

人材派遣会社側の「本音」

—派遣労働で苦しむのは派遣元だけじゃない—

鈴木 悠太（勝俣ゼミナール）

目次

はじめに

第 1 章 派遣労働の概要と労働者派遣法

1-1. 派遣労働とは

1-2. 2015 年までの労働者派遣法改正の沿革

第 2 章 近年の労働者派遣を取り巻く状況

2-1. 近年の労働者派遣法改正

2-2. 事業所の取組事例

2-3. 残された課題

2-4. 本研究の問い

第 3 章 調査概要と対象者情報

3-1. インタビュー調査の概要

3-2. 対象者情報

第 4 章 派遣元事業所の事例研究

4-1. 派遣元事業所からみたキャリア形成支援

4-2. 派遣元事業所からみた能力評価

4-3. 営業担当者の苦悩と負担

4-4. 派遣元事業所の苦悩と困難

結論

はじめに

派遣労働に関する研究は、賃金や雇用の安定性、キャリア形成など、いずれもその焦点は派遣労働者本人にあることが多い。しかし、派遣労働に関わっているのは労働者だけではない。そのため、本研究では主に派遣元企業に焦点をあて、人材派遣会社の営業担当者と事業主の 2 名にインタビュー調査を行った。本論では、それぞれが行う派遣労働者のキャリア形成や能力評価の事例と、そうした派遣労働者および派遣先企業との関わりのなかで両者が直面する困難や苦悩を分析し、その背後にある派遣労働の構造的な問題について論じることを目的とした。

1 労働者派遣法と残された課題

派遣労働は労働者派遣法（以下、派遣法）によって規定されている。同法は 1986 年に登場して以来、対象業務の規制緩和や派遣期間の制限などを数多く行ってきたが、2015 年に行われた改正によって、派遣労働を取り巻く状況は大きく変化した。主な変更点としては、派遣労働者の派遣期間が一律 3 年に制限され、また派遣労働者が 3 年の制限を超えて派遣として就業を継続する場合、派遣元には雇用安定措置として、派遣先への直接雇用の依頼や派遣元での無期雇用などが求められ、教育訓練やキャリアコンサルティングなど、キャリア形成支援も義務付けられた(JILPT,2022)。

厚生労働省「派遣労働者のキャリア形成に向けた取組事例集 ～同一労働同一賃金に向けた取組を踏まえて～」では、2015 年改正を含む近年の派遣法改正の政策効果の実証が行われ、多くの派遣元が派遣労働者のキャリア形成支援に取り組んでいることがわかった、しかし他方で、派遣労働者のキャリアに対する志向性が低いこと、派遣先ごとで評価情報が異なることから、派遣元の評価基準への当てはめが難しいことの 2 点が指摘された。

2 調査の概要

以上を踏まえ、本研究では以上 2 点の残された課題について、派遣元が行う派遣労働者のキャリア形成支援や能力評価に迫りつつ、「派遣元事業所側の人間が、派遣労働者のキャリア形成支援と能力評価における経験を通じてどのような困難に直面しているのか」を分析し、その背後にはどのような構造的な問題があるのかを問

いに据え、大手総合人材派遣会社 a 社で営業担当者として就業している A さんと、製造系人材派遣会社 b 社で 2022 年まで社長を務めていた B さんを対象に、それぞれにインタビュー調査を行った。

3 調査結果の分析

インタビュー調査で明らかになった主な知見は以下の通りである。

まずキャリア形成支援について、A さんの事例では、派遣労働者のキャリアに対する認識や働き方の希望は多種多様であり、キャリア形成に向き合うことの難しさは派遣労働者だけではなく、営業担当者自身も抱えていることが明らかになり、B さんの事例では、派遣労働者のキャリアへの志向性を高めるには、その対価として収入が増加する必要があることが指摘された。

派遣労働者の能力評価に迫った結果としては、A さんは能力評価において人が関わることの難しさを理解した上で、営業担当者として派遣労働者の働く目的の実現に向けて仕事を全うしていたのに対し、B さんは派遣元と派遣先の評価基準の違いに苦悩しており、能力評価を派遣先と協力して行うことの難しさが明らかになった。

A さんの営業担当者としての苦悩や負担を分析した結果としては、A さんは 50 人程度の派遣労働者を派遣しつつ、キャリア支援や能力評価といった派遣労働者のケア業務と同時に、新規営業など会社へ利益をもたらすための活動を行っていたが、自身のキャリアを考える余裕はないとしていること、そして B さんが「営業担当任せの側面がある」と語っていたことから、営業担当という仕事の煩雑さが明らかになった。

B さんが事業所を運営していく上での苦悩としては、B さんは派遣料金を高めることで、それが派遣労働者の業務の質に直結することを派遣先に理解してもらうことが困難であり、その要因としては、派遣先の派遣労働者の活用理由と派遣元の派遣労働者への還元意識の不一致が

あり、派遣先が書面での評価基準の共有を拒む現実があるということなどが明らかになった。

結論

以上の知見からは、人材派遣業界において、ビジネス的な利益と労働者のサポートを両立させることが難しいという構造的な問題が浮かび上がった。B さんは派遣労働者のキャリアへの志向性を高めるには、その対価として収入の増加が重要であるとしたが、たとえば営業担当者が新規契約を獲得するために派遣料金を低く提示すると、会社としては利益になるが、派遣労働者のキャリア形成に対する志向性を妨げる可能性がある。

また、派遣先と派遣元の間には、派遣労働者の活用理由に関して認識の齟齬があり、B さんの「収入の反映について企業先から理解を得るのが非常に難しい」、「企業先は評価情報を書面で残すのを好まない」という語りからは、賃金への還元が難しい要因として、派遣先と派遣元の関係性における問題も浮かび上がった。

これらの問題の解消には、さらなる法改正など外部的な力が働く必要があると考えられる。具体的には、キャリア支援や能力評価の収入への反映の義務化、評価基準の事前共有など、派遣先と派遣元の連携を強化するための法的な枠組みが必要になるだろう。

主要参考文献

- 大槻奈巳, 2023, 『派遣労働は自由な働き方なのか 転換期の中の課題と展望』青弓社
- 厚生労働省「派遣労働者のキャリア形成に向けた取組事例集 ～同一労働同一賃金に向けた取組を踏まえて～」
- 島貫智行, 2017, 『派遣労働という働き方—市場と組織の間隙』有斐閣.
- JILPT, 2022, 「派遣労働をめぐる政策効果の実証分析」『労働政策研究報告書』218 号