

派遣労働関係における賃金決定と賃金構造の分析

横山 政敏

目次

はじめに

第1章 近年の派遣労働関係の変容と派遣賃金の動向

第1節 労働市場の「非正規化」と派遣労働市場の拡大

第2節 派遣労働関係の変質過程の特徴

第3節 注目すべき派遣労働の新しい様相

第4節 派遣労働の賃金水準と賃金構造

第5節 職務分離と派遣賃金

第6節 派遣労働者の賃金分布

第2章 派遣料金・派遣賃金決定をめぐる派遣先・派遣元・派遣労働者間の三面競争

第1節 派遣料金の推移と派遣構造の変化

第2節 マージン率の推移と派遣賃金の変化

第3節 派遣料金の基本性格と派遣賃金の決定メカニズム

第4節 派遣と請負における料金決定・賃金決定メカニズムの接近

むすび

はじめに

1985年の派遣法制定以降、約20年の歳月が経過している。この間、派遣労働市場は着実に量的な拡大を見た。厚生労働省の調査では、いまや3割以上の企業がこの派遣形態の就労を活用している。派遣労働者が雇用者人口に占める比率はまだ2%にすぎないとはいえ、直近の改定で解禁された製造業務派遣や事前特定行為を許された紹介予定派遣、あるいは医療・介護・福祉関連の派遣などを先頭に将来の市場予測は明るいと言われる。それを支えているのは、1つは派遣先企業の堅調な需要の伸びであり、第2に派遣企業の急速な増加であり、第3に、この派遣関係の広範な浸透のための度重なる地均しを実施してきた政府の役割であろう。これら3者の間には、時には若干の緊張をも含んだ緊密な連携があった。

派遣システムの構築や内容の如何に関わる重要な意志決定の過程に、その直接の利害関係者の一人である労働組合や派遣労働者は実質的にはほとんど関与しなかった。たとえ、各種の派遣アンケート調査が教えているように、積極的な派遣選択派（「時間や家事、その他やりたいこととの調整が付けやすいから」）が消極的な派遣選択派（「正規雇用につけなかったからやむを得ず」）とほぼ拮抗

していたとしても、労働組合や派遣労働者がこの関係の内容を決定する場から実質的に外され、埒外におかれるとすれば、ことは重大である。たとえば、派遣労働者にとって最大の関心事の一つとして賃金があるが、労働者派遣契約と派遣労働契約という二つの契約を介した複雑な三面関係のもとにある派遣労働関係の下では、その賃金決定は、派遣先企業と派遣企業との関係によって規律される派遣料金決定メカニズムの中に、基本的に包摂されている。派遣労働は、その契約の個別的性格の強さと相俟って、集团的労使関係や交渉力の行使からはほど遠い所に位置している。この間接雇用という新しい就労形態の下では近代的労使関係の要諦である労使自治の原則は深く眠っている。

派遣労働関係の最も大きな矛盾は、「使用されども雇用されず」、「雇用されども使用されず」という特異な関係の下で、「保護・保障」機能から遠い位置に立ち、産業の「活用」機能に振り回される派遣労働者の彷徨える状態、またその「活用」の拡大の下で少くない負の影響を被る正規労働者の不安な状況、直接に競合する関係にたつ他の「非正規」労働者や請負労働者との負の連鎖の関係の中に、集中的に現れている。その底流には、「正規」に軸足を置いた労働関係から「非正規」をも不可欠な要素として取り込んだ労働関係への再編という全体のシステムに関する大きな流れが存在する。「例外」としての「非正規」雇用から常用主義と直用主義原則の放棄によっていまや「一般」となった「非正規」雇用という展開である。その流れの中で、派遣の担っている機能と役割は、その量的な比重を超えて、質的にますます大きなものになりつつある¹⁾。間接雇用の法認によって切り開かれた新しい労働関係の出現によって雇用と請負との境界はますます不明確になり、それとともに労働基準の階層化と空洞化がいっそう推し進められていくことは重大である²⁾。

本稿の目的は、度重なる法改正、とりわけ1999年の派遣業務の原則自由化、2003年の「物の製造」の解禁などの制度改正によって大きな自由をえた派遣制度が、その市場拡大の中でどのような派遣労働関係の質的な変化をもたらしたかを明らかにすることである。これは、本来、多面的考察を必要とするが、ここではこの課題を主に賃金関係に絞って分析する。

第1章 近年の派遣労働関係の変容と派遣賃金の動向

第1節 労働市場の「非正規化」と派遣労働市場の拡大

第1表によると、2004年（10月～12月の第四半期平均）では、雇用者人口5,010万人（役員を除く）のうち、「正規」雇用者は3,425万人、68.4%、「非正規」雇用者は1,585万人、31.6%を占める。この「正規比率」は、高度成長がピークに達する1960年代後半期には、男子では90%台半ばになり、女子でもほぼ85%台を維持していた。以降、男子はわずかな変動を伴いつつも、90年代の後半に至るまでほぼ95%の水準を維持していたのとは対照的に、女子は70年代後半の低成長期にあって、急速に比率を低下させ、90年台半ばには80%まで低下した。このように「非正規化」は女子を中心に進展してきた。しかし、90年代半ば以降、様相がかなり変わり男女ともに急速に「非正規化」がすすみ、いまや男子の「正規雇用」比率も90%にまで下がっている。女子に至っては70%の水準に近づきつつある。

第1表 労働力の「非正規化」の進展状況

(万人, %)

	2002年	2003年	2004年
雇用者 ^{*1}	4,955	4,936	5,010
	100.0	100.0	100.0
非正規比率	30.5	31.0	31.6
パート比率	22.2	22.3	22.1
派遣比率	0.8	1.1	2.0
契約社員・嘱託比率	4.9	4.9	5.1
その他 ^{*2}	2.5	2.6	2.5

資料出所 総務省「労働力詳細調査」より作成

注記 ※1 役員を除く雇用者数

※2 「その他」は「その他の非正規」のこと

第2表 職種別にみた派遣スタッフの実稼働者数の推移

(人)

	総実働者数		製造業		営業・販売		ソフトウェア開発		事務用機器操作	
	実数	対前年比	実数	対前年比	実数	対前年比	実数	対前年比	実数	対前年比
2002年	231,411	—	—	—	4,714	—	3,585	—	107,576	—
2003年	244,768	105.8	—	—	10,762	228.3	4,475	124.8	114,048	106.0
2004年	278,860	113.9	2,336	—	12,230	113.6	5,609	125.3	133,728	117.3
2005年	312,157	111.9	3,644	156.0	12,484	102.1	6,665	118.8	152,177	113.8

資料出所 日本人材派遣協会「労働者派遣事業統計調査」（各年度の7～9月期の報告）より作成

注記 数値は各年度の9月の実績値

上述の非正規雇用者の内訳をみると、パートが最も多く769万人、15.3%、バイトが339万人、6.7%、合わせて22%、契約社員は255万人、5.1%である。派遣は99万人、2.0%にすぎないとはいえ、パート等の構成比がここ3年間ほぼ22.1～22.3%で落ち着いているのに対して、派遣の構成比は0.8%、1.1%、2.0%と、派遣法の改正の影響もあって、急速に上昇している³⁾。

とはいえ、今後、派遣はパートに対して優位に拡大するかというと、そうでもなさそうである。厚生労働省の実施した「平成15年就業構造の多様化に関する総合実態調査結果」では、今後最も上昇が見込まれる雇用形態はやはりパート71.2%であり、派遣は16.6%とかなり低い。

日本人材派遣協会など派遣関連の人材ビジネス業界が、今後最も伸びることを予想し、また期待しているのは、業務としては解禁されたばかりの「物の製造」であり、派遣のタイプとしては事前の特定目的行為を許可された「紹介予定派遣」である。後者については新卒派遣や第二新卒派遣が関心の的である。

業務別に見た派遣の対前年比伸び率の実績では、2004年3月に改正法が施行され、「物の製造」が解禁されて、まだ1年半足らずしか経過していないにも関わらず、製造業務の派遣労働者が急増し、2005年では前年の約1.6倍に伸ばしている（第2表）。ここには、一つには、偽装請負からの逃亡という使用者側の対応が反映している。しかし、このことは今後、使用者が「製造業務」をすべて派遣に切り替えるというのではなく、一時的・臨時的ニーズ、ラインでの「混在」（使

第3表 派遣企業の経営指標予測（各年10～12月期の予想，全国DI）

	2005年	2004年	2003年	2002年 ^{※1}
派遣先事業所数	69.3	71.4	66.5	54.3
新規登録者数	54.5	57.7	65.5	58.7
派遣スタッフ実稼働者数	77.8	79.1	69.4	56.5
派遣料金（1時間当たりの平均）	53.4	46.7	40.8	28.3
売上高	75.6	77.5	68.0	47.8

資料出所 日本人材派遣協会の各年度「労働者派遣事業統計調査」（各年度の7～9月期の報告）より作成

注記 ※1 この年度のみ首都圏の数値

DI：50ポイント以上は増加，50ポイント以下は減少

算式：増加回答数・横這い回答数×0.5/全回答数×100

第4表 地域別にみた派遣企業の経営指標予測（2005年10～12月期の予測）

	全地域DI	北海道DI	東北DI	首都圏DI	中部DI	関西DI	中国DI	四国DI	九州DI
派遣先事業所数	69.3	50.0	68.8	69.0	63.6	72.5	83.3	75.0	72.2
新規登録者数	54.5	37.5	75.0	46.6	36.4	67.5	83.3	50.0	55.6
派遣スタッフ実稼働者数	77.8	75.0	62.5	79.3	77.3	82.5	100.0	62.5	77.8
派遣料金（1時間当たりの平均）	53.4	50.0	50.0	62.1	50.0	55.0	50.0	25.0	44.4
売上高	75.6	75.0	68.8	75.9	63.6	85.0	100.0	62.5	72.2

資料出所 日本人材派遣協会「労働者派遣事業統計調査」（平成17年7～9月期の報告）より作成

用先直用工と社外従業員との)のニーズ，単発のニーズなどには派遣を活用し，より中長期的なニーズ，社外従業員に専任させるニーズ，一定の数を組織して従事させるニーズには請負を活用するというような「棲み分け」が予想される。

一方，営業・販売業種は，2003年には対前年比約2.3倍となり，さらなる拡大が期待されたが，その後はほぼ横這いで推移している。ソフトウェア開発，事務用機器操作は対前年比115～125と着実に増加している。

第3表は，日本人材派遣協会の会員企業が今後の派遣に関連する経営指標をどのように予測しているかを見たDIである。2005年では，派遣スタッフ実稼働者数，売上高，派遣先事業所数は，いずれも今後とも拡大すると見る企業が多い。先行きの市場に明るい展望をもっている。しかし，そのような状況の中でも，新規登録者数と派遣料金についてはほぼ横這いという厳しい見方である。派遣先のニーズや売り上げ予想が拡大基調にあるにも関わらず，新規登録者を確保するのは難しいのでスタッフ実稼働率は上がらないしは上げるという判断であろう。2003年からの時系列の推移では，この間，派遣事業社数と売上高とスタッフ実稼働者数のDIは急速に上昇しているが，2003年6月改正，翌年3月施行の改正派遣法の及ぼした影響は大きいであろう。新規登録者に関しては，この間，状況は悪くなっていて，新規登録者の不足が強く意識されているようである。なお派遣料金については，2002年頃まではダンピング圧力が凄まじかったが，以後，かなりのピッチで状況が回復されているという認識が窺える。

第4表は上の表を地域別に見たものである。地域の産業構成の違いや経済活力の違いを反映し

て、地域によってかなり異なった派遣の展開状況と将来見通しの違いが見られる。およそ4つのタイプに分けられる。一つは首都圏と関西圏である。この両地域は、中枢的産業機能の蜜度の濃い集積を基盤に、大量且つ高度の人材ニーズおよび、派遣関連資源の集積地域であり、派遣先事業所数、派遣スタッフ実稼働者数、売上高、いずれもDIはかなり高い。ただし、新規登録者数と派遣料金の見通しについては、両地域でかなり異なる。首都圏の派遣構造は特定派遣事業所の構成比が他地域と比べて高く、常用型派遣労働者を中心に専門型派遣が多いので、新規登録者の不足が深刻に意識されている。派遣料金に関しては、専門型が中心なので、高含みという見方となる。一方、関西圏は首都圏に比べ、一般派遣事業の構成比が高く、従って登録型の構成比が高く、新規登録者の確保にはかなり明るい見通しをもつが、派遣料金に関してはほぼ横這いである。

第2のタイプは、九州と北海道であり、スタッフ実稼働数、売上高ともDIは高い。ただし、両地域は、おのおの地域の経済の状況の違いを反映して、派遣先企業のニーズへの見方はかなり異なっている。第3のタイプは中国と東北であり、これらは、従来、派遣元企業の集積が薄く、大手派遣企業の営業所展開の域外におかれていたが、今後は大手派遣会社の本格的な全国営業所展開が見込まれ、売上高、派遣先ニーズ、新規登録者とも高いDIを示している。第4は四国であり、派遣先ニーズの見通しはかなり良いが、派遣料金の見通しがかなり暗く、したがって売上高の見通しはほどほどとなる。

以上のように、派遣事業が大手を中心に今日、全国展開を見せている背景には、次のような事情がある。派遣業が専門派遣業務にのみ認められていた段階では、それらのニーズは都市に集中する傾向があり、地方においてはあまり見出しえず、大手派遣業の地方展開は制約されていた。しかし、派遣が原則自由化されるとともに、一般派遣業務を中心に、地方の中核企業や地方の中小企業においても、派遣のニーズが生まれ、それに合わせて大手派遣会社の全国展開や地方での比較的小規模な派遣会社の新規開業が進んでいる。⁴⁾

第2節 派遣労働関係の変質過程の特徴

派遣法制定以降の約20年の歴史を経る中で、度重なる法改正と派遣労働をめぐる実態関係の変化によって、派遣労働関係の枢要なものは大きく変わった。本稿はこの課題の分析そのものを目的とはしていないが、本稿の直接の課題である派遣賃金関係の分析において、近年の派遣労働関係の特徴に関しての的確な認識は不可欠である。とりわけそれらは派遣賃金構造や派遣料金・派遣賃金決定をめぐる三者間関係の動態を解明するための前提となるので、この点に関して著者なりの簡単な整理をしておく。

派遣20年の歴史の中で、派遣労働関係は、およそ次の5点に及ぶ重要な変質を遂げた、あるいは遂げつつあるといえる。労働者派遣法は本来、その名「労働者派遣事業の適正な運営の確保と派遣労働者の就業条件の整備に関する法律」が示すように、派遣事業を発展させるための派遣労働の「活用」の条件を整備するという産業的な目的と派遣労働者の「保護・保障」を図るという労働法的な目的とを併せ持ち、両者をうまくバランスさせることをねらいとして制定された。しかし、その後の数次の改定を経て、派遣法は、産業的な「活用」の便宜を図るという側面を優先させ、ますます派遣労働者への「保護」機能の低下と「正規雇用」への負の影響を回避するための努力を後退させるものとなった。

(1) 常用代替禁止原則の空洞化

派遣形態が正規雇用を浸食し、それを取って変わることを回避するという思想が、元来、派遣法には存在した。それは建て前だとしても常用雇用維持の原則の表明である。派遣の利用は一時的・臨時的なものに限定し、長期導入はしないという確認でもあった。そのための仕掛けは、対象業務の限定（専門派遣を派遣の一般型とする）、派遣契約期間の制限、派遣契約期間超えについての雇用申し込み義務などであった。しかし、1999年改正で、対象業務の限定はほぼなくなり、原則自由化された。さらに2003年改正では「物の製造業務」が解禁され、合わせて医療関連業務の一部も解禁され、現在では禁止業務は港湾運送、建設、警備などごく一部となった。⁵⁾

派遣契約の期間制限も大幅に緩和され、今日では「臨時的・一時的業務」など3年の期間制限が残るのを除けば、ほぼ無期限である。⁶⁾雇用申し込み義務に関しては、派遣契約期間に制限のある業務については1年経過後、派遣契約期間の制限のない政令指定26業務は3年経過後に義務が発生することになっているが、あくまで申し込み義務にすぎず、期待は持たせたが実行されないことが多い。また、「専ら派遣」は常用代替に繋がり易いとして、一般派遣事業の許可に際しての、チェックの基準の一つとなっているが、東京都労働局需給調整部の指導対象にも少なくな⁷⁾く挙がっている。

このように常用代替化が進むと共に、派遣労働はもはや派遣先にとっての「補佐役」から「戦力」になり、恒常的な存在になりつつある。

(2) 派遣業務の一般派遣化と派遣の若年女子化

この常用代替は、派遣労働者構成比率の高い一般事務、事務用機器操作、ファイリング、物の製造などさほどの専門性を求められない業務を中心に確実に進行している。その犠牲を主として被っているのは、上の三つの事務的業務では若年女子、物の製造では若年男子である。従来なら「良好な雇用機会」としての「正規雇用」で、それらの業務に就労できていた彼女ら、彼らが派遣の身分に甘んじなければならぬ。しかも、かれらの中心的な活用的是大企業である。

26業務時代には、派遣の業務構造の中心は専門派遣であり、派遣労働者構造の中心は男性であったが、今日では前者の中心は上の四つに代表される一般派遣に変わり、それとともに後者の主軸も若年女性に移った。しかし、製造業務の解禁によってこの分野への若年男性の進出が進み、今日では専門派遣における男性中心構造、一般派遣における男女の職域分離の構造が確立しつつある。

(3) 派遣の登録型派遣化と雇用の不安定性・賃金の低位性

(2)の派遣の業務構造と派遣労働者構造の変化と関連しつつ、派遣労働者の中での登録型労働者の割合はますます高まり、現在では8割を超えている。とくに女子では高い。この登録型の雇用の不安定性はこの型に特有な「雇用関係の断続性」（派遣先の変更の都度、雇用関係の成立と消滅を繰り返す）に規定されるが、これは登録型派遣労働者の「権利」と「保障」を侵害するとともに、その賃金の低位性にも繋がる。また、近年、一般派遣業務を中心に多くの派遣労働者が「細切れ契約」を迫られ、派遣契約期間は短縮化するが、実際には反復更新を通して通算派遣期間は長期化するという極めて不安定な状況に追いやられている。

(4) 派遣と請負の境界の不明確化

実際は派遣でありながら請負を装う（偽装請負）、派遣労働者への部分的な使用者責任さえ回

避するため業者への転換を迫る（「偽装雇用」）など両者間の境界はますます不明確になりつつある。間接雇用なる概念そのものが曖昧であり、この法認は法解釈上の観念の世界ではありえても、実態上は成り立ち難い概念であり、種々の混乱した関係を生み出すのは不思議ではない。当初から製造業請負において、派遣先企業がその経営の合理性を求めて、請負労働者を直接に指揮命令し、管理することは予想し易いことであった。

（5）派遣事業の労働者供給事業への実態的な接近

現在、二重派遣や偽装請負を含め、派遣の実質的な意味での労働者供給事業化が進んでいるといえる。とくに、この点に関わって重要なのは派遣法26条7項の定める派遣における事前の特定目的行為の禁止に関わることである。この禁止規定は、ある意味では派遣業を労働者供給事業と区別する上での重要な事項の一つである。もし、派遣先が派遣労働者を事前に履歴書送付や面接の実施によって選ぶなら、それは実質的に採用行為に当たり、当然そこに雇用関係が想定される。であれば、派遣労働者は派遣元および派遣先との二重の雇用関係の下にあることになり、労働者供給事業であることが疑われる⁸⁾。

実際、派遣元は派遣先との打ち合わせなどと称して、事前に派遣労働者を派遣先に赴かせるケースが少なくない。民主法律家協会派遣労働研究会が実施した「派遣労働実態調査」（2004年5月9日中間報告、回答数300名）によると、派遣前に派遣先によって面接を受けたかという設問に85.3%がイエスと回答し、またその58%が面接の結果断られたとしている⁹⁾。

2004年3月施行の改正派遣法で紹介予定派遣での特定目的行為の禁止が解かれたが、これは、特定行為が実質的に多くの派遣業務で広がりうる可能性を与えることになった。紹介予定派遣はあくまで予約であって、派遣契約終了時に双方の意向が合致しなければ、直用採用は成立しない。第3節で示すように実際の成約率は25%前後にすぎない。可能性としては、派遣先が特定行為の解禁を利用する目的だけで、紹介予定派遣を選ぶこともありうる。

以上、5点のうち、(1)、(2)、(4)については、おのおの後の各章各節において、派遣料金や派遣賃金決定との関わりの中で、より詳しく検討するが、(3)、(5)については、本稿での分析にとって必要な論点に関わるデータのみを次の第3節で示しておく。

第3節 注目すべき派遣労働の新しい様相

(1) 登録型派遣労働者の多様化

上記にて派遣労働者の登録型化、しかも登録型派遣労働者の全体としての不安定化という指摘をしたが、そのような全体状況の下にあって、なお登録型派遣労働者の中に、その雇用の安定度、専門性の如何、賃金水準において相応の階層性が見られる。専門性と賃金水準に関しては第2章で検討するので、ここでは雇用の安定度でみる登録型派遣労働の多様性に限定して、データを示しておく。

この両表（第5表、第6表）から雇用の安定度を順位付けることは簡単ではない。どの要素を判断基準として重視するかで結果は異なる。ここでは以下、著者なりの判断を示す。先ずE、Fの単契約のグループとその他の複数契約のグループとにわけると。前者については、長期契約か短期契約かで安定度は極端に異なる。6つのグループ全体の中でも、Eは最も安定的であり、Fは最も不安定である。次いで、他の4つのタイプの中でのランク付けであるが、先ず実態とは離れて

第5表 登録型派遣労働者の雇用の安定度別のタイプ分け(1)

タイプ	構成比(%)	平均総就労期間(ヶ月)	平均契約回数(回)	空白発生率(%)	2ヶ月以上空白者の構成比(%)	2週間未満空白者の構成比(%)
A	36.5	10.7	3.5	15.5	37.6	29.8
B	15.8	9.0	4.4	71.8	19.9	37.4
C	1.6	9.9	3.7	36.1	43.1	25.9
D	16.9	8.1	4.8	81.0	21.9	39.9
E	12.7	12.0	1.0	3.9	0	95.6
F	16.5	4.4	1.0	46.2	63.0	14.2
総計	100.0	—	—	—	—	—

資料出所 日本人材派遣協会「登録型労働者の就労実態調査」(平成13年9月20日)より作成

注記 [タイプ分けの基準]

A:「派遣元固定・更新・派遣先定着型」

C:「派遣元移動・再契約・派遣先定着型」

E:「単契約・期間満了型・長期契約」

B:「派遣元固定・再契約・派遣先移動型」

D:「派遣元移動・再契約・派遣先移動型」

F:「単契約・期間満了型・短期契約」

第6表 登録型派遣労働者の雇用の安定度別のタイプ分け(2)

順位	1位	2位	3位	4位	5位	6位
空白発生率(低い順に)	E	A	C	F	B	D
2ヶ月以上空白者の構成比(低い順に)	E	B	D	A	C	F
2週間未満空白者の構成比(高い順に)	E	D	B	A	C	F
平均総就労期間(長い順に)	E	A	C	B	D	F
平均契約回数(少ない順)	E ^{*1}	F ^{*1}	A	C	B	D

資料出所 第5表を加工

注記 *1はともに1回で同順位である

論理的に安定度を仮定しておく。その際の基準は、第1は派遣先定着度であり、第2は派遣元定着度である。したがって、「派遣先定着・派遣元固定」が最も安定的タイプであり、次いで、「派遣先定着・派遣元移動」、さらに「派遣先移動・派遣元定着」、最後に「派遣先移動・派遣元移動」となる。つまりランク付けはA, C, B, Dである。

この仮定されたランク付けが実態と照らして妥当か、検証される必要がある。「結果としての安定度」を測る尺度として「平均総就労期間」を採ると、その順位はA, C, B, Dである。「過程としての安定度」を測る尺度として「平均契約回数」を採ると、順位は上と同じA, C, B, Dとなる。「全体の空白率」を「総合としての安定度」の尺度とすると、これもA, C, B, Dの順になる。なお、「2ヶ月以上空白者比率」や「2週間未満空白者比率」では順位はおおのB, D, A, CとD, B, A, Cとなり、上の結果と異なるが、この判断はここでは留保する。ただ、この2つの結果は、その時の事情に左右され、その都度大きくブレることが考えられる。

以上、総合してランクはE, A, C, B, D, Fとなる。EとAはもっとも安定したグループ、C, B, Dは中位の安定グループ、Fはもっとも不安定なグループとする。安定的グループが全体のおよそ50%を占め、中位グループが約35%、もっとも不安定なグループが15%ほどである。もちろん、ここでの「安定」、「中位」、「不安定」というのは、登録型派遣労働者は全体として不

安定であるという基本的な特徴を持つなかでの規定であるから、相対的であることを断っておく。

このように「登録型派遣労働者の多様化」を指摘したのは、次の2つの理由による。一つは前述したように、派遣労働者全体の中で、登録型が量的にも、質的にもますます重要な位置と意味をもつ状況で、派遣労働問題は登録型派遣労働問題であるという性格をより濃く帯びてきていることである。これを「派遣労働の登録型化」と呼ぶ。この「派遣労働の登録型化」の中で「登録型の多様化」が進む二つは、専門派遣から一般派遣へと派遣業務の主軸がシフトする中で（以降「派遣の一般派遣化」と呼ぶ）、「派遣労働の登録型化」は「派遣労働の女性化」を伴って進行し、その「女性化」が「登録型化」にいつそう拍車をかけるという相乗作用が働くことである。それは、近年急展開を見ている事務系派遣において主たる担い手である女性の多くが登録型であることに拠っている。「事務は登録型」、「事務は女性」、「女性は登録型」が相乗して、「派遣の女性化」、「派遣の一般派遣化」、「派遣の登録型化」これら三つが並行して進展する。さらに、派遣労働における「男性職」としての「物の製造業務」については、2007年に期間制限が3年間に延長されることの確定、その後の制限撤廃さえ予想される中、今後急拡大が見込まれているが、このことは「派遣の女性化」を緩和させることになっても、「派遣の登録型化」を阻むことはない。「物の製造業務」の派遣は製造請負との切りわけによって主として「臨時的・一時的派遣」として登録型の形態で進むからである。つまり業務の内容と供給主体の性別属性によって、登録型派遣労働の中に一定のヒエラルキーが形成される。

このように多様な形態と中身を含みつつ「派遣の登録型化」が進展し、今後さらに加速されることが予測される。こうして派遣労働問題が登録型派遣労働問題に収束するとともに、1999年国会審議で議論された登録型の禁止¹⁰⁾あるいは登録型への特別保護措置の必要性をめぐる議論が再燃することが期待される。

(2) 紹介予定派遣（Temp To Perm）の展開

ここでは、紹介予定派遣の実稼働者数および成約率の推移、業務展開の状況を概括し、この新しいシステムの今後の発展の可能性とそれが雇用の安定化に資するものであるのかを探ることを、限定された範囲ではあるが明らかにしてみたい。

まず、2001年から行政指針によって承認された紹介予定派遣制度の導入の意味および2004年からの紹介予定派遣制度における事前特定行為の解禁の意味を一般的に説明しておく。この制度の導入に際し、その根拠とされた主張は次の二点であった。一つは、紹介と派遣を結合することで、より効率的な需給の調整が図れ、派遣先・派遣元・派遣労働者の三者のいずれにとっても好ましいシステムとなるという主張である。二つは、この制度の創設によって、派遣先による派遣労働者の一方的移籍勧誘行為（「パクリ」）を規制するとともに、採用が決定した場合、派遣先企業には手数料支払い義務が発生するので、派遣元の事業の活性化に資するという主張であった。

これらの主張を踏まえつつ、事前特定行為を許された紹介予定派遣制度の特徴と意味を整理すると以下となる。紹介予定派遣制度は、紹介と派遣という本来独立した事業と行為を連続させることによってそれらを一体化させるものであり、派遣先にとっては、必要な労働力を選択のリスクを少なく、しかも募集・採用費等のコストをかけずに確保する効果的な方法であり、派遣元にとっては派遣マージンとは別に紹介手数料を確保でき、事業活性化に資する魅力的な事業であり、派遣労働者にとっては間接雇用と直接雇用との橋渡しの役割を果たす希望の星であるなどと言わ

れる。しかし、これは三者にとって本当に望ましいシステムなのか。確かに紹介予定派遣制度は既に欧米では定着した制度であり実績もあるが、日本のこの制度にもそれを期待できるのか。

派遣先にとっては、これは次の意味で歓迎すべきものとなる。この制度は必要な労働力を事前と事後の二重の特定行為を経て採用でき、不良な労働力を採用するリスクを軽減できるとともに、優良な労働力を募集・採用コストをかけずにより確実に確保する効果的な手段となる。事前の特定とは、派遣前に事前面接や履歴書送付、時には試験の実施によって、同じ派遣会社や異なる派遣会社から集まった複数の派遣候補者から派遣労働力を厳選することである。そのうえでさらに行なわれる事後の特定では、6ヶ月まで可能な派遣期間を実質的に試用期間として活用し、採用できるか否かの最終的な判断を行なうのである¹¹⁾。ここでは、派遣先企業はさらに付随する三つの利益も得られる。一つは本来の試用工なら必要となる解雇コストを負担しない。二つは採用の際の雇用形態については、直用という限定があるのみで必ずしも正社員に限定されず、派遣先は契約社員やパートの選択肢も含めて自由に選ぶことができる。三つは、たとえ紹介予定派遣であることを事前に約束しても、派遣先は採用する自由を留保されているので、この形式を整えることで広い範囲で事前特定行為を行なうことが可能となる。それはもちろん法に違反する行為であるが、実際的には規制は難しい。現に、紹介予定派遣ではない通常派遣において、85%の派遣労働者が派遣先企業による事前面接をうけていることは前に紹介した通りである。

派遣労働者にとっては、今述べた派遣先の利益とは反対の不利益が発生する。事前の特定においてはより激化された競争が公然と行なわれる。派遣法26条7項の事前の特定行為禁止規定の下では、派遣労働者は派遣元においてのみ特定化され、派遣先においては特定化されないことになっていて、建て前として派遣労働者間の競争は緩和されることになる。しかし、現実には85%の労働者が事前面接を受けているし、その約6割が不合格になっている。もちろん26条7項は労働者本人が自らの意志で事前面接を受けることは否定していないが、そのようなケースはあったとしても少ない。大半は派遣元が派遣先の意向を酌んで、事前打ち合わせと称して派遣先に出向かわせている。しかもこのような半ば公然化した法違反に対しても、労働局の指導はあまり有効ではない。

また、第7表の示すように実際の成約率は低く、紹介予定派遣は決して信頼にたる間接雇用から直接雇用への掛け橋とはなっていない。データはないが、そのうちの正規社員の比率もそう高いとは思えない。なお第8表のように、紹介予定派遣の求人は高い専門性を持つ業務に限られていて、派遣の大半を占める一般派遣には及んでいない。なお、このことは前述した事前特定行為のみを目的とした「偽装紹介予定派遣」の横行は杞憂にすぎないことを意味する。もし、コンプライアンスが十分であればそれは杞憂では終わらない。皮肉なことに、コンプライアンスが不十分なので、あえて紹介予定派遣を偽装しなくても、現実には特定行為は半ば公然と行なえるのである。

派遣元にとっては、事前特定化が公認されることは、顧客に選ばせることで、自らに原因する特定化のミスの責任を軽減させ、延いては顧客との安定的関係を築くうえでプラスである。しかし、デメリットもある。一つは、事前面接が公認されることで、派遣先は公然と複数の派遣会社からより多くの派遣候補者を集め、派遣元間の競争を激化させることになる。第二のデメリットは紹介予定派遣導入の際、賛成派の根拠ともなった次のような主張と関連している。それは、紹

第7表 紹介予定派遣の実稼働者数と成約率の推移

(人, %)

	紹介予定派遣実稼働者		紹介予定派遣成約件数		成約率 (B/A)
	実数(A)	対前年比	実数(B)	対前年比	
2002年	1,579	—	327	—	20.7
2003年	1,610	102.0	394	120.5	24.4
2004年	2,079	129.1	573	145.5	27.5
2005年	3,366	161.9	815	142.2	24.2

資料出所 日本人材派遣協会「労働者派遣事業統計調査の報告—平成17年度7～9月期の実績と3カ月後の見通し」より作成

注記 実稼働者実数と成約件数実数はいずれも各年の9月の実績値である
この調査は協会の主要会員108社を対象とした調査である

第8表 職種別にみた紹介予定派遣関連の情報掲載率

0%程度	10%程度	20%程度	30%程度	40%程度	60%程度
一般事務、受付、OAオペレーター・データ入力、テレマーケティング、販売・接客、組立・加工・検査、発送・引越・ドライバー	営業事務、貿易事務、秘書、オープン系seプログラマー、ネットワーク・エンジニア、保守・運用、デザイナー、旅行業・添乗員、医療事務	総務事務、経理財務、web系seプログラマー、インテリアコーディネーター、マーケティング・市場調査	制御系seプログラマー	営業・企画営業	薬剤師

資料出所 派遣ジョブのホームページのデータより作成

注記 情報掲載率：掲載されている派遣会社の派遣求人総数の内、各々の該当職種について、紹介予定派遣の求人を掲載している派遣求人割合

紹介予定派遣制度の創設によって、派遣先による派遣労働者の「パクリ」を防止し、派遣企業の発展に資するというものであった。紹介制度がセットされれば、ただ取りを防げ、採用の時には派遣元には手数料が支払われ、そのインセンティブが派遣元の活性化に繋がることはありうる。しかし、その手数料収入が安定的に確保される保障はない。そのことは、一つには手数料収入は成功報酬であるが、その成約率が概して低いことに拠っている。その成約率の低さは、採用するか否かは基本的に派遣先の意向に関わっていることに関係している。さらに、成約の可能性のある業務が限られていることも影響している。二つには、成約が正規雇用である保障はなく、その場合、手数料にあまり期待はできないことである。以上を総合すると、この制度は派遣先・派遣元・派遣労働者の三者の共通の利益に叶った合理的需給システムであるとはいえず、かなり派遣先主導の制度であるといえる。

次に、事前特定行為問題の意味はより深いところにあることに触れなければならない。事前の特定行為自体は他のファクターと切り放して考えれば、通常の契約においてはごく自然の合理的行為である。どのような契約であろうと、契約においては契約の内容と当事者を事前に確認するのが通例であり、合理的である。にも拘らず、なぜ派遣契約においては禁止されているのか、あるいは禁止せざるをえないのか。そこに派遣制度そのものに内在する不自然さ、ないしは矛盾がある。その点は第2節の(5)で指摘した通りである。

最後に、前出の第7表及び第8表から見える現在の紹介予定派遣の特徴を整理しておく。第7表のように、紹介予定派遣制度は2001年の指針で初めて導入されたが、当初、導入実績はあまり芳しくなく、伸び率は横這いに近かった。

しかし、2004年施行の改正法によって紹介予定派遣に限って特定（目的）行為が許されたことで、派遣先企業にとって「使い勝手の良い」システムになり、これを契機に紹介予定派遣の利用とそれに伴う実稼働者は急増した。実稼働者数は2004年では対前年比で129.1%、さらに翌年には161.9%と大幅に増えている¹²⁾。また、この時の改定では、医師・看護師の紹介予定派遣も解禁されたが、このこともその増加に一部寄与しているであろうと思われる。なお、紹介予定派遣が主にどのような形態で活用されているかについては、この調査からは知る由はないが、その中心をなしているのは新卒派遣や第二新卒派遣であろう。

このように実稼働者数は急増を見ているが、成約率については2005年度には低下し、特定行為が許されていない2003年の水準に接近している。確かに、成約件数は対前年比で142.2%にまで増えているのだが、それは、実稼働者の増加率161.9%を大きく下回るので成約率は3%ポイント近く低下したのである。

第8表によって、情報掲載率を使って紹介予定派遣の求人状況を見ると、専門性の高さや求人率が正の相関的な関係を示していることが良くわかる。30%程度以上の制御系SEプログラマーと薬剤師は高度な専門性を必要とされる業務であるし、営業企画は一流であるためには十分な経験と豊富な知識とコミュニケーション能力が求められる。一方、一般事務、受付、OAオペレータ、データ入力、組立・加工・検査など今の派遣の主流になっている一般派遣には紹介予定派遣の求人は皆無である。

第4節 派遣労働の賃金水準と賃金構造

(1) 業務別派遣賃金

派遣賃金に関する詳細で且つ新しく、信頼のおけるデータはあまり見出せない¹³⁾。厚生労働省の「派遣労働者実態調査」（2004年）は調査対象数は十分であるが、職種別の詳しいデータは得られない。東京都労働局の「労働者派遣実態調査」（2003年）はややデータが古くなっている。内藤一水社の「求人広告に表示された職種別賃金」は集計社数が「50数社」とあり、信頼性に欠ける。そこで、より詳しくかつ新しいデータを得るため、あえて人材派遣会社の仕事情報サイト「派遣ジョブ」を活用し、現在の派遣賃金水準の実勢に迫る。

第9表は派遣賃金を業務系列別に見たものであり、第10表はそれを賃金ランクごとに整理したものである。第10表によると、賃金ランク上位10位では、IT系のソフトウェア開発関連がほぼ上位5位を独占する。その他では英文事務・国際事務、秘書、広報・経営企画など高度な専門性を要する事務オフィス系、通訳・翻訳や薬剤師など専門技術あるいは資格と結びついた業務が比較上位に位置する。下位ランク10位では、配送・引越・ドライバー、仕分・梱包、加工・組立・検査などアクティブ系単純労働が最も下位に位置し、イベントスタッフ系作業、販売・接客などの軽アクティブ系単純作業と受付、医療事務などデスク系単純作業がそれに続く。一般事務は23位であり、中位よりやや下に位置している。このように派遣賃金の水準は業務の専門性の高さや業務の困難度と深く相関し、最高のオープン系SEプログラマーと最下位の配送・引越・ドライバ

第9表 業務別派遣賃金 (全国の平均時給)

(円, 件, 位)

	平均時給	掲載数	賃金ラ ンク※1		平均時給	掲載数	賃金ラ ンク※1
【事務・オフィスワーク系】				評価・テスト	2,100	220	2
一般事務	1,380	1,950	24	保守・運用	2,100	220	2
営業事務	1,380	1,050	24	【クリエイティブ系】			
総務・人事	1,480	300	20	DTPオペレーター	1,480	180	20
銀行・証券・生損保事務	1,420	230	23	デザイナー	1,550	5	13
貿易事務	1,500	200	17	WEBデザイナー・WEB製作	1,610	180	7
英文事務・国際事務	1,600	120	8	編集・広告・マスコミクリエイター	1,500	70	17
経理・財務	1,480	600	20	インテリアコーディネータ	1,300	5	27
秘書	1,580	110	9	【営業・販売・サービス系】			
受付	1,280	170	30	営業・企画営業	1,560	380	11
広報・経営企画	1,580	10	9	テレマーケティング・テレオペレーター	1,350	420	26
OAオペレーター・データ入力	1,300	380	27	スーパーバイザー	1,500	5	17
【専門技術系】				マーケティング・市場調査	1,520	15	14
通訳・翻訳	1,710	40	5	販売・接客	1,250	600	32
CADオペレーター・設計・製図	1,520	500	14	デモンストレーション・販売促進	1,270	110	31
OAインストラクター・講師	1,560	40	11	イベントスタッフ・軽作業	1,150	20	34
研究開発・実験・検査	1,510	220	16	旅行業務・添乗員	1,300	110	27
【IT系】				【医療系】			
オープン系SEプログラマ	2,100	220	1	医療事務	1,120	80	35
WEB系SEプログラマ	2,100	220	1	薬剤師	2,020	5	3
汎用系SEプログラマ	2,100	220	1	【アクティブ系】			
制御系SEプログラマ	2,100	220	1	加工・組立・検査	1,180	100	33
ネットワークエンジニア	2,000	1,550	4	仕分け・梱包	1,110	50	36
ユーザサポート・ヘルプデスク	1,680	400	6	配送・引越・ドライバー	1,100	5	37

資料出所 派遣ジョブ www.hakenjob.com より作成

注記 この数値は派遣ジョブに掲載された求人派遣賃金の全国平均の時給である。これは2005年11月現在の値である。

このサイトでは平均時給はグラフでの表示しか示されていないので、下二ケタはやや正確さを欠く。

※1 賃金ランキングにおいては、業務の内容・性格が類似し、賃金水準も掲載数も同じであるオープン系SEプログラマー、WEB系SEプログラマー、汎用系SEプログラマー、制御系SEプログラマーを、また評価・テスト、保守・運用を、おのおの一つのグループとして扱った。

一との間には倍近い格差がある。その間には多層的な賃金ランクに位置する多数の業務が配置される。なお、需給との対応関係を見るべく、ここに掲載数も示したが、これは短期の賃金変動率とは一定の対応が見られるとしても、今の賃金水準の階層性とは直接結びつかない。

この賃金階層性を業務別の労働力配分の特性（詳しくは第1章第5節）と関連させると、次のことを導きださう。上位は主として高学歴・男性によって担われる高度技術専門職、副次的に高学歴女性も含む高度事務系専門職、中位に主として高学歴女性による一般事務職、下位に高卒男性を中心とするアクティブ系と短大卒を含む高卒女性を中心とする軽デスクワーク系となる。これに、おのおの業務の派遣労働者全体の中での構成比（詳しくは第1章第5節）の特徴を関連させると、以下となる。今日、量的に見て、最も中心的派遣業務であり、主として高学歴女性によって担われる一般事務など事務系業務は賃金ランクのほぼ中位に位置し、次いで大きな比重を占めつつあるアクティブ系業務及び軽デスク系業務などは主として高卒の男性及び高卒女性によって担われ、賃金ランクの最下層に位置する。最も少ない構成比を示す高度な専門派遣業務は一部高学歴女性を含みつつ高学歴男性を中心に担われ、賃金ランクは上位に位置する。大きく見れば、

第10表 業務別の派遣賃金のランキング

(円, 件数, 位)

賃金ランキング (上位10位)	時間賃金	賃金ランキング (下位10位)	時間賃金	掲載数ランキング (上位10位)	掲載数	賃金	賃金ラ ンク	掲載数ランキング (下位10位)	掲載数	賃金	賃金ラ ンク
1位 オープン系SE プログラマー※1	2,100	配送・引越・ドライブ	1,100	一般事務	1,950	1,380	24	薬剤師※2	5	2,020	3
1位 評価・テスト※1	2,100	仕分・梱包	1,110	ネットワークエンジニア	1,550	2,000	4	広報・経営企画	10	1,580	9
3位 薬剤師	2,020	医療事務	1,120	営業事務	1,050	1,380	24	マーケティング・市場調査	15	1,520	14
4位 ネットワークエ ンジンニア	2,000	イベントスタッフ・軽 作業	1,150	経理・財務	600	1,480	20	イベントスタッフ軽作 業	20	1,150	34
5位 通訳・翻訳	1,710	加工・組立・検査	1,180	販売・接客	600	1,250	32	OA インストラクター ・講師※3	40	1,560	11
6位 ユーザサポート ヘルプデスク	1,680	販売・接客	1,250	CAD オペレーター・ 設計・製図	500	1,520	14	仕分・梱包	50	1,110	36
7位 WEB デザイナー ・WEB 製作	1,610	デモンストレーション ・販売促進	1,270	テレマーケティング・ テレオペレーター	420	1,350	25	編集・広告・マスコミ クリエイタ	70	1,500	17
8位 英文事務・国際 事務	1,600	受付	1,280	ユーザーサポート・ヘル プデスク	400	1,680	6	医療事務	80	1,120	35
9位 秘書	1,580	旅行業務・添乗	1,300	営業・企画営業	380	1,560	11	加工・組立・検査	100	1,180	33
9位 広報・経営企画	1,580	インテリアコーディネ ーター	1,300※5	OA オペレーター・デ ータ入力	380	1,300	27	旅行業務・添乗員※4	110	1,300	27

資料出所 第9表を加工

注記 ※1 前表※1参照

※2 掲載数5の業務は他に配送・引越・ドライバー、スーパーバイザー、インテリアコーディネーター、デザイナーがあるが、ここでは薬剤師に代表させた。

※3 掲載数40の業務は他に通訳・翻訳があるが、ここではOA インストラクターに代表させた。

※4 秘書業務、デモンストレーション・販売促進も掲載数110と同じであるが、秘書で代表させた。

※5 なおOA オペレーター・データ入力も同じ1,300であるが、この表から省いた。

第11表 派遣賃金の1年間の変化パターン

		無し (0～数%程度)	小変化 (数%～5%程度)	中変化 (5～10%程度)	大変化 (10%程度以上)
傾向線有り	横這い傾向	一般事務、営業事務、 経理・財務、秘書、 テレマーケティング、 ユーザーサポート、 ヘルプデスク	総務・人事、加工・ 組立・仕分け、受付、 旅行業務・添乗員、 CADオペレーター	銀行・証券・生損保 業務、広報・経営企 画、WEBデザイナー・ WEB製作、 DTPオペレーター	通訳・翻訳
	右上がり傾向	—	—	営業・企画営業、販 売・接客	—
	右下がり傾向	OAオペレーター	インテリアコーディネ ーター	研究開発・実験・検 査	ネットワークエンジ ニア、配送・引越・ ドライバー、デモン ストラーション・販 売促進、薬剤師
傾向線無し	不規則変化	—	—	—	編集・広告・マスコ ミクリエータ、スー パバイザー、マーケ ティング・市場調査
	特定月変化 ^{※1}	—	—	貿易事務、英文事務、 国際事務	—

資料出所 前出「派遣ジョブサイト」より作成

注記 2004年10月から2005年11月までの各月の賃金の変化率の推移をみたものである。

※1 例えば3月だけ急激に上昇し、翌月には3月以前の水準にまで急降下し、以降そのまま推移するケースなどである。

多層的というよりは3層で捉えられる。

以上のように、派遣賃金水準は基本的には業務の求める専門性の高さに対応している。この意味でそれは職種賃金であり、同業務の派遣であれば、性差、学歴差、年齢差など属人要素による賃金格差はない。ただし、各業務への労働力の配分原理はかなり属人要素と結びついているので、結果的には性・学歴による複雑な賃金格差として現象している。

(2) 派遣賃金の短期変化

派遣求人賃金の短期の変動パターンは、月単位で大きく変化するものから、1年間を通してほとんど変化しないものまで、その業務の内容・性格と需給動向の違いを反映してまちまちである。第2章第2節で、派遣賃金の数年間の単位での変化については、中期的変動としてその原因等を検討するが、ここでは1年間をとって、年初と年末での水準の変化、月単位の変化の有無、その変化の方向性と幅を基準に、いくつかのタイプに分類する。第11表では、先ず変化の基軸となる線、中心線・傾向線が引けるか否かで大別し、さらに傾向線の引けるものについては、それを横這い、右上がり、右下がりで別ける。さらに、そのおのおのについて変化の山と谷の幅の大きさを測り、「振幅のほとんどないもの」(0～数%)、数%から5%の「小変化」、5%から10%程度の「中変化」、10%以上の「大変化」を区分する。

一方、傾向線の引けないものについては、全くの不規則変化と特定の月のみ大きく変化し、後は変動しないものものに別け、おのおのについて最高・最低倍率によって変化幅を見て類型別けをする。

全体を見ると、およそ次の五つのタイプに別けられる。「傾向線有り・横這い・変化無し」(A型)、「傾向線有り・横這い・小変化」(B型)、「傾向線有り・横這い・中変化」(C型)、「傾向線有

第12表 代表的な派遣業務の地域別派遣賃金^{※1}

(円, 倍)

		北海道・東北	北陸・信越	関東	東海	近畿	中国	四国	九州・沖縄	最高/最低
一般派遣	一般事務	1,060	1,108	1,483	1,253	1,264	1,087	— ^{※2}	1,078	1.39
	営業事務	1,073	1,119	1,516	1,277	1,294	1,131	—	1,054	1.44
	加工・組立・検査	—	1,141	1,198	1,154	1,144	—	—	—	1.05
	販売・接客	1,016	1,057	1,347	1,221	1,024	—	—	1,023	1.38
	受付	—	—	1,387	1,242	1,205	—	—	—	1.15
専門派遣	オープン系SEプログラマー	—	—	2,058	2,157	1,935	—	—	—	1.11
	研究開発	—	—	1,585	1,381	1,441	—	—	—	1.15
	CADオペレーター・設計・製図	1,173	1,365	1,644	1,347	1,404	1,226	1,072	—	1.40
	経理・財務	1,111	—	1,590	1,266	1,308	1,308	—	1,075	1.40
秘書	—	—	1,630	—	1,379	—	—	—	1.18	

資料出所 前出「派遣ジョブサイト」

注記 ※1 代表的な派遣業務を厚生労働省「派遣労働者実態調査」(2004年8月実施)より、派遣労働者の構成比の高い業務の順に、一般派遣と専門派遣とに区別し、各々五つづつ選び出した。

※2 「—」は、掲載件数が10件以内であり、ここでは集計されていない。

り・右下がり・大変化」(D型)、「傾向線無し・不規則変化・大変化」(E型)である。

代表的な派遣業務の変化のパターンは以下である。一般事務、営業事務、テレマーケティングなどの一般派遣でさほど高い専門性を求められない業務についてはA型である。また、加工・組立・仕分けや受付など単純業務についてはB型であり、いずれも比較的安定している。WEBデザイナー・WEB製作、広報・経営企画などは中心軸は変わらないが月単位で中程度の変化を伴うC型であり、ネットワークエンジニア、デモンストレーションなどは右下がり、大きな変化を伴うD型であり、編集・広告・マスコミクリエイター等是不規則でしかも大きな変化を見るE型である。

(3) 派遣賃金の地域構造

第12表によると、「物の製造」(加工・組立・検査)や受付等一般派遣業務で特に専門性を必要としない業務の派遣賃金の地域間格差は、その業務の展開する地域の限定もあって、ほとんど見受けられない。最高と最低の倍率は、「加工・組立・検査」で1.05倍、「受付」でも1.15倍に過ぎない。

専門派遣業務でも、オープン系SEプログラマー、研究開発、秘書など関東、東海、近畿に限定して展開しているものはほとんど格差がない。最高・最低倍率はおのおの1.11倍、1.15倍、1.18倍に過ぎない。一方、一般事務、営業事務、販売・接客、CADオペレーター・設計・製図、経理・財務などやや専門性をも求められる業務については、ほとんどの地域に求人が存在することもあって賃金差が概して大きい。おのおのの最高・最低倍率は1.39倍、1.44倍、1.38倍、1.40倍、1.40倍である。格差が小さく平準化している前者は職種賃金としての性格を表わしていて、やや全国的な相場形成に近い。格差が大きい後者はローカル市場の影響をより強くうけた地域賃金に近いといえる。

第13表 職種別にみた派遣賃金とパート賃金との比較

(円)

	派遣賃金1	派遣賃金2(東京)		パート賃金(東京)		パート賃金(大阪)		学生バイト賃金(関東)	
		最低	最高	下限	上限	下限	上限		
政令26業務	ソフトウェア開発	1,711	1,000	3,000	1,265	1,943	1,243	1,681	1,061
	機械設計	1,605	—	—	1,394	1,740	—	—	—
	事務用機器操作	1,304	980	2,000	990	1,112	919	998	1,031
	ファイリング	1,361	—	—	—	—	—	—	1,140
	調査	1,459	—	—	—	—	—	—	985
	案内・受付・駐車場管理	1,243	850	1,750	—	—	—	—	955
	財務処理	1,263	950	1,800	960	1,130	857	967	1,053
	建築物清掃	978	—	—	906	953	956	991	1,005
26業務以外の業務	販売	1,097	950	1,600	997	1,181	942	1,074	999
	一般事務	1,318	800	1,700	925	1,042	843	921	1,003
	介護	983	—	—	1,001	1,104	919	1,051	1,039
	物の製造	1,100	—	—	843	963	799	909	1,060

資料出所 派遣賃金1：厚生労働省「派遣労働者実態調査」(2004年8月実施)
 派遣賃金2：内藤一水社「求人広告に表示された職種別賃金」(2004年)
 パート賃金：公共職業安定所の求人表に記載された賃金(2005年10月)
 学生バイト賃金：学生援護会調査(2005年)
 この四つの調査より作成

注記 上表の職種分類は「派遣労働実態調査」の分類に基づいている。「パート調査」と「援護会調査」の職種の分類は各々「派遣労働者実態調査」の分類とは異なっているが、類似した職種を選び出して、比較している。
 パートでは上から順に、情報処理技術者、機械・電機技術者、事務用機器操作、会計事務員、居住施設・ビル管理、営業・販売関連事務員、一般事務、社会福祉専門の職業、電機機器組立修理を選んでいる。ただし、表中の空欄箇所は類似する職種がなかったのを除いている。バイトでは、上から順に、システム関連システムエンジニア、入力オペレーター、OA事務・OAクラーク・ファイリング、調査・アンケート員、受付、経理事務・財務事務、清掃・衛生、販売スタッフ、一般事務、介護福祉士、機器製造工(組立・加工)を選んでいる。なお派遣賃金2では内藤一水社の「求人広告に表示された職種別賃金」の中から、上から順にCAD設計・オペレーター、データ入力・文書作成、受付・案内、経理事務(日本語)、販売、一般事務を選んでいる。

(4) 派遣賃金とパート賃金の比較

まず、東京のパート賃金を見ると、パートの賃金相場形成力の強さを窺わせる(第13表)。とくに専門性の高いソフトウェア開発と機械設計を除いて、最低と最高の格差はあまりない。これは大阪についてもほぼ当てはまる。物の製造、介護、販売、建築物清掃など単純作業でこの差がほとんどないばかりか、事務用機器操作、財務処理、一般事務などの高度とはいえないが、一定の専門的な知識や経験を求められるものでも、差は概して小さい。一方、ソフトウェア開発、機械設計など専門性の高い業務では個人の資質や能力のバラツキを反映して、比較的格差は大きい。

しかし、このパート賃金と東京の派遣賃金2とを対照すると、違いが明瞭である。パートであり差の付かなかった事務用機器操作、案内・受付・駐車場管理等、販売、一般事務のような単純労働あるいは半熟練労働でも、最低と最高でおおの2倍前後の格差がある。専門性の高いソフトウェア開発ではその差は3倍である。このような派遣賃金の開きの大きさは、この賃金の性格がパート賃金のようなより市場賃金的なもの、相場に強く影響されるものとは異なって、職種と能力をベースとした個人賃金の色彩を色濃く持っているもの¹⁴⁾と見えよう。なお、派遣賃金の最下層の水準はパートの下限の水準とおおよそ近接する関係にあるということは、派遣賃金の下限設

第14a表 年齢・性・学歴別標準労働者の賃金 (千円)

	高校卒		高専・短大卒		大学卒	
	男(A)	女	男	女(B)	男(C)	女(D)
20～24歳	193.5	171.5	194.8	215.0	220.5	204.3
25～29歳	229.2	190.1	232.2	240.2	256.8	236.8
30～34歳	267.2	206.4	283.1	267.7	323.1	291.4

資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2003年)より作成
賃金：所定内給与

第14b表 派遣賃金と標準労働者賃金の比較 (%)

	E/B×100	E/D×100	F/A×100	G/C×100	H/C×100
20～24歳	85.8	90.3	79.6	108.6	92.4
25～29歳	76.8	77.9	67.2	93.3	79.4
30～34歳	68.9	63.3	57.6	74.1	63.1

注記 前表を下で示した派遣賃金を使って加工した。
派遣時給を次の算式で月例賃金に換算した。派遣月例賃金＝派遣時給×7時間×20。

	一般事務	物の製造	ソフトウェア開発	営業
派遣時給(円)	1,318	1,100	1,711	1,456
派遣月例賃金(千円)	184.5(E)	154.0(F)	239.5(G)	203.8(H)

資料出所 厚生労働省「派遣労働者実態調査」(2004年)

定は市場のパートやバイトの相場に影響を受けているといえる。

(5) 派遣賃金と正社員賃金の比較

第14表 a と第14表 b は標準労働者賃金と派遣賃金との比較を試みたものであるが、少し工夫している。第1章第5節で明らかにするように、派遣労働者の業務別分布は性と学歴によって分離される傾向が有る。例えば最終学歴が短大卒女子と大卒女子の派遣労働者は主に一般事務に従事する。同様に、高卒男子の派遣労働者は物の製造業務に従事する者が多く、大卒男子の派遣労働者ではソフトウェア開発または営業に比較的集中する傾向がある。そこで、たとえば高卒男子の標準労働者賃金と物の製造業務の派遣賃金とを比較するという方法を用いる。以下説明の都合上、20～24歳の年齢階層を第1年齢階層、25～29歳を第2年齢階層、30～34歳を第3年齢階層と呼ぶ。

第14b表では、ソフトウェア開発業務の派遣賃金が大卒男子の第1年齢階層の賃金を上回っているのを除くと、派遣業務賃金はすべての年齢階層で比較対象とするグループの標準労働者賃金を下回っている。しかも、すべての派遣業務で、第一年齢階層での賃金格差は比較的小さいが、標準労働者の場合、年功賃金の影響で加齢に伴って加給するので、加齢と共にその格差は拡大する。さらに細かく特徴を見る。

物の製造業務の派遣賃金は、高卒標準労働者との比較で、20歳代前半で既に2割ほど低く、加齢に伴いこの格差は急速に拡大する。20歳代後半の3割強を経て、30代前半には4割強となる。この格差は、どの年齢階層においても、ここで取り上げた5つの比較の中でもっとも大きい。一

般事務の派遣賃金は、短大卒女子・大卒女子の標準労働者との比較で、第1年齢階層では1割～1割5分と比較的小さな格差だが、第2年齢階層では23%前後にまで拡大し、第3年齢階層では31～37%まで広がる。ソフトウェア開発の派遣賃金は第1年齢階層では大卒男女を1割弱上回っているが、加齢とともに逆転し、30歳代前半には、2割5分近くの格差になる。営業の派遣賃金は、第1年齢階層では標準労働者賃金との格差は約7%と概して小さいが、それでも第2年齢階層の段階では2割近い格差が生まれ、第3年齢階層では格差は37%にまで広がる。

まとめると、標準労働者に対する派遣労働者賃金、「派遣の相対賃金」は、物の製造業務では当初から派遣4業務の中で最も低く、第3年齢階層では最大4割となる。対照的にソフトウェア開発の派遣賃金は最初はむしろ逆格差があり、最終的にも格差が最も小さい。中間的な位置にあるのが一般事務派遣と営業業務である。

なお、この比較には年間賞与等特別給与が含まれていない。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2003年版）によれば、全国計で年間賞与は20歳代前半で所定内給与の約2倍、20歳代後半からは約3倍になる。派遣の最も多く分布する年齢層は20歳代後半なので、ここでは3.0倍をとって、これを各月に分割すると25%となる。これを月例賃金に加算することになるので、派遣賃金との格差は一挙に拡大する。

(6) 派遣賃金の自己評価

派遣労働者は自分の給与をどのように評価しているのか。

少しデータは古いが、リクルートワークス研究所の「非典型雇用労働者調査2001—派遣編」によると、派遣労働者の約4割（41.3%）が派遣賃金を正規社員のそれと比べて「妥当だと思う」と回答している。一方、「安いと思う」者も、やや少ないがほぼ同数（36.4%）いる。この「妥当だと思う」比率は男女であまり差はない（男39.4%、女41.6%）。ただし、「安いと思う」率では男の41.3%に対し、女は35.4%とやや開きがでる。男性のほうが賃金不満度はやや高いのである。

最終学歴別にみると、大学・大学院卒業で「妥当だと思う」率が55.5%で最も高く、学歴が下がるとともに、この率は下がる。ちなみに高校卒36.9%、中卒22.0%となる。これは上で見たように学歴と職種に相関があるから、職種間にある「派遣の相対賃金」の格差が反映しているであろう。

世間相場との比較で派遣賃金の妥当性を問うと、妥当とする比率が全体で約5割（49.8%）、男で46.2%、女で50.5%を占める。「安いと思う」比率はおおの30.1%、37.5%、28.6%である。最終学歴別では、「妥当と思う」率がやはり大卒・大学院卒業がもっとも高く57.7%であり、あとは学歴が下がるとともにその率は低下する。

仕事内容に対して妥当かという設問では、全体で約5割が妥当であると回答し、「安いと思う」は4割弱（37.3%）である。この妥当とする比率は男41.3%に対して、女では51.3%とちょうど10%ポイント高い。

第5節 職務分離と派遣賃金

第15表を見れば明らかのように、もともと派遣対象業務の限定に基づいて基本的に専門職派遣として出発した派遣システムは1999年のネガティブリスト方式への転換を画期に、さらに2001年の指針に基づく紹介予定派遣制度の解禁や2004年3月からの「物の製造」業務の解禁、医療関連

第15表 派遣業務別労働者構成比の上位10業務についてみた平均賃金、派遣契約期間別件数及び通算派遣期間別件数

(%, 円, ケ月)

労働者構成比ランク別派遣業務	労働者構成比	平均賃金 ^{※1}	3カ月未満派遣契約件数比	6カ月未満派遣契約件数比	最頻派遣契約期間 ^{※2}	3年以上通算派遣期間件数比	最頻通算派遣期間 ^{※3}
1 一般事務	34.1	1,318(13)	30.8	62.0	3～6 (31.2)	12.2	1～3年(38.5)
2 事務用機器操作	25.4	1,304(14)	23.2	60.5	3～6 (37.3)	20.2	1～3年(39.0)
3 ファイリング	22.8	1,361(11)	29.5	59.8	3～6 (30.3)	24.2	1～3年(39.0)
4 物の製造	13.9	1,100(18)	19.9	45.5	6～1年 (47.2)	0.0	6～1年(49.2)
5 案内・受付・駐車場等管理	5.3	1,243(16)	14.3	52.4	3～6 (38.1)	14.1	6～1年(43.7)
6 財務処理	5.1	1,263(15)	13.7	44.0	6～1年 (34.2)	28.1	1～3年(41.9)
7 機械設計	4.7	1,605(2)	8.0	35.8	6～1年 (49.5)	18.7	1～3年(43.2)
7 研究開発	4.7	1,497(5)	—	—	—	—	—
9 ソフトウェア開発	4.1	1,711(1)	11.8	45.2	6～1年 (44.4)	13.7	1～3年(39.5)
10 取引文書作成	3.6	1,431(10)	15.0	70.6	3～6カ月(55.6)	20.6	1～3年(41.7)

資料出所 厚生労働省「派遣労働者実態調査」(2004年8月実施)より作成

注記 この業務は現在就いているものであり、複数回答も可である。

※1 派遣労働者総数の平均賃金は1281円である。()内は、同調査結果として示されている「その他」(1,167円)を除く、総数22業務中の高いほうからの順位である。

※2 同調査結果では派遣期間の刻みを6つ設定し集計しているが、各業務ごとにみて、もっとも構成比の高い期間の区分と、その構成比を示している。なお、6つの区分は、1ヶ月未満、1ヶ月以上3ヶ月未満、3ヶ月以上6ヶ月未満、6ヶ月以上1年未満、1年以上3年未満、3年以上である。表中の例えば「3～6」の表記は「3ヶ月以上6ヶ月未満」を、「6～1年」の表記は「6ヶ月以上1年未満」のことである。()内の数値は構成比である。

※3 ※2と同様に表記している。ただし、通算契約期間の刻みは、3ヶ月未満、3ヶ月以上6ヶ月未満、6ヶ月以上1年未満、1年以上3年未満、3年以上の5つである。

業務での一部の解禁等の追加的改正によって補強され、一般的な制度化が図られるに伴って、一般事務や事務用機器操作、ファイリング、物の製造など必ずしも専門性を求められない業務がその大半を占めることになり（あわせて95%強である。ただし複数回答可）、基本的な派遣システムが一般派遣としての性格に変質してきている。そのことによって、現在、これらの業務に従事している正社員、あるいはこれらの業務において正社員になることを期待している新規学卒者を含む労働者との間に競合する関係が強められている。それは、今日の企業とりわけ大企業の人事戦略の機動力によって、常用代替を推し進めるという形で展開されている¹⁵⁾。

同表で注目すべきはこれら一般派遣業務は賃金、雇用の安定度のいずれにおいても、専門派遣に比べて条件が劣位である。賃金では労働者構成比上位の3業務は中位水準、続く構成比4位の「物の製造」業務の賃金ランクは18位と最下位に近い。上位3業務の賃金水準1,300円から1,350円は賃金ランク1位のソフトウェア開発1,711円、2位の機械設計1,605円に対して、時給で300円から400円の差がある。

雇用の安定度に関しては、3ヶ月未満契約比率では、構成比トップの3業務はほぼ25%から30%であり、ソフトウェア開発や機械設計の10%前後に比してかなり高い。また、6ヶ月未満契約比率でも、これら3業務は60%前後であり、取引文書作成の約70%を除いて、他の業務よりかなり高い。これら3業務の最頻契約期間は3ヶ月から6ヶ月であり、多くの専門派遣業務の6ヶ月

第16表 性別にみた派遣労働者の職種別構成と賃金

(%、円、位)

ラン ク	男				ラン ク	女			
	派 遣 業 務	労働者 構成比	平均賃金 ^{※1}			派 遣 業 務	労働者 構成比	平均賃金 ^{※1}	
			額	順位				額	順位
1	物 の 製 造	29.3	1,100	18	1	一 般 事 務	49.2	1,318	13
2	機 械 設 計	11.1	1,605	2	2	事 務 用 機 器 操 作	37.0	1,304	14
3	ソ フ ト ウ ェ ア 開 発	9.1	1,711	1	3	フ ェ イ リ ン グ	34.0	1,361	11
4	一 般 事 務	8.5	1,318	13	4	財 務 処 理	7.7	1,263	15
5	研 究 開 発	8.1	—	—	5	案 内 ・ 受 付 ・ 駐 車 場 管 理 等	7.4	1,243	16
6	事 務 用 機 器 操 作	5.6	1,304	14	6	取 引 文 書 作 成	5.2	1,431	10
7	フ ェ イ リ ン グ	3.8	1,361	11	7	物 の 製 造	4.9	1,100	18
8	建 築 設 備 運 転	2.8	1,110	17	8	販 売	3.8	1,097	19
9	販 売	2.3	1,097	19	9	医 療 関 連 事 務	3.1	1,033	20
10	建 築 物 清 掃	1.9	978	22	10	研 究 開 発	2.8	—	—

資料出所 厚生労働省「派遣労働者実態調査」（2004年8月現在）より作成

注記 この業務は現在就いているものについてである。構成比については複数回答である。

※1 同調査結果に示されている「その他」を除く、22業務の高い順にランク付けをした。

から1年より短い。しかし、3年以上の通算派遣期間件数比でみると、事務用機器やファイリングは20%を超えていて、専門派遣業務とあまり変わらない。

これらを総合すると、現在の派遣を代表する事務系3業務は「細切れ契約」といわれるような短期の派遣契約を反復更新して、結果的には比較的長く活用されることになる不安定な雇用と特徴付けできる。そして、これらではその雇用の不安定性と派遣賃金の中位水準がリンクしているという特徴を持つ。「物の製造」業務は、上の3業務と比べると、1回の契約期間はやや長目であるが、単発の契約などが比較的多く、契約を幾度も更新して反復するような傾向にはない。したがって通算期間は短い。前3者の「短期契約・反復更新・長期通算型」に対して、「物の製造」業務は「やや長目の短期契約・単発・短期通算型」といえる。質的にはより雇用の「安定度が低い」といえる。それと下位ランクの低賃金がセットされている。一方、専門的派遣については、派遣契約期間も比較的長く、通算の期間も概して長く、賃金も比較的高いという一般的特徴付けができる。しかしより厳密にいうと、通算期間については業務内容によって若干異なる。3年以上通算派遣期間比率は専門派遣の中ではソフトウェア開発13.7%がもっとも低く、財務処理の28.1%がもっとも高い。

次に同表を性別に見たのが第16表である。

同表のように、男子は物の製造業務を除くと、専門性が比較的高く、賃金も高い機械設計やソフトウェア開発などの専門派遣が上位を占めている。なお、製造工程の組立・加工・検査など比較的単純で低い賃金の業務を担う者が全体の3割近くを占めることは男子の派遣労働の二極化として注目される。他方、女子では、一般事務、事務機器操作、ファイリングなどそれほどの専門性も求められず、賃金も中位である業務が圧倒的に多い。なお、注目すべきは第15表に示した

第17表 男女別にみた派遣労働者の属性と雇用特性

(歳, %)

	年 齢		最 終 学 歴			雇 用 タ イ プ			労 働 時 間		
	平均年齢	20歳以上 35歳未満 者の比率	高校(含 む旧中 学)の比 率	高専・短 大の比率	大学以上 の比率	常用雇用 型の比率	登録型の 比率	1ヶ所登 録型の比 率※1	毎日の残 業者※2	2～3日 に1回程 度残業者 の比率	残業は全 くはない 者の比率
男	37.0	54.0	44.4	11.5	27.7	62.3	37.7	74.2	45.8	20.3	9.8
女	33.9	63.5	34.9	30.0	22.7	24.2	75.8	48.7	14.9	18.9	16.3
総 数	60.0	60.0	38.4	20.6	24.6	38.4	61.6	54.5	26.4	19.4	13.9

資料出所 厚生労働省「派遣労働者実態調査」(2004年8月現在)より作成

注記 ※1 登録型派遣労働者のうち、1箇所の派遣元会社にだけ登録している者の比率

※2 すべての労働者のうち、ほとんど毎日残業している者の比率

ように、これらの3業務は雇用の安定度では最下層近くに位置している。女子では専門性の求められる業務での就業率はかなり低い。

以上のことは、派遣業務においても性別の職域分離がかなり明確に存在することを窺わせる。このことが男性の派遣と対比した、女性の派遣労働の特徴を規定することになる(第17表)。次にこの点を吟味しておく。

今日のわが国における性別職域分離が派遣労働における職域間の労働力配分の原理としても、基本的に貫いている。そのことが第17表に示されているような派遣労働者の性別属性による派遣労働の特徴の違いとして現れている。それは一つには女子のほうが年齢構成が若いという点である。女性の派遣労働者は平均年齢で男性より約3歳若く、20歳以上35歳未満比率で約10%ポイント高い。これは第16表と関連させると、派遣の最大業務領域である事務系派遣への派遣先のニーズは比較的若い女性に集中しているということの反映である。一方、男性は、専門派遣のウェイトが高く、それなりの経験を求められるということ、男性派遣でもっとも構成比が高い「物の製造」業務では、中高齢者も少なくないことを反映して、女性より年齢構成が高くなっている。

二つは、女性のほうが、高校卒の比率の低さに現れているように、高学歴層が多いという構成上の特徴である。女性は、男性と比べ、高卒比率で約10%ポイント低く、短大・高専プラス大学以上比率で約15%ポイントも高い。これも前出第16表と関連させると、女性の派遣労働の支配的な業務である事務系業務への派遣先のニーズの中心はただ若い女性というだけではなく、若い高学歴の女性にあるということを表わしている。そこでは、高卒者の派遣は限られている。高卒女子の主たる派遣業務は案内・受付・駐車場管理等、物の製造、販売等である。男性の高卒比率が比較的高いのは、男性の最大の派遣業務である「物の製造」の中心的な担い手が高校卒男性であることの反映である。専門派遣については男性高学歴者が多いが、派遣業務全体の中での構成比はそれほど高くない。

三つは、女性の場合、男性に比して、登録型が多く雇用の不安定度はより大きい。登録型派遣労働者は、派遣労働契約の終結と次の派遣労働契約締結までの契約の断絶・空白期間については雇用関係の下にはないという本来的に不安定な位置にある。したがって、それを緩和するための対応の一つとして、複数の派遣会社に登録することとなる。登録型比率は男性の37.7%に対し、女性は75.8%とちょうど2倍のウェイトであり、1ヶ所登録比率は男性の74.2%に対して、女性

は48.7%にすぎない。女性の登録型派遣労働者の内、およそ2人に1人が複数の派遣会社に登録している。

四つは、残業負荷については、女性は男性より軽いとはいえ、「ほぼ毎日残業がある」とする者が約15%いるというのは驚きである。これに2～3日に1日残業の有る者の構成比を加えると、33.8%、つまり3人に1人となる。「残業なし」はわずか16.3%にすぎない。男性の残業率にいたっては尋常ではない。「ほぼ毎日残業」がおよそ2人に1人、これに「2～3日に1回残業する」を加えると、ほぼ3人に2人になり、「全く残業のない者」は10人に1人にすぎない。これでは、厚生労働省が過労死ラインと想定している週60時間を超える派遣労働者が少なくなくいることも考えられる。実際、ニコン裁判（派遣労働者の過労自殺）の判決をみると、週70時間を超える週もあった。

派遣労働者も労働者である限り、法形式上は、労働基準法の適用を受けることになるが、実際は36協定も締結されないまま、保護を受けず裸のまま、過重な残業を強いられている派遣労働者も少なくはない。¹⁶⁾派遣労働者は単に利用者にとって「安価な労働者」（低賃金）、「使い勝手の良い労働者」（雇用調節弁）であるだけでなく、「命の軽い労働者」とでも言うのか。このことは、雇用者責任の曖昧さという派遣労働に付きものの特性から生まれている。

以上見てきた派遣労働者の性・学歴による属性の類型、それらの職種原理に基づく配分、それらの雇用の不安定度及び賃金水準の階層性、これらの関係のあり方はたんに派遣労働関係の中だけで考察されるべきではなく、正規雇用や他の非正規を含む雇用諸形態や請負・業務委託を含む就労諸形態との関連の中で、一国のトータルな労働力の配分システムの問題、賃金構造の問題として考察される必要がある。この点の一部は第2章で展開される。

第6節 派遣労働者の賃金分布

第18表の派遣賃金階層別の分布を見ると、賃金の分散が大変大きい。それは派遣業種のバリエーションとそれらの賃金の階層性の大きさを反映している。下は1,000円未満から上は3,000円以上とかなり幅広く分布している。これは派遣の原則自由化による専門派遣から一般派遣までの業務の幅広い分散の結果である。しかも前出の第15表で示したように、同じように専門派遣として政令指定されている23業務の中でも（政令指定業務は26業務だが、そのうち三つは特別な雇用管理を必要とするもの）、平均時給で見てもっとも高い「ソフトウェア開発」の1,711円から最も低い財務処理の1,263円までほぼ25%の開きがある。

また政令で定める以外の業務いわゆる自由化業務では、最高の営業1,455円から最低の建築物清掃978円（これは政令指定業務14号ではあるが専門的ではない）まで上にみた専門派遣業務内のそれ以上の格差がある（約33%）。あわせると最高1,711円から978円まで4割以上の格差である。これは時給であるが、これを月給に換算すると、1,711円×7時間×20日と978円×7時間×20日の差となる。その絶対額の差はおよそ10万円ときわめて大きい。

第18表が教える第2のことは、賃金の階層性はかなり大きい、分布は下方集中型である。1,500円未満層が総数では72.1%を占める。女子の71.9%に対して男子は72.4%とほぼ同型である。しかし、この分岐点の一つ下げて1,250円未満層を見ると、男性53.3%、女性45.7%と男性のほうが低位集中型となる。

第18表 賃金階級別派遣労働者の構成 (%)、円

派遣時給階層	総数	男	女
1,000円未満	19.2	15.9	21.2
1,000円～1,250円	29.3	37.4	24.5
1,250円～1,500円	23.6	19.1	26.2
1,500円～1,750円	17.8	11.9	21.3
1,750円～2,000円	3.4	4.5	2.7
2,000円～2,250円	1.6	3.3	0.5
2,250円～2,500円	0.4	0.8	0.2
2,500円～2,750円	0.5	1.2	0.1
2,750円～3,000円	0.1	0.2	0.1
3,000円以上	0.8	1.9	0.1
平均賃金	1,281	1,321	1,257

資料出所 厚生労働省「派遣労働者実態調査」(2004年8月現在)

注記 回答「不明」は、総数の3.3%、男の3.8%、女の3.0%である。平均賃金は「不明」を除いて集計している。

この男女の賃金分布の違いは、前にみたように、男女による業務別の構成比の違いを反映しているといえる。男性では、相対的に高賃金である専門派遣にそれなりに分布している一方、かなりの低賃金である「物の製造」業務にもっとも多く分布しているため、二極性を帯びているのに対し、女子の場合、高賃金への分布はほとんど見られず、中位ないし、やや低めの水準のところに集中して分布している。

第2章 派遣料金・派遣賃金決定をめぐる派遣先・派遣元・派遣労働者間の三面競争

第1節 派遣料金の推移と派遣構造の変化

第19表のように一般労働者派遣事業では、1996年から2003年の7年間の間に、もしくは1999年から2003年の4年間の間に、派遣料金が上昇しているのは調査(9号, 100.3)と放送番組等の大道具・小道具(26号, 100.1)の二つのみであり、他はすべて低下を見ている。派遣料金の低下幅が3%未満と比較的小さく安定しているのは、ソフトウェア開発(1号)、ファイリング(8号)、財務処理(10号)など6業務であり、3%から10%までの中規模程度の低下を見ているのが、機械設計(2号)、事務用機器操作(5号)、秘書(7号)、取引文書作成(11号)など11業務である。10%以上低下しているのは放送機器操作(3号)、デモンストレーション(12号)など8業務であるが、特に通訳・翻訳・速記(6号)とOAインストラクター(23号)の低下幅は20%以上ときわめて大きい。これら8業務はデモンストレーションを除いて、年々傾向的に低下している。このように、一般労働者派遣事業の派遣料金は近年若干下げ止まりを見せるものもあるとはいえ、全体としては絶対的な低下傾向のなかにある。しかも下げ幅は業務によって大きな差がある。

一方、特定労働者派遣事業では、派遣料金の変化の方向と幅とは、一般労働者派遣事業の場合

第19表 派遣料金の推移

(円, %)

政令 指定 業務	一般労働者派遣事業					特定労働者派遣事業				
	1996年 A	1999年 B	2001年	2003年 C	$\frac{C}{A} \times 100$ または $\frac{C}{B} \times 100$	1996年 A	1999年 B	2001年	2003年 C	$\frac{C}{A} \times 100$ または $\frac{C}{B} \times 100$
全体平均 ^{※1}	—	16,761	16,321	16,003	95.5	—	25,556	24,544	24,084	94.2
1号	22,822	23,372	22,818	22,656	99.3	28,530	29,313	29,102	29,649	103.9
2号	20,934	19,500	19,026	19,430	92.8	25,211	25,009	24,676	24,824	98.5
3号	23,908	23,858	27,654	20,464	85.6	22,410	23,301	24,612	23,006	102.7
4号	21,359	20,533	19,687	17,937	84.0	23,133	21,587	25,897	24,781	107.1
5号	14,954	14,810	14,573	14,347	95.9	17,478	18,136	17,714	17,447	99.8
6号	28,135	24,983	24,334	22,162	78.8	25,493	24,247	23,118	26,769	105.0
7号	17,550	17,081	16,867	16,290	92.8	16,556	16,549	16,282	16,336	98.7
8号	14,191	14,291	14,323	13,797	97.2	15,766	17,357	16,746	16,242	103.0
9号	15,654	16,115	16,067	16,121	100.3	20,572	24,316	24,526	24,929	121.2
10号	14,849	15,176	14,938	14,706	99.0	14,644	15,309	17,241	17,174	117.3
11号	16,356	16,359	15,717	15,546	95.0	20,319	17,876	18,049	18,710	92.1
12号	18,788	17,521	16,266	16,270	86.6	24,991	22,728	24,437	24,405	97.7
13号	15,192	14,863	13,795	13,689	90.0	15,439	15,025	13,402	11,877	76.9
14号	12,114	13,776	11,563	11,012	90.9	10,696	11,612	11,207	11,037	103.2
15号	16,515	17,896	16,633	16,460	99.7	16,319	20,206	19,629	20,148	123.5
16号	14,330	14,659	14,060	13,650	95.3	13,200	13,988	12,908	13,442	101.8
17号	—	18,828	18,140	17,748	94.3	—	27,299	29,400	30,489	111.7
18号	—	21,658	20,868	20,955	96.8	—	21,759	28,470	32,760	150.6
19号	—	17,186	16,336	16,308	94.9	—	20,754	21,469	23,263	112.1
20号	16,876	18,068	17,279	16,441	97.4	—	29,317	19,701	20,041	68.4
21号	—	16,362	16,519	15,918	97.3	—	19,828	21,094	17,016	85.8
22号	—	27,529	24,490	23,106	83.9	—	20,803	25,718	26,214	126.0
23号	23,377	21,217	20,126	18,734	80.1	—	25,815	23,679	20,587	79.7
24号	14,897	14,699	14,068	14,029	94.2	—	15,193	17,095	19,136	126.0
25号	—	21,904	20,131	19,064	87.0	—	32,676	29,354	31,748	97.2
26号	—	16,350	18,649	16,368	100.1	—	20,261	23,245	22,429	110.7

資料出所 厚生労働省各年度「労働者派遣事業の事業報告集計結果」

注記 ※1 この全体平均は政令指定の26業務以外の業務も含んだものの平均である

※2 ここでの特定労働者派遣事業の派遣料金は1人1日8時間当りの平均額である。一方、一般労働者派遣事業の派遣料金は実際の1日平均の賃金額であり必ずしも1日8時間就労しているとは限らないことを断っておく

第20表 派遣料金の変化率別分類

(号)

		一般労働者派遣事業	特定労働者派遣事業
上昇型	20%以上	—	9, 18, 15, 22, 24
	10%以上20%未満	—	10, 17, 19, 26
	3%以上10%未満	—	1, 4, 6, 14
安定型	-3%以上+3%未満	1, 8, 9, 10, 15, 20, 21, 26	2, 3, 5, 7, 8, 12, 16, 25
低下型	-3%以下-10%未満	2, 5, 7, 11, 14, 16, 17, 18, 19, 24	11
	-10%以下-20%未満	3, 4, 12, 13, 22, 25	21
	-20%以下	6, 23	13, 20, 23

資料出所 前表を加工し，作成

とはかなり異っている。添乗（13号）、広告デザイン（20号）、インテリアコーディネータ（21号）、OAインストラクター（23号）など大きく低下した業務もあるが、料金が上昇した業務が13、安定した業務が8であり、全体としては安定ないしは上昇基調にある（第20表）。20%以上の大幅な上昇を見ているのは調査（9号）、事業の実施体制の企画・立案（18号）、建築設備運転・点検・整備（15号）、アナウンサー（22号）、テレマーケティング（24号）の5業務である。このように特定労働者派遣事業の派遣賃金は全体として絶対的に上昇する傾向にある中で、上げ幅に大きな格差を含む。

いま、10%以上の上下変動を、おのおの「大幅上昇」型、「大幅低下」型とし、3%から10%の上下変動をおのおの「中規模上昇」型、「中規模低下」型、-3%から+3%を「安定」型として、一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業との派遣料金変動の関係を、事務用機器操作、ファイリング、機械設計、財務処理、受付・案内・駐車場管理等の派遣労働者の構成比の高い代表的な業務を例にとって整理すると、以下となる。

第20表によるとファイリング（8号）は一般「安定」・特定「安定」型、ソフトウェア開発（1号）は一般「安定」型・特定「中規模上昇」型、財務処理（10号）は一般「安定」型・特定「大幅上昇」型、事務用機器操作（5号）と受付・案内・駐車場管理（16号）等は一般「中規模低下」・特定「安定」型、機械設計（2号）は一般「中規模低下」・特定「安定」型といえる。ファイリングは一般、特定とも安定しているが、それ以外は一方が安定していて、他方が中ないし大規模の低下か上昇を見ている。後者の変動する部分が特定の中規模の上昇である場合がソフトウェア開発、特定の大幅上昇である場合が財務処理であり、一般の中規模の低下である場合が機械設計、受付・案内・駐車場管理と事務用機器操作である。

しかし、いずれの場合も、特定と一般の派遣料金の格差がますます特定に有利になる方向で変動している。これは一般労働者派遣事業の派遣料金の相対的低下といえる。前述したことと重ねると、一般労働者派遣事業の派遣料金は絶対的に低下する中で、さらに相対的な低下を深化させている。ちなみに、同じ厚生労働省の「2003年度派遣事業報告書」で見ると、8時間換算の平均派遣料金の格差は特定の24,084円に対して、一般は16,003円で66.4%にすぎない。

以上を整理すると、次の諸点が重要である。(1)政令指定26業務の中にも専門性の如何によって、

第21表 一般・特定労働者派遣事業所別の派遣労働者比率

(人, %)

		1993年	2000年	2003年
派遣労働者総数	A(B+C)	574,686	1,386,364	2,362,380
登録者数	B	436,336	1,113,521	1,986,974
常用派遣労働者数	C(D+E)	138,350	272,843	375,406
一般・常用派遣労働者数	D	68,416	137,392	236,519
特定・常用派遣労働者数	E	69,934	135,451	138,887
登録派遣労働者比率	B/A×100	75.9	64.4	84.1
一般・常用派遣労働者比率	D/C×100	49.4	50.4	63.0
特定・常用派遣労働者比率	E/A×100	12.2	9.8	5.9

資料出所 厚生労働省「労働者派遣事業報告」より作成

料金にかなりの階層性が存在すること。これは職種賃金としての派遣料金の性格を反映している。(2)さらに、同じ業務であっても、一般と特定で料金が大きく異なる。これは二つの要素が絡み合っている。一つは一般には多く登録型が含まれ（一般労働者派遣事業労働者総数約222万人の89.4%、常用換算での一般労働者派遣事業労働者総数の60.9%）、特定は常用労働者のみであるという点を反映した登録型と常用型との料金格差である。同じ業務であっても登録と常用で差が付く。二つは、同じ業務・同じ常用であっても、派遣元が一般か特定かで差が出る。これらは職務差や専門性の差に解消されない、派遣という同じ雇用形態の中での雇用タイプの差による料金差である。

さらに一つ付け加えるべき重要な点は、このような相対的に高い派遣料金の恩恵に浴することができる特定労働者派遣事業の常用型派遣労働者は、派遣労働者の中では極く少数派であり、しかも、ますます小さな存在になりつつある。

第21表のように、派遣労働者総数に占める登録型労働者比率はこの10年間で約10%ポイント上昇し、今や常用型労働者の割合は全体のわずか15%にまで低下している。さらに、常用型派遣労働者の中で、派遣料金の高い特定労働者派遣事業に雇用されている常用型派遣労働者の割合（E/C）は10年前のおよそ50%から今では約37%に低下している。この常用型派遣の分野でも、全国展開を遂げる大手派遣会社を中心として一般労働者派遣事業が急速に拡大しているのである。この10年間で約50%から63%へ約13%ポイントの上昇を見ている。その結果、特定・常用型労働者はいまや派遣労働者総数236万人のわずか5.9%にすぎない。それを常用換算労働者総数743,640人と比較しても、18.7%にすぎず、10年前の29.7%より10ポイント強低下させている。

第1章で明らかにした専門派遣から一般派遣への流れ、登録型の台頭と登録型の多様化とともにここで明らかにした常用型派遣の後退（C/Aの低下、24%から16%へ）と特定労働者派遣事業の後退（E/Aの低下、12.2%から5.9%へ）等の破行的な展開が、下方弾力的な方向で派遣料金の格差を拡大しつつ、全体の派遣料金を大きく圧迫している。

第2節 マージン率の推移と派遣賃金の変化

2003年と2004年のデータでは、マージン率は全体平均で36%である。比較的専門性の薄いファ

第22表 派遣料金と派遣賃金との比較

(円, %)

	派遣料金 ^{※1}	派遣賃金	派遣日給 ^{※2}	マージン率 ^{※3}	派遣料金	派遣賃金	派遣日給 ^{※4}	マージン率
	2000年	2001年	2001年		2003年	2004年	2004年	
	A	B	C	$\frac{A-C}{A} \times 100$	D	E	G	$\frac{D-G}{D} \times 100$
全 体 平 均	16,755	—	—	—	16,003	1,281	10,248	36.0
ソフトウェア開発1号	23,684	2,069	16,552	30.1	22,656	1,711	13,688	39.6
機 械 設 計 2 号	—	—	—	—	19,430	1,605	12,843	33.9
事務用機器操作5号	14,950	1,203	9,624	35.6	14,347	1,304	10,432	27.3
ファイリング8号	14,392	1,241	9,928	31.0	13,797	1,361	10,888	21.1
財務処理10号	15,413	1,175	9,400	39.0	14,706	1,263	10,104	31.3
取引文書作成11号	16,181	—	—	—	15,546	1,431	11,448	26.4
受付・案内・駐車場管理等16号	14,379	1,171	9,360	34.9	13,650	1,243	9,944	27.2
テレマーケティング24号	14,347	1,200	9,600	33.1	14,029	1,347	10,776	23.2

資料出所 派遣料金は厚生労働省「派遣労働事業報告」（平成15年度）による
派遣賃金は厚生労働省「派遣労働実態調査」（2004年8月現在）による

- 注記 ※1 一般労働者派遣事業所の1日当たりの派遣料金
※2 C=B×8時間
※3 (派遣料金-派遣賃金)/派遣料金×100
※4 F=E×8時間

イリング (21.1%)、テレマーケティング (23.2%)、取引文書作成 (26.4%)、事務用機器操作 (27.3%) などが20%台で概して低く、ソフトウェア開発 (39.6%)、機械設計 (33.9%) など高い専門性が求められるものがマージン率が高い構造となっている。業務によって約20%～40%と非常に大きな開きが見られる。しかし、その3年ほど前の2000年と2001年のデータでは、マージン率の開きは30%～約40%であり、はるかに小さい。この間にどのような変化が見られたのか (第22表)。

下の第23表のように、この3年間でマージン率が上昇しているのは、ソフトウェア開発のみで30.1%から39.6%へ9.5%ポイント上がっている。それは、派遣料金が23,684円から22,656円に低下したとはいえ、わずか4.3%にすぎないのに、派遣賃金はこの間16,552円から13,685円へと17.3%も低下した結果である。そして、マージンは7,132円から8,968円へと約25%上昇した。

他の5業種はいずれもマージン率を約8～10%ポイント低下させている。その下げ幅はそれほど大きくはない。いずれも派遣料金の低下率は上のソフトウェア開発とあまり変わらないのだが、ソフトウェアが大幅な賃金の切り下げを行なったのに対して、これらでは賃金をかなり上昇させ、マージン率を切り下げる方向で対応している。マージン率を維持することは派遣労働者の募集を困難にするからであろう。

より詳細に見ると、派遣料金下落率をもっとも大きな受付・案内・駐車場管理等では賃金上昇率はもっとも抑制的であり、派遣料金低下率をもっとも小さなテレマーケティングでは賃金上昇率はもっとも大きい。料金低下率が次いで小さい事務用機器操作とファイリングでは賃金上昇率が次いで大きい。このように、派遣料金下落・ダンピングの圧力をマージン率の低下で吸収する

第23表 マージン率の変化と派遣料金・派遣賃金の変化

(%)

	マージン率の変化 (%ポイントの変化)	派遣料金の変化率 ^{*1}	派遣賃金の変化率 ^{*2}	マージンの変化率 ^{*3}
ソフトウェア開発	+9.5	95.6	82.7	125.8
事務用機器操作	-8.3	96.0	108.4	73.5
ファイリング	-9.9	95.9	109.7	65.2
財務処理	-7.7	95.4	107.5	76.9
受付・案内・駐車場等管理	-7.7	94.9	106.2	73.8
テレマーケティング	-9.9	97.8	112.3	68.5

資料出所 前表より作成

注記 ※1 2000年を100とした2003年の値

※2 2001年を100とした2004年の値

※3 前表より $\frac{D-G}{A-C} \times 100$ で計算

傾向が近年見受けられる。そして、ダンピング率と賃金上昇率との間には逆の相関がある。もちろん、このような関係が生じる背景としては、一つは、派遣には法的なマージン率の規制がなく、元来、マージン率が高過ぎたことがあるし、二つにはより優秀な労働力を派遣として吸引するためには賃金を一つのインセンティブとする必要があるなども指摘できる。さらに、第三のファクターとして、大手派遣会社の総合人材ビジネス化や営業所の全国展開に伴って、派遣契約総量の拡大によって単価当たりのマージン率の低下を吸収する、あるいは他の人材ビジネス事業からのマージンとの調整をする等で、マージン総量を拡大する余力が生み出されたという点も重要である。そのような力をもった大手の派遣会社が、派遣先との料金交渉において、また派遣労働者の派遣賃金の相場形成において、支配的な力、パターンセッターとしての役割を果たしつつある。

第3節 派遣料金の基本性格と派遣賃金の決定メカニズム

いままで派遣料金の決定や派遣賃金の決定の実態の一部を素描してきたが、以下では、それらも踏まえて派遣料金や派遣賃金の決定関係について簡単に整理しておきたい。

派遣元企業による派遣料金の見積りは通常、派遣時間単価に実働時間と消費税を乗じて算定される。この限りでは、派遣料金は派遣労働者が行なった派遣先における派遣先のための労働に対する対価であり、それ以外のなものをも含まないことになる。それは、そのすべてが賃金であるといえなくもない。その意味でそれは一定の業務の委託をうけ、その完成に対しての発注者からの支払いであり、その作業遂行に際して、受注者がどのように作業人数や作業時間、また作業方法を決定するかというプロセスの内容を問わない一般的な商契約の一種としての請負契約における請負代金とは異なる。結果としての成果の代償であるか、プロセスとしての労働の対価であるかの違いである。

請負においてはプロセスの指揮命令、管理責任は受注側にあり、派遣においてはプロセスの指揮命令、管理責任は発注側に帰属する。したがって、プロセス管理の失敗の責任は、請負の契約においては受注側が負い、当初約束された成果が達成されなければ請負代金の支払は拒否されるか、減額された支払いを受けるが、派遣においてはその責任は発注側が負い、期待された業務の

量的・質的未達成となるだけである。言い換えれば、請負においては成果の完成、業務の達成が発注対象であり、受注者の選定における発注者の直接の関心は受注者の総体としての適切かつ安価な業務遂行能力となる。派遣においては発注対象は人の労働力であり、決定された発注者の要望にできるだけ適った労働者を選定し、派遣することが受注者に求められる。これらは本来の請負と派遣である。

しかし、現実には業者の利潤追求の本性は派遣、請負のいずれにも、本来のあり方からの逸脱を求める。請負においては発注者が本来的には受注者の管理のもとにあるはずの業務遂行のプロセスに口を出し、請負労働者の作業と時間の指揮と管理に干渉する。いわゆる偽装請負である。また、派遣においても発注者は事前の特定行為やそれが叶わなければ中途解約や差し替え要求によって採用類似行為を行ない、実質的な雇用関係を展開する。これは二重の雇用関係の発生であり、労働者供給事業に接近している。このように請負は派遣を慕い、派遣は直接雇用に憧れ、法の枠組みに挑戦する。

しかし、派遣料金はイーコル派遣賃金であり、派遣料金と派遣賃金の差額としてのマージンなるものの存在はすべて中間搾取であるという主張に対しては、派遣料金＝派遣時間単価×実働時間×（消費税）という見積り方式はただ便宜的に採用されているのであって、ここから成果の創出と帰属の関係を判断することは必ずしも妥当ではないという反論もある。派遣料金＝派遣賃金（派遣時間賃金×実働時間）＋派遣の間接賃金（法定福利費＋法定外福利費）＋募集費＋事務所経費＋派遣会社の職員人件費＋その他＋手数料というような派遣賃金と他経費を分離する見積りをすればよいだけのことという。なおより正確にはこれに消費税分が追加される。上の式において、派遣賃金と手数料金以外は、もし派遣先企業が当該派遣社員を正社員として雇っていたなら、当然負担すべき部分である。したがって、これらを含めて料金設定して、派遣元が請求するのは、いわば一種の立て替え払いの請求に当たり、派遣元には当然その請求権はあり、帰属は正当となる。ただし、派遣の間接賃金に関しては、とくに登録型派遣では、社会保険加入状況や派遣会社での福利厚生条件の整備またその利用アクセス状況が芳しくないということもあるので、その分については派遣労働者の側に正当な請求権があるともいえる。したがって、この部分はマージンからはずし、派遣労働者に帰属させるとすることも考えられる。いずれにせよ「派遣料金イーコル派遣賃金」説には無理があることになる。

しかし、現在のマージン（平均25%）が妥当な水準であるかどうかは別途検討が必要となる。それは次の二つの視点である。一つは、職業紹介の手数料システムとのバランスである。現在の紹介手数料は企業に対して年収の10%を上限に設定することが法的に定められている。求職者からは原則として取れない¹⁷⁾。しかも、紹介手数料は紹介が成功した時、1回のみであるが、派遣の場合、1回契約が成立すれば、それが継続する限り、派遣会社には継続してマージンが確保されることになる。継続にかかわって新たな追加経費がかかるとしてもそう大きなものではない。この点を考えると、現行のマージン率の相場は高いともいえる。妥当なマージン率の上限設定のための法規制が「中間搾取」の排除のために求められる。ある労働者供給事業を営む労働組合幹部は社会保険料負担などを含めて、20%程度が妥当ではないかと言う。

二つは、既に見てきたように、現在、派遣市場が拡大しているにも関わらず、派遣料金は一部の上昇傾向にある業務や横這いで推移している業務を含みつつも、傾向として低下している。こ

の派遣先企業からのダンピング圧力のもと、過当競争の渦中にある派遣会社が値下げを強要されている面も少なくない。その際、「適正な」純利を確保するため、派遣元は粗利益率の水準を比較的高い水準に保つとも考えられる。ここでは派遣先によるダンピング圧力は最終的には派遣労働者の賃金に転嫁されることになる。理論的にはそのように想定されうるとしても、現実には必ずしもそのようなストレートな対応関係ではないことを先に見た。とはいえ、理論的に想定されうるとは状況の如何によって現実に起こりうることである。

それゆえ、派遣賃金の安定を図るためには、マージン率の「適正化」もさることながら、なにより派遣料金の設定の「適正化」が求められる。その水準設定の一つの基準は、まず同一業務に従事する派遣先企業の正社員の1人当たり労働費用と派遣料金の均衡を図るものであろう。これでは派遣労働者を利用するメリットが派遣先企業には何もないという反論が出そうだが、それであればそれで良い。常用代替の回避が実効性を確保することになる。ただし、それでも、派遣先は派遣労働者を臨時的・一時的派遣として活用するメリットを持ち続ける限り、その利用を止めることはない。そこでは常用代替を回避するという立場をとった派遣法の当初の精神が蘇るのである。なお、フランスやドイツを例にとり、同一業務に従事する正社員の賃金との均等待遇の原理を求める立場もある。それはそれで正当な要求であるが、それのみでは派遣料金のダンピング圧力が続く中では、派遣元への圧力が強く、派遣先の負荷は軽微である。労務費用レベルでの均等化、つまり派遣先の労務管理へのプレッシャーこそ常用雇用代替阻止と均等条件の実効性確保のためには有効といえる。第1章第4節の(5)で正社員と派遣社員との賃金比較を行ない、相当な格差があることを見た。特別給与を含めれば平均して40%以上の格差になる。さらに、それにその他所定内給与の10%程度になる法定福利費等の間接賃金を加われば、たとえ30%近くのマージンを含んだ料金が設定されたとしても、派遣先には派遣労働者を利用する十分なコスト上のメリットがあることは明らかである。

なお、上のパラグラフでは、マージン率の「適正化」については留保したが、一般的にいえば、派遣賃金問題におけるこの課題の重要性は否定されることはない。ただし、この重要性は派遣市場の発展の段階、派遣労働関係の深化の段階との関連において、異なる意味と程度を有する。この課題は、派遣法が成立した当初は派遣賃金を圧迫する主要な問題であった。当初は派遣業界も未成熟であり、業者の数、その供給力は派遣労働者へのニーズに対し、不足基調にあったことを反映して、派遣料金は派遣元の言い値に近く決定され、さらに40%近い高いマージンが設定され、高利潤が保障された。しかし、この高利潤構造は、開業のための最低必要資本量等の参入障壁の低さと相俟って、やがて派遣業界の過当競争を誘引することになり、派遣先と派遣元との力関係を替え、派遣料金の引き下げ圧力を強めることになった。これへの派遣元の対応がマージン率を徐々に引き下げる以外には残されていなかった。というのは、この派遣料金引き下げ圧力を主として派遣賃金の切り下げのみによって吸収し、マージン率を従来水準に維持することは派遣労働者の獲得力を弱めることに繋がるからである。こうして低い派遣賃金を巡る問題の性格は「高派遣料金・高マージン率」のもとでの低派遣賃金の段階から、「圧迫される派遣料金・高マージン率」のもとでの低派遣賃金の段階を経て、「低派遣料金・緩和されたマージン率」のもとでの低派遣賃金の段階へと変化を遂げてきている。

このように、派遣料金の決定を巡る派遣先と派遣元との競争関係、派遣賃金を巡る派遣元と派

遣労働者との競争関係、その二層で構成される派遣の競争構造は、漸次、前者の関係が後者の関係の質を規定する側面が強まり、全体としての重層的な性格をより強く帯びつつある。それは、全体の中で派遣先の支配力が強まるとともに、派遣元と派遣労働者が、ともに派遣先に圧迫される共通利害関係のもとに位置する存在になりつつあることを意味する。しかし、この関係が、全体の関係の中での今日の主側面ではあるが、同時に、副側面として、以上のような主側面の強い作用力の中でも、依然として派遣元がその圧力を派遣労働者に転嫁するという「限定された支配力」の行使の側面も残る。

第4節 派遣と請負における料金決定・賃金決定メカニズムの接近

(1) 「物の製造」業務において低迷する派遣・請負料金

派遣や請負等の需要は急速に拡大しているにもかかわらず、いずれの料金も上がるどころか、低迷している¹⁸⁾。一部には上昇に転じたもの、下げ止まったものもあるが、依然として低下を続けるものが少なくない。その結果はほぼ派遣賃金や請負賃金の動向に反映されている。その背景と原因としては以下のものがある。一つは派遣会社間の、また請負企業間の受注競争が激化していること、その背景には派遣先企業や発注企業の需要が拡大する中での、派遣企業や請負企業の新規開業の急拡大がある。廃業もあるとはいえ、それらを数倍する開業によって、総体としての派遣業者や請負業者数の伸長は派遣や請負のニーズの伸びを超えている。両業のもともとの参入障壁の低さがそれを可能ならしめている。一般労働者派遣事業の許可基準は比較的緩いし、特定労働者派遣事業の場合は届出で良いし、請負にいたっては全く許認可を必要としない。さらに、いずれも、初期投資としては事務所経費と職員の若干の人件費さえあれば、開業に漕ぎ着けることができる。そのこととあわせて、生産請負会社にとっては、「物の製造業務」の派遣が2004年3月から解禁されたことによって、あらたに派遣大手がこの分野に展開してくることでいっそう競争環境は厳しくなる。

二つはグローバル化する競争環境と依然続くデフレと景気の低迷の中での製品市場での低価格競争の影響である。アジアの低コスト商品との競争は発注企業にますます労働投入量調整の柔軟化と人件費構造の弾力化を志向させる。その方向性は単なる短期的な対応としてではなく、中長期的な経営戦略、その一環としての人事戦略として追求される。

このようにして、派遣料金や請負料金の決定においては、派遣元・受注側の受注をめぐる過当競争が展開されるもと、ダンピングを迫る派遣先・発注企業の優位な位置が確立される。派遣先・発注企業が基本的にイニシアティブを取って料金の決定とダンピングを迫る構図となる。しかし、近年は派遣人材や請負人材に対する発注企業の需要の急速な拡大はそれらの供給力の伸びをも上回る勢いで増加し、全体として料金の下げ止まり傾向を生み出している。勿論、それは業種によって異なる展開をみていることは言うまでもない。

しかし、派遣や請負の賃金の決定過程は、直接雇用の賃金決定とは異なり、派遣料金、請負料金を巡る派遣企業間ないし請負企業間競争、派遣先企業間ないし発注企業間の競争、派遣元・派遣先企業間ないし請負企業・発注企業間の競争という第一段階を経てのち、派遣元と派遣労働者との間の、あるいは請負企業と請負労働者との間での派遣賃金ないし請負賃金の決定を巡る関係を通して第二段階として、展開される。

(2) 派遣・請負料金決定の主導権と派遣・請負賃金決定の主導権

今日、料金の決定の主導権は、派遣先・発注会社と派遣元・請負会社の、いずれに掌握されているのか。東大社会科学研究所の「第2回生産請負会社の経営戦略と人事戦略に関する調査」（2003年、営業所調査分）によれば、請負単価を決定する際に自社の意向をどの程度反映できるかという設問に対する回答（70営業所）では、「半々程度」が50%を占めるとはいえ、「取引先の提示した単価で決まることが多い」25.7%、「ほぼ毎回取引先の提示した単価で決まる」8.6%と、約35%が単価の決定において取引先に主導権があるとしている。一方、「ほぼ毎回自社の提示した単価で決まる」「自社の提示した単価で決まることが多い」と、請負会社の主導性を認めるのはおのおの1.4%、12.9%であり、合わせても14.3%にすぎない。

派遣労働者や請負労働者の価格形成力を規定するものは業務毎に決まる労働力需給状況と労働力の質と交渉力である。専門性が高く、しかも需要に対して量的に不足基調にあるものは相対的に強い交渉力と価格形成力をもつ。ただし、派遣や請負の場合、組合に組織されていることは稀なので、ここでいう交渉力は個別的な交渉力であり、本来の意味での交渉力である集団的交渉からは切り放されているという限界をもつ。このような状況下では、基本的に派遣会社や請負会社はマージン率の管理を通じて、派遣賃金や請負賃金を主導的に決定できるし、現にそうしている。その際、マージン率の安定、粗利の安定が重視されるので、労働力の確保難等の事情がなければ、料金の改定はほぼそのまま賃金の改定に結びつく。いま、請負の場合を例に、東大社研の前出調査によって見ると、「賃金改定の契機は何か」という設問に対して、請負会社（回答営業所数70）のうち、55.7%が「請負単価の見直しがあれば、上がる」と回答している。なお、「単価の見直しがなくても上げる」という回答も4割（41.4%）近くあることは労働力確保対応として注目できる。あわせて、同調査は賃金改定の基準も聞いているが（複数回答可）、その回答では「現場監督者や管理者への就任」82.1%、「作業の習熟度」73.1%など、一律管理ではなく個別管理を強めることで、業務の高度化を図るための人材管理の構築という生産請負会社の戦略の一面が見える。

なお、派遣も請負も、事業発足当時は、業者の極端な不足という状況もあって、40%近いマージンを取る者も少なくなかったが、後、全体としての事業発展の中で、派遣先企業や請負利用企業による締め付けの影響で、マージン率の「適正化」を伴いつつ、料金ダンピングが展開した。現在の請負企業のマージン率については第24表のようであり、ほぼマージン率20%～30%に75%の会社が位置している。これは前述した派遣のマージン率ともほぼ同じ水準である。ここに派遣事業と請負事業との「棲み別け」による事業的な収斂傾向が見て取れる。人材ビジネスの総合的展開はこのような状況を背景にすすむ。

派遣と請負との相補的な関係は多様な業務において今後本格的に展開していくことが予測されるが、現在のところ、その中心的な業務は「物の製造業務」である。ところで、厚生労働省「労働経済動態調査」（2005年5月）によれば、技能工の過不足状況についての企業の判断は「過剰」6、「不足」29、「DI」は23であるにもかかわらず、市場とは離れて、技能工の賃金は派遣でも請負でも低い水準に釘付けなのである。その理由を考える際に、重要なのが、今、請負や派遣を物の製造業務で率先して使っているのが自動車・電機などの大企業である点である。これら大企業による料金引き下げ圧力が強く作用している。厚生労働省「派遣労働者実態調査」（2004年8月

第24表 請負のマージン率 (%)

10%未満	2.9
10%以上～15%未満	2.9
15～20%	12.9
20～25%	45.7
25～30%	30.0
30～35%	4.3
35～50%	1.4
50%以上	0.0

資料出所 東大社研調査「第2回生産請負会社の経営戦略と人事戦略に関する調査（2003年営業所調査分）」

現在)は「物の製造」業務を行なう請負労働者がいると回答した企業の規模別構成を示しているが、従業員500人以上規模が断然多く約6割であり、次いで100～499人規模約4割、30～99人規模では15%であると教えている。

む す び

立命館大学労働システム研究会（代表横山政敏、伊藤大一立命館大学非常勤講師、平尾智隆愛媛大学専任講師他）と京都自治体問題研究所は、京都府下における派遣労働の総合実態調査の一環として、2005年10月に「京都府下派遣企業実態調査」を実施した。これは郵送調査であり、京都府下全派遣事業所（約400）を対象とした。有効回答率は約20%であった。その詳しい調査報告とそれに基づく分析は機会を改めて、行うことになるが、本稿との係わりで重要な設問項目のいくつかについて結果の数値のみ、一般派遣事業所分に限定して、以下列举しておく。(1)派遣契約期間の集中度に関する設問では、当該派遣元企業的全派遣契約件数のうち、50%以上が1ヶ月未満の契約であると回答した企業が約1割、3ヶ月未満では17%となる。(2)現在「製造の業務」に関する派遣ないし請負を展開している事業所は全体の約半数、そのうちの6割は今後ともその業務の内容に応じて派遣と請負を使い分けていくという「棲み分け」を選択している。

(3)中途解約に関しては約35%の派遣元がその発生を確認している。しかも、その主たる責任の所在は派遣スタッフや派遣元企業ではなく、派遣先企業にあると認識している派遣元企業が約6割に及ぶ。さらに中途解約の対応に関して、派遣先に関連会社等への紹介を要請したとする派遣元は1割にみえない。(4)紹介予定派遣に関しては、現在実施しているあるいは今後実施する予定があるを合わせて6割強が積極的である。現在実施している業務分野では、意外にも事務業務や物の製造業務など比較的スキルの高くないものが3分の1近くを占めている。しかし、今後拡大を予定する業務ではIT関連や病院等での医師・看護師派遣などが高いウエイトを占めている。

(5)派遣単価の推移に関しては、「横這いの業務が多い」が約5割の回答、「下がっている業務が

多い」は25%弱である。人件費比率では70～79%が5割弱で最も多いが、60～69%も2割近くある。(6)雇用申し込み業務の履行状況については「履行しているクライアントは少ない」という回答が約45%であり、「履行しているクライアントが多い」は15%弱にすぎない。

注

- 1) 木村隆之氏は日本の戦後雇用政策の展開過程を概括し、80年代半ば以降、雇用政策が“保障”政策から産業的な“活用”政策へと基調を転換させたとする。まさに派遣法はその画期に登場したことになる。「雇用政策の展開」(京都大学経済学会『経済論叢』第17巻第1号、平成16年1月)。
- 2) 三好正巳氏は雇用形態の多様化を促進する労働政策の展開を「労働基準の階層化」と概念化し、それをベースに大企業がすすめる雇用管理が労働関係の構造化をもたらすと理論化する。三好正巳編『現代日本の労働政策』青木書店、1985年。
- 3) 厚生労働省が実施した「企業が求める人材の能力等に関する調査(2004年度)」によると、パート・アルバイトの採用予定数は2003年度の559,819人(全体採用数の36%)から531,959人(29.7%)に大幅に減少している。2004年度では採用予定者の中で中途採用正社員比率が前年に比べ39.7%から43.9%へ増加したことの反映である。とはいえ非正規労働の中で絶対的にも相対的にも減少しているのはパートのみである。契約社員は16.0%から17.2%へ、派遣労働者は4.5%から5.5%へと増加させている。
- 4) 澤田幹「雇用形態多様化の諸相(1)」は人材ビジネスの展開の背景とその戦略について詳しく述べている(『金沢大学経済学部論集』25巻2号、2005年3月)。また、人材ビジネスへのヒアリング調査としては、「多角化・多様化する人材ビジネス」がある。(日本労働研究機構資料シリーズ2003, No. 132)
- 5) その他禁止業務としては、紹介予定派遣を除く病院等における医師や看護師などの医療関係業務、弁護士、司法書士、公認会計士等いわゆる「士業の業務」や人事労務管理・協定の締結業務などがある。
- 6) なお、2004年の改正で派遣期間制限がなくなった業務として政令指定の26業務以外では「プロジェクト型業務」、「日数限定派遣業務」、「育児・出産・介護休業取得者の代替派遣」等がある。
- 7) 東京都労働局需給調整事業部「平成16年度における労働者派遣、民営職業紹介事業所の動向」によると、平成16年度において労働部が行なった派遣業および職業紹介業に対する是正指導件数1,242件中、「特定のもののみに対しての派遣」は17件、全体の1.4%を占めている。
- 8) 1985年の派遣法制定以前では、職業安定法44条で労働組合が実施するものを除いて、労働者供給事業は原則禁止されていた。しかし、80年代にはいって、業務請負名目で実質的な労働者供給事業がITやビルメンテナンス関係を中心に広汎に活用されることになり、これへの法的な対応を政府は迫られ、労働者供給事業から派遣事業を概念的に区別・分離し、派遣事業を公認した。その概念操作は三つのポイントをもつ。一つは「自らの雇用する労働者」と「自らの支配する労働者」との区別である。後者は労働者供給事業として禁止される。次いで、「自らの雇用する労働者」であっても「二重の雇用関係にある者」を派遣業から排除し労働者供給事業として禁止の対象とする。三つは、「同じ二重の雇用関係」のもとであっても、それを「業として営む」ものを労働者供給事業として禁止し、出向と区別する。
- 9) 厚生労働省「民間労働需給制度結果」(平成14年)によると、事前面接については労働者は約4割(38.5%)が「よくある」、これに「たまにある」15.％を加えて、約55%が事前面接があると回答している。派遣元では、あわせて約5割(33.2%と14.0%)があると回答している。一方、派遣先ではあわせて約3割(10.4%と22.9%)と概して低い。当事者性のより強い前2者の回答のほうが真実に近いであろう。なお、派遣先の事前チェックの項目で注目されるのは年齢制限であるが、派遣元の回答では「派遣先からの要請がよくある」が41.2%、「たまにある」が14%、合わせて55%が要請があ

- ると回答している。一方、派遣先の回答では合わせて30%弱（8.0%、21.0%）とかなり低い。派遣元の回答がより真実に近いであろう。
- 10) 1999年の派遣法の改定をめぐる国会審議において、労働組合側は登録型派遣の禁止、とくに短期派遣における登録派遣の禁止を要求した。その根拠は、その雇用の不安定性ということと合わせて、そのことと一体で進む派遣料金の下方弾力性に対する歯止めの必要性という認識があった。
 - 11) 紹介予定派遣では、6ヶ月の派遣期間が実質的に試用期間としての意味をもつので、派遣終了後に改めて試用期間を設定することはできない。
 - 12) とはいえ、この制度の普及状況はまだまだである。この制度を利用したことがある事業所は4.7%にすぎない。利用したことのない事業所のうち制度を知っているのは4割いるとはいえ、そのうち利用を検討中とするのは12.6%にすぎない。労働者の周知状況でもこの制度を知っているのは全体の35.4%にすぎない。ただ女子では5割近く（45.7%）がこの制度を知っていると回答しているのは注目に値する（以上厚生労働省「派遣労働者実態調査」2004年8月現在）。このようにこの制度の普及状況はまだまだであり、周知状況さえ充分とはいえないが、女子労働者の関心は高く、今後の展開の可能性は小さくない。
 - 13) 自分の業務に関わる派遣料金がいくらであるかについて多くの派遣労働者は知らない。派遣先が通常、それを明らかにしないためである。また派遣労働者は同じ職場、同じ業務で働く異なる派遣会社から派遣されている派遣労働者の賃金についても知らないことが多い。派遣元が賃金について語ることを禁止するからである。このようにして、派遣労働契約は個別交渉として密室裡に行なわれ、労働者の知る権利さえ阻害されているので、正確なデータを入手することも難しい。
 - 14) 派遣賃金の個別的性格は、一つには労働者の多くが未組織であり、交渉力を持ちえないという点に由来するとともに、もう一つは派遣元の派遣賃金管理が会社によって異なり得ることによっても規定される。同じ派遣先・同じ業務に異なる派遣元から派遣された労働者が共働することは少なくないが派遣元から受け取る賃金は、派遣先が派遣元に支払う派遣料金が同じだとしても、派遣会社によって異なる可能性があり、派遣元企業は労働者が現場で賃金について他の派遣会社の労働者と語り合うのを禁止しているほどである。
 - 15) 人件費の変動費化と雇用の柔軟な編成を二つの目標として従来正規労働力が担っていた業務の徹底した見直しと絞り込みによって、それらの少なくない部分を非正規雇用に置き換えている。象徴的なのが一つは従来高卒男子の正社員によって担われていた「物の製造業務」は同じ男子、高卒を中心としたたとえば「期間工」という名の契約社員、請負、派遣等の形式の「非正規雇用」に置き換えられている。二つは従来、「一般職」という名の正社員として採用されていた短卒女子や大卒女子が契約社員形式や派遣形態に置き換えられている。
 - 16) 連合「派遣労働実態調査結果」（派遣労働調査平成14年）によると、36協定の締結が必要であることを「知らなかった」労働者が約7割（69.3%）に及び、「知っていた」のは3割弱（25%）にすぎない。
 - 17) ただし、ホワイトカラーの人材紹介では届出手数料制も認められているので30%近いものもある。また、年収700万円以上の経営幹部、科学技術者、高級熟練者については求職者からも相場で30%近くの手数料が取れる。
 - 18) 京都のある請負会社では工場内作業や倉庫内作業、引越し助手に関して、請負をおこなっている。2005年現在の料金は日勤4時間で男子8,000円、女子7,000円であり、日勤8時間では男12,000円、女10,500円、日勤9時間では男13,000円、女12,000円となり、時間単位では、時間数が増すにつれて、男では2,000円、1,500円、1,444円に、女は1,750円、1,313円、1,331円と基本的に低下傾向にある。最も数が多いと思われるのは日勤8時間であり、その時間単価は男で1,500円、女で1,313円となる。東京のある請負会社の請負料金は現場作業1,500円である。JAM産別の副書記長の小山正樹氏によれば、「物の製造業務」の請負料金の相場は1,300円から1,600円、一方請負賃金の相場は900円から1,200円であるという。その差は時間当たり約400円、一日で3,200円となり、マージン率は約30%と

なる。（『月間労働組合』JUL2004,「製造業務の派遣解禁と課題」）

- 19) 東京都労働局需給調整事業部の「平成16年度における労働者派遣，民営職業紹介事業所の動向」によると，2004年度の東京都における労働者派遣事業の新規開業と事業不更新・廃業事業所数は，一般労働者派遣事業所ではおのおの860事業所と193事業所，特定労働者派遣事業所ではおのおの1,006事業所，132事業所である。おのおの開業が廃業等を4倍強，7倍強上回っている。