

派遣社員の適正なマネジメントに向けて

『日本労働研究雑誌』編集委員会

派遣労働について、社会的な関心が集められている。派遣労働に批判的な意見も小さくない。そうした意見においては、派遣社員が、雇用の安定性や賃金水準、教育訓練やキャリア形成の機会、安全衛生面での保護、労働組合等をつうじた発言の機会などの点で、正社員等よりも不利な立場におかれがちであるという認識が根拠とされることが多い。しかし、他方で、働く期間や場所、仕事内容を選択しやすい就業機会であることや、雇用機会の創出につながることで、常用雇用への橋渡しとしての役割をはたしうることなどを指摘して、派遣という働き方を肯定的にとらえる意見もみられる。また、派遣労働を活用することの企業への効果や影響についても、固定的な人件費を抑制する効果や、迅速な人材調達の手段としての効果を評価する意見がある一方で、社内での技能継承を難しくするなどの否定的な影響も指摘されている。派遣労働が、働く人や活用する企業にとって、一定の役割を果たしていることは事実であろう。しかし、他方で、多くの課題をかかえていることもたしかと考える。

このような現状認識を踏まえて、今回は、「派遣社員の適正なマネジメントに向けて」というテーマで特集を組むこととした。派遣労働をめぐる課題をあきらかにし、改善のためにどのようなことが必要かを検討しようという趣旨である。働く人にとってより公正で、活用する企業にとってより効果的であるような、社会レベルないし企業レベルでの、より適正な派遣社員のマネジメントがあるはずだという関心にもとづいている。

皆川論文は、法的な側面についての考察である。派遣労働に関する規制の概要を整理して示したうえで、とりわけ、労働者が雇用関係にある使用者とは異なる第三者に労務を提供する形態としての派遣労働に対する、公法上の取締の側面および私法上の権利義務関係の側面に関する法的問題について整理している。このうち、公法上の取締に関しては、偽装請負を派遣法の

枠組みにおいて規制しようとする場合の、発注企業に対する罰則の設定について、検討すべき立法課題と位置づけている。また、私法上の権利義務関係に関しては、登録型派遣において派遣元と派遣社員との有期雇用契約が反復更新された経緯があり、その上で派遣先からの派遣労働契約の期間満了を理由とする派遣元による雇い止めが行われた場合の、労働者に対する法的な救済をめぐる問題について検討がなされている。

佐野・高橋論文では、常用型の派遣社員の典型として、製品開発の職場で働く派遣技術者に焦点をあて、その仕事やキャリア、意識について分析している。分析によれば、派遣技術者は、企画・構想設計や基本設計を含む幅広い工程で活用されている。そして、こうした仕事の広がりや前提として、派遣技術者は、徐々に担当する工程の幅を広げ、仕事内容を高度化させるようなキャリアをあゆむ傾向にあり、その前提となる自らの技能向上に高い関心をもつ。それゆえ、派遣先にあたる製品開発の職場が技能向上の機会を提供することが、派遣技術者の仕事への意欲を高める効果をもつとされる。こうした派遣先の取り組みは、派遣技術者の仕事意欲の向上をつうじて製品開発の生産性の維持・向上に貢献しうるほか、派遣技術者のキャリア形成を促すことで、製品開発において派遣技術者を活用する仕組みを社会的に支えることにつながると指摘している。

能力開発への取り組みやキャリア形成に対する支援は、登録型の派遣社員についても、重要な課題であろう。また、派遣先だけでなく、派遣会社や派遣社員本人の取り組みも大事と考えられる。松浦論文では、主に事務系・登録型の派遣社員のキャリア形成に向けた派遣会社および派遣社員自身の取り組みについて検討している。派遣会社の取り組みとしては、研修など教育訓練の機会提供にとどまらず、派遣社員へのキャリアカウンセリングや、かれらの技能や希望をふまえた派遣先への配置が重要とされる。また、派遣社員とし

てキャリア形成を実現できている人の特徴として、研修参加や自己啓発などへの積極的な取り組みのほか、将来のキャリアについての希望を明確にもち、それを客観的・具体的に派遣会社や派遣先に伝えていることが明らかにされている。派遣会社や派遣先に対する本人のこうした「能動的かつ粘り強い」働きかけも、派遣社員のキャリア形成のために重要としている。

ところで、26の専門的業務以外の業務への派遣については、同一場所の同一の業務について、3年を上限とする期間制限が設けられている。そのため、派遣社員を継続的に活用してきた派遣先においては、派遣受け入れ期間がこうした上限を超えないよう、何らかの対応が求められる。そうした対応のうちのひとつが、請負化である。ただし、その際には、当然ながら、法的にみて適正な業務請負の体制の整備が重要となる。

木村論文は、いわゆる「2009年問題」として、現在、こうした対応が検討されていることの多い製造業務に焦点を当て、好事例をもとに、業務請負の適正化のための課題について論じている。すなわち、業務請負の適正化のためには、請負事業主による請負労働者への指揮管理の徹底が必要であり、管理・監督者を担当できる請負労働者の育成が課題となる。そしてそのためには、管理・監督者にいたるまでのキャリアパスの設計と、それに応じた教育訓練や評価・処遇制度の整備・運用による請負労働者のキャリア形成の促進が必要とされる。このような取り組みは、法的な面での適正化だけではなく、請負労働者の動機づけをつうじて職場のパフォーマンスを維持・向上させることにも

つながる可能性がある。そして、こうした取り組みには、発注者と請負事業主の協力が不可欠としている。

派遣労働の適正なマネジメントが模索されているのは、日本だけのことでない。中道紹介では、フランスを事例に、派遣社員の能力開発支援に向けた社会的な制度導入の経緯や、制度の概要および制度運用による効果や課題について紹介している。フランスでは、派遣社員の多くが無資格や低資格の職種に集中することや、正規雇用への移行が困難であるという認識を踏まえ、派遣社員の職業能力開発支援が、政策的な課題として位置づけられてきたとされる。派遣業界団体と労働組合とのあいだの労使交渉の結果、1983年に、派遣社員の能力開発において重要な役割を果たす「派遣労働訓練保険基金（FAF.TT）」が設立された。論文では、こうした経緯とともに、基金をもとにした職業能力開発支援制度について、その現状が紹介されている。また、フランスの取り組みの日本への含意についても考察している。

もちろん、以上で示された論点々が、派遣社員の適正なマネジメントに向けて関係者が取り組むべき課題を網羅しているとは思えない。課題は、より広範にわたるはずである。そのなかには、派遣社員の雇用保障の問題など、有期雇用全般に関わるものも含まれよう。とはいえ、今回の特集が、派遣社員のより適正なマネジメントのあり方について考えるひとつのきっかけとなることを期待したい。

責任編集 佐野嘉秀・大内伸哉・小倉一哉
(解題執筆 佐野嘉秀)