

アメリカ・人材派遣業の研究（続・完）

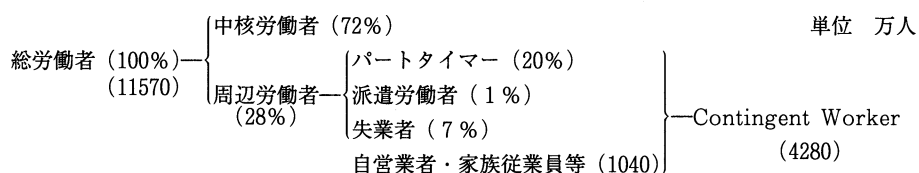
水谷 謙 治

はしがき	第4章 労働者
第1章 人材派遣業の基本的な特徴と統計上の概観	第5章 法的規制
第2章 歴史	むすび
第3章 業績・財務	以上本号所載
以上第46巻4号所載	

第4章 派遣労働者

前号でみたように、アメリカの諸企業は中核（Core）部分に正規のフルタイム労働者を配置し、その周辺（Periphery）に派遣労働者やパートタイマーを配置することによって、雇用の Flexibility を確保する戦略をとっているといわれている。こうした視角から、しばしばパートタイマー・派遣労働者・失業者の合計が周辺部労働者、それに自営業者や家族従業者等を加えた全体が付随的労働者（Contingent Worker）と呼ばれている¹⁾。こうした区分の曖昧さは問わないで、この区分にしたがって非農業部門の労働力構成を大ざっぱにみておこう。

派遣労働者数は1991年で約100万人弱、非農業被用者人口の約1%、サービス部門被用者の3.6%を占めている。ただし、この数がいわゆるパートタイマー人口とどの程度重複しているかは、正確な算定がむずかしい²⁾。しかし、いくつかの統計や研究によると、非農業被用者人口のうち派遣労働者数が約1%であるのに対して、いわゆるパートタイマーはおおよそ20%以上とされている³⁾。それらに失業者を加えた数を全体の総労働者からマイナスした部分を中核労働者としておこう。それらのごく大まかな比率は以下ようになる。



1) Anne E. Polivka and Thomas Nardone, "On the definition of contingent worker" Monthly Labor Review, December 1989 p.9-10

2) アメリカ労働省によると、フルタイムとパートタイムとを区分する基準時間は、週35時間である。この規定だけにしたがえば、大半の派遣労働者もパートタイムの労働者ということになる。しかし、

派遣労働者のプロフィールについては、1960年代からいくつかの記述やアンケート調査がある⁴⁾。このうち、人材派遣業協会(NATS)が調査専門機関に委託しておこなったアンケート調査が比較的新しく、かつ大規模な調査といってよい⁵⁾。主としてその結果をふまえて大まかにいえば、派遣労働者のほぼ80%は女性であり、そのうちの約60%近くが34歳以下の既婚者(子供をもつ単身者を含む)である。女性の約70%は、カレッジまたは短大(Associate Degree)以上の学歴をもっており、家計の主源泉が自分にあるという人は44%、配偶者にあるという人は35%である。つまり、派遣労働者の典型は短大以上の学歴をもつ35才以下の既婚女性といえるだろう。ただし、学生も全体の20%程度をしめている(日本の学生は休暇中いわゆるアルバイトになるが、アメリカの学生はテンポラリーワーカーかいわゆるパートタイマーになるといってよい)。なお、全国統計では、人材派遣業における女性の比率は示されていないが、派遣業が90%以上をしめる人材供給業(Personnel Supply Services)での女性比率が示されており、70%とされている⁶⁾。

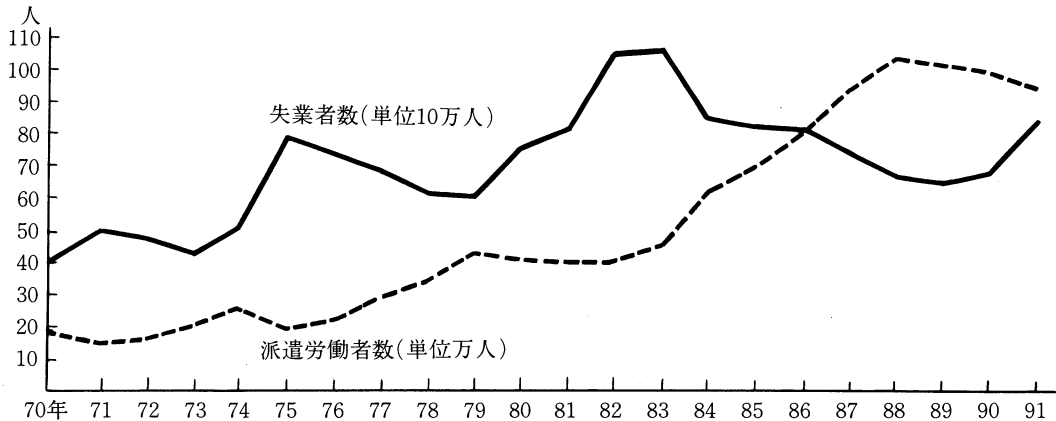
労働者数

派遣労働者数と被用者所得の全国統計はすでに前号の第2章でしめた。ここではそれに失

同じように週34時間の労働をしたとしても、派遣労働者は派遣会社の被用者として派遣され、派遣先企業の指揮監督下で(1日について)ほぼフルタイムで労働するが、いわゆるパートタイマーは直接にその企業で雇用され、しかも主として非フルタイムで労働する。そして、同じ仕事をするにしても、派遣労働者の賃銀の方がいわゆるパートタイマーよりも高い。したがって、基本的には両者は異なる数になるはずであるが、仕事の合間にいわゆるパートタイマーになる派遣労働者もあるし、時期によって双方になるケースもありうるから、ある程度の重複もあると思われる。

- 3) "Economic Report of the President" (together with The Annual Report Council the Economic Advisers, Feb. 1992), Chapt. 3, p.82-84 (ここでは、全労働者中パートタイマーの占める割合は、1965年の18%から82年には25%にまで上昇し、90年に21%になったとされている)。“Monthly Labor Review December 1986: Current Labor”, Statistics Employment Data, Table 5, Table 6 (Dept. of Labor, Bureau of Labor Statistics, p.70-71). Thomas J.Nardone “Part-time workers: who are they?” (Monthly Labor Review February 1986)
- 4) Martin J. Gannon “A profile of Temporary help industry and its workers” (Monthly Labor Review, May 1974, p.45), Mack Moore “The Relations Between Temporary Help Services and Job Vacancies” (New York Columbia University Press, 1966). Moore の他の論文は前号の註を参照。Rohan, Thomas, “New-Style Temporary” (Industry Week Vol.173, No.2, April 10, 1972). その他の記述や調査もあるが割愛する。
- 5) “Results of NATS' Temporary Employee Survey” ('Contemporary Times, Winter 1989'). この調査は、Lauer, Lalley and Associations 社に委託して1989年7月におこなわれたもので、2504人を対象にした書面のアンケート調査である(以下では“NATS'Survey”と略記する)。
- 6) “Statistical Abstract of the U.S. 1992”, No.632

派遣労働者数と失業者数の変化（1970—1991）



業者の変化を加え、グラフにして示すことにしよう。

上図にみられるように、失業者が増大すると派遣労働者数が減少し、失業者が減少すると派遣労働者数が増大する。失業者の増大は不況期に対応し、その減少は好況期に対応する。そして、好況期には派遣労働者が吸引され、不況期には排除される。このことは、人材派遣業の機能のひとつが企業の雇用調整手段であることを示唆すると同時に、人材派遣業が景気変動の指標になりうることを意味する。

派遣労働者の主要な職種（派遣分野）

派遣労働者の職種分野は、事務、製造、建設、運輸・荷役、技術、医療、その他（セールス・警備など）に大別できる。事務部門には、秘書・一般事務・会計事務・ファイリング・受付・タイプまたはワープロ係等がある。技術には、エンジニア・システムアナリスト・プログラマー・設計技師・デザイナー・キーパンチャー・その他がある。医療分野では、看護婦・看護補助・付添い等が多い。

各分野別の派遣労働者数に関する官庁統計は存在しない。ただ、商務省の『サービス産業センサス』（5年毎）をみると、1963年から1982年までは、労働者数がオフィス部門とその他に区別してとらえられているので、その比率を計算すると、オフィス部門がほぼ60%程度をしめている⁷⁾。人材派遣業協会（NATS）に発表された資料では、各分野別の派遣労働者数の比率は表1のようにになっている。

7) “Census of Service Industries” (U.S. Dept. of Commerce, Bureau of the Census. 1963年と1967年は Table 2, 1972・77・82・87の各年はそれぞれ, Table 1. ただし, 1963, 1972年は “Census of Business” と表記されている。以下では “Census” と略記する。

表1 産業分野別派遣労働者の比率(1986'—1991')

	1986	1987	1988	1989	1990	1991
事務	63.7%	63.5	63.5	63.5	63.2	62.9
技術	10.5	11.2	11.6	11.6	11.8	12.3
工業	16.0	15.4	15.0	14.9	14.8	13.9
医療	9.8	9.9	9.9	10.0	10.2	10.9

出所 “Annual Updat”, by Bruce Steinberg (“Contemporary Times”, Summer. 1992, p.14).
ただし、この数値は推計によるもので、推計方法や源資料はしめされていない。

表2 非管理労働者の時間賃銀・週賃銀・週労働時間(1986—1990)

年	人材派遣業			全国平均		
	時間賃銀	週賃銀	週時間	時間賃銀	週賃銀	週時間
1986	6.65 (7.60)	206.85 (236.43)	31.1	8.76	304.85	34.8
1987	7.06 (8.07)	217.88 (249.04)	30.9	8.98	312.50	34.8
1988	7.41 (8.47)	231.93 (265.10)	31.3	9.28	322.02	34.7
1989	7.73 (8.84)	237.31 (271.25)	30.7	9.66	334.24	34.6
1990	8.03 (9.18)	248.86 (284.47)	30.8	10.02	345.69	34.5

出所 “Employment, Hours, and Earnings, United States, 1909—1990” (Dept. of Labor, Bureau of Labor Statistics, March 1991, p.848), Ib. “Supplement to Employment and Hours Earnings” (p.149), 全国平均値は “Economic Report of the President” Table. 42

労働時間と賃銀

人材派遣業における非管理労働者の時間賃銀・週賃銀・週労働時間を全国の平均値と対比してみよう(表2参照)。1986年—1990年の5年間平均でみると、派遣労働者の時間賃銀は約7.38\$, 全国平均は9.34\$。週賃銀は前者が228.57\$で、後者が323.86\$である。週労働時間は、派遣労働者が約31時間弱、全国平均が35時間弱である。1日8時間労働とすれば、前者の週3.8日強に対して後者は4.4日弱になる。ただし、派遣業の賃銀は附加給付額を除外した直接賃銀であり、全国平均の方はそれを含んでいる。そこで表2では、派遣業の賃銀に一定の附加給付分(附加給付率=14.3%, 28ページ参照)を追加した額を括弧で示すことにした。

なお、労働省の『産業の賃銀調査 人材派遣業1987』(前号註6)によれば、1987年度の派遣労働者の平均時間賃銀は6.42\$であり、1989年度のそれは7.59\$である⁸⁾。

賃銀分布

賃銀が下位と上位とでどのように分布しているかを、上述の『賃銀調査』(“Wage Survey” Table. 3)でみるとつぎのようになっている。

8) “Industry Wage Survey: Temporary Help Supply Sep. 1987” (Dept. of Labor, Bureau of Labor Statistics, 1988, Table 3). 以下では “Wage Survey” と略記する。ただし、1989年度の数値は、“Contemporary Times Fall 1990” に掲載された労働省統計局の調査結果である。

3.35—4 \$	12.0%	8—9 \$	5.4%	14—15	0.6%
4 —5 \$	24.1%	9—10 \$	3.4%	15—17	1.1%
5 —6 \$	21.4%	10—11 \$	3.0%	17—19	0.6%
6 —7 \$	14 %	11—12 \$	1.5%	19—20	0.2%
7 —8 \$	8.7%	13—14 \$	1.2%	20～	1.3%

なお、派遣会社における常雇用社員の平均時間賃銀は10.15 \$ で、6 \$ から11 \$ までが65% 以上をしめている (Ib. Table. 4)。

職種別の時間賃銀

さきの『賃銀調査』(Table. 5) では、1987年度の時間賃銀が何十もの職種で示されている。そのなかから代表的な例を示しておこう (括弧内の数字は1989年度のもの)。

	1987'	1989'		1987'	1989'
エンジニア	24.74	(25.59)	建設労働者	3.72	(4.38)
プログラマー	15.96	(19.19)	荷役	4.57	(5.30)
公認看護婦	14.99	(21.78)	モデル・セールス	5.51	(6.94)
免許看護婦	10.03	(13.96)	ガードマン	6.36	(6.12)
レジ・キャッシャー	4.54	(4.95)	看護補助	5.50	(7.70)
一般事務	5.11	(5.95)	[派遣会社社員]		
受付係	5.66	(6.38)	Officeマネージャー		(14.82)
秘書	7.66	(9.27)	コーディネーター		(10.00)
ワープロ係	9.6	(9.90)	一般事務		(8.51)
電気組立工	6.97	(7.16)	受付		(7.14)

賃銀の地域間格差

賃銀の地域格差は大都市と小都市、または地域によって1.5倍から2倍近いひらきがある。たとえば、上位のBoston 9.91 \$, San Francisco 8.76 \$, New York 7.95 \$ に対して、下位のFort Lauderdale 5.20 \$, Chicago 5.42 \$, Minneapolis 5.51 となっている (Ib. "Wage Survey Table. 9-60)。

附加給付

人材派遣業の年間支給額に占める Fringe benefits (附加給付) 額を示している統計はない。ただ、人材派遣業と職業紹介業とを合わせた人的供給サービス (Personel supply services, Code number 736) の統計には、附加給付額が示されている⁹⁾。この人的供給サービスにおける附加給付率 (附加給付額÷年間支給額) は、人材派遣業のそれに近いとみてよいであろう。

9) "1987 Census of Service Industries : Capital Expenditures..." (Dept. of Commere Table 6)

なぜなら、支給総額でみると、人材派遣業は人的供給サービスの70%以上を占めているからである。そこで、その比率(1987年)を計算してみると14.3%になる。これに対して、同年の全民間産業における平均附加供給率は、前者のほぼ1.9倍(26.8%)である。また人的供給サービスでは総附加給付額のうち、法的必要部分が80%近くを占めているのに対して、後者における法的必要部分は33%になっている¹⁰⁾。

	人的供給サービス	全民間産業
年間支給額中の附加給付率	14.3%	26.8%
附加給付中の法定部分率	78.6%	32.9%

さきの『賃銀調査』によれば、附加給付のいくつかの内容はつぎのようになっている。

① 有給休暇・バケーション (Paid holiday・Vacation)

一定の派遣労働期間後に有給休暇を与える企業に属する労働者数は、派遣労働者全体の約37%、バケーションのばあいは全体の約74%である。受給必要条件とされる労働時間は、有給休暇のばあい、ほぼ500時間から2000時間のあいだであり、休暇日数は6日から10日である。バケーションのばあいは、ほぼ1000—2000時間の労働時間後でえられ、休暇日数はほとんどが1週間程度である。ただし、2000時間を超過している労働者のばあいは、その70%が1週間、残りが2週間の有給休暇をえられることになっている。各時間に対応して給付をうける労働者の比率はつぎのとおり (Table. 63, 65)。

有給休暇	500時間後8.7%, 1000時間後17.5%, 1500時間後36.3%, 2000時間後37.5%
バケーション	1000時間後7.5%, 1500時間後44.9%, 2000時間後47.6%

② 医療手当

通常の医療手当を受給できる企業に属する労働者数は、派遣総労働者中の23%である。同様に他の手当の比率をみていくと、入院手当と手術手当は24%、高額医療手当は23%となっている。そして、受給資格条件の労働時間は、いずれも500時間から2000時間のあいだになっている。(Ib. Table. 67)。

③ その他の給付

以上の給付以外にも、仕事上のトレーニング・生命保険・育児手当・交通手当・新人紹介報奨金・消費者信用組合加入の援助等を用意している企業がある。これらの企業に属する労働者数の全体に占める比率はつぎのようになっている (Ib. Table. 68)。

仕事上のトレーニング	55%	生命保険	21%
育児手当	2%	交通手当	24%
新人紹介報奨金	62%	消費者信用組合加入	5%

10) "Employment Cost Indexes and Levels, 1975-1991" (Bureau of Labor Statistics December 1991, Text table 5)

派遣企業の利用理由と不満

派遣労働者のなかには、フルタイムの常雇用を希望しながらもその機会がないため、やむなく派遣労働者になっている人々がいる。この点をわきにおいていえば、労働者が派遣企業を利用するおもな理由は、比較的短期間で労働を適宜に選択しうるからであり、かつ、いわゆるパートタイマーよりも給与や労働条件に多少ともめぐまれているからである。

上述した人材派遣業協会の調査（“NATS' Survey”）——派遣労働者になった理由（9項目）のうち重要度1位と2位を問うアンケート——によると、総解答数に占める上位項目とその比率はつぎのとおりであった。

追加所得	80%
フレキシブルな労働時間	77%
技術の改善	70%
常雇用へのステップ	67%

Martin J.Gannon が紹介した Marks Agency の調査（1970年・対象者数2000人）では、派遣労働者による派遣労働への誘因（項目中1つを選択）はつぎのようにになっている¹¹⁾。

行動（movement）の自由	41%
環境の変化	20%
時間の選択	12%

また、1438人を対象にしたギャノンの調査によれば¹²⁾、週5日労働を望む者は全体の約60%、土曜日の仕事の希望者は28%、日曜日希望者は24.6%であった。また、一番長い期間で労働している人々は35歳以上の人々であった（本来であれば、これらの調査については、その調査・設問方法、比率の出し方などをいちいち示すべきであるが、割愛した）。

さきの“NATS' Survey”をみると、不満の度合いが高いのは、①附加給付、②支給額、③「昇進」の順である。また上述の Marks Agency の調査では、不満項目（選択1つ）中で比率が10%をこえるものをあげると、病気支給の欠如（33%）、有給休暇の欠如（32%）、仕事の不安定（18%）となっている。

要するに、どの調査でも共通に附加給付への不満が最も高い順位を占めている。この点は、これまでにみえてきた附加給付に関する統計からもうなずける。「一般的にいえば、派遣労働者は、社会保険・婦人補償・失業保険をえてはいるが、病気手当・有給休暇その他附加給付が不足している。他方、実際の賃率率は、ある場合には常雇用労働者よりも高い。他の場合には同等かやや低い。高い附加給付を放棄しても、常雇用労働者が派遣労働者に転換するのは、賃

11) Ib. M.J. Gannon “A profile of Temporary help industry and its workers”, p.46

12) Martin J.Gannon “Labor Market Intermediaries, an analysis the temporary help industry” (A Special of the National Commission for Manpower Policy, March 1978)

銀が相対的に高い場合である」¹³⁾。

労働組合と団体交渉

次章でのべるように、派遣会社も派遣労働者も、アメリカに共通した社会・労働諸法の下にある以上、労働者が組合を結成したり、団体交渉を行なう権利はもちろん承認されている。しかも裁判所の最近の判断では、派遣会社だけでなく、派遣先のユーザー企業も連帯雇用責任があるとみなされている。このことからみると、ユーザー企業も団体交渉の二次的な相手になると考えられる。しかし、派遣業の性質上、会社と労働者とは1対1で関係しあい、労働者が大勢で接触したり集まったりする機会はほとんどない。したがって、各派遣企業における労働組合や団体交渉は、ごく例外的にしか存在していない。

こうした点に関する固有の資料や叙述はほとんどみあたらなかったが、Robert B. Moberlyの論文では、大要つぎのような指摘がみられる。——われわれは、雇用主（派遣会社）・顧客・派遣労働者の三者間で有効な団体交渉が行なうと考える。少数の派遣会社は、派遣労働者の労働組合と、賃銀・労働時間その他の労働条件に関する団体交渉をもち、一定の協約を結んでいる。しかし、派遣業では、このような団体交渉は例外的である。他方、派遣労働者を受入れる側の労働組合が派遣労働者に対してどういう態度をとるかといえば、派遣労働者の利用に反対するケースが多い。その理由は、派遣労働者は平均賃銀が低い、スト破りに利用されがちである、派遣労働者の組織化は困難である、自分たちの仕事を奪うおそれがある、等々の理由である。派遣先の企業とそこの労働組合との団体協約条項には、多くの場合、自分たち（派遣労働者を受け入れる企業の労働者）の仕事を奪うような他企業（派遣元企業等）との契約を禁じたり制限する条項がある（例、ストライキ中の代行要員の派遣契約）。ただし、組合は自分たちの仕事に有利になる場合には、派遣労働者を受け入れている¹⁴⁾。

第5章 法的規制

日本の人材派遣業は、人材派遣業法によって、許可の必要性や業種（16業種）への制限などの規制をうけている。アメリカではこのような独自の法的規制は存在しておらず、いわば無規制の状態にある。もちろん、無規制といっても、他の諸産業と同様に共通の社会・労働諸法による規制はある。

たとえば、公正労働基準法（The Fair Labor Standards Act）によって、最低賃銀の支払義務や、労働時間への制限が義務づけられている。また、全国労働関係法（The National Labor Relation Act）によって、労働組合との団体交渉の諸規定が定められている。このほか、

13) Ib. M.J. Gannon "A profile ——", P.46—47

14) Robert B. Moberly, "Temporary, Part-Time, and Other Atypical Employment Relationships in The United State", (November, 1987 Labor Law Journal, p.693—694)

社会保障法 (The Social Security Act), 労使関係法 (The Labor-Management Relations Act, or "Taft-Hartley Act"), 職業安全衛生法 (Occupational Safety and Health Act), 雇用差別禁止法 (Civil Rights Act. T. VII), 被用者退職所得補償法 (Employee Retirement Income Security Act) 等による規制がある。

アメリカでも、1960年代以降、人材派遣業を規制しようとする動きやそれに対する業界側の反対活動はしばしばみられたし、現在でもみられる。1960年代から1990年までのこうした流れを概観すると、人材派遣業を私的職業紹介業 (Private Employment Agency) の一種とみなし、職業紹介規制法の適用下におこうとする動きと、それに対する反対活動——人材派遣業を職業紹介業と区別される独自のサービス業とする考えにたつ活動——がその基軸または底流になってきたといえるだろう。以下では、1950～60年代、1970年代、1980年代以降の三つの時期に区分して、法的規制に関する動きを概観することにしよう。なお、法律的問題を固有の対象にした主要な論文には、Mack A. Moore (Prof. of Economics) の二論文——「人材派遣サービスの法的地位」, 「提案された人材派遣サービスへの連邦規制案」——がある¹⁵⁾。もう一つ、やや部分的な論述になるが、Robert B. Moberly (Prof. of Law) の論文「アメリカにおけるテンポラリー、パートタイム、その他の臨時的な雇用関係」¹⁶⁾がある。主要な資料としては、議会に提出された人材派遣業の規制法案とそれをめぐる議会公聴会での証言記録がある。以下の論述は、上記の諸論文と資料とおもな土台にしている。

これらの論文のほかにも、P.A. Joray, C.L. Hulin の "A Survey of the Socio-Economic Aspects of Temporary Work in the United States" [W.W. Albeda, R. Blanpan, G.M. Veldkamp (Eds), 'Temporary Work in Modrn Society, Part II', 1978] や、Martha I. Finney and Deborah A. Dasch の "A Heritage of Service, The History of Temporary Help in America" (前掲 "NATS History") がある。しかし、これらのものは、いずれも法的規制にふれてはいるものの、それを部分的または二次的にあつかったものである。また、人材派遣業協会の前掲季刊誌 ("Contemporary Times") に掲載される関連記事や見解がある。

1950～1960年代

1950年から1960年代に、人材派遣業——特に工業の単純労働者派遣——は一部の人々から激しく批判されていた。また、かなりの労働組合は、人材派遣企業が低賃銀によって派遣労働者を搾取 (Exploit) したり、スト破りに利用されているという理由から、人材派遣業を批判していた。州や連邦の労働担当者たちも、人材派遣業が派遣労働者に低賃銀を強いているとみて

15) "The Legal Status of Temporary Help Services" (Oct. 1965, Labor law journal), "Proposed Federal Legislation for Temporary Labor Services" (December 1975, Labor law journal). 以下では、前者を "Moore" ①と略記し、後者を "Moore" ②と略記する。

16) "Temporary, Part-Time, Other Atypical Employment Relationships in The United States" (November, 1987, Labor law journal).

いた。たとえば、最低賃銀に関する全国会議（1961年12月1～3日）における労働担当官の報告では、人材派遣企業を含む一部の職業紹介業は女性労働者たちから賃銀の50%を獲得している、といわれている¹⁷⁾。1962年始めに、人材派遣会社（Kelly Girl Service）がワシントンの公的組織に人材を派遣したが、連邦行政事務委員会と会計検査官長官は、公的機関は営利目的の職業紹介業との契約をすべきでないという理由からこのことに抗議をした¹⁸⁾。

上例からもわかるように、当時は、人材派遣業は私的職業紹介業の一種とみなされていたのである。そして職業紹介業は、当時からの州でも、州ごとの職業紹介業規制法によって規制されていた。各州の法律はそれぞれ異なっているもの、そこにはほぼ共通してつぎのような点が含まれていた。すなわち、免許制、記録保持、紹介料の最高限度額、最低限の訓練を受けた有資質者を対象にする必要性、求職者の職場変更の自由、および禁止条項には、手数料をとって求職者に何もしない、話とちがう劣悪な場に労働者を送る、法外な料金を請求する、労働者を勧誘して仕事をつぎつぎに変わらせて料金をうる、労働争議場への派遣等々がある¹⁹⁾。みかたをかえれば、かつて職業紹介業にはこのような規制条項を必要とするほど不当行為がみられたともいえるだろう。特に、20世紀初期における移民労働者は、紹介業を兼ねる“労働ボス”の餌食になっていた。港湾荷作業でも、沖仲仕たちを選抜し支配し搾取する親方制度（Padrone System）が職業紹介業と密接に結びついていたといわれている²⁰⁾。

概して、人材派遣業への批判や法的規制への動きは、このような私的職業紹介業を批判し制限する流れの一環であったといってよい。1959年から1963年にかけて、ウイスコンシン州であいついで提案された三つの人材派遣業規制法案²¹⁾は、いずれも、厳しい許可制限をもつ職業紹介規制法のもとに人材派遣業を含めようとするものであった。ネブラスカ州法廷における判決では、人材派遣業は私的職業紹介業とみなされたし、ニュージャージー州の判決でも同様であった²²⁾。1959年6月6日、ワシントンで労働省の各州代表者と連邦担当者との会議がもたれ、私的職業紹介業規制法の文言がねられたが、そのさい、人材派遣業もカバーしうる文言（第1条D.2）が入れられている²³⁾。1962年5月には、Wayne Morse上院議員（オレゴン州）が上院議会に私的職業紹介業の規制案を提案したが、これも人材派遣業を職業紹介業として一緒に規制

17) Report of the National Conference of State Minimum-Wage Administrators, Washington, D.C., Nov. 1—3, 1961, Sponsored Jointly by the Women's Bureau and the Bureau of Labor Standards, U.S. Dep. of Labor, p.52 (cf. "Moore" ① p.622)

18) "Our Latin Alliance and Kelly Girls," New York Herald Tribune, May 17, 1962 (cf. Ib. "Moore" ① p.624)

19) "Growth of Labor Law in the United States", U.S. Dep. of Labor, Washington, D.C., 1962, p.135 (cf. "Moore" ① p.622)

20) cf., "Moore" ① p.622

21) No.601A, March 31, 1959; No.538S, April 12, 1961, No.278S, March 6, 1963

22) cf. Ib. "Moore" ① p.624

23) Explanatory Memorandum to Accompany Suggested Language for a State Bill Reg-

しようとするものであった。なお、そのための議会公聴会には人材派遣の三会社（Kelly Girl, Manpower, Employers Overload）の代表が証人として法案反対の証言をおこなっている²⁴⁾。しかし、どの州でも一様にそうであったわけではない。フロリダとカリフォルニアの最高裁は、人材派遣業を職業紹介業から除外または区別する逆の判断をしめしている²⁵⁾。1960年代になると、ニュージャージーを除く全州の判決が同じような判断をしめすようになった²⁶⁾。他方、こうした規制の動きに対抗するために、1966年にワシントンで人材派遣業の全国的な協議会（The Institute of Temporary Services）が結成されている²⁷⁾。

ところで、人材派遣業が職業紹介業の一種として批判され規制されようとしたのは、人材派遣業への無理解があったとはいえ、それなりの根拠や背景もあったと考えられる。

その一つに、いわゆる「90日条項」（“the 90-day clause”）と呼ばれる一部の派遣会社による労働者の拘束・罰金制度がある。それは、派遣の指定後90日間は、派遣先企業と直接の雇用関係を結ばないことを労働者と派遣先企業に約束させ、違反すれば罰金とか、それ以後の契約を拒否する等のペナルティを課する契約条項である²⁸⁾。このような罰金が、職業紹介業の手数料とみなされたといつてよい。

もう一つは、人材派遣業が職業紹介業を兼業していたことがあると思われる。それは主としてローカル企業にみられたが、大手のKelly Girl社も、事業の拡張手段としてそうした兼業をおこなっていた²⁹⁾。

さらには、労働省、特に公的職業紹介機関に属する人々に一種の縄張り意識もあったように思われる。これらの人々にとっては、人材派遣業は自分たちの「縄張り」を侵すものと映ったと思われるのであり、事実そうした懸念を表明した労働担当官がいたという指摘がある³⁰⁾。

ulating Private Employment Agencies, U.S. Dep. of Labor, Bureau of Labor Standards, November 1959, pp. 1—2 (cf. “Moore” ① p.625)

24) S. 3259, 87th Cong., 2nd-Sess., May 4, 1962 (cf. “Moore” ① p.624).cf., Ib. “NATS History”, p.65

25) Florida Industrial Commission v. Manpower, Inc. of Miami, 91 So. 2d 197 (1956). California ; S.B. 1523, State of California, Regular Sess., July 14, 1961 (cf. “Moore” ① p.622 and 624)

26) Robert B. Moberly, “National Reports, Temporary Work and the Law, 10 The United States” [W W. Albeda, R. Blanpan, G.M. Veldkamp (Eds), ‘Temporary Work in Modrn Society,Part I’, 1978, p.385—386]. Ib. “Moore” ② p.770

27) cf. Ib, “NATS History”, p.66

28) cf. Ib. “Moore” ② p.771, Hearings Before the Subcommittee on Public Health Education, Wealfar and Safety, of the Committee on the District of Columbia, United States Senate, 87th Cong. 2nd Sess., on S. 3259, to Regulate Private Employment Agencies in the District of Colombia, June 26 and 29, 1962, p.147 (Ib. “Moore” ① p.625).

29) Ib. “History”, p.567

ところで、批判の心理的背景には、クレイトン法（1914年）にしめされるような「労働は商品にあらず」、という思考もあずかっていたのではないだろうか。そしてその思考はピューリタニズムに源流をもっているのではないか。なぜなら、派遣業は勤労によってではなく、あたかも他人の労働を利用し、そのピンハネをするかのように感じさせる外見をもっているからである。こうした外見と、そこで働く労働者の劣った労働条件を重ねあわせれば、そうした印象は一層強められるにちがいない。後述するように、人材派遣業の指導的な批判者に聖職者たちがいたのは、あながちこの点と無関係ではないかも知れない。

1970年代

1971年10月、派遣業界は強まる法的規制の動きに対抗していくために、人材派遣業協会（the National Association of Temporary Services）を成立させた。この組織は、前述の派遣業者の「研究会的」な協議会を母体としたものだが、それよりも強力な会員制の組織で、専任のスタッフや法律顧問をかかえ、議会対策、宣伝活動、各会員へのアドバイスや情報提供などをおこなう組織であった³¹⁾。

1970年代には、人材派遣業を規制しようとする独自の二法案が連邦下院議会で提案される。そのひとつは、1971年の「日雇労働者保護法」（The Day Laborer Protection Act of 1971）で、提案者は Abner Mikva 下院議員（Oregon 州）であった。この法案は、提案者にちなんで通称 Mikva 法とも呼ばれている。

それは13箇条からなる比較的簡単なもので、骨子はつぎのようなものであった³²⁾。

第1条 前文、第2条 目的（略）

第3条 人材派遣業の規定 人材派遣業の基本機能は、テンポラリーをベースに労働力を他人に役立たしめる契約のために、労働要員を確保し雇用する点にある。人材派遣業とは、こうした機能を行なうすべてのビジネスである。

第4条 適用除外 a) 被用者たるホワイトカラー、秘書、熟練労働者、b) 25\$以上の時間賃銀をうる被用者は本法の適用から除外する。

第5条 派遣業者が、労働省の許可なしに営業をおこなうことは違法行為とする。

第6条 許可の最低基準 つぎの諸法律に規定された補償・保険・給付を供与しない派遣業には、営業許可をあたえない。公正労働基準法、社会保障法、職業安全衛生法、雇用差別禁止

30) Ib. “Moore” ①, p.623

31) Ib. “NATS History” p.70

32) The Day Laborer Protection Act of 1971, Hearings before the Special Subcommittee on Labor. Committee on Education and Labor, House of Representatives 92nd. Cong. 1-st. session on House of Representative, 10349. October 20-21, 1971（以下で本資料を“H.R. 10349”と略記する）。

法（市民権法1947）、被用者退職所得補償法、労使関係法（以上の法律については本章31ページ参照）。

第7条 派遣労働者の常雇用への転換規制の禁止 派遣業は、派遣労働者が派遣先企業に常雇用される権利を規制するような契約を労働者と締結してはならない。

第8条 スト破りのための労働者派遣の禁止

第9条 労働省は、派遣労働者の失業保険給付の拡大を勧告するとともに、本法の施行1年以内に、本法の施行に関する報告を議会に提出しなければならない。

第10条 本法に強制力をもたせるために、一定の罰則をもうける。

第11条 派遣企業は、財務その他の記録をつけ保持しなければならない。

第12, 13条 本法と他の法律との非抵触関係にふれたもの（省略）

この法案をめぐって、1971年10月20日と21日に公聴会がもたれた。私とその記録を読んだところ、つぎのことがわかった。

法案賛成者側の証人は、Project Amos——カソリック系の牧師と労組の指導者・神学生を中心とした伝導と救済を目的にするボランティア組織³³⁾——の代表者、日雇（派遣）労働者、カソリック系労働組合連合（in New York）の代表、イリノイ州労働局・局長、AFL, ILO代表、労働問題担当の大学教員などであった。提案者の A. Mikva 議員も神父である。彼は、Project Amos の指導者 Tomas Millea 神父の告発記事「奴隷ショップ」（1970年3月9日、ニューズウィーク誌）を読んでこの問題の実態と深刻さを知ったと述べている³⁴⁾。さきの公聴会の証人・Project Amos の代表者は、この Tomas Millea 神父である。また、証人の大学教員（David Raff）は、1970年10月に、これも証人であるカソリック系労働組合連合の代表（John Donohue）に依頼されてこの問題の調査をしたと証言している³⁵⁾。日雇（派遣）労働者たちもまた、Millea 神父らによってアプローチされ推薦された人々である³⁶⁾。こうした証人の顔触れと証言からみると、つぎのような構図が浮び上がってくる。すなわち、同法案は事実上、Project Amos という組織を中心にした聖職関係の人々によって発案・促進され、これを労組と労働省とが支持したという構図である。

公聴会では、主として法案の賛成者側から、おおよそつぎのような派遣企業の行為が批判、非難されている。

* 派遣企業が契約時に要求する労働者とユーザーへの「90日制限条項」（前掲）は、労働者の労働権を奪い、転職の機会を奪っている。また、企業の雇用権も侵している。

33) H.R. 10349, Statement of William Dendy, Cochairman, Project Amos, accompanied by Rev. Thomas Millea, Chicago, p.15-16 活動の一環として、1969年から派遣企業や職業紹介業による労働者の酷使・搾取・差別を調査したり告発したりしている。

34) H.R. 10349, Statement of Hon. Abner Mikva, p.5

35) H.R. 10349, Statement of David Raff, p.50

36) H.R. 10349, Statement of Bill Stechschulte, p.26

- * 派遣企業は、自分の労働者をスト破りに使用している。
 - * 派遣の指定を受けるまでに長時間待たされるのに、その待ち時間は未払いである。またあちこちに派遣されて行く移動時間・移動期間も未払いである。
 - * 最低賃銀以下の賃銀しか支給しない企業がある。また、決められた労働時間よりも短い時間分しか支給しない企業もある。
 - * 労働法や社会法で規定された補償を支給していない。
 - * 日雇労働者には身分証明書をもたないホームレスが多い。それを利用して一部の企業は、自己が所有または指定する居酒屋や安宿（Flophouse）で、（自己発行の）賃銀小切手を不当な割引率で現金化させている。また、そこでしか通用しない賃銀支払証で支払っている。
 - * 実際とちがう求人広告が多い。
 - * その他、児童労働の使用、女性差別や人種差別など。
- これに対して法案反対者側の証人は、派遣企業の各代表者、その顧問弁護士、その他の業界関係者等であった。そして、反対理由にはつぎの点があった。
- * いわゆる「90日制限条項」は、昔はともかく現在ではおこなわれていない。派遣企業は、営業上の倫理綱領³⁷⁾をつくってこれを守っている。
 - * 派遣企業は他産業の企業と同様に、さまざまな社会・労働諸法を守って営業している。どの産業にもみられる個別的な違反行為は、派遣企業だけを対象にする規制法の必要性をうらづけるものではない。
 - * 自社で雇用している技術者や熟練労働者の引抜きに対しては、損害に対する一定の清算金（Liquidation Fee）を相手企業に請求するが、労働者には請求していない。しかも、それ以外の労働者の「引抜き」には、労働者にもユーザーにもどんな支払いも請求していない。
 - * 派遣企業は、被用者に募集費・訓練・連絡・雇用維持上の諸費用を使い、こうした被用者の労働を提供する対価として派遣料金をうる。だから、派遣企業は職業紹介業ではない。
 - * 派遣企業は、最低賃銀以上の給与を支払っている。社会保険や失業保険、その他の附加給付も支払っている。最低賃銀水準が低いことは、他の産業にもいえることである。
 - * 昔、スト破りに派遣労働者が利用された例はあるが、現在ではこうした違法行為はおこなっていない。

37) この論理綱領（“Code of Ethics and Good Practices”）は、派遣業界の営業上の自主規制基準で、1971年に派遣業協会の主導によって作成された。その主たる規範には、たとえばつぎのものがある。
 * 顧客と被用者に負うべき義務の遵守。
 * 法で定められた正常な賃銀・保険・補償手当等の支給。
 * 常雇の求人者に対して、非職業紹介業であることの告知。
 * 偽りのない広告。
 * 危険・差別・酷使等を伴うような仕事に労働者を派遣しない。
 * 派遣労働者に、派遣先に関するできる限りの情報——賃銀・労働時間・労働条件・要求される義務・利用可能な施設等——を知らせる。粗収入も告知する。
 * 顧客が派遣労働者を雇用したり、派遣労働者が雇用される機会を制限しない。

この法案をめぐる公聴会の議論をうけて、派遣業は当時の新聞紙上でも批判的な扱いをうけた³⁸⁾。しかしこの法案は、教育・労働委員会で否決された。なお、1975年2月27日には、同法案とまったく同じ法案が、再び下院議会（労使関係補助委員会）に提案された。この法案がさきの71年 Mikva 法案とことなる点は、最低賃銀額が 2.5ドルから3ドルに書き換えられている点だけであった。この法案は、前回のような詳しい審議もなく否決されている³⁹⁾。

人材派遣会社は、自分が派遣する労働者の雇用主とみなされているが、労働省は1973年に、賃銀と労働時間については派遣先企業（ユーザー）にも連帯雇用責任があるという見解をうちだした。その要旨はつぎのとおりである。

連帯雇用者責任 (Responsibilities of joint employers) : 派遣会社に雇用されて派遣先事業所で働く労働者は、派遣会社および派遣先事業所の双方によって連带的に雇用されているものとみなされる。複数の雇用者が連带的雇用者である場合には、各雇用者は、公正労働基準法にしたがう義務を負う。派遣会社が賃銀を支払う場合は、派遣会社が労働時間と賃銀支給に関する記録の保持責任を負い、その他の雇用者が支払う場合は、派遣会社とその雇用者の双方がその記録を保持しなければならない⁴⁰⁾。

1980年代

80年代に入ると、派遣業と職業紹介業との区別は、法律上はほぼ公認されるようになる。ちなみに、ニュージャージー州は、人材派遣業を職業紹介業法として免許制にしていた80年代の唯一の州であったが、NATS 側の働きかけによって、1981年1月、その規定条項を撤廃することにした⁴¹⁾。70年代に派遣業規制法案が二度にわたって否決された経験からであろうか、80年代以降になると、既存の法律を修正して部分的に派遣業を規制したり、派遣労働者を保護しようとする試みが主流になる。1982年、連邦政府は、税法改正の一環として租税均等・負担責任法 (Tax Equity and Fiscal Responsibility Act, “TEFRA”) を議会で通過させた。そこには被用者リースに対する規制条項 (Section 414n) が含まれていた。その狙いは、自分のスタッフを帳簿上で人材リース企業の被用者に移管し、年金手当を有利にすることの防止に

38) cf. Ib. “Moore” ②, p.769.

39) House of Representatives, 94th Congress, 1st. session, the House Subcommittee on Labor and Management Relations, February 27, 1975. cf. Ib. “Moore” ② p.769 and 771.この記録 (H.R. 3889) については、アメリカ国会図書館で、担当館員の手をわずらわして長時間調査してもらった結果、タイプ用紙1ページ程度のごく簡単な記録しかないことがわかった。それによると、提案者は Mr.Roybalと記録されているのみで、氏の詳細については不明である。

40) U.S. Dept.of Labor Wage & Hour Division, Temporary Help Companies Under the Fair Labor Standards Act (1973). cf. Robert B. Moberly “Temporary, Part-Time, and Other Atypical Employment Relationships in The United States”, November, 1987 Labor Law Journal, p.693

41) Ib. “NATS History” p.86.

あった。この条項では、リースされた被用者がリース先で1年以上フルタイム労働するばあいには、リース先企業の被用者とみなされることになる。しかし、このことが派遣業の労働者にも適用できるようになっていた。この点は、それ以後の派遣業にとって、かなり大きな規制的作用をはたすことになる⁴²⁾。

1984年には、派遣会社と派遣先企業の連帯雇用責任は、労働省だけでなく、ニューヨーク最高裁の裁判によっても承認された。この裁判は、人材派遣会社 (Mature Temps, Inc.) に属する黒人女性労働者 Tanya Amarnare が、人種、性別等を理由に派遣拒否をされたとして、ユーザー企業の Merrill Lynch社を訴えた (市民権法の雇用差別禁止条項違反) 裁判である。同社は、彼女の雇用者は派遣会社であるから自分に雇用責任を問われるいわれはない、と主張した。これに対して同最高裁は、彼女の労働資質や態度が不十分であった点を認めながらも、雇用者の雇用連帯責任を承認したのであった⁴³⁾。

1987年6月2日、「パート・タイムおよびテンポラリー労働者保護法 (1987)」 (“Part-Time and Temporary Workers Protection Act 1987”) が連邦下院議会に提案された (提案者は下院議員 Hon. Patricia Schroeder・コロラド州出身)。

この法案は、既存の「退職所得保障法」 (Employee Retirement Income Security Act of 1974) の一部——主として Section 202 (a) (3)——に修正条項を加えて、パート労働者とテンポラリー労働者にも、年金制度と健康保険制度を適用しようとするものであった。すなわち、さきの「退職所得保障法」法では、被用者の年間1000時間以上の労働が受給資格条件にされていたが、パート労働者とテンポラリー労働者のばあいには、500時間以上であれば有資格者とみなし、労働時間に按分比例して手当が受けられるような付帯文を追加しようとしたものである⁴⁴⁾。

この法案に関する公聴会の記録⁴⁵⁾から、つぎの諸点を指摘しておこう。そのさい、パート労働者やテンポラリー労働者その他は、一括して Contingent Worker (臨時的・短期的労働者) と呼ばれているので、以下ではその呼びかたにしたがう。

法案賛成の主要な理由

* 近年、Contingent 労働者は非常に増大している。この労働者は自発的にそういう労働をしているわけではない。その多くは既婚の婦人であり、低賃銀と低附加給付に苦しめられている。企業は労働コストを削減し、雇用や財務の柔軟性を強化するために彼らを利用している。この法律によってこの状態を改善しなければならない。雇用や労働のフレキシビリティが必要

42) Ib. “NATS History” p.86—87.

43) Edward A. Lenz, “the Status of Temporary Help Companies as Employers”, *Contemporary Times*, Summer 1985, p.8—9.

44) 100th Congress 1st Session House of Representatives June 2, 1987. H.R. 2575

45) Hearing before a Subcommittee of the Committee on Government Operations House of Representatives on 100th. Congress 2th. Session, May 19, 1988, H.R. 2575

だとしても、そのことによって労働条件の公平・公正が犠牲にされてはならない。

* Contingent 労働者は、労働の質を高める自己開発の機会をもてない、そういう状態を放置すれば労働生産性が低下し、国際競争力が低下する。

* パート労働者の増大は、婦人の賃銀水準を低下させる。この法律によって、労働市場におけるパート労働者の交渉力が強められる。

* この改正で年金制度の積算的な運用が可能になる。

* Contingent 労働者の低賃銀によって有効需要が減少し、経済活動が減退させられる。彼らの増加は搾取の強化や失業の増加につながり、労働者や経済全体にとってマイナスである。この法律によって、彼らの増大をコントロールできる。

人材派遣業代表による主な反対理由

* パートタイマーと派遣労働者とを一括するのは正しくない。大手人材派遣業では、附加給付も支給され、健康・医療保険制度もとりいれられている。ただし、パート労働者については何らかの改善が必要であろう。

* 人材派遣業では、法律で定められた最低賃銀以上の賃銀が支給されており、この点で批判を受けるいわれはない。

* 人材派遣業は潜在的労働力を掘り起し、雇用増加・失業減少をもたらす。

* 人材派遣業は労働者の訓練によって労働力の質を高め、パーマネント雇用への機会をつくりだしている。

* 人材派遣業は人員配分の適正化をもたらし、生産性を増大させる。

* Contingent 労働者の増加は、技術や産業の変化による構造的原因によるもので、単純にコスト削減や搾取強化によるものとみるべきではない。

この法案は、下院議会の政府作業委員会補助部会⁴⁶⁾であつかわれたが、否決された。そのご今日まで、人材派遣業を固有の対象にする法案は提案されていない。ただ、派遣業をも包括するという意味で派遣業に影響をあたえるような法律改正や法案が施行されており、それらに対して派遣業協会がそのつど反対を表明している。たとえば、以下のものがある。

年金・福祉法に関する税法の適用基準——1989年以降、新年金・福祉法に関連して、国税庁による税法適用基準が改定・施行された。これは前述した1982年の税法上での改定を受けたもので、1年または1500時間以上労働を提供したリース（派遣）会社の労働者は、リース先（派遣先）の被用者として、それに該当する税法上・年金制度上のあつかいを受けるといふものである。派遣業協会はリース業と派遣業とは区別されるべきで、この基準から派遣業を除外すべきだと主張している⁴⁷⁾。

46) Subcommittee of the Committee on Government Operations House of Representatives on 100th. Congress 2th. Session, May 19, 1988, H.R. 2575

各州における売上税と派遣業——いくつかの州では、派遣業にも売上税 (Sales Tax) を課している。ちなみに、1992年の初頭でみると、9つの州が4—6%の売上税を課している。今後のこの動きは他の州にも拡大する可能性がある。もちろん、派遣業協会はこうした課税に反対している。被用者の労働に売上税は課せられないはずであるのに、派遣労働の提供に対するこのような課税は事実上で被用者による労働への課税に等しい、という理由からである⁴⁷⁾。

アメリカ人障害者法 (Americans with Disabilities Act) の運用に関する規制案——この法律は、被用者25人以上の企業に対して1992年の7月に発効した。均等雇用機会委員会は、雇用上で障害者の不利にならないような労働条件の整備を前述の全雇用者に義務づけるために、施行上の規制案をしめした。派遣業協会は、趣旨に賛成しながらも、雇用者は労働者を直接に利用する企業に限られるべきだという理由から反対を表明している⁴⁸⁾。

むすび

日米における人材派遣業を簡単に比較してみると、さしあたり三つの点を指摘できる。

(1) 日本の労働者供給業は、第二次大戦まで、土木建築・港湾荷役・鉱山などを主要な舞台にして行なわれてきたが、その特徴は封建的身分関係を利用していた点にあった (たとえば、港湾荷役における親方子方的な「組制度」)。第二次大戦後、アメリカ占領軍による日本民主化の一環として、私的労働者供給事業は禁止されることになり (職業安定法)、以後それはほぼ40年間にわたって非合法とされてきた。人材派遣業は1986年に派遣業法で承認を受けてから、あらためて「正常な」(いわば純資本主義的な) 性格をもつものとして本格的にスタートを始めたのである (もっとも、それは請負い形式をとりながら1970年代から始まっていたが)。これにくらべてアメリカのばあいには、日本のような封建の特徴は最初から存在していなかった。また中断期間もなく、1940年代から工業と事務の分野で本格的なスタートを切り、60年代以降、急成長をとげている。

(2) 法的規制のちがいもいちじるしい。日本の人材派遣業は、人材派遣業法によって強い規制を受けている。たとえば、いくつかの要件を基準にした許可制度の下にあって、営業できる業務も、事務・技術・清掃等の系統内で16業務に限定されている。アメリカでは、こうした人材派遣業への独自の規制はない。しかし、日本のばあいは法的規制が強いにもかかわらず、ユーザーは使用者責任を充分にはたしていない。いいかえれば、ユーザーに対して派遣企業の

47) Hearing before a Subcommittee of the Committee on Government Operations House of Representatives on 100th. Congress 2th. Session, May 19, 1988, H.R. 2575

48) "The 9 Most Common Questions Regarding 'Leased Employees' Under the Federal Tax Code" (by Ed Lenz, Contemporary Times, Spring 1992, p.34). "Treatment of Temporary Employees Under the Benefit Plan Coverage Tests of the Internal Revenue Code" (Ib. Summer 1992, p.35—39)

49) "Law Notes" (by Ed Lenz, Contemporary Times, Winter 1991, p.28—29)

立場は弱い、したがって、派遣労働者の立場はもっと弱い状況にある。アメリカでは、労働省も裁判所の判決でも、ユーザーの連帯雇用者責任が認められているが、日本ではまだ認められていない。

(3) わが国では、いわゆる系列型派遣会社が過半を占めているが、アメリカにこうした派遣会社は存在しない。系列型派遣会社は、親会社による100%の資本出資会社であり、親会社の雇用戦略にそって営業され、派遣先も親会社や関連企業に限定されがちである。こうした系列型の派遣会社は、日本に独自の特徴である。その長所と欠陥についてはここでは詳論しない。ただ、それが企業のいわゆる「第二人事部」として、常用雇用の代行や女性労働力の安易な確保に利用されるとすれば、人材派遣業の健全な発展や、派遣企業間の自由競争を阻害しかねないであろう。

最後に、むすびをかねて人材派遣業における「搾取」の議論についてコメントしておきたい(これを、はしがきで提起した問題の回答の一端にしておきたい)。マルクスの意味での搾取とは、正常な賃銀や労働条件のもとで資本企業が労働者の生活必要労働部分をこえて剰余労働部分(剰余価値)を獲得すること、平易に言えば、労働者の労働によって利潤をうることである。しかし、ここでいう搾取はこうしたマルクスの意味の搾取ではなく、不当な低賃銀や酷使によって利益をうることである。アメリカのばあい、1960年から70年にかけて派遣業の規制法案が議論されたおりに、一部の派遣企業における労働者のさまざまな酷使(Abuse)、または不当で公正な低賃銀(労働)が批判された。これらの酷使や低賃銀が「搾取」と表現されたのである。こうした酷使や低賃銀の批判は誰にも受け入れられてきた。他方、経済学者を始めとするほとんどの人々のあいだで、つぎの見解が共有されてきている。

① 各種派遣労働者の賃銀率は、いずれも労働市場の需給メカニズムによって規定される。他産業との相対的(賃銀)格差は、別の産業の賃銀にもいえることであって、このような格差を理由に搾取があるとはいえない。

② 概して言えば、派遣企業間では競争が激しく、派遣企業は労働者に対して買手独占の地位を占めていない。したがって、労働力のひどい買叩きは困難である。また、仮に低賃銀であっても、法律で規定された最低賃銀以上であるならば、不法とはいえない。

③ 派遣企業は、労働力を単に右から左に移すだけではなく、労働者の募集・選別・調査・訓練・連絡・調整・管理等の仕事をおこなうことによって、Just-In-Timeによる労働サービスを提供する。彼らは、こうした仕事によって付加価値をつくりだす。この付加価値は、派遣企業の賃銀コストや利潤の源泉である。以上の主張は、すでに1960年代以来、派遣業を論ずる経済学者たちの論述にみられる⁵⁰⁾。そして私がみた限りでは、それらを肯定する論述はあるものの、反論はまったくみあたらない。

50) Ib. "Moore" ①, Ib. P.A. Joray, C.K. Hulin "A Survey of the Socio-Economic Aspects of Temporary Work", etc.

日本での「搾取」に関する論議は、労働基準法で禁止されている中間搾取——「業として他人の就業に介入して利益を得る」こと——に触れるかどうかをめぐる行なわれてきた。この点は、人材派遣業法によって法形式上ではそうでないかたちになった。しかし今日でも、派遣企業は実質的には労働力を右から左に移し替えて利益をあげている、彼らの利益は労働者の賃金を削り取ること（ピンハネ）から生れる、という見解がみられる。以下では、違法行為は度外視しておき、いわばあるべき派遣業の姿で問題を考えてみよう。

問題の実体を純粹に考えるために、さしあたり、計画的にいとまなまれている大規模な共同体的な社会を仮定してみよう。この社会でも、労働力を各分野に適正配分するために一定のコストと労力が必要である。この必要部分が、派遣会社における費用部分（スタッフの人件費＋その他のコスト）にあたるとみてよい。

派遣会社と労働者との取引対象は、商品としての労働力である。派遣会社と顧客（ユーザー会社）との取引では、売買対象は派遣会社が購入したままの労働力商品ではない。売買対象になるのは——やや機械的で形式的な表現をすれば——派遣労働（力）に一体化された派遣会社のサービスである。いいかえれば、顧客は、労働者の募集・選別・調査・訓練・連絡・調整・管理等によって可能になった Just-In-Time による労働提供に料金を払うのである。このサービスは、労働力または時間決めによるその提供と分離できない。たとえば、レンタル会社とメーカーとの取引対象は自動車やテレビなどの物的商品である。レンタル会社とユーザーとの取引では、これらの物品は売買対象としてではなく、賃貸借の対象になる。レンタル料は、物品のコストや利子等を除外すれば、物品の調達・品揃え・管理・保管等のサービスに対する対価である。このサービスは物品と一体化している。レンタル業者は、物品を単に右から左に移しているだけではなく、上述のサービスを物品に追加している。派遣業でも、これと同じことがいえる。

では、賃銀の一部を削り取る（いわゆるピンハネ）という点はどうかだろうか。労働者は、新聞広告等であらかじめ自分の賃銀水準を知ったうえで企業との賃銀契約を行なう。企業が契約どおりに賃銀を支払うばあいには、そのこと自体がピンハネだとは到底いえない。しかし、ユーザー企業は、派遣業を利用して実際に人件費を節約するという事実をどう考えるべきか。マクロ的にみて、派遣業を介して社会全体で人件費が節約されるならば、その節約部分はユーザーや派遣業の利潤源泉になるのではないか（この点については、日本にせよアメリカにせよ、まだ充分につめた議論があるとは考えられない）。

派遣企業による人件費の節約と利益の源泉については、性質の異なる諸側面を区別して考えねばならない。さきほど仮定した共同体的な社会にかかわらせながら考えよう。

I 臨時の欠員補充にかかわる節約。休暇・欠勤・繁忙等の欠員を企業内部で埋めようとするれば、不急時にはかなりの人員が「遊ぶ」ことになる。欠員を必要な時だけ外部（派遣会社）から補充し、普段は少数にしておけば効率的であり、人件費の節約になる。右のケースを、上

に仮定した社会全体の問題としてみると、補欠要員を各企業に分散させずに一か所にプールしておき、各企業の需要に応じて派遣する方式とってよい。このばあい、分散方式よりも派遣方式の方が少人数ですみ、余分の人員を他の必要分野にまわせるから、社会全体の生産性があり、同じ労働時間で富が増加する。相対的には社会生活の維持に必要な労働部分の減少になるが、社会成員の実質的取分は減少しない。むしろこの方が合理的な労働力の利用であり、社会にとってプラスになる。資本主義社会でもこの方式の採用によるコストの節約は、基本的には上記のケースと同じ性格である。広義の件費または販売・管理費が節約されるとはいえず、それは賃銀削減ではなく、マクロ的にみて搾取がおこなわれるわけではない。

Ⅱ 同じ仕事を高賃銀の正規労働者から低賃銀の派遣労働者に単純に置き換えるばあい。たとえば、正規労働者（高時間賃銀）を系列派遣会社（低時間賃銀）に移してこれまでと同じ仕事を同時間させるケースを想定してみよう。これは単に、所属の名目的変更による賃銀部分の削減であり、労働者の生活水準の低下を意味する。共同社会でみれば、労働者の取分を減少させて剰余を増大させることである。したがって、派遣労働者による常雇労働者の置き換えが以上のケースと実質的に同じになるばあいには、こうしたケースは労働者の犠牲による利潤の増加である。

ただし、ふつうは派遣労働者の労働時間は正規労働者の時間よりも少ない。派遣労働者は正規労働者にはない時間上の Flexibility をうる。派遣労働者にとってこれが必要なメリットであり、このメリットが賃銀額とトレードオフの関係にあるとすれば、賃銀減少と生活水準の低下とをただちにイコールにできないことになる。また、派遣労働者には賃銀以外のマイナスもあるはずだから、これらの点を考慮すれば、問題はより複雑になり、生活水準をどう規定するかによってちがう答えにならざるをえない。したがって、ここではこれらの点を無視し、実質賃銀率の大きさだけで考えることにする。そうすると、Ⅱの方式はそれが結果として労働者全体の取分を減少させるならば、彼らの賃銀減少（犠牲）を源泉にした利潤の増加といわねばならないが、資本主義社会ではこうした方式も合法とされている。こうした方式のもとで労働者の犠牲を最少にするには、基礎的な附加給付に関しては、派遣労働者にも正規従業者のそれに等しいか、近い水準の附加給付がえられるような措置が必要になる。

Ⅲ 派遣組織のスケールメリットによる節約。派遣組織を利用して募集・広告・選別・訓練等のコストが節約できる。この節約は、派遣組織に需要と供給が集中されたり、専門のノウハウが蓄積されることからくるコストの節約である。この費用は、社会的には労働者の配置と利用にかかわるとはいえ、直接の生活費部分ではない。資本企業における販売費（募集・広告・通信等）および管理費（選別・訓練・調整）に属する費用である。したがって、こうした費用の節約もⅠと同じ性質のものである。

要するに、派遣業のサービスはそれが二重、三重の派遣でなく社会的分業における必要な機能である限り、ユーザー側の商品生産のなかで付加価値（派遣労働者による産出部分と派遣会社のスタッフによる産出部分）をもたらす。なぜなら、Just-In-Time の労働供給というサー

ビスもユーザーがそれを利用し終って意味をもつからである。その一部分が派遣料金の形態をとって派遣会社に支払われる。他方、派遣企業の利用による広義の人件費の節約は、人件費の価値（可変資本の価値といってもよい）の節約部分を利潤に転化させるるのであり、この利潤部分が派遣会社とユーザーとで分配されることになる。派遣業の立場からみると、この節約部分は派遣サービスが生みだした価値—節約をもたらすような価値の産出—ということになる。いいかえれば、派遣サービスによってユーザーのもとでおこなわれる商品生産というひとつの過程が、一面では付加価値を産出する過程であると同時に、他面では広義の人件費の節約、したがってその利潤への転化をもたらす過程にはかならないのである。