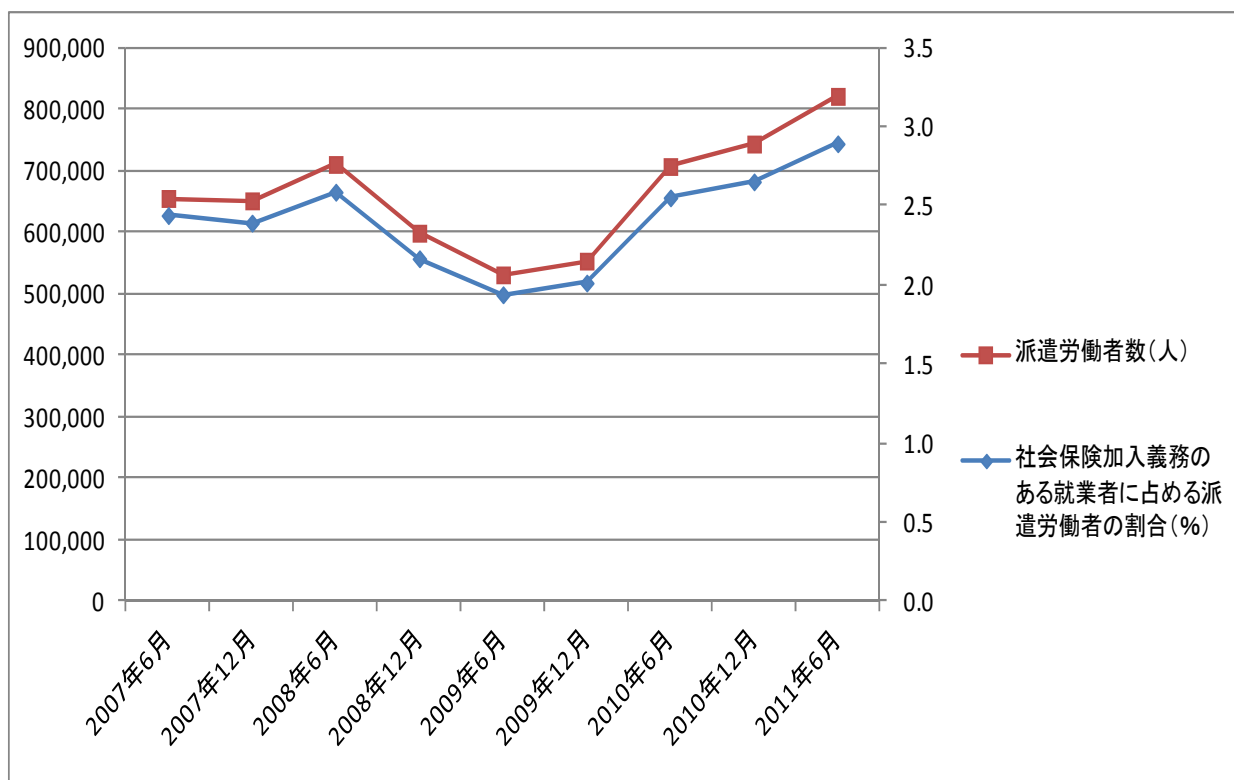
連邦雇用エージェンシーの雇用統計¹⁰によると、2011年6月には82万1,000人の社会保険加入義務のある就業者が労働者派遣事業者¹⁰に雇用されていた（図表4-3）。2010年6月と比べて11万4,000人（16%）増加した。経済危機の影響が労働市場を襲う前の2008年6月と比較す

¹⁰ 雇用統計は、経営の重点を労働者派遣に置く事業者のみを調査対象としており、労働者派遣事業者¹⁰に常勤する従業員も含めて調査されているため、連邦雇用エージェンシーの労働者派遣統計の結果とは相違している。

ると、11万1,000人（16%）の増加を示している。

社会保険加入義務のある就業者に占める派遣労働者の割合は、2008年6月および2010年6月には2.6%であったのに対し、2011年6月は2.9%であった。経済危機後の景気上昇期に派遣労働者の雇用が拡大したことを示している。

図表 4-3 社会保険加入義務のある就業者に占める派遣労働者の割合



出所：連邦雇用エージェンシー

注：各年6月の統計

(3) 職種別派遣労働者数

2011年6月時点の職種別派遣労働者数は、単純補助職 30万2,000人（33.2%）、その他のサービス職 12万5,000人（13.8%）、金型・機械工および関連職 8万8,000人（9.7%）となっている（図表 4-4）。

男女別にみると、男性は、単純補助職（33.5%）、その他のサービス職（13.5%）、金型・機械工および関連職（13.0%）の順に多い。女性は、単純補助職（32.5%）、事務職（20.5%）、その他のサービス職（14.3%）の順となっている。

図表 4-4 職種別派遣労働者数（2011年6月30日現在）

| 職種 | 合計 | | 男性 | | 女性 | |
|--------------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|
| | (人) | (%) | (人) | (%) | (人) | (%) |
| 合計 | 909,494 | 100.0% | 661,547 | 100.0% | 247,933 | 100.0% |
| 科学・プラスチック関連職 | 7,264 | 0.8% | 5,756 | 0.9% | 1,508 | 0.6% |
| 金属製造・加工業職 | 30,369 | 3.3% | 27,225 | 4.1% | 3,144 | 1.3% |
| 金型・機械工および関連職 | 88,249 | 9.7% | 86,325 | 13.0% | 1,924 | 0.8% |
| 電機工 | 40,632 | 4.5% | 39,386 | 6.0% | 1,246 | 0.5% |
| 組立工・金属職 | 30,255 | 3.3% | 25,771 | 3.9% | 4,484 | 1.8% |
| 建設職 | 8,280 | 0.9% | 8,107 | 1.2% | 173 | 0.1% |
| 内装・塗装・タイル職人 | 2,042 | 0.2% | 1,958 | 0.3% | 84 | 0.0% |
| 単純補助職 | 302,178 | 33.2% | 221,600 | 33.5% | 80,564 | 32.5% |
| その他の製造職 | 52,447 | 5.8% | 41,652 | 6.3% | 10,795 | 4.4% |
| 技術員 | 41,992 | 4.6% | 35,729 | 5.4% | 6,263 | 2.5% |
| 商品販売員 | 7,247 | 0.8% | 2,994 | 0.5% | 4,253 | 1.7% |
| 事務職 | 79,339 | 8.7% | 28,623 | 4.3% | 50,716 | 20.5% |
| 健康サービス職 | 25,045 | 2.8% | 5,490 | 0.8% | 19,555 | 7.9% |
| 一般サービス職 | 36,832 | 4.0% | 17,135 | 2.6% | 19,697 | 7.9% |
| その他のサービス職 | 125,121 | 13.8% | 89,551 | 13.5% | 35,570 | 14.3% |
| その他の職種 | 32,202 | 3.5% | 24,245 | 3.7% | 7,957 | 3.2% |

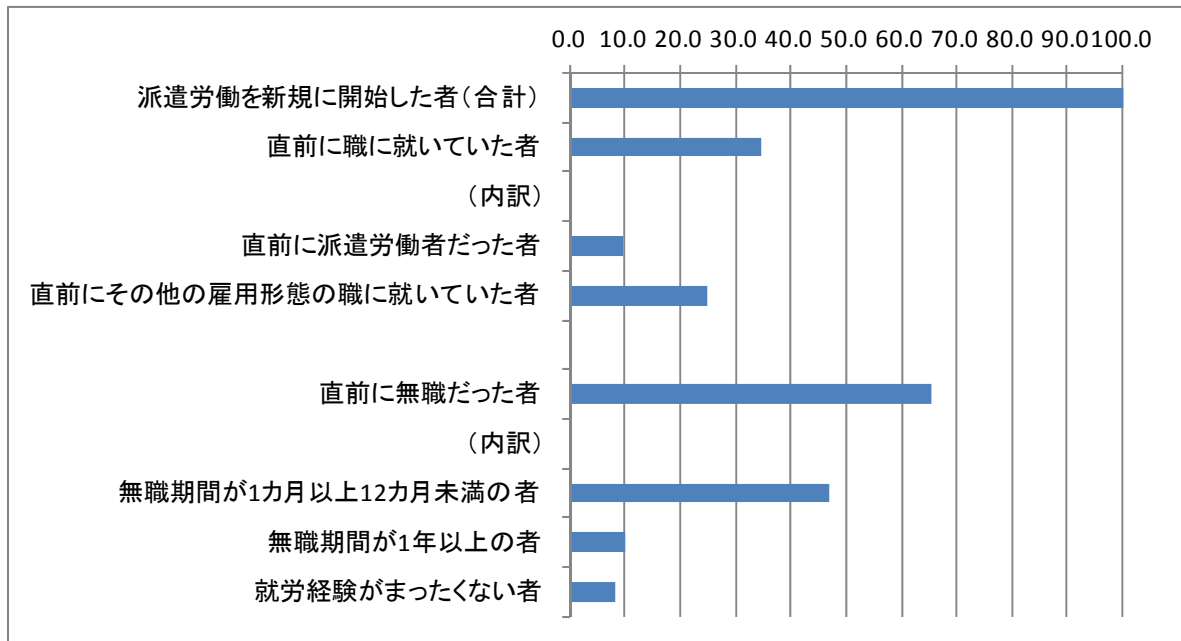
出所：連邦雇用エージェンシー

(4) 派遣労働者の直前の就労状況

2011年上半期には、58万人の派遣労働者が労働者派遣事業者と雇用関係を結んだ。この数は、前年同期と比べて3万6,000人（7%）増加した。2011年上半期に締結された派遣労働契約のうち、65%が直前に無職だった者と派遣労働関係を結んでいる（図表4-5）。その内訳をみると、無職期間が1年未満の者が47%、無職期間が1年以上の者が10%、就労経験のまったくない者が8%を占めている。

2011年上半期に締結された派遣労働契約の35%が直前の雇用関係から切れ目なく派遣労働に移行していた。また、派遣労働を開始した者の10%が直前も派遣労働で働いていた。

図表 4-5 派遣労働者の直前の就労状況



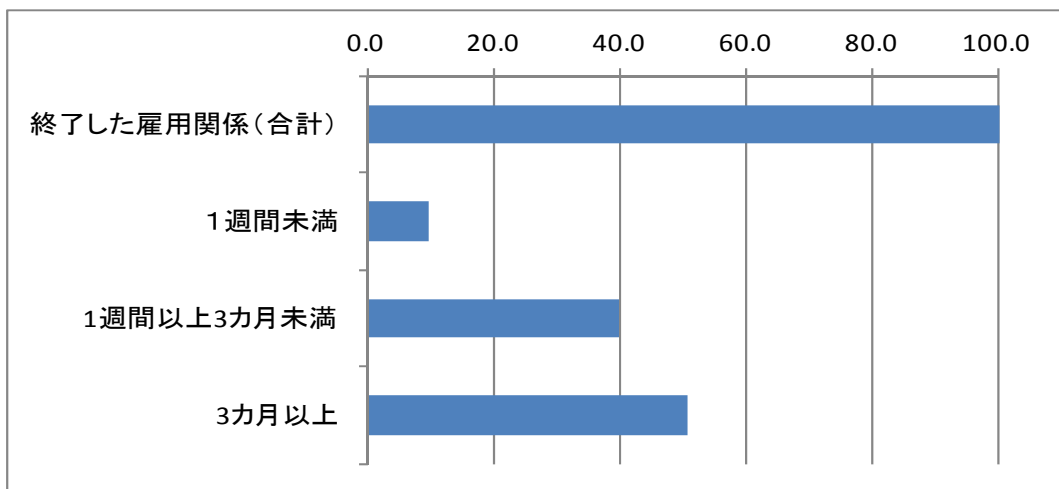
出所：連邦雇用エージェンシー

(5) 派遣労働者の雇用期間

2011 年上半期に終了した派遣労働契約は 56 万 9,000 件であった。前年同期と比べると終了した派遣労働契約は、10 万 7,000 件増加 (23%) した。

2011 年上半期に終了した派遣労働契約のうち、雇用期間が 3 カ月未満のものが 49% (2010 年上半期：56%、2008 年上半期：53%)、3 カ月以上のものが 51% (2010 年上半期：44%、2008 年上半期：47%) であった (図表 4-6)。

図表 4-6 派遣労働者の雇用期間



出所：連邦雇用エージェンシー

2. 労働者派遣をめぐる最近の動き

(1) 最低賃金の拡張適用を可能とする労働者派遣法の改正

2008年に成立したEU派遣労働者指令は、2011年12月5日までに同指令の内容を国内法化するのを加盟国に義務づけた。

また、ドイツでは2009年、ドラッグ・ストアをチェーン展開するシュレッカー社が小規模店舗を閉鎖して大規模店舗を展開するため、小規模店舗の従業員を一旦解雇し、4,300人もの元従業員を派遣子会社の従業員として以前の約半分の安い賃金で再雇用した¹¹。こうした正規従業員を一旦解雇し、低廉な労働条件で再び派遣労働者として雇い入れる手法は「回転ドア」と呼ばれ、社会的に厳しい批判を受けた。このような事情を背景に、労働者派遣法改正法が2011年4月に成立し、同年12月から施行された。改正法は、EUの派遣労働指令の国内法化および労働者派遣の濫用防止強化を目的としていた。

EU指令の国内法化については、ドイツの派遣法がすでに均等待遇原則の導入などEU指令の内容に則した改正を行っていたため、労働者派遣を一時的な使用に限定する規定を置くなどの限定的な改正にとどまった。

労働者派遣の濫用防止については、派遣労働者と派遣先の比較可能な正規従業員との均等待遇原則を労働協約によって逸脱できる仕組みを残した上で、最低賃金の拡張適用を可能とする規定を盛り込んだ¹²。改正法に基づき、派遣労働者について権限を有する労働組合と使用者団体が連邦レベルで適用される派遣労働者の最低賃金に関する労働協約を締結した場合は、連邦労働社会省に対して一般拘束力宣言を行うよう申請できる。連邦労働社会相は労働協約法に定める手順に準じた審査を経て、すべての派遣労働者に適用される最低賃金の一般拘束力宣言を発することができる。最低賃金の額は、地域ごとに設定することも可能である。派遣元は、派遣期間のみならず、派遣労働者を派遣していない期間も最低賃金額を保障しなければならない。

派遣会社が労働組合と締結した労働協約に基づく賃金額が一般拘束力宣言された最低賃金額を下回る場合、派遣会社は、派遣先事業所の比較可能な正規従業員に支給される時間単価で算定した賃金額と同額の賃金を支払う義務を負う。

正規従業員を一旦解雇し、当該労働者を派遣労働者として安い賃金で再雇用する「回転ドア」を防止するため、過去6カ月間に同一の企業もしくは派遣会社と同一のコンツェルン内にある企業を離職した労働者には、均等待遇原則を逸脱するための労働協約の適用を認めないこととした。これによって、少なくとも6カ月間は、「回転ドア」による正規従業員の派遣労働者への置き換えが不可能となった。

(2) 派遣労働者への最低賃金の拡張適用

ドイツには包括的な法定最低賃金制度はなく、産業別の労働協約を連邦労働社会相の一般拘

¹¹ 緒方桂子(2011)「ドイツにおける労働者派遣をめぐる新たな動き」『労働法律旬報』No.1748、23頁

¹² 緒方 前掲注11、25頁

束力宣言によって拡張適用する方法で最低賃金が決まっている。労働者派遣事業への最低賃金の拡張適用は、ドイツ政治において長年、キリスト教民主・社会同盟（CDU/CSU）と社会民主党（SPD）の意見が対立する課題となってきた。また、連邦労働者派遣事業者連盟（BZA）およびドイツ労働者派遣事業協会（iGZ）とドイツ労働総同盟（DGB）、中小人材サービス企業使用者連盟（AMP）とドイツ・キリスト教産業労働組合（CGB）がそれぞれ別個に、賃金や労働条件について規定した労働協約を締結していたことも問題を複雑化させていた。しかし、シュレッカー事件を契機に労働者派遣事業に最低賃金の導入を可能とする派遣法の改正がなされた。さらに2011年4月にBZAとBAPが合併して人材サービス業者全国使用者連盟（BAP）を結成したことにより、労働者派遣事業に最低賃金を導入する道が開かれた。

人材サービス業者全国使用者連盟（BAP）およびドイツ労働者派遣事業協会（iGZ）とドイツ労働総同盟（DGB）は労働協約を締結し、2011年11月、連邦労働社会省に対し最低賃金の一般拘束力宣言を行うよう申請した。連邦政府は2011年12月、労働者派遣事業への全国最低賃金の適用を承認し、連邦労働社会相が最低賃金協約の一般拘束力を宣言する法規命令を発した。

2012年1月から労働者派遣事業に適用されている最低賃金は、西部ドイツ地域が時給7.89ユーロ、東部ドイツ地域が時給7.01ユーロである。最低賃金額は2012年11月から、西部ドイツ地域が時給8.19ユーロ、東部ドイツ地域が時給7.5ユーロに引き上げられる予定である。

(3) 金属産業の派遣労働者に特別手当を支給する労働協約の締結

金属産業の労使団体は2012年5月22日、金属・電機産業で働く派遣労働者に対し、正規従業員との賃金格差是正を目的とした特別手当を支給することで合意した。金属産業労働組合（IGメタル）と人材サービス業者全国使用者連盟（BAP）およびドイツ労働者派遣事業協会（iGZ）が締結した労働協約は、金属・電機産業で働く派遣労働者に対し、2012年11月1日から、勤続期間に応じて次のとおり15～50%の特別手当を支給することとしている。

- 6週間後、協約賃金の15%
- 3カ月後、同20%
- 5カ月後、同30%
- 7カ月後、同45%
- 9カ月後、同50%

特別手当の金額は、最低の賃金等級で月額186～621ユーロ、最高の賃金等級で月額414～1,380ユーロとなる。金属・電機産業で働く約24万人の派遣労働者が恩恵を受ける見込みである。この特別手当は、労働協約の適用を受けない金属・電機産業の企業で働く派遣労働者に対しても支給される。労働協約の有効期間は、2017年12月31日までとなっている。

【参考文献】

- 大橋範雄（2009年）「ドイツにおける派遣労働の特徴と請負・派遣区分に関する基準—連邦雇用機構の派遣法施行指示を中心に—」『季刊労働法』225号
- 大橋範雄（2007）『派遣労働と人間の尊厳—使用者責任と均等待遇原則を中心に—』法律文化社
- 大橋範雄（1999）「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
- 緒方桂子（2011）「ドイツにおける労働者派遣をめぐる新たな動き」『労働法律旬報』No. 1748
- 苧谷秀信（2001）『ドイツの労働』日本労働研究機構
- 川田知子（2009年）「ドイツ労働者派遣法における均等待遇原則の機能と限界」『季刊労働法』225号
- 齊藤純子（2012）「ドイツの最低賃金規制」『国立国会図書館調査及び立法考査局レファレンス』2012年2月号
- 野川忍（2007）「ドイツにおける労働者派遣法制」『世界の労働』2007年9月号
- 日本労働研究機構（1998）『調査研究報告書 No. 93 欧米主要国における労働者派遣法の実態』
- 橋本陽子（2010）「ドイツにおける非正規雇用の法規制」『経営法曹』164号
- 橋本陽子（2009）「ドイツの非正規（不安定雇用）に関する法規制の特徴」『世界の労働』2009年12月号
- リューディガー・クラウゼ（2010）「ドイツにおける労働者派遣の法規制—自由化と労働者保護の狭間にある雇用促進手段としての労働者派遣—」『日独労働法協会会報』第11号
- 労働政策研究・研修機構（2011）『諸外国の労働者派遣制度』
- 労働政策研究・研修機構（2005）『労働政策研究報告書 No. 39 諸外国の労働契約法制に関する調査研究』
- Antoni, Manfred and Jahn, Elke J.(2009) “Do Changes in Regulation Affect Employment Duration in Temporary Help Agencies?”, *Industrial & Labor Relations Review*, Vol. 62, No.2, article 5.
- Bundesagentur für Arbeit（2012）“Zeitarbeit in Deutschland -Aktuelle Entwicklungen”
- Bundesagentur für Arbeit（2012）“Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe“

諸外国の労働者派遣制度における派遣労働者の受入期間について

発行年月日 2012年9月

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 国際研究部

TEL:03-5991-6326

©2012 JILPT