

人材派遣を考える

開倫塾
林 明夫

1. Q : 「今後の人材派遣業界のあり方」について、ご自由な提言をお願いいたします。

A : (林明夫 : 以下省略) 6月2・3日にパリの OECD 本部で開かれた「OECD フォーラム 2008」に参加して強く感じたことは、仕事能力のある Skilled Worker のみが仕事能力に基づいた経済社会 (Skilled Based Economy) で仕事を得つづけるということです。そのためには、年齢に関係なく仕事能力の向上 (Skill Up) が必要となります。人材派遣業界にあっても、Skill Up のしくみのある会社のみが存在を許されるものと確信いたします。

2. ドラッカー著「ネクスト・ソサエティ」における、人材派遣業についての記述に基づいてご質問させていただきます。

(1) Q : 「派遣業界が伸びている理由は雇用主としての機動力の強化」という解説がありますが、これについてどうお考えですか。

A : 「機動力の強化」というよりは、「Risk 分散」が本音と考えます。環境の変化により労働力が不要になったときに、人件費の負担に耐えられなくなる Risk を分散するために派遣を使うと考えられます。

(2) Q : 「派遣を使うことで雇用の規制に係るコストを削減できる」という意識でこれまで派遣を使ってきたものと存じますが、今は雇用保険の推進など、派遣自体も規制の対象となっております。派遣の使い方に、何か変化はありますか。

A : 雇用保険料の費用負担が増加するならば、派遣を利用する意味は全くなくなります。解雇法制をよりフレキシブルにした上で、仕事能力の向上 (Skill Up) を公的資金で担保するというデンマーク方式のほうが、「雇用のフレキシキュリティー」(日本経済新聞 6月14日夕刊 大機小機 恵海氏著) 上、優れていると考えます。

(3) Q : 「知識労働の特性が人材派遣会社の成長を促す要因となっている」という記述がありましたが、現状、知識労働分野に属する人材は、全派遣者の何%を占めていますか。また、その増減は如何でしょうか。

(4) Q : 「派遣元は人間を派遣するため、派遣者の労働に対して責任を十分に果たすことは難しく、実際その人材マネジメントが欠落している」という記述があります。

マネジメントの部分において、何か問題は起こっていますか。また、その克服策をお教えてください。

A : 派遣会社の最大の問題は、派遣会社自体に「人材をマネジメント」する人材がいないということです。克服策としては、「マネジメント能力」のある人材を派遣会社がどのように採

用し、研修し、評価・処遇するかという、一般会社と全く同じものとなります。

(5) Q : 「雇用・人事関係の雑事から解放されるために派遣を利用して、その結果、知的労働者との人間関係を傷つけたりしてはならない」とありますが、派遣先における人間関係は、今は健全なものとなっているのでしょうか。一般社員との比較では如何でしょうか。

A : 極めて不健全です。派遣社員はそこでの仕事が何時に終了するかという恐怖心の塊となり、一般社員は派遣社員をあたかも道具(ツール)として扱うからです。