

中日における派遣労働の比較研究

A Comparative Study of the Dispatched work between China and Japan

孫 璇¹⁾, 井 藤 正 信

Xuan SUN , Masanobu ITOH

要 約

グローバル競争が激しくなる中、日本企業の競争力が低下している。労務コストの削減及び専門的スキルを持つ人材を獲得するため、「派遣労働者」を利用する日本企業が増加している。一方、中国でも、国有企業の「下岗（レイオフされた）人員」による失業問題及び農村人口の出稼ぎによる労働問題の解決策の一つとして、「労務派遣」（日本：派遣労働）が発展してきた。派遣労働はコストの削減や柔軟な雇用システムの構築に寄与したが、雇用の不安定化や企業の社会的責任の欠如などの問題が存在している。本稿は、中日における派遣労働の現状を踏まえた上、それぞれの課題を究明し、解決策を提言したものである。

目 次

1. はじめに
2. 日本における派遣労働の増加とその問題点
 - 2.1 派遣労働増加の背景
 - 2.2 派遣労働の現状
 - 2.3 派遣労働問題が抱える課題－社会の不安定化－
3. 中国における労務派遣（日本：派遣労働）の現状とその問題点
 - 3.1 労務派遣の発生・変遷
 - 3.2 労務派遣が中国の企業経営及び労働市場に与えた影響
 - 3.3 事例で学ぶ中国労務派遣の現状
 - 3.4 中国における労務派遣の課題
4. 中日における派遣労働への展望

1. はじめに

2007年春、『ハケンの品格』というドラマは日本テレビ系列で放映され、平均20%を超える高い視聴率となった。このドラマの主人公は大前春子という人物で、時給三千円、履歴書の当該欄に書ききれないほどの資格を持っている

スーパー派遣社員である。彼女は東京中央信託銀行（正社員）をリストラされ、「信じるのは自分だけ、日本のすべての企業がつぶれても、私は大丈夫」という信念を持って、躊躇なく派遣社員の道を歩んでいく。

周知のように、従来の「終身雇用・年功序列・企業別労働組合」は日本の経営の三種の神器として、1950年代から日本の企業経営者たちに是とされ、大企業の正社員には当然の「権利」として受け入れられてきた。しかし、バブル経済崩壊後、日本の経済環境の悪化や労働環

1) 孫 璇：1977年中国西安市に生まれる。2004年愛媛大学法文学研究科卒業。東京三菱銀行勤務を経て、2005年より華東政法大学に勤務。2012年4月より愛媛大学法文学部客員研究員。

境の変化に伴い、日本企業の雇用システムには多くの面で変化の兆しが現れ、正社員の数が増減に減少するとともに派遣会社に登録し、雇用される派遣労働者が急増してきた。

一方、中国の労務派遣（日本の派遣労働にあたる）、すなわち「労働者派遣」事業は1980年代の外国企業の代表事務所における雇用に始まり、国有企業の「下岗（レイオフされたという意味）人員」による失業問題及び農村人口の出稼ぎによる労働問題の解決策の一つとして発展してきた。「労働者派遣」は柔軟な組織構造の構築に寄与した面は否定できないが、それと同時に、賃金格差問題や希薄な帰属意識、さらには責任感の欠如がしばしば指摘されている。

日本では1986年に「労働者派遣法」が施行され、派遣可能な業務も派遣期間も細かく規定されている。日本における派遣労働の現状とその問題点を究明するのは、中国の労務派遣問題の解決に参考になると考え、本稿では分析対象としてこの問題を取り上げたのである。

本稿の構成は以下のとおりである。2.では日本における派遣労働増加の背景を分析し、その現状を踏まえた上、派遣労働の問題点を究明し、3.では中国における労務派遣の現状を把握した上で、事例分析を通して課題を究明し、4.では中日における派遣労働問題への展望を示し、中国における労務派遣の様々な問題に対する解決策を探ってみたいと思う。

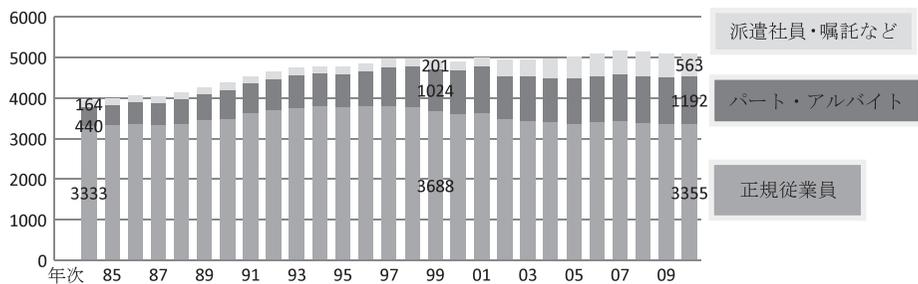
2. 日本における派遣労働の増加とその問題点

日本総務省が公布した「労働力調査」（図1）によると、1984年2月、日本の雇用労働者数（役員を除く）は3,936万人で、そのうち正社員3,333万人、総雇用者数の84.7%を占め、非正社員数は604万人で、総雇用者数の15.3%を占めていた。しかし、2010年になると、日本の雇用労働者数（役員を除く）は5,111万人で、そのうち正社員3,355万人、総雇用者数の65.6%までに低下し、一方、非正社員数は1,755万人に増加し、総雇用者数の34.4%を占めるまでになっている。すなわち、今日の日本企業では3人のうち1人が非正規社員になっており、雇用の不安定化が急速に進行している。

非正規社員のうち、「パート・アルバイト」が過半数を占めたが、派遣社員の人数は年々増加し、正社員、アルバイト・パートに続く第三の雇用形態として、以前にもまして注目されるようになった。現在の日本企業にとって、派遣労働は極めて重要な存在となっており、労働問題全般を考察するうえでも不可欠な雇用形態の一つと言えるだろう。

この部分では、日本における派遣労働増加の背景を振り返りながら、「平成21年度労働者派遣事業報告の集計結果（確報版）」を参照しながら現状を分析し、問題点をまとめたいと思う。

図1 雇用形態別労働者数（単位：万人）



出所：総務省「労働力調査」（2012）のデータにより作成。

2.1 派遣労働増加の背景

2.1.1 経済環境の変化

日本は、ほぼ1955年から1973年の高度経済成長期に経済は飛躍的な成長を遂げたが、1973年の第一次石油ショックの影響などを受けて、長く続いた高度経済成長は終わった。続いて日本経済に大きな影響を与えたのは変動相場制への移行であった。1985年にニューヨークのプラザ・ホテルで開催された日・米・英・独・仏の5ヵ国蔵相会議（G5）での合意により、円高・ドル安が急速に進み、合意直前の1ドル＝240円から翌年の1ドル＝150円前後に円が急騰し、その後も円高傾向が続いた。これにより、日本の輸出産業は大きなダメージを受け、日本製品は価格面での競争優位性を失い、企業業績がさらに大幅に悪化した。そこで、日本政府は円高不況対策として打ち出したのが「内需拡大政策」だった。この内需拡大策により、日本政府（日本銀行）は積極的な金融緩和措置をとるようになった。これによってマネーサプライが長期にわたって増大し、余剰資金が土地や株などへと流れ、投機的現象を呈するに至った。ところが、1990年代に入ってから株価は急落し始めた。日経平均株価でみて1989年末の3万9,000円近くと比べ、1990年4月には2万8,000円台まで30%近く急落した²⁾。また総量規制も実施されたため、地価の下落も進み、バブル経済の崩壊が進んだ。90年代を通じて長期不況であった日本経済だが、1991～96年度の平均経済成長率は約2%と90年代通じて実質GDPの増加率はかろうじてプラスを保ってきた。しかし、1997、98年のアジア金融危機により、日本経済は大きな打撃を受け、2年連続のマイナス成長となった。21世紀に入って、日本経済成長率は1～2%の間だが、2007年のアメリカのサブプライム住宅ローン危機や2008年のリーマンブラザーズの倒

産などをきっかけに、アメリカから始まる世界金融危機の影響をうけ、2008、09年の経済成長率はまたマイナスとなった。

こうした経済が長期的に停滞する環境のもとで、さらには、グローバル競争が激しくなる中、日本企業の競争力が低下している。日本企業は労務コストを抑制するために、正規労働者を減らし、ますます派遣労働者の割合を増やすようになった。厚生労働省の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（2010）によると、非正規労働者を活用する理由は、「賃金の節約のため」が43.8%と最も高い割合となっており、次いで「1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため」33.9%、「賃金以外の労務コストの節約のため」27.4%の順となっている。すなわち、コスト削減は企業側が非正規労働者を採用する最も大きな理由であることが明らかになった。

2.1.2 法政策の転換

経済環境の変化に伴い、日本企業はフレキシブルな雇用方式で従業員を調整する必要が迫ってきた。このため、日本政府は様々な法律を制定もしくは改定し、企業がフレキシブルな雇用を可能にする法制度の見直しに力を入れた。これらの法制度の見直しによって、多くの企業が雇用形態の見直しに着手した。

高梨昌（2007）は「労働者派遣法」の成立に対して、以下のように述べている。「労働者派遣法が立法され施行されたのは、昭和61年のことである。この労働者派遣法は、大変難産の末に誕生した法律であったが、この法の成立によって派遣事業は新しいタイプの人材サービス事業として認められ、とりわけ事務処理サービス関係の派遣事業は目覚ましく成長してきた。派遣は、専門的知識や経験を生かして働きたい女性に良好な雇用機会を提供し、女性の生活リズムにも合ったライフスタイルとしても、進んで選択される雇用形態となり、社会的に定着してきた³⁾。その後、「労働者派遣法」は何回かにわたって制度改正が行われていた。1986年

2) 浅子和美、篠原総一編集（2011）、『入門・日本経済』、82ページ。

の「労働者派遣法」が施行された当時の対象業務はわずか13業務（直後に3業務追加されている）にすぎなかったが、1996年の改正により、対象業務が26業務までに拡大し、また、1999年の改正で対象業務が一部を除いて原則自由化となった。さらに、2004年3月より製造業務の派遣が解禁され、規制緩和の一途をたどってきた。

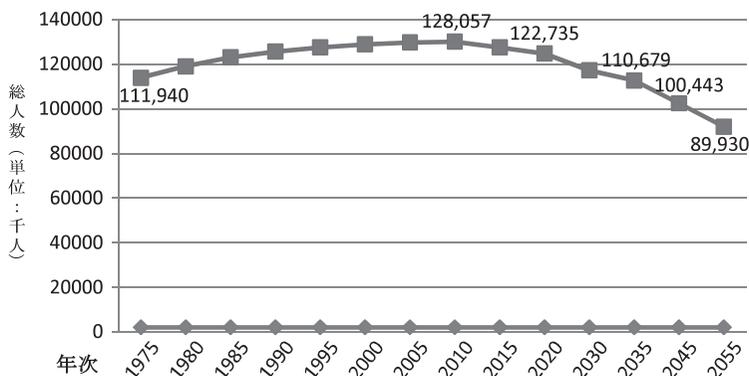
以上のように、相次ぐ「労働者派遣法」の改正によって、法的に派遣労働が禁止される業務の範囲は段階的に縮小し、適用対象業務が拡大してきた。このため、労働者派遣事業所数はほ

ぼ一貫して年々増加しており、派遣労働者の数も飛躍的に増加したのである。

2.1.3 少子高齢社会の人口構造

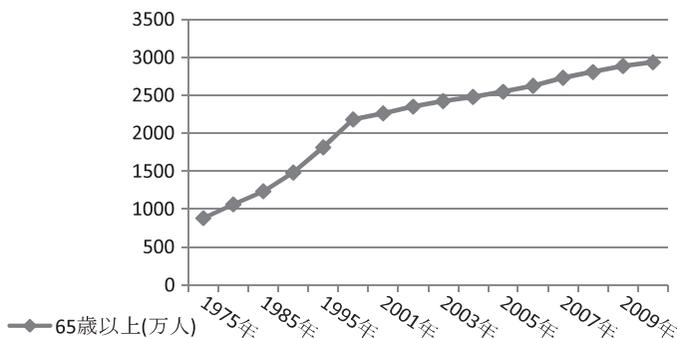
日本総務省の統計データによると、日本の人口は、2010年前後の約1億2,800万人をピークに減少を始めており、2045年には1億人近くまで減少すると推計されている（図2）。これに対して、65歳以上の高齢人口はむしろ増加すると見られ、1975年に65歳以上の高齢人口は886万人、総人口数の8%を占めたが、2010年になると、65歳以上の高齢人口は2,924万人まで増加し、総人口数の23%を占めるまで

図2 日本人口の推移と将来の人口



出所：日本総務省統計局，総務省統計研修所編集「日本の統計2012」のデータをもとに作成。

図3 65歳以上人口の推移



出所：日本総務省統計局，総務省統計研修所編集「日本の統計2012」のデータをもとに作成。

3) 高梨昌編著 (2007), 『詳解労働者派遣法』, 6ページ。

になった(図3)。少子高齢化の進展に伴い、生産年齢人口が減少し、日本経済の生産能力を低下させるに違いない。その対策として、高齢者を労働力として活用するか、既婚女性など非正規労働者を労働市場に引き入れるかなどが考えられる。

2.1.4 雇用形態に対する働く側の意識変化

次に挙げられる要因の一つは働く側の意識変化である。周知のとおり、かつての日本の企業、とりわけ大企業では、新卒者を定期的に採用し、OJTを通して、技能や知識を身につけさせ、時間をかけて一人前の労働力となるよう養成してきた。それにより必然的に雇用の長期化が生じた結果、終身雇用という暗黙の雇用慣行が生まれたのである。新規学卒者については、就職活動の際に、数社の入社試験に参加し、筆記・面接などからなる採用試験を受け、正社員をめざす。ところが、最近の労働環境などの変化により、職に就く動機にも大きな変化が見られるようになった。

『人材派遣データブック 2010』によると、派遣労働者が派遣労働に就く理由について、以下の数値(表1)が見られる。アメリカでは59%が正社員就職目当てで派遣労働に参加している。しかし、日本ではかつては特定の会社に正社員として長く働くよりも、むしろ自分の好きな仕事に従事し、専門的な知識や技術を生かして働くことを望んでいるところに特徴があると思われてきた。

表1：派遣労働者が派遣労働に就く理由・日米比較

	日本	アメリカ
フレキシブルな働きをするため	46%	41%
他に選択肢がなかったため	35%	32%
好きな仕事ができるため	31%	19%
業務経験を積むため	20%	40%
正社員就職を見つけるため	15%	59%
副収入を得るため	10%	25%
教育訓練を受けるため	3%	40%

出所：日本人材派遣協会編集『人材派遣データブック 2010』により作成。

以上述べてきたように、日本の派遣労働増加の背景には主に上記の4点、いわゆる「経済環境の変化」、「法政策の転換」、「労働力環境の変化」、「働く側の意識変化」が考えられる。

2.2 派遣労働の現状

2.2.1 派遣労働の変遷

第一段階：労働供給事業の禁止

戦後の日本労働法制は、労働派遣が強制労働と中間搾取をもたらす可能性を考慮し、労働派遣を厳しく禁止していた。1947年に公布された「職業安定法」では「何人も、次条に規定する場合を除くほか、労働者供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させてはならない」と規定されていた(第44条)。

第二段階：雇用形態の規制緩和

1970年代末期から、日本経済は1973年まで続いた高度経済成長から一転して低成長への転換を迫られた。グローバル競争に勝ち抜くために、日本の企業経営は従来の長期的雇用慣行重視から柔軟な雇用システムの構築へと変わりつつある。1985年、「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」、すなわち「労働者派遣法」が制定された。この「労働者派遣法」において「職業安定法」第44条で禁じる労働者供給事業の例外として、労働者派遣事業が認められた。

第三段階：自由化の段階

「労働者派遣法」が公布されて以来、経済情勢や産業構造の変化等を背景に、数度の改正がなされた。認められる適用業務内容は13業務から26業務までに拡大し、派遣期間も拡大された。これによって、「派遣労働」は雇用形態の一種として一般的に認められ、企業側に広く受け入れられるようになり、ニーズは急速に拡大した。

2.2.2 派遣労働の現状

以下は厚生労働省「平成21年度労働者派遣事業報告の集計結果(確報版)」⁴⁾のデータを

用いて、日本における派遣労働の現状を把握したい。

ア) 集計事業所数

一般労働者派遣事業所数は22,718カ所、特定労働者派遣事業所数は48,842カ所であり、全体では71,560カ所であった。このうち、労働者派遣実績のあった事業所は、一般労働者派遣事業が17,639カ所、特定労働者派遣事業が28,253カ所、合計で45,892カ所となっている。

イ) 派遣労働者数

派遣労働者数は3,019,521人。具体的には、一般労働者派遣事業では、常時雇用労働者が659,970人、登録者数が2,060,756人であった。一方、特定労働者派遣事業では、常時雇用労働者が298,795人となっている。

ウ) 派遣労働者の賃金

一般労働者派遣事業における派遣労働者の平均賃金は11,742円で、特定労働者派遣事業における派遣労働者の平均賃金は15,534円となっている。

エ) 製造業務への派遣の状況

製造業務に労働者派遣を行った事業所は、一般労働者派遣事業が4,692カ所、特定労働者派遣事業では4,175カ所で、全体では8,867カ所となっている。また、製造業務に従事した派遣労働者数は、一般労働者派遣事業では205,018人で、特定労働者派遣事業では48,939人で、全体では253,957人となっている。

オ) 派遣契約の期間

労働者派遣契約の期間については、一般労働者派遣事業では1ヵ月以下が53.3%、3ヵ月以下が84.7%となっており、6ヵ月以下のものが全体の95.6%を占めている。特定労働者派遣事業では、1ヵ月以下が14%、3ヵ月以下が47.2%となっており、6ヵ月以下のものが全体の68.4%となっている。

4) 「平成21年度労働者派遣事業報告の集計結果(確報版)」: この資料は、派遣元事業所の事業運営状況について、厚生労働省が取りまとめた集計結果である。

2.3 派遣労働問題が抱える課題—社会の不安定化—

2.3.1 不安定雇用の問題

図1を通して、2008年から2010年にかけて派遣労働者数が減少していたことがわかった。世界金融危機の影響が大きく、派遣先による派遣労働者の中途解約や、それに派遣会社による解雇などによって生じたものであった。2008年から「派遣切り」が相次いで発生し、仕事と住居を失った派遣労働者が大幅に増加し、社会的な注目を集めた。

前述したように、日本の派遣労働者の契約期間については、一般労働者派遣事業では6ヵ月以下のものが全体の95.6%を占めている。特定労働者派遣事業では、6ヵ月以下のものが全体の68.4%となっている。すなわち、派遣労働者の多くは通常3ヶ月か6ヶ月の短期契約をしながら派遣労働を続けている。ゆえに、派遣労働者自身から見ると、同一の会社で同様の仕事をしているのに、正社員と比べて雇用は極めて不安定である。

2.3.2 格差問題の発生

数年前日本を旅行したとき、バスガイドさん(台湾人)が日本の社会を「鉛筆」を横断的に切った時の切断面にたとえ、「非常に裕福な人と非常に貧困な人は極めて少なく、ほとんどの日本人は中流階層だ」と話していた。そのことは今になっても鮮明に覚えている。日本では「一億総中流」という言葉が一時流行ったことに示されるように、戦後の高度経済成長によって、国民所得が増加し、それまで上級階層しか持ち得なかった商品が多く世帯に普及していった。中でも、マイホームや自家用車を庶民が購入できるようになったことのもつ意味は大きい。そういった「中流意識」は、少しずつ1960年代頃から国民全体に広がりはじめ、1970年代初頭までに国民意識として定着したとされている。

しかし、近年、日本社会では所得格差が急速に進行している。「ワーキング・プア」(working

poor) という言葉が示すように、「いくら働いても豊かになれない」という人たちが増加し、豊かな生活どころか、低収入の家庭に生まれた子供たちが十分な教育さえ受けられず、進学や就職の機会までも奪われてしまう場合もある。このような「ワーキング・プア」を生み出すのは、非正規雇用などの拡大にかかわりがあるのではないかと考えられる。例えば、日本の派遣労働者は「常用型」と「登録型」2種類に分けられ、「登録型」は派遣先への派遣期間が、派遣元との労働契約期間になるため、派遣が終われば、派遣元との労働契約も終了し、登録状態に戻ることになる。登録状態に戻る場合、当然収入もなくなる。一方、日本の派遣労働者は基本的に時間給であり、例えば正社員と同一職務を任されたとしても、給与が上がったり待遇がよくなったりすることはほとんどない。厚生労働省「平成23年賃金構造基本統計調査(全国)」⁵⁾によると、正規雇用労働者の賃金が312.8千円(平均40.9歳、勤続12.7年)に対し、非正規雇用労働者の賃金は195.9千円(平均45.1歳、勤続6.9年)となっている。このように、正規労働者と非正規労働者との所得格差が年々拡大する傾向が見られる。

2.3.3 企業への忠誠心の低迷

日本は戦後の焼け野原から「奇跡」と呼ばれるほど高度成長を成し遂げてきた。この高度成長を遂げたのは、日本企業の伝統的経営方式「終身雇用・年功序列制」が重要な役割を果たしたことを否定することはできない。また、「終身雇用制」が従業員の企業への忠誠心を高め、長期的な人材養成にも寄与してきた。中国では「日本人は一人一人平凡であっても、十人集まれば龍になる」(日本語として適切なことわざで表現すれば:三人寄れば文殊の知恵)ということがしばしば言われており、日本人はお互いが団結し、常に企業への忠誠心を持って一生懸

命働いている。「日本的経営」のもとで働いている従業員が企業への忠誠心をもったからこそ、日本は高度経済成長を遂げたのではないかと考えられる。ところが、現状では、「正社員」数がますます少なくなり、代わりに3人のうち1人が非正規雇用となった。これらの非正規労働者、いわゆる「短時間労働者」、「派遣労働者」が派遣先で短時間働き、契約が終了したら、また他の企業に派遣される。かつての「就職」より「就社」というほどの忠誠心は、「就社」から「就職」への転換に伴って、忠誠心の消滅とともに、仕事への責任感も薄くなっていく傾向が見られる。

厚生労働省は、企業側が非正規労働者の活用上の問題点について総合実態調査⁶⁾を行った。結果から見ると、「良質な人材の確保」が50.8%、「仕事に対する責任感」が50.5%、「仕事に対する向上意欲」が38.4%となっている。すなわち、非正規労働者の活用に関して、企業側の一番の関心事は良質な労働力が確保できるかどうかということである。しかし、非正規労働者の立場から見ると、正規労働者との待遇面での格差から、正社員のように扱われない限り、正社員と同様の忠誠心や責任感を求められたとしても、それは無理ではないだろうか。

日本の派遣労働は最初の禁止から、規制緩和の段階を経て、現在の自由化へと転換してきた。派遣労働は企業側にとって柔軟性のある雇用システムの構築、コスト削減の実現に寄与した。同時に、社会の不安定化などの社会問題も引き起こした。中国は日本の隣国であり、中国における派遣労働の状況はどうなっているのか、以下の部分では考察したいと思う。

5) 厚生労働省「平成23年賃金構造基本統計調査(全国)」,「労経ファイル」NO567, 2012年4月。

6) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」,「労経ファイル」NO555, 2011年10月。

3. 中国における労務派遣（日本：派遣労働）の現状とその問題点

日本語でいう「派遣労働」は中国で「労務派遣」という用語が使用されている。中国の「労働契約法」の第58条と第59条は派遣先、派遣元、そして労働者といった三者の関係を明確に定めている。

「労務派遣会社は使用者の労働者に対する義務を履行しなければならない。労務派遣会社が派遣される労働者と締結した労働契約には、派遣される労働者の派遣先及び派遣期限、職位など状況を明記しなければならない」（同法第58条）。「労務派遣会社が労働者を派遣する際に、労務派遣という形で労働者を雇用することを派遣先と労務派遣協議を締結しなければならない。労務派遣協議は派遣職位と人数、派遣期間、労働報酬と社会保険料の金額及び支払い方法、協議違反の責任について、約定しなければならない」（同法第59条）。すなわち、日本の派遣労働と同じように、中国の労務派遣も三つの主体、すなわち、派遣元、派遣先、派遣労働者に関わっている。派遣元は派遣労働者と雇用関係を結び、派遣労働者を派遣先へ派遣する。派遣労働者は派遣先と契約関係を締結しないが、派遣先の指揮命令どおりに労働に従事する。派遣先は労働者の給料などを派遣元に渡し、派遣元から労働者へ給料を支払うことになっている。

形式上では一見すると、中国の労務派遣は、日本の派遣労働とほぼ同じように見えるが、細かい点に注目すると、やはり大きな違いが存在していると思われる。ここでは中国における労務派遣の現状をさまざまな事例の検討を通じて明らかにし、中国の労務派遣における問題点を究明したい。

3.1 労務派遣の発生・変遷

1978年に中国政府は「改革・開放」政策を打ち出し、この政策の実施により数多くの外資

系企業が中国に進出し始めた。しかし、当初中国政府はこれらの外資系企業が直接労働者を雇用する権利を与えなかった。1979年に北京市にある外資系企業人的資源有限公司（以下FESCO）が設立されたが、これは中国初の外資系駐中国代表機構、外資金融機構、経済組織を対象とした専門的な人的資源サービス会社である。ここでは、外国企業は中国で労働者を雇用するために、最初は直接労働者と労働契約を締結するのではなく、FESCOが労働者と労働契約を結んで外国企業に派遣するという形を当初採用した。1990年代後半には、国有企業の改革などによって、企業が所有と経営を分離することが可能になった。企業が独自に利潤を追求できるようになって、非正規労働者の採用が増加してきた。近年、中国の労務派遣業は迅速に発展し、統計データによると、2005年に、中国の電信産業、すなわち中国電信、中国移动、聯通、網通四大集団グループにおいて、労務派遣者数は48万人で、総従業員数の40.5%を占めていた⁷⁾。2010年までに中国の労務派遣者数はすでに2,500万人に上回り、膨大な数の労働者が企業に派遣されていることが明らかになった。では、急速に発展してきた労務派遣業が、中国の企業経営や労働市場にどんな影響を与えたか、以下の部分で説明したい。

3.2 労務派遣が中国の企業経営及び労働市場に与えた影響

3.2.1 コストの削減と臨機応変な雇用システムの構築

企業側は派遣労働者を採用するもっとも大きな理由は、コストの削減である。中国が「改革・開放」政策が実施されて以来30年間、目覚ましい経済成長を遂げた要因の一つとして、労働集約型製造業による輸出の拡大を挙げることができる。労働集約型産業は労働力に対する依存度

7) 李暉 (2005), 「发展与隐忧—我国劳务派遣现状之我见」, 胜利油田党校学报, 第18卷第5期。

が高いため、生産コスト（特に人件費）を削減することで、利潤を求める。こういった産業は、常に外部にある派遣会社と契約を結び、必要とすきだけに必要な人材を雇う。こうすると、例えば企業が経営不振の状態に陥ったとしても、膨大な余剰人員を抱える悩みもなくなり、人力資源のコストダウンが実現できる。また、企業は生産経営の状況に基づき、迅速に労働力を調整することができ、従来の国有企业にある「招工容易、解雇難」（社員を応募するのは簡単だが、必要としなくなった労働者を解雇するのは難しい）問題を簡単に解決できるようになった。すなわち、市場の変動や企業の経営状況に応じて柔軟に人員配置を変えるようになった。

3.2.2 煩雑な人事作業の軽減

中国における企業の人事部は例え1名の正社員を募集するとしても、面接、労働契約の締結、給料や保険などの給付、人事档案（档案：個人履歴情報）の管理など一連の仕事をしなければならない、非常に煩雑である。また、中国の労働、人事や保険などの政策の調整が比較的速く、企業の人事部は迅速に把握できない場合もある。そのため、労働者派遣会社を利用することで、行政的人事管理コストを減らすことが可能になる。企業側は、派遣労働者を用いる場合、派遣会社と契約を結び、派遣労働者の給料、保険料、管理費などを派遣会社に支払えばいい。それによって、企業の人事管理部門は煩雑な人事管理手続きを省くことができ、また企業側は労働契約を解除する時の経済補償金の支払いも回避することができるようになった。

3.2.3 就職の促進

労働派遣は、90年代の中国国有企业の改革による大量の「下岗（レイオフされた）人員」の再就職の促進に大きな役割を果たした。「下岗人員」は派遣会社を通して、自分に合う職位を見つけ、就職活動するときの時間と費用を省くことができた。

一方、都市化の進展に伴って、出稼ぎの農民工たちの数も年々増加している。2012年4月

中国国家统计局が公布した「2011年農民工調査監測報告」では、2011年の中国の農民工の総数は前年比1,055万人増の2億5,278万人であった。地域別では、東部地域が1億790万人（全農民工の42.7%）、中部地域が7,942万人（同31.4%）、西部地域が6,546万人（同25.9%）である。こういった農民工たちは、教育水準があまり高くないため、雇用手続き、法政策に詳しくもない、彼らにとって、派遣会社を通した派遣先との雇用関係の締結は、効率的かつ安心できると言える。

3.3 事例で学ぶ中国労働派遣の現状

事例1

事例1では具体的に上海にある有名な国有企业、上海汽車工業集団総公司（略称は上汽集団）の例を挙げて説明したい。

上汽集団は、第一汽車、東風汽車と並ぶ中国の国有三大自動車製造企業グループで、自動車、自動車部品の生産、販売、開発、投資、関連の自動車サービス貿易業務などを主に扱う集団グループである。2011年上汽集団の自動車販売台数は400万台を超え、米フォーチュン誌が選ぶ世界企業500社に7回選ばれており、151位にランクインした⁸⁾。当集団の労働組合の範融氏の話によると、①上汽集団の派遣労働者が、生産ラインにおいて重要な役割を果たしてきた。2010年末までに、上汽集団にある派遣労働者は59,167人で、総従業員数の36%を占めている。特に、生産ラインにおける派遣労働者数がもっとも多く、47,195人で、上汽集団総派遣労働者の80%を占めている。②また、これらの派遣労働者のうち、上海戸籍のない派遣労働者は23,780人で、上汽集団の上海地区にある企業の派遣労働者の56%をしめることがわかった。すなわち、よそから上海に出稼ぎに来る派遣労働者は半数を超える状態になってい

8) 上汽集団ホームページ：<http://www.saicgroup.com/chinese/gsgk/gsjj/index.shtml>。

る。③学歴の面に関して、中卒及びその以下の学歴を持つ人は17,016人で、総派遣労働者の29%をしめ、高卒、専門技術学校卒は34,245人で、58%を占め、短大卒者は7,146人、12%を占め、大学卒及びこれ以上の学位を持っている派遣労働者は760人で、1%に過ぎない。派遣労働者の学歴は正規従業員と比べると、低い水準になっていることが明らかになった。④2008年から2010年の間、派遣労働者における平均離職率も高く、31%に達し、そのうち、自発離職労働者が79%を占めている。⑤上汽集団は中国の有力国有企業グループの一つで、当該集団の労働組合は派遣労働者の雇用問題に関心を持ち、「同一労働同一賃金」方針を実施している子会社は103社で、同集団グループの総企業数の82%を占めている⁹⁾

問題点：上汽集団は中国の優良企業で、「労働契約法」に基づき、派遣労働採用を行っている。また、同社は「同一労働同一賃金」方針を実施している。しかし、派遣労働者規模の膨大さが指摘されている。

事例2

2010年に入ると、富士康という中国の台湾系企業の深セン工場において、10名の従業員が連続して自殺するなど、相次ぐ不祥事が世界のマスコミにより報道され、世間から注目を集めた。

富士康は全称富士康科技集団で、世界もっとも大きなEMS（電子機器の受託製造サービス）企業である。同社は、アップルやデル、ソニーなど、トップクラスのメーカーに部品を供給している。1988年中国大陸に投資して以来、迅速に発展し、沿海部の広東省、山東省、内陸部の山西省、重慶などにも工場を展開し、80万人以上の中国労働者を雇用している。2011年に米フォーチュン誌が選ぶ世界企業500社に60位にランクインされた¹⁰⁾

富士康はEMS企業であるため、いわゆる労働集約型産業である。こういった企業は生産コスト（特に人件費）を最大限に削減し、大量生産によって、利潤を求めようとする。富士康に28日間潜入した中国「南方週末」記者が書いたレポートによると、「整然とした生産ライン、住・食など生活サポート施設の完備、富士康の就業環境は決して悪くないようである。しかし、雇用された従業員は企業と「自主的残業賛成書」を締結しなければならない、毎日の生活は機械のように、休む暇なく続けて動かなければならない」ということが明らかになった。こういった長時間続く単純な作業、厳しい就業作業、労働者の非正規化、工場内の希薄な人間関係が、従業員のストレスを溜まらせ、自殺に駆り立てているのではないだろうかと考えられる。

問題点：以上の点を整理すると、中国企業は出稼ぎ労働者に仕事を提供したが、派遣労働者への思いやり、企業としての社会的責任感の欠如といった点が問題であろう。

事例3

（事例3は労務派遣網サイト¹¹⁾に載せた事例に基づき、分析を行うことにする）

1998年3月から劉氏は瀋陽にあるA銀行に就職していたが、銀行との間では書面上の労働契約を結ばなかった。劉氏は仕事中、「技術能手」（高度の技術を保有）など数多くの賞を勝ち取った。2007年5月、銀行は劉氏に派遣会社と契約させようと命じたが、劉氏に断られた。同年12月、劉氏は病気で入院し治療を受けた。2008年1月、銀行は「2007年12月をもちまして、劉氏と労働契約を解除する」と新聞に載せた。劉氏は銀行の行為に不満を感じ、2008年3月に銀行に対して、裁判を起こ

10) 富士康科技集団ホームページ：http://www.foxconn.com.cn/GroupProfile.html。

11) 上海労務派遣網：「一銀行要求一名老员工签订劳务派遣合同 遭拒绝」, http://www.lwrcw.com/djyd/html/901.html。

9) 範融(2011)、「关于劳务用工情况的调研报告」, 工会理論研究, 第6期。

した。

劉氏は自分が1998年から長くA銀行で働いており、しかも業務の面において高い業績をあげ、銀行とは労働契約の解除をしたことがないと主張した。また、10年間にも渡って当銀行に勤務していたので、銀行と無期限契約を結ぶ権利があると主張した。

判決：法廷は「劉氏の主張、つまり、銀行と無期限契約を結ぶ権利がある」と支持した。

中国の「労働契約法」の第14条の規定では、無期限契約の適応範囲を明確に定めている。つまり、①「労働者がその使用者の下で連続勤務年数が10年以上の場合」、②「使用者が労働契約制度を初回に実行する場合あるいは国有企業の制度改定で労働契約を新たに締結し、労働者がその使用者のところでの連続勤務が10年を満了し、かつ、法定定年退職年齢まで10年を切る場合」、③「期間の定めのある労働契約を2回連続して締結し、労働契約を継続する場合」である。また、「労働契約法」は「使用者は労働者の入社日から1年を満了しても書面労働契約を締結しない場合、使用者と労働者は期間の定めのない労働契約を締結したものとみなす」と規定した。つまり、劉氏は10年連続銀行に勤務し、また銀行から給料や保険など給付されたことが立証できたら、銀行に対して無期限契約を締結する要求が「労働契約法」に認められているはずである。

一方、この判例を通して、「A銀行側が無期限契約の締結を回避するため、10年近く連続勤務してきた劉氏に派遣会社と契約させようとした」ことがわかった。もし劉氏は派遣会社と契約するとしたら、銀行は随時劉氏を派遣会社に返すことができるようになる。つまり、中国の一部の企業にとって、「派遣」=「無期限労働契約を避ける雇用メカニズムの手段」として利用していることがわかった。

問題点：「無期限契約」を回避するため、もともと労働契約更新になるはずの正規従業員を派遣労働者に変えてしまう。

事例4

(事例4は労働派遣網サイト¹²⁾に載せた事例に基づき、分析を行うことにする)

張氏は中卒後、農村を出て都会に出稼ぎ、B派遣会社に応募した。その後、派遣会社は張氏をC安装会社に派遣させた。しかし、張氏は作業中、3メートルの高さの設備から落下し、骨折し、入院した。派遣会社もC安装会社も張氏のために労災保険を加入していなかった。退院する際にも、どちらも張氏のために入院費用を出さなかった。

中国の「労働契約法」によると、中国において、労働派遣会社と派遣先が連帯賠償責任を負う。「労働契約法」第92条は労働派遣中の法律責任について、「労働派遣会社が本法規定に違反した場合には、労働行政部門とその他の関係管轄部門は改善を命じる。程度が重い場合には、一名につき1,000元以上5,000元以下の罰金を課し、かつて工商行政管理部門が営業許可書を取り消す。派遣労働者に損害をもたらした場合には、労働派遣会社及び派遣先は、連帯賠償責任を負う」と規定している。つまり、派遣労働者は派遣元と派遣先双方に対し同時に賠償を請求することができる。しかし、問題になっているのは、派遣元と派遣先との責任はどういう基準で分担するのか、「労働契約法」には定めていない。このため、派遣元と派遣先は責任を逃れ、どちらも積極的に責任を負わなくなる。結局、労働者の権利を侵害し、労働者の精神上、肉体上両方に損害をもたらすことになる。

派遣労働者に対する安全衛生の確保について、日本は「安全管理及び就業に伴う具体的な衛生管理については派遣先が、一般的な健康管理については派遣会社がそれぞれ責任を負う」¹³⁾と明確にしている。

12) 上海労働派遣網：「案例分析：派遣工受傷用工方要担責」, <http://www.lwrcw.com/djyd/html/1933.html>。

13) 高梨昌, 木村大樹編著(2008), 『非正規雇用ハンドブック』, 233ページ。

問題点：企業の社会的責任の欠如，法政策の不明瞭。

3.4 中国における労務派遣の課題

上記四つの事例を通して，中国における労務派遣の課題を以下の三点にまとめた。

①法政策の改正

中国の労務派遣は70年代末期に登場し，それ以来の30年間，派遣業界は急速に発展してきた。しかし，労使紛争・労使トラブルが頻発している中，2008年に公布された「労働契約法」で初めて法律レベルにおける“労務派遣”に対する規制を明確にした。

中国の「労働契約法」は「労働契約制度を完備し，労働契約の双方当事者の権利と義務を明確にし，労働者の合法的な權益を保護し，調和のとれた安定した労働関係の構築と発展の為」（同法第1条）設定された法である。同法は，「使用者は労働者の出社日から1年を満了しても書面労働契約を締結しない場合，使用者と労働者は期間の定めのない労働契約を締結したものとみなす」（同法第14条），また，「派遣労働会社は派遣される労働者と2年以上の固定期間労働契約を締結し，毎月労働報酬を支払わなければならない」（同法58条）などと規定している。さらに，「派遣された労働者に損害を与えた場合には，労務派遣会社と派遣先は連帯賠償責任を負う」（同法第92条）ことで，労働者權益の保護を図っている法律だと言える。しかし，条文内容の不明確さ，具体的な内容に非合理的なものが多いとしばしば学者たちに指摘されていた。

労務派遣の内容あるいは労務派遣の範囲について，「労働契約法」第66条では「労務派遣は通常は臨時的，補助的あるいは代替性のある職位において実施する」と定めている。しかし，具体的な適用業種は定められてはなかった。このため，今，中国の建築業，家政業，医療，教育などほとんどの業界で派遣労働者を雇用してもよいということになる。外資系企業でも，

国有企業でも，民営企業でも，政府部門までも「労務派遣」という雇用形態が見られる。このため，現在の中国では「労務派遣」に該当する労働者数が非常に膨大である。事例1で見られた「上汽集団」の例では，派遣労働者数の膨大さがわかった。労務派遣濫用のもっとも大きな原因はこの「臨時的，補助的，代替的」の内容の不明確さにあると考えられる。近年，中国国内では労使紛争が頻発する傾向が見られ，専門の労働者派遣法の制定を強く求められる一方，権利・責任分明の法政策の改革を早急に進めるべきだと思う。

②格差社会の深化

中国の「労働契約法」第63条は，「派遣される労働者は派遣先の労働者と同一労働同一賃金の権利を有する。同じ職位の労働者がいない場合，派遣先所在地の同じ職位または類似職位の労働者の労働報酬に従って確定する」と定めていたが，実際の状況は企業によって，大きな差がある。派遣労働者は正規労働者と同一企業で働き，同じ仕事を任されても，給料の差が大きいということもしばしば指摘されている。中国安徽省電信組合によると，安徽省の電信産業における派遣労働者の月収は400元～700元の間で，同職の正規労働者と比べると，少なくとも倍以上の収入の差がある¹⁴⁾。一方，福祉の面において，正規労働者との差も大きい。派遣先は「国の規定に基づく社会保険料の納付」等が義務付けられているが，納付していないか，或いは一つの保険しか加入しない企業も多数存在している。事例4は，派遣先も派遣元も派遣労働者を医療保険に加入させなかったため，派遣労働者の権利が保障されなかったものである。

一方，中国では大量の出稼ぎ農民工が労務派遣されている。年金保険，労災保険，医療保険，失業保険に関する加入率はまだまだ低い状態にあり，2011年ではそれぞれ13.9%，

14) 李晖 (2005), 「发展与隐忧—我国劳务派遣现状之我见」, 胜利油田党校学报, 第18卷第5期。

23.6%, 16.7%, 8%に過ぎなかった¹⁵⁾ こういった差別化は、派遣労働者の心理上において「不平等」を感じさせ、勤労意欲に悪い影響をもたらし、長い目でみれば、企業の長期的な発展にも不利になる。

③企業の社会的責任の欠如

事例3を通して、一部の企業は「無期限契約」を回避するため、もともと労働契約が更新されるはずの正規従業員を派遣労働者に変更させてしまうことが判明した。また事例2でみたように、企業は利益を求めめるために、人件費を削減し、長時間残業させ、従業員に肉体的にも、心理的にも悪い影響を与えた。若年労働者たちは自分たちの手で世界でもっとも先進的な電子製品の組み立て生産を支えたからこそ、企業は輸出貿易記録を更新することができたことに自信を持っている。ゆえに、企業の経営者たちは、利益を追求するとともに、これらの若い労働者たちの未来も考えてあげるべきではないだろうか。

企業の社会的責任について論者の1人である谷本寛治氏は、企業の責任について「企業活動のプロセスに社会的公正性や倫理性、環境や人権への配慮を組み込み、ステークホルダーに対してアカウンタビリティを果たしていくこと¹⁶⁾」としている。企業が利益を求めめるのは当然だが、雇用を創出し、安全かつ安心できる就業環境を作り、従業員、顧客、社会等の要求や期待に対して積極的に対応していくことも今後の課題の一つである。

4. 中日における派遣労働への展望

派遣労働は実施当初から今日に至るまで、さまざまな議論が行われてきた。その中に、否定的な評価もあれば肯定的な評価もある。これは中日両国においても同様である。現在、中国でも「労務派遣を禁じるべきではないか?」とか、「労務派遣を発展させるべきではないか?」とか、さまざまな声が聞こえる。そうした中で、本稿は中日における派遣労働問題を取り上げ、日本における派遣労働増加の背景及び現状の分析を通して、「①不安定な雇用、②格差拡大の社会問題、③企業忠誠心の低迷」、中国における労務派遣の事例を通して、「①法政策の改正、②企業の社会的責任の欠如、③格差社会の深化」等の課題をまとめた。

企業と労働者の関係は水と魚の関係にたとえても過言ではないだろう。企業の発展は従業員一人一人の日々の努力によって支えられ、従業員一人一人の利益は国の法律及び企業側に依存する面がある。そのため、企業は業績を追求すると同時に、従業員の利益、従業員の未来の発展も考慮すべきだと思う。中国にも日本にも「労働派遣」制度を反対する学者がいるが、本稿での分析を通して、「中国において、法政策を強化する上、労務派遣を適切に発展させるべきだ」という結論を得た。ただし、労務派遣を働く側に不利にならないように適切に発展させるのは、決して容易なことではない。まず政府は立法を強化し、権利・利益・義務を明確にする法律の改正を早急に行うことを要望する。次に、派遣先も派遣元も利益を得ると同時に、社会的責任を自覚し、就業環境の改善、「同一労働同一賃金」体制の構築、従業員の能力の向上、社会の雇用創出にも努めるべきだと思う。

グローバル競争が激しくなる中、特に中国では労使紛争が顕著に増加する傾向が見られる。これから中国が経済発展を遂げていく上で、どのように合理的な（労使双方が納得できる）雇用システムを構築するか、企業側にとっても政

15) 中華人民共和国国家统计局 (2012), 「2011年中国农民工调查监测报告」, http://www.stats.gov.cn/tjfx/fxbg/t20120427_402801903.htm。

16) 佐久間信夫・田中信弘編著 (2011), 『現代CRS経営要論』, 5ページ。

府側にとっても大きな課題となっている。今後、中日間の派遣労働における法律上の改正や雇用面における労使紛争に注目しながら、更に研究を深めていきたいと思う。

【参考文献】

1. 総務省統計局, 統計研修所編集 (2012), 「日本の統計 2012」, 日本統計協会発行。
2. 浅子和美, 篠原総一編集 (2011), 『入門・日本経済』, 有斐閣発行。
3. 高梨昌編著 (2007), 『詳解労働者派遣法』, エイデル研究所発行。
4. 董保華・立花聡著 (2010), 『実務解説 中国労働契約法』, 中央経済社発行。
5. 高梨昌, 木村大樹編著 (2008), 『非正規雇用ハンドブック』, エイデル研究所発行。
6. 佐久間信夫・田中信弘編著 (2011), 『現代 CRS 経営要論』, 創成社発行。
7. 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」, 労経ファイル NO555, 2011年10月1日。
8. 厚生労働省「平成23年賃金構造基本統計調査(全国)」, 労経ファイル NO567, 2012年4月1日。
9. 李暉 (2005), 「发展与隐忧—我国劳务派遣现状之我见」, 胜利油田党校学报, 第18卷第5期。
10. 範融 (2011), 「关于劳务派遣用工情况的调研报告」, 工会理论研究, 第6期。

【インターネットサイト】

1. 日本総務省統計局, 政策統括官, 統計研修所 (2012), 「労働力調査」
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>
2. 日本人材派遣協会編集 (2010), 『人材派遣データブック 2010年』
http://www.jassa.jp/corporation/databook/databook2010/pageview/pageview.html?page_num=
3. 厚生労働省 (2010), 「平成21年度労働者派遣事業報告の集計結果(確報版)」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000tf3d-img/2r9852000000tf4u.pdf>
4. 中華人民共和国国家統計局 (2012), 「2011年中国農民工調査監測報告」
http://www.stats.gov.cn/tjfx/fxbg/t20120427_402801903.htm
5. 上汽集団ホームページ
<http://www.saicgroup.com/chinese/gsgk/gsjj/index.shtml>
6. 富士康科技集団ホームページ:
<http://www.foxconn.com.cn/GroupProfile.html>
7. 「南方周末」(2010), 「与机器相伴的青春和命运—潜伏富士康28天手记」
<http://www.infzm.com/content/44881>
8. 上海労務派遣網: 「一銀行要求一名老员工签订派遣合同 遭拒绝」
<http://www.lwrcw.com/djyd/html/901.html>
9. 上海労務派遣網: 「案例分析: 派遣工受伤用工方要担责」
<http://www.lwrcw.com/djyd/html/1933.html>