

派遣労働を中心とした規制改革と 人材ビジネスの日米比較

小寫典明*

大阪大学大学院高等司法研究科

藤川恵子**

株式会社リクルート・ワークス研究所

日本では、正社員との代替（常用代替）を防止する等の観点から、弁護士や公認会計士等の士業を含め、広い範囲の業務について労働者派遣事業が禁止されるとともに、派遣期間が厳格に制限されているが、アメリカにはこのような制限が一切存在しない。また、日本では原則として禁止されている事前面接も、アメリカでは日常的に行われている（「人」を派遣する以上、事前面接は当然必要との認識がその背景にはある）という現実がある。正社員との賃金格差や健康保険未加入者（無保険者）の存在等、アメリカの派遣についても問題がなくはないものの、ミニマムな規制が職業紹介や派遣、カウンセリングを含めた総合的な人材ビジネスをワンストップで提供することを可能にし、円滑な労働市場の流れを実現しているという事実にも目を向ける必要がある。こうしたアメリカの経験に照らしても、派遣労働をめぐる規制については、その抜本的な見直しが必要となる。

1. 問題意識

- ① 2003年の派遣法改正（04年3月1日施行）により、製造業務の派遣がわが国においてもようやく解禁されたが、派遣期間が1年（07年3月1日以降3年）に制限されており、このことが派遣先企業に混乱を生じさせ、派遣スタッフの雇用をも不安定なものにしている。

* 連絡先：〒560-0043 豊中市待兼山町1-6 TEL:06-6850-5163, FAX:06-6850-5146（研究準備室）
E-mail: kojima@law.osaka-u.ac.jp

** 連絡先：〒105-0021 東京都港区東新橋1-2-5 TEL:03-3757-6218, FAX:03-3575-6886
E-mail: sherilyn@yg7.so-net.ne.jp

② また、わが国には、事前面接が原則として禁止される（紹介予定派遣に限り2003年の法改正により解禁）という諸外国には例をみない規制が存在するほか、建設、港湾運送、警備および医療関係の業務等（弁護士や公認会計士を始めとする士業を含む）、派遣事業が禁止された業務がいまだに数多く存在する（ネガティブリストの範囲が広い）という問題もある。

さらに、2003年の法改正の結果、事務用機器操作を始めとするいわゆる26業務については行政指導に基づく3年の期間制限が撤廃されたが、3年超えの派遣については新たに雇用契約の申込み義務が課せられる等、実情にはマッチしない数々の規制が派遣労働を不自由でいびつなものにしている。

③ これまで、派遣事業を規制する根拠としては、正社員との代替（常用代替）防止が繰り返し挙げられてきたが、正社員の減少を派遣労働者による代替のみによって説明することは困難であり、派遣労働の制限が正社員の雇用機会拡大には必ずしも結びつかないことも、統計上明らかにされている。このように、「常用代替防止」論は、エビデンスを欠いた、イメージに訴える常識論の域を出るものではなく、派遣スタッフから「職業選択の自由」を奪っているという点においても問題が多い、ということができる。

④ 他方、派遣事業に関する規制がほとんどないアメリカにおいては、職業紹介や派遣、カウンセリングを含めた総合的な人材ビジネスをワンストップで提供する企業が数多くみられ、このことが求職者に対しても大きな利益をもたらしている。

⑤ こうした経験からみて、わが国でも派遣事業等の規制緩和によって融合的な人材ビジネスが可能になれば、求職者の利便性は現在よりも大幅に高まることが予想される。その結果、マッチング精度や定着率＝リテンションも向上し、エージェント（派遣会社や紹介会社）、スタッフ（求職者）およびユーザー企業の三者がその恩恵を受け、失業率の低下にもつながることが期待される。

以上の問題意識から、本稿は、主としてアメリカにおける派遣労働を中心とした人材ビジネスの現状を紹介するなかで、わが国が当面する課題を明らかにしようとするものである。

2. 日本の現状

わが国における人材ビジネスの市場規模を推計したものに「民間の活力と創意を活かした労働市場サービスに関する研究会」による調査がある（労働市場サービス研究会（2002））。同調査は、2000年当時における人材ビジネス（労働市場サービス産業）の市場規模を約2兆3800億円と試算。その内訳を、①求人広告等の情報提供サービス：約5800億円、②職業紹介サービス：約1000億円、そして③労働者派遣サービス：約1兆7000億円とした。

また、上記調査は、2003年までの3年間に売上高ベースで、求人情報提供事業は約1.3倍、職業紹介事業は約1.5倍、人材派遣事業は約2.3倍の伸びを、それぞれ示すとの見通しを明らかにするとともに、2010年には、派遣労働者数が1997年の約4倍に当たる100万人に達すると予測した。

当時は、職業安定法および労働者派遣法の改正（1999年12月1日施行）が行われて間もない時期にあったが、これらの法改正により、有料職業紹介事業の取扱職業および労働者派遣事業の対象業務がそれぞれネガティブリスト化され、有料職業紹介事業については、建設および港湾運送の業務に就く職業を除くすべての職業において、その取扱いが可能となり、労働者派遣事業についても、建設、港湾運送、警備の各業務のほか、医療関係業務、弁護士や公認会計士等の士業を除くすべての業務において派遣事業を行うことが可能となった（ただし、いわゆる26業務を除く法改正により新たに派遣事業が認められた業務については、派遣期間が1年に制限された）ことが、先にみた予測の背景にはあったといえる。

しかし、その後、わが国の人材ビジネスは、以上にみた予測とはやや異なる足跡をたどることになる。つまり、2004年に総務省統計局が実施した「サービス業基本調査」によれば、1999年以降の5年間に、従業者数でみて、民間職業紹介事業は、1万7011人（36.0%）の減少をみたのに対して、労働者派遣事業はこれとは対照的に、41万9152人（209.4%）もの大幅な増加を記録するものとなった（表1）。この間における景気の低迷が、端的に人材ビジネスの世界にも影響を与えた（紹介事業が対象とする正社員の需要が伸び悩む一方で、派遣需要は大きく伸びた）。このようにいうことが可能であろう。

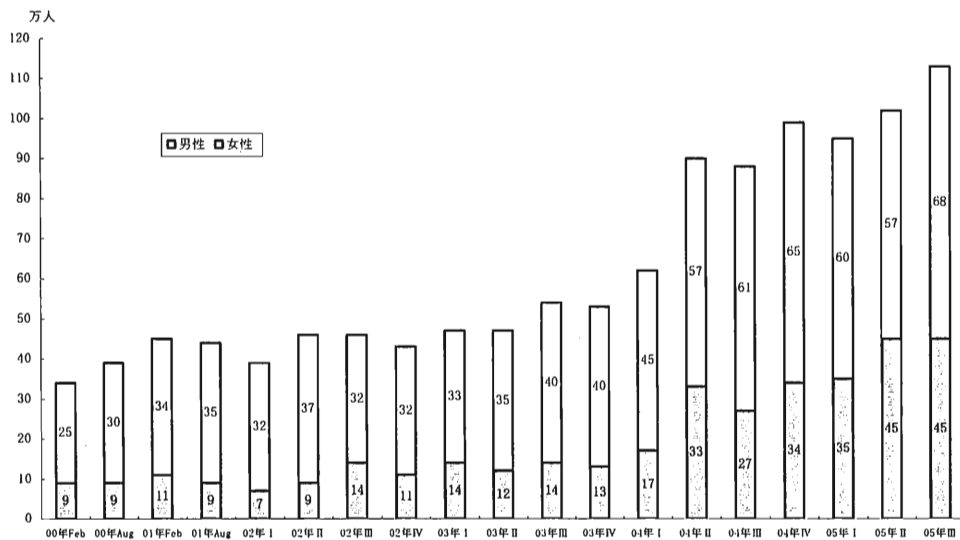
なお、2003年の派遣法改正（04年3月1日施行）により、製造業務の派遣が解禁されたこともあって、派遣社員数も上記の予想より5年早く、2005年の第2四半期には100万人の大台を突破する（こうしたなか、派遣労働者に占める男性の比率も

表1 「その他の事業サービス業」の産業小分類別従業者数の変化

	従業者数		増加数	増加率 (%)
	1999年	2004年		
その他の事業サービス業	1,635,706	2,250,628	614,922	37.6
他に分類されない事業サービス業	574,289	1,101,709	527,420	91.8
うち 労働者派遣事業	200,215	619,367	419,152	209.4
建物サービス業	666,284	732,191	65,907	9.9
警備業	303,664	316,455	12,971	4.2
計量証明業	18,849	18,009	- 840	- 4.5
商品検査業	35,815	28,221	- 7,594	- 21.2
速記・ワープロ入力・複写業	34,165	23,862	- 10,303	- 30.2
民営職業紹介事業	47,192	30,181	- 17,011	- 36.0

出所) 総務省統計局「サービス業基本調査」(2004)

図1 派遣社員数の推移

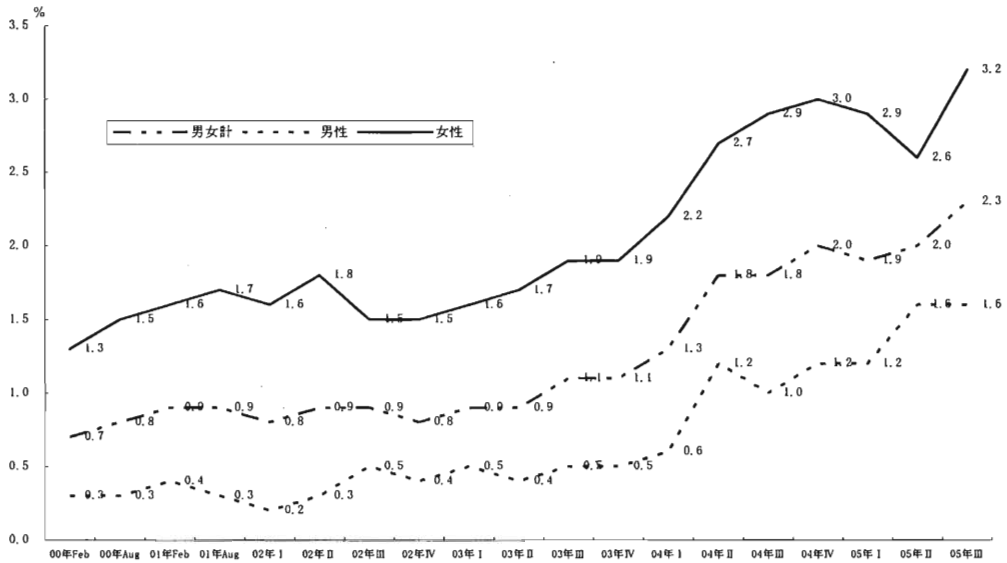


出所) 総務省統計局「労働力調査特別調査」(2001年まで)、「労働力調査詳細結果」(02年以降)

40%前後に達する) ことになる(図1)。

とはいえ、雇用者(役員を除く、以下同じ)全体に占める派遣労働者の割合は、現在なお2%強にとどまっている(図2)。これに対して、パート・アルバイトは、2005年第3四半期現在、1132万人、雇用者全体に占める割合も22.5%と派遣労働者の約10倍を数えるものとなっている。確かに、正社員比率は、傾向的に低下を続

図2 雇業者に占める派遣社員の割合の推移



出所) 図1に同じ

表2 雇業者の構成比の変化 (男女計)

(単位: 万人、%)

	2000年2月		2005年第3四半期	
雇業者	5,231		5,431	
役員	363		410	
役員を除く雇業者	4,868	100.0	5,021	100.0
正規の職員・従業員	3,611	74.2	3,372	67.2
パート・アルバイト	1,064	21.9	1,132	22.5
労働者派遣事業所の派遣社員	33	0.7	113	2.3
契約社員・嘱託			281	5.6
その他	160	3.3	124	2.5

出所) 図1に同じ

けているものの、この5年余の間における正社員の減少を派遣社員の増加のみによって説明することは、およそ困難といわざるを得ないのである(表2)。

ちなみに、電機連合が2004年に行った「請負の活用実態に関するフォローアップ調査」によれば、製造業務の派遣期間が1年に制限されているなかで、派遣期間が1年を超える場合の対応として「派遣社員を正社員として雇用する」と回答した者

表3 派遣期間が1年を超える場合の対応（製造業務／複数回答）

派遣期間に制限があるとは知らなかった	10.3%
1年以内の業務のため無関係	41.2
請負の活用に切り替える	33.8
派遣社員を正社員として雇用する	2.9
3か月の中断期間をおく	19.1
その他	7.4
無回答	7.4

出所) 電機連合「請負の活用実態に関するフォローアップ調査」(2004)

は、全体の2.9%にすぎないものとなっている（表3）。派遣期間を制限したとしても、企業は派遣社員に代えて正社員を雇用するわけでは必ずしもない。本調査一つをとっても、常用代替防止を根拠に期間制限を正当化することには問題があるといえよう¹。

3. アメリカの現状—柔軟な労働市場を支える人材ビジネス

3.1 人材ビジネスとその規制

人材ビジネス業は、アメリカで最も雇用の増加が期待される産業の一つに挙げられる。アメリカ労働統計局（Bureau of Labor Statistics (BLS) , U.S. Department of Labor）によると、2004年現在、人材ビジネス業界で働く労働者の数は約340万人を数えるが、2014年には500万人を超えるとされ²、その伸び率は医療分野などの他産業を抑えて1位となっている（表4）。人材ビジネス業には、職業紹介事業および労働者派遣事業のほか、PEO（Professional Employer Organizations）が含まれるが、労働力の柔軟な調整へのニーズが高まるなか、なかでも労働者派遣事業における雇用の最も大きく伸びると予測されている（Berman（2005））。

このように人材ビジネス業における雇用の拡大が可能なのは、労働市場に対する規制がアメリカではないに等しいからである。

連邦レベルでは人材ビジネス業の規制を目的とした法律はなく、どの程度の規制を導入するかは各州の裁量に委ねられており、職業紹介事業について許可制を導入している州は31州存在する（小寫（1996・2003））ものの、労働者派遣事業について許可制を導入している州は、テキサス州とコロンビア特別区以外にはない。

¹ ヨーロッパの調査をもとにした分析については、小寫（2002）を参照。

² 派遣先で働く派遣労働者を含む。データはBLS（2005a）による。

表4 今後10年間(2004年~14年)に雇用拡大が期待される産業——トップ10

(単位:千人、%)

産 業	雇用数		変化	
	2004	2014	増加数	増加率
人材サービス	3,470.3	5,050.2	1,579.9	45.5
地方公務員(教育サービス)	7,762.5	8,545.5	783.0	10.1
地方公務員(教育サービス、病院を除く)	5,485.6	6,249.3	763.7	13.9
医院	2,053.9	2,813.4	759.5	37.0
高級レストラン	4,226.4	4,927.8	701.4	16.6
民間病院	4,050.9	4,699.0	648.1	16.0
レストラン(高級以外)	3,726.7	4,318.6	591.9	15.9
在宅医療サービス	773.2	1,310.3	537.1	69.5
私立大学および専門学校	1,377.5	1,849.8	472.3	34.3
管理・科学・技術コンサルティング	779.0	1,250.2	471.2	60.5

出所) BLS (2005a)

もつとも、テキサス州が許可制の対象としているのは不熟練労働者を扱う労働者供給事業に限定され、コロンビア特別区が対象としているのも看護師の派遣を行う事業所に限られており³、日本の一般労働者派遣事業を対象とした許可制とは性格が異なる。また、ニュージャージー州およびノースカロライナ州を始めとする数州では届出制や登録制を採用されているが、これらも労働者派遣事業の規制というよりは労働者供給事業の規制に近いものとなっている。

以上のほか、アメリカで成長を続けている人材ビジネスにPEOがある⁴。PEOとは、顧客企業のために給与の支払いや諸給付その他使用者としての法律上の責任を継続的に引き受ける事業のことをいう(藤川(1999))。PEOの場合、顧客が自社の社員を解雇し、PEO会社が解雇された社員を採用するのが一般的であるが、社員にとっては、給与を支払う会社が変わるだけで、働く場所や仕事の内容、日々の指揮

³ コロンビア特別区では、看護師派遣事業者法(Nurse Staffing Agency Act of 2003)が2004年3月10日から施行されている。本法は、看護師の派遣を事業とする者が保証額100万ドル以上の医療過誤保険と一般責任保険に加入するとともに、登録看護師と看護助手を個人事業主ではなく労働者(正社員)として分類するよう義務づけている。また、本法に基づく許可の有効期間は1年で、更新可能となっている。なお、メリーランド州においても、看護師派遣について許可制を導入しようとする動きがあり、コネチカット州では医療専門職派遣について登録制を導入する法案が議会に提出されるなど、医療部門の派遣について規制を検討している州は少なくない(ASA(2005a))。

⁴ PEOは、古くはEmployee LeasingあるいはStaff Leasingと呼ばれていたが、“leasing(賃貸借)”という言葉が誤解を招きやすいという理由により、1990年代後半以降、PEOという呼称に置き換えられることが多くなった。なお、PEOの是非について考察を行ったものにPaul(2001)があるが、中小企業にとっては利用価値が高く、労働者にとっても福利厚生の実充実という点で利点がある反面、三者間の労働関係が労使双方に悪影響を与える危険性もPEOにはある、と指摘されている。

命令を行うボスが変わるわけではない。法律上の使用者となる PEO 会社が、賃金の支払い、雇用税の納付、労災保険料の支払い、付加給付の整備などを行い、公正労働基準法、公民権法第 7 編を始めとする雇用差別禁止法、その他の労働関係法上の責任を負う一方、日々の管理を行う顧客企業も労働安全衛生法上の責任を負う。また、複数の使用者が特定の労働者の就業に関与している場合に適用される「共同使用者の原則」に基づいて、本来なら PEO 会社が負うべき労働関係法上の責任を顧客企業が負わなければならない場合もある（藤川（1999）⁵）。

PEO に関する規制については、労働者派遣事業よりも厳しい規制を導入している州が多く、2005 年 9 月現在、13 州が許可制を、他の 13 州が登録制を採用している（表 5 参照）。規制内容は、労災保険や失業保険に関する責任の所在を明確にする

表 5 州別にみた PEO 規制の現状（2005 年 9 月現在、50 音順）

許可制 (13 州)	アーカンソー (Employee Leasing Licensing Act) イリノイ (Employee Leasing Company Act) オレゴン (OR Revised Statutes §656. 850 et seq.) サウスカロライナ (SC Code of Laws §40-68-10 et seq.) テキサス (Staff Leasing Services Act) テネシー (TN Code Annotated §62-42-101) ニューハンプシャー (NH Revised Statutes §277-B:1 et seq.) ニューメキシコ (NM Statutes §60-13A et seq.) バーモント (VT Statutes Annotated 21-12-1031 et seq.) フロリダ (FL Statutes Annotated Part XI-468. 520) ミネソタ (MN Statutes §79. 255) モンタナ (MT Code Annotated 2005 § 39-8-202)
登録制 (13 州)	アリゾナ (Employee Leasing Licensing Act) (2006 年 1 月より施行) インディアナ (PEO Registration Act) オクラホマ (PEO Recognition and Registration Act) オハイオ (OH Revised Code §4125. 01 et seq.) ケンタッキー (KY Revised Statutes §342. 615) ニュージャージー (NJ Statutes §34:8-67 through 34:8-78) ニューヨーク (NY Labor Code Article 31, §915 et seq.) ネバダ (NV Revised Statutes §616B. 670) ノースカロライナ (NC Professional Employer Organization Act) バージニア (VA Statutes 65. 2-101) メイン (ME Revised Statutes Title 32 14051, 14058) ルイジアナ (LA RS 23:1761 et seq. RS 22:1210. 51 et seq.) ロードアイランド (General Laws of RI §5-75-1 et seq.)

出所) Staffmarket.com (2005) をもとに、藤川が各州法の内容を確認した上で作成。

⁵ 共同使用者について考察した最近の文献には、Davidov (2004) などがある。

ものが多いが、PEOの拡大とともに、PEO会社による連邦税や州税の未納が問題になっているため、規制強化を求める声もある（藤川（2003）⁶）。

ところで、労働者派遣事業とPEOは、概念上、ともに「事業者・顧客・労働者」という三者関係を前提とする点で類似性があるため、区別が困難のように見える。双方の違いは、労働者派遣が一時的な労働力を提供するものであるのに対して、PEOが長期的な契約関係（PEO会社と顧客企業、PEO会社と従業員）に基づく点にあると一般にいわれるが、実務においては両者が混同されることもあまりなく、派遣事業とPEOを兼業している事業者も存在しないようである。

アメリカの企業が派遣会社に求める最大の役割は、派遣会社の従業員である派遣スタッフを必要に応じて必要な人数だけ調達するという点にある。そして、派遣を利用する企業は、派遣スタッフの使用者とみなされないよう派遣スタッフに対する指揮命令を最小限にとどめる傾向にあるともいわれている。

他方、PEOと契約を結ぶ顧客企業の目的はいささか異なる。PEO契約は、多くの場合、PEO会社と顧客企業が共同使用者となることを想定しており、顧客は社員の指揮命令を行うことをいとわないが、給与や付加給付の管理という煩わしい事務手続きについてはPEO会社に一任するというものが多い。

派遣を利用する企業は中小から大手までさまざまであるのに対して、PEOを利用するのはほとんどが中小企業だともいわれる。中小企業にとって、アメリカの複雑な連邦法や州法に則った労務管理（特に健康保険を含む付加給付管理）を自ら行うことは容易ではない。PEOの主たる存在意義は、こうした人事労務に関する手続きの代行にあるといってもよいであろう。

また、アメリカでは、労働者派遣事業と職業紹介事業を兼ねる会社も多い。事業規模の大きい会社ほど、双方の事業を兼業しており、売上高300万ドル以上の企業では、こうした兼業会社が全体の約4分の3を占める（図3）。

このように兼業が容易なのは規制が少ないからであるが、兼業によるメリットも大きい。まず、事業者は紹介事業や派遣事業にとどまらず、幅広いサービスを提供することができる。日本の紹介予定派遣に近い、いわゆるテンプトゥパーム（Temp-to-Perm）がその典型例であり、派遣会社は、派遣先のニーズや派遣スタッフの希望に応じて、通常の派遣からテンプトゥパームに自由に切り替えることができる。日本のように一般労働者派遣から紹介予定派遣に切り替えるといった面倒

⁶ なお、アメリカ労働統計局によると、PEOに雇用される労働者数は、約89万人（2005年8月現在）となっている。

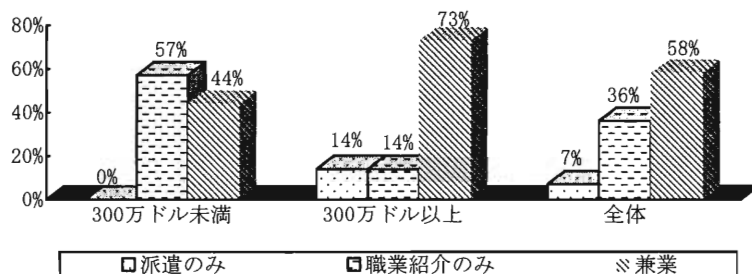
な手続きは必要とされない。

さらに、事業者の多くは、紹介事業や派遣事業に加えて、コーチング、コンサルティング、教育訓練などさまざまなサービスを付加価値として提供している。このような多彩なサービスは顧客企業の利便性を高めるだけでなく、求職者や派遣スタッフにとっても利点となる。派遣であろうと正社員であろうと、仕事を探している者はとりあえず派遣会社に行き、カウンセラーと相談した上で、紹介にするのか、派遣にするのか、それともテンプトアップームにするのかを決めればよい。教育訓練が必要な場合は、有償または無償で訓練を受けることもできる。

加えて、アメリカには、日本のような派遣事業の適用除外業務（派遣禁止業務）や派遣期間の制限といった規制もない。ニーズがあれば、建設業務の派遣もあるいは弁護士業務の派遣も可能であり、数年単位という長期の派遣期間を設定することにも障碍はない（もっとも、実際には数週間単位の短期派遣が多い）。規制が少ない分だけ、事業者は自由に事業を行うことができ、企業や労働者ニーズへの対応の幅もおのずと広がることになる。規制がないと悪質な業者がはびこるという懸念は、事業者団体のガイドラインや市場原理によって払拭することが可能と、アメリカでは考えられているのである。

以上のほか、アメリカにおける人材ビジネスの特徴として、官民が協力して労働市場サービスを提供している点にも言及しておきたい。職業訓練パートナーシップ法の改正法として制定された1998年労働力投資法（Workforce Investment Act of 1998）がその根拠法であるが、同法は求職者が自ら職業訓練を選択して職業スキルの向上を図ることができるよう職業訓練プログラムを整備し、雇用、教育、訓練に関する情報提供や職業紹介を始めとする求職者向けサービスを1か所で受けられる

図3 アメリカにおける職業紹介事業と派遣事業を兼業する会社の割合



出所) National Association of Personnel Services (2000)

よう、それまでの公共職業安定所をワンストップキャリアセンターに改編することなどを定めている。

なお、このワンストップキャリアセンターをどのように運営するかは、それぞれの地方公共団体に設けられる、使用者代表、労働者代表、住民代表および教育界の代表からなる協議会に委ねられているが、企業や派遣会社とパートナーシップ契約を結び、共同運営を行っているところも少なくない。公的機関であるワンストップキャリアセンターが民間の派遣会社と協力して求職者のためにサービスを提供する。こうしたサービスも、規制を最小限に抑えることによって実現したものといえる。

3.2 労働者派遣の現状

では、アメリカにおける労働者派遣事業は、これまでどのような発展をたどってきたのか。以下では、アメリカ人材派遣協会 (American Staffing Association, ASA) のデータを使用して、近年におけるその歩みについて見てみたい。

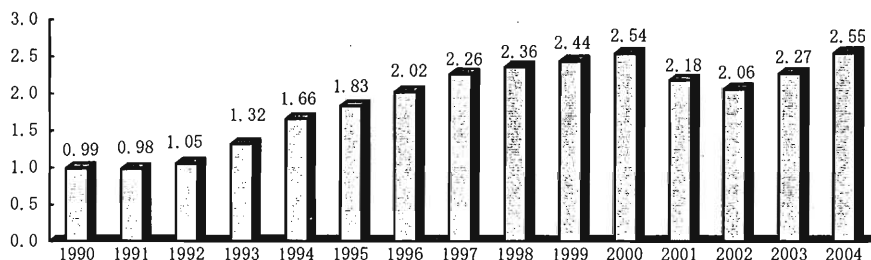
図4が示すように、1993年頃から急速に増えた派遣スタッフ数は、2000年には250万人を突破するまでに拡大した。また、売上高でみると1991年には174億ドルであったものが、2000年には636億ドルと4倍近い伸びを示している(図5)。

2001年と2002年が前年比でマイナスとなったのは、2001年9月11日に発生した同時多発テロの影響で景気が後退し、雇用情勢が悪化したためであるが、2003年頃から復調の兆しがみえ、2004年には派遣スタッフ数、売上高ともに、ほぼ2000年のレベルにまで回復している。

なお、アメリカ人材派遣協会によると、派遣事業は2005年も順調な伸びを示し、同年第3四半期には、派遣スタッフ数で前年比7.1%増、売上高でも6.8%増を記録したという(ASA (2005b))。

図4 アメリカの派遣スタッフ数(1日当たり)

(単位: 100万人)



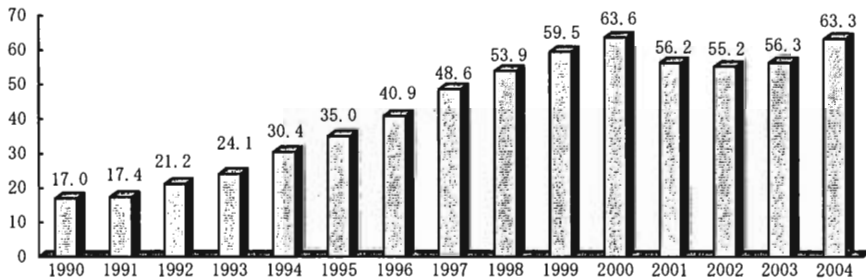
出所) ASA (2005c)

次に、労働統計局の2005年調査をもとに、アメリカにおける労働者派遣の業種と職種に関する特徴について触れておきたい。まず、業種別でみると、専門ビジネスサービス業（31.9%）で働く派遣スタッフが最も多く、以下、製造業（28.4%）、教育・医療サービス（11.1%）の順が続いている（図6）。また、職種別では、事務・事務補助職（24.8%）に就く派遣スタッフが約4分の1と最も多く、以下、製造職（17.1%）、サービス職（15.6%）の順となっている（図7）。

ここで注目に値するのは、専門・その他関連職や管理・ビジネス・その他関連職に就く派遣スタッフが多いという点である。すなわち、専門・その他関連職に就く派遣スタッフが全体の12.7%を、管理・ビジネス・その他関連職に就くスタッフが全体の7.6%をそれぞれ占めている点に、アメリカにおける派遣の特徴がある。

図5 アメリカ派遣業界の年間売上高

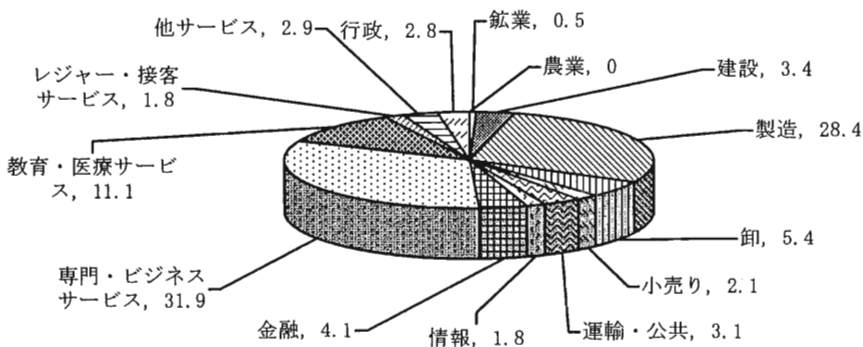
(単位：10億ドル)



出所) 図4に同じ

図6 アメリカ労働者派遣の業種別特徴

(単位：%)



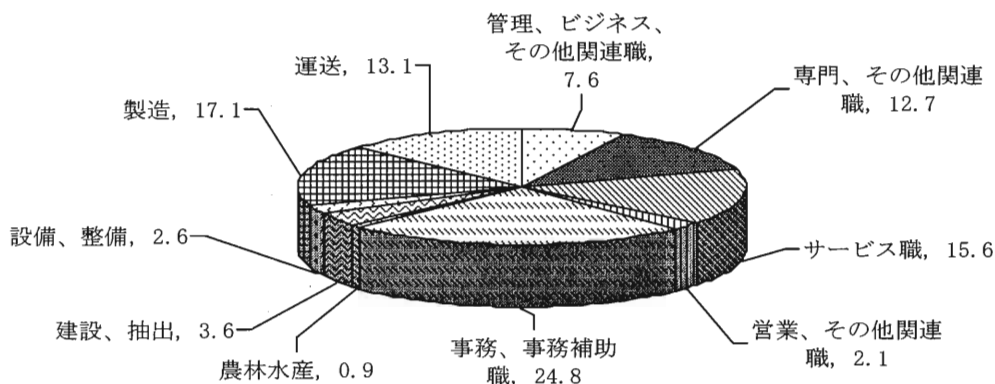
出所) BLS (2005b)

日本では、弁護士、公認会計士、税理士のような士業については、現在のところ派遣事業が禁止されているが、前述したように、アメリカではこうした規制がないため、弁護士や会計士といった高度専門職の派遣あるいはCEO（最高経営責任者）を含む上級管理職の派遣も珍しくはない、という現実がある。

企業がCEOのような高い報酬が要求されるポストについて人を探す場合、以前はエグゼクティブサーチを利用することが多かった。しかし、最近では、こうした役職者についても、テンプトゥパームを利用する企業が増えているという。最初の数か月間を派遣という形で使い、派遣期間を実質的な試用期間として、働きぶりを

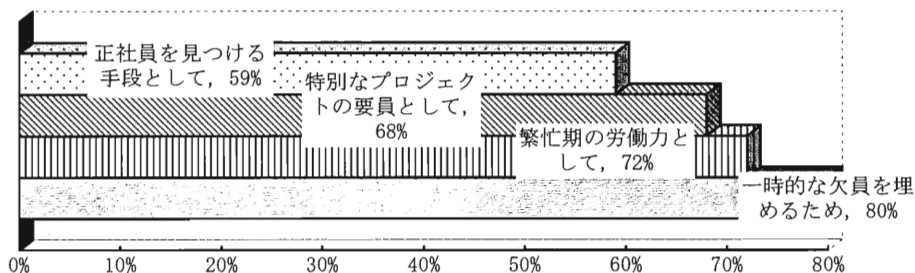
図7 アメリカ労働者派遣の職種別特徴

(単位：%)



出所) 図6に同じ

図8 企業が労働者派遣を利用する理由 (複数回答)



出所) 図4に同じ

みた上で、企業の要求レベルに達していれば、正規の CEO として採用する⁷。企業にとっては、きわめて効率的な採用方法といえよう。

3.3 労働者派遣にみる光と陰

(1) 労働者派遣のメリット

派遣が禁止される適用除外業務もなければ、期間制限もなく、派遣先による事前面接は日常的。これがアメリカの労働者派遣といえる。このように規制が最小限に抑えられている状況の下で、労働者派遣はどのように機能するのか。あらゆる物事には良い面と悪い面があるように、労働者派遣にもメリットとデメリットがある。

一般に指摘される派遣の長所は、規制がないことにより自由かつ柔軟な労働市場のフローが可能になるという点である。労働市場のさまざまなステージにおいて、人材ビジネスの代表ともいえる派遣会社が現に多彩なサービスを提供し、労働市場の流れを円滑にする役割をはたしている。労働者派遣を利用する理由は、一時的に必要な人員を確保するためだけでなく、図 8 が示すように、正社員を見つける手段として派遣を活用する企業も少なくない。また、採用コストを削減するために派遣を利用する企業もある。人材の募集や選別をその分野の専門家である派遣会社に任せれば、採用にかかる時間と費用を節約することができるからである⁸。

一方、求職者にとっても派遣は利用価値が高い。短期の仕事を探すために派遣会社に足を運ぶ者もいれば、テンプトゥパームを通して正社員の職に就きたいと派遣カウンセラーに相談する者もいる。また、高い能力やスキルを活かして特別のプロジェクトの仕事に就く者もいる。シリコンバレーのような IT (情報技術) 企業が集中する地域には IT 専門の労働者派遣会社は何十社も軒を連ね、高度な IT 技術をもつスタッフを多くの企業に送り出している⁹。

また、実際に派遣スタッフを派遣先に送り出すに当たっては、派遣先が候補者を事前に選定するという手順が踏まれることも多い。スキルをほとんど必要としない業務や派遣期間が極端に短い業務などではこの手順は省略されるが、高度専門職や管理職の場合には、派遣先による事前面接なしに派遣が行われることはまずないと

⁷ Podmolik によると、実際には「テンプ (一時的な派遣)」だけで終わる CEO も多いという (Podmolik (2004))。問題をかかえる会社が、危機を切り抜けるまでの一時的な「ピンチヒッター」として業界事情に詳しく、問題処理能力に長けている派遣 CEO を雇うケースである。

⁸ Graaf-Zijl は、採用に要する時間を削減するのは企業にとって重要性が高く、とりわけ生産量の急変や従業員の急病といった事態には、派遣の活用が合理的であると指摘する (Graaf-Zijl (2005))。

⁹ IT を専門とする派遣会社は増加傾向にあり、売上高も前年比プラスとなっているところが多い (SIR (2005a))。

いっても誤りではない。

事前面接は、派遣先が派遣会社の選んだ候補者の適否を見極めるためだけに必要となるのではなく、スタッフが自身のスキルや希望に合った職場であるかどうかを確認するためにも必要な手順となる。なぜなら、労働者派遣に介在するのは「業務」や「スキル」だけではなく¹⁰、「人」と「人」とのコミュニケーションも必要であり、書類上で完璧なマッチングを行うことは不可能に近いからである。

日本の派遣法は、この点についての考慮を欠いている。こういっても大過はないであろう。

(2) 労働者派遣のデメリット

以上のように、派遣は労働市場において重要な役割をはたしているといえるが、その問題点を指摘する者もいる。正社員との賃金格差や健康保険に加入していない無保険者の存在などは、頻繁に取り上げられる問題である。派遣スタッフの賃金が低いという指摘は以前からあり、連邦活動調査局 (General Accounting Office, GAO) も、Government Accountability Office と改称する以前の 2000 年の報告書のなかで、派遣スタッフの賃金や付加給付等の労働条件が低いことを問題点として指摘していた (GAO (2000))。また、アメリカ労働省 (U.S. Department of Labor) の「福祉から労働 (welfare to work)」政策における派遣雇用の促進についても¹¹、その効果が限定的であるとして、これを批判する識者もいる¹²。

しかし、福祉受給者や貧困層には、学歴や職歴、スキルの低い者が多く、競争的な労働市場においては、どうしても不利な立場に置かれることになる。これらの者は、応募書類の段階でマイナス評価を受けるため、面接にまで進むことができないケースもある。派遣という就業形態は、一時的であれ、こうした競争上劣位にある者に対し雇用機会を与え、企業と直接接するチャンスを提供するものとなる。この点における派遣の効果は、むしろ積極的に評価すべきものといえよう。

表 6 は、代表的な派遣職種の平均賃金と当該職種の全国平均とを比較したもので

¹⁰ たとえば、アメリカ最大手の派遣会社 Adecco USA の上級役員 Tracy Sterns 氏は、「派遣スタッフに求められる最も重要な要素はスキルではなく、アティチュード (態度) である」と断言する (藤川が 2005 年 9 月 15 日にワークス研究所の調査で行った同氏へのインタビューによる)。

¹¹ 「福祉から労働」政策は、1996 年個人責任および雇用機会調整法 (Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act of 1996) に基づき、アメリカ労働省が各州政府と協力しながら展開しているプログラムである (1997 年一部改正) が、同プログラムには州政府と派遣会社が福祉受給者に対して行う派遣雇用のあっせんが組み込まれている。

¹² Autor and Houseman は、最近の論文で、福祉受給者や貧困層が派遣雇用に就いた場合に労働市場に与えるプラス効果は短期間しか持続しないと論じている (Autor and Houseman (2005a) および (2005b))。さらに、Heinrich らも、「福祉から労働」政策における派遣雇用の効果と派遣スタッフのプロファイリングを試みている (Heinrich et al. (2005))。

あるが、これをみると、医療関係を除き、派遣スタッフの賃金が全国平均を下回っていることがわかる (Kilcoyne (2004))。しかし、アメリカでは同じ職業であっても経験やスキルにより賃金が異なるのが一般的であり、この格差が「派遣」と「正社員」という働き方の差異によってもたらされたものと一概に断定することはできない (経験やスキルの差によって格差が生じる可能性もある)。

他方、付加給付、なかんずく健康保険に加入していない無保険者の問題は深刻である。図9は派遣スタッフが何らかの健康保険に加入している割合を、図10は使用者が契約者となっている健康保険への加入割合を示したものであるが、ここからは派遣スタッフの加入率が正社員に比べ低く、また2005年の加入率が2001年よりも下がっていることがわかる。

アメリカには、日本とは違い、強制保険としての公的医療保険制度が存在せず、ほとんどの企業は、自発的に自社が契約する民間の健康保険制度に加入する資格を従業員に与えており、企業が健康保険料の全額を負担するケースもまれではない。しかし、健康保険料は高騰を続けており、コスト削減が大きな課題となっている。そのため、勤続期間や労働時間によって加入資格者の範囲を限定する企業も多い。

派遣会社のほとんどは、派遣スタッフに対する福利厚生の一環として健康保険への加入資格を与えているものの、一定の雇用期間を加入要件として課し、スタッフに保険料の一部を負担させているため、週単位や月単位で仕事を変えることの多い派遣スタッフにとっては、利用しにくいものになっている¹³。

なお、企業年金や個人年金についても同じことがいえ、これらの年金に加入する派遣スタッフも、正社員に比べるとその割合が低い (図11)¹⁴。

このようなデータをみると、労働者派遣について指摘されている問題点のなかでより大きな問題は、賃金格差よりも無保険者の存在にあるということができよう。しかし、アメリカにおける無保険者の問題は、国全体がかかえる問題であり、健康

¹³ 使用者が契約する健康保険に加入できない場合、派遣スタッフは自ら何らかの健康保険に加入することになる。たとえば、配偶者や親が健康保険に加入している場合には、その被扶養者として保険に加入する道もある (ただし、保険料は自己負担となる場合がある)。場合によっては、連邦政府および州政府が共同して管掌している低所得者向けの「メディケイド」や高齢者・障害者向けの「メディケア」の受給を申請することもできるが、一定の要件を満足しなければならず、そのハードルは高い。さらに、その他には、民間の会社が提供している「ディスカウントカード」を利用する方法もある (Distler et al. (2005))。

なお、健康保険料は所得比例方式ではなく定額方式で、年収10万ドルの者も1万ドルの者も支払う保険料は同額であるため (Kaiser (2004)) によると健康保険料の年額は平均3,695ドル)、低所得者が保険料を負担するのは経済的に難しい。このような現状が、無保険者の増加に拍車をかけているともいわれる (California (2005)) によると、無保険者は4500万人を数える)。

¹⁴ なお、いわゆる日本の年金制度にあたる社会保障 (Social Security) の受給と個人年金や企業年金との間に関係はない。

保険制度の抜本的見直しが行われない限り、解決できない問題であることにも注意する必要がある。

表 6 代表的な派遣職種における平均賃金と全国平均との比較

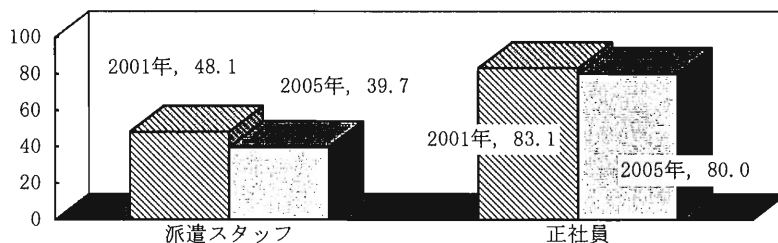
(単位：米ドル)

代表的な職種	労働者派遣事業 平均時間給	全国平均との 差額
労務者、貨物・倉庫・運搬作業員	8.69	-1.84
一般事務	10.53	-1.09
荷造人	8.09	-0.88
組立工（団体）	9.68	-2.68
生産労働者	9.66	-3.81
生産労働助手	8.41	-1.94
カスタマーサービス	11.72	-2.29
建設作業員	9.27	-4.59
梱包機械オペレーター	8.96	-2.63
秘書（弁護士秘書、医療秘書および役員秘書を除く）	12.39	-0.67
役員秘書・重役補佐	15.57	-2.12
データ入力	10.80	-0.92
正看護師	30.99	+4.93
受付	10.67	-0.24
組立工、組立加工ほか	9.48	-4.66
事務補助	11.13	-2.03
看護助手、病棟勤務員、付添人	11.64	+1.25
清掃員（メイドおよび家政婦を除く）	8.40	-1.51
准看護師	20.63	+3.88
職業紹介スペシャリスト	21.80	-0.96

出所) Kilcoyne (2004) の Table B1 から、労働者派遣事業に占める上位 20 職種を抜粋。

図 9 健康保険への加入状況

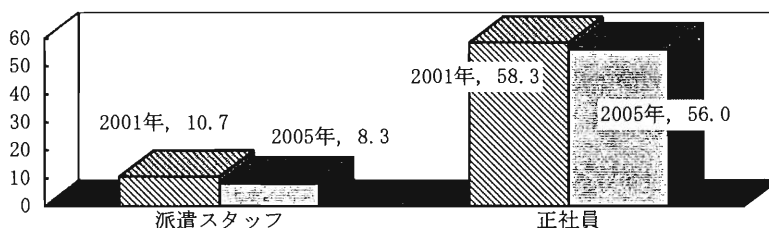
(単位：%)



出所) BLS (2001・2005b)

図 10 使用者が契約者となっている健康保険への加入状況

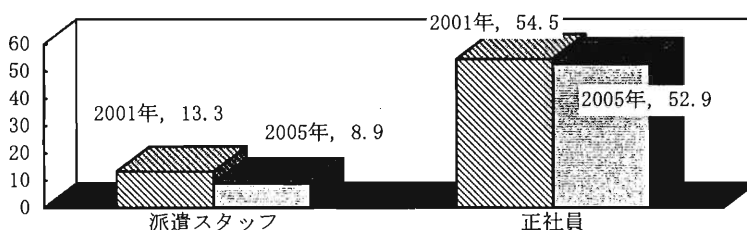
(単位：%)



出所) 図 9 に同じ

図 11 企業年金および個人年金への加入状況

(単位：%)



出所) 図 9 に同じ

3.4 人材ビジネスにみる最近の動向

(1) 好調な医療派遣

成長を続けるアメリカの人材ビジネスのなかでも、近年好調を伝えられるものに医療分野の派遣がある。2004年の売上高は、前年比でマイナス3%とわずかに減少したものの、それでも98億ドルもの売上高を記録。2005年には、前年比で5.5%のプラス成長が見込まれている(Ascierto(2005))¹⁵。

医療派遣の中心に位置しているのは看護師派遣であり、先にみたように(表3)、正看護師や准看護師については、派遣の賃金が全国平均を上回っている。その原因は、病院や医療・福祉施設における恒常的な看護師不足にあるとされている。

現在多くの病院や医療・福祉施設は、深刻な看護師不足の状態にあり、常に求人募集を行っているものの、シフト制や長時間労働を嫌う看護師が多いため、看護師を正規の職員として確保するのが困難な状況にある。そこで、定数を満たすことができないところでは、その不足分を派遣看護師で補うことになり、需要が逼迫すればするほど、派遣料金も高くなる傾向がみられる。

¹⁵ ピークといわれる2002年の売上高は111億ドル、2003年は102億ドルであった(Ascierto(2005))。

このような看護師の不足を改善するために、アメリカ政府は、1999年に「不利な条件にある地域のための看護救済法(The Nursing Relief for Disadvantaged Areas Act of 1999)」を制定し、移民看護師を対象としたH-1Cビザを創設した。しかし、移民看護師には3年という期間制限が設けられているため、その多くはやはり派遣看護師として働くことが常態となっている¹⁶。

こうしたなか、派遣会社の一部に、派遣看護師の管理を適切に行っていないものがみられたため、先にみたコロンビア特別区のように、看護師派遣を業とする者に対して許可制を導入した州もある¹⁷。また、このような動きに追随することを検討している州も存在するため、今後、看護師派遣に対する規制は、現在よりも厳しくなることが予想される。

さらに、アメリカでは医師が派遣スタッフとして働くこともある。その典型は、研修を終えた段階で、さまざまな病院で経験を重ねることを希望する医師が、派遣という働き方を選択し、専門の派遣会社に登録するようなケースである。

一般の派遣と異なるのは、派遣医師のほとんどが労働者としてではなく個人事業主として派遣会社と契約を締結する点にある。このような場合、医療過誤の発生時には、派遣会社の損害保険でカバーされるが、労働法上および税法上、派遣医師は個人事業主として扱われるのが一般的である¹⁸。なお、カリフォルニア州では、これまで州の雇用開発局(California Employment Development Department)が派遣医師や臨時の代替医師の労働者性を肯定し、医師の派遣を行う会社に対しても雇用税の支払義務を課していたが、2005年9月に、派遣会社が派遣医師(臨時代替医師)と個人事業主として契約することを認める法案(California State Senate Bill 279)が可決されたため、こうした取扱いができなくなった(SIR (2005b))。ただ、アメリカでは、研修医を除く医師は個人事業主として病院と契約するのが通例であるから、法案の可決はある意味で当然であったともいえる。

高度の生命倫理が求められる病院を就業場所とする医療専門職の派遣については、他の派遣と異なる取扱いが必要な場合もあろう。しかし、アメリカの経験に照らしても、医療関係の業務を派遣の対象から除外する必然性はないように思われる。

¹⁶ アメリカ労働省によると、H-1Cビザプログラムは、2000年から2004年までの間に限定して、発給を認めるものとなっている(更新なし)。

¹⁷ 注3を参照。なお、看護師派遣を行っている事業者のほとんどは、これに特化した小規模事業所であり、大手派遣会社でも医療派遣を行っているが、看護師以外の医療専門職や医療事務を扱っているところが多いといわれる。

¹⁸ 医師の派遣を行う派遣会社の協会に、臨時代替医師協会(National Association of Locum Tenes Organizations, NALTO)がある。同協会によると、2001年現在で、約2万7000人が派遣医師または臨時代替医師として働いているという。詳しくは、同協会のHP(<http://www.nalto.org/>)を参照。

(2) 注目される「オンサイト管理」

他方、アメリカでは、派遣会社が日本の請負事業に近いサービスを提供することもある。一般に VOP (Vendors On Premises) と呼ばれる、派遣会社による「オンサイト管理」がそれである (なお、インソーシング、インハウス・サービス、オンサイト・マネジメントなどと呼ばれることもあり、呼称は一貫していない)。

「オンサイト管理」とは、派遣会社が派遣先との長期の契約関係に基づき、派遣先事業所に大量の自社スタッフと管理者を配置して、自らスタッフの指揮管理を行うことをいう。派遣会社は、派遣先事業所内に自社の出張所を設置し、当該出張所において、スタッフの募集、採用、訓練から日々の指揮管理までを行う。

1980 代に始まった派遣会社による「オンサイト管理」は、90 年代半ば頃から全米に拡大し、99 年には、アメリカ全体で約 4,500 か所の事業所がこのサービスを利用するようになったといわれる。また、同年におけるその売上高は 88 億ドルで、派遣業界におけるシェアは 13.5%であったという (Encyclopedia (2003))。

企業にとって「オンサイト管理」の最大の利点は、派遣会社がスタッフの管理を直接行うので、共同使用者とみなされる法的リスクを回避できる点にある。また、派遣会社にとっては、大量のオーダーが確保できるという営業上のメリットに加え、派遣先から出張所のスペースや事務機器の無償提供を受けられるというコスト面のメリットもある。

日本では請負事業というと、製造請負に事実上特化した感があるが、アメリカの「オンサイト管理」は、製造業にとどまらず、金融や IT 分野にも広がっている。アメリカの派遣会社のなかには、日本の市場に目を向けているところもあり、今後の展開が注目されるといえよう¹⁹。

4. まとめにかえて

2005 年 12 月 21 日に、規制改革・民間開放推進会議が小泉首相に提出した「規制改革・民間開放の推進に関する第 2 次答申」は、派遣労働をめぐる規制の抜本的見直しに関する「今後の課題」について、次のように述べている (文中の元号は西暦に改めた——注)。

労働者派遣法 (1985 年 7 月 5 日公布、翌 86 年 7 月 1 日施行) は、その正式名

¹⁹ アメリカの「オンサイト管理」を含む労働者派遣の最近の動向について考察した文献には、Peck and Theodore (2005) などがある。なお、日本における事業所内請負の現状とその法的課題については、小淵 (2001・2005a) を参照。

称である「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」からも明らかなように、派遣事業に対する規制法（事業法）としての性格を一面で有している。また、常用労働者が派遣労働者によって代替されること（常用代替）を防止するとの観点から、派遣の対象業務や派遣受入期間に厳しい制限を加えている。しかし、こうした派遣労働者の選択の自由を狭める規制が、常用雇用機会の増加をもたらすとは必ずしも言えず、むしろ派遣労働者の雇用をより不安定なものとする可能性が高い。さらに、このような規制が存在することによって、同法は「派遣労働者のための法律」というよりは、「常用労働者を保護するための法律」としての性格が強くなっているとも言うことができる。

しかし、制定後 20 年が経過した今、派遣法は、その本来の姿である「派遣労働者のための法律」にこれを改める時期にきている。また、女性の就業継続と子育ての両立を支援する視点からも、常用労働者と比べて、働く場所や仕事の内容（業務）の選択が容易な派遣労働を一層活用できるように、派遣法を抜本的に見直し、多様な働き方の選択肢を確保することが必要不可欠なものとなっている。

以上の観点から、ほぼ同時期に制定・施行された男女雇用機会均等法について、その内容を抜本的に見直すための検討が進められているのと同様、派遣法についても、同法の抜本的見直しに向けた検討を行うべきである。

なお、上記の検討に当たっては、派遣労働者の「職業選択の自由」を保障する等の観点から、以下のア～ウの 3 点について、特に検討を行うべきである（ウについては、紙数の都合から引用を省略した——注）。

ア 26 業務以外の業務に係る派遣受入期間制限の撤廃

派遣受入期間に制限のある自由化業務（26 業務以外の業務）についても、継続して派遣労働者を受け入れることができるよう、派遣受入期間の制限を撤廃すべきである。また、その際、こうした期間制限の撤廃が改正高年齢者雇用安定法に定める高年齢者雇用確保措置の義務づけ（2006 年 4 月 1 日施行）に伴う、派遣会社設立による継続雇用制度の円滑な実施を実現するためにも、有用かつ必要であることに留意すべきである。

さらに、「物の製造」の業務についても、製造現場である派遣先の指揮命令が認められる派遣であればこそ、モノづくりのために必要な技能伝承が可能になるという側面がある。しかし、こうした技能伝承には、一定の時間を必要とすることから、派遣受入期間に制限がある限り、伝承可能な技能には限界がある

(派遣受入期間が短ければ、単純労働しか任せられない)ことも否定できない。

そこで、製造現場における技能伝承をさらに円滑に進め、我が国製造業の足場を一層強固なものとする観点から、「物の製造」の業務についても、派遣受入期間の制限を撤廃すべきである。

なお、すぐには正社員として就業することが困難なフリーターやニート等の雇用対策という点においても、まず派遣社員として製造現場で継続的に就業できる機会を与えることは、個人の技能形成という面でも極めて有用であることに留意すべきである。

イ 派遣禁止業務の解禁

「職業選択の自由」は憲法で保障されており、雇用形態によって差異を設ける合理的理由はないことから、派遣労働者であっても他の労働者と同様にあらゆる業務に自由に就くことができるよう、業務の種類による派遣事業の禁止を撤廃すべきである。

具体的には、法令により派遣事業が現在禁止されている(ア)港湾運送業務、(イ)建設業務、(ウ)警備業務及び(エ)病院等における医療関係業務(当該業務について紹介予定派遣をする場合を除く)のすべてについて、派遣事業を解禁すべきである。

累次の法令改正を経て、わが国における派遣労働も、その裾野を拡大するなかで一步一步、その自由度を高めてきた(医療派遣についても、社会福祉法人等を対象とした派遣(2003年3月)、紹介予定派遣(04年3月)、へき地・離島における派遣や産前産後休業・育児休業等の代替要員派遣(05年度中に方針を決定)というように、徐々にではあるが解禁される傾向にある)。しかし、「第2次答申」が明らかにした課題を含め、今後に残された課題は少なくない²⁰。

本稿が考察の対象としたアメリカはもとより、他の諸外国と比べても、わが国における派遣労働規制には、事業規制に傾きすぎたきらいがあり、派遣法そのものが「派遣労働者のための法律」になっていない²¹。

²⁰ なお、「第2次答申」は、①紹介予定派遣以外の労働者派遣における事前面接の解禁、②派遣労働者に対する雇用契約申込み義務の見直し、③いわゆる「複合業務」に関する基準の明確化を直近の課題として挙げる(規制改革・民間開放推進会議(2005))。

²¹ 世界の労働者派遣法の現状を簡潔に鳥瞰したものとして、アデコ(2005)がある。なお、こうした観点から現行派遣法の問題点を指摘したものとして、小嶋(2005b)を併せ参照。

上記の「第2次答申」も述べるように、制定後20周年を経過した今、派遣法を、その本来の姿である「派遣労働者のための法律」に改めることができるかどうか。今後における議論の焦点はこの一点にある、といっても言い過ぎではあるまい。

【後記】本稿は、1・2・4の執筆を小寫が、3の執筆を藤川がそれぞれ担当し、全体の調整を小寫が行った。

参考文献

- アデコ（2005）「ワーキング・ニュース別冊——世界の労働者派遣法」 アデコ株式会社。
- 規制改革・民間開放推進会議（2005）「規制改革・民間開放の推進に関する第2次答申」。
- 小寫典明（1996）「民営職業紹介事業と規制のあり方——アメリカ合衆国を例として」『日本労働研究雑誌』437号 日本労働研究機構（現・労働政策研究・研修機構）。
- 小寫典明（2001）「事業所内請負の拡大と労働法上の課題」佐藤博樹監修・電機総研編『IT時代の雇用システム』所収 日本評論社。
- 小寫典明（2002）「労働者派遣と規制緩和の果たす役割」『日本労働研究雑誌』510号 日本労働研究機構（現・労働政策研究・研修機構）。
- 小寫典明（2003）「アメリカの労働市場法」浜田富士郎ほか編『グローバリゼーションと労働法の行方』所収 勁草書房。
- 小寫典明（2005a）「製造業務における業務請負・派遣の拡大と法的課題」『ビジネス・リーダー・トレンド』359号 労働政策研究・研修機構。
- 小寫典明（2005b）「改正派遣法施行1年——市場拡大の一方で根強い派遣スタッフの人格軽視」『週刊エコノミスト』83巻24号 毎日新聞社。
- 藤川恵子（1999）「従業員リースとその規制——アメリカの現状」『阪大法学』48巻6号 大阪大学法学会。
- 藤川恵子（2003）「PEOの功罪」『月刊人材ビジネス』201号 株式会社オピニオン。
- 民間の活力と創意を活かした労働市場サービスに関する研究会（労働市場サービス研究会）（2002）『労働市場サービス産業の活性化のための提言』 社団法人全国求人情報誌協会（現・全国求人情報協会）。
- <http://www.zenkyukyo.or.jp/shiryoku/index.html>
- American Staffing Association（2005a）*Staffing Law*, May.

- American Staffing Association (2005b) *Results of Third Quarter National Survey*, November.
- American Staffing Association (2005c) *ASA's Annual Economic Analysis of the Staffing Industry*.
- Ascierto, Rhonda (2005) "Healthcare Special: Tougher, Fitter, Smarter", *SIRReview*, June, Staffing Industry Analysts, Inc.
- Autor, David and Houseman, Susan (2005a) "Temporary Agency Employment as a Way out of Poverty?", *Working but Poor: How Economic and Policy Changes are Affecting Low-Wage Workers*, *NBER Working Paper*, 11742, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Autor, David and Houseman, Susan (2005b) "Do Temporary Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-skilled Workers? Evidence from Random Assignments", *NBER Working Paper* 11743, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Berman, Jay M. (2005) "Industry Output and Employment Projections to 2014 Employment Outlook: 2004-2014", *Monthly Labor Review*, November, Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor.
- Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor (2001) *Contingent and Alternative Employment Arrangements*.
- Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor (2005a) *Economic and Employment Projections*, Table 3a, December 7.
- Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor (2005b) *Contingent and Alternative Employment Arrangements*.
- California Health Care Foundation (2005) *Health Care Costs 101*, March 2.
- Davidov, Guy (2004) "Joint Employer Status in Triangular Employment Relationships", *British Journal of Industrial Relations*, pp.727-746, December.
- Distler, E., Fisher S.F., Gordon C. and West, D. (2005) "Nonstandard Jobs, Substandard Benefits," *The Iowa Policy Project*.
- Encyclopedia of American Industries (2003) , *SIC 7363 Help Supply Services*, <http://www.referenceforbusiness.com/industries/Service/Help-Supply-Services.html>.
- General Accounting Office (2000) "Contingent Workers: Incomes and Benefits Lag Behind the Rest of the Workforce." GAO/HEHS-00-76.

- Graaf-Zijl, Marloes de. (2005) "The Attractiveness of Temporary Employment to Reduce Adjustment Costs: A Conjoint Analysis", *Conference on Employment Protection and Labor Market*, December 3, Institute for the Study of Labor.
- Heinrich, C.J., Mueser, P.R., Troske, K.R. (2005) "Welfare to Temporary Work: Implications for Labor Market Outcomes," *The Review of Economics and Statistics*, vol.87(1), pp154-173. MIT Press.
- Kaiser Family Foundation, The Henry J. (2004) *Employee Health Benefits: 2004 Annual Survey*, September 9.
- Kilcoyne, Patrick (2004) "Occupations in the Temporary Help Services Industry," *Occupational Employment and Wages*, Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor.
- National Association of Personnel Services (2000) *Press Release*, March.
<http://www.recruitinglife.com/aboutUs/PressRelease.cfm?prid=153>.
- Paul, Robert J. (2001) "Some Pluses and Minuses of Employee Leasing," *Journal of Business and Public Affairs*, Fall.
- Peck, Jamie and Theodore, Nik (2005) "Flexible Recession: the Temporary Staffing Industry and Mediated Work in the United States," *prepared for The Society for the Study of Social Problems 55th Annual Meeting*, August 12-14, Philadelphia, PA.
- Podmolik, Mary Ellen (2004) "Got a Problem? A Temp CEO Can Help You Fix It," *Crain's Chicago Business*, May 10.
- Staffing Industry Report (2005a) "Optimism and Opportunity in IT", *Staffing Industry Report*, August 19. Staffing Industry Analysts, Inc.
- Staffing Industry Report (2005b) "CA Temp Docs are Independent Contractors," *Staffing Industry Report*, August 27. Staffing Industry Analysts, Inc.
- Staffmarket.com (2005) *Professional Employer Organizations Licensing by State*,
http://www.staffmarket.com/peo/peo_licensing.asp.