

## 派遣労働をどう分析するのか、島貫智行『派遣労働という働き方』をめぐって

高田好章（所員）

派遣労働という働き方が1986年に創作され、その後の法規制緩和に伴って派遣労働者と称する労働者が増加していき、とうとう2008年の年末から派遣切りとして社会問題にまでなってしまった。しかしながら、どういう訳か日本においては、派遣労働問題は法律の分野では法改正前後も含めて多くの派遣労働のみに関する研究書が出ているが、経済学の分野では報告者の知る限り、単著の派遣労働に関する研究書がこれまで出版されてこなかった。非正規雇用に関する本の一部で考察された本や、また人材ビジネス業界の分析の一つとして取り上げ、また派遣業界の解説本などが出されてきただけである。社会問題として派遣に関する新書も多く、小説にも取り上げられるほど重要な問題であることは確かである。この度出された、島貫智行（一橋大学教授）の『派遣労働という働き方—市場と組織の間隙』（有斐閣、2017年4月30日）は、派遣労働そのものを研究対象にしてまとめたという点で、画期的なものである。今回の報告では、どのように派遣労働を分析したのか、またそこから何を学びとり、さらに分析していくのか、派遣労働論のひとつとして、画期的なこの本を取り上げてみたい。

著者が我々とは最初から派遣労働に対する立ち位置が異なることは、明らかである。それは、著者が派遣労働を既定のものとしていることである。つまり、派遣労働の存在を疑うこともなく、派遣労働の成り立ち、なぜ「派遣労働」というものが創作的に生み出されたか、その原因に立ち入ることもなく、また資本主義の歴史の中で、外部労働力が当初から現在まで、用語を変えつつ企業が使ってきたことは承知の事実であるが、このようなことについては、この本では分析対象とされていない。そうではあっても、この本において派遣労働が抱えている特有の問題点がえぐり出されたことは、とても重要な事であり、我々もその点には重要視しなければならない。

最初に、この本の問題点を書き出すこととする。この本では、派遣労働と言っても、事務労働にのみ限定されていることに留意しなければならない。もうひとつ、これは大きな問題であるが、派遣労働がどのような生産体系の中でその役割を担っているのか、その分析がない。派遣がどのような仕事をしているのか、その一端は書かれているが、全体の仕事の流れの中で具体的にどのような仕事をしているのか、その仕事が生産体系の中でどのような位置を占めているのかが分からなければ、分析として片手落ちである。事務労働であっても、それは事務の生産体系の中にあり、また企業であれば大きな生産体系の中に包摂される生産体制の一つとして事務労働が存在している。ここに派遣労働が何故必要とされたのかが、明らかにされるべきである。さらに、労働者を個人として置いている。後の考察で出てくるが、著者は人的ネットワークの重要視している。しかしながら、この人的ネットワークは派遣労働者が個人として、他の派遣労働者との関係、派遣会社・派遣先との関係が述べられるだけである。労働者仲間としての組織、具体的には労働組合の問題が全く出てこない。派遣労働者の中の労働組合というものが現在全くその存在が確認できないために、問題点として出てこないのは当然としても、大きな派遣先企業には当然労働組合があるだろうし、その労組には派遣労働者をめぐる問題が存在するはずである。翻って、派遣労働者の中での労働組合を提起するだけでも、人的ネットワークの考察には必要であろう。

このような大きな問題点はあるにしても、派遣が事務職に限られるが、この本に書かれた派遣労働に関する考察は、重要な論点を示していることは確かであり、ここでその論点を拾い上げたい。なお、この本では、厚生労働省の「派遣労働者実態調査」の個票と、インターネット調査会社のモニター調査などから得られたデータをもと論じられている。

まず、派遣労働者の将来の希望では、5割が正規労働者であり、これを少ない多いというのではなく、

半分以上が正規転換を望んでいることが重要である。賃金水準については、そもそも賃金決定原理が異なるため、正規との比較はできないという。派遣先企業は派遣料金を払うが、労働者の賃金に直接関与せず、派遣料金を上げることで賃金上昇を働きかけるような事例はない、と断言している。そもそも派遣先の人件費削減のために派遣であり、付加給与（賞与・退職金・教育訓練費）の負担軽減、昇給無し、人件費の柔軟性（雇用量調整）という意味を持つ。派遣料金はどうか。外注費・物品費と計上することで、現場任せの実態が明らかになり、現場管理のため派遣労働者の賃金には無関心、派遣料金上昇も難しい、と指摘する。成果主義と言われて久しいが、派遣労働者の賃金には、評価のシステムがそもそもなく、結局、仕事の成果が反映されないし、単に派遣料金からマージンを引いた賃金設定という現実がある。派遣は「みなし子」状態である。3カ月毎の短期契約、その後は他の派遣会社へ行く可能性があり、結局は自分の会社というもの、寄るべき会社を派遣労働者は持っていない。派遣会社もスタッフと扱い、当社の従業員とは違うという。派遣会社との接点は契約更新のときだけで、仕事しているときは派遣会社をほとんど意識しないと断言している。見られる現象としては、短期派遣が繰り返されて長期化し、派遣としての就業期間が長くなってしまい、正規への転換可能性も遠のいている現状がある。その正規転換であるが、派遣先上司は、よほど優秀な派遣であれば正規するが、通常はなく、正規の採用計画の対象にならない、と赤裸々に語る。紹介予定派遣という正規転換を行う派遣制度があるが、試用期間に相当していて、目的とは違いほとんど機能していない。正規で雇うという場合、試用期間がなくても、採用担当者は面接ではたったの5分間で、採用を選別するという。

この本ではいたるところで、派遣労働者のスキルアップ、キャリア形成を取り上げている。しかし、著者が最初に述べているように、事務派遣のほとんどが事務機器操作と一般事務であり、今ではワープロ・パソコンがそれほど技術の必要な事務機器操作ではなく、実際には貿易事務、経理事務というものもあるが、事務派遣全体としては技術職とは言えない、という現実があることに、著者が指摘するキャリア形成との齟齬があるように思われる。つまりキャリア形成しても使う場がない、ということになる。さらに、技術が必要な職種は、派遣先では困り込みのために正規労働者を使うことが想定される。

ここで著者は重要な論点を提示する。すなわち、私的なネットワークの構築を論じている。派遣先で知り合った派遣労働者たちとのネットワークを使い、自分に合う派遣元企業を探す手がかりとするように勧めている。それは企業が流す情報よりも信用性が高いというのである。当然であろう、実際にその派遣会社のことを良く知っているからである。しかしながら、これ以上のネットワーク論が出てこない。この私的ネットワークが労働者の相互のネットワークへと、例えばロンドンドッグストライキに見るように、労働組合へと進んでいったことは、歴史の知ることである。それでは派遣労働者の労組加入率はどうか、正規は63.7%、派遣以外の非正規は28.7%に対して、派遣は12.4%という数字を著者は示している。ここから本当は次に労働者の権利としての労働組合に進むべきであった。しかしながら、日本の労働組合の多数は企業別組合である。派遣会社での企業別組合はほとんど出来そうにない。

最後に著者は、派遣労働という働き方を変革するには何が必要かと問い、変革は容易ではないが、その答えに2つの条件を挙げている。その一つが派遣労働者と派遣会社との長期的雇用関係の構築であり、二つ目が派遣元企業と派遣先企業との長期的取引関係であると述べている。つまり、派遣労働はここでは前提とされていて、いつまでも派遣労働者は派遣労働に縛られている。派遣労働そのものが雇用関係を片手落ちにしたという、視点が示されていない。それを著者に求めるのは無理であろうか。

そうではなく、我々がここで対案として構想しなければならない課題がある。派遣労働者達が労働組合を作り、労働組合が法的に認められている労働者供給事業を行う、という対案である。企業がリベートを利益として取る（中間搾取）のではなく、そのリベート分を労働組合員達の福利厚生・失業支援として使うのである。著者が言っているように、派遣労働者が個人として自立することを探る、つまりフリーランスの道ではなく、労働者の団結によって、新たな道を築く方法があることを主張すべきである。