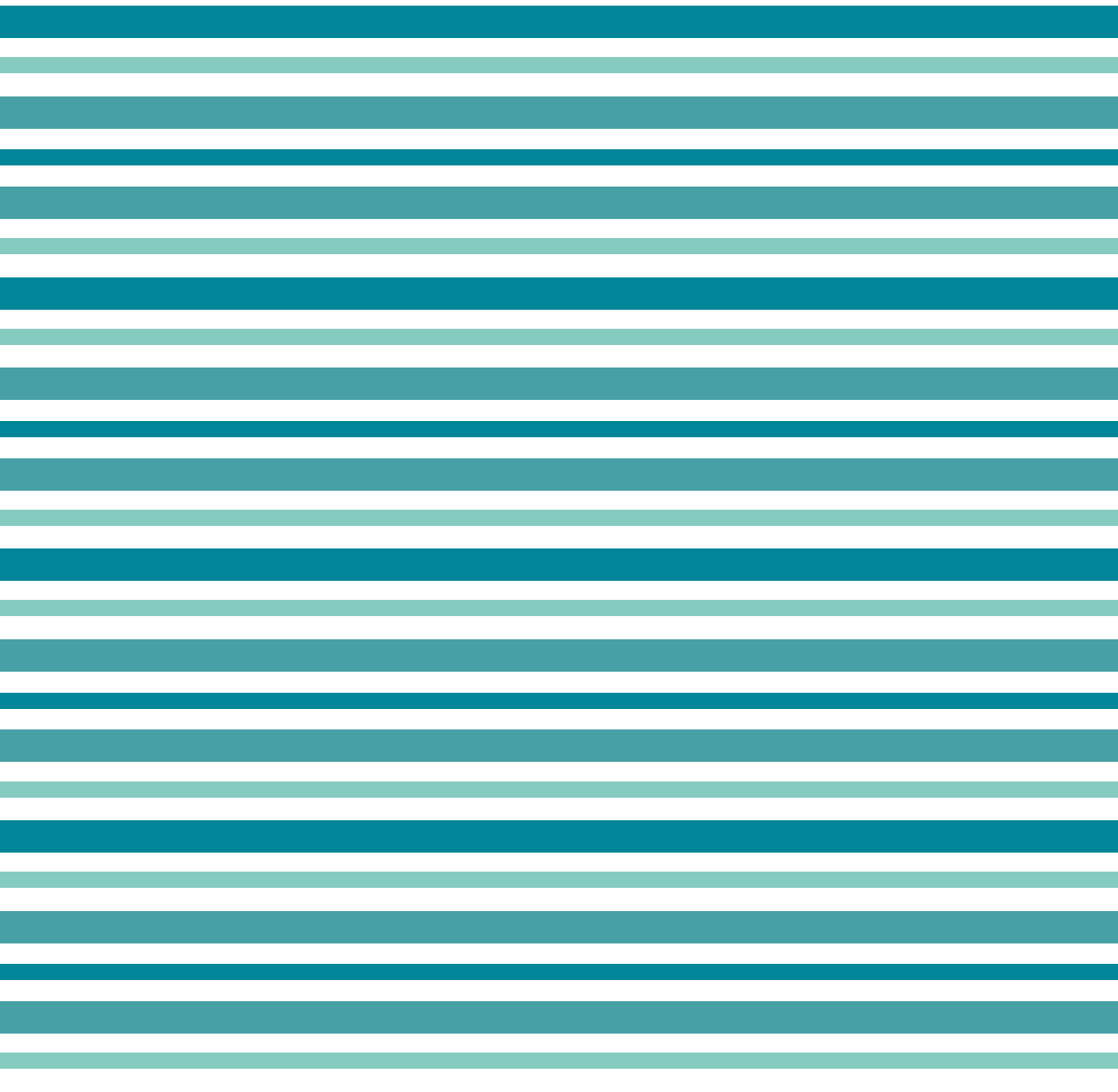


Works University

労働政策講義 2023

05 労働者派遣・構内請負・アウトソーシングとフリーランス



05 労働者派遣・構内請負・アウトソーシングとフリーランス

| | |
|--------------------|----|
| イントロダクション | 1 |
| 1. 労働者派遣法の変遷と今後の課題 | 6 |
| (1) 労働者派遣法の変遷 | 6 |
| (2) 今後の課題 | 11 |
| (3) 米国における人材派遣 | 11 |
| 2. 構内請負 | 14 |
| (1) 構内請負の現状 | 14 |
| (2) 構内請負の事業形態 | 14 |
| (3) 偽装請負 | 15 |
| 3. アウトソーシングとフリーランス | 18 |
| (1) アウトソーシング | 18 |
| (2) 米国のPEOほか | 20 |
| (3) フリーランス | 21 |
| 参考資料の URL 一覧 | 24 |

05 労働者派遣・構内請負・アウトソーシングとフリーランス

イントロダクション

1986年に労働者派遣法が施行されてから37年が経過した。労働者派遣法の変遷については後に詳述すると、まず市場の変化を見ておきたい。

厚生労働省が毎年公表している「労働者派遣事業の事業報告」によると、1995年度の派遣労働者数は61万人である。その後、派遣労働者数は増加し続け2008年度には399万人にまで達したが、同年度をピークに下降傾向になり、2014年度には263万人にまで減少した。2015年度は、同年9月30日に改正労働者派遣法が施行されたことが集計結果に大きな影響を与え、派遣労働者数は130万人となったが、その後増加傾向に転じ、2021年度は約209万人であった（図表1）。

派遣労働者数の増減には経済状況が関係しているのはもちろん、労働者派遣法の改正も影響がある。たとえば、2003年に行われた同法改正により、2004年3月からそれまで禁止とされていた「物の製造」の業務について労働者派遣が解禁となり、同年以降、製造現場で働く派遣労働者が急増し、それが派遣労働者人数の急増につながった。2008年を境に減少に転じたのは、同時期のリーマンショックによる景気後退で企業が雇用調整を余儀なくされたのが1つの要因だが、そのほかにも一部の派遣会社による違法派遣の摘発、日雇派遣に対する不信感などがあり、さらには、労働者派遣法や労働契約法の相次ぐ改正を受けて、派遣から契約社員やパート・アルバイトへの「直用化」を図る企業が増えたことが少なからず影響しているとみられる。

労働者派遣法は誕生以来、何度も改正がなされているが、そのたびに規制緩和と規制強化の間を行ったり来たり迷走している感がある。

近年の法改正を見ると、2012年の法改正（同年4月6日公布、一部を除いて同年10月1日施行）では、

日雇派遣が原則禁止となり¹、いわゆる「専ら派遣」²が規制されたほか、一定の有期雇用の派遣労働者の無期雇用への転換推進措置を努力義務とするなど、規制が強化された。

2015年の法改正（同年9月18日公布、9月30日施行）では、まず、特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の区別が廃止され、全ての労働者派遣事業が新たな許可基準に基づく許可制によるという大きな変更があった。そして、労働者派遣の期間制限についても見直しがあり、同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位に対し派遣できる期間を3年までとするほか、派遣先の同一の事業所に対し派遣できる期間（派遣可能期間）についても、原則3年までとした。また、派遣労働者のキャリア形成を目的とする「キャリア形成支援制度」が義務化されている。

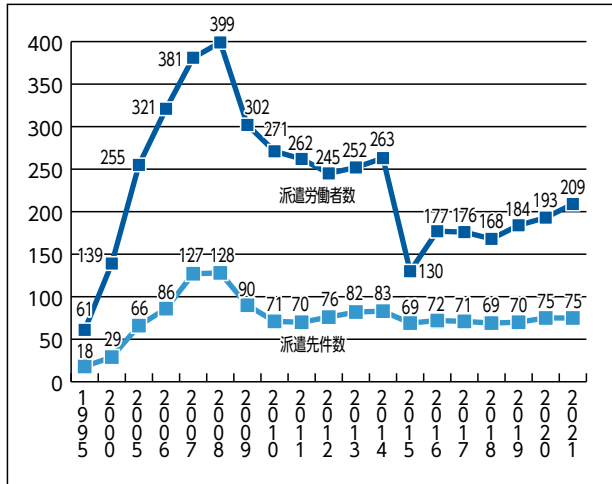
2018年に成立した働き方改革関連法に基づく法改正（同年7月6日公布、2020年4月1日施行）では、派遣労働者への賃金その他の情報に関する情報の提供義務や、不合理な待遇差を解消するための規定が設けられた。

このように最近の法改正は、派遣労働者の待遇改善のために規制を強化する方向性にある。しかし、実際に派遣労働者とその恩恵を受けているのかどうかは明らかではなく、逆に度重なる法改正によって混乱しているようにもみられる。

次章ではこれまでの労働者派遣法の変遷を紹介する。

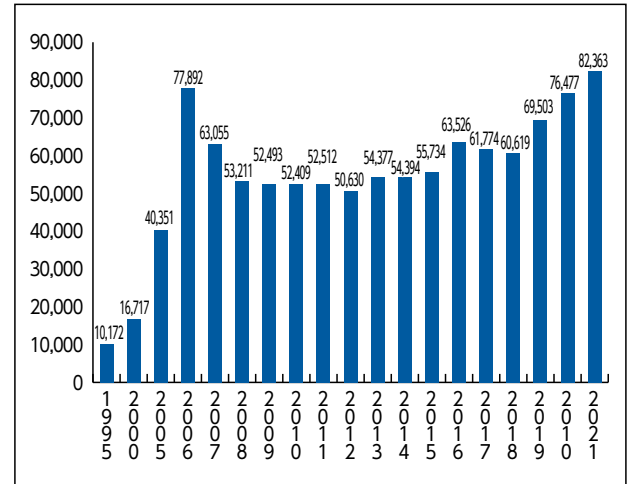
- 1 日雇派遣（日々または30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣）は原則禁止だが、60歳以上の人、雇用保険の適用を受けない学生、副業として日雇派遣に従事する人、主たる生計者でない人、適正な雇用管理に支障を及ぼす恐れがないと認められる業務の場合、雇用機会の確保が特に困難な場合等が例外となる。
- 2 「専ら派遣」とは企業が人件費を節約するためにグループ内に派遣会社を設立し、グループ企業に労働者派遣を行うことなどを意味する。2012年の法改正で、グループ企業内派遣の割合を8割以下に規制した。

図表1 派遣労働者数・派遣先件数の推移 (単位: 万人・万件)



出所: 厚生労働省「労働者派遣事業の事業報告の集計結果」(各年度)
 *2015年の派遣労働者数は改正労働者派遣法が施行された同年9月30日から2016年3月31日までの集計結果に基づく。

図表2 年間売上高の推移 (単位: 億円)



出所: 厚生労働省「労働者派遣事業の事業報告の集計結果」(各年度)

労働者派遣事業、請負、労働者供給事業の関係について

「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」を事業とする労働者供給事業は、職業安定法第44条により禁止されている。戦前の日本においては、悪質な労働者供給業者などが、就職をあっせんする代わりに労働者から賃金の一部をピンハネするような行為が頻繁に行われていた。戦後すぐに制定された職業安定法は、このような事態が発生しないよう、使用者と労働者の間に中間業者が介在する労働者供給事業を禁止した。ただし、労働組合等が、労働大臣の許可を受けた場合は、無料の労働者供給事業を行うことができる(職業安定法第45条)。他方、民法の業務処理請負契約に基づく他企業労働者の利用は、労働者供給の受け入れとは異なるとして、これを許容している。しかし、労働者供給契約ではなく業務処理請負契約の形式をとっている場合であっても、労働者を提供しこれを他人に使用させる者は次の4要件を満たさなければ、労働者供給事業を行う者として取り扱ってきた(職業安定法施行規則第4条第2項)。

- ①作業の完成について事業主としての財政上、法律上のすべての責任を負うこと。
- ②作業に従事する労働者を指揮監督すること。
- ③作業に従事する労働者に対し、使用者として法律に規定された全ての義務を負うものであること。
- ④自ら提供する機械、設備、器材もしくはその作業に必要な材料・資材を使用し、または企画もしくは専門的な技術・経験を必要とする作業を行うものであって、単に肉体的な労働力を提供するものではないこと。

ところが、1970年代に入り、多くの産業で、労働者を他人に使用させ、料金を得る派遣事業が広がった。これは職業安定法第44条で禁止されている「労働者の供給」に当たると指摘されたが、政府は、現実に数多くの労働者が派遣就労し、雇用慣行となりつつある状態を重視して、これらの労働者を保護し、かつ、事業規制を導入して派遣事業の適正化を図る必要があると判断。労働者派遣事業を職業安定法により禁止される労働者供給事業から切り離して合法化する、「労働者派遣法」を1985年7月に制定した(1986年7月1日施行)。1985年制定の労働者派遣法とそれに伴う職業安定法の改正によって、「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」労働者派遣が、「労働者供給」の適用範囲から例外的に除外された。また、親子企業や関連企業間では、自己の雇用する労働者をその雇用関係は維持しつつ他企業との雇用関係に入らせる「出向」と呼ばれる人事異動が行われている。こうして、現行法上は、他企業労働者の労働力利用の主要形態は、労働者を提供する企業と受け入れる企業間の、①業務処理請負、②労働者派遣、③出向、という3つのタイプの契約によって可能とされている(菅野2019)。

参考資料: 菅野2019

欧米と比較した日本の労働者派遣の特徴

①沿革

労働者派遣事業の起源は、1960年代に米国で始まった人材ビジネスである。企業が一時的に(“temporary”)に人員を必要とする場合に、自ら求人活動や候補者の選考をするよりも、ほかの企業から労働者を貸してもらったほうが便利であるという点に目を付けた者が、これをビジネスとして行うようになったのが、労働者派遣事業の始まりである。米国の労働者派遣が、「一時的かつ臨時的な」労働力の貸し出しを行うことを原則とするのに対して、日本の労働者派遣は、「専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務」と「特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務」に限定して、労働者供給事業の例外として認められたものであり、一時的・臨時的な就労形態という性格は弱い。欧米のようなtemporary workではなく、dispatched workであった。

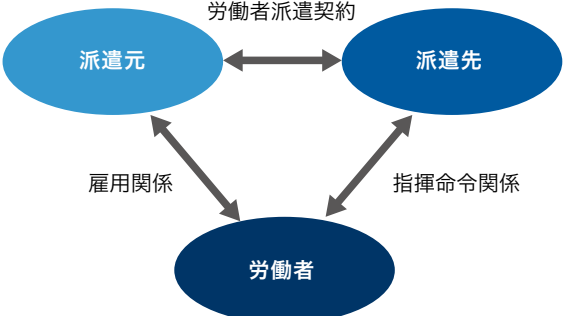
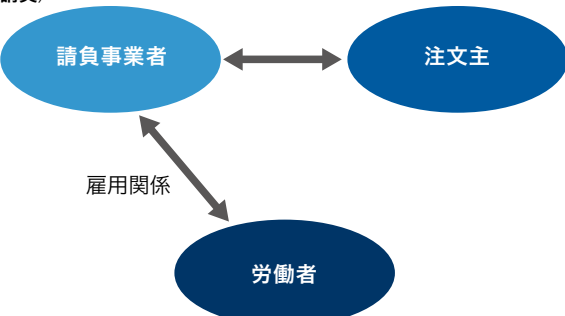
②近年の国際的規制動向

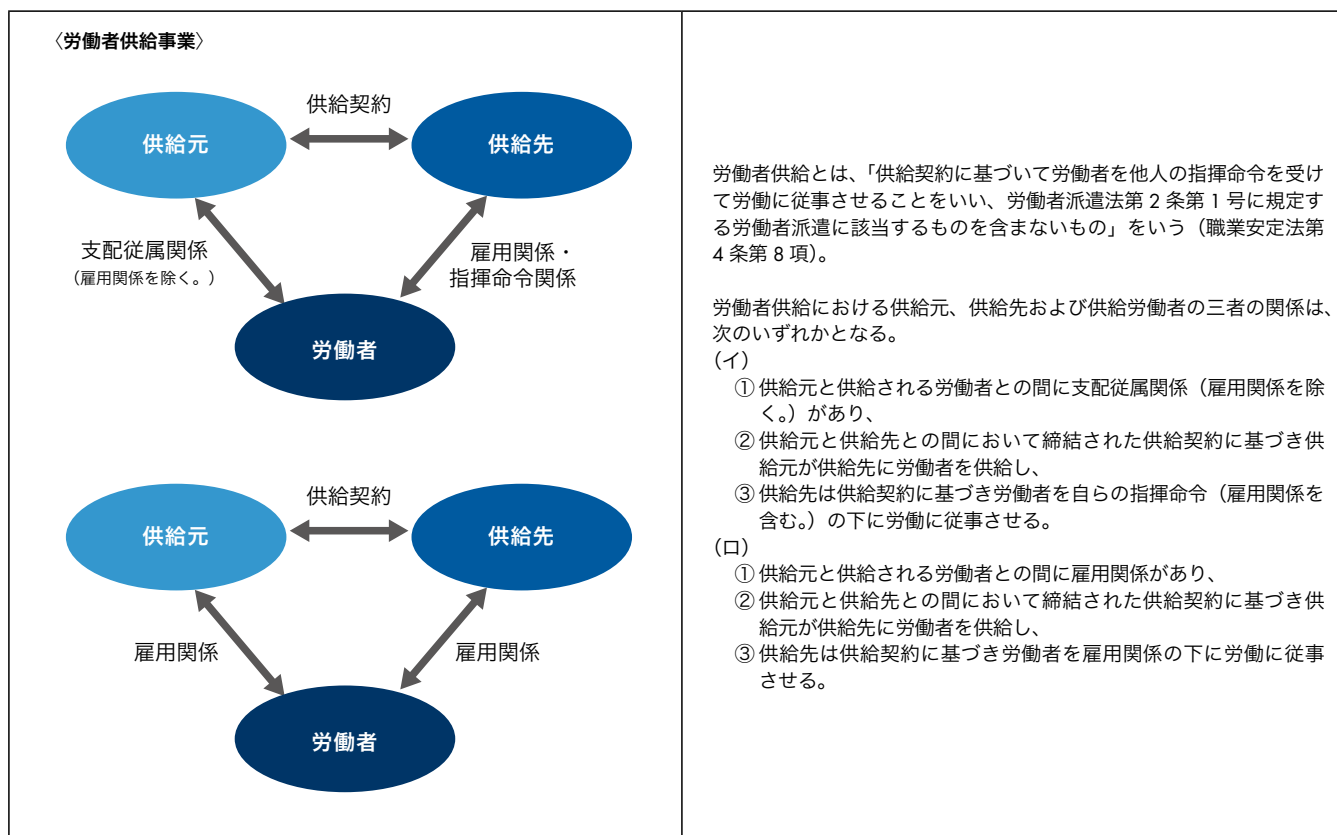
米国の場合、連邦レベルでは日本のような労働者派遣法がなく、規制はほとんどない。州レベルではいくつかの州が労働者派遣事業につき登録制や許可制を義務付けているものの、広範な規制はない。ただし、看護師など医療関係者を対象とする派遣事業については、一部の州が比較的詳細な規定を定めている。

一方、欧州の場合、2008年11月、EU労働者派遣指令(Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on Temporary Agency Work)が成立し、同年12月5日に発効した。これにより、加盟国は2011年12月5日までに本指令を国内法に適用しなけらなくなかった。本指令の成立に長く反対を表明していた英国も、ようやく重い腰をあげて、2010年1月に本指令の内容に沿った派遣労働者規則を議会に提出した。本指令は、労働時間、時間外労働、休憩・休息、夜間勤務、休暇・祝日、給与を均等待遇の範囲として規定し、さらに、出産・育児休暇の取得、求人に関する情報、社内食堂などの共用施設の利用、教育訓練の機会などについても、正規従業員と同等の権利を保証している。ただし、たとえば企業年金や法定水準を上回る傷病手当、あるいは持ち株制などを含むかどうかなど、均等処遇を必要とする給与の範囲については各国の法制・労使協定等に任せている。EU派遣労働や欧州諸国の状況からは、派遣労働者への処遇については保障を厚くし、業務制限や派遣事業そのものについては規制を緩和する、という姿勢がうかがえる。

参考資料：菅野和夫『労働法（第12版）』（2019年、弘文堂）

労働者派遣事業、請負、労働者供給事業の関係

| | |
|--|--|
| <p>〈労働者派遣事業〉</p>  | <p>労働者派遣とは「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」（労働者派遣法第2条第1号）をいい、労働者派遣事業とは「労働者派遣を業として行うこと」（労働者派遣法第2条第3号）をいう。</p> |
| <p>〈請負〉</p>  | <p>労働者派遣事業と請負の区分</p> <p>請負の形式による契約により行う業務に自己の雇用する労働者を従事させることを業として行う事業主であっても、当該事業主が当該業務の処理に関し次の各号のいずれにも該当する場合を除き、労働者派遣事業を行う事業主とする。</p> <p>一 次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであること。</p> <p>イ 次のいずれにも該当することにより業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行うこと。 (2) 労働者の業務の遂行に関する評価等に係る指示その他の管理を自ら行うこと。 <p>ロ 次のいずれにも該当することにより労働時間等に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 労働者の始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する指示その他の管理（これらの単なる把握を除く。）を自ら行うこと。 (2) 労働者の労働時間を延長する場合又は労働者を休日に労働させる場合における指示その他の管理（これらの場合における労働時間等の単なる把握を除く。）を自ら行うこと。 <p>ハ 次のいずれにも該当することにより企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理を自ら行うものであること。</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 労働者の服務上の規律に関する事項についての指示その他の管理を自ら行うこと。 (2) 労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。 <p>二 次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより請負契約により請け負った業務を自己の業務として当該契約の相手方から独立して処理するものであること。</p> <p>イ 業務の処理に要する資金につき、すべて自らの責任の下に調達し、かつ、支弁すること。</p> <p>ロ 業務の処理について、民法、商法その他の法律に規定された事業主としてのすべての責任を負うこと。</p> <p>ハ 次のいずれかに該当するものであって、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器材（業務上必要な簡易な工具を除く。）又は材料若しくは資材により、業務を処理すること。 (2) 自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理すること。 |



出所：厚生労働省「労働者供給事業業務取扱要領」（2022年）<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001030832.pdf>、
「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」（2012年）<https://www.mhlw.go.jp/content/000780136.pdf>（last visited July 23, 2023）

1. 労働者派遣法の変遷と今後の課題

(1) 労働者派遣法の変遷

① 労働者派遣法の制定から2012年改正に至るまで

労働者派遣法が制定された1985年まで、人材派遣という仕組みは職業安定法第44条によって原則禁止とされ、わずかに労働組合が行う労働者供給事業が認められていただけだった。しかし、法律の規制にもかかわらず、外資系企業の上陸に伴い、1970年代から人材派遣の実態が拡大し、新たな法規制が必要であるという認識のもと、法制化のための調査が行われ、1985年に「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」(労働者派遣法)が制定されるに至った(1986年7月施行)。

これにより、「自己の雇用する労働者を(中略)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業として行う」労働者派遣事業が制度として認められるようになった(労働者供給事業との違いについては先述の図を参照のこと)。

制定当時の労働者派遣法は、いわゆるポジティブリスト方式を採用して、一部の業務(制定当時は13業務、その後26業務に拡大)を例外的に指定して労働者派遣事業を認めていた。また、労働者派遣事業を、派遣労働者が常用労働者のみである特定労働者派遣事業と、登録型の派遣労働者を派遣する一般労働者派遣事業の2つの形態とし、「物の製造」業務への派遣解禁(派遣期間1年)、紹介予定派遣の法制化が行われた。

冒頭でも述べたように、2003年の法改正で「物の製造」業務への派遣が期間制限付きながらも解禁となり、派遣労働者の急増に至った。厚生労働省の労働者派遣事業報告を見ると、製造業務に従事した派遣労働者の数は2008年時点で約55.8万人となり、全派遣労働者に占める割合が27.6%に達するまでに拡大した(2008年6月1日時点の人数)。ところが、リーマンショック後の著しい景気後退によって大量の派遣労働者が解雇あるいは雇止めされ、翌2009年には製造業務に従事する派遣労働者数は約25.4万人に大きく減少し、全派遣労働者に占める割合も16.2%に縮小した(2009年6月1日時点の人数)。このいわゆる「派遣切り」が社会問題となり、派遣労働者の保護を高める必要性が切迫したことが、2012年の法改正につながった。同年の法改正では、法律の名称が「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に改称された。同年以降、2015年、2018年にも法改正があったが、いずれも派遣労働者の保護を強化する内容になっている。

労働者が解雇あるいは雇止めされ、翌2009年には製造業務に従事する派遣労働者数は約25.4万人に大きく減少し、全派遣労働者に占める割合も16.2%に縮小した(2009年6月1日時点の人数)。このいわゆる「派遣切り」が社会問題となり、派遣労働者の保護を高める必要性が切迫したことが、2012年の法改正につながった。同年の法改正では、法律の名称が「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に改称された。同年以降、2015年、2018年にも法改正があったが、いずれも派遣労働者の保護を強化する内容になっている。

② 2012年法改正の概要(同年4月6日公布、同年10月1日施行、ただし(ウ)の労働契約申込みみなし制度については2015年10月1日施行)

(ア) 事業規制の強化

- 日雇派遣(法第35条の4。日々または30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣)の原則禁止(適正な雇用管理に支障を及ぼす恐れがないと認められる業務の場合、雇用機会の確保が特に困難な場合等は例外、そのほか禁止の例外として政令で定める業務について派遣する場合、60歳以上の人、雇用保険の適用を受けない学生、副業として日雇派遣に従事する人、主たる生計者でない人を派遣する場合は例外となる)。
- グループ企業内派遣の8割規制(法第23条の2)、離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止(法第40条の9第1項)。

(イ) 派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善

- 派遣元事業主に対して、一定の有期雇用の派遣労働者について無期雇用への転換推進措置を努力義務化(法第40条の4。①雇用期間が通算1年以上の有期雇用の派遣労働者の希望に応じて、期間

の定めのない雇用に転換する機会の提供、②紹介予定派遣の対象とし、派遣先での直接雇用を推進、③無期雇用の労働者への転換を推進するための教育訓練などの実施、のいずれかの措置をとることが努力義務となった。

- 派遣労働者の賃金等の決定に当たり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮（法第30条の5。同種の業務に従事する労働者の賃金水準や派遣労働者の職務の内容・成果、意欲、能力、経験などに配慮しなければならない）。
- 派遣元事業主のマージン率などの情報公開を義務化（法第23条第5項。派遣労働者は、インターネットなどで派遣会社のマージン率や教育訓練に関する取り組みなどを確認できる）。
- 雇入れ等の際に、1人当たりの派遣料金額を明示（法第34条の2。派遣会社と労働契約を締結するとき、派遣先に実際に派遣されるとき、派遣料金に変更になったときに派遣料金の額が明示される）。
- 労働者派遣契約の解除の際の、派遣元および派遣先における派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当等の支払いに要する費用負担等の措置を義務化（法第29条の2）。

(ウ) 違法派遣に対する迅速かつ的確な対処

- 違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす（法第40条の6）。

③ 2015年法改正の概要(同年9月30日施行)

(ア) 労働者派遣事業の許可制の一本化

- 特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の区別は廃止され、すべての労働者派遣事業は、新たな許可基準に基づく許可制となった（法第5条）。

- 許可基準として「専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われるものでないこと」「派遣労働者のキャリア形成支援制度を有すること」などが新たに追加された。

(イ) 労働者派遣の期間制限の見直し

- 派遣先事業所単位の期間制限（法第35条の3、第40条の2）

派遣先の同一の事業所に対し派遣できる期間（派遣可能期間）は原則3年までで、派遣先が3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、派遣先の事業所の過半数労働組合等からの意見を聴く必要がある。なお、派遣労働者が次に該当する場合は、派遣期間が無制限となる。

- ① 派遣契約締結において派遣元事業主に無期雇用される者に限定する場合
- ② 派遣契約締結において60歳以上の者に限定する場合
- ③ 終期が明確な有期プロジェクト業務に派遣される場合
- ④ 日数限定業務（1カ月の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ10日以内であるもの）に派遣される場合
- ⑤ 産前産後休業、育児休業、介護休業等を取得する労働者の業務に派遣される場合

- 派遣労働者個人単位の期間制限（法第40条の3）
同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位に対し派遣できる期間は、3年が限度となる。組織単位を変えれば、同一の事業所に、引き続き同一の派遣労働者を、3年を限度として派遣することが可能だが、事業所単位の期間制限による派遣可能期間が延長されていることが前提となる。

- クーリング期間（労働者派遣事業関係業務取扱要領）

事業所単位および個人単位の期間制限の両方に、

いわゆる「クーリング期間」が設けられた。

事業所単位については、派遣先の事業所ごとの業務に、労働者派遣の終了後に再び派遣する場合、派遣終了と次の派遣開始の間の期間が3カ月を超えないときは、労働者派遣は継続しているものとみなされる。

一方、個人単位については、派遣先の事業所における同一の組織単位ごとの業務に、労働者派遣の終了後に同一の派遣労働者を再び派遣する場合、派遣終了と次の派遣開始の間の期間が3カ月を超えないときは、労働者派遣は継続しているものとみなされる。

(ウ) キャリアアップ措置 (法第30条の2)

- 派遣元事業主に対して、雇用している派遣労働者のキャリアアップを図るため、段階的かつ体系的な教育訓練と希望者に対するキャリア・コンサルティングを実施する義務を設けた。

(エ) 均衡待遇の推進

- 派遣元事業主が講ずべき措置 (法第31条の2)

派遣労働者が希望する場合には、派遣元事業主は、待遇の確保のために考慮した内容を、本人に説明する義務がある。派遣元事業主は、派遣労働者が説明を求めたことを理由として不利益な取扱いをしてはならない。

- 派遣先が講ずべき措置

① 賃金水準の情報提供の配慮義務 (法第40条第5項)

派遣先は、派遣元事業主が派遣労働者の賃金を適切に決定できるよう、必要な情報を提供するように配慮しなければならない。

② 教育訓練の実施に関する配慮義務 (法第40条第2項)

派遣先は、派遣先の労働者に対し業務と密接に関連した教育訓練を実施する場合、派遣元事

業主から求めがあったときは、派遣元事業主で実施可能な場合を除き、派遣労働者に対してもこれを実施するよう配慮しなければならない。

③ 福利厚生施設の利用に関する配慮義務 (法第40条第3項)

派遣先は、派遣先の労働者が利用する福利厚生施設については、派遣労働者に対しても利用の機会を与えるよう配慮しなければならない。

④ 派遣料金の額の決定に関する努力義務 (派遣先が講ずべき措置に関する指針第9)

派遣料金の額の決定に当たっては、派遣労働者の就業実態や労働市場の状況等を勘案し、派遣労働者の賃金水準が、派遣先で同種の業務に従事する労働者の賃金水準と均衡の図られたものとなるよう努めなければならない。また、派遣先は、労働者派遣契約を更新する際の派遣料金の額の決定に当たっては、就業の実態や労働市場の状況等に加え、業務内容等や要求する技術水準の変化を勘案するよう努めなければならない。

④ 2018年法改正の概要

(同年7月6日公布、2020年4月1日施行)

2018年に成立した働き方改革関連法に基づき労働者派遣法の改正が行われた。概要は以下のとおり。

(ア) 情報提供義務

- 派遣先は、「派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報」を、派遣契約を締結する際にあらかじめ派遣元事業主に提供しなければならない (法第26条第7項)。
- 派遣元事業主は上記の情報提供がなければ、派遣契約を締結してはならない (法第26条第9項)。また、派遣先は、上記の規定に基づき提供した情報に変更があったときは、遅滞なく派遣元事業主

に対して情報の提供を行わなければならない（法第26条第10項）。

- なお、これらの情報提供は書面の交付等により行わなければならないが、派遣元事業主は当該書面等を、派遣先は当該書面等の写しを、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣が終了した日から起算して3年が経過する日まで保存しなければならない（派遣法施行規則第24条の3）。

（イ）不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- 労働者派遣法第30条の3が改正され、これまでの「均衡を考慮した待遇の確保」から「不合理な待遇の禁止」という内容に強化された。すなわち、「派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇それぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない」。この規定はパートタイム・有期雇用労働法の第8条に相当する。
- 派遣労働者と職務の内容が同一の派遣先の通常の労働者を比較して、派遣就業が終了するまでの全期間において、職務の内容および配置の変更の範囲が同一と見込まれる場合、派遣元事業主は、派遣労働者の基本給、賞与、その他の待遇のそれぞれについて、正当な理由なく不利なものとしてはならない（法第30条の3第2項）。この規定はパートタイム・有期雇用労働法の第9条に相当する。
- 派遣労働者の待遇について派遣元事業主は、「派遣先均等・均衡方式」または「労使協定方式」のいずれかを確保することを義務付けられる。

（ウ）待遇に関する事項等の説明

- 派遣労働者の待遇等について、派遣元事業主の説明責任も拡充された。雇入れ時において、労基法に基づく労働条件通知書で明示する事項だけでなく、派遣法施行規則で定める事項についても文書の交付等により明示するとともに、均等・均衡待遇に関し講ずべきとされている措置の内容等について説明することが規定された（法第31条の2第2項）。
- 労働者派遣をする際にも、雇入れ時に文書の交付等により明示すべき事項のうち、一定のものについて改めて文書の交付等により明示するとともに、均等・均衡待遇に関し講ずべきとされている措置の内容等について説明することが規定された（法第31条の2第3項）。
- 派遣労働者から求めがあった場合には、派遣労働者と派遣先の比較対象労働者との待遇の相違の内容および理由、ならびに、均等・均衡待遇に関し講ずべきとされている措置を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければならない（法第31条の2第4項）。派遣元事業主は、このような求めがあったことを理由として、派遣労働者に対して、解雇その他の不利益取扱いをしてはならない（法第31条の2第5項）。

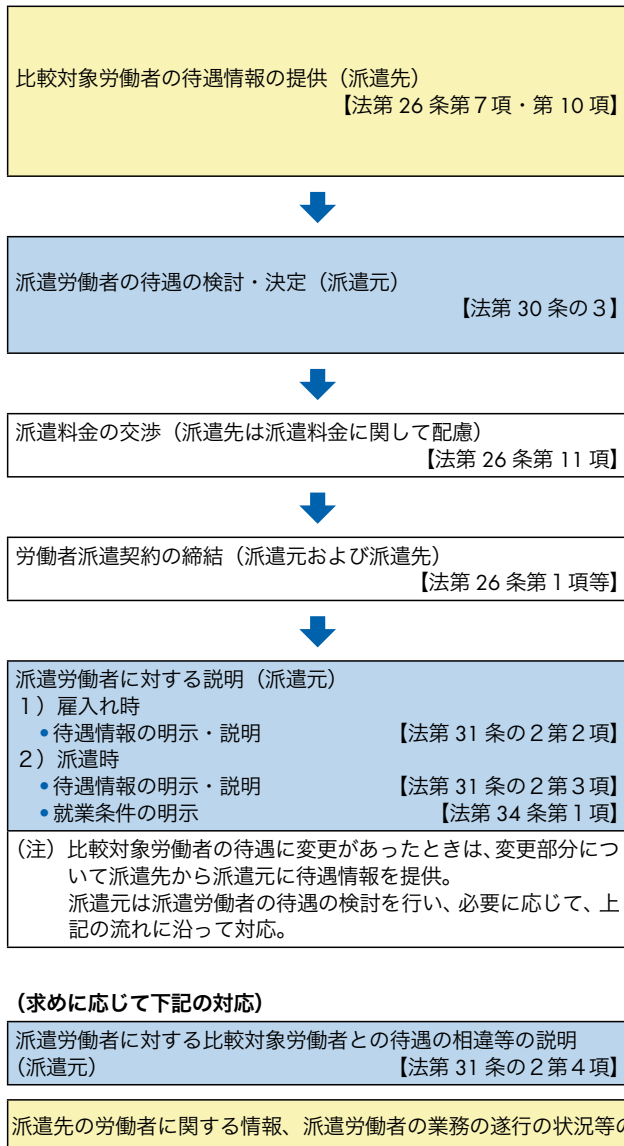
（エ）裁判外紛争解決手続（行政ADR）の規定の整備 （法第47条の6）

- 行政による裁判外紛争解決手続（行政ADR）の根拠規定を設けるとともに、派遣労働者がADRの援助を求めたことを理由とする不利益取扱いを禁止。

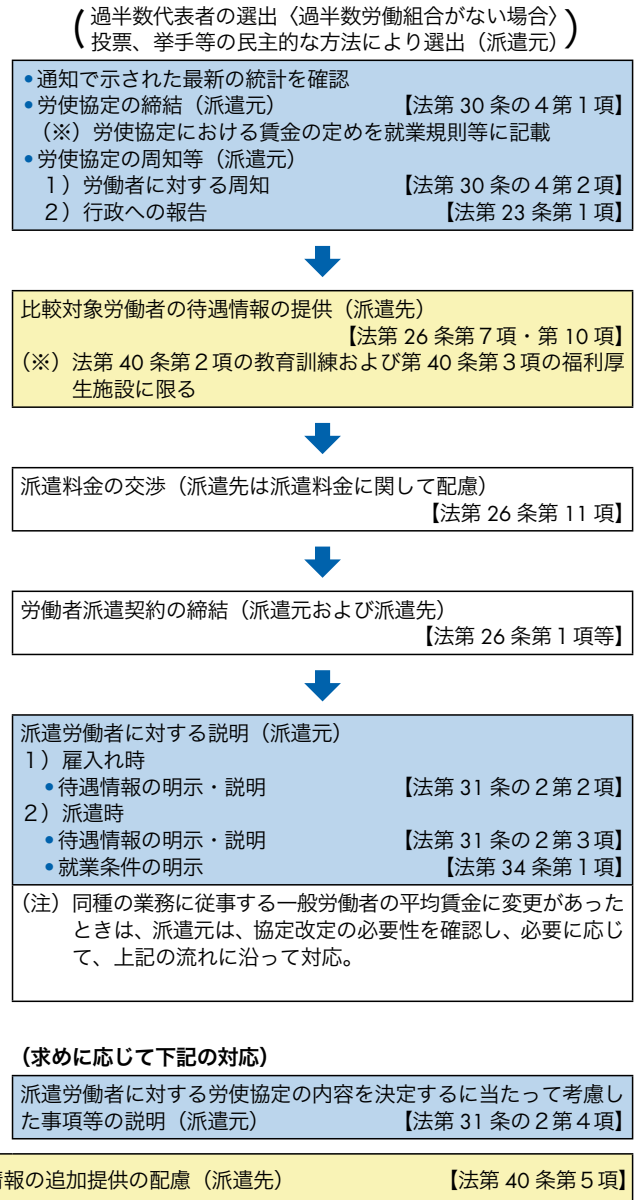
派遣労働者の待遇改善までの流れ

■ 派遣元が講ずる措置 ■ 派遣先が講ずる措置

【派遣先均等・均衡方式】の場合



【労使協定方式】の場合



出所：厚生労働省・都道府県労働局「平成 30 年労働者派遣法改正の概要〈同一労働同一賃金〉」
<https://www.mhlw.go.jp/content/000473039.pdf> (last visited July 23, 2023)

(2) 今後の課題

2018年の法改正では、パートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者や派遣労働者に対して均等・均衡ルールが導入され、規制の統一が図られたように見える。しかし、労働者派遣の規制を高めることで、規制のレベルが相対的に弱い業務処理請負や自営業などの就業形態に移行する可能性がある（小西 2018）。

また、2015年の法改正によって、業務にかかわらず、派遣先事業所単位、派遣労働者個人単位ともに、派遣期間は3年が限度となった。そのため、派遣労働者は派遣先で就労を始めてから3年後に職を失うのではないかという不安を感じるかもしれない。派遣期間の限度に達する派遣労働者に対しては、派遣先への直接雇用の依頼、新たな派遣先への提供、派遣元での無期雇用化、その他雇用安定措置のいずれかを講ずるとあるが、直接雇用が労働条件の向上につながるとはかぎらない³。

平成29年（2017年）派遣労働者実態調査では、派遣労働者に「今後の働き方の希望」を聞いているが、「派遣労働者として働きたい」と回答した人が全体の26.7%であった。年齢が高くなるほどこの割合が高くなる傾向があり、50～54歳では34.4%、55～59歳では37.6%、60～64歳では51.7%、65歳以上では47.0%である（厚生労働省 2018）。派遣労働者としての就業を希望する人が一定の割合で存在するという事実と、派遣労働者を直接雇用の社員に転換することを第1の目標にするという政策は、働き手のニーズに必ずしも合致しないということは忘れてはならないだろう。

3 派遣先での直接雇用は有期雇用の契約社員や嘱託社員、あるいは限定正社員であってもよく、派遣労働者よりも労働条件が悪くなることもありえる。

(3) 米国における人材派遣

米国で人材派遣⁴ビジネスが始まったのは1940年代だと言われているが、80年余りの間に人材派遣はビジネスとして確立し、広く発展していった。それが可能だったのは、法的規制が極めて少ないという土壌があったからだ。

米国には日本のような労働者派遣法はなく、事業参入規制も連邦レベルでは存在しない。州レベルで見ても“Temporary Help Services”事業について許可制を採用しているのはマサチューセッツ州の1州のみで、ニュージャージー州では登録制、ノースカロライナ州では届出制を採用している（2022時点）。ただ、職種や分野を限定して、規制を設けている州はいくつかあり、たとえばイリノイ州では、日雇派遣について登録制を採用しているほか⁵、カリフォルニア州、イリノイ州、マサチューセッツ州など16州・特別区は、看護師派遣を含む医療分野の派遣について何らかの規制を採用している。

また、マサチューセッツ州では「派遣労働者の知る権利に関する法律」(The Temporary Workers Right to Know Act) が2012年に制定され、2013年1月31日から施行されている。この法律は、人材派遣会社が派遣労働者に業務に関する基本情報を書面で通知することを義務付けるほか、人材派遣会社が派遣労働者から登録料や仕事の紹介料などを徴収することを禁止している。同州では悪徳な派遣会社が州最低賃金未満の賃金で派遣労働者を雇ったり、規定の時間外労働手当を支払わなかったり、派遣労働者から仕事の紹介料を違法に徴収したりするケースが相次ぎ、それが同法の制定につながった（The Boston Globe 2014）。

4 ここでは日本の労働者派遣と区別するために、「人材派遣」という用語を用いることとする。

5 日雇い労働者に対する返却不可な作業服や安全道具などの料金について適正な範囲で請求を認める。

しかし、規制が最小限であるからといって派遣労働者数が米国全体で爆発的に増えているわけではない。1990年代以降、派遣労働者数は急激に伸び始め、1990年12月の段階では非農雇用者に占める割合がわずかに1.03%だったのが、2000年には2.03%にまで拡大している。それ以降、2001年から2002年、2007年から2009年にかけての経済停滞時、そして2020年に発生した新型コロナウイルス感染症によるパンデミック時には派遣労働者数が激減し、非農雇用者に占める割合も著しく減少したが、経済回復とともに回復し、2022年6月時点では2.07%にまで上昇している（図表3）。

米国における人材派遣は労働力の供給という点でも、機能や役割という点でも大きく発展してきた。とはいえ、非農雇用者に占める派遣労働者の割合はわずか2%前後である。規制がほとんどない状態だからといって、人材派遣が常用代替の役割を果たしているわけで

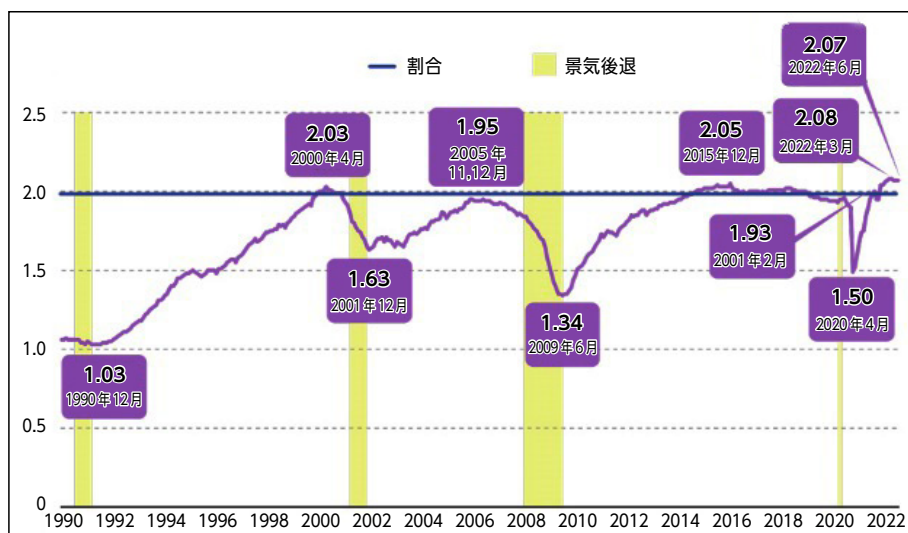
はないことに留意しておく必要がある⁶。

もともと米国での人材派遣は、臨時的・一時的な雇用を企業と労働者に提供するというのが主な役割だった。それが発展する過程で、常用雇用へのステップとしての機能（temp to hire）が加わり、さらに、専門職に就く労働者に正社員よりも高い賃金を払う専門職派遣が広がるようになった。人材派遣は、雇用の流動化という点においても重要な役割を果たしている。

米国では派遣労働者が派遣先に正社員として雇用されることも多く、temporaryからpermanentへの移行が柔軟に行われている。正社員と比較すると学歴や職歴、教育訓練という面で不利な立場にある派遣労働者が多いが、派遣としての経験がクッションとなって、temporaryとpermanentの橋渡しをしている。米国の労働市場が自由かつ柔軟であることが、人材派遣の発展と進化につながったのだといえるだろう。

図表3 米国非農雇用者に占める派遣労働者の割合

（単位：％）



出所：ASA 2022

6 米国においても派遣労働者をめぐる問題は数多く議論されている。代表的なものは、①派遣労働者の賃金が正規労働者と比べて低い、②派遣労働者の社会保険適用率が低い、③派遣労働者やリース労働者の雇用差別、④短期派遣労働者による雇用保険濫用、⑤労災保険率に関する問題、などである（藤川 1998）。米国連邦議会においても、こうした問題は頻繁に取り上げられている。

〈参考資料〉

小西 2018 小西康之「派遣先均等・均衡待遇原則と労働者派遣」日本労働研究雑誌 No.701 (2018 年)

厚生労働省 2018 「平成 29 年派遣労働者実態調査の概況」(2018 年)

ASA 2022 American Staffing Association, “2022 Staffing Industry Playbook” (2022)

<https://americanstaffing.net/2022-playbook-charts-figures/> (last visited July 23, 2023)

藤川 1998 藤川恵子「労働者派遣の現状と展望」季刊労働法 186 号(1998 年)

The Boston Globe 2014 Megan Woolhouse, “Temp Agency is Warned by State” The Boston Globe (March 6, 2014)

2. 構内請負

(1) 構内請負の現状

構内請負とは、生産工程の一部を請け負うことをいう。事業所内請負と呼ばれることもある。日本における請負市場の規模は、2010年時点で1兆5,000億円を超えていたが（人材サービス2011）、2023年度には製造派遣と請負で2兆3,700万円になる見込みである（矢野経済研究所2020）。

かつて、製造業務での需要が高まったのは、業務量の変動に対応しつつ、労働コストの絶対額を削減することにあつたと考えられる。直接雇用では急激な変動に対応できないため、外部人材の活用が活発になったのだろう。製造請負サービスには①賃金水準の抑制、②作業の管理、③労務管理、④募集・採用の代行、⑤数量的柔軟性の向上という5つの機能があるといわれるが（木村2006）、労働者派遣の機能と類似する部分も少なくない。

請負事業の実態については明らかでない部分も少なくないが、2019年に実施された「製造請負事業実態把握調査（厚生労働省委託事業）」を基に、事業者の概要について探る（日本生産技能労務協会2020）。

回答企業の事業内容について、製造分野における請負事業または労働者派遣の実施は、「請負事業（構内請負）と労働者派遣の両方とも行っている」が55.0%を占め、「労働者派遣のみを行っている」が23.9%、「請負事業（構内請負）のみを行っている」は12.4%であった。また、製造分野における請負事業の事業全体に対する年間売上高比率は、「10%未満」が19.1%で最も多く、「10%以上20%未満」が12.1%、「20%以上30%未満」が9.9%と続いている。「30%未満」で全体の41.1%となっている。

請負事業における雇用状況では、無期雇用者（正社員含む）よりも有期雇用者が多いという特徴があり、無期雇用者の比率は全体で平均46.2%である。製造請負

現場での外国人労働者の活用の有無については、61.0%が外国人労働者を活用していると回答している。その雇用形態は、有期雇用が圧倒的に多く、平均労働者数で見ると、無期雇用者（正社員含む）7.9名に対し、有期雇用者は74.2名となっており、約10倍の差がある。

(2) 構内請負の事業形態

構内請負は、事業形態によって次のような類型化が可能である。

① ライン事業(生産工程業務請負)

製造現場の生産工程での業務を比較的長期間請け負う。日本における伝統的な構内請負はこの形が多い。

② スポット事業(短期業務型請負)

顧客の繁忙期や業務量の増減に合わせて、必要な場合に短期的にその業務を請け負う。

③ テクニカル事業(技術系請負)

技術的開発部門や開発工程に必要な仕事を請け負ったり、必要な人材を調達したりする。1990年代以降、この形が増えつつある。

構内請負については、特に労働者の処遇や管理に関連して、さまざまな問題が生じやすいが、主な問題点を要約すると次のようになる。

① 社会保険の適用

現場労働者の社会保険の適用率は相対的に低い。かつては、派遣労働者について指摘されてきた問題であるが、構内請負の場合は、労働者派遣とは異なり厚生労働大臣の許可や届出を必要とせず、労働者派遣法のような特別法もないため、なかには労働者に対して社会保険・雇用保険を一切適用しない悪質な請負業者も存在しているのではないかと思われる。

② 不明確な指揮命令系統

その事業が派遣事業ではなく、請負事業であると認められるためには、労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行っている必要がある。具体的には、現場に自社の管理者を置き、現場労働者を管理しなければならない。ところが、実際にはそのような管理者を置くことなしに、就労先の企業に管理を任せている場合もあるようだ⁷。これでは偽装請負と疑われかねない（偽装請負については後述）。就労先の企業から指揮命令を受けると、雇用関係が不明瞭になり、現場労働者も「いったい自分はどこの会社の社員なのか」という疑問を持つことになる。

③ 複数の請負会社の共存

同じ現場に複数の請負会社が入っていることがある。生産ラインごとに担当の会社が分かれていることもあるが、同じ生産ラインに数社の労働者が入っていることもある⁸。このような状態は、指揮命令系統をますます不明確にするだけでなく、現場での争いを招く恐れもある。それぞれの請負会社によって、労働者の労働条件が異なるような場合、「まったく同じ仕事をしているのになぜ賃金が違うのか」「有給休暇の取扱いが違う」などといったことが原因で争いが起こりかねない。さらに、複数の請負会社が同じ現場に入っている場合、請負会社A社の管理者が、請負会社B社の労働者を管理するというような状況も発生し得る。

④ 外国人労働者の問題

構内請負の現場には、多くの外国人労働者が就労しているが、なかには、労働基準法に違反するような労働時間で働く人もいる。先述の製造請負事業実態把握調査の報告書によると、製造請負現場で働く

外国人労働者の国籍は、ベトナム、ブラジル、フィリピン、中国、ミャンマーなどさまざまだが、彼らは外国人を雇用する請負会社に雇われている場合がある。この種の請負会社は、外国人労働者の就労だけでなく、入出国、住環境なども全て管理しているといわれているものの、その実態は、不透明である⁹。

(3) 偽装請負

請負労働者は、雇用主である業務請負会社から指揮命令を受けるのが基本である。請負労働者の勤務する事業場に顧客企業の管理者がいたとしても、その管理者から指揮命令を受けてはならない。しかし、実際にはこの基本が守られていないケースが少なくない。形式上は請負形態をとりながら、実態は派遣形態という会社が多い。

偽装請負には4種の代表的なパターンがある¹⁰。

① 代表型

請負と言いながら、発注者が業務の細かい指示を労働者に出したり、出退勤・勤務時間の管理を行ったりする。偽装請負のなかで特に多いパターン。

② 形式だけ責任者型

現場には形式的に責任者を置いているが、その責任者は発注者の指示を個々の労働者に伝えるだけで、発注者が指示をしているのと実態は同じ。単純な業務に多いパターン。

③ 使用者不明型

業者Aが業者Bに仕事を発注し、Bは別の業者Cに請けた仕事をそのまま出す。Cに雇用されている労働者がAの現場に行き、AやBの指示によって

7 2000年5月に電機連合調査の一環として行った請負会社ヒアリングに基づく。

8 2000年5月に電機連合調査の一環として行った請負会社ヒアリングに基づく。

9 在日ブラジル人の就業状態については丹野（1999）が詳しい。

10 東京労働局ウェブサイト「あなたの使用者は誰ですか？偽装請負ってナニ？」https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/roudousha_haken/001.html (last visited July 25, 2023)

仕事をする。いったい誰に雇われているのかよく分からないというパターン。

④ 一人請負型

発注者と受託者の関係を請負契約と偽装した上、さらに受託者と労働者の雇用契約も個人事業主という請負契約で偽装し、実態としては、発注者の指示を受けて働いているというパターン。

偽装請負は派遣法の制定当時から見られ、特に製造業では大手企業において存在が顕著だった。しかし、2005年頃に偽装請負の広がりが社会問題化し、全国の労働局が立ち入り調査を強化するということがあった。偽装請負が発覚した企業には、キヤノン、日立製作所、松下電器産業系列企業、トヨタ自動車系列企業など、日本を代表するメーカーの名前も多く見られた。製造業においては偽装請負が常態化していたといっても過言ではないだろう。

こうした事態を受けて、厚生労働省は偽装請負の現状を洗い出すために、2006年に有識者による「製造業の請負事業の適正化及び雇用管理の改善に関する研究会」を発足した。同研究会は翌2007年6月29日に報告書を発表し（請負事業研究会2007）、厚生労働省も同日付で、製造業の請負事業の雇用管理の改善および適正化の促進に向けた取り組みについて、都道府県労働局長宛に通達を発した（基発第0629001号、職発第0629001号、能発第0629001号）。主な内容は以下のとおりである。

a) 請負事業主が講ずべき措置に関するガイドライン

- ① 趣旨：請負事業は、請負労働者の雇用等に関して、請負事業者が発注者からの影響を受けやすい特徴があり、その雇用管理の改善および適正化の促進を実効あるものにするためには、発注者の協力が必要である。
- ② 就業条件等の改善のための措置：安定的な雇用関係の確保に配慮した事業の運営、キャリアパ

スの明示等。

- ③ 職業能力開発：教育訓練等、職業能力の評価。
- ④ 法令遵守：請負と労働者派遣の適切な選択、労働者派遣法および職業安定法の遵守、労働基準法、労働安全衛生法等関係法令等の遵守、労働・社会保険の適用の促進、法令の周知、法令遵守の取り組み、適正な請負料金の設定。
- ⑤ 苦情の処理
- ⑥ 体制の整備：事業所責任者の選任、工程管理等責任者の選任。

b) 発注者が講ずべき措置に関するガイドライン

- ① 趣旨：請負事業は、請負労働者の雇用等に関して、請負事業者が発注者からの影響を受けやすい特徴があり、その雇用管理の改善および適正化の促進を実効あるものにするためには、発注者の協力が必要である。
- ② 就業条件改善のための措置：福利厚生施設の利用、請負事業主の選定と取引関係の継続、請負契約の解除、中途採用における募集方法の明示等。
- ③ 職業能力開発：教育訓練に係る協力、教育訓練施設等の利用。
- ④ 法令遵守：請負と労働者派遣の適切な選択、労働者派遣法および職業安定法の遵守、労働基準法、労働安全衛生法等関係法令等の遵守、労働・社会保険の適用の促進、法令の周知、遵守の取り組み。
- ⑤ 苦情の処理

〈参考資料〉

人材サービス 2011 人材サービス産業の近未来を考える会「より多くの人々に多様な就業機会を 2020 年の労働市場と人材サービス産業の役割」(2011 年)

矢野経済研究所 2020 矢野経済研究所「人材ビジネスの現状と展望 2020 年版」

木村 2006 木村琢磨「製造業請負事業の経営に関する研究」佐藤博樹・佐野嘉秀・藤本真・木村琢磨『生産現場における外部人材の活用と人材ビジネス(3) 一事例調査編一』東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付部門研究シリーズNo.8 (2006 年)

日本生産技能労務協会 2020 一般社団法人日本生産技能労務協会「2019 年度厚生労働省委託事業 製造請負事業実態把握調査報告書」(2020 年)

https://yuryoukei.info/report_h31/h31_jittaihoukokusyo.pdf (last visited July 25, 2023)

丹野 1999 丹野清人「在日ブラジル人の労働市場」大原社会問題研究所雑誌 No.487 (1999 年)

請負事業研究会 2007 厚生労働省「製造業の請負事業の適正化及び雇用管理の改善に関する研究会報告書」(2007 年)

<https://bpo.or.jp/publish/pdf/report2011.pdf> (last visited November 4, 2023)

3. アウトソーシングとフリーランス

(1) アウトソーシング

アウトソーシングという言葉は至るところで使われるが、外注や派遣とどう違うのかを正確に説明できる人は少ないだろう。アウトソーシングの定義は、「戦略的な視点をもって、業務の設計から運営までを外部化すること」（斉藤 1999）といわれているが、実のところ、非常に曖昧で頻りに定義が変わっているのが実情ではないかと思う。

アウトソーシングは 1960 年代から 1970 年代に国際競争力が低下した米国で発生し、1980 年代にその概念が確立したという。当初は、情報システム部門を一括して外部の専門業者に委託するものが多く、これがアウトソーシングとして定着したらしい（斉藤 1999）。

アウトソーシングの分類については以下のようにさまざまな考え方がある。

① サービス形態による分類

サービス形態によって 4 つに分類する方法がある（アウトソーシング協議会 2000 〈1〉、2000 〈2〉）¹¹。

① 人材派遣による補助業務

当該業務に対して、専門的な知識を有する人材を派遣し当該業務を遂行する。指揮命令権は委託企業に存在する。

② 業務の運営のみを受託する代行業務

当該業務に対して、委託企業が企画・設計したも

のに対して、そのプロセス一部もしくは全部を外部化する。

③ 業務の企画・設計を受託するコンサルティング業務

当該業務の企画・設計段階に関与し、企画・設計を行った後、そのプロセスは委託業務側で行うこと。

④ 業務の企画・設計から運営までを受託する業務

当該業務の企画・設計・プロセスを全て外部の企業へ委託する。委託側は基本的にその業務の評価を行うだけであり、それ以外のものは外部へ指揮命令権を含めて委託される。また、この場合には、当該業務に従事していた従業員は委託側への転籍やほかの部署への異動が行われる。

② 業務内容による分類¹²

① BPO (Business Process Outsourcing)

単純な事務処理業務のアウトソーシング

② ITO (Information Technology Outsourcing)

情報技術関連のアウトソーシング

③ KPO (Knowledge Process Outsourcing)

情報分析などの知的集約的業務のアウトソーシングで、アウトソーシングの進化型ともいわれる。

③ 契約形態による分類¹³

① コ・ソーシング

アウトソーシングの委託先企業に全ての業務を委託するのではなく、依頼主である企業と委託先企業が共同で業務を行う契約形態。

② マルチソーシング

特定の企業 1 社だけに業務をアウトソーシングするのではなく、業務の種類に合わせて委託先を選

11 花田光世氏は、アウトソーシングと外注や派遣との違いについて以下のように説明する。アウトソーシングは、業務の設計・企画から業務の運営までを一括して行うことを意味するのに対して（狭義のアウトソーシング）、派遣は、業務設計や業務運営には基本的に関与せず、外注は、業務の設計・企画には関与せず、依頼された業務の処理を行うもの、ということになる。だが、広い意味では、派遣や外注もアウトソーシングに含まれる（広義のアウトソーシング）。

12 沼田優子「KPO (Knowledge Process Outsourcing) —インドの頭脳を借りる米国金融サービス業者—」資本市場クォーターリー 2008 Autumn (野村資本市場研究所)

13 Biz-Create「アウトソーシングとは？業務内容とメリット・デメリットを解説」(2021 年) https://biz-create-service.jp/asset/article/article_2021052804.html (last visited July 28, 2023)

定する契約形態。

③ クラウドソーシング

企業ではなくフリーランスで活動している個人などに、業務の一部をアウトソーシングする契約形態。ウェブでのクラウドソーシングサービスを利用して個人に業務を委託することが多く、企業に依頼するよりも安価で依頼できる。

④ オフショアソーシング

海外に業務をアウトソーシングする契約形態。多くの場合、オフショアアウトソーシングでの依頼先は、人件費が安くて技術力のある海外企業になる。

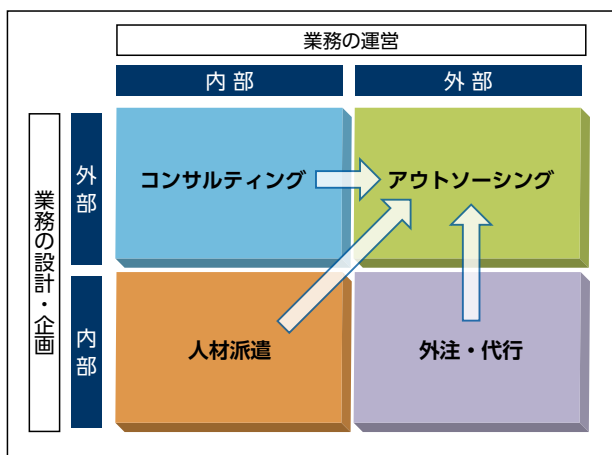
花田光世氏が提唱するアウトソーシングのモデル、いわゆる「花田モデル」によると、アウトソーシングサービスは業務の設計・企画から始まり、運営までを一括して引き受けるサービスであると定義されている。つまり、業務の企画は（系列の親会社など）上流の企業で行い、下流の企業ではその設計図などに従って、工程を行う作業などしか発生しない場合は、アウトソーシングとはいわない。製造工程に限らず、通常の業務にしても定型業務を行っている間は外注・代行の域を出ないという解釈である（アウトソーシング協議会 2000 〈2〉）。

また、近年は、企業がコアビジネス以外の業務プロセスの一部について、業務の企画・設計から実施までを一括して専門業者に外部委託する方式、業務プロセスアウトソーシング、あるいはBPOが拡大している（野村総研 2010）。BPOを利用する利点は、コア業務への集中、コスト削減、業務の効率化といった生産性・付加価値向上の効果であるといわれる（経済産業省 2014）。

BPOはグローバルレベルで拡大しているが、最も活発なのは米国で、その市場規模は 2022 年で 716 億ドルである（IBIS World 2023）。日本国内でも市場規模は拡大しており、2022 年度はIT系BPOで 2 兆 7,829 億円超、非IT系で 1 兆 9,192 億円超である（矢野経済研究所 2023）。

アウトソーシングのグローバル化が進むと、雇用が海外に流出し、国内雇用の減少につながるのではという懸念が出てくる。グローバルアウトソーシング発展の背景には、コスト削減という企業利益があり、そこには労働コストも当然含まれる。賃金の高い国から賃金の低い国へ雇用が流出するという不安感は米国のような大国にも広がっているが、日本も少なからぬ影響を受ける可能性がある。

戦略アウトソーシングモデル(花田モデル)



出所：慶応義塾大学阪大光世名誉教授作成

(2)米国のPEOほか

PEOとはProfessional Employer Organizationの略称で、契約に基づいて、顧客企業のために労働者の給与の支払いや諸給付、その他使用者としての法律上および管理上の責任を継続的に引き受ける事業形態をいう。米国の雇用労働法は連邦法と州法が入り組み、広範かつ複雑であり、雇用管理は専門業者に任せて業務に集中したいと考える企業が少なくない。PEOを利用する最大のメリットは雇用管理の負担軽減であり、特に中小企業にとってこのメリットは大きい。PEOの事業者団体NAPEO (National Association of Professional Employer Organizations) によれば、顧客企業の3分の2は規模10～49名の中小企業だという (NAPEO 2022)。

PEOの歴史は比較的長く、1970年代に遡る。1972年にカリフォルニア州で設立された「従業員リース」(employee leasing)を行う会社がその起源であるといわれる。その後、従業員リース事業は拡大し、税法上あるいは雇用法上問題が多く発生するようになったため、多くの州が何らかの規制を設けるようになった (藤川 1999)。一方、事業の拡大とともに、「従業員リース」、つまり「従業員を貸借する」という名称が問題視されるようになり、1980年代からこの名称に代わる形でPEOという名称が使われるようになり、1984年にはPEOの事業者団体NAPEOが誕生した。この頃から、PEOは従業員リース事業とは異なる事業であるというスタンスをとるようになった。PEOは顧客企業に労働力を提供するのではなく、サービスを提供するという点で従業員リースとは異なるというのがNAPEOの言い分だが、実際には両事業の形態は酷似しており、区別は難しい (藤川 1999)。

また、連邦労働省労働統計局はPEOと従業員リースを同事業として区分しており、税法上や事業法上、従業員リースとPEOを同一とみなしている州も少なくない。PEOに関する雇用法上の問題とは主として、

PEOが顧客企業の下に配置する労働者の使用者は誰か、というものである。労働者派遣やPEOのように特定の労働者について複数の企業が関係するという状況では、常に「誰が使用者としての責任を負うか」ということが問題となるが、米国ではこのようなケースに「共同使用者の概念」が適用される事例が少なくない。

「共同使用者の概念」とは、複数の使用者が同一の労働者に対して指揮命令権を行使していたり、実質的な労働条件に関する事項に関与したりしている場合には、当該複数の使用者は共同使用者の関係を構成する、という概念である (藤川 1998)¹⁴。

2022年現在、PEOについて許可制または登録制を採用している州は39州、労働者災害補償保険に関する規定を設けている州は44州・特別区、失業保険に関連して規定を設けている州は41州・特別区ある。

NAPEOによると、米国には2020年の時点で487社のPEO事業者があり、17万3,000社の顧客企業で働く約400万人を雇用しており、その市場規模は約2,160億ドルに達するという (NAPEO Website, Industry Statistics)。

PEOのビジネスモデルは、米国国外にも広がっている。たとえば、インド、中国、ブラジルなどの新興国に移動する人材を税制面で有利に、かつ効率的に活用し、管理するという形などがあり、このようなモデルは、グローバルPEO、またはGEO (Global Employment Organization/Outsourcing) などと呼ばれる。

¹⁴ 米国では、人材派遣は登録型派遣が圧倒的に多く、一時的な労働力を提供するのが一般的であるのに対して、PEOはPEO会社とその従業員との関係が長期にわたることが多い。また、派遣労働者は派遣期間に応じて複数の顧客企業で勤務するのに対して、PEOの労働者はPEOに雇用されている間は、特定一社の顧客の下で働く。したがって、PEOの労働者の場合、顧客企業との関係が密になる場合が多く、あらかじめPEO会社と顧客企業との間で「共同使用者」としての取り決めを交わしておくのが一般的だ。PEO会社が労働者の指揮命令権を発揮し、給与を支払い、連邦法上ならびに州法上の使用者となる一方、労働安全衛生法等に基づく使用者としての責任は顧客企業が負う、といった文言を契約上に明記しておく (小島・藤川 2006、藤川 1998、藤川 1999)。

米国では、PEO以外にも、派遣会社が派遣先と長期の契約関係に基づき、派遣先事業所に大量の自社スタッフと管理者を配置して自らスタッフの指揮管理を行うVOP (Vendor on Premise) と呼ばれるオンサイト・マネジメントが拡大しているほか¹⁵、採用業務代行に特化したRPO (Recruitment Process Outsourcing)、給与計算および給与管理を専門とするPayroll Serviceなど多様な人材ビジネスが存在する。

また、近年はPEOと類似した事業形態で、EOR (Employer of Record) という、米国版の雇用代行サービスを提供する会社が増えている。EORは、労働者を雇用する税法上の使用者として、顧客企業等に当該労働者を配置して就労させ、ほとんどの場合、ペイロール、税法上の手続き、雇用契約に係る書類の作成などのサービスも提供する。米国において、EORは、労働者の税法上の書類作成と提出、失業保険、労災保険等について使用者としての責任を負う。

PEOとEORは混同されることもあるが、一般的に次のような違いがあるといわれている。EORは労働者の単独使用者となり、当該労働者を顧客企業等の就業場に配置し、就労させるのに対して、PEOは顧客企業と雇用主としての義務を分かち合う共同使用者となる。PEOの主な役割は、顧客企業の人事的機能代行で、人材の採用、オンボーディング、雇用契約の終了、人事考課等に加えて、失業保険や健康保険の管理を企業に代わって行うが、それを統治しているのは顧客企業である。EORの場合、税法上の使用者となり、労働者と雇用契約を結ぶのはEORであるが、人事的機能は部分的にしか代行しない (リクルートワークス研究所 2022 〈1〉)。

15 この事業形態は、インソーシング、インハウス・サービスなどとも呼ばれている。

(3)フリーランス

① 米国の場合

米国では2022年の時点で労働力人口の39%に相当する約6,000万人がフリーランスで働いているという (Upwork 2022)。2018年から330万人増加しているが、2020年に新型コロナウイルス感染症によるパンデミックが起こったとき、リモートワークが可能なフリーランスに転向した人が多かったことを反映していると思われる。フリーランスはギグワーカー、ギグエコノミーと呼ばれることもある。

フリーランスという働き方を選択する人が増え、ギグエコノミーが拡大した要因の1つは、UberやLyftといったライドシェアの爆発的ともいえる拡大である。これらの運転手を本業あるいは副業として働いている人の公式な人数は不明だが、米国だけで150万人とも200万人ともいわれている。

ライドシェアの運転手を含むほとんどのフリーランサーは、会社と契約を結んで独立して働く個人事業主である。しかし、米国ではフリーランサーが、税法上や労働法上、個人事業主になるのか、あるいは労働者になるのかの判断が非常に難しい (オカ 2017)。

フリーランサーの働き方や仲介事業者との関係は、彼らの仕事が仲介業者の事業に不可欠であるという点や、仲介業者が仕事量や料金を指揮しているという点では、伝統的な常用雇用労働者の働き方や従来の雇用関係と類似しているものの、フリーランサー自身が就労日や就労時間を自由に決め、複数の仕事を掛け持ちしていることもあるという点では伝統的な働き方とは異なっている。そのため、現在の労働法や税法の枠組みがフリーランサーに対応しきれておらず、フリーランサーに労働者性が認められるかどうかは不透明な状況である。労働市場の混乱と訴訟を回避し、フリーランサーの身分の安定を図るために何らかの対応が必要であるというコンセンサスが高まりつつある (リク

ルートワークス研究所 2022 〈2〉)¹⁶。

② 日本の場合

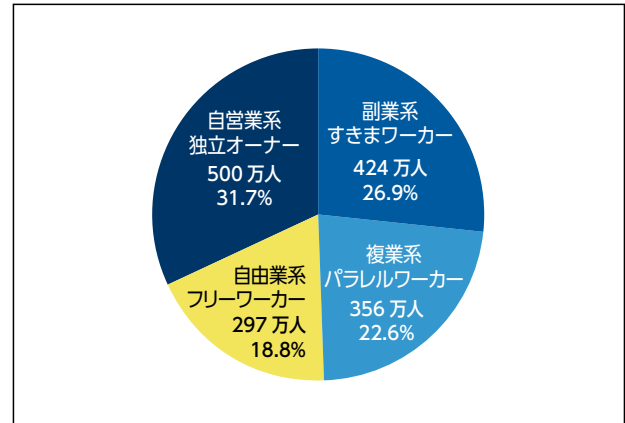
我が国でもフリーランスとして働く人は増えている。フリーランスのマーケットプレースを展開するランサーズが実施する「フリーランスの実態調査」によると、2015年に913万人だったフリーランサーは2021年には1,577万人にまで増加し、労働力人口の22.8%に当たる。その経済規模は23.8兆円に上る(ランサーズ2021)。

我が国ではフリーランスは次の4つの種類に分類されている(ランサーズ2021)。

- ① 副業系すきまワーカー(常時雇用されているが副業としてフリーランスの仕事をこなすワーカー)
- ② 複業系パラレルワーカー(雇用形態に関係なく2社以上の企業と契約ベースで仕事をこなすワーカー)
- ③ 自由業系フリーワーカー(特定の勤務先はないが独立したプロフェッショナル)
- ④ 自営業系独立オーナー(個人事業主・法人経営で、1人で経営をしている)

¹⁶ 州レベルではギグエコノミーの中でもUberやLyftといった輸送ネットワーク会社の運転手(以下、ギグドライバー)を対象に新基準を制定する動きがあり、ウェストバージニア州、フロリダ州、デラウェア州、テキサス州などで法律が成立している。カリフォルニア州では、2019年に州議会がギグワーカーを保護する内容のカリフォルニア州議会法案5号(Assembly Bill 5、AB5法)を可決し、同法は2020年1月1日から施行されたが、ギグエコノミー大手のUber、Lyft、DoorDash、Instacartが、アプリベースで就労するギグドライバーをAB5法の適用対象外とするProposition 22という法案が住民投票によって賛成多数で可決し、法令となっている。カリフォルニア州におけるギグドライバーとギグ企業との攻防は、他州にも影響を及ぼし、複数の州で類似の法案が出ている。

図表4 フリーランスの種類

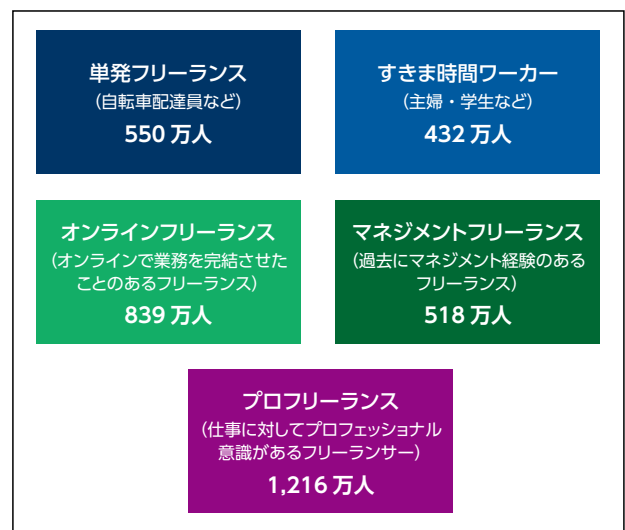


出所：ランサーズ2021

2020年実施の前回調査では、副業系すきまワーカーが最も多かったが、2021年の調査では自営業系独立ワーカーが大幅に増えて最多になっている(図表4)。

また、フリーランス人口を分野別で分類すると、マネジメント経験のあるスキルの高いフリーランサーが500万人以上いることがわかっている(図表5)。

図表5 フリーランス分野別人口



出所：ランサーズ2021

厚生労働省では、「働き方改革実行計画」（2017年3月28日働き方改革実現会議決定）および「柔軟な働き方に関する検討会」報告（2017年12月25日公表）に基づき、2018年1月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の策定（2020年および2022年に改定）とモデル就業規則改定（副業・兼業部分）を行うとともに、2018年2月には、クラウドソーシング等の実態を踏まえ、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」として改訂した。

このようにフリーランスとして働く土壌が整いつつあることと、企業側の人材不足という事情などから、フリーランスという働き方の需要は伸び続けると考えられる。

今後の課題はフリーランスという働き方を選択した人が公正な収入を確保することができ、安心して働くことのできる環境を整えていくことだろう。

〈参考資料〉

斎藤 1999 斎藤孝一『戦略的アウトソーシングの手引き』（1999年、近代セールス社）

アウトソーシング協議会 2000 〈1〉アウトソーシング協議会「サービス産業競争力強化調査研究 アウトソーシング産業事業規模基本調査 調査報告書」（2000年）

アウトソーシング協議会 2000 〈2〉アウトソーシング協議会「新規産業創出環境整備調査 人員の転籍・移転を伴うアウトソーシングに関する調査事業 調査報告書」（2000年）

野村総研 2010 野村総合研究所「『BPO（業務プロセスアウトソーシング）調査』報告書—企業における業務刷新の壁を超える BPO活用実践事例とその分析—」平成21年度経済産業省委託事業（2010年）

矢野経済研究所 2023 矢野経済研究所「BPO（ビジネスプロセスアウトソーシング）市場に関する調査を実施」プレスリリース No.3397（2023年）
https://www.yano.co.jp/press-release/show/press_id/3397
(last visited November 15, 2023)

経済産業省 2014 経済産業省商務情報政策局「ビジネス支援サービスの活用」（2014年）
https://www.meti.go.jp/committee/kenkyukai/shoujjo/service_koufukakachi/pdf/004_04_00.pdf (last visited July 28, 2023)

IBIS World 2023 IBIS World “Business Process Outsourcing Services in the US - Market Size (2004-2029)” (2023)

NAPEO 2022 Laurie Bassi and Dan McMurrer “PEO Clients: An Analysis” NAPEO White Paper Series (2022)

藤川 1999 藤川恵子「従業員リースとその規制—アメリカの現状—」阪大法学第48巻第6号（1999年）

藤川 1998 藤川恵子「労働者派遣の現状と展望」季刊労働法186号（1998年）

小嶋・藤川 2006 小嶋典明・藤川恵子「派遣労働を中心とした規制改革と人材ビジネスの日米比較」日本経済研究No.53（2006年）

リクルートワークス研究所 2022 〈1〉リクルートワークス研究所「米国の人材ビジネス 01 人材ビジネスの概要と歴史」（2022年）
https://www.works-i.com/research/university_business/item/2022_wu_us01.pdf (last visited August 1, 2023)

Upwork 2022 Upwork “Freelance Forward 2022” (2022)
<https://www.upwork.com/research/freelance-forward-2022> (last visited August 1, 2023)

オカ 2017 オカケイコ「ギグエコノミーにおける働き方と労働者性—米国を例として—」阪大法学第67巻第3・4号（2017年）

リクルートワークス研究所 2022 〈2〉リクルートワークス研究所「米国の人材ビジネス 06 フリーランスとギグエコノミー」（2022年）
https://www.works-i.com/research/university_business/item/2022_wu_us06.pdf (last visited August 1, 2023)

ランサーズ 2021 ランサーズ「新・フリーランス実態調査 2021-2022年版」（2021年）
https://speakerdeck.com/lancers_pr/xin-huriransushi-tai-diao-cha-2021-2022nian-ban (last visited August 1, 2023)

参考資料の URL 一覧

| No. | 資料名 | 出 所 |
|-----|----------------------|---|
| 1 | 派遣労働者数、派遣先件数、年間売上高 | 厚生労働省「令和2年度労働者派遣事業報告書の集計結果」(2022年) |
| | | https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000199493_00012.html |
| 2 | 労働者派遣事業と請負の違い | 厚生労働省「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」(2012年) |
| | | http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000046903.pdf |
| 3 | 改正労働者派遣法の内容(2012年改正) | 厚生労働省「労働者派遣法が改正されました」 |
| | | http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/kaisei/ |
| 4 | 改正労働者派遣法の内容(2015年改正) | 厚生労働省「平成27年労働者派遣法改正法の概要」 |
| | | https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyoku/hakenyukiroudoutaisaku/0000098917.pdf |
| 5 | 派遣労働者の就業状況 | 厚生労働省「令和3年度労働者派遣事業報告書の集計結果(速報)」 |
| | | https://www.mhlw.go.jp/content/11654000/001132162.pdf |
| 6 | 派遣契約の状況 | 厚生労働省「令和3年度労働者派遣事業報告書の集計結果(速報)」 |
| | | https://www.mhlw.go.jp/content/11654000/001132162.pdf |
| 7 | 派遣労働者のこれまでの派遣就業の状況 | 厚生労働省「令和3年度労働者派遣事業報告書の集計結果(速報)」 |
| | | https://www.mhlw.go.jp/content/11654000/001132162.pdf |
| 8 | 派遣労働者からの要望 | 厚生労働省「令和3年度労働者派遣事業報告書の集計結果(速報)」 |
| | | https://www.mhlw.go.jp/content/11654000/001132162.pdf |
| 9 | 派遣労働者の今後の働き方の希望 | 厚生労働省「令和3年度労働者派遣事業報告書の集計結果(速報)」 |
| | | https://www.mhlw.go.jp/content/11654000/001132162.pdf |
| 10 | 米国：非農雇用者に占める派遣労働者の割合 | American Staffing Association, "Staffing Success-2022 Special Issue: 2022 Staffing Industry Playbook" (2022) |
| | | https://americanstaffing.net/research/staffing-success-2022-special-issue/ |
| 11 | 人材サービス産業の市場規模(請負) | 日総工産「2022年3月期～2024年3月期中期経営計画」(2021年) |
| | | https://www.nisso-hd.com/ir/upload_file/m002-m002_02/210512-1.pdf |
| 12 | アウトソーシング「花田モデル」 | 木村栄宏「企業の活性化—インデペンデント・コントラクター(IC)の活用を通して」(JIYUGAOKA SANNO College Bulletin no.40 2007) |
| | | https://www.sanno.ac.jp/undergraduate/library/cpir4n0000005sdg-att/bulletin004_12.pdf |
| 13 | 国内BPO市場規模推移予測 | 矢野経済研究所「BPO(ビジネスプロセスアウトソーシング)市場に関する調査を実施」プレスリリース No.3397 (2023年) |
| | | https://www.yano.co.jp/press-release/show/press_id/3397 |
| 14 | 米国：PEOの市場規模 | National Association of Professional Employer Organizations, "Industry Statistics" (2020) |
| | | https://www.napeo.org/what-is-a-peo/about-the-peo-industry/industry-statistics |
| 15 | 米国：フリーランス人数 | Upwork "Upwork Study Finds 60 Million Americans Freelancing in 2022" (2022) |
| | | https://investors.upwork.com/node/9491/pdf |
| 16 | 現在のフリーランス人口と経済規模 | ランサーズ「新・フリーランス実態調査 2021-2022年版」(2021年) |
| | | https://speakerdeck.com/lancers_pr/xin-huriransushi-tai-diao-cha-2021-2022nian-ban |
| 17 | 4つのタイプ別フリーランス詳細 | ランサーズ「新・フリーランス実態調査 2021-2022年版」(2021年) |
| | | https://speakerdeck.com/lancers_pr/xin-huriransushi-tai-diao-cha-2021-2022nian-ban |

労働政策講義 2023

05 労働者派遣・構内請負・アウトソーシングとフリーランス

執筆

Keiko Kayla Oka (リクルートワークス研究所 客員研究員)

監修

村田 弘美 (リクルートワークス研究所 主幹研究員)

表紙・制作

中元 杏奈 (リクルートワークス研究所)

制作

寺嶋 恵美子 (リクルートワークス研究所)

発行

リクルートワークス研究所 グローバルセンター

2023年11月24日発行

リクルートワークス研究所
〒100-6640
東京都千代田区丸の内 1-9-2
グラントウキョウサウスタワー
株式会社リクルート
<https://www.works-i.com>

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。
© Recruit Co., Ltd. All rights reserved.

参考資料等に掲載しているURLは各ホームページにリンクしております。
ただし、ページの移動もしくは閉鎖している場合がございます。
(最終リンク確認: 2023年10月)

Works University

労働政策講義 2023

05 労働者派遣・構内請負・アウトソーシングとフリーランス

リクルートワークス研究所

〒100-6640

東京都千代田区丸の内 1-9-2

グラントウキョウサウスタワー

株式会社リクルート

<https://www.works-i.com>