

第1セッション

派遣労働者の現状と課題

中国の労働者派遣と法規制

人的資源・社会保障部
労働科学研究所労働争議室主任
李 天国

中国の労働者派遣は近年発展してきた新しいタイプの雇用形態である。労働者派遣は労働市場のフレキシブルで多様な雇用に対する需要に適応し、労働者の就業を拡大している。しかし一方で、労働者の就業が不安定化し、派遣労働者の合法的權益の保護に対して新たな課題を提起している。

1. 中国の労働者派遣の発展過程

現在まで、中国の労働者派遣は3つの発展段階を経ている。

(1) 第1段階 (1980—1995年)

中国の労働者派遣は1980年の外国企業の代表事務所における雇用に始まり、1990年代の中頃まで数も少なく、範囲も狭かった。

この段階における労働者派遣元企業は、国務院及び各省政府が認可した「北京外企人力資源服務公司」のような派遣機関に限られていた。外国企業の中国駐在代表機関といった非法人組織における労働力需要の問題を解決するため、中国人スタッフを派遣していた。この段階において設立された労働者派遣企業は、国家の行政法規の規定に基づき、特殊な就業分野において労働者派遣業務を行っていた。その目的は労働市場の問題を解決することではなく、需要を管理することであった。

(2) 第2段階 (1995—2005年)

1990年代末になると、国有企業改革のために国有企業でレイオフされた労働者の再就職を促進するため、政府は「公共職業服務機関」による職業紹介、職業指導、職業訓練、職場開発等の活動を推し進めたほか、レイオフされた労働者が比較的多い国有企業が労働者派遣組織を設立したり、「労務公司」がレイオフされた労働者に対する派遣就業サービス提供を行うようになった。この段階の労働者派遣の最大の特徴は、国有企業改革に協力し、農村労働力の移動を促進する点にあり、それは政府が主導する就業サービスであった。このため、公共職業サービス機関が労働者派遣業の主体であった。

(3) 第3段階 (2005年—現在)

最近、労働者派遣企業のタイプが明らかに多様化している。民間、外資タイプの派遣（人材サービス）企業が成長している。

2. 労働者派遣の発展の理由

中国で労働者派遣が登場・発展したのは、上述の政府政策による労働者派遣機関の急速な成長を除けば、雇用部門の需要が大きな要因であった。

(1) 無期契約を回避し雇用メカニズムを是正するための手段

1980年代の初頭において、国有企業に対して雇用制度改革が実施されたが、少数の国有企業が独占している業種においては、市場経済に適応する雇用メカニズムが形成されていなかった。一方、「正規労働者」（無期契約に近い）と「非正規労働者」（臨時労働者）の区別は存在していた。さらに、正規労働者の場合、「入ることができても出ることができない」という状況に置かれ、企業も必要としなくなった労働者を解雇するのが難しく、雇用の弾力性に欠け、市場の変動に応じて柔軟に労働者の配置を変えることができない状況となっていた。労働者派遣の登場は、こうした問題を解決するための非常に便利な「操作ツール」を提供するものとなった。また、『労働契約法』の実施後、企業は労働者を直接に雇用して無期雇用契約を締結することを避けるようになった。このため多くの場合、臨時労働者の雇用が労働者派遣に切り替わり、新規雇用についても派遣労働者が雇用されるようになった。実際これらの部門では、労働者派遣が無期労働契約（正規労働者）を避け雇用メカニズムを是正するための手段となっている。

(2) 給与総額と編成管理に対応する臨機応変な措置

中国においては、「機関、事業単位」の編成に対して厳しい制限が採られている。国有企業と国内の外資上場企業の場合、人件費及び正規スタッフの編成に制限が行われている。このため、こうした部門で労働者派遣が適用されるのは、主に人件費と労働力不足の問題を解決するためである。

(3) 人的コスト削減の手段

これは内外の賃金水準と福利厚生との差に起因する。まず、派遣労働者の場合、賃金水準、福利厚生面で、企業の正規労働者との間に一定の差が存在している。次に、社会保険についても、正規労働者との間に差がある。例えば、上海市の大多数の派遣労働者が納めているのは、上海市戸籍を有する労働者とは異なる総合保険料である。さらに、雇用先ではなく派遣元（出身地）の場所、すなわち社会保険納入費の基礎金額が比較的低い、発展が遅れている地域で保険に加入するため、社会保険費用を節約する「抜け道」となっている。

(4) 1人当たり生産性アップの手段

上場企業の中には、1人当たり生産性をアップさせるため、派遣労働者を使用することで分母（従業員数）を小さくしている。それにより会社の業績を良く見せ、企業の資金調達能力を高めている。

(5) 企業の「良好」なイメージを確立するための手段

(6) 専門的サービスを獲得し、事務仕事を減らし、労務関係処理のリスクを減らす手段

人的資源管理は政策的な性格が強く、加えて中国の労働、雇用、人事、社会保険等の政策

面での変化は比較的速い。企業は往々にして状況を把握することが難しく、専門的なサービスを求める必要性に迫られている。労働者派遣機関の人的資源に関する専門サービスを利用することで、行政的、事務的、臨時的な人的資源管理コストを減らしている。また、企業は派遣労働者を利用することで、自らが労働争議の当事者となるリスクを減らし、「もめ事」を減らすことができる。争議となった場合、労働者派遣会社が解決に当たることになる。

(7) 募集、雇用のリスクを減らす手段

労働者派遣方式によって労働者を使用することで、やみくもに雇用することによる法的リスクを減らしている。これは実質的に「試用期間」を延長するものである。こうした傾向は、労働契約法が実施されてからさらに強まっている。

(8) 企業の事業地域拡大に伴う問題を解決する手段

企業、特に外資系企業が中国各地で事業展開し支社を設置する場合、往々にして支社の地域は分散し、各地の雇用者の数も多くない。現地に正式な機関を設置しておらず、合法的な雇用の権利を有していない場合もある。この他、地域によって労働雇用政策に若干の差が存在し、政府各部門の事務手続きも複雑となっている。これらの企業では派遣労働者を選択することで、各地の合法的雇用と雇用管理の問題を解決している。

(9) 「独立工鉦区」における家族と子弟の就業解決の手段

多くの「独立工鉦区」では従来、子弟が両親の後を継いで企業に就職することが慣例となっていた。ただし、その後雇用制度改革が実施され、こうした慣例的の制度は廃止された。しかし子弟及び家族の就職問題は依然として残っており、雇用編成と賃金総額が制限される状況の中、労働者派遣が子弟を就職させるための手段となっている。

3. 労働者派遣の法規制

上述の労働者派遣の状況を考慮し、中国では2007年6月29日に『労働契約法』とその後に施行された『労働契約法実施条例』を制定し、労働者派遣に対して法による規制を行っている。主な内容は以下の通りとなっている。

(1) 労働者派遣元企業の設立と資本問題に関する規定

『労働契約法』第57条「労働者派遣元企業は会社法の関連する規定に基づいて設立されなければならない。登記資本額は50万元を下回ってはならない」。これは労働者派遣部門の設立は国家の法律、法規、企業法人に対する一般的要件を満たしていなければならないことを意味している。

『会社法』第26条には、「有限責任会社の登記資本の最低額は3万元とする」と規定されている。また、第81条には、「株式会社の登記資本の最低額は500万元とする」と規定されている。これに対し、労働者派遣元企業の設立の場合、『会社法』の企業法人設立の基本的条件を満たすほか、特別規定すなわち「登記資本額は50万元を下回ってはならない」という規定に従わなければならない。

（２）法定雇用主に関する規定

第 58 条には「労働者派遣元企業は本法で称されるところの雇用部門であり、雇用部門は労働者に対する義務を履行しなければならない。労働者派遣元企業は派遣労働者との間で労働契約を締結する」と明確に規定している。法律は労働者派遣元企業を法定の雇用部門として規定するとともに、派遣労働者との間で労働契約を交わし、労働関係が存在することを明確にしている。

（３）派遣労働契約の期限に関する規定

第 58 条の第 2 項には「労働者派遣元企業は派遣労働者との間で 2 年以上の固定期間の労働契約を締結し、毎月労働報酬を支給しなければならない。また、派遣労働者に仕事がない期間に対して、労働者派遣元企業は所在地の人民政府が規定している最低賃金水準に基づいて、毎月報酬を支給しなければならない」と規定している。

（４）労働者派遣契約の内容に関する規定

労働者派遣の特殊性により、派遣労働者は派遣元企業において労働に従事せず、派遣先企業に派遣され、派遣先企業の指揮監督の下で労働に従事する。こうしたことから、双方は労働契約において、本法第 17 条に規定される事項を明記するほか、派遣労働者の派遣先及び派遣期間、職場等の状況を明記しなければならない。

（５）労働者派遣協定に関する規定

実際のところ、労働者派遣に関する協定は、派遣労働者を雇用する企業と直接労働者を使用する企業との間の問題である。大部分の内容は両者以外の第 3 者である派遣労働者に直接関係している。このため、労働者の権益を保護するため、法律は企業に対して規範的要件を求めている。すなわち第 59 条の「労働者派遣元企業が労働者を派遣する場合、労働者派遣を受け入れる企業（派遣労働者を使用する企業）との間で労働者派遣協定を締結しなければならない」というのがそれである。労働者派遣協定は、派遣労働者を使用する職場と人数、派遣期間、労働報酬、社会保険の額と支給方法及び協定に違反した場合の責任について約束を交わさなければならない。

派遣労働者を使用する企業はまた、作業する職場の必要性に応じて、労働者派遣元企業との間で派遣期間を決定しなければならず、雇用期間を分割して幾つかの短期派遣とすることはできない。

（６）派遣元企業と派遣労働者を使用する企業の法定義務に関する規定

派遣元企業の義務は主に第 60 条に記載されている。労働者派遣元企業は労働者派遣協定に関する内容を派遣労働者に告知しなければならない。

労働者派遣元企業は、派遣先企業が労働者派遣協定に基づいて派遣労働者に支給する労働報酬の上前をはねてはならない。

労働者派遣元企業と派遣先企業は、派遣労働者から費用を徴収してはならない。

派遣先企業の義務は、主に本法の第 62 条に記載されている。派遣先企業は、以下に列举さ

れる義務を履行しなければならない。

- ①国家の労働基準に従い、相応の労働条件と労働保護を提供する。
- ②派遣労働者の作業要件と報酬を通知する。
- ③残業代、業績報奨金を支給し、関連する福利を提供する。
- ④職場の派遣労働者に対して、必要な研修を行う。
- ⑤連続して雇用する場合、通常の給与調整を行う。

派遣労働者を使用する企業は、労働者派遣協定に基づいて派遣労働者を使用し、派遣労働者を他の企業に再派遣してはならない。

(7) 地域間派遣に関する規定

第 61 条「労働者派遣元企業が地域を超えて派遣労働者を派遣する場合、派遣労働者の労働条件と労働報酬については、派遣労働者を使用する企業の所在地の基準に応じて行わなければならない。」

これは中国に広範囲に存在する派遣方式に対して規定されたものである。実際、多くの派遣元企業が経済発展の遅れた地域で企業登録を行い、登録地で労働力を募集し、発展した地域に労働者を派遣している。当該労働者の労働基準は、労働契約が履行される地域のものではなく、発展が遅れた登録地の基準が適用されている。特に社会保険の場合、登録地の基準で、登録地において保険の加入が行われている。派遣元企業が派遣労働者を使用する企業から手にする保険料は発展した地域を基準としたものである。こうして社会保険料の差額を取得することが可能となる。また、一部の派遣労働者を使用する企業では、社会保険の負担を回避するため、派遣元企業に対して発展の遅れた地域で社会保険を収めるよう要求し、利ざやを稼いでいる。このため、派遣労働者を使用する企業の所在地の基準に基づいて社会保険料を執行することが労働契約法で規定された。

(8) 派遣労働者の就業における平等な権利についての規定

第 63 条「派遣労働者は、派遣先企業の労働者と同一労働同一賃金の権利を有している。当該企業に同じ労働をする労働者がいない場合には、派遣先企業所在地の、同一またはそれに近い職場の労働者の労働報酬を参照して決定する。」

この条項の核心は、同一労働同一賃金の問題である。中国の『労働法』第 46 条には、「賃金は労働に応じて分配するという原則に基づき、同一労働同一賃金を実施しなければならない」と明確に規定されている。労働部弁公庁の『労働法』の若干の条文の説明に関する通知（勞弁發【1994】289 号）第 46 条の規定に基づき、同一労働同一賃金とは、同一の作業に従事し、同一の労働をし、かつ同一の業績をあげた労働者に対して、企業が同一の労働報酬を支払わなければならないことを意味する。

また、労働者派遣の分野において、同一労働同一賃金が労働者派遣事業を急速に発展させる最も直接的な経済的ダイナミズムであることに注意しなければならない。実際には、派遣労働者と正規労働者との間の同一労働同一賃金が守られていない状況が当たり前となってい

る。この条項が実施されなければ、派遣就業の規模は急速に縮小することとなる。

(9) 派遣労働者の労働組合加入権の保障

第 64 条「派遣労働者は労働者派遣元企業または派遣先企業において法律に基づいて労働組合に加入または組合を組織し、自身の合法的権益を擁護する権利を有している」。

中国の『労働法』第 7 条には、「労働者は法律に依拠して労働組合に加入し、労働組合を組織する権利を有している」と規定されている。また、中国の『労働組合法』第 10 条には、「企業、事業部門、機関において、従業員が 25 人以上いる場合、単位労働組合を設置しなければならない」と規定されている。このため、派遣元企業が 25 人以上を雇用する場合は単位労働組合を設置しなければならない。派遣労働者は単位労働組合を組織し、これに加入する権利を有している。

労働者派遣の持つ特殊性により、多くの基本的権益の保障は派遣労働者を使用する企業において実現される。派遣労働者を直接使用する企業において労働組合に加入する場合、派遣労働者としての権利を擁護することが難しくなる。このため、法律は、派遣労働者が労働組合に加入する権利を有するだけでなく、いずれの側の労働組合に加入するかを選択する権利を有することを明確にしている。

派遣労働者が労働組合に加入し、労働組合を組織する権利を有することは、派遣労働者が自らと労働関係を有する派遣元企業の労働組合に加入し、労働組合を組織することができるほか、派遣労働者が労働に従事している企業の労働組合に加入し、労働組合を組織できることを示している。本法律は派遣労働者を使用する企業の法的地位に関する定義があいまいとなっている。派遣労働者を使用する企業における労働組合に加入し、労働組合を組織する法的根拠は、本法律において抜け落ちている。実際において、比較的規範化されている派遣部門の場合、労働組合を組織し、派遣労働者を労働組合に加入させて吸収するとともに、派遣労働者を使用する企業に派遣された組合員によって労働組合小グループまたは労働組合の支部を組織し、団体会員として派遣先企業の労働組合に統一的管理を委託することができる。労働組合を組織する条件が整っていない派遣元企業については、派遣労働者を使用する企業の労働組合が積極的に派遣労働者を組合へ加入させるよう働きかけなければならない。

(10) 労働契約の解除についての規定

第 65 条「派遣労働者は本法律の第 36 条、第 38 条の規定に基づき、労働者派遣元企業との労働契約を解除することができる」。

派遣労働者が本法律の第 39 条、第 40 条の第 1 項目、第 2 項目に規定される状況にある場合、派遣先企業は労働者を派遣元に送り返すことができる。労働者派遣元企業は本法律の関連規定に基づき、労働者との労働契約を解除することができる。

本条の第 1 項の規定に依拠し、派遣労働者は法律によって「派遣労働者を使用する部門」——派遣部門に対して、その辞職権利を行使することができる。

ただし、本条項は派遣労働者の、話し合いによる解除と即時解除の 2 つのケースについて

規定している。本法の第 36 条では、「企業と労働者の話し合いが合意した場合、労働契約を解除することができる」と規定している。また、第 38 条では、「労働契約に基づいて、労働保護または労働条件が提供されていない場合、労働報酬が満額支給されていない場合、法律に規定された社会保険料が支払われていない場合、企業の規則制度が法律・法規に違反している場合、労働者の権益を損なっている場合、企業が本法律の第 26 条の規定に基づいて労働契約を無効とした場合、労働者は随時企業に労働契約の解除を通知することができる」と規定している。ただし、派遣労働者の辞職と一般の労働者の辞職とを比較した場合、状況が異なることに注意しなければならない。

まず、派遣労働者の話し合いによる労働契約の解除の場合についてみてみよう。労働契約は派遣労働者と派遣元企業の双方によって交わされたものであるから、双方の当事者による話し合いが一致すれば解除することができる。ただし、派遣労働者が労務提供するのは、派遣労働者を使用する企業に対してであり、直接派遣労働者を使用しているのは、派遣労働者を使用する企業である。派遣労働者が依然として派遣期間内にある場合、派遣先企業は引き続き派遣労働契約によって通常通り派遣労働者を使用することとなる。派遣労働者の労働は、派遣労働者を使用する企業の生産と切り離せないものであり、たとえ派遣先企業が派遣労働者の法定上の雇用主でなくても、当然のことであるが、派遣先企業は話し合いによる労働契約の解除と直接的な利害関係がある。こうした話し合いによる解除に、派遣労働者を使用する企業の意思が反映されないのは、明らかに不合理であり、企業の利益が損なわれることとなる。また、派遣先企業が労働契約の話し合いによる解除に参加できるとすれば、その法的根拠はどこにあるのか？ 派遣先企業は派遣労働者と労働契約を交わしていないことから、労働契約の当事者とはならない。この問題については、今後、立法化のプロセスにおいて明確にしていく必要がある。

次に、労働者を直接使用する企業による過誤の場合、派遣労働者は即時に辞職する権利を有する。派遣労働者を使用する企業の過誤については、本法律の第 38 条に記載されている。問題は、この「企業」が特に派遣元企業を指す場合である。第 38 条に記載されている行為の中には、派遣元企業において実施することが出来ないものもある。例えば、「労働契約による労働保護または労働条件が提供されない場合」、「暴力、威嚇または非合法的に人身の自由を制限する手段によって労働者に労働を迫った場合」、「規定・規則、指揮に違反し、危険な作業を命じて労働者の安全に危害を及ぼした場合」が該当する。こうした過誤行為を犯す可能性があるのは、派遣労働者を使用する企業である。こうしたことから、「派遣労働者を直接雇用する企業」以外において行われた過誤行為についても、派遣労働者が「企業」に対して即時辞表を提出する法的理由とすることができるのではないだろうか？

第 3 に、派遣労働者の話し合いによる辞職と即時辞職の 2 種類の形式だけを規定していることである。労働者辞職には主に 3 つの形式がある。話し合いによる辞職、即時辞職、予告辞職がそれである。予告辞職が取り上げられていないのは、様々な解釈を引き起こす。1 つ

の解釈は、本条は派遣労働者の辞職の許可に関する条件について規定しているというものである。つまり、派遣労働者を使用する企業が同意、または企業に過誤があった場合にのみ、派遣労働者は辞職することができ、企業に過誤がない場合には、派遣労働者は『労働法』の第31条、本法律の第37条によって予告辞職を行うことが出来ない、というものである。もう1つの解釈は、「法律の条文で禁止されていないことは許される」という考え方に基づき、本法律では派遣労働者の予告辞職を禁止していないので、派遣労働者も依然として予告辞職の権利を有しているとするものである。

本法律の第2項は、実質的に派遣労働者を使用する企業が労働者を送り返す権利だけを有していることを規定し、労働契約を解除する権利については規定していない。これは派遣労働者を使用する企業が労働契約の一方の当事者でないことによる。このことは一般の労働者を解雇する場合と比べ、派遣労働者を「雇い止め」する際に直面する特殊な問題である。

例えば、派遣労働者を使用する企業は過誤を犯した派遣労働者に対して、彼を派遣元に送り返し、派遣部門に派遣労働者との労働契約を解除させることしかできない。過誤を犯した派遣労働者を解雇するかどうかは、派遣元企業が決定することとなる。派遣労働者が彼を使用する企業から送り返された場合であっても、派遣元企業は依然としてその派遣労働者を引き続き雇用し、派遣労働者を使用する他の企業に彼を派遣することができる。こうした点から見て、派遣労働者の労働契約の解除に関連する問題は、非常に複雑であると言える。こうした問題については、法律による規範化は容易であるが、実際に解決することは難しい。今後、関連する行政部門においてさらに踏み込んだ規定がなされる必要がある。

(11) 労働者派遣の適用範囲に関する規定

第66条「労働者派遣は一般的に臨時的、補助的または代替的な作業職場において実施される」。

派遣労働の適用範囲をどのように制限するのかは、非常に複雑な作業を伴い、それは労働者派遣という就業形態の定義を含む問題にも関係してくる。法律が労働者派遣について、臨時的、補助的または代替的な労働であるととらえているのは、正確であるというべきである。労働者派遣は労働市場を補完する役割を果たしている。

(12) 「専属派遣」の禁止

第67条「企業は労働者派遣部門を設立して本部門または所属部門に労働者を派遣してはならない」。

日本の労働者派遣法を参照すると、「専属派遣」を禁止している理由は、派遣会社が一社のみのために労働者を派遣することが労働市場における失業問題を解決する上で何の役にも立たないことによる。このタイプの派遣会社は、派遣労働者を使用する企業による法律回避を手助けしているに過ぎない。

中国における「専属派遣」は、海外の場合と比べてさらに複雑な一面を有している。それは国有企業改革をサポートしてきた経緯に起因する。1990年代中期に、レイオフされた労働

者の再就職を順調に行うため、多くの大規模国有企業において独自の派遣会社が設立され、余剰人員が派遣会社に移された後、相応の職場に派遣された。それらは、国有企業に存在する余剰労働力の再就業を目的として設立された派遣会社である。こうしたタイプの派遣会社は、当該国有企業に子会社として属していた。

ただし、その後、国有企業でレイオフされた労働者の再就業が減少するのに伴い、これらの国有大企業に依存していた派遣会社では、企業の余剰労働力の問題を解決するための派遣を行うようになった。余剰労働力に対する派遣は、主に国有独占企業における雇用メカニズムの行き詰まり状態を解決し、ベテラン労働者の「入るは易く、出るは難し」といった状況を変えるためであった。こうしたタイプの派遣においては、労働市場における失業問題は解決されない上、多くの“同一労働異なる賃金”といった現象が引き起こされることとなる。立法によってこうした状況を禁止するのは、当然のことである。

日本の派遣労働者の現状と課題

労働政策研究・研修機構

研究員 高橋 康二

1. 日本の労働者派遣制度 ― 規制緩和の歴史

(1) 概念

労働者派遣とは、自社が雇用する労働者を、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいう。日本において、このような労働形態は、(一部の例外を除き)職業安定法によって長らく禁止されてきたが、労働力の需給の適正な調整を図るべく、1985年に労働者派遣法(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律)が制定されることによって、一定の条件のもとで認められるようになった。

労働者派遣法が定める労働者派遣事業の形態としては、特定労働者派遣事業と、一般労働者派遣事業とがある。特定労働者派遣事業は「常用雇用労働者」のみを派遣する派遣事業であり、届出制となっているのに対し、一般労働者派遣事業は「常用雇用以外の労働者」を派遣する派遣事業であり、許可制となっている。なお、一般労働者派遣事業の許可を受けていれば「常用雇用労働者」を派遣することもできるため、1つの一般労働者派遣事業所から、「常用雇用労働者」と「常用雇用以外の労働者」の両方が派遣されることもある。

他方、実務においては、「常用雇用労働者」、「常用雇用以外の労働者」という法律上の概念とは別に、いくつかの契約形態が発達してきた。第1は、派遣先が決まっているか否かにかかわらず、派遣会社との間に常に雇用関係が成立している形態である。このような形態は、「常用型」の派遣労働と呼ばれる。第2は、派遣会社に登録し、派遣先が決まった段階で派遣会社と雇用契約を結ぶ形態である。このような形態は、「登録型」の派遣労働と呼ばれる。なお、第1の「常用型」には、当該の雇用関係が期間の定めのない雇用である場合と、期間の定めのある雇用である場合とがある。ここでは、前者を「常用型・無期」、後者を「常用型・有期」と呼ぶこととする。

繰り返しになるが、「常用型・無期」、「常用型・有期」、「登録型」という契約形態と、「常用雇用労働者」、「常用雇用以外の労働者」という法律上の概念とは、必ずしも一致しない。ただし、筆者が実施したヒアリング調査などを踏まえるならば、特定労働者派遣事業所の「常用雇用労働者」の大半は「常用型・無期」の契約形態をとっており、一般労働者派遣事業所の「常用雇用以外の労働者」の大半は「登録型」の契約形態をとっているとみなして差し支えないと考えられる。

（２）労働者派遣制度の変遷

労働者派遣法が施行されたのは 1986 年 7 月であるが、同法は、以後何度か大きな改正を経て現在に至っている。以下、施行当時の内容、1996 年、1999 年、2000 年、2004 年の改正内容について述べる。

同法の施行時点で派遣労働の対象業務とされたのは、「ソフトウェア開発」、「事務用機器操作」などの 13 業務だけであったが、その 3 カ月後に 3 業務が追加された。すなわち、労働者派遣制度は、実質的に 16 業務のポジティブ・リスト方式でスタートした。

1996 年 12 月には、対象業務が 26 業務に拡大された。この時点でポジティブ・リストに掲載されていた業務を、一般に「政令で定める 26 業務」という。

1999 年 12 月には、派遣労働の対象業務が、製造業務など一部の業務を除いて原則自由化された。これにより、対象業務の規定方式が、ポジティブ・リスト方式から、ネガティブ・リスト方式に転換された。

2000 年 12 月には、それまで禁止されていた紹介予定派遣（派遣先企業の社員になる前に、まず派遣労働者として一定期間派遣先企業で就業し、派遣先企業と派遣労働者の希望が一致した場合、派遣労働者を派遣先企業の社員として紹介する制度）が解禁された。

2004 年 3 月には、1999 年 12 月の時点でネガティブ・リストに掲載されていた製造業務における派遣労働が解禁された。また、それと同時に、派遣労働者の受入期間の上限が緩和されるとともに、紹介予定派遣の際の事前面接・履歴書送付等が解禁された。

総じて、これまでのところ、労働者派遣制度はほぼ一貫して規制緩和の道を辿ってきたといえる。

2. 派遣労働市場の動向 ― 拡大から一転して「派遣切り」へ

（１）派遣労働者数

派遣労働者数の推移を把握する際に最もよく用いられるデータとして、厚生労働省の業務統計である「労働者派遣事業報告」の集計結果がある。このデータから、「特定労働者派遣事業所の常用雇用労働者」、「一般労働者派遣事業所の常用雇用労働者」、「一般労働者派遣事業所の常用雇用以外の労働者」の人数の時系列的な推移を、常用換算（いわゆるフルタイム換算）した形で把握することができる。

図 1 は、その結果を示したものである。ここから、3 つのことが読み取れる。第 1 に、長期的にみて、派遣労働者数は増加傾向にある。具体的には、1990 年度において 23 万 3,765 人であったものが、2000 年度には 53 万 7,063 人、2008 年度には 198 万 3,336 人へと増加している。その背景には、企業側の人事戦略、働く側の就業意識の趨勢的な変化があると考えられる。第 2 に、他方で、派遣労働者数が一時的に減少した時期もある。具体的には、1991 年から 1993 年にかけてと、1997 年から 1998 年にかけてである。1991 年から 1993 年は、いわゆるバブル経済崩壊後の不況期であり、1997 年から 1998 年は国内金融機関の破綻に端を

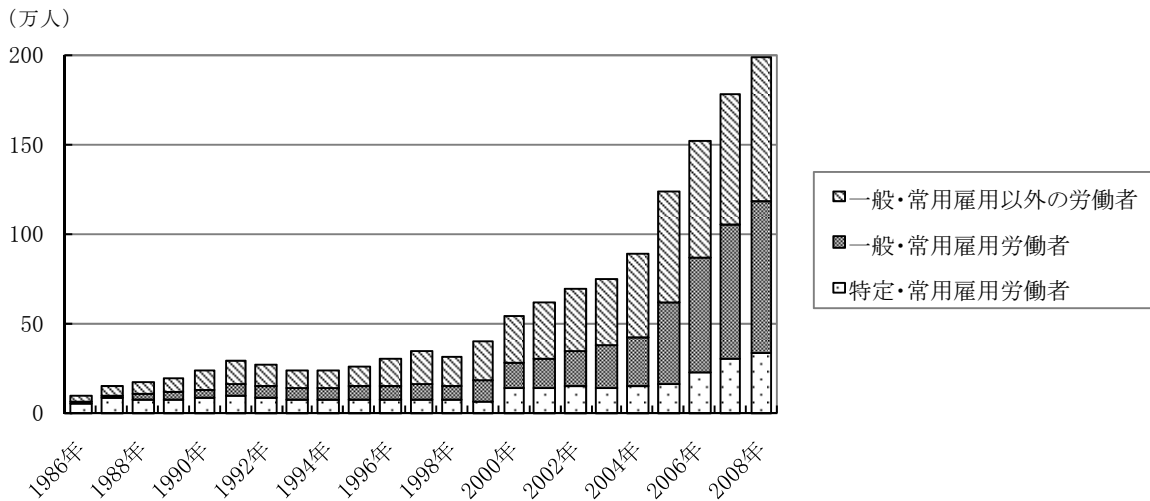
発する金融危機の時期に一致する。すなわち、派遣労働者数は長期的にみて増加傾向にあるが、細かく観察すると景気変動の影響も受けているといえる。第3に、特に2000年代に入ってから、派遣労働者数が激増している。その背景には、派遣労働の対象業務のネガティブ・リスト化（1999年）、製造業務の派遣解禁（2004年）といった制度改正があると考えられる。

表1 労働者派遣制度の変遷

年 月	対象業務	受入期間の上限		紹介予定派遣
1986年7月 労働者派遣法施行	当初13業務+追加3業務 ⇒「16業務」	行政指導により同一の労働者について3年		不可
1996年12月 改正法施行	⇒「26業務」に拡大			不可
1999年12月 改正法施行	原則自由化 (ネガティブ・リスト化) ⇒港湾運送業務、建設業務、警備業務、医療関連業務、人事労務管理業務のうち使用者側の直接当事者として行う業務、弁護士・公認会計士等、製造業務、を除くあらゆる業務で派遣可能	「26業務」	同上	不可
		自由化業務	同一の業務について1年	
2000年12月 業務取扱要領改正	同上	同上		可
2004年3月 改正法施行	製造業務、医療関連業務（紹介予定の場合）の派遣解禁	「26業務」	上限なし	可 (条件緩和)
		自由化業務	同一の業務について3年	
		製造業務	同一の業務について1年 (2007年3月以降は3年)	

資料出所：高橋康二『労働者派遣事業の動向—労働者派遣事業報告集計結果に基づく時系列データ—』（労働新聞社2006年）5頁を加筆修正。

図1 派遣労働者数の推移



資料出所：厚生労働省「労働者派遣事業報告集計結果」より。

注：本稿執筆時点（2010年9月）において、2009年度のデータは公表されていない。

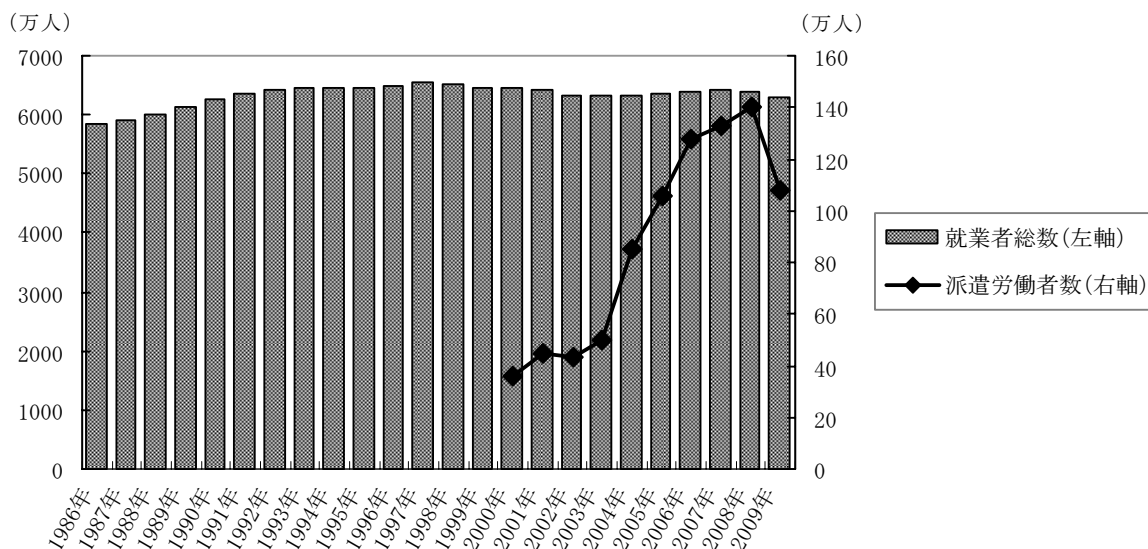
図2は、総務省統計局「労働力調査」に基づき、就業者総数と派遣労働者数の推移をグラフ化したものである。ここで注目されるのは、派遣労働者数が増加した1990年代から2000年代にかけて、就業者総数がほぼ横ばいの状態であったことである。そのため、就業者総数に占める派遣労働者数の割合は、2000年には0.6%であったが、2008年には2.2%へと上昇している。

なお、図2からは、2008年から2009年にかけて派遣労働者数が大きく減少していることも読み取れる。これは、いわゆるリーマン・ショックに端を発する世界的な金融危機の影響によるものであり、この時点を境に、派遣労働者が置かれた環境は大きく変化したと考えられる。この点については、(5)にて詳述する。

(2) 派遣労働者の属性

そもそも派遣労働者とはどのような人々で、どのような企業（派遣先）で働いているのだろうか。以下、総務省統計局「就業構造基本調査」に基づいて、正社員（正規の職員・従業員）、パートタイム労働者（パート）、派遣労働者（労働者派遣事業所の派遣社員）の個人属性、企業属性を確認したい。なかでも特に、パートタイム労働者と派遣労働者の違いに注目する。ここで、パートタイム労働者を比較対象とするのは、歴史的にみても人数の点からみても、パートタイム労働者が日本の非正規雇用者を代表する存在だと考えられるからである。

図2 就業者総数と派遣労働者数の推移



資料出所：財務省統計局「労働力調査」より。ただし、2001年以前の派遣労働者数は「労働力調査特別調査」、2002年以降の派遣労働者数は「労働力調査詳細集計」に基づく。

注1：1999年以前の「労働力調査」には、「派遣労働者」の区分がない。

注2：「労働力調査」は世帯調査であるため、派遣事業所から収集したデータに基づく「労働者派遣事業報告集計結果」とは、数字が若干異なることがある。

表2は、その結果を示したものである。ここから、6つのことが読み取れる。第1に、性別をみると、パートタイム労働者の約9割が女性であるのに対し、派遣労働者の4割弱は男性である。第2に、年齢をみると、パートタイム労働者では40代、50代が多いのに対し、派遣労働者では20代、30代が多い。第3に、学歴をみると、パートタイム労働者では大学・大学院卒は6.8%にとどまるのに対し、派遣労働者では18.2%が大学・大学院卒となっている。第4に、職種をみると、パートタイム労働者はおおむね「生産工程・労務作業員」(33.1%)、「事務従事者」(23.8%)、「サービス職業従事者」(20.5%)に3分されているが、派遣労働者は「生産工程・労務作業員」(42.5%)、「事務従事者」(39.3%)にほぼ2分されている。第5に、産業をみると、パートタイム労働者では「卸売・小売業」(29.4%)が最も多いのに対し、派遣労働者では「製造業」(43.4%)が最も多い。第6に、企業規模をみると、パートタイム労働者では99人以下の企業で働く者が少なくないのに対し、派遣労働者では99人以下の企業で働く者は2割程度であり、3割以上が1,000人以上の大企業で働いている。

このように、派遣労働者は、個人属性、企業属性の両方において、パートタイム労働者と異なる側面を持っている。

(3) 派遣労働者の労働時間

派遣労働者の労働時間についてみてみたい。表3は、同じく「就業構造基本調査」によって、正社員(正規の職員・従業員)、パートタイム労働者(パート)、派遣労働者(労働者派

遣事業所の派遣社員)の1週間の労働時間を比較したものである。ここから、1週間の労働時間が34時間以下の者は、パートタイム労働者では59.5%いるが、派遣労働者ではわずか10.0%であること、派遣労働者においても、1週間の労働時間が49～59時間、60時間以上という長時間労働者が、それぞれ12.2%、4.9%いることがわかる。総じて、派遣労働者の労働時間は、パートタイム労働者よりは正社員に近いといえる。

表2 派遣労働者の属性

(%)				(%)			
性別	正社員	パートタイム労働者	派遣労働者	産業	正社員	パートタイム労働者	派遣労働者
男性	69.3	10.3	37.9	農業	0.8	1.3	0.3
女性	30.7	89.7	62.1	林業	0.1	0.0	0.0
				漁業	0.2	0.1	0.0
年齢	正社員	パートタイム労働者	派遣労働者	鉱業	0.1	0.0	0.0
29歳以下	21.5	8.3	32.8	建設業	8.9	1.9	1.8
30～39歳	28.5	19.4	34.3	製造業	22.2	16.0	43.4
40～49歳	22.7	25.7	17.7	電気・ガス・熱供給・水道業	1.0	0.0	0.3
50～59歳	21.8	27.9	8.9	情報通信業	4.6	1.3	7.1
60歳以上	5.6	18.6	6.3	運輸業	6.3	3.6	6.3
				卸売・小売業	14.6	29.4	10.8
学歴(在学中は除く)	正社員	パートタイム労働者	派遣労働者	金融・保険業	3.6	1.9	7.9
小学・中学	6.6	14.1	9.2	不動産業	1.1	1.0	0.9
高校・旧制中	39.6	54.3	45.6	飲食店、宿泊業	2.5	10.1	1.8
専門学校	12.9	11.8	12.9	医療、福祉	10.6	15.1	5.9
短大・高専	8.0	13.0	14.0	教育、学習支援業	5.3	2.7	1.8
大学・大学院	32.9	6.8	18.2	複合サービス事業	1.1	0.7	0.2
				サービス業	11.3	14.3	11.0
				公務	5.7	0.6	0.5
職種	正社員	パートタイム労働者	派遣労働者	企業規模	正社員	パートタイム労働者	派遣労働者
専門的・技術的職業従事者	19.2	8.0	5.1	1～4人	6.0	6.7	0.8
管理的職業従事者	1.4	0.0	0.0	5～9人	6.4	9.0	1.5
事務従事者	24.3	23.8	39.3	10～19人	6.7	9.5	2.7
販売従事者	13.7	11.7	6.0	20～29人	4.1	5.4	2.9
サービス職業従事者	6.4	20.5	4.8	30～49人	5.1	6.3	4.7
保安職業従事者	2.5	0.6	0.0	50～99人	7.0	8.5	10.3
農林漁業作業者	1.0	1.1	0.2	100～299人	10.4	11.1	17.8
運輸・通信従事者	4.4	1.1	2.1	300～499人	4.6	4.1	8.2
生産工程・労務作業者	27.2	33.1	42.5	500～999人	5.6	4.8	9.2
				1000人以上	20.5	17.6	34.1
				官公庁など	12.1	3.6	1.6
				その他の法人・団体	11.6	13.4	6.2

資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査(2007年)」より。

表3 派遣労働者の労働時間

	(%)				
	34時間以下	35～42時間	43～48時間	49～59時間	60時間以上
正社員	3.1	29.7	29.2	22.2	15.6
パートタイム労働者	59.5	26.4	8.6	3.6	1.7
派遣労働者	10.0	49.4	23.2	12.2	4.9

資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査(2007年)」より。

注：年間就業日数が200日以上の者についての集計である。

(4) 職種（業務の種類）ごとの特徴

上記(1)、(2)、(3)では、派遣労働者を一括りにして捉えてきたが、派遣労働者には、職種（業務の種類）ごとにいくつかの特徴がある。その点を確認するため、まず、表4において、「労働者派遣事業報告集計結果」における「業務の種類」ごとの派遣労働者数の分布を示す。その上で、表5において、派遣労働者数が5万人以上である「ソフトウェア開発」、「機械設計」、「事務用機器操作」、「財務処理」、「テレマーケティング」、「製造業務」の6つの業務について、「特定労働者派遣事業所の常用雇用労働者」、「一般労働者派遣事業所の常用雇用労働者」、「一般労働者派遣事業所の常用雇用以外の労働者」の内訳（割合）を示す。ここから、3つのことが読み取れる。第1に、「ソフトウェア開発」、「機械設計」といった技術職においては、過半数が「特定労働者派遣事業所の常用雇用労働者」となっている。すなわち、技術職の派遣労働者の多くは常用型・無期であると考えられる。第2に、「事務用機器操作」、「財務処理」、「テレマーケティング」といった事務職においては、「特定労働者派遣事業所の常用雇用労働者」の割合は5%に満たず、逆に、「一般労働者派遣事業所の常用雇用以外の労働者」の割合が高い。

表4 業務の種類ごとの派遣労働者数

	特定・常用雇用労働者	一般		合計
		常用雇用労働者	常用雇用以外の労働者	
(1号) ソフトウェア開発	54,491	32,617	12,121	99,229
(2号) 機械設計	36,097	27,221	5,295	68,613
(3号) 放送機器等操作	2,494	1,866	607	4,967
(4号) 放送番組等演出	2,342	1,577	798	4,717
(5号) 事務用機器操作	20,749	181,129	246,920	448,798
(6号) 通訳、翻訳、速記	295	2,616	3,055	5,966
(7号) 秘書	263	2,412	3,407	6,082
(8号) ファイリング	1,720	13,312	16,745	31,777
(9号) 調査	510	2,558	3,329	6,397
(10号) 財務処理	1,457	48,906	27,135	77,498
(11号) 取引文書作成	1,226	11,263	14,433	26,922
(12号) デモンストレーション	388	2,000	4,257	6,645
(13号) 添乗	280	820	4,636	5,736
(14号) 建築物清掃	1,748	3,328	1,869	6,945
(15号) 建築設備運転、点検、整備	5,399	4,329	809	10,537
(16号) 受付・案内、駐車場等管理	809	14,898	19,811	35,518
(17号) 研究開発	13,072	21,639	13,282	47,993
(18号) 事業の実施体制の企画、立案	1,144	2,206	1,270	4,620
(19号) 書籍等の制作・編集	500	1,853	3,342	5,695
(20号) 広告デザイン	221	1,454	1,868	3,543
(21号) インテリアコーディネーター	110	634	1,119	1,863
(22号) アナウンサー	38	98	100	236
(23号) OAインストラクション	823	3,243	3,016	7,082
(24号) テレマーケティング	1,718	31,788	38,212	71,718
(25号) セールスエンジニアの営業、金融商品の営業	2,407	3,327	2,963	8,697
(26号) 放送番組等の大道具・小道具	221	242	312	775
(一) 製造業務	74,896	278,761	204,432	558,089

資料出所：厚生労働省「労働者派遣事業報告集計結果（2008年度）」より。

注1：()内の番号は、「政令で定める26業務」の番号。

注2：網掛は、合計が5万人以上の業務。

表5 代表的6業務における派遣労働者の内訳

(%)

	特定・常用雇用 労働者	一般	
		常用雇用 労働者	常用雇用 以外の労働者
(1号) ソフトウェア開発	54.9	32.9	12.2
(2号) 機械設計	52.6	39.7	7.7
(5号) 事務用機器操作	4.6	40.4	55.0
(10号) 財務処理	1.9	63.1	35.0
(24号) テレマーケティング	2.4	44.3	53.3
(一) 製造業務	13.4	49.9	36.6

資料出所：厚生労働省「労働者派遣事業報告集計結果（2008年度）」より。

すなわち、技術職の派遣労働者の多くは常用型・無期であると考えられる。第2に、「事務用機器操作」、「財務処理」、「テレマーケティング」といった事務職においては、「特定労働者派遣事業所の常用雇用労働者」の割合は5%に満たず、逆に、「一般労働者派遣事業所の常用雇用以外の労働者」の割合が高い。すなわち、事務職の派遣労働者の多くは登録型であると考えられる。これに対し、第3に、「製造業務」については、「特定労働者派遣事業所の常用雇用労働者」の割合が10%程度、「一般労働者派遣事業所の常用雇用以外の労働者」の割合が40%弱となっている。すなわち、製造職の派遣労働者については、常用型・無期、常用型・有期、登録型が、比較的混在していると考えられる。

このように、一口に派遣労働者といっても、技術職、事務職、製造職のいずれであるかによって主流である契約形態に違いがみられる。それでは、属性についてはどうだろうか。そこで、表6に、「就業構造基本調査」に基づき、派遣労働者の職種と個人属性（性別、年齢、学歴）の関係を示す。ここでは、「専門的・技術的職業」が「技術職」を、「事務的職業」が「事務職」を、「生産工程・労務作業」が「製造職」を表していると考えられる。ここから、3つのことが読み取れる。第1に、性別をみると、専門的・技術的職業と生産工程・労務作業では男性がそれぞれ54.3%、60.4%であるのに対し、事務的職業では90.1%が女性である。第2に、年齢をみると、生産工程・労務作業において50歳以上の割合が相対的に高い。第3に、学歴をみると、専門的・技術的職業では大学・大学院卒が45.6%であるのに対し、事務的職業では24.4%、生産工程・労務作業では10.9%となっている。

総じて、技術職には常用型・無期の高学歴の男性が、事務職には登録型の女性が、製造職にはさまざまな契約形態の低学歴の男性が多いと考えられる。

表6 派遣労働者の職種と性別、年齢、学歴

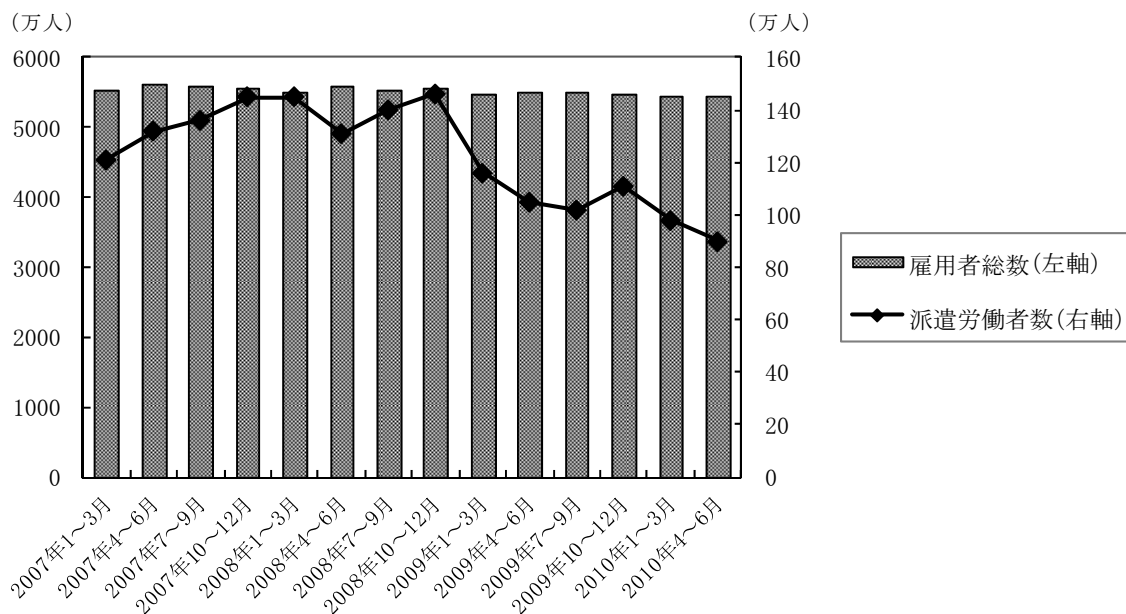
(%)				(%)			
性別	専門的・ 技術的職業	事務的職業	生産工程・ 労務作業	学歴 (在学中は除く)	専門的・ 技術的職業	事務的職業	生産工程・ 労務作業
男性	54.3	9.9	60.4	小学・中学	1.8	1.2	15.8
女性	45.7	90.1	39.6	高校・旧制中	23.3	36.0	56.3
				専門学校	14.7	13.5	12.3
				短大・高専	14.6	24.9	4.7
				大学・大学院	45.6	24.4	10.9
年齢	専門的・ 技術的職業	事務的職業	生産工程・ 労務作業				
29歳以下	32.6	29.2	35.4				
30～39歳	43.8	42.6	28.8				
40～49歳	12.8	19.7	17.3				
50～59歳	6.4	5.4	11.0				
60歳以上	4.3	3.0	7.5				

資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査（2007年）」より。

（5）製造職における「派遣切り」

上記（1）にて、2008年から2009年にかけて派遣労働者数が大きく減少していることに触れた。この時期の派遣労働者数の大幅な減少は、派遣先による派遣労働者の中途解約・契約打ち切り、それにとまなう派遣会社での派遣労働者の解雇・雇止めによって生じたものであり、それらの全体を指して「派遣切り」という言葉も生まれるなど、社会的な注目を集めた。以下、マクロデータを用いて、この時期の変化を概観する。

図3 雇用者総数と派遣労働者数の推移（2007年～2010年）



資料出所：総務省統計局「労働力調査」（労働力調査詳細集計）より。

図3は、「労働力調査」に基づき、2007年以降の雇用者総数と派遣労働者数の推移を示したものである。ここから、雇用者総数がピーク時の5,500万人台から約100万人減少した程

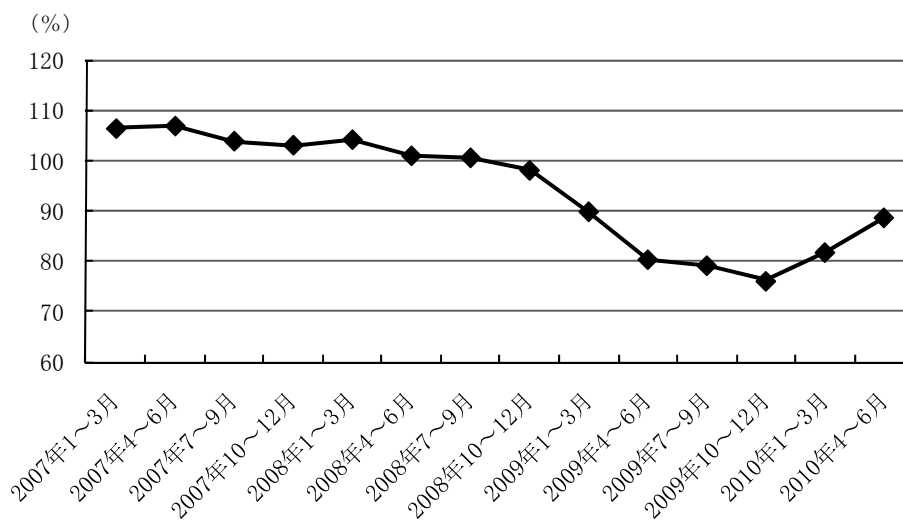
度であるのに対し、派遣労働者数はピーク時の 146 万人（2008 年 10 月～12 月）から 90 万人（2010 年 4 月～6 月）へと、わずか 1 年半で 38.4%も減少していることがわかる。

同様の傾向は、労働者派遣事業所の業界団体が収集したデータからも読み取れる（図 4）。これによると、派遣スタッフ実稼働者数の前年同期比指数は、2008 年 10 月～12 月以降 100%を割り込み、2009 年 10 月～12 月には 76.1%を記録している。

それでは、この時期に大幅に減少したのは、どのような職種の派遣労働者だろうか。そこで、「労働力調査」に基づき、2007 年から 2009 年にかけての職種別の派遣労働者数の推移をみてみたい（図 5）。ここから、「事務従事者」や「専門的・技術的職業従事者」の派遣労働者はさほど大きく減少していないのに対し、「製造・制作・機会運転及び建設作業員」（その大半は製造職だと考えられる）の派遣労働者が、2008 年の 46 万人から 2009 年の 26 万人へと、わずか 1 年で 43.4%も減少していることがわかる。

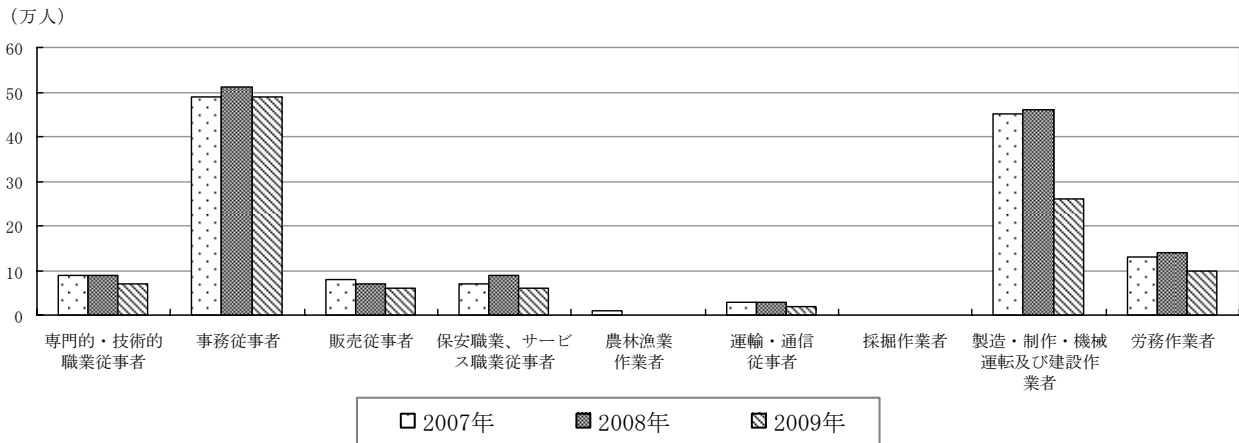
このように、製造職の派遣労働者が、いわゆるリーマン・ショックの影響を集中的に受けたものと考えられる。

図 4 派遣スタッフ実稼働者数の変動（前年同期比%）



資料出所：日本人材派遣協会「労働者派遣事業統計調査」より。

図5 職種別、派遣労働者数の推移（2007年～2009年）



資料出所：総務省統計局「労働力調査」（労働力調査詳細集計）より。

3. 派遣労働の実態 — 構造的な問題

(1) 雇用不安

前節にて、日本の派遣労働者が、派遣労働市場の拡大から一転して「派遣切り」という目まぐるしい環境変化に直面していることに触れた。他方で、「派遣切り」が行われる以前から、派遣労働は、常にある種の構造的な問題を抱えてきた。以下、原則としてリーマン・ショック以前のデータを用いて、それらの問題を明らかにしていきたい。

構造的な問題の第1は、雇用不安である。まず、派遣労働者のなかには、不本意な選択によって派遣労働者となった者が少なくないことを確認しておきたい。厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によって、現在の就業形態の選択理由として、パートタイム労働者では「自分の都合のよい時間に働けるから」（55.9%）、「家計の補助、学費等を得たいから」（42.4%）を指摘する者が多いのに対し、派遣労働者では、「正社員として働ける会社になかったから」（37.3%）を指摘する者が多い（表7）。

そのこととも関連して、派遣労働者のなかには、（転職等によって）正社員に転換したいと希望する者が少なくない。「就業構造基本調査」によれば、パートタイム労働者（パート）のうち正社員（正規の職員・従業員）への転職を希望する者は5.7%にとどまるのに対し、派遣労働者（労働者派遣事業所の派遣社員）のうち正社員への転職を希望する者は19.7%に上る。「就業形態の多様化に関する総合実態調査」をみても、パートタイム労働者のうち正社員に変わりたいと希望する者は16.8%であるのに対し、派遣労働者のうち正社員に変わりたいと希望する者は39.5%に上る（図6）。

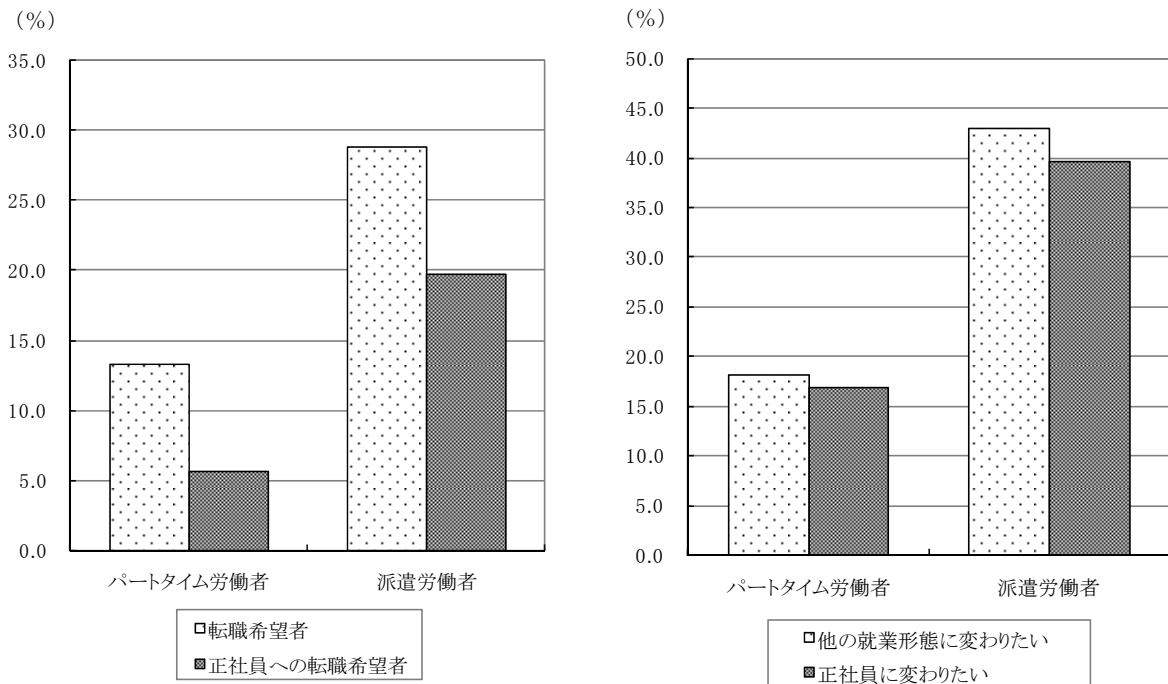
そして、派遣労働者が正社員への転換を希望する理由としてあげられるのが、現在の雇用が相対的に不安定であることである。「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によれば、派遣労働者が正社員に変わりたいと希望する理由の第1は、「正社員の方が雇用が安定しているから」（85.0%）となっている（図7）。

表7 現在の就業形態の選択理由（複数回答3つまで）

	パートタイム労働者	派遣労働者
専門的な資格・技能を活かせるから	9.0	18.5
より収入の多い仕事に従事したかったから	4.0	21.2
自分の都合のよい時間に働けるから	55.9	17.7
勤務時間や労働日数が短いから	19.2	8.8
簡単な仕事で責任も少ないから	8.6	12.4
就業調整（年収の調整や労働時間の調整）をしたいから	7.1	1.6
家計の補助、学費等を得たいから	42.4	16.1
自分で自由に使えるお金を得たいから	22.7	17.4
通勤時間が短いから	25.1	17.6
組織に縛られたくなかったから	5.8	12.3
正社員として働ける会社がなかったから	12.2	37.3
家庭の事情や他の活動と両立しやすいから	32.0	15.9
体力的に正社員として働けなかったから	3.1	1.6
その他	5.4	20.6

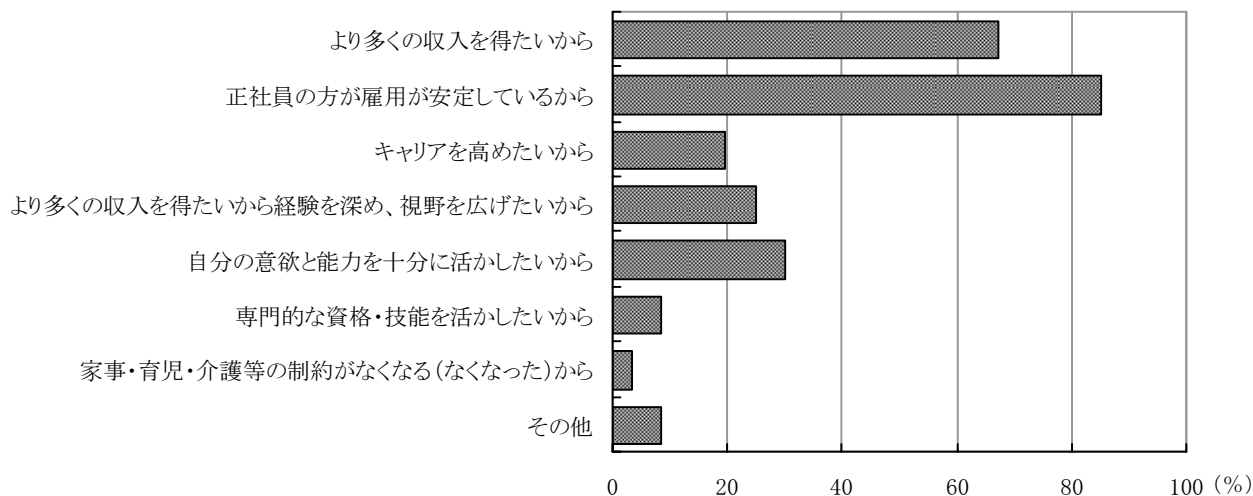
資料出所：厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査（2007年）」より。

図6 正社員への転換希望の状況



資料出所：(左) 総務省統計局「就業構造基本調査（2007年）」、(右) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査（2007年）」より。

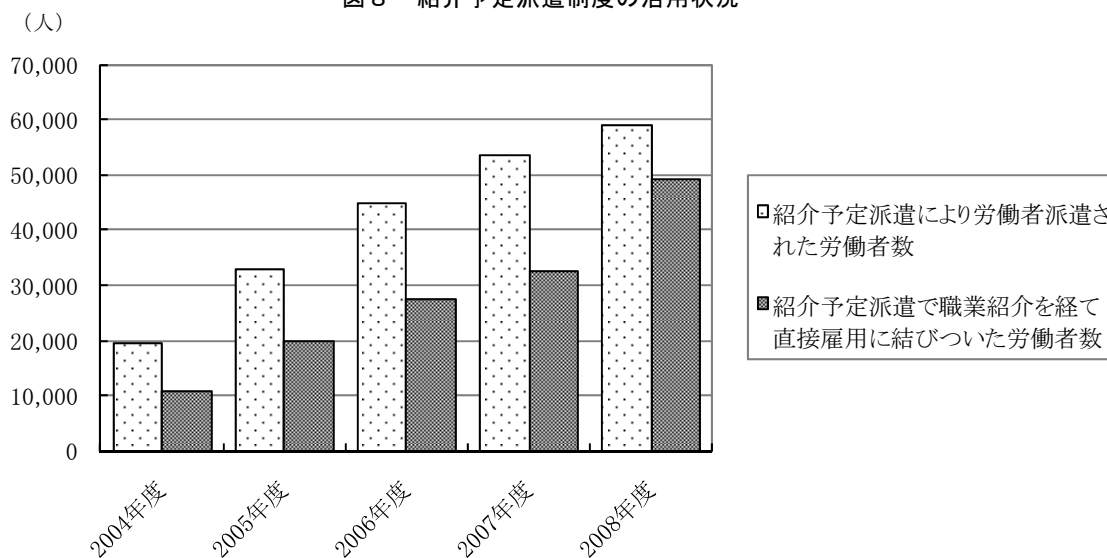
図7 派遣労働者が正社員に変わりたいと希望する理由（複数回答）



資料出所：厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査（2007年）」より。

それでは、派遣労働者が正社員に転換できる可能性はどのくらいあるのか。そこで注目されるのが、2000年に導入された紹介予定派遣制度である。「労働者派遣事業報告集計結果」によって、「紹介予定派遣により労働者派遣された労働者数」、「紹介予定派遣で職業紹介を経て直接雇用結びついた労働者数」の推移をみると、紹介予定派遣制度の活用実績が着実に伸びていることがわかる（図8）。しかし、2008年度においても紹介実績は5万件に満たない。また、紹介実績のなかには正社員以外の直用社員（契約社員など）になった者も含まれている。よって、今後拡大していく可能性は秘めつつも、現時点において派遣労働者が紹介予定派遣制度を通じて正社員に転換する道が大きく開かれているとはいえないだろう。

図8 紹介予定派遣制度の活用状況



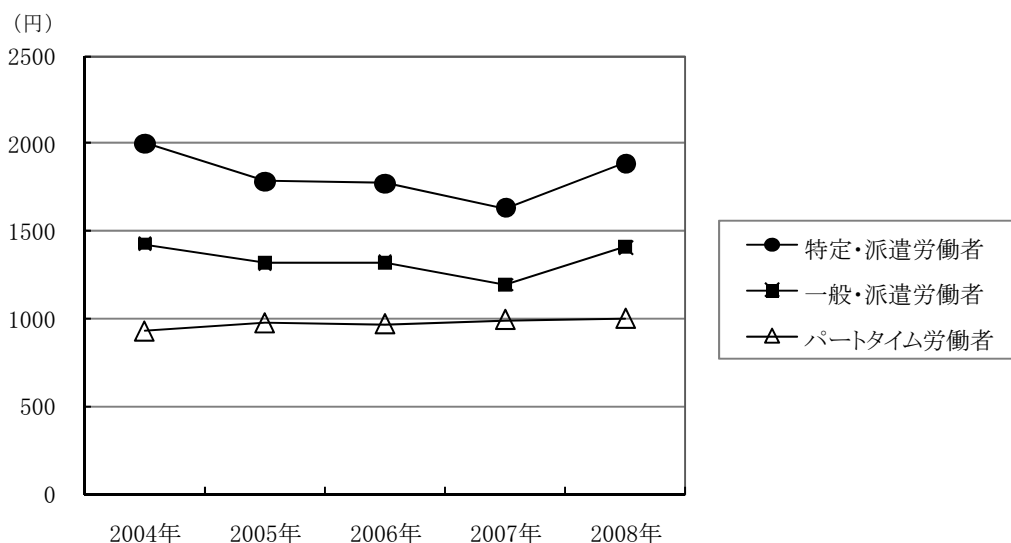
資料出所：厚生労働省「労働者派遣事業報告集計結果」より。

(2) 正社員との賃金格差

構造的問題の第2は、正社員との賃金格差である。その点を確認するため、はじめに、派遣労働者とパートタイム労働者の賃金を比較した後、正社員と派遣労働者の賃金を比較する。

2004年度以降、「労働者派遣事業報告集計結果」において、特定労働者派遣事業所の派遣労働者、一般労働者派遣事業所の派遣労働者それぞれの平均賃金が公表されている。また、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によれば、パートタイム労働者の給与額を知ることができる。図9は、これらを用いて、派遣労働者とパートタイム労働者の時給（1時間あたり賃金）を比較したものである。ここから、時点によって若干の変動はあるものの、パートタイム労働者の時給は1,000円弱、一般労働者派遣事業所の派遣労働者は1,000円から1,500円程度、特定労働者派遣事業所の派遣労働者は1,500円から2,000円程度であることがわかる。すなわち、パートタイム労働者と比較するならば、派遣労働者の賃金は決して低くないといえる。

図9 派遣労働者とパートタイム労働者の時給（1時間あたり賃金）の比較



資料出所：派遣労働者の時給は厚生労働省「労働者派遣事業報告集計結果」、
パートタイム労働者の時給は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より。
注：時点は、派遣労働者については年度、パートタイム労働者については暦年。

しかし、正社員と比較すると、無視できない賃金格差がある。図10は、「就業構造基本調査」を用いて、正社員（正規の職員・従業員）と派遣労働者（労働者派遣事業所の派遣社員）について、年齢階層別の平均所得を大まかに推計したものである。ここから、2つのことが読み取れる。第1に、派遣労働者の所得の水準が、正社員を大きく下回っていることである。第2に、正社員の所得は40代後半まで上昇するのに対し、派遣労働者の所得は30代前半で伸び悩み、ないし、頭打ちとなることである。

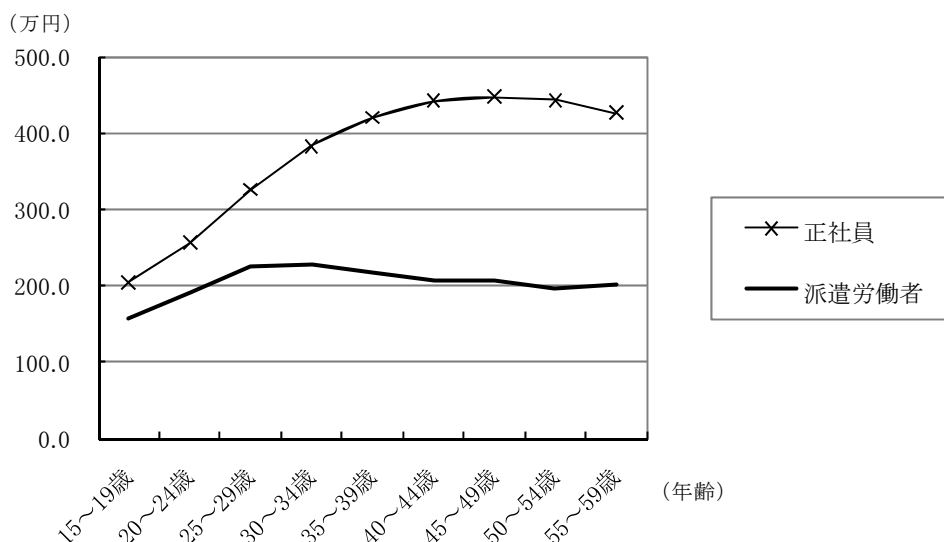
このような状況は、派遣労働者の意識にも反映されている。表10は、「就業形態の多様化

に関する総合実態調査」に基づき、正社員、パートタイム労働者、派遣労働者の賃金に対する満足度を示したものである。ここから、正社員の満足度が最も高く、パートタイム労働者がそれに次ぎ、派遣労働者の満足度が最も低いことがわかる。

(3) 低調な能力開発

派遣労働が抱える構造的問題の第3は、派遣労働者に対する能力開発が円滑に行われていないことである。日本の労働者の能力開発のあり方に関する総合的な調査としては、厚生労働省「能力開発基本調査」があるが、その調査票には「派遣労働者」という区分がないため、派遣労働者と他の就業形態で働く労働者の能力開発の実態を比較できるデータはない。そこで以下、能力開発の実態の代理指標として、「就業形態の多様化に関する総合実態調査」で調査されている「教育訓練・能力開発のあり方」に対する本人の満足度をとり上げる。

図10 正社員と派遣労働者の年齢階層別平均所得



資料出所：厚生労働省「就業構造基本調査（2007年）」に基づき、筆者が推計。
 注1：年齢階層別の平均所得は、所得階級の階級値をもとに推計している。
 注2：正社員と派遣労働者とで所得階級の区分が異なるため、正確な比較ではない。
 注3：正社員と派遣労働者とで勤務日数や労働時間が異なることにも留意が必要である。

表8 賃金に対する満足度

							(%)
	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不明	満足度指数
正社員	12.0	27.5	25.1	24.6	10.0	0.8	6.9
パートタイム労働者	12.9	21.4	29.2	24.3	11.1	1.1	0.7
派遣労働者	7.3	24.0	24.8	25.8	17.1	0.8	-21.4

資料出所：厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査（2007年）」より。
 注：満足度指数は、「満足」×2+「やや満足」-「やや不満」-「不満」×2により計算。

表 8 は、その結果を示したものである。ここから、正社員では「満足」、「やや満足」と回答する者の割合が相対的に高いのに対し、派遣労働者では「不満」、「やや不満」と回答する者の割合が相対的に高いことがわかる。

表 9 教育訓練・能力開発のあり方に対する満足度

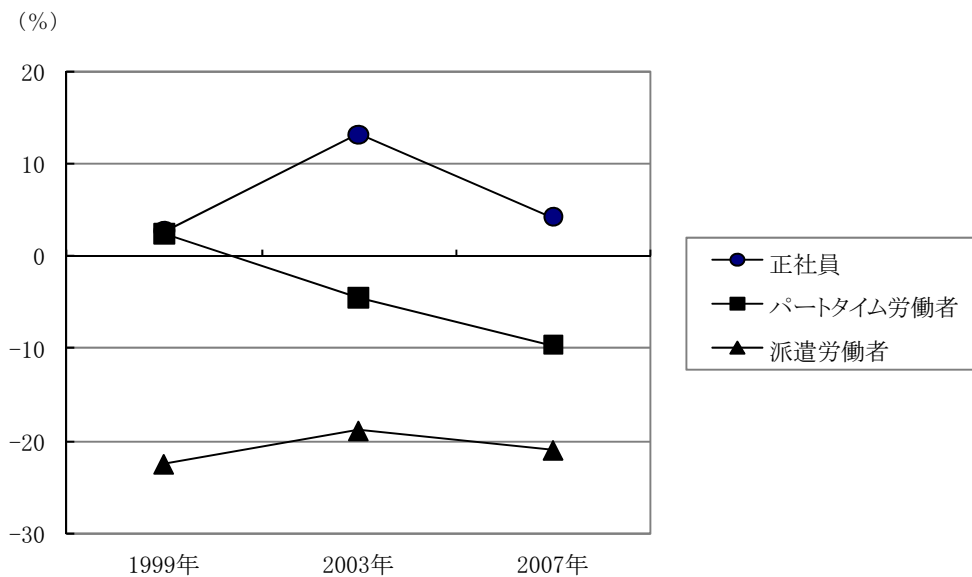
	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不明	(%) 満足度指数
正社員	8.7	17.7	47.7	18.7	6.1	1.2	4.2
パートタイム労働者	4.5	8.0	60.2	14.0	6.3	7.0	-9.6
派遣労働者	4.5	10.4	54.5	16.7	11.8	2.1	-20.9

資料出所：厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査（2007年）」より。

注：満足度指数は、「満足」×2+「やや満足」-「やや不満」-「不満」×2により計算。

このような意識構造は、時系列的にみても安定している。表 9 は、同調査から得られる「教育訓練・能力開発のあり方」についての満足度指数を、過去にさかのぼって示したものである。ここから、いずれの時点においても、正社員の満足度が最も高く、パートタイム労働者がそれに次ぎ、派遣社員の満足度が最も低いことがわかる。

図 1 1 教育訓練・能力開発のあり方に対する満足度の推移（指数）



資料出所：厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」より。

注：満足度指数の計算方法は、図 10 に同じ。このように、派遣労働は、雇用の安定性、賃金、能力開発の点において、無視できない問題を抱えていると考えられる。

(4) 常用型・無期という働き方

上記(1)、(2)、(3)では、派遣労働者を一括りにして議論してきた。しかし、前述の通り、派遣労働には複数の契約形態がある。特に注目されるのは、常用型(無期)と登録型という対照的な契約形態が存在することである。この両方で、雇用の安定性、賃金、能力開発の点において何らかの違いがないだろうか。以下、筆者が過去に実施したアンケート調査の再集計により、この点を確認してみたい。

まず、雇用の安定性についてみてみたい。表10は、常用型・無期と、常用型・有期または登録型との間で、「雇用・就業の安定性」に関する満足度がどう異なるかを示したものである。常用型・無期の回答数が少ないので注意が必要であるが、ここから、常用型・無期では「満足」、「やや満足」と回答する者の割合が相対的に高いのに対し、常用型・有期または登録型では「不満」ないし「やや不満」と回答する者の割合が相対的に高いことがわかる。

表10 契約形態と「雇用・就業の安定性」に関する満足度

	満 足	やや満足	どちらとも いえない	やや不満	不 満	N	(%) 満足度指数
常用型・無期	10.5	42.1	31.6	15.8	0.0	19	47.3
常用型・有期または登録型	12.7	23.8	31.7	15.9	15.9	63	1.5

資料出所：労働政策研究・研修機構「日本人の働き方調査(2005年8月～9月)」のデータを、筆者が再集計。

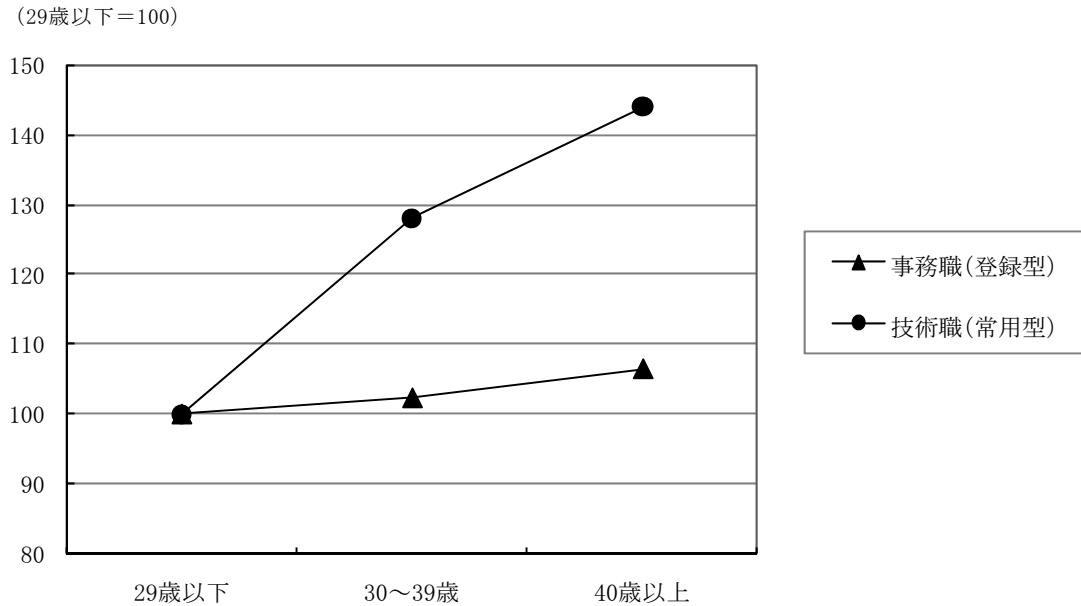
注1：調査票において「期間の定めのない雇用契約である」と回答した者を常用型・無期、「期間を定めた雇用契約である」と回答した者を常用型・有期または登録型、とした。

注2：満足度指数は、「満足」×2+「やや満足」-「やや不満」-「不満」×2により計算。

次に、賃金についてみてみたい。図12は、常用型・無期の技術職の派遣労働者と、登録型の事務職の派遣労働者の年齢階層別平均賃金を示したものである。ここから、登録型の事務職の派遣労働者の場合、年齢上昇にとまなう賃金上昇幅が10%に満たないのに対し、常用型・無期の技術職の派遣労働者の場合、40%以上上昇することがわかる。技術職という職種の特長も加味する必要があるが、常用型・無期の派遣労働者においては、少なからず賃金上昇が期待できるものと考えられる。

最後に、能力開発についてみてみたい。表10は、常用型・無期と、常用型・有期または登録型との間で、「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」に関する満足度がどう異なるかを示したものである。ここから、常用型・無期では「満足」、「やや満足」と回答する者の割合が相対的に高いのに対し、常用型・有期または登録型では「不満」ないし「やや不満」と回答する者の割合が相対的に高いことがわかる。

図 1 2 契約形態と年齢階層別平均賃金



資料出所：常用型（無期）については、東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門「第1回技術者の働き方とキャリアに関するアンケート（2008年1月～3月）」、登録型については、同寄付研究部門「派遣スタッフの働き方と意識に関するアンケート（2005年10月）」のデータを、筆者が再集計。

注：29歳以下の賃金を100とした値である。

表 1 1 契約形態と「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」に関する満足度

						N	(%)	
	満 足	やや満足	どちらとも いえない	やや不満	不 満		満足度指数	
常用型・無期	5.3	31.6	31.6	21.1	10.5	19	0.1	
常用型・有期または登録型	7.9	17.5	41.3	22.2	11.1	63	-11.1	

資料出所：労働政策研究・研修機構「日本人の働き方調査（2005年8月～9月）」のデータを、筆者が再集計。

注1：調査票において「期間の定めのない雇用契約である」と回答した者を常用型・無期、「期間を定めた雇用契約である」と回答した者を常用型・有期または登録型、とした。

注2：満足度指数は、「満足」×2+「やや満足」-「やや不満」-「不満」×2により計算。

このように、全体としてみるならば、派遣労働は雇用の安定性、賃金、能力開発という点で無視できない問題を抱えているといえるが、常用型・無期という働き方についていうならば、問題は相対的に小さいものと考えられる。

4. 法改正の方向性 — 雇用の安定が焦点

(1) 改正案のポイント

このような状況のなか、2010年3月、労働者派遣法の改正案（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案）が

閣議決定され、国会に提出された。同改正案は、2010年秋の臨時国会にて継続審議されることとなっているが、その主要な点についてまとめると、以下のようになる。

第1に、不安定雇用の温床をなくすとの観点から、製造業務派遣の原則禁止、登録型の派遣労働の原則禁止といった事業規制が盛り込まれている。ただし、「常用雇用労働者」の場合は製造業務派遣を認める、「政令で定める26業務」については登録型の派遣労働を認めるなど、例外も含まれている。

第2に、派遣労働者の雇用の安定を促進する観点から、派遣会社が、有期雇用の派遣労働者（登録型または常用型・有期の派遣労働者）から無期雇用の派遣労働者（常用型・無期の派遣労働者）への転換を推進する措置を講じることを努力義務として定めている。

第3に、派遣労働者の待遇を改善する観点から、派遣会社が、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮しつつ、賃金の決定、教育訓練や福利厚生の実施等について配慮しなければならないと定めている。

総じて、これまでほぼ一貫して規制緩和の道を進んできた労働者派遣制度を、規制強化することが狙いであるといえる。

（2）関係諸団体の考え方

労働者派遣事業所の業界団体である日本人材派遣協会は、2010年9月、「労働者派遣法改正に向けての基本的な考え方」を提示し、改正案に対する同協会の考え方を表明した。これによれば、同協会は、派遣労働が「経済社会の発展に必要不可欠なシステム」であるという基本的な認識のもと、規制強化に反対している。改正案の重要な柱となっている製造業務派遣の禁止についても、「企業の競争力を損ね、雇用意欲を冷やし、海外への生産シフトが進む」などの悪影響が大きいことを指摘している。

日本経団連は、2007年6月の「規制改革要望」において、派遣労働者の受入期間の上限の撤廃を盛り込むなど、かねてより派遣労働の規制緩和を推進する立場をとってきた。2010年1月の「2010年版経営労働政策委員会報告」においても、「登録型派遣を禁止することは、迅速な人材確保や働き方など企業側、働く側双方のニーズへの対応などを考えた際、労働市場に混乱をもたらしかねない」として、法改正によって規制が強化されることに反対の立場を表明している。

日本労働組合総連合会は、これらとは異なり、かねてより派遣労働の規制強化を推進する立場を表明してきた。2009年12月発行の「連合白書」においても、「派遣切り」問題への対応が強化される方向で議論が進むことを歓迎するとともに、格差の問題、能力開発の問題への対応も喫緊の課題であることを主張している。

(3) 小括

派遣労働の規制強化が、これまで派遣労働者として働いていた人々、派遣先企業の労働者、ひいては日本社会全体にいかなる影響を与えるのかについては、議論が分かれるところであり、改正案の適否を一概に判定することはできない。そこで、以下、これまでにみてきた派遣労働市場の動向、派遣労働の実態と、改正案のポイントとを照合する形で、本稿の結びとしたい。

2008 年秋以降、製造職種において「派遣切り」が集中的に発生するなど、派遣労働市場は大きな環境変化に直面している。また、それ以前からも、登録型の形態で働く派遣労働者の多くが雇用不安を抱いていた。改正案は、例外規定を残しつつも製造業務派遣、登録型の派遣労働を原則として禁止するとともに、有期雇用の派遣労働者の無期雇用化（＝登録型または常用型・有期から常用型・無期への転換）を推進することなど定めている。この点において、改正案は、派遣労働市場の動向、派遣労働の実態と対応するものとなっているといえる。

他方、派遣労働の実態をみると、約 9 割が 1 週間に 35 時間以上働いているにもかかわらず、正社員の所得の水準を大きく下回る、年齢の上昇にともなっても所得が上昇しない、能力開発が低調であるといった問題も存在した。これらの問題に関連して、改正案は、派遣会社が、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮して賃金や教育訓練等について配慮するよう定めている。しかし、現状において、正社員と派遣労働者の賃金格差はきわめて大きく、改正案の規定によって早期にこの問題が解決されるとは考えにくい。また、派遣会社による教育訓練についても、費用負担の面などで課題があり、どの程度の実効性があるのかは不明である。

総じて、今回の改正案は、派遣労働者の雇用の安定を主たる狙いとするものであり、賃金、能力開発にかかわる問題については、今回の改正案とは別の形で対策を講じる必要性が大きいといえよう。

【バックデータ一覧】

付属統計表 1 (図 1)

	特定・ 常用雇用 労働者	一般		合計
		常用雇用 労働者	常用雇用 以外の労働者	
1986年	47,568	9,771	30,028	87,367
1987年	76,710	20,307	46,307	143,324
1988年	71,923	29,136	65,174	166,233
1989年	73,697	37,552	84,128	195,377
1990年	80,565	47,632	105,568	233,765
1991年	87,613	64,929	130,601	283,143
1992年	80,909	69,533	111,617	262,059
1993年	69,934	68,416	97,630	235,980
1994年	68,883	69,996	99,421	238,300
1995年	69,630	73,087	112,240	254,957
1996年	68,941	82,886	146,703	298,530
1997年	66,328	93,957	179,774	340,059
1998年	72,754	72,885	161,275	306,914
1999年	62,859	112,856	218,787	394,502
2000年	135,451	137,392	264,220	537,063
2001年	141,111	157,450	313,535	612,096
2002年	150,781	187,813	354,824	693,418
2003年	138,887	236,519	368,234	743,640
2004年	146,387	274,813	469,034	890,234
2005年	156,850	455,782	626,200	1,238,832
2006年	220,734	645,767	651,687	1,518,188
2007年	303,192	741,644	727,512	1,772,348
2008年	332,230	844,789	806,317	1,983,336

(人)

付属統計表 2 (図 2)

	(万人)	
	就業者総数	派遣労働者数
1986年	5,853	
1987年	5,911	
1988年	6,011	
1989年	6,128	
1990年	6,249	
1991年	6,369	
1992年	6,436	
1993年	6,450	
1994年	6,453	
1995年	6,457	
1996年	6,486	
1997年	6,557	
1998年	6,514	
1999年	6,462	
2000年	6,446	36
2001年	6,412	45
2002年	6,330	43
2003年	6,316	50
2004年	6,329	85
2005年	6,356	106
2006年	6,382	128
2007年	6,412	133
2008年	6,385	140
2009年	6,282	108

付属統計表 3 (図 3)

	(万人)	
	雇用者総数	派遣労働者数
2007年1～3月	5,521	121
2007年4～6月	5,600	132
2007年7～9月	5,577	136
2007年10～12月	5,545	145
2008年1～3月	5,485	145
2008年4～6月	5,576	131
2008年7～9月	5,532	140
2008年10～12月	5,562	146
2009年1～3月	5,472	116
2009年4～6月	5,489	105
2009年7～9月	5,488	102
2009年10～12月	5,465	111
2010年1～3月	5,450	98
2010年4～6月	5,453	90

付属統計表 4 (図 4)

	(%)
	派遣スタッフ 実稼働者数 (前年同期比)
2007年1～3月	106.4
2007年4～6月	106.9
2007年7～9月	103.9
2007年10～12月	103.1
2008年1～3月	104.2
2008年4～6月	101.0
2008年7～9月	100.6
2008年10～12月	98.1
2009年1～3月	89.9
2009年4～6月	80.4
2009年7～9月	79.2
2009年10～12月	76.1
2010年1～3月	81.8
2010年4～6月	88.7

付属統計表 5 (図 5)

	(万人)		
	2007年	2008年	2009年
専門的・技術的職業従事者	9	9	7
事務従事者	49	51	49
販売従事者	8	7	6
保安職業、サービス職業従事者	7	9	6
農林漁業作業者	1	0	0
運輸・通信従事者	3	3	2
採掘作業者	-	-	-
製造・制作・機械運転及び建設作業者	45	46	26
労務作業者	13	14	10

付属統計表 6 (図 6)

	(%)	
	転職希望者	正社員への転職希望者
パートタイム労働者	13.3	5.7
派遣労働者	28.8	19.7
	他の就業形態に変わりたい	正社員に変わりたい
パートタイム労働者	18.1	16.8
派遣労働者	43.0	39.5

付属統計表 7 (図 7)

	(%)
より多くの収入を得たいから	67.2
正社員の方が雇用が安定しているから	85.0
キャリアを高めたいから	19.7
より多くの収入を得たいから経験を深め、視野を広げたいから	25.1
自分の意欲と能力を十分に活かしたいから	29.9
専門的な資格・技能を活かしたいから	8.4
家事・育児・介護等の制約がなくなる (なくなった) から	3.3
その他	8.4

付属統計表 8 (図 8)

	(人)				
	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度	2008年度
紹介予定派遣により労働者派遣された労働者数	19,474	32,991	44,891	53,413	58,762
紹介予定派遣で職業紹介を経て直接雇用に結びついた労働者数	10,655	19,780	27,362	32,497	49,021

付属統計表 9 (図 9)

	(円)				
	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年
特定・派遣労働者	2,000	1,782	1,770	1,631	1,885
一般・派遣労働者	1,426	1,315	1,321	1,192	1,407
パートタイム労働者	928	974	969	993	999

付属統計表 10 (図 10)

	(万人)	
	正社員	派遣労働者
15～19歳	204.8	157.6
20～24歳	256.6	191.8
25～29歳	326.1	224.3
30～34歳	382.6	226.7
35～39歳	420.0	218.6
40～44歳	442.0	208.1
45～49歳	447.1	207.2
50～54歳	442.6	196.3
55～59歳	426.2	200.9

付属統計表 11 (図 11)

	(%)		
	1999年	2003年	2007年
正社員	2.7	13.2	4.2
パートタイム労働者	2.4	-4.5	-9.6
派遣労働者	-22.4	-18.8	-20.9

付属統計表 12 (図 12)

	(29歳以下=100)	
	事務職 (登録型)	技術職 (常用型)
29歳以下	100.0	100.0
30～39歳	102.3	128.1
40歳以上	106.5	144.1

韓国の派遣労働制度の現状と課題

韓国労働研究院
人的資本研究本部長
キム・スンテク

1. 序論

FTA（Free Trade Agreement）などを通じた地域経済統合や情報通信技術の発展等、最近の世界経済の内外の環境の変化により、企業間競争が深刻化し、人材活用においても競争激化が続いている。このような変化に対応して、多くの企業がコア人材のみを雇用し、その他の人材は多様な就業形態にアウトソース（outsourcing）する傾向を見せている。こうした変化の影響により、企業は必要な時だけ人材を活用（Just In Time）する方法を追求し、多様な形態の雇用（日雇い、臨時雇い、契約社員、派遣、下請け、請負等）を活用するようになる反面、労働者は非正規労働の拡大と労働条件の低下という否定的な影響を受けるようになった。

1998年に発効した「派遣労働者保護等に関する法律」（以下、「派遣法」と略称）は、このような状況下、派遣労働者の権益保護のために制定された法律で、その目的は2つに要約される。

まず、この制度を導入することにより、実質的に無法状態で派遣労働をしている労働者を保護しながら、一方では既存労働者の雇用安定を侵害しないことである。もう1つは、雇用形態の柔軟化を通じて、企業が労働市場で適切な人材を円滑に確保できる労働市場機能を活性化することである。

しかし、この2つの目標は、制度の細部を制定する過程で、互いに相反する現象がしばしば現れ、結局は企業と労働者がそれぞれの立場から交渉する方向で整理された¹。例をあげれば、派遣許容業種の範囲を拡大する場合、市場機能の活性化を追求できる一方、既存労働者の雇用の安定が侵害される可能性があるため、許容業種をポジティブ（positive）リストにより26業種に制限した。

基本的に求職者が派遣労働を選ぶのは、なかなか就職できない求職者が、容易に求人情報と教育訓練の機会を得、求職活動にかかる費用と努力を節約できるためである。また、正規労働者になる前に職務経歴が必要な人、一定期間だけ仕事ができる人、フレキシブルな勤務時間や勤務期間を望む人、特定の専門職種で仕事をする人など、個人の事情により派遣労働の方が就業機会を得やすい場合である。一方、企業が派遣労働を利用するのは、派遣の特性を利用した人材管理が必要な場合や、内部における人材登用が難しい場合に、効率的な管理システムを利用できるためである。すなわち、派遣先企業の立場では、一時的な要因で発生

¹ キム・スンテク（2001）の実態調査結果によれば、現行の労働者派遣制度は、労働市場機能の円滑化、企業の人材管理の効率性の増大などの肯定的な成果を一部分達成しており、派遣労働者を取り囲む労働環境は、少しずつ改善されている。しかし、制度導入初期から予想されていた2つ政策目標が相反する労働者派遣制度の根本的な問題は、解消するのが難しい状況である。

する人材需要を充足させることができ、採用などの人事・労務管理の負担を軽減できるという長所がある。

このように基本的には肯定的な面があるにもかかわらず、現実はその長所をうまく生かせずにいる。求職者は他に職を得ることができず、やむを得ず派遣労働者になる場合が多く、派遣先は単に賃金等の労働費用を節減し、雇用調整を容易にするという意図から派遣制度を使う場合が多い。このため、労働者間の差別的な待遇が問題となっている。また、現実を見ると、派遣労働者を保護するために労働者派遣法を制定したにもかかわらず、この法の対象にならない類似した雇用形態（請け負いなど）はより拡大しており、これらは常に派遣法違反を犯す可能性が高い。またこれらの労働者の労働条件は、派遣労働者より劣悪な場合が多い。このような現実は、派遣業界が発展できない要因であるとともに、1998年に派遣という雇用形態を合法化した基本趣旨にも反するといわざるを得ない。

派遣労働の特殊性は、派遣労働に関連性を有する正規労働者、派遣先企業、派遣元企業、派遣労働者の立場がすべて異なることから発生する。正規労働者は、派遣労働を拡大した場合、正規労働者を代替する方向に展開するのを憂慮する立場からこれに反対する。一方、現実的に派遣労働に対する需要があり、より効率的な人材管理を望む企業では、派遣労働の拡大を要求する。最近、政府は派遣労働のポジティブ・リストの範囲が狭い点を指摘し、これを拡大する方向で法改正を検討しているが、正規労働者は派遣労働の存在自体が間接雇用を拡大させ、労働搾取の手段として活用されているとして、「派遣法撤廃、直接雇用拡大」をスローガンにキャンペーンを行っている。このような利害の衝突は、派遣制度が抱える根本的な問題である。こうした葛藤を緩和して派遣制度自体を合理的に補完することはできないだろうか。

2. 労働者派遣制度の現状と特徴

(1) 派遣労働の現状

派遣労働に対する公式統計は、労働省が1998年に「派遣労働者の保護等に関する法律」を制定し、派遣元を合法化して以来公表されている。2009年上半期の「派遣元の労働者派遣事業報告書の集計」によれば、派遣許可企業は1,367社で、派遣法施行以降最も高い数値を記録している。法が制定された1998年には789社であった派遣事業許可企業の数は、合法化と規制緩和の影響で急増し、2000年下半期に1,357社で頂点に達した後、一時減少したが、2007年から再び増加傾向に変わり、現在は1,367社に達している。

一方、派遣労働者数は、2003～2004年に一時的に減少した例外もあるが、継続的に増加して、2009年上半期現在で7万7,779人に達している。

ただし、この数は就業者全体の約0.3%、賃金労働者の中では約0.5%で、全体に占める割合は非常に小さい。

派遣事業許可企業数に対する実績企業の比率は、1998年の71%から増加し、1999～2000

年には多少減少したが、以降増加傾向となり、2006年に79.9%に達した後、約75～75.5%の範囲に収まっている。現在の許可企業数に対する実績企業の比率は75.5%である。

実績のある企業1社当たりの平均派遣労働者数は75人で、2006年から70人ラインを超えているが、2007年を除いては80人を超えることはない。平均派遣先数は2009年上半期10.3社を記録している。

派遣実績のない企業は全体の24.5%に当たる335社で、100人未満の労働者を派遣した企業は61.5%、841社と、まだ派遣元は零細企業が多数を占めている。派遣労働者の平均賃金は、継続的に増加しており、現在月平均130万ウォンである。地域別では、ソウル・京畿地域に74.4%の派遣元企業が集中しており、地域による隔たりが大きい。

派遣労働に関連した統計数値は継続的に充実の方向に向かっているが、2000年以後はその傾向が鈍化しており、大幅な変化は見られない。

表1 派遣元企業の状況

(企業数、人、%、千ウォン)

	派遣元企業		派遣先数	派遣労働者数	実績企業当たりの平均		派遣労働者の平均賃金
	認可企業数	実績企業数			派遣労働者数	派遣先数	
2009年上半期	1,367	1,032 (75.5)	10,594	77,779	75	10.3	1,296
2008	1,326	995 (75.0)	10,835	77,691	78	10.9	1,277
2007	1,208	915 (75.7)	10,670	75,020	81	11.7	1,232
2006	1,076	860 (79.9)	10,055	66,315	77	11.7	1,168
2005	1,153	890 (77.2)	9,056	57,384	64	10.2	1,134
2004	1,061	829 (78.1)	8,081	49,589	60	9.7	1,111
2003	1,114	859 (77.1)	8,512	53,369	62	9.9	1,104
2002	1,243	901 (72.4)	7,784	63,919	71	8.7	1,182
2001	1,257	868 (69)	7,187	57,763	67	8.3	910
2000	1,357	820 (60)	7,054	53,029	65	8.6	869
1999	1,244	832 (67)	6,488	53,218	64	7.8	814
1998	789	564 (71)	4,302	41,545	74	7.6	829

資料：労働省内部資料「派遣元の労働者派遣事業報告書の集計」2009年上半期

表2 派遣労働者の規模別派遣元の状況

(企業数、%)

区 分	計	0人	50人未満	50人～ 100人未満	100人～ 300人未満	300人以上
2009年上半期	1,367 (100)	335 (24.5)	729 (53.3)	112 (8.2)	130 (9.5)	61 (4.5)
2008年	1,326 (100)	331 (25)	676 (51)	120 (9)	143 (10.8)	56 (4.2)

資料：表1と同じ。

表3 地域別派遣元企業の状況

(企業数、%)

区 分	計	ソウル、江原	釜山、慶南	大邱、慶北	京畿	光州、全羅	大田、忠清
2009年上半期	1,367 (100)	653 (47.8)	92 (6.7)	86 (6.3)	364 (26.6)	98 (7.2)	74 (5.4)
2008年	1,326 (100)	639 (48.2)	92 (6.9)	74 (5.6)	347 (26.2)	95 (7.2)	79 (6.0)

資料：表1と同じ。

表4 派遣期間別派遣労働者の状況

(人、%)

区 分	2009年上半期	2008年	増 減	(増減率)
計	77,779 (100)	77,691 (100)	88	(0.1)
1年～2年未満	18,691 (24.0)	17,116 (22.0)	1,575	(9.2)
9カ月～1年未満	9,631 (12.4)	10,087 (13.0)	△456	(△4.5)
6カ月～9カ月未満	8,943 (11.5)	10,078 (13.0)	△1,135	(△11.3)
3カ月～6カ月未満	15,000 (19.3)	15,089 (19.4)	△89	(△0.6)
3カ月未満	25,514 (32.8)	25,321 (32.6)	△193	(△0.8)

資料：表1と同じ。

現在、派遣が許されている業務の中で、最も多いのは（常用としての業務基準）事務支援従事者（37.3%）である。続いて顧客関連事務従事者が9.5%を占めている。

この順位には過去と比べて大きな変化はないが、2009年上半期に「個人保護および関連従事者」が5位圏内に新たにランクインした。基本的にすべての業種が含まれる「一時・断続的業務」においては、単純組立て労務従事者、その他の製造関連単純労務従事者、生産事務従事者の順で多く活用されている。

一般的に、常用の派遣業務従事者（78.7%）が、一時・断続的業務従事者の割合（21.3%）に比べて高い比率を占めているが、2009年上半期には2008年と比べると1.3%ポイント減少している。

表5 派遣労働者の主な業務(常用の派遣対象業務)

(人、%)

2009年上半期		2008年	
業務内容	派遣労働者数	業務内容	派遣労働者数
事務支援従事者	22,858 (37.3)	事務支援従事者	23,333 (37.6)
顧客関連事務従事者	5,796 (9.5)	顧客関連事務従事者	5,798 (9.4)
自動車運転従事者	3,961 (6.5)	自動車運転従事者	4,025 (6.5)
個人保護および関連従事者	3,577 (5.8)	電気・通信販売従事者	3,815 (6.2)
飲食調理従事者	3,345 (5.5)	飲食調理従事者	3,499 (5.6)

注：事務支援従事者とは、一般事務補助員、ワープロ操作員、事務用機器操作員、資料入力事務員、秘書等を意味する。

資料：表1と同じ。

表6 派遣労働者の主な多数業務(一時・継続的業務)

(人、%)

2009年		2008年	
業務内容	派遣労働者	業務内容	派遣労働者
単純組立て労務従事者	7,001 (42.2)	その他の製造関連単純労務従事者	7,377 (47.0)
その他の製造関連単純労務従事者	5,649 (34.1)	単純組立て労務従事者	5,165 (32.9)
生産事務従事者	936 (5.6)	手動包装および商標付着従事者	818 (5.2)

注：単純組立て労務従事者とは車両、電気・電子装備、ゴム・木・革製品組立て員を意味する。

資料：表1と同じ。

表7 派遣理由別の派遣労働者の現況

(人、%)

区分	2009年上半期	2008年	増減	(増減率)
計	77,779 (100)	77,691 (100)	88	(0.1)
常用の派遣業務	61,190 (78.7)	61,995 (79.8)	△805	(△1.3)
一時的・断続的な派遣業務	16,575 (21.3)	15,696 (20.2)	879	(5.6)

資料：表1と同じ。

表 8 派遣対象業務別労働者数 - 常用の派遣業務基準

(人)

業務内容	労働者
コンピュータ関連専門家の業務	1,178
行政、経営および財政専門家の業務	196
記録保管員、司書および関連専門家の業務	128
翻訳家および通訳士の業務	185
創作および公演芸術家の業務	572
映画、演劇および放送関連専門家の業務	266
コンピュータ関連準専門家の業務	1,759
その他電気工学技術工の業務	382
通信技術工の業務	438
製図技術従事者、CADを含む業務	935
光学および電子装備技術従事者の業務	1,684
正規教育以外の教育準専門家の業務	97
その他教育準専門家の業務	76
芸術、芸能および競技準専門家の業務	2,253
管理準専門家の業務	93
事務支援従事者の業務	22,858
図書、郵便および関連事務従事者の業務	549
集金および関連事務従事者の業務	3,257
電話交換および番号案内事務従事者の業務	394
顧客関連事務従事者の業務	5,796
個人保護および関連従事者の業務	3,577
飲食調理従事者の業務	3,345
旅行案内従事者の業務	29
ガソリンスタンド店員の業務	1,301
その他小売企業店員従事者の業務	934
電話通信販売従事者の業務	3,059
自動車運転従事者の業務	3,961
ビル掃除従事者の業務	847
守衛および警備員の業務	545
駐車場管理員の業務	32
配達、および検針関連従事者の業務	478
合 計	61,204

資料：表 1 と同じ。

表9 派遣対象業務別労働者数 - 一時・断続的業務

(人)

業務内容	労働者
輸送および通信業一般管理者	24
コンピュータシステム専門家	7
ネットワーク関連専門家	4
マルチメディア資料製作専門家	2
その他のコンピュータ関連専門家	2
コンピュータ操作員	86
光学および録画装備技術従事者	21
放送および通信装備技術従事者	29
産業安全、保健および品質検査従事者	97
総務および人事事務従事者	42
企画事務従事者	59
広報事務従事者	16
販売事務従事者	11
その他の販売関連事務従事者	18
統計事務従事者	6
資材事務従事者	9
生産事務従事者	936
一般事務支援従事者	649
代金収納およびチケット販売事務従事者	55
案内事務従事者	42
電話交換および番号案内事務従事者	16
旅行関連事務従事者	23
受付事務従事者	3
顧客関連事務従事者	245
その他保安サービス従事者	1
小売業販売従事者	48
林産物および林業植物関連従事者	2
電子装備設置従事者	7
ボイラー操作従事者	1
自動組立てライン操作従事者	12
自動車組立て従事者	7
電気および電子装備組立て従事者(家庭用を除く)	91
家庭用電気器具組立て従事者	343
金属、ゴムおよびプラスチック製品組立従事者	38
繊維、革および関連製品組立従事者	35
貨物列車車掌、信号および輸送従事者	1
家事補助従事者	126
守衛、警備および関連従事者	86
町の清掃員および関連従事者	55
単純組立て労務従事者	7,001
手動包装および商標取り付け従事者	579
その他の製造関連単純労務従事者	5,649
貨物取扱い従事者	91
合 計	16,575

資料：表1と同じ。

業界関係者の見解によれば、関連業界の規模の拡大はあったが、許容業種の制限と、関連企業等の専門性不足、過度な料金競争、派遣先の意識不足等により、零細な企業等が未だ多く存在しており、脆弱な収益構造のため全体的に競争力が足りないのが現在の派遣元企業の実情であるという。

主に多国籍企業で成り立っている先進国の人材派遣元企業（Temporary Work Agency, Staffing Service Agency）と比較するとき、国内企業は競争力において非常に遅れをとっているが、その原因として次のような要因を指摘することができる。短い歴史、業種制限により、外国企業のように専門性を獲得できていない現実（業種の制限と共に、国内派遣先は派遣労働者を主に単純な職務に従事する業種に使用しており、専門職種中心に活動をする外国企業の経験を習得しにくい）、韓国の労働市場の特性上、外国のようにマーケティング、ノウハウ、専門性等を中心に企業活動を展開するというより、人的ネットワークを通じた活動が中心であるため、差別化された営業戦略が存在しないこと、派遣労働者の需要者である派遣先、すなわち企業が持つ派遣業サービスに対する誤った認識²、企業等の過度な価格競争によって形成されている需要者主導の市場(Buyer's Market)、特定の業種に対する教育訓練を提供する能力を持った国内企業がごく少数であるという状況、等がある。

したがって、国内企業の競争力向上のためには、法規制の改善と共に、使用者の意識変化等、労働市場の変化をも含む包括的な改善が必要である。

（２）派遣労働の特徴

労働市場の側面における派遣労働は、なかなか就職できない求職者に求人情報と教育訓練の機会を提供することができ、求職活動にかかる費用と努力を節約できるだけでなく、人材採用に困難を感じている企業に対して効率的な人材供給ができるという長所がある。

また、正規労働者になる前に就業経歴が必要な人、一定期間だけ仕事ができる人、フレキシブルな勤務時間や勤務期間を望む人、特定の専門職種で仕事をする人など、個人事情により派遣労働が適している場合もある。また、派遣先の立場としては、一時的な要因から発生する人材需要を充足させることができ、採用等の人事・労務管理の負担を軽減できるという長所がある。しかし、一部の派遣先では、単に非正規労働者の1つの形態として派遣労働者を採用し、賃金等の労働費用を節減して雇用調整をしやすくしようとする意図が依然としてあるため、正規労働者との差別的な待遇が問題となっていた。

このような派遣労働の特殊性は、正規労働者、派遣先（企業）、派遣元、派遣労働者の立場がすべて違うという点から発生する。

派遣法の施行にまつわる議論は、正規労働者側は派遣制度が正規労働者を代替する方向に

² 外国の場合、派遣業は登録型で派遣先が希望する教育訓練を併行しており、これに対するサービス費用(Fee)を支払っているのに対し、韓国の企業は派遣元が募集型で派遣労働者を使用する以外にない形態となっている。特別な注文をしない残余人員を活用する募集形態であり、訓練のような追加的なサービスに対する需要や費用の支払いに対する意識が形成されていない状況である。

使われるのを憂慮し「派遣制度撤廃」を主張する反面、労働市場の柔軟性拡大という側面からは企業側が「対象および期間の拡大」を要求しており、現在も激しく意見が対立している。さらに、派遣労働の制限にもかかわらず、その他の非正規労働者（用役、下請け）が拡大していく状況が見られるため、派遣元企業等は、現行制度が派遣労働者を保護できず、かえって制限していると指摘する³。

労働市場の機能的な側面において、派遣先が派遣労働者を利用する理由は、第1に、新規労働者を雇用するときに発生する新規雇用費用、教育訓練費用と、正規労働者を雇用するときに発生する付加給与、および非生産時間等に対する費用が節減でき、即戦力の労働者を速やかに探すことができるという点である。第2に、季節要因や景気変動によって発生する一時的な人材需要に対し、正規労働者の雇用調整なしに労働量を調節でき、雇用の柔軟性を持つことができるという点である。第3に、常用雇用するには難しいが、特殊な業務に専門担当が必要な場合、その必要な期間だけ専門担当者を活用できるという点である。反面、このような派遣労働者の使用に対して正規労働者側が憂慮するのは、企業費用の節減と雇用の柔軟性を追求することによって、既存労働者の業務が代替可能な人材としての派遣労働の使用に拡大されていくこと、すなわち正規労働者が引き受けなければならない業務を派遣労働者が代替することになり、さらに既存労働者の雇用安定性が揺らぐ可能性があるという点である⁴。

一方、派遣労働者は、正規労働者と同じ種類の仕事をしている場合に、給与や社会保障、同僚との関係、労働条件および指揮監督、今後の展望などを考えると、不当な差別に感じている。

3. 労働者派遣制度の問題と改善方向⁵

(1) 韓国の労働者派遣制度の問題点と2006年の法改正

学界を中心に主張されてきた労働者派遣制度の問題点は、2006年11月30日の国会で通過した非正規労働者保護法案で相当数扱われた⁶。この法案の効果がどのように現れるかに対しては議論があるが、ここではその提起された問題の中から、労働者派遣制度に関連した事項のみ取り扱うことにする。

①登録型派遣に対する管理および監督

労働者派遣事業の現状によれば、常用労働者と見なされる派遣労働者の割合が増加しているが、まだかなりの程度、登録型派遣が行われている。

³ 他の非正規労働者とは異なり、派遣労働で続けて働きたい労働者であっても、期限の上限に至ればそれ以上合法的な派遣労働者として働くことはできない(今回の非正規職保護立法では、その他の非正規職に対しても雇用擬制に対する適用を義務化した)。

⁴ その他にも、中間搾取の可能性、労働組合の機能弱体化等も、ここで憂慮されている点である。

⁵ 本章は、キム・スンテク(2001)の内容から現在の状況を考慮して再整理されたものである。

⁶ 改正された法案の内容は、2007年7月1日から適用されている。

もし登録型派遣が現実に行われているならば、労働基準法が禁止している中間搾取の可能性があり、派遣労働者の雇用安定性も深刻な脅威を受けることになる。今回の法案改正では、派遣給与額の書面通知などの補完的な内容は含まれているが、この問題を直接扱ってはいない。今後の改正では、派遣元の認可を審査するとき、このような形態の派遣に対して評価できる規定を作成し、特に中間搾取をなくすために、担当行政当局の管理・監督を徹底しなければならない⁷。

②差別禁止

派遣労働者に対する差別の問題に対して、過去の派遣法にある差別禁止の原則は、派遣労働者に対する均等処遇を規定しているが、今回の改定内容では、派遣労働者を含んだ非正規労働者に対する不合理な差別処遇の禁止を明文化し、差別的処遇があった場合、労働委員会を通じてこれを是正できる手続きを新設した。罰則も強化されたが、是正方法として差別的行為の中止命令、労働条件の改善命令、適切な金銭補償などの多様な解決方法を採択したことがより有用と思われる。

③擬制雇用条項の具体化

過去の派遣法には、2年間の契約延長の上限に到達した場合、擬制雇用、すなわち「雇用したものとみなす」という条項があるが、この条項が実質的な効力を発揮できていないという指摘が多かった。今回の改正では、雇用擬制でない直接雇用義務を付与し、対象業務違反、無許可派遣などのすべての違法派遣に対しても雇用義務の適用を義務化し、これに違反した場合の罰則を強化した。しかし、雇用義務の趣旨によれば、当然雇用されるべきであるが、上限期間に到達した時、交渉力で優位にある企業が、派遣元や派遣労働者を代えて使うことに対し、抑止力があるかどうかについては懸念する声が多い。したがって今後、直接雇用義務制度の効果を観察し、その効果によりこの方法をどのように改正していくかについて、再び議論する必要がある。

④交渉力の均衡追求

現実的に派遣元と派遣先の間は、派遣契約の一方的な解約や派遣先による派遣労働者の選考など、交渉力が対等ではない。このような問題は順次緩和される傾向にあるが、相変わらず存在している。キム・スンテク（2001）で提案された「関連協会」が現在結成され、活動をしているので、交渉力の喪失を防止するためには、多くの派遣元企業が協会に加入し、協会内で自主的に規約を作り派遣元の交渉力を強化していく努力が必要である。特に、契約期間中の派遣先の一方的な契約解約に対しては、派遣労働者の賃金および派遣元の損害に対す

⁷ ドイツは原則的に常用型派遣だけを許容しており、日本の場合、常用型派遣と登録型派遣労働に対して規制が異なる（キム・ソヨン、2001）。

る責任まで、派遣先に負わせる必要がある⁸。

⑤業務範囲調整の可能性と派遣元の専門性の向上

派遣元の専門性が確保され、非正規労働者に対する権利保護が確定した状況ならば、派遣許容業務の範囲を制限しなくとも、派遣制度の特性により調節されるであろう。

しかし、現在のように派遣制度が限られた業種だけに許容される場合、派遣許容業種の範囲は、市場の需要変化に応じて、継続的に議論されなければならない課題である。特に、正規労働者がほとんど担当せず、大部分非正規労働者が担当している業務分野と、特別に短期的（temporary）、または補助のスタッフ（staff）を必要とする分野に対しては、労働者の権益という側面から、派遣労働との相対比較が必要である。

業務分野の制限の拡大において、もう1つ考慮しなければならない事項は、専門性と特殊性を持った派遣元と派遣労働者が必要とされる可能性の高い業務分野を、対象分野に入れる必要があることである。労働者派遣制度の否定的な効果は、大部分この制度が専門性や特殊性を確保できなくなっているという点から起きている。労働者派遣制度を、臨時雇いなどの他の非正規労働者に比べ、優れた労働者の権益保護を保障する制度に発展させるためには、派遣元、または派遣労働者の専門性や特殊性の確保が重要である。

⑥派遣労働者と非正規労働者間の代替性

キム・スンテク（2001）は、派遣労働者とその他の非正規労働者との代替性に対して、つぎのような指摘をしている。

合法性の有無はともかく、現実的に派遣労働者とその他の非正規労働者の代替性が存在する以上、業務範囲や契約期間に変更を加えても、大きな変化をもたらすことができない。すなわち、労働者派遣制度に対する改善措置により派遣労働者の権益を強化しても、派遣先企業が派遣労働の代わりに他の非正規労働者を活用し、依然として差別的な雇用を続けるならば、このような政策は効力を発揮できない。したがって、労働者派遣制度の改善問題は、非正規労働者に関連した制度全体と連携して改善されなければならない。

今回の法改正では、非正規労働者に対する差別禁止が明文化され、労働委員会に差別是正の手続きが備わり、期間制および短時間労働に対しても2年の使用期間を限度として雇用義務が付与され、短時間労働者の超過労働時間が週12時間に制限されるなどの措置が導入された。

⁸ 日本の場合、1999年の労働者派遣法改正時、派遣先の一方的な契約解約による派遣元企業に対する損害賠償責任規定と、派遣先企業が不当に派遣元企業の派遣労働者選抜権を侵害できないように防止する規定を新設している（キム・ソヨン、2001）。

また、派遣労働が存在するEUの大部分の国家では、派遣労働者の健康と安全に対する義務は派遣元と派遣先が分担するケースが多く、ベルギーでは派遣先が派遣労働者を不当に扱った場合、派遣先を雇用主と同様に取扱い、その義務を課している。

したがって、過去の制度と比較する場合、非正規労働者の保護立法は、派遣労働者とその他の非正規労働者との代替性を緩和できる基礎的な仕組みができたと見る事ができる。しかし、現実的にこの法案の効果がどのように現れるかについてはまだ不明である。

特に、このような法の規制を避け、企業が派遣労働者や法に明示された非正規労働者を使用せず、法に関連しない他の形態の雇用を利用するようになるならば、現在の法の効力はかえって副作用として現れるであろう。したがって、非正規労働者の関連立法は、依然として改善の余地を残しており、法が適用される企業の管理・監督の重要性は非常に大きい。

(2) 根本的な問題の改善の必要性（業務範囲と契約期間を例に）

労働者派遣制度の業務範囲と使用期間の問題は、先に言及した労働者の権益保護と人材需給の活性化という2つの目標が最も激しく対立する部分である。しかし、労働者派遣制度を取りまく現実には、この条件をどのように変化させるにしても、意図する目的を達成し難い状況にある。まずつぎの例を検討してみることにしよう。

もし労働者派遣制度が正規労働者に採用される前の検討過程として規定され、派遣期間が1年以上、または現在のように2年の継続雇用とされる場合、必ず正規労働者として採用されなければならないという制度制定が可能ならば、業務の範囲をあえて制限する必要はない。しかし、いくらでも他の非正規労働者との代替が可能な現実において、このような仮定は成立しない。

それならば、部分的な業務範囲の拡大はどうであろうか。現在、非正規労働者で大部分が構成されている業務を、派遣労働対象業務に含むならば、どのようなことが起こるのであろうか。もし労働者が、派遣労働者より臨時雇いであることが有利ならば、労働者は臨時雇いを望むが、派遣先は派遣労働者を使おうとするであろうし、もし派遣労働者として就職することが有利ならば、逆の現象が起こるのであろう。

契約期間の上限問題も同じである。短期労働者（temporary worker）としての派遣労働ならば、現在実質的に2年の上限は問題ないが、これを延長して2年以上の契約期間を許容するならば、派遣先は派遣労働者をそのまま非正規労働者の要員として維持していくであろうし、現在のように2年の期間を維持するとしても、擬制雇用を他の非正規労働者を使う場合も含まれるように拡大解釈して強力に管理するならば、派遣先は派遣労働でない他の形態の非正規労働者を活用する可能性が高くなる。

したがって、合法性の可否を問わず、現実的に派遣労働者とその他の非正規労働者の代替性が存在する以上、業務範囲や契約期間に変更を加えても、その変更で期待される目的を達成できない。

同様に、その他の労働者派遣制度に対する改善措置が、いくら派遣労働者の権益を強化しても、その他の非正規労働者に対する保護措置が伴わない以上は、このような政策は効力を発揮しないであろう。それゆえ、労働者派遣制度の改善問題は、非正規労働者と関連した制

度の改善全体と連携して考慮されなければならない。

非正規労働者に対する総体的な制度構築は、様々なシナリオを考えることができる。例えば、派遣労働者以外の非正規労働者が、労働者の権利を正当に守ることができない雇用形態ならば、このような非正規労働者の使用に対して、法規定を厳格に適用してその使用を減少させる一方、派遣労働者としての採用を容易にさせ、派遣労働者の権益保護を現実的に可能なように改善し、非正規労働者を「保護される」派遣労働者の範疇に盛り込む。同時に、派遣労働者の権利（社会保険加入、超過勤務手当での支給、労働条件の書面契約化と労働者への正確な情報提供、派遣労働者の権益が侵害されないように団体交渉活動の保障など）を確実に保障するために、徹底した管理・監督を実施するならば、労働者派遣制度の契約期間と業務範囲の柔軟化も可能となるであろう。

（３）結び

労働者派遣制度が導入されて 20 年余りが過ぎた現在も、法制度施行前に議論され指摘されていた問題点は、程度の差はあるが依然として残っている。この制度が導入されてから、目的としていた効果はある程度達成されている、という研究もあり⁹、その成果の程度は、制度が安定していくにつれ、徐々に拡大してつつある¹⁰。結論として、数多く議論されてきた労働者派遣制度は、短期的に全面的な改正を必要とはしておらず、現在の制度が抱える問題点を補完する方向に改善されることになる。

しかし、依然として根本的な問題は解決されていないため、労働者派遣制度の長期的な発展のためには、非正規労働者としてのすべての雇用形態に対する総合的な制度によって修正・補完されなければならない。

まず、韓国で実質的に使われている労働者派遣制度の性格の究明が必要である。制度導入期には、労働者派遣制度は、一時的、季節的、景気の変動要因などにより発生する人材に対する需要を、短期労働者（temporary worker）を使うことで解決しようとする意図が大部分を占めていた。しかし、現在雇用されている派遣労働者は一種の非正規労働者で、労働者リース（employee lease）の機能を主に担っている。したがって、現在雇用されている派遣労働者の権益保護とともに、これらに対する労働力需給の円滑化を同時に行うためには、果たして現在の労働者派遣制度がいかなる雇用形態のために存在しており、労働市場の変化とともにどのような方向に変わっていくのかに対する考え方を、政府の立場で明確に表明しなければならない。

⁹ 派遣労働者の労働条件等に関する基準確立、派遣労働者の雇用安定と福祉増進、人材需給の円滑化

¹⁰ 実態調査分析の結果の他に、専門家たちの意見も、現在存続する制度の全般的な改編は、労働者派遣制度に対してある程度の安定を維持している労使の立場に再び波紋を起こすため望ましくなく、現制度を維持する基調で、部分的な補完が望ましいというのが多数であった。しかし一方では、労働者派遣制度の肯定的効果は、単純に制度が広く知られ安定期に入ってきたためであり、制度自体の純粋な機能が強化されているわけではない、との指摘もある。

つぎに、労働者派遣制度は、あらゆる形態の非正規労働者と代替関係にあるため、その期間と業務範囲に対する規定を厳密に守るのが難しいという特性を持っている。したがって、非正規労働者全体に対する定義、範囲、違法行為、権益保護などとともに今後の発展策が出てくるとき、はじめて労働者派遣制度は根本的な改善対策を打ち出すことができる。もし、他の形態の非正規労働者雇用への転換と代替が現実的に可能であり、これらに対する明確な法規定と労働監督が難しいならば、労働者派遣制度の改善が行われても、結局他の非正規雇用形態として問題は残ることになるであろう。したがって、非正規労働者全体に対する政策方向を定めると同時に、労働者派遣制度の改善策もその一部分として扱われなければならない。

最後に、もし労働者派遣制度が、現在のように折衝型の制度のまま存続するならば、派遣労働者が正規労働者、または本人が希望する雇用形態に転換できるような制度が必要となる。したがって、正規労働者としての雇用を促進するための制度的支援と、教育・訓練を供給する職業能力開発事業を真剣に検討しなければならないであろう。