

## 第3-17表 労働者派遣事業

Table 3-17: Temporary employment agency services

	日本	アメリカ
根拠法・定義	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働者派遣法（1985年制定、直近の改正は2015年）</li> <li>労働者派遣事業とは、派遣元事業主が自己の雇用する労働者を、派遣先の指揮命令を受けて、派遣先のために労働に従事させることを業として行うことという（法第2条）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>連邦法レベルでは、判例、内国歳入法、公正労働基準法、雇用機会均等法、社会保険、労使関係、安全衛生等の各種法令・規則・通達等により、包括的に雇用主としての義務を課している</li> <li>州レベルでは、届出・登録を求める規制もみられる（マサチューセッツ州、ニュージャージー州、ノースカロライナ州等）</li> </ul>
制度概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣元事業主はすべて許可制</li> <li>業務による区別無く、すべての業務（製造業を含む）の派遣期間は上限3年</li> <li>港湾運送業務、建設業務、警備業務、病院等における医療関連業務は原則禁止（注1）</li> <li>派遣先企業は、すべての業務で3年ごとに派遣労働者を入れ替えなければならない。3年を超えて派遣労働者を使用する場合、過半数労組等の意見を聴取し、異なる派遣労働者に替えて使用する。同じ派遣労働者を使用する場合、別の業務（部署）において使用する必要あり</li> <li>派遣事業者に「雇用安定措置」を義務付け。3年に達した派遣労働者に対し、①派遣先企業へ直接雇用の依頼、②新たな派遣先の紹介、③自社で無期限に雇用するなどの雇用促進措置を講じる必要あり</li> <li>日雇派遣の原則禁止（注2）</li> <li>グループ企業内派遣の8割規制</li> <li>離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止</li> <li>派遣先企業が違法派遣（注3）を受け入れた場合、その時点で、派遣先から派遣元事業主との労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなされる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣業界団体は、アメリカ人材派遣業協会(ASA)</li> <li>1938年公正労働基準法(Fair Labor Standard Act of 1938)下の連邦規則集(29 C.F.R. §791.2)共同雇用(Joint Employment)に関する雇用主の義務に関し、連邦労働省の1968年の意見書により人材派遣業が適用対象となった。このため、人材派遣企業は雇用主としての義務を負っている</li> </ul>
現状・実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣労働者数：136万人</li> <li>男女比：男性37.5%、女性62.5% (2018年労働力調査（詳細集計）、総務省）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣労働者数：135万6千人</li> <li>男女比：男52.3%、女47.7%</li> <li>雇用者に占める割合：0.9%（2017年、BLS）</li> </ul>

- 注1) 紹介予定派遣の場合等は可能。紹介予定派遣とは、労働者派遣のうち、派遣元事業主が派遣労働者・派遣先に対して職業紹介を行うことを予定しているもの。一定の労働者派遣の期間を経て直接雇用に移行することを念頭に行われる。
- 2) 適正な雇用管理に支障を及ぼす恐れがないと認められる業務の場合、雇用機会の確保が特に困難な場合等は例外。ここでいう日雇派遣は、日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣。
- 3) 違法派遣とは、①労働者派遣の禁止業務に従事させた場合、②無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合、③期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合、④いわゆる偽装請負の場合をいう。

	イギリス	ドイツ
根拠法	・1973年職業紹介法	・1972年労働者派遣法(AUG) 改正法は2017年4月1日施行
制度概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・規則における派遣労働者とは、派遣事業者との雇用契約又は役務の提供に関する契約に基づき、一時的に派遣先に供給され、派遣先の監督・指示を受けて働く者を指す</li> <li>・取扱職種、派遣期間、事由の制限は設けられていない(注4)。ただし、派遣労働者が派遣先企業に雇用されることを禁止してはならないこと等の規制がある</li> <li>・2011年派遣労働者規則により、派遣期間が12週間超の派遣労働者について、派遣先における同等の直接雇用労働者との間の労働条件等の均等待遇を規定</li> <li>・業界団体の求人・雇用連盟(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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者派遣業を行う場合、連邦雇用エージェンシーの許可が必要。適用除外業務は、建設業(ただし、一般的拘束力のある労働協約の適用を受ける場合は可能)</li> <li>・2012年1月に派遣労働者に対する最低賃金を導入</li> <li>・派遣先は派遣元の社会保険料の未払いについて連帯責任あり</li> <li>・2011年4月には派遣業界団体のBZAとBAPが合併して人材サービス業者全国使用者連盟(BAP)を結成した</li> </ul> 改正法の主な変更点： <ol style="list-style-type: none"> <li>① 派遣期間上限の設定(無制限→18か月。ただし、労働協約による逸脱可能)</li> <li>② 同一派遣先企業での均等待遇原則の強化(9か月以内。ただし、労働協約による逸脱可能)</li> <li>③ ストライキ代替労働者(スト破り)としての労働者派遣利用禁止の明確化</li> <li>④ 請負契約の濫用防止：労働者概念の明確化、偽装請負・偽装自営の規制強化</li> </ol>
現状・実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・派遣労働者数：約30万人</li> <li>・男女比：男性54%、女性46%(2019年1-3月期、労働力調査)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・派遣労働者数：約100万人強</li> <li>・主な業務：製造業(42%)、サービス業(32%)。2人に1人以上が補助的職務に従事</li> <li>・男女比：男性71%、女性29%(2017年7月～2018年6月平均値、連邦雇用エージェンシー派遣報告2019)</li> </ul>

注4) ただし、2002年からは農業や食品加工など一部業種への労働者供給事業が許可制となった。2003年法でさらに規制を緩和(手続きの簡素化)するとともに、派遣労働者の権利拡充(手数料規制強化、派遣元及び派遣先企業の責任の明確化など)。

## 第3-17表 労働者派遣事業（続き）

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

フランス	
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）
制度概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・営業開始にあたって、その所在地の労働監督官に事前届出をすることが義務付けられている。また、財務的保証が必要</li> <li>・禁止事由：①争議参加労働者の代替、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（注5）</li> <li>・恒常的業務に関わる派遣労働の利用は禁止。利用事由：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（注6）—のいずれかでなければならない</li> <li>・産業医としての派遣労働は禁止</li> <li>・派遣期間の上限は原則18か月、更新は1回まで（注7）</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・派遣先労働者との賃金、労働条件の均等原則あり</li> <li>・派遣先は派遣元の社会保険料の未払いについて連帯責任あり</li> <li>・2005年1月18日可決の社会統計画法により、派遣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）</li> <li>・労使協約に基づき、派遣会社の拠出による派遣労働者訓練基金（FAFTT）及び派遣労働雇用基金（FPETT）が設けられている。派遣業界団体はPRISME</li> </ul>
現状・実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・フルタイム労働者数換算：約65万7千人（注8）</li> <li>・主な業種：製造41.8%、サービス39.4%、建設18.4%、農林水産0.5%（2017年）</li> </ul>

注5) 代替労働、緊急作業の場合を除く。

6) 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。

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

8) 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週で除したものの、すなわち派遣労働者が、年間を通じ、フルタイムで派遣労働者として就業していたと仮定した場合の労働者数（Volume de travail en équivalents-emplois à temps plein）。Aurélien Fortin, Guillaume Lebrault (DARES) (2017.8) *L'emploi intérimaire diminue au 1er trimestre 2017, août 2017*, Dares Indicateur, N°051参照。

## 中国

根拠法	・ 労働契約法（2008年制定, 2013年改正）, 労働派遣暫定規定（2014年3月施行）
制度概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 派遣労働が可能な業務：臨時的・補助的・代替的業務に限る。「臨時的」は「期間が6か月を超えない業務」, 「補助的」は「主要な業務のためにサービスを提供する業務」, 「代替的」は「労働者が学習・休暇等により就労不可能なため代替する業務」を指す</li> <li>・ 派遣労働者数は派遣先が使用する労働者数の10%を超えてはならない</li> <li>・ 派遣労働者は派遣先の労働者と同一の労働に対して同一の賃金を享受する権利を有する。派遣先企業はこの労働者に対して, 同等の職務を行う者と同一の賃金を支給しなければならない。派遣元企業が被派遣労働者と締結する労働契約及び派遣先企業と締結する契約は, この規定に適合するものでなければならない</li> <li>・ 派遣事業を行うための最低登録資本金は200万円。行政の認可も必要</li> <li>・ 労働契約法が定める規定に違反した場合, 派遣元企業には期限を定めた是正命令が下される。期限を越えても是正されない場合, 派遣元企業に対して, 派遣労働者1人につき5000元以上1万円以下の罰金が科される</li> </ul>
現状・実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 派遣労働者数：3700万人</li> <li>・ 「国民経済産業分類」（2011年公布）の20分類のうち, 16分類の産業で派遣労働者が使用されている</li> <li>・ 出稼ぎ労働者の割合：52.6%, 平均年齢：31.4歳, 30歳以下の割合：54.2%</li> <li>・ 平均賃金：2508.06元（2011年5月）</li> <li>・ 派遣労働者の割合が高い産業：建築業 36.2%, 情報通信業 17.9%, 電力・ガス・水道15.3%</li> <li>・ 派遣労働者の割合が高い企業：国有企業 16.2%, 外資企業 14.0%（注9）</li> </ul>

注9) 2011年推計値。出典は, 中華全国総工会（2012.6）「派遣労働者の雇用に関する現状調査」。

## 第3-17表 労働者派遣事業（続き）

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

韓国	
根拠法	派遣労働者の保護等に関する法律（1998年制定）
制度概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 許可制：労働者派遣事業を行う者は、雇用労働部長官の許可を受けなければならない</li> <li>・ 対象業務：             <ul style="list-style-type: none"> <li>① 派遣対象業務：製造業の直接生産工程を除いて、専門知識・技術・経験又は業務の性質などを考慮して適切であると判断される大統領令で定める業務（現在はコンピュータ専門家の業務等 32 業務）、② 一時許可業務：出産・疾病・負傷等の場合は、その事由の解消に必要な期間。一時的・断続的に人材を確保する必要がある場合は、最長 6 か月以内の期間</li> </ul> </li> <li>・ 絶対禁止業務：建設工事現場・荷役・船員等の業務</li> <li>・ 派遣期間制限：             <ul style="list-style-type: none"> <li>① 派遣対象業務：原則 1 年まで。ただし、1 回に限り最長 1 年まで延長可能。延長期間を含む総派遣期間は 2 年を超えることができない。なお、高齢者（55 歳以上）については、2 年を超えて派遣期間を延長できる、② 一時許可業務：出産・疾病・負傷等の場合は、その事由の解消に必要な期間。一時的・断続的に人材を確保する必要がある場合は、最長 6 か月以内の期間</li> </ul> </li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 均等待遇：派遣元と派遣先は、派遣労働者であることを理由に派遣先事業所の同種又は類似の業務を行う労働者と比べて差別的処遇をしてはならない。派遣労働者は、差別的処遇を受けた場合、労働委員会にその是正を申請できる</li> <li>・ 直接雇用業務：次のような不法派遣の場合は、派遣労働の期間にかかわらず、派遣先が派遣労働者を直接雇用する義務が生じる             <ul style="list-style-type: none"> <li>① 派遣対象業務以外の業務（一時許可業務を除く）に派遣労働者を使用した場合、② 絶対禁止業務に派遣労働者を使用した場合、③ 派遣対象業務で 2 年を超えて継続的に派遣労働者を使用した場合、④ 雇用労働部長官の許可を得ていない派遣事業者から労働者派遣による役務の提供を受けた場合、⑤ 出産・疾病等による欠員の解消に必要な期間を超えて派遣労働者を使用した場合、⑥ 一時的・断続的事由の派遣で、6 か月を超えて派遣労働者を使用した場合、⑦ 不許可又は重要事項変更の届出をせずに派遣労働者を使用した場合</li> </ul> </li> </ul>
現状・実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 派遣労働者数：10 万 8332 人（派遣対象業務 9 万 7640 人、一時的・断続的事由に基づく業務 1 万 692 人）</li> <li>・ 主な職種：事務支援従事者 34.2%，顧客関連事務従事者 8.2%，自動車運転従事者 7.0%，飲食調理従事者 16.3%</li> <li>・ 派遣期間：1～2 年未満 29.2%，9 か月～1 年未満 11.1%，6 か月～9 か月未満 11.3%，3 か月～6 か月 19.2%，3 か月未満 29.2%（2018 年上半年期）</li> </ul>

出典：日本：厚生労働省、総務省統計局ウェブサイト

アメリカ：労働統計局(BLS) (2018.6) *Contingent and Alternative Employment Arrangements, May 2017*

イギリス：Gov.ukウェブサイト

ドイツ：連邦雇用エージェンシー(BA)、連邦政府(Bundesregierung)及びBAPウェブサイト

フランス：労働省 (2013) *L'intérim en 2012: fort repli du travail temporaire*

中国：人力資源・社会保障部、中華全国総工会等

韓国：労働政策研究・研修機構 (2012) 「諸外国の労働者派遣制度における派遣労働者の受入期間について」、雇用労働部「2018 年上半年労働者派遣事業現況」及びウェブサイト

その他：European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006) *Temporary Agency Work in an Enlarged European Union* 等