

今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会第3回会合資料
「EU派遣労働指令とEU諸国の派遣法制」

2012/11/07

I EU派遣労働指令について

1 過去の経緯と安全衛生指令

(1) 第1ラウンド

・「テンポラリー労働の分野におけるEC行動指針」(Guidelines for Community action in the field of temporary work (agency work and contracts for a limited period)) (COM(80)351) (1980年6月27日) : 派遣労働と有期雇用の双方を対象にしているが、いずれの就業形態についても本来望ましくないものとして、できるだけ制限しようとする傾向

・「テンポラリー労働に関する理事会指令案」(Proposal for a Council Directive concerning temporary work) (COM(82)155) (1982年4月6日) : 労働者派遣を①労働力の一時的な減少、②業務の例外的な増大の場合にのみ可能とし、派遣期間は3ヶ月で更新は1回のみ、等々と極めて制限的な姿勢

・各国から硬直的で時代遅れだと批判され、事実上葬り去られた。

(2) 第2ラウンド

・「労働条件との関連における特定の雇用関係に関する理事会指令案」(Proposal for a Council Directive on certain employment relationships with regard to working conditions)・「競争の歪みとの関連における特定の雇用関係に関する理事会指令案」(Proposal for a Council Directive on certain employment relationships with regard to distortions of competition)・「有期・派遣労働者の安全衛生改善促進措置を補完する理事会指令案」(Proposal for a Council Directive supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of temporary workers) (まとめてCOM(90)228) (1990年6月13日)

・目的：特別な雇用関係にある労働者の異なる扱いは企業の労働コストに差を生じさせ、競争の歪みを生じさせるので、これらの労働者とフルタイムの期間の定めのない労働者の扱いを接近させることで競争の歪みを除去

・有期雇用及び派遣雇用(条文上では「テンポラリー雇用」)に関して、総雇用期間が36ヶ月を超さないように、12ヶ月以下の有期・派遣雇用関係の更新を制限すること(第4条第a号)。有期・派遣雇用の期間満了前に正当な理由なく有期・派遣雇用を終了した場合には公正な手当を支払うこと(第4条第b号)。

・安全衛生指令案のみ採択され、残りの二つはイギリス保守党政権以外が賛成したが、全会一致の壁に阻まれて挫折

(3) 有期・派遣安全衛生指令の概要

「有期雇用関係及び派遣雇用関係の労働者の職場の安全衛生の改善を促進する措置を補完する理事会指令」(Council Directive supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed- duration employment relationship or a temporary employment relationship) (91/383/EEC)

(イ) 有期雇用・派遣職務の情報提供 (第3条・第7条)

有期雇用・派遣労働者が活動を開始する前に、企業・事業所は必要な職業資格、特別の医学的検査、職務がもたらす特別の危険を明確に通知する。

特に、派遣労働者が利用者企業・事業所に派遣される前には、派遣事業者に対し当該職務に必要な職業資格と特徴を通知し、派遣事業者は関係労働者にこれらの事実を通知する。

(ロ) 利用者企業・事業所の責任 (第8条)

派遣労働の期間中、作業の遂行を規定する条件については、利用者企業・事業所が責任を有する。この条件は職場の安全、衛生、健康に関する条件に限られる。

(ハ) 有期雇用・派遣サービスの利用と労働者の医学的検査 (第5条)

加盟国は、安全衛生上危険な業務、特に特別の医学的検査を必要とする作業について、有期雇用・派遣労働者の利用を禁止することができる。禁止しない場合は、有期雇用・派遣労働者に特別の医学的検査が行われるよう確保する。雇用期間終了後も特別の医学的検査が行われるように規定することもできる。

(ニ) 防護と予防 (第6条)

安全衛生枠組み指令で社内又は社外の安全衛生管理者の設置義務が規定されているが、加盟国は、彼らが有期雇用・派遣労働者の利用について通知され、全労働者の防護・予防活動を十分に遂行できるように必要な措置をとる。

(ホ) 労働者の訓練 (第4条)

加盟国は、有期雇用・派遣労働者が当該職務の特徴にふさわしい十分な訓練を受けられるよう必要な措置をとる。

・この指令は有期雇用と派遣労働について、資格や訓練なしに安易に危険有害な業務に利用することを規制。こういう観点からの議論は日本ではあまり行われておらず、改めて検討の余地

2 労使交渉による立法の失敗

(1) マーストリヒトプロセスの始動と蹉跌

・非典型労働者に関するEU労使への第1次協議 (1995年9月27日)

- ・パートタイム労働に関する交渉開始（1996年10月21日）、協約締結（1997年6月6日）、指令採択（1997年12月15日）
- ・有期契約労働に関する交渉開始（1998年3月23日）、協約締結（1999年1月14日）、指令採択（1999年6月28日）
- ・派遣労働者に関する交渉開始：2000年5月3日
- ・欧州労連、交渉がデッドロックと発表（2001年3月16日）
- ・欧州経団連も欧州労連を非難し、交渉は決裂（5月21日）
- ・対立のポイント：派遣労働者の均等待遇の比較対象を、利用者企業の労働者としてと、派遣労働の悪用を防止する措置

(2) 派遣事業者団体と産別組織の共同宣言

- ・Euro-CIETT（派遣事業者団体）とUNI-Europa（サービス関係の大産別労組）の共同宣言（2001年10月8日）：2つのレベルでの均等待遇原則の樹立により派遣労働の質を高めること、派遣労働が労働市場において積極的な役割を果たしうる機会を制限するような法的、行政的な障害を定期的に再検討するよう求めること、一定の禁止や制限は悪用を防止するために必要であること、さらに、非差別原則、スト代替しないこと、労働組合権の尊重、派遣事業者と利用者企業における訓練機会等々

3 指令案とその成立

- ・「派遣労働者の労働条件に関する欧州議会及び閣僚理事会の指令案」(Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on working conditions for temporary workers) (COM(2002)149)（2002年3月20日）
- ・指令案の中心は制限又は禁止の再検討と非差別の原則
- ・欧州議会の第一読修正意見（2002年11月21日）
- ・「派遣労働に関する欧州議会と理事会の指令案修正案」(Amended proposal for a directive of the European Parliament and the Council on temporary work) (COM(2002)701)（11月28日）
- ・閣僚理事会におけるデッドロック

・対立のポイント：非差別原則の例外（6週間以内）に対して、批判的な国とずっと長い適用除外を求める国

・Euro-CIETT（派遣事業者団体）とUNI-Europa（サービス関係の大産別労組）の共同宣言再び（2007年2月）：「派遣事業者は労働者の権利や労働条件を犠牲にして競争することを拒否する」と述べた上で、派遣労働が失業から就業への、教育から労働への、労働市場内部での、さまざまな就業形態間の移行を促進するとともに、ワークライフバランスを改善しうると指摘

・イギリス政府とCBI、TUCの三者間で、適用除外期間を12週間とすることで合意（2008年5月20日）

・これに応じて、理事会で「国レベルの労使団体間の合意に基づき、均等待遇原則の例外を定めることができる」旨の合意

・「派遣労働に関する欧州議会及び閣僚理事会の指令」（DIRECTIVE 2008/104/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 19 November 2008 on temporary agency work）が成立（2008年11月19日）

4 EU派遣労働指令

(1) 制限・禁止の見直し(第4条)

・派遣労働の利用の制限・禁止の正当性：

- ①派遣労働者の保護、
- ②職場の安全衛生の要件、
- ③労働市場の適切な機能、
- ④濫用の防止

・2002年指令案：「加盟国は法、労働協約及び慣行に従い労使団体に協議して、特定の労働者グループまたは特定の経済活動分野における派遣労働のいかなる制限または禁止についても、それらを根拠づける特定の条件がなお存するかどうかを検証するために定期的に見直すものとする。それら条件が存しない場合は、加盟国はそれら制限または禁止を停止するものとする。」「維持しうる制限または禁止は、とりわけ労働者保護に関する公益の根拠によって正当化されるものとする。」

・その説明：「将来、派遣労働者の保護水準が改善されるとともに、派遣労働者を保護する意図で正当化されてきた制限を撤廃することが可能となる。」「サービス提供の自由への制限は、いかなる場合でもかような措置の目的に照らして必要かつ比例的でなければな

らない。」

- ・見直し及びその結果の通知の期限：2011年12月5日（疾うに過ぎているが、結果は未公表）

- ・派遣事業者の登録、許可、認証、財務保証、監視は見直すべき制限・禁止に含まれない。

(2) 均等待遇原則(第5条)

- ・「同一職務に利用者企業によって直接採用されていれば適用されたものを下回らない」という規定ぶり

←→

パートタイム労働指令：「パートタイムで労働するというだけの理由では、客観的な根拠によって正当化されない限り、比較可能なフルタイム労働者よりも不利な取り扱いを受けない」

有期労働指令：「有期雇用契約又は有期雇用関係を有するというだけの理由では、客観的な根拠によって正当化されない限り、比較可能な常用労働者よりも不利な取り扱いを受けない」

- ・常用派遣の場合の適用除外：派遣の合間の期間の賃金支払が条件 ただしその水準については規定なし。最低賃金又は協約の定め？

- ・労働協約による適用除外：「派遣労働者の全体的な保護の尊重」が条件 ただしその内容は指令上は明確でない。派遣労働者に有利な他の条件（派遣の合間の期間の訓練など）を欠く単なる低賃金協約は許されるか？

- ・一般的拘束力制度のない国の特例（イギリス向け）経緯：

- ・欧州委の指令案(2002年)では6週間未満の場合の適用除外

- ・理事会の対立：多数国は削除を要求、英、独、愛等はより長期の適用除外を要求（英は12か月の適用除外を要求）

- ・イギリスの主張：一般的拘束力制度のある国は非組合員やアウトサイダー企業にも適用除外を拡張できるが、イギリスではできない。

- ・解決策として、国レベルの（政）労使合意による適用除外を作出。適用除外が可能な期間を定める（イギリスは12週間で合意）。

- ・こうして建前上、労使合意により正当化困難な適用除外規定は消え、（やや拡張解釈された）労使合意で正当化される形となった。

(3) その他の保護規定

- ・派遣先の常用雇用機会の通知

- ・直取引禁止の禁止
- ・福利施設へのアクセスの均等

(4) 労働者代表制

- ・原則は派遣元
- ・派遣先も可

II EU加盟国の派遣労働法制^{*1}

以下では、欧州生活労働条件改善財団の『EUにおける派遣労働』^{*2}(2002年)『拡大EUにおける派遣労働』^{*3}(2006年)及び『EUにおける派遣労働と団体交渉』^{*4}(2008年)に基づき、EU加盟国の派遣労働法制を概観する。なお、指令発効(2011年12月5日)以後の状況を概観した報告書はまだない。

(1) 派遣法の制定史

- ・欧州における派遣法：60-70年代の第一波の諸国。80年代末以後の第二波の諸国。

・オランダ：違法な労働ブローカーの横行に対処するため、1965年臨時労働供給法を制定し、許可制を導入。その後、1998年の労働市場仲介法により許可制を撤廃したが、均等待遇や利用者企業の責任などの規定は残された。

・デンマーク：1968年の民間職業紹介機関の監督に関する法律により派遣労働を商業と事務所に限ったが、1990年に撤廃された。

・アイルランド：1971年の雇用仲介業法が許可制を導入したが、1993年の不公正解雇(修正)法が派遣労働者を解雇規制の関係で利用者企業の労働者と見なしたことが重要で、これは2004年のディアジオ事件判決で確認された(下記参照)。

- ・ドイツ：1972年に派遣労働法が制定され、常用派遣に限定するとともに、派遣期間を3

*1以下は、濱口「EU派遣労働指令の成立過程とEU諸国の派遣法制」(『季刊労働法』225号)より

*2Donald Storrie, "Temporary agency work in the European Union"European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

*3James Arrowsmith, "Temporary agency work in an enlarged European Union" European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

*4"Temporary agency work and collective bargaining in the EU"European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

か月に限定した。これは漸次延長され、2002年のハルツ改革によって登録型派遣が認められるとともに均等待遇が導入され、期間制限も撤廃された。

- ・フランス：1972年に派遣労働規制が導入され、厳格な利用理由の制限をかけた。これは2005年の社会的結束枠組法によって緩和された。

- ・イギリス：もともと派遣事業への規制はなかったが、1973年の雇用仲介業法により許可制を導入した。その後、1976年の規則で苦情処理等の仕組みが設けられた。

- ・ベルギー：1976年の派遣労働法が派遣労働者保護などを定めたが、実際には派遣労働合同委員会や全国労働審議会などを通じた労使交渉によって労働条件等が決められている。

- ・ノルウェー：1977年の労働者保護・労働環境法により派遣事業を原則禁止していたが、2000年に有期労働が認められる限りで派遣労働を承認した。

- ・オーストリア：1988年に派遣労働法を制定。2005年には看護師の派遣を認めた。

- ・ポルトガル：1989年の立法で許可制を導入。1999年の改正で派遣期間の延長や派遣会社が職業訓練に支出する義務などを定めた。

- ・スウェーデン：1993年に民間職業紹介・労働者供給法が制定されたが、大部分は労働協約によって規制されている。

- ・スペイン：1994年法により均等待遇等が規定されたが、労働協約が重要な役割を果たしている。

- ・イタリア：1997年の法律で派遣事業がはじめて合法化され、許可制とともに利用理由制限、均等待遇原則が規定された。2003年改正で利用理由が拡大された。

- ・フィンランド：2001年の法律は、利用制限は課さず、派遣会社が労働協約に拘束されない場合には利用者企業に適用される労働協約に拘束されることを定めた。

- ・ギリシア：2001年に初めて派遣事業の規制が設けられた。

(2) 派遣労働者の法的地位

- ・イギリスとアイルランドを除いて、派遣労働者は利用者企業の指揮命令下で就労する派遣事業者の被用者であり、日本法と同様。

- ・イギリス：派遣労働者は「就労者」(worker)ではあっても「被用者」(employee)ではな

いとされているため、最低賃金や年休の規定は適用されるが、解雇予告や不公正解雇、教育訓練などの義務がかからない。

・アイルランド：1993年の不公正解雇(修正)法により派遣労働者は利用者企業の被用者と見なされる。2004年の最高裁判決(Diageo事件)はこれを確認した。本件は、ギネスビールを製造しているディアジオ社にアイリッシュ・リクルート・コンサルタンツ社から派遣されていたパートタイム看護婦がフルタイムへの転換を拒否したため派遣先から「解雇」された事案であるが、アイルランド最高裁は不公正解雇法の適用を認めた。また、病気休暇中の賃金が支払われなかったことをフルタイム労働者との不利益待遇と認めた。EU指令の立場とはまったく異なる考え方であるが、結果的には(派遣先労働者として)均等待遇原則が適用されることになる。

・派遣労働者の雇用契約については、かつてのドイツ法が期間の定めのない契約に限定していたが、ハルツ改革によって撤廃され、現在常用限定しているのはスウェーデンのみである。

(3) 均等待遇

・現時点(元資料刊行時)で派遣労働者と派遣先労働者との均等待遇原則を規定していないのは、イギリスの外に、スウェーデン、デンマーク、アイルランドがある。

・スウェーデンとデンマークはともに労働組合組織率の極めて高い国で、労働協約で事実上の労働規制を行うという特徴を持っている。

・スウェーデン：職業紹介法により労働者派遣事業は許可制とされているが、派遣の合間の期間の賃金について、ホワイトカラー派遣労働者は派遣時の80%、ブルーカラー派遣労働者は派遣時の90%を保証する労働協約が締結されている。法律上の規制はないが派遣労働者は常用労働者で見なされるので、均等待遇原則の必要はないということのようである。

・デンマーク：そもそも労働立法がほとんどなく、労働者派遣も中央労使団体間の労働協約で規制されている。スウェーデンと異なり、派遣労働者はほとんど有期契約であるが、派遣元で労働協約の適用を受け常用労働者と同等の待遇を受けているということのようである。

・アイルランド：派遣労働者は利用者企業の被用者と見なされるので、自動的に均等待遇が適用される。

(4) 利用理由

・利用理由を厳格に制限しているのはラテン系諸国に多い。ベルギーやフランスでは、労働者の一時的休業代替、職務廃止までや常用労働者着任までの充当、業務の一時的急増、短期間の業務などに限定している。ただしフランスの2005年社会連帯法は、高齢者、障害者、若年者、低技能者などの就職促進のための活用を認めた。ポルトガル、スペイン、イタリアなど南欧諸国も同様の制限を課している。

・これに対してドイツなどゲルマン系諸国にはこういう利用理由制限はないが、利用者企業の労使協議会が派遣労働の利用について共同決定権限を有しており、これを通じて派遣労働の濫用を防ぐという仕組みになっている。

(5) 派遣期間

・派遣期間の制限も現在はラテン諸国の特徴となっている。

・フランス：最長18か月でその間に更新1回まで。もっとも脱法が多いという。『EUにおける派遣労働』の素材になったフランス調査員の報告によると、「派遣労働の期間と更新は厳格に規制されている。しかしながら、誰もが知っており、場合によっては労働監督官も知っていることだが、これら期間制限をすり抜けることはたやすい。例えば、職務名を変更したり、派遣労働者を企業内で配置転換したり、期間満了後に同じ職務に新たな契約で受け入れたりすることにより、当局に対し異なった派遣であると申告すれば足りる」そうである。

・ベルギー：派遣利用理由によって派遣可能期間が分かれている。常用労働者の休業代替の場合は当該休業期間中、契約終了の場合は上限6か月で、労働組合の同意があればさらに6か月延長可能である。一時的業務の場合は3か月が上限で、一時的な業務の急増の場合には労使合意で上限を決める。

・ポルトガル：派遣理由別に設定されており、採用過程の派遣は6か月、業務の一時的増大の場合は12か月、季節労働は毎年6か月、その他も6か月とされている。

・ギリシア：上限8か月で、これを超えると自動的に利用者企業との期間の定めなき契約となる。

・ドイツ：かつては派遣期間の上限は1年とされていたが、ハルツ改革により均等待遇が導入されるとともに、期間制限も撤廃された。ただし、有期雇用契約の上限たる2年(その間に3回まで更新可能)は適用されるので、これを超えると派遣事業者の常用労働者とみなされることになる。

(6) 業種・業務限定

- ・業種・職種による制限はもともとあまり見られず、さらに近年撤廃される傾向にある。
- ・ベルギー：2001年に建設業で、2005年に農業、ホテル・レストラン業で派遣労働が解禁され、制限されているのは危険業務と公的部門だけ。
- ・ポルトガル：建設業が危険業種として禁止されている。
- ・ドイツ：2004年までは建設業の現場作業への派遣は禁止されていたが、現在は派遣元・派遣先双方に労働協約が適用されることを条件として認められている。
- ・今後、安全衛生リスクを理由とする危険有害業務を除き、業種・職種による制限はなくなると思われる。

(7) 団体交渉と労働協約

- ・イギリス、アイルランド、ギリシア、ポルトガルを除き、派遣事業レベルの団体交渉が行われている。
- ・オランダ：派遣事業者団体の ABU と NBBU が 3 つの主要労働組合と労働協約を締結している。これは訓練と時間あたりの賃金を規定している。26 週間を過ぎると、利用者企業の常用労働者と同一の賃金が支払われる。
- ・ベルギー：全国労働審議会の派遣労働合同委員会において労働協約が締結されている。ベルギーの特色は、この委員会に利用者企業の代表も参加して交渉に参加している点である。
- ・デンマーク：派遣事業団体の DHS といくつかの産別組合の間で労働協約が締結されている。
- ・ドイツ：派遣に関係する 3 つの使用者団体 BZA,iGZ 及び AMP とナショナルセンターの DGB 及び CGB の間で労働協約が締結され、賃金も定められている。
- ・スペイン：3 つの派遣事業団体 AGETT,AETT 及び FEDETT がナショナルセンターの CC.OO 及び UGT との間で労働協約を締結し、派遣労働者の 65%を常用とするなどを規定している。
- ・フランス：MEDEF 所属の SETT が CFDT,CFE-CGC 及び CGT-FO と労働協約を締結しているほか、分野ごとや企業ごとに多くの労働協約が締結されている。さらに、派遣業界として派遣労働社会計画基金と派遣労働訓練保険基金を設立し、福利厚生や教育訓練を提供している。

・イタリア：主要労組たる CGIL, CISL 及び UIL が派遣労働者の部門を設けている。2008 年に締結された派遣協約は、36 か月派遣就労後期間の定めのない雇用になるという安定化条項を有している。その後 12 か月は雇用を維持しなければならず、さらにその後解雇する場合も相当額の手当を支払わなければならない。

・スウェーデン：1998 年に、商業部門の使用者団体 HAO と俸給被用者組合 HTF の間で労働協約が締結され、派遣労働者は期間の定めのない契約とし、派遣されていない期間も 75 % (現在は 80%) の賃金を支払うこととされている。

(資料)

「派遣労働に関する欧州議会及び閣僚理事会の指令」 (DIRECTIVE 2008/104/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 19 November 2008 on temporary agency work)

(前文)

(10) EU 域内においては、派遣労働の利用とその法的状況、派遣労働者の地位と労働条件に顕著な相違がある。

(11) 派遣労働は企業の柔軟性の必要に応じるだけでなく、被用者の職業生活と私生活を両立する必要にも応じ、それゆえ雇用創出と労働市場における参加と統合に貢献する。

(12) 本指令は、労働市場と労使関係の多様性を尊重しつつ、派遣労働者のための非差別的で透明で比例的な保護枠組みを設定する。

(13) [有期・派遣安全衛生指令]は派遣労働者に適用される安全衛生規定を設定する。

(14) 派遣労働者に適用される基本的な労働雇用条件は、同一職務に利用者企業によって直接採用されていれば適用されたものを下回らないものとする。

(15) 期間の定めのない雇用契約が雇用関係の一般的な形式である。派遣事業者と常用契約を締結している場合には、かかる契約の提供する特別の保護の観点から、利用者企業に適用される規則からの適用除外を認める規定を設けることができる。

(16) 労働市場や労使関係の多様性と柔軟に対応するために、派遣労働者の全般的保護水準が尊重されていることを条件として、加盟国は労使団体が労働雇用条件を定めることを認めることができる。

(17) さらに、特定の限られた状況において、加盟国は全国水準の労使団体によって締結された協定に基づき、十分な保護水準が与えられている限り、均等待遇原則から適用除外することができる。

(18) 派遣労働者の最低保護基準の改善は、派遣労働に課せられてきたいかなる制限や禁止の見直しをも伴うべきである。これら (制限や禁止) は、とりわけ労働者の保護、職場の安全衛生の要件及び労働市場が適切に機能し濫用が防止されることを確保する必要性に関する公益上の根拠のみによって正当化されうる。

(19) 本指令は労使団体の自律性を妨げず、既存の EU 法を尊重しつつ各国の法と慣行に

従って労働協約を締結する労使団体の間の関係を妨げるものではない。

(20) 派遣労働の制限や禁止にかかる本指令の規定は、ストライキ中の労働者が派遣労働者によって代替されることを禁止する各国の法や慣行を妨げない。

(21) 加盟国は、派遣労働者の権利を保護する行政的又は司法的手続を規定し、本指令によって定められた義務の違反に対して有効で抑制的で比例的な罰則を規定するものとする。

(22) 本指令は、サービス提供及び事業設立の自由に関する条約の規定に従って施行され、[海外派遣指令]を妨げない。

(23) 本指令の目的、すなわち派遣労働者のための調和のとれたEUレベルの枠組みを設定することは、加盟国によっては十分に達成することはできず、行動の規模や影響からして、EU全域に適用される最低要件を導入することによってより良く達成されるので、EUは条約第5条の補完性原則に従って措置を講ずる。同条の比例性原則に従い、本指令は目的を達成するために必要なものを超えない。

第1章 総則

第1条 適用範囲

1 本指令は、派遣事業者との間で雇用契約又は雇用関係を結び、利用者企業に派遣されてその指揮監督下で臨時的に就労する労働者に適用される。

2 本指令は、営利目的であるか否かに関わらず、経済活動に従事する派遣事業者又は利用者企業である公的及び私的企業に適用される。

3 加盟国は、労使団体に協議した上で、本指令が特定の公的な又は公的に援助された職業訓練、社会統合又は職業再訓練計画のもとで締結される雇用契約又は雇用関係に適用されないものとするができる。

第2条 目的

本指令の目的は、雇用の創出と柔軟な労働形態の発展に有効に貢献する観点で派遣労働者の利用の適切な枠組みを確立する必要性を考慮しつつ、第5条に規定する均等待遇原則が派遣労働者に適用されることを確保しかつ派遣事業者を使用者と認めることにより派遣労働者の保護を確保し派遣労働の質を改善することにある。

第3条 定義

1 本指令において、

(a) 「労働者」とは、関係加盟国において、国内雇用法制のもとで労働者として保護されている全ての者をいう。

(b) 「派遣事業者」とは、国内法に従い、派遣労働者を利用者企業にその指揮監督下で臨時的に就労するよう派遣する目的で派遣労働者と雇用契約又は雇用関係を締結する全ての自然人又は法人をいう。

(c) 「派遣労働者」とは、利用者企業にその指揮監督下で臨時的に就労するよう派遣される目的で派遣事業者と雇用契約又は雇用関係を有する労働者をいう。

(d) 「利用者企業」とは、派遣労働者がそのためにその指揮監督下で臨時的に就労する全ての自然人又は法人をいう。

(e) 「派遣」とは、派遣労働者が利用者企業に配置されその指揮監督下で臨時的に就労している期間をいう。

(f) 「基本的な労働雇用条件」とは、次に関し、法律、規則、行政規定、労働協約及び／又は利用者企業において発効している他の拘束力を有する一般的な規定により規定された労働雇用条件をいう。

(i) 労働時間の長さ、時間外労働、休憩時間、休息期間、夜間労働、有給休暇、公休日、
(ii) 賃金。

2 本指令は、賃金、雇用契約、雇用関係又は労働者の定義に関して国内法を妨げない。

加盟国は本指令の適用範囲から、パートタイム労働者、有期雇用契約労働者又は派遣事業者と雇用契約又は雇用関係を有する者を、それだけの理由により除外してはならない。

第4条 制限又は禁止の見直し

1 派遣労働の利用への禁止又は制限は、とりわけ派遣労働者の保護、職場の安全衛生の要件又は労働市場が適切に機能し濫用が防止されることを確保する必要性に関する公益上の根拠のみによって正当化されなければならない。

2 2011年12月5日までに、加盟国は、法規、労働協約及び国内慣行に従って労使団体に協議した上で、派遣労働の利用へのいかなる制限又は禁止についても、第1項にいう根拠によって正当化されるか否かを検証するために、見直すものとする。

3 そのような制限又は禁止が労働協約により規定されている場合には、第2項にいう見直しは当該労働協約を締結した労使団体によって行われうる。

4 第1項から第3項までは派遣事業者の登録、許可、認証、財務保証又は監視に関する国内の要件を妨げない。

5 加盟国は欧州委員会に対し、2011年12月5日までに第2項及び第3項にいう見直しの結果を通知するものとする。

第2章 雇用労働条件

第5条 均等待遇原則

1 派遣労働者の労働雇用条件は、その利用者企業への派遣の期間中、同一職務に利用者企業によって直接採用されていれば適用されたものを下回らないものとする。

第1文の適用について、法律、規則、行政規定、労働協約及び／又は他の全ての一般規定によって確立された通りに、利用者企業において発効している次の各号に関する規則が遵守されなければならない。

(a) 妊婦及び保育中の母の保護並びに児童及び若年者の保護、

(b) 男女均等待遇及び性別、人種又は民族的出身、宗教、信条、障害、年齢又は性的指向に基づくいかなる差別とも闘う行動。

2 賃金に関しては、加盟国は、労使団体に協議した上で、派遣事業者と常用雇用契約を有する派遣労働者が派遣の合間の期間においても引き続き賃金を支払われている場合に

は、第1項で確立された原則に対する例外を規定することができる。

3 加盟国は、労使団体に協議した上で、加盟国で定める条件に従い適当なレベルの労使団体に、派遣労働者の全体的な保護を尊重しつつ、第1項にいう原則とは異なる労働雇用条件に関する取り決めを確立する労働協約を維持し又は締結する選択肢を与えることができる。

4 派遣労働者に十分な水準の保護が提供されていることを条件として、労働協約の一般的拘束力を宣言する法制度又は労働協約の規定を一定の業種又は地域における全ての類似の企業に拡張適用する法律又は慣行を有さない加盟国は、全国水準の労使団体に協議した上で当該労使団体の締結した協定に基づき、第1項で確立した原則から適用除外する基本的労働雇用条件に関する取り決めを確立することができる。そのような取り決めは均等待遇が適用されるのに必要な最低派遣期間を含むことができる。

本項にいう取り決めは、欧州共同体法に従い関係業種や企業がその義務を認識し遵守しうるように十分に正確で接近可能でなければならない。特に、加盟国は、第3条第2項の適用において、年金、傷病給付又は財務参加制度を含む職域社会保障制度が第1項にいう労働雇用条件に含まれるか否かを特定するものとする。そのような取り決めは、労働者にとってより不利益でない全国、地方、地域又は業種における労働協約を妨げない。

5 加盟国は、国内法及び／又は慣行に従い、本条の濫用を防止し、とりわけ本指令の規定を迂回するために考案された反復継続的な派遣を防止する観点で、適切な措置をとるものとする。加盟国はそのような措置について欧州委員会に通知するものとする。

第6条 雇用、集団的設備及び職業訓練へのアクセス

1 派遣労働者は、利用者企業において、常用雇用を求める当該企業の他の労働者と同じく機会を与えるようにいかなる空席の職位についても通知されるものとする。そのような通知は派遣労働者が従事し、その指揮監督下にある企業の適切な場所における公示によって行うことができる。

2 加盟国は、利用者企業と派遣労働者の間で派遣終了後に雇用契約又は雇用関係を締結することを禁じ又は妨げる効果を有するいかなる条項も無効であり又は無効であると宣言されうること確保するために必要ないかなる行動をもとめるものとする。

本項は派遣事業者が派遣労働者の派遣、採用及び訓練のために利用者企業に行ったサービスへの合理的な水準の報酬を受け取ることを妨げない。

3 派遣事業者は労働者に対し、利用者企業への派遣を遂行した後に利用者企業に採用されるよう又は利用者企業と雇用契約若しくは雇用関係を締結するよう手配することの対価としていかなる料金をも課してはならない。

4 第5条第1項に抵触しない限り、派遣労働者は、客観的な理由により異なる取扱いが正当化されない限り、利用者企業において直接雇用される労働者と同じ条件で、福利施設又は集団的設備、とりわけいかなる給食施設、保育施設及び交通サービスへのアクセスを、提供されるものとする。

5 加盟国は、各国の伝統と慣行に従って、

(a) 派遣労働者の職歴開発と就業能力を向上するために、派遣の合間の期間においても派遣事業者における訓練及び保育施設への派遣労働者のアクセスを改善し、

(b) 利用者企業の労働者のための訓練への派遣労働者のアクセスを改善するために、適切な措置をとるか又は労使団体の間の対話を促進するものとする。

第7条 派遣労働者の代表

1 派遣労働者は、加盟国の定める条件の下で、欧州共同体法及び国内法並びに労働協約の下で規定される労働者代表機関が派遣事業者に設置される際の基準となる労働者数の算定に当たって算入されるものとする。

2 加盟国はその規定する条件の下で、派遣労働者が欧州共同体法及び国内法並びに労働協約の下で規定される労働者代表機関が利用者企業に設置される際の基準となる労働者数の算定に当たって、当該派遣労働者が同一の期間利用者企業によって直接雇用されていた場合と同一の方法で算入されると規定することができる。

3 第2項に規定する選択肢をとる加盟国は、第1項の規定を実施する必要はない。

第8条 労働者代表への情報提供

労働者への情報提供及び協議に関するより厳格な及び／又はより特定の国内法又は欧州共同体法、とりわけ欧州共同体における被用者に対する情報提供及び協議の一般枠組みを設定する2002年3月11日の欧州議会及び閣僚理事会の指令(2002/14/EC)に抵触しない限り、利用者企業は、国内法及び欧州共同体法に従って当該企業に設置される労働者代表機関に対し雇用状況について情報提供するときには、派遣労働者の利用について適切な情報を提供しなければならない。

第9条～：最終規定