

第3-19表 労働者派遣事業

Table 3-19: Temporary employment agency services

国	労働者派遣事業についての法規制	労働者派遣事業の現状
日本 ¹⁾	<ul style="list-style-type: none"> 根拠法:労働者派遣法(1985年) 特定労働者派遣事業(労働者派遣の対象となる派遣労働者が常用雇用労働者のみである労働者派遣事業)は届出制,一般労働者派遣事業(特定労働者派遣事業以外の労働者派遣事業)は許可制。 港湾運送業務,建設業務,警備業務,病院等における医療の業務(紹介予定派遣の場合等を除く)は禁止。 派遣期間:ソフトウェア開発等26業務等は制限なし。それ以外は最長3年に制限(2007年2月末までは,特定製造業務については1年)。 派遣先には,派遣元からの労働・社会保険の加入有無の通知はあるが,連帯責任はない。 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣労働者数:128万人(2006年,労働力調査,総務省) 主な業種:金融・保険,情報通信,不動産,製造(2004年派遣労働者実態調査,厚生労働省) 主な業務:一般事務,事務用機器操作,ファイリング,物の製造(2004年,派遣労働者実態調査,厚生労働省) 若年層の割合:42.2%(2006年,労働力調査,総務省) 男女比:男性38.3%,女性60.9%(2006年,労働力調査,総務省) 派遣期間:3か月以上6か月未満31.0%,6か月以上1年未満29.4%,1か月以上3か月未満20.4%,1年以上3年未満15.6%,3年以上1.8%
アメリカ	<ul style="list-style-type: none"> 連邦法レベルでは,人材派遣業に関する規制は存在しないが,州レベルでは,届出・登録を求める規制もみられる(マサチューセッツ州,ニュージャージー州,ノースカロライナ州等)。 人材派遣会社及び顧客企業は,派遣労働者の「共同使用者」として差別禁止法の適用を受ける。 派遣業界団体は,アメリカ人材派遣業協会(ASA)。 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣労働者数:122万人(2005年,労働統計局) 主な業種:サービス業,製造業,卸小売業 主な業務:生産・輸送・運搬職30.1%,事務・管理サポート職24.8%,サービス職15.6%,専門職・関連職12.7%,経営・管理・財務職7.6%,販売職2.1%(2005年,労働統計局) 若年層の割合:49.1%(2005年,労働統計局) 男女比:男性47.2%,女性52.8%(2005年,労働統計局) 派遣期間:6か月未満42.6%,6-12か月28.3%,1-4年未満15.9%,4-9年未満7.0%,9年以上1.0%(1997年,Monthly Labor Review)

第3-19表 労働者派遣事業（続き）

Table 3-19: Temporary employment agency services (cont.)

国	労働者派遣事業についての法規制	労働者派遣事業の現状
イギリス ²⁾	<ul style="list-style-type: none"> ・ 根拠法: 1973年職業紹介法(許可制ベース)。1994年法により、民間職業紹介と同様、1973年法の許可制を廃止。届出も不要。但し、2002年からは農業や食料品加工など一部の業種への派遣について許可制となった。2003年法で派遣規制をさらに緩和し、手続きの簡素化を実施するとともに、派遣労働者の権利拡充(手数料規制強化、派遣先企業における労働安全衛生に対する派遣会社の責任明示、派遣会社に対する労働者への労働条件の周知義務等)。 ・ 取扱職種、派遣期間、事由の制限、均等待遇原則(同一労働同一賃金)は設けられていない。ただし、派遣前6か月以内に派遣先に雇用されていた派遣労働者の派遣の禁止、派遣労働者が派遣先企業に雇用されることを禁止してはならないこと等の規制がある。 ・ 派遣業者67%をカバーする派遣業界団体であるRECによる自己規制メカニズム(行動規範及び自主監査制度、苦情処理制度)が整備されている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 派遣労働者数: (a) 60万人(雇用者全体に占める割合は2.6%), (b) 143万人(雇用者全体に占める割合は5.1%) ・ 主な業種: サービス(公務・教育・保健、流通・ホテル・飲食、銀行・金融・保険等) 86%, 製造9%(労働力調査) ・ 主な業務: 秘書・事務系26%, 専門・管理系10%, 財務8.5%, コンピュータ・IT7%, ホテル・飲食店労働者7%, 技術11%, 非熟練労働者2.5% ・ 若年層の割合³⁾: 62.6%(2000年) ・ 男女比: 男性49.4%, 女性50.6%(2006年, 労働力調査) ・ 派遣期間: 3か月未満36%, 3-6か月21%, 6-12か月20%, 1年未満25%
ドイツ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 根拠法: 1972年労働者派遣法(2002年大幅改正) ・ 労働者派遣業を行う場合、連邦雇用庁の許可が必要。適用除外業務は、建設業(但し、一般的拘束力のある労働協約の適用を受ける場合は可能)。 ・ 派遣期間の上限は段階的に延長され、同一派遣先に同一派遣労働者を派遣する場合は、当初3か月であったものが2001年までには24か月となっていたが、2002年派遣法改正により、上限規制は撤廃となった。同改正はまた、賃金、労働条件の均等待遇原則を義務化(実施は2004年より。但し、労働協約に別段の定めがある場合等を除く)。 ・ 2002年に制定されたハルツ法により、職業安定所所管の人材サービスエージェンシー(PSA)が就職困難者の紹介予定派遣を実施する枠組みを導入。 ・ 派遣先は派遣元の社会保険料の未払いについて連帯責任あり。 ・ 派遣業界団体BZAは、行動原則を策定。部門レベルの労働協約あり。BZA以外の業界団体には、IGZ, AMPがある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 派遣労働者数: 約40万人(雇用者全体に占める割合は1.2%) 出所: 2004年, 連邦雇用局 ・ 主な業種: データなし ・ 主な業務: 非熟練, 金属・機械, 事務, サービス, 技術(2006年, 連邦雇用局) ・ 若年層の割合³⁾: 62.3%(2003年) ・ 男女比: 男性76.3%, 女性23.7%(2004年, 代10次政府報告書) ・ 派遣期間: 1週間未満15%, 1週間以上3か月未満: 46%, 3か月以上39%

国	労働者派遣事業についての法規制	労働者派遣事業の現状
フランス	<ul style="list-style-type: none"> ・ 根拠法:労働者派遣に係る1990年7月12日法(最初の派遣法制定は1972年。これまでの主な改正内容は派遣事由及び派遣期間に関するもの)。 ・ 営業開始にあたって、その所在地の労働監督官に事前届出をすることが義務付けられている。また、財政的保証が必要。 ・ 派遣労働禁止業種・業務に関する特段の定めはない。 ・ 派遣労働の利用禁止事由は、(1)争議参加労働者の代替、(2)危険業務、(3)経済的解雇実施後の6か月間、(4)派遣期間満了後、一定期間経過以前の派遣労働の利用(代替労働、緊急作業の場合を除く)。 ・ 恒常的業務に関わる派遣労働の利用は禁止されており、利用事由は、(1)代替要員の補充、(2)企業の業務量の一時的変化への対応、(3)本来的に一時的な業務(季節労働等)、(4)雇用政策上の措置(訓練目的の派遣労働及び就職上の困難に直面する者の派遣労働)のいずれかでなければならない。 ・ 派遣期間の上限は原則18か月、更新は1回まで。他の雇用者の代替要員及び安全確保のための緊急作業の場合は最長9か月。 ・ 派遣先労働者との賃金、労働条件の均等原則あり。 ・ 派遣先は派遣元の社会保険料の未払いについて連帯責任あり。 ・ 2005年1月18日可決の社会統合法により、派遣業事業を失業者に対する職業紹介にも拡大(職業紹介の解禁)。 ・ 労使協約に基づき、派遣会社の拠出による派遣労働者訓練基金(FAFTT)及び派遣労働雇用基金(FPETT)が設けられている。派遣業界団体:PRISME。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 派遣労働者数:約57万人(雇用者全体に占める割合は2.1%) 出所:DARES UNEDIC ・ 主な業種:製造47.9%、32.1%サービス、19.3%建設(使用者団体:SETT) ・ 主な業務:非熟練生産労働者44%、熟練生産労働者36%、事務系労働者13%、幹部職・職長・技術者6%、上級幹部職1.6%(使用者団体:SETT) ・ 若年層の割合³⁾:67.2%(2000年) ・ 男女比:男性72.3%、女性27.7% ・ 平均派遣期間:1.9週(9.5日)

資料出所 European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions(2006) *Temporary Agency Work in an Enlarged European Union*, (社)日本人材派遣協会ホームページ(<http://www.jassa.jp/>)、国際労働財団・雇用能力開発機構(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」等により労働政策研究・研修機構作成。

(注) 1) 日本は2003年の法改正の内容を含む。なお、2006年より医療関連業務については産休等の代替要員、医師についてはへき地に限り派遣が認められている。
 2) イギリスの労働力調査による公式数値は26万人程度(2004年時点)であるが、自己申告に基づくデータであるため、実数値を大幅に下回るものである可能性が高い。したがって、本表では、(a) TUC(イギリス労働組合会議)が2003年に公表したDTI(貿易産業省)推計値、(b)使用者団体(REC)数値(ただし、派遣業者を通じて期間の定めのない常用ベースで採用された労働者数も含まれた数値)——を示している。
 3) 若年層:34歳以下。