

# 關係資料

# いわゆる「26業務」とは

○ 以下のいずれかに該当し、かつ、常用代替との関係で問題がないものとして政令で定める業務を、いわゆる「26業務」という。

- ① 「その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務」
- ② 「その業務に従事する労働者について、就業形態、雇用形態等の特殊性により、特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務」

- |           |                |                       |                |
|-----------|----------------|-----------------------|----------------|
| ○ソフトウェア開発 | ○デモンストレーション    | ○OAインストラクション          | ●駐車場管理等        |
| ○機械設計     | ○添乗            | ○セールスエンジニアの営業、金融商品の営業 | ●インテリアコーディネーター |
| ○事務用機器操作  | ○受付・案内         | ●放送機器等操作              | ●アナウンサー        |
| ○通訳、翻訳、速記 | ○研究開発          | ●放送番組等演出              | ●テレマーケティング     |
| ○秘書       | ○事業の実施体制の企画、立案 | ●建築物清掃                | ●放送番組等の大道具・小道具 |
| ○ファイリング   | ○書籍等の制作・編集     | ●建築設備運転、点検、整備         | ●水道施設等の設備運転等   |
| ○調査       | ○広告デザイン        |                       |                |
| ○財務処理     |                |                       |                |
| ○取引文書作成   |                |                       |                |

※ ○は日雇派遣禁止の例外となる業務でもある。(いわゆる「17.5業務」)

- もともと1999年(平成11年)改正で派遣可能業務が原則自由化(ネガティブリスト化)される以前は、労働者派遣を行うことができる業務が、これらの業務に限定されていた。
- 派遣可能業務の原則自由化に伴い新たに派遣可能となった、これらの業務以外の業務については、派遣可能期間が1年(平成15年改正で最長3年に延長)に、これらの業務については、派遣可能期間の制限を受けないこととなった。

# いわゆる「26業務」の変遷

○ 平成11年改正で派遣可能業務が原則自由化(ネガティブリスト化)される以前は、労働者派遣を行うことができる業務がこれらの業務に限定されていた。

法施行時 【13業務】	昭和61年改正 【16業務】	平成8年改正 【26業務】	平成14年改正 【26業務】
ソフトウェア開発 事務用機器操作 通訳、翻訳、速記 秘書 ファイリング 調査 財務処理 取引文書作成 デモンストレーション 添乗 受付・案内、駐車場管理等 建築物清掃 建築設備運転、点検、整備	ソフトウェア開発 事務用機器操作 通訳、翻訳、速記 秘書 ファイリング 調査 財務処理 取引文書作成 デモンストレーション 添乗(※1) 受付・案内、駐車場管理等(※1) 建築物清掃 建築設備運転、点検、整備	ソフトウェア開発 機械設計 放送機器等操作 放送番組等演出 事務用機器操作 通訳、翻訳、速記 秘書 ファイリング 調査 財務処理 取引文書作成 デモンストレーション 添乗(※2) 受付・案内、駐車場管理等 建築物清掃 建築設備運転、点検、整備	ソフトウェア開発 機械設計 放送機器等操作 放送番組等演出 事務用機器操作 通訳、翻訳、速記 秘書 ファイリング 調査 財務処理 取引文書作成 デモンストレーション 添乗 建築物清掃 建築設備運転、点検、整備(※3) 受付・案内、駐車場管理等
	<u>機械設計</u> <u>放送機器等操作</u> <u>放送番組等演出</u>	<u>研究開発</u> <u>事業の実施体制の企画・立案</u> <u>書籍等の制作・編集</u> <u>広告デザイン</u> <u>インテリアコーディネータ</u> <u>アナウンサー</u> <u>OAインストラクション</u> <u>セールスエンジニアの営業</u> <u>放送番組等における大道具・小道具</u> <u>テレマーケティングの営業</u>	研究開発 事業の実施体制の企画・立案 書籍等の制作・編集 広告デザイン インテリアコーディネータ アナウンサー OAインストラクション テレマーケティングの営業 セールスエンジニアの営業、 <u>金融商品の営業</u> 放送番組等における大道具・小道具

(注) 網掛・・・特別の雇用管理を行う必要がある業務  
太字下線部・・・追加部分

※1 平成2年の政令改正により、①「受付・案内、駐車場管理等の業務」に、「博覧会場における受付・案内の業務」を、②「添乗の業務」に、「船舶鉄道等の旅客の用に供する施設内において行う旅行者に対する送迎サービスの提供の業務」を、それぞれ追加。また、ファイリングの業務の定義を改定。

※2 平成8年の政令改正により、「添乗の業務」に、「主催旅行以外の旅行の旅行者に同行して行う旅程管理業務に相当する業務又は当該業務に付随して行う旅行者の便宜となるサービスの提供の業務(車両、船舶又は航空機内において行う案内の業務を除く。)」を追加。

※3 平成24年の政令改正により、「建築設備運転、点検、整備」に、「水道施設等の設備運転等」を追加。

# 26業務に関する指摘事項

## 1 附帯決議

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議（平成24年3月27日 参議院厚生労働委員会）（抜粋）

[2] いわゆる専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度について、派遣労働者や派遣元・派遣先事業主に分かりやすい制度となるよう、速やかに見直しの検討を開始すること。検討の結論が出るまでの間、期間制限違反の指導監督については、労働契約申込みみなし制度が創設されること等も踏まえ、丁寧・適切に、必要な限度においてのみ実施するよう徹底すること。また、労働契約申込みみなし規定の適用に当たっては、事業主及び労働者に対し、期間制限違反に該当するかどうか等の助言を丁寧に行うこと。

# 26業務に関する指摘事項

## 2 国会審議

### ○ 第174回国会 衆議院厚生労働委員会(平成22年2月19日)(抜粋)

- 高橋千鶴子議員 具体的に、二十六専門業務について、政令の見直しはいつごろを目途にやるのでしょうか。その際、通達で着目をされた、五号事務用機器操作、八号ファイリングなどは、もう当然のこと、今どきそれは専門業務じゃないよというのは当然のことではありますが、全体について検討し、絞り込むべきだと私は思っています。しかし、業界からは、逆に、追加、拡大の要望があると聞きました。(略)逆に、見直しといっても中身は拡大するのでは、法の趣旨からいっても違います。どのようなスタンスで取り組むのか、伺います。
- 細川律夫厚生労働副大臣(当時) 専門業務につきましては、委員が御指摘のような話もありますし、一方で、業務を絞れというような話、いろいろありますから、これは今後、また審議会等でいろいろと審議はしていただくということになります(略)。

### ○ 第174回国会 衆議院厚生労働委員会(平成22年5月28日)(抜粋)

- 大村秀章議員 要は、この二十六業務の応答集とかいろいろな疑義応答集、それから、そもそもの派遣事業の業務取扱要領というこんな分厚いもの、(略)こういったものを一タータつづいていて線引きをする、でも、これは人間のやることですから、さらにさらにマージナルなところがいっぱい出てくるわけですね。(略)  
こういった基準を微に入り細に入りつづいて(略)、こういうことをやらないと運用ができない、それでもって派遣の、受け入れているところ、派遣元、派遣先も含めて非常に、労働省の解釈通達で右へ左へ右往左往しているというような実態があります。そういった点について、いかがですか。
- 長妻昭厚生労働大臣(当時) 細かな定義を出させていただいて、自主的にそれを守っていただくということがまず原則でありまして、そこで違反が疑われる事案が発見されたときには指導する、(略)まずは自主的にそれを遵守いただくということ(略)だと私は思っております。
- 大村秀章議員 その制度自体のマージナルなところ、限界のところが非常にわかりにくい。そもそも、この派遣制度自体の、これだけのものをやっつけられないと運用できないということについて、私は、やはり改善の余地が大いにある、余地どころか改善しなきゃいけない、もっともっとわかりやすく透明にしなきゃいけないということを申し上げているのでございます。(略)こういう派遣制度のあり方、これについては改善をしなきゃいけない、もっとわかりやすく透明で使い勝手のいいものに派遣制度のあり方というのを見直すべきだ、改善をすべきではないかと思えます。

### ○ 第179回国会 衆議院厚生労働委員会(平成23年12月7日)(抜粋)

- 加藤勝信議員 そもそも、その二十六業務の中も、例えば、特にIT関係について言うと、五年前であればかなり専門性が必要なものが、その後、いろいろなソフトが出てきてだれでもやれるようになったというようなものも当然あると思えます。そういうようなことも含めると、一体どの時点で何を判断するかによって、がらっと結論が変わってくる。  
そういうことを考えますと、今の専門二十六業務という規制のあり方、制度のあり方そのものがどうなのかというところにまでさかのぼって議論をしていかなきゃならない、私はこういうふうに使っておりますけれども、その点について、厚生労働大臣、いかがお考えでしょうか。
- 小宮山洋子厚生労働大臣(当時) 専門二十六業務については、今、委員はITの進化のことをおっしゃいましたが、そのほかにも、例えば一般事務と区別がつきにくい事務用機器操作ですとかファイリング、そこをどう区別するかというような、専門性がどこであるのかを判断するというのが非常に難しいことは事実だと思っておりますので、要は、その見直しの検討は必要だというふうに使っています。

# 26業務に関する指摘事項

## 2 国会審議

### ○ 第180回国会 参議院厚生労働委員会(平成24年3月27日)(抜粋)

- 衛藤晟一議員 専門業務の具体的内容は平成八年に十六業務から二十六業務に拡大されたままで、専門二十六業務に該当するかどうかで大きな差異が生じています。しかも、この二十六業務について当初規定された業務の見直しはなされず、事務用機器操作など、今や専門性が高いとは言えない業務まで含まれています。また、専門業務に該当するか否かの基準が不明瞭で、派遣先、派遣元企業と労働局の見解にそこが生じるようなケースが多発し、関係者は混乱を来しています。衆議院修正で附則の検討項目を追加していますが、労働者派遣の見直しに当たっては、専門二十六業務の抜本の見直しが必要であると考えますが、修正案提出者の見解をお伺いさせていただきたいと思います。
- 田村憲久議員 この専門二十六業務のみならず、期間制限がどういう形で掛けるべきなのか、それは人なのか、それともその業務、業種に関して掛かるのか、そういうことも含めて抜本的にこの部分は検討をする必要があるということを考えておりまして、そういう意味でこのような文言を入れさせていただきました。

### ○ 第180回国会 参議院厚生労働委員会(平成24年3月27日)(抜粋)

- 田村智子議員 専門二十六業務をやはり極めて限定的にするということをやらなかったら、いつまでたってもグレーゾーンで、このみなし雇用の規定というのが生きてなくなっちゃうわけですよ。真に専門的なスキルや資格を必要とすると、例えば国家資格にかかわるような、そういうものだと、そういうふうにならなければ、これは誰もが納得いくようなそういう業務に限定していかなければ、何年も裁判で争って、それでみなし雇用と意味がないんですよ。専門二十六業務を限定的にする、これ必要だと思いますが、いかがでしょうか。
- 小宮山洋子厚生労働大臣(当時) いわゆる専門二十六業務の在り方については必要な見直しの検討をまた行いたいと思っていますけれども、違法派遣かどうかなどについて認識が食い違って、みなし効果が発生するかどうかについて争いが生じた場合は、おっしゃったように、裁判に訴えることのほかに、労働局に対して派遣先への助言とか指導、勧告を求めることができます。

# 関連する閣議決定

## 1. 「国民の声」規制・制度改革集中受付に提出された提案等への対処方針(平成24年4月3日 閣議決定)

番号	事項名	概要	時期
12	労働者派遣法における期間制限等の見直し検討	労働者派遣法改正法案の施行後、専門的な知識等を必要とする業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが異なる現行制度について、必要な見直しの検討を行う。	労働者派遣法改正法案施行後、検討開始

## 2. 規制・制度改革に係る方針(平成24年7月10日 閣議決定)

番号	事項名	規制・制度改革の内容	時期
23	専門26業務における「付随的な業務」の範囲等の見直し	労働者派遣法改正法の施行後速やかに、いわゆる専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが異なる現行制度について、派遣労働者や派遣元・派遣先事業主に分かりやすい制度となるよう、見直しの検討を開始する。	平成24年度下期検討開始

## 3. 「日本再生加速プログラム」について(平成24年11月30日 閣議決定)

番号	事項名	制度改革の概要	時期
27	労働者派遣制度の見直し	労働者派遣制度について、いわゆる「付随的な業務」や派遣期間の在り方を含め、いわゆる専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが異なる現行制度の是非について検討を行う。	平成24年度検討開始

# いわゆる「付随的業務」とは

- いわゆる26業務等の期間制限のない業務と併せてその他の業務も行う場合は、全体として派遣期間の制限を受ける。
- ただし、期間制限のない業務の実施に伴い、その他の業務を付随的に行う場合で、その時間数が全体の1割以下の場合には、派遣期間の制限を受けないと整理されている。

労働者派遣事業関係業務取扱要領(平成24年10月)(抜粋)

## 第9 派遣先の講ずべき措置等

### 4 派遣受入期間の制限の適切な運用

#### (3) 派遣受入期間の制限を受ける業務の範囲

- ロ イの①に該当する業務(注:いわゆる26業務)であっても、イの①から⑤までに掲げる業務以外の業務を併せて行う労働者派遣の場合は、派遣受入期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。

ただし、イの①から⑤の派遣受入期間の制限がない業務の実施に伴い、付随的にイの①から⑤以外の派遣受入期間の制限のある業務を併せて行う場合であって、かつ、派遣受入期間の制限がある業務の割合が通常の場合の1日当たり又は1週間当たりの就業時間数で1割以下の場合には、全体として派遣受入期間の制限を受けない業務として取り扱って差し支えない。

なお、この場合には、労働者派遣契約において、それぞれの業務の内容及びそれぞれの業務の通常の場合の1日当たり又は1週間当たりの就業時間数又はその割合を定めることが必要である(第7の2の(1)のイの(ハ)の①及び⑤参照)。

また、派遣先は上記の制限を遵守するため就業時間の管理を的確に行う必要がある。



# 「常用代替防止」の考え方について

- 労働者派遣制度では、法律の制定時より、常用代替の防止という観点から制度設計が行われている。
- この考え方は、ネガティブリスト方式に転換した平成11年改正でも維持されている。

## 中央職業安定審議会労働者派遣事業等小委員会報告書(昭和59年11月)(抜粋)

### 二 労働者派遣事業の制度化

#### 3 対象分野

- (1) 労働者派遣事業を制度化するに当たっては、労働者派遣事業が有する需給調整機能を有効に発揮させるようにするとともに、派遣される労働者の保護を図るという観点だけではなく、労働者全体の雇用の安定と労働条件の維持、向上が損なわれることのないよう配慮する必要がある。このため、新規学卒者を常用雇用として雇い入れ、企業内でキャリア形成を図りつつ、昇進、昇格させるという我が国の雇用慣行との調和を図る必要がある。(略)

## 労働者派遣事業制度の改正について(建議)(中央職業安定審議会民間労働力需給制度小委員会 平成10年5月)(抜粋)

### 第2 派遣期間関係

#### 1 派遣期間の在り方について

派遣期間については、社会経済情勢の変化への対応、労働者の多様な選択肢の確保等の観点から、常用雇用の代替のおそれが少ないと考えられる臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策として労働者派遣事業制度を位置付けるとの基本的な考え方に基づき、原則として派遣期間を一定の期間に限定することが適当である。

#### 2 派遣期間について

- (1) 常用雇用の代替防止の観点から、原則として、派遣先は同一業務について1年を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならないとすることが適当である。
- (2) (略)
- (3) 現行の労働者派遣法の適用対象業務である専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務等について労働者派遣を行う場合には、常用雇用の代替のおそれが少ないことから、現行の派遣期間の制限の在り方を維持することが適当である。
- (4) また、労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を損なわない場合において労働者派遣を行うときについては、常用雇用の代替のおそれが少ないことから、(1)及び(2)の特例を認めることが適当である。

# 業務別の派遣契約期間(契約件数の割合)

(単位:%)

	派遣契約件数計	1日以内	2日以上 1週間以下	1週間超 1か月以下	1か月超 3か月以下	3か月超 6か月以下	6か月超 1年以下	1年超3 年以下	3年を超 える期間 の定めが ある	期間の 定めがない
総数	100.0	0.2	0.2	2.0	33.6	27.1	23.8	6.4	0.4	6.3
政令で定める26業務										
ソフトウェア開発	100.0	-	0.0	1.8	33.1	41.7	19.4	1.2	0.4	2.3
機械設計	100.0	0.1	0.0	0.6	16.2	31.5	44.4	3.3	0.5	3.5
事務用機器操作	100.0	0.0	0.1	1.1	46.1	27.9	17.5	2.7	0.1	4.4
ファイリング	100.0	0.2	0.3	1.0	41.8	22.5	23.2	6.3	0.1	4.6
財務処理	100.0	0.4	0.0	0.9	20.5	25.0	49.0	2.2	0.1	1.9
取引文書作成	100.0	-	0.0	0.8	47.3	38.4	10.2	1.4	0.0	1.8
案内・受付、駐車場管理等	100.0	0.8	0.5	1.6	30.2	34.1	19.8	2.3	-	10.7
テレマーケティングの営業	100.0	-	-	2.5	54.7	27.4	13.7	1.0	-	0.7
その他	100.0	0.0	0.2	1.0	26.2	32.2	33.4	2.9	0.3	3.8
政令で定める26業務以外の業務										
営業(26業務に該当するものを除く)	100.0	3.0	0.5	8.6	42.2	18.2	22.1	3.8	0.4	1.2
販売	100.0	0.0	0.4	2.9	22.2	62.7	3.8	2.1	-	5.9
一般事務	100.0	0.0	0.3	1.4	37.7	17.0	29.7	6.3	0.2	7.3
介護	100.0	-	1.8	3.3	37.7	17.2	29.7	9.1	0.2	1.0
医療関連業務	100.0	0.3	-	3.6	21.8	7.6	16.8	6.9	0.1	42.9
物の製造	100.0	0.2	0.0	2.2	27.2	19.1	29.2	16.8	1.3	4.0
倉庫・搬送関連業務	100.0	2.8	0.9	7.3	29.4	13.1	15.0	12.1	-	19.4
イベント・キャンペーン関連業務	100.0	2.1	10.2	56.3	20.3	2.2	7.4	1.5	-	-
その他	100.0	0.3	0.3	3.0	27.4	18.8	25.2	6.7	0.1	18.2

# 業務別の通算派遣契約期間(契約件数の割合)

(単位:%)

	派遣契約件数計	1日以内	2日以上 1週間以下	1週間超 1か月以下	1か月超 3か月以下	3か月超 6か月以下	6か月超 1年以下	1年超3 年以下	3年超	期間の 定めがない
総数	100.0	0.2	0.2	0.7	8.4	12.1	18.8	38.3	15.1	6.3
政令で定める26業務										
ソフトウェア開発	100.0	-	0.0	0.5	6.4	12.7	18.9	42.3	16.7	2.4
機械設計	100.0	-	0.0	0.4	2.8	7.8	14.2	41.0	30.2	3.6
事務用機器操作	100.0	0.0	0.0	0.3	8.9	11.1	15.4	35.9	24.0	4.4
ファイリング	100.0	0.1	0.3	0.2	14.2	7.7	15.9	31.8	25.1	4.6
財務処理	100.0	0.4	0.0	0.4	4.5	10.1	9.1	41.7	31.9	1.9
取引文書作成	100.0	-	0.0	0.3	7.1	15.5	19.5	42.8	13.1	1.7
案内・受付、駐車場管理等	100.0	0.8	0.2	0.3	3.5	18.3	15.2	34.3	16.7	10.8
テレマーケティングの営業	100.0	-	-	1.2	9.5	11.2	10.5	32.1	34.9	0.7
その他	100.0	0.0	0.2	0.4	4.7	9.4	21.6	39.6	20.4	3.8
政令で定める26業務以外の業務										
営業(26業務に該当するものを除く)	100.0	3.0	0.5	2.5	8.6	11.3	33.7	33.8	5.4	1.2
販売	100.0	0.0	0.2	0.3	6.9	30.7	22.5	29.7	3.7	5.9
一般事務	100.0	0.0	0.3	0.5	13.9	9.7	26.3	28.8	13.3	7.3
介護	100.0	-	1.8	1.8	12.8	11.0	35.1	30.7	6.0	1.0
医療関連業務	100.0	0.3	-	0.0	16.1	10.5	11.9	13.5	4.7	43.0
物の製造	100.0	0.0	0.0	0.7	8.2	10.1	20.3	53.9	2.8	4.0
倉庫・搬送関連業務	100.0	2.0	0.9	3.9	8.2	7.1	18.4	38.2	1.8	19.5
イベント・キャンペーン関連業務	100.0	2.1	9.0	56.3	5.8	5.8	6.6	13.2	1.2	-
その他	100.0	0.3	0.3	1.5	11.0	15.3	25.2	23.8	4.9	17.7

# 一定期間経過後の直接雇用や無期雇用化に関する規定

- 現行の派遣法では、派遣就業開始から一定期間が経過した場合の派遣先による直接雇用や、派遣元による無期雇用への転換推進措置に関する義務・努力義務が盛り込まれている。

## 労働契約の申込み義務

ア) 次の場合、派遣先は派遣労働者に対する労働契約の申込みが義務付けられる。

- ① 派遣受入期間の制限のある業務について、派遣受入期間の制限(**最長3年**)への抵触日以降も、派遣労働者を使用しようとする場合
- ② 派遣受入期間の制限のない業務について、同一の業務に同一の派遣労働者を**3年**を超えて受け入れており、その同一の業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合(無期雇用の派遣労働者の場合は対象外)

イ) 派遣受入期間の制限のある業務に**1年以上**同一の派遣労働者を受け入れており、派遣の受入れ終了後、当該業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合、派遣先は派遣労働者を雇い入れるよう努めなければならない。

## 有期雇用派遣労働者等の無期雇用への転換推進措置

派遣元事業主は、雇用期間が通算して**1年以上**である有期雇用の派遣労働者について、労働者本人の希望に応じ、次のいずれかの措置を講ずるよう努めなければならない。

- ① 無期雇用の派遣労働者又は無期雇用の通常の労働者として雇用する機会の提供
- ② 紹介予定派遣の対象とすることで直接雇用を推進
- ③ 無期雇用の労働者への転換を推進するための教育訓練等の実施

# 常用労働者に対する派遣労働者の比率

- 派遣労働者が就業している事業所における常用労働者に対する派遣労働者の比率は、25%未満である事業所が約8割を占めている。

(単位:%)

事業所規模 (常用労働者数)	派遣労働者が就業している事業所 計 (人数に回答あり)	25%未満	25~50%未満	50~100%	100%超
総数	100.0	78.9	12.9	5.4	2.8
1,000人以上	100.0	83.5	13.4	3.1	-
300~999人	100.0	86.8	9.3	3.2	0.7
100~299人	100.0	86.3	9.4	2.9	1.4
30~99人	100.0	84.8	10.7	2.6	1.9
5~29人	100.0	74.9	14.6	7.0	3.5

(出典)厚生労働省「平成20年派遣労働者実態調査」

# 諸外国の労働者派遣制度の概要（未定稿）

		EU	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	ベルギー
根拠法令		派遣労働指令	労働者派遣法	規定なし	職業紹介事業法 派遣労働者規則	労働者派遣法	労働法典	臨時労働、派遣労働及び派遣先企業への労働者派遣に関する法律等
許可・届出制			許可・届出制			許可制	事前届出制	事前承認制
派遣禁止業務	業務	なし	建設業務、港湾業務、警備業務等	なし	なし	建設業の現場作業（労働協約がある場合を除く）	危険作業（化学物質が放出される現場での業務等）	引越業、港湾業、建設業の一部、危険業務等
	その他（注1）	なし	なし	なし	なし	なし	経営上の理由による解雇を実施してから6ヶ月以内の同一ポストへの派遣	<ul style="list-style-type: none"> <li>解雇された者の代替や業務量の一時的増加の場合労働組合が承認しない場合</li> <li>経済上の理由等による一時的失業の場合</li> </ul>
業務区分による規制（禁止業務以外）		なし	派遣先の業務の種類により派遣受入期間の上限を設定	なし	なし	なし	なし	なし
派遣が許可される事由		なし	（業務区分による規制）	なし	なし	なし	以下の場合に限り、派遣労働の利用が可能 <ul style="list-style-type: none"> <li>休暇・病欠等による欠員の代替</li> <li>業務量の一時的な増加</li> <li>本来的に一時的な労働（季節労働）</li> </ul> * 事由ごとに派遣期間の上限を設定	以下の場合に限り、派遣労働の利用が可能 <ul style="list-style-type: none"> <li>常用労働者（休暇・解雇等）の代替</li> <li>業務量の一時的な増加</li> <li>イベント運営・通訳等の例外的業務</li> </ul> * 事由ごとに派遣期間の上限を設定

	EU	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	ベルギー
派遣労働者の待遇に関する義務	均等待遇 <ul style="list-style-type: none"> <li>派遣先に同一職務で直接採用された場合に適用される労働条件を下回ってはならない</li> <li>食堂、保育施設等の利用に派遣先労働者と同等の権利</li> </ul>	均衡待遇の配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>【賃金】同種の業務に従事する派遣先の労働者、一般の労働者の賃金水準等を勘案するよう配慮</li> <li>【教育訓練・福利厚生】同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮</li> </ul>	なし	均等待遇 <ul style="list-style-type: none"> <li>派遣先で同一業務に就業し12週間経過後、賃金、労働時間、休日等について均等待遇</li> <li>食堂、託児所等については初日から均等待遇</li> </ul>	均等待遇 <ul style="list-style-type: none"> <li>派遣先事業所において他の比較可能な正規従業員に適用されている賃金を含む労働条件を保証<sup>(注4)</sup></li> </ul>	均等待遇 <ul style="list-style-type: none"> <li>派遣先で同等の職務に就く同等の職業格付けの正規従業員の報酬を下回ってはならない</li> <li>派遣元は派遣終了後に派遣労働者に対し所定の手当<sup>(注5)</sup>を支給する義務</li> </ul>	均等待遇 <ul style="list-style-type: none"> <li>派遣先の常用労働者と同じ条件で採用された場合の報酬を下回ってはならない</li> <li>派遣労働者が一定日数以上就労した場合年末賞与を受け取る権利</li> </ul>
通算派遣契約期間	—	3ヶ月以下：9.5% 3ヶ月～6ヶ月：12.1% 6ヶ月～1年：18.8% 1年～3年：38.3% 3年超・無期：21.4%	1ヶ月未満：32% 1ヶ月～3ヶ月：18% 3ヶ月以上：50%	3ヶ月未満：29% 3ヶ月～半年：52% 半年～1年：7%	1ヶ月未満：7% 1ヶ月～3ヶ月：29% 3ヶ月以上：64%	1ヶ月未満：45% 1ヶ月～3ヶ月：25% 3ヶ月以上：30%	1ヶ月未満：37% 1ヶ月～3ヶ月：19% 3ヶ月以上：44%
派遣労働者数、雇用に占める割合 <sup>(注6)</sup>	—	96万人 1.9% (2011年)	121.7万人 0.9% (2005年)	122万人 4.1% (2008年)	91万人 2.2% (2011年)	57.6万人 3.2% (2011年)	9.0万人 2.4% (2011年)
失業率 <sup>(2011年)</sup>	9.6%	4.6%	9.0%	8.0%	6.0%	9.7%	7.2%

(注1)上記のほか、日本、イギリス、フランス、ベルギーでは、ストライキが行われている事業場への派遣が禁止されている。

(注2)EU派遣労働指令では、加盟国は、派遣労働の利用に対する全ての規制について、派遣労働者の保護、安全衛生の要件等の公益上の根拠により正当化されるか否かを検証し、見直すことが規定されている。賃金に関しては、派遣労働者が派遣元と常用雇用契約を結び、派遣されていない期間にも賃金を支払われる場合については、労使団体との協議の後に例外を設けることができる。また、加盟国は、労使団体との協議の上、十分な保護が派遣労働者に与えられる限り、労働雇用条件について適用除外規定を設けることができる。

(注3)アメリカでは、通常は使用者(派遣元)が各種労働法令上の義務履行主体であるが、「共同使用者」概念により、法律の履行主体としての法的責任の一部が派遣先に課される場合がある。

(注4)労働協約により派遣先の正規労働者と異なる労働条件の設定が可能(ただし派遣先の比較可能な労働者より低い労働条件を定めた協約は無効となる)。

(注5)不安定雇用手当(派遣中の賃金の10%)及び有給休暇補償手当([派遣中の賃金+不安定雇用手当]の10%)

(注6)イギリス、フランス、ベルギーについてはフルタイム換算した派遣労働者数。日本の派遣労働者数・雇用量は労働力調査(年平均)より。

(出典)各国の制度については、(独)労働政策研究・研修機構「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」(平成24年9月)、同「諸外国の労働者派遣制度」(平成23年6月)及び本研究会における有識者ヒアリング等による。ただし、欧州諸国についてはEU指令に規定された制度の検証・見直しを行う前の状況。日本の通算派遣期間は厚生労働省「派遣労働者実態調査」(平成20年)、イギリスは(社)日本人材派遣協会HP、その他はCIETT“The agency work industry around the world 2011edition”による。

# 中国における派遣労働者比率の制限の例

- 2012年12月に改正された中国の労働契約法には、派遣先企業における派遣労働者の比率を規制する規定が盛り込まれた。

## 【主な改正内容】

### 1. 参入規制の強化

- 行政許可の取得を必須化、最低登録資本金の引き上げ(50万元→200万元)など

### 2. 同一労働同一賃金の徹底

- 派遣先・派遣元双方の義務(労働契約・派遣契約の内容等)の明確化

### 3. 派遣可能業務の明確化

- 派遣労働が補充的形態であり、臨時的(継続期間6ヵ月以内)・補助的・代替的業務に限り実施できる旨を明確化

### 4. 派遣労働者比率の制限

- 派遣先企業は、派遣労働者の人数を厳格に管理するとともに、全労働者数に対する派遣労働者の割合が一定の比率を超えてはならない旨を規定

(注)具体的な比率は、改正法の施行(2013年7月1日)までに決定する見通し



# ドイツにおける派遣受け入れへの従業員の関与について

○ ドイツの労働者派遣法では、派遣先が派遣労働者を受け入れる前に、派遣先の事業所委員会が関与しなければならないとされている。

※ 事業所委員会は従業員数5名以上の事業所で設置が義務づけられており、労働者代表により構成される。

## 労働者派遣法第14条

### 第14条 事業所委員会および職代表委員会の協働権および共同決定権

- (1) 派遣労働者は、派遣先での労務給付期間中であっても、派遣元事業所における構成員の地位を保持する。
- (2) 派遣労働者は、派遣先企業の監査役会における労働者代表の選挙権、および派遣先事業所における事業所組織法上の事業所選挙における被選挙権を有さない。派遣労働者は、これらの労働者代表の面会時間に訪問し、派遣先事業所の事業所集会および若年労働者集会に参加する権利を保障される。事業所組織法81条、82条1項、84条ないし86条については、当該事業所で労務を提供する派遣労働者に関しても適用される。
- (3) 労務給付のために派遣労働者を受け入れる前に、事業所組織法99条に基づき、派遣先事業所の事業所委員会は関与しなければならない。この場合において、12条1項2文に基づく派遣元の書面による説明を、派遣先は事業所委員会に対して提出しなければならない。さらに、派遣先は、12条2項に基づき、派遣元による報告を、遅滞なく事業所委員会に対して告知する義務を負う。
- (4) 第1項、第2項1文および第2文、ならびに第3項は、その趣旨に照らして、連邦職員代表法においても適用される。

(注)訳は、本庄淳志静岡大学准教授のご協力による。

# ドイツにおける派遣受け入れへの従業員の関与について

- ドイツの事業所組織法では、企業における人事上の措置について、それが事業所の労働者の不利益となる場合等に、事業所委員会が拒否することができる旨が定められている。

## 事業所組織法

### 第99条 人事上の個別措置にあたっての共同決定

- (1) 常時20人を超える選挙権を有す労働者を擁する企業では、使用者は、個々の採用、格付け、格付け変更および配置転換で、それに先立ち事業所委員会に通報し、必要な応募資料を示して、関係する人物に関する情報を提供しなければならない。使用者は、事業所委員会に対し必要な資料を添えて予定している措置の影響に関して情報を提供し、かつ、予定する措置に対する事業所委員会の同意を得なければならない。採用および配置転換では、使用者はとりわけ予定している職場および予定している格付けを通知しなければならない。事業所委員は、1文および2文にもとづく人事上の措置の範囲内で知らされ、かつ、その意義または内容に照らして秘密に取り扱うことが必要な個人的見解や事項に関し、守秘義務を負う。79条1項2文ないし4文が適用される。
- (2) 事業所委員会は、以下の場合に同意を拒否することができる。
1. 人事上の措置が法律、命令、災害防止規程、または労働協約もしくは事業所協定の規模、または裁判所の決定もしくは官庁の指示に違反する場合。
  2. 人事上の措置が95条にもとづく指針に違反する場合。
  3. 人事上の措置によって、事業運営上の理由または個人的な理由によって正当化されることなしに、事業所に雇用されている労働者が解雇またはその他の不利益を受けることが、事実にもとづいて懸念される場合。期限の定めのない採用の場合には、同程度に適した期限付きの労働者を考慮しないことも不利益にあたる。
  4. 当該労働者が、事業運営上の理由または労働者の人物に由来する理由によって正当化されることなしに、人事上の措置によって不利益取扱される場合。
  5. 93条にもとづいて必要な事業所内における欠員補充の公募が行われなかった場合。または、
  6. 人事上の措置で予定されている志願者または労働者が、違法な行為または75条1項に含まれる原則の重大な保留、とりわけ人種差別主義的または外国人排斥的な行為によって事業所の平穩を乱すことが事実にもとづいて懸念される場合。
- (3) もし事業所委員会が同意することを拒否する場合には、事業所委員会は使用者による通知から1週間以内に、書面で理由を添えて使用者に通知しなければならない。もし事業所委員会が当該期限内に書面で同意を拒否することを伝えない場合には、同意したものとして扱われる。
- (4) 事業所委員会が同意を拒否した場合には、使用者は労働裁判所で同意にとって代わる決定を求めて申し立てることができる。

(注)「日独労働法協会会報」第4号による訳を元に作成。

# ドイツ金属産業における派遣労働者の受入れの例

- 2012年5月、ドイツのIGメタル(金属産業労組)は金属産業の使用者団体と協約を締結。
- これにより、派遣労働者の投入に際して、派遣先となる事業所の事業所委員会の同意が必要とされることになった。

## 協約の概要

### 1. 事業所委員会との共同決定

- 使用者は、派遣労働者を投入しようとする場合には、あらかじめ事業所委員会と交渉し、同意を得なければならない。
- 事業所委員会は、派遣先企業の労働者の賃金や労働条件に危険が生じると認められる場合には、同意を拒否することができる。(ただし、根拠の提示が必要)
- 企業協定によって、事業所委員会と使用者は、派遣労働者をどの職場に、どの程度の人数、どの程度の期間投入すべきかを決定することになる。

### 2. 派遣利用理由

- 派遣期間に制限がある場合や、労働力需要が一時的に高まる場合(注文のピーク時)、専門的な労働力が必要とされる場合、病気や妊娠の場合等を除き、派遣労働者の投入はできない。