

人材ビジネス産業の活性化及び就業形態の多様化による雇用創出に関する国際比較研究

著者	伍賀 一道
著者別表示	Goga Kazumichi
雑誌名	平成16(2004)年度 科学研究費補助金 基盤研究(C) 研究成果報告書
巻	2003-2004
ページ	6p.
発行年	2005-03
URL	http://doi.org/10.24517/00057049



人材ビジネス産業の活性化及び就業形態の 多様化による雇用創出に関する国際比較研究

課題番号 15530181

平成 15～16 年度科学研究費補助金[基盤研究(C)(2)]
研究成果報告書

平成 17 年 3 月

研究代表者 伍賀 一道
(金沢大学 経済学部 教授)

金沢大学附属図書館



0500-04155-5

はしがき

本研究は、近年、日本や欧米先進国で推進されてきた人材ビジネス産業の活性化と就業形態の多様化による雇用創出効果と問題点について、国際比較の視点に立って考察することを課題としている。1990年代半ば以降、日本では失業者および失業率が大幅に増加し失業問題が深刻化した。こうした状況の改善をめざして人材ビジネス産業（労働者派遣事業や民営職業紹介事業、アウトプレースメントなど）の原則自由化（1999年の労働者派遣法及び職業安定法改正）など「労働市場の規制改革」が急速に進められてきた。また、これらの規制改革は公的職業紹介事業にも変革をもたらしている。人材ビジネス産業の活用は就業形態の多様化をうながし、それによる雇用創出を期待する議論が提起されているが、同時に正規雇用の減少による技能の蓄積の困難や非正規雇用の増加が新たな低所得層を生み出すなど新たな問題も生まれている。これらについて豊富な経験をもっている他の先進諸国との比較研究を行うことは、日本の雇用創出と失業対策を考える上で極めて重要である。

本研究報告書の要点は下記のとおりである。

①雇用形態の多様化と間接雇用

過去10年間に推進された「労働市場の構造改革」（規制緩和）は人材ビジネス産業の繁栄をもたらすとともに、雇用形態の多様化を促進した。これによって種々の雇用機会が創出され、今日、完全失業率は幾分改善した。だが、増加した雇用の多くは非正規雇用で、特に伸び率の著しいのが派遣労働や業務請負などの間接雇用である。間接雇用形態の労働者の多くは、例えば登録型の派遣労働がそうであるように雇用契約期間の限られた有期雇用でもある。間接雇用とは「労働者を指揮命令して就業させる使用者」と「労働者」の間に第三者（人材仲介業者）が介在する雇用形態のことで、これを利用する事業主（ユーザー）は事業に必要な労働者を直接雇用することなく、他の業者から供給された労働者を指揮命令できる。

本研究では間接雇用の構造を理論的に考察し、労働者派遣法が労働者供給事業の一部を労働者派遣事業として合法化したことの経済的意味を明らかにした。すなわち、労働者派遣事業の制度化は労働力をリースの対象とすることの容認であるとともに、「雇用主責任代行サービスの商品化」の容認にはかならない。つまり、労働者派遣事業では派遣元（人材ビジネス業者）が派遣先の雇用主責任を代行し、派遣先は派遣料金を派遣元に支払うことでその代行サービスを購入、自らの雇用主責任を免れる仕組みが制度化されたのである。

派遣企業や業務請負などの人材仲介業者の調査および派遣労働者や業務請負労働者への

調査をとおして、間接雇用の労働の特質について検討を行った。そのポイントは雇用の短期化と労働の断片化である。ユーザーの多くは業務量の繁閑にあわせて「外部人材」（派遣労働者や請負労働者）を調整するため、長期安定雇用を期待することは難しく、そのことは当該労働者に対して職業能力開発・訓練の機会を与えにくくしている。さらに、人材仲介業者間の競争激化は派遣料金（請負料金）の引き下げ競争をもたらし、このことは当該労働者の賃金に対する引き下げ圧力となっている（第2章、第4章）。

②人材ビジネスとユーザーの雇用管理

本研究では人材ビジネスを活用する顧客企業（ユーザー）の雇用管理についても検討を行った。非正規雇用を拡大させている企業のめざすものは競争優位を確保するための雇用のポートフォリオであり、ベストミックスである。しかし、ユーザーの「外部人材」活用の理由を見ると「コスト削減効果」への過剰な期待がうかがえる。正規雇用よりも安価な労働力調達が可能であるという理由で業務請負などの間接雇用を利用する企業が多く、どの職務をアウトソーシングし、逆にどの職務を内部に保持するのか、また、間接雇用形態の労働者の教育訓練、能力開発は誰が責任を持つのかなど、すぐれて長期的競争優位性に関係する問題へのアプローチが不完全であると考えられる。こうしてコスト削減という短期的視点に立って人材ビジネスを活用することはユーザーの長期的な競争力の維持・確保を難しくしていることを指摘した（第1章）。

③職業紹介の民営化と人材ビジネス

「労働市場の構造改革」によって人材ビジネス産業の活性化を推進した政策当局は、人材仲介業者による職業紹介機能の向上をも期待していた。近年、政府は民営職業紹介事業を活用して公的職業紹介業務の一部を市場化する方針を明らかにし、先行実施している。その先例は、1998年に公共職業紹介所を廃止し、その業務を人材ビジネス産業に委託したオーストラリアに見ることができる。

そこで、本研究では職業紹介業務の民営化の現状についてオーストラリアの経験を調査し、その内実を検討した。入札制度による民間業者への業務委託は職業紹介業務の安定化のうえで問題を抱えていること、職業紹介業者が労働者派遣事業を兼営することに伴う問題が生じていること（求職者を自社の派遣労働者としてユーザーに派遣することで職業紹介の実績にできる）、などが浮かび上がった。

オーストラリアにおける人材ビジネス産業の研究のなかで派遣労働など間接雇用についても調査した。オーストラリアでは労働者派遣事業や労働者供給事業などを規制する法制度が乏しく、この点では日本よりも間接雇用形態の労働者の労働条件を一層不安定にするおそれがあるが、他方で労働組合による労働条件規制（派遣業者と労働組合の労働協約締

結や、派遣労働者に対する派遣先産業の award 適用など) が機能している。ユーザーはコスト削減を主たる目的として派遣労働者や業務請負を利用していないことも明らかになったが、これはそうした規制が効果を持っていることを反映している。間接雇用の労働者と派遣先の正規雇用との均等待遇を制度的に保障する課題が重要であることは日本もオーストラリアでも共通している (第3章)。

本研究に際しては多くの方々のご協力をいただいた。いちいちお名前をあげることは控えるが、長時間にわたる聞き取り調査に応じて下さった日本およびオーストラリアの人材ビジネス関連の企業や業界団体、労働組合の方々には厚く御礼申しあげたい。

なお、本報告書の執筆分担は次のとおりである。

第1章	澤田 幹
第2章～第4章	伍賀 一道

【研究組織】

研究代表者： 伍賀 一道（金沢大学経済学部教授）

研究分担者： 澤田 幹（金沢大学経済学部教授）

【交付決定額（配分額）】

（金額単位：千円）

	直接経費	間接経費	合 計
平成 15 年度	1,100	0	1,100
平成 16 年度	800	0	800
総 計	1,900	0	1,900

【研究発表】

(1) 学会誌等

伍賀 一道「現代日本の失業と不安定就業」『社会政策学会誌』10巻、2003年9月

伍賀 一道「今日の間接雇用をめぐる論点——日本とオーストラリアの現状を踏まえて」
『東京経大会誌』241号、2005年1月

澤田 幹「雇用形態多様化の諸相(1)——人材ビジネスの台頭とその影響」
『金沢大学経済学部論集』25巻2号、2005年3月

(2) 口頭発表 なし

(3) 出版物

John Burgess, Julia Connell, Kazumichi Goka（共著）,
International Perspectives on Temporary Agency Work, Routledge, 2004

人材ビジネス産業の活性化及び就業形態の多様化による雇用創出に関する

国際比較研究

目 次

第1章 雇用形態多様化の諸相 ——人材ビジネスの台頭とその影響——	1
第2章 現代日本の人材ビジネス産業と間接雇用	23
第1節 派遣労働	23
第2節 業務請負	40
第3章 オーストラリアの人材ビジネス産業	44
第4章 今日の間接雇用をめぐる論点 —— 日本とオーストラリアの現状を踏まえて	52