

諸外国の労働者派遣制度

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

諸外国の労働者派遣制度

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・事情に関する直近の情報を収集・整理したものである。ドイツ、フランス、イギリスなどの主要国について基本的な制度情報やこれを取りまく背景などをまとめるとともに、他の主だった欧州諸国として、オランダ、ベルギー、デンマーク、スウェーデンの各国についても制度概要等に関する情報をとりまとめた。情報収集にあたっては、当機構が21年度に実施した非正規雇用に関する調査結果（『欧米における非正規雇用の現状と課題—独仏英米をとりあげて—』）も活用している。

欧州各国では、均等待遇原則を基本とするEU派遣労働指令が2008年に成立、これに基づく法整備が、2011年12月までを目途に進められているところである。しかし、各加盟国で独自に発展してきた労働者派遣制度には、労働市場における位置づけに始まり、主な規制手段として法律を用いる場合や各種の労働協約による場合（あるいはその混合）、また内容や規制の度合いも様々に異なる。指令への対応をめぐる各国で展開されている具体的な制度が、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。

2011年6月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 山 口 浩 一 郎

執筆担当者（執筆順）

| 氏名 | 所属 |
|---|------------------------------|
| <small>いいた</small> 飯田 <small>けいこ</small> 恵子 | 労働政策研究・研修機構 国際研究部主任調査員補佐 |
| <small>あませ</small> 天瀬 <small>みつじ</small> 光二 | 労働政策研究・研修機構 国際研究部次長 主任調査員 |
| <small>ひぐち</small> 樋口 <small>ひでお</small> 英夫 | 労働政策研究・研修機構 国際研究部主任調査員補佐 |

目 次

まえがき

労働者派遣制度の各国比較表

第1章 ドイツ

| | |
|---------------|----|
| はじめに | 1 |
| 第1節 派遣労働制度の概要 | 1 |
| 第2節 派遣労働の実態 | 10 |
| 第3節 最近の状況 | 14 |
| まとめ | 18 |

第2章 フランス

| | |
|----------------|----|
| 第1節 労働者派遣制度の概要 | 19 |
| 第2節 労働者派遣の現状 | 24 |

第3章 イギリス

| | |
|----------------|----|
| 第1節 労働者派遣制度の概要 | 27 |
| 第2節 労働者派遣の現状 | 34 |

第4章 その他欧州諸国

| | |
|------------|----|
| 第1節 オランダ | 45 |
| 第2節 ベルギー | 53 |
| 第3節 スウェーデン | 59 |
| 第4節 デンマーク | 65 |

労働者派遣制度の各国比較表

| | ドイツ | フランス | イギリス | オランダ |
|--------------------------------|---|---|--|--|
| 直近の派遣労働者の数、全労働者に占める割合(フルタイム換算) | 61万人、1.8% (2009年6月末) | 44.7万人、2.5%(2009年) | 122万人、4.1% (2008年)*1 | 24.2万人、2.9% (2008年)*1 |
| 主要な派遣先の業種 | サービス職(31.0%)、単純補助職(29.6%)、金属・電気関連の技術職(23.5%)、その他の製造職(5.8%)、技術員(5.3%)、その他の職種(3.4%)、建設職(0.8%)、内装・塗装・タイル職人(0.2%)(連邦雇用エージェント資料、2008年12月末) | 非熟練生産労働者38.4%、熟練生産労働者39.6%、事務系労働者13.1%、幹部職・職長・技術者7.4%、上級幹部職1.6%(社会問題・労働・連帯省資料、2008年)*3 | 秘書・事務26%、基礎的(非熟練)25%加工・工場労働・機械操作15%、専門職5%、進歩的専門職7%、対人サービス7%、熟練工4%、販売・顧客サービス4%、管理職・上級職2%(労働力調査、2007年)*3 | 一般庶務事務31%、製造23%、流通15%、ホテル・配膳6%、医療6%、清掃4%(2005年)*2 |
| 業種別 | 製造業 49%、サービス業 6%、建設業 10%、公共サービス 1%、農業 -、その他 33% (2008年)*1 | 製造業 44%、サービス業 34%、建設業 21%、公共サービス 1%、農業 1%、その他 - (2008年)*1 | 農林水産、エネルギー、建設業5%、製造業20%、流通・宿泊・飲食店7%、運輸・通信11%、銀行・金融・保険27%、公務29%(労働力調査、2007年)*3 | 製造業 19%、サービス業 54%、建設業 3%、公共サービス 21%、農業 -、その他 3% (2008年)*1 |
| 労働者派遣制度の概要(法制定) | 雇用型のみであったが、2002年のハルツ改革によって登録型も可能となった。 | 一時的な休業者の代替、一時的業務増への対応、社会的弱者の就職促進のため等の場合に限り利用可能※労働法典において、労働契約は期間の定めのない者が原則と定められ、有期労働契約についても、締結自由の制限、更新回数の上限制限等強く制約されている。(1990年) | 法律上の規制は原則なし。派遣元には雇用関係の締結は義務化されていない。(1973年) | 利用に関する法律上の規制はない。派遣元企業の雇用主としての責任を明確化している。(1988) |
| 派遣禁止業種 | 建設業の現場への派遣は原則禁止(ただし、建設業でも事務業務への派遣は可能)だが、例外あり。 | なし、但し、労働法典に定めのある特に危険な業務についての制限あり。 | なし | なし(ストライキ時の代替労働者としての利用は禁止) |
| 派遣受入期間制限 | なし | 原則18か月以内で1回につき更新可。無期契約の被用者が責任するまでの代替えは9か月。 | なし | なし |
| みなし雇用制度 | あり 「派遣元」と「派遣労働者」の契約が無効である場合、「派遣先」と「派遣労働者」の間に雇用関係が「派遣元」と「派遣労働者」との間で労働提供の開始が予定されていた時点で成立したものとみなす。 | あり 派遣先が、派遣が終了した派遣労働者と雇用契約を締結するか、新規の派遣労働契約を締結することなく当該労働者の就労を継続させる場合、この派遣労働者はこの派遣先と無期雇用契約を締結しているものと扱われる。 | なし ただし同一の派遣元における就業期間により、派遣元との間の派遣契約が無期契約となる。 ・法律上は、3年または期限付き契約3回で無期契約となる。 ・主要な労働協約では、第1段階(78週) + 第2段階(2年または期限付き契約8回)を超えた場合、無期契約となる。 | なし ただし同一の派遣元における就業期間により、派遣元との間の派遣契約が無期契約となる。 ・法律上は、3年または期限付き契約3回で無期契約となる。 ・主要な労働協約では、第1段階(78週) + 第2段階(2年または期限付き契約8回)を超えた場合、無期契約となる。 |
| 均等待遇規則 | 原則、派遣先の労働者との均等待遇が適用される(ただし、労働協約が別の定めをとしている場合は、派遣前に失業者であった者は、派遣後6週間は、失業保険と同額の手取りであればよい)。 | 原則として派遣先労働者との均等待遇が適用される。派遣労働者の報酬は同一職務に就いている同等の資格の無期契約の被用者が当該企業で試用期間に受け取る報酬以上でなければならぬ。このほか、派遣労働者は賃金総額の10%に相当する雇用の不安定さを補填する意味での不安定手当を受け取る。 また、派遣労働者は、派遣先の労働者と同様の条件で集団的設備(交通、食費、レストランチケット、シャワー、更衣室など)を使用することができる。 | なし 賃金および付加手当について、派遣先の直接雇用労働者との間には均等待遇原則あり。 ・法律上は、就業期間26週までは派遣元の協約上の職務給制度が適用され、26週を経過後は、派遣先で同一職務に従事する直接雇用労働者との均等待遇義務が適用される。 ・協約上は、78週を超えた場合に派遣先における均等待遇義務あり。 ・このほか訓練機会、年金についても均等待遇原則あり。 | 賃金および付加手当について、派遣先の直接雇用労働者との間には均等待遇原則あり。 ・法律上は、就業期間26週までは派遣元の協約上の職務給制度が適用され、26週を経過後は、派遣先で同一職務に従事する直接雇用労働者との均等待遇義務が適用される。 ・協約上は、78週を超えた場合に派遣先における均等待遇義務あり。 ・このほか訓練機会、年金についても均等待遇原則あり。 |
| 近年の改正や改正の動き | 2002年のハルツ改革により派遣法が改正され、派遣期間の上限(24か月)の撤廃、派遣労働初日からの均等原則の導入、派遣期間と雇用期間の一致の禁止の撤廃、再雇用禁止の撤廃、建設現場における派遣制限の縮小などが行われた。 | 労働者派遣に係る1990年7月21日法・社会協定構成法(2005年7月18日)は派遣利用の理由に、1)特殊な社会問題によって生じた失業者の求人を促進するため、2)追加の職業訓練を行うための2点を加えた。 ・EU指令に対応した国内法(2011年12月5日まで)の制定準備中。 | EU指令に対応した国内法を制定予定(2011年10月施行予定)。 | 派遣事業者の認可制を08年に廃止。結果、不正な業者が増加したとされ、登録制の導入が議論されている。 |
| EU指令を受けた国内法の対応状況 | EU指令に対応した国内法を2011年12月5日までに制定予定。 | EU指令に対応した国内法を2011年12月5日までに制定予定。 | EU指令に対応した国内法を制定予定(2011年10月施行予定)。 | EU指令に対応した国内法を制定予定(2011年10月施行予定)。 |

| | | | | |
|---|--|---|--|---|
| 労働者派遣以外の高給調整制度(短期の職業紹介事業など) | 柔軟な労働時間制度、職業短縮手当制度 | 従来、公式の職業紹介は国(ANPE:公共職業安定所)が独占的に運営してきたが、現在は民間の職業紹介業者も国が行う雇用サービスへの貢献者として認められている。 | 民間職業紹介事業は禁止されない、派遣事業者が職業紹介を併せて実施している場合も多い、また農業、食品加工業等への労働者供給事業者(キヤングマスター)については別途規制あり。 | 民間職業紹介事業は禁止されていない、派遣事業者が職業紹介を併せて実施している場合も多い、また農業、食品加工業等への労働者供給事業者(キヤングマスター)については別途規制あり。 |
| 派遣労働者など非正規労働者に対する社会保険制度、解雇法制 | 【社会保険】雇用主である派遣会社は、派遣労働者に社会保険を適用する義務を有する(違反事業者は許可取消)。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を負う。【解雇法制】派遣労働者に対する解雇規制は厳しく、別途労働協約で解雇規定を設けている場合もある。 | 【社会保険】社会保険の加入義務がある。派遣会社は毎月締結された派遣契約を終了した派遣契約をリスト化してUNEDIC(全国商工業雇用連合)に毎月提出しなければならぬ。【解雇法制】派遣社員が公法上の法人の場合には特別規定が適用されるが、これ以外は派遣元企業と締結される労働契約に関する労働法典の規定が適用される。 | 【社会保険】一定額以上の収入があれば、国民保険(失業、失業者・就労困難者向け給付や公的年金等を含む制度)への加入が義務づけられる。被用者(労使負担)と自営業者(本人負担)で区分が異なり、一部の(雇用関連)給付は、被用者区分で一定期間の拠出をした場合のみ受給資格を得られる。【解雇法制】解雇法制は被用者のみ適用。 | 【社会保険】疾病手当、年金が適用される。【解雇法制】派遣労働者と同様に無期契約労働者と同等の解雇法制が適用となる。主要協約では、それぞれ78週と2年(もしくは8回の有期契約)。 |
| 2008年秋のリーマンショック以降の派遣労働者をめぐるトビックス(派遣切り)が行われたかどうか(など) | 連邦雇用エージェンシーによると、2008年6月末に79.4万人いた派遣労働者は、2008年後半に起きた金融危機の影響を受けて2009年6月末に61万人に減少した。その後景気回復に伴って、2010年6月末には再び80.6万人に増加しており、景気動向の影響を大きく受けている。 | 2009年、派遣労働者は2008年と比して26.0%減少した。減少は特に工業セクターで顕著であり(36.0%減)、次いで建設(17.5%減)、第三次産業(18.1%減)といずれも大幅に減少している。特に若年層が減少の大きな影響を受けている。 | 労働力調査によれば、派遣労働者数は2007年の28.7万人から2008年には22.3万人と顕著に減少(22%減)した後、2009年には23.5万人と若干回復している。また、イギリス産業連盟(OBR)の企業調査(2009)によれば、景気後退への対応策として、33%の企業が派遣労働者の利用を削減、25%が派遣労働者の利用を一時的に中止、7%が派遣労働者の利用を拡大。 | 09年第4四半期の派遣労働者数は143万人、前年同期比で4.7万人(24.7%)減少しており、この間の(正規労働者や他の非正規労働者を含む)被用者全体の減少分の4割を占めた。 |
| 派遣労働の団体交渉と労働協約 | 派遣労働に関する労働協約は複数存在する。主なものは労働者センター・ドイツ労働同盟(DGB)とドイツ人材ビジネス協会(BZA)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である。キリスト教連合連帯(CGZ)と中小人材派遣事業者団体(AMP)、ドイツサービス企業連盟(BVD)、メルツェンが締結した労働協約には派遣労働者の労働条件を不当に低下させるとして連邦労働裁判所(BAG)から無効判決が出ている。 | 派遣業界団体と交渉に当たる労働組合は、国が定めた5つの労働者センター・ドイツ労働同盟(DGB)、CFDT、CGI-FO、GFTC、CFECCO)である。5つの労働組合は労働協約の締結権限を持ち、労働協約拡張適用制度に基づき、締結した労働協約を直接の当事者ではない企業と労働者にまで拡大適用できる。フランスの労働組合連盟は低いものの、この拡張適用のおかげで労働協約の適用率は非常に高いと言われる。 | なし(EU指令に基づいて国内法整備に関する全国レベルの労働団体(労働組合・労協とイギリス産業連盟)による合意文書のみの) | 人材派遣の業界団体と労働組合との間の労働協約が派遣労働者の9割に適用され、就業期間や職種に応じた雇用契約上の権利を規定している。 |
| その他(移民等) | 2011年5月1日からは、東欧諸国(8カ国)の労働者は、特別な許可なしにドイツ労働市場で自由に労働することが可能になる。越境してくる外国人派遣労働者の導入が予定。防犯のため、派遣労働者の法定最低賃金を導入予定。 | 1984年派遣教育訓練保証基金(Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire, FAF-TT)と、1992年派遣労働者活動基金(Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire, Fastt)が派遣業界により設立され、FAF-TTにおいては教育訓練、Fasttにおいては教育資金、不動産ローン貸付等を行っている。 | 全体の1割は新規EU加盟国(東欧など)出身者、また18%が2004年以降の外国人。英語能力や雇用権に関する知識などの問題から、悪質な事業主による搾取を受けやすいため、報告もあつた。 | 東欧からの労働者(09年2月時点で8.4万人)の約半数が派遣労働者として就業。労働協約により、正規労働者と同等の労働条件が保障されているが、守られていない場合も多く、労使はこうした不正な派遣事業者に対する取締りを強化するよう政府に求めている。 |

労働者派遣制度の各国比較表(続き)

| | ベルギー | スウェーデン | デンマーク | (参考) アメリカ |
|--------------------------------|---|--|---|--|
| 直近の派遣労働者の数、全労働者に占める割合(フルタイム換算) | 7.2万人、1.7%(2009年)*1 | 4.6万人、1.0%(2009年)*1 | 1.8万人、0.6%(2009年)*1 | 121.7万人、0.9% ("Contingent and Alternative Employment Arrangements, February 2005", 労働統計局) |
| 主要な派遣先の業務 | ・フルタイム57.8% (男性72.3%, 女性38.3%) ・職務: 包装作業員(10.3%), 食品製造作業員(6.7%), 運転手(6.2%), ホテル・レストランスタッフ(5.4%), 単純労働全般(5%)等 ・ホワイトカラー42.2% (男性27.7%, 女性61.7%) ・職務: 事務補助(15.9%), 販売員(11.4%), コールセンタースタッフ(7.9%), パソコン(補助)(6.8%)等 (2009年) | 管理事務、会計・財務、航空、顧客サービス、建設、エンジニア、技術者、ヘルスケア、接客業、IT関連、工業生産、マーケティング、広告、メディア、教育関連など | 製造業 12%, サービス業 25%, 建設業 7%, 公共サービス 48%, 農業 2%, その他 6% (2008年)*1 | 主な業務: 生産・輸送・運輸30.1%, 事務・管理サポート職24.8%, サービス職15.6%, 専門職 関連職12.7%, 経営・管理、財務職7.6%, 販売職2.1% (同上) |
| 業種別 | 製造業38%, サービス業53%, 建設業3%, 電気ガス等2%, 農業1%, その他3% (2006年) | 製造業 29%, サービス業 57%, 建設業 2%, 公共サービス 8%, その他 4% (2008年)*1 ※銀行・金融業での派遣が多い | 製造業 12%, サービス業 25%, 建設業 7%, 公共サービス 48%, 農業 2%, その他 6% (2008年)*1 | 専門職業・事業所サービス 31.9%, 製造業 21.4%, 教育・医療サービス 11.1% (同上) |
| 労働者派遣制度の概要(法制定) | 法律上は、常用労働者の代替(病欠等)、一時的で例外的な労働力への対応、非日常的性質の業務、興行の各理由に限り利用可能。(1987) 労働協約(全国、業種、企業レベル)が法律と同等の役割を担っており、各レベルの労働協約による強制が存在する。 | 派遣労働の利用に関する法律・労働協約上の規制はなし。(1983) 業種レベルの労働協約として、フルタイム労働者向けとホワイトカラー労働者及びアカデミクス(高等教育資格を保有する専門職)向けの労働協約がある。 | 1990年に法律を廃止、労働協約による規制に移行。 | 運用法での規定なし。 temp-to-hireと呼ばれる紹介的派遣が盛ん。 |
| 派遣禁止業務 | 特定の危険業務および公的部門における利用は禁止、労働協約への対応、非日常的性質の業務、興行の各理由に限り利用可能。(1987) 労働協約(全国、業種、企業レベル)が法律と同等の役割を担っており、各レベルの労働協約による強制が存在する。 | 労働協約や法律による派遣禁止業務はない。 フルタイム労働者向け労働協約は、ストの際の代替員としての派遣利用を禁止している。 | 労働協約や法律による派遣禁止業務はない。ストによる派遣利用は禁止(労働協約による)。 | なし |
| 派遣受入期間制限 | 法律上は6か月、所定の手続きにより6か月の延長が可能。 労働協約は、理由の別により下記通り規定している。 ・常用労働者の一時的代替(病欠等)の場合は全期間 ・解雇労働者の代替の場合は最長6か月、労組代表の合意によりさらに最長6か月延長可 ・需要の一時的ピークを埋めることが目的の場合は、労組代表と合意した期間(労組代表がいらない場合は、仲裁機関等への届けを条件に、6か月×2回まで) ・このほか、特殊なケースについては7日間から12か月 | 法律上の規制はない(特別な理由がない限り期間の定めのない雇用契約が原則)。フルタイム労働協約は、テンポラリー契約を6か月プラス延長6か月(地元の従業員連盟の承認が必要)に限定している。 また、業種別の協約によっては、刺身調理師の代替要員として派遣労働者を使用する場合に期間などを制限する場がある。 | なし | なし |
| みなし雇用制度 | 臨時的な業務以外の業務や、禁止業務種への従事を目的として就業させている場合は、派遣先における無期雇用契約を義務化。 | 法律上の規定はないが、労働協約によって定められている場合がある。 ・同一賃金は、フルタイム労働者向けの協約では定められていない。 ・フルタイム労働者の全国労働協約は、原則として派遣先企業における派遣労働者と常用労働者の間の均等待遇を規定。ホワイトカラーおよびアカデミクス向け協約にはこの原則は盛り込まれていない。 | なし | なし |
| 均等待遇規則 | 法律上、派遣先の常用労働者との基本的な労働条件に關する均等待遇を規定。派遣先における労働協約により、強化されている場合も多い。 | 法律上の規定はないが、労働協約によって定められている場合がある。 ・同一賃金は、フルタイム労働者向けの協約では定められていない。 ・フルタイム労働者の全国労働協約は、原則として派遣先企業における派遣労働者と常用労働者の間の均等待遇を規定。ホワイトカラーおよびアカデミクス向け協約にはこの原則は盛り込まれていない。 | 賃金、年金、休日手当、疾病・出産手当などについて原則均等待遇を義務化(ただし一定期間の就業後)。 | なし |
| 近年の改正や改正の動き | 法律による規制は、近年緩和の方向にある。 ・2009年には、長期失業者に関して期限の定めのない契約で8月12日法により、派遣先会社に、長期失業者などの配置に関する役割(期限のない契約でリクルートする)が与えられた。 ・2005年、派遣労働者を利用するための理由に変更が加えられた(経済的に負い労働者の統合を進めるため)。 | 一般協約ライセンズ制度はないが、2007年の労働協約により、使用者連盟と労組(LOとHTF)による派遣会社の承認制度が導入されている。(派遣会社連盟の委員企業と連盟の承認を義務化、少なくとも一人の経営管理者は、連盟の訓練コースを受講しなければならない)。 | 医療部門における認可制等の条件が2007年に廃止された。 | |

| | | | | |
|---|--|--|---|---|
| EU指令を受けた国内法 の対応状況 | EU指令に対応した国内法の規定を検討中(労働協約による規制を尊重) | EU指令に対応した国内法の規定を模範中(労働協約による規制を尊重) | EU指令に対応した国内法制度の整備をめぐり、政府が労使団体に協議中。 | |
| 労働者派遣以外の需給調整制度(短期の職業紹介事業など) | 民間職業紹介事業は禁止されていない。 | 民間職業紹介事業は原則規制されていない。 | 民間職業紹介事業は禁止されていない。 | |
| 派遣労働者など非正規労働者に対する社会保険制度、解雇法制 | 【社会保険】派遣労働者は、使用者である派遣元企業のもとで社会保険の対象となっている。【解雇法制】派遣契約期間の終了前の打ち切りの際に、期間満了までの報酬または同等の報酬・労働条件を保障する代わりの仕事が提供されなければならない。年末給付や、失業・長期疾病時の手当、また訓練費用などが、労使が運営する「派遣のための社会基金」から給付される。 | 【社会保険】派遣労働者は、他のセクターに適用される労働協約に基づいて、社会保険(年金や解雇手当など)の業種間協定によってカバーされている。 | 【社会保険】年金、休日手当、疾病手当、出産手当について、協約を通じて権利が保障されている。ただし一定の就業期間を超える【解雇法制】法律上の1カ月前通知などの規定が労働協約を通じて適用されている場合もある(特にホワイトカラー)。 | |
| 2008年秋のリーマンショック以降の派遣労働者をめぐるトピックス(派遣切りが行われたかどうかなど) | 自動車産業を中心に、未熟練の派遣労働者が影響を受けた。2008年10月には前年同月比で12%減少した。経済危機後、ホワイトカラーの割合が増え、ブルーカラーの割合が減った。また製造業従事者が減少、サービス業で増加した。 | | | アメリカ人材派遣事業者協会(American Staffing Association)によるAgency Worker数の指標(調査対象は調査に参加の意志を表明した企業)2006年6月12日を100。リーマンショック(2008年9月15日)後みると、2008年9月15日が98、2008年11月17日に88、2008年12月22日に73、2009年12月28日に69と最低を記録。2009年上半期は70代、下半期に80代と再上昇し、2010年6月14日は91まで回復してきた。 |
| 派遣労働の団体交渉と労働協約 | 全国労働評議会(GNT)において締結される全国レベルの労働協約、合同委員会(OP322)における業種別協約、さらに企業レベルの労使による労働協約がそれぞれ適用される。全国レベルの労働協約が、年末給付や退職給付などの条件を定め、業種別協約がより詳細な規定を定めるなど、事項によって派遣労働者全体または業種毎の派遣労働者に適用される。派遣労働者は、派遣先労働組を通じて代表されることが多く、このほか労使が運営する合同仲載組織への申し立ても可能。 | 全国、業種別、派遣部門、企業レベルの労働協約が適用される。スウェーデンの派遣企業連盟は、業種レベルのブルーカラー労働者向けおよびホワイトカラー労働者向け労働協約を、ミクス(高等教育資格を保有する専門職)向け労働協約を、それぞれ別の組合と締結する。協約は、派遣先に派遣されない期間も一定期間分の賃金を保障するほか、労働時間や訓練、休暇などについて規定する。ホワイトカラーの労働協約は関連派遣企業の80%に、ブルーカラーについては30-50%に適用されている。また派遣先企業は労働者派遣の利用に先立って使用者連盟にはかかることが求められ、企業レベルの労働協約では、派遣先企業における派遣労働者の比率を限定する(一般に20%)など、より詳細な要件を定める場合もある。 | 業種別、派遣部門、企業別の労働協約が派遣労働者の8割に適用される。経営者団体は、教育部門労働組、建設・運輸・製造・農業等部门労働組、看護部門労働組、食品部門労働組、公務部門労働組、ソニヤルワーカー労働組、商業部門労働組のそれぞれと協約を締結。また派遣企業、派遣先企業における協約も重要な位置を占める。なお、労働組合に加入していない場合、法的権利は基本的に契約上のものに限られ、例えば雇用や失業、あるいは訓練や社会保険などについて規定するものではない。 | |
| その他(移民等) | 移民による派遣労働は大きな問題とはなっていない。(国籍別派遣労働者の割合:ベルギー=86%、EU外6%) | ブルーカラー向け労働協約は、外国の派遣事業者に対する条件(労働協約と雇用条件に関する連絡担当者との設置など)を定め、こうした事業者が送り出す労働者が自らの雇用条件に関する情報提供や適切な社会保険の適用を受けることなどを規定している。休暇に関する権利についても、1999年海外派遣労働者法(Act on Posted Workers 1999)による規制が適用される。なお、ホワイトカラー、ブルーカラー双方の労働協約は、能力開発に関する付則を含む。 | EU拡大により、東欧からの労働者が増加している。2004年以降に発行された就労・滞在許可の13%を、派遣事業者に雇われた東欧労働者が占めている。こうした労働者については、労働協約の適用を受けることが、就労の条件となっていたが、2009年5月の新規加盟国に対する移動・居住の自由化に伴い、廃止された。 | |

*1 The agency work industry around the world', CIETT (2011) (http://www.ciett.org/fileadmin/templates/urociett/docs/stats/CiETT_Economic_Report_2011.pdf)
 *2 日本人材派遣協会ホームページ(ドイツ): http://www.jassajp/ciETT/overseas/overseas_germany/html#germany、オランダ: http://www.jassajp/ciETT/overseas/overseas_netherlands.html#netherlands)
 *3 データブック国際労働比較2010

※その他参考資料等は本文を参照。

第1章 ドイツ

はじめに

ドイツにおける派遣労働は、主に1972年に成立した労働者派遣法（AÜG – Arbeitnehmerüberlassungsgesetz）によって規定されている。同法は今日まで幾度も改正を経ているが、成立時に連邦政府が法律の適用状況を定期的に調査し、連邦議会に対して報告することが義務付けられている。

上記の報告については、連邦政府が2010年12月に連邦議会へ提出した「労働者派遣法の適用と実態に関する第11回報告書¹」（以下、「第11回派遣報告書」）が現時点²で最新である。内容は2005年から2008年までの合法派遣の適用実態をまとめたもので、各州の寄稿や主要な関係団体³の意見書のほか、労働者派遣法の施行を管轄する連邦雇用エージェンシー（BA）の統計資料、同エージェンシー付属の労働市場・職業研究所（IAB）の調査結果に基づいている。

本稿では「第11回派遣報告書」を主な参考資料としながら、直近の動きを中心に網羅的かつ簡潔にまとめることに主眼を置いた。数値や知見の多くは同報告書による。構成は、第1節で派遣労働に関連する法制度などの基本的な枠組みを概観した後、第2節は統計資料に基づく実態について記述、第3節で最近の議論に触れ、最後に簡単にとりまとめることとする。

第1節 派遣労働制度の概要

派遣労働制度は、「派遣元」である人材派遣会社が、「派遣労働者」を第三者である「派遣先」の企業に業務として貸し出し、三者関係が成り立つという点で特殊な就業形態と言える⁴。「派遣労働者」にとっての雇用関係は「派遣元」との間で生じるが、就業関係は「派遣先」との間で生じることになり、同じ派遣元の派遣労働者であっても派遣先が異なれば、労働時間や職場環境などの労働条件が大きく異なる。

ドイツでは、派遣労働者はこの三者関係に基づいて「Leiharbeiter（貸し出し労働者）」と表現するが、その他に「Zeitarbeiter⁵（一時労働者）」と表現することもある。

派遣労働は、図表1-1のように「使用者」と「命令権者」が異なるために通常の方使二者関係より複雑な事態が生じる。例えば、事業所組織法上の派遣労働者の法的地位は分割さ

¹ Bundesregierung(2010) *Elfte Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG*.

² 本稿執筆時(2011年3月)。

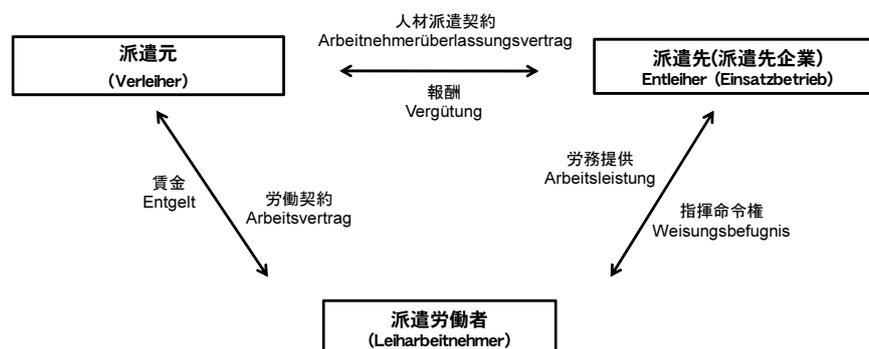
³ ドイツ労働総同盟(DGB)、建設・農業・環境産業労組(IG BAU)、ドイツ使用者団体連盟(BDA)、ドイツ人材ビジネス協会(BZA)、ドイツ労働者派遣事業協会(iGZ)、中小人材派遣業使用者団体(AMP)、ドイツ商工会議所連合会(DIHK)、ドイツ建設業中央連合会(ZDB)、ドイツ建設産業中央連合会(HDB)、ドイツ手工業中央連合会(ZDH)、ドイツ手工業会議所連合会(DHKT)、社会保険機関の各中央団体。

⁴ 「請負」や「職業紹介」も三者関係を有し、概念や実行面で「労働者派遣」と重複する場合もあるが、ここでは議論しない。

⁵ Zeitarbeiterは「一時労働者」のほか「時間決め労働者」、「有期労働者」と訳されることもある。

れている。派遣労働者は原則として派遣元の事業所に所属するが、派遣先においても限定的ではあるが別途、事業所委員会の面会時間における訪問権（労働者派遣法14条2項2号）のような事業所組織法上の個別の権利が認められている。また、派遣先で労働争議が生じた場合、派遣先の事業所が労働争議に直接関係している時に限り、派遣労働者に労務提供義務はない（労働者派遣法11条5項1号）。これはスト破りに派遣労働者が利用されないようにするための規定である⁶。

図表 1-1 派遣労働における三者の関係



出所: IAB 派遣調査報告(2009年5月) Forschungsbericht zum Thema "Arbeitnehmerüberlassung"

また、派遣労働は「非正規労働」の概念に包摂される。連邦統計局の定義によると非正規には、「派遣労働」のほかに「僅少労働⁷」、「有期労働」、「週20時間以下⁸のパートタイム労働」などが含まれ、個々の雇用形態は重複することがある。例えば派遣労働者が有期労働契約を締結しながらパートタイムで働いているような場合はこれに該当する。

1. 関連の法律、制度の基本的な枠組み

派遣労働は、主に労働者派遣法（AÜG）で規定されている。このほかに例えば派遣労働者が同時に有期労働契約を締結している場合など、パートタイム労働・有期労働契約法（TzBfG – Teilzeit- und Befristungsgesetz）の適用を受けることもある。

労働者派遣法は1972年に施行され、その後は主に規制緩和の流れの中で発展してきた。例えば当初3カ月だった派遣期間の上限は、1985年に6カ月、1992年に9カ月、1997年に12カ月、2002年に24カ月まで延長された後、ハルツ改革によって上限が撤廃された。近年

⁶ リューディガー・クラウゼ/橋本陽子訳(2010)「ドイツにおける派遣労働の法規制—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 日独労働法協会編、pp.50-52。

⁷ 僅少労働とは、社会法典第4編(SGB IV)第8条に基づく月収400ユーロ以下の就業者、または短期就業者(年間労働が2カ月以下、もしくは50日以下)の雇用を指す。

⁸ フルタイム労働とパートタイム労働の境界時間については、連邦統計局とは異なる基準もある。OECDは長年「週35時間以下」としてきたが、2009年から「週30時間以下」に変更した。

最も大きな制度改正がなされたのは2002年のハルツ改革の時である。ハルツ第1法⁹の枠内で改正された労働者派遣法の主な改正点は以下の通り¹⁰。

① 上限24カ月の派遣期間制限の撤廃（詳細後述）

② 派遣労働初日からの均等待遇原則（同一労働同一賃金）の導入

この原則により派遣期間中、派遣労働者は賃金を含む主要な労働条件について派遣先の同等の正規労働者と均等に処遇されなければならないことになった。但し、「労働協約」と「直前に失業していた者」に対する例外規定がある（詳細後述）。

③ 派遣期間と雇用期間の一致の禁止（Synchronisationsverbot）の撤廃

これにより派遣元が派遣期間と同じ期間だけ派遣労働者を雇用することを禁じる、いわゆる「登録型派遣の禁止」が撤廃された。

④ 再雇用禁止の撤廃

以前雇用したことがある派遣労働者を再び雇用することは原則禁止（1度のみこの規定を免れることが可能）だったが、撤廃により同じ派遣労働者と何度も労働契約を締結するのが可能になった。

⑤ 建設現場における派遣制限の縮小

以前は建設現場の派遣が禁止されていたが、派遣元と派遣先を対象として、一般拘束宣言された労働協約が容認している場合、業者による派遣が可能になった（詳細後述）。

以上の大幅な規制緩和は、派遣労働の雇用可能性を開拓するという目的で実施された。これにより企業にとって派遣労働の重要性が増大し、以後数年間は経済が好調だったこともあり、2004年から2008年にかけて派遣労働者数は倍増した。

2. 派遣禁止業務

現行の労働者派遣法1b条では、人材派遣会社が派遣労働者を建設業の現場に派遣することを原則禁止している（ただし、建設業でも事務業務への派遣は可能）が、以下の例外を設けて建設業への派遣を認めている。

① 建設業事業所とその他の事業所との間で、当該事業所に適用す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。

⁹ ハルツ第1法(労働市場における近代的サービスに関する第1法律)は、2002年12月23日に可決成立した。これを受けて改正された派遣法は2003年1月1日に施行され、1年の経過期間を経て2004年1月1日から完全施行された。

¹⁰ Andreas Crimmann et al.(2009) *Forschungsbericht zum Thema "Arbeitnehmerüberlassung"*, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung(IAB), p.12.

このほか、欧州経済圏の他国に住所を有する建設事業所のための派遣は、外国の事業所がドイツの概括的労働協約および社会金庫または一般的拘束力宣言された労働協約の適用下にはないが、しかし、少なくとも3年来、派遣先事業所に適用される同一の概括的労働協約および社会金庫労働協約の適用分野で主たる活動を行っていることが証明される場合にも、建設業現場への派遣を認めている¹¹。

3. 派遣受入期間制限

現在、派遣受入期間に制限は設けられていない。1972年の労働者派遣法制定時には、常用品派遣のみで期間を3カ月に限定していた。しかし、派遣受入期間はその後、漸次延長された。最終的には2002年のハartz改革によって登録型派遣が認められるとともに均等待遇が導入され、期間制限が撤廃された¹²。

なお、ハartz改革では「派遣期間と雇用期間の一致の禁止（Synchronisationsverbot）」が撤廃されて登録型派遣が可能となったが、派遣元と派遣労働者との間で有期労働契約を締結する場合は、別途パートタイム労働・有期労働契約法（TzBfG）の規制が適用される。

4. みなし雇用制度

労働者派遣法10条1項により、「派遣元」と「派遣労働者」の契約が無効である場合、「派遣先」と「派遣労働者」との間に雇用関係が—「派遣先」と「派遣元」との間で労務提供の開始が予定されていた時点で—成立したものとみなす「みなし雇用規定」が設けられている。

この「派遣先」と「派遣労働者」の雇用関係は、派遣期間に予め期間が設けられている場合や有期とするのに客観的で正当な事由が存在する場合には「有期労働」とすることが可能である。「派遣元」と「派遣労働者」との間の契約が無効になるのは、「派遣元が必要な許可を有していないとき」に派遣を行った場合である（同法9条1号）。

ドイツでは無許可の派遣労働の場合、以上のような「みなし雇用規定」が適用されるが、「派遣元」が派遣事業の許可を得ていれば、仮に偽装請負のような違法派遣をしていた場合でも「みなし雇用規定」の適用を受けない。そのため同規定に関する判例はそれほど多くない¹³。

5. 均等待遇原則

均等待遇原則は、ハartz改革における規制緩和（派遣期間の上限撤廃等）と引き換えに導入された。原則として派遣労働者に対しては、労働者派遣法3条1項3号、9条2号、10条4

¹¹ 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、p.188。

¹² 濱口桂一郎(2009)「EU派遣労働指令の成立過程とEU諸国の派遣法制」『季刊労働法』225号 労働開発研究会、p.97。

¹³ 橋本陽子(2009)「ドイツの非正規雇用(不安定雇用)に関する法規制の特徴—日本法への示唆—」『世界の労働』2009年12月号 日本ILO協会、p.40。

号に基づき、派遣期間中は賃金を含めて派遣先の同等の正規労働者に適用される主要な労働条件を適用しなければならない（均等待遇原則）。

しかし、この原則は、労働協約（**Tarifvertrag**）による適用除外が可能である。さらに、協約が定める範囲内であれば、非組合員、あるいは使用者団体に非加盟の派遣元であっても、個別労働契約で労働協約の基準を援用できる¹⁴。この例外規定は、2004年の時点ですでに派遣労働者の約9割が労働協約の適用を受けていたことから分かるように派遣労働分野における労働協約の普及という側面をもたらした。

また、直前まで失業状態にあった者を派遣する場合は、少なくとも派遣労働者が最後に受給していた失業保険給付額（手取り）を保障すれば、6週間を限度に均等待遇原則からの逸脱が可能である。この例外規定は、人材派遣会社に対してまず失業者を採用するように促し、失業者の労働市場への復帰を容易にするために設けられた。

以上の均等待遇原則の例外規定によって、派遣労働者の賃金は、派遣先の同等の正規労働者と比較して30~50%低いとの報告¹⁵があり、現実には両者の間にかかなりの格差が存在する。

6. 社会保険、解雇

社会保険加入義務のある派遣労働者は、加入義務のある他の就労者と同様の扱いとなる。また、派遣労働者の各種社会保険（健康、失業、年金保険等）は、雇用主である派遣元に支払い義務が生じる。連邦雇用エージェンシーによると、仮に派遣元に支払うことのできない事態が生じた場合には、派遣先企業が責任を持つべきだとしている¹⁶（§28 e Abs. 2 Sozialgesetzbuch–SGB–IV）。

派遣労働者の解雇については、雇用主である派遣元が実施する。民法典や解雇制限法、事業所組織法などの適用を受ける可能性があるが、派遣労働者に対する解雇規制は概して弱い。例えば解雇制限法は、勤続6カ月以上の労働者に適用されるため、勤続6カ月未満の派遣労働者には適用されない。なお、派遣労働者が同時に有期労働契約を締結している場合には、パートタイム労働・有期労働契約法（**TzBfG**）による解雇規制の適用を受ける。このほか、以下のように別途労働協約で解雇規定を設けている場合もある。

① ドイツ人材ビジネス協会（BZA）の労働協約における解雇規定（2010年締結¹⁷）

当初6カ月の試用期間中、業務初日から2週間は1労働日前の解雇通告が可能。第3週目から3カ月目までは1週間前の解雇通告が可能。3カ月目から6カ月までは、社会法典第3編622条に基づいて、2週間前の解雇通告が可能。それ以降は法律に基づく解雇通告規定を適用する。

¹⁴ 本庄淳志(2010)「労働市場における労働者派遣法の現代的役割—雇用保障と均等待遇をめぐるオランダ法、ドイツ法からの示唆」『日本労働研究雑誌』No.595 労働政策研究・研修機構、p.123。

¹⁵ Claus Matecki(2011)“Leiharbeit ohne Lohndumping jetzt!”, *klartext* Nr. 01/2011, DGB.

¹⁶ (2011)*Merkblatt für Leiharbeitnehmer*, Bundesagentur für Arbeit, p.2.

¹⁷ (2010)*Tarifverträge Zeitarbeit BZA – DGB-Tarifgemeinschaft*, p.5.

②ドイツ労働者派遣事業協会（iGZ）の労働協約における解雇規定（2010年締結¹⁸）

当初6カ月の試用期間中、業務初日から4週間は2労働日前の解雇通告が可能。第5週目から2カ月目までは1週間前の解雇通告が可能。3カ月目から6カ月までは2週間前の解雇通告が可能。それ以降は法律に基づく解雇通告規定を適用する。

7. 派遣労働に関する（団体交渉、労働協約などを通じた）労働組合の役割

（1）均等待遇原則の例外としての労働協約¹⁹

派遣労働者には均等待遇原則が適用されるが、労働協約を適用する場合は同原則からの逸脱が可能になる。「第11回派遣報告書」によると、2005年から2008年にかけて、この労働協約の開放条項がいたるところで利用され、一部の労働協約では、派遣労働者の賃金水準を大幅に下回る金額が取り決められた。派遣労働に関する労働協約は複数存在するが（図表1-2）、特に複数のキリスト教系労組の連合体である「キリスト教派遣人材労働組合（CGZP）」が締結した労働協約は、派遣労働者の労働条件を低下させるものとして問題になった。

図表1-2 派遣労働に関する主な労働協約当事者

| 労働組合 | 使用者団体 |
|--|---|
| ドイツ労働総同盟(DGB)の派遣労働協約担当部門 (Tarifgemeinschaft Zeitarbeit) | ドイツ人材ビジネス協会(BZA)および ドイツ労働者派遣事業協会(iGZ) |
| キリスト教派遣人材労働組合(CGZP) | 中小人材派遣業使用者団体(AMP) ドイツサービス企業連盟(BVD) メルツェダリウス(Mercedarius e.V.) |
| 建設・農業・環境産業労組(IG BAU) | 産業サービス/役務提供団体(UIS) |

出所:「第11回派遣報告書」

この問題に対して、地方の労働裁判所は数回にわたりCGZPの当該協約を無効とする判決を下してきた。2010年12月14日には、連邦労働裁判所（BAG）がCGZPの労働協約を無効とする判決を下し、CGZPの労働協約の適用を受ける派遣労働者（推定約28万人）は2005年まで遡って正当な賃金の差額を請求できるとする判決を下した²⁰。この判決によって、該当する派遣元の人材派遣会社は今後、数十億ユーロに上る追加遡及賃金の差額とそれに付随する社会保険料の事業主負担分（推定約24億ユーロ）を支払わなければならないことが予想されている²¹。

18 (2010)iGZ-DGB-Tarifwerk 2010 – 2013, p.30.

19 均等待遇原則と労働協約に関する詳細は、川田知子(2009)「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 労働開発研究会、pp.111-122が詳しい。

20 John Blau(11.Februar,2011)“Industry and unions face off over temp workers”, *Deutsche Welle*.

21 拙稿「派遣の低賃金協約—無効判決の影響」『ビジネス・レーパー・トレンド』2011年5月号、労働政策研究・研修機構、pp.47-48。

(2) 労働者送り出し法²²による派遣労働者の最低賃金額導入の試み

上記のように異なる労働協約が複数存在し、それが派遣労働者の賃金や労働条件の低下につながる事態を抑止するため、ドイツ労働総同盟（DGB）とドイツ人材ビジネス協会（BZA）およびドイツ労働者派遣事業協会（iGZ）は、双方で締結した労働協約に基づく最低賃金額を全ての派遣労働者に拡張適用させるため、労働者送り出し法（AEntG—Arbeitnehmer-Entsendegesetz）の改正時（2009年）に、「派遣労働」も対象業種²³として盛り込むよう要請した。しかし、この時すでに当該協約よりも安価な派遣労働者の最低賃金額が別途協約で締結されて普及していたこともあり、最終的には実現しなかった。しかし、その後もドイツ労働総同盟（DGB）などが継続的に政府等への働きかけを行った結果、2011年2月25日にハルツ第4法の改正案（長期失業者とその子どもに対する給付の見直しに関する法律案）が採択され、その枠内で労働者送り出し法ではなく、労働者派遣法の中で最低賃金に関する条文を加えることが決定した²⁴。

(3) 派遣労働者の実質的な均等待遇促進に関する労働組合の取り組み

近年、金属産業労組（IG Metall）を中心に、ドイツ労働総同盟（DGB）や統一サービス産業労組（Ver.di）などが協力して、派遣労働者の実質的な均等処遇（同一労働同一賃金）を求める活動を強化している。例えば金属産業労組は2010年秋の鉄鋼部門の労使交渉で、派遣労働者の均等待遇改善を要求した。その結果3.6%の賃上げとともに、2011年末を目途に派遣労働者と正規労働者の時給を同額にするとの回答を使用者側から引き出した。金属産業労組はこのほか2011年2月24日に、「仕事—保障と公正を（Work—secure and fair）」というスローガンを掲げて派遣労働者の均等待遇を求める大規模な全国行動を起こし、世論喚起にも努めている²⁵。

8. 近年の改正や改正の動き（EU指令を受けた改正の動きなど）

2008年11月19日に成立したEU派遣労働指令（Directive2008/104/EC）を受けて、ドイツを含むEU加盟各国は、2011年12月5日までに同指令の要求を満たす国内法を整備する必

²² 労働者送り出し法(国境を越える労働者及び国内労働者に対する強制的労働条件に関する法律)は、ドイツ国外の企業からドイツに派遣された労働者に対して、ドイツ国内で定められた労働協約による労働条件を適用することなどを規定している。建設事業のためにドイツに派遣されてくる外国人労働者に対する賃金ダンピングの防止を目的として、EC海外派遣指令96/71の国内実施法として1996年に制定された。労働協約適用率が50%を上回る業種には同法の適用を拡大することができる。労働者送り出し法は、「被用者派遣法」「労働者現場派遣法」と訳されることもあるが、派遣元・派遣先・派遣労働者の三者関係を規定した日本の労働者派遣法やドイツの労働者派遣法(AÜG)とは異なる点に注意。

²³ 労働者送り出し法に基づく最低賃金対象業種は2011年1月1日現在、次の8業種（①ゴミ収集・処理業、②建設業、③屋根ふき業、④電気業、⑤清掃業、⑥塗装・壁貼り業、⑦介護サービス業、⑧業務用クリーニング業）。（Bundesministerium für Arbeit und Soziales “Mindestlöhne im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG)-Stand:1. Januar 2011”）。

²⁴ Bundesministerium für Arbeit und Soziales(21.Februar, 2011) “Kompromiss bei Hartz IV”。

²⁵ IG Metall Pressemitteilung (2010年9月30日付、2011年2月25日付)。

要がある（同指令11条1項）。

そのためドイツでは労働者派遣法の改正案を2010年12月15日に閣議決定し、現在立法府で同改正法案を審議中である²⁶。ただ、2002年のハルツ改革時に、当時あった欧州委員会の草案を考慮して、労働者派遣法の抜本的な改正をすでに実施済みのため、今回の改正案は比較的わずかな範囲に留まっている。政府の主な改正案は以下の通り。

- ①回転ドア条項（*Drehtürklausel*）による派遣労働の乱用規制。経営者が回転ドアのように正規従業員を計画的に派遣労働者に置き換える悪質なケースを阻止する。
- ②派遣労働の許可は、経済活動の枠内で派遣を実施する企業すべてが対象となる。同時に、一時的に実施する人材派遣については特例要件を新たに設ける。
- ③派遣先企業における派遣労働者の権利改善。派遣先企業は、今後派遣労働者に対して企業内保育施設や社員食堂などの利用を認めなければならない。
- ④派遣労働は永続的なものではなく、原則として一時的に実施するべきものであることを明確にする。

以上のうち、政府が最も重視しているのは①の回転ドア条項による乱用規制である。実際にドイツでは、国内最大のドラッグストア・チェーンであるシュレッカー社が、複数の支店を閉鎖して経営上の理由に基づき従業員を一旦解雇した後に、同社元幹部が所有する人材派遣会社を通じてこれらの従業員を派遣労働者として雇い入れて、新規店舗を開き、そこで安価な賃金で働かせていることが大きな社会的問題となった²⁷。こうした事態の再発を防止するのが目的である。

この改正の動きと並行して、労働者派遣法で全ての派遣労働者に適用する最低賃金の導入も検討されてきた。これは2011年5月1日以降、近隣のEU諸国（中東欧8カ国）の労働者がドイツの労働市場に流入することで予想される時給3ユーロや4ユーロなどの賃金ダンピングの防止を目的とするものである。その結果、2011年2月25日に採択された「求職者のための基礎保障（ハルツ第4法）に関する改正法案」の枠内で、労働者派遣法に最低賃金を導入することが決定した。この決定を受けて連邦議会は2011年3月24日、ドイツ労働総同盟（DGB）と一部の人材派遣業界団体が締結した最低時給（旧西ドイツ地域7.79ユーロ、旧東ドイツ地域6.89ユーロ）を、全ての派遣労働者に適用することを承認した²⁸。

²⁶ 連邦議会は2011年3月25日、審議の結果、政府原案に一部修正を加えた労働者派遣法改正案（Drucksache 17/4804）を賛成多数で採択した（Deutscher Bundestag “Bundestag will Missbrauch der Leiharbeit verhindern”）。

²⁷ シュレッカー社は、社会的な批判を受けた後、派遣会社との提携を取りやめた。当該労働者は、2010年4月に出されたマールブルグ労働裁判所の判決で、従前の賃金を請求する権利が認められた。

²⁸ (24.März,2011)“Bundestag approves minimum wage for temporary workers” *Frankfurter Allgemeine Zeitung* - F.A.Z.

9. 派遣労働以外の需給調整制度

労働市場・職業研究所（IAB）の企業ケーススタディ調査²⁹によると、企業は需要が減少すると、まず派遣労働者の投入を止める。その後超過勤務と労働時間口座を削減し、パートタイム労働者の契約時間を短縮する。さらに受注状況が改善しなければ、有期労働者の契約延長を止めたり、解消をしたりする。同時に外部委託を削減することもある。それでも状況が改善しない場合に初めて正規労働者の削減を行い、最終手段として経営上の理由に基づく解雇を行う。

IABは上記の企業行動について「直接雇用の有期労働と異なり、派遣労働では派遣先と派遣労働者の間に労働契約が存在しないため、両者の間には解雇保護規定も関係しない。そのため解雇リスクとそれに伴う費用リスクは、派遣元に肩代わりさせられるため、派遣先は需要の減少に派遣労働者数の削減によって直ちに対応することができる」と分析している。実際にこのような受給調整メカニズムによって、金融危機前に約79万人（2008年6月末）いた派遣労働者は危機後に約61万人（2009年6月末）まで減少した。

以上を念頭に置きながら、派遣労働以外の需給調整制度として代表的な「柔軟な労働時間制度」と「操業短縮手当制度」について見ていく。ドイツでは2008年の金融危機の際にも、この二つの制度を活用して大量の失業者による急激な失業率の悪化を防ぎ、他国から「雇用の奇跡」と呼ばれた（図表1-3）。

柔軟な労働時間として代表的な制度は「労働時間貯蓄口座」である。この制度は労働者が口座に残業時間などの労働時間を貯蓄しておき、休暇等の目的で好きな時にこれを使用できるという仕組みである。従来の固定した労働時間原則とは大きく異なり、労働時間を変動的に配分することができ、一日単位の労働時間、週単位の労働時間、あるいは一年単位など、一定期間の幅で変動させることが可能である。この制度によって労働需給が短期的に変動しても、企業は投入する労働力の調整を、従業員数ではなく労働時間の調整によって実現することが可能になった上、残業に必要な手続きや追加的な支払いなどの制約も受けずに済むようになった。労働者も労働時間管理の主体性を高めることで、ワーク・ライフ・バランスの改善が可能になるなど、労使双方に利点がある。

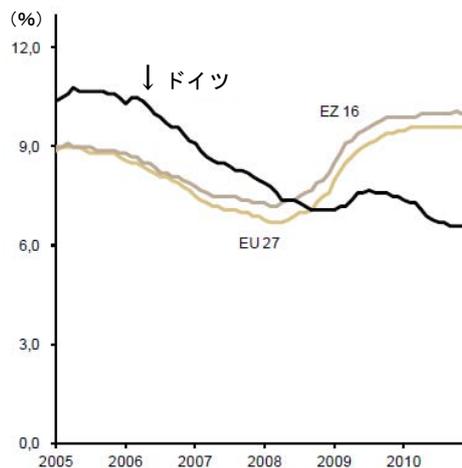
また、「操業短縮手当制度³⁰（操短手当）」は労働市場政策の一つである。企業が経済的要因等から操業時間を短縮して従業員の雇用維持を図る場合、連邦雇用エージェンシーに申請すると「操業短縮」に伴う賃金減少分の一部（減少分の60%、扶養義務がある子供を有する場合は67%）が補填される。操短手当自体は1969年に創設されたものだが、2008年秋以降

²⁹ Promberger, Markus(2006)*Leiharbeit im Betrieb-Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform*, Nürnberg:IAB-Forschungsbericht, p.72.

³⁰ 操短手当は、日本の雇用調整助成金のモデルともなった制度で、我が国でも需給調整として同様に機能している。

の世界的な金融危機に対応するため、時限措置で複数回にわたり制度拡充が図られた³¹。操短手当は、柔軟な労働時間制度との併用を通じて失業率の抑制に一定の効果があるとされており、実際にドイツは他のEU諸国よりも金融危機後は低い失業率で推移した（図表1-3）。

図表1-3 ドイツ、欧州連合、ユーロ圏の失業率推移比較



出所：連邦雇用エージェンシー(Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt Deutschland 2011)(2011年2月)

注：EU27—欧州連合加盟国(27カ国)

EZ16—欧州連合に加盟し、ユーロを導入している諸国で形成される経済圏(16カ国)

操短手当制度は、企業内の技能維持にも一定の効果があるとされている。企業は、操短手当を利用して熟練従業員を解雇せずに短時間労働に移行することで、熟練者の持つ技能を社内に留めることができる。景気が回復して増産する場合は、新たに採用して教育する手間と費用が省ける上、即座に以前と同質の製品が生産できるという利点がある。

第2節 派遣労働の実態

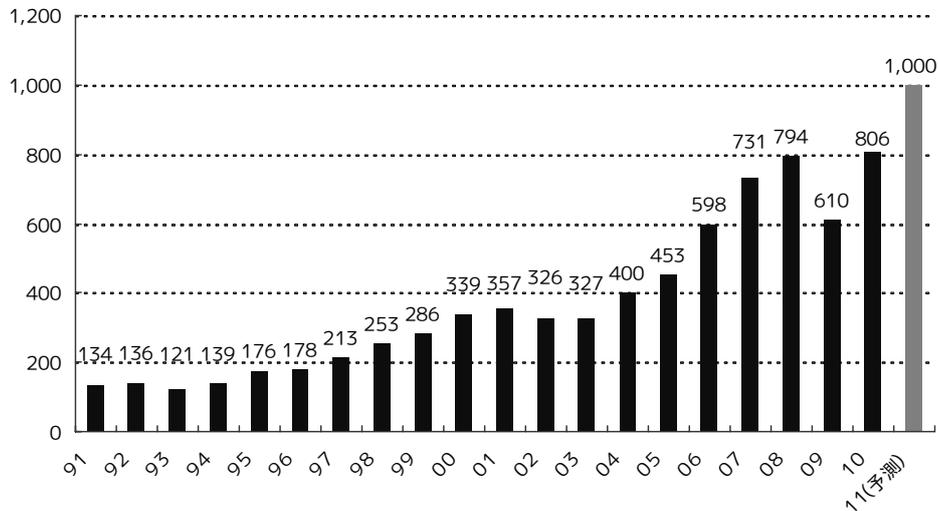
1. 派遣労働者数、全労働者に占める割合（フルタイム換算）

ドイツ人材ビジネス協会（BZA）の予測によると、派遣労働者数は景気回復に伴って2011年には100万人に達すると見られている。

派遣労働者数の推移をみると、2008年に起きた金融危機の影響を受けて急速に減少した後、経済の回復とともに急増している（図表1-4）。このことは、派遣労働者が景気動向の影響を大きく受けやすいことを示している。

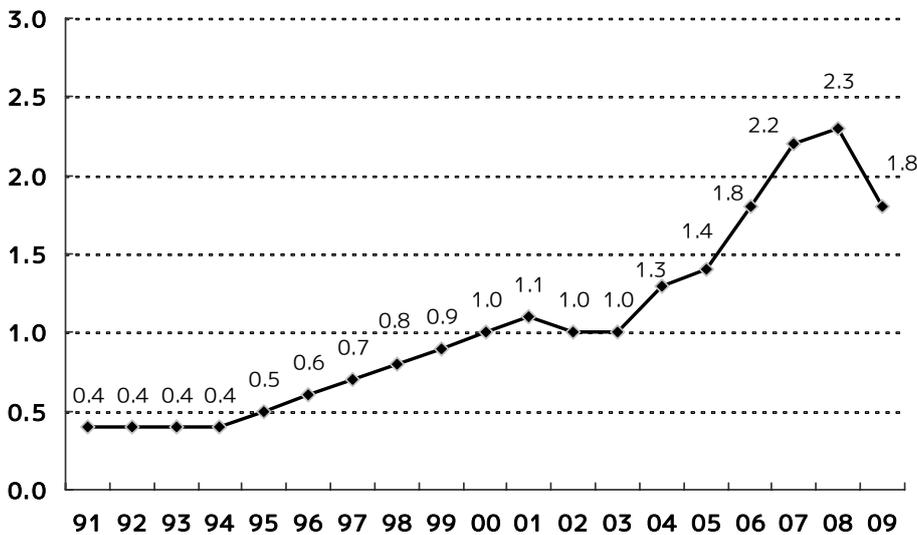
³¹ 2009年1月に、それまで12カ月だった操短手当の最長支給期間を18カ月に延長し、使用者側社会保険料負担を半減した。その後、同年5月20日に最長支給期間を24カ月に延長することを閣議決定した。さらに同年11月25日に制度の申請期限を2009年末から2010年末に1年延長することを閣議決定し、2010年4月21日に2012年3月まで延長することを再度閣議決定した。

図表 1 - 4 派遣労働者数の推移(1991年～2011年、千人)



出所：連邦雇用エージェンシー, Arbeitnehmerüberlassung (1991～2010年、各6月末の数値)、
Bundesverband Zeitarbeit Personaldienstleistungen(BZA)(2011年予測値)から作成。
注：数値は1,000人単位で四捨五入したもの。

図表 1 - 5 就業者総数に占める派遣労働者の割合(1991年～2009年、%)



出所：連邦雇用エージェンシー
注：各6月末の数値

また、派遣労働者が社会保険加入義務のある就業者総数に占める割合は2009年6月末時点で1.8%と非常に少ない(図表1-5)。しかし、割合の増減率をみると1991年(6月末0.4%)から、金融危機前の2008年(6月末2.3%)にかけて約6倍近く増加した。連邦雇用エージェンシーによると、2010年にあった約200万件の求職のうち約3分の1が人材派遣会社によるものだった。そのため2010年から2011年にかけても実数の増加とともに、就業者

全体に対する割合の増加が見込まれている。

2. 職種別、業種別分布

「第11回派遣報告書」によると、2008年12月末時点の主な職種は、サービス職（図表1－6⑪～⑮合計）が約31.0%、単純補助職³²（同⑧）が29.6%、金属・電気関連の技術職（同②～⑤合計）が23.5%となっている。

図表1－6 派遣労働者数の推移(職種別)

| | 化学・プラスチック関連職 ① | 金属・電気関連の技術職 | | | | 建設職 ⑥ | 内装・塗装・タイ ル職人 ⑦ | 単純補助職 ⑧ | その他の製造職(注 1) ⑨ | 技術員 ⑩ |
|-------------|-------------------|------------------------|--------------------------|------------------|----------------------------|------------------|----------------------|--------------------|----------------------|------------------|
| | | 金属製 造・加工 業職 ② | 金型・機 械工及び 関連職 ③ | 電気工 ④ | 組立工・ 金属職 ⑤ | | | | | |
| 2004年12月31日 | 2,239人 0.58% | 10,045人 2.58% | 54,375人 13.97% | 27,636人 7.10% | 13,489人 3.47% | 3,780人 0.97% | 995人 0.26% | 117,357人 30.16% | 20,056人 5.15% | 16,717人 4.30% |
| 2005年06月30日 | 2,636人 0.58% | 12,211人 2.69% | 61,901人 13.65% | 29,444人 6.49% | 15,464人 3.41% | 5,261人 1.16% | 1,376人 0.30% | 145,730人 32.14% | 23,874人 5.27% | 18,420人 4.06% |
| 2005年12月31日 | 2,755人 0.59% | 11,396人 2.45% | 61,264人 13.19% | 29,061人 6.26% | 15,773人 3.40% | 4,475人 0.96% | 1,305人 0.28% | 149,994人 32.29% | 22,968人 4.94% | 18,844人 4.06% |
| 2006年06月30日 | 3,559人 0.59% | 15,064人 2.52% | 76,263人 12.75% | 36,879人 6.16% | 21,317人 3.56% | 6,932人 1.16% | 1,469人 0.25% | 202,131人 33.79% | 33,694人 5.63% | 24,891人 4.16% |
| 2006年12月31日 | 3,318人 0.53% | 15,869人 2.52% | 80,080人 12.70% | 39,029人 6.19% | 21,443人 3.40% | 5,518人 0.88% | 1,270人 0.20% | 207,647人 32.94% | 36,185人 5.74% | 26,344人 4.18% |
| 2007年06月30日 | 3,889人 0.53% | 18,702人 2.56% | 89,902人 12.30% | 41,461人 5.67% | 24,475人 3.35% | 6,327人 0.87% | 2,068人 0.28% | 250,653人 34.31% | 42,969人 5.88% | 33,238人 4.55% |
| 2007年12月31日 | 3,701人 0.51% | 18,846人 2.61% | 86,906人 12.06% | 40,922人 5.68% | 22,669人 3.14% | 4,991人 0.69% | 2,172人 0.30% | 239,314人 33.20% | 42,222人 5.86% | 33,838人 4.69% |
| 2008年06月30日 | 4,180人 0.53% | 21,280人 2.68% | 93,293人 11.75% | 41,938人 5.28% | 25,689人 3.24% | 6,394人 0.81% | 1,956人 0.25% | 275,865人 34.76% | 48,346人 6.09% | 33,984人 4.28% |
| 2008年12月31日 | 3,238人 0.48% | 17,282人 2.57% | 80,176人 11.92% | 39,139人 5.82% | 21,250人 3.16% | 5,324人 0.79% | 1,556人 0.23% | 198,751人 29.55% | 38,839人 5.77% | 35,850人 5.33% |
| | サービス職 | | | | | その他の 職種 ⑮ | 合計 ⑰ | | | |
| | 商品販売 員 ⑪ | 事務職 ⑫ | 健康サー ビス職 ⑬ | 一般サー ビス職 ⑭ | その他の サービス 職(注2) ⑮ | | | | | |
| 2004年12月31日 | 2,626人 0.67% | 42,913人 11.03% | 3,556人 0.91% | 13,188人 3.39% | 47,619人 12.24% | 12,499人 3.21% | 389,090人 100% | | | |
| 2005年06月30日 | 2,642人 0.58% | 46,298人 10.21% | 4,608人 1.02% | 13,960人 3.08% | 55,086人 12.15% | 14,478人 3.19% | 453,389人 100% | | | |
| 2005年12月31日 | 2,937人 0.63% | 48,066人 10.35% | 6,073人 1.31% | 14,595人 3.14% | 59,468人 12.80% | 15,565人 3.35% | 464,539人 100% | | | |
| 2006年06月30日 | 5,130人 0.86% | 54,390人 9.09% | 8,198人 1.37% | 16,558人 2.77% | 71,706人 11.99% | 20,103人 3.36% | 598,284人 100% | | | |
| 2006年12月31日 | 5,600人 0.89% | 59,453人 9.43% | 10,033人 1.59% | 19,871人 3.15% | 80,057人 12.70% | 18,607人 2.95% | 630,324人 100% | | | |
| 2007年06月30日 | 6,527人 0.89% | 64,984人 8.89% | 12,051人 1.65% | 20,384人 2.79% | 90,537人 12.39% | 22,468人 3.08% | 730,635人 100% | | | |
| 2007年12月31日 | 6,715人 0.93% | 66,757人 9.26% | 13,439人 1.86% | 25,080人 3.48% | 89,936人 12.48% | 23,374人 3.24% | 720,882人 100% | | | |
| 2008年06月30日 | 7,162人 0.90% | 70,185人 8.84% | 14,984人 1.89% | 27,914人 3.52% | 97,290人 12.26% | 23,201人 2.92% | 793,661人 100% | | | |
| 2008年12月31日 | 7,823人 1.16% | 69,466人 10.33% | 16,697人 2.48% | 29,072人 4.32% | 85,396人 12.70% | 22,737人 3.38% | 672,596人 100% | | | |

出所：「第11回派遣報告書」（原典 連邦雇用エージェンシー）

注1：①～⑧以外、注2：⑪～⑭以外

³² 業務内容が詳しく提示されない補助職。

2008年6月末に34.8%の最多を占めていた単純補助職は、わずか半年で29.6%に減少した。この減少について連邦政府は、派遣労働者の中でも単純補助職のような職種が金融危機の影響を最も強く受けたためと見ている。

サービス職の比率は、2004年から2007年にかけて概ね安定していたが、2008年に金融危機の影響を受けて上昇した（2008年6月末27.4%→2008年12月末31.0%）。

金属・電気関連の技術職は、2004年から2008年にかけて割合が減少した（2004年12月末27.1%→2008年12月末23.5%）。建設職は、2004年12月末に3,780人、2008年12月末に5,324人と人数は増えているが、全派遣労働者に占める割合は1.0%から0.8%に減少した。

また、表にはないが、2008年12月末時点で単純補助職として働いていた派遣労働者の18.3%は外国人で、他のすべての職種よりも外国人比率が高かった。また、同女性比率は28.2%で、2004年12月末時点の26.7%から上昇している。

なお、サービス職における女性比率は高く、2008年12月末で健康サービス職（78.6%）、事務職（65.6%）、商品販売員（61.8%）となっていた。2004年以降、サービス職全体の女性比率は上昇している（2004年12月末48.7%→2008年12月末51.5%）。

派遣労働者全体の女性比率は2004年から2008年にかけて上昇しているが、前述の単純補助職とサービス職における上昇が主な要因である。

図表 1 - 7 業種別の派遣労働者比率（2005年～2008年）

| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 農林業 | 1% | 1% | 4% | 1% |
| 鉱山・電気・水道 | 10% | 15% | 9% | 12% |
| 食品・嗜好品製造業 | 4% | 3% | 5% | 4% |
| 非耐久消費財製造業 | 3% | 6% | 11% | 7% |
| 生産財製造業 | 11% | 15% | 14% | 16% |
| 投資財・非耐久消費財製造業 | 11% | 15% | 17% | 17% |
| 建設業 | 5% | 5% | 6% | 6% |
| 商業・修理業 | 1% | 1% | 2% | 2% |
| 運輸・通信業 | 4% | 4% | 4% | 4% |
| 金融・保険業 | 1% | 2% | 1% | 1% |
| 飲食旅館業 | <0.5% | 1% | 1% | 1% |
| 教育業 | 2% | <0.5% | 1% | 1% |
| 保険・獣医・社会保障制度 | 1% | 1% | 1% | 1% |
| 主に企業向けのサービス業 | 2% | 2% | 2% | 2% |
| その他のサービス業 | 2% | 1% | 1% | 1% |
| 非営利組織 | <0.5% | <0.5% | 1% | 2% |
| 公共部門 | 1% | 1% | 2% | 2% |
| 対象企業における比率(平均) | 3% | 3% | 4% | 4% |

出所：「第11回派遣報告書」（原典 Forschungsbericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit）

注：各6月末の数値

次に業種別の派遣労働者の比率については、全般的に製造業の比率が高い。2005年から2008年にかけて比率が大幅に上昇したのも製造業である（図表1－7）。

2008年6月末時点で最も高かったのは、投資財・非耐久消費財製造業(17%)、次いで生産財製造業(16%)だった。また、鉱山・電気・水道の分野でも12%と高かった。

第3節 最近の状況

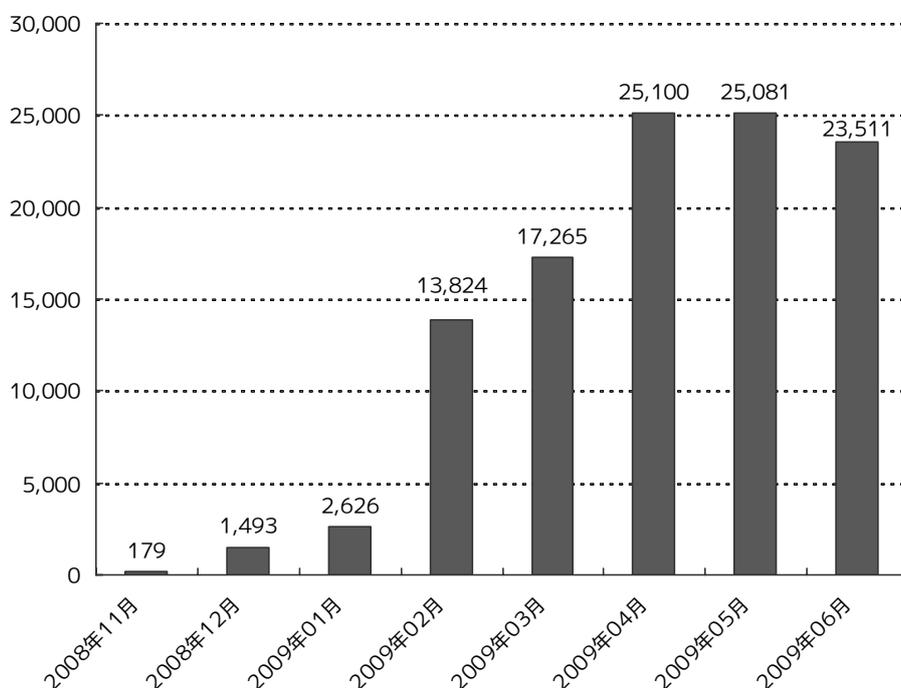
1. 2008年秋の金融危機以降の派遣労働者をめぐる動き

派遣労働者数は金融危機後に急激に落ち込んだ。ドイツ政府はこのように金融危機の影響を大きく受けた派遣労働者を迅速に救済するため、以下二つの法案を期限付きで改正し、2009年2月1日に遡って発効させた。

(1) 派遣労働者に対する操短手当の適用

2009年3月2日の「雇用の確保およびドイツの安定性に関する法律³³」により、他の業種と同様に派遣労働も操業短縮を導入して、派遣労働者に対して操短手当を支給することが可能になった。

図表1－8 派遣労働者の操短手当受給者数の推移(2008年11月～2009年6月、人)



出所：「第11回派遣報告書」（原典 連邦雇用エージェンシー）

³³ Gesetz zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland vom 2. März 2009.

この新規定によって、派遣労働者が派遣先企業の正規従業員と合同で、操短手当を受給することも可能になった。なお、派遣労働者のための操業短縮は、派遣元である人材派遣企業が導入して、連邦雇用エージェンシーに届け出る必要がある。

この新規定の結果、社会法典第3編170条に基づいて³⁴操業短縮に就く派遣労働者届出件数は、2009年2月以降大幅に増加した（図表1-8）。

派遣労働者の操短手当受給者数は、2009年4月を頂点に徐々に減少しているが、2009年6月時点で約24,000人の派遣労働者が操短手当を受給しており、平均休業率は約47%であった。これは派遣労働以外の業種の平均休業率約31%に対してはるかに多い割合であった。

（2）派遣労働者の職業訓練に関する特別規定

操短手当を受給している派遣労働者が職業訓練に参加する場合は、補助金を受給することができる。専門職業資格(Berufsabschluss)を有し、その資格に対応した訓練を受講する労働者は、「欧州社会基金の資金を一部財源とする操短手当受給者向け技能訓練に関する基準(2009年1月1日発効)³⁵」に従い、職業訓練の種類、企業規模、労働者の身上に応じて、訓練費用の25～80%を国から受け取ることができるようになった。専門職業資格を持たない労働者は、企業規模に拘わらず職業訓練クーポンの発行によって、社会法典第3編を通じて、訓練費用を全額受け取ることが可能である。

また、「雇用の確保およびドイツの安定性に関する法律」の改正に伴い、就業中の労働者の職業継続訓練の支援制度が期限付きで拡大され、派遣労働者も利用可能となった(社会法典第3編421t条4項)。なお、社会法典第3編421t条5項によって、同一の派遣元が派遣労働者を再雇用した場合にも、職業継続訓練助成金を受給できることになった。

2. その他（最近の議論）

以下、派遣労働をめぐる最近の議論について簡単に紹介する。

（1）労働者送り出し法（AEntG）との関係

2011年5月から中東欧のEU加盟国の労働者は、特別な許可を得ずにドイツ国内で労働することが可能になる。このように賃金水準が異なる近隣国から越境してくる派遣労働者の賃金ダンピングを懸念し、政府は労働者送り出し法（AEntG）の中で、特に賃金ダンピングが生じる恐れのある業種を対象とした最低賃金を設定、賃金水準の確保を図っている。2009年には同法の改正議論の中で派遣労働を対象業種とした最低賃金を導入しようとする動きがあったが、最終的に導入は見送られた。しかしドイツの労働研究者の中には、労働者派遣法を労働者送り出し法に取り込んだ上で、派遣労働者の最低賃金を設定し、さらに派遣

³⁴ 景気後退を理由とする操業短縮労働者助成金(KUG)。

³⁵ Richtlinie für aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds mitfinanzierten Qualifizierungsangeboten für Bezieherinnen und Bezieher von Kurzarbeitergeld (am 1. Januar 2009 in Kraft getreten).

期間上限の再設定、事業所委員会の関与や共同決定権の拡大を行うことで、今後「正規労働者」と「派遣労働者」の双方を保護する必要があると主張する声もある³⁶。

(2) 人材サービスエージェンシー (PSA) の導入と廃止の経緯

2002年のハartz改革では、派遣労働の特殊形態として雇用エージェンシーの各管轄地区に少なくとも1つ以上の人材サービスエージェンシー (PSA—Personal Service Agentur) を設置することが義務付けられた (社会法典第3編37c条、後削除)。

各地域の雇用エージェンシーから特別委託契約を受けた民間人材派遣会社が、公共職業紹介所では職業紹介が極めて困難な長期失業者に対して、PSAとして派遣労働を行う制度である。PSAには、派遣のない期間中は職業訓練を提供することが義務づけられた。

PSA制度導入の目的は、派遣労働が持つ「ブリッジ (橋渡し) 機能」を活用して、最終的に対象失業者の正規雇用への移行を促進することであった。つまり、多くの対象失業者が派遣先で一定期間勤務した後に、派遣先企業と直接労働契約を締結すること (いわゆる「紹介予定派遣」) が期待されていた。

これにより、2005年には年平均585のPSA契約が締結され、約13,204人分の採用枠が存在した。連邦雇用エージェンシーはPSAで雇用された対象失業者1人当たりにつき、平均約6,939ユーロを支出した。

しかし、政府の委託を受けた各研究機関が2003年から2005年のPSAの設置効果を調査したところ、PSAは求職者の失業期間を短縮しないばかりか、かえって長期化させることが明らかになった。PSAの対象失業者は、そうでない類似の失業者よりも失業からの脱却が遅く、人材派遣会社に一旦雇用されたことで本来の目的である正規雇用に向けた紹介活動や自主的な求職活動が停滞してしまう「ロックイン効果 (Lock In-Effect)」に陥っていた。このほか人材派遣会社には、派遣のない期間中の訓練提供が義務付けられていたが、対象失業者のうち実際に訓練が提供されたのは、2003年は30%、2004年は23%に留まり、契約不履行の実態も表面化した。

政府は最初の政策評価結果に基づき2005年12月22日の「社会法典第3編の改正のための第5法律³⁷」によってPSAの設置義務を廃止し、設置判断を現地雇用エージェンシーに委ねた。その後、2008年12月21日の「労働市場政策ツールの新路線に関する法律³⁸」によって社会法典第3編の職業紹介の諸給付規定を改定し、2009年1月1日を発効日として、社会法典第3編46条に基づき、行政が失業者に対して個別に職業訓練や就労助成などを行うことが可能になった。なお、紹介予定派遣型の人材派遣の設置は容認したままとした。

³⁶ ハルトムート・ザイフェルト/訳金井幸子(2010)「ドイツにおける非典型雇用—その規模、展開、問題および労働組合の政策」『労働法律旬報』1723号 旬報社、p.6。

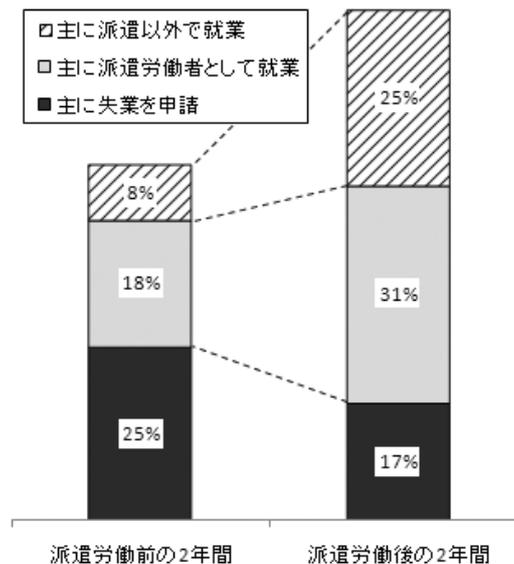
³⁷ Fünfte Gesetz zur Änderung des SGB III vom 22. Dezember 2005 (BGBl. I S. 3676)。

³⁸ Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente vom 21. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2917)。

(3) 派遣労働の「ブリッジ（橋渡し）機能」に関する調査

近年ドイツでは、派遣労働者が派遣のまま非正規労働者として労働市場で固定化されているのではないかと懸念の声が労働組合を中心に上がっている。こうした疑念に対して労働市場・職業研究所（IAB）が派遣労働者の就労形態の推移に関する調査を実施した。

図表 1-9 2006年に派遣労働者であった者の前後2年間における就業身分の割合



出所：統合的職業履歴データセット(Integrierte Erwerbsbiografien)

注：主に＝2年間の合計で1年(365日)以上。

100%に足りない部分は、三つの主要なカテゴリーに分類できない不連続な職業履歴を持つ派遣労働者の割合。

2010年6月30日に発表された調査結果によると、2006年時点で派遣労働者だった者のうち、それ以前の2年間で合計1年以上失業していた者の割合は25%であったのに対し、以後2年間での割合は17%に減少していた（図表1-9）。

この結果についてIABは、「派遣労働は太くはないが、安定雇用への細い架け橋になっている」と結論づけている。また、派遣労働者の雇用契約期間の大半は短期で、約半分が3カ月未満であったが、その点について、「企業は労働力需給の揺れを吸収するために派遣労働者を利用しており、それは正規従業員を保護するためでもある。結局、労働力需給に左右されるリスクを負うのは派遣労働者だ」としつつも、労働市場との接点を確保する観点から、特に長期失業者に対して派遣労働に就くよう勧めている³⁹。

³⁹ 拙稿「雇用への細い架け橋—IAB 派遣労働調査」『ビジネス・レーパー・トレンド』2010年9月号、労働政策研究・研修機構、pp.52-53。

まとめ

以上見てきた通り、ドイツの派遣労働は1972年の労働者派遣法制定後、一貫して規制緩和の流れの中で発展してきた。特に2002年のハルツ改革で派遣期間の上限撤廃など大幅な規制緩和を行った結果、企業にとって派遣労働の利用価値が増加し、2004年から2008年にかけて派遣労働者数は倍増した。

政府は派遣労働を「失業者の労働市場へのブリッジ（橋渡し）」と捉えており、その役割に期待している。実際に「第11回派遣報告書」の中でも「2002年12月23日のハルツ第1法の枠内で実施された労働者派遣法の改正によって、特に長期失業者や低資格の者が労働市場に参入しようとする際の新たな就業機会として派遣労働が機能しており、立法者の期待は満たされた」と結論づけている。さらに「元派遣労働者の多くは、中期的にも引き続き雇用されており、失業していない。つまり派遣労働は、長期失業者や低資格者に対して、安定した社会保険義務を有する雇用関係を提供する。このことは、派遣労働者が社会保険加入義務のある他のすべての就業者とまったく同様に、社会的に保障されていることを意味する」として、派遣労働をポジティブに捉えている。

しかし、CGZPの低賃金労働協約を無効とする連邦労働裁判所の判決が下されたり、シュレッカー事件のように正規従業員が安価な派遣労働者に代替されたりする事態も生じており、このような問題に対応した制度改正が急務となっている。

すでにいくつかは判例や法改正の進展の中で救済が試みられているが、現在もその途上であり、今後も派遣労働をめぐる制度改正の議論は活発に続いていくものと思われる。

【主要参考文献】

- 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
- 川田知子(2009)「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 労働開発研究会
- 橋本陽子(2009)「ドイツの非正規雇用(不安定雇用)に関する法規制の特徴—日本法への示唆—」『世界の労働』2009年12月号 日本ILO協会
- 濱口桂一郎(2009)「EU派遣労働指令の成立過程とEU諸国の派遣法制」『季刊労働法』225号 労働開発研究会
- ハルトムート・ザイフェルト/金井幸子訳(2010)「ドイツにおける非典型雇用—その規模、展開、問題および労働組合の政策」『労働法律旬報』1723号 旬報社
- 本庄淳志(2010)「労働市場における労働者派遣法の現代的役割—雇用保障と均等待遇をめぐるオランダ法、ドイツ法からの示唆」『日本労働研究雑誌』No.595 労働政策研究・研修機構
- リュウディガー・クラウゼ/橋本陽子訳(2010)「ドイツにおける派遣労働の法規制—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 日独労働法協会編
- Andreas Crimmann, Kerstin Ziegler, Peter Ellguth, Susanne Kohaut, Florian Lehmer(2009) *Forschungsbericht zum Thema "Arbeitnehmerüberlassung"*, Institut für Arbeitsmarkt-und Berufsforschung
- Bundesregierung(2010) *Elfter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG*
- Promberger, Markus(2006) *Leiharbeit im Betrieb—Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform*, Nürnberg:IAB-Forschungsbericht

第2章 フランス

第1節 労働者派遣制度の概要

1. 制度の基本的な枠組み

フランスで労働者派遣業が誕生したのは1950年代のことで、急速な経済成長に伴う極端な労働力不足が背景にあった。当初の派遣労働は秘書職を求める女性で占められていたが、当時の派遣業の評判は必ずしも芳しいものではなかった。大挙して労働市場に押し寄せた女性労働者の就業は安定せず、派遣労働者は拡大する資本主義の犠牲者とみなされた。このため人身売買業の如き扱いを受けた派遣業者は、このタイプの雇用が社会にとって有用であるという新たな見方を示す必要があった¹。

フランスにおける現在の派遣労働の法的枠組みは1972年に確立された。派遣労働が「派遣先企業の通常かつ恒常的業務にかかわる雇用を継続的に充用することを目的とすることも、また、結果とすることもできない」（労働法典124-2-1条）といった基本原則は今なお有効である。その主な特徴は、派遣の対象となる「職種」や「業種」を、政令で指定された一部の危険有害業務を除いては規制しない代わりに、派遣が雇用契約の基本原則となる「期間の定めのない雇用契約」の代替にならないように、その「使用目的」や「使用期間」を厳しく制限しているところにある。

（1）派遣使用事由

派遣の使用は、①社員の欠勤・休職の代替（産休等の代替）、②一時的な業務量増加への対応、③そもそも期間の定めのない労働を使わない職種（季節労働等）のみに許可されていたが、フランスの近年の高失業率を背景に、2005年には④雇用政策上の事由（訓練を目的にした派遣・就職する上で困難に直面する者 - 高齢者・長期失業者等 - の派遣を許可する事由）が新たに追加された。

①代替要員の補充

派遣労働者は、ストの場合を除き、欠勤理由（病気、休暇など）の如何を問わず、欠勤している被用者の代替を務めることができる。代替可能な者とは、手工業、工業、商業等企業の事業主、自由業者、日常的に当該企業の活動に参加している配偶者等、また、農業経営主、農村家事補助者、農業経営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等を指す。また、当該企業の被用者が退職した場合や人事異動となった場合、代替の被用者が有期契約で雇用されるまでの間の代替、ストの場合を除き欠勤理由（病気、休暇など）の如何を問わず欠勤している被用者の代替、パートタイム（育

¹ 派遣業者の広報キャンペーンは経済情勢に沿って変化していくが、派遣労働の本質は、1990年代のAdecco（アデッコ社）のスローガン「少し、たくさん、情熱的に、がむしゃらに働く、まったく働かない」によく表れている。

児休暇、事業を設立または再開するためのパートタイム) への移行の代替要員として派遣労働者を利用することができる。但し、パートタイムへの移行には、被用者と使用者間で労働契約の修正契約を締結するか書面の交換が必要である。

②企業の業務の一時的増加

業務量の一時的な増加に対応する場合。なお原則として、経済的解雇を実施した事業所では、この解雇から6カ月間、業務の一時的増加を事由に派遣労働契約を締結することはできない。

③季節労働

その労働が、季節のリズムや共通する生活様式に応じて、その企業で毎年同じ頃に発生する場合には、派遣を利用することができる。主な季節性のある産業部門労働は、農業、農産物加工業、観光業である。ただし、これらの産業部門でも、原則は無期労働契約である。

④雇用政策上の事由

法規または拡張適用される産業部門別協定の規定を適用して、派遣が特に社会的・職業的困難を経験している無職の者の雇用促進を目的とする場合。また、派遣元企業と派遣先が、デクレまたは拡張適用される産業部門別協定で定められる期間と条件で、被用者の補足職業訓練の実施を約束する場合。

(2) 派遣禁止事由

派遣労働が禁止されているのは、労働争議参加労働者の代替、危険業務、経済的解雇実施後の6カ月間、派遣期間満了後一定期間経過以前における利用の場合である。

第D. 4154-2条から第D. 4154-6条で定められている特例を除き、労働法典第D. 4154-1条のリストにある特に危険な仕事(一定の有毒物質の取り扱い)を遂行させるために派遣社員を雇用することは禁じられている。また、代用労働医を確保するために派遣労働契約を締結することも禁じられている。

(3) 派遣契約期間

派遣契約期間および契約更新回数には上限が設けられている。派遣期間の上限は更新期間を含めて18カ月に設定され、更新は1回限り許される。更新期間を含めた契約の全期間は許可された最長期間を超えることはできない。

| 利用できる場合 | 最長期間 | |
|--|------------|-----------|
| | 日付が明示される契約 | 確定期限がない契約 |
| 欠勤中または労働契約が一時停止している被用者の代替 | 18 カ月間 | 欠勤終了時 |
| 労働法典第 L. 1251-6 条の 4. および 5. に定める者（手工業、工業、商業の企業の企業主、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 |
| 無期契約の被用者が着任するまでの代替 | 9 カ月間 | 9 カ月間 |
| 職務が廃止される前に退職する被用者の代替 | 24 カ月間 | 不可 |
| 当該企業の業務の一時的増加 | 18 カ月間 | 不可 |
| 当該企業（元請けまたは下請け）での例外的な輸出注文の発生 | 24 カ月間 | 不可 |
| 安全措置のために必要な緊急の仕事 | 9 カ月間 | 不可 |
| 季節的雇用 | - | 季節の終わり |
| 無期契約の利用が慣例ではない雇用 | 18 カ月間 | 契約の目的の達成 |
| 外国への派遣 | 24 カ月間 | 契約の目的の達成 |

また、同じ派遣先における同じ職種に関する契約の更新を行う場合、2つの連続した契約の間に一定期間の経過も必要となっており、この「クーリング期間」が派遣の使用拡大を妨げていると派遣業界は認識している²。

² 同じ派遣先における同じ職種に対し更新を行う場合、2つの連続した契約の間に一定の経過期間が必要である（営業日ベース）：

- ① 契約期間が14日未満の場合、契約期間の1/2に相当する経過期間が必要
例：10日の契約を更新する場合、次の契約までは5日間の経過が必要
- ② 契約期間が14日以上の場合、契約期間の1/3に相当する経過期間が必要
例：6カ月の契約を更新する場合、次の契約まで2カ月の経過が必要

(4) 試用期間

派遣労働契約では試用期間を設けることができる。試用の期間は、拡張適用される部門別労働協約・協定または企業や事業所の協定で定められている。拡張適用される部門別労働協約・協定または企業や事業所の協定で期間が定められていない場合、試用期間は次の期間に限定される：

契約が1カ月以下の場合＝2就業日

契約が1カ月を超えて2カ月までの場合＝3就業日

契約が2カ月を超える場合＝5就業日

(5) 均等待遇

こうした派遣の使用に関する制約の他に、フランスの派遣労働者と派遣先の社員の均等待遇が法で定められている。派遣期間中の賃金やその他の労働条件は、派遣先企業において就労する同等の職務に就く同等の職業資格の社員の水準を下回ってはならないことになっている。さらに、派遣労働者の「不安定な身分」を補填するために、派遣労働者が受け取る総報酬額の10%に上る「契約終了時手当」や、派遣契約期間にかかわらず、契約終了時手当を含む総報酬額の10%に相当する「有給休暇補償手当」の支給も義務づけられている。その結果、派遣の使用は利用企業にとってコスト負担を伴うものとなり、コスト圧縮よりも労働力の柔軟性の確保が、主な使用事由となっていることが指摘されている³。

派遣労働者の処遇は、立法の他に全国レベルの労使交渉に基づき締結されている労働協約によっても規定されており、派遣労働者の職業能力開発の制度化もこうした協約のもとで進められた。一方、派遣労働を取り巻く法規制の順守には課題が散見され、派遣労働が法律の本来の意図とは異なる形で使用されるケースも報告されているようである⁴。

(6) みなし雇用制度

みなし雇用制度は、違法派遣が行われたとき、派遣先事業所と派遣労働者との間に雇用関係が成立したとみなす制度であり、派遣の違反に対する罰則である。同制度が適用される主な違法派遣は次の通り。

- ①許可されている事由以外の事由で派遣が行われた場合
- ②同一の職務に対し、期間制限を超えて派遣契約が更新された場合
- ③同一の職務に対し、期間制限を超えて派遣社員を使用した際、新たな契約が締結されていない場合

³ 雇用能力開発機構・国際労働財団「非正規労働者の雇用管理と能力開発に関する国際比較」(2007)。

⁴ Glaymann (2007) pp.9-30.

2. 派遣労働に関する（団体交渉、労働協約などを通じた）労働組合の役割

フランスの労働組合は、派遣労働の規制に積極的に関与してきた歴史があり、派遣労働を規定する枠組みの構築にも関わってきた。1980年代から積極的に持たれた業界団体との労使交渉の末に、派遣労働者の待遇を改善する諸制度が構築された。

派遣業界団体との交渉にあたる労働組合は、国から認められた、全国レベルで代表性を有する5つの労組（フランス労働総同盟（CGT）・フランス民主労働総同盟（CFDT）・労働者の力（CGT-FO）・フランスキリスト教労働者同盟（CFTC）・フランス幹部職総同盟（CFECCG））である。5つの労働組合は労働協約の締結権限を持ち、「労働協約拡張適用制度」に基づき、締結した労働協約を直接の当事者でない企業と労働者にまで広げることができる。拡張適用は政府が決定する。こうした労働組合の機能が存在するため、フランスの労働組合の組織率は低いものの、労働協約の適用率は政令による拡張適用手続きを経て非常に高くなるといった特徴を持つ。言い換えれば、労働組合は労働条件を規制する役割を担っていることからその社会的影響力は大きい。

歴史的に見れば、フランスの労働組合は公的職業紹介機関の職業紹介の独占を脅かすとして、また、「不安定な雇用を助長する」として、長い間派遣労働に対し反対の立場をとり、その禁止を求め続けた。しかし1972年に派遣の法的枠組みが確立されると、労働組合は派遣禁止を主張するのを止め、派遣業界を非難しつつも、派遣に伴う労働者へのデメリットを最小限に留めるために業界団体と積極的に交渉する戦略をとるようになった⁵。さらに、派遣労働者と派遣先の従業員との均等待遇の原則のため、派遣業界における賃金交渉は実施しようがない点も、派遣労働者の他の側面における待遇改善（とりわけ職業能力開発支援）が労使交渉の重点的な課題として位置づけられる動機となった（前述の通り、派遣労働者の賃金は派遣先企業の同じ職務を担当する同等の職業資格の社員に沿って決定されており、賃金は交渉の対象にはなりえないためである）。

労働組合と派遣業界団体は1980年代から派遣労働者の処遇改善に向けて交渉を重ね、締結された各種協約は派遣労働者に一定水準の権利を保障する枠組みを整備するに至った。代表的な協約としては、「職業訓練に関する協約」（2000年）、「労働者の健康や安全の保護に関する協約」（2003年）、「職業訓練に関する協約」（2004年）、「派遣労働の使用事由の改正に関する協約」（2005年）が挙げられる。

3. 近年の改正や改正の動き（EU指令をうけた改正の動きなど）

フランスの派遣労働は2005年に制定された「社会統合法」（Loi Borloo de cohesion sociale）により、大きな影響を受けることになった。具体的には、それまで派遣業界には禁止されていた職業紹介が解禁され、政府は派遣元企業に禁止していた職業紹介の機能を解

⁵ 雇用能力開発機構・国際労働財団（前掲）

禁し、派遣元企業は直接雇用（CDD - 期間の定めのある雇用契約/CDI - 期間の定めのない雇用契約）の職業紹介の分野に進出することが可能となった。派遣元企業にとって新たなサービス分野への進出となる。公共職業紹介所よりも派遣元企業のほうが、短期間で失業者に仕事を紹介することができるといった、公共職業紹介サービスの非効率が派遣元企業への職業紹介の解禁の背景にある、と派遣業界団体のPRISMEは指摘しているが、派遣元企業の派遣機能と職業紹介機能の両機能が競合することはないとする。PRISMEによれば、それは企業が派遣に求める人材の特性と公的職業紹介に求める人材の特性は異なり、ニーズ自体が異なると考えられるためである。求職者にしても、直接CDIで採用されたいと考えて派遣元企業の職業紹介部門に登録しても、相当のスキルを保持しない限りCDIでの採用は困難であるため、とりあえず派遣として働き始め、その上でCDIへと移行していくほうが現実的である、と同団体は指摘している⁶。

第2節 労働者派遣の現状

1. 概況

フランスの派遣労働は、派遣労働者を活用する派遣先企業、派遣元企業と派遣労働者の三者関係で構成される。派遣労働者は派遣先企業の指揮命令に従い業務を遂行し、その雇用や賃金の支払いは登録会社である派遣元企業によって行われる。派遣元企業と派遣労働者の契約は登録型のみである。

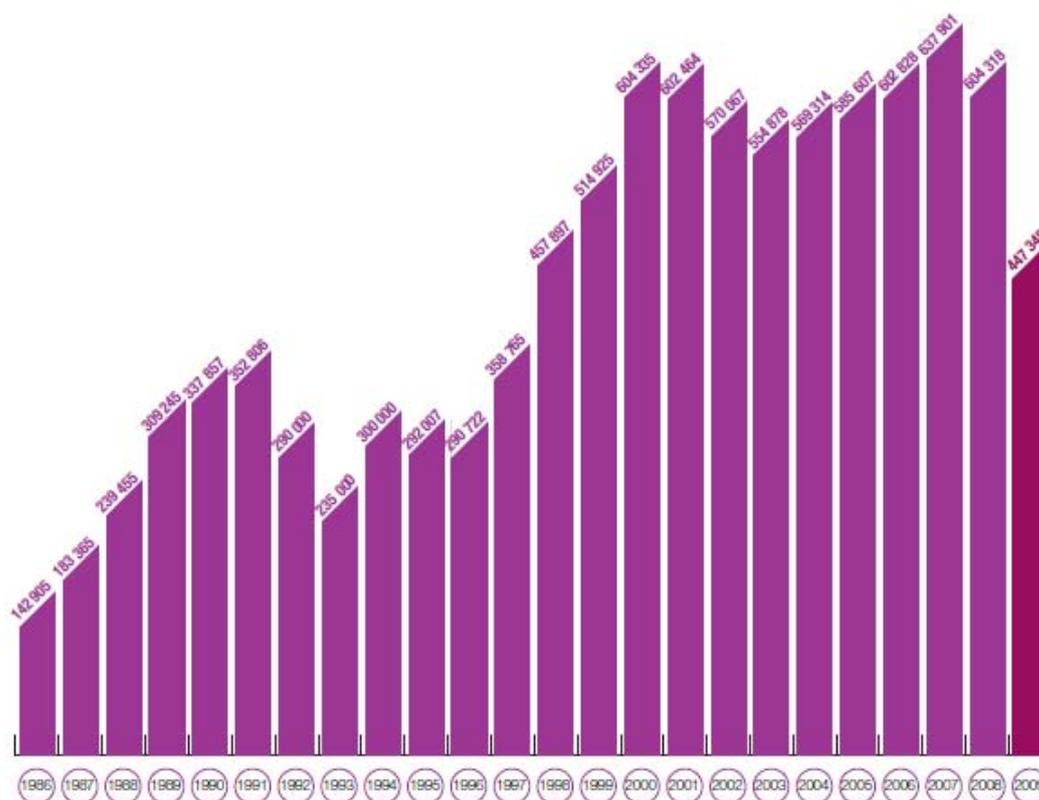
派遣労働者の規模に目を向けると、2009年度のフランスの派遣労働者数は、2008年秋以降のリーマンショックの影響を受けて、前年比28.7%減の447,348人（常用雇用換算後・図表2-1）となり、同年度の全就労者に占める割合は1.6%に達している（フランス国立統計経済研究所（INSEE））。

当初、日本と同様、事務系職種を中心に1950年代に発展したフランスの派遣労働の担い手は女性であったが、1960年代以降、派遣労働が戦後の長期経済成長を背景に工業部門や建設部門の人手不足に対応する形でブルーカラー職種に浸透していった。そうした背景を反映し、派遣労働者は現在も生産労働に従事する若年層の男性で構成される。フランス雇用社会問題家族連帯省調査統計局（DARES）によれば2009年度における派遣労働者の71%は男性であり、その4割が34歳未満である。産業別の派遣労働者の使用状況に目を向けると、2009年度の派遣労働者を最も多く使用する産業は工業部門で（全体の39%）、次いで第三次産業（同37.2%）、土木建設業（同23.3%）となっている。

また、派遣労働者の職業分類の構成は、派遣労働の使用産業を反映して生産労働者に集中しており、2009年度では職業資格あり（39.4%）、同なし（36.3%）を合計すると派遣労働者全体の8割弱に上る。

⁶ 雇用能力開発機構・国際労働財団（前掲）

図表 2 - 1 派遣労働者数推移（常用雇用換算後、人）



出所：PRISME（2010）*Rapport Economique et Social 2009*.

フランスの派遣業界の特性にも目を向けると、派遣業界の売り上げの大半が大企業によって占められている。大手派遣企業は顧客企業に対し全国または国際レベルで事業展開する戦略をとっており、そのため全土に営業所を展開している。その結果営業所数が多く、2009年度においては、派遣元企業1200社に対し、営業所は6500に上り、地域に密着した営業基盤を確立している。その背景として、フランスの高失業率の一因ともされる、地域への強い定着志向に起因する限られた地域間の労働移動が挙げられ、そのため派遣元企業は労働者により近い場所で事業を展開せざるを得ないことになる。こうした派遣元企業の事業展開の特性から、派遣元企業は顧客企業のニーズの把握、担当地域の人材ニーズの把握においては、公的職業紹介より機能する側面があると社会的に評価され、失業対策のために公的部門と協力関係を築くに至っている。

2. 移民の活用状況

フランスの派遣労働における移民の割合に関する公的な統計調査は行われていないが、一定水準の割合が存在すると考えられる。その一つのヒントとして、派遣労働者に対する仏語

を習得する訓練が、派遣業界レベルで行われている点が挙げられる⁷。

3. 派遣労働の職業訓練

フランスの派遣労働の特性をみると、その主な担い手は、稼働している時のみに雇用契約が発生する登録型派遣に従事する、製造業・土木建設業の生産・建設現場を中心に派遣される未熟練の若年男性である。派遣業界団体によれば、こうした特性を持つ派遣労働者の8割が正規雇用への移行を希望しているが、派遣労働者の多くが未熟練生産労働者で構成され、正規雇用に就くために重要視される職業資格水準が概して低く、また、その水準を高めるために必要な訓練機会が限られていることから、その移行が困難とされている。

こうした派遣労働者に対し、フランスでは派遣労働者の職業能力開発やキャリア形成に対する支援を独自の制度で取り組んでおり、労働者個人や個別の企業ではなく、派遣業界共通の課題として位置づけている。派遣労働者の職業能力開発のあり方は労使交渉を通じて規定されており、その費用も派遣元企業の拠出により、業界レベルで負担される。訓練費用の積立は、派遣元企業の内部積立と、労使で運営される派遣業界の訓練費徴収基金（FAF.TT）への積立に分けられる。その積立資金を活用するためには、訓練を通じて派遣労働者が習得する技能の性格があくまでも「企業横断的」な要素を含む必要があり、その条件を満たさないと派遣元企業が訓練費として積み立てた資金を使用することができない。このように、派遣労働者の企業横断的な能力の育成を促す取組みは、派遣といった雇用形態に合った職業能力開発・キャリア形成支援を提供する試みを行っている。

【参考文献】

雇用能力開発機構・国際労働財団（2007）「非正規労働者の雇用管理と能力開発に関する国際比較調査」。

Glaxmann, D. (2007) *L'interim*, Editions la Decouverte.

PRISME (2010) *Rapport Economique et Social 2009*.

⁷ http://www.faftt.fr/delib/a734/Le-FAF_TT_Vous-avril-2009

第3章 イギリス

第1節 労働者派遣制度の概要

1. 制度の基本的な枠組み

イギリスは現在、EU加盟国の中で最も労働者派遣業が発達し、かつ規制の緩やかな国の一つといえる。Forde (2008)¹によれば、労働者派遣業は60年代、不安定雇用を増大させるものとして政府や労働組合から敵視されていたが、アメリカの労働者派遣事業者が「雇用主として責任を負う」ことを明確に打ち出す形でイギリスに進出してきたことで、政府によって公式に認められ、法制定が進められたという。以降、1973年に制定された職業紹介事業法²（およびこれに基づく2003年職業紹介事業及び労働者派遣事業行為規則³）が、今日まで労働者派遣業を規制してきた。同法は当初、労働者派遣事業者に対して当局の認可を受ける義務を課していたが、1994年以降この規制は撤廃されており、また派遣先企業が派遣労働者を利用する際にも、特定の理由にこれを限定する法的規定はない。

さらに、イギリスの労働者派遣制度の特徴として、派遣元には雇用契約の締結が義務化されていないことが挙げられる。このため、派遣事業者が直接雇用したうえで派遣先企業に派遣する場合も、雇用関係のない自営業者として派遣する場合、あるいは派遣元と派遣先の間での特定のサービス提供に関する請負契約に基づいて派遣が行われる場合もある。被用者である場合と否とでは、雇用法上付与された権利が異なる（図表3-1）。

派遣労働に関する法制は、他の雇用関連法制と同様、ビジネス・イノベーション・技能省が所管する。同省には、派遣労働の順守に係る監督機関として派遣労働基準監督局（Employment Agency Standards Inspectorate）が設置されており、全国で24人が、通報に基づく検査や、違反リスクが高いとみられる業種・地域等の検査などを行う。また、最低賃金の監督機関である歳入関税庁や、労働者供給事業を所管するギャングマスター認可局との協力により、履行確保を行っている。

以下、主要な項目に関して派遣労働者に関する雇用法の規定を概観するが、既に述べたとおり、イギリスでは労働者派遣に関する実質的な規制はこれまでのところ殆ど存在していない。ただし、2008年に成立したEU派遣労働者指令に伴う国内法の整備により、派遣労働者と派遣先企業の直接雇用者との間の均等待遇が義務付けられるなど、大きな制度上の変化が予定されているため、本章ではこれを中心に紹介することとしたい。

¹ ““You know we are not an Employment Agency”: Manpower, Government, and the Development of the Temporary Help Industry in Britain”, Forde, C. (2008)

² Employment Agencies Act 1973 (<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1973/35>)

³ Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses Regulations 2003 (<http://www.legislation.gov.uk/uksi/2003/3319/contents/made>)

図表3-1 イギリス雇用法にもとづく労働者および被用者の雇用上の権利

| 法定の雇用上の権利 | 被用者限定 | 労働者全般 |
|---|-------|------------------------------|
| 差別 | | |
| 賃金、性別、人種、性的嗜好、障害、年齢、宗教に関する差別からの保護 | | ✓ |
| 一般的な雇用上の権利 | | |
| 雇用関連事項、すなわち、賃金、労働時間、休日、傷病手当、懲罰と不平申し立て手続きに関する書面による通知 | ✓ | |
| 賃金の内訳明細書 | ✓ | |
| 賃金の不当な引き下げからの保護 | | ✓ |
| 法定の傷病手当 | | ✓ |
| 全国最低賃金 | | |
| 全国最低賃金の支給義務の不履行 | | ✓ 派遣労働者および家内労働者含む |
| 全国最低賃金に関する記録へのアクセスを許可する義務の不履行 | | ✓ 派遣労働者および家内労働者含む |
| 全国最低賃金に関係した不当解雇からの保護 | ✓ | |
| 全国最低賃金に関係する不利益からの保護 | | ✓ |
| 労働時間 | | |
| 毎日の休憩時間、毎週の休日および休憩 | | ✓ 派遣労働者含む |
| 年次有給休暇 | | ✓ 派遣労働者含む |
| 労働時間に関連して解雇されない権利 | ✓ | |
| 労働時間に関連した不利益を被らない権利 | | ✓ 派遣労働者含む |
| 雇用の安定/不当解雇 | | |
| 解雇に関する法定の最低通知期間 | ✓ | |
| 不当解雇されない、あるいは剰員として不当に指定されない一般的権利 | ✓ | |
| 契約移転の際の雇用条件および雇用の継続性の保護および解雇に対する保護 | ✓ | |
| 剰員整理あるいは雇用契約の移転に際して、影響を受ける従業員に関する情報提供・協議を労働組合あるいは職場の代表が受ける権利 | ✓ | |
| 傷病休職 (medical suspension)、職業年金の受託者としての活動、保護の対象となる情報開示、法定の権利の主張を理由とした解雇からの保護 | ✓ | |
| 法定の剰員整理手当を受け取る権利 | ✓ | |
| 不平申し立てや懲戒手続きに際して同僚や労働組合代表の同伴を求める権利に関する解雇からの保護 | | ✓ 被用者以外に適用される唯一の不当解雇関係の権利 |
| 非正規労働者の権利 | | |
| パートタイム労働者を対象とした均等待遇の権利 | | ✓ |
| 有期契約被用者を対象とした均等待遇の権利 | ✓ | |

注：以下、本稿では「worker」に「労働者」の訳をあてる。イギリスの労働法体系においては、労働者「worker」は「(a)雇用契約、または、(b)明示または黙示を問わず、また明示であれば口頭によるか書面によるかを問わず、職業的または営業的事業の顧客ではない契約の相手方に当該個人本人が労働またはサービスをなしたまたは遂行することを約する他の契約のいずれかに入った、またはそれらいずれかの契約の下で働く（「雇用」が終了した場合には、働いていた）個人」（1996年雇用権法230条3項）と定義されている。わが国の労働法における「労働者」とは異なり、雇用契約が必ずしも前提とされていない点に留意されたい。（小宮（2006）、有田（2009）による。）

出典：労働政策研究・研修機構（2010）

(1) 派遣禁止業務

法律上、派遣禁止業務は設けられていない。ただし、ストライキ中の従業員の代替要員として労働者を派遣することは禁止されている。

(2) 派遣受入期間制限

派遣労働者の受け入れに関して、期間の制限や契約更新の回数に関する法律上の制限は設けられていない。なお、有期雇用については、EU指令に基づき最長4年を上限とする旨を法律で定めており、さらに労使協定を通じてこれを変更することや、反復更新の回数について規定を設けることができる。

(3) みなし雇用制度

上述の通り、派遣契約に際してはそもそも雇用契約の締結自体が前提とされておらず、また派遣契約の期間について上限も設けられていない。このため、一定期間の派遣就業後に直接雇用と見なすとする法的規定もない⁴。

(4) 均等待遇規則

派遣先企業の従業員との間の均等待遇は、法律上義務付けられていない。

(5) 社会保険制度、解雇法制の適用

雇用契約の有無を問わず、収入額が一定以上であれば国民保険（National Insurance）の加入が義務づけられる。国民保険は、失業者に対する給付（求職者手当）、就労困難者に対する給付（就労不能給付、雇用・生活補助手当）、公的年金（基礎年金、国家第二年金）等を含む単一の社会保険制度で、原則全ての国民を対象とするものである。

派遣元に雇用されている場合は、「クラス1」（給与所得者）に区分され、保険料の拠出は労使双方の負担（2011年度は被用者が基本賃金の12%、雇用主が13.8%）となる。一定期間の拠出後に、拠出制求職者手当と就労不能給付の受給資格が付与される。

一方、自営業者の場合は、「クラス2」区分の定額の拠出と、収益が基準額を上回る場合は「クラス4」区分の拠出も行う。加入期間にかかわらず求職者手当の受給資格は付与されない。

なお、解雇法制は雇用契約に基づく派遣労働者にのみ適用される。

⁴ ただし、契約上雇用関係がない旨が明示されている場合でも、「当事者の行動や、当事者やなされた労務を取り囲む状況」から、裁判所が「黙示の雇用契約」を認める判例もみられるという。新屋敷（2009）を参照。

（６）派遣労働に関する（団体交渉、労働協約などを通じた）労働組合の役割

イギリスには、全国レベルあるいは業種レベルの労働協約は殆どなく、このため派遣労働に関する労組の役割は概ね企業別の労働協約によるものに限定される。なお、建設業においては例外的に、業種内の多くの事業者と建設業を組織する労働組合の間で締結されている「全国建設産業協定」（National Agreement for the Engineering Construction Industry）が、賃金水準や労働時間などを規定しており、下請け業者などの受託契約にこれを盛り込むことを求める内容となっている。派遣労働者や外国人労働者に対しても、原則としてこの協定が適用されるが、実際の順守状況を巡っては紛争も生じている⁵。

なお、派遣労働に関するEU指令は、加盟各国が国内法整備を実施するにあたり、全国レベルの労使団体が合意書を締結した場合には指令の規定する内容を逸脱することを認めている。このため、派遣労働指令については例外的に、全国レベルの労使団体が法規制の枠組みに関する合意を締結することとなった。

２．近年の改正や改正の動き（EU指令をうけた改正の動きなど）⁶

EU派遣労働指令は、2002年の欧州委員会による原案提出から2008年までの6年にわたり、イギリス政府の強い反対によって成立が阻まれていた⁷。イギリスは、EU加盟国の中でも最も労働者派遣事業が普及し、かつ法規制の最も緩やかな国の一つで、EU指令により新たな規制が課される場合、多くの業種で影響を被ることが想定されたことから、特に経営者団体が強く反対していた。しかし、並行して協議されていた労働時間指令の改正案が、イギリスに不利な内容であったことから⁸、これについて欧州委員会および加盟各国の譲歩を引き出す代わりに派遣指令の成立に協力する（ひいては経営者団体の合意を取り付ける）という取引を行ったとみられている。

EU指令の成立の直前、政府は全国レベルの労使団体である労働組合会議（Trades Union Congress）とイギリス産業連盟（Confederation of British Industries）に働きかけ、労働者派遣事業の規制に関する合意書の締結を促した。派遣労働者の均等待遇に関するルールの枠組みに関して、①派遣期間が12週を超える場合に均等待遇の権利を付与する、②均等待遇は、当該の派遣労働者が直接雇用された場合に提供されるであろうものと少なくとも同等

⁵ 特に、国外の下請け業者が調達する外国人労働者の労働条件の低さが問題となっている。さらに、こうした労働者が国内の雇用機会を優先的に与えられるのは協定に反するとして、2009年には建設業労働者によるストライキなどが各地で発生した。この結果、協定には海外の下請け業者による協定の順守や、元請けの責任を明確化する条項が加えられた。なお、同種の問題は他のEU加盟国でも生じているが、これに関する欧州司法裁判所の判決によれば、全国あるいは特定地域・業種の全ての事業者に適用される場合を除いて、こうした協定の法的な拘束力は認められていない。

⁶ 有田（2010）が、本項の内容に関する詳細な解説を行っている。

⁷ 非正規労働に関するEU法制定に向けた協議が1990年に開始され、パートタイム労働、有期労働とならぶ非正規労働の形態として、派遣労働が議論の俎上にのぼった。

⁸ 他の加盟国に遅れて、イギリスは1998年に労働時間指令を受け入れたが、指令が規定する週48労働時間の上限について、オプトアウト（従業員が合意があればこれを逸脱することが出来るとする例外的な措置）の適用を受けていた。しかし、2003年からの指令改定作業の中で、廃止の可能性が濃厚となった。

の基本的な労働・雇用条件を保障することを指す（ただし、従業員を対象に提供する社会保障制度は除外）、③詳細な規制内容については労使と協議する、④規制内容は適切なタイミングで見直しを行う、といった内容に合意している。このうち、労使との協議を要する事項としては、i) 均等待遇の定義と順守に関する紛争処理のための新たなメカニズム、ii) 派遣労働者の待遇を決定する仕組み、iii) 同一の派遣労働者が反復更新される場合の待遇、派遣元と期間の定めのない雇用契約を交わしている労働者の派遣業務と派遣業務の間の期間に関する賃金支払いについて、法律上の規定の回避を防止する適切な方策—といった点が挙げられている。

欧州委員会は、イギリスの政労使による合意内容を尊重する形で指令案を修正、結果として、就業初日からの均等待遇を基本としつつも、全国レベルの労使団体が合意すれば、これを逸脱することが出来ることとなった。これをうけて、政府は2009年から具体的な規制内容の検討に着手、2度のコンサルテーションを経て、2010年1月には派遣労働者規則案⁹を議会に提出した¹⁰。同規則案は先の労使合意を受けて、就業開始から（週当たりの勤務時間にかかわらず）12週にわたり同一業務に従事する派遣労働者に対して、当該の仕事に従事するために直接雇用された場合に保障されるであろう給与水準や、労働時間、時間外労働、休憩、休息时间、夜間労働、休日、祝日に関する均等処遇を定めている¹¹。

（1）適用対象となる労働者の範囲

法制化をめぐる論点の一つは、適用を受ける労働者の範囲である。派遣労働者規則は、その名称の通り、雇用契約の下で働く被用者（employee）より広い労働者（worker）を適用対象としている。「派遣労働者」（agency worker）は、「派遣先（hirer）の指揮・監督の下に一時的に働くために労働者派遣事業者によって派遣先に供給され、労働者派遣事業者に雇用され（employed）または雇われる（engaged）者で、依頼人または顧客と直接に個人として契約し、仕事をするのではない者」¹²と定義されている。

このうち被用者以外の労働者の範囲について、同規則に添付された Explanatory Memorandum は、自らが所有する有限責任会社を通じて働く者、または請負契約（managed service contract）によって雇われた者など、「本来の自営業者」（genuinely

⁹ Agency Workers Regulations 2010 (<http://www.legislation.gov.uk/uksi/2010/93/made>)

¹⁰ なお保守党は2010年3月、規則案の成立期限を前に、庶民院での再審議を求める反対動議を提出し、結果として規則成立は5月の総選挙以降に持ち越されることとなった。保守党は、規則案の修正により規定内容を緩和することに意欲を示し、これに対する経営側からの期待も高かったが、雇用関係担当大臣は10月に、規則案の修正を断念するとの声明を発表した。同大臣はその理由について、先の労使合意の変更について労使間の妥協点を見いだせず、むしろ既存の「12週経過後」という合意内容すら無効になりかねないため、としている。
(<http://www.publications.parliament.uk/pa/cm201011/cmhansrd/cm101019/wmstext/101019m0001.htm#10101932000002>)

¹¹ 同規則は当初、2010年4月の施行が予定されていたが、経営側は、不況に直面する企業にこれ以上の負担増を課すべきではないとして、EU指令が加盟国に求める国内法化の期限いっぱい施行を待つよう要求していた。政府もこれを認め、施行は2011年10月まで延期されることとなった。

¹² 有田（2010）の訳による。

self-employed) は除外するとしている¹³。ただし、BISが2011年4月に公表したガイダンス案¹⁴は、単に有限会社を通じて収入を受け取るというだけでは規則の適用範囲からは除外されないとしており、「本来の自営業者」であるか否かが法的に争われる場合は、各者間の契約内容に留まらず、全般的な各者間の関係（業務実施における指揮命令関係や、各者の期待など）に照らして、裁判所が判断するとしている。これは、派遣先が適正な賃金支払い等の回避を目的に、派遣労働者に有限会社等を設立させて、これを通じたサービス提供を受ける形をとる、いわば実態を伴わない「偽の自営業者」が横行しているという労働組合などの主張と対応している。

なお、この三者間の関係がより複雑なケースとして、派遣事業者・派遣先企業および派遣労働者以外に、派遣事業者に代わって派遣労働者を雇用して労務管理を請け負う「アンブレラ企業」(umbrella companies) や、労働者の派遣を請け負う企業などが含まれる場合がある。派遣労働者規則は、こうした仲介者も定義上、労働者派遣を行う事業者として責任を分担することとしている。また、社内向け人材バンクによる派遣や出向なども、同規則の適用を受けない¹⁵。さらに、派遣事業者によっては職業紹介業務（有期・無期の直接雇用を紹介）を併せて実施している場合もあるが、こうした労働者にも規則は適用されない。

（２）均等待遇の範囲

また、均等処遇が義務付けられる労働条件の範囲、とりわけ給与に関する均等の適用範囲が重要な論点となった。労働組合は、給与全般を対象とすべきと主張、経営側の基本給のみが対象となるべきとの主張との間に隔たりがあった。規則は最終的に、派遣労働者の労働に直接かかわる賃金、すなわち基本給、時間外手当、シフト手当、休日労働手当、業績手当などがこれにあたりと定義している。一方、企業年金、整理解雇手当や疾病手当のうち企業が法定レベルを上回って設定している部分、現物給付、企業業績連動型手当（profit-sharing scheme）などは適用が除外される。なお、派遣事業者が常用雇用している労働者については、派遣業務の待機期間に対し最低賃金を下限として従前賃金の50%を支払うことを条件に、派遣先での均等待遇を適用しないことを認めている。

規則はこのほか、社内食堂などの施設の利用、空きポストができた場合の応募などの権利、妊娠中あるいは乳幼児の母親である派遣労働者に対する保護についても、正規労働者と同等であるべきこと、労働者派遣の利用に関しては従業員代表に情報提供を行うべきことなどを定めている。また労働組合からは、企業が派遣労働者への権利付与を回避することを目的に、契約期間を12週より短く設定して反復更新する可能性が指摘されていた。規則は、同一の

¹³ “Explanatory Memorandum” (http://www.legislation.gov.uk/ukxi/2010/93/pdfs/ukxiem_20100093_en.pdf)

¹⁴ BIS (2011) "Draft Agency Workers Regulations Guidance" (<http://www.bis.gov.uk/assets/biscore/employment-matters/docs/d/11-830-draft-agency-workers-guidance.pdf>)

¹⁵ なお CIETT (2011)は、イギリスで2005年に実施された調査を引いて、派遣労働を代替する場合の方策として6割の企業が「社内の柔軟な人員配置」と回答しているとの結果を紹介している。

雇用主のもとで働く場合、最低6週間の休止期間をおくか、全く異なる仕事に従事する場合を除いて、就業期間は通算されるとしている。

（３）均等待遇の手法

さらに、法律施行後の運用においては、派遣労働者と正規労働者の比較をどのように行うかという問題がある。経営側からは、EU指令の規定は賃金表などで公式に給与額が決定されている労働者に関してのみ有効であり、従って個別に賃金額が決められる9割の派遣労働者に対して、規則は適用されないのではないか、と指摘されていた。これに対して、政府は1月に公表した文書（10月のコンサルテーションに寄せられた意見に対する政府の回答文書）の中でガイダンス案を示した。同案は、賃金表や賃金体系などの公式な規定以外に、慣習的に従業員一般に適用されている（例えば最近採用された従業員に適用されている）給与額について、これに基づく均等処遇を求めている。また、比較対象となる正規労働者に関しては、最も単純な方法は、同一もしくは同種の職務に従事する正規労働者との間の比較だが、比較の際には職務内容だけでなく、資格や技能、経験などのレベルを加味することを認めている。

（４）履行確保のための措置

履行確保の手段としては、政府の設置する監督機関（**Employment Agency Standards Inspectorate**）による検査のほか、派遣労働者自身が雇用審判所に申し立てるといった方法がある。雇用審判所の審理により違反が認められた場合は、派遣労働者に対して2週間分の賃金を下限とする未払い賃金等の支払いのほか、最高で5000ポンドの賠償の義務が課される。規則は、基本的に派遣事業者が責任を負うこととしているが、派遣事業者が派遣先での均等処遇の状況に関する情報の取得とこれに基づく法令順守の努力を行ったことが認められれば、その限りではない。このほか、違反事業者に対しては改善状況の検査が実施されるほか、改善命令に従わないなどの場合には罰金（上限は設定されていない）や最長で10年の業務停止が課される可能性がある。

なお、規則の効力は遡及しないため、規則施行前の勤続期間は通算されない。規則施行後は、適用対象となる派遣労働者に係る派遣手続きは次のようになるとみられる。派遣先企業が派遣労働者を12週以上に及ぶ職務に従事させる場合、派遣先企業は派遣元事業者に対して、同等の正規従業員に支払われている賃金等の情報を提供する。派遣元事業者は、これに基づいて対象となる派遣労働者に対する賃金の額を決定、また福利厚生や労働条件についても均等待遇を確保することが義務付けられる¹⁶。

¹⁶ Income Data Services (2010)による。

3. 労働者派遣以外の需給調整制度（短期の職業紹介事業など）

民間職業紹介事業は禁止されておらず、有期・無期いずれの職業紹介も可能となっている。派遣事業者が職業紹介を併せて実施している場合も多い。

なおイギリスでは2006年に、農業労働や貝の採取、食品加工・包装等の作業に労働者を手配する労働者供給事業者（ギャングマスター）を規制する制度が導入されている¹⁷。同制度は、事業者に対してギャングマスター認可局（Gangmasters Licensing Authority）による認可の取得及び毎年への更新を義務付けており、現在は1230の認可事業者が、農業以外にも建設業やサービス業などに労働力の提供を行っている。認可の条件は、安全衛生への配慮など適正な労働条件を労働者に提供していること、不法労働者を使用していないことなどである。労働者供給事業者のもとで働く労働者の数などは把握されていないが、移民が多いといわれる。

第2節 労働者派遣の現状

1. 派遣労働者数、全労働者に占める割合（フルタイム換算）

派遣労働者数については、複数のデータソースが大きく異なる数値を示しており、公式統計によって正確な数が把握されていないという問題がある。統計局による労働力調査は、派遣労働者数を約25万人（2010年第2四半期）としているが、政府自身がこの数値は過少であると認めている。ビジネス・企業・規制改革省が2008年にまとめた報告書¹⁸によれば、同省が2007年に実施した派遣事業者調査（Survey of Recruitment Agency）では派遣労働者数は152万3000人、また業界団体の求人雇用連盟（Recruitment and Employment Confederation：REC）の調査によれば2006年に108万人で、実際の数字はこの二つの中間の130万人程度と報告書は推測している。また同報告書によれば、労働者派遣事業所は概算で1万6000カ所、うち6割弱が従業員5人以下の零細組織と推定される。

図表3-2 各種調査における派遣労働者数

| | SORA | | REC Census | | LFS | |
|-------------------------------|---------|-----------|------------|-----------|---------|---------|
| | 1999 | 2007 | 1997 | 2006 | 1998 | 2010 |
| Number of agency workers | 550,000 | 1,523,000 | 879,000 | 1,080,000 | 259,000 | 216,000 |
| Percentage of total workforce | 2.0% | 5.2% | 3.3% | 3.7% | 1.0% | 0.9% |

Source: BERR 2008; LFS Q4 2008.

出典：Local Government Association (2010)

¹⁷ 2004年に、労働力供給事業者のもとで貝の採取に従事していた中国人不法労働者21人が溺死した事件をきっかけに、規制の必要性が議論されることとなった。

¹⁸ Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform (2008)

なお、本報告書では他国との対比を考慮し、国際人材派遣事業団体連合（CIETT）が各国の加盟団体（イギリスは上述のREC）から提供される情報により作成している年次報告書¹⁹の数値を引く。これによれば、イギリス国内の派遣労働者は2009年時点でフルタイム換算で106万8000人、就業者に占める比率は3.6%となっている。なお、国内の派遣事業者数は1万1500社である²⁰。

2. 職種別、業種別分布

データソースによる著しい差の問題は、職種別・業種別の分布についても顕著に表れている。労働力調査における職種別の分布と、BERRのSORA調査における分布は、いくつかの職種について大きく異なる（図表3-3）。労働力調査では管理・秘書業務と基礎的（非熟練）職務の割合が他職種より高いのに比べて、SORA調査ではこれらの職種の比率が相対的に低いのにに対して、対人サービス（介護など）の比率がほぼ三分の一と極めて高い。

図表3-3 各種調査における派遣労働者の職種別分布

| | SORA 2007 | LFS agency 2008 | LFS All Employees 2008 |
|--|--------------|-----------------------|------------------------------|
| Managers and senior officials | 3% | 1% | 15% |
| Professional occupations | 12% | 10% | 14% |
| Associate professional and technical occupations | 5% | 9% | 15% |
| Administrative and secretarial occupations | 9% | 21% | 13% |
| Skilled trades occupations | 7% | 4% | 8% |
| Personal service occupations | 33% | 9% | 9% |
| Sales and customer service occupations | 3% | 3% | 8% |
| Process, plant and machine operatives | 20% | 17% | 6% |
| Elementary occupations | 7% | 26% | 12% |

Source: BERR 2008: LFS Q4 2008.

出典：同上

業種別の分布についても同様である。労働力調査の結果が、公共部門、その他業種、製造業および運輸通信業で高いのにに対して、業界団体RECの調査結果は、公共部門（その他業種と合算）以外についてはむしろ労働力調査とは逆転しており、農林業・エネルギー業・建設業、銀行・金融・保険業、流通・ホテル・レストラン業においてで総体的に割合が高い結果となっている。両調査で推計されている実数の差を考慮すれば、労働力調査で把握されにくい（イギリス国内で個人として住所を有しない）層が、こうした産業に相対的に多く従事していると見ることも可能かも知れない。

¹⁹ “The agency work industry around the world”, CIETT (2011)

²⁰ なおCIETTの同報告書によれば、わが国の派遣労働者数は109万人、事業者数2万社で世界で最多、収益規模でも世界の24%にのぼる。

図表 3 - 4 各種調査における派遣労働者の業種別分布

| | REC Surveys | LFS 2010 | | |
|--|-------------|---------------|-----------|--------|
| | | All Employees | Temporary | Agency |
| Agriculture, forestry, energy and construction | 21% | 8% | 5% | 4% |
| Manufacturing | 3% | 11% | 6% | 18% |
| Distribution, hotels and restaurants | 13% | 20% | 17% | 9% |
| Transport and communication | 4% | 8% | 7% | 15% |
| Banking, finance and insurance | 16% | 5% | 3% | 4% |
| Public sector | 42%* | 34% | 44% | 26% |
| Other | - | 15% | 19% | 24% |

Source: BERR 2008; LFS Q1, 2010. NB: REC data combines public sector and other into single group.

出典：同上

既存のデータとしては、SORA調査やREC調査の結果がより実態に近いと考えられるが、研究者等による既存の分析は、やはり労働力調査を用いたものが多く、以下で紹介するデータもそうした分析結果である点に留意されたい。

3. 最近の状況

(1) 金融危機の影響

金融危機に伴う企業の人員削減等は、派遣労働者の雇用にどの程度影響を及ぼしたのか。労働力調査によれば、派遣労働者数は2007年の28.7万人から2008年には22.3万人と顕著に減少（22%減）した後、2009年には23.5万人と若干回復している。また、CBIの2009年の企業調査によれば、景気後退への対応策として、33%の企業が「派遣労働者の利用を削減」、25%が「派遣労働者の利用を中断」する一方、7%が派遣労働者の利用を拡大したと回答している。「柔軟な就業の促進」（45%）、「有給の時間外労働の削減」（43%）と並んで、派遣労働者に関する調整が広く実施されていたことが伺える。

図表 3 - 5 企業が実施した、実施を予定している、または実施を検討している調整手段

| | More flexible working | Reducing paid overtime | Reduced use of agency workers | Cutting shifts | Halted use of agency workers | Implementing short-time working | Increased use of fixed-term contracts | Closing down sites | Other changes to shift patterns | Bringing forward annual leave entitlements | Increased use of agency workers | Reduced use of fixed-term contracts |
|--|-----------------------|------------------------|-------------------------------|----------------|------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------|--------------------|---------------------------------|--|---------------------------------|-------------------------------------|
| Have made | 45 | 43 | 33 | 26 | 25 | 17 | 14 | 13 | 13 | 10 | 7 | 10 |
| Intend to make | 13 | 7 | 7 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| Considering | 11 | 5 | 4 | 4 | 4 | 11 | 8 | 6 | 4 | 9 | 7 | 3 |
| Have made, intend to make or considering | 69 | 55 | 44 | 32 | 31 | 30 | 28 | 21 | 20 | 20 | 17 | 16 |
| Not stated/not made or considered | 31 | 44 | 55 | 68 | 69 | 70 | 72 | 79 | 80 | 80 | 83 | 84 |

出典：CBI (2009)

不況期に相次いだ企業の人員削減計画やこれに関する現地報道は、削減対象となる労働者の種類やその手段などを必ずしも明らかにしておらず、具体的な事例から派遣労働者への影響を推し量ることは難しい。例えばスレイターとフォード（前出）は、「2008年11月、British Telecomでは1万人の労働者がレイオフされたが、これらのほとんどが派遣従業員とテンポラリー従業員であった。イギリスの現行法では、これらの労働者は剰員解雇手当を受け取る資格が与えられていない。カウリーにあるBMWの工場では、2009年2月、850人の派遣労働者が剰員解雇手当を支払われずに他の従業員に先んじてレイオフされた」といった事例を紹介している。後者のBMWの事例についてガーディアン紙の伝えるところでは、対象となった派遣労働者は数年にわたってこの工場に勤務していたとみられ、また「勤勉に働けば、期間の定めのない従業員として迎える」と経営側に言われていたという²¹。なお、派遣労働者規則の施行後も、雇用契約に基づく労働者以外は、基本的に事前通告の権利も剰員解雇手当を受け取る権利も法的には付与されない。

ただし、スレイターらが自動車製造業企業の事例調査から明らかにしているところによれば、派遣労働者の一部を長期的に（期間の定めなく）雇用する戦略を採用しているこの企業では、不況対応に伴う人員調整に際して、正規従業員も非正規労働者もほぼ同じ割合で削減したと回答しているという。スレイターらは、長期勤続を通じて企業に固有のスキルを取得した派遣労働者を、引きとめようというインセンティブが雇用主側に働いた結果であるとみている。

（2）派遣労働をめぐる課題

（低い労働条件）

派遣労働者をめぐっては、労働条件の低さが問題として指摘されている。スレイターとフォード（2010）の労働力調査のデータを用いた推計では、派遣労働者の時間当たり賃金水準は、正規雇用者に対して男性で41%、女性で19%と大きな開きがある。派遣労働者の従事する職種や業種、年齢層、保有資格等は多様だが、そうした特性を考慮した場合の差は、男性で12%、女性で5.5%と大幅に縮小するものの、依然として他の就業形態と比べても明確な格差が残っている。（図表3-6）

²¹ 'I've never been sick, I've never missed work', *The Guardian*, 17 February 2009
(<http://www.guardian.co.uk/business/2009/feb/17/bmw-plant-oxford>)

図表 3-6 雇用形態別、男女別の時間当たり賃金額（2007年）

| | 男女計 | 男性 | 女性 |
|--|----------------|----------------|----------------|
| A) 時間当たり賃金（ポンド） | | | |
| 常用 | 11.47 | 12.70 | 10.15 |
| 派遣 | 7.80 | 7.49 | 8.26 |
| 有期 | 11.44 | 12.64 | 10.48 |
| 季節・臨時 | 6.42 | 6.86 | 6.06 |
| その他のテンポラリー雇用 | 8.80 | 8.74 | 8.85 |
| B) 賃金格差（ポンド） (()内は常用とテンポラリーの賃金格差、%) | | | |
| 常用－派遣 | 3.67*** (-32%) | 5.22*** (-41%) | 1.89*** (-19%) |
| 常用－有期 | 0.03 (-0.3%) | 0.07 (-0.6%) | -0.33 (+3%) |
| 常用－季節・臨時 | 5.05*** (-44%) | 5.84*** (-46%) | 4.09*** (-40%) |
| 常用－その他テンポラリー雇用 | 2.68*** (-23%) | 3.96*** (-31%) | 1.30*** (-13%) |
| C) 労働者の特徴を考慮した後の賃金格差（常用とテンポラリーの時間当たり賃金格差、%） | | | |
| 派遣 | -10.0*** | -12.4*** | -5.5** |
| 有期 | -3.3** | -4.4 | -2.4 |
| 季節・臨時 | -6.9*** | -2.6 | -11.4*** |
| その他のテンポラリー雇用 | -12.9*** | -16.2*** | -10.9*** |
| 注：労働力調査、2007年1-3月から10-12月の各四半期のプールドデータによる推計。賃金は2007年春時点の実質ベース。データは加重処理を行ったもの。B)は平均賃金に関する有意差検定を含む。C)は最小二乗法による推計。有意性検定は、ゼロからの乖離についてのもの：* 有意水準10% **有意水準5% *** 有意水準1%（無印は、比較対象との間に統計的有意差が認められなかったもの）。 | | | |

出典：労働政策研究・研修機構（2010）

またスレイターらの労働力調査を用いた分析によれば、派遣被用者は他の雇用形態の労働者と比べても訓練受講の機会が与えられていない。「過去3カ月間に訓練を受けたことがある」と回答している比率は、常用被用者28.5%に対して派遣被用者では17.1%で、有期契約被用者37.6%、季節・臨時被用者28%、その他テンポラリー被用者34%と比べても著しく低い結果となっている。この結果は、派遣被用者が他の雇用形態の被用者に比べて勤続期間が短いという点と関連しているとみられる²²（図表3-7）。

図表 3-7 雇用形態別平均勤続月数（2008年）

| 雇用形態 | 常用被用 | 自営業者 | 自営派遣 | 派遣被用 | 有期契約 | 季節・臨時 | その他テンポラリー |
|------|------|------|------|------|------|-------|-----------|
| 勤続期間 | 95 | 138 | 75 | 15 | 38 | 29 | 47 |

注：労働力調査2008年データの分析。

出典：同上

²² Institute of Directorsは、派遣労働指令に基づく法整備に関する2009年のコンサルテーションへのレスポンスの中で、「派遣労働は通常、長くとも数カ月で終了するものであり、その派遣労働者の雇い入れを検討している派遣先以外にとって、訓練に投資することはリソースの無駄である」と述べている。
(http://www.iod.com/MainWebsite/Resources/Document/policy_consultation_agency_workers_directive.pdf)

派遣労働者の平均勤続期間別の割合をみたのが図表3-8である。上述の通り、新たに導入される派遣労働者規則は就業開始から12週を経た派遣労働者に、直接雇用の従業員との均等待遇の権利を保障しているが、この結果によれば、勤続期間が3カ月を下回る30%の派遣被用者は、規則の適用対象から除外されることになる。

図表3-8 派遣被用者の平均勤続月数（2007年）

| 平均勤続期間 | 月数 |
|----------------------|------|
| 平均値 | 13.3 |
| 中央値 | 4.5 |
| 最頻値 | 1 |
| 勤続が以下の期間を下回る派遣労働者の割合 | % |
| 1 カ月 | 9 |
| 2 カ月 | 22 |
| 3 カ月 | 30 |
| 6 カ月 | 53 |
| 1 年 | 73 |
| 18 カ月 | 82 |
| 2 年 | 87 |
| 5 年 | 96 |

注：労働力調査 2007 年データの分析。
出典：同上

TUCは2007年、近年増加しているとみられる立場の弱い労働者（vulnerable workers）の問題に関する検討委員会を立ち上げ、事例調査や有識者からの意見聴取などをふまえて、最終報告書を翌2008年に公表している²³。報告書は、派遣労働者の労働条件の低さは、彼らが派遣先で被用者としての権利を与えられておらず、同一の仕事をしていても合法的に異なる処遇が可能であること、傷病手当や有給休暇、年金などに関する権利も正規従業員より劣ることが法的に認められていることにあるとして、立法を通じてこれを是正することを求めている²⁴。また、移民労働者の場合、雇用主への依存度がより高く、このことがさらに彼らの立場を弱くしていると指摘している。

本章末に掲載したスレイターらによる労働力調査の再集計結果によれば、派遣被用者の18%が2004年以降にイギリスにやってきた移民労働者で、うち10%は東欧などの新規EU加盟国出身者である。平等人権委員会の2010年の報告書²⁵によれば、旧東欧諸国からの労働者は他地域からの労働者にもまして、多くが仕事探しやこれに関連する手配を派遣会社に頼っ

²³ Commission on Vulnerable Employment (2008)

²⁴ 報告書はまた、失業者向けの給付の受給者が紹介される仕事にも、近年派遣労働が増加しており、結果的に失業者を劣悪な雇用に追いやっているとも指摘している。

²⁵ Equality and Human Rights Commission (2010)

ており、質の悪い住居などに高い料金を課金されるといった例も多いという。

また、移民労働者が多く従事するとみられる建設業やホスピタリティ業（ホテル・レストラン業等）あるいは介護業などの業種については、安全衛生の問題や労働者に対する搾取の横行が懸念されており、規制強化の方策の一環として、派遣事業者に労働者供給事業に対する制度を援用すべきであるとの要請が専門家等によりなされてきたところである²⁶。これについて、前労働党政権はこうした提言への対応を検討していたとみられるが、保守党政権はその可能性を否定している。

関連して、最低賃金制度に係る政府の諮問機関である低賃金委員会（Low Pay Commission）は近年、低賃金労働者に関する分析の一環として派遣労働者に言及しており、例えば2009年の答申では、ホテル清掃業に従事する派遣労働者に対する最低賃金の順守状況の改善に向けて、監督機関である歳入関税庁に取り組みを求めている。

（規則施行により想定される影響）

派遣労働者規則の施行によって、派遣労働者の権利とその保護が強化されることにより、どのような影響が想定されているのか。CBIが2007年に実施した、約500社の企業に対する調査では、58%が利用を大きく削減すると回答しており、CBIはこの結果から、派遣労働指令に基づく国内法の整備で、およそ25万人分の派遣労働者の雇用が失われると試算、「重要な競争上の優位性が損なわれる」との見方を示している²⁷。また、より最近のものとしては、シンクタンクの人材開発協会（CIPD）による2010年の調査に対して、回答した雇用主の34%が派遣労働者規則は経営の妨げになるとしている。

ビジネス・イノベーション・技能省が派遣労働者規則案と併せて示した影響評価²⁸によれば、規則導入により民間部門で年間15億1600万ポンド、公共部門で3億4900万ポンドのコスト増、うち派遣業における増分は3200万ポンドとの推計を示している。一方、規則導入による利益の多くは派遣労働者が受けることになり、賃金や有給休暇の増分などで10億5700万ポンドとなる。派遣労働者規則の施行に伴い、労働者派遣事業者は労働者の待遇改善に係る費用の増分を、派遣先企業に対する料金に上乗せするとみられ、派遣労働者の利用に係るコストの増加は避け難い状況といえる。

このことは、政府の歳出削減策の影響とあいまって、派遣労働者を多く活用する公共部

²⁶ 例えば建設業については、Donaghy, R.(2009)、House of Commons Home Affairs Committee (2009)、また介護労働者については、Oxfam (2009)、など。

²⁷ “GOVERNMENT MUST RESIST EU LAW ON AGENCY WORKERS OR JEOPARDISE UP TO 250,000 UK TEMP PLACEMENTS” CBI News Release, 10 Sep. 2007 (<http://www.cbi.org.uk/ndbs/press.nsf/0363c1f07c6ca12a8025671c00381cc7/46e649b760e9eaf880257348003e4274?OpenDocument>)

²⁸ BIS (2010) “Impact Assessment - European Parliament and Council Directive on working conditions for temporary agency workers” (<http://www.bis.gov.uk/assets/biscore/employment-matters/docs/10-582-agency-workers-directive-impact-assessment.pdf>)

門²⁹における人員削減の圧力を強める結果となり得る。特に、公的医療サービスを担う全国保健サービス（NHS）は、年間で19億ポンドを派遣労働者の調達に費やしており、歳出削減策の一環としてこれに係る大幅な経費の節減（管理費と併せて45%）を要求される中、派遣労働者の料金引き上げにどのように対応するかが重要な課題と認識されている。NHSを所管する保健省（Department of Health）と、NHSの経営者団体であるNHS Employersは2010年11月、労働者派遣の利用をより柔軟化することでコスト削減を図るべきであるとの方針を示した³⁰。効率的な人員配置の計画により長期的な人件費節減を実施するため、人材ニーズを把握し、定常的なスタッフと臨時スタッフの組み合わせによる柔軟な労働力の活用によって、サービスの質と経費節減を両立することをNHS経営者に求めている。派遣労働者にとっては、現在より不規則かつ短時間の就業形態となることが推測される。

なお、CIETT（前出）によれば、企業等は派遣労働者を利用しない場合の代替手段は何かとの問いに対して、6割以上が内部的な人材の柔軟な活用と回答しているという³¹。スレイターらの事例調査でも、ある公共部門の組織で、派遣労働者に係るコストの圧縮のため、組織内で人材バンクを作る動きがあることが確認されている。派遣労働者規則の施行は、派遣労働者自体の利用について企業に再考を求めるとともに、企業内部の人材活用の在り方にも影響を与える可能性がある。

²⁹ Local Government Association（2010）によれば、公共部門における派遣労働者数は、とりわけNHSの専門職、中等教育、ソーシャル・サービスで顕著に増加した。

³⁰ NHS Employers（2010）

³¹ CIETTはこの結果から、派遣労働者は正規労働者の雇用を奪うものではない、と主張している。

【参考文献】

- 有田謙司 (2009) 「EU 労働法とイギリス労働法制」『日本労働研究雑誌』 No.590
(2010) 「イギリスにおける派遣労働と 2010 年派遣労働者規則」『季刊労働法』 228 号
- 小宮文人 (2006) 『現代イギリス雇用法』 信山社
- 労働政策研究・研修機構 (2010) 『欧米における非正規雇用の現状と課題－独仏英米をとりあげて－』 「第 3 章 イギリスの非正規雇用」 (ギャリー・スレイター ブラッドフォード大学上級講師およびクリス・フォード リーズ大学上級講師執筆)
- 新屋敷恵美子 (2009) 「イギリス労働法における雇用契約の推定－推定作業における契約意思の探求」『季刊労働法』 225 号 pp.193-214
- CBI (2009) “Employment Trends 2009 - Work patterns in the recession”
([http://www.cbi.org.uk/ndbs/press.nsf/38e2a44440c22db6802567300067301b/56ebefb25149a68b802575da00308471/\\$file/cbi%20-%20harvey%20nash.%20work%20patterns%20in%20the%20recession.%20june%202009.pdf](http://www.cbi.org.uk/ndbs/press.nsf/38e2a44440c22db6802567300067301b/56ebefb25149a68b802575da00308471/$file/cbi%20-%20harvey%20nash.%20work%20patterns%20in%20the%20recession.%20june%202009.pdf))
- CIETT (2011) “The agency work industry around the world”
(http://www.CiETT.org/fileadmin/templates/euroCiETT/docs/stats/CiETT_Economic_Report_2011.pdf)
- Commission on Vulnerable Employment (2008) “Hard Work, Hidden Lives”
(http://www.vulnerableworkers.org.uk/files/CoVE_full_report.pdf)
- Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform (2008) “Agency working in the UK-A review of the evidence” (<http://www.bis.gov.uk/files/file48720.pdf>)
- Department for Business, Innovation and Skills (2011) “Draft Agency Workers Regulations Guidance”
- Donaghy, R. (2009) “One Death is too Many : Inquiry into the Underlying Causes of Construction Fatal Accidents Presented”
(<http://www.official-documents.gov.uk/document/cm76/7657/7657.pdf>)
- Equality and Human Rights Commission (2010) “The UK's new Europeans”
- Forde, C. (2008) ““You know we are not an Employment Agency”: Manpower, Government, and the Development of the Temporary Help Industry in Britain”
- House of Commons Home Affairs Committee (2009) “The Trade in Human Beings: Human Trafficking in the UK - Sixth Report of Session 2008–09”
(<http://www.parliament.the-stationery-office.co.uk/pa/cm200809/cmselect/cmhaff/23/23i.pdf>)
- Income Data Services (2010) ‘Implementing the Agency Workers Regulations in the NHS’, *Pay Report* No.1063
- Local Government Association (2010) “Agency Workers in Local Government - Evidence Review”
(<http://www.lga.gov.uk/lga/aio/15142137>)
- NHS Employers (2010) “Flexible workforce: strategic planning to reduce costs and improve quality”, Briefing 72
(<http://www.nhsemployers.org/Aboutus/Publications/Documents/Flexible%20workforce.pdf>)
- Oxfam (2009) “Who Cares? - How best to protect UK care workers employed through agencies and gangmasters from exploitation”

付属 就業形態別・各属性別の割合—2008 年

(単位：%)

| | 常用 被用者 | 自営業者 | | テンポラリー被用者 | | | |
|-------------------------------|-----------|--------------|------------|-----------|------|-----------|------|
| | | 自営業者 派遣以外 | 自営業者 派遣 | 派遣 | 有期 | 季節・ 臨時 | その他 |
| 性別 | | | | | | | |
| 女性 | 49 | 27 | 21 | 48 | 56 | 55 | 56 |
| 男性 | 51 | 73 | 79 | 52 | 44 | 45 | 44 |
| 年齢 | | | | | | | |
| 16-19 | 5 | 1 | 1 | 7 | 6 | 35 | 12 |
| 20-24 | 10 | 3 | 6 | 23 | 16 | 24 | 21 |
| 25-29 | 12 | 7 | 14 | 18 | 14 | 6 | 11 |
| 30-34 | 11 | 9 | 11 | 10 | 11 | 3 | 7 |
| 35-39 | 12 | 13 | 15 | 9 | 12 | 4 | 9 |
| 40-44 | 13 | 15 | 14 | 7 | 10 | 5 | 6 |
| 45-49 | 12 | 14 | 12 | 8 | 9 | 4 | 8 |
| 50-54 | 10 | 12 | 6 | 7 | 7 | 3 | 5 |
| 55-59 | 8 | 11 | 6 | 6 | 6 | 4 | 8 |
| 60-64 | 5 | 10 | 8 | 4 | 6 | 6 | 8 |
| 65-69 | 1 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 3 |
| 70+ | 0.5 | 2 | 3 | 0 | 1 | 2 | 2 |
| 人種 | | | | | | | |
| 白人 | 92 | 91 | 87 | 83 | 87 | 88 | 83 |
| アジア系 | 2 | 2 | 4 | 7 | 6 | 6 | 7 |
| 黒人 | 4 | 5 | 3 | 6 | 3 | 1 | 2 |
| その他 | 2 | 2 | 6 | 5 | 4 | 4 | 7 |
| 既婚者 | 55 | 66 | 60 | 32 | 47 | 28 | 42 |
| 子供の年齢 | | | | | | | |
| 0～4 歳 | 14 | 15 | 19 | 9 | 11 | 6 | 10 |
| 5～18 歳 | 33 | 33 | 31 | 23 | 30 | 44 | 29 |
| 最高学歴 | | | | | | | |
| 学位取得 | 24 | 23 | 27 | 26 | 45 | 15 | 29 |
| 学位以下の高等教育機関卒業 資格 | 10 | 8 | 11 | 9 | 9 | 6 | 13 |
| A レベル(全国統一試験) | 23 | 27 | 22 | 19 | 19 | 33 | 20 |
| GCSE (義務教育修了) | 23 | 17 | 16 | 18 | 13 | 24 | 17 |
| その他の資格 | 12 | 13 | 16 | 21 | 11 | 12 | 12 |
| 資格なし | 8 | 11 | 8 | 8 | 3 | 10 | 8 |
| フルタイムの学生 | 4 | 1 | 1 | 7 | 8 | 41 | 15 |
| 勤続期間 (平均月数) | (95) | (138) | (75) | (15) | (38) | (29) | (47) |
| フルタイム就業後 1 年 | 2 | 0.4 | 1 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| －2 年から 5 年 | 9 | 3 | 8 | 19 | 14 | 9 | 13 |
| －5 年以上 | 85 | 96 | 90 | 66 | 71 | 42 | 65 |
| 過去 3 カ月以内に剰員整理を 経験 | 0.2 | 0.2 | 0.4 | 2 | 1 | 0.5 | 1 |
| パートタイム労働 | 24 | 24 | 17 | 30 | 37 | 83 | 55 |
| 公共部門 | 27 | 0 | 0 | 25 | 54 | 21 | 41 |

| 前ページからの続き | 自営業者 | | | テンポラリー被用者 | | | |
|----------------|------------|--------------|------------|-----------|---------|-----------|---------|
| | 常用被用者 | 自営業者 派遣以外 | 自営業者 派遣 | 派遣 | 有期 | 季節・ 臨時 | その他 |
| 職業 | | | | | | | |
| 経営管理 | 16 | 18 | 8 | 1 | 7 | 1 | 8 |
| 専門 | 13 | 13 | 24 | 10 | 33 | 5 | 21 |
| 専門補佐 | 15 | 16 | 18 | 8 | 18 | 7 | 12 |
| 事務 | 13 | 3 | 4 | 25 | 12 | 10 | 10 |
| 熟練 | 8 | 30 | 22 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 販売 | 8 | 2 | 2 | 4 | 13 | 18 | 10 |
| 対人サービス | 8 | 6 | 5 | 10 | 5 | 12 | 13 |
| 半熟練 | 7 | 8 | 10 | 15 | 3 | 4 | 5 |
| 非熟練 | 12 | 6 | 8 | 24 | 7 | 39 | 17 |
| 業種 | | | | | | | |
| 農業 | 1 | 5 | 1 | 0.4 | 1 | 2 | 0.4 |
| 建設・鉱業・ガス・水道 | 7 | 24 | 25 | 6 | 4 | 3 | 5 |
| 製造 | 13 | 6 | 8 | 17 | 7 | 4 | 7 |
| 卸売/小売 | 16 | 11 | 4 | 7 | 6 | 20 | 12 |
| ホテル・飲食 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 21 | 6 |
| 運輸 | 7 | 7 | 10 | 9 | 3 | 4 | 3 |
| 金融 | 5 | 1 | 7 | 5 | 2 | 1 | 2 |
| 不動産、ビジネスサービス | 11 | 18 | 20 | 21 | 11 | 7 | 9 |
| 行政 | 8 | 1 | 3 | 6 | 9 | 2 | 7 |
| 教育 | 9 | 3 | 6 | 9 | 32 | 10 | 22 |
| 医療 | 13 | 7 | 6 | 13 | 17 | 9 | 17 |
| その他コミュニティ・サービス | 5 | 12 | 11 | 4 | 8 | 17 | 8 |
| 移民 | | | | | | | |
| 2004年以降入国 | 3 | 2 | 7 | 18 | 8 | 7 | 9 |
| 出身国：旧 EU | 0.4 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0.5 | 1 |
| 出身国：新 EU | 1 | 1 | 5 | 10 | 2 | 2 | 2 |
| 地域 | | | | | | | |
| ロンドン市内 | 5 | 6 | 13 | 9 | 7 | 5 | 7 |
| ロンドン郊外 | 7 | 9 | 17 | 8 | 8 | 7 | 7 |
| その他南東部 | 20 | 21 | 22 | 20 | 18 | 21 | 17 |
| 人数（加重） 千人 | 24,016,548 | 3,709,212 | 89,697 | 236,663 | 598,298 | 388,643 | 163,462 |

注：労働力調査の2008年の四半期調査のプールドデータを用いた再集計。
出典：労働政策研究・研修機構（2010）

第4章 その他欧州諸国

第1節 オランダ

本節は、2010年2月25日に開催された労働政策フォーラム「非正規雇用の国際比較～欧米諸国の最近の動向～」におけるマンチェスター大学講師アルヤン・カイザー氏の発表資料を参考に作成した。

1. 労働者派遣制度の概要

(1) 制度の基本的な枠組み¹

柔軟な雇用形態の就労者が大きく増加した1980～90年代に、派遣労働も主要な就労形態のひとつになった。この間、重要な役割を担った法律は、65年制定の「労働者の配置に関する法律（本格施行は90年）」と90年制定の「労働力の提供に関する法律」（96年改正）である。両法律とも、労働者派遣事業者に対する営業免許制度を取り入れている。この時期、オランダの労働市場で派遣労働が市民権を得るようになった。さらに、96年に制定された「営業時間に関する法律」で営業時間の延長が可能になり、これを補うためにフレキシブル雇用の必要性が高まった。

フレキシブル雇用が増加するにつれ、労働市場の二重構造化や「回転ドア構造」と呼ばれる就労形態（派遣労働と社会保険給付の間を行き来する働き方）への懸念が高まった。雇用の柔軟性と社会保障を両立させ、フレキシブル雇用の急激な増加とその保障の少なさに対応することをめざして、社会・雇用省は「柔軟性と保障」と呼ばれる覚書を作成、労使代表で構成される労働財団に提言を求めた。これに答えて労働財団が公表した「柔軟性と保障に関する覚書」を踏まえて、「雇用の柔軟性と保障に関する法律」案とこれを補完する「労働者派遣に関する法律（WAADI）」案が作成され、それぞれ99年と98年に施行された²。現在、主にこれらの法律と労働協約が、派遣労働を規制している。

雇用の柔軟性と保障に関する法律は、派遣労働者を含め広く一般の労働者について、保護的側面と柔軟化の側面を併せ持っている。派遣労働に関する規定としては、派遣労働者と労働者派遣事業者との間の契約を雇用契約とみなして派遣元企業の雇用主としての責任を明確化するとともに、最初の26週については有期労働者向けの保護（解雇規制含む）を適用しないことなどを定めている。一方、労働者派遣に関する法律は、労働者派遣事業に関する認可制度を廃止し、禁止されていた建設業界への労働者派遣を解禁した。また、派遣労働者に対して、原則的に派遣先企業で同様の職務に就いている労働者と同程度の賃金を支払うべきことなどを定めている。

¹ 労働政策研究研修機構（2011） p.24-26

² Wilthagen, T. et al. (2005)

表 4-1 「雇用の柔軟性と保障法」の重要条項

| 条項 | 内容 |
|---|--|
| <p>拘束条項(‘ketenbepaling’)： 期間的制約のある契約の更新 (3・3・3 ルール)</p> <p>団体交渉による逸脱が可能。</p> | <p>企業は有期雇用契約を繰り返し更新して、労働者を雇用することができる。しかしながら、こうした更新回数と継続期間に制限がある。契約開始から3年後、もしくは契約更新を3回続けて行った後は、3カ月以上の空白期間がない限りは、無期契約に切り替わる(3年後、3回更新、3カ月の空白期間の3をとって3・3・3ルールと呼ばれている)。</p> <p>有期契約を31日以内に継続する場合、まず解雇手続きを取って雇用関係を解除することを求めていた以前の法律と異なる。</p> |
| <p>労働者派遣契約 (‘uitzendovereenkomst’) 及び 代理権条項(‘uitzendbeding’)</p> <p>団体交渉による逸脱が可能。</p> | <p>労働者派遣事業者(TWA)と派遣労働者の間で結ぶ雇用契約であり、従って雇用契約の全条項が適用される。ただし、最初の26週間だけは双方が、何ら新たな義務を負うことなく雇用関係を解除することができる(‘代理権条項’)。</p> <p>派遣労働者が組織に雇用される最長期間を6カ月と規定していた以前の法律と異なる。</p> |
| <p>最低賃金が保障されたオンコールワーカー</p> | <p>オンコール体制で働き、週の労働時間が15時間以下および自由勤務時間制度で就労している労働者は、出勤1回につき最低限3時間分の時給が賃金として保障される。</p> |
| <p>雇用継続排除条項 (‘loondoorbetalingsplicht’)</p> <p>団体交渉による逸脱が可能。</p> | <p>雇用者は正式契約の条項を通じて、給与を継続的に支払うリスクを排除することができるが、これが可能なのは最初の6カ月間のみとする。</p> |
| <p>試用採用</p> <p>団体交渉による逸脱が可能。</p> | <p>試用期間は最長2カ月である。2年以内の契約の場合、試用期間は1カ月となる。団体交渉による逸脱は可能だが、最長で2カ月までとする。</p> |
| <p>契約に対する「反証可能な推定」規定 (‘weerlegbare rechtsvermoedens’)</p> | <p>従業員は、当事者らが正式に合意していない、もしくは異なる合意をしている場合でも、一定の条件下で、自分の労働条件を定めた正式契約に抗議することができる。雇用契約は、賃金労働を月に20時間以上、3カ月以上に渡って遂行したときに受け入れられる。契約時間は最初の3カ月間の平均労働時間に基づいて決める。</p> |
| <p>契約解除と解雇</p> | <p>解雇防止法令の緩和。(1)公共職業紹介所(CWI)(2009年よりオランダ労働保険事業団UWVに改称)における正式な解雇手続きに要する期間が6週間から4週間に短縮された。(2)(解雇が)許可された際に従業員に予告する期間も短縮され、原則1カ月、最長で4カ月までになった(以前の解雇予告期間は6カ月)。(3)解雇したい相手が病欠中でも、解雇手続きが始まってから病欠に入った場合は、手続きを続けることができる。</p> <p>契約の当事者らが契約において、この条件に合意している場合は、契約期間内であっても、有期契約を解除することができるようになった。しかしながら、雇用防止措置の適用を避けるため、無期契約を有期契約に変更することは明確に禁じられている。</p> |

出典: Houwing (2010), Pot et al. (2001), Van den Toren et al. (2002), Wilthagen et al. (2005)
(Business Labor Trend 2011.4 p.25 より引用)

なお、労働協約によりこれを逸脱することが認められており、実際上は協約を通じた自主規制が主。事業者についても上記のとおり許可制自体は廃止されたが、協約上は派遣事業者団体への登録が義務付けられ、これには審査が伴う。

（２）派遣禁止業務

以前は、船舶業および建築業の一部における派遣労働者の就業が禁止されていたが、現在は禁止業務はない（ストライキ時の代替労働者としての利用は禁止）。

（３）派遣受入期間制限

なし。むしろ一定期間後には、無期契約の派遣労働者とみなされる。

（４）みなし雇用制度

直接雇用への転換を目的とした制度はない。ただし、同一の派遣元において一定期間以上就業した場合、派遣元との間の派遣契約が無期契約となる。この期間は、法律上は３年または期限付き契約３回（３カ月の空白期間がある場合を除く）だが、労働協約による逸脱が認められている。例えば、派遣労働者の９割をカバーする³主要な協約では、フェーズA（78週）およびフェーズB（２年または期限付き契約８回）を超えた場合、無期契約となる。

なお、現実には無期契約への移行は難しい。オランダ人材派遣協会の公表しているデータによれば、派遣労働者のうちフェーズBおよびCに属する者は7%にすぎず、大半はフェーズAの段階にある。派遣労働に関する２つの法律と労働協約に関する影響評価を行った主要な研究はこの原因について、派遣業者や企業には有期労働者やフェーズAの派遣労働者だけを利用する裁量の自由が与えられており、無期契約や後半のフェーズに移行させる義務を課されていない点を挙げている。「雇用の柔軟性と保障法」も人材派遣業界の労働協約も、雇用契約の転換を促す監視の手段を提供していない。⁴

（５）均等待遇規則

賃金および付加手当について、派遣先の直接雇用労働者との間の均等待遇が義務付けられている。就業期間が26週未満の場合は、派遣元の協約上の職務給制度が適用され、26週経過後は派遣先で同一職務に従事する直接雇用労働者との均等待遇義務が適用される。なお協約上の熟練労働者には初日から均等待遇が保障される⁵。ただし、労働協約により逸脱が可能である。このほか訓練機会、年金についても均等待遇原則が適用される⁶。

³ Eurofound (2009) “The Netherlands: Temporary agency work and collective bargaining” (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s/nl0807019q.htm>)

⁴ 労働政策研究・研修機構（2011）

⁵ 本庄（2009）

⁶ Eurofound(2008)

(6) 社会保険制度、解雇法制の適用

(社会保険制度 (年金))

すべての派遣労働者は21歳より年金制度への加入が可能となる。フェーズAの派遣労働者は、同一の派遣先で26週働くと基礎年金 (Basic Pension Scheme) に加入する。フェーズB、Cにある派遣労働者は派遣労働者のための年金基金StiPP (PlusPension Scheme) に直接加入する。同基金は加入者11万人、8,000万ユーロを資金運用している⁷。

(疾病手当)⁸

テンポラリー雇用条項を含む派遣契約をしているフェーズAの派遣労働者は、疾病に際して被用者保険機関 (UWV) より最長で2年間の疾病給付の支払いを受けることができる。法定の給付額は直近の給与の70%となっている。ただし協約によって、労働者派遣事業者はこれに補填することが義務付けられており、最初の1年間は21% (派遣労働者は直近の給与の91%を受給)、2年目は10% (同80%) を支払う。

またテンポラリー条項のないフェーズBおよびCの派遣労働者は、2年を上限として契約期間中の賃金支払いを受けることができる。雇用主 (労働者派遣事業者) の負担により、同様に1年目は従前賃金の91%、2年目は80%を受け取る。契約期間終了後は、UWVに移行する。

(解雇法制)

法律上は26週を超えて就業する場合に有期契約労働者と同等、3年 (もしくは3回の有期契約) を超えた場合に無期契約労働者と同等の解雇法制が適用となる。また主要協約では、78週を超える場合に有期契約労働者と同等、そこからさらに2年 (もしくは2年間で8回の有期契約) を超えて就業した場合に無期契約労働者と同等となる。

(7) 派遣労働に関する (団体交渉、労働協約などを通じた) 労働組合の役割

ABU (一般人材派遣協会) またはNBBU (オランダ人材派遣協会) と労働組合との間の労働協約が派遣労働者の9割に適用されている。

法律上は、就業期間が26週間を超えた派遣労働者には派遣先の直用雇用者との均等待遇が義務付けられているが、労働協約を通じた条件の緩和が認められており、実際には多くの協約が均等待遇に要する就業期間を78週に延長している。

⁷ ABU 'Temporary Employment Sector in the Netherlands', (<http://www.abu.nl/abu2/?fileid=14036>)

⁸ 同上。

図表 4-2 オランダ人材派遣協会 (ABU) による人材派遣業界の労働協約

| | 1999-2003 労働協約 | 2009-2014 労働協約 |
|------------------|--|---|
| フェーズ 段階 方式 | <p>フェーズ 1: 派遣労働の開始時点から 26 週間</p> <p>フェーズ 2: 派遣契約期間の後半 2 分の 1.</p> <p>フェーズ 3: 1 社から派遣されている場合は 26 週間（「短距離」型）もしくは複数の業者から派遣されている場合は 24 カ月（「長距離」型）。労働者派遣事業者は最低 3 カ月間の有期契約を提供しなければならない。</p> <p>フェーズ 4: 労働者は労働者派遣事業者と無期雇用契約を結ぶことができる。</p> | <p>フェーズ A(以前のフェーズ 1・2)：派遣労働の開始時点から 78 週間。途中 26 週間以上の空白期間があった場合は、新たに働き始めた時点から 78 週間。</p> <p>フェーズ B(以前のフェーズ 3)：フェーズ A を終了後 26 週以内に同じ労働者派遣事業者に雇用され、職業あっせんを受けた場合。同じ労働者派遣事業者のもとで 2 年間、最大 8 件の有期契約で就労した場合。途中で 13～26 週間の空白期間があった場合は、その空白期間の後から再び期間を数え直す。</p> <p>フェーズ C(以前のフェーズ 4)：フェーズ B 終了後 13 週以内に、同じ労働者派遣事業者に採用され、職業あっせんを受けた場合。同じ派遣業者のもとで最長 3.5 年間派遣労働に従事したのち、無期雇用契約に移行する。</p> <p>労働派遣サービス利用企業（派遣先企業）がフェーズ B または C にある労働者の契約を解除した場合、労働者派遣事業者は代わりに適切な仕事（前の職務レベルより 2 段階以上下がらない職務と定義される）を探さねばならない。前回の職務契約が早期に解除された場合、労働者は残りの契約期間に別の仕事に就いても、前の職務と同額の賃金をもらう権利がある。代替りの仕事が見つからなかった場合、労働者は職場復帰給付金を受け取る。金額は直前に解除された契約に規定された賃金の 90% で、法廷最低賃金以上でなければならない。新しい職務での賃金は、仕事がなかったときに支払われていた金額と同額か、それ以上でなければならない。</p> |
| 賃金 | <p>「SUM 協定」と呼ばれる規則に従って、他の業界の労働協約のより寛大な条項を、派遣労働者に適用することができる。</p> | <p>賃金は最初の 26 週間、オランダ人材派遣協会 (ABU) の協約に従って支払われる。その後は、派遣先企業で同じような職務に就く人の賃金と似た金額が支払われる。</p> <p>フェーズ C の従業員は、協約上、職務別に 9 つの賃金カテゴリーに分類している。同じ企業で 26 週間就労した後は、労働者派遣事業者が派遣先企業の給与システムに沿った賃金を支払わねばならない。</p> <p>派遣先企業は、いつでも自身の業界の労働協約に従って、派遣労働者により高い賃金を支払うことができる。</p> |
| 職業 訓練 | <p>フェーズ 2 の労働者は「職業訓練ニーズアセスメント」を受ける資格があるが、このアセスメントは明確に定義されていない。賃金総額の 1.02% 分を職業訓練に充てる。</p> | <p>賃金総額の 1.02% に当たる金額を職業訓練に充てる。1% が個人の職業訓練用資金 (Persoonlijk Opleidingsbudget) となり、フェーズ B 以上の労働者が利用できる。派遣労働者として就労期間中に職業訓練用資金を利用しなかった場合、後で現金で受け取ることができる。</p> |
| 休暇 | <p>就業日ごとに休暇の権利が発生する。フェーズ 3、4 の労働者には休暇中も賃金が支払われる。</p> | <p>就業日ごとに休暇の権利が発生する。フェーズ B、C の労働者には休暇中も賃金が支払われる（以前と変更なし）。</p> |

| | | |
|-----------|--|--|
| 代理権 条項 | フェーズ 1、2 (1 年間)の間は、職務の終了と共に労働者派遣事業者との雇用契約も終わる。また、労働者が理由なしに雇用契約を解除することができる。 | フェーズ A (最初の 78 週)の間は(a) 職務の終了と共に人材派遣御者との雇用契約も終わる。また、労働者が理由なしに雇用契約を解除することができる。(b) 有期雇用契約の回数に制限がない場合も、就労期間は 78 週間を超えてはならない フェーズ A では、職務の継続期間によって通知期間が決まる。12 週までは当日でよいが、12 週から 78 週の場合は 14 日前に通知しなければならない。労働者は 1 営業日以内に契約を解除することができる。フェーズ B、C の労働者は、労働者派遣事業者に対し (契約の解除を) 1 カ月前までに通告しなければならないが、労働者による業者への通告期間は 7 日から 28 日と幅がある。 |
| 年金 | 21歳以上の労働者は、フェーズ2から年金保険に加入できる。 | 21 歳以上の労働者は、就労 26 週間後から年金保険に加入できる (変更なし)。フェーズ A, B, C によって制度が異なる (詳細は www.stipensioen.nl を参照) |

*賃金と労働条件に関する合意の適用期間は 2009 年から 2011 年まで

出典: ABU (2010), Houwing (2010), Tjens et al. (2006), Wilthagen et al. (2005) (労働政策研究・研修機構 (2011) より引用)

労働協約による逸脱

| 条項 | 労働協約による逸脱と成果 |
|--|---|
| 拘束条項 ('ketenbepaling') | 調査した 110 件の労働協約のうち 23 件において、労働者派遣契約回数の上限が変更されていた。その半数が契約件数を減らしており、それ以外が件数を増やしたか、もしくは無制限に設定していた。この結果は、2001 年度の調査結果とかなり似ている。 |
| 賃金の継続的支払免除条項 ('loondoorbetalingsplicht') | 調査した労働協約 110 件中 14 件において、支払が免除される期間の上限が変更されていた。人材派遣業界の協約では延長されている。ケータリング業の協約では、この条項が削除されている。 |
| 試用期間 | 労働協約の約半数が 2 年間までの契約について、法規定とは異なる試用期間を定めている。法律の認める期間より長い試用期間を採用している雇用主は限定的だが、それでも 2001 年の 10%から 11.4%まで増加している。 |
| 契約解除と解雇 | 契約解除と解雇に関する合意についての代替条項が増加しており、雇用主と従業員の双方に均一な予告期間を与える方向に変化している。その期間は従業員にとって一般的な期間 (1カ月) よりも長いケース (2~3カ月) が一般的。全体的には、32%の契約に従業員に対する代替条項が、41%に雇用主に対する代替条項が含まれている。 有期契約の早期解除が選択肢として契約に含まれていることが多く、実際によく使われている。 |

注: オランダ社会・雇用省が 2006 年に締結された労働協約を調べた研究による。

出典: Knecht et al. (2007) (労働政策研究・研修機構 (2011) より引用)

(8) 近年の改正や改正の動き (EU 指令をうけた改正の動きなど)

労働者派遣事業者は ABU から営業免許を取得し、財務調査を受ける必要がある。また 2007 年には、「NEN4400-1 基準」を策定し、法を順守している業者に労働基準財団 (Stichting Normering Arbeid) が認証を与えるという民間レベルの取り組みを開始した。

もう一つの進展は、2010年1月から「使用者責任 (inlenersaansprakelijkheid)」に関する法律が施行されたことである。これにより、法定最低賃金より安い賃金で働いている場合や休日労働手当に対し労働者が派遣先企業の責任を問えるようになった。これは最低賃金の順守を徹底させ、不正を働く派遣業者を減らすための取り組みである。登録派遣業者を使っている企業には、この使用者責任の原則は適用されない。

2. 労働者派遣の現状

(1) 派遣労働者数、全労働者に占める割合 (フルタイム換算)

CIETTの年次報告書によれば、2009年の派遣労働者数はフルタイム換算で21万3000人、就業者の2.5%に相当する⁹。なお、人材派遣事業者を通じて就業した年間の派遣労働者数は73万4000人 (2008年時点)¹⁰。

(2) 職種別、業種別分布

派遣労働者の職種別分布については、参照可能な新しいデータが提供されていないとみられる。Wilthagen (2005) によれば、派遣労働者が多く従事する業務は、製造労働、倉庫労働、清掃業務、電話オペレーターなどで、多くは未熟練の製造業務か事務業務に専ら従事しており、また過半数が何らかの肉体労働を行っている。なお、日本人材派遣協会ホームページの提供するデータによれば、一般庶務事務31%、製造23%、流通15%、ホテル・配膳6%、医療6%、清掃4%など (2005年)。

また業種別には、製造業21%、サービス業25%、建設業3%、公共サービス10%、農業1%、その他40% (いずれも2008年時点) となっている¹¹。

(3) 最近の状況

CIETTによれば、派遣労働者数は経済危機の影響により2008年の24万2000人から2009年には21万3000人と大きく減少、単年の減少幅としては前回の不況期 (2003年・1万5000人) を大きく上回った¹²。またオランダ統計局のデータでは、2009年第4四半期の派遣労働者数は前年同期比で24.7% (4万7000人) 減少しており、この間の就業者 (1.6%・11万9000人減) あるいは被用者 (1.8%・1万7000人減) の減少幅を大きく上回っている¹³。

派遣労働者の労働時間数の総計は2009年央まで前年同期比で減少 (6月時点で約3割減) した後、緩やかに回復し、2010年5月以降は増加に転じている。ただし直近 (2011年第1~4週) のデータを部門別にみると、全体では10%増加しているものの、工業部門の

⁹ CIETT (2011)

¹⁰ 労働政策研究・研修機構 (2011) p.21

¹¹ CIETT (2011)

¹² CIETT (2011)

¹³ Office of the High Commissioner for Human Rights

17%増（とりわけ技術部門の31%増）に対して医療部門では11%減、事務部門では2%減とばらつきがみられる¹⁴。

またオランダ統計局によれば、2008年から2009年にかけて派遣労働者数は41,000人減少したが、うち4分の3は製造業、ビジネスサービス、運輸・倉庫業が占めており、とりわけ製造業では、前年比で40%減となった。これに比して、他の業種における減少幅は小さい¹⁵。

【参考文献】

- 本庄淳志（2009）「オランダの非典型雇用の現状と課題—解雇規制を軸としたフレキシキュリティ」
『世界の労働』2009年12月号、日本ILO協会
- 労働政策研究・研修機構（2011）「パートは「非正規」と見られない—フレキシブル雇用とのバランスが課題」『Business Labor Trend』2011年4月号
- ABU “Temporary Employment Sector in the Netherlands”
- CIETT（2011）“The agency work industry around the world”
(http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/eurociett/docs/stats/CiETT_Economic_Report_2011.pdf)
- Eurociett（2011）“Agency Work Business Indicator: March 2011”
(http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/eurociett/docs/stats/Eurociett_agency_work_business_indicator_-_Mar_2011.pdf)
- Wilthagen, T. et al. (2005) “Flexicurity in the Dutch Temporary Work Sector: A Positive Sum Game?” (http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1133935)
- Office of the High Commissioner for Human Rights “The Kingdom of the Netherlands - Written replies to the list of issues regarding the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights raised in connection with the combined fourth and fifth periodic report of the Netherlands (E/C.12/NLD/4-5), the fourth periodic report of the Netherlands Antilles (E/C.12/NLD/4/Add.1)”,
(http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/AdvanceVersions/E-C12-NLD-Q-4_5-Add1.doc)

¹⁴ Eurociett (2011)

¹⁵ CBS Statistics Netherland -Web magazine, 15 June 2010 (<http://www.cbs.nl/en-GB/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2010/2010-3133-wm.htm>)

第2節 ベルギー

1. 労働者派遣制度の概要

(1) 制度の基本的な枠組み

労働者派遣については、1987年7月24日法によって法的枠組みが規定されている。派遣労働の利用は規制されており、次の状況においてのみ承認される。すなわち、①常用労働者の代替（病欠等）、②一時的で例外的な労働ピークへの対応、③非日常的性質の業務、④興行である。なお、派遣労働者を含むテンポラリー労働者は、いかなる経済的・技術的理由によっても剰員解雇労働者を代替することは認められない。

なお、法律と同様に重要な役割を担うものとして、全国・業種・地域・企業の各レベルで労働協約による規制が存在する。

(2) 派遣禁止業務

特定の危険業務（薬剤散布、解体・アスベスト除去、毒性廃棄物の除去）のほか、原則として公共部門（正規職員を除く契約職員（contracted officials）の代替のみ可）における派遣労働が禁止されている。農業、園芸、「horeca」（ホテル・レストラン・ケータリング）産業は、2005年初頭に禁止業務から除外された。また建設業においても2001年以降、労働者派遣が許可されているが、詳細な条件が定められている¹。

なお労働協約では、引越業や家具倉庫業、内陸水路業務におけるブルーカラーの派遣労働者の利用を禁止している²。

またストライキ中の従業員の代替要員としての派遣労働者の利用は禁止されている。

(3) 派遣受入期間制限

受入期間は、労働協約第58号（2001年）によって下記の通り定められている³。

- ・常用労働者の一時的代替（病欠等）にかかる全期間。
- ・解雇労働者の代替で最長6カ月、労組代表の合意によりさらに最長6カ月延長可。
- ・需要の一時的ピークを埋めるため、労組代表と合意した期間。労組代表がいない場合は、労使による「派遣のための社会基金」（後述）か仲裁機関が連絡を受ける条件で、6カ月プラス6カ月×2まで）。
- ・状況により、特別作業の場合に7日間から12カ月。特別全国労働協約（1981年11月）が適用される。

¹ 条件の詳細については FGTB (2009), p.41-45 を参照。

² Eurofound (2009) 'Belgium: Temporary agency work and collective bargaining in the EU' (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s/be0807019q.htm>)

³ FGTB (2009) p.25-31 による。

実際の1回当たりの派遣期間（assignments）は比較的短く、1/4が7日以下、半数が30日以下。ただし、こうした短期派遣の反復により、派遣労働者の3/4は1年以上、1/3は5年以上、派遣労働者として働いている（2005年時点）⁴。

（4）みなし雇用制度⁵

労働協約第58号（9条）は以下の場合において、派遣労働者と派遣事業者の間で結ばれた契約は解除され、派遣労働者と派遣先企業は無期の雇用契約関係を結ばなければならないと規定している。

- ・ ストライキや工場閉鎖の理由で、派遣事業者が派遣労働者を引き上げると通知したのち、派遣先企業がその派遣労働者を利用する場合。
- ・ 派遣先企業が、必要な手順と時間を経ず、常用従業員の代替として派遣労働者を利用する、もしくは利用し続ける場合。
- ・ 派遣先企業が、必要な手順と時間を経ず、一時的な超過業務で派遣労働者を利用する、もしくは利用し続ける場合。
- ・ 派遣先企業が、派遣元企業と派遣労働者が書面の契約を結ぶことなく、または1987年法と労働協約第58号に基づく一時的な作業以外の作業の実行のために、派遣労働者を利用する場合。
- ・ 派遣先企業が、専門職カテゴリー、または派遣が禁じられているセクター・業務において派遣労働者を利用する場合。

（5）均等待遇規則

派遣労働者については、比較可能な常用労働者との間の均等待遇が1987年法により定められている（第10条）。給与・労働条件・労働時間について同等の権利を有し、基本的には派遣先で常用労働者として雇用された場合に適用される条件を下回ることはできない。ただし、労働者派遣業の労使同数委員会により締結された労働協約により適用が免除される場合がある。また、派遣先企業における労働協約により強化されていることも多い。

均等処遇原則は、派遣先企業で提供されている医療保険やその他の集団保険制度にまでは適用されないが、2008年の交渉によって年金基金に関する同一条件が認められた⁶。

⁴ Eurofound (2008)

⁵ FGTB (2009) p.87 参照。

⁶ Eurofound (2008)

（６）社会保険制度、解雇法制の適用

（社会保険制度）

派遣労働者に対しては、1999年より全国社会保障庁（ONSS）が徴収を所管する社会保険制度⁷が適用されており、派遣労働者は全面的に社会保険の対象とされる。派遣企業は使用者として、労働者および使用者分の保険料の支払いに責任を有する⁸。

また、労働者派遣事業者が拠出し、労使によって管理される「派遣のための社会基金」から、年末手当や失業・長期疾病時の手当などが支給される。同基金は、派遣元の雇用主が所定の義務を果たしているかを監視、派遣労働者に対する教育訓練の奨励（後述）や、派遣元が失業リスクの高いグループを派遣労働者として雇用することに対する財政支援なども行う。このほか、全国レベルの労働協約が年末給付や退職給付などの条件を定め、業種別協約がより詳細に規定している⁹。

（解雇法制）

派遣契約期間の終了前の打ち切りに際しては、期間満了までの報酬または同等の報酬・労働条件を保障する代わりに仕事が提供されなければならない。これに関して、1987年法はおよそ以下のとおり定めている。

第14条．契約が、一定の期間に関して又は明確に定義された仕事に関して締結されている場合、期間満了前に重大な理由なく契約を一方的に非適及的に解除する契約当事者は、契約期間満了までの未払報酬額に等しい額の補償金を、他方当事者に支払う義務を負う。ただし、かかる金額は、労働契約が無期限で締結された場合に順守すべき予告期間に対応する報酬の2倍を超えることはできない。

派遣先の都合で契約期間終了時までの雇用が実施されない場合、労働者派遣企業が、残りの期間に関して、同等の報酬と労働条件を保証する代わりに仕事を当該派遣労働者に提供するならば、第1段にいう補償金の支払義務は生じない。

第15条．契約が期間を定めずに常用労働者の代替のために締結されている場合、期間満了前に重大な理由なく契約を一方的に非適及的に解除する労働者派遣企業は、3カ月間の報酬総額に等しい額の補償金を、派遣労働者に支払う義務を負う。

派遣労働者が労働関係の枠組みで雇用されていた場合には、7日前に予告することで、派遣労働者は契約を終了することができる。

派遣先の都合で代替終了までの雇用が実施されない場合、労働者派遣企業が、3カ月間、同等の報酬と労働条件を保証する代わりに仕事を当該派遣労働者に提供するならば、第1段落にいう補償金の支払義務はない。

⁷ 年金、医療、失業、労災などの保険料を一括で徴収。社会保険庁「日白社会保障協定の仕組みと手続き」参照。<http://www.sia.go.jp/seido/old-kyotei/12shikumi.pdf>

⁸ FGTB (2009) p.63 以降参照。

⁹ Eurofound (2008)

(7) 派遣労働に関する（団体交渉、労働協約などを通じた）労働組合の役割

ベルギーでは、労働協約による規制が非常に進んでいる。労組と使用者組織は、全国労働評議会（CNT）を通じて全国レベルの労働協約を、テンポラリー労働のための合同委員会（CP322）を通じて業種レベルの協約を締結する。さらに企業レベルの労働協約が存在する。ベルギーには派遣先企業の利害を代表する使用者組織が存在し、派遣労働の規制に参加している。このため合同委員会CP322は、派遣事業者代表（Federgon）、派遣先企業代表（FEB）、労組代表（複数）により構成される。

労働協約は全派遣労働者を対象とする場合（賃金など）や、特定の産業に限定される場合（退職給付など）があり、全国レベルの労働協約はすべての派遣労働者に適用される。また2007年には、CP322を通じて32の業種別労働協約が締結された。これらは、複数の業種における年金給付や、訓練、年末給付、疾病時等の給付などに関する合意を含んでいる。

派遣労働者は、派遣先企業の労組を通じて代表されることが多い。1981年に遡る全国レベルの労働協約によれば、派遣元企業においてテンポラリー労働者のための労組を設立することは可能だが、実際にこの合意が適用されたことはなく、派遣労働者はこれまで、派遣先企業における既存の労組によって代表されてきた。派遣労働者の人数は、職場の防災・安全委員会の設立（50%の従業員）や、労働評議会の設立（100人の従業員）において考慮されるが、選挙権は持たない。雇用主である派遣企業との間の紛争の場合は、労使が運営する仲裁委員会を頼ることができる。労使は派遣労働を監視する明確な役割を有しており、何らかの訴えが生じた場合にその合法性を審査することができる¹⁰。

このほか、上記の「社会基金」の活動の一環として、労働者派遣業の労使（Federgon, FGTB, CGSLB and CSC）は2006年、派遣のための訓練基金（Fonds de formation pour les intérimaires - FFI）を共同で設立した。また法律（1997年法）に基づき、派遣のための労災防止センターも設置、啓発活動などにあたっている。

(8) 近年の改正や改正の動き（EU指令をうけた改正の動きなど）

法律による規制は、近年緩和の方向にある。2000年8月12日法により、長期失業者や給付受給者を期限のない契約によって派遣することが認められた¹¹。さらに2005年には、こうした層に対して、キャリア上利益となると判断される仕事の場合、期限付きの契約による派遣が認められた¹²。

一方、EU指令に基づく法整備については、既存の制度にとって脅威となりうるとの懸念が労組側にはある。指令は、各国の既存制度における規制内容の合理性を問うており、労働者派遣の利用に関して理由や業種による規制の妥当性が問われ、結果として労働条件が低下

¹⁰ Eurofound (2008)

¹¹ Eurofound (2006)

¹² Eurofound (2008)

しかねないとするものだ。また、公共部門における労働者派遣を例外的にのみ認めている点も、議論の俎上に上りうると危惧している。一方、経営側は指令に基づく規制内容の見直しを歓迎している¹³。

2. 労働者派遣の現状

(1) 派遣労働者数、全労働者に占める割合（フルタイム換算）

CIETTの年次報告書によれば、2009年の派遣労働者数はフルタイム換算で7万2000人、就業者の1.7%に相当する¹⁴。

(2) 職種別、業種別分布

職種別分布に関する公式な統計データは入手できなかったが、Federgonの調査報告書（2009年調査）によれば、派遣労働者の職種別の内訳は以下のとおりとなっている。

- ・ブルーカラー57.8%（男性72.3%、女性38.3%）
包装作業員（10.3%）、食品製造作業員（6.7%）、運転手（6.2%）、ホテル・レストランスタッフ（5.4%）、手仕事全般（5%）など
- ・ホワイトカラー42.2%（同27.7%、61.7%）
事務補助（15.9%）、販売員（11.4%）、コールセンタースタッフ（7.9%）、パソコン補助（6.8%）など

またCIETTによれば、業種別の内訳は、製造業38%、サービス業53%、建設業3%、電気ガス等2%、農業1%、その他3%となっている（2008年時点）¹⁵。

(3) 最近の状況

派遣労働者数は2007年の9万5000人をピークに、2008年の9万2000人から2009年には7万2000人と2割以上減少している¹⁶。多くの場合、影響を受けたのは未熟練労働者で、とりわけ自動車産業で雇用されている派遣労働者が打撃を被ったという¹⁷。2009年の派遣労働時間の総計は前年比22.18%減、2004年レベルまで減少した¹⁸。経済危機に際しては、製造業が減少、サービス業が増加したことに対応して、ホワイトカラー部門の割合が上昇、逆にブルーカラー部門の割合は低下したとみられるが¹⁹、直近のデータでは、ブルーカラー部門の成長が再び顕著になっている（労働時間の総計では、2011年1月期の前年同月比でブ

¹³ Eurofound (2008) 'Social partners debate effect of EU temporary agency work directive' (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/11/articles/be0811029i.htm>)

¹⁴ CIETT (2011)

¹⁵ CIETT (2011)

¹⁶ CIETT (2011)

¹⁷ Federgon (2008)

¹⁸ Federgon(2009a)

¹⁹ Federgon(2009b)

ルーカラー部門が23.7%、ホワイトカラー部門が9.7%増)²⁰。

なお、派遣労働者に占める外国人の割合は限定的であり（EU域内からの労働者が8%、域外からが6%）、移民労働者による派遣労働は大きな問題とはなっていない²¹。

【参考文献】

- CIETT (2011) “The agency work industry around the world”
(http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/eurociett/docs/stats/CiETT_Economic_Report_2011.pdf)
- Eurofound (2006) “Temporary Agency Work in an enlarged European Union”
(<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05139.htm>)
(2008) “Temporary agency work and collective bargaining in the EU”
(<http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0807019s/tn0807019s.pdf>)
- Eurociett (2011) “Agency Work Business Indicator: March 2011”
(http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/eurociett/docs/stats/Eurociett_agency_work_business_indicator_-_Mar_2011.pdf)
- Federgon (2008) “Deployer les talents tout au long de la vie” (2008 年次報告)
(http://www.federgon.be/fileadmin/MEDIA/Publicaties/FR/Rapport_annuel_2008_FR.pdf)
(2009) “Les piliers pour un nouvel avenir” (2009 年次報告)
(<http://www.federgon.be/fileadmin/MEDIA/Publicaties/FR/10309-FR-JV-Low-Res.zip>)
(2009b) “Les travailleurs intérimaires en 2009 : étude de profil et de satisfaction”
(<http://www.federgon.be/fr/publications/etudes-et-enquetes/>)
- FGTB (2009) “Travail interimaire guide sectoriel 2009-1010”
(http://www.arbeidsongeval.be/PDF/fr/Dossier/Speciaux/interim/Brochure_Interim_2009_FR.pdf)

²⁰ Eurociett (2011)

²¹ Federgon (2009b)

第3節 スウェーデン

1. 労働者派遣制度の概要

(1) 制度の基本的な枠組み

民間職業紹介及び労働者派遣に関する法律は1993年に制定された²²。93年法は、「自由」（市場の自由、契約の自由、民間職業紹介所や派遣会社を設立して営業する自由）、「国家の不介入」、「濫用や労働者の搾取に対する保護」という三つの基本理念に基づいており、労働市場の効率と弾力性の促進に寄与することが目指されている²³。

今日まで、93年法からの改正はわずかであり、制度的枠組みはかなり限定的なものにとどまっているが、これは90年代半ばまで派遣労働セクターが成長しなかったことや、労働協約と自発的自主規制を通じて対処されてきたことによる²⁴。労働協約が定める内容としては、派遣労働者の割合、スト時の利用禁止、雇用契約、均等賃金原則などが挙げられる²⁵。

民間職業紹介及び労働派遣法が順守されない場合、意図的であれ不慮であれ、雇用主はスウェーデン労働裁判所より罰金を支払うことを命ぜられる。罰金額は違反の内容に鑑みて設定される。また、労働協約が順守されない場合は、地域パートナー（雇用主と地域労働組合）間で交渉が行われる。その後、一方がさらに交渉を望めば、中央での交渉が行われる。それでもなお合意に至らなければ、国の調停事務所へと進み、その後、労働仲裁裁判所で処理される²⁶。

(2) 派遣禁止業務

労働協約や法による派遣禁止業務はない。ただし、ストによる派遣利用はブルーカラーについては労働協約によって禁止されている。ホワイトカラー労働者及びアカデミクス（高等教育資格を保有する専門職）向けの労働協約にはそのような規制はないが、派遣会社との（派遣すべきでないという）相互理解があると労組は述べている²⁷。

(3) 派遣受入期間制限

93年法では、派遣先企業は派遣期間の規制を受けない。期間の定めのある雇用契約の締結を可能にする事由が存在しないかぎり、期間の定めのない雇用契約が原則である²⁸。

労働者派遣業における労働協約が、雇用契約を規制している。協約は、「雇用は、特定されていない限り、期間の定めのないものである」としている。ブルーカラー向けの協約は、

²² 1991年の同名法によって、派遣が原則的に合法化されたが、多くの規制や管理が存在していた。93年法は6条しかなく、その大部分が用語の定義にあてられている。

²³ ファールベック(1994)

²⁴ Eurofound (2006)

²⁵ Eurofound (2008)

²⁶ Eurofound ウェブサイト (2008) 'Sweden: Temporary agency work and collective bargaining in the EU', (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s/se0807019q.htm>)

²⁷ Eurofound (2008)

²⁸ ファールベック(1994)

テンポラリー契約を 6 カ月プラス延長6カ月（当該地域の労働組合連盟の承認が必要）に限定している²⁹。

（４）みなし雇用制度³⁰

一般的な規則としては、別段の合意がなければ無期限の雇用契約が前提となる。雇用保護法によれば、有期契約は下記のような条件で認められる。

- ・一般的な有期契約雇用（a general fixed-term employment）
- ・一時的な代替としての雇用
- ・季節的雇用
- ・労働者が 67 歳に達した場合

有期契約には期間限定（6 カ月間）の試用も含まれる。無期契約が結ばれた場合を除いて、被用者が試用期間を過ぎて就業していた場合には雇用主も本人も第三者機関より指導される。

なお、有期契約は無期契約へと変更が可能である。従業員が 5 年の間に一般的な有期契約で計 2 年間雇用された場合、もしくは代替人員として合計 2 年間従事した場合、雇用は無期雇用となる。

（５）均等待遇規則

法律上の規定はないが、派遣労働者は、一般的には常用被用者と同等の扱いを保障されるとみなされている^{31,32}。なお、ブルーカラー労働者向け労働協約には均等賃金の規定があり、基本原則として、派遣先企業において派遣労働者と常用被用者との間に、退職を除き違いや異なる扱いがあるべきではないと述べている。一方、ホワイトカラー労働者及びアカデミクス向け労働協約にはそういった規定はない。

なお、派遣先企業における派遣労働者は、報復行為の禁止や嫌がらせに対する評価・対処の義務に関して、常用被用者と同等とみなされる³³。

（６）社会保険制度、解雇法制の適用

派遣労働者は、社会保険（年金や解雇手当など）に関する職種横断的労働協約（inter-professional arrangements）の適用を受けることができる。派遣労働者のための社会保険

²⁹ Eurofound (2008)

³⁰ Government of Sweden (2008) 'Employment Protection Act' (雇用保護法の英訳) (<http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/07/65/36/9b9ee182.pdf>)および Bemanningsföretagen (2011) (http://www.bemanningsforetagen.se/web/Anstallningsformer_enligt_lagen.aspx)

³¹ ただし使用者組織は、パートタイムの派遣労働者については、失業給付基金からの補償を受ける権利がないと主張している。

³² Eurofound (2006)

³³ Eurofound (2008)

や社会的給付に関する特別のルールはない³⁴。

（労働保険協約）

スウェーデンの労働の大部分は労働協約保険法でカバーされる。また、代表的労使団体の締結した労働協約に基づく労働市場保険と呼ばれるものがある。結果として、**Bemanningsforetagen**（派遣事業者連盟）のような事業主団体の会員企業は、規定上、ブルーカラー被用者／賃金労働者やホワイトカラー労働者及びアカデミクス労働者に対して、専門のサービス機関（ブルーカラー向けは**FORA**、ホワイトカラー等向けは**Alecta via Collectum**）を通じてこの保険を適用しなければならない。この手続きに遅れが生じた場合、罰金が遡及的に科される。

民間人材紹介・派遣法は、いかなる派遣労働者も派遣先で雇用されることを妨害されてはならないと定めている。また、仕事を辞めた派遣労働者が再び派遣会社に雇用された場合、以前の雇用主のもとへ離職後6カ月間は派遣されてはならない。そして、人材派遣会社を運営する者は、求人案件への応募者や雇用している派遣労働者に仕事を紹介することへの代償を求めることが禁じられている³⁵。

（7）派遣労働に関する（団体交渉、労働協約などを通じた）労働組合の役割³⁶

（業種レベルの労働協約）

業種レベルの労働協約は二重の制度となっている。一方はブルーカラー労働者の雇用規定と賃金を定める全国的な協約で、他方はホワイトカラー労働者及びアカデミクス向けの協約である。スウェーデンの派遣企業連盟は、それぞれの組合と協約に署名する。

ホワイトカラー等向けの協約は、オフィス・商業労働者を対象とした部門協約として、スウェーデン商業使用者連盟（**HAO**）と給与従業員組合（**HTF**）の間で1988年に締結された。派遣労働者と派遣事業者間の雇用契約は個別の（仕事が発生する都度の）契約期間ではなく、期間の定めが無いことを前提としている。これを明確化するため、**Bemanningsforetagen**の前身組織（**Almega**サービス使用者連盟）、**HTF**及びスウェーデン技師連盟が協約に署名した。

同協約は数度の改定を経て、現在、ホワイトカラー・アカデミクスの派遣事業者の90%に適用されている（ブルーカラー労働者を供給する派遣事業者では30～50%）。給与と労働条件に関する内容が主で、月133時間分の給与を保障し、18カ月の雇用後には150時間分の給与を保障する。同協約は、残業、減らされた労働時間、呼び出し義務、通勤時間補償、祝日、疾病手当、再配置、協議手続きなどをカバーしている。なお、ホワイトカラー／アカデ

³⁴ Eurofound (2008)

³⁵ Eurofound (2008)

³⁶ Eurofound (2006)及び Eurofound (2008)

ミクス向けの全国レベルの労働協約は、派遣労働者を次の3つに分類している。すなわち、stationary clerks（固定事務員：派遣企業自身の事務など）、clerks on contract by tender（入札契約事務員：長期契約で特定の顧客に派遣）、ambulatory clerks（様々な顧客企業に派遣）である。

一方、最初のブルーカラー労働協約は、2002年のLO（スウェーデン労働総同盟）により、Bemanningsforetagenと主要な16の労組との間で締結された。数度の更新を経て、対象労働者は約1.5万人に増加した。派遣労働者は、顧客企業における常用労働者と同等の賃金を支払われなければならないという原則に基づいている。主要な条項には、所得補償に関する内容が含まれており、過去3カ月間の平均収入の90%をベースに、顧客に派遣されない時間に対しても賃金が保証されるほか、労働者が訓練を行っている間の最低賃金率、労働時間、通勤時間補償、休暇（許可）、疾病手当、祝日、労働環境、職業・教育訓練、交渉・集団行動などの事項もカバーしている。加えて、医療や学校での雇用主に対する補足的協約や、また休暇等の福利に関して、地方の協約が派遣企業内で合意に達することもある。

また、2004年10月にLO、HFTと専門職、Bemanningsforetagen間で署名された承認（後述）に関する協約がある。5社に1社が、質的保証と道徳的責任の観点から承認を受けることを選択した。承認を受けた企業は主要な労働協約に拘束されることに合意している。

（企業レベルの労働協約）

派遣先企業は、1976年のワーキングライフ法における共同決定が義務化されており、協約と法の順守を確認するため、派遣労働者を雇用する前に使用者連盟と協議をしなければならない。派遣労働者の率（一般に20%）を限定するなど、より詳細な要件を定める企業レベルの協約もある。

（8）近年の改正や改正の動き（EU指令をうけた改正の動きなど）

一般的なライセンス制度はないが、2007年以降、Bemanningsforetagenと複数の労組（LOとHTF）の間の労働協約により、派遣事業者の承認制度が導入された。Bemanningsforetagenの全会員企業（約100社）はこの承認を得なければならない、また少なくとも1人の経営管理者が、連盟の訓練コースを受講しなければならない。承認された派遣事業者は労働協約の順守が義務付けられる³⁷。

また、EU派遣労働指令に基づく法整備をめぐっては、既存の慣行（労働協約を主体とした規制）を維持しつつ、法律による規制をベースとする指令の規定内容に合致した法制度の整備を行うかが、政府の課題となっている。これに関して、政府の諮問を受けたNyströmルンド大学法学部教授は、2011年1月に答申および派遣労働法案をとりまとめた。指令へ

³⁷ Eurofound (2008)

の対応には労働協約のみでは不可能であり、立法措置が必要とした上で、しかし法規定は枠組みレベルにとどめ、具体的な内容は協約に委ねるべきであるとしている。なお、基本的な規制内容については、就業初日からの均等待遇を主張するほか、法・協約違反により派遣労働者が被る損害に対して派遣元の責任を強調している³⁸。

2. 労働者派遣の現状

(1) 派遣労働者数、全労働者に占める割合（フルタイム換算）

CIETTの年次報告書によれば、2009年の派遣労働者数はフルタイム換算で4万6000人、就業者の1.0%に相当する³⁹。

(2) 職種別、業種別分布

業種別分布に関するデータは入手できなかった。派遣労働者の従事する主な業務としては、管理事務、会計・財務、航空、顧客セールス、建設、エンジニア・技術者、ヘルスケア、接客業、IT関連、工業生産、マーケティング・広報、メディア、教育関連など⁴⁰。

また業種別の内訳は、製造業29%、サービス業57%、建設業2%、公共サービス8%、その他4%（2008年時点）⁴¹。銀行・金融業における利用が最も多いとみられる⁴²。

(3) 移民の活用状況⁴³

ブルーカラーに関する労働協約において、外国の労働者派遣事業者に対する条件（労働協約と雇用条件に関する連絡担当者の設置など）を以下のように定めている。

- ・ 休暇取得は1999年海外派遣労働者法（the Act on Posting of Workers 1999）により規定される。
- ・ 雇用主は従業員代理で関連の保険に署名し加入する責任を負う。
- ・ 外国籍の企業はスウェーデン内の連絡先を記し、ここが労働協約と雇用条件に関する企業の担当窓口とならなければならない。
- ・ 雇用主は従業員がスウェーデンでの就業を検討するにあたり、労働条件について事前に伝えなければならない。
- ・ スウェーデン代表担当は自社の外国籍の労働者が従事する顧客企業に立ち入る権利を有する⁴⁴。

³⁸ Nyström (2011)

³⁹ CIETT (2011)

⁴⁰ Bemanningföretagen (2011) “Swedish Staffing Agencies” (http://www.bemanningforetagen.se/web/About_us_1.aspx)

⁴¹ CIETT (2011)

⁴² Eurofound (2008)

⁴³ Eurofound ウェブサイト（前掲）

⁴⁴ Eurofound (2008)

【参考文献】

- ラインホルト・ファールベック (1994) 「スウェーデンの民間職業紹介と労働者派遣」(黒川道代訳)
『日本労働研究雑誌』418号
- CIETT (2011) “The agency work industry around the world”
(http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/eurociett/docs/stats/CiETT_Economic_Report_2011.pdf)
- Eurofound (2006) “Temporary Agency Work in an enlarged European Union”
(<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05139.htm>)
(2008) “Temporary agency work and collective bargaining in the EU”
(<http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0807019s/tn0807019s.pdf>)
- Nyström, B. (2011) “Bemanningsdirektivets genomförande i Sverige”
(<http://www.regeringen.se/content/1/c6/15/93/57/c09de7b9.pdf>)

第4節 デンマーク

1. 労働者派遣制度の概要⁴⁵

(1) 制度の基本的な枠組み

派遣事業者と公的職業紹介所の競争が高まったことをうけて、1968年に民間派遣事業者の監督に関する第249/1968法が制定された。その後、職業紹介・失業保険法（Act on Employment Exchange and Unemployment Insurance 第114/1970法）に組み込まれ、同法に基づく規則によって、派遣労働は商業・オフィス部門に限定されていた。しかし、1990年に法律が廃止され、労働協約による規制に移行した。労働組合は従来、全ての労働者は期間の定めなく雇用されるべきとの方針を掲げていたが、90年代のテンポラリー労働の拡大を受けて、派遣労働を協約に含めることで均等待遇の促進を図ってきた。

一般的に、労働協約は派遣労働者の契約の形態（有期・無期など）を規定していない。被用者への契約・労働条件の通知に関する雇用主の義務法に伴い、1カ月を超えて、平均週8時間以上就業する場合には労働条件を提示することが求められている。なお、病院勤務の看護師は国家健康委員会（Sundhedsstyrelsen）による認定を受けなければならない（1990年11月14日保険省令）。

派遣労働者に係る複数使用者団体交渉（Multi-employer bargaining on TAW）はデンマーク商業会議所（Dansk Erhverv, DE）の主催により行われる。デンマーク商業会議所は、デンマーク商業サービス（Dansk Handel og Service, DHS）と、デンマーク商工会議所（Handel, Transport og Service – Interesseorganisation, HTSI）が合併し2007年に設立された。派遣業の総収益の約60%を占める200の派遣事業者と、3つの派遣事業者連盟を会員に持つ。このうち、デンマーク看護師派遣協会（Foreningen af Sygeplejevikarbureauer i Danmark, FASID）だけが独自の労働協約を締結している。

(2) 派遣禁止業務

看護師派遣を行う派遣事業者に対する保健当局による認可制度が2007年に廃止され、現在、労働協約や法律による禁止業務はない。なお、ストライキ中の従業員を代替する労働者の派遣は、協約により禁止している。

(3) 均等待遇規則

大部分の派遣労働者については、賃金、年金、休日手当、疾病・出産手当などに関する均等待遇が労働協約により保障されている。ただし、猶予期間の有無などは協約により異なるとみられる。

派遣労働者には、正規雇用者（ホワイトカラー）を保護する“給与労働者法

⁴⁵ Eurofound (2008) ‘Denmark: Temporary agency work and collective bargaining in the EU’ (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s/dk0807019q.htm>)

(Funtionærloven)”は適用されない。この法律は、傷病休暇期間中の給与受け取りと、契約終了に際して最低1カ月前に事前通告を受ける権利を保障している。もし派遣労働者をカバーする労働協約があれば、これらの権利は通常記載される。しかし、契約開始時から保障されることは稀である。

派遣労働者は彼らの就業する業種の労組に加入することができる。彼らは組合員として、デンマークの労働法に基づき、情報提供・協議や代表権を他の労働者と同等に有する。しかしながら、派遣労働者が組合に加入していない場合、彼らの法的権利は基本的な契約上のものに限られ、例えば雇用や失業、あるいは訓練や社会保障などについて規定するものではない。

(4) 社会保険制度、解雇法制の適用

派遣労働者のための社会保険や社会的給付に関する特別のルールはない⁴⁶。年金については大部分の派遣労働者に均等待遇の権利が保障されており、また協約上の権利として、契約終了に際して最低1カ月前に事前通告を受ける権利が保障される場合がある。

(5) 派遣労働に関する（団体交渉、労働協約などを通じた）労働組合の役割

(業種別団体交渉)

労働者派遣事業者は各業種におけるサービス供給業者とみなされており、派遣業自体が独立の業種とは考えられていない。比較的規模の大きい派遣事業者は、FVDやVICE（アデコ、マンパワー、ランスタッド、テンプチームが加盟、FVDから04年に分離）、デンマーク看護師派遣協会（FASID）といった使用者組織に加盟し、これらを傘下に持つDEが、団体交渉の責任を有する。ただし、当該分野の派遣労働者の80%を組織すると推定されるFASIDは、DEとは独立に団体交渉に臨むことができる。

派遣労働者は業種別に組織化されており、DEは教育部門の労働者に関する業種別の一般協約を締結、またデンマーク労働者連合（United Federation of Danish Workers）との間では建設業労働者、倉庫・運輸業、製造業、農業における協約を締結⁴⁷、この他、以下の団体とも協約を締結している。

- ・デンマーク食品・関連労働組合（the Danish Food and Allied Workers' Union -NNF）
- ・デンマーク看護師会（the Danish Nurses' Organisation -DSR）
- ・デンマーク公務員労働組合（the Danish Trade Union of Public Employees - FOA）
- ・デンマークソーシャルワーカー協会（the Danish Association of Social Workers -DS）

⁴⁶ Eurofound (2008)

⁴⁷ Eurofound (2006)

(6) 近年の改正や改正の動き (EU 指令をうけた改正の動きなど)

現在、EU指令に基づく国内の法制度の整備をめぐり、政府が労使団体と協議中である(2011年1月の制定予定であった⁴⁸が、延期されたとみられる)。労働組合は、均等待遇の促進への期待から指令を歓迎しているが、国外の派遣事業者に雇用されている派遣労働者への適用の問題などを懸念している。政府はこれに対して、海外派遣労働者指令に基づく法整備による対応策を労組に約束したといわれている⁴⁹。

2. 労働者派遣の現状

(1) 派遣労働者数、全労働者に占める割合 (フルタイム換算)

CIETTの年次報告書によれば、2009年の派遣労働者数はフルタイム換算で1万8000人、就業者の0.6%に相当する⁵⁰。

(2) 職種別、業種別分布

職種別分布に関する公式な統計データは入手できなかった。業種別の内訳は、製造業12%、サービス業25%、建設業7%、公共サービス48%、農業2%、その他6%となっている(2008年時点)⁵¹。

(3) 移民の活用状況等

EU拡大により、東欧の新規加盟国からの労働者が増加している。2004年以降に発行された就労・滞在許可の13%を、派遣事業者に雇われた東欧の労働者が占めており、こうした労働者は、外国の労働市場に初めてあるいは期間限定で参入する場合の現実的な手段として、派遣労働を捉えているとみられる⁵²。こうした労働者については、労働協約の適用を受けることが就労の条件となっていたが、2009年5月に新規加盟国に対して移動・居住の自由が認められたことに伴い廃止された⁵³。労組は、こうした労働者の増加が全体の労働条件を引き下げかねないと懸念している。

⁴⁸ 'Denmark: Posted workers', Eurofound (2010)
(<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0908038s/dk0908039q.htm>)

⁴⁹ 'EU directive on temporary agency work could reduce social dumping', Nordic Labour Journal Apr 07, 2011
(<http://www.nordiclabourjournal.org/i-fokus/temporary-workers/article.2011-04-01.4693831011>)

⁵⁰ CIETT (2011)

⁵¹ CIETT (2011)

⁵² Eurofound (2006)

⁵³ Eurofound (2008)

【参考文献】

- CIETT (2011) “The agency work industry around the world”
(http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/eurociett/docs/stats/CiETT_Economic_Report_2011.pdf)
- Eurofound (2006) “Temporary Agency Work in an enlarged European Union”
(<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05139.htm>)
- (2008) “Temporary agency work and collective bargaining in the EU”
(<http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0807019s/tn0807019s.pdf>)

諸外国の労働者派遣制度

発行年月日 2011年6月24日

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:03-5991-6321

印刷・製本 株式会社相模プリント