

## ■■■■■ 紹 介 ■■■■■

## E C 諸国における一時的雇用

馬 渡 淳一郎

## はじめに

わが国では最近いわゆる「人材派遣業」が労働法上の重要問題となっている。問題の発端は、行政管理庁の「民営職業紹介事業等の指導監督に関する行政監察に基づく勧告」(昭和53年7月)が「業務処理請負事業」に対する指導規制のあり方の検討を求め、これに関連して職業安定法にもとづく労働者供給事業の規制の再検討の必要を認め、また民営有料職業紹介事業の規制についても見直しを求めたことにある。

これを受けて労働省は、職業安定局長の諮問機関として労働力需給システム研究会を設置し(昭和53年10月)、同研究会は「労働者派遣事業の制度化」等を含む「今後の労働力需給システムのあり方についての提言」を答申した(昭和55年4月)。その後労働省は三者構成の「労働者派遣事業制度調査会」を設置し(同年5月)、同制度の立法化作業に着手し、同調査会では、ビルメンテナンス、守衛(ガードマン)、情報処理、事務処理の4業種について特別法を構想したものの意見の対立があり難航していると伝えられる。

ところでこの問題の背景には「高度経済成長期の産業構造高度化の過程で起きた産業、職業構造の変化、これに続く労働力人口の高齢化、高学歴化、ならびに女子の雇用労働者の増大等が生じ、これに伴って労働力需給の多様化が進む」(前記労働力需給システム研究会報告)という事態がある。このような事態は欧米諸国にも共通するところがあり、わが国と同じような問題が「一時的雇用」“Temporary Employment”として問題になっているのであ

るが、その実態と法規制、労働政策等については、これまでわが国ではあまり知られていない。

筆者は昭和56年3月、ブリュッセルのEC(ヨーロッパ共同体)委員会(雇用・職業訓練部)を訪問した際、「EC諸国の一時的雇用——概観と提案——」“Temporary Employment in the Countries of the EEC —— Review and Proposals ——”と題する報告書の寄贈を受けた。これの著者はベルギーのルーヴァン・カソリック大学教授 R.BLANPAIN, パリ第九大学助講師 J.L.DRUBIGNY の二人で、仏文から英文に訳されている(訳者不詳)。これはECの「労働市場開発に関する行動・研究プログラム」のStudy No. 79/52として1980年4月に提出された全文127頁の報告である。この報告書は1979年10月から1980年1月にかけて作成されたもので、その内容は、「一時的雇用」に関するEC諸国の実態、法規制および労働政策の詳細な調査分析と、今後のECとしての政策の提案を含んでいる。この報告書はわが国の問題を考える場合にも示唆に富み、類書が稀れなこともあって、資料的価値がきわめて高いと思われるので、ここにその要約を紹介し、若干の論評を加えることにしたい。

報告書は、序言のほか、I) 定義、II) 労働者派遣業、III) 下請、IV) 期間の定めのある契約、V) EC諸国の一時的雇用の規模：柔軟性を達成するための使用者の努力、VI) 一般的考察と結論、VII) 共同体の行動のための提案、の8章より成っている。以下順を追って紹介をする。

## 序 言

この報告はつぎの三つの目的をもって作成された。

1. EC諸国の一時的雇用の評価
2. この分野の傾向と趨勢の確認
3. 共同体の行動のための提案の提示

一時的雇用の合法性の問題は、一方では経済的現実、他方では社会的な安

定と保障、という二者の基本的な矛盾によって本質的に条件づけられている。景気動向、季節変化、新製品、消費者選好、競争等による需要と生産の波動性という経済的不安定は避けられない現実であり、「大多数の会社にとっては、レギュラービジネスが例外でイレギュラービジネスが原則である」。公務でさえ、このような経済的波動性に影響される。経済的不安定の世界では、各経済単位はこのような波動性に常に適応するために最大の柔軟性を持つとする。人事管理もそうである。

しかし雇用と所得の保障、および個人的・集団的な権利としての安定性への社会的圧力も強まっている。だから問題は「必要な経済的柔軟性の社会的効果は何か、そして経済的波動性の価格を誰が支払うか」ということである。

一時的労働 (temporary work) の役割と合法性はつぎの各項にてらして決定されなければならない。

- 1) 経済の真のニーズ
- 2) 労働者の合理的願望
- 3) 完全かつ、より良い雇用を目的とする統合的政策に関連する政府の責任

## I 定 義

一時的雇用は、永続的雇用 (permanent employment) との関係で定義される相対的概念である。それは任務が時間的に限られていることを承知の上で、かなり短い期間行なわれる労働にとくにかかわっている。他方、永続的雇用は、雇用の期間の定めがなく、両当事者は所与の状況の下でその継続を意図したことを意味している。永続的雇用は一般原則で、一時的雇用はその例外である。

### 1. 一時的雇用 (広義)

企業がある仕事やサービスを、それ自身の永続的従業員を使って行なうことを欲しないか、またはできないとき、企業は「期間の定めのある雇用契約」

(以下「有期契約」という——筆者)により従業員を採用することができる。あるいは他の使用者に依頼して、その(期間の定めのない、もしくはある)被用者をして行なわせることもできる。後者は労働者派遣業、出向および下請にわけられる。これらの形態は完全に互換的なものではない。

## 2. 労働者派遣業による労働 (Temporary employment agency work)

これはユーザーと供給者(すなわち派遣業者)間の契約にもとづき、供給者が供給した労働者により、ユーザーのために行なわれる一時的労働である。労働者はユーザーのために働らき、その指示に従うが、雇用関係は派遣業者(employment agency)との間にのみ存在する。だからユーザーはある程度派遣業者により委任された権限を行使する。

## 3. 下請 (Subcontracting)

これもユーザー、供給者およびその雇用する労働者の三者の関係であるが、労働者派遣業により供給されるのはマンパワーであるのに対し、下請においては仕事またはサービスが供給される。だからたとえ注文主の構内作業の下請であっても、請負人が労働者の排他的な使用者である。

## 4. 出向 (Lending-out of personnel)

これは労働者が法的には出向元企業の一員として留まりつつ、別の使用者の仕事を行なうため臨時的例外的に仮解職(secondment)されるもので、通常、労働者の同意が必要とされる。だから出向にはこれ以上触れない。

## 5. 有期契約 (Fixed-term contracts)

これは締結時に明白に期間が限定されている契約であり、通常期間満了により終了する。

## II 労働者派遣業による労働<sup>1)</sup>

### 1. 規 制

労働者派遣業による労働は、イタリー1国でのみ禁止されている。他の諸国では制定法の規定により規制されている：ベルギー（1976年）デンマーク（1971年）、フランス（1972年）、イギリス（1973年）、アイルランド（1971年）、オランダ（1965年）、西ドイツ（1972年）。

### 2. 労働者派遣業の地位

a) 免許 多くの国で政府免許（雇用省）が必要である（ベルギー、デンマーク、イギリス、アイルランド、オランダ、西ドイツ）。フランスでは届出制である。

派遣業者はいくつかの条件に適合しなければならない。免許が自動的に与えられる国（デンマーク、西ドイツ）とそうでない国（ベルギー、オランダ、イギリス）がある。

b) 使用者 派遣業者は、一時的被用者の使用者とみなされる。派遣業者は仕事の指示を与え、給与、社会保障その他の拠出を支払う。

### 3. 事業活動の特定

その基準は国により異なる。

——事業分野の特定（ベルギー、フランス）

——部門の制限（デンマーク：ビジネスおよびオフィス部門のみ）

——期間の制限（西ドイツ、オランダ：3ヵ月）（ベルギー、フランス）

——制限なし（イギリス）

1) 西ドイツ、ベルギー、フランス、アイルランド、イタリーおよびオランダは、ILO「有料職業紹介所に関する条約（改正）」（96号）1949年を批准している。イタリーのみが、一時的労働は96号条約により禁止される有料職業紹介を構成すると認めている。

#### 4. ユーザーの地位

若干の国では派遣業者とユーザーの関係を立法が規制している。

ベルギーとフランスでは、派遣業者・ユーザー間の契約は若干の情報を含まなければならない（免許番号、一時的労働の種類、要求される技能、契約期間、給与等）。また若干の情報のコピーが、一時的被用者へ提出されなければならない。他の諸国では契約の自由がある。

若干の国では派遣業者の義務につきユーザーに連帯責任があるとみなされる（フランス——給与、社会保障。オランダ——社会保障。ベルギー——違法な労務供給の場合）。

一時的被用者はストライキの場合労働を許されない（ベルギー・イギリス——労働を差控える権利、フランス・オランダ・西ドイツ——労働協約による）。

一時的労働者の雇用の自由を保護するため、被用者がユーザーのため直接働らくことを禁ずる一時的雇用契約の規定は無効とみなされる（ベルギー、デンマーク、フランス、イギリス、西ドイツ）。

#### 5. 一時的被用者の保護

##### a) 雇用契約のタイプ

——有期契約（ベルギー、アイルランド、オランダ、イギリス）

——派遣契約 (Assignment contract)（デンマーク、フランス）

——期間の定めのない契約(以下「無期契約」という)(西ドイツ、イギリス、アイルランド)

契約は多くの場合書面に作成されねばならず、また最少限の内容が要求される（ベルギー、フランスその他）。

##### b) 地 位

一時的被用者は、労働立法や社会保障上完全な権利を有する労働者である。同一の使用者への勤続期間の長さにもとづく権利に関しては、特別の問題が生じている。

派遣業者は使用者であるが、ユーザーは労働規制（労働時間、安全、健康等）に従うことが要求される。

### c) 給与、労働条件

給与はいかなる場合にもそのユーザーの永続的被用者のそれより（ベルギー）、または関連する労働協約で特定されたそれより（デンマーク、イギリス）安くてはならない。

フランスでは退職金 (end of contract gratuity) (給与の4%) が導入された。これは勤続期間にもとづき計算され、被用者が適当な時期以前に退職しないことを条件に支払われる。

西ドイツでは被用者は派遣 (assignment) の間（無期契約にもとづいて）支払われる。

オランダでは給与がユーザーの永続的従業員のそれより高くてはいけな

い。デンマーク、フランス、西ドイツには年休に関する特別規定がある。フランスでは被用者はその給与の12分の1より少ない金銭補償を受ける。デンマーク、西ドイツでは、ユーザーより与えられるべき休暇の長さにつき一般の法が適用される。

### d) 参加、労働協約

一時的被用者は派遣業者に雇用されているから、彼らの労働組合権は派遣業者の内部で行使されるべきである（ベルギー、デンマーク、オランダ、西ドイツ）。ユーザーを拘束する労働協約は、一時的被用者に関する限り間接的効果をもつにすぎない。

参加（従業員代表の選挙権等）は、一定の勤続年数に条件づけられている（フランス、西ドイツ等）ので、一時的被用者はしばしば参加できない。フランスでは、一時的被用者はユーザー企業の従業員代表を通じて苦情を提出できる。

## 6. 使用者および労働組合の態度と役割

使用者は、一時的雇用と私的労働者派遣業に好意的である（一時的雇用は現実のニーズにこたえ、私的派遣業はより効率的である）。

労働組合の否定的態度はつぎのように要約できる。

- 1) 一時的雇用の禁止（イタリー）
- 2) 大多数の労組は私的派遣業の活動の禁止を支持する。
- 3) 若干の労組は、公的職業紹介が一時的雇用の要求に応える用意がないことを認め、静観する。
- 4) 他の労組は私的派遣業の活動の厳しい規制に賛成する。

一時的被用者の労働組合組織率は一般に低い。オランダ、西ドイツ、ベルギーでは特別の労働協約がある。

ベルギー、オランダでは、使用者（ユーザーと派遣業者）と労組は法の適用に参加する三者構成機関へ代表を送っている。

## 7. 政府の役割

政府の関心は、つぎの点にある。

——労働市場のコントロールをする。

——一時的被用者に雇用と所得の最大の保障、労働権と社会保障の権利の完全な保障を与えること。

イタリーでは全面禁止されているが、その結果違法な市場の成長を招いている。他の諸国ではつぎのものが見られる。

——事業活動の限定（前記3）

——免許（前記2）

——公共職業紹介所のこの分野への介入：この役割は増大しつつあり（ベルギー、デンマーク、オランダ、イギリス）、つぎのような形態が可能である：

- 労働者の有期の紹介、この場合ユーザーが使用者である（例・西ドイツ）
- 私的派遣業者と同じ（行政的）役割の採用。ただし使用者とはならない（例・ベルギー）



● 実際の使用者として行動（例・アイルランドにおける提案）

公共職業紹介所のこれまでの成績はあまり有望なものではない。

通常の規制と罰則が一般に適用されており，このため派遣業者は国の監督官への情報提供が求められる。

### III 下 請

#### 1. 規制

大多数の国は一時的雇用（派遣労働）に対し特別立法による規制をしているが，下請についてはそうではない。免許を必要とせず<sup>2)</sup> 下請の内容，形式，期間に対する特別の行政的規制もない。

#### 2. 下請企業の地位

上記のように原則として免許を必要とせず行政的規則もない，請負人は言葉の全き意味において労働者の使用者である。

#### 3. 事業活動の限定

事業の性質や契約期間の制限はない。ただし下請作業は，注文主が請負人の労働者に指示を与えなければならないようなことなく，行なわなければならない。請負人は作業につき全面的責任を負わねばならない。いいかえれば，下請作業は注文主の作業組織に統合されることはできない。

#### 4. 被用者の地位

請負人の被用者は，他のあらゆる被用者と同じ地位を有する。

---

2) ベルギーでは1978年10月5日のロイヤル・デクレにより，派遣業者および請負業者は大蔵省に登録し，同省および社会保障省に租税および社会保障負担の支払保証の保証金を納付しなければならない。

## 5. 態 度

下請は市場経済諸国で一般に受け容れられており、反対される問題ではない。

### IV 有期契約

#### 1. 特 徴

雇用契約は期間の定めの有無により区別される。EC 諸国でもそうであるが、若干の国（ベルギー、イタリア、フランス）では、有期契約のカテゴリーには、特定の期間をカバーする契約のみならず、特定の仕事の完了のための契約や、労働者の代替のための契約も含まれている。

雇用契約は通常無期で結ばれる。無期契約は理論上、期間に制限なく、一連の厳しい規則とくに特定の告知期間により支配される解約手続により終了させられる。

有期契約は、合意された時期または一定の事実の発生（特定の仕事の完了を目的とする契約にあってはその完了、不在労働者の代替を目的とする契約にあっては、代替された労働者のたとえば病気休職からの復職）により自動的に満了する。告知は必要でない（例外はありうる。少なくともベルギーでは、代替の場合に告知が必要である）。

大多数の国では、特定の仕事の完了のための期間または不在労働者の代替の期間は明示を必要とするが、慣行によることが可能な場合もある（例・フランスでは食堂や農業では季節による）。もし考慮すべき事実または代替期間が明示されなければ、有期契約は無期契約となる。

#### 2. 有期契約

特定の仕事の完了のための契約、または労働者の代替のための契約の締結の正当化。

これらの契約の締結は、仕事の期間または性質にかかわる経済的考慮によって正当化されうる（たとえば農業、食堂、季節的ピーク、ある地方でのあるプロジェクトの遂行、研究用の技術者の採用、休職中の永続的被用者の代替など）。それはまた社会的要素からも正当化される。若干の労働者は限られた期間のみ利用可能である。あるいは契約期間中トータルな雇用保障を享受することを望む。

### 3. 所定の手続

ベルギー、デンマーク、フランス、オランダ、イギリスなど若干の国では、使用者は少なくとも最初の契約の場合、無期、有期または特定の仕事の完了のための契約による採用を選択する自由がある（更新については8参照）。

西ドイツとイタリアは異なる。西ドイツでは、被用者保護規定の潜脱の目的で締結され、期間の制限につき合理的客観的理由を挙げえないならば、有期契約は違法とされる。かかる理由は経済的または社会的要素であろう。西ドイツでは、妊娠中の婦人が有期契約で雇用されるのは一般的慣行である。

イタリアではこれらの契約はつぎの場合にのみ許される。

- a) 労働の季節的性質により、必要なとき。
- b) 雇用保障が法的に保証されている別の一時的不在労働者の代替として採用されるとき（兵役、病休、業務上災害に続く休業、母性休業——ストにかかわる不在を除く）。
- c) 特定の仕事をを行うため採用されるとき。その期間は予め固定されていなければならない。また例外的臨時的でなければならない（反復はできない）。
- d) ステージで行われる仕事の場合（補足的臨時的で、常時雇用される労働者とは異なる技能を必要とするもの）。
- e) 管理職員が5年間以内雇用される場合。被用者は、3年経過後は一般原則に従った告知により退職できる。

西ドイツ、イタリアとも、これらの条件に適合する旨の立証責任は使用者が負う。

#### 4. 契約の形態と期間

これらの契約は、その期間が12日をこえるとき（ベルギー、フランス、イタリア。ただしベルギーには例外あり）、または6ヵ月をこえるとき（デンマーク）書面に作成しなければならない。イギリスでは契約の書面化は必要でないが、有期契約の終了期日は書面により労働者へ通知しなければならない。

契約書は雇用契約の開始前に署名されなければならない（ベルギー）。

#### 5. 期 間

一般原則として最短・最長期間は法定されていない。フランスでは契約期間が1年をこえることはできない（更新可能）。ベルギーでは労働者代替の契約は2年をこえることができない。デンマークとベルギーでは、契約期間は過度に永すぎてはいけない（終身の採用は排除される）。西ドイツでは労働者は5年経過後はいつでも退職できる。

#### 6. 労働者の地位

契約の有期無期にかかわらず、使用者への労働法的規制は同一であるが、しかし雇用期間は労働者の権利に影響を及ぼすことがある（使用者からの疾病給付、年休等）。

#### 7. 期間満了

有期契約、仕事の完成もしくは不在労働者の代替のための契約は、自動的に終了し、解除はなされない（ベルギー、西ドイツ、デンマーク）。契約終了補償は支払われない。

イギリスでは、被用者が特定期間勤務して契約更新をしない場合、不当解雇および失業に関する立法により、整理解雇 (Redundancy) 補償が支払われる。特定の仕事のため12週以上雇用された労働者は、最低告知期間の適用を受けられる。

フランスでは、契約が6ヵ月をこえて存続すると、使用者は被用者の要求

により、期間満了1ヵ月前に、契約関係継続の意思如何を書面で通知しなければならない。もし使用者が被用者の要求に応じなければ、被用者は1ヵ月分の給与に相当する賠償を受けられる。

もし契約が正当事由もしくは法的正当性なしに約定期間の満了前、または仕事の完成前に解除されたときは、補償しなければならない。ベルギーでは、正当事由なき解除は、残存期間または仕事の完成に必要な期間支払われるべき賃金総額相当の補償の義務を生じる（無期契約の告知により支払われる額の2倍を限度とする）。フランスでは、蒙った損害を基礎に算定される賠償の義務が法定されている。それは契約が正常に履行された場合の賃金総額に相当することが多い。労働者が精神的損害を蒙ったときこの賠償は大きくなり、失った仕事と類似の仕事をすぐに見つけたときは少なくなる。もし期間満了後、仕事の完成後または約定代替期間後も仕事が続けられたときは、契約は無期となる。

## 8. 更新——連続契約

デンマークとイギリスでは、更新回数や事業活動の性質に関する制限なしに、明示の合意により契約を更新できるようである。オランダでも自由に更新できるが、更新された契約の解除は告知に服する。

西ドイツでは、客観的事由により正当化される場合に更新が許される（3項参照）。ベルギーでは事業活動の性質または他の法的事由（例・使用者の経済的地位、被用者の利益、契約期間の長さ等）により正当化されるときのみ、契約更新が許される。もしそうでなければ契約は無期とみなされる。

イタリアでは、有期契約は同一期間同一活動につき一度だけ更新できる。

フランスとベルギーでは、契約書に記載があれば、黙示の合意による自動更新も正当とみなされる。

フランスでは、最初の契約条項に更新規定が含まれていることを条件として、最初の期間をこえない期間一度だけ更新ができる。契約の全期間が1年をこえないことを条件として、二度の更新を契約に定めることもできる。も

し当事者のいずれかが更新規定の適用を望まないときは、約定された告知期間に従って現期間の満了前に、相手方にその意思を通知しなければならない。

有期契約は短い中断がある場合（イタリーでは15日及至30日，オランダ32日，ベルギーでは不特定の日数）にも連続しているとみなされる。

連続契約の場合、被用者の勤務期間は全契約の全期間にもとづき計算される。

## V EC 諸国の一時的雇用の規模：

### 柔軟性を達成するための使用者の努力

#### 〈ベルギー〉

##### 1. 統計

有期契約に関する統計はない。日々供給される一時的被用者は14,000人と推定される。許可された派遣業者は78年末47。平均的派遣期間は25日未満が50%，25～75日が28%，76～150日が13%，一時的被用者のうち女子は47.7%，男子は52%。職業別では筋肉労働48.6%，事務的労働52.1%。

##### 2. 一時的雇用の規制<sup>3)</sup>

成文の法源としては1976年6月28日法，1976年10月29日および1977年1月4日の勅令がある。

派遣業者は、おそくとも一時的被用者の派遣開始の2日以内に書面による契約を作成しなければならず、それがないときは、両者は無期契約を結んだとみなされる。派遣後最初の3日間は試用期間である。

派遣業者の認可は、三者構成（業者代表を含む）の委員会の意見にもとづき雇用省が行なう。

3) 各国ともこの項の内容は既述の部分との重複をさけ、注目すべき点のみ紹介することにする。

派遣には、その事由、作業内容、職種、資格、業種の制限に加えて、一時的被用者（または有期契約労働者）の最大数を、ユーザー企業の15%以内とする制限がある。

派遣業者の給与、諸手当の不払に対して一時的被用者を保護するため臨時費基金が設立されている。

1976年法は81年に再検討される予定であるが、行政当局は派遣業者に不利な意見をもち、労組は派遣業の禁止と、国立雇用事務所（ONEM: Office National de l'Emploi）によるその肩代りを要求しており、ONEMも派遣事務所 Temporary Employment Agency 開設の準備をしている。

### 3. 派遣事務所開設の ONEM プラン<sup>4)</sup>

ONEM は派遣事務所を民間派遣業者と並存させようとしている。そのプランによると一時的被用者は76年法所定の一時的雇用契約を結び、同法が適用される。ユーザー企業は契約目的について使用者であり、派遣事務所は報酬と社会保障拠出に関して使用者である。給与はユーザー企業の永続的労働者のそれと同額である。ユーザー企業は管理コストを含む経費を請求される。

#### 〈デンマーク〉

##### 1. 統 計

有期契約に関する統計はない。供給された一時的被用者は1978年5,900人、122万労働時間(すなわち700人×年)。一時的被用者の平均派遣労働時間は約200時間。派遣業者数は29(79年)。以上のようにデンマークの一時的雇用の市場は小さい。派遣業者は商業・事務所部門でのみ許されているが、このようなサービス部門の雇用の僅かな部分を占めるにすぎない。

##### 2. 一時的雇用の規則

成文の法源としては、商業および事務所における労働者派遣業者の活動に

4) 本章では、各国とも第3項以降の項目番号と見出しは原文に必ずしも忠実ではない。

関する1970年4月17日の勅令、職業紹介と失業給付に関する1971年3月25日法がある。

ユーザー企業は、派遣された一時的被用者を3ヵ月以上継続雇用できないし、また3ヵ月をこえて派遣した業者は免許を取消される。

### 3. 労働力の柔軟性

過去5年間工業労働者の絶対数が減少する中で、使用者は労働力の柔軟性を維持しようと考えており、労働者派遣業の工業分野への進出を希望してはいない。

労働者の8割を組織するLO加盟の労組も、「労働力数の柔軟性」という觀念に原則的には反対しておらず、「雇用保障」よりも福祉制度による「所得保障」の要求に重点をおいている。

個別的整理解雇を規制する立法はなく、労働協約だけが使用者を束縛するが、筋肉労働者に関する協約は、整理解雇に対する保護条項を実質上定めていない。予告期間も常に要求されてはいない。使用者にとって個別的整理解雇はきわめて簡単なことであり、集団的整理解雇も非常に困難だとは考えられていない。これに関する共同体指令は同意されているが、行政的公認は必要でない。商業・事務所部門の協約は、筋肉労働者の場合よりも、整理解雇について制限的であるが、使用者にとってはなお容易である。

解雇された労働者が、4年間給与の9割を支払われる失業給付制度（80年1月から3年に短縮）は、整理解雇からほとんど悲劇をとり去り、整理解雇への労組の抵抗をやわらげている。その上、失業給付基金の財政方法（コストの90%は国家から、7%は被用者から、3%は使用者から支払われる）は、失業補償の負担を使用者よりもむしろ社会に課している。

## 〈西ドイツ〉

### 1. 統計

有期契約の統計はないが、有期契約の求人は全求人の10.3%であった（79



年5月)。派遣業者数815 (77年末)。毎日雇用されている一時的労働者は21,186人 (77年6月)。派遣業者と一時的被用者の労働関係の期間は、男子では、1ヵ月以下 (55.7%)、3ヵ月以下 (85.5%)、1年以上 (1.9%)、女子では1ヵ月以下 (50.5%)、3ヵ月以下 (82.6%)、1年以上 (2.4%) である (77年)。一時的被用者は、男69.9%、女30%。ドイツ人67.2%、外国人12.7% (男が主で、大部分フランス人)。男子の大部分は工業および工芸の熟練職種に雇用されている。女子の80%以上は事務職種に雇用されている。

軍隊を除く労働人口の38.2%は女子であるが、一時的被用者中女子は30%にとどまる。一時的被用者の数は、フランス、イギリスなどより少ないが、74年に急減した後76年から急増している。ユーザー企業への派遣期間は不詳であるが、一時的被用者と派遣業者間には1回または数回の派遣をカバーする無期契約が結ばれるものの、その過半数は1ヵ月未満、80%が3ヵ月未満しか存続しない。

## 2. 一時的雇用の規制

成文の法源としては、1972年8月7日法 (労働者派遣法) がある。ILO 96号条約は第一部のみが批准されている。

一時的被用者と派遣業者は書面により無期契約を結ばなければならない (被用者の個人的理由にもとづく例外あり)。二つの派遣の中間期にも給与が支払われる。雇用契約期間の違法な制限は、派遣業者の免許取消の事由となる。派遣業者が無免許または免許期限切れの場合、一時的被用者は派遣開始の時に遡及してユーザー企業との無期契約があるものとみなされる。派遣期間は3ヵ月に限定され更新は認められない。

## 3. 労働力の柔軟性

ドイツ労働総同盟 DGB との協調的労使関係の下で、企業は労働力の柔軟性に有利な条件を享受している。ドイツの労組は、企業内外の労働移動、短時間労働 (操業短縮)、集団的整理解雇について、団体交渉を通じてそれらの

不可避性と被用者の利益保護について納得すれば、原則として反対しない。超過勤務については、経営協議会は労組よりさらに協調的である。これらの事情は、アブセンティイズムが比較的少ないことと合わせて、ドイツの使用者が労働力の柔軟性のために一時的雇用に依存しなかった理由を物語っている。

一時的雇用は主として60年代の労働力、とくに熟練労働力不足に対応するため発展したので、一時的被用者の大多数は熟練労働者である。これには72年法が、派遣と派遣の間の待機期間も有給としているため、派遣業者のリスクが大きく、派遣料金が高いので、一時的被用者は基幹的作業にのみ従事させられる傾向があること、また派遣期間3ヵ月の制限が抑止的效果をもつことも影響している。

一時的被用者の賃金については、法は規定していないが、同一資格の永続的労働者より一般に高く、少なくとも同額である。しかし西ドイツでは永続的労働者が受けている付加的な給付と利益は大きく、一時的被用者はこれを受けないことを考慮すると、総報酬としては少ない。

派遣業者は他の事業を兼業することができ、一時的被用者は、派遣されない間はそこで使用されることが多い。

作業請負の隠れ蓑を着た、無免許の違法な労務供給業 (labour-leasing activities) に関心が集まっているが、その方法には、ニセの労務供給 (work-leasing) 契約 (早い連続で結ばれることが多い)、免許持ち労働者や一人親方 (self-employed workers) の雇い入れ、一時的な組合 (association) 契約などがあり、供給業者 (hirer) の多くはフランス、オランダ、ユーゴなど外国から経営している。これは労働力不足の建設業に多く、他で見出しえない稀少労働力の供給 (これは西ドイツへの違法な労務供給にあたる外国の業者が多い分野である) と、3ヵ月の派遣期間制限の脱法の機能を果たしている。

有期契約の更新の事由について裁判所の態度は制限的であり、真正の更新事由が認められなければ、契約は無期契約に転換されるので、使用者は有期契約を危険視している。また有期契約を受け容れようとする人材も少なく、

労働者はむしろ派遣業者との無期契約を好むといわれている。

#### 4. 職業および雇用機関 (Jobs and Service Agencies)

連邦雇用公社 (Bundes Anstalt für Arbeit) は一時的被用者の紹介に常に  
関与してきた。職業および雇用機関は最高3ヵ月の有期契約を無料で紹介す  
る。失業給付を失なうことになるが、紹介されるのは自発的な求職者ばかり  
である。派遣業者から求職者の照会があるなど、派遣業者と機関の関係は良好  
である。職業機関はタイピスト、技術者、司書など技能職を、雇用機関は不  
熟練職を扱う。機関の求職者の大多数は女性で事務職が支配的であるが、民  
間派遣業者の場合は、男子熟練工業労働者が支配的である。

#### 〈フランス〉

##### 1. 統 計

季節的もしくは一時的の、フルタイムもしくはパートタイム登録失業者数  
は、1978年289,967人。有期契約の不更新による失業者は1978年641,348人。  
有期契約の不更新または一時的派遣の終了による失業者の、全登録失業求職  
者に対する割合は、有期契約の終了が34.6%、一時的派遣の終了が10.5%、  
合計45.1%である (1979年)。派遣業者数は1509名3,322事業所。派遣数は1,  
675,600件 (1978年)。一時的労働者は男子69%、女子31%、筋肉労働者66.4%、  
その他33.6%。平均派遣期間5.9週。一時的派遣中の被用者数153,000 (12月  
末日、以上1977年)。一時的被用者は全被用者の1.15%を占めるが、これは共  
同体諸国では最高率である。

##### 2. 一時的雇用の規制

成文の法源として、一時的雇用に関する1972年3月1日法、派遣業者の保  
証に関する1979年3月1日法がある。

派遣業は専業でなければならない。

派遣はつぎの場合のみ認められる。

- a) 永続的被用者の一時的不在の期間
- b) 雇用契約の停止の期間（争議時を除く）
- c) 永続的被用者の雇用契約の終了後，その永続的代替者の実際の労働開始まで
- d) 臨時的過重労働
- e) 新形態の事業の開始
- f) ただちに実施させるべき緊急労働（急迫の事故防止，救助労働組織化，または労働者の安全を害するプラント，設備および建物の修理実施のため）

a . b . f) の場合，ユーザー企業の要求期間が派遣期間の唯一の制限であり，c . d . e) の場合，労働監督官に対し延長を正当化できない限り派遣期間は3 ヶ月に制限される。このようにユーザー企業が一時的雇用依存する事由が派遣期間とリンクされているが，派遣業者はユーザーの挙げる事由をチェックする立場になく，また労働監督官は派遣事由の真否，派遣期間を体系的に監視する方法をもたない。

### 3. 労働力の柔軟性

フランスの産業構造の再建と合理化運動は人事管理面では，労働力の流動性をできるだけ低いコストで実現下することに向けられ，それは具体的には企業機能の外化 (externalization 以下「外注化」と訳す) (子会社設立，固定コスト契約，下請等)，あるいはマンパワー管理の差別化 (一時的雇用，有期契約，パートタイム雇用) の形をとった。労組はこれらの大規模な発展に重大な関心を持っているが，この傾向に反対する手段を見出しえていない。

フランスの一時的雇用市場では，ホワイトカラーより筋肉労働者，熟練労働者より不熟練労働者が多く雇用されている。一時的被用者の賃金率は永続的被用者のそれより一般に低い。ユーザーは大企業に集中している。一時的雇用は，労働協約所定の試用期間を延長する手段として広く利用されている。労働者は一時的雇用のチャンネルを通して，永続的雇用を得ようとしている。

派遣業者は兼業を禁じられる反面，営利労働供給の独占をみとめられてい

るが、その後サービスや技術援助を供給する企業が急速に発展し、これらは多少とも営利労務供給を違法に行なっている。

このように72年法は、一時的雇用の無統制な発展をもたらした。また79年の保証金法は、給与や社会拠出に対する派遣業者の責任を担保し、ユーザー企業の責任分担を軽くするのに役立った。

## 〈アイルランド〉

### 1. 統 計

有期契約の統計はない。一時的被用者の供給数は1978年6,500人で、内訳は秘書・書記5,900人、専門職・管理職70人、その他(パラメディカル・スタッフと筋肉労働者を含む)530人。派遣期間の統計はない。派遣業者は98名(1979年11月1日)で、そのうち3名はもっぱら一時的被用者の雇い主として活動し、41名は職業紹介所業を兼業し、54名はもっぱら職業紹介所業を営んでいる。

### 2. 一時的雇用の規則

成文の法源として1974年11月24日の労働者派遣業法 (Employment Agency Act), 1972年の労働者派遣業規則 (SI 255) がある。

雇用エージェンシーは、営利職業紹介と営利労務供給の双方を許されている。派遣期間に制限はない。

### 3. 労働力の柔軟性

イギリスと同様アイルランドでは、立法は派遣業者を規制するが、一時的雇用は規制せず、きわめて自由である。しかしその規模は小さい。労働力の柔軟性の達成方法としては、まず時間外労働がある。

法定労働時間は週60時間で、78年の製造業週労働時間は EC 諸国では一番長い。被用者は時間外労働に熱心で、とくに食品、ピート加工など季節産業で広く行なわれている。

イギリスとアイルランドで用いられる「日雇労働」(casual work)の概念は、ローマ法に影響された国で適用される「有期契約」の概念に多少とも対応するもので、後者は雇用契約の特別の性質にアクセントをおき、前者は労使間のカジュアルな性格を強調する。日雇労働の統計はないが、製造業でもサービス業でもかなりある。多くは学生、児童、年金生活者、女性(主婦)であるが、建設業の熟練労働者はほとんどイギリスで過ごし、2、3ヵ月アイルランドで個人住宅建設に従事している。

日雇労働は、ヤミ労働市場(grey market)および二重就職(double jobbing)の慣行と密接に関連しており、二つともアイルランドでは広まっている。6万の被用者が第二の職をもち、それからの所得は主職の所得の25%にのぼる。

国際競争力維持のための労働節約投資も活発である。

#### 4. 労働市場と国立雇用機関(National Hire Agency)の計画

労働市場の将来展望が暗いことから、政府はまだ労働市場に参入していない人を吸引せず、すでに参入している求職者に雇用を創出する方法として、国立雇用機関NHAを計画している。他のEC諸国政府が一時的雇用市場を抑え統制しようとするのとは反対に、アイルランド政府は一時的雇用は失業者に雇用を創出すると考え、派遣業者の機先を制しようとしている。

NHAは労働省から離れた私企業として組織され、三者構成委員会により管理される。NHAは一時的被用者の使用者として有料で企業、官公庁、病院に労働者を供給する。パートタイマーは扱わない。一時的被用者はNHAのために4週間働いた後、一般求職者の登録と、NHAの登録を選択することができ、後者を選択すれば、給与の90%が3ヵ月間支払われ、これは一般求職者の失業給付より相当多い。

労使はともにこの計画に懐疑的である。労組はこれが時間外労働の回避手段となり、あるいは永続的労働者の利益に反する慣行が育つことを警戒し、またクローズド・ショップ適用の問題も未解決である。使用者連盟は、NHAが非能率なお役所仕事になることをおそれ、また一般求職者を失業給付打ち

切りの圧力で一時的雇用にまわすことができないことに失望している。

## 〈イタリー〉

### 1. 統 計

一時的雇用市場の統計はない。やや古い推計だが、二重就職100万人、家内労働150万人、秘密労働 (clandestine work) 250~300万人といわれる。軍隊を除く労働力の中で、一人親方が29%もある。大部分違法な外国人移民30~50万人がイタリー人労働者がやらない仕事についている。一時的雇用市場の大宗は、若年者、女子、年金生活の退職者および技術的失業者の四グループで占めている。

イタリーは伝統的に失業が多く、雇用保障は強迫観念となっており、給与水準や職業利益 (Job interest) や昇進機会よりも重視される。安定した職は個人の地位や家族の生活の中心と見なされ、二重就職は所得増加の手段である。第一の職の労働時間が短いこと、アブセンティイズムが統制されないこと、永続的職からの解雇が事実上不可能なこと、によって二重就職はますます容易になっている。公務員の職はこれらの条件をすべて具備している。

### 2. 制度の状況

成文の法源として、労働力供給・提供への私的関与を全面禁止する1949年4月29日法、労働力供給の仲介 (派遣業) を禁止する1960年10月23日法、有期契約に関する1962年4月18日法がある。

有期契約に否定的な判例法が、労組の圧力の下で形成されており、労組が協約を結んでいない食品工業、商業などを除けば、有期契約はあまり用いられない。

「労働者憲章」を確立した1970年法は、解雇事由の立証責任を使用者に課し、不当解雇に対する復職命令権を裁判所に与えた。

労働者の採用は、すでに就職している者を採用する場合を除き、公共労働事務所を経由しなければならない。企業は同事務所の待機リストの順に採用

しなければならない。この順序は、家族状況 (family commitment) や失業期間により決定される。したがって企業には採用候補者選択の自由は事実上ない。しかし監視体制はなく、法の強制手段をイタリアの労働行政はもっていない。

### 3. 労働組合の力

大企業では労組の力が強く、集団的整理解雇は事実上不可能である。そこで経営不振の企業の被用者は、手続上 (technically) 失業を宣告され、統合基金から給与の90%の給付を受ける。その状態が数ヵ月あるいはおそらく数年続いたとしても、彼らの契約関係は破棄されない。統合基金に登録された労働者は求職者とは見なされず、他の仕事につくことを義務づけられることはない。そこで彼らは秘密の一時的労働の給源となるのである。なおイタリーの失業給付は1日800リラで非常に低い。

南部の労組は整理解雇に全面反対だが、北部では整理対象者の配転協約が結ばれた例がある。労組のない小企業では容易に整理解雇ができる。成人職業訓練制度がないので、企業内外の労働力の流動性は乏しい。

労働時間は週40時間と法定され、週最高3時間の時間外労働協約で認められているが、実際には大企業では労組の抵抗のため時間外労働は絶対に不可能である。小企業では制度をはるかに超える時間外労働が珍しくない。

### 4. 柔軟性のための企業努力

下請、家内労働、ヤミ労働、二重就職という伝統的な四つの方法がとられている。

労使関係の面から大企業の規模の利益を疑わしめる経験にもとづき、大企業は採用を手控え、外注化 (イタリーでは分散化 deconcentration という) すなわち下請の発展をはかっている。下請チェーンはイタリー産業組織の特徴であって、コスト引下げよりも柔軟性の維持が主目的である。下請は未組織で、労働監督官の目も届かず、労働者は時間外労働に熱心で、「労働者憲章」



(1970年法) の不当解雇に対する復職命令は15人未満の使用者には適用されず、3人未満の使用者の採用は労働事務所を通さなくてよい。

家内労働を下請企業は広く利用している。家内労働者の8割は女子である。1973年に家内労働の規制法が制定され、一般雇用より安上がりではなくなった。10万人が同法の適用を受けている。

秘密労働市場を形成するのは、失業者(最初の職がない若年者、統合基金に登録された被用者)、女子、退職者、および第二第三の職を求める約100万の被用者である。秘密労働は全産業分野にひろがっている。小企業の復活もこれに支えられている。

## 〈オランダ〉

### 1. 統 計

有期契約の統計はない。日を供給される一時的被用者数43,000人(全被用者の1.09%)、年間36,800人×年。一時的被用者の使用者は、派遣業者91.9%、非営利団体2.4%、生産・サービス会社5.7%、一時的労働者は男子53.4%、女子46.6%(半数弱が既婚)。21歳未満23.7%、21歳以上29歳まで51.7%、30歳以上24.6%。人員供給の免許施設数485、その内訳は172の営利派遣業者に属する224の一時雇用事務所、16の非営利一時的雇用団体、245の生産・サービス会社(クリーニング、船倉清掃、金属細工の会社、デザイン、調査の事務所等の副業)である。派遣の80%は6～8週以下の期間である。3ヵ月の期間超過の通告27,000件。6ヵ月の期間超過の申請2,088件中1524件許可。(以上すべて1978年の数字である)。

### 2. 一時的雇用の規制

成文の法源として、一時的雇用に関する1965年法、1970年10月9日の勅令、社会保障制度の調整に関する1971年法(第16条)がある。

労働者派遣協会(ABU)と2つの労組は1972年に労働協結を結び、以後毎年改訂している。主要労組組織FNVは、協定当事者となることを拒否して

いる。協約は行政および書記職に雇用される一時的労働者に適用を限定され、休暇、時間外労働、労働時間、解雇予告につき定めている。大臣により3度拡張適用されたことがある。

派遣業者の免許とその更新の条件には、給与と付加給付が同一資格の永続的被用者より高くないこと、当該企業に別の会社から派遣された経験のある者を派遣してはならず、また第三者に再派遣する会社へ派遣してはならないこと、派遣期間は3ヵ月とし、当局に申告してさらに3ヵ月延長できるが、6ヵ月を超えるには許可を必要とすること、などが含まれている。

同一人の同一会社への連続派遣は、最初の派遣期間の25%以上の間隔が置かれなければ1回の派遣とみなされる。若干の建設職種およびロッテルダム、ドルトレヒト地方の金属細工業では、派遣が禁じられている。

### 3. 労働力の柔軟性

法定労働週をこえる2時間以上の時間外労働は、当局の許可を必要とするが、当局は許可に消極的である。一時的な不況の間、操業短縮をするにも当局の許可を必要とする。個別的整理解雇は地方雇用事務所長の許可を必要とし、裁判所は不当解雇に対し復職を命じうる。集团的整理解雇の場合、当局へ、整理解雇計画を提出して行なう許可申請前に、従業員代表との協議手続を踏まなければならない。

有期契約は一時的労働より量的にやや多いといわれる。1950年代には、柔軟性の高い一時的労働が有期契約方式にとって代ったが、派遣期間延長への当局の非常に制限的な政策が使用者をして3ヵ月または6ヵ月以上の一時的労働について有期契約に復帰せしめている。

サービス会社への依存度は高まりつつあるが、外注化の手段としての下請はオランダでは少ない。これは労組の強い抵抗と労使関係への使用者の配慮による。

伝統的方法では柔軟性を達成しがたいために、一時的雇用の利用が増加している。主なユーザーは官公庁、化学エンジニアリング・石油会社、銀行、

保険会社で、これらは組合組織率が高く、被用者の保護もすぐれている。派遣業者もユーザーも妥当な限界を守り、濫用はまれである。

主要労組組織FNVは民間派遣業者の存在に根本的に反対をし、民間派遣業者がきわめて選別的で労働市場の上澄みを取り(creaming)、就職困難な求職者を公共職業紹介所に残すと非難している。

#### 4. 一時的雇用事業団“START”

社会問題省の政策の基本は、一時的雇用が永続的雇用を不安定化することを防止することであったが、他方では私的な一時的雇用事業団“START”が支持されている。これは三者構成で管理される非営利団体で1978年1月に設立され、長期失業者、45歳以上の失業者、身障者など、就職困難な者の一時的派遣(placement)にあたっている。これは民間派遣業者と同様労働者の使用者であり、独立採算で収支バランスしている。他にも休日に学生を派遣する非営利事業団がある。

### <イギリス>

#### 1. 統 計

民間の調査によると、1975年に調査対象被用者の7%が、その職を一時的であるとしており、一時的被用者は150万人と推定される。そのうち7%は派遣業に雇用されており、1日あたり約7万人である。平均派遣期間は6週間。一時的被用者の67%は事務所労働に雇用されていた。派遣業者数は1979年6月末4,211で、うち3,877は職業紹介所を兼業している。

#### 2. 一時的雇用の規制

成文の法源として、1957年看護婦紹介所法、1973年労働者派遣業法(1975年雇用保護法により修正)がある。

73年法は雇用エージェンシー(職業紹介業)、雇用ビジネス(労働者派遣業)、演劇エージェンシーの3者を規制する。免許は三者共通である。同法は職業

紹介業の規制を目的とするもので、派遣業そのものは規制していない。一時的被用者、派遣業者、ユーザー企業の法律関係は判例法上確定していない。

### 3. 労働力の柔軟性

#### A 日雇労働の規模

すべての工業化諸国と同様に、日雇 (casual) 雇用は19世紀と20世紀初期の支配的な雇用形態であった。雇用恒常化 (de-casualization) 運動はイギリスでは他国より不完全であったようで、日雇労働は今も珍しくない。大多数の日雇労働者(80~90%)は、公共職業紹介所や職業紹介業者を経由せず直接使用者と雇用契約を結ぶ。しかしある部門とくに建設業では、個人が一人親方 (self-employed worker) として、または労務下請業者 (labour-only subcontractor) を通して、企業と請負契約を結ぶ。日雇労働はホテル、食堂、配送、メンテナンス、建設業に多い。日雇労働はしばしばパートタイムである(1975年に全被用者の20~25%がパートタイムであった)。

日雇労働が多い理由として、使用者は事業の季節変動、永続的労働者の一時的不在、低コストをあげるが、解雇に対する法的拘束を避け、企業における労組の力を弱めんとすることも指摘できよう。労働者は永続的職業につきにくい家庭的事情を述べたり、つぎの永続的職業につくまでの短期間働くのだと説明するが、第二の職を求めなければならぬ経済的必要や、社会抛出と税負担をさけることもあるであろう。後者は建設業における個人と企業間の請負契約の異常増殖を説明する主要要素である。

#### B 一時的雇用=日雇労働の特殊形態

労働者派遣業の発展は、日雇労働の右のような一般的文脈の中で見られるべきである。両者の活動分野は同じサービス部門であるが、派遣業者が供給するのは、より熟練した大部分管理的秘書の仕事である。

#### C 日雇労働に対する労組の態度

イギリスの労組は、職業紹介から利益があげられるべきではないと考え、一時的雇用と民営職業紹介所に反対し、公共職業紹介所に一時的紹介の部を

開設することを支持する。それゆえ労組は、派遣業者との団体交渉・労働協約を原則として拒否している。しかし労組は一時的雇用の発展を当面の重大問題とは考えていない。それには、クローズド・ショップ協定がある程度一時的雇用に妨げるといふ事情もある（現在、筋肉労働者の48%、ホワイトカラーの13%が同協定でカバーされている）。

### ① 工業企業と柔軟性

イギリスの工業企業は、サービス企業とは柔軟性維持の方法が異なる。その理由としては①多くの企業が過剰雇用であって外部労働者を必要としないこと、②時間外労働は工業では珍しくなく（筋肉労働者の25%は週48時間以上働く）、サービス業では少ないこと、③他のEC諸国よりもイギリス企業の労働移動が激しいこと、④工業では伝統的に下請が広まっていること、⑤工業では労組の力が特に強いこと、が考えられる。しかしこれは十分な説明ではないし、事情は変化しつつある。

### E 一時的雇用サービス

公共職業紹介所 (Job Centres) には、地方の必要に応じて一時的雇用サービス (TEMPS : Temporary Employment Service) の部が設置される。これは希望の求職者を登録して一時的契約の紹介をするものである。失業労働者に登録を強制せず、求人者への紹介は適切な候補者を選別して行なう。TEMPSは民営職業紹介業者に伍して成功を収めている。

## VI 一般的考察と結論

### 1. 柔軟性志向政策の労働市場への影響

柔軟性を志向する政策の発展は、労働市場に現実的潜在的な破壊的影響を及ぼす。特殊雇用形態は、無期契約の正常な諸条件からの欠落部分（雇用保障、労働協約による保障、労働プールの一員たる意識）で特徴づけられる。

一時的雇用は、労働力の流動化と選別という二つの役割を演ずる。

## 2. 柔軟性志向政策が労使関係に及ぼす影響

柔軟性志向政策は使用者概念を曖昧にし、法的使用者と経済的使用者を分化し、労働者を分断し、団交、協約など労働関係の成立を危うくする。

## 3. 問題となる雇用政策

各国とも企業の柔軟性達成の方法を認める必要を知っているが、政策形成には若干の問題に答えなければならない。

### (1) 柔軟性の達成方法、コスト負担者

時間外労働、人員整理、秘密の労働、一時的雇用など種々の方法、種々の社会的コストで柔軟性は達成される。方法を、必要なコストとその結果にてらして再検討すべきである。

### (2) 特殊性雇用形態の比較と相互代替性

いずれの形態が被用者保護にすぐれているかは各国の事情と法制により異なる。代替性は完全ではないがありうる。

### (3) 一時的雇用の容認の立場

イタリーを除く各国の当局は、一時的雇用を一応容認しているが、それに関連して三つの問題がある。第一に派遣業者はサービス業か、それともそれはスクリーンであって真の使用者はユーザー会社なのか。各国の派遣業者は十分成育したサービス業になりつつある。第二に規制対象は派遣業者か一時的雇用か。第三に当局の役割は派遣業者との競争か、一時的雇用の代替手段の提供か。

### (4) 労使関係の変化への態度

団交・協約の当事者に問題を生じるが、各国の労組組織体系や派遣業者・ユーザー企業の位置づけにより対応の仕方は異なる。

## 4. 一時的雇用規制の有効性の反省 (略)

## 5. 公共職業紹介所と一時的雇用

公共職業紹介所には三つの道がありうる。a) 紹介市場の独占。b) 一時的雇用市場を民間派遣業者に委せること。c) 民間派遣業者との競争。

労働者の使用者となる公共の一時的雇用機関の設立の実験に着手すべきである。

## 6. 免 許

免許制度の制限的運用は、派遣業者の集中と違法行為の抑制という二重の効果をもつ。

## 7. 派遣業の監督

派遣業者のみならずユーザー企業の監督が必要である。行政的監督のほかユーザー企業の被用者代表との協議手続も有効である。労務供給業者に違法に雇用された労働者を悪意で提供を受けた企業は、その使用者とみなされるという制度も有効である。

## 8. 一時的労働者の地位

派遣期間と雇用契約期間の一致は、一時的雇用の不安定の核心であり、柔軟性のコストが労働者により、また副次的には失業給付を支払う社会により負担されることを意味する。派遣業がサービス企業になるのならば、非派遣中も責任を負担すべきである。だから国家立法の統一化は有期契約へ傾斜するかもしれない。

給与は永続的労働者と同一であるべきだが、その結果は派遣のたびに給与が変わるため、有期契約への発展とは一致しない。一時的雇用の労働協約は解決策にはなりにくい。

## 9. 労使関係と柔軟性志向政策

使用者、派遣業者、下請業者という複層性は、統一的な団交を不可能にす

る。一時的労働者の組織率は低いから、団交は全国レベルで行なわれるべきであり、被用者の分散にかかわらず労組の役割遂行を許す協約条項が必要である。一時的雇用の制限や一時的労働者の永続的労働者に対する比率の協約条項、永続的労働者の協約の拡張適用などの例がある。

下請の場合、一つの生産過程に含まれるすべての者をカバーする現場協約の締結と、親企業の従業員代表と組合の特別の役割の形成に解決策が求められよう。

## 10. 有期契約

有期契約と無期契約の自由な二者択一を使用者に許すか否か、その限度如何を定めなければならない。有期契約の統計情報が不足している。

## Ⅶ 共同体の行動への提案

(1～3省略)

### 4. 結 論

一時的雇用は現実の経済的・社会的ニーズにこたえている（部分的に）。

あまり厳しくない程度で、なるべくその許容される事業を指定して、一時的雇用の範囲を制限することが必要である。

公共職業紹介所と民間派遣業者は並存して機能できる。政府免許をもつ誠実な派遣業者のみが労働者派遣業の営業を許されるべきである。

一時的労働者への特別の保護が必要である。

国家的監督手段の強化が必要である。

有期契約は例外的契約である。それはごく特別のケースに限られるべきである（客観的な経済的社会的事由）。契約の完了にあたり、労働者は解雇保護（Job security）の欠除の補償のため退職金を受け取るべきである。



## おわりに

以上で紹介を終わるが、残る紙数も乏しいので最後に簡単に若干の論評と感想を加えることにする。

### (1) 一時的雇用の概念について

「一時的雇用」の概念は西欧諸国でも学術用語としては必ずしも熟していないと思われる。本書ではそれは、狭義ではいわゆる派遣業者を媒介としての労働を意味し、広義ではこのほか有期契約、出向、および下請業者を媒介としての労働を含む意味で用いられている。

### (2) 下請業者を媒介とする労働について

本書の下請契約の把え方は市民法の典型的な請負契約理論に忠実なものであるが、これで果たして実情を把握し現実に対処しうるのか疑問がある。この点でヨーロッパの労働法理論は実態に立ち遅れているのではあるまいか。社外工や親子会社の問題に関連して展開されたわが国の「使用者概念の拡大」や法人格否認の法理の学説判例の蓄積は、ヨーロッパより数歩先んじていると思われる（昭和56年秋の日本労働法学会シンポジウムにおける外尾健一教授の発言も同旨）。

### (3) 労働者供給事業の禁止について

わが国の職業安定法44条による労働者供給事業の原則的禁止のような例はイタリーを除いては見られない。その他の国では種々の規制をしている。わが国では禁止を免れさえすれば何の規制も受けない状況にあり、イタリアと同様に、禁止至上主義は必ずしも労働者保護にはなっていない。その意味でイタリーを除く諸国の規制には学ぶべきものが多い。たとえば派遣を禁止あるいは容認する業種、職種、派遣期間、派遣事由、派遣業者およびユーザーと派遣労働者との関係、ユーザー企業の従業員に対する派遣労働者の比率、賃金・労働条件、雇用契約の期間、解雇制限、ユーザーの責任、監督制度などは、派遣業を積極的に規制しようとする場合に検討すべき重要な立法論的課題である。

#### (4) 労働者派遣業の位置づけについて

本書は派遣業を実体に乏しい単なる中間搾取の制度とみなすのではなく、新しいサービス業としてますます成育したものになると予想している。派遣業の存在価値を法的に評価する場合に、また派遣労働者、派遣業者、ユーザー企業の三者の労働関係の構造を考える場合に、この点は発想の岐れ目となる重要なポイントである。

#### (5) 方法論上の枠組みについて

本書の考察の基本的な枠組みは、経済的現実のニーズと社会的な安定性の要求、いかえれば経済の波動性と雇用保障の要求の矛盾の中で、一時的雇用の規制のあり方を考えるということである。そのために本書は、問題を総合的な広い視野から把握するのに成功している。「イレギュラービジネスが原則である」という経済実態の鮮烈な認識の上に立って、労働力の「柔軟性」という概念を提起し、柔軟性のコストを誰がどのように負担しているか、そして負担すべきか、という問題を提示する。これは労働問題の実際に即する柔軟性を具えた正しい立法政策方法論であると評価したい。経済の不規則性、波動性の原理と、期間の定めのない永続的労働契約を原則とする労働法との間の根本的な対立を視点として、種々の特殊雇用形態や時間外労働、操業短縮、解雇などが「柔軟性」の概念によって一元的にしかも動的に把握されている。

しかしながら、一時的雇用に対する使用者側の需要原因は、経済の波動性に即応するための労働力の柔軟性の必要につきるものではない。そのほかに、解雇規制の免脱、団体交渉や労務管理の責任の回避、コストダウン、生産性向上などの原因が考えられる。ことにわが国では、経済の二重構造を利用したコストダウンの要素が諸外国以上に作用していると思われる。これらの要因に対しては、また別個の考察が必要となるであろう。

#### (6) 日本における労働力の柔軟性

諸外国にくらべてわが国の労働力の柔軟性はどうかという問題は、今後検討されるべき重要な研究課題であろう。それは OECD の「三種の神器」論を

はじめとする日本労使関係論に、終身雇用とは裏腹の不安定雇用ないし柔軟性の角度から新たな示唆を与えるはずである。

#### (7) 公共職業紹介所の役割

本書は公共職業紹介所が一時的雇用を組織する分野に進出すること、すなわち公的な労働者派遣制度を創ること、そしてそれが民間派遣業者と平等な競争条件の下で併存することを提案している。わが国でも高齢者福祉事業団の活動の例がある。

ヨーロッパでも日本でも、労働組合は公共機関による職業紹介の独占と私営営利職業紹介の禁止の原則を支持するようである。労働法学上もこれらの原則は当然のこととして、これまであまり疑問を投げかけられることはなかった。それは営利職業紹介の歴史的経験から導かれた当然の原則であったからである。

しかしひるがえって考えてみると、現在でも労働市場にしめる公共職業紹介の比重は、決してさほど高いものではない。入職者総数のうち公共職業紹介を経由した者の割合は、二割に未たない。大部分は縁故紹介、学校紹介、文書募集、直接募集等によって、また民営職業紹介事業（職安法32、33条）によって入職しているのである。その意味で公共職業紹介は “labour market” というより “labour markets” の1つにすぎない。それゆえに労働市場において公共職業紹介がその存在価値を維持し高めていくためには、サービス業としての経営努力を尽していくほかはない。

民営職業紹介事業を、これに代る能力を持った公共職業紹介を完備させぬまま全面的に禁止をすれば、かえって法違反を誘発するおそれがあるから、民営職業紹介の弊害を規制しつつも、これと公共職業紹介の並存と競争の政策が採用されているといえよう。

入職につき必ず公共職業紹介を経由するよう義務づけることは、職業選択の自由の侵害であり、統制経済である（戦時中の国家統制は現実にこれを行なった）。自由の否定がさらに進めば、およそ労使の自由な求人求職意思を前提とする職業紹介制度そのものが存在しなくなる（共産圏諸国にその例が

みられる。公共職業紹介は、失業に対する社会福祉施設にすぎないものではないから、失業がないことをたてまえとする社会体制であるからといって、不必要なものではない。公共職業紹介の基本的性格は労働力流通の情報サービス機構であるから、顧客（労使）の自由なニーズに最大限に応えるサービスを提供することによって、労働市場にその地位と存在意義を見出さなければならぬのである。

さて問題を元にもどして、公共職業紹介所と一時的雇用のかかわりについて考えられる三つの道のうち、(a)紹介市場の独占、については、ヨーロッパの労組はそれが派遣業者の禁止と、公共職業紹介所による派遣業者の活動の吸収を意味するものとして理解しているが、どの国でも実行はされていない。その理由としては、行政的煩雑さとそれに付随する非柔軟性、莫大な業務量と財政負担があげられる。(b)一時的雇用市場を民間派遣業者に委せること、については、もともと派遣業者が登場したのは、使用者が必要とするマンパワーを提供する能力が公共職業紹介所になかったことが一つの要素であると本書は指摘する。しかしそれでは派遣業者からの派遣用労働力の求人に対して公共職業紹介所が協力し、派遣業者への紹介をすべきか、という問題も指摘される。そして結局、公共職業紹介所は、一時的雇用市場を無視することはできず、この市場の知識を得、その機能方法に影響を与え、求職者に民間派遣業と公共職業紹介の選択を可能にし、長期的にはできる限りこの市場での独占をはかるべきであるとして、(c)民間派遣業者との競争、の道が選択される。その場合(i)有期契約に労働者を紹介することに特別化する機関（イギリスの Job Centres, 西ドイツの Jobs and Service Agencies）、(ii)公共の派遣機関（アイルランドの National Hire Agency, EC 加盟国ではないがスウェーデンの Personnel Pools）、の二つが考えられるが、(ii)の実験が望ましいと本書はいつている。

(ii)の場合には、公共機関が一時的労働者の使用者としてみずから派遣業を営むのであるから、それは職業紹介とは異なる全く新しい事業を営むことになるのであり、今後の動向が注目されるところである。(昭57.3.31)