

博士學位論文

内容の要旨
および
審査結果の要旨

第3号
2005年度

大阪経済大学

本号は学位規則（昭和28年4月1日文部省令第9号）第8条の規程による公表を目的として、平成18年3月20日に本学において博士の学位を授与した者の論文内容の要旨および論文審査の結果の要旨を収録したものである。

学位記番号に付した甲は、学位規則第4条第1項（いわゆる課程博士）によるものである。

大阪経済大学

目 次

学位記番号	学位の種類	氏 名	論 文 題 目	頁
甲 第 3 号	博士（経済学）	タイ フゲン 太 武原	日・中非正規就業に関する研究 ～人材派遣業を中心に～	1

氏 名・(本籍)	太 武 原 (中国)
学 位 の 種 類	博士(経済学)
報 告 番 号	甲 第3号
学位授与年月日	2006年3月20日
学位授与の要件	学位規則(昭和28年4月1日文部省令第9号) 第4条第1項該当
学 位 論 文 題 目	日・中非正規就業に関する研究 ～人材派遣業を中心に～
審 査 委 員	主査：吉 田 秀 明 助教授 副査：土 井 乙 平 教授 副査：山 本 恒 人 教授

論文内容の要旨

【論文の概要】

I 問題意識

本研究の根底をなす問題意識は、非正規就業、人材派遣業をどのように位置付けるか(「不安定就業」か「新しい働き方」か、「代替」か「補完補強」か)、非正規就業者は、なぜ急速に拡大するのか、その中でも人材派遣業、とりわけIT化の進展に伴って急速に伸びているIT関連人材派遣業の背景・要因は何か、などを解明することにある。また中国でも非正規就業—人材派遣業が積極的に推進されているが、その背景・要因は何かを明らかにし、さらに日本の非正規就業、とりわけ人材派遣業の研究を通じて、最近提起された中国の人材派遣業に何を示唆できるか、また中国は日本から何を学び、受け入れるべきか、日本の人材派遣法は中国版人材派遣法の制定に鑑になれるのかなどにある。

II 論文の目的

以上の問題意識に立ち、本稿では、その目的を以下の3点にまとめる。

1. 日本における非正規就業の中でも、特に人材派遣業に焦点をあてて、バブル崩壊後の90年代初めから最近までの動向を概観する。またIT化の進展に伴って拡大するIT関連人材派遣業の規模を推計し、その推計値及び関連記事、既存事例からIT関連人材派遣業の現状を分析する。さらに筆者が大手総合人材サービス会社に対して行ったモデル調査から、近年になって急速に拡大している日本の人材派遣業、とりわけIT関連人材派遣業の現状を検証する。なお、IT関連人材派遣業における課題としてIT人材不足とIT人材育成問題を検討し、そのIT人材不足問題の解決策の1つとして外国人IT関連技術者の受け入れ問題も検討する。また、IT関連業界の新たな動きとして海外ア

ウトソーシングの状況にも着目し、考察する。

2. 中国の就業と雇用問題解決策の一つとして位置付けられ、積極的に推進されている非正規就業の状況を考察し、既存資料を基に非正規就業の規模を推計する。また推計された非正規就業の規模からその現状を明らかにする。なお、非正規就業を巡っての問題点と対策も検討する。

特に、最近提起され、点から面に広がりつつある「人材派遣」「労務派遣」業に焦点をあてて、その誕生と発展の背景を考察し、また各種資料を基に、部分地域の「人材派遣」「労務派遣」業の業務内容、規模、特徴などを明らかにし、さらに中国全体像の解明に接近する。なお、中国におけるIT関連・専門職派遣の動向も考察する。さらに、上述した人材派遣業の状況を筆者が北京、大連の人材派遣会社に対して行ったモデル調査から検証する。

3. 今まで資本主義国家で生成・推進、発展されてきた派遣という新しい就業形式を社会主義市場経済システム国家である中国が史上初めて施行錯誤を繰り返しながら推進していく中で、中国は日本の人材派遣業から何を学び、何を受け入れるべきか、また日本における人材派遣業に関する研究を通じて中国の人材派遣業の発展に参考にできる点は何かを探る。

なお、本論文の目的を一点付け加えれば、中国における非正規就業が中国レイオフ・失業問題など雇用問題を解決する鍵となっているにも関わらず、この問題に関する包括的な研究が日本でこれまでにほとんど行われてこなかったのが現状であり、中でも人材派遣業に関する研究はゼロに近い。本論文は、このような現状を踏まえて、上記のような問題意識に基づき、日本と中国の非正規就業、とりわけ人材派遣業を中心に検討しようとするものである。

以上の問題意識と研究目的を踏まえて、本論文は次のように構成されている。

はじめに

- 第1章 日本の非正規就業
- 第2章 日本の人材派遣業
- 第3章 日本のIT関連人材派遣業
- 第4章 中国の非正規就業
- 第5章 中国の人材派遣業

終わりに

各章の要旨は以下のようである。

Ⅲ 各章の要旨

第1章では、日本の非正規就業の状況を明らかにしている。第1節では、非正規就業に関する先行研究を考察している。まず、非正規就業に関するILOの概念の提起と変遷を考察し、次に、非正規就業を巡る諸議論－「不安定就業」か「新しい働き方」かについて検討し、筆者の見解を主張している。第2節では、非正規就業の概念－日米欧の比較を考察しながら、その概念の異同を掘り出してい

る。第3節では、非正規就業の現状を分析している。先進国における非正規就業の状況は、主に国際的に比較が可能なパートタイム労働者比率の推移と派遣労働者の状況から分析している。第4節では、非正規就業の増加の背景を①ILOによる非正規就業の増加の要因分析、②日本の非正規就業の増加の背景、③企業側と働く側の視点から見た非正規就業など三つの角度から明らかにしている。第5節では、非正規就業を巡る政府と労働組合の対応も考察している。

第2章では、日本の人材派遣業の状況を明らかにしている。第1節では、人材派遣業の概要を概観している。具体的に1. 人材派遣の位置付け、2. 人材派遣業の種類、3. 人材派遣業の変遷、4. 人材派遣業を巡る諸議論の順に概観を展開している。人材派遣業を巡る諸議論、即ち、派遣社員による正規社員の「代替」か、それとも「補完補強」かについて、筆者は、派遣はあくまで常用雇用に対する「補完補強的な機能」であって、決して常用雇用と「競合」したり、「代替」となる存在ではないと主張している。第2節では、業界を取り巻く環境を概観している。具体的に1. 雇用・失業の動向、2. 就業形態の多様化、3. 求人と求職のミスマッチの順に概観を展開している。第3節では、人材派遣業の役割を検討している。第4節では、人材派遣業の現状を分析している。主に、人材派遣業の事業所数、派遣労働者、派遣先件数、売上高、派遣料金、派遣契約などから分析している。第5節では、人材派遣業の高付加価値業務へのシフトの動向を分析している。具体的に第1に、シフトの背景、第2に、シフトの動向とその影響の2点から展開している。ここでは、さらに以上の2点を人材派遣業のクライアンドニーズの進化、業務別料金の二極分化、IT関連業務の拡大、派遣料金の個別化、能力主義化に細分化して分析している。特に、IT関連業務の拡大においては、IT関連に関するデータがないことを踏まえて、筆者は既存資料を基に推計を行い、第3章のIT関連人材派遣業の検討に重要なデータとしている。

第3章では、本論文の中心である日本のIT関連人材派遣業の状況を明らかにしている。第1節では、情報経済の変遷を概観し、第2節では、IT革命が雇用に与える影響を分析している。具体的に、1. 米国におけるIT革新が雇用に与える影響、2. 米国におけるIT関連人材派遣業、3. IT革新が日本の雇用に与える影響など三つの点から展開している。日本においては、さらに①IT関連の市場規模と雇用者数、②IT革新が雇用への影響、③IT革新に伴う仕事の変化などに分けて分析を行っている。IT革命が雇用に与える影響をさらに、三和総研(2000年)と未来工学研究所(1996年)の調査結果から検討している。第3節では、IT現場(電機産業)における人材活用の状況を明らかにしている。第4節では、IT化の進展に伴って拡大するIT関連人材派遣業の実態を明らかにするために筆者が2章で推計したIT関連既存データを利用して詳しく分析し、さらに大手総合人材サービス企業に対して行ったモデル調査結果からIT関連人材派遣業の現状を検証している。またIT関連人材派遣業が伸びる要因も検討している。第5節では、IT関連人材派遣業の課題と対策を検討している。まず課題としては、IT人材不足問題とIT人材の育成問題を、対策としては、外国人IT関連技術者の受け入れ問題を検討している。また、IT関連業界の海外アウトソーシングの状況も考察している。

第4章では、中国の非正規就業の実態を明らかにするとともに、非正規就業者の合法的な権益を保護する政策をも検討している。第1節では、非正規就業形態の形成と発展の背景を概観している。その背景を主に以下の4つにまとめている。第1に、失業者の増加による就業圧力である。第2に、中国の「改革・開放」政策によるものである。第3に、産業構造の変化である。第4に、企業経営管理の変革と就業意識の変化である。第2節では、非正規就業形態を推進する国の政策措置を3つの段階に分けて考察している。第3節では、非正規就業の現状を分析している。まず、非正規就業の範囲を明確にし、次に、非正規就業に関連する統計がないことから、推計を行っている。推計結果に関連記事から検証し、「農民工」を非正規就業の範囲に包括すべきか、どうかについて、筆者の見解を述べている。第4節では、非正規就業の問題点と対策を検討している。問題点としては、第1に、法律・法規の未完備である。第2に、非正規就業者の権益保護問題である。第3に、労働市場が十分に機能しない。第4に、法律・法規の実行に関するチェック、監督機能が弱いなどの4点を指摘している。対策としては、非正規就業に関する法律・法規の充実と実行に関するチェックと監督機能の強化などの4点を提言している。

第5章では、中国の人材派遣業の実態を明らかにしている。第1節では、中国の人的資源市場の分断の背景・要因から、「人材市場」と「労働力市場」の形成の背景と発展過程を考察し、その現状も分析している。第2節では、人的資源市場の分断から派生した「人材派遣」と「労務派遣」の二つのカテゴリーを利用し、その概況を検討している。まず、中国における「人材派遣」「労務派遣」業を巡っての賛否両論を概観し、筆者の見解も述べている。次に、「労務派遣」の形態をさらに①国際労務派遣、②社区(地域コミュニティ)労務派遣、③一般型の労務派遣の三つに分類して、その実態を明らかにしている。第3節では、「人材派遣」「労務派遣」業の誕生と発展の背景、現状を検討している。国レベルの資料がないことから、各種資料を基に収集した部分地域の派遣規模、業務内容、分類などを紹介し、分析している。また、「人材派遣」業の特徴を地域事例に明らかにし、IT関連・専門職派遣の動向も考察している。なお、「人材派遣」「労務派遣」業に関する関連法規を典型的な地域を取り上げて検討している。第4節では、以上で検討した現状を北京、大連で行った人材派遣企業のモデル調査結果からさらに検証している。第5節では、「人材派遣」「労務派遣」業の問題点と今後の発展への提言をしている。

終わりにでは、これまでの全5章に及ぶ非正規就業－人材派遣に関する研究を通じて明らかになった点を言及し、また本研究の成果及び問題点と今後の課題を指摘している。

審査概要および審査結果

I 審査概要

2006年1月末に太武原氏より提出された学位申請論文「日・中非正規就業に関する研究 ～人材派遣業を中心に～」は、3人の審査委員により慎重かつ厳正な審査が行われ、2月24日の本研究科委員会に報告され、学位を授与するに値すると判定された。

本論文は、日本と中国の非正規就業、とりわけ人材派遣業を実証的に分析することを目的としたものである。論文は次のように構成されている。

はじめに

第1章 日本の非正規就業

第2章 日本の人材派遣業

第3章 日本のIT関連人材派遣業

第4章 中国の非正規就業

第5章 中国の人材派遣業

終わりに

従来、日本の非正規就業をめぐっては、「不安定就業」か「新しい働き方」という対立したとらえ方で議論が行われてきた。太氏は、非正規就業者が現在の就業形態を「新しい働き方」として捉えている、と調査結果から結論し、労働者派遣は正規雇用と競合・代替するものではない、としている。とくにIT関連業では、既存データとモデル調査にもとづいて、人材派遣は単に人件費の総額を抑える手段から、企業経営の戦略的な手段の一つに性格を変えつつあると結論している。この点の立証が本論文の基本的な成果の一つであると考えられる。

無論、同時に氏は、非正規就業に現存する賃金、福利厚生、休暇などでの差別の存在を指摘し、行政的な監督体制の強化の必要についても言及している。

もう一つのテーマである中国の非正規就業について、氏はその規模を「農民工」を含めて1.4-1.5億人と推定し、人材派遣業は年平均で30-35パーセントの割合で急速に増加していることを明らかにしている。現在はIT関連分野の比率は10パーセント弱と少ないものの、将来的にはこの分野での専門職派遣も拡大すると予測している。

このように、中国の非正規就業に関する諸問題を日本ではじめて包括的・総合的に研究し、先行研究がほとんど存在しない中で、中国の人材派遣、さらに労務派遣の全貌を明らかにし、研究分野の空白を埋めたことも、本論文の基本的成果である。

ここでも氏は、この分野での中国の抱える問題点を鋭く指摘している。人材派遣法の未確立、派遣の規模が小さく、業務範囲が狭いこと、業界機構の未整備、社会的認知度の低さ、社会保険未加入などの労働条件の劣悪さなどである。

以上の成果は、太氏の地道な調査と創造的な研究能力のもたらしたものであり、氏の研究者としての力量を示すものである。

無論、本論文に不十分な点が見出せないわけではない。

日本と中国との非正規就業を比較することは、それ自体意義深いことではあるが、それぞれの国で、非正規就業の概念・存在形態が異なっている。とくに中国では人材市場と労務市場との区別が厳然として存在しており、比較基準の妥当性が問われるところである。

また、太氏は日本の人材市場から中国が学ぶべきものは何かという問題を設定しているが、中国のモデルとして日本が適切であるのかどうか、という検討も必要である。人口や農業の比重から考えると、アメリカ労働市場の分析も必要であろう。

ただし、これらの点は、太氏自身がすでに自覚しているところであり、今後の課題として取り組もうとしている点でもある。したがって、さらに研究を続けることによって、この分野でのいっそうの成果が期待できるところである。

なお、この論文の中の、中国の労務輸出に関する部分は、本学の『大阪経大論集』第56巻第3号（2005年9月）に、「中国における国際労務輸出について ―延辺朝鮮族自治州からみた国際労務輸出の一断面」としてその主要な内容が査読論文として公表されている。また、中国の非正規就業に関する部分は、日本労務学会第35回全国大会（2005年7月30日）に報告され、さらにこの報告を基にして『大阪経大論集』第56巻第5号（2006年1月）に、「中国の非正規就業 ―人材派遣を中心に―」として、これもその主要な内容が公表されている。

したがってこの学位申請論文の基本内容は、すでに多くの専門家の検討を経ており、一定の評価を獲得しているものであると考えられる。

Ⅱ 最終試験の結果と学力の確認

本論文の内容およびそれに関連する科目について、平成18年2月17日15時30分より2時間にわたって口頭試問を実施し、それらに関する十分な学識と研究能力を有することを確認した。

Ⅲ 結 論

本学位論文審査委員会は、提出された博士学位請求論文が博士の学位を授与されるに値するものであり、かつ、論文提出者が口頭試問を通じて、その専門分野における十分な学識と研究者として自立する能力を有するものであることを確認し、博士（経済学）学位を授与するに適格と判断したので、その結果を平成18年2月24日の本研究科委員会に報告し、承認を得た。

博士学位論文 内容の要旨および審査結果の要旨（第3号）2005年度

発行日 2006年5月31日

発行者 大阪経済大学 教学部大学院事務室

発行所 〒533-8533 大阪市東淀川区大隅2-2-8

TEL 06(6328)2431
