

派遣労働における集团的労使関係に関する調査研究報告書(概要)

非正規労働者の比率が上昇するなかで、派遣労働者の雇用・労働条件の安定と均等待遇の確保、常用代替の防止が大きな問題となっている。昨年の労働者派遣法改正は「派遣期間制限」を実質的に撤廃し、基本的に臨時的・一時的業務に限定されていた労働者派遣の恒久的な利用を可能とした。他方、欧州においては、①均等待遇原則が法規定・実務の双方において確立されており一定期間経過後の派遣労働者の処遇は派遣先労働者と同等になる、②利用事由の限定等有期雇用の固定化が防止されている、さらにEU派遣指令の「労働者派遣は一時的な労働である」という原則のもと、派遣から直接雇用へという労働政策が全体として進められている。特にドイツにおいては、2011年に「労働者派遣は一時的なもの」というEU指令の原則に立ち戻った法改正が行われ、経営組織法を基礎とした事業所委員会による労使共同決定

や労働組合との現場での交渉による派遣労働者の直接雇用化が進展しつつある。

本研究は、連合非正規労働センターとの共同調査研究により、ドイツをはじめ欧州の動向や取り組みを参考に、日本における集团的労使関係の枠組みによる派遣労働者の雇用の安定（直接雇用化）や処遇改善の取り組み課題について検討を行った。報告書は、研究の問題意識と方法を第I部で簡略に記述したうえで、集团的労使関係という視点を軸に欧州の労働者派遣制度の内容や労働組合の取り組みを整理・紹介する第II部と、日本における派遣元・派遣先の労働組合による取り組み実践を検証しつつ、派遣労働者の雇用の安定、均等処遇の実現に向けた集团的労使関係の取り組みと課題を整理した第III部の、大きく2部構成となっている。

以下に第II部、第III部を中心に概要を紹介する。

第II部 ドイツ、フランス、イギリスの労働者派遣

第1章から第3章まで、ドイツ、フランス、イギリスの各国における労働者派遣の沿革や実態、基本的な法制度の内容の概要とともに、労働者派遣に関わる労働組合の取り組みを紹介し、第4章で小括として、各国法の特徴を日本法との比較で整理している。

【ドイツ、フランス、イギリス法の特徴】

ドイツでは、労働者派遣法により許可制で規制、監督されている。不許可の事由の審査は、①信頼性の概念（労働法、社会保険法上の義務を考慮等）、②事業所組織の存在、③同一賃金原則違反が主に問題になる。登録型派遣はないといわれる。

EU2008/104指令の強い影響下で「一時的な労働」の概念を挿入し、労働者派遣が一時的な労働に限るとされた。また、同一賃金原則が制定され、労働者派遣開始直

後から同原則が適用される。しかし、労働協約による同一賃金原則からの適用除外が可能となり、ワーキング・プアが問題になっていった。そこで、2011年の改正法により最低時間給を労働協約が下回ってはならないと規定されるようになった。違法派遣の場合には、擬制的な労働関係が派遣先企業と派遣労働者との間で成立することになっている。

事業所委員会の参加が広範に行われており、派遣期間、直接雇用、派遣労働者数の制限、時間外労働等をめぐって、派遣先の事業所委員会が、派遣先の使用者との協議、協定締結を行っている。他の国と比べても、派遣先の従業員代表が使用者と建設的な協議が可能になっている点で、優れた労使関係の取り組みがみられ、日本の労使関係にとっても重大な示唆を与えている。また、派遣先の事業所委員会に対する選挙権を派遣労働者は有する。

フランスでは、労働法典において労働者派遣に関する

報告書全文につきましては、[連合総研ホームページ→報告・研究アーカイブ \(http://rengo-soken.or.jp/report_db/pub/search.php\)](http://rengo-soken.or.jp/report_db/pub/search.php) に掲載しております。

規定を置き、非正規雇用と同様の規制としている。派遣の利用事由が制限され、派遣そのものが派遣先の「明確かつ一時的な」業務についてのみ可能となっている。また「派遣労働契約は、いかなる理由にせよ、派遣先の通常かつ恒常的な活動としての雇用に長期的に就かせる目的も効果も有することはできない」とする。派遣期間に対する法規制も制限的である。

さらに、①期間前の契約破棄の派遣労働者に対する補償、②契約終了時の派遣労働者に対する手当（有給休暇補償手当、不安定雇用手当）の制度が充実している点も、日本法にはない興味深い制度となっている。

フランスでは派遣労働者の選挙権、被選挙権に関する規定を、ドイツでは派遣先への派遣労働者の選挙権について規定を置いている。従業員代表法制を採用する場合、こうした選挙権の規定がまず基本となる。フランスの従業員参加制度や企業内組合活動については、労使が約30年前からそのルール作りに取り組んできた。労働者同士がお互い顔を合わせる機会が少ない派遣元企業においては労働組合ないし従業員代表や企業委員会に関する情報提供・伝達は、派遣労働者の権利を守るために重要な要素と考えられている。

また、2015年4月11日オールドナンスにより、専門職供給事業をめぐる法制度が整備された。これは別立ての法律ができたことを意味する。この専門職供給は、三者間の労務供給活動（被供給専門職労働者、供給元会社、供給先）として行われている。専門職をめぐる供給事業は、別の問題を含んでいることから、労働者派遣制度とは区別されている点が興味深い。さらに、被供給専門職労働者が供給元企業で企業委員会および従業員代表の選挙権・被選挙権に関する規定まで有している。

イギリスでは、1973年法は派遣労働の法的関係を定義せず、労働者派遣事業に加えて職業紹介事業も規制対象としている。規制の細部は異なるものの、労働者派遣事業や職業紹介事業、募集請負事業、人材募集コンサルタ

ントなどを大きく一つの規制の枠組みの下に置いているのが特徴である。日本においても、派遣会社は、紹介予定派遣、請負、転職サービス、人材コンサルティング等さまざまな業務を並行して行っているが、これらを統括する法律を持たない。労働者派遣のみを規制しても、業務請負、人材他の労働者供給事業に流れる可能性もある。そうした意味で、一つの枠組みを作り出しているイギリスの1973年法の規制手法は興味深い。

許可制は原則として廃止されている。二重派遣も禁止されておらず、一定の場合を除き、派遣期間の上限や派遣労働者を利用可能な業種・理由の制限、一企業あたりの利用可能な派遣労働者数の上限も存在しない。1973年法や2003年規則は、派遣先に技術ある労働者を柔軟に獲得することを可能にし、求職者に市場に参加する機会を提供するよう、派遣労働を適正な働き方にするために手続的規制を講じ、脱法的な行為を規制する役割を担っている。

その規制内容は、(a)手数料等の規制・明示、(b)必要の合意事項、(c)労働者派遣事業者によるマッチング等に関するものである。

EU指令を国内法に置き換えるため、イギリスでは、2010年規則が、主に派遣労働者と派遣先労働者との均等待遇について規定する。

イギリスの派遣労働関連法制は、その運用に労働組合の関与を組み込んでいない。不安定かつ低労働条件下にある派遣労働を問題視して、イギリスの産業別労働組合は、労働条件保護法制の不十分さを補充する取り組みを行っている。英国牛移動サービス（BCMS）における派遣労働者組織化の取り組みが興味深い。①派遣労働者の数（潜在的な組織化対象）、②派遣労働者は同一の労働者派遣事業者から派遣されているか、③派遣労働者は、どのような地域、職種、プロジェクトについて利用されているか。職場は限定されているか、グループ企業を含むか、④派遣労働者がいかなる期間派遣されているかなど、産業別の労働組合がこれらの労働者派遣の問題に関

して、確認事項を提示している点は、重要である。

【一時的な労働の概念に関して】

ドイツでは、EU2008/104指令を国内法に置き換えるため、2011年の労働者派遣法の改正により、「一時的な労働」の概念を法規定に挿入し、労働者派遣は「一時的・臨時的な労働」に限るとした。連邦労働裁判所の2013年7月10日の決定により、派遣期間に関し無期限の派遣は「一時的な労働」ではないとされた。さらに、連立政権による連立協定では、派遣期間を18ヶ月とされており、改正法案では、派遣期間を18ヶ月に制限するという内容となっている。改正法案は再度2016年中に改めて提出される予定であるが、派遣期間を制限していく方向性は基本的に示されている。2002年のハルツ改革によりいったんは派遣期間を無期限としたが、これを改め、再規制の道を進んでいる。

フランスでも、派遣の利用は一時的なものが原則とされ、派遣を利用できる事由（疾病等）を労働契約において特定する必要がある、派遣可能な期間も原則18ヶ月とされる。派遣契約における派遣期間と派遣労働契約の雇用期間とが一致するのが原則となっている。ドイツでは、こうした原則はなく、派遣期間と派遣労働契約における雇用期間は一致しないことがある。

フランス法に特徴的な点は、派遣の利用事由が限定されている点である。ドイツやイギリスにおいては、こうした制限は設けられていない。さらに、イギリスでは、法規制上、派遣期間の制限を行っていない。

日本の平成27年改正法は派遣就業が臨時的・一時的であることを宣言しているものの（25条）、①派遣期間を延長しようとするときの過半数労働組合ないし過半数代表者の意見聴取を経た場合、継続して派遣の受入れは可能であるし、②組織単位（課等）を変更して派遣させた場合、同じ派遣労働者を派遣として受け続けられるし、③派遣元において無期雇用させる等すれば、派遣期間は無期限とすることができる。このため、改正法25条の「臨時的・

一時的な派遣就業」の概念は、規範的な内容の一部が、意味を成さなくなっている。

【均等処遇原則について】

2008年11月19日の労働者派遣に関するヨーロッパ議会及び理事会EU指令3条（f）において、次のように概念規定される。「基本的な労働条件ないし就労条件とは、法律、規則、行政規定、派遣先企業に対し適用される労働協約ないしその他の拘束力ある一般的な類の規定によって、定められ、次のような諸点に関係する、労働条件ないし就労条件である。i) 労働時間、時間外労働、休憩、休業、深夜労働、休暇、祝祭日の各期間、ii) 労働の対価」

対象は労働の対価に限られず、基本的な労働条件となっている。各国において、平等取扱原則ないし同一賃金原則が定められているが、ドイツにおいては、この指令にしたがった解釈をとるのが判例や学説であり、イギリスにおいては、ほぼこの指令に従った規則が定められている。

これに対し、わが国における「労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律」では、「派遣労働者の賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇」と定め、労働の対価とは言っていないので、その他のものが、どこまで入るか不明確である。

また、ドイツ法では、法解釈上、派遣先の労働条件が、職務と資格等によって同一である限り、同一事業所での派遣労働者との差異が許されないと解するのが有力であり、客観的な要素が考慮され、これらの要素が同じ者との同一賃金が要求されている。イギリスでも、規則において、職務と技能が同一であり、同一またはおおむね類似の仕事に従事している限りで、同一事業所での比較可能者との均等処遇が要求される。ドイツとイギリスでの要件の類似性が指摘できる。

これと比べると、日本の労働者派遣法30条の3の均衡処遇原則を適用させる前提条件としては、職務の内容のみならず、「成果、意欲、能力」等を勘案すると規定され、

使用者側の主観的な判断も伴わざるを得ない要素が含まれ、改善すべき点である。労契法の20条にも同様の問題がある。日本においても、派遣先での正社員と派遣労働者との均等（均衡）処遇を考える際、同一業務、技能、スキルの場合には、同一の賃金等を要求しようと考えられる。労働組合が均等（均衡）処遇の問題に取り組む場合には、この点を出発点として考えていくことができる。

また、フランスにおいては、派遣労働者と派遣先の労働者との均等待遇が指向されている。この均等待遇の考えは、基本的な報酬だけではなく種々の手当（休日手当、悪天候手当）にも及んでいる。

イギリスにおいて、期間の定めのない契約が締結されている場合、均等処遇原則を適用除外されるという点は、こうした形で期間の定めのない契約へと誘導している点で興味深い。EU2008/104指令5条2項において、期間の定めのない労働契約を派遣元で締結されている限りでは、平等取扱原則から適用除外できるという規定に即した形になっている。

ドイツにおいては、労働協約により同一賃金原則からの適用除外を認めてきたが、これがワーキング・プアの温床となってきた。このため、これをドイツ法の改正法は修正し、最低時間給制度を導入し、労働協約が最低時間給（省が命令により示す最低時間給）を下回る場合、同一賃金原則違反となるとの規定を導入した。これにより、「労働協約による同一賃金原則からの適用除外」に對し、法が歯止めをかけた。

第Ⅲ部 わが国における労働者派遣の課題と集团的労使関係に期待される役割

第Ⅲ部では、わが国の課題に関して、派遣労働者の雇用の安定、均等待遇の実現という観点を中心に、集团的労使関係に期待される役割として整理を行っている。派遣元・派遣先労働組合に対するヒアリング結果なども紹介しながら、現場での集团的労使関係の対応に重点を置

き、派遣法改正に対する対応のポイントも簡潔に整理している。最終の第4章では、派遣労働者の組織化という観点から、派遣労働固有の困難性や組織化の現状にふれ、この点でも派遣先労働組合に期待される役割は大きく、従業員代表としての機能強化の実践や法的な基盤整備が課題としている。

【一時的労働モデルによる派遣労働者の雇用の安定】

日本的雇用のシステムでは、派遣という間接雇用（一時的雇用）と正規社員、契約社員、パートタイマーによる直接雇用との機能・役割の分担が行われていること、中核的あるいは恒常的機能への対応としての労働が正規労働者等直接雇用の労働者によって行われる必要があること、正規労働者、契約社員を中心とした雇用（直接雇用）と、派遣労働者の雇用を峻別し、企業の重要な基幹的な業務は、正規労働者を中心とした直接雇用の労働者によって担われ、これによって企業が発展、成長していくというビジネスモデルがある。

企業が成長するためには、直接雇用された（一時的・補助的な労働力でない）労働者により、基幹・恒常的・長期の業務を担うことが基本である。これにより、高品質な財・サービスを企業は提供していけることになる。このため、原則として、派遣の就労は一時的な労働としての利用が前提となる。

なお、長期の派遣の就労、とりわけ、労働の需要が短期であるが、その需要が終了しても、なお顧客から人間性などを重視して、派遣が長期化する場合には、むしろ、派遣先での直接雇用を考えていくのが基本である。第3節では、一時的な労働という概念を機能させるための改正派遣法への具体的な対応を検討している。

これに加えて「一時的な労働」の概念と教育訓練とを組み合わせることで、直接雇用を推進する雇用政策上の効果が期待しうることも示唆している。派遣労働者が派遣元ないし派遣先において教育訓練を受けられ（派遣先の場合にはOJT）、同時に、職業能力と職業とのマッチ

ングが適切に行われ、場合によっては職業能力を高める方向での職域の拡大や職務の高度化、ひいてはリーダー・管理者へ昇格していくことができる。フレキシビリティがますます要求される現代の雇用社会にあって、一時的な労働を基本とする労働者派遣、および教育訓練を通じて、派遣労働者もスキルや技術を向上させ、派遣先の転換・転職などを通じて、派遣労働者が自らの付加価値を高め、賃金と労働条件を向上させ、よりふさわしい職業生活を営むことができるようになる。その意味で、「一時的な労働」という就労のモデルのもとで、派遣元ないし派遣先が派遣労働者の教育訓練を行い、これによって、労働力の付加価値を高める、というのが労働者派遣の一つの型であるといえる。派遣労働者の職業能力が開発され、発展することを通じて、新たな派遣先への派遣や直接雇用ということが可能になる。これらを通じて、労働者派遣という不安定な雇用が、「安定的な雇用」へと転じ得る。

【均等（均衡）処遇の実現】

一時的な労働の原則であるはずの労働者派遣にある間に、派遣労働者に教育訓練を施す、ということが、一つの労働者派遣の模範的なモデルとなる。このモデルは、均等処遇や賃上げが実現していくことによって、一層よく機能しうる。つまり、均等処遇原則や賃上げにより高められた賃金とスキル・技術を手段として、外部労働市場において、当該労働者が、交渉力を高めていくことができるならば、当該労働者が新たな派遣先や転職先を得て、さらに賃金を高めていくことも可能となる。派遣労働者も派遣先を労働移動し、派遣元と派遣先両方に賃金について交渉している場合に賃金が高くなる、との実証研究がある。特に、専門職では職業能力が高度化、広範化、習熟化していくと、高い賃金に結びつくと思われる。転職と職業能力の向上を通じて、派遣労働者が賃金と労働条件を向上させ、より適職に就く、という、このようなモデルが適切に実現するのは、外部労働市場において、労働者派遣時点での労働者の職業的能力の評価が賃金・賞与等を通じて公正に行われ、これをもとに労働移動をしていくことによってである。その意味では、労働者派遣時点での労働者の職業的能力の評価が賃金・賞与等を通じて正当に行われ、業務や責任等に応じた賃金が実現することが重要であり、これが均等処遇原則や賃上げが、労働者派遣に求められる理由の一つである。

派遣労働者にとっても、労働は、賃金を得るための単なる糧であるだけではなく、個人の自己実現を図り、その人格的な尊厳を得ていく手段でもある。雇用社会では、派遣労働者は、正社員社会から排除されてきた側面もある。だからこそ、労働者が、決して高くはない労働条件の下での労働を通じて、その人格を発展させ、人間としての生存の意味を確認する機会をもつためにも、派遣労働者も、職業世界において、労働を通じて獲得したスキル・技術、能力により、他人からの承認を得て、従来、均等でないといわれた賃金もより高い水準が保障されていく必要がある。そして、労働者に付与された付加価値により、より適職に付けるように労働組合が配慮していくことも、今後は求められる。

労働者派遣をめぐり、労働者の職業的能力の評価が賃金・賞与等を通じて公正に行われ、これをもとに労働移動をしていくことによってである。その意味では、労働者派遣時点での労働者の職業的能力の評価が賃金・賞与等を通じて正当に行われ、業務や責任等に応じた賃金が実現することが重要であり、これが均等処遇原則や賃上げが、労働者派遣に求められる理由の一つである。

【労働者派遣をめぐり、集团的労使関係の形成・強化に向けて】

労働者として団結し、自己の将来のために主体的に交渉し、雇用社会の中で自律的な自治を形成していく「集团的労使関係」は、労働者の権利の擁護と生活の改善、職場秩序の形成を通じて社会の発展に大きく貢献してきた。派遣労働者の多くは、日本社会の格差拡大が進行する中で社会的に阻害され孤立し、労働組合の結成には多くの困難が伴うが、自身の主体的な意志と周りのサポートがあれば十分可能である。周りのサポートとしては、産業別労働組合や地方連合会、個人加盟型の地域を中心とするユニオン、NPOなど現実にも様々な取り組みが行われているが、特に派遣先での企業別労働組合の果たせる役割は大きい。派遣労働者は派遣先の企業組織活動

に組込まれて労働を行っており、労働環境を中心に現実の労働諸条件の改善には派遣先企業との関係が重要となることに加えて、派遣先においては少数で職場も分散していることが多いからである。派遣先の労働組合にとっても、「集团的労使関係」の主要な機能のひとつが良好な職場秩序の形成を通じた企業活動の生産性向上による組合員の雇用・労働条件の安定・向上であることから、派遣労働者との連携は重要である。何より組織率17.4%が示すように、正社員を中心に組織された「企業別労働組合」の職場自身が非正規雇用を含め「多様な社員」により「分断」の様相を強めており、職場における組織力・統制力を自らの交渉力の源泉とする労働組合にとって、職場を原点とした組織力・交渉力の再構築が求められている。

職場に多様な労働形態の労働者が増加してくるもとの、企業別労働組合も、職場における組織力を高めていくことが今後ますます重要になってくる。鍵は職場における多様な労働者の相互理解と連携の強化である。この点、労働組合が持つ「過半数従業員代表」の機能は、労働組合のメンバーシップを超えて現実的に相互理解と連

帯を強化していくことのできる有効なツールである。

関連して現状ではまだギャップのあるものの、第II章で紹介されたドイツのような労働者派遣をめぐる従業員代表制も検討されてよい。ドイツの従業員代表は、強制的団体（任意加入が前提ではない）であり、メンバー性を問わない強みがある。派遣労働者が派遣元という他社の労働者であるとしても、その労働条件については、従業員代表は交渉していくことができる。労働者派遣の場合、一番の困難は、労働者派遣の利用が臨時的、一時的なものに限られ、派遣期間が短期である限りでは、派遣労働者が事業所においてメンバーとして固定せず、彼らを組織化するのがやや困難な面があった。一定の要件の下で事業所の労働者を自動的に従業員代表のメンバーとして扱う、従業員代表は、派遣労働者の労働条件を含めて交渉しうることになる。ただし、派遣先と派遣先労働組合が本来的に持っている権利・義務まで奪うことは到底許されないのので、この点に留意した従業員代表法制の検討が必要である。

派遣労働における集团的労使関係に関する調査研究委員会

主査	高橋 賢司	立正大学法学部 准教授
委員	大山 盛義	山梨大学生命環境学部 教授
	長谷川 聡	専修大学法学部 准教授
	半沢 美幸	電機連合 中央執行委員
	大谷 直子	JAM 副組織グループ長
	梅田 伸二	情報労連 組織拡大局長
	西尾 清	メイテック労組 中央執行委員長
	梅田 弘	UAゼンセン人材サービスゼネラルユニオン 会長
	村上 陽子	連合 非正規労働センター 総合局長 (～2015年10月)
	石田 輝正	連合 非正規労働センター 局長 (2015年11月～)
オブザーバー	渡辺 温子	連合 雇用法制対策局 部長