

JILPT 資料シリーズ

No.167 2016年5月

諸外国の民間人材ビジネスに関する調査

ーアメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、中国、韓国ー



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

諸外国の民間人材ビジネスに関する調査

—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、中国、韓国—

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

本報告書は、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、中国、韓国の6カ国における民間人材ビジネスに関する制度について、特に参入規制の枠組みに着目して調査した結果をとりまとめたものである。

「規制改革実施計画」（平成26年6月24日閣議決定）には、「職業紹介、求人紹介、委託募集、労働者派遣等の有料職業紹介事業等に関する制度の整理、統一を含めた必要な見直しを行う」と明記されており、厚生労働省では「雇用仲介事業等の在り方に関する検討会」が開催され、平成27年3月から検討が重ねられている。本報告書が、こうした議論の際の検討材料として参考となれば幸いである。

2016年5月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅 野 和 夫

執筆担当者（執筆順）

氏 名	所 属	担当
やまざき けん 山崎 憲	労働政策研究・研修機構	主任調査員
ひぐち ひでお 樋口 英夫	労働政策研究・研修機構	主任調査員補佐
いいだ けいこ 飯田 恵子	労働政策研究・研修機構	主任調査員補佐
きたざわ けん 北澤 謙	労働政策研究・研修機構	主任調査員補佐
いしい かずひろ 石井 和広	労働政策研究・研修機構	主任調査員補佐
なかむら しんいち 中村 慎一	労働政策研究・研修機構	主任調査員

（所属は 2016 年 3 月 31 日現在）

目 次

まえがき

調査の概要	1
＜調査の背景と目的＞	1
＜調査の対象＞	1
＜調査の視点および方法＞	1
＜調査結果の概要＞	2
第1章 アメリカ	7
第1節 民間人材ビジネス関連事業の現行制度の枠組み	8
第2節 現行の法制度に対する業界団体や労使の見解と法制度改正の動向	16
第3節 その他（日本の現行制度と諸外国の制度の類似点・相違点）	18
第2章 イギリス	23
第1節 民間人材ビジネス関連事業の現行制度の枠組み	23
第2節 現行の法制度に対する業界団体や労使の見解と法制度改正の動向	28
第3章 ドイツ	33
第1節 現行制度の枠組み、法制度の経緯	33
第2節 人材ビジネスに関する労働市場の概況	40
第4章 フランス	49
第1節 現行制度の枠組み、法制度の経緯	49
第2節 人材派遣事業に類似する契約：ポルターージュ・サラリアルについて	53
第3節 派遣労働市場の概観	56
第4節 職業紹介業界	58
第5節 人材ビジネスの法制度に関する最近の動向	58
第5章 中国	65
第1節 人材ビジネス業の種類	65
第2節 人材ビジネス業に関する法制度	67
第3節 労務派遣（人材派遣）	69

第6章 韓国	83
第1節 民間人材ビジネス関連事業の現行制度の枠組み	83
第2節 規制緩和、自由化の過程	100
第3節 民間人材ビジネス関連事業の効率化のための施策（雇用サービス優秀機関 認証制）	102

調査の概要

<調査の背景と目的>

「規制改革実施計画」（平成 26 年 6 月 24 日 閣議決定）には、「職業紹介、求人紹介、委託募集、労働者派遣等の有料職業紹介事業等に関する制度の整理、統一を含めた必要な見直しを行う」と明記されている。これを受けて厚生労働省には、「雇用仲介事業等の在り方に関する検討会」が開催され、平成 27 年 3 月から検討を重ねている。その検討会の事務局である厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課より当機構に対して諸外国における民間人材ビジネス＝雇用仲介事業に関する規制状況について、特に参入規制について調査するよう要請があった。本報告書は、その調査結果をとりまとめたものである。

<調査の対象>

調査項目を設定する上で、対象となる「民間人材ビジネス」あるいは「雇用仲介事業」の区分を明確化する必要がある。日本における事業区分は、「労働者派遣」「職業紹介」「労働者の委託募集」「求人広告・情報提供」といった事業に分類されている¹ ため、これを調査の視点の基本に据えた。ただ、諸外国の規制の枠組みは日本のそれと必ずしも同じではない。諸外国の制度を見る上で、日本の制度枠組みでは捉えることのできない事業区分がある場合もある。その場合は、日本の事業区分を念頭に置きながら、当該国の事業区分の実態に即して記述するようにしている。

調査対象とした国は、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスと中国および韓国である。

<調査の視点および方法>

日本では「民間人材ビジネス」の各事業分野に対して、事業ごとの許可制または届出制あるいは未規制となっている。こうした現状を踏まえて、次の視点で調査を行った。

（１）民間人材ビジネスの各事業に対して許可あるいは届出を課している日本の現状を踏まえて、その事業ごとの許可を統合した場合に、どのような影響が及ぶのか。例えば、「労働者派遣事業」と「職業紹介事業」を統一するかたちで許可制をとっている国があるのかどうか。ある場合には、その制度の長所および短所を明らかにする。

（２）「求人情報提供ビジネス」について、日本では未規制という現状を踏まえて、規制を設けている国はあるか。ある場合には、その規制内容と長所および短所を明らかにする。

¹ この事業区分については、厚生労働省・雇用仲介事業等の在り方に関する検討会・第 1 回・資料 5 の 2 ページを参照。

(<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11601000-Shokugyouanteikyoku-Soumuka/0000080352.pdf>)

調査は、文献、統計データ等に基づいて行った。

＜調査結果の概要＞

上記の調査の視点（１）の「労働者派遣事業」と「職業紹介事業」を統一するかたちで許可制をとっている国があるのかどうか、という点については、調査対象とした６カ国にはそのような形で参入規制を設けている国はなかった（過去には存在したが、現在は、廃止されているものを含む）。また、調査の視点（２）の「求人情報提供ビジネス」について、参入規制を設けている国はあるか、という点についても、そのような国はなかった（同上）。

この結果を受けて、本報告書は、調査対象国における民間人材ビジネスに関する参入規制の実態とともに、規制緩和もしくは強化の経緯について整理した（図表参照）。

（１）「労働者派遣事業」と「職業紹介事業」を統一するかたちでの参入規制が存在する国はないが、個別の事業における参入規制は一部に存在する。

（２）アメリカについては、一般的な認識では規制がないとされているが、それは連邦レベルに限ったことであり、州レベルでは、ほとんどの州において労働者派遣や職業紹介の一定の分野について登録制や許可制のほか、各種制度等により規制を設けている。

（３）欧州諸国では、「職業紹介」は比較的最近まで政府が独占としてきたが、近年、規制を緩和する傾向が見られる。ドイツとフランスは、労働者派遣に関しては、許可あるいは届出を課す制度となっているのに対して、イギリスにおいては、労働者派遣、職業紹介ともに、参入規制を緩和している。

（４）中国と韓国は、民間人材ビジネスに関連するほぼ全ての分野について、届出制や許可制、申告制²といった何らかの参入規制を設けている。とりわけ、韓国は、日本の制度枠組みと同様に事業ごとに規制を設けていることがわかった。

² 「許可」とは、法令で一般的に禁止されている行為について、特定の場合に限ってその禁止を解除する行政行為をいう。申請を受けた行政官庁が「許可」あるいは「不許可」の判断をする制度。「届出」とは、法令で定められている特定の行為について、一定の事項を、あらかじめ行政官庁へ通知することをいう。行政官庁の判断はなく、必要な要件（書類等）を満たしてさえいれば、その要件が行政官庁に到達することで完了する制度。

図表 諸外国の各国労働者派遣および職業紹介の参入規制の概要

	労働者派遣	職業紹介	求人情報提供
米	- 連邦レベルの参入規制はない。 - 州レベルでは、人材派遣、日雇い、ヘルスケア、PEO (Professional Employer Organizations) について登録制、許可制等の州法を持つ州が複数存在する。PEOは多くの州で許可制、登録制をとる。	- 連邦レベルの参入規制はない。 - 州レベルでは、許可制が43州、料金規制が35州。	参入規制は規制なし(＊)
英	- 一部の地方当局が条例により職業紹介事業に対する許可制を導入。 1973年職業紹介事業法により、全国の労働者派遣事業・職業紹介事業に許可制を導入。 1994年規制緩和および業務委託法により、両事業に関する許可制を廃止、以後、参入規制なし。(看護・在宅介護サービスに係る事業者の一部に登録制)		参入規制は規制なし(＊)
独	- 許可制: 連邦雇用エージェンシー(BA)が付与 - 派遣禁止業種: 建設業(建設付随業は可)	1994年まで公共職業安定所が独占。 1994年改正雇用促進法により、独占を廃止し民間職業紹介を許可制で認める。 2002年社会法典第3編(SGBIII)の改正により許可制を廃止。以後、参入規制なし。 - 求職者に対する徴収規制有り(原則2千ユーロを上回らない範囲で職業紹介が成功した場合のみ徴収可)。	参入規制は規制なし(＊)
仏	- 届出制: 労働雇用・職業訓練局(DDTEFP)の労働監督官に提出 - 派遣禁止業種: 危険業務	2005年社会統合計画法の成立により、従来の公共職業安定所(ANPE)による独占的な職業紹介事業が終了し届出制。 2010年7月23日法により当局への届出制も廃止、以後、参入規制なし。 - 例外: 舞台芸術家(舞台俳優やオペラ歌手、演奏家など)の職業紹介事業は届出制。	参入規制は規制なし(＊)
中	許可制(労務派遣経営許可証)	許可制(人的資源サービス許可証)	
韓	労働者派遣法上の労働者派遣事業: 許可制	- 無料職業紹介: 申告制 - 有料職業紹介: 登録制	申告制
	職業安定法上の労働者供給事業: 許可制		

＊ 事業所登録等の規制は除く。

第1章 アメリカ

第1章 アメリカ

はじめに

労働者派遣事業をはじめとした人材ビジネスの領域において、連邦レベルには特段の規制がなく、州政府レベルではいくつかの規制があるとされる。それらも、事業の届出や手数料の上限を設けるといったこと等であり、法規制の観点から参入障壁は低いと表面的にはみることができる。しかしながら、雇用機会均等委員会（EEOC）、職業安全衛生管理局（OSHA）、全国労働関係委員会（NLRB）における取り扱いからみれば別の姿が浮かび上がる。

1940年代に労働者派遣事業が誕生したときの競合相手は、主としてイタリア移民を搾取することから名称がついたパドローネや民間雇用斡旋所など、労働者から多額の手数料をとるとともに、劣悪な労働を強いてきた業者であった。これらの業者との差別化のうで労働者派遣事業が問われたのは、雇用主としての責任を果たしているかどうかということだった。1950年代の訴訟を通じて、労働者派遣を取り扱う企業の雇用主性が認められた。

1980年代には、景気後退のなかで、パーマネント従業員の数が大きく減少するとともに、派遣労働者が代替要員として活用されるようになる。それから現在に至るまで、一貫して司法の場や雇用差別、安全衛生、労使関係の場で、民間人材ビジネスにかかわる企業が雇用主としての責任を果たすかが問われてきた。この姿勢は、連邦政府と州政府に違いがあるものの、その方向性は同じである。連邦政府は労災保険の加入義務や雇用者責任に関する判例も含めた運用による取り扱いに基づき、人材ビジネスを規制してきた。一方で、州政府レベルでは派遣看護師に関して信任状や健康チェック、犯罪歴の提出や派遣料金に上限を定めるといった規制を加えているところがあるが、これも雇用主責任を果たすためのものである。州政府では、人材ビジネスのうち顧客企業からアウトソースされた従業員を受け入れる PEO（Professional Employer Organizations）事業への規制がもっとも強い。その理由は、労災保険、失業保険に関する雇用主としての責任をきちんと果たしているかどうかのわかりにくいという点によっている。

雇用を軸としたこうした特徴は、近年みられる新しい変化のなかでもみることができる。誤分類（Miss-classification）や共同雇用（Joint Employment）の問題である。

連邦労働省は、誤分類（Miss-classification）を正し、事業主に対して労働者を請負から雇用関係へ切り替える指導を強化している。具体的な方策の一つとして、各州労働省と提携関係を構築しつつある。また、共同雇用の問題では、アウトソースされた従業員の労働条件について、アウトソース元の企業が責任を負うべきとする姿勢をみせはじめ

ている¹。

規制から逃れる目的でグレーゾーンに存在する企業も少なくない。

こうした企業は、労働者から賃金や社会保険料、労災保険の未払いに関して、訴えをおこされることを察知すれば行方をくらましてしまう²。このような企業の事業主は、小規模の事務所で少人数のスタッフにより営業を行っており、派遣労働者として雇用しているのは不法滞在の状態にある外国人労働者であることが多い。現代におけるパドローネもしくは民間雇用斡旋所のような状況である。こうした事業主は、人材ビジネスにかかわる企業がつくる圧力団体であるアメリカ人材派遣協会の会員ではないことがほとんどである。

これらのことを念頭に置いたうえで、現行制度の枠組みについて整理する。

第1節 民間人材ビジネス関連事業の現行制度の枠組み

1. 事業区分

連邦法上に規定が存在していないため、法的な枠組みに基づいた事業区分は存在していない。したがって、ここでは主として人材ビジネスの事業主団体である、アメリカ人材派遣協会（American Staffing Association）による分類を用いることにする³。

(1) 人材派遣（Temporary and Contract Staffing）

従業員を採用、雇用したうえで、補助、補充を目的として別組織に任命するサービスのこと。従業員の欠勤や技術不足、季節労働、特別な任務やプロジェクトなどの目的でも任命する。

(2) 長期派遣（Long Term Staffing）

(1)の人材派遣のうち、高技能、高賃金の専門職・技術職に従事する従業員を採用、雇用したうえで、顧客企業に派遣する。通常は、一人もしくは少数の従業員を派遣する。対象となるのは、情報技術、ヘルスケア、法務、会計といった業種である。

(3) PEO・従業員リース（Employee Leasing）

内国歳入法第414条(n)(International Revenue Code Sec. 414(n))における健康保険、年金等に関する取り扱いで規定されている。PEO(Professional Employer Organizations)

¹ 2015年9月14日に行った連邦労働省賃金時間局 Daniel Weeks (Wage and Hour Specialist, Div. of Communication) 氏へのインタビューに基づく。

² 2015年9月23日シュガー法律事務所、John Philo (Executive Director & Legal Director) 氏へのインタビューに基づく。

³ Edward Lenz, 2015, *Co-Employment, Employer Liability Issues in Third-Party Staffing Arrangements*, American Staffing Association による。

とも称される。人材派遣業と異なり、採用活動は行わない。主として中小企業が人件費削減や、費用効果を高める目的で非中核部門をアウトソースする際に、顧客企業との間で雇用主責任の配分を書面で取り交わす。PEOは、顧客企業の雇用する全体の従業員にかかる人件費とアウトソースする人件費の割合に基づいて契約金を設定する。法的な規制がほとんどない人材派遣や長期派遣とは異なり、PEOには連邦レベルでの内国歳入法のほか、州レベルで雇用保険、年金に関しての雇用主責任のための登録、認可制度が課せられている。

(4) ペイロール (Payrolling)

顧客企業が採用活動を行ったうえで、人材派遣を行う企業に雇用を依頼し、顧客企業の事業に従事するようにそれらの従業員を任命させることをいう。顧客企業が現に雇用している個人を人材派遣企業との雇用関係に切り替えることもペイロールに該当する。たとえば、退職日が決まっている従業員が進行中のプロジェクトに関わっている場合、人材派遣企業に雇用関係を移すことで退職後の混乱を防ぐという場合である。

PEO・従業員リースとの区別は、短期的な業務やプロジェクトであるかどうか、特定の職場における全従業員の実質的な割合を含むかどうか、といったことによって行われる。

(5) 管理サービス (Managed Services)

顧客企業の行う非中核的な周縁業務に関し、オペレーションから監督業務まで、テンポラリーもしくは長期の従業員を派遣することでまるごと請け負うことをいう。たとえば、郵便室や情報処理センター、カフェテリア、庭整備、警備、メンテナンスと清掃などの運営と管理に関する業務のことである。この場合、共同雇用における問題はほとんど発生しない。なぜなら、顧客企業が指揮命令を行うことはめったにないからである。この点で、日々の指揮命令があるPEOとは異なる。

(6) 求人・求職サービス

民間職業紹介と管理職スカウト (Executive Recruiting) がある。求職者と常用フルタイムで働く人材を求める企業との間をつなぐ。日本の職業安定法に該当するような有料職業紹介所について規定している包括的な連邦法はないが、各州（および一部の都市）が独自に許可等の規制を行っている。許可制をとっている州は43州。料金規制をしている州は35州。一定期間内に理由なく解雇された場合は手数料返納がある州が、マサチューセッツ州、バージニア州、メリーランド州。

(7) テンポラリー・トゥ・ハイヤー (Temporary to Hire)

日本における紹介予定派遣と類似したもの。アメリカでは(1)の人材派遣、(2)の長期派遣の場合、人材派遣企業が当初から採用活動を実施し、その経費が派遣料金にプラスされている。顧客企業と派遣元企業は、労働者を派遣してから一定の期間が経過したのちに、派遣先の顧客企業で常用雇用とすることができる旨の契約を結んでいることが一般的である。契約に記載された期間を経過して常用雇用とする場合に特別の料金は不要。アメリカ人材派遣協会への聞き取りでは、人材派遣業のビジネスモデルは、テンポラリー・トゥ・ハイヤー中心へと移行してきているとのことであった⁴。テンプ・トゥ・パーマ (Temporary to Permanent) と呼ばれる。人材派遣の一般的なかたちであるため、日本のように部分的に用いられるものではない。顧客企業による人材ビジネス企業への採用活動のアウトソースとみることができる。

顧客企業と派遣労働者の両者が常用雇用への移行に合意した時点で人材派遣企業との雇用関係は終了する。

常用雇用を視野にいれていることから、人材派遣企業と顧客企業との関係はより密接になり、とくに採用活動においては顧客企業の関与の度合いが高まる。また、テンポラリー・トゥ・ハイヤーが人材派遣業のビジネスモデルの中心になることで、求人・求職サービスと同様のサービスを提供していることになり、事業免許など法的規制の問題が大きくなる可能性がある。

(8) 独立請負

人材派遣企業が自ら雇用する派遣労働者ではなく、特定の専門・技術を有する労働者と請負契約を結び、派遣する。この場合、独立請負労働者と契約する企業は、健康保険、年金、労災保険などの支払いを免除されることになるが、そのためには、1986 年 Tax Reform Act 第 530 条 § 1706 に基づき国税庁 (IRS) に確かに請負労働であることを証明しなければならない⁵。

(9) その他 (労働者供給事業)

民間人材ビジネスにおける連邦レベルの包括的な法規制が存在しないために、法規制に基づく区分は存在しないが、労働組合が関与する労働者供給事業は存在する。その一つに、政府・労働組合・使用者のパートナーシップでつくられたウィスコンシン地域職業訓練パートナーシップ (WRTP ; Wisconsin Regional Training Partnership) がある。

⁴ 2015 年 9 月 13 日、アメリカ人材派遣協会 Stephen C. Dwyer (General Counsel) 氏に行ったインタビューに基づく。

⁵ 国税庁ウェブサイト「Independent Contractor (Self-Employed) or Employee?」
<https://www.irs.gov/Businesses/Small-Businesses-&Self-Employed/Independent-Contractor-Self-Employed-or-Employee>

アメリカ労働総同盟産業別組合会議（AFL-CIO）職場民主センター（Center for Workplace Democracy）とウィスコンシン社会・経済戦略センターCOWS（Center on Wisconsin Strategy）が理論的枠組みの構築に参加した。企業と労働組合の壁を超えて人材を移動させるための職業訓練を実施する。この WRTP は人材派遣会社トリアードワークス（Triada Works）を 2005 年に設立した。派遣した労働者が正規雇用され、見習い訓練制度（Apprenticeship Model）の下で賃金が上昇していくことが目標となっている。

2. 規制の方法

(1) 概要

アメリカの民間人材ビジネスは、ビジネスモデルが誕生した 1940 年代、企業と労働者の間を仲介する民間雇用斡旋所（Private Employment Agency）との差別化をはかる必要性に迫られた。民間雇用斡旋所は高額の仲介料を設定し、劣悪な労働条件の仕事を経済的に困難な状況にある労働者や移民労働者に紹介することが多くみられた。そのため、行政は事業免許を発行するといった許認可制度をとっていた。民間人材ビジネスは、広くホワイトカラー職一般に事業を拡大することを目的としていたため、従来の民間雇用斡旋所と一線を画すことを試みた。それが、単なる仲介ではなく、実際に労働者を雇用して派遣するというビジネスモデルだった。したがって、1940 年代から 1950 年代にかけて、従来の民間雇用斡旋所とは異なるということ、つまりは労働者の雇用主であるかどうか、行政側による規制の争点になったのである。その是非はもっぱら判例によって行われることになった。

ア. 判例および国税庁規則

1955 年にはネブラスカ州対マンパワー・オマハ事件 (State v. Manpower of Omaha, 73 N.W.2d 692 (Neb. 1955)) において、ネブラスカ州最高裁判所はマンパワー社が実質的に民間雇用斡旋所と同じであるとした。同様の裁定はニュージャージー州でも行われている (Manpower, Inc. of New Jersey)。一方、翌 1956 年には、フロリダ州産業委員会対マンパワー・マイアミ事件 (FLORIDA INDUSTRIAL COM'N v. Manpower, Inc. of Miami, 91 So. 2d 197 (Fla. 1956)) において、フロリダ州最高裁判所は、マンパワー社に雇用主としての実態があるとした。法廷の間ではこれ以降も何度も人材派遣企業が雇用主としての実態があるかどうかについて争われることになった。こうした状況のなかで、実態として雇用主の実態があるとされるようになったのは、1951 年に国税庁 (IRS) が雇用にかかわる税を人材派遣企業から徴収するように規則を制定してからである⁶。

⁶ Gonos (1998).

整理すれば、アメリカの民間人材ビジネスは、雇用主の実態があるかどうかという判例にあわせて、国税庁による雇用に関わる税の徴収から、実質的に雇用主であるとの判断がされるようになってきたのである。

イ．公正労働基準法と共同雇用

1938 年公正労働基準法 (Fair Labor Standard Act of 1938) 下の連邦規則集 (29 C.F.R. § 791.2) は、共同雇用 (Joint Employment) に関する雇用主の義務について定めている。連邦労働省は 1968 年の意見書において、人材派遣業に上記連邦規則の適用を促した。意見書は、労働時間の記録と残業代の支払いについて述べており、人材派遣企業と顧客企業の双方が記録をとることを求めている。近年では、連邦労働省賃金時間局は、積極的な事業所の査察による未払い賃金の摘発を行うようになっている⁷。

連邦法である公正労働基準法の効力をより高めるために、州ごとに個別の法令を定める動きも進んでいる。マサチューセッツ州の *An Act Establishing a Temporary Workers Right to Know* および、カリフォルニア州の *Wage Theft Prevention Act* がそれである。前者が 2013 年、後者が 2012 年の実施となっている。どちらの法も、人材派遣企業が顧客企業で働く派遣労働者に対して、書面で必要な情報を伝えることを義務付けている。それは、職務内容、時給、給与支払日、始業・就業時間、雇用期間、事業所名のほか、労災保険に関する情報などである。これらは、労働者に対して人材派遣会社との間に雇用関係があることを確認するとともに、賃金未払いや過重労働の発生を未然に防ぐものである。

ウ．健康保険・年金・育児介護

健康保険と年金の分野では、医療保険制度改革法（通称オバマケア、*The Patient Protection and Affordable Care Act*）が事業主に対して、従業員へ健康保険を提供するか、もしくはペナルティとして税金を政府に納めることを定めている。一部の例外を除き、健康保険および年金制度を従業員向けに整備するように義務付けてはいない。だが、ここでも税金の観点からみれば、顧客企業がアウトソースした部門や解雇した従業員の雇用を人材派遣企業にうつす PEO の場合、内国歳入法第 414 条(n) (*International Revenue Code Sec. 414(n)*) に基づき、その従業員が一定の条件を満たせば、顧客企業に提供している健康保険、年金等の制度に加えなければならないとしている⁸。

育児介護休業法 (*The Federal Family and Medical Leave Act of 1993*) においても内

⁷ Press Release of the United States Department of Labor, Wage and Hour Division, Release No. 13-662.

⁸ この件で争われたのが *The Vizcaino v. Microsoft Corp.* 173 F.3d713 (9th Cir. 1999)。マイクロソフト社で働く派遣労働者と請負労働者がともに、内国歳入法第 414 条(n)の適用となる Common Law 上の雇用労働者と認定され、マイクロソフト社の正規従業員と同じ健康保険、年金制度の適用を命じた。

国歳入法第 414 条(n)と同様の条件および、50 人以上の事業所に対して適用が義務付けられているほか、自宅から 75 マイルを超えて労働者を派遣することが規制されている。

エ．雇用機会均等法（Equal Employment Opportunity Laws）

公民権法第 7 編 Title VII of the Civil Rights Act（1964 年）に基づく差別の禁止義務は、共同雇用者としての人材派遣企業と顧客企業の双方に適用される。雇用機会均等法では、実質的な雇用関係の有無をもって訴えを退けることがある。したがって、雇用主であることを拠りどころとして民間職業紹介所との差別化をはかってきた人材派遣企業にとっては、雇用機会均等法の適用下にあることが望ましい。

オ．労使関係

派遣先の顧客企業に労働組合が組織されている場合、派遣労働者がその労働組合の交渉単位に加わることができるとの判断を、全国労働関係委員会（NLRB）が 1973 年に提示した⁹。同様の事例は、1990 年と 2000 年、2004 年にみることができる¹⁰。その場合の判断基準は、顧客企業の従業員との利害の一致（Community of Interest）の有無である。

カ．安全衛生

連邦職業安全衛生法（Federal Occupational Safety and Health Act）の運用において、人材派遣企業と顧客企業のどちらが安全衛生に関する責任があるかが、1970 年代に問題となり、1970 年代後半、人材派遣企業が顧客企業で働く派遣労働者の安全衛生上の責任があるとする決定を労働安全衛生局（OSHA）が行った。それに基づき、人材派遣企業は、自らが雇用する派遣労働者を顧客企業に派遣している場合、労災保険の掛け金を負担することが義務付けられている。労災保険は州ごとの労災補償法に基づき、強制加入が原則となっている。顧客企業にとっては、労災に関するリスクを人材派遣企業に移管することができる一方で、人材派遣企業にとっては大きな負担となっている。アメリカ人材派遣協会へのインタビューでは、管理監督者の立場となる人材派遣企業は、顧客企業から物理的に離れているため、労災保険の負担料率が通常の雇用主よりも高めに設定されているとのことである¹¹。

（2）州法による規制

これまでみてきたように、連邦レベルでは、事業運営に関する個別の法規制は存在し

⁹ Greenhoot Inc, 205 N.L.R.B. 250 (1973).

¹⁰ Lee Hosp., 300 N.L.R.B. 947 (1990), M.B.Strugis Inc., 331 N.L.R.B. 1298 (2000), H.S. Care L.L.C. ,343 N.L.R.B. 659 (2004).

¹¹ 2015 年 9 月 13 日アメリカ人材派遣協会 Stephen C. Dwyer (General Counsel) 氏に行ったインタビューに基づく。

ていないものの、判例、国税庁規則、医療保険制度改革法、内国歳入法、育児介護休業法、雇用機会均等法、公民権法、全国労働関係委員会、連邦職業安全衛生法などにより包括的な規制が行われている。これらの規制は、環境に応じてその都度変化してきている。その根幹は、民間人材ビジネスが民間雇用斡旋所とは一線を画し、労働者の雇用主としての責務を果たすかどうかということにある。

この点に関し、州レベルでは、いくつかの州で連邦レベルの指針をより明確化する目的で法制化がなされている。

ア．人材派遣企業に対する規制

(ア) 登録制、保証金

登録制：マサチューセッツ州、ニュージャージー州、ノースカロライナ州

保証金：ロードアイランド州

(イ) 知る権利法（Right to Know）、賃金支払い法（Wage Payment Act）

カリフォルニア州、イリノイ州、マサチューセッツ州、ニューヨーク州、ロードアイランド州

(ウ) 日雇い派遣

技術が必要な業務ではない日雇いに特化することを明記¹²：アリゾナ州、フロリダ州、ジョージア州、ニューメキシコ州

登録制：イリノイ州

許可制：テキサス州

(エ) ヘルスケア人材派遣業に関する規制

看護師ほか：カリフォルニア州、コネチカット州、コロンビア特別区、イリノイ州、ケンタッキー州、メイン州、マサチューセッツ州、ミネソタ州、ノースカロライナ州、ワシントン州

ヘルスケア全般：フロリダ州、メリーランド州、ネバダ州、ニュージャージー州

イ．PEO・従業員リース（Employee Leasing）に関する規制

(ア) 許可制

アラバマ州、アリゾナ州、アーカンソー州、フロリダ州、ジョージア州、アイダホ州、イリノイ州、インディアナ州、メイン州、ミシガン州、ミネソタ州、モンタナ州、ネ

¹² 熟練労働者の職を侵食しないことが目的。

ブラスカ州、ネバダ州、ニューハンプシャー州、ニューメキシコ州、ニューヨーク州、オハイオ州、サウスカロライナ州、テネシー州、テキサス州、ユタ州、バーモント州、ウェストバージニア州

(イ) 登録制

コロラド州、コネチカット州、ハワイ州、ケンタッキー州、ルイジアナ州、ニュージャージー州、ノースカロライナ州、オクラホマ州、オレゴン州、ロードアイランド州、バージニア州、ウィスコンシン州

(ウ) 特定労災補償法を持つ州

アーカンソー州、フロリダ州、アイダホ州、イリノイ州、ケンタッキー州、ルイジアナ州、メイン州、マサチューセッツ州、ミネソタ州、ミズーリ州、モンタナ州、ネブラスカ州、ネバダ州、ニューハンプシャー州、ニュージャージー州、ニューメキシコ州、ニューヨーク州、ノースダコタ州、オクラホマ州、オレゴン州、ロードアイランド州、サウスカロライナ州、テネシー州、テキサス州、ユタ州、バーモント州、バージニア州、ワシントン州、ウェストバージニア州、ウィスコンシン州

(エ) 特定失業保険法を持つ州

アラバマ州、アリゾナ州、アーカンソー州、カリフォルニア州、コロラド州、デラウェア州、フロリダ州、ジョージア州、アイダホ州、イリノイ州、インディアナ州、アイオワ州、カンザス州、ケンタッキー州、ルイジアナ州、メイン州、メリーランド州、マサチューセッツ州、ミシガン州、ミネソタ州、ミシシッピ州、ミズーリ州、モンタナ州、ネブラスカ州、ネバダ州、ニューハンプシャー州、ニュージャージー州、ニューメキシコ州、ニューヨーク州、ノースダコタ州、オハイオ州、オクラホマ州、ロードアイランド州、サウスカロライナ州、テネシー州、テキサス州、ユタ州、バーモント州、ワシントン州、ウィスコンシン州、ウェストバージニア州

ウ. 求人・求職サービスに関する規制

日本の職業安定法に該当するような有料職業紹介所について規定している包括的な連邦法はないが、各州（一部都市）が独自に許可等の規制を行っている。許可制をとっている州 43 州、料金規制 35 州、一定期間内に理由なく解雇された場合は手数料返納がある州は、マサチューセッツ州、バージニア州、メリーランド州。

3. 規制自由化の過程

民間人材ビジネスに関する個別法を持たないアメリカでは、法改正等により規制自由

化を進めるという方向が存在しない。しかし、実態面としては大きな変化が ICT の進展等によりおきている。IT 革命は企業間の水平方向の連携を促進し、知の集積による新しい価値の創造が進めた。同時に、非中核部門をアウトソースする垂直方向の連携も進んだのである。そこに民間人材ビジネスの市場規模の拡大も重なっている。

もとより、アメリカにおける民間人材ビジネスに関する規制は、雇用主としての責務に関する判例および包括的な制度と運用に基づくものだった。それぞれの制度や運用は規制自由化よりもむしろ、変化に即して規制を強化する方向で推移しているといっている。それは、公正労働基準、健康保険・年金・育児介護、労使関係、労災補償の場面で顕著である。

第2節 現行の法制度に対する業界団体や労使の見解と法制度改正の動向

1. 法改正の議論

民間人材ビジネスに関する個別法がないことから、法改正の議論は、包括的な制度や運用をどのように行うかということに向かう。

近年でもっとも大きなトピックは、ICT を活用した新しい働き方や、アウトソースされた非中核部門で働く労働者が実質的に雇用の状態にあるにもかかわらず請負とされているといった誤分類（Missclassification）の状況を正すために、どのように規制を強化するかということである。

前者の代表例は、スマートフォンのアプリケーションを使ったタクシー配車サービス、ウーバー（UBER Technology Inc.）によって乗客を紹介されるタクシー運転手がウーバーと雇用関係があるかどうかという問題である。もしも雇用関係があれば、タクシー運転手が必要とする経費や年金、健康保険といった社会保障のほか、最低賃金などの適用を受けるだけでなく、運転手が労働組合を組織して団体交渉を行うこともできる。カリフォルニア州の労働委員会は、ウーバーの下でサービスを提供していたタクシー運転手がウーバーと雇用関係があったとする判断を 2015 年 6 月 3 日に下し、一人のタクシー運転手が負担した 2 カ月分の走行距離に応じた経費と高速道路通行料、4,152 ドルを支払うようウーバーに命じた¹³。

PEO にあたる事業を請け負う企業で働く労働者が請負とされる誤分類の問題も起きている。カリフォルニア州でアマゾン・プライム・ナウ（Amazon Prime Now）の配達を担当していた元運転手は、アマゾンおよび配達会社スクービーズ（Scoobeez Inc.）に対し、2015 年 10 月 27 日にロス・アンジェルス郡高等裁判所に集団訴訟を起こした。雇用関係であれば雇用主が支払うガソリン代や車両代金、車のメンテナンス代、有料道路通行料、自動車保険等の支出が、請負では自己負担となる。アマゾンは配達業務をスク

¹³ ウーバーは、労働委員会の判断を不服として連邦地方裁判所に訴訟を起こしている。

ービーズに委託するとともに、運転手をスクービーズとの請負契約とした。運転手は 1 時間あたり 11 ドルの報酬と顧客からのチップを受け取る。ここから自己負担額を減じた場合、カリフォルニア州が定める最低賃金である時給 9 ドルを下回ることもある。アマゾン・プライム・ナウのサービスは、スマートフォンのアプリケーションで受け付けた注文を 1 時間もしくは 2 時間以内に顧客に配送するものである¹⁴。

こうした問題を防ぐために、連邦労働省は、各州の労働省と情報共有に関する覚書を結ぶようになってきているほか、監督官による取り締まりも強化している。

州レベルの規制強化も始まっている。2015 年 9 月 11 日に市議会で可決したロス・アンジェルス市「賃金未払い取締り条例 (Wage Theft Enforcement Ordinance)」(The Fair Day's Pay Act, SB 588) は、賃金や残業代の未払いやチップを分配しなかった等の不正を働いた事業主のほか、不正を働く下請企業に業務を委託する元請企業に不正が確認された場合、未払い賃金の支払いのほか、事業継続のために 5 万ドルから 15 万ドルの範囲で保証金の支払いを義務付けている¹⁵。

連邦レベルでは取締りを強化、州・市レベルでは規制を強化する方向での法制度の策定が今後も進むと思われる。

2. 諸外国の制度の長所・短所

アメリカの民間人材ビジネスをめぐる法制度の特徴は、連邦レベルでは、個別法によらず判例や包括的な法制度やその運用によっていることである。長所としては、さまざまな方向から、民間人材ビジネスにかかわる企業に対して、雇用主としての責任を求めることが可能ということがあげられるだろう。

一方、短所としては、PEO をのぞき人材派遣企業を許可・登録する連邦法がなく、州法においてもわずかに留まることがあげられる。この場合、人材派遣企業が雇用主としての責務を果たしているかどうかは、関連する法・制度の運用に任されることになる。それは、内国歳入法や公正労働基準法、健康保険・年金・育児介護、労使関係、労災補償など、各種法制度を遵守しているかどうかということであり、法令違反があった場合に事後的に取り締まるということにならざるを得ない。不正を働く企業の調査には、人員と予算をかけることが必要であるとともに、企業側が調査に気がつけば、看板をかけたて別企業の名に変わってしまうことも珍しくない。ロス・アンジェルス市の条例は

¹⁴ このサービスを展開するために、アマゾンはカリフォルニア州でスクービーズなど複数の企業に配達業務を委託している。運転手は、アマゾンとスクービーズ両社のロゴが入った身分証とアマゾン・プライム・ナウの制服を支給されるとともに、勤務時間や運行ルート等の指示など両者の指揮命令下にある。そのため、不当に請負労働者に誤分類(Missclassification)されていると労働者側が主張し、雇用関係にあるならば手にするはずの残業代や自己負担金の弁済を求めた。

¹⁵ 連邦労働省が委託した調査結果(Eastern Research Group, Inc. (ERG), 2014, *The Social and Economic Effects of Wage Violations: Estimates for California and New York*.によれば、カリフォルニア州で最低賃金違反の状態にある労働者数は、最大で週当たり約 37 万人、未払い額は最大で年間 15 億ドルにのぼる。連邦労働省が 2012 年に実際に回収できた未払い賃金は、全米で総額 2 億 8000 万ドルにとどまる。

こうした責任逃れを防止する措置が織り込まれているが、全米レベルでいうとまだ一般的なものではない。ICT の進展による新しいビジネスモデルの誕生や、非中核部門のアウトソースによる垂直方向の連携が拡大するなかで、各種法制度の遵守を事後的に取り締まるという方法では限界があるといえよう。

第3節 その他（日本の現行制度と諸外国の制度の類似点・相違点）

1. 職業紹介事業実施における制約

民間雇用斡旋所（Private Employment Agency）事業の運営には、州法レベルで登録・許可が必要という点で日本と類似する。ただし、アメリカにおける民間人材ビジネス、とくに人材派遣業は、民間雇用斡旋所との差別化のために、派遣労働者の雇用主としての責任を負うというかたちでの発展を遂げてきたという歴史的背景がある点が日本と異なる。

2. 複合的な事業を実施する場合の制約

複合的な事業を実施する場合に制約があるわけではなく、人材派遣企業の雇用主としての責任が曖昧になりやすい PEO や、職种的な制約がある日雇い労働、ヘルスケアにおける人材派遣について、雇用主責任を明確化するための州レベルの規制がある。

【参考文献】

- Barker, Kathleen and Christensen, Kathleen, Ed. 1998, *Contingent Work, American Employment Relations in Transition*, ILR Press.
- Eastern Research Group, Inc. (ERG), 2014, *The Social and Economic Effects of Wage Violations: Estimates for California and New York*.
- Gonos, George, 1998, The Interaction between Market Incentives and Government Actions, in *Contingent Work, American Employment Relations in Transition*, ILR Press.
- Larson, Erik, 2015, McDonald's Must Turn Over More Documents to NLRB, *Daily Labor Report*, Oct.30, 2015.
- Lenz, Edward A.2015, *Co-Employment, Employer Liability Issues in Third-Party Staffing Arrangements*, American Staffing Association.
- Nagele-Piazza, Lisa, 2015, Amazon Faces Delivery Driver's Wage & Hour Class Action, Oct.28, 2015.
- Nagele-Piazza, Lisa, 2015, "FedEx Agrees to \$228 Million Settlement of California Drivers 'Misclassification Claims'", *Daily Labor Report*, Jun. 15, 2015.
- Snyder, Jim, 2015, "Uber Litigation Spotlights Challenge: When Are Workers

Considered Employees", *Daily Labor Report*, Jun. 24, 2015.

小鳥典明、藤川恵子(2006)「派遣労働を中心とした規制改革と人材ビジネスの日米比較」,

『日本経済研究』 No.53 , 2006. 1.

関口定一 (2012)「読書ノート『テンプ・エコノミー』(エリン・ハットン著)ーアメリカ労働者派遣産業のマーケティング戦略と『雇用』・『雇用主』『大原社会問題研究所雑誌』 No.646.

労働政策研究・研修機構 (2011)『欧米における非正規雇用の現状と課題ー独仏英米をとりあげてー』資料シリーズ No.79 労働政策研究・研修機構.

第2章 イギリス

第2章 イギリス

第1節 民間人材ビジネス関連事業の現行制度の枠組み

1. 事業区分

法律上、規制対象とされる事業区分は、以下のとおりである。

(1) 職業紹介事業（employment agency）および労働者派遣事業（employment business）

1973年職業紹介事業法¹を根拠法として、2003年職業紹介事業および労働者派遣事業行為規則²が基本的な規制内容を定めている。1973年法における両事業の定義は以下のとおりである（以下の訳は有田（2015）による）。

・職業紹介

（営利か非営利にかかわらず、または、他の事業に関係してのものであるか否かにかかわらず）人に使用者との雇用（employment）を見つける目的で、または、使用者に雇用される者を使用者に供給する目的で、（情報の提供によるか否かにかかわらず）サービスを提供する事業（13条2項）。

・労働者派遣

（営利か非営利にかかわらず、または、他の事業に関係してのものであるか否かにかかわらず）事業者と雇用関係にある（in the employment of）者を、何らかの能力において、他者のためにかつその他の者の指揮命令の下に活動するために、供給する事業（13条3項）。

(2) 特定業種における労働者供給事業（Gangmaster）

特定業種（農業、園芸、貝類採取、林業、食品加工・包装）における労働者供給事業者は「ギャングマスター」と称され、2004年ギャングマスター（認可）法³による規制が設けられている⁴。

なお、日本における「委託募集」に相当するサービスについては、法律上、別個の事業区分として規定されておらず、上記の職業紹介事業に関する定義に含まれると推測される。また、職業紹介を伴わない「求人広告・情報提供」事業については、職業紹介事業の枠外であり、これも個別法による規制は設けられていない⁵。ただし、例えば求人広告・情報提供事業を主に行う事業者が、サービスの一部で職業紹介を行っている場合には、当該事業に関してのみ、職業紹介事業者として法規制が適用されるとみられる⁶。

¹ Employment Agencies Act 1973 (<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1973/35>)

² The Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses Regulations 2003 (<http://www.legislation.gov.uk/uksi/2003/3319/note/made>)。なお北アイルランドについては、Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses (Northern Ireland) Regulations 2005。

³ Gangmasters (Licensing) Act 2004 (<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2004/11>)

⁴ ギャングマスターとして認可を受けた事業者は、1973年職業紹介事業法による職業紹介事業者あるいは労働者派遣事業者としての法規制の適用を受けない（27条）。

⁵ Department for Trade and Industry (2009) "Guidance on the Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses Regulations 2003"

⁶ 例えば、そうしたウェブサイト運営する Monster 社は、ウェブサイトの利用条件（Term of Use）において、通

2. 規制の方法

(1) 職業紹介事業および労働者派遣事業

職業紹介事業者および労働者派遣事業者には、従来、1973年職業紹介法により認可（ライセンス）制度が設けられていたが、現在は原則として廃止されている。例外として、看護あるいは在宅介護のサービスに係る事業者については、これらのサービスの規制機関に対して登録が必要となる場合がある⁷。

なお、1973年法及び2003年規則は、職業紹介事業者や労働者派遣事業者に対して、およそ以下のような行為を禁じている⁸。

- ・仕事の紹介に関して求職者から料金を徴集する⁹
- ・他の雇用主の元で働くことや、契約を終了することを禁ずる
- ・将来の雇用主の名前をいうことを強いる
- ・賃金などを支払わない
- ・労働争議に参加している労働者の代替要員として派遣労働者を提供する
- ・事前の通知なく制服の料金を徴収する
- ・違法な天引きを行う

また、労働者に関しては以下の実施確保が求められる

- ・労働者が行う全ての労働に対して賃金が支払われる
- ・有給休暇が与えられる
- ・週48時間を超えて働くことを強制されない
- ・全国最低賃金以上の賃金が支払われる
- ・安全衛生法に基づく保護が行われる
- ・労働条件に関する書面が交付される

1973年法および2003年規則における規定の多くは、職業紹介事業者と労働者派遣事業者に共通に適用されるが、一部の規定はいずれか一方のみを対象としている。例えば上記の項目中では、労働争議の際の代替要員としての派遣労働者の提供を禁止するルールがこれにあたる¹⁰。派遣事業者のみを対象とした規定としてはこのほか、派遣労働者との間で事前に合意すべき事項（派遣労働者として働くこと、仕事の種類、契約形態、契約終了時の予告期間、労働条件）、

常の事業については2003年規則の枠外にあるが、例外として、一部の職業紹介サービス（Talent Serve）は2003年規則の対象に含まれる、と述べている（<http://inside.monster.co.uk/terms-of-use>）。

⁷ イングランドではこの双方、またそれ以外の地域（スコットランド、ウェールズ、北アイルランド）では看護について、規制機関（例えば、イングランドではCare Quality Commission）に対する登録が必要となる。ただし、紹介・派遣を行う労働者の職務に関して指示命令や監督の責任を有さない場合は、登録が免除される。

⁸ 政府の政策案内ウェブサイト Gov.uk の Employment agencies and businesses（<https://www.gov.uk/employment-agencies-and-businesses/licences-for-employment-agencies>）による。各法の条文に基づくより詳細な内容は、有田（2015）を参照。

⁹ なお例外として、一部の職業については、職業紹介事業者が料金を徴収することが認められている。これには、俳優、音楽家、歌手、ダンサーその他の実演家（performer）が含まれる。

¹⁰ 現在議会に提出されている労働組合法案に関連して、ストライキに参加している労働者の代替要員を派遣労働者によってまかなうことを認める制度改正が議論されている。

派遣に先立って派遣先との間で合意すべき事項（仕事の種類、契約形態、労働条件等）、派遣労働者が派遣先に直接雇用される場合の移籍料徴収に関する条件、派遣先からの支払いを受けていないことを理由に派遣労働者に対して報酬の支払いをしないこと、などがある¹¹。

加えて、2010年派遣労働者規則は、派遣労働者と派遣先で直接雇用されている労働者との間の均等処遇を義務付けている。派遣労働者には、就業初日から社内食堂や託児所などの設備の利用、輸送サービス等の利用、空きポストに関する情報提供などに関して、直接雇用労働者と同等の権利が認められる。また、12週を超えて継続的に働いている場合は、賃金や労働時間、休休日などについて、同等の直接雇用労働者との間の均等処遇の義務が生じる¹²。

1973年法に基づき、両事業の監督機関として職業紹介事業等基準監督局（Employment Agency Standards Inspectorate－EAS）が1976年に設置されており¹³、事業場への立ち入り検査の権限を有する。事業者には、労働者および紹介／派遣先の雇用主に関する以下のような情報の記録と、その一定期間保持が義務付けられている¹⁴。なお事業者は、求職者等の紹介または派遣に先立って、求人者の身元や求人内容¹⁵、また求職者の身元、派遣先での仕事に必要な職務経験や資格等の有無等についてそれぞれ確認することが求められる。

ア．求職者（work-seeker）について記録が義務付けられている情報

- ・ 申し込みを受けた日
- ・ 氏名、住所、22歳未満の場合は生年月日
- ・ 事業者と求職者の間で適用される条件
- ・ 条件の変更を記録した書面
- ・ 訓練や職務経験、保有資格、その他特定職務への従事に関する許可（証拠書類の写し）
- ・ 求職者が仕事に就く際に求める条件
- ・ 紹介先／派遣先の雇用主の名前
- ・ 紹介／派遣の実績と開始日
- ・ 雇用主と求職者の間の契約書の写し
- ・ 申請の撤回あるいは契約の終了日
- ・ 求職者に関する問い合わせ内容、考慮されていたポスト（position）（関連する書類の写しや問い合わせの日付）

このほか、例外的に、求職者からの料金の徴収が認められているモデル事務所等については、併せて下記のいずれかの記録が義務付けられている。

¹¹ 有田（2015）を参照した。

¹² ただし、派遣事業者が直接雇用する場合は、派遣先への派遣がない期間について一定の給与を保証することで、派遣先における均等処遇義務が免除される。

¹³ Department for Trade and Industry (2005) "Employment Agency Standards Inspectorate - Annual Report for 2004/05" (<http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20060715215451/dti.gov.uk/files/file23972.pdf>)

¹⁴ Gov.uk のガイダンス'Record keeping for employment agencies and businesses'による。
(<https://www.gov.uk/record-keeping-for-employment-agencies-and-businesses>)

¹⁵ 職務、就労期間、勤務場所、労働時間、安全衛生上の危険等、必要とされる職務経験や資格等、また求職者等に係る必要経費など。

- ・求職者に料金を請求した日付、領収書などの日付
- ・求職者の代理として受け取った金銭から一部を差し引いた日付と金額の明細

イ．紹介／派遣先（hirer）について記録が義務付けられている情報

- ・申し込みを受けた日
- ・氏名、住所、雇用の場所
- ・求人対象の仕事（position）
- ・雇用（予定）期間
- ・職務経験、訓練、保有資格、その他特定職務への従事に関する許可などの（雇用主からの、または法律に基づく）要件
- ・その他の要件
- ・処遇に関して提示されている条件
- ・事業者と紹介／派遣先の間の条件やその変更に関する写し
- ・紹介／派遣する求職者の氏名
- ・当該の求人に関して受けた問い合わせ内容（関連する文書、日付など含む）
- ・紹介／派遣の実績と開始日
- ・紹介／派遣先に対する料金等の請求を行った日付、支払い明細や領収書

EAS は、違反事業者の訴追のほか、雇用審判所への申し立てを通じた禁止命令の発行を求めるかを検討する。悪質な事業者については、最長で 10 年間、職業紹介・労働者派遣事業にかかわることが禁止される。

なお、同機関は 2012 年度には 16 名の監督官が全国の事業所の検査にあたっていたが、2013 年の組織改編により、最低賃金制度の監督強化を目的としてチームの大半が歳入関税庁の最低賃金取り締まり部門に組み込まれたとみられ、ビジネス・イノベーション・技能省には 2 名の監督官を残すのみとなった（2014 年度）。さらに、新政権が 2015 年に示したさらなる組織改編の方針により、新設の労働市場監督機関が業務を引き継ぐ予定である（次項参照）。

(2) ギャングマスター

ギャングマスターについては、2004 年 2 月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 名が溺死した事件をきっかけに、規制が設けられることとなった。2004 年法は、労働者供給事業に認可（ライセンス）制を導入、ライセンス発行および監督機関としてギャングマスター認可局（Gangmasters Licensing Authority）¹⁶が設置された¹⁷。ライセンスの申請に対して、認可局は事業者の健全性や賃金・税の支払い状況、労働条件や安全衛

¹⁶ <http://www.gla.gov.uk/>

¹⁷ 当初は環境・食糧・農村地域省（Department for Environment, Food and Rural Affairs）の所管であったが、2014 年に内務省（Home Office）に移行。

生への配慮など、8つの基準により審査を行う¹⁸。また、一旦ライセンスを取得した事業者は、毎年ライセンスを更新する必要があるが、問題があると判断された場合、更新は行われない。2006年から本格的に開始されたこの制度を通じて、2014年度にはおよそ2000件のライセンスが発行されている。ライセンスを得ずにギャングマスターに相当する事業を実施した場合、最長で10年の禁固刑と罰金が科されることとなる。

なお、ギャングマスターのもとで働く労働者の数などは把握されていないが、外国人が多く、組織的な搾取の対象となりやすいともいわれる¹⁹。外国人の流入抑制をはかる政府の方針もあり、とりわけ滞在・就労資格を持たない外国人の滞在や雇用をめぐる、法規制や取り締まりが強化されている。これに対応する形で、職業紹介事業等監督機関ならびにギャングマスター認可局については、現在組織再編が進められている。これは、全国最低賃金制度を監督する歳入関税庁の部局とあわせて、新たな監督機関（Gangmasters and Labour Abuse Authority）の設置を予定するものである²⁰。ギャングマスター認可局がベースとなるとみられる新たな組織は、外国人労働者を含む国内の労働者全般について、搾取の予防、摘発、検査に当たることとされており、政府はこのための情報共有の強化や権限の拡大などを行うとしている。

3. 規制自由化の過程

有田（1996）によれば、イギリスにおける職業紹介業に関する規制は、女性家事労働者の供給事業者に対する登録制として導入され、後に業種を問わない認可制度に発達した。その草分け的な立法である1921年ロンドン・カウンティ・カウンスル（包括権限）法は、従来の登録制とは異なる「免許の付与・更新の拒否と取消し、立入検査の権限、罰金」などの規制の権限を当局に付与した。当初は、ロンドンなど一部の地方当局による条例を通じた規制に留まったが、この規制内容を他地域にも拡大するとの目的により、全国レベルの法制度が整備された。その際、「従来の法律では規制対象として想定されていなかった、新たな商慣行や労働者派遣業の出現と拡大、という事態に対応する必要」から、職業紹介業だけでなく、労働者派遣事業も規制対象とすることとなったという。また、当時の職業紹介業に関して認識されていた、差別的な紹介や不公正な手数料の徴収、あるいは適切な人材が供給されないといった問題への対応が図られたとされる。

こうした状況を背景に1973年法は、民間職業紹介事業と労働者派遣事業の双方について、事業者に対する許可制（license）を導入したが、その後20年余を経て、1994年の規制緩和および業務委託法²¹（35条・付則10）による法改正でこれが原則として撤廃された。有田（1996）

¹⁸ Gangmaster Licensing Authority (2012) "Licensing Standards". 事業者の健全性、賃金・税の支払い状況、強制労働・労働者の不当な取り扱いの状況、宿泊施設、労働条件、安全衛生、労働者の募集・契約内容、下請け・その他労働力の使用の8分野（Gangmasters (Licensing Conditions) Rules 2009に対応）。

¹⁹ なおギャングマスター（認可）法は、就労資格の有無により労働者とみなされることを妨げないと規定している（26条）。

²⁰ Department for Business, Innovation and Skills (2016) "Tackling Exploitation in the Labour Market - Government Response"

²¹ Deregulation and Contracting Out Act 1994 (<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1994/40>)

によれば、当時の議会における議論では、事業者に対する許可制のコストが便益に見合っていないこと、また「苦情その他の法定の行為基準の違反を示すものを調査することに努力を集中することが可能となる」といった理由が挙げられた。このため、明白な法令違反を行った事業者に対して、所管の国务大臣が労働審判所（Industrial Tribunal－現在の雇用審判所）に申請し発行する禁止命令をもって、従来の許可制に替える旨の法改正が行われた²²。

第2節 現行の法制度に対する業界団体や労使の見解と法制度改正の動向

1. 法改正の議論

政府が2013年1～3月に実施した一般向け意見聴取（public consultation）においては、2003年規則の簡素化や実施体制の見直しが提案された²³。主な内容は、料金の徴収をより広範な事業者にも認める案や、職業紹介事業者に関する定義の明確化、労働者に対する賃金支払いの責任を負う主体の明確化、あるいは派遣先等に直接雇用される場合に派遣元に認められた手数料に関するルール、あるいは派遣元がこれを妨げることの禁止など、手続等の簡素化・明確化をはかる内容となった。意見を寄せた多くの関係者は、制度の簡素化に関しては概ね賛意を示したものの、規制強化か緩和かをめぐっては、事業者の規模によって回答の傾向が大きく異なることが、意見聴取に対する回答を分析した政府のレポートから明らかになっている²⁴。例えば、労働者に対する支払いの責任の明確化に関しては、相対的に規模の大きい事業主や労働組合などが概ね賛意を示す一方、小規模事業主の間では、当事者間の契約にゆだねるべきとの意見が多数を占めたという。また、履行確保に関する設問では、政府が引き続き実施すべきであるとの回答や、禁止命令の維持を支持する回答が大半を占めた。

次いで、2015年に再び実施された意見聴取では、事業者に対する規制緩和が提案されている。これには例えば、派遣事業者に課されている派遣先との事前の合意の義務²⁵や、職業紹介事業者が労働者の代理として契約することを禁じる法規定などの廃止が含まれる。意見聴取の結果およびこれを受けた政府の対応は、今後公表される予定である。

労働者派遣事業者の連合体である Recruitment and Employment Confederation (REC)は、自主的に設定するルールとして、順法や誠実・透明性、公正さなど、業務実施にあたって尊重すべき10項目をまとめた行動規範（REC Code of Professional Practice）を設け、会員企業に遵守を促している。派遣労働者などからの申し立てにより、これに反していることが明らかになった場合、会員資格を剥奪する手続きが設定されている（REC Complaints and Disciplinary Procedure）。また、職業紹介・派遣事業に関する訓練・資格の提供、あるいはRECの監査を

²² 禁止命令の抑止効果をめぐっては、懐疑論もあったという（有田（1996））。

²³ Department for Business, Innovation and Skills (2013) “Reforming the Regulatory Framework for the Recruitment Sector - Government Response to Consultation” (<https://www.gov.uk/government/consultations/consultation-on-reforming-the-regulatory-framework-for-employment-agencies-and-employment-businesses>)

²⁴ Department for Business, Innovation and Skills (2015) “Consultation on reforming the regulatory framework for the recruitment sector and proposal to prohibit EEA-only recruitment”

²⁵ 2010年の法改正では、職業紹介事業者についてこの義務が廃止されたが、派遣事業者については引き続き義務とされている。

受けた事業者であることを示すマーク（REC Audited）の開発、コンプライアンスに関する自己診断のツールの提供などを通じて、業界による自主的な規制を推進する立場をとっている。

なお REC は、新たな監督機関の設置に関して、労働者の搾取を防止するとの基本的な目的には賛意を示しているものの、現在ギャングマスターに限定されている許可制が、他の形態のサービスに拡大しかねないとの懸念を持っている。

2. 諸外国の制度の長所・短所

有田（2015）は、イギリスの制度の特徴として規制対象の広さ（請負契約のもとで働く者の紹介・派遣も規制の対象となりうる）を挙げる一方で²⁶、「労働者派遣事業に対する規制としては、派遣労働者、労働者派遣事業者および派遣先（hirer）との三者間の法的関係について、全く規定するところがない」と述べている。また、「基本的には、行政的取り締まりと違反に対する罰則の適用による事業規制の手法がとられている」ものの、既にみたとおり、行政機関による取り締まり体制は非常に限定的で、通報や極端に悪質な事例への対応がもっぱらとみられる。さらに、有田（1996）や有田（2015）も指摘するとおり、禁止命令による規制は十分な機能を発揮していない可能性がある。上述のとおり、監督機関は現在ほとんど体制を残していないが、例えば 2012 年度の事業報告書²⁷によれば、9 人の監督官を含む 12 人体制で、当該年度に 800 件余りの苦情を受け、リスクに応じて対象を限定した 200 件余りについて立ち入り検査を行っている。ただし、当該年度を通じた訴追件数は 7 件、うち禁止命令が発行されているのは 2 件にとどまる。また、政府のウェブサイトにおいて確認できる現時点で有効な禁止命令の件数は、2007 年以降に適用された 16 件である。新たに設置が見込まれている監督機関に関しては、いまだ詳細が明らかにされていないが、引き続き、限定的な行政による監督と、禁止命令や罰金等の罰則による抑止効果が主な規制手法となると考えられる。

【参考文献】

有田謙司（1996）「イギリス民営職業紹介法制」『山口経済学雑誌』 第 44 巻 第 3・4 号

有田謙司（2015）「イギリスにおける雇用仲介事業等の法規制」厚生労働省 雇用仲介事業等の在り方に関する検討会第 6 回資料（<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000097954.html>）

（ウェブサイト）

Gov.uk（<https://www.gov.uk/>）

Gangmasters Licensing Authority（<http://www.gla.gov.uk/>）

legislation.gov.uk（<http://www.legislation.gov.uk/>）

²⁶ 「請負契約の下に働く者を紹介し、派遣する事業も広く規制の対象としている」。これには、「請負契約の下で仕事を受けて就労している在宅就業者に仕事を仲介する事業者」も含まれる。

²⁷ Department for Business, Innovation and Skills (2013) “Employment Agency Standards (EAS) Inspectorate - Annual Report 2012 to 2013”.

Recruitment and Employment Confederation (<https://www.rec.uk.com/>)

第3章

ドイツ

第3章 ドイツ

はじめに

ドイツでは、国籍や住居地に関係なく、誰でも事業（ビジネス）を営むことが可能である。ビジネスを始める場合、まず会社の形態を選択し、商業登記や営業届出などの段階を踏んだ上で、最後に企業登録を行うのが一般的な流れである¹。

民間人材ビジネスの分野でも上記の手順が適用され、雇用仲介事業を行う者は、会社の法的形態にかかわらず、原則として事業を始める管轄の事業担当局（Gewerbeamt）に届け出て事業登録を完了し、事業資格（Gewerbeschein）を取得する必要がある²。

本稿ではそうした一般的な事業登録や事業資格取得、あるいは、ごく少数の例外的な認可や届出³は省略した。

以上を踏まえた上で、まず第1節で人材ビジネス分野における「職業紹介」、「委託募集・求人広告・情報提供」、「労働者派遣」の3つの区分に沿って規制状況を把握し、次に中核となる職業紹介制度の歴史的変遷を概観する。さらに第2節で各関連の労働市場の現状を確認し、実態の状況把握を試みる。

第1節 現行制度の枠組み、法制度の経緯

1. 事業区分

(1) 職業紹介

業として職業紹介を営むためには、営業法（GewO）に基づいて、必要事項の届出を所管の連邦雇用エージェンシーに提出するだけで良い⁴。つまり、上述の事業資格を取得するだけで足りる。

ドイツでは1994年に職業紹介に関する国家の独占が廃止され、民間職業紹介事業が自由化された。なお、1994年の自由化の際は「許可制」が採用されたが、その後2002年の社会法典第3編（SGBⅢ）の改正によって、許可制が廃止された。

なお、労働者からの手数料徴収については規制がある。民間職業紹介事業者は、社会法典第3編（SGBⅢ）296条に基づいて、仲介によって求職者の労働契約が成立した場合に限り、原則2,000ユーロを上回らない範囲で成功報酬を受け取ることができる⁵（同規制に基づき、雇用

¹ NRW.INVEST GmbH サイト（Business Guide für Deutschland und NRW）、Lee & Schwerbrock German Law Firm サイト。

² 医師、弁護士、会計士、教師、建築家、学者、芸術家などの自由業（Freiberufler）はのぞく。自由業者は別途、税務署への届け出が必要となる。

³ 例えば、家内労働法（Heimarbeitsgesetz; HAG）の適用を受けて、家内労働を委託する委託者（発注者・仲介者）の中には、一般的な届出義務のほかに、特別な届出義務も存在する。この義務を負う委託者は、自らの委託で家内労働に従事する者の名称および労働場所を、所管の行政官庁および警察当局に届け出る必要がある。なお、危険防止を実施するための措置は、営業法の規定により、監督権限を有する所管の行政官庁によって講じられる。

⁴ 皆川宏之千葉大学教授提供資料「ドイツにおける職業紹介（厚生労働省 雇用仲介事業の在り方に関する検討会、2015.11.25）」、Gewerbeordnung（GewO）§14、Bundesministerium für Arbeit und Soziales サイト（1. Februar 2015, Öffentliche und Private Arbeitsvermittlung）。

⁵ Bundesverband für Verbände Privater Arbeitsvermittler; BVVA e.V. サイト（“Rechtliche Grundsätze der

エージェンシーが発行する“職業紹介クーポン”については後述)。なお、職業訓練仲介に関する求職者への手数料徴収は禁止されている⁶。

(2) 委託募集、求人広告・情報提供

委託募集、求人広告・情報提供に関する規制は特にない⁷。

(3) 労働者派遣

労働者派遣を行うためには、許可が必要である。許可やその他の労働者派遣事業の実施に関しては、労働者派遣法 (AÜG) 17 条に基づき、連邦労働社会省の専門的な指示 (fachlichen Weisungen) の下で、連邦雇用エージェンシーが担当する。

許可を必要とする理由について、ボーフム大学のロルフ・ヴァンク名誉教授は「雇用と使用が分離する派遣労働関係では、派遣元は容易に使用者としての責任を免れうるため、労働者派遣事業を完全に自由化すべきではなく、派遣元が雇用主としての責任を果たすことを確保するため」と解説している⁸。

許可は 1 年を上限として付与され、交付手数料がかかる。2015 年 12 月 1 日に施行された「労働者派遣許可費用令の改正に関する第 2 政令 (Zweite Verordnung zur Änderung der Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis-Kostenverordnung)」により、労働者派遣許可の交付手数料が、12 年ぶりに引き上げられた (有期許可がこれまでの 750 ユーロから 1,000 ユーロ、無期限許可がこれまでの 2,000 ユーロから 2,500 ユーロとなった)。今回の交付手数料の引き上げについて連邦労働社会省は、「連邦雇用エージェンシーの派遣元企業に対する監視の質を確保するため」としている⁹。

許可の延長申請は、遅くとも 1 年経過後の 3 カ月前までにする必要があり、連邦雇用エージェンシーが 1 年経過以前に延長を拒否しない時には、許可はさらに 1 年延長される。派遣元事業者が 3 年連続で合法的に活動している時は、無期限の許可が交付され得る。当該の許可は、派遣元事業者が 3 年間許可を使用しない時は失効する¹⁰。

労働者派遣は、労働者派遣法 1b 条に基づき、建設産業への派遣を禁じているが、建設付随業 (Baunebengewerbe)、例えば建設会社の事務職や営業職等への派遣は可能である。

違法な派遣労働の取締りについては、連邦雇用エージェンシーと連邦税関の不法就労税務監督部 (Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung) が担当している。また、派遣元が許可を有していない場合には、労働者派遣法 9 条 1 文および 10 条 1 項に基づき、派遣労働者と派遣先との間に労働契約が成立する。

Privaten Personalvermittlung in Deutschland”)、連邦経済エネルギー省 (BMWi) /連邦労働社会省 (BMAS) /連邦雇用エージェンシー (BA) サイト (“Guide to Working in Germany”) p.4.

⁶ Bundesagentur für Arbeit サイト (“Öffentliche und Private Arbeitsvermittlung”)(1.Februar 2015).

⁷ 皆川宏之 (2015.11.25) 前掲資料。

⁸ Rolf Wank (翻訳:橋本陽子) (2014) 「ドイツと日本における労働者派遣」『日独労働協会会報』第 15 号、p.47.

⁹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Pressemitteilungen (17.12.2015).

¹⁰ 労働者派遣法 (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz; AÜG) 第 2 条。

なお、1972年の労働者派遣法成立時から、同法の適用と実態に関する定期調査と連邦議会への報告が、連邦政府に義務付けられている¹¹。

2. 人材ビジネスに関する規制の歴史的変遷

ここでは、ドイツの人材ビジネスの中核を成す「職業紹介制度」の歴史的変遷を概観する¹²。

(1) 職業紹介に関する国家独占の形成

ドイツにおける職業紹介の歴史は、中世ニュルンベルクの「奉公人紹介所（Gesindemarkt）」（1400年）と同業組合（Zunfte）の紹介所まで遡ることができる。当時、民間の職業紹介所（Arbeitsnachweisstellen）も存在していた。

職業紹介に関する法規制は1910年から始まり、第一次世界大戦後の大量失業による労働市場の混乱を経て、ヴァイマル共和政下の1927年に職業紹介失業保険法（AVAVG）によって公的職業紹介制度が統一的に整備された。

民間職業紹介が禁止されたのは、ナチス体制下の1935年である。同年に制定された独占法（Monopolgesetz）¹³により、職業紹介、職業指導、職業訓練の斡旋に関する国家の独占が形成された¹⁴。

第二次世界大戦後も「職業安定組織の構成に関するILO条約（88号条約）」の批准などを根拠に、連邦雇用庁（Bundesanstalt für Arbeit）による職業紹介事業の独占が維持され、雇用局（Arbeitsamt）を通じた職業紹介のみが行われた。AVAVGを引き継いで1969年に制定された雇用促進法（AFG）でも、一部の例外（芸術分野、管理職の紹介）をのぞき、職業紹介の国家独占が継続された。

(2) 規制緩和と民間職業紹介の自由化

こうした職業紹介事業の国家独占を崩そうとする動きは、自由市場経済を標榜する自由民主党（FDP）などが1970年代から主張してきた。その主張は最終的に、1990年12月の自由民主党（FDP）とキリスト教民主・社会同盟（CDU・CSU）との連立協定の中に、「職業紹介事業の国家独占の廃止」という形で盛り込まれることになった。さらに翌年（1991年）のEC裁判所の「国家による職業紹介の独占は、ECの競争法に違反する」とした判決¹⁵、連邦通常裁判

¹¹ 2016年1月時点で最新の報告書は『労働者派遣法の適用と実態に関する第12回報告書（Zwölfter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes - AÜG -）』で、2009年から2012年の状況がまとめられている。

¹² ドイツの職業紹介の歴史的変遷については、井口 泰（1996）「職業紹介事業の規制緩和と労働市場—ドイツの動向から」『日本労働研究雑誌 437号』日本労働研究機構、鎌田耕一（1996）「国際機関における職業紹介制度見直しの動向」『日本労働研究雑誌 437号』日本労働研究機構、が詳しい。

¹³ 職業紹介、職業指導、職業訓練斡旋法（独占法）；Gesetz über Arbeitsvermittlung, Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung（Monopolgesetz）vom 05.11.1935.

¹⁴ Christina Kade（1997）*Private Arbeitsvermittlung in der Bundesrepublik Deutschland*, Diplomarbeiten Agentur Diplom.de, p.7, Bundesministerium für Arbeit und Soziales（2011）*Gesetzestexte zur Sozialgeschichte 1881-2010*, p.4.

¹⁵ EuGH vom 23. April 1991, C-41/90.

所の「連邦雇用庁による職業紹介独占は、職業選択の自由を保障する基本法（憲法）に違反する」とした判決¹⁶が、その後の職業紹介事業の規制緩和の流れに大きな影響を与えた。これによりドイツは 1992 年に ILO 第 96 号条約（営利職業紹介の漸進的廃止を定める第二部）を破棄した上で、1994 年の改正雇用促進法により、職業紹介の国家独占を廃止して、民間職業紹介事業を自由化した。

なお、1994 年の自由化の際には許可制が採用されたが、その後、2002 年 3 月の社会法典第 3 編（SGBⅢ）の改正によって、許可制は廃止された。

（3）職業紹介クーポン — VGS から AVGS へ

ドイツでは、2002 年の民間職業紹介事業のさらなる自由化（許可制の廃止）と同時に、緊急対策として、職業紹介クーポン（Vermittlungsgutschein;VGS）制度が時限的（2 年間）に導入された¹⁷。

職業紹介クーポンの効果については、成立した就業関係が短期間で終了する傾向や、民間業者のクーポン換金を目的とした制度濫用の可能性なども過去に指摘された¹⁸。しかし、幾度かの制度延長を経て、最終的に 2012 年 4 月 1 日施行の編入機会法¹⁹に基づき、その他の民間の第三者に委託される公共事業の 1 つ、「積極的職業紹介クーポン（Aktivierungs- und Vermittlungs- gutschein;AVGS）」として、恒久化された。

現在の積極的職業紹介クーポンは、積極的職業統合措置（Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung）への参加助成政策の一環として、雇用エージェンシーが失業者等に対して付与している。

積極的職業紹介クーポン（AVGS）の仕組みは、まず、雇用エージェンシーが対象者²⁰に支援の目的や内容等の条件を提示した上でクーポンを発行する。クーポンの使用期間と地域に制限はあるが、対象者自身が民間職業紹介機関等を選択し、無料で利用することができる。

そして、民間職業紹介機関が、社会保険加入義務のある職業紹介に成功した場合にのみ、連邦雇用エージェンシーからその民間業者に上限 2,000 ユーロの報酬額が直接支払われる（長期失業者、重度障がい者については上限 2,500 ユーロ）。報酬は、雇用開始後 6 週間目に 1,000 ユーロ（第 1 期支払い）、その後 6 カ月間雇用が継続された場合に 1,000 ユーロ（第 2 期支払い）、という 2 段階の支払い体制になっている。ただし、この成功報酬は、①就業関係の期間

¹⁶ BGH, 25.09.1991 - IV ZR 87/90.

¹⁷ 日本では、「職業紹介パウチャー制度」と訳されることもある。職業紹介クーポン（VGS）は、民営職業紹介の許可制（旧社会法典第 3 編 291 条）を廃止した 2002 年 3 月施行の「監査役会における労働者代表選出簡素化法（Gesetz zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat vom 23.3.2002, BGBl. I, S. 1130）」によって導入された。

¹⁸ 橋本陽子（2014）「ハartz改革後のドイツの雇用政策」『日本労働研究雑誌』647 号、労働政策研究・研修機構 p.56、労働政策研究・研修機構（2006）『ドイツにおける労働市場改革—その評価と展望—』労働政策研究報告書 No.69（第 5 章 ハartz・コンラット ドイツ・日本研究所副所長執筆部分）pp.64-65。

¹⁹ 労働市場への編入機会のための法律：編入機会法（Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt）2012 年 4 月 1 日施行。

²⁰ 失業後 6 週間から 3 カ月が経過するまでに一度も職業紹介が行われていない失業手当 I の受給者、失業期間等から見て職業紹介の困難な失業者等が対象となる。

が3カ月未満である場合、②原則、過去4年間に於いて就業関係にあった使用者との間に成立した場合は認められない²¹。

以上のようにして、積極的職業紹介クーポン（AVGS）は、失業者に手渡されるが、成功報酬そのものは、連邦雇用エージェンシーから、当該の民間業者に直接支払われる。

なお、このクーポンは頻繁に失業者に付与されるが、実際に成功報酬として支払われることは少ない。2014年の連邦雇用エージェンシーの統計によると、28万3,959件のクーポンが求職者に手渡されたが、実際に第1期に支払われたのは、2万9,676件に留まっている²²。

（4）公的職業紹介組織の再編

上述の民間職業紹介の自由化や職業紹介クーポンの導入の背景には、1990年の東西統一以降、旧東独地域を中心に雇用情勢が悪化していたことや、高失業率と硬直した労働市場システムの弊害が顕在化していたことが関係している。ドイツがそれまで築いてきた労働市場政策は、労働者を守ることに重点が置かれ、解雇や有期雇用契約に対する厳しい制限、失業者に対する手厚い保障など、労働市場の流動性も乏しく、構造的な改革が求められていた。

そこで2002年8月16日に、こうした高失業率や硬直した労働市場システムを改善し、就労を促進するために、失業給付の見直しや規制緩和などの包括的な労働市場改革案がシュレーダー政権に提出された。この改革案を提示したのは、政府の付託を受けた「労働市場における現代的サービス委員会（政労使学で構成）」である。委員長には、フォルクス・ワーゲン社の労務担当役員で、首相顧問も務めていたペーター・ハルツ氏が就任した（いずれも当時）。彼の名にちなみ、この労働市場改革は「ハルツ改革」と呼ばれ、ハルツ第I法からハルツ第IV法の4段階に分けて広範囲に行われた。現在は、ドイツの労働・社会制度の大部分がハルツ改革の影響を受けているといっても過言ではない。

図表3-1 ハルツ改革の基本的考え方

労働市場サービスと政策の 効率性/効果の増強	失業者の労働市場への統合	労働市場の規制緩和による 雇用需要の喚起
・職業紹介組織の再編 ・準市場の導入（部分的に市場原理を導入） ・改善目標 ・評価委託	・給付システムの再編 ・罰則規定 ・失業行動を見据えた新しい混合政策 ・メイク・ワーク・ペイ（税・保険料負担を働くことに見合うようにする）	・派遣労働分野の規制緩和 ・有期契約制限の緩和 ・解雇規制の緩和

出所：IABZAF1/2007。

²¹ 社会法典第3編（SGB III）45条、橋本陽子（2014）前掲書 p.56。

²² ILO (2015) *Public Employment Services in Europe: GERMANY*, p.13., “Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung” einschließlich Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gem. § 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III.

2002年にハルツ改革の基本的な考え方が発表された後、これを基に次々と新しい法律が制定された。具体的には、図表3-1のような基本的考え方を土台として、職業紹介組織の再編、失業保険の受給期間の短縮、失業保険と生活保護の融合、失業者が起業しやすい仕組みなどが導入された。

公的職業紹介組織の再編については、2003年12月23日に成立したハルツ第Ⅲ法に基づき、連邦雇用庁（Bundesanstalt für Arbeit）から連邦雇用エージェンシー（Bundesagentur für Arbeit; BA）へと改組された。

連邦雇用エージェンシーは、自治管理を行う権利能力を有する公法上の法人²³に位置づけられ、2015年現在、本部はニュルンベルグ、州レベルで10の地域統括局（Regionaldirektion）、地方レベルで156の雇用エージェンシー（Agenturen für Arbeit; AA）と約600の支所（Geschäftsstelle）がある。また、地方自治体と共同で303のジョブセンターを設置している。このほか、中央外国・専門職業仲介局（ZAV）、労働市場・職業研究所（IAB）、労働市場管理に関する専門大学（HdBA）等の組織も内包している。

連邦雇用エージェンシーは、各地の雇用エージェンシーや支所等を通じて、雇用促進の諸規定を定めた社会法典第3編に基づき、失業者や求職者への職業紹介、職業相談、雇用主に対する助言、障がい者への就労支援、失業手当Ⅰ（労使拠出の失業保険料が財源）等の各種給付を行っている²⁴。

(5) ジョブセンターの設置と変遷

連邦雇用エージェンシーは、上述の業務のほか、就労能力を有する（1日3時間以上就労できる）生活困窮者の最低生活保障（求職者基礎保障）の諸規定を定めた社会法典第2編（SGB II）に基づき、対象者²⁵に対する就労支援や失業手当Ⅱ²⁶等の各種給付を、地方自治体が共同で運営する303のジョブセンターを通じて行っている。失業手当Ⅱは、租税を財源としており、主に長期失業者とその家族に対する生活保障給付と就労支援を一元化したものとなっている。

ハルツ改革前後から現在までのジョブセンターの変遷について簡単に記述すると、まず「ハルツ第Ⅳ法（2005年）」によって、連邦機関が担ってきた労働行政の一部と、自治体が担ってきた公的扶助の一部を統合して、長期失業者に対する生活保障給付と就労支援を一元化するた

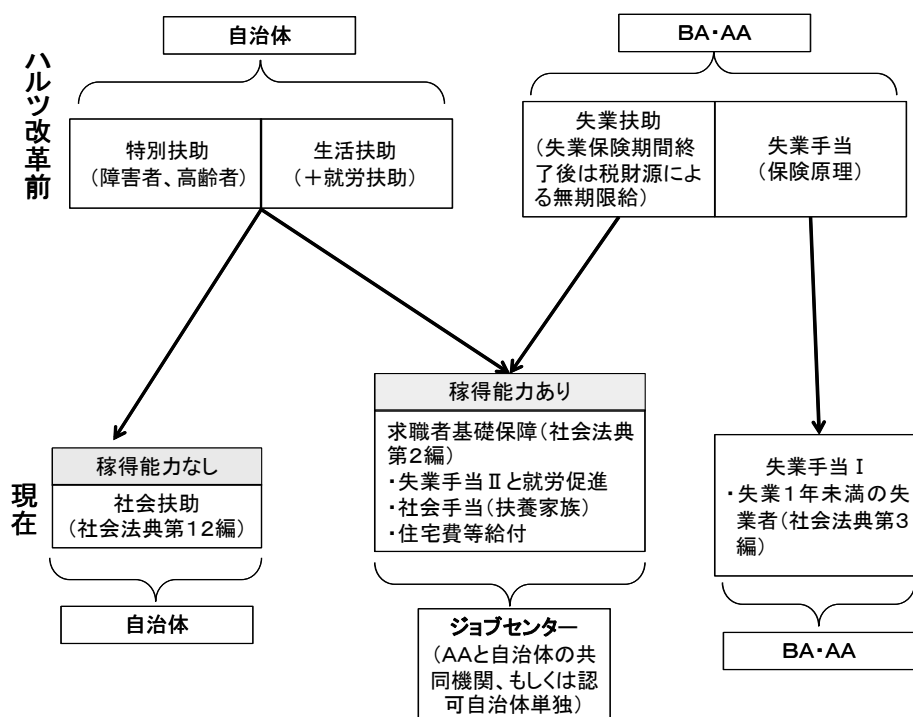
²³ 「自治管理」とは、本部に設置されている政労使三者構成（政労使各7名、計21名）の「管理評議会（Verwaltungsrat）」を指す。管理評議会は、民間企業の外部監査役会に類似した機能を持ち、日常の業務運営を行う理事会（Vorstand）に対する監視や助言等を行う。これは、失業保険の拠出金の担い手である労使の、BAの運営に対する関与を保障するものである。ただし、労使の拠出金が財源でない労働市場プログラムや給付金については、管理評議会の関与を得ずにBAが実施する（社会法典第3編371条4項）。なお、管理評議会は中央レベルであるが、地方レベルでも同様に政労使三者構成の地方管理委員会（Örtlicher Verwaltungsausschuss）があり、地方の雇用エージェンシーや支所の業務運営に対する監視や助言を行っている。また、「公法上の法人（Körperschaft des Öffentlichen Rechts）」は、public-law corporationと英訳されることが多い。

²⁴ 失業手当Ⅰは、失業者に対し、社会保険方式による失業手当を給付する。ここでいう「失業者」は、週15時間未満の就業（自営含む）で、雇用エージェンシー（AA）に失業登録し、その職業斡旋を受けている求職中の65歳未満の者を指す。給付期間は、失業保険加入期間および年齢によって決まる。

²⁵ 「求職者基礎保障」制度の対象は、その名が示すとおり、失業者ではなく「求職者」である。そのため、給付される「失業手当Ⅱ」の対象は、「失業者」ではなくさらに広い概念の「求職者」である。

²⁶ 通称「ハルツⅣ」と呼ばれている。

図表 3-2 実施主体と業務分担（ハルツ改革前・現在）



出所：武田公子(2012) p.30 をもとに作成。

めに雇用エージェンシー（AA）と地方自治体の共同運営が始まった（図表 3-2）。

これは、雇用エージェンシーが保有する職業・職業訓練の斡旋、相談等の就労支援に関する行政資源と、自治体もつ社会的弱者の包摂・生活再建等の自立支援に関する行政資源とを「ひとつの手から（ワンストップで）」提供する仕組みを作ることを目指すものだった。

しかし、両者の役割分担や連携等の実施主体をめぐり、郡（Landkreise）から憲法（基本法）違反の訴えが出され、2007年に違憲状態にあるという判決が出された。そのため、2010年7月に憲法自体を改正し、91e条によって社会法典第2編にかかる業務に関しては、雇用エージェンシーと地方自治体の共同運営を例外的に認め、執行にかかる必要経費は連邦が負担すること等が定められた²⁷。

憲法改正を受けて実施された主な改正は、次の3点である。(1)ジョブセンターの意思決定権限を明確にし、独立性を高めることで、現場の裁量を拡大した。(2)実施成果をジョブセンター間で比較可能なものとするために、地方自治体が単独で運営しているジョブセンターも連邦の統一的な評価システムの下に置き、連邦雇用エージェンシーの電算システムを用いて共通化を図った。(3)地方自治体が単独で運営するジョブセンターへの監督は連邦ではなく、州が行うことを明確にした。

2015年時点でジョブセンターは、雇用エージェンシーと自治体の共同機関が303、認可され

²⁷ ジョブセンターの変遷と役割については、武田公子（2012）「ドイツ社会保障制度における政府間関係」『海外社会保障研究』No.180、国立社会保障・人口問題研究所、が詳しい。

た自治体の単独機関が 105 ある。

(6) PSA—設置義務から任意へ

ハルツ第 I 法（2003 年 1 月施行）では、すべての雇用エージェンシー内に PSA（人材サービスエージェンシー）を少なくとも 1 カ所設置することも定められた。

これは、すべての雇用エージェンシーに民間の人材派遣会社等を活用した PSA を設置することで、失業者を期間限定で企業に派遣して雇用機会を確保し、その当該派遣先での就職を目標とした制度である。

PSA の主な役割は、失業者に、仕事を紹介する目的で派遣業務を行うことである（いわゆる日本の予定紹介派遣）。連邦雇用エージェンシーとの契約において、一定人数の失業者を派遣社員として雇用し、1 年以内に継続的な定職を斡旋することが PSA には義務付けられた。その対価として、連邦雇用エージェンシーは、PSA に人数分の定額補助金（斡旋経費と斡旋特別報奨金）を支払う。

PSA 制度については導入後、費用対効果が低く、失業者の再就職にも有効な手段となっていないという政府の中間・最終評価が出されている²⁸。同制度は 2005 年 6 月以降、雇用エージェンシーにおける PSA 設置は任意となり、さらに 2009 年 1 月施行の労働市場政策再編法（Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente）によって、社会法典第 3 編（SGB III）45 条に基づく民間委託事業の 1 つへ改変された²⁹。

第 2 節 人材ビジネスに関する労働市場の概況

1. 職業紹介、求人広告・情報提供サイト等の状況

求職者の入職経路に関して、ドイツでは、友人・知人を介した「縁故」が最も主要な経路（3 分の 1 以上）となっており、次に、企業の求人広告、ネットの広告、公的職業紹介機関と続く³⁰。

ノルトライン・ヴェストファーレン（NRW）州経済振興公社によると³¹、一般的に企業が人材を獲得しようとする場合、自社サイトでの求人募集のほか、雇用エージェンシーの職業紹介サービス、新聞・雑誌・職業斡旋のネットサイトへの求人広告、民間業者の人材紹介サービスなどを利用することが多い。技術職や専門職などの高度人材の求人は、通常は全国紙や業種別の刊行物を通じて行うことが多く、職人や低資格の求人は、地方紙を通じた応募が一般的である。さらに、生産ピーク時や一時休職者の代行など雇用期間を限定した求人は、人材派遣会社を通じた人材獲得方法がある。

²⁸ 労働政策研究・研修機構（2006）前掲書 p.26、pp.65-66、p.116、p.124、Bundesministerium für Arbeit und Soziales（2006）*Die Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt Bericht 2006*, p.V。

²⁹ 橋本陽子（2014）前掲書、p.63。

³⁰ IAB *Kurzbericht Nr. 11 / 23.5.2007*、樋口美雄・児玉俊洋・阿部正浩（2004）『RIETI Discussion Paper Series 04-J-036 入職経路の日米欧比較分析』p.7、経済産業研究所。

³¹ NRW.INVEST GmbH サイト（“Mitarbersuche”）。

ドイツのIT業界団体BITKOMが実施した2009年7月～9月の求人サイト訪問者数調査³²によると、連邦雇用エージェンシーが運営するネット求人サイト「ジョブベルゼ(JOBBÖRSE)」³³は最多の790万人が訪問しており、以下、民間求人サイトのMeinestadt.deの390万人、StepStone.deの320万人、Jobrapidoの280万人、Stellenmarkt.deの260万人、Monster.deの250万人と続いていた。

他方、求人広告・情報提供サイトの満足度調査³⁴(2013年)では、民間サイトのStepStone.deが最優良サイトに選ばれており、以下、Jobware、MeineStadt(同率2位)、Stelleanzeigen.de(4位)、Kalaydo(5位)、連邦雇用エージェンシー「ジョブベルゼ」(6位)が続いていた(図表3-3)。

上述の調査によると、ドイツ企業の9割超がネットでの求人募集を行っており、民間、公共を問わず、サイトを通じた人材マッチングがかなり一般化していることが窺える。

図表3-3 ドイツ最優良求人サイト2013

求人サイト	求職者における総合ランキング	使用者における総合ランキング	総合ランキング
StepStone	6	1	1
Jobware	9	2	2
MeineStadt	8	3	2
Stelleanzeigen.de	16	4	4
Kalaydo	19	5	5
Arbeitsagentur(ジョブベルゼ)	25	8	6
Xing	33	6	7
Monster.de	34	7	8
Jobscout24	47	9	9

出所: ICR.

³² BITKOM pressemitteilungen (Jobsuche per Internet steigt stark an, 26.10.2009).

³³ ジョブベルゼは、求職者(職業訓練希望者も含む)や使用者(学校から職業への移行における職業斡旋プログラムの提供者も含む)のために連邦雇用エージェンシーが提供する情報ポータルサイトである。ドイツ語のほか、6カ国語(英語、スペイン語、フランス語、イタリア語、ロシア語、トルコ語)でサービスを提供しており、2016年1月12日現在、約300万人の求職者情報、約97万件の求人情報、約28万の職業訓練情報が掲載されている(<http://jobboerse.arbeitsagentur.de/>)。なお、「ジョブベルゼ(JOBBÖRSE)」は、英語のJob boardと同じく、一般的には求人掲示板を差す単語であるため、各種調査では、「ジョブベルゼ」ではなく、「Arbeitagentur(職安)」と表示しているものが多い。

³⁴ 約2万2,000人の求職者と約1,300人以上の使用者が選んだ結果。調査自体は人材紹介関連の研究所Institute für Competitive Recruiting(ICR)が主催し、国内1,600超の求人サイトを分析している。2013年で4回目。

2. 労働者派遣の状況

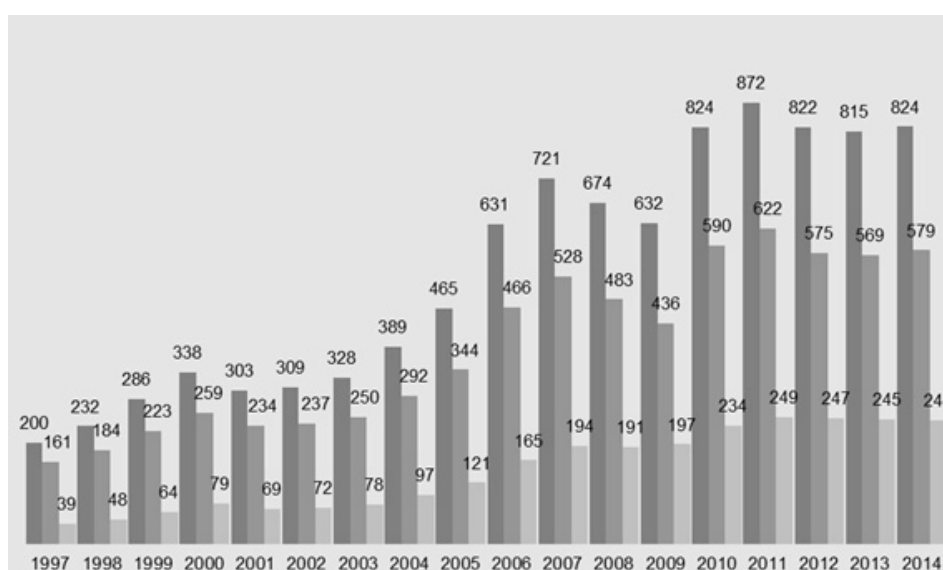
(1) 派遣労働者数の推移と規制強化の動き

派遣労働者は、変動はありつつも長期的にみると増加している（図表 3-4）。

特に、2003 年のハartz 改革で派遣期間の上限を撤廃し、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し、2004 年から 2008 年にかけて派遣労働者数は倍増した。しかし、労働者全体に占める割合を見ると、2010 年から 2015 年半ばまでの平均で約 2.5%しか占めておらず³⁵、全雇用労働者に占める割合は未だに低い。

ドイツ労働市場・職業研究所が実施した派遣労働の実態調査、特に「就労期間」に焦点を当てた調査³⁶によると、派遣労働者数の推移の背後には、激しい労働移動の実態が隠されていた。例えば 2012 年には労働者派遣業において、98 万件の新規契約が締結されたが、同時に 120.5 万件の契約が終了していた。また、2000 年から 2012 年までの調査期間において、労働者派遣業は年平均で 8.5%の成長率を記録したが、この成長は持続的なものではなく、景気に敏感に反応して乱高下を繰り返していた。例えば 2006 年には派遣労働者数が 32%も増加したが、経済・金融危機の間に再び約 23%縮小し、2009 年から 2010 年の間にはマクロ経済よりも早い回復速度で再び 32%増加していた。

図表 3-4 派遣労働者数の推移(1997 年～2014 年) (単位:千人)



出所: Bundesagentur für Arbeit (2015) Leiharbeiter und Verleihbetriebe - Zeitreihe ab 1973.

注: 各年 12 月末の統計。

各年の棒グラフの内訳 (左から合計人数、男性派遣労働者数、女性派遣労働者数)。

なお、メルケル首相率いる第三次連立政権は、2013 年 11 月に締結されたキリスト教民主・社会同盟 (CDU/CSU) と社会民主党 (SPD) の連立協定 (Koalitionsvertrag) に基づき、派

³⁵ ILO (2015) 前掲書, p.13.

³⁶ Peter Haller und Elke J. Jahn (2014) Zeitarbeit in Deutschland Hohe Dynamik und kurze Beschäftigungsdauern, IAB-Kurzbericht Nr. 13.

遣労働の規制を強化しようとしている（2016年1月時点）。具体的には、無制限だった派遣期間に18カ月の上限を設け、派遣先企業の正規労働者との均等待遇を9カ月以内に実施するよう法律で要請するとしている。2015年11月には連邦労働社会省が作成した改正法の草案が関係各省に送られた模様で、今後は修正意見の調整が進められる見通しとなっている³⁷。

（2）派遣元企業とTzBfGの関係

国際人材派遣事業団体連合（CIETT³⁸）の2015年報告によると、ドイツにおける人材派遣会社は全体で6,500社（1万916事業所）、スタッフ総数は5万5,000人に上る。ドイツでは、広域ネットワークをもった大規模な派遣会社はそれほど多くなく、地域や産業等に密着して、単一地域でのみ経営している会社が多い。また、事業所自体を構えずに経営しているところもある³⁹。民営職業紹介と労働者派遣事業を兼営している民間業者も多く、労働者派遣を介して派遣労働者が正式に採用されるケースも見られる⁴⁰。

ドイツの労働者派遣に関する2007年の実態調査⁴¹によると、派遣から派遣先企業の直接雇用になり替わる場合、一般的に派遣期間6カ月～1年で仲介料は0円になる。例えば欧州を中心に電子部品の開発・製造・販売を手がけている派遣先企業では、「6カ月を超えて受け入れている派遣社員を自社の社員として直接採用する場合、紹介料金を支払わなくてもよい」という契約を予め派遣元企業と締結している。実際に派遣後6カ月が経過して、自社社員として採用する場合の手続きは、派遣社員が社内の空ポスト（Job vacancy）に応募し、選抜プロセスを経て、さらに経営協議会の同意を得た後に採用される流れとなる。

同調査⁴²によると、あるドイツの大手人材派遣会社（内勤社員1,200名）では、予め雇用期間が長期におよぶことを想定⁴³して、派遣労働者の採用は慎重に行っており、労働知識等に関する15頁に及ぶテストを課している。また、ドイツでは「所定労働時間」と「実労働時間」の差を計算し、時間外手当などの金銭精算をせずに、一定期間プラスあるいはマイナスの時間残高／借入として各人の口座に記録する「労働時間口座制度」がかなり普及している。残高時間は休暇として、借入時間は勤務として相殺することができるが、派遣先の契約が終わった後の働いていない時期（待機期間）に、口座にある超過労働時間分で相殺するという運用を同社では行っている。派遣元の担当者は「こうした労働時間口座制度の運用が普及する前は、人材

³⁷ 2016年1月31日時点。Bundesministerium für Arbeit und Soziales サイト（Interviews“Leiharbeit in geordnete Bahnen lenken” Datum: 18.11.2015）、Handelsblatt（17.11.2015、18.11.2015）。

³⁸ CIETT（Confederation Internationale des Entreprises de Travail Temporaire）は、1967年5月17日にパリに創設された人材派遣業界の国際組織である。人材を就労斡旋するビジネス（主に顧客社内での業務に労働者を派遣するビジネス）の各国事業主団体や世界トップクラスの人材サービス企業を統合している。世界48カ国の事業主団体と9つの法人企業が会員になっている。

³⁹ Confederation Internationale des Entreprises de Travail Temporaire（2015）2015 Economic Report.

⁴⁰ 佐賀一道（1996）「ドイツにおける職業紹介事業の規制緩和」『金沢大学経済論集』33号、p.15。

⁴¹ （独）雇用・能力開発機構/（財）国際労働財団（2007）『非正規雇用者の雇用管理と能力開発に関する国際比較調査』（第3章 佐野嘉秀氏執筆部分）。

⁴² （独）雇用・能力開発機構/（財）国際労働財団（2007）前掲書、（第3章 佐野嘉秀氏執筆部分）。

⁴³ ここで言う「雇用期間」とは、「派遣先企業への派遣期間ではなく、派遣元との雇用期間」である。ドイツでは、日本の「常用型派遣」が一般的であるため。

派遣会社にとって、派遣労働者の待機期間は厳しいものがあった」と述べている。

最後に、ドイツの派遣労働者は、派遣元企業に期間の定めなく雇用される場合が一般的⁴⁴だが（いわゆる日本の常用型派遣）、その場合、派遣元がリスクを負って、派遣のない期間も賃金を支払う。この点について、ボーフム大学のロルフ・ヴァンク名誉教授は、派遣元企業が許可を得る要件として「派遣元が信頼に足り（zuverlässig）、使用者としての義務を履行しなければならない」というものが含まれると説明している。労働者派遣法（AÜG）上は、派遣元が派遣労働者を有期で雇用することも可能であるが、その場合、パートタイム・有期労働契約法（Teilzeit- und Befristungsgesetz; TzBfG）の適用を受けて、限定的なものとなる。パートタイム・有期労働契約法 14 条 2 項によれば、客観的事由のない期間の定めは、2 年まで可能であるが、その他すべての場合（事業所の新設を除いて）、期間の定めには客観的事由が必要になる。その上、一般的解雇制限法が適用されるため、派遣元事業者は、永続的に派遣の可能性が失われる場合にのみ派遣労働者を解雇することができるとされている⁴⁵。

まとめ

以上、人材ビジネス事業分野における「職業紹介」、「委託募集、求人広告・情報提供」、「労働者派遣」の 3 つの区分について規制や運用の状況を見てきた。

「職業紹介事業」は、過去において国家が独占して行ってきたが、時代の変遷とともに、1994 年に民間職業紹介を許可制とすることで自由化した。さらに 2002 年には許可制を廃して届出制のみとなり、さらに一歩進んだ規制緩和を行い、現在に至っている。

「委託募集、求人広告・情報提供事業」については特段の規制は見当たらなかった。

「労働者派遣」については、派遣元が使用者としての責任を果たすことを確保するために労働者派遣法（AÜG）成立当初の 1972 年から許可制を維持している。

民間人材ビジネスの活用に関しては、2000 年代前半に「職業紹介クーポン（バウチャー）制度」や「PSA（人材サービスエージェンシー）制度」が導入された。しかし、これらの制度はその後、政策評価や指摘を受けて修正が加えられており、今後も最新の動向を注視する必要があると考えられる。

【参考文献】

- Bernhard S. and Wolff J. (2008) Contracting out placement services in Germany: Is assignment to private providers effective for needy job-seekers?, *IAB Discussion Paper* 5/2008.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011) *Gesetzestexte zur Sozialgeschichte 1881-2010*.

⁴⁴ 2015 年実施のドイツの非正規雇用に関する現地調査報告（山本陽大 JILPT 研究員）によると、期間の定めのない労働契約が締結される割合は約 8 割とのことであった。

⁴⁵ Rolf Wank（翻訳：橋本陽子）（2014）前掲書、pp.54-58。なお、ヴァンク教授は、日本の登録型派遣について「ドイツでは労働者派遣にはあらず、むしろ職業紹介にあたる」と指摘している。

- (2013)*Antragsverfahren für die Erteilung und Verlängerung von Erlaubnissen nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz bei der Bundesagentur für Arbeit.*
- (2014)*Geschäftsbericht 2013.*
- (2015) *Leiharbeiter und Verleihbetriebe - Zeitreihe ab 1973.*
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales(2006) *Die Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt Bericht 2006.*
- Bundesregierung(2013) *Zwölfter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG.*
- Confederation Internationale des Entreprises de Travail Temporaire(2015) *2015 Economic Report.*
- Christina Kade(1997) *Private Arbeitsvermittlung in der Bundesrepublik Deutschland*, Diplomarbeiten Agentur diplom.de.
- IAB *Kurzbericht Nr. 11 / 23.5.2007.*
- ILO(2015) *Public Employment Services in Europe: GERMANY.*
- Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD (18. Legislaturperiode), *Deutschlands Zukunft gestalten.*
- Peter Haller und Elke J. Jahn (2014) Zeitarbeit in Deutschland Hohe Dynamik und kurze Beschäftigungsdauern , *IAB-Kurzbericht Nr. 13.*
- 井口 泰 (1996)「職業紹介事業の規制緩和と労働市場—ドイツの動向から」『日本労働研究雑誌 437 号』日本労働研究機構.
- 鎌田耕一 (1996)「国際機関における職業紹介制度見直しの動向」『日本労働研究雑誌』437 号、日本労働研究機構.
- (独)雇用・能力開発機構/(財)国際労働財団 (2007)『非正規雇用者の雇用管理と能力開発に関する国際比較調査』.
- 伍賀一道 (1996)「ドイツにおける職業紹介事業の規制緩和」『金沢大学経済論集』33 号.
- 武田公子 (2012)「ドイツ社会保障制度における政府間関係」『海外社会保障研究』No.180、国立社会保障・人口問題研究所.
- 橋本陽子 (2014)「ハartz改革後のドイツの雇用政策」『日本労働研究雑誌』647 号、労働政策研究・研修機構.
- 樋口美雄・児玉俊洋・阿部正浩 (2004)『RIETI Discussion Paper Series 04-J -036 入職経路の日米欧比較分析』経済産業研究所.
- 皆川宏之千葉大学教授提供資料「ドイツにおける職業紹介 (厚生労働省 雇用仲介事業の在り方に関する検討会、2015.11.25)」.
- 労働政策研究・研修機構 (2006)『ドイツにおける労働市場改革—その評価と展望—』労働政策研究報告書 No.69.
- (2013)『諸外国における在宅形態の就業に関する調査』資料シリーズ No.117.

Rolf Wank（翻訳:橋本陽子）（2014）「ドイツと日本における労働者派遣」『日独労働協会会報』
第15号.

第4章

フランス

第4章 フランス

第1節 現行制度の枠組み、法制度の経緯

フランスにおける民間雇用仲介事業に関連する現行の制度において、事業を行おうとする事業主に課される規制は以下のとおりである。労働者派遣事業を行うために届出を行う必要があるが、職業紹介、委託募集、求人広告・情報提供といった事業については、原則として規制はない¹。

1. 労働者派遣

(1) 事業開始の規制

フランスにおいて、派遣事業を行うためには、人材派遣会社設立の届出を済ませ、財務的な保証を獲得する必要がある。ただ、言うまでもないことだが、会社設立の際に一般的に必要とされる手続きは必要である。つまり、会社を設立する際に、必要書類を用意して本社の住所地の商業裁判所（tribunal de commerce）で、商業登記簿（registre du commerce）に法人登記をする必要がある。

人材派遣事業を行う者は、まず、県の労働雇用・職業訓練局²の労働監督官（inspecteur du travail）に対して、人材派遣会社の設立を届け出る必要がある（届出制）（労働法典 L. 1251-45 条）。L. 1251-45 条には、「人材派遣事業は、行政当局（DIRECCTE）への届出および財務的保証の獲得の後にのみ行うことができる」と規定されている。また、この L. 1251-45 条では、「人材派遣会社は、その本社を移転する時や、支店や営業所、事務所を開設する時は、前もって、行政当局に届けねることが求められる」としている。さらに、人材派遣事業を停止する際も、当局へ届けねることが、この労働法典の L. 1251-45 条で定められている。

また、人材派遣会社は、事業を開始する際に、信用保証協会や信用保証会社といった保証機関や、保険会社・銀行などの金融機関などによる財務的な保証（garantie financière）を得る必要がある（労働法典 L. 1251-50 条）。これは、1979 年に制定された派遣労働法³で定められたものであり、人材派遣会社の経営が悪化し債務不履行に陥った場合に、派遣労働者の賃金や手当、社会保険料の支払いを保証するための措置である。この保証額は、前年度の売上高の一定割合（8%）に基づき算定され、なおかつ最低額を下回ることができない（最低額は、2015 年 1 月 1 日以降、120,680 ユーロと定められている）。この最新額について、2015 年 12 月 29 日のデクレ（政令）⁴によって、人材派遣会社に対して求められる金銭的な保証の最低額が、122,128 ユーロに引き上げられることが定められた。この新たな保証の最低額は、2016 年 1 月 1 日から適用される。この額は、2015 年（120,680 ユーロ）と比較すると 1.2%の増加であ

¹ この章を作成するにあたって当機構海外情報収集協力員の藤本玲氏（パリ在住）の多大なる協力を得た。本章で参照したインターネットのウェブサイトの最終参照日は、特に断りのない限り 2016 年 2 月 12 日である。

² Directions départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle (DDTEFP)

³ Loi n°79-8 du 2 janvier 1979 relative au travail temporaire

⁴ Décret n° 2015-1884 du 29 décembre 2015 pris en application de l'article L. 1251-50 du code du travail et relatif au montant minimum de la garantie financière des entreprises de travail temporaire

るが、この 2015 年 12 月 29 日の政令によると、2014 年 9 月から 2015 年 9 月までの全雇用労働者の基本月給増加率に相当する。

この最低保証額の規定に違反した場合、派遣労働者に不利益となる懸念に基づき、2 カ月以下の事業停止命令が下る可能性がある（労働法典 L. 1251-47 条）。

(2) 派遣労働の制限および禁止される事由

フランスにおける労働者派遣に関する法制度は 1972 年に、派遣労働者の権利保護を目的として成立した。このとき規定された派遣労働には、派遣労働の濫用を抑制する目的により利用制限が設けられている。派遣先の非恒常的な業務にのみ派遣労働を利用できるとしている。つまり、常用労働者の一時的な欠勤、労働契約が停止している場合のその停止期間（ただし、労働争議の場合は除かれる）、労働契約が終了した労働者の代替のために採用された労働が実際に就労するまでの待機期間、新たな業務の立ち上げ、事故防止などの緊急業務といった場合である⁵。

派遣労働を利用する上で、禁止されている事由がいくつかある。まず、争議参加労働者の代替としての派遣労働が禁止されている（労働法典 L. 1251-10-1）。ついで、労働大臣または農業大臣が政令（アレテ）により定める危険作業についての派遣労働が禁止されている（労働法典 L. 1251-10-2）⁶。

派遣労働の利用が禁止される期間についての規定もある。経済的事由に基づく解雇（整理解雇）が実施された事業所は 6 カ月間、派遣労働を利用することができない（労働法典 L.1251-9）。派遣期間の満了後あるいは期間の定めのある労働契約が満了した場合、そのポストに関して派遣労働の利用が制限される。更新された期間を含めて派遣期間の 3 分の 1 にあたる期間の経過以前には派遣労働を利用することができない⁷。

2. 職業紹介

(1) 事業開始の規制

フランスにおいて、民間企業が職業紹介事業を行うことができ、そのための届出や許可等はない。このような現行制度になったのは、社会統合計画法⁸ の成立した 2005 年のことである。それまでは、公共職業安定所（当時の ANPE : Agence nationale pour l'emploi）⁹ による独占的な状態にあった。だが実際には、これより以前から職業紹介事業者（cabinet de recrutement）やヘッド・ハンティング業者（chasseur de têtes）は存在していた。また、求人情報を ANPE へ提出せずに従業員を募集することも少なくなかった。ただし、職業紹介事業に関する公共職業安定所の独占に違反した場合にも、それに対する罰則が設けられているわけ

⁵ 大山（2000）参照。

⁶ 大島（2012）参照。

⁷ 島田（1998）参照。

⁸ Loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 portant programmation pour la cohésion sociale

⁹ 現在では Pôle emploi＝ポールアンプロワが公共職業安定機関の役割を担っている。

ではなかった。

2005 年社会統合計画法成立によって職業紹介の公的独占が終了したことで、民間企業の職業紹介事業への合法的な参入が可能となった。ただ、当初は営利目的の職業紹介事業は、労働市場に関する十分な知識を有していることを事前に証明できる企業のみを制限し、事前の当局への届出が義務付けられていた。

その後、2010 年 7 月 23 日法¹⁰により、本来の事業の内容を問わずに、全ての公的・私的の職業紹介事業が解禁され、当局への届出制も廃止され、完全自由化となった。

ただ、派遣会社の事業開始についての説明でも触れたように、会社設立の登記に関する手続きは必要である。

企業設立より簡単な手続きで、個人事業主（auto-entrepreneur）としての職業紹介事業への参入も可能である。ただし、個人事業主として事業を行う場合、売上高に上限が定められ、支払った消費税 TVA の控除が受けられないなどの制限がある。

職業紹介事業者の義務として、毎年 3 月 31 日までに、前年（1 月 1 日から 12 月 31 日まで）の売上高や求職者数・就職者数を性別および年齢別に集計して、県に報告することになっている（労働法典 R. 5323-8 条）。

職業紹介事業者は、求職者に対して、直接的・間接的な費用を請求することは禁止されている（労働法典 L. 5321-3 条）。求人企業には、労働者紹介の手数料を請求することが可能である。

また、職業紹介事業者を通じての就職の際に、対面での職業紹介が義務付けられている訳ではないが、（求人企業に紹介する）候補者の選考には、履歴書だけでは不十分（不確実）である場合が多く、一度は事務所での面接（面談）が行われることが通常であるとされている¹¹。

（2）職業紹介事業の規制緩和と ILO 第 181 号条約との関係

ILO 条約には民間人材ビジネスに関する第 181 号条約がある。これは、1997 年の民間職業仲介事業所条約であり、民間職業仲介事業所のサービスを利用する労働者の保護と共に民間職業仲介事業所の運営を認めるに当たっての枠組みを規定する条約である。

2005 年の職業紹介事業の規制緩和が ILO 第 181 号条約への対応であったかどうかは明確ではない。しかし、2005 年の社会統合計画法及び 2010 年 7 月 23 日法が、同条約の批准の障害を取り除く役割を果たしたことは否めない。実際、同条約の批准に関する法案¹²を審議する際に作成された影響調査報告書¹³（フランスでは法案を審議するにあたって、当該法律が成立した場合にどのような影響が想定されるかを調査して報告書が作成される）では、職業紹介事業における ANPE の独占が、2005 年の社会統合計画法で既に終了していることや、2010 年 7

¹⁰ Loi n° 2010-853 du 23 juillet 2010 relative aux réseaux consulaires, au commerce, à l'artisanat et aux services

¹¹ この内容は、当機構海外情報収集協力員の藤本玲氏（パリ在住）が執筆したレポートに基づく。

¹² Loi autorisant la ratification de la convention n° 181 de l'Organisation internationale du travail relative aux agences d'emploi privées

¹³ Etude d'impact Projet de loi relatif aux réseaux consulaires, au commerce, à l'artisanat et aux services (Juin 2009)

月 23 日法で職業紹介事業への参入の完全自由化が実施されることを指摘している¹⁴。

3. 人材派遣事業と職業紹介事業の関連企業

フランスにおける人材派遣業界大手として、アデコ (Adecco)、マンパワー (Manpower)、ランスタッド (Randstad) の 3 社が挙げられる。この 3 社は、いずれも人材派遣事業だけでなく、職業紹介事業も行っている (各社の概要については第 3 節の 2 を参照)。

最大手のアデコのホームページ上にある就職・転職希望者の登録ページ¹⁵を参照すると、希望者は、「有期雇用契約 (CDD)」「無期雇用契約 (CDI)」「派遣」の三つの雇用形態に登録できるようになっており、初期設定として三つの雇用形態にチェックが入っている状態になっている。この登録画面では三つ以外に「見習い訓練契約」「職業訓練」などのチェックボックスも設置されている。

マンパワーでは、2014 年の 1 年間に 1 万人が CDI または CDD で採用され、33 万人が少なくとも一度は派遣として就労したとしている¹⁶。業界 3 位のランスタッドは、派遣も CDI や CDD も、一つの事業所に登録するだけで、紹介を受けられることを強調している¹⁷。このようにフランスでは、人材派遣会社へ登録することで各種の職業紹介サービスを同時に受けることができる。

一方で、職業紹介¹⁸を主たる事業とする企業には、労働者派遣を行う企業と行わない企業が混在する。派遣事業を行っている企業として挙げられるのが、Hays である。同社は主に専門知識や技能・技術を持った人材を企業に紹介しているが、無期雇用契約 CDI や有期雇用契約 CDD で就労する人材の紹介だけでなく、派遣事業も行っている。

それに対して、Vidal Associates は、ホームページには派遣事業を掲載していない¹⁹。だが、事業範囲は職業紹介事業に限定されているわけではなく、社員の能力診断やコーチングの手法を用いた研修なども行っている²⁰。同様に、Aspen rh²¹や Lincoln Associates²²、Sirca²³といった企業は、主に (上級) 管理職 (cadres) や経営幹部 (dirigeants)、専門職 (experts) の職業紹介事業を行っているが、人材派遣事業は行っていない。RH Partners は職業紹介事業を行っているが、派遣の求人は確認できない²⁴。

フランスでは、現行法の下で人材派遣会社は職業紹介事業を行うこともできるが、職業紹介

¹⁴ FILLON et LAGARDE (2009) (2010 年 7 月 23 日法影響調査報告書) p. 4 参照。

¹⁵ 同社ウェブサイト参照：<http://www.adecco.fr/trouver-un-emploi/Mon-Compte/Pages/inscription.aspx>

¹⁶ 同社ウェブサイト参照：<https://www.manpower.fr/candidats/trouver-un-emploi/quel-contrat-pour-vous>

¹⁷ 同社ウェブサイト参照：<http://www.randstad.fr/les-etapes-vers-lemploi/>

¹⁸ ここでは、職業紹介会社に相当する「cabinet de recrutement」や「cabinet de placement」について主要なものを取り上げて紹介する。

¹⁹ 同社ホームページ参照：<http://vidal-associates.com/>

²⁰ 同社ウェブサイト参照：<http://vidal-associates.com/nos-activites.php>

²¹ 同社ウェブサイト参照：<http://www.aspenrh.fr/qui-sommes-nous>

²² 同社ウェブサイト参照：<http://www.lincoln-associates.fr/>

²³ 同社ウェブサイト参照：<http://www.sirca.fr/fr/executive-search/executive-search.html>

²⁴ 同社ウェブサイト参照：<http://www.jobs.net/jobs/rh-partners/fr/>

(2016 年 1 月 30 日時点)

会社は、当局への（人材派遣事業に関する）届出と財務的な保証がない限り、人材派遣事業を行うことができない。換言すれば、人材派遣会社が職業紹介事業に参入する方が、職業紹介会社が人材派遣事業に参入するより容易である。また、職業紹介会社は、比較的規模の小さいところや主に幹部クラスのポスト（幹部クラスを派遣で採用することは少ない）を扱う企業も少なくない。このようなことから、職業紹介会社で派遣事業を行っている企業は、それほど多くないとみられる。求職者の立場からすれば、派遣だけでなく、通常の無期雇用契約（CDI）や有期雇用契約（CDD）でのポストを同時並行的に探すことを希望する場合は、人材派遣会社に登録すれば双方のサービスを受けることができる。

4. 委託募集、求人広告・情報提供

フランスでは、全ての企業や各種団体は、無期雇用契約や有期雇用契約、見習や研修について、採用するための求人広告を出すことができる。すなわち、自社で従業員を募集するだけでなく、職業紹介事業者などに求人活動を委託することも、自由に許可を得る必要がなく行うことができる。職業紹介事業者が求人広告を出す場合も、通常の求人広告と同様の条件が課せられている。

例えば、求人広告の掲載年月日や雇用主の名前を明記することの他に、フランス国内の求人の場合はフランス語で表記しなくてはならないとされている。これは、外国語を理解できないことによる差別を防ぐ意味合いがある。ただし、外国誌に掲載する場合は例外とされ、外国語を話せる人材を探していることを表記することは問題ない。また、人種や政治的思考、宗教、性的志向、年齢、家族構成、外見などを求人広告に含めることは、差別を防ぐために禁止されている（労働法典 L. 1132-1 条および L. 1221-6 条）。言うまでもなく、虚偽の情報を掲載することは禁止されている。なお、賃金を明記することは、義務付けられていない。また、応募者に対して質問・確認が許されるのは、募集する業務に直接関係することに限定され、かつ面接などの場において、必要な情報のみしか聞いてはならない（労働法典 L. 1221-6 条）。

第2節 人材派遣事業に類似する契約：ポルタージュ・サラリアルについて

人材派遣に類する契約形態として、「ポルタージュ・サラリアル（portage salarial）」が挙げられる。これは、十分な専門知識を持つ就労者（サラリエ・ポルテ：salarié porté）が顧客（顧客企業の業務）を獲得し、顧客（企業）がサラリエ・ポルテの所属する会社（ポルタージュ会社：entreprise de portage）に代金を支払い、ポルタージュ会社が、社会保険料や経費、手数料を引いた後に、（その従業員である）サラリエ・ポルテへ報酬を支払うシステムである。個人事業主のような働き方をしつつ、雇用労働者の身分を確保する雇用形態である。

ポルタージュ・サラリアルは、1980年代半ばから存在していたが、2008年以降、労使合意や省令によって詳細が規定された。しかし、法の未整備状況が指摘されはじめ、2014年には、憲法裁判所がポルタージュ・サラリアルの法整備の必要性に関する決定を下した。この決定を

受けて 2015 年 4 月にポルタージュ・サラリアルに関する政令（オルドナンス）²⁵ が公布された。労働法典ではポルタージュ・サラリアルが L. 1254-1 条から L. 1254-31 条において規定された。ポルタージュ会社やそれに所属する雇用労働者（サラリエ・ポルテ）、顧客企業に課される条件などの詳細が定められた。2015 年現在、3～4 万人 がサラリエ・ポルテとして就業していると推定されている²⁶。

1. 適用就労者の条件

サラリエ・ポルテとなることができるのは、顧客（企業）を獲得するのに十分な専門能力を持つ労働者で、上級管理職（cadre）クラスが想定されている。サラリエ・ポルテは、顧客企業の開拓、業務内容および価格の交渉、実際の業務の遂行、業務に関するポルタージュ会社への報告などを行う。サラリエ・ポルテは、自ら顧客を獲得する必要がある。つまり、ポルタージュ会社は、サラリエ・ポルテに顧客（仕事）を紹介する義務はない。サラリエ・ポルテは、ポルタージュ会社から報酬（賃金）を受け取るが、業務に関しては自らの判断で遂行することができる。

2. 契約上の制約

ポルタージュ会社とサラリエ・ポルテの間では、無期雇用契約（CDI）か有期雇用契約（CDD）を締結するが、有期雇用契約の場合は、更新後も含めて最長で 18 カ月となる。ただ、有期雇用契約の場合、サラリエ・ポルテとポルタージュ会社の間で合意があれば、サラリエ・ポルテが新しい顧客を開拓するため、雇用期間の終了を 3 カ月延期することが可能である。雇用契約書には、契約期間、報酬や事業への貢献に対する手当、税・社会保険料、事務運営費などの算定方法および支払方法、顧客企業名や所在地、サービス提供の目的や期間を明記しなくてはならない。ポルタージュ会社は、その従業員であるサラリエ・ポルテに対して、産業別の労使交渉で決められた最低報酬額か、月額 2,378 ユーロ以上を支払わなければならない。これは社会保障の社会保険料の賦課対象となる最高賃金基準額（plafond de la Sécurité Sociale）²⁷の 75% に相当する額である。それに加えて、契約までにかかった労力に対する手当として、報酬の 5% の手当を支給しなくてはならない。ポルタージュ会社と顧客企業との間に結ばれた業務提供に関する契約の終了が、雇用契約の終了を直接的には意味しないが、業務のない期間には報酬が支払われない。

²⁵ Ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 relative au portage salarial

²⁶ 2015 年 4 月 1 日付 L'express 誌参照(Le gouvernement fixe les règles du portage salarial (ordonnance)).

http://lentreprise.lexpress.fr/actualites/1/actualites/le-gouvernement-fixe-les-regles-du-portage-salarial-ordonnance_1667207.html

なお、2015 年 4 月 1 日付 Le Echos 紙では、1.5 万人としている(L'ordonnance qui encadre le portage salariale adoptée en Conseil des ministres)。

(http://www.lesechos.fr/01/04/2015/lesechos.fr/0204273038961_1-ordonnance-qui-encadre-le-portage-salariale-adoptee-en-conseil-des-ministres.htm)

²⁷ 毎年、賃金上昇率などを参考に改定される。

3. 利用上の制約

顧客企業がポルターージュ・サラリアル制度を利用できるのは、一時的で時限的な業務に限られており、通常、恒常的な業務や企業内で確保できない専門職を獲得するために、同制度を利用することはできない。また、通信や金融、人事などのサービス²⁸に関する業務のみポルターージュ・サラリアル制度を利用することができる。ポルターージュ会社と顧客企業の間では、商取引としての業務（サービス）提供に関する契約を、遅くとも業務開始後 2 日以内に結ぶ必要がある。契約期間は最長で 3 年に限られる。顧客企業には、サラリエ・ポルテの安全確保義務が課され、業務遂行中の健康や職場の安全に配慮しなくてはならない。また、ポルターージュ会社に代金を支払う義務がある上に、業務の状況に関する重要事項を報告しなくてはならない。

4. 専業の義務

ポルターージュ会社は、ポルターージュ・サラリアル専業でなければならない。つまり、人材派遣会社などが、ポルターージュ・サラリアル事業を行うことはできない。また、事業開始前に、当局へ届出が義務付けられる。ポルターージュ会社は、従業員（サラリエ・ポルテ）に、把握している業務の内容や代金の支払い状況、管理運営費、税・社会保険料、サラリエ・ポルテの報酬額などについて、毎月、報告しなくてはならない。また、ポルターージュ会社は、サラリエ・ポルテを監督し、その活動を円滑に進める支援をしなくてはならない。さらに、サラリエ・ポルテを被保険者とする賠償責任保険に加入しなくてはならない。それに加えて、サラリエ・ポルテの報酬および社会保険料の支払いを担保するために、財務的な保証を確保する必要がある。ただ、既述のとおりポルターージュ会社は、サラリエ・ポルテに顧客（仕事）を紹介する義務はない。

5. ポルターージュ・サラリアルに関する政令公布に関する労使の反応

2015 年 4 月に公布されたポルターージュ・サラリアルの規定に関する政令について、主要な労使は歓迎の意向を示している。

ポルターージュ・サラリアルを経営者団体・Peps の副会長で、ポルターージュ会社・ITG のパトリック・レヴィ＝ヴァイツ社長は、この政令が「2010 年の労使合意に沿ったものであり、労使が期待していた」ものとしており、「真の社会的な進展」と評価している²⁹。また、労働組合・CGT のジャン＝フランソワ・ボルザンジェ氏は、「この業界の安全性を高め、法的な不備を埋めるための重要なステップ」と評している。

²⁸ ただし、個人向けサービスは除く。

²⁹ 前掲注 26、L'express 誌参照。

第3節 派遣労働市場の概観

1. 派遣労働市場

政府は、派遣労働の状況に関するレポートを公表している。まず、労働・雇用・職業訓練・社会対話省（以下、労働省）の調査・研究・統計推進局（DARES）によって発行される報告書『L'intérim en 2012 : fort repli du travail temporaire』である。この報告書は、発行される前年の派遣労働の状況をまとめたレポートが年 1 回発行されていたが、2013 年 7 月を最後に公表されていない。

また、労働局（Pôle emploi）が発行する派遣労働および派遣労働時間に関する報告書『L'intérim et la durée des missions』がある。ただこれも、2014 年 6 月に、2013 年に関する報告書『L'intérim et la durée des missions en 2013』が発表されたのが最後であり、それ以降は発行されていない。

この他に、月次のレポートがある。労働省の DARES によるデータでは、2015 年 12 月末時点（速報値）で、585,194 人が派遣として働いていた。確定値である 2015 年 11 月末時点では 565,890 人であった³⁰。

政府以外が公表するデータとして、人材派遣業界の経営者団体・プリス・マンプロワ（Prism'emploi）が毎年作成している派遣労働に関する年次報告書『Rapport économique et social』がある。2015 年 6 月に発表された 2014 年の派遣労働に関する年次報告書『Rapport économique et social 2014』によると、フランスでは、2014 年の 1 年間で、人材派遣会社に対して、1,670 万件の派遣依頼があった。また、派遣労働者数は、フルタイム労働者数換算³¹で 518,994 人であった。これは雇用労働者の 3%に相当する。派遣労働者数は景気動向に連動して増減する。2015 年の人数は、リーマンショックの前年 2007 年（637,901 人）と比べると、およそ 20%（12 万人）少ない人数である。

2014 年のフランスにおける派遣労働時間の合計は 7.998 億時間で、2013 年と比べて 1.4% 減少したが、人材派遣会社の売上高は 169.5 億ユーロで、0.3%の減少に過ぎなかった。これは、派遣労働者の賃金上昇および派遣労働者の職務能力向上が理由とされている。

業種別にみると、フルタイム労働者数換算の派遣労働者数の内訳は、0.5%が農業、43.7%が製造業、19.3%が建設・土木業、36.4%がサービス業であった。長期的にみれば、製造業の比率が高まり、サービス業の比率が低くなってきている。また、フルタイム労働者数換算の派遣労働者数を職業階級別にみると、上級管理職が 1.9%、中間管理職が 7.9%、一般事務職が 12.8%、熟練現場労働者が 40.7%、非熟練現場労働者が 36.6%であった。すなわち、フルタイム労働者数換算の派遣労働者数の 8 割近くが、現場労働者（ブルーカラー）である。

³⁰ DARES ウェブサイト（L'emploi intérimaire : les séries mensuelles, trimestrielles et annuelles）参照（最終閲覧日：2016 年 2 月 19 日）。

（<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/l-emploi-interimaire-les-series-mensuelles-trimestrielles-et-annuelles>）

³¹ intérimaires en équivalents emploi temps plein：全派遣労働者の派遣労働者としての就業週数の総計を 52 週で除したもの、すなわち、派遣労働者が、年間を通じて、フルタイムで派遣労働者として就業していたと仮定した場合の労働者数。

男女別にみると、フルタイム労働者数換算の派遣労働者数で73%が男性、27%が女性であった。年齢階層別では、若年者の割合が低下し、高齢者の割合が高まる傾向が見られる。フルタイム労働者数換算の派遣労働者数に占める比率は、25歳未満が24.3%で、低下傾向にある。50歳以上は10.7%で、逆に、フルタイム労働者数換算の派遣労働者数に占める比率は高まってきた。

2. 人材派遣会社

人材派遣業界団体の会員企業数、事業所数について、経営者団体プリス・マンプロワ（Prism'emploi）の2014年の派遣労働に関する年次報告書によると、2014年時点で人材派遣会社はおよそ1,500社あり、6,982の事業所が存在していた。そこで2万人が（人材派遣会社の社員などとして）雇用されていた。2013年の年次報告書『Rapport économique et social 2013』によると、2013年には、およそ1,500社、6,899事業所、2万人の雇用だった。

また、フランスで事業展開している主な人材派遣会社について、フランスの人材派遣会社のうち、アデコ（Adecco）、マンパワー（Manpower）、ランスタッド（Randstad）の3社が、大手とされているが³²、その3社でおよそ65%のシェアを占めている³³。

業界最大手のアデコは、1964年にリヨンに設立された会社を前身としたEccoとスイスの企業Adiaが合併し1996年に誕生した。Eccoは、1984年にフランスの業界トップの地位を築いていた。アデコは、2013年の売上高は47億ユーロ、従業員数は5,100人、事業所数は1,000カ所、顧客企業は3.1万社、派遣労働者数13万人（1週間当たりの平均）と公表している³⁴。

業界2位はマンパワー社である。アメリカのウィスコンシン州ミルウォーキーで設立された同社は、1957年にフランスに進出し、パリに事業所を開設した。2014年時点で、売上高は39.1億ユーロ、従業員数3,640人、事業所数700カ所、顧客企業8万社、派遣労働者数8.2万人（1日当たりの平均）である³⁵。

業界3位のランスタッドは、1960年にオランダで設立された企業である。フランスへの進出は1973年であり、2008年にはVediorbisを吸収合併した。2014年時点で、売上高27.3億ユーロ、従業員数3,600人、事業所数750カ所、顧客企業5万社、派遣労働者数5.8万人（1日当たり）である³⁶。

³² 例えば、派遣労働の将来性に関するフランス労働省発表の要約資料『Prospective des métiers de l'interim』（https://www.emploi.gouv.fr/files/files/synthese_interim.pdf）のp.4。

³³ 例えば、2015年3月12日付Les Echos紙による（Manpower, le soldat de l'emploi）。（http://www.lesechos.fr/journal20150312/lec1_idees_et_debats/0204189948472-manpower-le-soldat-de-lemploi-1101291.php）

³⁴ Adecco グループ Groupe Adecco en France としてのものである。（<http://www.groupe-adecco-france.fr/Groupe/France/Pages/Chiffres-cles.aspx>）

³⁵ Manpower France としてのものである。（<http://www.manpower.fr/a-propos-de-manpower/nos-chiffres-cles>）

³⁶ Groupe Randstad France としてのものである。（<http://www.grouperandstad.fr/groupe/en-france/chiffres-cles/>）

第4節 職業紹介業界

1. 職業紹介会社数

フランスにおいて民間の職業紹介業務に関する統計資料は非常に少ない。国立統計経済研究所 (INSEE) によるデータでは、2011 年時点で職業紹介会社 (placement de main-d'œuvre) は 1,777 社で、売上高は、14.6797 億ユーロであった³⁷。顧客の内訳は、売上高ベースで 95.60% が企業であり、行政の比率は 1.69% だった。なお、2010 年法 (案) の影響調査報告書では、民間の職業紹介業務の主な担い手は、人材派遣会社および採用助言会社である³⁸。

2. 就職・再就職の経路

労働省の調査・研究・統計推進局 (DARES) が発表した報告書³⁹から 2014 年時点の就職・再就職の経路をみる事ができる。フランスでは失業者 (求職者) は労働局 (Pôle emploi) に五つに区分して登録され、積極的に就職活動を行っていた求職者は、カテゴリ A + B + C に区分される。就職あるいは再就職すれば、このカテゴリリストから外れるが、どのような経路で職に就いたのかをみると、公共職業安定機関や民間の職業紹介会社を通じた (再) 就職は、それほど大きな割合ではない。最も多かったのは、以前の仕事で構築された人脈や個人的な人脈 (友人や出身学校の同窓会組織) などを伝手として利用した者であり、29% であった。また、27% は公には従業員を募集していない企業への直接の働きかけによって就職を果たした。フランスでは、公には従業員を募集していない企業へ、履歴書や志望動機書 (自己 PR) などを送付したり、直接、就職を希望する企業へ出向くかたちで就職活動を行うことが一般的に行われている。労働局を通じた再就職活動によって (再) 就職することができた者は 11% であり、人材派遣会社を通じて就職した者も 11%、職業紹介会社や地方自治体などの支援で (再) 就職を実現した者は 5% であった。その他は、掲示板 (インターネット上も含む) で見つけた求人に応募し (再) 就職したり、起業することによって、求職者リストから外れている。

第5節 人材ビジネスの法制度に関する最近の動向

1. 無期雇用契約の派遣労働

フランスの派遣労働 (intérim) は、一時的な業務の遂行のために締結される雇用契約である。派遣として働く労働者は、原則として、業務・任務ごとに人材派遣会社と (派遣としての) 雇用契約を締結する (すなわち、「登録型派遣」)。

2013 年 7 月 11 日、人材派遣業界の経営者団体・プリス・マンプロワ (Prism'emploi) と労働組合は、派遣労働者を無期雇用契約で採用することを解禁することに合意した。この合意に労働者側は、フランス民主労働同盟 (CFDT)、フランスキリスト教労働同盟 (CFTC)、管理

³⁷ INSEE ウェブサイト (Résultats sectoriels 2011 : Activités des agences de placement de main-d'œuvre) 参照 : http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?reg_id=0&ref_id=esa-service-2011&page=donnees-detaillees/esa/esa-service/esa-service-2011/fiche7810Z.html

³⁸ Etude d'impact Projet de loi relatif aux réseaux consulaires, au commerce, à l'artisanat et aux services (Juin 2009), *op. cit.* supra note 13.

³⁹ BERNARDI Valérie (2015) 参照。

職組合総連盟（CGC）が署名（賛成・同意）したが、労働総同盟（CGT）と労働者の力（FO）は、署名を拒否（反対）した。これにより、無期雇用契約の派遣労働者は、派遣先との契約の期間が終わっても、新たな派遣先を紹介されることになった。紹介されない場合でも、最低賃金（SMIC）以上が支払われる。そのため、一定の雇用安定が確保される。無期雇用契約の派遣労働の導入は、フランスにおける「常用型派遣」の誕生を意味するものと言える⁴⁰。無期雇用契約の派遣労働者は、様々な職場での就労を経験できると共に、一定の雇用の安定に繋がることになる。これにより、（通常の）無期雇用契約（CDI）で就労する雇用労働者のように、（住宅ローンなどの）融資なども受けやすくなると考えられている。具体的には、飲食業や鉄鋼業、情報・通信業など、人手不足が著しい、すなわち、新たな派遣先を直ちに紹介できる産業での適用が想定されている。

これは、短期の雇用契約の保険料の使用者負担分の引き上げを行わないこと⁴¹との引き換えで労使が合意したことでなされたものである。人材派遣会社にとっても、有能な派遣労働者を繋ぎ止めたり、職業訓練への投資効果を高める利点がある。合意では、人材派遣会社が、3年以内に2万人以上の派遣労働者を無期雇用契約で採用することも明記された。

既述のとおり、2015年12月末時点での派遣労働者数は585,194人であるが、このうち大半は、「登録型派遣」と考えられる。無期雇用契約の派遣労働者数については、DARESの公表データ⁴²には含まれていないため不明であるが、仮に2013年の労使合意で明記されていた「人材派遣会社が、3年以内に2万人以上の派遣労働者を無期雇用契約で採用する約束」を既に達成したとしても、派遣労働者に占める無期雇用契約の比率は、数パーセントに過ぎないと推定される⁴³。

2. 無期雇用契約の派遣労働についての労使の見解

この合意について、経営者団体であるプリス・マンパワーは満足の意を表明した。プリス・マンパワーのフランソワ・ルー氏は、「歴史的な変化」と発言した⁴⁴。人材派遣会社大手のマンパワー・グループ、アラン・ルミアック会長は、雇用の安全性と企業の柔軟性の要求を両立させることが可能であると述べた⁴⁵。

⁴⁰ フランスでは、それ以前には、「常用型派遣」が存在していなかった。もちろん、それまでも、複数の派遣労働（すなわち、別々の派遣としての雇用契約）を連続して行う者は存在した。

⁴¹ 労働組合と経営者（使用者）団体は、2013年1月11日、短期の雇用契約の乱用を防ぐために、雇用契約が短期間の場合に失業保険の使用者負担分の保険料率を引き上げることに同意していた。その引き上げは、同年7月1日から実施されることとなっていた。

⁴² DARES, *op. cit.* supra note 30.

⁴³ 2万人/58.5万人で計算すると、3.4%程度となる。

⁴⁴ 2013年7月11日付 Le Point 誌による (Emploi : et maintenant, un CDI dans l'interim !).

http://www.lepoint.fr/economie/accord-syndicats-patronat-pour-la-creation-d-un-cdi-dans-l-interim-11-07-2013-1702996_28.php

⁴⁵ 2013年7月11日付マンパワー・グループのコミュニケ参照。

Communiqué de presse, Nanterre, le 11 juillet 2013, Alain Roumilhac, Président de ManpowerGroup, se félicite, de la signature d'un accord marquant «une étape décisive dans la création d'une flexisécurité à la française »

(http://www.manpowergroup.fr/wp-content/uploads/2013/07/CP_Signature_CDI_Interimaires_11_07_13.pdf)

労働組合・フランス民主労働同盟（CFDT）は、「雇用の安定という目的は満たしている」として、「雇用情勢が厳しいなかでの成果」の重要性を強調した⁴⁶。また、フランスキリスト教労働同盟 CFTC も、この無期雇用契約が、「数千人」の派遣労働者に適用され、「（雇用・生活の）安定」に繋がるとして、「受け入れられる」としている。それに対して、合意署名を拒否した労働総同盟 CGT は、「既に、2 万人以上の派遣労働者がフルタイムで就労しており⁴⁷、それらの派遣労働者が無期雇用契約に変更されるだけであり、不安定な派遣労働者には変わらない」と批判している。その根拠は、「不安定な派遣労働者のうち半数以上が、1 年間で 1.6 カ月間以下しか就労していないから」である。同じく署名を拒否した労働者の力 FO は、無期雇用契約の派遣労働を「低賃金で且つ不安定」と断じ、派遣労働者は「お金を失うこと」を受け入れることになる」と主張している。

3. 無期雇用契約の派遣労働に関する見直し提案とそれに関する労働組合の反応

フランスでは、派遣期間が終了した後、派遣労働者を受け入れた企業では、原則として、一定期間、同一のポストに別の派遣労働者を当てることはできない（派遣期間が 14 日以上の場合、派遣契約が終了後、その派遣期間の 3 分の 1 に相当する期間、同一ポストを派遣労働者で充当することはできない）（L. 1251-36 条）。これは企業における恒常的な業務に対して派遣労働を活用することを防ぐためである。この規定が、派遣労働における無期雇用契約の推進の妨げになっているとし、人材派遣業の経営者団体・プリス・マンプロワは、見直しを求めた（2015 年 1 月 23 日）。これに対して、労働組合の CFDT、CFTC、CGC、CGT および FO は、雇用や労働環境の改善などに反するとして、非難する共同のコミュニケを発表した（同年 1 月 30 日）。その中では、「同一ポストへの派遣禁止期間の撤廃や派遣労働の更なる拡大は受け入れ難い」とし、プリス・マンプロワの提案を拒否した。

【参考文献】

大島秀之（2012）『諸外国の労働者派遣制度における派遣労働者の受入期間について』労働政策研究・研修機構。

(<http://www.jil.go.jp/foreign/report/2012/pdf/201209-hakenseido.pdf>)

大山盛義（2000）「労働者派遣法制の研究(2) フランス法と日本法を中心に」『東京都立大学法学会雑誌』東京都立大学法学会編、40 巻、2 号、337-380 ページ。

島田陽一（1998）「第 5 節 フランス」『欧米主要国における労働者派遣法の実態』日本労働研究機構、調査研究報告書 No.93。

(http://db.jil.go.jp/db/seika/zenbun/E1999120004_ZEN.htm)

⁴⁶ 2013 年 7 月 11 日付 Le monde 紙による（Emploi : accord syndicats-patronat pour créer un CDI dans l'intérim）。他の労働組合の見解も、同様である。

http://www.lemonde.fr/emploi/article/2013/07/11/accord-syndicats-patronat-pour-creer-un-cdi-dans-l-interim_3446429_1698637.html

⁴⁷ ここでは「年間を通じて」の意味での人数である。

村田弘美「フランスにおける職業紹介の民間委託—公共職業安定所による民間への業務委託実験—」『Works Review』Vol.6、リクルートワークス研究所。

ユーリッヒ・ヴァルバイ、ケイコ・オカ（2002）『ヨーロッパにおける職業紹介の変化のトレンドとその影響』2002年2月、リクルートワークス研究所。

(http://www.works-i.com/pdf/r_000139.pdf)

JILPT（2015）『諸外国の公共職業安定機関— イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ—』資料シリーズ No.150。

(<http://www.jil.go.jp/institute/siryo/2015/documents/0150.pdf>)

BERNARDI Valérie (2015), « Les sortants des listes de Pôle emploi en 2014 », Dares Résultats, n° 90, Dares du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, décembre 2015.

FILLON, François et LAGARDE, Christine (2009), *PROJET DE LOI relatif aux réseaux consulaires, au commerce, à l'artisanat et aux services* (2010年7月23日法影響報告書) .

Jean Finot (2013), *L'intérim en 2012 : fort repli du travail temporaire*, Dares, juillet 2013 • N° 049.

Pôle Emploi (2014), *L'intérim et la durée des missions en 2013*, JUIN 2014, N°04.

Prismemploi (2015), *Rapport économique et social 2014*.

第5章

中 国

第5章 中国

はじめに

中国の人材ビジネス業は、「社会主義市場経済」導入後の1990年代半ばから「人力（人的）資源サービス業」として、職業仲介（職業紹介）、ヘッドハンティング、労務派遣（人材派遣）などを行う業種として広まっていった。

その後、2008年1月に「労働契約法」「就業促進法」が施行されるなどして、人材ビジネス業の管理、制度化が進められた。労働契約法は、「労務派遣」について初めて法的に規定した。また、就業促進法は、職業紹介等を行なう「職業仲介機構」を開設するための行政許可制度を設け、その違法行為も明確化した。

こうしたなか、労務派遣が幅広く活用されることで、派遣労働者と派遣先の直接雇用者との待遇の格差などが社会問題となってきた。このため、2013年7月に労働契約法が改正され、労務派遣に関する規制が強化された。この改正により、労務派遣事業を行なうためには行政許可を得ることが義務付けられた。また、派遣会社設立要件の厳格化や派遣対象業務の明確化、違法行為への罰則強化などが条文に盛り込まれた。派遣先で働く派遣労働者の比率を一定の割合に抑制するという規定も設けられた。その内容は、翌2014年3月に公布された「労務派遣暫定規定」によって、「派遣先は、2016年2月末までに、派遣労働者を全労働者の10%に抑えること」とされた。

一方、中国政府は、人材ビジネス業に関する管理の強化とともに、規制緩和によって外部労働市場を活性化する取り組みにも力を入れる方針を示している。2014年12月に人的資源・社会保障部、国家発展改革委員会、財政部が共同で「人的資源サービス業発展加速に関する意見」を発表し、今後の人材ビジネス業の発展に期待する考えを述べ、翌年、関連法規の一部改正などを行っている。

第1節 人材ビジネス業の種類

2015年5月に刊行された『中国的人資源サービス業白書2014』¹によると、中国の人材ビジネス業が提供するサービスには、一部重複する部分もあるが、以下の8つの形態がある。

1. 各種採用サービス（various recruitment services）

企業の採用ニーズの確認、求人情報の公表、採用ルートを選択、試験内容の手配や実施、採用通知の発送等の一連のサービスまたはある一つのサービスを通して、企業のニーズに適した専門的人材を提供する事業を指す。主にネットを通じたオンライン採用サービス、採用（合同就職面接）会、採用プロセスのアウトソーシング（RPO; Recruitment Process Outsourcing）の3つに分かれる。

¹ 蕭鸣政・李栋编著（2015）『中国的人力资源服务业蓝皮书 2014』人民出版社。

2. 人材評価サービス (talent assessment services)

面接、心理テスト、シミュレーション等の方法を通して試験対象者の成績をはかり、評価して、企業や組織の要求と結び付ける。国家公務員の採用、党・政府機関の幹部の選抜・試験・評価、企業・事業組織の人員の昇進・抜擢・試験・研修、卒業生の就職指導、在職者の業務の異動・選択、企業グループの営業業績評価・試験等に応用される。

3. 人的資源の外注サービス (human resources outsourcing services)

事務処理サービス、相談サービス、業務プロセス外注サービス (BPO; Business Process Outsourcing) の3種類に分けることができる。業務プロセス外注サービスには、人的資源情報システム管理、賃金、人事管理、福利厚生等の外注サービスを含む。

賃金の外注とは、企業の賃金の管理を引き受けるものであり、業績データの収集、賃金、社会保険及び所得税の計算、賃金の支給、個人の所得税及び社会保険料の納付、賃金明細の作成と処理、個人の所得税の申告、関連の諸報告等が含まれる。福利厚生の外注サービスには、福利厚生プランの設計、福利厚生商品の購入、支給等が含まれる。

4. 高度人材紹介サービス (executive search services)

いわゆるヘッドハンティングで、企業向けにハイレベルの人材を探し、評価、選抜、提供するサービスを指す。

5. 管理コンサルティングサービス (management consulting services)

企業の人的資源開発・管理を分析し、その問題点を見つけ出し、改善を加える。これにより、企業が正確・有効に人的資源を開発し、人材を適切に管理できるよう促進するサービスを指す。

6. 人的資源ソフトウェアサービス (HR software services)

企業の人的資源管理のために専門の情報システムサービスを提供するもので、これには、企業の人的資源管理の各種職能、主に人事ファイル²、契約、賃金、社会保険、業績、出勤状況、研修、採用、報告書等を管理する機能が含まれる。

7. 流動人員の人事ファイル管理 (personnel file management for migrant workers)

戸籍のある地区から移動して働く労働者の個人情報記録書類の管理サービスであり、顧客企業または労働者のために、人事ファイルの更新、閲覧、審査機関への送付等の作業を提供する。

8. 労務派遣、人事代理サービス (dispatch agency services)

労務派遣は、実際に労働者を使用する組織・企業のニーズに応じ、派遣労働者との間で締結

² 「人事档案^{とうあん}」といわれ、国が作成し、所属する組織・機関の人事部門で保存される個人情報文書（身上調書）。家族構成や学校での成績、職歴、犯罪歴などが書かれている。本人は閲覧できない。

した労働契約に基づいて、派遣労働者を実際に使用する組織・企業に派遣して仕事をさせるサービスをいう。組織・企業のニーズに応じてフレキシブルに人材を使用する人的資源配置方式の一つで、「雇用」と「使用」が分離される。労働の過程は派遣先が管理し、労働者の賃金、福利厚生、社会保険料等の待遇は、その労働者を実際に使用する派遣先が派遣元の労務派遣会社を提供し、その労務派遣会社から派遣労働者に支給される。社会保険の手続、人事ファイルの管理といった事務も代理で行なう。

人事代理とは、企業の各種人事管理事務の代理サービスを指し、主に、労働契約の代理締結、使用・使用終了の申請、各種社会保険及び積立金の申請と納付、賃金の支給、人事ファイルの伝達及び情報の管理、人事関係証明書の発行等のサービスが含まれる。

第2節 人材ビジネス業に関する法制度

中国の人材ビジネス業は、「就業促進法」「就業サービス及び就業管理規定」「人材市場管理規定」「行政許可法」などによって、設立要件や許認可手続、管理監督等が規定されている。その運用の詳細は、地方によって異なる部分がある。

使用者は、(1) 公共就業サービス機構または職業仲介機構（後述）への委託、(2) 求人面談会（面接会）への参加、(3) 新聞、ラジオ、テレビ、ウェブサイトなどのマスメディアへの求人情報の公開委託、(4) 企業のウェブサイトなど自らの手段を利用した求人情報の公開、などの方法により、自主的に人員を募集して採用することができるとされている（就業サービス及び就業管理規定第10条）。

就業促進法は、まず「県レベル以上の人民政府は、公共就業サービス体系を構築・整備し、公共の就業サービス機構を設立して、労働者のために無償で公共の就業サービスを行なう」（第35条）ことを規定している。そして、「職業仲介機構を設立するには、法に基づいて行政許可を受けなければならない。許可を得た職業仲介機構は、工商行政部門で登記を行わなければならない」（第40条）こととし、民間が行なう職業紹介などの人材ビジネス業を規制している。規制の内容は、就業促進法を補足する「就業サービス及び就業管理規定」（2008年1月施行）などで具体的に示されている。

「職業仲介機構」とは、「法人、その他の組織及び公民個人が設立した、使用者が人員を募集する、及び労働者が求職するにあたって、仲介サービス及びその他の関連サービスを提供する営利性のある組織」と定義される（就業サービス及び就業管理規定第45条）。

その業務範囲は(1) 労働者に使用者を紹介すること、(2) 使用者及び一般家庭に労働者を推薦すること、(3) 職業指導及び人的資源管理コンサルティングサービスを実施すること、(4) 求職及び求人情報を収集し、公開すること、(5) 国の関連規定に基づき、インターネット上の職業情報サービスに従事すること、(6) 求人面談会（面接会）を実施すること、(7) 労働保障行政部門の許可を経たその他のサービスを実施すること、である（就業サービス及び就業管理規定第52条）。

職業仲介の事業実施にあたっては行政部門の許可が必要となる。「就業サービス及び就業管

理規定」は、「職業の仲介には行政許可制度を実施する。職業仲介機構またはその他の事業者が職業の仲介を行なう場合は、労働保障行政部門の許可を受け、「職業仲介許可証」³を取得しなければならない」「法にもとづく許可を取得し登記をしていない機構は、職業仲介活動を実施してはならない」（第 47 条）と規定している。

職業仲介機構が設立のための行政許可を申請する際の条件について、「就業促進法」（40 条）及び「就業サービス及び就業管理規定」（第 48 条）は、「（1）明確な規則と管理制度を有する、（2）業務の実施に必要な一定の土地、事務用の施設設備及び一定額の開業資金を有する、（3）しかるべき職業資格を有する専門スタッフが一定人数いる、（4）法律、法規に定めるその他の条件を有する」、ことが必要であるとされている。

また、職業仲介機構に禁止される行為としては、「虚偽の就業情報を提供する」「適法の許可証がない使用者に職業仲介サービスを提供する」「職業仲介許可証を偽造、改ざん、または譲渡する」「労働者の住民身分証明書などを強制的に保管し、または労働者から保証金を受け取る」「法律、法規に違反するその他の行為をする」（以上、就業促進法第 41 条）、「公開する就業情報に差別的な内容を含める」「満 16 歳に満たない未成年者を紹介して就業させる」「適法の身分証明書がない労働者に職業仲介サービスを提供する」「労働者に法律、法規で従事を禁じられた職業を紹介する」「暴力、脅迫または詐欺などの方法で職業仲介活動を行なう」「許可を受けた業務範囲を逸脱して経営する」（以上、就業サービス及び就業管理規定第 58 条）といったことがあげられている。

行政許可や登記を行わずに無断で職業仲介活動に従事した場合は、行政部門などにより閉鎖され、違法所得がある場合は没収し、1 万元以上 5 万元以下の罰金を科す（就業促進法第 64 条）。虚偽の就業情報を提供したり、適法な許可証がない使用者に職業仲介サービスを提供したり、職業仲介許可証を偽造、改ざん、譲渡したりした場合、労働行政部門が是正を命じ、違法な所得がある場合は没収し、1 万元以上 5 万元以下の罰金を科す。重大な違反の場合は許可証を取り消す（就業促進法第 65 条）。労働者から保証金を授受した場合は、労働行政部門が期限を定めて労働者への返還を命じ、かつ、一人につき 500 元以上 2,000 元以下の罰金を科す（就業促進法第 66 条）。

「就業サービス及び就業管理規定」で定められた違反である「公開する就業情報に差別的な内容を含める」「適法な身分証明書がない労働者に職業仲介サービスを提供する」「労働者に法律、法規で従事を禁じられた職業を紹介する」「暴力、脅迫または詐欺などの方法で職業仲介活動を行なう」「許可を受けた業務範囲を逸脱して経営する」行為に対しては、労働行政部門が是正を命じ、違法所得がない場合は 1 万元以下の罰金を科すことができ、違法所得がある場合は、その 3 倍を超えない額の罰金を科すことができる（最高で 3 万元を超えない）。重大な違反には、工商部門に営業許可証の取消しを求める。当事者に損害を与えた場合は、賠償責任

³ 人材サービス事業の行政許可証には、「人材市場管理規定」（中国旧人事部・国家工商行政管理総局公布、2001 年 10 月施行）に基づき「人材仲介サービス機構」に発行する「人材仲介サービス許可証」もある。両者は「人的資源市場の監督管理業務の更なる強化に関する通知」（2010 年 12 月公布）によって、「人的資源サービス許可証」に統合することとされた。

を負わなければならない。満 16 歳に満たない未成年者を紹介して就業させた場合は、児童労働者の使用を禁止する国の規定にしたがい処罰する(就業サービス及び就業管理規定第 74 条)。

経営状況を監督するため、「就業サービス及び就業管理規定」は職業仲介機構に対して年度検査を実施することを定めている(第 50 条第 2 項・3 項)。具体的な年度検査(監督)方法については、各省レベルの労働保障行政部門ごとに決められている。日常的な管理監督については、人的資源・社会保障部門、公安部門、工商部門などが共同して行っている。

近年、政府が民間人材ビジネス業の発展を促す動きがみられる。2014 年 12 月に発表された「人的資源サービス業の発展加速に関する人的資源・社会保障部、国家発展改革委員会、財政部の意見(以下:「意見」)」では、「2020 年までに、専門的で、情報化され、産業化・国際化が進んだ人的資源サービス体系を構築・整備する」「公共のサービスを十分に保障するとともに、市場における営利的なサービスも徐々に大きく育て、また、ハイレベルなサービス業務を急速に発展させて、サービス業の就業・起業能力と人的資源開発・配置能力を向上させる」「各地方では、実際の状況に基づき、民間の力を利用するのに適した人的資源サービスを徐々に民間に委ねていく」との見解が表明され、その観点から、翌 2015 年 5 月に「就業サービス及び就業管理規定」「人材市場管理規定」などが改正された。

参入規制を部分的に緩和する一方で、事業に対する管理監督は強化する方針も示されている。「意見」では、「人的資源サービスに対する行政許可を法に基づき行ない、管理監督を強化し、人的資源サービス機構の設立許可を工商登記の前から後へと改める」「人的資源市場情報の共有制度、総合的な法執行制度を構築する」との考えが示されている。

第 3 節 労務派遣(人材派遣)

1. 労務派遣の制度化

中国の労務派遣(人材派遣)は、「改革・開放政策」がとられ始めた 1979 年に、中央政府が外資系企業に対して人材派遣などを行なう国有会社(北京外資企業人的資源サービス有限公司: FESCO)を設立したことに始まる。以後、1980 年代に入り、上海市対外サービス有限公司(Shanghai FESCO)、中国国際技術智力合作会社(CIIC)など人材サービスを担う大手国有会社が設立されたほか、地方の労働行政部門が所管する人材サービス会社も多く創業され、外資系企業に加え、国有企業の労働力柔軟化のニーズなどに応じて人材派遣事業を行なうようになった。2000 年代からは、民間人材ビジネス会社による派遣事業も増えてきた。

しかし、労務派遣の定義や規制がなく、雇用の不安定な派遣労働者の法的地位が不明確であったことから、派遣労働をめぐる労働紛争が目立つようになってきた。中国政府は、派遣労働者の雇用の安定や権利保護、労務派遣の規範化のための法整備を進め、2008 年 1 月施行の「労働契約法」で労務派遣について初めて法的に規定した(第 5 章第 2 節)。さらに、2013 年 7 月に「改正労働契約法」を施行し、労務派遣に対する規制、派遣労働者の保護を強化した。

改正労働契約法では、派遣事業の実施に当たって、行政の許可を得ることが義務付けられた⁴。

⁴ 「労務派遣行政許可実施弁法」(2013 年 7 月施行)で具体的に規定された。

また、派遣会社設立要件の厳格化や派遣対象業務の明確化、違法行為に対する罰則の強化などが盛り込まれた。さらに、派遣先で働く派遣労働者の比率を全労働者の一定の割合以下に抑制するという規定が設けられ、翌 2014 年 3 月に施行された「労務派遣暫定規定」（以下「暫定規定」）によって、「派遣先は施行から 2 年以内（2016 年 2 月末まで）に派遣労働者を全労働者の 10%に抑えること」とされている。

2. 労務派遣の規模

中国の労働組合に当たる「工会」の全国組織である中華全国総工会が 2012 年に発表した「派遣労働者の雇用に関する現状調査」や、中国政府の「中国人民の資源サービス業発展報告（2014）」⁵（以下「発展報告」）などに派遣労働者数など労務派遣関係の統計が掲載されている。しかし、両者の統計数値には大きな開きがあるなど、その実態は明らかになっていないといえない。

中華全国総工会の調査結果によると、2011 年の派遣労働者数は約 3,700 万人で、雇用者全体に占める割合は 13.1%（国有企業は 16.2%、外資系企業は 14.0%）となっている。

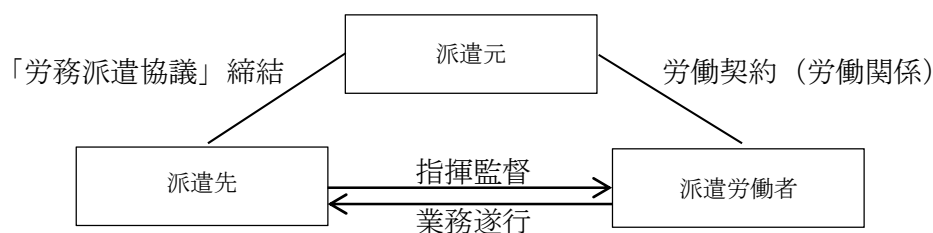
派遣労働者のうち、出稼ぎ労働者の割合は 52.6%、30 歳以下の割合が 54.2%、平均年齢は 31.4 歳だった。中国「国民経済産業分類」（2011 年公布）の 20 分類のうち 16 分類の産業で派遣労働者が使用されている。派遣労働者の割合が比較的高い産業は、建築業（36.2%）、情報通信業（17.9%）、電力・ガス・水道（15.3%）となっている。

一方、「発展報告」によると、派遣労働者の総数は 2010 年以降急激に増加し、2012 年には 1,345 万人と 2010 年の 4 倍近くに達した。2013 年も 1,080 万人と 1,000 万人を超えている。派遣労働者の使用企業は、2013 年は 33 万 6,000 社で、2010 年の 2.6 倍にのぼっている。

3. 労務派遣制度の内容と課題

中国の労務派遣は、労務派遣会社（派遣元、中国語で「労務派遣単位」）と派遣労働者の間の労働契約（労働関係の構築）、労務派遣会社と労働者を実際に使用する会社（派遣先、使用企業、中国語で「用工単位」）との間の契約である「労務派遣協議」に基づく。その上で、労務派遣会社から派遣先に労働者を派遣し、派遣労働者が派遣先で指揮監督を受けて業務に従事する（労働契約法第 58 条・第 59 条）。図表 5－1 は派遣元、派遣先、派遣労働者の関係を示したものである。

図表 5－1 労務派遣の仕組み



⁵ 《中国人力資源服务业发展報告》編委会編著（2014）『中国人力資源服务业发展報告（2014）』中国人事出版社。

『中国人的資源サービス業白書 2014』によると、「労務派遣」は、「労働者のフレキシブルで多様な就業方式に対するニーズを満たし、就業を促進する。また、企業の労働者使用制度をより柔軟なものとし、生産上の必要に応じて随時雇用者数を増やしたり減らしたりして、雇用効率をあげることができる。市場経済が日増しに成熟する中で必然的な産物である」と当初、評価されていた。そこには、「健全な雇用環境としては、労働契約制の雇用が主流であるべきで、労務派遣は補足的、補助的な役割を果たすことしかできない」という原則があった。しかし、「固定期限のない労働契約の締結等の法的義務を回避するために労務派遣が利用されるようになってきており、一部企業はこの制度を利用して、人件費を違法に引き下げようとしている。利益を優先して労務派遣を濫用するやり方は、派遣労働者の合法的な権利を損ねるばかりではなく、労務派遣の立法の趣旨にも反する」ことから、労務派遣に関わる規制を強化し、派遣労働者を保護することを主な内容とする法改正が行なわれることになった。

以下、法改正後の関連法規に基づき、労務派遣制度の仕組みや課題を紹介する。

(1) 行政許可制度

労務派遣業務を行なうためには、労働行政部門に必要な資料を添えて許可を申請し、許可を得たうえで会社登記（登録）を行わなければならない。最低登録資本金は 200 万元（労働契約法第 57 条）⁶である。これを証明する資本検査報告書か財務監査報告書を申請の際に提出する必要がある（労務派遣行政許可実施弁法（以下「実施弁法」）第 8 条）。業務の展開に相応する固定の経営場所と施設を持っていることや、法律、法規に合う労務派遣管理制度があることなども許可の要件とされている（労働契約法第 57 条）。

派遣会社は労働契約、労働報酬、社会保険、労働時間、休憩・休暇、労働規律などで法律、行政法規の規定を満たす労務派遣管理制度を備えていなければならないとされる（実施弁法第 8 条）。

申請条件を満たしている場合、「労務派遣経営許可証」が発行される。派遣会社は「労務派遣経営許可証」を取得した後、許可証を適切に保管しなければならない、改ざん、転売、賃貸、貸与、又はその他の形式で違法に譲渡してはならない（実施弁法第 15 条）。

行政の許可を得ずに労務派遣事業を行なうことは、改正労働契約法によって明確に禁じられた（労働契約法第 57 条）。派遣事業の定期報告も義務付けられ、毎年、「労務派遣経営状況報告」⁷を行政許可部門に提出する必要がある（実施弁法第 22 条）。

「労務派遣経営許可証」の有効期間は 3 年である（実施弁法第 14 条）。更新する場合は有効期限の 60 日前までに、過去 3 年間の基本的経営状況などを添えて申請し、行政許可を得られると、新たな許可証が発行される（実施弁法第 18 条、第 19 条）。

⁶ 労働契約法改正前は 50 万元の最低登録資本金があることが派遣会社設立の要件とされ、行政許可証の取得は規定されていなかった。

⁷ 報告には、「財務監査結果」「派遣労働者数と労働契約締結、工会（労組）参加の状況」「派遣労働者への賃金支払状況」「派遣労働者の社会保険加入、社会保険料の納付状況」「派遣先企業、派遣人数、派遣期間、就労業務の状況」「派遣先との「労務派遣協議」締結状況と派遣先の法的義務履行状況」「子会社、支店の状況」を記載しなければならない（実施弁法第 22 条）。

改正法施行前から派遣事業を営んでいる既存の派遣会社も、改正法施行後1年以内に行政許可を得ないと、新たな派遣事業を行なうことはできなくなった（2012年12月の「労働契約法正に関する全国人民代表大会常務委員会による決定」より前から実施中の派遣事業については、契約期間満了まで継続できることとされた）。このため、各地方政府は派遣会社に対して、行政許可の申請を行なうよう求める通達などを出した。

行政許可の申請・取得・管理方法の詳細は地方によって異なる部分があり、広東省深圳市ではインターネットによる申請・管理システムができています。

（2）派遣対象業務の定義

労働契約法第66条第1項では、「労働契約による雇用が企業の基本的な雇用形式であり、労務派遣雇用は補完的な形式」であり、「臨時性、補助性又は代替性のある「業務（職場・部署）」（中国語では「工作崗位」）でのみ実施できる」と規定されている。

「臨時性」とは存続期間が「6カ月を超えない」業務を、「補助性」とは主要な業務のためにサービスを提供するための「主要でない」業務を、「代替性」とは研修や休暇などのために職場を離れる労働者を一定期間内に代替する業務のことをそれぞれ指す（労働契約法第66条第2項）。労務派遣を使用できるとされたこれら3つの条件は「三性」といわれ、2013年の労働契約法改正で上記のように明確化された⁸。

「補助性」での派遣労働の濫用を防止する観点から、派遣先が派遣労働者を補助性業務に使用することを決定した場合、従業員代表大会あるいは全従業員と検討を行ない、「どのような業務が補助性業務に該当するのか」についての意見を提出し、工会（労働組合）か従業員代表と協議したうえでそれを確定して、企業内に掲示しなければならないことも規定された（暫定規定第3条第3項）。

この規定について『中国人的資源サービス業白書 2014』（以下：「白書」）は「補助性業務を確定する権利を工会及び従業員代表大会に与えている。補助性業務が企業や業界によって異なる可能性があることや、裁判官が裁判の過程で依拠する証拠の認定において、工会や従業員代表大会の役割が大きくなっている。補助性業務の認定をめぐる手順及び基準がないために派遣先が派遣労働者を濫用する現象が、この規定により大幅に規制された」と評価している。

（3）派遣雇用比率の設定

前述のように、2013年の労働契約法改正によって、「派遣先は労務派遣による雇用数を厳格に抑制し、雇用総数の一定比率を超えてはならない」ことが定められた（労働契約法第66条第3項）。その比率は、暫定規定第4条第1項、第2項によって、「全労働者（派遣先企業が労働契約を締結する労働者の人数と使用する派遣労働者の人数の和）の10%を超えてはならない」とされた⁹。

⁸ 改正前は「労務派遣は一般的に、臨時的、補助的、あるいは代替的な業務において実施する」と定めるにとどまっており、それぞれが具体的にどのような業務を指すのか明らかではなかった。

⁹ 外国企業の駐在員事務所の職員、国際遠洋船員は対象外となっている（暫定規定第25条）。

暫定規定施行前に派遣労働者数が全労働者の10%を超えている企業は、施行日から移行期間として設けた2年以内（2016年2月末まで）にその比率まで下げるための計画を現地の人的資源・社会保障行政部門に届け出ることとされた（暫定規定第28条第1項、第2項）。

また、その比率へと引き下げられるまでは、新たに派遣労働者を使用してはならないことも定められた（暫定規定第28条第3項）。

各地方政府も、派遣先に対する派遣雇用比率の引き下げに取り組んでいる。

北京市は2014年3月に「労務派遣雇用状況の届出作業に関する通告」を出し、派遣労働者の比率が全従業員の10%を超える北京市内の企業に対して、所在地の人的資源・社会保障局に同年8月末までに届け出ることを義務づけ、2年の猶予期間内に10%以内へと調整（削減）する方法などの提出を求めた。上海市も同年7月に「労務派遣雇用企業の調整案の届出作業に関する通告」などにより、同年3月以前に派遣労働者の比率が10%を超えている上海市内の企業に対して、同年10月までに、10%以内に調整する計画案を提出するよう定めた。

深圳市は、2015年12月のジェトロなど広東省日系団体との意見交換会で、雇用比率の低下を確実に実施するため、（1）関連規定を広く周知する、（2）監督指導を強化し、大幅に比率を超えている企業と面談し、期限どおりに人員調整案を作成、実施するように指導する、（3）大規模な労働争議が起こらないように応急対応案を用意し、調和のとれた労使関係を維持する、（4）法令執行を強化し、明らかに規定に違反する企業に対して行政罰を科す、といった取り組みを行うと説明した¹⁰。

「中華全国総工会」が2015年2月に発表した『「労務派遣暫定規定」実施状況についての報告」¹¹（以下：「総工会報告」）によると、暫定規定施行後、労務派遣の全体量は減少傾向にある。派遣元の数やや減少し、多くの企業で派遣労働者の比率が下がっている。特に、金融、通信系で派遣労働者比率の減少傾向が顕著であるという。「中国銀行」では派遣労働者の占める割合が2013年に20%だったが、2014年の調査時点では2%にまで低下している。広西チワン族自治区では、派遣労働者の使用企業が2014年6月には1,205社となり、前年同期より2,821社減少した。また、派遣元は247社で、前年同期比で344社減っている。派遣労働者の数は9万3,684人で、前年同期比で11万685人減少した。北京市東城区の総工会によると、2013年7月に東城区には25社の派遣会社があり、2万289人の労働者が派遣されていたが、調査時点では24社、1万7,002人に減少している。

「総工会報告」は、派遣労働者が10%を超過していた派遣先の大多数が自主的にその雇用方式を変更し、様々な形で派遣労働者の雇用比率を抑えていると以下のように指摘している。

その一つは、派遣労働者を新たに募集しないことである。広東省では大部分の国有企業が、また黒龍江省では郵政部門が派遣労働者の募集を停止した。第二は、派遣契約の期限満了時に契約を更新せず、派遣労働者を派遣元に返す方法である。第三は、公開の試験で優れた者を直接雇用する形式で、派遣労働者を自社の契約制労働者に転換する方法である。情報通信企業の

¹⁰ ジェトロ通商弘報（2016年1月6日）。

¹¹ 中華全国总工会办公厅「《「労務派遣暫行規定」贯彻落实情况报告」。2014年5～10月、「暫定規定」の実施状況について19の省・自治区・直轄市で調査したもの。

「中国移動青海」では、2013年から2014年の間に3回にわたり、業務成績、勤続年数、学歴、褒賞の記録等を総合的に考慮して、504人の派遣労働者を正規労働者に転換した。この数は、もとの派遣労働者の39%に当たる。また、広東省の「白雲空港」には2013年末の時点で派遣労働者が7,594人いて、従業員総数に占める割合は58.5%だったが、全てを（直接雇用の）労働契約制従業員へと転換した。そのうち2,000人以上が、期限が限定されない労働契約を締結している。第四は、中心的業務以外の業務をすべてアウトソーシング（中国語で「外包」）する方法である。これは、派遣先が派遣労働者の比率を下げるために講じている中心的な措置である。湖南省のある会社の顧客サービスセンター及びその支店では、派遣労働者数がそれぞれ756人と1,905人だったが、737人と1,425人がアウトソーシングに転換された。

アウトソーシングは、短期間で派遣労働者の比率を減少させることができる上に操作が容易なこともあって、調査した企業の多くが「業務のアウトソーシング」の形で派遣労働者の比率を下げることを考慮したり、すでに実行していたりした。しかし、詳細にみると、こうしたアウトソーシングは業務の対外的な発注ではなく、実際には「アウトソーシングの名を借りた派遣」であることが分かった。

たとえば、一部の銀行では、派遣労働者が行っていた窓口業務を丸ごとアウトソーシングした。しかし、その業務を請け負ったのは以前の派遣元と同じ会社で、派遣労働者だった従業員が請負労働者となりながらも、労務派遣時と同様に、以前の派遣先の実質的な管理を受けて働いていた。

「総工会報告」は、こうした「アウトソーシングの形をした派遣」が、派遣労働者の比率を下げるための第一の方法として採用されるようになり、派遣先が法的責任を逃れるための盾となっていると指摘している。そして、中国にはアウトソーシングについて明確に定めた法律がないこと、アウトソーシングの企業の質がまちまちで、その市場は混乱状態にあること、多くのアウトソーシングの企業は管理水準、業務環境、賃金福利待遇等において派遣先に及ばず、「アウトソーシングの形で派遣される」従業員に新たな権利の侵害が生じていること、を問題点にあげている。広東省総工会によると、2014年上半期、広東省の労働争議仲裁機構では、労務派遣に関する紛争案件586件を受理した。これは前年同期と比較して381件増えており、増加率は185%に達した。このように労務派遣によって引き起こされる労働紛争は増加の傾向を呈している。

「総工会報告」は、労務派遣人員調整の過渡期（2016年2月まで）は、労働報酬、休憩・休暇、福利待遇等によって引き起こされる労務派遣紛争はまだ集中的に発生していないが、過渡期が終わっても派遣先が法の規定を守らなかった場合、労務派遣の問題をめぐる紛争が集中的に起こり、労働関係や社会の安定に大きな影響を与えるのではないかと警鐘を鳴らしている。

「白書」でも、改正労働契約法公布後、多くの企業は労務派遣を何らかの形に代えて、法律の規定を回避しようと考え始め、そこで注目されたのが、アウトソーシング（中国語で「外包」）や請負（同「承攬」）への切り替えだったことを指摘している。たとえば一部の不動産管理会社は、派遣労働者を使って不動産の清掃やメンテナンス等のサービスを行っていた業務を、以

前から取引している労務会社に直接アウトソーシングすることにした。そして、これまで働いていた派遣労働者が、労務会社の正規の労働者として同じ仕事をするようにしたという。

暫定規定は「使用者が請負、アウトソーシングの名目で、労務派遣の方式により労働者を使用する場合、本規定に基づき処理する」（暫定規定第 27 条）との条文を設けている。だが、そのように派遣先が請負、アウトソーシングの名目で実際には労務派遣を行なう行為とはどのような状況を指すのかを明確にはしていない。

「白書」は、「労務派遣では、派遣元が労働者を派遣先に派遣して仕事をさせるが、派遣先が労働者の労働の過程を直接管理する。一方、サービスのアウトソーシングまたは請負では、アウトソーシング・請負側が自らの従業員を派遣して請け負った業務を完成させ、派遣された労働者の労働の過程は、アウトソーシング・請負側が自ら管理を行なう。このため、派遣先が業務をアウトソーシング・請負側に発注して、そこから派遣された労働者の労働の過程を直接管理することは名目上のアウトソーシング・請負であり、実際には労務派遣が行なわれていることになる」と指摘した。そのうえで、規定でアウトソーシングの範囲を明確に定めることができれば、こうした行為を効果的に取り締まることが可能になるとの見解を示している。

(4) 「同一労働同一賃金」の原則

派遣労働者は、派遣先の労働者と「同一労働同一賃金」（中国語では「同工同酬」）の権利を享受し、派遣先は、「同一労働同一賃金」の原則に基づき、派遣労働者に対して、当該派遣先の同種の職場（中国語では「崗位」）にある労働者と同一の労働報酬分配方式を実施しなければならない。派遣先に同種の職位にある労働者がいない場合は、派遣先所在地の同一又は類似する職場の労働者の報酬を参照して確定する（労働契約法第 63 条）。

また、福利厚生についても、派遣先は労働契約法第 62 条に基づいて、派遣労働者の業務に相応しい福利厚生を提供し、差別的な待遇にしてはならないことを定めている（暫定規定第 9 条）。

派遣元が地区をまたがって労働者を派遣する場合、派遣労働者の報酬及び労働条件は、派遣先の所在地の基準に基づき執行する（労働契約法第 61 条）。派遣元は、派遣先の所在地で派遣労働者のために社会保険に加入し、派遣先の所在地の規定に基づき社会保険料を納付しなければならない（暫定規定第 18 条第 1 項）ことも定めており、派遣労働者の労働条件や社会保障が派遣元の規準に従うことによって、派遣先で同じ業務に従事している直接雇用の労働者との間に格差が生じることを防ぐ。

なお、派遣元が派遣先の所在地に支店を設立した場合、支店は派遣労働者のために保険加入の手続きを行い、社会保険料を納付しなければならない。労務派遣企業が派遣先の所在地に支店を設立していない場合、派遣先が派遣元に代わって派遣労働者のために社会保険加入の手続きを行ない、社会保険料を納付しなければならない（暫定規定第 19 条）。

「総工会報告」は、「同一労働に同一でない賃金（中国語では「同工不同酬」）の問題が存在する」ことを批判している。このことが、労働契約法の改正により労務派遣が再考される重要

な理由になった。しかし、暫定規定施行後も一部の派遣先は、派遣労働者と（派遣先直接雇用の）契約制労働者との間に、賃金、労働安全衛生、社会保険などの面で差別的な取り扱いをしていると指摘している。

「総工会報告」では、湖北省の人的資源・社会保障部門の検査結果を示し、派遣労働者の1カ月の平均賃金は、派遣先の正規労働者の60%にとどまったとする。一部の企業では職場・部署（崗位）別の賃金制度を採用しており、どの部署の仕事に就くかによって賃金を変えて公平を装っているが、大多数の派遣労働者は賃金の低い部署で働かされる。これも形を変えた「同工不同酬」だと「総工会報告」は主張している。

社会保険料の基準についても、直接雇用の契約制労働者は賃金収入を基準とするが、派遣労働者の保険料基準は、賃金収入をはるかに下回り、ひどい場合には最低賃金が基数にされる場合があるという。

基本給以外の待遇の異なる点も問題視される。一部の企業では、派遣労働者の基本給は、契約制労働者と大差はないが、業績による賞与の差が倍、更にはそれ以上に達するという。

（5）契約内容

派遣元が派遣労働者と締結する労働契約には、労働契約法第17条で規定している事項（労働契約期間、事業内容・勤務場所、勤務時間及び休憩・休暇、労働報酬、社会保険など）に加え、派遣先及び派遣期間、業務内容などを記載しなければならない（労働契約法第58条第1項）。

契約期間は2年以上の有期雇用契約とし、賃金は毎月支払う。派遣先との契約期間が満了するなどして派遣労働者の仕事がない期間中も、派遣元は派遣労働者に対して、登録地の地方政府が定める最低賃金基準を下回らない金額の賃金を毎月支払わなければならない（労働契約法第58条第2項）。

また、派遣元は派遣労働者に対して、1回に限り試用期間を設けることができる（暫定規定第6条）。

このほか、派遣元が派遣労働者に対して履行する義務として、

- （i）労働契約法第8条（使用者が労働者を募集・採用する際に告知すべき内容）に規定される事項、遵守すべき規則、「労務派遣協議」の告知
 - （ii）派遣先の業務に就くのに必要な知識や安全に関する研修の実施
 - （iii）国の規定、「労務派遣協議」に基づく労働報酬などの支払い
 - （iv）国の規定、「労務派遣協議」に基づく社会保険給付の納付及び関連手続きの実施
 - （v）派遣労働者の保護、安全衛生の提供についての派遣先への督促
 - （vi）労働契約の解除・終了に関する証明の発行
 - （vii）派遣労働者と派遣先との紛争処理への協力
- などを定めている（暫定規定第8条）。

派遣元が派遣先と結ぶ「労務派遣協議」では、「業務内容」「人数」「派遣期間」「労働報酬及

び社会保険料の金額及び支払方法」「協議書に違反した場合の責任」を定めなければならない（労働契約法第 59 条）。さらに、「派遣する業務の名称及び性質」「勤務場所」「勤務時間及び休息休暇に係る事項」「労働災害、出産及び疾病期間に係る待遇」「労働安全衛生及び研修に係る事項」「経済補償等の費用」「労務派遣協議書の期限」及び「労務派遣サービス料の支払方法及び基準」を記載することが規定されている（暫定規定第 7 条）。

(6) 派遣元への送り返しの条件

派遣労働者に労働契約法第 39 条（使用者による即時解雇）及び第 40 条（使用者による予告解雇）に規定する状況がある場合、派遣先は派遣労働者を派遣元に戻すことができる（労働契約法第 65 条）。

また、

(i) 労働契約法第 40 条第 3 項（客観的な状況に重大な変化が生じて労働契約を履行することができなくなり、協議を経ても労働契約の内容の変更について合意できなかった場合）及び第 41 条（派遣元が経済的な理由により人員削減を行なう場合）の規定に該当する場合

(ii) 派遣先が法に基づいて破産、営業許可の取消し、閉鎖命令等により、経営を継続しない場合

(iii) 労務派遣協議の期間が満了し、終了した場合

に派遣労働者を派遣元に戻すことができる（暫定規定第 12 条）。

なお、派遣労働者に労働契約法第 42 条に規定された事由のある場合（疾病、負傷等で療養期間内にある場合や妊娠・出産・授乳期にある場合等）、派遣期間が満了するまでは、派遣労働者を派遣元に戻してはいけない。また、派遣期間が満了した場合も、関連する事由が消滅するまでは期間を延長したうえで、派遣元に戻すようにしなければならない（暫定規定第 13 条）。

「白書」によると、改正前の労働契約法の条文から派遣労働者の派遣先での雇止めを拡大解釈するのには制約があった。このため、派遣先が派遣労働者をやめさせることができない、または派遣元と派遣先が自由に雇止めについて定めることができない状況になっていた。このことは、派遣労働者の権利の保護にも不利に作用していたという。暫定規定が制定されたことにより、派遣元に戻すときの条件が明確化されたことになる。

(7) 労働災害

派遣労働者が派遣先で業務による事故に遭って傷害を負った場合、派遣元は法に基づいて労災認定を申請しなければならない。派遣元は労災保険上の責任を負うが、補償方法については派遣先と協議できる。派遣先は、労災認定の調査に協力しなければならない（暫定規定第 10 条第 1 項）。

また、派遣労働者が職業病の診断・鑑定を申請する場合、派遣先はその責任を負い、診断・鑑定に必要な職場の記録・資料を提出しなければならない。派遣元も、診断・鑑定に必要な資

料を提出しなければならない（暫定規定第 10 条第 2 項）。

「白書」によると、派遣労働者に労災または職業病が発生した場合に、派遣元と派遣先との間で責任の主体が不明確なため、相互に責任を押し付け合い、派遣労働者の労災保険面での権利が有効に保障されない状況がしばしば生じていた。こうした事態を防止するため、暫定規定で派遣先・派遣元それぞれの責務が明示されることになった。

(8) 罰則

無許可で労務派遣事業を行った労務派遣会社に対し、労働行政部門は、違法行為の停止を命令し、違法所得を没収し、その所得額以上（5 倍以下）の罰金を科す。違法所得がない場合も、5 万元以下の罰金を科すことができる。

法律に違反した場合、労働行政部門は、期限付きで是正を命令する。期限を超えても是正しない場合、1 人当たり 5,000 元以上 1 万元以下の罰金を科し、派遣元に対しては、労務派遣の経営許可を取り消す。派遣先が派遣労働者に損害を与えた場合、派遣元と派遣先が連帯で賠償責任を負う（労働契約法第 92 条）。

また、派遣元が（1）労務派遣経営許可証を改ざん、転売、貸出、譲渡したとき、（2）虚偽の資料を提出して同許可証を取得したとき、（3）贈賄等の不正な手段で同許可証を取得したとき、には 1 万元以下（重大な事案の場合は 1 万元以上 3 万元以下）の罰金を科すことも定められている（実施弁法第 33 条）。

(9) その他

労働者を海外へ派遣する場合、家庭・自然人（個人）に派遣する場合は、労務派遣に該当しない（暫定規定第 26 条）。

派遣先が派遣会社を設立し、その労働者を自社やその所属組織に派遣すること（いわゆる「専ら派遣」）は禁止されている（労働契約法第 67 条）。

【参考文献】

厚生労働省（2015）「2014 年海外情勢報告」

国際協力銀行「JBIC 中国レポート」2013 年 7・8 月号

TMI 総合法律事務所編（2013）『中国労働六法（2013 年改訂版）』日本国際貿易促進協会

日本人材派遣協会ウェブサイト https://www.jassa.jp/ciett/overseas/overseas_china.html

（2016 年 2 月 26 日閲覧）

日本貿易振興機構（ジェトロ）ウェブサイト <https://www.jetro.go.jp/world/asia/cn/law/>（2016

年 2 月 26 日閲覧）

日本貿易振興機構（ジェトロ）『通商弘報』（2016 年 1 月 6 日）

中国人的資源・社会保障部ウェブサイト <http://www.mohrss.gov.cn/>（2016 年 2 月 26 日閲覧）

労働政策研究・研修機構「海外労働情報」ウェブサイト

<http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/backnumber/china.html> (2016 年 2 月 26 日閲覧)

労働政策研究・研修機構 (2015) 『データブック国際労働比較 2015』

萧鸣政・李栋编著 (2015) 『中国人力资源服务业蓝皮书 2014』 人民出版社

《中国人力资源服务业发展报告》编委会编著 (2014) 『中国人力资源服务业发展报告 (2014)』

中国人事出版社

中华全国总工会办公厅 「《劳务派遣暂行规定》贯彻落实情况报告」

http://ghpf.acftu.org/art/2015/2/26/art_106_84312.html (2016 年 2 月 26 日閲覧)

第6章

韓 国

第6章 韓国

はじめに

職業安定法第1条には、この法律の目的が定められている。

すなわち、職業安定法は「すべての勤労者に各自の能力を啓発・発揮できる職業に就職する機会を提供し、政府と民間部門が協力して各産業において必要な労働力が円滑に確保されるように支援することにより、勤労者の職業安定を図り、国民経済の均衡ある発展に寄与すること」を目的としているとあるように、職業安定法には「政府と民間部門の協力」が明記されている。

同法における各事業体系をまとめると図表6-1のようになる。

第1節 民間人材ビジネス関連事業の現行制度の枠組み

1. 事業区分

韓国における民間人材ビジネス¹⁾については、職業安定法の中で、公共職業安定機関の長以外の者による「職業紹介事業」「職業情報提供事業」「労働者募集事業」「労働者供給事業」等と表現されている²⁾。すなわち、職業安定法は、公共職業安定機関が遂行すべき役割とこれを補完する4種類の民間人材ビジネスとして、「職業紹介事業」「職業情報提供事業」「労働者募集事業」「労働者供給事業」に大きく分類している。

図表6-1 職業安定法における各事業体系

国、地方自治体が行うもの	
職業紹介及び職業指導等 ・業務担当機関（職業安定機関＝地方労働行政機関） ・担当職員の専門性の確保等（公務員） ・求人、求職申請に対する職業紹介 ・地方自治体、各級学校と公共職業訓練の長との協力 ・雇用情報の収集、分析後の提供と対策の整備 ・求人、求職の開拓（求職者の就業機会拡大、産業に不足する人材の支援）	
民間が行うもの	
「職業紹介事業」「職業情報提供事業」「労働者募集事業」「労働者供給事業」 ・職業紹介事業 - 無料職業紹介事業 - 国内 - 国外 - 有料職業紹介事業 - 国内 - 国外 ・職業情報提供事業 ・労働者募集事業 - 国内就職者の募集 - 国外就職者の募集 ・労働者供給事業 - 労働組合だけが行える国内労働者供給事業 - 職業安定法第33条3の第2項で定める国外労働者供給事業 ※労働者派遣事業は、別途派遣勤労者保護等に関する法律が制定	

¹⁾ 韓国では、民間を通じて行われる雇用サービスを「民間雇用サービス」（韓国語からの直訳）と表している。本稿では、韓国で「民間雇用サービス」と表現されるものについて、文脈上特段の違いがない限り、「民間人材ビジネス」と表現した。

²⁾ 職業安定法第3章。

また、職業安定法の特別法として制定された派遣勤労者保護等に関する法律（労働者派遣法）が「労働者派遣事業」を規定している。

民間人材ビジネスという場合、その意味するところは広く、民間で運営する全ての人材関連事業を示すことになるが³、本稿では、以上の2つの法律にしたがって、次の5分類とした。

- (1) 職業紹介事業
- (2) 職業情報提供事業
- (3) 労働者募集事業
- (4) 労働者供給事業
- (5) 労働者派遣事業

2. 規制の方法

上の(1)～(5)の分類に基づいて、それぞれの

- 制度概要
 - 規制内容
 - サービス現況、利用状況等
- について概観する。

但し、求職者の保護に関することについては、まず、職業安定法によって、上の(1)～(4)の全てにおいて、均等処遇の原則がある。すなわち、同法第2条は「何人も、性別、年齢、宗教、身体的条件、社会的身分または婚姻の有無等を理由として、職業紹介若しくは職業指導を受け、または雇用関係を決めるときにおいて差別的取扱いを受けない」と定めている。また、(5)の労働者派遣事業においても、後述するように、派遣勤労者保護等に関する法律（労働者派遣法）によって差別的処遇は禁止されている（同法第21条）。

更に、職業紹介事業、労働者募集事業、労働者供給事業に共通した規定となっているのが、職業安定法第34条による虚偽広告の禁止である⁴。そして、同法34条の2は、職業紹介事業（有料）と労働者供給事業（国外）を行う者に対しては、故意または過失により労働者または労働者を紹介・供給された者に損害を発生させた場合には、その損害の賠償責任を規定している。すなわち、賠償責任を保障するために、保証保険への加入や予備担保金を金融機関に預託するなどとしなければならない⁵、としている。

³ 例えば、「就職あっせん事業」「採用代行業」「ヘッドハンティング」や各種の事業を複合して提供するサービス等、民間で運営される新たな事業形態も昨今登場しており、民間人材ビジネスの区分は、各資料・文献において様々である。

⁴ 職業安定法施行令第34条は、虚偽広告の範囲について次のように定めている。新聞、雑誌、その他の刊行物、有線・無線放送、コンピュータ通信、看板、貼紙等の方法で広告する場合であって、次のことに該当する広告。「求人者を装い、物品販売、募金、職業紹介等を行う広告」「虚偽求人を目的として、求人者の身元を表示しない広告」「求人者が提示する職種、労働条件、雇用形態と著しく異なる広告」「その他広告の重要な内容が実際と異なる広告」。

⁵ 職業安定法施行令第34条の2は、予備担保金について次のように定めている。「国内有料職業紹介：1千万ウォン」「国外有料職業紹介：1億ウォン」「国外労働者供給事業：2億ウォン」。

(1) 職業紹介事業

ア. 制度概要

職業安定法第2条の2第2項によれば、職業紹介とは「求人若しくは求職の申込みを受け、求職者若しくは求人者を探索し、または求職者を募集して、求人者と求職者の間に雇用契約が成立するようにあつせんすること」である。職業紹介事業は、無料職業紹介事業と有料職業紹介事業に区分される。このうち、無料職業紹介事業は、手数料、会費その他一切の金品を受け取らずに行う職業紹介事業を言い、一方、有料職業紹介事業は、無料職業紹介事業以外の職業紹介事業をいう⁶。

更に、無料職業紹介事業と有料職業紹介事業は、それぞれ国内と国外に区分される。国内・国外とは、紹介対象となる労働者が就職する場所が国内であるか、国外であるかによる⁷。

無料国内職業紹介事業は、市郡区（地方自治体）の長への申告制で運営され、無料国外紹介事業は、雇用労働部長官への申告制で運営される。

また、有料国内職業紹介事業については、市郡区の長への登録制で運営され、有料国外職業紹介事業は、雇用労働部長官への登録制で運営される。これを整理すると図表6-2のとおりである。

但し、例外としては以下のものが挙げられる。

- ・韓国産業人力公団が行う職業紹介
- ・韓国障害者雇用促進公団が障害者を対象に行う職業紹介
- ・教育関係法による各級の学校の長、勤労者職業訓練促進法による公共職業能力開発訓練施設の長が在学生、卒業生または訓練生、修了生を対象に行う職業紹介

以上については、申告なしに無料職業紹介事業を行うことができる（第18条第4項）。

イ. 規制内容

〈事業者、従事者に関する規定〉

無料職業紹介事業を行うことができる者は、非営利法人または公益団体に限定されている⁸。

一方、有料職業紹介事業を行うことができる者については、事業所ごとに雇用労働部令で定

図表6-2 職業紹介事業の区分と運営規制

区 分	規 制	申告・登録先
無料職業紹介事業 国 内 国 外	申告制 申告制	市郡区の長 雇用労働部長官
有料職業紹介事業 国 内 国 外	登録制 登録制	市郡区の長 雇用労働部長官

⁶ 職業安定法第2条の2の4及び5。

⁷ 職業安定法第18条、第19条。

⁸ 職業安定法第18条(2)。

める資格を備えた職業相談員を1人以上雇用しなければならないと定められている。但し、有料職業紹介事業を行う者と同居する家族が、職業相談員の資格を備えて特定の事業所で常時勤務している場合は、当該事業所に職業相談員を雇用したものとみなし、有料職業紹介事業を行う者が職業相談員の資格を備えて特定の事業所で常時勤務している場合は、当該事業所においては職業相談員を雇用しないことができる、と定められている⁹。

ここでいう職業相談員については、職業安定法施行規則第19条により、次のいずれかひとつに該当する者となる。

- ・紹介しようとする職種別に当該職種で2年以上勤めた経歴がある者
- ・勤労者職業能力開発法による職業能力開発訓練施設、「初・中等教育法」及び「高等教育法」による学校、または「青少年基本法」による青少年団体に職業相談、職業指導、職業訓練、その他の職業紹介と関連がある相談業務に2年以上従事した経歴がある者
- ・「公認労務士法」による公認労務士¹⁰
- ・労働組合の業務若しくは事業体の労務管理業務、または公務員として行政分野に2年以上勤めた経歴がある者
- ・「社会福祉事業法」による社会福祉士¹¹
- ・「初・中等教育法」による教員資格証を持つ者であって教師としての勤務経歴が2年以上の者または「高等教育法」による教員としての勤務経歴が2年以上の者
- ・職業紹介事業の事業所で2年以上勤めた経歴がある者
- ・「国家技術資格法」による職業相談士¹² 1級または2級の者

以上のように、職業相談員として認められる資格は幅広く、有料職業紹介事業を行おうとする者に対する資格上の規制はあまり厳しくないと見ることができる。

〈料金に関する規定〉

無料職業紹介事業は、手数料、会費その他一切の金品を受け取ってはならず¹³、有料職業紹介事業を行う者は、雇用労働部長官が決定・告示した料金以外の金品を受け取ってはならない¹⁴とされ、また、有料職業紹介を行う者及びその従事者は、求職者に提供するため、求人者から前払金を受けることを禁じ¹⁵、前借金による人身拘束的な雇用関係を防止している。

雇用労働部長官が決定・告示した料金についての規定を詳細に見ると図表6-3のとおりである。

2009年以降の職業安定法改正をはじめとした一連の規制緩和の中で、紹介手数料等の上限が

⁹ 職業安定法第22条(2)。

¹⁰ 日本の社会保険労務士に相当。

¹¹ 国家資格のひとつ。求人・求職、就職あっせん、職業適応等の各種職業相談、また仕事に関する法律的事項についての相談、その他職業情報の収集・分析と相談者への提供を実施する（韓国産業人力公団ウェブサイトより）。

¹² 国家資格のひとつ。児童、青少年、高齢者、障害者等保護が必要な人たちに、生活指導、相談等、専門的で体系的な福祉サービスを提供する（韓国産業人力公団ウェブサイトより）。

¹³ 職業安定法第2条の2第4号。

¹⁴ 職業安定法第19条第3項。

¹⁵ 職業安定法第21条第2項。

図表 6－3 職業紹介料金

国内	求人者と求職者の間で書面により労働契約等が締結された場合、職業紹介事業主は、求人者または求職者から紹介料金を徴収できる。但し、紹介料金の総額は、求人者と求職者の各々の限度額を超過することはできない（雇用労働部告示）。
	○求人者に対する紹介料金 ・雇用期間が3カ月未満の場合：雇用期間中に支給することとした賃金の100分の20以下（建設日雇いの場合は100分の10%以下） ・雇用期間が3カ月以上の場合：3カ月間に支給することとした賃金の100分の10以下
	○求職者に対する紹介料金 ・雇用期間が3カ月未満の場合：雇用期間中に支給することとした賃金の100分の4以下 ・雇用期間が3カ月以上の場合：3カ月間に支給することとした賃金の100分の4以下
	○会費 ・家政婦、看病人等日雇い労働者を会員制で紹介・運営する場合は、紹介料金に代わって、求人者及び求職者より各々月3万5,000ウォンの範囲内で会費を徴収することができる。この場合、会員として加入した日雇い労働者からは月会費以外に追加の紹介料金を徴収することはできない。
国外	職業紹介事業主は、紹介料金と実費を徴収することができる。
	○紹介料金 ・3カ月間の賃金（米ドル基準）の100分の33の範囲内で徴収が可能
	○実費 ・国外就業希望者の要請により、出国手続き等付加サービスを代行する場合には、その付加サービスに相当する実費を徴収することが可能である。
例	雇用労働部令で定める高級・専門人材を紹介する場合には、当事者間で定めた料金を求人者から受取ることができる（職業安定法第19条第3項但書）。
	・「雇用労働部令で定める高級・専門人材」とは、韓国標準職業分類を基準に決定される。高級管理者及び専門家職種に該当し、同分類中の職業に従事する者の勤労所得上位100分の25に該当する者である（職業安定法施行規則第18条の2第1項）。

拡大されていった。すなわち、求人者に対する紹介料金は、3カ月間の賃金額の10%から20%へ（建設日雇いは10%以下）、会費については、上限が月3万ウォンから3万5,000ウォンへ拡大された。また、求職者からの紹介料金（3カ月間の賃金額の4%以下）については、従前のまま維持されたが、諸外国並みに求職者から紹介料金を徴収すること自体を廃止しようとの案も示されていた¹⁶。そして、2009年、職業安定法の改正により、高級・専門人材の紹介については、当事者間で自律的に定められた職業紹介料金を、求人者から受取れるようになった。

〈その他の規定〉

その他職業安定法は、職業紹介事業における職業紹介手続き、遵守事項、報告義務等を規定している。主な内容を整理してとりまとめると、図表6－4のとおりである。

¹⁶ 求職者から紹介料金を徴収することは、他の先進国の例にもなく、民間職業紹介事業に関するILO条約（第181号）による求職者保護の趣旨に沿うものでもない。また、中間搾取という否定的なイメージを抱かせること等から、これを禁止しようという案が示される一方で、有料職業紹介事業者側等からは、営業の存続が困難となり、雇用需要を減じる、これまでの紹介のノウハウが失われる、高齢者へのあっせんに支障をきたす等の意見も出ている（「立法・行政予告に対する意見募集」雇用労働部ウェブサイト2012年12月27日）。

ウ．サービス現況、利用状況等

〈無料職業紹介事業〉

法人の形態を有し、特定の地域において、障害者、中高年者、女性等の社会的弱者を対象に、職業紹介事業を遂行している。基本となる運営費については、政府または地方自治体の補助を充当しているところがほとんどであり、独自事業を通しての財源がない限り、運営は難しい。

後述するが、ILO条約・勧告の変化とそれに伴う職業安定法の改正の変遷、特に 1997 年の通貨危機以降の労働市場の柔軟化展開の影響もあって、種々の規制緩和という状況下で、民間人材ビジネス産業全般に増加傾向が見られる中で、無料職業紹介事業者の数は、有料職業紹介事業者の 1 割程度に留まっている。

図表 6－4 職業紹介事業における主な規定

資格	○ 無料職業紹介事業 - 設立目的及び事業内容が無料職業紹介事業に適合しなければならないだけでなく、当該事業の維持、運営に必要な組織及び資産を備えた非営利法人または公益団体としての制限（職業安定法第 18 条第 2 項、第 3 項） ○ 有料職業紹介事業 - 職業安定法が定める登録資格を備えていなければならない、雇用労働部令が定める施設に対する基準と資格を備えた職業相談員の雇用（職業安定法 第 22 条第 2 項）
職業紹介 手続き	1) 求人・求職の受け付けとともに求人票・求職票を作成し、有料職業紹介事業者は、その内容を求人・求職台帳に記録。 2) 資格を備えた職業相談員が求職者と職業相談を実施。 3) 職業相談員は、求人票と求職票を探索し、求人者に適合した求職者をあつせんし、求職者には適性と能力及び要求条件に適合した雇用をあつせんする（業務内容、賃金、労働時間その他の労働条件を詳細に説明しなければならない）。 4) 職業あつせんの結果、雇用契約が成立したら、労働契約書を 3 部作成し、求人者、求職者、職業紹介所が各 1 部ずつ保管。 5) 雇用契約内容を職業紹介台帳に記載し、職業紹介手続きを完了。
遵守事項	- 求人者と求職者が雇用契約を締結する際は、職業紹介事業者は、就職者の賃金が最低賃金法による最低賃金以上が保障されるようにしなければならない、所定賃金全額を月 1 回以上一定の期日を定め、労働者に支給するようにしなければならない。 - 前借金、宿泊費等のような名目であろうと労働者の賃金から控除して支給することはできない（職業安定法施行規則別表 1 の 2）。 - 特に有料職業紹介事業者は、求人者より賃金を先払いで受取り、求職者に提供することは法律上禁止（職業安定法第 21 条の 2）。 - 年少者に対する職業紹介の制限（職業安定法第 21 条の 3） 18 歳未満の求職者を紹介する場合には、親権者または後見人の就職同意書を受ける。青少年保護法による青少年（19 歳未満）を青少年有害業者¹⁷に紹介してはならない。
報告義務	- 有料職業紹介業者は、半期ごとに、実績、すなわち、求人・求職、就職現況を、市長・郡守、区庁長に報告しなければならない。 - 有料職業紹介事業所に対する指導取締りは、職業安定機関の長及び市長・郡守、区庁長が、半期ごとに 1 回以上定期的に現地の指導取締りを実施し、必要な場合は、数次にわたり指導取締りを行うことができる。 - 違法な不当行為を取締る時は、その処理結果を半期ごとに雇用労働部長官に報告する。

出所：韓国雇用情報院（KEIS）

¹⁷ 青少年保護法第 2 条第 5 号によって定める、ゲーム提供業、射幸行為営業、ビデオ鑑賞業等。

〈有料職業紹介事業〉

一方、有料職業紹介事業者の数は急増している（図表6－5のとおり）。特に有料国内職業紹介事業者数は圧倒的で、増加速度も速い。しかしながら、韓国に特徴的なことのひとつとして、有料国内職業紹介事業は、零細な個人事業者を主体に成長してきたことが挙げられる。

有料国内職業紹介事業者のうち、ほぼ8割が個人事業者であり、平均従業員数も2.5人前後に過ぎない。1992年と2007年の有料職業紹介における年間の求人者数、求職者数、就職者数を比較してみると、1992年はそれぞれ、438,807人、418,814人、380,943人であったが、2007年はそれぞれ、9,402,610人、8,849,618人、7,110,204人と、ほぼ20倍となっている。このように、民間人材ビジネスの爆発的増加が見られる中で、依然として民間職業紹介部門が零細性を逃れられない原因は、韓国の民間職業紹介サービスの中で行われている職業あっせんのほとんどが、建設日雇い、介護・看護、家事サービス等の臨時的、一時的な仕事に集中していることである。

先進諸国が一般的に、公共職業サービスは脆弱層を対象に、民間職業サービスが高度な専門職に特化されているところと韓国は異なっている。事実、有料職業紹介事業所を利用した就職者の正規職社員の割合は10%にも満たず、反面、日雇い職に就く割合は年々高まっている¹⁸。

このように、民間人材ビジネスの発展の大きな阻害要因となっている状況に対し、“公共と民間の協力を通じた雇用サービスの先進化”というビジョンを設定し、韓国政府は、民間人材ビジネス（民間雇用サービス）を健全な有料事業として育成するという目標のものと、2008年より「雇用サービス優秀機関認証制」を導入した（後述）。

図表6－5 年度別民間人材ビジネスサービス機関の推移

（単位：箇所）

	計	職業紹介事業				職業情報 提供	労働者供給		労働者 派遣
		無料国内	有料国内	無料国外	有料国外		国内	国外	
2000年	4,903	210	3,168	—	25	104	36	3	1,357
2001年	5,782	346	3,969	—	24	146	37	3	1,257
2002年	7,142	403	5,169	—	22	264	38	3	1,234
2003年	7,217	403	5,322	—	20	288	38	3	1,143
2004年	7,868	402	6,096	—	27	251	39	3	1,050
2005年	7,168	419	6,379	2	49	276	40	3	1,153
2006年	7,317	409	6,503	5	57	300	40	3	1,076
2007年	7,835	514	6,848	3	71	356	40	3	1,208
2008年	7,268	546	6,241	11	80	356	40	2	1,326
2009年	8,372	665	7,115	14	88	451	41	1	1,419
2010年	9,621	617	8,247	14	107	591	44	1	1,595
2011年	10,733	781	8,929	14	128	839	41	1	1,813
2012年	13,472	1,106	9,188	13	140	895	41	1	2,087

出所：「民間雇用サービス活性化対策」（雇用労働部 2013年）を基に作成。

¹⁸ 民間有料職業紹介事業サービスを利用して日雇い職に就いた人数と割合は、1998年は130万人（91.7%）、2007年は700万人（97.7%）であった（韓国雇用情報院（KEIS）データより）。

(2) 職業情報提供事業

ア. 制度概要

職業情報提供事業とは職業安定法第 2 条の 2 第 8 号によれば、「新聞、雑誌その他の刊行物または有線・無線放送若しくはコンピュータ通信等により、求人・求職情報を提供する事業をいう」とされており、また、職業情報提供事業を行おうとする者は、雇用労働部長官に申告しなければならないと定められている¹⁹。すなわち「申告制」である。但し、無料職業紹介事業を行う者及び有料職業紹介事業を行う者は申告の必要はないと、同法第 23 条第 1 項中の（ ）内に付されている。これは、1995 年の職業安定法改正時に、職業情報提供事業が登録制から申告制になるとともに、それまで職業紹介事業と職業情報提供事業の兼業の禁止が廃止されるという規制緩和によるものであり、2007 年の改正において、（ ）内にその旨を付すことで明文化したものである。

イ. 規制内容

職業情報提供事業は、申告制²⁰という以外に、事業の運営に関する特別な規定はない。無料で行うか、有料で行うか（有料ならば手数料はどのくらいとするか）、情報の範囲（対象産業、業種、職位、職種等）については、原則的に事業主の自主性に委ねられているといえる。また、施設や資本金等に対する要件も定められてはいない。

但し、職業情報提供事業者が遵守する事項については、職業安定法第 25 条において大統領令（施行令）が定めるとされている。その主な内容（施行令第 28 条）は以下のとおりである。

- ・ 求人者の身元が確実でない求人広告を掲載しないこと。
- ・ 広告には、求人求職者の住所または電話番号を記載し、職業情報提供者の住所または電話番号は記載しないこと。
- ・ 広告文には、「（無料）職業相談」「就職推薦」「就職支援」等の表現は使用しないこと。
- ・ 求職者の履歴書の発送代行や求職者に就職推薦書を発給しないこと。
- ・ 広告には職業情報提供事業の申告で付与された申告番号を表示すること。
- ・ 最低賃金法により決定・告示された最低賃金に達しない求人情報を掲載しないこと、また売買春あっせん等の行為の処罰に関する法律第 4 条による禁止行為が行われる事業所に対する求人広告を掲載しないこと。

以上の職業情報提供事業の内容を、職業紹介事業との対比で整理すると図表 6－6 のとおりである。

ウ. サービス現況、利用状況等

職業情報提供事業者は、2000 年の 104 社から 2012 年の 895 社へと急増した（図表 6－5 のとおり）。これは、1995 年の職業安定法の改正により、職業紹介事業との兼業禁止が廃止に

¹⁹ 職業安定法第 23 条第 1 項。

²⁰ 1995 年の職業安定法の改正によって、登録制から申告制となった。また、職業情報提供事業と職業紹介事業の兼業禁止が廃止となった。

図表 6－6 職業紹介事業と職業情報提供事業の違い

職業紹介事業	職業情報提供事業
特定の求人と求職者をつないで雇用契約の成立をあっせんする。	不特定多数の求人と求職者間の職業情報を提供し、求人と求職者が自ら求人・求職するようにする。特定の求人と求職者を引き合わせ、雇用契約をあっせんする職業紹介事業は行うことができない。
雇用契約の成立をあっせんするため、具体的な職業相談及び就職推薦を行うことができる。	具体的な職業相談や就職推薦を行うこと、特定の求職者の履歴書の発送を代行することはできない。
市、郡、区庁に登録する。	求人・求職情報等職業情報の提供を主として行おうとする場合、地方労働官署へ申告する。
職業紹介事業の看板を掲げ、職業紹介事業のみを営業することができる独立した構造の事務所が必要。	新聞、雑誌、その他の刊行物または有線・無線放送やコンピュータ通信等により職業情報を提供することにおいて、独立した構造の事務所は要求されない。

出所：「民間雇用サービスの先進化のための課題」（韓国労働研究院）。

なったことと、インターネットを通じた採用方法の普及が大きく貢献している。特に 1997 年の通貨危機をきっかけに、構造調整による大量解雇によって深刻化した雇用情勢の中で、インターネットを通じた職業情報提供事業は、他のどの媒体よりも多くの利点を持っていたからである。

インターネットという性質上、サイトの作成と消滅のサイクルが非常に速く、また、職業紹介事業と職業情報提供事業を一括して運営する形態がほとんどとなってきたため、職業情報提供事業に限定した利用者数やその結果を正確に把握することは困難となっている。

また、職業情報提供事業者の収益は、インターネットを通じた採用広告、バナー広告、企業からの採用システムの使用料に集中している。大手の上位 5～6 社の売上が業界全体の売上の 90%を占めていると推定されている。このような大手サービス会社は、職業紹介、職業情報提供事業、労働者派遣、ヘッドハンティング、採用代行サービス等総合的なサービスを行っており、単純な就職情報の提供や、採用広告を代行する初期段階の職業情報提供事業からはすでに脱しているといえる。

(3) 労働者募集事業

ア．制度概要

労働者募集とは、職業安定法第 2 条の 2 第 6 号によれば、労働者を雇用しようとする者が就職しようとする者に被雇用者になるよう勧め、または他の者により勧めることをいう。労働者募集は原則として自由であり、同法第 28 条は、労働者を雇用しようとする者は広告、文書または情報通信網等多様な媒体を活用して、自由に労働者を募集することができるとしている。

イ．規制内容

労働者募集事業に関する規制としては、職業安定法第 30 条第 1 項によれば、何人も国外に

就職する労働者を募集した場合には雇用労働部長官に申告しなければならない、と国外就職者の募集に関しては、事後の申告が義務付けられている。

また、労働者募集事業にあつては、金品の受領は禁止されており、職業安定法第 32 条では、労働者を募集する者及びその募集業務に従事する者は、いかなる名目でも応募者からその募集と関連して金品を受けまたはその利益を得てはならない、と定められている。しかしながら、本条の後半部分に「但し書き」が付されており、これによれば、有料紹介事業をする者が求人者の依頼を受けて求人者が提示した条件に合う者を募集して職業紹介をした場合は、応募者から金品を受領することが可能であるとされている。これは、2009 年の職業安定法の改正による規制緩和によるものである。

その他の規制事項としては、健全な募集秩序を確立するために必要であると認める場合には、雇用労働部長官は、労働者募集方法等の改善勧告を行うことができるとされている²¹。

ウ．サービス現況、利用状況等

前述のとおり、労働者募集事業は、原則として自由に行うことができるため、事業者数、利用者数等に関する正確な数値を確認する手段はない。

但し、国外就職者の募集については、雇用労働部長官への申告が義務付けられていることから、その実績数を見ることができる。駐日大韓民国大使館より入手した資料を基に作成した図表 6-7 のとおりである。

(4) 労働者供給事業

ア．制度概要

労働者供給事業とは、職業安定法第 2 条の 2 第 7 号によれば、供給契約により、労働者を他人に使用させる事業である。但しここでは、派遣勤労者保護等に関する法律（労働者派遣法）上の労働者派遣事業は除かれる。労働者派遣事業については後述する。

労働者供給事業は、許可制がとられている。職業安定法第 33 条第 1 項は、何人も雇用労働部長官の許可を受けなくては、労働者供給事業を行うことはできないと定めている。また、労働者供給事業は、国内労働者供給事業と国外労働者供給事業に区分できる。国内、国外とは、供給対象となる労働者が就職しようとする職場を基準としている。

国内労働者供給事業の許可を受けることができるのは、労働組合及び労働関係調整法による労働組合だけである²²。そして、国外労働者供給事業の許可を受けることができる者については、次のように定められている（職業安定法第 33 条第 2 号）。

「国外で製造業、建設業、用役業²³、その他サービス業を行っている者、但し芸能人を対象に

²¹ 職業安定法第 31 条。

²² 労働組合及び労働関係調整法第 33 条第 1 号。

²³ 用役とは、『韓国における労働政策の展開と政労使の対応—非正規労働者問題の解決を中心に—』（JILPT 資料シリーズ No.155 呉学殊）によれば、「用役事業体に雇用され、その事業体の指揮のもとで、その事業体と用役契約を締結した他の事業体において働く形態をいうとされ、法律的には、委任または請負に当たる」と説明されている。また、キム・ギソン(韓国労働研究院研究委員)は、用役を「取引の対象が商品でなくサービス(用役)で、

図表6-7 国外就業募集事業者送り出し実績現況(2015年)

送り出し実績期間：2015年第1四半期～2015年第4四半期(11.20.基準)		管轄機関名		職 種	送り出し実績	残留人員
		合 計				
ソウル江南支庁	情報システム開発専門家			情報システム開発専門家	0	6
ソウル江南支庁	デザイナー			デザイナー	1	2
ソウル江南支庁	電気電子・機械工学技術者・試験員			電気電子・機械工学技術者・試験員	1	20
ソウル江南支庁	旅行案内・受付事務員			経営関連事務員	7	12
ソウル江南支庁	運送サービス従事者			会計・経理事務員	0	1
ソウル江南支庁	行政・経営支援管理者			人事・経営専門家	5	5
ソウル江南支庁	経営関連事務員			行政事務員	0	8
ソウル江南支庁	会計・経理事務員			顧客相談・その他事務員	0	2
ソウル江南支庁	人事・経営専門家			秘書・事務補助員	1	3
ソウル江南支庁	行政事務員			営業従事者	1	9
ソウル江南支庁	顧客相談・その他事務員			売場販売従事者	1	5
ソウル江南支庁	秘書・事務補助員			その他サービス関連単純従事員	21	63
ソウル江南支庁	営業従事者			厨房長・調理師	28	142
ソウル江南支庁	売場販売従事者			幼稚園教師	0	3
ソウル江南支庁	その他サービス関連単純従事者			その他教育専門家	15	7
ソウル江南支庁	飲食サービス従事者			飲食サービス従事者	14	40
ソウル江南支庁	化学工学技術者・試験員			商品企画広報・調査専門家	7	7
ソウル江南支庁	工芸・貴金属細工員			看護師	4	13
ソウル江南支庁	医療福祉関連サービス従事者			スポーツ・レクレーション関連専門家	0	1
ソウル江南支庁	情報通信関連管理者			顧客サービス管理者	0	4
ソウル江南支庁	厨房長・調理師			建築・土木工学技術者・試験員	0	10
ソウル江南支庁	幼稚園教師			通信・放送送出整備技師	0	4
ソウル江南支庁	商品企画広報・調査専門家			航空機船舶機関工・管制官	0	4
ソウル江南支庁	看護師			自動車整備員	2	19
ソウル江南支庁	スポーツ・レクレーション関連専門家			運送車庫・機械関連組立員	3	21
ソウル江南支庁	余暇・スポーツ関連従事者			建設電気・生産関連管理者	6	6
ソウル江南支庁	顧客サービス管理者			その他工学専門家・関連従事者	4	4
ソウル江南支庁	建築・土木工学技術者・試験員			情報システム運営者	16	16
ソウル江南支庁	映像・通信整備関連設置・修理			理・美容関連サービス従事者	0	1
ソウル江南支庁	演劇映画・映像専門家			飲食関連単純従事員	17	62
ソウル江南支庁	文化芸術デザイン・映像関連管理者			運送サービス従事者	1	2
ソウル江南支庁	環境清掃・警備関連管理者			行政事務員	3	3
ソウル江南支庁	保健医療関連従事者			デザイナー	1	1
ソウル江南支庁	家事・育児ヘルパー			大学教授・講師	2	2
ソウル江南支庁	技術営業・仲介関連従事者			情報システム開発専門家	6	6
ソウル江南支庁	統計関連事務員			会計・経理事務員	1	2
ソウル江南支庁	販売・運送管理者			顧客相談・その他事務員	1	4
ソウル江南支庁	出所：駐日本大韓民国大使館より入手した資料を基に作成。			顧客相談・その他事務員	2	4

用役業者に一定の業務を任せて遂行させる形で、取引の対象が清掃・警備などのサービスだという点で請負・委任と区別しているが、その実質は民法上、請負、委任に該当する」と説明している（『第15回日韓ワークショップ報告書 労働市場における格差拡大の現状と課題：日韓比較』（JILPT 2015年12月））。

する国外労働者供給事業の許可を受けることができる者は民法第 32 条による非営利法人とする」

すなわち、国内における労働者供給事業は、法によって厳格な規制を受けており、これを行うことができるのは労働組合だけであり、港湾労働者等にみられるような、クローズドショップ形態での実施が中心となっている。

イ．規制内容

労働者供給事業の許可の有効期間は 3 年である。また、継続して労働者供給事業を行おうとする者は、延長許可を受けることが必要であり、延長許可の有効期間は 3 年²⁴である。

その他の規定としては、雇用労働部長官が国内労働者供給事業を許可する場合は、労働組合の業務の範囲、地域別、職種別人材需給状況、雇用関係の安定維持等を総合的に考慮しなければならない、また国外労働者供給事業を許可する場合は、職種別人材需給状況、雇用安定維持、労働者の就職秩序等を総合的に考慮しなければならないなどがある²⁵。

更に、国外労働者供給事業を行おうとする者に対しては、大統領令で定める資産と施設を備えなければならないとされている²⁶。

ウ．サービス現況、利用状況等

前述のとおり、国内労働者供給事業については、港湾労働者の労働供給や鉄道関係の労働組合が行う荷役作業等に実例がみられる。図表 6－5 に示したとおり、2012 年現在で 41 の労働組合が許可を得ており、約 2 万人の労働組合員が所属している²⁷。また、国外労働者供給事業については、芸能関係の労働者供給事業分野に 1 事業者が存在するだけである²⁸。

(5) 労働者派遣事業

ア．制度概要

1990 年代に入ると、経済環境と労働市場の急激な変化に対応するため、職業安定法の改正が継続的に行われた。こうした流れの中で、1998 年、派遣勤労者保護等に関する法律（労働者派遣法）が制定された。

労働者派遣法は、職業安定法の特別法として制定された法律で²⁹、これにより、労働者供給事業に関する規定が整備された。すなわち、「勤労者³⁰派遣」とは「派遣事業主が勤労者を雇用した後、その雇用関係を維持しながら、勤労者派遣契約の内容に従い、使用事業主の指揮・命

²⁴ 職業安定法第 33 条第 2 項。

²⁵ 職業安定法第 33 条第 4 項。

²⁶ 職業安定法第 33 条第 5 項。

²⁷ 『民間雇用サービスの先進化のための課題』（韓国労働研究院 2013.10.30）。

²⁸ 『民間雇用サービスの先進化のための課題』（韓国労働研究院 2013.10.30）。

²⁹ 『民間雇用サービス市場の現況と政策課題』（韓国職業能力開発院 2010 年冬）。

³⁰ 韓国語では法律上、「労働者」を「勤労者」と表現している。

令を受けて使用事業主のための勤労に従事されることをいう」と定義している³¹。

イ．規制内容

労働者派遣事業を行うには、雇用労働部長官の許可を受けなければならない。すなわち「許可制」となっている³²。また、事業を適正に遂行できるための資産、施設、資本金を備えている必要があり、更に、従業員数、加入保険等許可基準が定められている。その他、派遣対象業務、派遣期間、特定の場合の派遣労働者の使用制限、差別的処遇の禁止、規定に違反した場合の使用事業主に対する派遣労働者の直接雇用義務等、労働者派遣法には、労働者派遣を行うにあたっての規定が厳密に定められている。主なものをまとめると次のとおりである。

〈参入規制：許可制〉

- ・雇用労働部長官の許可が必要（労働者派遣法第9条第1項）。
- ・有効期間：新規3年、更新が可能。更新許可の有効期間も3年（労働者派遣法第10条第1項、第3項）。

〈許可基準〉

- ・労働者派遣事業を適正に遂行できる資産及び施設を備えていること（労働者派遣法第9条第1項第1号）。
- ・当該事業者が特定の少数の使用事業主を対象に労働者派遣を行うものでないこと（労働者派遣法第9条第1項第2号）。
- ・また、労働者派遣法第9条の規定による許可の細部基準は、大統領令（施行令）第3条で定められている。
 - 常時5人以上の労働者（派遣労働者を除く）を雇用する事業または事業所で、雇用保険、国民年金、産業災害補償保険、国民健康保険に加入しており、1億ウォン以上の資本金（個人事業主にあつては資産評価額）を有し、専用面積20㎡以上の事務室を備えていること。
 - 合わせて、派遣事業を行おうとする事業主は、労働者派遣法、職業安定法、勤労（労働）基準法の規定に違反し、罰金以上の刑を宣告され、その執行がなされまたはなされないことに確定した後、3年が経過していない者でないこと、法第8条が定める欠格事由に該当しない者であること。

〈派遣対象業務〉

- ・常時許可業務
 - 労働者派遣法第5条第1項において、労働者派遣事業は「製造業の直接生産工程業務を除いて、専門知識・技術・経験または業務の性質などを考慮して適切であると判断される業務」とされており、大統領令（施行令第2条）で定める業務が対象となっている。現在は、派遣労働者保護法施行令により32の対象業務が指定されてい

³¹ 派遣勤労者保護等に関する法律（労働者派遣法）第2条第1号。

³² 派遣勤労者保護等に関する法律（労働者派遣法）第7条第1項。

る（図表6－8）。これらの業務については、派遣元企業が常時労働者派遣を業として行うことができ、また、派遣先企業も期間の制限の範囲内で特別の手続きなしに、派遣労働者を自由に使用することができる。

・一時許可業務

→ 「常時許可業務」の派遣対象業務に該当していなくとも、派遣先企業における一時的な労働力不足等を解消するために、その目的の範囲内で派遣労働者の使用が許可される。この場合の派遣業務を一時許可業務という。出産・疾病・負傷などで欠員が生じた場合（労働者派遣法第6条第4項第1号）、また、一時的・間歇的に人材を確保する必要がある場合（労働者派遣法第6条第4項第2号）、派遣労働者の使用が許可される。派遣期間は後述のとおりである。また、次に述べる「派遣禁止業務（絶対禁止業務）」への労働者派遣は禁止されている。

・派遣禁止業務（絶対禁止業務）

→ 「常時許可業務」及び「一時許可業務」に該当しても建設工事現場で行われる業務など、労働者派遣法第5条第3項で定める次の業務は、絶対禁止業務として派遣労働者の使用が禁止されている。

- 建設工事現場で行われる業務
- 荷役業務として、労働者供給事業の許可を受けた地域の業務
- 船員の業務
- 有害または危険な業務
- 粉じん作業の業務
- 健康管理手帳の交付対象業務
- 医療関係者の業務及び看護補助者の業務
- 医療技師の業務
- 旅客自動車運送事業の運転業務
- 貨物自動車運送事業の運転業務

〈派遣期間〉

・常時許可業務への派遣

→ 原則として1年を超えない（労働者派遣法第6条第1項）。但し、派遣事業主、使用事業主、派遣労働者との間に合意がある場合は、1回の延長が可能。但し、延長期間は最長1年間までで、延長された派遣期間を含む総派遣期間は2年を超えることができない（労働者派遣法第6条第2項）。

但し、雇用における年齢差別禁止及び高齢者雇用促進に関する法律第2条第1号の規定による高齢労働者（55歳以上）は、2年を超えて延長することが可能（労働者派遣法第6条第3項）となっている³³。

³³ また、高齢者の雇用促進の観点から、55歳以上の高齢者には派遣対象業務をより拡大しようという議論がなされ始めている（JILPT ウェブサイト「国別労働トピック 2015年4月」）。

図表 6－8 労働者派遣の対象業務

	対 象 業 務	備 考
1	コンピュータ関連の専門家の業務	
2	行政、経営及び財政専門家の業務	行政の専門家の業務を除く
3	特許の専門家の業務	
4	記録保管員、司書及び関連専門家の業務	司書の業務を除く
5	翻訳者及び通訳者の業務	
6	創作及び公演芸術家の業務	
7	映画、演劇及び放送関連専門家の業務	
8	コンピュータ関連準専門家の業務	
9	その他の電気工学技術者の業務	
10	通信技術者の業務	
11	製図技術従事者、CAD を含む業務	
12	光学及び電子装備技術従事者の業務	補助業務に限る。 臨床病理士、放射線士、その他医療装備技士の業務を除く。
13	正規教育以外の教育準専門家の業務	
14	その他の教育準専門家の業務	
15	芸術、芸能及び競技準専門家の業務	
16	管理準専門家の業務	
17	事務支援従事者の業務	
18	図書・郵便及び関連事務従事者の業務	
19	集金及び関連事務従事者の業務	
20	電話交換及び番号案内事務従事者の業務	電話交換及び番号案内事務従事者の業務が当該事業の中核業務である場合を除く。
21	顧客関連事務従事者の業務	
22	個人情報保護及び関連従事者の業務	
23	飲食調理従事者の業務	観光振興法第 3 条の規定による観光宿泊業の調理師業務を除く。
24	旅行ガイド従事者の業務	
25	給油員の業務	
26	その他小売業販売員の業務	
27	電話通信販売従事者の業務	
28	自動車運転従事者の業務	
29	建物清掃従事者の業務	
30	守衛及び警備員の業務	警備業法第 2 条第 1 号の規定による警備業務を除く。
31	駐車場管理員の業務	
32	配達、運搬及び検針関連従事者の業務	

出所：雇用労働部（2012）。

http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2015/04/korea_01.html

・一時許可業務への派遣

→ 出産・疾病・負傷などで欠員が生じた場合は、その理由の解消に必要な期間（労働者派遣法第6条第4項第1号）、労働者を派遣することが可能である。

また、一時的・間歇的に人材を確保する必要がある場合は、3カ月以内の期間（労働者派遣法第6条第4項第2号）において、派遣労働者の使用が許可される。

但し、その理由が解消されず、派遣事業主、使用事業主、派遣労働者間の合意がある場合は、1回に限り3カ月の範囲内でその期間を延長することができる（労働者派遣法第6条第4項第2号）。

派遣対象業務及び派遣期間に関する規制を整理すると図表6－9のとおりとなる。

〈派遣労働者の労働条件等〉

・労働者派遣契約

→ 派遣元企業と派遣先企業は、労働者派遣契約を書面で締結しなければならない。労働者派遣契約の義務的記載事項は、①派遣労働者数、②派遣労働者が従事する業務の内容、③派遣事由（一時許可業務の場合）、④派遣労働者が派遣されて就労する事業所の名称及び所在地、⑤派遣労働者の就労場所、⑥派遣労働中の派遣労働者を直接指揮・命令する者に関する事項、⑦派遣期間及び派遣労働の開始日、⑧始業及び終業時刻と休憩時間、⑨休日・休暇に関する事項、⑩延長・夜間・休日労働、⑪安全及び保健に関する事項、⑫労働者派遣の対価、⑬その他雇用労働部が定める事項、である³⁴。

図表6－9 派遣対象業務及び派遣期間の上限規制

	対 象 業 務	派遣期間の上限規制
常時許可業務	製造業の直接生産工程業務を除いて、専門知識・技術・経験または業務の性質などを考慮して適切であると判断される業務として、大統領令で定める業務（現在は32業務）	最長1年。 但し、1回に限り最長1年まで延長可能。延長期間を含む総派遣期間は2年を超えることができない。
一時許可業務	出産・疾病・負傷などで欠員が生じた場合の代替業務（絶対禁止業務を除く）	その事由の解消に必要な期間（2年を超える派遣労働者の使用も可能）
	一時的・断続的に人材を確保する必要がある場合の業務（絶対禁止業務を除く）	3カ月以内の期間。 但し、1回に限り、3カ月の範囲内で延長可能。
派遣禁止業務 （絶対禁止業務）	（労働者派遣法第5条第3項） ①建設工事現場で行われる業務 ②荷役業務として、労働者供給事業の許可を受けた地域の業務 ③船員の業務 ④有害または危険な業務 ⑤粉じん作業の業務 ⑥健康管理手帳の交付対象業務 ⑦医療関係者の業務及び看護補助者の業務 ⑧医療技師の業務 ⑨ 旅客自動車運送事業の運転業務 ⑩貨物自動車運送事業の運転業務	—

³⁴ 派遣勤労者保護等に関する法律（労働者派遣法）第20条。

〈差別の禁止と是正〉

労働者派遣法は、「派遣元企業と派遣先企業は、派遣労働者であることを理由に派遣先企業の事業所で同種または類似の業務を行う労働者と比べて派遣労働者に差別的処遇をしてはならない」と規定している³⁵。差別的処遇とは、賃金その他の労働条件等において合理的理由なく不利に処遇することをいう。派遣労働者は、差別的処遇を受けた場合、労働委員会に対しその是正を申請することができる³⁶。

〈労働者派遣法違反時の使用者の義務等〉

労働者派遣法は、次のいずれかに該当する場合は、使用事業主は当該労働者を直接雇用しなければならないと定めている³⁷。

- 派遣対象業務ではない業務に派遣労働者を使用した場合³⁸。
- 労働者派遣法第5条第3項で定める「絶対禁止業務」に派遣労働者を使用した場合。
- 労働者派遣法第6条第2項により派遣期間を延長し、総派遣期間が2年を超えた場合。総派遣期間が2年を超えた時点から直接雇用義務が発生する。
- 労働者派遣法第6条第4項による「一時許可業務」において、出産・疾病・負傷などで欠員が生じた場合の必要な期間、また、一時的・間歇的に人材を確保する必要がある場合の6カ月（1回の延長を含む）を超えた場合。超えた時点から直接雇用義務が発生する。
- 労働者派遣事業の許可を得ていない者から派遣労働者の役務の提供を受けた場合。

以上のような直接雇用義務に違反して、派遣労働者を直接雇用しなかった場合は、最高で3千万ウォンまでの過料が科される³⁹。

〈労働者派遣の制限〉

労働者派遣の対象業務であっても、次の場合は派遣労働者の使用が制限される。

- 争議行為中の事業所に当該争議行為により中断された業務の遂行のために労働者を派遣してはならない⁴⁰。
- 経営上の理由による解雇をした後、大統領令で定める一定の期間が経過する前に当該業務で派遣労働者を使用してはならない⁴¹。一定期間とは派遣労働者保護法施行令により原則2年と定められている。但し、派遣先企業が当該事業所の労働者代表（労働者の過半数で組織された労働組合がある場合にはその組合、それがない場合には労働者の過半数を代表する者）の同意を得た場合には6カ月となる。

³⁵ 派遣労働者保護等に関する法律（労働者派遣法）第21条第1項。

³⁶ 派遣労働者保護等に関する法律（労働者派遣法）第21条第2項。

³⁷ 派遣労働者保護等に関する法律（労働者派遣法）第6条の2第1項。

³⁸ ただし同条第2項により、出産、疾病、不法等の事由により、欠員が発生した場合、または一時的、間歇的に人材を確保しなければならない必要がある場合はこの限りでない。

³⁹ 派遣労働者保護等に関する法律（労働者派遣法）第46条。

⁴⁰ 派遣労働者保護等に関する法律（労働者派遣法）第16条第1項。

⁴¹ 派遣労働者保護等に関する法律（労働者派遣法）第16条第2項。

ウ．サービス現況、利用状況等

最近の韓国の派遣労働者の推移は、図表6－10のとおりである。

近年、派遣労働者の数の推移に大きな変化は見られていない。約20万人という数字は、日本の派遣労働者数と比較すると、その規模は小さいといえる。また停滞状態にある⁴²。その原因のひとつに、派遣関連事業主の零細性の問題がある。零細な企業が支配的な市場であるため⁴³、専門性と競争力の向上が難しいという点が挙げられている。収益構造も脆弱であり、適正な収益を上げている派遣事業主は全体の10%水準であるという見解を業界関係者も示している。こうした中で、派遣業が飽和状態に達してしまったという見方も示されている。

派遣会社の大部分は、請負業機能も兼ねており、人材構成比としては75～85%を請負業が占め、残りの15～25%が派遣業となっている⁴⁴。また派遣業者間における競争により、手数料は低く抑えられ、その結果、契約は請負でありながら、実際は派遣という偽装請負を行う会社も存在する実態があり、社会問題化している⁴⁵。

労働者派遣は、人材採用に困難を感じる使用者に効率的に人材供給を行えること、また労働者にとっても柔軟な勤務時間や期間あるいは専門性といった個人の事情に応じた働き方が可能になるという点でメリットがあるが、派遣労働者の拡大に対する労働界側の反対理由としては、このような偽装請負の問題や、また、正規職労働の代替となるという懸念が大きい。

今後派遣業を発展させていくためには、派遣対象範囲をポジティブシステムからネガティブシステムに変えるか、派遣許容対象の範囲を大幅に拡大する必要があると指摘する意見もある。

第2節 規制緩和、自由化の過程

民間人材ビジネスに対する立法的側面の変化を、職業紹介事業を中心に追ってみる。

1919年、ILOが「失業勧告（第1号）」で、有料（または営利）の職業紹介所の禁止及び既存の紹介所に対する許可制と迅速な廃止を勧告して以来、職業紹介事業は“公共独占”が維持されてきたが、1997年になると、ILOは「民間職業紹介事業所勧告」によって、それまでの方針を撤回し、民間職業紹介事業の営業を承認することになる。

図表6－10 最近の派遣労働者の推移

	2010年	2011年	2012年	2013年
派遣労働者数 (単位：人、概数)	211,000	197,000	214,000	204,000
派遣労働者が賃金労働者 中に占める率(単位：%)	1.2	1.3	1.2	1.1

出所：「民間雇用サービス活性化策」（雇用労働部、2013年11月）を基に作成。

⁴² 「民間雇用サービス活性化策」（雇用労働部、2013年11月）。

⁴³ 2008年のデータでは、年間派遣実績数が0～100人未満の派遣会社が全体の約85%であった（『民間雇用サービス市場の現況と政策課題』（韓国職業能力開発院）。

⁴⁴ 「民間雇用サービス活性化策」（雇用労働部、2013.11）。

⁴⁵ 「第15回日韓ワークショップ報告書 労働市場における格差拡大の現状と課題：日韓比較」（労働政策研究・研修機構 2015年12月4日）。

このような流れに沿った形で、韓国の立法的側面の変化も見ることができる。すなわち、1961年の制定当時の職業安定法によって、公共職業安定機関は、ソウル特別市長または道知事の監督下に置かれ、民間（非営利法人）による職業安定機関の運営には主務長官の許可が必要な「許可制」とされ、また、原則として⁴⁶、有料の職業紹介事業は禁止されていた（その後1967年の法改正により、有料職業紹介事業は、労働長官の許可を得て行う「許可制」となる）。

こうして職業安定法は、韓国におけるそれまでの前近代的な雇用慣行を打破し、「職業選択の自由」「勤労の権利」「中間搾取の禁止」等の基本的原則の下、高度経済成長期の産業に必要な人材を供給するという役割を遂行してきた。

1990年代に入ると、軽工業から重化学工業へという産業構造の変化とそれに伴う人材需給の不均衡が生じ、これに対応すべく職業安定法が継続的に改正されていく。1995年の改正によって、職業紹介事業と職業情報提供事業の兼業禁止が廃止され、また、職業情報提供事業が登録制から申告制に転換されるなどの一定の規制緩和が実行された。

1990年代半ばより、労働者派遣法の議論が俎上に上ようになるが、労働界からの強い反発のため、成立はしなかった。そして1997年の通貨危機を迎えることになる。大量失業が社会問題化し、新たな雇用サービス網の構築が迫られ、また、IMF、世界銀行等の国際金融機関から救済を得るための条件として求められた労働市場の柔軟化措置に応じることとなった。その流れの中で、1998年、派遣勤労者保護等に関する法律（労働者派遣法）も制定された。通貨危機の影響により、失業者が急増した反面、それをきっかけに、雇用サービスに飛躍的な発展を韓国にもたらしたということもできる。1999年よりインターネット方式による「Work-net」システムが構築され、公共職業安定機関（雇用安定センター）において就職あっせんに活用されたのもその一例である。また、民間人材ビジネス関連についていえば、1999年の職業安定法の改正によって、大幅な規制緩和が図られることとなる。例えば以下のとおりである。

- ・ 無料職業紹介：許可制から申告制への転換
- ・ 有料職業紹介：許可制から登録制への転換
- ・ 職業紹介事業の従事者に対し義務付けられていた教育訓練制度の廃止

こうした規制緩和によって、民間の職業紹介機能の強化が図られていく。

2000年以降、民間人材ビジネスの重要性が認識されてくるにつれ、政府レベルで様々な支援策が講じられる。2005年の職業安定法改正では、「有料職業紹介事業」と「国外労働者供給事業」を行う者が、故意または過失により、労働者または労働者を紹介・供給された者に損害を発生させた場合には、その損害に対する損害賠償責任が発生することが明示された⁴⁷。更に2007年の改正では、ふたつの大きな改革があった。ひとつは、政府の職業安定業務において、民間の人材ビジネス機関との共働で事業を推進していけるような根拠を整備したことである⁴⁸。そしてもうひとつが、「雇用サービス優秀機関認証制」の導入である（これについては後述）。

2010年の職業安定法改正では、職業紹介事業の概念を、それまでの雇用契約のあっせんから、

⁴⁶ 例外としては、主務長官の許可を得て芸術、音楽、芸能等の職業紹介を行う場合。

⁴⁷ 職業安定法第34条第2。

⁴⁸ 職業安定法第3条第2項。

求人・求職申請の受付け、求人・求職者の探索、求職者の募集までも含められるよう、その概念の拡大を法律によって根拠付けた⁴⁹。これは、民間部門において高級人材や専門職をスカウトする、いわゆるヘッドハンティング等の事業を想定したものである。また、有料職業紹介における料金についても、一定の高級・専門人材の紹介の場合は、当事者間で定めることができるよう規制が緩和された⁵⁰。更に、有料職業紹介事業において義務付けられていた職業相談員についても、同居する家族が職業相談員の資格を持ち、常時勤務している場合は、別途職業相談員を雇用する必要はないように規制が緩和された⁵¹。

以上のように、韓国では、継続的に職業安定法改正と規制緩和が実施されてきたが、特に 2000 年以降のそれは、民間における人材ビジネスを有望な産業として、政府は育成し、また活性化させるという認識の下に推進してきたといえることができる。

第 3 節 民間人材ビジネス関連事業の効率化のための施策（雇用サービス優秀機関認証制）

前述したように 2000 年以降、民間人材ビジネスの重要性が認識されるようになり、公共と民間の人材ビジネス体系に対する全面的な検討が始まる。雇用労働部は、民間人材ビジネスを健全な有望産業として育成することを目標に掲げ、その具体的手段のひとつとして、2008 年より「雇用サービス優秀機関認証制」を導入・施行した。

先進諸国では概ね、脆弱階層に対しては公共雇用サービスが、高度人材・専門人材に対しては民間雇用サービスが、各々の機能を分担して果たすという形態になっているが、韓国では、公共雇用サービスインフラが充実される以前から、公共と民間のサービスが併存し、民間部門では、多くは特定の狭い地域内において、労働者と職業紹介事業者間における直接取引によって、就職を成立させてきたという歴史的経緯もあって、有料職業紹介事業者を介した職業あつせんのひとつが、建設日雇い、介護・看護、家事サービス等の臨時的・一時的な仕事に集中している。しかも、有料職業紹介事業者を介した就職者数は、近年増加傾向を見せている。

このような背景もあり、政府は、民間人材ビジネスにおいて質の高いサービスを提供できるようにし、民間人材ビジネスを有望なサービス産業として育成していく方針を打ち出すこととなった。すなわち、公共と民間の協力を通じた雇用サービスの先進化というビジョンの下、「雇用サービス優秀機関認証制」がスタートする。

本制度の概略は次のとおりである。対象となるのは、有料職業紹介事業、無料職業紹介事業、職業情報提供事業などである⁵²。運営体系は、雇用労働部において毎年、計画が策定され、韓国雇用情報院⁵³によって総括運営される。施行計画の公示、申請の受付け、書類審査、現場審査団の構成等が韓国雇用情報院によって実施される。審査の結果は、政労使及び民間の専門家で構成される認証委員会において審議され、その結果を基に雇用労働部長官が最終的に認証機

⁴⁹ 職業安定法第 2 条の 2 第 9 号。

⁵⁰ 職業安定法第 19 条第 3 項 9 号

⁵¹ 職業安定法第 22 条第 2 項ただし書き以降。

⁵² 職業安定法第 4 条の 5

⁵³ 韓国雇用情報院(KEIS : Korea Employment Information Service)は、雇用情報の収集・分析・提供や情報ネットワークシステムの開発・運用を行っている雇用労働部の傘下機関(2006 年設立)。

関を決定する。認証が決定された場合は、当該機関には認証書が授与され、3年間の優秀機関認定マークの使用が認められ、政府の雇用サービス共同遂行事業に優先的に参加ができる等のインセンティブが付与される他、雇用安定センターのネットワークとの連携等の特典を得られる。

認証を決定する指標は、機関運営に関するビジョン等の「運営活動」、職業相談員の雇用等の「職員管理」、事務室の規模・施設の清潔状態等の「物的環境の管理」、求人求職票の作成・職業相談の適正等の「業務プロセス」、顧客データベースの管理・電算化の程度等の「顧客管理」、就職あっせん件数、顧客満足度等の「成果」といった広い領域にわたって測られる⁵⁴。

「雇用サービス優秀機関認証制」が2008年より本格施行されて以降、最近までに認証を受けた機関数は、2008年19機関、2009年11機関、2010年13機関、2011年28機関、2012年15機関、2013年15機関、である（再認証機関を含む）。

本認証制度は、顧客満足度、サービス・品質等の向上面で、一定の寄与を果たしたということとはできるが、零細事業者に対しては申請が難しいという実情もあって、まだ定着率も低く、今後、改善の必要性を求める声も上がっている。

【参考文献】

「諸外国の労働者派遣制度における派遣労働者の受入期間について」労働政策研究・研修機構ウェブサイト

<http://www.jil.go.jp/foreign/report/2012/pdf/201209-hakenseido.pdf>

『韓国における労働政策の展開と政労使の対応—非正規労働者問題の解決を中心に—』JILPT 資料シリーズ No.155 労働政策研究・研修機構

『第15回日韓ワークショップ報告書 労働市場における格差拡大と課題：日韓比較』労働政策研究・研修機構（2015年12月）

『職業安定法』労働政策研究・研修機構韓国労働法試訳集2014

『派遣勤労者保護等に関する法律』労働政策研究・研修機構、韓国労働法試訳集2014

『民間雇用サービス市場の変化と認証制の政策課題』韓国雇用情報院（2011年11月29日）

『民間雇用サービス活性化策』雇用労働部（2013.11）

『民間雇用サービス市場の現況と政策課題』韓国職業開発院（2013年冬）

『民間雇用サービスの先進化のための課題』韓国労働研究院（2013年10月30日）

『非正規職勤労者マニュアル』独立行政法人日本貿易振興機構（2012年3月）

『第6回雇用仲介事業等の在り方に関する検討会 資料』厚生労働省（平成27年9月16日）厚生労働省ウェブサイト

「東アジア地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向」

<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/14/dl/t4-03.pdf>

⁵⁴ 職業紹介事業に対する指標については、これら6の領域を24の指標に分類し、24の分類を更に38の評価項目に細分化し、38の評価項目ごとに採点される。総合点の満点は1,000点。各領域別で50%以上、総合で70%以上の得点を取得することが合格基準とされている。

雇用労働部ウェブサイト

「立法・行政予告に対する意見募集」 2012 年 12 月 27 日

https://www.moel.go.kr/view.jsp?cate=3&sec=1&smenu=3&bbs_cd=115&seq=1356599254377&div_cd=&mode=view

韓国産業人力公団ウェブサイト Q-net

<http://www.q-net.or.kr/man001.do?gSite=Q>

JILPT 資料シリーズ No. 167

諸外国の民間人材ビジネスに関する調査

—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、中国、韓国—

発行年月日 2016年5月30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

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104
国際研究部 TEL:03-5903-6274

印刷・製本 有限会社 正陽印刷

© 2016 JILPT Printed in Japan

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)