

【EU】海外労働者派遣指令の改正

海外立法情報課 島村 智子

* 2018年7月9日、海外労働者派遣指令（Directive 96/71/EC）を改正する指令（Directive (EU) 2018/957）が公布された。EU域内で国境を越えて派遣される労働者と受入国の労働者について、同一地域における同一労働同一賃金を実現することが目指されている。

1 背景

EUにおける海外派遣労働者（posted worker）とは、EU加盟国で雇用され、雇用者によって他の加盟国に限られた期間派遣されて就業する労働者を指す。近年その数は上昇傾向にあり、2010年から2016年までの7年間に69%増加した¹。2016年には230万件の海外派遣が行われ、海外派遣労働者の受入人数が多い国はドイツ、フランス、ベルギーであり、派遣人数が多い国はポーランド、ドイツ、スロベニア、スペインとなっている。特に、建設業、製造業、教育、保健衛生・社会福祉といった業種で頻繁に行われており、派遣の期間は平均4か月未満である。

1996年の海外労働者派遣指令（Directive 96/71/EC）は、このような労働者の権利保護や雇用条件について定めている。この適用対象となる派遣元企業は、EU加盟国で設立され、労働者との雇用関係を維持した上で、他の加盟国に①サービス提供先企業との契約に基づく、派遣元企業の指揮下にある労働者派遣（請負）、②派遣元企業の事業所又はグループ内企業への労働者派遣（企業内異動）、③労働者派遣会社として行う労働者派遣のいずれかを行うものである。同指令は、これらの派遣元企業が、労働時間の上限・休憩時間の下限、年次有給休暇の最低日数、最低賃金（超過勤務手当を含む。）、③の場合の派遣条件、労働安全衛生、妊産婦・児童・若年者の保護、男女均等待遇及びその他の差別禁止について、受入国の雇用ルール（法律、規則、行政規定に加え、建設業については一般的拘束力を有する労働協約・仲裁裁定を含む。）に従う義務を規定している。これにより海外派遣労働者には受入国の最低賃金が保障されるものの、受入国の労働者と比較すると低賃金であるケースが多いとされる。そこで、加盟国間の公正な競争の確保のため、同一地域での同一労働同一賃金を定める指令改正の提案に至った。

2 経緯

欧州委員会による改正指令案は、2016年3月8日に公表された（COM(2016) 128 final）。改正指令案を受けた加盟国国内議会による補完性監視手続²では、11か国³の議会が、補完性原則

* 本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、2018年10月12日である。

¹ 以下、この段落のデータに関しては、European Commission, “Towards fair labour mobility: Revision of EU posting of workers rules,” 2018.3.1. <<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19079&langId=en>> を参照した。

² EUの立法過程において、加盟国の国内議会は、立法提案が補完性原則（加盟国では十分に目的を達成できず、規模・効果に鑑みてEUがより良く達成できる場合に限り、EUが行動するという原則）に反していないかを監視する権限を有している。補完性原則違反と判断する場合には、立法提案の送付から8週間以内に異議申立てを行うことができ、異議申立票が各国議会総票数の合計の3分の1以上となった場合、欧州委員会は当該提案を再検討しなければならない。ただし、欧州委員会は、理由を付した上で、維持、修正又は撤回のいずれかを選択する裁量権を有している。庄司克宏『新EU法 基礎篇』岩波書店、2013、pp.85-88。

³ ブルガリア、クロアチア、チェコ、デンマーク、エストニア、ハンガリー、ラトビア、リトアニア、ポーランド、ルーマニア、スロバキアの11か国。

に反するという理由付き意見書（*reasoned opinion*）を送付して異議を表明した。その主な理由としては、従来の規定内容で十分であること、EU レベルではなく各国レベルで規定すべき内容であること、改正指令案に加盟国の権限が明示されていないことなどが示された。しかし、欧州委員会は再検討を経て、改正指令案では補完性原則は遵守されており、その修正・撤回は必要ないとの回答を2016年7月20日に公表した（COM(2016) 505 final）。その後の審議・修正を経て、改正指令は2018年6月28日に成立、7月9日に公布された⁴。加盟国には、2020年7月30日までに改正指令の内容を国内法制化することが義務付けられている。

3 改正指令の概要

(1) 受入国の雇用ルールの適用拡大（第1条第2項第a号）

海外派遣労働者に対し、最低賃金に限らず、報酬全般について受入国の雇用ルールを適用することを定めている。加盟国は、報酬の構成要素を含め、自国の雇用ルールに関する情報をウェブサイトで公開し、その情報は正確かつ最新の状態にしておかなければならない。また、受入国の産業において適用される労働協約・仲裁裁定について、海外派遣労働者に適用される範囲を、建設業から全ての業種に拡大した。さらに、海外派遣労働者の居住条件についても、受入国の雇用ルールを満たしたものとしなければならない。

(2) 長期の海外派遣（第1条第2項第b号）

海外派遣が12か月を超える場合には、この指令で規定された条件だけでなく、受入国の全ての雇用ルールを海外派遣労働者に適用しなければならない。加盟国は、受入先からの届出を受けこの期間を18か月まで延長可能である。なお、同一勤務地における同一の職務であれば、派遣元企業が労働者を入れ替えた場合でも、その合計期間を派遣期間としなければならない。

(3) 労働者派遣会社による海外派遣（第1条第2項第b号）

派遣元企業が労働者派遣会社である場合には、海外派遣労働者に対し、受入国国内の派遣労働者（*temporary agency worker*）と同様に、均等待遇原則（派遣労働指令（*Directive 2008/104/EC*）第5条による）を保障しなければならない。

(4) 海外派遣費用の雇用者負担（第1条第2項第c号）

海外派遣に伴い発生する旅費、食費、居住費などの費用を、雇用者が負担する義務を定めている。この規定により、これらの費用を労働者の給与から差し引くことが禁止される。

(5) 情報共有・監督の強化（第1条第3項及び第4項）

各国の労働監督機関間の情報提供に関する規定が詳細化され、海外派遣に関連した闇労働・不正雇用等に対する情報共有制度が強化された。また、派遣元の加盟国と受入国の両方が、指令が規定する義務の実施・監督に責任を負うことが定められた。このほか、各加盟国が指令違反に対する罰則を定める義務が規定されている。

参考文献

- ・ Monika Kiss “Posting of Workers Directive,” *Briefing*, European Parliamentary Research Service, 2018.5.31. <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2016/582043/EPRS_BRI\(2016\)582043_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2016/582043/EPRS_BRI(2016)582043_EN.pdf)>

⁴ Directive (EU) 2018/957 of the European Parliament and of the Council of 28 June 2018 amending Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services, OJ L173, 2018.7.9, pp.16-24. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32018L0957>>