

日本の派遣企業と派遣社員との間の心理的契約

氏名：松岡太一郎

首都大学東京大学院 社会科学部経営学専攻

平成28年1月8日提出

要旨

本研究は、理想的な労使関係の解明の初めの1歩として、よりよい日本の派遣企業と常用型派遣社員の関係への糸口にまでたどり着くことを目的とする。

日本の派遣社員は、日本の重要な労働力供給の一部であると言える。また、改正労働者派遣法が平成27年に改正され、今後も、派遣労働は、日本における雇用形態で一定程度の地位を維持し続けると考えられる。

こうした実態に反して日本の派遣労働の実態を明らかにする学術的研究の歴史は浅く、その実態の解明がほとんどなされていない。この実態とは派遣企業と派遣社員との関係であってその解明には本研究においては組織と個人の間を扱う理論的枠組みたる心理的契約がふさわしいと考えた。心理的契約の内容として取引的契約と関係的契約がある。心理的契約の先行研究は日本においては企業と正社員との間のものは盛んであるが、派遣企業と派遣社員との間のものについては皆無である。

そこで、本研究では理論研究、常用型派遣社員への定性調査を通じて、派遣元企業と派遣社員との間の心理的契約及び派遣先企業と派遣社員との間の心理的契約の構造を明らかにし、理論・実務の両面での貢献を図っていく。

調査の結果、派遣企業と派遣社員との間の取引的契約の構造として取引的契約の期待において派遣元の派遣先への従属性があること、関係的契約の構造として派遣企業と派遣社員との関係を密接とする要素があると関係的契約の期待が成立し増加し、関係を希薄とする要素があると関係的契約の期待が成立せずもしくは成立していても減少することが明らかになった。

本研究の理論的含意は、心理的契約の変化の構造を明らかにした点、日本の派遣企業と常用型派遣社員との間の心理的契約の成否と変化の構造を明らかにした点、派遣元との心理的契約と派遣先との心理的契約との相互作用を明らかにできた点、基幹化（特に質的基幹化）によって従業員の心理的側面に何が起きているのかを明らかにした点である。

実務的含意としては、平成27年労働者派遣法の改正を意識しつつ、本研究で明らかになった派遣労働の実態に対応した派遣企業の人事マネジメントの方向性を明らかにした。

キーワード：心理的契約，取引的契約，関係的契約，派遣元企業，派遣先企業，常用型派遣社員，労働者派遣法