

## 論文要旨

### 台湾における労働者派遣の特徴に関する研究

#### - 有料職業紹介との関連性を中心に -

黄義銓

#### 序章 本論文の意義と課題

本論文では、台湾における民間労働力需給調整システムの一部としての労働者派遣の特徴を派遣元企業の視点から有料職業紹介との関連を中心に、派遣元の雇用主としての役割にも注目し検討する。

台湾では、1988年に労働者派遣の概念が日系の職業紹介企業（派遣企業）から導入され、サービス経済の進展と失業率の増加の中で、2000年代から労働者派遣が拡大した。労働者派遣の実態においては、派遣労働者の選定や労働条件などは派遣先によって決定されるが、現行の労働法制は労働者派遣に対する規制が極めて弱く、派遣先の雇用者（使用者）責任の回避や派遣労働者の不安定雇用などの問題点が生じた。

#### 1. 問題の所在 - なぜ台湾の労働者派遣を論じるのか

日本との関連で台湾の労働者派遣を取り上げた問題意識は、以下の3点にある。

- (1) 台湾では、戦後、有料職業紹介が重要な労働力需給システムとして普及しており、日本とは大きく異なる。有料職業紹介をはじめとする労働力需給調整システムにおいて労働者派遣はどのように位置づけられるのか、労働者派遣がなぜ急速に拡大しているのか、さらに、職業紹介企業において労働者派遣事業が急速に伸びている背景・要因は何かを明らかにする。
- (2) 日本では、業務請負事業の延長線として労働者派遣事業が展開され、業務請負事業の発注先としての役割が労働者派遣事業にそのまま引き継がれている。一方、台湾では、労働者派遣事業が職業紹介企業によって担われている。労働者派遣の実態において職業紹介企業の仲介者としての役割が労働者派遣事業にどのように引き継がれているのかを明らかにする。
- (3) 日本と異なったこうした派遣元の役割が派遣労働者の不安定雇用と労働条件にどのような影響を与えているのか、労働基準法改正草案によって派遣労働者の不安定雇用が解

消されるのかを解明する。また、派遣労働者の保護の観点から、日本の労働者派遣法で定めている派遣先の責任を参考に台湾の労働者派遣法の法制化へ提言したい。

## 2. 本論文の意義

日本における台湾の労働者派遣に対する研究は不十分である。次に、台湾の先行研究においては、労働者派遣事業のみを取り上げて論じた研究がほとんどである。したがって、こうした問題意識と関わる台湾における先行研究を検討した結果、(1)台湾における労働者派遣の特徴を派遣元企業の視点から有料職業紹介との関連性で捉えることは見られなかった。また、(2)そうした関連性が派遣元の役割を通じて派遣労働者の就労実態にどのような影響を与えているのかは示されなかった。こうした2点が本論文の意義である。

## 3. 本論文の課題と研究方法

以下、これらを踏まえて4つの課題を設定する。

### (1) 労働力需給調整システムにおける労働者派遣の役割

サービス経済化の進展と失業率の増加の中で、労働者派遣が労働力需給調整システムの一部としてどのような役割を果たしているのかを明らかにする。特に、失業率が増加した2000年代以降の時期を中心に労働者派遣の拡大の背景と要因を解明することによって、労働者派遣の役割を明らかにする。

### (2) 職業紹介企業の労働者派遣事業への参入要因

派遣先と派遣労働者の視点を踏まえて、派遣元としての職業紹介企業の視点から職業紹介企業自身がどのような要因から労働者派遣事業へ参入したのかを明らかにする。さらに、職業紹介企業の売上高推移を通じて、労働者派遣事業への参入と職業紹介企業の売上高の増大との緊密な関係の実態に迫る。

### (3) 派遣元の役割への有料職業紹介事業の影響

有料職業紹介事業が派遣元の役割にどのような影響を与えているのかを解明するために、職業紹介企業における労働者派遣の仕組と有料職業紹介との関係を把握した上で、労働者派遣の有料職業紹介からの継続性を明らかにする。

### (4) 派遣労働者の就労実態への派遣元の役割の影響

派遣元の役割が派遣労働者の就労実態にどのような影響を与えているのかを解明するために、不安定雇用、賃金水準と社会保険の加入状況を検討する。

以上の研究課題を明らかにするために、研究方法として先行研究、公式統計、行政院勞工委員会の会議記録の1次資料やホームページなどを利用するとともに、有料職業紹介事業と労働者派遣事業を兼営する職業紹介企業（派遣企業）4社（台湾系職業紹介企業A社、B社および外資系職業紹介企業C社、D社[C社がスイス系、D社が日系]）に対する聞き取り調査を実施した。

主たる聞き取り項目は以下の4点である。調査企業の概要（派遣労働者の労働力構造を含む）、労働者派遣事業への参入要因、有料職業紹介と労働者派遣の人材マッチングシステム、紹介手数料と派遣料金の決定システムである。

以下、4つの研究課題に沿って本論文の構成と各章の要点を述べる。

## 第1章 労働力需給調整システムにおける労働者派遣の役割

台湾においては、1960年代から、流動的な労働市場が広く形成されるとともに、労働市場の特徴が形成された。労働市場の特徴として、頻繁な転職、職種別賃金の2つが挙げられる。そうした労働市場の特徴との関連で労働力需給調整システムとしての有料職業紹介が重要なものとして位置付けられた。サービス経済化の進展と失業率の増加を背景に、労働基準法の施行による規制強化とともに、派遣先の雇用の弾力化・柔軟化の維持と失業者の要求に応じた政府による短期就業機会創出の政策によって2000年代から労働者派遣が拡大した。そうした役割を支えるのが仲介機能を果たし、法的な雇用主としての責任を負っている労働者派遣事業である。

## 第2章 労働者派遣事業の発展の背景と要因

台湾において労働者派遣事業が発展した背景には、外資系職業紹介企業の進出、就業服務法の回避、政府による労働者派遣事業の促進がある。最初、そうした労働者派遣事業の担い手は海外における労働者派遣の経験を持つ外資系企業が中心であった。就業服務法の回避と政府による労働者派遣事業の促進を背景に、職業紹介企業が労働者派遣事業へ積極的に参入し、今日では、労働者派遣事業の多くが職業紹介企業によって担われている。職業紹介企業4社に対する聞き取り調査を通じて、労働者派遣事業への参入要因として、参入の容易性、長期的な収入源の獲得、外国人ブルーカラー仲介の代替を明らかにした。さらに、参入要因の分析を通じて、職業紹介企業は既存の人材マッチングシステムの活用によって売上高を増大させていることがわかる。

### 第3章 派遣元の役割への有料職業紹介事業の影響

労働者派遣の仕組と有料職業紹介との関係进行分析することによって、職業紹介企業は有料職業紹介の仕組を利用して労働者派遣の仕組を構築していることがわかる。職業紹介企業4社に対する聞き取り調査を通じて、労働者派遣の仕組において、労働者派遣の人材マッチングシステムと派遣料金の決定システムが有料職業紹介事業から引き継がれており、派遣先が面接して採用を決定し、賃金を確定し、派遣元は仲介者としての役割のみを果たしていることを明らかにした。労働者派遣の人材マッチングシステムと有料職業紹介の基本的な差異はマッチングの対象となる職種と就労期間の長短にあり、派遣料金の決定システムでは、派遣料金が賃金をベースにして算出され、マージンと賃金とが明確に区別されている。

### 第4章 派遣労働者の就労実態への派遣元の役割の影響

労働者派遣の人材マッチングシステムと派遣料金の決定システムとの関連で、不安定雇用、賃金水準と社会保険の加入状況を検討することによって、派遣元の仲介者としての役割がそうした就労実態に与えている影響を明らかにした。労働者派遣の人材マッチングシステムとの関連では、派遣先の要求に応じた労働力が提供され、不安定雇用における派遣元の役割は、派遣先の要求に応じる派遣契約期間に合わせた定期労働契約、労働者派遣契約の中途解除による雇い止め、偽装派遣による派遣期間の試用期間としての利用に反映されている。

さらに、派遣料金の決定システムとの関連では、マージンと派遣労働者の賃金および社会保険とが明確に区別され、派遣元の役割が派遣労働者の賃金水準と社会保険の加入率の高さが維持されることに反映される。

## 結章

各章において明らかになった研究課題にかかわる要点を踏まえて、本論文の成果と今後の展望を提示する。

### 1. 本論文の成果

本論文の成果として、以下の2点を明らかにする。

第1に、台湾における労働者派遣の特徴を派遣元企業の視点から有料職業紹介との関連性で明らかにした。有料職業紹介との関連性を検討することを通じて、台湾の労働者派遣の特

徴として、職業紹介企業は有料職業紹介の仕組みを利用して労働者派遣の仕組みを構築し、労働者派遣の人材マッチングシステムと派遣料金の決定システムが有料職業紹介事業から引き継がれていることを示した。こうした認識は先行研究に見られるような労働者派遣事業のみを取り上げて論じることから見出すことが難しいものである。

これまでの先行研究を通じて、派遣労働者の選定や賃金決定においては、職業紹介企業(派遣元)が雇用主であるにもかかわらず、派遣先が主導権を持っていることが指摘された。本論文の認識は、そうした派遣元の役割が職業紹介企業の仲介者としての役割と関連していることを示しており、労働者派遣の特徴が労働者派遣事業だけからは十分に捉えられないことを示唆している。本業との関連性がある新規事業の特徴を把握するためには、その事業の特徴だけでなく、既存事業の仕組みや機能などの経営資源に注目する必要がある。有料職業紹介との関連性を明らかにしたことによって、そうした視点からの労働者派遣の特徴を初めて示した。

第2に、有料職業紹介との関連性が派遣元の役割を通じて派遣労働者の就労実態に与えている影響を明らかにした。労働者派遣の人材マッチングシステムと派遣料金の決定システムとの関連で、派遣元の仲介者としての役割が不安定雇用、賃金水準の維持と社会保険の加入率の高さに影響を与えていることを示した。

これまでの先行研究を通じて、派遣先の要求によって派遣労働者の不安定雇用が形成され、派遣労働者の賃金は派遣先によって決定され、派遣先の正社員と同水準であることが強調された。だが、本論文の認識は、そうした就労実態が派遣元の仲介者としての役割から大きな影響を受けていることを検討することの重要性を示している。派遣元は雇用主であるが、実際上は仲介者としての役割のみを果たしていると言える。この背景には、派遣元が人材マッチングシステムの活用によって派遣先の要求に応じた労働力を提供し、さらに派遣料金の決定システムにおいて自ら派遣労働者の賃金を決定することができないという実態がある。派遣労働者の就労実態への派遣元の役割の影響を検討することにより、派遣労働者の就労実態をより現実的に把握できると考えられる。

## 2. 今後の展望

最後に、今後の展望として、派遣労働者の不安定雇用の解消に向けて、台湾の労働者派遣の法制化へ提言したい。

派遣労働者の不安定雇用は派遣元の仲介者としての役割から大きな影響を受けている。そ

うした不安定雇用においては、派遣先が大きな役割を果たしているが、労働基準法改正草案では、適用対象業務、派遣期間、派遣期間を超えた場合の直接雇用みなしなどの派遣先に対する規制が緩和されており、派遣元のみに対する規制が強化されている。したがって、労働基準法改正草案における派遣元のみに対する規制強化は不安定雇用における派遣元の役割と乖離している。

一方、日本では、1999年7月（同年12月施行）と2003年6月（2004年3月施行）の労働者派遣法の改正を経て、適用対象業務と派遣期間上限に対する規制が緩和されたが、派遣労働者の直接雇用に対する規制が強化され、労働者派遣契約の中途解除による新たな就業機会の確保や損害賠償などの派遣先の責任が明確化された。台湾でも、派遣労働者の保護の観点から、そうした日本の労働者派遣法で定めている派遣先の責任を参考に、適用対象業務と派遣期間に対する規制緩和の場合、派遣期間を超えた場合の直接雇用みなしや労働者派遣契約の中途解除による解雇手当の支払いなどの派遣先に対する規制を強化することが必要である。

さらに、日本では、派遣元企業間の競争激化は派遣労働者の労働条件低下の要因に繋がっている。そうした日本の経験から、労働者派遣事業が激増している今日において、派遣元企業間の競争の激化により、マージンの引き下げ圧力が強まり、職業紹介手数料などの名目で派遣労働者から料金を徴収する実態が増える恐れがある。それに対応して、派遣労働者の賃金水準と社会保険の加入率の高さが維持される現行派遣料金の決定システムの法制化が必要とされる。

# 博士学位論文審査報告書

1. 氏名 黄 義銓

2. 学位請求論文の題目

台湾における労働者派遣の特徴に関する研究 - 有料職業紹介との関連性を中心に -

3. 論文の要旨及び論文審査の結果

本論文は、台湾における民間労働力需給調整システムの一部としての労働者派遣の特徴を派遣元企業の視点から有料職業紹介との関連性を中心に、派遣元の雇用主としての役割にも注目し明らかにしたものである。本論文は序章と結章を含め6章から構成されており、以下、各章の内容を概括する。

序章は、1.問題の所在、2.台湾における労働者派遣に関する先行研究、3.意義と課題の3節から構成されている。1.問題の所在では、日本との関連で台湾の労働者派遣を取り上げた問題意識として以下の3点が指摘されている。

(1)台湾では、戦後、有料職業紹介が重要な労働力需給調整システムとして普及しており、日本とは大きく異なる。労働力需給調整システムにおいて労働者派遣はどのように位置づけられ、なぜ急速に拡大しているのか、職業紹介企業において労働者派遣事業が急速に伸びている背景・要因は何か。

(2)日本では、業務請負事業の発注先としての役割が労働者派遣事業にそのまま引き継がれている。一方、台湾では、労働者派遣事業が職業紹介企業によって担われている。職業紹介企業の仲介者としての役割が労働者派遣事業にどのように引き継がれているのか。

(3)日本と異なったこうした派遣元の役割が派遣労働者の不安定雇用と労働条件にどのような影響を与えているのか。

日本における台湾の労働者派遣に対する研究は不十分であることを踏まえ、2.台湾における労働者派遣に関する先行研究では、既存文献の整理・検討を行い、3.意義と課題では、先行研究で解明されていない点との関連で、本論文の意義として、(1)台湾における労働者派遣の特徴を派遣元企業の視点から有料職業紹介との関連性で捉えること、(2)有料職業紹介との関連性が派遣元の役割を通じて派遣労働者の就労実態に与えている影響を明らかにすることが示されている。

最後に、本論文の研究課題として、以下の4点が提示されている。(1)労働力需給調整システムにおける労働者派遣の役割 サービス経済化の進展と失業率の増加の中で、労働者派遣が労働力需給調整システムの一部としてどのような役割を果たしているのかを明らかにする。

(2)職業紹介企業の労働者派遣事業への参入要因 派遣元企業の視点から職業紹介企業自身がどのような要因から労働者派遣事業へ参入したのかを明らかにする。さらに、職業紹介企業の売上高の推移を通じて、労働者派遣事業への参入と職業紹介企業の売上高増大との関係に迫る。

(3)派遣元の役割への有料職業紹介の影響 有料職業紹介事業が派遣元の役割にどのような影響を与えているのかを解明するために、職業紹介企業における労働者派遣の仕組と有料職業紹介との関係を把握した上で、労働者派遣の有料職業紹介からの継続性を明らかにする。

(4)派遣労働者の就労実態への派遣元の役割の影響 派遣元の役割が派遣労働者にどのような影響を与えているのかを解明するために、不安定雇用、賃金水準と社会保険の加入状況を検討する。

第1章は、1.労働力需給調整システムの全体像、2.労働力需給調整システムにおける労働者派遣の役割の2節から構成され、以下の点が明らかにされた。

台湾においては、1960年代から流動的な労働市場が広く形成され、労働市場の特徴として、頻繁な転職、職種別賃金の2つが挙げられる。そうした労働市場の特徴との関連で労働力需給調整

システムとして有料職業紹介が重要なものとして位置づけられた。サービス経済化の進展と失業率の増加を背景に、派遣先の雇用の弾力化・柔軟化の維持と失業者の要求に応じた政府による短期就業機会創出の政策によって2000年代から労働者派遣が拡大した。

第2章は、派遣元としての職業紹介企業の視点を軸に、1.労働者派遣事業の発展の背景と動向、2.労働者派遣事業の発展の要因の2節から構成され、以下の点が明らかにされた。

台湾において労働者派遣事業が発展した背景には、外資系職業紹介企業の進出、就業服務法の回避、政府による労働者派遣事業の促進がある。最初、労働者派遣事業の担い手は外資系企業が中心であった。就業服務法の回避と政府による労働者派遣事業の促進を背景に、職業紹介企業が労働者派遣事業へ積極的に参入し、今日では、労働者派遣事業の多くが職業紹介企業によって担われている。職業紹介企業4社に対する聞き取り調査を通じて、労働者派遣事業への参入要因として、参入の容易性、長期的な収入源の獲得、外国人ブルーカラー仲介の代替が示された。さらに、職業紹介企業は既存の人材マッチングシステムの活用によって売上高を増大させていることが分かる。

第3章は、派遣元の役割への有料職業紹介事業の影響が検討され、1.有料職業紹介と労働者派遣の仕組と関係、2.労働者派遣の有料職業紹介からの継続性の2節から構成され、以下の点が明らかにされた。

労働者派遣の仕組と有料職業紹介との関係を分析することによって、職業紹介企業は有料職業紹介の仕組を利用して労働者派遣の仕組を構築していることがわかる。職業紹介企業4社に対する聞き取り調査を通じて、労働者派遣の仕組において、労働者派遣の人材マッチングシステムと派遣料金の決定システムが有料職業紹介事業から引き継がれており、派遣先が面接して採用を決定し、賃金を確定し、派遣元は仲介者としての役割のみを果たしていることを明らかにした。派遣料金の決定システムでは、派遣料金が賃金をベースに算出され、賃金・社会保険・マージンが明確に区別されている。

第4章は、派遣元の仲介者としての役割が派遣労働者の就労実態に与えている影響が検討され、1.不安定雇用 労働者派遣の人材マッチングシステムとの関連、2.賃金水準の維持と社会保険の高加入率 派遣料金の決定システムとの関連、3.労働者派遣の法制化と派遣元の規制強化をめぐる問題点の3節から構成され、以下の点が明らかにされた。

不安定雇用における派遣元の役割は、派遣先の要求に応じる派遣契約期間に合わせた定期労働契約、労働者派遣契約の中途解除による雇い止め、偽装派遣による派遣期間の使用期間としての利用に反映される。派遣料金の決定システムとの関連では、派遣労働者の賃金および社会保険とマージンが明確に区別され、派遣元の役割が派遣労働者の賃金水準の維持と社会保険の高加入率に反映される。さらに、2010年に国民党が策定した労働基準法改正草案での派遣元のみに対する規制強化は不安定雇用における派遣元の役割と乖離している

結章は、各章で解明された諸点を踏まえて、1.論文の成果、2.今後の展望の2節から構成され、以下の点が示された。

(1)台湾の労働者派遣の特徴として、職業紹介企業は有料職業紹介の仕組を利用して労働者派遣の仕組を構築し、労働者派遣の人材マッチングシステムと派遣料金の決定システムが有料職業紹介事業から引き継がれている。こうした認識は先行研究に見られるような労働者派遣事業のみを取り上げて論じることからは見出すことが難しい。

(2)労働者派遣の人材マッチングシステムと派遣料金の決定システムとの関連で、派遣元の仲介者としての役割が不安定雇用に影響を与えるとともに、賃金水準の維持と社会保険の高加入率にも影響を与えている。派遣労働者の就労実態への派遣元の役割の影響を検討することにより、派遣労働者の就労実態をより現実的に把握できる。

(3)労働基準法改正草案での派遣元のみに対する規制強化は、不安定雇用における派遣元の役割と乖離しており、日本の労働者派遣法で定めている派遣先の責任を参考に派遣先に対する規制を強化することが必要である。

本論文の評価すべき点は、以下のとおりである。

第1は、わが国において未開拓な研究領域である台湾における労働者派遣の特徴を派遣元企業の視点から有料職業紹介の仕組・機能との関連で明らかにしている点である。台湾において職業紹介企業が派遣元を担っている点に着目し、有料職業紹介の人材マッチングシステムと職業紹介手数料の決定システムが労働者派遣の人材マッチングシステムと派遣料金の決定システムに引き継がれ、派遣元は仲介者としての役割のみを果たしていることを解明しており、独自の視点から台湾における労働者派遣の特徴を捉えている。

第2は、労働者派遣への有料職業紹介の役割の継続性が、派遣労働者の不安定雇用とともに、賃金水準や社会保険の加入率にも影響を与えていることを明らかにしている点である。賃金・社会保険・マージンが明確に区別された派遣料金の決定システムが、労働市場の特徴に起因する職種別賃金や高い転職率に対応した社会保険の加入要件と相まって賃金水準の維持や社会保険の高加入率に反映しており、労働者派遣の特徴がこうした就労実態にも大きな影響を与えていることを解明している。

第3は、行政院劳工委員会（日本の厚生労働省に相当）の会議議事録の一次資料などを利用するとともに、台湾における日系1社とスイス系1社を含む大手職業紹介企業4社（台湾の労働者派遣事業全体の売上高の8.4%、派遣労働者総数の10.0%を占める）の取締役・部長に対する独自の聞き取り調査に基づき、労働者派遣事業への参入要因、有料職業紹介と労働者派遣の人材マッチングシステム、職業紹介手数料と派遣料金の決定システムを検証している点である。こうした調査結果の利用は、分析の内容をより確かなものになっている。

ただし、問題点として以下の点が指摘される。

第1は、経営学的研究方法を重視するならば、日本と比較した台湾における派遣元企業の性格や発展過程および経営戦略の差異にもっと注目すべきではないのかということである。こうした点をより前面に押し出した論文の展開も考えられたのではないかと。今後さらに研究方法のより自覚的な理解を高めてもらいたい。

第2は、日本についての叙述が含まれているが、台湾の労働者派遣をテーマにしており、日本に言及することの意義を明確にすべきではないのかということである。また、日本の労働者派遣法を参考に、派遣先に対する規制を強化することが必要であると提言しているが、日本とは制度が異なる台湾でどのように派遣先の規制強化を行うのか具体的には述べられていない。

第3は、国際労働基準であるILOの現段階における労働者派遣の守るべき基準を整理し、それに照らして台湾の労働者派遣の現状や問題点を考え、自らの問題意識をより明確にすべきではないのかという点である。

第4は、派遣先が最終的に面接して採用を決定し、賃金を確定するという点は述べられているが、さらに詳細な実態の解明が求められる。付録の派遣元企業に対する聞き取り調査の内容部分では、派遣先による業績評価とそれに基づくボーナスや昇給の実施が、またキャリアや熟練度を考慮した賃金決定が報告されている。派遣先がどのような人事管理を行っているのかを解明しなければならない。

本論文には、以上のような問題点が見られるものの、論文全体の価値を損なうものではない。今後、労働市場・労働力需給調整システム・労働法制などに規定された国際比較分析の枠組みを構築し、国際的な視点から国・企業レベルにおける労働者派遣の研究を進めてもらいたい。一部の日本語表現や用語の修正を条件に、審査員一同は博士（経済学）の学位を授与することが適当であると判断する。

審査委員	主査	<u>幸</u>	<u>光善</u>
	副査	<u>阿部</u>	<u>誠</u>
	副査	<u>鈴木</u>	<u>芳明</u>
	副査（学外委員）	<u>安井</u>	<u>恒則（阪南大学）</u>