

人材派遣市場が抱える問題と 今後の可能性について¹ ～労働者社会の改善を目指して～

同志社大学 経済学部

田中靖人ゼミナール

²堀 雄亮 津田 真子 脇 周平 松倉 涼 鎌田 寛

¹本稿は、2006年12月3日に開催される、WEST 論文研究発表会 2006 に提出する論文である。本稿の作成にあたっては、田中靖人教授（同志社大学）をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

²E-mail bee0128@mail3.doshisha.ac.jp

WEST 論文研究発表会 2006

目次

要旨

第1章	人材派遣業、派遣労働者について	p4
第1節	人材派遣労働者の定義	
第2節	人材派遣業の種類	
第3節	人材派遣登場の歴史	
第4節	人材派遣業の雇用形態の特徴	
第5節	人材派遣業の規模と増加率	
第2章	増加要因	p7
第1節	積極的派遣労働者、非積極的派遣労働者の増加	
第2節	施行から現在に至るまでの派遣法の変遷	
第3節	時代の変化に対応できる独自の労働力需給調整システム	
第1項	バブル時における派遣業界の市場展開	
第2項	バブル崩壊以降における派遣業界の市場展開	
第3項	時代の変化に対応できる独自の労働力需給調整システム	
第4節	二者間でみた相互関係	
第1項	人材派遣会社（派遣元）と派遣労働者の関係	
第2項	企業（派遣先）と派遣労働者の関係	
第3項	人材派遣会社（派遣元）と企業（派遣先）の関係	
第3章	人材派遣における今後の可能性	p12
第1節	高齢化社会における人材派遣業の可能性	
第4章	政策提言	p14
第1節	人材派遣の展望	
第2節	人材派遣に伴う問題点	
第1項	責任の曖昧さ	
第2項	派遣先、派遣労働者にとってのミスマッチ	
第3項	非積極的派遣労働者の存在	
第3節	問題点解決、及び今後の人材派遣業について	

要旨

最近、日本の雇用問題の話題で「人材派遣」というキーワードを何かと見聞きする機会が増えてきた。テレビ・新聞などでは頻繁にこの労働形態を紹介している。これは派遣という労働形態を取る人々、そうした人たちを雇用する人材派遣会社、そしてそれらの人々を活用する企業それぞれにおいて需要が増加している何よりの証拠ではないだろうか。なぜこれ程までに需要が増えてきたのだろうか。同時にマスメディアを通じて派遣を問題視する記事やニュースを多く目にするが、正社員やアルバイトに関する問題が起こったというニュースを聞く機会は多くはない。この違いは派遣システムに何か特徴があるからではないだろうか。以上が私たちが今回このテーマに興味を持ち取り組んだ理由である。近年派遣産業の成長は著しい。これは派遣法制定以後何度も行われてきた改定の影響を少なからず受けた結果でもある。派遣労働とは一体どのようなもので、人材派遣市場が現在まで成長してきた要因と派遣市場の成長過程、さらにそれらに伴う人材派遣市場が抱える問題点を明らかにする。またそれらを改善していくと共に、派遣システムを他の分野で活用することによってよりよい労働者社会の実現に貢献出来るのではないかと考え、その為にかなる政策を取るべきか考えるものである。

WEST 論文研究発表会 2006

第1章 人材派遣業、派遣労働者について

第1節 人材派遣労働者の定義

人材派遣労働者とは、法的に述べると『労働者派遣法に基づき、特定の業務に限って臨時的に派遣される労働者』と定義できる。派遣労働者は、一般の企業に雇われて企業から直接報酬を受け取る雇用形態ではなく、「人材派遣会社」(派遣元)という働きたい人と、企業(派遣先)を仲介する会社と雇用関係を結び、企業で契約した一定期間就労し、人材派遣会社から給与をもらう雇用形態である。

第2節 人材派遣業の種類

人材派遣業には大きく分けて2つの種類がある。1つは『一般労働者派遣事業』であり、もう1つは『特定労働者派遣事業』である。一般労働派遣事業とは、派遣労働者を募集し、スタッフとして登録してもらい、派遣先のオーダーに応じて人選し派遣するパターンをいう。このシステムの場合、契約期間が満了すれば当該派遣労働者は失業し、また仕事が発生したときに新たな雇用契約を交わして派遣されるというように、派遣労働者の身分は非常に不安定であるというのが特徴である。

これに対して特定労働者派遣事業とは、派遣元が労働者との間に期間の定めのない雇用契約を交わし、派遣先の必要に応じて派遣するパターンをいう。仮に派遣先の契約が満了しても、派遣労働者の身分は保証され、安定しているのが特徴である。

そのため、一般労働者派遣事業が、『登録型』といわれるのに対して、特定労働者派遣事業は、『常用型』といわれる。ほかにも正社員使用を前提として採用の前段階に、一定の期間を派遣として働く、『紹介予定派遣』などもあり、その形態は現在もさまざまになってきている。

図1、派遣の種類

WEST 論文研究発表会 2006

第3節 人材派遣登場の歴史

人材派遣業が世界で始めて登場したのは、第2次世界大戦が終戦してすぐの1947年のアメリカである。人材派遣業は、急場をしのぐためのビジネスということから、アメリカでは『Temporary Business』や『Temporary Service』などと表現されている。Temporaryとは、『臨時的・一時的』といった意味である。このTemporary Businessは全米、そしてヨーロッパに波及した。

日本においては、1つの大きな流れとして1966年に全米のTemporary Business波及の原点となったマンパワー社が『マンパワージャパン』を設立させたのが始まりである。けれども、当時の職業安定法ではまだTemporary Businessは認められておらず、たびたび公共職業安定所（ハローワーク）に改善指導を受けていた。しかし、経済の発展とともに、こうした派遣的な仕事は広がる一方であり、行政指導にも限界が生じ、ついに旧労働省は、派遣の拡大している実態を調査し、そのニーズの高さとまた拡大することによって生じる労働者に不利益な違法派遣を法制化し、規制することを決定した。そして1985年、『労働者派遣事業の適正な運営とその確保及び、派遣労働者の就業条件の整備に関する法律』通称、『労働者派遣法』が制定、1年の調整期間をおいた翌1986年7月1日に施行された。

第4節 人材派遣業の雇用形態の特徴

具体的に人材派遣業の雇用形態を述べると、仕事が発生したとき、派遣元はあらかじめ登録してもらっている派遣労働者に電話またはメールで仕事の概要を説明し、登録者が応じれば派遣会社と登録者との間で必要な期間に関する雇用契約を交わし、派遣先に登録者を派遣労働者として派遣するという形態である。人材派遣業とは、『派遣元』、『派遣先』、『派遣労働者』の3者間で成立し、それぞれの役割と責任がある。これらの関係は、人材派遣業における世界共通の関係である。

WEST 論文研究発表会 2006

第5節 人材派遣業の規模と増加率

日本の人材派遣業の規模については、厚生労働省が毎年2月頃に統計を出している。厚生労働省発表の労働者派遣事業の「平成15年度事業報告の集計結果」によると、2003年度において、派遣労働者数は約236万人（対前年度比10.9%増）、派遣先件数は約42万件（対前年度比17%増）、年間売上高は約2兆3600億円（対前年度比5.1%増）であり、いずれも前年度を上回る結果となっている。これらは、派遣法施行当初の1986年と比較すると、派遣労働者数、派遣先件数、年間売上高それぞれ約16.3倍、約10倍、約12倍となり、この市場がいかに急速に成長を遂げてきたかがわかる。

図2、人材派遣市場の推移

WEST 論文研究発表会 2006

第2章 増加要因

第1節 積極的派遣労働者、非積極的派遣労働者の増加

そもそも、人々が派遣労働を選択するのは、どのような背景・動機からなのだろうか。厚生労働省の『労働者派遣事業実態調査』2001年のデータ（複数回答）によると、「仕事の範囲や責任が明確」が全体21.7%、男性16.0%、女性22.4%、「専門的な技術や資格を生かせる」が全体15.7%、男性38.7%、女性12.5%、「自分の能力を生かせる」が全体17.5%、男性29.2%、女性15.8%、「仕事内容を選べる」が全体27.6%、男性16.0%、女性29.3%など派遣の労働条件を積極的に選択している派遣労働者が多い。このように、『積極的派遣労働者』がいる一方、「就職先が見つからなかった」が全体28.8%、男性17.0%、女性30.5%、「就職先が見つかるまでのつなぎとして」が全体12.3%、男性8.5%、女性12.8%など、やむをえず派遣労働を選択した『非積極的派遣労働者』も存在する。

図3、派遣を利用または選択した理由（全国）

第2節 試行から現在に至るまでの派遣法の変遷

1986年に施行された派遣法は施行当初、業務可能範囲について13業務をあらかじめ定め、他の業務への派遣を一切禁止するといった、ポジティブリスト方式を採用した。当時は終身雇用、年功制が主流であり、派遣労働はあくまで派遣先の常用雇用体制を崩さない範囲で認めるべきという考えが主流であった。そのため派遣は専門的な知識と経験を必要とする業務が条件であり、業務名も『事務的業務』などといった抽象的な表現ではなく、具体的な表現が採用されたのである。施行して間もなく16業務へ拡大、バブル不況期であった1996年にさらに10業務を追加した26業務に、そして、1999年12月にこれまで採用されてきたポジティブリスト方式を、ネガティブリスト方式へと転換する改正が行われた。ネガティブリストとは、派遣不可能な業務をあらかじめ定め、他の一切は原則自由化とするものである。つまり、従来の26業務をそのまま採用し、他の業務でも『臨時的・一時的』であれば業務の専門性・経験性を問わず認めたのである。これは、ILO（国際労働機関）の派遣対象業務の原則自由化とする条約の成立といった国際的な潮流や、日本経済の長期不況などにより、政府の雇用政策が見直され、雇用の確保を優先させた結果だろう。その後2004年にも改正され、現在に至るまでその時代のニーズや経済状況に応じて発展を遂げていったのである。

WEST 論文研究発表会 2006

図4、派遣法変遷の年表

第3節 時代の変化に対応できる独自の労働力需給調整システム

第1項 バブル時における派遣業界の市場展開

派遣法施行後、まもなく日本経済はバブル景気に突入した。モノやサービスに対する需要は年を追うごとに拡大するのと同時に、それらを生み出すために必要な人材の需要も、急激に増加していった。バブル景気拡大に伴い、企業は深刻な人材不足を解消するために、人材需要は人材派遣業界が大きく占めるようになっていった。それらの需要の中には、本来企業が直接雇用すべき分野にも少なからず及んだのである。

図5、1986～1991年の労働者派遣事業の推移

第2項 バブル崩壊以降における派遣業界の市場展開

それから、1991年にバブル景気が破綻すると、派遣先は減産体制を余儀なくすることとなった。そのとき、まず削減されたのが人件費、つまり派遣労働者たちである。派遣業界の業績も他の業界と同様に衰退傾向に見られたが、一方では派遣先の一般職については派遣労働者に切り替えたり、また急激なリストラのため人員不足が生じ、それを派遣労働者で補うといった動きが多く見られ、約3年後の1994年には、再びその業績をプラスに転じさせることができた。

図6、1991～2003年の労働者派遣事業の推移

WEST 論文研究発表会 2006

第3項 時代の変化に対応できる独自の労働力需給調整システム

派遣先にとって、好景気時つまり人材需要が大きいときには、派遣労働者で必要な人材を確保することができ、逆に不景気時においては、人件費縮小の手段、またそれに伴った代替要員としての手段とすることができる。このようにして派遣業界は、これまでその市場を拡大していったのである。その経済効果は大きい。

景気に左右されることなく成長できるのは、人材派遣の特徴に理由がある。人材派遣とは、『派遣元』、『派遣労働者』、『派遣先』の3者において成立し、それぞれに役割と責任がある。派遣元と派遣先は『労働者派遣契約』を交わす。つまり2者間はビジネス契約関係にある。このとき、派遣先は派遣元へ派遣料金を支払う。派遣元と派遣労働者は『雇用関係』にある。つまり、派遣労働者の雇用責任は派遣元にあるといえる。賃金ももちろん派遣元が派遣労働者に支払う。派遣先と派遣労働者は『指揮命令関係』にある。つまり、派遣労働者は派遣先に指示され、労働力を提供する。

注目すべきは、『派遣労働者の「雇用」と「使用」が分離している』という点である。言い換えればこれは、派遣先は派遣労働者の『雇用責任』を免れているのである。これによって、派遣先は先に述べたような景気の変動に対して柔軟に対応できるのである。

図7、人材派遣業の労働力需給調整システム

第4節 二者間で見た相互関係

第1項 人材派遣会社（派遣元）と派遣労働者の関係

労働者と派遣元の関係は「派遣労働契約」、つまり『雇用関係』にある。労働者は派遣会社と雇用契約を結び、そこから賃金を得るが労働における指揮命令は派遣元からは受けない。労働者はどのような条件で、またどのような企業で働きたいかという希望が当然ある。また派遣先も自らの希望する条件で労働者を必要とする。しかし、個々人では自らの希望する人・企業を見つけるのは困難であるし、もし見つけられたとしても希望の条件に合うかどうかは分からない。そこで派遣元が仲介役を努めるのである。派遣元は派遣先企業・労働者両方のニーズを満たすことで労働力の移行をスムーズにすることができる。

賃金は派遣元と労働者との間で決められ、派遣元は「給料支払いの原則」に基づいて派遣先からの料金の支払いの有無に関わらず、労働者に対して賃金を支払わなければならない。また、派遣社員の労働条件については、基本的に派遣元が責任を負う。つまり労働内容や労働時間や労働日・時間外や休日労働の有無などは、あらかじめ派遣元が就業規則等に基づいて決定し派遣労働者の就業条件に定めておく必要があるのだ。しかし、指揮命令をするのが

WEST 論文研究発表会 2006

派遣先である限り定められた就業規則と実際の労働条件が異なるという問題は多少なりとも必ず生じてしまう。劣悪な労働条件で働かなければならず、泣き寝入りをしている労働者も数多く存在する。

労働者が失業した時に生活の安定と求職活動の援助を目的とした雇用保険については、二人でも労働者を雇っている会社はすべて雇用保険が適用になる。また健康保険と厚生年金保険を合わせた社会保険も、労働者を一人でも雇っている会社はすべて適用されるのでその従業員の加入が義務づけられる。よって派遣元は基本的に労働者の雇用状況を保障しなければならないと同時に、労働者が安心して労働生活を過ごせる様に図らなければならない。しかしこれらの社会保険は派遣会社と派遣労働者で分担しなければならないので、出来る限り労働者を保険に加入させなくて済むようにしたいと考える。労働条件を細工して労働者が保険に加入できなくしているのである。

したがって、これから派遣元として求められているのは、自由化が進む中で、さまざまな分野やフィールドで「商品」である派遣労働者に対しての需要に答えるため、派遣元、そして派遣労働者に対してそれぞれ責任を明確にし、そして厳守していくことが必須である。

第2項 企業（派遣先）と派遣労働者の関係

派遣先は派遣労働者に対して業務上の『指揮命令関係』を行うという役割を持っている。また、派遣先は派遣労働者が派遣元と締結している雇用契約の内容を超えて就業させることはできないのだが、実際には派遣先が勝手にこの雇用契約の内容を超えた業務を労働者に行わせているという事実がある。また、本来、派遣元が採用し、選定して派遣した労働者について派遣先は理由なく拒否することが出来ないのだが、事前に「業務確認の面談」と言った名目で派遣先での面接や履歴書のチェックが公然と行われている。こうした中で派遣先が気に入らない労働者が派遣されてきた場合、派遣労働者との雇用関係は派遣元にあるにもかかわらず、一ヶ月程度の試用期間を置いた後、派遣労働者を一方的な労働派遣契約の解除という形で実質的な差別解雇や整理解雇を行うといった脱法的な慣行が行われているのである。

こうした派遣先と派遣労働者の関係の中で、派遣先での労働条件が派遣元からの説明と異なっていたという問題は、派遣労働者にとって大きな問題のひとつである。しかし、このような問題について派遣労働者が苦情申し立てを行えば派遣先は契約を途中で打ち切るといった行動に出るため、派遣労働者は苦情を言うことが出来ず生活のために泣き寝入りせざるを得ないという状況が多く見られるのである。

このような状況を打開するためにも、これまで以上の罰則を設けることによって派遣労働者に対する派遣先の責任負担を大きくし、また、その追及を行うための法整備や、新たな機関による監視を行う必要があるのではないだろうか。さらには、派遣先としても、派遣元と派遣労働者とのマッチング作業にもっと目をむけ、派遣先企業のことを、派遣労働者が本当に理解したうえで派遣に応じているのか、派遣元と派遣労働者がマッチング作業を行っ

WEST 論文研究発表会 2006

ている段階において派遣先企業が理解することで、派遣後の労働条件の違いによるトラブル等の回避をより円滑に出来るのではないだろうか。

第3項 人材派遣会社（派遣元）と企業（派遣先）の関係

派遣元と派遣先の関係は『ビジネス契約の関係』にある。すなわち、臨時的・一時的な労働の需要が発生した場合に、派遣元は派遣先とサービス契約を取り交わす。具体的な形式を言えば、まず派遣元は派遣先に需要があるだろうと思われる人材の活用を提案する。派遣先がそれに応じれば、派遣契約に必要な各オーダーを具体的にヒヤリングする。①派遣で処理する業務、②派遣就労期間、③派遣労働者の人数、④就業時間と休憩時間、⑤就業場所、⑥時間あたりの派遣サービス料金、⑦派遣先責任者名、⑧指揮命令者名、など法律で定められた項目に則る。

ここで注意したいのは、「サービス契約」と表現した理由は、人材派遣の目的を『サービスを派遣で行うこと』と解釈するからである。仮に、「人材派遣とは、あくまで労働提供である。」とした場合、それは極端に表現すれば単なる口入稼業でしかない。規制緩和が進み、自由化が今後も続いていくとするならば、「派遣」は目的ではなく手段であり、目的とされるものは「派遣を通じて提供するサービス」である。つまり、これから派遣元に求められるのは、他との徹底的な差異化である。特定のマーケットに絞った独自のサービス、しかも付加価値の高いサービスを心がけることが重要となるだろう。

次に派遣元、派遣先の双方に課される責任についてである。本来は、労働者を保護する労働基準法や労働安全衛生法の適用は、派遣就業中の労働者と雇用関係にある派遣元の事業主が負う立場となる。しかし、当該派遣労働者に対して雇用契約にない派遣先事業主が業務遂行上の具体的な指揮命令を行い、就業場所の設備などの管理を担当しているため、派遣就業中の派遣労働者に対して、派遣先事業主はその保護に努める必要がある。たとえば、派遣労働者が就業することに伴い、その派遣労働の実態から見ても派遣元事業主に責任を負わせることが困難な事項、あるいは派遣労働者の保護を確保するうえで派遣先事業主に責任を負わせることが適当な事項等については、派遣先に責任を課すのは当然であり、労働基準法、労働安全衛生法、じん肺法、作業環境測定法、男女雇用機会均等法について適用の特例が設けられている。これらは、労働者派遣においても当然適用の対象となる。

図は、「派遣における労働基準法、労働安全衛生法の適用関係」であるが、注目したいのは派遣元、派遣先双方に共通した適用点があることである。一見、問題はないように見えるが、たとえば、派遣労働者に対してある問題が生じたときに、それぞれの責任範囲が重複している場合、どちらが責任を負うかでそれぞれ意見や判断の相違が生じる可能性がある。このようなことが起きないためにも、それぞれの責任範囲を明確に区別する必要があると思われる。

図8、派遣における労働基準法、労働安全衛生法の適用関係

WEST 論文研究発表会 2006

第3章 人材派遣における今後の可能性

第1節 高齢化社会における人材派遣業の可能性

日本の人口構造における高齢化は急速に進んでおり、近い将来世界に例を見ない水準の高齢化社会が到来するものと見込まれている。こうした中で、高齢者の就業意欲は国際的に見ても非常に高い水準となっており、このような高齢者の就業率を高めることは、これからの少子化社会において経済を活性化させる上で、大変有効な手段であると考えられる。

図9、高齢者の労働力人口比率の国際比較

図10、就業継続意欲の国際比較

図11 就労の継続を志望する理由

このように、国際的にみて日本における高齢者の就業意欲及び労働力人口比率の高さが経済的な必要性や健康面に関する意識に支えられていることが分かる。

日本においては、企業の約95%が60歳を定年と定めているが、定年間近の人を含む55～69歳の人においても、同様のアンケート結果が出ている。(2004年 厚生労働省統計より) 定年後の高齢者が強い就業意識を持つ理由として、「老後の収入の獲得」が最も大きなものとなっている。これまで勤めてきた上での豊富な専門知識や技術、さらにはこれまでに培ってきた人脈や信用を生かして、もっと働きたいと望む人たちが多数存在するのだ。今後、若年・中年層を中心に労働力人口が減少に転ずること等から、日本の経済社会の活力を維持し、さらには高年齢者が生きがいを持って暮らすことのできる社会を築くためには、意欲と能力に応じて年齢に関係なく、少なくとも65歳に達するまでの雇用機会を確保することが重要である。そこで、このような人たちを派遣労働者として就業させることができれば、高齢者たちの豊富な労働力を得ることができ、労働力の維持、さらには派遣労働業界も発展していくのではないだろうか。

しかし、問題点もある。高齢者派遣事業にあたって、派遣元は「高齢者向け業務の開拓」、「高齢者向け能力開発及び高齢者に対応した雇用管理対策」、「対高齢者求人・求職者開拓」など、さまざまな責任やコストがかかる。派遣先としては、「高齢派遣労働者受け入れに関する意識改革」の必要がある。一般に、高齢者は職業能力が低下するといった誤った考え方が

WEST 論文研究発表会 2006

あるのが現状である。これらは実際には個人差の大きなもので、個々に判断すべきであり、適切な判断基準が必要である。高齢派遣労働者にも問題はある。「高給、高待遇を求めるなど、労働条件のミスマッチ」が生じる可能性も十分に考えられる。

したがって、これらの問題を解決するには、「**3者それぞれの意識改革**」が重要視される。派遣元は派遣する高齢派遣労働者個々のスキルや性格を十分に考慮した上で、派遣先企業において本当に需要があるかを見極めることが必要である。派遣先も、同様である。そして、高齢派遣労働者は派遣という「システム」を十分に理解したうえで、これまで培ってきた自分のスキルを十分に発揮できる派遣元、派遣先企業を選択することが必須である。

WEST 論文研究発表会 2006

第4章 政策提言

第1節 人材派遣の展望

これまで見てきたように、人材派遣業はその時代の経済状況やニーズによって、法改正などを行い、より派遣先や労働者に柔軟に対応できるようその存在意義を変化させつつ、市場拡大を遂げていった。その経済効果はこれまで見てきたとおりである。

では、これからの人材派遣市場はどうだろうか。現状の派遣システムには、当然メリットもあればデメリットも存在する。メリットは、先ほどから述べてきたような「派遣独自のシステム」を他の社会、雇用問題等などに適合、解決できる可能性があるという点である。そうすれば、問題解決そして派遣市場拡大にもつながるだろう。しかし、近年問題とされている派遣労働者の立場や対する保障の軽視など、問題点もある。それらを軽減、最終的には解決するには、人材派遣に関わる3者間の立場、また政府のあり方を改革していく必要があるだろう。

第2節 人材派遣に伴う問題点

第1項 責任の曖昧さ

労働契約や労働者契約保護法上の使用者として基本的使用者責任を負うのは派遣元事業主、しかし派遣労働者が実際に就業するのは派遣先事務所であることから、派遣先を使用者とみなして法令に基づく責任を派遣元と配分することになっている。しかし、明確に責任範囲が区別されているわけではなく、それらが原因となって生じているトラブル等も過去に存在する。つまり労働者の責任が不明確なのである。

第2項 派遣先、派遣労働者にとってのミスマッチ

派遣元は、派遣先が要望した人材を選択して、登録者と雇用関係を結び派遣労働者として派遣する。これらに至るまでに派遣元は派遣先、登録者双方の意見要望を考慮した上で、互いの妥協点を模索し、折り合いをつけなければならない。しかし、現実問題として、就業してから企業側、もしくは労働者側が一方に対して不満を覚え、早期解雇やいわゆるドタキャンなど、契約違反を侵してしまうケースも少なくない。

WEST 論文研究発表会 2006

第3項 非積極的派遣労働者の存在

派遣労働を選ぶ際に、先にもあげたように派遣労働者には「積極的派遣労働者」と「非積極的派遣労働者」が存在する。後者の場合、自ら望んで派遣労働に就業しているわけではないので、どうしてもメンタル面においての問題が生じる。就職先を探すまでの繋ぎとして働いていたつもりが、低待遇のためいつのまにか食い繋ぐのに精一杯になっているという現状も多々見受けられる。また、非積極的派遣労働者はやむを得ず派遣と言う労働形態を選択しているので、自ら派遣労働を選んだ労働者と比べてモチベーションが低く、モチベーションの違いから生産性の違いが生じてしまう。派遣先は労働者を選ぶことができないのでモチベーションの低い労働者を抱えてしまった場合、高い労働者を雇った場合と比べて生産性が劣ってしまう。

第3節 問題点解決、およびこれからの人材派遣業について

上記にあげた問題点などの解決に求められるのは、第一に『責任範囲』の明確化である。派遣におけるさまざまなトラブル等の根底には責任問題がある。現在条例や法律等で定められている部分以上に渡って、より細分化した派遣元、派遣先、派遣労働者の果たすべき責任範囲を設定すべきである。

第二に『マッチング』の強化である。これは派遣元が先頭に立って、派遣先、派遣労働者に対して呼びかける必要がある。派遣労働者は、自分の求めている条件を的確に、そして明確に整理しその情報を派遣元に伝える。派遣先も同様である。これらを派遣元は現状よりも徹底的に分析し、双方を結びつけることが重要である。必要であれば、現在規制されている事前面接の解禁、また派遣期間の制限自由化などももともとめられるのではないだろうか。

そして最後に『時代に応じた派遣』の創出である。1986年に施行後、その時々に応じて派遣の形態は変化を遂げていき、その結果、現在までのような大きな市場にまで成長した。しかし、先にあげているような問題点が生じているのもまた事実である。これからの派遣は、市場拡大はもちろんのこと、そういった諸問題を解決していくべき局面に差し掛かっているのではないだろうか。逆を言えば、諸問題を解決していかなければ、これまでのような市場拡大は望めないのではないだろうか。つまり、今現在私たちに求められている派遣とは、これまで弱い立場であった個人である派遣労働者たちを含む労働者を最優先すべきである。具体的例をあげると、

『紹介予定派遣制度』などがある。これは現在実際に行われている制度で、数ヶ月間派遣社員として派遣先で働いた後、その派遣先企業に正社員として雇用される可能性があるという就職型派遣システムである。このシステムを用い正社員採用することで、非積極的労働者の数を減らすことができる。また正社員として雇用してもらえるかもしれないというモチベーション上昇効果が期待できる。さらにこの制度は、派遣労働者、派遣先企業の双方にとって派遣就業を通じて比較的十分な時間をとって適性・相性を判断できるので相互のミスマッチ

WEST 論文研究発表会 2006

を防げるというメリットもある。これは、2000年12月にスタートしたシステムなので、今後さらに普及させていけば諸問題の改善に繋がると考えられる。

以上あげたことを実行すれば、少なくとも現状ある問題点については軽減、解消されていくことは間違いないだろう。しかし、雇用問題については、それこそ多岐にわたるものであり、一概に良くなるとは言いがたい。けれども、私たちはこれまで示してきたように『人材派遣』には**多くの可能性と他の分野・フィールドにおける応用力が潜在することは事実である。**それこそ、「2007年問題」、「NEET、フリーター問題」、「身体者の雇用開発」などに相当する。これらすべてを解決することができれば、まさに派遣事業は『全員参加型社会』を実現できる、より公共性の高いビジネスとなることだろう。

WEST 論文研究発表会 2006

【参考文献】

・《参考文献》

中野麻美（2004）『最新労働者派遣法 Q&A』旬報社

（社）日本人材派遣教会（2005）『人材派遣白書2005年版』東洋経済新報社

脇田滋（2002）『派遣・契約社員働き方のルール』旬報社

三浦和夫（1999）『派遣社員活用の実際』日本経済新聞社

高橋徹（1999）『正社員以外の労働者の雇用と法律知識』すばる舎

小見山敏郎（2000）『派遣労働法便利辞典』こう書房

派遣ネットワーク（2001）『知らないと損する労働者派遣法』東洋経済新報社

三浦和夫（2005）『よくわかる人材派遣業界』日本実業出版社

・《データ出典》

厚生労働省 『労働者派遣事業実態調査結果報告』

内閣府 『高齢者の生活と意識に関する国際比較調査』

ILO 『LABORSTA』

（フランスおよび韓国については OECD 『LABOUR STATISTICS PORTAL』）

WEST 論文研究発表会 2006

【図表】

図1、派遣の種類

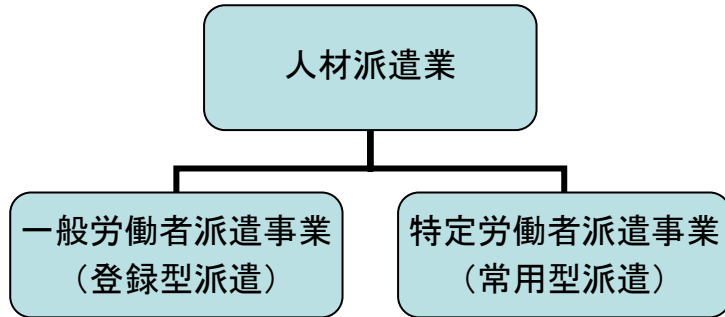
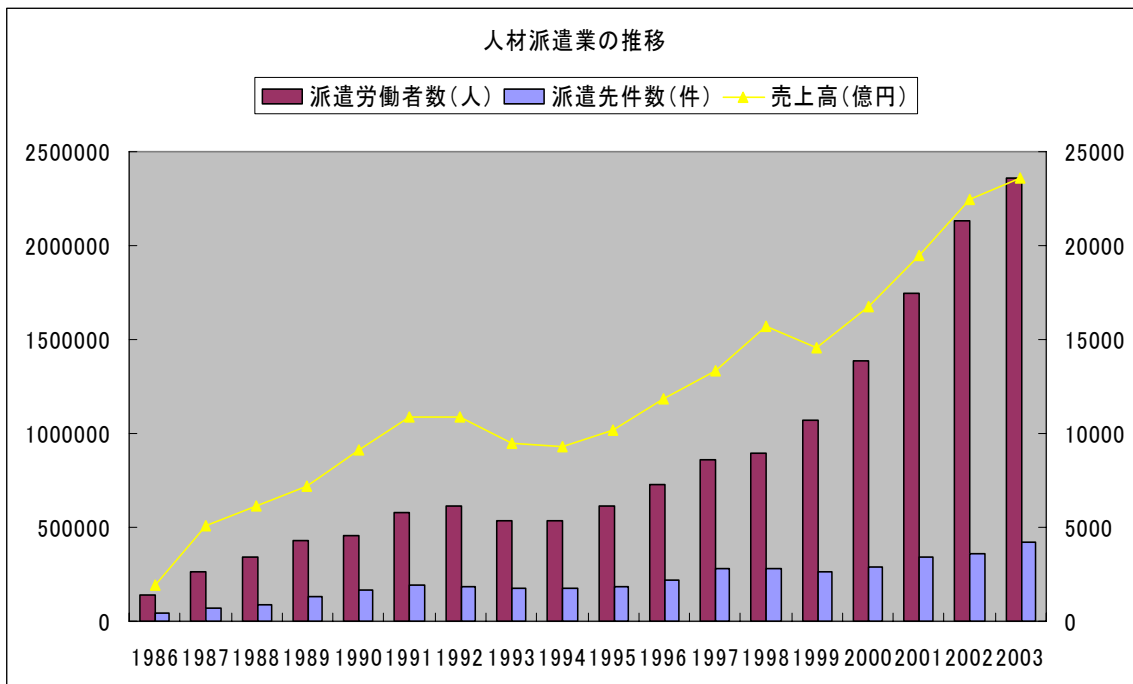


図2、人材派遣市場の推移



WEST 論文研究発表会 2006

図 3、派遣を利用または選択した理由（全国）

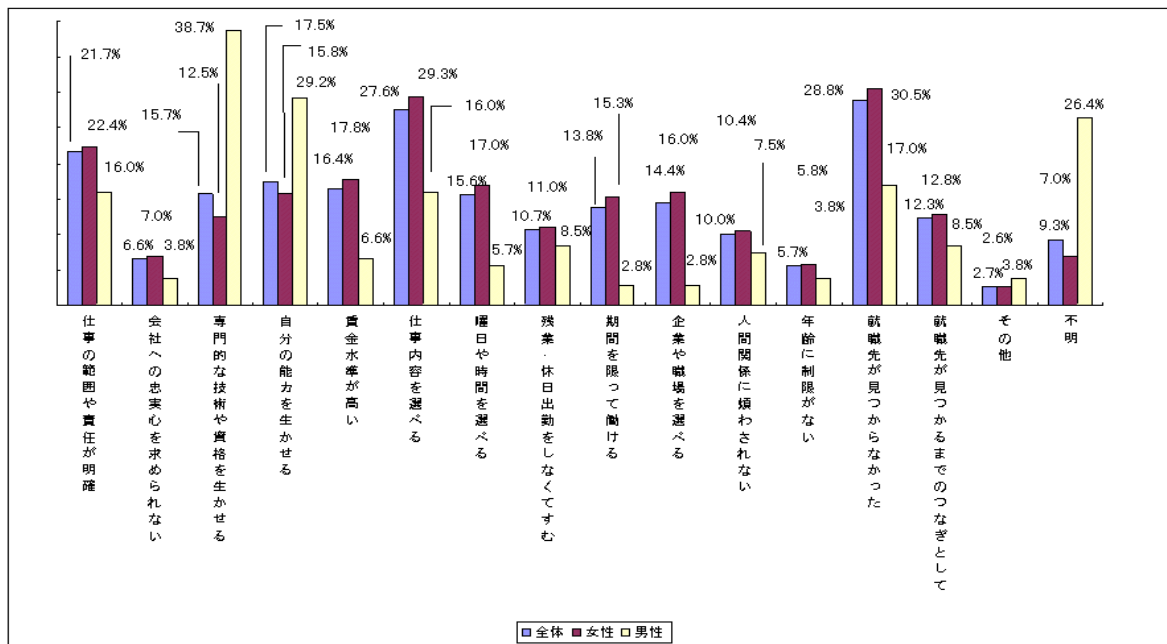


図 4、派遣法変遷の年表

1985年	労働者派遣法の成立 13業務に指定
1986年	労働者派遣法の施行、改正① 16業務に変更
1996年	労働者派遣法の改正② 10業務が追加され、26業務に変更
1999年	労働者派遣法の改正③ ネガティブリスト方式の採用
2004年	労働者派遣法の改正④ 26の専門的業務の3年の期間制限指導の廃止など

WEST 論文研究発表会 2006

図5、1986～1991年の労働者派遣事業の推移

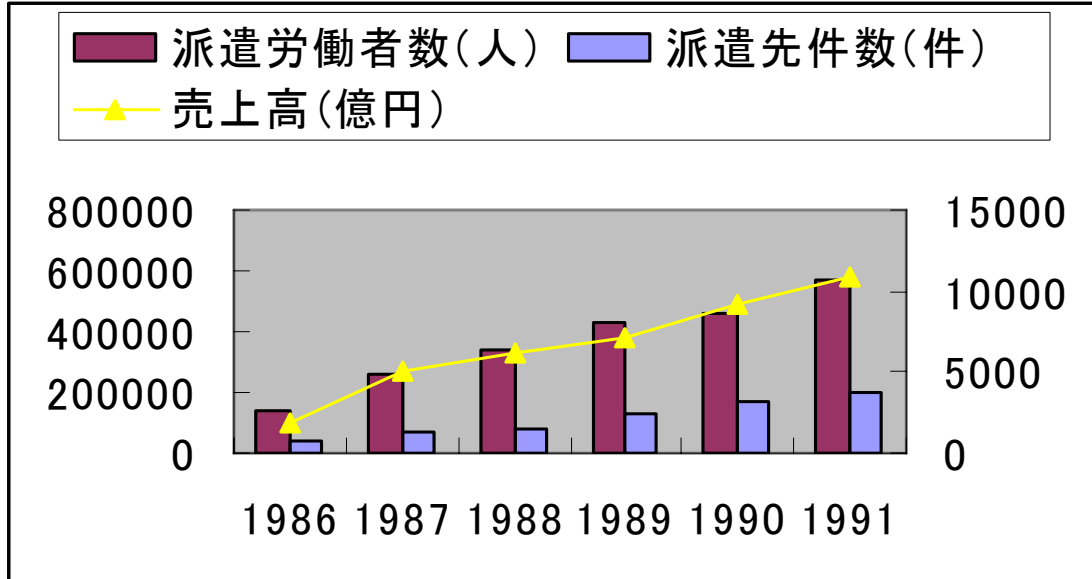
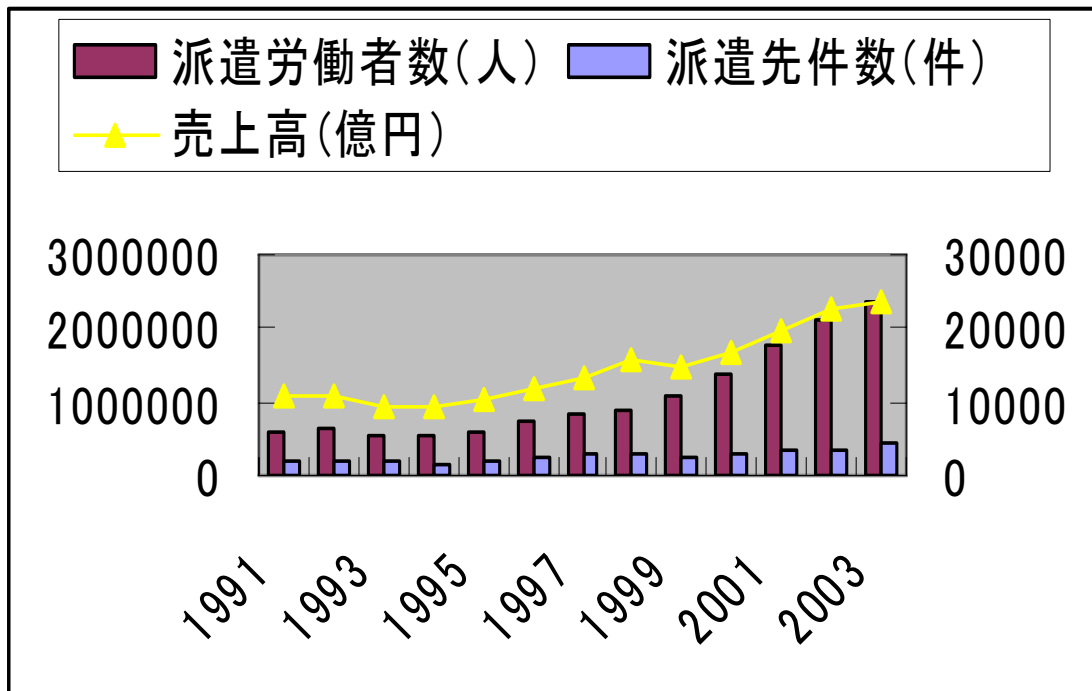


図6、1991～2003年の労働者派遣事業の推移



WEST 論文研究発表会 2006

図7、人材派遣業の労働力需給調整システム

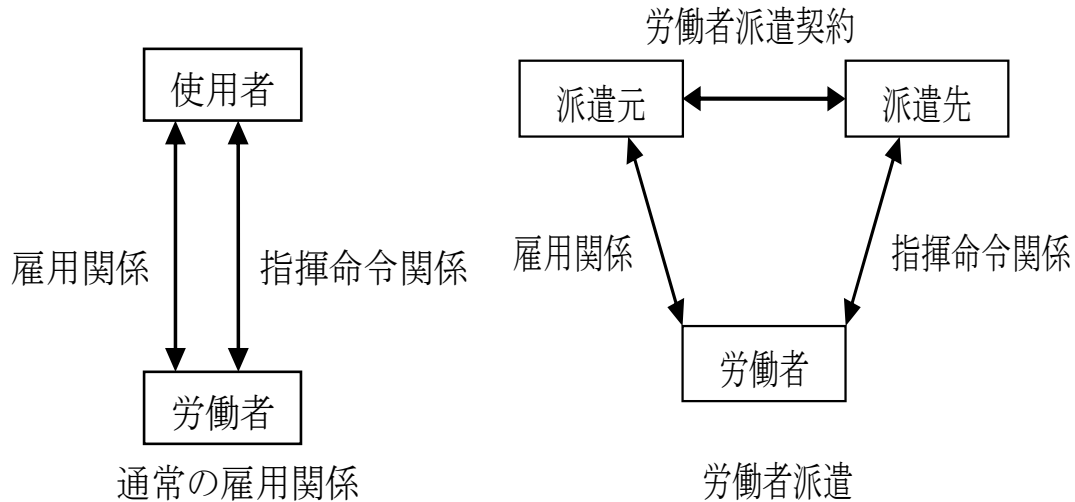


図8、派遣における労働基準法、労働安全衛生法の適用関係

(1) 労働基準法

派遣元	派遣先
均等待遇	均等待遇
男女同一賃金の原則	
	公民権行使の保障
労働契約	
賃金	
1ヶ月単位の変形労働時間制、フレックスタイム制、1年単位の変形労働時間制の締結・届出、時間外・休日労働の協定の締結・届出、事業場外労働に関する協定の締結・届出、専門業務型裁量労働制に関する協定の締結・届出	
時間外・休日、深夜の割増賃金	
年次有給休暇	
最低年齢	
年少者の証明書	
	労働時間及び休日（年少者）

WEST 論文研究発表会 2006

	深夜業（年少者）
	危険有害業務の就業制限（年少者及び妊産婦等） 坑内労働の禁止（年少者及び女性）
帰郷旅費（年少者）	
産前産後の休業	
	妊産婦の時間外、休日、深夜業
	育児時間
	生理日の就業が著しく困難な女性に対する保障
徒弟の弊害の排除	徒弟の弊害の排除
職業訓練に関する特例	
災害補償	
就業規則	
寄宿舎	
申告を理由とする不利益取扱禁止	申告を理由とする不利益取扱禁止
国の援助義務	国の援助義務
法令規則の周知義務	法令規則の周知義務（就業規則を除く）
労働者名簿	
貸金台帳	
記録の保存	記録の保存
報告の義務	報告の義務

（2）労働安全衛生法

派遣元	派遣先
職場における安全衛生を確保する事業者の責務	職場における安全衛生を確保する事業者の責務
事業者等の実施する労働災害の防止に関する保証に協力する労働者の責務	事業者等の実施する労働災害の防止に関する保証に協力する労働者の責務
労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等	労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等
統括安全衛生管理者の選任等	統括安全衛生管理者の選任等
	安全管理者の選任等
衛生管理者の選任等	衛生管理者の選任等

WEST 論文研究発表会 2006

安全衛生推進者の選任等	安全衛生推進者の選任等
産業医の選任等	産業医の選任等
	作業主任者の選任等
	統括安全衛生責任者の選任等
	元方安全衛生管理者の選任等
	安全委員会
衛生委員会	衛生委員会
安全管理者等に対する教育等	安全管理者等に対する教育等
	労働者の危険または健康障害を防止するための保障 事業者の講ずべき保障 労働者の遵守すべき事項 元方事業者の講ずべき保障 特定元方事業者の講ずべき保障
	定期自主検査
	化学物質の有害性の調査
安全衛生教育（雇入れ時・作業内容変更時）	安全衛生教育（作業内容変更時、危険有害業務就業時〈特別教育〉）
	職長教育
危険有害業務従事者に対する教育	危険有害業務従事者に対する教育
	就業制限
中高年者等についての配慮	中高年者等についての配慮
事業者の行う安全衛生教育に対する国の援助	事業者の行う安全衛生教育に対する国の援助
	作業環境を維持管理するよう努める義務
	作業環境測定
	作業環境測定の結果の評価等
	作業の管理
	作業時間の制限
健康診断（一般健康診断、当該健康診断結果についての意見聴取）	健康診断（有害な業務に係る健康診断等、当該健康診断結果についての意見聴取）
一般健康診断の結果通知	
医師等による保健指導	
	病者の就業禁止
健康教育等	健康教育等
体育活動等についての便宜供与等	体育活動等についての便宜供与等

WEST 論文研究発表会 2006

	安全衛生改善計画等
	機械等の設置、移転に係る計画の届出、審査等
申告を理由とする不利益取扱禁止	申告を理由とする不利益取扱禁止
	使用停止命令等
報告等	報告等
法令の周知	法令の周知
書類の保存等	書類の保存等
事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助	事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助
疫学的調査等	疫学的調査等

図 9、高齢者の労働力人口比率の国際比較

性・年齢階級	日本	アメリカ	ドイツ	フランス	スウェーデン	韓国
60～64歳男性	71.2	57.6	34.0	17.3	60.1	66.5
60～64歳女性	39.2	44.1	16.4	15.1	53.4	46.4
65歳以上男性	31.1	17.9	4.4	3.3	—	42.7
65歳以上女性	13.2	9.8	1.8	2.5	—	23.0

資料出所 ILO「LABORSTA」。フランスおよび韓国についてはOECD「LABOUR STATISTICS PORTAL」

図 10、就業継続意欲の国際比較

項目	日本					アメリカ					ドイツ			韓国				スウェーデン
	1981年	1986年	1990年	1996年	2001年	1981年	1986年	1990年	1996年	2001年	1990年	1996年	2001年	1981年	1990年	1996年	2001年	2001年
続けたい	94.4	90.6	91.7	89.4	90.1	87.2	90.6	95.2	90.0	86.1	87.5	69.4	91.1	69.2	65.6	79.9	82.8	82.2
辞めたい	5.4	9.0	8.3	10.2	9.9	10.3	8.5	3.7	6.4	8.7	12.5	29.0	8.9	30.8	34.4	20.1	16.6	17.1
無回答	0.2	0.5	0.0	0.4	0.0	2.5	0.9	1.1	3.6	5.2	0.0	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	0.7

資料出所 内閣府「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」(2001年)

図 11、就労の継続を志望する理由

理由	日本					アメリカ					ドイツ			韓国				スウェーデン
	1981年	1986年	1990年	1996年	2001年	1981年	1986年	1990年	1996年	2001年	1990年	1996年	2001年	1981年	1990年	1996年	2001年	2001年
収入が欲しいから	38.7	38.9	43.9	45.8	40.8	35.4	36.8	41.9	47.0	27.6	67.2	65.0	62.4	64.0	28.6	41.9	40.2	40.8
仕事そのものが面白いから、自分の活力になるから	12.2	8.1	11.0	11.1	19.8	43.9	40.4	29.1	35.9	44.7	15.2	7.8	12.4	15.6	51.8	46.5	38.0	47.5
仕事を通じて友人や、仲間を得ることが出来るから	7.5	7.6	10.2	11.6	5.7	3.3	3.1	8.4	3.5	2.5	1.5	1.0	0.0	0.4	5.4	0.0	0.0	1.7
働くのは体によいから、老化を防ぐから	38.1	42.0	32.9	27.2	28.9	14.2	17.6	16.8	9.1	17.6	15.2	19.4	25.2	20.0	12.5	4.7	19.6	9.2
その他	2.7	3.3	1.7	3.7	4.5	3.3	2.1	2.2	2.5	2.5	1.0	6.8	0.0	0.0	0.0	7.0	2.2	0.8

資料出所 内閣府「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」(2001年)