

派遣労働からみる新たな労働市場

一橋大学商学部経営学科4年

1103239b 堀家 康一

はしがき

あと少しで卒論が終わる。結果として、テーマの絞り込み方やアプローチの仕方、各章のつながりなどがあいまいなものになっていると思う。普段の自分も考えを筋道立てて相手に伝えることが苦手で、よく「結論から話せよ」とか言われているが、自分のそうした面は文章にも表れるものだ。

でもおそらく、何事もまずやってみて、右往左往してみても初めて何となく全体像がつかめてきたり、やりたいことが明らかになっていくものだと思う。これまで派遣という海や就活という海を泳いで、(時に溺れて)ささやかながら自分は変わったような、または変わってきていきたい方向性が見えてきたような気がする。自分の場合まだ学生生活は半年ほどあるから、いろいろな経験を積み、挑戦していくことで社会人への準備を進めていきたい。

そして、これだけは言っておかなくてはなるまい。この卒論ができるまでの間、多くの人たちと出会い、そしてたぶん迷惑をかけた。去年の唐木さんへの相談頻度などは特にひどかった。こうしたみなさんの御厚意と適切なアドバイスのおかげで、テーマは当時と違うものになっても、この卒論制作を始めた当初に比べれば自分は随分物事を客観的に(そして常識的に)判断できるようになったと思っている。1年余分に面倒を見てくださった先生、何度も相談に乗ってくださった唐木さん、

インタビューをさせていただきった皆さん、本当にありがとうございました。

最後になったけど、盛りだくさんのイベントや課題に共に取り組んだゼミテンのみんな、ありがとう。且保レジュメとかもはや懐かしいよね。再会する度に新しく楽しい話ができるよう、これからもがんばっていこうじゃないか。

2007年9月26日

堀家 康一

目次

第 1 章	派遣労働を取り上げるにあたり	… p.7
第 2 章	人材派遣の起源とその特徴	… p.9
第 1 節	人材派遣の起源	… p.9
第 2 節	派遣に関わる 3 者関係	… p.11
	(1) 派遣に関わる 3 者関係	
	(2) 労働者供給事業の危険性	
第 3 章	労働者派遣法	… p.17
第 1 節	労働者派遣法とは	… p.17
	(1) 労働者派遣法の目的	
	(2) 労働者派遣法の概要	
第 2 節	労働者派遣法本来の趣旨	… p.20
第 3 節	労働者派遣法の規制緩和	… p.21
	(1) 労働者派遣法改正の推移	
	(2) 労働者派遣法改正、規制緩和に対する政府の見解	
	(3) 労働者派遣法の施行と改正の各主体への影響	
第 4 章	派遣という働き方の実態	… p.29
第 1 節	派遣労働の実態の概観	… p.29
	(1) 派遣労働の位置づけ	
	(2) 派遣労働者の意識	
	(3) 派遣労働者の収入、待遇	
	(4) 雇用の不安定性	
第 2 節	以上アンケート等を調べて	… p.36
第 5 章	派遣労働者増加の背景	… p.38
第 1 節	派遣先企業からの視点	… p.38
	(1) 規制緩和の背景	
	(2) 企業にとっての派遣社員の位置づけ	

第 2 節	派遣元企業からの視点	… p.44
(1)	派遣のビジネスモデル	
(2)	各社のスケールメリットの追求	
第 6 章	派遣労働者インタビュー	… p.47
第 1 節	登録型派遣	… p.47
(1)	登録型派遣インタビュー	
(2)	お話をお聞きして	
第 2 節	常用型派遣	… p.53
(1)	常用型派遣インタビュー	
(2)	お話をお聞きして	
第 3 節	製造現場派遣	… p.62
(1)	製造現場における請負・派遣	
(2)	製造現場派遣インタビュー	
(3)	お話をお聞きして	
第 7 章	就労支援に向けた政府セクターの 取り組み～東京しごとセンター～	… p.71
第 1 節	東京しごとセンター	… p.71
(1)	東京しごとセンターとは	
(2)	実際に就職活動で利用してみて	
第 2 節	東京しごとセンター相談員の方 インタビュー	… p.73
(1)	東京しごとセンター相談員の方 インタビュー	
(2)	お話をお聞きして	
第 8 章	偽装請負と労働組合	… p.80
第 1 節	偽装請負	… p.80
(1)	偽装請負とは	
(2)	偽装請負多発の理由	
(3)	キャノンの事例	

第 2 節 派遣労働者の労働組合 … p.84

(1) 東京ユニオン

(2) フルキャストセントラルユニオン

(3) 新たな労働組合の効果

第 9 章 まとめにかえて … p.92

《 文献・URL 一覧 》 … p.94

第 1 章 派遣労働を取り上げるにあたり

労働者派遣法の改正、規制緩和の大きな流れの中で、派遣という働き方が近年急速に広まっており、それと呼応して派遣元企業、派遣先企業の不祥事に関する報道が連日紙面をにぎわせている。例えば 2007 年 8 月には、朝日新聞の一面で厚生労働省が人材派遣大手のフルキャストに対し事業停止命令を出すことが報じられた。安全確保などの理由から労働者派遣法で禁止されている港湾荷役業務に、繰り返し労働者を派遣していたというのだ。

(1)

こうした報道を見ていると、派遣をはじめとする弱い立場の非正規労働者の保護の必要性を感じるとともに、日本においてなぜこうした不安定な働き方が広がってきたのか、労働者はこうした働き方をどのように捉え利用したらいいいのか、労働者の生活改善に向けてどのような取り組みが現在行われているのか、それぞれの立場を踏まえた上で明らかにしたいと考えるに至った。

しかし一口に派遣といっても実際にはその仕事内容もそこで働く人たちの年齢や背景も様々で、これらの問いに対し 1 つの答えを見出すのは難しいかもしれない。そこでできかぎりインタビューを取り入れて現実にそれぞれの立場で働く人たちの話を聞きながら、人材派遣という比較的新しい働き方と向き合

うことを通し、上記の問いに対する自分なりの考えにたどり着きたいと思う。

(1) 朝日新聞 2007年8月3日の記事による

第 2 章 人材派遣の起源とその特徴

それではこれからと派遣という働き方を取り上げていくにあたり、まずは日本における人材派遣というビジネスの起源と、この働き方の特徴について押さえておきたい。

第 1 節 人材派遣の起源

そもそも人材派遣業は、急場をしのぐためのビジネス（Temporary-Business、Temporary-help business などと言われる）としてアメリカで誕生した。戦後まもなくの1947年、弁護士事務所での従業員の病欠による人手不足を補ったことをヒントに、仕事上の急場をサポートするヒューマンビジネスを弁護士2人が思いつき、後の世界企業マンパワー社が生まれた。その後 Temporary Business は 1950年代から60年代にかけて欧米の産業界に急速に受け入れられ、定着していった。

こうした流れの中、この米国法人マンパワー社の日本法人、マンパワージャパンの設立（1966年）が、日本における人材派遣業の始まりである。マンパワー社は Temporary Business を本国ですでに活用している外資系企業を中心に営業開拓し、主としてクラークタイプスト、秘書などの事務処理サービスを提案し、受け入れられていった。⁽¹⁾

しかし日本の労働法は雇用者と被雇用者

の 2 者 関 係 を 前 提 と し て お り 、 こ こ に 派 遣 元 が 入 る 3 者 関 係 は 想 定 さ れ て お ら ず 、 マ ン パ ワ ー ジャ パ ン が 派 遣 事 業 を 開 始 し て 以 降 、 一 貫 し て 法 的 側 面 で 問 題 視 さ れ て き た 。 労 働 基 準 法 第 6 条 に お い て は 中 間 搾 取 の 禁 止 が 定 め ら れ て お り 、 「 業 と し て 他 人 の 就 業 に 介 入 し て 利 益 を 得 て は な ら ない 」 と 明 記 さ れ 、 職 業 安 定 法 の 第 44 条 に お い て も 「 労 働 者 供 給 事 業 の 禁 止 」 が 定 め ら れ て い る 。 「 直 接 雇 用 の 原 則 」 と 「 正 規 雇 用 に 対 す る 代 替 へ の 危 惧 」 が そ の 理 由 で あ る 。 こ の た め マ ン パ ワ ー ジャ パ ン 社 も 「 人 材 派 遣 事 業 」 と い う 看 板 が 使 え ず 、 労 働 者 派 遣 法 が 施 行 さ れ る ま で は 「 事 務 処 理 請 負 サ ー ビ ス 事 業 」 と い う 名 前 で 事 業 を 展 開 し て い っ た 。

そ し て マ ン パ ワ ー 社 に 次 い で 国 内 の 企 業 家 も 同 様 の ビ ジ ネ ス を 図 り 、 マ ン フ ラ イ デ ー 、 テ ン プ ス タ ッ プ 、 テ ン ポ ラ リ ー セ ン タ ー (現 在 の パ ソ ナ) な ど が 70 年 代 に 誕 生 し た 。 こ れ ら の 日 本 の 派 遣 業 の 創 成 期 の 派 遣 会 社 の ほ と ん ど は ベ ン チ ャ ー 企 業 で 、 コ ン プ ラ イ ア ン ス 意 識 が 十 分 で あ っ た と は 到 底 言 え ない 。 事 実 テ ン プ ス タ ッ プ 社 長 の 篠 原 氏 に も 度 々 公 共 職 業 安 定 所 (ハ ロ ー ワ ー ク) か ら 呼 び 出 し が か か っ て い た と い う 。 当 時 の 思 い を 「 欧 米 や オ ー ス ト リ ア で は 合 法 的 な ビ ジ ネ ス な の だ 。 日 本 で も 、 必 ず 人 材 派 遣 が 合 法 と な る 確 信 を 持 っ て い た 。 」 と 自 著 で 語 っ て い る 通 り 、 違 法 だ と 分 か っ て い な が ら 事 業 を 展 開 し て い た こ と が う か が え る 。 雇 用 創 出 を 目 的 と す る ハ ロ

一ワークの指導が手ぬるかった⁽²⁾こともあり、この時期には他にもいくつもの企業が事務処理サービスを提案し始め、国内の **Temporary Business** は急速に拡大していった。

このように労働者供給事業を禁止していた当時の法制度とは裏腹に、こうした派遣的雇用形態は広がる一方であり、行政指導にも限界が生じてきた。そしてついに旧労働省は、派遣が拡大している実態があるのであれば、それをきちんと調査し、労働力の需給調整のために派遣が有用であるならば法制化して規制することを考えた。

このような経緯で労働者派遣法が誕生し、人材派遣業は法的に認知された。⁽³⁾ この業界は本当に不祥事や労使間のトラブルが絶えないが、元々認知される以前から事業を展開してきたコンプライアンス意識の低さは、業界の体質と言えるのではないか。週刊ダイヤモンドの特集において、パソナ社長の南部氏もこの業界について、「人材サービス業界全体を見渡せば上場企業も少ないし、遵法意識が高い業界とはいいがたい」と語っている。⁽⁴⁾

第2節 派遣に関わる3者関係

それでは、派遣という雇用形態の労働者保護の観点からみた危険性について、もう少し踏み込んで考えてみたい。まず、86年の労働

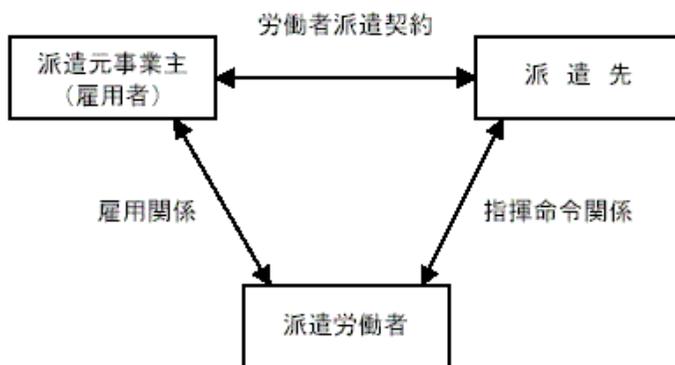
者派遣法の施行により解禁されたこの雇用形態の基本的な3者関係について見ていく。

(1) 派遣に関わる3者関係

派遣というシステムの特徴は、マンパワー社のような「人材派遣会社」(派遣元)が、Temporary Workers(派遣労働者)にあらかじめ登録してもらい、「派遣先」の仕事が発生した時のみ業として派遣するという仕組みにある。

具体的には、仕事が発生すると、派遣会社の担当者は登録者に電話またはメールで仕事の概要を説明し、仕事についてもらえるようお願いする。それに登録労働者が応じれば、派遣会社と登録労働者との間で必要な期間に関する雇用契約を交わし、登録労働者はそこで初めて派遣労働者となる。

下の図は派遣に関わるこれら3者の関係図であり、それぞれに役割と責任がある。またこの関係は日本に限らず、人材派遣における世界共通の関係である。



(図 : しごと情報ネット HP⁽⁵⁾ より)

まずはじめに、派遣元（人材派遣会社）と派遣先との関係は「商取引契約の関係」にある。すなわち、臨時的・一時的な労働の需要が発生した場合に、派遣元は派遣先と商取引契約を取り交わす。ここで臨時的・一時的というが、契約社会における必要最低限の契約内容はすべて網羅される。たとえば、いつからいつまで必要なのか。また、就業時間と休憩時間はどうか。処理する業務の具体的な内容は何か。時間当たりの料金はいくらなのか、などである。

次に、派遣元と派遣労働者の関係は「雇用関係」にある。派遣先の業務（仕事）の詳細が明らかになれば、派遣元の務めは適材適所の派遣労働者を人選することである。そして候補者が決まれば、派遣元は派遣先にその旨を通知して、派遣先が求める派遣期間の雇用契約を候補者との間で取り交わす。すなわち、

派遣される期間、派遣先の就業場所、派遣で処理すべき業務の内容、就業時間、休憩時間、時給額など必要な事項を契約書に盛り込み、候補者に署名かつ捺印してもらおう。派遣元は派遣期間中の派遣労働者の雇用責任を負うこととなる。

最後に、派遣先と派遣労働者の関係は、派遣労働者が実際に仕事に就いた場合の「指揮命令関係」（「使用関係」ともいう）にある。

以上のことから、派遣労働とは「派遣労働者の雇用と使用を分離した労働需給調整システム」ということができる。（⁶）

（２）労働者供給事業の危険性

「労働ダンピング」の中で中島は正社員でない働き方を「非正規雇用」と呼び、それを以下の３つの要素のひとつか複数の組み合わせによる雇用であると定義している。すなわち①通常の労働者より短い時間で働く「短時間」労働、②定年までの長期の雇用に対して期間の定めがおかれた雇用、③第三者に対する労務の提供を内容とする雇用の間接的性質、である。この非正規雇用の「短時間労働性」「雇用の有期性」「雇用の間接性」すべてを兼ね備えているのが、派遣労働といえるだろう。

特に中島は、「雇用の有期性」と「雇用の間接性」が結びついた場合の危険性を指摘している。まず有期雇用契約は、雇用調整の他に

も労働条件の切り下げによるコスト削減にも非常に有効である。契約更新時に過去の働きを査定し、「雇用期間の短期化」「労働時間の短縮」「賃金の減額」などの労働条件の不利益変更を容易にし、条件を受け入れなければ雇い止め、という形で企業側に迫られた場合、弱い立場の労働者はこれに応じざるを得ない。

そしてこうした有期雇用に派遣や業務委託などのアウトソーシング（外部化）の形態が加わると、労働法による競争抑制的な規制ではなく独占禁止法による競争促進的規制が働くことになる。派遣料金を競争にさらして良質なサービスを低賃金で提供すればそれだけ消費者（派遣先）の利益になるとして、競争入札のような取引が促進されるので、派遣労働者の労働条件はますます深刻な影響を被ることになるとしている。⁽⁷⁾

このように「雇用の有期性」、「雇用の間接性」を兼ね備えた派遣事業は、86年の施行当時労働者保護のため厳しく規制されていたが、度重なる改正により現在ではその内容は様変わりしている。

(1) 三浦[3]12～14ページ。

(2) 朝日新聞特別報道チーム[1]23ページ。

(3)

<http://www.jinzaibf.co.jp/column/060917.htm>

(4) 週刊ダイヤモンド (2007 年 7 月 14 日
発行) 51 ページ。

(5)

http://www.job-net.jp/about_haken.html

(6) 三浦 [3] 15 ~ 17 ページ。

(7) 中島 [4] 45 ~ 57 ページ。

第 3 章 労働者派遣法

従来禁止されていた労働者供給事業がどのような形で認知、規制されたのか、以下では労働者派遣法の基本的な内容から本来の趣旨、改正の流れや今後の見通しについて押さえると同時に、改正がもたらした派遣労働者、派遣元、派遣先それぞれへの影響について考えてみたい。

第 1 節 労働者派遣法とは

(1) 労働者派遣法の目的

人材派遣業を規制する法律は、「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」といい、通称として「労働者派遣法」と呼ばれている。1985年に制定され、1年間の調整期間を置いた1986年7月1日に施行された。正式名称の通りこの法律には「人材派遣業の適正な運営」と「派遣労働者の保護」という2つの目的がある。ただし、労働者保護を確保しつつ適正な事業運営を行うべきであるとの思想から、個々の労働者保護の色彩が濃いいえらるだろう。

(2) 労働者派遣法の概要

では実際に労働者派遣法により法規制されている対象について見ていきたい。

① 登録型と常用型

第1は、人材派遣業を営む事業主に対して、厚生労働大臣の許可制、届出制の2本立てにした点である。

許可制による派遣事業は、不特定多数の人たちを登録させて派遣に結び付けるがゆえに、「一般労働者派遣事業」と命名されている。いわゆる「登録型派遣事業」ともよばれるものである。派遣先の仕事が発生して初めて就業するため、派遣労働者は不安定雇用になりがちであり、そうした事業を行うためには法律で定めた許可要件を満たすよう求めている。許可の有効期限もあり、初めて許可を取得した場合には3年、許可を更新した場合には5年に延長される。許可を受けていた場合でも、悪質な法律違反行為を反復したような場合には許可を取り消されることもある。

他方、届出制とは、派遣元が派遣労働者との間に期間の定めのない雇用契約を交わして派遣する事業の場合をいう。派遣労働者は派遣先の仕事がなくなっても雇用は確保されており、身分が安定しているため、届出さえすればよいことになっている。派遣労働者の雇用が確保されていることから、「常用型派遣事業」とも呼ばれる。コンピュータのシステム開発、プログラミングなどのような技術者

派遣がこれに該当する場合が多い。

この登録型派遣、常用型派遣は雇用の安定の面や収入の面で少なからず差異があるため、後の章でそれぞれインタビューを踏まえつつ検証したい。

② 派遣業務の範囲の制定

第2は、派遣業務の範囲が定められ、派遣をしてはならないネガティブリストを採用し、それ以外では原則的に自由化されている点である。ネガティブリストには、①港湾運送業務、②警備業務、③建設・土木の単純労働業務、④弁護士・税理士などのいわゆる士業、⑤医師・看護婦などの医療業務（ただし、紹介予定派遣に限り2004年3月1日の改正法によって解禁）などが組み入れられている。

③ 派遣期間の制限

第3は、派遣期間に制限が設けられている点である。専門的知識と経験を必要とする26の業務の派遣期間はもともと3年だったが、2004年3月1日施行の改正労働者派遣法では期間制限が撤廃された。

また、26業務以外で1999年12月1日施行の旧法で解禁された一切の業務は、「臨時的・一時的な労働需要に対応するための業務」と位置づけられ、2004年3月施行の改正法で

は最長 3 年へと延長されている。(1)

第 2 節 労働者派遣法本来の趣旨

1986 年に施行された労働者派遣法は、職業安定法では違法とされた労働者供給事業の一部を、派遣元が雇用責任をまっとうし、派遣労働者の権利をきちんと保障することが可能な「労働者派遣」というスタイルとして合法化した。この労働スタイルは、労働者の派遣とその条件を取り決めた労働者派遣契約が、業者間の「商取引契約」であるのに派遣労働者の雇用や労働条件を実質的に決める機能があるところに特徴がある。それが、働き手には大きなリスクとなる反面、ユーザーである派遣先には、必要に応じて受け入れたり排除したりでき、また労働条件もダンピングできるといった使い勝手のよさとなる。

そのため、労働者派遣法は、市場原理が働いても派遣で働く労働者にあまり不利益にならないよう、また正規常用代替（安定的な雇用と賃金が保障された正規常用雇用が派遣労働者に置き換えられていくこと）を促進させないよう、労働者派遣を受け入れられる場合を厳しく制限し、派遣対象業務は政令で定める専門性の確立された業務などに限定した。

第 3 節 労働者派遣法の規制緩和

(1) 労働者派遣法改正の推移

しかしこの政令指定業務自体がその後次第に緩和された（当初の 13 業務から 26 業務へ）ことに加え、1999 年改正派遣法ではついに政令指定業務以外の仕事でも原則自由に派遣できるようになった。それまでは法律で定める業務しか労働者派遣を認めないことにしていたもの（ポジティブ・リスト方式）を、法律で労働者派遣を禁止する業務を指定し、その他は自由に認める方式（ネガティブ・リスト方式）への大転換が行われたのだ。「派遣対象業務の自由化」として大問題になったこの見直しによって、それまで専門性が確立された（労働市場において競争力が強くダンピングされにくい）業務や特別な雇用管理が必要な業務でしか認めなかったものを、建設・警備・港湾運送・医療・製造の業務は派遣禁止としたが（適用除外業務）、それ以外の一般事務など広範囲な分野で導入できるようにした。

しかしこの 1999 年改正時点では「受け入れ自由」が完全に認められたわけではなく、解禁された新業務による派遣は、臨時的・一時的な労働需給の必要に基づいて認める趣旨から、厳しい期間制限が設けられた。つまり、新業務では、同一の業務で継続して 1 年を超えて派遣労働者を受け入れることが禁止され、

これを超えて受け入れた派遣先は、労働者の求めにしたがって派遣先が雇用責任を負担しなければならぬこととし、それを派遣先が拒否したときには、厚生労働大臣が直接雇用を勧告するという制度が盛り込まれた。派遣対象業務を原則自由化すると、派遣労働者と派遣先の常用労働者が無限に競合し合うようになるが、そこを厳しい期間制限によってかろうじて回避しようとしたのが1999年法であった。

この期間制限は、2003年の改正で、一定の手続き（派遣先事業場における過半数組合ないし過半数代表者の意見聴取）のもとに最大3年まで許容する規制緩和が行われた。あわせて、ネガティブリストのなかに掲げられていた製造や医療での派遣が解禁された。⁽²⁾ この期間制限の規制緩和により、派遣労働者と派遣先の常用労働者による競合抑制、常用代替防止という法律の趣旨は機能しなくなっている。

（２）労働者派遣法改正、規制緩和に対する政府の見解

それでは、上記のように改正されてきた派遣法について、現在政府はどのような見解を持ち、今後どのような方針で改革を進めていくつもりであるのか。

派遣労働者に対する雇用契約の申し込み

義務に関しては、規制改革会議意見書（2007/5/19）において、「派遣労働者の期限前の派遣取り止めを誘発し、派遣労働者の地位を危うくする恐れがある」、「派遣先企業、派遣労働者ともに派遣就業の継続を望んでいる場合であっても、期間経過前に派遣が打ち切られる事態が頻発するようになっている」とし、派遣を正社員への過渡的の仕事と捉えている労働者にとっても不利益な面があるとして、「真に派遣労働者を保護し、派遣が有効活用されるための法律へ転換すべく、派遣期間の制限、派遣業種の限定を完全に撤廃するとともに、紹介予定派遣の派遣可能期間を延長し需給調整機能を強化すべきである。あわせて、請負との区別も実情に適合したものにすべきである」としている。⁽³⁾

このように政府の見解は経済界（経団連など）や人材派遣業界（派遣元企業）と同じで、規制を完全に撤廃しようとする流れにある。

（3）労働者派遣法の施行と改正の各主体への影響

それでは上記の様な推移で施行、改正された労働者派遣法により派遣労働者、派遣元（人材派遣会社）、派遣先企業はどのような影響を受けたのか。個々の主体について後の章でも詳しく見ていくが、ここではそれぞれが受け

た影響について概観してみたい。

① 派遣労働者への影響

多様な雇用機会の創出

派遣という働き方には、正社員には無い魅力や可能性もある。自分なりのライフスタイルや家族と過ごす時間を大切にするとか、「会社」に就くのではなく「職」に就く、といった価値観を実現するには、年功賃金や長期安定雇用に象徴されるような正社員の働き方では難しいことも多い。現に週刊ダイヤモンド（2007/7/14発行）でも、家庭と両立しながら希望の勤務地、勤務時間でサーバー管理の仕事をし、公私共に充実した日々を送っているという女性や、「エンジニアとしての仕事に集中したい」としてあえて大手メーカーからの正社員登用の話を断り派遣を選んだ人などが紹介されており⁽⁴⁾、こうした人たちの事例からは派遣という新しい働き方の可能性が感じられる。

労働者派遣のイメージの一変

しかし上記のように企業と比較的対等な関係で交渉し、自分の望む仕事を手に入れられるのは、専門性の確立された一部の分野の人たちに限られる。

確かに本来の労働者派遣は「契約本位」に専門性を活かして働くことができるという「選択の自由」が売り物だったが、派遣法の改正、規制緩和に伴い従来のこのイメージと現実のギャップが大きくなっている。

1999年改正法により専門業務以外にも製造ラインの組立作業や日雇い派遣など代替容易な業務にまで労働者派遣で対応できる仕事広がったことにより、働いても働いても貧困から抜け出せないワーキングプアの問題等が連日マスコミでも取り上げられ、雇用の劣化が指摘されている。また専門的な技能の陳腐化も見られる。労働者派遣法が制定されたころには専門性が確立された業務として政令に指定された業務も、いまでは誰もが処理可能で簡単に代替できるようになり、「市場価格」は大きく落ち込んでいる。一般事務との区別がつかなくなってきたOA機器操作やファイリングがその典型だ。

こうした専門性が高くない分野にまで有期、間接雇用の派遣が広がることで、立場の弱い派遣労働者の労働条件が際限なく悪化していく可能性がある。

② 派遣元（人材派遣会社）への影響

労働者派遣法が施行され法的に人材派遣業が認知された事により、それまで外資系、独立系で占められていたこの業に、他業種の

資本系企業が多数参入した。これらの資本系は、法施行以前は人材派遣を活用してきた派遣先企業であり、派遣事業が合法となれば子会社を設立して親企業や関連企業へのサービスを行おう、という目的で新たに参入したのである。

現在1万社以上ある派遣業界で、資本系列企業は約4割⁽⁵⁾に上る。大手、準大手派遣会社の多数が会員となっている日本人材派遣協会の意見に代表されるように法改正を歓迎、さらなる規制緩和を求める声が人材派遣会社数の大半を占めるが、新規参入などにより競争が激しくなっている面もある。大手を中心に業績好調な派遣会社も多いが、規模拡大と共に派遣労働者へのきめ細かなサービスが難しくなることによるトラブルの増加も懸念される。

③ 派遣先への影響

派遣切り替えによるコストダウン

後の章でも見るが、派遣先企業が派遣社員を雇用する一番の理由は「人件費削減のため」である。派遣先企業は派遣労働者の社会保険料を負担する必要もないし、雇用を保障する必要もない。低賃金で雇用調整可能な上、時々の状況に応じて労働条件をダンピングできるという面は、派遣先企業にとって大きな魅力だ。1990年代の不況期に減産体制を余儀なく

された企業は年棒の高い中高年を中心に急激なリストラを敢行したり、その要因不足を人材派遣が補充した面も大きい。

それまでの女性一般職の多くが派遣に切り替わったことに加え、2004年の改正以降解禁された製造業は、厚生労働省調査によれば現在では全体の32.9%を占める派遣会社最大のユーザーとなっている。このように派遣法の施行、改正は派遣先企業に急速に受け入れられ、そのコストダウンに大きく貢献しているといえよう。

派遣先による派遣労働者と正社員の競合

しかしその一方で、派遣先企業での派遣社員と正社員の競合は激化している。正社員は「人件費分だけ働いているか」が常にシビアに問われ、生き残るためには自らを非正規雇用と差別化できなければならない。業績と責任を問われて相応に処置されることや、過酷な長時間労働、転居を伴う転勤の受容が要求されるなど、少数精鋭化した正社員の負担が増加している。ビジネス・レーバートレンド2005年6月号によれば、日本の労働者の労働力時間は2極化が進み、週35時間未満の者が増加しているのに対し、週60時間以上働く正社員も増加している⁽⁶⁾という。このように、派遣労働者と派遣先正社員が競合することにより、労働環境はより厳しくなってい

るといえる。

(1) 三浦 [3] 26 ～ 28 ページ。

(2) 中野 [4] 2、97 ～ 99 ページ。

(3)

http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/publication/2007/0521/item070521_01.pdf

(4) 週刊ダイヤモンド (2007/7/14 発行)
42 ～ 43 ページ。

(5) 三浦 [3] 122 ページ。

(6) ビジネス・レーバートレンド (2005 年
6 月号) 2 ～ 3 ページ。

第 4 章 派遣という働き方の実態

これまで派遣の歴史と法改正、規制緩和の推移の流れを見てきたが、この章では派遣労働の位置づけや労働者の意識に加えて、収入や雇用の安定性など生活面についての統計的な数字やアンケートを見ていくことを通し、派遣という働き方の全体像を概観したい。

第 1 節 派遣労働の実態の概観

(1) 派遣労働の位置付け

まず下図の総務省統計局の調査結果から平成 18 年度における雇用者全体の中の非正規、そしてその中での派遣という位置づけについて押さえておくと、雇用者全体のうちの 66.8% が正規社員、そして残る 33.2% が非正規社員となっており、実に 3 人に 1 人 (1663 万人) が非正規社員である^(1)。そしてその中での派遣社員の割合は 121 万人で前回調査から急増しているものの、非正規社員のうちの 8%、雇用者全体のうちの 2% を占めるに過ぎず、全体としては少数派といえる。(このことから日本人材派遣協会は、派遣が格差拡大の元凶のように語られることがあるがそれは必ずしも正しくなく、多数を占めるパート・アルバイトの待遇改善や雇用管理などの対策をまずは講じるべきとしている^(2)が、

製造業における偽装請負や日雇い派遣労働者など、最も低賃金で雇用者からの保護も薄い層が派遣に含まれることも事実であり、このことについては後で考えていくこととする)

雇用形態別・雇用者数(抜粋)

(雇用形態)	H14 (万人)	H18 (万人)	伸び率 (%)	H18 構成比 (%)
正規の職員・従業員	3,486	3,340	-4.2%	66.8%
非正規の職員・従業員	1,406	1,663	+18.3%	33.2%
パート・アルバイト	1,023	1,121	+9.6%	22.4%
労働者派遣事業所の派遣社員	39	121	+210.3%	2.4%
契約社員・嘱託	218	282	+29.4%	5.6%

(資料出所：総務省統計局「労働力調査詳細結果(平成14年、18年1～3月期平均)の概要」から作成)

次に平成16年度厚生労働省発表の「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」によりどんな働き方なのかを概観すると、主な生活源は「自分自身の収入」が59.5%なのに対し「配偶者の収入」26.4%、「親の収入」も11.2%あり、正社員の「自分自身の収入」77.0%、「配偶者の収入」14.8%、「親の収入」5.8%に比べると自立度の低い働き方であり、男女比は1:3.4と女性が男性の3倍以上の多数派である仕事で、仕事の72.9%を事務的な仕事が占めている。年齢構成は20～29歳37.6%、30～39歳42.4%と20～40歳までの比較的若い世代で8割を占めていて、就業期間は2年未満が6割である。(3) これらを総合すると、標準モデルとしては「比較的若い女性が短期間行う、事務的、

家計補助的な仕事」と言うことができるだろう。

(2) 派遣労働者の意識

全体として以上のような特徴を持つ派遣という働き方について、労働者の意識を探りたい。まず、なぜ派遣という働き方を選んだのか。労働政策研究・研修機構「日本人の働き方総合調査(2005)」によると、男性は登録型派遣を選択した理由として実に半数近い41%が「正社員として働ける先がなかった」ということ挙げており、「自分の都合と折り合える」という派遣本来のメリットは36.1%に甘んじている。一方女性は「自分の都合と折り合える」が47.8%で、「正社員として働ける先がなかった」は13.9%にとどまり、男性と比較して「パートタイマーよりも時給が良かった」が13.4%と多い。

次に、派遣という働き方の満足、不満という観点から考えていくと、「今の仕事全体についての満足度」は「そう思う」「ある程度そう思う」を合わせて88%と、正社員の90.4%とほとんど引けをとらず、非正社員の中では高い水準にある。さらに付け加えるならばパート、アルバイト、契約社員など他の非正社員の満足度も皆70%を超えている。⁽⁴⁾ どんな働き方でも不平不満は当然あるものの、非正社員の人たち全員が劣悪な労働環境で働き不安定な生活を送っていて正社員登用を希望

しているかのように誇張されがちな報道と現実とは少なからずギャップがあるように感じた。

それでは具体的に、派遣社員で働く人たちはどんな利点、不満を感じているのか。まず利点については、エン・ジャパンが2004/8/19~2004/9/20の間に行い1753名が回答したとされるアンケートを参考にすると、「仕事を選べる」が56%で1位であり、続いて「勤務曜日や時間、場所などを選べる」が54%、「いろいろな職場を体験できる」が41%となっている。⁽⁵⁾確かにこれらは仕事内容や時間、勤務地を選べない正社員にはない、派遣ならではの魅力と言えよう。次に不満に関しては、週刊ダイヤモンド(2007/7/14発行)の特集「ハケンの裏側」で4624人の派遣・請負社員に対して行ったアンケートによれば、「仕事内容、拘束時間に比べて収入が少ないこと」(51.2%)に集中しており、「雇用の不安定」(26.2%)がそれに続いているとしている。⁽⁶⁾以下この二つの大きな不満を中心に見ていくことを通し、派遣という働き方の実態について考えていきたい。

(3) 派遣労働者の収入、待遇

派遣労働者の収入に関しては、派遣労働ネットワークが3~4年ごとに実施する調査の最新版「派遣スタッフアンケート2004」(回答者172人、女性147人・男性25人)によ

ると、平均年収は 216 万円で、時給の平均は 1430 円となっている。「日本人の働き方総合調査(2005)」において、給与は男性の 75.4%、女性の 92.0% が「時間単位で決められている」としており、男性においては「日額単位で決められている」が 23.0% となっていて、通常月給ベースの正社員に比べて確かに収入は不安定で、低い賃金といえる。年収 216 万円ではギリギリ一人で暮らしていくことはできても、家族を養うことはかなり厳しいだろうし、有期雇用のためその収入が常に期待できるとは限らない。また雇用保険に関しては、男性 54.1%、女性 56.7% が「入っている」としているのに対し、男性 36.1%、女性 40.3% が「入っていない」としている。こうした低い収入面、待遇面が、派遣で働く上での大きな不満、不安の原因となっていることはうなずける。

そして一般的に派遣社員は正社員に比べ時間的拘束が少なく、自分のライフスタイルと両立できることが一つの大きなメリットとされているが、このアンケートを見る限り現状はそうではない。労働時間に関して「正社員より短い」とする人は男性 21.3%、女性 33.8% に過ぎず、驚くことに「正社員と同じ」が男性 55.7%、女性 50.7% もおり、「正社員より長い」も男性 8.2%、女性 2.0% いるのである。加えて残業に関しても、男性の 6 割以上、女性の 4 割以上が「よくある」「ときどきある」としている。

(4) 雇用の不安定性

次に「雇用の不安定」性について、「日本人の働き方総合調査（2005）」では派遣期間は、登録型派遣労働者全体で「通常は更新される」が70.2%、「更新されない」が7.6%、「なんともいえない／わからない」が21.8%である。「通常は更新される」がいずれも半数を超え大きな割合を占めるが、男女別では男性の3割、また女性の2割が「なんともいえない／わからない」と回答しており、女性については35～39歳で28.9%、40～44歳で32.0%が同じく「なんともいえない／わからない」と回答している。

また「雇用の不安定」性に関連して、20～40歳で8割を占める派遣労働者だが、年齢が上がるとともに派遣先を紹介してもらうのが難しくなるという定説もある（35歳定年説など）。これに関しては、日経B P net2005年5月12日掲載の「増える人数、減る年収、派遣社員が置かれる厳しい現実」という特集の記事を参考にすると、結論から言って年齢が上がっていくごとに派遣社員として働くことが苦しくなってくるのは事実のようだ。

大手派遣会社のパーソナ広報部によると、20代、特に25～6歳までならその人の可能性に賭ける『ポテンシャル採用』もあるが、30代の方は『キャリア採用』になるという。通常35歳ともなると、普通の企業なら部下の数人

はいるぐらいのキャリアを積んでいる。入社10年以上で、ずっと一般事務だけをやっている人はそういない。ある程度年齢がいった人に企業が求めるのは、派遣社員でも正社員でも、「管理職経験」や「専門性」といった「それなりのスキル」なのだ...という。

そうはいっても、派遣社員を続けつつ部下を持つ「管理職」の経験を積むのは現実的には難しいだろう。では専門的なスキルとは、どのようなものを指すのか。労働者派遣法が定める「専門的派遣」の業務は26種類あるが、「事務用機器操作」や「ファイリング」などは法律の上では「専門」業務であっても、実社会では補助的な一般事務とみなされがちであるという。パソナでは、専門的なスキルをもつ事務職として、英文事務、貿易事務、財務と金融関連の資格保持者を挙げ、これらをまとめて「テクニカル」と呼ぶのに対し。事務機器操作、「ファイリング」の仕事は「クラリカル」という括りで、非専門的な一般事務として扱っている。そしてこの「テクニカル」のパソナ全体の売り上げに占める割合は1.5割に過ぎず、派遣社員全体の中では少数派に過ぎない。以上のことを踏まえると、(これは正社員の場合でも同様だと考えられるが)専門的スキルを持った少数の人たち以外は派遣という働き方を続けることは難しく、その結果がパソナ広報部の「専門的な事務なら、30代後半、40代でも働いている人がある」(裏を返せばそれ以外では厳しい)や、

NPO 法人派遣労働ネットワークの相談員山崎富美子氏の「50代の派遣社員なんて、ほとんど会ったことがない」というコメントに帰着するのだろう。(7)

第2節 以上のアンケート等を調べて

以上のことを調べた後の派遣という働き方に対する所見としては、「若い時期に一時的に働く、もしくは家計補助的に働くならいいかもかもしれないが、35歳や30歳など専門的スキルが無いと転職が難しくなってくる将来のことを考えると、それで生活を支え自活して暮らしていくのは厳しい」ということである。

自分はこの卒論を書き始めた当初、派遣という働き方において最も問題となっているのは規制緩和に伴い可能になった製造業務など比較的限定された分野だと考え、主にその違法性に注意が向いていた。しかし現実には法令が遵守され安全や規定通りの賃金が確保されたとしても、年収やスキルアップの面などから派遣労働者の状況は厳しく、派遣社員を取り巻く根本的な環境の改善が必要とされていることを感じた。

(1) <http://www.stat.go.jp/>

(2)

http://www.jassa.jp/association/special_bk/007/index.html

(3)

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/03/index.html>

(4)

<http://www.jil.go.jp/institute/research/documents/research014.pdf>

(5)

http://haken.en-japan.com/html/report/report_0409.html

(6) 週刊ダイヤモンド(2007/7/14 発行)44～45 ページ。

(7)

http://www.nikkeibp.co.jp/style/biz/skillup/mental/20050512_1157/

第 5 章 派遣労働者増加の背景

前章では派遣で働く人たちへのアンケートなどを基に派遣という働き方を数字の上から見ていき、年収など待遇面やスキル面から将来的に厳しい場合が多いこと、そして労働時間も正社員と同程度働いている人の割合が半数を超え、必ずしも自由な時間が多く「自分の都合と折り合いやすい」わけでもないことが分かった。

それではなぜ、労働者にとって必ずしもいいとはいえない労働条件の派遣という働き方が近年増えているのか。直接的には、労働者派遣法の度重なる改正に伴う規制緩和により、派遣可能な業種に制限がほぼ無くなったことが大きいだろう。ではなぜ産業界にそうした規制緩和のニーズが生まれたのか、企業は派遣社員をどう捉えているのか。第1節では派遣先企業側の立場から、派遣社員増加の背景を押さえておきたい。そして第2節では、派遣元企業の立場から派遣というビジネスモデルを考え、この点からも近年派遣という働き方が増えている理由を考えてみたい。

第 1 節 派遣先企業からの視点

(1) 規制緩和の背景

まず、なぜ企業に規制緩和し派遣という働き方をより広範囲に、自由に利用したいというニーズが生まれたのか。労働者派遣法が改

正され「派遣期間の制限の緩和」、「製造業務の派遣解禁」、「紹介予定派遣に伴う事前面接の解禁」など大幅な規制緩和が行われた 2004 年の日本経団連「多様化する雇用・就労形態における人材活性化と人事・賃金管理」(2004/5/18)を参考に考えていきたい。

ここで経団連は、「わが国企業は構造的な環境変化の潮流の中にある。」とし、(1)グローバル化に伴う先行き不透明な経済状況と企業間競争の激化の下で、企業が存続するためには人件費の柔軟化を図る必要があること、(2)IT化の進展などにより、年功型管理の重要性が相対的に低下している仕事分野があるとともに、仕事の標準化は、従来、正規従業員が担当していた業務の一部を非正規従業員が担うという変化をもたらしたこと、(3)企業と労働者双方のニーズから非正規従業員が増加していること、(4)少子・高齢化が進展する中では、若年層の獲得・確保、高齢者や女性の活用が求められていること、(5)人々のライフスタイル、雇用・就労形態などの働き方、仕事や役割などに対するニーズが多様化していること、などの項目を挙げている。

ここで「(1)グローバル化に伴う先行き不透明な経済状況と企業間競争の激化の下で、企業が存続するためには人件費の柔軟化を図る必要があること」については経団連の考えをもう少し詳しく見ていきたい。というのも、後で見るとように様々なアンケート調査におい

て、非正社員を雇う最も大きな理由が「人件費の削減」であるからだ。

「高・中成長期のように、持続的に経済が拡大していく時代はすでに終焉し、時々的情勢によって経済成長が変動する時代に変わり、企業間競争は熾烈の度を増している。先行きが不透明で売上も不安定になる中で、企業が利益を確保し存続・発展するためには、コスト管理を徹底しなければならない時代になった。

また、デフレ的傾向が依然として続くわが国では、価格競争などを背景とした売上高の減少、これに伴う付加価値の減少と労働分配率（付加価値に占める人件費の割合）の上昇という厳しい事態に陥っており、この状況に歯止めをかける、言い換えれば、「売上が落ちても付加価値が減らない経営」を実現する必要がある。そのためには、諸コストの低減を図るとともに、高付加価値の新商品・新サービスの創造、例えば、画期的な新技術や先端的な製品、ビジネスモデルの開発などを行うとともに、さまざまな種類の能力・ニーズを保有する人材を有効的に活用することが求められる。

また、売上高や付加価値が不安定になる中で、労働分配率を適正水準に管理し、必要利益を確保するためには、総額人件費管理の徹底と人件費の柔軟化が課題となっている。したがって、生産量や収益の動向、労働者の

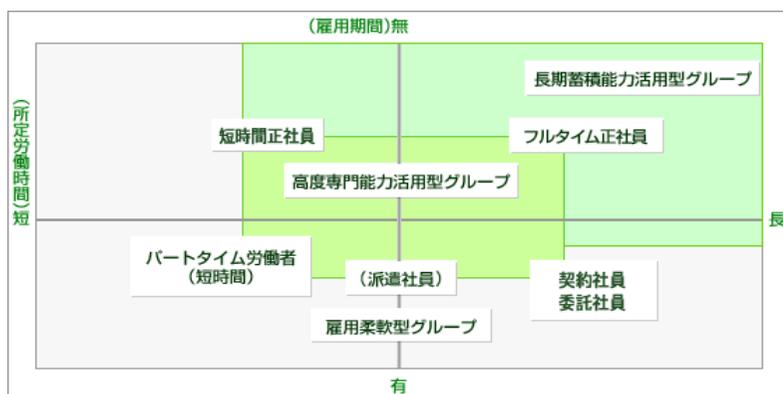
ニーズなどに応じて、柔軟な要員管理と人員配置を行うことが不可欠になっており、パートタイム、フルタイムの有期契約労働者など、いわゆる非正規従業員の活用の重要性がますます高まっている。」としている。(1)

そして経団連は、このような環境の変化の下で、人材戦略を経営戦略として位置づけ、雇用ポートフォリオ（雇用の最適編成）の高度化を推進し、「大集団から小集団・個別管理へ」「画一から多様化した管理へ」と細分化された従業員管理を行っていくことが望まれる、と主張している。

(2) 企業にとっての派遣社員の位置づけ

それではその雇用ポートフォリオにおいて、企業は派遣社員をどのように捉え位置づけているのか。日本経団連の「雇用ポートフォリオ」（新時代の日本的経営）（1995年）を見てみたい。ここでは従業員は（1）将来の幹部候補として長期雇用を基本とする「長期蓄積能力活用型グループ」と（2）専門的能力を持ち、必ずしも長期雇用を前提にしない「高度専門能力活用型グループ」と、（3）有期の雇用契約で、職務に応じて柔軟に対応できる「雇用柔軟型グループ」の3つのグループに分類し、経営環境の変化や各企業の事情に応じて適正な雇用を組み合わせ、最小の経費で最大の経営効率を図るとしており、「派遣社員」は当然この「雇用柔軟型グループ」に分

類 され ている 。 (2)



次に、派遣社員を企業がどう捉えているのかについて、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1994、1999、2003年)の「非正社員を雇用する理由」というアンケートから見てみると、2003年では下図のように「人件費削減のため」が41.7%で最も多く、次が「即戦力・能力のある人材を確保するため」の38.7%、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」25.4%、「専門的な業務に対応させるため」が24.9%となっている。(3)非正規労働者の大半を占めるパートタイム労働者と比較すると「即戦力・能力のある人材を確保するため」、「専門的な業務に対応させるため」が高く、非正社員の中では専門的な業務を行う人材として企業も捉えていることが分かる。また「人件費削減のため」の中でも直接雇用の契約社員と比べて「賃金以

外の労務コストの節約のため」の割合が高いことも、雇用形態の違いを如実に表していて興味深い。

第2-2-1表 非正社員を雇用する理由（多重回答・％）

	H6			H11			H15		
	契約社員	派遣労働者	パートタイム労働者	契約社員	派遣労働者	パートタイム労働者	契約社員	派遣労働者	パートタイム労働者
①正社員を確保できないため	13.9	16.4	20.0	7.1	8.1	8.8	10.4	16.2	11.8
②正社員を重要業務に特化させるため	-	-	-	10.9	13.6	13.8	11.4	16.6	12.2
③専門的業務に対応させるため	55.7	36.4	9.3	40.0	22.8	10.9	39.5	24.9	9.7
④即戦力・能力のある人材を確保するため	19.2	22.5	6.4	32.6	29.8	10.0	38.1	38.0	11.8
⑤景気変動に応じて雇用量を調節するため	9.1	18.9	20.6	17.9	25.1	25.4	14.3	25.4	22.4
⑥長い営業（操業）時間に対応するため	5.6	3.4	19.4	5.9	5.8	22.5	6.5	2.7	19.6
⑦1日・週の中の仕事の繁簡に対応するため	7.8	14.9	33.7	3.8	7.8	34.1	2.6	7.7	33.5
⑧臨時・季節的業務量の変化に対応するため	10.0	12.2	15.7	6.1	21.9	18.0	6.4	13.8	14.8
⑨人件費節約のため（下段・注3を参照）	19.3	34.7	51.6	31.9	38.6	58.0	33.6	41.7	61.2
⑩高齢者の再雇用対策のため	13.0	2.3	5.1	17.0	0.9	5.2	33.1	1.7	6.1
⑪正社員の育児・介護休業対策の代替のため	-	-	-	4.4	7.2	4.5	1.2	8.4	2.0
人件費節約のため（H6とH11）	19.3	34.7	51.6	31.9	38.6	58.0	-	-	-
⑫資金の節約のため（H15）	-	-	-	-	-	-	27.2	25.2	52.6
⑬資金以外の労務コストの節約のため（H15）	-	-	-	-	-	-	9.0	25.6	22.9
⑭女子の再雇用対策のため（H6のみ）	2.7	1.4	5.9	-	-	-	-	-	-

注1：就業形態については第1章を参照。

注2：雇用する理由の詳細については付属資料の各年調査票及び第1章を参照。

注3：「⑨人件費節約のため」のH15の値は、下段の⑫か⑬のどちらか一方でも選択した場合にカウントし比較した。

自分も新卒の就職活動の際（2005～2007年）メーカーを中心に数々の企業のセミナー、選考に参加したが、実際にどの会社も新卒採用の学生に対する「将来の幹部候補生として大事に育てる」「少数精鋭」「自ら行動し周囲を変えていける人間がわが社の求める人材像」「言われたことをただやるだけなら派遣やアルバイトでいい」というスタンスは共通しており、正社員と非正社員の扱いや求めているものは明確に異なっているような印象を受けた。

このように「雇用柔軟型グループ」に分類

され周辺の扱いを受ける派遣という働き方にはどのような問題があるのか。次章以降インタビューも交えて考えていきたい。

第 2 節 派遣元企業からの視点

次に、なぜ派遣という働き方が増えているのか、派遣元の立場から考えてみたい。

(1) 派遣のビジネスモデル

まず派遣というビジネスモデルは、臨時的・一時的な労働需要が派遣先に発生し、そこに、事前に登録している派遣労働者の中から適材を人選して派遣するというものである。ゆえに、派遣先の希望する派遣期間だけ派遣労働者と有期雇用契約を交わす。派遣期間が満了すれば雇用契約は解除されるのであり、スタッフ登録は単なる登録であって雇用関係ではない。つまり、必要とされる人材について必要な期間だけ雇用契約を交わして派遣するわけだから、物販のように余分な在庫は生まれない。こうした点が派遣会社の新規参入を容易にし、派遣ビジネスが拡大している一因となっていると考えられる。

(2) 各社のスケールメリットの追求

そして人材派遣業は、売上高の 8 割を派遣労働者の人件費が占め、これに加えて社会保

険などの法定福利費、販売管理費などがかかるため、利益率は2.0～2.5%程度となり利益率は高くない。そこでスケールメリットを活かす事業展開が業界内の主流となり、スタッフサービス、テンプスタッフ、パソナ、アデコ、リクルートスタッフィング、マンパワー・ジャパンが大手6社といわれて業界を席卷している。

これら6社は人材派遣業、人材紹介業、アウトソーシングなどを中心に、サービス品目も①事務処理サービス、②IT技術サービス、③紹介予定派遣、④軽作業、製造サービス、⑤営業、販売サービス、⑥医療サービス、⑦再就職支援サービス、⑧テレマーケティングサービスなど人材ビジネスにおけるほとんどすべてのサービスを手掛け、全国ネットでサービスを展開している。

こうした多店舗展開により全国主要都市に加え中堅都市に至るまで拡大して受注を獲得し、競争見積もりにも参加して時間10円でも安く抑えて全国規模の受注に走った。その結果、派遣は工場のベルトコンベアのように分業化し、セールスとコーディネーションに分け、コンピューター管理ですばやく対応することになった。(この方式は大量のスタッフを配置するのに貢献しているが、反面、個々の派遣労働者の不満を吸収するのは困難となる。)

このように利益確保のためにスケールメリットを追求して、法改正とともに派遣可能に

なった分野に派遣会社各社が積極的に進出していったことにより、派遣という働き方が広く広まっていったといえる。(4)

(1)

<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2004/041/honbun.html#s1>

(2) 中野[4]4～5ページ。

(3)

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/03/index.html>

(4) 三浦[3]39、131～133ページ。

第 6 章 派遣労働者インタビュー

前章までにおいて、派遣法の改正過程やアンケートなどによる働き方の実態、そして規制緩和の背景などについて調べ、考えてきた。確かに派遣という働き方にもメリットがあり、働く人の満足度も悪くないという資料もある。しかし派遣という働き方はそうした労働者の意識の変化というよりは、コスト削減を望む派遣先企業のニーズに、派遣会社が応える形で広まっていったといえる。

そこでこの章では、実際に派遣で働いた経験のある方々に直接お話を伺い、アンケートなど統計的な調査では捉えきれない個々のケースについて見ていくことで、派遣という働き方の問題点を浮き彫りにしたい。

第 1 節 登録型派遣

(1) 登録型派遣インタビュー

学生時代からつい最近（インタビュー当時）までずっと登録型派遣社員として働いてきた 30 代女性の方にお話しを伺った。（インタビュー日時：2006/11/07）この方は深夜の時間帯のスーパーで店長代行の仕事をしたり単発の日雇い派遣をしながら、正社員採用を目指し就職活動をされている。

質問 ① 派遣を選んだ理由

- ・ 女性で大学院までいったということで、正社員は無理だと思ったから。
- ・ パートではやっていけないから。(感覚として、パートは時給 900 円程度なのに対し、派遣は 1200～1600 円程度。(その代わり派遣は週 5 でみっちり(フルタイムで)勤務)

質問② 仕事内容について

- ・ 学生時代のアルバイトとして、配膳人紹介所に登録。配膳人としての仕事の他に、デパ地下の売り子の仕事も紹介され、計 3～4 年勤務。
- ・ その後いくつかの派遣会社に登録し、PC を使った事務などの仕事を、比較的短期でされる。

質問③ 昇給について

- ・ 派遣先での評判が良ければ次にいい仕事を紹介してもらえる、ということが稀にあっても、それ以外は特になし。

質問④ なぜ派遣をやめ、正社員になろうと思ったのか

- ・ もうすぐ 35 歳ということで、転職できるギリギリの年齢だから
- ・ 同じ仕事をしているのに、自分より怠けて

いる正社員の人の方が待遇がいいのはおかしいと思ったから。

質問⑤ 派遣元、派遣先企業への愛着はあったか

- ・ 派遣元 → 担当の人もしょっちゅう変わり、ほとんど接点なし。愛着ゼロ。
- ・ 派遣先 → 仕事に慣れてきたり、職場の人たちがいたりすると、多少はあり。

(2) お話をお聞きして

まず派遣を選んだ理由について、派遣元、派遣先（経営側）、政府側からの視点（派遣会社HPや人材派遣協会、経団連、各種政府白書など）では、労働者の就労に対する意識の変化と共に多様な働き方のニーズが高まっており、そのことが派遣労働者の増加の原因の一つと言われることが多い。しかし現実には、フルタイム正社員か時間や勤務地の制限が比較的少ないが低賃金、不安定雇用の非正社員の二択を迫られ、やむなく後者を選んだ人も少なからずいるのではないか。

また日本の採用活動は基本的に新卒一括採用が多く、一度卒業してしまえば正社員採用の道は広くないと言われている。企業は浪人や留年に関しては比較的寛容だが、いったん卒業してしまえば、留年の有無や卒業後の年数にかかわらず新卒としては採用されない、

といった基準が一般的である。(近年新卒需要の増加に伴い第2新卒など出てきてはいるが、大手企業を中心に新卒採用用件として「2008年卒業予定者」などと明記されている場合も多い。)

そして中途採用に関しては、フリーターとしての職業経験は評価されないことが多い。厚生労働省「雇用管理調査」(2004年)によれば、フリーター経験を「プラスに評価する」と答えた企業は全体の3.6%に過ぎず、「評価にほとんど影響しない」が61.9%、「マイナスに評価する」が30.3%もあった。評価しない企業側の理由としては「根気がなくいつ辞めるか分からない」が最も多い70.7%、「職業に対する意識などの教育が必要」が次いで42.6%となっており、フリーター経験者は新卒や正社員経験者に比べ信頼を得づらい傾向があるようだ。(そして第一印象でほとんど決まるとも言われる面接などにおいて、それは少なからず採用不採用に影響してくるだろう。)内閣府「企業の採用のあり方に関する調査」(2006年度)によれば、企業が中途採用の才に重視するポイントは「専門的な技術、知識」が75.6%でダントツのトップであり、「上司・同僚などとのコミュニケーション能力」が50.8%と続いており、職務経験で培った専門的な技術や知識、円滑な人間関係を構築する能力が重視されることがうかがわれる。インタビューさせていただいたこの方も一度派遣社員として働き、今は正社員採用に向けて就

職活動をされているが、年齢、性別、キャリアなどの面から厳しい対応をする企業もあるようだ。

若いころにやりたいことがあって、正社員でない道を選ぶ人もいるだろう。そして職業選択は一般に簡単にできるのではなく、社会経験の少ない20代前半とそれ以後では判断が異なる場合も少なくないだろう。このような問題意識は政府、各自治体も持っており、「再チャレンジ政策」やジョブカフェなどの形で、若年層を中心にフリーターの正社員化や正社員の転職支援などに向け新しい動きも出てきている。この就労支援の可能性については、次章において考えていきたい。

そして今までされてきたお仕事に関連して派遣社員のキャリアに対する意識も伺ってみたが、「自分のキャリアを考えて派遣の仕事をしている人なんて実際にはほとんどいない。20歳後半くらいで寿退社、というような志向の人がいなければ派遣はこんなに盛り上がらない。」とも言っていた。第4章で、派遣の満足度は正社員と比較してそれほど見劣りしないというアンケート結果を見たが、その要因はこのあたりにあるのかもしれない。そもそも派遣に対する期待が低く、「将来は結婚して夫に稼いでもらえばいい。」と考えキャリアアップなどを希望していなければ、求めるものが低い分満足度は相対的に高まるのかもしれない。しかしこうした志向の人たちの全員に

望む時期に望む相手と出会い結婚できることが保証されているわけではなく、「もし結婚できななかった場合」のリスクを考慮しないことは危険だといえるだろう。

そして昇給の有無や正社員との収入の差など、評価や待遇面における不満もやはり実感としてあるようだ。第4章で見た、派遣社員の一歩の不満は「仕事内容、拘束時間に比べて収入が少ないこと」(51.2%)というアンケート結果とも一致しているといえる。

そして最後に、「派遣元企業とほとんど接点がない」という点について。雇用関係を結んでいる派遣元企業とほとんど接点がなくしては、派遣先企業との問題が発生した時の対応や待遇の交渉などはどうやって行なうのか。カウンセリングなど派遣労働者への丁寧で親身な対応を売りにしている派遣元企業も多いが、もしそうでない派遣元企業に登録してしまった場合、その危険性は非常に高いと言える。

以上のような内容を踏まえて、この方に2007/09/08に追加でお話を伺ったところ、現在も正社員採用を目指して引き続き就職活動中で、「私は派遣(という就業形態)には反対だ。」と語っていた。「従業員を直接雇用するだけの費用を払えないのに、そのビジネスが存続していくのはおかしい」という言葉からは、派遣という雇用形態に対する根本的な不満、不信が感じられた。派遣労働者が安心して働き、生活していける環境が整うためには、

まだまだ多くの課題が各セクターに残されていることを実感した。

若い一時期に自分のやりたいことに集中したり、派遣という働き方を通して様々な仕事内容や職場を体験することは一概に悪いとはいえないと考える。ここで問題なのは、派遣という働き方を体験し、やはり正社員で比較的安定した環境の中で働きたいと労働者が思ったとしても、新卒一括採用が基本の日本の就職環境ではその希望を叶えることが難しいということだ。

この点を踏まえ、第7章では若者の就業支援を行う東京しごとセンターの相談員の方にお話を伺い、若年層の再チャレンジの可能性や東京しごとセンターの取り組み、そしてその成果と課題などについて考えていきたい。

第2節 常用型派遣

前章では派遣労働者の大半を占める登録型派遣で働いた経験のある方にお話を伺い、その雇用条件の厳しさを痛感した。その一方で、派遣会社と期間の定めのない雇用契約を交わす常用型派遣ではどうなのだろうか。第4章で見たような派遣労働者全体を対象にしたアンケートでは、少数派の常用型派遣の方の意見はあまり読み取れないことが多い。

そこでこの章では常用型派遣を対象にし

た厚生労働省のアンケート結果を踏まえた上で、実際に常用型派遣で技術者として働いた経験のある方のお話を参考に、その働き方について考えていきたい。

(1) 常用型派遣アンケート

まずインタビューの内容に入る前に、厚生労働省の「労働力需給制度についてのアンケート（平成 17 年）を元に常用型派遣という働き方について概観したい。

【年齢・性別】

- ・ 20 歳代 25%、30 歳代 37%、40 歳代 21%、50 歳代 9%、平均年齢 38 歳。
- ・ 男性 6 割、女性 4 割。

【勤務日数、勤務時間等】

- ・ 年間勤務日数は、平均で約 231 日。週当たり勤務日数は、平均で週 5 日。
- ・ 現在の派遣先で同一の業務に継続して派遣で働いている期間は、平均で 27 ヶ月。
- ・ 1 日の平均勤務時間は約 8 時間。
- ・ 1 日当たりの平均残業時間は約 2 時間。

【賃金形態、教育訓練、労働・社会保険など】

- ・ 賃金形態は、月給が 54%、時間給が約 28%。賃金額は、1 ヶ月平均賃金で約 23 万円。
- ・ 教育訓練は、受けていないが約 39%。教育訓練を受けている者のうち、新規採用・登録

時の教育訓練平均期間は、約 22 日。

・雇用保険に加入しているが約 92%、健康保険に加入しているが約 88%、厚生年金に加入しているが約 86%。

以上のアンケート結果を見ると、月給制の労働者に関して言えば平日フルタイムで雇用保険、健康保険の加入率も高く、一般の正社員とさほど変わらないように思える。

さらに常用型派遣労働者としてのメリット・デメリット（上位 3 つ）は以下のようになっている。

メリット

- ・ 専門的な技術や資格を生かせる（約 34%）
- ・ 仕事の範囲や責任が明確である（約 32%）
- ・ 自分の能力を生かせる（約 30%）

デメリット：

- ・ 将来の見通しが立たない（約 34%）
- ・ 技術が向上しても評価が上がらない（約 32%）
- ・ 賃金水準が低い（約 30%）

メリットとしては、「専門的な技術や資格を生かせる」が最も多い約 34%となっている。コンピューターのシステム開発など技術者派遣が多いことが起因しているのだろう。また「仕事の範囲や責任が明確である」も派遣な

らではのメリットと言える。

一方のデメリットに関しては、「将来の見通しが立たない」「技術が向上しても評価が上がらない」「賃金水準が低い」とともに収入の低さが大きな要因となっているようだ。⁽²⁾確かに平均年齢 38 歳で月給 23 万円は一般の正社員の水準から考えるとかなり低く、一人で生活していけるぎりぎりの水準と言わざるを得ない。

やはりこのような収入の低さが常用型派遣の不満の大きな原因になっているのか。次節において実際に働いていた方のお話を参考に考えていきたい。

(2) 常用型派遣インタビュー

新卒で派遣会社に技術者として就職し、同一の派遣先で計 5 年働き、その間に 2 つの派遣会社に所属した方（インタビュー当時 29 歳）にお話を伺った。（インタビュー日時：2006 年 10 月）この方はインタビュー当時派遣会社を退社し、東京しごとセンターに通いながら正社員採用に向けた就職活動を行っていた。現在（2007/9/14）は経理として正社員で就業中。

質問 ① 派遣を選んだ理由

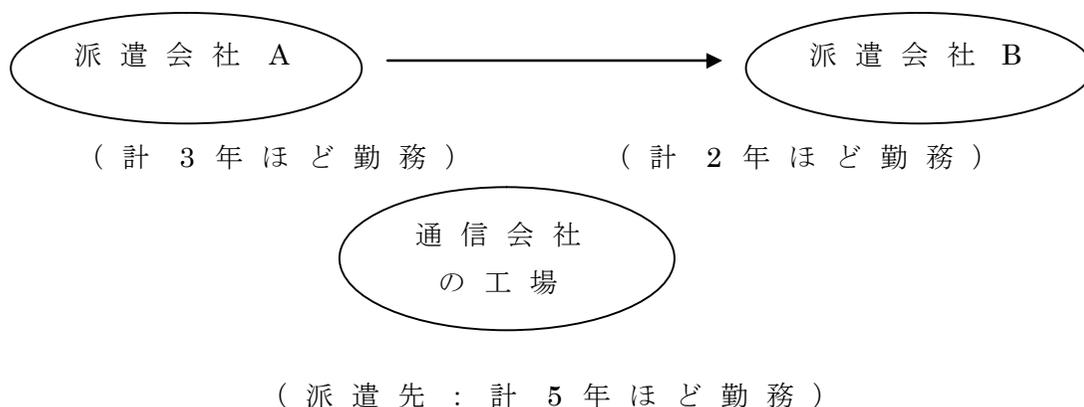
・正社員になれなかったから。

元々理系の方で、24歳の時就職活動をされた。当時就職氷河期（2001年の有効求人倍率は0.59）だったこともあり、正社員としての内定は得られなかった。その後合同説明会で出会った派遣会社A（常用型派遣）に就職される。

質問② 仕事内容について

・大手通信会社（派遣先）で、光ファイバーの光増幅の為の半導体を作る作業を、計5年ほど担当。派遣先の正社員の人がリーダーとなって現場を仕切っており、派遣社員は基本的にはその指示通りに研究していた。

派遣元、派遣先のイメージ



派遣会社Aの社員として派遣先に勤めていたこの方は、製品の研究途中で派遣会社Bの

営業の方に勧誘され、派遣会社 B の社員として引き続き研究を続けられた。(派遣会社を変えた理由は、単純に派遣会社 B の方が条件が良かったから)

質問③ なぜ派遣を辞め、正社員になろうと思ったのか

・半導体の研究が終わった後、全く別の分野の仕事内容を持ちかけられたのがきっかけ。学生時代に簿記の勉強をしていたので、経理の仕事に興味があった。

質問④ 派遣元、派遣先企業への愛着はあったか

・派遣元 → 派遣会社 A、B ともに会社の人に出会う機会が少なかったため、そういう意識は無かった。

・派遣先 → 職場の仲間と昼休みにサッカーをしたり、多少はあった。

質問⑤ 正社員登用について

・自分が知る限りではなかった。一応制度

としては、数年間勤務し海外で論文を発表すれば正社員になれるというものがあるらしい。（お話を聞いている限りでは、本人のやる気次第では正社員登用も可能だったようだった。）

質問⑥ 派遣先の安全管理について

・許可されていない薬品を使ったことが原因の事故を経験したこともあり、十分とは言えなかった。

質問⑦ 収入面での不満はあったか

・それほど強くなかった（本人はご実家在住で生活には事欠かない給料をもらっていたため、収入面での不満はそれほど強くなかったという）。

質問⑧ 雇用の不安について

・特になし

（３）お話を聞きして

まず第一の印象は、事前に調べ期待していた答えとずいぶん違う答えが返ってきたな、ということだ。アンケート結果とは違い、こ

の方は収入など待遇面についてはさほど不満を持っていないかった。これについてはご本人がご実家在住で比較的恵まれた環境にいたことも少なからず関係しているだろう。将来親からも完全に自立し家族を持った場合などは、収入についての考えも変わってくるかもしれない。不平や不満、仕事で感じるやりがいなど、個々人で大きく異なってくることを考えると、やはりアンケートなどで一律に捉えることには限界があるだろう。

そしてやはり派遣社員ならではの回答や問題もあった。「帰属意識がない」というのはケース①で伺った登録型派遣の方と共通しているが、派遣元と雇用期間の定めのない雇用契約を結ぶ常用型派遣においても、この方の場合会社に帰属意識は持っていないということだった。やはり派遣というのは良くも悪くも会社に縛られない生き方なのかかもしれない。雇用関係のある会社とほとんど接点がないなどということは、正社員の場合到底考えられることではない。

派遣の悪い面が垣間見えたのが、派遣先での事故のお話だ。労働安全衛生法では、派遣の場合安全責任を実際に指揮命令にあたる派遣先に負わせる特例措置があるが、派遣のようない間接雇用の場合こうした責任の所在もあいまいになりがちである。2005/02/05に放映されたNHKスペシャル「フリーター漂流」

においても、メーカーの工場において（この場合請負労働者だったが）労働者がマスクもつけずにシンナーの原液を使って単純作業している映像が流れたが、このような派遣先の安全管理の不備に関する報道は後を絶たず、解決の急がれる問題の一つであると考えられる。

以上アンケート結果と実際の常用型派遣社員のお話を踏まえると、常用型派遣という働き方は登録型派遣と比較すれば収入、雇用ともに安定しており、より専門的な仕事を行っているといえるが、全体としては収入面の不満も多く、生涯生活の糧として続けていくのは難しいのではないかと、いうことだった。そしてインタビューからは、長期の雇用契約関係にある派遣労働者と派遣元とのコミュニケーションが本来もっとあるべきではないかと、そして派遣元社員を通しての派遣先とのコミュニケーションがもっとあれば、雇用条件の改善にも繋がるのではないかと、いう考えを持った。

第 6 章 第 3 節 製造現場派遣

これまで登録型派遣、常用型派遣について考えてきたが、派遣の中でも近年特に急増し労使間のトラブルや事故、不正も多いのが派遣法改正により解禁された製造現場への派遣だ。まずはこうした派遣や請負の拡大やその

満足度、キャリアについて各種調査を見ていき、その後インタビューを行いこの労働形態について考えたい。

(1) 製造現場における請負・派遣

2004年9月に実施された厚生労働省『派遣労働者等実態調査』によると、常用雇用者30人以上の製造業事業所で、物の製造を行う請負労働者がいる事業所の割合は23.2%。ただし化学工業やプラスチック製造などの素材関連製造業や、機械関連製造業の常用雇用者500人以上の事業所に絞ると、その割合は約6割にはね上がる。また、2004年3月より解禁された、「ものの製造業務」での労働者派遣の活用を実施しているのは常用雇用者30人以上の製造業事業所の18.3%、ものの製造業務は男性派遣労働者の中で就業する人の割合が最も高い(29.3%)職種であった。これらの調査結果は、ものづくりの現場における請負・派遣労働者の活用が大規模事業所では相当程度に普及しており、製造業全体で見てもはや珍しくはないことを示している。

ものづくりの現場で働く請負・派遣労働者のプロフィールや就業実態については、2005年に東京大学社会科学研究所が行った「製造業務における請負・派遣労働者の働き方に関するアンケート」(以下、「東大調査」)などにより明らかにされてきた。東大調査に答えた

請負・派遣労働者の約 8 割は 40 歳未満で占められており、またほとんどはフルタイム勤務で、製品検査、包装・梱包作業、組立てなどの仕事に従事している。担当する仕事の難易度については、製造業務の経験が全くない新人に担当させても 1 カ月程度以内で習得できるという回答がほぼ半数に達した。この結果は、請負・派遣労働者を活用する職場を対象とした電機総研「電機産業における業務請負業の活用実態に関する職場調査」（2003）において、請負労働者の担当する仕事は製造業務の経験のない新人でも 1 ヶ月以内に習得できるという回答が約 7 割と多数を占めていることと符合し、多くの請負・派遣労働者は製造現場の業務の中でも比較的簡単な仕事を行っている現状がうかがえる。

では、請負・派遣労働者は自らの就業状況をどのように評価しているのだろうか。東大調査では、現在の仕事全般について満足しているという請負・派遣労働者が約 3 割、逆に不満を抱く請負・派遣労働者は 2 割弱だった。ただ、就業に関わる個別項目を見ると、賃金（「不満」の回答率 51.2%。以下同様）、人事評価・処遇のあり方（37.4%）、教育訓練・能力開発のあり方（33.2%）、雇用の安定性（33.1%）などは、現状に不満を抱く請負・派遣労働者が相対的に多い。こうした項目に不満が集まるのは、請負・派遣会社内において働きに応じた処遇をうける見込みが得られ

ないためであろう。東大調査では、勤続しているうちに昇進することはない・昇進するかわからないという回答が約6割を占め、勤続しているうちに昇給する仕組みがない・昇給するかわからないという回答も半数を超える。これらの結果と呼応するように、「評価の結果は給与や昇進に適切に反映されている」という請負・派遣労働者はわずかに16.4%にとどまった。請負・派遣会社内で昇進・昇給の見込みが得られにくいことに加え、担当している仕事は主に比較的容易な仕事であるという状況から、請負・派遣労働者はものづくりに関わるスキルを伸ばすにも限度があると見られる。先にみた担当する仕事の難易度を、現在の請負・派遣会社における勤続期間別に集計したところ、勤続の長い若年請負・派遣労働者ほど、習得にはより長期間かかるという回答する割合が大きくなるが、勤続半年以上になると回答状況にあまり差がない。また、勤続二年以上の層でも半数近くが、新人でも1カ月以内で一通りこなすことができるレベルの仕事を担当している。つまり、ものづくり現場で働く請負・派遣労働者は、半年ほど勤続すると技能レベルの「頭打ち」を経験しており、その結果長期間勤続しているにもかかわらず比較的簡単な仕事を担当し続けている若年請負・派遣労働者もかなりいるものと推測される。さまざまな現場で請負・派遣労働を続けて徐々に技能のレベルを高めていき、やがてはものづくりの世界で安定的な職業生活を送

れるようになるという、「渡り職人」的なキャリアの持ち主が請負・派遣労働者の中から数多く現れる見通しは、現状からは浮かんでこない。

製造業企業における雇用が全体として縮小するなか、請負・派遣労働という就業形態は、ものづくりの世界における雇用機会を新たな形で提供したといえる。しかし、今のところの就業実態を概観すると、請負・派遣労働という選択肢が、働く当人の職業生活における安定的なビジョンやキャリアの形成にも大いに寄与しているとはいいがたい。(3)

世帯の主要な働き手であることの多い男性が1ヶ月で頭打ちとなるキャリアしか積めないまま年を重ねていくのは相当危険なように思える。ものづくりの場合工場の統廃合や移転、製品ラインナップの変更などは随時行われるであろうし、キャリアが積めないということはそうした企業の都合に完全に振り回され、依存してしまうということである。キャリアが積めず将来設計が難しい就業形態であるということを改めて確認しておきたい。

(2) 製造現場派遣インタビュー (2007/09/19)

某大手請負会社に登録し、大手自動車メー

カーの工場で半年間働いた 20 歳男性の方にお話を伺った。現在は深夜のコンビニでアルバイトをして働きながらバンド活動をしている。

質問① なぜ製造現場での派遣を選んだのですか。仕事を見つけたきっかけや他の仕事と比べていいと思った点などについて教えてください。

・たまたまタウンワークで求人広告を見つけ、高収入にひかれたから。

質問② 仕事内容について（これに付随して、派遣だったのか請負だったのか。また職場の指揮命令関係はどうだったか。仕事内容はどのくらいの期間で覚えられるものなのか。）

・ベルトコンベアで流れてくる自動車の重い部品を次のラインに流す仕事。3日くらいで覚えられる（というかそれくらいで覚えないとやっていけない）。現場社員が指揮命令。契約内容が請負だったのか派遣だったのか、定かでない。

質問③ 登録している派遣、請負会社との接点はどのくらいありましたか。

・短期だったこともあり、ほとんどなし。(たまに様子を見に来る、ということもなかった)

質問④ 給料などの労働条件は広告や契約内容通りでしたか。何か待遇面での不満があったら教えてください。

・「月 30 万以上！！」などとよく書いてあるが、それはそういう例もある、というだけ。自分は現場のなかでも厳しい職場だったので、その分給料は良かった。

質問⑤ 社会保険には加入されていましたが。また体調を崩した時などの派遣先、派遣元の対応はどうでしたか。

・派遣元の社員の人から入るよう勧められたが、保険料を払いたくなかったため加入しなかった。

・また 2 カ月に 1 回ほど健康診断があり、健康な人でないとそもそも仕事させてもらえない。

質問⑥ 職場の大まかな年齢層を教えてください。

さい。派遣や請負で中高年の方もいましたか。

・若い人は少ない(来てもすぐ止めてしまう)。
30～40代の人が多い。結婚している人はいなかった。

質問⑦寮での生活について教えてください。

・3人相部屋のマンションの1室。1人1部屋ある。風呂トイレ共同。

質問⑧なぜ製造現場での派遣、請負の仕事をやめようと思ったのですか。また感覚的に通常どのくらいの期間同じ職場で働くものだと思いますか。

・元々半年契約だったため。仕事がきつすぎて、更新する気は最初からなかった。すぐ辞める人も多いが長い人は長く、数年間続ける人もいた。

質問⑨派遣先への正社員、期間工などの直接雇用の例はありましたか。

・なし。期間工でもハードルはかなり高く、よほど仕事ができないと採用はない。待遇がいいため自分も期間工採用を頼んだことがあるが、お前は無理だと言われた。

質問⑩ 派遣元、派遣先への要望、改善点がありましたら教えてください。

・寮の部屋にカギが付いていないこと（盗難発生）、作業中トイレに行きづらいこと、などは改善してほしい

（３）お話を聞きして

本人は若くて非常に健康で体力もあるため運良く問題は起きなかったが、社会保険にも加入していないなどかなり危険な印象を受けた。契約内容を把握していなかった点や将来について考えない点が心配だった。しかし本人が現状で納得している場合、他人がどうこう言えることではない。自分の中で仕事の重要度が低く、他にやりたいことがあり、まだ20歳と若いことを考えると、当面は製造現場での派遣やコンビニのアルバイトをしても悪いとはいえないのかもしれない。

今回の話を聞いて、将来について展望を持つこと（キャリアビジョン）と、本人があと数年後（もしくは10数年後）にやはり正社員で働きたいと思った時に正社員採用への道が開けていてチャンスがあることが重要であると感じた。またここでも請負（派遣）会社との接点がほとんどなかったことが気になった。この点については、次回の人材派遣会社

勤務経験もある東京しごとセンターの相談員の方にお話を伺い、人材派遣会社の実情についても伺ってみたい。

(1)

http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h18/01_honpen/index.html

(2)

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/enquete/index.html>

(3)

<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/bn/2006-09/p2-14.pdf>

第 7 章 就労支援に向けた政府セクターの 取り組み～東京しごとセンター～

第 6 章では登録型、常用型、製造現場派遣（請負）それぞれの職場で働いた経験のある方々にお話を伺ってきた。そしてその中で特に重要だと感じた点が、①一度派遣など非正社員として社会に出てももう一度正社員採用にチャレンジできる環境の整備と、②自身の比較的長期スパンでのキャリアビジョンを持つこと（持とうと考えること）である。こうした点については政府セクターも当然問題意識を持っており、2006年に「再チャレンジ担当大臣」が新設されるなどの動きもある。1999年から近年まで続いた就職氷河期などを背景に、フリーターやニートと呼ばれる若者たちが増加し、行政側も対応を迫られている。

以上のことを踏まえ、この章では東京都の就労支援施設「東京しごとセンター」を取り上げて就労支援、キャリア育成に対する効果を探るとともに、大手人材派遣会社に勤務されていた経験もある相談員の方にインタビューを行い、派遣会社の立場と、多くの若者を見てきた相談員としての立場双方からお話を伺うことにより、これまでの問題意識の現実を見極めたい。

第 1 節 東京しごとセンター

(1) 東京しごとセンターとは

上記のような流れの中で、東京都は求職者向けにワンストップ型の総合相談窓口「東京しごとセンター」(千代田区飯田橋)を設置し、平成16年7月にオープンした。運営は東京しごと財団が東京都から委託を受けている。ハローワークや民間の人材紹介業者と連携し、就職支援を無料で実施。若年、中年、シニアの世代別に分け、個別カウンセリングや求人情報の提供のほか、応募書類の書き方や面接技法を学ぶセミナーなどを通じて支援している。ヤングコーナー(34歳以下対象)およびミドルコーナー(30~55歳以下対象)の実際の業務(仕事紹介やセミナーなど)は、民間会社に委託している。ヤングコーナーは、テンプスタッフがカウンセリング業務を、インテリジェンスがセミナー業務を請け負っている。東京しごとセンターの新規登録者は5万1244人に上り、約4割の2万443人が就職している。

(2) 実際に就職活動で利用してみても

自分も2005~2007年に渡る就職活動の際に東京しごとセンターの「就活コミュニティー」という週2回10数名ほどが参加するクラス形式のセミナーや、相談員の方によるカ

ウンセリング、単発の各種セミナーを利用した。

このような施設やサービスが全て無料で受けられることは非常に魅力的だ。実際の業務は民間の人材派遣会社に委託されているため、就職事情に詳しいスタッフが就職活動の進め方や面接のポイントなどを教えてくれる。また単発の各種セミナーにより、業界研究や筆記対策からキャリアビジョンに至るまで、多様な情報を得ることができる。

こうしたセミナーやカウンセリングを受けることにより短期間で正社員での就職に成功する人たちも少なからずいた。しかし一方で、元々就職活動がうまくいっていなかったり、働くことに踏み出せなかったりする人たちが多く、そうした人たちのたまり場（安住の地？）になってしまっているような印象も個人的に受けた。施設としては充実しているが、それを就職に結び付けられるかはその人次第という感想を持った。

第 2 節 東京しごとセンター相談員の方インタビュー

東京しごとセンターのヤングコーナーで相談員をなさっているお 2 人にお話を伺うことができた。この方たちはそれぞれ大手人材派

遣会社で営業などをされた経験があり、現在は東京しごとセンターのスタッフとして働かれています。そこで人材派遣会社の立場から、そして東京しごとセンターの相談員の立場双方からお話を伺いたい。

(1) 東京しごとセンター相談員の方インタビュー

(2007/9/21、東京しごとセンター相談員、丸井氏、東京しごとセンター就コム事務局にて)

質問① これまで派遣で働いた経験のある方にインタビューを行ってきましたが、雇用関係にあるはずの派遣会社と接点がほとんどない、という点が共通していました。ご自身が勤務していた人事派遣会社ではこの点はどうでしたか。

・接点がないということは、その人に関しては特に問題が生じておらずフォローの必要がないということでもある。営業も1人で何人も担当しているため、対応が十分でないことはあるかもしれない。会社やその会社の担当者によると思うが。
また、直接派遣労働者と連絡を取らなくても、営業が派遣先企業に対してフォローしていることはあるだろう。

質問② 労働者派遣法では、一定期間同じ職場で働いた派遣社員に対して直接雇用の申し込みを義務化しています。この点についての実情はいかがでしたか。

・大手だとそれだけ抱えている派遣スタッフも多くなってくるし、何年も同じ職場で働いていて正社員になりたいけどもなれない、という人がいないということはないと思う。ただ登録している派遣会社の営業やコーディネーターを気に入り、この会社に貢献したいということであえて派遣で働き続けることを希望する人もいる。

質問③ 労働者派遣法は 86 年の施行から度々改正され、派遣可能な業種が大幅に拡大しました。派遣会社経験者として、そして東京しごとセンターの相談員として、この規制緩和をどのように捉えていますか？

・派遣会社としては、お金がもらえるチャンスが増えるからいいこと。その分競争も厳しくはなるが。ただし規制緩和の仕方が（なし崩しで）良くなかったと思う。

・相談員としては、悪いとは言い切れない。

たとえば営業職を希望している場合、まずは派遣で半年間やってみて、その経験をもとに正社員採用に挑戦するということも考えられる。安易に「ずっと派遣でいいや」というのはまずいが、使い方次第だと思う。

質問④ 偽装請負や派遣禁止業務への派遣、給料の不当引きなど、派遣会社による違法行為が連日報道されています。このような違法行為が頻発している原因は何だと捉えられていますか？

そこにニーズがあるから。派遣会社にしてみればお客さんの要望があることだし、バレなければいいか、という意識なのではないか。

質問⑤

派遣労働は一般的に収入が低く雇用も不安定なため、一部の専門的な仕事を除きある程度の年齢を超えて続けるのは難しいのではないかという印象を持っています。にもかかわらず、なぜ派遣という働き方がこれほどまでに増えているのだと思われますか？

それは働く側にも問題があると思う。特に若いうちはフルタイムで長時間拘束され責

任も重い正社員より、採用されるのも簡単で負担の少ない派遣やアルバイトを安易に選んでしまう傾向がある。

質問⑥ 一度派遣社員など非正社員として社会に出た人たちの再チャレンジ支援機関としての東京しごとセンターの今後の課題、改善点がありましたら教えてください。

一度派遣で社会に出、正社員採用を目指す人に関しては、当センターの課題は特にはない。カウンセリングから各種セミナー、ハローワークによる職業紹介やインターネットの利用など、この施設はすでに至れり尽くせり。これから正社員としてやっていくのであれば、後のことは自分でなんとかするくらいでないと困る。

当センターの全体の課題としては、仕事をする気のない人のモチベーションをいかに上げていけるか、というところにある。

(2) お話をお聞きして

派遣会社社員や相談員など労働市場における経験が豊富な方々から見ても、やはり派遣という働き方は家計補助的な労働の場合を除き持続可能な働き方ではない。第4章で紹介

したパソナ広報部の人の話とも共通していたが、やはり派遣の場合年齢とともに紹介できる仕事が減っていき、40歳ともなればよほどの専門的スキルが身につけていないと難しいという。そしてスキルを高めるにはある程度責任ある仕事を経験する必要があるが、会社の中核となるような仕事は企業秘密の観点からも派遣社員に任せるとは難しい。

また派遣とアルバイトの違いについてもお話があり、「アルバイトだとベテランになれば職場との関係も築けるし任される仕事も広がってくるが、派遣の場合はそこ（派遣先）のチームの一員として認めてもらうことが難しい。」ということだった。第6章でお話を伺った登録型、常用型の派遣経験者の方は2人とも派遣先に対しては多少の愛着はあったということだったが、派遣先との関係を築くのも容易でないことが窺えた。

以上のことを踏まえると、「仕事内容が選べる」「勤務時間、勤務地を選べる」などの派遣ならではの利点と、非正社員の間口の広さをうまく利用して、将来的には正社員採用へ繋げる、というのが家計補助的な労働である場合を除いた一般的な派遣の望ましい利用法だという考えに至った。

また、一度派遣など非正社員で社会に出た人たちの就労支援機関としての東京しごとセンターに関しては、すでに十分な設備が整っており、若年層に関しては大きな問題はなく、

あとはその人次第、ということが出来る。(ただし今回のインタビューはヤングコーナーにおいて行ったため、まだ比較的若く企業に採用されやすい年齢であることが前提であるが。)

(1) <http://www.tokyoshigoto.jp/>

第 8 章 偽装請負と労働組合

前章で、労働者側から見た場合の派遣の利用法については一応の結論をみた。しかし実際には、派遣労働に従事している全員がまだ転職が比較的可能な 35 歳未満であったり、東京しごとセンターなどの就労支援施設を利用して就職活動を行える時間的、経済的余裕があるわけではない。2007 年 8 月に厚生労働省が発表した調査によれば、全国にいるネットカフェ難民の推計は 5400 人に上り、その中には日雇い派遣のような雇用契約が 1 ヶ月未満の短期派遣労働者も約 600 人含まれている。⁽¹⁾ この章ではこうした弱い立場にある派遣労働者について取り上げ、頻発している偽装請負の事例と、こうした労働者たちが団結して企業と交渉を行おうという新たな労働組合の流れについて考えたい。

第 1 節 偽装請負

(1) 偽装請負とは

まず業務請負とは、請負業者（人材サービス会社など）が、注文主（メーカーなど）に依頼された仕事を完成させ、その結果を引き渡して報酬を得ること（民法 632 条）であり、労働者は請負業者に雇用され、請負業者の指揮命令の下で働く。労働者が注文主に使用さ

れることはない。請負業者は注文主から独立して仕事をこなす。(下図参照)



※図：厚生労働省「労働者派遣・請負を適正に行うために」より(2)

派遣と請負の根本的な違いは、派遣においては派遣労働者と派遣元が指揮命令関係に置かれるのに対し、請負における請負労働者と注文主の間には指揮命令関係が存在しない、という点である。偽装請負の典型例は注文主側の正社員が請負労働者に直接指揮命令して働かせることだが、この他にも正社員と請負労働者が同じ職場で混在して働いたり、別々の請負会社に所属する労働者同士が一緒に作業したりするのも偽装請負にあたり、キャノンや松下など日本を代表するメーカーでも度々行われていたことが明らかになっている。

(2) 偽装請負多発の理由

派遣と請負は安くて雇用調整のきく労働力という点では共通している。そして派遣は派遣先が指揮命令できる代わりに一定期間のうちに直接雇用義務が生じるなど労働者派遣法で様々な制限がかけられているのに対し、請負は直接雇用義務や業種範囲などの制限が無い代わりに注文主が指揮命令することはできない。

こうした派遣、請負それぞれの都合のいい部分を取り出したのが偽装請負であり、日本を代表する大手メーカーでも広く横行していることが指摘されている。以下キャノンの事例について見ていきたい。

(3) キャノンの事例

週刊ダイヤモンド（2007/07/14発行）によれば、2007年3月末時点で、キャノンは全従業員89,601人のうち、正社員5,0880人に対し派遣労働者が21,487人、請負労働者が15,593人もおり、製造現場においても非正規労働者に支えられているところが大きい。デジタルカメラなどライフサイクルの短い製品を多く持つキャノンは、新製品投入・生産調整に柔軟に対応できるセル生産方式を導入し、作業の効率化に成功した。会長の御手洗氏は、セル生産方式により2万2000人（増産分と差し引きすると約1万人）を減らしたとしているが、もちろんこの際「減ら」されたのは、

元々が低賃金の上に雇用調整可能な請負（もしくは派遣）労働者たちである。⁽³⁾そして問題となったのは、この工場現場において偽装請負が横行していたことが明らかになったためである。

「偽装請負」（朝日新聞特別報道チーム著、2007.5）を参照すると、宇都宮光学機器事業所の「請負」労働者の働き方の実態は「派遣」に他ならない。製造業による派遣が解禁される以前の1997年時点ですでに請負労働者が多く職場で働き、装置の扱い方やレンズの性質などをキャノンの正社員から教わっており（この時点で業務を請け負う請負労働ではない）、正社員と外部スタッフが分け隔てなく働く偽装派遣が横行していた。

そして2004年に労働者派遣法が改正され製造業の派遣が1年の期間限定つきで解禁されると、ある請負労働者は2005年の5月21日、2006年5月20日までの期限付きで請負契約から派遣契約に切り替えられ、新しい「労働者派遣契約書」には「指揮命令者」としてキャノン正社員の名前が明記されていた。派遣期間が1年を超える場合には、派遣先は事前に派遣労働者に直接雇用を申し込む義務が発生する。しかし2006年5月21日から、この労働者は再び請負契約となり、キャノンが直接雇用申し込みをすることはなかった。

キャノンのこの対応を見てみると、ハナから派遣・請負労働者を直接雇用する気はなく、労働者派遣法の期間制限による労働者保護は

機能していないと感じる。実際派遣労働者が派遣期間中(この場合一年間)に技術を磨き、自前でレンズ製造をこなせるようになれば、派遣ではなく請負契約に切り替えれば、キャノン正社員が指揮命令する必要もなくなり、違法行為を回避できる。(4)

そして驚くべきことに、業界唯一の専門情報誌であり人材派遣会社、人材紹介会社などを中心に購読されているという月刊人材ビジネス(2007年3月号)において、派遣と請負をたくみに使い分け違法行為である偽装請負を回避する方法は、「偽装請負根絶の決定打はコレ」などという文句つきで「計画的請負」として大々的に紹介されており、現実に大手素材メーカーなどの製造現場ですでに提案、実現されている(5)という。請負、派遣業界の法令順守や労働者を軽率に扱う態度が露骨に表れているといえる。

第2節 派遣労働者の労働組合

このように特に製造現場などにおいて、派遣先、派遣元企業共に派遣、請負労働者を軽視し、法令順守すらおぼつかない職場環境を改善しようとして、労働者側も非正規労働者でも一人から入れる組合が組織され、派遣先企業への直接雇用要求や派遣元企業への待遇改善要求などを行う流れも出てきた。事例としてキャノンへの直接雇用要求の事例と、フルキキャストへの賃金不当天引きの返還要求につい

て見ていき、労使交渉に対する可能性について考えてみたい。

(1) 東京ユニオン

こうした労働組合として、「だれでも、いつでも、ひとりでも入れる労働組合」をモットーに、正社員だけでなく、パート、非常勤、派遣、管理職、外国人などの労働者らも組合員として受け入れている東京ユニオンがある。

この東京ユニオンには、実際にキヤノンスタッフサービスからキヤノンに派遣されて12年に渡り勤務してきた派遣社員の正社員登用の実績がある。この派遣社員は労働者派遣法の改正に合わせて長年勤務してきた職場の派遣社員たちが解雇されていくのを見て自分も解雇されるのでは雇用不安を感じ、東京ユニオンに相談した。そして神奈川県労働局に①自分の業務が期間制限のかかる複合業務に該当すること②キヤノンが期間制限を超えて、自分受入れ続けながら労働者派遣法40条の4に違反し、雇用契約の申し込みをしていないこと③よって、キヤノンに、直接雇用の申し込みをするよう行政指導を求め申告した。

神奈川県労働局は調査の結果、この派遣労働者の業務実態が期間制限のかかる「複合業務」と判断。すでに期間制限を越えて雇入れていることから、キヤノンに対してこの派遣労働者に雇用契約の申し込みをすること、と2005年2月に行政指導を行ったため、この指導を

踏まえたキャノンはこの派遣社員を正社員として採用したのだ。

提示された年収が、派遣スタッフ時代の年収とまったく変わっていないという問題もあり労働条件についてはいまだ交渉中とのことだが、正社員化の道を開いたことは大きい。

(6)

こうした労働組合ができ、労働者と企業の仲介役を担うことは、労働者の職場環境改善に一定の効果があると考えられる。というのも、先の事例で見たキャノンの工場の請負(派遣)労働者の場合もそうだが、労働者の中には請負契約や派遣契約に関する知識が無く、派遣先、派遣元企業の言いなりになってしまう場合が少なくない。実際専門的な法律の話になってしまうため、一般の人には違法行為の判別も難しいし、立場の弱い有期雇用の個人が派遣先企業に意見するのには限界がある。この労働者も東京ユニオンに加盟して初めて自分たちが偽装請負の被害に遭っていたことを知り、栃木労働局に申告書を提出し、当労働局の宇都宮光学機器事業所の立ち入り調査につながったり、キャノンの人事担当者に直接雇用の要求書を提出するという労使交渉を行うことができた。

(2) フルキャストセントラルユニオン

2006年12月に設立された労働組合。日雇い派遣大手のフルキャストと、トヨタ自動車の子会社であるセントラル自動車、その関連会社の三社共同出資で設立された人材派遣会社「フルキャストセントラル」と労使交渉を行う。

このフルキャストセントラルは、北海道、東北、九州、沖縄県など失業率の高い地域に事業所を置き、トヨタ自動車、ダイハツ工業、日野自動車、関東自動車工業、愛知車体などトヨタグループの各工場に組立工を供給しているが、求人広告や採用手続き、保険加入手続きなどに多々問題があった。

例えば求人広告における給与についてだが、「30,4000円可能」などと大きく見出しが付いているが、実際には1日8時間労働、1ヶ月休みなしで働いてもこの金額には届かず、ある派遣労働者のシフト表では残業割り増し分を含めても21～22万程度にしかならなかった。また雇用期間についても、ある沖縄県出身のフリーターで6ヶ月の雇用期間を希望した派遣労働者に対し2ヶ月弱の契約を提示し、「期間終了後に契約を更新するから大丈夫」と請け合ったにもかかわらず、実際には契約更新をせず雇用を打ち切った。2ヶ月以上継続して勤務する場合にはすべての労働者が社会保険に加入しなければならない、法人事業所の場合労働者と折半で保険料を負担しなければならない、と法で定められているため、その義務を回避するための方策だったのであ

ろう。しかし怪我が付きものの工場勤務において健康保険なし、短期雇用で雇用保険なしでは安定した生活など望めない。

このような状況を改善するため、フルキャストセントラルユニオンはこの労働実態を沖縄県と沖縄労働局に報告し、当労働局のフルキャストセントラル調査、指導へとつなげた。

この結果フルキャストセントラルは求人広告や採用手続きの改善策策定と、採用時の保険加入手続きを約束し、「今回の事態が派遣労働者の人権と雇用をおろそかにする会社の体質から生じたものであることを認める」というユニオン作成の確認書に署名するに至っている。(7)

このように、立場が弱く知識も十分でない場合の多い派遣労働者が組合を組織して団結し、交渉していくことには一定の効果があるといえる。

(3) 新たな労働組合の効果

これまで派遣という働き方について調べてきた中で、コンプライアンス（法令遵守）意識の薄い業界の体質が大きな問題の一つだと感じていた。元々法的に認知されていない状態で広がってきた業界のためか、この章で扱った偽装請負の他にも派遣労働者を社会保険に入れないだとか、禁止業務に労働者を派遣するだとか、違法行為が絶えない。そして派

遣労働者が派遣元、派遣先企業に対して弱い立場にあり、また法的知識が十分でないことがこうした違法行為を蔓延させてきた原因の1つであるといえる。

こうした点に関して、正社員、非正社員問わず誰でも、1人でも入れる労働組合は一定の効果を果たせるだろう。労働者には団体交渉権が認められており、企業側は労働組合を介して交渉を申し入れられた場合、それを拒否できない。実法的な根拠を持って企業との交渉をサポートする労働組合は上記のように一定の成果を上げている。また孤独になりがちで派遣労働者同士の輪を広げるといっても精神的な支えとなりうる。

しかし2007/7/05に一橋大学で行われた雨宮処凛氏の講演会でも感じたことだが、こうした立場の弱い労働者たちだけで集まることには限界があるとも感じた。同じような境遇の同じような人たちだけで固まっているため考えも硬直的になりがち(「非正社員でギリギリの生活を続けるか、正社員で過労死寸前まで働くか、どちらにしても地獄だ」というように雨宮氏は言っていたが、実際にはその両極端の間にある仕事に就いている人たちもたくさんいるのではないかと感じた。)だし、こういう人たちがいくら都心でデモなどをして騒いでも、規制緩和に向けた大きな流れや、厳しい競争にさらされている企業の状況が変わるわけでもない。

やはり状況を改善するには、経営側と派遣労働者たちが話し合うこと、さらに言えば派遣先、派遣元の経営側が派遣など有期雇用者たちも自分たちの重要なステイクホルダー（利害関係者）と捉え、その要望にどのような形でなら応えられるのか、真剣に考え対応していくことが不可欠であろう。週刊ダイヤモンド（2007/7/14発行）におけるインタビューにおいてパソナグループ代表兼社長の南部氏も「株主、社員、派遣先企業など、さまざまなステイクホルダーがいるが、なかでも私は派遣スタッフを最も重視している。派遣スタッフが喜んで働いてくれる会社であれば、数あるお客様（派遣先企業）にも必ず満足していただけると確信している。」と述べている。業界大手企業のこうした見解が実践され、派遣労働者の待遇が改善されることを強く願いたい。

(1) 朝日新聞 2007年8月28日の記事による

(2)

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kaisei/dl/ukeoi.pdf>

(3) 週刊ダイヤモンド（2007年7月14日発行）34～35ページ。

(4) 朝日新聞特別報道チーム[]48～52ページ。

(5) 月刊人材ビジネス (2007 年 3 月号) 4
～ 5 ページ。

(6) <http://www.t-union.or.jp/>

(7) 週刊ダイヤモンド (2007 年 7 月 14 日
発行) 36 ～ 38 ページ。

第 9 章 まとめにかえて

「デットエンドな仕事はなくなる。」一橋大学における 2006 年度冬学期開講の「総合政策Ⅲ（労働と人間）」の最終回の授業において西野氏が言っていた言葉だ。この言葉に象徴されるように、非正規雇用の不安定できつい仕事も、誰かがやらなくてはならない。すでに安定期に入り高度成長期のような成長が見込めない日本において、終身雇用や年功序列の長期安定した雇用を多くの人々が享受できる時代が今後再び訪れることは難しいだろう。正社員の条件が以前に比べ悪化したり、非正社員の職が増えるという流れも、ある種避けられないものがある。

こうした現実を考えると、「派遣では一定以上のキャリアを積むのは難しく年齢とともに職が少なくなっていくこと、仮に職が安定的にあったとしても時給による不安定な給与など収入面においても厳しく、将来的には正社員で働くことを考えたほうがいい」という結論に至ったところで、全員が正社員になれるわけではない。

しかし生活の改善を考えていく上で現状の法制度においてももっと利用できるものもあるし、労働者が主張できる権利もある。第 8 章で扱った労働組合や主に生活保護申請のサポートを行う NPO 法人「もやい」や「POSSE」などの非政府セクターを利用することもできるし、2007/9/13 には日雇い派遣労働者にも

雇用保険が適用されることが厚生労働省から発表された。また派遣労働者の生活改善に関しては、2000年に誕生した人材派遣健康保険組合（通称「はけんけんぽ」）も一定の役割が期待できる。こうした施設や制度が整備、利用されていくことにより、一定程度セーフティネットの機能が期待できるだろう。

いま各セクターは派遣労働者を含めた非正社員の待遇改善、再チャレンジできる環境整備に向け少しずつ動き出している。どうしたらより多くの人々が安定的な職を得ることができるのか、そしてそこから漏れてしまった人たちも最低限の暮らしが維持できるのか。企業の競争力確保とのバランスを取りながら、私たち労働者全員が考えていかなければならない課題であるといえよう。

文献一覧（アルファベット順）

- [1] 朝日新聞特別報道チーム『偽装請負』朝日新書、2007年。
- [2] 久本憲夫『正社員ルネサンス』中公新書、2003年。
- [3] 三浦和夫『よくわかる人材派遣業界』日本実業出版社 2005年。
- [4] 中野麻美『労働ダンピング』岩波新書、2006年。
- [5] 城繁幸『若者はなぜ3年で辞めるのか』光文社新書、2006年。
- [6] 山田昌弘『家族というリスク』勁草書房、2001年。
- [7] 八代尚宏『日本的雇用慣行の経済学』日本経済新聞社、1997年。

URL一覧（アルファベット順）

- (w 1) エン・ジャパン HP、
<http://employment.en-japan.com/>
- (w 2) 株式会社人材ビジネスフォーラム HP、
<http://www.jinzaibf.co.jp/column/060917.htm>
- (w 3) 厚生労働省 HP、
<http://www.mhlw.go.jp/>
- (w 4) 日本人材派遣協会 HP、
<http://www.jassa.jp/>
- (w 5) 日経 BPnet HP、

<http://www.nikkeibp.co.jp/>

(w6) 総務省統計局 HP、

<http://www.stat.go.jp/>

(w7) 東京しごとセンター HP、

<http://www.tokyoshigoto.jp/>

(w8) 東京ユニオン HP、

<http://www.t-union.or.jp/>

(w9) 労働政策研究・研修機構 HP、

<http://www.jil.go.jp/>

シンポジウム等一覧

[1] 『生きさせろ！集会』 雨宮処凛

2007年7月5日、一橋大学西キャンパス第一講義棟403号室にて。

[2] 『生きさせろ！ 難民化する若者たち』（太田出版）刊行記念 反貧困キャンペーン「生きさせろ！ 集会」パネリスト：雨宮処凛氏、小熊英二氏、関根秀一郎氏など 2007年9月21日新宿紀伊国屋ホールにて。

[3] 『構造変革期における企業の人事管理を考える』講師：労働政策研究・研修機構 統括研究員 伊藤実氏 2007年8月31日、東京しごとセンター 地下2階講堂にて。

[4] 『正しく理解「派遣ではたらく」』講師：中央学院大学講師長谷川 聡氏 東京都南部労政会館 第5、第6会議室にて。