

ジョブ型労働市場の成立条件を探る ——派遣制度を手がかりに

中村 天江

(連合総合生活開発研究所主幹研究員)

政府は構造的賃上げのために、①職務給への移行、②リスクリング施策の拡充、③労働移動の円滑化による労働市場の一体改革を行うと表明した。しかし、職務・役割給が浸透し、雇用が流動化しても、賃金の低迷が続いてきた日本では、この3つだけで賃金が増加するとは考えにくい。実際、労働市場に関する先行研究は、ILM（企業別内部労働市場）から他の労働市場への中途半端な移行は、労働条件の悪いSLM（二次的労働市場）への転落を招くと指摘する。そこで2010年以降に、賃金制度の変更、教育訓練の義務化、契約終了後の労働移動に関する法改正が行われた派遣労働市場に着目して、賃金が増加する労働市場の条件を抽出した。考察と定量分析により、派遣労働市場における賃金増加は、(a)賃金水準の可視化、(b)下限賃金の引き上げ、(c)スキルを賃金に反映する仕組み、(d)スキル形成プログラムの拡充、(e)外部の高賃金な仕事への移動、(f)賃金決定ルールの策定への労働者の参加、が相乗的に機能して実現すると構造化される。派遣労働市場はSLMからOLM（職業別労働市場）への移行途上にあるとみなせるが、OLMの理念型とは、スキルの横断評価の欠如と労働者のルール策定への関与という点が異なる。この違いは社会システムの違いに起因しており、政府の労働市場改革でも、スキルの横断的な評価と賃金への反映、労使関係については、日本独自の発展が必要だと考えられる。

目次

- I 問題意識
- II 研究の枠組み
- III 派遣制度の変遷
- IV 賃金、スキル形成、労働移動
- V 賃金増加の構造
- VI 労働市場の成立条件

I 問題意識

1 政府の改革構想

日本では1990年代後半から賃金が増えておらず、さらにコロナ禍による経済打撃や物価上昇が重なり、賃上げが急務となっている。政府は最低

賃金の引き上げや同一労働同一賃金の推進に続き、2022年10月、「構造的賃上げ」「継続的賃上げ」に向けて「賃上げ、労働移動、人への投資の一体改革」を行うと表明した¹⁾。

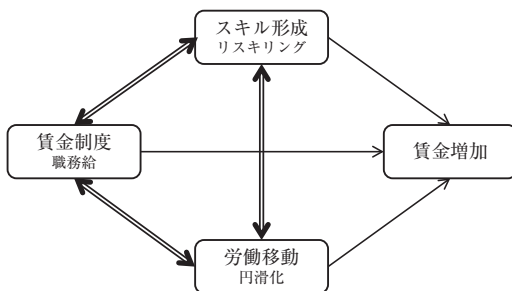
「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」では²⁾、「構造的賃上げと成長力の強化を図る。このため、人への投資の支援パッケージを5年間で1兆円に拡充し、公的支援を抜本的に強化することや、年功給から日本に合った職務給中心のシステムへの見直しなど労働市場改革を通じて、スキルアップと成長分野への労働移動を同時に強力に推進する」「リスクリングへの支援策の整備や年功賃金から日本に合った形での職務給への移行など、企業間・産業間での労働移動円滑化に向けた指針を来年6月までに取りまとめ」と

掲げられている³⁾。

また、岸田総理は「まずは労働市場の改革（中略）メンバーシップに基づく年功的な職能給の仕組みを、個々の企業の実情に応じて、ジョブ型の職務給中心の日本に合ったシステムに見直す」とも表明した⁴⁾。

政府は労働移動を円滑化し、スキルを高めた人材が高い賃金を得られる好循環を作るには、ジョブ型雇用への移行が望ましいとして、労働市場の一体改革を標榜していると、一連の発表から考えられる。政府の改革構想を、職務給への移行と賃金増加を軸に、人への投資すなわちリスクリング（スキル形成）と労働移動の円滑化を合わせて示したのが図1である。

図1 一体改革の構想



2 労働市場の改革

たしかに年功序列色の強い日本的雇用慣行の人事制度は労働移動と相性が悪い。日本的雇用のもとでは内的公正を重視した賃金制度になるため（笹島 2008），自社よりも高い賃金で働いてきた人材を採用することが難しく，個人も賃金低下を懸念して転職を思い留まってしまう（中村 2023）。一方，ジョブ型雇用の欧米先進国では，労働移動によって高い賃金や上位のポストに就くことができる（中村 2021）。よって，賃金・人事制度を職務・役割ベースにすることで，労働移動の円滑化が進むと考えられる（リクルート 2022；中村 2023）。

しかし，労働移動を円滑にするにはジョブ型雇用への移行が有効だとしても，その逆，ジョブ型雇用や職務給に転換したからといって，好条件の労働移動や就業が実現するとは限らない。日本企業の役割・職務給の導入率はすでに，管理職層で

79%，非管理職で58%にもかかわらず⁵⁾，賃金は長く低迷したままだ（玄田 2017 など）⁶⁾。何より，職務ベースで雇用が流動的な非正規雇用では，低賃金が深刻な問題であり続けている。継続的に賃金を増やすには，職務給への移行だけで不十分なのである。

加えて成長分野への移動により，賃金が増加するとも限らない。例えば医療・福祉の平均給与は全産業の平均給与よりも低い⁷⁾。専門的な医療従事者であっても，資格取得が賃金増加に結びつかないこともある（西村 2018）。成長産業でも，労働移動やスキル形成により賃金が増加するとはいきれないのである。

II 研究の枠組み

1 労働市場に関する先行研究

職務給への移行やリスクリング施策の拡充，労働移動の円滑化をそれぞれ推し進めたからといって，構造的賃上げに結びつかないのではないのか。この懸念は，先行研究の指摘とも整合的である。

日本の雇用システムの研究において注目されてきた労働市場の代表的類型は4つある（Doeringer and Piore 1971；Marsden 1999；Rubery and Grimshaw 2003 など）。

1つめは内部労働市場（internal labor market：ILM）である。欠員がでた場合，内部の従業員から補充する仕組みであり，長期雇用や内部昇進，内的公正を重視する賃金制度などで特徴づけられる。伝統的な日本の雇用はILMである。

2つめは外部労働市場（external labor market：ELM）である。市場原理のなかで賃金決定や配置，訓練が行われるもので，公的な教育訓練は少ない。代表的なのはアメリカの競争的な労働市場で，日本的雇用とは対極にある（濱口 2018）。

3つめは職業別労働市場（occupational labor market：OLM）である。特定の技能や資格にもとづき職に就くもので，ドイツが有名である。西村（2018）は先行研究のレビューを行い，OLMの存否は，①企業外部機関による技能評価の仕組み，②企業横断的な労働移動，③賃金への職種経験年

数の影響、の3要件によって判断すべきという。

4つめは二次的労働市場 (secondly labor market : SLM) である。雇用が不安定で労働条件が悪く、未熟練な労働者が多くみられる。日本の非正規雇用は SLM とみなせる (玄田 2011)。

政府の労働市場改革構想はリスクリングと労働移動を重視しているため、最も近いのは OLM である。しかし Marsden (1999) は ILM と OLM の中間形態は不安定になると述べ、西村 (2018) も OLM は3要件を満たさなければ SLM になると指摘する。ILM から OLM、もしくは OLM に似た新たな労働市場への移行は、労働条件の悪い SLM になる危険性をはらんでいる。

2 「ジョブ型」労働市場

ジョブ型雇用に対しては、欧米で一般的な職務ベースの雇用システムという共通認識はあるが、その実態や理解は多様である (濱口 2018, 2021)。近年、日本企業は欧米の雇用システムとは異なる形で、独自のジョブ型雇用を構築しつつある (中村 2022b)。そこで、本研究では「ジョブ型」は日本の新たな労働市場像を表すものとする。

なお、「労働市場」と「雇用システム」という用語は、市場性と雇用関係のどちらに重きをおくかによって使い分けられることが多いが、いずれも他方を補完的に説明する概念である (Rubery and Grimshaw 2003 など)。本稿では、Ariga, Brunello and Ohkusa (2000) の「〇〇労働市場雇用システム」という記述にならない、労働市場について言及する際は、それに付随する雇用システムも含めて論じる。

3 研究の目的とアプローチ

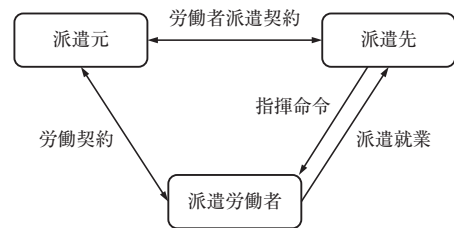
本研究の目的は、賃金が増加するジョブ型労働市場の必要条件を明らかにすることである。そこで、労働者派遣制度に着目し、賃金が増加する労働市場の条件を探る。

派遣に注目する理由は2つある。第一に、派遣では賃上げのための賃金制度変更や、教育訓練の拡充、労働移動の円滑化のための法改正が重ねられ、今般の政策の先行事例になるからだ。

第二に、派遣はジョブ型の仕組みだからであ

る。「ジョブ型・メンバーシップ型」という対概念を提唱した濱口 (2009, 2013) は、両者の本質的な違いは職務と人間の結びつけ方にあり、ジョブ型では仕事に人をはりつけるのに対し、メンバーシップ型では人に仕事をはりつけると区別した。派遣法は、「従事する業務の内容」を定めて労働者派遣契約を結び、派遣先は「派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないように努めなければならない」と規定する。派遣先の特定目的の行為には、事前面接や適性テスト、履歴書の提出の依頼が含まれる⁸⁾。仕事内容を具体的に定めて、派遣会社を通じて人物を特定せずに「仕事に人をはりつける」という点で、派遣はまさにジョブ型の就業形態である (図2)。

図2 派遣の仕組み



本稿では、まず、派遣労働市場における賃金制度、スキル形成、労働移動と賃金増加の関係について概観する。次にその考察にもとづき派遣の賃金増加要因をデータで検証する。最後に、派遣労働市場から得られるジョブ型労働市場拡大に対する示唆、つまり政策的含意を導く。

III 派遣制度の変遷

1 派遣法の改正

派遣は伝統的日本雇用の例外的な就業形態として、1985年に派遣法が整備された。派遣法制定当時は専門性や特別の雇用管理を必要とする業務に限定された働き方であり、相対的に高賃金の市場を形成していた (高梨 2007)。1999年に派遣対象業務が原則自由化され、派遣労働市場は拡大していった。リーマンショックなどを機に、派遣の不安定雇用や低賃金が問題になり、2012年に労

働者保護のために法改正が行われた。以降も法改正が繰り返されている⁹⁾。

賃金に関しては、派遣労働者の待遇を改善すべく2012年、15年、18年に法律が改正された。2012年時点の平均時給は、正社員1921円、派遣1351円、契約社員等1198円、パート1026円であり、派遣は他の非正規雇用労働者よりは賃金が高いが、正社員より低い状況にあった¹⁰⁾。まず派遣先の労働者との均衡待遇を図ることが2012年改正で派遣元に、2015年改正で派遣先に課され、さらに2018年に政府の働き方改革の一部として同一労働同一賃金のための法改正が行われた。

派遣の同一労働同一賃金は、直接雇用の仕組みとは異なり、2方式からの選択制で、派遣先の正社員等との比較により派遣労働者の待遇を確保する「派遣先均等・均衡方式」と、労働市場の職種別の「一般賃金」を下限に、派遣労働者の能力や経験によって賃金が増える労使協定を結ぶ「労使協定方式」がある。

スキル形成と労働移動に関しては、2015年改正により、派遣元にキャリアアップ措置と雇用安定措置が義務づけられた。派遣の不安定雇用が社会問題化し、雇用継続やキャリア形成支援の必要性が高まっていたことが背景にある。

現在、派遣元はすべての派遣労働者を対象に、段階的・体系的に必要な知識やスキルを習得するための有給・無償の教育訓練と、希望者に対してキャリアコンサルティングを行わなければならない。また、同じ組織に継続して3年間派遣される見込みの有期雇用派遣労働者に対しては、派遣終了後に「第1号措置 派遣先への直接雇用の依頼」「第2号措置 新たな派遣先の提供」「第3号措置 派遣元での無期雇用」「第4号措置 その他安定した雇用の継続を図るための措置」のいずれかを講じなければならない。

2 派遣労働市場の形成

このように派遣労働市場では、賃金、スキル形成、労働移動に関する制度の修正が行われてきた。この後、検証するように、それらの制度変更は派遣労働者の賃金増加に一定寄与している。

小野(2016)は2015年改正の意義を、派遣の業務ごとの賃金相場やジョブの概念を開発することで、未発達な外部労働市場において横断的なキャリア形成が可能になり、さらにそれが他の非正規雇用やジョブ型の正社員層に波及する可能性があると述べ、濱口(2021)は職務によって賃金を払う同一労働同一賃金はジョブ型雇用の原則であるという。

派遣はジョブ型労働市場の成立条件を探るのに格好の仕組みなのである。

IV 賃金、スキル形成、労働移動

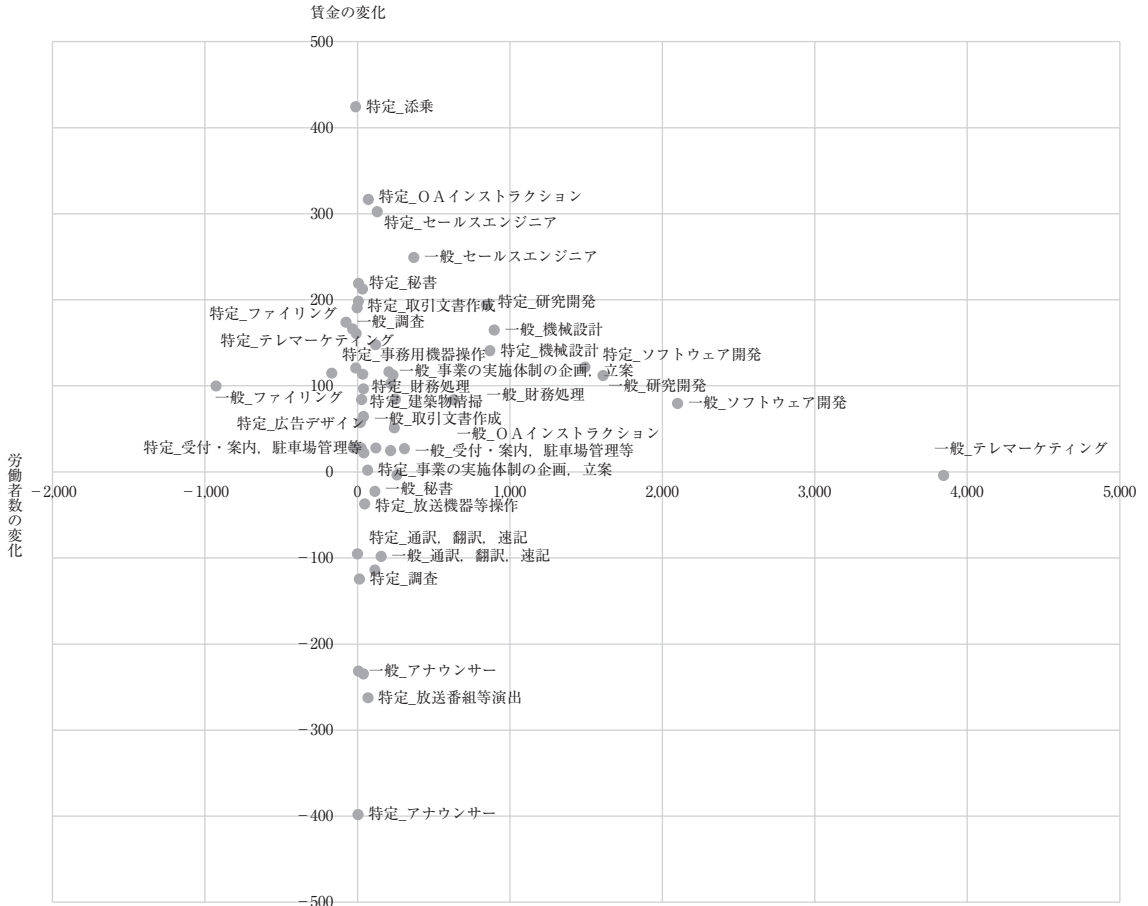
1 職務給と賃金増加

前述した通り、派遣の平均賃金は正社員より低く、他の非正規雇用労働者より高い傾向にある。では、派遣の賃金は継続的に増加しているのだろうか。図3は、派遣元に毎年提出が義務づけられている「派遣事業報告」の賃金と派遣労働者数の変化をプロットしたものである。

2004～15年度にかけて¹¹⁾、賃金が増加した業務が多く、労働者数も賃金も増加した第一象限に多くの業務がプロットされている。ただし、通訳、翻訳、速記やアナウンサーのように賃金が減少した業務もある。職務ベースの賃金だからといって一律に賃金は増加せず、労働力需要などの影響を受けるのである。

派遣労働者の賃金は、個人の仕事ぶりや評価、派遣元と派遣先の交渉の影響も受けるはずだが、なかなか上昇しなかった(高貫2017)。2020年に同一労働同一賃金の改正法が施行され、派遣元の9割弱が労使協定方式を選択した¹²⁾。この政策により派遣労働者の賃金は増加し、派遣労働者が過半数代表者となる「労使協定方式」の派遣元で賃金が増加する可能性が高いことを中村(2022a)は指摘している。労使協定方式は賃金を職種・地域の相場以上、かつ、派遣労働者の能力や経験の蓄積を反映するもので、実質的に派遣の「最低賃金」を設定する仕組みとすることができる。

図3 労働者数と賃金の変化 (2004～2015年度)



出所：厚生労働省「労働者派遣事業の事業報告の集計結果」2004年度～2015年度の数値をもとに筆者作成。
 「特定_」「一般_」は特定労働者派遣事業、一般労働者派遣事業を意味する。両事業の26業務について賃金と常用換算派遣労働者数について線形回帰を行い、傾き(1年度あたりの変化)をプロットした。

2 スキル形成と賃金増加

業務遂行能力が高く、難易度の高い仕事に就いている派遣労働者の賃金は高い¹³⁾。よって賃金を増やすにはスキルの向上が有効である。だが、派遣労働者は他の雇用形態に比べて能力開発機会が乏しい(島貫 2017)。「社内教育訓練」の適用率は正社員 45%、契約社員 49%、派遣労働者 31%、「自己啓発援助制度」の適用率は正社員 23%、契約社員 24%、派遣労働者 5%であった¹⁴⁾。

派遣労働者のキャリア形成を促すため、2015年の法改正により、派遣元にすべての派遣労働者に対して有給・無償の教育訓練、希望する派遣労働者に対してキャリアコンサルティングを行うことが義務づけられた。2020年度、教育訓練の対

象となる派遣労働者は約 445 万人おり、教育訓練受講者は約 324 万人、全体の 73%である。キャリアコンサルティングを受けたのは約 37 万人である¹⁵⁾。

費用負担がなく有給でも、教育訓練やキャリアコンサルティングを利用しない派遣労働者が相当数いるのは、教育訓練を求める派遣労働者は実は数%と少ないからだろう¹⁶⁾。しかし、キャリアラダーの整備や、派遣労働者全員にキャリアコンサルティングを実施している派遣元では、キャリア形成支援策の利用率が高い(小野 2022)。また、必要能力やスキルにもとづく派遣料金表があり、それにもなつて賃金を決める派遣元では賃金が増える可能性が高い(中村 2022a)。

以上から、スキル形成を通じて賃金を増やすに

は、派遣元による労働者への働きかけや、派遣労働者のスキルと賃金が連動する仕組みが必要だと考えられる。

3 労働移動と賃金増加

労働移動によって前職より高い賃金の仕事に就くことができれば、賃金は増加する。とくに派遣労働者の場合、どの雇用形態に移るかで賃金増減が異なる。派遣労働者の49%は派遣労働者として働き続けることを、42%は正社員、8%は他の就業形態に変わりたいと考えている¹⁷⁾。派遣から正規雇用に移ると賃金が増加するのに対し、派遣から派遣以外の非正規雇用に移ると賃金が減少する可能性が高い(中村 2017)。賃金を増やすには正社員への転換が効果的であり、でなければ非正規雇用のなかで賃金が増える環境を整備する必要がある(奥平ほか 2011)。

2015年の派遣法改正により派遣元に雇用安定措置が義務づけられ、2020年度は対象者108万人の内、「1号 派遣先への直接雇用の依頼」6%、「2号 新たな派遣先の提供」38%、「3号 派遣元での無期雇用」1%、「4号 その他安定した雇用の継続を図るための措置」6%であった。賃金が増加するのは、派遣先で直接雇用化、派遣元で無期雇用化、有期雇用のまま派遣先を変える、の順である(図4)。

V 賃金増加の構造

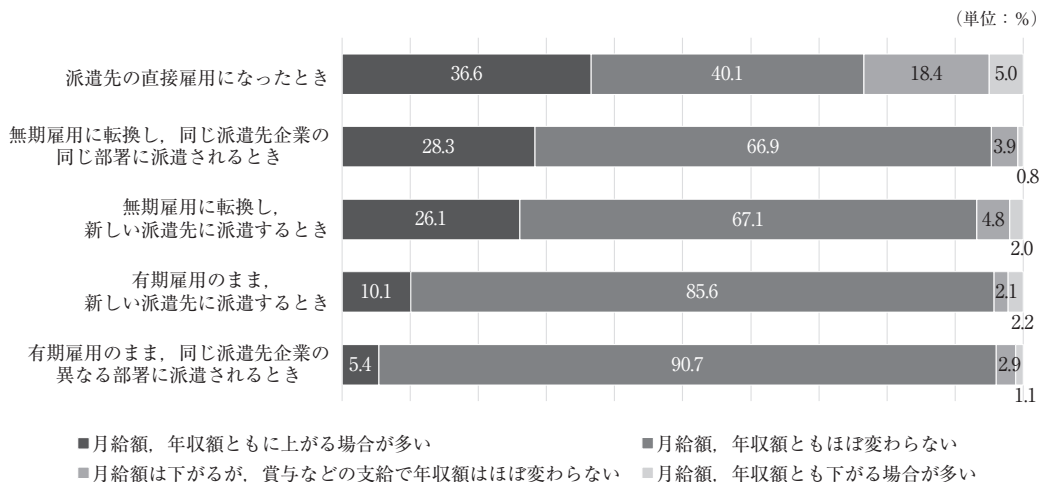
1 賃金増加の検証

考察により得られた派遣の賃金増加要因を、データを用いて検証しておこう。検証に利用するのは、労働政策研究・研修機構が全国の派遣事業所を対象に、2019年9~10月に実施した「派遣労働者の人事処遇制度とキャリア形成に関する調査」(以下19年度調査)と、2021年2~3月に実施した「派遣労働者の同一労働同一賃金ルール施行状況とコロナ禍における就業状況に関する調査」(以下20年度調査)のデータである。有効回答数はそれぞれ7366件、8389件、両方の調査に回答している同一派遣事業所のマッチングデータは4161件である。分析対象は20年度調査で派遣労働者が1人以上いる派遣事業所、かつ、分析に用いる変数に欠損値のないサンプルとする。

検証は、派遣労働者の手取りの「賃金変化」を被説明変数とする順序ロジスティック回帰分析によって行った。コントロール変数は、派遣元の「労働者数」と、「派遣先」[派遣元と派遣先の関係]のダミー変数である。

説明変数は、賃金制度の特徴を表す「同一労働同一賃金」の形態、「賃金表・派遣料金表」の有無、スキル形成に関わる「キャリアアップ措置」

図4 雇用安定措置後の賃金変化



出所：労働政策研究・研修機構(2021)

表1 記述統計量

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差	調査年度
賃金変化（同一労働同一賃金改正法施行後）	7010	1	5	2.79	.93	20
減った	7010	0	1	.00	.06	20
変わらない	7010	0	1	.48	.50	20
少し増えた（1-3%）	7010	0	1	.31	.46	20
やや増えた（4-5%）	7010	0	1	.14	.34	20
かなり増えた（6%以上）	7010	0	1	.07	.25	20
派遣元の主力事業						
専門・技術系	7370	0	1	.44	.50	20
事務系	7370	0	1	.10	.30	20
製造業務系	7370	0	1	.19	.39	20
販売・サービス系	7370	0	1	.05	.21	20
医療・福祉系	7370	0	1	.02	.15	20
日雇い等のスポット	7370	0	1	.01	.08	20
その他	7370	0	1	.20	.40	20
労働者数						
有期雇用派遣労働者数	7370	0	5887	39.9	138.8	20
無期雇用派遣労働者数	7370	0	985	21.4	44.8	20
派遣労働者数／派遣以外の労働者数	6884	0	437	7.1	15.1	20
派遣先						
派遣先の数	7213	0	10000	23.5	136.0	20
規模 299 人以下	7234	0	1	.41	.49	20
規模 300-999 人	7234	0	1	.15	.36	20
規模 1000 人以上	7234	0	1	.44	.50	20
派遣元と派遣先の関係						
資本系派遣会社	7370	0	1	.12	.32	20
マージン率 25% 未満	7370	0	1	.20	.40	20
マージン率 25-35%	7370	0	1	.43	.49	20
マージン率 35% 以上	7370	0	1	.38	.49	20
同一労働同一賃金						
派遣先均等・均衡方式	7370	0	1	.05	.23	20
労使協定方式_派遣労働者が過半数代表者	7370	0	1	.48	.50	20
労使協定方式_派遣労働者以外が過半数代表者	7370	0	1	.37	.48	20
労使協定方式_過半数労働組合	7370	0	1	.04	.19	20
労使協定方式_過半数代表者が不明	7370	0	1	.03	.16	20
2方式どちらか不明	7370	0	1	.04	.20	20
賃金表・派遣料金表						
能力やスキル、職位、職階にもとづく賃金表がある	7370	0	1	.55	.50	20
必要能力やスキルにもとづく派遣料金表がありそれにと なって賃金が決まる（賃金表はない）	7370	0	1	.16	.37	20
要能力やスキルにもとづく派遣料金表や賃金表はない	7370	0	1	.29	.45	20
キャリアアップ措置						
派遣先での研修参加（5件法）	7370	1	5	3.56	1.58	20
派遣元での受講促進	3552	0	1	.85	.36	19
派遣元で日々のフォローで相談	3552	0	1	.69	.46	19
派遣元でフォローとは別にキャリア相談	3552	0	1	.27	.45	19
派遣元で希望者にキャリアコンサルティング	3552	0	1	.36	.48	19
派遣元で稼働者全員にキャリアコンサルティング	3552	0	1	.07	.25	19
派遣元 その他	3552	0	1	.09	.29	19
雇用安定措置						
派遣先への直接雇用の依頼（1号措置）	3552	0	1	.24	.43	19
新たな派遣先の提供（2号措置）	3552	0	1	.31	.46	19
派遣元で無期雇用（3号措置）	3552	0	1	.14	.35	19
その他安定した雇用の継続を図るための措置（4号措置）	3552	0	1	.12	.33	19
雇用安定措置なし（対象となる派遣労働者がいない等）	3552	0	1	.53	.50	19

表2 賃金変化に関するロジスティック回帰

被説明変数 賃金変化	分析①			分析②		
	オッズ比	標準誤差	有意確率	オッズ比	標準誤差	有意確率
派遣元の主力事業						
専門・技術系	.61	.12 ***		.72	.20 †	
事務系	2.46	.14 ***		2.05	.21 **	
製造業務系	1.62	.13 ***		1.67	.20 *	
医療・福祉系	.69	.20 †		.73	.33	
日雇い等のスポット	2.26	.32 *		2.91	.61 †	
その他	1.03	.13		.96	.20	
労働者数						
有期雇用派遣労働者数	1.00	.00		1.00	.00	
無期雇用派遣労働者数	1.00	.00 *		1.00	.00	
派遣労働者数／派遣以外の労働者数	1.01	.00 ***		1.01	.00 *	
派遣先						
派遣先の数	1.00	.00 ***		1.00	.00	
規模 299 人以下	1.15	.07 †		1.13	.10	
規模 1000 人以上	.90	.07		.89	.10	
派遣元と派遣先の関係						
資本系派遣会社	1.28	.07 **		1.31	.11 *	
マージン率 25-35%	1.17	.07 *		1.15	.10	
マージン率 35%以上	.85	.07 *		1.04	.10	
同一労働同一賃金						
派遣先均等・均衡方式	.94	.12		1.17	.17	
労使協定方式_派遣労働者が過半数代表者	1.43	.05 ***		1.53	.08 ***	
労使協定方式_過半数労働組合	.36	.17 ***		.64	.22 *	
労使協定方式_過半数代表者が不明	.79	.18		1.12	.36	
2方式どちらか不明	.50	.17 ***		.41	.31 **	
賃金表・派遣料金表						
能力やスキル、職位、職階にもとづく賃金表がある	1.17	.06 **		.98	.09	
必要能力やスキルにもとづく派遣料金表がありそれにとも なって賃金が決まる（賃金表はない）	1.48	.08 ***		1.58	.12 ***	
キャリアアップ措置						
派遣先での研修参加（5件法）				1.04	.02	
派遣元で受講促進				1.26	.11 *	
派遣元で日々のフォローで相談				1.01	.09	
派遣元でフォローとは別にキャリア相談				1.31	.08 **	
派遣元で希望者にキャリアコンサルティング				1.00	.08	
派遣元で稼働者全員にキャリアコンサルティング				.90	.15	
雇用安定措置						
派遣先への直接雇用の依頼（1号措置）				2.26	.10 ***	
新たな派遣先の提供（2号措置）				1.30	.09 **	
派遣元で無期雇用（3号措置）				1.38	.10 **	
その他安定した雇用の継続を図るための措置（4号措置）				.91	.11	
サンプル・サイズ		6520			3213	
-2 対数尤度		14188.97			6724.208	
Cox と Snell 疑似決定係数		.174			.213	
Nagelkerke 疑似決定係数		.192			.235	

※派遣労働者の賃金変化を被説明変数とした順序ロジスティック回帰分析。リファレンス・グループは、派遣元の主力事業は「販売・サービス系」、派遣先規模は「規模 300-999 人」、マージン率は「マージン率 25%未満」、同一労働同一賃金は「労使協定方式_派遣労働者以外が過半数代表者」、賃金・派遣料金表は「必要能力やスキルに基づいた派遣料金表や賃金表はない」、雇用安定措置は「雇用安定措置なし（対象となる派遣労働者がいない等）」。

p ***<0.001, **<0.01, *<0.05, † <0.1

の取り組み、労働移動に関わる〔雇用安定措置〕、派遣労働者が就業する産業の代理変数である〔派遣元の主力事業〕のダミー変数である。なお、〔賃金変化〕〔派遣元の主力事業〕〔労働者数〕〔派遣先〕〔派遣元と派遣先の関係〕〔同一労働同一賃金〕〔賃金表・派遣料金表〕は20年度調査の値を、〔キャリアアップ措置〕〔雇用安定措置〕については20年度調査に設問がないため、主に19年度調査の値を用いた。分析に利用した変数の記述統計量は表1にまとめた。

まず分析①で賃金制度と賃金変化の関係について確認し、次に分析②でスキル形成や労働移動も含めて賃金変化との関係を確認した。分析結果は表2である。

2 分析結果

分析①の主な結果は3点ある。第一に、同一労働同一賃金では、「労使協定方式_派遣労働者が過半数代表者」の派遣元で有意に賃金が増加している。「派遣先均等・均衡方式」では有意な結果が得られず、「労使協定方式_過半数労働組合」では有意に賃金が増加しにくい。労使協定方式ではなく派遣先均等・均衡方式を原則とするべきとの批判もあるが(沼田 2021)、派遣労働者の賃金増加には、派遣労働者が制度決定に関与する労使協定方式が有効との結果であった。

第二に、「能力やスキル、職位、職務にもとづく賃金表がある」「必要能力やスキルにもとづく派遣料金表があり、それにもとづいて賃金が決まる」派遣元では、統計的に有意に派遣労働者の賃金が増加している。賃金増加には、職務内容だけでなく、派遣労働者の能力やスキルも賃金に反映する仕組みが重要なのである。賃金表よりも派遣料金表のオッズ比の値が大きいことから、派遣元と派遣先での料金交渉時の根拠がより重要といえよう。

第三に、「医療・福祉系」や「専門・技術系」を主力事業とする派遣元では、統計的に有意に賃金は増加しない。ただし平均賃金を確認すると、医療・福祉は他産業より低く、専門・技術系は高いため、医療・福祉系はもともと賃上げが難しく、専門・技術系はさらなる賃上げが難しい分野

と考えられる。賃金の増やしやすさは、もとの賃金水準に依拠するのである。

続いて、スキル形成と労働移動に関する変数を追加した分析②の主な結果は3点ある。

第一に、分析②でも分析①とほぼ同様の結果が得られたが、「能力やスキル、職位、職務にもとづく賃金表がある」が有意でなくなり、「必要能力やスキルにもとづく派遣料金表があり、それにもとづいて賃金が決まる」のみが有意になっている。賃金を増やすには、派遣先・派遣元との価格交渉と派遣労働者の賃金決定を結びつける価格表がとくに重要である。

第二に、「キャリアアップ措置」では、「派遣先での研修参加」や「派遣元で希望者/稼働者全員にキャリアコンサルティング」は有意ではなく、「派遣元で受講促進」や「派遣元でフォローとは別にキャリア相談」を行っている派遣元で賃金が増加する。日常的なスキル形成・キャリア形成の支援が、非日常的なキャリアコンサルティング以上に重要だと考えられる。

第三に、「雇用安定措置」に関しては、オッズ比の値から、「派遣先への直接雇用の依頼(1号措置)」「派遣元での無期雇用(3号措置)」「新たな派遣先の提供(2号措置)」の順に賃金が増加する。賃金を増やすには正社員や無期雇用に転換することが有効であるというこの結果は、待遇決定メカニズムが異なる厚遇の仕事に移ることが、賃金増加の近道であることを意味する。

派遣のまま賃金を増やすのは相対的に難しいため、前述の「派遣元でフォローとは別にキャリア相談」「派遣元で受講促進」によりスキルを高め、「必要能力やスキルにもとづく派遣料金表があり、それにもとづいて賃金が決まる」環境が必要と考えられる。

3 派遣の賃金増加構造

考察と検証で総合的な結果が得られたことから、派遣の賃金は、以下の(a)~(f)が補完的・相乗的に機能することで増えると構造化できる。

(a) 賃金交渉・決定の根拠となる賃金水準が可視化されている。

(b) 賃金は、労働市場の需給や企業の経営判断

だけで決まらず、「派遣最低賃金」や正社員の賃金を参照する仕組みにより、引き上げられる。

- (c) 賃金に、職務内容だけでなく、派遣労働者のスキルを反映する仕組みが存在する。ジョブ型雇用を狭義に解釈すれば、職務内容が同じならば賃金は同じであり、労働者自身がどのようなスキルを有しているかは賃金に関係ない。しかし、賃金が増加しやすいのはスキルが賃金に反映される仕組みが機能している場合である。
- (d) 派遣ではスキル形成やキャリア形成を支えるプログラムが整備され、派遣元がそれらの活用を促すことによって、プログラムがより有効に機能する。
- (e) 外部に正社員等の高賃金の仕事があり、それらに移ることで賃金が増加する。労働移動により賃金を増やすには、前提として高賃金の仕事が外部に必要である。
- (f) 労使協定方式により、賃金決定のルールづくりに派遣労働者が関わっている場合に、賃金が増加する。過半数代表者が労働条件の交渉や決定にどれほど影響力を有しているかは今後精査がある。しかし、派遣は法的縛りの多い就業形態だが、労使自治の原則を重視するのであれば、こういった労働者参加の仕組みを優先的に整備すべきだと考えられる。

VI 労働市場の成立条件

1 派遣労働市場の発展

派遣労働市場は、専門職を中心とした高賃金な労働市場を企図して1985年にILMの例外的形態として整備された(高梨2007)。しかし、2000年代に入りSLM化が深刻化していった。2010年以降、労働者保護のための制度修正が重ねられ、それらは本研究で検証したように賃金増加に一定寄与している。現行の派遣労働市場は、労働移動や教育訓練を重視した労働市場という点でOLMに近い。

しかし、派遣労働市場はOLMの3要件のうち、

②企業横断的な労働移動、③賃金への職種経験年数の影響の仕組みはあるが、①企業外部機関による技能評価の仕組みは備えていない。ドイツのようなOLMの国と違い、日本では職業資格がなくとも職につける仕事が多いからだろう(佐藤2022)。OLMは教育訓練システムと密接に結びついているため、日本の一般的な職種全体に純粋なOLMを一足飛びに整備するのは現実味が乏しく、なんらか日本独自の発展が必要になると考えられる。

他方、OLMの成立要件にはあげられていないが、派遣労働市場で観察されたのが、賃金決定ルールに対する派遣労働者の関与である。OLMの基盤には労働者・使用者・政府の社会的パートナーシップがあり、社会的パートナーシップによって教育訓練や職業資格の仕組みが整備されている(佐藤2022)。一般に社会的パートナーシップの「労働者」とは労働組合である。一方で分析を通じて、派遣労働市場では労使協定を、労働組合ではなく、派遣労働者が過半数代表者となって締結している場合に賃金が増加することが明らかになった。つまり、派遣労働市場では、伝統的な集団的労使関係とは異なる労働者参加の形態が生まれつつある。

西村(2018)はOLM形成における本質的問題は賃金決定の仕組みだという。しかし、市場における労働者の賃金交渉の重要性は過小評価され、労働組合に比べ注目されてこなかったとFriedman and Friedman(1980)は指摘する。今後、過半数代表者や労働組合のどの「労働者」が、スキル評価や賃金決定ルールの策定に効果的に関与していくのか注視する必要がある。

2 ジョブ型労働市場形成への含意

最後に、派遣労働市場の考察から、日本におけるジョブ型労働市場形成に対する含意をまとめておく。

先行研究の重要なメッセージは、労働市場は複数の仕組みが補完的・相乗的に機能して初めて安定するということである。逆に中途半端な労働市場の転換は、労働条件を引き下げる懸念がともなう。

今般の政府の労働市場改革構想では、(b)最

低賃金の引き上げ, (d) スキル形成プログラムの拡充, (e) 円滑な労働移動, は強調されているが, (a) 賃金水準の可視化, (c) スキルを賃金に反映する仕組み, (f) ジョブ型労働市場における労使関係のあり方, については2022年12月の時点ではほとんど言及されていない。よって, 労働移動と両立する, つまり, 企業横断的にスキルを評価し, 賃金に反映する仕組みと, その決定や運用における労働者側の関与のあり方については, さらなる検討が必要である。

その際, 派遣労働市場が完全なOLMでないことが示すように, 既存の労働市場類型とは異なる, 日本の社会システム特有の部分が生じる。その点に関しては研究蓄積が少なく, しかも, 労働市場を不安定化させる要因になるため, 労使によるモニタリングや社会対話を通じて, 仕組みを漸次改善していくことが肝要である。

ただし, 労使関係では大きな論点が残っている。まず, 従業員代表の位置づけである。労働組合組織率が約17%に留まるなか, 過半数代表者など他の発信チャネルの重要性が高まっているが, 組織力には欠ける。また, 欧州では産業別労働組合が担っている, スキル評価や賃金水準の可視化といった横断的機能の強化も課題である。日本でこれらの改革方針が前面に出てこず, 曖昧なままなのは, 改革が政府主導で, 労使自治から生まれていないからだろう。労働市場改革において, 労使, とりわけ「労働者」がどのようにインシアチブを発揮するのかが根本的な問題である。

一方, スキルの企業横断的な評価と賃金への反映の仕組みも必要である¹⁸⁾。そのためには, 企業がジョブ・ディスクリプション(職務記述書)に望ましいスキルや経験年数を記載し, それをILMとELMで共通に使う, つまり採用等でも使うことが有効である。すでにそうしている企業もあるため, 職業仲介事業者がそれを促すことも考えられる。

賃金が持続的に増加する労働市場を構築するには不断の努力がいる。労働者, 企業, 職業仲介事業者, 政府が一体となって取り組むことが期待される。

- 1) 令和4年10月28日岸田内閣総理大臣記者会見。
- 2) 令和4年10月28日閣議決定。
- 3) 厚生労働省が「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働政策パッケージ」を公表している。
- 4) 令和4年9月22日ニューヨーク証券取引所における岸田内閣総理大臣スピーチ。
- 5) 日本生産性本部(2019)。
- 6) 職務等級・役割等級の制度を導入していても運用が年功的なままであり, 運用実態を変える必要がある(中村2022b)。
- 7) 厚生労働省『毎月勤労統計調査』令和3年。
- 8) 派遣労働者の雇用主は派遣会社のため派遣先が面接等を通じて派遣労働者を選定すると, 職業安定法が禁止している労働者供給事業になる。
- 9) 派遣法の改正が繰り返されてきた背景に, 労働者と使用者の二者関係ではなく, 派遣労働者と派遣元, 派遣先企業の三者関係であるという特殊性があるが, 本稿では三者関係の特殊性については論じない。
- 10) 厚生労働省(2015)。
- 11) 「派遣事業報告」で賃金が公表されるようになったのは2004年度である。2016年度から集計様式が変更になったため, 2004~15年度のデータを用いた。
- 12) 労働政策研究・研修機構(2022)。
- 13) 日本人材派遣協会(2022)。
- 14) 厚生労働省(2011)。
- 15) 厚生労働省(2022)。
- 16) 厚生労働省(2018)。
- 17) 厚生労働省(2021)。
- 18) 世界経済フォーラムはスキル分類表を整備し, スキルに基づく報酬や労働移動を進めるよう推奨している(後藤2022)。

参考文献

- 奥平寛子・大竹文雄・久米功一・鶴光太郎(2011)「派遣労働は正社員への踏み石か, それとも不安定雇用への入り口か」鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著『非正規雇用改革——日本の働き方をいかに変えるか』第7章, 日本評論社。
- 小野晶子(2016)「派遣労働者のキャリア形成支援——派遣元に求められる対応を中心に」『日本労働研究雑誌』No. 671, pp. 38-52。
- (2022)「派遣労働をめぐる政策効果の研究」『派遣労働をめぐる政策公開の実証分析』労働政策研究報告書No. 218。
- 玄田有史(2011)「二重構造論——「再考」」『日本労働研究雑誌』No. 609, pp. 2-5。
- (2017)「人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか」慶應義塾大学出版会。
- 厚生労働省(2011)「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」。
- (2015)「派遣をめぐる状況について 派遣労働者の賃金」。
- (2018)「平成29年派遣労働者実態調査の概況」。
- (2021)「令和元年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」。
- (2022)「令和2年度 労働者派遣事業報告書の集計結果(速報)」。
- 後藤宗明(2022)「リススキリング」日本能率協会マネジメントセンター。
- 笹島芳雄(2008)『最新 アメリカの賃金・評価制度——日米比較から学ぶもの』日本経団連事業サービス。
- 佐藤厚(2022)『日本の人材育成とキャリア形成——日英独の比較』中央経済社。
- 島貫智行(2017)「派遣労働という働き方——市場と組織の間隙」有斐閣。

- 高梨昌 (2007) 『詳解労働者派遣法 第三版』エイデル研究所。
- 中村天江 (2017) 「専門的見地からの意見」『同一労働同一賃金の実現に向けた検討会中間報告参考資料』厚生労働省。
- (2021) 「なぜ日本の労働者は低賃金を甘受してきたのか——ボイスメカニズムの衰退と萌芽」『一橋ビジネスレビュー』Vol. 68, No. 4, pp. 66-81.
- (2022a) 「派遣の同一労働同一賃金, 「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」の効果」『派遣労働をめぐる政策公開の実証分析』労働政策研究報告書 No. 218.
- (2022b) 「日本のジョブ型雇用——人材起点的日本企業が選んだカタチ」慶應義塾大学産業研究所 HRM 研究会編『ジョブ型 vs メンバーシップ型——日本の雇用を展望する』中央経済社。
- (2023) 「人々を幸せにする「雇用流動化」とは?」『三田評論』No. 1274, pp. 38-44.
- 西村健 (2018) 『プロフェッショナル労働市場——スキル形成・賃金・転職の実態分析』ミネルヴァ書房。
- 日本人材派遣協会 (2022) 「派遣社員パネル調査 第1回」。
- 日本生産性本部 (2019) 「第16回日本の雇用・人事の変容に関する調査」。
- 沼田雅之 (2021) 「派遣労働者の『同一労働同一賃金』の課題——派遣先均等・均衡方式を中心に」『季刊労働法』272号, pp. 91-99.
- 濱口桂一郎 (2009) 『新しい労働社会——雇用システムの再構築へ』岩波書店。
- (2013) 『若者と労働——「入社」の仕組みから解きほぐす』中央公論新社。
- (2018) 「横断的論考」『日本労働研究雑誌』No. 693, pp. 2-10.
- (2021) 『ジョブ型雇用社会とは何か——正社員体制の矛盾と転機』岩波書店。
- リクルート (2022) 『リクルート労働市場レポート——健全な雇用流動化』。
- 労働政策研究・研修機構 (2021) 『派遣元事業所のキャリア形成支援と雇用安定措置「派遣労働者の人事処遇制度とキャリア形成に関する調査」』JILPT 調査シリーズ No. 209.
- (2022) 『派遣労働者の同一労働同一賃金ルール施行状況とコロナ禍における就業状況に関する調査』JILPT 調査シリーズ No. 219.
- Ariga, Kenn, Brunello, Giorgio and Ohkusa, Yasushi (2000) *Internal Labour Markets in Japan*, Cambridge University Press.
- Doeringer, Peter B. and Piore, Michael J. (1971) *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington.
- Friedman, Milton and Friedman, Rose (1980) *Free to Choose: A Personal Statement*, Mariner Books. (=2012, 西山千秋訳『選択の自由——自立社会への挑戦』日本経済新聞出版社)
- Marsden, David (1999) *A Theory of Employment Systems: Micro-Foundations of Societal Diversity*, Oxford University Press (=2007, 宮本光晴・久保克行訳『雇用システムの理論——社会的多様性の比較制度分析』NTT 出版).
- Rubery, Jill and Grimshaw, Damian (2003) *The Organisation of Employment: An International Perspective*, Palgrave.

なかむら・あきえ 連合総合生活開発研究所主幹研究員。
最近の編著は、『開き、広がる、労働組合』DIO No. 378 (2022年)。人的資源管理論専攻。