

派遣元と派遣先を結ぶ唯一の情報誌

月刊

人材ビジネス

ご購入はネットで <http://www.jinzai-business.net/>

2011

12

vol.305

「幸福の経済学」から見る 日本の派遣労働

ドイツ日本研究所 専任研究員
ティム・ティーフェンバッハ博士



J I N Z A I B U S I N E S S

厚生労働省「2011年就労条件総合調査の概要」

派遣受入れ企業減少も代替不実施6割超



日本人材紹介事業協会主催HRMセミナー

アジアにおける人材ビジネスの現状

講師／日本人材紹介事業協会理事 村井 満氏

海外レポート

中国の人材派遣 藤川 恵子本誌編集委員

2020年 労働市場予測

リクルート ワークス研究所 戸田 淳仁氏に聞く

派遣法の生みの親

高梨 昌先生お別れの会

「オピニオン'12新春講演会」を開催決定！

講師 三浦 和夫本誌主筆



OPINION

「幸福の経済学」 から見る 日本の派遣労働

現代の経済学は一昔前の経済学のイメージではない。多岐にわたる多様なアプローチが、経済学をより活性化させている。中でも近年注目を集めているのが幸福の経済学だ。ドイツ日本研究所のティーフェンバッハ博士は、この幸福の経済学による日本の派遣労働に関する研究を始めている。博士に研究の現状と今後の可能性を聞いた。

(聞き手：編集部中村雅人)



ティム・ティーフェンバッハ博士
Dr. Tim Tiefenbach

バイロイト大学にて「Philosophy and Economics」(経済学と哲学を組み合わせた課程)を専攻。2011年に経済学博士号取得。同年10月よりドイツ日本研究所専任研究員に就任。現在は、派遣社員と正社員の幸福度の比較に基づいた日本の労働市場制度改革について研究を進めている。主たる研究分野は幸福経済学、新制度派経済学と経済倫理学。ドイツで日本企業現地法人の派遣社員経験あり。

——日本の「派遣労働」をどうとらえていますか。

ティム博士 日本では数度に渡る規制緩和以降、派遣社員の数は増える傾向を見せています。08年に起きたリーマン・ショックにより派遣社員の数は減少しましたが、国内総生産との強い相関関係を考慮に入れば、これはあくまでも一時的な低下と言えるでしょう(左表)。

しかし、日本での派遣労働は当初からネガティブなイメージがあるようです。そして08年の金融・経済危機がもたらした「派遣切り」の影響によって、派遣労働が内蔵している不安定性が一挙に顕著化し、それが現在まで続いているように思います。

単純な2極化議論に 正解はないかもしれない

——日本の派遣労働の何が問題でしょう。

ティム博士 まず一般的なお話から始めましょう。労働者側、経営者側、二つの側面があります。

派遣社員として働いた経験のある人は、労働派遣の相対的な低賃金、労働条件の不安定性と職場における不平等な慣行や待遇に対する不満があります。

一方、多くの企業家や経済専門家たちは、人材派遣は「労働市場の柔軟性を高める効果をもたらす」ので、「日本経済全体を見

※幸福の経済学

所得や富といった生活の客観的状況を良くすることは個人の幸福に影響せず、経済成長が人々の幸せに結び付いていないという「幸福のパラドックス(paradoxes of happiness)」は1971年にブリックマンとキャンベルの二人の心理学者によって発表された。このパラドックスを解くため「幸福の経済学」が生まれ、以降様々な分野からのアプローチが成されている。

社会科学から見た 派遣労働へのアプローチ

れば重要な役割を果たしている」と主張しています。国際競争の只中で戦う日本企業を思えば、この見方も理解できないことはありません。柔軟性に溢れている新興国の労働市場は日本の競争相手に有利に働き、一方で、今でもまだまだ柔軟とは呼べない日本の労働市場が日本企業の足枷になる懸念があるからです。

——いつまでも終わりの見えない話ですが。

ティム博士 その通りです。こういった表面的な議論では派遣の元にある根本的な問題が見えてきません。

では、次に社会科学的なアプローチの成果を見てみることにしましょう。ここには二つの興味深い洞察があります。

第一に、経営学や組織理論の分野での多くの研究結果が示すように、派遣労働が人材資本への投資の障壁になる可能性があるということです。それはいわゆる「囚人のジレンマ」です。

——個々の最適な選択が必ずしも全体への最適ではないという命題ですね。

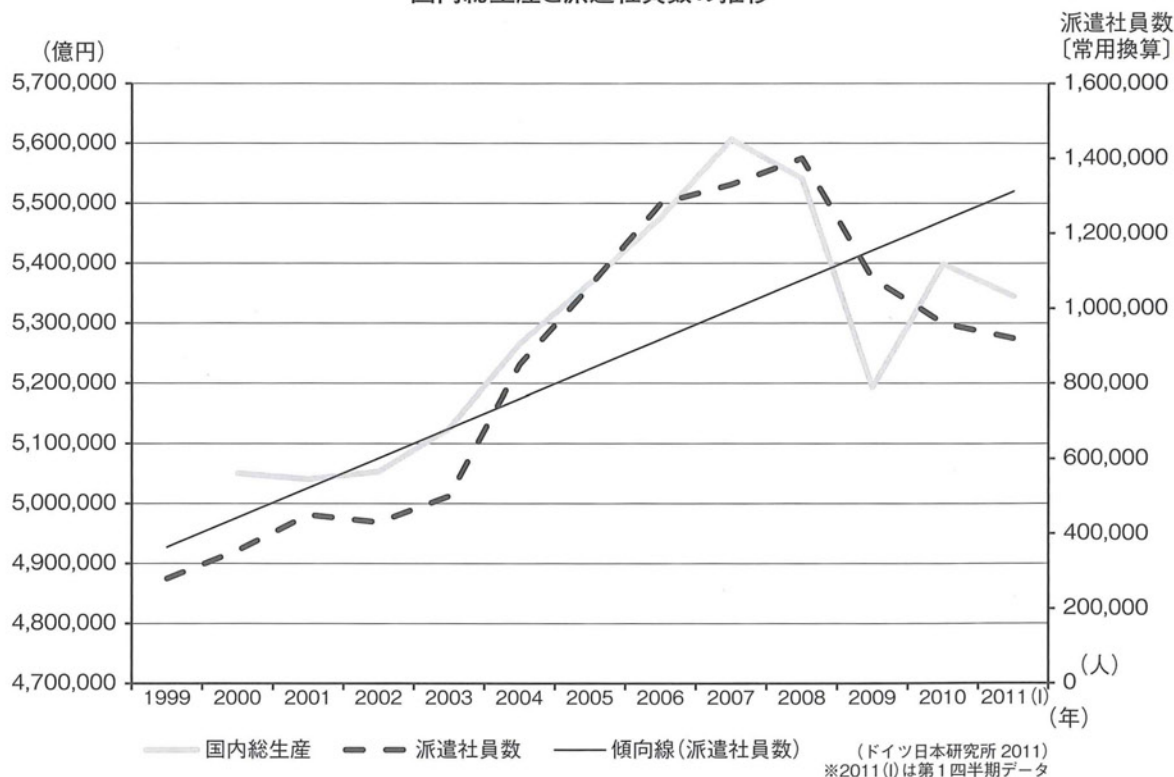
ティム博士 派遣社員の能力開発への投資を考えてみましょう。能力開発にいくら投資しても、うまくいく場合もありますが、

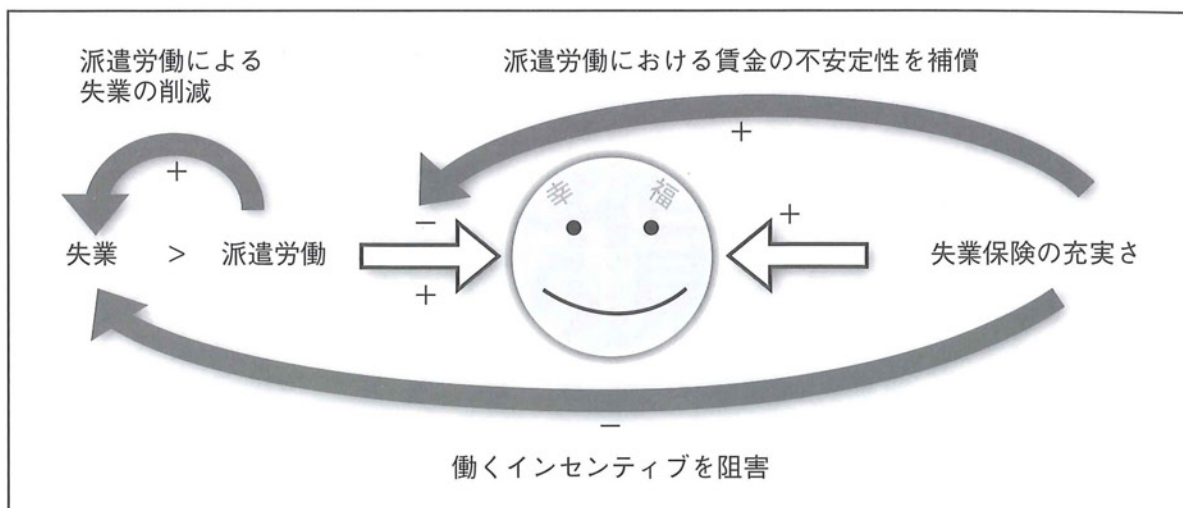
一方、一旦能力を身に付けたらその派遣社員は辞めてしまうという恐れが常にあります。経営者はそのリスクと戦うことになります。その結果、派遣社員には最初から投資しないことにする、というわけです。

第二は、心理学の「心理的契約」という概念に基づくものです。「心理的契約」といいますのは、紙の上の契約書の他に、頭の中の契約が労使の間に存在するという、契約書と表裏一体になる非物質的な約束を指しています。

そしてこの心理的契約研究で分かったことは、労働条件の不安定性が仕事満足度に負の影響を与えるのは、特にともと安定している労働条件の場合である、

国内総生産と派遣社員数の推移





幸福の経済学による派遣労働のマクロレベル分析

(ドイツ日本研究所 2011)

ということですが。つまり、頭の中の雇用契約を安定しているものと見なしている正社員は、一旦自分の契約が不安定になった場合には、仕事満足度がかなり低減します。一方、最初から自分の労働関係をあまり安定していないものと見なしている派遣社員は、不安定性による仕事満足度への負の影響が相対的に少ないということです。

——つまり、場合によっては必ずしも不安定性を不快に感じないということですね。ティム博士 そうです。ですから雇用者は柔軟性を、被雇用者は安定性を求めるといった従来の二極化した議論ではこの事実を説明できないこととなります。

幸福の経済学が 教えてくれること

——そこで新たなアプローチとして幸福の経済学があると。

ティム博士 幸福の経済学は統計学の方法をアンケートで測った人々の幸福度（主に生活満足度と定義される）に応用し、その幸福度がどのような要因によってどの程度変動されるかという分析を可能にするものです。その結果に基づけば、ひいては社会制度の改革にも応用できます。そしてこの幸福の経済学を派遣労働問題に応用すると、次の三つの研究課題が非常に興味深い

ものとして浮かび上がってきます。

① 個々人のマイクロ分析

幸福経済学のアプローチによって、正社員、派遣社員と失業者の幸福度の比較と、それぞれの幸福要因の分析が可能になります。この分析では、派遣労働が具体的にどのような要因（理由）で生活満足度及び仕事満足度に負の影響を与えるのかが明らかになるでしょう。また、大雑把な分類として、安定性を相対的に重視する人と柔軟性を相対的に重視する人との区別を付ければ、派遣労働は誰（つまりどんな価値観を持っている人）にとってどのような影響があるのかが分かることとなります。これは、人々を一律に扱う一般の経済学ではなかなか分析できないことです。このような研究を進めることで、派遣労働のデメリットだけではなく、そのメリットも様々に把握できるようになるでしょう。

② 企業内制度のメゾ分析

もう一つの重要な研究課題は職場における社内的制度です。例えば、①の分析で不平等な扱いや進路の不安定さが派遣社員にとって大きな負の幸福要因であると分かったなら、「制度のレベルでは」企業に平等な慣行や待遇と、正社員登用制度などの企業内制度や規則を法律的に義務付けることが適切かもしれません。派遣労働のデメリットを補償するには、おそらく「禁止」のような直接的な規制ではなく、むしろこ

のような企業規則の義務付けといった間接的な規制が効果的と考えられます。

③ 社会制度のマクロ分析

幸福の経済学では、派遣労働が社会全体に与える効果を評価することも可能になります。そのためには以下の三つの関係を分析することが必要です。

(ア) 派遣労働割合と失業率

(イ) 失業保険の充実度と失業率

(ウ) 失業保険の充実さと社会全体の生活満足度

さて、経済学の一般的な理論と幸福の経済学をミックスさせてみましょう。一般的には、派遣労働は失業率を削減させる効果があります。その主な理由は二つです。

第一に、経済低迷を懸念している企業は正規雇用を控えています。派遣社員はリスクを負わずに雇えるので、普段雇われなない人が「派遣労働があるからこそ」採用されます。第二に、人材ビジネスに習熟した派遣会社が求職と求人とのマッチングを行うため効率が上がり、求職者は普段より多くの適切な仕事が見つけられるはず。さて、幸福の経済学の研究結果では、失業者は雇用者より不幸です。それが正しければ、派遣労働は失業率を削減させることによって社会全体の幸福度を上げる効果があると推測できます。そして派遣社員は、労働関係の不安定さなどの理由から正社員より不幸であるとするれば、この二つの効果

が相まって社会の生活満足度に全体的にどのような影響を与えるか、幸福の経済学によって推算できることになります。

もし仮に①の分析で賃金の不安定性が派遣労働の大きな負の幸福要因であることが分かったならば、失業保険をもっと充実させることでそのデメリットを（せめてある程度までは）補償できるはず（ただし、それにはもちろん副作用を覚悟しなければなりません）。反面、失業保険をより充実させるにつれて働く意欲が阻害され、結果的に失業者の数が増え、またそれによって社会全体の生活満足度が下がる、という恐れもあります。

しかし一方では、失業保険を充実させると、失業者と失業を恐れている派遣社員だけではなく、やや安定している労働関係を持つ正社員さえもがより幸福になるわけです。これらのどの効果が相殺されるか、どの効果が最終的に正解なのかを研究できるのが幸福の経済学です。

制度のレベルでの調整が大切ではないか

——日本では現在、改正派遣法について様々な議論がなされています。

タイム博士 私は、派遣労働は一方的な（つまり禁止すべき）「悪」ではなく、むしろ人によってメリットとデメリットのある雇

用形態の一つにすぎないと考えます。ですから、日本の派遣労働を政治課題として取り上げるのならば、「制度のレベル」でそのデメリットをできるだけ補償しながらも、メリットをさらに活かす方向での調整が大切でしょう。

実際はもちろん派遣労働だけの問題ではありません。他の非正規型の雇用形態等をむしろ主体として分析していく必要があるでしょう。なぜなら派遣労働者のいわゆる「苦しい現状」は、あくまでも「日本の労働市場が持っている問題による症状」と思われるからです。

——どうもありがとうございました。

ドイツ日本研究所

Deutsches Institut für Japanstudien

ドイツ日本研究所は、日本研究を現地日本で行う最大のドイツ系研究機関。ドイツ連邦政府教育研究省100%出資の公的機関「ドイツ海外学術研究所」が運営する10の学術研究所のうちのひとつだ。日本は欧米とは異なる歴史的、文化的背景を持ちながら産業化、近代化を成し遂げ、第2次世界大戦後は非西欧国として初めて民主政治制度を採用した。ドイツ日本研究所は、この日本についての情報を集めて、国際的な日本研究を積極的に推進しながら、ドイツと日本の学界を結ぶ役割を果たしている。<http://www.dijtokyo.org/>