

---

## 序 章

---

### 問 題 意 識

高橋 康二

(麗澤大学外国語学部非常勤講師)

---

一般に、企業が派遣スタッフを活用する際には、派遣料金やサービスの質など面で最適な条件を示す派遣企業と取引するのが効率的だと考えられている<sup>1</sup>。同様に、派遣企業がスタッフを派遣する際にも、スタッフの特性に合ったスペックを提示する企業を選ぶ必要があるだろう。これに対し、本稿は、人材派遣市場において「資本系」と呼ばれる派遣企業が少なからぬウェイトを占めており、それらの派遣企業が親会社やグループ会社との間で相互依存的な取引を行っていることに注目し、そのような取引がいかなるメカニズムのもとで営まれているのかを、アンケート調査と事例調査を用いて明らかにすることを目的とするものである。

労働者派遣法施行から20年が経過し、その間、多くの人材派遣企業が人材派遣市場に参入してきたが、人材派遣市場で活動する個々の企業のプロフィールをみると、そこに2つのタイプがあることがわかる。ひとつは、親会社を持たない独立した企業であるか、あるいは、人材ビジネスを本業とする親会社を持つ企業である。これらは、「独立系」派遣企業と呼ばれる。もうひとつは、製造業や金融業など人材ビジネス以外の事業を本業とする親会社を持つ企業である。これらは、「資本系」の派遣企業と呼ばれる。

現在、日本で活動する派遣企業の属性に関する公式の統計は存在しない。そこで、登録型人材派遣企業を中心に組織される日本人材派遣協会の会員リストのなかから資本系派遣企業を抽出したところ、その比率は36%に上った<sup>2</sup>。また、日経流通新聞「第23回サービス業総合調査」に基づき、派遣企業の売上高ランキングを作成すると、売上高上位10社はいずれも独立系派遣企業であるが、売上高11位から30位のうち、実に16社を資本系派遣企業が占めていることがわかる<sup>3</sup>。人材派遣市場において、資本系派遣企業は少なからぬウェイトを持って

---

<sup>1</sup> 佐藤編(2004:80-82)を参照。

<sup>2</sup> 日本人材派遣協会編(2005)所収の2005年1月現在の会員リストに基づく。独立系派遣企業であるか資本系派遣企業であるかは、会社プロフィールに基づいて筆者が判断した。ちなみに、2003年4月1日現在の会員リストにおける資本系派遣企業の比率は、39%である。

<sup>3</sup> 日経流通新聞、2005年11月16日紙面より。

いるといえる。

これら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いては、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、特殊な取引慣行があることが知られている<sup>45</sup>。本稿では、このような取引を「相互依存的取引」と呼ぶことにする。派遣企業の側における、派遣者総数に占めるグループ内への派遣者の比率の高さ、親会社およびグループ会社の側における、活用している派遣スタッフ総数に占める当該派遣企業からの派遣スタッフの比率の高さが、その指標となる<sup>6</sup>。

しかし、論理的に考えて、このような取引には問題点があると考えられる。まず、親会社およびグループ会社にとって、取引する派遣企業を限定してしまうことは、よりよい派遣料金やサービスを提示する派遣企業と取引する機会を逸することを意味する。同様に、派遣企業の側にとっても、顧客を限定してしまうことは、よりよい条件を提示する顧客と取引する機会を逸することになる。すなわち、双方にとって機会損失が大きくなると考えられる。

このようなデメリットがあるにもかかわらず、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いて相互依存的取引が行なわれているとするならば、そこには、何らかのメリットがあるはずである。たとえば、派遣スタッフが企業特特殊のないし企業グループ特特殊な熟練・志向性を身につけている、相互依存的な取引のなかで派遣企業の側に関係的スキルが蓄積される<sup>7</sup>、取引当事者が、事前に取引相手を探索する探索コスト、取引中に発生する契約コスト、取引後に発生する監視コストといった一連の取引コストを節約できる<sup>8</sup>、といったことが考えられる。

<sup>4</sup> 三浦（2005）を参照。ちなみに、Purcell&Purcell&Tailby（2004）によれば、このような相互依存的取引関係は、資本系派遣以外の場合でも起こりうることを示唆される。

<sup>5</sup> 労働者派遣法（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律）第7条は、「専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われる」事業を禁止している。そして、ここでいう「特定の者」とは、「1つであると複数であることを問わず対象が特定されていること」を指すと解されている。よって、親会社やグループ会社だけにしか派遣しない場合は、同条に抵触することになる。しかし、実際には、資本系派遣会社といえども、親会社やグループ会社以外からの受注にも応じているため、同条に抵触することはほとんどないと考えてよい。安西（1997）、鎌田（2000）を参照。

<sup>6</sup> 第1章で分析するアンケート調査によれば、資本系派遣企業の、派遣者総数に占めるグループ内への派遣者の比率は、平均54.1%である。なお、親会社およびグループ会社の側における、活用している派遣スタッフに占める当該派遣企業からの派遣スタッフの比率に関するデータは、管見の限りない。

<sup>7</sup> 浅沼（1997：222）を参照。

<sup>8</sup> ここでの取引コストの分類は、菊澤（1998：35）によるものである。

しかし、派遣スタッフの活用現場において実際にどのようなメリット・デメリットが生じているのかは、必ずしも十分に明らかにされていない。また、それ以外にも、相互依存的取引の消長に影響を与える要因があるかもしれない。そこで本稿では、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、明らかにすることとする<sup>9</sup>。これらを明らかにすることによって、相互依存的取引がどれほど安定性を持っているのか、さらには、資本系人材派遣が将来どのような方向に進むかを判断することができるだろう。

本稿の構成は以下の通りである。第1章にて、アンケート調査を用いて、資本系派遣企業が、経営戦略と人材マネジメントの面でいかなる特徴を持っているのかを概観する。第2章と第3章は事例研究であり、それぞれ別々の企業グループについて、派遣企業とユーザー企業（親会社およびグループ会社）の双方の観点からみた資本系派遣の実態を、インテンシブに記述する。最後に、第4章にて、本稿の結論を述べる。

#### 【参考文献】

- 安西愈（1997）『労働者派遣法の法律実務 [ 第二版補正二版 ]』総合労働研究所。  
浅沼万里（1997）『日本の企業組織・革新的適応のメカニズム』東洋経済新報社。  
John Purcell & Kate Purcell & Stephanie Tailby（2004）”Temporary Work Agencies: Here Today, Gone Tomorrow?”, *British Journal of Industrial Relations*, vol.42-4, pp.705-725.  
鎌田耕一（2000）「労働者派遣法改正の意義と運用上の課題」『ジュリスト』No.1173, 39-47 頁。  
菊澤研宗（1998）『日米独組織の経済分析：新制度派比較組織論』文眞堂。  
三浦和夫（2005）『よくわかる人材派遣業界』日本実業出版社。  
日本人材派遣協会（2005）『2005 年版人材派遣白書 変貌する人材ビジネスの現状と未来』東洋経済新報社。  
佐藤博樹編著（2004）『パート・契約・派遣・請負の人事管理』日本経済新聞社。

<sup>9</sup> なお、アンケート調査は必ずしも資本系派遣の実態を明らかにすることを目的として構成されていないため、ここでは事例調査を主体とし、アンケート調査を補足的に用いることとする。