

アメリカの労働者派遣

「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」平成 24 年 12 月 18 日（火）

JILPT 池添弘邦

I. 実態

1. 労働統計局（BLS）の調査

最新の統計調査結果は、

Contingent and Alternative Employment Arrangements, February 2005. 1 での記述はこれに基づく¹。

(1) 定義

一時的就業であるかにかかわらず、派遣元会社から給与を支払われる労働者

(2) 規模

約 122 万人（就業人口の 0.9%）

(3) 年齢別

25～34 歳：29.8%、35～44 歳：20.8%、20～24 歳：16.6%、45～54 歳：16.4%

(4) 性別別

男性：47.2%、女性 52.8%

(5) 人種別

白人：69.0%、黒人：22.7%、ヒスパニック 21.0%、アジア系 5.2%

(6) フルタイム・パートタイム別

フルタイム：80.4%、パートタイム：19.6%

(7) 産業別

専門ビジネスサービス業：31.9%、製造業：28.4%、
教育・保健衛生サービス業：11.1%

(8) 職種別

事務・管理補助業務：24.8%、製造業務：17.1%、サービス業務：15.6%、
運輸業務：13.1%、専門業務：12.7%

(9) 福利厚生

- A. 健康保険適用対象者：8.3%
- B. 年金プラン適用対象者：3.8%

(10) 賃金額

- ・不明 (ASA: American Staffing Association が実態調査を行っているもよう)。
- ・なお、コンティンジェント労働者の給与は非コンティンジェントのそれよりも概ね低いといえる（調査年、職種や産業により異なる。下記注 1 文献 p.27 参照）

(11) 雇用志向

伝統的就業形態が良い：56.2%、間接又は代替的作業形態が良い：32.1%

2. その他実態

- (1) 企業としては基本的にテンポラリーで派遣を活用するが、派遣就業中の職務遂行

¹ なお、BLS による過去の統計調査結果は、日本労働研究機構『アメリカの非典型雇用』（2001 年）pp.9-45 参照。

状況が良好な場合には当該派遣労働者を自社の労働者として採用する場合がある。したがって、この場合の派遣就業は結果的に紹介予定派遣（又は試用期間）のように機能する。

- (2) 派遣会社 (temporary help agency) と雇用斡旋会社 (employment agency) はまったく別のものだが、両者を兼ねた会社も存在するようである。上記のような、結果的な紹介予定派遣を活用するかは、派遣会社とクライアントとの契約内容によるのではないか。
- (3) 派遣就業市場好不況の振れ幅は景気変動に大きく左右されている（非農林業の伝統的雇用形態よりも振れ幅が大きい）もよう。しかし、景気の回復とともに活況を呈するのも事実らしい。実際、派遣就業市場は長期的に見て拡大し、大きく成長しているもよう²。

II 制定法規制

1. 労働者派遣事業者、派遣労働者を直接の対象とした法は、連邦法、州制定法ともに、ない。ただし、ごく僅かの州では、派遣事業者に対して登録・届出制が適用されているもよう。

2. 派遣労働者の雇用と就業にかかわる法規制

共同使用者 (joint employer)

- ・通常は雇用関係の一方当事者たる「使用者」が制定法上の義務履行主体
- ・雇用関係、雇用構造の複雑化により共同使用者概念が発達

a. 公正労働基準法

- ・労務提供の共有や使用者間の関連性、労働者に対する指揮監督権限の有無やその行使 (29 C.F.R. § 791.2)

b. 家族・医療休暇法

- ・派遣元・派遣先会社は通常、共同使用者。総合判断 (29 C.F.R. § 825.106(b).)

c. 職業安全衛生法

- ・派遣労働者に関しては派遣先会社が法的責任を負う (utilizing employer. 行政解釈)。
- ・派遣先会社が派遣労働者等に対して日常的に指揮監督を行っている場合、派遣先会社は派遣労働者等に生じた負傷・疾病に係る記録保存義務あり (29 C.F.R. § 1904.31(b)(2))。

d. 差別禁止法

- ・コンティンジェント労働者に対する差別禁止法の適用に係るガイダンス (EEOC No.915.002)
- ・指揮監督権限の有無やその行使が指標

- e. 労災補償、失業保険、雇用関係税の各州制定法の責任については、基本的に派遣元会社が負う（ただし、労災補償については、派遣先会社（実際に労働者を使用する使用者）が使用者であると定める州がある）

² Tian Luo, Amar Mann, Richard Holden, The Expanding Role of Temporary Help Services from 1990 to 2008, Monthly Labor Review, August 2010, p.3; ASA, Staffing Success-American Staffing 2011 and 2012, etc.

f. 全国労働関係法（交渉単位、団体交渉）

- ・派遣労働者に対する派遣先と派遣元の実質的支配関係の有無
- ・派遣労働者と他の労働者の利害の共通性（community of interest）
- ・派遣元と派遣先の両使用者が単一の交渉単位について同意していること（dual consent requirement）。Oakwood Care Center, 343 N.L.R.B. 659 (2004). ただし、今まで両方の同意を取り付けた事例はないもよう。

以 上