

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

## 労働部「派遣労働者保護法草案」の説明

### 前書き

近年、国内企業は産業構造の推移に直面するにあたり、経営効率及び人的資源の柔軟な運用を求めため、就業形態の多元化発展及び非典型雇用の形態の興起を促進した。行政院の集計によると、2013年5月において臨時アルバイトに従事する者又は派遣労働者の総数は既に59万人に達し、並びに公的機関の派遣労働者数は2013年第3四半期の統計によると10,365人に達していることは、労働派遣という労務提供の形式は既に我が国の労働市場に存在している<sup>1</sup>。

「労働派遣」は「労働者派遣事業」、「派遣先」、「派遣労働者」など三つの当事者より構成され、「雇用」と「使用」が分離されている労働関係であるため、現行の労働法令に規範された伝統的な労働関係における雇主と労働者の権利及び義務とは異なるものである。労働派遣当事者関係の明確な規範、派遣労働者権益の保護、及び派遣労働者の就業安定を促進するため、行政院労働部（元労委会）は2014年2月6日『派遣労働者保護法』草案が通過した。かかる草案は尚も行政院の審議を受けているものの、全体的な観点では、派遣労働者保護法は将来的に立法して通過した後、派遣労働者の権益は確実に保障され、派遣労働当事者の関係も明白に確立することができる。従って、本文は労働部が作成した草案の重要内容について、参考として簡単な説明を行う。

### 「派遣労働者保護法」草案

派遣労働者保護法草案（以下「派遣労働者法」という）は全五章32条からなる。その内容は、労働者派遣事業（以下「派遣会社」という）、派遣先、派遣労働者の三者の権利及び義務、そして労働者派遣事業の設立、管理、本法を違反したときの罰則などを含む。また、本法第24条は公布日から三年後より実施することを除き、本法は公布日から一年後より実施する。

#### 一、関連用語定義

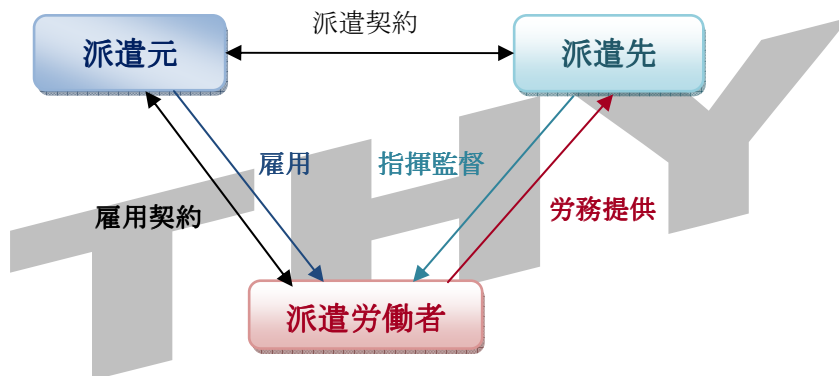
『派遣労働者法』第3条に基づき、本法における用語の定義は次の通りである：

<sup>1</sup> 2014年2月労働部より行政院の審議に提出した『派遣労働者保護法草案説明』を参照

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

1. **労働者派遣：**  
労働者派遣事業は所属の労働者を派遣先に派遣し、労働者は派遣先の指揮監督及び管理を受け、労務を提供する行為を指す。
2. **労働者派遣事業（または「派遣会社」）：**  
労働者派遣業務を経営する事業を指す。
3. **派遣先：**  
派遣契約に基づき、実際に派遣労働者の仕事について指揮監督及び管理する者を指す。
4. **派遣労働者：**  
労働者派遣事業の雇用を受けて、派遣先に労務を提供する者を指す。
5. **派遣（派遣元と派遣先）契約：**  
派遣元である派遣会社と派遣先事業が労働者派遣事項に関して締結する契約を指す。

## 二、労働三者の権利及び義務



### 1. 派遣元と派遣先との間

#### ■ 派遣契約—書面で締結するほか、法定事項を記入する。

『派遣労働者法』第4条に基づき、派遣契約は書面で締結し、次の事項を記入しなければならない。

1. 労働者派遣会社の名称及び登記証明番号
2. 派遣労働者の人数と従事する業務の内容
3. 派遣期間
4. 派遣労働者が就業する場所、勤務時間、休憩及び休暇について

本 Newsletter は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

5. 派遣労働者が労務を提供する際、その指揮監督事項について
6. 派遣労働者の安全衛生について
7. 派遣労働者に支払う費用の計算
8. 派遣労働者の相談窓口及び手続き方法
9. 中央主務機関が定めたその他事項

## 2. 派遣会社と派遣労働者間

### ■ 派遣労働表—法定事項を記載し、派遣労働者と派遣先に提供する。

『派遣労働者法』第5条規定に基づき：

労働者派遣事業は労働者を派遣し、業務に従事させる際、派遣労働表に下記の事項を記入し、派遣労働者と派遣先に提供しなければならない。

1. 労働者派遣及び派遣先会社の名称
2. 労働者派遣会社の登記証明番号
3. 派遣期間
4. 賃金とその他約定した給与
5. 勤務地
6. 従事する業務の内容、勤務時間、休憩及び休暇
7. 派遣労働者の相談窓口及び手続き方法
8. 中央主務機関が定めたその他事項

### ■ 不定期雇用契約

第6条に基づき：

労働者派遣事業は、派遣労働者と不定期雇用契約を締結しなければならない。

★ 本条制定した目的は、本国の**派遣労働者と労働者派遣事業は長期雇用で労使関係の維持を確定するため(→即ち「登録型」の派遣<sup>2</sup>を禁止する)**、労働者派遣事業が派遣契約内の派遣期

<sup>2</sup> 実務上、派遣事業は雇用した派遣労働者について、勤務時間に基づき「経常雇成型」及び「登録型」に区別し、前者は雇用事業と派遣労働者は常に雇用関係を維持することに対し、後者は派遣事業が派遣先と派遣契約を締結して派遣の需要を生じたときより、雇用事業と派遣労働者は雇用関係を発生する。即ち、登録型の派遣労働者と派遣事業との雇用関係は、派遣事業が派遣先と締結した派遣契約の終止と同時に終了するものである。

国立空中大学、我が国の派遣労働現状、その争議及び対応。

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

間を理由として、派遣労働者と定期契約を締結し、労働者に対する法令で守られている契約中止や解雇手当の支払などの責任を回避するのを防止するほか、派遣労働者の雇用安定を確保するためである。

- ★ しかし、本条は労働者派遣事業が法律を違反して派遣労働者と定期契約を締結した場合、どんな法律効果が生じるかについては定めていない。

### 3. 派遣先と派遣労働者との間

- ★ 雇用契約は原則派遣会社と派遣労働者の間に存在するものである。仮に、下記のいずれかの事情に該当する場合、法令に基づき、元雇用契約は終止することができる。

- **特定派遣労働者を指定するという雇用関係の移転**

「派遣労働者法」第7条に基づき、派遣先は派遣会社が労働者を派遣する前、特定派遣労働者を指定する行為がある場合、派遣先は派遣労働者に労務に従事させる時点から、派遣先は派遣労働者と不定期契約を締結し、直接雇用したと見做す。また、派遣労働者と労働者派遣事業との間の雇用契約は、派遣先が派遣労働者に労務に従事させる時点で終止したと見做す。但し、派遣労働者は法定の除斥期間内に雇用契約の移転について不同意の意思表示をすることができる。

- **派遣労働者は直接雇用請求権を提起した場合、元雇用契約は終止したとみなす**

「派遣労働者法」第8条に基づき、派遣労働者は同一派遣先で1年勤務を満了した場合、且つ、当該派遣先で勤務を継続する場合、書面方式で派遣先に雇用契約を締結する意思表示を提出することができる。派遣先は通知を受けて日から10日以内に書面方式で拒否の意思を表示しない場合、かかる派遣労働者と派遣先との雇用契約が成立したと見做す。前項は派遣労働者と派遣先との雇用契約が成立したとき、かかる派遣労働者と元労働者派遣事業との雇用契約は終止す

---

<http://studwww.nou.edu.tw/~tainan/writer/d07208.htm>。最終アクセス日：2014年6月18日

---

本 Newsletter は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

ると見做すほか、労働基準法第 15 条第 2 項に予告した規定に適用しないものとする。

また、前項規定に基づき雇用契約を終止した派遣労働者は、労働者派遣会社と締結した最低勤務期間の拘束を受けないものとする。

#### 4. 派遣先の責任

★ 雇用契約に基づき、派遣労働者の使用者は労働者派遣事業であるため、労働者派遣事業は使用者としての法定責任を負わなければならない。但し本法は実際に派遣労働者を指揮監督する派遣先が負担すべき責任を確立するため、下記の規定を制定した。

■ 使用者と見做す—主務機関は使用者（派遣会社）のほか、関係法令に基づき派遣先も処罰することができる。

(1) 適用範囲（「派遣労働者法」第 9 条第 1 項）：

性別就労均等法及び就業サービス法における、性差別、セクシャルハラスメント防止、授乳時間、労働時間の調整及び雇用差別禁止などの事項。

(2) 適用範囲（同法第 10 条第 1 項）：

労働基準法における、労働時間、休憩、休日及び女性労働者などに関する保護規範事項。

★ 休暇または育児休業の申請に係わる関係規範は、第 10 条を適用せず、別段に同法第 12 条に定める。これは、派遣先を使用者とみなした場合、労働者の休暇申請手続きは複雑化になる虞があると考慮した結果である。

(3) 派遣労働者は派遣先が雇用した労働者と同じように労働時間の調整を許可しなければならない。（同法第 10 条第 3 項）

仮に派遣先は既に変形労働時間制を採用した場合、派遣先は派遣労働者の「使用上の雇主」であって、且つ派遣労働者は派遣先が雇用した労働者とは同じ場所で労務を提供するため、かかる派遣労働者が派遣期間において、派遣先が雇用した労働者と同じように労働時間の調整

本 Newsletter は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

を許可し、同一の労働場所に2つの労働時間制度が並行する事情を回避しなければならない。

■ **派遣会社が法律に基づき関連法定手続の完備を確認**

「派遣労働者法」第11条に基づき、派遣先は派遣労働者に「通常労働時間外の労働、労働時間の変更又は分配、若しくは女性派遣労働者に午後十時から翌朝六時までの時間内に労働させる必要がある場合」、派遣会社が労働基準法に関する規定に基づき、労働組合又は労使会議に同意を得てから、初めて前述した行為を行うことができる。

■ **不足賃金の立替責任**

「派遣労働者法」第14条規定に基づき、労働者派遣事業は派遣労働者に対する賃金の支払いに遅滞があつて、労働者が請求しても支払わない場合、派遣先は賃金を立替える責任を有する。

派遣先は前項規定に基づき立替えた賃金について、労働者派遣事業に請求することができる。

労働者派遣事業は第1項の事情がある場合、派遣先は派遣契約に定めた支払金額との相殺を主張することができる。

■ **労働災害補償の連帯責任**

「派遣労働者法」第15条に基づき、派遣先は派遣労働者に勤務させる時、労働災害が発生した場合、派遣先は労働者派遣事業と連帯して労働基準法に制定した労働災害補償責任を負担する。

5. **差別待遇の禁止に関する規定**

■ **派遣労働者は派遣先の正社員との賃金報酬は同等でなければならない**

同法第16条の規定に基づき、労働者派遣事業が派遣労働者に派遣先で労働させる期間の賃金は、派遣先が雇用した労働者（仕事の性質、内容及び職務が同じである者）の賃金を下回ってはならない。但し、業績、仕事の経験又はその他派遣労働者という身分と関係なく、且つ正当な理由である場合、この限りではない。

■ **派遣先が派遣会社に対する情報提供義務**

本 Newsletter は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

派遣会社に第 16 条の同業務同賃金原則を遵守させるため、同法第 17 条にて、派遣会社は派遣先に対して、同一業務、業務性質又は職務に従事する労働者の関係必要情報の提供を求めることができ、派遣先はこれを提供する義務がある。

★ 本条でいう「関係必要情報」とは、派遣先が雇用して同一性質の業務、内容及び職務に従事する労働者の賃金の水準などを指す。関係規範は別段に「派遣労働者法施行細則」に制定する。

- **施設及び設備の使用権は派遣先が雇用した労働者と同じである**  
同法第 18 条に基づき：

派遣先は勤務場所内で労働者の使用に提供する施設及び設備は、派遣労働者という身分で差別をしてはならない。

- **募集情報の提供と正社員の採用について差別してはならない**

同法第 19 条の規定に基づき：

派遣先は募集を行う際、全募集内容を派遣労働者が勤務する場所で公告しなければならない。

派遣労働者が正社員を応募する際、派遣先はその身分について差別をしてはならない。

- **準用規定**

同法第 20 条の規定に基づき：

労働者派遣事業又は派遣先が第 16 条、第 18 条又は第 19 条第 2 項に規定した認定及びその手続に違反した場合、就業サービス法の就職差別に関する規定に準用する。

## 6. その他重要な規定

- **派遣先は法律に基づいた休暇又は休業の申請を拒絶、妨害、或いは制限をしてはならない。**（「派遣労働者法」第 12 条）

★ また、派遣労働者は労働者休暇規則第 5 条に基づき休業を申請する場合、労使双方の協議事項に属するため、本条の規範範囲ではない。

- **16 歳未満の者を派遣労働者として雇用、又は勤務させることを禁止する。**（同法第 13 条）

---

本 *Newsletter* は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

★ 上述内容を下記一覧表でまとめる：

	派遣先—派遣労働者	派遣会社—派遣労働者	派遣会社—派遣先
契約関係と義務	なし	不定期雇用契約第 6 条 ■ 派遣会社 ◇ 派遣労働表の提供第 5	書面派遣契約第 4 条 ■ 派遣会社 ◇ 派遣労働表の提供第 5
法定責任	■ 派遣先 ◇ 派遣労働者に勤務させる時、第 9 条及び第 10 条の規定した事項の使用者と見做す。仮に前述事項に違反した場合、関係法律の罰則に基づき処罰する第 9 条、第 10 条 ◇ 賃金立替責任第 14	■ 派遣会社 ◇ 派遣会社を派遣労働者の使用者であり、使用者としての法定責任を負担する（例えば性別就労均等法、就業サービス法、労働基準法）	◇ 派遣先は支払を遅延した賃金を立替えた後、派遣会社に請求することができる第 14 ◇ 労働災害補償の連帯責任第 15 条
その他規定	■ 派遣労働者 ◇ 法定条件に符合した場合、派遣先に直接雇用を申出ることができる第 8 条 ■ 派遣先 ◇ 特定派遣労働者を指定した場合、雇用関係は派遣先と派遣労働者の間に移転する第 7 条 ◇ 法律に基づいた休暇、休業の申請に拒絶、妨害または制限をしてはならない第 12 条 ◇ 16 歳未満の者を派遣労働者として雇用又	■ 派遣会社 ◇ 16 歳未満の者を派遣労働者として雇用又は勤務させてはならない第 13 条 ◇ 賃金の支払に同一賃金率を原則とする第 16 条	■ 派遣先 ◇ 同じ仕事、仕事の性質、又は職務に従事する労働者を雇用するとき、関係必要情報の提供義務第 17 条

本 Newsletter は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。



本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

	<p>は勤務させてはならない第 13 条</p> <p>◇ 施設と設備について同等の使用権の提供第 18 条</p> <p>◇ 募集情報の提供及び正社員の採用について差別をしてはならない第 19 条</p>		
--	---	--	--

### 三、派遣会社の設立及び管理

#### 1. 登記設立を申請し、定期的に派遣に関する情報を申告する

「派遣労働者法」第 21 条第 1 項及び第 2 項に基づき：

労働者派遣事業とその分枝機構は主な営業場所に在籍する主務機関に登記申請を完成するまで、派遣業務に従事してはならない。但し、本法律が施行する前に既に派遣業務をしている場合、本法律が施行してから三ヶ月以内に本法律に基づき、主務機関に登記申請をしなければならない。

労働者派遣事業は毎年の一及び七月の月末前に、主務機関に派遣人数と派遣案件数などの関係資料を申告しなければならない。

#### 2. 派遣業務の従事を禁止する者

「派遣労働者法」第 23 条に基づき、労働者派遣事業又は派遣先は、医事、警備、航空、漁業（漁船船員以外の船員、ヨットの操縦士、小型モーターボートの操縦士及び助手）、公共交通機関の運転手、鉱山労働者とその他中央主務機関により公告した特定職業の労働者を派遣労働者として雇用又は勤務させてはならない。

#### 3. 派遣労働者の雇用比率制限

「派遣労働者法」第 24 条に基づき：

派遣先が雇用する派遣労働者数は総労働者数の 3% を超えてはならない。

派遣先は雇用した派遣労働者の人数、期間、及び仕事内容を職場に公告しなければならない。

本 Newsletter は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

## 結論

派遣労働者保護法草案は、派遣労働三者の権利義務、派遣会社と派遣先の管理などに対して明確な規範を制定した。特に草案で派遣労働者が派遣先に対する直接雇用請求権、且つ原則上正社員と同一賃金であること、派遣先の派遣労働者雇用比率の上限及び法定事情において雇主として見做す責任を負担させ、またネガティブリストにおいて派遣労働者の従事を禁止させる等の事項を規定したため、将来、派遣労働者保護法草案が通過し、立法した場合、派遣労働者の労働権益は有効的に改善されるであろう。

しかし、草案第8条規定において、派遣労働者は就業して満1年以上であって、正社員へ転職するよう申し込んだ場合、派遣先は尚も任意拒否権を有するため、実務上では派遣労働者の直接雇用請求権の実行に困難があると思われる。草案第24条の派遣労働者雇用割合の上限を3パーセントに設定する適切性、除外規定の必要性、本草案は長期に渡って同派遣先の同職務に従事するものの、派遣会社を変え続ける（契約を変更する）「偽派遣」労働者の減少について効果がないため、かかる労働者の勤務年数の計算により生じる関係権益問題（特別休暇、解雇手当など）に関して、各分野に於ける合意が必要である。

THY

---

本 *Newsletter* は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を  
提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮  
される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。