

一、はじめに

少子高齢化及び経済のグローバル化の時代において、国際競争の激化、投資環境の不確実性などの厳格な経営環境に、企業が経営効率化と収益拡大、コスト削減のために、組織の縮小または再編成、人員の削減、労働力弾力化などの経営を進めている「派遣労働」といわゆる非正規雇用を導入する企業が増えつつである。

近年、台湾では、経済のグローバル化、サービス経済化、少子高齢化といった環境の中で、コストを削減しつつ専門的業務に対応するために、多くの企業が非正規雇用によって外部からの人材調達を行っている。台湾の行政院主計処（日本の総務省統計局に相当する）が2005年の7月に発表された「労働者派遣事業の集計結果報告」によると、2004年の6月までに労働者派遣人数は約11.3万人で、雇用人口にの1.6%である¹。しかしながら、日本及びアメリカなどの国の経験により、派遣労働者数は約労働人口にの3.5%以上の割合を占める。すると、台湾の派遣労働者数は30万人以上になる見込みである²。派遣労働が隆盛になった背景は、（1）産業構造の変化特に、サービス業の勃興、（2）労働力構成の変化、（3）労働者の意識変化、（4）企業が競争力、コア業務への資源の集中や人力活用などが挙げられる。

一方、近代化の社会における「家庭生活」の中身を見てみると、「性別分業」³の現状がよく見られる。女性は結婚・出産・育児により労働市場から退出する為、再就職の機会がパートや派遣労働などに限られている。いわば、

¹行政院労働委員会

http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/Message/MM_msg_control?mode=viewnews&ts=4371c786:21a3

²行政院勞工委員會・行政院經濟委員會（2004）「人力派遣服務業發展綱領及行動方案」：p.9
<http://www.cepd.gov.tw/ml.aspx?sNo=0000557&key=&ex=%20&ic=>

³ 「性別分業」には、いわゆる「男は仕事、女は家庭」という「夫婦間の役割分担」がその中に含まれている。その根底にあるのが、「男は活動の主体、女は他者の活動を手助けする存在」という社会的規範である。女性の就労が進んでも、多くの女性は職場でも家庭でも「他者の活動を手助けする存在」として働いていると舩橋は指摘している。（舩橋恵子、2006）

女性労働者は最低層の労働力であり、不平等な労働条件の環境に働き、女性労働問題になる。

特に、近年、台湾は不況へと転換する時期に入り、リストラの進展、かつてない失業率の増大、労働条件が急激に悪化で女性の労働環境にも深刻な影響を与えている。このような就労現状の中には、なにより、非正規女性労働者が著しく増加する。

また、女性の再就職はほぼ非正規労働市場にかぎられている。特に、アウトソーシングである派遣労働者（人材派遣）として女性労働者がかなり高い割合を占めているのは事実である。

したがって、近年、派遣労働に関する研究は、派遣会社及び派遣先による派遣労働者の人事管理に着目して議論されたものが多く、派遣労働者のニーズから論じたものは不十分だと思われる。上述の一連の問題意識から本稿では、台湾の非典型雇用の女性派遣労働者を対象として、派遣労働者のニーズの視点から派遣労働について分析する。

二、先行研究

（一）派遣労働の定義

派遣労働はコンティンジェント・ワーカーでの諸雇用形態の一つである。コンティンジェント・ワーカー（contingent worker）とは、Freedman（1985）によって作り出された表現であり、経営者側のニーズによってコンティンジェント（一時的）な仕事をする者のことを指している。コンティンジェント・ワーカーは多様な雇用形態を一括する用語である（二神枝保 2003:26-27）。一般的に言えば、派遣労働の雇用形態は二種類に分けられる。一つは常用型派遣（特定派遣事業）で、もう一つは登録型派遣（登録型（一般）派遣事業）である。

前者は派遣労働者と派遣元の間には雇用関係（労働契約関係）があるが、使用関係（指揮命令関係）は派遣先との間に発生する。派遣労働者は派遣先の

指揮命令を受ける。派遣元と派遣先とは労働者派遣契約が結ばれる。後者は派遣という働き方を希望する者が、派遣先が見つかるまで派遣会社に登録されているのみで、派遣先が決まるまで派遣会社と雇用関係がない登録型の派遣会社は一般労働者派遣事業（登録型派遣）である。こうした派遣では、一般に雇用契約も短期間のものが多いため、これを不安定雇用であるとして批判される場合が多いが、派遣社員のほうから見れば、複数の派遣会社に登録することでそれだけ多くの雇用機会を獲得できるというメリットがある（八代尚弘、1999）。

また、派遣元と派遣先の労働法上の関係で言えば、派遣元は雇用主として労働法上の責任を負担し、派遣先は指揮命令権を行使するものとして労働時間や労働安全衛生に関する労働法上の責任を負担する（中野麻美、2006）。

（二）先行研究のレビュー

台湾では、派遣労働が認められたのは1999年であったが、派遣労働に関する法律は現段階でまだ完備されていない（楊式昌、2007）。何故なら、少数の労働組合が派遣労働法に強く反発しているので、派遣労働法はいまだに確立されていない状態にある。それにもかかわらず、現段階で派遣労働者の賃金や保険などの雇用条件は「労働基準法」によって保護されている⁴。制度や法律の不明確ということで派遣労働に関する定義ややり方はほとんど欧米や日本の先進国に依拠している。

台湾の派遣労働の発展は次の表1に示されているように、1995年以前は派遣労働の「準備期」といい、その性質は臨時派遣の性格が強く、主としてイベントや展示会などでの臨時的従業者を中心とする。1995年～2001年は「芽生え期」といい、その多くは1ヵ月～6ヵ月の短期派遣を中心とし、仕事内容は秘書などの事務的仕事が多数を占めている。2001年～現在は、サービス業の仕事内容の細分化によりサービス・販売職、電話での接客、お

⁴ 行政院勞工委員會・行政院經濟建設委員會（2004）『人力派遣服務業發展綱領及行動方案』。

客係り、製造業での製品加工などの基礎的労働力が増加しているのみならず、金融、教育、福祉分野での専門的従事者も増えている。

この時期に派遣労働が勃興していることから、この乗ずるべき機会を利用して派遣労働のブームに乗る会社が少なくない。会社数が急増しているとはいえ、規則や法律が不明確であるがゆえに、サービス提供の質の差が相当に大きい。

表1 台湾の派遣労働の発展

段階	時間	派遣労働の期間	使用する企業	仕事内容
準備期	1995年～以前	臨時派遣（1ヵ月）	イベント、展示会を行う企業	展示会での従事者など
芽生え期	1995年～2001年	短期派遣（1ヵ月～6ヵ月）	外資系企業、部分の金融業	秘書など事務的仕事
発展期	2001年～現在	長期派遣（6ヵ月以上）	金融業、流通業、製造業	接客、お客係などブルーカラー

出所：楊朝安（2004）「台湾人力派遣發展現況」楊朝安主編『人力派遣大革命』p.129より筆者作成。

表2 就業者に占める派遣労働者の割合

国	就業者に占める派遣労働者の割合(%)
台湾（2005年）	1.30
日本（2005年）	2.12
イギリス（1998年）	1.00
ドイツ（1998年）	0.60
フランス（1998年）	1.90

出所：行政院勞工委員會（2007）『九十六年國際勞動統計』

2005年に就業者に占める派遣労働者の割合は1.3%となっている（行政院勞工委員會、2007）。職業で見ると、「サービス、販売職」の38.4%が最も多く、「専門的従事者」の33.6%がそれに続く。労働力構成からすると、台湾

の派遣労働者の多くは「基礎的労働力」であるが（呉若萱、2001）、近年基礎的労働力にとどまらず、専門技術的従事者が増加していることも際立っている（楊式昌、2007）。

これらの派遣で働く人たちはいったいどのような者なのであろうか。まず何とんでも、派遣労働に従事する者は、未婚の若い女性が多く（簡建忠、1999）、それに加えて学生、主婦も多い（張愷倫、2001）。

台湾では派遣労働に関する研究は、研究の視点により論じる焦点（対象）も異なっている。簡建忠 2005 は派遣労働は企業にどのような影響を与えるのかについて論じた。これに対して、派遣労働は労働者にどのような影響を与えるのかについて論じられた（柯志哲、2005）。また、派遣労働者は派遣労働という働き方に対する価値観と満足度（簡建忠、1999）があった。派遣労働は労働台湾の派遣労働法の現状と問題点（邱祈豪、2004；邱駿彦、2006）。

派遣労働は、企業間で渡り歩きながら、特定の企業を超えた汎用的なスキルを形成しつつある一方、就業の可能性も広がっていく。それに、社会全体からすると、派遣労働が新たな失業の受け皿として機能するがゆえに、派遣労働を活用すべきだという議論が出てきている（浜村 彰・南部靖之・守島基博、2008）。その前提として企業間で自由に渡り歩く横断的な労働市場を整備しないと達成できない。なお、派遣という働き方がきちんとシティズンシップを持てるような就労形態として育て上げるのも不可欠である。

簡建忠(1999)は、労働者は派遣労働という働き方を選択する理由として、

(1) 異なった職業経験を通じて将来の職業選択に役立つこと、(2) 労働時間のフレキシビリティ、(3) 個人のキャリア形成、(4) 産業、企業での最新情報を把握できること、(5) 適性適職の発見、(6) 失業期間で収入を獲得できること、(7) 達成感を追求すること、(8) 一つ企業に縛られないので人間関係の縛れを免れることなどを挙げている。

派遣労働はデメリットがないわけではないが、それは (1) 収入や仕事の不安定性、(2) 雇用保障がないこと、(3) 仕事が変わるときの収入減少、(4)

正社員と対立する態勢、(5) 困難な仕事をさせられること、(6) 正社員と比べて劣等感を感じることなどが挙げられる。

一方、女性労働者の派遣労働を選択する主な理由として、次のようなものを挙げられる。(1) 心理的成功の要因、たとえば、仕事の目的や充実感、仕事への誇りなどこと。(2) 家庭生活と職業生活の両立、たとえば、仕事と家庭のバランス、また、家庭生活、職業生活、地域社会の生活の充実（二神枝保、2003）。

表3 コンテンジェント・ワーカーの光と影
—個人側のメリットとデメリット—

メリット	デメリット
バウンダリレス・キャリア <input type="checkbox"/> キャリア・アップ <input type="checkbox"/> 専門的なスキル・知識を磨く <input type="checkbox"/> キャリア・ビジョン <input type="checkbox"/> 一つ企業に縛られない <input type="checkbox"/> 産業、企業での最新情報を把握できる	将来への不安 <input type="checkbox"/> 収入が不安定 <input type="checkbox"/> 正社員と比べて雇用保障がない
心理的成功 <input type="checkbox"/> 仕事に対する価値観や考え方の多様化 <input type="checkbox"/> 自分の人生における最も重要な目標 <input type="checkbox"/> 達成感 <input type="checkbox"/> 充実感 <input type="checkbox"/> 仕事への誇り <input type="checkbox"/> 適性適職の発見	非自発的な就業理由 <input type="checkbox"/> 人員削減 <input type="checkbox"/> 性差別 <input type="checkbox"/> ほかに選択肢がない <input type="checkbox"/> 劣等感を感じる <input type="checkbox"/> 正社員と対立する態勢
家庭生活と職業生活の両立 <input type="checkbox"/> 労働時間のフレキシビリティ <input type="checkbox"/> バランス <input type="checkbox"/> 家庭生活、職業生活、地域社会の生活の充実	コンテンジェント・ワーカーに対する HRM <input type="checkbox"/> 正社員の代替としての活用 <input type="checkbox"/> 専門性や能力を活用されない <input type="checkbox"/> スキルを開発する機会がない

出所：二神枝保（2003）「コンティンジェント・ワーカー」『雇用・就労変革の人的資源管理』中央経済社、p. 36 より筆者作成。

したがって、本稿では、労働者のニーズという視点から台湾の女性派遣労働者の現状と課題について検討してみたい。

三、研究調査方法と考察

(一) 分析方法

1. インタビューの実施

本調査は調査趣意状を送り、調査の目的や方法の了解を得た上で、1時間程度の面接を行った。

調査対象：台湾在住、女性の派遣労働者

調査実施日時：2008年09月

台湾における女性労働者のインタビュー・データをまとめた。女性の仕事の目的や家庭生活と職業生活の両立を中心に注目して探求する。

(一) 仕事の目的や仕事への誇り

Aさんは現在、派遣労働者として外商で通訳の仕事をしており、毎日ほとんど朝9時から夜6時まで働いている。両親と同居しているので、子どもが幼稚園に行かせる前に、両親に子どもの面倒を見てもらう。彼女は人生観における仕事と育児について、以下の語りからうかがえる。

仕事であれ何であれ、「子供のことに精一杯で何も自分のことができない」、「子供がいるからやりたいことができない」というのは、(女性として) ちょっとかわいそうと思う……。 (Aさん 36歳)

また、Aさんは自らの能力を発揮したいという点にもある。それは以下の語りから読み取れることができる。

私は子供をもちろん愛しているけれども、決して自分の職業をあきらめたくない……。その意味で、時代により女性が変わったのよ。(Aさん 36歳)

(二) 家庭生活と職業生活の両立

Bさんは次のように語った。

現在、通信電話会社に勤めている。給料は多くない。しかし、勤務時間は固定していて残業もないし、家からも近いし、退勤してから子どもの面顔をみる時間がある。それは、一番のメリットかなあと思う（Bさん 34歳）。

ここで注目したいのは、彼女の派遣の仕事を選ぶ条件が、台湾で近年流行している「錢多事少離家近」（給料が多いほどいい、仕事の量が少ないほどいい、そして家から近いほどいい）という言葉を反映しているということである。派遣労働女性の働く目的はほとんどが家庭のためであり、それゆえ働き方を選択するとき、家との距離、勤務時間、育児休暇をとれるかなどの要因を優先的に考慮する。

また、女性はキャリア志向であっても、現実には仕事と家庭の両立ができないと感じている。仕事と家庭の両立ができない原因について、企業の対応から語る女性もいる。Cさんは、企業に対する希望を次のように語ってくれた。

企業は共働き家庭への支援が必要だと思う……。特にこどもが病気の時、非常に困るのよ……。うーん、欲を言えば子供が学齢前（小学校1年位）の場合、通常の勤務時間（5時に退勤）より1-2時間早く帰れる制度がほしい。そうすれば、余裕をもって夕市の買い物、役所や銀行の窓口、子供の幼稚園などに迎えがにいけるようになる。（Cさん 36歳）

しかし、派遣労働者の職業経験は、正社員への転換の際に障害になるのだろうか。

正社員への転換制度があるが、業績評価がとても厳しいです。正社員になる最も重要なポイントは早く職務に適応するだけではなく、本人の業績、実績も強く求められます。求められる実績や業績は正社員より厳しいです。（Dさん 40歳）

台湾で数少ない大企業は求職者を派遣労働者として雇用して、3ヵ月～6

ヵ月ぐらいのトライアルすなわち「試行期間」を経て総合的に評価した上で正社員への転換を決める傾向がみられる。それゆえに、派遣労働者のキャリアは正社員への転換にマイナスの評価となるとは限らない。だが、ここで指摘しておかなければならないのは、契約更新で余儀なく職務移動させられる場合以外、契約が満期でないうちに辞めてしまう場合に限って、マイナスに評価される可能性が高いということである。

四、まとめ

本稿では台湾における派遣労働者のニーズからその現状と問題点を検討した。

調査結果により、女性派遣労働者にとってもっと安心して働ける環境をつくるのが非常に大事で、これは単なる政府の責任ではなく、政府、派遣元企業、派遣先企業、女性派遣労働者と共に努力する必要がある。

いかにして「仕事と家庭の両方が充実した働き方」を実現させるか。家庭・子供をもつ労働者に限らず、「全ての労働者のワーク・ライフ・バランス」にどう取り組むか。明確な答えはまだ出ていない。

グローバル競争化、サービス経済化によって、企業がコスト削減、外部から専門人材を調達するため、アウトソーシングビジネスである派遣労働者のような多様化の雇用形態の需要が高まってきた。しかも、派遣労働者に7割以上⁵女性であり、台湾の女性労働市場にとって無視出来ない影響を与えている。

一方、台湾が非正規雇用に関する専用的な法令・政策が全く制定されていなくて、しかも、派遣労働者に対する政策・法令もない。派遣労働者、派遣元事業、派遣先事業などの複雑な三者雇用関係において、労働基準法だけでは労働者派遣事業を管理し切れない、若しくは派遣労働者の権利が保護できないところが非常に多い。

⁵柯志哲 (2005) 「労働派遣が労働者に対する影響」にの「2002 年人材派遣事業にのアンケート調査結果」によると、派遣労働者に 69.2%女性である。

さらに、女性派遣労働者に対する権利の保護、社会福祉・保険まで保障するのは難しいのであろう。派遣労働者に対する専用法の根拠がない為、労働保険や就業保険などに強制加入していない闇の潜在的な短期の女性派遣労働者もいる。

参考文献

日本語

玄田有史(2008)「前職が非正社員だった離職者の正社員への以降について」『日本労働研究雑誌』580：61-77。

厚生労働省職業能力開発局(2002)『キャリア形成の現状と支援政策の展開』キャリア形成を支援する労働市場政策研究会報告書。

佐藤博樹・小泉静子(2007)『不安定雇用という虚像』勁草書房。島貫智行・守島基博(2004)「派遣労働者の人材マネジメントの課題」『日本労働研究雑誌』526：4-15。

島貫智行(2007)「派遣労働者の人事管理と労働意欲」『日本労働研究雑誌』566：17-36。

諏訪康雄(1999)「キャリア権の構想をめぐる一試論」『日本労働研究雑誌』468：54-64。

武石恵美子(2008)「非正社員から正社員への転換制度」『日本労働研究雑誌』573：50-53。

橘木俊昭(2005)『現代女性の労働・結婚・子育て 少子化時代の女性活用政策』ミネルウア書房。

土田道夫(2004)「非典型雇用とキャリア形成」『日本労働研究雑誌』534：43-51。

独立行政法人労働政策研究・研修機構 編集(2004)『日本労働研究雑誌 2004年1月号-第523号：労働基準法・労働者派遣法・職業安定法改正』独立行政法人労働政策研究・研修機構。

独立行政法人労働政策研究・研修機構(2005)『非典型雇用問題の現状と課題』独立行政法人労働政策研究・研修機構。

独立行政法人労働政策研究・研修機構(2005)『女性の在宅・SOHOワー

カーの実態に関する事例ヒアリング調査—労働者・事業者性の分類と経年変化—』独立行政法人労働政策研究・研修機構。

独立行政法人労働政策研究・研修機構 編集 (2006)『労働政策研究報告書 NO. 50 仕事と育児の両立支援—企業・家庭・地域の連携を—』独立行政法人労働政策研究・研修機構。

独立行政法人労働政策研究・研修機構編 (2007a)『これからの雇用戦略 (プロジェクト研究シリーズNo. 3)』労働政策研究・研究機構。

————— (2007b)『多様な働き方の実態と課題 (プロジェクト研究シリーズNo. 4)』労働政策研究・研究機構。

中野麻美 (2006)『労働ダンピング』岩波書店。

浜村 彰・南部靖之・守島基博 (2008)「派遣労働をめぐって (座談会)」『日本労働研究雑誌』573 : 62-71。

二神枝保 (2003)「コンテインジェント・ワーカー」『雇用・就労変革の人的資源管理』中央経済社、pp. 25-51。

船橋恵子 (2006)『育児のジェンダー・ポリティクス』勁草書房。

八代尚弘 (1999)『雇用改革の時代』中央公論新社。

中国語

王至中 (2006)『影響派遣勞工工作投入及離職相傾向相關因素之研究』國立中央大學人力資源管理研究所在職專班碩士論文。

台北市人力仲介工會就業暨派遣發展委員會 (2004)「台灣企業人力資本發展人力派遣運用模式調查報告」楊朝安(主編)『人力派遣大革命』才庫人力資源顧問股份有限公司、pp. 254-271。

行政院勞工委員會 (2001)『非典型工作型態調查研究報告』。

行政院勞工委員會・行政院經濟建設委員會 (2004)『人力派遣服務業發展綱領及行動方案』。

成之約 (2006)「產業公會對『派遣勞工』的態度及其對勞資關係意涵之初探」『政大勞動學報』12 : 97-123。

吳若萱 (2001)「派遣勞動如何重塑雇傭關係與企業用人政策」『經濟前瞻』pp. 101-106。

- 金傳蓬、王芳琪、江怡嫻、羅慧芯、鄭琬諭（2005）「要派企業運用人力派遣產生組織績效之初探」『第三屆管理思維與實務學術研討會論文集』pp. II-204-II-217。
- 邱祈豪（2004）「派遣勞動法制化與勞工權益之保護」『研究與動態』11：85-106。
- 邱駿彥（2006）「勞動派遣法律關係若干疑義之考察」『臺北大學法學論叢』60：47-74。
- 張愷倫（2001）『人力派遣業之跨國性比較』國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 楊式昌（2007）「勞動派遣之概要觀念與說明」『技師月刊』3：73-79。
- 楊朝安（2004）「台灣人力派遣發展現況」楊朝安(主編)『人力派遣大革命』才庫人力資源顧問股份有限公司、pp. 125-135。
- 簡建忠（1999）「台灣派遣勞工對派遣工作看法之研究」『勞資關係論叢』9：99-124。
- 簡建忠（2005）「勞動派遣對企業的影響」勞動派遣公民論壇，行政院勞工委員會。
- 柯志哲（2005）「勞動派遣對勞方的影響」勞動派遣公民論壇，行政院勞工委員會。