

島田教授提出資料

平成 1 9 年 3 月 2 6 日

平成 19 年 3 月 26 日

フランスの労働者派遣法

早稲田大学 島田陽一

I 労働者派遣の現状

派遣労働者の年齢 平均 29 歳

派遣労働者数 54 万 8 千人 (2.5%)

派遣業 売上高 19,156,000 ユーロ

企業数 956

常用換算 52 万 2 千

派遣労働の利用を産業別にみると、工業及び建設・土木業といった現場作業に集中している。派遣労働者の四分之三は、これらの部門で就労している。工業部門のなかでは、鉄鋼、非鉄、建材、硝子という製造業を含む中間材産業(industrie des biens intermédiaires)及び自動車、機械、電機、造船を含む設備材産業(industrie des biens d'équipement)が派遣労働利用の中心である。特に、自動車産業での派遣労働の利用が多い。また、第 3 次産業での事務職員の派遣労働の利用はこの数年で倍増していると言われる。さらに、幹部職員クラスの派遣も急増している。

派遣労働者を使用している主な理由

大企業の場合には、欠勤労働者の代替としての利用が多く、小企業では、業務の一時的増加への対応策としての利用が多い。

派遣労働と期間の定めのある労働契約との関係

法制度の面では、両者は不安定労働契約法制として一括されるように、ごくわずかな差異しか残っていない。しかし、期間の定めのある労働契約の産業別分布についてみると、派遣労働と異なり約 60%が第三次産業に集中しており、両者には必ずしも競合関係はないとされている。実務上、いずれを選択するかは以下のような点が考慮されている。

不安定労働契約法制は非常に複雑であり、一般企業にとってその適切な運用は決して容易ではない。そこで、一般企業が派遣労働を選択する場合には、労働者派遣企業が有する不安定労働契約法制に関するノウハウを利用できるという利点がある。

しかし、財政的にみると、一般に派遣料金は、期間の定めのある労働契約の場合の報酬の 2.1 倍を要するといわれる。もっとも期間の定めのある労働契約の場合には、派遣労働に比べて社会保険料が高く、税金もかかり、さらに募集業務にかかる費用を計算に入れると、派遣労働が期間の定めのある労働契約よりも高くつくとは必ずしもいえないとされている。

結局、不安定雇用の必要量の予見が困難であり、短期間の利用であるか、大量に必要な場合には、

これらの要請に対応できる派遣労働の利用が妥当であり、企業が手持ちの資料等から候補者を特定できる場合等、容易に必要な労働量を独力で確保できる場合には期間の定めのある労働契約が適切であるとされている。

II 労働者派遣事業に係わる法制度

1 労働者派遣事業の定義

法律上は、労働者派遣(travail temporaire)自体を定義せず、派遣元事業主(entrepreneur de travail temporaire)の定義規定をおいている。

「派遣元事業主とは、あらゆる自然人または法人であって、合意された職業格付けに応じて雇用し、そのために報酬を支払う労働者を、一時的に派遣先の指揮命令下におくことをもっぱら業とする者をいう。」(L. 124-1)

2 許可・登録制度

届出制である。(L. 124-10)

(1) 許可の主体あるいは権限の主体

企業所在地の労働監督官

(2) 許可・登録・その更新等の基準

派遣元企業が事業を開始できるのは、行政庁(労働監督官)への事前の届出をなし(L. 124-10)、後述の法定の財政的保証(garantie financière)を準備しなければならない。(L. 124-8)

①届出方法

所定の用紙により、以下の事項について、書留で企業所在地および支店等所在地の労働監督官に届ける。(L. 124-10, R124-1)

事前の届出は、派遣元事業主がその企業の所在地を移転する場合または支店、代理店もしくは附属事務所を開設する場合にも必要である。(L. 124-10)

- a 届出事由 (新規開業、支店・代理店・付属事務所の開設、所在地の変更、事業の中止)
- b 企業の名称、所在地、法形式、支店等のある場合にはその数およびその名称・所在地等。

- c 業務開始予定日
- d 企業（または支店等）の経営者の氏名、住所、国籍。
- e 社会保険料を支払う機関の名称ならびに使用者の登録番号
- f 労働者派遣を行う予定の職業分野および地域。
- g 派遣元企業の事務等に携わる常勤の従業員数

②財政的保証の準備(L124-8～L124-8-2, L124-10, R124-7～R. 124-21, R124-26, R124-27)

財政的保証：派遣元企業の支払不能（破産）の際に、派遣労働者に支払う賃金および諸手当ならびに社会保険料を確保するための保証金。

(3) 許可・登録等の停止・取消に係わる規定

派遣元事業主が、L一二四条の一〇に規定される届出をせずまたはL一二四条の八に規定される財政的保証を取得せずに、業務を行ない、そのために派遣労働者に対して重大な侵害の危険が生じたとき、労働監督官が派遣元事業主に付遅滞手続（mise en demeure）を通知し、それが無視されると、労働監督官は大審裁判所に提訴し、大審裁判所裁判長は、2ヶ月を越えない期間の企業閉鎖を命じることができる。（L. 124-13-1）

(4) 許可・登録等の期間・更新

届出に有効期間なし。

(5) 許可対象業務または業務の限定

派遣労働については、適用対象業務に関してはとくに制約がないが、派遣労働を利用できる事由および利用を禁止される事由が定められている。

原則は、「派遣先企業の通常かつ恒常的業務に係わる雇用を長期的に充用することを目的とすることも、また、結果することもできない。」（L. 124-2-1）

①利用事由(L. 124-2-1)

- a 代替要員
 - i. 欠勤している労働者、または労働契約が中断している労働者の代替
 - ii. 廃止が予定されているポストに在職していた労働者が離職した場合に、そのポスト が廃止されるまでの期間の代替
 - iii. 新たに採用された期間の定めのない労働契約に服する労働者の実際の就労開始までの待機期

間

iv. 企業長等の代替

b 企業の業務量の一時的変化への対応

i. 企業の業務量の一時的増加

ii. 輸出向けの例外的な注文があった場合。

iii. 安全確保のための緊急作業

c 本来的に一時的な労務

i. 季節労働

ii. 期間の定めのない労働契約の不利用慣行のある業務部門（デクレにより定められる）

d 雇用政策上の措置（失業対策）としての派遣労働の利用

② 利用禁止事由

a 争議参加労働者の代替 (L. 124-2-3)

b 危険作業についての利用禁止（関係大臣がアレテにより定める。） (L. 124-2-3)

c 経済的解雇実施後の6カ月間の利用禁止期間 (L. 124-2-7)

d 派遣期間の満了後あるいは期間の定めのある労働契約の満了後は、そのポストについては、更新を含めてこれらの期間の三分の一にあたる期間の経過以前には派遣労働を利用することができない。ただし、代替労働の場合および緊急作業の場合はこの限りではない。(L. 124-7)

備考 cの禁止事由についての例外

i. 例外的な輸出向け注文による場合は適用されない。

ii. 3カ月以内に更新されない利用であれば、禁止対象とはされない。

この適用除外については、企業委員会への、または企業委員会がなく、従業員代表委員がいる場合には従業員代表委員への情報提供がなされ、かつ、それらとの事前の協議が行われることを要する。

(6) 無許可等の派遣事業に対する規制

① 刑事制裁

事前の届出なしに、または財政上の保証の取得なしに派遣事業を行った場合には、四千フラン以上二万フラン以下の罰金、累犯の場合は八千フラン以上四万フランの罰金および禁錮二ヶ月以上六ヶ月以下に、または、いずれか一方に処せられる。(L. 152-2, c, d)

裁判所は、さらに、二年以上十年以下の期間、派遣労働事業主が業務に従事することの禁止を宣告することができる。

②民事制裁

派遣元事業主が、事前の届出をせず、または財政的保証を取得なしに、業務を行ない、そのために派遣労働者に対して重大な侵害の危険が生じたとき、労働監督官が派遣元事業主に付遅滞手続 (mise en demeure) を通知し、それが無視されると、労働監督官は大審裁判所に提訴し、大審裁判所裁判長は、2ヶ月を越えない期間の企業閉鎖を命じることができる。(L. 124-13-1)

3 労働者派遣契約に対する規制の有無と規制内容・記載内容 (L. 124-3, -4)

この契約は書面で、派遣開始後二日以内に作成されねばならない。この契約を欠く場合は当該派遣労働者は、派遣先企業と期間の定めのない労働契約を締結していたものとみなされる。この契約は、各派遣労働者毎に個別的に作成されねばならない。この契約の義務的・必要記載事項は次のとおりである。

派遣労働を利用する理由。特に、欠勤労働者または労働契約が中断している労働者の代替として派遣労働が利用される場合には、被代替労働者の労働者の氏名及び職業格付けが記載されねばならない。

派遣期間。派遣期間を延長する、または変更する可能性がある場合にはその旨を記載しなければならない。(契約期間の規制については後述)

派遣労働が利用されるポストの具体的状況。例えば、二交替制が採用されている場合にはその旨を記載する。このポストが派遣労働者の安全と健康に特別の危険があるとしてL. 231-3の三の一に基づくリストに記載されるときにはその旨を記載しなければならない。

要求される職業格付け、派遣労働の場所と始終業時刻。

労働者が使用することになる個人用保護具の種類。必要な場合には、この個人用保護具を派遣元企業が支給するの否かを明示する。

派遣先企業において同一ポストに従事する同等の職業格付けの労働者が試用期間後に受け取るであろう報酬額。この場合、諸手当や付加給付の額等、当該報酬の内訳がわかるようにしなければならない。

なお、派遣期間終了後に、派遣先企業が当該派遣労働者を雇用することを禁止する趣旨の条項は効力を否定される。

派遣期間の規制 (L. 124-2-2)

派遣労働は、原則として明確な期間を有していなければならない(L. 124-2-1)。その利用事由に応じて、確定期限付きの場合と不確定期限付きの場合がある。

確定期限付き契約 原則として一ヵ月であり、更新は一回までとされた。しかし、この最長期間については、利用事由に応じて以下のような例外が認められている。

期間の定めのない労働契約に服する労働者の就労始期到来の待機期間及び安全確保のための緊急作業については、九ヵ月間を最長期間とする。

廃止予定ポストでの期間の定めのない労働契約に服する労働者の辞職の場合、例外的輸出向注文の場合及び国外での派遣労働の場合には、最長期間は二四ヵ月とされる。この場合、契約期間は、六ヵ月を下回ってはならず、かつ従業員代表との事前協議の対象となる。

不確定期限付き契約 派遣労働が欠勤労働者または労働契約が中断している労働者の代替を目的とする場合、期間の定めのない労働契約に服する労働者の就労始期到来の待機期間の場合（ただし、この場合は九ヵ月が最長期間であることに変わりはない。）、季節雇用並びに期間の定めのない労働契約によらないことが職業慣習となっている雇用の場合には、確定期限なしに契約を締結することができる。この場合、被代替労働の欠勤の終了または契約目的の完了が不確定期限とされる。

不確定期限付き契約の場合、派遣労働については最短期間が定められねばならない。

4 指導・監督・取締り等

(1) 権限の主体あるいは監督の主体

労働法、農事関係社会法および社会保障法の適用の監督にあたる公務員、社会保障機関の職員ならびに司法警察職員。(L. 124-13)

(2) 指導・監督・取締り等の内容

主として労働監督官の一般的職務権限にもとづいて行われる。

(備考) 派遣元事業主は、毎月、派遣労働契約の記録を失業保険管理機関に提出する義務を負う。
(L. 124-11, R124-4)

5 制裁

① 民事制裁

派遣労働法制においては、派遣労働契約を派遣先企業との期間の定めのない労働契約とするという民事制裁が定められている。この民事制裁は、「契約の法的性質の変更決定 requalification」と呼ば

れ、以下の場合に適用される(L. 124-7)。

- i. 派遣期間終了後の派遣労働者の派遣先企業での違法な就労継続の場合。
- ii. 派遣先企業が利用事由、派遣期間、禁止事項及び期限の調整に関する諸規定に違反して派遣労働者を利用した場合。

労働者派遣契約が書面にされていない場合には、当該労働者派遣契約は無効となり、派遣労働者が派遣先企業で就労を開始していた場合には、派遣先企業と期間の定めのない労働契約を締結していたこととされる。

派遣労働者が派遣労働契約から期間の定めのない労働契約への契約の法的性質の変更決定を労働裁判所に請求した場合、その訴訟は、労働裁判所では通常調停前置であるにも化からわず、調停部を経ることなく、直ちに判決部に送られる。そして、判決部では受理してから一カ月以内に判決を下す。派遣労働者側が勝訴の場合には、裁判所は、期間の定めのない労働契約として処理されることに基づく諸手当に加えて、派遣先企業に少なくとも賃金一カ月分に相当する補償手当の支払を命じなければならない(L. 124-7-1)。

②刑事制裁

6 その他

(1) 派遣事業と兼業の可否

兼業の禁止(L. 124-1)

ただし、派遣元事業主が別法人により、他の業種の事業を行うことは、明示的に禁止されていないために、紛争が生じる。判例は、L. 124-1を回避する目的で別法人としている場合には、経済的同一体(*unité économique*)であるとして、同条違反を認めている。

(2) 派遣と請負の区分について

フランスにおいては、労務供給事業は、①営利目的を有し、②関係労働者に損害を与える結果となり、かつ法令、労働協約または集団協定、の諸規定の適用を回避する結果になる場合(判例によれば、派遣先企業の常勤労働者の地位を奪ったという事実を立証すればよいとする立場が有力)について、古くから禁止されてきた(現行L. 125-1)。また、派遣労働法制の制定以来、それによらない労務供給事業はすべて違法とされるようになった。

そこで、問題は違法な労務供給事業と請負の区別である。

労働力の提供を目的としていると見られる場合＝労務供給

判例は以下のような区別の基準を示している。

- ①業務請負は、作業遂行の責任をもつ。作業の結果に責任を持つ。
 - ②勤務管理の体制、業務請負は、独自の体制で勤務する。
 - ③指揮監督、請負は、独自の作業班で勤務するというだけでなく、管理者が現場に常駐しなければならない。
 - ④料金 労働時間数に応じた支払であれば労務供給
 - ⑤供給された労務の特殊性←もっとも決定的な基準
- 供給された労務が、その企業の一般的業務と明確に区別されるものである場合は、業務請負とされる。逆に、企業の業務の範囲内の労務であったり、労務にいかなる固有の技術も要しない場合には、労務供給とされる。

Ⅲ 派遣労働者に関すること

1 労働関係法令の適用

通常の労働者と同様である。

2 派遣労働者の雇用形態

派遣労働者は派遣期間中しか派遣元企業と労働契約関係がない。

3 登録型の有無

登録型のみである

4 その他

①派遣労働契約の書面による作成(L. 124-4)

派遣労働契約もまた、労働者派遣契約と同様に、書面により作成され、かつ派遣開始後二日以内に労働者に渡されねばならない。この派遣労働契約の義務的記載事項は、労働者派遣契約の内容を再録しなければならない他、以下のとおりである。

派遣労働者の職業格付け

不安定雇用手当を含む、報酬の内容

試用期間を定める場合は、その期間

派遣労働がフランス国外で履行されない場合には、帰国費用を企業側が負担すること示す条項

労働者派遣企業が所属する補足的退職年金金庫及び社会保険機関名称並びに住所

派遣期間終了後に、派遣先企業が当該労働者を雇用することを禁止しないことを示した条項。

派遣元企業が書面作成義務を履行しない場合、派遣元企業は刑事責任を負い、かつ派遣労働契約は普通法上の労働契約とみなされる。従って、派遣労働者と派遣元企業との間に期間の定めのない労働契約が締結されていたことになる。

試用期間

一般に試用期間は、労働協約の定めによるとされているが、派遣労働契約の試用期間については、その最長期間が契約期間に応じて以下のように規制されている(L. 124-4-1)。

一カ月以下	二日
一カ月を超え二カ月以下	三日
二カ月を超える期間	五日

以上のように試用期間が短いため、この日数は、休日を含まない実労働日について計算される。不確定期限付き派遣労働契約の場合は、試用期間は最短期間に含まれる。

なお、拡張適用される部門協約・協定は、これらの試用期間を短縮することができる。

② 契約の継続及び中断

派遣先企業が派遣期間終了後に、当該派遣労働者と労働契約を締結もせず、また新たな労働者派遣契約も締結せず、事実上就労を継続させた場合には、この労働者は派遣先企業と期間の定めのない労働契約を締結しているとみなされることになる。この場合、勤続期間の計算については、派遣期間も含めて計算されることになる(L. 124-7)。

派遣労働契約の中断については、通常の期間の定めのない労働契約と同じ条件である。ただし、派遣労働契約の中断は、派遣労働契約の期間満了による終了を妨げるものではない(L. 124-4-8)。従って、派遣労働契約は、その中断中においても期間満了により終了する。

③ 契約の終了

i. 期間満了

派遣労働契約は、期間の満了により原則として自動的に終了する。しかし、欠勤労働者または労働契約が中断している労働者の代替の場合には、被代替労働者の復職の日の翌々日まで期限を延長することができる。この場合、その延長の可能性を派遣労働契約並びに労働者派遣契約に記載しておかねばならない。これは、被代替労働者への業務のスムーズな引き継ぎを確保するための特例である。

従って、契約の開始にあたっては、被代替労働者の欠勤または労働契約の中断に先立って派遣労働を利用することができる(L. 124-2-5)。この日数については、明文の規定による定めはないが、引き継ぎに必要な日数と考えられている。

派遣期間については、さらに期間の変更について一定の調整が認められている。すなわち、派遣期間五日に一日の割合で、派遣期間を短縮することも、また延長することもできるのである。ただし、派遣期間が一〇日以下の場合には、この期間変更は二日間認められる(L. 124-2-4)。この期間変更の可能性は、期間延長と同様に派遣労働契約並びに労働者派遣契約に記載しておかなければならない。また、期間を変更した派遣労働契約は、更新することができない。

ii. 契約の期間満了前の破棄

期間の定めのある労働契約については、契約当事者は、当事者の合意をあった場合を除いて、重大な非行または不可抗力の場合以外には契約期間中契約を破棄することはできないのが原則である。派遣労働契約も期間の定めのある労働契約の一種であるので、この点は同様である。しかし、派遣労働については、期間満了前の破棄に関し、通常の期間の定めのある労働契約には見られない特別の仕組みが用意されている。すなわち、派遣元企業からの派遣労働契約の期間満了前破棄の場合、派遣元企業は、三日以内に新しい労働契約を当該派遣労働者に提案する義務を負う。この場合、労働条件の重要な変更のないことが条件とされる。契約期間が四週以上残っているときは、三つまでの連続した契約を提案することができる(L. 124-5)。

この新しい契約の提案により問題を解決できない場合には、原則に戻ることになる。つまり、派遣労働者に重大な非行がなく、かつ不可抗力を援用できないときに派遣元企業が当該派遣労働契約を派遣期間中破棄した場合には、当該派遣労働者は、派遣期間終了手当を受け取る権利を失うことなく、派遣終了まで受け取ることになっていた報酬と等しい額の損害賠償請求権を取得する。

④ 派遣労働者の法的地位

派遣労働者は、派遣先企業の労働者に匹敵する個人的・集団的権利を享受できるよう取り扱われねばならない。派遣労働者は、派遣先企業で労務を提供することから、労働時間、深夜業、週休日及び祝日、安全衛生、女子労働、年少者及び若年者に係る諸規定等の労働条件については派遣先企業に適用される法令並びに協約の適用を受ける。

特別の医学的監督の対象となる業務については、このことから生じる種々の使用者責任は、派遣先企業が負う。

a 個別的権利

i. 報酬

派遣労働者の報酬に関する原則は、派遣先企業の労働者との平等である。この平等原則は、より正確には次のように定められている。すなわち、派遣労働者の報酬は、派遣先企業において期間の定めのない労働契約に服する同等の職業格付けで同一の職務に従事する労働者が試用期間後受け取るであろう報酬額を下回ってはならない(L. 124-6, L. 124-4-2)。ここでいう報酬とは、基本給だけではなく、使用者が労働者に支払うすべての賃金を意味するが、派遣労働者と派遣先企業労働者と報酬の平等原則は、労働者のポストに係わる報酬にだけ適用となることが注意されねばならない。従って、勤続要件を要する賃金部分は、派遣労働者がその勤続要件を満たす場合に受け取ることができるのである。

ii. 不安定雇用手当等

不安定雇用手当

派遣元企業は、派遣労働者に対しその派遣期間終了時に不安定雇用手当を支払わねばならない(L. 124-4-4)。この手当は、一九九〇年三月二四日の全国職協定により派遣期間中に派遣労働者が受け取る総報酬額の一〇%と定められている。

ただし、この不安定雇用手当は、以下の場合には支給されない。

派遣労働者が派遣期間終了後直ちに派遣先企業と期間の定めのない労働契約を締結した場合。

派遣期間中に不可抗力または派遣労働者の重大な非行により契約が破棄された場合。

職業訓練のための派遣契約(contrat de mission - formation)の場合。

また、季節労働及び期間の定めのない労働契約によらないことが職業慣行となっている場合についての派遣労働についても、拡張適用される部門協約・協定の定めにより派遣元企業は不安定雇用手当の支払を免れることができる。

有給休暇補償手当

派遣元企業は、派遣期間の長さを問わず、その終了時に派遣労働者に対し、不安定雇用手当も含む派遣期間中の総報酬の一〇%にあたる額を有給休暇補償手当として支払わねばならない(L. 124-4-3)。

祝日及び橋渡し休業日の賃金支払

派遣先企業の労働者が祝日に賃金支払を受ける場合、派遣労働者は、その勤続期間を問わず祝日の賃金支払を享受する(L. 124-4-2)。

橋渡し休業日(ponts)とは、休日と祝日に挟まれた日を休業日とすることである。この場合休業日の賃金は支払われるが、使用者はその事前または事後に橋渡し休業日分の労働時間を他の労働日に振り替えることができる。これを使用者による補填(récupération)という。この使用者による補填方法は、通常企業協定により定められている。さて、この補填に関し、派遣労働者は派遣先企業の労働者と同一の条件の下におかれる。ただし、橋渡し休業日の有給休暇の利用による場合及び補填が派遣期間外でなされるときには、派遣労働者は、橋渡し休業日の報酬を受けることができない。

悪天候補償手当

建設・土木業に派遣された派遣労働者は、同一の現場で勤務する派遣先企業の労働者が悪天候が原因の作業停止の場合に補償手当を受け取るならば、勤続期間の長さを問わずその手当を受け取ることができる(L. 124-4-5)。

派遣先企業の福利厚生施設の利用

派遣労働者は、派遣先企業の労働者と同じ条件で、通勤手段、食堂、シャワー、更衣室、スポーツ施設、図書館、保育施設、休憩室等の派遣先企業の福利厚生施設を利用することができる。食堂については、派遣労働者は、派遣先企業の労働者と同率の食券が利用できる。福利厚生施設に関し、派遣先企業の企業委員会がその費用の一部を負担している場合には、この費用分につき、労働者派遣契約に定める方法に派遣元企業が償還しなければならない(L. 124-4-7)。

iii. 安全教育

この領域では、派遣労働者が派遣先の労働者と同じ条件で安全教育を受けるという平等原則の確立にとどまらず、派遣労働者について特別な危険がある業務としてL. 231-3-1に基づく一覧表に掲載される業務についての、派遣労働者への補強的安全教育及び適切な情報提供並びに受入れ体制の整備に関する定めもおかれている。

まず、事業場長は、派遣労働者及び期間の定めのある労働契約に服する労働者にとって特に危険のあるポストの一覧表を作らねばならない。もし、このようなポストのない場合には、不存在証明が作成される。この一覧表及び不存在証明の作成にあたっては、衛生・安全・労働条件委員会及び労働医の答申を受けねばならない。

この一覧表への記載対象となるのは以下の二種類のポストである。

第一は、日常的に危険があり一定の職業格付けを要する作業もしくは一定の危険にさらされている作業である。前者の例としては、機械操作やメンテナンス作業、危険な乗り物に乗っての作業等があり、後者の例としては、高所での作業やベンジン・塩化ビニルのような化学物質の取扱い、アンモナイトのような有害物質の取扱い、日常の平均で八五デシベルまたは最大で一三五デシベルを超える騒音下での作業等が挙げられる。

第二は、特別の安全教育が規則により定められている作業である。工場内での運搬車の運転手の作業がこれにあたる。

以上の一覧表に記載される作業に従事する派遣労働者は、派遣先企業において補強的安全教育を受けることになる。

b 集団的権利

i. 派遣労働者の組合権

組合代表委員の被選出資格

労働者が組合代表委員に選出されるための勤続要件は一年であるが、派遣労働者については六カ月に短縮されている。しかも、この勤続期間は、組合代表委員の指名の時点から遡る一八カ月間の派遣期間を通算して計算される(L. 412-14)。

組合からの連絡の確保

組合支部の掲示板に掲示された組合からの伝達は、派遣元企業が費用を負担して、少なくとも月に一度派遣労働者に手渡されるか送付されねばならない(L. 412-8)。

組合代表委員としての活動

組合代表委員である派遣労働者が派遣期間と派遣期間の間に、組合代表委員に保障された活動時間を利用した場合、この時間は労働時間とみなされる(L. 412-20)。

ii. 派遣労働者と従業員代表制度

選挙権・被選挙権

派遣元企業の従業員代表選挙において、派遣労働者は、勤続期間が選挙の時点から遡る一年間に三カ月以上ある場合には選挙権が（一般には三カ月）、そして一八カ月以内に六カ月以上ある場合には被選挙権（一般には継続する一年）が付与される(L. 423-9, L. 433-6)。

従業員代表としての活動

従業員代表である派遣労働者が派遣期間と派遣期間の間に、従業員代表に保障された活動時間を利用した場合、この時間は労働時間とみなされる(L. 424-3, L. 434-1)。

派遣先企業の従業員代表委員と派遣労働者

派遣労働者は、派遣期間中、派遣先企業の従業員代表委員を通じて、報酬、労働条件、福利厚生関係に関する苦情を派遣先企業に申し立てることができる(L. 422-1)。

5 労働組合及び従業員代表制度と派遣労働

i. 定数の計算

派遣先企業における組合権の行使及び従業員代表制度に関する定数の計算においては、派遣労働者も過去一二カ月に当該企業に在籍した期間に比例してその計算の対象となる。ただし、欠勤労働者及び労働契約の中断している労働者の代替としての派遣労働者は、この計算の対象から除外される(L. 412-5, L. 421-2, L. 431-2)。

また、派遣元企業における組合権の行使及び従業員代表制度に関する定数の計算においては、派遣元企業の常用労働者に、一年のうち三カ月以上契約のあった派遣労働者数を加えて計算される(L. 412-3, L. 421-3, L. 431-8)。

ii. 組合訴権

代表的労働組合は派遣労働者のために、本人の委任を要せずに訴訟を提起することができる。この場合、代表的組合は、受取証付き書留郵便により当該派遣労働者に提訴の旨を告知しなければならない、かつ当該派遣労働者が一五日以内にこの提訴に反対の意思表示をしなかったことが要求される。また、当該派遣労働者は、いつでもその訴訟に参加することができ、かつそれを終了させることができる(L. 124-20)。

iii. 企業委員会

派遣労働法制において、企業委員会は主として二つの役割を与えられている。第一は、派遣労働を含む不安定雇用について使用者から定期的にその利用状況を報告を受けるという役割である。第二に、いくつかの利用事由に基づく派遣労働の利用に際して、使用者から通知を受け、協議を行う役割である。この通知及び協議は、この場合の派遣労働の利用について使用者に課された手続要件である。

企業委員会への定期的情報提供

企業委員会の置かれる企業（従業員50人以上）では、半期ごとに（従業員300人以上の企業では四半期ごとに）、企業長が月ごとの雇用状況を報告しなければならないが、その際、派遣労働者数を明らかにすることになっている。さらに、企業長は、派遣労働者を利用した延べ日数及び利用の理由を企業委員会に報告しなければならない。派遣労働者の利用数が相当増加した場合、この問題の検討は、企業委員会委員の過半数の請求のあるときは、直近の企業委員会の議題とされる(L. 432-4-1)。

企業委員会への通知・協議

使用者が派遣労働者の利用にあたって、企業委員会に対する通知・協議義務を課される利用事由は以下のとおりである。

廃止予定ポストに在職していた労働者の離職に伴う代替の場合

企業が通常使用する手段の限度を越える量的、質的手段の実施を要する多量の例外的 輸出向け注文があった場合で、派遣期間を一八カ月を超え、二四カ月までの期間とする 場合

経済的解雇実施後の利用禁止期間中に（六カ月）、企業が通常使用する手段の限度を 越える量的、質的手段の実施を要する多量の例外的輸出向け注文があり、派遣労働を利用する場合及び業務の一時的増加を利用事由とし、派遣期間が三カ月を超えない場合 （更新不可）。

この通知・協議は、企業委員会が存在せず、従業員代表委員がいる場合には、従業員代表委員に対してなされる。

なお、企業委員会は、派遣労働者に対する補強的安全教育の実施に関しても使用者と協議する。

iv. 企業レベルでの義務的年次交渉

代表的組合と使用者との間に年一回義務づけられている、賃金及び労働時間に関する企業交渉に枠内において、派遣労働者の利用状況についても義務的交渉事項と定められている (L. 132-27)。