

女子労働と事務処理サービス

—事務処理サービス業 その成立と現況—

中澤 亘子

目次

はじめに

1. 人材派遣業を支える背景
2. 仕組みと法
3. 登録スタッフの教育訓練

むすびにかえて

はじめに

本稿は、城西大学女子短期大学部紀要第2巻第1号掲題の続きである。

前稿最末尾において⁽¹⁾、人材派遣が認められる分野について言及している⁽²⁾が、昭和61年7月1日より施行となった「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」(以下「人材派遣業法」と省略)によれば、若干の変更があり、次の通りである。

(当初四業種(事務処理サービス、情報処理、ビルメンテナンス、警備)が、人材派遣業法の対象とされながら、以上のように決定されたについては諸種の事情と称する話を聞いたが、噂の域を出ないし、本稿に直接関係ないので詳述しない。警備を除き、テレビ番組制作・編集、プラントなどの設計・製図、パーティ等のコンパニオンその他が本年10月1日から適用対象業務に追加される由である。)

適用対象業務

(昭和61年政令第95号より抜粋)

- 1 電子計算機を使用することにより機能するシステムの設計若しくは保守(これらに先行し、後続し、その他これらに関連して行う分析を含む。)又はプログラム(電子計算機に対する指令であって、1の結果を得ることができるよう組み合わせられたものをいう。)の設計、作成若しくは保守の業務

- 2 電子計算機，タイプライター，テレックス又はこれらに準ずる事務用機器の操作の業務
- 3 通訳，翻訳又は速記の業務
- 4 法人の代表者その他の事業運営上の重要な決定を行い，又はその決定に参画する管理的地位にある者の秘書の業務
- 5 文書，磁気テープ等のファイリング（能率的な事務処理を図るために総合的かつ系統的な分類に従ってする文書，磁気テープ等の整理（保管を含む。）をいう。以下この号に同じ。）に係わる分類の作成又はファイリングの業務
- 6 新商品の開発，販売計画の作成等に必要の基礎資料を得るためにする市場等に関する調査又は当該調査の結果の整理若しくは分析の業務
- 7 貸借対照表，損益計算書等の財務に関する書類の作成その他財務の処理の業務
- 8 外国貿易その他の対外取引に関する文書又は商品の売買その他の国内取引に係る契約書，貨物引換書，船荷証券若しくはこれらに準ずる国内取引に関する文書の作成（港湾運送事業法（昭和26年法律第161号）第2条第1項第1号に掲げる行為に附帯して行うもの及び通関業法（昭和42年法律第122号）第2条第1号に規定する通関業務として行われる同号ロに規定する通関書類の作成を除く。）の業務
- 9 電子計算機，自動車その他の用途に応じた的確な操作をするためには高度の専門的な知識，技術又は経験を必要とする機械の性能，操作方法に関する紹介及び説明の業務
- 10 旅行業法（昭和27年法律第239号）第12条の11第1項に規定する旅程管理業務（旅行者に同行して行うものに限る。），当該旅程管理業務に付随して行う旅行者の便宜となるサービスの提供の業務（車両，船舶又は航空機内において行う案内の業務を除く。）又は空港に設けられた建築物内において行う旅行者に対する送迎サービスの提供の業務
- 11 建築物における清掃の業務
- 12 建築設備（建築基準法（昭和25年法律第201号）第2条第3号に規定する建築設備をいう。次号において同じ。）の運転，点検又は整備の業務（法令に基づき行う点検及び整備の業務を除く。）
- 13 建築物における来訪者の受付又は案内の業務，建築物に設けられ，又これに附属する駐車場の管理の業務その他建築物に出入りし，勤務し，又は居住する者の便宜を図るために当該建築物に設けられた設備（建築設備を除く。）であって当該建築物の使用が効率的に行われることを目的とするものの維持管理の業務（第11号に掲げる業務を除く。）

なお，この適用対象業務の中に，人材派遣業の売上高の上位を占める「一般事務（雑庶務等）」が含まれていないが，5，のファイリングといった一般事務的性格の強い事項が包含されたことは，かなり「一般事務」の弾力的解釈と目される。

13業務のうち前回，事務処理サービス業の名称で説明したものは，2～10と13であって，その

うち特に2, 4, 5, 7, 8に限定することもできる。

いずれにせよ、「人材派遣業法」は、知識・技術・経験の提供に対する契約であると規制した。このことは、現在人材派遣業者に登録済みである「知識・技術・経験の乏しいスタッフの働き口を狭隘化する傾向もあるが「人材派遣業法」が教育、訓練を業者の講ずべき措置としている点を評価したい。勤続年数も延びていることではあるし、技能の乏しい若い女性が、若干の時間自己投資し、報酬は仕事に対してのものであるとの認識を持てれば、本人達にとっても意義深い。

(注)

- (1) 紀要第2巻第1号42頁
- (2) 中央職業安定審議会労働者派遣事業等小委員会（座長・高梨昌信州大学教授）発表内容（昭和59年12月10日）
 - ①秘書・通訳、翻訳、速記、②ワードプロセッサ、タイプライター等の事務用機械の操作、③テレックス等の通信機器の操作、④ファイリング等の文書の専門的な管理、⑤原価計算、仕訳、決算等の会計・経理の処理、⑥外国為替等の輸出入及びこれに準ずる国内取引に関する書類の作成、⑦展示会等における商品の説明等によるデモンストレーション、⑧情報処理システムの分析・設計及びこれに直接付帯する業務、⑨プログラムの設計、作成及びこれに直接付帯する業務、⑩コンピューターシステムの操作、データの入力、⑪建築物等の保全・清掃及び環境衛生の管理並びに建築物に付随する設備の維持、管理その他これらに密接に関連して行われる業務、⑫事故、火災等の発生の警戒・防止、⑬旅行に伴う旅程の管理及びこれに直接付帯する業務、⑭パーティー、宴会等の催事のコンパニオン

1. 人材派遣業を支える背景

昭和50年代以降、特に下記のような事情の変化により人材派遣業務に対する企業のニーズがにわかには本格化するに至った。

A オイルショック後、高度成長のツケである過剰人員の收拾対策として採用された

- 新規採用の抑制
- 退職者の補充のストップ（希望退職の勧告）
- 終身雇用の見直しの3点。

B 昭和50年代の景気回復に伴っての

- FAやOA化による機器類の増大とそれらのオペレーターの必要性
- 少数精鋭主義の強化の2点。

これらの労働市場の変化の結果、即戦力となる人材の充足が焦眉の急として叫ばれた。加えて、最近急ピッチで進展する高度情報化社会の影響、本格的なサービス経済化（人手によるサービス）への変貌等に起因する専門職、キャリアの必要性という様替わりをもたらした。

こうした目まぐるしい企業サイドの求人傾向の急変は、人材派遣のマーケットにも波及し、社

表 主な大手企業系列の人材派遣・紹介業者

〔総合通信エンジニアリングと三銀ビジネスサービスは派遣業ではないが、人材派遣法による認可を申請〕

主な出資会社	会社名	設立年月	派遣スタッフ数	事業内容
伊藤忠商事	センチュリースタッフ	58.10	2000人登録、500人派遣、うち20～30人がOG	伊藤忠、第一勧銀、日本生命などが出資したリース会社の人材派遣子会社。女子中心の事務処理サービスに派遣。
	キャリアアップランニングセンター	57.1	(職業紹介業)	伊藤忠、第一勧銀、朝日生命が出資。社内の中高年中心に管理職などの人材をあっせん。
三菱商事	エム・シー・メイツ	60.4	800～900人登録、200人派遣	三菱商事退職女性らを登録し、事務処理サービスに派遣。
	エイブル・フェローズ	60.5	(職業紹介業)	三菱油化、三菱銀行などと共同で、中高年中心に管理職・技術職の人材をあっせん。
丸紅	丸紅パーソナルサポート	61.4	300人登録、100人派遣	丸紅を退職した女性を中心に十数社に派遣。将来は登録社員を2000人に増やす予定。
ニチメン	プロバル	61.1	100人登録、30人派遣	女性による事務、テレックス、タイプ代行サービスが中心。男性は中、ソ、インドネシア各国語などの通訳。
日立造船	クリエイティブ	61.1	出向組は500人、社外からの登録数は未確定	日立造船から出向、日立造船の事務処理サービスにあたる。外部から女子派遣社員も募集し、社外向け事務処理サービスも実施。
東京急行電鉄	東急サービス	36.10	アルバイト、パートを含め2500人常用・登録	ビルの維持管理のほか、事務処理、情報処理要員を派遣。
西武セゾングループ	セゾンスターフ	60.9	1000人登録	セゾングループ向け中心に事務サービス。外部から女性登録社員募集。
	セゾン人材センター	59.12	(職業紹介業)	事務、インテリアコーディネーター、販売員などを外部から調達、グループ内中心にあっせん。
昭和電工	昭興 ゆーらむ事業部	59.6	250人登録、70人派遣	昭和電工グループの企業向けを中心に女子パートで事務処理サービス。男性の機械設計技術者派遣も数人。
東京海上火災保険	東京海上キャリアサービス	59.6	1300人登録、1000人派遣	本社の事務処理ノウハウを実務経験のあるパート主婦らに訓練、営業事務・経理処理サービスに派遣。
富士銀行 安田信託銀行 安田生命 日産自動車など	日本キャリアール	59.9	2500人登録、500人派遣	女性登録社員らから事務処理サービス。グループ外派遣も多い。
安田火災 安田生命、丸紅 山一証券など	安田火災キャリアビューロー	60.7	400人登録、300人派遣	女性登録社員らから事務処理サービス。安田火災向けが主だが、将来は社外も。
N T T	総合通信エンジニアリング	60.5	——	本業の電気通信コンサルタント業の付帯サービスとして、NTTから電気通信技術者の派遣を計画中。
第一勧業銀行	第一勧銀オフィスサービス	60.3	1500人派遣	退職女子行員を中心に自行内の事務処理。
富士銀行	富士キャリアビューロー	58.5	1000人派遣	”
住友銀行	泉オフィスサービス	57.7	200人派遣	7月の法施行以後は、派遣社員を増員予定。
三菱銀行	ダイヤモンドスタッフサービス	60.2	1600人派遣	女子パートを中心に自行内の事務処理。
	三井銀行	三銀オペレーションズサービス	47.11	パート550人派遣
三井銀行	三銀ビジネスサービス	51.9	——	現在は派遣せず、業務委託。将来は退職行員を銀行支店の案内係などに派遣する考え。
三和銀行、日商 岩井など三和グループ	みどり会	45.12	1000～1500人派遣	グループ各社の退職女性社員や社員の妻を中心に、事務処理代行サービス。他にメンバー会社の商品のあっせんや結婚式場紹介なども。
東海銀行	東海ビジネスサービス	55.8	600人派遣	女子パートを自行内へ事務処理派遣。
埼玉銀行	サイギンビジネスエージェンシー	59.8	1100人登録、800人派遣	退職女子行員や主婦パートを登録し、自行内へ事務処理派遣。
北海道拓殖銀行	たくぎんビジネス	54.5	常勤80人、パート420人派遣	女子パートをコンピューターのオペレーターや案内係、補助事務に自行内派遣。退職行員(男女半々)による事務請負業務も。
大和銀行	大和オフィスサービス	60.7	500人以上派遣	退職女子行員を中心に自行内へ事務処理派遣。

(「朝日新聞」昭和61年6月14日夕刊、ウィークエンド経済「大手企業が続々参入/中高年減らし策?」)

会の関心事として、人材派遣が注目されるようになった。加えてAの希望退職の勧告、いわゆる“カタタタキ”の受皿というこれまでの人材派遣業にない新しい役割—余剰人員対策—をも担ったものとして、大手企業の参入も急増著しい。これらの大手企業系列業者については表を参照されたい。

人材派遣業法は、労働力の需給の適正な調整を図るためという観点からいくつかの事業規制を行っている。その中の一つに、「派遣先確保のための努力が客観的に認められない場合、特定企業のみへの派遣を目的とする事業に対する変更勧告」がある。但し、「派遣労働者に占める60歳以上の定年退職者等が3割以上であること」が、勧告対象除外特例として記述されている。

中高年余剰人員は、解雇・退職よりも派遣へという労働力移動システムが考えられるわけであるが、ここでは、現代大多数を占める女性について考えたい。特に、表題にもある事務処理サービス業の場合、圧倒的多数が女性である（十数万人とみられる）。

通常、新卒入社—正社員—終身雇用の既成路線で働く男性社員の立場とは別に、女性の場合、結婚—出産—家事拘束と種々のハンディキャップを抱えることもあって、労働市場では特異な存在となっている。

しかし、いっばう女性の労働人口比率の増加は、男性と拮抗するばかりの勢である。

特に人材派遣業の分野に流入する女性の数は著しく、パートやアルバイトの人数をも総計すると、このような“不安定就労”女子戦力を除いては労働力について考えられないほどである。

2. 仕組みと法

人材派遣の仕組みについては、前稿で解説しているが、他の労働力需給システムとの相違点は図を参照されたい。

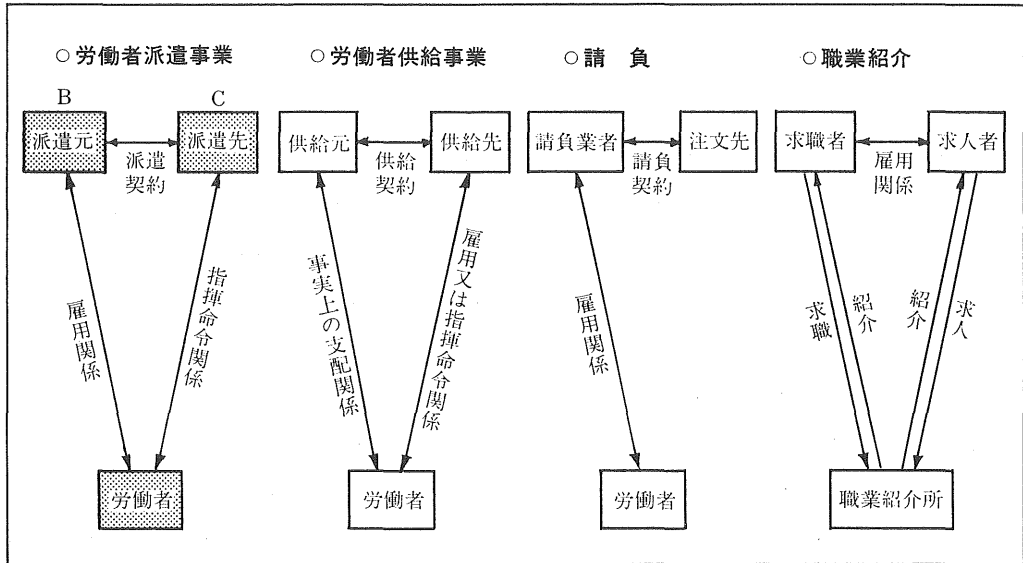
尚、左端の労働者派遣事業の部分に書き加えたA, B, C, にそって「人材派遣業法」の一部を紹介する。

労働者保護のためのルール及び労働基準法等の使用者責任の明確化（第26条～第47条）

A 労働者派遣契約

- ① 労働者派遣契約の当事者は、同契約の締結に際し、従事すべき業務の内容、就業の場所、指揮命令を行う者、派遣期間、始業・終業の時刻、時間外労働、休日労働等の就業条件及びその内容の差異に応じて派遣労働者の人数を定めなければならない（所要の事項を書面に記載）。
- ② 派遣労働者の国籍、信条、性別等を理由とする契約解除の禁止
- ③ 派遣就業が労働者派遣法に違反する場合の契約解除権

図 労働者派遣事業と他の労働需給システムとの相違点



(「月刊総務」昭和61年7月号付録『労働者派遣事業法と事務処理サービスの活用法』19頁)

- 業務の内容、就業の場所、指揮命令する者に関する事項、派遣期間、就業日、始業、終業時刻、安全・衛生に関する事項、可能な時間外労働時間数、派遣元・先責任者に関する事項等を定め、書面に記載しておくこと。
- 派遣期間は、労働大臣の定める期間を超えてはならないこと（情報処理関係業務は1年、事務処理関係、添乗関係の業務は9ヶ月、但し自動更新規定を設けて自動的に更新する以外ならば何回も更新できる）。
- 海外派遣の場合は、更に、派遣先責任者の選任、派遣先管理台帳の整備等について書面で定め、派遣先に交付すること

B 派遣元事業主

(1) 講ずべき措置

- ① 派遣労働者であることの明示・同意
- ② 派遣契約の内容等派遣先での就業条件の明示（あらかじめ、書面により明示、やむを得ず口頭等で明示した場合も、労働者が請求した時及び1週間を超える就業の時は事後的に文書で明示）
- ③ 教育、訓練の実施等派遣労働者の福祉の増進
- ④ 派遣元責任者の選任（事業所ごとに、かつ、適用対象業務のまとまりの区分：情報処理関係〔1, 2〕, 事務処理関係〔2～10, 13〕, ビルメンテナンス関係〔11～13〕）及び派遣労働

者 100 人ごとに 1 人以上)

- ⑤ 派遣元管理台帳の整備
 - ⑥ 争議行為中の事業所への労働者の新たな派遣の禁止
 - ⑦ 海外派遣の場合の届出及び派遣契約に関する特例措置
 - ⑧ 派遣契約における派遣期間の制限を超える定め禁止（情報処理関係業務は 1 年，事務処理，添乗関係の業務は 9 ヶ月，ビルメンテナンス関係は制限を設けない。自動更新以外の更新は可）
- (2) 労働基準法等の使用者責任
- 原則として、使用者としての全責任を負う。

派遣元事業主が責任を負う事項

- 労働契約
- 賃金（時間外等の割増賃金を含む）
- 変形労働時間の定め，時間外・休日協定の締結
- 年次有給休暇
- 産前産後休暇
- 災害補償
- 就業規則
- 一般的健康管理（定期健康診断等）のための衛生管理体制
- 雇入れ時安全衛生教育等

C 派遣先事業主

- (1) 講ずべき措置
- ① 労働者派遣契約に定められた就業条件の遵守
 - ② 派遣先責任者の選任（事業所ごとに，かつ，派遣労働者 100 人ごとに 1 人以上）
 - ③ 派遣先管理台帳の整備及びその記載事項の派遣元事業主への通知（1 ヶ月 1 回）
 - ④ 苦情について派遣元事業主への通知及び適切かつ迅速な処理
- (2) 労働基準法等の使用者責任
- 労働時間の管理，安全衛生等の事項については，使用者としての責任を負う（労働基準法等の適用に関する特例）。
- 労働時間，休憩，休日，深夜業
 - 育児時間
 - 生理日の就業が著しく困難な女子に対する措置

- 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置
- 就業規則等

労働者保護と雇用の安定を図ることを内容としての法の制定といい条、最低時間給の定め及び儲けの定め（何割以上派遣元でとってはならないなど）はない。

3. 登録スタッフの教育訓練

人材派遣業法施行前後の、各社についての新聞雑誌テレビ等のフォローアップ報道によれば、やはり関心事は「登録スタッフの教育訓練」である。

ちなみに法律⁽¹⁾では、第2章仕組みと法の項目B派遣元事業主の講ずべき措置③にも記述したように登録スタッフの教育訓練を義務づけている。

一般労働者派遣事業、特定労働者派遣事業⁽²⁾、いずれも事業計画書⁽³⁾に、教育訓練計画⁽⁴⁾と教育訓練に係る責任者の氏名及び職名等を届出にあたって記入しなければならない。教育訓練の方法は、事業所内での実施の他、他機関への委託も認められる。但し、登録スタッフから費用を徴集することは許可されず、むしろ研修期間に対し手当を支給することが奨励されるので、上記計画書の備考欄に、無料又は手当支給と銘記するよう説明⁽⁵⁾されている。

今後、熾烈を極める人材派遣のビジネスに期待される点は、派遣先企業のニーズに応える該博な知識と最新のビジネス情報で武装した有能な登録スタッフの確保である。

登録スタッフ側からみても、就業の不安定をカバーする意味で同業四社への並列登録による複雑さ及び雇用保険期間計算上の不利益⁽⁶⁾なども解消され、“高く売れる能力”は有力な武器となる。

そこでひとつの提言であるが、条件反射的訓練程度のコースに留まらず登録スタッフのキャリアアッププログラム編成面でたとえば次に列挙⁽⁷⁾する諸テーマの採用など如何なものであろうか。

これからは派遣先企業の要望も多様化するのでその対応策としては、多彩なカリキュラムの充実が一段と必要となってくるはずである。人材派遣業法の施行は、はからずも教育研修面の刷新と専門化の競争激化として表面化しつつあるといえる。

<経 済>

経済状況と流通業（又は〇〇業）の関連の後の社会経済動向のとらえ方 国際経済状勢と日本経済

<社 会>

余暇利用 公害問題

<経営一般>

経営管理 経営分析のための知識 長期経営計画の分析と実践 会社設立の条件 設備導入の採算計画 余暇産業 不動産関係

<国際経営>

エネルギー問題 海外投資事業の進め方 貿易実務 海外関係の経理・為替等の一般知識 国際政治 国際ビジネス関連

<法 律>

社会人に最低必要な法知識 企業で働く者の法知識 技術輸出に伴う法的知識

<教 育>

創造性開発 指導法 技術職のこれからの考え方 事務職のこれからの考え方 専門知識の集積 技術レポートの書き方 文章作成 総合教養 システム的思考の養成 人格向上のための教養 方法論（物事の合理的・実践的な考え方 組み立て方） 日本語一般（漢字 ことわざ） 美しい文章の書き方 物事の見方について 独創性関係 企業内教育の企画とインストラクション 発想法 企画法 限られた時間または文字数に自分の考えたことを能率よくまとめあげる能力養成 担当分野以外の仕事への理解 プロとしての意識の高揚 未来を見つめるシステム分析 基礎知識 一般常識問題 OJTのノウハウ 仕事に対する意欲 事務・企画・管理の一般的教育 文書管理実務 数字の見方および読み方 女性にとっての仕事における（時間的 精神的）ウエイト 日本人と外国人（人種別）との人種差による物の考え方の相違 英文レターの書き方 書道 編集技術 OLの意識

<人事・組織・管理>

人事管理 ヒューマンリレーション関連 心理学 教育体系のあり方 企業内における女性の位置及び人間関係 部下の管理手法 交流分析 組織開発（行動科学） 研究開発管理 職能分析 信頼性解析 組織論

<総務・労務・労働>

作業研究（作業における疲労と作業余裕について） 資格制度 職務分析と能力給導入について

て 年金について 総務実務の実践（作業の進め方） 規程に関するもの 厚生に関するもの
管理技術（標準化） 安全衛生（公害等も含めて） 労働対策（実用的なもの）

<情報管理>

情報整理 情報学 マイクロフィルム関係 光ディスク 情報収集 資料整理 医療情報 図
面管理 データベース化 文書管理 情報の分析とその応用

<事務管理>

事務管理 事務機器 レコードマネジメント

<コンピュータ>

中小企業におけるコンピュータ有効利用法 システム設計 事務の効率化・標準化（EDP関
係）情報処理 新情報処理システムの開発・提案 マイクロコンピュータのサウンド応用・ビジ
ネス応用・プロダクツ応用 システムエンジニアリング コンピュータの動向について システ
ム開発方法 システム維持方法 これからのコンピュータの動向 人事考課のコンピュータ化
財産管理のコンピュータ化

<マーケティング>

海外マーケティング ○○業のマーケティング 市場調査 マーケティングの事例研究 物流
商品企画 市況分析 予測関係の方法

<営業・販売>

販売管理 実践的セールステクニク 技術者のための営業知識 産業広告の考え方 話し方
今後の流通業界における事業展開 販売心理 営業力強化 セールスマンのマナー

<会計・経理>

税法 原価計算 企業における経理知識 会計処理 経理・財務について 財務分析 簿記
行動財務会計 税理 会計学（財務諸表分析） 税務会計 バランスシートの研究 商法・民法

<生産・技術>

生産管理手法について 生産技術の最新の動向 生産施工管理 最新電気通信技術のシステム
品質管理 生産管理 技術開発分野 特許関係

<資格取得>

中小企業診断士 危険物取扱主任 衛生管理士 行政書士 司法書士 技術士 情報処理 英語検定 技能士 税理士 公認会計士 公害防止資格

<その他>

英語 スペイン語 技術英語 英会話 中国語 仏会話 統計（サンプリングからの予測計算） 統計実務 現代実務数学

(注)

- (1) 労働者派遣業法30条：派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者又は派遣労働者として雇用しようとする労働者について、各人の希望及び能力に応じた就業の機会及び教育訓練の機会の確保、労働条件の向上その他雇用の安定を図るために必要な措置を講ずることにより、これらの者の福祉の増進を図るよう努めなければならない。
- (2) 一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業の別について。
前項は、常時雇用と登録の両方を含み、許可制。中央職業安定審議会への諮問を経て、労働大臣許可、3年後許可有効期間更新を申請、同様手続により許可。この中の登録の部分に、本稿対象の事務処理サービスのほとんどが該当する。特定労働者派遣事業は、常時雇用に限定され、その対象業務としては、適用対象13業務のうち、1, 11, 12, 13など比較的期限の長いもの。労働大臣受理の届出制。
- (3) 様式第3号（第1条、第5条、第6条関係）一般労働者派遣事業 特定労働者派遣事業計画書
- (4) 上記の裏面 様式第3号（第2面）派遣労働者等教育訓練計画
- (5) 東京都中央労政事務所、昭和61年6月3日説明会
- (6) 一年間に通算6ヶ月以上勤務した者に資格を与えるなどを内容とした受給要領が労働省でまとめられているが、複数の派遣会社に登録し、別々の会社の派遣社員として勤務した時は、勤務期間の長い方の実績だけをとる。
- (7) 事務と経営誌1980年8月号「資料」より一般職管理職に大別のうち一般職分野で「こんご自己啓発を図りたいと思うテーマについて」の中から抜粋、一部追加。

むすびにかえて

社会通念上からみれば、いわゆる法解釈、法運営の勉強となると、平易かつ身近な問題として理解するのが難かしいのが相場である。

昭和61年7月1日施行の人材派遣業法は、同じく4月1日施行の男女雇用機会均等法とも密接な関係があり、女子短大教育に係わる立場からも、同性としての立場からも一大関心事として人材派遣業法の詳細検討に着手した次第である。

労働市場の現況をみても、急激な女性進出の分野はすべて人材派遣抜きでは存立し得ないほどその影響力は強大である。この度の研究作業ではまず人材派遣業法の条文紹介優先を余儀なくされ、つづいてメインテーマと目される人材派遣業及び法が各界に与えるインパクト、とりわけ女性労働力の伸長・開拓の諸問題といった細かい追求まで出来なかったのは残念であった。今後は

本稿の関連テーマについて一貫した調査研究を続け、女性と職業の未来像をさぐるところまで掘りたい所存である。

人材派遣業は、諸種の欠陥はあるにせよ、今後の女性の職業選択や生活設計の1ルートとして定着していくのはまちがいない。

参考文献・資料 (第3巻第1号誌分と第2巻第1号誌分並記)

1. 『労働者派遣事業問題調査会報告書』労働者派遣事業問題調査会, 昭和59年2月
2. 『婦人雇用研究Ⅲ 人材派遣業(いわゆる事務処理請負業)と婦人労働』(職研資料シリーズ婦雇-36) 雇用職業総合研究所, 1984年3月
3. 『月刊総務 人材派遣会社の活用法』(月刊総務8月号付録) 竹島裕, 現代経営研究会・総合経営管理協会, 昭和58年8月1日
4. 『不安定雇用をめぐる法律問題——派遣労働者問題を中心に——日本労働法学会』, 総合労働研究所, 昭和57年5月
5. 『労働者派遣事業の実態と問題点』(第18回労働行政研究会全国集会研究報告資料集支部(農協)研究レポート) 全労働省労働組合, 1984年6月
6. 「労働者派遣事業問題」『経済と労働58・労働特集Ⅱ』 東京都労働経済局総務部調査課, 昭和59年3月31日
7. 「事業場内下請労働者の法的地位をめぐる最近動向」本多淳亮, 『労働法律旬報』1980年11月上旬号
8. 「人材派遣で仕事ルンレン—こんなに増えた新雇用形態に注目!」『Personal 誌』日経ホーム出版社, 昭和59年11月1日
9. 『労働者派遣事業の手引』(昭和61年7月1日施行労働者派遣法) 東京都中央労政事務所, 昭和61年5月30日
10. 『月刊総務 労働者派遣事業法と事務処理サービスの活用法』(月刊総務7月号付録) 編集部編, 現代経営研究会 昭和61年7月1日
11. 「派遣社員受入れ後のケース別トラブル対処法」佐々木 力『ビジネスガイド』, 日本法令, 昭和61年7月10日
12. 「これ! という技能の“売り”があればパートタイマーの倍以上の収入になる」菅村和子, 『croissant 211号』1986年8月25日
13. 「成立した労働者派遣法——「人間リース」の合法化」林陽子, 『あごら100号』(特集31), <あごら>運営会議, 1985年8月10日
14. 『ワーキング・フリー』 J・アップルガス著川喜多喬訳, 有斐閣選書466, 昭和60年12月10日
15. 『人材派遣業法——雇用新時代の到来——〔改訂版〕』小井土有治, 税務経理協会, 昭和61年6月1日
16. 『テンポラリー・ワーク・システム 派遣労働者の利用方法と人材派遣業』慶谷淑夫, 産業能率大学出版部, 昭和60年7月30日
17. 『派遣労働市場の拡大と派遣労働者』昭和60年版国民会議白書 成熟社会の総合的雇用政策, 社団法人社会経済国民会議昭和60年6月12日
18. 『技術革新と女子労働』中村政則, 国際連合大学, 1985年12月20日
19. 「人材派遣業の急成長と法制化」『月刊NHKサラリーマンライフ』1984年4月
20. 『人材派遣—法律と派遣ビジネスの実際—』現代フリーワーク研究会編著
21. 『なぜ、労働者派遣法に反対しなければならないのか。』東京法律事務所, 井上幸夫, 昭和60年5月25日
22. 「人材派遣会社乱立 あなたも肩叩きされる」佐高 信『現代』講談社 1986年10月

人材派遣業について、ほとんど無智の状況の私に、貴重なお時間を割いて、指針・方向をお示しいただいた多くの方々、そのうち特に次の各氏に深謝致します。

内 田 秀 夫 (株)ベストクラーク
市 山 明 (株)テンポラリーセンター
竹 山 裕 子 マンパワージャパン(株)
犬 橋 英 治 日本ウーマンスタッフ(株)
丸 山 直 人 センチュリースタッフ(株)

坂 本 哲 也 労働省職業安定局雇用政策課

木 村 大 樹 同 上

原 田 冴 子 雇用職業総合研究所婦人雇用研究室 (敬称役職名省略)

又、労働省のアポイントメントをとってくださった当女子短期大学部 後藤敏夫先生にも感謝致します。