

3 就業構造

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"> 労働者派遣法（1985 年制定、直近の改正は 2021 年） 労働者派遣事業とは、派遣元事業主が自己の雇用する労働者を、派遣先の指揮命令を受けて、派遣先のために労働に従事させることを業として行うことをいう（法第 2 条） 	<ul style="list-style-type: none"> 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 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）
制度 概要	<ul style="list-style-type: none"> 派遣元事業主はすべて許可制 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 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） 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 派遣事業者は「雇用安定措置」を義務付け。3 年に達した派遣労働者に対し、①派遣先企業へ直接雇用の依頼、②新たな派遣先の紹介、③自社で無期限に雇用するなどの雇用促進措置を講じる必要あり 日雇派遣の原則禁止（注 2） グループ企業内派遣の 8 割規制 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 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 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣業界団体は、アメリカ人材派遣業協会 (ASA) 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
現状・ 実績	<ul style="list-style-type: none"> 派遣労働者数：140 万人 男女比：男性 37.9%、女性 62.1% (2021 年労働力調査（詳細集計）、総務省) 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣労働者数：135 万 6 千人 男女比：男性 52.3%、女性 47.7% 雇用者に占める割合：0.9%（2017 年、BLS）

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

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

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

第 3-17 表 労働者派遣事業 (続き)

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

	イギリス	ドイツ
根拠法	・ 1973 年職業紹介法ほか	・ 1972 年労働者派遣法 (AÜG)
制度概要	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 取扱職種・派遣期間、事由の制限は設けられていない。ただし、派遣労働者が派遣先企業に雇用されることを禁止してはならないこと等の規制がある ・ 2010 年派遣労働者規則により、派遣期間が 12 週間超の派遣労働者について派遣先における同等の直接雇用労働者との間の労働条件等の均等待遇を規定 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働者派遣業を行う場合、連邦雇用エージェントの許可が必要。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) ・ 派遣期間上限 (18 か月。ただし、労働協約による逸脱可能) ・ 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) ・ 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 ・ 請負契約の濫用防止
現状・実績	<ul style="list-style-type: none"> ・ 派遣労働者数: 28.6 万人 ・ 男女比: 男性 50%、女性 50% (2022 年 4-6 月期、労働力調査) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 派遣労働者数: 約 78.4 万人強 ・ 男女比: 男性 70%、女性 30% (2021 年平均、連邦雇用エージェント派遣報告 2022)

1 経済・経営

2 人口・労働力人口

3 就業構造

4 失業・失業者・失業者調整

5 賃金・労働費用

6 労働時間・労働時間制度

7 労働組合・労使関係・労働災害

8 教育・職業能力開発

9 勤労者生活・福祉

参考

3 就業構造

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	<ul style="list-style-type: none"> 労働者派遣に係る 1990 年 7 月 12 日法 (最初の労働者派遣を規制する法律の制定は 1972 年 1 月 3 日。これまでの主な改正内容は派遣事由及び派遣期間に関するもの)
制度概要	<ul style="list-style-type: none"> 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 禁止事由：①争議参加労働者の代替（労働法典 L1251-10 条）、②危険業務（L1251-10 条）、③経済的解雇実施後の 6 か月間（L1251-9 条）、④派遣期間満了後、一定期間経過以前の派遣労働の利用（L1251-9 条）（注 4） 恒常的業務にかかわる派遣労働の利用は禁止。利用事由：①代替要員の補充（L1251-6 条）、②企業の業務量の一時的変化への対応（L1251-6 条）、③本来的に一時的な業務（季節労働等）（L1251-6 条）、④訓練目的の派遣労働及び就職上の困難に直面する者の派遣労働（L1251-7 条）—のいずれかでなければならない 派遣期間の上限は原則 18 か月、更新は 1 回まで（注 5） <ul style="list-style-type: none"> 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）（L5311-4） 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
現状・実績	<ul style="list-style-type: none"> フルタイム労働者数換算：約 81 万 4 千人（注 6） 主な業種：製造 34.3%、サービス 47.9%、建設 17.3%、農林水産 0.5%（2022 年第 2 四半期）

注 4) 代替労働、緊急作業の場合を除く。

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

6) 全派遣労働者の派遣労働者としての就業週数の総計を 52 週で除したもので、すなわち派遣労働者が、年間を通じ、フルタイムで派遣労働者として就業していたと仮定した場合の労働者数（Volume de travail en équivalents-emplois à temps plein）。Anne-Lise Biotteau (Dares) (2022) L'emploi intérimaire poursuit son recul au 2e trimestre 2022 (-2,5 %), SEPTEMBRE 2022, DARES INDICATEURS N° 44. 参照。

第 3-17 表 労働者派遣事業 (続き)

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

中国	
根拠法	・労働契約法 (2008 年制定、2013 年改正)、労働派遣暫定規定 (2014 年 3 月施行)
制度概要	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 ・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 ・派遣事業を行うための最低登録資本金は 200 万元。行政の認可も必要 ・労働契約法が定める規定に違反した場合、派遣元企業には期限を定めた是正命令が下される。期限を越えても是正されない場合、派遣元企業に対して、派遣労働者 1 人につき 5000 元以上 1 万元以下の罰金が科される
現状・実績	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣労働者数：3700 万人 ・「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 ・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% ・平均賃金：2508.06 元 (2011 年 5 月) ・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% ・派遣労働者の割合が高い企業：国有企業 16.2%、外資企業 14.0% (注 7)

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

3 就業構造

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"> ・ 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 ・ 対象業務： <ul style="list-style-type: none"> 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・負傷などで欠員が生じた場合または一時的・断続的に人材を確保する場合における派遣禁止業務以外の全ての業務。 ・ 絶対禁止業務： <ul style="list-style-type: none"> 建設工事現場・荷役・船員等の業務 ・ 派遣期間制限： <ul style="list-style-type: none"> ① 派遣対象業務：原則 1 年まで。ただし、1 回に限り最長 1 年まで延長可能。延長期間を含む総派遣期間は 2 年を超えることができない。なお、高齢者（55 歳以上）について、2 年を超えて派遣期間を延長できる。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
現状・実績	<ul style="list-style-type: none"> ・ 派遣労働者数：9 万 9887 人（派遣対象業務 9 万 138 人、一時的・断続的事由に基づく業務 9749 人） ・ 主な職種：事務支援従事者 33.2%、個人保護および関連従事者の業務 8.7%、顧客関連事務従事者 7.5%、光学および電子機器従事者 5.6%、飲食調理従事者 16.5% ・ 派遣期間：1～2 年未満 26.8%、9 か月～1 年未満 11.5%、6 か月～9 か月未満 11.3%、3 か月～6 か月 19%、3 か月未満 31.4%（2022 年上半期）

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) ウェブサイト

フランス：政府公共サービスサイト (Contrat de travail temporaire (intérim), Vérifié le 16 août 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre).

中国：人力資源・社会保障部、中華全国総工会等

韓国：労働政策研究・研修機構（2012）「諸外国の労働者派遣制度における派遣労働者の受入期間について」、雇用労働部「2022 年上半期労働者派遣事業現況」及びウェブサイト