

# 先進諸国の動向

## 米国 人材ビジネス先進国の現状 — 急成長するスタッフフリーシング

米国の人材ビジネスには、①一般的な人材派遣（比較的短期の契約で、契約ごとに様々な企業で就労）②プレース&サーチ（人材紹介）③アウトプリースメント（再就職支援）④PEO (Professional Employer Organization) によるスタッフフリーシングの四形態がある。業界全体の売上高は、二〇〇二年度の予測値で、一四八六億米ドル(図1)。このうち、五割以上のシェア(二〇〇二年度予測値で売上高八三七億ドル)を占めるのは、一般的な人材派遣だ。業種別内訳をみると、オフィス部門(二五・〇%)、製造部門(一九・三%)、IT/SE部門(二二・三%)、医療(二二・七%)、専門職(一三・〇%)、技術職(六・七%)の構成比となっている(図2)。また、アメリカ人材派遣協会(ASA)による人材派遣件数(二〇〇三年)は、二二七万件(図3)。

の人事関連業務を代行するサービスだ。多くの労働者を擁し、複数顧客企業と契約締結するPEOは、福利厚生費の抑制や雇用管理の一元化が可能。健康保険料など福利厚生費の高騰、複雑かつ頻繁な法改正が行われる雇用労働法制、採用・解雇などに関する煩雑な手続き及びコスト増——などに頭を悩ます

顧客企業が、業務・コスト負担の軽減策として、注目している。PEOは現在、人材ビジネス全体の約三〇%を占め、二〇〇三年度の業界売上高はトッブ二五社だけで二五〇億ドルにも及んでいる。

また、人材派遣市場における日米の比較でみると、米国では製造部門に就

労するブルーカラーの派遣労働者比率が高いため、男性の派遣労働者が多いことを特徴点としてあげることができ。一九九七年の統計では、派遣労働者全体の四四・七%が男性であった。だが、ここで注意が必要なのは、米国では請負・派遣の区別が日本のように明確ではないことだ。米国には、禁止業務、派遣期間など労働者派遣に関する特別な法規制が存在せず、派遣の正式な定義も確立していない。例えば、一つの企業や工場に大量の派遣労働者

派遣労働市場における全般的な雇用吸収力は、ITバブルの崩壊とともに若干停滞したものの、雇用の柔軟性と労働費用のコントロールという両面から、今後も拡大が予測されている。

人材ビジネスのうち、最近急成長を遂げているのは、PEOによるスタッフフリーシング。顧客である企業の共同雇用主となる契約を締結し、顧客企業

図1 米国の人材ビジネス市場売上高

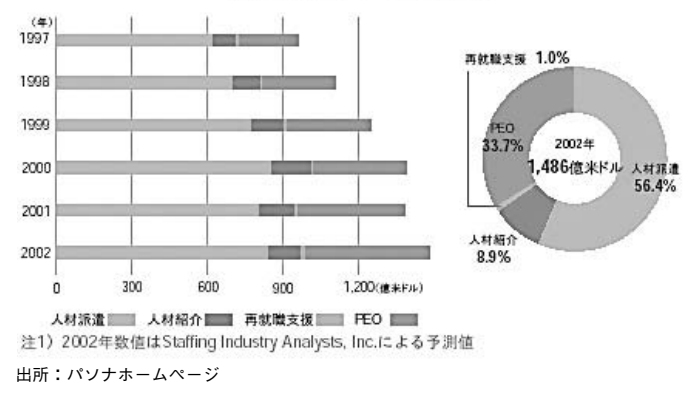


図2 米国の派遣職種別売上高

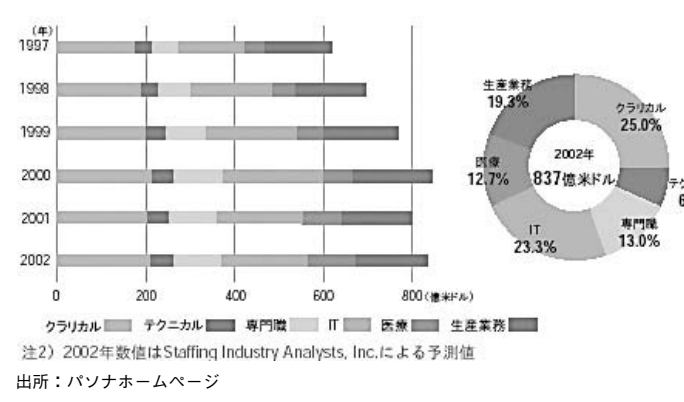


図3 人材派遣件数の推移



を就労させている派遣元事業者のほとんどが、現場に自社の管理者を置いて労働者の管理を行っており、日本では「請負」の範疇に属するものが、「派遣」の扱いになっている場合も多い。

東京大学社会科学研究所が実施した調査結果は、米国企業の派遣・請負社員の活用について、「当該事業所の主たる商品生産、サービス供給にかかわるコア職種においては派遣が、非コア職種には請負の活用が多い」「職種別では、技術・技能職、サービス職、事務職で派遣の比率が高く、建設職、コンピュータシステム、会計・経理、整備、清掃・ビル管理、機械整備・補修で請負の比率が高い」と分析する。だが、特に大規模工場などでの製造現場で両者の区別は明確でない。米国では「請負」「派遣」という区分けよりむしろ、外部人材活用をアウトソーシングと位置づけ、①下請け型アウトソーシング②派遣型アウトソーシング③横受け型アウトソーシング（特定の機能を一括して外部に委託する方式）——と区分けする方が一般的なようだ。オフショアリングも含めたアウトソーシングの活用について米国カテゴリー・エッジ・インフォーメーションが二〇〇二年に公表した調査は、米国企業の実に九〇%以上が、何らかのアウトソーシングを活用していることを明らかにしている。

米国における外部人材活用の主な理由は、①需要の変動への対応②特別なスキルの調達③ダウンサイジングによる正社員数のコントロール④欠勤社員の代替⑤基幹社員の雇用維持⑥将来の採用のためのスクリーニング⑦付加給

付のコントロール⑧管理業務の簡素化——などさまさま。また、特別法制定により対応が求められる課題としては、①正規労働者との賃金格差（付加給付含む）②低い社会保険適用率③雇用差別④短期派遣労働者の起用による雇用保険濫用——などがあがっている。このうち、生産業務における正規労働者と派遣労働者の賃金格差をみると、米国では、ホワイトカラーにおける両者の賃金格差が一三%程度であるのに比べて、ブルーカラーにおける格差は二九%程度とかなり大きいことがわかる。また、男性派遣労働者が比較的危险な仕事に就く傾向も指摘されている。日本における製造現場への派遣拡大に伴い、その動向に注目が集まりそうだ。なお、製造現場での人材派遣先行国の米国では、人材教育の面で、日本に



参考となるような例も多い。例えば一九九六年に業界大手の米国マンパワー社は、医薬品・医療機器の製造現場への派遣スタッフの事前研修用CD・ROM教材「GMPスキルウェア（製造管理及び品質管理規則）」を独自開発し、活用を開始。GMPとは、医薬品・医療機器などの製造工程における安全・品質を確保するために、製造時に遵守・実践すべき事項を定めたものだ。同社はまた、製造業務専門の能力測定システム「ウルトラデックス」を独自開発。①組立測定（精密部品）②作業適性測定③分類・照合測定④組立測定（手動工具使用）⑤計算・記録測定⑥検査測定⑦的中操作測定——の七項目の能力測定プログラムを派遣先ニーズに応じて実施し、派遣スタッフに必要とされる技能や能力などを測定・判断している。これを参考に、マンパワー・ジャパンは今年七月、GMP研修スキルウェアの日本版を作成。製薬業界の製造現場への派遣人材教育の強化に着手し、今後食品や化粧品業界におけるスキルウェアの応用も検討する方針を明らかにしている。

### EMS 製造請負サービスが急伸

一方、請負労働者とは、「請負契約によって、自ら雇用する被用者や、サービス顧客に提供する会社に雇用される労働者」と定義されており、通常は一つの顧客先へのみ派遣され、顧客である事業場などで就労する労働者が対象となるという理解が一般的だ。米国の労働統計局の調査では、二〇〇一年度の請負労働者数は約六三万人であるが、上述の通り請負・派遣の区分が曖昧な

ため、日本との正確な比較は難しい。

請負の分野で急成長を遂げ、世界規模でビジネス展開しているのは、EMS (Electronics Manufacturing Service II 製造請負サービス)。既述のアウトソーシングの分類では、横受け型にあたるビジネスだ。EMSは、国際規模で企業間競争が激化しはじめた九〇年代初頭から活発化した製造工程に特化した製造請負工場への生産一括委託方式。メーカーが維持できなくなった製造工場を買収し、請負専門工場として大躍進を続けている。自社ブランドを持たず、メーカーから依頼のあった製品の生産を一手に引き受け、製品販売、マーケティング以外のすべての工程を行う隠れメーカーといえよう。EMSとメーカーのファブレス化（自ら生産設備を持たず自社開発した製品を他社に委託する生産方式）という構図は、近年の米国ハイテクメーカーの競争優位を条件づける鍵だ。米国のハイテク産業では、川上から川下まで一社がまかなう従来型の垂直統合型ビジネスから、複数の専売業者の連携による水平分業型ビジネスへ移行が進んでいる。EMS最大手は、カリフォルニア州ミルピタスに本社を置き、世界二一カ国に活動を広げているソレクトロン。その他、SCISシステム、セレスティカ、ジェービル・サーキット、フレクストロニクスなどが業界上位企業だ。売上高、雇用規模ともに急成長している(図4)。

EMS台頭の背景には、①顧客ニーズの多様化と製品ライフサイクルの短命化②グローバル化による企業の世界的競争の激化③米国主導のグローバル

図4 EMS上位企業売上高・雇用規模等

順位	企業名	[単位:100万米ドル]				工場数	従業員数	SMT本数	主要顧客	活動国
		2001年	2000年	1999年	1998年					
1	Selectron	18692	14138	9669	6102	53 (23)	80000 (40000)	(491)	(130) Ericsson, IBM, Sun, Nortel, HP, Cisco, Microsoft, Sony, Compaq, Motorola	アメリカ(13)、カナダ(2)、メキシコ(2)、ブラジル(2)、プエルトリコ(2)、オーストラリア(1)、中国(3)、台湾(1)、インドネシア(1)、インド(1)、日本(2)、マレーシア(3)、シンガポール(1)、フランス(4)、ドイツ(2)、ハンガリー(1)、ルーマニア(1)、英国(5)、アイルランド(2)、スウェーデン(2)、トルコ(1)
2	SCI Systems	8714	8343	6711	6806	50 (37)	34000 (30250)	(290)	(約340) Cisco, HP, Nokia, Ericsson, Dell, Compaq, GE, SGI	アメリカ(24オフィス)、カナダ(3)、メキシコ(5)、ブラジル(1)、シンガポール(1)、タイ(1)、中国(1)、マレーシア(1)、オーストラリア(1)、イスラエル(2)、英国(2)、アイルランド(1)、フランス(1)、スペイン(1)、ハンガリー(1)、ベルギー(1)、フィンランド(2)、スウェーデン(1)、オランダ(1)
3	Celestica	NA	9752	5297	3248	39 (30)	40000 (19000)	(151)	(50以上) Nortel, Cisco, Dell, EMC, HP, IBM, Lucent, Nortel, Sun, NEC, Juniper, JDS, Sycamore	アメリカ(17)、カナダ(3)、メキシコ(1)、ブラジル(2)、中国(2)、香港(1)、マレーシア(1)、タイ(1)、シンガポール(1)、日本(2オフィス)、英国(2)、アイルランド(1)、フランス(1)、イタリア(2)、チェコスロバキア(2)、スウェーデン(1)
4	Flextronics	12108	6959	3952	2577	58 (40~50)	70000 (13000~23000)	NA	(100以上) Alcatel, Cisco, Ericsson, Palm, Motorola, HP, Nokia, Philips, Siemens, Microsoft	アメリカ(17)、メキシコ(2)、ブラジル(2)、日本(1オフィス)、中国(5)、マレーシア(3)、タイ(1)、シンガポール(1)、インド(1)、イスラエル(1)、スウェーデン(7)、フィンランド(5)、スイス(1)、オーストラリア(2)、イタリア(2)、スペイン(1)、ノルウェー(1)、英国(1)、アイルランド(1)、ドイツ(1)、デンマーク(1)、ハンガリー(1)
5	Jabil Circuit	4330	3558	2238	1484	27 (22)	17097 (15000)	NA	(30) Cisco, Dell, HP, Gateway, Lucent	アメリカ(11)、メキシコ(2)、ブラジル(1)、中国(4工場)、台湾(2)、香港(1オフィス兼倉庫)、日本(1オフィス)、マレーシア(1)、イタリア(2)、ベルギー(1)、英国(5)、アイルランド(1)
6	NatSteel Electronics	NA	NA	1824	1417	(12)	(10000)	(131)	(33) Apple, IBM, Cisco, Compaq, NEC, Toshiba	シンガポール。詳細は不明
7	SYNNEX Information Technologies	NA	NA	1482	896	(5)	1800 (832)	NA	HP, IBM, Compaq, 3com, Intel, Microsoft, Quantum	アメリカ、カナダ、日本、中国、英国など詳細な情報は不明
8	Sarmina	NA	NA	1217	910	66 (34)	(7220)	NA	Cisco, Nortel, Alcatel, Harris	アメリカ(40、事務所2含む)、メキシコ(2)、ブラジル(1)、中国(2)、香港(1)、マレーシア(1)、フィンランド(5)、アイルランド(2)、スウェーデン(1)、事務所含む)、英国(1)、ハンガリー(1)、ドイツ(1)、フランス(2)
9	Universal Scientific Industrial	NA	NA	932	600	(7)	(3980)	(37)	(100以上) IBM, Lucent, Apple, Siemens	アメリカ、メキシコ、日本、台湾、中国、オーストラリア、アイルランド、英国。詳細は不明
10	Dovatron International	NA	NA	923	588	(12)	(8000)	(75)	(75) HP, EMC, DVB, Holdings, Pace	アメリカ。詳細な情報は不明
11	Manufacturers Service Ltd.	NA	NA	921	838	(7)	(5000)	(50)	(50) IBM, Imagem, Palm, HP, 3com, Philips	アメリカ。詳細な情報は不明
12	Benchmark Electronics	NA	1704	878	524	12 (14)	(7000)	(70)	(90) Lucent, EMC, Sun	アメリカ(8)、ブラジル(1)、アイルランド(2)、英国(1)、シンガポール(1)
13	O-MAC Industries	NA	NA	791	340	(38)	(6000)	NA	Nortel	カナダ。詳細な情報は不明

注1: 順位は、1999年の値を基準としている。また、( )内の数字は全て1999年のデータとなっている。  
 注2: SYNNEXは他のEMSと異なり、プリント基板の組立では行わず、外部購入しているため、売上高は高いが、従業員数は少ない。  
 注3: 6位のNatSteelと13位のO-MACはSelectronに買収されている。また、8位のSarminaもSCIが買収し、10位のDovatronもFlextronicsが買収している。  
 出所: 三島啓二「ハイテク産業におけるEMSの台頭」

スタンダード経営の普及——などといった要因がある。こうした流れのなか、各国ごと、部門レベルごとの自前のサプライチェーンマネジメントの構築を進めてきた従来型日本企業経営では、①グローバルレベルでの利益確保が追いつかない②垂直型ビジネスではコストも膨大——などといった批判があが

っており、EMSが日本の製造業復活の鍵との論調もある。だが、EMSは、雇用吸収力が大きい反面、投資銀行などの金融機関から工場と従業員をリースして資本投下しないため、リストラによる従業員のレイオフのリスクが高い。また、在庫リスクなどの面で、立場の弱い部品サプライヤーが厳しい契

約条件を強いられるケースが多く、米系の一部の大手企業の独壇場となっているのが現状だ。さらに、ファブレス化により、中長期的には、コアとなる技術基盤を失い、企業の独自性が「ブランドイメージ」的価値だけとなる危険も指摘されている。製造現場への派遣解禁、グローバル

【参考資料】

リクルート・ワークス研究所(二〇〇二)

「欧米諸国の労働市場サービス—英・独・蘭・仏・米の労働力需給調整システムの課題と展望」

リクルート・ワークス研究所(二〇〇二)

「アメリカにおける非正規社員化—派遣、PEO、請負、アウトソーシング」

月刊人材ビジネス二〇〇四年二月号

石井久子(二〇〇〇)「アメリカにおける労働者派遣の拡大—その実態と展望」高崎経済大学論集第四三巻第二号

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(二〇〇四)「研究シリーズNo.4—米国企業の人的資源管理と外部人材活用」

三島啓二(二〇〇一)「ハイテク産業におけるEMSの台頭」立命館大学二〇〇一年度優秀修士論文

日本労働研究機構(二〇〇一)「アメリカの非典型雇用—コンティンジェント労働者をめぐる問題」

www.staffindustry.com

http://www.pasona.co.jp

http://ipiro.nikkei.co.jp

http://release.nikkei.co.jp

http://staffingtoday.net

(国際研究部 戎居皆和)



# 英国 急成長する人材派遣ビジネス

英国の人材派遣事業に関する法規制は、他のEU諸国と比較するとゆるやかと言われ、これまで特段の保護規制も実施してこなかった。最近の企業の人件費削減志向に伴う需要の高まりは、人材派遣市場を拡大、多様化させつつある。

## 制度の概況

英国でテンポラリー労働者 (Temporary workers) と言う場合、「一時労働者」を意味し、派遣労働者は (Temporary) Agency Workers とよばれる。Agency Workers<sup>1)</sup>、クライアント企業が派遣労働者を将来雇用者として雇い入れることを想定して行なう紹介予定型の派遣 (temp to perm) と、それ以外の派遣に区別される。前者のケースでは、クライアント企業が派遣労働者を雇用した場合、派遣業者は紹介料を受け取る。

労働者派遣事業は、一九七三年成立の職業紹介法 (Employment Agency Act=EAA) によって関連する the Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses Regulations 一九七六によって規制されてきた。労働者派遣事業の許可制は、政府の規制緩和に伴い一九九五年一月以降廃止されることになる。これ以降英国の法規制は派遣企業の取り扱う職業や、派遣期間に制限がないなど他の欧州諸国と比較してゆるやかなものとなった。

二〇〇二年三月、欧州委員会は派遣労働者の保護に関する指令案を提出。これを受けた欧州議会は派遣労働者の保護を厚くする方向での修正を加えた指令を出す。この指令に対して英国政府は指令が導入されると派遣労働者を利用する企業が減り、これまで派遣制度が事実上提供してきた正規雇用へのルートが先細りしてしまうことに加え、英国労働市場の柔軟性を損ねる恐れがあるとの懸念を表明していた。①

このような流れの中で英国は二〇〇四年四月、新たな the Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses Regulations 二〇〇二を施行。同規則は、ストライキに参加する労働者の代替としての派遣を禁止するなどの内容を含むもので、改正により人材派遣業の利用者に対する保護の性格が強まった。

## 企業の専門家ニーズの高まりが背景に

人材派遣ビジネス市場の各国比較 (二〇〇二年) を見ると、英国は米国に次いで多い。EU諸国ではフランスと並んで最大の人材派遣ビジネス市場を持つ国となっている (図1参照)。二〇〇二年の派遣労働者数は二九万人で雇用に占める割合は一・二%、産業別派遣先は金融不動産業(二二%)、行政・教育・健康産業(二二%)、製造業(二〇%)となっている。性別で見ると統計によって差異はあるものの男女ほ

ぼ同数という結果が多い<sup>2)</sup>。経済のサービス化に加え、情報通信技術の発展によって企業が求める人材も変化している。人材派遣の対象が従来の一般事務職から医療やITといった専門職にまで拡大しており、この傾向はさらに高まると見られている。

企業別に見ると、世界市場でも高いシェアをほこるマンパワーやアデコが一位、二位を占めているものの、多国籍企業が占めるシェアは他国と比較して低い。これは、個々の職業に特化、あるいは地域ニーズを把握した国内企業が健闘していることが理由とされている。市場の拡大と共に企業間におけるパイの奪い合い競争が激化するもの

図1 2002年人材派遣ビジネス市場

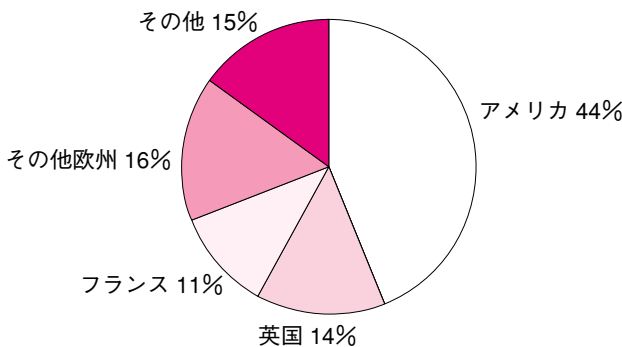


表1 各国における人材派遣企業一位・二位企業

国名	第1位	第2位	上位5社が国内市場に占める割合
英国	マンパワー	アデコ	16%
米国	アデコ	マンパワー	14% *
フランス	アデコ	マンパワー	80%
ドイツ	ランドスタッド	アデコ	21%
イタリア	アデコ	マンパワー	68%
オランダ	ランドスタッド	スタート	76%

と見られている。

【出典】

Robert W. Baird & Company, Manpower, Hunt-Scanlon Corporation, and staffing Industry Analysis

(表1) 各国内における人材派遣企業第一位・二位企業

出典・UK temporary staffing industry: structure and restructure

Temporary Agency Work in the EUを基に作成

\*米国については、上位二社のみの割合

【注】  
1. 海外労働情報二〇〇三年三月  
2. 「人材派遣白書2004年版」

【参考文献】  
Temporary agency work in the European Union

(国際研究部 淀川京子)

# フランス 派遣労働 (interim) は賃金労働者の約四%

## 派遣労働 は均等待遇を法で明記

フランスでは、interimという労働契約の形態がある。これは、一時的な職務の遂行のために締結される契約であり、契約期間は、原則として最大一八カ月に限られる(それ以上の更新は、原則的に不可能)。労働者の雇用及び賃金支払が、就労先企業によって行われるのではなく、一時就労登録会社によって行われる点が、他の期限付雇用契約と異なる。その意味で、このinterimは、日本でいう派遣労働に近い(注)。以下では、interimを派遣労働と呼ぶこととする。

フランスでは、この派遣労働に関して、対象業種の制限はない。しかし、あくまでも一時的な雇用で、派遣先企業の通常かつ恒常的業務に携わる労働者を、継続的に充足することは禁じられており、常用従業員の代替を防ぐ方策として、派遣事由を限定している。



© EU, 2004

例えば、休職中の従業員の代替のため、業務の一時的な増加に対応するため、あるいは季節労働のため——などに限定されている。また、派遣労働者と派遣先の労働者の均等待遇が法律で定められている(雇用形態による差別待遇禁止)。つまり、就労期間中の賃金や社会保障などの労働条件は、派遣先企業内の同様職種・地位の労働者と同等の扱いを受ける。

## 高い工業・建設業での活用割合

Unedic (全国商工業雇用連合)が二〇〇四年一月六日に発表したデータによると、派遣労働者の雇用は、増加傾向にある。二〇〇四年一〇月末現在、フランス国内で、六三万四九二二人が派遣労働者として働いている。二〇〇四年九月末と比較して三・二%の増加で、二〇〇三年同月比では、二・八%、一万七〇四五人の増加だった(季節調整済み)。また、Unedic加入の賃金労働者(主に民間企業の賃金労働者で、失業保険制度加入者とはほぼ同数)に占める派遣労働者の比率は、三・九%である。

派遣労働者への依存は、工業(主に製造業)および建設業において多く見られる。賃金労働者のうち工業部門に雇用される者は、全産業の二二・八%を占めるに過ぎないが、

派遣労働者では全体の四七・三%が工業に属している。同産業の派遣労働者依存率は、八・二%である。具体的には、自動車産業や建設業、中間財製造業で、派遣労働者の占める比率が高くなっている(表1参照)。

また、派遣労働者の増加率をみると、農林水産業における派遣労働者の増加が最も著しく、二〇〇四年一〇月末現在、年率で一三・五%の伸びを示している。これに、機械製造業の六・三%増、中間財製造業の六・〇%増が続いている。逆に、第三次産業の商業では、派遣労働者は年率で四・九%の減少、同じく金融業で、同三・二%減となっている。

派遣労働者全体の四一%が非熟練労働者で、二〇〇四年一〇月末現在、年率で一三・六%の増加を示している。それに、中間・上級管理職の年率七・二%増が続いている。それに対して、事務職は、年率六・三%の減少、熟練労働者も同五・九%減となっている。

表1 産業別の派遣労働者の実態 (単位: %)

	派遣労働者の全賃金労働者*に占める割合
農林水産業	0.6
工業	47.3
食品加工業	6.5
消費財製造業	5.8
自動車産業	6.1
機械製造業	8.7
中間財製造業	19.6
エネルギー産業	0.6
建設業	20.7
第3次産業	31.5
合計	100

資料出所: Unedic  
全賃金労働者\*: ここでは、Unedic加入の賃金労働者(主に民間企業の賃金労働者: 失業保険制度加入者とはほぼ同数)

部のピカデリー(依存率五・五%)やオート・ノルマンディー(同五・四%)、オート・ノルマンディーの南に位置するサントル(同五・一%)、東部のフランスシュ・コンテ(同五・四%)が高い。逆に、南仏(ラングドック・ルーションとプロヴァンス・コートダジュール)では同三・〇%、パリ首都圏(イル・ド・フランス)で二・八%と低い。パリ首都圏を除くと、派遣労働者の依存率は、北高南低の傾向が見られる。

(注) ただし、日本の派遣労働のように「請負」と区別された概念ではない。

# ドイツ 派遣および「見せかけの自営」労働者

派遣労働者数 は三〇万人超

ドイツでの派遣労働者は、二〇〇一年の年間平均で三四万一〇〇〇人（連邦雇用庁Ⅱ現連邦雇用機関による）、同年六月末現在で三五万七〇〇〇人であり、九〇年代を通じて、一〇万人余りから三〇万人超へと伸びているが、二〇〇〇年以降は大きな変化が見られない。日本で二〇〇二年に二二三万人を記録し、一九九五年（六一万人、日本の数字は厚生労働省による）から三倍超に急増している状況と比較すると、労働市場に及ぼしている影響は限定的である。派遣労働者そのものに関しては、「人手不足時に利用できる」という労働管理上の心理的影響は大きいといわれている」（菅谷秀信「ドイツの労働」）

「日本労働研究機構、二〇〇一年」との指摘がある。実際に個々の派遣労働期間をみると、連邦雇用庁（当時）によれば一週間以下一・四％、一週間以上三カ月未満が五三％、三カ月以上が三五・六％となっており（二〇〇〇年）、臨時的な短期の雇用が主流である。

した均等待遇原則が徐々に強化され、また、三カ月を超える派遣労働者は派遣先事業所の事業所委員会選挙の投票権を持つに至っている。このように、経営者にとって派遣労働者の採用は、労働コスト面では必ずしも魅力を感じない状況にはない。

ドイツでは、派遣労働制度が厳格に運用されており、日本で問題となっているいわゆる「偽装請負」といった問題はあまり論議されていない。派遣先業種として、もとより製造業が含まれていることも問題とはなっていない。

一方で特徴的なのは、建設産業でのみ派遣業が禁止されている（ネガティブリスト）ことである。建設業においては、元請業者と複数の下請業者の混在により労働者保護、社会保険適用をめぐる監視が困難なことが主な理由である。現在は「建設業者間で、しかも建設産業に係る統一労働協約の適用を受ける労働者の派遣を行う」ケースについてのみ禁止対象から外されている（菅谷、前掲書）。

「見せかけの自営」をめぐる問題  
労働者保護や社会保険適用の面で問題になるのは、ドイツでは「見せかけの自営業者」と呼ばれる労働者である。「自営業」は高失業状態にあるドイツで、失業者に仕事を与え、また、やみ労働を減少させるといふ政策効果をもつとされる。失業者が起業した場合に補助金を支給するなど促進策が取ら

れている（ハルツ法と呼ばれる労働市場改革法の一部）。だが、医師、弁護士、建築家など典型的な自営業と異なり、「自営」でも特定企業の業務のみを請け負って実際にはその企業に雇用されている（労務提供している）場合、問題が生ずる。このような場合、企業側は労働者を直接雇用するのに比べ、使用者責任を負わず社会保険料負担を逃れるという事態が生じ、九〇年代以降この問題が議論されてきた。

自営業者でも、クライアント企業への従属度が高ければ、企業の使用者責任が発生する。連邦経済労働省は、「固有の企業家としてのリスクを負っている」「労働力を雇う裁量がある」「自由に行動および就業時間を設定できる」ことを自営業の特徴として定義づけ、さらに業務に必要な物品の購入、人員の配置、資本と設備の調達などは自営業者が決定すべきだとする。逆に、企業が業務指示をし、企業の組織に組み込まれて労務の提供を行う場合は「見せかけ」であり、委託側企業は年金、健康保険、介護保険、失業の各保険料の使用者分を負担しなければならないとしている。また、自営業者に対しては、自分が「見せかけ」に相当するかどうかチェックすることを勧め、問合せ先として連邦社会保険庁をあげている（連邦経済労働省広報紙「グリーン・ツァイテン」）。

## EU／派遣指令案に関する 討議を開始 雇用社会問題相理事会

昨年一〇月四日、EU雇用社会問題相理事会が議長国オランダの主催によりルクセンブルグで開催され、男女均等待遇（職場外）、派遣労働、労働時間に関する指令案を含む重要な議題について討議が行われた。

この中で理事会は、二〇〇三年六月以来となる派遣労働指令案に関する政策討議を実施した。二〇〇二年三月に欧州委員会が提案した同指令案は、柔軟性と雇用の安定の均衡を図り、非典型労働者の労働条件を規制する一連の政策の完成を目指すものである。

今回の討議においては、派遣労働者に対する均等な賃金と労働条件に関する未解決の問題について主に焦点が当てられた。

しかし、理事会で妥協点を見出すためにはさらなる努力が必要であるという点以外、何ら共通認識に達しなかった。派遣労働は、EUが二〇〇〇年三月のリスボン欧州理事会で決定された就業率目標を達成するための一つの重要な要素と見られている。



ルクセンブルグ市内

（国際研究部・主任調査員 吉田和央）