

# 派遣労働の規制のあり方

——常用型派遣の多様な実態について——

横 山 政 敏

## はじめに

2008年末、「年越し派遣村」騒動がおき、わが国のセフティーネットの脆弱性、ワーキング・プアの悲惨さがリアルに世間の関心と注目を集めた。自民党・公明党の連立政権は2008年、派遣法改正案を国会に提出したが、2009年6月衆議院解散によりそれは廃案となった。その後、この動きは頓挫した。2009年の政権交代によって、民主党政権が誕生するとともに、改正論議が再燃した。ここでは、論議の方向は、(1)登録型派遣の原則禁止(2)製造業派遣の原則禁止(3)日雇い派遣の禁止などの内容で収束に向かっていた。この内容で2010年3月には改正法案が国会に提出された。

しかし、2011年3月11日の東北大地震を経て、この論議は実質的にしばらく凍結された。今年にはいって、突如、この改正法案は与党案の大幅修正のうえ、2012年3月、衆議院本会議で可決されることになった。その改正法案では、この間の派遣法改正論議の焦点であった登録型派遣の原則禁止、および製造業派遣の原則禁止は取り下げられ、登録型派遣、製造業派遣に関しては基本的<sup>1)</sup>に現行通りとするものであった。

本稿は、先ずわが国の派遣法（正式名称は「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」、以下派遣法と使う）の掲げる基本原則が実際には守られていない実態をいくつかのデータによって確認したうえで、今、現行派遣法改正の重要な争点になっている、派遣の二つのタイプ、常用型と登録型の派遣のあり方に関わる論点のいくつかを提示することを狙いとする。主な内容はとくに常用型派遣のあり方に関わって以下である。(1)現在、事業規制として特定派遣事業所（常用型派遣のみを対象とする派遣元事業所）には、届出制が課せられている。しかし、常用型派遣の実態も、派遣制度ができた当初とは大きく変わってきている。その常用型派遣の業務構成では非専門的業務の割合が漸次上昇し、今では文字通りの専門業務は常用型派遣全体の3割程度でしかないという調査結果もある。(2)また、常用型派遣の典型としての「期限の定めなき契約」も少数派となり、有期雇用の割合が増えていることなど想定とは異なる不安定な実態が進展している。(3)さらに、賃金についても、登録型との近似性が増している。これら(1)から(3)の実態に対応し、常用型派遣の概念と規制の体系を再構成する、あるいは認可の方法を届出制から許可制に変更するなども考えられる。

今の派遣を巡る議論は、派遣の二つのタイプに関わっては、主に登録型派遣の改革に焦点が当

とされているが、ここでは敢えて常用型派遣を組上に載せることによって、登録型を含め、派遣のタイプをめぐる議論を派遣の本質に関わる議論と連動させる意図を持っている。この意味で、第1節と第2節は連携している。

## 第1節 派遣労働の活用の目的と派遣労働者の性格

### (1) 派遣労働の活用の原則と実態

派遣法は、派遣労働の基本性格と活用原則に関して、「一時的・臨時的に活用する」原則と常用代替の禁止の原則、この二つをシステム運用の前提としている。<sup>2)</sup>前者は、わが国のみならず、各国に共通に採用されている原則である。この意味は、派遣はあくまで急場を凌ぐための、非常時の需給調整の手段でしかなく、平時に恒常的に活用する常備軍の一員ではないということである。例外であって、一般ではないとも云える。臨時であって、恒常ではない。つまりこのことは、雇用の基本原則が直接雇用にあることが含意されている。常用代替禁止の原則は、例えば人件費削減のため、正規雇用を派遣に置き換えることは許されないという認識である。正社員の地位保全と両立する限りで、派遣の利用を認めるのである。しかも一時的・臨時的活用に限ってである。<sup>3)</sup>では、派遣システムは、実際に法の設定する目的と原則に沿って運用されているか否かが重要となる。

第1表は、派遣先事業所がどのような理由で派遣労働者を活用しているかを問うた項目である。本来の目的のための使用に近いといえる「一時的・季節的業務量の変化に対処するため」という回答も約3分の1（35.1%）あるが、「常用労働者を抑制するため」という法の目的外の使用を匂わせる回答も約2割（17.8%）あることは注目される。最も多い回答「欠員補充等必要な人材を迅速に確保できるため」（70.7%）は、これだけでは法律の目的外使用を含むか否かを判断できない。従来、正社員でなされきた仕事の欠員を補充することを口実にたんに繋ぎではなく、継続して間接雇用を活用するというなら、常用代替となるであろう。また「専門性を活かした人材を活用するため」という回答（25.3%）に関しては、専門性を活用するためなら、無条件に間接雇用を活用して良いということを法は認めてはいない。あくまでその使用は「一時的活用」に限定される。もしこの回答の中に、「一時的利用」を超える利用の意図をもつ回答があるなら、それは法に抵触する。<sup>4)</sup>

なお、同調査において派遣の目的外使用を匂わせる「常用労働を抑制するため」という回答が、産業別では飲食・宿泊業33.6%、教育・学習支援業27.8%等対個人サービス業で多いことが示されている。

### (2) 派遣期間制限と直接雇用義務

派遣法は、派遣活用の「一時性・臨時性」を守るため、派遣利用の期間制限とともに、期限に達した者への雇用申し込み義務という仕組みを準備している。しかしながら、派遣25年の歴史の中で、期間制限は漸次、緩和され、今では政令指定26業務、3か月以内の有期プロジェクト業務、日数限定業務、<sup>5)</sup>産前産後休暇・育児休業・介護休業の代替、「中高年派遣」などが期間無制限と

第1表 派遣労働者を就労させる理由（3つまでの複数回答）

（単位：％）

欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため	70.7
一時的・季節的業務量の変動に対処するため	35.1
専門性を活かした人材を活用するため	25.3
軽作業・補助的業務等を行うため	25.2
常用労働者数を抑制するため	17.8

資料 厚生労働省「平成20年派遣労働実態調査」

なり、その他も3年に延長されている。それに対応して、派遣先の雇用申し込み義務も次のようになる。期間無制限の業務については、派遣先事業所が派遣労働者の業務に新たに雇用を確保する場合、当該派遣労働者の採用を優先させること。期間制限のある業務の場合、期間を超えて活用しようとする際、直接雇用に転換させる必要があるという制度である<sup>6)</sup>。しかし、これだけ期間制限が緩和されているにもかかわらず、東京都産業労働局「平成22年派遣労働実態調査」（「派遣事業所調査」）によれば、派遣先事業所の派遣制度の見直し要求では、「事前面接禁止規定の撤廃」<sup>7)</sup>（34.4%）、「悪質な派遣元業者への取り締まり」（34.3%）と並んで、「派遣期間制限の緩和・撤廃」（32.9%）が依然として多い。これは派遣先事業所が常用代替をさらに強く狙っていることに他ならない。

近年、違法派遣の際の「みなし雇用」や派遣期間ごえの場合の雇用転換、またパートタイマーのフルタイマーとの相互転換などを含め、「みなし雇用」や雇用転換に関わる議論が活発に展開されている。しかし、わが国では、制度面での改革も、実態面での進捗、いずれも前進をみていない。詳しくは後述するが、派遣労働者の正社員への転換要求は常用型、登録型という派遣のタイプの違いを問わず、極めて強いのである。

派遣の正社員化のルートが開かれ、それが十分に機能するなら、派遣が身分化することもなく、派遣が正社員と衝突する雇用形態の一つではなく、それと調和的な需給調整システムとして働くことも可能になろう。しかし、第2表のように、このようなルートを制度化している事業所はわずか13%弱である。圧倒的な事業所は制度をもたない（86.5%）。しかも、制度があっても、採用実績があるのはわずか4.8%にすぎない。制度がなくても、採用実績のある4.3%を加えても、採用実績は1割弱にすぎない。この制度の普及と機能化が課題となる。

### （3）常用労働者と派遣労働者との比率

常用代替化がどの程度すすみ、派遣がいかほどの常用雇用の機会を奪っているのか、それを間接的に判断する材料の一つとして第3表が役立つ。これは派遣労働者を活用する事業所での、常用労働者に対する派遣労働者の比率を示す数値である。この数値が100%を超える事業所つまり常用労働者より派遣労働者のほうが多くいる事業所はさすがに数えるほどしかない。それは全体で3%弱、企業規模別にみて最も多い5～29人規模の事業所でも3.5%である。この数値が最も高いのは25%未満、つまり常用労働4人に対し派遣1人以下の割合の事業所である。それは総数で8割弱である。しかし、この数値が25～50%未満つまり派遣1人に対し、常用2人から4人の

第2表 派遣労働者を正社員にする制度の有無別事業者数の割合 (単位：%)

	事業所計	制度がある	採用したことがある	採用したことがない	制度がない	採用したことがある	採用したことがない
総数	100.0	12.7	4.8	7.9	86.5	4.3	82.0
1000人以上	100.0	22.9	20.0	2.9	76.5	32.1	44.1
300～999人	100.0	17.2	13.0	4.2	82.4	24.0	58.2
100～299人	100.0	18.4	12.0	6.4	81.4	16.9	64.4
30～99人	100.0	15.9	8.2	7.7	83.7	8.8	74.7
5～29人	100.0	12.0	4.0	8.0	87.1	3.2	83.7

資料 厚生労働省「平成20年派遣労働実態調査」

第3表 常用労働者に対する派遣労働者の比率別事業所数の割合 (単位：%)

	派遣労働者が就業している事業所計	25%未満	25～50%未満	50～100%未満	100%をこえる
総数	100.0	78.9	12.9	5.4	2.8
1000人以上	100.0	83.5	13.4	3.1	—
300～999人	100.0	86.8	9.3	3.2	0.7
100～299人	100.0	86.3	9.4	2.9	1.4
30～99人	100.0	84.8	10.7	2.6	1.9
5～29人	100.0	74.9	14.6	7.0	3.5

資料 厚生労働省「平成20年派遣労働実態調査」

間の事業所が総数で13%近くあることも注目である。とくに1000人以上の大企業では13.4%であり、5～29人規模の14.6%を除くと他のどの規模の企業よりも高い。このことは看過できない。また、この数値が50～100%未満つまり派遣1人に対し、常用が2人から1人の間の構成比である事業所も全体の5.4%である。これらの数値は、中身はさらに吟味される必要があるとはいえ、その数値から臨時的・一時的に発生する業務への対応として、例外としてのみ派遣が活用されていると主張することには無理がある。本来、常用が恒常的に行なう業務、従来、常用が恒常的に行なってきた業務に派遣が活用されていることが推測され、その結果、派遣によって常用雇用の機会が侵食されていると判断することは自然である。

#### (4) 派遣の業務構成

わが国の労働者派遣制度は、当初、専門業務のみを認めるシステムから出発し、1999年改正でいくつかの禁止業務を除き、原則すべてを対象業務とするシステムに展開した。さらに2003年法改正では物の製造業務にまで派遣の活用が認められることになった。このように派遣は、制度面では、対象業務を専門性という基準で業務限定する方式、ポジティブリスト方式から原則、すべての業務に派遣を開放するネガティブリスト方式に転換しているのだが、実態面ではどうか。今、厚生労働省の「平成20年派遣労働実態調査」(事業所調査)の結果によって、派遣の業務別に、派遣を利用している事業所の割合をみると、第4表となる。「一般事務」が2位(28.1%)、「物の製造」が3位(14.9%)のように政令26業務以外が上位を占め、また1位である「事務用機器操作」(5号, 33.1%)、4位「ファイリング」(8号, 10.1%)、また5位の「案内・受付・駐車場管理」(16号, 9.7%)はいずれも政令26業務であるとはいえ、その専門性に従来から

第4表 派遣労働者が就労している業務別事業所数の割合（複数回答）

（単位：％）

順位	業 務 名	割合	順位	業 務 名	割合
1	事務用機器操作 (5号)	33.1	8	販売 (以外)	6.9
2	一般事務 (以外)	28.1	9	取引文書作成 (11号)	4.7
3	物の製造 (以外)	14.9	10	医療関連業務 (以外)	4.2
4	ファイリング (8号)	10.1	11	ソフトウェア開発 (1号)	4.1
5	案内・受付・駐車場管理等 (16号)	9.7	12	建築物清掃 (14号)	3.6
6	倉庫・運輸関連業務 (以外)	9.0	13	秘書 (7号)	3.2
7	財務処理 (10号)	8.0	14	機械設備 (2号)	3.0

資料 厚生労働省「平成20年派遣労働実態調査」より作成

注 ( ) 内の数字は政令指定26業務を表わし、「以外」は政令指定業務外の一般業務である

第5表 派遣労働者の主に従事している業務

（単位：％）

	常用型派遣（平成22年）	登録型派遣（平成18年）
ソフトウェア開発	30.5	1.3
機械設備	5.0	0.1
放送機器操作	4.4	0.1
放送番組等演出	6.0	0.0
事務用機器操作	7.3	14.2
建物清掃	2.1	0.0
建設・運転・点検・整備	4.4	0.7
案内・受付・駐車場管理等	1.8	5.6
書籍等の制作・編集	1.1	1.7
一般事務	6.7	30.8
軽作業	3.4	1.9
物の製造	1.1	2.9
医療関連	2.3	2.6
その他	17.4	7.4
無回答	1.4	2.4

資料 東京都産業労働局「平成22年派遣労働実態調査—常用型派遣」

「平成18年派遣労働実態調査—登録型派遣」

疑念が抱かれ、且つ概して低賃金の業務である。専門業務では「財務処理」（10号，8.0%），「取引文書作成」（11号，4.7%），「ソフトウェア開発」（1号，4.1%），「建築物清掃」（14号，3.6%），「秘書」（7号，3.2%），「機械設備」（2号，3.0%）等であり，あわせても25%程度にすぎない。このように需要側からみて，トータルとして派遣の業務構造は専門業務中心というより，一般業務中心である。

では，派遣労働の供給側ベースでの，しかも常用型・登録型の種別にみた派遣の業務構造にはどのような特徴があるのか（第5表）。常用型では「ソフトウェア開発」が断然高く（30.5%），以下「事務用機器操作」（7.3%），「一般事務」（6.7%），「放送番組等演出」（6.0%）と続く。「一般事務」を除くと，政令指定26業務である。他方，登録型では，「一般事務」（30.8%）が断然1位であり，以下「事務用機器操作」（14.2%），「案内・受付・駐車場管理」（5.6%），「物の製造」（2.9%）と続く。ここからは常用型派遣＝専門派遣，登録型派遣＝一般派遣という基本像が描ける。

しかし，より詳しく見ると，常用型でも非専門業務といえる「一般事務」が3位に位置してい

第6表 現在登録している派遣元事業者数

(単位：%)

	登録型派遣労働者計	1カ所	2カ所	3カ所	4カ所	5～6カ所	7カ所以上	不明
総数	100.0	53.8	17.2	13.6	4.4	5.2	2.6	3.1
男	100.0	75.4	8.7	6.9	1.8	2.1	1.4	3.8
女	100.0	46.7	20.2	15.8	5.3	6.2	3.0	2.9

資料 厚生労働省「平成20年派遣労働実態調査」

るし、7位だが「軽作業」もある。他方、登録型でも2位に「事務用機器操作」、3位に「案内・受付・駐車場管理」など政令26業務があることが注目される。このような相互浸透が見られる。これには次のような背景があるといえる。派遣労働力資源を安定的に確保するため、一つには同じ一般派遣事業所内で、登録型から常用型への転換を積極的にすすめるケース、あるいは異なる一般派遣事業所間で流動を伴う登録型から常用型への転換がなされるケース、また一般派遣事業所の登録型から特定事業所の常用型へ流動し、転換するケース等多様な「登録型から常用型への」転換モデルがある。二つには、専門業務の担い手でありながら、常用ではなく拘束性の緩い登録型を志向する若者も存在する。このような派遣種別間の多様な転換ルートは期間契約の形式や登録タイプの変更を伴って展開されることも少なくない。こうして常用型派遣の中で有期契約者が増えている傾向があるし、登録型派遣では一社単独登録型が過半を占めているという事実も見受けられる。

なお、後者に関しては、厚生労働省の「平成20年派遣労働実態調査」(派遣労働者調査)結果によると、第6表のように、1カ所登録者が53.8%を占めている。複数登録であっても、せいぜい2社であり、併せて7割である。とくに男性では一社登録が約75%を占めるが、これは業務への拘わりの強さ、それと結びついた会社の選別志向の強さの反映なのかもしれない。

常用型派遣での業務の多様化がすすむとともに、常用型派遣と登録型派遣との業務構成が漸次、接近し、それとともに両タイプの派遣労働者の学歴構成もかなり類似したものになっている。さらに常用型派遣＝男性、登録型派遣＝女性という従来あった両タイプの派遣労働の性別構成の特徴も幾分緩和されつつある。東京都産業労働局の「派遣労働実態調査」(平成22年常用型派遣調査と平成18年登録型派遣調査)によると、最終学歴構成に関しては、大卒で常用型派遣37.4%、登録型派遣31.8%、高卒でも常用型派遣28.2%、登録型派遣31.0%でありあまり変わりはない。あえて言えば、専門学校で常用型派遣のほうが10%ポイント近く高く(常用25.2%、登録14.4%)、高専・短大で登録型派遣が10%ポイント近く高いことであろう(常用6%、登録18.5%)。しかし、トータルな構造としてはさしたる違いはない。性別構成に関しては、依然として、常用型派遣は男性が大半を占め、登録型派遣は女性が過半数であるという特徴が残るとはいえ、この間、登録型派遣における女性比率は急速に低下している。物の製造が派遣対象となり、登録型の男性派遣が増えたことが大きな理由であろう。平成18年の登録型派遣における女性比率は76.3%であり(東京都産業労働局「派遣労働実態調査」)、平成20年のそれは57.3%である。

以上のように、従来の常用・登録区分は専門・一般という業務区分と同時に性別区分という意味合いを強くもっていた。これはある意味で派遣内差別である。しかし、業務が男性業務と女性

業務に峻別され、つまり性別業務分離がなされ、各々が異なる派遣のタイプと重なると、その差別はダイレクトには見えにくいものとなる。しかし、近年、二つの派遣タイプの相互浸透がすすむに伴い、同じ業務に関して、常用型派遣と登録型派遣で賃金格差等が生じることになり、差別は目に見えるものとなる。また、相互浸透を通じて、常用と登録の壁が低くなると、この二つのタイプとも雇用の不安定性と低賃金性を強める方向で接近することになっている。

このように考えると、登録型派遣を廃止することの意義はたんに低賃金・不安定な派遣タイプをなくすというだけではなく、派遣業務に関して一物一価を作用させ、管理による差別をなくし、派遣の賃金や労働条件の改善の条件を整えるということにある。<sup>8)</sup>

## 第2節 常用派遣と登録型派遣の賃金

賃金関係こそ労働関係の本質を最も的確に表わすとの視点から、ここでは常用・登録関係の内実を明らかにするため、派遣の二つのタイプの特徴的な賃金実態を分析する。

### (1) 年収ベースでの比較と時間給ベースでの比較

東京都産業労働局が実施した「派遣労働実態調査」結果によると、同じ派遣であっても、常用型派遣と登録型派遣とでは、その年収にかなりの開きがある（第7表）。その年収分布の型はかなり異なる。最も分布の多い賃金階級は、常用型派遣では400～600万円（31.9%）であり、登録型派遣では200～300万円（35.3%）と倍近く開く。しかし、厚生労働省の「派遣労働実態調査」結果によると、第8表のように、時間賃金率では常用型と登録型との間にはあまり大きな差は認められない。平均賃金ではわずか76円の差でしかなく、分布の形状も比較的似ている。最頻値はともに1000～1250円であり、35%程度がこの賃金階級に属する。最低レベルの賃金階級である1000円未満層では、常用型が20.0%で、登録型18.3%より若干だが多いくらいである。あわせて1250円未満層では登録型の52.7%に対し、常用型は56.6%とむしろ多いのである。一般のイメージとはかなり違っている。しかし、時給3000円以上の高給層は登録型では0.3%と皆無であるが、常用型では専門派遣というイメージに対応して3.0%いることは特徴となる。つまり時給ベースでも、常用型派遣は賃金分布の広がり、賃金の拡散が大きいという特徴があることになる。これは、前述したように、比較的不熟練な業務からかなり専門性の高い業務まで展開するという業務のバラエティーに対応していると言える。しかし、両者のボリュームゾーンはほぼ差がないのであり、このことは、前述のように常用型派遣の非専門化の進展、それと並行してすすむ雇用の不安定化の反映である。

以上のように、常用型派遣と登録型派遣の賃金は、時間給ではさして違わないが、年収では大きく開きがでる。言い換えれば価格ベースでは差がなく、所得ベースで大きく異なるのである。その理由の大きな要因は、両者の就労の安定性の違いと関連した年間の総就労期間・時間の違いがある。東京都産業労働局「平成22年度派遣労働実態調査」によれば、常用型派遣では「派遣されなかった期間がある」という回答は全体の21.8%であり、「ない」が75.0%と大半を占め、就労の安定性が示されている。しかし、登録型では雇用関係が不連続になることが常で、また細切

第7表 派遣のタイプ別年収分布 (単位：%)

	常用型派遣（平成22年）	登録型派遣（平成18年）
100万未満	1.1	21.8
100～200万	5.7	18.6
200～300万	21.6	35.3
300～400万	28.4	15.7
400～600万	31.9	} 4.2
600～800万	7.6	
800～1000万	2.1	
1000万以上	0.9	
無 回 答	0.7	4.4
計	100.0	100.0

資料 東京都産業労働局「平成22年派遣労働実態調査」（常用型派遣）  
 「平成18年派遣労働実態調査」（登録型派遣）

第8表 派遣のタイプ別、時間賃金の分布 (単位：%, 円)

	1000円未満	1000～1250	1250～1500	1500～1750	1750～2000	2000～2250	2250～2500	2500～2750	2750～3000	3000以上	不明	平均賃金
登録型派遣	18.3	34.4	23.5	15.6	2.5	1.3	0.2	0.2	0.2	0.3	4.0	1246
常用型派遣	20.0	36.6	19.6	10.1	3.6	2.4	0.8	0.9	0.6	3.0	2.4	1322

資料 厚生労働省「平成20年派遣労働実態調査」

れ契約などもあって、全体として不就業期間が長くなる傾向がある。登録型派遣で、「派遣をほぼ切れ目なく」行なう者は58.2%であり、常用の場合より、15%ポイント以上少ない（東京都産業労働局「平成18年派遣労働実態調査」<sup>9)</sup>）。

両者の乖離を説明するもう一つの理由として次のことがある。常用型派遣の場合、たとえ不就業期があったとしても、待機中の給与保障がなされる場合が多いことである。東京都産業労働局の「平成22年派遣労働実態調査」によれば、常用派遣のうち、待機中の賃金の取り扱いについて、「派遣中と変わらない」が70.5%、「休業保障程度の支給となる」5.3%、「別の給与体系になる」が12.6%である。もちろん登録型派遣では、不就業時の賃金支払いがなされないことはいまでもない。

常用型派遣と登録型派遣は時間賃金額では、さほど変わらないが、年収レベルでは大きく開くことの理由には他の種々の要因もある。例えば、一時金や賞与に関しては、常用型では支給されるところは珍しくないが、登録型では「支給されない」（76.9%）が大半であり、「支給される」は16%にすぎない。しかも支給額の平均は7万円程度（73634円）にすぎず、分布では6割弱が5万円未満である（東京都産業労働局「平成18年派遣労働実態調査」）

## (2) 常用型派遣と待機期間中の賃金

登録型派遣との比較で、常用型派遣の雇用関係を特徴付けるのは、派遣労働者と派遣元企業との雇用関係が前者では不連続であるのに対し、後者では連続することにある。たとえ派遣されな



い期間があったとしても、常用型の場合、そこで雇用関係が断絶することはなく継続するが、登録型では雇用関係は一旦、切れることになる。つまり登録型では、派遣元と派遣先との派遣契約関係という商契約関係が派遣元と登録型派遣労働者との雇用関係に先行し、前者を前提にして後者が成立するという重畳の関係にある。したがって、登録型は本質的に労働者保護に親和性はないのである。他方、常用型では、雇用関係が前提となって、商関係が締結されるという逆の関係にある。したがって、常用型では派遣元企業と派遣労働者との関係は、派遣元と派遣先の商関係の有無とは無関係に雇用関係としては成立するという点に特質がある。これを端的に示す一つの要素として待機期間中でも賃金支払いがなされる仕組みがある。従属下にある労働者に対して果たすべき雇用者責任の要は賃金支払いにある。

上述したように、東京都産業労働局の実施した「平成22年派遣労働実態調査」（常用型派遣調査）では、派遣がなされなかった時の賃金支払いについて、約7割が「派遣中と変わらない」と回答している。常用型の場合、期限の定めのない契約はもとより、有期契約であっても、契約期間中は雇用関係があり、本来、派遣中と変わらない賃金支給がなされるのが当然である。従って、「無給」が1割いることは問題である。あわせて「休業保障程度の支給」（5.3%）は6割程度の支給を推測させるが、それは大き過ぎる減額と云える。100%がこの派遣タイプにおける不就業給の基本である。「別の賃金体系になる」（12.6%）は会社によってまちまちで一概に言えないが、たぶんその多くは給与削減のための体系変更であろう。このように常用派遣における待機期間中の賃金についての多様な扱いがあったとしても、派遣されない期間が例外なら現実的にはあまり問題とはならないかもしれない。ところが、同調査によると、「派遣されなかった期間がある」と回答した常用型派遣労働者が5分の1近く（21.8%）いるのだから、この問題は無視できない。

無給が1割、多様な減額措置が約2割いることの意味するものは、法的関係として妥当でないだけでなく、市場論的にみて、派遣元事業所がとくに困り込みを必要としないタイプの労働力、概して不熟練の供給制約性の薄い労働力をも常用型として抱え込んでいることの反映なのかもしれない。特定派遣事業者の中に、常用型派遣を偽装している者が存在することを示唆している。常用型と装い、安易に届出で事業認可をうけながら、雇用者としての責任を不十分にしか果たしていないのである。派遣されなかった期間に賃金支払をしていなければ、それは雇用関係が継続しているとはいえない。このような偽装は特定派遣事業の認可制度の問題であり、現行の届出制度のままで良いのかが問われる。

以上のように、常用派遣労働者が派遣されなかった期間は法理論的にいえば雇用関係のもとにあるのだが、実態的にどうか重要である。東京都産業労働局「平成22年派遣労働実態調査」（常用型派遣）は、この間、労働者は自営業者のようにまったくフリーな存在であるわけではなく、様々な形で、雇用関係下の支配や拘束をうけていることを教えている。この間「派遣元の業務に従事している」が過半数（52.6%）を占め、それに「教育訓練」（31.6%）が続く。なお、「自宅待機」（22.1%）にしても、一定の拘束性のもとにあることはいうまでもない。

### （3）登録型派遣の業務別賃金率

登録型派遣は、一般派遣であり、専門業務ではなく、低賃金というイメージがあるが、前述のように現在の登録型派遣の業務構成はかなりバラエティに富んでおり、そのことを反映してかな

第9表 登録型派遣労働者の業務別賃金  
(単位：円)

計	派遣の時間賃金
	1464
ソフトウェア開発	1975
事務用機器操作	1436
通訳・翻訳・速記	1629
秘書	1700
ファイリング	1385
財務処理	1498
取引文書作成	1682
研究開発	1679
書籍等の制作編集	1677
OA インストラクター	1347
テレマーケティングの営業	1621
一般事務	1457
営業	1572
販売	1340
軽作業	1058
物の製造	1049

資料 東京都産業労働局「平成18年派遣労働実態調査」

り賃金の分散が見られる。第9表は、平成18年で最高のソフトウェア開発1975円と最低の物の製造1049円との間には4割以上の格差があることを教えている。ソフトウェア開発が断然高く、それに続く秘書との間には300円近い開きがある。政令指定26業務の中でも秘書、取引文書作成、研究開発、書籍の製作・編集、通訳・翻訳・速記、テレマーケティングの営業等は相対的に高く、およそ1600～1700円台にある。事務用機器操作（1436円）、財務処理（1498円）、ファイリング（1385円）、販売（1340円）等は概して低く、とくにファイリング、や販売などは一般業務の「一般事務」（1457円）よりも100円近く低い。政令指定業務内の、このような大きな賃金階層の存在は政令指定業務の見直しの必要性を強く根拠付けるものの一つである。

このように登録型派遣の中にも、主流をなす不熟練派遣とあわせて、一定の専門業務型派遣が展開し、それに対応する賃金階層が形成されている。

同様のことが常用型派遣でもみられ、ここでは主流である専門業務型派遣とあわせて、一定の不熟練派遣が展開している。このような両タイプの派遣の業務構成の接近傾向が、前述したように両タイプの時間賃金の近接化の根拠の一つである。

一般に、派遣関係においては、実質的な賃金決定権は派遣元ではなく、派遣先との派遣料金決定のメカニズムに従属するため、派遣労働者が、同じ派遣元事業所の雇用の下で、同じ業務を行なっても、派遣先事業所が違えば、派遣賃金も異なるとイメージされている。このことは不熟練型の登録派遣の場合、ほぼ妥当する。しかし、専門業務型の常用派遣においては状況は異なる。不熟練型の登録派遣では同一業務でも派遣先によって賃金は変わるが、専門型常用派遣ではそこに専門性・職種性に対応した相場性が働き、人材確保のためという市場の要請もあって、業務が同じであれば、派遣先が変わっても賃金は大きくは変わらない。東京都産業労働局「平成22年派遣労働実態調査」によると、専門業務が中心となる常用派遣労働者について、賃金の決定方法を問うと、約75%が「派遣先が変わっても賃金は変わらない」（74.8%）と回答している。「派遣先が変わると給料が変わる」は12.2%にしかすぎない。このように専門業務型派遣については常用型を中心に業務対応賃金としての一定の相場性が形成されているが、不熟練業務型派遣では登録型を中心に相場性が弱く、派遣先の管理決定の色彩が濃いと見える。

#### (4) 派遣労働者の賃金不満の理由

厚生労働省の「平成20年派遣労働実態調査」では、派遣労働者の派遣元事業者への要望のトップは賃金制度の改善（60.1%）であり、つづく「継続した仕事の確保」（36.0%）、「福利厚生の実施」（22.5%）を大きく引き離している。苦情の主な内容でも「賃金」がトップであり（30.4%）、

第10表 派遣労働者の現在の賃金の満足度

(単位：%)

	派遣労働者計	満足している	満足していない	満足していない理由						どちらともいえない	不明
				直接雇用より低い	他の派遣労働者より低い	能力・職務に見合わない	業務量に見合っていない	その他	不明		
登録型派遣労働者	100.0	31.4	36.9	22.6	16.1	17.8	23.4	15.1	5.3	29.3	2.4
常用型派遣労働者	100.0	24.8	38.3	30.2	13.5	22.9	19.2	11.6	2.6	34.6	2.3

資料 厚生労働省「平成20年派遣労働実態調査」(派遣労働者調査)

第11表 派遣労働の将来の働き方についての希望

(単位：%)

	派遣労働者計	将来の働き方の希望							不明
		常用型派遣社員として今の派遣先で働き続けたい	常用型派遣社員として別の派遣先で働きたい	登録型派遣社員として今の派遣先で働きたい	派遣社員ではなく正社員として今の派遣先で働きたい	派遣社員ではなく正社員として別の派遣先で働きたい	派遣社員ではなく契約社員として今の派遣先で働きたい	いずれにも該当しない	
総数	100.0	23.3	4.5	6.2	23.3	17.5	5.6	9.0	10.5
登録型派遣労働者	100.0	16.2	4.1	13.3	19.8	19.0	7.8	9.2	10.6
常用型派遣労働者	100.0	28.7	4.8	0.8	26.0	16.4	4.0	8.8	10.4

資料 厚生労働省「平成20年派遣労働実態調査」(派遣労働者調査)

ついで「業務内容」(22.8%)、「人間関係・いじめ」(14.8%)と続く。このように派遣労働者の最大の関心事は賃金である。第10表によると、賃金への満足度は総じて低いが、とくに常用型の派遣労働者の満足度が低い。賃金満足層は登録型の31.4%に対して、24.8%であり、約7%ポイントも低い。常用型の賃金不満層は約4割に及ぶ。注目すべきはその理由である。常用型では、「直接雇用より低い」が最も多い(30.2%)。これは主に同業務に従事する派遣先の正社員と比較して低いという不満であろう。「能力・職務に見合っていない」(22.9%)がそれに続く。専門型の常用派遣は、業務・専門・技術にある程度の一般性・横断性があり、業務の比較対照が容易で、賃金の不満感も大きくなると推測される。なお、専門業務型の常用派遣が労働の質に関連した賃金不満(「能力が職務に見合わない」)が労働の量に係わる賃金不満(「業務量に見合っていない」)よりやや多いのに対して、登録型の不満理由ではむしろ反対の傾向がみられる。

## おわりに

第11表は、派遣労働者に将来の働き方についての希望を問うたアンケート調査の結果である。ここから次の3点を指摘しておく。(1)将来の働き方そのものとして最も支持を集めているのは、正社員である。現在、常用型派遣として働いている労働者では、その4割強が正社員への転換を希望している。しかもその中では今の派遣先事業所での正社員としての就労を希望する者のほうが、今の派遣先とは違う事業所で正社員として働きたいとする者を10%ポイント近く上回っている。現在、登録型派遣として働いている労働者の場合でも、ほぼ4割弱が正社員化を望んでいる(19.8%プラス19.0%)。ただし、ここでは常用型派遣の場合とは異なり、今の派遣先に正社員として継続雇用を希望する者と他の事業所で正社員として雇用されることを希望する者がほぼ拮抗している。

(2)現在、常用型派遣として就労している者の中で、将来も派遣という働き方を希望する者は3割強いるが、その大半は今の職場を変えず、同じ派遣先事業所で常用型派遣として働き続けることを期待している。推測だが、常用型で、しかも契約形式が期限の定めなき契約である派遣労働者などは、概して業務の専門性もあり、派遣先も固定する傾向にあることの反映かもしれない。なお、現在、常用型派遣として働いている労働者で他の派遣先事業所で常用型として働きたいとする者は5%弱にすぎない。

現在、登録型で働く者で常用型に転換することを期待する者は2割近くいる。その大半は今の派遣先で常用型に転換することを希望している。それ以外の派遣先で常用型派遣として働きたいとする者はわずかである。この間の派遣改革の議論の中で、登録型を常用型に誘導するという議論も提示されていたが、それは部分的に派遣労働者の希望に合致しているとはいえ、多数の意向とは齟齬がある。登録型派遣の多数派の希望は正社員志向であることは枢要である。

(3)現在、登録型派遣であって、将来の働き方としても登録型派遣を希望する者は1割程度である(13.3%)。また、現在、常用型派遣で働いている者の中で、登録型へ転換したいという者は0.8%にすぎない。拘束を嫌って自由志向から若者が派遣等フリータ的な働き方を選好する等とよく云われるが、一貫してフリーであり続けることはかなり難しいのである。

以上、まとめると、現在、常用型派遣として働いている者の中では4割強が正社員志向であり、3割弱が現状維持派（現在の職場で常用型のまま）でつづく。その他はわずかである。現在、登録型で働く者の中でも、4割弱が正社員志向であり、それに続くのが、今の職場のままで常用型に転換する者である(15%強)。このように比較的安定していると言われる常用型派遣でも半数近くが正社員化を希望しているという点を認識しておくことは大事である。しかもその正社員化志向はわずかな差とはいえ、登録型派遣社員より強いのである。

## 注

- 1) 今回の改正案は、「専ら派遣」に関する8割規制、離職した労働者を1年以内に派遣労働者として受け入れることの禁止、マージン率の情報公開の義務、当初から派遣労働者に派遣料金を明示するこ

- となど小幅な改正である。なお日雇派遣についてはその定義を当初案の「日々又は2カ月以内の期間」ではなく、「日々又は30日以内の期間」としたうえで禁止している。
- 2) 高梨は後者の原則を日本型雇用システムを壊さない原則とも表現し、重視している。高梨晶『詳解労働者派遣法』、エイデル研究所、2007年。
  - 3) 現在の派遣法では、派遣先事業所の派遣の使用目的に関する有効な規制がほとんどなされていない。従って、上述した派遣の「一時性・臨時性」や「常用代替の禁止」原則がほぼ守られていない。この原則の実効性を確保するためには、派遣の期間制限や雇用申し込み義務を課すことのみでは十分ではない。よりダイレクトな派遣先企業への利用規制の体系を設定すべきである。派遣の活用は、予期せぬ労働力調達のためへの、期間限定的な対応の手段、例外的な需給の調整手段としてのものに限定し、それ以外のメリットを享受することを目的とした活用を一切認めるべきではない。
  - 4) 1995年の日経連「新時代の日本的経営」は、新たな雇用戦略として、三つの雇用類型とそれらのポートフォリオを提唱し、この中の高度専門人材については、その外部活用、その一つの手法として専門職派遣の活用を提起しているが、これは常用代替化の思想そのものである。
  - 5) 1カ月の就労日数が10日以内に制限された業務への派遣。
  - 6) ここでは、直接雇用であって、パートや契約社員など非正規雇用への転換をも含み、必ずしも正社員への転換を意味しない。雇用の真の安定、賃金・労働条件の改善、真に派遣労働者の要望に応えるという意味では、ほんとうに必要なのは正社員への転換ルートの保障といえよう。
  - 7) 派遣先企業はこの要求に強く拘わるが、特定目的行為は事実上の採用行為である。これを解禁すれば、二重の雇用関係が成立するともいえ、しかもこの場合、出向とは違って、この二重の雇用関係が業として展開されることを意味するので、明らかに派遣ではなく、職業安定法44条が禁止する労働者供給事業そのものである。
  - 8) 派遣労働の規制に関して、法設定時のように、対象業務限定を重視すべきか、登録型の規制を優先すべきか、均等待遇を要すべきかなどの議論がある。また、両者を組み合わせた複合的な規制を提唱する見解もある。著者の立場は派遣を一時的な存在としてのみ認知するという基本原則を担保することを前提に特定職種にのみ派遣を許可するというものである。わが国では職種をベースとした横断的な市場展開がなく、賃金が企業内の管理のベースで決定されやすい。このような内部市場型賃金決定システムのもとでは、その弊害をできるだけ少なくすることができる環境にあるかどうか派遣の対象業種・業務の選定基準となる。そう考えるとそのような条件・環境を持ち合わせている業務はかなり限られることになる。
  - 9) なお、常用派遣にはない登録派遣に特徴的な働き方として「派遣と他の働き方を組み合わせて」が16.8%あることは注目される（同上東京都産業労働局「平成18年派遣労働実態調査」）。