

## 結 論

高橋 康二

(麗澤大学外国語学部非常勤講師)

---

本稿の目的は、資本系派遣企業と親会社およびグループ会社との間で行われる相互依存的取引の存在を確認するとともに、そのような取引がいかなるメカニズムによって営まれているのかを、事例調査を主体とし、アンケート調査で補足しつつ、明らかにすることであった。以下、第 1 節にて、調査結果の要点を整理したのち、第 2 節にて、相互依存的取引のメカニズムについてまとめ、第 3 節にて、資本系人材派遣の将来について論じたい。

### 調査結果

#### 1. 相互依存的取引の実態

資本系派遣企業と親会社およびグループ会社との間における相互依存的取引とは、「派遣企業の側からみれば、親会社やグループ会社に自社が抱えるスタッフの大半を派遣し、親会社やグループ会社の側からみれば、自分たちが活用する派遣スタッフの大半を当該の派遣企業から受け入れるという特殊な取引慣行」と定義される（序論）。

事例調査の結果、X 社グループ、Y 社グループいずれにおいても、相互依存的取引の存在が確認された。具体的には、X 社グループにおいては、X ヒューマンの派遣者総数に占めるグループ内への派遣者比率が 76%、グループ内で活用している派遣スタッフ総数に占める X ヒューマンからの派遣スタッフの比率が 60%であり、Y 社グループにおいては、それぞれ 70%および 60%である。このように、いずれの企業グループにおいても、高いレベルで相互依存的取引が成立している。

なお、次節との関係で、ここで言及しておくべきことが 2 つある。第 1 は、職種別の傾向である。すなわち、いずれの企業グループにおいても、相互依存的取引が最も顕著にみられるのは一般事務職であり、技術職や語学関連職種など、専門性の高い職種ほど、他社の参入比率が高く、また、今後も他社の参入比率を高めていく方針であることが伺えた。

第2は、XヒューマンとYパーソネルの今後の事業の方向性の違いである。結論からいえば、Xヒューマンは、今後とも親会社およびグループ会社との相互依存的取引を維持する方向にあるのに対し、Yパーソネルは、相互依存的取引を相対的に弱める方向にあることが伺えた。具体的には、Xヒューマンは、外販比率を小幅に増加させる方針をとりつつも、グループ内占有率の大幅な向上計画を掲げており、相互依存的取引を維持する方向性を示していた。これに対し、Yパーソネルは、外販比率を大幅に増加させる方針をとっており、相互依存的取引を徐々に弱めていく方向性を示していた。

## 2. 相互依存的取引の基盤

このような資本系派遣企業と親会社およびグループ会社との間の相互依存的取引は、何もないところに存在しているわけではない。事例調査から、相互依存的取引は何層もの基盤によって支えられていることが明らかになった<sup>1</sup>。

第1は、企業グループ連結経営の論理である。X社グループにおいては、基本方針として特定企業との固定的取引は避けるべきとされているが、企業グループとしての収益性を回復させるため、「同等以上の条件であれば」Xヒューマンを活用するよう方向づけがなされており、結果として、Xヒューマンはグループ内から多くの案件を単独で受注している。Y社グループにおいても、企業グループとして事業（利益）を拡大する観点から、Y社で人材派遣を活用する際には、Y社の人事部門が各職場からの申請を吟味し、まずYパーソネルに一括して発注し、Yパーソネルにて対応できない案件のみを外部の人材派遣企業に発注することとしている。

第2は、企業グループ内の人脈である。そもそもXヒューマンでは、初代社長による親会社などへの働きかけによって、グループ内への派遣が拡大した側面がある。また、現在においても、営業活動が難航している場合には、X社出身者の「政治力」に頼ることもあるという。Yパーソネルにおいても、経営上層部にはY社出身者が多く、それらの人々は、グループ会社の人事担当者と気軽に電話で商談ができるという強みを持つ。

第3は、企業グループ内のインフラである。X社ヒューマンでは、グループ内に営業をする際に、経理や人事のシステムを利用して、どこの部署に外

---

<sup>1</sup> なお、相互依存的取引の「基盤」とは、後に述べる、ユーザーにとっての相互依存的取引の「メリット」と機能面で類似している部分があるが、概念的には異なるものである。すなわち、ユーザーにとっての「メリット」とは、相互依存的取引をすることによってもたらされる、派遣スタッフの活用現場で生じる利点であるのに対し、ここでいう「基盤」とは、そのような利点の有無にかかわらず相互依存的取引を形成するような、派遣スタッフの活用現場の外側で働くメカニズムを意味する。

部の派遣企業が参入しているかをあらかじめ調査をしているという。また、Y パーソネルの営業担当者は、Y 社グループの名札を持っており、外部の人材派遣企業では困難な、職場に深く入り込んだ営業活動ができるという。

第 4 は、企業グループとしてのコンプライアンス方針である。一般論として、これまでの日本企業の生産現場での社外工活用においては、契約に反した就労実態がみられることがあった。そこで、X 社グループでは、万が一そのような事態が発生しないよう、グループ会社である X ヒューマンとコンプライアンスの方針を共有しながら、製造業務において X ヒューマンからスタッフを受け入れ始めているという。

これらの基盤は、いずれも、ユーザーと派遣企業とが同一の企業グループに属するがゆえに存在するものである。すなわち、ユーザーと派遣企業とが同一の企業グループに属するという事実が、相互依存的取引を支えていると考えることができる。

### 3 . 相互依存的取引のメリットとデメリット

このようにして、ひとたび相互依存的取引が成立すると、ユーザーおよび派遣企業にとってさまざまなメリットとデメリットが生じる（図表 2-4-1）。以下、事例調査を主体とし、アンケート調査で補足しつつ、ユーザーの側からみたメリット、デメリット、派遣企業の側からみたメリット、デメリットを整理したい。

#### (1) ユーザーの側からみたメリット・デメリット

##### メリット

ユーザーの側からみた相互依存的取引のメリットを列挙すると、退職者が活用できること、職場の風土を理解したスタッフが活用できること、スペック理解度が高いこと、フォローが丁寧であること、トラブル対応がよいこと、相談に乗ってもらえること<sup>2</sup>、いざというときに無理を頼めること、窓口が一本化できること、があげられる。これらのメリットは、以下の 4 種類に分けることができる。(1)退職者が活用できること、職場の風土を理解したスタッフが活用できることは、人材の性質にかかわる事柄である。(2)スペック理解度が高いこと、フォローが丁寧であることは、派遣企業としてのルーティン業務にかかわる事柄である。(3)トラブル対応がよいこと、相談に乗ってもら

<sup>2</sup> X 社グループにおいて聞かれた、コンサルタント機能を果たしてくれるというメリットも、「相談に乗ってもらえる」のなかに含める。

えること、いざというときに無理を頼めることは、派遣企業としてのイレギュラー業務にかかわる事柄である。(4)窓口が一本化できることは、ユーザーによる派遣企業管理にかかわる事柄である。以下、それぞれについて整理していきたい。

第1に、人材の性質にかかわる事柄についてである。まず、退職者が活用できるというメリットは、いずれの企業グループにおいても聞かれ、また、アンケート調査からも示唆される場所である<sup>3</sup>。しかし、いずれの企業グループにおいても、登録者や派遣スタッフに占める退職者の比率は決して高くない。その意味で、退職者が活用できるというメリットは、資本系派遣企業と相互依存的取引をするメリットとしては、限定的なものであるといえる。これに対し、職場の風土を理解したスタッフが活用できるというメリットは、X社グループにおいて、かなり広範に聞くことができた。たしかに、X社グループで働くことを希望してXヒューマンに登録した人々が、教育研修の効果もあいまって、X社グループの派遣先によりよく適応できるということは、十分に考えられる。そして、このような効果は、資本系派遣企業に登録したスタッフがグループ内に派遣される確率が高まるにしたがって大きくなる。なぜならば、当該のグループ内に派遣される確率が高いほど、当該のグループで働くことを希望する人がスタッフ登録するようになるであろうし、また、当該のグループ内で働くことを前提とした教育研修も行なわれやすくなるからである。すなわち、相互依存的取引が活発化するほど、このようなメリットは大きくなる。いわば、相互依存的取引の活発化にともなって、企業グループ特異的な志向性を持った人々が、Xヒューマンという派遣企業に蓄積されていくのである。その意味で、職場の風土を理解したスタッフが活用できるというメリットは、人材の性質にかかわる代表的なメリットであるといえる。ただし、このようなメリットは、X社グループのような知名度の高い企業グループでないと表れないという点に注意が必要である。

第2に、派遣企業としてのルーティン業務にかかわる事柄についてである。まず、スペック理解度が高いというメリットは、いずれの企業グループにおいても聞くことができ、また、アンケート調査においても示唆される場所である<sup>4</sup>。相互依存的取引が活発化することにより、すなわち、企業グループ内で集中的に取引が行なわれることにより、営業担当者やコーディネータが

<sup>3</sup> 資本系派遣企業は、基本戦略として、独立系派遣企業に比べ、「親企業やグループ企業退職者のスタッフ登録」をより重視している。

<sup>4</sup> 資本系派遣企業は、独立系派遣企業に比べ、「スタッフのヒューマンスキルを判定する能力」をマッチング担当社員に求める傾向にある。このことは、資本系派遣企業において、職場の雰囲気をも加味してマッチングを行なっているとの事例調査の結果と整合する。

職場や仕事の特徴について知識を深め、結果として精度の高いマッチングができるようになるのだと考えられる。すなわち、相互依存的取引の活発化にともなって、派遣企業において関係的スキルが蓄積されていくのだといえよう。これに対し、フォローが丁寧であるというメリットは、いずれの企業グループにおいても聞くことができたが、アンケート調査においては、資本系派遣企業が一概に丁寧にフォローを行なっているとはいえないことが明らかになっている<sup>5</sup>。よって、これが資本系派遣企業と相互依存的取引をすることのメリットといえるかどうかは、ここでは保留としておきたい。このようにみてくると、スペック理解度が高いことが、派遣企業としてのルーティン業務にかかわる代表的なメリットであるといえる。

第 3 に、派遣企業としてのイレギュラー業務にかかわる事柄についてである。まず、トラブル対応がよいというメリットは、いずれの企業グループにおいても聞くことができた。また、相談に乗ってもらえるというメリットは、両方の企業グループおよびアンケート調査において聞くことができた<sup>6</sup>。他方、無理を頼めるというメリットは、Y 社グループにおいて聞くことができた。資本系派遣企業がこのようなイレギュラー業務に熱心に対応するのは、これまでユーザー企業と長期的に相互依存的な取引をしてきており、それゆえ、責任を持ってこれらの業務に対応することが、更なる受注の獲得につながると期待しているからだろう。そして、資本系派遣企業がこのような行動をとることにより、ユーザーは、契約コストや監視コストといった取引コストを節約できるものと考えられる。

これら 3 つのメリットのうちいずれが一番大きいかを判断するのは容易ではないが、ここでは、X 社グループと Y 社グループの両方から聞くことができたことから、トラブル対応および相談対応がユーザーにとって大きなメリットであると考えられる。もっとも、そもそも相談対応は、トラブルを未然に防ぐために行なわれている側面があることから、結局のところ、広義のトラブル対応が、派遣企業としてのイレギュラー業務にかかわる代表的なメリットであると考えられることができる。

第 4 に、ユーザーによる派遣企業管理にかかわる事柄についてである。ここで指摘されているのは、資本系派遣企業と相互依存的取引をすることにより、窓口が一本化できるというメリットである。このメリットは、X 社グル

<sup>5</sup> アンケート調査において、資本系派遣企業のなかで、スタッフに対するフォローを積極的に行なっているグループとそうでないグループがあることが確認されている。

<sup>6</sup> アンケート調査において、資本系派遣企業の方が、外勤社員にコンサルタント的な能力を求めていることが確認されている。

ープの一部のユーザーにおいてのみ聞かれたものであるが、派遣企業活用にあたって探索コストなどの取引コストを節約できることから、ある程度の普遍性があると考えられる。

以上をまとめると、人材の性質にかかわる事柄としては「職場の風土を理解したスタッフが活用できる」ことが、派遣企業としてのルーティン業務にかかわる事柄としては「スペック理解度が高い」ことが、派遣企業としてのイレギュラー業務にかかわる事柄としては「トラブル対応がよい」ことが、ユーザーによる派遣企業管理にかかわる事柄としては「窓口が一本化できる」ことが、ユーザーにとっての相互依存的取引の代表的なメリットであると考えられる。ただし、このうち人材の性質にかかわるメリットを享受できるのは、一部の知名度の高い企業グループに限られている。その意味では、ユーザーにとっての相互依存的取引のメリットは、人材の性質とは無関係のものが中心であるといえる。

### デメリット

ユーザーの側からみた相互依存的取引のデメリットとしては、専門性の高い人材を迅速に調達しにくいことがあげられる。このようなデメリットの存在は、X社グループ、Y社グループの両方で聞かれた<sup>7</sup>。労働市場において専門性の高い希少な人材を探すためには、大きなデータベースを必要とする。それゆえ、特定の派遣企業だけに頼っていたのでは、必要な人材がみつかりにくいのだと考えられる。逆にいえば、資本系派遣企業は、一般事務職などの専門性の低い人材供給において競争力を発揮しやすいといえる。

## (2) 派遣企業の側からみたメリット・デメリット

### メリット

派遣企業の側からみた相互依存的取引のメリットとしては、営業コストが安いこと、長期の派遣を受注できることがあげられる。このようなメリットの存在は、X社グループの事例およびアンケート調査から明らかになった<sup>89</sup>。資

<sup>7</sup> また、アンケート調査においても、資本系派遣企業が事務系職種を中心に扱っていることが明らかになっており、資本系派遣企業が専門性の高い人材を扱うのを苦手としていることが示唆される。

<sup>8</sup> アンケート調査において、資本系派遣企業は、粗利率が低いにもかかわらず売上高営業利益率は必ずしも一概に低くないことが明らかになっている。このことは、営業コストが安いため、粗利率が低くとも高い利益率を達成できる企業があることを示唆する。

<sup>9</sup> アンケート調査において、資本系派遣企業の方が、派遣スタッフの同一勤務先での勤続期間が長いことが明らかになっている。

本系派遣企業の営業コストが安いのは、取引先が安定しているとともに集約されているからであろう。X ヒューマンでは、営業担当者 1 人あたりの担当派遣スタッフ数が、他社の倍以上である旨を聞かされた。また、資本系派遣企業が長期の派遣を受注できるのは、ユーザーが、長期の仕事を発注する際に、トラブル対応などの面で信頼ができる資本系派遣企業を選んでいるからだろう。

なお、Y パーソネルにおいては、これらのメリットは聞かれなかった。Y パーソネルにおいて長期の派遣を受注できるというメリットが聞かれない理由は不明である。これに対し、営業コストが安いというメリットが X ヒューマンだけに享受される理由は、ある程度推察できる。それは、企業グループの規模の違いである。もちろん、Y 社グループも、国内のグループ全体の社員数が 1 万人を超える企業グループであるが、X 社グループは、さらにその数倍の規模を有する巨大企業グループである。それゆえ、ひとつの派遣先あたりの派遣人員も X ヒューマンの方が多く、営業コストの節約効果が大きいのだと考えられる。

### デメリット

派遣企業の側からみた相互依存的取引のデメリットとしては、事業展開に制約があること、業績が不安定であること、規模の拡大が難しいことがあげられる。これらのデメリットは、Y 社グループの事例で聞かれるとともに、アンケートにおいてもそれを示唆するデータが得られている<sup>10</sup>。資本系派遣企業にとって、自社の事業展開が親会社の派遣活用の方針に左右されること、自社の業績が親会社の業績に左右されること、事業の規模が企業グループの規模に制約されることは、ある意味、宿命ともいえるだろう。

ただし、X 社グループにおいては、このようなデメリットは聞かれなかった。その理由として考えられるのは、やはり企業グループの規模である。企業グループが大きければ、グループ内だけでも大規模かつ多様な事業展開が可能である。また、企業グループ全体としての事業領域が広ければ、派遣事業の業績も安定しやすいと考えられる<sup>11</sup>。

<sup>10</sup> 各社の基本戦略を問うた設問において、資本系派遣企業は、事業拡大や派遣事業の多様化、高付加価値化に対して消極的であることが明らかになっており、規模の拡大や事業展開に制約があることが示唆される。また、売上高営業利益率を問うたところ、資本系派遣企業は、業績のよいグループとわるいグループに二極化している傾向があり、業績が不安定であることが示唆される。

<sup>11</sup> もちろん、X ヒューマンにおいて、ここであげたデメリットがまったくないわけではないだろう。ここで述べているのは、あくまで相対的に、X ヒューマンの方がこれらのデメリットからより自由であるということである。

図表 2-4-1 相互依存的取引のメリットとデメリット

	ユーザーにとって	派遣企業にとって
メリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>・退職者が活用できる[X, Y, ア]</li> <li>・職場の風土を理解したスタッフが活用できる[X]</li> <li>・スペック理解度が高い[X, Y, ア]</li> <li>・フォローが丁寧[X, Y]</li> <li>・トラブル対応がよい[X, Y]</li> <li>・相談に乗ってもらえる [X, Y, ア]</li> <li>・無理を頼める[Y]</li> <li>・窓口が一本化できる[X]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・営業コストが安い[X, ア]</li> <li>・長期の派遣を受注[X, ア]</li> </ul>
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>・専門性が高い人材が調達できない[X, Y, ア]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業展開に制約[Y, ア]</li> <li>・業績が不安定[Y, ア]</li> <li>・規模の拡大が難しい[Y, ア]</li> </ul>

注： 「X」はX社グループの事例を、「Y」はY社グループの事例を、「ア」はアンケート調査の結果をあらわす。

## 相互依存的取引のメカニズム

上記の調査結果から、資本系派遣企業と親会社およびグループ会社との間の相互依存的取引のメカニズムを、以下のように記述することができる（図表 2-4-2）。

第 1 に、ユーザーと派遣企業とが同一の企業グループに属するという事実が、相互依存的取引を支える基盤となっている。具体的には、同一の企業グループに属するがゆえに、企業グループ連結経営の論理が作動するとともに、企業グループ内の人脈やインフラが活用され、さらには、企業グループとしてのコンプライアンス方針が共有されるなどして、資本系派遣企業と親会社およびグループ会社との間の相互依存的取引が形成される。

第 2 に、相互依存的取引が形成されると、ユーザーおよび派遣企業にとってさまざまなメリットとデメリットが生じる。具体的には、(1)ユーザーにとってのメリットとしては、職場の風土を理解したスタッフが活用できること、スペック理解度が高いこと、トラブル対応がよいこと、窓口が一本化できることなどが、(2)ユーザーにとってのデメリットとしては、専門性の高い人材を迅速に調達しにくいことが、(3)派遣企業にとってのメリットとしては、営業コストが安いこと、長期の派遣を受注できることが、(4)派遣企業にとってのデメリットとしては、事業展開に制約があること、業績が不安定であること、規模の拡大が難しいことがあげられる。

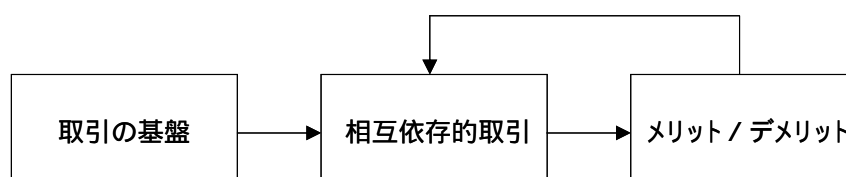


第 3 に、相互依存的取引のメリットおよびデメリットは、当然のことながら、取引それ自体にフィードバックする。すなわち、メリットが大きければ取引は強まり、デメリットが大きければ取引は弱まる。具体的には、以下の 2 点が注目に値する。ひとつは、職種別の傾向である。先述のように、いずれの企業グループにおいても、専門性の高い職種では他社の参入比率が高く、今後も他社の参入比率を高めていく方針であることが伺えたが、このことは、ユーザーが資本系派遣企業と相互依存的取引をする際に、専門性の高い人材を迅速に調達しにくいというデメリットがあることと関係している。すなわち、資本系派遣企業との相互依存的取引においては、専門性の高い人材を調達しにくいゆえに、それらの職種においては、資本系派遣企業の活用にブレーキがかかっている。

いまひとつは、X ヒューマンと Y パーソネルの今後の事業の方向性の違いである。先述のように、X ヒューマンは、今後とも親会社およびグループ会社との相互依存的取引を維持する方向にあるのに対し、Y パーソネルは、相互依存的取引を相対的に弱める方向にあることが伺えたが、このことは、特に Y パーソネルにとって、親会社やグループ会社との相互依存的取引のデメリットが強く表れていることと関係している。すなわち、Y 社グループは、X 社グループに比べて企業グループの規模が小さいため、Y パーソネルにとって「事業展開に制約がある」、「業績が不安定である」、「規模の拡大が難しい」といったデメリットが表れやすい。それゆえ、Y パーソネルは、X ヒューマン以上に、外販比率の拡大を図り、相互依存的取引を徐々に弱める方向にある。

このように、資本系派遣企業と親会社およびグループ会社との間の相互依存的取引は、両者が同一企業グループに属するという事実を基盤として発生し、結果として派遣企業とユーザーとにさまざまなメリット、デメリットをもたらしている。そして、メリットが大きければ一層促進され、デメリットが大きければ抑制されるというメカニズムによって消長していると考えることができる。

図表 2-4-2 相互依存的取引のメカニズム



ところで、このような相互依存的取引のメカニズムに関して、以下の 3 点を特筆しておく必要がある。第 1 に、相互依存的取引の発生には、派遣企業と

ユーザーが同じ企業グループに属するという事実に基づく、相互依存的取引の「基盤」が深くかかわっているということである。もっとも、相互依存的取引を行なうことによる「メリット」をあらかじめ見越してそのような取引を開始したという可能性もなくはない。しかし、X社グループの事例によれば、Xヒューマンがグループ内での事業を拡大したのは、初代社長が自身の人脈を活かして親会社などに積極的な働きかけを行なうようになってからである<sup>12</sup>。また、Y社グループの事例においても、Y社人事部門によるYパーソネルへの一括発注の仕組みの導入が、YパーソネルのY社内での事業拡大に大きな力を持ったという<sup>13</sup>。いずれにおいても、派遣企業とユーザーが同じ企業グループに属するという事実に基づく「基盤」があったからこそ、一定のレベルの相互依存的取引が行なわれるようになったと考えることができる。

第2に、とはいえ、そのような「基盤」だけで相互依存的取引が首尾よく保たれるわけではない。相互依存的取引を行なうことにより、ユーザーまたは派遣企業にデメリットが生じる場合、そのような取引は抑制されるという、フィードバック効果が働くからである。例として、(1)いずれの企業グループとも、専門性の高い職種において他社の参入比率が高く、今後も他社の参入比率を高めていく方針であること、(2)企業グループの規模が小さく相互依存的取引のデメリットが表れやすいY社グループにおいて、Yパーソネルが外販拡大に大きく乗り出していること、などをあげることができる。

第3に、資本系人材派遣の将来に影響を与える重要なファクターである、ユーザーにとってのメリットに関してである。調査の結果、人材の性質にかかわる事柄として「職場の風土を理解したスタッフが活用できる」ことが、派遣企業としてのルーティン業務にかかわる事柄として「スペック理解度が高い」ことが、派遣企業としてのイレギュラー業務にかかわる事柄として「トラブル対応がよい」ことが、ユーザーによる派遣企業管理にかかわる事柄として「窓口が一本化できる」ことが、ユーザーにとっての相互依存的取引の代表的なメリットであることが浮かび上がってきた。しかし、繰り返しになるが、人材の性質にかかわるメリットを享受できるのは、一部の知名度の高い企業グループに限られている。また、その内実も「職場の風土を理解したスタッフが活用できる」という程度にとどまり、資本系派遣企業の派遣スタッフがとりわけ高いスキルを持っているというわけではない。その意味で、ユーザーにとっての相互依存的取引のメリットは、人材の性質とは関係のないものが中心であるという点に注意する必要がある。

---

<sup>12</sup> 第2章第 節を参照。

<sup>13</sup> 第3章第 節を参照。

## 資本系人材派遣の将来

上記によって明らかにされた相互依存的取引のメカニズムを踏まえ、資本系人材派遣の将来についてどのようなことがいえるだろうか。

第 1 に、上述の通り、ユーザーが資本系派遣企業と相互依存的取引をするメリットは、人材の性質とは関係のないものが中心である。具体的には、派遣企業としてのルーティン業務にかかわる事柄、派遣企業としてのイレギュラー業務にかかわる事柄、ユーザーによる派遣企業管理にかかわる事柄などである。それゆえ、個々の人材のスキルをさほど重視しなくてもよい一般事務職などの場合は、ユーザーが人材の性質とは関係のないこれらのメリットを重視して相互依存的取引を継続するということが考えられよう。しかし、個々の人材のスキルが重視される専門性の高い職種においては、資本系派遣企業はユーザーの要請に応えられなくなる可能性がある。

第 2 に、とりわけ小さな企業グループにおいては、資本系派遣企業の側からみて、親会社やグループ会社と相互依存的取引をするメリットが小さく、デメリットが大きい。特に、親会社の業績が大きく悪化した場合や、派遣企業が事業拡大を求める場合などには、相互依存的取引を継続することに無理が生じる。その意味で、小さな企業グループにおいては、資本系派遣企業が外販比率を高め、相互依存的取引から脱却する動きが起こる、あるいは、すでに起こっている可能性がある。

第 3 に、とはいえ、本研究の結果、派遣企業とユーザーとが同一の企業グループに属するという事実が、相互依存的取引を形成する重要な基盤となっていることが明らかになった。すなわち、企業グループのなかでは、派遣スタッフの活用現場で何らかのメリットが生じるか否かにかかわらず、相互依存的取引を発生させ、推進するメカニズムが働く可能性が高い。その意味で、職種や企業グループの規模によって濃淡はありつつも、相互依存的取引自体がまったくなくなるということはないだろう。