

# 人材派遣に求められる機能と役割

## アメリカに学ぶ規制フリーの功罪

藤川 恵子 リクルートワークス研究所・客員研究員

労働者派遣法の施行から早 20 年。数回の規制緩和を経て、人材派遣の可能性は今後も広がると期待される反面、人材派遣に対する批判や規制強化を求める見解は根強く残っている。他方、派遣規制をほとんど導入していないアメリカでは、派遣は柔軟な雇用労働形態として重要な役割を果たしている。人材派遣の機能と役割を最大限に生かすために規制はどこまで必要か。アメリカの現状を通して日本の人材派遣のあり方を考察する。

**キーワード：** 人材派遣、派遣労働者、アメリカ、規制、柔軟性

### 目次

- . はじめに
- . アメリカにおける人材派遣の現状
  - 1. アメリカ派遣市場の規模
  - 2. 職種にみる人材派遣業
  - 3. 医療派遣、看護師派遣の拡大
- . アメリカにおける人材派遣の機能と役割
  - 1. 人材派遣の市場機能
    - 企業へのメリット
    - 募集採用時のコスト削減
    - 試用期間としての役割
    - 使用者としてのリスク軽減 VOP の活用
  - 2. 派遣労働者のメリット
    - 求職期間の短縮
    - 大企業へのアクセスとテンプトゥパーム
    - 職業経験とスキルの習得
    - 教育訓練機会とカウンセリングの活用
    - 柔軟性というメリット
    - 能力の売り込み
- . アメリカにおける人材派遣の課題と日本への示唆
  - 1. 常用労働者との格差をどうみるか
  - 2. 柔軟な雇用 = 不安定雇用
  - 3. 日本への示唆
    - 常用代替の危険性
    - 派遣禁止業務と派遣受入期間制限の必要性

### I . はじめに

人材派遣業は第二次世界大戦直後にアメリカで誕生したといわれる。法律事務所の経営者らが自らの経験から「緊急時に補助的な労働力を提供するサービス」が必要だと感じ、世界で初の人材派遣会社を設立したのは 1948 年のことである。それから半世紀以上が経ち、今や人材派遣業はヨーロッパやアジアにまで広がり、世界での市場規模も 20 兆円を超えるまでに拡大している<sup>1</sup>。

人材派遣の生みの親であり、世界での市場シェアの約 35% を占め、マーケットリーダーとなるアメリカは、最小限の法規制で自由かつ柔軟な派遣市場を実現している。他方、約 227 万人の派遣労働者<sup>2</sup>を抱える日本は、事業者の参入規制、適用除外業務や受入期間の制限を置く。

2003 年改正の労働者派遣法（2004 年 3 月 1 日施行）は、1985 年制定の労働者派遣法（1986 年 7 月 1 日施行）と比較すると、大幅に規制が緩和されているものの、「常用労働者の代替を防止する」という観点から、現在も数々の規制を残している。

しかし、日本の派遣法には、肝心の派遣労働者を保護するという観点が欠け、実際に就労する派

遣労働者のなかには派遣法上の制限による不都合を訴える者もいる。

規制フリーのアメリカと不可解な規制を残す日本。人材派遣が本来持つ機能と役割を最大限に生かすには、どのような規制が必要なのか。あるいは、規制は必要でないのか。本稿では、アメリカの人材派遣の現状と課題を考察しながら、日本における人材派遣のあり方を探る。

## ・アメリカにおける人材派遣の現状

### -1. アメリカ派遣市場の規模

アメリカ人材派遣協会 (American Staffing Association, ASA) によると、2004 年における人材派遣業の売上高は約 633 億ドル、派遣労働者数は約 255 万人である (図表 1 および 2, ASA 2005)<sup>3</sup>。人材派遣業は 2001 年に起きた同時多発テロの影響を受けて、売上高、派遣労働者数ともに前年比を下回る状況に陥ったが、2004 年には 2000 年のレベルにまで回復し、2005 年も順調な成長をみせている (ASA 2005; 小畠・藤川 2006)。

次に派遣労働者数の雇用者に占める割合について、図表 3 に示すアメリカ労働統計局 (Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor) の民間雇用者データをもとに割り出してみた。民間雇用者数を分母、アメリカ人材派遣協会の派遣労働者数を分子として民間雇用者に占める派遣労働者の割合を計算すると、図表 4 のようなグラフとなる<sup>4</sup>。1990 年代はじめは 1% 台前半の割合であったが、90 年代なかば頃から 1% 台後半の割合に増え、96 年には 2.0% に、2000 年には 2.3% にまで伸びた。その後、2001 年のテロの影響により、2002 年には 1.9% にまで下がったものの、2004 年には 2000 年のレベルに回復している<sup>5</sup>。

### -2. 職種にみる人材派遣業

厚生労働省の調査によると、日本の派遣労働者が行っている業務は、一般事務がもっとも高く

(34.1%)、次いで「事務用機器操作」(25.4%)、ファイリング (22.8%) となっており、事務や事務関連職が中心であることがわかる (図表 5, 厚生労働省 2005)。もっとも、「物の製造」の業務が 2004 年 3 月に解禁となったばかりであるにもかかわらず 13.9% を占めていることから、今後、この分野の派遣が増えていくと予想される<sup>6</sup>。

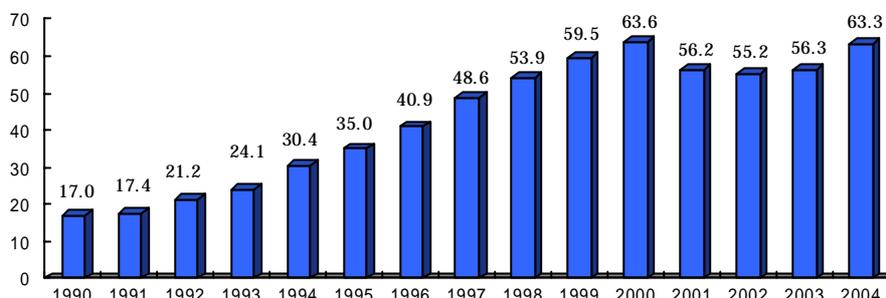
一方、アメリカにおける派遣労働者の業務は、日本の状況と大きく異なる。アメリカには派遣事業の適用除外業務がないため、あらゆる職種の派遣労働者が存在する。スタッフィング・インダストリー・アナリスト (Staffing Industry Analysts) のデータによると、事務業務に就く派遣労働者と工業業務に就く派遣労働者の割合がそれぞれ 25% でトップに並んでいる。次いで高い割合を占めるのが IT 業務 (19%) で、以下、医療業務 (11%)、経理・会計業務 (11%) と続く (図表 6)。

連邦レベルでは、人材派遣の対象業務に関する規制を一切導入していないアメリカでは、ブルーカラーはもとより、弁護士や会計士といった高度専門職、IT 技術職、医療技術職、そして、CEO など上級管理職までさまざまな職種の派遣が行われている。

IT の発達により、職業の高度化や細分化が進んでいることや、一向に改善されない医療技術者不足の状況を考えると、専門職・技術職の派遣は今後も拡大していくに違いない。この点について、スタッフィング・インダストリー・レポート (*Staffing Industry Report*) は、2006 年の人材派遣市場では、会計・経理部門が前年比 14%、テクノロジー・エンジニアリング部門が 13%、そして、IT 部門が 10.5% の上昇を示すだろうと予想している (SIR 2006)。また、大手金融機関のアイエヌジー・グループ (ING Group) は、アメリカにおける専門職・技術職派遣が 2009 年までに人材派遣市場の 60% 以上を占めると予想している (福村 2004)。そして、市場変化に合わせて柔軟な雇用調整をしたいという企業ニーズは今後も高まり、人材派遣業全体も成長が見込まれている (Berman 2005)<sup>7</sup>。

図表1 アメリカ人材派遣業の売上高

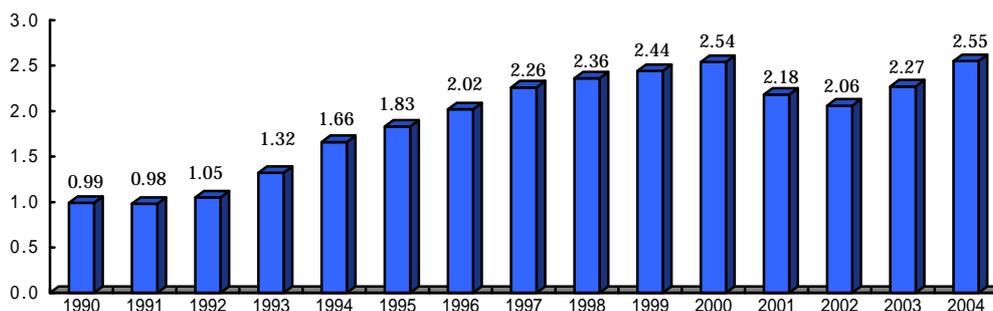
単位：10億ドル



出典：ASA (2005) 小島・藤川 (2006) にて引用

図表2 アメリカ派遣スタッフ数

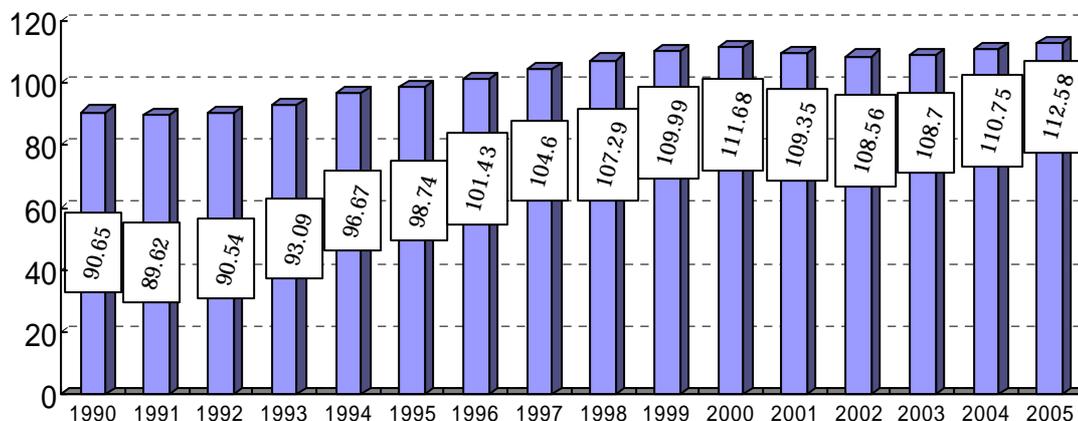
単位：100万人



出典：ASA (2005) 小島・藤川 (2006) にて引用

図表3 アメリカ民間雇用者数の推移

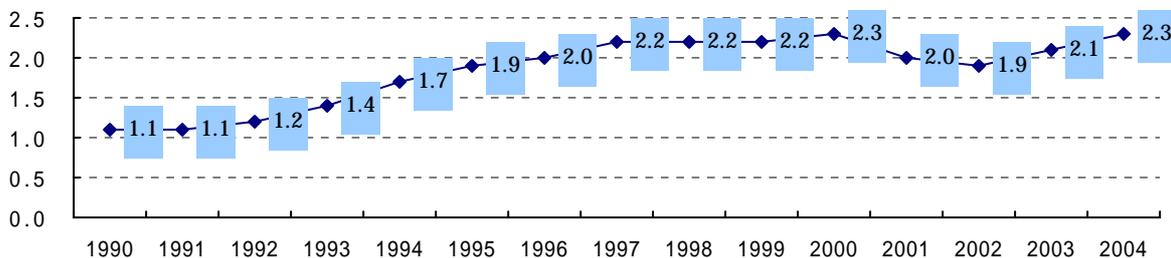
単位：100万人



注：各年のデータは12月の季節調整値を採用。2005年の数値はプレリナリー  
出典：BLS (2006a)

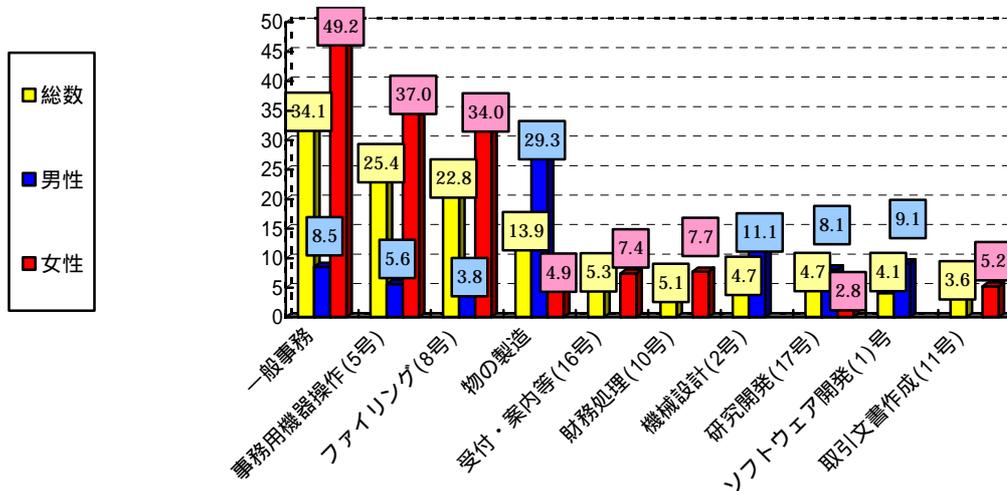
図表4 アメリカ民間雇用者に占める派遣労働者の割合

単位：%



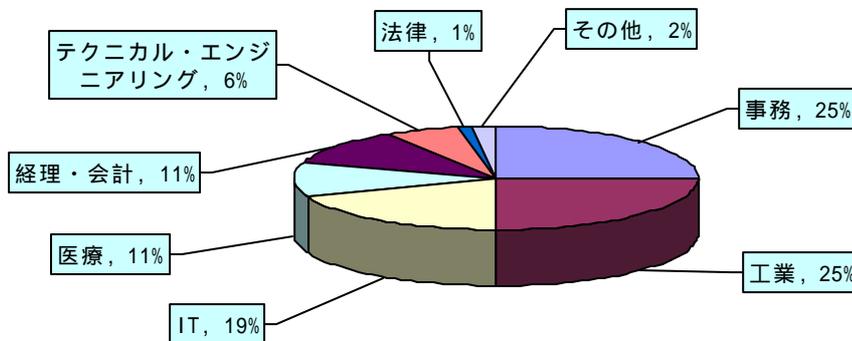
注：BLS (2006a) および ASA (2005) をもとに筆者が作成

図表5 日本における派遣業務別派遣労働者の割合（複数回答，単位：%）



出典：厚生労働省 (2005)

図表6 アメリカにおける派遣業務構成比



出典：Staffing Industry Analysis (2005)

### -3. 医療派遣，看護師派遣の拡大

日本では医療業務の派遣解禁は見送られているが(紹介予定派遣を除く),派遣の対象業務に制限のないアメリカでは,医療業務の派遣も活発だ。

先に述べたように派遣業に占める医療業務のシェアは約 11%と高い。また,2005 年の医療派遣の売上高は約 108 億ドルにも達する(図表 7)。医療業務のなかでも派遣がもっとも浸透しているのが看護師派遣で,この部門の売上高は年間約 66 億ドルである(Medical Staffing 2006)。

医療施設における派遣看護師のニーズは高い。これはアメリカでも日本と同じように看護師が不足している状況が続いているからである。医療労働力分析センター(National Center for Health Workforce Analysis, NCHWA)の報告書によると,2000 年現在では正看護師が不足しているのは 30 州だが,2020 年には 44 州とコロンビア特別区に拡大し(NCHWA 2002),看護師不足の状況は深刻化するとみられる(図表 8)。

地元新聞の求人広告やインターネットのジョブボードをみても,看護師を含む医療技術者は引く手あまたの状態である。しかし,長時間労働,不規則勤務という労働環境のため,フルタイム職の求人を充足させるのは困難になっている。そこで,医療施設は充足できないポジションを派遣で補うことになる。

看護師派遣にはいくつかの特徴がある。第 1 の特徴は,看護師を派遣する事業者はほとんどの場合,看護師派遣に特化しているという点だ。全米大手のアデコやマンパワーも看護師派遣は行っていない。第 2 の特徴は地域型看護師派遣とトラベル型看護師派遣に大別できる点だ。

地域型看護師派遣は Per Diem Nursing といわれる。このタイプの派遣就労を希望する看護師は,地元の看護師派遣会社に登録し,そこから各医療施設に派遣され,定められたスケジュールにしたがって看護師業務を行う。賃金は地域,経験やスキルによって異なるが,看護師不足が深刻な地域では,50 ドル以上の時間給を支払う派遣会社

も少なくない。また,派遣会社のなかには,登録時ボーナスや退職手当を支給するところもある。派遣看護師として働くメリットは,1 社に拘束されず,ある程度自由に派遣先や勤務時間を選べるという柔軟性のほかに,このような金銭的なインセンティブの存在も大きい。

多くの場合,地域型看護師派遣は登録型の派遣で,派遣期間のみ,派遣会社に雇用される形態であるが,最近は派遣会社に常用労働者として雇用される常用型の派遣も増えている。これは,派遣看護師の増加と濫用に懸念した複数の州政府が看護師派遣に関する規制を強化しているためで,たとえば,コロンビア特別区では,常用型の看護師派遣しか認めていない<sup>8</sup>。

一方,トラベル型看護師派遣は,派遣会社が看護師を全米各地に赴任し,もともとの居住地とは異なる場所で派遣就労させる形態をいう。赴任先での住居,光熱費,各種保険はすべて派遣会社が負担する。いわば 出稼ぎ型の看護師派遣である。

地域型看護師派遣とトラベル型看護師派遣には,それぞれ次のような特徴がある。

地域型看護師派遣事業の市場規模は約 50 億ドルで,看護師派遣事業全体の 75%を占める。市場の約 4 分の 1 は上位 6 社がシェアを占めるが,残りの 4 分の 3 はその他数千ともいわれる小規模の看護師派遣会社に分散している(図表 9,Medical Staffing 2005)。

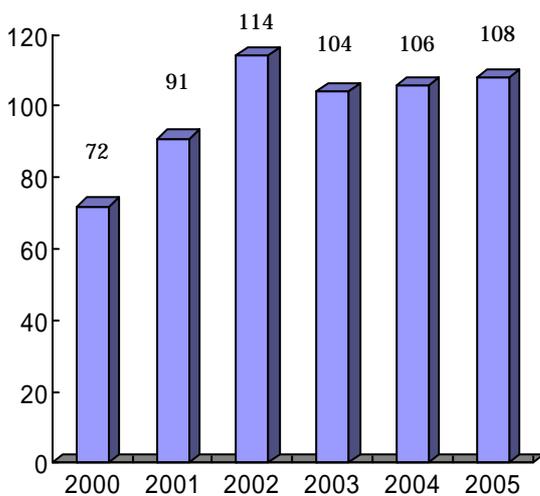
トラベル型看護師派遣事業の市場規模は約 16 億ドルで,看護師派遣事業全体におけるシェアは約 25%である。トラベル型の市場は地域型のそれとは反対に,上位 2 社が 72%のシェアを占めるという状態になっている(図表 10,Medical Staffing 2005)。

看護師不足の深刻化と並んで問題となっているのが,正看護師免許を持ちながらも看護職に就いていない者の存在だ。保健社会福祉省(U.S. Department of Health and Human Services)によると,正看護師免許保持者で看護職に就いていない者は全体の 16.9%を占める(図表 11,HRSA 2004)。これらの者が他の職業に就いているのか,

あるいは、仕事をしていないのかは不明であるが、何らかの理由で看護の仕事から離れていることには違いない。もし、その理由が重労働や不規則勤務といった看護職特有の性質によるのだとすれば、派遣という柔軟な働き方が、看護職に復帰する免許保持者を増やす効果をもたらすとも期待できる。

図表7 アメリカ医療派遣の売上高推移

単位：億ドル

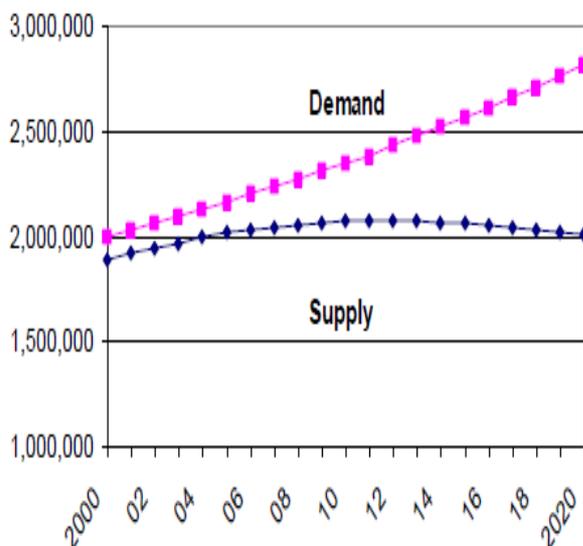


注：2005年の数字は予想

出典：Medical Staffing (2005)

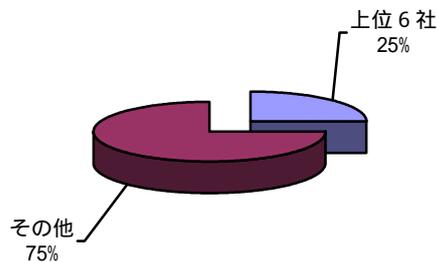
図表8 正看護師の需要予想

単位：人



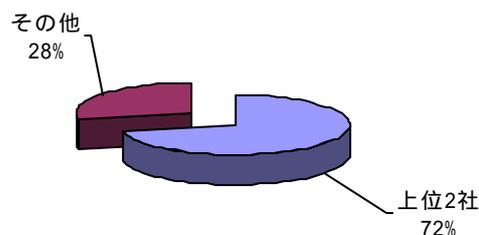
出典：NCHWA (2002)

図表9 地域型看護師派遣事業のシェア



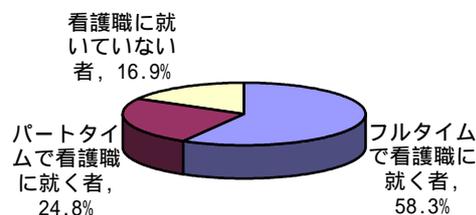
出典：Medical Staffing (2005)

図表10 トラベル型看護師派遣事業のシェア



出典：Medical Staffing (2005)

図表11 正看護師 (RN) 免許を持つ者の状況



出典：HRSA (2004)

## ．アメリカにおける人材派遣の機能と役割

アメリカで人材派遣業が成長する理由はどこにあるのか。企業が雇用調整手段として派遣を利用しているのは確かである。しかし、働く側にも派遣を利用する理由はあるに違いない。需要と供給のバランスなしに、ここまで拡大することはないはずである。

ここでは、人材派遣の機能と役割について、市場機能、企業のメリット、派遣労働者のメリットという3つの観点から考察したい。

### -1. 人材派遣の市場機能

アメリカの労働市場は、外部労働市場、内部労働市場ともに柔軟性が高いという評価がある一方（Kucera 1998）、マイノリティや教育レベルの低い層は外部労働市場に滞留しがちであるという指摘もある（鈴木 2004）。

アメリカの労働市場は柔軟性が高く、内部労働市場と外部労働市場の境界も日本ほど高くないようにみえるが、それは高い学歴や、高度なスキルを持つ者にとっての話であり、学歴やスキルレベルが低く、職業経験の浅い者にとっては、事情が違う。

人材派遣業は、労働市場で両極にあるそれぞれの労働者層において、「仲介役」としての役割を果たしている。つまり、人材派遣業はハイエンド層が自己の能力を時間単位で売り込む際の「エージェント」としての役割を担う一方、ローエンド層が外部労働市場から内部労働市場へ参入する際には「ブリッジ」として機能する（テンプトゥパーム）。古くはローエンド層での役割が中心であった人材派遣業が、ハイエンド層のニーズも取り込むようになったのが、拡大の背景にあると考えられる。

また、人材派遣業の多くは、職業紹介業も兼業し、あらゆる人材サービスをワンストップで提供するが、スクリーニングからマッチングまでを驚

くほど短時間で行っている。業務内容や派遣期間、そして、スタッフの人数にかかわらず、顧客のニーズに合わせて、わずか数日、ときには数時間で、候補者の選定を行う。スピードが求められる今日の市場経済において、企業にとって人材派遣の迅速なサービスは必要不可欠になっている。必要な人材をタイムリーに確保できなければ、企業は他社との競争に後れをとる。競争の激化が人材派遣の拡大の一因になっているとも考えられる。

### -2. 企業のメリット

#### 募集採用時のコスト削減

テクノロジーの発展により、大企業は人材登用の門戸をキャンパスリクルーティング、ジョブフェア、オンラインリクルーティングなどさまざまな方向に広げつつも、そのハードルは高くしている。候補者が増えれば、それだけスクリーニングとマッチングにかかる時間と費用は増大する。そこで、多くの企業は募集から採用までの手続きをその道の専門家である派遣会社に任せることで、費用効率を図っている。

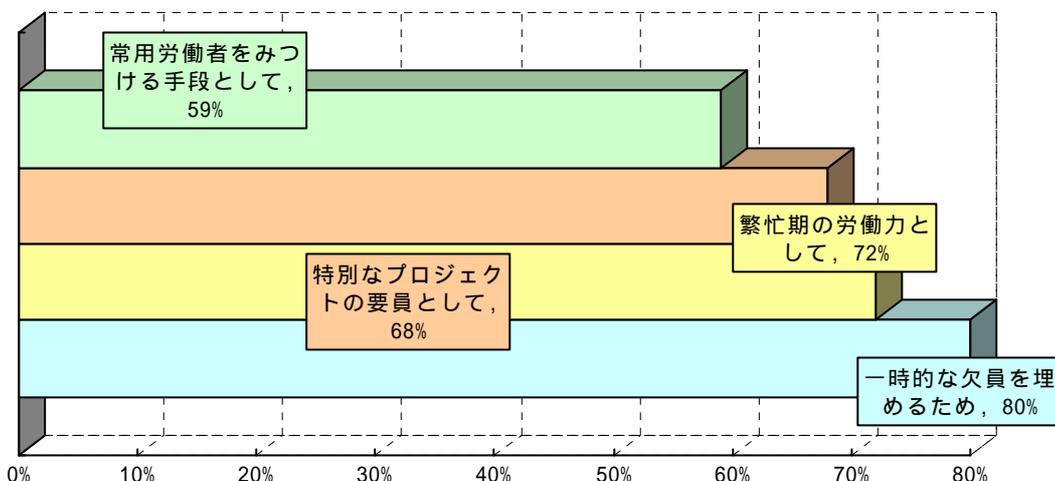
派遣会社は、企業ニーズに応じて、募集採用にかかる全部または一部の工程を引き受ける。雇用形態、契約期間の長短、スキルの高低、職種、人数にかかわらず、派遣会社の対応は迅速である。社員の突然の退職や業務量の増減といった緊急時こそ、企業は人材派遣のメリットを最大限に享受できる。

#### 試用期間としての役割

アメリカ人材派遣協会の調査によると、企業が人材派遣を利用する理由としてあげた回答は、「一時的な欠員を埋めるため」(80%)がもっとも多かったが、「常用労働者を見つける手段として」(59%)も過半数を超えていた（図表 12, ASA 2005）。

この調査結果から、企業が派遣期間を試用期間として活用し、その間に派遣労働者を常用労働者

図表 12 企業が人材派遣を利用する理由



注：複数回答  
出典：ASA（2005）、小嶋・藤川（2006）にて引用

として採用すべきかどうか検討していることがうかがえる。

常用労働者として採用する前に人材派遣を通じた試用期間を経ることで、不適当な人材の採用を回避し、その結果、企業は時間的コストと経済的コストを節約できる。

### 使用者としてのリスク軽減 VOP の活用

VOP とは、「Vendor on Premises」の略で、直訳すると「構内供給会社」となり、ある企業の事業所に第三者がサービスを提供するために存在することを意味する。より具体的にいうと、VOP サービスとは、「長期的（かつ、多くの場合、独占的な）契約関係にもとづく、派遣会社による派遣先事業所内での全般的なオンサイトコーディネーション」を指す（Carre et al. 2003）。VOP サービス契約にもとづき、派遣会社は、大量のスタッフを派遣する派遣先事業所に自社の出張所を設置するとともに、責任者を配置し、当該出張所において、スタッフの募集、採用、訓練、および安全衛生管理や指揮管理を行う。

企業がこのサービスを利用するうえでの最大の

メリットは、「共同使用者のリスクが避けられる」という点だ。派遣労働関係においては、通常、派遣会社が派遣労働者の使用者（雇用主）として責任を負うが、派遣先企業の派遣労働者に対する介入の程度が大きい場合には「共同使用者」として同等の責任を負わなければならないことがある。派遣労働者側が派遣先企業の共同使用者性を訴えるケースが少なからずあるが、裁判で派遣先企業が共同使用者であると認められると、派遣先企業は大きな経済的ダメージを負う。派遣会社の責任者が事業所において直接的に派遣労働者の指揮命令を行ってくれば、企業が共同使用者として責任を負うリスクは小さくなる。

### -3. 派遣労働者のメリット

求職者が派遣労働を選択する理由はさまざま。求職者の事情や目的はそれぞれ異なるが、求職者にとっての派遣労働のメリットは次の6点に集約される。

#### 求職期間の短縮

派遣会社に登録すれば、その派遣会社がエージェントとして機能し、求職者の希望する仕事を探してくれる。求人広告やインターネットを使っての職探し、履歴書送付、面接といった通常の求職プロセスが、派遣会社を利用することで簡素化され、自分で仕事を探すよりも早く仕事をみつけることができる。

また、会社からレイオフされた場合などには、求職活動にける時間を最小限にしたい。ある程度の退職手当や失業保険は得られるにせよ、生活費を稼ぐ必要のある者にとって、派遣は緊急避難的に収入を確保する手段になるわけである。

### 大企業へのアクセスとテンプトゥパーム

大企業で働きたいと希望する者は多いが、その門戸は非常に狭い。競争率が高いだけでなく、就職希望者のレベルも高い。企業の要求する職業経験や学歴レベルを持たない者は、履歴書選考の段階より前に進めないのが現実だ。

ところが、大企業の多くはコア人材については入念な採用プロセスと厳しい基準を設けているが、臨時職やエントリー職については常用労働者を採用せず、派遣労働者などの外部人材を活用している。したがって、仕事内容や就労形態にかかわらず「大企業で働きたい」と希望する者は、派遣労働者として希望企業で働く機会を得られる場合がある。

また、企業のなかには、優秀な派遣労働者を常用労働者として採用するところもあり(テンプトゥパーム)、この点に期待して派遣で働く者も少なくない。テンプトゥパームは、会社が派遣労働者を選考する機会だけでなく、派遣労働者が会社を選考する機会ともなる。

### 職業経験とスキルの習得

学生や新卒者を含む職業経験の浅い者は派遣で働くことで経験を積むことができる。また、アメリカでは求人に応募する際に雇用照会を求められ

るが、ある程度の期間派遣労働者として働けば、派遣先企業が雇用照会を書いてくれる場合がある。

また、派遣先で業務を行うことで得たスキルは次の雇用を得るための重要な財産となる。派遣を通して職業経験やスキルを獲得し、エンプロイアビリティを高めるというのもひとつの考え方である。

### 教育訓練機会とカウンセリングの活用

派遣会社の多くは無償または有償で教育訓練を提供している。マイクロソフトオフィスといった基本的なコンピュータスキルから、専門的な会計・経理スキルや高度なコンピュータスキルまで、その内容は多彩である。また、登録者は希望に応じて、履歴書の書き方、採用面接の模擬練習といった実際的なトレーニングやキャリアカウンセリングを受けることもできる。

### 柔軟性というメリット

古くから派遣のメリットはその柔軟性にあるといわれている通り、1社に拘束されることを嫌う求職者が派遣という就労形態を選択するケースが少なくない。派遣では、働く場所、時間、期間から、業務の内容に至るまで求職者が自ら選ぶことができる。この柔軟性が派遣の最大のメリットであるといえるだろう。

### 能力の売り込み

上述したように、派遣業務の多くはエントリーレベルだが、なかには医療技術職、IT 専門職といった高度なスキルを要求する業務もある。そして、高度なスキルを要求する仕事は総じて人材不足の状態にあるため、高賃金市場になっている。

高いスキルを誇る求職者のなかには1社専属にならず、自分の能力を最大限に生かすために、あえて派遣就労という形態を選び、自分のスキルをもっとも高く評価してくれるところで働く者がい

る。派遣会社を完全なエージェントとして活用するケースがこれである。シリコンバレーにはこのような働き方をする IT 労働者と、IT 専門の派遣会社が数多く存在する。

以上のように、アメリカでは派遣がさまざまな形で利用されている。このように幅広い活用方法が可能なのは、規制が最小限に留められ、派遣対象業務や契約期間の制限なしに、複雑な手続きに煩わされることもなく、派遣会社が労働市場仲介エージェントとしての機能を発揮し、顧客企業や求職者・労働者が派遣を利用しやすい環境になっているからである。

しかし、規制のない状態は、逆に派遣元・派遣先・労働者という3者の契約関係でもっとも弱い立場にある労働者に不利益を与えることもある。次章では、アメリカで議論されている人材派遣の問題点について論じることとする。

## ・アメリカにおける人材派遣の課題と日本への示唆

人材派遣は企業や労働者の双方にとって利用価値の高い雇用形態、就労形態である反面、労働者が不利な立場に置かれやすい関係にあるというのも事実である。そのため、比較的古くから、人材派遣の拡大を危惧する意見もしばしばみられた。

代表的な論点は次の2点である。すなわち、賃金や福利厚生における常用労働者との格差の存在と、派遣の最大のメリットである「柔軟性」と表裏一体の関係にある「不安定性」というデメリット、である。ここでは、これらの2点について論じ、最後にアメリカの人材派遣の現状が日本にどのような示唆を与えているかについて簡潔に述べたい。

### -1. 常用労働者との格差をどうみるか

アメリカで人材派遣のネガティブな要因としてもっとも激しい議論が展開されているのが、賃金

や福利厚生における常用労働者と派遣労働者の格差である。

派遣労働者が派遣先で同様の職に就く常用労働者に比べて賃金が低く、有給休暇や健康保険といった福利厚生面でも不利な取扱いを受けているという指摘は少なくない（Houseman 2000; Houseman et al. 2001 など）。

たしかに、アメリカ労働統計局の調査によると、派遣労働者全体の時間給は平均 12.53 ドルで、全国平均時間給よりも 5.27 ドルも低い（図表 13, Kilcoyne 2004）。しかし、統計上の数字は、あくまでも全体を表したものであり、個々の労働者の属性を分析したうえのものではない。同じ職業であっても、スキルレベル、学歴、年功などによって、賃金は変わってくる。派遣労働者には、職業経験が浅く、学歴やスキルレベルの低い者が多いことを考慮すると、派遣労働者全体の賃金が全国平均より低いのも不思議ではない。

しかし、派遣労働者の健康保険加入率が低いという指摘に対しては耳を傾ける必要があるだろう（Fisher et al. 2005）。

アメリカ労働統計局によると、派遣労働者の健康保険加入率は常用労働者よりも著しく低く、使用者（派遣会社）が契約する健康保険に加入している派遣労働者はわずか 8.3%である（図表 14）。健康保険加入率（全体）をみても 39.7%と低く、約 6 割の派遣労働者が無保険者であることを示している。派遣会社のほとんどは、派遣労働者向けの福利厚生として、健康保険プランを準備しているが、加入要件として一定の契約期間と労働時間を課しているため、週単位や月単位で仕事をする派遣労働者がその要件を満たすのは容易ではない。また、派遣会社が健康保険料の全額を負担してくれるケースはまれであるため、加入要件を満たしても保険料の自己負担分の支払いを嫌って保険に加入しない派遣労働者もいる。

健康保険を含む従業員向けの福利厚生プランは、2005 年 12 月にニューヨーク市地下鉄・バスの全面ストを引き起こした一因にもなるほど、アメリカではホット・イシューになっている。健康保

保険料は高騰の一途をたどっており、企業は負担をどのように抑えるかに頭を悩ましている。多くの企業は保険加入要件を厳しくしたり、従業員の家族向けの保険料を従業員に負担させたりすることで調整を図っているが、このような調整手段では、短期の雇用契約で働く派遣労働者が犠牲になりやすい。雇用主を通さずに、個人で健康保険に加入するのは容易ではなく、経済的負担も大きいいため、無保険者が出ることになる。

アメリカには公的医療保健制度が存在せず、使用者に対して自己の雇用する労働者に健康保険やその他の付加給付を付与することを義務づける法律もない。どのような健康保険を従業員に提供するかは使用者の裁量による。派遣労働者の健康保険加入率を改善するためには、国の保険制度の抜本的な改革が必要だといえるだろう（小嶋・藤川 2006）。

## -2. 柔軟な雇用 = 不安定雇用

派遣労働の最大の特徴はその柔軟性にある。企業はその特徴を雇用調整弁として活用し、労働者は自分の都合や目的に応じた収入源として活用する。企業の要求と労働者の要求との間にバランスがとられていれば、この関係はうまくいく。しかし、両者の関係は平等ではなく、目的も異なるため、バランスを図るのは容易ではない。多くの場合、条件面で妥協しなければならないのは、労働者の方である。また、最初から派遣で期間の定めのある雇用を求めて派遣労働者となる者もいれば、常用労働者の仕事が見つからないために派遣登録をしている者もいる。

アメリカ人材派遣協会によると、派遣労働者の平均派遣期間は約 11 週間となっている（ASA 2005）。この期間を終了した派遣労働者は、派遣会社に別の派遣先を紹介してもらうか、自分で仕事をみつけなければ、失業するおそれがある。

しかし、教育、スキル、経験の 3 つの要素を重視した職種別賃金体系をベースとするアメリカ労働市場で生き残るためには、これらの要素を常に

向上していく努力が労働者に求められる。常用労働者と比較すると、派遣労働者には高校中退者が多く（図表 15）、その一点だけを見ても、労働市場で不利な立場に置かれることになる。このような立場にある求職者や労働者は、派遣ではなく、直線で雇用されたとしても、臨時雇用や季節雇用といった周縁的で不安定な雇用に留まる可能性がある。したがって、派遣の存在が不安定雇用を誘発させているとは必ずしもいえない。

図表 13 アメリカにおける派遣労働者の賃金

単位：US\$

職種	派遣労働者の賃金	全国平均賃金との格差
全職種	12.53	- 5.27
総務マネージャー	39.83	- 4.41
プログラマー	39.54	+7.85
正看護師	30.99	+4.93
会計士	25.44	- 1.91
准看護師	20.63	+3.88
簿記、経理	13.28	- 1.06
秘書	12.39	- 0.67
看護助手、付添人等	11.63	+1.25
データ入力	10.80	- 0.92
一般事務	10.53	- 1.09
生産労働者	9.66	- 3.81
労務者、運搬作業員等	8.69	- 1.84

注：反転で表示した職種は派遣労働者の賃金が全国平均よりも低い職種である  
出典：Kilcoyne（2004）

図表 14 派遣労働者の健康保険加入率

単位：%

	派遣労働者	常用労働者
健康保険全体	39.7	80.0
使用者契約保険	8.3	56.0

出典：BLS（2005）

図表 15 派遣労働者の学歴（25 歳～64 歳）

単位：％

	派遣労働者	常用労働者
高校中退	16.9	8.7
高校卒業	29.5	29.8
大学中退	32.4	28.3
大学卒業以上	21.2	33.2

出典：BLS（2005）

### 3. 日本への示唆 常用代替の危険性

日本における派遣事業規制を議論する際にしばしば議論されるのが派遣労働者による常用代替の危険性である。

この点については、日本でも、常用労働者の減少を派遣労働者による代替のみによって説明するのは困難であると論じられているが（小島 2005）、アメリカの例をとっても「人材派遣に関する規制をなくすと、派遣労働者が常用労働者にとって代わる」という仮説は成立しがたい。

第 4 章で示したように、アメリカの民間雇用者に占める派遣労働者比率はわずか 2.3% である（2004 年）。もし、人材派遣に関する規制を緩和することで、派遣労働者による常用代替が拡大するのであれば、アメリカの派遣労働者比率は日本よりも格段に高くなっているはずだ。ところが、この数字は、日本の雇用者全体に占める派遣労働者の割合よりもわずかに高いだけである（2004 年第 4 四半期で 2.0%。総務省 2004）。派遣労働者比率だけをみて結論づけることはできないが、少なくとも人材派遣の規制状況と派遣労働者比率の間に因果関係を認めるのは困難であり、常用代替の危険性をもって厳しい派遣規制を維持しておく必要があるのかどうかは疑わしいといっておくだろう。

#### 派遣禁止業務と派遣受入期間制限の必要性

日本の現行派遣法は、派遣の対象業務や派遣受入期間について厳しい制限を課している。

しかし、たとえば、営業業務だから派遣就労は可能だが、社会保険労務士の業務だから派遣就労はできないというのは、職業によって働き方を制限していることになり、憲法が保障する「職業選択の自由」にも抵触する可能性もある。

26 業務以外の業務に関する派遣受入期間の制限については、実際に働く派遣労働者からの批判もあがっている。なぜなら、制限期間の満了とともに派遣労働者は職を失うおそれがあるからで、また、派遣受入期間終了後に、派遣労働者が派遣先から直接雇用の申し込みを受けたとしても、常用労働者と比して労働条件の低い有期の契約社員である場合が少なからずあり、結果として派遣より賃金が下がることもある。

このように、派遣受入期間の制限は、派遣労働者を保護するどころか、派遣労働者の雇用や労働条件を阻害する危険性があり、ただちに撤廃するべきだ。

日本の派遣労働者の多くは、派遣という働き方に必ずしも満足しているわけではない。セクシュアルハラスメントや派遣契約の中途解除といった問題が現場で発生しているのも事実である。しかし、現行派遣法の規制は、派遣労働者の求める内容とは大きく異なっており、人材派遣がその機能と役割を最大限に生かせる内容でもない。

アメリカのような規制フリーに近い状態がベストであるとはけっしていえない。特に、派遣労働者の健康保険加入権という観点においては、何らかの保護が必要かもしれない。また、アメリカの人材派遣と日本の人材派遣は、その歴史や背景、そして役割や機能において差異がみられるうえ、派遣労働者の属性も両国では違いがある。しかし、アメリカの人材派遣の現状は、派遣労働の最大のメリットである柔軟性を損なわないよう機能させることが企業と労働者の双方に利益をもたらすと示唆しているように思われる。日本も派遣法の施行から 20 年を迎える。そろそろ、視点を変えた

抜本的な改革を議論してもよい頃ではないだろうか。

## 注

<sup>1</sup> CIETT 加盟国のうち売上高を明らかにしている 17 カ国にアメリカと日本を合わせた人材派遣の規模は約 20.6 兆円である (CIETT 2004; ASA 2005) (2006 年 1 月 16 日現在の為替 1 ドル 115 円にもとづいて計算) なお、CIETT 加盟国はアメリカ、日本、イギリス、ドイツ、フランスなどを含む 23 カ国である。

<sup>2</sup> 2004 年度の派遣労働者数 (登録者数を含む) は約 227 万人 (対前年度比 4.1%減)、常用換算派遣労働者数は約 89 万人 (対前年度比 19.7%増) (厚生労働省 2006)。なお、総務省統計局は、5 年ごとに実施している就業構造基本調査のなかで派遣労働者数のデータを公表しているが、2002 年の同調査によると、派遣労働者数は約 72 万人となっている (総務省 2002)。厚生労働省公表の数字と差があるが、厚生労働省の派遣労働者数には登録者数が含まれており、派遣労働者のなかには複数の派遣会社に登録している者が存在していることから、数字が大きくなっているものとみられる。厚生労働省が 2002 年に公表している派遣事業報告では、登録者数を含む派遣労働者数は約 213 万人だが、常用換算派遣労働者数は約 69 万人で、同年の就業構造基本調査の約 72 万人と近い (厚生労働省 2004)。常用的に働いている派遣労働者数を見る場合には、厚生労働省の常用換算派遣労働者数が、総務省の就業構造基本調査の数字を参考とすべきだろう。

<sup>3</sup> ここで引用しているアメリカ人材派遣協会の数値は同協会が四半期ごとに実施する調査をもとにしたものである。この調査では約 1 万社の派遣会社ならびに契約会社の雇用状況や売上げを追跡している。

<sup>4</sup> アメリカ労働統計局公表の最新雇用統計 (Current Employment Statistics) の産業別分類には、大分類「雇用サービス産業」中に「派遣サービス産業」があり、このデータから「派遣サービス産業」に従事する雇用者を割り出すことが可能である。しかし、このデータのなかには派遣労働者だけでなく、派遣会社の常用労働者も含まれるため、雇用者に占める派遣労働者の比率を求めるには不相当であると判断し、ここではアメリカ人材派遣協会のデータを採用することとした。

<sup>5</sup> なお、アメリカ労働統計局の人口動態調査 (Current Population Survey) の付帯調査では 2005 年現在の派遣労働者比率は 0.9%となっている (BLS 2005)。

<sup>6</sup> 「物の製造」の業務においては、伝統的に請負社員が多く活用されている。2005 年に公表された厚生労働省の調査によれば、製造業の事業所で物の製造を行う請負労働者がいるのは約 23%だが、この割合は事業所規模が大きいほど高く、500 人以上の事業所規模では約 6 割になっている。また、請負社員数は事業所規模 30 人以上で約 87 万人で、製造業の生産業務に従事している派遣労働者の約 12 万人を大きく上回っている (厚生労働省 2005)。

<sup>7</sup> アメリカ労働統計局は、人材派遣業を含めた雇用サービス業における雇用の 2004 年から 2014 年までに 45.5%増加するという数字を出している。

<sup>8</sup> District of Columbia, Nurse Staffing Agency Act of 2003.

## 参考文献

American Staffing Association (ASA), 2005, *ASA's Annual Economic Analysis of the Staffing Industry* ([http://www.americanstaffing.net/statistics/economic 2005.cfm](http://www.americanstaffing.net/statistics/economic%2005.cfm), February 21, 2006).

Berman, Jay M., 2005, "Industry Output and Employment Projections to 2014," *Monthly Labor Review*, 128(11):

45-69.

Bureau of Labor Statistics (BLS), 2005, *Contingent and Alternative Employment Arrangements* (<http://www.bls.gov/news.release/pdf/conemp.pdf>, January 30, 2006).

-, 2006a, *The Current Employment Statistics* (<http://www.bls.gov/ces/>, January 16, 2006).

-, 2006b, *The Current Employment Statistics* (<http://www.bls.gov/ces/>, February 25, 2006).

Carre, Francoise, Joaquin Herranz, Jr., Dorle Seavey, Cariba Vickers, Ashley Aull and Rebecca Keegan, 2003, "Alternative Job Brokering: Addressing Labor Market Disadvantages, Improving the Temp Experience, and Enhancing Job Opportunities," *Report of the National Study of Alternative Staffing Services*.

Fisher, Peter S., Elaine Ditsler, Colin Gordon and David West, 2005, "Nonstandard Jobs, Substandard Benefits," *The Iowa Policy Project*.

福村真理子, 2004, 「米国における人材派遣ビジネスと IT」『情報未来』2004 年 6 月号: 16-20.

Health Resources and Service Administration (HRSA), 2004, *Preliminary Findings: 2004 National Sample Survey of Registered Nurses* (<http://bhpr.hrsa.gov/healthworkforce/reports/rnpopulation/preliminaryfindings.htm>, March 15, 2006).

International Confederation of Temporary Work Business (CIETT), 2004, *CIETT Statistics for 2004* (<http://www.ciett.org/info/0.000002.en.3.1.info.htm>, March 15, 2006).

Kilcoyne, Patrick, 2004, "Occupations in the Temporary Help Services," *Occupational Employment and Wages 2004*, BLS Bulletin 2575: 6-9.

小島典明, 2005, 「製造現場における請負・派遣の拡大と法的課題」『ビジネス・レーパー・トレンド』2005 年 2 月号: 7-10.

小島典明・藤川恵子, 2006, 「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, 2006-1: 125-49.

厚生労働省, 2004, 「労働者派遣事業の平成 14 年度 (2002 年度) 事業報告の集計結果について」 (<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/02/h0213-1.html>, 2006.6.4).

-, 2005, 「派遣労働者実態調査結果の概況」 (<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/haken/04/index.html>, 2006.3.10).

-, 2006, 「労働者派遣事業の平成 16 年度 (2004 年度) 事業報告の集計結果について」 (<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/01/h0113-3.html>, 2006.3.10).

Kucera, David, 1998, "Unemployment and Internal and External Labor Market Flexibility: A Comparative View of Europe, Japan and the United States," *Center for Economic Policy Analysis Working Paper Series I, Globalization, Labor Market, and Social Policy*.

Medical Staffing Network, 2005, *Management Presentation Lehman Brothers' 8<sup>th</sup> Annual Global Healthcare Conference*, Virginia, March 31.

National Center for Health Workforce Analysis (NCHWA), 2002, *Projected Supply, Demand and Shortages of Registered Nurses: 2000-2020* ([http://www.ahca.org/research/rmsupply\\_demand.pdf](http://www.ahca.org/research/rmsupply_demand.pdf), March 16, 2006).

総務省統計局, 2002, 「就業構造基本調査」 (<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2002/3.htm>, 2006.6.5).

-, 2004, 「労働力調査詳細結果」 (<http://www.stat.go.jp/data/roudou/2004n/ft/index.htm>, January 15, 2006).

Staffing Industry Analysis, 2005, *Staffing Industry Strategic Research and Staffing Industry Report*.

Staffing Industry Report (SIR), 2006, *Trends and Predictions for*

---

2006, January 13<sup>th</sup> issue.

鈴木宏昌, 2004, 「人的投資理論と労働経済学 文献サーベイ  
を中心として」『早稲田商学』第 401 号: 29-44。