

アメリカにおける労働者派遣の拡大：その実態と展望¹⁾

石 井 久 子

The Growth of Temporary Employment in the United States

Hisako ISHII

目 次

1. はじめに
2. アメリカにおける派遣労働者の定義、トレンド、プロフィール
3. アメリカの労働者派遣拡大の要因
4. アメリカの労働者派遣の雇用の質と問題の所在
5. 日米比較で見る派遣労働
6. おわりに - 日本の労働者派遣に対する示唆

1. はじめに

「失われた10年」を経験した日本の1990年代は、アメリカにとり、歴史的景気拡大を達成し、長期にわたり経済が安定した10年であった。2000年の『大統領経済報告』はその経済を、30年ぶりの低失業率、35年ぶりの低インフレ率、財政黒字への転換が特徴であると報じている²⁾。失業率が低下すると、労働市場がひっ迫し、賃金上昇圧力が生ずるので、生産コストの上昇を伴う。そして、インフレ率上昇を誘発すると分析するのが一般的である。2000年秋には景気の減速が報じられるようになったが、1990年代のアメリカ経済を概観すると、1992年以降、失業率、物価上昇率ともに低下の傾向が読みとれる。したがって、今までとは異なる経験則が観察される。つまりインフレを伴わない長期にわたる景気拡大と言える。この経済成長に関して「ニューエコノミー論」が注目を集めている。その是非はともかくとして、グローバル化とIT（情報技術）化を世界でいち早く導入したアメリカ経済は、活気を取り戻し、生産性を上昇させた。経済変化や新技術の導入の影響は当然労働市場にも及ぶ。逆の見方も成り立つ。労働市場の構造が、経済変化の誘因となったり、新技術の導入を促進することを助長する。例えば、適切な人材供給、労働市場の柔軟性、賃金の伸縮性といった労働市場の特徴が1990年代のアメリカの好景気を支えた要因といえる。

グローバル化とIT化は企業をとりまく経営環境を激変させた。労働市場に与える影響を考えると、その変化は主に次の二点に要約できるだろう。

第一に、国際競争の激化が挙げられる。情報技術や輸送技術の進歩が、消費者にとっても、企業にとっても、マーケットの規模拡大を可能にする。物理的な距離が遠いことにより、又情報が伝達しないことにより、保護されていたマーケットに、市場原理の波が押し寄せるのだ。一物一価の原則が、今までの距離を超えてグローバルに浸透し始めている³⁾。この変化を認識する企業はコスト意識に目覚める。そして組織を再編成して、フラット化したり、スリム化する。あるいは、雇用ポートフォリオの見直しを行い、正社員・非正社員の組み合わせを考えて、雇用ポートフォリオの最適化を図る。

第二に、IT革命が挙げられる。情報技術の発達は、スピードが以前にも増して経済的価値をもたらす。変化する消費者のニーズを迅速にとらえ、スピーディな生産方式を選択する。この変化に迅速に対応できる労働力は企業にとり利便だ。つまり、企業は経済変化に対して、雇用ポートフォリオを容易に組み替え得るような人事を構成する傾向を強めている。ITの普及はスキルの二極化をもたらす。広く一般に使用されるコンピュータ・ソフトの普及は、パソコンのスキルを標準化し、その企業にとって特殊なスキルの必要度を低下させる。そこで、必要なスキルの基準がより一般的になり、スキルの外部化が可能となる。一方で、より高度なスキルが必要となる場合もある。このスキルの二極化にともない、企業はスピードを意識して、スキルの即戦力を求めるようになる。このスキルの外部化に対して、労働需要が派生する。

経営環境の変化やスキルの外部化の影響を受けて、アメリカでも日本でも非正社員の雇用拡大は著しい。特に、労働者派遣事業の拡大がとて顕著である。その雇用形態に対して、又急激な派遣労働者の増加に対して、アメリカの労働市場では関心が高まっている。それは雇用の柔軟性を高め、労働市場におけるジョブ・サーチの効率を高めると論ずるグループ。一方で、派遣労働の雇用の質を懸念するグループ。さまざまな意見が展開されている。そこで本稿においては、派遣労働者、派遣元企業（人材派遣企業）、派遣先企業（クライアント企業）の各々の見解をふまえて、アメリカにおける労働者派遣の雇用について、以下の観点から分析及び検証を試みる。 のはじめに続き、

では労働者派遣の定義を明らかにし、雇用拡大のトレンドを探る。そして、派遣労働者の特徴や属性を描いてみよう。 派遣の雇用拡大の要因は何であろうか。労働需要及び労働供給から要因を分析することにする。 アメリカの派遣労働に関する問題点を明らかにする。 日本の派遣労働と比較分析して、アメリカの労働者派遣の特徴を明らかにしよう。 そして日本の派遣労働に示唆する点を考えて結語としたい。

2. アメリカにおける派遣労働者の定義、トレンド、プロフィール

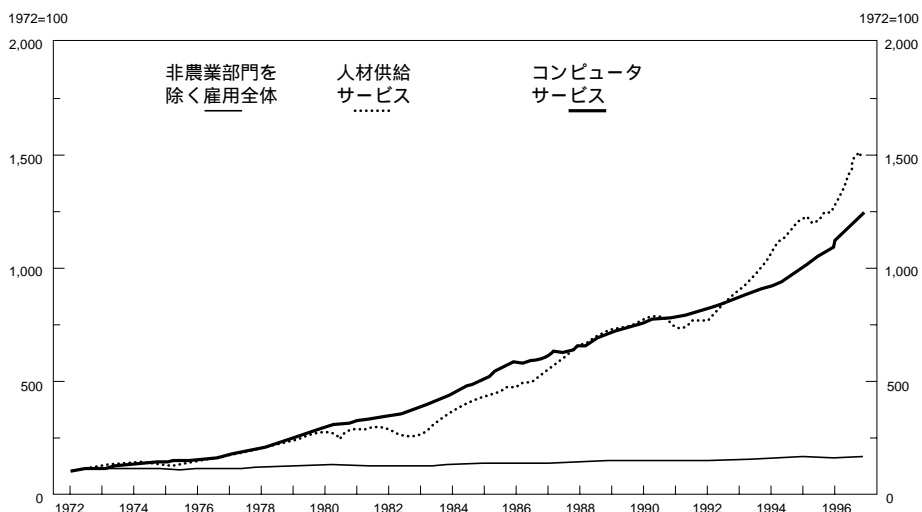
アメリカにおける雇用形態の多様化は、ビジネス支援のためのサービス業拡大とともに進展して

いる。例えば、正社員が社内で行っている業務を、社外人材を活用することにより行う。企業が正社員を直接雇用するのではなく、企業支援のためのサービスの提供を受けることにより、業務を遂行する傾向を強めている。アメリカの労働統計局（BLS、Bureau of Labor Statistics）によると、ビジネスを支援するためのサービス業は1972年から年率約7%弱で拡大している⁴⁾。とりわけ、人材供給サービスにおける雇用拡大は、図1に見られるように、ひときわ目立つ。1996年においては、約260万人が人材供給の分野で就業している。特に、労働者派遣(temporary help)と従業員リース(staff employee leasing)を含むヘルプサプライ・サービスが、人材供給サービスのほぼ9割を占めている。

労働者派遣の需要は景気変動に伴う増減の幅が大きい。例えば、雇用全体における過去25年間の変化は景気後退局面ではマイナス2%、拡大局面ではプラス5%で推移している。労働者派遣に関しては、マイナス8%からプラス30%の変化となっている⁵⁾。派遣の雇用は景気変動に敏感に反応することがわかる。以上述べた二点、すなわち、雇用の拡大が著しいこと、雇用の増減が著しいことにまず注目したい。

アメリカでは、伝統的な雇用に対して非典型雇用（Contingent Work⁶⁾が近年拡大している。伝統的な雇用は一般に、パーマナント（常用）でフルタイム（所定時間での勤務）を意味する。しかしながら、常用といえども、アメリカでは随意的雇用の原則があり(Employment at Will)、雇用保障に関しては日本のそれと同じでない。非典型雇用は一時的・条件付きの雇用となる。つまり、暗黙・名目に雇用が継続しないと個人が判断する雇用形態である。パートタイムは原則的に短時間労働を意味する就労で、雇用継続あるいは不継続については含みがない。必ずしも、パートタイムすなわ

図1 アメリカにおける人材供給サービスの雇用拡大（1972年～1996年）



出典：Angela Clinton, "Flexible Labor: Restructuring the American Work Force," *Monthly Labor Review* 121 (August 1997) p. 5.

ち非典型雇用とは限らない。

米労働統計局（BLS）では非典型雇用との関連から、伝統的な雇用に替わる雇用（Alternative Employment）を次の～に分類して、実態調査を行っている⁷⁾。独立契約労働者で、コンサルタントやフリーランスの労働者を含む。多くは自営業を営んでいる。仕事があるときに呼ばれて

表1 アメリカの派遣労働者のプロフィール（1997年）

	派遣労働者	伝統的な雇用の労働者
性別（16歳以上）		
男性	44.7%	52.7%
女性	55.3	47.3
年齢構成（男女計）		
16 - 19歳	6.1%	5.0%
20 - 24歳	16.5	9.8
25 - 34歳	30.3	25.4
35 - 44歳	21.5	27.7
45 - 54歳	16.2	20.4
55 - 64歳	6.7	9.2
65歳以上	2.8	2.5
フルタイム/パートタイム （男女計）		
フルタイム	80.3%	82.3%
パートタイム	19.7	17.7
学歴（25 - 64歳・男女計）		
高校卒未満	11.1%	9.7%
高校卒	30.7	32.8
高校卒以上大学卒未満	36.3	28.0
大学卒	21.9	29.5
賃金（16歳以上計・中央値）		
男性	385ドル	578ドル
女性	305	450
学歴別		
高校卒未満	265	302
高校卒	310	427
短大卒	433	519
大学卒	497	769
産業別（16歳以上）		
農業	- %	2.1%
鉱業	0.7	0.5
建設業	2.5	4.9
製造業	31.8	17.5
運輸・公益企業	6.1	7.1
卸売・小売	8.4	21.1
金融・保健・不動産	8.5	6.4
サービス業	42.0	35.5
行政機関	-	4.8

出典：Sharon R. Cohany, *Monthly Labor Review* 121 (November 1998), pp.3-21.

（四捨五入のため、100%にならない場合がある）

『働き方を変えて、暮らし方を変えよう』（財団法人東京女性財団、2000年）の第2章「変化するアメリカの労働市場」より引用。p.79。

表2 派遣労働の満足度

伝統的な雇用を好む	59.2%
派遣労働を好む	33.5
どちらとも言えない	4.8
回答なし	2.5

出典：『働き方を変えて、暮らし方を変えよう』（財団法人東京女性財団、2000年）の第2章「変化するアメリカの労働市場」より引用。p.80。

表3 派遣労働の理由

経済的理由	59.6%
この仕事だけを見つけた	34.6
パーマネントの仕事につながる望み	17.7
その他の経済的理由	7.2
個人的理由	29.3
スケジュールの自由度	16.1
家族や個人的な都合	2.4
通学中	4.5
その他の個人的な理由	6.4
回答なし	11.1

出典：Sharon R. Cohany, Monthly Labor Review 121 (November 1998), pp.3-21.（四捨五入のため、100%にならない場合がある）
『働き方を変えて、暮らし方を変えよう』（財団法人東京女性財団、2000年）の第2章「変化するアメリカの労働市場」より引用。p.80。

働く労働者で、例えば、代替教員や建設現場の作業員がここに分類される。人材派遣企業から派遣される派遣労働者。請負会社からの労働者で、警備や造園、コンピュータ・プログラミングの仕事に従事することが多い。この四種類のうち、とが従来の雇用者と雇用主の二者の雇用関係ではなく、三者の雇用形態に分類される。本稿では、のテンポラリーヘルプ・エイジェンシー（人材派遣企業）から給与を支給されるテンポラリーワーカーを派遣労働者の定義とする。このほかに、人材派遣企業からではなく、企業に直接雇用される派遣労働者もアメリカには多い。本稿では、米労働統計局（BLS）の調査から派遣労働者の実態を調べることにする。

人材派遣会社は、人材を（スクリーニング、評価、トレーニングして）クライアント企業に派遣する。1997年2月には約130万人と推定され、全体の労働者数の約1%を占める⁸⁾。この中には、派遣労働者や人材派遣会社のスタッフも含まれる。この数字は、個人調査ベースによるCPS（Current Population Survey）のデータに基づいている。事業所ベースの統計CES（Current Employment Survey）によると、もっと大きな推定となる。これは、定義の違いや統計の取り方の違いによる。

アメリカではどのような個人が派遣労働者として働くのであろうか。表1、表2、表3から派遣労働者のプロフィールを明らかにしてみよう。まず、性別を見ると、女性の割合が多い。年齢では、24歳以下が全体の約四分の一に当たる。人種を見ると、黒人やヒスパニック系が多い。フルタイムで働く割合が全体の約80%となっている。学歴を伝統的な雇用と比較すると、高等学校のドロップ・アウトが多く、又、大卒の割合が低い。産業別での就業を見ると、製造業やサービス業における雇用が多く、全体の約四分の三を占める。職業別では、男性は機械操作、組立、日雇いが多い。女性は、事務職が多い。現在の派遣先での勤続期間は約5ヶ月（中央値）となっている。週あたりの賃金を中央値で見ると（16歳以上の計）男性は\$385、女性は\$305となっている。伝統的な雇用と賃金比較すると、学歴が高くなるにつれて、格差が拡大する傾向が見られる。（付加給付については雇用の質として後で述べる。）

3. アメリカにおける労働者派遣拡大の要因

人材派遣事業は、景気が良好なアメリカでも、景気後退を経験した日本でも、その発展が著しい。拡大の理由を労働需要側と労働供給側から検証してみよう。

労働需要に基づく要因として、主に次の二点が考えられる。それは雇用の柔軟性と労働費用のコントロールだ。変化の激しい時代、スピードが以前にも増して求められる時代には、生産の変化に対応が容易である労働市場が必要となる。そのような労働市場では雇用の柔軟性が重要となる⁹⁾。それは、数量的柔軟性、機能的柔軟性、財政的柔軟性として解釈できる。数量的柔軟性は、短期的に労働力の調整が容易なことで、時間的柔軟性を含めて考えることもできる。労働時間の調整がたやすいことは、労働需要側のみならず、労働供給側から判断して効用をもたらす場合がある。機能的柔軟性は、労働者が異なるスキルを習得し、多機能化することにより、異なる仕事環境に適応できるようにすることだ。配置転換や職場におけるトレーニングによりスキル・アップし、能力開発を試みる。財政的柔軟性は、給与体系をより伸縮的にして、個人の労働生産性と報酬との相関関係をより緊密にすることを意味する。

特に数量的柔軟性は派遣労働をはじめとする非典型雇用の活用で高めることが可能となる。派遣労働は有期の雇用なので、一時的あるいは臨時的労働需要の増減に対応できる。特に季節的に生産の変動がある企業のニーズにかなっている。一日のうち、又、週あたりの生産の変動には、短時間労働であるパートタイム雇用に利便を見いだす。又、正社員の休暇や欠勤の代替の役目も果たす。派遣労働により企業内のスキル・ミックスを短時間で変更することができる。つまり、企業内で人材の育成が困難な場合、あるいは、育成に必要な時間がない場合、人材派遣の活用でスキルの即戦力を「ジャスト・イン・タイム」で充足することができる。つまり、企業は雇用ポートフォリオにフローとしての人材をより多く取り入れて、雇用の流動性を高めることを期待する。

第二点目は労働費用のコントロールである¹⁰⁾。労働費用は賃金と付加給付からなる。近年、アメリカでは総労働費用に占める付加給付の割合が増し、約四分の一となっている。派遣先企業では、派遣労働者に対して付加給付を支給する必要はない。したがって派遣先企業はこの費用を削減できると解釈する。そして又、準固定費と呼ばれるスクリーニング、採用、トレーニングに伴う費用も、派遣元企業が負担するので、派遣先企業では負担しない。そこで、派遣先企業では採用をはじめとする人事関係の事務手続きを最小にとどめることができると考える。

全米人材派遣協会(NATSS)による「非典型雇用活用の理由」のアンケート調査によると、回答率の高い順に「需要の変動に対応できる労働の柔軟性」「特別なスキルの調達」「ダウンサイジングのため、正社員の人数をコントロール」「欠勤の社員の代替」「基幹社員の雇用を守るため」「将来の採用のためのスクリーニング」「付加給付のコントロール」となっている¹¹⁾。

派遣労働の拡大は、派遣としての労働力を提供する労働者の増加とともに拡大する。ライフ・サ

イクルを通して、時間の使い方の多様化が進展しているアメリカでは、特に既婚女性の経済活動が活発になっている。育児が一段落して、時間に余裕ができた既婚女性が労働市場に参入する場合、人材派遣会社がジョブ・サーチを代行するので、参入のハードルが低くなるのであろう。そして又、アメリカでは緩やかな人口増加が続いており、より多くの若年層が労働市場に参入していることも、派遣の労働供給増加の要因となっている。

全米人材派遣協会によると、派遣労働者は目的や動機別に三種類のグループに分けられるそうだ¹²⁾。まず第一のグループは伝統的な派遣労働者で、全体の約20%に相当する。例えば、ある一企業にフルタイムで働くことを重荷に感ずる人。短期間、あるいは断続的に働いて、臨時収入を得たい人。これらには学生、すでに定年退職をした人、育児期の子供がいる親などが含まれる。第二のグループは、次の就業が見つかるまでの期間を派遣として働くグループ。全体の約55%がここに分類される。派遣をしながら、次のパーマネント（常用）の仕事を探す人。初めて労働市場に参入する人。離職してしばらくたって、再び労働市場に参入する人。レイオフされた人。生活保護から仕事に就く人。派遣により、新しいスキルを習得したり、派遣の仕事を通して新しい雇用主となる可能性のある企業に、自分のスキルを評価させるチャンスを探す人。派遣先で雇用形態をパーマネント（常用）に切り替えることを、テンプ・ツー・パーム（temp-to-perm）と呼んでいる。これは、人材派遣企業がジョブ・クリアリングとしての機能を持ち、ジョブ・サーチ（職探し）の期間を短縮して、ジョブ・マッチを成立しやすくしていると理解できる。

第三のグループはフルタイムで長期間働く派遣労働者で、全体の約25%を占める。このグループに対して、意見が分かれる。非自発的な理由で派遣として働く人達に対して、雇用の質を懸念する声があがっている。つまり、本来は安定した常用雇用を選択したいのだが、仕事が見つからず、派遣労働の“落とし穴”に陥ってしまったと説明する意見がある。それに対して、長期の派遣は自発的な選択によるもので、時間の自由度を評価する個人であり、満足度も高いと説明する意見もある。全米人材派遣協会では24ヶ月以上のパームテンプ（常用派遣）は全労働者の約0.1%と少なく、それは“落とし穴”ではなく、長期派遣に対する“架空の話”としている。以上、企業側と個人側より派遣労働拡大の理由を探った。両者のジョブ・マッチを成立しやすくする要因として、ITを活用したジョブ・サーチや通信費のコストダウンも拡大の要因となっている。

4．アメリカにおける労働者派遣の質と問題の所在

労働者派遣の拡大は、需要側と供給側の双方に各々の理由があるのだが、どちらかと言えば労働需要主導型の拡大と言えそうだ。そこで、ここでは特に働き手の立場から、雇用の質と問題点を考えてみたい。それは派遣のみに付随する問題なのだろうか。あるいは雇用期間が比較的短期だから生ずる問題なのだろうか。雇用関係が従来の二者ではなく、三者の関係によるものだろうか。

まず、企業側の理由である「雇用の柔軟性」及び「労働費用のコントロール」と雇用の質との関

係について見てみよう。雇用の柔軟性は、働き手にとっては不安定就労となる。「ジャスト・イン・タイム」の雇用は必要な時に、必要なスキルを、必要な期間だけ雇用する、あたかも在庫を抱え込まないような人事管理だ。そうすることにより、企業は景気後退期に労働力を保蔵する(labor hoarding)リスクを軽減できる。この軽減されたリスクが働き手に移行する。このリスクの受け止め方は、働き手によりさまざまであろう。おそらく非自発的な理由で派遣労働に就いている層が、最もこのリスクに直面することになる。このように考えると、雇用の柔軟性を働き手から理解することは、とても重要なのだ。その一方で、派遣労働者のなかには、失業中やかつて生活保護を受けていた層も含まれる。ともかく就労への第一歩を踏み、その派遣の経験を生かして、ステップ・アップも可能となる。

次に「労働費用のコントロール」を賃金・付加給付の観点から見てみよう。プロフィールで見たように、伝統的な雇用との単純な比較では、確かに中央値で見た週給賃金は低い。労働者の属性を考慮に入れた場合、この比較はどうなるのだろうか。表4は派遣とパーマネントの雇用者を時間給で比較している¹³⁾。データは1983 - 1993年のC P Sを使用している。まず、属性を考慮しない単純比較では、派遣とパーマネントの格差は21.8%。なかでも、ブルーカラーにおける格差が大きいことが目に付く。次に回帰分析により属性を考慮して賃金を比較してみよう。属性1(年齢、人種、性別、教育、調査区分、都市部)により調整すると、格差がどれほど縮小するのだろうか。全体では、-13.8%、特にホワイトカラーは-2.9%と大幅に常用雇用との差が減少していることがわかる。属性2では、さらに変数の数を増やして(組合加入の有無、パートタイム/フルタイムの区別、一桁分類による職業)格差がどれほど減るかを計測している。10%の水準で統計的に有意ではないが、ホワイトカラーは記号がマイナスからプラスに転じている。属性3では、さらに個人の固定効果(直接観察できない個人の属性、例えば、教育の質や労働市場から退出していた期間等)で調整した結果を示す。すると、格差は全体で3%程となる。固定効果による誤差の範囲を考慮に入れて

表4 派遣労働とパーマネント(常用雇用)の賃金比較

	派遣労働者 合計	ピンク カラー	ブルー カラー	ホワイト カラー
派遣労働者平均賃金(1993年)	\$ 8.47	\$ 7.70	\$ 5.96	\$ 14.30
派遣とパーマネントの格差	- 21.8%	- 17.7%	- 29.4%	- 13.4%
属性1調整後の格差	- 13.8%	- 16.1%	- 23.8%	- 2.9%
属性2調整後の格差	- 7.7%	- 12.0%	- 15.6%	2.1% ^a
属性3調整後の格差	- 3.1%	- 5.7%	- 3.0%	- 2.0% ^a

注：属性1(年齢、人種、性別、教育、調査区分、都市部)

属性2(年齢、人種、性別、教育、調査区分、都市部、労働組合加入の有無、パートタイム/フルタイムの区分、一桁分類による職業)

属性3(労働組合加入の有無、パートタイム/フルタイムの区分、一桁分類による職業、固定効果)

a: 10%の水準で統計的に有意でない。

出典：Lewis M. Segal and Daniel G. Sullivan, "The Growth of Temporary Services Work,"
The Journal of Economic Perspectives 11 (Spring 1997) p. 125.

も、約5%まで縮小できると計測される。したがってこの研究から、派遣労働とパーマネント雇用との賃金格差は、かなりの部分を個人の属性により説明できることが理解される。

労働費用のコントロールは労働生産性との釣り合いで、初めて比較することができる。このことをアメリカのクライアント企業は認識し始めているようだ。はたして、情報入手が容易で、労働移動が高い労働市場において、同一労働同一価値でないとしたら、労働者はその企業に長くとどまるかどうか疑問である。もし雇用形態が異なることにより、異なった処遇システムが、同一企業内に存在していたら、それはモラルに影響するであろう。企業に対する忠誠心も芽生えないであろう。このように組織に与える影響を考えると、あるいは、長期的な視点から考えると、派遣労働者を雇用ポートフォリオに多く組み入れることは、はたして労働費用のコントロールになっているかさだかではない。企業は厳密な効率性の比較なしで、希望的期待に浸っているのかもしれない。

表5は付加給付を派遣労働者とフルタイムとで比較している¹⁴⁾。まず有給休暇を見ると(1989年)、フルタイマーは大企業小企業ともに、70 - 90%の取得率となっている。しかしながら派遣労働者の場合、約74%が取得可能であるが、実際の取得率は10%にとどまっている。生命保険、健康保険とも加入率はとても低い。確かに、派遣労働者に対する付加給付の支給はフルタイマーとの差がとてもはっきりしている。この表では付加給付として、四種類の雇用諸手当が記されている。このほかの付加給付として、例えば退職金、家族手当、健康増進、教育支援等がある。これらの内容を見ると、社員の福利厚生や家族支援の給付、又労働者保護を目的としている。派遣は労働移動が年間

表5 派遣労働とフルタイム労働における付加給付 (%)

付加給付	派遣労働者	フルタイマー 大企業	フルタイマー 小企業
有給休暇 (1989年)			
取得可能	74	97	88
取得率	10	80-90 ^a	70-80 ^a
有給休日 (1989年)			
取得可能	56	97	84
取得率	23	na	na
生命保険 (1989年)			
加入可能	38	94	64
企業全額負担	4	82	53
加入率	1	na	na
健康保険			
加入可能 (1989年)	51	92	69
企業全額負担 (1989年)	3	48	40
加入率 (1989年)	1		72
企業による (1994年)	6		57

注 a : Nollenの計測による。その他はB L Sのデータによる。
na : データなし。

出典 : Stanley D. Nollen, "Negative Aspects of Temporary Employment," *The Journal of Labor Research* XVII (Fall 1996) p. 573.

表6 派遣労働者の労働移動

	一年後の労働市場での状態			
	就業から 非労働力化	就業から失業	就業から就業 派遣	就業から就業 常用
全職種				
派遣	14.0	6.5	22.8	56.7
パーマナント	6.7	2.6	0.2	90.5
ピンクカラー				
派遣	14.2	5.2	23.2	57.4
パーマナント	6.9	2.0	0.3	90.8
ブルーカラー				
派遣	13.5	10.7	18.5	57.3
パーマナント	6.1	3.4	0.1	90.4
ホワイトカラー				
派遣	8.5	4.2	29.5	57.8
パーマナント	4.2	1.4	0.4	94.2

出典：Lewis M Segal and Daniel G. Sullivan, "The Growth of Temporary Services Work," *The Journal of Economic Perspectives* 11 (Spring 1997) p. 123.

数百パーセントにも及ぶことがある。したがって、仕事に対してのインセンティブを高める目的や、勤労意欲に対する評価としての付加給付は、派遣労働の勤続期間が短いという理由で、本質的になじまない。あるいは、学生が休みの期間を利用して派遣労働に就くとしたら、おそらく年金プランにはあまり興味を示さず、付加給付よりも手取りの額に興味を示すだろう。そこで問題となるのは、労働者保護を目的とする付加給付の内容だ。特に健康保険の加入率の低さが問題となる。配偶者や家族の健康保険によりカバーされるケースも多々ある。健康保険加入は企業側にとって、法的に義務づけられていない。そして又、日本のような国民健康保険制度はない。これは派遣労働の問題というより、むしろ健康保険制度の問題としての色彩が強い。

派遣労働に内在する特徴として、労働移動の高さが挙げられる。派遣労働の平均勤続期間は短い。派遣労働者は派遣期間終了後、どのような身の振り方をするだろうか。三つのケースが考えられる。

非労働力化して労働市場から退出するケース。学生、主婦、定年退職者等が就業をやめる場合。

失業するケース。引き続き就業する場合（必ずしも同じ企業とは限らない）。表6は労働力をフローととらえて、1年後の労働市場での変化を、この～のうち、どれに当てはまるかを調査したものである¹⁵⁾。派遣労働者は、14%が非労働力化、6.5%が失業、22.8%が派遣として就労、56.7%がパーマナント（常用）の雇用形態に移行している。パーマナントの労働者と比較すると、派遣労働者は非労働力化する割合、又、失業する割合も高い。職種を三つのカラー（ピンク、ブルー、ホワイト）に分類すると、カラーによりフローの状態がさまざまなことが読みとれる。ピンクカラーは他のカラーより、非労働力化する割合が少々高い。ホワイトカラーは1年後も派遣として働く割合が高いが、ブルーカラーはその割合が低い。1年後も派遣でブルーカラーの就業を続けている割合は、ピンクカラーやホワイトカラーより低い。又、派遣からパーマナントに移行する割合

は三つの職種でほぼ同じと言えよう。

労働移動はスキル形成に影響する。日本の労働市場においては、安定した雇用もしくは長期的な雇用は、プラスに評価される。その理由の一つは、スキル形成、特に企業に特有用なスキルの形成を促す要素となるからだ。スキルを二種類に分類して、労働移動との関係を分析すると含蓄が深い¹⁶⁾。それは「一般トレーニング」と「企業特殊トレーニング」に分けられる。これらは単に理論上の区別となる。その違いはトレーニング終了後に上昇するであろう労働生産性の有効度による。一般トレーニングはほかの企業でも全く同じように有効である。あたかも、アップ・グレイドしたスキルが、どこの企業にでも持ち運びができるように、ポータブルなのだ。そこで転職を抑制する効果が生じない。企業は、転職するとトレーニング費用が回収できないので、一般トレーニング費用は負担しない。企業特殊トレーニングにはスキルのポータビリティがない。そこで、アップ・グレイドしたスキルは、他の企業において同程度に有効ではない。しかしながら、トレーニングを行った企業では労働生産性が上昇するので、賃金を上昇させる。それは転職を抑制する効果となるので、勤続期間を長期化させることになる。逆の解釈も成り立つ。トレーニング後の安定した勤続が予測できない場合、企業は特殊トレーニングの実施をためらう。

企業内でトレーニングによりスキルを磨き、定期的に人事異動をして、キャリアを形成し、内部昇進していくような職場を内部労働市場と呼んでいる。この労働市場への参入は一般に新規卒者で、キャリアの階段を一番下から登っていくシステムだ。これに対して、外部労働市場と称される職場がある。それは参入が比較的無料で、トレーニングは必要最低限の実施となる。労働生産性は上昇しないので、転職による賃金減少は理論上は生じない。その意味で離職コストはかからない。したがって転職率は高くなる。

トレーニングの種類や労働市場の種類は、派遣労働とどのような関係なのだろうか。まず、スキル形成であるが、派遣先企業では、スキルの即戦力を求めるので、トレーニングは最小限の実施となる。派遣元企業では、必要に応じてトレーニングを行うだろうが、期待される勤続期間が比較的短いので、限られたものになる。派遣労働の仕事はそれ自身、キャリアを形成して、内部昇進へとはつながらない。つまり、外部労働市場に属するのだ。このように考えてみると、派遣労働はフローの人材である。企業は基本的に長期雇用を前提とした、コアの人材に対して本格的なトレーニングを実施することになる。したがって、派遣労働は勤続期間が短いので、企業に特有用な人的資本の形成とは本質的になじまない雇用形態といえる。

5. 日米比較で見る派遣労働

アメリカにおける派遣労働者のブルファイル、雇用拡大の理由、雇用の質と問題点等を考察すると、日本の派遣労働との共通点も多く見いだされる。例えば、雇用拡大については、かなりの部分が重なり合う。経済のグローバル化やIT革命は国境を越えて進展しており、それが両国の労働市

場を与えるインパクトはとても共通している。それに対して、労働市場がどのように反応するかは、労働市場の構造、法的規制、働き手の意識等によりさまざまである。そこでアメリカの派遣労働が日本のそれと違う点について考察することにする。ただし、日米両国では、派遣労働に関しての法規制や歴史的発展が同じではないので、単純な比較はできない。

日本では1999年12月に改正労働者派遣法が施行された。今までは「ポジティブ・リスト」方式で、適用対象業務を26種に限定していた。これらは比較的高いスキルの高い業務が中心であった。改正後は「ネガティブ・リスト」方式になり、派遣が原則自由化された。ただし、次のような業務の範囲

港湾運送業務、建設業務、警備業務、あらかじめ中央職業安定審議会の意見を聴いた上で政令で定める業務、製造の業務のうち省令で定めるもの（当分の間） については、労働者派遣事業を行うことができない。派遣期間は、正社員の雇用機会が派遣社員により代替されることのないように、との配慮から限定されている。従来26種の業務については、現行どおりで、最長3年同一業務に就くことができる。原則自由化された業務に関しては、同一業務の期間を1年として上限を設けている。アメリカでは今のところ、労働者派遣のための特別な法規制はない。しかしながら、公民権法第7編やアファーマティブ・アクションをはじめとして、人種差別、雇用差別、性別差別、年齢差別等、差別に関しては日本と比較にならない社会環境が成立している。

アメリカでは労働者派遣の歴史は1920年頃までさかのぼることができる。そして、テンポラリーワークの意味が示すように、一時的、臨時的、断続的、移行的な雇用である。以上の点をふまえて、アメリカの派遣労働の特徴を日本と比較してまとめてみよう。

アメリカの派遣労働の特徴の第一点目は、男性の派遣労働者が多いことだ。アメリカは1997年の統計で44.7%となっている。日本では1998年の東京都による『派遣労働に関する実態調査』によると、男性は全体の13.7%となっている。日本では、派遣イコール女性の仕事としてのイメージだが、アメリカではそうでもない。近年男性の派遣労働者が増加していることは日米両国で観察される。アメリカの男性の派遣労働者の年齢分布を見ると、中高年層の年齢が目につく。又、ブルーカラーとして働く男性の派遣が増加している。そして、製造業で多くが働いている。統計上、派遣労働者はサービス業での雇用であるが、実際の就業先は製造業となる。表4でみたように特にブルーカラーにおいて派遣とフルタイムの賃金格差が大きいこと。そして、派遣労働者は比較的危険な仕事に就くことが指摘されている。前述のように、日本では製造の業務にかかわる派遣は解禁されていない。今後の法改正の動向に注目すべき論点の一つになる。

第二点目は満足度の違いである。前述の東京都の統計によると、「派遣を継続したい」が29.0%、「正社員で働きたい」が30.3%となっている。アメリカでは三分の一が「派遣を好む」、三分の二が「伝統的な雇用を好む」となっている。派遣に対する評価は両国であまり差は見られない。かといって、日本では「正社員がよい」とする割合がアメリカの半分。又、「まだはっきりしない」と答えた割合が31.0%となっている。アメリカでは「どちらとも言えない」と「回答なし」を合計すると、約7%となる。この違いはどのように解釈すべきか。おそらく、日本における正社員の満足度

が低いため、派遣もいろいろ問題があるが、かといって正社員がよいとも言えない、のではないだろうか。特に日本の場合、派遣労働者の約8割を女性が占め、多くはフルタイムで働いた経験がある。おそらく、フルタイムとしての経験、離職の経験をふまえての派遣に対する評価であろうか。このように考えると、日本では派遣労働の問題は派遣のみならず、フルタイム雇用の問題とも関連することがわかる。

第三点目は学歴の相違。一見して、アメリカの派遣労働者は低学歴層が多い。日本では改正労働者派遣法が施行されたが、以前は比較的高いスキルに限定されていたので、この時点で入手できる統計は改正以前のデータが多い。そのため、一般に日本の派遣労働者の学歴は高い。職場におけるスキル形成と学歴の相関を考慮すると、派遣労働と低学歴がマッチするのではなからうか。つまり、高学歴層がスキル形成に優位なので、それなりのジョブ・サーチをすることになる。したがって、個人がライフ・サイクルでスキル形成を重視して、職業を選択すると仮定するなら、派遣労働は経済的合理性と相容れない。日本では高学歴層の女性にたいして、ライフ・サイクルを通してスキル形成ができるような環境が十分でないために、高学歴層での派遣労働者が多いのではないだろうか。

第四点目はパートタイムと派遣労働との違い。日本のパートタイム雇用を国際比較するといかにも”日本の特徴となる。”パートイコール低賃金で、パートとフルタイムの賃金格差は、経済先進国のなかでは最も大きい。オランダのように、ほとんど格差が存在しない国もある。アメリカでは、パートタイム雇用は週あたりの労働時間が35時間未満と定義される。そして、必ずしも低スキルの仕事とは結びつかない。日本では依然としてパートタイム雇用は増加の傾向にある。アメリカでは減少傾向にあり、フルタイムでの雇用が増えている。年間の平均賃金を比較すると、アメリカでは、フルタイム、パートタイム、派遣労働の順番に減少する。日本では、フルタイム、派遣労働、パートタイムの順となる¹⁷⁾。

6. おわりに - 日本の労働者派遣に対する示唆

「良好なる雇用機会の減少」が日本で指摘されて久しい¹⁸⁾。雇用の質は何をもって判断すればよいのだろうか。今まで見てきたように、アメリカの派遣労働の特徴は、一般に不安定就労、低賃金、低い付加給付、職場におけるスキル形成が十分でないと言える。これらには派遣労働に内在している特徴もあるが、むしろ短期の就業に付随している特徴もある。一番問題となるのは、労働者保護としての付加給付であろう。アメリカでは、スピードは鈍化するものの労働者派遣の拡大は依然として続くと予想されている。雇用拡大に伴い、この問題はさらに重要度を増すことだろう。

前述の通りアメリカには労働者派遣に関する特別な法規制ない。法規制がある国、たとえばフランスやスペインでは、むしろ派遣労働の比率は高い。そして又失業率も高い。派遣労働者に対して雇用調整を法的に制限すると、契約社員や登録社員などの非典型雇用が拡大する可能性が生ずる。

そこで法規制が全ての解決策とはならない。

派遣労働をはじめとする非典型雇用の最近の拡大は労働市場の二重構造に新たな局面を生じさせている。二重構造の存在はずっと以前から指摘されていた。かつては主に、スキルの低い女性が中心であった。今では、スキルの低い男性、そして又、スキルの高い労働者も参入し始めている。つまり、構成要員に変化が見られる。このように考えると、非典型雇用の拡大は労働市場全体に影響を及ぼすことが理解できる。したがって、派遣労働の問題解決は労働市場全体からのアプローチが不可避となろう。

さて、日本の派遣労働に対する示唆を考えて結語としたい。改正労働者派遣法は、流動的な労働市場へのフローの入り口を開いたと解釈できる。派遣は企業にとってあくまでもフローの人材なので、フローの出口が必要となる。企業にとってのフローとしての人材活用である派遣は、働き手にとってもフローとしての雇用形態が期待される。つまり労働移動が容易な労働市場において、派遣労働は機能するのではなかろうか。そうでないとしたら、労働移動が容易であるような構造改革が求められる。又、労働移動に伴い、社会保障のポータブル化が重要となろう。

(いしい ひさこ・本学経済学部助教授)

注

- 1) 財団法人東京女性財団発行の『働き方を変えて、暮らし方を変えよう』のなかで、筆者が担当した第2章「変化するアメリカの労働市場」が本稿の基礎的研究となった。東京女性財団、大沢真知子氏、永瀬伸子氏に感謝の意を表する。
- 2) 『日本経済新聞』平成12年2月11日付朝刊。
- 3) ネット・オークションは一物多価となる。
- 4) Angela Clinton, "Flexible Labor: Restructuring the American Work Force," *Monthly Labor Review* 121 (August 1997) pp. 3-17.
- 5) Lewis M. Segal and Daniel G. Sullivan, "The Growth of Temporary Services Work," *The Journal of Economic Perspectives* 11 (Spring 1997) p. 118.
- 6) 非典型雇用の名称は研究者によりそれぞれ異なる。例えば、Nonstandard Employment, Flexible Staffing, Alternative Employment と呼ばれている。
- 7) Sharon R. Cohany, "Workers in Alternative Employment Arrangements: A Second Look," *Monthly Labor Review* 121 (November 1998) pp. 3-21.
- 8) この統計は最低に見積もった数字である。
- 9) Atkinson J. "Manpower Strategies for Flexible Organizations," *Personnel Management* (August 1984) pp. 28-31を西川真規子が「多様化か二極化か：事業所における非正社員型就業形態の活用とその方向性」(原稿)で引用している。
- 10) 特に日本の派遣労働の場合、定期的な昇給による年功賃金を支払わなくともよいとの経営側の意識もあるようだ。
- 11) Edward A. Lenz, "Flexible Employment: Positive Strategies for the 21st Century," *Journal of Labor Research* XVII (Fall 1996) p. 557.
- 12) Edward A. Lenz, "Issue Papers," <http://www.natss.org/staffstats/>.
- 13) Lewis M. Segal and Daniel G. Sullivan, "The Growth of Temporary Services Work," *The Journal of Economic Perspectives* 11 (Spring 1997) p. 125.
- 14) Stanley D. Nollen, "Negative Aspects of Temporary Employment," *Journal of Labor Research* XVII (Fall 1996) p. 573.
- 15) 前掲Lewis M. Segal and Daniel G. Sullivanの論文、p. 123.

アメリカにおける労働者派遣の拡大：その実態と展望（石井）

- 16) Gary S. Becker, *Human Capital*, Chicago, The University of Chicago Press, 1975, pp. 15-44.
- 17) Rebecca M. Blank, "Contingent Work in a Changing Labor Market," edited by Richard B. Freeman and Peter Gottschalk, *Generating Jobs*, New York, Russell Sage Foundation, p. 266.
- 18) 例えば、神代和欣著『日本の雇用慣行の今後』（東京都労働経済局、1996年）にこの表現が見られる。

参考文献

- 大沢真知子、石井久子、永瀬伸子共著『働き方を変えて、暮らし方を変えよう』財団法人東京女性財団
2000年
東京都労働経済局『派遣労働に関する実態調査1998 - 派遣法改正と登録型派遣労働者 - 』1998年
Kathleen Barker and Kathleen Christensen, ed. *Contingent Work: American Employment Relations in Transition*. Ithaca: Cornell University Press, 1998.
Gary S. Becker. *Human Capital*. Chicago: The University of Chicago Press, 1975.
Sharon R. Cohany. "Workers in Alternative Employment Arrangements: A Second Look." *Monthly Labor Review* 121 (November 1998): 3-21.
Susan N. Houseman. "Flexible Staffing Arrangements." Draft. June 1999.
Edward A. Lenz. "Flexible Employment: Positive Work Strategies for the 21st Century." *Journal of Labor Research* XVII (Fall 1996): 555-565.
Stanley D. Nollen, "Negative Aspects of Temporary Employment," *Journal of Labor Research* XVII (Fall 1996): 567-582.
Lewis M. Segal. "Flexible Employment: Composition and Trends." *Journal of Labor Research* XVII (Fall 1996): 525-541.
Lewis M. Segal and Daniel G. Sullivan. "The Growth of Temporary Services Work." *The Journal of Economic Perspectives* 11 (Spring 1997): 117-136.