

大橋教授提出資料

平成 1 9 年 3 月 1 3 日

「第96回労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会」報告

「ドイツにおける派遣労働の実態と派遣法の特徴」

2007年3月13日

大阪経済大学

大橋範雄

一、業としての派遣と許可制

・派遣元と連邦雇用機構による許可

何故許可制か？

・許可制の例外

・コンツェルン内の派遣

・従業員50人以下の企業が操業短縮または解雇回避のために12ヵ月未満派遣する
ときで所轄ラント職業安定所に届け出たとき、かつては20人以下

・9次報告時 2081件申請—年平均520件

・10次報告時 3643件申請—年平均729件

・派遣元数

2000年12月 10002

2004年12月 11953—20%増

・派遣元の特徴

・3分の1は年間1人も派遣せず（2004年12月）

15070のうち5012

・専業派遣元 2000年6月30日—5759

2004年6月30日—7153 24%増

・兼業派遣元 2004年6月30日—15070—派遣元の53%は兼業派遣元

・52%—1年間1人も派遣せず

・38%—1年間20人以下の派遣労働者の派遣

・10条1項（擬制労働関係）の法規定があるため念のために許可取得—顧客である派遣先に迷惑をかけないため

・派遣元の規模

9次報告時—ほとんどの派遣元は50人以下の派遣労働者を採用

10次報告時—16%の派遣元は50人以上の派遣労働者を採用

専業派遣元の30%のみが50人以上の派遣労働者を採用

- ・ 1999年6月30日—派遣元の58%は10人以下の派遣労働者を採用

・派遣労働者数と就労分野

- ・ 派遣労働者数 2000年—328911人
2004年—385256人
2004年8月過去最高—430574人
- ・ 就労分野
 - ・ 金属・エレクトロニクス分野への就労が大きな割合
2004年6月30日全体の28%110011人
 - ・ 事務・管理部門
2004年6月30日—37907人
 - ・ 建設業分野
2004年6月30日—5039人
 - ・ ホテル、レストラン、理容、美容、家政のような一般的サービス業
 - ・ 10次報告期間中に大きく成長
2000年2,5%
2004年3.1%
 - ・ 倉庫業、警備業および銀行・保険業
2000年9,5%
2004年12%
 - ・ 詳細なしの補助労働
2000年30%
2004年32%

・派遣労働関係の存続期間

- ・ 上限規制の撤廃にもかかわらず短期

	1週間以下	1週間—3ヶ月	3ヶ月以上
2000年	12%	50%	37%
2004年	14%	45%	40%

・就労者の前職

- ・ ドイツの特徴としてオランダ等のほかの諸国と違い、職業生活の開始時から派遣労働者として働く事はない

- ・ 2004年上半期では7,6%のみが前職で派遣労働の経験なし
- ・ 2004年上半期の最終日時点で新に派遣労働者となったものの61%は派遣労働の経験者
- ・ 派遣労働者のうち11%が就労前1年以上無業者
- ・ この結果は、派遣労働者は正規従業員になれなかったから派遣労働者として就労した事を推定できる。

・ 当局による派遣元の監督2000—2004年における地域別審査件数の総計6153件

ニーダーザクセン—ブレーメン	224
バイエルン	541
ノルドライン—ウェストファーレン	937
バーデン—ヴュルテンブルク	788
ヘッセン	465
ラインラント—プファルツ—ザールラント	514
ベルリン—ブランデンブルク	384
ザクセン	785
ノルド	1017
ザクセン—アンハルト—チューリンゲン	498

派遣法7条により許可当局により監督権限が付与されたものによる事業所内への立ち入り件数

二、PSA（人材サービスエイジェンシー）

・ PSAとは何か？

ハルツ委員会提言に基づき派遣法ではなく、社会法典第三編に37条Cの規定を新設、同規定においてPSAの創設を規定

同条1項によれば、各職業安定所は、少なくともPSAの設置を所掌しなければならなくなった

PSAは失業解消のために派遣労働を積極活用—職業紹介困難者の職業紹介に繋がる派遣

・ 通常の派遣とは違い職業紹介困難者の職業紹介につなげるために設置されたものであるから、派遣労働者は派遣の無い時はさらなる資格取得をめざし、PSA以外の活動による職探しに際してもPSAによる支援を受ける

- ・ P S A の成果

- 2004 年実績

- 857 の P S A が存在し、36009 の職場を用意し、内 27497 が成立 76,4%

- 2004 年末までに 73217 人のうち 23834 人が P S A により再就職

三、派遣法における均等待遇

- ・ 2001 年 7 月 23 日付ジョブ・アクティブ法による派遣期間の延長（12 ヶ月から 24 ヶ月）と均等待遇原則の導入（10 条 5 項）
- ・ 上限期間
3 条 1 項 6 号「12 ヶ月」を「24 ヶ月」へ
- ・ 10 条 5 項による均等待遇
「3 条 1 項 6 号により 12 連続月を超えた同一派遣先への派遣に際して、派遣元は 12 ヶ月経過後、派遣労働者に派遣先事業所に適用される賃金を含めた労働条件を保証しなければならない」
- ・ 2002 年 12 月 20 日付労働市場改革法成立
同法により派遣法改正が行なわれた
 - ・ 3 条 1 項 6 号の「24 ヶ月」削除
 - ・ 有期労働契約の反復（連鎖労働契約）の禁止（3 条 1 項 3 号）の削除
 - ・ 9 条 2 項（均等待遇原則）の新設と 10 条 4 項において擬制労働関係においても派遣先との均等待遇保障
- ・ 均等待遇原則の内容
 - 1、派遣許可の拒否（3 条 1 項 3 号）
 - 2、均等待遇違反を理由とする約定の無効
 - 3、賃金請求権の範囲と対象
 - 4、均等待遇請求権

5、派遣先事業所の比較し得る正規従業員と派遣労働者との均等な労働条件

6、同一労働同一賃金原則

7、比較し得る労働者

8、直前に失業者であった派遣労働者に対する均等待遇原則の適用除外

9、労働協約による均等待遇原則の適用回避

10、派遣がない期間の労働条件

四、14条にいう派遣労働者の派遣先事業所従業員代表委員会に対する派遣労働者の権利

- ・ 従業員代表委員会と派遣労働者の権利
- ・ 派遣労働者の経営組織法上の位置付け
- ・ 派遣先事業所の従業員代表委員会の協働および共同決定権
- ・ 社会的事項における共同決定