

準が高い傾向にあるため、派遣会社は「派遣先企業規模」を派遣労働者の業務遂行能力の代理指標として活用していると考えられる。「雇用契約更新回数0回」も同様である。雇用契約更新回数が多ければ、それまでの期間、派遣労働者が派遣先に適応し、また派遣先からも一定の評価を得ていたことを意味する。数多くの登録者の中から派遣労働者を選抜する際に、雇用契約の更新回数が適性の代理指標になるのである。

このように考えると、雇用契約が初めての新規登録者の派遣率はもっと低いと予想される。実際、事務系職種や年齢を限定しないデータのため単純な比較はできないが、2008年3月もしくは2009年3月のA社の新規登録者が、同月中に派遣先が決定する割合は10%強、6か月以内に決定する割合でも30%に満たない。つまり、雇用契約の更新という行為を通じて、派遣会社との関係が深めている派遣労働者の方が、まったく新たな派遣会社にあたるよりも派遣就業できる可能性は高いのである。

これは、スムーズな再就業のために派遣会社の併用が進む実態と、相反する結果である。

VI. おわりに

VI-1. 総括

以上の考察から、事務系・登録型派遣労働者、34歳以下の再就業は次のようにまとめられる。

事務系・登録型派遣労働者は複数の派遣会社を併用し、派遣会社に対して受動的である。派遣会社の職業紹介機能も、雇用していた登録型派遣労働者全員にではなく、限定的な提供にとどまる。離職後の再就業では、専門性や経歴などスペックでの選別は確認されず、雇用契約の更新数や派遣先企業規模など、登録型派遣労働者の能力や定着性向の代理指標（シグナル）が確認された。派遣会社に積極的に仕事紹介を働きかけることが、再就業機会の増加につながることも明らかになった。

職種を細分化して確認する必要はあるものの、少なくとも本研究では、派遣会社に派遣労働者の雇用期間中の能力や実績の情報が蓄積され、ダイレクトに活用されているとはいえない

い。むしろ、登録情報やコーディネーターらのヒアリングを通じて派遣先とのマッチングがはかられていると考えられる。蓄積情報の活用ではなく、関係性にもとづいた就業斡旋がなされているのである。1986年の派遣法成立の理論的契機に、伊丹・松本によって提唱された「中間労働市場論」があった（伊丹・松本1985）。派遣会社が企業間移動と雇用保証を両立させる中間組織として機能するという理論である。しかし、登録型派遣では派遣会社は中間組織としては十分には機能しておらず、これは中間労働市場論の批判的考察を行った先行研究と整合的な結果であった（丸岡・木村大成2006）。

ただし、本研究を通じて、その原因が派遣会社だけにあるわけではないことも明らかになった。そもそも、働く意欲が高くない者や、外部労働市場での希望通りの就業が難しい者の存在が判明したからである。就業意欲が低い者の存在は、自己都合での派遣契約終了が多いことや労働市場再参入においても企業に意欲が伝わらず、就業実現を難しくすることにつながる。外部労働市場での就業が難しい者に対しては、派遣会社という間接雇用だからこそ就業が実現しているととらえることができる。

このような事務系・登録型派遣労働者の特性をふまえた上で、「登録型派遣労働者の雇用の安定化」問題を見つめなおすと、2つの異なる局面が存在することに気づく。労働者派遣制度の構造的な負の側面が露呈している離職局面と、正の側面が発揮されている再就業局面である。

離職局面では、外部人材ゆえに内部人材よりもさきに人員調整の対象にされやすく¹⁶、派遣契約の終了にともなう雇用契約の中途解除さえ発生する。業務によっては受入れ期間に上限があるため、長期的な就業継続も期待できない。派遣先の正規社員と比較すれば、失職につながるトリガーがいくつも存在する。一方、再就業局面では、就業時間や場所に制約があり、外部労働市場では正規社員として採用されにくい個人の雇用の受け皿となっている。「多様な働き方」「多様な労働者」を受け入れる需給インフラとして、労働者派遣制度が一定の役割を果たしていることは評価すべきである。

派遣会社の中間組織としての機能強化や、正規社員への転換支援は今後の大きな課題だろう。その一方で、派遣会社や登録型派遣制度全体を悪者にしたてたわかりやすくも偏った議論ではなく、その制度を活用している、もしくは活用せざるをえない個人の事情に焦点をあてた建設的な議論が求められている。

VI-2. インプリケーション

登録型派遣労働者の雇用を安定化するには、失職リスクを抑制し、再就業確率を高める必要がある。第174回国会¹⁷に登録型派遣の原則禁止を盛り込んだ労働者派遣法の改正案が提出された。改正法案には自由化業務での常用雇用以外の派遣禁止や、派遣契約の中途解除にあたって派遣先が講じるべき措置等が盛り込まれている。この改正法が成立すれば失職リスクは低下する。失職リスクが抑制されるという前提に立ち、本研究から導かれる含意をまとめる。

①派遣会社の果たすべき役割

派遣会社は、外部労働市場の選抜メカニズムでは、仕事に就くことができない者に就業機会を提供し、労働力の減少が危惧される社会において、就労意欲の低い者を労働力化している。多様な労働者の雇用創出という点は積極的に評価すべきだろう。

しかし再就業局面では、それまで雇用していた派遣労働者を外部労働市場に再放出しているにすぎない。派遣労働者はあらためて選抜にさらされてしまう。それまでの派遣労働を通じて再就業が、より優位に、より容易に、実現できることが理想である。

派遣労働者が仕事に何を求めるかを把握し、将来プランに応じた支援を行うことが重要である。正規社員転換を希望する者にはその転換につながる就業機会を、実現不可能な希望を夢見る者には現実との期待値調整を、派遣就業の継続を希望する場合は派遣就業の継続を提供するのである。

このように、派遣会社が外部労働市場の限界を超えた介入価値を発揮できれば、労働者派遣制度の社会的評価は好転していくはずである。

②派遣労働者と派遣会社の関係性

次に、派遣労働者と派遣会社の関係性に関することである。求職活動時に、派遣会社を併用するメリットは広く知られている。しかし、本研究では、派遣会社を固定する方が、再派遣率を高めることが発見された。派遣会社を移り変わる派遣労働者は、派遣会社を固定する者に比べて、仕事難易度・賃金水準・スキルレベルが上昇しにくく、逆に下降する割合が高いことを明らかにした先行研究も存在する(島貫 2009)。派遣労働者は、安易に派遣会社を変えず、自身の志向にそくした案件を数多く有す派遣会社を選択すべきである。

加えて、派遣会社に積極的に仕事紹介を働きかけることが、再派遣に有利なことも明らかになった。これらの点から、派遣会社との関係が希薄なままの「派遣会社ホッピング」に警鐘を鳴らし、派遣労働を続ける限り、できるだけ同一の派遣会社で就業を継続し、関係性を深めることが望ましいことになる。

そのためには、職業紹介能力や失職リスクなどの派遣会社を選択するための正しい情報が、派遣労働者に公開されることが重要である。

③派遣労働の規制のあり方

労働者派遣法の改正法案をめぐって、激しい賛否両論がわきおこったことは記憶に新しい。最も大きな問題は、労働者保護のための規制にもかかわらず、労働者側からも雇用機会を奪うと反対されたという点にある。その原因が、今回の分析から明らかになった。

派遣労働を肯定的にとらえる者は、派遣労働を継続することも、派遣労働から離脱することも比較的可能なのである。派遣労働に対して否定的な者ほど、派遣労働から離脱することも、再就業をすることも難しい。後者の保護をどのように実現していくかが、本質的な課題だろう。なぜなら、外部労働市場の選抜メカニズムにゆだねる限り、後者は、企業が直接雇用を望まず、失職状態が継続する可能性が高いままだからである。

登録型派遣労働者の不安定就業の問題は、労働者派遣制度や派遣会社の問題として語られ

ることが多い。たしかに離職局面ではその通りである。しかし再就業局面で根底にあるのは、日本の雇用の流動性が高まる中で、市場競争における弱者が発生し、その弱者保護のあり方が問われているのである。

派遣という仕組みそのものを禁止するような「大きな規制」ではなく、該当する労働者のエンプロイアビリティを強化し、生活を保障する、個人をターゲットにした「小さな支援」こそ求められている。

VI-3. 今後の課題

今後の課題は3点ある。1点目は、登録型派遣労働者の採用や派遣先決定基準の詳細な解明である。派遣労働には専門的な働き方というイメージがあるが、事務系職種の場合には必ずしも専門的な業務に従事していないことが指摘されている（濱口 2010 等）。本研究でも経歴など専門性を示す指標での選抜は確認されなかった。事務系職種を一般事務、経理事務、人事アシスタントなどに細分化したうえで、選考基準の詳細な解明をすべきだろう。正規社員への転換に関しても、就業形態転換にともなう裁量範囲の拡大や責任の増加を理解したうえでやりがいを求めている場合と、業務負担は今と変わらず雇用保証だけを望んでいる場合がある。このような心構えが再就業に影響を与えているのかも確認する必要がある。

2点目は、世界同時不況が派遣労働に与えた影響の把握である。2009年10月、ILOは「金融危機によって派遣労働者は雇用の調整弁として、まっさきに失業した」との報告を発表した。実際、「登録型派遣労働者の再就業に関する調査」でも、派遣会社A社のデータでも、リーマン・ショック前後にサンプルを分割して分析を行うと、新たな発見がある。詳細な分析は別稿にて試みたい。

3点目は、分析対象を拡大し、大規模標本を用いた派遣労働者の再就業の構造化である。今回はデータの制約から、事務系・登録型派遣労働者、34歳以下に限定して分析を行った。職種や年齢レンジの拡大した分析が求められる。たとえば、労働力調査の2009年10～12月の

派遣労働者は111万人、派遣労働者からの完全失業者は19万人である。冒頭に引用した厚生労働省の「非正規労働者の雇止め等に関する集計結果」も、集計期間によって再就職率が10%～50%まで幅がある。就業継続意欲のある者の4割が再就業できていないという図表1の数値が、十分に信頼に足る値なのかは容易に判断できない状況である。そのためには、調査データの整備から取り組まねばならない。使用した「登録型派遣労働者の再就業に関する調査」の設計も必ずしも十分だと断言はできない。なぜなら、期間を問わずに「再就業できたか」とたずねているが、回答者がそれぞれに想定した時期までに再就業できなかった場合は「再就業できなかった」と回答した可能性は残るからである。一方、現行の政府統計では、派遣労働者が雇用されている派遣会社に関するデータはほとんど取得できない。

派遣労働者の再就業に関しては調査・研究ともに非常に少ない。そのため、このような制約があってもなお、登録型派遣労働者の再就業を構造化するための布石として意義があると考え、本稿はまとめた。分析データ、分析手法ともに、精度を向上し、派遣労働市場という複雑なマーケットを的確にとらえることが期待される。

注

¹ 以下、本稿では特に断らない限り、派遣契約、雇用契約いづれも契約の満了・中途解除をまとめて「契約の終了」と表記する。

² 集計概要：2009年10月～2010年3月までに雇止めもしくは雇用調整を実施済みまたは実施予定とされる非正規労働者の集計。1月26日時点、該当する労働者は、非正規労働者124,802人、うち派遣労働者85,743人。派遣労働者の99.1%84,936人が製造業に派遣されている。再就職率は再就職等の状況が判明した派遣労働者20,563人に関する集計。なお2009年9月の集計では、派遣労働者の再就職率は47.5%など集計期間によってばらつきが大きい。

³ 通常、製造業への派遣は製造業派遣と表記されるが、本稿では派遣労働者の職種に着目したため、事務系派遣との対比で製造系派遣と記述した。小野2009でもこのように表記されている。

⁴ 厚生労働省「平成20年 派遣労働者実態調査結果の概要」によれば、物の製造に従事する派遣労働者24.0%、一般事務23.6%、5号業務（事務用機器操作）17.4%である。この他にも10号業務（財務処理）において財務・経理事務の業務があるなど、事務系派遣に該当する業務範囲は広い。

⁵ 派遣労働に関する研究は、労働法制に関する論考（佐賀2009等）や、キャリア形成や人的資本管理に関する研究（島貫・

守島 2004 等) が中心である。求職行動に関する数少ない先行調査・研究として、『派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査』(鶴ほか 2009, 2010), 『非典型雇用労働者調査』(ワークス研究所 2002a, 2002b), また非正規労働者の他就業形態への移行に関する実証分析(玄田 2008) をあげることができる。

⁶ 中間労働市場とは、派遣会社のような、外部労働市場(市場)と内部労働市場(組織)の特徴を部分的備える中間組織によって、失業を発生せずに(あるいはあまり発生せずに)、企業間の労働移動を実現するメカニズムのことである。とくに雇用関係が中間組織にある形態を派遣型という(伊丹・松本 1985)。

⁷ 2つの調査は類似の変数であっても厳密にはその内容が異なることがある。例えば「登録型派遣労働者の再就業に関する調査」における年齢は2009年11月時点のものだが、派遣会社A社のデータは派遣契約終了時の年齢である等である。

⁸ 日雇い派遣除く。

⁹ 外部労働市場では35歳を境に需要要因が変化する可能性が指摘されている。たとえば、管理職経歴を必要とするなどである。A社のデータを35歳以上も含めて分析したところ、やはり35歳以上は再派遣に有意にマイナスであった。紙幅に制約があるためこの点は別稿に譲る。

¹⁰ 派遣契約を中途解除した場合には、派遣先企業にも次の就業先を確保する努力義務がある。

¹¹ 分析(B)については、再就業できたサンプルに限って希望の就業形態で再就業できた者を1、希望の就業形態に再就業できなかった者を0としたプロビット分析も行っている。分析(C)(D)も同様である。その結果は本稿の内容と整合的であった。

¹² 派遣会社A社などにヒアリングを行った。

¹³ 現在登録している会社を0社と回答したサンプルは除外して集計を行った。

¹⁴ たとえば派遣労働者の能力や職場との相性に問題があった場合、派遣会社は派遣労働者を傷つける情報は開示しないことがある。

¹⁵ A社の再派遣率は38.1%と、図表6の同一派遣会社での再就業率9.1%よりも非常に高い。要因はいくつか考えられる。まず、A社の分析は「紹介不要」「他社決定あり」を除いて行ったことである。「紹介不要」「他社決定あり」も含めた、34歳以下の再派遣率は31.2%に下がる。次に、A社が派遣会社の中でも再派遣率の高い派遣会社に属す可能性である。最後に、図表6の調査が、実勢よりも低くでている可能性もある。最後の点については今後の課題にて記述した。

¹⁶ リクルートワークス研究所「人材マネジメント調査2009事業所編」。

¹⁷ 2010年1月18日召集。

参考文献

- 相澤直貴・山田篤裕, 2006, 「常用・非常用雇用間の移動分析—『就業構造基本調査』に基づく5時点間比較分析—」『総務省統計研究所リサーチペーパー』6。
- 伊丹敬之・松永有介, 1985, 「中間労働市場論」『日本労働協会雑誌』27(5): 11-19。
- 奥津真里, 2007, 『失業者の求職行動と意識—再就職支援のあり方を探る—』風間書房。
- 小野晶子, 2009, 「登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える—先行調査研究サーベイと企業事例調査から—」『労働政策研究・研修機構ディスカッションペーパー』09-03。
- 木村琢磨, 2008, 「三面労働契約関係における経営学の研究課題—製造請負・派遣労働の考察を中心として—」『大阪経大論集』58(6): 303-327。
- 玄田有史, 2008, 「前職が非正規社員だった離職者の正社員

への移行について」『日本労働研究雑誌』580: 61-77。

玄田有史・中田喜文, 2002, 『リストラと転職のメカニズム—労働移動の経済学—』東洋経済新報社。

厚生労働省, 2009a, 『労働者派遣事業平成19年度事業報告書』

——, 2009b, 『平成20年 派遣労働者実態調査』

——, 2009c, 『非正規労働者の雇止め等の状況について』

佐賀一道, 2009, 「派遣労働は働き方・働かせ方をどのように変えたか—間接雇用の戦後史をふまえて—」『大原社会問題研究所雑誌』604: 9-24。

児玉俊洋・阿部正浩・樋口美雄・松浦寿幸・砂田充, 2005, 「入職経路はマッチング効率にどう影響するか—公共職業安定所と他の入職経路の比較—」『労働市場設計の経済分析—マッチング機能の強化に向けて—』東洋経済新報社, 87-144。

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。

島貫智行, 2007, 「派遣労働者の人事管理と労働意欲」『日本労働研究雑誌』566: 17-36。

——, 2009, 「事務系派遣労働者のキャリア類型と仕事・スキル・賃金の関係—派遣先企業と派遣元企業に関する就労パターンに注目して—」『派遣という働き方を通じたキャリア形成—事務職, コールセンター・オペレーター, 技術者, 営業職—』東京大学社会科学研究所人材ビジネス寄付研究部門研究シリーズ14: 43-70。

島貫智行・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』526号: 4-15。

高橋康二, 2007, 「派遣職種の特性と派遣企業の経営戦略・人事管理—専門26業務集中企業と自由化業務進出企業の比較—」『登録型人材派遣企業の経営戦略と人的資源管理』東京大学社会科学研究所人材ビジネス寄付研究部門研究シリーズ10: 51-62。

鶴光太郎, 2009, 『「日本版フレキシビリティ・アプローチ」の導入を目指して』経済産業研究所。

鶴光太郎ほか, 2009, 『派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査(平成19年度)』経済産業研究所。

——, 2010, 『派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査(平成20年度)』経済産業研究所。

濱口桂一郎, 2010, 「事務系派遣崩壊の歴史的根拠」『EU労働法政策雑記帳』(<http://eulabourlaw.cocolog-nifty.com/blog/2010/03/post-b51b.html>, 2010.3.6)。

丸岡高司・木村大成, 2006, 「労働市場における派遣労働者の現状と特徴—「中間労働市場モデル」に対する批判的検討—」『岡崎女子短期大学研究紀要』23号: 65-74。

樋口美雄, 2001, 『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社。

山本寛, 2008, 『転職とキャリアの研究[改訂版]—組織間キャリア発達の観点から—』創成社。

ワークス研究所, 2002a, 『非典型雇用労働者調査2001(全体就業形態別編)』リクルートワークス研究所。

——, 2002b, 『非典型雇用労働者調査2001(派遣編)』リクルートワークス研究所。

渡辺深, 2001, 「ジョブ・マッチング—情報とネットワーク—」『日本労働研究雑誌』495: 19-27。

謝辞

本稿の執筆にあたり、山本寛氏(青山学院大学教授)、木村琢磨氏(法政大学専任講師)、島貫智行氏(一橋大学専任講師)、高橋康二氏(労働政策研究・研修機構研究員)、派遣会社A社の方々から有益な助言を頂戴しました。ここに記して深く感謝いたします。当然のことながら本稿の誤りはすべて筆者に帰します。