

## 非正規雇用：派遣労働を中心に

著者	伍賀 一道
雑誌名	大原社会問題研究所雑誌
巻	501
ページ	13-29
発行年	2000-08-01
URL	<a href="http://hdl.handle.net/2297/3441">http://hdl.handle.net/2297/3441</a>

# 非正規雇用

派遣労働を中心に

伍賀 一道

はじめに

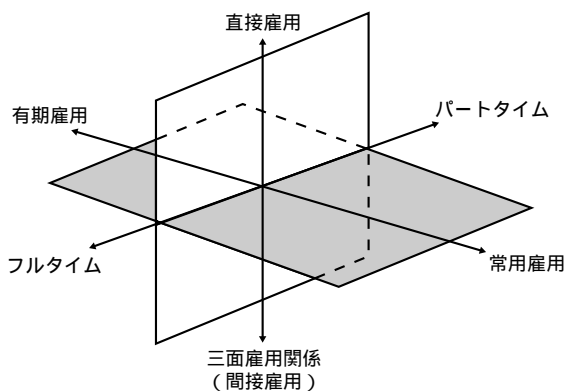
- 1 「不安定就業」か、「新しい働き方」か
- 2 労働者派遣法の制定をめぐる  
派遣法制定の推進論  
労働者派遣事業の合法化にたいする批判
- 3 派遣労働に関する実態分析
- 4 労働者派遣事業の自由化をめぐる論争  
対象業務の拡大、ネガティブリスト化  
ILO181号条約、188号勧告の採択をめぐる議論  
労働者派遣事業の自由化論
- 5 外国の労働者派遣事業の研究  
むすびにかえて

はじめに

一般に正規雇用は、1) 使用者による直接雇用、2) 期限のない雇用契約（常用雇用）、3) 通常の労働時間による就労（フルタイム）の3条件をすべて満たしている雇用形態をいう。すなわち、右図の第1象限に属する雇用形態である。これ以外の雇用形態を非正規雇用、非定型的雇用あるいは非典型的雇用などと呼んでいる。近年の雇用の弾力化をすすめる企業の人事管理とそれを支援する政府の規制緩和と政策のもとで、図の第2象限から第8象限にかけての

多様な非正規雇用（パートタイマー、アルバイト、派遣労働者、臨時雇・日雇労働者、期限付きの契約社員など）が増加している（伍賀 2000）。非正規雇用の比率は今や全雇用労働者の26%、女

図 雇用形態の区分（3次元）



性労働者のなかでは46%あまりになっている（総務庁「平成12年2月労働力調査特別調査報告」）。本稿は、こうした非正規雇用のなかでも、特に派遣労働に焦点をあてて1980年代以降の日本における研究動向を概観したい。

## 1 「不安定就業」か、「新しい働き方」か

日雇労働者、臨時工、社外工、季節労働者などに代表される非正規雇用については1970年代までは不安定就業問題として論じられてきた。当時は、研究者だけでなく、労働行政サイドからも、これらの雇用形態は正規雇用と比較して労働条件の面で種々の格差があり、雇用も不安定であるため、いずれは解消すべき存在として認識されていた（佐賀 1990）。不安定就業問題の体系的な研究成果は江口英一（1979, 1980）である。これを踏まえてマルクス経済学の相対的過剰人口論の視点から不安定就業労働者研究を集大成したのが加藤佑治（1980, 1982, 1991）であった。加藤によれば、不安定就業労働者の「不安定」とは、「資本の蓄積欲求によって過剰な、したがって現役軍から差別されることによって資本蓄積の結果のみならず条件として不安定な就業状態におかれその生存をもおびやかされている就業者の状態」（加藤 1991: 42ページ）のことである。加藤は不安定就業労働者の指標として、1) その就業が不規則・不安定であること、2) 賃金ないし所得がきわめて低いこと、3) 長労働時間あるいは労働の強度が高いこと、4) 社会保障が劣悪であること、5) 労働組合などの組織が未組織であることなどを挙げている。加藤は、このような特徴をもつ不安定就業労働者は「相対的過剰人口の三形態のいずれにも存在しうるのであるが、とくに停滞的過剰人口においてますます大量にかつさまざまな形態で存在するようになる」（同、92ページ）と考えた。

相対的過剰人口と不安定就業労働者の関連に関する加藤の理解にたいする批判が佐賀一道（1988）によって行われた。すなわち、不安定就業労働者は、資本蓄積の目的および結果として「本来の現役労働者」から排除されているという意味で相対的過剰人口に属するであろうが、他面でその多くが不安定な状態のまま独占資本の資本蓄積にとって必要不可欠な労働力として剰余労働を強制されるという「矛盾」した存在になっている。言い換えれば、独占資本は自己の蓄積欲求にとって必要不可欠な労働力までも削減（「過剰人口化」）したうえで、形式上は労働契約関係を結んでいない労働者（社外工、下請労働者、派遣労働者）やパートタイマー、臨時・日雇労働者などを積極的に利用して、労働コストを削減しつつ、使用者責任の回避を図っている（「寄生的雇用管理」）。今日、新たに増大している不安定就業労働者（「相対的過剰人口の現代的形態」）は、過剰人口でありながら資本蓄積にとって必要不可欠な位置を占めるというのはなほ矛盾に満ちた存在である。こうした独特の位置に彼らを置いているのはほかならぬ独占資本の蓄積様式そのものである。不安定就業問題とは、現代資本主義の問題であり、不安定就業問題を分析することは、現代資本主義の蓄積様式と国家政策を分析することでなければならない。このような佐賀の見解にたいしては加藤（1991: 序章補論2）や牧野富夫（1989）らの批判がある。

西欧諸国でも非正規労働者を不安定雇用（precarious employment）と捉える研究が一つの流れをなしているが（たとえば、Gerry and Janine Rodgers edit., *Precaire Jobs in Labour Market Regulation*, ILO (International Institute for Labour Studies), 1989.), その一方でprecaireという

用語を避けるため「価値中立的な」atypical employment（非定型的雇用，非典型的雇用）あるいはnon-standard employment（非正規雇用）を意識的に用いる論者もある。

不安定就業論の視角からの非正規雇用の研究にたいしては，これらの雇用形態がもっている「新しい働き方」の側面を強調し，「不安定就業」ないし「不安定雇用」と規定することに反対する見解が1970年代末頃より登場するようになった。その代表的論者が高梨昌である。79年春の社会政策学会大会（共通論題「不安定就業と社会政策」）で報告した高梨は，「俗に『不安定雇用労働者』とされる『臨時』『日雇』『季節工』『パートタイマー』『アルバイト』『請負工』『社外工』などの雇用形態の大量の労働者群の存在」について，「これらの労働供給の主流は，『中高年女子労働力』と『高老齢男子労働力』であるが，かれらの多くは，とりわけ前者については，こうした雇用形態の労働を必ずしも『ミゼラブル』だとは観念していないし，また『短時間労働』であるからこそ『労働力化』したと答え，むしろそうした労働を歓迎しているのが大勢である。そのうえ，現状では，かれらの賃金・労働諸条件は，それほど劣悪ではない『新たなタイプの低賃金労働者群』（高梨1980: 144ページ）と規定した。さらに高梨（1985a）は「パートや派遣社員など彼らの多くはフルタイムの正社員になることを望んでいない……。本工，正社員の身分よりもパートタイマー，派遣社員の形態の方が，自分たちの生活観なり労働観に合っているとして働いているのであって，こうした雇用形態は不安定雇用で望ましくないと言うのは余計なお節介にすぎず，こうした発想では有効な対策も立たない」とも述べている。

非正規雇用が増加する要因をめぐっては，非正規雇用を活用する企業（需要側）の論理を強調する見解にたいして，こうした働き方を選択した労働者（供給側）の主体的要因を重視する見解（現代フリーワーク研究会編1986，佐藤博樹1989）や，供給側と需要側の双方から非正規雇用の増加を説明する見解（たとえば，古郡鞆子1997）など多様である。需要側の要因（資本の論理）を強調する見解（不安定就業論）と，供給側の要因を重視する見解とでは，しばしば実際の政策面での対応が異なっている。前者の論者の多くは非正規雇用の労働条件の不安定性を根拠にその拡大を規制する政策を支持するのにたいして，後者に共通して見られるのは非正規雇用の労働市場への定着をうながす政策を支持していることである。非正規雇用の増加要因をどのように捉えるかという問題は，今日でも労働者派遣事業の自由化への対応などをめぐって繰り返し議論される論点である。

以下では，非正規雇用のうち特に派遣労働問題を中心に過去20年間の日本の研究動向を整理する。派遣労働に焦点をおいた理由は，派遣法の制定過程においても，また今日の労働者派遣事業の規制緩和をめくっても見解が鋭く対立しているホットなテーマだからである。

## 2 労働者派遣法の制定をめぐって

### 派遣法制定の推進論

労働者派遣事業の合法化に向けた端緒は行政管理庁の「民営職業紹介事業等の指導監督に関する行政監察結果にもとづく勧告」（1978年）であり，それを受けた1980年の労働力需給システム研究会（高梨昌座長）の提言（「今後の労働力需給システムのあり方についての提言」）であった。この提言は労働者派遣事業の社会的機能として，1）労働力の需要供給双方のニーズに応えていること，

2) 中高年齢者や家庭婦人など就職の困難な者に多くの雇用機会を提供しており、雇用の創出にも役立っていること、3) 各企業における一時的労働力需要をつなぐことによって派遣労働者に継続した雇用を保障している場合も少なくないことを指摘し、労働者派遣事業が経済社会の要請に応えて一定の役割を果たしていると評価した。

この「提言」を受けて労働省は労働者派遣事業の合法化の検討をすすめるため、1980年5月に労働者派遣事業制度調査会を発足させた。当初、労働側委員の反対による審議中断（80年7月～83年12月）があったものの、その後は審議は軌道にのり、中央職業安定審議会による「労働者派遣事業問題の立法化構想」（84年11月）、同審議会へ法律案諮問（85年2月）などをへて、労働者派遣法案は85年3月国会に上程され、若干の修正を経て同年6月に成立した。この間、社会政策、労働経済学、労働法の研究者や弁護士のみならず、労働組合や業界、財界団体など、多くの人々が労働者派遣事業の合法化をめぐる議論に加わった。法政大学大原社会問題研究所『日本労働年鑑』（1985年版）は「労働者派遣事業の拡大と制度化」という特集を組んで、この間の経緯と関係機関・団体の主な主張を整理し、末尾には労働者派遣事業に関する文献リスト（ただし1985年分まで）を掲載している。

労働者派遣法制定に向けて理論面と立法化の両面で牽引役を担ったのが高梨昌である。当初、高梨は派遣労働者について、「『社外工』労働者の全産業的増加」と捉え、「この種のタイプは、従来から問題とされてきた造船業や鉄鋼業などでの『社外工』のうちの『作業請負』や建設業でも野帳場の『労務下請』とその形態は実体的に類似している」と述べている（高梨 1980: 149ページ）。労働者派遣事業を1960年代にアメリカから入った比較的新しい事業と捉える皮相な見解があるなかで（たとえば、藤川 1998）、高梨（1980）は労働者派遣事業を社外工制度（事業場内請負制度）の延長として位置づけ、三面雇用関係という本質では両者に共通性があることを指摘した。派遣先企業が指揮命令している点では職業安定法が禁止している労働者供給事業に抵触しかねないと言いつつも、高梨は職業安定法を厳格に適用することで労働者派遣事業を規制するのではなく、派遣事業が増加してきたことにはそれなりの経済的背景があるとして、職業安定法の見直し、すなわち労働者派遣事業の合法化の政策的提言を行ったのである。

それから20年、市場原理至上主義に立って労働者派遣事業の全面的自由化を主張する議論が登場している今日の時点から振り返るならば、当時の高梨の主張は新鮮な提起を含んでいた。すなわち、労働者派遣事業を国の許可制とし、「使用者としての責任」を明確にして必要な公的規制を加えること、さらに、「労働者の『登録制』を禁止し、書面による『常用雇用契約』を義務づけ、雇用の安定化と各種の労働・社会保険の適用が可能な仕組みとする必要がある」と主張したのである。それでも登録型派遣労働が残るものについては、「『民営職業紹介事業』の許可職種を見直し、そこに移して公的規制を加えるようにすれば足りる」と提案した（高梨 1980: 151～152ページ）。この場合には派遣先が当該労働者の使用者責任を負うことになる。

高梨はその後、中央職業安定審議会労働者派遣事業等小委員会座長として労働者派遣法の立法化を直接手がけるようになって、上記の主張は変化した。もっとも大きく変わった点は登録型派遣の容認である。派遣法が国会に上程された頃の論文のなかで高梨は、「人材派遣業と職業紹介事業とは、需給システムの形態の違いから明らかなように、制度的にも、機能的にも異なっている。もと

もと民営職業紹介事業の許可職業は、職業的縄張りが明確な職業別労働市場として確立している分野で機能する効率的な事業形態であって、現実には『登録型』派遣で行われている業務については、必ずしも職業別労働市場が確立しているとはいえない」（高梨 1985b: 9 ページ）として、先の考えを改めた。労働者派遣事業の対象分野の限定については「これをあらゆる業務分野にまで拡大するわけにはいかない。他の労働力需給システムとの調和と均衡を図ることが必要不可欠」（同、8 ページ）で、「日本の良好な雇用慣行との調和に留意し、常用雇用労働者との代替を促進しないよう十分配慮しなければならない」（同、11 ページ）と述べている。ここには今日の労働者派遣事業の自由化論者の主張とは異なる見解が示されている。

当時、労働者派遣事業の合法化を理論的にサポートしたものに「中間労働市場論」がある（伊丹敬之・松永有介 1985）。「中間労働市場」とは、「働き場所としては企業間移動を行ないながらも『失業』ということを生じさせないメカニズム」として構想されたもので、具体的には企業グループ内での応援、配転、出向、あるいは労働者派遣業者による労働者供給などを指している。「中間労働市場論」を理論的に根拠づけようとする論者は、「中間労働市場」なるメカニズムの必要性について、労働力の「過剰」にたいして、企業が雇用確保の観点から、過剰労働力の内部処理にこだわると企業自身の適応力を失う危険性があると断定し、「労働力の企業間移動」と「雇用保証」の両立をはかるべきであると強調する。「中間労働市場」の「中間」という意味は、1) 労働者が使用者と直接の取り引き関係をもたず、中間に雇用者という仲介者を介在させていること、2) 雇用者（仲介者）による労働力の配分決定が主として雇用者の権限による組織的配分メカニズムであること、を指しており、「雇用者企業が雇用を保証し、使用者企業が労働サービスを受け取りその応分の対価の支払いをする、という形で労働の（使用者）企業間移動と労働者にとっての雇用保証が両立」と説明している（伊丹・松永 1985: 12～17 ページ）。

#### 労働者派遣事業の合法化にたいする批判

労働者派遣事業の合法化を推進する議論にたいしては反対論も根強かった。たとえば、脇田滋（1981）は「労働者派遣を中心とした業務処理請負業の拡大・普及は、近年、企業＝経営の雇用管理政策としての常用労働者の削減、すなわち省力化の方針と対応した現象」であって、「労働者の雇用の劣悪化および不安定化をもたらす受入企業の派遣労働者利用の問題点をこそ批判的に分析しなければならない」と述べている。また、大野喜実（1981）は、労働者派遣事業の制度化構想は「差別的な雇用形態の労働者群を合法的につくりだし、それら労働者を制度的に利用すること。このことを通じて、常用労働者の削減と流動化をはかり、常用労働者の労働条件を抑制し、その改善をもとめる労働組合のたたかいを抑制すること。このことによって、現行労働法体系の再編を促進することにある」と批判した。さらに木下武男（1981）は労働者派遣事業の制度化によって派遣労働者の保護を問題にするのであれば、本質において派遣労働者と深いつながりのある社外工や構内下請工などを包括したものでなければならないと主張した。

労働法分野では、松林和夫（1985）が、請負事業を厳格に規定したうえで（1952年に改定された職業安定法施行規則第4条を元に戻して「専門的な経験」があれば単なる肉体的な労働力の提供だけでも請負事業としてカモフラージュできる現状を改めること）、常用型派遣事業については請

負事業としての性格を明確にして制度化することはやむをえないが、登録型派遣は派遣先の使用者責任の潜脱および中間搾取を奨励するものであると批判し、むしろ「危険性の少ない民間職業紹介事業等の活用方法がもっと工夫されるべき」とした。また、外尾健一（1985）は、労働者派遣事業は「基本的には臨時工、社外工問題であり、わが国のいわゆる経済ないし労働市場の二重構造にかかわる問題である」とし、「高度の専門性をもたない派遣事業の多くは現行法の下では違法な労働者供給事業であり、派遣先は派遣労働者に対する関係で使用者としての責任を免れえない」、労働者派遣事業の急増という現状を安易に追認することなく、不安定雇用の創出を増長するような方向での労働者派遣事業の制度化はやめるべきであると主張した。西谷敏・脇田滋編（1987）は、派遣労働者の保護を図るために労働者派遣法をどのように解釈し運用できるかを検討し、また施行後3年経過した時点での見直しに向けた立法論的な提言を行うことを目的とした労働法研究者の共同研究の成果である。

労働者派遣事業の合法化をめぐるのは、当初、関係業界のなかでも異論があった。たとえば、情報処理サービス産業協会の渡辺勇策（1985）は、ソフトウェア開発の技術力をソフトウェア企業に蓄積し、成果物の財産権を受託側に確保するためには請負が必要で、派遣形態を採用すれば単純業務提供形態から脱皮できないとして、ソフトウェア開発が労働者派遣事業の対象業務に指定されることに反対した。日本事務処理サービス協会の竹内義信（1985）は派遣法制定直前の事務処理業の派遣労働の実態について紹介している。派遣労働者は一つの企業にしばられることを嫌い、自ら臨時的雇用を選択していることを強調した。また、大手企業が自ら派遣業を行う子会社を設立することにたいして、竹内は「第二人事部的であり、……その人材は常用雇用の代替として容易に活用できる」と批判した。

労働者派遣法制定を推進した高梨の主張にたいして西欧における労働者派遣事業とその法制度をふまえて批判したのが三富紀敬であった。「労働力需給システム研究会」（高梨座長）の提言および高梨（1985c）が、その主張を根拠づけるものとして西欧諸国の労働者派遣事業の概要を紹介したことにたいして、三富（1986a,1986b）は、これらは西欧諸国の法・協約制度のなかで労働者保護の効果をもつ条項をほとんど紹介していないこと、また西欧諸国で労働者派遣事業を合法化して以降、同事業の改革に向けた労働組合運動の取り組みや学界動向について考慮していないことなどを第一次資料に基づいて批判した。フランスでは派遣先企業の使用者責任を法的に明確にし、派遣労働者を利用することで使用者責任を免れることを規制する改革を進めてきたことを詳細に考察している。

さらに、三富は日本の労働者派遣事業制度化の提案と対比する形でEC加盟諸国の派遣労働制度やそれを規制するEC委員会の派遣労働に関する指令案などについての研究をすすめた（三富1983, 1984, 1985, 1986a）。三富の西欧諸国との比較研究（とくに三富1986a）にたいして、労働省の中で労働者派遣法制定を直接推進する立場にあった坂根俊孝は日本の労働者派遣法を擁護する立場から反論している（坂根1986）。

### 3 派遣労働に関する実態分析

労働者派遣事業の合法化をめぐる法制度の検討と並んで派遣業の現状や派遣労働者の就労実態な

どに関する研究も積極的に行われた。

岡部義秀（1982, 1984）は、派遣法施行前に進行していた派遣労働者の導入状況について、ビルメンテナンス業、情報処理サービス業、事務処理請負業、公共サービス部門（とくに医療分野）を対象に実証的研究を行い、1980年代の雇用の差別的編成の柱として派遣労働が活用されていることを明らかにした。林丘（1984）は派遣法施行前のソフトウェア開発に携わる技術者の派遣の実態を紹介している。長井偉訓もまた早くから情報処理産業における派遣労働問題に着目し、実証研究を行った。長井（1984）は派遣労働者が重層的な派遣のもとで、就労先や労働条件の変更を余儀なくされ、身分や生活はきわめて不安定であること、かれらは派遣先企業や同業他社の派遣労働者と複合的に編成され、派遣先の基幹部門において比較的長期間にわたって派遣されていること、また賃金や労働条件は一般に劣悪で、とくに長時間労働・不規則勤務が常態化していることなどを明らかにした。長井はまた別稿（長井 1990）で派遣法施行後の情報処理産業における、派遣法の適用を免れるための偽装請負や中間搾取の実態（派遣先企業が派遣元に支払う派遣代金と派遣労働者の賃金との差）について分析したほか、90年代不況下の情報処理産業の派遣労働問題を継続して分析している（長井 1996）。

派遣法施行直前に刊行された白崎・松井・大野・三富・栗山（1986）は、業務請負の形をとってすでに導入されている労働者派遣事業の実態を明らかにし、施行後3年が経過した時点で派遣法を見直す際には廃案をめざすことを提起している。伍賀（1986, 1988）はソフトウェア産業や事務処理分野の派遣労働についての実態分析を行っている。この中で、ソフトウェア企業がプログラム開発を請負形態で受注しないで、発注企業（派遣先）にたいするソフトウェア技術者の労働者派遣として行おうとする根拠を明らかにした。加藤佑治監修（1991）は、コンピュータ産業、都市銀行、建設産業における派遣労働問題について分析し、派遣法の改正に向けた論点を提示している。これに続く加藤佑治・内山昂監修（1997）は、派遣法の規制緩和がすすむもとで（1995年の法改正による対象業務の拡大）都市銀行労働者にたいするアンケート調査を実施して銀行部門の派遣労働の実態を分析している（加藤・内山 1997: 第3章）。

民主法律協会派遣労働研究会（1995）は、派遣労働者の就労の実態とともに、派遣労働者自身の運動によって正社員となった事例、正規雇用スチュワードスのアルバイト化・派遣社員化などを取り上げている。また、派遣労働ネットワーク（1991年結成）の代表である中野麻美は派遣労働者からの多様な相談内容を踏まえて派遣労働の実態を克明に描き出し、かつ派遣法の活用による労働条件の引き上げの方向を示している（中野麻美編 1992, 中野麻美 1997, 中野麻美・森ます美・木下武男編 1998, 派遣労働ネットワーク・日本労働弁護団 1995）。派遣労働者としての体験をもとにした鈴木雅美（1998）は、仕事の現実や女性派遣社員の意識を知るうえで興味深い。

なお、労働者派遣事業の現状および派遣労働者の就労実態については、派遣法制定過程から今日にいたるまで、労働省や自治体などが各種調査を実施してきた。主な調査としては、労働省（1984, 1995, 1997）、東京都品川労政事務所（1984）、雇用促進事業団雇用職業総合研究所人材派遣業研究会（1985）、雇用促進事業団雇用職業総合研究所（1986）、東京都渋谷労政事務所（1986, 1987）、京都府労働経済研究所（1983, 1986, 1987）、東京都労働経済局（1988, 1996, 1999）、大阪府労働部（1999）などがある。特に東京都労働経済局の調査は同一調査項目で数年おきに実施されているた



め、調査時点の違いによる変化がつかめるとともに、派遣労働者や派遣業者の自由記述意見が掲載されており有益である。

#### 4 労働者派遣事業の自由化をめぐる論争

##### 対象業務の拡大、ネガティブリスト化

1990年代に入ってバブル経済の破綻を契機に不況が長期化するにもなって失業問題が顕在化した。91年以降、完全失業者、完全失業率ともに上昇をつづけ、95年にはそれぞれ200万人、3%を突破した。政府が実施した国民にたいする負担増政策（97年4月消費税引き上げ、同年9月医療費負担の増加）によって消費不況は拍車をかけられたため、97年秋以降、失業状況はさらに悪化し、99年の平均完全失業率は4.7%に達した。「失業なき労働移動」を実現する要として、また国際競争力の強化をめざして人件費を抑制するために日経連はじめ財界団体は労働者派遣事業および民営職業紹介事業の規制緩和を主張した。社会政策学会や労働法学会でもこの問題をめぐる論争が活発になった。

1999年12月に施行された改正派遣法のポイントは対象業務を原則自由化し（ネガティブリスト方式への転換）、臨時的・一時的な労働力の活用手段として労働者派遣事業を位置づけたことである。従来の26の対象業務については派遣期間を上限3年とし、新たに自由化した業務は上限1年とする。それを超えた場合には、当該派遣労働者の希望に応じて派遣先との間で雇用契約を締結する努力義務を派遣先に課すというものである。派遣対象業務を原則自由化したことは、専門的業務および通常の雇用管理になじまない業務の2つに限定してきた従来の考え方を大きく転換することを意味した。

臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策として労働者派遣事業を位置づけるという発想は、かねてより鎌田耕一らによって提唱されていた。鎌田（1995）は「原則として期間の定めのない雇用契約を締結した場合」の専門職派遣に加えて新たに「テンポラリーワークとしての派遣労働の制度化」を提唱している。派遣労働の対象業務をネガティブリスト方式に転換することで派遣労働者のバーゲニング・パワーが強化されると言うがその説得的な根拠はあげられていない。鎌田はさらに、「専門的な技能・知識を必要としない臨時的な業務への派遣に対するニーズは、企業サイド、労働者サイド双方に存在する。この傾向は今後さらに進行すると思われる」として、需要側と供給側のニーズが一致していることを、臨時的な業務へ派遣労働を拡大する理由として挙げている。

かつて労働者派遣法制定をリードした高梨昌は、労働者派遣事業の対象業務のネガティブリスト化にたいしては厳しく批判する側にまわった（高梨 1994, 1995, 1996）。「派遣の業務限定の規制を緩和し、ネガティブリスト方式にすれば雇用機会が増えるということが一部で強調されていますが、こういうことは全くありえません。総雇用量の中で派遣と他の雇用との棲み分けの基準線が変わるにすぎない」（高梨, 1994）と批判し、また「派遣制度は、派遣先が雇用責任を負わずに人を使える、例外的、特権的措置だ。だから、高賃金市場、専門職のみを対象にしている」（高梨 1995）とも述べている。また、脇田滋（1995）は、派遣法批判を中心とする従来の研究を集大成し、あわせ

て労働法の規制緩和推進論を批判しつつ、企業にたいする国家的規制を強化する課題とともに、不安定雇用の増加をもたらしている労働立法政策を転換し公正雇用を拡大する課題を強調した。

1999年には改正労働者派遣法と同時に、民営職業紹介事業の対象職業のネガティブリスト化を盛り込んだ改正職業安定法も成立したが、こうした雇用法制の規制緩和をリードしたのが労働法学者のグループであったことは注目すべきことである。この先鞭をつけたのが菅野和夫・諏訪康雄（1994）である。この論文は、労働法を「労働市場での労働者の取引行為（交渉）をより円滑に機能させるために諸種の支援制度を用意する法体系（サポートシステム）」と捉えるように提起した。これは労働法原理の根本からの転換を迫る問題提起と言えよう。「19～20世紀型の労働法」は「労働者の『弱者性』が著しかったことから、市場取引すなわち労使自治に対して規制色の濃厚な公法的手法を多用する社会法として発展」してきたが、今日では「時代の社会経済的な環境が変化した」ので、「従来の政策手法を見直し、市場取引の円滑な展開にとってもはや不要になったり、阻害要因となる規制は廃棄し、不適合な部分は修正し、また、新たに必要となった措置については、斬新な手法を開発し、導入していく必要がある」（菅野・諏訪 1994:13ページ）という。

ここで意識されている「社会経済的な環境」の変化とは、「人口の高齢化と構造的な不足への移行」という認識であり、また産業構造の基軸が「質的労働力に立脚して情報を駆使する産業」に移行したことである。労働市場では労働力不足が到来し、労働法が対象とする労働者の構成も、就労する産業も変化するというが、果たしてこの認識は的確であろうか。

菅野や諏訪らの労働市場認識をさらにすすめたのが、両氏も参加する労働省の雇用法制研究会の報告（「今後の労働市場法制の在り方」、1998年10月）であった。この報告の特徴はタイトルにあるように「雇用法制」を「労働市場法制」と位置づけたことである。「『労働市場法制』とは、多数の求人者、求職者が存在する状況の下で、それらの求人・求職の結合に向けた活動を『労働力需給調整』として位置づけ、また、こうした労働力需給調整が行われる場を『労働市場』として位置づけた場合の労働市場における労働力需給調整及びこれを行う主体に関する法制を指すものである」と定義している。「求人・求職の結合に向けた活動」はまさしく職業紹介そのものにほかならず、これを「労働市場」と称するのはそれが市場化する、あるいは市場化すべきものという認識にたっているからであろう。この労働市場における労働力需給調整を行う「主体」としては、公共職業安定機関とともに、民営職業紹介業者や労働者派遣企業など民間の「多様な労働力需給調整機関」が想定されており、後者は「市場原理に基づいて運営される」ことが前提されている。市場原理によらない公共職業安定機関と市場原理に基づく民間業者（求人情報誌発行業者を含む）が行う職業紹介活動が「労働市場」なる概念の中に混在させられている。

なお、労働者派遣法の改正が日程に上った時点で諏訪康雄を座長とする労働法学者の共同研究グループが欧米主要国の労働者派遣法の比較研究を行っている（日本労働研究機構 1998）。この総論を執筆した諏訪は、「社会経済的なニーズに応えた、適正かつ健全な働き方として、派遣労働が広がっていくのならば、いたずらにこの種の働き方を疑問視すべきではないだろう。まして、反社会的なものだとして否定することは適切でない」（同、19ページ）との立場を示している。派遣労働が「適正かつ健全な働き方」と言うためには、派遣労働の実際がどのような状況になっているのか（派遣契約の中途解除の状況、賃金支払いや残業の実態、社会保険の適用状況、苦情処理、適

切な派遣の紹介、派遣の中断期間の有無や程度など)について、正確に示すことが求められている。しかし、東京都などの調査結果(東京都労働経済局 1996, 1999)や脇田(1999)をみる限り、派遣労働をただちに「適正かつ健全」と評価することはできない。

#### ILO181号条約, 188号勧告の採択をめぐる議論

財界や労働省をはじめ労働者派遣事業の対象業務のネガティブリスト化を推進した人々は、その主張の正当性の根拠として1997年6月のILO総会で、これまでのILO96号条約(有料職業紹介所条約)にかわって181号条約(民間職業仲介事業所条約)が成立したことをあげている。96号条約の改正は94年のILO総会で具体的な討議が始まったが、ILO事務局は各国の労働者派遣事業や民営職業紹介事業の調査を踏まえて新しい条約案に関する報告書を数回にわたって発行した(*The role of private employment agencies in the functioning of labour markets, International Labour Conference 81st Session 1994 Report*, 1994 / *Revision of the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised) 1949 (No.96), International Labour Conference 85th Session 1997 Report* (1),1996 / 同 *Report* (2), 1997)。

ILO181号条約や188号勧告の採択の過程およびその内容や問題点については、馬渡淳一郎(1996)や小島典明(1996)が労働者派遣事業や民営職業紹介事業の規制緩和を推進する立場から取り上げ、また伍賀(1997および1999a)や脇田(1997)は労働者保護の視点にたって論じた。なお、この問題にかかわって中野(1999)は日本政府は労働者派遣法を改正しなくてもILO181号条約を批准できたのではなかったかという問題提起をしている。

#### 労働者派遣事業の自由化論

1990年代末になっても失業状況は依然好転しないばかりか、逆に厳しさを増すもとので、雇用の弾力化と規制緩和と政策の推進を求める主張が労働経済学や労働法のなかでさらに活発になった。その一人である馬渡(1997)は、「三者間契約による三者間の労務給付」を行う派遣業は「現代的なサービス業としていまや世界的な市民権を得ている」として、日本の派遣法の「規制の理念的基礎」について批判する(ただし、日本よりもはるかに規制が強いドイツやフランスなどの派遣法の検討は行っていない)。派遣法が定めた二重派遣の禁止の見直しを提案し、また派遣法が常用雇用代替の防止を課題としていることにたいしては、「硬直した雇用制度で経済を窒息させれば、かえって雇用は失われる」、従業員の休暇や欠勤を補填するためにも臨時的な雇用(派遣労働)が必要と言う。その一方で派遣を一時的なつなぎに限るべきではないとして、派遣期間や更新の制限の撤廃を主張した。

八代尚宏(1999)は、派遣労働という雇用形態を自ら希望した労働者が多いと断定したうえで、増加しつつある派遣労働者を不安定雇用と捉えることにたいして反論する。「登録型派遣では、一般に雇用契約も短期間のものが多いため、これを不安定雇用であるとして批判される場合が多いが、派遣社員のほうから見れば、複数の派遣会社に登録することで、それだけ多くの雇用機会を得るといったメリットがある」、「派遣労働者の市場が、パートタイムとくらべても、とくに問題が多いものであるというイメージには、必ずしも根拠はない」という。

八代も正規社員とくらべれば、派遣社員は弱い立場にあることは認めるが、だからと言って派遣社員を排除すれば良いというのではなく、多様な雇用契約の労働者の人権を擁護するという観点が必要であると強調している。人権を擁護することが重要であることは疑いえないが、八代の場合は規制を撤廃することが派遣労働者の人権擁護につながるとの認識に立っている。たとえば、派遣先による派遣労働者の事前面接が禁止されていることが、需要側と供給側のミスマッチの要因ともなると考えて、これを撤廃することは「それだけ派遣労働者の雇用の安定性に寄与する」と主張する。さらに、改正派遣法が新たにネガティブリスト化した業務の派遣期間の上限を1年としたことはかえって派遣社員の雇用を不安定にするという。この制限は、派遣社員の増加によって職を奪われる可能性のある正規労働者を派遣社員の犠牲で守ろうとする典型的な保護主義であるというのが八代の批判の論点である。八代と同じく小嶋（1999）も、長期派遣志向という派遣労働者の期待に可能ながざり応えていくべきとの理由から改正派遣法が派遣利用期間を制限したことを批判している。

このような馬渡、八代、小嶋らの労働者派遣事業自由化論は、1985年の労働者派遣法の制定を導いた高梨昌が派遣労働者による常用雇用の代替は避けるべきと明言していたのと比対照的である（高梨 1985b）。労働者派遣事業の自由化論者に共通していることは、派遣労働は本人がその就労形態を希望している、それを規制することは雇用機会を不当に奪うことになることと主張していることである。たとえば、八代（1999）は労働省の調査結果（労働省 1997）を引用して「将来は正規社員としての就業を希望する者は女性でも18%にすぎず、今後とも多様な働き方のひとつとして派遣社員を希望する者が半数を占めている」として労働者派遣事業の自由化を提案している。しかし、小嶋らが中心になって1998年に実施した大阪府の派遣労働調査（大阪府労働部 1999）によれば、派遣期間終了後に派遣先に正社員として雇用されることについての派遣労働者の意見は「賛成」（32.8%）、「どちらかといえば賛成」（23.1%）を合わせると過半数を上回っている。一方、「反対」（2.7%）または「どちらかといえば反対」（3.2%）を合計しても6%未満でしかない。また、今後希望する働き方については「正社員として働きたい」（44.7%）が「派遣スタッフとして働きたい」（39.7%）を上回っている。特に男性の場合は前者（48.8%）が後者（24.4%）の2倍に達し、女性では前者と後者がほぼ同じ割合である。

非正規雇用を不安定就業と捉えるのか、それとも労働者が自ら選択した「新しい働き方」と考えるのかという、本稿の最初に取り上げた論点がここでも議論の焦点になっている。この問題を考えるためには派遣労働者の実際の就労状況を正確にふまえることが極めて重要であるが、労働者派遣事業の自由化、規制緩和を主張する人々の場合、この点にたいするこだわりが希薄である。脇田（1998, 1999）や中野（1999, 2000）など派遣労働者の労働相談や運動の支援を日常的に行っている論者が、労働者派遣事業の規制緩和を批判し、派遣労働者の保護に役立つような法の見直しを提案していることは示唆的である。

現実を見ると、派遣労働者の中には「正規雇用の職が得られなかったため派遣労働に従事した」という回答が少なからず存在しているのである。労働省政策調査部の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（労働省 1996）をもとにした佐藤博樹（1998）によれば、正社員として働くことを希望していたが、何らかの理由でそれが実現できず現在の就業形態を選択した消極的選択者の比率は、女性登録型派遣労働者で26.0%、女性パートで24.0%である。他方、女性既婚パート、男性若

年者パート，高齢者パートでは10%以下である。現在の就業形態を消極的に選択した者が多い派遣労働者と女性若年パートでは，他の就業形態へ変わることを希望する者が目立つ。東京都が実施した過去2回の調査によれば（東京都労働経済局 1996,1999），派遣の仕事を選んだ理由のなかで「正社員として働ける企業がない」という派遣社員の回答は前回調査（35.7%）を最新調査（37.1%）が上回った。このことは，企業がリストラをすすめて，正規雇用の抑制を強めていることの反映ととらえることができよう。これは日本に限ったことではない。アメリカでも派遣労働者のなかで非自発的な事由による者が多数派である（藤川恵子 2000）。非正規雇用に従事している人々に正規雇用の雇用機会を提供できないという事態は，単に不況のためだけではなく，今日の市場経済システムがもたらした構造的失業の結果ではあるまいか（伍賀 1999b）。

労働者派遣事業の自由化を主張する論者は，現代資本主義の経済システムが，希望する人々に正規雇用の仕事を保障することが困難になっていることを察知したかのごとく，失業の緩和のためには非正規雇用の積極的活用や賃金引き下げをすべきであると主張するようになった（「労働市場ビッグバン」論）。八代（1998）は低成長経済のもとでは企業が正規社員の採用を極力抑制する方針を政策的に覆すことは困難であるが，「雇用保障を要しない非正規雇用機会は，それを妨げている規制等の制度的な要因の改革次第では増やすことができる」として，深刻化している失業問題を打開するために規制緩和による派遣労働者やパートタイマーの拡大を提案した。「賃金の硬直性が，リストラや長期失業の基本的要因である」との八代（1998）の見解に呼応して，原田泰（1998）は90年代のアメリカにならって「低賃金こそ雇用拡大のカギ」，「賃金低下で雇用の維持を」とストレートに主張している。「労働市場ビッグバン」論にたいして，伍賀（1999b）は「1人分の賃金を2人で分ければ2人分の雇用が生まれるという議論は何ら目新しいものではない。19世紀末以降，世界の国々で最低賃金制を設けて一定水準以下の賃金支払いを使用者に禁じたのは，低賃金労働者の拡大による失業の減少は何ら失業問題の解決を意味しないという共通の理解に基づくものであった。失業者を隠蔽することなく，顕在化させて失業手当などで生活保障を図るというのが社会政策の歴史的流れである」と批判した。

大竹文雄の編集による「人材の市場化」という特集（『エコノミックス』2000年春号，東洋経済新報社）は労働市場の弾力化，規制緩和の推進という認識で一致している。ただし，この特集の座談会（「労働市場の規制改革はこう進めよ」）に加わった橘木俊詔は，次のとおり，冷静かつ説得力ある発言をしている。

「パートタイマー，派遣労働者に関して，本人がそれを望んでいるのであれば，それはマーケットに任せておいたらいい。しかし，不本意にパートタイマーや派遣労働者に甘んじていて，正規労働者に比べてあまりにも労働条件が劣悪であれば，それは避けなければならない。パートタイマーなり，派遣労働者なりが，一体どれだけ不本意でどれだけが本意か，同じ仕事をしながら明らかに労働条件が違うのか一緒なのか，明確にしてから政策を考える必要がある」（『エコノミックス』2000年春号，15～16ページ）。

## 5 外国の労働者派遣事業の研究

日本の労働者派遣事業や派遣法の特徴と問題点を明らかにするためには、他国の状況と比較研究することが不可欠である。早くから脇田滋（1982, 1986, 1987）はイタリアの労働者派遣事業について研究を行い、日本の労働者派遣事業の合法化にたいして警鐘をならした。すでに触れたように三富もフランスをはじめEC（現在のEU）における派遣労働とそれにたいする制度改革の試みに関して現地調査に基づく膨大な実証研究を行った。さらに伍賀（1999）は、日本の労働者派遣事業および民営職業紹介事業の自由化を目前にして、規制緩和の先進国であるイギリスや、近年になって労働者派遣事業や民営職業紹介事業の規制緩和に踏み切ったドイツ、スウェーデンの状況について現地調査を行い、問題点を指摘した。

大橋範雄（1999）は、ドイツの労働者派遣法の要点を的確に整理するとともに、判例や各種統計を駆使してドイツの労働者派遣事業と派遣労働者の実態、さらに派遣法の規制緩和の動向について詳細に考察している。

アメリカは先進国の中では例外的に労働者派遣事業に対する全国的な法的規制がない国であるが、アメリカの派遣事業を対象とした日本における研究はごくわずかである。水谷謙治（1993）は、いち早く、アメリカの労働者派遣事業について歴史的な概況とともに、派遣企業の業績・財務の分析、派遣労働者の労働条件、法的規制の現状など網羅的な研究を行った。

これに続く仲野（菊池）組子の一連の研究（1994, 1996, 1997a, 1997b, 2000）は、今日のアメリカの低失業状態の内実および派遣労働者を含む非正規雇用の構造について体系的に明らかにした。アメリカでは、パートタイマー、派遣労働者、インディペンデント・コントラクターなどの非正規雇用はコンティンジェント・ワーカーと総称されている。仲野によれば、このうち雇用形態の新しさと独自性からみて特に注目すべきは、人材派遣業とインディペンデント・コントラクターである。マンパワー社をはじめ大手の労働者派遣業者は、ユーザー企業の労務人事管理政策とタイアップして「第2人事部」的役割を担っている。たとえば、派遣先企業が正規労働者を採用する前段階として試用目的で労働者を派遣する、企業の正規・非正規比率の調整のためにユーザーから自社（派遣業者）への移籍（パイローリング）を請け負う、人事業務のすべてを請け負う、などである。他方、インディペンデント・コントラクターについては、実質的に独立している一部の専門的な業者は別として、レイオフされた専門職や管理職を含む労働者が、実質的には雇用されたままで、形式的のみ自営業の形態をとっている場合が多いこと、その労働者性をめぐって法廷で争われるケースもあることなどを指摘している（仲野 2000）。もし、アメリカにおいてドイツやフランスのような雇用形態に関する厳しい労働基準が適用されるならば、コンティンジェント・ワーカーの一部は存在することが許されず、顕在的失業者となって現れるであろう。それゆえ、アメリカの今日の低失業率は失業問題の解決を意味するものではけっしてない。

藤川恵子（1998）はアメリカの労働者派遣事業を対象に「共同使用者」概念がアメリカの雇用法制にどのように組み込まれているかについて、派遣先の使用者の責任という視点から検討を行っている。アメリカでは労働者派遣事業に関する独自の連邦法がないが、判例法では「共同使用者」の

法理にたつて派遣元および派遣先がともに派遣労働者の使用者としての責任を負うケースが認められる。藤川は別稿（藤川 2000）のなかで「日本が今後、労働市場の活性化を目指すのであれば、アメリカの自由な労働市場を見習って、就業形態の多様化を図ることで、労働者が自ら働き方を選択できるようにすべき」と述べている。こうした評価を下すのであれば、賛否は別としても中野の一連の研究が明らかにしたアメリカの雇用構造の実相に言及すべきであろう。

## むすびにかえて

派遣労働という雇用形態を、本人が希望している新しい働き方であるという評価のもとに合法化して以来、15年が経過した。初めの10年間に比べ、90年代後半以降は、労働者派遣事業の自由化が急ピッチですすんだ。不況の深まりを背景にした規制緩和政策によって、労働者派遣事業以外にも労働分野の規制緩和（裁量労働制の拡大、女子保護規定の撤廃、有期雇用契約の上限延長など）が次々と断行されている。

雇用の弾力化と規制緩和の推進を求める労働法と労働経済学の研究者の連携によってこれまでの労働保護法制は労働市場法制に姿をかえようとしている。その前提には今日の労働市場にたいする独自の理解がある。諏訪（1999）は労働市場を「企業を横断する労働の需給調整に対応した外部労働市場と、企業内で需給調整を組織する内部労働市場」に分けて、とくに外部労働市場を活性化するために「総合的な人材ビジネス」の積極的導入を主張している。しかし、現代資本主義が単に労働力需給のミスマッチにとどまらない構造的失業をかかえているならば、そしてこの構造的失業は多国籍企業を主軸とする今日の市場経済システムに起因するもので、若年人口減によっても解消しえないとすれば、諏訪のいう外部労働市場の活性化によっても失業問題を解決することは困難であろう。雇用の弾力化と規制緩和を主張する論者が、今後も低成長経済が持続するとの前提のもとに、「雇用保障を要しない非正規雇用機会」（八代 1998）の増加に活路を見いだそうとしていることは、構造的失業の解消が容易ではないことを認めたからではなからうか。そうであれば「現実に派遣労働者が見舞われている諸問題とその構造を直視すると、労働者の雇用と労働条件の決定を市場原理に委ね、これによって雇用や労働条件は良好に保たれるというところから出発することには重大な疑問がある」という中野（1999）の主張は傾聴に値するものである。非自発的な非正規雇用の拡大によって統計上は失業率が低下したとしても失業問題の解決とみなすことはできまい。そうであれば「市場取引すなわち労使自治に対して規制色の濃厚な公法的手法を多用する社会法」（菅野・諏訪 1994）の役割は依然として意義を失ってはいないのではないか。非正規雇用の研究は、現代資本主義経済の分析をベースにした失業問題の研究と歩調をそろえて行うことが不可欠と言えよう。

（ごか・かずみち 金沢大学経済学部教授）

### 【参考文献】

- 伊丹敬之・松永有介（1985）「中間労働市場論」『日本労働協会雑誌』312号。  
江口英一（1979, 1980）『現代の「低所得層」』（上）（中）（下）、未来社。  
大阪府労働部（1999）『労働者派遣事業の実態と派遣労働者の就労状況に関する調査研究報告書』。

- 大野喜実（1981）『労働者派遣事業』創設と80年代労働力政策』『賃金と社会保障』820号。
- 大橋範雄（1999）『派遣法の弾力化と派遣労働者の保護』法律文化社。
- 岡部義秀（1982）『公務職場における下請化問題』『賃金と社会保障』第854号（1982年11月下旬号）。
- （1984）『減量経営』下の不安定就業の再編と派遣労働 人材派遣業の公共サービス部門への導入を中心に』関東学院大学経済学会『経済系』第139集。
- 加藤佑治（1980）『現代日本における不安定就業労働者（上）』御茶の水書房。
- （1982）『現代日本における不安定就業労働者（下）』御茶の水書房。
- （1991）『現代日本における不安定就業労働者』（増補改定版）御茶の水書房。
- 加藤佑治監修（1991）『フレキシビリティー・今日の派遣労働者』新日本出版社。
- 加藤佑治・内山昂監修（1997）『規制緩和と雇用・失業問題』新日本出版社。
- 鎌田耕一（1995）『派遣労働の多様化と労働者派遣法の課題』『ジュリスト』1995年5月1日・15日号。
- 木下武男（1981）『労働者派遣事業の制度化』江口英一・田沼肇・内山昂編『現代の労働政策』大月書店。
- 京都府労働経済研究所（1983）『人材派遣業の進展と就業実態』。
- （1986）『業務処理請負業の利用に関する実態調査』。
- （1987）『労働者派遣事業に関する調査』『労働情報・京都』90号。
- 現代フリーワーク研究会編（1986）『人材派遣』有斐閣。
- 小島典明（1996）『労働市場をめぐる法政策の現状と課題』『日本労働法学会雑誌』87号，総合労働研究所。
- （1999）『改正労働者派遣法の意義と課題』『季刊労働法』190・191合併号。
- 雇用促進事業団雇用職業総合研究所人材派遣業研究会（1985）『業務処理請負事業の実態に関する統計的調査結果の概要』。
- 雇用促進事業団雇用職業総合研究所（1986）『人材派遣業（事務処理）の女子労働者の仕事と生活に関する調査研究報告書（職研調査研究報告書No.54）』。
- 伍賀一道（1986）『ME化と不安定雇用問題 ソフトウェア派遣労働者を中心に』『金沢大学経済学部論集』第6巻2号。
- （1988）『現代資本主義と不安定就業問題』御茶の水書房。
- （1990）『戦後日本の雇用管理と雇用・失業政策の展開』『戦後社会政策の軌跡』（社会政策叢書 第14集）啓文社。
- （1997）『労働者派遣・職業紹介事業の規制緩和とILO96号条約改正問題』『立命館経済学』第45巻第6号。
- （1999a）『雇用の弾力化と労働者派遣・職業紹介事業』大月書店。
- （1999b）『今日の構造的失業と雇用・失業対策』『経済』1999年12月号。
- （2000）『雇用の弾力化と労働基準』『金沢大学経済学部論集』第20巻第2号。
- 坂根俊孝（1986）『労働者派遣法への誤解と疑問に答える』『エコノミスト』1986年5月20日号。
- 佐藤博樹（1989）『就業形態の多様化と新しい働き方の台頭』『日本労働協会雑誌』354号。
- （1998）『非典型的労働の実態 柔軟な働き方の提供か？』『日本労働研究雑誌』No.462。
- 白崎淳一郎・松井繁明・大野喜実・三富紀敬・栗山嘉明（1986）『派遣労働』学習の友社。
- 菅野和夫・諏訪康雄（1994）『労働市場の変化と労働法の課題 新たなサポート・システムを求めて』『日本労働研究雑誌』No.418。
- 鈴木雅美（1998）『派遣の花道』WAVE出版。
- 諏訪康雄（1999）『労働市場と法』『季刊労働法』190・191合併号。
- 高梨昌（1980）『不安定雇用労働者』の労働市場と雇用政策』『不安定就業と社会政策』（社会政策学会年報 第24集），御茶の水書房。



- (1985a)「労使は発想の転換を」『週刊労働ニュース』1985年1月1日号。
- (1985b)「人材派遣業の立法化構想」『ジュリスト』831号。
- (1985c)『詳解・労働者派遣法』日本労働協会。
- (1994)「規制緩和と雇用政策」『中央労働時報』第883号。
- (1995)「規制緩和と雇用政策」『週刊労働ニュース』1995年11月13日付。
- (1996)「今日の規制緩和と労働政策」『弾力化・規制緩和と社会政策』(社会政策叢書第20集), 啓文社。
- 竹内義信(1985)「事務処理業の実態」『ジュリスト』831号。
- 東京都品川労政事務所(1984)『情報処理産業における労働条件の実態調査』。
- 東京都渋谷労政事務所(1986)『派遣労働者の派遣・受入れに関する実態調査』。
- (1987)『常用型派遣労働者の労働条件, 意識に関する調査 情報処理関連, 事務系従事者』。
- 東京都労働経済局(1988)『派遣労働に関する実態調査 (都内派遣元全調査)』。
- (1996)『労働者派遣業と派遣労働者 派遣労働に関する実態調査1995』。
- (1999)『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』。
- 中野麻美編(1992)『自分らしく働く・派遣スタッフ読本』労働教育センター。
- 中野麻美(1997)「派遣スタッフの権利と使用者責任」日本労働弁護団『季刊労働者の権利』220号。
- (1999)「改正労働者派遣法とこれからの課題」『季刊労働法』190・191合併号。
- (2000)「雇用多様化時代の戦略を考える」『職場の人権』第2号。
- 中野麻美・森ます美・木下武男編(1998)『労働ビッグバンと女の仕事・賃金』青木書店。
- 仲野(菊池)組子(1994)「合衆国における労働市場論と不安定雇用問題」関西大学大学院『千里山経済学』第27巻1・2号。
- (1996)「アメリカ合衆国の人材派遣業」関西大学大学院『千里山経済学』第29巻1・2号。
- (1997a)「アメリカ合衆国の規制緩和と雇用構造の変質」加藤佑治・内山昂監修『規制緩和と雇用・失業問題』新日本出版社。
- (1997b)「アメリカ合衆国の雇用増大における人材派遣業の役割」日本労働社会学会編『転換期の「企業社会」』(日本労働社会学会年報第8号)。
- (2000)『アメリカの非正規雇用 リストラ先進国の労働実態』青木書店。
- 長井偉訓(1984)『「技術革新」・階層的派遣の下での労働 コンピュータ情報処理領域における派遣労働者』黒川俊雄編『現代労働の支配と変革』労働旬報社。
- (1990)「情報サービス産業における偽装的請負の展開と中間搾取問題」静岡大学『法経研究』第39巻2号。
- (1996)「情報サービス産業における『90年代不況』とソフトウェア技術者の雇用問題」『愛媛経済論集』第15巻第2号。
- (1997)「雇用・労働市場の弾力化と日本的労使関係 派遣労働の活用実態とその変化をふまえて」日本労働社会学会編『転換期の「企業社会」』(日本労働社会学会年報第8号)。
- 日本労働研究機構(1998)『欧米主要国における労働者派遣法の実態』(調査研究報告書, No.93)。
- 西谷敏・脇田滋編(1987)『派遣労働の法律と実務』労働旬報社。
- 派遣労働ネットワーク・日本労働弁護団(1995)『労働者派遣法資料集 派遣労働をめぐる実態と改正に向けた基本課題』。
- 林丘(1984)「ソフトウェア派遣の実態」『労働の科学』39巻4号。
- 原田泰(1998)「なぜアメリカで雇用が急増したか」『論争・東洋経済』1998年11月号。
- 藤川恵子(1998)「労働者派遣の現状と展望 アメリカにおける労働者派遣と共同使用者の概念を中心に」

- 『季刊労働法』186号。
- 藤川恵子（2000）『『広いアメリカ』の多様な働き方』『エコノミクス』第2号，東洋経済新報社。
- 古郡鞆子（1997）『非正規労働の経済分析』東洋経済新報社。
- 外尾健一（1985）『労働者派遣事業法制化の問題点』『ジュリスト』831号。
- 牧野富夫（1989）『伍賀一道著『現代資本主義と不安定就業問題』を読んで』『季刊・科学と思想』72号。
- 松林和夫（1985）『労働者派遣事業法案の問題点と改革方向』『法と民主主義』No.195。
- 馬渡淳一郎（1996）『職業安定法の再設計』『日本労働研究雑誌』437号。
- （1997）『職業紹介事業・労働者派遣事業の規制緩和』『日本労働研究雑誌』446号。
- 水谷謙治（1993）『アメリカ・人材派遣業の研究』『立教経済学研究』第46巻 第4号・第47巻 第1号。
- 三富紀敏（1983）『E E C加盟国における派遣労働制度の基本的性格』静岡大学『法経研究』第32巻3号。
- （1984）『派遣労働に関するE C指令の基本的性格』静岡大学『法経研究』第32巻4号。
- （1985）『E C諸国における派遣労働の改革動向』『季刊労働法』1985年秋季号。
- （1986a）『労働者派遣法の後進性と西欧の教訓』『エコノミスト』1986年4月1日号。
- （1986b）『フランスにおける不安定労働改革』ミネルヴァ書房。
- 民主法律協会派遣労働研究会（1995）『がんばってよかった』かもがわ出版。
- 八代尚宏（1998）『労働市場ビッグバンはこう進めよ』『論争・東洋経済』1998年11月号。
- （1999）『雇用改革の時代』中公新書。
- 労働省（1984）『業務処理請負業における派遣的労働の実態』（職業別労働力実態調査結果）。
- （1995）『労働者派遣事業実態調査結果報告（1994年12月実施）』『平成6年度版・図表労働者派遣事業』雇用問題研究会。
- （1996）『就業形態の多様化に関する総合実態調査報告』大蔵省印刷局。
- （1997）『労働者派遣事業実態調査結果報告（1997年5月～6月実施）』『平成8年度版・図表労働者派遣事業』雇用問題研究会。
- 脇田滋（1981）『営利的労働者派遣事業制度化論の検討 公正労働条件保障に逆行する職安法改正批判』『労働法律旬報』1017号。
- （1982）『派遣労働者の保護についての国際比較』『日本労働法学会誌』59号。
- （1986）『翻訳・イタリアの不安定雇用形態規制関連法令及び資料（1）・（2）』『龍谷法学』第19巻第1・2号。
- （1987）『翻訳・イタリアの不安定雇用形態規制関連法令及び資料（3）』『龍谷法学』第20巻第1号。
- （1995）『労働法の規制緩和と公正雇用保障 労働者派遣法運用の総括と課題』法律文化社。
- （1997）『労働者派遣事業と有料職業紹介事業の自由化論批判』『季刊労働法』183号。
- （1998）『派遣労働者の権利をどう守るか』『労働運動』1998年7月号。
- （1999）『派遣社員の悩み Q&A』学習の友社。
- 渡辺勇策（1985）『情報処理産業の現状と法制化への意見』『ジュリスト』831号。