

第 3-17 表 労働者派遣事業

Table 3-17: Temporary employment agency services

	日本	アメリカ
根拠法・定義	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働者派遣法（1985年制定、直近の改正は2021年）</li> <li>労働者派遣事業とは、派遣元事業主が自己の雇用する労働者を、派遣先の指揮命令を受けて、派遣先のために労働に従事させることを業として行うことをいう（法第2条）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>連邦法レベルでは、判例、内国歳入法、公正労働基準法、雇用機会均等法、社会保険、労使関係、安全衛生等の各種法令・規則・通達等により、包括的に雇用主としての義務を課している</li> <li>州レベルでは、届出・登録を求める規制もみられる（マサチューセッツ州、ニュージャージー州、ノースカロライナ州等）</li> </ul>
制度概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣元事業主はすべて許可制</li> <li>業務による区別無く、すべての業務（製造業を含む）の派遣期間は上限3年</li> <li>港湾運送業務、建設業務、警備業務、病院等における医療関連業務は原則禁止（注1）</li> <li>派遣先企業は、すべての業務で3年ごとに派遣労働者を入れ替えなければならない。3年を超えて派遣労働者を使用する場合、過半数労組等の意見を聴取し、異なる派遣労働者に替えて使用する。同じ派遣労働者を使用する場合、別の業務（部署）において使用する必要あり</li> <li>派遣事業者は「雇用安定措置」を義務付け。3年に達した派遣労働者に対し、①派遣先企業へ直接雇用の依頼、②新たな派遣先の紹介、③自社で無期限に雇用するなどの雇用促進措置を講じる必要あり</li> <li>日雇派遣の原則禁止（注2）</li> <li>グループ企業内派遣の8割規制</li> <li>離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止</li> <li>派遣先企業が違法派遣（注3）を受け入れた場合、その時点で、派遣先から派遣元事業主との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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣業界団体は、アメリカ人材派遣業協会 (ASA)</li> <li>1938年公正労働基準法(Fair Labor Standard Act of 1938)下の連邦規則集(29 C.F.R.§791.2)共同雇用(Joint Employment)に関する雇用主の義務に関し、連邦労働省の1968年の意見書により人材派遣業が適用対象となった。このため、人材派遣企業は雇用主としての義務を負っている</li> </ul>
現状・実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣労働者数：149万人</li> <li>男女比：男性39.6%、女性60.4% (2022年労働力調査（詳細集計）、総務省）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣労働者数：135万6千人</li> <li>男女比：男性52.3%、女性47.7%</li> <li>雇用者に占める割合：0.9%（2017年、BLS）</li> </ul>

注 1) 紹介予定派遣の場合等は可能。紹介予定派遣とは、労働者派遣のうち、派遣元事業主が派遣労働者・派遣先に対して職業紹介を行うことを予定しているもの。一定の労働者派遣の期間を経て直接雇用に移行することを念頭に行われる。

2) 適正な雇用管理に支障を及ぼす恐れがないと認められる業務の場合雇用機会の確保が特に困難な場合等は例外。ここでいう日雇派遣は、日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣。

3) 違法派遣とは、①労働者派遣の禁止業務に従事させた場合、②無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合、③期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合、④いわゆる偽装請負の場合をいう。

## 第3-17表 労働者派遣事業（続き）

Table 3-17: Temporary employment agency services (cont.)

	イギリス	ドイツ	フランス
根拠法	1973年職業紹介法ほか	1972年労働者派遣法 (AÜG)	労働者派遣に係る1990年7月12日法 (最初の労働者派遣を規制する法律の制定は1972年1月3日。これまでの主な改正内容は派遣事由及び派遣期間に関するもの)
制度概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣労働者とは、派遣事業者との雇用契約又は役務の提供に関する契約に基づき、一時的に派遣先に供給され、派遣先の監督・指示を受けて働く者を指す</li> <li>取扱職種・派遣期間、事由の制限は設けられていない。ただし、派遣労働者が派遣先企業に雇用されることを禁止してはならないこと等の規制がある</li> <li>2010年派遣労働者規則により、派遣期間が12週間超の派遣労働者について派遣先における同等の直接雇用労働者との間の労働条件等の均等待遇を規定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働者派遣業を行う場合、連邦雇用エージェンシーの許可が必要。適用除外業務は、建設業（ただし、一般的拘束力のある労働協約の適用を受ける場合は可能）</li> <li>派遣期間上限18か月（ただし、労働協約による逸脱可能）</li> <li>同一派遣先企業での均等待遇原則の強化（9か月以内。ただし、労働協約による逸脱可能）</li> <li>ストライキ代替労働者（スト破り）としての労働者派遣利用禁止</li> <li>請負契約の濫用防止</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>営業開始にあたって、その所在地の労働監督官に事前届出をすることが義務付けられている。また、財務的保証が必要</li> <li>禁止事由：①争議参加労働者の代替(労働法典L1251-10条)、②危険業務(L1251-10条)、③経済的解雇実施後の6か月間(L1251-9条)、④派遣期間満了後、一定期間経過以前の派遣労働の利用(L1251-9条)（注4）</li> <li>恒常的業務にかかわる派遣労働の利用は禁止。利用事由：①代替要員の補充(L1251-6条)、②企業の業務量の一時的変化への対応(L1251-6条)、③本来的に一時的な業務（季節労働等）(L1251-6条)、④訓練目的の派遣労働及び就職上の困難に直面する者の派遣労働(L1251-7条) — のいずれかでなければならない</li> <li>派遣期間の上限は原則18か月、更新は1回まで（注5）</li> <li>派遣先労働者との賃金、労働条件の均等原則あり</li> <li>派遣先は派遣元の社会保険料の未払いについて連帯責任あり</li> <li>2005年1月18日可決の社会統合計画法により、派遣業事業を失業者に対する職業紹介にも拡大（職業紹介の解禁）(L5311-4)</li> <li>労使協約に基づき、派遣会社の拠出による派遣労働者訓練基金(FAFTT)及び派遣労働雇用基金(FPETT)が設けられている。派遣業界団体はPRISME</li> </ul>
現状・実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣労働者数：23.5万人</li> <li>男女比：男性49%、女性51%（2023年4-6月期、労働力調査）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣労働者数：約83万人強</li> <li>男女比：男性70%、女性30%（2022年平均、連邦雇用エージェンシー派遣報告2023）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>フルタイム労働者数換算：約79万7千人（注6）</li> <li>主な業種：製造34.9%、サービス46.8%、建設17.7%、農林水産0.5%（2023年第2四半期）</li> </ul>

注 4) 代替労働、緊急作業の場合を除く。

5) 更新前の契約期間と合わせて18か月以上は、原則として不可。他の雇用者の代替要員及び安全確保のための緊急作業の場合は最長9か月。

6) 全派遣労働者の派遣労働者としての就業週数の総計を52週で除したもので、すなわち派遣労働者が、年間を通じ、フルタイムで派遣労働者として就業していたと仮定した場合の労働者数(Volume de travail en équivalents-emplois à temps plein)。Anne-Lise Biroteau (Dares) (2023.9) *L'emploi intérimaire continue à baisser au 2e trimestre 2023 (-0,5%)* 参照。

## 第 3-17 表 労働者派遣事業（続き）

Table 3-17: Temporary employment agency services (cont.)

	中国	
根拠法	労働契約法（2008年制定、2013年改正）、労務派遣暫定規定（2014年3月施行）	
制度概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣労働が可能な業務：臨時的・補助的・代替的業務に限る。「臨時的」は「期間が6か月を超えない業務」、「補助的」は「主要な業務のためにサービスを提供する業務」、「代替的」は「労働者が学習・休暇等により就労不可能なため代替する業務」を指す</li> <li>派遣労働者数は派遣先が使用する労働者数の10%を超えてはならない</li> <li>派遣労働者は派遣先の労働者と同一の労働に対して同一の賃金を享受する権利を有する。派遣先企業はこの労働者に対して、同等の職務を行う者と同一の賃金を支給しなければならない。派遣元企業が被派遣労働者と締結する労働契約及び派遣先企業と締結する契約は、この規定に適合するものでなければならない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣事業を行うための最低登録資本金は200万元。行政の認可も必要</li> <li>労働契約法が定める規定に違反した場合、派遣元企業には期限を定めた是正命令が下される。期限を越えても是正されない場合、派遣元企業に対して、派遣労働者1人につき5000元以上1万元以下の罰金が科される</li> </ul>
現状・実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣労働者数：3700万人</li> <li>「国民経済産業分類」（2011年公布）の20分類のうち、16分類の産業で派遣労働者が使用されている</li> <li>出稼ぎ労働者の割合：52.6%、平均年齢：31.4歳、30歳以下の割合：54.2%</li> <li>平均賃金：2508.06元（2011年5月）</li> <li>派遣労働者の割合が高い産業：建築業36.2%、情報通信業17.9%、電力・ガス・水道15.3%</li> <li>派遣労働者の割合が高い企業：国有企業16.2%、外資企業 14.0%（注7）</li> </ul>	

注 7) 2011年推計値。出典は、中華全国総工会（2012.6）「派遣労働者の雇用に関する現状調査」。

第 3-17 表 労働者派遣事業 (続き)

Table 3-17: Temporary employment agency services (cont.)

	韓国	
根拠法	派遣労働者の保護等に関する法律 (1998年制定)	
制度概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・許可制： 労働者派遣事業を行う者は、雇用労働部長官の許可を受けなければならない</li> <li>・対象業務：               <ul style="list-style-type: none"> <li>①派遣対象業務：製造業の直接生産工程を除いて、専門知識・技術・経験又は業務の性質などを考慮して適切であると判断される大統領令で定める業務（現在はコンピュータ専門家の業務等32業務）</li> <li>②一時許可業務：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場合における派遣禁止業務以外の全ての業務</li> </ul> </li> <li>・絶対禁止業務： 建設工事現場・荷役・船員等の業務</li> <li>・派遣期間制限：               <ul style="list-style-type: none"> <li>①派遣対象業務：原則1年まで。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。なお、高齢者（55歳以上）について、2年を超えて派遣期間を延長できる</li> <li>②一時許可業務：出産・疾病・負傷等の場合は、その事由の解消に必要な期間。一時的・断続的に人材を確保する必要がある場合は、最長6か月以内の期間</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・均等待遇： 派遣元と派遣先は、派遣労働者であることを理由に派遣先事業所の同種又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。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できる</li> <li>・直接雇用業務： 次のような不法派遣の場合は、派遣労働の期間にかかわらず、派遣先が派遣労働者を直接雇用する義務が生じる               <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>②絶対禁止業務に派遣労働者を使用した場合</li> <li>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</li> <li>④雇用労働部長官の許可を得ていない派遣事業者から労働者派遣による役務の提供を受けた場合</li> <li>⑤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</li> <li>⑥一時的・断続的事由の派遣で、6か月を超えて派遣労働者を使用した場合</li> <li>⑦不許可又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</li> </ul> </li> </ul>
現状・実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・派遣労働者数：9万1242人（派遣対象業務8万3831人、一時的・断続的事由に基づく業務7411人）</li> <li>・主な職種：事務支援従事者34.6%、個人保護及び関連従事者の業務9.1%、顧客関連事務従事者7.0%、飲食調理従事者16.9%</li> <li>・派遣期間：1～2年未満28.1%、9か月～1年未満12.8%、6か月～9か月未満11.0%、3か月～6か月18.4%、3か月未満29.7%（2023年上半期）</li> </ul>	

出典：[日本] 厚生労働省、総務省統計局、[アメリカ] 労働統計局(BLS) (2018.6) *Contingent and Alternative Employment Arrangements, May 2017*、[イギリス] Gov.uk、[ドイツ] 連邦雇用エージェンシー(BA)、[フランス] 政府公共サービスサイト (Contrat de travail temporaire (intérim), Vérifié le 16 août 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)、[中国] 人力資源・社会保障部、中華全国総工会等、[韓国] 労働政策研究・研修機構 (2012) 「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」、雇用労働部「2023年上半期労働者派遣事業現況」等