

# Staffing Industry and the Workers in the United States : Focus on the Temporary Agency Work

|       |   |
|-------|---|
| メタデータ | 言語: jpn<br>出版者:<br>公開日: 2017-10-05<br>キーワード (Ja):<br>キーワード (En):<br>作成者:<br>メールアドレス:<br>所属: |
| URL   | <a href="http://hdl.handle.net/2297/6868">http://hdl.handle.net/2297/6868</a>               |

|         |   |
|---------|---|
| 氏名      | 佐藤飛鳥  |
| 生年月日    |   |
| 本籍      | 岐阜県   |
| 学位の種類   | 博士（経済学）   |
| 学位記番号   | 社博甲第83号   |
| 学位授与の日付 | 平成18年9月28日  |
| 学位授与の要件 | 課程博士（学位規則第3条第3項）  |
| 学位授与の題目 | アメリカにおけるスタッフィング産業と労働者<br>—労働者派遣業を中心に—<br>(Staffing Industry and the Workers in the United States :<br>Focus on the Temporary Agency Work) |
| 論文審査委員  | 委員長 澤田 幹<br>委員 伍賀 一道、名古 道功<br>白石 弘幸、海野 八尋   |

## 学位論文要旨

本論文では、アメリカにおける Staffing Company（人材派遣業者、職業紹介業者、アウトプレースメントなどの人材ビジネスを営む業者の総称）と、それらから構成されている Staffing Industry（人材提供サービスを行う産業の総称、以下「スタッフィング産業」）について、労働者派遣事業を中心に、労働者状態との関わりに留意しつつ考察している。なお、この分野に関する日本における研究はごくわずかで、またアメリカでも数人の研究者の成果がある程度である。

本論文でスタッフィング産業を研究対象としたのは、日本において非正規労働者の著しい増加に見られるように、労働市場が変容してきた原因を考える上での手がかりを導き出すためである。日本では非正規労働者の多くが不規則・不安定な職に従事し、賃金もきわめて低いことなどの問題をはらんでいるが、こうした雇用形態を生み出すうえでスタッフィング産業の役割が大きいと考えられる。

そこで、日本におけるこれらの問題の原因と解決策を探るうえで、日本よりも一足早くスタッフィング産業の隆盛によって低技能・非正規労働者が増加しているアメリカの状況について知る事が不可欠と思われる。アメリカでは、職業紹介業にたいする州政府による公的規制はあるけれども、スタッフィング産業の中心業務である労働者派遣事業を取り締まる公的規制は一部の州を除いてほとんどない。それゆえスタッフィング産業の本来の姿を捉えるうえでアメリカは最適と言えよう。

アメリカの先行研究で明らかにされているのは、派遣業を中心とした歴史、個別の人材提供事業の姿、あるいは非正規雇用など低労働条件の就労形態の労働者状態である。しかし、それを生み出すスタッフィング「産業」を扱う統計資料が貧弱なこともあり、アメリカの先行研究の蓄積には、産業論の視点から労働者状態に迫る分析は見あたらない。

そこで本論文では、企業構成や売上高、労働者数などから産業分析を行うと同時に、職業紹介業や労働者派遣業を中心にして、人材ビジネス企業が複数の事業を兼営して「産業」を形成し、発展していく様子を、州法の規制状況をも視野にいれつつ明らかにした。また、企業の財務分析を通じて派遣労働者の低労働条件を固定化するメカニズムを解明した。

アメリカでは、労働者の少なくない層が過酷な低労働条件のもとに置かれ、社会保障の適用もされていない。経済力の面では世界第1位の位置にありながら、雇用の面では高賃金と低賃金の労働者層

に二極分化している。本論文では、スタッフィング産業の隆盛が、このような低賃金労働者層の形成に少なからず関わっていることを明らかにした。

以下は本論文の構成と各章の要点である。

### ①スタッフィング産業の現状

スタッフィング産業の現状について可能な限り統計資料を利用してその全体的特徴を明らかにした。産業全体の売上高は約 1450 億ドルでサービス産業全体の売上高の 3% 程度である (2004 年)。少規模業者が非常に多く設立している中、多数の事業所と、多数の労働者を求職プールとして抱える少数の大企業が多額の売上高を占めている。

スタッフィング産業は、少なくない労働者をも包摂して展開している。それは量と質の両面に関わっている。統計で把握できるスタッフィング産業の労働者自体は全労働者のなかでは 357 万人 (サービス産業の 3.2%) とわずかではあるが (2004 年)、実態はそれをはるかに上回る規模の労働者が関係していること、またスタッフィング産業は多様な雇用形態、雇用関係 (派遣労働、請負、従業員リース、インディペンデント・コントラクター) の形成にもかかわっていることを示した。

### ②スタッフィング「産業」の形成過程と発展

職業紹介事業は、労働者に対する搾取や求職者からの仲介手数料徴収の問題を抱えて規制を受けていた。その規制を免れて自由に活動するため、派遣業者が自らを雇用主と主張することで合法性を獲得する過程について述べた。ただ単純に人材を提供するサービスを寄せ集めて現在の姿になったのではなく、立法化の動きが出るたびにロビイングなどを通して阻止しつつ、雇用主であることをセールスポイントとして、ユーザー企業に働きかけて「市場」の開拓を進めていったのである。そしてスタッフィング産業のなかで経営多角化や M&A が進行し、「人材ビジネス」が新たな市場として拡大している。

### ③スタッフィング産業の発展背景と発展要因

スタッフィング産業が今日の隆盛を実現した要因について、外的な要因 (発展背景) として規制の緩やかさ、労働組合の対応が与えた影響を検討し、さらに株価の推移を追って投資先としてのスタッフィング産業の利点にも言及した。

スタッフィング産業の中心業務となっている労働者派遣業の規制を行っている州は 4 州しかない。労働組合も、スタッフィング産業の発展にたいして危機感を募らせることはあっても、積極的に同産業に立ち向かっていくことはなかった。むしろ近年脆弱さが増し、形骸化の進行が問題になっている中であって、労働組合はスタッフィング産業の発展を食い止めるほどの力を持ち合わせていなかったと言えるかも知れない。派遣労働者を交渉単位に含むことが出来るようになった今、労働組合の規模を拡大させる戦略によって、正規労働者対非正規労働者という構図から、使用者対労働者という労働組合が対峙すべき本来の構図へと帰っていくようにも思われる。

産業の発展にはスタッフィング企業自身の戦略も寄与している。ユーザー (派遣先など) や労働者にとって「メリット」となる点を強化し、利用の拡大を図ったと考えられるからである。派遣企業側の戦略は、ユーザーの要求を積極的に開拓し、多様な人材提供サービスを用意すること、求職者の訓練機能を引き受けること、ユーザー企業にあわせてカスタマイズすることでユーザー企業の信頼を得ることなどであった。ユーザー企業にとっては、自ら雇用するよりもコストが削減できることはもちろんのこと、求人の手間がはぶけ、訓練の必要もなく、さらに何よりも雇用調整も容易であるというメリットがあった。アメリカでは公的な訓練機関の機能が不十分であることも、ユーザーがスタッフィング産業に頼る背景にある。

さらに仕事を求める労働者にとっても、スタッフィング産業をとおして職を得ることは自らの希望

にあわせて就労時間を決定でき、家族責任をかかえる人々にも好都合であることなどが指摘されている。

上記のスタッフィング産業の戦略、ユーザー企業にとってのメリットは、労働者にとっては不利益をもたらすものでもある。すなわち、コンティンジェント・ワークが不安定な就労形態となっている理由と深く結びついており、職の短期性、低い賃金水準、付加給付がつかないという就労形態上の問題と一体のものである。

#### ④財務分析及び派遣業の利益の源泉

スタッフィング産業の内実をより詳細に把握するために、財務分析を行い、あわせてスタッフィング業者が獲得する利益の源泉について理論的に考察した。

これまでスタッフィング産業には「中間搾取」を行っているという疑念がつきまとってきた。これは本来労働者に支払われるべき賃金をもスタッフィング企業の利益として徴収することを意味している。スタッフィング産業を通じて就労することで、何故労働条件が低く据え置かれることになるのか、コンティンジェント・ワークの増加につながるのか、その仕組みを解明した。スタッフィング産業、特に労働者派遣事業の財務分析を踏まえて、これらの産業で利益が生み出される構造について明らかにした。

基本的に労働者派遣事業の利益の源泉となるのは、第1に派遣企業のスタッフ（職員）が行う労働により派遣労働者の労働力（商品）に新たな付加価値を付与したことにある。すなわち、求職者の募集やその職務能力のテスト、訓練の実施、派遣先企業にとって不要になった場合の派遣労働者の解雇の代行など、一連の労務管理機能を派遣企業が引き受けたことにある。換言すれば Just-in-time での労働力利用を可能にしていることである。

しかし、派遣企業が獲得する利益の源泉はそれだけにとどまるものではない。派遣労働者の労働力の価格（派遣労働者の賃金）が労働者派遣事業の「商品原価」となっているため、業者間及び業者とユーザー間の価格競争で常に低価格化圧力が働き、派遣労働者の賃金は抑えられる。そして派遣料金（総額）は費用（その最大の構成部分は派遣労働者の賃金）と利潤（付加価値）から構成されているため、費用を低くすれば利益は増える。すなわち現実に派遣企業のスタッフが生み出している付加価値と、派遣労働者の賃金との境界を決定する機構は組み込まれていないため、付加価値以上に、派遣労働者の賃金を浸食して利益を得ている可能性が否定できない。

#### ⑤労働条件から見たスタッフィング産業の問題点

以上のような労働者派遣事業の利益の源泉についての考察を踏まえて、スタッフィング産業の労働者がどのような労働条件下で働き、どのような問題を抱えているかについて明らかにした。

現在、労働条件上問題となっているのはどのような点であるかを、労働組合の優先課題と、各州に提出されている州法案から拾い出した。そして、賃金、付加給付などを中心に実際の労働条件を明らかにし、スタッフィング産業によって創出される労働者の多くが不安定雇用の性格を免れないことを指摘した。

アメリカでは最低賃金が最低の生活保障の機能を持っていない。そして派遣労働者の平均の賃金水準は生活賃金等と比較して低いことは政府統計にも示されている。しかも低技能職から専門職までの「平均賃金」が相当低い水準にあることは、低技能職の賃金額がなお低い水準であることを示唆している。

## **Abstract**

This study concerns the Staffing Industry in the U.S. that caused recent changes of labor market's structure, especially the rising use of low skill workers. The study analyzes present statistical data of the Staffing Industry.

And the dissertation includes overview of the historical development of industrialization of staffing businesses. Private fee-charging agencies had been strictly regulated, so temporary help agency claimed they were not employment agencies, but the 'employers' of temporary workers.

This thesis also analyzes financial standing and the system of the temporary help industry to improve their working conditions, and to demonstrate its link to the impact of the staffing industry in the labor market. Temporary help agency undertakes the role of employer of the temporary workers. This means recruitment and assignment of the temporary worker as just-in-time workforce. But the profit-making system has a problem. Agency sales value added workforce, but the 'cost' including temporary workers' wage. The cost has ill-defined borders between other costs and their wage. Staffing fee is choked off by price cutting war between agencies, so temporary workers' wage has risk of going down with this system.

## 論文審査結果の要旨

(1) 本論文は、アメリカにおける派遣労働・職業紹介・従業員リースなどの人材ビジネスを営む業者と、それらから構成されている「スタッフィング産業」(人材ビジネス産業)について、労働者派遣業を中心に、労働者状態との関わりに留意しつつ考察したものである。

従来の研究で明らかにされているのは、職業紹介業や労働者派遣業の発達史や、同産業で就労する非正規労働者の労働条件の特徴などである。スタッフィング産業に関する統計資料が貧弱なこともあり、産業論の視点から労働者状態に迫る分析は見あたらない。

そこで本論文では、人材ビジネス企業の売上高、事業所規模、取扱い労働者数、地域展開などから産業分析を行うと同時に、人材ビジネス企業が複数の事業(職業紹介業や労働者派遣業、従業員リース等)を兼営しつつスタッフィング産業として発展していく様子を、州法の規制状況をも視野にいれつつ明らかにした。また、企業の財務分析を通じて派遣労働者の低労働条件を固定化するメカニズムを解明した。

(2) 本論文の要点は次の通りである。

①アメリカのスタッフィング産業に対する法規制は、限られた州の州法のみで、連邦レベルでは法制化されていない等、きわめて緩やかである。民営職業紹介事業に対しては従来から規制があるが、労働者派遣業者は自らを派遣労働者の「雇用主」と明示することで職業紹介事業とは異なることを示して合法性を獲得してきた。

②アメリカでは、日本のように労働者供給事業が禁止されていないため、ユーザー企業の注文に応じて、派遣労働や業務請負、従業員リースなど多様な人材ビジネスを展開できる。少数の巨大企業を中心にこれらの人材ビジネスを組み合わせることでスタッフィング産業は市場を拡大してきた。これによって多様な雇用関係が形成されている。

③スタッフィング産業の主要企業20社の財務分析(原価率、売上高に対する「販売費及び一般管理費」比率、営業利益率、純利益率、自己資本比率など)を行うとともに、派遣労働、職業紹介、従業員リースなど、各事業別に費用構成の特徴を示した。

④ユーザー企業は労働者を自社で直接雇用した場合の賃金と比較して、派遣料金などのスタッフィング産業の料金がより安価であることを求めるため、同料金から業者のマージンを差し引いた残余である派遣労働者等の賃金は必然的に一般労働者の賃金より低位になる仕組みが働いていること、また業者間の競争激化にともなって賃金切り下げ圧力はより強化されること、しかも派遣労働者の賃金は派遣業の「原価」となっているためこの圧力をより強く受けることなどを示した。さらにスタッフィング産業の労働者の賃金水準が一般労働者の賃金よりも低位にあることを賃金統計からも裏付けた。

⑤連邦議会や州議会に提出されている労働者派遣業に対する規制法案や、労働組合等が求めている要求をもとに、スタッフィング産業労働者の労働条件の問題点と改革の課題を明らかにした。

(3) 日本では雇用の弾力化と労働市場の構造改革が進められているもとで、派遣労働や民営職業紹介などの人材ビジネスに対する注目が集まっている。しかし、人材ビジネスが最も多様に展開しているアメリカのスタッフィング産業や派遣労働問題を対象とする研究者は日本では数人を数えるのみである。アメリカの研究者も限られており、この分野の研究蓄積はまだわずかである。こうした状況のなかで、学位請求者はアメリカでスタッフィング産業の労使及び研究者に対するインタビューを意欲的に行うとともに、多くの資料を収集して、上記の諸点について実証的に明らかにした。

労務理論学会(2003年6月、広島修道大学)において、本論文の一部を報告し一定の評価を受

けたことが示すように学界に対する寄与も認められる。2002年2月にはオーストラリア・ニューカッスル大学で開催された派遣労働の国際比較をテーマとするシンポジウムで研究報告を行い、各国の研究者との交流を深める等の努力も評価できる。

学位論文口頭発表会（本年7月7日開催）及び論文検討会（同）において、①グローバル経済化のもとで人件費圧縮への圧力が作用するなかでのスタッフィング産業の位置を明確にすること、②アメリカ労働市場の構造との関わりで派遣労働や従業員リースなどを分析する課題が残されていること、③本論文の末尾に掲げている「日本への示唆」をさらに整理する必要があること、等が指摘された。これらは学位請求者の今後の研究のなかで解決すべき課題と位置づけることができる。

以上の点を総合して、審査委員会は全員一致して本論文は博士（経済学）を授与する基準に合格しているとの結論に達した。