

# 労働市場の規制緩和と今日の派遣労働問題

長 井 偉 訓

## はじめに

今日の規制緩和・構造調整政策の展開の下で、労働基準や労働市場に関する諸規制が大きく緩和されようとしている。その背景には、90年代の不況から日本経済が立ち直る具体策として、有効需要創出のための財政・金融改革だけでなく、膨大な過剰設備・過剰雇用・過剰債務を抱えている供給サイド重視の政策が必要であり、そのためには思い切ったリストラとそれを支援する規制緩和が不可欠であるという認識がある。

大企業を中心に現在展開されている大規模な事業や組織の再編成を伴うリストラは、大量の失業者を発生させている。すでに1999年4月の完全失業者は339万に及び、完全失業率は4.8%に達している。正社員の削減に伴う失業率の増大と裏腹に、パート、派遣、契約制などの非正社員はますます増加する傾向にある。

このような雇用・失業問題の深刻化と今日の労働市場の規制緩和は、どのように関係しているのであろうか。そして職業紹介や労働者派遣の自由化は、派遣労働者も含めて我が国の労働者にどのような影響を及ぼすのだろうか。

本稿の目的は、(1)労働市場の規制緩和の中心的課題である職業安定法・労働者派遣法改訂の内容、狙い・目的について、(2)法規制の緩和下における人材紹介・派遣ビジネスの動向や派遣労働者の状態について、(3)法規制の緩和が労働

者や労使関係に及ぼす影響について、明らかにすることである。

## 1. 労働市場の規制緩和の内容と狙い

### (1) 職業安定法・労働者派遣法の規制緩和とその背景

労働市場の規制緩和の中心的な課題は、職業紹介や労働者派遣を規制している基本法である職業安定法（以下、職安法と言う）や労働者派遣法（以下、派遣法と言う）の規制を緩めたり撤廃することである。

我が国の派遣労働を規制している派遣法は、1998年8月5日、中央職業安定審議会によって最終的な「改正案要綱」が労働大臣に答申され、現在、国会での審議待ちの状態となっている。

今回の「改正案」の第1のポイントは、現行法が原則として「専門職」に限定して、許可対象業務を法律で認めるという「ポジティブ・リスト」を改め、港湾運送・建設・警備などの特定の業務を除いて、すべての業務に派遣を認めるという「ネガティブ・リスト」に転換しようとしている点である。

第2のポイントは、現行法が「派遣先指針」に基づき、同一派遣先への派遣期間を最長3年までと定めていたのに対して、今回の「改正案」ではそれを1年以内に制限し、派遣労働の活用を臨時的・一時的なものに制限しようとしている点にある（長井偉訓 [1999]）。

一方、職業紹介や労働者派遣事業など、我が国における労働力需給システムの基軸的な位置をなす職安法は、すでに1997年4月より、従来29職種だけに限定して認めてきたホワイトカラーの有料職業紹介事業の規制を大きく緩和し、新規学卒後1年以内の者を除き、原則自由化する「ネガティブ・リスト」を導入した。しかしいまだ自由化が不十分であるとして、再度、中央職業安定審議会（会長 西川俊作 秀明大学政経学部教授）によって見直し作業が行われていた。それに基づき労働省は1999年3月26日、「職業安定法等の一部を改正する法律案」を作成し、現在、派遣法の「改正」と併せて、国会審議待ちの状態となっている。

以上のような派遣法や職安法の自由化に対しては、すでに労働組合や法律家

の団体・研究会などから厳しい批判や反対声明が提出されている<sup>1)</sup>

今日、派遣法と併せて職安法も見直されている背景や理由は、つぎのような点にある。

まず第1に、今日における大企業のリストラや日本経済の構造調整、人材ビジネスやベンチャー企業等の新産業を創出するためには、人材の確保・育成・流動化に関わる労働市場の全面的な自由化が不可欠となるからである。現行職安法では、いまだ許可制、紹介手数料の上限規制、技能工などブルーカラーの有料職業紹介を禁止している他、民営職業紹介業者が人材派遣業を兼業して、職業紹介を目的に企業に派遣するいわゆる「ジョブサーチ型」派遣は禁止されている。そこで人材紹介・労働者派遣を労働力流動化の装置として全面的に機能させるためには、派遣法とあわせて職安法を抜本的に見直す必要がある。

第2は、現行派遣法の立法趣旨やその基本的性格にある。現行派遣法の第1条(目的)<sup>2)</sup>並びに派遣法第25条(運用上の配慮)<sup>3)</sup>においても明記されている

1) 日本弁護士連合会(1998年11月20日)「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等の一部を改正する法律案」に対する意見書、自由法曹団労働法制対策本部(1998年11月)「労働者派遣法改正案についての意見」、民主法律協会(1998年2月15日)「派遣労働の無限定な拡大による雇用の破壊に反対する決議」、日本労働弁護団(1998年4月15日)「労働者派遣事業制度の見直しについての意見書」、同(1998年11月5日)「労働者派遣法改正案(第一次案)、日本労働組合総連合会「労基法・派遣法改正問題について」、同「改正労働者派遣法(案)の解説とコメント」、同(1998年5月14日、8月5日)「労働者派遣法の『一部改正・法案要綱』の答申にあたっての事務局長談話」、全国労働組合連合(1998年10月9日)「【談話】労働者派遣の全面自由化に反対する」、同(1998年4月9日)「労働者派遣事業の全面自由化に断固反対する『労働者派遣事業制度の見直しに係わる公益委員見解』について」、同(1997年12月24日)「『労働者派遣事業制度の見直しについて』の中職審報告について」、全労働省労働組合(1998年10月6日)「労働者派遣法『改正』法案に対する全労働省労働組合の声明」、同(1998年5月14日)「労働者派遣事業制度の見直しに係る中央職業安定審議会の建議に対する見解の発表について」、労働組合東京ユニオン「私たちの派遣法改正要求」、民主法律協会派遣労働研究会(1998年11月30日)渡辺和恵弁護士「派遣の正社員への代替を認める派遣法改悪を許さない」『民主法律時報』No.318、以上、脇田滋氏のホームページ「1998年—1999年 労働者派遣法『改悪』をめぐる資料・リンク集 [作成中] (Updated on April 18 1999, <http://www.asahi-net.or.jp/RBIS-WKT/98hkna1.htm>)より引用。

2) 「この法律は、職業安定法(昭和22年法律第141号)と相まって労働力の需給の適正な調整をはかるため労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、派遣

ように、派遣法は我が国の労働力需給システムの根幹をなす職安法や我が国の雇用慣行との調和をはかるために、「特定の業務」<sup>4)</sup>に限って、労働力需給の迅速かつ確かな調整をはかる目的をもって成立した（長井[1996 a]）。

そうした派遣法の立法趣旨や成立根拠から言っても、労働者派遣の自由化は、その親規定の位置にある職安法それ自体の見直しを伴わざるを得ないのである。

## (2) 職業紹介・労働者派遣の自由化の狙い

では職業紹介・労働者派遣の自由化の狙いとは何であろうか。その問いに対して、最も重要な論点は、誰が、何のために、こうした労働市場の自由化を要求しているかという点である。単刀直入に言えば、今回の職業紹介並びに労働者派遣の自由化をもっとも強く要求しているのは我が国の財界や業界団体、そして米国やEU等の経済界であることは周知のとおりである（長井[1996 b]）。

つまりその目的や狙いは、90年代不況後の我が国独占大企業の国際競争力の

---

労働者の就業に関する条件の整備等を図り、もって派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資することを目的とする」。

- 3) 「労働大臣は、労働者派遣事業に係わるこの法律の規定の運用に当たっては、労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を考慮するとともに、労働者派遣事業による労働力の需給調整が職業安定法に定める他の労働力需給の調整に関する制度に基づくものとの調和の下に行われるように配慮しなければならない」と、明記されているように、法の運用に当たっては、我が国の雇用慣行を阻害しないような配慮や職安法との調和を求めている。
- 4) 派遣法第4条は、港湾運送や建設業務など特定の業務を除き、労働力の需要及び供給の迅速かつ確かな結合を図るために必要な業務を適用対象業務として、その範囲を基本的に専門的な知識・技術・経験を必要とする業務並びに雇用や就業形態の特殊性により特別の雇用管理を必要とする業務に限定している。それに基づき現在、政令で適用対象業務として許可されている業務は、「ソフトウェア開発」「機械設計」「放送機器等の操作」「放送番組等の演出」「事務用機器操作」「通訳・翻訳・速記」「秘書」「ファイリング」「調査」「財務処理」「取引文書作成」「デモンストレーション」「添乗」「建築物清掃」「建築設備運転・点検・整備」「案内・受付・駐車場等の管理」等、従来の16業務に加えて、96年の法改定により、「図書の製作及び編集」「OAインストラクション」「インテリアコーディネーター」「広告デザイン」「アナウンサー」「研究開発」「事業の実施体制に関する企画立案」「テレマーケティングの営業」「セールスエンジニアの営業」「放送番組などに係わる大道具・小道具」「手配旅行に係わる添乗」等11業務が追加された。

強化、構造的不況を克服し再び経済成長路線に日本経済を復活させようとする政府・財界の構造調整政策・規制緩和政策の展開にとって、労働基準（変形労働時間制や裁量労働制の導入による労働時間の弾力的な運用、残業や深夜業を制限した女子保護規定の撤廃など）や労働市場に対する規制の緩和・撤廃が不可欠であるという認識があるからである（長井[1996c]）。

#### 1) 90年代不況下における大企業のリストラの実態とその特徴

日本経済新聞社総合経済データバンク「NEEDS」の試算によれば、現在、我が国の大企業は560万人の過剰雇用、95兆円の過剰設備、84兆円の過剰債務を抱えているとも指摘されている。そのために、現在、こうした膨大な過剰資本の削減を目指したリストラが本格的に展開されつつある。

すでにマスコミに発表されているだけでも、資本注入を申請した大手都市銀行15行、4年間で全行員の13.8%に相当する約2万人の削減、人件費総額を1,673億円、11.4%削減する方針（「日経新聞」1999.2.20）。総合電機産業、コンピュータ産業でも、85年の民営化以降15万人削減（NTT）、2002年度末までにグループ従業員の1割に当たる1万7千人削減（ソニー）、今後3年間で世界の総従業員数の1割に相当する1万5千人削減、その内訳としては、国内連結ベース9千人、海外子会社ベースで6千人、国内では退職者の不補充、一般職・技能職の新規採用見送り、連結対象以外の企業への出向・転籍など、最大規模の人員削減計画を予定（NEC）。さらにNECでは、社長が委員長、代表取締役が中核メンバーとなって構成される「経営改革委員会」を新たに設置、情報・通信、情報家電等、今後成長が期待されるネットワーク事業＝コア部門への経営資源の集中（コア・コンピタンス経営）、低価格化、供給過剰の著しいパソコンやDRAM分野の撤退・縮小、社内カンパニー制を含んだ分社化、グループ会社の再編成など大規模な事業構造の再編が予定されている（「日経新聞」1999.2.20）。その他、東芝、日立、三菱電機などの総合電機各社においても、既存事業の分社化などにより、本社人員を99年度だけで合計7千人以上削減する予定である（「日経新聞」1999.2.16）。

以上はほんの一部の事例にすぎないが、これまでエクセレント・カンパニーの代表とされてきた銀行、情報・通信を含む総合電機メーカーにおいてさえ、本体だけでなくグループ全体での事業や組織の大規模な再編成を伴うリストラを避けられないところまでできているという点が、今日の我が国の不況の深刻さを物語っている。

そうした状況の中で、最近の大企業のリストラの特徴は、コア部門を本体に集約化するだけでなく、社内カンパニー制や持株会社制の導入により分社化を進め、とくに剰余人員の受け皿として設立した人材派遣会社に、本体並びにグループ企業全体の事業や組織再編で余剰となった人員を転籍・出向させ、それにグループ全体の労働力需給調整機能を持たせようとしている点にある。その狙いや目的を端的に言えば、企業内で余剰となっている人員のリストラをグループ内で大規模に流動化させることによって、必要な人材を必要に応じて効率よく活用できるジャスト・イン・タイム型の労働力需給システムをグループ企業内に構築し、それによってグループ企業全体の総額人件費コストを削減することである。すでに現行法が法制化された86年前後にも、円高不況により構造不況業種となった造船、鉄鋼などにおいて剰余人員の受け皿として派遣子会社を積極的に設立するケースが見られた（伍賀一道[1988]p. 211）。

このように、90年代不況下の今日における大企業のリストラの特徴は、本体並びにグループ企業全体の事業や組織の大規模な再編成と連動した雇用・人事システムの弾力化と併せて、グループ内において労働力を流動化させるための労働市場を構築しようとしている点にある。

## 2) 「グループ内派遣」の増大とその意味

本体並びにグループ企業が、共同で人材の紹介や労働者の派遣を専業とする会社を設立するケースが増えてきている<sup>5)</sup>。筆者はこうしたグループ企業という

---

5) YAHOO! JAPAN-Business and Economy: Companies: Employment: Recruiting (<http://www.yahoo.co.jp>) に掲載された人材派遣会社の129社の内、某企業グループの派遣会社であることを明示しているのは約4分の1に当たる32社である。

特定の企業に労働者を派遣する形態を「グループ内派遣」と呼んできた（長井 [1997 b]）。「グループ内派遣」は、現行法の基本的趣旨である労働力需給の適正な調整の阻害、常用雇用の代替を促進するものとして、労働大臣による指導、助言、勧告の対象とされてきた「特定企業への専属的派遣」の一形態である<sup>6)</sup>

こうした「特定企業への専属的派遣」を目的とした人材派遣会社は、派遣法が施行される前後の 80 年代半ば頃から、グループ会社の親銀行への収入依存率を定めた銀行法との関連から、とくに都市銀行や損保などの金融機関を中心に急速に普及していった（伍賀 [1998]、中山 [1991]）。90 年代以降の特徴は、それが地方銀行に拡大していっただけでなく、あらゆる業種の大企業や中堅企業にまでも拡大してきていることである（長井 [1996 a]）。その基本的な役割は、グループ全体でのリストラや総額人件費の削減を目的に、労働力の効率的な活用を行うための労働力流動化装置という点にある。つまりそれは、必要に応じて余剰労働力を排出する一方で、必要な時に、必要な技能を持った労働者を、必要な量だけ、本体並びにグループ企業にジャスト・イン・タイムに供給する労働力需給システムとしての役割を果たしている。

いくつかの具体例を挙げてみよう。2001 年 4 月に「総本社」と呼ぶ管理部門と七つの営業カンパニーをベースに、持株会社制に移行する予定である伊藤忠商事は、経営戦略立案や連結決算管理などを持株会社である本体の機能に絞り込んでいくと同時に、人事・総務、調査、福利厚生などの機能をすべて別会社化する方針を打ち出している。中でも人事管理、給与計算などの機能は「キャリアプラザ」や「伊藤忠人事サービス」を軸に再編する新会社に移管、一般職

---

6) 派遣法第 48 条第 2 項では、「労働大臣は、労働力需給の適正な調整を図るため、労働者派遣事業が専ら労働者派遣の役務を特定のものに提供することを目的として行われている場合（労働省令で定める事由に該当する場合を除く。）において必要があると認めるときは、当該派遣事業主に対し、当該労働者派遣事業の目的又は内容を変更するように勧告する事ができる」と明記されている。ここで「労働省令で定める事由に該当する場合を除く」とは、同法施行規則第 46 条によれば、「派遣元事業主が雇用する派遣労働者のうち、10 分の 3 以上の者が 60 歳以上の者（他の事業主の事業所を 60 歳以上の定年により退職した後雇い入れられた者に限る。）であることとする」と、例外的に認めている。

の採用から教育訓練までそれらの子会社が担当する。そして伊藤忠本体やグループ会社は、必要に応じて新会社から労働者を派遣してもらう仕組みになっている（「日経新聞」1999.4.4）。

最近、相次ぐ企業の M&A により急成長してきた日本電産では、国内のグループ企業 7 社で現在過剰となっている 500 人を新たに設立した人材受け皿会社に転籍もしくは出向の形で移籍させ、現在よりも 70% 低く押さえた賃金で、元の職場、他のグループ会社に再派遣するという。これによって、グループ内で思い切った人材の削減による総額人件費の削減と人員の効率的で柔軟な配置が可能となる。

こうした「グループ内派遣」の形態は、今後は連結決算、連結財務、持株会社制の導入に伴い、その普及に拍車がかかることが予想されるが、その背景には、外資導入の促進を目的に、2000 年 3 月から導入を予定されている親会社の子会社・グループ会社も含めた連結決算を重視した会計処理の制度改革（会計ビッグバン）がある。それによりグループ会社を隠れ蓑とした過剰雇用・過剰設備・過剰負債の隠蔽が困難となり、これまでのもたれあいの構造が機能しなくなるといわれている。

以上のように、90 年代不況下での大企業のリストラ（資本蓄積メカニズムの再構築）の特徴は、膨大な過剰設備・過剰債務を削減する目的での大胆な事業組織の再編をはじめとして、複数の社外取締役を含めた取締役会と日常業務の執行を主な仕事とする「執行役員」の分離を内容とする「執行役員制度」の導入による、取締役の削減と意思決定の効率化を目指したトップマネジメント組織再編から、中間管理職並びに下級管理職の削減に至るまで、情報ネットワーク技術を最大限に活用した大規模な企業組織の再編成が進行している点にある。そしてそれに合わせて、グループ全体での人員削減と効率的な労働力の活用を目的に「グループ内労働市場」<sup>7)</sup>を構築し、総額人件費を削減していこうという

---

7) こうした外部労働市場と内部労働市場の中間に位置する労働市場は、従来「中間労働市場」と呼ばれてきたものである。しかし「中間」という規定はきわめて抽象的な意味合いを含んでおり、「グループ内派遣」の持つリストラ的な性格を曖昧にする。そこで筆者は、過



点にある。

### 3) 経済構造改革・構造調整政策に不可欠な規制緩和

周知のように、90年代以降の冷戦体制崩壊後の世界経済は、情報ネットワーク化の急速な発展に伴いますますグローバル化が進みつつある。世界的に競争が激化していく中で、我が国では90年代不況からの脱出と新たな経済成長を目指した経済・産業構造改革が進められている。近年の小渕政権下においては、需要サイドからの財政・金融構造改革が一段落し、現在大企業が抱えている膨大な過剰雇用、過剰設備、過剰債務に対する供給サイドからの構造改革が「経済戦略会議」や「産業競争力会議」を中心に進められようとしている。

ここでの議論の焦点は、日本経済の「高コスト構造」の是正、過剰な生産設備の処理とそのため税制上の支援、新産業創出に向けた重点的技術開発、労働力の流動化と個人の転職適応能力（エンプロイアビリティ）を高めるための職業教育・訓練の強化などである。

とくに現在焦点となっている緊急の課題は、供給サイドからのリストラの推進とそれを支援するための税制改革、それに伴ってより深刻さを増すことが予想される雇用・失業対策である。雇用・失業対策としては、従来からの雇用調整助成金の枠拡大、失業者の雇用保険給付期間の延長という需要重視の政策に加えて、転職を支援するための職業訓練給付の支給など、労働力の流動化を促すための供給重視の政策が打ち出されてきている点が、最近の特徴である。

それと同時に、新たな雇用創出のための保健・介護、情報通信、住宅、人材ビジネス等の新産業を中心とした新産業・雇用創出計画が策定されてきている<sup>8)</sup>。ここでの最も重要な論点は、規制緩和や技術革新・リストラによってス

---

剰労働力の排出や必要労働力の吸引を目的に、本体も含めたグループ企業内で形成される労働市場を「グループ内労働市場」と規定することにする。「中間労働市場」論については、経済同友会労使関係プロジェクト（1984）「ME化の積極的推進と労使関係―中間労働市場の提案―」、伊丹敬之・松永有介（1985）「中間労働市場論」『日本労働協会雑誌』参照。

8) 政府は1999年3月5日、深刻な雇用情勢に対応するため、2000年までに保健・福祉、住宅、情報通信、観光などの4分野で77万人の新規雇用の創出計画を発表した。

ラップ化された産業部門から、前述した新産業にどのように労働力を流動化させるのか、つまり「失業なき労働力流動化」をどのようにして実現していくかという点である<sup>9)</sup>

とくに失業者の受け皿と同時に、労働力の流動化を促進・支援するための人材ビジネス業は、現在もっとも注目されている産業分野の一つである。これまで何度か労働者派遣法や職安法の規制緩和が行われてきたが、過剰雇用を抱えた企業のリストラの促進、人材紹介・派遣など労働力の流動化やアウトソーシング業務などをビジネスとする「人材ビジネス業」の発展を促進するまでには、十分な規制の緩和が行われてこなかった。そこで今回、構造調整にとって不可避となる労働力の流動化を促進・支援するための労働力需給システムとして、職業紹介・労働者派遣の自由化が推進されようとしているのである。

しかし、今回の事業・組織構造の大規模な再編成を伴ったリストラの展開は、すでに80年代半ば以降のレーガン政権下において、米国が経験した「雇用増なき成長」(Jobless Growth)路線に追従するもので、相当な痛みを伴うことが懸念される(D. M. Gordon[1996])。また、情報通信分野でベンチャー企業として成長した一部の企業やハイエンジニアを除いて、介護・医療、人材ビジネスなどの新しい産業分野で新たに創出された雇用は、パート、派遣、独立個人請負業者(independent contractors)等の不安定雇用であることが明らかにされている<sup>10)</sup>

9) 島田 [1995] は「失業なき労働力流動化」のための新産業・雇用創出計画を提起している。具体的には、規制緩和や構造調整政策によりスクラップされた産業から排出された労働力を新たに創出された新産業にスムーズに移行させるための職業紹介・労働者派遣の自由化、自己啓発優遇税制などの自助努力による転職促進を内容とする労働力流動化政策である。島田の新産業・雇用創出計画の批判的検討については、藤田実 (1996) 「規制緩和による雇用増大論の問題点」『賃金と社会保障』No.1169, 参照。

10) 仲野(菊池)組子の研究によれば、すでにアメリカでは、有料職業紹介業、人材派遣業の賃金台帳貸しと言われる人材派遣扱い(Temporary Help Supply Payrolling), 人材リース業など多様な形態の人材ビジネスが発展する中で、コンティンジェント・ワーカーと呼ばれる低賃金・不安定雇用が増加している(仲野 [1997])。

## 2. 人材紹介・派遣ビジネスの盛況と派遣労働者

(1) 大企業のリストラの中で活況を呈する人材ビジネス業～アウトソーシング・ビジネス拡大の意味するもの

今日、職業紹介・派遣にとどまらず、経理・総務、人事などホワイトカラー業務を受託する「アウトソーシング・ビジネス」がニュービジネスの一つとして脚光を浴びているだけでなく、大規模な企業並びに経済の構造改革に伴って大量に創出することが予想される失業者の受け皿や、労働力流動化を促進するためのもっとも重要な産業の一つとしても注目されている。こうした人材ビジネスを担っているのは、従来から職業紹介や派遣事業を行ってきたアウトプレースメント業並びに労働者派遣業の他に、新たに事業の多角化の一環として異業種から参入してきている人材紹介・派遣業である。

こうした人材ビジネスが盛況な背景には、第1に、派遣先大企業のリストラによる業務や人材のアウトソーシングが活発化していること、第2に、1997年の職安法の規制緩和により、広く人材ビジネスに関わる事業が可能となったためである。

第1表は、現在、すでに代表的な「総合的な人材ビジネス業」の一つとなっている人材ビジネス業の大手、パソナ・グループの主な業務内容をみたものである。これから明らかなように、「新卒派遣」(パソナエキスパート)、高齢者専門の派遣(パソナオールマスターズ)、総務・経理・人事分野のアウトソーシング、人材の紹介、出向・仲介、はては派遣先のリストラ指南に至るまで手広く事業を展開していることがわかる。

以下では、大企業のリストラが本格化する中で、最近とくに注目されている再就職支援ビジネス(退職者などに再就職先を斡旋するアウトプレースメント業)、スタッフ・リーシング、インターネットを活用した人材紹介ビジネスについて簡単にみておこう。

再就職支援ビジネスとは、リストラされた社員の転職相談や再就職を支援するビジネスである。これは、本来、発注者の人事部が行うべきリストラ対象者の再就職支援を代行する役割を果たしている。余剰人員をリストラしたい企業

表1 経営多角化する派遣企業（パソナグループの事例）

企 業 名		業 務 内 容	
人 材	パソナエキスパート	大卒者専門の教育・派遣	
	パソナオールマスターズ	高齢者専門の派遣	
	テンポラリーセンター	貿易・旅行分野のスペシャリスト派遣	
	パソナソフト	システムエンジニア専門の派遣	
	ペンタゴン	低コスト事務の請負・派遣	
派 遣	パソナ ソフト	パーソナル事業部 エルダー事業部	バイリンガル業務専門の派遣 男性スペシャリスト専門の派遣
	バンク	OA事業部	OAインストラクター・技術者の派遣
	パ ソ ナ	人材派遣部門 Windows レスキュー事業部 Mac レスキュー事業部 インシュアランスレスキュー 事業部 SP事業部 タスクホース事業部	事務専門職の総合派遣 ウィンドウズ専門技術要員の教育・派遣 マック専門技術要員の教育・派遣 保険業務専門の派遣 セールスプロモーションイベント要員の派遣 一括型派遣の管理
	アウトソーシング事業部 Winows レスキュー事業部	総務・経理・人事分野のアウトソーシング ソリューションセンター・テクニカルサポ ートセンター	
ア ウ ト ソ ー シ ン グ	アウトソーシング総合研究所	アウトソーシングに関するコンサルティング 業務	
	パソナシップ	営業販売分野のアウトソーシング	
	ビジネス・コープ	福利厚生アウトソーシング	
	パソナペイロール	給与計算・社会保険業務などのアウトソー シング	
	グローバルテレマーケティング	受注処理センター・テレマーケティング	
	パソナデジタルグラフィック	デジタル印刷・デジタルデータベースのア ウトソーシング	
	パソナチャイルドケア	企業内保育のオペレーション業務	
パソナメディカル	企業内ヘルスケアのオペレーション業務		
人 材 紹 介 ほ か	パソナブライトキャリア	セーフプレースメント・転職のコンサルテ ィング	
	パソナグローバルブレン	人材紹介	
	人材交流システム機構	企業間の人材出向・仲介・引き受け	
	アジア室	アジアにおける人材活用のコンサルティング	

出所：パソナグループ「社内案内」より作成。

佐賀 [1999] p.111 より引用。

は、この再就職支援会社と契約を結び、そこにリストラしたい社員を送り込む、現代版「姥捨て山」に他ならない。98年の再就職支援ビジネスの市場規模は、業界推定で前年比2倍以上の70～80億円に達しており、会社都合による中高年失業者の増大がこの市場拡大を後押ししている（「日経新聞」1999.5.1）。

派遣先大企業の余剰人員活用として最近我が国でも注目されているのは、「スタッフ・リーシング」という新事業である。（「日経新聞」1999.4.7）。「スタッフ・リーシング」とは、人材ビジネス会社が余剰人員を抱えている大企業と共同で余剰人員の受け皿会社を設立し、そこに余剰人員を転籍させ、業務の受託や人材の派遣を行う、文字通り、労働者のリース業である。それにより、顧客である大企業は余剰人員の削減と組織のスリム化が実現できるだけでなく、ニュービジネス業への多角化を図ることが可能となる。

さらに最近では、インターネットを活用した人材紹介ビジネスが盛んになっている。人材派遣会社のインテリジェンスでは、すでにインターネットを介した人材登録の割合が登録者全体の6割を超えており、いまでは人材紹介に伴う売上高の大部分を占めているという（「日経新聞」1999.1.18）。

このように、従来までのような単に人材を紹介したり、派遣したりという業務にとどまらず、大企業のリストラの本格的な展開と同調して、きわめて多様な人材ビジネスが展開されてきている。

## (2) 登録型派遣労働者の増加とその変容

図1は、派遣法施行後から今日までの派遣労働者数の推移をみたものである。そのもっとも大きな特徴は、常用型派遣に対して登録型派遣が急速に増加してきている点である<sup>11)</sup>

---

11) 日本人材協会のまとめによると、90年代後半以降の派遣先大企業のリストラにあわせて、首都圏23社の98年7月～12月期の派遣労働者数は45万人にまで増加した。しかしその後、派遣先の雇用調整が一段と本格化するに伴い、正社員だけでなく派遣労働者も削減する傾向がみられるようになり、派遣契約を解除するケースが増えてきているという（「日経新聞」1999.4.7）。

登録型派遣とは、通常は派遣会社に登録されている登録者が実際に派遣される場合にのみ、派遣会社と雇用契約関係を締結し、派遣会社の雇用者として派遣される形態である。それに対して常用雇用型派遣は、派遣会社と「期間の定めのない」雇用契約関係を締結している常用労働者を派遣する形態であり、現行法は常用型派遣労働者だけからなる事業を「特定労働者派遣事業」として、登録型派遣を典型とする「一般労働者派遣事業」と区別している。

登録型派遣労働者の一般的なプロフィールについて、これまで行われてきた派遣労働に関する実態調査<sup>12)</sup>によって簡単にみておこう。

登録型派遣労働者の約9割が女性で、年齢的には、20歳代後半から30歳代前半の女性が多い。パートタイマーと比較した登録型派遣労働者の特徴は、年齢的に若く、学歴水準が高いという点にある。東京都の調査によれば、約半数の者が既婚者であり、世帯収入の面では家計補助的な役割を果たしている者が多い<sup>13)</sup>。派遣労働者になるまでのキャリアについてみると、大部分の者が派遣として働く以前に、正社員としてOA機器操作や伝票の整理・保管などの一般事務職の経験を持っている。

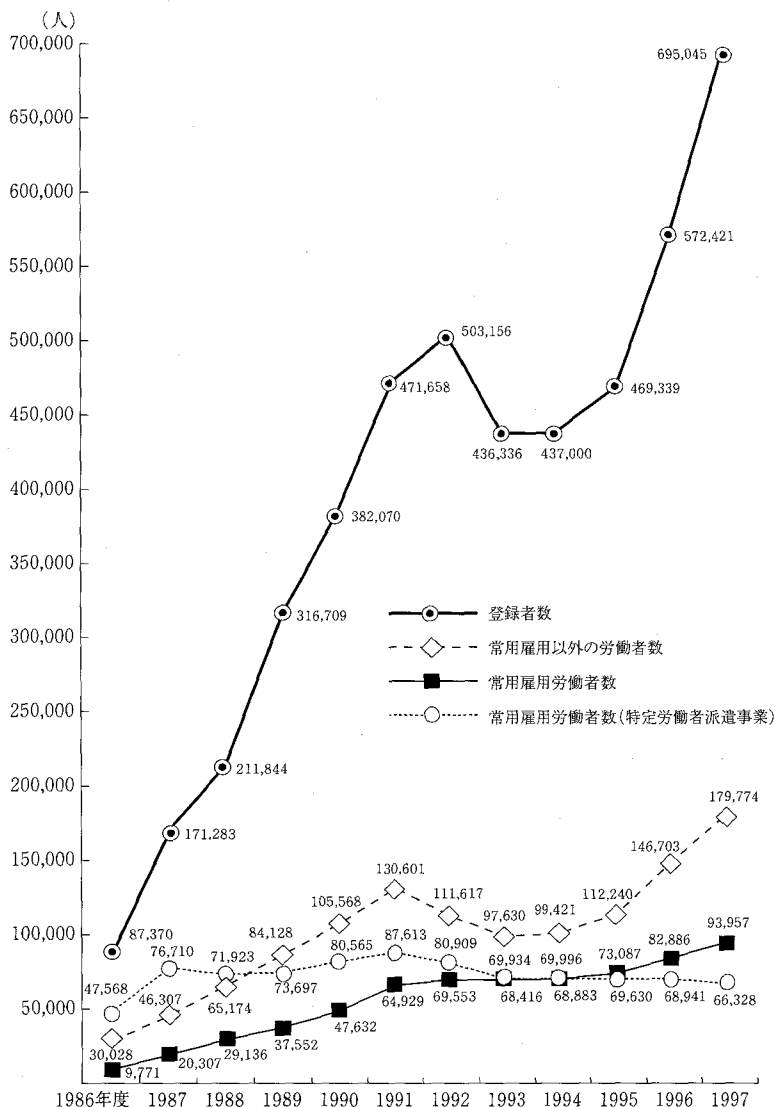
こうした登録型派遣労働者の増加の要因については、「一つの企業に縛られることなく、好きな時に、好きなだけ働ける」、「専門的な技術や資格を活かせる」という職業・就業意識の変化が強調されている（小井戸[1992]）。しかし実態的

---

12) 最近行われた派遣労働に関する大規模な調査としては、労働省が労働者派遣事業の実態を明らかにするために派遣元事業所4,000、派遣先事業所8,000、派遣労働者8,000人を対象にアンケート形式で1994年12月から95年1月にかけて実施した調査「労働者派遣事業実態調査結果報告」、同じく労働省が就業形態の多様化の実態を明らかにするために1987年に行った「就業形態の多様化に関する実態調査結果報告」、同じく1994年の「就業形態の多様化に関する総合実態調査報告」、東京都労働経済局が東京都内の派遣元1,500事業所、派遣先1,500事業所、派遣労働者2,000人を対象にアンケート形式で1995年9月から11月にかけて行った調査（「労働者派遣業と派遣労働者—派遣労働に関する実態調査1995—」1996年3月）などがある。

13) 労働省「労働者派遣事業実態調査結果報告」（1995）によれば、登録型派遣労働者の約95%が女性であり、年齢的には20歳代半ばから30歳代前半までが約6割を占めている。登録型派遣労働者の既婚率は42.8%、誰が家計を支えているかという生計主体別では本人自身が25.7%で、配偶者などの家族が53.7%となっている。

図1 労働者派遣された派遣労働者数の推移



(注) 常用雇用以外の労働者数は常用換算(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の1人当たり年間総労働時間数で割ったもの)としている。

(出所) 労働省職業安定局民間需給調整事業室「労働者派遣事業の事業報告の集計結果について」(各年度)。

には、契約外の仕事をさせられたり、派遣先の一方的な都合により契約を中途解除されたり、派遣労働者の差し替えを要求されたりというトラブルの多発にみられるように、労働者の派遣労働選択の意識とのズレが大きい<sup>14)</sup>。登録型派遣労働者が派遣先で就業している仕事の多くは、事務用機器操作、「ファイリング」、取引文書作成などで、その内実は比較的単純な一般事務であり、専門職とはいえないものである（労働省「平成9年度派遣事業調査」）。

最近における登録型派遣労働者の特徴としては、従来までの女性の一般事務職に加えて、「新卒派遣」、多様な年齢層からなる男性派遣労働者の増加、登録型派遣労働者の雇用や就業形態の多様化など、いわゆる多層化傾向がみられることである（長井 [1997 b]）。

「新卒派遣」とは、派遣会社のパンフレットによれば、短大や4年生大学新卒者を対象に、ビジネスマナー、OA 機器操作、語学などの研修を数ヶ月間行った上で、「OJT 研修」と称して1年間派遣するという制度である、と説明されている。こうした「新卒派遣」の増大を若者の就業意識の変化から説明しようとする議論もあるが、この制度はバブル崩壊後の就職氷河期に登場してきたものであり、企業のリストラにより正社員としての採用が限られている中で、仕方なく派遣形態を選択せざるを得ないというのが実態である。

また専門職中心の労働力需給システムという現行法の基本精神から言っても、十分なキャリアのない「新卒派遣」は現行法の趣旨から明らかに逸脱している。今回のネガティブ・リスト化を内容とする法改正は、こうした問題性を持った「新卒派遣」をも追認しようとするものである。

男性登録型派遣労働者の動向としては、熟練技能を有する高齢男子労働者を「グループ内派遣会社」に登録させ、彼らの専門的スキルを低賃金で積極的に活用していこうという「高齢者派遣」（長井 [1997 b]）、さまざまな理由から派遣会社に登録して、派遣的な働き方を選択する若年男性が増える傾向にある。彼ら

14) たとえば、労働省「労働者派遣事業などに係わる苦情相談結果集計報告」（平成10年度）によれば、労働者派遣事業に関する苦情・相談内容には、適用対象業務以外の作業、解雇、賃金、就業条件の明示、労働・社会保険等が多く挙げられている。



の派遣選択の主な理由には、自分の専門的な能力を發揮できる仕事がしたい、会社内の煩わしい人間関係の忌避、勤務時間に拘束されたくない、リストラされる前に転職の準備をしておきたいなど、さまざまであるという（筆者が1998年5月に実施した某大手派遣会社へのヒアリング調査による）。

このような登録型派遣労働者の多層化傾向の他に、「登録型派遣パート」、「契約制派遣労働者」、「転籍・出向型派遣労働者」など、派遣労働者自身の雇用や就業形態が多様化する傾向がみられることも最近の特徴である。

「登録型派遣パート」の典型は、銀行や損保などの金融機関や商社などが設立している派遣子会社にみることができる。「登録型派遣パート」の主力は、かつて派遣先である銀行本体で正社員として働いていたOGである。主な派遣先である銀行本体やそのグループ企業において、彼女たちは以前と同じ職場で同じような帳簿の作成、データ入力・OA 機器操作などの仕事に従事している。現行法では、データ入力やOA 機器操作などの派遣業務に係わって同一派遣先に労働者を派遣する場合、派遣期間を原則1年と定めているが、2回まで更新できるという「派遣先指針」により、最長3年までの派遣が可能となっている。したがって彼女たちは実態的には、派遣会社と最長3年間という有期の雇用契約を結んでいるということになる。彼女たちの身分はパートタイマーで、賃金は時間給で支払われている。そしてその多くが配偶者控除の対象者であるため、年収は非課税限度額を超えないように就業時間数と時間単価によって調整される。社会・労働保険は適用されているが、賃金は一般の派遣会社に較べて低く押さえられている（長井[1996 a]）。

また前述したように、大企業もしくはそのグループ企業、あるいはさまざまな人材ビジネス業とジョイントで設立した派遣会社に、リストラ対象の余剰人員を転籍（事実上、解雇を意味する）させ、そこからさらに低い賃金で本体やグループ会社さらにはその取引先企業にも出向という形態で、事実上派遣されている「転籍・出向型派遣労働者」が増加する傾向もみられる。

以上のように、今日の派遣労働者の特徴としては、派遣労働者の増大、とくに登録型派遣労働者の増加とその多層化あるいは多様化の傾向が指摘できる。

そして重要な点は、労働省統計によって捕捉された派遣労働者数は現実の一端を示しているにすぎないという点である。つまり先に指摘した「転籍・出向型」の派遣労働者の他、「限りなき派遣に近い請負」<sup>15)</sup>など、内実として派遣であるものを含めて考えると、今や派遣形態で就業している労働者はかなりの数に上っていることが予想される。

### (3) 今日の不安定雇用の典型としての登録型派遣労働者

登録型派遣労働者が雇用者・就業者となるには、派遣会社と雇用契約関係を締結し、派遣会社の社員として派遣会社で就業をするか、派遣先に派遣されるかによってである。したがって、派遣会社と派遣先との派遣契約の解除は、つぎの派遣先が決まらない場合には、事実上、失業状態にあることを意味する。登録型派遣労働者は、通常、仕事がない場合には、派遣会社に単に登録をしておくにすぎない。つまり登録型派遣労働者のもっとも大きな特徴は、雇用や就業がきわめて不規則・不安定であるという点にある。

第2に、雇用や就業の不規則・不安定性に加えて、会計検査院から指摘されているように、雇用保険、健康保険などの社会・労働保険に加入していない場合が多く、失業や病気に対する社会的セーフティーネットが基本的に欠如しており、低賃金である上に身分的に不安定であるという点である<sup>16)</sup>

第3に、登録型派遣労働者の労働基本権行使の困難性が指摘できる。それは派遣先・派遣元・派遣労働者の三者の力関係、派遣労働者の未組織性から派生している。具体的には、とくにバブル経済崩壊後顕在化したように、派遣先のリストラによる派遣契約期間途中での派遣契約解除のような、派遣先の専横に

---

15) たとえば、業界関係者の話によれば、今日注目を集めているアウトソーシングビジネスの多くはかつて派遣で行われていた業務の内、派遣よりも請負の方が派遣法による規制も含めてコスト的に割安というような派遣先による強い要請から、請負形態に変えたものであるという（1998年5月に筆者が行った某大手派遣会社へのヒアリング調査による）。

16) 「派遣労働ネットワーク」が毎日実施している「派遣・人材紹介トラブルホットライン」では、こうした社会労働保険の適用に関して、派遣会社の中には、恣意的に派遣期間を短期化するケースが報告されている。

よる解雇権の濫用、派遣契約で示された業務を逸脱した違法派遣に対して、派遣労働者が派遣先に対して異議申し立てを行ったり、派遣先との間で労働環境を改善するための団体交渉を行うことは事実上、困難である。

このように登録型派遣は、第1に雇用や就業の不規則・不安定、第2に低賃金でかつ社会的セーフティーネットの欠如、第3に労働基本権行使の困難性に特徴づけられる今日の不安定雇用の典型である。

### 3. 人材紹介・労働者派遣の自由化が我が国の労働者並びに労使関係に及ぼす影響

#### (1) 労働市場の特殊性と「派遣労働の特殊性」

では、人材紹介・労働者派遣の自由化は我が国の労働者や労使関係にいかなる影響を及ぼすのだろうか。その問題を考える際にもっとも重視しなければならない点は、なにゆえに労働市場に対する規制が必要なのかという問題と、派遣労働形態の特殊性から派生する問題である。

労働市場の規制緩和を主張する人々は、資本主義の基本原則である市場の自動調整メカニズムを最大限活用することで、賃金の平準化や均衡的な労働力需給の社会的配分が達成されるものであり、労働基準や労働市場に対するさまざまな法的並びに労使関係の規制は、こうした市場のもつ自動調整メカニズムを攪乱するものとみなす。

しかし現実の労働力商品の取引において一切の規制が取り払われた場合、どのような問題が生起するであろうか。歴史が示すように、かつて我が国の紡績業や炭坑などで典型的にみられた、労働者募集人による中間搾取や強制労働の危険性が高まるであろう。ここで重要なことは、専制的で、無制限な資本の労働力活用を防止する目的で成立した工場法を嚆矢とし、国際的にはILOを中心にさまざまな労働者保護のための国際条約、資本主義の発展に伴う資本と労働との階級闘争の成果として獲得されてきた労働時間法制、最底賃金制などの労働者保護立法は、労働力商品の取引において絶対的に不利な立場にある労働者が市場メカニズムの一時的な犠牲を被らないようにするための最も重要な規制

であったという点である。

つぎに検討すべきは、「派遣労働の特殊性」から派生する問題である。

労働者を「雇用する者」とその労働力を「使用する者」との分離を、もっとも重要な特徴とする労働者派遣制度は、従来の労働法制が想定していた労働者を直接雇用する者が雇用者並びに使用者としての責任を果たすという基本的な考えかたを大きく転換させるものであった。そのため派遣法の立法過程において、とくに派遣労働者を指揮命令し、事実上、使用者の立場にある派遣先に対する雇用責任や使用者責任の配分問題類が一つの重要な論点とされた。しかし、現行法では、派遣先の使用者責任は休憩時間や安全衛生管理などきわめて限られた範囲だけに限られており、雇用責任のみならず使用者責任を事実上免責されている。さらに派遣先と派遣元並びに派遣労働者の力関係の差から、派遣先の都合による一方的な契約解除、派遣労働者に対する差別的取り扱い、雇用者でもない派遣先による派遣労働者の事前面接などの問題が派生している。こうした「派遣労働の特殊性」から、実効性ある派遣労働者の保護や労働者権の行使が決定的に重要な問題となってくるのである。

以上のような基本的な視点から、人材紹介・労働者派遣の自由化が労働者に及ぼす影響を考える場合に、派遣労働者の保護に関わる問題、派遣労働者の導入に伴う常用雇用の代替とジェンダーに関わる問題、不安定雇用の増大と労使関係の問題がとくに重要となる。

## (2) 原則自由化に伴う中心的論点～ILO 条約改正との関連

原則自由化に際して、もっとも中心的な論点は人材紹介や派遣形態を選択して働こうとする労働者をどのようにして保護するのか、そして一般の労働者に認められた労働基本権をどのようにして行使させるのかという問題である。

ILO は 1997 年 6 月開催の第 85 回総会において、これまで原則禁止としてきた「民営職業紹介所」（派遣業含む）を原則的に認める内容の改正条約を採択した。それに伴って、我が国でも改正条約を批准するために職安法と派遣法の原則自由化の必要性が叫ばれている。しかし後述するように、ILO 第 181 号条約

は我が国における民営職業紹介事業の自由化の法的根拠にはならない（全労働省労働組合職安法プロジェクト [1998]）。なぜならば ILO 第 181 号条約並びに勧告を詳しく検討すれば明らかなように、従来まで有料職業紹介事業を原則禁止してきた ILO の基本原則を 180 度転換して、民営職業紹介事業を無原則に自由化すべきと勧告しているのではないからである。すなわち、今回の条約改正のもっとも重要なポイントは、グローバリゼーションによる世界的な競争激化（メガ・コンペティション）と独占大企業のリストラ（事業や雇用・人事システムの再構築）が進む中で、一般の労働者と同じように労働者の保護・権利拡大のための労働基準や労使関係制度が十分に適用されていない非正規・非典型労働が増加するに伴い、改めて労働者保護の視点から新たな措置が必要になってきたという点である<sup>17)</sup>（長井[1999]、脇田[1999]、佐賀[1999]）。

今回の「改正案」において最も注目されるのは、派遣労働者の個人的な情報の保護、とくに派遣労働者のプライバシー権保護の問題である。これまで我が国では派遣労働者の履歴書が派遣先の FAX に垂れ流しされるなど、派遣労働者のプライバシー権が著しく侵害されてきたという事実がある。「改正案」では、個人的な情報については一定の場合を除き、すべての情報の漏洩を禁止する内容の措置がとられた。しかし ILO 第 181 号条約が求めている派遣元や派遣先が収集できる個人情報の範囲の制限、それに違反した場合の厳しい罰則規定を伴う措置という点ではきわめて不十分な内容となっている（脇田[1999]）。

さらにこれらの措置は行政指導の指針にすぎない。法的な実効性を確保するためには、派遣法第 27 条（派遣先が派遣労働者の国籍、信条、性別、社会的身分、労働組合活動などを理由に労働者派遣契約を解除してはならない）に明記すべきである。

また、今回の「改正案」の最も大きな特徴は派遣期間を 1 年間に制限するこ

---

17) 具体的には、「雇用についての均等な機会並びに待遇の促進」（第 5 条）、「労働者のプライバシーの尊重」（第 6 条）、「十分な保護確保のための法令・慣行の整備」（第 11 条）、「派遣元並びに派遣先に対する雇用責任並びに使用者責任の配分と明確化」（第 12 条）、その他、結社の自由、団体交渉、最低賃金、労働時間その他労働条件、法的社会保障の給付、職業訓練の機会、職業災害や安全衛生、母性保護などである。

とによって、派遣システムに臨時的・一時的な性格付けを与えようとしている点にある。しかし、1年を超えて同一の派遣労働者を引き続き受け入れようとする派遣先に課せられる派遣労働者との間の雇用契約の締結は、あくまでも努力義務にすぎず、最初から実効性において疑問がもたれている（長井[1999]）。ドイツやフランスにおいては、ネガティブ・リストの考え方に基づき派遣を原則自由に認める代わりに、派遣先が派遣労働者を受け入れることのできる条件や期間を厳しく制限するだけでなく、派遣先にも連帯して雇用責任を課している。こうした欧州の経験からすれば、今回のネガティブ・リストに基づく「改正案」が法制化された場合、ポジティブ・リストに基づく現行法と考え方において全く異質な法律が併存するという、国際的にも異質な派遣法体系ができあがるということになる（長井[1999]）。

現行法下においても、とくに事実上の派遣労働者の使用者である派遣先に対する雇用並びに使用者責任の欠如、派遣労働者に対する労働者保護の不十分さから、適用対象業務のなし崩し的な拡大、請負を偽装した違法派遣の拡大、派遣先都合による派遣労働者の一方的な解雇、ファクスによる個人情報の無防備な開示、派遣先による事前面接、派遣労働者の容姿や従順さ等による差別的処遇、人権やプライバシーの侵害を含んだセクシャルハラスメントなど、派遣労働者の保護を重要な目的とした派遣法の形骸化が進んできた。したがって、派遣労働者保護に対する十分な規制を欠いた今回のネガティブ・リスト化による派遣の自由化は、雇用や就業が不安定で、社会的セーフティーネットや労働基本権の行使を著しく制限された不安定雇用の増大につながる危険性を有するものである。

### (3) 常用雇用の代替とジェンダー問題

今日、大企業のリストラの展開に併せて、派遣労働者も急速に増加してきているのは周知の事実である。

それにも係わらず、派遣労働者は統計的に捕捉された数字より少ないとか、派遣労働者の活用が常用雇用に代替しているという議論はきわめてジャーナリス

ティックなもので、派遣労働の実態を故意に悪く描いたフィクションであるという、批判論文とインタビューが人材派遣の専門誌である『月刊人材ビジネス』に掲載されている<sup>18)</sup>。その論客である小嶋は、その根拠を労働省の算定方法の問題と非正規労働者の中でもとくにパートやアルバイトの増加を挙げている。

第1の算定方法の問題とは、登録型派遣労働者は複数の派遣会社に登録している可能性があるから、労働省の統計で示された登録者は重複してカウントされているというものである。確かに小嶋が指摘するように、登録者数の算定にはダブルカウントも含まれており、その意味では数値的に高くでてきているのは事実である。さらに小嶋は登録者数を常用換算（仮に、1日の所定労働時間8時間、1ヶ月の就労日数を25日と仮定すれば、年間総労働時間は8時間/日×25日/月×12ヶ月=1,968時間となる）すると、登録者数はおおよそ4分の1に激減するという結論を導き出している。しかし派遣労働者の中には、ほとんど常用雇用者と変わらないほど働いている者もいれば、パートタイマーや契約制派遣労働者のように、短期あるいは短時間しか働いていない者もいる。さらに最近では、派遣会社が社会・労働保険などのコストを回避する目的で、登録型派遣労働者との雇用契約を短期化する傾向も指摘されている。そうした現実を考慮に入れると、すべての登録型派遣労働者を常用換算することは、逆に過小評価になる。むしろ登録者と実際に派遣された労働者の大きな齟齬は、登録型派遣労働者の雇用や就業の不安定性の裏返しでもあるという事実をみておくことが重要である。つまり小嶋の誤りの第1は、以上のような事実をネグレクトしている点にある。

さらにそのことと関連して、小嶋は派遣労働の導入が常用雇用の代替を促進しているという議論は誤りである、と主張する。すなわち、最近の正規労働者比率の減少はパートやアルバイトの増加によって説明されるのであり、派遣労働

---

18) 小嶋典明（大阪大学法学部教授）による特別寄稿「労働者派遣業と規制緩和の課題」、特別インタビュー小嶋典明大阪大学法文学部教授に聞く「十分な議論が必要!! 労働者派遣法改正案」というタイトルで、『月刊人材ビジネス』1993年の3月号と4月号に掲載されている。

働者の増加が常用雇用の代替につながっているという議論は誤りである、と結論づける。そして、パートや派遣の増加を抑制することが常用雇用の確保につながると言った考え方は幻想以外のなにものでもない、と断定する。しかしながら、こうした批判はすでに詳しくみてきた実態からすれば、明らかに誤謬である。なぜならば第1に、すでに述べたように、今日、統計で捕捉されている以外に、偽装請負にみられるような「限りなく派遣に近い請負」や派遣的な雇用・就業形態が多様化し、拡大してきており、実態としての派遣労働者はかなりの数に上っているからである。こうした実態を無視して、統計の問題だけに議論を矮小化する見方は、失業統計だけをみて我が国は欧州諸国に較べると「低失業国」であるとする皮相的な議論と同じ過ちをおかすことになる。

第2に、今日の大企業のリストラや日本経済の構造改革の下で、大量に創出することが予想される失業者の受け皿並びに流動化のための重要なシステムとして、職業紹介や派遣が位置づけられているところから明らかなように、派遣労働者の増大が常用雇用の代替を促進することは明らかである。

ところで、すでに詳しくみてきたように、90年代以降の派遣労働者活用の大きな特徴は、グループ企業も含めて事業や組織を大規模に再編成し、それに併せてグループ全体の総額人件費の削減と労働力の効率的な利用をはかる目的で、グループ内に派遣会社を設立し、余剰となった正社員の削減と派遣労働者への代替を進めていこうとする点にある。

そこでとくにジェンダーとの関連で論点となるのは、第1に、今回の「均等法改正」に伴うコース別人事制度の見直しによる一般職（その大部分は女性）の廃止、一般事務のO A化、さらには経理、人事、総務部門の分社化、アウトソーシング（外部委託）などにより、一般事務職や専門職も含めて女性正社員の派遣労働者化がより促進されるという点である。総務庁の調査（女性雇用者における正規職員・従業員の割合）によれば、女性雇用者における正社員比率は均等法が施行された1986年の67.8%から、98年には57.1%と、約10%以上減少していることが報告されている。

こうした女性労働者の非正規労働者化の傾向を、自発的に選択した自由な働



き方として積極的に評価する議論もある。しかし今日の「新卒派遣」にみられるように、超就職氷河と形容されている新規学卒女子の厳しい就職難の中で、やむなく選択しているというのが現実である（長井[1997 a]，小林 [1999]）。

今回の派遣自由化がとくに女性に及ぼす重大な影響の第2点目は、労基法的女子保護規定の撤廃、派遣労働者化による出産・子育て、介護、社会保障などの権利行使の困難性の増大など女性労働者の中でのさらなる格差の拡大である。

周知のように、募集・採用、配置、訓練、昇進・昇格において男女差別を禁止した「改正均等法」の施行と引き替えに、母性保護を除く労基法的女子保護規定が撤廃された。しかし時間外労働や深夜労働に対する男女共通の規制を欠いた今回の女子保護規定の撤廃は、家族的責任を負わされた女性を男子並の長時間労働に追いやる危険性を持っている（桜井[1997]）。そうした状況において家族的責任を担わされている女性は、やむなく短時間就業が可能なパートや派遣への選択を一層余儀なくされることになるであろう。

さて今回の法改正が派遣の原則自由化と併せて認めるのは、派遣期間が1年以内という臨時的・一時的な派遣労働である。臨時的・一時的な活用を目的にした派遣労働ならば、常用雇用の代替にはつながらないという議論も成り立つ。しかしネガティブ・リスト方式を採用していても、派遣労働の活用をきわめて臨時的・一時的なものに制限しているドイツやフランスに較べて、その法的実効性を担保するための法的措置のない今回の「改正派遣法」の下では、派遣先業務や人数等の変更により容易に形骸化されることが予想される。そうした中で、正規女性社員の派遣労働者への代替を通じて、多くの派遣労働者は育児介護休業法や社会保障制度の権利行使を制限されることも懸念される。なぜならば派遣先の派遣労働者利用のメリットは、労働者の募集・採用から解雇、社会保障に至るまでの一切の雇用者責任の回避と、事実上の使用者でありながら限られた使用者責任を果たすだけで、派遣先の資本蓄積戦略に合わせて自由に活用できる柔軟な労働力需給システムにあるからである。

このように女性を正規労働者から閉め出し、雇用や身分の不安定な派遣労働者にすることは性差別を一層促進するだけでなく、今回の「改正均等法」によ

り男性と同等な働き方と処遇を適用される一部エリート女性との間に、さらに格差を広げることになる (E. Kyotani [1999])。

#### (4) 集团的労使関係の弱体化と労使関係の個別化

今日の規制緩和、労働市場の自由化は不安定雇用の増加、裁量労働制や年俸制を適用される労働者を増加させることにより、従来までの労使関係のあり方にも重要な影響を及ぼすことになる。派遣労働者の中でもとくに登録型派遣労働者の多くは、雇用や就業の不規則・不安定、社会的セーフティーネットの欠如、未組織でしかも労働基本権行使の困難な不安定雇用の典型である。したがって今日の大企業のリストラの中で、常用雇用の代替を促進している登録型派遣労働者の増加は、これまでの正規労働者を中心とした集团的な労使関係を弱めることになろう。

それと同時に、雇用・労働市場の規制緩和により労働市場における労働力の配分、賃金・労働時間などの労働条件の設定、労働者の保護に対する公的な社会的規制力が弱体化していけば、とくに我が国のように、労働組合による労働市場に対する規制力が弱いところでは、労働者の「アトム化」が進み、労使関係の個別化を通じて、労働者間競争がますます激化していくことが予想される (阿部 [1996])。

その結果、労働者間競争を勝ち抜いた少数のエリートと競争に破れた多数の不安定雇用者の格差が拡大し、規制緩和の先進国である米国社会に顕著に示されるような「二元的社会」が形成されることになる。「二元的社会」では、失業者の他に不完全就業者や不安定雇用者が増加し、その結果、貧困、犯罪などの増加による社会的コストが増大し、最終的にはむしろ非効率で、公正や人間性を欠いた社会を生み出す危険性がある。

### 〔追 記〕

職安法の「改正」と併せて国会で審議が注目されていた「改正派遣法案」は、本稿脱稿 (5

月7日)後の5月21日、登録型派遣については3年後に必要な検討を加えることを内容とする付帯決議並びに修正案要綱を含めて衆院本会議で可決された後、6月29日、衆院本会議において「改正職業安定法」と併せて可決された。

## 参 考 文 献

- 中山徹(1991)「都市銀行における派遣パート労働者—『同一関係会社のみへの派遣』の実態と問題点」,加藤佑治監修・労働運動総合研究所編『フレキシビリティ—今日の派遣労働者』新日本出版社。
- 小井戸有治(1992)『人材派遣と労使の課題』,税務経理協会。
- 阿部誠(1996)「規制緩和の下での雇用・人事システムと労使関係」『社会政策叢書』編集委員会編『弾力化・規制緩和と社会政策』社会政策叢書第20集。
- 伍賀一道(1988)『現代資本主義と不安定就業問題』,御茶の水書房。
- 伍賀一道(1999)『雇用の弾力化と労働者派遣・職業紹介事業』,大月書店。
- 脇田滋(1997)「労働者派遣事業と有料職業紹介事業の自由化論批判」『季刊労働法』183号。
- 脇田滋(1999)「労働者派遣法—ここが問題」『労働運動』No.409。
- 島田晴雄(1995)『日本改革論—新産業・雇用創出計画』,PHP研究所。
- 島田晴雄・太田清(1997)『労働市場改革』,東流経済新報社。
- 桜井絹江(1997)「労働基準・労働市場の規制緩和と女性労働者」加藤佑治・内山昂／労働運動総合研究所編『規制緩和と雇用・失業問題』,新日本出版社。
- 高梨昌(1996)「今日の規制緩和と労働政策」『社会政策叢書』編集委員会編『弾力化・規制緩和と社会政策』社会政策叢書第20集,1996年。
- 仲野(菊池)組子(1997)「アメリカ合衆国の雇用増大における人材派遣業の役割」日本労働社会学会編『転換期の「企業社会」』(日本労働社会学会年報第8号),1997年。
- 小林真奈美(1999)「バブル崩壊後の労働規制緩和と非正規労働者の増加—派遣労働者の増加要因」『経済研究年誌』第20号。
- 東京都労働経済局労政部労働組合課(1999)『派遣労働に関する実態調程1998—派遣法改正と登録型派遣労働者』。
- 全労働省労働組合職安法プロジェクト(1998)「職業紹介事業のあるべき方向と労働者権保障—雇用法制研究会報告の批判的検討」。
- 長井偉訓(1996a)「労働者派遣法「見直し」の評価と論点」,社会政策学会編『技術選択と企業・社会』(社会政策学会年報第70集)。

長 井 偉 訓

- 長井偉訓 (1996 b) 「労働者派遣法『見直し』を巡る論点」『愛媛経済論集』第 15 卷第 1 号。
- 長井偉訓 (1996 c) 「雇用システムの弾力化・労働市場の規制緩和と政策と労働運動の基本的課題」『愛媛の自治』No.76。
- 長井偉訓 (1997 a) 「雇用・労働市場の弾力化と日本の労使関係—派遣労働の活用実体とその変化をふまえて」、日本労働社会学会編『転換期の「企業社会」』（日本労働社会学会年報第 8 号）、1997 年。
- 長井偉訓 (1997 b) 「労働者派遣法の規制緩和と派遣労働の新動向」加藤佑治・内山昂／労働運動総合研究所編『規制緩和と雇用・失業問題』新日本出版社。
- 長井偉訓 (1999) 「ILO『民間職業紹介所に関する条約』改正と我が国の労働者派遣制度」『愛媛大学法文学部論集』総合政策学科編、第 6 号。
- D. M. Gordon (1996), *The Corporate Squeeze of Working Americans and The Myth of Managerial "DOWNSIZING"*, 佐藤良一・芳賀健一訳 (1998) 『「ダウンサイジング」の神話』Springer-Verlag Tokyo.
- K. Barker and K. Christensen(ed) (1998), "Contingent Work" ILR Press.
- E. Kyotani(1999), "New Managerial Strategy of Japanese Corporations", A. Felstead and N. Jewson(ed) "Global Trends in Flexible Labour" Macmillan.