

〔研究報告〕

「1993年度第1回立教経済学研究会」

日時 7月16日(金) 15:00~17:00

テーマ:「人材派遣業の研究(アメリカの派遣業を中心に)」

報告者 水谷謙治

コメンテーター 大森真紀

〔報告内容の項目〕

1. アメリカの人材派遣業に関する官庁統計について
2. アメリカの人材派遣業の概念
3. 派遣業の利用理由
  - (1) 臨時の欠員補充等
  - (2) —A 効率的な労働力の利用による雇用コストの節減(臨時の欠員補充)
  - (2) —B 賃金・附加給付の削減。雇用コストの節減(募集・訓練費等)
  - (3) フレキシブルな雇用戦略の必要性。
 (補) 労働者側の理由。
4. 日米人材派遣業の簡単な比較
5. 人材派遣業の中間「搾取」の議論について

報告要旨(5について)

人材派遣業は労働力を右から左へ移し替え、賃金のピンはねによって利潤を搾取している、という見解をどう考えるか。(ここでの「搾取」はマルクスの意味でのそれではない)。

派遣会社と労働者との取引対象は、労働力商品(その一時的処分権)である。派遣会社と顧客企業との取引対象は、派遣会社が購入したままの労働力ではない。そこには労働力に一本化された派遣会社のサービスも追加されている。顧客は、労働者の募集・選別・訓練・連絡・調査等によって可能になった Just-in-Time による労働提供に料金を払う。派遣会社の利益がこの対価だという点では、ピン

はね論は成立しない。

問題は、以上のサービスに依存しない利潤部分、派遣業の利用による人件費の節約から得られる利潤にある。この問題は、利益の異なる性質に依存する。マクロ的に見て、その利益が実質的に賃金(附加給付を含む)の直接的削減になれば労働者の犠牲を伴うという意味で、一種の「搾取」ということもできる。たとえば、高賃金の正規労働者を解雇して低賃金の派遣労働者に代置するような場合がそれに当たる。しかし、広義の人件費の節約から得られる利益は、上述の利益とは異なるもので「搾取」とはいえない。

例1. 臨時の欠員(休暇・欠員・繁忙等)の補充にかかわる節約。補充要員を各企業に分散させずに一か所にプールし、各企業の需要に応じて派遣する方式を採れば、余分の人員を他の必要分野に回せるから、社会全体の生産性が上がり、同じ労働時間で富が増加する。相対的には社会生活の維持に必要な労働部分の減少になるが、労働者全体の実質的取り分は減少しない。

例2. 募集・広告・選別・訓練等のコスト節約。これは派遣組織に需要と供給が集中されたり、専門のノウハウが蓄積されることによるものである。この節約分は直接の生活費部分ではなく、この節約も先と同じ性質のものである。

なお、大森真紀氏から人材派遣業についての基礎的な説明と若干のコメントがされた。(省略)