

コンテキストと組織行動： 労働者派遣法が派遣社員の組織行動に及ぼす影響

蔡 芒 錫・廣 石 忠 司

雇用形態の多様化が進むにつれ多くの産業社会で共通に見られている非正規従業員の急増をどのように認識すべきかを巡っては、肯定的な見方と否定的な見方とが対立している（蔡, 2010 a; Kunda, Barley & Evans, 2002）。肯定的な見方の代表格としては、雇用形態の多様化に伴う非正規従業員の増加を我々が夢見てきた「フリーエージェント社会」の到来として認識、大いに歓迎するダニエル・ピンク（Pink, 2001）がいる。一方、否定的な見方は、非正規従業員の急増を20世紀に入ってから労・使・官が長い交渉の歴史を通じて築き上げてきた安定的な雇用システムを根底から脅かす非常に危惧すべき現象として認識している。この見方によると、非正規従業員の増加は雇用が不安定で労働条件の悪い「パッドジョブ（bad job）」の急増にすぎない（Cappelli, 1999; Kalleberg, 2009; Kalleberg, Reskin & Hudson, 2000）。

同じ現象であるにもかかわらず、全く対立している見方が存在している理由は、非正規従業員の中でどのような職種に研究の焦点を当てているかに深く関わっている。例えば、ソフトウェア技術者などの高度専門職に注目すると、確かにフリーエージェントに似た現実が浮かび上がってくる（Barley & Kunda, 2004; Pink, 2001）。しかし、非正規従業員の中でも社会の底辺を支えている人々に注目すると、フリーエージェント社会の到来どころか、劣悪な労働条件で精一杯働いている非正規従業員の姿が浮かび上がってくる（Barker & Christensen, 1998; Parkers, 1994; Rogers, 2000）。となると、どの立場が非正規従業員の一般的な姿をより正しく反映しているのかを判断するためには、結局のところ、それぞれの立場が基づいている職種という限定を取り払い、全体としての

非正規従業員の実態を把握するしかない。

研究対象を非正規従業員の全体に広げた場合、残念なことにフリーエージェントの見方より、バッドジョブの見方のほうがより優勢を占めているようである。例えば、アメリカ労働省のデータを用いて非正規従業員の実態を調べている Kalleberg ら (2000) は、労働者の個人属性や家族の地位、職業、産業をコントロールしても、多くの非正規従業員がバッドジョブに露出されているという点を明らかにしている。近年、日本社会で注目を浴びた派遣村の登場やワーキングプア、経済的な格差を巡る論争の中心に常に非正規従業員が存在しているという事実は (水月, 2007; 中野, 2006; 堤・湯浅, 2009)、日本においても雇用形態の多様化がフリーエージェントの増加ではなく、バッドジョブの増加をもたらしてきたことを強く示唆している。

ところで、非正規従業員の組織内での態度や行動 (以下、組織行動) に注目している研究を注意深くレビューしてみると、興味深い2つの事実が浮かび上がってくる。1つは、多くの非正規従業員がバッドジョブに就いているにもかかわらず、彼女・彼らの組織行動が決して否定的とは限らないという点である。多くの調査・研究は、非正規従業員の組織行動は正規従業員とほとんど変わらないか (奥西, 2008; 労働政策研究・研究機構, 2006)、正規従業員より肯定的な組織行動を見せていると報告している (奥西, 2008; 厚生労働省, 1994, 1999; 労働政策研究・研修機構, 2006; 佐藤, 1998; 佐藤・小泉, 2007)。要するに、客観的に存在する経済的な格差が非正規従業員の組織行動にはあまり影響を与えていないわけで、なぜ客観的な条件が主観的な認知 (cognition) に影響していないのかは、雇用形態の多様化に関する研究が緊急に取り組まなければならない重要な課題の1つである。

もう1つの興味深い点は、非正規従業員の多数を占めている主婦パートタイマーの場合、一貫して肯定的な組織行動を見せているのに対して、度重なる規制緩和を受けて近年急増してきた派遣社員の場合、近年否定的な組織行動を報告する人々が増えているという点である。研究によってやや違いがあるものの、1990年代まではパートタイマーなどの他の雇用形態の非正規従業員と同

じく、派遣社員も概ね正規従業員と変わらないか、場合によってはかなり肯定的な組織行動を報告している（例えば、佐藤・小泉，2007；東京都，1995）。それが近年になると、否定的に変わっているのである（例えば、奥西，2008；厚生労働省，2009）。なぜ派遣社員の組織行動だけが経過的に否定的な方向へと向かっているのか、その背景にはどのような要因が潜んでいるのかもまた、雇用形態の多様化に関する研究が緊急に取り組まなければならないもう1つの重要な課題である。

本研究は、2つの興味深い事実の中で後者、つまり、なぜ派遣社員の組織行動だけが経過的に悪化を見せているのか、その理由はどこにあるのかに注目する。本研究は、その背景に「労働者派遣事業の適正な運用の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（以下、労働者派遣法）」が規制緩和・自由化の方向へと改正され続けてきた事実があるのではないかという素朴な問題意識から出発する。そして、日本の厚生労働省が概ね5年ごとに実施している非正規従業員を対象とした『就業形態の多様化に関する総合実態調査』（1996，2001，2005，2009）を用いて、個人及び組織にとっては「コンテキスト」要因と言える法律が派遣社員の組織行動に及ぼす影響を検証することを目的とする。

1. 態度とコンテキスト

組織内で働く人々の組織行動を記述・予測・説明しようとする組織行動論において、職務満足や組織コミットメントといった態度は、パフォーマンスとともに最も頻繁に取り上げられてきた従属変数であり続けてきた（蔡，2010 b）。組織行動論が「幸せでありながら生産性の高い従業員（happy and productive workers）」をできるだけ多く生み出すことを目的としていることを考えると、これは当然のことかもしれない。なぜなら、パフォーマンスが個人の生産性を測る指標の1つだとすれば、仕事や組織に対する態度は個人の組織内での幸せを測る指標の1つとして考えられるからである。組織行動論が個人の幸せの指標として態度に注目している背景には、景気変動など、組織の業績や目標達成

に影響する外部要因が一定であると仮定するならば、組織の中で幸せを感じる従業員が多い組織ほど、パフォーマンスが高く、これが結果的に組織の業績をも高めるに違いないという暗黙的な前提がある。

このような暗黙的な前提は決して的外れな前提ではない。なぜなら、個々人が置かれている状況が同じだとすれば、幸せを感じる従業員ほど、モチベーションが高く、組織の目標達成に不可欠な行動をより積極的にとることにより、高い生産性をあげる可能性は十分考えられるからである。それだけではない。幸せを感じる従業員ほど、仕事仲間との連帯感や結束力をより重視しており、協力・協同行動をより積極的にとる可能性も高くなる。これは、幸せを感じる人々が多く集まっている組織ほど、生き生きとした集団が生まれる可能性が高く、それが自然に高い集団・組織の生産性につながる可能性が高いことを意味する。要するに、他の条件が一定であれば、組織生活の中で幸せを感じる人々は、個人の生産性だけでなく、集団・組織の生産性の向上に貢献する可能性が高いのである。このような暗黙的な前提を理解すれば、態度変数が組織行動論において重要な結果変数であり続けてきたことは決して不思議ではない。

ところで、認知革命 (cognitive revolution, Gardner, 1985) により認知心理学が組織行動論の支配的なパラダイムとなる 1960 年代を境に、態度研究に大きな変化が見られるようになる。個人の態度に影響する要因としてコンテキスト要因は影を潜める一方で、代わりに個人の認知が非常に重要な要因として取り上げられるようになった変化がそれである (Cappelli & Sherer, 1991)。

一般にコンテキストとは、研究者が明らかにしようとする現象を取り囲んでいる、研究者が定めた分析レベル (level of analysis) より上位レベルに存在する様々な状況要因の集合として定義されている (Cappelli & Sherer, 1991:56-57)。人間の行動がコンテキストの影響を強く受けていることは、社会心理学が繰り返し確認してきた最も根本的な命題の 1 つである (Aronson, 1992; Ross & Nisbett, 1991)。それを深く印象づけた実験としては、Asch (1951) の同調実験や Zimbardo (2008) の偽刑務所実験を挙げることができよう。同調圧力という目

に見えない状況さえなかったならば、Asch の優秀な被験者たちがごく単純な問題に対して間違った答えをするはずはなかったであろう。同じく、偽の刑務所という状況の下で看守と囚人という役割の割り当てさえなかったとすれば、Zimbardo の実験に参加した優秀な学生たちの衝撃的な行動は説明できないであろう。2つの実験はともに、人間の行動がコンテキスト要因の関数であることを強く物語っている（蔡, 2010 b）。

人間の行動と同じく、態度もまたコンテキスト要因の関数である可能性は高い。実際、仕事や組織に対する態度に関する初期の研究を調べてみると、コンテキストは個人の態度にかなり強い影響を与えていることが分かる（Cappelli & Sherer, 1991; Hulin & Judge, 2003）。例えば、個人の職務満足は、地域（community）の経済的な状況によってもかなり変わってくる。経済的に豊かな地域の住民ほど、沈滞している地域の住民に比べ職務満足が低いのである（Hulin, 1966）。態度に影響するコンテキスト要因は、地域社会だけではない。個人の職務満足は、労働市場の状況によっても異なってくるし、内部労働市場の発達程度によっても変わってくる（Cappelli & Sherer, 1991）。要するに、行動と同じく態度もコンテキストの影響を強く受けているのである。

ところで、認知心理学の影響力が勢いを増すにつれ、事情は様変わりするようになる。Cappelli & Sherer (1991:76) が「認知革命以降の組織行動論の研究は、人々の組織行動に影響するコンテキスト要因を排除してきた歴史である」と痛烈に批判しているように、コンテキストはもはや所与の条件にすぎなくなる。それに取って代わって注目を浴びるようになるのは、言うまでもなく認知要因である。このような変化の背景には、心理学との整合性を重んじてきた組織行動論の歴史が存在している（Cappelli & Sherer, 1991）。組織行動論にとって母親的な存在である心理学が認知心理学へと大きく舵を取っているコンテキスト（強調は筆者ら）の中で、コンテキスト要因はもはやその居場所を見つけれなくなったのである。

しかし、人々の組織行動を予測する際にコンテキスト要因の軽視が抱えている問題は、方法論的に同じ方法の間の相関（common method variance）という問

題 (Campbell & Fiske, 1959) や、人々の組織行動に対して誤った説明につながる恐れがあるという問題 (Cappelli & Sherer, 1991) だけにとどまらない。より大きな問題は、コンテキスト要因を軽視した場合、実証研究を通じて個人の認知と個人の組織行動との関係が例え明らかになったとしても、なぜ個々人がそれぞれ違った認知をしているのかという重要な問題が依然としてブラックボックスとして取り残されているという点である。例えば、客観的に見て同じ仕事を行っているにもかかわらず、個々人の仕事に対する認知は異なることはよくあることである。その際に重要なことは、客観的に同じ操作 (manipulation) や施策を行っているにもかかわらず、なぜ個々人の認知にはこんなにバラツキがあるのかという点であろう。これは、同じコンテキストをお互いに違った形で認識しているのはなぜかに関わっている問題で、操作や施策が効力を発揮するためには、コンテキストと認知との関係の究明は必要不可欠である。にもかかわらず、これまで組織行動論は、「理由は良く分からないが、個人はとにかくそのように認知しており、この認知が態度と関係がある。そして個々人に見られる認知のバラツキはほとんど個人差 (individual difference) の問題に還元できる」と割り切ってきたのかもしれない。

コンテキストの軽視がもたらすこのような問題を念頭に置くと、組織行動論が緊急に取り組まなければならない課題の1つとして、コンテキスト要因の復活を挙げている Cappelli & Sherer (1991) の指摘は決して的外れの指摘とは言えない。本研究は、認知革命以降、軽視され続けてきたコンテキスト要因の復活を試みる。そして、その試みの一環として、個人にとってコンテキスト要因である法律が個人の態度に及ぼす影響に注目する。

2. 労働者派遣法の成立・改正とその影響

人々の組織行動に影響するコンテキスト要因として本研究が目している日本の労働者派遣法は、1985年成立、1986年に施行されるようになる。以降、計3回(1996年、1999年、2003年)の改正が行われ現在に至っているが、2010年に入ってからまた改正の動きが活発になっている。頻繁に改正されてきたが

故に、それぞれの改正を詳しく述べることは紙面の関係上できない。¹⁾そこで、以下では、本研究の課題である派遣社員の組織行動に影響を与えた可能性のある重要な改正の内容を中心にまとめることとする。

日本の労働者派遣法は好景気に沸いていた日本経済を背景に、深刻な労働力の不足を解消するために成立された。深刻な労働力の不足を解消するために特に注目されたのは、次の2つの理由で労働市場に参入していない潜在的な労働力であった。1つは、専門的なスキル・能力・経験を既に身につけているものの、育児や介護、定年などの理由で労働市場に参入していない女性や高齢者である。もう1つは、働き方や就業時間などが正規従業員のそれとはかなり異なっており、組織側にとって内部化することがなかなか難しい人々である。要するに、日本の労働者派遣法は、派遣という新しい形態を作ることにより、日本の雇用慣行が持つ硬直さ（具体的には、専門知識・スキル・経験を身につけている人々の活用と働き方における硬直さ）を補い、深刻な労働力の不足を解消するために成立したのであった。

労働者派遣法のこのような趣旨は、派遣対象業務を13業務（以降、1999年の抜本改革前までに26業務へと徐々に拡大）に限定した、いわゆる「ポジティブ方式（法律で定められた業務のみ派遣可能）」を取ったことから分かる。成立当時、派遣できる業務としては、次の2つのタイプが明示された。1つは、「迅速かつ的確に遂行するために専門的知識、技術又は経験を必要とする業務」である（坂根、1986：43-44）。内部労働市場では育成・開発するためには時間がかかるが故に外部から調達したほうが良いとされる業務で、具体的にソフトウェアや機械設計などの業務である。もう1つは、「労働者について、就業形態、雇用形態等の特殊性により特別の雇用管理を行う必要がある業務」で（坂根、1986：43-44）、建物の清掃、建設設備の運転・点検、受付業務、ファイリング業務などである。

成立後に行われた計3回の改正はいずれも、派遣業務や派遣期間の拡大といった規制緩和・自由化の方向への改正であった。中で特に注目に値するのが、バブル経済の崩壊に伴う長引く不況の深刻さを受けて行われた1999年の

抜本改正である。この改正により、労働者派遣法は「ネガティブ方式（法律で禁止された業務以外には原則派遣可能）」へ方向転換することになる（安西，1993）。つまり、深刻な不況を背景に失業率を下げることが重要な政策課題となり、雇用における柔軟性、中でも特に数値的な柔軟性（numerical flexibility）を確保するために、ポジティブ方式からネガティブ方式への転換が図られたのである。その結果、専門職か就業・雇用形態の多様化に関連する業務だけに限定された派遣業務は、警備・港湾・医療など、いくつかの業務を除き原則自由化される。表1は、1999年の改正を境に大きく変わる労働者派遣法の要点を要約したものである。

問題は、労働者派遣法の度重なる規制緩和・自由化への改正、その象徴としてポジティブ方式からネガティブ方式への方向転換が、派遣労働者の組織行動にどのような影響を与えたのかという点である。他の条件が一定であれば、度重なる法改正は派遣社員の組織行動に否定的な影響を与えてきた可能性が高いと思われる。その根拠は、次の3つである。

第1は、派遣業務が原則自由化されることにより正規従業員として働きたいという希望を持っている人々がやむを得ず派遣社員として働かざるを得なくなるという、自律性の問題である。雇用形態の選択における自律性は個人の組織行動に大きな影響を与える可能性があるわけだが、非自発的に選択した人ほど、否定的な組織行動を見せる可能性が高いと思われる（蔡，2010a；Feldman，1990）。雇用形態の選択における自律性の側面から考えてみると、ポジティブ方式からネガティブ方式への改正は、派遣社員の組織行動を経過的に否定的にした可能性が高いと思われる。なぜなら、ネガティブ方式への改正は、これまで日本の雇用慣行の大前提であった正規従業員に向いていると思われていた業務さえも原則自由化されることを意味しており、派遣社員全体の中で非自発的に派遣という雇用形態を選んだ人々の割合が次第に高くなってきた可能性が高いからである。

第2は、ポジティブ方式で指定されていた専門職の場合、そもそも長い教育や経験を通じて身につけた専門知識やスキルに強くコミットするだけではな

表1 労働者派遣法の改正の要点

	ポジティブ方式	ネガティブ方式
期間	成立同時～1999年の改正まで	1999年の改正～2009年まで
背景	好景気による労働力の不足	高い失業率への対応
法成立・改正の趣旨	労働市場に参入していない専門職の活用及び、就業形態の多様化への対応	労働者・企業の臨時的・一時的な労働者需要の統合及びその迅速な対応
派遣区分*	・特定労働者派遣（常用派遣） ・一般労働者派遣（登録派遣）	・特定労働者派遣（常用派遣） ・一般労働者派遣（登録派遣）
途中改正の内容	・1996年の改正で26業務へと拡大**	・2003年の改正で製造派遣の解禁
派遣業務の区分	・専門業務：ソフトウェア開発・機械設計など ・雇用形態の多様化業務：建築物清掃、受付・案内など	・専門業務 ・雇用形態の多様化業務 ・自由化業務
派遣できない業務	・26業務以外は禁止	・警備・港湾運送・建設・医療
派遣期間	・3年までにするように指導	・専門業務・雇用形態の多様化業務：制限なし ・自由化業務 1) 1999年改正：1年を上限 2) 2003年改正：製造以外は3年を上限、製造現場は1年

*この区分については、変化が見られていない。但し、2010年、厚生労働省が提出している改正法案では自由業務の登録派遣を禁止する方向で定まっている（濱口，2010）。

**26業務の内容については、友沢・石丸（2004：99）の表1を参照されたい。

く、専門知識やスキルが内的モチベーションの最も重要な源となっているという点である（Badaway, 1970; Kerr, Von Glinow & Schriesheim, 1977; Marcson, 1960）。当然、専門職の場合、雇用形態に関係なく、自分の仕事に対しては高い満足度を報告する可能性が高い。問題は、ネガティブ方式への方向転換により派遣できる業務が一般業務へと拡大されると、派遣社員全体の中で占める専門職の割合が相対的に低くなるという点である。そもそも仕事に関して満足度が高い人々

が占める割合が低くなるということは、ちょうど反比例して仕事に関する満足度が低い一般の人々が増えることを意味しており、全体としての派遣社員の組織行動は経過的に否定的にならざるを得ないと予測できるのである。

第3は、度重なる法改正によって、個人と雇用形態間の整合性（Person-Work Arrangement Fit, 蔡, 2010 a）が悪化してきた可能性である。個人のニーズと雇用形態との整合性は、個人の組織行動に大きな影響を与える可能性があるわけであるが（Barling & Gallagher 1996; 蔡, 2010 a）、整合性が低いほど、個人の組織行動は否定的になると予測できる。ところで、労働者派遣法がまだポジティブ方式にとどまっていた場合、派遣できる業務は専門職か就業・雇用形態の特殊な業務に限定されており、個人のニーズと雇用形態の間の整合性は高かったはずである。しかし、これがネガティブ方式に変わることによって、法律で定められた業務を除いた全ての業務が派遣できるように、誰でも派遣市場に参入できるようになる。これは、個人のニーズと雇用形態とのミスマッチを経験する人々が派遣社員の中で占める割合が次第に高くなることを意味する。ちょうどそれと反比例して、否定的な組織行動を報告する派遣社員が全体の中で占める割合は次第に高くなり、派遣社員の組織行動は経過的に否定的にならざるを得ないのである。

上述した根拠はいずれも、度重なった労働者派遣法の改正が派遣社員の組織行動に経過的に否定的にしてきた可能性を強く示唆している。

3. データ及び研究方法

仮説を検証するために本研究が用いるデータは、厚生労働省が平成6年から概ね5年ごとに実施している『就業形態の多様化に関する総合実態調査』である。この調査は、急速に進んでいる雇用形態の多様化と非正規従業員の急増を踏まえ、その実態や背景、今後の動向、労働者意識を明らかにし、労働政策の基礎資料を得ることを目的としている。現在の時点で、平成6年、11年、15年、19年の計4回の調査が行われている。この調査の最大のメリットは、無作為抽出方式による大量のサンプル調査で、しかも回収率が非常に高く、分析

結果を一般化できるという点にある。

調査年度ごとに調査項目はやや違ってくるものの、雇用形態の多様化や就業形態に関する労働者の意識を明らかにすることが調査の目的の1つとなっているが故に、多様な雇用形態に就いている人々の仕事や職場に対する満足など、非正規従業員の組織行動を把握できる項目がいくつか取り入れられている。本研究が特に注目する項目は、「仕事の内容・やりがいに関する満足」、「職業生活全般に関する満足」、「現在の雇用形態の変更の希望」の3つである。本研究は、これら3つの項目に対する派遣社員の回答を時系列に追跡するとともに、他の雇用形態との比較を通じて、度重なる労働者派遣法の改正が派遣社員の組織行動に及ぼす影響を検証していく。

ただ、本研究と関連して厚生労働省の調査を用いることには、いくつかの問題がある。最大の問題は、調査年度別に選択肢が微妙に変わったり、調査対象が違ったりするという点である。例えば、調査初年度の平成6年の調査の場合、正規従業員に関するデータが報告されておらず、派遣社員と正規従業員との比較ができない。さらに、景気変動による労働市場の変化や非正規従業員に対する社会の認識の変化など、法律以外の様々なマクロ要因が調査年度ごとに大きく変わっており、調査項目や選択肢が同じであっても人々の回答が調査年度ごとにより変わっているという厄介な問題も抱えている。これは、時系列の推移だけでは労働者派遣法の改正が派遣社員の組織行動に及ぼす影響を描ききれないことを意味している。

そこで、本研究は、次の2つの点に注目して仮説を検証することとする。第1は、正規従業員を含め、それぞれの雇用形態の人々の組織行動が時系列にどのように推移してきたか、その推移の傾向に何か一貫した傾向が見られるのかどうかという点である。派遣社員の組織行動の時系列の推移が、他の雇用形態に比べ一貫して否定的な方向へ変化してきたことが確認できれば、我々は労働者派遣法の度重なる改正が派遣社員の組織行動に否定的な影響を及ぼしてきたと結論付けることができよう。第2は、調査年度ごとに、派遣社員の組織行動と他の雇用形態の人々の組織行動との差が、時系列にどのような推移を描いて

いるのかという点である。中でも本研究が特に注目する準拠集団は、正規従業員と非正規従業員の多数を占めているパートタイマーの2つの集団である。派遣社員の組織行動と正規従業員及びパートタイマーのそれとの差が時系列に否定的な方向へ拡大してきたことが確認できれば、我々は労働者派遣法の度重なる改正は派遣社員の組織行動に否定的な影響を及ぼしてきたと結論付けることができよう。

4. 分析結果：労働者派遣法の改正と派遣社員の態度

1) 仕事の内容・やりがい

まず、労働者派遣法の度重なる改正が派遣社員の態度に及ぼす影響を、「仕事の内容・やりがいに対する満足」における変化を通じて調べることにする。表2は、厚生労働省がこれまで実施した計4回の調査結果を雇用形態別に時系列にまとめたものである。

表2から最も気になる結果は、1999年の結果である。1994年の結果と比較してみると、パートタイマーの満足は6%くらいしか下がっていないのに対して、派遣社員の下げ幅は12%でほぼ2倍となっている。1999年の調査の場合、ネガティブ方式への改正の直前(2ヵ月前)に行われており、サンプルに専門職か就業・雇用形態に関わる業務に携わっている派遣社員だけが入っているはずである。この点を念頭に置くと、なぜ派遣社員の満足がこれほど急激に下がったのかは大いに疑問である。ネガティブ方式への法改正に対する派遣社員たちの不満が現れた結果かもしれない。あるいは、同じポジティブ方式であっても、派遣できる業務が法案設立当時の13業務から26業務へと徐々に拡大されたことになり、満足度の低い業務に携わっている派遣社員が増加してきたことから生じた結果かもしれない。この点については、より詳しい検討が必要である。

1999年の調査結果に疑問は残るものの、規制緩和・自由化の方向への度重なる労働者派遣法の改正は、派遣社員の仕事の内容・やりがいに対する満足を経過的に下げたことは確かである。その根拠は、次の通りである。まず、

表2 「仕事の内容・やりがい」に対する満足

年度	選択肢	正社員	非正社員(計)	派遣社員	パート
1994	満足	n. a.	64.5	60.5	64.5
	どちらともいえない	n. a.	26.2	27.4	27.3
	不満	n. a.	9.2	12.1	8.1
1999	満足	63.6	59.3	48.8	58.4
	どちらともいえない	25.3	31.4	35.7	33.4
	不満	11.0	9.2	15.5	8.2
2003	満足	59.4	58.4	51.1	57.4
	どちらともいえない	27.9	29.1	33.4	30.2
	不満	10.2	9.3	13.0	8.6
2007	満足	63.3	60.1	52.0	62.1
	どちらともいえない	26.1	28.8	33.1	28.8
	不満	9.7	9.5	14.0	7.5

- ・不明等があるが故に、合計は必ずしも100とはならない。
- ・満足は「満足」と「やや満足」との合計、不満は「やや不満」と「不満」との合計。
- ・1999年調査の場合、パートタイマーが短時間パートと長時間パート（いわゆる疑似パート）で区別されている。ここでは、短時間パートのみを報告。

時系列の推移である。表2から分かるように、それぞれの雇用形態の仕事の内容・やりがいに関する満足を時系列に調べてみると、正規従業員とパートタイマーの場合、満足している人々の割合が相対的に安定しているのに対して、派遣社員の場合、下げ続けている。実際、2007年の場合、1997年に比べ満足していると答えている派遣社員の割合は8.5%も下がっており、労働者派遣法の度重なる改正が派遣社員の満足に否定的な影響を及ぼしてきたことを強く裏付けている。同じ結果は、他の雇用形態との差の推移からも確認できる。表2から分かるように、1994年の場合、派遣社員とパートタイマーとの満足している割合の差はわずか4%にすぎなかったのに対して、2007年になるとそれが10%へと約2倍に拡大している。要するに、時系列の推移及び他の雇用形態と差の比較の結果はともに、労働者派遣法の度重なる改正が派遣社員の満足に否定的な影響を及ぼしてきたことを確認しているのである。

2) 職業生活全般

次に、労働者派遣法の度重なる改正の影響を、「職業生活全般に対する満足」の変化を通じて調べることにする。表3は、その結果をまとめたものである。

表3から分かるように、時系列の変化を調べてみると、調査ごとに派遣社員の職業生活全般に関する満足は確かに経過的に下がっている。対照的に、正規従業員の満足は一貫して上昇しており、その結果、1999年に約3%にとどまっていた両者の差は、2007年になるとほぼ12%へと4倍ほど広がっている。この結果だけを踏まえると、労働者派遣法の改正は派遣社員の満足に否定的な影響を与えてきたに違いないという本研究の仮説は支持されているかのように見える。しかし、問題は、非正規従業員の中で多数を占めているパートタイマーの職業生活の満足の時系列の推移である。表3から分かるように、自分の職業生活に関して満足していると回答しているパートタイマーの比率も、派

表3 「職業生活全般」の満足

年度	選択肢	正社員	非正社員(計)	派遣社員	パート
1994	満足	n. a.	46.6	45.2	47.0
	どちらともいえない	n. a.	41.4	41.0	42.0
	不満	n. a.	12.0	13.8	11.0
1999	満足	40.7	37.9	34.3	37.3
	どちらともいえない	43.3	50.7	49.8	53.3
	不満	16.0	11.3	16.0	9.3
2003	満足	41.7	36.1	33.4	34.9
	どちらともいえない	41.3	47.1	46.9	48.5
	不満	14.7	12.8	17.2	12.1
2007	満足	45.2	33.5	31.4	32.7
	どちらともいえない	36.9	42.9	45.6	43.1
	不満	16.8	17.8	21.1	16.6

- ・不明等があるが故に、合計は必ずしも100とはならない。
- ・満足は「満足」と「やや満足」との合計、不満は「やや不満」と「不満」との合計。
- ・1999年調査の場合、パートタイマーが短時間パートと長時間パート(いわゆる疑似パート)で区分されている。ここでは、短時間パートのみを報告。

遣社員と同じく経過的に下がっているのである。要するに、派遣社員の満足度の低下を労働者派遣法の度重なる改正の影響と結論付けることはできず、むしろ法改正の影響は見られていないと結論付けたほうがより妥当であろう。

ただ、法改正の影響が全く見られないわけではない。満足ではなく不満と答えた派遣社員の割合をパートタイマーのそれと比較してみると、この点は確認できる。表3から分かるように、自分の職業生活に関して不満と答えた人々の割合の場合、パートタイマーは調査ごとに変動しており一貫した傾向を見せていないのに対して、派遣社員は一貫して増加している。このような結果は、労働者派遣法の度重なる改正が派遣社員の組織行動に否定的な影響を及ぼしてきたという本研究の仮説を強く裏付けている結果と解釈できよう。

3) 雇用形態の変更の希望

最後に、「雇用形態の変更の希望」における変化を通じて法改正の影響を調べることとする。ただ、厚生労働省の調査の場合、仕事や職業生活に対する態度とは違って雇用形態の変更の希望は調査年度ごとに選択肢が微妙に違っており、時系列の比較にはやや問題を抱えている。このような限界があるものの、既に調べた仕事や職業生活に対する態度に比べ、法改正が派遣社員の組織行動に及ぼす影響ははっきりと現れている。表4は、厚生労働省の調査結果をまとめたものである。

まず、正規従業員の時系列の推移から検討していくこととする。表4から分かるように、正規従業員の場合、現在の雇用形態を続けたいと答えている人々の割合は近年になると増加している。それに対して、パートタイマーと派遣社員はともに、現在の雇用形態を続けたいと回答している割合は減っている。問題は、その下げ幅である。パートタイマーの場合、下げ幅が8%にとどまっているのに対して、派遣社員は18%も下がっている。その結果、自分の雇用形態を続けたいと回答した派遣社員の割合は1994年に6割強であったのに対して、2007年になるとそれは5割を切ってしまう。それに反比例して、他の雇用形態に変わりたいと回答する派遣社員の割合は急増している。要

表4 「雇用形態の変更の希望」の割合

年度	選択肢	正社員	非正社員(計)	派遣社員	パート
1994	現在の雇用形態を続けたい	92.1	81.0	65.9	85.0
	他の雇用形態に変わりたい	2.5	15.0	27.3	12.0
1999	現在の雇用形態を続けたい	89.9	76.1	62.4	81.8
	他の雇用形態に変わりたい	1.3	13.5	22.9	8.8
2003	現在の雇用形態を続けたい	87.9	65.4	53.4	68.9
	他の雇用形態に変わりたい	0.9	22.9	31.3	20.3
2007	現在の雇用形態を続けたい	96.5	68.8	47.8	77.0
	他の雇用形態に変わりたい	2.5	30.6	51.6	22.6

- ・調査年度ごとに、選択肢が変わっている。1994年の場合、「続けたい」と「変わりたい」の他に、「内職」、「自営業」、「仕事を辞めたい」の選択肢が、1999年及び2003年の場合は「独立して事業を始めたい」、「仕事を辞めたい」、「その他」が選択肢に入っている。2007年の場合は、「続けたい」と「変わりたい」の2つの選択肢しかない。
- ・統一するために、「続けたい」と「変わりたい」の2つの選択肢のみを報告。
- ・他の選択肢を除いているが故に、合計は必ずしも100とはならない。
- ・1999年調査の場合、パートタイマーが短時間パートと長時間パート（いわゆる疑似パート）で区分されている。ここでは、短時間パートのみを報告。

するに、時系列の推移の結果は、度重なる労働者派遣法の改正が派遣社員の派遣という雇用形態に対する態度を否定的な方向へと導いてきたという本研究の仮説を強く支持しているのである。

他の雇用形態との差の推移を調べてみると、本研究の仮説はより強く支持されている。表4から分かるように、1994年、正規従業員と派遣社員とで現在の雇用形態を続けたいと回答する割合の差は約26%にとどまっていた。それが2007年になると、ほぼ50%へと約2倍跳ね上がっている。同じ非正規従業員であるパートタイマーと比較しても、結果は同じである。1994年には19%にすぎなかった両者の差は、2007年になると29%へと拡大している。社会的な状況や労働市場の動きが全ての雇用形態に同じ影響を与えたと仮定するならば、他の雇用形態に変わりたいと希望する派遣社員の急増は、度重なった派遣法の改正、特にポジティブ方式からネガティブ方式への改正の影響によるところが大きいと結論付けることができよう。

5. 考察

近年、様々な雇用形態の非正規従業員の中で、派遣社員の組織行動だけが経過的な悪化を見せてきている。本研究は、その背景に個人にとってコンテキスト要因である労働者派遣法が、規制緩和・自由化の方向へ改正され続けてきた事実が潜んでいるのではないかという素朴な疑問から出発した。そして、厚生労働省が定期的実施してきているデータを用いて、労働者派遣法の度重なる改正が派遣社員の組織行動に及ぼす影響を検証した。

本研究の最大の意義は、これまで与えられた条件としてしか取り扱われてこなかったコンテキスト要因が組織の中で働く人々の組織行動に及ぼす影響を実証しているという点から求めることができよう。人々の行動と同じく、態度もその個人が挟み込まれているコンテキストの影響を強く受けている。それにもかかわらず、認知革命以降、コンテキスト要因は、それが本来受けるに値する注目をほとんど受けてこなかった。反省がなかったわけではない。既に1990年代の初頭に、組織行動論が抱えている大きな課題の1つとして、コンテキスト要因の復活が叫ばれたのである (Cappelli & Sherer, 1991)。このような叫びは残念ながら組織行動論の研究者たちには深刻に受け止められなかったようである。なぜなら、コンテキスト要因の軽視は依然として続いているからである。このような組織行動論が置かれているコンテキスト（状況、強調は筆者ら）を考えてみると、これまでほとんど注目されたことのない法律というコンテキスト要因が個人の組織行動に及ぼす影響を検証している本研究の意義は、非常に大きいと言える。

本研究の結果であるが、部分的にしか支持されていない職業生活全般に対する満足を除けば、本研究の仮説は支持されている。時系列の推移を調べたところ、派遣社員の組織行動は一貫して悪化しており、労働者派遣法の度重なる改正は派遣社員の組織行動に否定的な影響を及ぼしてきたことが明らかになった。同じ結果は、他の雇用形態の人々の組織行動との差の推移からも確認された。年を追うごとに他の雇用形態との差は拡大してきており、労働者派遣法の

度重なる改正は派遣社員の組織行動に否定的な影響を及ぼしてきたのである。

次に、本研究の結果が持つ実践的なインプリケーションである。法律というコンテキストが派遣社員の組織行動に影響を与えているという本研究の結果は、何より労働政策の重要性を強く物語っている。労働政策がどのような方向に舵を取るかは、労働市場に参加する人々の質やタイプ、職種を決め、結果的に個人の職場生活における幸せだけではなく、企業組織の生産性にも影響を与える可能性が高い。それだけ、政策立案者たちの役割は重要となってくる。個人が挟み込まれることになるコンテキスト作りに携わっている政策立案者たちの場合、立案する諸政策が個人の幸せと企業組織の生産性との両方に与えうる影響を十分に検討したうえで、バランスのとれた政策の立案を心懸けるべきであろう。非正規従業員が抱えている諸問題は、マクロ的なコンテキスト作りに携わっている政策立案者の努力と、実際に非正規従業員をマネジメントしている企業組織の努力とがお互いにあいまって初めて解決できるであろう。

最後に、本研究の限界である。最大の限界は、本研究の研究方法である。本研究は単純なクロス集計に基づき仮説を検討している。当然、それぞれの結果変数に影響する可能性が高い諸変数（例えば、職種や人口統計学的な要因などの要因）がコントロールされておらず、これらの要因をコントロールした場合、法改正の影響がなくなるかもしれないし、より鮮明に支持されるかもしれない。今後の課題は、より精度の高い分析方法を用いて法改正というコンテキストが派遣社員の組織行動に及ぼす影響を検証することであろう。

注)

- 1) 法案成立同時の労働者派遣法の趣旨・概要については、労働省（1986）と坂根（1986）を参照されたい。以降の改正であるが、成立同時から1999年までの改正の全体的な流れについては高木（2001、特に85-87頁）を参照されたい。個別の改正の内容については、1993年の改正は安西（1993）を、1999年の改正は労働省職業安定局民間需給調整事務室（1999）を、製造現場への派遣が解禁となった2003年の改正は安西（2004）と中野（2003）をそれぞれ参照されたい。一方、2010年の厚生労働省の改正法案の要綱については、濱口（2010）を参照されたい。

参考文献

- 安西愈, 1993, 「労働者派遣法見直しの重要問題」『季刊労働法』169号, 8-26頁.
- 安西愈, 2004, 「改正労働者派遣法の問題点と実務上の対応を巡って」『季刊労働法』204号, 3-33頁.
- Aronson, E., 1992, *The Social Animal*, New York: W. H. Freeman and Company (古畑和孝監訳・岡隆・亀田達也共訳『ザ・ソーシャル・アニマル』1994, サイエンス社).
- Asch, S. E. 1951, Effects of Group Pressures upon the Modification and Distortion of Judgement. In H. Guetzkow (Ed.) *Group, Leadership, and Men*, Pittsburgh: Carnegie Press, pp. 177-190.
- Badaway, M. K., 1970, Selected Research on Scientists and Engineers in Industry: A Review and Assessment, *Academy of Management Journal*, Vol. 13, pp. 210-212.
- Barker, K., & Christensen, K., 1998, *Contingent Work: American Employment Relations in Transition*, New York: ILR Press.
- Barley, S. R., & Kunda, G., 2004, *Gurus, Hired Guns, and Warm Bodies*, Princeton: Princeton University Press.
- Barling, J., & Gallagher, D. G., 1996, Part-time Employment, In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 11, pp. 243-277.
- Campbell, D. T. & Fiske, D. W., 1959, Convergent and Discriminant Validation by the Multitrait-Multimethod Matrix, *Psychological Bulletin*, Vol. 56, pp. 81-103.
- Cappelli, P., 1999, *New Deal at Work: Managing the Market-Driven Workforce* (若山由美訳『雇用の未来』2001, 日本経済新聞社).
- Cappelli, P. & Sherer, P., 1991, The Missing Role of Contest in OB: The Need for a Meso-Level Approach, *Research in Organizational Behavior*, Vol. 13, pp. 55-110.
- Gardner, H., 1985, *The Mind's New Science: A History of the Cognitive Revolution*, New York: Basic Books (佐伯・海保博之監訳『認知革命』, 1987 産業図書).
- 蔡 芒錫, 2004, 「非正規従業員の組織行動」日本経済調査協議会『雇用形態の多様化と労使関係』同協会, 77-94頁.
- 蔡 芒錫, 2010 a, 「雇用形態の多様化と働く動機：雇用形態の多様化研究の統合の試み」『国民経済雑誌』第202巻第1号, 23-40頁.
- 蔡 芒錫, 2010 b, 「パフォーマンスに関する研究の現状と課題」『産業・組織心理学研究』第23巻第2号, 117-128頁.
- Feldman, D., 1990, Reconceptualizing the Nature and Consequences of Part-Time Work, *Academy of Management Review*, Vol. 14, pp. 103-112.
- 濱口桂一郎, 2010, 「労働者派遣法改正の動向と今後の課題」『季刊労働法』228

号, 72-89 頁.

- Hulin, C. L., 1966, The Effects of Community Characteristics on Measures of Job Satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 50, pp. 185-192.
- Hulin, C. L. & Judge, T. A., 2003, Job Attitudes, In W. C. Borman., D. R. Ilgen & R. J. Klimoski (Eds.) *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology (Vol. 12)*, New Jersey : John Wiley & Sons, pp. 255-276.
- Kalleberg, A. L., 2009, Precarious Work, Insecure Workers : Employment Relations in Transition, *American Sociological Review*, Vol. 74, pp. 1-22.
- Kalleberg, A. L., Reskin, B. F., & Hudson, K., 2000, Bad Jobs in America : Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States, *American Sociological Review*, Vol. 65, pp. 256-278.
- Kerr, S., Von Glinow, M. A., & Schriesheim, J., 1977, Issues in the Study of Professionals in Organizations : The Case of Scientists and Engineers, *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 18, pp. 329-345.
- 厚生労働省, 1994, 2001, 2005, 『就業形態の多様化に関する総合実態調査』労働大臣官房政策調査部.
- Kunda, G., Barley, S. R., & Evans, J., 2002, Why do Contractors Contract? The Experience of Highly Skilled Technical Professionals in a Contingent Labor Market, *Industrial and Labor Relations Reviews*, Vol. 55, pp. 234-261.
- Marcson, S., 1960, *The Scientist in American Industry: Some Organizational Determinants in Manpower Utilization*, New York : Harper & Brothers.
- 水月昭道, 2007, 『高学歴ワーキングプア』光文社.
- 中野麻美, 2003, 「改正労働者派遣法の意義と課題」『季刊労働法』203号, 119-147頁.
- 中野麻美, 2006, 『労働ダンピング』岩波書店.
- 奥西好夫, 2008, 「正社員および非正社員の賃金と仕事に関する意識」『日本労働研究雑誌』第576号, 54-69頁.
- Parker, R. E., 1994, *Flesh Peddlers and Warm Bodies: The Temporary Help Industry and its Workers*, New Brunswick, New Jersey : Rutgers University Press.
- Pink, D., 2001, *Free Agent Nation: The Future of Working Yourself* (池村千秋訳『フリーエージェント社会の到来』2002, ダイヤモンド社).
- 労働政策研究・研究機構, 2006, 『多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査』同機構.
- 労働省, 1986, 「重要資料紹介 : 労働者派遣法に関する労働省通達」『季刊労働法』140号, 174-193頁.
- 労働省職業安定局民間需給調整事務室, 1999, 「改正労働者派遣法と今後の行政課

- 題]『季刊労働法』190・191合併号, 43-63頁.
- Rogers, J. K., 2000, *Temps: The Many Faces of the Changing Workplace*, Ithaca and London: ILR Press.
- Ross, L. & Nisbett, R. E., 1991, *The Person and the Situation: Perspective of Social Psychology*, Philadelphia: Temple University Press.
- 坂根俊孝, 1986, 「労働者派遣法の概要と運用」『季刊労働法』140号, 41-47頁.
- 佐藤博樹, 1998, 「非典型的労働の実態」『日本労働研究雑誌』第40巻12号, 2-14頁.
- 佐藤弘樹・小泉静子, 2007, 『不安定雇用という虚像：パート・フリーター・派遣の実像』勁草書房.
- 高木清秀, 2001, 「労働者派遣法の改正と課題」『名古屋産業大学論集』第1巻, 85-94頁.
- 東京都, 1995, 『労働者派遣法と派遣労働者：派遣労働に関する実態調査』東京都労働経済局.
- 友澤和夫・石丸哲史, 2004, 「人材ビジネスの地域的展開」『広島大学大学院文学研究科論集』第64巻, 95-112頁.
- 堤末果・湯浅誠, 2009, 『正社員が没落する』角川書店.
- Zimbardo, P. G. (2008. 12. 16 引用) Stanford Prison Experiment: A Simulation Study of the Psychology of Imprisonment Conducted at Stanford University.
<http://www.prisonexp.org/>.