

派遣労働という働き方に関する探索的研究

— 派遣労働者が経験する困難とその克服を通じて —

(要約)

島貫 智行

1. 本論文の目的と構成

本論文の目的は、派遣労働者から見て、派遣労働がどのような特徴を持つ働き方であるのかを明らかにすることである。これまで派遣労働に関しては、雇用が不安定で賃金水準が低く、能力開発機会に乏しい働き方として否定的に評価する見方と、労働者の自律的なキャリア形成を実現したり労働者の労働志向に合致した働き方として肯定的に評価する見方が対立している。なぜ派遣労働に対する見方はこのように対立するのだろうか。本論文では、この問題意識を出発点として、派遣労働者の当事者視点から、派遣労働者がどのような困難を経験しそれをどのように克服しているかについて検討することにより、従来とは異なる派遣労働に対する見方を提示することを目指している。

本論文は全7章からなる。第1章から第2章ではわが国の派遣労働の概要とこれまでの派遣労働に対する見方の前提となる理論的枠組みを整理した上で、本研究のアプローチと調査手法について説明する。第3章から第6章では調査結果に基づいて、派遣労働者が経験する困難とその困難を克服しようとする方略について検討し、派遣労働という働き方の特徴を提示する。最後の7章では各章の概要を整理した上で、本研究の貢献と今後の課題について述べる。

本論文の具体的な構成は以下のとおりである。

第1章 問題意識

- 1.1 派遣労働とは何か
- 1.2 派遣労働者の増加とその背景
- 1.3 派遣労働者にとっての派遣労働

- 1.4 本論文の構成

- 第2章 理論枠組みと調査技法
 - 2.1 派遣労働の概念的 position
 - 2.2 派遣労働に対する否定的な見方
 - 2.3 派遣労働に対する肯定的な見方
 - 2.4 本研究への展開
 - 2.5 本研究で用いる調査技法とデータ

- 第3章 派遣労働者が経験する困難
 - 3.1 派遣労働を選択する動機
 - 3.2 派遣労働者が直面する三つの困難
 - 3.3 派遣労働者が困難の克服を先送りする可能性

- 第4章 派遣労働者が困難を克服する難しさ
 - 4.1 スキルの開発
 - 4.2 賃金の上昇
 - 4.3 派遣先企業への適応
 - 4.4 派遣労働者が困難を克服しにくい状況

- 第5章 他の働き方への移行を図る方略
 - 5.1 正規労働者への転換を図る方略
 - 5.2 フリーランスとしての独立を図る方略
 - 5.3 正規労働者やフリーランスとなることの難しさ

- 第6章 派遣労働を続けながら困難を克服する方略
 - 6.1 自分に合う派遣元企業を見つけ出す
 - 6.2 派遣仲間に加わる
 - 6.3 派遣労働者にとっての派遣元企業と派遣仲間の役割

第7章 結論

- 7.1 各章の概要
- 7.2 本論文の貢献と含意
- 7.3 今後の課題

補論1 派遣労働者の人事管理の難しさ

補論2 派遣労働者の人事管理と労働意欲

参考文献

謝辞

2. 第1章 問題意識

第1章では、派遣労働という雇用形態に関する制度的な枠組みや派遣労働者数が増加した背景を整理した上で、本研究の問題設定を行なった。派遣労働とは、労働者が派遣元企業と雇用関係を結びながら、派遣先企業の指揮命令に従って就労する雇用形態を指すが、本研究では特に登録型の派遣労働者に焦点を当てて議論する。派遣労働者は1985年に労働者派遣法が制定されて以降、現在に至るまでほぼ一貫して増加を続けている。派遣職種も当初は一部の職種に限定されていたが、1999年の法改正により原則自由化されると、派遣労働は事務系職種だけでなく、技術系職種や製造現場の派遣職種など多くの職種に広がった。その結果、派遣労働という働き方は、正規労働やパートタイム労働と並んで一つの働き方として定着してきた感がある。

だが、派遣労働に対する社会的な評価は対立している。派遣労働は正規労働よりも仕事や勤務時間を選択できる可能性が高く、仕事と家庭生活を両立しやすい働き方であるという肯定的な評価がある一方、派遣労働は正規労働よりも雇用が不安定で賃金水準も低く、能力開発の機会にも乏しい働き方であるという否定的な評価がある。なぜ派遣労働という働き方についてこのように評価が対立するのだろうか。これが本研究の問題意識である。だが、派遣労働に対する評価が対立している一方で、わが国の派遣労働に関する研究は殆ど見られず、

派遣労働の実態が解明されているとは言い難い。そこで、本研究では、派遣労働者にとって派遣労働がどのような働き方であるかを明らかにすることを目的とした。派遣労働者の視点から、派遣労働の現実に接近することによって、わが国の派遣労働についての実態を把握できるとともに、派遣労働に関する理論的・実務的な知見を得られるだろう。その意味で、本研究はわが国の派遣労働を検討していく上で試論と位置付けられる。

3. 第2章 理論枠組みと調査技法

第2章では、これまで派遣労働を考える上で用いられてきた理論枠組みを整理するとともに、本研究で用いる調査技法について述べる。派遣労働は非正規労働や非典型的労働、コンティンジェント労働などの名称で、パートタイム労働やフリーランス等と同じ括りで分類されることが多いが、これらに共通するのは派遣労働が正規労働の対照的な働き方と位置付けられていることである。

派遣労働が正規労働の対照的な働き方と位置付けられた結果、派遣労働に対する見方は二つに分かれる。一つは、派遣労働は正規労働よりも恵まれない働き方として否定的に評価する見方であり、主に労働市場論や労働法の考え方が理論的前提にある。労働市場論では、派遣労働者は正規労働者よりも劣位の労働市場に置かれるために雇用が不安定で賃金水準が低く、能力開発機会も乏しいと考える。また、労働法では、派遣労働は正規労働のように直接雇用の原則が維持されず、雇用保障や賃金に関して正規労働よりも労働者の権利が保護されていないとする。

これに対して、もう一つの見方は、派遣労働は正規労働よりも望ましい働き方と肯定的に評価する見方であり、主としてキャリア論や産業社会学の考え方に基づいている。近年のキャリア論では、派遣労働は正規労働と異なり、専門的なスキルを活用して一つの企業にとどまらず異なる企業を移動して自律的なキャリアを実現できる働き方であると考えられる。また、近年の産業社会学では、派遣労働は正規労働よりも仕事と家庭生活を両立したいという労働者の労働志向を満たす働き方であると主張される。

これらの理論枠組みを前提とした見方は、派遣労働の一側面を捉えているこ

とは事実だが、正規労働との対比を重視して派遣労働の特徴を捉えようとした結果、派遣労働自体の特徴を見落してきた可能性がある。派遣労働が持つ独特の特徴を把握するには、派遣労働者の当事者視点に注目して、派遣労働者が派遣労働をどのような働き方と捉えているかについて検討する必要がある。そこで、本研究は、当事者視点を重視した Kunda, Barley, and Evans (2002) による研究を参考に、登録型派遣の多くを占める事務系職種の派遣労働者を中心にインテンシブな聞き取り調査を実施した。

4. 第3章 派遣労働者が経験する困難

第3章では、派遣労働者に対する聞き取り調査に基づいて派遣労働者が派遣労働を選ぶ動機や派遣労働を通じて経験する困難について検討した。

これまで派遣労働者が派遣労働を選択する動機には、派遣労働のメリットを重視して自発的に選択している場合と、本来は正規労働を希望しながらやむなく派遣労働を選択している場合があると言われるが、両方の動機の内容はそれほど単純ではない。

自発的に選択した派遣労働者は、派遣労働に関して、仕事選択の自由度や労働時間の柔軟性が高いというメリットを感じながら、同時に正規労働のように雇用が安定していないことや高い賃金を得られないことも理解している。また、非自発的に選択した派遣労働者も、派遣労働は雇用が不安定で賃金水準が低く、能力開発機会も乏しいというデメリットを感じながらも、同時にパートタイム労働よりも高度な仕事に従事できたり、専門性を活かせる可能性が高いことも認識している。派遣労働者は自発的な動機や非自発的な動機によって派遣労働を選択しているが、いずれの場合にも派遣労働のメリットとデメリットを感じながら選択している。

そして、派遣労働者は、派遣労働を通じて三つの困難を経験する。第一の困難は、派遣労働者がスキルを開発する難しさである。派遣労働者は過去に経験した仕事でなければ身に付けたスキルを発揮できないが、過去にした仕事を繰り返しても新しいスキルを開発できない。第二の困難は、派遣労働者が自らの賃金の上昇を図る難しさである。派遣労働者は派遣先企業が求める成果を達成

しないと派遣契約を更新されない。だが、派遣労働者は派遣先企業の求める成果を達成しても自ら賃金の上昇を図ることはできない。第三の困難は、派遣労働者が派遣先企業に適応する難しさである。派遣労働者は派遣先企業の社員の指示に従わなければ仕事を遂行できないが、派遣先企業の社員の指示にしたがっても、企業の規範や行動様式を身に付けるメリットが感じられず、また派遣先企業からも身につけるための支援がないため、派遣先企業への所属意識を持ってない。

だが、派遣労働者はこれらの困難の克服を先送りする可能性が高い。派遣労働者は派遣元企業を活用することにより、自分で探すよりも仕事の探索コストが低下することを認識している。派遣労働者は、派遣元企業を通じて就業機会を得ることにより雇用を維持したり身に付けたスキルを活用できる一方、スキルの開発や賃金の上昇、派遣先企業への適応に対する関心が低くなる。派遣労働者が短期的な便益を追求する結果、派遣労働者は三つの困難の克服を先送りしてしまう可能性が高いと考えられる。

5. 第4章 派遣労働者が困難を克服する難しさ

第4章では、派遣労働者に加えて、派遣先企業や派遣元企業の社員に対する聞き取り調査結果に基づいて、派遣労働者のスキルの開発や賃金の上昇、派遣先企業への適応に関する困難を克服することが難しいメカニズムを検討した。

派遣先企業は、雇用関係のない派遣労働者に対して短期的な活用を想定しており、長期的にスキルを開発し賃金を上昇させ、特定の派遣先企業に適応させる必要性を感じていない。また、派遣元企業も、雇用関係が派遣就労期間に限られる派遣労働者に対して短期的な活用を想定しており、派遣先企業同様に、スキル開発や賃金の上昇、派遣先企業への適応を支援する必要性をもたない。

派遣先企業と派遣元企業が派遣労働者を長期的に活用しようとしなない場合、派遣労働者は派遣先企業や派遣元企業に頼らずに自ら困難を克服する必要がある。だが、派遣労働者が自ら困難を克服することは容易ではない。派遣労働者は困難を克服する上で必要な情報や手段の多くを派遣元企業に依存しており、派遣労働者が自らスキルの開発や賃金の上昇、派遣先企業への適応を図ろうと

しても多くの費用がかかり、仮に困難を克服しても費用に見合う便益を得られない。この結果、派遣労働者自身もスキル開発や賃金の上昇、派遣先企業への適応を図るインセンティブを失ってしまうことになる。

こうした派遣労働者が経験する三つの困難やそれらの困難を克服しにくいメカニズムを踏まえて、派遣労働がどのような働き方なのかを仮説的に検討した。まず企業に雇用される正規労働者と企業に雇用されないフリーランスを取り上げて、この二つの対照的な働き方の特徴を以下のように整理した。正規労働者は、企業との長期的な雇用関係を前提に、企業特種的なスキルを身に付ける。また、企業特種的なスキルを高めることにより、賃金の上昇を図ることができる。さらに、企業の規範や行動様式を身に付けて、特定の企業組織に対する高いコミットメントを持つ。一方、フリーランスは自ら顧客企業を探して業務を請負うことにより収入を安定させる。また、顧客企業で活用できる汎用的なスキルを自分自身で開発することにより、収入を高めることができる。さらに、特定の企業の規範や行動様式を身に付ける必要性が低いため、仕事や専門性に対する高いコミットメントを持つ。

これら二つの働き方と比較した場合、派遣労働は正規労働とフリーランスの両方の特徴を併せ持っており、両者の中間的な働き方といえる。既に述べたように、派遣労働者は派遣先企業で就労しているが雇用関係がなく、派遣先企業との長期的な関係を持たないために、正規労働者のような内部労働市場に対応する働き方にはならない。また、派遣労働者は、派遣元企業に雇用されているために、フリーランスのような外部労働市場に対応した働き方にもならない。派遣労働者にとってスキルの開発や賃金の上昇、派遣先企業への適応が難しいのは、派遣労働という働き方が内部労働市場と外部労働市場のいずれにも対応した働き方とならないことによるものと考えられる。派遣労働者は、いわば内部労働市場と外部労働市場の間隙に置かれているといえる。

6. 第5章 他の働き方に移行する方略

だが、派遣労働者はこうした困難の克服が難しい状況のなかで、困難に耐え続けるのではなく、自らスキル開発や賃金の上昇、派遣先企業への適応を実現

しようとする。派遣労働者に加えて、過去に派遣就労経験を持つ正規労働者とフリーランスに対する聞き取り調査の結果、派遣労働者は三つの方略により自ら困難を克服しようとしていることが明らかになった。

第5章ではこのうち二つの方略に関して検討する。第一の方略は派遣労働者から派遣先企業の正規労働者への転換を図る方略である。ただ、正規労働者への転換は、派遣労働者が決定できるわけではない。派遣先企業が派遣労働者に対して正規労働者と同じ仕事に従事させ教育訓練投資をしている場合など、派遣先企業が派遣労働者を長期的に活用する必要性を感じている場合に限られる。この結果、派遣労働者が派遣先企業の正規労働者に転換することは極めて難しい。

また、第二の方略はフリーランスとしての独立を図る方略である。ただ、フリーランスとしての独立もまた労働者自身が決定できるわけではなく、派遣労働者が多くの顧客企業に必要とされる高度なスキルや専門性を身に付けている場合だけに限られる。この結果、派遣労働者がフリーランスとして独立することは極めて難しい。こうして正規労働者やフリーランスという他の働き方に移行する方略を実現することが難しい結果、派遣労働者の多くは派遣労働を続けながら困難の克服を図らざるを得なくなる。

第4章で推論したように、派遣労働者が内部労働市場と外部労働市場の間隙に置かれているとすれば、正規労働者への転換やフリーランスとしての独立を図る方略は、内部労働市場と外部労働市場の間隙に置かれる派遣労働者がいずれかの労働市場への移行を図ることにより困難を克服しようとする方略と解釈できる。だが、派遣労働者が自ら二つの労働市場の間隙から抜け出すことは非常に難しいのである。

7. 第6章 派遣労働を続けながら困難を克服する方略

正規労働者やフリーランスになることが難しいことに気付いた派遣労働者は、第三の方略として、派遣労働を続けながら困難を克服しようとする。第6章ではこの第三の方略について検討した。

派遣労働者は、登録している派遣元企業の中から最も自分にとって望ましい

と思われる派遣元企業を見つけ出し、この特定の派遣元企業から継続的に仕事を引き受けていく。これにより、派遣労働者と特定の派遣元企業との間に長期的な関係が構築されると、派遣元企業もまた派遣労働者を長期的に活用しようとし、派遣労働者に対してスキルの開発や賃金の上昇を支援するようになり、その結果、派遣労働者はスキルの開発と賃金の上昇を図れるようになる。

だが、派遣労働者が特定の派遣元企業を見つけることは容易ではない。そこで、派遣労働者は他の派遣労働者との人的ネットワークである「派遣仲間」に加わる。派遣労働者が派遣仲間に加わるきっかけは同じ派遣先企業での就労経験である。派遣労働者は派遣仲間から自分に合う派遣元企業を探す上で必要な情報だけでなく、派遣先企業の情報や派遣就労を続ける上で必要なスキルや労働市場に関する情報を得ている。また、こうした派遣仲間との情報交換を通じて、派遣労働者は派遣仲間に対して所属意識を持てるようになる。

この派遣労働者による第三の方略は以下のように解釈できる。第4章で議論したように、派遣労働は、内部労働市場に対応した働き方と外部労働市場に対応した働き方のいずれにもならない。内部労働市場に対応した働き方とは、正規労働者のように企業組織との長期的な雇用契約を結んで労働を提供する働き方であり、一方、外部労働市場に対応した働き方とは、フリーランスのように市場におけるスポット契約を結んで労働を提供する働き方である。派遣労働者は組織と市場のメカニズムがともに適用されないことに気付いた結果として、自らネットワークを構築しようとしていると考えられる。派遣労働者は、他の派遣労働者との人的ネットワークや派遣労働者のコミュニティに入ることにより、派遣労働を続ける上で必要な情報を得る。そして、こうした他の派遣労働者との情報交換を通じて、派遣労働者は同じ派遣労働者のコミュニティに対して所属意識を持てるようになると考えられる。

だが、派遣労働者は派遣仲間に加わるだけでは全ての困難を克服できない。派遣労働者のスキルの開発や賃金の上昇は、派遣仲間に加わるだけでは克服できず、派遣元企業からの支援が必要になる。派遣元企業が派遣労働者のスキル開発や賃金の上昇を支援する上では、派遣労働者と派遣元企業の長期的な関係が前提となる。派遣労働者が特定の派遣先企業から継続して仕事を引き受けることは、派遣元企業が長期的に派遣労働者を活用するようになるための派遣労

働者からの働きかけと考えられるのである。

8. 第7章 結論

第7章では、各章の議論の概要を改めて整理した上で、本研究の貢献と今後の課題を述べる。

本研究の貢献は以下3点である。第1の貢献は、派遣労働という働き方が持つ独特の難しさを明らかにしたことである。従来の派遣労働に対する見方は、正規労働との比較を重視してきたが、本研究では派遣労働者の視点から派遣労働という働き方を捉えようとした結果、スキルの開発や賃金の上昇、派遣先企業への適応に関する困難を見出すことができた。今後非正規労働などの働き方の特徴を把握する上では正規労働との比較ではなく、その働き方が持つ独特の特徴に注目する必要があることが示唆される。第2の貢献は、派遣労働者が困難を克服しにくいメカニズムを明らかにしたことである。従来の見方は、正規労働との比較を重視した結果、派遣労働の客観的な特徴に注目している。だが、派遣労働者に加えて、派遣先企業や派遣元企業の当事者視点から検討することによって、派遣労働者が困難を克服しにくい状況や派遣労働者が置かれている構造を把握することが可能となる。労働者にとっての働き方の特徴を把握する上では、労働者だけでなく、労働者を活用する企業側の当事者視点を含めて検討することで、その働き方が持つ特徴を構造的に把握することが可能になることが示唆される。第3の貢献は、派遣労働者が直面した困難を克服しようとする状況をより現実的に描き出したことである。従来の否定的な見方は派遣労働者を困難に耐え続ける受動的な労働者と想定し、逆に肯定的な見方は派遣労働者を自律的に行動する能動的な労働者として想定している。だが、派遣労働者は困難に直面してもそれを克服する能動的な側面もあれば、逆に派遣労働者を取り巻く制度や環境によって制約を受ける受動的な側面もある。労働者の働き方を考えていく上では、労働者の行為や意図だけでなく、労働者が置かれている制度や構造を含めて検討する必要性が示唆される。

本研究に残された課題は以下3点である。第1に、派遣先企業や派遣元企業による人事管理の観点から派遣労働を検討していく必要がある。企業による人

事管理は、派遣労働者を取り巻く制度や環境の一つであろう。派遣先企業や派遣元企業の人事管理という観点から派遣労働を検討することにより、派遣労働という働き方の特徴を生み出すメカニズムをより検討できると思われる。第 2 に、派遣労働者のネットワークやコミュニティに関する検討が必要である。派遣労働者のネットワークの構造やコミュニティの生成や機能に関する検討が求められる。第 3 に、事務系職種以外の派遣労働者との比較研究が必要である。常用型派遣の多い技術系職種の派遣労働者や現在社会的にも問題となっている製造現場における派遣労働者との比較を通じて、派遣労働に関する総合的な理解が可能になる。わが国の派遣労働という働き方を解明するためには、少なくとも上記の研究課題を明らかにする必要がある、本研究における試みはその出発点と位置付けられる。