

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）

島貫智行『派遣労働という働き方 一市場と組織の間隙』有斐閣 2017/4/30 342 ページ

※島貫智行（しまぬき・ともゆき）：一橋大学大学院商学研究科教授、1971年生。1995年慶応義塾大学法学部卒業。総合商社人事部門勤務を経て、2007年一橋大学大学院商学研究科博士後期課程単位取得退学。山梨学院大学現代ビジネス学部専任講師、一橋大学大学院商学研究科専任講師、同准教授を経て、2017年より現職。一橋大学博士（商学）

○この本の前提

- ・「派遣労働」のみを対象にした経済学の分析としては、初めての単行本である
- ・博士論文「派遣という働き方に関する探究的研究：派遣労働者が経験する困難とその克服を通じて」一橋大学大学院商学研究科2009年提出（国会図書館関西館在）  
この論文にその後の調査・留学・研究を経て全面的に書き直し：基本的視点は同じ、博士論文に追記
- ・師匠陣：守島基樹（一橋大学）、佐藤郁哉（同志社大学）、佐藤博樹（中央大学）、大木栄一（玉川大学）、佐野嘉秀（法政大学）、松浦民恵（ニッセイ基礎研）、小野晶子（労働政策・研修機構）等々

○留意点

- ・1) 全体的に、この本の考察対象を、事務職の派遣労働者に限定
- ・2) 「派遣労働者実態調査」2008年・2012年の調査票（個票）で実態調査：研究者のみに開示、大規模なインターネット調査：調査会社利用、2014年・2015年に調査、1000人
- ・3) この本の有効性：考察の中で、派遣労働者の特徴を描き出した  
特に、派遣の困難な点を、実際の派遣労働者、派遣元、派遣先の考えを示していることが重要
- ・4) 生産体系の問題が描かれていない：その仕事がどのような生産体系の中で行われているか  
派遣という働き方がなぜ必要になったのか、派遣労働を分析したことにはならない
- ・5) 派遣労働の存在を既定のものとして扱っている：まともな雇用でないことには目をつぶる

○事務職派遣の実態

- ・事務職の派遣労働者の業務（複数回答）：事務機器操作と一般事務が共に半数を占める：事務派遣といっても一般的に技術がそれほど専門的でない業務に偏っている： [p.17]

○派遣の賃金

- ・賃金決定原理の違い：派遣先正規と派遣とは賃金決定原理が異なるから、派遣が正規よりも必ずしも低いとは言えない：同一賃金の否定 [p.73]
- ・派遣労働という就業形態であることが賃金を上昇させない：派遣元企業は派遣料金を支払うが、派遣労働者の賃金に直接関与していない：派遣先から派遣元に、派遣料金を上げることで、賃金の上昇を働きかけることは、そのような事例はない [p.75]
- ・専門性による賃金上昇の可能性の欠如 [p.68-69]：より難易度の高く、より専門性の高い職種に従事で

派遣料金が上昇し賃金上昇の可能性 [p.81] : 派遣会社の紹介は困難、現在従事中の労働者と代えられない [p.117-8]

#### ○人件費削減

- ・派遣による人件費削減の3つ：1) 付加給分：賞与・退職金・教育訓練費：の負担軽減、2) 昇給なし、3) 人件費の柔軟性・変動：雇用量調整 [p.269]

#### ○派遣料金

- ・現場まかせの実態：外注費、物品費、雇用する労働者とは異なる費用科目で計上 [p.77]
- ・派遣活用が現場の管理者のもとで行われる：人事部門が関心をもたない [p.77]
- ・人材活用の費用対象から派遣が外れる可能性：損益計算書ではわからない、比較できない [p.77]
- ・派遣先は派遣労働者の賃金には無関心、そのため派遣料金を上昇の実現も難しい [p.79]

#### ○仕事の成果

- ・仕事の成果が、派遣労働者の賃金には反映しない：成果主義ではない
- ・派遣先の企業からの評価で、派遣会社が派遣労働者の技能・職務経験、仕事の難易度、仕事の成果などを評価するシステムをつくること：大きな負担、賃金管理をむずかしくする
- ・派遣料金からマージンを引いた金額で、賃金を設定している現実 [p.80]

#### ○派遣はみなし子状態

- ・登録型派遣：短期契約終われば他の派遣会社への可能性：派遣労働者には派遣会社は自分の会社ない
- ・派遣会社は仕事を紹介してくれる会社、自分がその企業に入って働くという意識は出てこない
- ・派遣会社の営業担当：スタッフは、雇用関係があっても当社の従業員かというのと、違う、と
- ・契約更新のときしか、派遣会社とは接点がない：普段仕事で派遣会社のことはほとんど意識しない
- ・派遣会社は自分の会社でない、仕事をする派遣先はお客様、寄るべき会社を持たず：  
みなし子状態 [p.88]

#### ○短期派遣の長期化・複数の派遣先

- ・派遣労働者として働いた通算期間が長期化：調査対象者の半分が5年以上派遣労働者で働く
- ・仕事を紹介なしの労働者は含まれないため、実際には長期間の派遣労働者は多いはず
- ・過去働いた派遣先の企業数では、1か所が大幅に減少し、2か所以上が7割 [p.104-5]

#### ○派遣先との関係

- ・派遣先企業での人間関係を良好にするには、派遣先の社員とのコミュニケーション・スキルが重要
- ・著者は指摘していないが、派遣先の労働者は「お客様」、その上司は生殺与奪の権力をもつ [p.115]

#### ○派遣の将来希望

- ・将来どの就業形態の希望：正規41.2%から50.9%：5割を超える：派遣は消極的選択 [p.18-9]

## ○正規への転換の可能性

- ・よほど優秀な派遣であれば正規にするが、通常はない： 正社員の採用計画では対象外  
派遣先：製造業の営業課長の話 [p.184]
- ・紹介予定派遣：派遣就業期間が試用期間に相当：正規に採用可能性が高い労働者に派遣就業機会：  
派遣の就業期間中でなく、派遣就業開始時点で判断：実態として紹介予定派遣はほとんど機能せず
- ・採用面接をして、慣れている担当者なら、ほんの1分もたたないうちに判断可能（実体験） [p.185]

## ○派遣のキャリア形成、専門性の取得

- ・この本ではキャリア形成を重視、将来の飛躍の元。派遣の事務労働は専門性・技能職でなく、現実には単純労働に押し込められている矛盾が存在
- ・スキルアップするには、派遣先の仕事を体験するのが一番： しかし仕事は単純労働 [p.116-7]
- ・著者の論理展開とその矛盾：派遣労働者が新しい技能をつけ高度な仕事や専門性の高い職種に従事できるようになると、派遣先により高い派遣料金を要求できるから、派遣元にとっても望ましいことであり、その結果、派遣労働者もより高い賃金を得られる： 困難克服の方法は、派遣元からの短期の契約を更新し継続的に仕事を引き受け、長期的な雇用関係構築し、それで雇用を安定、技能を蓄積して賃金上昇を目指す： ※調査実態とはかけ離れた空想上の論理展開 [p.197-8]

## ○私的なネットワークの構築

- ・派遣先で他の派遣労働者と知り合い、そのネットワークの情報で、自分に合う派遣元を探す手がかりを得る信用性の高い情報： 同じ派遣先で派遣の働く仲間意識を感じる [p.205]

## ○終章：結論の部分

### ☆賃金・安定性・自律性・時間

- ・賃金と付加給付：従来、正規より低いとされてきた：決定原理が違うため、常に低いとは限らない：派遣状態によって異なる ※同一（価値）労働同一賃金論の否定 [p.288]
- ・派遣先での仕事の裁量は小さい：仕事の遂行で、情報・支援は得られない：正規と同じ扱いでないことに不満、所属意識を感じられない [p.290]
- ・雇用の安定性と能力開発：派遣元の教育訓練：今の就業に必要な能力のみ、短期的な教育訓練：正規のOJTは想定されない [p.288]
- ・仕事の自律性と労働時間：労働時間ではこれまでは柔軟性が高いと言われてきたが、契約通りに就業するため、自分の判断で変更は困難：フルタイムから短時間への変更、有給取得も躊躇 [p.290]
- ・仕事の裁量・労働時間の裁量は小さい [p.290]

### ☆三者雇用関係

- ・三者雇用関係は：労働時間の柔軟性なし、付加給付少ない、雇用安定性低く、能力開発機会少なく、仕事の自律性低い [p.296]
- ・派遣という働き方は、仕事の質を低くしてしまう可能性がある [p.296]

※派遣という働き方は、結論は仕事の質が低い、ということ： 雇用関係がまた裂き状態

### ☆フリーランスとの比較

- ・派遣労働者も、フリーランスも、「外部労働市場」 [p.296-7]
- ・派遣も企業を渡り歩くことで、長期的雇用になる、キャリア形成する：

※上記調査と矛盾の見解

[p.298]

☆ネットワーク論

- ・派遣は、市場と組織の間、ネットワークの中で働く労働者： 3者のネットワークで就業 [p.299]
- ・派遣労働者と派遣元での長期的雇用関係：相互信頼に基づく互恵的な関係である： ※派遣会社は中間搾取で儲けている、という視点なし [p.299]
- ・派遣同士の人的ネットワーク：出合いで情報源を見つける弱い紐帯、派遣先での出会う派遣同士が結束を高める強い紐帯： ※労働者を集団として書かない、個人の選択として書く、ネットワークを労働組合として書かない [p.300]

☆派遣労働のこれから

- ・3者関係の特徴を利点に変える
  - 1) もっとも労働時間が柔軟性の高い働き方にする：労働者の労働時間にあつた仕事を提供
  - 2) 最も雇用が安定する働き方にする：継続的に異なる企業での就業機会を提供
  - 3) 労働市場で広く活用できる技能・専門性を蓄積できる働き方：派遣先移動で技能を蓄積 [p.303-4]

☆派遣労働という働き方を変革するために何が必要か

- ・変革は容易でないが、2つの条件が必要：
  - 1) 派遣労働者と派遣元との長期的雇用関係の構築
  - 2) 派遣元と派遣先の長期的取引関係 [p.306-7]

◎考察

- ・全体的に、この本の考察対象を、事務職の派遣労働者に限定
- 問題点：生産体系の問題が描かれていない：その仕事がどのような生産体系の中で行われているか
  - ・派遣という働き方がなぜ必要になったのか、派遣労働を分析したことにはならない
  - ・派遣労働の存在を既定のものとして扱っている：まともな雇用でないことには目をつぶる
  - ・同一（価値）労働同一賃金論の否定：そもそも派遣の賃金の決定論理が違う、と
- ・研究分析と結論部分との矛盾：分析・考察が結論と齟齬をきたしている：以下その点にしぼる
  - ・短期的派遣を繰り返して、派遣会社と長期的取引をせよと
    - ※派遣労働者は次の派遣先があるかどうか分からない、生活の不安に目をつぶる
  - ・能力開発は大切という事と、賃金とキャリアは結び付かない、派遣は単純労働だ、と
    - ※派遣には、キャリアは必要ない、と述べない：
    - ※むしろキャリア派遣と、単純労働派遣に、分解されている事実を指摘する必要がある
  - ・ネットワークを派遣会社に築け、と：
    - ※派遣会社が、いつでも切った歴史：「派遣切り」があつたことを指摘しない
  - ・それから私的なネットワークを使って、仕事を探せ、と：
    - ※それなら、派遣会社はいらない、
- ・重要な指摘：
  - ・派遣の管理は現場：人件費に入れていない：人件費を低く見せる手段になる
  - ・仕事の評価・成果と、賃金は、直接結びついていない
  - ・派遣には、正規労働者への道はない：採用計画に載らない
  - ・派遣はみなし子状態：派遣会社にも派遣先にもよるべきところを持たず