Adecco's Eye

東京大学 社会科学研究所　佐藤博樹教授に聞く

人材派遣という働き方の「現在（いま）」を読み解く

労働者派遣法の施行から22年。派遣という働き方が急速に社会に浸透する一方、誤解も多く生んでいる。今回は東京大学 社会科学研究所の佐藤博樹教授に、非正規社員、中でも派遣スタッフをとりまく問題について意見をうかがった。

３人に１人は非正規雇用の時代

正社員が減り、非正規社員が増えている。昨年は、アルバイト、パート、派遣スタッフなどの「非正規雇用者数」が1700万人を超え、労働人口の3人に1人を占めるようになった。非正規雇用者が社会経済に果たす役割も影響力も大きい。しかし、最近、非正規社員の否定的側面ばかりが強調されて、戸惑っている関係者も多い。

……非正規社員の増加について様々な論議がありますが、どう思われますか？

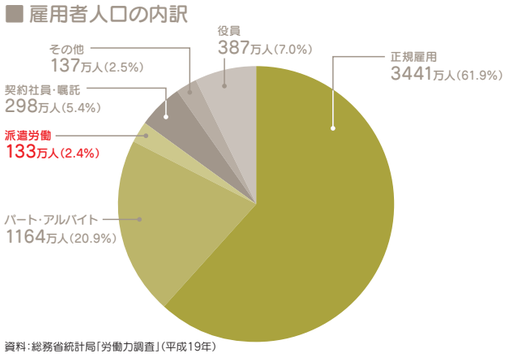
一面的な論議だと思います。正社員と非正規社員の働き方を比較すると、雇用の安定性や賃金水準だけでなく、能力開発機会などに関しても、重なる部分がたくさんあります。どちらが上か下かということではありません。

実際に地域で個人を抽出して調査をしてみると、正社員であっても能力開発の機会に恵まれない人がかなりの比重を占める一方、非正規社員であっても能力開発の機会に恵まれている人は少なくありません。

このような実態を無視した論議は、かつて「大企業は賃金も良く雇用機会が安定しているが、中小企業は雇用が不安定で賃金が低い」と決めつけていた、いわゆる「二重構造論」と同じです。雇用が安定していて賃金が高い中小企業もあるし、逆の大企業もあります。

質的に異なる働き方を、同一の尺度、例えば賃金といった尺度だけで測定して、その水準の差（格差）を問題にすることが誤りなのです。

■ 雇用者人口の内訳



資料：総務省統計局「労働力調査」（平成19年）

雇用者全体から、役員と正社員をのぞいたものが非正規社員。派遣労働者は非正規社員の代表のように言われるが、派遣の人数は、パート・アルバイトの1/9に過ぎない。

……そもそも、正社員と非正規社員の違いとはなんでしょうか？

正社員の働き方の本質は「無限定」雇用が特徴です。仕事の内容、働く場所、労働時間が基本的に無限定です。会社は「仕事が増えたら残業して下さい」、「事業所を縮小するので他の事業所に異動してください。仕事も変わります」といったことを社員に要求することができる強い人事権を持っています。その結果として、会社は、社員の雇用の安定化、つまり雇用保障の持続的な提供を社会的に求められることになるのが正社員なのです。

一方、派遣スタッフを含めた非正規社員の本質は「限定」雇用にあります。業務内容、働く場所、労働時間、さらに雇用期間などが限定されています。派遣スタッフの場合は、雇用契約書でこれらの条件が限定されています。

この質的に異なる2つの働き方を、賃金だけ取り出して比較するのは、身長と体重を比べるようなものです。

非正規社員の雇用は不安定だと言われます。しかし、通常、企業は職場限定や仕事限定で、雇用期間を無期で雇用することができません。「この事業所の経理として定年まで雇います」といった雇用は、「その仕事がなくなった場合は雇用契約を解除できる」という社会的な条件がないと実現は困難です。日本では、実態としてそれが難しいのです。

……自ら非正規社員という働き方を積極的に選んでいる人が多くいると思うのですが。

その通りです。正社員が良いというのは、先ほどの「無限定」という働き方が良い、望ましいと主張しているにすぎないことを認識すべきです。では、「限定」という働き方を選ぶことが間違っているのでしょうか。

佐藤 博樹 ● さとう ひろき
東京大学社会科学研究所教授　1953年東京に生まれる。一橋大学院社会学研究科博士課程単位取得後、法政大学経営学部教授を経て現職。
著書は『不安定雇用という虚像：パート・フリーター・派遣の実像』（共著、勁草書房）、『パート・契約・派遣・請負の人材活用』（編著、日経文庫）、『男性の育児休業』（共著、中公新書）など多数。

人によって仕事に対する志向や、働くことに求めている優先順位が違うことから、後者の働き方を選ぶ人がいるのはごく自然です。

新聞の報道などでは、正社員になりたいけれど雇用機会がなくて、やむなく非正規社員として働いているという事例ばかりが強調されています。正社員とは異なる働き方を求めて、積極的に非正規社員を選択した人も少なくないことが無視されています。以前、働き方への満足度に関する調査を行ったところ、正社員に比べて、非正規社員のほうの満足度が高い項目も少なくないという結果もあります。

……多様な働き方を求める人は多く存在すると思います。その点に関してはどう思いますか？

望ましい働き方は人それぞれで多様です。それにもかかわらず、正社員として働くことだけが望ましい、という一元的な価値基準は良くないと考えます。

そうした一元的な見方にともなう弊害もあります。例えば、派遣スタッフとして3年間責任のある仕事をしてきたのに、正社員を募集している企業に履歴書を送ると、「派遣スタッフだったから」というだけの理由で、書類選考で落とされるようなことも生じるのです。雇用形態で判断するのではなく、何を経験し、どのような職業能力を保有しているかを評価することが大事なのです。このようなことが起こらないようにするためにも、一元的な見方を解消することが必要です。

正社員だから職業能力があるなどとは誰も思っていないのに、非正規社員だと職業能力がないと決めつけてしまうことが多くなるわけです。このような状態は、有能な人材を確保したい企業にとっても大きなマイナスです。

「派遣」の理念に戻るべき時

派遣スタッフも非正規社員の1つ。1986年に労働者派遣法が施行されて以後、派遣スタッフは急速に増加してきた。当初は、専門性の高い26業務限定だったが、1999年には原則自由化されるなど規制の緩和が進められてきた。ところが、今秋の臨時国会に、厚生労働省が提出する派遣法改正案には、日雇い派遣や専ら派遣の原則禁止などが盛り込まれる見通し。登録型派遣についても規制強化論が台頭してきている。

……今秋の臨時国会で派遣法改正案が審議される予定です。今後、一般の登録型派遣の規制はどう変化するのでしょうか？

7月8日に厚生労働省の有識者研究会（座長・鎌田耕一東洋大教授）がまとめた報告書が、法改正の骨子にな

Adecco's Eye

人材派遣という働き方の「現在（いま）」を読み解く

るとすれば、日雇い派遣やグループ内企業への派遣（専ら派遣）に関しては規制強化があっても、登録型派遣の規制強化はないでしょう。労使双方が必要としている働き方の1つなのですから。

……労使双方が必要としている働き方の1つなのに、派遣のイメージが悪化していますが、これに関してはどう思いますか？

ごく一部の派遣会社による労働基準法違反や派遣法違反などの問題が、派遣労働全体のイメージダウンを引き起こしたのは事実です。一連の事件は、派遣労働固有の問題ではなく、労働基準法違反など、当該企業におけるコンプライアンスの問題だと思います。このような時だからこそ、派遣業界全体が、事業内容を改善する良い機会だと思います。

……アデコではコンプライアンスに関して、誠実に取り組んでいます。弊社も含め、人材サービス会社は今後どのような点を改善すべきでしょうか。

人材サービス会社として見直すべきところは、派遣として働く人のキャリア形成をサポートできているか、ということです。

これまでは、派遣は仕事を選ぶことができ、派遣先企業を変えながらキャリア形成ができると言ってきました。直接雇用にはない新しい働き方としての可能性を持っていますが、それが可能性だけに留まっていませんか？ということです。

派遣先を決める際に、本人が将来やりたい方向に合った仕事であるかを考慮する、あるいは就労後、その仕事内容を担当者が細かく把握しておく、仕事の経験やスキルが上がったら派遣料金を見直すなどといったサポートをしていくべきです。

派遣先を決めるだけのマッチングであれば、人材派遣ではなくて、単なる紹介です。これからは、キャリア形成支援の観点から、人材サービス会社は自社の正社員のキャリア形成を支援することと同様に、派遣スタッフの就労先が決まったあとも、継続的に営業担当者が派遣スタッフをサポートできる仕組みを作ることが必要でしょう。とりわけ、派遣先企業に対する営業と派遣スタッフへのサポートの分業が進んでいる大手人材サービス会社には、それが必要だと思います。

……企業も、人材派遣サービスを利用する時は、派遣スタッフのサポートができている会社かどうかを見極める必要があるということですか？

そうです。単に「マッチングが早い」ということで人材サービス会社を評価してはいけないのです。マッチングの早さも大切かもしれませんが、派遣スタッフのキャリア形成支援ができているかどうかを見ることも大事です。それができている人材サービス会社の派遣スタッフは能力が高く、仕事への意欲も高いことが多いのです。

また、何もかも人材サービス会社まかせにするのではなく、人材派遣サービスを利用する企業側も派遣という働き方や活用の仕方を見直す機会とすべきでしょう。

派遣スタッフが能力を発揮し、イキイキと働いてもらうということについて配慮が足りない派遣先企業が多いのです。派遣先に行ったら自分の机がない、入館証がない、依頼された仕事に必要な社内情報にアクセス制限がある。これでは派遣スタッフが前向きに働くことはできません。自社の中途社員を迎える時と同じように、派遣スタッフの受け入れに配慮すればいいことで、難しいことではないのです。何もかも正社員と同じ扱いをする必要はありませんが、必要以上に差をつけるようなことがあってもいけないのです。

また、これまでは「人が辞めて困った。とにかく派遣スタッフを活用しよう」と場当たり的な目的で派遣スタッフを採用するような派遣先企業も少なくありませんでした。本来は、会社全体としての人材活用の基本設計をする人事部門が、自社の人材ポートフォリオを考え、中長期で正社員が担うべき仕事、短期だが一定の教育訓練が必要なので契約社員を活用する仕事、汎用的スキルでできる仕事は派遣スタッフに任せるなどを切り分けるべきです。

これからの現場の管理者は、正社員だけでなく、契約社員やパート、そして派遣スタッフもマネジメントできる能力が必要です。

……派遣スタッフ自身が見直すべきことはありますか？

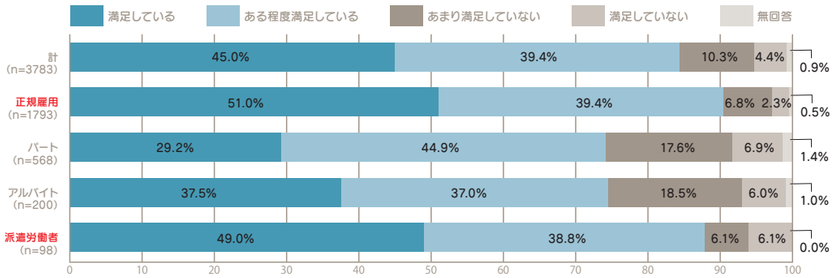
派遣というのは自分でキャリアを作っていく働き方だという点が忘れられがちです。自分は今後どうしたいか、どうして欲しいかを明示しない限り、人材サービス会社は派遣スタッフのキャリア形成サポートをすることができません。

また、「雇用が安定しているから正社員になりたい」という理由だけで正社員を希望するのは甘い考えです。決められた仕事をきちんとこなすことが派遣スタッフなら、正社員は提案、仕事全体の管理、部下に仕事を教えること、仕事を改善することなども求められるのです。正社員への転換を希望する派遣スタッフにはそのような職業能力の開発も求められます。

人材サービス会社の担当者も、このような点を派遣スタッフにしっかり伝えるべきだと思います。

どちらにしても、これからの働き方を考える時は、正社員・非正規社員といった対立軸で見るのではなくて、それぞれ多様な働き方のデメリットを解消し、メリットを高める必要があります。さらに雇用形態にかかわらず、ワーク・ライフ・バランスを取れる働き方を実現させることが大切です。

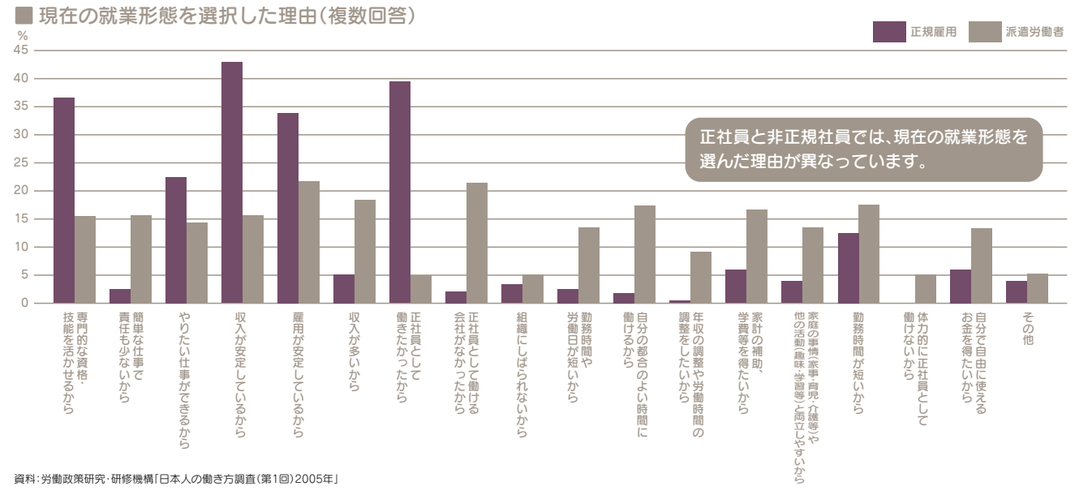
■ 今の仕事全体についての満足度



資料：労働政策研究・研修機構「日本人の働き方調査（第1回）2005年」

働く立場によって、仕事に対する満足度に差があると思われています。しかし、調査結果では、ほとんど差がありませんでした。その理由は、働く人が自分にあった働き方や自分が求めている仕事内容かどうかを重要視しているためと思われます。

■ 現在の就業形態を選択した理由（複数回答）



正社員と非正規社員では、現在の就業形態を選んだ理由が異なっています。

資料：労働政策研究・研修機構「日本人の働き方調査（第1回）2005年」