

人材派遣業と求人

Personnel dispatching Temporary help business

富田八郎
Hachiro TOMITA

Abstract: As for the personnel dispatching market in Japan the gradual deregulation is going advanced. While contract labor at the manufacturing factories (sector) was admitted, the labor by dispatching of capable men was not so. With the opening of dispatching the demand for dispatching to relatively simple work area will be expanding. The expansion of demand for dispatching changes also the employment circumstances for university students. Now in this paper we intend to predict how the employment circumstances for university students changes and to study it after 1 year.

1. はじめに

日本の人材派遣市場は、徐々に規制緩和が実施されている。2004年3月からは、製造現場(製造ライン)への人材派遣が認められた。このため、ビジネスチャンスと捉え人材派遣業界に新規参入する企業が増加している。制度改正の進展と共に、大学生の就職事情も逐年変化するものと思われる。大学生の求人環境がどのように変化するか、予測して1年後検証する。

2. フリーターの増大

フリーターとは、フリーアルバイトの造語である。学費や生活費を稼ぎながら就学する苦学生のように、学校を卒業後も就業しないでパート先やアルバイト先を転々とする人をフリーターという。いわば正社員として就業しない、フリーターの増大は、大きな社会問題となっている。

このように労働科学研究所や文部科学省の『学校基本調査』によれば、学校を卒業後、進学も就職もしない『無業者』は、平成14年高卒13.8万人〔卒業生の約1%〕大学卒11.9万人(卒業生の約2%)合計25.7万人に達している。35歳以下の無業者数は、2001年417万人に達している。

厚生労働省の「労働力調査」によれば、平成13年度の労働力人口は、6,752万人である。就業者数6,412万人、完全失業者数340万人、完全失業率は、5.0%である。年齢別では、11~19歳12.2%、20~24歳9.0%、25~29歳6.7%、30~34歳5.3%、35~39歳4.0%、40~44歳3.2%、45~49歳3.4%、50~54歳3.6%、55~59歳4.1%、60~64

歳8.1%、65歳以上2.4%である。新聞紙上で問題視されているリストラ対象の中高齢層の失業率よりも、若年齢層の失業率の高さに驚きを禁じえない。これら学生等の特徴は、親と同居する等、衣食住に困らないことが、就職への意欲を低下させていると思われる。

企業の間では、7.5.3と言う言葉がよく使われている。これは、学校を卒業〔就職〕して3年以内に離職する割合を中卒70%、高卒50%、大学卒30% ということを表している。

3. 家庭教育の崩壊

これは幼児期の家庭教育に問題があると考えられる。少子化は、子供部屋を与えられ、親子の対話も少なく、家庭教育が見放されている。幼児期からテレビゲーム等に熱中し、自分の部屋に「立てこもり」対人関係を学習しない結果、「孤立化から、引きこもり現象へ」「労働の楽しさ等を十分教えられていない」「困難に打ち克つ経験に乏しく、挫折等のモロサがある」「新聞を読まないから、社会の変化にも無頓着」少子化は、受験戦争を解消し、「物事を考えようとしめない」「無感動で何も興味を示さない」

テレビゲームに熱中し、中学・高校・大学では、携帯電話、パソコンに熱中する。「考えない、憶えようとしめない」こうした習性の積み重ねの結果、学習能力の低下が顕著となる。最もこうした学生ばかりではなく、自分なりの夢、目標を持って地道に努力する学生も見られ、努力する者と努力しない学生との格差は、益々拡大するばかりである。

4. 学校教育制度の崩壊

日本では受験競争が厳しかったため、それがストレスとなり、家庭内暴力や非行化等の諸問題を引き起こした。家庭教育が不十分なため、学校教育に対する過度な期待を持ったり、教育批判が激しく、結果的に萎縮した教育に変化した。「ゆとり教育」「完全週休2日制実施のために学習時間の短縮」の必要性が提唱された。どの子供も学ぶ意欲があり『楽しい授業』があれば、興味、関心が高まる筈だという教育改革の理念も「学習意識の欠如した学生対象では、効果も乏しい結果となった」

個性の尊重等により、厳しく教育することは、排除され教師の意欲も疎外した。

いじめや不登校、学級崩壊等教育問題が幾度となく論議されたが、効果が見られない。

5. 社会的分業の形成

人々は、自給自足の生活ではなく、それぞれが得意な分野を役割分担する社会的分業体制が最も効率よく社会生活を営むことが出来ることを経験してきた。自給自足よりも、コスト・品質・技術・設備面でそれを得意とする企業から調達する方が効果的と判断できれば、外部調達すればよい。即ち外部資源を有効活用することは、この社会的分業体制が最も合理的であることを学習してきた。「情報技術を始めより質の高い、より効率的なサービス」の提供も含めて社会的分業を一層進展させるものである。

企業は、1990年代長期間にわたる景気の低迷から、様々な工夫をしてきた。企業間競争は、価格等厳しい競争戦略を展開した。当然コストの大きなウエイトを占める人件費の見直しが進んだ。「リストラによる人員の削減」、貢献度合いに応じた給与のあり方として「成果主義」の考え方。経営環境にフレキシブルに対応するため、「人材派遣の活用」等を推進した。金融機関は、古くから銀行業務に精通した定年退職者の再雇用、結婚・育児で専業主婦化した OG 社員の臨時雇用採用等実施してきた。医薬品業界では、リストラ策を実行する一方で、正社員でない派遣労働力を活用するなど大きな変革に努めている。特に病院に医薬品を売り込む担い手として営業担当者は、正社員を抱えずに、新薬販売にあわせて専門知識を持つ派遣人材を弾力的に使うことで、コスト低減を狙いつつ販売力強化する動きがあった。

国内の競争戦略は、世界的規模の競争戦略へ突き進んでいる。低賃金を背景にしたアジア諸国や中国等の国際的規模で分業体制が進展している。国内産業の多くが海外へ生産拠点をシフトしたり、廉価な製・商品を逆輸入し企業の生き残りをかけた熾烈な競争が展開される。

他人のために仕事をする契約には①雇用②請負③委

任の3つの契約方法が存在する。そもそも分業体制は、社内で一貫生産するよりも、それぞれが得意とする分野を分担することが効率的であることから発展してきた。単にモノ作りだけでなく、知識・知恵や経験等それぞれが得意とすることをビジネスとする。一方社内に欠けている経営資源は、外部から調達することが、社会全体から眺めても効率的である。しかし派遣労働者と人材派遣元事業主、人材派遣先企業の力関係を眺めると、対等関係は維持できず立場の有利・不利の強弱は、どうしても生じてくる。特に弱い立場にあるのが派遣労働者である。人材派遣先企業からは、支払い対価以上に効果を要求される。給与面では、人材派遣料収入が上限として抑制され易い。残業代は、収入が伴わないと往々にしてサービス残業となる。また派遣労働者は、派遣先企業の従業員との良好なコミュニケーション維持が求められ、仕事と給与と人間関係の三重苦を受ける形となる。

こうした弱者を擁護するためには、法制度の改正や同じ弱い立場にあるもの同士の結束により、待遇や地位の改善を勝ち取らなければならない。

6. 労働者派遣法の規制緩和の流れ

1986年	労働者派遣法施行、対象業務は、ソフト開発や通訳など13業種が認められた。
1994年	60歳以上の高齢者の派遣対象業務を原則自由化
1996年	派遣法改正、対象業務を研究開発やテレマーケティング営業など26業種に拡大
1999年	改正派遣法施行、対象業務を製造や衣料分野などを除き原則自由化。一般事務の補助員が中心であった規制緩和を機に、金融、情報技術〔IT〕等専門知識を求められる分野にも広がりが見られた。
2000年	派遣期間終了後に正社員として雇われる紹介予定派遣」を解禁
2004年 3月	派遣法改正①製造業への派遣〔期間は1年〕解禁②営業、通訳などの派遣期間規制を緩和③病院や診療所への医師・看護師の「紹介予定派遣」派遣を解禁など

出所：2003年11月25日、日本経済新聞

7. 製造ラインは、請負から人材派遣へ移行する

製造業向け派遣解禁は、従来の請負契約では、派遣労働者に直接指示命令する権利がないため多くの企業が不便を感じていた。契約形態が派遣労働に変化すれば、業務がスムーズに実行可能とされている。また人材派遣企業の技能研修が進み、働く側にとっても技能を身につ

ける絶好な機会が増えると強調されている。製造ラインへの派遣解禁で社員への直接指導が可能となれば、仕事の変更（例えば段取替等）が円滑に進められる。主にアメリカで発達した人材派遣業は、雇用形態にとられることなく不足する人的資源や即戦力となるスキル〔skill 熟練・技能〕を持った従業員を外部から容易に調達することが出来、景気変動にも素早い対応が可能となることから、利用する企業にとっては、極めて便利な存在として今後更に発展するものと思われる。

人材派遣には、派遣会社が雇用している従業員を派遣する〔特定労働者派遣事業所〕と派遣会社に登録している登録スタッフを必要な都度雇用して派遣する〔一般労働者派遣事業所〕に区分される。

しかし人手不足の時代を背景に社会的ニーズが高まり、昭和 61 年（1986 年）『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に関する法律〔以下派遣労働法という〕』が施行された。その後法度々改正され、人材派遣が可能な業務が増加した。

1996 年 12 月には、派遣労働法第 40 条の 2 第 1 項の政令で定める業務『26 職種』が派遣事業に適用された。

1 号 ソフトウェア開発	14 号 建築物清掃
2 号 機械設計	15 号 建築設備運転、点検、整備
3 号 放送機器等操作	16 号 案内、受付、駐車場管理等
4 号 放送番組等演出	17 号 研究開発
5 号 事務用機器操作	18 号 事業の実施体制の企画、立案
6 号 通訳・翻訳・速記	19 号 書籍の制作・編集
7 号 秘書	20 号 広告デザイン
8 号 ファイリング	21 号 インテリアコーディネーター
9 号 調査	22 号 アナウンサー
10 号 財務処理	23 号 O A インストラクション
11 号 取引文書作成	24 号 テレマーケティングの営業
12 号 デモンストレーション	25 号 セールスエンジニアの営業
13 号 添乗	26 号 放送番組等における大道具・小道具

1999 年 12 月 一部を除き殆どの業務で派遣事業が認可されたが、製造業務については、派遣が認められなかった。

また次の①～④については、『派遣労働法第 4 条』『業務

の範囲』第 1 項により「何人も次に該当する業務に労働者派遣事業を行ってはならない」となっていた。

- ① 港湾運送業務
- ② 建設業務
- ③ 警備業務
- ④ その他政令で定める業務〔医療関係〕
医師・歯科医師・薬剤師〔病院内または診療所〕保健士・助産婦・看護師・准看護師・歯科衛生士・診療放射線技師・臨床検査技師・理学療法士・管理栄養士 etc.

2000 年 12 月には、就職・転職の斡旋を目的とした派遣『紹介予定派遣』が解禁となった。

2004 年 3 月改正

- ① 従来派遣受入期間は 1 年に制限されてきた業務について労働者の過半数代表の意見を聴取した上で最長 3 年まで期間の延長が認められた。
- ② 製造ライン業務については、1 年を限度に派遣が可能になった。
- ③ 紹介予定派遣の場合は、派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等の派遣先が派遣労働者を特定する行為が可能となった等。

8. 無痛文明論(盛岡正広著)

現在の大学生気質を考えると次の 5 つの側面を指摘することが出来ると思う。

- (1) 快を求め苦痛を避ける
快楽や快適さや安楽を求め、苦しみや痛みや辛さを極力避けようとする。
- (2) 現状維持と安定を図る
一旦獲得した気持ちのよい状態を、崩されることを防ぎ、そのままの状態を維持しようとする。既得権益にしがみつこうとする。
- (3) すきあらば拡大増殖する。
すきあらば、その気持ちのよさをさらに拡大したり、自己の既得権益を更に拡大しようとする。
- (4) 他人を犠牲にする
自分の気持ちよい状態を守ったり、拡大しようとする、どうしても他人と衝突するか、他人を少々犠牲にしてもかまわないと思ってしまう。
- (5) 人生・生命・自然を管理する

9. 今後の展開

9-1 人材派遣が急速に拡大する

派遣先企業にとって必要な人材を確保できるため、正社員を抱えるよりも人材派遣を活用することが企業間競争に有利に作用する。

派遣会社相互では、派遣先企業の確保を目指し、よ

り質の高い技能派遣労働集団を目指し、技能研修に力を入れる。学校にない実践的な教育プログラムに基づき研修が実施される。しかし派遣料金は、競争激化と共に低下する。派遣会社は、派遣先企業から得た収入に対して、派遣労働者に支払う給与とのバランスで経営維持できるか否かが決まる。

9-2 新卒者の求人は厳しくなる

従来企業は、毎年定期的に新卒を採用して、集合研修やOJTを通じて自己啓発を促してきた。しかし最近では、リストラによる人員削減が、業績好転に最も効果的であると考えようになって来た。従って、新卒者を時間をかけて育てていく悠長な考えでなく新卒者より即戦力を求める傾向が一層強まる。中途採用、人材派遣、契約社員等即戦力を求めている。従来のように新卒者を対象とした会社説明会を実施しているが、年々基礎学力も低下しているため、大学卒のプライドだけ高く、少し注意しただけなのに、精神的な脆さを露呈して、放心状態で、仕事が手に付かず『仕事が合わない』『人間関係が難しい』と言って大学新卒者の30%の人が、3年以内に退職するという。

愛知工業大学就職部に寄せられた人材派遣企業の求人企業数は、次表のとおり逐年増加している。求人票に主たる事業として記載した企業のみ件の数であり、兼業業者も含めればもっと多くなる。職業紹介事業は、職業安定法により兼業禁止されていた業種は、料理店業、飲食店業、旅館業、古物商、質屋業、貸金業、両替業の兼業禁止が平成16年3月改正で撤廃された。しかし貸金業または質屋営業は、自己債務者を求職者とする事が出来ない。これは、債権者が債務者に対して、体で稼ぎ返済を迫るとか、人身売買等不測な事態を予防するための措置と思われる。しかし割賦販売業も貸金業に類似した業種であり、今後通信販売が伸びてきて、並行的に多重債務者の発生が予測されるだけに、この差別に疑問がある。

愛知工業大学就職部に寄せられた求人企業数

年	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
企業数	30	32	32	53	61	82	29

注 2004 年は 2 月 16 日現在の人材派遣業者数である

労働者派遣事業も、利益があつて企業が存続可能であるから、派遣労働者の給与が高くなれば、赤字になるので解雇の事態に至る。派遣会社に貢献できる間は重

宝がられるが、採算悪化と共に解雇される宿命である。また転職も難しくなる。解雇を受けないため、また転職時に所得がむしろ上昇するためにどのようなスキルアップが必要か家族の生活維持向上のためにも、ぬるま湯的な大学生活から早く脱皮しないと、悲惨な結果をもたらすか、それとも幸せをもたらすか正念場に至る。その時に泣き顔とならないため、今からどのように生き残るか生涯設計が待たれる。

9-3 フリーターの増大

従来企業は、毎年定期的に新卒を採用して、集合研修やOJTを通じて自己啓発を促してきた。しかし最近では、リストラによる人員削減が、業績好転に最も効果的であると考えようになって来た。従って、新卒者を時間をかけて育てていく悠長な考えでなく新卒者より即戦力を求める傾向が一層強まる。中途採用、人材派遣、契約社員等即戦力を求めている。従来のように新卒者を対象とした会社説明会を実施しているが、年々基礎学力も低下しているため、企業が得たいと思う一部の学生のみが内定し、多くの学生が内定がなく結果的にフリーターとして、人材派遣等で就業する時代が間もなく訪れるであろう。

働力を活用して経営の効率化を推進する上で効果的な対応策として各方面から脚光を浴びている。しかし派遣労働者と人材派遣元事業主、人材派遣先企業の力関係を眺めると、対等関係は維持できず立場の有利・不利の強弱は、どうしても生じてくる。特に弱い立場にあるのが派遣労働者である。人材派遣先企業からは、支払い対価以上に効果を要求される。給与面では、人材派遣料収入が上限として抑制され易い。残業代は、収入が伴わないと往々にしてサービス残業となることを無視できない。また派遣労働者は、派遣先企業の従業員との良好なコミュニケーション維持が求められ、仕事と給与と人間関係の三重苦を受ける形となる。

こうした弱者を擁護するためには、法制度の改正や同じ弱い立場にあるもの同士の結束により、待遇や地位の改善を勝ち取らなければならない。

参考文献

派遣労働法便利事典 小宮山敏郎著 こう書房出版
アウトソーシングがわかる本 日本能率協会編
日本能率協会マネジメントセンター出版
無痛文明論 盛岡正広著 (株)トランスビュー発行

(受理 平成 16 年 3 月 19 日)