

派遣労働者のキャリアアップ¹

～ 教育訓練と均衡処遇による地位向上～

神戸大学経済学部 勇上和史ゼミ

新井 怜

伊藤 貴大

笹原 有未

田井 由希子

寺田 智哉

平石 卓也

松下 和樹

向井 沙耶香

¹ 本稿は、2008年12月14日に開催される、WEST論文研究発表会2008に提出する論文である。本稿の作成にあたっては、田中教授(同志社大学)、渡辺氏(日本政策投資銀行)、勇上准教授(神戸大学)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。

要旨

派遣労働という労働形態が認められたのはごく最近のことである。そもそも第2次大戦直後の日本では、「労働の民主化」の観点から、労働者を指揮命令するためにはその前提条件として労働契約が締結されなければならないという直接雇用の原則が貫かれており、それゆえ間接雇用の「労働者供給」といえる派遣労働は禁止されていた。しかし、時代の流れとともに「派遣」という雇用形態が必要とされるようになってきた。その要因としてIT化やグローバル化の流れにより企業に効率的な事業運営が求められてきたことが挙げられる。そういった時代の流れから派遣労働は解禁されることになった。具体的には対象業務の拡大や、派遣期間の延長が挙げられる。その結果、派遣労働者の数は近年急増しており、新たな雇用形態として重要な位置を占めるようになってきている。

派遣労働者の増加とともに派遣労働の規制緩和も進められてきた。そもそも規制緩和は派遣労働者の雇用の安定化を図って行われたが、実際には様々な問題を発生させている。その中でも本稿では派遣労働者の意識の問題に着目し、やむをえず派遣労働をしている派遣労働者の存在を特に深刻な問題ととらえ、その問題解決策を見出そうとした。

その具体的な解決法として本稿では派遣労働者のスキルアップをはかることで派遣労働者の正社員への登用、または派遣労働者そのものの地位の向上をはかることができるという考えに至った。そこで現在は徹底されていない教育訓練の促進と均衡処遇の徹底を行うことでスキルアップを目指すという政策を提案する。

現在派遣労働者は比較的単純労働に従事させられていることが多く、そのため企業側としても派遣労働者を単純労働力として見ているにすぎない。しかし、本稿で提案する政策を実施することで相対的に派遣労働者全体のスキルが上がることになるため、将来的に派遣労働者に対する企業の意識も単純労働力としてではなく、高いスキルをもった労働者の集団として見られるようになることが期待される。

WEST 論文研究発表会 2008

第 章 はじめに

現在、日本では正社員、アルバイト、パートタイム労働や契約社員など、実に多様な労働形態がとられている。なかでも派遣労働という労働形態は近年、法改正や規制緩和によってめまぐるしく姿を変えており、アルバイトやパートといったものと同程度に定着している。派遣をテーマにしたテレビドラマが高い支持を得るなど、多くの人々が注目する労働形態と言えるだろう。しかしこの派遣労働という制度は、新聞やニュースのトピックを見てもわかるように、現状では多くの問題を抱える労働形態となっている側面もある。

そこで本稿では、労働者派遣事業の実態をさまざまな視点から観察し、そこから得られた派遣の抱える問題について分析を行う。

なお、本稿の構成は以下のとおりである。

第 章では労働者派遣事業の実態を法律と統計データとの2面から分析する。第 章では労働者派遣に関する経済学的考察として、規制緩和を推し進める内閣府側と規制強化を目指す厚生労働省側のそれぞれについて述べ、問題提起を行う。第 章では、経済学的考察に基づいて政策を提言する。第 章では論文作成における反省を述べ、本稿の結びとする。

WEST 論文研究発表会 2008

第 章 労働者派遣事業の現状

1 労働者派遣事業と労働者派遣法

労働者派遣事業とは

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」(以下「労働者派遣法」という)によると、労働者派遣とは次のように定義される。

「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。(第2条第1号)」

つまり、派遣元企業に雇用された労働者が、派遣先企業からの指揮命令を受けて、派遣先企業のために働くということである。よって、派遣労働者と彼らが実際に働く派遣先企業との間に雇用関係は存在しない。そのため、派遣先企業が派遣労働者に対して事前面接を行うことや、派遣元企業に履歴書を送付させることは、派遣労働者を特定することを目的としており、雇用者である地位に関与するとして禁止されている。

ただし、2004年の労働者派遣法の改正によって、紹介予定派遣の場合に限り、事前面接等の派遣労働者を特定することを目的とした行為が可能になった。

紹介予定派遣とは、労働者派遣のうち、労働者派遣事業と職業紹介事業の双方の許可を受ける、または届出をした派遣元企業が、派遣労働者や派遣先企業に職業紹介を行う(行うことを予定している)ものをいい、派遣労働者の直接雇用への移行を前提に行われる。

紹介予定派遣では、派遣就業開始前や派遣就業期間中の求人条件の明示、派遣就業期間中の求人・求職の意思確認や採用内定、派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行為が可能である。ただし、同一の派遣労働者について6か月を超えて労働者派遣を行ってはならない。

労働者派遣法の歴史と課題

派遣労働者の実態を見ていく前に、労働者派遣法の歴史についてみていこう。

第2次大戦後の日本では、「労働の民主化」の観点から、労働者を指揮命令するためにはその前提条件として労働契約が締結されなければならないという直接雇用の原則が貫かれており、それゆえ間接雇用の「労働者供給」は職業安定法(1947年)によって禁止されていた。「派遣」という雇用形態が必要とされるようになった理由としてIT化やグローバル化の流れにより企業に効率的な事業運営が求められてきたことが挙げられる。事業の効率化のため企業は「正規」雇用から「非正規」雇用への切り替えをはかるようになり、「非正規」雇用の中でも派遣というスタイルは前でも述べたように近年ニュースやドラマでも取り上げられるなど注目を集めている。

具体的な歴史としては、1986年7月1日に最初の労働者派遣法が施行された。当時は専門性が確立された業務や特別の雇用管理を要する業務として政令で認めた13の業務でしか活用できないことになっていたが、時代の流れとともに適用対象業務が拡大された。1999年の改正では、具

WEST 論文研究発表会 2008

体的には 対象業務の原則自由化、新自由化業務についての1年ルール²、許可基準などの見直し、労働者保護措置の強化などが行われた。

また、2004年の改正で、派遣受け入れ期間の延長(上限を3年、26業務の派遣期間制限を撤廃し実質無期限に)、製造業務への派遣解禁、派遣労働者の直接雇用の促進、雇用申し込み義務、紹介予定派遣制度の法律上の明文化と要件緩和、派遣労働者への労働基準法適用、などが行われた。

一番最近では2006年に改正が行われており、派遣受入期間の延長、派遣労働者の衛生や労働保険等への配慮が主な改正点となっている。

逆に労働派遣を行ってはいけない業務もあり、港湾運送業務、警備業務、医療関係の業務などがある。(ただし、医療関係の業務は紹介予定派遣では認められるようになった)

労働者派遣法の全体を見てみると、毎回の改正を通じて規制が緩和されてきたことが分かる。最初は専門性が確立された業務や特別の雇用管理を要する業務だけが認められていたが、現在は一般業務の派遣にも広がってきており、現在は日雇派遣も行われている。

規制が緩和されてきたのは業務についてだけではない。一般の業務への派遣は当初、現在よりも短い期間が設定されていたが改正とともに期間が延長されてきた。これは派遣労働者の雇用の安定を目指し設定された。しかし、企業の裁量を広げるだけという指摘もある。

労働者派遣法によって労働者派遣事業が合法化された経済的意味は、派遣労働者を労働力商品として貸し出す(リースする)ことが認められるようになったことである。これを金沢大学経済学部の伍賀一道氏は「雇用主責任代行サービスの商品化」と表している(伍賀2006)。

労働者派遣では派遣元が派遣先の雇用主責任を代行する。つまり、従来の直接雇用では雇用主が雇用者の社会保険などの使用者負担、雇用調整業務、採用や訓練業務などの雇用主責任を果たさなければならなかったが、これらの雇用主責任を派遣元が派遣先からの派遣料から負担することで代行するということである。しかし、派遣料金を受領した派遣元が派遣先から引き受けた雇用主責任を確実に遂行するかと言えば、実態は必ずしもそうではない。また、派遣先も派遣料金を支払っている以上派遣労働者の社会保険費などの支払いをしようとはしない。結局、雇用主責任が遂行されていないという状況が生まれている。

2 派遣労働者の実態

派遣労働者の数

厚生労働省がまとめた労働者派遣事業の平成18年度事業報告集計によれば、派遣労働者の数は約321万人となっている。これは、前年度に比べ26.1%の増加である。労働者派遣法が施行されてから、派遣労働者数は一貫した増加傾向にあり、特に近年の増加は著しい。

派遣労働者の内訳を見てみると、一般労働者派遣事業のうち常用雇用労働者は645,767人(対

² 自由化業務では同じ場所で行う同じ業務の派遣受け入れ期間を原則1年としている。受け入れ期間を特に定めていないときは1年間となる。

WEST 論文研究発表会 2008

前年度比 41.7%増) 常用雇用以外の労働者(常用換算)は 651,687 人(同 4.1%増) 登録者は 2,343,967 人(同 21.2%増)となっている。一方、特定労働者派遣事業では、220,734 人(同 40.7%増)となっており、いずれにしても高い割合で増加している。

派遣先件数は約 86 万件(対前年度比 30.4%増) そのうち一般労働者派遣事業³は 789,523 件(同 27.4%増) 特定労働者派遣事業⁴は 70,581 件(同 77.2%増)となっており、派遣先事業所数も増加傾向にある。

同調査による全派遣労働者の性別構成をみると、男 37.2%、女 62.8%(H16 年)となっており、女性の割合が高い。種類別でみると、一般派遣労働者の場合は女性の割合が高く、特定派遣労働者の場合は男性の割合が高くなっている。

ここで、一般労働者派遣事業における労働者数及び登録者数の推移について考察してみよう。表 1 では全体の派遣労働者数と、そのうちの一般労働者派遣事業の登録数、実際に派遣された派遣労働者の数を示した。また図 1 では、表 1 のデータから得た派遣登録者数と実際に派遣された人数との乖離具合を示した。

表 1 より、一般労働者派遣事業において派遣労働者数は常用雇用・常用雇用以外を問わず年々増加していることが分かる。しかし、派遣先企業の一般労働者派遣に対する需要の成長速度を上回るペースで派遣元企業への登録者数が増えているために、登録はしたが実際に企業に派遣されない者が増えている。(図 2-1) 需要から溢れ出た形となった、派遣されずにいる登録者数【= (+)】は平成 15 年には平成 5 年時点から人数にして約 111 万人増え、また登録者のうち実際に派遣されない者の割合【= { - (+) } / 】は平成 5 年時点では約 62%だったが平成 15 年には約 70%に達し、10 年の間でおよそ 8%増加している。

また、特定労働派遣事業における雇用者数は平成 11 年までほぼ横ばいで、平成 12 年に大幅に増加していることがわかる。これは平成 11 年の法改正によって対象業務が原則自由化されたことが影響していると考えられる。

つぎに、産業別にみた派遣労働者数が時間の経過とともにどう変化したかをみてみよう。表 2 に、平成 11 年と平成 15 年という 2 時点における産業別にみた就業者全体に対する正社員比率・非正社員・派遣労働者比率を示した。

一部に産業の分類の仕方が両年度間で異なる項目があるので注意してみる必要があるが、産業間で増減の傾向にいくつかの明確な違いがみられる。全体として伸び基調にある各産業の派遣労働者比率のなかで、電気・ガス・熱供給・水道業の派遣労働者比率はやや減少傾向を示している。また、派遣労働者比率の伸び方だけに注目してもいくつか違いが見受けられる。着実な伸びを示

³一般労働者派遣：派遣労働者として働くことを希望する人が派遣元に登録し派遣先が決まった時点で派遣元と雇用契約を結ぶ。登録型派遣とも呼ばれ、労働者派遣事業の大部分がこちらに属する。派遣労働者はいくつかの派遣元に登録することができる。

雇用されるのは派遣先で働いている期間だけで、派遣が終われば雇用関係も終わる。登録しているだけでは派遣元に雇われているとは言えず、雇用状態は不安定である。

⁴特定労働者派遣：派遣元が常時雇用する労働者だけを派遣するもので、常用型派遣とも呼ばれる。特定派遣では労働者は通常派遣元で働き、必要なときに派遣先に派遣されて働くことになる。派遣が終わっても派遣元との雇用関係は続くので、雇用の状態は安定している。

WEST 論文研究発表会 2008

す建設業の派遣比率に対して、サービス業や製造業など多くの産業では4年間のうちに2倍にまで増加している。さらに言えば、もとの比率が低かったためでもあるだろうが、鉱業に至っては4年間で4倍という極端な伸びをみせている。

次に、「派遣労働者が就業している事業所における1年前と比べた派遣労働者数の変化」についてみてみよう。表3に産業別の調査結果を示した。

表3より、派遣労働者を雇い入れている事業所については、産業の別を問わず派遣労働者数はどちらかという増加傾向にあると言える。特に顕著な伸びを示している機械関連製造業で60%を超える事業所が派遣労働者を増やしているのを筆頭に、大半の産業で50%前後の事業所が派遣労働者の雇入れを強化していることがわかる。

派遣労働者への需要を強める産業が多数を占める中、鉱業や建設業、また医療・福祉や教育・学習支援業といった産業では派遣労働者数を増やしていない事業所も多い。これらの産業は1年前の水準を維持している事業所の割合が高く、派遣労働者の需要は全産業を通じて高まってはいるが、その高まり方の度合いは産業によって異なっていると言えるだろう。なかでも鉱業と建設業では、派遣労働者数を増やす事業所と同程度に派遣労働者数を減らす事業所が存在していることから分かるように、産業内全体での派遣需要がある程度落ち着いてきている分野もあるようだ。

賃金

派遣元は「賃金支払いの5つの原則」に基づいて、派遣先からの派遣料金の支払いの有無に関わらず、派遣労働者に対して賃金の支払日に必ず支払わなければならない。賃金支払いの5つの原則は 通貨払い 直接払い 全額払い 毎月1回以上払い 一定期日払いであり、労働基準法第24条に定められている。また1週40時間、1日8時間の法定労働時間を超えて働かせたり、休日労働をさせた場合には割増賃金を支払わせたりしなければならない。割増賃金の利率は、時間外や深夜の場合は25%以上、休日なら35%以上、時間外+深夜は50%以上、休日+深夜は60%以上となっている。通常は労働者派遣法に従って派遣先が派遣元に残業時間を通知するとともに一定の派遣料金を支払い、その中から派遣元は派遣労働者に対して割増賃金を支払うことになる。割増料金が支払われていない場合、それは派遣元の責任であり、派遣元が賃金請求を受け、支払わなければ処罰される。また平成20年7月1日より「改正最低賃金法」が施行された。これにより、派遣社員は、派遣先の事業所に適用されている地域別（産業別）最低賃金が適用されることになった。したがって、派遣元事業主は派遣先事業場に適用される最低賃金を把握しておく必要がある。

派遣労働者の賃金の特徴として以下の3つがあげられる。1つ目は、日本の派遣制度ではパート・アルバイトよりは報酬は上であるが、正社員よりは下回るという現状である。本来は「スキルのあるスペシャリストに臨時で社内に入ってもらい、プロジェクトを達成する」という目的において派遣労働者の価値が存在するため、派遣先の社員より派遣労働者の方が報酬が高いというのが当たり前である。しかし、日本では正社員になれない人が派遣登録するというのが現実であり、正社員よりも報酬が低くなる場合が大半である。（図2参照）平成18年の派遣労働者の賃金は、8時間換算で一般労働者派遣事業は10,571円（平均）（対前年度比0.5%増）特定労働者派

WEST 論文研究発表会 2008

遣事業 14,156 円(平均)(同 0.7%減)となっている。企業経営における派遣労働者の重要性が高くなっても、その賃金の平均値は増加する傾向に無く、むしろ低下する傾向にある。(詳しくは後述)

これは平成 17 年のデータになるが、派遣労働者の賃金形態については、時間給が 50.3%、月給が 35.0%であるが、常用労働者では、時間給が 27.6%、月給が 53.7%であるのに対して、登録型では時間給が 83.9%を占め、月給は 7.5%となっている。派遣労働者の賃金額についてみると、平均時間給(時間給の者の場合)は 1,230 円、平均日額は 10,284 円、平均月額は 20.6 万円、平均年収は 291.7 万円となっている。この額は 20~24 歳の全労働者平均賃金(290 万)とほぼ同じである。

また、派遣労働者においては、基本的にはボーナスや交通費などの手当ては出ない場合が多い。しかし、派遣会社や職種によっては、ボーナスなどが支給される場合がある。一例として、平成 15 年 9 月の賃金をみてみよう。(表 4 参照)正社員に比べて労働時間が少ないことを考慮しても、派遣労働者の賃金は低いことがわかる。

2つ目の特徴として、派遣労働者の賃金が全体的にゆるやかに低下しているという傾向がある。図 3 からわかるように派遣労働者の平均賃金は、2000 年代に入ってから低下傾向をたどっており、全体では平成 17 年度の賃金は平成 16 年度と比べて 7.8%の減少となった。景気が回復傾向にあるにも関わらず、派遣労働者の賃金が低下するのはなぜだろうか。これは、派遣事業者の新規参入が相次ぎ、派遣会社間で派遣料金の値引き競争が激化しているためである。派遣会社間で値引き競争が激化する中で、登録している派遣労働者の賃金に圧力がかかっているのだ。また、派遣会社が人材の確保を進める中で、経験者だけでなく、フリーターや主婦などの未経験者も派遣登録をするようになり、派遣労働者の質にバラツキが出てきたことも派遣料金の低下につながっていると考えられる。さらに、度重なる規制緩和によって、労働者の派遣期間が一般業務においては 1 年から 3 年に、専門 26 業務においては無制限に延長されたことによって派遣労働者数が増大し、一人当たりの賃金が低下したことも一つの理由として挙げられるだろう。

最後に、専門性を問われない業務の時給額は低く、それに対して専門的な業務の時給額は高いという特徴がある。専門性を問われない業務には軽作業、物の製造、案内・受付・駐車場管理等があり、専門的な業務としては通訳・翻訳・速記、ソフトウェア開発、セールスエンジニアの営業、機械設計、医療、書籍などの製作・編集があげられる。(表 5 参照)さらに、専門性を問われる 26 業種の中でも 3 倍近い賃金格差があることが厚生労働省の実施した調査で明らかにされている(東京都産業労働局 2006)。

こうした賃金の決定方法について調査された結果によると、「技能評価制度による」割合が増えてはいるものの全体から見るとその割合は高いとはいいがたく、「年齢・経験等による」割合が過半数を占めている。また「契約金額に一定率をかける」とする事業所の掛け率は、「掛け率 60~79%」とする事業所の割合が過半数を占め、以下、「掛け率 80%以上」(20.3%)、「掛け率

WEST 論文研究発表会 2008

20～39%」(15.3%)と続く。(図4参照)これで「契約金額に一定率をかける」事業所の場合、どれだけ手数料を取っているかわかる。調査結果を見ると、派遣会社が受け取る手数料は、派遣料金の2割から4割程度が過半数を占めているようだが、中には6割から8割程度を受け取っている派遣会社もあるようだ。派遣元としては、派遣労働者を集めるためのコストや、派遣先を見つげるための営業経費および派遣労働者の教育訓練費用等がかかるため、派遣料金から一定の手数料(利益)を受け取らなければ会社として成り立たない。しかし、この手数料に法律的な決まりはなく、不透明な部分が大いというのは問題である。東京都労働経済局が1995年におこなった調査を見ると(東京都労働経済局1995)派遣料金と賃金の格差が生じていることがわかる。(表6参照)

労働時間

平成15年9月における1週間の所定労働時間をみると、正社員は、「40時間以上」の労働者割合が最も多く67.8%、次いで「35時間～39時間」が31.6%となっている。非正社員は、「35時間未満」の割合が最も多く53.0%、次いで「35～39時間」が28.4%となっている。そのうち、派遣労働者は「35時間～39時間」が最も多く45.2%、次いで「40時間以上」が38.0%となっている。また、平均所定労働時間をみると、正社員は40.4時間、派遣社員は36.0時間となっており、派遣社員のほうが多少短いものの、大きな差であるとはいえない。(表7)

同調査による各種労働者の残業状況をみると、正社員は「残業をした」労働者割合が61.6%、派遣労働者は55.9%であった。残業時間は、正社員は「7時間～10時間」(16.1%)が最も多く、次いで「5時間～6時間」(11.3%)、「11時間～19時間」(10.8%)の順となっている。派遣社員は「1時間～2時間」(16.4%)が最も多く、次いで「7～10時間」(12.5%)、「3～4時間」(9.9%)となっている。また、残業した労働者の平均残業時間をみると、正社員8.9時間、派遣労働者6.5時間となっている。これらのことから、派遣労働者の残業については、残業をする頻度、時間ともに正社員よりもやや少ない程度であることがわかる。派遣社員の残業をした人の割合、および平均残業時間は、近年増える傾向にあり、正社員とあまり変わらないくらい残業をする派遣社員が増えている。また、小倉2007においても、正社員と派遣労働者の労働時間及び残業時間の差は縮小する傾向にあるという調査結果が示されている。(小倉2007)

所定労働日数についてみてみると、正社員(74.1%)、派遣労働者(84.9%)ともに「5日」の割合が最も高かった。しかし、正社員は「6日」(25.8%)の割合も高いのに対し、派遣労働者は「4日」(6.0%)、「6日」(5.4%)となっている。平均所定労働日数で比べても、派遣労働者は正社員に比べて所定労働日数はやや少ないようだ。

所定労働時間、所定労働日数ともに正社員にくらべてやや少ないことから、派遣労働者は、働く日数は少ないものの、出勤すれば正社員とほぼ同様の働き方をしていることが考えられる。このような就業形態は、正社員とする仕事にあまり違いがない一般事務で多いことが考えられる。

派遣労働者のストレスや健康問題

1999年の派遣法改正で、それまで専門業務に限られていた対象業務が原則的に自由化され、正

WEST 論文研究発表会 2008

社員と同じような仕事をさせられる派遣労働者が増えていった。成果主義の導入や、人員やコストの削減によって正社員の労働時間が増え、労働者がよりストレスを抱えるような環境が生まれた。これは正社員だけでなく、派遣労働者も同様である。派遣労働者の労働時間が増加傾向にあることは、前述したとおりである。

派遣事業の自由化により、一般事務につく派遣労働者が増え、派遣労働者と正社員は席を並べて仕事することが多くなった。そのため、正社員がストレス発散のために派遣労働者を不当に差別するという構図が生まれている。さらに、ストレスを抱えた派遣労働者が、より立場の弱い派遣労働者に不当な差別をすることもある。派遣労働者は契約時間も短く、職場での人間関係は希薄になりがちであるので、立場上も比較的弱い派遣労働者がその対象になりやすいのが実態である。

実際、2007年度に労働局に寄せられた職場内でのいじめに関する相談約2万8000件のうちの96.4%にあたる約2万7000件が非正社員からのものであることから、派遣労働者をはじめとする多くの非正社員が職場で強いストレスを受けていることがわかる。

労働者派遣に関する最近の裁判例

以上のような就業環境の中で、実際に出てきた問題として、近年の労働者派遣に関する訴訟を取り上げる。ここでは、派遣先・派遣元との雇用に関する訴訟、派遣労働者の採用内定者に対する採用拒否に関する訴訟である⁵。

派遣先・派遣元との雇用に関して、伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件（高松高裁平成18年5月18日判決）である。この訴訟は、ISS（以下：B社）が労働派遣を業とする伊予銀行（以下：A社）の100%出資の子会社であり、原告の甲さんは昭和62年2月に、B社に派遣労働者として雇用され、その後B社の派遣労働者として、A社の支店で就労していた。

甲さんは派遣期間（3年）を経過してA社の支店で勤務しており、部分的に派遣対象業務の範囲を超える業務に従事していた。

そのような甲さんに対し、A社の支店長乙さんは裏に「不要では？」という付箋を付着させた慰労金明細書を渡した。これが意図的なものであるか否かに関わらず、甲さんに「自己が支店において不要な人物なのではないか」と大きな精神的苦痛を与えていた。

甲さんは、平成12年5月末日をもって、B社から雇用契約更新を拒絶されたことから、更新拒否は権利濫用であり、甲さんとA社との間に黙示の労働契約が成立していたとして、A社・B社に対し労働契約上の権利を有することの確認及び賃金の支払いを求めると共に、不当な差別を行ったA社の上司及びA社・B社に対し慰謝料を請求した。

裁判所は、甲さんとB社との間の雇用契約は登録型の契約であって、平成12年5月31日をもって終了しており、甲さんとA社との間に黙示の雇用契約が成立したと認められないとして、請求を棄却した。また、派遣先であるA社の上司による不当な差別等に対する損害賠償請求については、甲さんの請求を認める判断を下した。

⁵：訴訟例については厚生労働省「労働者派遣に関する最近の裁判例」を参照。

URLは <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/02/dl/s0229-5e.pdf>

WEST 論文研究発表会 2008

派遣会社の採用内定者に対する採用拒否に関して、パソナ（ヨドバシカメラ）事件（大阪地裁平成16年6月9日判決）である。

この訴訟は、平成13年9月頃、大手派遣会社パソナ（以下：P社）とヨドバシカメラ（以下：Y社）が、Y社梅田店で就業スタッフとして400名の労働者を募集し、その後、面接の上、採用決定を行い、Y社職員による研修、Y社入店証作成のための写真撮影、スタッフコードの割当、給与の銀行振込依頼書、宣誓書・出勤スケジュール表の提出を求めるなどの11月22日の梅田店の開店・就業開始の準備を行ってきた。

ところが、その2日前の11月20日に就職の話はなくなったとして、就業予定であった157名の就業を拒んだ。そのためP社は原告らを解雇した。なお、P社は大手派遣会社であるが、本件に関しては、Y社と労働派遣契約を締結したのではなく、業務委託契約を締結したのだと主張している。これは、P社及びY社が派遣法の規制を潜脱するためあえて派遣労働としなかったと推測される。

裁判所は、原告らの採用が内定したと考えられる研修の後、業務委託契約が不成立となり、限定されていた就業場所・職種での原告らの就労が不能となった以上、原告らの採用内定を取り消したことは、解約権留保の趣旨・目的に照らして社会通念上相当であるとして、P社による解約権の行使は適法かつ有効であるとし、原告敗訴と判断した。

意識問題

前項で労働者派遣に関する判例をみてきたが、次に派遣労働者の意識問題を取り扱う。厚生労働省が2004年に実施した「派遣労働者実態調査」によって派遣労働者の年齢分布をみると、25歳から34歳までの年齢階級が全体の半数を占めており、若年層が圧倒的に多いことが分かる。平均年齢は男性で37.0歳、女性で33.9歳となっている。若年層が派遣労働者の道を選択する動機はさまざまである。通勤の容易さや、自分の都合の良い時間に働くことができるということを理由とする者もいれば、定時に仕事を終えることができるという理由で派遣を希望する者もいる。女性の場合では、結婚を機に、仕事と家庭を両立させるために正社員を辞めて派遣を選択した者も多い。

しかし、必ずしも自ら派遣という雇用形態を希望した者ばかりではない。現在派遣労働者として働いている人たちの中には「正社員を希望していたが、正社員になれなかったから」という理由で派遣を選択せざるをえなかったという人も少なくない。たとえば、労働政策研究・研修機構が2005年に非正社員3500人(有効回答数2822人、回収率80.2%)を対象に実施したアンケート調査の結果によると、現在の就業形態を選択した理由として「正社員の雇用機会がなかった」を挙げた人は、一般派遣労働者で20.2%、特定派遣労働者で42.5%にも上った(図5)。

先述したように、女性の派遣労働者においては家事・育児・介護などの理由で正社員として働くことが困難なために派遣労働者を選択した者が多い。女性が継続して就業できるために、企業は、育児や介護のための労働時間面での配慮や、子育てをしながらでも働き続けることができる

WEST 論文研究発表会 2008

職場環境を整えることが求められている。

以前は、派遣という雇用形態は本人の希望に合致した就労形態であり、規制すべきではないという意見があったが、現在では派遣労働者が自分の雇用状況に不安を抱えている割合も多い。先に紹介した厚生労働省の「派遣労働者実態調査」によって、派遣労働者の現在の職に対する考えをみると、男女共に「長期の雇用保障がないため不安」と回答する割合が最も高く、全体の約半数を占めている。(図6,図7)さらに、「現在就業している業務の雇用契約が更新されるかどうか不安である」との回答も、男性が30.5%、女性で33.2%と比較的高い割合を占めていることが見てとれる。

他方、労働政策研究・研修機構のアンケート調査では、「契約/派遣後のことを考えると不安になるか」という質問に対して、一般派遣労働者の 38.9%、特定派遣労働者の 42.5%が「そう思う」と回答している。

WEST 論文研究発表会 2008

第 章 経済学的考察

なぜ派遣を雇うのか

なぜ労働者派遣事業が広まっていったのかを、経済学的観点から考える。

1．供給側(労働者)

供給側(労働者)の立場に立つと3つのメリットが存在する。1つ目として、働く期間や勤務時間など融通を利かせることができる、すでに持っているスキルを活かすことができるなど、自らのライフスタイルもしくは理想とするライフスタイルに合わせて働くことができるため、仕事と生活との調和が図りやすく柔軟な働き方が可能となる。2つ目は、新規採用やキャリア採用など直接正規雇用として雇用されなかった場合、まず非正規雇用の形で自分の希望する企業や職種の中で経験を積むことによってそのまま正規雇用として企業に採用してもらえる可能性があるという点である。そして3つ目は、雇用者と派遣先の企業の上に派遣会社(派遣元)が存在するため、仮に雇用者と派遣先企業の間で問題が発生したとしても、派遣会社(派遣元)が派遣先企業と交渉し、解決に導いてくれるため、労働者の負担が軽減される。

あらゆる人が参加できる柔軟性をもった雇用システムの下で、労働を通じて職業能力を高めつつ、個々人の状況にも配慮しつつ生活時間との調和のとれた柔軟な働き方を実現していくことが重要である。

一方で、さまざまなデメリットも存在する。まず正規雇用者と比較すると給与が低い、ボーナスや退職金がないなど正規雇用者との賃金格差が大きいということが第一にあげられる。正規雇用者に比べて勤続年数が短いために職務経験を積むのが困難であり、また教育訓練も不十分であるので自己の職業能力を高める機会が得られず、職務範囲に柔軟性を持たせることができなくなる。その他のデメリットとしては、次回の仕事の契約更新が不確実であるという雇用の不安定さ、福利厚生の不十分さなどがあげられる。

1990年代後半から2000年代前半にかけ、労働者一人当たりの賃金が減少してきた。それは、正規雇用割合が低下し相対的に賃金の低い非正規雇用割合が上昇するという、就業形態の構成変化が影響していると考えられる。非正規雇用割合の上昇は、労働者の賃金を切り下げる要因として強く作用するとともに、近年の労働分配率の低下要因ともなっていることも事実である(厚生労働省2007)。

2．需要側(派遣先企業)

需要側(派遣先企業)の立場に立って考察していく。まず、需要側のメリットは大きく分けて4つあげられる。1つ目は、需要側は労働力が必要な時に必要な分だけ確保することが容易なため、人件費は固定費としてではなく、変動費としての計上が可能であり人件費(労働費)が節約できる点である。2つ目は、派遣先企業が派遣会社から直接その職種に適任であると考えられる人材を受け入れることができるということであり、これによって雇用や解雇に伴う費用や時間(募集や面接)を抑えることができる。また、2つ目のメリットに重なる部分はあるが、派遣先企業が自社では

WEST 論文研究発表会 2008

雇用が難しい特殊な人材の利用が容易に可能であるということが3つ目のメリットとしてあげられる。それにより、派遣先企業からすれば訓練にかかる費用や時間を抑えることができる。4つ目は、非正規雇用の給与体系は通常の給与体系とは異なり、企業が派遣会社(派遣元)へ支払う金額は消費税法上「課税仕入れ」となるため、国などに納める消費税が安価に抑えることができる点である。以上4点が需要側のメリットである。

これらのコスト削減が、企業利益の増大を支えているということは言うまでもないが、労働力の質を高め、持続的な経済成長を遂げるためには、労働者に適切な配分を行うべきである。

次に、需要側のデメリットをあげると、雇用が不安定なことにより労働者(ここでは非正規雇用のことを指す)の精神的安心感やモラル、会社への帰属意識や忠誠心が正規雇用者と比べて少ないため、会社や職場の雰囲気にも悪影響を及ぼす。

帰属意識や忠誠心が少ないと、個々人の生産性が低下し、社会全体の付加価値生産力をも低下させうる。さらに、労働の質が低下すれば、労働の場に参加したいとする人の数を減少させ、ひいては就業率の低下もまねくであろう。

以上のように、供給側・需要側双方のメリットを背景にして、労働者派遣事業は広まってきたが、労働者派遣事業がその特殊な就業形態がゆえにさまざまなデメリットも抱えていることを忘れてはならない。

厚生労働省 vs 内閣府

第 4 章に移る前に本稿で提案する政策を考える際に参考とした先行研究を紹介する。第 4 章でも一部述べたことであるが、「派遣」という雇用形態が生まれたのは労働者側からの自由な雇用形態を求める声があり、また、企業側からも臨時的労働力確保の必要性があったためである。その後の度重なる労働者派遣法の改正により、規制緩和に沿う流れがあることは明らかであるが、そのなかで いっそうの拡大・自由化を求める経営側と、派遣労働者保護の観点から規制の強化を望む労働側との間で攻防がなされてきた。現状では経営側の圧倒的勝利といえるが、これからの労働者派遣はどうあるべきなのだろうか。

本章で紹介する先行研究には先に述べた、規制緩和・自由化を望む経営側と 規制強化(または維持)を望む労働側との双方の立場に立った研究について取り上げる。

まず、規制緩和・自由化を望む経営側に立った研究である。この研究は、内閣府の規制改革会議が中心となって取り組んでいる。この研究では、派遣は臨時的、一時的な需給調整制度ではなく、労働者の価値観やライフスタイルの多様化に伴って誕生した労働形態・雇用形態の1つとして、派遣労働者がより安心して働ける環境を整えていくことに主眼を置いている。

現在、いわゆる 26 業務等以外においては、派遣期間が一定期間(最長 3 年)に制限されており、期間を超えて派遣労働者を使用する場合、派遣先企業に対して、直接雇用へ切り替える措置である雇用契約申込義務が課されている。これは派遣労働者の地位向上、正規雇用拡大の実現に資するものとの見方もあるが、逆に、雇用契約申込義務がある為に、派遣先企業、派遣労働者ともに派遣就業の継続を臨んでいる場合であっても期間経過前に派遣が打ち切られる事態が発生してい

WEST 論文研究発表会 2008

るほか、派遣元としては、期間経過後に優秀な派遣労働者は派遣先に引き抜かれる可能性が高いので、派遣労働者に対する能力開発に消極的となるといったことも十分考えられる。

更に、26 業務の常用雇车型派遣は、派遣元において雇用の安定が図られていることから、当会議では、雇用契約申込義務の撤廃を提案している。また、同様の理由から紹介予定派遣についても受入期間を現状の 6 ヶ月から延長することや、紹介予定派遣以外の労働者派遣における事前面接の解禁についても同時に提案している。派遣労働者のなかには、派遣先のことを知っておきたいと願う声があるためである。

つまり、労働者派遣法の規制強化が、かえって、派遣労働者の雇用に不安定にすることから、労働者派遣法をこれまでのような派遣を臨時的、一時的な需給調整制度として例外視する法律から、我が国労働市場の環境変化に合わせて、真に派遣労働者を保護し、派遣が有効活用されるための法律へ転換していくよう、その施行状況や労働者、使用者双方への影響を十分に調査検証した上で、派遣受入期間の制限、雇用申込義務、派遣業種の制限や紹介予定派遣の派遣可能期間の制限等について再検討していくべきである、と主張する。

次に、規制強化を望む労働側に立った研究である。この研究は、厚生労働省が中心となって取り組んでおり、勝亦（2005）、水島（2004）で取り上げられている。この研究では、就業形態の多様化が進展する中で、派遣労働の形態で働く人は増加しているが、勤続を通じた職務経験や職業能力形成が十分でないことなどの理由によりステップアップを図りづらく、派遣労働での就業を続けたとしても年間収入が高まっていくことが見込めないなどの課題がある。このことは、将来的に高度な知識や技能を持つ人材の確保が困難になる可能性を孕んでおり、社会全体にとっても重要な問題であるため、直接雇用の就業機会をより拡大し、職業能力開発機会を積極的に設けていくことが提案されている。

厚生労働省は、労働者派遣制度が、労働者からの一定のニーズがある一方で、直接雇用に望んでいるもののやむを得ず派遣労働者になる者がいることや、派遣労働者の労働条件が必ずしも職務にふさわしいものではないという指摘もあり、派遣期間の制限や派遣業務の限定の完全撤廃などの規制緩和を行うことがすべて労働者のためになるとはいえないとして、内閣府規制改革会議の主張と対立している。

そのため、雇用契約申込義務についても、無制限な派遣労働の拡大に歯止めをかける役割を果たしているとし、この義務を撤廃すれば、直用の常用労働者から派遣労働者への代替が一気に加速するとも考えられ、この義務の存在が派遣労働者の直接雇用の機会を高めていると主張する。

また、勝亦（2005）の中で、派遣法が派遣実施期間に制限を付していることや、一定の場合に派遣先の雇用契約申込義務を設けたことを考えれば、原則として恒常派遣を排除し、恒常的な労働力利用を行う場合に、その派遣先による直接雇用に要求する趣旨は明確である、と主張する。しかしながら、派遣実施機関の上限規則が不十分であったことから、「労働者派遣の終了から新たな労働者派遣の受入まで、3 ヶ月を超えない場合には、直前に受け入れていた派遣労働者を継続して雇用しなければならない」とする基本通達が、3 ヶ月派遣を停止すれば違法ではないという意味で、実務上まかりとおっている。常用派遣の禁止要件が、完全に機能しておらず、常用派遣の防止に実効性を欠いていることから、違法な常用派遣の実態が先行した上での更なる規制緩和

WEST 論文研究発表会 2008

の可能性さえ、危ぶまれると警鐘を鳴らす。

そして、労働者が就業機会へのアクセスや失業への保障制度がなされていないにも関わらず、これ以上の派遣労働だけを先行拡大することはすべきでなく、現行派遣法が、派遣実施期間の延長にあたり、直接雇用の派遣への差替えを禁止しなかったことは、派遣の常用化への流れを、消極的なものにせよ容認したとして批判せざるを得ない、と主張する。

更に、水島（2004）においても「派遣」という不安定な雇用形態自体を問題としているというより、本人の意思に反して派遣労働を選択せざるを得ない状況が社会的に作り出されていることに問題があるとし、派遣労働者の直接雇用の機会拡大を唱え、具体的な活用法については触れられてはいないものの、紹介予定派遣制度の活用が問題の解消に一定の効果があると主張する。

この紹介予定派遣制度は厚生労働省の「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」の報告書においても一定の評価を得ていることから、派遣労働者の直接雇用を増加させる有力な手段と言える。

このように派遣労働の拡大に対する見解の相違が存在する一方で、現実の政策には変化が現れている。厚生労働省の諮問機関である労働政策審議会は、2008年9月24日、労働者派遣法改正の建議をまとめ、舛添要一厚労相に提出した。今回の労働者派遣法改正案では、解決を目指す問題として、「雇用管理に欠ける形態である日雇派遣など社会的に問題のある派遣形態が出てきている」、「派遣という働き方をやむを得ず選択し、長期間継続して従事することとなってしまう者がみられる」、「禁止業務派遣や二重派遣などの違反事案が顕在化し、業務停止処分等の行政処分となる事案もみられるなど、指導監督件数も大幅に増加している」といった点が挙げられる。改正案では、日雇派遣の原則禁止などが条項に盛り込まれており、1986年の労働者派遣法施行以来、規制緩和を繰り返してきた労働者派遣制度が初めて規制強化される。これは 規制強化を望む労働側に立ったものと言える。

しかし、改正案は、必ずしも規制強化一色というわけではなく、さらに いっそうの拡大・自由化を求める経営側に立った規制緩和を推し進めようとする条項も盛り込まれている。

まず、雇用契約申込義務について、改正案では、「期間の定めのない雇用契約の派遣労働者について、労働者派遣法第40条の5(雇用契約申込義務)の適用対象から除外することが適当である」と記されている。しかしこれでは、厚生労働省側の立場に立てば、派遣労働者の直接雇用が促進されず、派遣社員はいつまで経っても派遣社員のままであり、正社員になることは困難となると言える。

次に、派遣労働者の選別について、「期間の定めのない雇用契約の派遣労働者について、特定を目的とする行為を可能とする」と記されている。事前面接等、特定を目的とする行為は、労働者の直接雇用にあたる。これも、厚生労働省側の立場では、労働者を直接雇用したにもかかわらず、正社員として扱わないことを認めることになる。そして何よりも、労働者派遣の定義そのものに矛盾している。

現在、派遣労働者の数が労働人口の1パーセント程度なため、これからの派遣労働市場の成長に期待する人々の存在も無視できない。しかし、労働力人口の1パーセントとは言うものの、派遣労働者の数が年々増加しているということは事実であり、『平成20年度版労働経済白書』によ

WEST 論文研究発表会 2008

ると、派遣労働者の増加割合は他の就業形態に比べて大きくなっており、さらに全就業形態の中で最も不本意な就業者の割合が高くなっていると述べられている。

ここまで2つの立場に立った議論を紹介してきたが、いずれの立場においても共通していることは、派遣労働者の地位の向上、更に究極的には労働力強化を通じた日本経済の成長をヴィジョンとして掲げていることである。内閣府規制改革会議は、派遣労働者が正社員との代替可能な存在となることで、各自のライフスタイルに合わせた働き方ができるような流動的な社会となることを目標として、派遣労働者の地位の向上を目指している。厚生労働省は、派遣労働の規制を維持することによって派遣労働者数増加の抑制を図り、賃金低下に歯止めをかけ、地位の安定及び向上によって正社員への登用機会の確保を目指している。つまり、両者が、プロセスは違えども共通のヴィジョンを掲げ、共通の目標、ここでは派遣労働者の地位の向上、を達成するための研究を行っているということを忘れてはならない。

問題提起

次章で提言する政策の根拠として、我々が着目した労働者派遣事業の問題点を二つ、以下に挙げる。

1. 不本意な労働形態の派遣労働者

第2章でも述べたように、現在派遣労働者として働いている人たちの中には、「正社員を希望していたが、正社員になれなかったから、派遣を選択せざるをえなかった」という人の割合が高かった。また、厚生労働省の「派遣労働者実態調査」では、男女共に「長期の雇用保障がないため不安」と回答する割合が最も高く、全体の約半数を占めている。(図6,7)さらに、「現在就業している業務の雇用契約が更新されるかどうか不安である」との回答も、高い割合を示した。

以上をまとめると、派遣労働者の中には、雇用に対して不安をかかえており、自分の意思に合わない労働形態をとっている人が多いことがわかった。そのような労働者は、雇用の安定性を求めており、それゆえ「正社員になりたい」と望んでいるのだろう。

2. 教育訓練の不備

派遣労働者が抱える問題として、教育訓練の機会に恵まれず、スキルの向上を図ることが難しい点が挙げられる。現在、派遣労働者の教育訓練は、基本的に派遣元会社が一般訓練を行っている。しかし、派遣元企業が流動性の高い派遣労働者に対して教育訓練を行うインセンティブは乏しい。自社で教育訓練を行った派遣労働者が別の派遣元企業に転職するといった事態が容易に起こるからである。また、派遣先企業の多様なニーズに対応することが困難であるといったことも、訓練が不十分になる要因として挙げられる(表8)。

また、近年の派遣事業の拡大により、派遣元企業間では、派遣料金の価格競争が激化している。そのため、派遣元企業は、派遣料金を下げるため教育訓練費用を削減している。

一方、派遣先企業では、特殊訓練が行われることがあるが、これも十分とはいえない。派遣元企業同様、流動性が高い派遣労働者に対して、訓練費用を出してまで教育しようとするインセン

WEST 論文研究発表会 2008

タイプが派遣先企業にはない。

これらの理由により、派遣労働者への教育訓練が不十分になる。実際、アンケート調査によれば、派遣労働者の約 45%が教育訓練を一度も受けたことがないという現状がある（表 9）。

派遣先及び派遣元企業からの教育訓練が期待できないなら、残る道は派遣労働者が自発的にスキルアップを目指すことである。しかし、現在の制度では、派遣労働者の自発的スキルアップを促すようなシステムがない。派遣労働者のキャリアアップをはかる何らかの政策が必要である。

ここで、反論が考えられる。「そもそも、派遣労働者の業種には、事務系機械操作などの、比較的安易な仕事が多いので、教育訓練をする必要が無い」という意見である。確かに、派遣労働者は比較的安易な仕事を行うことが多い。しかし、これが「教育訓練が不必要」ということにはつながらない。その理由を説明しよう。

日本の経済成長の背景として、不熟練労働者の能力が高かったことがある。不熟練労働者の訓練が、生産性の上昇につながってきた。それは、一見単純労働に見える仕事でも、スキルが必要であるからだ。この理由は小池（2004）でも詳しく説明されている。それは、労働者派遣においても同じである。派遣労働者のスキルアップこそが、経済成長には必要である。

派遣労働者の賃金が低いことも、不十分な教育訓練が一つの要因である。教育訓練が行われ、派遣労働者のスキルが上がっていけば、賃金上昇につながると考えられる。

政策提言にあたって

以上で述べた二つの問題点は深く関連している。なぜなら、派遣労働に不安を持つ理由が、教育訓練が不十分であることに起因するからだ。ゆえに、教育訓練を促進することが派遣労働に対する不満の解消につながるということが考えられる。例えば、「正社員になりたい」・「雇用の安定性がない」という意見に対しては、スキルアップによって、転職が容易になる、もしくは正社員につながる機会が増えることで、雇用形態に対する不満が解消される。

我々の提言する政策は、派遣労働者の地位向上を目指すものである。地位向上といっても抽象的な表現であるが、我々の言う地位向上とは「派遣労働者が自分の意思に合った労働形態を選択でき、十分な教育環境と、仕事に見合った処遇を受けられること」を指す。我々は派遣労働者の教育訓練を促進することによって、派遣労働者の地位向上につながり、二つの問題点が同時に解決できると考える。

前節でも述べたように、現在、労働者派遣事業における議論は、規制緩和を推し進める内閣府規制改革会議側と、規制維持を求める厚生労働省側の意見に分かれているが、どちらも労働者の能力向上・地位向上をめざすものであった。我々はその教育訓練に着目し、議論をすすめていこうと思う。

WEST 論文研究発表会 2008

第 章 政策提言

現状分析から、日本における派遣労働者の地位は未だ低く、彼らの意識と現実の労働環境が乖離していることが読み取れる。こうした状況を改善するために、本稿では教育訓練の促進と均衡処遇という 2 点の政策的対応について述べる。

教育訓練の促進

教育訓練を促進させるための政策としては、教育訓練給付金制度を強化することが挙げられる。教育訓練給付制度とは、一定の条件を満たす雇用保険の一般被保険者（在職者）または一般被保険者であった者（離職者）が厚生労働大臣の指定する講座を受講し修了した場合、修了時点までに実際に支払った学費の 20%（上限 10 万円）を給付してもらえらる制度である。

この制度の強化として、まず第 1 に、給付率を引き上げるべきである。具体的には、2007 年の雇用保険法改正以前の水準である 40%（上限 20 万円）に引き上げることが望ましいと考える。

第 2 に、派遣元企業に対して、講座設定等、派遣労働者の教育訓練プランのアドバイスを努力義務として課す必要がある。たとえ給付金の引き上げによって派遣労働者に金銭的余裕が生まれたとしても、実際に何を訓練すればいいのか、どういった能力を伸ばせば企業に魅力的な人材として映るかということが分からなければ、教育訓練が促進されないからである。こうした問題に対して、派遣労働者と派遣先企業との間に立つ派遣元企業こそ、大きな効果をもたらすことが出来る。

第 3 に、教育訓練プランのアドバイスに熱心な派遣元企業を政府が認定し、積極的に PR 活動を行うべきである。先ほどでも述べたように、派遣元及び派遣先企業が流動性の高い派遣労働者に対して教育訓練を行うインセンティブは乏しい。そのため、政府が新たなインセンティブを創出することが重要となる。相談件数や相談員数、派遣先企業への直接雇用率などの実績から、派遣労働者の教育プラン形成に熱心な派遣元企業を認定する。認定された派遣元企業にはアナウンスメント効果により多数の派遣労働者が集まり、認定されなかった企業は認定を目指し、プラン形成に関して積極的に取り組むこととなる。認定の際には、アナウンスメント効果の拡大のためにも、若年層を含め多数の派遣労働者に分かりやすい PR 活動を行わなければならない。

その他、現状では「雇用・能力開発機構」によって、キャリア・コンサルティングや技能者育成資金の融資などが行われているが、こうした機会に関しても、労働者が身近に活用できるように積極的に PR 活動を行うべきである。

均衡処遇

先に述べたように、教育給付金制度の拡大と派遣元企業とアドバイザー主導による、派遣社員に対する一般訓練によって、派遣社員の技能が高まったとしても、実際にそれが、現在派遣社員が抱える問題、特に同等の仕事をこなす派遣先企業に直接雇用された正規社員との賃金格差を解決するための根本的手段になるとは言えない。

WEST 論文研究発表会 2008

そこで本稿では、上記政策を補完する手段として均衡処遇を導入することを提案する。まず、均衡処遇について簡単に触れておきたいと思う。均衡処遇とは、パートタイム労働者とフルタイム労働者の格差を是正する目的で考えられている。具体的には、同等の仕事を行なう場合、雇用形態に関わらず、同じ処遇をもって労働者を取り扱うことを指す。つまり、ここでは、派遣社員を派遣先企業の正規社員もしくは派遣元企業で直接雇用されている正規社員と少なくとも同等の待遇で取り扱うことである。

均衡処遇の実施されている例として、オランダの政策を参考にされたい。70年代後半から80年代には「オランダ病」と呼ばれ、政府財政は監理不能、税負担は急増、労働コストの高騰及び失業の増大（83年に失業率12%を記録）という再起不能の状態から「オランダの奇跡」と表現されるまでに回復・成長した。その中で、オランダはパートタイム労働者をフルタイム労働者と均衡に処遇するよう義務付けたのである。これは、賃金のみならず年金、育児介護に伴う休暇を労働時間に応じた均等配分化することや、使用者は労働時間に関する労働者の意思を考慮する義務規定である。しかし、ここでのパートタイム労働の定義は、日本のパートタイム労働の定義とは異なるものである。最も大きな違いは、オランダのパートタイム労働は、基本的には常勤雇用契約者であり、派遣や臨時雇用ではないため、雇用契約や収入の不安定さはなく、週30時間から35時間の労働を行う。日本のパートタイム労働に相当するものは、「フレキシブル労働」と呼ばれる。

そもそも、オランダ政府がパートタイム労働に均衡処遇を義務付けた理由に、雇用の創出がある。パートタイム労働を活性化することによって、ワークシェアリングを起こすことができ、それによって高まった失業率を改善する意図が見られた。その中で、均衡処遇を義務付けることで、パートタイム労働の就業条件を向上することで、下部層の引き上げを図ったのである。しかしながら、均衡処遇は、正規社員の賃金の下落を招くことが回避できないため、オランダ政府は減税、企業の社会保障負担の引き下げ及び各種保険の民営化等を行う必要があった。また、均衡処遇の導入がスムーズに進んだのも、労働者、労働組合及び企業の3者が、「対等の取り扱い(イコール・トリートメント)」を望んだことも重要といえよう。

日本においても、同様に研究は進められている。具体例として、大橋・中村(2004)のパートタイム労働者の均衡処遇を取り上げる。図8を参照されたい。ここでは、横軸に労働時間、縦軸に賃金額が取られているが、正規社員はサービス残業付き高賃金なので、S点の賃金(このときの賃金率はa)であり、パート労働者は短時間労働の低賃金なので、P点の賃金(このときの賃金率はb)となる。ここでの詳細な説明は省くが、固定費等の要因からS点がP点よりも原点に近づくことはない。結論を述べるならば、「短時間社員」や「長時間パート」は、SP線上で処遇することが望ましいと言える。そして、企業が労働市場からパートタイム労働者を確保できる標準労働時間をP時間と定めることが現実的と言える。それによって正規社員の労働時間未滿かつパートタイム労働者の労働時間以上の人々の間の均衡処遇を図ることができると述べられている。

これまで取り上げた研究はすべてパート労働者の均衡処遇である。この均衡処遇を派遣労働者にも導入する取り組みがイギリスやEUにおいても検討され始めている。イギリスでは、派遣労働者に就業後6ヶ月後にフルタイム労働者と同等の賃金、時間外手当、休暇等を保障する資格を

WEST 論文研究発表会 2008

付与する指令案が検討されている。

近年わが国でも派遣労働者への導入が研究されつつあるが、パート労働者に係る均衡処遇と異なり、派遣労働者と派遣先の正規社員では雇用主が異なっていること、比較対象労働者をどのように定めるか、均等・均衡の対象となる処遇の範囲はどこまでとするか、等の問題はまだまだ議論の余地がある。

いずれにしても、派遣労働者は、派遣先企業の直接雇用された正規社員と同等の業務をこなしている以上、その業績が正当に評価され、その評価に見合った処遇を受けることは、ある意味当然の権利といっても過言ではない。また、先に述べた教育訓練を成果に結びつけるためにも、正規社員との均衡処遇が必要であると考えらる。

派遣労働者の将来の姿

以上、教育訓練の促進と、それを補完するための均衡処遇という政策を提言した。

これらの政策により、高いスキルを持った派遣労働者が、十分な処遇を受けた環境で働けるようになること、そして、派遣労働者の地位が向上し派遣という労働形態の魅力が上がるのが期待される。

教育訓練を促進することで、問題点として挙げた不本意な労働形態をとる派遣労働者がなくなる。現状分析の結果、派遣労働者の中には、安定性のある長期雇用を望んで、正社員になりたいと思う人が多かった。教育訓練の促進によって労働者のスキルが高まるので、派遣先企業が派遣労働者の能力を認め、正社員として雇用する可能性が高くなる。ゆえに、「正社員になりたくてもなれない」ということも無くなるだろう。もちろん、均衡処遇により、派遣労働者の賃金も上がるので、派遣労働者として働いても十分な処遇を受けることができるので、派遣労働者として働き続けることの魅力もあがる。要するに、正社員を目指すにしても、そのまま派遣労働者として働き続けるにしても、自分の意思に合った就業形態を選ぶことができるということである。

もともと、労働者派遣事業は英米型のシステムであった。そこでは、派遣労働者と言えばスキルが低い、賃金が低い、といったもので、自分で努力して高いスキルを身に付けた一部の派遣労働者が、高い賃金を得るといったものであった。しかし、この就業形態は、多数の不熟練労働者の高い能力によって支えられてきた日本の労働形態には合致しない。派遣労働者への教育訓練により不熟練労働者の能力底上げこそが重要なのである。全ての労働者がスキルアップの機会に恵まれ、日本経済が更なる成長を遂げることを願うばかりである。

WEST 論文研究発表会 2008

第 章 終わりに

以上、これまで派遣労働者の現状分析と派遣労働者の地位向上を目標とした政策提言について述べてきた。論文作成の当初は、問題点に対する様々な解決策の実現が不可能であるとし派遣制度そのものに欠陥があると考えていたが、そこから政策提言に結びつけることは難しく方向性を迷っていた。中間発表会においてコメンテーターである株式会社日本政策投資銀行の渡辺拓也様から、やはり内閣府または厚生労働省のどちらかの立場にたって意見を述べるべきだという指摘をいただいた。その意見もふまえ幾度も討論を重ねた結果、本稿ではどちらもがめざしていた労働者の能力向上・地位向上につながる教育訓練に焦点をあて、政策提言を述べるに至った。この政策提言によって派遣労働者の地位が高まること、そして下部層の強化によって日本経済がますます発展することを願う。

最後に、この論文を作成するにあたり、コメンテーターの渡辺様をはじめ、同志社大学経済学部田中教授、神戸大学経済学部勇上准教授にはたくさんの意見や指摘をいただいた。ここにゼミ一同より感謝申し上げます、本稿の結びとしたい。

WEST 論文研究発表会 2008

【参考文献】

- 中野麻美 (2000) 『労働者派遣法の解説』 一橋出版
- 小倉一哉 (2007) 『エンドレス・ワーカーズ 働きすぎ日本人の実像』 日本経済新聞出版社
- 脇坂明・富田安信 (2001) 『大卒女性の働き方』 日本労働研究機構
- 土屋留美・小川直子・林直子 (2008) 『図解よくわかる人材派遣』 ナツメ社
- 佐藤博樹 (2004) 『パート・契約・派遣・請負の人材活用』 日本経済新聞社
- 門倉貴史 (2007) 『派遣のリアル』 宝島社新書
- 水島郁子 (2004) 「職業安定法・労働派遣法改正の意義と法的課題」 『日本労働研究雑誌』
- 勝亦哲文 (2005) 「派遣労働者の保護 派遣元・派遣先の法的責任と課題」 『季刊労働法』
- 厚生労働省 『労働経済白書』 2006・2007・2008 年度版
- 長坂寿久 (2000) 『オランダモデル 制度疲労なき成熟社会』 日本経済新聞社
- 小池和男 (2004) 『仕事の経済学』 東洋経済新報社
- 大橋勇雄・中村二郎 (2004) 『労働市場の経済学』 有斐閣
- 労働法令研究会 (2000) 『改正労働者派遣法の実務解説』 労働法令協会
- 毎日新聞 2008/9/17 『どうなる派遣労働：法改正のポイント』
- 『改正労働者派遣法の概要』 厚生労働省・都道府県労働局
- <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kaisei/dl/haken.pdf>
- 労働政策審議会建議 - 労働者派遣制度の改正について -
- <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/09/dl/h0924-3a.pdf>
- 厚生労働省 『平成 15 年就業形態の多様化に関する総合実態調査結果の概況』
- <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/03/index.html>
- 厚生労働省 『労働者派遣事業の平成 18 年度事業報告の集計結果』
- <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/12/h1228-2.html>
- 厚生労働省 『平成 16 年派遣労働者実態調査』
- <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/haken/04/index.html>
- 厚生労働省 『労働者派遣事業報告』
- <http://www.roudoukyoku.go.jp/seido/haken/shukei/shukei.html>
- 厚生労働省 『平成 17 年労働力需給制度についてのアンケート調査』
- <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/haken-shoukai01/index.html>
- 東京都産業労働局 「派遣労働に関する実態調査 2006」
- http://www.sangyo-rodou.metro.tokyo.jp/monthly/koyou/roudou_jouken_18/pdf/all.pdf
- 規制改革会議 『脱格差と活力をもたらす労働市場へ～労働法制の抜本的見直しを～』
- http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/publication/2007/0521/item070521_01.pdf
- 規制改革会議 『規制改革推進のための第 2 次答申』
- http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/publication/2007/1225/item071225_02.pdf
- 規制改革会議 『中間とりまとめ - 年末答申に向けての問題提起 - 』

WEST 論文研究発表会 2008

http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/publication/2008/0702/item080702_09.pdf

独立行政法人労働政策研究・研修機構『海外労働情報』

http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2008_3/england_01.html

労働政策研究・研修機構『日本人の働き方総合調査』

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2006/014.html>

労働者派遣制度の在り方に関する研究会 - 均等・均衡処遇の考え方 -

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/06/s0613-10.html>

WEST 論文研究発表会 2008

【図表】

表1 派遣労働者数の推移

(単位:人)

		平成 5年度	平成 6年度	平成 7年度	平成 8年度	平成 9年度	平成 10年度	平成 11年度	平成 12年度	平成 13年度	平成 14年度	平成 15年度	平成 16年度
一般労働者派 遣事業	常用雇用労働者数	68,146	68,883	73,087	82,886	93,957	72,885	112,856	137,392	157,450	187,813	236,519	274,813
	常用雇用以外の労働者数	97,630	99,421	112,240	146,703	179,774	161,275	218,787	254,220	313,535	354,824	368,234	469,034
	登録者数	436,336	437,000	469,339	572,421	695,045	749,635	892,234	1,113,521	1,449,352	1,791,060	1,986,974	1,844,844
特定労働派遣事業常用雇用者数		69,934	69,996	69,630	68,941	66,328	72,754	62,859	135,451	141,111	150,781	138,887	146,387
派遣労働者数(+ +)		574,686	575,879	612,056	724,248	855,330	895,274	1,067,949	1,386,364	1,747,913	2,129,654	2,362,380	2,266,044
一般労働派遣事業派遣者数(+)		165,776	168,304	185,327	229,589	273,731	234,160	331,643	391,612	470,985	542,637	604,753	743,847
派遣労働者数(常用換算)(+ +)		235,980	238,300	254,957	298,530	340,059	306,914	394,502	537,063	612,096	693,418	743,640	890,234

資料出所:厚生労働省「労働者派遣事業報告」

注) 常用換算とは、常用雇用以外の労働者の年間総労働時間数の合計を常用雇用労働者1人当たりの年間総労働時間数で除したものである。

表2

	正社員	非正社員			正社員	非正社員	
		全体	派遣			全体	派遣
【総計】	72.5	27.5	1.1	【総計】	65.4	34.6	2
鉱業	90.6	9.4	0.1	鉱業	89.3	10.7	0.4
建設業	84.1	15.9	0.7	建設業	85.6	14.4	1
製造業	81.3	18.7	1	製造業	76.7	23.3	2
電気・ガス・熱供給・水道業	90.8	9.2	1	電気・ガス・熱供給・水道業	91.2	8.8	0.8
運輸・通信業	82	18.0	1.9	情報通信業	78.3	21.7	5.9
卸売・小売業、飲食店	57	43.0	0.6	運輸業	77.3	22.7	1.6
金融・保険業	83.3	16.7	4.3	卸売・小売業	54.7	45.3	1.4
サービス業	71.4	28.6	1	飲食店、宿泊業	29.1	70.9	0.5
不動産業	74.8	25.2	1.1	金融・保険業	78.3	21.7	8.7
【事業所の形態】				サービス業	58.7	41.3	2.2
事務所	82.2	17.8	1.5	不動産業	64.1	35.9	2
工場・作業所	78	22.0	0.9	医療、福祉	70.2	29.8	0.8
研究所	89.1	10.9	3.1	教育、学習支援業	60.8	39.2	2
営業所	78.2	21.8	1	【事業所の形態】			
店舗	38.9	61.1	0.6	事業所	74.7	25.3	2.9
その他	71.7	28.3	0.7	工場・作業所	73.8	26.2	1.9
【企業規模】				研究所	82.9	17.1	5.7
1,000人以上	74.9	25.1	2	営業所	73.1	26.9	2.2
500～999人	75.7	24.3	1.1	店舗	35.2	64.8	0.7
300～499人	69.1	30.9	1.1	その他	66.7	33.3	1.3
100～299人	73.4	26.6	0.9	【企業規模】			
50～99人	69.8	30.2	0.7	1,000人以上	64.5	35.5	3.3
30～49人	74.6	25.4	0.5	500～999人	67.6	32.4	3.8
5～29人	70.2	29.8	0.4	300～499人	64.4	35.6	2.3
				100～299人	67.8	32.2	1.6
				50～99人	65.1	34.9	1.4
				30～49人	64.7	35.3	0.8
				5～29人	65	35	0.4

資料出所:厚生労働省「平成11年雇用構造調査」

資料出所:厚生労働省「平成15年雇用構造調査」

WEST 論文研究発表会 2008

表 3

産業	派遣労働者が就業している事業所計	1年前と比べた派遣労働者数の変化		
		増加した	減少した	変化なし
総数	100.0	47.8	16.5	35.6
鉱業	100.0	26.2	24.8	49.0
建設業	100.0	27.6	20.6	51.8
製造業	100.0	53.2	10.1	36.6
消費関連製造業	100.0	47.0	8.1	44.8
素材関連製造業	100.0	48.5	12.3	39.1
機械関連製造業	100.0	62.9	9.3	27.8
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	52.7	10.6	36.7
情報通信業	100.0	50.5	22.2	27.2
運輸業	100.0	49.6	29.9	20.0
卸売・小売業	100.0	52.5	14.5	32.9
卸売業	100.0	50.9	10.4	38.5
小売業	100.0	54.4	19.4	26.2
金融・保険業	100.0	32.5	16.4	51.0
不動産業	100.0	46.7	18.3	35.0
飲食店, 宿泊業	100.0	50.0	28.7	21.4
医療, 福祉	100.0	39.9	6.5	53.4
教育, 学習支援業	100.0	38.7	3.5	57.8
複合サービス事業	100.0	55.7	8.9	35.4
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	46.8	23.1	29.9
生活関連サービス業	100.0	40.1	23.4	36.4
事業関連等サービス業	100.0	51.6	22.8	25.3

資料出所: 厚生労働省「平成16年派遣労働者実態調査」

WEST 論文研究発表会 2008

表4 平成15年9月の賃金総額(税込)

(単位: %)

就業形態	計	10万円 未満	10万円 ~ 20万円 未満	20万円 ~ 30万円 未満	30万円 ~ 40万円 未満	40万円 ~ 50万円 未満	50万円 以上
正社員	100.0	1.0	20.8	33.3	25.2	10.3	7.2
非正社員	100.0	37.2	40.8	12.7	3.8	1.7	1.5
契約社員	100.0	7.7	45.3	27.6	10.9	4.8	2.1
嘱託社員	100.0	4.8	43.7	33.8	11.2	3.3	2.5
出向社員	100.0	0.8	6.1	23.5	25.5	20.4	22.4
派遣労働者	100.0	12.3	44.2	37.2	4.3	0.4	0.4
登録型	100.0	12.3	44.2	37.2	4.3	0.4	0.4
常用雇用型	100.0	12.3	44.4	27.8	7.6	2.8	0.9
臨時的雇用者	100.0	44.3	33.8	12.5	2.8	0.3	0.0
パートタイム労働者	100.0	50.8	40.0	5.7	0.7	0.0	0.1
その他	100.0	14.3	56.8	20.7	4.9	1.0	1.2

(注) 計には、賃金総額の不明の者を含む。

資料出所：平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査結果の概況

WEST 論文研究発表会 2008

表 5

業務名	平成18年	平成14年
平均(円)	1480	1992
最高(円)	9235	-
最低(円)	717	-
ソフトウェア開発	1960	2763
機械設計	1881	3371
放送番組等演出	1289	1923
事務用機器操作	1510	1822
通訳・翻訳・速記	2717	2694
ファイリング	1415	1754
財務処理	1332	1944
取引文書作成	1592	1986
添乗	1593	3333
建設設備運転・点検・整備	1595	-
案内・受付・駐車場管理等	1245	1769
研究開発	1662	2056
書籍等の制作・編集	1845	-
OAインストラクション	1764	1947
テレマーケティングの営業	1440	1702
セールスエンジニアの営業	1938	-
一般業務	1461	1605
営業	1479	1861
販売	1399	1492
軽作業	1004	1474
医療	1879	-
物の製造	1123	-
その他	1374	2007
無回答	3200	-

資料出所：「派遣労働に関する実態調査 2006」

WEST 論文研究発表会 2008

表 6

業務の種類	平均基準賃金 (月額)	派遣料金の平均 (20日分)	賃金比率
情報処理システム開発	300,870 円	453,320 円	66.4%
機械設計	311,870 円	425,640 円	73.3%
機器操作	206,960 円	301,080 円	68.7%
通訳・翻訳・速記	323,200 円	579,220 円	55.8%
秘書	254,760 円	354,000 円	72.0%
ファイリング	197,130 円	280,660 円	70.2%
財務	213,750 円	294,980 円	72.5%
貿易	243,390 円	326,140 円	74.6%
デモンストレーション	210,270 円	374,960 円	56.1%
添乗	196,850 円	307,320 円	64.1%
建築物清掃	190,200 円	239,800 円	79.3%
< 東京都労働経済局 1995 年調査 >			

資料出所: 「労働政策研究・研修機構」より作成

WEST 論文研究発表会 2008

表7 1週間の所定労働時間

(単位：%、時間)

就業形態	計	35時間 未満	20時間 未満	20時間 ～ 29時間	30時間 ～ 34時間	35時間 ～ 39時間	40時間 以上	平均所定 労働時間
正社員	100	0.6	-	-	0.6	31.6	67.8	40.4
非正社員	100	53	14.3	22.7	16.1	28.4	18.6	30.3
契約社員	100	17.3	6.8	7.2	3.3	26.5	56.2	36.5
嘱託社員	100	12.2	3.1	6	3.1	30.5	57.4	37.7
出向社員	100	2.7	0	0.9	1.8	41.6	55.6	39
派遣労働者	100	16.4	4.1	8.8	3.5	45.2	38.4	36
登録型	100	16.3	4.5	8.6	3.1	49.5	34.2	35.7
常用雇成型	100	16.6	3	9.3	4.3	35.3	48.1	36.5
臨時的雇用者	100	51.2	18.5	23.8	8.9	13.3	35.5	29.7
パートタイム労働者	100	72.5	18.8	31	22.7	26.5	1	27
その他	100	17.3	7.6	5.6	4.1	26.8	55.9	36.8

(注) 30分以上は切り上げ、30分未満は切り捨てで計算している。

資料出所：平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査結果の概況

表8

【派遣元事業主が教育訓練を行うに当たっての問題点(複数回答)<派遣元事業主>】

	自社に教育訓練実施にかかるノウハウ	実施すべき教育訓練の内容の把握が難しい	業務の都合で実施がしにくい	コストがかかりすぎる	労働者が受講を希望しない	予定した教育訓練の効果が得られにくい	教育訓練を受けてやめてしまう人がいる	教育訓練による技能の向上を評価するノウハウがない	その他	不明
一般労働者派遣事業主	11.8	20.4	44.4	26.7	20.7	11.2	27.8	11.5	3.9	12.5
特定労働者派遣事業主	11.9	17.3	44.7	23.1	7	13.3	11.1	8.6	4.4	19.5

資料出所：厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」(平成17年)

WEST 論文研究発表会 2008

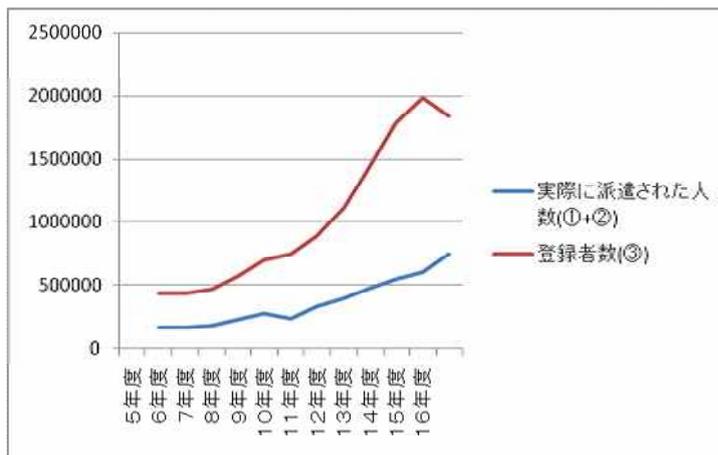
表 9

〔派遣労働者が教育訓練を受けた時期(複数回答)<派遣労働者>〕

	新規採用・登録	派遣直前	派遣後	受けていない	不明
総数	23.8	17.8	26.6	45.2	2.5
登録型	16.2	17.6	22.2	54.9	1.7
常用型	29.1	18.3	29.6	38.6	2.7

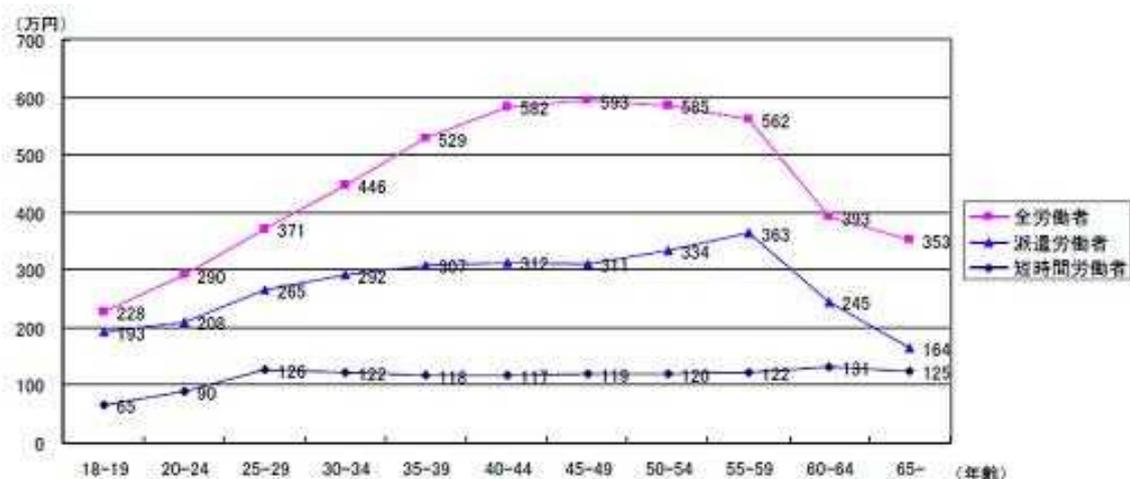
資料出所：厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」（平成 17 年）

図 1 一般労働者派遣における登録者数と実際の派遣者数との差



資料出所：厚生労働省「労働者派遣事業報告」より作成

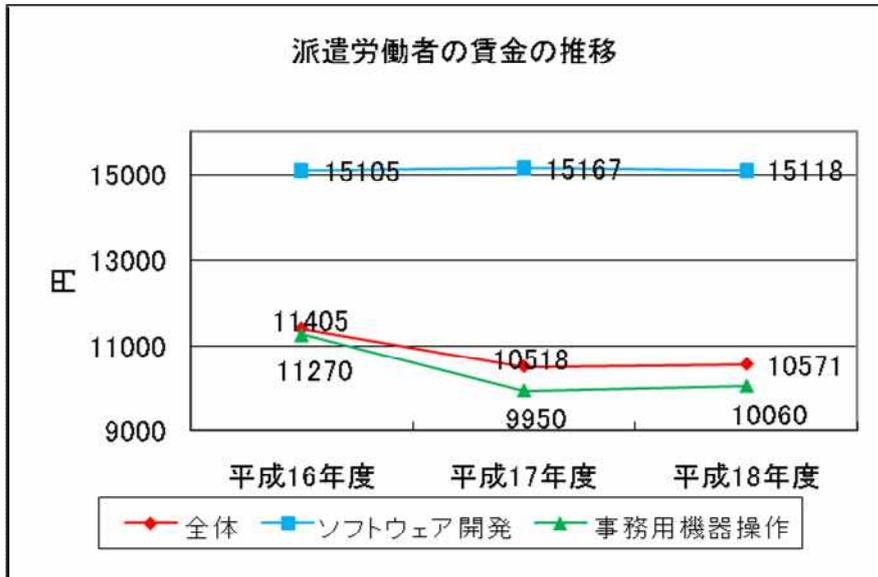
図 2



資料出所 全労働者、短時間労働者については、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成17年)
派遣労働者については、厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」(平成17年)

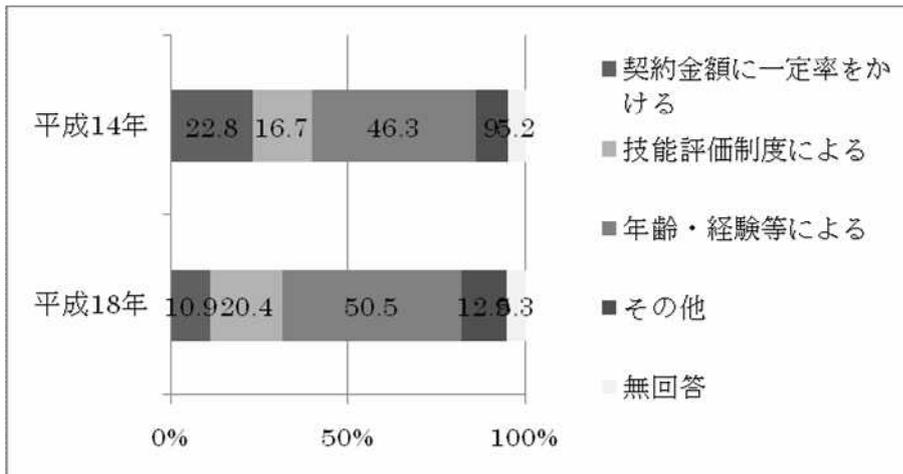
WEST 論文研究発表会 2008

図 3



資料出所：厚生労働省「労働者派遣事業報告書の集計結果」より作成

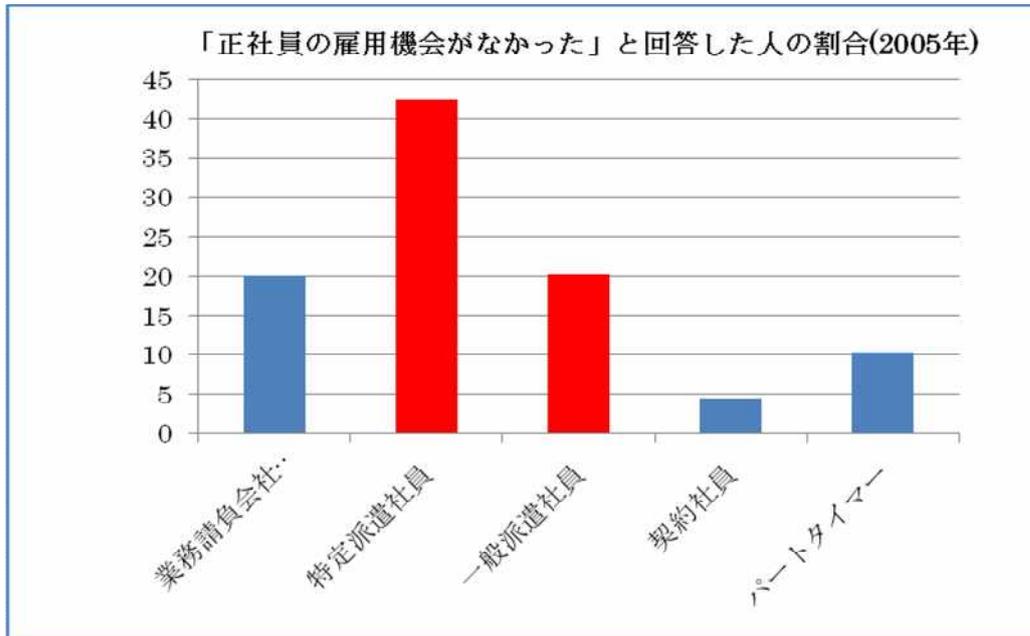
図 4



資料出所：「派遣労働に関する実態調査 2006」

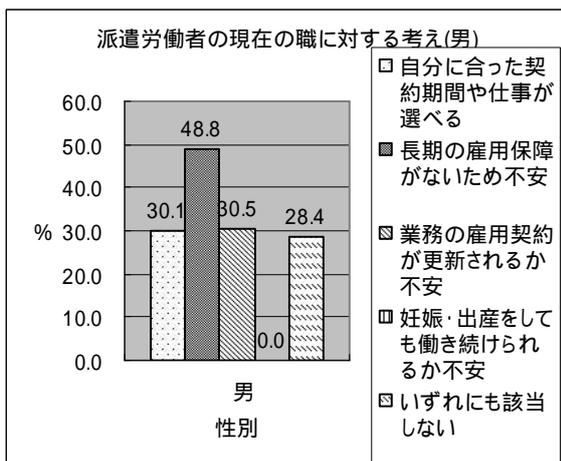
WEST 論文研究発表会 2008

図5



資料出所：労働政策研究・研修機構「日本人の働き方総合調査」より作成

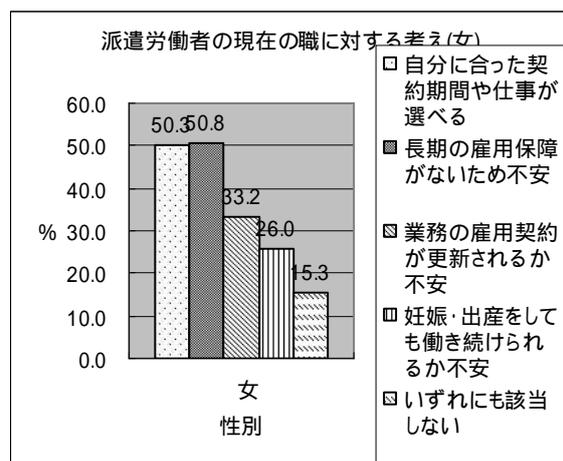
図6



(注) 複数回答の結果である。

資料出所：厚生労働省統計調査別公表データより作成

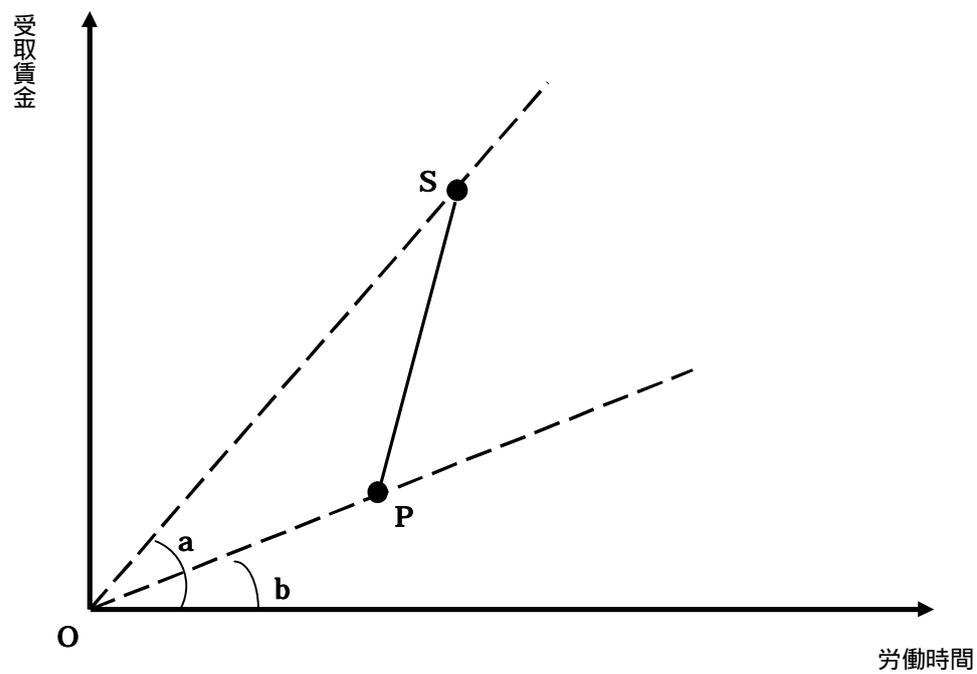
図7



(注) 複数回答の結果である

資料出所：厚生労働省統計調査別公表データより作成

図 8



資料出所：大橋勇雄・中村二郎（2004） p152、図 5.6