

島貫智行(一橋大学大学院商学研究科教授)

派遣労働という働き方

市場と組織の間隙

有斐閣 2017.4. 11, 330p.

我が国の雇用における非正社員比率は40%に迫ろうとしている。これは、10年前よりも5ポイント増加しており、一貫して右肩上がりの状況が続いている。本書の研究対象である派遣労働者の非正規労働者全体に占める割合は、6.5%であり、正規労働者を含めた全労働者に占める割合は2.4%に過ぎない(総務省統計局、平成29年11月分速報値)。しかしながら、同じ非正規労働者のカテゴリーであっても、パートや契約社員等が雇用先と労働者の二者間での雇用関係であるのに対して、派遣労働は、「派遣労働者⇄派遣元企業⇄派遣先企業」という三者間での雇用関係であるという点で大きく異なる。しかも派遣労働者に対する従来の捉え方は、「賃金が低く、能力開発の機会が乏しく、雇用が不安定である」といったネガティブな評価と「仕事と生活の両立が図れ、専門性や技能が活かせる」といったポジティブな評価が並存する。なぜ、このような対立した評価が派遣労働者に対してなされるのか、この基本的な問いが本研究の起点となっており、「日本における派遣労働が派遣労働者にとってどのような働き方であるのか」を明らかにしていくことを目的として著されている。

まず、以下に本書の構成を示す。

第1部 派遣労働の捉え方

第1章 問題設定(派遣労働とは何か)

第2章 先行研究の検討(どのように議論されてきたか)

第3章 分析の視点・枠組み・方法(どのように捉えるか)

第2部 派遣労働者が経験する困難

第4章 賃金と付加給付

第5章 雇用の安定性と能力開発機会

第6章 仕事の自律性と労働時間

第3部 派遣労働者が困難に対処する方策

第7章 派遣労働の受容(派遣労働者のジレンマ)

第8章 派遣労働の回避(正規労働者への転換とフリーランスとしての独立)

第9章 派遣労働の克服(雇用関係とネットワーク)

第4部 派遣労働者が従事する仕事の質

第10章 就業形態による比較(正規労働よりも劣るか)

第11章 労働契約と雇用関係による比較(なぜ劣るか)

終章 派遣労働とはどのような働き方か

第1部では、第1章で、派遣労働特有の就業形態である三者間での雇用関係やその労働形態について丁寧に解説を行っている。また、派遣労働者の数が緩やかではあるが増加傾向にあることもデータを基に示している。そして、法制度を含めた派遣労働者を取り巻く環境の変化によって派遣労働者を雇用する企業側の動機がむしろ強まっているとしながらも、派遣という働き方に対しては、肯定的な評価と否定的な評価が並存することを指摘している。そこで、「なぜ、派遣労働という働き方には対立する評価が並存

するのか」,「日本における派遣労働とは派遣労働者にとってどのような働き方なのか」,この2点を本研究のリサーチ・クエスチョンとして提示をしている。

第2章では、これまでの派遣労働を対象とした肯定的見方に関する先行研究と否定的見方に関する先行研究のレビューを行い、そこでの問題点を3つ指摘している。即ち、①「一面的な労働条件の側面しか捉えていないこと」,②「就業形態上の違いがあるにも関わらず、パートや契約社員と同じ非正規労働者という括りで研究対象とされてきたこと」,③「賃金や雇用期間といった客観的基準か、もしくは労働者の労働志向やキャリア志向かといった主観的基準のいずれかを重視した研究が中心となっていること」の3点である。

第3章では、本研究の枠組みや研究方法を提示している。具体的には、研究の枠組みとして①「仕事の質」(賃金や付加給付,雇用の安定性,能力開発機会,仕事の自律性,労働時間)という概念の提示を行い、②「派遣労働の就業形態上の特徴」(派遣労働者,派遣元企業,派遣先企業の三者間関係)と③「派遣労働者の当事者視点に基づく経験」を考慮に入れた詳細な聞き取り調査を実施している。この対象は事務職に従事する派遣労働者47名,派遣先企業5社の社員14名,派遣元企業5社の13名である。

第2部の第4章から第6章では、インタビュー内容の結果がレポートされており、その結果、派遣労働者は、「賃金の上昇しにくかったり付加給付が少なかったりという経済的側面だけでなく、雇用が不安定であったり、長期的な能力開発機会が少なかったり、仕事の自律性が低いといった非経済的側面においても困難を経験している」ことや「労働時間の裁量が小さかった

り有給休暇を取得しにくい」といった困難が存在することをレポートしている。

第3部の第7章から第9章では、第2部で明らかになった派遣労働者特有の困難について、その対処方策をインタビュー結果を基に論じている。具体的には、①困難を受容し、派遣労働を継続する方策、②困難を回避して正社員やフリーランスに転換する方策、③派遣を継続しながら困難を克服する方策、の3つの方策を検討しているが、いずれの方策にも限界があることを示している。

そこで、第4部の第10章から終章では、第2,3部で得られた「派遣労働という働き方は正社員よりも総じて仕事の質が悪い」という知見に対して、インターネット調査を利用した質問票調査の実施とその分析結果の検証を行っている。なお、サンプル数は正規労働者2000名,派遣労働者を含めた非正規労働者2000名,計4000名を分析対象としている。

第10章では、統計分析を通じて、正社員と派遣労働者の「仕事の質」を比較してその異なる確認を行っている。その結果、「派遣労働は正規労働よりも労働時間の柔軟性は高いものの、賃金は低く、付加給付は少なく、雇用の安定性は低く、能力開発機会は少なく、仕事の自律性は低かった。また、この特徴は非正規労働を正規労働と比較した場合と同様であった」ことを実証している。

第11章では、第10章の結果に対して、雇用関係(二者雇用関係か三者雇用関係)と労働契約(有期労働契約か無期労働契約)の2つの観点からさらに詳細な分析を行っている。その結果、派遣労働による付加給付や能力開発機会の少なさ、雇用の安定性の低さは、有期労働契約と三者間雇用契約の双方から生じており、賃金

の低さは有期労働契約から、仕事の自律性の低さは三者雇用関係から、労働時間の柔軟性の高さは有期労働契約が原因となって生じているとの結論づけを行っている。

最後に終章では、今までの議論を振り返りながら整理を行い、2つのアプローチからの試論を提示している。1つは、派遣労働を正規労働の特徴に近づけていくことである。しかしながらこれは、現状より改善されたとしても正規労働に準じた働き方としてという位置づけになり、正規労働に及ばない働き方にとどまってしまう可能性があるとの考察を行っている。そこでもう1つのアプローチとして、派遣労働という働き方を労働者にとって望ましい独自の特徴を持つ働き方に変えていくことを提示している。即ち、派遣労働を①多様な働き方の中で、最も労働時間の柔軟性の高い働き方にする、②多様な働き方の中で、最も雇用が安定する働き方にする、③多様な働き方の中で、最も労働市場で広く活用できる技能や専門性を蓄積できる働き方にする、である。しかしながら、これを行うためには、派遣労働者自身と派遣元企業、派遣先企業、それぞれの意識と行動の変革の必要性とその認識を持つことの必要性を課題として提示して本書を締め括っている。

本書は著者の博士論文をベースに執筆されたものであり、問題意識、研究の手法、論旨の展開等々、手間と時間をかけた内容となっている。従来の派遣労働者研究では労働条件の特定の側面に重きを置いた研究がなされる傾向にあったため、肯定的な見方と否定的な見方が並存していた。著者はこの点に問題意識を持ち、従来とは異なる「仕事の質」という全ての労働者側から見た仕事の望ましさを示す総体的な概念を用

いて派遣労働の多面性、複雑性、特有性を捉えることを試みた。その結果、派遣労働における「仕事の質」は、正規労働よりも劣ることを実証した。しかもこの優劣が生じる要因が、実証研究を通じて有期か無期かという労働契約によるものと、二者雇用関係か三者雇用関係かといった雇用関係によるものの双方があるとの結果を得ており、ここに本研究の最大の貢献がある。

ただ、試論として提示された「今後の派遣労働のあり方」では、実現の可能性も含め、もう少し踏み込んで欲しかったという感がある。これについては、著者自身も本研究結果から政策的含意を直接的に導き出すことの難しさを認識している。しかしながら、本書が多様な働き方のあり方に一石を投じている役割や意義は大きい。今後の研究成果が、我が国における「働き方改革」に貢献することを大いに期待したい。

(中村学園大学流通科学部教授 前田卓雄)