わたしの聖戦（ジ・ハード）

◎◎女性が働くということ◎◎ 6

医学ジャーナリスト　植田美津江

人材派遣業が流行る理由（わけ）

正直、人材派遣業なるものが、これほど国民に受け入れられ定着するとは想像もできなかった。今や派遣は、職員、パート、アルバイト、フリーターと並ぶ就業形態のひとつに格上げした感さえある。

改めて説明するまでもなく、派遣業システムは、人材派遣会社（エージェント）・派遣労働者・派遣先企業の三者で成り立っている。派遣労働者はエージェントと雇用契約を結び、エージェントから報酬を受け取るが、仕事をするのは派遣先企業であるため、労働事情はその企業の就業規則に従わなければならない。企業にしてみれば社員であって社員でない、極めて中途半端な存在である。

当初企業としては、仕事量が多いときにやむなくエージェントに依頼して派遣労働者に来てもらうというのがほとんどだった。仕事量をさばくために、人材云々というより労働力そのものに期待をする、それが派遣業への評価だった。

ところが最近は、派遣先で正社員として採用されることを前提とした派遣システムや、新卒者がエージェントで研修を受けた後に受け入れ企業へ派遣労働者として働くといった取り組みもあるらしい。派遣労働の質を高めるねらいもあるだろうが、最終目標はやはりどこかの会社に正社員として入社することにあるように見え、だとしたら派遣って何？　と改めて疑問を感じずにはいられないのだ。

人材派遣はアメリカから輸入産物である。例えば転職ひとつとっても、アメリカ人にしてみれば、あくまで自分のスキルアップを目指す個人主義と前向きな姿勢が前提であり、終身雇用制が尊ばれてきた日本の転職とは似て非なるものである。アメリカでは1920年、電子計算機のオペレーター派遣が最初といわれていることからも、派遣業とは、やはり特殊な技術を求められる企業に人材を提供する、という意味合いだったようだ。これなら派遣業の存在意義もわかりやすい。

日本は、何といっても「就職先がみつからなかった」との理由でエージェントと契約する場合が最も多いという。自分の能力錬磨でもなく、技術提供でもなく、正社員までの腰掛けの感覚である。正社員のように窮屈なのは嫌、かといって職なしよりはまし、ちょっとしたお小遣い稼ぎには持ってこい……。すべてではないにしろ、そんな怠け癖のついた連中が集まりやすい土壌となっているのではないだろうか。

派遣労働者は、エージェントが仲介するぶん人件費が高くつく。一見割高な報酬に魅かれるためか、派遣労働者は年々増加し続け今や130万人を超えている（2001年厚労省発表）。誤解を恐れずにいえば、派遣業は、報酬額で勝負のできない中小企業に人材が集まらなくなった原因のひとつを作ってしまった。組織の中で働く苦労と喜びや愛社精神の萌芽を、若者から奪ってしまってもいる。

派遣エージェント自体、時代の要請で生まれた一産業と評価することもできるが、日本人の精神性や歴史を無視し、システムの外枠だけを真似て作った派遣業と労働力は、企業の中枢にはなり得ないこともまた確かである。

（財）愛知診断技術振興財団理事・研究所長）

イラスト・三浦義雄