

「派遣」という働き方の日本的特徴と課題

崔勝溟*
choi@atomi.ac.jp

<目次>

- | | |
|--------------------|--------------------|
| 1. はじめに一問題意識 | 3. 先行研究のレビュー |
| 2. 派遣労働の現状と日本の特徴 | 4. 今までの法的改正の検討 |
| 2.1 派遣労働とは何か | 5. 派遣労働の何が問題なのか |
| 2.2 派遣労働を取り巻く日本の背景 | 6. むずびにかえて—その課題と展望 |

主題語: 派遣労働(temporary-help work)、間接雇用(indirect employment)、労働者派遣法(law of temporary-help work)、保護と規制(protection & regulation)、キャリア形成と人材育成(formation of career & human resource development)

1. はじめに一問題意識

日本における派遣という働き方は、1985年労働者派遣法¹⁾が成立以来、労働者の保護という発想の下、その運用にはかなり限定的で一時的という大前提からスタートしたが、その後数回にわたっての法改正によって大分変容され、特に2015年の今回の法改正によって派遣の永久化、固定化、拡大化が懸念されるようになったと言えよう。

そもそも派遣という働き方は、労働者個人の職場探しの弁別と選択に基づいた他の労働のやり方とは違って、職場の紹介を含む人材ビジネス業を担う派遣会社(派遣元)を通じて、派遣される会社(派遣先)に単なる労働だけを提供することで収入を得られる仕組みの特殊な労働形態である²⁾。

* 跡見学園女子大学 マネジメント学部 教授

- 1) 正式名称は、「労働者派遣事業の適切な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備に関する法律」となる。
- 2) 派遣労働のメリットとデメリットについては、異論が存在する。例えば、キャリア形成(人材育成と能力開発)が欠けていることや正社員と比べると、待遇(賃金や社会保障など)に格差が大きいことなどが指摘されるが、非正規の中では、比較的に満足度が高いことや現状として正社員への転換を希望する割合も少なくはないが、今後とも継続して派遣労働を希望する割合が少なくないことなどが指摘されよう。

労働者個人にとっては、自ら自分に合った職場・職務探しの手間が省略される反面、派遣元の指示に従うしかないということによる労働の条件や内容に対する意思表示と選択する行為は大きく制限されるという特徴がある働き方である。また派遣元と派遣先との合意によって限定される諸条件の側面からみて、選択と選別を放棄する代わりに、都合のいい労働の条件を選択すればいい派遣先としては、ほとんど労働の内容には変わりがないものの、通常自ら抱える自分の労働者ではないため、その分責任は大きく削除されることになる。そして人材ビジネス業としての派遣業務を委託される派遣会社(派遣元)としては、自らの営業力と情報力などによって確保された多数の会社(派遣先)と派遣という働き方を希望する労働者との間で両サイドから紹介手数料をもらえる形でビジネスを成り立たせる仕組みになっている特殊な労働形態のことを指す。つまり、派遣労働とは、派遣という働き方を希望する労働者(派遣労働者)と、その派遣の労働者を希望する会社(派遣先)と、その間で人材の紹介ビジネスを展開する派遣会社(派遣元)という3者の間で成り立つ合法的な労働形態のことを言う。

それでは、このような合法的に認められている人材ビジネス業務としての労働形態がなぜこれだけ注目を浴びているのであろうか。また何が問題でどういう経緯が存在するので、数回に及ぶ法改正によって政府や国会、労働組合や多くの労働者らが危険を感じているのであろうか。本稿はそのような問題意識の下で、派遣という働き方の日本的な特徴を検討し、そのあり方や今後の課題について分析を行うことを目的とするものである。以下においては、まず派遣労働の日本の現状と特徴を明らかにした後、そのあり方とあるべき姿、課題などについて分析を行うことにしたい。

2. 派遣労働の現状と日本の特徴

2.1 派遣労働とは何か

1) 派遣労働者の定義³⁾と派遣労働の概念

厚労省によると、派遣労働者とは、労働者派遣法に基づき派遣元事業所から派遣されて

3) 厚労省の多様化調査によると、非正社員の雇用形態を以下のように定義している。

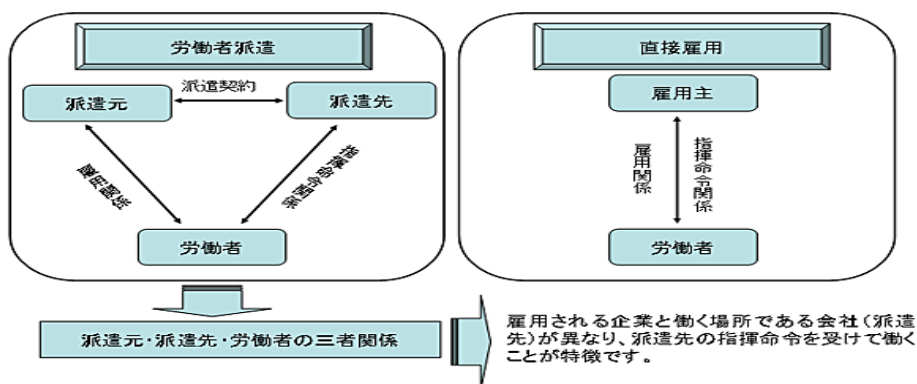
① 「契約社員」：特定職種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者。

② 「嘱託社員」：定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し雇用する者。

③ 「派遣労働者」：労働者派遣法に基づき派遣元事業所から派遣されてきている者。

きている者とされる。つまり、派遣会社(派遣元)の紹介の下、諸条件を良しとする会社(派遣先)に派遣という労働形態を選択する労働者のことを言う。

そして働き方としての派遣労働とは、労働者派遣を規定する「労働者派遣法」では、労働者派遣を「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ当該他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることを業として行うこと」と定めている。その構造と仕組みを図表で表現すると、下の図表1のような関係となる。



<図表1> 労働者派遣の構造と派遣労働の仕組み

2) 日本の派遣労働の現状

1999年に28万人だった派遣労働者数は、2003年には50万人となり、2004年に製造業務への派遣が可能になると、その数は85万人まで急増した。その後、2008年には140万人に増加し続け、リーマンショック後に減少に転じ、2010年には96万人となった。2014年現在、日本における派遣労働の現状は、全労働人口の3%程度、数としては120万人以上、その6割が女性、非正規の中では13%程度に上っており、年々増える傾向にある⁴⁾。また非正社員の活用を就業形態別にみると、パートタイマー(通常、パート)とアルバイトがいる事業所の割合が60%以上と最も多く、嘱託社員(約12%)、派遣労働者(約13%)、契約社員(約10%)程度となっている(図表2を参照)。

① 「臨時的雇用者」：臨時的に又は日々雇用している労働者で、雇用期間が1カ月以内の者。

② 「パートタイム労働者」：正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない労働者で、雇用期間が1カ月を超えるか又は定めがない者。

4) 総務省統計局『労働力調査』各年を参照。

(雇用形態)	2013 (万人)	2014 (万人)	2015 (万人)
正規の職員・従業員	3,302	3,287	3,313
非正規の職員・従業員	1,906	1,962	1,980
パート・アルバイト	1,410	1,347	1,366
労働者派遣事業所の派遣社員	116	119	126
契約社員・嘱託	388	411	410

(出所) 総務省統計局「労働力調査詳細結果(平成27年)の概要」から作成

<図表2> 雇用形態別・雇用者数(抜粋)

2.2 派遣労働を取り巻く日本の背景

派遣労働の日本の特徴を明らかにするために、ここで注目したいいくつかの問題を整理すると以下になる。

第1に、「派遣切り・派遣村」問題に注目したい。日本における派遣切り・派遣村問題とは、2008年12月31日~2009年1月5日の間に、東京の日比谷公園にて行なった大規模の派遣などの非正規労働者らを中心に「年越し派遣村」運動のことであるが、それをきっかけに日本の社会において派遣の期間切りや派遣労働の問題が大きくクローズアップされるようになった。つまり、この「派遣切り・派遣村」のことをきっかけに、日本社会における派遣労働の様々な問題が社会的な話題となり、その後派遣労働をめぐる多様な議論と派遣法の部分的改正がなされてきたが、結果的に派遣労働における根本的な問題は未解決のまま、今に至っていると言える。

第2に、日本だけに存在する女性労働における「M字型カーブ」に注目する。通常、日本における女性労働の特徴として指摘してきたのは、他の先進国とは異なった女性労働における「M字型カーブ」の存在であるが、それを改善しようとする議論が大いにある中で、現実的に非正規を選ぶ人たちが多く存在することもまた認めざるを得ない。

女性労働における、いわゆる「M字型カーブ」の存在は、他の先進国には見られない、女性労働における日本の特殊な雇用構造の存在の表れでもある。現実的になかなか改善されないでいる理由は何か。その原因の解明は別の機会に議論することにし、ここでは結局、なぜ結果として「M字型カーブ」構造が存在するのかに関心がある。つまり、結果としての存在にあり、それは、結果として未だに多くの女性雇用が実際に選択してしまっている現

状があるからでしかない。もちろん、その原因については多様な側面があり、そこには必ずしも自らの自発的な選択ではない場合もたくさん存在する。

しかしながら、自発であれ、非自発であれ、結果として「M字型カーブ」の存在からなる、女性雇用の非正規化の多さとキャリア断絶による非連続的なキャリア形成の不利に注目せざるを得ないのが、現状の日本における女性雇用の非正規化問題であり、それはまたそのまま派遣労働の問題でもあると認識している。

第3に、現実を選択する労働のやり方としての派遣労働に注目する。一方、現実的に多様な事情と理由により、非正規労働、なかんずく派遣労働を選ばざるを得ない労働者が数多く存在する中で、彼女らが選択した働き方としての派遣労働の実態とあり方、問題点と課題などについての研究もまた重要であるように思える。

派遣労働は、一般の直接労働とは違って、他の非正規労働にはない「間接雇用」という特徴がある。つまり、直接雇用の労働者は、賃金など労働条件や職場環境に不満があれば、上司や会社に直接言うことができる。その会社の労働組合がパートなど非正社員の加入を認めている場合もある。組合員であれば、労組を通じて会社に主張を伝えることもできる。しかし、派遣労働者は、仕事をしている会社ではなく、派遣会社に雇われているため、労働条件や職場環境に疑問や不満があっても、職場の上司や経営者に言うことはできないのである。このような間接雇用という特殊な雇用形態をとることにより、生じる様々な不具合が近年問題になっているのである。

第4に、現在の派遣労働に内在する問題点や課題を改善するために、その多くの部分を握っている「派遣会社」の役割とあるべき姿についても注目が集まっている。派遣会社の役割には、一方の顧客である派遣労働者には派遣先企業における仕事の内容のマッチング機能の強化や雇用の安定とキャリアの形成があり、もう一方の顧客である派遣先企業には仕事の内容とレベルに見合った派遣労働者の紹介、会社の都合に応じた派遣労働者の継続的・柔軟な派遣であろう。しかしながら、派遣労働者本人にとっては、1社だけの派遣会社への登録はそれなりのリスクがあるため、どうしても複数の派遣元を持つことが現状であろう。

派遣会社と労働者との間の信頼関係の構築問題は、派遣会社に派遣をお願いする労働者自身にとっても重要ではあるが、派遣会社としては、顧客である派遣労働者のキャリア形成を念頭にいた付き合い(人間関係)の中で、信頼を得ることが求められよう。キャリアという属性を考えた時にも、派遣会社の役割は大きい。つまり、キャリアとは、自分自身が安易に設定できるものではないこと、自分の目には自分のキャリアパスはなかなか見え

にくい側面を有するものであるということを理解すれば、やはり派遣労働者のキャリア形成は、労働者自身に任せることなく、派遣会社の役割機能の中で、労働者の将来のキャリアを形成できるような「見える化の派遣」でなければならない。

日本の経済は、バブル崩壊後の長期にわたる景気低迷の中で、小泉政権による構造改革がなされ、以降自由な市場競争を促すよう規制緩和が行われてきた。一方、少子高齢化の進行と経済のグローバル化の進展が日本の労働市場に与える影響力はますます大きくなり、多くの日本の企業においても国内的要因だけでは説明できない多くの外的要因が加わり、従来の日本の雇用システムの変容を余儀なくされたのである。つまり、日本の伝統的な雇用システムが真に経済合理性を有していた時代とは違って、今の日本は多くの経済環境の変化によってその中身を維持できなくなってきたことも指摘されよう。その中で生じた大きな流れの1つとして雇用形態の多様化がある。アルバイトや日雇い、パートタイマー、派遣社員などいわゆる非正規雇用が増えることによって日本の労働市場の構造的変化にとどまらず、日本経済全体の問題として大きな変化の時代を迎えることになったのである。

高度経済成長期は、基本的に「正社員化の時代」であったと言えよう。企業の成長とともに多くの新規学卒者を中心とする正規社員が日本の当たり前の働き方であった。しかしながら、近年パートや派遣などの非正規社員が増え、正規でない働き方が増える一方、従来の男女役割分担意識によって閉ざされていた多くの女性雇用が社会に積極的に進出するなど、日本の経済や労働環境の変化は大きく変わるようになったのである。また、企業としては、グローバル化の進展や国際経済の環境変化に対応するため、「賃金が安く雇用調整しやすいうえに、結構役に立つ労働力」を求めてより一層パートタイマーや派遣労働といった非正規雇用を積極的に利用するようになってきた(大橋勇雄・中村二郎、労働市場の経済学、1~26ページ参照)。

総務省の労働力調査によると、2015年現在のパートやアルバイト、契約社員などの非正規労働者の数は、前年より少し増え、1980万人で、雇用者全体に占める非正規雇用は、約38%になっている(図表2参照)。こうした中、少子高齢化や景気の回復などを背景に非正規雇用で働く有期契約労働者を正社員化する動きも見られる。特に、派遣という働き方は、労働者の都合や希望に合わせた自由で柔軟な働き方として注目されてきたのであるが、実際には多くの派遣労働者はその労働期間の限定により、雇用の不安と低賃金に悩まされている。

今の日本の労働市場における派遣労働の現状は、正規、非正規という本来の労働形態の

柔軟化を前提とする労働市場の自然な動きではなく、一時的な人手不足を解消しようとする企業による対症療法的発想であるように思える。以下では、派遣労働の日本の特徴とそれに伴う諸問題および今後の課題について検討することにした。

3. 先行研究のレビュー

ここでは、派遣労働に関する主な先行研究を整理してみることにしたい。

まず、派遣という働き方を正社員との比較のなかで論じた既存研究として、まず脇田滋(2001)は、法律相談事例に見る派遣労働の特徴として、「①不安定な雇用、②低劣で差別的な労働条件・無権利、③職場での孤立」を挙げ、「なかでも登録型派遣労働者の無権利は深刻である。次の雇用継続(契約更新や派遣先紹介)の保障がなく求職者・失業予定者という弱い立場のために、有給休暇など労働基準法所定の最低の権利さえ行使困難である。通勤手当、賞与、退職金、定期昇給、育児休業、病気休職などの保障も受けないことが多い」と述べている。

一方、藤川恵子(2006)は、アメリカにおける派遣労働の現状を紹介し、アメリカの人材派遣の課題と日本への示唆を提言している。その中で、派遣のメリットを整理し、企業のメリットとして、募集採用時のコスト削減、試用期間としての役割、使用者としてのリスク軽減を、派遣労働者のメリットとして、求職期間の短縮、大企業で働き、雇用されるための機会の獲得、職業経験とスキルの習得、派遣元の教育訓練機会やカウンセリングの活用、働き方の柔軟性、一社専属にならずに能力を売り込めることを挙げている。

次に、既存研究のなかでも、特に派遣労働者のキャリア形成に着眼した論文としては、阿部正浩(2001)、清水直美(2007)、島貫智行(2007)、石山恒貴(2015)等がある。

まず阿部(2001)は、人件費の観点から貿易事務を外部化した商社の事例について、「商社は人件費の観点だけから貿易事務を外部化する人事戦略を取ったが、その仕事に必要な不可欠なスキルをどこで教育訓練するのかという問題を解消していなかった。貿易事務というスキルは(産業)特殊なスキルであり、実際に仕事に携わらないと知識習得や技能形成が難しい。にもかかわらず、すべての商社がそれを外部化し、新卒採用を停止したため、新たな人材育成をしていなかった。その結果、貿易事務の労働市場では需要超過が発生し、賃金が上昇しているのである。派遣社員の導入当初は人件費を抑制していたが、結果的には

コスト高に繋がったようだ」と分析している。さらに、「かなりの企業は、外部労働市場に教育訓練機能がないことを無視して、仕事を外部化している傾向がある」とした。

次に清水(2007)は、仕事内容の難易度や正社員との仕事の分担状況に基づいて基幹化のレベルを定義し、職務経験の積み方や技能形成の類型により基幹化の程度がどう異なるかを、51名の派遣労働者に対するヒヤリング調査によって検証した。そして、「派遣期間が長くなるにつれ派遣労働者の技能がOJTにより向上し、担当する仕事が高度的化している。技能向上の度合いは働き方によって異なり、派遣として同期間働いた場合でも、企業横断的に移動したほうが1社にとどまって働くよりも基幹化度は低くなっている。つまり、向上した技能の一部が次の派遣先でリセットされた状態となり、蓄積された技能が十分に活用されていないのが現状である」と述べている。さらに、「もし派遣労働者の派遣先の選定が、企業内の人事異動のようにキャリア形成を意識して行われれば、派遣労働者の技能はより活用され、より向上するだろう。そのためには、向上した技能を生かす方向で人材派遣会社のマッチング機能が強化されることと、派遣労働者自身が主体的に能力形成とキャリア管理に取り組むことが重要である」と指摘している。

そして島貫(2007)は、人事機能全体を調達、育成、評価・処遇、その他に分離し、派遣先と派遣元が担う人事機能を整理したうえで、東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門が2005年10月に実施した「派遣スタッフの働き方と意識に関する調査」データをもとに、事務系職種の派遣労働者を取り上げ、派遣先と派遣元による人事管理と派遣労働者の意欲との関係について分析している。そこで、「派遣労働者の労働意欲を高める上で派遣先と派遣元の人事管理がともに重要である」、「派遣労働者が派遣労働という働き方に満足を感じるには派遣先の人事管理が重要であり、長期的なキャリアの見通しをもてるには派遣元の人事管理がより重要である」等の指摘を行っている。

最近の研究では、石山(2015)によると、派遣労働者の特徴に焦点を当てて、その職業能力の発揮に関する意識、行動、キャリア志向について分析を行っている。石山によれば、派遣労働者の能力発揮について一般に言われるのとは違って、実際はかなり専門性の高い業務遂行に携わっているとした。またキャリア形成についても派遣労働者が求める継続的で高いレベルのキャリア形成ができず、しかも派遣会社および派遣先企業の担当者によって派遣労働者個人への対応に差があるとし、より長期的な視点でのキャリア形成機能が派遣会社に求められるとした。

以上のいくつかの派遣労働に関する主な先行研究を踏まえたが、どれも派遣労働に関する一面的な分析にとどまっているような気がする。その分析には、特に派遣会社の役割

や派遣労働者自身のキャリア形成に関することが中心になっている。しかしながら、今までの研究の多くは、本研究の目的として指摘した通り、全体としての派遣労働の根本的な問題とその日本の特徴についての厳密な議論は明らかにされていないのが現状であり、その意味において本研究の意義と価値が評価されることが期待される場所である。

4. 今までの法的改正の検討

ここでは、1985年の労働者派遣法の制定(1986年実施)から、現在までの何回かの法的改正の主な内容を確認してみることにする。特に、今回(2015年改正)の法改正の内容については詳しく検討することにする。

1) 1986年改正

1985年に初めて派遣法が制定されたことを受け(1986年実施)、労働力需給調整機能の発揮という基本目的から制定された。しかし、乗用代替の防止という観点から、その射程は「専門的」な業務に限定され、派遣労働者の保護という点でも就業条件の明確化や法律遵守体制の確認という微温的なものにとどまるものとしてスタートしたのが、最初の経緯である。

2) 1996年改正

1996年には、16業務とされてきた適用対象業務に、研究開発、事業実施体制等の企画・立案、書籍等の製作・編集、広告デザイン、インテリアコーディネーター、アナウンサー、OAインストラクション、テレマーケティング、セールスエンジニア、放送番組の大道具・小道具の作成・設置等の10業務を新たに追加し、合計26業務とする政令改正が行われたことが特徴であると言えよう。その限りで、労働者派遣事業による労働力供給機能を発揮する射程の拡大が図られたと言える。

3) 1999年改正

派遣は最初は、専門的技術や知識を活かせる働き方として誕生したが、1999年の法改正によって「専門的技術や能力」がそれほど必要とされない職域にまで派遣就業が可能な仕事が増大されることになる。この時の改正では、適用対象業務が原則として自由化され、港

湾運送、建設、警備、医療、物の製造の5つの業務のみが労働者派遣事業の禁止業務とされた。これと同時に、新たに適用対象業務とされた26業務以外の業務については、派遣受入期間を1年に制限することとされたのが特徴と言える。

4) 2004年改正

2003年には、1999年改正で禁止業務とされていた物の製造業務について、労働者派遣の利用が解禁され、①労働力需給調整機能の領域が拡張された(施行は2004年3月)。同時に、1999年改正で自由化された業務(26業務以外の業務)について、派遣受入期間を超える場合等に派遣先が派遣労働者に労働契約を申し込む義務が創設された。このような形で、①労働力需給調整機能と②労働者の雇用の安定がやや前進し、③常用代替防止が若干後退する形で、制度の調整がなされたとも言える。

5) 2012年改正

2012年の改正では、日雇派遣(日々または30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣)の原則禁止、派遣元によるマージン率等の情報公開、派遣労働者の待遇改善(派遣元による無期転換促進の努力義務や賃金決定における均衡配慮義務)、違法派遣の場合の派遣先による労働契約申込みみなしなどが定められるとともに、同法の正式名称と目的規定に「派遣労働者の保護」が明記されたのが最もな特徴である。特に、①労働者派遣事業の制度化による労働力需給調整機能の発揮、②派遣労働者の保護、③常用代替の防止の3つを基本的な方向性としながら、そのときどきの社会情勢や政治状況等の影響を受けて、3つの政策的方向性の中で重心の移動や制度的な調整・変更が行われてきたといえる。さらに、「専門的26業務」か否かという業務による区別を廃止し、無期雇用派遣には業務によらず期間制限をなくすこと等によって、労働者派遣の無期雇用化を促そうとする労働者派遣法の抜本的な改正について、2014年の通常国会に法案を提出することを目指して、審議が進められていた。(「労働者派遣法の政策効果について」神林龍、水町勇一郎(2014)参照)

6) 2015年改正

最新の2015年改正案を特徴を整理すると、以下になる。まず、「許可制へ一本化」であるが、一般労働者派遣事業は許可制、特定労働者派遣事業は届出制であったが、すべての労働者派遣事業を許可制に見直す。施行日(2015年9月30日)以降、特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の区別は廃止され、すべての労働者派遣事業は、新たな許可基準に基づく

許可制となる。

次に、期間制限 に関する規定であるが、従来では26業務及び業務単位での期間制限は26業務の期間制限はなく、26業務以外の業務は原則上限1年、過半数組合等への意見聴取により上限3年まで延長可能であったが、26業務か否かに関わりなく適用される共通ルールへ改められることとなった。

3つ目に、キャリアアップ措置を設けることについてであるが、派遣元事業主は、雇用している派遣労働者のキャリアアップを図るため、段階的かつ体系的な教育訓練、希望者に対するキャリア・コンサルティング を実施する義務があるとした。

4つ目に、派遣労働者の均衡待遇の推進に関することであるが、派遣元に対し、同種の業務に従事する派遣先や労働者との均衡を考慮しつつ、賃金の決定や教育訓練、福利厚生を実施する配慮義務、派遣先に対し、同種の業務に従事する派遣先の労働者に関する情報提供等の努力義務が課せられていた現行に加え、派遣元に対し、派遣労働者の均衡待遇の確保の際に考慮した内容の説明義務、派遣先に対し、同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金の情報提供、教育訓練、福利厚生施設の利用に関する配慮義務が課せられる。

5つ目に、労働契約申込みみなし制度についてであるが、派遣先が違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先が派遣労働者に対して、その派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなされる。

従って、今回の改正法の評価をするならば、派遣は、米国と日本以外の主要国(独・英国・仏・中国・韓国)では一時的、臨時的、例外的に対象が限定されているし、待遇は均等待遇にあるにも関わらず、日本は世界の流れと逆行した労働者派遣法の改正を行ったこととみるべきである。

改正労働者派遣法が2015年9月30日に施行され、これまで派遣期間に上限がなかった専門26業務の指定がなくなり、派遣社員の契約期間は一律3年が上限になる。一方、企業は同一部署でも3年ごとに人を入れ替えさえすれば、無期限に派遣社員を配置できるようになった。また、雇用安定措置が盛り込まれたが、その実効性には疑問符がつく。そして今回の改正派遣法では、派遣労働者が上限3年を迎えて派遣先で働けなくなると、派遣会社は「派遣先への直接雇用の依頼」「派遣元での派遣労働ではない無期雇用」「新たな派遣先の提供」の雇用安定措置を義務づけられる。しかし、直接雇用は派遣先に断られるとそれ以上進めるのは難しくなる。無期雇用は派遣会社の仕事が限られるので望みは薄く、新たな派遣先を探すことは、そもそも派遣会社の通常業務であるうえ、未経験の職種や条件の悪い仕事を紹介される恐れもある。そして、企業が無期限で派遣社員を使えるようになることも問題

点である。これまで専門業務以外で派遣社員を使うには3年の期限があったため、派遣だけの工場は合法的には作れなかった。しかし今後は、人を入れ替えれば、責任者のみ正社員で「派遣だけの工場」が成り立ってしまう恐れがあると言わざるを得ない。

5. 派遣労働の何が問題なのか

今の日本社会における派遣労働の何が問題かについていくつかの重要な側面を指摘しておきたい。

第1に、「保護」の名の下で、多様な「規制」(期間延長など)がなされ、規制が規制を生み出すような悪循環に落ちているという点である。1986年代に、最初の労働者派遣法のスタートは、専門的な仕事に限定すべく労働者の「保護」という大前提が根底にあり、そのための法的な規制が設けられたのである。しかし、その後の数回にわたる法改正の経緯を探ってみると、必ずしも労働者の保護という大前提が守られてきたとは言えない。それは、保護という考え方に縛られて、より多くの労働者を保護するために、また新たな規制をかけるという方向で進められてきたのである。その結果、保護するために、また規制するという悪循環に陥ってしまったのである。保護と規制の発想は、より多くの労働者の保護のための最小限の規制が必要であろうという議論がある一方、保護のためには、規制の緩和をするという発想も一方に存在する。保護のために規制してきた結果、規制が新たな規制を生み出してしまふような悪循環に落ちているとすれば、保護のための規制をするという本来の目的が薄くなり、結果的にたくさんの規制しか残らず、そこには保護はなく、規制しか存在しなくなっている現状があると言えよう⁵⁾。

第2に、派遣労働は、「主体(主役)のない」構造であるために、責任と役割のレベルと範囲があいまいになり、「労働」だけが独り歩きしている点である。派遣労働という労働の形態

5) 保護と規制のメカニズムとは、保護対象と規制内容の明確化(保護対象、つまりメインの指定と内容の公開化)によって、規制の最少化、信頼の構築を図ることで、好循環に転じさせると考えられる。現在のように、保護の名の下で規制がまた規制を生み出すような仕組みは変えるべきである。例えば、より多くの派遣労働者の保護のために、派遣の期間を1年から、2年に、そこからまた3年にして規制するのは、保護にはならない。派遣の労働者を保護するためには、派遣の期間の規制ではなく、派遣会社と派遣先会社に労働者が希望することに規制をしないとおかしいのであろう。つまり、派遣労働者を保護するためには、多様な法的規制ではなく、派遣元や派遣先における自己規制(事前規制)がかかるような仕組みを作ることが大事である。

は、派遣元、派遣先、派遣労働者とする3者によって成り立っているため、誰が主役(メイン)なのかが見えにくい仕組みになっている。我々人間社会におけるあらゆる営みは、おそらく我々人間が普通主役(メイン)になるのが一般的であろう。つまり、派遣労働という構造には、労働(働くこと自体や結果物としての労働)しか見えず、労働する人間である労働者が決して主役(メイン)とは言えない。人間社会において、もし人間が主役(メイン)でない仕組みが存在するとすれば、それはブレーキの効かない危険な機械に我々人間が従属してしまう危険性があると言わざるを得ない。したがって、メインが見えにくい仕組みの結果、今の派遣労働には、メインであるはずの派遣する人間である労働者の存在はなく、結果としての労働だけが独り歩きしていることに大いに問題があると言えよう6)。

第3に、最も重要視されるはずの「キャリア形成」の機能があいまいな仕組みにより、雇用の不安と低賃金構造から抜け出せずにいる点である。本来、派遣労働が重要な労働の一形態として歓迎され続けるためには、派遣という働き方を選ぶ派遣労働者が成長可能なキャリア形成ができるかどうかには尽きると言えよう。派遣を選ぶ労働者が望ましいキャリア形成ができなくて、単純で限定的な働き方しかできないのであれば、それはおそらく望ましい労働形態とは言えなくなるであろう。あくまでも最初のごく単純で限定した仕事にしか就かない者であっても、そこからキャリア形成の仕組みによって、キャリアアップにつながって行けば、その後はおそらくより充実した仕事ができるようになる可能性が高く、それによってまた自分が携わる仕事への充実感と職務への満足が得られることに繋がって行くであろう。派遣労働に最も必要なことは、派遣という働き方を選択した労働者のキャリア形成しかないはずである。キャリア形成さえ可能であれば、結果的に賃金の改善も雇用の確保も可能になると言えよう7)。

第4に、2015年の今回の法改正によって、すべて(専門26業務も)一律に派遣期間の上限が3年となり永遠に回転派遣になりかねない危険性があると言われる点である。特に、今回の法改正によってもたらされるであろうと予想される派遣労働の姿は、おそらく止まらない派遣労働の連鎖によるキャリア形成の断絶かもしれない。派遣労働の連鎖によるキャリア断絶は、3年ごとに永遠に派遣労働が繰り返され、一生派遣労働から抜け出すことができ

6) 派遣労働におけるメインはあくまでも労働者(人間)とし、それははっきりと明確に見える形にすることで、単純で受身的な保護と規制の論理から、成長を意識した教育的支援(金銭だけではない)とキャリア形成を強く意識した育成の論理へと転換すべきである。

7) 結論的に言うならば、今の派遣労働は雇用不安と低賃金が問題であるとのことであるが、核心は、労働者が派遣労働を通じて自分のキャリアが形成可能な仕組みであるならば、結果的に雇用の安定と賃金の向上にもつながってくるであろうし、何より労働者自身が職務満足を得られ、働き甲斐を感じるようになるであろう。何がなんでも正社員になることだけがすべてではないはずである。

ず、派遣労働の閉じ困ることになる。実際、派遣労働を希望する多くの派遣先が3年ごとに派遣労働者を繰り返し派遣元から調達することが可能であれば、あえて派遣労働者を自社に正規の社員として昇格させることは考えられない。そのような派遣労働における負の連鎖を可能にするのが、今回の法改正によって可能になる可能性が心配される。

第5に、特に、今回の法改正により、派遣元(派遣会社)に新しくキャリア形成機能を義務付けてあるが、現実性と実効性が欠けている点である。今回の法改正において新たに強化された派遣元に課された役割として、キャリア形成機能を義務付けられたことであるが、しかも派遣元自ら労働者のコンサルティング機能を果たすことになったことである。しかしながら、現状の多くの派遣会社の規模と経営管理能力を考慮すると、なかなか現実性に乏しい厳しい現実があるとされる。大手のいくつかの派遣会社を除くほとんどの小規模の派遣会社にとって、今回のキャリア形成義務とコンサルティング機能の強化は、その内容の貧弱さが浮き彫りにされるか、小規模の派遣会社の大手会社への買収が進むことになるか、どちらなのであろう。しかし、そのどちらの方向も多くの派遣労働を希望する者にとっては、決して望ましい方向性とは言えないであらう⁸⁾。

第6に、派遣労働は、単純な労働になりがちで正社員化はほど遠く、結果「同一価値労働・同一賃金」は不可能になるであらうという点である。上記において指摘したように、派遣労働の仕事のレベルアップと職務の満足を得るためには、キャリア形成の連続が欠かせない。キャリア形成さえできれば、自分が携わる仕事への愛着や達成感が得られ、次第に自分の仕事への満足が増すことになり、結果的に賃金の上昇や雇用の安定、そして正社員への可能性も高くなるはずである。しかし、現状のように、単純な派遣労働の繰り返しが慢性化される仕組みでは、派遣労働をステップアップとし、正社員になりたい多くの派遣労働者にとって致命的な措置となり、結局、いわゆる「同一価値労働・同一賃金」原則の実現は得られなくなる可能性が高い。

また派遣労働者のすべてが正社員化を目指しているわけではないが、希望する者については、その道が開かれていることが何より望まれるのであろう。そして最終的には、派遣労働に賃金の上昇と雇用の安定化が期待できなければ、いい働き方を期待するのは無理が

8) 派遣という労働の形態は、企業と人間の間にある欲望の隙間を利用した人材事業のビジネスモデルの産物にすぎない。つまり、社会的に見て、悪用の余地が拡大してきたと判断されれば、派遣という労働の形態を根本的に再設定する必要があるということである。派遣会社のビジネス事業が、現に利便性を望む労働者が多く存在する中、人間の顔をしない営利性に重んじる単なる一ビジネスモデルであるとするならば、それは雇用の名の下で、人間労働をもって遊ぶような発想でしかない。派遣会社に単なるキャリア形成機能を法的規制で強化するだけでは、機能しないであらう。

あると言わざるを得ない。

6. むすびにかえて—その課題と展望

ここでは、これからの派遣労働をどうすればいいのかについて、その課題と展望を考えながら、いくつかの重要な論点を整理してみることにしたい。

まず、何より、派遣労働という仕組みの根本的な問題として、「情報の非対称性」の存在が大きいのではないかと見ている。それは、派遣労働が間接雇用という働き方であることに関連するが、派遣という労働が発生する際に、どうしても派遣元と派遣先との間の情報交換が、派遣労働者に見えにくい仕組みになっていることである。つまり、派遣する労働者としては、派遣元と派遣先が交わした労働条件に関する情報を知ることができない構造になっていることである。そこから派遣元の人材ビジネス的側面と、派遣先の必要とする労働力としての労働者の諸条件が明らかとされないまま、派遣労働が成立していくことに根本的な問題があるように思われる。したがって、このような見えにくい仕組みの改善、つまり派遣労働における「情報の非対称性」の解消のための情報の公開化が求められよう⁹⁾。

また、そのような派遣労働の仕組みである、派遣元、派遣先、派遣労働者という3者からなるその構造的問題を抜本的に改善するためには、その3者だけに任せることなく、別途に第三者機構(大学・労働組合・地域団体・NPOなど)を設立し、活用することが求められると言えよう。それは、3者による派遣労働の欠陥を改善すべく、その調整機能とキャリアのデータベース化などを行う第三者機構の存在を活用することにより、より建設的な問題解決のための大きな役割を果たすことになり、また派遣元と派遣先にとっても、責任の所在の把握

9) 情報の非対称性の問題は、例えば、派遣会社(派遣元)の役割および運営の仕組みと紹介に伴うマージン率の不透明性にも指摘できよう。現状としては、派遣の紹介などで発生する、マージン率の適切な設定および公開化を図ることが求められている。マージン率を適切な水準に決めることとその決められたマージン率を守ること、そしてそれを公開して行くことなどが求められる。特に、マージン率をその派遣される労働者にはっきりと提示することによって、派遣元としても派遣される人としても相互信頼の基で、仕事がスタートしていくことが望まれるとする。しかし、現況のマージン率に関しては、派遣会社によって、そして派遣先の仕事内容や職種によって異なるものの、およそ時間給あたりの15%~30%、あるいは年収の30%~45%程度と聞いている。また予定派遣および正社員切替え時にもおよそ30%~40%のマージン率は発生するという(筆者の聞き取り調査による)。現状のマージン率が適切なかどうかの基準についても検証が必要であろう。

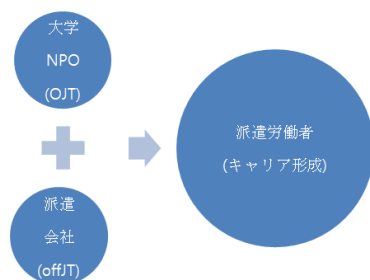
をはじめ、派遣労働における責任の軽減にもつながってくることになるであろう。また、その際に、特に大学のキャリア教育機能の強化と派遣労働者のキャリア形成の蓄積化・体系化機能が求められることにもつながってくる可能性が高い。大学の経済・経営系の専門性の高い研究者らによるキャリア教育およびキャリア形成の機能を果たせることによって、派遣労働のより成熟化を期待できることになるであろう(図表4参照)。

そして、今回の法改正案に盛り込まれている、派遣会社におけるコンサルティング機能の強化をより円満に図るためには、派遣会社にその機能のすべてを任せることなく、派遣会社と大学やNPOなどとの幅広い連携によるコンサルティング(スタッフ)機能の制度化を図ることが求められよう(図表3参照)。

次に、派遣労働者自身の問題としては、派遣労働者自身のキャリア意識の高揚および努力義務による職務満足の高高度化を促すことにより、結果としての雇用の安定化の確保が可能になるような仕組みを作ることが求められよう。あくまでも派遣を求める労働者の希望と個人的な都合と欲望に任せることなく、派遣を選択する労働者においても自己責任的発想を持たせることによって、結果的にキャリア形成の充実と雇用の安定化が確保できるようにするべきであろう。

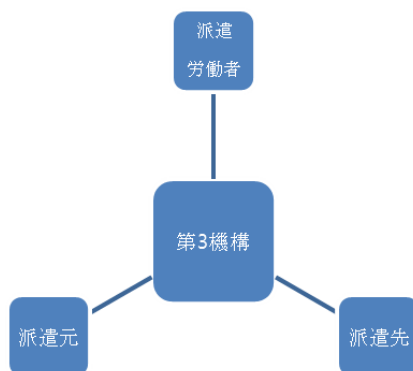
最後に、派遣労働の法的解釈のスタートラインであったはずの労働者の「保護の発想」を見直す必要があるように思える。それは、本来、派遣労働における「保護と規制の悪循環メカニズム」からの脱却を意味する。派遣労働は、今以上に派遣元および派遣先に自己規制機能と3者間の信頼構造の構築を強化する必要があるように思える。つまり、「保護と規制のメカニズムの好循環」を構築することである。それは、保護対象の明確化、規制内容の公開と共有、「保護と規制の発想から、支援と育成の発想」へと転換すべきであろう。

結局、派遣労働の今後の方向性は、派遣を求める多くの労働者が、結局は自分らしい労働によるキャリア形成と職務満足ができるような仕組みへの転換が必要なのである。決して派遣労働の正社員化という単純な発想ではないはずである。それは、また派遣労働の主体(メイン)は、あくまでも労働する人間(労働者)でなければならないことでもある。今の派遣労働には、主体(主役)が見えない仕組みのため、責任の所在と範囲が曖昧が総じているように考えられる。労働におけるメインのいない仕組みが望まれることはおかしい。メインがはっきり提示され、見えやすい仕組みに転換すべきであることは言うまでもない。そしてそのメインとは、労働者である人間でなければならないことは自明であろう。



(出所) 筆者作成

<図表3> 派遣における役割の分担(連携)による「キャリア形成」のプロセス(イメージ図)



(出所) 筆者作成

<図表4> 今後の派遣労働のイメージ図

そもそも派遣労働の保護的措置は、雇用の安定性の確保、職務満足の実現、待遇など正規との格差の改善に加えて、派遣労働においてもキャリア形成(人材育成)を可能にする雇用と労働の実現につながらなければ意味がない。

そしてそれを可能にするためには、現在の「派遣会社」の仕組みや発想を大きく変えることが必要ではないかと考えている。派遣会社(派遣元)とは、あくまでも民間の人材(紹介)ビジネスを営む一般の会社であることから、どうしても経営的・営利的目的を抜きにした議論は成り立たない。

つまり、民間の一般会社である、派遣会社に派遣労働者の未来を任せていいのであろうか。派遣労働者のキャリア形成のすべてを、単純な法改正に義務的措置を促す程度で、雇用の安定と安全の一部としての重要な役割を果たせると信じていいのか、大いに疑問が残る。

また派遣労働者を求める会社にとっても、会社自らの人材像に従って、自分の組織に見合った人材の選別を自らの手ではなく、派遣会社に任せていいのか。多くの会社にとって、派遣という労働、そして労働者は、果たして経営にとって都合のいい安価な労働力の確保だけの存在意義でいいのかについても疑問がある。

そして派遣労働者個人にとっても言えることは、安易で利便的なやり方だけを追求するあまり、限定的で短期的な労働に留まっているのであろうか。自分の都合のいい諸条件を満たしてくれれば、一時的で単純な仕事の繰り返しに留まるような派遣という労働形態に自分の将来と未来の人生を任せていいのか、大いに疑問が残る。

派遣労働の最大の問題点は、派遣労働には労働者がいない(見えない)ことであり、労働者が主役ではなく、労働する場面が存在するだけであることである。派遣労働には、労働者はいない。労働があるだけである。派遣という働き方における派遣労働者は、単なる労働力を提供する道具でしかない。派遣労働における労働の主役は誰なのか？派遣労働には、主役はいない。労働する場面が存在するだけである。

重要なのは、あらゆる労働する場面において、主役は労働者(人間)でなければならないことである。派遣という働き方は、派遣元(派遣会社)、派遣先(実際派遣され労働する会社)、派遣労働者という3者からなる働き方であるが、この3者からなる働き方には、どうしても労働する労働者の姿が見えない。つまり、この3者に任せることでいいのかだろうか。派遣労働者のいない場面において、派遣元(派遣会社)と派遣される会社(派遣先)に勤労契約の責任を任せていいのか。派遣会社(派遣元)に労働の内容や新しく追加された人材育成義務の責任を任せていいのか。それは果たして可能なのであろうか。今の派遣会社にそのような能力と人材が揃っているのであろうか。そしていわゆる「情報の非対称性」が存在する中において、派遣労働者個人に派遣会社の選別と選別など任せていいのか。今の法的規制の限定的範囲や派遣労働の仕組みの下では、大いに疑問であり、不安が残る。

果たして派遣労働は、今後またの法的改正によってどれだけ保護の名の下で、また新たな規制がかかり、どのように変容していくのであろうか。そして今回の労働者派遣法の改正によって、自ら選択した派遣先会社に派遣されても3年間しか働けなくなり、その後また同じような内容の労働をまた異なる現場(派遣先)においてまったく同じような労働が行われるのではないかと。結局、今までのような派遣労働の法改正の経緯と仕組みを見る限りにおいては、派遣の対象と範囲が拡大していくに違いない。今までの「保護と規制の論理」を超えて、同一(価値)労働・同一賃金原則の適用を念頭に入れた「人材育成=キャリア形成の論理」に発展させることが求められよう。

つまるところ、派遣労働の合目的結果(楽な仕事選び、楽な期間の調整、自分好みの労働、楽で素早く得られる収入のケツトなどなど)を追求することによる、派遣労働の随伴的結果としてのリスク(単純な仕事の繰り返し、中長期的な期間ではなく短期的で限定的な労働、昇進もなく賃金の上昇もない固定化された低賃金などなど)を背負うことへの社会的合意があるのかどうかについてももう少し厳密な議論もしくは分析が必要ではないかと考える¹⁰⁾。これからの日本における派遣という労働は、単なるそのメリットとデメリットを並べるような単純な議論や保護の名の下での規制の論理の適用という法改正の単純な技術的措置のような短期的な議論ではなく、上記において提示したように、主役である派遣労働者のキャリア形成の充実のための「支援と育成の論理」の導入や「情報の非対称性」の解消のための情報の公開化、そしてその構造的限界を克服するための「第3機構」の導入と活用といったより長期的で根本的な建設的な議論が求められよう。

【参考文献】

- 三戸公(1985)『現代の学としての経営学』講談社
 脇田滋(2001)「同等待遇・派遣先直用を軸に保護拡充を」『日本労働研究雑誌』No.489
 阿部正浩(2001)「企業の求人募集」『日本労働研究雑誌』No.495
 大橋勇雄・中村二郎(2004)『労働市場の経済学』有斐閣
 藤川恵子(2006)「人材派遣に求められる機能と役割」Work Review 2006 No.1
 清水直美(2007)「派遣労働者のキャリアと基幹化」『日本労働研究雑誌』No.568
 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』No.566
 佐藤博樹・小泉静子(2007)『不安定雇用という虚償』勁草書房
 武石恵美子(2009)『女性の働き方』ミネルヴァ書房
 櫻木晃裕(2011.5)「ホワイトカラー・ビジネスパーソンに対するマネジメントからの日本の経営再考」『日本近代学研究』第32輯
 鄭柄武(2012)「企業別労働組合の形成過程—日本の場合—」『日本近代学研究』第38輯
 櫻木晃裕・村田美由紀(2013)「日本における社会福祉法人の制度と人材マネジメント」『日本近代学研究』第42輯
 小倉一哉(2013)『「正社員」の研究』日本経済新聞出版社

10) つまり、三戸公(1985)が指摘したように、人間の行動には、合目的結果だけではなく、随伴的結果も付いてくるということを考えなければならない。例えば、パートタイムやアルバイト労働とは違って、派遣労働とは、働くこと(労働)に関する人間の欲望が大いに働いていると言っていい。それは、何かのジョブ情報を調べたり、それを決めたり、あるいは調整したりすることの怠慢と、それに伴う自己責任から逃げようとする発想、またそこから発生しうるリスクからの逃走(リスク回避)、結果への責任逃れの発想、自分の人生や働くことへの長期的なアプローチではなく、限定的で短期的な発想に基づいた働き方への欲望の結果なのである。ここが派遣を選択する労働者自身が負うべき責任でもある。現に何をどう選択しても結構なことだが、それに伴う随伴的責任が発生するというとも認識すべきであり、もう少し労働者自身の意識改革があってもいいような気がする。

- 厚生労働省編『厚生労働白書』(2014、2015、2016)
内閣府男女共同参画局(2014)『男女共同参画白書』株式会社ウィザップ
労働政策研究・研修機構(2014)『Business Labor Trend February2』
日本労働研究雑誌(2014)No.642 労働政策研究・研修機構
崔勝昊(2014)『外から見た日本の雇用』八千代出版
山崎憲(2014)『「働くこと」を問い直す』岩波新書
佐藤博樹・大木栄一(2014)『人材サービス産業の新しい役割』有斐閣
日本経済団体連合会(2015)『経営労働政策委員会報告』
崔勝昊(2015)『誤解された日本的経営』『日本近代学研究』第47輯
石山恒貴(2015)『派遣先企業と派遣元人材派遣会社に評価される派遣労働者の特徴』日本労務学会誌Vol.16
No.2
常見陽平(2015)『「就活」と日本社会』NHK BOOKS
安藤至大(2015)『働き方の教科書』ちくま新書
佐賀一道(2015)『「非正規大国」日本の雇用と労働』新日本出版社
八代尚宏(2015)『日本的雇用慣行を打ち破れ』日本経済新聞出版社
小池和男(2016)『「非正規労働」を考える』名古屋大学出版会

논문투고일 : 2016년 09월 27일
심사개시일 : 2016년 10월 18일
1차 수정일 : 2016년 11월 07일
2차 수정일 : 2016년 11월 07일
게재확정일 : 2016년 11월 15일

<要旨>

『派遣』という働き方の日本の特徴と課題
崔勝昊

そもそも派遣という働き方は、労働者個人の職場探しの弁別と選択に基づいた他の労働のやり方とは違って、職場の紹介を含む人材ビジネス業を担う派遣会社(派遣元)を通じて、派遣される会社(派遣先)に単なる労働だけを提供することで収入を得られる仕組みの労働形態である。

労働者個人にとっては、自ら自分に合った職場・職務探しの手間が省略される反面、派遣元の指示に従うしかないということによる労働の条件や内容に対する意思表示と選択する行為は大きく制限される。また派遣元と派遣先との合意によって限定される諸条件の側面からみて、選択と選別を放棄する代わりに、都合のいい労働の条件を選択すればいい派遣先としては、ほとんど労働の内容には変わりがないものの、通常自ら抱える自分の労働者ではないため、その分責任は大きく削除される。そして人材ビジネス業としての派遣業務を委託される派遣会社(派遣元)としては、自らの営業力と情報力などによって確保された多数の会社(派遣先)と派遣という働き方を希望する労働者との間で両サイドから紹介手数料をもらえる形でビジネスを成り立たせる仕組みになっている特殊な労働形態である。

つまり、派遣労働とは、派遣という働き方を希望する労働者(派遣労働者)と、その派遣の労働者を希望する会社(派遣先)と、その間で人材の紹介ビジネスを展開する派遣会社(派遣元)という3者の間で成り立つ合法的な労働形態である。

本論文では、このような合法的に認められている人材ビジネス業務としての労働形態がなぜこれだけ注目を浴びているのであろうか。また何が問題でどういう経緯が存在するので、数回に及ぶ法改正によって政府や国会、労働組合や多くの労働者らが危険を感じているのであろうか。本論文は、このような問題意識の下で、派遣という働き方の日本の特徴を検討し、そのあり方や今後の課題について分析を行うことを目的とするものである。

A Study on the Character & Subject of Temporary-help Worker in JAPAN
Choi, Seung-Ho

This paper outlines the status of temporary-help work and seeing a look at the features and tasks of temporary-help work in Japan. Temporary-help work employment contract refers to two types of relationship that is established between direct employment contract bearing the dispatch unlike dispatched workers and dispatch companies signed an employment contract between temporary agencies and temporary agencies employed as regular staff. Dispatch of Japanese workers is due, regardless of occupation or form by the later gradually expanded to dispatch passing the other hand the recent parliamentary escalated to almost now all occupations working Amendment Act was implemented in a limited, conditional by the year workers law of temporary-help work 1986 3 years came to be collectively determined.

The core of the problem to be pointed out in this paper is that it can lead to cavitation of your responsibilities as a result of the structural characteristics indirect employment of temporary-help work can occur in commerce relationships between the company and dispatch dispatching company.

In addition, a variety of starting the worker protection legislation and related regulatory reality is that rather leads to deletion of workers' wages and various no apply of basic social guarantees, etc.

Furthermore, due to the adjustment of short-term employment, and protection of workers, such as loss of employment contracts is that they pose a number of problems that have been operating as far away form.

In this paper, what is required for future enhancement of the significance of temporary-help work as a dispatch analyze various issues and further work on this paper, we propose and future developmental direction of agency work.