

フランス及びドイツにおける派遣労働等の現状と課題

～ 海外調査報告 ～

厚生労働委員会調査室 あらい けんじ
新井 賢治

はじめに

2008年のリーマン・ブラザーズの破たんを端緒とする、世界的な金融危機は、各国の労働市場に深刻な影響を与えた。我が国でも非正規労働者、中でも、登録型や日雇といった形態の派遣労働者が派遣期間中に中途解約されるなどした。その結果、職を失うだけでなく、住居等生活の基盤も同時に喪失し、ホームレス化する事態も生じた。同年末には日比谷公園等全国各地に「派遣村」がNPO等により設置された。これら「派遣切り」等により登録型派遣や日雇派遣という雇用形態のぜい弱性が認識された。

世界的な金融危機の派遣労働者等非正規労働者に対する影響は我が国だけではない。グローバル化が進展し、企業の国際競争力が一層求められる中で、期間を定め、正社員よりも比較的低賃金で雇用できる派遣労働者を中心とした非正規労働者の存在は、製造業を中心に企業にとって不可欠な存在となっている。その一方で、景気後退局面では、雇用の調整弁として、最初に解雇の対象となる存在でもある。

筆者は、2010年2月にフランス及びドイツにおける派遣労働者等非正規労働者に関する制度の概要、金融危機の影響、職業安定行政の機能等を中心に、労働担当中央政府機関、公共職業安定所、労働組合、経営者団体、地方政府の労働担当部局、人材派遣会社の団体等に対し、インタビュー、資料収集等の調査を行った。本稿はその際のインタビュー調査を中心にまとめたものである。その後のデータや状況の変化については、フォローアップ調査を行い、本文又は脚注に反映させるよう努めた¹。

なお、フランス、ドイツ両国とも我が国の「派遣労働者」に該当する労働者の呼称は「一時的（臨時的）労働者」（travail temporaire）、「時間労働者」（Zeitarbeiter）等と期間の観点から表現されることが多い²。これは、本文で紹介するように、基本的に両国においては「派遣労働者」と「正規（無期）労働者」の相違が、法律上均等待遇原則が確立していることから、期間の定めの有無に集約されているためである。そのため本稿ではインタビュー等から引用する場合、本来では「一時的（臨時的）労働者」、「時間労働者」等と訳すべきところも、明らかに「有期労働者」という概念を指している場合を除いて、

1 我が国における労働者派遣制度の概要、法改正の経緯、最近の動向等については、山下孝久「労働者派遣法の現状と課題」『立法と調査』275号（2008.1）、石堂正宏「労働者派遣法改正案について」『立法と調査』289号（2009.1）及び藤井亮二「労働者保護へと重点を移す派遣制度の見直し」『立法と調査』308号（2010.9）を参照されたい。

2 ドイツでは、「派遣労働者」を組合関係者は「Leiharbeiter」（貸し労働者）と表現することが多い。使用者側も以前はこの単語を使用していたが、労働者を「物」扱いするニュアンスがあるとの理由で、「Zeitarbeiter」を使用するようになった。しかし、「派遣労働者」の意味としては前者の方が近い。

「派遣労働者」という訳語を適宜使用していることを予め断っておく³。

1. フランスにおける労働者派遣制度等

(1) 労働者派遣制度等の経緯と現状⁴

フランスの労働契約は、大きく「期間の定めのない雇用契約」(CDI:Contrat à durée indéterminée)と「有期雇用契約」(CDD:Contrat de travail à durée déterminée)に分けられる。派遣労働者は後者のカテゴリーに入る。フランスにおける派遣労働者は、60万4,318人(2008年、常用換算)であり労働人口の2.1%を占めている⁵。派遣という雇用形態が見られるようになったのは1960年代からであるが、当初は法律に基づいた制度ではなかった。労働者派遣を規制する法律は1972年に制定され、これにより、派遣元の法的地位の確立、派遣労働者の保護等が図られた。具体的には、派遣労働者の利用は非恒常的業務に限定され(常用雇用の代替の禁止)利用事由による制限が確立された⁶。さらに、ミッテラン政権(社会党)下の1982年2月5日のオルドナンス(Ordnance 法令)においては、労働契約は期間の定めのない契約を原則とし、派遣労働等有期労働契約は労働契約の例外的なものと位置付けられ、派遣労働の利用の抑制が図られた。さらに、派遣先の同じ職種、資格等を持っている正規労働者との賃金を含む均等待遇原則が導入された。この結果、派遣労働のコストが高くなり、人材派遣会社及び派遣労働者数は減少した。その後、1986年8月11日のオルドナンスでは、ミッテラン大統領の下で保守派のジャック・シラクが首相となり、コアビタシオン(Cohabitation 保革共存政権)が成立した。この政治状況を背景とし、保守中道内閣は「新自由主義」路線に基づく、各種社会法制の見直しを行った。派遣労働等有期労働契約についても、利用事由のネガティブリスト化、最大派遣契約期間の延長等の規制緩和が行われた。この結果減少していた派遣労働者数は増加に転じ、期間の定めのない労働契約は減少していった。

現行の派遣法制は、1990年の業際間協定に基づき、同年に法制化されたものであり、規制緩和により違法派遣が横行したため、その防止対策等のため再び利用事由がポジティブリスト化される等規制を強化する内容となっている⁷。フランスにおける派遣労働者の法的根拠、派遣労働者を使用する事由、期間等をまとめると、表1のとおりである。

3 「派遣労働」の国際一般表記としては、「agency work(企業を介した労働)」が使用されている。ただし実際には、「agency work」は比較的専門性の高い派遣労働の意味で使用し、専門性の低い派遣労働は「temporary work」を用いる傾向にある。『人材派遣データブック2010』((社)日本人材派遣協会)29頁

4 経済・産業・雇用省雇用職業訓練総局(DGEFP:Délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle)の国際関係担当部門のカロレーヌ・メッシ氏及びクリスティーヌ・シャパイ氏に対し、フランスにおける労働者派遣制度の概要と金融危機の影響、職業訓練等の状況等を中心にインタビューを行った。

5 PRISM, *RAPPORT économique et social 2008* p.5

6 大山盛義「フランス派遣労働法制における均等待遇原則-その沿革と現状-」『季刊労働法』225号(2009年夏季)124頁

7 『ドイツ、フランスの有期労働契約法制調査研究報告』(No.L-1 2004)(独立行政法人労働政策研究・研修機構)74~78頁

表1 フランスにおける労働者派遣制度の概要

根拠法等	労働者派遣に係わる 1990 年 7 月 21 日法、労働法、労使協定等
利用事由	恒常的業務ではないこと <ul style="list-style-type: none"> ・病気等で休んでいる社員等の代理要員 ・一時的な増加業務（季節労働等） ・本来的に一時的な業務（船舶修繕、引越、映画制作等） ・雇用政策上の措置（失業者の求人の促進等）
派遣期間	上限 18 か月、更新 1 回可能。ただし、他の雇用者の代理要員及び安全確保のための緊急作業は 9 か月（平均派遣期間約 2.15 週間）
派遣禁止業務等	<ul style="list-style-type: none"> ・ストライキ中の労働者の代替 ・危険業務（例：特定の化学物資が放出される業務、核物質・放射性物質のある現場における業務等）

（出所）筆者によるインタビュー調査、（社）日本人材派遣協会の資料等を基に作成

このように規制が再強化されたが、派遣労働者の活用は進んでいる。その理由としては、コストが高くて、有期労働者という点で、正社員よりも柔軟に雇うことができる点が評価されているためである。これは企業活動のグローバル化のインパクトが大きいと考えられる。

派遣労働契約は必ず書面によって結ばなければならない。書面によらない労働契約は、期間の定めのない労働契約と見なされる。派遣期間は 1 週間や 2 週間単位の短期契約が多数を占めている。この短期の派遣期間は不安定雇用手当制度が影響していると考えられる。不安定雇用手当は、派遣労働者等に対するセーフティネットであり、派遣労働者等有期労働者の労働契約の不安定性に着目した手当である。契約終了後、派遣先との間で期間の定めのない労働契約が結べない場合及び次の派遣先が決まっていなかった場合には、派遣元から派遣期間中に支払われた給与総額の 10 % に相当する手当が不安定雇用手当として支給されることとなった。不安定雇用手当については、次の派遣先が決まるまでの一時金的性格を持つが、実際には平均派遣期間が約 2 週間という短期派遣では、手当の額も少なく、本来の目的を達成できていないと考えられる。また、使用者側も多額の不安定雇用手当の支給を回避するため、短期契約を反復する傾向がある⁸。

フランスにおける人材派遣業界は集中化が進んでおり、現在 7 社が派遣契約の 4 分の 3 を占めている。派遣会社に対する規制や指導は、派遣会社の本社がある雇用職業訓練総局の出先機関が実施している。また、違法派遣等の監視・監督は労働監督官が行う。このため、派遣会社は毎月労働契約のリストを作成し、リストは各地域の労働監督官へ送られる。違法派遣が発覚した場合には、まず是正の警告が行われ、調書が作成される。その後も違法行為が継続する場合は免許を停止することになる。

派遣労働者数と経済動向との間には明らかな関連性がある。2008 年の金融危機では、

8 筆者のインタビューでは、派遣先は異なっても同じ業界内であれば、不安定雇用手当の算定根拠となる派遣期間中の給与総額は、合算することも可能とのことであった。

企業は経済活動の鈍化に対応して、労働者派遣契約の中途解約等労働力の需給調整を急速に進めた。中でも派遣労働者の落ち込みが特に激しかったのが自動車産業を中心とした製造業や建設業であった。

また、派遣労働者の属性によっても影響に違いがあった。フランスにおいて、派遣労働者は主に3つのグループに分類できる。第1は、若者が労働市場に参入する際に派遣という形態を利用するグループである。これは労働市場への参入のプロセスとしての利用である。第2に、資格がなく、他の仕事に就けない労働者のグループである。このグループは年齢も様々である。第3は、派遣労働という職種を自ら希望して選んでいる人々である。派遣労働者全体の割合としては15%程度である。これは専門的な集団が中心と見られる。

また、派遣労働者は、単純労働者のグループと有資格労働者のグループに分類できる。前者のグループは、資格がらず、男性が中心であり、労働条件が厳しく、年間派遣日数も少ないという特徴を有している。後者のグループは、高学歴で資格を有し、職業上の技能も有しているグループである。例えば医療分野における派遣労働者等である。

派遣期間の長いグループは、職業訓練も受けることができ、影響は比較的少なかった。それに対し派遣期間の短いグループは、単純労働で資格もないため大きな影響があった。この中には、失業保険を受給できる人々もいるが、そのためには過去22か月間に6か月以上の労働をしていなくてはならなかったが、2009年1月より過去28か月間に4か月に緩和された。これは金融危機の影響がフランスの場合、若年労働者に対して大きかったことに対する措置である⁹。

現在フランスの派遣労働者は、他のEU諸国と比較して労働条件は悪くはない。ただし、経済状況により失業した場合、派遣労働者等非正規労働者は労働市場に復帰するための国の支援措置が不足しているとの指摘もある。現在は正規労働者に限定されているが、非正規労働者も様々な支援措置を受けられるよう試験的な措置が実施されている。

2009年第3四半期から派遣労働者が再び増加傾向にある。特に増加傾向が著しいのは建設業であり、単純労働に対する需要が高まりつつあるが、今後、再び大きな景気後退局面で今回の金融危機と同様の事態が生じる懸念がある。

(2) 派遣労働者に対する職業訓練等

フランスでは派遣労働者に対する手厚い職業訓練が行われている。その理由としては、前述したように、若年者が労働市場に参入する際、まず非正規雇用というプロセスを利用することが多いためである。また、資格や学歴のない失業者を労働市場に戻すためにも、職業教育は重要である。そのため、職業訓練のための企業の拠出金については、基本的に企業規模別に定められており、従業員20人以上の企業では前年度の賃金総額の1.6%で

9 『ドイツ・フランス・イギリスの失業扶助制度に関する調査』JILPT 資料シリーズ No.70 (2010年5月)(独立行政法人労働政策研究・研修機構)52頁

ある。ただし、人材派遣業については、それよりも高い2%となっている¹⁰。これにより若年者は、学校での理論の学習と特殊雇用契約に基づく企業での職業訓練という社会経験を積むためのプログラムを受けることが可能となった。派遣労働者に対する職業訓練の実施件数は年間約20万件、常用換算で6万件であり、派遣労働者の3分の1が職業訓練を受けていることになる。派遣労働者の採用を促進する雇用促進のプログラムもある。これは労使合意に基づいて行われる。これらの施策を実施するための費用は、労使合意に基づく派遣教育訓練保証基金、派遣労働社会活動基金等の基金から拠出され、また、これらの基金からの拠出により、派遣労働者の様々なアクセス（銀行からの借入れ等）を容易にするための支援も行われている。

（3）雇用局の役割 - ショワジー・ル・ロワ雇用局(Pôle-emploi)

フランスにおける公共職業安定所の役割・機能、求職者支援、「ワンストップサービス」の状況等についての調査のため、パリのショワジー・ル・ロワ雇用局を訪問し、インタビュー及び施設を視察した¹¹。

雇用局は日本の公共職業安定所（ハローワーク）に該当するサービスを提供する組織である。提供しているサービス内容は、職業紹介と失業手当の支給、各種求職支援である。追加的なサービスとしては社会的（福祉的）サービス、医療サービス、住宅サービス等がある。特に医療サービスについては、雇用局へ求職者登録を行う際に、健康上問題がある場合は産業医による診断が義務付けられているため、重要なサービスである。サービスの対象には、疾病等の健康問題のほか、喫煙習慣、麻薬等薬物依存についても含まれる。これらの依存症は特に若年者が多く抱えている問題である。

これらのサービスの一部は、一般競争入札により民間委託しているものもある。これはフランスにおける雇用政策が、基本方針は政府が決定するが、具体的な施策については地域の実情に応じたサービスを提供することにあるためである。

フランスにおけるワンストップサービスについては、職業紹介、失業給付及び追加的サービスが雇用局に一本化されたことにより大きく前進した。雇用局が設立される以前は、職業紹介は国の機関である公共職業安定所（以下「ANPE」という。）が担い、失業保険給付は労使により設立されていた公益法人である全国商工業連合（以下「UNÉDIC」という。）が失業保険を管理し、その地域組織である商工業雇用協会（以下「ASSÉDIC」

10 従業員10人未満の企業は前年度の賃金総額の0.55%、10人以上20人未満の企業は1.05%（人材派遣業については1.35%）となっている。この徴収と管理は労使によって設立された職業訓練費徴収機関（OPCA:Organisme paritaire collecteur agréé）が行う。『2008～2009海外情勢報告』（厚生労働省大臣官房国際課）69頁

11 雇用局国際部門のフィリペ・レスプリ氏、ショワジー・ル・ロワ雇用局所長のパトリック・ラボー氏ほかに対し、インタビューを行った。

という。)が保険料の徴収と給付を行っていた¹²。

ANPE と ASSÉDIC の統合の準備は 1997 年から始まった。まず、ANPE から ASSÉDIC に失業者のデータを移管し、2006 年に両者の情報提供サービスが一元化された。2007 年に情報システムが統合され、2008 年 2 月 13 日の公共職業サービス組織の改革に関する法律により、ANPE と ASSÉDIC が正式に統合し、雇用局(Pôle-emploi)となり失業給付と職業紹介の機関が一元化された。しかし、失業保険制度の労使による運営の原則は維持されているので、国、UNÉDIC、雇用局の間で雇用局の活動に関する協定が結ばれ、それに基づき運営されている。そのため運営に要する予算についても、3分の2が UNÉDIC からの出資、残り3分の1が公費であり、年間総予算は約 47 億ユーロである。

パリ市郊外に位置するショワジー・ル・ロワ雇用局の管轄は、パリを中心としたイル＝ド＝フランス圏である。この地域は、移民及び低所得層の多い地域である。イル＝ド＝フランス圏における求職者数は 2009 年末で約 48 万人である。求人数は年間 58 万件あり、そのうち雇用契約の成立件数は直近で 52 万 3,000 件である。2008 年の金融危機以降若年者を中心に求職者数は増加傾向にある。我が国と同様フランスでも多くの派遣労働者が失業したが、特に若年層に対するインパクトが大きかった要因としては、前述したようにフランスでは若年者が企業に正社員として就職し、労働契約を結ぶ前に、派遣労働者として働くことが多いためである。

日本では、医療・介護、環境等新たな雇用分野を開拓しているが、フランスでは特に環境分野に力を入れている。ただし、企業側のニーズはあっても求職者の適正や未熟練のため、雇用には結びついていない。例えば水道工事の経験のある求職者に、節水等を促進する技術等さらに高度な技術を身に付けさせれば求職に結び付くが、現在の職業訓練の主な目的が高度な技術の教育よりも、職業転換に重点を置いているため需給のミスマッチが生じている。

雇用局の主なサービスは既に我が国のハローワークでも行われているものもあるが、追加的サービスの部分については、医療や住宅対策等、今後我が国でも取組の充実が求められる分野である。地域の実情に合わせた、一般競争入札制度による事業主体の決定や、委託先の選定等、フランスにおける具体的な効果については取組が始まったばかりであり、直ちに判断することは困難であるが、少なくとも職業紹介や失業給付の窓口が統合され、さらに、追加的な求職者支援サービスも受けられることにより、従来より求職者に対するきめ細やかなサービスを実現していることは評価できよう。その一方で、我が国のワンストップサービスが抱える問題と同様に、フランスでも、雇用局と県等地方政府の役割分担と責任の所在の不明確な点が、トータルな「ワンストップサービス」の実現の足かせになっている。この点は後述するドイツにおける労働協同体問題と併せて、今後の動向が注目される。

12 保険料の徴収については、2012 年 1 月までに社会保障・家族手当保険料徴収機構 (URSSAF : Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales) に移管され、社会保険料と失業保険料の徴収事務が一元化される予定である。『2007 ~ 2008 海外情勢報告』(厚生労働省大臣官房国際課) 69 頁

(4) 労働総同盟・労働者の力 (CGT-FO : Confédération Générale du Travail Force Ouvrière)

労働総同盟・労働者の力 (以下「CGT-FO」という。)(社会党系、反共産党系)は、フランス労働総同盟 (CGT : 共産党系)、フランス民主労働同盟 (CFDT : 社会党系)、フランスキリスト教労働同盟 (CFTC : 保守中道系)、フランス幹部職総同盟 (CFE-CGC : 保守中道系)とともに、フランスのナショナル・センターを構成している¹³。CGT-FOの組合員数は約80万人(組合発表)で、組織率は3.6%である¹⁴。

筆者はCGT-FOの担当者に対し、労働組合の立場から、派遣労働という雇用形態についての見解、金融危機の際の組合としての取組を中心に調査を行った¹⁵。

現在フランスの労働人口は約2,700万人、そのうち約2,200万人が民間で雇用されている。無期契約は約1,900万人、残り約300万人が派遣等有期契約である。無期契約の割合は年々下がり続けており、その一方でパートタイム労働者の割合が増加している。しかし、パートタイム労働者の賃金水準では生活はできない状況にある。また、労働者側には働く意欲はあるのに、使用者側が十分に労働者を活用できていない状況にあるという認識であり、需給ギャップの原因は使用者側が労働法制を正しく理解し、行動していないことにあると考えている。

フランスにおける派遣労働法制は約40年前に制定された。業種間協定も20年前に締結され日本よりもはるかに歴史のある制度である。また、労使協定は法律に取り込まれ、その結果、労働者の権利は日本と比較して厳格に守られている。派遣終了後、期間の定めのない雇用契約に移行しない場合又は新たな派遣先がない場合には、前述した、派遣期間中の給与総額の10%相当額が不安定雇用手当として支払われることとなっている。さらに、マンパワーやアデコといった大手の人材派遣会社は、前述した賃金の2%相当額を職業訓練費用として拠出しており、加えて、派遣労働者のための各種社会基金が設けられ、派遣会社はこれに対しても給与総額の0.15%を拠出している。これらの施策により制度上は派遣労働の脆弱性が補完されている。しかし、法律上の権利は確立されているが、実際には労災の問題、過酷な業務等、派遣労働者をめぐる環境は依然として非常に厳しく、問題が多いというのがCGT-FOの基本的認識である。さらに、銀行でローンを組むのが困難、社会的イメージが悪い等派遣労働者に対する理解不足に基づく差別問題等も存在している。

金融危機の影響については、危機以降約80万人の労働者が契約更新されなかった。しかしこれは法律上は合法的な措置である。逆に言えば、派遣労働者は、経済状況が好転すればすぐに職を得られるという特徴がある雇用形態である。つまり容易な需給調整手段として活用されている現実がある。

13 これらの組合は組合員数、独立性、組合基金、歴史及び第二次世界大戦中のドイツ占領下における愛国的態度の5つの基準により、「代表制を有する労働組合」とされ特別の権利を認められた団体となっている。

『2008～2009年海外情勢報告』(厚生労働省大臣官房国際課)173頁

14 フランスの労働組合の組合員数、組織率に関する各労組が発表する数値は水増しされている場合が多いため、CGT-FOについても、推定組合員数は31万1,350人、組織率は1.4%との数値もある。松村文人「フランス労働運動の現状」『世界の労働』(2010.7)42～43頁

15 書記のアンドレ・トマ氏、有期労働部門のクリステレ・ジラード氏ほかに対し、インタビューを行った。

今回の金融危機に対する組合の取組としては、第1に、労働契約の解除を部分的失業によって極力回避することである。部分的失業とは労働契約の解除をしない代わりに、一定期間休業し、その間は部分的失業特別手当を受給する方法である。部分的失業を行使する場合は、企業側がその休業時間を事前に労働者側に申請する必要がある。現在全体で数千時間分の申請が企業からなされているが、実際にどれくらいの時間が使用されているかは、CGT-FOとしては、把握していない。第2に、労使協定に基づく、労働力貸付制度がある。これは一時的に人員の余剰が生じている会社が、労働者を他の企業に貸し付ける制度である。貸付期間に制限はないが、8か月を超える場合は労働者の同意が必要となる。この制度は、労働者派遣制度と似ているが、あくまで経済危機に対応した臨時的な措置であり、労働契約も元の会社と維持されている。対象労働者の割合も低く、使用者側との合意も2011年1月までの限定された措置である。

国際競争力の観点から派遣労働者に対する規制を強化した場合、企業が海外の安価な労働力にシフトし、結果として労働市場の縮小を招くことになる懸念があるが、そもそもフランスにおいて派遣労働という制度が発展してきた背景には、企業の競争力確保や生産性の向上を目的とはしていない。また、均等待遇原則、不安定雇用手当等を考慮するとコスト的には高い雇用契約である。使用者側が派遣労働者を使用するメリットは、期間の自由度や柔軟性である。CGT-FOが問題としているのは、企業が労働者ごと生産拠点を労働コストの安い地域に移してしまうことである。例えばフィリップス社は生産拠点をハンガリーに移し、労働者も一緒に移住させることにより、賃金を1,300ユーロから450ユーロへ変更することを提案している。

フランスでは、労使間での対話が充実し、そこでの決定が重要視される。労働組合の組織率は全体で9%程度と決して高くないが、各職場の組合員が労働者の意見や要望を上部組織に上げることが制度的に確立しているため、事実上各企業の全労働者の意見を代表することができる環境にある。また、CGT-FOを始めとするフランスの労働組合は、金融危機の際もいかに失業者を早期に労働市場に復帰させるかという点を第一に考えている。つまり、景気悪化時には、一時的に賃金が下がっても、失業状態になり、全く収入がなくなるよりは、有期雇用でも就労して収入を得られる状態にある方がより望ましいという考え方が基底にある。そのため、福祉の領域への移行という発想は第一の選択肢ではない。労使間での雇用維持のための知恵や経験の蓄積が、労働市場を縮小させないよう、持続可能な雇用を生み出す努力がなされている。

(5) 中小企業経営者連盟 (CGPME : Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises)

フランスにおける主な使用者団体としては、全産業を対象とする、加盟企業数約75万のフランス企業運動 (MEDEF)、工業部門の中小企業中心で、加盟企業数約167万の中小企業経営者連盟 (以下「CGPME」という。) 及び全国小規模建設業者連盟、手工業・サービス業連盟等を中心に約50の全国組織の業界団体等から構成される手工業連合会 (UPA) の3団体がある。

筆者はそのうち、中小企業経営者連盟（以下「CGPME」という。）を訪問し、使用者側の立場から、労働者派遣制度に関する見解、金融危機と雇用問題、今後の労働者派遣法制の在り方等について調査を行った¹⁶。

使用者側としては、派遣労働という雇用形態は暫時的な労働需要に対する柔軟なツールであると考えている。そのため、労働者保護のために、様々な規制を労働法典に採り入れ、労働組合からの要請も受け入れてきた。また、社会保障の充実に取り組んできた。

2010年は経済見通しとしては回復基調にはあるが、一方で、一番落ち込みの激しかった自動車産業は、新車の発注台数は増加しているが、労働者の無期契約につながるまでの回復ではないとの認識である。そのため使用者側としては派遣労働者を引き続き一定の柔軟性を持って雇用できるよう政府等に対し要望している。現在は、あまりに労働者保護や派遣事業に対する規制が強すぎるため、中小企業を中心に派遣労働者を雇用しにくい状況が生じてしまっている。使用者側としては企業の社会保障負担を減らし、小規模企業が派遣労働者を活用しやすいようにするための施策を政府等に求めている。この点はEUからも同様にフランスの社会保障負担の水準が高すぎるものが指摘されているところである。さらに、CGPMEとしては課税標準を賃金だけでなく、動産・不動産も評価し拡大するべきであると考えている。また、消費税を社会福祉目的税化することもCGPMEとして今後取り組む課題である。さらに、現在の社会保障の事業主負担と税金という企業の二重の負担を解消したいと考えている。

いずれにしても、企業が国際競争を行う中で、現行の派遣労働者の規制は厳しすぎ、企業活動の妨げになっていることが問題である。特に中小企業は経営の将来見通しが不安定であるので、派遣労働者の存在は不可欠である。そのためには、派遣労働者に対する賃金を含む最低基準を整備する必要があると考える。その上で、最低基準を守らない違法な業者を取り締まればよいのであり、最初から法律により強い規制を設けることは労働者派遣制度の利用が困難になり、法律が形骸化するだけではないか。

（6）労働派遣・サービス・斡旋専門協会（PRISM：Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi）

労働者派遣・サービス・斡旋専門協会（以下「PRISM」という。）は、人材派遣会社の業界団体である。会員企業は約600社であり、これはフランスにおける人材派遣会社の約92%に相当する。

筆者はPRISMEを訪問し、人材派遣業の立場から労働者派遣制度の規制の在り方等を中心に調査を行った¹⁷。

労働者が派遣労働を希望する場合、まずどんな仕事を希望するのかを決め、その後派遣会社に申し込む。また、派遣会社は雇用局に仕事を紹介し、派遣労働者を募集することも

16 副会長のジャン-フランソワ・ヴェッセ氏に対し、インタビューを行った。

17 総合責任者のフランソワ・ルー氏及び法律・権利担当のマチルデ・ボニション氏に対し、インタビューを行った。

行っている。これは、2005年1月18日に成立した社会統合法により、正式に職業紹介の国家独占が終了し、派遣事業者が失業者に対する職業紹介を行うことも可能となったためである。具体的な募集手段としては、企業からの依頼に応じてまず自社の登録労働者に該当者がいるかどうかを確認する。いない場合には雇用局に照会し、労働者の募集を依頼する。

マージン率の公開については、フランスにおける平均マージン率は13%であるが、派遣労働者の関心は、均等待遇原則に基づいて、派遣されるポストの労働者と同じ報酬が得られているかにあるため、マージン率についての関心は日本のように高くはない。

派遣労働のコストについては、派遣先は均等待遇原則により、本来正規社員に支払うべき報酬に加えて、派遣会社に派遣料金を支払うことになる。さらに、派遣労働者が期間の定めのない雇用契約に移行できなければ、不安定雇用手当の費用も負担しなければならない。そのため、企業にとり派遣労働者を雇うことはコスト的には高くつくのである。加えて利用事由による制限もある。そのため安易に人件費の抑制のためだけに派遣労働者を使用することはできない。

また、日本では、派遣会社がデータ装備費等の不透明な費用や、仕事に必要な物品に係る費用を、報酬から天引きしていたことが問題となったが、フランスでは、派遣先企業が正規労働者と同様の必要な物品を支給することとなっている。労働法典では給与からのそのような天引きを認めていない¹⁸。

PRISMとして今後の労働者派遣法制については、派遣業界が金融危機により落ち込んでいることを考えると、これ以上の労働者保護（規制強化）は主張できないと考えている。むしろ規制緩和を進め、企業が派遣労働者を活用しやすくし、労働者が常に仕事がある状態を作り出すことが重要である。

2. ドイツにおける労働者派遣制度等

(1) 労働者派遣制度等の経緯と現状¹⁹

ドイツにおける派遣労働者は、2008年6月時点で79万4,363人であった。金融危機後の同年12月は67万3,768人、2009年6月は60万9,720人と減少していった。派遣労働者が需給調整の手段として使われ、景気に左右されやすい雇用形態であることが統計上端的に表れている²⁰。

このように、ドイツにおいても2008年の金融危機は、多くの派遣労働者の雇用に影響を与えた。多くは資格等のないサポート的な業務に就労していた派遣労働者で、産業別では金属産業、電機産業が顕著であった。景気後退による派遣労働者対策として、社会民主

18 例外として、労使協定により派遣契約で派遣会社がヘルメットや安全靴を支給する場合もある。

19 ドイツ連邦労働・社会省（BMAS：Bundesministerium für Arbeit und Soziales）の労働市場政策部ゲルド・ハイヤー氏、職業相談、職業斡旋部マルチエル・フェンスケ氏ほかに対し、ドイツにおける労働者派遣制度の概要、労働共同体問題、ハルツ改革等についてインタビューを行った。

20 Bundesagentur für Arbeit, Arbeitnehmerüberlassung "Leiharbeitnehmern und Verleihbetriebe im 1. Halbjahr 2009"

党（SPD）、キリスト教民主同盟・キリスト教社会同盟（CDU/CSU）連立のシュレーダー政権では、正規労働者と同様、短期労働者に対する短期労働手当の支給を開始した。しかし、制度の利用者は1万6,000人と少なく、企業としては雇用維持よりも解雇を優先させる傾向にある。2009年9月27日の総選挙の結果、同年10月28日に、キリスト教民主同盟・キリスト教社会同盟（CDU/CSU）と自由民主党（FDP）の中道右派の連立による第二次メルケル政権が発足した。現在（2010年2月）、労働者派遣制度について政府内で議論が行われている。具体的な法改正はこれからであり、現在は現状の把握や労使間での話し合いが行われている。

ドイツにおける労働者派遣法の経緯は次のとおりである。従来ドイツでは労働者派遣は禁止されていた。しかし、1967年4月4日連邦憲法裁判所から、労働者派遣の禁止は、職業選択の自由に反するとの判決が下され、1972年労働者派遣法が制定され、法律的に派遣労働が認められた。2002年以降労働市場改革により労働者派遣法の規制緩和が進展し、派遣期間の上限規制が撤廃され、同時に均等待遇の原則が確立された。その結果、かつては派遣労働は最大でも24か月に期間制限がされていたが、期間制限の撤廃により労働者派遣事業が急速に拡大した。現在の労働者派遣制度の概要は表2のとおりである。

シュレーダー政権は、「ハルツ委員会」の報告に基づく「ハルツ改革」を実施した²¹。この改革はハルツ第 法～第 法からなり、労働市場の近代化を目指したものである。具体的には、ハルツ第 法では、雇用局を労働共同体（ジョブセンター）に改編した、ハルツ第 法では、ミニ・ジョブ（税・社会保険料の減免を受ける低賃金就労）の拡充、ハルツ第 法では、連邦雇用エージェンシー及び雇用エージェンシーの設置²²、ハルツ第 法では、従来の失業扶助と社会扶助が統合され、失業給付（求職者基礎保障）が創設された²³。これら一連の改革により、失業者が長期間公的扶助に依存することなく、早期に社会統合を進めるため、生活保障付きの就労支援体制を整備していった。ハルツ改革は派遣労働者のためだけの改革ではないが、前述の2002年のシュレーダー政権下の派遣労働の規制緩和の一つとして、派遣期間と派遣労働契約期間の同期も認められ、その結果「登録型派遣」が可能となった。規制緩和に伴う雇用の不安定さを補完するため、派遣労働者のセーフティネットとしても、ハルツ第 法は機能しているといえよう。

従来より、労働者保護の観点から様々な議論が労使間でも行われ、その中で労使協定に基づく派遣労働者独自の賃金体系も確立された。これは使用者にとっては派遣労働の柔軟性が高まったと認識された。また、小規模の労働組合が増え、ドイツ労働総同盟などの大規模な労働組合との間で組合員による職場の取り合いが発生し、その結果、より経営者側に有利な条件の労使交渉が行われ、賃金の低下を招いている。

21 フォルクスワーゲン社人事部長のペーター・ハルツ氏（Peter Hartz）を委員長とする委員会で、正式名称は労働市場改革に関する委員会である。「労働市場における現代的サービス」報告書を取りまとめた。

22 連邦雇用エージェンシーは本部をニュルンベルクに設置し、その下に10か所の地方監督事務所、178か所の雇用エージェンシー、610か所の支部事務所から構成されている。

< http://www.arbeitsagentur.de/nn_426332/EN/Navigation/Startseite/Englisch-Nav.html >

23 JILPT資料シリーズNo.70（2010年5月）前掲9頁

現在派遣労働が禁止されている分野は建設業である。その背景としては規制緩和が行われた際、多くの労働者、特に外国人労働者が劣悪な賃金、労働条件で働かされていたためである。政府はこの問題を重要視し、その結果建設業に対する派遣労働を禁止することにした。憲法裁判所からは政府の決定について異議が出され裁定が下されたが、その後1987年、憲法裁判所は建設業における派遣労働の禁止は法に抵触しないという決定を出している。ただし、建設会社の現場での禁止であって、建設会社の事務室で派遣労働者を使うことは問題ない。また、例外的に労使間で特別社会保障協約を締結すれば派遣は可能となっているが今までそれが適用された例はない。

行政による違法派遣等の監視は、派遣会社に対しては連邦雇用エージェンシーが担当している。派遣労働者を許可なく違法に使用している場合は、連邦財務省の関税局が担当している。関税局の中に「不法労働者コントロールグループ」があり、違法労働や「ヤミ労働」の監視・摘発を行っている。違法派遣等の監視を関税局が担当しているのは、EU統合により、関税局の役割が低下し、その人材とノウハウを活用するためである。

表2 ドイツにおける労働者派遣制度の概要

根拠法等	労働者派遣法 (Arbeiterüberlassungsgesetz)、非常勤・有期労働法 (Teizeit-und Befristungsgesetz)等
利用事由	下記派遣禁止業務以外に規制はない
派遣期間	上限規制なし
派遣禁止業務	建設業 (一般的拘束力のある労働協約の適用を受ける場合は可能)

(出所) 現地でのインタビュー調査、(社) 日本人材派遣協会の資料等を基に筆者作成

(2) 求職者基礎保障と労働共同体問題

ドイツにおける失業者に対する給付は、前述したハルツ改革により、2005年1月1日から、社会法典第 編 (雇用促進) に基づく失業給付 と同法典 に基づく失業給付 である求職者基礎保障に再編された。それ以前は、失業給付、失業扶助金及び社会扶助金の3つの制度が存在していた。従来の失業給付は失業給付 となった。これは我が国の雇用保険に当たる。失業扶助金及び社会扶助金が統合され、失業給付 となった。これは失業給付 の給付期間を終了した長期失業者やその家族等に対する生活保障である。この制度は連邦雇用エージェンシー、雇用エージェンシー及び市町村が合同で担当する。

ドイツの法制度では失業者に対する最低保障は州や市町村単位で行われるものであり、連邦政府の領域ではないと考えられている。そのため失業扶助制度及び社会扶助制度を統合するための法案が2003年に連邦議会で審議された際は、連邦、州及び市町村の役割が問題となった。審議の結果、連邦政府は予算の約70%を負担し、扶助金、活性化のための手当及び事務費を所管 (連邦雇用エージェンシー) することとなった。市町村の役割は、相談業務や家賃、暖房費、中毒者等の医療費等社会的コストの負担である。

この失業給付 の業務を実施するために、労働共同体 (Arbeitsgemeinschaft) が設置され、連邦政府と市町村が共同で所管することとなった。連邦制のドイツでは、連邦政府と州政府以下の地方政府の役割は明確に分けられており、今まで連邦政府と市町村の共同組

組織は存在していなかった。そのため、失業給付の実施方法としては、連邦と地方の合同組織である労働共同体が実施する場合以外にも、社会法典第 編の地方自治体実施選択肢法に基づき選択権が認められた 69 の選択的自治体が連邦雇用エージェンシーの業務も行うことが認められる場合及び連邦雇用エージェンシーと市町村がそれぞれ独自に業務を行う場合の 3 つのパターンが可能であった。

組織の運営をめぐる市町村からは、労働共同体は法律的に抵触するものであると訴えがなされ、2007 年 12 月 20 日、労働共同体について憲法裁判所は違憲判決を下した。憲法裁判所が問題にしたのは、利用者にとって手続等の決定者がはっきりしないことであった。例えば、職業紹介行政の最終的な責任主体が雇用エージェンシーか労働共同体なのかが不明確である点等である。憲法裁判所の違憲判決を踏まえ、2011 年 1 月 1 日からは新組織に移行する予定であった。しかしその後、連邦議会はジョブセンター²⁴ 改革問題として、この問題を解決するために基本法改正及び関連法案の改正を行うこととし、2010 年 7 月 9 日に連邦参議院で採決され、成立した²⁵。これにより、労働共同体の違憲状態は解消した。筆者が訪問した 2010 年 2 月現在では、現実的な解決策として、連邦と地方自治体が契約を結び、それに基づき運営することにより、労働共同体を法律的に整理しようと検討されていた。しかし結果としては一番法律的に明確な解決方法を選択したこととなった。この点はドイツ人の法律に対する合理主義的な思考が典型的に現れている。

(3) 雇用エージェンシーのサービス - ドレスデン雇用エージェンシー (AA : Agentür für Arbeit)

ザクセン州ドレスデン市にあるドレスデン雇用エージェンシーを訪問し、雇用エージェンシーの提供するサービスについて調査及び施設の視察を行った²⁶。

雇用エージェンシーにおけるサービスは、職業の斡旋と失業給付である。職業の斡旋については求職者を対象とした部門と起業を目指す人のための部門に分かれている。企業経営のためのコンサルティング業務もあるが、これは、経営相談業務ではなく、失業者が新たに起業することを希望している場合、そのコンセプトや計画が実現可能なものとなるための相談業務である。起業するためのコンセプトが適切であれば助成金が支給される。

失業者に対する各種給付の具体的な概要については、社会法典第 編 (雇用促進) に基づく、失業給付 により、社会保険加入義務のある雇用への従事期間に応じて、月 300 ユーロ、最大 12 月 (失業前 2 年以上の雇用期間の場合) 支給される。 (55 歳以上の場合は、失業前 3 年以上の雇用で最大 18 月支給) 。また、失業給付 の支給期間が終了した求職者や、就労可能であるが生活扶助が必要な場合は、社会法典第 編 (求職者基礎保障制度)

24 法律上の名称は労働共同体 (Arbeitsgemeinschaft) であるが、通称名としてジョブセンター (Jobcenter) と呼称している。

25 連邦労働・社会省 HP プレスリリース参照。

< http://www.bmas.de/portal/46812/2010_07_09_reform.html >

26 業務執行責任者のトーマス・ヴェンシェ氏、チーム責任者のトーマス・フィードラー氏ほかに対し、インタビューを行った。

に基づく、失業給付 が支給される。さらに、追加的なサービスとして医療サービス、心理サービスがある。

これらの各種給付や雇用エージェンシーのサービスを受けるためには、雇用エージェンシーに失業後 10 日以内に、登録することが必要である。その際、職業斡旋だけではなく、その前段階として医師が求職者の健康状態を診断し、健康面からどのような職業に就くことが可能かを判断する。また、障害がある場合はリハビリや職業教育、それにかかるコストも伝える。また、心理サービスでは、カウンセラーが将来の方向性や精神的な問題についての相談を行う。ドレスデン雇用エージェンシーの場合、常勤で医師が 3 名、カウンセラーが 5 名配置されている。また、外部の医師（産業医）とも契約している。

また、ドイツの雇用エージェンシーで特徴的なのは、青少年（中高生）を対象に職業教育を行っていることである。職員が様々な職業の内容を紹介したり、職業に関する図書スペースもある。併せて、社会的に不利な環境にある貧困家庭等の若者に対する各種支援も行っている。これらの事業の運営は保険料が財源となっている。このため、求職者ではない青少年のために保険料を使うことについて問題とする意見もある。しかし、職業教育は将来の労働市場における需給バランスを図るために有効であるとして実施している。

雇用エージェンシーはこのように職業紹介、各種給付から職業教育まで様々なサービスを提供している。さらに前述した求職者基礎保障である失業給付 は市町村との共同事業であり、労働共同体を設置して、「ワンストップサービス」化を進めている。

（４）ドイツ労働総同盟（DGB：Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand）

派遣労働者に関する労働組合としての見解、金融危機への組合としての対応等について調査を行うため、ドイツ労働総同盟（以下「DGB」という。）を訪問した²⁷。DGB は、ドイツ最大の労働組合であり、組合員数は約 637 万人である。

金融危機により、派遣労働者の失業が特に増加したことについて、DGB としては、派遣労働者に対してかねてより持っていた懸念と同様の事態が生じたという認識である。つまり、シュレーダー政権時の労働市場改革により労働者派遣の規制緩和が行われたことが原因であると考えている。ドイツでは派遣労働解禁以降、派遣労働者は経済情勢に関係なく存在していた。以前は工場等で生産量を増やす時、又は専門技術者が何らかの理由で働けなくなった時等に代理として派遣労働者を雇用する形態が主であった。そのため数としても一定程度の割合しか存在していなかった。労働市場改革後、正規雇用の代替として使われ始め、正規労働者にとっては低賃金の派遣労働者は脅威となった。法律により均等待遇原則が確立され、本来であれば賃金は正規労働者と同一でなければならない。しかし、労働協約を締結することにより、労使間で賃金等の待遇を決定することができる例外が法律で設けられたため、実質的には安い賃金でも派遣労働者を雇用することが可能となってしまった。本来の立法者の意図としては、この労使協定による例外規定により、派遣労働者にとってより良い条件の協約が結ばれることが期待されていた。しかし、結果としては

27 国際労働政策責任者のフランク・ザッハ氏に対し、インタビューを行った。

労働協約は均等待遇よりも悪い条件で締結されてしまっている例がほとんどである。DGB としては、より派遣労働者に有利な労働協約を締結したいと考えている。

労働組合による独自の政策としては、例えば各会社に設置されている事業所委員会を通じて、事業所内合意等を結び、派遣社員と正規社員の均等待遇を確保している。また、政府に対しても、3か月の雇用期間を過ぎた後は正規労働者と同じ待遇にすることを求めているが、まだ実現に至っていない。現在(2010年2月)、キリスト教労働同盟が人材会社と結んだ労働協約の有効性について労働裁判所で争っている。論点は、キリスト教労働同盟が使用者側からの支持を得るため、労働者に不利な協約を結んでいる可能性があり、法律で均等待遇原則が規定されているにもかかわらず、労働協約により労働者にとって不利な派遣契約も受け入れる必要があるのかという点である。DGB としては、そのような労働協約を結ぶこと自体の妥当性を問題視している²⁸。

そもそも DGB は、1981 年の基本要綱では派遣労働という働き方自体を禁止すべきとしていたが、1996 年に要綱から削除している。方針転換の理由としては、労働組合として派遣労働という一つの雇用形態の存在を認めなければ、労使間の話し合いもできず、結果的に不利益を被るのは労働者自身であるためである。つまり、派遣労働者の存在がそれだけ労働市場において大きくなっているのである。その上で、派遣労働者の問題に関する様々な基本要綱を要求アジェンダとして作成している。例えば、派遣労働者の生活の安定の観点では、派遣先によって賃金が異なるので、ある派遣先では賃金がよくても、次の派遣先では減る可能性もある。結果として、派遣労働者は将来の収入の予測がつかず、不安定な状況に置かれてしまっている。

また、DGB としては派遣労働者に高い賃金を要求しているだけでなく、派遣労働というシステムを濫用することを是正する必要性もあると考えている。本来の、派遣労働者の在り方である、生産量の季節変動に対応して雇用するとか、休業中の正社員の代替として活用することが望ましい。そうすれば高い賃金でも企業は雇うことになるだろう。派遣労働者本来の在り方に戻って、それに見合った賃金を払うべきである。

労働者派遣法制を考える場合、均等待遇原則を法定化しても、個別労働協約で例外を設けることができる点をどのように評価するのかが課題である。労働者にとって有利になることも、不利になることも想定される。DGB は個別労働協約が法の抜け道となっていることを懸念している。一方、使用者側や政府は均等待遇以上の待遇が可能となる可能性もあるとしている。それぞれの立場から合意を見出すことは難しいだろう。また、左派系と右派系の労働組合間での競争もあり、労使のみならず、その点では組合間での見解の相違

28 キリスト教労働組合同盟(CGB)の各労組は、北バイエルン派遣企業団体(約190社加盟)と2003年2月に労働協約を締結した。DGBが締結している労働協約と異なる点は、均等待遇規定がないこと、協約が定める最低労働条件をさらに下げていることである。その後も中規模人材サービス業使用者団体や大手人材派遣会社マンパワーの子会社とも同様の協約を締結している。一方DGBが複数の産業組合と結んでいる労働協約についても、均等待遇原則の適用を目指すことについては合意しているものの、まだ実現に至っていない。つまりDGBの協約自体も、CGBの協約よりは優っているものの、法律以上の待遇の実現には至っていないばかりか、水準以下にとどまっているのである。藤内和公「ドイツ・派遣労働をめぐる労働条件規制」『労働法律旬報』No.1665(2008.2.10)44～47頁

も大きい。単純に政労使の三者間の利害関係の調整だけでは、ドイツにおいては派遣労働という複雑な雇用形態を整理することは困難である。

(5) ドイツ使用者連盟 (BDA : Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)

使用者側の立場から、労働者派遣制度に関する見解、今後の労働者派遣法制の在り方等についてドイツ使用者連盟 (以下「BDA」という。) を訪問し調査を行った²⁹。

ドイツでは、すべての労働法典で規制が強化される傾向にあるが、使用者側にとっての最近の労働法制の傾向に対する懸念は、規制が強化されすぎ、かつ、複雑になっていることである。その結果、使用者側が労務管理等で、新たな取組を行おうとする場合、労働法の解釈が複雑で決定までに非常に時間がかかることになる。そのため、複雑な法律での規制は、使用者側にとって新たな雇用を控える傾向を生み出している。特に中小企業は大企業のように法律の専門家もいないので非常に困っているとの声がある。以上の点について、インタビュー調査では、以下の3つの例を挙げ説明がなされた。

第1に解雇保護法の問題である。使用者としては厳しい内容であり、法律の効果の予測可能性が困難である。例えば、使用者が労働者を解雇し、労働者がそれを不当であると訴えた場合、使用者としてはその訴えの結果がどうなるか事前に全く予想がつかないのである。そのため、使用者側からは次のような提案が政府に対して出されている。まず、労働者と使用者が個別契約を結び、仮に労働者が解雇されるような場合、労働者は解雇保護法に基づく訴えは起こさない、その代わりに退職金を使用者側が支払うことにする。また、中小企業対策として解雇保護法は10名以上の企業が対象となっているが、それを20名以上に引き上げる等である。

第2に有期雇用法制である。有期雇用者の約半分は期間の定めのない雇用に移行しており、その点については使用者側として有期雇用法制を評価している。しかし、法律の内容はやはり使用者にとって厳し過ぎる。ドイツの有期雇用法制では、例えば学生がある企業で「アルバイト」をした場合、それが有期雇用期間とみなされ、学生が卒業後その企業で働こうとすると、「アルバイト」として雇用されていた期間が有期雇用として算定され、最初から無期雇用の契約をしなくてはならない事例が生じている。

第3は均等待遇原則である。派遣労働に関するEU指令が2008年10月に欧州議会で承認されたが、その内容は使用者側にとって非常に厳しいものである³⁰。ドイツではそれを正確に実行し、厳しい法律を整備している。均等待遇原則自体は2006年から導入されているがその中に、人事記録等の保存義務がある。そのため、膨大な記録の保存のために使用者側は1年間で12億ユーロも支出している。さらに、均等待遇に関する法律そのものが抽象的で理解するのが困難である。そのため制度の濫用が多々生じている。例えば新

29 EU及び国際社会政策担当のアンジェラ・シュナイダー-ボディエン氏、賃金担当のベンヤミン・カイザー氏ほかに対し、インタビューを行った。

30 DIRECTIVE 2008/104/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 19 November 2008 on temporary agency work

間で求人広告を出す場合、ドイツ語では文法上名詞に性があるが、意図せずに男性名詞を使用したことによって、女性から訴訟が起こされた事例がある。また、3月8日は国際女性の日であるが、たまたまその日に解雇された女性が、国際女性の日に解雇したのは、全女性に対する差別であるとして訴訟を起こした例もある。これは原告が敗訴となっている。これらは濫用のほんの一例に過ぎない。

使用者側としては、現行の派遣労働法制が厳格すぎることで、それによる制度の濫用について非常に困難を感じている。特に制度の濫用については、規制が強化されれば、違法行為と濫用の区分を明確に示さなければ、運用上混乱が生じる。この点は日本の労働者派遣法制論議の中でも十分留意しなければならないだろう。

おわりに

フランス及びドイツ両国では、本文でも触れたように EU 派遣労働指令、両国における個別派遣労働法制、労働協約等により均等待遇原則が確立している。しかし、実際には個別労使協定による例外、労働組合間の競争の結果としての労働者の待遇の低下等法律と現実との間にかい離が生じている。これを解決するための考え方として、インタビュー等でよく聞かれたのが「フレキシキュリティ」の概念である。つまり労働契約の柔軟化と労働者保護（セーフティネット）を両立させる思想である。これを政策的にどのように具体化させるかについては、労働契約、解雇規制、賃金等の柔軟化の代わりに失業給付や職業訓練を充実させる等様々な方法が考えられる。一方で、制度の濫用、モラルハザード等様々な課題も想定される。そもそも雇用を「柔軟」にすること自体我が国では議論があるところである。

我が国の労働者派遣法論議においても、労働者保護の強化と中小企業対策、企業の国際競争力維持等をどのように両立させるかが、焦点の一つとなっている。雇用情勢は依然として厳しい状況にあり、さらに、円高等不安定要素を抱える中で、今後の我が国の労働者派遣法論議の動向を注視しつつ、引き続き海外の動向についてもフォローしていきたい。