

派遣労働の位相

岩本 純

“Temps” as the Old and New Workers

Sumy Iwamoto

With the increasing pressure of competition on more open and the ever-increasing pace of technological progress, the phenomenon of corporate downsizing and outsourcing bring the apparent growth of the number of “contingent”, “atypical”, “irregular” work arrangement and the unemployment in the almost all advanced industrial countries.

In this article, I discuss with the Temps (workers who are paid by temporary help agencies), one of these work arrangement, compared with these workers in the United State. The principal feature of this form of employment is its triangular employment relationship. The temporary help firms place these workers for legal purposes on their own payroll, billing client firms in an amount covering wages, overhead and profit, while assigning workers to their client firms.

There are three different organizational stages that govern how a firm uses these workers, that is, traditional personnel model, crisis-driven model and strategic staffing model. Temps have historically been brought in to cover for regular workers, and now some firms become more strategic in their planning and use of temps.

This article explores the preferences of these workers, as well as their reasons for being in that type of employment relationship, using data from the Tokyo-to survey on the temps.

1. はじめに

雇用・就業形態の分野での準拠枠となる標準や典型は、家族を扶養する成年男子という正規雇用者である。国際法、各国の労働法、労使関係制度や労働組合の保護・規制は、正規雇用者を主な対象としている。

正規雇用者は、雇用期間の定めがなく、一日及び一週の労働時間と就業時間が「通常」とみなされる。この「通常」から逸脱した非正規雇用者は、国内外で、古くからその存在が確認されるが、パートタイマーを中心に拡大をみるのは、70年代であった。80年代に始まった規制緩和と民営化は、雇用・労働市場にも及び、そのフレキシビリティが促進される。

1994年から1999年の間に、非正規雇用者は22.8%から27.5%へと増加したが、出向、臨時・日雇が減少し¹⁾、その増加に寄与したのは、パート（13.8%から20.3%）、契約社員（1.7%から2.3%）、

派遣労働者（0.7%から1.1%）である（労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」）。1997年6月、ILO第181号条約「民間職業仲介事業所に関する条約」が、第85回総会で採択された。これは、国による職業紹介事業の独占原則をうたった第96号条約「有料職業紹介所に関する条約」（1949年）を改正し、職業紹介、労働者派遣事業、求職情報サービス等の民間事業（PREA）活動を認めた。と同時に、政府と民間事業所に対し、労働者の権利保護を求めている。

181号条約成立は、多くの国で、60年代に始まり70年代に拡大した労働者派遣等の求職関連事業の後追い承認である。同条約は、あくまでも基本的労働力は正規雇用者であり、派遣労働は例外的かつ臨時的にのみ運用されるべきであり、かれらの基本的権利の侵害の防止を求めている。

わが国では、「労働者派遣法」（1986年）が99年12月に改定施行、適用対象業務が原則自由化（ネガティブリスト）された²⁾。従来からの専門的27業務の派遣期間は、3年のままであるが、新たに自由化された業務の期間は、1年に制限され、同一業務に1年を越えて派遣労働者が必要な場合は、正社員化する努力義務を規定している。同法もまた、少なくとも拡大した派遣業務は、臨時的であることに留めている。

1990年代のアメリカが「雇用なき経済成長」として遂げた経済的復活は、今や周知の事実である。これまで不況期には雇用が削減されるが、景気復調とともに雇用も上昇に転じるのが通常であったが、90年代のアメリカには該当しなくなった。これは、不況期のリストラの後に、回復期の企業組織のスリム化・ダウンサイジング（減量経営）が継続したからである。好況下の雇用回復は、専ら非正規雇用に依存してきた。また、「雇用なき経済成長」に続く非正規雇用の利用は、アメリカの専売特許ではなく、旧西独、オランダやベルギーでも起こっている（O'Reilly/Fagan,1998,107）。

他方で、労働供給側から発したフレキシビリティは、伝統的に家事・育児を専業とみなされた女性の労働市場への参入に起因する。主要な稼ぎ手である夫（世帯主）に少なくとも経済的に依存せざるをえない妻たちの労働力化は、依存の根拠となる家庭内役割分業を温存させたままであった。その結果、フレキシブルな雇用形態にかれらの多くを滞留させることとなった。

女性の自立や社会的進出の欲求、生活における仕事の地位の変化等は、女性の労働市場への参入を促した。また、消費とサービス経済への一層の包摂、雇用の不安定は、世帯主の単独収入依存を許さなくなった。他方、家族内のケア負担と責任は、従来のように子育て期に限らず、高齢化社会の到来による老親の介護の必要性が、長期化させようとしている。共働き家族における配偶者間の伝統的ジェンダー役割の再検討に、繋がっていく。性別を問わず、仕事と私生活間の均衡を求め、所得と家事・育児・介護双方の責任を負えるような、従来とは異なった流れも緩やかではあるが見られる。雇用のフレキシビリティに対する問題点は、正規雇用者との格差・差別の深化、そしてジェンダーバイアスの固定化である。

本稿では、このような雇用・就業形態のフレキシビリティを、派遣労働を中心に考える。まず、第1に、派遣労働の現状を把握し、第2に、使用者（企業）による派遣労働の利用目的や役割が、歴史的位相によって如何に変化したかを分析する。すなわち、正社員の補完としての「伝統的雇用モデル」から、正社員の代替としての「ダウンサイジング・モデル」へ、更に「戦略的人員配置モデル」への移行である。この移行の過程で、わが国の派遣労働の独自性も徐々に薄れ、アメリカと共通する性格を持ち始めたことを明らかにする。

第3に、労働力供給側の就業意識も変化してきた。これまでの派遣労働者に対する意識調査では、労働者が自発的にこれらの就業形態を選択し、かつ満足度が高いことが報告されてきた。しかし、若年女子によって構成される登録型労働者の時系列変化を見ると、非自発的選択者の割合が増加

している。自発的であるならば、自発的選択を促す要因の労働のフレキシブル度は、確保（保証）されているのかを検証する。

2. 派遣労働の現状

使用者（企業）との直接的な雇用関係にない労働者は、派遣労働以外にも、業務請負、契約社員、出向社員等の形態があり、日米ともに1920年代に業務の機械化に関連する仕事から始まった。わが国の請負形態としての「社外工」は、技術革新により消滅を待つ、成熟化した熟練労働の外都依存であった。

60年代に本格化した現代の派遣労働は、第1に、企業の主業務から遠くかつあらゆる企業に共通する業務（ビルメンテナンス等）、第2に、ITの進展に伴う急速かつ大量の労働力需要（情報処理、データ入力等）、第3に、業務の繁閑等を原因とする臨時的業務の充足であった。

「労働者派遣法」は、常用雇用を主とし、届出制の「特定労働者派遣事業」と、登録型が中心である許可制の「一般労働者派遣事業」に区分する。

派遣事業主の派遣元企業は、都市（特に首都圏）に偏重している。派遣元事業所数、売上高、派遣先件数および労働者数（派遣実績）も何れにおいても、南関東（埼玉、千葉、神奈川の各県および東京都）が、半数以上を占めている³⁾。

また、「一般労働者派遣事業」と「特定労働者派遣事業」の企業格差である。売上高に見ると、前者は、売上高1億円以上の事業所が50%を越え、同1-5億円の事業所が約35%を占めるのに対し、後者は、同20%、同1,000-5,000万円の事業所が40%である（労働省職安局編、2000⁴⁾。これは、前者が金融・保険業を中心とする親会社、しかも特定企業が100%出資し、その派遣先の過半数を出資企業及びその関連会社に負う企業、また登録型を軸とする大手派遣会社が多い。他方、後者においては常用型の情報処理技術者やオペレータの派遣の比重が高くなる情報サービス関連企業が多くなるからである。

派遣業務は、一定の経験を要するが故に、短期・大量の養成が困難な即戦力となる専門的職種の即時の供給と、わが国の雇用慣行に馴染まない補助・定型的業務が二本柱である。

後者では、派遣労働者に占める「補助・定型型業務」が、約6割に上る。その中心が、「事務機器等操作」⁵⁾、「ファイリング」業務であり、法改定の以前から特に登録型派遣業務の軸であったが、90年代後半においても派遣労働拡大を牽引してきた。94年から98年の労働者数（「一般派遣事業」）にみるその増加率は、各2倍、1.2倍である（労働省職安局）。このような業務に従事する登録型派遣労働者は、20歳代後半から30歳代前半の若年女子、約3年から5年の間、民間企業における正社員の勤務経験をもち、かつそこで技能を修得した者が多数を占める⁶⁾。

他方、専門的職種では、常用雇用型の「特定労働者派遣事業」において、「ソフトウェア開発」が第1位を占めるが、その比率は、30.3%（労働省職安局、98年）である。ソフトウェア企業は、情報処理技術者の要員派遣業務から出発し、成長してきたが、派遣事業の届出をしている企業比率は、4割以下である。これは、86年「派遣法」成立以前は請負形態であり、切り替えをしていない企業が存在し、また、近年のアウトソーシング（運用まで含む長期の継続的委託）が進展する兆しがあることから、請負形態への依存が高まる傾向にある（岩本、1998、115-121）。

東京都の派遣先調査（95年）では、情報処理関係業務は、派遣事業（常用型、登録型の合計）

が約2割、請負が約3割と請負の方が上回っている⁷⁾。派遣先企業では、同業他社（情報サービス業）約4割、製造業2割が上位を占める。

この労働者の属性は、20歳代後半を軸に30歳代前半層までの若年男子、専門学校ないしは高専短大卒が約6割を占める。

3. 歴史的位相：伝統的雇用から戦略的人員配置へ

クリステンセンは、アメリカの派遣労働の発展段階を3つに区分している（Christensen, 1998, 107-9）。新類型が旧型に完全に代替されるのではなく、主要類型が交代しつつ、旧型が残存していく。

第1段階：伝統的雇用モデル（正社員の補完）：伝統的的人資源管理。伝統的な正社員の代理及び特別ケース利用は、全社的な年間予算に組み込みこまれ、第2、3段階にも残存する。

第2段階：ダウンサイジング・モデル（正社員の代替）：各部署・部門毎の利用。ブルーカラー労働への拡大。

第3段階：戦略的人員配置モデル（コンティンジェントワーカー⁸⁾の戦略的利用）：再び、全社的な統合利用。

欧米では、第1段階の臨時労働者は、病欠や休暇等を理由とする正社員の職場離脱による補充、季節的・一時的な業務量の変動への対応として、また、コンサルタント（独立自営の請負契約）は、社員教育・訓練、特定時期における特定技能の伝授を目的として利用され、これが、非正規雇用の主なものであった。このようなジャストインタイム雇用のコンティンジェント（「状況に応じて」利用される）ワーカーと呼ばれ、その存在が浮上していく。

80年代半ばまで、レイオフや早期退職等によって人員削減が進められた。80年代末から、レイオフした元従業員を自営請負業者（コンサルタント）として雇い戻し、臨時的・短期的であった派遣労働者利用の長期化が促進されていく。固定費としての人件費が変動費に移転され、損益分岐点が抑制され、名目的な生産性向上が達成される。業務と人のアウトソーシング（外製化）は、従業員の雇用ではなく、成果の購入という形態で業務が遂行されるためである。

雇用ではなく成果の購入へのもう一つの促進要因は、企業の全社的ダウンサイジングである。人員削減によって労働生産性を始めとした企業業績を好転させた企業は、引き続き雇用量と労務費を上げることなく、回復した業績を維持しなければならない。多くの大企業では、従業員数制限・削減が至上命令となり、新たな採用は凍結された結果、部門（部課・係・チーム）毎のコンティンジェントワーカー利用に依存せざるをえなくなった（Christensen, 1998, 111）。

長期的目標を基礎に部門及び全社の人員配置の必要を分析し、これらの必要に適合的な最良の技能をもつ正社員と臨時従業員の組み合わせが模索されている。その成功の鍵は、全社計画への戦略的統合にあり、その戦略的比率を持つ企業もあるという（ibid., 108）。こうしてドッグイヤー⁹⁾対応の専門職と使い捨て労働力が併存する第3段階に移行する。

第2、3段階に入って以来、派遣先企業の人事管理部門は、企業内に働く労働者の管理から疎外されていくと同時に、その職員は、労働力に対する異質の矛盾した2つの対応を取るようになる。1つは、労働者をコストとみなし、他方を投資すべき人的資本とみなす。このような風土にあって、人的資源の従業員とコストとしての労働者は、相互に他の類型にある人々を無視するようになる。

こうして、いわゆる「ハネ橋メンタリティ」(Lewis, 1996)¹⁰⁾が生み出される。

人員配置戦略は、派遣先企業が派遣労働者を選択し、賃金を定める。独立自営の請負契約者利用を徐々に困難にしている税制改革を回避するためである。従来、1-2ダースの派遣企業を利用してきた大企業は、派遣元企業1社と単独契約し、派遣元企業からフルタイムのコーディネーターが、人事管理部門または購買部門に常駐し(Christensen, 1998, 110)、人事管理業務がアウトソーシングされる。すなわち、人事管理、仕事の監督も派遣元企業に移行し、派遣先企業では、管理業務が回避される。

ヨーロッパで最も速く1965年に、派遣労働法が施行されたオランダでも、同様の事例が報告されている。1996年には、派遣労働者が全雇用者の約3%、有期契約者が3.5%、若年層が大半を占める(Visser, 1999, 152)。派遣労働の急激な増加は、90年代半ばに起こった。派遣先企業約150社内に派遣元の事務所が開設され、派遣労働者の訓練を含む人事管理を担当している。

4. わが国の位相

人と業務の外部化アウトソーシングの特徴は、ホワイトカラー業務が対象である。ネットワーク化したITの進展とその拡大をその基礎としている。第1に、計数情報のみならず数値以外の非計数情報も情報処理の対象となり、オフィス業務のほとんどを定型化し、かつ業務手順の通社会化を促した。第2に、通信技術の発展によるネットワーク化は、情報の公開を余儀なくし、コンピュータに処理を委ねる企業情報の秘匿性を断念する。すなわち、情報内容と手順に関する企業の独自性という価値が大きく減退したことになる。第3に、技術変化と革新が急激かつ不断であり、内部養成費をより必要とすることになる。

企業の会計制度が、グローバル・スタンダードに切り替えられた。これまで含み資産や赤字を関連会社に移転することにより、単年度の収益変動を平準化してきたが、連結決算・時価会計を余儀なくされ、また、メインバンクを軸にしたグループ企業の株の持ち寄りから、株式などの資本市場での直接金融に移転した。公開される業績の悪化は、直接的に企業の格付け及び市場での資金調達に連動する。前節で見たように、固定費としての人件費を変動費に移転することによる損益分岐点の抑制は、ここに意味をもつ。

わが国の派遣元企業経営者によれば、バブル好況期の80年代後半に、人手不足対策として派遣事業の第1次発展期を経験した。不況による後退の後、90年代半ばから第2の発展期を迎えている。固定されない労働力の獲得手段を目的に、人事政策の一環として派遣を構造的に活用し始めたこと述べている(「朝日新聞、97.11.29」)。

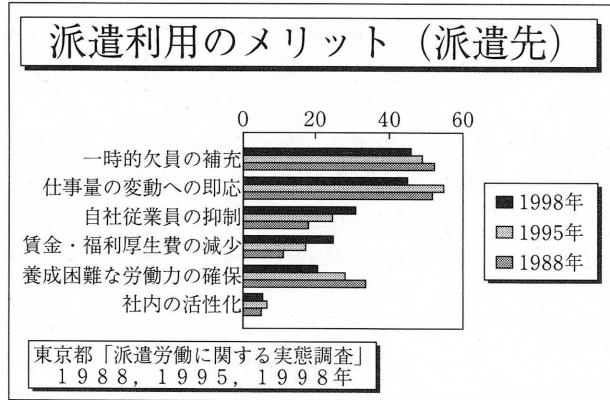
70年代末から、事務処理、情報処理業務を対象とした派遣事業が急成長の兆しを見せるが、86年「労働者派遣法」の施行前後には、金融・保険業、商社を中心とした大企業が子会社を設立し、参入が相次いだ(資本系派遣会社)。派遣事業参入の企業本体の女子正社員は、派遣事業子会社に転籍後、以前と同じ職場で派遣社員として働くようになった。わが国では、第1段階から、既に第2段階が準備されていた。

次に、前節の歴史的位相を、派遣元、派遣先企業及び労働者についての時系列比較が可能な東京都調査に基づいて考察する。

まず、派遣先企業が派遣労働者を利用するメリットでは、第1段階から第2段階への移行がはっ

きり読みとれる。図1に見るように、「欠員の一次的補充」、「仕事量の変動への即応」、「養成困難な労働力の確保」が1988年の上位を占め、前二者は、上位を維持してはいるが、年々その比率を減少させている。

図1



逆に、「自社従業員の抑制」、「賃金・福利厚生費の減少」が一貫して増加している。同調査の「派遣労働を利用した理由」でも、同様の増減傾向が認められ、なお一層コスト効果比率が高くなる。ここから、派遣労働者の役割は、専門的職種の緊急需要や臨時的に求められる「正社員の補完」から、パートと同様のコスト効果を期待する「正社員の代替」へと移行していく。

派遣労働者受入前の業務担当の75%が常用労働者であり（東京都98年・派遣先調査）、また、派遣労働者と同様の業務に従事する正社員のいる割合が82%（同労働者調査）であることも、第2段階の正社員の代替への移行を示している。

これに対応して、派遣労働者に対する教育・訓練を実施しない派遣先企業は、43%（95年）から23%（98年）へと減少し、計画的ないし必要に応じて実施する企業が増加している（同56%から72%へ）。派遣労働者を活用する企業にとって、教育・訓練費の負荷はコスト・アップにならないのだろうか。次に、派遣先企業にとってのコストとは何かを考える。

非正規雇用者を利用する使用者側の目的は、伝統的利用（専門技術の購入、臨時的補填）に加えて、労働力のフレキシビリティ、コスト節約が重視されるようになった。コスト削減及びその制御は、必要な時期に、必要な業務量のサービスを受け、支払う。非正規雇用の利点は、採用、訓練費（初期適応を含む）、レイオフ・コストを回避するだけでなく、賃金はいうまでもなく、社会保険・社会保障・企業内福利厚生等の関連雇用コストを節約することにある。

次に、人員削減および労務費の節約は、直接雇用の臨時雇用やパートによっても可能である。何故、間接雇用の派遣労働や雇用関係のない独立自営の請負契約を選択するのか。雇用関係によって生じる法的義務を回避し、先に述べたように、人事管理業務を軽減することができる。

正規と非正規雇用者が同一の職務についている場合、処遇の相違による両者間の摩擦、期待や労働負荷の責任の相違による正規雇用者の不満、非正規雇用者のコミットメントの欠如等は、非正規雇用の問題点として挙げられるが、これらもコスト効果を決定する要因である。ノーレン/アクセル（137）によれば、コスト効果がないとの結論に達した場合でも、コンティンジェントワーカー利用価値なしの結論には至らない。コンティンジェントワーカーのエクストラ・コストは、

雇用を始めとするフレキシビリティ獲得の価格であるという。

5. 供給側（労働者）の選択

労働力需給双方の志向・要求が一致しているからこそ、派遣労働をはじめ非正規雇用が拡大するという肯定的評価は、わが国には多い（佐藤博樹、1998、13）。何故、正社員ではなく、パートや派遣労働形態で働くのかの問いに対する返答の多くは、時間の有効利用である。わが国では、「自分の都合にあわせて働ける」という自発的に非正規雇用を選択した者の割合は、欧米と比較すると大きい。

「就業形態の多様化に関する総合実態調査」結果における職業生活に関する満足度D.I.10)では、女子派遣労働者の評価は、賃金-13.5、職場訓練-5.4、雇用の安定性17.0、福利厚生2.9が低く、労働時間の長さ48.2、休日の多さ63.4、出勤時刻などの勤務体制65.1が高い。金銭的報酬への不満を我慢して、時間的ゆとりを求める「数量的フレキシビリティ」の獲得を志向している¹²⁾。

それでは実際に獲得しているフレキシビリティ度について、検討してみよう。同調査によると、1日、1週の労働時間が正社員と同じ派遣労働者（男女計）は、61%を数え、週当たり平均労働時間は、37.8時間（正社員は44.3時間）、週当たり勤務日数は、5.0日（同5.3日）である。

前出の東京（登録型労働者）調査では、派遣元企業に対する要望として、継続した仕事の確保52%と賃金制度の改善・アップ57%がほぼ拮抗している。年間を通じてできるだけ切れ目なく働きたいが80%、派遣労働者として、ほぼ切れ目なく働いてきた比率は、70%である。半数の者が、片道の通勤時間に45分-1時間を費やしている。

派遣労働者の年収は、200以上400万円未満層が、「事務機器操作」及び「ファイリング」業務で40%を越えている（平均33%）。（時給では、1,400-1,800円が60%以上、賞与・一時金支給のある者が約2割、その金額は、5万円未満が6割を越える：通勤費の全額支給は、半数を割る）。

社会保険に関しては、95年から98年にかけて雇用保険（54.4から72.9%）、健康保険（38.5から65.7%）、厚生年金（38.2から64.0%）。何れも本人名義の加入が増加している。有給休暇制度ありとする者も、73.8から86.1%へと増加している。しかし、実際に取得した人は6割未満であり、平均取得日数も8.7日でしかない。夏期一時金の支給をうけた者は、2割強で変わらず、その半数以上の支給額が5万円未満である。退職金制度も同様に、8.1から10.3%の増加に過ぎない。

雇用保険は、2001年4月より、これまで年収90万円以上の枠組みを外し、1年以上にわたり週20時間以上の雇用経験を有する人に加入が認められるため、更に改善が期待されるが、26業務以外の新たに自由化された業務従事者は、短期、臨時かつ不熟練職種を対象にしているため、再び新たにこぼれる人々が出てくる可能性がある。

さらに、91年に制定された「育児休業制度」の利用から、ほぼ排除されている。日雇い、有期雇用者は除外されているため、女性の比重が高いにも拘わらず、非正規雇用者の多くは休業取得要件を満たすことができない¹³⁾。

派遣労働者の社内行事への参加を「原則として認めていない」派遣先企業が、約6割弱であり、食堂や休憩室を含む福利厚生施設の利用も「原則として認めない」企業が、半数に達する。しかも、従業員数1,000人以上の大企業において、その割合が高くなる（関西経営者協会、1998、「派遣労働者の受け入れ実態調査」）。

賃金への不満、FRINGE BENEFITの不受給、更に雇用不安と引き替えにした時間のゆとりは、余りにもささやかすぎるのではないだろうか。

6. 自発的選択の変化

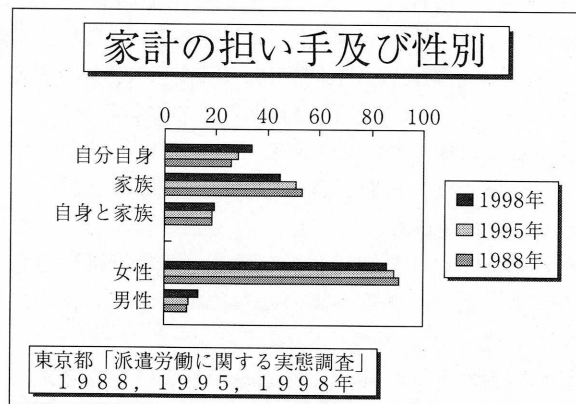
たしかに彼らの多くは、夫の扶養家族としての主婦や、家計補填者でもない、成人しても親元で暮らす若年者（パラサイト族）などの家計の中心的担い手ではない者である。従って、これまで夫や両親という主たる家計維持者が前提となっていたため、生存賃金を得られないフレキシブル（女性）労働者の生活費補填は、誰がするのか？という問いは、わが国では等閑視されてきた。それを補填するのは、納税者の負担となる国家福祉制度や政労使拠出の社会保険（直接的サポート源泉）か、他の家族成員（間接的サポート源泉）である。

非正規雇用を非自発的に選択した女性の比率がわが国の倍に上るアメリカ¹⁴⁾では、男性の労働市場への特化と女性の家事への特化のトレードオフ（性別役割分業）が成立しているとは言い難い。正規雇用者の配偶者をもつ女性の割合は、雇用形態別に見ると、常用パート53%、正規雇用者43%、コンティンジェントワーカー35%である。そして、子供の扶養手当、食物スタンプを含む生活保護的給付により所得不足を補填する者の割合は、コンティンジェントワーカーの14%¹⁵⁾に上る（Spalter/Hartmann, 1998, 93）。また、87年から90年には、自営業や多重勤務者の増加により、健保給付受給者が減少し、特に夜間労働者における女性比率の増加は、家計責任者としての女性の増加を意味すると報告されている（ibid, 88）。

他法、長期に女性のパート比率が高かったデンマークでは、80年代始め、パートの失業給付受給資格が制限された結果、女性パート比率が減少した。その後15年間、正規雇用者と同一権利、保護による安全かつ安定にもかかわらず女性パートの減少が続いている。

わが国でも、時系列には、欧米型の非自発的選択者及び稼ぎ手としての比率が増加している。東京都調査（登録型労働者）によると、女性の家計中心者の比率が、88年の約1/4から98年の1/3へと高まっているのに対し、家族依存型は、8.8ポイント減少している（図2）。

図2



また、派遣労働への自発的選択は、同15.7ポイント減少し、非自発的選択が13.8ポイント増加している（図3）¹⁶⁾。より詳細に検討すると、女性登録者が多数の「事務用機器操作」および「ファ

イリング」では、自発的-非自発的の差はほぼ消え失せ、専門性の高い「ソフト開発」、「機械設計」、「研究開発」においては、非自発的選択者が増加する。

「今後の働き方の希望」においても、同様の傾向が確認される。派遣形態の継続を望む者は、88年の35.6%から98年の29.0%へと6.6%減少し、逆に正社員の求職者は、23.5%から30.3%へと6.8%の増加を記している（図4）。

図3

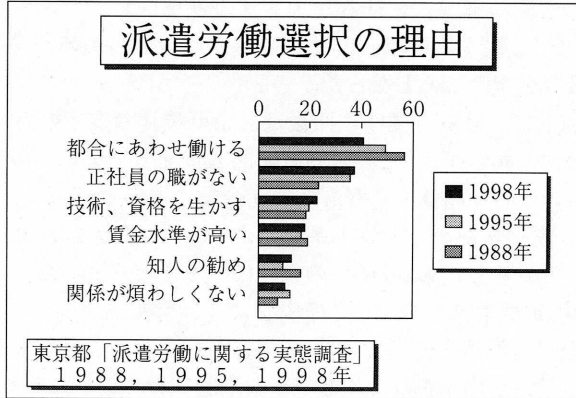
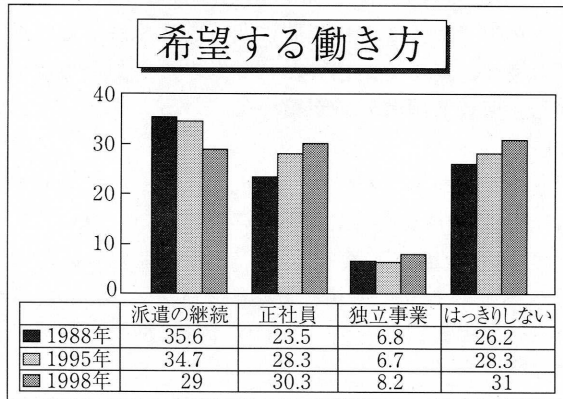


図4



正社員より派遣労働を自発的に選択する者が多い中で、確実に、女性の家計責任を負う正規雇用者志向、自立志向が強まる傾向も見取れる。

しかし、欧米と異なって、高学歴者比率が上昇している。この10年間に、高専・短大卒以下の学歴者が減少・停滞しているのに対し、大卒者は増加し続けている¹⁷⁾。この高学歴化は、需要側が専門性を重視した結果なのだろうか。答えは否である。すなわち、学歴の違いに拘わらず、就労する職種には相違がないのである。いずれも第1・2位は、事務職の単純労働であるファイリング、機器操作である。その答えは、平成不況が94年以降の大卒者の就職に、深刻に投影した結果であるといえる。

家計を中心的に担う者、正社員希望者そして非自発的temps就労者の増加は、わが国では低学歴者だけではなく、高学歴者にも及んでいることがわかる。

7. 終わりにかえて

データが許す限り、女性登録型派遣労働活用のあり方及びそれに付随して労働者自身の雇用、就業形態選択の変化を検討してきた。正社員の穴埋めとして臨時的・一時的に派遣労働者を利用する伝統的雇用モデルは、80年代に、正社員の代替を目的とするダウンサイジング（減量経営）モデルへと移行した。わが国の不況におけるリストラのみならず、アメリカの景気回復期にあっても経営組織のスリム化が継続する中で、IT化の進展がホワイトカラー業務の定型化を促進し、専ら派遣労働が雇用の吸収を担うこととなった。

更に、正社員数の抑制下における企業業績回復は、余剰業務の遂行の外部化に頼らざるを得ない。それを全社的に統合する動きが、第3段階の戦略的人員配置モデルである。派遣先企業の人事管理と共に、派遣労働者の仕事の指揮・監督も派遣元企業に移転する。

86年「労働者派遣法」成立当初から、資本系派遣企業が第2段階を準備しながら、90年代後半に、派遣労働活用目的から見ると、第2段階への入り口へとたどり着いた。

派遣労働の6割が補助・定型業務であり、その中心に「事務機器操作」、「ファイリング」が位置し、その担い手が女子登録型派遣労働者である。賃金の不満、福利厚生不受給、不安定な雇用とバスターにして、ささやかな時間的ゆとりという数量的フレキシビリティを手に入れる。

アメリカの派遣労働者の2/3が非自発的に、わが国の場合は、同じく2/3が自発的に派遣労働を選択してきた。しかし、わが国では、この10年間に顕著な変化が見られた。自発的選択者の減少に対し、非自発的選択者の増加、同じく正社員として働きたい割合が増えると同時に、派遣労働の継続を望む割合が減少し、何れも両者の差が縮小している。また、生活費の家族依存者が減少し、家計の担い手が増加した。

規制緩和はあるが規制もあるヨーロッパにおける規制とは、非正規雇用と正規雇用との平等処遇ルールであり、かつEU規準の達成に伴うILO条約の批准率は、高い。対して、英米加は、間接的規制による自由主義的労働市場依存国家である。非典型雇用や女性労働保護に関するILO条約・勧告の批准は、低位レベルであり、労働法を始めとする法規制は、皆無に等しい。しかし、雇用者としての公的セクター（国家）の役割（OECD, 1985, 59）は、最低賃金や差別的雇用の的是正措置に影響を与えてきた。

雇用のフレキシビリティが、ジェンダー・バイアスを基礎に全世界的に進行する中、家計の主たる担い手である女性に、そのしわ寄せが及ばないような法や政策が配慮されねばならない。第1に、正規と非正規雇用者の賃金、給付、処遇に格差をつけないこと。第2に、家事、育児・介護の必要を、性別に関係なく分担できる体制を創っていくこと。第3に、課税や社会保障的給付の単位を、家族や所帯から個人にすること等である。

注

- 1) 出向者の減少は、大企業の雇用調整が、「出向」から「転籍出向」や「早期・希望退職」へと転換した結果であり、非自発的失業者を増化させている（45-54歳：45.8%、55-59歳：49.4%）。
- 2) 港湾運送、建設、警備、物の製造、医療関係業務を除く全ての業務に適用可能になった。1年間の期間制限は、派遣労働者を正規雇用者として雇い入れる努力義務が課せられている。2000年12月には、試用期間中の正社員を派遣社員として送り込む「紹介予定派遣」事業も解禁となる。
- 3) その集中度は、事業所数45.7%、売上高（一般と特定の合計）59.4%、派遣先件数（同）

51.8%、労働者数53.0%である（労働省職安局編、2000）平成10年版『図表・労働者派遣事業』より集計）。

4) 業務別の従業者数（事業所平均）は、一般：常用雇用26.6、常用雇用以外58.8、登録247.7であるのに対し、特定（常用雇用）：17.2である（単位：人）(ibid.)。また、独立企業42.4%、親会社等の出資企業54.9%（その中、特定1企業による100%出資が36.8%）（東京都、1999）。

5) 事務機器操作者の推移は、1988年：23.9（90,288）、1992年：29.5（225,713）、1998年：42.6（448,595）%（実数）である（労働省編、「労働者派遣事業報告集計結果」より、一般、特定を合計した数値）。

6) 正社員経験者84%（労働大臣官房政策調査部編）、その他の数字は、東京都調査による。

7) 人材派遣と請負は、区別が曖昧で、混然と利用されている。東京都調査でも、「派遣と請負の区別の明確化」を、業界への要望として挙げる企業が多い（95年3割、98年2割）。労働者にとっては、派遣か請負かの契約形態が明らかにならない。形態が何であれ、雇用関係のある企業とは異なった事業所が主な就業場所である場合、「他社就労」と呼ぶ。筆者の調査では、「他社就労」が、91年の27%から96年の45%へと増加している。

8) アメリカ労働省の定義によるコンティンジェントワーカーとは、一切の長期的雇用契約のない有期雇用者であり、広義には全雇用者の約5%にあたる600万人が存在する。その主な就業形態は、呼び出し待機、派遣、請負企業雇用者、独立自営の請負業者であるが、この中、派遣労働者にコンティンジェントワーカー比率が高い（67%）(Polivka, 1996, 8)。

9) IT関連の技術革新の速度は、人間の寿命の1/7しかない犬のそれに相当するとして、他領域の進歩・革新の7倍の速度で進むとされる。

10) 異なった処遇の労働者が、同一職場で同様な業務を担当する場合、他者を配慮するより、無関心な、無視する態度をとる方がかえって楽である。

11) (「満足」+「まあ満足」) - (「やや不満」+「不満」) D.Iポイント。左記の4つの選択肢に「どちらともいえない」を加えた中から回答したもの。

12) 雇用・就業形態のフレキシビリティを、次のように分類したい。(Atkinson, 1984, 11; Lind, 1999)

①機能的フレキシビリティ：多能工化やリーン生産方式に代表されるように、職務や労働内容、ひいては職種や職業の境界線を揺らぐもの。わが国では、ジェネラリスト志向や、労働内容・職務・職種の区分が大括りであり、従来からフレキシブルであったが、OA化の進展により一層の揺らぎが促進されている。

②数量的フレキシビリティ：労働時間や就業時間の境界線を揺らぐもの。労働時間の揺らぎは年間労働時間数が、就業時間の揺らぎは、日・週・季節・年単位の労働時間が、「通常」や「標準」から逸脱しているものを指す。季節・臨時工、パート・アルバイト、請負・派遣等の雇用契約にある非正規雇用者が該当する。裁量労働制、フレックスタイムは、主に正規雇用者を対象にしたフレキシビリティである。

③空間的フレキシビリティ：テレワーキングに伴う在宅就労、SOHOやSOMOに見る労働空間の境界線を揺らぐもの。かつての職場とは、雇用される勤務先であったが、非労働空間であるはずの自宅や自宅と勤務先の間にあるサテライト・オフィスも仕事をする空間となり、また、雇用先と勤務先が異なる請負や派遣労働もこの揺らぎの中にある。

④報酬フレキシビリティ：能力主義化に伴って、賃金、各種の報奨制度、昇進の評価基準のみな

らず、福利厚生給付までも多様化し、その結果、賃金格差が拡大する。

13) 休業中の所得補償が、2001年1月より25%から40%に引き上げられる。正規雇用者との待遇格差が広がることになる。

14) 調査によって相違が大きいが、わが国は約1/3、アメリカは約2/3（岩本、1999、84）。

15) 正規雇用者3%、常用パート6%

16) 労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」1994年では、非自発型（「正社員の職なし」）の割合は、派遣女性22.5、臨時・日雇女性22.8%である（同調査のより詳細データでは、登録型派遣女性30.4、未婚若年者パート女性34.8%である）（小倉一哉「日本における非典型雇用の変化」、社会経済生産性本部、1999、92）。

17)	1998	1995	1988年	
高卒	26.9	30.4	32.8	(%)
専門学校卒	16.8	14.4	16.5	
高専・短大卒	24.9	30.7	28.6	
大卒	29.9	22.7	20.3	出典) 図1に同じ

文献

Atkinson, J., 1984, *Flexibility, uncertainty and manpower management*, Brighton: IMS.

K.Barker/K.Christensen(ed.), 1998, *Contingent Work*, Cornell Uni.Press

S.Lewis, 1996, *The Work-Family Challenge*, Sage

J.Lind/I.H.Moller(ed), 1999, *Inclusion and Exclusion: Unemployment and Non-standard Employment in Europe*, Ashgate Publishing, Vermont

O'Reilly, J./Fagan, C., 1998, *Part-time Prospects*, Routledge, N.Y.

高梨 昌編、1997、『人材派遣の活用法』、東洋経済新聞社。

Polivka, A.E., A Profile of Contingent Workers, *Monthly Labor Review*, October 1996.

Journal of Labor Research, vol.xvii, n.4 Fall 1996.

International Labour Review, vol.136, 1997,

東京都労働経済局、1995,1998、『派遣労働に関する実態調査』、

富士総合研究所、2000、『アウトソーシングと派遣労働に関する企業の動向』

(財)社会経済生産性本部、1999、『日欧シンポジウム・雇用形態の多様化と労働市場の変容』

労働大臣官房政策調査部編、1996、2000、『就業形の多様化に関する総合実態調査報告』

労働省、1996、2000、『労働派遣事業』

岩本 純、1998、『「情報」の商品化と消費』、学文社

——、1999、『情報化・国際化に伴う働き方の変化』、『テキスト社会学』、ミネルヴァ書房

古郡 頼子、1997、『非正規労働の経済分析』、東洋経済新報社

山田 久、1999、『大失業』、日本経済新聞社