

今日の間接雇用をめぐる論点

—— 日本とオーストラリアの現状を踏まえて ——

伍 賀 一 道

はじめに

間接雇用は「労働者を指揮命令して就業させる使用者」と「労働者」の間に第三者が介在する雇用形態のことで、今日、これを代表するものに派遣労働や業務請負がある。間接雇用はもちろん日本に限られるものではない。歴史的な展開過程には差異はあるが、近年、グローバル経済化のもとでの企業間競争の激化にともなう人件費引き下げの圧力を背景に各国で増加しつつある。間接雇用の拡大は、労使関係や労働者保護の面でさまざまな問題を引き起こしており、国際的にも関心が集まっている。たとえば、ILO は 181 号条約（民間職業仲介事業所条約，1997 年）を採択し、労働者派遣事業や民営職業紹介業を容認しつつ、派遣労働者などの保護を図る措置を打ち出した。これに続いて「ディーセントワーク」（Decent Work）の観点から間接雇用を含む不安定就業にたいする問題提起をおこなっている¹⁾。

派遣労働や業務請負などの間接雇用をめぐる議論は日本でも活発になっている。労働者保護を重視する立場からはこれらにたいする規制を強化すべきとの提案が行われるのにたいし、企業の競争力を強め、効率的な雇用管理を重視する論者は現行の規制をさらに弾力化すべきと主張している。また、失業状況が依然として改善されないことを背景に、失業者に就労機会をあたえるためにも間接雇用を積極的に活用すべきとの議論も登場している（伍賀 2000，同 2002）。

小論では、間接雇用の経済的意味にまで遡って検討し、労働者派遣や業務請負などの間接雇用固有の問題が生ずる構造を考察する。その際、日本のみならずオーストラリアの現状について随時触れることにしたい。オーストラリアは間接雇用にたいする法制度による規制はきわめて弱く、派遣労働のルーツである労働者供給事業も公認されたままである²⁾。他方で労働組合の規制力が一定程度機能しており、日本と対照的である。間接雇用の構造とそれがもたらす問題を考える際に、両国の実情を瞥見対比することは有益であろう。

I. 今日の間接雇用

(1) 日本

今日の間接雇用を代表するのが労働者派遣事業である。日本の派遣労働は労働者派遣法の施行（1986 年）以来、企業の雇用戦略の要に位置づけられ³⁾、また政府の規制緩和政策の支援を受けて着実に増加してきた（Goka and Sato 2004）。2002 年には労働者派遣事業所数は 1 万 4655 件、業界の総売上高は 2 兆 2472 億円（対前年比 15.5%増）に、派遣労働者数は約 213 万人（同 21.8%増）に達した（厚生労働省 2004）。この派遣労働者の中には派遣企業への登録者（ただし一年間に一度は派遣社員として就労した者に限る）を含んでおり、しかも派遣労働者はしばしば複数の派遣企業に登録しているため、213 万人という数字は実際よりもかなり多く計上されている。常用労働者に換算した派遣労働者数は約 69 万人である。

ところで派遣労働者の増加は日本の非正規雇用の伸びを象徴している。1992 年から 2002 年までの 10 年間の雇用形態の変化を見ると（表 1）、92 年から 97 年までの前半はバブル崩壊直後の不況に直面したものの、雇用労働者全体はおよそ 254 万人増加した。この雇用増加分の 8 割を非正規雇用が占めている。97 年から 2002 年までの後半 5 年間になると、雇用労働者は全体として減少に転じ、特に正規雇用は約 400 万人も減少した。これと対照的に非正規雇用は 368 万人増加し、雇用労働者全体に占める比率は 32%に達した⁴⁾。この期間に正規雇用から非正規雇用へのすさまじい規模での代替が起こったのである。とくに女性では非正規雇用が労働者の 53%を占めるまでになった。

表 1 正規雇用・非正規雇用の推移（男女計）

（単位：1,000 人、%）

	役員を除く雇用者		正規雇用		非正規雇用	
1992 年	48,605	100.0	38,062	78.3	10,543	21.7
1997 年	51,147	100.0	38,542	75.4	12,605	24.6
2002 年	50,838	100.0	34,557	68.0	16,281	32.0

（出所）総務省「就業構造基本調査」（各年版）より作成。

表 2 のとおり、非正規雇用のなかで最大多数を占めているのが依然としてパートタイマー（782 万人）であることに変わりないが、その割合は 55.5%（1997 年）から 48.1%（2002 年）に低下した。伸び率で最も大きいのが派遣労働者で 72 万人（2.8 倍）になった。

派遣労働と並んで間接雇用を代表するもう一つの形態が業務請負である。業務請負に関する公的統計はなく実態を正確に把握することは容易ではないが、請負業者に雇用される労働者数を約 100 万人とする試算もある⁵⁾。表 2 の「契約社員・嘱託」（248 万人）のなかにも業

表 2 非正規雇用の内訳

(単位:1,000人, %)

	1997年	2002年	2002年/1997年
パート	6,998 (55.5)	7,824 (48.1)	1.12
アルバイト	3,344 (26.5)	4,237 (26.0)	1.27
派遣労働者	257 (2.0)	720 (4.4)	2.80
契約社員・嘱託 ¹⁾	966 (7.7)	2,477 (15.2)	2.56
その他 ¹⁾	1,025 (8.1)	946 (5.8)	0.92
非正規雇用 合計 ²⁾	12,605 (100.0)	16,281 (100.0)	1.29

(出所) 総務省「就業構造基本調査」(平成9年, 14年)より作成。

(注1) 1997年は、「嘱託など」「その他」という区分になっている。このため「その他」のなかに契約社員の一部が含まれている可能性がある。

(注2) 各項を合計しても非正規雇用合計に一致しないが、これは原表のままである。

務請負労働者が含まれると考えられる。今日では、電機・自動車などの大企業の製造ラインや配送部門をはじめ、オフィス業務、病院の医療事務や消毒・給食部門、医薬品業界の臨床試験、コールセンター、さらに図書館業務にまで業務請負が広がっている。今や業務請負の活用は日本の企業経営の標準モデルとなりつつある。請負業者のなかには業務の専門性よりも、必要な人数の労働者を迅速に調達することを競争手段とするケースや、発注業者が請負労働者を指揮命令する違法行為(偽装請負に該当)も少なくない(伍賀 2003, 7 ページ)⁶⁾。

(2) オーストラリア

つぎに、オーストラリアについて見よう。まず、役員を除く雇用労働者は 730 万 1300 人で、日本の雇用労働者数の 14%程度である。雇用形態別にその内訳を見ると(表3)、各種休暇取得資格のある正規労働者は 526 万 800 人(72.1%)、臨時雇いと自認している労働者 181 万 1000 人(24.8%)、臨時雇いと自認していないが休暇取得資格のない労働者が 22 万 9500 人(3.1%)である。後二者を非正規雇用と考えれば、日本に比べ非正規雇用率はやや低い。正規雇用・非正規雇用の比を男女別に見ると(表4)、正規雇用率では男性が女性を 10%余り上回っているものの、女性の正規雇用率は 66%に達している。女性のなかで非正規雇用が多数派となった今日の日本と比べジェンダーによる差異は比較的小さい。

小論のテーマである間接雇用の現状はどうか。オーストラリアでは間接雇用に深い関わりをもつ仕組みとして Labour Hire がある。この国では労働者供給事業(派遣労働を含む)にたいする法的規制がなく、労働者供給業と職業紹介業を兼営する業者も少なくない。表3のとおり、労働者派遣業者や民営職業紹介業者から賃金を得ている労働者は 16 万 1800 人で、3 年前の前回調査(8 万 4300 人)に比べほぼ倍増した(Parliamentary

表3 オーストラリアの雇用労働者の内訳

(単位：人，％)

	休暇取得資格のある労働者	臨時雇いを自認している労働者	臨時雇いを自認していないが休暇取得資格のない労働者	合 計
合 計	5,260,800 (72.1)	1,811,000 (24.8)	229,500 (3.1)	7,301,300 (100.0)
各指標別の労働者数				
有給休暇資格を有する者	5,229,900	149,500	—	5,379,400 (73.7)
疾病休暇資格を有する者	5,224,600	161,800	—	5,386,500 (73.8)
職業紹介業者又は派遣業者に登録して職を得た者	506,400	185,100	29,700	721,200 (9.9)
職業紹介業者又は派遣業者から賃金を得ている者	35,600	104,400	21,800	161,800 (2.2)

(出所) ABS (2002) をもとに作成。

(注) 企業の役員を除く。

表4 オーストラリア/雇用形態別・男女別労働者

(単位：人，％)

	正規労働者	非正規労働者	合 計
男	2,948,600 (77.2)	871,000 (22.8)	3,819,600 (100.0)
女	2,312,200 (66.4)	1,169,600 (33.6)	3,481,800 (100.0)
合 計	5,260,800 (72.1)	2,040,500 (27.9)	7,301,300 (100.0)

(出所) ABS (2002) をもとに作成。

Library 2004)⁷⁾。さしあたりこれを派遣労働者数と考えれば⁸⁾、役員を除く雇用労働者に占めるその比率は2.2%になる。日本に比べると絶対数ではかなり少ないが、比率では日本を上回る⁹⁾。ただし、この16万人余のなかには業務請負労働者も含まれている。日本における労働者全体に占める間接雇用労働者（派遣労働＋業務請負）の割合はオーストラリアを凌ぐであろう¹⁰⁾。

以上のように、日本およびオーストラリア両国ともに、間接雇用に関わる労働者は絶対数ではまだ少数であるが、その伸びは著しい。労働者保護の観点からすると、間接雇用はさまざまな問題を抱えており、これにたいする本格的な研究が求められている。小論ではまず間接雇用の経済的規定の検討から始めよう。

II. 間接雇用の経済的規定

先述のとおり、間接雇用とは「労働者を指揮命令して就業させる使用者」と「労働者」の間に第三者が介在する雇用形態のことである。これを利用する事業主（使用者）は事業に必要な労働者を直接雇用することなく、他の業者から供給された労働者を指揮命令することが

できる。この間接雇用を代表するのが労働者供給事業である。労働者派遣事業も労働者供給事業と本質において同一であるから、さしあたり労働者供給事業として議論をすすめる。後述のように、日本の労働行政は両者を区別することで労働者派遣事業を合法化した。それは両者の間に本質的な違いがあることを意味するものではない。

供給元の業務は、求人広告などによって労働者を自社のデータベースに登録させること、登録者の労働能力のテストや訓練を実施すること、供給先を探し労働者を送り込むこと、および供給期間中の労働者から寄せられる苦情や相談を引き受けること、などである。労働者が供給先で就労している期間に限って供給元は労働者と雇用契約を結ぶことが多いが、なかには雇用関係を明確にしないこともある。さらに、これが肝心な点であるが、供給先が労働者を必要としなくなると供給元はすみやかに供給先から労働者を引き上げ、別の供給先がみつからない場合には供給元は即座に労働者を手放す。

さて、供給先において労働者はその指揮命令に従って労働を提供する。問題はその対価（供給代金または派遣料金）の本質は何か、それはどのようなものからなるかという点である。現象的には供給する労働者の提供する労働サービスの対価とされるが、それは正確ではない。供給先の指揮下に入ってなされる労働者の労働は労働力と一体である。したがって、供給元は供給先に労働力を「リース」したと考えられる。アメリカの労働者派遣事業の先駆的研究を行った水谷謙治氏はこの点に関連して次のように述べている。

「派遣会社と顧客（ユーザー会社）との取引では、売買対象は派遣会社が購入したままの労働力商品ではない。売買対象になるのは—— やや機械的で形式的な表現をすれば —— 派遣労働（力）に一体化された派遣会社のサービスである。いいかえれば、顧客は、労働者の募集・選別・調査・訓練・連絡・調整・管理等によって可能となった Just-In-Time による労働提供に料金を払うのである。このサービスは、労働力または時間決めによるその提供と分離できない。たとえば、レンタル会社とメーカーとの取引対象は自動車やテレビなどの物的商品である。レンタル会社とユーザーとの取引では、これらの物品は売買対象としてではなく、賃貸借の対象になる。レンタル料は、物品のコストや利子等を除外すれば、物品の調達・品揃え・管理・保管等のサービスに対する対価である。このサービスは物品と一体化している。レンタル業者は、物品を単に右から左に移しているだけでなく、上述のサービスを物品に追加している。派遣業でも、これと同じことがいえる。」（水谷 1993 b, 42 ページ）

供給先にたいする「Just-In-Time による労働提供」とは、供給先が必要とする時に、必要な種類の労働者を必要な人数だけ送り込み、労働者は供給先の事業の機構に組み込まれ、そこでの指揮命令を受けながら労働を行うことである。一般に、何人も労働者を指揮命令する以上は、この指揮命令権に伴う雇用主責任から逃れることはできない。供給先も同様である。労働者供給事業のポイントの一つは、この雇用主責任をどう処理するかにある。供給先は多くの場合、自分の側に雇用主責任が及ぶことを回避するためにその責任を供給元に転嫁

今日の間接雇用をめぐる論点

する。時として、供給先ばかりか供給元も雇用主責任を引き受けないまま、その責任が宙に浮くこともある。

第2次大戦後の日本では、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いた。それゆえ間接雇用の象徴でもある労働者供給事業については、1985年の労働者派遣法制定まで禁止されていたのである。同法によって直接雇用の原則を弾力化し、雇用主責任を供給元に課すことで間接雇用（労働者派遣事業）を合法化する措置が取られた。すなわち、労働者派遣法は、供給先（派遣先）から供給元（派遣元）への雇用主責任の転嫁を制度化することで労働者供給事業の一部を労働者派遣事業として合法化したのである。ここでいう「雇用主責任」とは、日本について言えば「労働基準法、労災保険法、雇用保険法、健康保険法、労働組合法、労働関係調整法、厚生年金保険法、民法等における使用者、又は雇用主としての義務」を遂行することである¹¹⁾。後の議論との関わりであらかじめ指摘しておくが、労働契約の締結および解除に関することは「雇用主責任」の根幹をなす事項である。

では、労働者派遣法が労働者供給事業の一部を労働者派遣事業として合法化したことの経済的意味は何であろうか。それは、1) 労働力商品をリースの対象とすることの容認であるとともに、2) 「雇用主責任代行サービスの商品化」の容認にほかならない。これらの容認によって雇用関係と指揮命令関係を分離し、雇用主責任を供給先（すなわち派遣先）から免除した。換言すれば、労働者派遣事業では雇用主責任代行サービスが商品化され、それを派遣先は派遣元から購入する仕組みが制度化されたのである¹²⁾。だが、労働力商品をリースの対象とし、労働者を指揮命令することに伴う「雇用主責任」を他者に代行させることが論理整合的に成立するのであろうか。結論を先取りすれば、この点にこそ派遣労働をめぐる矛盾の根元がある。

労働者派遣法は雇用関係と指揮命令関係の分離を制度化し、派遣先にたいしては雇用主権限のうち、「指揮命令権」に限定して認めたのであり、それを超える雇用主権限は容認していない。派遣元と派遣労働者の雇用関係の成立に派遣先が関与することはもちろん禁止している¹³⁾。だが、現実には派遣先はユーザーの立場から派遣労働者にたいする「事前面接」を行うなど、派遣労働者の採否にかかわるまでに雇用主権限を拡大している。この問題の根底には労働者派遣事業の合法化によって、労働力商品をリースの対象とし、しかも雇用主責任代行サービスを商品化したことに伴う矛盾が存在しているのであるが、これについては後に改めて取り上げたい。

雇用主責任代行サービスの対価を含めて労働者供給料金（派遣料金）を受領した供給元（派遣元）が、供給先から引き受けた雇用主責任を十全に遂行するかと言えば、実態は必ずしもそうではない。供給元（派遣元）が雇用責任代行サービスを遂行するためには、それに必要な要員を自社内に確保する必要がある。それはコスト増を必然的にともなう。それを回

表5 オーストラリア/人材ビジネス業者の職員・派遣労働者等
(単位：人，％)

		2002年6月末の 人数	構成比
業者の 直接雇 用	求人・求職/コンサルタント	17,744	5.5
	経営管理業務担当者	11,397	3.5
	その他	2,936	0.9
	小 計	32,077	10.0
外部に 派遣す る要員	職業訓練生	19,532	6.1
	派遣労働者・請負労働者	270,583	84.0
	小 計	290,115	90.0
総 計		322,192	100.0

(出所) ABS (2003), 表7より作成。

避したい供給元は同代行サービスをネグレクトすることがある。Campbell (ロイヤルメルボルン工科大) らが言うように、三面労働関係 (派遣元－派遣先、派遣元－労働者、派遣先－労働者) のなかで雇用主責任はしばしば脱落するのである (Campbell, I., Watson, I. and Buchanan, J. 2003, p.68)。

さて、労働者供給業者 (派遣元) のもとで実際に業務を担当するのはそこに雇用された職員 (管理事務や営業スタッフ) である。彼らは、職業紹介サービス (求職者の確保や能力テスト, 求人開拓) や派遣する労働者にたいする訓練サービス¹⁴⁾、それに雇用主責任代行サービスなどを担っている。表5は、この点にかかわるオーストラリアの人材ビジネス業の現状である (非営利組織も含む)。2002年6月末時点で人材ビジネス業者 (Labour Hireを含む営利業者2445, 非営利組織259) の従業員は、①求人先の開拓や求職者との面談・選考にあたる職員 (1万7744人)、②経営管理業務担当者 (1万1397人)、③その他職員 (2936人) をあわせ、合計で3万2077人である。他方、これらの業者からユーザーに派遣されている労働者は27万583人である。従業員一人当たりが担当する派遣労働者数は8.4人、直接、派遣労働者とかわる従業員 (上記の①) 一人当たり15.2人である。ただし、人材ビジネス業者の多くは労働者供給 (労働者派遣) だけでなく、職業紹介も兼営しており、従業員の実際の仕事量はもっと多い¹⁵⁾。日本ではこれに類似した統計は存在しない。厚生労働省が派遣元にたいし毎年1回提出を求めている事業報告にもこのような項目は含まれていない。それゆえ、オーストラリアと対比して議論できないが、日本の派遣元の従業員もオーストラリアに劣らない程度の業務を扱っていると考えられる。

こうして供給元 (派遣元) が取得する利潤の一部は、派遣労働者の募集・選考・訓練や派遣先開拓および雇用主責任代行サービス等を担う供給元 (派遣元) の従業員の剰余労働が生み出している。労働者派遣事業の研究の際に派遣労働者の労働条件の厳しさと雇用不安に注

目が集まるが、それと同時に派遣元の経営に従事する労働者の過重労働についても看過すべきではない¹⁶⁾。

III. 労働者供給事業と労働者派遣事業の分離の意味するもの

これまで間接雇用を代表する労働者供給事業（労働者派遣事業を含む）について、その経済的意味を中心に検討してきたが、次にこれにたいする労働行政の政策的対応を見よう。

第2次大戦後の日本では、「労働者供給」すなわち「供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させること」（職業安定法第5条）は職業安定法（1947年）によって長期にわたって禁止していた（ただし労働組合が大臣の許可を受けて行う場合を除く）。「中間搾取」や「強制労働」をとまなうおそれがあるという理由からである。

職安法施行規則で「請負」の定義を厳格に定めて、請負を装った労働者供給事業（偽装請負）の排除を図った。請負と認められるための要件の一つは、作業に従事する労働者を請負業者自らが指揮命令することである。もし、業務を発注した事業主が請負業者の労働者を指揮命令した場合は労働者供給事業と判断され、職安法によって供給元だけではなく、供給先も処罰の対象となった（伍賀 2003, 5 ページ）。

1985年に制定された労働者派遣法は、「労働者派遣」を「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」（2条1号）と定義している。つまり、労働者供給事業から①派遣元と派遣労働者との間に雇用関係が成立し、かつ②派遣先と派遣労働者との間に指揮命令関係はあるが、雇用関係がないものを労働者派遣と定め、労働者供給事業から切り離して合法化したのである¹⁷⁾。

労働者派遣法の制定後、すなわち「労働者派遣」を「労働者供給」から除外した後の労働者供給事業について、厚生労働省は次のように定義している。

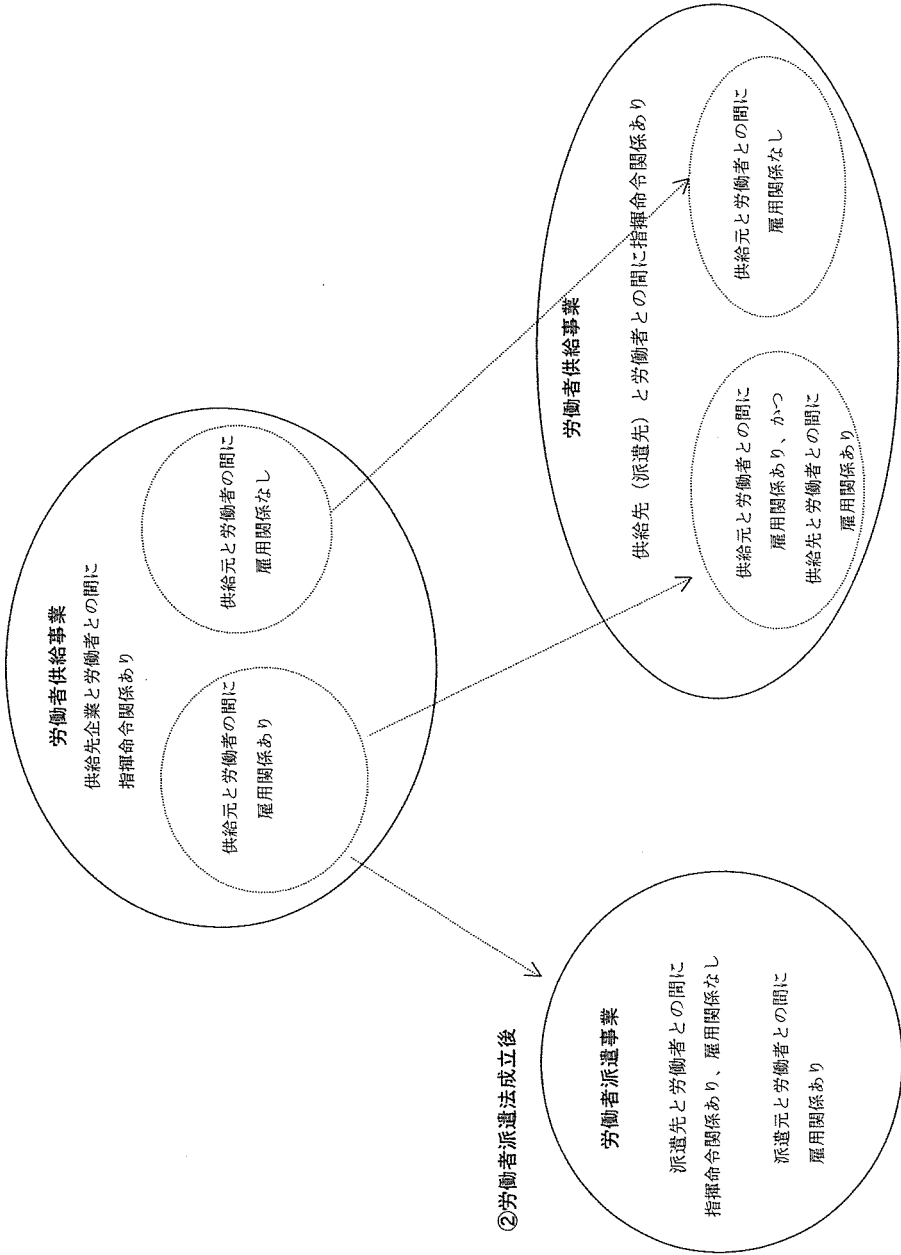
（イ）①供給元と供給される労働者との間に支配従属関係（雇用関係を除く。）があり、②供給元と供給先との間において締結された供給契約に基づき供給元が供給先に労働者を供給し、③供給先は供給契約に基づき労働者を自らの指揮命令（雇用関係を含む。）の下に労働に従事させる、および

（ロ）①供給元と供給される労働者との間に雇用関係があり、②供給元と供給先との間において締結された供給契約に基づき供給元が供給先に労働者を供給し、③供給先は供給契約に基づき労働者を雇用関係の下に労働に従事させる、という場合の2つである¹⁸⁾。

今、労働者派遣法成立以前および成立以後の労働者派遣事業および労働者供給事業について、厚生労働省の解説を図示すれば図1のようになる。厚生労働省のこの説明を文字どおり

図 1 労働者供給事業と労働者派遣事業との関係（厚生労働省見解の整理）

①労働者派遣法成立以前



今日の間接雇用をめぐる論点

解釈すれば、派遣労働者を指揮命令する派遣先の雇用主責任を追及すること、すなわち、派遣元と派遣労働者との間だけでなく、派遣先と派遣労働者との間にも雇用関係の成立を求めること（すなわち二重の雇用関係）は労働者供給事業に該当し、職業安定法によって禁止されることになる。「共同雇用」という視点は派遣法および労働行政の解釈では排除されている。派遣労働者の保護の観点から見た場合、これは重大な障害となろう¹⁹⁾。

ところで、図2①～③は、Campbellらがオーストラリアにおける間接雇用にかかわる関係を図示したものである（Campbell, I., Watson, I. and Buchanan, J. 2003）。図2①は業務請負、②はLabour Hire（労働者派遣を含む労働者供給事業）、③は職業紹介を示している。労働者供給業者（供給元、派遣元）は労働者との間で労働契約を結び、他方、ユーザー（供給先、派遣先）との間で労働者供給契約を締結する。このように2つの関係に分かれていることがLabour Hireの特徴である。問題は供給先と労働者との関係であるが、図2②のとおり、判例法では供給先と労働者との間で雇用関係の成立が認められることもあるという。日本でも同様の判例が少なくなかったが、労働者派遣法の制定後、判決動向に変化が見られる²⁰⁾。

オーストラリアでは労働者供給事業にたいして法的な規制がないため、供給元と労働者の間に雇用関係が存在しなくても禁止されることはない。実際のところ、大手業者のなかにはLabour Hireの労働者をかれらの被雇用者とは認めずに、「共同事業者（‘associates’）」と称する業者もいるという（Hall 2000, p.26）

IV. 今日の間接雇用をめぐる問題点

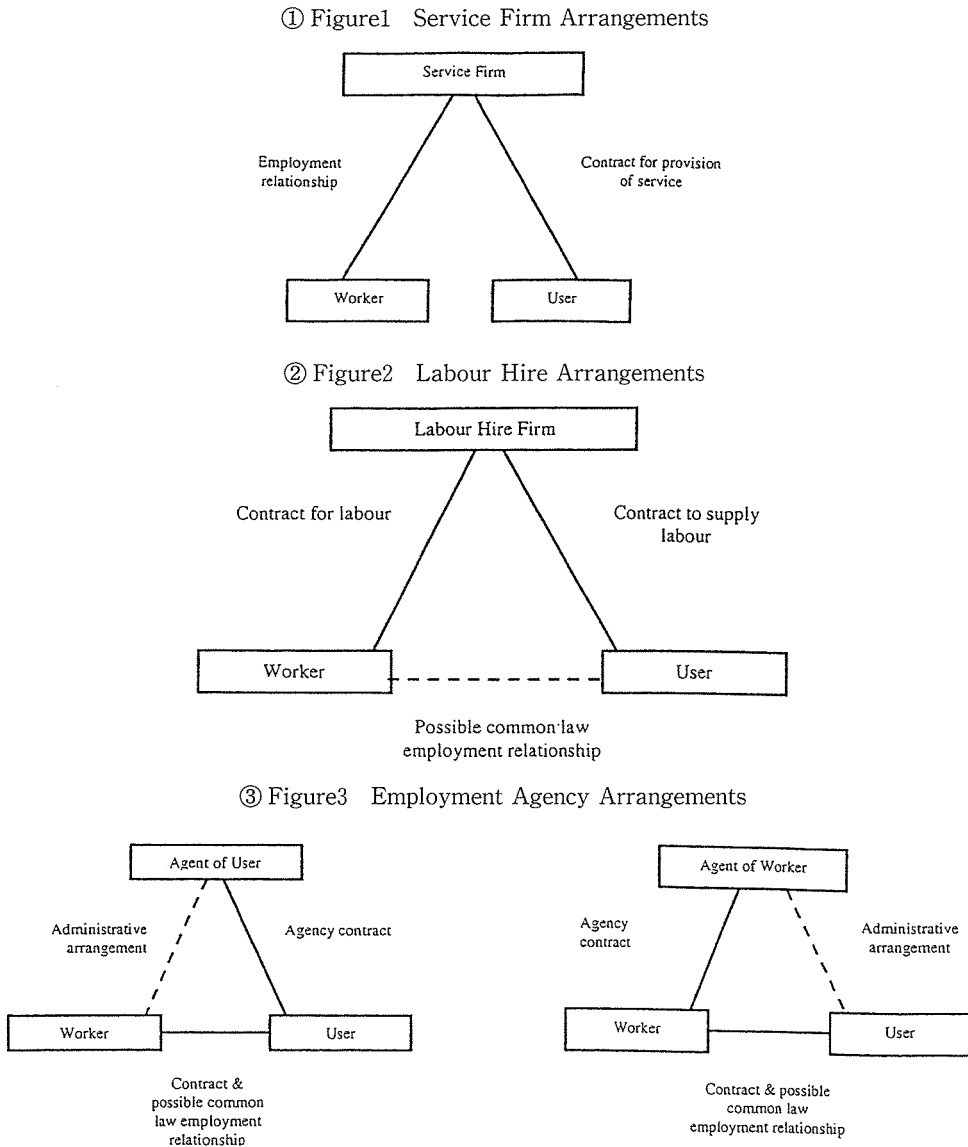
（1）派遣先労働者と派遣労働者との賃金格差

以上の考察を前提に、今日の間接雇用をめぐる具体的問題点について派遣労働に焦点をあてて検討しよう。

その一つは間接雇用の対象となる労働者（派遣労働者）と供給先（派遣先）の同種の職に従事する正規労働者との労働条件の格差についてである。派遣労働に限らず、非正規雇用をめぐる日本の特徴は賃金や社会保障面で正規雇用との格差が著しいことである。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2002年）をもとに正規労働者とパートタイマーの1時間当たり賃金の格差をボーナス分も含めて試算すると、女子で100対54、男子では100対39に拡大する（伍賀 2004）。パートよりも時間当たり賃金が高いとされる派遣労働者でも同じ職種の正規労働者と比べ格差は明確である（図3）。では、なぜこうした格差が常態化するのだろうか。

表6が示すように、日本で派遣先が派遣労働を利用する主要な理由の一つは正規労働者を雇用する場合に比べ人件費が安くつくことである。実際はどのようなになっているのだろうか

図 2 オーストラリアにおける業務請負・Labour Hire・職業紹介の概念図 (Campbell による)

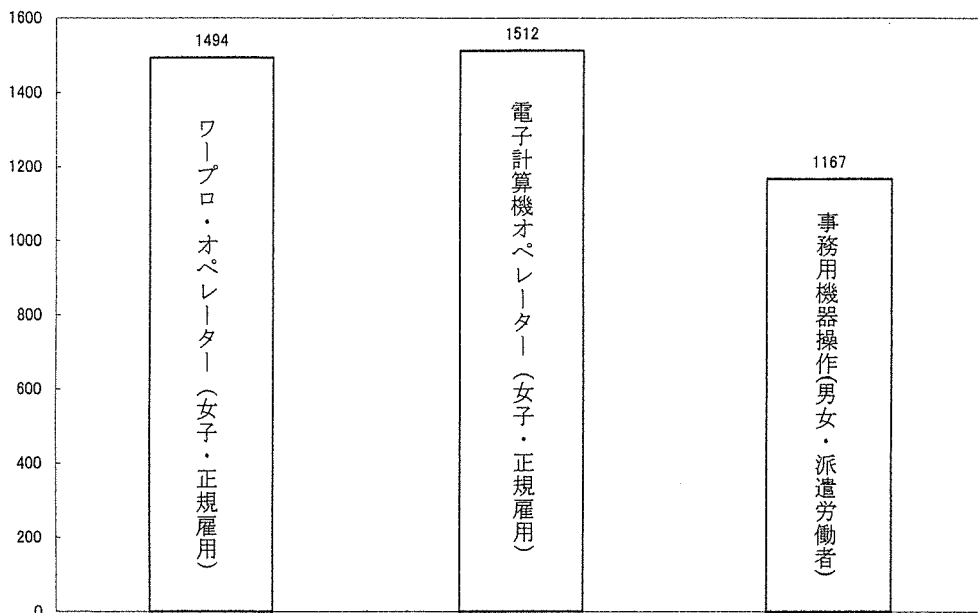


(出所) Campbell, I., Watson, I. and Buchanan, J. (2003), p.65, Figure1~3.

(注) 同論文を執筆した Campbell に確認したところ、原文65ページの文中にある Figure1 (7行目) および Figure2 (8行目) はそれぞれ Figure2 および Figure3 のミスプリントとのことである。

図3 正規労働者と派遣労働者の1時間当たり賃金の格差

(単位：円)



(出所)「事務用機器操作(男女・派遣労働者)」は厚生労働省(2002)による。それ以外は同省「平成14年賃金構造基本統計調査」をもとに年間賞与も含めて1時間当たり賃金を算出した。派遣労働者以外は産業計・企業規模計の労働者の数値である。

表6 派遣先事業所が常用労働者ではなく派遣労働者を受け入れる理由(複数回答, 3つ以内)
(単位：所, %)

総数	一時的・季節的な業務量の増大に対処するため	通常業務の一時的な補充のため	欠員補充等, 必要な人員を迅速に確保するため	新規事業で, 即戦力が必要となったため	特別な知識・技術が必要とするため	教育訓練の必要がないため	コストが割安なため
2006	489	405	904	215	494	294	743
100.0	24.4	20.2	45.1	10.7	24.6	14.7	37.0
	雇用管理の負担が軽減されるため	勤務形態が常用労働者と異なる業務のため	常用労働者の数を抑制するため	雇用調整が容易なため	常用労働者の活性化をはかるため	その他	不明
	432	100	521	416	88	16	11
	21.5	5.0	26.0	20.7	4.4	0.8	0.5

(出所) 厚生労働省(2002)の「派遣先事業所調査」(表9)。

か。表7は派遣業界がユーザーにたいし派遣労働活用のメリットを示すために、「派遣料金」と「正社員を中途採用した場合の人件費」を対比したものである。募集経費を除外しても正社員の人件費の方が派遣料金よりも高いことを示している。

表 7 派遣と中途採用の経費比較例

	正社員	派遣スタッフ
年間就業日数	231日	231日
月額給与	200,000円	308,000円 ¹⁾
社会保険料	26,200円 ²⁾	——
通勤交通費	15,000円	——
賞与（1か月の引当金）	70,000円	——
福利厚生費	15,000円	——
教育研修費	20,000円	——
小 計	346,200円	308,000円
募集経費	300,000円	——
合 計	646,200円	308,000円

（出所）高梨編（1997）56ページ，表3-1より作成。原資料は「人材派遣新聞」1997年2月。

（注1）時給2000円×7時間×22日として算出。

（注2）社会保険料は，健康保険料8,200円，厚生年金保険料16,500円，雇用保険料1,500円として計算。

表7を援用して正規労働者と派遣労働者との賃金を対比して見よう。厳密とは言えないが，およその傾向を知ることができる。表7のなかで正社員が直接取得できるのは「月額給与」+「通勤交通費」+「賞与（1ヶ月換算額）」で，これを合わせると28万5000円になる。他方，派遣労働者はどうか。仮に派遣労働者の賃金を派遣料金の75%とすると²¹⁾，表7の例では23万1000円である。派遣労働者には通例，賞与や交通費は支給されないため正社員と派遣労働者との賃金等の格差はおよそ10対8である。

この例では派遣料金に占める派遣労働者の賃金の割合を75%と仮定したが，実際にはどの程度であろうか。これを示す公的データはないが，厚生労働省の2つの調査資料（厚生労働省2002，同2004）をもとに試算してみよう（表8）。いずれも2002年の数値である。派遣労働者が回答した1日平均の賃金（表8①）と，一般労働者派遣事業（登録型派遣が中心）の派遣元事業所が回答した派遣料金（表8④）を対比したところ（①/④），最も高い「テレマーケティング」（78.7%）から最も低い「財務処理」（53.8%）まで派遣業務によってかなりの開きがあることがわかる。単純平均すると65%程度になる。時間給を1日換算した額（③）との比較（③/④）ではその平均は71%になった。特定労働者派遣事業（常用型派遣のみ）の派遣料金は一般労働者派遣事業よりも高いため（一部例外の業務あり），それにたいする賃金の割合は低くなる（①/⑤，③/⑤）。総合的に考えると65%程度がおおよその現状ではなかろうか²²⁾。

表 8 派遣料金と派遣労働者の賃金の比較

派遣対象業務	1 日平均の賃金①	時間額（時間給の者のみ）②	時間給の 1 日換算（②× 8 時間）③	1 日当たり派遣料金（一般）④	1 日当たり派遣料金（特定）⑤	（単位：円，％）		
						①/④	①/⑤	③/④ ③/⑤
ソフトウェア開発	13,501	2,110	16,880	22,547	28,983	59.9	46.6	74.9 58.2
機械設計	15,026	1,951	15,608	19,377	24,921	77.5	60.3	80.5 62.6
事務用機器操作	8,672	1,167	9,336	14,239	17,450	60.9	49.7	65.6 53.5
ファシリティング	9,134	1,270	10,160	13,982	16,280	65.3	56.1	72.7 62.4
財務処理	7,890	1,145	9,160	14,656	16,656	53.8	47.4	62.5 55.0
取引文書作成	10,404	1,404	11,232	15,694	21,065	66.3	49.4	71.6 53.3
受付・案内，駐車場管理	8,373	1,150	9,200	13,728	13,239	61.0	63.2	67.0 69.5
テレマーケティング	11,111	1,291	10,328	14,111	17,589	78.7	63.2	73.2 58.7

（出所）①は厚生労働省（2002）「労働者調査」表37，②は同じく表36による。④および⑤は厚生労働省（2004）による。

（注 1）①の回答者のうち，登録型派遣労働者は1493人，常用労働者は1801人である。

（注 2）②の回答者のうち派遣労働者は1758人，常用労働者は422人である。なお，②の回答者は①に含まれている。①と③の値に開きがあることを考えると，回答者のなかには短時間労働者が含まれていると考えられる。

（注）④の「一般」とは「一般労働者派遣事業」を，⑤の「特定」とは「特定労働者派遣事業」を意味する。

表9 オーストラリア/派遣先が派遣労働者・請負労働者を活用する理由
(複数回答, 単位: 社, %)

追加的な人員を必要とするため	70	46.7
自社労働者の欠員補充のため	38	25.3
人事管理的負担を外注するため	26	17.3
技能不足を解消するため	20	13.3
賃金を引き下げて人件費を減らすため	5	3.3
求人を実実にするため	24	16.0
その他	44	29.3
回答派遣先企業数	150	

(出所) Brennan, L., Valos, M. and Hindle, K (2003), Table2より作成。

派遣料金と派遣労働者の賃金がこのような関係にあり、しかも派遣先の正規労働者の人件費よりも派遣料金を低く設定する力が働くため、正規労働者と派遣労働者との賃金格差はいわば構造化している。EU (欧州連合) のヨーロッパ委員会の指令案のように²³⁾、同一労働同一賃金原則に基づいて、このような賃金格差を規制する法制度を設けるならばこうした格差を縮小することができるが、そうでない場合には労働条件の格差は不可避となろう。派遣料金から派遣労働者の賃金を差し引いた残余 (上記の試算では 35% 程度) が派遣元の営業経費 (募集・訓練費, 求人開拓費, 派遣元職員の人件費, 広告宣伝費, 事務所経費などを含む) および利益となる。派遣元業者間の競争が激化すると、派遣料金の引き下げ圧力が強まり、他方で広告宣伝などのコストは増加するであろう。そのしわ寄せは派遣労働者や派遣元職員の賃金に及ぶことは避けられまい。労働市場において失業者が多数存在する場合にはこの圧力はさらに強まることは必至である²⁴⁾。

オーストラリアでも派遣労働者と派遣先の正規労働者との間には賃金格差が存在し、労働組合側はこれを問題視している (Labour Council of NSW 2000, New South Wales Government 2001)。派遣労働者にたいしては派遣先の産業の最低賃金を定めた award が適用されるのにたいし、派遣先の正規労働者については企業内交渉で決まった協約賃金が適用されるケースが多く、その水準は award よりも高いという (Parliamentary Library 2004)。ただし、Labour Hire 業者のなかには労働組合と労働協約を締結し、このなかで派遣労働者の時間当たり賃金・労働時間・法定給付などを派遣先の同一の職に従事する正規労働者と同等にすることを認める事例もある。

Brennan (ロイヤルメルボルン工科大) らが 2003 年に行った調査をもとに、ユーザーが人材ビジネス業 (Labour Hire) の労働者を活用する理由を見よう (表 9)。最も大きいのは「追加的な労働者が必要になったから」(46.7%) というもので、「人件費を減らすため」という理由をあげたユーザーはわずか 3.3% にすぎず (Brennan, L., Valos, M. and Hindle,

K. 2003, p.18), 日本の厚生労働省の調査結果(表6)と対照的である。これは派遣労働者と正規労働者との賃金格差が日本ほどには大きくないからであろうか。

(2) 派遣契約(業務請負契約)による派遣労働者(請負労働者)の雇用調整

間接雇用をめぐる第2の問題として当該労働者(派遣労働者や業務請負労働者)の雇用の不安定さを取り上げたい。

一般に有期雇用の場合、いま就労している仕事の期間が終了した後、次の仕事が必ずしも保障されないという不安は、個人により程度の差はあれ不可避であろう。直接雇用の有期雇用と比較し、間接雇用かつ有期雇用の場合は問題が増幅される。たとえば、厚生労働省が2002年に実施した派遣労働および業務請負に関する調査によれば(厚生労働省2002)、登録型派遣労働者が働き方のデメリットとしてトップにあげたのは「雇用が不安定なこと」(52.0%)で、「将来の見通しがたたないこと」(48.2%)がこれに続く。また業務請負労働者も同じく「将来の見通しがたたないこと」(42.2%),「雇用が不安定であること」(35.2%)をおもなデメリットとしている。

間接雇用(常用型派遣は除く)になるとなぜ雇用の不安定性が増幅するのであろうか。派遣先業者(発注業者)にとっては派遣元(請負業者)との間で締結した派遣契約または業務請負契約を終了することで派遣労働者(業務請負労働者)の事実上の雇用調整が可能となることがその背景にある。これらは派遣先が派遣元に雇用主責任を代行させたことと密接に結びついている。雇用主責任の代行のなかには税金や社会保険料の徴収業務などの代行だけでなく、雇用契約の開始と終了という行為の代行も含まれている。ただし、実質的な雇用契約の開始と終了の権限は派遣先が確保したままである。なぜならば派遣先にとっては派遣契約を締結または終了することで派遣労働者の調整が可能となるからである。本来はありえないはずの雇用主「責任」と「権限」の分離がこのような形で行われている。労働者派遣や業務請負を活用することで派遣先が得るメリットは、雇用主責任を派遣元(請負業者)に代行させたまま、権限だけは保持しつづけることで派遣先(発注業者)にとっての事実上の雇用調整を容易にしたことである。

かつて日本において労働者派遣事業を制度化する際の理論的根拠となった「中間労働市場」論は、派遣システムをもつばら経済合理的なものと捉え(伊丹・松永1985),上記のような問題点への言及はなかった。現時点から見るときわめて楽観的な提案であった。

「中間労働市場」とは、「働き場所としては企業間移動を行ないながらも『失業』というものを発生させないメカニズム」として構想されたもので、具体的には企業グループ内での応援、配転、出向、あるいは労働者派遣業者による労働者供給などを指していた。「中間労働市場」の「中間」とは、1)労働者が使用者と直接の取引関係をもたず、中間に雇用者という仲介者を介在させていること、2)雇用者(仲介者)による労働力の配分決定が主として

雇用者の権限による組織的配分メカニズムであるという。

しかし、現実の派遣労働（とくに登録型派遣）を見ると、「労働力の配分決定」は雇用者（仲介者）の権限による組織的配分メカニズムではなく使用者（派遣先）の意志によって左右されている。

（3）労働者派遣事業における派遣先による選考問題

「雇用主責任」と「雇用主権限」の事実上の分離はさらに派遣労働者や業務請負労働者の選考過程でも問題を引き起こしている。

すでに繰り返し指摘したように、労働者派遣事業は雇用主責任を派遣元に転嫁する仕組み（雇用主責任代行サービスの商品化）を創出したが、派遣先は派遣元から提供される「労働サービス」（それは労働力と一体不可分である）の質を自らあらかじめチェックする「権限」を保持し続けようとしている。日本でしばしば問題となる派遣労働者にたいする「事前面接」がそれである²⁵⁾。業務請負の場合でさえも、発注業者が請負企業から送られる労働者を事前に面接する事例が見受けられる。「事前面接」の内実は選考試験である。派遣先に雇用主責任の大半を回避させ、それを派遣元に課す仕組みと、派遣先による派遣労働者の特定につながる選考という行為とは論理的に両立できない。もし派遣先が派遣労働者を選考するのであれば、派遣先との間に労働契約が成立し、雇用関係が生ずることになる²⁶⁾。

ところで、一般にリース業者によってリースされる商品の質をユーザー自ら吟味することを要求するのは当然のことである。だが、リースされる商品が「労働力」の場合は別の問題が生ずる。労働力商品の選考は雇用主権限の行使であるとともに雇用主の責任（義務）でもある。それゆえ、雇用主責任を負わない派遣先には労働力商品の選別はできない。このため日本の労働者派遣法もこの行為を禁止しているのである。だが、ユーザー（派遣先）としてはリースされる労働力商品の品質を確かめ、選考する権利の行使を要求している。ここに労働者派遣事業の矛盾が現れている。

この矛盾をひとまず「解決」するためには登録型派遣を禁止し常用型派遣のみとするか、それとも派遣先にも雇用主責任を負わせるほかない。前者であれば、かりに派遣先が派遣労働者を選考しても派遣労働者は派遣元との間に常時雇用関係が維持されているので、派遣先の選考如何が雇用契約の成否に影響を与えない。後者——派遣元のみならず派遣先にも派遣労働者との雇用関係の成立を認めること——については、労働行政の法解釈は労働者供給事業に該当するとして禁止している（Ⅲ節参照）。いずれにせよ労働者派遣法の抜本的な改正が必要となる。

しかし、これは労働者保護の観点からの改革であって、派遣元や派遣先の望む改革方向ではないため、その実現は容易ではない。後者の意向にそって現実に行われている「解決」方法が、次に述べる派遣労働者の「個人事業主化」である。

今日の間接雇用をめぐる論点

なお、筆者が実施した調査では労働者供給事業自体が禁止されていないオーストラリアではユーザー（供給先、派遣先）による Labour Hire 労働者の選考が行われている事例もある²⁷⁾。ただし、比較的技能の低い職種や供給（派遣）期間が短期の場合、ユーザーは Labour Hire 業者に労働者の選考をまかせるという。選考自体にもコストがかかるからである。

（４）個人業主（個人請負）化

近年、派遣労働者を個人事業主に切り換えて派遣先に送り込む派遣会社が登場している²⁸⁾。この場合、派遣元と派遣労働者との間は雇用契約から請負契約に、また派遣元と派遣先間も請負契約に改める。個人事業主には労働者派遣法は適用されないため、現行派遣法による派遣期間の制約（派遣対象業務のうち「26 業務」以外は上限 3 年）に煩わされることもなければ、派遣先による事前面接の規制も免れる。派遣元（派遣先には一部のみ）に課せられている使用者責任も問われない好都合な仕組みであるが、労働者供給事業に該当するおそれが強い。

このような派遣労働者の個人事業主化は他の国々でも広がっている。アメリカの Independent Contractor がこれに当たる。日本と同じく、雇用関係の消去を意図した仕組みで派遣元、派遣先のいずれも「雇い主責任は一切問われない形態」である（仲野 2000, 158 ページ）。オーストラリアでは Labour Hire 業者のもとにある労働者の法的地位に関する論争があるが、多くの Labour Hire 業者は労働者との間には雇用関係があると認めている。しかし先述のとおり、なかには労働者をかれらの被雇用者とは認めずに、「共同事業者」と称する業者もいる。

むすびにかえて

小論では派遣労働を中心に今日の間接雇用をめぐる問題点と、それが生まれる構造的な問題について考察した。日本における労働者派遣事業の制度化（労働者供給事業の一部合法化）の経済的意味について、労働力商品をリースの対象とすることの容認および雇用主責任代行サービスの商品化と捉えるとともに、雇用主責任と権限が分離され雇用主責任が派遣元に移行した後も事実上、派遣先は雇用主権限を確保しつづけていることを指摘した。

こうした間接雇用（労働者派遣事業や業務請負）の拡大は、「強制労働」と「中間搾取」によって特徴づけられる前近代性への回帰ではなく、「雇用主責任代行サービス」までも商品化されるようになった、市場経済化の象徴として捉えるべきであろう。これがグローバル経済下、企業間競争激化のもとでのコスト切り下げ圧力とセットになって展開することで、今日の間接雇用の隆盛をみているのである。

その拡大の程度はそれぞれの国の法制度や労働組合の規制力の違いによってさまざまである。日本では労働者派遣事業のあいつぐ規制緩和に支援されて派遣業者の売上げおよび派遣労働者の増加は著しい。労働組合の規制力がほとんど働いていないことも加わって派遣労働者と派遣先の正規労働者との労働条件の格差は顕著である。オーストラリアでは労働者供給事業（労働者派遣事業を含む）にたいする法的規制はないが、他方、派遣元と労働組合の労働協約締結や、派遣労働者にたいする派遣先産業の award 適用など労働組合の規制力が機能している面も見られる。

社会政策の観点から、本論で指摘した間接雇用の問題点の解決策を考える際には労働者保護を優先させることが求められる。一部の学者のなかには労働者供給事業の合法化を示唆する論者もいるが（小嶋 2001）、労働者保護の観点が欠けている。現存するものはすべて合理的であるという現実追従論ではなく、「雇用主責任代行サービスの商品化」自体がはらむ問題の根元にまで立ち入って検討することが不可欠であろう。

注

- 1) 2002 年の ILO 第 90 回総会では「ディーセントワークとインフォーマル経済」をテーマに一般討議が行われた。これはグローバリゼーションがすすむとインフォーマル経済と不安定雇用が拡大し、ディーセントワークの実現が困難になるという認識にもとづいている。インフォーマル経済は途上国に多く見られるが（街頭での物売り・靴磨き・スクラップやくず拾いや、裏通りの小規模店舗・修理屋などの隠れた就業形態、さらに衣料・刺繍・食料などを製造する家内労働など）、それに限らず今日の先進国においてもこれが復活する傾向にあるという。先進国におけるインフォーマル経済の具体的形態として取り上げられているのは、「フォーマル企業」のパートタイマー、派遣労働者、個人業主、企業内外の請負労働者、家内労働者、苦汗工場（sweatshop）の労働者、日雇労働者（ただし、職場の権利、社会的保護、集团的交渉権などがある者は除く）などである（ILO 2002）。

また、ILO は請負労働（contract labour）についても 1997 年の第 85 回総会以来、数度にわたって総会で討議を続けているが、労使間の溝は大きく、条約はもちろん勧告すら採択にいたっていない。

- 2) 後出のとおり、オーストラリアでは Labour Hire と呼ばれている。業界団体（RCSA, Recruitment & Consulting Services Association Ltd.）では近年、Labour Hire のかわりに On-hired employment という用語を用いている。Labour Hire のもつイメージを転換したいためと推察される。
- 3) たとえば日本経営者団体連盟（1995）を参照されたい。
- 4) 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」（2004 年 7 月公表）によれば、労働者全体に占める非正社員の比率は前回調査（1999 年）から 7.1 ポイント上昇し 34.6% になった。なお、派遣労働者の比率は 2.0% である（<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/03/youshi.html>, 2004 年 9 月 20 日閲覧）。
- 5) 佐藤博樹監修（2001）は総務省「事業所・企業統計調査」および労働省「就業形態多様化調査」をもとに、1999 年時点の請負労働者数を 96 万 1000 人と試算している。

今日の間接雇用をめぐる論点

- 6) 2004 年、東京労働局は労働基準監督署と合同で東証一部上場の大手業務請負業者を偽装請負の疑いで調査し、「偽装請負を早期に中止して労働者派遣法による派遣に切り替えるか、または、適正請負を整えるように、労働局長名による文書指導を行った」という（『月刊人材ビジネス』2004 年 9 月号）。
- 7) ABS (2003) によれば 2002 年 6 月末時点の人材ビジネス業者（Labour Hire を含む）は 2704 件、これらからユーザーに派遣されている派遣労働者などは 27 万 583 人である（表 5）。表 3 の「職業紹介業者又は派遣業者から賃金を得ている者」（16 万 1800 人）とかなりの開きがあるが、その理由ははっきりしない。
- 8) この 16 万 1800 人のなかには Labour Hire 業者や職業紹介業者の管理業務や営業に従事する職員も含まれると考えられるので、この推計は厳密ではない。
- 9) 前述の総務省「就業構造基本調査」（2002 年）をもとに算出すると、役員を除く全雇用労働者 5084 万人のなかで派遣労働者は 72 万人、1.4%である。
- 10) 業務請負労働者を 100 万人と仮定して注 9) の数字に加えて計算すると 3.4%になる。ただし、実際の業務請負労働者は 100 万人をかなり上回るのではないか。
- 11) 厚生労働省「労働者供給事業の意義等」（<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/jukyu/kyoukyu/dl/1.pdf>, 2004 年 9 月 10 日閲覧）。
- 12) 仲野組子氏は、この過程を「雇用関係そのものの下請け」と捉えている（仲野 2000, 159 ページ）。
- 13) ただし、2003 年の労働者派遣法改正によって、紹介予定派遣に限ってではあるが、「円滑な直接雇用を図るため」（業務取扱要領）を理由に派遣先による派遣労働者の特定行為（事前面接、選考を含む）が容認されることになった。
- 14) オーストラリアでは派遣労働者（供給労働者）にたいする訓練は、彼らが派遣元（供給元）業者を移りかわる可能性があるため、派遣元は訓練を忌避する傾向にあるという（New South Wales Government 2001, pp.25-26）。
- 15) ABS (2003) によれば、2001 年から 02 年にかけて、合計で 373 万 8900 件の紹介・派遣が行われているが、その大半は労働者供給（派遣）を含む一時的な雇用への紹介で（331 万 4500 件）、常用雇用への職業紹介は 42 万 4400 件である。
- 16) 筆者が 2003 年 4 月に面談したある派遣労働者によれば「派遣会社の社員の仕事自体、結構な重労働と思う。自分を担当していた人が辞めていくことがしばしばある。」とのことであった。また、小林（2004）は 1 人当たり 1 年で 1 億円の売上げノルマを課せられている派遣会社の営業マンの事例を紹介している。
- 17) 佐賀（2003）における「労働者派遣事業」の規定は、②について明確にしていなかったため不十分である。
- 18) 注 11 に同じ。
- 19) この点に関して、萬井氏は、労働省は「出向」と「労働者供給事業」とを区別できず理論的混乱に陥っていると批判する。労働者派遣法の施行（1986 年）に先立って出された通達に添えた文書のなかで、労働省は「出向労働者については、出向元及び出向先の双方とそれぞれ労働契約関係がある」と定義しているが、労働者供給を解説する別の箇所では「供給元と労働者との間に労働契約関係がある場合であっても、供給先に労働者を雇用させることを約しているものは労働者派遣に該当せず、労働者供給に該当する」と述べているという（萬井 2004, 43 ページ）。

- ジ)。
- 20) 日本でも真の使用者はユーザーであるとして、労働契約関係確認を求めて提訴するケースがある。ユーザー企業による労働者にたいする現実的な指揮命令とそれに従った就労という事実上の労働関係が存在していることを前提に、従来の判例の多くは黙示の労働契約の成立を認めていた。しかし、派遣法成立以降は黙示の労働契約の成立の可能性を認めながらも事実認定において契約成立を否定する判例が多いという（萬井 2003, 4 ページ）。
 - 21) 地方税法では企業が派遣労働者を活用した場合の報酬給与額の計算について、派遣料金の 75% を派遣労働者の人件費として繰り入れることとしている（地方税法 72 条の 15 ②-2）。
 - 22) 東京都産業労働局の調査によれば、派遣元が回答したいわゆる「26 業務平均」の時間当たりの派遣料金は 2208 円、派遣労働者が回答した時間当たり賃金は 1457 円である（東京都産業労働局 2003）。この場合、派遣料金にたいする賃金の比率は 66.0% になる。
 - 23) 2002 年 3 月に EU 委員会は「派遣労働者の労働条件に関する指令案」を提出した。このなかで派遣労働者の労働条件は派遣先企業の比較可能な労働者と均等であるべきとしているが、加盟国間の見解の対立もあってまだ成立していない。
 - 24) 東京都産業労働局の調査によると、派遣労働者が回答した時間当たり賃金は 1998 年の前回調査よりも 276 円ダウンし、1457 円となったという（東京都産業労働局 2003）。
 - 25) 厚生労働省（2002）によれば、派遣先事業所（2006 件回答）のうち「事前面接（簡単な実技試験を含む。）の実施」について、「よくある」または「たまにある」と回答した事業所はそれぞれ 33.2%, 14.0% である。
 - 26) 「法解釈学上は、事前面接は労働者の採用を派遣先が実質的に決定していることを意味するから、単に派遣の趣旨に反するというだけでなく、派遣先と労働者との間に労働契約関係が成立していると判断する指標と解される、との見解も存在する。」（萬井 2004, 40 ページ）
 - 27) 筆者は 2004 年 8 月～9 月にかけて Labour Hire 業者 7 社および業界組織 RCSA にたいして聞き取り調査を行った。
 - 28) 「人材派遣大手のパソナが目指す新たな働き方がある。個人が事業主として企業と業務契約だけを結ぶ仕組みだ。個人事業主の場合、企業と雇用関係がいったい発生しない。企業は福利厚生なども含めた雇用関連業務に縛られず、必要な労働力だけを柔軟に調達できる。南部靖之グループ代表は『個人事業主なら複数の会社との契約も可能。特定の企業が雇用責任を負う必要がなくなり低コストで優秀な人材を活用できる』と読む」（「さらば『正社員経営』」「日本経済新聞」2002 年 8 月 3 日付）。

参 考 文 献

- 伊丹敬之・松永有介（1985）「中間労働市場論」『日本労働協会雑誌』312 号。
- 厚生労働省（2002）「労働力需給制度についてのアンケート調査集計結果」（2002 年 6 月調査）
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/enquete/index.html>, 2004 年 9 月 10 日閲覧)
- （2004）「労働者派遣事業の平成 14 年度事業報告の集計結果について」（http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/02/h_0213-1.html, 2004 年 9 月 20 日閲覧)
- 小嶋典明（2001）「求められる派遣スタッフのための規制改革」『日本労働研究雑誌』489 号
- 小林美希（2004）「派遣スタッフ『使い捨て』の過酷」『エコノミスト』2004 年 7 月 6 日号。

今日の間接雇用をめぐる論点

- 伍賀一道 (2000) 「非正規雇用」『大原社会問題研究所雑誌』No.501
- (2002) 「『構造改革』は雇用と失業に何をもたらしているか —— 『労働市場の構造改革』批判」『労働法律旬報』No.1522
- (2003) 「現代日本の失業と不安定就業」『社会政策学会誌』第10号
- (2004) 「非正規雇用」『世界』2004年8月号
- 佐藤飛鳥 (2004) 「財務分析を通じたアメリカにおける労働者派遣事業の問題点」『労務理論学会誌』第13号
- 佐藤博樹監修 (2001) 『IT時代の雇用システム』日本評論社
- 高梨昌編 (1997) 『人材派遣の活用法』東洋経済新報社
- 東京都産業労働局 (2003) 『派遣労働に関する実態調査2002』(<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/siryo/panfu/panfu48/pdf/all.pdf>, 2004年9月20日閲覧)
- 仲野組子 (2000) 『アメリカの非正規雇用 —— リストラ先進国の労働実態』青木書店
- 日本経営者団体連盟 (1995) 『新時代の「日本的経営」—挑戦すべき方向とその具体策—』
- 水谷謙治 (1993a) 「アメリカ・人材派遣業の研究」『立教経済学研究』第46巻第4号
- (1993b) 「アメリカ・人材派遣業の研究 (続・完)」『立教経済学研究』第47巻第1号
- 萬井隆令 (2003) 「偽装請負＝労働者供給と労働契約論」京都勤労者学園『Vita Futura』第10号
- (2004) 「市場原理主義と労働者派遣 —— 小嶋典明氏の労働者派遣論の批判的検討」『労働法律旬報』No.1571 (2004年3月10日号)
- ABS (Australian Bureau of Statistics) (2002), *Forms of Employment Australia* (6359.0), November 2001
- (2003), *Employment Services Australia 2001-02* (8558.0)
- Brennan, L., Valos, M. and Hindle, K. (2003), *On-hired Workers in Australia: Motivations and Outcomes*, RMIT Occasional Research Report, School of Applied Communication, RMIT University (Australia)
- Campbell, I., Watson, I. and Buchanan, J. (2003), *Temporary Agency Work in Australia: Towards an Analysis, Employment Studies Centre Monograph*, No.1, University of Newcastle (Australia)
- Goka, K. and Sato, A. (2004), *Agency Temporary Work and Government Policy in Contemporary Japan*, in Connell, J. and Burgess, J. (eds), *International Perspectives on Temporary Work and Workers, 1st Edition*, Routledge, London.
- Hall, Richard (2000), *Outsourcing, Contracting-out and Labour Hire: Implications for Human Resource Development in Australian Organizations*, *Asia Pacific Journal of Human Resources*, Vol.38, No.2.
- (2002), *Labour Hire in Australia: Motivation, Dynamics and Prospects*, acirrt, University of Sydney, Working Paper 76.
- ILO (2002) *Decent Work and the informal economy*, International Labour Conference, 90th Session, Report VI
- New South Wales Government, Australia (2001), *Labour Hire Task Force, Final Report* (http://pandora.nla.gov.au/pan/34070/20030313/www.dir.nsw.gov.au/action/current/labhire_report.pdf, 2004年9月20日閲覧)

Labour Council of NSW (2000), Submission to NSW Government Labour Hire Task-Force
(<http://council.labor.net.au/industrial/public/laborhire20001006.html>, 2004 年 9 月 20
日閲覧)

Parliamentary Library, Department of Parliamentary Services, Australia (2004), Labour hire :
issues and responses, Research Note, 2003-04, No.43.