

派遣のメリット・デメリット

島貫 智行

(山梨学院大学専任講師)

1 働く人の視点から派遣労働を考える

現在労働者派遣制度の見直しが議論されている。一昨年金融危機に端を発した企業の急速な業績悪化に伴い、「派遣切り」と呼ばれる大規模な雇用調整が行われたことは記憶に新しい。昨今では派遣労働者が「格差社会」の象徴のように言われることも多いが、振り返れば、かつて派遣労働は、正規労働とは異なる新しい働き方として注目されていたことも事実である¹⁾。このエッセイでは初学者の皆さんに、派遣労働問題を考えていただく出発点として、働く人の視点から派遣労働のメリット・デメリットを考えてみよう。

そもそも派遣労働の雇用形態上の特徴は、労働者、派遣先企業、派遣会社の3者関係にある(菅野 2004)。正社員や契約社員、パートタイマーなどの伝統的な雇用形態は、企業と労働者の2者関係で成立するが、派遣労働の場合には、これに派遣会社が加わることに特徴がある。このため、派遣労働者は派遣会社と雇用関係を結びながら、派遣先において社員の指揮命令を受けて日常の仕事を遂行することになる。

わが国の派遣労働は登録型派遣が一般的である。登録型派遣とは派遣先での仕事に従事する場合に限り、労働者が派遣会社と雇用関係を結ぶものを指し、派遣会社と期間の定めのない雇用契約を結んで就労する、いわゆる常用型派遣とは区別される。派遣労働者は複数の派遣会社に登録することも可能だが、仕事を紹介されなければ派遣会社との間に雇用関係は生じない。厚生労働省の調査によれば、平成20年度中の登録型派遣労働者数は281万人とされ、その多くは一般事務や営業事務、経理事務などの事務系職種に従事する女性が占めている。派遣労働と聞くと「派遣切り」の対象として注目された製造現場における日雇い派遣労働者を思い浮かべる人も多いかもしれないが、少なくとも登録型派遣の内訳を見ると事務系職種に従事する派

遣労働者が圧倒的に多いのである。こうした現状を踏まえて、以下では事務系職種の登録型派遣を想定して話を進めることにしよう。

2 派遣労働のメリット

派遣労働という働き方にはどのようなメリットがあるだろうか。まず挙げられるのは、働く人にとっての勤務時間や勤務地の柔軟性である。あらかじめ自分が就労可能な日数や時間帯、勤務地などを派遣会社に伝えておけば、派遣労働者は派遣会社から自分の都合に合う仕事を紹介してもらえる。派遣労働者は事前に勤務時間や勤務地を契約しておくことにより、正社員のように予期しない時間外労働や、勤務地の変更を伴う異動を命じられることはない。派遣労働は、働く人が自ら仕事と生活を両立できる働き方といえる。

また、もう一つには、働く人にとって仕事選択の自由度が高いことが挙げられる。派遣労働者は、勤務時間や勤務地だけでなく、業務内容や就労先についての希望を派遣会社に伝えておけば、自分の希望に合う仕事を紹介してもらえる。派遣労働者は派遣会社が紹介するなかから自分の希望に合う仕事や会社を選べるため、正社員のように必ずしも希望しない仕事や部署への異動や配置を受け入れる必要はない。派遣労働は、労働者が自ら仕事を選択できる働き方なのである。

厚生労働省の『平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査』によれば、登録型派遣労働者が派遣労働を選択した理由として「自分の都合の良い時間に働けるから」(22.4%)や「家庭の事情や他の活動と両立しやすいから」(19.7%)が上位となっている。また、東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門が平成17年に実施した調査では、「仕事内容や会社を選べるから」(60.4%)、「働く時間や場所を選べるから」(66.1%)が上位に挙げられている。両調査とも「正社員としての就職先が見つからなかった

から」と回答した割合が最も多く、やむを得ず派遣労働を選択している人たちが一定の割合に達していることには留意しなければならないが、概して派遣労働という働き方には、労働者自身が仕事や職場を選べる自由度の高さや、勤務時間や勤務地の柔軟性の高さといったメリットがある。

3 派遣労働のデメリット

一方、派遣労働にはどのようなデメリットがあるだろうか。まず指摘されるのは、雇用の不安定さである。派遣労働者は派遣会社と雇用関係を結び就労するが、雇用関係が発生する上では派遣先に派遣労働者活用のニーズがあり、派遣先と派遣会社の間に派遣契約が成立することが前提となる。契約期間満了時にそうした人材活用のニーズがなくなれば、派遣労働者と派遣会社の雇用関係は終了する。それゆえ、派遣労働者から見れば、終身雇用が慣行とされる正社員と比較して雇用は不安定となる。厚生労働省の『平成20年派遣労働者実態調査』を見ると、登録型派遣の中心である事務用機器操作や一般事務などの派遣契約の期間は「1カ月超3カ月以下」の割合が最も多く、派遣労働者の多くは通常3カ月程度の短期契約を更新しながら派遣就労を続けており、派遣労働者にとっては契約更新の可否が大きな関心事となる。同調査では、派遣労働者から派遣会社への要望として「継続した仕事を確保してほしい」(37.7%)、派遣先に対する要望として「派遣契約期間を長くしてほしい」(26.4%)が上位に挙げられており、派遣労働者が雇用の安定性や継続性を望んでいることがうかがわれる。

また、賃金の低さも指摘される。派遣労働者の賃金は仕事に応じて決定される。正社員と異なり、派遣労働者の場合には勤務年数や能力、成果よりも職種や業務内容に応じた賃金となっている。前述した『派遣労働者実態調査』によれば、登録型派遣労働者の平均賃金(時間給)は1246円である。この賃金水準が妥当かについては議論が必要だが、少なくとも賃金に満足していない割合(36.9%)が満足している割合(31.4%)を上回ることを踏まえると、派遣労働者は自身の賃金を低いと認識している。そして、賃金に満足していない理由を見ると、「業務量に見合った賃金ではないから」(23.1%)と「派遣先で同一の業務を行う直接雇用されている労働者よりも賃金が低いから」(22.6%)が上位となっており、派遣労働者が従事する仕事

内容や、同じ仕事に従事する正社員との比較において賃金の不満が生じていると考えられる。

更に、能力開発機会が少ないことも指摘される。派遣先は派遣労働者を業務遂行に必要な能力やスキルを身に付けた即戦力として位置付けているため、そもそも派遣労働者に対する能力開発の意欲は低い。一般には、派遣労働者の能力開発は雇用関係を結ぶ派遣会社の役割とされることが多い。ただ、『派遣労働者実態調査』によれば、派遣労働者が現在の業務に必要な技能を修得した方法は、「派遣先で就業中の技能蓄積」(46.0%)が最も多く、「派遣関係以外の勤務先で就業中の技能蓄積」(21.0%)、「派遣先の教育訓練」(19.3%)が続く。派遣労働者が必要な能力や技能を身に付ける効果的な方法は、正社員同様、職場での仕事経験(OJT)であるが、そうした経験を得ている割合は半数に満たない。派遣労働者の仕事を通じた学習機会は非常に限られている。

このように、派遣労働という働き方は、派遣会社との雇用契約が短期的であるために雇用を安定化しにくく、仕事内容から見て相対的に賃金が低く、能力や技能を向上させるための学習機会にも乏しいというデメリットを抱えている。

4 派遣労働の長期化の問題：キャリアとしてみた派遣労働

ただ、上記で述べてきたメリットやデメリットは、近年の派遣労働の長期化に伴いより複雑になってきている。『派遣労働者実態調査』で登録型派遣の多数を占める女性の派遣労働者を見ると、主たる年齢層が平成16年調査の「25～29歳」から、平成20年調査には「30～34歳」となり、30歳以上の割合が63.8%から73.1%へと増加している。また、派遣労働者として就労した通算期間は、平成16年調査では「3年以上5年未満」が最も多かったが、平成20年調査では「5年以上10年未満」となり、派遣通算期間が3年以上の割合は42.9%から46.7%へ、5年以上の割合は23.2%から27.5%へと着実に上昇してきている。派遣労働を通じて長期的に就労している人たちが増えてきているのである。

こうして派遣労働が長期化した場合に、働き方としてのメリット・デメリットはより複雑になり、働く人にとっては新たな問題を生じることになる。一般的に、働く人が長期的なキャリアを形成していく上では、雇

用を安定させながら、少しずつ高いレベルの仕事を経験して能力や技能を身に付けていくことが必要となる。また、能力や技能の向上・蓄積と併せて、生計を支えられる収入を確保する必要もある。だが、派遣労働という働き方が抱える雇用の不安定性や賃金の低さ、能力開発機会の乏しさなどのデメリットは、長期的なキャリアを形成してこうとする場合に、働く人にとって大きな障害となる可能性が高い。労働者が長期的なキャリアを積んでいく過程において、派遣労働という働き方はメリットよりもむしろデメリットが大きくなるということである。その結果、派遣労働者にとっては将来のキャリアへの不安が大きくなる。前述した東京大学の調査でも、派遣労働者が「派遣就労は将来のキャリアにプラスになる」と回答した割合は20%に満たない一方で、「将来の見通しが立てにくい」と回答した割合が半数を超える。派遣労働という働き方は、働く人にとってもキャリア形成の上で不安の大きい働き方と認識されているようである。

もちろん派遣労働を通じて仕事の高度化やスキルの向上が全く図れないかといえばそうではない。例えば、清水（2007）は、事務系職種の派遣労働者への聞き取り調査をもとに、派遣労働者は異なる派遣先を短期的に移動するよりも、同じ派遣先で継続就労する場合に仕事の高度化やスキルの向上を図れることを示している。また、鳥貫（2010）は、事務系職種の派遣労働者への質問票調査の結果に基づいて、清水（2007）同様、同じ派遣先で継続就労することが仕事の高度化や賃金の上昇、スキルの向上につながることを示すとともに、更に、同じ派遣会社に長期勤務している場合には、異なる派遣先に移動することによっても、仕事の高度化や賃金の上昇を実現できることを示している。

だが、こうした派遣労働者の仕事の高度化や賃金の上昇は、長期的に見ると派遣労働が持つデメリットを部分的に克服しているに過ぎないのかもしれない。鳥貫（2010）は、派遣労働者が同じ派遣先で継続就労したり、同じ派遣会社に長期勤務することによって、ある程度は仕事の高度化や賃金の上昇を実現できるが、派遣就労経験期間が長くなるに伴い、次第にスキルが向上しにくくなることを示している。長く派遣労働を続けていると、いずれ仕事難易度や賃金水準、スキルレベルが上限に達してしまい、派遣労働者としてはその後のキャリアを積み上げにくくなるのである。

では、このようにキャリアが頭打ちとなってしまっ

た派遣労働者はどうしたらよいのだろうか。非常にシンプルではあるが、派遣労働者にとって一つの解決策は日本の雇用慣行のもとで長期的なキャリア形成を実現しやすい正社員への転換を図ることであろう。『派遣労働者実態調査』でも、派遣労働者が今後希望する働き方としては「正社員」（38.8%）が最も多く、「登録型派遣社員」（13.3%）を大きく上回っている。だが、派遣労働者が正社員就業を実現する道は険しい。現在の枠組みでも派遣先の正社員などになることを前提に派遣就労を行う紹介予定派遣制度があるが、同調査によれば、紹介予定派遣制度を利用した実績のある事業所は僅か5.0%に過ぎない。もちろん紹介予定派遣の仕組みを介さずに派遣先で直接正社員に登用される可能性もあるが、同調査で派遣労働者から正社員への転換制度があると回答した事業所は12.7%、制度の有無によらず過去に正社員に採用した実績があると回答した割合は9.1%にとどまる²⁾。派遣先ではなく派遣会社に雇用される派遣労働者にとって、正社員転換のルートは非常に厳しいものとなっている。つまり、長期間派遣就労を継続していると、正社員就業の機会を得られずに、派遣労働者のまま固定化してしまう可能性があるのである。

派遣労働という働き方のメリット・デメリットは一般に議論されているが、改めてキャリアという観点から考えてみると、働く人にとっては短期的にはメリットが多いが、長期的にはデメリットを抱え込んだままキャリアを形成しにくくなるようである。派遣労働の問題点は、こうした働く人が長期的なキャリアを積み上げにくいことにある³⁾。

5 引き続き派遣労働の問題を考えた方へ

ここまで読んできて、勘の良い初学者の方々は一つの疑問を持つかもしれない。前述した派遣労働のメリットやデメリットは、派遣労働に限られたことではなく、パートや契約社員といった他の非正規労働にもあてはまるのではないかという問いである。佐野（2004）が述べているように、仕事選択の自由度や労働時間の柔軟性といったメリットや、雇用の不安定性や賃金の低さ、能力開発機会の少なさなどのデメリットは非正規労働という働き方全般に見られる特徴である。昨今派遣労働の問題に焦点が当てられがちであるが、派遣労働が抱える問題のなかには、非正規労働全体に関わる問題と、派遣労働に特徴的に見られる問題がある。例

えば、非正社員の能力開発やキャリア形成支援、正社員と非正社員の均衡処遇、非正規労働から正規労働への転換ルートの整備などは、非正規労働全体に関わる問題といえる。

その上で、派遣労働という働き方に特徴的に見られるメリットやデメリットはどのような点であろうか。紙面の都合上、ここで詳しく論じることはできないが、おそらく一つの鍵は派遣会社の役割や機能に注目することであろう。復習になるが、派遣労働が伝統的な雇用形態と異なる点は労働者・派遣先・派遣会社の3者関係にある。派遣先と労働者に、派遣会社が加わることによって、働く人にはどのようなメリットやデメリットがあるのだろうか。派遣労働に興味を持たれた方にはぜひ考えていただきたい。また、キャリアの観点からは、なぜ派遣労働者は長期的に派遣就労を続けながら仕事の高度化や賃金の上昇、スキルの向上を図りにくいのか、そして、なぜ派遣労働者はこうした派遣労働の長期化から容易に抜け出すことが難しいのか、という重要な問題を考えていく必要があるだろう。

その意味では、働く人の視点だけでなく、派遣労働者を活用する企業の視点から、派遣労働のメリット・デメリットを考えてみることも必要になる。『派遣労働者実態調査』では、派遣先が派遣労働者を活用する理由として「欠員補充等必要な人員を迅速に確保するため」(70.7%)が最も多く、企業には雇用量の柔軟性を確保できるメリットがある。だが、派遣労働者を活用することによるデメリットも生じる可能性がある。木村(2002)によれば、事務系の職場において正社員と業務範囲を区別せずに派遣労働者を活用した場合、ノウハウの蓄積・伝承が困難になったり、本来業務が阻害されたり、職場の一体感が低下するなどの問題が生じるという。派遣労働者への仕事の割り振りや人事管理の在り方も検討していくことが求められる⁴⁾。

そして、今回はあえて言及しなかったが、派遣労働に関わる法律の問題についても考えてみてほしい。労働者派遣の対象業務を限定すべきか、派遣期間には上限を設けるべきか、派遣先と派遣会社はどのような役割や責任を分担すべきか等、いずれも労働者派遣制度の仕組みや枠組みに関わる点で重要である。もちろん

これ以外にも、派遣労働市場の整備や政府による支援、雇用創出・維持などの労働者派遣制度の社会的機能といった重要な論点がある。今後の派遣労働の在り方を考える上では、まだ検討しなければいけない問題や課題がたくさん残されている。

- 1) 佐藤・小泉(2007)は、派遣労働を含む非正規労働に関して、雇用の不安定や賃金水準の低さ、能力開発機会の少なさといった否定的な面を強調するだけでなく、働く人の視点から見た場合に肯定的な面もあることを踏まえて議論することの重要性を指摘している。
- 2) 厚生労働省の『平成18年パートタイム労働者総合実態調査結果』によれば、正社員とパートの両方を雇用している事業所のうちパートから正社員への転換制度がある事業所の割合は45.8%となっている。
- 3) 常用型派遣である技術系職種の派遣労働者のキャリアや雇用管理については、佐野・高橋(2009)などの研究がある。登録型派遣労働者のキャリアや雇用管理と比較してほしい。
- 4) 登録型派遣労働者の雇用管理に関しては、鳥貫・守島(2004)や鳥貫(2007)などを参照されたい。

参考文献

- 木村琢磨(2002)「非正社員・外部人材の活用と職場の諸問題」『日本労働研究雑誌』No. 505, pp. 27-38.
- 佐藤博樹・小泉静子(2007)『不安定雇用という虚像：パート・フリーター・派遣の実像』勁草書房。
- 佐野嘉秀・高橋康二(2009)「製品開発における派遣労働者の活用——派遣先による技能向上の機会提供と仕事意欲」『日本労働研究雑誌』No. 582, pp. 13-28.
- 佐野嘉秀(2004)「非典型雇用——多様化する働き方」佐藤博樹・佐藤厚編『仕事の社会学——変貌する働き方』有斐閣。
- 鳥貫智行(2010)「登録型派遣スタッフのキャリア類型と仕事・スキル・賃金の関係」佐藤博樹・佐野嘉秀・堀田聡子編『実証研究・日本の人材ビジネス：新しい人事マネジメントと働き方』日本経済新聞社, pp. 506-533.
- (2007)「派遣労働者の人事管理と労働意欲」『日本労働研究雑誌』No. 566, pp. 17-36.
- 鳥貫智行・守島基博(2004)「派遣労働者の人材マネジメントの課題」『日本労働研究雑誌』No. 526, pp. 4-15.
- 清水直美(2007)「派遣労働者のキャリアと基幹化」『日本労働研究雑誌』No. 568, pp. 93-105.
- 菅野和夫(2004)『新・雇用社会の法』有斐閣。

しまぬき・ともゆき 山梨学院大学現代ビジネス学部専任講師。主な著作に「派遣労働者の人事管理と労働意欲」『日本労働研究雑誌』No. 566, 2007年。人的資源管理論専攻。