

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－

2011年9月

黄 義銓

博士後期課程学位論文  
「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－」

大分大学大学院経済学研究科  
博士後期課程地域経営専攻  
07B3003  
幸光善演習所属  
黄 義銓  
(2011年9月)

(目次)

序章 本論文の意義と課題	4
1. 問題の所在－なぜ台湾の労働者派遣を論じるのか	4
2. 台湾における労働者派遣に関する先行研究	6
(1) 先行研究の全体像	6
(2) 先行研究の到達点	8
(3) 先行研究の整理から－明らかになっていない点	11
3. 意義と課題	12
第1章 労働力需給調整システムの特徴と労働者派遣の役割	15
1. 労働力需給調整システムの全体像と特徴	15
(1) 労働市場の特徴	15
(2) 労働力需給調整システムの全体像	18
(3) 労働力需給調整システムの特徴	23
2. 労働力需給調整システムにおける労働者派遣の役割	26
(1) サービス経済化の進展と雇用の弾力化・柔軟化	26
(2) 失業率の増加と短期就業機会創出の政策	36
第2章 労働者派遣事業の発展の背景と要因	42
1. 労働者派遣事業の発展の背景と動向	42
(1) 労働者派遣事業の生成期（1985年～1990年）－外資系職業紹介企業の進出	43
(2) 労働者派遣事業の拡大期（1991年～2000年）－就業サービス法の回避	43
(3) 労働者派遣事業の展開期（2001年～）－政府による労働者派遣事業の促進	44
2. 労働者派遣事業の発展の要因	46
(1) 公的職業紹介事業の脆弱性と有料職業紹介事業の台頭	46
(2) 職業紹介企業の労働者派遣事業への参入	52
第3章 派遣元の役割への有料職業紹介事業の影響	60
1. 有料職業紹介と労働者派遣の仕組と関係	60
(1) 有料職業紹介の仕組	60
(2) 労働者派遣の仕組と有料職業紹介との関係	61
2. 労働者派遣の有料職業紹介からの継続性	65

(1) 有料職業紹介と労働者派遣の人材マッチングシステム	65
(2) 職業紹介手数料と派遣料金の決定システム	67
第4章 派遣労働者の就労実態への派遣元の役割の影響	71
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	71
(1) 派遣契約期間に合わせた定期労働契約	71
(2) 労働者派遣契約の中途解除による雇い止め	73
(3) 偽装派遣による派遣期間の試用期間としての利用	74
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	76
(1) 日本の派遣料金の決定システム	76
(2) 賃金水準と社会保険の加入状況	77
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	78
(1) 労働者派遣の法制化の動向	79
(2) 労働基準法改正草案における派遣元の規制強化をめぐる問題点	84
結章	87
1. 本論文の成果	87
2. 今後の展望	90
参考文献	92
謝辞	100
付録 1 聞き取り調査	101
付録 2 聞き取り調査の翻訳	123
(図表目次)	
図表 1 職業紹介企業（派遣企業）の概要	14
図表 2 転職経験者の職歴例	16
図表 3 職種別賃金の具体例	18
図表 4 戦後の労働力需給調整システムに関わる法制度の変遷	19
図表 5 労働力需給調整システムの現状	21
図表 6 有料職業紹介事業の紹介手数料の徴収	22
図表 7 産業別および性別にみた就業者数・増減率・構成変化	28
図表 8 性別にみた第3次産業の就業者数・増減率・構成変化	28

図表 9	職業別性別にみた就業者数・増減率・構成変化	30
図表 10	発注元の間接雇用の導入と労働基準法適用との関連	32
図表 11	正規労働者および非正規労働者の業務別にみた企業の割合	34
図表 12	非正規労働者利用の理由別にみた企業の割合	35
図表 13	非正規労働者と正規労働者の時給格差	36
図表 14	新旧労働者退職金制度の比較	39
図表 15	労働派遣事業の発展過程	42
図表 16	職業紹介事業の発展過程	46
図表 17	就業服務法制定の経緯	51
図表 18	派遣労働者という働き方を選んだ理由	54
図表 19	外国人ブルーカラー労働者の雇用上限率と就業安定費の変化	56
図表 20	104 人力銀行の発展過程	58
図表 21	104 人力銀行における連結売上高および主要事業別の売上高推移	59
図表 22	有料職業紹介の仕組	61
図表 23	藝珂の求人情報例	62
図表 24	労働者派遣の仕組	64
図表 25	職種別の職業紹介件数の順位	65
図表 26	職種別の労働者派遣件数の順位	66
図表 27	派遣料金の決定システム	68
図表 28	社会保険加入要件と毎月の負担率	69
図表 29	派遣労働者の職種別にみた構成比と派遣契約期間	72
図表 30	偽装派遣	75
図表 31	日本の派遣料金の決定システム	76
図表 32	社会保険の加入状況	78
図表 33	労働者派遣法草案と労働基準法改正草案の比較	85

## 序章 本論文の意義と課題

### 1. 問題の所在—なぜ台湾の労働者派遣を論じるのか

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性を中心に、雇用主としての役割にも注目し明らかにする。

サービス経済化とグローバル化の進展に伴い、日本を含む先進諸国の就業形態の多様化が進むなど、労働市場には大きな変化が起こった。派遣労働者の増加は派遣労働者の保護の面でさまざまな問題を引き起こし、国際的に関心が集まっている。ILO 総会は 1997 年に IL096 号条約（有料職業紹介事業に関する条約）にかわって IL0181 号条約を採択し、労働者派遣事業や有料職業紹介事業を容認すると同時に、派遣労働者の保護を図る措置を打ち出した。こうしたことを背景として、先進諸国が労働力需給調整システムとして労働者派遣に対する法制化を確立した。

日本においては、戦後、有料職業紹介事業と労働者供給事業は禁止されたにもかかわらず、請負契約の形態をとった労働者派遣、つまり実質的な労働者供給事業が拡大した。労働市場の弾力化を促進するために、1986 年 7 月の労働者派遣法の施行（1985 年 6 月制定）により、そうした労働者供給事業の一部が労働力需給調整システムとして合法化された。労働者派遣法の規制緩和を経て、適用対象業務の領域が専門的業務から物の製造を含む一般業務へと拡大し、派遣受入期間も長くなり、派遣労働者数も著しく増加した。

しかしながら、派遣元は、競争激化のもとで派遣料金をダンピングしており、マージンを増加させるために、派遣料金の減少分以上にその犠牲を派遣労働者に転嫁し、労働条件を切り下げた。さらに、派遣元は派遣先からの派遣受入期間の制限や直接雇用の申込義務などの責任の回避という不合理な要求を受けて、短期間派遣契約に応じる定期労働契約を繰り返している。2009 年の政権交代の下で、派遣労働者の保護の視点から専門業務以外の登録型派遣の禁止、同一労働同一賃金や派遣先責任の強化などが議論されている。

一方、台湾においては、戦後、民間労働力需給調整システムに対する法整備はまったく実施されなかった。1960 年代後半から、工業化の進展で労働力の流動化とともに労働市場の形成が進み、こうした状況に対応して有料職業紹介事業所が多く設立されたが、ほとんど法的拘束力を受けなかった。1980 年後半からの外資系職業紹介企業（派遣企業）の参入は労働者派遣事業の成立の契機となり、1988 年にパソナは日系の職業紹介企業（派遣企業）として最

初に台湾へ進出し、「労働者派遣」の概念も導入した。さまざまな有料職業紹介事業の体制（手数料の徴収など）の整備のために、1992年5月に就業服務法が施行されたが、職業紹介企業（派遣企業）の多くは、就業服務法で定める有料職業紹介事業に対する規制を回避するために、自らを雇用主とする労働者派遣事業に参入するようになった。

台湾の労働者派遣が急成長した主な背景は、第1に、1985年以降、サービス経済化の進展に伴い、労働基準法適用事業がサービス産業へ拡大したことである。第2に、1990年代後半からの経済不況による失業率の増加の中で、政府は就業機会を創出するために、労働者派遣事業を促進したことである。

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。そうした問題点の解決に向けて、初めての民進党の政権下で日本の労働者派遣法（1985年に制定されたもの）を参考として労働者派遣法草案が2001年8月に策定されたが、2008年3月の国民党への政権交代までには労働者派遣法が制定されなかった。2008年9月の金融危機の影響による派遣切りなどの不安定雇用の増加に対応して、国民党の政権下で労働者派遣に関する規定が明文化された労働基準法改正草案が2010年1月に策定された。

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。

こうした問題意識は、先行研究との関わりではどのような意義があるのだろうか。次にこの点を述べよう。

## 2. 台湾における労働者派遣に関する先行研究

日本において、台湾の労働者派遣を対象とした研究は少ない。行政院劳工委員会による労働者派遣事業に対する調査や台湾の労働者派遣法草案を紹介し、日本の労働者派遣法から得た示唆について論じた廖（2007）のみである。そのほか、労働政策研究・研修機構の「海外労働情報」では台湾の職業紹介企業である104人力銀行の調査報告により台湾における労働者派遣の実態についての概略などが紹介されている。日本における台湾の労働者派遣に対する研究の蓄積は不十分と言わざるをえない。以下では、台湾における労働者派遣をテーマにした先行研究について述べることにする。

### (1) 先行研究の全体像

1980年代後半から外資系派遣企業は台湾へ進出しているが、当時、労働者派遣を活用していた企業数（外資系企業のみ）がまだ少なく、労働者派遣に対する調査や研究などは重視されなかった。陳正良（1994）は労働者派遣に早くから注目し、労働者派遣の3者関係（派遣先、派遣元、派遣労働者）について検討した。1995年から行政院劳工委員会（日本の厚生労働省に相当）は、学識経験者と業界関係者からなる会議を開催し、労働者派遣をめぐる論議が活発に展開された。その後、労働者派遣に関心を寄せる研究者の増加によって本格的に研究が始まった。

1996年に行政院劳工委員会の『台湾地区事業単位中高齡労働者及派遣労働者調査報告』によって派遣労働者数が初めての公式統計として発表されたが、その調査は中高齡労働者に重点を当て、労働者派遣に対する調査が不十分であった。邱駿彦（1996）は行政院劳工委員会から委託を受けて日本の労働者派遣法を対象として研究した。鄭津津（1998）は労働者派遣の用語について、諸外国では人材リースやコンティンジェント・ワークなどの言い方が用いられているが、日本から導入された「労働者派遣」という言い方が一般的な用語として定着したと指摘した。

簡建忠（1999）はアンケート調査を通じて労働者派遣という働き方に対する派遣労働者の考え方を検討した。成之約・鄭津津（2000）は派遣先と派遣労働者の視点から労働者派遣の



拡大の要因を把握した上で、労働者派遣をめぐる問題点を検討した。成之約（2002）は行政院国家科学委員会から委託を受けて労働者派遣の拡大の背景を述べた上で、派遣先、派遣元、派遣労働者に対するアンケート調査を通じて労働者派遣の実態を把握し、派遣先の雇用関係に与えている影響を分析した。

その後、勞工教育研究推進協会（2002）は行政院勞工委員会から委託を受けて、派遣先と派遣元を対象として聞き取り調査を行い、その調査結果に基づいて労働者派遣法草案の修正版を提出した。行政院勞工委員会（2002）は2002年9月に「労働者派遣法制化セミナー」を開催し、楊通軒、鄭津津、黃程貫、邱祈豪の4人の労働法学者が労働者派遣法草案をヨーロッパ、アメリカ、日本の労働者派遣法制と比較検討した。邱祈豪（2003）は政策面から日本と台湾における戦前から2002年までの労働者派遣（労働者供給）を中心とした民間労働力需給調整システムの変遷を探った。また、邱祈豪（2004）は政策面から1990年代後半から2004年までの労働者派遣の拡大の背景と実態を把握し、さらに派遣労働者に対する教育訓練と評価制度の方向性を検討した。柯志哲・葉穎蓉・蔡博全（2004）はアメリカを対象に労働者派遣の実態に関する文献を整理するとともに、台湾における職業紹介企業（派遣企業）に対する聞き取り調査を踏まえてアメリカと台湾における派遣元の役割および派遣職種の違いに注目した。成之約（2004）は産業別と職業別の労働組合に対するアンケート調査を通じて、派遣労働者が労働組合へ加入する意向を探った。

2004年からの政府による労働者派遣事業の促進によって労働者派遣市場が急速に拡大した。行政院勞工委員会は派遣企業数の激増に対処するために、2005年から労働者派遣に対する調査を積極的に実施し、2006年に労働者派遣事業を対象とした初めての公式統計調査を発表した。さらに、2008年に行政院主計処（日本の統計局に相当）は労働者派遣を含む工商及サービス業調査（5年に1回の調査）を実施した。このほか、廖晟堃（2004）と王湧泉・黃佳純・劉珮儀（2006）は派遣先の雇用関係の変化を論じた。さらに、楊通軒（2000）、鄭津津（2003）（2004）、邱駿彦（2000）（2004）や邱駿彦・林佳和（2007）などの多くの学者は外国の労働者派遣法を考察し、さらに策定された草案と他国の労働者派遣法を比較した。

以上は先行研究の全体像である。1995年から政府は労働者派遣を重視するようになり、学者に委託して外国の労働者派遣法が研究され、さらに労働者派遣の当事者を対象としたアンケート調査も行われた。2000年以降、多くの学者は派遣先の雇用関係の変化と派遣労働者の活用実態に関心を寄せている。以下、問題意識に関わった先行研究の動向を2点にまとめる。

第1に、労働力需給調整システムにおける労働者派遣の位置づけに関する研究については、

戦前から 2002 年にかけての労働者派遣（労働者供給）の歴史的変遷を唯一検討したのが邱祈豪（2003）である。こうした労働者派遣の拡大の背景と要因を、派遣先、派遣元、派遣労働者の視点からそれぞれ論じた成之約・鄭津津（2000）、成之約（2002）、邱祈豪（2004）の研究がある。

第 2 に、労働者派遣の実態に関する研究については、派遣先、派遣元、派遣労働者を対象としただけではなく、派遣先の労働組合を対象としたアンケート調査を行った成之約（2002）（2004）がある。そのほか、派遣先、派遣元を調査対象とした劳工教育研究推進協会（2002）、派遣先を調査対象とした行政院劳工委員会編（1996）、派遣元を調査対象とした行政院劳工委員会編（2006）および柯志哲・葉穎蓉・蔡博全（2004）、派遣労働者を調査対象とした簡建忠（1999）などの研究もある。

以下、こうした 2 点を踏まえて、先行研究の到達点として何が明らかになっているのかを述べる。

## （2）先行研究の到達点

### ①労働力需給調整システムにおける労働者派遣の位置づけ

#### A. 戦後民間労働力需給調整システムをめぐる論点の日本との対比

労働力需給調整システムにおける労働者派遣の位置づけを述べるのに先立って、戦後の民間労働力需給調整システムをめぐる論点を日本と対比する。

日本では戦後、職業安定法によって労働者供給事業が禁止され、さらに有料職業紹介事業もほぼ全面的に長年にわたって禁止され、職業紹介は主として公共職業安定機関が担うこととされた。技術革新と産業構造の変化の中で労働者供給事業の一部である労働者派遣の合法化をめぐって、高梨昌（1980）や脇田滋（1981）などの学者からの賛否両論が激しく対立した。

一方、台湾では戦後、民間労働力需給調整システムの機能を果たす事業は存在していたが、それに対する政策・規制はまったく実施されなかった。1990 年以降、国際競争力の維持、産業構造の変化による労働力不足に対応するために、1992 年 5 月の就業服務法の施行によって官民共存を前提として職業紹介事業の体制が整備された。そうした民間労働力需給調整システムによる雇用ミスマッチの減少や雇用促進効果などの活用のメリットに触れる成之約（1990）や呉錦才（1992）などの研究がほとんどであり、有料職業紹介事業に関わる政策が一方的に推進されているのが現状である。

以上、日本の論点と異なって、戦後、台湾における職業紹介事業をはじめとした民間労働力需給調整システムはほとんど規制されない状態にあった。さらに、有料職業紹介事業の推進のために、学者らの賛成意見を踏まえて 1992 年 5 月に有料職業紹介事業の体制整備に関する就業服務法が全面的に施行された。

### **B. 労働者派遣を中心とした労働力需給調整システムの変遷**

邱祈豪（2003）は、労働者派遣は職業紹介、請負などと同じように、労働者と使用者との間に営利事業としての第 3 者が介在している民間労働力需給調整システムであり、労働者の活用実態においては、それぞれの形態が区別されていないと指摘した。邱祈豪（2003）の研究を通じて、戦前から 2002 年までの社会経済環境の変化を背景として労働者派遣（労働者供給）を職業紹介や請負などと関連付けてその実態と政策が明らかにされた。

### **C. 労働者派遣の拡大の背景と要因**

労働者派遣の拡大の背景と要因については、派遣先、派遣労働者、派遣元の視点から以下の点が指摘された。

まず、派遣先の視点からは以下の点があげられる。第 1 に、陳正良（1994）は 1990 年代後半からの労働基準法適用事業のサービス産業への拡大を背景として、サービス産業における企業は募集や人事管理費用などのコストを節約するために、労働基準法（1984 年 7 月施行）に定められた解雇手当や労働者災害補償金などの支払いを避けて、使用者に対する法規制がない労働者派遣を利用すると指摘した。第 2 に、成之約（2002）はサービス経済化の進展を背景として、1990 年代以降、企業は雇用の弾力化・柔軟化を目指して労働者派遣を利用するようになったと強調した。

次に、派遣労働者の視点からは以下の点があげられる。第 1 に、簡建忠（1999）は 1990 年代後半からの失業問題の深刻化を背景として、立場の弱い労働者や中高年労働者などの労働者は派遣労働者として働きながら、安定した雇用で働ける就職先を探していると述べた。第 2 に、成之約・鄭津津（2000）は労働者の価値観の変化を背景として、若年労働者の一部は正社員ではない形の働き方を希望していると指摘した。

最後に、派遣元の視点からは以下の点があげられる。邱駿彦（2004）は就業服務法の回避を背景として、職業紹介企業（派遣企業）は労働者派遣事業へ参入するようになったと論じた。さらに、邱祈豪（2004）は政府による労働者派遣事業の促進を背景として、労働者派遣

事業が拡大したと指摘した。

## ②労働者派遣の実態

### A. 労働者派遣における派遣先および派遣元の役割と責任

鄭津津（2004）は労働者派遣が「雇用」と「使用」の分離であり，労働者と派遣元企業との間に労働契約が存在し，派遣先は「派遣労働者に仕事を提供し，指揮命令を出す」という権限を持つが，派遣先と派遣労働者との間に労働契約は存在しないと述べた。

劳工教育研究推進協会（2002），成之約（2002），柯志哲・葉穎蓉・蔡博全（2004）は派遣労働者の労働条件などは派遣先によって決定されると指摘した。さらに，柯志哲・葉穎蓉・蔡博全（2004）は労働者派遣における派遣先および派遣元の雇用者（使用者）としての役割について以下の点を明らかにした。派遣労働者に支払われる賃金，社会保険料などは，派遣先から派遣元企業を通じて支払われる。派遣元は，労働者派遣において派遣先が主導権を持っており，派遣先が雇用者（使用者）としての役割を果たしているを見なしている。

さらに，派遣先および派遣元の雇用者（使用者）としての責任については，鄭津津（2004）は，派遣先は派遣労働者利用によって派遣元に全部の雇用者（使用者）責任を帰すことができ，派遣元にとって不公平であり，とりわけ労働災害の補償，派遣先のセクハラなどの責任を派遣元に全部負担させることは不合理であると指摘した。廖晟堃（2004）は，派遣元は派遣労働者の雇用主としての責任を負っているが，派遣先が派遣労働者に対する人事管理を行っていると批判した。行政院劳工委員会（2002）は労働者派遣法草案において許可証のない労働者派遣事業所の利用や適用対象外業務などの違法行為，派遣先の都合による労働者派遣契約の中途解除があった場合，派遣先に責任を課すべきであることが定められていないと指摘した。

### B. 派遣労働者の就労実態

成之約・鄭津津（2000）は労働者派遣が不安定雇用や差別待遇などの深刻な問題を派遣労働者に与えていることを指摘した。以下，研究者による調査を通じた派遣労働者の就労実態を明らかにする。

まず，派遣先，派遣元，派遣労働者を対象としてそれぞれアンケート調査を行った成之約（2002）は以下の3点を明らかにした。①小規模の派遣企業が多い。②派遣労働者が登録型としてサービス業に，一般事務補助の職種に一年以内の定期契約で多く利用されている。③

大学卒女性の若年層が多い。

次に、派遣労働者の労働条件と不安定雇用については、成之約（2002）は、派遣労働者の賃金は派遣先によって決定され、さらに正社員の月給と大きな格差はないが、派遣労働者に賞与や手当などを提供することが少ないと論じた。一方、不安定雇用については、簡建忠（1999）は労働者派遣が転職の中継点と見なされ、同一派遣企業における派遣労働者の定着率がかなり低いと指摘した。成之約・鄭津津（2000）は、派遣先は派遣労働者に対する解雇責任（解雇手当など）を負わず、景気の変動に応じて自己の都合により派遣労働者を解雇できると批判した。

最後に、産業別と職業別の労働組合にアンケート調査を行った成之約（2004）は不安定な就労状態改善のための手段として労働組合への加入が選択肢にあるが、台湾における労働組合の影響力は弱く、さらに派遣労働者が労働組合から排斥されていると強調した。

### **(3) 先行研究の整理から一明らかになっていない点**

#### **①労働力需給調整システムにおける労働者派遣の役割**

労働者派遣が職業紹介と同様に営利事業としての第3者が介在している労働力需給調整システムであり、1990年以降、派遣先と派遣労働者の視点から、産業構造のサービス経済化や失業率の増加などを背景として、労働者派遣が拡大した要因は解明されたが、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がなぜ急速に拡大したのかは明らかになっていない。

#### **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、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として職業紹介企業（派遣企業）が労働者派遣事業へ参入したことは指摘されたが、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は明らかになっていない。

#### **③派遣元の役割への有料職業紹介事業の影響**

労働者派遣の仕組みを通じて、派遣労働者の選定や賃金決定においては、派遣先が主導権を持っており、派遣先が雇用者（使用者）としての役割を果たしていることが考察されたが、なぜそうした派遣元の役割が形成されたのかは解明されていない。これまで職業紹介企業から労働者派遣事業のみを取り上げて論じるにとどまり、労働者派遣の仕組みが有料職業紹介の仕組みとどのように関連しているのかは明らかにされていない。

#### **④派遣労働者の就労実態への派遣元の役割の影響**

派遣先または派遣元を対象としたアンケートや聞き取り調査を通じて、派遣先の産業別および職種別の労働条件などの就労実態が明らかにされた。職業紹介企業（派遣元）に対する調査を通じて、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り、派遣先の要求に対応して不安定雇用が形成されたことが解明された。しかしながら、そうした就労実態への職業紹介企業（派遣元）の役割の影響は明らかになっていない。

### 3. 意義と課題

以下、台湾の労働者派遣に関する以上のような先行研究において明らかになっていない点との関わりで研究課題を提起する。

先行研究では、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。

本論文の研究課題は、これらを踏まえて以下の4点とする。

#### (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、先行研究、公式統計、行政院劳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）に対する聞き取り調査を実施した。

聞き取り調査の実施期間は2009年3月から4月である。調査対象となる職業紹介企業（派遣企業）は6社であったが、本論文では職業紹介の職種が入手できた大手職業紹介企業（派遣企業）4社を事例として取り上げた。具体的には、台湾系職業紹介企業（派遣企業）A社、B社および外資系職業紹介企業（派遣企業）C社、D社（C社がスイス系、D社が日系）である。

実際の調査では、事前に職業紹介企業（派遣企業）に質問票をメールで送り、基本的にあらかじめ決めた書式に従い、主に取締役・部長に聞き取りを行った<sup>1)</sup>。主たる聞き取り項目は以下の4点である。①調査企業の概要（派遣労働者の労働力構造を含む）、②労働者派遣事業への参入要因、③有料職業紹介と労働者派遣の人材マッチングシステム、④紹介手数料と派遣料金の決定システムである。

①職業紹介企業（派遣企業）の概要をみると、各社の登録スタッフ（派遣労働者数と職業紹介の求職者数を含む）については、A社が28,000人、B社が12,000人、C社が20,000人、D社が80,000人である。稼働スタッフ（実際に働いている派遣労働者数）については、A社が6,000人（男性35%、女性65%）、B社が1,700人（男性30%、女性70%）、C社が5,000人（男性30%、女性70%）、D社が100人（男性10%、女性90%）である（図表1参照）。4社においては、登録型派遣労働者の割合が100%を占め、常用型派遣労働者は職業紹介企業（派遣企業）にとって大きな負担（人件費など）となり、まったく利用されていない。売上高と稼働スタッフ数から見て大手職業紹介企業（派遣企業）の労働者派遣事業の動向を反映していると考えられる<sup>2)</sup>。

調査対象企業には、派遣元企業名や氏名などを明記しないことを条件として、聞き取り調査結果を本論文に使用する許可を得ている。

問題意識を出発点として、4つの研究課題を明らかにするために、本論文の構成を述べる。

---

<sup>1)</sup>以下は、A社の取締役(2009.3.31)、B社の部長(2009.4.1)、C社の部長(2009.4.2)、D社の取締役(2009.4.2)への聞き取り調査に基づく内容である。

<sup>2)</sup>4社における労働者派遣事業の総売上高が29億元、総稼働スタッフが12,800人と、台湾全体の労働者派遣事業の売上高と派遣労働者数に占める割合がそれぞれ8.4%と10%である。さらに、職業紹介企業全体に占める4社の労働者派遣事業の売上高と派遣労働者数の割合はそれぞれ13.7%と30.9%である。

図表 1 職業紹介企業（派遣企業）の概要

項目 \ 企業名	A社	B社	C社	D社
労働者派遣事業への参入時期	1994年	2003年	1995年	1988年
資本金	6千万元	6千万元	3.4千万元	1.2千万元
外資有・無	無	無	有	有
正社員	120	36	100	40
労働者派遣事業の売上高	10億円	8億円	10億円	1億円
登録スタッフ	28,000	12,000	20,000	80,000
稼働スタッフ	6,000	1,700	5,000	100

注 各社の資本金、外資有・無、正社員、労働者派遣事業の売上高、登録スタッフ、稼働スタッフは2008年のものである。労働者派遣事業の売上高、登録スタッフ、稼働スタッフは概数で示す。  
資料出所 各社への聞き取り調査により整理・作成。

第1章では、労働力需給調整システムの全体像と特徴を示した上で、労働者派遣に焦点を当ててサービス経済化の進展と失業率の増加の中で派遣先（需要側）と派遣労働者（供給側）の2者の視点から、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、労働力需給調整システム一部としての労働者派遣が果たしている役割を明らかにする。

第2章では、派遣元企業の視点から、時期区分を踏まえて労働者派遣事業の発展の背景と動向を把握し、さらに有料職業紹介事業の台頭を踏まえて、職業紹介企業の労働者派遣事業への参入を明らかにする。

第3章では、有料職業紹介と労働者派遣の仕組と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、①有料職業紹介と労働者派遣の人材マッチングシステム、②職業紹介手数料と派遣料金の決定システムの2点にわけて明らかにする。

第4章では、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、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、の2つにわけて明らかにする。最後に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を解明する。

結章では、各章で明らかになった点を踏まえて、本論文の成果と今後の展望を提示したい。



## 第1章 労働力需給調整システムの特徴と労働者派遣の役割

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、有料職業紹介が労働力需給調整システムとして普及している。1984年7月に労働基準法が公布施行され、雇用主に対する規制が強化されるようになった<sup>3)</sup>。1990年代から、サービス経済化の進展と失業率の増加の中で、求人企業と失業者の要求に応じて労働者派遣<sup>4)</sup>は労働力需給調整システムとして拡大した。

本章では、労働力需給調整システムの全体像と特徴を示した上で、労働者派遣に焦点を当ててサービス経済化の進展と失業率の増加の中で需要側（派遣先）と供給側（派遣労働者）の2者の視点から、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、労働力需給調整システム一部としての労働者派遣が果たしている役割を明らかにする。

### 1. 労働力需給調整システムの全体像と特徴

労働力需給調整システムとは労働市場において求人企業と求職者の間に第3者が介入し、2者間で斡旋などのマッチング業務を行うものをいう<sup>5)</sup>。労働市場の特徴との関連で労働力需給調整システムの全体像を示した上で、労働力需給調整システムに関わる国際労働基準の見直しの動向を踏まえて、労働力需給調整システムの特徴を検討する。

#### (1) 労働市場の特徴

労働力需給調整システムの全体像を示す前に、労働市場の特徴を、①頻繁な転職、②職種別賃金の2つにわけて述べておきたい。

##### ①頻繁な転職

戦後、国民党は国共内戦に全面敗北し、1949年に台湾に撤退した。同年5月に施行された

---

<sup>3)</sup>1929年12月に蔣政権が中国で戦前の日本の工場法をモデルとして制定した工場法（1930年8月施行）は事実上、1984年まで台湾の労働基準法になった。工場法の適用対象は動力機械を使用する工場であって常時雇用者30人以上を雇用するものである。1984年7月に電気・電子機器産業における低賃金などの労働環境の悪化による台湾と米国の貿易交渉の障害を取り除くために、米国の圧力によって労働基準法は施行された（王能君，2002，p.21）。

<sup>4)</sup>台湾台中地方裁判所2004年度重労訴第3号や台湾高等裁判所2005年度労上字第7号民事などの労働者派遣に関わる判決では民法484号に基づいて労働者派遣が認められていると初めて解釈した。1929年5月に蔣政権が中国でドイツ民法典をモデルとして制定した民法（同年10月施行）は1945年に中国から台湾に持ち込まれ、今まで数回改正された（邱駿彦，2009，pp.25～27）。

<sup>5)</sup>労働者派遣は職業紹介や請負などと同じように、労働者と使用者との間に営利事業としての第3者が介入している労働力需給調整システムである（邱祈豪，2003）。

戒厳令により、労働者の団結、交渉、争議の労働3権の行使は凍結された。そうしたことを背景に、1960年代から日米系の資本導入の誘発による工業化の進展が進み、労働移動を引き起こすようになった。さらに、1980年前半より第2次産業から第3次産業への産業構造の転換による高い経済成長率、低い失業率や深刻な労働力不足を背景に、労働移動が盛んに行われた。1973年から1987年にいたる期間の労働者の月間入職率・退職率はそれぞれ4%前後であり、労働移動率は年率にして45%前後であった。さらに、企業規模による労働者の移動率の差も見られず、労働者は規模の違う企業間でかなり自由に移動した<sup>6)</sup>。1990年後半から、アジア金融危機の発生などの影響を受けて、労働移動率は減少傾向になったが、今日でも転職経験者は全就業者の89.8%を占め、雇用者の平均勤続年数は約6年に過ぎない。さらに、転職経験者の職歴例を通じて、企業規模とは無関係に、近い産業間と職種で移動することによって賃金が上昇していることがわかる（図表2参照）。

図表2 転職経験者の職歴例

時期	企業名	資本金 (百万元)	業種	職種	企業規模	賃金
1993.8～1994.6	Twinhead	5,285	パソコン製造業	海外OEM営業	—	—
1994.7～1996.9	台湾UQM電子(外資系)	150	電子部品製造業	海外営業	↓	↑
1996.9～1998.9	台湾半導体	1,416	半導体製造業	海外営業	↑	↑
1998.9～2001.7	億光電子	1,879	LED製造業	海外営業・マーケティング	↑	↑
2001.8～	Cheil Technology	520	電子部品卸売業	海外営業	↓	↑

注 1) 転職経験者A氏の学歴：国立台湾大学機械工学部卒業，国立政治大学企業管理研究科修了。

2) 台湾UQM電子の資本金は台湾だけの資本金を示す。

資料出所 中原裕美子，2003，p.45により整理・作成。

次に、こうした頻繁な転職の理由として、A. 流動的な労働市場に対応する人事制度、B. 労働移動の障害の低さの2つがあげられる<sup>7)</sup>。

#### A. 流動的な労働市場に対応する人事制度

台湾では全産業の大多数を中小企業が占めている。大企業を含めて多くの企業は内部昇進

<sup>6)</sup> 行政院主計処，1999，p.59；陳振雄，2004，p.46。

<sup>7)</sup> 李誠，1995，pp.538～540；蔡瑞明・林大森，2002，pp.65～69；中原裕美子，2003，p.33。

や昇給などの人事制度をあまり重視せず、さらに流動性が高い労働者に対しての教育訓練はコストに対しリターンが少ないという認識を持っている<sup>8)</sup>。行政院劳工委員会（1995）の調査によれば、教育訓練を受けたことがない雇用者が52.6%と過半数を占めた。さらに、教育訓練の内容（複数回答）をみると、OJTを受けた雇用者の割合がわずかに14.9%で、新人研修などのOFF-JTを受けた雇用者の割合が48.0%である。このことは、新規社員が即戦力として現場に投入されることが多いと考えられる。したがって、流動的な労働市場に対応する人事制度が形成されている。

## B. 労働移動の障害の低さ

多くの労働者は類似性のある産業と職種へ転職することによって、前職の経験を生かし、キャリアを蓄積するだけでなく、賃金を上げることができる<sup>9)</sup>。こうしたことを反映して、瞿海源（1998）の転職経験者に対するアンケート調査によれば、「すぐ転職先の職場に慣れる」の割合が87.9%と非常に多く<sup>10)</sup>。さらに、起業家を目指す労働者も多く、転職に対する心理的重圧は小さい<sup>11)</sup>。

### ②職種別賃金

こうした流動的な労働市場との関連で、職種別賃金が形成されている<sup>12)</sup>。賃金が常に市場によって規定されることから、職種の専門性とリスクが高いほど賃金が高くなっている。行政院劳工委員会は2003年から職種別賃金相場を把握するために、毎年7月に9200社以上を対象にアンケート調査を行っている。行政院劳工委員会編2009年職業標準分類の大分類では、職種が経営者および管理者、専門員、技術者および専門的補助員、事務員、技術員および設備操作員、作業員、サービス員および営業・販売員の7職種に分類され、さらに小分類によって269職種に分類されている。

次に、行政院劳工委員会の調査（2009）を通じて、職種別賃金の具体例を見てみよう（図表3参照）。大分類の職種別賃金の順位は最上位が経営者および管理者で、最下位がサービス

---

<sup>8)</sup>李誠，1995，p. 536。

<sup>9)</sup>蔡政言，2002，p. 4。

<sup>10)</sup>瞿海源は行政院国家科学委員会から委託を受けて、『台湾社会変遷基本調査』を実施するために、1997年7月から同年11月に至る期間に2,596人（21歳から65歳まで）の労働者を対象にアンケート調査を行った。

<sup>11)</sup>謝国維，1989，pp. 11～54。

<sup>12)</sup>丁志達，2006，p. 137；吳秉恩・黄良志・黄家齐・温金豊・廖文志・韓志翔，2007，pp. 168～202；2005新卒初任給調査[[http://www.104.com.tw/cfdocs/freshman/2004/edm/ok\\_paper\\_055.htm#a](http://www.104.com.tw/cfdocs/freshman/2004/edm/ok_paper_055.htm#a)]2010.9.14。

員および営業・販売員である。2者間の賃金は2.5倍以上の格差がある。さらに、小分類別の順位は雇用者数を基準にして、上位3位の職種を示している。

図表 3 職種別賃金の具体例

職種別賃金				
大分類別		小分類別		
職種	賃金(元)	職種	賃金(元)	雇用者数(人)
経営者および管理者	59,408	マネージャー	66,987	508,147
		主任・科長	51,364	440,886
		-	-	-
専門員	46,994	看護師	36,176	136,102
		電子技師	46,937	66,478
		企画員	42,020	49,657
技術者および専門的補助員	35,667	セールスエンジニア	36,161	247,664
		保険販売員	37,171	72,710
		品質管理技術員	28,195	57,315
事務員	31,248	会計・財務・収納員	29,737	332,815
		文書補助員	29,314	170,372
		倉庫管理員	27,861	75,238
技術員および設備操作員	31,152	自動車運転士	31,781	89,516
		その他機械操作工	26,813	88,077
		バス・トラック運転士	33,863	73,822
作業員	23,364	組立作業員	22,992	521,917
		軽作業員	24,760	117,368
		清掃員	21,930	81,779
サービス員および営業・販売員	21,944	売店販売員	22,471	170,110
		ウェ이터	14,995	109,773
		警備員	26,051	85,120

注 経営者および管理者の小分類は2職種のみである。  
資料出所 行政院劳工委员会(2009)により整理・作成。

## (2) 労働力需給調整システムの全体像

こうした労働市場の特徴を前提として、台湾における労働力需給調整システムの全体像を  
①戦後の労働力需給調整システムに関わる法制度の変遷、②労働力需給調整システムの現状

の2つにわけて検討する。労働力需給調整システムの類型としては職業紹介、労働者派遣と請負がある。労働力需給調整システムとしての有料職業紹介の普及は労働市場の特徴と結びついている。

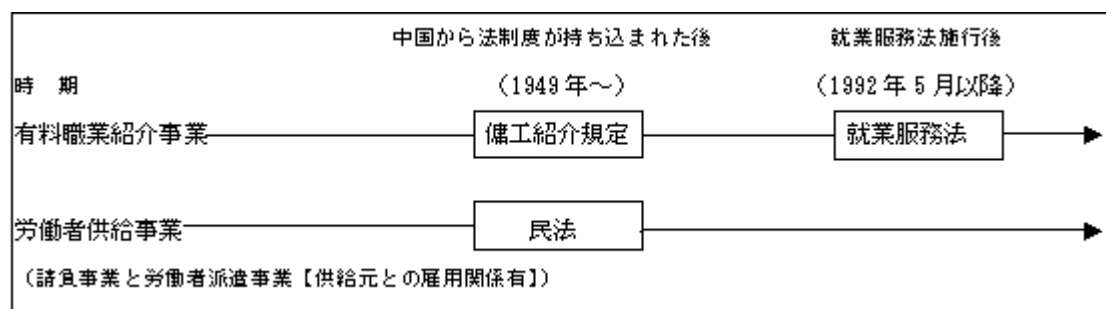
### ①戦後の労働力需給調整システムに関わる法制度の変遷

戦後、台湾に撤退した国民党は日本の植民地時代の法制度<sup>13)</sup>を捨て、中国から台湾に持ち込んだ法制度を強制的に実施した<sup>14)</sup>。以下、戦後の労働力需給調整システムに関わる法制度の変遷を見てみよう（図表4参照）。

戦後、職業紹介事業には公的職業紹介事業と民間（有料）職業紹介事業が並存している。中国から台湾に持ち込まれた傭工紹介所規定（1944年に行政命令により公布）には、有料職業紹介事業に対する罰則などの法的拘束力がなかった。したがって、有料職業紹介事業は1992年5月の就業服務法の施行までに自由放任状態に置かれていた。

台湾では、日本のような封建的な親分・子分の関係など供給元との雇用関係がない労働者供給事業は存在しなかった。労働者供給事業とは自ら労働者を雇用し、労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させるものをいう。台湾では、労働者供給事業は少なく、石炭産業、林業などの伝統産業において請負の形態が見られた。今日まで請負事業と労働者派遣事業は民法に基づいて行われており、労働者派遣事業が外資系職業紹介企業から導入された。

図表4 戦後の労働力需給調整システムに関わる法制度の変遷



注 中国から持ち込まれた工場法には中間搾取の禁止の規定は存在しなかった。1984年7月に施行された

<sup>13)</sup> 日本統治下の台湾では、植民地時期の前半（1895年～1921年）に日本の法制度がまったく適用されず、総督府から公布した行政命令などが適用された。後半（1922年以降）になると、いわゆる「内地延長主義」がとられ、台湾でも民法などの主要な日本法が適用されたが、当時の日本における工場法や職業紹介法などの労働法制は台湾には適用されなかった（向山寛夫，1971，p. 305；台湾日日新報社編，1999，p. 145）。

<sup>14)</sup> 国民党が中国で制定した労働法制は、相次ぐ戦乱に加えて同政府の貧弱な行政力のために多く死法化した。たとえば、1935年8月に民間・公的職業紹介事業に関わる職業紹介法が制定されたが、施行されなかった（台湾日日新報社編，1999，p. 308；張国興，2000，p. 212）。

労働基準法には中間搾取の禁止の規定が存在しているが、現在でもその条文が有料職業紹介を行う業者に適用されるという法令解釈などはない。有料職業紹介事業に対する規制の法制度は就業服務法のみである。

資料出所 台湾省政府勞工処志編纂委員會編，1999，p. 118；台湾日日新報社編，1999，p. 330；邱祈豪，2003，pp. 20～21；簡建忠，2004，pp. 194～208により整理・作成。

## ②労働力需給調整システムの現状

今日の労働力需給調整システムに関わる法制度に基づいて労働力需給調整システムの現状を見てみよう（図表5参照）。

政府は官民共存の職業紹介機能の強化を図るために、1992年5月に就業服務法を施行した。就業服務法によって職業紹介事業は、①無料職業紹介事業、②有料職業紹介事業の2つに分類される。

無料職業紹介事業の中心は行政院労働委員会（注）の所管機関である県市公的就業服務センターである。県市公的就業服務センターは就業服務法の第12条によって設立され、全国に約300カ所があり、障害者、婦人や失業者などの立場が弱い労働者を主な対象とした失業手当の給付と職業訓練も兼ねていることから、労働力需給調整システムの基盤として位置付けられる。さらに、行政院の内部組織として、退役軍人を対象とした行政院退役軍人就業輔導委員会（退輔会）は就業、看病や進学などのサービスを提供し、若者を対象とした行政院青年就業輔導委員会（青輔会）は就業、職業訓練や進学などのサービスを提供する。退輔会と青輔会は求職・求人情報を提供したりするなど、直接的に労働力需給をマッチングさせる機能を持っていない。それ以外にも、中学校以上に設置されている就業輔導課なども求職・求人情報の提供において重要な役割を果たし、卒業予定者を対象として就職指導を提供している。

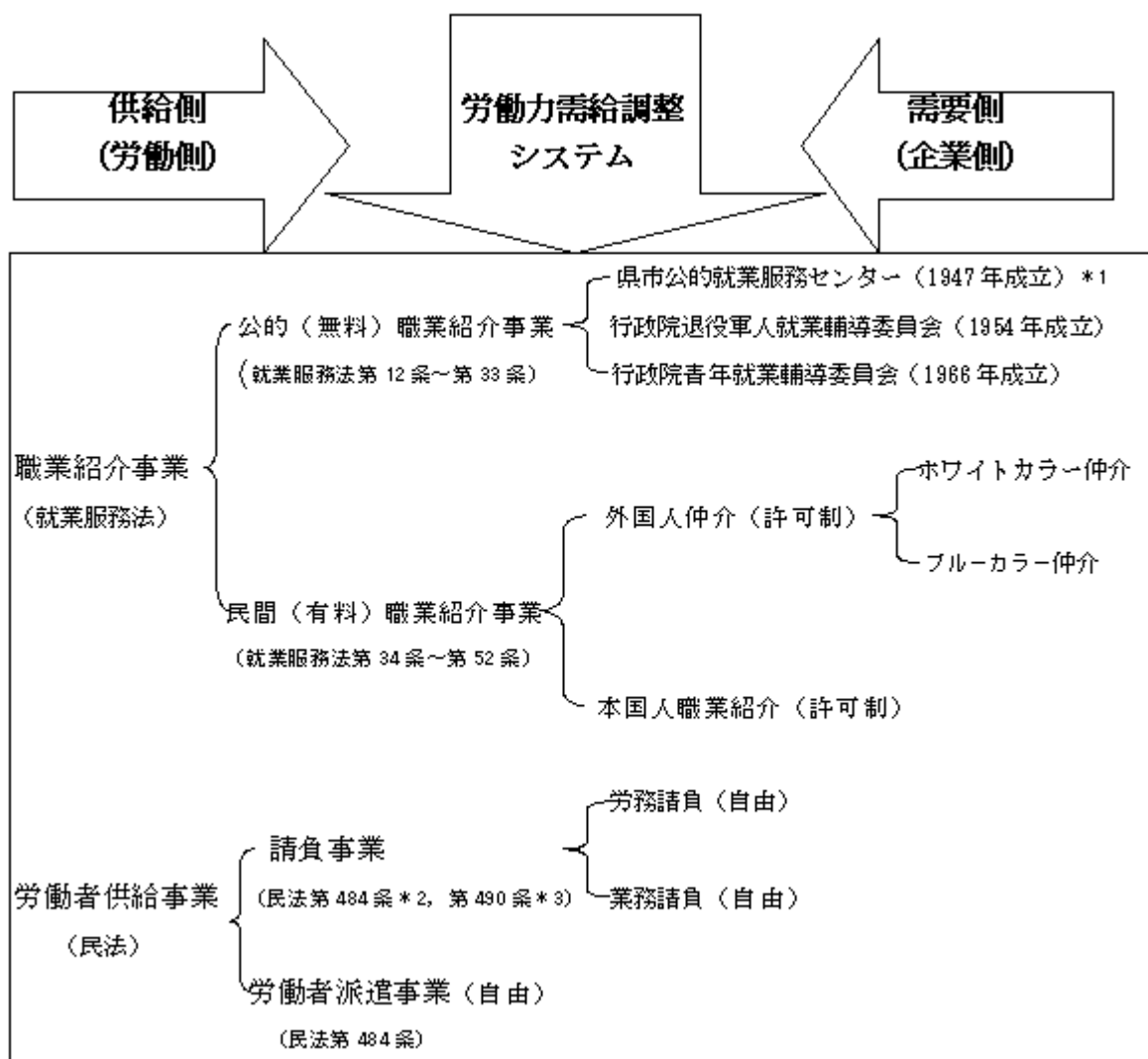
一方、有料職業紹介事業は主として民間部門が行政院労働委員会の許可によりビジネスとして行う事業形態であり、全国に1,232カ所がある<sup>15)</sup>。これは①本国人職業紹介、②外国人仲介の2つに分類され、就業服務法第35条による業務を行う場合、手数料を徴収することができる（図表6参照）。

本国人職業紹介は就業服務法の第35条により、本国人を対象として、①職業紹介、②委託を受けた従業員の募集、③国民の生涯職業設計についての相談あるいは職業適性テストの実施、④主管機関（労働委員会）が指定する就職斡旋の業務を行っている。

外国人仲介は就業服務法の第35条により、外国人を対象として、「ホワイトカラー仲介」

<sup>15)</sup> 「有料職業紹介事業所を設立するためには、行政院労働委員会の許可を取得する必要がある。その許可証は定期的に更新しなければならない。」（就業服務法第34条）「有料職業紹介事業所には職業斡旋の資格を持つ専門員を配置しなければならない。」（就業服務法第36条）

図表 5 労働力需給調整システムの現状



注 1) 「縣市において、公的就业服務センターを設立することができる。」(就業服務法第 12 条)  
 2) 「雇用主が労働者の同意の下に労務給付請求権を第 3 者に譲渡することができる。」(民法第 484 条)  
 3) 「発注先がある仕事を完成することを約し、発注元がその仕事の結果に対してその報酬を支払う。」(民法第 490 条)

資料出所 簡建忠, 2004, pp. 193~196; 行政院劳工委员会職業訓練局ホームページ  
 (http://www.evta.gov.tw/home/index.asp) 2010. 7. 26。

と「ブルーカラー仲介」を行っている。さらに、就業服務法の第 46 条により、ホワイトカラー仲介は、①専門的・技術的分野、②一般投資事業の主管者、③国立・私立および外国人学校の教師、④塾の教師、⑤スポーツコーチと運動選手、⑥宗教者と芸術家および演技者、⑦行政院交通部（日本の運輸省に相当）の特許による輸送船の船員、⑧台湾が必要としている特殊技能者を含む。

ブルーカラー仲介は、①漁業者、②ホームヘルパー、③公共事業および経済発展を目的と

図表 6 有料職業紹介事業の紹介手数料の徴収

業務別	徴収項目別	求人企業	求職者
職業紹介 (日本人)	紹介手数料	1. 労働者の賃金が全国の平均水準以下であれば、1カ月の賃金額を上限として、求人企業から手数料を徴収することができる。 2. 労働者の賃金が全国の平均水準以上であれば、4カ月間の賃金額を上限として求人企業から手数料を徴収することができる。	就職後に、1カ月の賃金の5%を上限として求職者から徴収することができる。
	就職相談費		1時間につき1000円を上限とする。
	職業適性テスト費		テスト1件につき700円を上限とする。
外国人仲介 (外国人ホワイトカラー)	紹介手数料	4カ月間の賃金額を上限として、求人企業から手数料を徴収することができる。	就職後に、1カ月の賃金を上限として求職者から徴収することができる。ただし、特殊な求職条件がある場合、求職者の同意を得て、この制限を免れることができる。
	サービス手数料	毎年、労働者1人に当たり2,000円を上限として徴収することができる。	毎年、求職者に対して2,000円を上限として徴収することができる。
外国人仲介 (外国人ブルーカラー)	紹介手数料	1カ月の賃金を上限として、求人企業から徴収することができる。	ブルーカラーから徴収することができない。
	サービス手数料	毎年、労働者1人に当たり2000円を上限として徴収することができる。	1. 2001年11月9日後、入国ビザを取得した者から1年目に毎月1,800円を上限とし、2年目に毎月1,700円を上限とし、3年目に毎月1,500円を上限として徴収することができる。ただし、2年の契約が終わった場合、雇用関係の中止または雇用期間の満了で出国後、再入国し、同一雇用主で働いている者から1,500円を上限として徴収することができる。 2. 2001年11月8日前、入国ビザを取得した者から毎月、1,000円を上限として徴収することができる。

資料出所 私立就業サービス機構等手数料項目及金額標準第3条、第4条、第5条、第6条により整理・作成。



する外国人労働者の受入れ（建設業や製造業など）に限定されている<sup>16)</sup>。

次に、請負事業は業務請負と労務請負に分けられ、民法第 484 条と第 490 条に基づいて請負労働者を雇用し、仕事の遂行を命じる。ただし、日本と異なって、台湾では、発注元の具体的な業務指示や指揮命令に対する規制は明確に規定されていない。

最後に、労働者派遣事業は民法 484 条に基づいて求人企業と求職者の登録を受け、マッチングを行った後、派遣先と労働者派遣契約を締結するとともに、自ら求職者を雇用し、派遣先へ労働者を派遣する。労働者派遣と請負の法的区分は行われていないが、実態上は請負は業務継続性を確保でき、請負契約内容も仕事の完成と引き替えに対価を受け取ることが通例であり、それらが労働者派遣と区別する際の指標と考えられる<sup>17)</sup>。

### (3) 労働力需給調整システムの特徴

労働力需給調整システムの全体像から有料職業紹介が十分に整備されていることがわかる。さらに、労働力需給調整システムに関わる国際労働基準の見直しの動向を踏まえて、労働力需給調整システムの特徴を見てみよう。

労働力需給調整システムについて、国際労働機関（ILO）は 1919 年の「失業に関する条約」（2 号）において「労働は商品ではない」という原則を受けて職業紹介事業を国家の管理の下で普及させることを定めた。そうした原則は、1933 年の「有料職業紹介所に関する条約」（34 条）に受け継がれ、3 年以内の有料職業紹介事業の廃止、廃止までの期間中の営利目的の新規設置の禁止などを定めた<sup>18)</sup>。しかしながら、国際労働機関は需要側と供給側のニーズに応じるために、有料職業紹介事業の役割を見直した。1949 年に「有料職業紹介所に関する条約」（96 号）を採択し、有料職業紹介事業に対する規制を禁止以外の選択肢として設けた<sup>19)</sup>。

その後、労働市場においては、急激な変化が進行し、労働者派遣事業を含むさまざまな業態が発展してきたが、そうした業態について IL096 号条約との間に問題を生じた<sup>20)</sup>。それに

---

<sup>16)</sup> 「外国人労働者受け入れの期間は以下のとおりである。ホワイトカラーは 3 年で、期間満了後、必要に応じて延長することができる。一方、ブルーカラーは 2 年で、期間満了後、1 年を上限として 1 回のみ延長することができる。」（就業サービス法第 52 条）

<sup>17)</sup> 発注元企業（主に政府機関）は労務請負契約によって労働力提供の継続性を確保することができる。労務請負の活用によって請負労働者が休暇・病気・怪我などにより欠勤した時に代替りの請負労働者を確保でき、業務遂行上に支障が出ない（陳正良，1994，pp. 11～12；簡建忠，2004，p. 208）。

<sup>18)</sup> 鎌田耕一，2000，pp. 63～65。

<sup>19)</sup> IL096 号の条文には、「営利を目的として経営される有料職業紹介所の漸進的廃止およびほかの職業紹介所の規制（禁止）」と「有料職業紹介所の規制」が置かれている。日本は 1956 年に「有料職業紹介所の規制」を選択したが、この政策変更は国内法には反映されず、1999 年まで有料職業紹介が原則禁止された状態が続いた。

<sup>20)</sup> IL096 号条約が時代遅れと判断されるのは、第 1 に民間雇用サービス事業の役割が触れられていないこ

対応して、国際労働機関は労働力需給調整システムに関する国際基準の見直しを決定した。1994年の第81回総会は民間雇用サービス事業の役割を肯定し、1997年の第85回総会は「民間職業仲介事業所に関する条約」(181号)を採択し、その条約には有料職業紹介事業だけでなく、労働者派遣事業も含まれている<sup>21)22)</sup>。

日本においては、戦後、1947年に職業安定法の施行規則により、業務請負事業と労働者供給事業が区分され、労働者供給事業は禁止された。さらに、職業安定法第32条により、美術、音楽などの特別の分野を除き、ほぼ全面的に有料職業紹介事業が長年にわたって禁止された。1952年の職業安定法施行規則の改正に伴い、1960年代後半から請負契約の形態をとる労働者派遣事業(業務処理請負事業)が拡大したが、間接雇用である労働者派遣は職業安定法に明らかに違反していた。にもかかわらず、経済同友会などからの要請<sup>23)</sup>により、1985年6月に労働者派遣法が制定され(1986年7月施行)、実態が先行した労働者派遣が合法化された。

1997年のIL0181号条約による国際労働基準の転換からの影響を受けて、労働者派遣事業と有料職業紹介事業に関わる労働法制の見直しが図られた。1999年の労働者派遣法改正により、適用対象業務の領域が「原則禁止、例外適用」から「原則自由、例外禁止」へと拡大した<sup>24)</sup>。また、1999年の職業安定法改正により、職業紹介の公共職業安定機関による独占の原則を廃棄し、有料職業紹介事業の役割を認めた。1999年12月の労働者派遣法の改正(2000年12月施行)によって労働者派遣事業と有料職業紹介事業が兼業できるようになった<sup>25)</sup>。

一方、台湾においては、1971年の国連脱退まで中華民国の名義で批准されたILO条約の数は36であるが、職業紹介に関わる1933年の34号条約と1949年の96号条約が批准されな

---

と、第2に民間雇用サービス事業の弊害に対して労働者を保護するための十分な規制が盛り込まれていないためである(伍賀一道, 1999, p. 322)。

<sup>21)</sup>菅野和夫, 2000, pp. 38~39。

<sup>22)</sup>アメリカでは有料職業紹介事業に対する連邦および州政府による規制が存在しているが、労働者派遣事業を取り締まる規制はほとんどない。ただし、1989年までに労働者派遣事業が有料職業紹介の一種と見なされ、職業紹介規制法の適用下に置こうとする動きがあり、有料職業紹介事業と労働者派遣事業の兼営は違法あるいはタブー視された。それに対応して、労働者派遣業界は有料職業紹介事業に分類されることを避けるために、自らが派遣労働者の雇用主であると強調した。さらに、派遣労働者の雇用主としての地位を「税を納める」ことによって獲得し、有料職業紹介事業と労働者派遣事業の兼営が認められるようになった(水谷謙治, 1993, pp. 30~40)。

<sup>23)</sup>伍賀一道, 1988, p. 145。

<sup>24)</sup>1999年の規制緩和の根拠とされたのがIL0181号条約の制定(1997年)である。同条約は、人材仲介業者(民間職業紹介事業、労働者派遣事業)の役割を認めつつも、同時にそのサービスを利用する労働者保護の観点を示したが、日本では前者のみがクローズアップされた(伍賀一道, 2006, p. 15)。

<sup>25)</sup>紹介予定派遣は、最長6ヵ月で2000年12月に認められた制度である。ただし派遣法の適用を受けるため、事前面接や履歴書送付等は禁止された。2003年6月の派遣法の改正により、事前面接や履歴書送付等が可能になった(日本の労働者派遣法第2条の6, 第26条の7, 第32条の2)。

かった<sup>26)</sup>。にもかかわらず、それらの条約からの影響を受けて、原則として有料職業紹介事業が禁止されたが、戦後の経済混乱期には有料職業紹介事業に対する規制はまったく実施されなかった<sup>27)</sup>。戦後、農村の過剰労働者は増加し、さらに1960年代から工業化の進展で労働力の流動化が進んだ。こうした流動的な労働市場との関連で有料職業紹介事業が労働力需給調整システムとして定着している<sup>28)</sup>。1992年5月に就業服務法が施行され、さまざまな有料職業紹介企業の体制が整備された。

さらに、1997年のILO181号条約からの影響を受けて1999年10月に労働者派遣を業として行うことが可能になり、有料職業紹介企業の多くは労働者派遣を事業内容の1つとして行うようになった<sup>29)</sup>。この点については第2章で再び取り上げることにする。

行政院主計処(2008)の調査によれば、労働者派遣事業を行っている企業数<sup>30)</sup>は1,411社に達した。産業別にみると、1位が職業紹介企業で592社、42.0%を占め、2位が清掃企業で214社、15.2%、3位が警備企業で147社、10.4%であった。

本節では、以下の3点が明らかになった。第1に、台湾においては、労働市場の特徴として①頻繁な転職、②職種別賃金の2つが挙げられる。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、流動的な労働市場に対応する人事制度と労働移動の障害の低さによって頻繁な転職が進んでいる。さらに、そうした流動的な労働市場との関連で、職種別賃金が形成されている。賃金が常に市場によって規定されることから、職種の専門性とリスクが高いほど賃金が高くなっている。

第2に、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役割を担っている。有料職業紹介事業は1992年5月の就業服務法の施行まで自由放任の状態に置かれていた。就業服務法(1992年5月施行)によって、職業紹介の健全化の方向に向けた官民共存の体制が整備された。労働者派遣と請負は民法によって認められている。2者の法的区分は行われていないが、実態上は請負は業務継続性を確保でき、請負契約内容も仕事の完成と引き替えに対価を受け取ることが通例であり、それらが労働者派遣と区別する際の指標と考えられる。

---

<sup>26)</sup>台湾は1971年に国連を脱退した後、ILOの会員資格を喪失したが、1971年までに批准したILO条約に基づいて立法する義務を履行しなければならない(黄越欽, 2006, p. 29)。

<sup>27)</sup>邱祈豪, 2003, p. 25。

<sup>28)</sup>成之約, 1995, p. 13; 吉田良生, 2007, pp. 26~27。

<sup>29)</sup>成之約, 2000b, pp. 3~4; 邱祈豪, 2003, pp. 44~45。

<sup>30)</sup>労働者派遣事業を行っている企業数の割合を地域別にみると、台北をはじめ北部地区が62.6%、中部地区が14.6%、南部地区が22.8%と、北部地区の割合が最も高い(行政院勞工委員会, 2006b)。

第3に、戦後、国際労働機関は有料職業紹介事業を原則禁止したが、1997年に181号条約を採択し、民間労働力需給調整システムの役割を認め、労働者派遣事業や有料職業紹介事業を容認した。日本では、長年にわたって有料職業紹介事業が禁止されてきた。一方、台湾では、1960年代から流動的な労働市場との関連で有料職業紹介事業が定着している。さらに、ILO181号条約からの影響を受けて、1999年10月に労働者派遣を業として行うことが可能になり、労働者派遣事業が職業紹介企業によって担われている。

## 2. 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需要側（派遣先）と供給側（派遣労働者）の2者の視点から、労働者派遣の拡大の背景と要因を、（1）サービス経済化の進展と雇用の弾力化・柔軟化、（2）失業率の増加と短期就業機会創出の政策の2つにわけて検討することによって、労働力需給調整システムの一部としての労働者派遣が果たしている役割を明らかにする。まず、サービス経済化の進展と雇用の弾力化・柔軟化を見てみよう。

### （1）サービス経済化の進展と雇用の弾力化・柔軟化

需要側（派遣先）の視点から労働者派遣の拡大の背景と要因として、①サービス経済化の進展と就業構造への影響、②派遣労働者利用による雇用の弾力化・柔軟化を明らかにする。

1985年9月のプラザ合意により元高が進行し、さらに1987年の戒厳令の解除に伴う経済の自由化を背景に、輸出産業を主体とする中小企業の労働集約的加工業は、安価な労働力による価格競争力を維持するために中国<sup>31)</sup>と東南アジアへシフトした。台湾に残る中小企業の製造業は資本・技術基盤が浅く、投資意欲に乏しいため、自力で高度化する見通しが立たなかった<sup>32)</sup>。政府は経済の持続的発展を保ち、国家競争力を高めるために、産業高度化条例の施行による製造業の高度化を促進しただけではなく、国際金融や国際貿易などのサービス産業を育成した。サービス産業がGDP（国内総生産）に占める割合は1978年の45.4%から2008年の73.2%へ著しく伸びた。

<sup>31)</sup>1990年10月に「対大陸地区従事間接投資或技術合作管理弁法」の施行により、製造業は中国へ移転することが可能になった。

<sup>32)</sup>台湾では全産業の98%を中小企業（製造業、建設業、採鉱業の場合には、資本金8,000万元以下または雇用者数200人以下を、その他の産業の場合には、売上高1億元以下または雇用者数50人以下を基準とする）が占め、機械化のために多額の資金を投入することができる企業はごくわずかであり、大多数の企業は、政府の意図に反して、労働力不足の解決策として産業機械の導入よりも、むしろ外国人労働者の利用を優先せざるをえなかった（邱祈豪，1994，p.26）。

## ①サービス経済化の進展と就業構造への影響

まず、需要側（派遣先）の視点から労働者派遣の拡大の背景として、こうした産業構造の変化が就業構造に与えた影響を A. 産業別および性別、B. 職業別性別の 2 つにわけて検討する。

### A. 産業別および性別にみた就業者数

1978 年から 2008 年にいたる期間の産業別および性別にみた就業者数・増減率・構成変化を見てみよう（図表 7 参照）。

まず、産業別にみた就業者数の増減率をみると、上記の期間に、全就業者数は 67.0%増で、第 1 次産業が 34.5%増、第 2 次産業が 55.8%増、第 3 次産業（サービス産業）が 172.0%増と、第 3 次産業の増加率が最も高い。また、性別にみると、男性が 41.1%増、女性が 119.8%増と、女性の増加率が高い。

次に、産業別にみた構成変化をみると、第 1 次産業は 78 年 24.9%から 08 年 5.2%と一貫して低下し、第 2 次産業は 78 年 39.5%から 08 年 36.8%と若干低下し、第 3 次産業は 78 年 35.6%から 08 年 58.0%と一貫して上昇している。また、性別にみると、いずれの時期においても男性の構成比が女性より高いが、女性の構成比が一貫して上昇している。

以上、この期間に、就業者数の増加のもとで、いずれの産業も増加しており、第 3 次産業の増加率は第 1 次と第 2 次産業と比べて 3 倍以上高く、1988 年には第 3 次産業の構成比が第 2 次産業を上回った。性別にみると、男性も女性も増加しており、とりわけ女性は増加率が高く、構成比も一貫して上昇している。

さらに、1978 年から 2008 年にいたる期間の性別にみた第 3 次産業の就業者数・増減率・構成変化を見てみよう（図表 8 参照）。

まず、性別にみた第 3 次産業の就業者数の増減率をみると、上記の期間に、全就業者数は 172.0%増で、男性が 99.5%増、女性が 311.6%増と、女性の増加率が男性より高い。

次に、構成変化をみると、男性は 78 年 65.8%から 08 年 48.2%と一貫して低下し、女性は 78 年 34.2%から 08 年 51.8%と一貫して上昇している。

以上、この期間に、第 3 次産業では、就業者数の増加のもとで、男性も女性も増加し、とりわけ女性の増加率が高くなっている。さらに、女性の構成比は一貫して上昇しており、2008 年には男性の構成比を上回った。このことは、第 3 次産業の雇用拡大が女性の就業者数の増加と関連していると考えられる。

図表 7 産業別および性別にみた就業者数・増減率・構成変化

単位：千人，%

	総計	産業別			性別	
		第1次産業	第2次産業	第3次産業	男	女
1978	6,231 (100.0)	1,553 (24.9)	2,459 (39.5)	2,219 (35.6)	4,183 (67.1)	2,048 (32.9)
1983	7,070 (100.0)	1,317 (18.6)	2,909 (41.2)	2,844 (40.2)	4,561 (64.5)	2,509 (35.5)
1988	8,107 (100.0)	1,113 (13.7)	3,443 (42.5)	3,551 (43.8)	5,043 (62.2)	3,064 (37.8)
1993	8,745 (100.0)	1,004 (11.5)	3,418 (39.1)	4,323 (49.4)	5,422 (62.0)	3,323 (38.0)
1998	9,289 (100.0)	822 (8.9)	3,523 (37.9)	4,944 (53.2)	5,610 (60.4)	3,679 (39.6)
2003	9,573 (100.0)	696 (7.3)	3,334 (34.8)	5,543 (57.9)	5,579 (58.3)	3,994 (41.7)
2008	10,403 (100.0)	536 (5.2)	3,832 (36.8)	6,036 (58.0)	5,902 (56.7)	4,501 (43.3)
増 減 率 (%)						
08/78	67.0	34.5	55.8	172.0	41.1	119.8

注 ( ) 内は、年別の総計に対する構成比である。

資料出所 行政院主計処 (2009) に整理・作成。

図表 8 性別にみた第3次産業の就業者数・増減率・構成変化

単位：千人，%

	1978	1983	1988	1993	1998	2003	2008	増減率 (% : 08/78)
総数	2,219 (100.0)	2,844 (100.0)	3,551 (100.0)	4,323 (100.0)	4,944 (100.0)	5,543 (100.0)	6,036 (100.0)	172.0
男	1,460 (65.8)	1,761 (61.9)	2,084 (58.7)	2,421 (56.0)	2,618 (53.0)	2,827 (51.0)	2,912 (48.2)	99.5
女	759 (34.2)	1,083 (38.1)	1,467 (41.3)	1,902 (44.0)	2,326 (47.0)	2,716 (49.0)	3,124 (51.8)	311.6

注 ( ) 内は、年別の総計に対する構成比である。

資料出所 図表 7 に同じ。

## B. 職業別性別にみた就業者数

サービス経済化の進展に伴い、サービス業、流通業などの第3次産業に従事する就業者が増加しているだけでなく、各産業における間接部門が拡大した。そうした部門における就業者数を把握するために、1978年から2008年にいたる期間の職業別性別にみた就業者数・増減率・構成変化を見てみよう（図表9参照）。

まず、職業別にみた就業者数の増加率の上位の3位をみると、上記の期間に、1位が技術者および専門的補助員、2位が専門員、3位が事務員であり、生産・機械関連労働者が最下位になっている。性別にみると、男性では、1位が技術者および専門的補助員、2位が専門員、3位が公務員・経営者および管理者である。女性では、1位が技術者および専門的補助員、2位が専門員、3位が事務員である。一方、男性も女性も生産・機械関連労働者の増加率が最下位になっている。

次に、構成変化をみると、女性は生産・機械関連労働者を除いて構成比が上昇しており、とりわけ事務員とサービス員および営業・販売員の構成比が高くなり、それぞれ50%以上を占めている。

以上、この期間に、技術者および専門的補助員、専門員、事務員が2倍以上増加し、とりわけ女性の増加率は男性よりが高い。一方、生産・機械関連労働者が増加しているが、男性も女性もその増加率が低い。さらに、女性は生産・機械関連労働者を除いて構成比が上昇しており、とりわけ事務員とサービス員および営業・販売員の構成比が男性を上回った。このことは、間接部門の拡大に伴い、技術者および専門的補助員、専門員、事務員が増加し、とりわけ女性の就業機会の増大と関連している。

### ②派遣労働者利用による雇用の弾力化・柔軟化

次に、需要側（派遣先）の視点から労働者派遣の拡大の要因として、派遣労働者利用による雇用の弾力化・柔軟化を、A. 間接雇用の導入と労働基準法適用との関連、B. 派遣労働者利用の実態と理由の2つにわけて検討する。

企業はサービス経済化に対応するために、事務員や営業・販売員などの第3次産業あるいは間接部門に関わる職種に臨時工、パートタイマーや派遣労働者などの非正規雇用を利用するようになった。非正規雇用では女性が重要な労働力として位置づけられている<sup>33)</sup>。そうし

---

<sup>33)</sup> 成之約，2002，pp. 14～15。

図表 9 職業別性別にみた就業者数・増減率・構成変化

単位：千人，%

		公務員、経 営者およ び管理者	専門員	技術者 および専門 的補助員	事務員	サービス員 および営業・ 販売員	農・林 ・漁業 従事者	生産・機械関 連労働者
1978	総数	193 (100.0)	231 (100.0)	413 (100.0)	371 (100.0)	872 (100.0)	1,531 (100.0)	2,620 (100.0)
	男	170 (88.1)	135 (58.4)	279 (67.6)	169 (45.6)	552 (63.3)	1,073 (70.1)	1,803 (68.8)
	女	23 (11.9)	96 (41.6)	134 (32.4)	202 (54.4)	320 (36.7)	458 (29.9)	817 (31.2)
1988	総数	347 (100.0)	372 (100.0)	737 (100.0)	623 (100.0)	1,359 (100.0)	1,099 (100.0)	3,510 (100.0)
	男	295 (85.0)	198 (53.2)	458 (62.5)	220 (35.3)	768 (56.5)	771 (70.2)	2,333 (66.5)
	女	52 (15.0)	174 (46.8)	339 (46.5)	403 (64.7)	591 (43.5)	328 (29.8)	1,177 (33.5)
1998	総数	425 (100.0)	578 (100.0)	1,498 (100.0)	955 (100.0)	1,597 (100.0)	810 (100.0)	3,426 (100.0)
	男	365 (85.9)	279 (48.3)	895 (59.7)	226 (23.7)	750 (47.0)	579 (71.5)	2,517 (73.5)
	女	60 (14.1)	299 (51.7)	603 (40.3)	730 (76.3)	847 (53.0)	231 (28.5)	909 (26.5)
2008	総数	461 (100.0)	913 (100.0)	2,134 (100.0)	1,124 (100.0)	1,938 (100.0)	519 (100.0)	3,314 (100.0)
	男	379 (82.2)	477 (52.2)	1,134 (53.1)	252 (22.4)	844 (43.6)	365 (70.3)	2,451 (74.0)
	女	82 (17.8)	436 (47.8)	1,000 (46.9)	872 (77.6)	1,094 (56.4)	154 (29.7)	863 (26.0)
増 減 率 (%)								
08/78	総数	138.9	295.2	416.7	203.0	122.2	△66.1	26.5
	男	122.9	253.3	306.5	49.1	52.9	△64.0	35.9
	女	256.5	354.2	646.3	331.7	241.9	△66.4	△5.8

注 1) ( ) 内は、職業別における性別の構成比である。

2) 専門員は、看護師、電子技師、企画人員などを含む。技術者および専門的補助員は、セールスエンジニア、保険販売員、秘書などを含む。事務員は、会計・財務・収納員、文書補助員、倉庫管理員な



どを含む。サービス員および営業・販売員は、売店販売員、警備員、ウェ이터などを含む。生産・機械関連労働者は、組立作業員や運送・運搬労働者などを含む。  
資料出所 図表 7 に同じ。

た非正規雇用では、臨時工利用の割合が最も高く、派遣労働者利用の割合がまだ低かった<sup>34)</sup>。行政院劳工委員会(1996)の初めての公式統計調査によれば、1995年の派遣労働者数は62,601人であり、派遣労働者を利用している企業は4.1%を占め、とりわけ500人以上の企業の割合は最も高かった。さらに、派遣労働者の利用をみると、サービス産業(41,379人)は製造業(18,888人)より多く、仕事内容は事務系業務が多かった。

政府・公営機関は、組織の簡素化による「組織改造」と「民営化」に対応するために、1998年に「行政院所管機関における情報処理業務の請負の実施方針」を施行し、約7,000人の公務員を解雇し、さらに政府採購法(政府調達に関する法律)(1999年5月施行)により、業務請負、労務請負や労働者派遣などの間接雇用の形態を用いて労働力調達を積極的に行った。公共部門においても、円滑な労働移動を支援する観点から労働者派遣の導入などの労働力需給機能のニーズが高まった。

#### A. 間接雇用の導入と労働基準法適用との関連

サービス経済化の進展によってサービス産業における多くの新業種が創出され、1998年までに、労働基準法適用事業<sup>35)</sup>がサービス産業全体へ拡大した。サービス産業における企業は労働基準法で定めている雇用者(使用者)責任を回避するために、1990年代後半から、間接雇用を積極的に行うようになった<sup>36)37)</sup>。そうした実態を把握するために、行政院劳工委員会は1999年に3人以上の企業(発注元・発注先)2,403社を対象にアンケート調査を行った。以下、この公式調査を通じて、発注元の間接雇用<sup>38)</sup>の導入と労働基準法適用との関連を見よう(図表10参照)。

<sup>34)</sup> 陳正良, 1994, pp. 13~14.

<sup>35)</sup> 1984年7月に労働基準法が公布施行された。当時、同法は全産業の事業または事業所に適用されるのではなく、同法の第3条により、①農・林・水・畜産業、②鉱業および土石採掘業、③製造業、④建設業、⑤水道・電気・ガス業、⑥運輸・倉庫および通信業、⑦マスコミ業、⑧その他主管機関が指定した産業のみに適用された(交流協会編, 1990, p. 30)。

<sup>36)</sup> たとえば、銀行業は1997年5月から労働基準法が適用され、銀行は同法に定められている雇用者責任を負わなければならなかった。それに先立って、1996年にA銀行は労働基準法の雇用者責任を回避するために、60名の正社員に対して派遣元企業への転籍を強要した事実が示されている(楊通軒, 1998, p. 35)。

<sup>37)</sup> 行政院劳工委員会編, 2000b, p. 86.

<sup>38)</sup> この調査は間接雇用を、①発注先企業が発注元企業へ労働者を派遣し、発注元企業が労働者に対して労務管理を行う(労働者派遣)、②発注先企業が発注元企業へ労働者を派遣し、自らが労働者に対して労務管理を行う(構内下請)、③発注先企業が自社で労働者を働かせ、自らが労務管理を行うの3形態にわけ行われたが、①と②が明確に区分されていないという問題点を含んでいる(行政院劳工委員会, 2000a)。

図表 10 発注元の間接雇用の導入と労働基準法適用との関連 単位：%

項目別	総計	間接雇用の導入		労働基準法適用の関連	
		有	無	有	無
全体平均	100.0	16.9	83.1	22.4	77.6
産業別					
鉱業・採石業	100.0	14.6	85.4	17.4	82.6
製造業	100.0	17.4	82.6	30.9	69.1
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	23.4	76.6	21.2	78.8
建設業	100.0	26.9	73.1	12.7	87.3
卸売・小売業・飲食業	100.0	7.6	92.4	35.9	64.1
運輸業・情報通信業	100.0	5.1	94.9	16.2	83.8
金融保険業・不動産業	100.0	43.8	56.2	0.8	99.2
サービス業	100.0	9.7	90.3	2.4	97.6
社会サービス業・個人サービス業	100.0	25.1	74.9	22.5	77.5
企業規模別					
3～29人	100.0	16.4	83.6	/	
30～99人	100.0	23.4	76.6		
100～499人	100.0	30.2	69.8		
500人以上	100.0	52.9	47.1		

資料出所 行政院劳工委員会（2000a）により整理・作成。

間接雇用の導入有の割合は 16.9%と低いが、産業別にみると、金融保険業・不動産業の 43.8%、建設業の 26.9%、社会サービス業・個人サービス業の 25.1%が上位 3 位に入り、金融保険業・不動産業が最上位になっている。一方、企業規模別にみると、間接雇用の導入有の割合は企業規模が大きいほど高くなっている。

さらに、労働基準法適用の関連有は 22.4%であるが、産業別にみると、卸売・小売業・飲食業の 35.9%、製造業の 30.9%、社会サービス業・個人サービス業の 22.5%が全体平均より高い<sup>39)</sup>。

以上、この時期には、全産業の間接雇用の導入有の割合が低いが、金融保険・不動産業な

<sup>39)</sup>1999 までに派遣労働者数はさらに増加し、とりわけサービス産業における卸売・小売業と飲食業では多く活用されていた（廖晟堃，2004，p. 31）。

どのサービス産業の割合が高く、企業規模が大きいほど割合も高くなっている。さらに、労働基準法適用との関連では、卸売・小売業・飲食業や社会サービス業・個人サービス業などのサービス産業の間接雇用の導入が多かった。このことは、サービス産業と大規模企業が間接雇用を多く導入し、さらにサービス産業の間接雇用の導入は労働基準法適用事業の拡大と関連していると考えられる。

## B. 派遣労働者利用の実態と理由

2001年に行政院劳工委员会は企業5,000社を対象に間接雇用を含む非正規労働者利用についてアンケート調査を行った。この公式統計調査によると、非正規労働者を利用している企業の割合は37.5%で、産業別の上位3位をみると、1位が建設業、2位が医療・福祉業、3位がサービス業である。非正規雇用形態別にみた企業の割合をみると、請負労働者が21.5%、臨時工が21.4%、パートタイマーが12.4%、派遣労働者が3.3%と、請負労働者が最も高い。以下、上記の行政院劳工委员会（2002）の調査を通じて、(a)派遣労働者利用の実態、(b)派遣労働者利用の理由を明らかにする。

### (a) 派遣労働者利用の実態

非正規雇用形態別にみた労働者数の割合をみると、請負労働者が39.6%、臨時工が38.3%、パートタイマーが18.9%、派遣労働者が4.2%と、請負労働者と臨時工が多いが、派遣労働者はまだ少ない。

次に、正規労働者および非正規労働者の業務別にみた企業の割合を見てみよう（図表11参照）。正規労働者では、経営・人事管理、一般事務、財務会計が上位3位に入っている。一方、非正規雇用形態別にみた業務内容を上位3位でみると、①請負労働者では、清掃、警備、生産・製造・倉庫、②臨時工では、生産・製造・倉庫、一般事務、清掃、③パートタイマーでは、生産・製造・倉庫、一般事務、清掃、④派遣労働者では、一般事務、警備、生産・製造・倉庫と、正規労働者と非正規労働者の業務内容が異なっている。いずれの非正規雇用形態においても生産・製造・倉庫が上位3位の中に入っており、請負労働者と派遣労働者を除いて生産・製造・倉庫が第1位になっている。

しかしながら、派遣労働者はその他の非正規雇用形態に比較して一般事務、情報処理、経営・人事管理の割合が最も高い。

以上、産業別ではサービス産業に、非正規雇用形態別では請負労働者と臨時工が多く利用

図表 11 正規労働者および非正規労働者の業務別にみた企業の割合（複数回答）単位：%

業務別	正規労働者	請負労働者	臨時工	パートタイマー	派遣労働者
経営・人事管理	96.4	0.9	5.2	2.4	6.9
財務会計	95.4	22.1	7.3	4.7	9.2
一般事務	94.8	1.6	22.7	15.0	27.7
情報処理	57.7	3.6	5.5	3.6	8.5
生産・製造・倉庫	53.8	28.7	40.1	29.7	26.0
研究開発・設計	52.3	2.6	5.2	4.0	3.1
機械設備点検・修理	47.5	18.8	12.4	11.7	15.4
営業・販売	30.7	2.8	9.5	14.1	4.6
清掃	25.6	34.1	18.6	21.8	16.2
法務	17.2	11.3	5.4	4.0	8.5
警備	12.7	30.0	7.4	3.4	26.2
飲食	10.7	17.2	8.1	9.7	6.2
介護	10.7	3.3	4.9	10.7	3.1
その他	4.9	8.9	16.4	12.5	3.9

資料出所 行政院劳工委員会（2002a）により整理・作成。

されている。そうした企業は正規労働者と非正規労働者との業務内容を区分し、非正規労働者を生産・製造・倉庫などの直接部門の業務に利用しているだけでなく、間接部門の補助業務にも積極的に利用している。しかしながら、派遣労働者はその他の非正規雇用形態に比較して一般事務などの間接部門の補助業務の割合が最も高い。

#### (b) 派遣労働者利用の理由

非正規労働者利用の理由別にみた企業の割合を上位 3 位にみる（図表 12 参照）と、いずれの非正規雇用形態においても「景気変動・臨時・季節的業務量の調整」と「賃金の節約」<sup>40)</sup>が上位 3 位に入っている。請負労働者を除いて「景気変動・臨時・季節的業務量の調整」の割合が第 1 位になっており、請負労働者の第 1 位は「専門知識・技術人材の必要」である。

派遣労働者の第 2 位は「解雇費の節約」で 50%と高くなっている。派遣労働者はその他の

<sup>40)</sup> 企業は非正規労働者利用による雇用の弾力化・柔軟化（数量的および機能的な柔軟性）によって、賃金も節約することができる。

図表 12 非正規労働者利用の理由別にみた企業の割合

(複数回答) 単位：%

理由別	請負労働者	臨時工	パートタイマー	派遣労働者
景気変動・臨時・季節的業務量の調整	49.4	74.6	77.3	52.3
賃金の節約	43.7	42.8	47.3	43.1
福利厚生への節約	36.3	27.1	24.9	34.6
教育訓練費用の節約	41.1	17.4	15.2	33.9
解雇費の節約	40.2	39.2	31.2	50.0
専門知識・技術人材の必要	60.1	17.0	19.8	30.8
労使紛争の回避	18.1	17.9	14.8	25.4
正社員の休暇の代替	4.6	16.3	33.6	13.9
正社員への登用制度	2.3	15.7	15.4	10.8
経営資源・人材の主たる業務への集中化	14.8	8.0	8.9	20.8
正社員数の制限	12.7	24.3	22.7	25.4
人事管理業務の減少	29.5	14.7	17.6	39.2
その他	1.3	2.3	2.4	-

資料出所 図表 11 に同じ。

非正規雇用形態と比較して「解雇費の節約」、「人事管理業務の減少」、「労使紛争の回避」、「正社員数の制限」、「経営資源・人材の主たる業務への集中化」の割合が最も高い。

なお、非正規労働者と正規労働者の時給格差をみる（図表 13 参照）と、請負労働者と派遣労働者は「職種の相違」の割合が高い。ただし、同職種でみると、いずれの非正規雇用形態においても「ほぼ同じ」の割合が高い<sup>41)</sup>。

以上、企業は「景気変動・臨時・季節的業務量の調整」と「賃金の節約」に対応するために、非正規労働者を積極的に利用している。さらに、企業は「解雇費の節約」などのために、その他の非正規雇用形態に比べて多くの派遣労働者を利用している。このことは、派遣先が「解雇費の節約」などのために派遣労働者を利用することによって雇用の弾力化・柔軟化を維持することができることを示している。

<sup>41)</sup>日本の労働市場では、労務コストの節減を目的とした労働者の非典型労働化が急速に進展したが、台湾の労働市場ではこのようなことは起こらなかった。それは賃金決定が職種給中心であることと関連している（吉田良生，2007，p15）。

図表 13 非正規労働者と正規労働者の時給格差

単位：％

正社員時給との比較	請負労働者	臨時工	パートタイマー	派遣労働者
総計	100.0	100.0	100.0	100.0
20%以上高い	4.9	9.2	6.1	8.9
10%以上 20%未満高い	4.6	7.7	9.9	9.8
ほぼ同じ	12.8	35.9	32.1	21.1
10%以上 20%未満低い	4.0	11.3	10.3	8.3
20%以上低い	2.3	4.7	5.5	9.8
仕事の重要性による賃金決定	16.1	22.4	19.6	16.5
職種の相違	55.3	14.8	17.6	26.3

注 2001年に行政院労工委員会は企業5,000社を対象に間接雇用を含む非正規労働者利用についてアンケート調査を行った。

資料出所 図表11に同じ。

## (2) 失業率の増加と短期就業機会創出の政策

供給側（派遣労働者）の視点から労働者派遣の拡大の背景と要因として、①失業率の増加、②政府による短期就業機会創出の政策を明らかにする。

### ①失業率の増加

まず、供給側（派遣労働者）の視点から労働者派遣の拡大の背景として失業率の増加を検討する。

サービス経済化の進展の中で、労働基準法の施行によって規制強化が進み、衰退部門から成長部門への労働力移動がスムーズに行われず、1990年代後半からの産業構造の調整が構造的失業を引き起こすようになった<sup>42)</sup>。

さらに、1996年以降、製造業のアジア進出だけではなく、アジア金融危機の影響も受け、専門職の多い金融保険業と不動産業を除き、各産業の雇用者数が減少した<sup>43)</sup>。2002年1月の世界貿易機関（WTO）への加盟は、農産物や食品などの輸入の増加により農業および労働集約的加工業に深刻な影響を与えた。就業サービス法（1992年5月施行）により外国人労働者が合法化され、2002年末までに303,684人に達し、そのうち、製造業と建設業が59.3%を占めた。こうしたことを背景として、立場の弱い労働者や中高年労働者などの就業機会が縮小

<sup>42)</sup> 劉克智, 2000, pp. 7~34; 薛崎, 2003, pp. 41~72。

<sup>43)</sup> 吳忠吉, 2003, pp. 39~40。

し、失業率は1996年の2.60%から2002年の5.17%へ上昇した。

## ②政府による短期就業機会創出の政策

次に、供給側（派遣労働者）の視点から労働者派遣の拡大の要因として、短期就業機会創出の政策をA.労働者派遣事業の促進による短期就業機会の拡大、B.短期就業に対応した企業年金法の施行の2つにわけて検討する。

失業率の増加に対応して、行政院経済建設委員会は、2001年から2008年にいたる期間に『新世紀人力発展対策』と『新世紀第2期人力発展対策』を提出した<sup>44)</sup>。この中では、少子高齢化<sup>45)</sup>、中高年齢者の失業率の上昇、専門人材の不足<sup>46)</sup>、雇用ミスマッチ、職種による賃金格差の拡大を解消するために、人口、教育、職業能力開発や労働力需給調整などの対策を提案した。そうした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として以下の2点が講じられた。

第1に、失業率の上昇を抑制するために、労働者派遣や請負などの形態を通じて公共部門における短期の就業機会を創出し、さらに2004年12月に労働者派遣事業の促進に関わる政策を提出した。第2に、派遣労働者やパートタイマーなどの非正規労働者および中高年齢労働者の就業機会を促進するために、2005年7月企業年金法（携帯式個人口座制の労働者退職金）を施行した。

### A.労働者派遣事業の促進による短期就業機会の拡大

以下、労働者派遣事業の促進に関わる政策については、具体的な取組を述べる。

2004年9月に全国サービス産業発展会議において「労働者派遣事業」を重要なサービス業として論じた後、同年12月に『労働者派遣サービス業発展綱領および行動指針』<sup>47)</sup>が提出

---

<sup>44)</sup>21世紀を迎えて少子高齢化の進行、高度情報化や経済のグローバル化の進展、地球規模での環境問題の顕在化などの問題に対応するために、政府は2001年度から2011年度までの10ヵ年計画として『中華民国新世紀国家建設』を提出するとともに、人力資源発展を中心とする『新世紀人力発展対策』（2001年度から2004年度まで）と『新世紀第2期人力発展対策』（2005年度から2008年度まで）を提出した（『新世紀人力発展対策』（<http://www.cepd.gov.tw/dn.aspx?uid=6107>）2009.9.21；『新世紀第2期人力発展対策』（<http://www.cepd.gov.tw/dn.aspx?uid=1327>）2009.9.21）。

<sup>45)</sup>行政院内政部（2007）の調査によれば、出生率は2000年の13.8%から2006年の9.0%と低下しているのに対し、台湾人口に高齢者の割合は2000年の8.6%から2006年の10.0%と上昇している。今後も増加を続けると、20年後、台湾では少なくとも5人に1人が高齢者となることが考えられる。

<sup>46)</sup>2001年から2004年にかけての経営者や専門員などの年平均不足数は52,000人不足である（行政院経済建設委員会、2001）。

<sup>47)</sup>この指針を通じて達成される目標は以下のとおりである。第1に、雇用形態の多様化によって企業の雇用の弾力化・柔軟性と労働者の就業機会を高める。第2に、労働者派遣の法制化によって労働者派遣事業

された。その内容を明らかにする。

(a) 労働者派遣事業の適正な運営および健全な発展を図るために、以下の3点を提案した。

④労働者派遣事業が労働基準法適用事業とされ<sup>48)</sup>、雇用主としての派遣元の役割を強調しなければならない。

⑤派遣先、派遣元、派遣労働者のそれぞれの役割・義務・権利を明確にし、さらに労働者派遣事業の開業要件を定めなければならない。

⑥外資系派遣企業から他国における労働者派遣事業の発展の経験を学ばなければならない。

(b) 労働者派遣にかかわる労働法制を緩和するために、労働基準法で定めている定期労働契約の類型、期間や連続などの規定を見直さなければならない。

(c) 労働者派遣事業の発展を促進する政策の策定のために、労働者派遣に対する調査データを作成しなければならない。

こうした政策による労働者派遣事業の発展に伴い、定期労働契約の増加によって就業機会が拡大した。

## B. 短期就業に対応した企業年金法の施行

労働者派遣事業を含むサービス産業の発展による多様な雇用形態の拡大に対応して、2005年7月の企業年金法<sup>49)</sup>(携帯式個人口座制の労働者退職金)が施行され、労働者は転職しても、退職金が受け取れる新制度が導入された(図表14参照)。企業年金法の施行により、企業は毎月、行政院勞工委員会勞工保險局の個人口座へ労働者の月給の少なくとも6%を拠出しなければならない。それが派遣労働者の退職金の確保につながり、失業者が派遣労働者として働くようになった<sup>50)</sup>。

短期就業機会創出の政策が推進された結果として、行政院勞工委員会(2006b)の調査に

---

の発展を促進する。第3に、労働者派遣企業約2千社を誘致し、派遣企業の正社員と派遣労働者を含む30万人の雇用創出を図る(『労働者派遣サービス業発展綱領および行動指針』  
(<http://www.cepd.gov.tw/dn.aspx?uid=1238>) 2010.5.1)。

<sup>48)</sup>1996年12月に労働者派遣は標準産業分類の第6次修正によりサービス産業のその他の工商服務業に分類された。1997年10月の行政院勞工委員会の労働基準法の解釈により、その他の工商服務業は1998年4月から労働基準法が適用され、労働者派遣は派遣企業が雇用者責任を負わなければならないことになった(行政院勞工委員会1997年10月30日「(86)台労働1字第047494号」解釈)。

<sup>49)</sup>労働者退職金の旧制度は同一企業で15年以上働いた場合、退職金がもらえる制度であるが、労働者はほとんど退職金がもらえなかった。2005年7月の新制度により、退職金は個人専用口座へ預けられることになった。さらに、退職金の計算は同一企業における勤続年数と関係がなくなり、転職または勤務先の倒産などの理由により退職金計算用の勤続年数が無効となることが回避できるようになった。

<sup>50)</sup>黄于玲他編, 2008, pp. 25~26。



図表 14 新旧労働者退職金制度の比較

	旧制度	新制度
関連法令	労働基準法（1984年8月）	企業年金法（2005年7月）
方法	雇用主は企業名義の労働者退職基金専用口座を開いて退職金準備金を拠出。	雇用主は勞工保険局の労働者個人口座へ退職金を拠出。
対象	労働基準法を適用した本国労働者	労働基準法を適用した本国労働者
受給資格	1. 同一企業に就職した日から起算。 2. 同一企業の勤続年数が15年以上で年齢が満55才に達した者。 3. 同一企業の勤続年数が25年以上の者。	1. 新制度の適用を選択した日から起算する。異なる勤務先での勤続年数は合わせて計算。 2. 年齢が満60歳に達し、新制度に基づく勤続年数が15年以上の場合、月次退職年金又は一時金を受給。 3. 年齢が満60歳に達し、新制度に基づく勤続年数が15年未満の場合、一時金を受給。
受給方法	一時金	月次退職年金又は一時金
退職金の計算方法	労働者の勤続年数によって、満1年につき基本数2点を与える。但し、15年超の勤続年数については、満1年につき基本数1点を与え、最高45点を限度とする。基本数の基準額は退職を認めた時の平均月給。	新制度選択日以降の勤続期間に応じて累積した個人退職基金口座の元金に利子を加えた残高。
雇用者の拠出率	月給の2%～15%を拠出。雇用主は拠出率を自ら決定でき、最終の給付は雇用者責任。	月給の6%相当額を雇用主が拠出。

資料出所 黄于玲他編（2008）により整理・作成。

よると、2005年の派遣労働者数は129,929人と、前回調査時（1995年の62,601人）に比べて108%増加し、とりわけ製造現場における派遣労働者が著しく増加した<sup>51)</sup>。雇用者数に占める派遣労働者の割合は1.0%から1.8%へと上昇した<sup>52)</sup>。

さらに、2008年1月に公共部門における臨時工に労働基準法が適用された後、政府・公営機関は雇用者（使用者）責任を回避するために、行政院勞工委員会の公営職業紹介所におい

<sup>51)</sup> 事業単位における派遣労働者利用の割合をみると、民営事業所で7.3%、公営事業所で41.2%である。さらに、公営・民営事業所における上位3位の職種をみると、公営事業所では、1位が清掃30.1%、2位が機械設備操作26.7%、3位が一般事務補助10.3%、民営事業所では、1位が一般事務補助17.1%、2位が機械設備操作13.2%、3位が清掃7.0%と、公営事業所では派遣労働者を利用している割合が高い。（行政院勞工委員会、2006a）。

<sup>52)</sup> 行政院主計処（1996、2006）の調査によると、雇用者数は1995年の624万人から2005年の730万人へと、16.9%増加した。

て臨時工を派遣労働者に切り替えて利用するようになった<sup>53)54)</sup>。労働団体はそのような実態を労働者の保護を目的とする公共部門においても不安定雇用が拡大していると批判した。台湾では、正規労働者と非正規労働者に分けた公式統計は最近まで存在せず、2008年に行政院主計処は初めて就業者を正規労働者と派遣労働者を含む非正規労働者に分けた調査を行った。この調査によると、全就業者に占める派遣労働者などの非正規労働者の割合が6.2%で、65万人に達した。

しかしながら、2008年9月の金融危機の影響を受けて、2008年末から失業問題が深刻化し、2009年の失業率は過去最高の5.85%になった。派遣先企業は初めて派遣労働者を解雇の対象として雇用調整を行い、2008年10月に、大手電機企業の奇美電器は3,100名の派遣労働者の労働者派遣契約を中途解除した。そうした派遣切りなどの不安定雇用の実態が浮き彫りになり、労働者派遣の法制化が改めて重視された。

本節では、以下の3点が明らかになった。第1に、1990年代以降、サービス経済化の進展によるサービス産業と各産業における間接部門の拡大に伴い、女性の就業機会が増大した。一方、企業はサービス経済化に対応するために、臨時工や派遣労働者などの非正規労働者を利用するようになった。とりわけサービス産業と大規模企業が間接雇用を多く導入し、さらにサービス産業の間接雇用の導入は労働基準法適用事業の拡大と関連している。

第2に、企業は「景気変動・臨時・季節的業務量の調整」と「賃金の節約」に対応するために、正規労働者と非正規労働者との業務内容を区分し、非正規労働者を生産・製造・倉庫などの直接部門の業務に利用しているだけでなく、間接部門の補助業務にも積極的に利用している。しかしながら、企業は「解雇費の節約」などのために、その他の非正規雇用形態に比較して一般事務などの間接部門の補助業務に多くの派遣労働者を利用している。このことは、派遣先が「解雇費の節約」などのために派遣労働者を利用することによって雇用の弾力化・柔軟化を維持することができることを示している。

第3に、サービス経済化の進展の中で、労働基準法の施行によって規制強化が進み、1990年代後半からの産業構造の調整が構造的失業を引き起こすようになった。1996年からのアジア金融危機などの経済環境の変化による失業率の増加を背景に、政府による短期就業機会創出の政策として労働者派遣事業の促進による短期就業機会の拡大と短期就業に対応した企

---

<sup>53)</sup> 行政院劳工委员会 2007年11月30日「(96)台劳働1字第0960130914号」告示。

<sup>54)</sup> 行政院人事行政局(2010)の調査によると、2010年1月31日の調査時点では、公営機関の派遣労働者が15,514人であり、全公務員数に占める派遣労働者の割合が4.6%に達した。

業年金法の施行が図られた。こうした政策によって派遣労働者は増加し、とりわけ製造現場における派遣労働者が著しく増加したが、2008年末の金融危機の影響で、派遣切りなどの不安定雇用の実態が明らかになった。

## 第2章 労働者派遣事業の発展の背景と要因

第1章では、労働力需給調整システムとしての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。以下では、労働者派遣事業を中心に論じる。

労働者派遣事業の始まりについて述べている資料は少ないが、外資系職業紹介企業（派遣企業）の参入が強調されている。当時、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。労働者派遣事業の生成期と比較して今日の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が、こうした変化は自然に生まれたのではない。職業紹介企業が労働者派遣事業へ積極的に参入し、それが労働者派遣事業の発展の要因といえる。

本章では、派遣元企業の視点から、時期区分を踏まえて労働者派遣事業の発展の背景と動向を把握し、さらに有料職業紹介事業の台頭を踏まえて、職業紹介企業の労働者派遣事業への参入を明らかにする。

### 1. 労働者派遣事業の発展の背景と動向

労働者派遣事業の発展の背景と動向を社会経済環境の変化により3つの時期にわけて検討する（図表15参照）。

図表15 労働者派遣事業の発展過程

時期	主要な契機	派遣契約期間	派遣先	主要な職種
1985年～1990年 （生成期）	外資系職業紹介企業の台湾進出	臨時派遣 （1ヵ月未満）	展示会・イベントに参加した外資系企業	展示会スタッフ、イベントスタッフ
1991年～2000年 （拡大期）	就業服務法の回避	短期派遣 （1ヵ月以上～6ヵ月未満）	外資系および国内企業（卸売・小売業、飲食業）	ホワイトカラー（一般事務など）
2001年～ （展開期）	政府による労働者派遣事業の促進	長期派遣 （6ヵ月以上～1年未満）	外資系および国内企業（金融業、製造業）	テレマーケティング、ブルーカラー（現場労働者など）

注 3つの時期の労働者派遣の実態は学者による聞き取り調査結果を取りまとめたものである。  
資料出所 楊朝安編, 2004, pp. 126~135; 鄭津津, 2004, p. 23; 邱祈豪, 2003, pp. 40~41 により整理・作成。

### (1) 労働者派遣事業の生成期 (1985年~1990年) - 外資系職業紹介企業の進出

日米資本は、1960年代から主として台湾の主要製造業に進出したが、1980年代後半から、産業構造の転換による国際金融や国際貿易などの国際サービス産業の発展とともにサービス産業への進出が増加した<sup>55)</sup>。外資系企業の台湾進出を促進するために、台北世界貿易センターにおいて多くの国際的な展示会・イベントが開催された<sup>56)</sup>。外資系企業における翻訳・通訳人材などの求人需要に応じて、外資系を中心とした職業紹介企業(派遣企業)が展示会・イベントに参加した外資系企業の需要に応じて展示会スタッフ・イベントスタッフを派遣し、派遣契約期間は臨時派遣(1ヵ月未満)が多かった。

この時期の主な労働者派遣事業の動向を見てみよう。1988年にパソナは日系の大手人材コンサルティング企業として最初に台湾へ進出して保聖那を設立し、日系企業に正社員の職業紹介サービスを中心に提供した。その他、人材コンサルティング、経営相談、労働者派遣やペイロールなどの業務内容を展開し、さらに「労働者派遣」の概念も導入した。1989年にフランスのエコが台湾へ進出して藝珂(エコ)を設立し、職業紹介を中心として労働者派遣も行った<sup>57)</sup>。

### (2) 労働者派遣事業の拡大期 (1991年~2000年) - 就業服務法の回避

1990年以降、企業は一時的・臨時的な労働力を利用することによって雇用の弾力化・柔軟化を進めるようになった。一方、公的就業サービスセンターは臨時的な職種をまったく提供せず、求人企業の要求に応じることができなかった<sup>58)</sup>。

1994年の行政院勞工委員会の行政解釈により労働者派遣事業は雇用主としての地位を認められ、就業服務法(1992年5月施行)による手数料の取得に関わる規制を免れることができた。1999年10月に労働者派遣事業は事業内容の一つとして政府機関に登録すれば、業として行うことが可能になった<sup>59)</sup>。労働者派遣事業へ参入した職業紹介企業(派遣企業)は労

<sup>55)</sup> 日本からの台湾進出は、2009年度までの件数の累計が6,110件(最上位)で、投資額は161億ドルに達し(米国に次いで第2位)、1990年代からサービス産業に拡大している(經濟部投資審議委員会ホームページ[<http://www.moeaic.gov.tw/>]2010.7.29)。

<sup>56)</sup> 1985年に台北世界貿易センターが設立され、同年12月31日に国際情報技術産業見本市が始まった。

<sup>57)</sup> 邱祈豪, 2003, p. 17。

<sup>58)</sup> 行政院勞工委員会, 2000b, p. 158。

<sup>59)</sup> 中華民國經濟部 1999年10月21日「(88) 經商字第 88222970号」告示。

働者派遣サービスへの国内企業（派遣先）の需要の増加に応じて外資系企業から国内企業に拡大し、派遣契約期間は短期派遣（1ヵ月以上～6ヵ月未満）が多かった。

この時期の主な労働者派遣事業の動向を見てみよう。1994年から才庫は日本人または外国人を対象とした職業紹介を行っているだけでなく、労働者派遣の業務にも参入した。1995年にスイスのアディアは虹集を合併し、台湾の虹集欧締（アディア）を設立した。1996年に虹集欧締（アディア）は、藝珂（エコ）へ労働者派遣の業務を移転し、ヘッドハンティングのみを行った<sup>60)</sup>。1997年にアメリカのマンパワーは萬保華の加盟店を合併し（全額出資）、正式に台湾の萬寶華を子会社とした。1999年に日総工産<sup>61)</sup>は製造業への労働者派遣を中心に台湾へ進出し、主管機関の許可を受けた最初の派遣企業として設立された<sup>62)</sup>。

さらに、外資系職業紹介企業（派遣企業）は多様な投資形態を取って、労働者派遣事業へ参入した。それは台湾製造企業グループと合併して派遣企業を設立したケースである。そうした派遣企業は、第2人事部門として労働者の出向や解雇された中高年労働者の再就職支援などを行った。1998年に日本テクノスは台湾の東元電機グループとの合併により、東慧を設立し、東元電機グループへの労働者派遣を行った。

### (3) 労働者派遣事業の展開期（2001年～）－政府による労働者派遣事業の促進

1996年からのアジア金融危機や2002年の世界貿易機関（WTO）への加盟などの経済環境の変化による失業率の悪化に対応して、2003年6月から2005年7月にかけて初めて「中小企業人力協助計画」が実施され、職業紹介企業（派遣企業）をはじめとする中小企業は失業者を雇用すると、毎月の10,000元の雇用奨励金を12ヵ月間受け取ることができた<sup>63)</sup>。2004年から政府による労働者派遣事業の促進によって労働者派遣事業が急速に拡大した。

この間、2001年11月の会社法の改正により、他事業が労働者派遣事業を兼業する場合、会社定款にその営業項目コードを記載するだけで足りるものとなり、政府機関の審査も不要となった。職業紹介企業は労働者派遣事業を展開し、職業紹介と労働者派遣を合わせて労働

<sup>60)</sup>1996年にフランスのエコ（ECCO）とスイスのアディア（ADIA SA）が合併し、世界最大手のアデコ（ADECCO）となった。一方、台湾では、2007年には藝珂（エコ）と虹集欧締（アディア）が合併し、藝珂となった。

<sup>61)</sup>日総は日本で1971年に溶接業の日総工営（構内下請企業）としてスタートし、1970年代後半に自動車の一般作業（溶接ではなく）を請負ったことを契機に複数顧客からの請負を展開するようになった。1980年に日総工産として設立され、1986年7月に日本の労働者派遣法が施行された後、子会社「日総ブレイン株式会社」を設立し、労働者派遣事業（事務系業務）へ進出し、さらに2004年の製造業務の解禁に伴い、業務請負事業と労働者派遣事業を兼営している（黄義銓，2009，p.173）。

<sup>62)</sup>1999年に日総は台湾へ進出した後、労働者派遣事業を日系愛普生（EPSON）への労働者派遣から開始した。

<sup>63)</sup>行政院劳工委员会編，2009，p.156。

力需給調整サービスを提供した。一方、情報通信システム企業、警備企業、清掃企業なども労働者派遣事業を展開した。さらに、2002年1月に「104派遣ジョブバンク」が開設され、インターネットを介した求人情報の提供によって労働者派遣事業の発展が促進された。労働者派遣事業へ参入した職業紹介企業（派遣企業）は供給側および需要側の要求に応じて、派遣職種をサービス産業の事務系業務から製造現場に拡大し、派遣契約期間は長期派遣（6ヵ月以上～1年未満）が多かった。

この時期の主な労働者派遣事業の動向を見てみよう。1986年に人材コンサルティング企業として設立された輔仁は、失業問題に対応するために、2001年に労働者派遣事業へ参入した。104人力銀行は多様な入職経路を提供するために、2003年に労働者派遣を行う子会社を設立した。一方、この時期に参入した派遣企業は就業服務法による有料職業紹介事業の許可証を取得せず、労働者派遣を主要な事業とした。具体的には、168人力派遣（2001年設立）、貝司特（2001年設立）や天侍<sup>64</sup>（[日系企業]2007年設立）などである。

以上の3つの時期を踏まえて、労働者派遣事業参入の時期別にみた割合を見てみよう。行政院劳工委員会（2006b）の調査によれば、各業種（職業紹介企業、警備企業や清掃企業など）の労働者派遣事業参入の時期別にみた割合は、1990年以前が10.2%、1991年～2000年が38.9%、2001年～2005年が50.9%と、2001年以降、労働者派遣事業への参入数が多い。さらに、行政院主計処（2008）の調査によれば、2006年度の労働者派遣事業の売上高は347億元にのぼり、業種別にみると、1位が職業紹介企業で212億元、2位が警備企業で73億元、3位が清掃企業で21億元と、職業紹介企業の売上高が最も高く、全体の売上高の61.1%を占め、労働者派遣事業は職業紹介企業によって担われている。

本節では、以下の2点が明らかになった。第1に、労働者派遣事業の生成期（1985年～1990年）には、外資系職業紹介企業（派遣企業）の台湾進出が労働者派遣事業の成立の契機となった。外資系職業紹介企業（派遣企業）が展示会・イベントに参加した外資系企業の需要に応じて臨時派遣（1ヵ月未満）を行った。拡大期（1991年～2000年）には、就業服務法の回避を背景に、派遣元企業は外資系企業から国内企業に拡大した。労働者派遣事業へ参入した職業紹介企業（派遣企業）はサービス産業の事務系業務へ短期派遣（1ヵ月以上～6ヵ月未満）を前提としたホワイトカラーを多く派遣した。

---

<sup>64</sup>テンプスタッフ（天侍）は日本において1973年に業務処理請負事業として設立され、1986年7月の労働者派遣法の施行により事務系業務を中心に労働者派遣を行った。現在売上高で上位3位に入っている。（黄義銓，2009，pp.173～176）。

第2に、展開期（2001年以降）には、国際経済不況に入って政府によって労働者派遣事業が促進され、各業種が労働者派遣事業へ積極的に参入し、専業の派遣企業も出現するようになったが、職業紹介企業における労働者派遣事業の売上高が労働者派遣事業全体の売上高の61.1%を占めた。職業紹介企業（派遣企業）は製造現場へ長期派遣（6ヵ月以上～1年未満）を前提とした現場労働者を多く派遣した。

## 2. 労働者派遣事業の発展の要因

労働者派遣事業の発展の背景と動向をみると、職業紹介企業が労働者派遣事業の発展に重要な役割を果たしていることがわかる。こうした労働者派遣事業の発展の要因を、(1) 公的職業紹介事業の脆弱性と有料職業紹介事業の台頭、(2) 職業紹介企業の労働者派遣事業への参入の2つにわけて検討する。

### (1) 公的職業紹介事業の脆弱性と有料職業紹介事業の台頭

まず、なぜ有料職業紹介事業が必要とされてきたのかを、有料職業紹介事業に関わる政策の変遷により4つの時期にわけて検討する（図表16参照）。

図表16 職業紹介事業の発展過程

時期	有料職業紹介事業に関わる政策	有料職業紹介事業	公的職業紹介事業
1945年～1959年 (始動期)	僱工紹介所規定の適用	有料職業紹介を行う業務に対する罰則などの法的拘束力が無	財源不足
1960年～1984年 (変容期)	特定営業管理規則の適用 (有料職業紹介事業が特定営業管理規則の規制の業種とされ、有料職業紹介事業に対する監督強化)	有料職業紹介だけの業務から人材コンサルティングへ変容	機構改革にもかかわらず、予算不足やサービス内容の硬直化などが存在
1985年～1991年 (再編期)	加强就業サービス案の実施 (有料職業紹介事業が特定営業管理規則の規制の業種から外れ、有料職業紹介事業の法制化の必要性を認識)	労働力需給調整システムとしての有料職業紹介の役割が承認	
1992年～ (定着期)	就業サービス法の施行 (僱工紹介所規定の廃止)	本国人と外国人を対象とする有料職業紹介を積極的に行い、労働者派遣などの多様な業務に拡大	失業手当の受給資格認定にほとんどの要員が投入され、職業紹介の機能が低下



資料出所 呉錦才，1992，pp.125～144；邱祈豪，2003，pp.20～37により整理・作成。

### ①有料職業紹介事業の始動期（1945年～1959年）－傭工紹介所規定の適用

戦前，原料輸出や製品輸入が主要な経済活動であることを背景として，工業は未発達なため，公的および有料職業紹介の利用はまだ普及しなかった<sup>65)</sup>。戦後，台湾における最高行政機関「台湾行政長官公署」は，1947年6月に台湾省各縣市職業紹介所組織規程により県市で公的職業紹介事業所を設立しようとしたが，財源不足などの理由で少数しか設立できなかった<sup>66)</sup>。

戦後，中国から台湾に持ち込まれた傭工紹介所規定には，女中を対象とする有料職業紹介事業の開業要件や手数料標準があったが，傭工紹介所を含む有料職業紹介事業に対する罰則などの法的拘束力がなく，労働市場は自由放任状態にあった<sup>67)</sup>。

1945年から1949年にかけて総数200万ないし250万人に及ぶ大量の人々が中国から台湾に移住し，官営企業（公共サービス業）へ流入した結果，台湾人が排斥された<sup>68)</sup>。1951年からアメリカの援助が拡大し，その一部は輸入代替産業の育成に向けられ，労働集約的な軽工業の基礎ができた。この時期に，労働者は生活の本拠地を農村におき，労働市場には一時的に流入するにすぎなかった<sup>69)</sup>。そうした農村過剰人口は都市に流入し，有料職業紹介業者における虚偽・誇大な募集条件，高額の手数料徴収や人身売買などが見られた。さらに，仕事がなくなるとまた農村に還流し，農村過剰人口が増加し，失業問題が深刻化した。政府は有効な対策を講じることができなかった。有料職業紹介事業所は約400カ所に達し，失業問題の解消に一定程度貢献した。

### ②有料職業紹介事業の変容期（1960年～1984年）－特定営業管理規則の適用

失業率の増大や貿易赤字の拡大に対応して，政府は1960年の投資奨励条例，62年の技術合作条例などの公布により，投資環境の整備を進め，輸出指向戦略へ転換した。さらに，低

<sup>65)</sup> 張国興（2000）p.342。

<sup>66)</sup> 台湾省政府劳工処志編纂委員会編，1999，p.118。

<sup>67)</sup> 戦後，傭工紹介所規定によると，開業要件は県市の警察局（日本の交番に相当）から許可証を取得することが必要である。紹介手数料は，1回限り徴収することを許され，その額は求職者の最初の賃金1ヵ月分の50%であり，これを労使が均分して負担する。一方，傭工紹介所以外の有料職業紹介事業に対する規制が存在しなかった（台湾日日新報社編，1999，p.330）。

<sup>68)</sup> 笹本武治・川野重任編，1968，p.100。

<sup>69)</sup> 米糖輸出と輸入代替工業化の発展とともに，米糖業，紡績業，パイン缶詰業においては，膨大な臨時工および季節工が雇用され，さらに果物の収穫と運搬に請負労働者が多く活用されていた（劉進慶，1975，pp.358～359）。

賃金の労働力と教育水準の向上<sup>70)</sup>が民間企業の発展を支え、1960年代から1970年代にかけて毎年の経済成長率は約10%であったが、1979年の第2次石油危機による影響を受けて、1980年代前半のそれは約6.7%と低下した<sup>71)</sup>。一方、戒厳令の下に置かれた労働者は労働組合を通じて労働条件を向上させることが不可能であった<sup>72)</sup>。民間企業における労働条件の決定権はほとんど雇用者または経営者側にあり、労働者は低賃金、長時間労働など苛酷な労働条件に対応して独立して自営業者となるか、または労働移動の激しさとなって現れた<sup>73)</sup>。

こうしたことを背景として、1960年代から、工業化の進展で台北および高雄の都市化が進行しており、労働力の流動化とともに労働市場の形成が進んでいた。それに対応して、国民就業輔導中心（職業安定所）が1956年7月台北に創立され、1963年7月台中、高雄に新設され、機構の改革によって職業紹介以外にも就職指導や職業訓練などの多様な業務が行われたが、交通不便、予算不足やサービス内容の硬直化などの理由で労働力需給調整システムの機能は十分に発揮されなかった<sup>74)</sup>。

一方、1960年代後半から、有料職業紹介事業の主要なサービス対象である労働集約的な軽工業における労働力需要の減少に伴い、有料職業紹介事業の経営がますます厳しくなった。さらに、求職者の教育水準の向上および経済発展による需要側の要求が高まったにもかかわらず、有料職業紹介事業における人身売買やピンハネなどの多くの弊害が指摘された。1973年には、有料職業紹介事業が特定営業管理規則の規制の業種とされ<sup>75)</sup>、地方の警察がその有料職業紹介事業に対する監督を強化し、さらに新しい有料職業紹介事業の開業を制限することになった。その結果、有料職業紹介の事業所数は著しく減少した。

有料職業紹介業者はそうした規制を回避するために、業務内容を伝統的な有料職業紹介から研究調査、能力開発、人材募集やヘッドハンティングなどの人材コンサルティングへ変容させた<sup>76)</sup>。1979年に設立された虹集が最初の人材コンサルティング企業であった。1982年

---

<sup>70)</sup> 1968年に政府は国民の義務教育の年限を6年から9年に延長した。

<sup>71)</sup> 政府は高技術集約産業（電気・電子機器産業）を推進する方向に転換し、1980年に新竹科学工業園区において最初のハイテクパークが形成された。

<sup>72)</sup> 戒厳令体制下においては、労働3権が凍結されたが、労働組合の組織率は1952年の3.8%から1974年の13.0%へ上昇し、労働組合の結成が進んでいた。にもかかわらず、結成された労働組合はほとんど例外なく御用組合に転落し、また形骸化していた（張国興，2000，p. 122）。

<sup>73)</sup> 隅谷三喜男・劉進慶・涂照彦，1992，pp. 178～179；張国興，2000，pp. 23～24。

<sup>74)</sup> 公的職業紹介事業所が職業紹介の機能を十分に発揮しえないのは、主として予算不足、低能率ならびに民衆の同所に対する信頼感の確立が不十分であることなどが原因であると考えられる（笹本武治・川野重任，1968，pp. 123～127）。

<sup>75)</sup> 1973年には、有料職業紹介事業が、治安と善良な風俗に影響を及ぼすダンスや特殊茶室や特殊喫茶ルームなどのような特殊な業種とされ、特定営業管理規則の規制対象となった（邱祈豪，2003，pp. 32～33）。

<sup>76)</sup> 黄越欽，2002，p. 593。

に萬保華は世界大手のアメリカのマンパワー社の加盟店として経営相談を目的に設立された。

### ③有料職業紹介事業の再編期（1985年～1991年）－加強就業服務方案の実施

1985年の元高不況に対応するために、第2次産業から第3次産業への産業構造の転換がいつそう進展し、1986年から1995年の期間には、毎年の経済成長率が約8.3%と1980年代前半より回復し、失業率が2%前後とほぼ完全雇用状態であった。順調な経済成長の下で、各産業（外資系企業をはじめとする企業）における専門知識を持つ労働力に対する需要が高まっただけではなく、製造業における現場労働者の不足<sup>77)</sup>を増大させた。さらに、1989年10月からの政府の14項目からなる重要建設工事計画と1991年7月からの国家建設6ヵ年計画により労働力不足がますます深刻化し、外国人不法就労者が流入し、増大した<sup>78)</sup>。非公式な統計ではあるが、外国人不法就労者は、合法化される以前には、少なくとも8万人ないし10万人ほど存在していた<sup>79)</sup>。この時期には、1987年の戒厳令の解除により、労働者の基本的労働権が重視され、有料職業紹介をはじめとする労働力需給調整システムの動きが加速した<sup>80)</sup>。

企業の求人需要が著しく高まったことに対応して、1985年に特定営業管理規則が規制緩和され、有料職業紹介事業は自由放任状態に戻った。行政院内政部職業訓練局は1985年4月に「加強就業服務方案（有料職業紹介事業の体制に関わる整備を含む）」を提出し、有料職業紹介事業を労働力需給調整システムとして正式に認めた。さらに、1989年9月に職業紹介は事業内容の一つとして政府機関に登録すれば、業として行うことが可能になり、才庫は主管機関の許可を受けた最初の職業紹介企業として設立された。一方、有料職業紹介事業に対する規制緩和とともに、外資系人材コンサルティング企業は外資系企業における専門職の求人需要に応じて台湾へ積極的に進出した。具体的には、パソナ<sup>81)</sup>（1988年設立）やアデコ

<sup>77)</sup> 労働基準法（1984年7月施行）に従わない製造企業が依然として多く、現場労働者の労働条件はいまだに改善されず、そうした労働力がサービス産業へ流入した結果として1988年の製造業と建設業の労働力の不足数が206,000人に達し、全労働力の不足数の81.7%を占めた（行政院主計処，2004；王素鸾・辛炳隆，1996，p.96）。

<sup>78)</sup> 行政院（日本の内閣府に相当）は「就業服務法」が成立するまで、1990年9月に実施された「十四項目重要建設工事労働力需求対応措施」をもって外国人労働者の受け入れの法的根拠とした（施昭雄，1992，p.7）。

<sup>79)</sup> 施昭雄，2007，p.104。

<sup>80)</sup> 国民党は1950年に報道の自由を弾圧する報禁（新聞の新規発行禁止）を実施したが、戒厳令の解除とともに、1988年1月に報禁を解除した。新聞発行の自由化に伴い、新聞に掲載された求人情報も増えた。

<sup>81)</sup> パソナは日本において1976年に業務処理請負事業として設立され、1986年7月の労働者派遣法の施行により事務系業務を中心に労働者派遣を行っているが、2004年3月の製造業務の解禁以降、企業間の競争

(1989年設立)などである。

こうした建設業と製造業における労働力不足とさまざまな有料職業紹介事業の体制に対処するために、1992年4月、外国人労働者の仲介、公的および有料職業紹介事業所の設立に関して就業服務法が制定された。同法によって有料職業紹介事業の体制(手数料の徴収など)および単純就労外国人受け入れ<sup>82)</sup>に関する体制が整備され、需要側の要求に応じる有料職業紹介事業の再編が行われた。

#### ④有料職業紹介事業の定着期(1992年～)－就業服務法の施行

1985年4月の加強就業服務方案を通じて、行政院内政部職業訓練局は有料職業紹介事業のさまざまな体制や違法外国人労働者の摘発などの社会問題を解決するために、有料職業紹介事業の法制化の必要性を改めて認識した。行政院勞工委員会職業訓練局<sup>83)</sup>は1987年9月に学者からなる就業服務法草案策定会議を開催し、有料職業紹介事業に関わる就業服務法の法制化に積極的に取り組んだ。1992年5月に就業服務法が公布施行され、官民共存の職業紹介機能の強化によって職業紹介事業をはじめとする労働力需給調整システムが作り上げられた(図表17参照)。

同法は、①公的就業服務センターのサービスの基本原則、②立場が弱い労働者の就業促進、③外国人労働者利用の許可および管理制度の制定、④有料職業紹介事業の体制に関わる整備、⑤罰則規定などの7章(70カ条)からなった。その後、就業服務法改正は外国人労働者利用に関わる条文を中心に9回行われた。現在の同法は7章(84カ条)からなり、外国人労働者利用に関わる条文が28カ条(7カ条の罰則を含む)と多くを占めた。

就業服務法の施行後における職業紹介事業に関わる公的就業服務センター(公的職業紹介事業)と有料職業紹介事業の動向を見てみよう。

公的就業服務センターは、主要な業務として①外国人ブルーカラー労働者を雇用しようとする雇用主の求人票、②失業手当を受給しようとする失業者の求職票の取扱を行っている。

まず、外国人ブルーカラーの労働者の雇用<sup>84)</sup>については、本国人の雇用機会が奪われない

---

の激化に対応するために、製造業務への派遣、アウトソーシングや職業紹介などの業務にも進出するだけでなく、買収・合併も行っている。現在売上高で上位3位に入っている(黄義銓, 2009, pp. 173~176)。

<sup>82)</sup>公式統計調査による外国人労働者数は1990年から2000年までに2,999人から326,515人へと著しく増加し、建設業、製造業における労働力不足が外国人労働者の流入により改善された(行政院主計処, 2004)。

<sup>83)</sup>職業訓練局は1981年3月に行政院内政部の内部組織として設立された。1987年8月に行政院勞工委員会が設立されるとともに、改めて行政院勞工委員会に付属する機構として位置付けられた。

<sup>84)</sup>外国人ブルーカラー労働者の雇用許可のプロセスは以下のとおりである。雇用主は行政院勞工委員会の職業訓練局に属する公的就業服務センターで求人票を提出すると同時に、最低3日間、新聞に求人広

図表 17 就業服務法制定の経緯

年別	内 容
1987年	行政院勞工委員會が8月に設立され、9月から学者などからなる就業服務法草案策定会議が発足。
1988年	10月に19回目の就業服務法草案策定会議が行われ、就業服務法草案の策定を完了。
1989年	8月に草案の名称が「就業服務法」から「国民就業法」に変更され、行政院に提出。
1990年	1月に行政院が草案を認め、改めて「就業服務法」に変更し、立法院（国会）に提出。
1992年	4月に就業服務法草案が国会を審議通過し、就業服務法が制定（7章 70条）。僱工紹介所規定の撤廃。

資料出所 呉俊明, 1992, pp. 3~6 ; 曾碧淵, 1992, pp. 15~18 により整理・作成。

よう、外国人雇用許可の前提として、求人企業は事前に公的就業服務センターで本国人の募集を行わなければならない、外国人雇用許可により自らまたは有料職業紹介事業所を利用してタイやフィリピンなどの外国から労働者を採用することができた。

次に、失業手当の受給については、1996年からの経済不況による失業問題の深刻化に対応して、1999年1月に失業保険制度が施行された。失業手当を受給しようとする失業者は、公的就業服務センターで求職票を提出しなければならない。公的就業服務センターは失業手当の受給資格を認定するとともに、職業紹介と職業訓練サービスも提供するようになったが<sup>85)</sup>、事実上はそれらをほとんど実施しなかった<sup>86)</sup>。したがって、就業服務法の施行にもかかわらず、依然として公的就業服務センターは労働力需給調整システムとしての職業紹介の機能を十分に果たさなかった。

一方、有料職業紹介事業は本国人を対象とする職業紹介だけではなく、外国人仲介業務を積極的に行うようになった<sup>87)</sup>。1993年5月に才庫は外国人労働者の職業紹介の業務にも参入

---

告を掲載しなければならない。その後、最低2週間、台湾人からの応募を待つことが義務付けられる。この間に、台湾人からの応募が全くない場合、あるいは応募者数が不足している場合、求人企業は行政院勞工委員會に外国人労働者の募集許可を求める「外国人雇用許可」を申請することになる。

<sup>85)</sup> 「失業手当の申込者に職業紹介と職業訓練を実施しなければならない。」（就業服務法第20条）

<sup>86)</sup> 公的就業服務センターの業務は①就職相談、②職業紹介、③職業訓練、④失業手当の受給資格認定であるが、失業手当の受給資格認定にほとんどの要員が投入された（行政勞工委員會編, 2009, p. 162）。

<sup>87)</sup> 雇用主のほとんどはリスクを回避するために、有料職業紹介事業所を通じて外国人ブルーカラー労働者を導入した（王宏仁・白朗潔, 2007, p. 37）。

した。1996年までに有料職業紹介事業所数が584カ所に達し、外国人仲介業務の競争も激しくなった。

1990年代後半から、有料職業紹介事業は職業紹介サービスを市場化（商品化）し、インターネットによる求人情報サービスの提供によって転換期を迎えた。1996年からインターネットを利用できる求職者・転職希望者にとっては、自宅に居ながらにして最新の求人情報を得ることができ、104人力銀行や1111人力銀行などの求人求職ネット事業が拡大した。

2000年代から、インターネットの普及と1997年のILO181号条約による国際労働基準の転換によって多くの職業紹介企業の事業内容は有料職業紹介からペイロール、ヘッドハンティングや労働者派遣に拡大し、新たな段階を迎えた。企業におけるアウトソーシングの活用の拡大に伴い、職業紹介企業の事業展開の方向性は、職業紹介および労働者派遣だけではなく、特定の企業の人事部門を担うことを目指している。

こうした有料職業紹介事業が定着した結果として、行政院主計処（2011）の調査によると、有料職業紹介事業を通じた入職者数は2003年の74,000人から2010年の435,000人へと増加し、2010年の有料職業紹介事業を通じた入職者数が全就業者数に占める割合は6.0%で、公的職業紹介事業（1.5%）より高くなっている。さらに、同調査による失業者の求職経路をみる（複数回答）と、有料職業紹介事業所で求職を登録した失業者数の割合は38.8%で、公的職業紹介事業所（31.3%）より高くなっている。

## （2）職業紹介企業の労働者派遣事業への参入

労働力需給調整システムとしての有料職業紹介事業が定着しており、職業紹介企業が労働者派遣事業へ積極的に参入するようになった。そうした労働者派遣事業への参入が外資系企業から国内企業に拡大した過程において、職業紹介企業が就業服務法の回避と政府による労働者派遣事業の促進に対応するために、労働者派遣事業へ参入したことは事実であるが、それだけでは十分に説明しきれない。

次に、職業紹介企業の労働者派遣事業への参入を詳しく把握するために、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、職業紹介企業4社に対する聞き取り調査、1次資料や先行研究などを踏まえて検討し、さらに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を明らかにする<sup>88)</sup>。

---

<sup>88)</sup>アンゾフの戦略論に基づく多角化戦略は成長戦略の1つであり、既存事業との関連度によって関連型と非関連型に分類されている。関連多角化は、既存事業のコア・コンピタンス（技術やノウハウなど）を共

## ①労働者派遣事業への参入要因

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、A. 参入の容易性、B. 長期的な収入源の獲得、C. 外国人ブルーカラー仲介の代替の 3 点が挙げられた。以下、聞き取り調査、1 次資料や先行研究などを踏まえてそうした 3 点の要因を検討する。

### A. 参入の容易性

職業紹介企業 4 社とも求人企業（派遣先）と求職者の要求に応じる人材マッチングシステムを持っており、労働者派遣事業へ容易に参入することができると指摘した。そうした人材マッチングシステムとはどのようなものであるのかを、(a) 求人企業（派遣先）の要求、(b) 求職者の要求の 2 つにわけて分析する。

#### (a) 求人企業（派遣先）の要求

求人企業（派遣先）の要求について先行研究では以下のように指摘している。求人企業は労働基準法（1984 年 7 月施行）に定められた解雇手当の支払いなどの使用者に対する法規制の回避と雇用の弾力化・柔軟化を求めた<sup>89)</sup>。

さらに、1 次資料として大手半導体製造業の日月光株式会社（上場企業）の派遣労働者利用の理由を通じて求人企業（派遣先）の要求を具体的に見てみよう<sup>90)</sup>。日月光株式会社（上場企業）は 1984 年に創立され、派遣労働者を 2002 年から製造現場で、2005 年から事務部門で利用している。2006 年 9 月には派遣労働者数が 226 人（製造現場 188 人、事務部門 38 人）で、全社員数（15,272 人）の 1.5%を占めた。2002 年から 2006 年にかけて日月光株式会社における派遣労働者利用の期間は 6 ヶ月以内の割合が 75.7%であった。こうした実態を踏まえて、日月光株式会社の取締役は派遣労働者利用の主要な理由として「雇用調整が容易なため（弾力化）」と「欠員等、必要な人員を迅速に確保できるため」を挙げた。

---

有することで、既存事業の周辺で事業を多角的に展開し、シナジー（相乗）効果を期待できる戦略である。一方、非関連多角化は、既存事業とは関連性がない事業に進出することで成長し、複数の事業を持つことによるリスク分散が期待できる戦略である。本節では、関連多角化の理論を参考に職業紹介企業の労働者派遣事業への参入要因を検討する（石井淳蔵・加護野忠男・奥村昭博・野中郁次郎，1996，pp. 109～116）。

<sup>89)</sup> 劳工教育研究推進協会，2002，p. 18；楊朝安編，2004，pp. 261～265；行政院劳工委員会，2006a，p. 5。

<sup>90)</sup> 行政院劳工委員会は 2006 年 10 月 20 日に労働者派遣の実態を把握するために、学識経験者からなる労働派遣理論與実務対話研討会を開催した。日月光株式会社（大手半導体製造業）の取締役はその会議にも出席して派遣労働者利用の理由を報告した（行政院劳工委員会，2006c）。

以上のような調査を通じて、多くの求人企業（派遣先）は容易な雇用調整を求めたことが示された。

### (b) 求職者の要求

求職者の要求について先行研究では以下のように指摘している。立場の弱い労働者や中高年労働者などは安定した雇用で働ける就職先を探しながら、短期の就業機会を求めた。ただし、労働者の価値観の変化とともに若年労働者の一部は正社員ではない形の働き方を希望した<sup>91)</sup>。

さらに、派遣労働者という働き方を選んだ理由を通じて求職者の要求を具体的に見てみよう。104 人力銀行（2006）の調査によれば、1 位が正社員として働く企業がなかったこと、2 位が様々な職場経験および環境の体験、3 位が様々なキャリアの形成である（図表 18 参照）。

以上のような調査を通じて、多くの求職者は正社員としての働き先が見つかるまでの中継点として短期の就業機会を選んだことが示された。

図表 18 派遣労働者という働き方を選んだ理由（複数回答）

項 目	構成比
正社員として働く企業がなかったこと	52.8
様々な職場経験および環境の体験	37.0
様々なキャリアの形成	30.1
就職したい職場および職種の確認	27.3
自分の都合のよい時間で働ける	26.4
大企業または外資系企業への就職	21.7
新しい就職先の発見	20.7
アルバイト	13.6
短期性の要求	7.1

資料出所 104 人力銀行ホームページ (<http://www.104.tw>) 2010.08.10 により整理・作成。

労働者派遣の人材マッチングシステムは、求人企業（派遣先）に対して一時的・臨時的な労働力を提供するだけでなく、求職者に対しても短期の就業機会を創出することができる。職業紹介企業 4 社はもともと有料職業紹介事業が主体であり、求人企業（派遣先）と求職者

<sup>91)</sup> 簡建忠, 1999, p. 117 ; 成之約, 2002, pp. 52~53。



の要求に応じたマッチングを迅速に行う機能を持つことから、労働者派遣事業への参入を容易に行うことができた。こうした労働者派遣の人材マッチングシステムについては第3章で詳しく検討する。

### B. 長期的な収入源の獲得

職業紹介企業4社とも労働者派遣事業への参入は、長期にわたって安定的な派遣料金を獲得することができると指摘した。有料職業紹介事業と労働者派遣事業は求人企業（派遣先）と求職者の要求に応じるマッチングに対して料金を徴収するという点で共通している。有料職業紹介事業の主要な収入源は紹介手数料である。一方、労働者派遣事業の主要な収入源は派遣料金である。有料職業紹介事業の紹介手数料は紹介成立時に支払われるだけであるが、労働者派遣事業の派遣料金は継続的に取得される。したがって、職業紹介企業の労働者派遣事業への参入は長期的な収入源の獲得と繋がっている。こうした派遣料金の決定システムについても第3章で詳しく検討する。

### C. 外国人ブルーカラー仲介の代替

職業紹介企業A社は外国人ブルーカラー仲介の業務を中心とする有料職業紹介事業を行っており、外国人ブルーカラー労働者の削減に関わる政策の推進によって、1990年代後半から有料職業紹介事業における労働力仲介の業務から労働者派遣事業への代替を行うようになったと指摘した。

外国人ブルーカラー労働者の削減に関わる政策の推進がそうした労働者を利用している企業にどのような影響を与えたのかを把握するとともに、職業紹介企業における外国人ブルーカラー仲介の業務から労働者派遣事業への代替の実態を明らかにする。

政府は1990年代後半から失業問題の深刻化の解消に向けて本国人の就業機会を創出するために、外国人ブルーカラー労働者を雇用する企業に対して就業安定費<sup>92)</sup>や雇用上限率<sup>93)</sup>などの規制を強化するようになった。

---

<sup>92)</sup>「外国人ブルーカラー労働者を雇用する企業は行政院劳工委員会に就業安定費を納付しなければならないとしている。この納付金は主として本国人の雇用の安定（職業訓練の実施、就業情報の提供など）に役立てるために活用され、外国人労働者の雇用主はその人数に応じて納付が義務付けられた。」（就業服務法第55条）

<sup>93)</sup>就業服務法第46条第1項第8号から第11号では、外国人ブルーカラー労働者の受入業務対象が定められている。さらに、行政院劳工委员会は、2004年1月に外国人ブルーカラー労働者の受入業務対象に関する受入条件や雇用上限率などを詳しく定めるために、外国人従事就業服務法第46条第1項第8号から第11号の資格審査基準を公布施行した。

就業服務法の施行から 2010 年までの外国人ブルーカラー労働者の雇用上限率と就業安定費の変化を見てみよう（図表 19 参照）。上記の期間に、製造業務と建設業務の雇用上限率が切り下げられ、就業安定費が高くなった。さらに、ハイテク産業の投資基準額も 2005 年に 5 億元（機械設備や工場設置などの費用 3 億元以上を含む）から 10 億元（機械設備や工場設置などの費用 5 億元以上を含む）へ引き上げられた。こうしたことを背景として、外国人ブルーカラー労働者数が 2000 年の 326,515 人から 2003 年の 300,150 人へと 9.1%減少した。

図表 19 外国人ブルーカラー労働者の雇用上限率と就業安定費の変化

受入業務対象 <sup>1)</sup>		雇用上限率	就業安定費 <sup>2)</sup> (毎月1人当たり)
製造業務 <sup>3)</sup>	ハイテク産業	30% → 24% → 15% → 10% (1994年)(1996年)(2000年)(2005年)	1,600元 → 2,400元
	非ハイテク産業 (一般製造業)	30% → 24% → 20% → 15% (1994年)(1996年)(2000年)(2005年)	1,600元 → 2,000元
建設業務		100% → 65% → 50% → 30% (1989年)(1994年)(1996年)(2000年)	1,400元 → 3,000元
漁業者 <sup>4)</sup>		—	1,500元 → 1,900元
ホームヘルパー <sup>5)</sup>		—	2,300元 → 5,000元

- 注 1) 就業服務法第 46 条による最初の受入業務対象をもとに作成。  
 2) 政府は失業問題の解決に向けて本国人の就業機会を創出するために、2002 年 2 月に就業安定費を切り上げた。  
 3) 2007 年 10 月までは製造業務はハイテク産業と非ハイテク産業（一般製造業）に分けられ、それぞれの受入条件は投資額によって定められた。ハイテク産業の投資額は 10 億元（機械設備や工場設置などの費用 5 億元以上を含む）で、非ハイテク産業（一般製造業）の投資額は 5,000 万元（機械設備や工場設置などの費用 2,500 万元以上を含む）である。2007 年 10 月からは、製造業務の受入条件は投資額から 3K（きつい、危険、汚い）または深夜勤務の有無に変更された。製造業務の雇用上限率は業種によって 20%、18%、15% の 3 階段に分けられ、就業安定費は 2,000 元に統一された。  
 4) 漁業者の受入上限については、100 トン以上 500 トン未満の作業船と運搬船は（最小船員数 6 人のうち）1 人の外国人労働者、500 トン以上の作業船は（最小船員数 10 人のうち）2 人の外国人労働者、500 トン以上 1,000 トン未満の運搬船は（最小船員数 7 人のうち）2 人の外国人労働者、1,000 トン以上の運搬船は（最小船員数 8 人のうち）1 人の外国人労働者を雇用することができる。ただし、最小船員数以外に普通船員としての外国人労働者の雇用人数は制限されない。  
 5) ホームヘルパーの受入上限については、家庭 1 戸につき 1 人の外国人労働者を雇用することができる。

資料出所 台 83 勞職業字第 24011 号；台 85 勞職外字第 183396 号；台 89 勞職外字第 0220312 号；台 89 勞職外字第 0218456 号；行政院農業委員会（<http://www.fa.gov.tw>）2010.8.14；行政院勞工委員會職業訓練局（<http://www.evta.gov.tw>）2010.8.14 により整理・作成。

外国人ブルーカラー労働者の削減に関わる政策の推進が企業における外国人ブルーカラー労働者数の減少と労働コストの上昇に繋がり、そうした労働力仲介の業務を行っている有

料職業紹介事業の売上高に影響を与えた。こうしたことを背景に、職業紹介企業A社は製造業の求人企業に外国人ブルーカラー労働者から派遣労働者への代替を積極的に提案した。

## ②職業紹介企業の労働者派遣事業への参入と売上高の増大

こうした3つの要因から職業紹介企業が有料職業紹介事業の延長線として労働者派遣事業へ参入したことがわかる。さらに、職業紹介企業の労働者派遣事業への参入と売上高の増大を明らかにする。

行政院主計処(2008)の調査によれば、職業紹介企業は2001年の810社から2006年の2,357社へと、191.0%増加した。職業紹介企業の売上高は2001年度の103億元から2006年度の437億元へと、324.3%増加した。2001年以降、職業紹介企業数と売上高が急速に拡大していることは労働者派遣事業の拡大と関連している。2006年度の職業紹介企業の全体の売上高の48.5%を労働者派遣事業が占めた。

具体例として104人力銀行を見てみよう(図表20参照)。104人力銀行(職業紹介企業[派遣企業])は、1996年2月に設立され、最初の求人・求職情報ネットワークに基づいたセルフサービス化(コンピュータ・マッチング・システム)を展開し、求職会員数が1996年の6万5000人から2010年2月までに482万人に達した。104人力銀行は求人求職ネット事業を主要な業務とし、2002年1月に最大の求人情報サイト「104派遣ジョブバンク」を開設して他の職業紹介企業(派遣企業)の求人情報を掲載し、2010年7月までに求人情報の掲載数および派遣労働者として登録会員数がそれぞれ30,759件、175,230人に達した。

104人力銀行は、2000年5月に行政院劳工委員会による職業紹介許可を受けて、2001年10月に職権紹介センターを設立し、管理職を対象とする有料職業紹介とヘッドハンティングを展開した。さらに、2003年4月に労働者派遣を行う子会社として104人力資源顧問有限会社を設立し、2009年までに派遣労働者数は14,000人を超えた。

さらに、労働者派遣事業の売上高と職業紹介企業の売上高との関係を把握するために、2001年度から2009年度に至る期間の104人力銀行における連結売上高および主要な事業別の売上高推移を見てみよう(図表21参照)。

連結売上高は2001年度3億935万元から2009年度の18億9685万元と538.9%増であり、とりわけ2003年度からの増加率が労働者派遣事業参入によって著しく上昇した。2003年度からの労働者派遣事業の売上高は1924万元から10億4375万元へと激増し、全事業の売上高に占める割合が3.4%から54.3%へと上昇した。さらに、2008年9月の金融危機の影響を受けて、求人

図表 20 104 人力銀行の発展過程

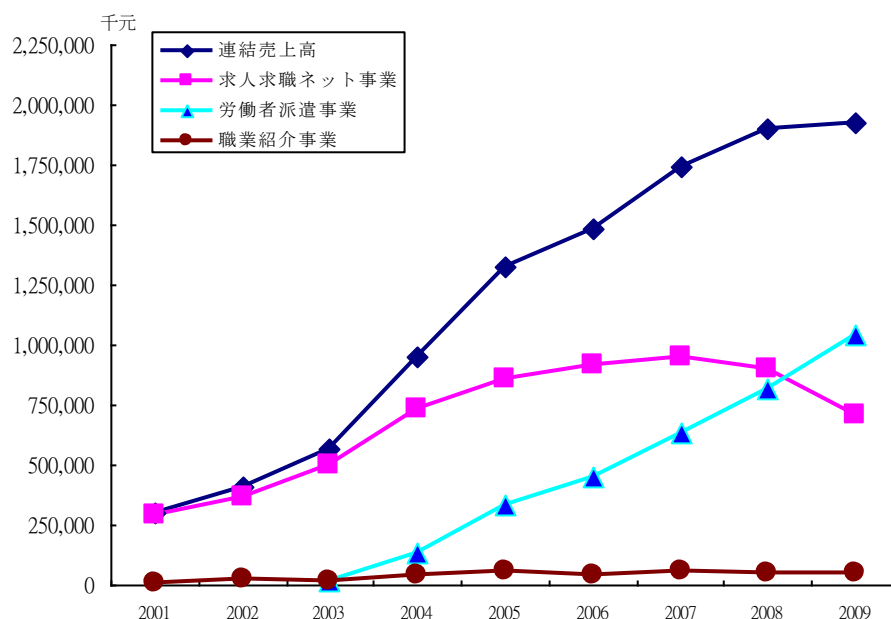
年別	内 容
1996	2月に104人力銀行を設立し、求人企業を対象とする104人力情報誌を発行。
1999	7月に104教育サイトを開設し、キャリアコンサルティングの業務を展開。 10月に職場安全サイトを開設し、労働者の職場権利（求人企業の運営状況や職場環境に関わるニュースを掲載したもの）を保護。
2000	1月に職業交流サイトを開設し、面接や就業市場の情報を掲載。 5月に職業紹介の営業許可を取得。 10月に人事担当者を対象とする104HR CLUBサイトを開設。
2001	7月に求職会員数が100万人を超える。 10月に職業紹介センターを設立。
2002	1月に104派遣ジョブバンク、アウトソーシング情報サイト、家庭教師の総合情報サイトを開設。 10月に創業加盟サイトを開設。
2003	4月に子会社として104人力資源顧問有限会社を設立。 9月に求職会員数が200万人を超え、失業問題の解決策としてテレマーケティングの講習を実施。
2004	1月に事業内容を104人力銀行事業群、104職業紹介派遣事業群、104人力資源講習事業群、104付加価値事業群（アウトソーシングなど）にわけて再編。 10月に104幼児教育サイトを開設し、幼児教育に関わる書籍や学習情報を掲載。
2006	2月に職業紹介企業およびネット企業として最初に上場。
2007	2月に中国で104人力銀行ネットを運営。

資料出所 104 人力銀行ホームページ ([http://www.104.com.tw/cfdocs/2000/pressroom/co\\_104list.htm](http://www.104.com.tw/cfdocs/2000/pressroom/co_104list.htm))  
2010.7.20 により整理・作成。

求職ネット事業と職業紹介事業の売上高が減少したが、労働者派遣事業の売上高と連結売上高は共に増加した。

本節では、以下の3点が明らかになった。第1に、戦後、農村の失業問題が有料職業紹介事業の始動を促進したが、1960年代から工業化の進展による順調な経済成長の下で、有料職業紹介事業における人身売買やピンハネなどの多くの弊害が指摘された。それに対応して、1973年に有料職業紹介事業所が特定営業管理規則の規制の業種とされ、有料職業紹介業者は人材コンサルティング企業として経営相談を中心とした業務内容へ変容して経営を維持した。さらに、1980年代後半から専門職と製造現場における労働力不足が生じたことを背景と

図表 21 104 人力銀行における連結売上高および主要事業別の売上高推移



注 連結売上高は原則 50% 超の株を保有する子会社(連結子会社)を含めたグループとしての数字である。  
 売上高はグループ会社間の取引を消去したグループ外販売の数字である。  
 資料出所 104 人力銀行の財務諸表により整理・作成。

して、1985 年に特定営業管理規則が規制緩和され、加強就業サービス方案によって有料職業紹介事業が労働力需給調整システムとして認められた。

第 2 に、行政院劳工委员会は有料職業紹介事業のさまざまな体制を整備するために、1992 年 4 月に公的および有料職業紹介事業所の設立に関わる就業サービス法を制定した。就業サービス法の施行後、公的職業紹介センターはサービス内容の硬直化や人員不足などの理由で依然として労働力需給調整システムとしての職業紹介の機能を十分に果たさなかった。一方、職業紹介企業は本国人または外国人を対象とする職業紹介を行うだけでなく、1990 年代後半からインターネット普及と IL0181 号条約による国際基準の転換によってアウトソーシングや労働者派遣事業に積極的に参入するようになった。

第 3 に、就業サービス法の回避と政府による労働者派遣事業の促進を背景に、1990 年代後半から職業紹介企業は、A. 参入の容易性、B. 長期的な収入源の獲得、C. 外国人ブルーカラー仲介の代替の 3 つを参入要因として労働者派遣事業を積極的に展開するようになった。さらに、2000 年代後半から職業紹介企業の売上高に占める労働者派遣事業の割合が 50% 前後と上昇し、労働者派遣事業は職業紹介企業の発展過程に不可欠な役割を果たしている。

### 第3章 派遣元の役割への有料職業紹介事業の影響

第2章では、外資系職業紹介企業（派遣企業）の台湾進出が労働者派遣事業の成立の契機となり、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、職業紹介企業が積極的に労働者派遣事業へ参入したことが明らかになった。その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長期的な収入源を獲得することができ、売上高を増大させていることがわかる。

これまでに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。そうした派遣元の役割は有料職業紹介事業から大きな影響を受けていると考えられる。

本章では、有料職業紹介と労働者派遣の仕組と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、①有料職業紹介と労働者派遣の人材マッチングシステム、②職業紹介手数料と派遣料金の決定システムの2点にわけて明らかにする。

#### 1. 有料職業紹介と労働者派遣の仕組と関係

有料職業紹介と労働者派遣の仕組と関係を、(1) 有料職業紹介の仕組、(2) 労働者派遣の仕組と有料職業紹介との関係の2つにわけて検討する。

##### (1) 有料職業紹介の仕組

有料職業紹介の仕組においては、有料職業紹介事業が求人と求職のマッチングや外国人労働者を対象とする労働力仲介などの業務内容を行っている。こうした業務では、求人企業に対してだけでなく、求職者に対しても料金を課すことができる。近年、有料職業紹介事業ではインターネットを通じて、業務内容が拡大している。求人と求職のマッチングの形態は、以下の3つに区分される。

第1は、職業紹介企業のホームページに求人・求職情報サイトを設け、求職者は求人企業に直接コンタクトし、求人企業は直接に求職者に連絡することができる形態である。一方、求職者は各自の個人情報を登録すると、個人用の「受信箱」が用意される。求人企業の側で条件の合った求職者がみつければ、求職者の「受信箱」にメールを送る（104 人力銀行など）。

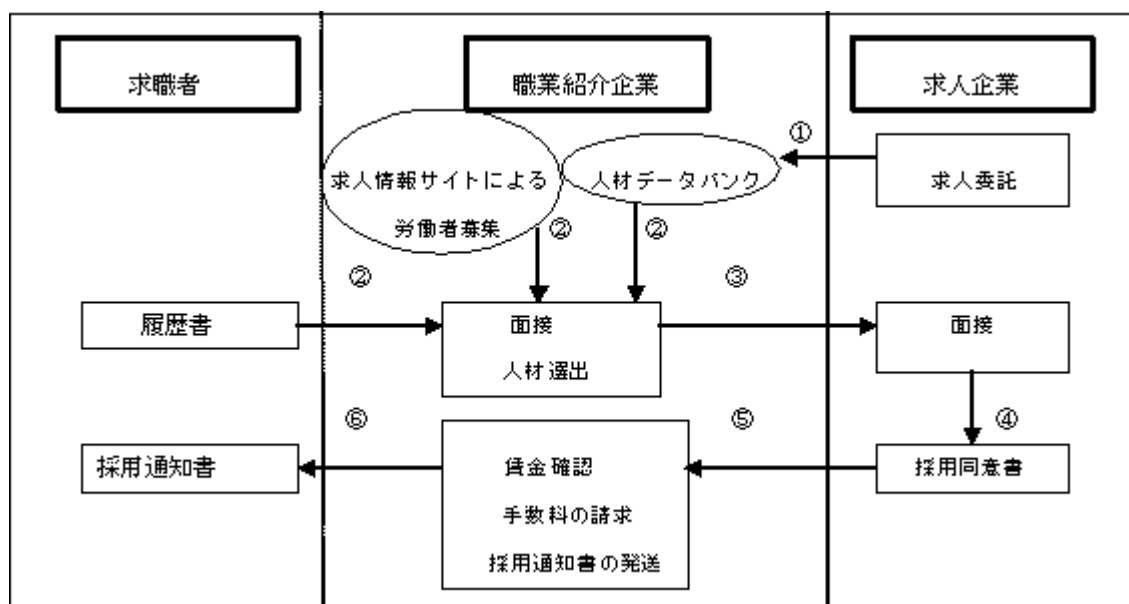
第2は、職業紹介企業の保有する求人情報について企業名や連絡先などを秘匿してインターネットで職種、勤務地や仕事内容などを公開する形態である。求職者は関心のある情報が

あれば、職業紹介企業に連絡を取って具体的な求職活動に入る（藝珂，萬寶華，保聖那，才庫や日総など）。

第3は、職業紹介企業のホームページに無料で登録して会員となった求職者に詳細な求人情報を提供する形態である（東慧や天侍など）。

第1の形態は、インターネットによる職業紹介情報の提供などを通じて、求職者が自力で求人企業と交渉し労働契約を締結する形態である。第2および第3の形態は、職業紹介企業の斡旋を通じて、求職者と求人企業との間に労働契約を締結する形態である（図表22参照）。

図表22 有料職業紹介の仕組



注 ①～⑥は職業紹介の流れを示す。  
資料出所 保聖那，天侍，才庫の会社案内により整理・作成。

以上、有料職業紹介の仕組においては、求人委託の内容は求人企業によって決定され、そうした求人企業の要求に応じて、職業紹介企業は求人情報の掲載を通じて、労働者を募集し、面接した後、求人企業が面接して賃金を確定し、採用を決定する。その後、有料職業紹介事業は求人企業と求職者のマッチングに対して求人企業から紹介手数料を徴収する。

## (2) 労働者派遣の仕組と有料職業紹介との関係

次に、労働者派遣の仕組を見てみよう。労働者派遣事業は職業紹介企業（派遣企業）のホ

ームページや求人情報サイト<sup>94)</sup>などを通じて派遣労働者を募集している。最大の求人情報サイト「104 派遣ジョブバンク」における藝珂の求人情報例を見てみよう（図表 23 参照）。こうした求人情報には、職種、仕事内容や必要な知識などはあるが、派遣先の会社名は明記されていない。さらに、派遣元から提供された職種別賃金相場を参考にして派遣先が決定した賃金見込額が示されている<sup>95)</sup>。

図表 23 藝珂の求人情報例

事 項	内 容
職 種	テレマーケティング
仕事内容	1.お客様へのクレジットローンの申込に関する内容確認 2.銀行業務に関する問い合わせへの電話対応 3.派遣先の正社員になれる可能性
必要な知識	大学卒, コンピュータ知識 (Word, Excel 基本操作が可能の方), 未経験可
賃金 (月給)	2万 3000 元~3 万円
採用人員	2 人
勤務地	台北市
派遣期間	2010 年 10 月~2011 年 9 月 (長期派遣)
勤務時間	フルタイム
派遣先	有名な外資系銀行 (金融業)
派遣会社	藝珂

資料出所 104 人力派遣ジョブバンクホームページ ([http://www.104temp.com.tw/job/job\\_intro.jsp?jobno=4227434&source=bank](http://www.104temp.com.tw/job/job_intro.jsp?jobno=4227434&source=bank)) 2010. 8. 16 により整理・作成。

労働者派遣の仕組（図表 24 参照）は 3 つの段階に分けることができる。第 1 段階においては派遣委託の内容は派遣先によって決定され、そうした派遣先の要求に応じて、派遣元は派遣労働者を募集し、面接した後、派遣先が面接して賃金を確定し、採用を決定する。

第 2 段階においては、派遣元と派遣先が労働者派遣契約を締結する。労働者派遣契約の主要な項目は以下のとおりである<sup>96)</sup>。

<sup>94)</sup> 「104 派遣ジョブバンク」求人情報サイトにおける主要な職業紹介企業（派遣企業）の求人情報の掲載数は以下のとおりである。藝珂が 918 件（長期派遣 892 件，短期派遣 26 件），萬寶華が 549 件（長期派遣 506 件，短期派遣 43 件），才庫が 75 件（長期派遣 59 件，短期派遣 16 件），東慧が 22 件（長期派遣 15 件，短期派遣 7 件），日総が 9 件（長期派遣 8 件，短期派遣 1 件），天侍が 78 件（長期派遣 78 件）である（104 派遣ジョブバンクホームページ (<http://www.104temp.com.tw>) 2009. 03. 15）。

<sup>95)</sup> 4 社に対する聞き取り調査による。

<sup>96)</sup> A 社と D 社の労働者派遣契約；行政院劳工委員会（2006c）における大手半導体製造業の日月光株式会社（派遣先）の取締役の報告内容から整理・作成（労働者派遣契約の内容は民法〔第 184 条，第 188 条，第



## 1. 契約の開始日

## 2. 契約内容

この項目には、①派遣職種、②派遣期間、③仕事場所、④派遣労働者の賃金、⑤マージンの計算方法、⑥社会保険の支払方法、⑦休暇取得、⑧派遣先の正社員になる場合の手数料、⑨指揮命令の責任の区分が含まれている。

## 3. 労務管理責任

この項目には、賃金や社会保険などの支払責任が記載されている。

## 4. 労働者派遣の費用請求の方法および規定

この項目には、請求日や支払い期限などが記載されている。

## 5. 中途解除および契約変更の責任

## 6. 労働災害の賠償責任

## 7. 派遣労働者のミスによる派遣元の連帯責任

労働者派遣法が存在せず、派遣元および派遣先の権利義務（1～7）は双方の協議により、労働者派遣契約に記載されている。

第3段階においては、派遣元は派遣先から賃金や社会保険（労工保険、健康保険、企業年金）などの人事業務を委託され、派遣先に派遣労働者の賃金、社会保険およびマージンを別々に請求し、そうした派遣料金を派遣先から受け取った後、派遣労働者に賃金を支払う<sup>97)</sup>。

以上、労働者派遣の仕組における求職者（派遣労働者）の募集から採用までの段階は有料職業紹介の仕組と同様である。次に、派遣元は、派遣先と派遣労働者の賃金、社会保険やマージンなどを含む労働者派遣契約を締結し、それに基づいて、派遣先に派遣労働者の賃金、社会保険およびマージンを別々に請求し、そうした派遣料金を派遣先から受け取った後、派遣労働者に賃金を支払う。

本節では、以下の3点が明らかになった。第1に、有料職業紹介の仕組では、職業紹介企業（派遣企業）が求人情報の掲載を通じて、求人企業の要求に応じて労働者を募集し、面接した後、求人企業が面接して賃金を確定し、採用を決定する。その後、有料職業紹介事業は求人企業と求職者のマッチングに対して求人企業から紹介手数料を徴収する。

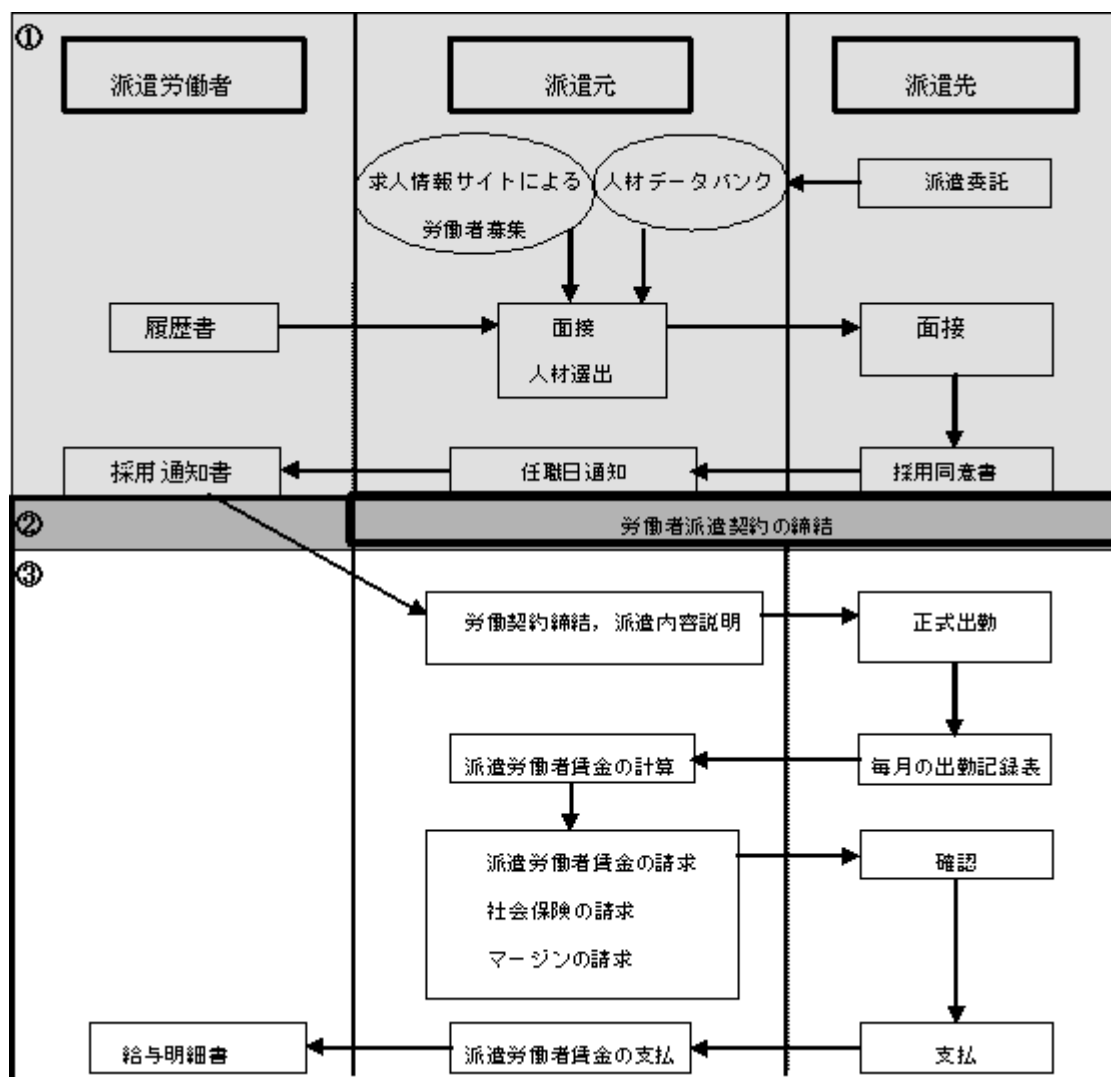
第2に、労働者派遣の仕組では、派遣労働者の募集から採用までの段階は有料職業紹介の仕組と同様である。さらに、労働者派遣契約に基づいて、派遣元は派遣先から賃金や社会保

---

268条、第269条、第484条]に基づいて作成されている)。

<sup>97)</sup> 柯志哲・葉穎蓉・蔡博全，2004，p. 20。

図表 24 労働者派遣の仕組



注 ①②③は労働者派遣事業の仕組の段階を示す。  
資料出所 図表 22 に同じ。

険などの人事業務を委託され、派遣先に派遣労働者の賃金、社会保険およびマージンを別々に請求し、そうした派遣料金を派遣先から受け取った後、派遣労働者に賃金を支払う。

第3に、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た。有料職業紹介の仕組においては、職業紹介企業が仲介者として求人企業と求職者を繋げる人材マッチングシステムを運営し、求人企業から職業紹介手数料を徴収する。そうした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引き継がれている。

## 2. 労働者派遣の有料職業紹介からの継続性

こうした仲介者としての仕組の内容を、(1) 有料職業紹介と労働者派遣の人材マッチングシステム、(2) 職業紹介手数料と派遣料金の決定システムの2つにわけてそれぞれどのように機能しているのかを職業紹介企業4社に対する聞き取り調査を通じて明らかにする。

### (1) 有料職業紹介と労働者派遣の人材マッチングシステム

職業紹介企業4社は有料職業紹介と同様に、派遣先(求人企業)の要求に応じてインターネットを通じて派遣労働者(求職者)を募集し、面接した後、派遣先が面接をして採用を決定すると指摘した。そうした労働者派遣の人材マッチングシステムはどのように機能しているのかを、職種別にみた職業紹介件数と労働者派遣件数の比較を通じて検討する。

#### ① 職種別の職業紹介件数

まず、職種別の職業紹介件数の順位をみると、A社では、1位が研究開発、2位がセールスエンジニア、3位が工場管理要員、B社では、1位がセールスエンジニア、2位が事業の実施体制の企画・立案、3位がITエンジニア、C社では、1位が金融商品コンサルティング、2位が事業の実施体制の企画・立案、3位がITエンジニア、D社では、1位がセールスエンジニア、2位が秘書、3位が財務処理である(図表25参照)。

図表25 職種別の職業紹介件数の順位

企業名 職種別	A社	B社	C社	D社
1位	研究開発	セールスエンジニア	金融商品 コンサルティング	セールスエンジニア
2位	セールスエンジニア	事業の実施体制の企画・ 立案	事業の実施体制の企画・ 立案	秘書
3位	工場管理要員	ITエンジニア	ITエンジニア	財務処理

資料出所 図表1に同じ。

#### ② 職種別の労働者派遣件数

次に、職種別の労働者派遣件数の順位<sup>98)</sup>をみると、A社では、1位が一般事務補助、2位

<sup>98)</sup>4社で比率がもっとも高い派遣期間は、A社が6ヵ月以上～1年未満、B社が6ヵ月以上～1年未満、C社が6ヵ月以上～1年未満、D社が1ヵ月以上～6ヵ月未満である。

がテレマーケティング、3位が工場現場作業、B社では、1位がテレマーケティング、2位が工場現場作業、3位が一般事務補助、C社では、1位が一般事務補助、2位がデータ入力、3位がテレマーケティング、D社では、1位が翻訳・通訳、2位が会計財務事務、3位が一般事務補助である（図表 26 参照）。

図表 26 職種別の労働者派遣件数の順位

企業名 職種別	A社	B社	C社	D社
1位	一般事務補助	テレマーケティング	一般事務補助	翻訳・通訳
2位	テレマーケティング	工場現場作業	データ入力	会計財務事務
3位	工場現場作業	一般事務補助	テレマーケティング	一般事務補助

資料出所 図表 1 に同じ。

さらに、4社では専門職の派遣労働者の件数は少ない<sup>99)</sup>。その理由は以下のとおりである。A社では専門職の不足で求人企業が長期雇用を求めており、B社では、求人企業と求職者が長期雇用を求めていると指摘した。C社では専門職は売り手市場であり、求職者が長期雇用を求めており、D社では専門職は派遣労働者としては、マージンが高く（マージンは派遣職種賃金の賃金に依存する）、派遣先企業に大きな負担をかけると述べた。

なお、各社における特徴は以下のとおりである。

1. A社は、製造業を中心に有料職業紹介事業を行い、製造現場に本国人労働者も積極的に派遣するようになった。
2. B社は、中小企業を中心に有料職業紹介事業と労働者派遣事業を行っている。
3. C社は、外資系大手職業紹介企業（派遣企業）として、サービス産業を中心に労働者派遣事業と有料職業紹介事業を行っている。いずれの事業形態においても主に金融業に人材を提供している。
4. D社は、日系企業を中心に職業紹介を行っているが、日系企業における翻訳・通訳人材の需要に応じて短期派遣（1ヵ月以上～6ヵ月未満）も行っている。

以上、職業紹介企業（派遣企業）は人材マッチングシステムの活用によって職種ごとに職

<sup>99)</sup>台湾では専門職が不足しており、企業がそうした労働者を直接雇用し、長期雇用を求めているケースがほとんどである（柯志哲・葉穎蓉・蔡博全，2004，pp. 27～28）。

業紹介または労働者派遣を行っている。同じ職種で労働者派遣と職業紹介を行った比率は低かった。すなわち、労働者派遣の人材マッチングシステムは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、派遣元は仲介者としての役割のみを果たしている。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る。

## (2) 職業紹介手数料と派遣料金の決定システム

職業紹介企業4社は職業紹介手数料と同様に、派遣料金が賃金をベースにして算出されると指摘した。そうした派遣料金の決定システムはどのように機能しているのかを検討する。

まず、有料職業紹介事業の紹介手数料は就業服務法第35条により求職者の賃金水準に依存し、求人企業および求職者から徴収できる。4社を対象とした聞き取り調査では、求職者の賃金が求人企業によって決定され、紹介手数料が賃金の比率で算出され、求人企業から徴収される。ただし、求職者から徴収されるケースは少なかった。

次に、上述した聞き取り調査では、派遣料金の決定システムについて以下の2点が強調された。第1に、派遣料金の決定システムは就業服務法で定められた賃金をベースに算出される職業紹介手数料から影響を受けている。第2に、経営コスト計算の複雑化を避けるために、派遣先から透明性が高い派遣料金の仕組が求められている。こうした点を踏まえて、以下、A社における労働者派遣契約に記載された派遣料金の計算方法を派遣期間の長さによる月給制と時間給制の場合にわけて紹介する<sup>100)</sup>。

1. 月給制の場合：派遣料金＝（月基本賃金＋残業費）×（1＋マージン率）＋企業負担分社会保険料＋営業税（消費税）
2. 時間給制の場合：派遣料金＝（全時間数×時間給）×（1＋マージン率）＋企業負担分社会保険料＋営業税（消費税）

さらに、派遣料金の決定システムを詳しく見てみよう（図表27参照）。①派遣労働者の賃金は、派遣先によって決定される。②社会保険料（労工保険<sup>101)</sup>、健康保険<sup>102)</sup>、企業年金）

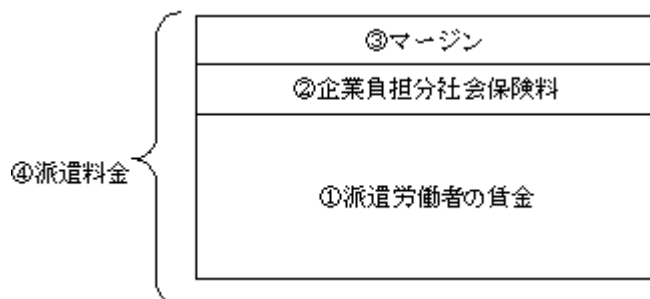
<sup>100)</sup>A社の場合、臨時派遣（1ヵ月未満）で時間給制、短期派遣（1ヵ月以上～6ヵ月未満）および長期派遣（6ヵ月以上～1年未満）で月給制が採用された。

<sup>101)</sup>労工保険制度（日本の厚生年金、雇用保険、労災保険に相当）は1950年3月に公布施行され、当初、公営企業の雇用者を主な対象とした制度であったが、1979年に5人以上の民営企業にまで拡大された。

の負担率は賃金の約 16%である（図表 28 参照）。③マージン<sup>103)</sup>は、派遣職種の賃金によって決定され、同一派遣職種のマージン幅は派遣期間によって異なっている。A 社が賃金の 10%～15%、B 社が 15%～20%、C 社が 15%～25%、D 社が 25%～30%と、その比率は基本的に派遣期間が短いほど高くなっている。ただし、4 社は派遣元企業間の競争激化のもとでマージンを切り下げざるを得ない場合が多くなっていると指摘した<sup>104)</sup>。

派遣元は①、②、③の金額を別々に派遣先に請求し、④派遣料金（①+②+③）を派遣先から受け取った後、派遣労働者に賃金を支払う。

図表 27 派遣料金の決定システム



資料出所 図表 1 に同じ。

以上、職業紹介手数料の決定システムは派遣料金の決定システムに強い影響を与えている。紹介手数料と派遣料金とも職業紹介の求職者の賃金と派遣労働者の賃金が求人企業（派遣先）によって決定された後、賃金をベースにして算出される。こうした派遣料金の決定システムの下では、派遣料金が賃金をベースにして算出され、派遣先と派遣元との取引関係はマージンに反映されている。すなわち、派遣料金の決定システムは有料職業紹介事業から引き継がれており、派遣先が賃金を確定し、派遣元は仲介者としての役割のみを果たしている。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。

---

さらに、2009 年 5 月に強制加入対象年齢上限を 65 歳に引き上げるとともに、強制加入対象を雇用者 4 人以下の企業に拡大する改正案が立法院（国会）に提出された。

<sup>102)</sup> 健康保険は 1995 年に医療保険として導入された。

<sup>103)</sup> マージンには募集費、広告宣伝費、派遣元社員の人件費などの諸経費が含まれていることから、差し引いた残りの 2%～7%程度が職業紹介企業（派遣企業）の営業利益となる。

<sup>104)</sup> 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っている。それに対応して、派遣元企業はマージンを切り下げたが、派遣労働者の実質賃金より低い金額で申告して企業負担分社会保険料を安くし、さらに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していることが深刻な社会問題となっている（簡建忠，2006，p. 40）。

図表 28 社会保険加入要件と毎月の負担率

名 称		加入要件	毎月の負担率
労工保険	普通事故保 険 <sup>1)</sup> と 就業保険 <sup>2)</sup>	労働基準法を適用 した労働者（15歳 以上 60歳以下の雇 用者）	1. 賃金水準により最低 17,280 元から最高 43,900 元までを 22 ラ ンクに区分。 2. 保険料負担率（普通事故保険 [日本の厚生年金に該当]6.5%、 就業保険 1%）は賃金の 7.5%（事業主 70%【賃金の 5.25%】、 被保険者 20%【1.5%】、政府 10%【0.75%】）。 3. 2009 年 1 月に保険料負担率が 6.5%から 7.5%となった。2012 年から毎年その率を 0.5%ずつ引き上げ、10%となった後、2 年おきに 0.5%ずつ引き上げ、13%を上限。
	労災保険 <sup>3)</sup>	同上	事業主が全部負担。保険負担率は事業内容によって異なり、鉱業 の 2.97%が最高であり、金融保険業 0.05%が最低。全体平均率 が 0.22%（2008 年 1 月から 2010 年 12 月まで適用）。
健康保険 <sup>4)</sup>		同上	保険料負担率は、事業主、被保険者、政府がそれぞれ賃金 4.64%、 1.37%、0.77%を負担。
企業年金		労働基準法を適用 した本国労働者	事業主が賃金の 6%を全部負担。

- 注 1) 普通事故保険の被加入対象は強制加入と任意加入に分けられる。強制加入対象は15歳以上60歳以下の雇用者5人以上の企業である。一方、任意加入対象は、強制加入対象以外の自営業者や雇用者4人以下の企業などである。任意加入対象は地域別労働組合（職業別労働組合）を通じて加入する。保険料は賃金水準により最低18,300元（第3級）から最高43,900元までを20ランクに区分され、その負担率は賃金の6.5%（被保険者60%【賃金の3.9%】、政府40%【2.6%】）。
- 2) 2003 年 1 月には、単純な失業給付を制度的に普通事故保険から分離し、失業給付、職業訓練、就業サービスの機能を統合した就業保険が施行された。企業規模にかかわらず、事業主は雇用者を就業保険に加入させなければならない。ただし、就業保険は外国人労働者、自営業者や 65 歳以上の日本人労働者などに適用されない。
- 3) 雇用者の年齢にかかわらず、事業主は労災保険に加入しなければならない。
- 4) 普通事故保険の任意加入の対象は地域別労働組合（職業別労働組合）を通じて健康保険にも加入することができる。保険料負担率は、被保険者および政府がそれぞれ賃金（最低 21,000 元）の 2.73%、1.82%を負担。

資料出所 行政院劳工委员会劳工保险局ホームページ (<http://www.bli.gov.tw>) 2009.5.10, 行政院衛生署中央健康保険局ホームページ (<http://www.nhi.gov.tw>) 2009.5.10 により整理・作成。

本節では、以下の 2 点が明らかになった。第 1 に、職業紹介企業（派遣企業）は人材マッチングシステムの活用によって職種ごとに職業紹介または労働者派遣を行っている。同じ職種で労働者派遣と職業紹介を行った比率は低かった。すなわち、労働者派遣の人材マッチングシステムは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、派遣元は仲介者としての役割のみを果たしている。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る。

第2に、紹介手数料と派遣料金とも職業紹介の求職者の賃金と派遣労働者の賃金が求人企業（派遣先）によって決定された後、賃金をベースにして算出される。こうした派遣料金の決定システムの下では、マージンが賃金の比率で算出され、派遣先と派遣元との取引関係はマージンに反映されている。すなわち、派遣料金の決定システムは有料職業紹介事業から引き継がれており、派遣先が賃金を確定し、派遣元は仲介者としての役割のみを果たしている。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

第3章では、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マージンと賃金とが明確に区別されている。

これまでに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指摘された。そうした就労実態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と考えられる。

本章では、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どのような影響を与えているのかを、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の2つにわけて明らかにする。そうした点を検討した上で、最後に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を解明する。

### 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

労働者派遣の人材マッチングシステムとの関連で不安定雇用を、(1) 派遣契約期間に合わせた定期労働契約<sup>105)</sup>、(2) 労働者派遣契約の中途解除による雇い止め、(3) 偽装派遣による派遣期間の試用期間としての利用の3つにわけて検討する。

#### (1) 派遣契約期間に合わせた定期労働契約

派遣先は、サービス経済化と国際経済不況からの影響を受けて、雇用の弾力化・柔軟化を維持するために、一時的・臨時的な労働力を求めた。派遣元（雇用主）は派遣先の要求に応

---

<sup>105)</sup> 現行の労働基準法に定めている労働契約は不定期労働契約と定期労働契約に分類される。定期労働契約の仕事内容については以下のように定めている。①臨時性の仕事：予測できない非継続性の仕事を指し、その期間が6ヶ月以内に属するもの。②短期性の仕事：6ヶ月以内に完成すると予測できる非継続性の仕事。③季節性の仕事：季節性のある原材料供給あるいは市場販売の影響をうける非継続性の仕事で、その期間が9ヶ月以内に属するもの。④特定性の仕事：特定期間に完成できる非継続性の仕事で、その期間が1年を超えた場合、主管機関（行政院劳工委員会）に報告する必要がある。雇用主が継続性の仕事で定期労働契約を繰り返す場合、不定期労働契約と見なされる。したがって、労働基準法では、派遣元（雇用主）が定期労働契約を繰り返すことによって派遣労働者を利用することは禁止されている（労働基準法第9条、労働基準法施行細則第6条、行政院劳工委員会2009年4月14日「(98)台劳資2字第0980125424号」解釈）。

じて派遣先との派遣契約期間に合わせて派遣労働者と定期労働契約を締結する<sup>106)</sup>。

そうした一時的・臨時的な労働力としての派遣労働者の就労実態を把握するために、行政院劳工委员会は2005年に初めて職業紹介企業（派遣企業）を対象にアンケート調査を行った。職業紹介企業における派遣労働者は41,446人で男性が51.3%、女性が48.7%である。この公式調査を通じて、派遣労働者の職種別にみた構成比と派遣契約期間を見てみよう（図表29参照）。

派遣労働者の職種別構成比をみると、一般事務補助、機械設備操作、データ入力、テレマーケティング、宅配・運搬が上位5位に入り、一般事務補助が最も高かった。次に、職種別派遣契約期間をみると、いずれの職種も6ヵ月未満であり、商品展示販売、宅配・運搬、案内・受付、警備、一般事務補助が派遣契約期間の短い上位5位に入る。このことは、派遣労働

図表29 派遣労働者の職種別にみた構成比と派遣契約期間

単位：％，日

職種別	構成比	派遣契約期間
総計	100.0	145.1
一般事務補助	21.9	142.9
機械設備操作	18.4	146.9
データ入力	11.0	149.0
テレマーケティング	9.8	147.0
宅配・運搬	9.7	129.6
清掃	7.6	142.6
商品展示販売	7.4	118.2
ソフトウェア開発	3.3	145.9
案内・受付	3.3	132.8
バス・トラック運転	2.8	145.3
研究開発	2.3	171.8
警備	2.0	133.2
企画	0.4	146.5
翻訳・通訳	0.1	180.0

資料出所 行政院劳工委员会（2006b）により整理・作成。

<sup>106)</sup>派遣労働者は一般職種に登録型として利用され、不安定な就労状態に置かれている（楊通軒，1998，p. 36；成之約・鄭津津，2000，p. 52；劳工教育研究推進協会，2002，p. 50；成之約，2002，p. 60；鄭津津，2006，p. 19；）。

働者の多くが一般事務補助の職種に短期派遣（1 ヶ月以上～6 ヶ月未満）で利用されていることを示している。

以上、派遣元は、派遣先の要求に応じて一時的・臨時的な一般職種の労働力を提供し、さらに派遣契約期間に合わせて派遣労働者と定期労働契約を締結する。なお、労働基準法では、派遣元（雇用主）が定期労働契約を繰り返すことは禁止されている。こうした派遣元の役割は、派遣契約期間の終了による仕事の喪失など派遣労働者の不安定雇用に反映される。

## （2）労働者派遣契約の中途解除による雇い止め

現行の労働法制の下では、派遣先は自己の責に帰すべき事由に応じて労働者派遣契約を中途解除しても、解雇手当の支払いなどの雇用者（使用者）責任を負う必要はない<sup>107)</sup>。

一方、派遣元は派遣先から労働者派遣契約が中途解除される際に、労働者派遣を解雇し、派遣労働者の雇用主として労働基準法第 16 条と第 17 条で定められている解雇手当などを支給しなければならない<sup>108)</sup>が、派遣先の責に帰すべき事由の場合、派遣労働者の解雇手当などを派遣先に請求することができることを労働者派遣契約に明記している<sup>109)110)</sup>。

こうした解雇手当の支給の過程を踏まえて、解雇手当の支給実態を見てみよう。行政院劳工委員会（2006b）の調査を通じて、解雇手当支給の職業紹介企業の割合をみると、支給有

---

<sup>107)</sup>派遣先は自分の雇用する正規労働者であれば労働基準法で定められている解雇責任を問われるが、労働者派遣であれば労働者派遣契約の中途解除の場合、解雇責任を派遣元に押し付けることができる（成之約，2002，p.62；鄭津津，2004，p.25）。

<sup>108)</sup>①労働契約の解除要件，②解雇予告手当の支払い，③解雇手当の支払いは，それぞれ労働基準法第 11 条，第 16 条，第 17 条で定められている。

次の各号の 1 つに該当しなければ，雇用主は労働者に対して労働契約解除の予告をしてはならない。①廃業または事業を譲渡する場合，②欠損または事業を縮小する場合，③不可抗力による事業の一時停止が一ヶ月以上に及ぶ場合，④事業内容の変更により人員を削減する必要があり，かつ適当な仕事がない場合，⑤労働者が担当する職務の遂行に対して任務が遂行できない場合。（労働基準法第 11 条）

第 11 条の規定により，労働契約を解除する場合の予告期間は次の各号の規定に従う。①3 ヶ月以上 1 年以下継続勤務した者に対しては，10 日前に解雇予告をする，②1 年以上 3 年以下継続勤務した者に対しては，20 日前に解雇予告をする，③3 年以上継続勤務した者に対しては，30 日前に解雇予告をする。同条第 3 項では，雇用主は，第 1 項に定める予告をしないで労働契約を解除した場合に，予告期間の賃金を給付しなければならないとしている。（労働基準法第 16 条）

雇用主は第 16 条の規定によって労働契約を解除した場合は，次の各号の規定によって，労働者に解雇手当を支払わなければならない。①同一雇用主の事業単位にて継続勤務した場合，満 1 年ごとに 1 ヶ月の平均賃金に相当する額の解雇手当を支払う，②前号の計算による余剰月数または勤務期間が 1 年に満たない者については，その比例に応じて算出した額を支払う。1 ヶ月未満は 1 ヶ月として計算する。（労働基準法第 17 条）

<sup>109)</sup>行政院劳工委員会は労働者派遣契約の中途解除による雇い止めに対して，派遣元が原則的に法的な雇用主として解雇手当などを支給しなければならないが，實際上，解雇手当などを請求する対象は労働者派遣契約によって確認されると述べた（聯合新聞，2008.12.18，朝刊）。

<sup>110)</sup>すでに述べた 4 社に対する聞き取り調査においても，労働者派遣契約において派遣先の責に帰すべき事由によって労働者派遣契約の中途解除が行われた場合に，派遣先に派遣労働者の解雇手当などを請求することが明記されている。

が 43.0%，無が 57.0%と、半数以上の職業紹介企業は解雇手当を支給しなかった。このことは、労働者派遣契約の中途解除の際に、労働者派遣契約に派遣先からの派遣労働者の解雇手当の支払いが明記されているにもかかわらず、実際上は職業紹介企業の多くが派遣先から取得することができず、派遣労働者を解雇したことを示している<sup>111)</sup>。

以上、派遣先から労働者派遣契約が中途解除された際、派遣元は、派遣先からの要求に応じて派遣労働者を解雇し、さらに派遣労働者に対する解雇手当の支給の有無は派遣先に依存する。こうした派遣元の役割は、労働者派遣契約の中途解除による仕事の喪失など派遣労働者の不安定雇用にいつそう反映される。

### (3) 偽装派遣による派遣期間の試用期間としての利用

すでに述べたように、1992年5月に就業服務法が施行され（同年4月制定）、業者が違法な利益を得ない場合、有料職業紹介が合法化された。その後、職業紹介企業は本国人および外国人労働者に対して職業紹介だけではなく、労働者派遣も行うようになった。こうした労働者派遣が現行の就業服務法に違反するか否かの問題について、1994年に行政院勞工委員会は次のような行政解釈を行った。「業者が、労働者を他人に供給し、他人の指揮命令を受けて労働に従事させて利益を得る場合、業者と労働者との間に雇用関係があれば、労働者派遣に該当し、就業服務法第35条の罰則（9万元以上90万元以下の罰金）が適用されない」と解釈した<sup>112)</sup>。

偽装派遣では、①労働者派遣契約に基づいて、②派遣元と締結した労働契約が形式的なものであり、③実質的に派遣先と労働契約が締結され、有料職業紹介が行われている（図表30参照）。さらに、派遣先は偽装派遣によって試用期間を派遣期間として利用し、正規労働者の試用期間の雇用者（使用者）責任を回避することができる<sup>113)</sup>。行政院勞工委員会（2006b）の調査によると、派遣労働者が派遣先社員になった平均割合は10.2%と、派遣労働者が一定期間を経て派遣先の正社員として採用される機会があることを示している。

派遣先の要求に応じて、派遣元は偽装派遣によって就業服務法に定めている職業紹介手数料の上限などの有料職業紹介事業に対する規制を回避することができ、派遣期間を試用期間

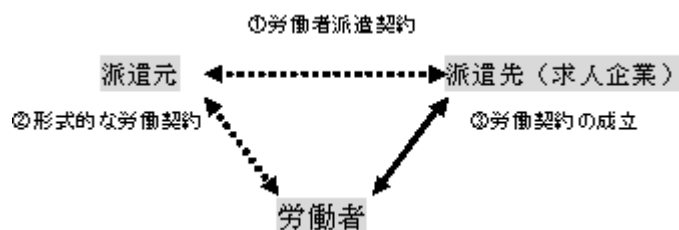
<sup>111)</sup>成之約，2002，p. 30；簡建忠，2004，p. 146。

<sup>112)</sup>行政院勞工委員会 1994年8月19日「(83)台勞職業字第58819号」解釈。

<sup>113)</sup>労働基準法に定められた試用期間の規定（適用除外）が1997年に解除され、試用期間中の労働者にも労働基準法を適用されるようになった（行政院勞工委員会 1997年9月3日「(86)台勞資二字第035588号」解釈）。

として有料職業紹介を行っている<sup>114)115)</sup>。

図表 30 偽装派遣



以上、就業服務法の行政解釈により労働者派遣事業が雇用主としての地位を認められ、労働者派遣と有料職業紹介が区別されたが、派遣先の要求に応じて、派遣元は偽装派遣によって就業服務法に定めている職業紹介手数料の上限などの有料職業紹介事業に対する規制を回避することができ、派遣期間を試用期間として有料職業紹介を行っている。こうした派遣元の役割は、派遣先の偽装派遣による試用期間の派遣期間としての利用を通じて派遣労働者の不安定雇用に反映される。

本節では、以下の3点が明らかになった。第1に、派遣元は、派遣先の要求に応じて一時的・臨時的な一般職種の労働力を提供し、さらに派遣契約期間に合わせて派遣労働者と定期労働契約を締結する。なお、労働基準法では、派遣元（雇用主）が定期労働契約を繰り返すことは禁止されている。こうした派遣元の役割は、派遣契約期間の終了による仕事の喪失など派遣労働者の不安定雇用に反映される。

第2に、派遣先から労働者派遣契約が中途解除された際、派遣元は、派遣先からの要求に応じて派遣労働者を解雇し、派遣労働者に対する解雇手当の支給の有無は派遣先に依存する。こうした派遣元の役割は、労働者派遣契約の中途解除による仕事の喪失など派遣労働者の不安定雇用に反映される。

第3に、派遣先の要求に応じて、派遣元は偽装派遣によって就業服務法に定めている職業紹介手数料の上限などの有料職業紹介事業に対する規制を回避することができ、派遣期間を試用期間として有料職業紹介を行っている。こうした派遣元の役割は、派遣先の偽装派遣

<sup>114)</sup>聞き取り調査の4社では、派遣先の正社員になる場合の職業紹介手数料が派遣労働者の賃金の比率で算出される。その比率は派遣期間が長いほど低くなっており、1年以上の場合、職業紹介手数料が無料になると指摘した。

<sup>115)</sup>邱駿彦，2004，pp. 54～55。

による試用期間の派遣期間としての利用を通じて派遣労働者の不安定雇用に反映される。

## 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

派遣料金の決定システムとの関連で、日本との比較を通じて賃金水準の維持と社会保険の高加入率を解明する。

### (1) 日本の派遣料金の決定システム

日本の派遣料金の決定システムを見てみよう（図表 31 参照）。①派遣料金は派遣先と派遣元の交渉によって決定され、労働者派遣契約に明記されている。②マージンは派遣元によって決定される。平均すれば、マージンは 5,162 円で、派遣料金の 30.5% である。マージンには募集費、営業利益や社会保険料が含まれている。社会保険料（雇用保険、健康保険、介護保険、厚生年金、労災保険）は 1,727 円で、派遣料金の 10.2% である。営業経費および利益は 3,435 円で、派遣料金の 20.3% である。

③派遣労働者の賃金は派遣元によって決定される。派遣労働者の賃金は 11,742 円で、派遣料金の 69.5% である。

こうした派遣料金の決定システムにおいては、派遣料金は派遣先と派遣元の交渉によって

図表 31 日本の派遣料金の決定システム

①派遣料金	②マージン	営業経費および利益 3,435 円 (20.3%)
	5,162 円 (30.5%)	企業負担分社会保険料 1,727 円 (10.2%)
	③派遣労働者の賃金 11,742 円 (69.5%)	

注 1) 2009 年の労働者派遣事業集計報告によると、全体平均は派遣料金が 16,904 円、マージンが 5,162 円、派遣労働者の賃金が 11,742 円である。

2) 企業負担分社会保険料には雇用保険（賃金の 0.95%）、健康保険（4.67%）、介護保険（0.755%）、厚生年金（8.029%）、労災保険（0.3%）が含まれ、企業負担分社会保険料は 1,727 円（賃金 11,742 円×14.704%）である（2011 年 2 月 17 日現在）。

資料出所 厚生労働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/>）2011.2.17；全国健康保険協会ホームページ（<http://www.kyoukaikenpo.or.jp/8,0,131,586.html>）2011.2.17；日本人材派遣協会ホームページ（<http://www.jassa.jp/employee/explanation.html>）2011.2.17；日本年金機構ホームページ（<http://www.nenkin.go.jp/main/employer/index6.html>）2011.2.17；横山政敏（2005），p.209 により整理・作成。

決定され、マージンと賃金は派遣元によって決定される。派遣元は、マージン率（派遣料金の比率で示される）の管理を通じて賃金を主導的に決定できる。さらに、マージンには派遣労働者の社会保険も含まれている。派遣元は、競争激化のもとで派遣料金をダンピングしており、マージンを増加させるために、派遣料金の減少分以上にその犠牲を派遣労働者に転嫁し<sup>116)117)</sup>、さらに企業負担分社会保険料の加入率が低い<sup>118)119)</sup>。したがって、こうした派遣料金の決定システムは派遣労働者の労働条件にマイナスの影響を与えている。

## (2) 賃金水準と社会保険の加入状況

次に、台湾の派遣料金の決定システムは賃金水準と社会保険の加入状況にどのような影響を与えているのかを検討する。

派遣労働者の賃金水準については、派遣先は職種別賃金相場を参考に派遣労働者の賃金を決定する。こうしたことを踏まえて、成之約（2002）が行った派遣先企業を対象とした調査によると、同一職場における派遣労働者の賃金水準を正社員と比較すると、「正社員とほぼ同じ」51.1%、「正社員より低い」29.8%、「正社員より高い」19.1%と、派遣労働者の月給は正社員と大きな格差はない<sup>120)</sup>。派遣労働者に賞与や手当などを提供しない割合が71.9%にのぼっているが、それは派遣労働者が一時的・臨時的な労働力として利用されていることと関連している<sup>121)</sup>。

さらに、派遣労働者の社会保険の加入状況<sup>122)</sup>については、派遣元は賃金の比率で社会保険料を算出し、派遣先にそうした社会保険料を請求する。こうしたことを踏まえて、社会保

---

<sup>116)</sup> 黄義銓, 2009b, pp. 77~80。

<sup>117)</sup> 派遣料金・賃金・マージンの関係について、派遣料金下落・ダンピングの圧力をマージン率の低下で吸収する傾向が近年見受けられる。そして、ダンピング率と賃金上昇率との間には逆の相関がある。さらに、派遣料金の中で派遣先の支配力が強まるとともに、派遣元と派遣労働者が、ともに派遣先に圧迫される共通利害関係のもとに位置する存在になりつつある。しかし、派遣元がその圧力を派遣労働者に転嫁するという「限定された支配力」の行使の側面も残る（横山政敏, 2005, pp. 207~212）。

<sup>118)</sup> 日本の派遣企業が社会保険に加入している割合をみると、雇用保険の加入有が68.7%、無が31.3%、健康保険の加入有が61.7%、無が38.3%、厚生年金の加入有が61.2%、無が38.8%と、いずれの社会保険においても加入率の割合は70%以下である（厚生労働省, 2005b）。

<sup>119)</sup> 派遣業界で問題になっているのは、社会保険が適用しにくいことである。もともと日本の社会保険が長期雇用システムを前提にする正規労働者向けに組み立てられている。企業を移動する人たちについては、これらの保険が適用しにくいのである。さらに、労働者派遣業界は社会保険を節約し、その分が未払いで収益に化けている（高梨昌, 2004, pp. 34~35）。

<sup>120)</sup> D社に対する聞き取り調査によると、通訳などの一部の職種および短期間の場合に、高賃金という労働条件を利用して労働者を募集している。

<sup>121)</sup> 劳工教育研究推進協会, 2002, pp. 27~80；柯志哲・葉穎蓉・蔡博全, 2004, p. 30。

<sup>122)</sup> 台湾における雇用者の勤続年数は短く、頻繁に転職していることに対応して、雇用期間の長短にかかわらず、15歳以上60歳以下のすべての雇用者（労働基準法が適用される者）に対して社会保険が整備されている（彭火明編, 2005, pp. 28~31）。

険に加入している職業紹介企業（派遣企業）の割合をみると、労工保険の加入有が 92.1%、無が 7.9%、健康保険の加入有が 90.7%、無が 9.3%、企業年金の加入有が 96.1%、無が 3.9%と、90%以上の企業がいずれの社会保険にも加入している（図表 32 参照）。

図表 32 社会保険の加入状況

単位：%

加入状況	労工保険	健康保険	企業年金
有	92.1	90.7	96.1
無	7.9	9.3	3.9

資料出所 図表 29 に同じ。

以上、台湾における派遣料金の決定システムでは、派遣先が職種別賃金相場を参考に派遣労働者の賃金を決定した後、マージンと社会保険が賃金をベースにして算出され、派遣元は自ら派遣労働者の賃金を決定することができない。したがって、こうした派遣料金の決定システムは賃金水準の維持と社会保険の加入率の高さに反映される。

本節では以下の 2 点が明らかになった。第 1 に、日本の派遣料金の決定システムでは、派遣料金は派遣先と派遣元の交渉によって決定され、マージンと賃金は派遣元によって決定される。さらに、派遣元は競争激化のもとで派遣料金をダンピングしており、マージンを増加させるために、派遣労働者の賃金や社会保険などの労働条件を切り下げる。したがって、こうした派遣料金の決定システムは派遣労働者の労働条件にマイナスの影響を与えている。

第 2 に、台湾の派遣料金の決定システムでは、派遣先が職種別賃金相場を参考に派遣労働者の賃金を決定した後、マージンと社会保険が賃金をベースに算出され、派遣元は自ら派遣労働者の賃金を決定することができない。したがって、日本の派遣料金の決定システムと比較して、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、こうした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。

### 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

失業率の増加を背景に、政府は労働者派遣に関わる政策の促進によって短期就業機会を創出しながら、労働者派遣に関する規制をしないまま放置してきた。労働者派遣の実態において、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、現行の労働基準法と



就業サービス法は労働者派遣に対する規制が極めて弱く、派遣労働者の不安定雇用が生じた。

そうした点の解決に向けて、戦後、初めての民進党の政権下で労働者派遣法草案<sup>123)</sup>が2001年8月に策定されたが、2008年3月の国民党への政権交代までには労働者派遣法が制定されなかった。2008年9月の金融危機の影響による派遣切りなどの不安定雇用の増加に対応して、国民党の政権下で労働者派遣に関する規定が明文化された労働基準法改正草案が2010年1月に策定された。

以下、政権交代による労働者派遣の法制化の動向を把握した上で、労働基準法改正草案における派遣元の規制強化によって派遣労働者の不安定雇用が解消されるのかを、労働者派遣法草案との比較を踏まえて、不安定雇用における派遣元の役割との関連で明らかにする。

### (1) 労働者派遣の法制化の動向

労働者派遣の法制化の動向を、①労働者派遣法草案、②労働基準法改正草案の2つにわけて検討する。

#### ①労働者派遣法草案

派遣労働者の不安定雇用の解消に向けて、1995年から行政院劳工委員会は、学識経験者と業界関係者からなる会議を開催し、労働者派遣をめぐる論議が活発に展開された。2000年3月に初めて政権交代を実現した民進党は日本の労働者派遣法を参考にして、以下の2つの基本方針を踏まえて労働者派遣法草案を策定した。

第1に、常用雇用代替の防止を前提として、労働者派遣を臨時的な労働力の需給調整のシステムとして位置づけるためには、適用対象業務の限定と派遣期間の制限を行う必要がある。第2に、派遣元および派遣先に雇用者（使用者）責任を分担させる。次に、こうした基本方針にかかわる草案の主要内容と議論を検討する。

#### A. 労働者派遣法草案の主要内容

こうした基本方針にかかわる草案の主要内容を、(a) 適用対象業務と派遣期間、(b) 派遣元および派遣先の雇用者（使用者）責任の2つにわけて見てみよう。

---

<sup>123)</sup> 本草案は台湾の労働者派遣の法制化を検討する際の起点となるものであり、学識経験者や業界から提示された修正案はすべてこれを基礎として策定された。

### (a) 適用対象業務と派遣期間

労働者派遣が労働市場に及ぼす影響を減少させるため、「原則禁止・例外適用」（ポジティブ・リスト方式）を採用し、23 業務に限定している。なお、労働力需給の弾力化、女性の職場進出の拡大を図るため、主管機関の認定により適用対象業務範囲を追加する可能性があるとしている。

労働者派遣法草案第 6 条では、適用対象業務（23 業務）として以下を認めている。(1) 電話受付・案内、(2) ファイリング、(3) 事務・アシスタント、(4) 文書処理、(5) 財務処理、(6) 秘書、(7) 顧客サービス、(8) 総務、(9) 電話調査、(10) テレマーケティング、(11) 市場調査、(12) 商品展示・接客サービス、(13) 通訳または翻訳、(14) 添乗、(15) 公共交通機関における旅行サービス、(16) 建築物清掃、(17) 機械設備の保守・点検・修理、(18) 事務用機器の操作方法の指導、(19) 警備、(20) 広告デザイン、(21) インテリアコーディネーター、(22) 放送番組演出に関する業務、(23) その他（主管機関が認定する業務）。

適用対象業務を限定するとともに、常用代替を防止するために、派遣期間を 1 年に制限している。

### (b) 派遣元および派遣先の雇用者（使用者）責任

原則として派遣元が雇用者責任を負わなければならないが、派遣先も、①労働基準法に定めている労働時間、休日や労働災害補償など、②労働安全衛生法（1974 年 4 月施行）に定めている労働者の安全衛生管理や安全衛生教育など、③就業サービス法第 5 条<sup>124)</sup>に定めている差別的取扱いの禁止などの連帯責任を負わなければならないとしている。

さらに、派遣先の雇用者（使用者）責任として、①労働者派遣に関わる書類の保存、②派遣労働者の特定化行為の禁止、③派遣期間の上限を超える場合の直接雇用みなしの責任が定められている。

## B. 労働者派遣法草案をめぐる議論

行政院劳工委员会は、2002 年 9 月に労働者派遣法草案の内容についての問題点を明らかにするために、学識経験者からなる「労働者派遣法制化セミナー」を開催し、そこでも、(a)

---

<sup>124)</sup> 国民就業機会の平等を維持するために、求職者に対して性別、年齢、婚姻、身体障害や労働組合の元幹部などを理由とする差別的取扱いを禁止としている。（就業サービス法第 5 条）

適用対象業務と派遣期間、(b) 派遣先の雇用者（使用者）責任が重点的に議論された<sup>125)</sup>。

#### (a) 適用対象業務と派遣期間

適用対象業務の基準とその理由に関する説明が不足であり、労働者派遣が一時的・臨時的な労働力需給調整システムであるのかが不明確であると指摘された<sup>126)</sup>。さらに、日本の労働者派遣法を参考として産前産後休暇や育児休暇などを取った者の代替要員の業務も定めるべきであると強調された。

一方、派遣期間制限の対象となる業務が、同一業務、同一派遣先における業務または同一職場における業務かを明確にしていなかったとされた。派遣先は職場と業務の変更により、派遣期間の上限を回避することができると指摘された。

#### (b) 派遣先の雇用者（使用者）責任

許可証のない労働者派遣事業所の利用、適用対象外業務、派遣先による面接や派遣先への履歴書送付などの違法行為があった場合、派遣先に責任を課すべきであるとされた。派遣先の都合による労働者派遣契約の中途解除の場合に、派遣先に解雇手当や損害賠償などの責任を課すべきであると指摘された。

さらに、労働者派遣の法制化そのものについては、派遣先・派遣元企業は支持の立場から、労働者派遣法草案で定めている適用対象業務および派遣期間の緩和を主張した<sup>127)</sup>。一方、労働組合（全国産業総工会）は直接雇用を基本原則として、労働者派遣利用によって正規労働者への脅威、不安定雇用の増大につながるという議論を繰り返し、労働者派遣の法制化に

---

<sup>125)</sup> 「労働者派遣法制化セミナー」は2002年9月に開催され、楊通軒、鄭津津、黄程貫、邱祈豪の4人の労働法学者が労働者派遣法草案をヨーロッパ、アメリカ、日本の労働者派遣法制と比較検討した（行政院劳工委員会，2002b）。

<sup>126)</sup> 労働者派遣法草案で定めている適用対象業務の範囲については、日本を参考にしただけで、台湾における労働者派遣の実態を十分に把握していないとした（簡建忠，2004，pp. 232～233）。

<sup>127)</sup> 派遣先と派遣元は労働者派遣草案について以下の意見を提出した。中華民国全国工業総会（派遣先）は適用対象業務と派遣期間について、①「原則自由・例外禁止」（ネガティブ・リスト方式）にすれば派遣労働者の雇用機会が増え、派遣労働者の労働権を擁護することにもつながる、②派遣期間2年を上限として、派遣先、派遣元、派遣労働者の3者が同意した場合、さらに1年延長することができる、と主張した。派遣元は適用対象業務と派遣期間について、①「原則自由・例外禁止」を採用すべきである、②派遣期間3年を上限として、派遣期間を超えた場合、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を締結する義務が発生する、と主張した（中華民国全国工業総会ホームページ[[http://www.cnfi.org.tw/kmportal/front/bin/ptdetail\\_phtml?Part=magazine9411-428-11](http://www.cnfi.org.tw/kmportal/front/bin/ptdetail_phtml?Part=magazine9411-428-11)]2009. 10. 6；台北市人力仲介公会就業暨派遣發展委員会，2004，pp. 273～297）。

反対した<sup>128)</sup>。

こうした議論が行われたが、2000年からの初めての民進党への政権交代によって政治の混乱が続き、さらに国会において民進党が議席の過半数を獲得できないことを背景に、労働者派遣法草案は国会に提出されるには至らなかった<sup>129)</sup>。

## ②労働基準法改正草案

2008年9月の金融危機の影響により派遣切りなどの社会問題が深刻化した。それに対応して、労働者派遣の法制化が改めて議論された。さらに、2008年3月に国民党は再び政権を取ったことで、これまでの政策を見直し、労働者派遣の法制化を早めるために、以下の2つの基本方針に基づいて、労働者派遣に関する規定が明文化された労働基準法改正草案を策定した。

第1に、国際的な傾向である適用対象業務の原則自由化を採用する。第2に、常用代替の阻止と派遣労働者の安定雇用を図るために、派遣労働者数の制限と派遣元と派遣労働者の不定期労働契約の締結を行う必要がある。次に、こうした基本方針にかかわる草案の主要内容と議論を検討する。

### A. 労働基準法改正草案の主要内容

次に、こうした基本方針にかかわる草案の主要内容を、A. 適用対象業務と派遣期間、B. 派遣元および派遣先の雇用者（使用者）責任の2つにわけて見てみよう。

#### (a) 適用対象業務と派遣期間

同一派遣先における派遣労働者の人数については、派遣先の労働組合または従業員代表の意見聴取を条件に、全雇用者数の10%を超えてはならないとしている。それを前提として、適用対象業務を原則自由化するが、医療、警備、航空、港湾運送、公共運輸、採掘などの業務に派遣労働者を利用することができないとしている。

適用対象業務を原則自由化するとともに、常用代替を防止するために、派遣上限期間は原則1年であるとしている。

---

<sup>128)</sup>労働組合（全国産業総工会）は、2006年10月に開催された「労働派遣理論及実務セミナー」で労働者派遣の法制化についての意見を提出した。

<sup>129)</sup>台湾の政治制度は国民の直接選挙による議院内閣制と総統制を有する政体である。

## (b) 派遣元および派遣先の雇用者（使用者）責任

派遣元は派遣労働者と不定期労働契約を締結しなければならない。それを前提として、派遣元は原則として雇用者責任を負わなければならないとしている。派遣先も、①労働基準法に定めている労働災害補償や賃金支払いなど、②労働安全衛生法に定めている労働者の安全衛生管理や安全衛生教育など、③男女雇用機会均等法（2002年3月施行）および就業服務法第5条に定めている差別的取扱いの禁止などの連帯責任を負わなければならないとしている。

さらに、派遣先の雇用者（使用者）責任として、①派遣労働者の特定化行為の禁止、②派遣期間の上限を超える場合の直接雇用の協議の責任が定められている。

## B. 労働基準法改正草案をめぐる議論

行政院劳工委员会は目下、学識経験者や業界関係者からの労働基準法改正草案に対する意見を聴取している<sup>130)</sup>。次に、学識経験者からの労働基準法改正草案をめぐる議論を、(a) 適用対象業務と派遣期間、(b) 派遣先の雇用者（使用者）責任の2つにわけて見てみよう<sup>131)</sup>。

### (a) 適用対象業務と派遣期間

日本の経験から適用対象業務の原則自由化によって不安定雇用の増加が懸念され、特に製造業務への派遣は禁止すべきであると強調された。

一方、常用雇用代替の防止を前提として、労働者派遣を臨時的な労働力の需給調整のシステムとして位置づけ、労働基準法の定期労働契約に合わせて派遣先において同一の派遣労働者を利用する派遣期間上限を明確化する必要があると指摘された。

### (b) 派遣先の雇用者（使用者）責任

原則1年を超えた同一の派遣労働者利用、派遣先の都合による労働者派遣契約の中途解除

---

<sup>130)</sup> 派遣先と派遣元は労働基準法改正草案について以下の意見を提出した。中華民国全国工業總會（派遣先）は、①同一派遣先における派遣労働者の人数については、全雇用者数の10%から30%にあげる、②賃金支払いの連帯責任と派遣労働者の特定化行為の禁止の条文を削除すべきである、③派遣期間の上限を超えた協議期間は3日間から30日間に延長すべきである、と主張した。派遣元は派遣労働者と不定期労働契約を締結した場合、解雇手当などを支払いきれないと主張した（『労働基準法改正草案工業總會建議条文』[<http://www.tria.org.tw/picture/down/20100329094341.doc>]2011.02.18; 聯合新聞, 2010.07.19, 夕刊)。

<sup>131)</sup> 台湾智库（民間研究機関）は2010年8月にセミナーを開催し、邱駿彦、林佳和、孫友聯、張烽益の4人の学識経験者が労働基準法改正草案をめぐって議論した（『誰歧視派遣？非典型労働的權益保障』[[http://www.taiwanthinktank.org/page/Chinese\\_attachment\\_1/1724/20100829\\_005.pdf](http://www.taiwanthinktank.org/page/Chinese_attachment_1/1724/20100829_005.pdf)] 2011.02.18)。

の場合に、派遣先に直接雇用や解雇手当などの責任を課すべきであると指摘された。

以上、派遣労働者の不安定雇用の解消に向けて、民進党の政権下で労働者派遣法草案は2001年8月に策定されたが、2000年からの初めての政権交代によって政治の混乱が続き、さらに国会において民進党が議席の過半数を獲得できないことを背景に、労働者派遣法草案は国会に提出されるには至らなかった。さらに、2008年3月に国民党は再び政権を奪取してこれまでの政策を見直し、2010年1月に労働者派遣に関する規定が明文化された労働基準法改正草案を策定したが、不安定雇用の視点から適用対象業務、派遣期間、派遣先の雇用者（使用者）責任には学識経験者をはじめとする多くの批判が存在している。

## **(2) 労働基準法改正草案における派遣元の規制強化をめぐる問題点**

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、①労働者派遣法草案との比較、②派遣元の規制強化と不安定雇用における派遣元の役割との乖離の2つにわけて明らかにする。

### **①労働者派遣法草案との比較**

労働者派遣法草案と労働基準法改正草案の比較をみると（図表33参照）、労働基準法改正草案においては、派遣労働者の不定期労働契約の締結によって派遣元に対する規制が強化されているが、①適用対象業務、②派遣期間、③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いる。したがって、労働基準法改正草案では、派遣元の雇用主としての役割が強調され、派遣元のみに対する規制が強化されている。

### **②派遣元の規制強化と不安定雇用における派遣元の役割との乖離**

一方、すでに指摘したように、不安定雇用における派遣元の役割は、①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、②労働者派遣契約の中途解除による雇い止め、③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。

派遣元は、派遣先の要求に応じて、派遣労働者を解雇し、派遣労働者に対する解雇手当などの支給の有無は派遣先に依存する。さらに、派遣元は偽装派遣による派遣期間を試用期間として有料職業紹介事業を行っており、就業サービス法に定めている有料職業紹介事業に対する規制を回避することができる。すなわち、派遣元は雇用主であるが、実際上は仲介者として

図表 33 労働者派遣法草案と労働基準法改正草案の比較

項 目		労働者派遣法草案 (民進党の政権[2001年8月])	労働基準法改正草案 (国民党の政権[2010年1月])	規制の比較
適用対象業務		原則禁止・例外自由(23業務)	原則自由・例外禁止(6業務)	規制緩和
派遣期間		1年	原則1年	規制緩和
雇用者(使用者)責任	派遣元	原則として全部 (定期または不定期労働契約)	原則として全部 (不定期労働契約のみ)	規制強化
	単独 派遣先	1.派遣労働者の特定化行為の禁止 2.派遣期間の上限を超えた場合、直接雇用の必要 3.労働者派遣に関わる書類の保存	1.派遣労働者の特定化行為の禁止 2.派遣期間の上限を超えた場合、直接雇用の協議	規制緩和
	連帯	1.労働災害補償の責任 2.労働時間や休日などの責任 3.安全衛生管理などの責任 4.差別的取扱いの禁止	1.労働災害補償の責任 2.安全衛生管理などの責任 3.差別的取扱いの禁止 4.賃金支払いの責任	

注 労働者派遣事業所の開業要件は許可制(労働者派遣法草案)から届出制(労働基準法改正草案)へと変更された。

資料出所 労働者派遣法草案と労働基準法改正草案により整理・作成。

の役割のみを果たしていると言える。換言すれば、派遣先が派遣労働者の不安定雇用に大きな役割を果たしている。

以上、労働者派遣法草案との比較を通じて、労働基準法改正草案では、派遣元の雇用主としての役割が強調され、派遣元のみに対する規制が強化されている。一方、派遣元は、派遣先の要求に応じて、派遣労働者を解雇し、派遣労働者に対する解雇手当などの支給の有無は派遣先に依存する。さらに、派遣元は偽装派遣によって有料職業紹介事業を行っている。すなわち、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。換言すれば、派遣先が派遣労働者の不安定雇用に大きな役割を果たしている。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。

本節では以下の2点が明らかになった。第1に、派遣労働者の不安定雇用の解消に向けて、民進党の政権下で労働者派遣法草案は2001年8月に策定されたが、2000年からの初めての政権交代によって政治の混乱が続き、さらに国会において民進党が議席の過半数を獲得でき

ないことを背景に、労働者派遣法草案は国会に提出されるには至らなかった。さらに、2008年3月に国民党は再び政権を奪取してこれまでの政策を見直し、2010年1月に労働者派遣に関する規定が明文化された労働基準法改正草案を策定したが、不安定雇用の視点から適用対象業務、派遣期間、派遣先の雇用者（使用者）責任には学識経験者をはじめとする多くの批判が存在している。

第2に、労働者派遣法草案との比較を通じて、労働基準法改正草案では、派遣元の雇用主としての役割が強調され、派遣元のみに対する規制が強化されている。一方、派遣元は、派遣先の要求に応じて、派遣労働者を解雇し、派遣労働者に対する解雇手当などの支給の有無は派遣先に依存する。さらに、派遣元は偽装派遣によって有料職業紹介事業を行っている。すなわち、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。換言すれば、派遣先が派遣労働者の不安定雇用に大きな役割を果たしている。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。



## 結章

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してきた。本章では、各章で明らかになったことを踏まえて、本論文の成果と今後の展望を提示する。

### 1. 本論文の成果

本論文では、日本と異なった労働市場や労働力需給調整システムや労働法制などの検討を踏まえて、派遣元企業の視点から労働者派遣と有料職業紹介との関連性に注目し、それ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を明らかにした。

職業紹介企業4社に対する聞き取り調査、先行研究や1次資料を踏まえて、職業紹介企業の労働者派遣事業への参入要因を分析すると同時に、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引き継がれていることを明らかにした。さらに、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との関連で、派遣労働者の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解明した。

各章において明らかになった研究課題にかかわる要点として以下の4点を示す。

#### (1) 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、①頻繁な転職、②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。

#### (2) 職業紹介企業の労働者派遣事業への参入要因

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、①参入の容易性、②長期的な収入源の獲得、③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。

### **(3) 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。

### **(4) 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、①不安定雇用、②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、①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、②労働者派遣契約の中途解除による雇い止め、③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。

以上、各章の要点から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

本論文の最後に、今後の展望として以下の3点を述べたい。

第1に、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、①適用対象業務、②派遣期間、③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、労働者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。

第2に、派遣労働者の不安定雇用の解消に向けて、派遣元の視点から一般職種に従事している多くの派遣労働者に対する教育訓練の提供を検討していく必要がある。失業率の増加の中で、政府は失業率の上昇を抑制するために、労働者派遣事業を促進し、短期の就業機会を積極的に創出した。さらに、派遣先と派遣元の視点から、派遣労働者利用を短期的にしか想定せず、一般職種に従事している多くの派遣労働者にとっての不安定雇用が固定化されている。そうした不安定雇用の解消に向けて、労働者派遣の法制化だけでは不十分であり、正規労働者のように継続的に教育訓練を提供することが必要である。教育訓練の提供は、派遣労働者

働者にとって期限の定めのない直接雇用への就職の可能性を広げるが、雇用主としての派遣元にとって労働コストの増加による利益の低下などのデメリットが生じる。こうしたことを踏まえて、今後、雇用主としての派遣元が派遣労働者の教育訓練にどのような役割を果たすべきかを検討したい。

第3に、職業紹介企業以外の派遣企業との比較研究が必要である。本論文では、派遣労働者の大多数を占める職業紹介企業に焦点を当てて検討したが、清掃企業や警備企業などの各業種との比較が必要である。本論文では、職業紹介企業が既存の人材マッチングシステムの活用によって長期的な収入源を獲得することができ、労働者派遣事業へ参入したことを指摘したが、ほかの業種では異なる参入要因が見られる。特に、警備企業と清掃企業（派遣元）は、従来から、請負契約により労働力を発注元に提供し、さらに請負契約のもとでも発注元が請負労働者に指揮命令を出すことができるにもかかわらず、2000年代から労働者派遣事業へ参入するようになった。労働者派遣の総合的な理解のために、その参入要因との比較が必要であることが考えられる。

## 参考文献

中国語文献：

- 王能君 (2002) 「台湾労働法制的形成與展開過程初探」『思與言』第 40 卷第 1 期, pp. 5~37。
- 王方 (2002) 「「電伝労働」对福利的影響：新工作形態对劳工福利帶來的省思」『台湾社会福利学刊』第 2 期, pp. 155~181。
- 王素鸾·辛炳隆 (1996) 「國際化对国内労働市場的影響」『經濟前瞻』第 44 期, p. 96。
- 王素鸾 (2009) 「外劳政策应有更高的策略思維」『經濟前瞻』第 122 期, pp. 26~30。
- 王湧泉·黄佳純·劉珮儀 (2006) 「労働派遣與雇傭關係的轉變及其影響」『高応科大人文社会科学学報』第 3 期, pp. 169~186。
- 王宏仁·白朗潔 (2007) 「移工, 跨国仲介與制度設計：誰從台越國際労働力流動獲利」『台湾社会研究季刊』第 65 期, p. 37。
- 柯志哲·葉穎蓉·蔡博全 (2004) 「台湾人力派遣对雇傭關係與人力資源管理影響的探討」『政大労働学報』第 15 期, pp. 1~43。
- 簡建忠 (1994) 「台湾企業人力資源發展」『勞資關係論叢』第 1 期, pp. 109~130。
- 簡建忠 (1999) 「派遣劳工对派遣工作看法之研究」『勞資關係論叢』第 9 期, pp. 99~124。
- 簡建忠 (2004) 「人力派遣, 業務承攬與勞務承攬之界定」才庫人力資源事業群編『人力派遣革命』。
- 簡建忠 (2004) 「人力派遣的正統思維與變相運用」才庫人力資源事業群編『人力派遣革命』。
- 簡建忠 (2006) 「要派機構角色與功能探討」行政院劳工委员会編『労働派遣理論與實務対話研討会』。
- 邱駿彦 (1998) 「日本劳工派遣法之現状」『就業與訓練』第 16 卷 6 期, pp. 17~21。
- 邱駿彦 (2000) 「劳工派遣法制之研究—以日本劳工派遣法為例」『輔仁法学』第 19 期 pp. 253~311。
- 邱駿彦·楊通軒·鄭津津·焦興鎧 (2000) 『労働派遣法制之研究』台湾労働法学会。
- 邱駿彦 (2004) 「淺談劳工派遣法法律問題」『萬国法律』第 98 期, pp. 11~25。
- 邱駿彦·林佳和 (2007) 『修正現行労働法令以加強派遣劳工權益保障』行政院劳工委员会委託研究案報告書。
- 邱駿彦·楊通軒·林佳和·邱祈豪 (2007) 『派遣劳工權益保障法制之影響評估』行政院劳工委员会 2006 年度委託研究計畫。
- 邱駿彦 (2009) 「労働派遣保護：我們的意見」『工訊』第 33 期, pp. 25~27。
- 邱祈豪 (2003) 『台湾労働派遣法制化之研究』致良出版社。
- 邱祈豪 (2004) 「派遣劳工職業能力開發及評価制度之探討」『萬国法律』第 138 期, pp. 50~66。
- 邱祈豪 (2005) 「台日兩国外籍劳工政策與派遣労働關係之考察」『研究與動態』第 12 期, pp. 145~167。
- 邱祈豪 (2006) 「労働派遣之我見」『台湾劳工双月刊』第 4 期, pp. 10~18。
- 邱祈豪 (2010) 「2008 年日本労働派遣法草案及派遣実態之研究」『台湾労働評論』第 2 卷第 1 期, pp. 63~91。
- 行政院經濟建設委员会 (2001) 『新世紀人力發展对策』。
- 行政院經濟部工業局編 (2003) 『有利於產業發展之劳工政策之研究』行政院經濟部工業局委託計畫報告書。
- 行政院主計处 (1989) 『台湾地区労働力不足現況分析報告』。
- 行政院主計处 (1996, 2005, 2006, 2009) 『労働力運用調査』1995 年, 2004 年, 2005 年, 2008 年調査。
- 行政院主計处 (1999) 『中華民國統計年鑑』。
- 行政院主計处 (2004) 『国情統計情報—各業受雇員工空缺率概況』。
- 行政院主計处 (2008) 『工商及サービス業調査』2006 年調査。

- 行政院主計處 (2009) 『人力資源調查統計年報』。
- 行政院人事行政局 (2010) 『行政院所屬各主管機關運用派遣勞工統計表』 2010 年 1 月末調查。
- 行政院勞工委員會 (1996) 『台灣地區事業單位中高齡勞動者及派遣勞動者調查報告』 1995 年調查。
- 行政院勞工委員會編 (1999) 『勞工職業生涯規劃』 1998 年調查。
- 行政院勞工委員會編 (2000a) 『企業雇用管理調查實施計畫』 1999 年調查。
- 行政院勞工委員會編 (2000b) 『勞動市場彈性化與非典型雇用』 行政院勞工委員會委託研究。
- 行政院勞工委員會 (2002a) 『非典型工作形態調查研究』。
- 行政院勞工委員會 (2002b) 『勞動派遣法制化研討會』。
- 行政院勞工委員會 (2004) 『勞動派遣法草案』。
- 行政院勞工委員會·行政院經濟建設委員會 (2004) 『人材派遣服務業發展綱領及行動方案』。
- 行政院勞工委員會 (2005) 『「勞動派遣公民會議」辦理成效評估報告』。
- 行政院勞工委員會 (2006a) 『事業單位 (派遣先) 使用派遣勞工概況』 2005 年調查。
- 行政院勞工委員會 (2006b) 『勞動派遣事業運營狀況調查報告』 2005 年調查。
- 行政院勞工委員會 (2006c) 『勞動派遣理論與實務對話研討會』。
- 行政院勞工委員會 (2006d) 『行政院勞工委員會 2006 年度勞動條件檢查研習會』。
- 行政院勞工委員會 (2006e) 『外部勞動市場與現狀之課題調查研究』。
- 行政院勞工委員會編 (2009) 『就業服務法之改革研究』 行政院勞工委員會委託計畫報告書。
- 高希均·李誠編 (1991) 『台灣經驗 40 年：1949 年～1989 年』 天下發行。
- 黃富三 (1977) 『女工與台灣工業化』 牧童出版社。
- 黃程貫 (1998) 「德國勞工派遣關係之法律結構」 『政大法學評論』 第 60 期, pp. 273～275。
- 黃于玲ほか (2008) 『勞退新制對勞動供需影響之研究』 行政院主計處研究報告書。
- 黃越欽 (2002) 『勞動法新論』 翰廬出版會社。
- 吳俊明 (1992) 「就業服務法立法經過及主要內容」 『就業與訓練』 第 10 卷第 4 期, pp. 3～6。
- 吳錦才 (1992) 『就業服務理論與實務』 中原文化出版社。
- 吳若萱 (2000) 「派遣勞動如何重塑雇傭關係與企業用人政策」 『勞工行政』 第 147 期, pp. 34～41。
- 吳忠吉 (2003) 「我國社會福利政策」 『國家政策季刊』 第 2 卷第 4 期, pp. 39～40。
- 吳秉恩·黃良志·黃家齊·溫金豐·廖文志·韓志翔 (2007) 『人力資源管理理論與實務』 華泰文化事業文化股份有限公司。
- 吳惠林 (2006) 「在台外籍勞工勞動條件之探討」 『就業安全』 第 5 卷第 1 期, pp. 126～132。
- 蔡明璋·陳嘉慧 (1997) 「國家, 外勞政策與市場實踐：經濟社會學的分析」 『台灣社會研究季刊』 第 27 期, pp. 69～95。
- 史書華 (2010) 「白領派遣熱, 2 月將有質變」 『Cheers 快樂工作人雜誌』 第 112 期, pp. 106～109。
- 史書華 (2010) 「派遣新法方向公布—101 位人資主管怎麼看」 『Cheers 快樂工作人雜誌』 第 114 期, pp. 14～15。
- 謝國維 (1989) 「外包制度：比較歷史的回顧」 『台灣社會研究季刊』 第 2 第 1 期, pp. 29～69。
- 謝國維 (1992) 「隱形工廠：台灣外包點與家庭代工」 『台灣社會研究季刊』 第 13 期, pp. 137～160。
- 謝國維 (1994) 「勞動力量是什麼樣商品？計件制與台灣勞動者主體之形塑」 『台灣社會研究季刊』 第 17 期, pp. 83～119。
- 謝創智·黃吉伶 (2006) 「工會對勞動派遣之看法與因應—組織與行動的策略」 行政院勞工委員會編 『勞動派遣理論與實務對話研討會』, pp. 89～103。
- 謝文元·李易駿 (2007) 「缺乏保障的就業：青年非典型工作經驗之探討」 『政大勞動學報』 第 21 期, pp. 1～53。
- 成之約 (2000a) 「就業服務談就業服務体系的建構」 『勞工行政』 第 143 期, pp. 12～23。
- 成之約 (2000b) 「派遣勞動」 及其對勞資關係與人力資源之意涵與因應」 『空大行政學報』 第

- 10 期, pp. 1~26。
- 成之約·鄭津津 (2000)「派遣労働の發展現況與未来展望」『勞工行政』第 146 期, pp. 43~55。
- 成之約 (2002)『台湾地区「派遣労働」の發展及対労資關係與労働政策影響之研究』行政院国家科学委员会補助專題研究計畫報告成果。
- 成之約 (2004)「派遣労働」及其發展の探討: 工会觀點『萬国法律』第 138 期, pp. 2~14。
- 成之約 (2005)「派遣勞工績效管理」『管理雜誌』第 377 期, pp. 142~144。
- 薛崎 (2003)「該鬆綁的労働市場」『誰偷走了我們的工作』天下文化出版社, pp. 41~72。
- 曾碧淵 (1992)「就業服務法實施後一対就業市場的影響」『就業與訓練』第 10 卷第 4 期, pp. 1~18。
- 台北人力仲介公会就業暨派遣發展委員會 (2004)「労働者派遣法草案「業界版」」『人力派遣大革命』pp. 273~297。
- 台湾省政府勞工処志編纂委員會編 (1999)『台湾省政府勞工処志』台湾省政府勞工処。
- 趙守博 (1993)「就業服務法の立法精神及其対企業經營の影響」『就業與訓練』第 11 卷第 2 期, pp. 80~84。
- 趙守博 (1993)「外籍勞工の引進及因応対策」『理論與政策』第 8 卷第 1 期, pp. 57~75。
- 陳正良 (1994)「派遣業勞工之雇用關係與労働条件」『労資關係月刊』第 12 卷第 12 期, pp. 6~15。
- 陳振雄 (2004)「戦後の台湾の經濟發展における中小企業の役割について」『地域政策研究』第 7 卷第 2 号, pp. 39~53。
- 陳坤銘 (2007)「引進外籍勞工対台湾經濟影響之再分析」『中山人文社会科学期刊』第 15 卷第 1 期, pp. 1~26。
- 丁志達 (2006)『薪酬管理』楊智文化。
- 鄭津津 (1998)「労働派遣相關法律問題之探討」『就業與訓練』第 16 卷第 6 期, pp. 12~16。
- 鄭津津 (2003)「從美国労働派遣法制看我国労働派遣法草案」『中正大学法学集刊』第 10 期, pp. 37~98。
- 鄭津津 (2004)「国際社会労働派遣法制之比較分析」『萬国法律』第 138 期, pp. 15~31。
- 鄭津津 (2006)「我国「暫時性勞務提供」法制化之研究」『財産法暨經濟法』第 5 期, pp. 1~30。
- 唐雄飛 (1980)『現代就業服務研究』台湾省政府研究發展考核委員會。
- 彭雪玉 (1995)「從人的資源管理談労働条件の調整」『勞工之友雜誌』第 539 期, pp. 16~21。
- 彭火明編 (2005)『軌跡走過勞工保險 55 年』行政院勞工委員會勞工保險局。
- 楊崑玉 (1976)『就業問題與研究』幼獅文化事業会社。
- 楊朝安編 (2004)『人力派遣大革命』才庫人力資源事業群。
- 楊通軒 (1998)「労働派遣立法必要性之研究」『全国律師』第 2 卷, 第 7 期, pp. 34~41。
- 楊通軒 (2000)「労働派遣法制之研究—論德国労働派遣法制」『台湾労働法学会学報』第 1 期, pp. 69~121。
- 李誠 (1995)「台湾地区労働市場功能的実証研究」『台湾人力資源論文集』聯經出版社。
- 李健鴻 (2007)「台湾労働市場的「弹性」與「安全」: 国際比較分析」『国家與社会』第 2 期, pp. 215~259。
- 李健鴻 (2008)「差序治理体制與治理矛盾: 台湾就業体制变革分析」『台湾社会福利学刊』第 6 卷第 2 期, pp. 109~145。
- 李宜 (2008)「台湾労働市場與薪資所得」『經濟前瞻』第 118 期, pp. 36~44。
- 劉克智 (2000)「台湾労働市場的轉變與失業問題」『台湾失業問題』台湾經濟發展研究中心, pp. 7~34。
- 劉士豪 (2007)「派遣労働關係の労資爭議問題及解決—派遣勞工の職業災害補償及賠償問題為例」『銘伝大学法学論叢』第 7 期, pp. 143~173。
- 廖晟堃 (2004)「労働力弹性運用與管理—人力派遣」『研學論壇月刊』第 46 期, pp. 31~36。
- 林萬億 (2003)「我国社会福利政策」『国家政策季刊』第 2 卷第 4 期, pp. 39~40。



林師模・楊琇如（2005）「双元労働市場下産業結構転型與人力需求演變」『亞太經濟管理評論』第9卷第1期，pp.1～30。

林萬億（2006）『台湾的社会福利：歴史經驗與制度分析』五南圖書出版社。

勞工教育研究推進協會（2002）「非典型雇用關係労働基準探討」行政院勞工委員會委託計畫報告書。

104 派遣ジョブバンクサイト (<http://www.104temp.com.tw>) 2009. 3. 15。

104 人力銀行ホームページ (<http://www.104.com.tw>) 2009. 3. 15。

1111 人力銀行ホームページ (<http://www.1111.com.tw/>) 2009. 3. 15。

行政院衛生署中央健康保險局ホームページ (<http://www.nhi.gov.tw>) 2009. 5. 10。

行政院農業委員會ホームページ ([http://www.coa.gov.tw/show\\_index.php](http://www.coa.gov.tw/show_index.php)) 2010. 8. 14。

行政院勞工委員會勞工保險局ホームページ (<http://www.bli.gov.tw>) 2009. 5. 10。

行政院勞工委員會職業訓練局ホームページ (<http://www.evta.gov.tw/home/index.asp>) 2010. 7. 26。

經濟部投資審議委員會ホームページ (<http://www.moeaic.gov.tw/>) 2010. 7. 29。

藝珂人事顧問公司ホームページ (<http://www.adecco.com.tw>) 2009. 3. 15。

才庫人力資源顧問公司ホームページ (<http://www.360d.com.tw>) 2009. 3. 15。

台湾日総工産ホームページ (<http://www.nisso.com.tw>) 2009. 3. 15。

台湾天侍ホームページ (<http://www.tempstaff.com.tw/>) 2009. 3. 15。

中華民國全國工業總會ホームページ (<http://www.cnfi.org.tw/kmportal/front/bin/ptdetail.phtml?Part=magazine9411-428-11>) 2009. 1. 10。

中華人力資源管理協會ホームページ (<http://www.chrma.net/>) 2010. 05. 19。

東慧國際諮詢顧問公司ホームページ (<http://www.tecnos.com.tw>) 2009. 3. 15。

保聖那管理顧問公司ホームページ (<http://www.pasona.com.tw>) 2009. 3. 15。

輔仁人力資源股份有限公司ホームページ (<http://www.job101.com.tw/>) 2009. 3. 15。

萬寶華企業管理顧問公司ホームページ (<http://www.manpower.com.tw>) 2009. 3. 15。

日本語文献：

朝日新聞特別報道チーム（2007）『偽装請負一格差社会の労働現場』朝日新聞社。

伊丹敬之・松永有介（1985）「中間労働市場論—変容をせまられる企業組織と経営」日本労働協会編『日本労働協会雑誌』第27巻第5号，pp.11～19。

池上一志（1992）「労働者派遣法および派遣労働」『商学論纂（中央大学）』第34巻第1号，pp.33～52。

石田和夫（1967）『現代企業と労働の理論』ミネルヴァ書房。

石井淳蔵・加護野忠男・奥村昭博・野中郁次郎（1996）『経営戦略論』有斐閣。

石井久子（2000）「アメリカにおける労働者派遣の拡大：その実態と展望」高崎経済大学経済学会編『高崎経済大学論集』第43巻第2号，pp.29～43。

糸園辰雄（1978）『日本の社外工制度』ミネルヴァ書房。

薄上二郎（2007）『テキスト経営学入門—研究方法論から企業のグローバル展開まで—』中央経済社。

大野喜実（1981）「[労働者派遣事業]創設と80年代労働力政策」労働旬報社編『賃金と社会保障』第820号，pp.17～27。

大橋範雄（2007）『派遣労働と人間の尊厳』法律文化社。

大橋範雄（2009）「派遣法改正にあたっての提言—厚生労働省[今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書]（2008年7月28日）を中心にして」法政大学大原社会問題研究所編『大原社会問題研究所雑誌』第605号，pp.1～15。

大原社会問題研究所編（1951，1984）『日本労働年鑑』第23集，第55集労働旬報社。

鹿生治行（2004）「雇用主としての派遣会社の役割—苦情処理の分析を手がかりに」法政大学大原社会問題研究所編『大原社会問題研究雑誌』第550・551号，pp.33～50。

- 加藤要一（1998）「雇用形態の多様化と規制緩和で拡大続く人材派遣業界」全国信用金庫連  
合会編『全信連レポート』第300号, pp. 10～21。
- 鎌田耕一（2001）「公共職業安定機関の役割と課題」日本労働法学会編『労働市場の機構と  
ルール』有斐閣株式会社, pp. 63～65。
- 鎌田耕一（2001）『契約労働の研究』多賀出版株式会社。
- 木村琢磨（2006）「電機産業における派遣・請負労働者の活用と課題—人的資源構造の変化と  
能力開発型人材管理の課題—」『大原社会問題研究所雑誌』第567号, pp. 40～57。
- 木村琢磨（2008）「三面労働関係における経営学の研究課題」大阪経大会編『大阪経大論  
集』第58巻第6号, pp. 303～327。
- 邱祈豪（1994）「台湾における外国人労働者問題と92年就業服務法」労働旬報社編『労働法  
律旬報』第1347号, p. 26。
- 現代フリーワーク研究会（1986）『人材派遣』有斐閣。
- 小暮康二（1995）「労働者派遣法概要とポイント」自由国民社編『人事・労務の法律事典』。
- 小寫典明（1996）「民間職業紹介事業と規制のあり方」労働政策研究・研修機構編『日本労働  
研究雑誌』第437号, pp. 31～41。
- 小寫典明（2006）「欧州主要国における労働者派遣法の現状と課題」日本ILO協会編『世界  
の労働』第56巻第6号, pp. 8～15。
- 小寫典明（2008）「マイ・オピニオン（上）規制強化は必要？冷静に現実的な対応が必要 イ  
メージに訴える印象論や感情論が横行」オピニオン編『人材ビジネス』第23巻第5号, pp. 4  
～7号。
- 小室豊允（1982）「派遣労働者の諸問題」日本労働法学会編『日本労働法学会誌—不安定雇  
用をめぐる法律問題—』第59号, pp. 5～23。
- 厚生労働省（1989, 1996, 2001, 2005a, 2009）『就業形態の多様化に関する総合実態調査報  
告』1987年, 1994年, 1999年, 2003年, 2007年調査。
- 厚生労働省（2005b）『派遣労働者実態調査』2004年調査。
- 厚生労働省（2004, 2007a）『労働力需給制度についてのアンケート調査集計結果』2002年,  
2005年調査。
- 厚生労働省（1998, 1999, 2003, 2005c, 2007b）『労働者派遣事業報告集計結果』1997年,  
2002年, 2004年, 2006年調査。
- 黄義銓（2009a）「現代日本企業における派遣労働者利用に関する研究（1）」『大分大学経済  
論集』第60巻第6号, pp. 167～191。
- 黄義銓（2009b）「現代日本企業における派遣労働者利用に関する研究（2）」『大分大学経済  
論集』第61巻第1号, pp. 71～86。
- 黄義銓（2010）「台湾における労働者派遣の発展に関する研究—有料職業紹介との関連性を  
中心」『大分大学経済論集』第61巻第5号, pp. 47～78。
- 交流協会編（1990）『台湾の労働事情』財団法人交流協会。
- 伍賀一道（1988）『現代資本主義と不安定就業問題』お茶の水書房。
- 伍賀一道（1999）『雇用の弾力化と労働者派遣・職業紹介事業』大月書店。
- 伍賀一道（2000）「非正規雇用—派遣労働を中心に」法政大学大原社会問題研究所編『大原  
社会問題研究所雑誌』第501号, pp. 13～29。
- 伍賀一道（2005）「今日の間接雇用をめぐる論点—日本とオーストラリアの現状を踏まえて」  
『東京経大会誌』第241号, pp. 9～31。
- 伍賀一道（2006）「現代日本の間接雇用—派遣労働・業務請負を中心に」金沢大学経済学部編  
『金沢大学経済学部論集』第26巻2号, pp. 5～24。
- 伍賀一道（2007）「間接雇用は雇用と働き方をどう変えたか—不安定就業の今日的断面」経  
済理論学会編『季刊経済理論』第44巻第3号, pp. 5～18。
- 伍賀一道（2009）「派遣労働は働き方・働かせ方をどのように変えたか—間接雇用の戦後史を  
踏まえて」法政大学大原社会問題研究所編『大原社会問題研究所雑誌』第604号, pp. 9～

- 24。
- 笹本武治・川野重任編（1968）『台湾經濟総合研究（上）（下）』アジア經濟研究所。
- 佐藤博樹・佐野嘉秀・藤本真・木村琢磨（2006）『生産現場における外部人材の活用と人材ビジネス（3）－事例調査編－』東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付部門研究シリーズ第8号。
- 佐藤博樹・高橋康二・木村琢磨（2007）『登録型人材派遣企業の経営戦略と人的資源管理』東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付部門研究シリーズ第10号。
- 佐野哲（2002）「労働市場サービス産業の現状と課題」労働政策研究・研修機構編『日本労働研究雑誌』第506号，pp.4～15。
- 坂脇昭吉・阿部誠編（2007）『現代日本の社会政策』ミネルヴァ書房。
- 施昭雄（2007）「台湾の外国人労働者受入れ問題」『福岡大学經濟論叢』第51巻第4号，pp.103～128。
- 島貫智行・守島基博（2004）「派遣労働者のマネジメントの課題」労働政策研究・研修機構編『日本労働研究雑誌』第526号，pp.4～15。
- 菅野和夫（2000）「労働市場の契約ルール」日本労働法学会編『労働市場の機構とルール』有斐閣株式会社，pp.38～39。
- 鈴木正明（2007）「労働者派遣業における新規参入の実態」橋本光男編『調査季報』第83号，pp.1～19。
- 鈴木芳明（2005）「派遣労働者と法」大分大学經濟学会編『大分大学經濟論集』第57巻第4号，pp.91～107。
- 隅谷三喜男・劉進慶・涂照彦著（1992）『台湾の經濟：典型 NIES の光と影』東京大学出版会。
- 関根秀一郎（2008）「これからの労働者派遣法改正を考える」日本労働弁護団『季刊労働者の権利』pp.2～6。
- 園田哲男（2003）『戦後台湾經濟の立証的研究』八千代出版。
- 台湾日日新報社編（1999）『改定増補台湾六法』緑蔭書房。
- 高梨昌（1980）「[不安定雇用労働者]の労働市場と雇用政策」下山房雄編『社会政策学会年報－不安定就業と社会政策－』第24集，pp.143～154。
- 高梨昌（1985）『詳解労働者派遣法』日本労働協会。
- 高梨昌（1981）『轉換期の雇用政策』東洋經濟新報社。
- 高梨昌（1994）「規制緩和と雇用政策」労委協会編『中央労働時報』第883号，pp.1～17。
- 高梨昌（2004）『人材派遣の活用』株式会社エイデル研究所。
- 高梨昌（2007）『第3版詳解労働者派遣法』エイデル研究所。
- 張国興（2000）『戦後台湾労使関係の研究』中国書店。
- 土井教之（1991）「人材派遣業の産業組織」中野安・明石芳彦編『經濟サービス化と産業展開』東京大学出版会。
- 土井教之（1995）「人材派遣業」『戦後日本産業史』東洋經濟報社。
- 電機総研編（2001）『IT時代の雇用システム』日本評論社。
- 電機総研（2004）『電機産業における業務請負適正化と改正派遣法への対応の課題』電機総研研究報告書シリーズ第7号。
- 豊川義明（1982）「派遣労働者の実態と労働契約関係」『日本労働法学会誌－不安定雇用をめぐる法律問題－』第59号，pp.68～92。
- 日本人材派遣協会編（2005）『2005年版人材派遣白書』東洋經濟新報社。
- 仲野組子（2003）「アメリカ合衆国の雇用増大における人材派遣業の役割」日本労働社会学会編集委員会『日本労働社会学会年報』第8号，pp.135～155。
- 仲野組子（2000）『アメリカの非正規雇用』青木書店。
- 中原裕美子（2003）「台湾内労働移動」『經濟論究』第117号，pp.33～49。
- 中尾和彦（2003）「製造業務請負業の生成・発展過程と事業の概要」『電機総研リポーター』第284号，第285号，第286号，第287号－』。

- 中尾和彦 (2004) 「電機産業における請負労働者の活用と請負適正化の課題－電子部品企業 2 社のケーススタディから」労働政策研究・研修機構編『日本労働研究雑誌』第 526 号, pp. 31～42。
- 中野麻美・森ます美・木下武男編 (1998) 『労働ビッグバンと女の仕事・賃金』青木書店。
- 中野麻美 (2003) 「労働者派遣の拡大と労働法」社会政策学会編『社会政策学会誌－雇用関係の変貌－』第 9 号, pp. 45～130。
- 中野麻美 (2006) 「偽装請負－違法労働が生み出すもの」賃社編集室編『賃金と社会保障』第 1429 号, pp. 4～12。
- 中野麻美 (2006) 『労働ダンピング－雇用の多様化の果てに』岩波書店。
- 中野麻美 (2008) 「労働者派遣法抜本改正に向けて」賃社編集室編『賃金と社会保障』第 1470 号, pp. 4～17。
- 中野麻美 (2008) 「労働者派遣法改正の動向と課題－研究会報告と「たたき台」を読む」労働旬報社編『労働法律旬報』第 1680 号, pp. 4～9。
- 長井偉訓 (2008) 「請負・派遣労働者の状態と政策課題」中村則弘・高橋基泰編『グローバリゼーションに対抗するローカル』明石書店。
- 長井偉訓 (2009) 「労働者派遣 (法) の構造と機能－施行から今日までを振り返って」法政大学大原社会問題研究所編『大原社会問題研究所雑誌』第 605 号, pp. 16～34。
- 西谷敏 (2009) 「派遣法改正の基本的視点」労働旬報社編『労働法律旬報』第 1694 号, pp. 6～16。
- 仁田道夫 (1981) 「第三次産業における雇用・労働条件の実態と問題点－都立労働研究所の調査から－」労働開発研究会編『労働法学会報』第 32 巻第 32 号, pp. 1～19。
- 派遣労働ネットワーク (2004) 『知らないと損する労働者派遣法』東洋経済新報社。
- 濱口桂一郎 (2005) 「労働者派遣と請負－建設業務と製造業務」労働開発研究会編『季刊労働法』第 209 号, pp. 177～185。
- 濱口桂一郎 (2009) 「労働者派遣法の経緯と動向について」労委協会編『中央労働時報』第 1096 号, pp. 5～18。
- 久野国夫編 (2004) 『産業と労働のニューストーリー－IT・グローバル化と仕事の未来』法律文化社。
- 太武原 (2006) 「中国の非正規就業－人材派遣を中心に」大阪経大会編『大阪経大論集』第 56 巻第 5 号, pp. 107～131。
- 馬渡淳一郎 (2003) 『労働市場法の改革』日本評論社。
- 松林和夫 (1982) 「労働者派遣事業制度化問題の検討－職業安定法との関係を中心にして－」日本労働法学会編『日本労働法学会誌－不安定雇用をめぐる法律問題－』第 59 号, 24～45。
- 水谷謙治 (1993a) 「アメリカ・人材派遣業の研究」立教大学経済学研究会編『立教経済学研究』第 46 巻第 4 号, pp. 1～22。
- 水谷謙治 (1993a) 「アメリカ・人材派遣業の研究 (続・完)」立教大学経済学研究会編『立教経済学研究』第 47 巻第 1 号, pp. 23～44。
- 道又健治郎 (1978) 『現代日本の鉄鋼労働問題－鉄鋼労働力の重層構造と再編・陶冶の実態』北海道大学図書刊行会。
- 三好正巳 (1985) 『現代日本の労働政策』青木書店。
- 向山寛夫 (1971) 「台湾政府労働法」田中実編『法哲学と社会法の理論－峯村光郎教授還暦記念』有斐閣, pp. 305～335。
- 森英輔 (1998) 「人材派遣業界の現状と今後の課題」大和銀総合研究所編『経済調査』第 607 号, pp. 3～22。
- 八代尚宏 (1999) 『雇用改革の時代』中公新書。
- 八幡製鐵所所史編さん実行委員会 (1980) 『八幡製鐵所八十年史』新日本製鐵株式會社八幡製鐵所。

- 安西愈（2005）『労働者派遣と請負・業務委託・出向の実務』労働調査会。
- 山路憲夫（1993）「労働者派遣法と業界の問題点」労働開発研究会編『季刊労働法』，pp. 65～75。
- 横山政敏（2005）「派遣労働関係における賃金決定と賃金構造の分析」立命館大学経済学会編『立命館経済学』第54巻第4号，pp. 180～216。
- 吉田良生（2007）「台湾労働市場における雇用形態の多様化に関する調査研究」『朝日大学留学生別科紀要』第4巻第4号，pp. 15～31。
- 劉進慶（1975）『戦後台湾経済分析』東京大学出版会。
- 劉志鵬（1995）「台湾労働法制の現状」労働開発研究会編『季刊労働法』174号，pp. 38～46。
- 劉志鵬（2009）「台湾の労働法制の近況と発展」労働開発研究会編『季刊労働法』第224号，pp. 201～213。
- 廖修雅（2007）「労働法の規制緩和における労働者派遣法制の課題（1）－台湾における法整備と日本法からの示唆」大阪大学大学院法学研究科編『阪大法学』第57巻第1号，pp. 103～122。
- 廖修雅（2007）「労働法の規制緩和における労働者派遣法制の課題（2）－台湾における法整備と日本法からの示唆」大阪大学大学院法学研究科編『阪大法学』第57巻第2号，pp. 259～274。
- 労働省研究会（2008）「労働者派遣制度の見直しを検討」労働法令協会編『労働法令通信』第2153号，pp. 13～20。
- 労働政策研究・研修機構国際研究部（2005）「先進諸国の動向（特集拡大する製造業現場の請負・派遣－外部人材の活用とその影響）」労働政策研究・研修機構編『ビジネス・レーバートレンド』2月号，pp. 24～29。
- 脇田滋（1981）「営利的労働者派遣事業制度化論の検討－公正労働条件保障に逆行する職安法改正批判」労働旬報社編『労働法律旬報』第1017号，p. 30。
- 脇田滋（1982）「派遣労働者の保護についての国際比較」日本労働法学会編『日本労働法学会誌－不安定雇用をめぐる法津問題－』第59号，46～67。
- 脇田滋（1999）「労働者派遣法－ここが問題」新日本出版社編『労働運動』第409号，pp. 72～85。
- 脇田滋（2000）「労働者派遣法の意義と法見直しに向けた検討課題」日本労働法学編『日本労働法学会誌』第96号，pp. 71～90。
- アデコホームページ（<http://www.Adecco.co.jp/>）2009.09.07。
- 厚生労働省ホームページ（<http://www.hakusyo.mhlw.go.jp/wp/index.htm>）2008.12.10。
- 日研総業ホームページ（<http://www.nikken-sogyo.co.jp/>）2009.09.07。
- 日総工産ホームページ（<http://www.nisso.co.jp/>）2009.09.07。
- 日本人材派遣協会ホームページ（<http://www.jassa.jp/employee/explanation.html>）2009.8.1。
- パソナホームページ（<http://www.pasona.co.jp/>）2009.09.07。
- スタッフサービスホームページ（<http://www.staffservice.co.jp/>）2009.09.07。
- テンプスタッフホームページ（<http://www.tempstaff.co.jp/>）2009.09.07。
- パソナホームページ（<http://www.pasona.co.jp/>）2009.09.07。
- ミック経済研究所ホームページ（<http://www.mic-r.co.jp/mr/00080/>）2008.7.13。
- リクルートスタッフィング（<http://www.r-staffing.co.jp/>）2009.09.07。

## 謝辞

学位論文の執筆に際し、ご指導、ご協力いただいた皆様に謝辞にて感謝の意を表します。

幸光善先生（大分大学大学院 経済学研究科教授）

博士前期課程からお世話になっており、7年間にわたってご指導いただきました。博士課程在学中に、修士学位論文と博士学位論文の執筆に対して、優しい言葉で励ましながら辛抱強くご指導を続けてくださいました。特に、研究対象や歴史的事実・実態把握について客観的な正確さが保たれているか、論文の作成にあたり、用語の的確さや明瞭性、構成が論理的・一貫性に基づいているかについて、粘り強く議論し、完成まで導いていただきました。

また、幸先生には研究者として研究に取り組む姿勢だけでなく、教育者としても多くを学ばせていただきました。ゼミの運営を通じて、丁寧な指導方法を生かしたゼミの実践方法を間近で体験することができました。

阿部誠先生（大分大学大学院 経済学研究科教授）、鈴木芳明先生（大分大学大学院 経済学研究科教授）

副指導教官として労働市場や労働法制などのご専門から論文に対する刺激的な議論と示唆をいただきました。お忙しい中、時間を割って熱心なご指導いただきありがとうございました。

このほか、伍賀一道先生（金沢大学大学院 社会環境科学研究科教授）、邱祈豪先生（台湾大葉大学 教養課程副教授）からご意見を頂戴し、議論し、相談にも乗って頂きました。さらに、聞き取り調査の実施を快く許可し、聞き取り調査に回答してくださった職業紹介企業6社に感謝の意を表します。この学位論文をご完成いたしました。心よりお礼申し上げます。最後に、遠くから見守り、研究に理解を示してくれた家族と、挫けそうな時に励まし、力を与えてくれた先生達と友人達に感謝します。

## 付録 1 聞き取り調査

親愛的各位先進：

您好！首先感謝您百忙之中接受訪問調查。此訪問調查是有關『台灣勞動派遣特徵之研究－與民間職業介紹之關連性為中心－』研究的一部分，主要想了解台灣勞動派遣業最新的現況。非常希望能得到您的協助，使我們的研究能順利完成。請您抽出一些時間，就貴公司在投入勞動派遣業的現況、經驗及寶貴意見惠予填答並接受訪問。

所獲得的資料僅提供本研究分析之用，絕不對外公開貴公司名稱及受訪者姓名，敬請安心。在此謹對您的熱心協助，致上最誠摯的謝意。

敬祝

身體健康 萬事順心

調查實施主體：日本國大分大學經濟學研究科

博士班研究生：黃 義 銓 敬上

指 導 教 授：幸 光 善 老師

調查對象：職業介紹事業和勞動派遣事業兼業的職業介紹企業

調查日期：2009 年 3 月～4 月

調查方法：事前先將訪問調查的問卷以電子郵件的附件方式傳給受訪公司，基本上會依循問卷內容對受訪公司的總經理或經理進行訪問調查。

聯絡方式：信箱：kougisen@gmail.com

電話：0920-693921

公司名	A 公司	行業別	就業服務業
資本額	6,000 萬元	創立年	1989 年 6 月
外資有無	<input type="checkbox"/> 有國別 _____ 比例 _____ <input checked="" type="checkbox"/> 無	員工人數 (不含派遣人員)	120 名
目前登錄的 派遣人員數	約 28,000 名	目前的 派遣人員數	約 6,000 名

### 一. 勞動派遣事業的概況（包含投資勞動派遣業理由）

#### 1. 請問貴公司本業的事業內容。何時投入勞動派遣事業。為何投入勞動派遣事業。

- (1) 本公司最初從職業介紹的業務開始出發，當時有出版求人刊物。隨著就業服務法的施行，1993 年 5 月也隨即投入了外國人仲介的事業。
- (2) 1990 年代求才企業對於臨時性的人力開始大量的需求，本公司受到在日本非常興盛的勞動派遣事業的影響，在 1994 年正式投入勞動派遣事業。再加上 2000 年開始台灣失業率逐漸攀升，從此時也開始向求才企業及失業者提案，可以先以勞動派遣的方式以解決一時人力及工作需求。目前為止本公司在台灣有 9 個分公司。地點為台北、桃園、新竹、台中、台南、高雄、宜蘭、嘉義、楠梓。
- (3) 本公司投入勞動派遣事業的主要理由有以下四點：
  - ①擁有龐大及豐富的人才資料庫。
  - ②本公司的本業是職業介紹事業，能將求才企業和求職者的需求迅速進行媒合。因為有此迅速媒合的機能可以馬上符合求才企業和求職者的人力及工作的需求，所以投入勞動派遣事業並沒有很大的障礙。
  - ③因為將既有的媒合機能加以應用，配對的效益也變長，使得本公司能比職業介紹事業獲得更多、更加穩定的收入。
  - ④在投入外國人仲介事業後，此事業成為了本公司主要的業務內容。但因政府為了解決從 1996 年起的失業率問題，開始實施了一連串的外籍勞工刪減的政策。這項政策的實施對本公司的收入受到影響，本公司為了維持收入，積極向求才企業、要派公司使用派遣故員來替代外籍勞工的方案提出。

#### 2. 請問是否有兼其他事業（可複選）。回答：（ 1 ）

1. 是（A, B, D, E, F） A. 勞動派遣 B. 外國人仲介 C. 薪資代付 D. 勞務外包  
E. 人事業務外包 F. 其他（ ）

2. 否

補充說明：測評工具研發與銷售，人資顧問諮詢也是本公司的事業內容。對求才企業而言所需花費成本依序順序為下：直接僱用→業務外包→勞務承攬→勞動派遣。



3.請問貴公司 2008 年總營收、勞動派遣事業及職業介紹事業的營收（請勾選）

營業收入	總營收	勞動派遣事業	職業介紹事業
200 萬元未滿			
200 萬元～500 萬元未滿			
500 萬元～1000 萬元未滿			
1000 萬元～3000 萬元未滿			
3000 萬元～5000 萬元未滿			●
5000 萬元～1 億元未滿			
1 億元～3 億元未滿			
3 億元～10 億元未滿			
10 億元以上	●	●	

補充說明：勞動派遣事業的營收約 10 億元。

4.請問貴公司目前勞動派遣的型態各自所佔比率多少。

1.經常僱用型（      %）                      2.登錄型（ 100%）

\***登錄型派遣**：指預先在貴公司登錄，僅在有工作時與貴公司簽訂僱用契約的型態。

\***經常僱用型派遣**：指貴公司長期僱用，必要時派至要派公司工作的型態。

5.請問貴公司的派遣人員中男性佔 35 %，女性佔 65 %。

6.請問貴公司的派遣人員哪一個年齡層較多。回答：( 3 )

1.15 歲未滿 2.15～20 歲未滿 3.20～30 歲未滿 4.30～40 歲未滿 5.40～50 歲未滿 6.50～60 歲未滿 7.60～65 歲未滿 8.65 歲以上

補充說明：依公司的職務需求所需的年齡也隨之不同。例如：客服需要年齡層較年輕；生產線可能年齡較大的工作較穩定。

7.請問貴公司的派遣人員哪一種學歷較多。回答：( 3 )

1.國中 2.高中 3.專科 4.大學 5.研究所 6.其他 (      )

二. 職業介紹和勞動派遣的人才媒合過程

1.請問貴公司勞動派遣的人才媒合過程如何。

運用職業介紹配對機能迅速找到符合求才企業需求的派遣人員，首先透過本公司面試之後，經由要派公司的面試後決定人選，本公司採用此派遣人員。

2.請問求人企業、要派公司業種的前三名。回答：( 4, 5, 6 )

- 1.營造業 2.批發·零售業 3.教育·補習業 4.製造業 5.金融·保險業 6.服務業 7.水電燃氣  
8.不動產業 9.公營機關 10.資訊業 11.運輸·倉儲及通信業 12.餐飲·住宿業 13.醫療·福祉 14.  
礦業·土石採取業 15.其他 ( )

3.請問貴公司招募派遣人員的管道。回答：( 1, 2, 3, 4, 5 )

- 1.貴公司的網頁 2.104 人力銀行 3.報章雜誌 4.勞動者間的介紹 5.舉辦招募活動  
6.其他 ( )

4.請問派往要派公司的派遣人員是有由哪方決定較多。回答：( 2 )

- 1.貴公司 2.要派公司 3.共同決定 4.其他 ( )

5.請問貴公司職業介紹前三名的職種。

第一名為研究開發，第二名為業務工程師，第三名為工廠管理人員。

補充說明：因為專業人才不足，所以是賣方市場。勞動者也都是以長期僱用為優先考量，所以專業職種的派遣人員是非常少。

6.請問貴公司勞動派遣前三名的職種。回答：( 16, 14, 19 )

- 1.軟體研發 2.機械(製圖)設計 3.口譯·翻譯 4.秘書 5.會計財務事務 6.商品展示販賣  
7.導遊 8.櫃檯·總機服務 9.研究開發 10.國貿人員 11.廣告設計 12.書籍等製作·編集  
13.室內設計師 14.電話行銷·客服 15.金融商品販賣 16.一般事務助理 17.保全人員  
18.看護 19.工廠現場作業員 20.清潔工作人員 21.資料(打字)輸入 22.其他 ( )

補充說明：本公司勞動派遣依據運用期間分為臨時派遣(1個月未滿)，短期派遣(1個月~6個月未滿)，長期派遣(6個月~1年未滿)三種。其中以短期派遣被活用最多。招募時以職務的需求來尋找擁有此技能的派遣人員，因此本公司沒有所謂專業的教育訓練。禮儀方面的一般基本教育訓練有免費在執行。

7.請問貴公司勞動派遣利用期間何者較多。回答：( 3 )

- 1.3個月未滿 2.3~6個月未滿 3.6個月~1年未滿 4.1~2年未滿 5.2年以上  
6.其他 ( )

補充說明：本公司配合要派公司的需要，會依據派遣期間的長短與派遣人員簽訂定期勞動契約。當派遣期間結束，派遣人員的工作也會喪失。為此本公司會提醒派遣人員，如有要找下一份工作的需求時，務必在勞動派遣結束前與本公司聯絡，本公司也會立即幫他找合適的要派公司或者就職場所。

### 三. 職業介紹手續費及派遣費用的計算方法

1.請問貴公司派遣費用的計算方法。

派遣費用計算是依據薪資來算出。派遣費用的計算方法應該是由就業服務法中的職

業介紹手續費之計算方法所延伸出來的。

2.請問貴公司派遣人員的薪資由哪方決定較多。回答：( 2 )

1.貴公司 2.要派公司 3.共同決定 4.其他 ( )

補充說明：有關薪資部分，本公司向要派公司請款後，在支付給派遣人員。派遣人員與正職的薪資差不多。再者，一般都是由要派公司在進行績效的評價。有關調薪的部分，會依據要派公司的意思來做調整。

3.請問派遣人員服務費用及派遣人員的薪資是否一起向要派公司徵收。回答：( 1 )

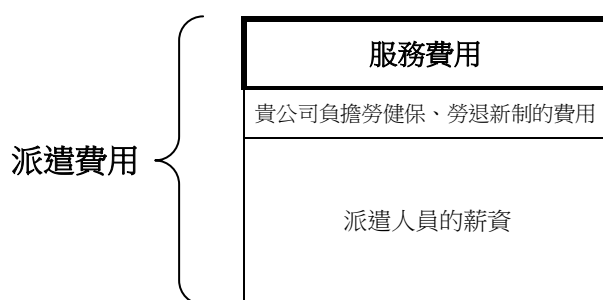
1.是 2.否 3.其他 ( )

4.請問貴公司派遣人員的服務費用（薪資倍數），向要派公司徵收所有費用之比率。

回答：( 2 )

1.10%未滿 2.10%~15%未滿 3.15%~20%未滿 4.20%~25%未滿 5.25%~30%未滿

6.30%~35%未滿 7.35%~50%未滿 8.50%以上 9.其他 ( )



補充說明：派遣費用計算方法的部分做以下四點補充：

第一點：勞動派遣契約中派遣費用計算方法依派遣期間的長短分為月薪制和時薪制兩種類型

1.月薪制：派遣費用 = (月基本薪資 + 加班費) × (1 + 服務費率) + 所有實支實付費用 (勞健保等) + 營業稅

2.時薪制：派遣費用 = (總工時 × 時薪) × (1 + 服務費率) + 所有實支實付費用 (勞健保等) + 營業稅

第二點：依據運用期間派遣費用的計算方式也有所不同，臨時派遣 (1 個月以內) 採時薪制，短期派遣 (6 個月以內) 和長期派遣 (7 個月至 1 年以內) 採月薪制。基本上運用期間越短本公司所收的服務費率越高。大致上短期派遣的服務費率較長期派遣高出 5%。

第三點：短期派遣 (6 個月以內) 和長期派遣 (7 個月至 1 年以內) 的派遣費用支付方法以下為之，在每月底或者下個月 5 日前，本公司依據要派公司提供的出勤紀錄表計算出派遣費用 (薪資、勞健保及勞退新制、服務費) 後，向要派公司請款。要派公司收到請款單後，必須在 7 天內支付款項。

第四點：服務費中有包含派遣人員招募費、廣告宣傳費、本公司正職人員的薪資等

費用，扣掉以上費用後，事實上本公司的利潤大約剩下 5% 左右而已。

5. 請問貴公司派遣人員在要派公司轉為正職人員時，是否有向要派公司收取職業介紹費用。回答：( 1 )

1. 是 2. 否 3. 其他 ( )

補充說明：派遣人員證為正職的比率大約 3%~10% 之間。派遣人員轉正職的介紹手續費是依薪資的百分比算出，隨著派遣期間越長此百分比會越低。派遣期間三個月以內者，手續費為一個月薪資；三個月以上者，手續費為薪資的 70%；六個月以上者，手續費為薪資的 50%；一年以上者，手續費為免費。

#### 四. 與要派公司的責任分擔

1. 請問貴公司與要派公司簽訂何種契約。(無選項，請自行填寫)

(勞動派遣契約的名稱：人力派遣基本契約書)

1-1. 請問契約內容包括哪些呢。(可複選) 回答：( 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 )

1. 派遣職位 2. 派遣人數 3. 派遣期間 4. 工作場所 5. 薪資計費方式 6. 服務費用付費方式

7. 職災責任的歸屬 8. 勞動派遣契約中途解約的責任歸屬 9. 其他 ( )

補充說明：三節獎金及分紅的支付方法也規定在勞動派遣契約中。勞動派遣契約中勞退新制的支付方式是每個月向要派公司請款。本公司僅是應要派公司需求提供勞動力而已，要派公司才是真正的雇主。因此勞退新制等費用從要派公司那請款後，透過本公司支付給政府單位。所以要派公司為了規避勞健保等費用，運用勞動派遣的行為是不被業界所允許的。

2. 請問當派遣人員在工作中發生職業災害時，由哪方負責。回答：( 3 )

1. 貴公司 2. 要派公司 3. 共同決定 4. 其他 ( )

3. 請問在派遣期間遭到要派公司中途解約時，處置的先後順序。

處 置 方 式	順 序
提供給派遣人員新的就業機會	①
解雇派遣人員並且貴公司支付資遣費用	
解雇派遣人員並且要派公司支付資遣費用	②
解雇派遣人員但不支付資遣費用	
向要派公司請求賠償(解約民事賠償)	
其他 ( )	

補充說明：基於人力派遣基本契約書的規定，若在要派公司的要求之下需終止契約書時，依勞基法中規定，解雇勞工須支付預告期工資及資遣費給派遣人員。本公司會先向要派公司詢問此派遣人員的吸納方式及安排，如要派公司無法處理時，本公司會向要派公司請求預告期間的工資及資遣費。

## 五. 台灣勞動派遣事業未來發展的方向為何。

將來期望政府參考日本勞動派遣法，盡快使台灣勞動派遣法成立，如此一來對本公司的運作也能更加的順利。再者，本公司會朝著成為企業的專業人資服務單位前進，不斷擴大營業內容。

**補充說明：**本公司在 2008 年有針對派遣人員的滿意度進行調查，派遣人員不滿意希望改善的地方有以下三點：

- 1.一般多數派遣人員希望能比照正職人員的福利，含年終、旅遊津貼、開工紅包、團購優惠等。
- 2.部分員工表示很少見到派遣公司服務人員或根本不知其服務人員，覺得不被關心。
- 3.部分員工希望本公司能提供現有工作外的職缺，以利現有派遣工作完成後順利轉至下一份工作。

基本資料

調查日期：2009.4.1 調查對象：經理

公司名	B 公司	行業別	就業服務業
資本額	6,000 萬元	創立年	1996 年
外資有無	<input type="checkbox"/> 有國別 _____ 比例 _____ <input checked="" type="checkbox"/> 無	員工人數 (不含派遣人員)	36 名
目前登錄的 派遣人員數	約 12,000 名	目前的 派遣人員數	約 1,700 名

一. 勞動派遣事業的概況 (包含投資勞動派遣業理由)

1. 請問貴公司本業的事業內容為何。何時投入勞動派遣事業。為何投入勞動派遣事業。

(1) 本公司於 1996 年開始從事網路求職求才為主的職業介紹事業起家。為了擴展經營版圖，在 2003 年 4 月以百分之百投資的子公司方式投入了勞動派遣事業。然而，在當時失業率攀升的年代裡，本公司投入勞動派遣事業希望也能對創造短期就業機會上做一些貢獻。

(2) 而本公司投入派遣事業的主要原因有以下三點：

- ① 求職多元化 → 104 人力銀行主要是提供刊登的服務，由求職者主動應徵職務。而人力派遣則是增加求職者在找工作時多一種選擇與管道。
- ② 因本業為職業介紹事業，在長久經營之下擁有龐大的人才資料庫，所以能迅速為求才企業和求職者進行媒合。也因擁有此迅速媒合的機能所以很容易投入勞動派遣事業。
- ③ 勞動派遣的案件從開始到結束的期間較職業介紹來的長，收入也因此能夠變多。

2. 請問是否有兼其他事業 (可複選)。回答：( 1 )

1. 是 ( A, C, D, F ) A. 勞動派遣 B. 外國人仲介 C. 薪資代付 D. 勞務外包  
E. 人事業務外包 F. 其他 ( )

2. 否

補充說明：派遣網站經營可接受派遣同業的登才廣告，此廣告收入也是本公司重要收入來源之一。

3.請問貴公司 2008 年總營收、勞動派遣事業及職業介紹事業的營收（請勾選）

營業收入	總營收	勞動派遣事業	職業介紹事業
200 萬元未滿			
200 萬元～500 萬元未滿			
500 萬元～1000 萬元未滿			
1000 萬元～3000 萬元未滿			
3000 萬元～5000 萬元未滿			
5000 萬元～1 億元未滿			●
1 億元～3 億元未滿			
3 億元～10 億元未滿		●	
10 億元以上	●		

補充說明：勞動派遣事業的營收約 8 億元。

4.請問貴公司目前勞動派遣的型態各自所佔比率多少。

1.經常僱用型 (        %)                      2.登錄型 ( 100%)

\*登錄型派遣：指預先在貴公司登錄，僅在有工作時與貴公司簽訂僱用契約的型態。

\*經常僱用型派遣：指貴公司長期僱用，必要時派至要派公司工作的型態。

5.請問貴公司的派遣人員中男性佔 30 %，女性佔 70 %。

6.請問貴公司的派遣人員哪一個年齡層較多。回答：( 3 )

1.15 歲未滿 2.15～20 歲未滿 3.20～30 歲未滿 4.30～40 歲未滿 5.40～50 歲未滿 6.50～60 歲未滿 7.60～65 歲未滿 8.65 歲以上

補充說明：30～40 歲和 20～30 歲的比率差不多。

7.請問貴公司的派遣人員哪一種學歷較多。回答：( 4 )

1.國中 2.高中 3.專科 4.大學 5.研究所 6.其他 (        )

二. 職業介紹和勞動派遣的人才媒合過程

1.請問貴公司勞動派遣的人才媒合過程如何。

如剛剛已說明過職業介紹媒合機能的活用之下容易投入勞動派遣事業。在應求才企業需要短時間的勞力之要求下，本公司會立即招募派遣人員並給於面試之後，經由要派公司的面試確認人選後，本公司僱用此派遣人員。除此之外，基本上會依照求才企業的需求給予建議，用勞動派遣或是職業介紹分配，會以各職務及活用期間需求為依據。

2.請問求人企業、要派公司業種的前三名。回答：( 10, 5, 4 )

- 1.營造業 2.批發·零售業 3.教育·補習業 4.製造業 5.金融·保險業 6.服務業 7.水電燃氣  
8.不動產業 9.公營機關 10.資訊業 11.運輸·倉儲及通信業 12.餐飲·住宿業 13.醫療·福祉 14.  
礦業·土石採取業 15.其他 ( )

3.請問貴公司招募派遣人員的管道。回答：( 1, 2, 4, 5 )

- 1.貴公司的網頁 2.104 人力銀行 3.報章雜誌 4.勞動者間的介紹 5.舉辦招募活動  
6.其他 ( )

4.請問派往要派公司的派遣人員是有由哪方決定較多。回答：( 2 )

- 1.貴公司 2.要派公司 3.共同決定 4.其他 ( )

5.請問貴公司職業介紹前三名的職種。

第一名為業務工程師，第二名為經營規劃企劃人員，第三名為電子工程師。

補充說明：因為專業和管理人員的勞動條件較高，求職者成為派遣的意願相對較低，且目前求才企業、要派公司對派遣的專業及管理人員的需求較少。

6.請問貴公司勞動派遣前三名的職種。回答：( 14, 19, 16 )

- 1.軟體研發 2.機械（製圖）設計 3.口譯·翻譯 4.秘書 5.會計財務事務 6.商品展示販賣  
7.導遊 8.櫃檯·總機服務 9.研究開發 10.國貿人員 11.廣告設計 12.書籍等製作·編集  
13.室內設計師 14.電話行銷·客服 15.金融商品販賣 16.一般事務助理 17.保全人員  
18.看護 19.工廠現場作業員 20.清潔工作人員 21.資料（打字）輸入 22.其他 ( )

7.請問貴公司勞動派遣利用期間何者較多。回答：( 3 )

- 1.3 個月未滿 2.3~6 個月未滿 3.6 個月~1 年未滿 4.1~2 年未滿 5.2 年以上  
6.其他 ( )

補充說明：本公司在配合要派公司的需求之下，與派遣人員簽下派遣期間相同的定期勞動契約。所以隨著派遣期間結束，與派遣人員的雇用關係也消失。

### 三. 職業介紹手續費及派遣費用的計算方法

1.請問貴公司派遣費用的計算方法。

派遣費用計算是以薪資為基準算出。派遣費用中有包含勞健保及新制退休金、薪資、服務費。以薪資為基準算出的緣由是因受到就業服務法中的職業介紹手續費之計算方法為之。再者，同業間都是採此種的計算方式所影響。

2.請問貴公司派遣人員的薪資由哪方決定較多。回答：( 2 )

- 1.貴公司 2.要派公司 3.共同決定 4.其他 ( )

補充說明：本公司會先提供勞動市場職務別薪資情報給企業參考，在要派公司面試派遣



人員之後決定派遣人員薪資。一般在同工作場所裡的派遣人員及正職員工沒有很大的薪資差距。儘管如此，要派公司為何使用派遣人員呢？我想要派公司約可節省 20~50% 的人事成本，主要乃是要遵守勞動基準法，不以費用為最大考量，最主要的是能讓生產力和貢獻值提昇。節省的人力成本包含三個部分：招募的成本、用人管理成本、三節獎金（分紅、獎金、股票、年終獎金、旅遊津貼、其他相關福利等）。

3.請問派遣人員服務費用及派遣人員的薪資是否一起向要派公司徵收。回答：( 1 )

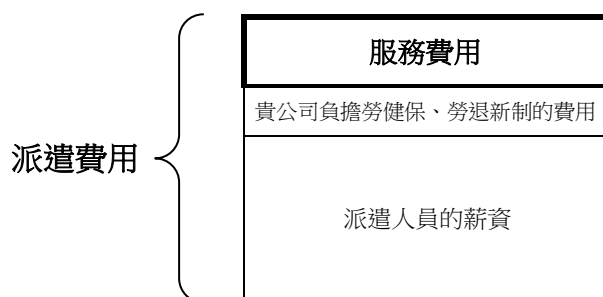
1.是 2.否 3.其他 ( )

4.請問貴公司派遣人員的服務費用（薪資倍數），向要派公司徵收所有費用之比率。

回答：( 3 )

1.10%未滿 2.10%~15%未滿 3.15%~20%未滿 4.20%~25%未滿 5.25%~30%未滿

6.30%~35%未滿 7.35%~50%未滿 8.50%以上 9.其他 ( )



補充說明：本公司的營業利潤大約在 6% 左右。

5.請問貴公司派遣人員在要派公司轉為正職人員時，是否有向要派公司收取職業介紹費用。回答：( 1 )

1.是 2.否 3.其他 ( )

補充說明：派遣期間超過一年以上，不用徵收職業介紹手續費。派遣人員表現好時，被轉為要派公司的正職員工的機率高。

#### 四. 與要派公司的責任分擔

1.請問貴公司與要派公司簽訂何種契約。(無選項，請自行填寫)

(勞動派遣契約的名稱：派遣服務合約)

1-1.請問契約內容包括哪些呢。(可複選) 回答：( 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 )

1.派遣職位 2.派遣人數 3.派遣期間 4.工作場所 5.薪資計費方式 6.服務費用付費方式

7.職災責任的歸屬 8.勞動派遣契約中途解約的責任歸屬 9.其他 ( )

補充說明：勞動派遣契約裡也有規範三節獎金或分紅發放方法。

2.請問當派遣人員在工作中發生職業災害時，由哪方負責。回答：( 3 )

1.貴公司 2.要派公司 3.共同決定 4.其他 ( )

**3.請問在派遣期間遭到要派公司中途解約時，處置的先後順序。**

處 置 方 式	順 序
提供給派遣人員新的就業機會	①
解雇派遣人員並且貴公司支付資遣費用	
解雇派遣人員並且要派公司支付資遣費用	②
解雇派遣人員但不支付資遣費用	
向要派公司請求賠償（解約民事賠償）	
其他（ )	

**補充說明：**基於派遣服務合約的規定，在要派公司的要求之下如需中途解約時，本公司可向要派公司請求預告期間的工資及資遣費。

**五. 台灣勞動派遣事業未來發展的方向為何。**

未來勞動派遣事業的發展有以下三點想表達：

- 1.盡快勞動派遣法制化→台灣因對勞動派遣的法制未健全，派遣人員的勞動環境未受保障，以致於求職者作為派遣人員的意願低落。
- 2.導正派遣服務→本公司作為台灣最大的職業介紹公司，對於存在台灣多年的勞動派遣知識或觀念提供有一定的責任。因此本公司藉由投入勞動派遣的機會提供求職與求才兩方正確的派遣工作方式與訊息，並也藉此讓台灣的派遣工作是正確且合法的運作，保障求職者與企業。
- 3.企業專屬的人事部門→派遣公司扮演企業的委外人事顧問的角色，負責企業人力資源部門一些非核心的工作。

公司名	C 公司	行業別	就業服務業
資本額	3,400 萬元	創立年	1989 年
外資有無	■有國別 瑞士 比例 100% □無	員工人數 (不含派遣人員)	100 名
目前登錄的 派遣人員數	約 20,000 名	目前的 派遣人員數	約 5,000 名

一. 勞動派遣事業的概況 (包含投資勞動派遣業理由)

1. 請問貴公司本業的事業內容為何。何時投入勞動派遣事業。為何投入勞動派遣事業。

(1) 本公司作為職業介紹企業在 1989 年以投資的方式進入台灣，當初出資於台灣的職業介紹公司。主要業務內容是職業介紹。從 1995 年開始就將此公司的股權全買下，以百分之百的子公司的方式經營。之後以外資企業(要派公司)為中心，積極的進行勞動派遣的事務。

(2) 投入派遣事業的具體原因有以下三點：

- ①在海外持有勞動派遣的經驗。
- ②因為本公司是經營職業介紹，所以擁有許多求才企業跟求職者登入之資料。本公司利用此資料能迅速進行要派公司及派遣人員的媒合工作。這就是本公司較容易投入派遣企業的原因之一。
- ③能夠長期安定的獲得派遣費用的收入，以致於本公司的總收入能夠提升。

2. 請問是否有兼其他事業 (可複選)。回答：( 1 )

1. 是 ( A, C, D, E ) A. 勞動派遣 B. 外國人仲介 C. 薪資代付 D. 勞務外包  
E. 人事業務外包 F. 其他 ( )

2. 否

3.請問貴公司 2008 年總營收、勞動派遣事業及職業介紹事業的營收（請勾選）

營業收入	總營收	勞動派遣事業	職業介紹事業
200 萬元未滿			
200 萬元～500 萬元未滿			
500 萬元～1000 萬元未滿			
1000 萬元～3000 萬元未滿			
3000 萬元～5000 萬元未滿			
5000 萬元～1 億元未滿			
1 億元～3 億元未滿			●
3 億元～10 億元未滿			
10 億元以上	●	●	

補充說明：勞動派遣事業的營收約 10 億元。

4.請問貴公司目前勞動派遣的型態各自所佔比率多少。

1.經常僱用型 (        %)                      2.登錄型 ( 100%)

\*登錄型派遣：指預先在貴公司登錄，僅在有工作時與貴公司簽訂僱用契約的型態。

\*經常僱用型派遣：指貴公司長期僱用，必要時派至要派公司工作的型態。

5.請問貴公司的派遣人員中男性佔 30 %，女性佔 70 %。

6.請問貴公司的派遣人員哪一個年齡層較多。回答：( 3 )

1.15 歲未滿 2.15～20 歲未滿 3.20～30 歲未滿 4.30～40 歲未滿 5.40～50 歲未滿 6.50～60 歲未滿 7.60～65 歲未滿 8.65 歲以上

7.請問貴公司的派遣人員哪一種學歷較多。回答：( 4 )

1.國中 2.高中 3.專科 4.大學 5.研究所 6.其他 (        )

補充說明：專科和大學畢業的比率差不多。

二. 職業介紹和勞動派遣的人才媒合過程

1.請問貴公司勞動派遣的人才媒合過程如何。

勞動派遣跟職業介紹的媒合機能相同。所以如剛剛已說明過本公司很容易投入勞動派遣事業。在應求才企業需要短時間的勞力之要求下，本公司會立即招募派遣人員並給於面試之後，要派公司的面試後決定人選，本公司在僱用此派遣人員。相同職種之勞動派遣和職業介紹的比率非常低。

2.請問求人企業、要派公司業種的前三名。回答：( 5, 10, 12 )

1.營造業 2.批發·零售業 3.教育·補習業 4.製造業 5.金融·保險業 6.服務業 7.水電燃氣  
8.不動產業 9.公營機關 10.資訊業 11.運輸·倉儲及通信業 12.餐飲·住宿業 13.醫療·福祉 14.  
礦業·土石採取業 15.其他 ( )

3.請問貴公司招募派遣人員的管道。回答：( 1, 2, 3, 4, 5 )

1.貴公司的網頁 2.104 人力銀行 3.報章雜誌 4.勞動者間的介紹 5.舉辦招募活動  
6.其他 ( )

4.請問派往要派公司的派遣人員是有由哪方決定較多。回答：( 2 )

1.貴公司 2.要派公司 3.共同決定 4.其他 ( )

5.請問貴公司職業介紹前三名的職種。

第一名為金融商品理財人員，第二名為經營規劃企劃人員，第三名為電子工程師。

補充說明：因為專業和管理人員的條件比較高，人才成為派遣的意願也相對低；並且目前求才企業、要派公司需求派遣的專業和管理人員也是相對少，亦即供需都是相對少。

6.請問貴公司勞動派遣前三名的職種。回答：( 16, 21, 14 )

1.軟體研發 2.機械（製圖）設計 3.口譯·翻譯 4.秘書 5.會計財務事務 6.商品展示販賣  
7.導遊 8.櫃檯·總機服務 9.研究開發 10.國貿人員 11.廣告設計 12.書籍等製作·編集  
13.室內設計師 14.電話行銷·客服 15.金融商品販賣 16.一般事務助理 17.保全人員  
18.看護 19.工廠現場作業員 20.清潔工作人員 21.資料（打字）輸入 22.其他 ( )

補充說明：勞動派遣大都是低技能的職種。一般都不用教育訓練就可立即上工，但禮儀及工作態度等之基礎教育本公司以免費的方式實施。

7.請問貴公司勞動派遣利用期間何者較多。回答：( 3 )

1.3 個月未滿 2.3~6 個月未滿 3.6 個月~1 年未滿 4.1~2 年未滿 5.2 年以上  
6.其他 ( )

補充說明：本公司是應要派公司所需的派遣時間與派遣人員簽訂定期契約。

### 三. 職業介紹手續費及派遣費用的計算方法

1.請問貴公司派遣費用的計算方法。

派遣費用計算是以薪資為基準算出。派遣費用中有包含薪資、勞健保、新制退休金及服務費。派遣費用的計算方式由以下二點原因形成。

第一點：以薪資為基準算出的緣由是因受到就業服務法中的職業介紹手續費之計算方法為之。

第二點：要派公司為了避免經營成本複雜化，向本公司要求一套透明清楚的計算方式。因此本公司為了求得此客戶（要派公司），就得降低服務費。

2.請問貴公司派遣人員的薪資由哪方決定較多。回答：( 2 )

1.貴公司 2.要派公司 3.共同決定 4.其他 ( )

補充說明：本公司會先提供勞動市場職務別的薪資給要派公司參考，要派公司與派遣人員面試之後決定派遣人員的薪資。在要派公司中相同工作職場的派遣人員和正職人員的薪資沒有很大差距。但因為派遣人員利用的期間都很短，所以往往要派公司都不提供三節獎金。

3.請問派遣人員服務費用及派遣人員的薪資是否一起向要派公司徵收。回答：( 1 )

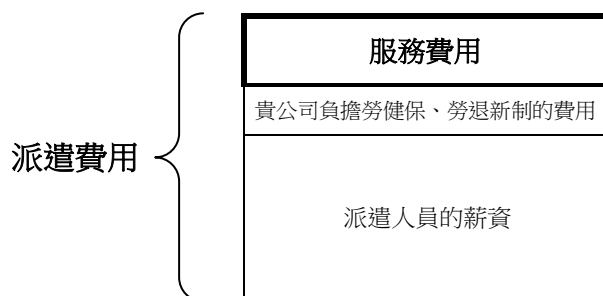
1.是 2.否 3.其他 ( )

4.請問貴公司派遣人員的服務費用（薪資倍數），向要派公司徵收所有費用之比率。

回答：( 9 )

1.10%未滿 2.10%~15%未滿 3.15%~20%未滿 4.20%~25%未滿 5.25%~30%未滿

6.30%~35%未滿 7.35%~50%未滿 8.50%以上 9.其他 ( )



補充說明：派遣期間越短服務費率越高。服務費率一般都在維持在 15%~25% 這之間。有關勞健保及勞退新制的費用為薪資的約 16%~17% 之間。

5.請問貴公司派遣人員在要派公司轉為正職人員時，是否有向要派公司收取職業介紹費用。回答：( 1 )

1.是 2.否 3.其他 ( )

補充說明：派遣期間超過一年的情形，不用徵收職業介紹手續費。派遣人員表現好時，被轉為要派公司的正職員工的機率高。

#### 四. 與要派公司的責任分擔

1.請問貴公司與要派公司簽訂何種契約。(無選項，請自行填寫)

(勞動派遣契約的名稱：人才派遣服務契約)

1-1.請問契約內容包括哪些呢(可複選)。回答：( 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 )

1.派遣職位 2.派遣人數 3.派遣期間 4.工作場所 5.薪資計費方式 6.服務費用付費方式

7.職災責任的歸屬 8.勞動派遣契約中途解約的責任歸屬 9.其他 ( )

補充說明：要派公司的責任界定，派遣人員休假責任歸屬，勞健保及勞退新制的支付和計算方法也規定在勞動派遣契約裡。本公司雖然是法定的雇主，但最主要的業務內容是

應要派公司的需求提供派遣人力。因此實際上真正的雇主要派公司，要派公司因組織編組人員有限制及業務量突然變大的需求之下，不僱用正職人員改利用派遣人力。所以有關法定費用，本公司會與要派公司商量後，如果有需要負擔的費用時會向要派公司請求。

2.請問當派遣人員在工作中發生職業災害時，由哪方負責。回答：( 3 )

1.貴公司 2.要派公司 3.共同決定 4.其他 ( )

3.請問在派遣期間遭到要派公司中途解約時，處置的先後順序。

處 置 方 式	順 序
提供給派遣人員新的就業機會	
解雇派遣人員並且貴公司支付資遣費用	
解雇派遣人員並且要派公司支付資遣費用	①
解雇派遣人員但不支付資遣費用	
向要派公司請求賠償（解約民事賠償）	
其他 ( )	

補充說明：如勞動派遣契約所規定，當因要派公司的事由而將契約解約的情形之下，本公司可向要派公司請求支付預告期間的工資及資遣費。

五. 台灣勞動派遣事業未來發展的方向為何。

本公司對於未來勞動派遣事業的發展以下二點意見提出：

- 1.為了勞動派遣事業健全的發展應盡快制定勞動派遣法。
- 2.勞動派遣草案中的適用對象業務範圍應改為「原則自由化」及派遣期間應改為上限3年。

公司名	D 公司	行業別	就業服務業
資本額	1,200 萬元	創立年	1988 年
外資有無	<input checked="" type="checkbox"/> 有國別日本 比例 100% <input type="checkbox"/> 無	員工人數 (不含派遣人員)	40 名
目前登錄的 派遣人員數	約 80,000 名	目前的 派遣人員數	約 100 名

### 一. 勞動派遣事業的概況 (包含投資勞動派遣業理由)

#### 1. 請問貴公司本業的事業內容為何。何時投入勞動派遣事業。為何投入勞動派遣事業。

(1) 本公司是日系的派遣企業。1988 年在台灣設立子公司之原因，因為海外留日學生希望透過這樣的管道回到台灣找到日商的工作，再者日商到台灣需要人才，也透過我們這樣的管道找到合適的人才。此時期，很多日商進入台灣，因此初期我們公司向日商公司進行職業介紹的業務為主，偶而也會接到勞動派遣的案件。從 2000 年開始本公司也投入很多派遣人員去支援台灣高鐵興建工程進行與日本人工程師做溝通和協調的工作。2003 年正式將勞動派遣的業務成立一個獨立的部門。本公司現在事業範圍已經擴及到勞動派遣事業、payroll 薪資代付的服務。但我們公司事業比例職業介紹事業還是佔 70%~80%。目前全台灣分公司有台北、新竹、高雄三個地方。

(2) 我們公司投入勞動派遣事業的理由有以下三點：

- ①在日本擁有歷史及豐富的勞動派遣的經驗。
- ②本公司在台灣最主要的事業內容是職業介紹事業，求才企業和求職者的資料非常豐富，所以不管面對求才企業和求職者即時的需求都能迅速來進行媒合。所以很容易可以對應勞動派遣的即時勞動力的需求，投入勞動派遣事業也並沒有很大的困難。
- ③與職業介紹比起來勞動派遣的收入可以增加。

#### 2. 請問是否有兼其他事業 (可複選)。回答：( 1 )

1. 是 ( A, C, F ) A. 勞動派遣 B. 外國人仲介 C. 薪資代付 D. 勞務外包  
E. 人事業務外包 F. 其他 ( )

2. 否

補充說明：本公司也有提供教育訓練的業務。



3.請問貴公司 2008 年總營收、勞動派遣事業及職業介紹事業的營收（請勾選）

營業收入	總營收	勞動派遣事業	職業介紹事業
200 萬元未滿			
200 萬元～500 萬元未滿			
500 萬元～1000 萬元未滿			
1000 萬元～3000 萬元未滿			
3000 萬元～5000 萬元未滿			
5000 萬元～1 億元未滿		●	
1 億元～3 億元未滿	●		●
3 億元～10 億元未滿			
10 億元以上			

補充說明：勞動派遣事業的營收約 1 億元。

4.請問貴公司目前勞動派遣的型態各自所佔比率多少。

1.經常僱用型 (        %)                      2.登錄型 ( 100%)

\*登錄型派遣：指預先在貴公司登錄，僅在有工作時與貴公司簽訂僱用契約的型態。

\*經常僱用型派遣：指貴公司長期僱用，必要時派至要派公司工作的型態。

5.請問貴公司的派遣人員中男性佔 10 %，女性佔 90 %。

6.請問貴公司的派遣人員哪一個年齡層較多。回答：( 3 )

1.15 歲未滿 2.15～20 歲未滿 3.20～30 歲未滿 4.30～40 歲未滿 5.40～50 歲未滿 6.50～60 歲未滿 7.60～65 歲未滿 8.65 歲以上

7.請問貴公司的派遣人員哪一種學歷較多。回答：( 4 )

1.國中 2.高中 3.專科 4.大學 5.研究所 6.其他 (        )

二. 職業介紹和勞動派遣的人才媒合過程

1.請問貴公司勞動派遣的人才媒合過程如何。

我們公司在當要派公司提出臨時性的勞動力需求時，會立即招募派遣人員，募集到派遣人員後先經本公司做初步面試，再經由要派公司面試決定派遣人員之後，由本公司僱用此派遣人員。有關要招募的派遣人員的條件由要派公司提出，再由人才資料庫去挑選出符合的人才。如日商公司一般對於女性年齡上較有限制（三十五歲），因此婦女二度就業想投入日商公司時，一般都以派遣的身分進入職場。再者，短期派遣是日本公司接受報社訪問時，需要短期口譯人員，本公司會應要派公司要求立即派遣短期隨行口譯人員。

2.請問求人企業、要派公司業種的前三名。回答：( 5, 6, 15 )

- 1.營造業 2.批發·零售業 3.教育·補習業 4.製造業 5.金融·保險業 6.服務業 7.水電燃氣  
8.不動產業 9.公營機關 10.資訊業 11.運輸·倉儲及通信業 12.餐飲·住宿業 13.醫療·福祉 14.  
礦業·土石採取業 15.其他 ( )

補充說明：日系商社也非常多。

3.請問貴公司招募派遣人員的管道。回答：( 1, 2, 4 )

- 1.貴公司的網頁 2.104 人力銀行 3.報章雜誌 4.勞動者間的介紹 5.舉辦招募活動  
6.其他 ( )

補充說明：1111 人力銀行也有刊登。因為要派公司都以日商公司為主，因此招募派遣人員的首要條件必須擁有日文的基礎。

4.請問派往要派公司的派遣人員是有由哪方決定較多。回答：( 2 )

- 1.貴公司 2.要派公司 3.共同決定 4.其他 ( )

5.請問貴公司職業介紹前三名的職種。

第一名為業務工程師，第二名為秘書，第三名為財務管理。

補充說明：因為專業人才的薪資較高，所以作為派遣人員時所要負擔的服務費用（薪資的倍率）也會提高，對要派公司而言是一個很大的負擔，所以專業職種的派遣人員是比較少的。

6.請問貴公司勞動派遣前三名的職種。回答：( 3, 5, 16 )

- 1.軟體研發 2.機械（製圖）設計 3.口譯·翻譯 4.秘書 5.會計財務事務 6.商品展示販賣  
7.導遊 8.櫃檯·總機服務 9.研究開發 10.國貿人員 11.廣告設計 12.書籍等製作·編集  
13.室內設計師 14.電話行銷·客服 15.金融商品販賣 16.一般事務助理 17.保全人員  
18.看護 19.工廠現場作業員 20.清潔工作人員 21.資料（打字）輸入 22.其他 ( )

7.請問貴公司勞動派遣利用期間何者較多。回答：( 2 )

- 1.3 個月未滿 2.3~6 個月未滿 3.6 個月~1 年未滿 4.1~2 年未滿 5.2 年以上  
6.其他 ( )

補充說明：本公司配合要派公司的短期性需求與派遣人員簽訂定期勞動契約。所以當派遣期間結束，本公司與派遣人員的僱用關係也會終止。

### 三. 職業介紹手續費及派遣費用的計算方法

1.請問貴公司派遣費用的計算方法。

派遣費用計算是依薪資為基礎算出。派遣費用包括薪資、勞健保及勞退新制、服務費。本公司有關婚喪喜慶時派遣人員的請假成本是由本公司負擔，算是給派遣人員及要派公司一種的福利。派遣費用計算方法的緣由大致上應該是由就業服務法的職業介紹手

續費計算方式而來。再者，要派公司在避免經營成本計算的複雜化情形之下，一再要求本公司的派遣費用計算一定要透明化。

2.請問貴公司派遣人員的薪資由哪方決定較多。回答：( 2 )

1.貴公司 2.要派公司 3.共同決定 4.其他 ( )

補充說明：首先會先以要派公司的預算為考量，再者根據目前市場上人才的價值(職務別薪資)，會與要派公司來進行討論，藉此來掌握此職缺的薪資。經過要派公司面試之後，要派公司會根據給派遣人員的資歷和技能來決定最後的薪資。

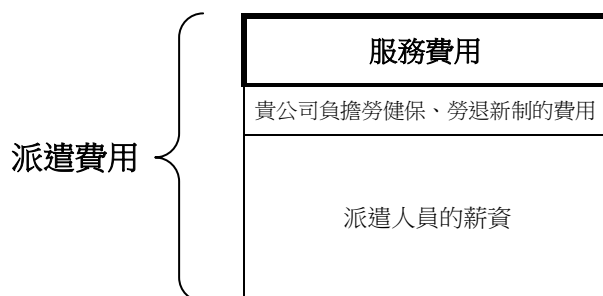
3.請問派遣人員服務費用及派遣人員的薪資是否一起向要派公司徵收。回答：( 1 )

1.是 2.否 3.其他 ( )

4.請問貴公司派遣人員的服務費用(薪資倍數)，向要派公司徵收所有費用之比率。

回答：( 5 )

1.10%未滿 2.10%~15%未滿 3.15%~20%未滿 4.20%~25%未滿 5.25%~30%未滿  
6.30%~35%未滿 7.35%~50%未滿 8.50%以上 9.其他 ( )



補充說明：本公司的利潤大約在 7%左右。

5.請問貴公司派遣人員在要派公司轉為正職人員時，是否有向要派公司收取職業介紹費用。回答：( 1 )

1.是 2.否 3.其他 ( )

補充說明：派遣人員成為要派公司的正職員工的比率大約為 10%。成為要派公司的正職員工時本公司所徵收介紹手續費如下：

派遣期間	月薪 50,000 元未滿	月薪 50,000 元以上
2 個月未滿	薪資的 1.5 倍	1.8 倍
2 個月以上~6 個月未滿	1.0 倍	1.5 倍
6 個月以上~12 個月未滿	0.5 倍	1.0 倍
12 個月以上	免收費	免收費

#### 四. 與要派公司的責任分擔

1. 請問貴公司與要派公司簽訂何種契約。(無選項，請自行填寫)

(勞動派遣契約的名稱：派遣業務委託合議書)

1-1. 請問契約內容包括哪些呢。(可複選) 回答：( 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 )

1. 派遣職位 2. 派遣人數 3. 派遣期間 4. 工作場所 5. 薪資計費方式 6. 服務費用付費方式

7. 職災責任的歸屬 8. 勞動派遣契約中途解約的責任歸屬 9. 其他 ( )

補出說明：要派公司利用勞動派遣來規避任何法定費用是不被認同的。因此在與要派公司商談後，有關法定費用和資遣費可向要派公司請款。

2. 請問當派遣人員在工作中發生職業災害時，由哪方負責。回答：( 3 )

1. 貴公司 2. 要派公司 3. 共同決定 4. 其他 ( )

3. 請問在派遣期間遭到要派公司中途解約時，處置的先後順序。

處 置 方 式	順 序
提供給派遣人員新的就業機會	①
解雇派遣人員並且貴公司支付資遣費用	
解雇派遣人員並且要派公司支付資遣費用	②
解雇派遣人員但不支付資遣費用	
向要派公司請求賠償(解約民事賠償)	
其他 ( )	

補充說明：勞動派遣契約裡的規定，若在派公司的要求之下停止派遣的話，本公司會先向要派公司詢問此派遣人員如何安排，如果要派公司無法處理的話，本公司會向要派公司請求預告期間的工資及資遣費。

#### 五. 台灣勞動派遣事業未來發展的方向為何。

本公司是日系派遣企業中最早向海外進出的，所以累積許多經驗和網絡。特別是本公司活用台灣經營職業介紹的經驗，在 1997 年 3 月進入的中國市場，並跨越了國界將台灣人才提供到中國人才市場裡。除此之外，如當東南亞泰國的首都曼谷有需要會中文的工程師時，本公司將會透過所建立的網絡立即從中國或者台灣提供符合的人才。

因為台灣沒有勞動派遣法，都比照勞基法來規範的話，對派遣人員的保障是不足夠的。未來如果勞動派遣法通過的話，對業者而言會越來越好做，如此派遣公司與要派公司的責任能夠得以釐清，再者有關派遣員工的權益也能得到保障。促使更多的人願意以派遣的身分來從事工作，勞動派遣業也會更加盛行。

## 付録2 聞き取り調査の翻訳

拝啓 貴社ますますご発展のこととお喜び申し上げます。

お忙しいところをご協力いただきましてありがとうございます。今回の聞き取り調査は本研究『台湾に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』の一部であり、台湾における労働者派遣事業の実態を把握することを目的として実施いたします。この聞き取り調査の趣旨をご理解いただき、何とぞご協力を賜りますようお願い申し上げます。

ご回答いただきました内容につきましては、本研究の分析のみに利用し、さらに企業名や氏名などを第三者に提供したり、公表はいたしません。

調査実施主体：日本国大分大学大学院経済学研究科

院生：黄 義 銓

指導教員：幸 光 善 先生

調査対象：有料職業紹介事業と労働者派遣事業を兼業する職業紹介企業

調査期間：2009年3月～4月

調査方法：事前に職業紹介企業（派遣企業）に質問票をメールで送り、基本的  
にあらかじめ決めた書式に従い、主に取締役・部長に聞き取りを行います。

お問い合わせ先：E-メール：kougisen@gmail.com

電話番号：0920-693921

会社名	A 社	事業別	有料職業紹介事業
資本金	6,000 万元	設立年	1989 年 6 月
外国資本	<input type="checkbox"/> 有比率 _____ <input checked="" type="checkbox"/> 無	社員数 (派遣労働者を除く)	120 名
派遣労働者数			
登録スタッフ	約 28,000	名	稼動スタッフ
			約 6,000 名

### 一. 労働者派遣事業の概況（労働者派遣事業への参入）

1. 貴社の本業はどのような事業内容ですか。いつ労働者派遣事業へ参入しましたか。参入要因は何ですか。

- (1) 最初に、職業紹介事業から展開し、求人雑誌を出版しました。さらに、就業服務法の施行による外国力仲介の合法化によって 1993 年 5 月に外国人労働者の職業紹介の業務にも参入しました。
- (2) 1990 年代から求人企業は一時的・臨時的な労働力を求めました。弊社は日本で労働者派遣が盛んに行われている影響を受けて、そうした求人企業の要求に応じて 1994 年から労働者派遣事業へ参入し、2000 年代から失業率の増加を背景に求人企業と失業者に労働者派遣という雇用形態を提案しました。今日の拠点は台北、桃園、新竹、台中、台南、高雄、宜蘭、嘉義、楠梓の 9 ヶ所です。
- (3) 具体的な労働者派遣事業への参入要因は以下の 4 点です。
  - ①膨大な人材データベースを持っています。
  - ②有料職業紹介事業が本業であり、求人企業（派遣先）と求職者の要求に応じたマッチングを迅速に行う機能を持っています。すなわち、有料職業紹介事業の人材マッチングシステムを用いて労働者派遣事業への参入を容易に行うことができました。
  - ③長期にわたって安定的な派遣料金を獲得することができます。
  - ④外国人ブルーカラー仲介の業務を中心とする有料職業紹介事業を行っており、外国人ブルーカラー労働者の削減に関わる政策の推進によって、1990 年代後半から有料職業紹介事業における外国人ブルーカラー仲介の業務から労働者派遣事業への代替を行うようになりました。

2. 兼業の事業内容は何ですか（複数回答可）。答え：（ 1 ）

1. 有 （ A, B, D, E, F ） A.労働者派遣, B.外国人仲介 C.ペイロール D.労務請負  
E.人事業務請負 F.その他（ ）

2. 無

追加説明：求職者に対する適正検査と人材コンサルティングを行っています。企業（顧客先）にとって、費用の高低順は以下のとおりです。

直接雇用 → 業務請負 → 労務請負 → 労働者派遣

### 3.2008年度の全事業売上高および労働者派遣事業・職業紹介事業の売上高

売上高	全事業	労働者派遣事業	職業紹介事業
200 万円未満			
200 万円～500 万円未満			
500 万円～1000 万円未満			
1000 万円～3000 万円未満			
3000 万円～5000 万円未満			●
5000 万円～1 億円未満			
1 億円～3 億円未満			
3 億円～10 億円未満			
10 億円以上	●	●	

追加説明：労働者派遣事業の売上高は約 10 億円です。

#### 4.現在、それぞれの労働者派遣の形態の比率はどのぐらいですか。

1.常用型 ( ) 2.登録型 ( 100 %)

\***登録型**：派遣企業に登録しておき、仕事がある時だけ派遣企業と雇用契約を結び、派遣される形態です。

\***常用型**：常用雇用者だけを労働者派遣の対象とし、派遣にかかわらず、常に、企業（派遣元）と雇用関係のある形態です。

追加説明：常用型派遣労働者は職業紹介企業（派遣企業）にとって大きな負担（人件費など）となり、まったく利用されていません。

5.派遣労働者の男性の比率 35 %、女性の比率 65 %。

#### 6.派遣労働者の最も多い年齢層を教えてください。答え：( 3 )

1.15 歳未満 2.15～20 歳未満 3.20～30 歳未満 4.30～40 歳未満 5.40～50 歳未満

6.50～60 歳未満 7.60～65 歳未満 8.65 歳以上

追加説明：派遣先の職種により派遣先が募集したい年齢が違います。例えば、案内・受付で利用される派遣労働者は若い。工場現場で利用される派遣労働者は他の職種より年齢が高いです。

#### 7.派遣労働者の最も多い学歴を教えてください。答え：( 3 )

1.中学 2.高校 3.専門学校 4.大学 5.大学院 6.その他 ( )

## 二. 有料職業紹介と労働者派遣の人材マッチングシステム

### 1.労働者派遣の人材マッチングシステムを教えてください。

有料職業紹介と同様に、臨時的・一時的な労働力の提供などの派遣先（求人企業）の要求に応じて派遣労働者（求職者）を募集し、面接した後、派遣先が面接して採用を決定します。

**2.求人企業・派遣先の上位3位の業種を教えてください。答え：（ 4, 5, 6 ）**

- 1.建設業 2.卸売・小売業 3.教育・学習支援業 4.製造業 5.金融・保険業  
6.サービス業 7.電気・ガス・熱供給・水道 8.不動産業 9.官公庁 10.情報通信業  
11.運輸業 12.飲食店・宿泊業 13.医療・福祉 14.鉱業・採石業 15.その他（ ）

**3.派遣労働者をどのように募集しますか。答え：（ 1,2,3,4,5 ）**

- 1.貴社ホームページ 2.104 人力銀行 3.新聞や雑誌 4.社員からの推薦 5.求職活動の開催  
6.その他（ ）

**4.誰が派遣労働者の採用を決定しますか。答え：（ 2 ）**

- 1.派遣元 2.派遣先 3.共同決定 4.その他（ ）

**5.職業紹介件数の職種別にみた上位3位を教えてください。**

第1位が研究開発，第2位がセールエンジニア，第3位が工場管理要員。

**追加説明：**専門職の不足で求人企業が長期雇用を求めており，専門職の派遣労働者の件数は少ないです。

**6.労働者派遣件数の職種別にみた上位3位を教えてください。答え：（ 16, 14, 19 ）**

- 1.ソフトウェア開発 2.機械設計 3.通訳・翻訳 4.秘書 5.会計財務事務 6.売店販売員  
7.添乗 8.案内・受付 9.研究開発 10.海外営業員 11.広告デザイン 12.書籍等の製作・編集  
13.インテリアデザイン 14.テレマーケティング 15.金融商品販売員 16.一般事務補助 17.  
警備 18.介護員 19.工場現場作業 20.清掃員 21.データ入力 22.その他（ ）

**追加説明：**労働者派遣は派遣期間によって臨時派遣（1ヵ月未満），短期派遣（1ヵ月～6ヵ月未満）および長期派遣（6ヵ月～1年未満）の3形態に分けられ，短期派遣が最も多いです。募集時に，職種に合う技能を持っている派遣労働者を採用するので，専門技能などの教育訓練を行いません。ただし，弊社は無料でマナーなどの基本の教育訓練を実施しています。

**7.労働者派遣の利用期間を教えてください。答え：（ 3 ）**

- 1.3ヵ月未満 2.3～6ヵ月未満 3.6ヵ月～1年未満 4.1～2年未満 5.2年以上  
6.その他（ ）

**追加説明：**弊社は派遣先の要求に応じて派遣先との派遣契約期間に合わせて派遣労働者と定期労働契約を締結します。派遣契約期間の終了によって派遣労働者の仕事がなくなります。したがって，派遣契約期間の終了前，派遣労働者からまた就職したいという連絡を受



けた場合、次の求職先をできるだけ探します。

### 三. 職業紹介手数料と派遣料金の決定システム

#### 1. 派遣料金の決定システムを教えてください。

派遣料金は賃金をベースにして算出されます。そうした派遣料金の決定システムは就業服務法で定められた賃金をベースに算出される職業紹介手数料から影響を受けています。

#### 2. だれが派遣労働者の賃金を決定しますか。答え：( 2 )

1. 派遣元 2. 派遣先 3. 共同決定 4. その他 ( )

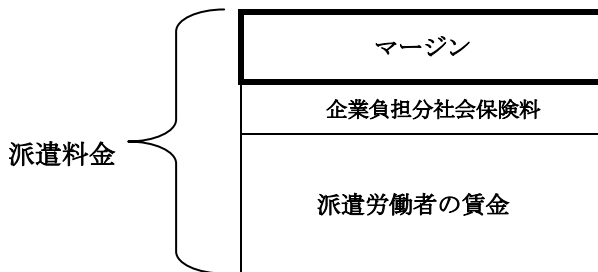
追加説明：派遣元は派遣労働者の賃金を派遣先に請求し、派遣先から賃金を受け取った後、派遣労働者に支払います。派遣労働者と派遣先の正社員の賃金格差がありません。派遣期間に、派遣先が派遣労働者に対して業績評価を行います。それによって派遣先が派遣元を通じてボーナスと昇給を派遣労働者に支給します。

#### 3. 派遣先にマージンと派遣労働者の賃金を一緒に請求しますか。答え：( 1 )

1. はい 2. いいえ 3. その他 ( )

#### 4. マージン率（賃金に対する比率）はどれですか。答え：( 2 )

1. 10%未満 2. 10%～15%未満 3. 15%～20%未満 4. 20%～25%未満 5. 25%～30%未満  
6. 30%～35%未満 7. 35%～50%未満 8. 50%以上 9. その他 ( )



追加説明：派遣料金の決定システムについて以下の4点を強調したいです。

第1に、労働者派遣契約において派遣料金の計算方法を派遣期間の長さによる月給制と時間給制の場合にわけて記載しています。

1. 月給制の場合：派遣料金 = (月基本賃金 + 残業費) × (1 + マージン率) + 企業負担分社会保険料 + 営業税 (消費税)

2. 時間給制の場合：派遣料金 = (全時間数 × 時間給) × (1 + マージン率) + 企業負担分社会保険料 + 営業税 (消費税)

第2に、臨時派遣 (1ヵ月未満) で時間給制、短期派遣 (1ヵ月～6ヵ月未満) および長期派遣 (6ヵ月～1年未満) で月給制が採用されています。派遣期間が短いほどマージン率が高くなっている。短期派遣は長期派遣より5%高くなっています。

第3に、派遣料金の支払方法については、長期派遣と短期派遣の場合、毎月末または

翌月 5 日までに出勤表によって派遣労働者の賃金、企業負担分社会保険料とマージンを含む派遣料金を算出した後、派遣先に請求します。派遣先は派遣元から請求を受けた後、7 日間以内、支払わなければなりません。

第 4 に、マージンには募集費、広告宣伝費、派遣元社員の人件費などの諸経費が含まれていることから、差し引いた残りの 5% 程度が職業紹介企業（派遣企業）の営業利益となります。

**5. 派遣先の正社員になる場合、派遣先から職業紹介手数料を徴収しますか。 答え：( 1 )**

**1. はい 2. いいえ 3. その他 ( )**

**追加説明：**派遣先の正社員になれる比率が 3%～10% です。さらに、派遣先の正社員になる場合、職業紹介手数料が派遣労働者の賃金に対する比率で算出され、その比率は派遣期間が長いほど低くなっています。職業紹介手数料は以下のとおりです。派遣期間 3 ヶ月未満が賃金の 1 ヶ月分、3 ヶ月以上は賃金の 70%、6 ヶ月以上が賃金の 50%、1 年以上が無料になります。

**四. 派遣先との責任分担**

**1. 派遣先とどのような契約を締結していますか。**

**答え：(労働者派遣契約の名称：人力派遣基本契約書)**

**1-1. 契約内容を教えてください (複数選択可)。 答え：(1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 )**

**1. 派遣職種 2. 派遣人数 3. 派遣期間 4. 仕事場所 5. 賃金 6. マージン計算方法**

**7. 労災責任の帰属 8. 労働者派遣契約の中途解除の責任の帰属 9. その他 ( )**

**追加説明：**ボーナス支給の有無も明記されています。企業年金法による退職金の支払いについて、毎月、派遣労働者の退職金を派遣先に請求します。弊社は派遣先の要求に応じて労働力を提供するだけですから、現実には派遣先が雇用主です。したがって、派遣先も社会保険料の支払いなどの雇用者責任を分担しています。派遣先が派遣労働者を利用することによって法的な費用を回避することは許されないと思います。

**2. 労災責任の帰属を教えてください。 答え：( 3 )**

**1. 派遣元 2. 派遣先 3. 共同負担 4. その他 ( )**

**3. 派遣先から労働者派遣契約を中途解除された際の対応**

対 応 方 法	順 位
派遣労働者に対して新たな就業機会を提供した	①
派遣元が解雇手当を支給し、解雇した	
派遣先からの解雇手当を支給し、解雇した	②
解雇手当を支給せず、解雇した	
派遣先へ損害賠償を行った	
その他 ( )	

**追加説明：**労働者派遣契約において派遣先の責に帰すべき事由によって労働者派遣契約の中途解除が行われた場合に、派遣先に派遣労働者の解雇手当や解雇予告を請求することが明記されています。

#### **五. 労働者派遣事業の発展に関するご意見・ご要望等, 自由に記入してください**

まず、日本の労働者派遣法を手本として台湾の労働者派遣法が制定されることを期待しています。次に、これから企業の第2人事部門になることを目指してペイロールなどのさまざまな業務内容に拡大していきたいと思います。

#### **追加説明：**

2008年に派遣労働者に対して不満と期待のアンケート調査を行いました。

不満については、以下の3点がよく挙げられました。

- 1.派遣先の正社員と同じボーナスをもらいたいです。
- 2.弊社のスタッフとあまり会わないから、弊社のフォローがもらえません。
- 3.今回の派遣期間に合わせた雇用関係の終了後、次の仕事を早く提供してもらうことを期待しています。

基本情報

調査日：2009.4.1

調査対象：部長

会社名	B 社	事業別	有料職業紹介事業
資本金	6,000 万元	設立年	1996 年
外国資本	<input type="checkbox"/> 有 _____ <input checked="" type="checkbox"/> 無	社員数 (派遣労働者を除く)	36 名
派遣労働者数			
登録スタッフ	約 12,000	名	稼動スタッフ
			約 1,700 名

一. 労働者派遣事業の概況（労働者派遣事業への参入）

1. 貴社の本業はどのような事業内容ですか。いつ労働者派遣事業へ参入しましたか。参入要因は何ですか。

- (1) 弊社は 1996 年に最初の求人・求職情報ネットワークに基づいた職業紹介事業を展開しました。2003 年 4 月に経営多角化による市場シェアを拡大するために、労働者派遣を行う子会社を設立して労働者派遣事業へ参入しました。労働者派遣事業への参入による短期就業機会の創出によって失業率の解消に貢献したいと思います。労働者派遣事業を行っている拠点は台北、新竹、高雄の 3 ヶ所です。
- (2) 具体的な労働者派遣事業への参入要因は以下の 3 点です。
  - ①職業紹介の以外にも求人企業・求職者に多様な求人・求職ルートを提供したいです。
  - ②有料職業紹介事業が本業であり、膨大な人材データベースを持っています。したがって、弊社は求人企業（派遣先）と求職者の要求に応じたマッチングを迅速に行う機能を持っています。すなわち、有料職業紹介事業の人材マッチングシステムを用いて労働者派遣事業への参入を容易に行うことができました。
  - ③長期にわたって安定的な派遣料金を獲得することができます。

2. 兼業の事業内容は何ですか（複数回答可）。答え：（ 1 ）

1. 有 （ A, C, D, F ） A.労働者派遣, B.外国人仲介 C.ペイロール D.労務請負  
E.人事業務請負 F.その他（ ）

2. 無

追加説明：弊社の派遣ジョブネット（2002 年 1 月設立）で同業者の派遣労働者の求人情報を掲載しています。その広告収入が会社の収入源の 1 つになっています。

### 3.2008年度の全事業売上高および労働者派遣事業・職業紹介事業の売上高

売上高	全事業	労働者派遣事業	職業紹介事業
200 万円未満			
200 万円～500 万円未満			
500 万円～1000 万円未満			
1000 万円～3000 万円未満			
3000 万円～5000 万円未満			
5000 万円～1 億円未満			●
1 億円～3 億円未満			
3 億円～10 億円未満		●	
10 億円以上	●		

追加説明：労働者派遣事業の売上高は約 8 億円です。

#### 4.現在、それぞれの労働者派遣の形態の比率はどのぐらいですか。

1.常用型 ( ) 2.登録型 ( 100 %)

\***登録型**：派遣企業に登録しておき、仕事がある時だけ派遣企業と雇用契約を結び、派遣される形態です。

\***常用型**：常用雇用者だけを労働者派遣の対象とし、派遣にかかわらず、常に、企業（派遣元）と雇用関係のある形態です。

5.派遣労働者の男性の比率 30 %、女性の比率 70 %。

6.派遣労働者の最も多い年齢層を教えてください。答え：( 3 )

1.15 歳未満 2.15～20 歳未満 3.20～30 歳未満 4.30～40 歳未満 5.40～50 歳未満  
6.50～60 歳未満 7.60～65 歳未満 8.65 歳以上

7.最も多い派遣労働者の学歴を教えてください。答え：( 4 )

1.中学 2.高校 3.専門学校 4.大学 5.大学院 6.その他 ( )

## 二. 有料職業紹介と労働者派遣の人材マッチングシステム

### 1.労働者派遣の人材マッチングシステムを教えてください。

有料職業紹介と同様に、臨時的・一時的な労働力の提供などの派遣先（求人企業）の要求に応じて派遣労働者（求職者）を募集し、面接した後、派遣先が面接して採用を決定します。弊社は活用期間と職種ごとの職業紹介または労働者派遣の情報を提供しています。

2.求人企業・派遣先の上位3位の業種を教えてください。答え：(10, 5, 4)

- 1.建設業 2.卸売・小売業 3.教育・学習支援業 4.製造業 5.金融・保険業  
6.サービス業 7.電気・ガス・熱供給・水道 8.不動産業 9.官公庁 10.情報通信業  
11.運輸業 12.飲食店・宿泊業 13.医療・福祉 14.鉱業・採石業 15.その他 ( )

3.派遣労働者をどのように募集しますか。答え：( 1, 2, 4, 5 )

- 1.貴社ホームページ 2.104 人力銀行 3.新聞や雑誌 4.社員からの推薦 5.求職活動の開催  
6.その他 ( )

4.誰が派遣労働者の採用を決定しますか。答え：( 2 )

- 1.派遣元 2.派遣先 3.共同決定 4.その他 ( )

5.職業紹介件数の職種別にみた上位3位を教えてください。

1位がセールスエンジニア，2位が事業の実施体制の企画・立案，3位がITエンジニア。

追加説明：求人企業と求職者が長期雇用を求めており，専門職の派遣労働者の件数は少ないです。

6.労働者派遣件数の職種別にみた上位3位を教えてください。答え：( 14, 19, 16 )

- 1.ソフトウェア開発 2.機械設計 3.通訳・翻訳 4.秘書 5.会計財務事務 6.売店販売員  
7.添乗 8.案内・受付 9.研究開発 10.海外営業員 11.広告デザイン 12.書籍等の製作・編集  
13.インテリアデザイン 14.テレマーケティング 15.金融商品販売員 16.一般事務補助 17.  
警備 18.介護員 19.工場現場作業 20.清掃員 21.データ入力 22.その他 ( )

7.労働者派遣の利用期間を教えてください。答え：( 3 )

- 1.3ヵ月未満 2.3～6ヵ月未満 3.6ヵ月～1年未満 4.1～2年未満 5.2年以上  
6.その他 ( )

追加説明：弊社は派遣先の要求に応じて派遣先との派遣契約期間に合わせて派遣労働者と定期労働契約を締結します。派遣契約期間の終了によって派遣労働者との雇用関係がなくなります。

### 三. 職業紹介手数料と派遣料金の決定システム

1.派遣料金の決定システムを教えてください。

派遣料金は賃金をベースにして算出されます。派遣料金には賃金，社会保険料とマージンが含まれています。さらに，派遣料金の決定システムについて以下の2点を強調したいです。第1に，派遣料金の決定システムは就業服務法で定められた賃金をベースに算出される職業紹介手数料から影響を受けています。第2に，同業者から影響を受けています。

2.だれが派遣労働者の賃金を決定しますか。答え：( 2 )

1.派遣元 2.派遣先 3.共同決定 4.その他 ( )

追加説明：弊社は職種別賃金相場の情報を派遣先に提供しています。その後、派遣先は派遣労働者に対して面接を行って賃金を決定します。同一職場では、派遣労働者の賃金は正社員と大きな格差がありません。ただし、派遣先が派遣労働者を利用することによって募集、人事管理、ボーナスの3つのコストを全体として20%~50%ぐらい節約することができますと強調したいです。

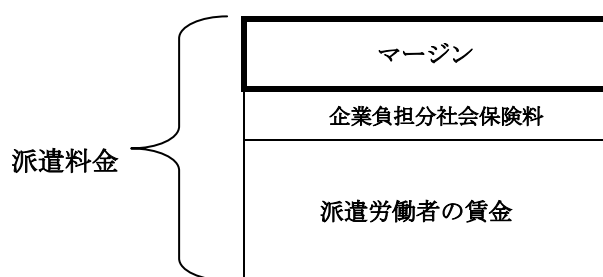
3.派遣先にマージンと派遣労働者の賃金を一緒に請求しますか。答え：( 1 )

1.はい 2.いいえ 3.その他 ( )

4.マージン率（賃金に対する比率）はどれですか。答え：( 3 )

1.10%未満 2.10%~15%未満 3.15%~20%未満 4.20%~25%未満 5.25%~30%未満

6.30%~35%未満 7.35%~50%未満 8.50%以上 9.その他 ( )



追加説明：職業紹介企業（派遣企業）の営業利益は6%程度です。

5.派遣先の正社員になる場合、派遣先から職業紹介手数料を徴収しますか。答え：( 1 )

1.はい 2.いいえ 3.その他 ( )

追加説明：1年以上の場合、職業紹介手数料が無料になります。派遣労働者が派遣先の正社員になれる機会は高いです。

#### 四. 派遣先との責任分担

1.派遣先とどのような契約を締結していますか。

答え：(労働者派遣契約の名称：派遣サービス契約)

1-1.契約内容を教えてください(複数選択可)。答え：(1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8)

1.派遣職種 2.派遣人数 3.派遣期間 4.仕事場所 5.賃金 6.マージン計算方法

7.労災責任の帰属 8.労働者派遣契約の中途解除の責任の帰属 9.その他 ( )

追加説明：ボーナス支給方法も明記されています。

2. 労災責任の帰属を教えてください。答え：( 3 )

1. 派遣元 2. 派遣先 3. 共同負担 4. その他 ( )

3. 派遣先から労働者派遣契約を中途解除された際の対応

対 応 方 法	順 位
派遣労働者に対して新たな就業機会を提供した	①
派遣元が解雇手当を支給し、解雇した	
派遣先からの解雇手当を支給し、解雇した	②
解雇手当を支給せず、解雇した	
派遣先へ損害賠償を行った	
その他 ( )	

追加説明：労働者派遣契約において派遣先の責に帰すべき事由によって労働者派遣契約の中途解除が行われた場合に、派遣先に派遣労働者の解雇手当や解雇手当予告を請求することが明記されています。

五. 労働者派遣事業の発展に関するご意見・ご要望等，自由に記入してください

労働者派遣事業の発展について，以下の3点を述べたいです。

第1に，労働者派遣が法制化されていない台湾では，派遣労働者の不安定雇用が深刻化し，求職者が派遣労働者として働くという意欲が低いです。

第2に，職業紹介事業の市場では弊社が最大のシェアを占めていることから，労働者派遣事業への参入を契機に派遣先と派遣労働者に正しい労働者派遣の利用方法を伝えたいと思います。

第3に，これからは派遣先・求人企業の第2人事部門として人事業務を請負うだけではなく，派遣先・求人企業の非コア業務に積極的に派遣労働者を投入するという事業に進みたいと思います。



基本情報

調査日：2009.4.2

調査対象：部長

会社名	C社	事業別	有料職業紹介事業
資本金	3,400 万元	設立年	1989 年
外国資本	■有 <u>国別スイス比率 100%</u> □無	社員数 (派遣労働者を除く)	100 名
派遣労働者数			
登録スタッフ	約 20,000 名	稼働スタッフ	約 5,000 名

一. 労働者派遣事業の概況 (労働者派遣事業への参入)

1. 貴社の本業はどのような事業内容ですか。いつ労働者派遣事業へ参入しましたか。参入要因は何ですか。

(1) 弊社は 1989 年に台湾系職業紹介企業を合併して台湾へ進出し、職業紹介を中心とする業務を行いました。1995 年から 100%の子会社として経営し、さらにサービス経済化の進展を背景に外資系を中心とした派遣先企業 (サービス産業を中心に) へ積極的に労働者を派遣しています。今日の拠点は台北、新竹、台中、台南、南科、高雄の 6 ヶ所です。

(2) 具体的な労働者派遣事業への参入要因は以下の 3 点にあります。

- ①海外における労働者派遣の経験を持っています。
- ②有料職業紹介事業が本業であり、多くの求人企業と求職者から登録したデータベースがあります。したがって、弊社は求人企業 (派遣先) と求職者の要求に応じたマッチングを迅速に行う機能を持っています。すなわち、有料職業紹介事業の人材マッチングシステムを用いて労働者派遣事業を展開することを容易に行うことができました。
- ③長期にわたって安定的な派遣料金を獲得することができます。

2. 兼業の事業内容は何ですか (複数選択可)。答え：( 1 )

1. 有 ( A, C, D, E ) A.労働者派遣, B.外国人仲介 C.ペイロール D.労務請負  
E.人事業務請負 F.その他 ( )

2. 無

### 3.2008年度の全事業売上高および労働者派遣事業・職業紹介事業の売上高

売上高	全事業	労働者派遣事業	職業紹介事業
200 万円未満			
200 万円～500 万円未満			
500 万円～1000 万円未満			
1000 万円～3000 万円未満			
3000 万円～5000 万円未満			
5000 万円～1 億円未満			
1 億円～3 億円未満			●
3 億円～10 億円未満			
10 億円以上	●	●	

追加説明：労働者派遣事業の売上高は約 10 億円です。

#### 4.現在、それぞれの労働者派遣の形態の比率はどのぐらいですか。

1.常用型 ( ) 2.登録型 ( 100 %)

\***登録型**：派遣企業に登録しておき、仕事がある時だけ派遣企業と雇用契約を結び、派遣される形態です。

\***常用型**：常用雇用者だけを労働者派遣の対象とし、派遣にかかわらず、常に、企業（派遣元）と雇用関係のある形態です。

5.派遣労働者の男性の比率 30 %、女性の比率 70 %。

6.派遣労働者の最も多い年齢層を教えてください。答え：( 3 )

1.15 歳未満 2.15～20 歳未満 3.20～30 歳未満 4.30～40 歳未満 5.40～50 歳未満  
6.50～60 歳未満 7.60～65 歳未満 8.65 歳以上

7.派遣労働者の最も多い学歴を教えてください。答え：( 4 )

1.中学 2.高校 3.専門学校 4.大学 5.大学院 6.その他 ( )

追加説明：専門学校卒と大学卒の比率はほぼ同じです。

## 二. 有料職業紹介と労働者派遣の人材マッチングシステム

### 1.労働者派遣の人材マッチングシステムを教えてください。

有料職業紹介と同様に、臨時的な労働力の提供などの派遣先（求人企業）の要求に応じて派遣労働者（求職者）を募集し、面接した後、派遣先が面接して採用を決定します。同じ職種で労働者派遣と職業紹介を行った比率は低いです。

2.求人企業・派遣先の上位3位の業種を教えてください。答え：(5, 10, 12)

- 1.建設業 2.卸売・小売業 3.教育・学習支援業 4.製造業 5.金融・保険業  
6.サービス業 7.電気・ガス・熱供給・水道 8.不動産業 9.官公庁 10.情報通信業  
11.運輸業 12.飲食店・宿泊業 13.医療・福祉 14.鉱業・採石業 15.その他 ( )

3.派遣労働者をどのように募集しますか。答え：(1, 2, 3, 4, 5)

- 1.貴社ホームページ 2.104 人力銀行 3.新聞や雑誌 4.社員からの推薦 5.求職活動の開催  
6.その他 ( )

4.誰が派遣労働者の採用を決定しますか。答え：(2)

- 1.派遣元 2.派遣先 3.共同決定 4.その他 ( )

5.職業紹介件数の職種別にみた上位3位を教えてください。

1位が金融商品コンサルティング, 2位が事業の実施体制の企画・立案, 3位がITエンジニア。

追加説明: 専門職は売り手市場であり, 求職者が長期雇用を求めており, 専門職の派遣労働者の件数は少ないです。

6.労働者派遣件数の職種別にみた上位3位を教えてください。答え：(16, 21, 14)

- 1.ソフトウェア開発 2.機械設計 3.通訳・翻訳 4.秘書 5.会計財務事務 6.売店販売員  
7.添乗 8.案内・受付 9.研究開発 10.海外営業員 11.広告デザイン 12.書籍等の製作・編集  
13.インテリアデザイン 14.テレマーケティング 15.金融商品販売員 16.一般事務補助 17.  
警備 18.介護員 19.工場現場作業 20.清掃員 21.データ入力 22.その他 ( )

追加説明: 派遣労働者の職種は低技能の職種がほとんどであり, 派遣労働者に対する教育訓練をあまり実施していません。マナーや仕事態度などの教育訓練を無料で行っています。

7.労働者派遣の利用期間を教えてください。答え：(3)

- 1.3ヵ月未満 2.3~6ヵ月未満 3.6ヵ月~1年未満 4.1~2年未満 5.2年以上  
6.その他 ( )

追加説明: 弊社は派遣先の要求に応じて派遣先との派遣契約期間に合わせて派遣労働者と定期労働契約を締結します。

### 三. 職業紹介手数料と派遣料金の決定システム

1.派遣料金の決定システムを教えてください。

派遣料金は賃金をベースにして算出されます。派遣料金には賃金, 社会保険料とマージンが含まれています。さらに, 派遣料金の決定システムについて以下の2点を強調したいです。第1に, 派遣料金の決定システムは就業服務法で定められた賃金をベースに算出さ

れる職業紹介手数料から影響を受けています。第2に、経営コスト計算の複雑化を避けるために、派遣先から透明性が高い派遣料金の仕組が求められている。さらに、派遣元企業間の競争激化のもとでマージンを切り下げざるを得ない場合が多くなっています。

2.だれが派遣労働者の賃金を決定しますか。答え：( 2 )

1.派遣元 2.派遣先 3.共同決定 4.その他 ( )

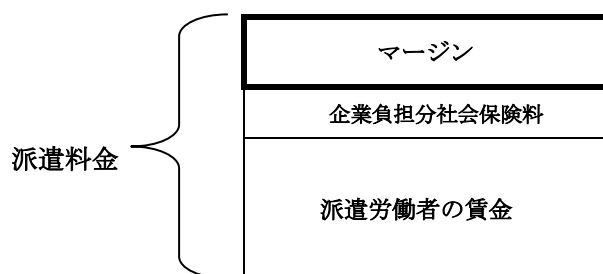
追加説明：弊社は職種別賃金相場を派遣先に提供しています。その後、派遣先は派遣労働者に対して面接を行って賃金を決定します。同一職場では、派遣労働者の賃金が正社員と大きな格差がありません。ただし、派遣期間が短いので、派遣先が派遣労働者にボーナスなどを提供することができません。

3.派遣先にマージンと派遣労働者の賃金を一緒に請求しますか。答え：( 1 )

1.はい 2.いいえ 3.その他 ( )

4.マージン率（賃金に対する比率）はどれですか。答え：( 9 )

1.10%未満 2.10%～15%未満 3.15%～20%未満 4.20%～25%未満 5.25%～30%未満  
6.30%～35%未満 7.35%～50%未満 8.50%以上 9.その他 ( )



追加説明：マージン率は基本的に派遣期間が短いほど高くなっています。比率は約15%～25%です。社会保険料（労工保険，健康保険，企業年金）は賃金の16%～17%です。

5.派遣先の正社員になる場合、派遣先から職業紹介手数料を徴収しますか。答え：( 1 )

1.はい 2.いいえ 3.その他 ( )

追加説明：1年以上の場合、職業紹介手数料が無料になります。

#### 四. 派遣先との責任分担

1.派遣先とどのような契約を締結していますか。

(労働者派遣契約の名称：人力派遣サービス契約)

1-1.契約内容を教えてください(複数選択可)。答え：(1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8)

1.派遣職種 2.派遣人数 3.派遣期間 4.仕事場所 5.賃金 6.マージン計算方法

7.労災責任の帰属 8.労働者派遣契約の中途解除の責任の帰属 9.その他 ( )

追加説明：派遣先の責任、派遣労働者の休暇に関わる法的責任や社会保険の支払責任も労

働者派遣契約で定められています。弊社は法的な雇用主ですが、派遣先からの労働力の需要に応じて派遣労働者を提供するだけです。実際は派遣先が雇用主です。派遣先は従業員数の制限や業務量の変動に対応するために、派遣労働者を利用しています。したがって、社会保険料の負担について、派遣先に相談した後、その費用を派遣先からもらい、弊社を通じて支払います。

2. 労災責任の帰属を教えてください。答え：( 3 )

1. 派遣元 2. 派遣先 3. 共同負担 4. その他 ( )

3. 派遣先から労働者派遣契約を中途解除された際の対応

対 応 方 法	順 位
派遣労働者に対して新たな就業機会を提供した	
派遣元が解雇手当を支給し、解雇した	
派遣先からの解雇手当を支給し、解雇した	①
解雇手当を支給せず、解雇した	
派遣先へ損害賠償を行った	
その他 ( )	

追加説明：労働者派遣契約において派遣先の責に帰すべき事由によって労働者派遣契約の中途解除が行われた場合に、派遣先に派遣労働者の解雇手当や解雇手当予告を請求することが明記されています。

五. 労働者派遣事業の発展に関するご意見・ご要望等，自由に記入してください

労働者派遣事業の発展について，以下の2点を述べたいです。

第1に，労働者派遣事業の発展の健全化に向けて労働者派遣法が早く制定されることを期待しています。

第2に，労働者派遣法草案の適用対象業務と派遣期間については，適用対象業務の「原則自由・例外禁止」および派遣期間の最長3年の上限を主張したいです。

基本情報

調査日：2009.4.2

調査対象：取締役

会社名	D 社	事業別	有料職業紹介事業
資本金	1,200 万元	設立年	1988 年
外国資本	■有 <u>国別日本 比率 100%</u> □無	社員数 (派遣労働者を除く)	40 名
派遣労働者数			
登録スタッフ	約 80,000 名	稼動スタッフ	約 100 名

一. 労働者派遣事業の概況 (労働者派遣事業への参入)

1. 貴社の本業はどのような事業内容ですか。いつ労働者派遣事業へ参入しましたか。参入要因は何ですか。

(1) D 社は日本の派遣企業の 100%の子会社です。1988 年に台湾に進出したのは、日本から帰国した留学生に就職情報を提供したかったからです。また、その時期、台湾へ進出した日系企業が増えてきました。このように、最初は、日系企業に正社員の職業紹介サービスを中心に提供し、労働者派遣も行いました。2000 年から台湾の新幹線の建設工事に派遣労働者を通訳者として多く投入し、積極的に労働者派遣事業を展開しました。さらに、2003 年に正式的に労働者派遣事業を独立部門として設立しました。今までに、業務内容は労働者派遣事業、給与計算管理モジュール (ペイロール業務) に拡大しました。職業紹介事業が全事業の 70~80%を占めます。今日の拠点は台北、新竹、高雄の 3 ヶ所です。

(2) 具体的な労働者派遣事業への参入要因は以下の 3 点にあります。

- ①海外における労働者派遣の経験を持っています。
- ②有料職業紹介事業が本業であり、求人企業 (派遣先) と求職者の要求に応じたマッチングを迅速に行う機能を持っています。すなわち、有料職業紹介事業の人材マッチングシステムを用いて労働者派遣事業への参入を容易に行うことができました。
- ③長期にわたって安定的な派遣料金を獲得することができます。

2. 兼業の事業内容は何ですか (複数選択可)。答え：( 1 )

1. 有 ( A, C, F ) A.労働者派遣, B.外国人仲介 C.ペイロール D.労務請負  
E.人事業務請負 F.その他 ( )

2. 無

追加説明：教育訓練の業務を提供しています。

### 3.2008年度の全事業売上高および労働者派遣事業・職業紹介事業の売上高

売上高	全事業	労働者派遣事業	職業紹介事業
200 万円未満			
200 万円～500 万円未満			
500 万円～1000 万円未満			
1000 万円～3000 万円未満			
3000 万円～5000 万円未満			
5000 万円～1 億円未満		●	
1 億円～3 億円未満	●		●
3 億円～10 億円未満			
10 億円以上			

追加説明：労働者派遣事業の売上高は約 1 億円です。

#### 4.現在、それぞれの労働者派遣の形態の比率はどのぐらいですか。

1.常用型 ( ) 2.登録型 ( 100 %)

\***登録型**：派遣企業に登録しておき、仕事がある時だけ派遣企業と雇用契約を結び、派遣される形態です。

\***常用型**：常用雇用者だけを労働者派遣の対象とし、派遣にかかわらず、常に、企業（派遣元）と雇用関係のある形態です。

5.派遣労働者の男性の比率 10 %、女性の比率 90 %。

6.派遣労働者の最も多い年齢層を教えてください。答え：( 3 )

1.15 歳未満 2.15～20 歳未満 3.20～30 歳未満 4.30～40 歳未満 5.40～50 歳未満  
6.50～60 歳未満 7.60～65 歳未満 8.65 歳以上

7.派遣労働者の最も多い学歴を教えてください。答え：( 4 )

1.中学 2.高校 3.専門学校 4.大学 5.大学院 6.その他 ( )

## 二. 有料職業紹介と労働者派遣の人材マッチングシステム

### 1.労働者派遣の人材マッチングシステムを教えてください。

有料職業紹介と同様に、臨時的・一時的な労働力の提供などの派遣先（求人企業）の要求に応じて派遣労働者（求職者）を募集し、面接した後、派遣先が面接して採用を決定します。求人条件については、派遣先が提出した後、弊社の人材データベースを通じて、その条件に合う派遣労働者を探ります。たとえば、日系企業においては、女性の正社員を採用する場合、年齢制限（35 歳まで）があり、35 歳以上の女性が派遣労働者として働くケースが多いです。さらに、短期派遣（1 ヶ月～6 ヶ月未満）については、日本企業の社員が新聞記者からインタビューを受ける場合、弊社は求人企業の要求に応じて迅速に通訳

者を派遣することができます。

**2.求人企業・派遣先の上位3位の業種を教えてください。答え：( 5, 6, 15 )**

- 1.建設業 2.卸売・小売業 3.教育・学習支援業 4.製造業 5.金融・保険業  
6.サービス業 7.電気・ガス・熱供給・水道 8.不動産業 9.官公庁 10.情報通信業  
11.運輸業 12.飲食店・宿泊業 13.医療・福祉 14.鉱業・採石業 15.その他 ( )

追加説明：商社も多いです。

**3.派遣労働者をどのように募集しますか。答え：( 1, 2, 4 )**

- 1.貴社ホームページ 2.104 人力銀行 3.新聞や雑誌 4.社員からの推薦 5.求職活動の開催  
6.その他 ( )

追加説明：1111 人力銀行にも掲載しています。弊社は日系企業を中心に労働者派遣を行い、日本語ができる人材募集に重点を置いています。

**4.誰が派遣労働者の採用を決定しますか。答え：( 2 )**

- 1.派遣元 2.派遣先 3.共同決定 4.その他 ( )

**5.職業紹介件数の職種別にみた上位3位を教えてください。**

第1位がセールエンジニア，第2位が秘書，第3位が財務処理。

追加説明：専門職は派遣労働者としては、マージンが高く（マージンは派遣職種の賃金に依存する）、派遣先企業に大きな負担をかけ、専門職の派遣労働者の件数は少ないです。

**6.労働者派遣件数の職種別にみた上位3位を教えてください。答え：( 3, 5, 16 )**

- 1.ソフトウェア開発 2.機械設計 3.通訳・翻訳 4.秘書 5.会計財務事務 6.売店販売員  
7.添乗 8.案内・受付 9.研究開発 10.海外営業員 11.広告デザイン 12.書籍等の製作・編集  
13.インテリアデザイン 14.テレマーケティング 15.金融商品販売員 16.一般事務補助 17.  
警備 18.介護員 19.工場現場作業 20.清掃員 21.データ入力 22.その他 ( )

**7.労働者派遣の利用期間を教えてください。答え：( 2 )**

- 1.3 ヶ月未満 2.3～6 ヶ月未満 3.6 ヶ月～1 年未満 4.1～2 年未満 5.2 年以上  
6.その他 ( )

追加説明：6 ヶ月以内で労働者派遣が利用される割合が最も多い。弊社は派遣先の要求に応じて派遣先との派遣契約期間に合わせて派遣労働者と定期労働契約を締結します。派遣契約期間の終了によって派遣労働者との雇用関係がなくなります。

### 三. 職業紹介手数料と派遣料金の決定システム

**1.派遣料金の決定システムを教えてください。**

派遣料金が賃金をベースにして算出されます。派遣料金に社会保険料，派遣労働者の賃



金とマージンが含まれています。ただし、冠婚葬祭のために派遣労働者が休暇を取った場合、弊社はそのコストを負担しています。それは派遣労働者と派遣先にとってよいサービスです。さらに、派遣料金の決定システムについて以下の2点を強調したいです。第1に、派遣料金の決定システムは就業服務法で定められた賃金をベースに算出される職業紹介手数料から影響を受けています。第2に、経営コスト計算の複雑化を避けるために、派遣先から透明性が高い派遣料金の仕組が求められています。さらに、派遣先と派遣元との取引関係はマージンに反映されています。

2.だれが派遣労働者の賃金を決定しますか。答え：( 2 )

1.派遣元 2.派遣先 3.共同決定 4.その他 ( )

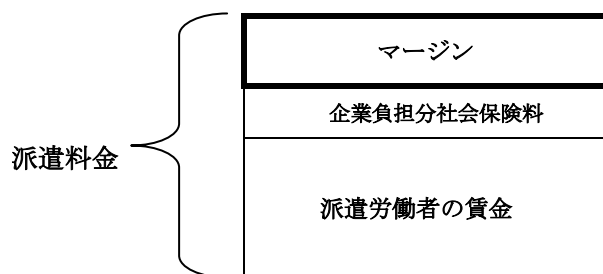
追加説明：弊社は派遣先の予算を優先に考えた後、労働市場における職種別賃金相場にもとづいて派遣先と相談します。さらに、派遣先は派遣労働者に対して面接を行って、派遣労働者のキャリアや熟練度によって賃金を決定します。

3.派遣先にマージンと派遣労働者の賃金を一緒に請求しますか。答え：( 1 )

1.はい 2.いいえ 3.その他 ( )

4.マージン率（賃金に対する比率）はどれですか。答え：( 5 )

1.10%未満 2.10%～15%未満 3.15%～20%未満 4.20%～25%未満 5.25%～30%未満  
6.30%～35%未満 7.35%～50%未満 8.50%以上 9.その他 ( )



追加説明：職業紹介企業（派遣企業）の営業利益は7%程度です。

5.派遣先の正社員になる場合、派遣先から職業紹介手数料を徴収しますか。答え：( 1 )

1.はい 2.いいえ 3.その他 ( )

追加説明：派遣先の正社員になれる比率は10%です。さらに、職業紹介手数料は以下のとおりです。

派遣期間	月給 50,000 元未満	月給 50,000 元以上
2 ヶ月未満	賃金の 1.5 倍	賃金の 1.8 倍
2 ヶ月以上 6 ヶ月未満	1.0 倍	1.5 倍
6 ヶ月以上 12 ヶ月未満	0.5 倍	1.0 倍
12 ヶ月以上	無料	無料

#### 四. 派遣先との責任分担

1.派遣先とどのような契約を締結していますか。

(労働者派遣契約の名称：派遣業務委託合議書)

1-1.契約内容を教えてください(複数選択可)。答え：(1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8)

1.派遣職種 2.派遣人数 3.派遣期間 4.仕事場所 5.賃金 6.マージン計算方法

7.労災責任の帰属 8.労働者派遣契約の中途解除の責任の帰属 9.その他 ( )

追加説明：ボーナス支給方法も明記されています。派遣先が派遣労働者を利用することによって法的な費用を回避することは許されません。したがって、弊社は派遣先に相談した後、派遣先から解雇手当や社会保険料を徴収して支払います。

2.労災責任の帰属を教えてください。答え：( 3 )

1.派遣元 2.派遣先 3.共同負担 4.その他 ( )

#### 3. 派遣先から労働者派遣契約を中途解除された際の対応

対応方法	順位
派遣労働者に対して新たな就業機会を提供した	①
派遣元が解雇手当を支給し、解雇した	
派遣先からの解雇手当を支給し、解雇した	②
解雇手当を支給せず、解雇した	
派遣先へ損害賠償を行った	
その他 ( )	

追加説明：労働者派遣契約において派遣先の責に帰すべき事由によって労働者派遣契約の中途解除が行われた場合に、派遣先に派遣労働者の解雇手当や解雇手当予告を請求することが明記されています。

#### 五. 労働者派遣事業の発展に関するご意見・ご要望等、自由に記入してください

弊社は日系派遣企業としてはいち早く海外に進出し、そのことによって蓄積されたノウハウとネットワークがあります。1997年3月に台湾の経験を踏まえて中国へ進出し、国境を越えた職業紹介サービスを提供しています。さらにタイのバンコクで中国語が出来るエンジニアが必要となった場合、すぐにネットワークを通して中国と台湾の拠点と連携を取り、人材を紹介することを目指しています。

台湾では、まだ労働者派遣法が存在しません。労働基準法だけで派遣労働者の権利を保障することは不十分です。労働者派遣法が早く制定されたことを期待しています。労働者派遣法がある場合、派遣元と派遣先の雇用者責任がはっきり分担でき、さらに派遣労働者の労働条件も保障できます。その結果、労働者が派遣労働者として働く意欲が高まり、派遣企業にとっても有利になります。