



労働政策研究報告書 No. 160

2013

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

---

## 派遣労働者の働き方とキャリアの実態

— 派遣労働者・派遣先・派遣元調査からの多面的分析 —

労働政策研究・研修機構

# 派遣労働者の働き方とキャリアの実態

— 派遣労働者・派遣先・派遣元調査からの多面的分析 —

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

## まえがき

本報告書は、2010年に実施した派遣労働者、派遣先、派遣元へのアンケート調査によるデータを使い、派遣労働者の働き方とキャリアの実態を多面的に分析したものである。これまで実施してきたヒアリング調査やアンケート調査から明らかになった事柄をテーマ別に分析を深めている。

分析テーマは、派遣労働者の職業経歴（キャリアパス）の分析、能力開発・教育訓練、賃金、正社員転換、性差問題、非自発的就業の6つである。これらは昨今の非正規雇用者比率の増大を受けて喫緊の課題となっているものばかりであり、特に、派遣労働における特殊性をふまえて分析を行っている。

20～30歳代の若年層が中心である派遣労働において、40歳以降につながるキャリアや能力をいかに開発していくのか。それには、派遣労働者自身の努力だけではなく、雇用主である派遣会社や、職場である派遣先企業の、仕事の与え方や教育訓練は欠かせない。しかし、三者関係という難しい働き方である派遣労働では、派遣労働者の能力開発の責任の所在が狭間に落ちてしまいがちである。

派遣労働という働き方がキャリア形成に資する踏み石的存在として労働市場で機能していくには、この労働に係わるすべての人や企業の意識の変革が必要である。

本研究報告書が今後の派遣労働を考える上で政策担当者をはじめ、労働者派遣事業に係わる人々の参考になれば幸いである。

2013年4月

労働政策研究・研修機構

理事長 菅野 和夫

派遣労働者の働き方とキャリアの実態  
—派遣労働者・派遣先・派遣元調査からの多面的分析—  
執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
おの あきこ 小野 晶子	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	第1、3、5章
おくだ えいじ 奥田 栄二	労働政策研究・研修機構 主任調査員補佐	第2章
はまだ こうじ 浜田 浩児	経済社会総合研究所 総括政策研究官 (元・労働政策研究・研修機構 副所長)	第4章
たかはし こうじ 高橋 康二	労働政策研究・研修機構 研究員	第6章
ふくだ なおと 福田 直人	生活経済政策研究所 研究員 (元・労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員)	第7章
こまた せいじ 古俣 誠司	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員	第7章
もりやま ともひこ 森山 智彦	同志社大学社会学部 助教	第8章

上記以外の研究参加者

浅尾 裕 労働政策研究・研修機構 研究所長  
梅澤 眞一 労働政策研究・研修機構 統括研究員

## 目 次

第1章 派遣労働に関するテーマ分析：分析課題と知見 .....	1
第1節 はじめに .....	1
第2節 テーマごとの分析課題と知見からの解題 .....	1
1. キャリア・パス（職業経歴） .....	2
2. 教育訓練・能力開発 .....	4
3. 賃金 .....	6
4. 正社員転換 .....	8
5. 性差問題 .....	9
6. 非自発的就業 .....	11
参考文献 .....	12
第2章 就職氷河期以降の派遣社員の職種経歴	
—非事務系から事務系への職種転換の観点から— .....	14
第1節 はじめに .....	14
第2節 派遣社員の初職と派遣に至る経緯 .....	15
1. 派遣社員の初職就職環境 .....	15
2. 初職入社年と初職の就業形態 .....	17
第3節 就職氷河期以降の職種経歴 .....	20
1. 初職の就業形態と仕事内容 .....	20
2. 初職の職種経歴と最初の派遣先の職種 .....	21
3. 派遣社員になってからの職種の变化 .....	23
第4節 分析 .....	25
1. データ・変数 .....	25
2. 推定結果 .....	28
(1) 初職で非事務系の仕事に就いた者の規定要因 .....	28
(2) 現在の派遣先職種（非事務系、一般事務（OA 機器操作等））の規定要因 .....	29
(3) 非事務系の仕事を続けている者と事務系に職種転換した者の規定要因 .....	31
(4) 事務系に職種転換した者の能力開発面の規定要因 .....	33
第5節 まとめと今後の課題 .....	35
参考文献 .....	36

<b>第 3 章 派遣労働者の能力開発と就業意欲</b> .....	39
第 1 節 はじめに .....	39
第 2 節 派遣先での能力開発 .....	40
1. 派遣先での OJT か自学自習か .....	40
2. 派遣労働を通じた能力開発を実感しているのは .....	41
(1) 使用する変数の説明 .....	42
(2) 分析結果 .....	43
第 3 節 派遣先の能力開発と就業意欲 .....	46
1. 仕事の与えられ方と就業意欲の関係 .....	46
2. データ分析：就業意欲向上につながる規定要因 .....	50
(1) 使用する変数の説明 .....	50
(2) 分析結果 .....	50
第 4 節 まとめ .....	52
参考文献 .....	52
<b>第 4 章 派遣会社の教育訓練と業務の専門性</b> .....	55
第 1 節 はじめに .....	55
第 2 節 分析方法 .....	55
1. データ .....	56
2. 能力向上に関わる教育訓練の変数 .....	56
3. 専門業務性の変数 .....	56
(1) 政令 26 業務該当ダミー .....	56
(2) 代替的専門性ダミー .....	56
4. 他の説明変数 .....	57
第 3 節 分析結果 .....	57
1. 研修と能力向上 .....	57
2. 能力向上に関わる研修と専門業務の関係 .....	58
第 4 節 結論 .....	61
<b>第 4 章 補論 派遣労働者の能力向上と業務の専門性</b> .....	62
第 1 節 分析方法 .....	62
1. データ .....	62
2. 能力向上に関する変数 .....	62
3. 専門業務性の変数 .....	63

第2節	分析結果	63
1.	能力開発の可能性と専門業務	63
2.	キャリアを伸ばすような仕事の機会と専門業務	63
3.	仕事のレベルと専門業務	64
4.	仕事の修得期間と専門業務	64
第3節	結論	65
	参考文献	65
<b>第5章</b>	<b>派遣労働者の職種別賃金の分析</b>	<b>67</b>
第1節	問題意識	67
第2節	先行研究と仮説	73
1.	先行研究—賃金と職種に注目して—	73
2.	仮説	75
第3節	使用するデータと変数	77
1.	使用するデータ	77
2.	変数	78
第4節	分析結果	81
1.	賃金決定要因	81
2.	賃金上昇規定要因	87
第5節	まとめと考察	90
	参考文献	94
<b>第6章</b>	<b>紹介予定派遣と「引き抜き」はどう違うのか</b>	<b>97</b>
第1節	はじめに	97
第2節	引き抜きを行っている事業所	98
1.	引き抜きの規模	98
2.	事業所の属性	99
第3節	正社員に準じた派遣社員活用	101
第4節	派遣社員の働き方と意識	102
1.	基本属性	102
2.	正社員雇用の可能性	104
3.	正社員に準じた働き方	105
4.	派遣労働に対する不満	108
第5節	雇用調整要員としての位置づけ	111
第6節	おわりに	113

1. 要約 .....	113
2. 含意 .....	114
参考文献.....	115

## 第7章 派遣労働における労働条件とキャリア形成

—ジェンダー、職種、キャリア開発類型からの分析— .....	116
第1節 問題意識と課題 —派遣労働とジェンダー— .....	116
第2節 派遣労働の特質と性差をめぐる議論 .....	117
第3節 派遣労働者調査におけるジェンダー差の概観 .....	119
第4節 派遣労働における待遇の相違 .....	122
1. 収入と生活費負担者について .....	122
2. 派遣労働における年齢と収入の関連性 .....	126
3. 雇用の安定性について .....	127
第5節 キャリア形成、能力開発のジェンダー分析 .....	130
1. 派遣労働者のキャリア形成、能力開発への希望とその見通しについて .....	130
2. 派遣労働におけるキャリア形成、能力開発の可能性 —キャリア開発類型別の分析— .....	134
3. 「キャリア開発可能型」は、実際にキャリア形成できているか .....	140
第6節 結語 .....	143
参考文献.....	145

## 第8章 派遣労働者の賃金、契約タイプが満足度、継続意思に及ぼす影響

—自発的理由型と非自発的理由型の違いに着目して— .....	148
第1節 はじめに.....	148
第2節 理論的フレームワーク .....	149
1. 雇用形態・契約期間が社会的態度に与える直接的効果 .....	149
2. 雇用形態・契約期間が社会的態度に与える間接的効果 .....	151
3. 干渉変数としての派遣選択理由 .....	152
4. 派遣元要因の影響.....	153
第3節 方法 .....	154
1. データ .....	154
2. 変数の説明.....	155
第4節 分析結果.....	157
1. 個人属性による雇用形態、契約期間、派遣選択理由の違い .....	157



2. 雇用形態、契約期間と賃金、派遣先要因の関係.....	159
3. 派遣労働満足度、継続意思を規定する要因.....	163
第5節 分析結果のまとめ・考察.....	168
第6節 政策的インプリケーション・課題.....	169
参考文献.....	171
<b>巻末資料：調査方法と調査票.....</b>	<b>175</b>
1. 調査方法について .....	175
(1)「人材派遣会社におけるキャリア管理に関する調査」(派遣元調査) .....	175
(2)「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査」(派遣先事業所調査) .....	175
(3)「派遣社員の働き方とキャリアに関する調査」(派遣労働者調査) .....	176
2. 調査で使用了業務リストについて.....	177
派遣元調査票.....	178
派遣先調査票.....	190
派遣労働者調査票.....	202

## 第1章 派遣労働に関するテーマ分析—分析課題と知見—

### 第1節 はじめに

本報告書は、労働政策研究・研修機構（以下、JILPT という）で2010年度に実施した「派遣労働者のキャリアと働き方に関する調査」（総称）のデータを再分析するものである。この調査は、派遣元事業所、派遣先事業所、派遣労働者の三者に対して同時期に実施し、主にキャリア形成の行われ方、働き方の状況を多面的にとらえ、派遣労働の現状と問題点を明らかにすることを目的としている。本報告書に先だって、それぞれの調査結果の概要と基礎集計を公表している。合わせてご覧いただきたい。

- ◆ 「人材派遣会社におけるキャリア管理に関する調査」（派遣元調査）JILPT 調査シリーズ No. 78、2010年11月。
- ◆ 「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査」（派遣先調査）JILPT 調査シリーズ No. 79、2010年11月。
- ◆ 「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査」（派遣労働者調査）JILPT 調査シリーズ No. 80、2011年6月。

派遣先調査と派遣労働者調査は、マッチングデータとして扱えるように調査設計している。これにより、それぞれの調査結果からは見えてこなかった事柄、例えば、派遣労働者の働き方や意識に派遣先での職場の状況がどのような影響を与えるのかといった事柄が明らかになる。調査方法と調査票は巻末に付している。

### 第2節 テーマごとの分析課題と知見からの解題

本報告書の分析課題は、派遣労働者の働き方とキャリアの分析から、派遣労働者を巡る諸問題を明らかにしていくことにある。

各章はテーマごとに分析課題を設定している。分析テーマは、これまで実施してきた調査研究から深める必要があるものを選択した。すなわち、1. キャリア・パス（職業経歴）、2. 教育訓練・能力開発、3. 賃金、4. 正社員転換、5. 性差問題、6. 非自発的就業である。ここでは各章に与えられた分析課題と知見から解題する。

## 1. キャリア・パス（職業経歴）

派遣労働者はどのような職業経歴を経て、現在の職に就いているのか。就職氷河期に初職を迎えた層の中には、正社員ではなくパートやアルバイト、契約社員、派遣社員といった非正社員として職業人生をスタートさせなければならなかった者も多くいる。派遣労働にステップング・ストーンとしての機能を期待するとすれば、現実的にはどのような職業経歴を歩んできた人たちをターゲットとして考えるのが適当なのか。

JILPT[2011]の調査研究の知見からは、1995年以降に就職活動した者が「困難だった」と答える割合が高くなっており、2000年以降、初職を非正社員でスタートさせた者の割合が増え、2005年以降は急激に初職を派遣社員でスタートさせた者の割合が増えることがわかっている。また、正社員経験がない者や、初職を非正社員や派遣社員でスタートさせている者については、派遣労働という働き方を通してキャリア開発が可能であると答える割合が高い（6割超）ことが明らかになっている。事例調査からは、中でも、初職を非事務系の非正社員だった者が事務経験を得るために事務系派遣に転職する例が散見され、目を引いた（奥田[2011]）。

このような先行研究を基に、第2章では、「就職氷河期以降の派遣社員の職種経歴—非事務系から事務系への職種転換の観点から—」というタイトルで、現在、派遣社員として働いている者のなかで1990年代半ば以降の景気後退期に初めて就職した者の職業経歴に注目し、どのような経緯で派遣社員に至っているのか、初職の仕事内容と現在の仕事内容の関係性について分析する。特に注目しているのは、初職が非事務系—例えば、販売職や労務職—であった者が、派遣という働き方を通じて事務系に職種転換した規定要因である。

就職氷河期といわれる1993～2005年の間に就職活動を行った者の就職困難度は高い傾向にあり、年を追うごとに正社員として初職を得ている者の割合が減少する。派遣社員として初職を迎える割合が高くなるのは2004、2005年あたりで、他の非正規労働の雇用形態である契約社員やパート・アルバイトの割合を逆転している。近年の初職の傾向としては、小規模企業への就職割合が高まっており、特に女性においては正社員であったとしても非事務系で初職をスタートする割合が高くなっている。また、初職の離職理由については、近年になるほど初職の労働条件や仕事内容などを不満とする割合が高くなっている。景気後退の中で不本意就職をしたことが離職につながっていることがうかがえる。

そこで、就職氷河期以降に初職を迎えたサンプルに限定して、初職の仕事内容と最初の派遣先の仕事内容の関係性をみてみると、初職を非事務系の仕事でスタートした者の約半数が最初の派遣先で事務系職種に転換している。派遣社員になってからの職業経歴をみると、最初の派遣先で「一般事務（自由化業務）」「テレフォン・オペレーター」「営

業・販売系」に就いた者が、現在の派遣先では「一般事務（OA 機器操作等）」へ流れている傾向がみられる。

次に、現在の派遣先で非事務系職種に就いている者と事務系職種（OA 機器操作）に就いている者の規定要因を分析すると、現在の派遣先で非事務系職種に就いている者は、初職の職種が「販売」「営業」「サービス」「製造」といった非事務系職種に就いていた傾向にあり、一方、現在 OA 機器操作に就いている者は、初職で非事務系職種（「販売」「製造」）や、「専門・技術的仕事」に就いていた確率が低いことが明らかになった。

そこで、初職を非事務系でスタートさせた者にサンプルを限定して、現在の派遣先で非事務系の仕事を続けている者と、事務系職種（OA 機器操作等）の仕事に転換した者の規定要因について分析すると、非事務系の仕事を続けている者は、男性、中学・高校を最終学歴とする、初職を派遣社員でスタートさせている、派遣社員の経験年数が短い、これまで働いた派遣先事業所数が多いという属性が明らかになった。また、派遣社員になった理由としては「労働時間に比して賃金が十分」「精神的・肉体的病気を抱えている」が挙げられ、逆に「実務経験が積める」「残業、休日出勤が少ない」という理由でないことが明らかになった。

一方、初職非事務系から転換し、現在の派遣先で事務系職種（OA 機器操作等）に従事している者の規定要因をみると、女性、既婚、短大や大学以上の最終学歴を持つ、1994年以前に初職を得ている、派遣社員の経験年数が長い、これまで働いた派遣先事業所数が少ないという属性がみられる。また、派遣社員になった理由は「実務経験が積める」「残業・休日出勤が少ない」であり、これは上述した現在非事務系で働く派遣社員と全く逆の理由である。一方で「専門能力が活かせる」や「労働時間に比して賃金が十分」ということは派遣社員になった理由ではないことがわかる。

第2章の分析からは、派遣労働という働き方を通じて、非事務系から事務系のキャリア転換を行っている者の存在がうかがえる。特に、短大や大学以上の学歴を持つ女性が、派遣労働を非事務職種から事務職種へのステップング・ストーンとして位置づけ、実務経験を身につけながら次のキャリアへと進むきっかけを掴もうとする様相が想像される。しかし一方で、非事務系職種の派遣労働に従事する者は、中・高卒の男性が多く、派遣労働は実務経験を積む目的ではなく、単に賃金を獲得する手段として位置づけている傾向がうかがえる。非事務系職種は短期単発の仕事が多いと考えられ、高度な職業能力や経験を必要とせず、労働者側もつなぎの仕事として時間に比して十分な賃金を獲得出来ればよいということなのかもしれない。以上のことから、現状では、派遣労働という働き方は、非事務系職種でスタートした者の事務系キャリアへの転換の場として一定の機能を果たしているといえるが、非事務系職種のキャリア形成については類推の域を出ないものの、極めて厳しいといわざるを得ない。

## 2. 教育訓練・能力開発

非正規雇用で働く者の教育訓練は正社員に比べて乏しいという一連の先行研究<sup>1</sup>があり、加えて、三者関係にある派遣労働においては、雇用主である派遣元が実質的にOJTを実施できない立場であること、さらに登録型派遣については、登録した派遣会社から必ずしも派遣されるとは限らず教育投資が回収できるわけではないという構造的リスクを持っていることも派遣労働における教育訓練や能力開発の難しさである。

とはいえ、将来的なキャリアや収入の向上のために能力開発を望む労働者のことを考えれば、派遣労働を通じた職業能力の開発は必要不可欠であり、派遣先にとっても能力開発をすることによって生産性の向上を見込めるはずである。

第3章では、「派遣労働者の能力開発と就業意欲」というタイトルで、派遣先での教育訓練と能力開発が派遣労働者の就業意欲にどのような影響をもたらすのかに注目している。派遣先にとって、意欲的に働き生産性が高い労働者が好ましいことはいうまでもなく、派遣労働者の就業意欲を引き出す1つの方策として、能力開発につながる仕事の与え方があるのではないかと考えて分析を行っている。

現在の派遣先での仕事の変化の状況と就業意欲の向上についてクロスした結果をみると、仕事への習熟度、難易度の高まりや職域の拡大は、いずれも仕事への取り組み意欲を上昇させることが明らかになっている。ただ、やみくもに仕事を振るのではなく、教育や指導、あるいはマニュアルなどでバックアップする体制があることが必要であるようだ。また、現在の派遣先が自身のキャリアを伸ばすような仕事を与えていると実感している場合には、仕事の取り組み意欲は極めて高くなる。

それではどのような満足度が就業意欲に影響を与えているのか。派遣先の満足度を、労働時間、仕事内容、福利厚生、能力開発、人間関係、賃金の6つの項目に分けてその影響をみた結果、「仕事内容」「人間関係」「能力開発」の3つについて影響が確認できた。中でも「能力開発」の限界効果の値が最も高いことから、さまざまな満足度の中でも、能力開発に対する満足度が就業意欲の上昇に寄与する効果が最も高いことが示された。

この結果からも、派遣先における能力開発は、本人のスキルレベルやキャリア形成に直接的に資するだけでなく、派遣先への仕事の取り組み意欲の向上に大いに寄与していることがわかった。派遣労働者の就業意欲の向上には、労働時間や賃金の改善が重要と考えられがちであるが、実際には職業能力を形成できる場を構築することに力を注ぐ必要性が浮かび上がった。今後、能力開発に資する派遣先での仕事の与え方を考えていくことが要請される。

続く第4章では、「派遣会社の教育訓練と業務の専門性」というタイトルで、派遣元で実施している教育訓練が専門的な能力が必要とされる業務に派遣されることにつながる

---

<sup>1</sup> Arulampalam and Booth [1998]、Booth et al. [2002]、島貫・守島[2004]、木村[2007]、原[2010]など。



のかという視点で分析を行っている。労働者派遣法の中には政令 26 業務が指定されており、これはしばしば世間で「専門 26 業務」と称されることもある。そこで、派遣労働における業務の専門性を教育訓練の見地から分析を行った。つまり、専門性が高い業務であれば派遣元においてなんらかの教育訓練が実施されて派遣されていると考えるのが妥当なのではないかということである。また、労働者派遣法における政令 26 業務が専門性からかい離しているのではないかという疑問に対し、特に介護などの医療・福祉系の専門業務を「代替的専門業務」として新たに定義した上で比較検証を行っている。

分析データとして使用した派遣元調査では、派遣労働者の能力やスキルに応じてランク分けがあるかないか、それが処遇に反映されるか否かを聞いている。こういったランク分けがある派遣会社では、「職能別研修」や「公的資格取得に関する研修」を実施している傾向がみられる。つまりこの 2 つの研修は実質的に能力向上と処遇改善に影響があるものと考えられる。また、職能別研修を実施している派遣会社では、主として代替的専門業務に派遣している傾向がみられ、能力やスキルのランク分けを実施している派遣会社では、代替的専門業務を主とした派遣をしている傾向にあり、こうした事業所においては、能力を向上させる研修の実施と、スキルや能力に処遇が連動するランク分けの制度があることが推測される。他方で、政令 26 業務を主とした派遣会社ではこのような関係性はみられないことから、政令 26 業務の専門性は疑われるとしている。

第 4 章の興味深い点は、教育訓練という切り口から業務の専門性に言及しているところである。いわゆる「専門」26 業務に関して、本来専門的な業務であるならば、派遣元による教育訓練のための投資があるべきという第一の視点と、専門的業務であるならその技能の幅は広いはずであり、当然労働の対価の支払いに関しては、技能評価のランクがあるはずという第二の視点である。専門性という視点でみれば、ここでのデータ分析に関する限り、政令 26 業務は疑問を呈せざるを得ない状況にある。このことは、国会においても繰り返し指摘されてきているし<sup>2</sup>、濱口[2009]も「派遣法制定当時には『事務用機器操作』はかなり専門職的色彩が強かったのですが…（中略）…制定時と同様にそれが『専門職』の名に値する業務であるかどうか」<sup>3</sup>と指摘し、有識者や業界関係者も含め多くの人が疑問を抱いている部分であることは否めない。小野[2010a]の中でも制定当初からの時間の経過により業務リストの見直しが必至であることを指摘してきているところである<sup>4</sup>。そもそも政令 26 業務が制定された当初の目的は専門業務を切り出すということではなく、常用代替の防止という観点から制度設計が行われている。そのことに鑑みれば、そもそもこのリストがあたかも「専門」業務のリストであるがごとく言われること自体がこの働き方への不信感にもつながりかねないのではないだろうか。

---

<sup>2</sup> 第 174 回国会衆議院厚生労働委員会（平成 22 年 2 月 19 日および 5 月 28 日）、第 179 回国会衆議院厚生労働委員会（平成 23 年 12 月 7 日）、第 180 回国会参議院厚生労働委員会（平成 24 年 3 月 27 日）。

<sup>3</sup> 濱口[2009]、p. 89。

<sup>4</sup> 小野[2010a]、p. 74。

### 3. 賃金

日本における賃金の分析は、職種別に行われることは極めて少ない。日本では、特に正社員を中心に賃金が職種別に規定されていないという労働市場の状況があり、調査実施の難しさに加え、職種別賃金の分析の意味を見出すことが出来なかったためではないかと思われる。しかし、派遣労働においては求人募集の方法からみても緩やかではあるが職種別に賃金相場が形成されていることが見受けられ、労働者側も職種を中心に仕事を選択するという行動がみられる。

JILPT が 2008 年度から実施した派遣労働に係る一連の調査の中で、ひときわ賃金や派遣料金に関心を寄せてきた。派遣会社に対するヒアリング調査では、派遣料金や賃金がどのように決まるのかその過程を訊き、派遣労働者に対するヒアリング調査ではどのようなキャリアを歩むことによって賃金が増減していくのかをみた。アンケート調査からは、職種によって賃金幅が大きく異なる実態や、派遣労働者がどのような行動をとることで賃金上昇が望めるかといったことについて断片的に明らかにしてきた。

本報告書では、第 5 章で「派遣労働者の職種別賃金の分析」というタイトルで、登録型派遣労働者の賃金に注目し、事務職、専門職、製造業務の 3 つに分類した上で、賃金関数を導出し、賃金（時給額）が何によって規定されるのかを分析している。また賃金上昇の規定要因にも言及している。職種別にみると、次のようなことが明らかになっている。

まず、事務職についてみると、製造業務に比べ賃金は高く、専門職よりは低い。製造業務に比べて賃金は上がりやすい。事務職の中でも比較的単純業務が多い一般事務・営業事務では、年齢が高くなると賃金が低くなる傾向がみられる。これはパートの労働市場との重なりが大きくなってきているためではないかと推測される。また、派遣先勤務期間が長くなれば賃金は高くなる傾向がみられるが、派遣元勤務期間の賃金への影響はみられない。派遣先事業所の職場の状況をみると、派遣社員比率が高い職場では賃金が低くなる。これはコールセンターなど 1 つの業務を派遣社員だけに切り出した形態の職場であることが考えられる。派遣元の影響をみると、グループ系派遣会社の場合に賃金は低く、他方、大手派遣会社の場合は賃金が高くなる。地域相場の影響は大きく、都市圏、特に関東で働いている者の賃金は高い。賃金上昇に関しては仕事の変化（高度化・広範化・習熟化）が大きいこと、労働者の行動として派遣元や派遣先に賃金交渉（賃金上昇の相談）を持ちかけていることが、賃金上昇要因として挙げられるが、この 2 つの掛け合わせでみると、仕事の変化がなくても賃金交渉によって賃金が上がる効果の方が高く、仮に仕事の変化があっても交渉しなければ、交渉している者よりも賃金が上がる確率は低くなることがわかった。

次に、専門職についてみると、事務職や製造業務に比べて賃金が高い。専門職に

従事する派遣労働者では、男性、最終学歴は大学・大学院、派遣先規模が 300 人以上の大企業、派遣元は大手派遣会社、関東都市圏で働いている場合に賃金が高くなる傾向にある。年齢が高くなれば賃金は高まる傾向にある。一方で、派遣先や派遣元勤続期間が賃金に与える影響は無い。しかし、正社員期間が長くなったり、仕事の難易度が高まったりすることが賃金を高める効果を持つことがわかった。他方、賃金交渉により賃金が高くなるという効果は専門職ではみられない。恐らく、専門職では従事する仕事内容の難易度や労働者の技能によって賃金レンジを振り分けるしくみがあり、仕事の難易度や技能の評価が賃金決定に大きな影響を与えていて、賃金交渉の余地があまりないのではないかと推察される。専門職において交渉要因が効かないという現象は賃金上昇規定要因分析の結果からもみられる。

最後に、製造業務は事務職や専門職に比べて賃金が低い。また、賃金上昇も事務職に比べて望めない。製造業務に従事する派遣労働者の中では、男性の賃金が高い。派遣先勤続期間、派遣元勤続期間に関しても長くなれば賃金が高まっていく関係がみられる。正社員経験や、最終学歴、潜在経験年数など、過去の能力蓄積やキャリアに影響する変数は影響を及ぼさない傾向にある。仕事の難易度は賃金には影響を及ぼさないが、これは定型的な仕事に集中しているからだと思われる。賃金交渉に関しては、仕事の難易度の変化のありなしに関わらず、賃金を交渉している場合に賃金が高まる確率が高まるという結果となった。

以上にみられるように職種別にみていくと、それぞれ違った特徴がみられる。特に、交渉要因や仕事の難易度、仕事の変化要因に関してみると、専門職ではそれほど交渉が重要ではなく、むしろ仕事が高度化、広範化、習熟化していったり、判断業務を行ったりということが賃金に結びついていくが、事務職ではその傾向が薄れ、製造業務ではなくなる。逆に、賃金交渉要因は賃金上昇に関して事務職や製造業務では大きな効果をもたらすことが明らかになった。事務職や製造業務に関しては、定型的な仕事に従事することに終始していて、「ジョブ＝賃金」の幅が狭い。そもそも働きぶりや仕事内容の変化に対する評価を位置づける賃金テーブルも存在していない。そういった中で仕事の変化を外観的に特定することが難しく、本人が積極的に仕事の変化をアピールして交渉するという、ある意味原始的な個別交渉が賃金上昇に有効に作用するのかもしれない。このことは、事例の中でも多くみられた現象である。



#### 4. 正社員転換

派遣労働者のキャリア形成を考える上で、派遣という働き方を経て正社員に転職、転換するという視点は極めて重要になる。派遣労働は20～30歳代の若年期に多い働き方であるし、第2章でみたように就職氷河期に初職を正社員でスタート出来なかった若者が派遣社員で実務経験を身につけながら、その先にあるキャリアを目指そうとする姿が垣間見られるからである。先行研究からみても、企業内で正社員に転換する非正社員の雇用形態別分析では、登録型派遣社員の確率が最も高いことがわかっている(玄田[2009])。これまで我々が実施した調査研究からも、派遣労働者からある程度の規模で正社員に乗り入れている実態が浮かび上がっており、紹介予定派遣よりも通常派遣を経て引き抜かれる形態の方が量的に多いことが明らかになっている(JILPT[2010b、2010c])。先行研究からみても、派遣社員から正社員へ転換し、キャリアを繋いでいくやり方は、あながち理想論ではなく極めて現実味がある話になってきている。

本報告書では、第6章で「紹介予定派遣と「引き抜き」はどう違うのか」というタイトルで、派遣先と派遣労働者調査のマッチングデータを用いて、派遣先事業所での活用状況と派遣社員の働き方や意識の違いから「引き抜き」の特徴を明らかにしている。紹介予定派遣と引き抜きの比較から実態をみるため、派遣先事業所での正社員転換の方法を「紹介予定派遣のみあり」「引き抜きのみあり」「いずれもなし」に分類して分析した。

その結果、引き抜きを行っている派遣先事業所は、業種でいえば金融・保険業、大企業である傾向がみられ、中途や即戦力を重視した採用形態であることが明らかになった。紹介予定派遣を行っている派遣先もまた、業種は金融・保険業に多く、中途や即戦力を重視した採用形態であることが引き抜きを行っている事業所と同様ではあるものの、企業規模が100～999人の中規模企業に多いことや、より多くの派遣会社との取引をしている点で異なりをみせている。また、派遣先事業所での派遣社員の活用に注目し、①最も人数の多い業務の派遣社員が正社員と同じような仕事をしている、②派遣先事業所として、派遣社員と正社員の均衡処遇について意識したことがある、③最も人数の多い業務の派遣社員に決まった教育担当者をつけてOJTを行っているという変数を上記分析に追加すると、引き抜きを行っている事業所においては、これらすべてが有意に正の値をとり、より正社員に近い働き方になっていることがわかった。さらに、派遣社員の活用について上記3変数を基に指数を作成し分析したところ、指数が高い(正社員により近い働き方をする派遣社員がいる)事業所は、派遣労働者の活用目的が「需要縮減時に正社員の雇用に手をつけたいですむ」傾向がみられ、派遣社員は正社員に類似の業務を担当しつつも雇用調整要員として位置付けられていることがわかる。また、このような傾向にある派遣先は、紹介予定派遣よりも引き抜きによる正社員転換を行っていることが明らかになっている。

次に、派遣社員の働き方と意識について、派遣先事業所とのマッチングデータから分析を行うと、紹介予定派遣のみで正社員転換を行っている事業所で働く派遣社員の特徴として、比較的年齢層が低いこと、大卒など比較的最終学歴が高いこと、専門職であること、時給水準が相対的に高いという特徴がみられた。一方、引き抜きのみ行っている派遣先事業所における派遣社員の特徴は、主たる生計の担い手ではなく、事務職であること、派遣先での勤続期間が長いことが挙げられる。また、正社員転換の実績がある事業所で働く派遣社員は、実績がない事業所で働く派遣社員に比べて、正社員として雇用される可能性が「ある」と思う傾向を持つことが明らかになった。また、引き抜きが行われている事業所の派遣社員は「自分と同じ仕事をしている正社員がいる」と感じ、残業時間が長いことが明らかとなった。

興味深いのは、引き抜きが行われている事業所で働く派遣社員の「派遣労働という働き方」に対する満足度が紹介予定派遣で働く派遣社員よりも低いことである。派遣社員の働き方の志向を「仕事」と「生活」に分けて、満足度の分析を行うと生活中心とした働き方をしている者においてより不満が強くなる傾向がみられた。

引き抜きと紹介予定派遣とは、職場での活用方法や派遣社員の意識についてもかなり異なる特徴を持っている。そもそも引き抜きが行われる派遣先であるかどうかは、紹介予定派遣と違って情報が少なく、働き始める当初から予測することは難しい。また、正社員として雇用される可能性が高いという期待と裏腹に、果たしていつどのように引き抜かれるのかということも曖昧である。引き抜きによる正社員転換は、本人の希望と派遣先とのニーズのマッチングの結果であるものの、まったく問題がないともいえない状況が本分析から垣間見られた。

## 5. 性差問題

派遣労働の特徴として、事務系において女性の比率が著しく高いことがあり、これまでジェンダーの視点から登録型派遣の事務系業務における女性の低い労働条件が強調されて論じられてきた。一方で、2004年の製造業務への派遣労働の解禁以来、男性の派遣労働者の数も増加してきており、リーマンショック後の雇用調整では製造業務に携わる男性にも大きな影響を及ぼしたこともあり、不安定雇用につく男性の派遣労働者の問題も浮き彫りになっている。

第7章では「派遣労働における労働条件とキャリア形成—ジェンダー的視点による職種・キャリア開発類型からの分析—」というタイトルで、派遣労働者調査データを使用し、これまで注目されてきた女性を中心とする事務系業務と、男性を中心とする製造業務の収入や雇用の安定性と能力開発の可能性について検討している。

データからみると、男性は期間の定めのない常用型の派遣社員で働く割合が 37.2%と

女性（9.7%）に比べて高く、派遣先での業務は「技術・クリエイティブ系」「製造業務系」「軽作業系」に就く傾向がみられる。一方、女性は登録型派遣で働く割合が65.7%と男性より30ポイント高く、事務系業務に割合が集中する。

賃金（収入）についてみると、男性は比較的高い「技術・クリエイティブ系」と低い「製造業務」「軽作業」に二分され、賃金（時給・年収）格差が大きい。また、男性は女性に比して「生活上の主な収入の負担者」である割合が高く、このことは収入が低い製造業務や軽作業に就いている者であっても、男性の6割以上が該当する。一方女性は、業務間の賃金格差が小さく、低賃金層に集まっており、主に自分の収入で生活している派遣労働者は4割と低い。年齢と賃金の関係を見ると、年齢が高くなるにつれ賃金も高まるという関係が見られるのは、男性の「技術・クリエイティブ系」のみであり、男性のその他の業務や女性の全ての業務において、年齢と賃金の関係性を見出すことは出来なかった。

雇用の安定性に関連して、契約期間と派遣期間についてみると、長期契約（1年以上）・長期派遣（1年以上）の傾向がある男性の「技術・クリエイティブ系」業務と、中期契約（3カ月以上1年未満）・長期派遣の傾向がある女性の事務系業務、そして短期・中期・長期分散型の男性中心の製造業務・軽作業に分かれることが明らかになった。

次に、キャリア開発の視点からみると、キャリア開発が可能であり、キャリアを伸ばすような仕事が与えられていると答える「キャリア開発可能型」の派遣社員は多く、約37%を占めている。キャリア開発が不可能であり、キャリアを伸ばすような仕事もないとする「キャリア開発不可能型」も次いで多く、約25%であった。「キャリア開発可能型」の傾向をみると、男性では雇用形態（期間の定めのない常用型派遣）、職種（技術・クリエイティブ系）、年齢の若さ、そして学歴の高さが挙げられる。女性では雇用形態に関して、男性ほど際立った違いは表れない一方で、職種や正社員の打診経験の有無、学歴の高さ等が影響している。

派遣先、派遣元の能力開発の満足度は、男女間で際立った差は表れなかった。しかし、派遣先で実際に与えられている仕事に必要な習得期間は、男性が「キャリア開発可能型」と「キャリア開発不可能型」の間に大きな開きがある。このことは、男性では、より熟練が必要な仕事に従事するグループと、熟練が必要でない仕事に従事するグループに分かれている可能性を示している。

以上の結果から、特に労働条件が相対的に低い男性の多い製造業務と軽作業系は派遣労働を通じたキャリア形成に見通しを持たず、実際にキャリア形成・能力開発ができていないことが指摘される。一方で、女性に関しては多数を占めるオフィスワーク系は、キャリア形成に期待を持ちつつも、それが賃金上昇と結びつきにくいと指摘できよう。

## 6. 非自発的就業

非正規雇用や派遣労働という働き方が労働条件の低さなどから、しばしば問題視されつつもその是非が分かれる背景には、就労している労働者の中に自発的（本意）な者と非自発的（不本意）な者が混在していることが影響している。それぞれのグループに分けて分析することが肝要である。

第8章では「派遣労働者の賃金、契約タイプが満足度、継続意思に及ぼす影響—自発的理由型と非自発的理由型の違いに着目して—」というタイトルで、派遣労働者の就業に対する満足度や継続意思を規定する要因を賃金や契約タイプから分析している。自発的か非自発的就業かという派遣労働者の意識の違いや、派遣労働特有の状況である派遣会社との関係性が、満足度や継続意思にどのような影響を持つかについても分析視野に入れていているところが第8章の特徴である。

データからは、自発的理由型の69.1%が派遣労働に満足しており、77.7%が継続意思を持っている。それに対して、非自発的理由型で満足しているのは38.4%に過ぎず、半数近く（46.3%）が「できるだけ早く派遣労働を辞めたい」と回答している。特に、男性の非自発的就業は全体の38.7%を占め、女性よりも15ポイント高い。先行研究と同様に、家庭要因を重視している既婚女性ほど自発的に派遣労働を選択しているのに対して、低学歴者ほど人的資本が低いためか、非自発的に派遣労働を選択せざるを得ない状況が分析されている。

派遣労働の満足度の規定要因としては、賃金が高いこと、派遣元のフォローの頻度が多いこと、仕事紹介頻度が多いこと、個人属性としては年齢が若い、教育年数が短い、正社員になりたいと思っていないことが挙げられ、他方、正社員を労働条件の比較対象としている者は不満になる傾向にあることが、自発・非自発的理由にかかわらず共通している。

派遣継続意思の規定要因で自発・非自発的理由に共通してみられるのは、派遣先に教育・指導者がいることである。一方で、働きぶりや労働条件の比較対象が正社員であること、派遣元の仕事紹介頻度が少ないことなどは、派遣労働を続けたくない要因になっている。個人属性でいうと、若い人、教育年数が短い人、既婚者、正社員志向でない人が継続したいと考えている。

非自発的理由で派遣労働で働いている人の派遣労働の満足度と継続意思の規定要因をみると、賃金が高いことが満足につながっているものの、だからといって派遣労働を継続したいと考えている訳ではないことがわかった。逆にいえば賃金が低いからといってすぐに脱却したいというわけでもない。非自発的理由により派遣労働で働いている人にとって継続意思を決定づけるのは、雇用形態や契約期間である。より短期で働いている者は長期の者や無期の者に比べて辞めたいと考える傾向にある。逆に、派遣先での仕事



が転職に向けた能力開発に役立っていると認識している場合には、継続しようとする傾向にある。非自発的理由により派遣労働者となっている者にとって重要なのは今のありようが将来につながっていくかどうかであり、たとえ今の賃金に満足していても、将来的に不透明な働き方につながるのであれば不満となる。つまり将来的に雇用不安定になるリスクを抑制することが重要であり、それには派遣元からの継続した仕事紹介や、派遣先で次のキャリアにつながる仕事が出来ているか否かが鍵となる。

一方、自発的理由により派遣労働で働いている人は、登録型派遣という雇用形態で働いていることに満足しており、契約期間が長かろうが短かろうが、雇用形態が何であろうが継続意思には関係がみられない。すなわち、このグループにとって、自身の生活とのバランスが取れた柔軟な働き方であるとして派遣労働が支持されていると考えるのが妥当であろう。

## 参考文献

- Arulampalam, Wiji and Alison L. Booth [1998], “Training and labour market flexibility: Is there a trade-off?” *British Journal of Industrial Relations*, Vol.36, Issue 4, pp.521-536.
- Booth, Alison L., Marco Francesconi and Jeff Frank [2002], “Temporary Jobs: Stepping stones or dead end?” *The Economic Journal*, Vol.112, pp.F189-F213.
- 奥田栄二[2011]「派遣社員の職務経歴とキャリア—事務系派遣のキャリア形成の観点から—」、『登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識—88人の派遣労働者のヒアリング調査から— (1) (分析編・資料編)』労働政策研究報告書 No. 139-1、労働政策研究・研修機構、2011年。
- 小野晶子[2010a]「登録型派遣労働者のキャリア形成は可能か」、『人材派遣会社におけるキャリア管理—ヒアリング調査から登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える—』、労働政策研究報告書 No. 124、労働政策研究・研修機構、2010年。
- 木村琢磨[2007]「登録型派遣会社の経営と人的資源管理」、佐藤博樹・高橋康二・木村琢磨『派遣スタッフの就業意識・働き方と人事管理の課題』、東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門研究シリーズ No. 10。
- 玄田有史[2009]「正社員になった非正社員—内部化と転職の先に—」、『日本労働研究雑誌』、No. 586。
- 島貫智行・守島基博[2004]「派遣労働者の人材マネジメントの課題」、『日本労働研究雑誌』 No. 526。
- 濱口桂一郎[2009]『新しい労働社会—雇用システムの再構築へ』、岩波新書 1194、2009年。

原ひろみ[2010]「非正社員の企業内訓練についての分析」、『日本労働研究雑誌』No. 607。  
労働政策研究・研修機構(JILPT)[2010a]『人材派遣会社におけるキャリア管理—ヒアリング調査から登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える—』、労働政策研究報告書 No. 124、2010 年。

労働政策研究・研修機構(JILPT)[2010b]『人材派遣会社におけるキャリア管理に関する調査（派遣元調査）』、調査シリーズ No. 78、2010 年。

労働政策研究・研修機構(JILPT)[2010c]『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣先調査）』、労働政策研究報告書 No. 124、2010 年。

労働政策研究・研修機構(JILPT)[2011]『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣労働者調査）』、調査シリーズ No. 80、2011 年。

## 第2章 就職氷河期以降の派遣社員の職種経歴

### —非事務系から事務系への職種転換の観点から—

#### 第1節 はじめに

1990年代初めのバブル経済崩壊を契機として、日本経済は「失われた10年(または20年)」という言葉が示すように長期による景気後退を経験した。90年代半ば以降、すなわち1993年から2005年あたりにかけて「就職氷河期」と呼ばれる就職難の状況が続き、2000年代半ば以降、一時的な景気回復が見られたが、それも、2008年9月のリーマンショック以降、世界的な金融危機と不況が進むなかで影をひそめ、就職難の状態が再来しているようである。

小杉(2010b)によれば、「1980年代までの我が国の学校から職業への移行は、日本型の長期雇用慣行に対応した新規学卒時点での一括採用を特徴とし、また、それは学校の組織的な関与という側面を併せもったものだった。(中略)個々の学生・生徒にとっては、学校卒業時には『就職』という進路、すなわち卒業と同時に長期的な雇用を前提としたフルタイムの雇用者となる、という進路が当たり前用意されてきたし、また、学校で『努力』すればその進路をよりよいものにできるという信頼も保持されてきた」としている。その当たり前の状態が、1990年代初めの不況以降、新規学卒労働市場の急激な冷え込みにより様変わりする。正社員になれず非正規社員(いわゆる「フリーター」)で社会に出た者や学卒無業となる者が現出したことが社会問題として顕在化した。さらに、玄田(1997)や太田(2010)は、不況期に学校を卒業した世代の賃金水準や就業率の低下、不本意就職による離職率の上昇、非正規職への就職傾向などの問題を取り上げ、世代効果に伴う課題を提示している<sup>1</sup>。

それでは派遣社員のなかで、1990年代半ば以降の景気後退期に、初めて就職した世代はどのような就業形態でどのような初職に就いたのだろうか。そして、どのような経緯で派遣社員になっていったのだろうか。当機構では、2010年2月に「派遣労働者のキャリアと働き方に関する調査(派遣労働者調査)」を実施している。本調査の実施時期は、リーマンショック以降であり、製造業を中心として「派遣切り」とマスコミで呼ばれた社会現象が生じた後でもあることから、回答者の7割が将来の雇用不安を抱き、8割が正社員希望を抱く状態にあった<sup>2</sup>。本アンケートの回答者の中には、就職氷河期を経て就職し、現在、派遣社員をしている者も多数含まれている。いわば、バブル崩壊、就職氷河期、派遣切り——というような景

<sup>1</sup> 玄田(1997)は、「世代による学卒時点での就職動向と就職後の同期入社数の違いが、賃金や就業機会の決定に永続的な影響を及ぼしている」として、新卒一括採用とそれによる世代効果に着目している。日本型雇用の特徴としての新卒一括採用については、田中(1980)を参照されたい。世代効果とは学卒時の労働市場の需給バランスが、その後の就業状態や労働条件などに及ぼす因果的な影響のこと(詳しくは太田(2010)参照。太田(2000)、黒澤・玄田(2001)、太田・玄田・近藤(2007)、仁田(2003)なども参考となる)。

<sup>2</sup> 派遣労働者調査の単純集計結果については、労働政策研究・研修機構(2011a)を参照のこと。アンケート調査では、「あなたは、将来的に見て、自分の仕事(雇用)に不安がありますか」と尋ねており、70.8%が不安ありとしている(「不安である」42.9%、「少し不安であり」27.9%の合計)。正社員希望は、正社員に「是非なりたい」(48.3%)と「どちらかといえば、なりたい」(32.4%)の合計で80.7%だった。

気後退期の各イベントに直面してきた世代が多数含まれていることになる。

そこで、本章では、「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣労働者調査）」のデータを使用して、派遣社員の職務経歴をみることで、就職氷河期以降（1993年以降）、どのような就業形態で初職についたか。また、派遣社員としてどのような仕事についているかについて確認する。その際には、初職の仕事内容と派遣でこなしている仕事内容との関係性に注目する<sup>3</sup>。仕事内容にこだわるのは、派遣会社は、派遣登録者の過去の職業経歴に沿った仕事を紹介する傾向にあるからである。本調査の特徴として、現在の派遣先の仕事内容を46の選択肢<sup>4</sup>で聴いている。さらに、最初の派遣先の仕事内容から数えて3つまで、経験した派遣先の仕事内容を尋ねている。本設問により、初職の仕事内容と、派遣社員になってからの職務経歴がある程度把握できることになる。

以下では、第一に、卒後の就職活動状況を概観<sup>5</sup>したうえで、就職氷河期以降に就職した者の初職の就業形態について確認する。そして、第二に、就職氷河期を経て就職した者にサンプルを絞って、初職の就業形態や仕事内容別に、最初の派遣先の仕事内容を確認し、次に派遣での職務経歴から見た現在の派遣先の仕事内容についても確認する。第三に、初職非事務系の属性を確認するとともに、派遣という働き方を通じて事務系（OA 機器操作）に職種転換した者の属性についても確認する。

## 第2節 派遣社員の初職と派遣に至る経緯

### 1. 派遣社員の初職就職環境

現在、派遣で働いている者はどのように就職活動をし、初職に就いたのだろうか。そして、就職活動の有無や初職の就業形態は、景気動向の影響を受けたのだろうか。

まず、卒業年・最終学歴別に在学中での就職活動の有無<sup>6</sup>をみると、「中学・高校」では、「学校推薦」の割合がおおむね低下していることがわかる（以下、表1参照）。「1989年以前」には「学校推薦」は3割あったものが、「2000～2004年」には6.6%に低下した（ただし、景

<sup>3</sup> 仕事内容に注目するのは、本調査と並行して行った派遣社員に対するヒアリング調査で、派遣会社の仕事紹介機能には職務経歴が重要な役割を果たしていると感じたためである。これについては、奥田（2011）「派遣社員の職務経歴とキャリア」参照。なお、派遣会社のマッチング機能については、小野（2010）「能力把握とマッチング」が参考となる。

<sup>4</sup> 46の選択肢は、派遣先で従事している仕事内容について尋ねており、派遣契約上の仕事内容ではないことに留意がある。当機構は、今回のアンケート調査と並行し、派遣社員のヒアリング調査も実施している。その結果をまとめた労働政策研究・研修機構（2011b）によれば、派遣社員は自身の仕事内容について一般事務程度の理解はあっても、自身の派遣契約内容がどのようなものであるかの詳細について理解している者は必ずしも多くはなかった。46の選択肢では政令26業務にのっとった選択肢も設けているが、26業務に当たる選択肢を選んだとしてもその実態がどうであるかまでの断定は難しい。

<sup>5</sup> 本調査は、現在、派遣社員をしている者のみが対象になっていることに留意がある。つまり、回答者の職務経歴を見る場合も、現在、派遣社員をしている者の職務経歴であることに注意せねばならない。

<sup>6</sup> 調査票では、最終学歴在学中での就職活動の有無を尋ねており、具体的には、「あなたは最終学歴の学校を卒業する前に就職活動をしましたか」と尋ねている。選択肢は、「した」「しなかった」「学校推薦のため就職活動にあたることはしていない」——の3択としている。



気回復を受けてか、「2005年以降」にわずかながら上昇に転じている)。一方、就職活動を「した」割合は最近になるほどおおむね高まっている。不況により、高校等の「学校推薦」機能が低下する反面、自ら就職活動をする割合が高まったのかもしれない。しかし、就職活動を「しなかった」割合も同様に高まり、1995年以降、3割台となっている。

「専門学校」「短大」「大学・大学院」については、「短大」で就職活動を「しなかった」割合が最近になるほどおおむね高まる。専門学校では、就職活動を「した」割合は、2004年あたりまで7割前後で推移しているが2005年以降で8割と高まった。他方、「大学・大学院」では、就職活動を「した」とする割合が90年代以降ほぼ8割で推移している。

就職活動をした者について、学歴別に就職活動の困難度をみると、困難とする割合（「非常に困難」「まあ困難」の合計）は、各年代層いずれも、「大学・大学院」「短大」「専門学校」「中学・高校」の順で高い状態が続いていることがわかる。そして、いずれの学歴も「1995～1999年」「2000～2004年」あたりでピークを迎え、「2005年以降」以降に困難とする割合が低下する。就職氷河期は、1993年～2005年あたりと言われているがその影響が大きかったことがうかがえる（図1参照）。

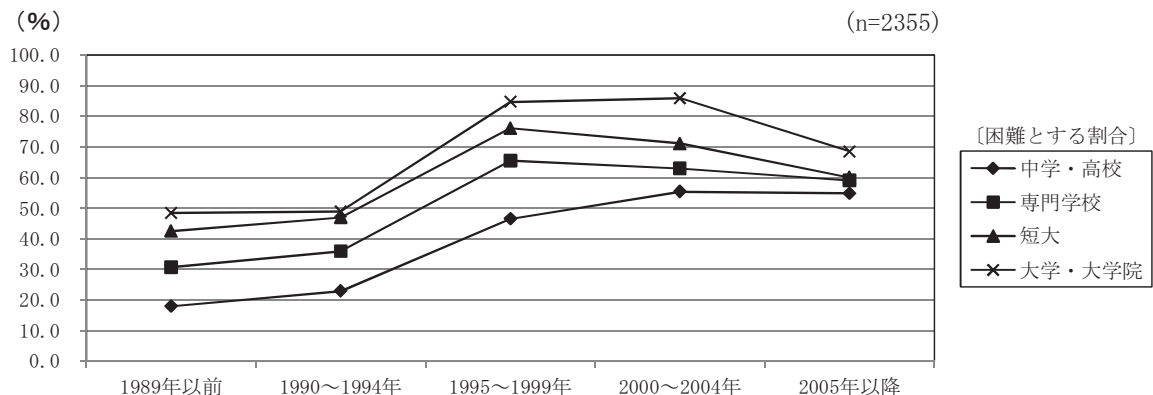
表1 卒業年・最終学歴別にみた就職活動の有無

(単位=%)

	中学・高校				専門学校				短大				大学・大学院				
	n	した	しなかった	学校推薦	n	した	しなかった	学校推薦	n	した	しなかった	学校推薦	n	した	しなかった	学校推薦	
計	1213	49.3	27.3	23.4	544	73.9	21.1	5.0	672	77.5	17.3	5.2	1046	80.6	17.3	2.1	
卒業年	1989年以前	568	42.1	26.9	31.0	123	71.5	19.5	8.9	216	75.0	14.4	10.6	169	75.7	18.3	5.9
	1990～1994年	234	51.7	21.4	26.9	106	75.5	19.8	4.7	133	87.2	8.3	4.5	108	81.5	13.9	4.6
	1995～1999年	186	54.8	30.1	15.1	116	72.4	22.4	5.2	184	76.1	21.7	2.2	210	81.9	15.2	2.9
	2000～2004年	166	62.0	31.3	6.6	125	71.2	25.6	3.2	107	77.6	21.5	0.9	359	81.6	18.1	0.3
	2005年以降	59	55.9	33.9	10.2	74	82.4	16.2	1.4	32	62.5	34.4	3.1	200	81.0	19.0	0.0

※無回答を除き集計。

図1 学歴別の就職活動の困難度



※就職活動をした者を対象に集計（無回答除く）。困難とする割合は、「非常に困難」「まあ困難」の合計。

## 2. 初職入社年と初職の就業形態

初職の就業形態を初職入社年別にみたものが表2である。初職の就業形態は全体でみると、8割弱が正社員で、派遣社員は7.0%に過ぎない。全体でみると、派遣社員は初職正社員出身者が多くを占めていることがわかる。これを初職入社年別にみると、バブル崩壊以降、初職が正社員である割合は低下していく反面、契約社員、パート・アルバイト、派遣社員の割合は次第に高まっていく<sup>7</sup>。そして、2004年から2005年あたりで契約社員、パート・アルバイトの割合と派遣社員の割合は逆転していることがわかる<sup>8</sup>。派遣法は、1999年改正により、派遣労働の対象業務が、製造業務など一部の業務を除き原則自由化され（ネガティブ・リスト化）、さらに、2004年3月の改正法施行により、製造業務における派遣労働が解禁されている。景気悪化の影響のみならず、法改正とともに、初職派遣社員の割合が高まった可能性がうかがわれる。

表2 初職入社年別にみた初職の就業形態

(単位=%)

	n	正社員	契約社員	パート・アルバイト	派遣社員	その他
計	3970	77.2	5.5	9.4	7.0	1.0
<初職入社年別>						
1989年以前	1216	93.3	1.8	3.5	0.7	0.8
1990～1994年	657	87.5	3.0	6.1	1.8	1.5
1995～1999年	794	75.2	5.8	13.1	5.4	0.5
2000年	199	65.3	11.6	15.6	6.0	1.5
2001年	172	67.4	8.1	16.3	8.1	0.0
2002年	169	66.3	11.8	16.0	4.7	1.2
2003年	163	61.3	12.3	14.7	9.8	1.8
2004年	152	48.0	11.2	22.4	17.1	1.3
2005年	138	57.2	13.0	9.4	18.1	2.2
2006年	109	51.4	7.3	11.0	30.3	0.0
2007年	111	46.8	7.2	12.6	32.4	0.9
2008年	63	46.0	4.8	3.2	46.0	0.0
2009年以降	27	37.0	3.7	3.7	55.6	0.0

※無回答を除き集計。初職入社年の2000年以降は年単位で表示。

次に、初職入社年の各年代別に分けて就職活動の有無別に初職の就業形態をみたものが表3である。それによれば、「1989年以前」は、在学中に就職活動をしなくとも、81.9%が正社員になれたものが、1990年代以降では、就職活動をしなければ正社員になれる割合が低下する一方で、「パート・アルバイト」の割合が「2000～2004年」をピークに高まっている<sup>9</sup>。

<sup>7</sup> 佐藤・小泉（2007）は、リクルートワークス研究所が実施した「非典型雇用労働者調査」を集計分析し、派遣社員の初職について明らかにしている。それによれば、現在派遣社員で働いている者の初職の就業形態は、正社員が75%ともっとも多く、パート・アルバイト・フリーターが14%と続き、初職が派遣社員であった者は7%である。なおこれを年齢階層別にみると、年齢が低くなるほど初職派遣社員の割合が高まる傾向にあり、本調査と同じ傾向を示している。

<sup>8</sup> ただし、本調査は派遣社員を対象にした調査であることから、近年になるほど、初職が派遣社員である可能性が高まることに留意。

<sup>9</sup> 示しているデータは、現在派遣社員をしている者の初職に限ったことであるが、小杉（2010b）が指摘してい

しかし、「2005年以降」については就職活動をしなない場合、「派遣社員」になっている者が42.7%となっている。就職氷河期の影響に加え、就職活動をしなない場合、初職で正社員になることは難しくなっているようだ。

表3 初職入社年・就職活動別にみた初職の就業形態

(単位=%)

		n	初職の就業形態				
			正社員	契約社員	パート・アルバイト	派遣社員	その他
1989年以前	就職活動をした・学校推薦	934	96.0	1.8	1.1	0.4	0.6
	就職活動をしなかつた	249	81.9	2.0	12.9	1.6	1.6
1990～1994年	就職活動をした・学校推薦	543	94.5	1.8	1.8	1.3	0.6
	就職活動をしなかつた	109	53.2	9.2	26.6	4.6	6.4
1995～1999年	就職活動をした・学校推薦	619	84.2	4.7	6.1	4.5	0.5
	就職活動をしなかつた	167	42.5	10.2	37.7	9.0	0.6
2000～2004年	就職活動をした・学校推薦	648	72.5	9.3	10.0	7.6	0.6
	就職活動をしなかつた	198	27.8	16.2	39.4	13.6	3.0
2005年以降	就職活動をした・学校推薦	340	60.0	7.6	5.0	26.8	0.6
	就職活動をしなかつた	103	21.4	11.7	23.3	42.7	1.0

※無回答を除き集計。

そこで、以下では、初職正社員に限って、初職の規模と仕事内容を確認する(表4)。まず、初職正社員の場合の初職の従業員規模は、「99人以下」の割合が30.8%ともっとも高く、次いで、「1,000人以上」が29.2%となっている。これを初職入社年別にみると、入社年が最近になるほど、「99人以下」の割合が高まる一方で、「1,000人以上」の割合が低くなる傾向にある。近年になるほど、小規模企業への初職就職割合が高まったようである。

表4 初職正社員の従業員規模

(初職入社年別、単位=%)

	n	99人以下	100～299人	300～999人	1000人以上
計	3036	30.8	20.1	19.8	29.2
<初職入社年別>					
1989年以前	1121	25.4	19.4	18.7	36.4
1990～1994年	575	26.6	18.8	22.1	32.5
1995～1999年	589	36.5	20.9	18.7	23.9
2000～2004年	527	37.2	23.9	18.8	20.1
2005年以降	224	38.8	16.1	24.6	20.5

※初職正社員を対象に無回答を除き集計。

次に、初職の仕事内容について男女別に分けた上で初職入社年別にみたものが表5である。それによれば、男性では「専門・技術的な仕事」が51.4%ともっとも多く、その割合を初職入社年別にみると最近になるほどわずかながら高まる。他方、女性は、「事務の仕事」が50.3%

るように、1990年代を境に「卒業と同時に長期的な雇用を前提としたフルタイムの雇用者」という進路が当たり前だった様相は様変わりしたようである。それは在学中に就職活動をしなない場合により顕著に表れるようだ。

ともっとも割合が高いものの、初職入社年別にみると、最近になるほどその割合は大幅に低下する傾向にあり、その一方で、おおむね「専門・技術的な仕事」「サービスの仕事」「営業の仕事」「販売の仕事」の割合が高まる傾向にある（なかでも「営業の仕事」「サービスの仕事」の割合の高まりが著しい。ただし、「専門・技術的な仕事」の割合も高まっている）。

仕事内容を事務系と非事務系で分けてみると<sup>10</sup>、男性では非事務系の割合は最近になるほどおおむね低下する傾向にあるが、女性は高まる傾向にある。つまり、現在派遣社員をしている女性のなかには、最近になるほど、初職が正社員であっても、事務系の仕事に就かなかった人の割合が高まっているようである。

表5 男女別・初職入社年別にみた初職（正社員）の仕事内容

(単位=%)

	n	初職（正社員）の仕事内容							事務・非事務		
		専門・技術的な仕事	事務の仕事	販売の仕事	営業の仕事	サービスの仕事	製造の技能工	その他	事務系	非事務系	
計	3024	27.0	36.9	7.2	6.4	9.3	8.2	5.0	63.9	36.1	
男性・計	869	51.4	4.6	5.6	7.7	7.5	19.7	3.5	56.0	44.0	
初職入社年	1989年以前	358	46.6	6.1	7.0	7.3	5.3	22.3	5.3	52.8	47.2
	1990～1994年	130	53.1	3.1	5.4	8.5	10.0	17.7	2.3	56.2	43.8
	1995～1999年	149	55.0	2.7	6.0	8.1	7.4	18.8	2.0	57.7	42.3
	2000～2004年	148	55.4	5.4	3.4	6.8	10.1	15.5	3.4	60.8	39.2
	2005年以降	84	56.0	2.4	3.6	9.5	8.3	20.2	0.0	58.3	41.7
女性・計	2130	16.9	50.3	7.8	6.0	10.0	3.4	5.5	67.2	32.8	
初職入社年	1989年以前	750	12.7	59.1	6.9	2.9	7.2	4.8	6.4	71.7	28.3
	1990～1994年	437	17.6	57.0	8.0	4.6	7.6	2.3	3.0	74.6	25.4
	1995～1999年	435	15.9	47.4	8.0	6.9	14.0	2.8	5.1	63.2	36.8
	2000～2004年	372	21.8	36.0	8.9	9.9	12.4	3.0	8.1	57.8	42.2
	2005年以降	136	27.9	29.4	8.8	13.2	14.0	2.9	3.7	57.4	42.6

※初職正社員を対象に無回答を除き集計。ここでの事務系とは、「専門・技術的な仕事」「事務の仕事」の合計。非事務系とは「販売の仕事」「営業の仕事」「サービスの仕事」「製造の技能工」「その他」の合計（以下同じ）。

なお、初職正社員の離職理由をみると、「育児、介護など家庭との両立のため」の割合が18.6%でもっとも高い。次いで「労働時間に不満」が17.9%、「給与に不満」が16.4%、「肉体的・精神的に健康を損ねた」が16.4%、「やりたい仕事ではなかった」が15.9%などとなっている。これを初職入社年別にみると、近年になるほど、おおむね「労働時間に不満」「給与に不満」「やりたい仕事ではなかった」「職場の人間関係が悪い」「会社の将来性に期待が持てない」などと、初職の労働条件や仕事内容などを不満とする離職理由が高い<sup>11</sup>。不況に入っていくなかで不本意就職をしたことが離職理由につながっていることがうかがえる（表6）。

<sup>10</sup>ここでの事務系とは、「専門・技術的な仕事」「事務の仕事」の合計。非事務系とは「販売の仕事」「営業の仕事」「サービスの仕事」「製造の技能工」「その他」の合計（以下同じ）。

<sup>11</sup>「育児、介護など家庭との両立のため」が最近になるほど割合が低くなっている。既婚者に限定してみると、当然にその割合は高まるが（全体計で30.8%）、確かに、「1989年以前」35.9%、「1990～1994年」31.2%、「1995～1999年」25.1%、「2000～2004年」16.9%、「2005年以降」26.7%となっており、「1989年以前」に比べればおおむね割合が低下傾向にある（ただし、最近になるほど若年の割合が多くなることから未婚率が高くなることにも留意がいる）。いずれにせよ、既婚者の3割（近年でも2割前後）が家庭との両立を離職理由としてあげており、当該離職理由が未だ根強いことがうかがえる。

表6 初職正社員の離職理由（初職入社年別）

(初職入社年別、単位=%)

	n	やり たい 仕事 では な かつ た	キ ャ リ ア ア ッ プ の た め	給 与 に 不 満	労 働 時 間 に 不 満	会 社 の 将 来 性 に 期 待 が 持 て な い	能 力 開 発 の 機 会 が 少 な い	福 利 厚 生 が 不 十 分	職 場 の 人 間 関 係 が 悪 い	セ ク ハ ラ ・ パ ワ ハ ラ が あ つ た か ら	肉 体 的 ・ 精 神 的 に 健 康 を 損 ね た	育 児 、 介 護 な ど 家 庭 と の 両 立 の た め	ど 解 雇 ・ 事 業 所 閉 鎖 な 離 職	契 約 期 間 の 満 了	音 楽 や 留 学 な ど 、 や り た い こ と 、 夢 の 実 現 の た め
計	2984	15.9	11.8	16.4	17.9	13.8	5.1	4.6	15.1	5.9	16.4	18.6	5.7	0.5	6.4
<初職入社年別>															
1989年以前	1106	12.3	10.5	10.3	9.9	8.0	2.9	1.8	8.6	2.8	10.3	29.5	6.9	0.8	3.7
1990～1994年	563	16.7	12.6	12.3	14.6	12.8	4.6	3.0	13.9	5.3	14.0	19.4	5.0	0.5	9.9
1995～1999年	585	19.0	12.6	21.0	21.4	18.5	5.8	6.0	18.1	7.5	18.5	13.2	6.0	0.0	7.9
2000～2004年	520	16.7	14.0	23.8	28.3	18.3	7.9	6.7	21.9	9.2	24.8	6.2	5.0	0.4	7.3
2005年以降	210	21.4	8.6	28.1	33.8	23.3	9.0	14.8	28.1	10.5	28.1	4.8	2.9	0.0	5.2

※初職正社員を対象に無回答を除き集計。選択肢の「現在の派遣が初職のため、離職の経験がない」及び「その他」は表中から割愛。

### 第3節 就職氷河期以降の職種経歴

#### 1. 初職の就業形態と仕事内容

以上で、現在派遣社員をしている者の初職は、全体的には正社員が7割を占めるが、過去20年以上にわたって動きをみると、好況期から景気後退・不況期へと入社時期が最近になるほど、初職で正社員になる割合が低下すること。その一方で、非正規社員（契約社員、パート・アルバイト、派遣社員）になる割合が高まることを示した。また正社員で就職できたとしても、規模の小さな企業に就職している割合が高まり、さらに女性では、初職入社年が最近になるほど、正社員の仕事でも非事務系の仕事に就いている割合が高まっていることを確認した。

そこで、以下では就職氷河期以降（1993年以降）にサンプルを限定して、初職の仕事内容と最初の派遣先の仕事内容の関係性についてみることにする。景気の後退局面から初職に就職した者に絞り込むことによって、派遣社員での仕事内容の変遷を確認するためである<sup>12</sup>。

まず、就業形態ごとの初職の仕事内容を確認すると、「正社員」では、「事務の仕事」が31.4%ともっとも割合が高く、次いで、「専門・技術的な仕事」となっており、非事務系は39.0%だった。「契約社員」では「事務の仕事」が27.8%ともっとも割合が高く、次いで、「サービスの仕事」が21.4%、「販売の仕事」が16.6%となっている（非事務系は55.1%）。「パート・アルバイト」は、「サービスの仕事」が43.4%でもっとも高く、次いで「販売の仕事」20.7%などとなっている（非事務系は75.0%）。派遣社員は「専門・技術的な仕事」が34.7%、「事務の仕事」30.5%などとなっている（非事務系は34.7%）（表7）。

<sup>12</sup> 回答サンプルのなかには、初職入社年が古い場合、定年後や定年前に派遣をしている者もいる。1993年以降にサンプルを限定することで、そのような高齢層を除くことができる。景気後退期以降に初職に就職して、現在、派遣社員として働いている者の職務の変遷をみることもできると思われる。



表7 初職就業形態別に見た初職の仕事内容

	n	初職仕事内容							事務系	非事務系
		専門・技術的な仕事	事務の仕事	販売の仕事	営業の仕事	サービスの仕事	製造の技能工	その他		
計	2354	26.5	28.8	9.5	5.8	15.9	8.0	5.5	55.3	44.7
<初職就業形態別>										
正社員	1578	29.6	31.4	7.5	8.2	11.4	7.4	4.5	61.0	39.0
契約社員	187	17.1	27.8	16.6	2.7	21.4	4.8	9.6	44.9	55.1
パート・アルバイト	304	9.9	15.1	20.7	0.0	43.4	3.9	6.9	25.0	75.0
派遣社員	259	34.7	30.5	3.9	0.8	7.3	17.8	5.0	65.3	34.7
その他	26	15.4	23.1	3.8	3.8	11.5	15.4	26.9	38.5	61.5

※集計対象を1993年以降に初職に就いた者に限定。無回答を除き集計。

## 2. 初職の職種経歴と最初の派遣先の職種

調査では、最初経験した派遣先職種から3つまでの職種を順に答えてもらっている（設問は、「初めて派遣社員になってから経験した業務（順に3つまで）」となっており、選択肢は46種類ある）。

ここでは、初職の仕事内容と最初の派遣先の職種との関係をもたいたため、初めて派遣社員になってから経験した業務について、初職の仕事内容別にみることにする。派遣業務は46の選択肢で尋ねているため、これを、表8で示すように、中分類として14種類の職種に分けることとし、さらに、これを「事務系」、「ITクリエイティブ、専門職」「非事務系」の3種類の大分類で集約することとした（以下では、「最初の派遣先職種」と略す）。

表8 最初の派遣先職種の集約分類（大分類、中分類）と調査票選択肢との対応関係

集約職種（大分類）	集約職種（中分類）	選択肢
(1) 事務系	①一般事務（自由化業務等）	2. 一般・営業事務等（自由化業務。選択肢1以外の事務用機器操作を中心としない事務業務）、12. その他の事務職
	②一般・営業事務等（OA機器操作等）	1. 一般・営業事務・データ入力等（事務用機器操作中心業務）、3. ファイリング
	③財務・経理・金融・貿易	4. 財務、5. 経理・会計、6. 金融事務、7. 貿易・国際事務・取引文書作成
	④受付・案内、秘書・通訳・翻訳	8. 受付・案内、9. 秘書、10. 通訳・翻訳・速記
	⑤テレフォンオペレーター	11. テレフォンオペレーター
	⑥医療事務	13. 医療事務
(2) ITクリエイティブ、専門職	⑦情報処理システム	22. 情報処理システム開発（SE、プログラマー等）
	⑧機械設計	26. 機械設計
	⑨その他ITクリエイティブ・専門職	21. OAインストラクター、23. 編集・印刷・DTPオペレーター、24. 広告デザイン、25. その他の技術・クリエイティブ職、27. 放送機器等操作、28. 放送番組等における大道具・小道具、29. 放送番組等演出、30. アナウンサー、31. 建築物清掃、32. 建築設備運転・点検・整備、33. インテリアコーディネーター、34. 研究開発、35. 調査、36. 駐車場管理、37. 事業実施体制の企画、立案関係、38. その他の専門職
(3) 非事務系	⑩医療・介護・福祉関連職	14. 医療・福祉・介護関連職
	⑪営業・販売系	15. テレマーケティングの営業、16. セールスエンジニア、金融商品の営業、17. 販売、18. デモンストレーター、19. 添乗、20. その他の営業・販売関連職
	⑫製造業務	39. 電気機械器具組立・修理、40. 半導体・電子機器製造組立・修理、41. 輸送用機械組立・修理、42. その他の製造
	⑬軽作業	43. 運送・運送補助、44. 倉庫作業、45. その他の軽作業
	⑭その他	46. その他、上記に該当しない業務

※選択肢の数字は選択肢番号を意味する。

表8の分類に従い最初の派遣先職種を見たものが表9である。それによれば、全体計では、大分類で事務系が55.2%を占め、非事務系は23.0%だった。これを中分類でみると、事務系の「一般・営業事務(0A 機器操作等)」が33.6%ともっとも割合が高く、次いで、「製造業務」「その他 IT クリエイティブ・専門職」がそれぞれ12.4%、「財務・経理・金融・貿易」が6.7%などとなっている。

最初の派遣先職種(大分類)について就業形態別にみると、「初職正社員」の場合、「事務系」の割合は56.6%ともっとも高い。「初職契約社員」の場合も「事務系」の割合が63.3%ともっとも高い。「初職パート・アルバイト」も「事務系」の割合が57.6%と高いが、「非事務系」も28.0%となっている。一方、「初職派遣社員」では「事務系」が38.5%となっており、「IT クリエイティブ、専門職」が33.9%、「非事務系」が27.6%となっている<sup>13</sup>。

次に、前職がある者(すなわち、初職が正社員、契約社員、パート・アルバイト)<sup>14</sup>について、初職の職種別にみると、初職で「事務の仕事」に就いていた者の86.0%が最初の派遣先で「事務系」の仕事に就いていることがわかる。「営業の仕事」に就いていた者も71.1%が「事務系」の仕事に就いている。一方、「製造の技能工」は「非事務系」の仕事に就いている者が74.6%に達し(事務系は11.3%)、「サービスの仕事」も、「非事務系」が32.2%(事務系57.9%)となっている(参考として、初職の事務・非事務の別も記載)。

次に、初職の就業形態・職種(事務・非事務)別に見てみると、いずれの就業形態も初職事務系の者のほうが、非事務系の者に比べ、最初の派遣先が「事務系」の割合が高いことがわかる。その一方で、初職非事務系の仕事に就いていた者のほうが、事務系の者に比べ、最初の派遣先が「非事務系」の割合が高い<sup>15</sup>。初職の職種経験が、派遣先の仕事内容に影響を与えていることがうかがわれる。

そこで、最初の派遣先職務(とくに「事務系」の中分類)をみると、いずれの就業形態の非事務系でも、約3割は最初から「一般・営業事務(0A 機器操作等)」に就けていることがわかる。しかし、初職事務系に比べ初職非事務系のほうが、「一般・営業事務(0A 機器操作等)」「財務・経理・金融・貿易」の割合が低い一方で、「受付・案内、秘書・通訳・翻訳」「テレフォン・オペレーター」の割合が高い傾向もみられる(とくに「テレフォン・オペレーター」が「契約社員・非事務系」で6.8%、「パート・非事務」で7.5%と高い)。非事務系出身者のなかには最初の派遣先職種で、派遣会社からの仕事紹介がされやすい事務系の仕事として、

<sup>13</sup> 初職派遣社員の場合、最初に経験した派遣業務は初職の派遣業務と一致すると考えたため、ここでは最初に経験した派遣業務を初職の仕事内容としている。

<sup>14</sup> 初職派遣社員の場合、最初についた仕事の就業形態が派遣社員であるため、前職はないと考えた。ここで前職があると考えたのは、初職が正社員、契約社員、パート・アルバイトを選択した者ということになる。なお、留意点として、調査では初職については仕事内容について尋ねているが、その後、派遣社員に至るまでにどのような仕事に転職したかについては尋ねていない。初職離職後から派遣社員になるまでに、例えば事務系の仕事に就いている可能性もあるが、本調査ではわからない。ここで使用しているデータは派遣社員になる前については初職のみであることに注意がいる。

<sup>15</sup> なお、最初の派遣先職種「IT クリエイティブ、専門職」は、初職「専門・技術的な仕事」で54.4%と他に比べ高い。派遣社員の「IT クリエイティブ、専門職」は職種経験が重視される傾向が示唆される。

OA 機器操作等に比べ比較的平易な仕事（例えば、テレフォンオペレーター等）から事務系職種を始めた者もいたのかもしれない。

表 9 初職・職種別にみた最初の派遣先職種

(単位=%)

	n	職種中分類													職種大分類				
		事務系						ITクリエイティブ			非事務系				事務系	ITクリエイティブ、専門職	非事務系		
		事務(等)	一般・営業事務等(OA機器操作等)	財務・経理・金融・貿易	受付・案内・秘書・通訳・翻訳	テレフォンオペレーター	医療事務	情報処理システム	機械設計	その他ITクリエイティブ・専門職	医療・介護・福祉・連職	営業・販売系	製造業	軽作業				その他	
計	2373	4.8	33.6	6.7	4.8	3.6	1.7	5.6	3.8	12.4	1.1	4.6	12.4	3.7	1.2	55.2	21.7	23.0	
<初職の就業形態>																			
正社員	1591	5.0	34.6	7.5	4.6	3.3	1.5	6.5	3.8	11.8	1.4	4.2	11.7	3.2	0.8	56.6	22.1	21.3	
契約社員	188	8.0	36.7	3.7	9.6	4.3	1.1	2.1	1.1	11.7	0.0	6.9	8.5	5.9	0.5	63.3	14.9	21.8	
パート・アルバイト	311	3.9	35.7	6.4	4.5	5.8	1.3	2.6	1.9	10.0	1.0	5.8	12.5	5.8	2.9	57.6	14.5	28.0	
派遣社員	257	2.3	22.2	3.9	3.5	2.3	4.3	6.6	7.8	19.5	0.4	4.3	18.7	2.3	1.9	38.5	33.9	27.6	
<初職の職種>																			
初職が正社員・非正社員(前職あり)	526	2.7	17.1	2.7	2.7	2.7	0.4	17.9	8.2	28.3	2.7	2.9	9.1	2.3	0.6	28.1	54.4	17.5	
専門・技術的な仕事	600	7.3	55.8	13.3	5.3	2.3	1.8	1.3	0.7	3.5	0.3	2.5	3.2	1.7	0.8	86.0	5.5	8.5	
事務の仕事	213	6.1	36.2	4.2	8.5	7.0	1.4	0.5	2.3	6.6	0.5	13.6	8.0	4.7	0.5	63.4	9.4	27.2	
販売の仕事	135	8.9	35.6	11.1	8.1	5.9	1.5	2.2	2.2	4.4	0.7	3.7	10.4	3.0	2.2	71.1	8.9	20.0	
営業の仕事	354	5.4	33.3	6.2	5.4	5.6	2.0	1.7	1.1	7.1	1.4	6.5	15.0	7.3	2.0	57.9	9.9	32.2	
サービスの仕事	142	0.0	7.7	0.0	0.7	2.1	0.7	1.4	4.9	7.7	0.7	3.5	57.7	11.3	1.4	11.3	14.1	74.6	
製造の技能工	117	2.6	45.3	5.1	6.0	4.3	3.4	0.9	1.7	11.1	0.9	3.4	11.1	1.7	2.6	66.7	13.7	19.7	
その他	117	2.6	45.3	5.1	6.0	4.3	3.4	0.9	1.7	11.1	0.9	3.4	11.1	1.7	2.6	66.7	13.7	19.7	
<初職の事務系・非事務系の別>																			
初職事務系	1126	5.2	37.7	8.3	4.1	2.5	1.2	9.1	4.2	15.1	1.4	2.7	6.0	2.0	0.7	59.0	28.3	12.7	
初職非事務系	961	4.9	31.9	5.4	5.8	5.3	1.8	1.4	2.2	7.2	0.9	6.9	18.6	6.0	1.7	55.2	10.7	34.1	
<初職・事務系・非事務系別>																			
正社員(事務)	956	4.7	36.8	8.4	3.9	2.7	1.3	9.9	4.6	15.0	1.7	2.6	6.0	1.9	0.6	57.7	29.5	12.8	
正社員(非事務)	615	5.4	31.4	6.0	5.4	4.4	2.0	1.3	2.4	6.7	1.0	6.7	21.0	5.4	1.1	54.5	10.4	35.1	
契約社員(事務)	84	8.3	41.7	6.0	7.1	1.2	1.2	4.8	2.4	19.0	0.0	2.4	1.2	3.6	1.2	65.5	26.2	8.3	
契約社員(非事務)	103	7.8	33.0	1.9	11.7	6.8	1.0	0.0	0.0	5.8	0.0	10.7	13.6	7.8	0.0	62.1	5.8	32.0	
パート(事務)	76	7.9	44.7	9.2	3.9	1.3	0.0	3.9	0.0	11.8	0.0	3.9	10.5	1.3	1.3	67.1	15.8	17.1	
パート(非事務)	227	2.6	32.2	5.7	4.4	7.5	1.8	2.2	2.6	9.3	1.3	6.2	13.7	7.0	3.5	54.2	14.1	31.7	

※集計対象を1993年以降に初職に就いた者に限定。無回答を除き集計。初職就業形態の「その他」(n=26)は表から割愛。

### 3. 派遣社員になってからの職種の变化

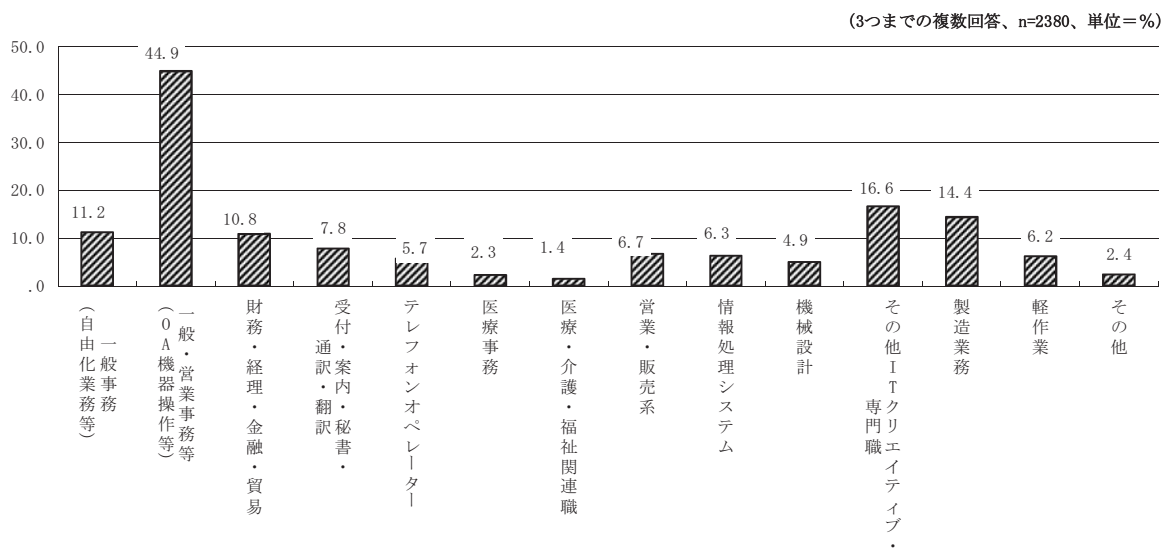
調査では、最初について派遣先職種から3つまで経験した業務を選択してもらっている。そこで、3つまでに選択したものを複数回答として処理して集計したものが図2である(以下、派遣先経験職種)と略す)。およそ半数弱が「一般・営業事務(OA機器操作等)」を経験していることがわかる。

次に派遣先経験職種別に現在の派遣先職種の構造をみたものが表10である<sup>16</sup>。大分類でみて、事務系の経験のある者の9割前後が事務系のままであることがわかる。一方、非事務系の経験のある者は「営業・販売系」を除き、いずれも現在の派遣先が非事務系のままである。

<sup>16</sup> 最初の派遣先職種と現在の派遣先職種が一致する場合があるため、最初の派遣先職種と現在の派遣先職種が同一の割合が高まっている可能性があることに留意。ただし、派遣先事務所2つ以上に限定してみてもみたが、傾向に違いはなかった。表10の集計は、同一の職種経験よりも職種転換の傾向(例えば、非事務系→事務系の割合)をみるのが目的であるため、職種転換をしていること自体が複数の職種を経験していることを意味することから、派遣先事務所2つ以上に限定することなく集計することとした。



図2 派遣先で経験した職種（3つまでの複数回答）



※無回答を除き集計。

そこで中分類でみると、「一般事務（自由化業務）」経験者の 46.6%は、現在の派遣先で「一般事務（OA 機器操作等）」に転換していることが分かる。「テレフォン・オペレーター」経験者の 36.5%も、「一般事務（OA 機器操作等）」に転換している。また、「営業・販売系」経験者の 27.7%も「一般事務（OA 機器操作等）」に転換している<sup>17</sup>。「一般事務（自由化業務）」「テレフォン・オペレーター」「営業・販売系」の経験者のなかには、「一般事務（OA 機器操作等）」への職種転換を遂げた者もいたようである。

一方、非事務系でも、「製造業務」経験者の 74.6%は現在の派遣先でも「製造業務」のみであり、「事務系」の仕事に転換した者は 9.0%いるが、「軽作業」の仕事に変わった者も 5.2%いる。「軽作業」経験者の 54.8%は現在の派遣先でも「軽作業」のみであり、「事務系」の仕事に転換した者は 16.4%いるが、「製造業務」の仕事に変わった者が 17.8%いた。「非事務系」の仕事内で職種転換している者が一定割合いるようである。

<sup>17</sup> 派遣先経験職種の集計は複数回答で処理しているため、例えば、「テレフォン・オペレーター」経験者は他の職種の経験もしている可能性があることに留意。

表 10 派遣先経験職種別に見た現在の派遣先職種

(単位=%)

	n	職種中分類														職種大分類			
		事務系							IT系、専門職				非事務系			事務系	ITクリエイティブ、専門職	その他(非事務系)	
		事務(自由化業務等)	一般・営業事務等(OA機器操作等)	財務・経理・金融・貿易	受付・案内・秘書・通訳・翻訳	テレフォンオペレーター	医療事務	情報処理システム	機械設計	その他ITクリエイティブ・専門職	医療・介護・福祉関連職	営業・販売系	製造業務	軽作業	その他				
計	2372	3.8	36.8	6.9	4.6	2.1	1.6	5.6	4.8	14.2	1.3	2.7	10.8	3.5	1.3	55.8	24.7	19.6	
事務系	一般事務(自由化業務等)	266	33.8	46.6	3.8	3.8	2.3	0.0	0.4	3.0	3.8	0.4	0.0	0.8	0.8	90.2	7.1	2.6	
	OA機器操作等	1071	3.1	80.8	4.1	2.6	0.8	0.4	0.7	0.6	4.5	0.2	0.6	0.7	0.6	91.8	5.7	2.5	
	財務・経理・金融・貿易	256	2.3	28.9	62.9	1.2	0.4	0.8	0.0	1.6	0.4	0.4	0.4	0.4	0.0	96.5	2.0	1.6	
	受付・案内、秘書・通訳・翻訳	187	1.6	30.5	1.1	57.2	0.0	2.1	0.0	0.5	2.7	0.0	1.6	1.1	1.6	0.0	92.5	3.2	4.3
	テレフォンオペレーター	137	5.1	36.5	2.2	2.9	35.0	2.2	1.5	0.7	6.6	1.5	2.9	0.7	1.5	0.7	83.9	8.8	7.3
IT系	医療事務	55	5.5	12.7	3.6	0.0	1.8	67.3	0.0	0.0	3.6	3.6	0.0	0.0	1.8	0.0	90.9	3.6	5.5
	情報処理システム	150	0.0	2.0	0.7	0.7	0.0	0.0	88.0	0.7	7.3	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0	3.3	96.0	0.7
	機械設計	118	0.0	4.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	94.9	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.2	95.8	0.0
非事務系	その他IT系・専門職	396	0.5	7.3	1.0	1.3	0.5	0.0	1.0	2.8	83.3	0.3	0.5	0.8	0.5	0.3	10.6	87.1	2.3
	医療・介護・福祉関連職	34	0.0	2.9	0.0	0.0	2.9	2.9	0.0	0.0	2.9	85.3	0.0	2.9	0.0	0.0	8.8	2.9	88.2
	営業・販売系	159	2.5	27.7	3.8	1.3	6.3	0.0	0.6	0.6	6.9	1.3	37.7	3.8	6.3	1.3	41.5	8.2	50.3
	製造業務	343	1.5	6.1	0.6	0.0	0.3	0.6	0.3	2.3	5.8	0.0	0.9	74.6	5.2	1.7	9.0	8.5	82.5
	軽作業	146	0.0	13.0	1.4	0.7	1.4	0.0	0.7	0.7	4.8	1.4	2.1	17.8	54.8	1.4	16.4	6.2	77.4
その他	56	1.8	12.5	1.8	0.0	1.8	0.0	0.0	0.0	7.1	1.8	3.6	8.9	5.4	55.4	17.9	7.1	75.0	

※集計対象を1993年以降に初職に就いた者に限定。無回答を除き集計。

## 第4節 分析

### 1. データ・変数

以上でおおまかに分かることは、過去の職種経歴で事務系の仕事についていたことがある者(初職の就業形態にかかわらず)では、派遣社員でも事務系の仕事についている割合が高いこと。ただし、初職で非事務系の仕事に就いた場合にも、派遣という働き方を通じて、非事務系から事務系の仕事へと職種転換をしている者がみられることである。では、初職で非事務系の仕事をしてきた者で、現在の派遣先でも非事務系の仕事に就いている者の属性はどのようなものなのであろうか。その一方で、現在の派遣先で「一般事務(OA機器操作等)」に職種転換した者の属性はどのようなものなのだろうか。

これまで説明したように、本稿で確認したいことは、就職氷河期以降に初職に就いた者がどのような経緯・経路をたどり派遣社員となり、派遣という働き方を通じてどのような仕事(職種)についていたかである。そこで、以下では、とくに初職で非事務系の経験がある者で派遣という働き方でも非事務系の仕事に就いている者の属性と、非事務系の経験のある者のなかで派遣という働き方を通じて事務系の仕事に就いた者の属性の違いを確認する。その際には、基本的な労働者属性をコントロール変数としたうえで、「派遣社員になった理由」についても両者を比較する。また、非事務系から事務系に転換した者については、能力開発の変数を追加することで、どのような能力開発が有益かについても確認することにする。

使用するデータは、「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣労働者調査)」である。就職氷河期以降を見たいため、1993年以降で45歳未満の者に対象を限定する(なお、

後述の説明変数に用いる最終学歴と初職就業形態の「その他」についてはサンプルが少ないため、分析対象から除外した)。分析に用いた説明変数は表 11 にまとめた。以下、表 11 を参照しながら説明する。

表 11 記述統計量

		サンプル サイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
性別 D	女性	1452	0.77	0.42	0	1
	男性	1452	0.23	0.42	0	1
年齢	年齢	1452	30.77	4.26	20	44
未既婚 D	既婚	1452	0.30	0.46	0	1
	未婚	1452	0.70	0.46	0	1
最終学歴 D	中学・高校	1452	0.23	0.42	0	1
	専門学校	1452	0.18	0.39	0	1
	短大	1452	0.21	0.41	0	1
	大学以上	1452	0.38	0.49	0	1
就職活動の有無 D	就職活動ダミー	1452	0.78	0.42	0	1
	非就職活動ダミー	1452	0.22	0.42	0	1
初職入社年 D	1994年以前入社	1452	0.12	0.33	0	1
	1995～99年入社	1452	0.35	0.48	0	1
	2000～04年入社	1452	0.35	0.48	0	1
	2005年以降入社	1452	0.17	0.38	0	1
初職就業形態 D	初職正社員	1452	0.65	0.48	0	1
	初職契約社員	1452	0.08	0.27	0	1
	初職パート・アルバイト	1452	0.14	0.34	0	1
	初職派遣社員	1452	0.13	0.34	0	1
初職仕事内容 D	専門・技術的な仕事	1452	0.24	0.43	0	1
	事務の仕事	1452	0.31	0.46	0	1
	販売の仕事	1452	0.10	0.30	0	1
	営業の仕事	1452	0.07	0.25	0	1
	サービスの仕事	1452	0.15	0.36	0	1
	製造の技能工	1452	0.07	0.26	0	1
	その他	1452	0.06	0.24	0	1
派遣社員経験年数	通算期間・年(派遣社員)	1452	3.85	2.93	0	17
派遣会社稼働経験数	稼働経験のある派遣会社数	1452	1.49	0.87	1	8
派遣先事業所数	派遣された事業所数	1452	2.63	2.35	1	30
派遣社員になった理由 D	正社員になれない・正社員経験がない	1452	0.45	0.50	0	1
	働きたい仕事、勤務先を選べる	1452	0.51	0.50	0	1
	派遣元の紹介が迅速	1452	0.19	0.39	0	1
	専門能力を活かせる	1452	0.10	0.30	0	1
	実務経験が積める	1452	0.13	0.33	0	1
	仕事と私生活の両立	1452	0.25	0.44	0	1
	残業、休日出勤が少ない	1452	0.13	0.34	0	1
	労働時間に比して賃金が十分	1452	0.09	0.28	0	1
	精神的・肉体的な病気をかかえている	1452	0.03	0.17	0	1
その他、特段理由なし	1452	0.15	0.36	0	1	
これまでの派遣元の研修受講歴 D	初級OA研修	1452	0.19	0.39	0	1
	上級OA研修	1452	0.06	0.23	0	1
	語学・職能別研修	1452	0.05	0.21	0	1
	ビジネススキル、ビジネスマナー	1452	0.22	0.41	0	1
	情報保護、コンプライアンス	1452	0.26	0.44	0	1
	派遣前研修	1452	0.18	0.39	0	1
	その他	1452	0.16	0.37	0	1
これまでの教育訓練方法 D	自学自習中心	1452	0.67	0.47	0	1
	派遣先OJT中心	1452	0.33	0.47	0	1

派遣社員の属性を示す説明変数としては、性別ダミー、年齢、未既婚ダミー、最終学歴ダミー、就職活動実施ダミー、初職入社年ダミー、初職就業形態ダミー、初職仕事内容ダミー、派遣社員経験年数、派遣会社稼働経験年数、派遣先事業所数を用いた。

次に、上記をコントロール変数として、派遣社員になった理由、能力開発にかかわる変数を用いた。

まず、派遣社員になった理由については、調査票の F2 で次のように聴いている。

F2. あなたが派遣社員になった理由は何ですか。(〇はいくつでも)	
1. 正社員として働きたいが仕事が見つからなかった	2. 働きたい仕事内容を選べる
3. 好きな勤務地、勤務期間、勤務時間を選べる	4. 派遣元の仕事紹介が迅速で便利(就職活動が不要)
5. 専門的な技術や資格を活かせる	6. 仕事の範囲や責任が明確だから
7. 実務経験(事務、財務、貿易事務など)をつむため	8. 正社員経験がなかったから
9. 私生活(家庭、趣味、看護、介護)との両立が図れる	10. 残業や休日出勤が少なくてすむ
11. 労働時間に比して賃金水準が十分	12. 様々な仕事を体験できる
13. 会社の人間関係がドライ	14. 一つの会社に縛られたくない
15. 精神的・肉体的な病気をかかえていたから	16. その他
17. 特段理由はないが派遣労働を選んだ	

変数をより明確にするため、複数回答の選択肢を以下の「派遣社員になった理由ダミー」に集約した。すなわち、「正社員になれない・正社員経験がない」(選択肢 1、8)、「働きたい仕事、勤務先を選べる」(選択肢 2、3、6、12、13、14)、「派遣元の紹介が迅速」(選択肢 4)、「専門能力を活かせる」(選択肢 5)、「実務経験が積める」(選択肢 7)、「仕事と私生活の両立」(選択肢 9)、「残業、休日出勤が少ない」(選択肢 10)、「労働時間に比して賃金が十分」(選択肢 11)、「精神的・肉体的な病気をかかえている」(選択肢 15)、および「その他、特段理由なし」(選択肢 16、17)。

次に、能力開発の変数については、問 34 で次のように聴いている。

問34. あなたはこれまでに派遣会社(現在の派遣元以外も含む)において、以下の研修を受けたことがありますか。(〇はいくつでも)	
1. 初級OA スキル研修(初歩のワード、エクセル等)	2. 上級OA スキル研修(エクセル・マクロ、アクセス構築等)
3. 語学研修	4. 職能別研修(経理、貿易、医療、営業、SE、MR など)
5. ビジネススキル研修	6. ビジネスマナー研修
7. 情報保護に関する研修	8. コンプライアンス研修
9. 派遣前研修	10. 公的資格取得に関する研修(簿記、証券外務員など)
11. E ラーニング	12. 提携スクールの割引制度
13. 通信教育の費用補助制度	14. キャリアカウンセリング・キャリアセミナー
15. 以上の派遣会社の研修を受けたことがない	

変数をより明確にするため、複数回答の選択肢を以下の「これまでの派遣元の研修受講歴ダミー」に集約した。すなわち、「初級 OA 研修」(選択肢 1)、「上級 OA 研修」(選択肢 2)、「語学・職能別研修」(選択肢 3、4)、「ビジネススキル、ビジネスマナー」(選択肢 5、6)、「情報保護、コンプライアンス」(選択肢 7、8)、「派遣前研修」(選択肢 9)、および「その他」(選択肢 10、11、12、13、14)。

また、問 35 で、これまでの能力開発手法について、「A: 自学自習を通じて」「B: 派遣先の OJT に通じて」のいずれの方法で行ってきたかについて、4 段階(「1. A に近い」「2.

どちらかといえばAに近い」「3. どちらかといえばBに近い」「4. Bに近い」の尺度で尋ねている。これについては、「自学自習中心ダミー」（選択肢1、2について1をとるダミー変数）を作成した。

## 2. 推定結果

### (1) 初職で非事務系の仕事に就いた者の規定要因

まず、就職氷河期以降に初職で非事務系の仕事（ここでは、「販売の仕事」「営業の仕事」「サービスの仕事」「製造の技能工」「その他」）に就いた者の属性について確認することにする。被説明変数が初職で非事務系の仕事に就いた者について1をとるダミー変数であることからロジスティック回帰分析で推定した<sup>18</sup>。説明変数では、「性別ダミー」「最終学歴ダミー」「就職活動ダミー」「初職入社年ダミー」「初職就業形態ダミー」を用いた。表12の(1)式が推定結果であり、学歴をみると、低学歴になるほど非事務系になる確率は高まる。就職活動未実施のほうが、また、初職入社年が最近になるほど非事務系に就く確率が有意に高くなっている（ただし、就職活動未実施は5%有意）。初職の就業形態をみると、「初職正社員」に比べ「初職契約社員」「初職パート・アルバイト」のほうが非事務系になる確率は高い。

表12 初職で非事務系の仕事に就いた者の規定要因

(ロジスティック回帰分析)

	(1) 初職で非事務系		(2) 初職で営業・販売・ サービス		(3) 初職で製造	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
(性別D：男性を基準)						
女性	-.092	.912	.417	1.518 ***	-1.677	.187 ***
(学歴D：中学・高校を基準)						
専門学校	-.894	.409 ***	-.233	.792	-1.803	.165 ***
短大	-1.004	.367 ***	-.342	.710 **	-3.551	.029 ***
大学以上	-1.012	.363 ***	-.094	.910	-2.845	.058 ***
(就職活動D：就職実施・学校推薦を基準)						
就職活動未実施	.310	1.363 **	.222	1.249 *	.020	1.021
(初職入社年D：1994年以前入社を基準)						
1995～99年入社	.347	1.414 **	.274	1.315	.241	1.272
2000～04年入社	.557	1.746 ***	.343	1.410 **	.435	1.544
2005年以降入社	.659	1.933 ***	.513	1.670 ***	.449	1.567
(初職就業形態D：正社員を基準)						
初職契約社員	.652	1.919 ***	.524	1.689 ***	-.387	.679
初職パート・アルバイト	1.363	3.907 ***	1.425	4.156 ***	-.907	.404 **
初職派遣社員	-.412	.662 **	-1.153	.316 ***	1.066	2.904 ***
定数	-.109	.897	-1.473	.229 ***	-.648	.523 **
-2 対数尤度		2843.05		2581.53		862.804
χ <sup>2</sup> 乗		263.439 ***		233.979 ***		358.921 ***
Nagelkerke R <sup>2</sup> 乗		.147		.138		.352
サンプルサイズ		2261		2261		2261
被説明変数	初職で非事務系=1、 その他=0		初職で営業・販売・ サービス=1、その他=0		初職で製造=1、その他 =0	

注) \*は10%、\*\*は5%、\*\*\*は1%で、それぞれ係数が統計的に有意であることを示す。

<sup>18</sup> なお、以下の表中にある exp(B) (オッズ比) とは、ある事象の起こる確率と起こらない確率の比のことであり、説明変数が従属変数に及ぼす単独の影響力の強さを示す。オッズ比は exp (回帰係数) で算出され、説明変数の値が1単位変化したときの従属変数に対する影響度が何倍であることを示していることになる。



初職で非事務系というくくりでは広すぎる面があるため、次に(2)式で、初職が「営業・販売・サービス」の仕事に就いた者について1をとるダミー変数を作成し、これを同様の説明変数でロジスティック回帰分析をした。それによれば、女性のほうが1%水準で有意となっている。就職活動未実施は「営業・販売・サービス」の仕事に就く確率を高めるが10%水準で有意にすぎない。初職入社年でみると、係数はすべてプラスだが、「2000～04年入社」で5%水準で有意、「2005年以降入社」で1%水準で有意となっている。初職の就業形態をみると、「初職契約社員」「初職パート・アルバイト」で正の符号で1%水準の有意となっており、正社員に比べこれらの就業形態で「営業・販売・サービス」の仕事に就く確率が高まる。

(3)式では、初職が「製造の技能工」の者について1をとるダミー変数を作成した。それによれば、男性のほうが1%水準で有意となっている。中学・高校卒に比べると学歴が高いほど「製造の技能工」に就く確率は低くなる（とくに短大で「製造の技能工」に就く確率が低い）。ただし、初職入社年でみると、いずれも有意ではないため、入社年による違いはみられない。「製造の技能工」に就く確率が高い初職就業形態をみると、「初職派遣社員」で正の符号で1%水準の有意となっている。

以上を踏まえると、初職で非事務系の仕事に就いた者のうち、初職が「営業・販売・サービス」だった者は、女性で2000年代以降に初職に就いた者に多く、また、就業形態は契約社員やパート・アルバイトが多いようである。就職氷河期の影響があったのかもしれない。一方、初職が「製造の技能工」の場合は、男性で、低学歴の場合に有意に確率が高まっているが、入社年による差はみられない。

## (2) 現在の派遣先職種（非事務系、一般事務（OA機器操作等））の規定要因

次に、現在の派遣先職種の規定要因、とくに初職の仕事内容の影響をみしてみる。まず、現在の派遣先で非事務系の仕事に就いた者の属性について確認する。被説明変数が現在の派遣先で非事務系の仕事に就いた者について1をとるダミー変数を作成し、ロジスティック回帰分析で推定したものが表13の(1)式である。説明変数では、「性別ダミー」「年齢」「未既婚ダミー」「最終学歴ダミー」「就職活動ダミー」「初職入社年ダミー」「初職就業形態ダミー」「派遣社員経験年数」「派遣会社稼働経験数」「派遣先事業所数」を用いた。

属性を確認すると、性別は男性のほうが非事務系になる確率は高い。また、低学歴になるほどその確率は高まる。派遣社員経験年数が短くなるほど非事務系の仕事に就く確率は高まり、派遣先事業所数が増えると高くなる。初職入社年や初職就業形態はいずれも有意ではない。

そこで説明変数で初職の仕事内容を追加した(2)式をみると、いずれも符号は正で、レファレンスである「事務の仕事」に比べ、「製造の技能工」「販売の仕事」「サービスの仕事」「その他」「営業の仕事」で有意となっている。初職で非事務系の仕事に就いている者は、現在の派遣先でも非事務系の仕事に就いていることがうかがえる。

一方、現在の派遣先で「一般事務（OA 機器操作等）」の仕事に就いた者について 1 をとるダミー変数を作成し、同様にロジスティック回帰分析を試みる（表 13(3)式）。属性を確認すると、性別は女性で 1%水準で有意。年齢は若いほうが「一般事務（OA 機器操作等）」の仕事に就く確率は高まるが 10%水準の有意にすぎない。学歴は、「中学・高校」に比べ、「短大」「大学以上」であるほど有意に高くなっている。初職入社年でみると、「2000～04 年入社」「2005 年以降入社」で係数の符号は負で有意となっている（ただし、「1995～99 年入社」は符号が正で有意ではない。また、「2000～04 年入社」は 10%水準で有意にすぎない）。派遣社員経験年数が長くなるほど「一般事務（OA 機器操作等）」になる確率が高まるようであり、派遣先事業所数は少なくなるほど高くなっている。初職就業形態はここでも有意ではない。

表 13 現在の派遣先で非事務系、OA 機器操作になっている者の規定要因

	現在の派遣先で非事務系				現在の派遣先で一般事務（OA機器操作等）			
	(1)		(2)		(3)		(4)	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
(性別D：男性を基準)								
女性	-2.160	.115 ***	-1.933	.145 ***	3.249	25.760 ***	2.839	17.097 ***
(年齢)								
年齢(歳)	-.013	.987	.017	1.017	-.059	.943 *	-.061	.940 *
(未既婚D：既婚を基準)								
未婚	.172	1.188	.121	1.129	-.101	.904	-.120	.887
(学歴D：中学・高校を基準)								
専門学校	-1.033	.356 ***	-.772	.462 ***	.291	1.338	.414	1.512 **
短大	-1.598	.202 ***	-1.316	.268 ***	.468	1.597 **	.396	1.486 **
大学以上	-2.365	.094 ***	-2.096	.123 ***	.587	1.799 ***	.627	1.871 ***
(就職活動D：就職実施・学校推薦を基準)								
就職活動未実施	.091	1.095	.076	1.079	.244	1.277	.187	1.206
(初職入社年D：1994年以前を基準)								
1995～99年入社	.077	1.080	.006	1.006	.045	1.046	.016	1.016
2000～04年入社	.478	1.613	.509	1.663	-.530	.589 *	-.497	.608
2005年以降入社	.388	1.474	.520	1.682	-.978	.376 **	-.951	.386 **
(初職就業形態D：正社員を基準)								
初職契約社員	.298	1.347	-.049	.952	-.055	.947	-.068	.935
初職パート	.115	1.122	-.245	.783	-.251	.778	-.264	.768
初職派遣社員	-.060	.942	-.185	.831	-.086	.917	-.118	.888
(派遣社員経験年数)								
派遣社員経験年数	-.175	.839 ***	-.205	.814 ***	.091	1.095 ***	.090	1.095 ***
(派遣会社稼働経験数)								
派遣会社稼働経験数(社数)	-.041	.960	-.051	.950	.117	1.125	.110	1.116
(派遣先事業所数)								
派遣先事業所数(事業所数)	.263	1.300 ***	.267	1.307 ***	-.111	.895 ***	-.119	.888 ***
(初職の仕事内容D：事務の仕事を基準)								
専門・技術的な仕事			.309	1.363			-1.132	.322 ***
販売の仕事			1.618	5.043 ***			-.502	.605 **
営業の仕事			.857	2.355 **			-.315	.730
サービスの仕事			1.056	2.874 ***			-.231	.793
製造の技能工			2.296	9.935 ***			-.959	.383 ***
その他			.910	2.484 **			-.408	.665 *
定数	1.002	2.725	-.846	.429	-1.534	.216	-.648	.523
-2 対数尤度		1035.56		956.624		1737.03		1672.67
χ <sup>2</sup> 乗		425.094 ***		494.661 ***		378.391 ***		420.804 ***
Nagelkerke R <sup>2</sup> 乗		.393		.450		.290		.322
サンプルサイズ		1556		1540		1556		1540
被説明変数	現在の派遣先で非事務系の仕事についている者=1、それ以外=0				現在の派遣先でOA機器操作の仕事についている者=1、それ以外=0			

注) \*は10%、\*\*は5%、\*\*\*は1%で、それぞれ係数が統計的に有意であることを示す。

次に、説明変数で初職の仕事内容を追加した(4)式をみると、レファレンスである事務の仕事に比べ、いずれも符号は負となっており、初職で事務の仕事に就いているほうが、「一般事務(0A 機器操作等)」になる確率が高いことがうかがえる。しかし、有意であるのは、「製造の技能工」「専門・技術的な仕事」「販売の仕事」「その他」である。初職でこれらの仕事に就いた者は、「事務の仕事」に就いた者に比べ、「一般事務(0A 機器操作等)」になる確率が低くなるようであるが、「営業の仕事」「サービスの仕事」は有意ではない。

### (3) 非事務系の仕事を続けている者と事務系に職種転換した者の規定要因

そこで本題である、初職で非事務系の仕事に就いた者のなかで、現在の派遣先で非事務系の仕事に就いている者(以下、「非事務系の仕事を続けている者」と略す)の規定要因、現在の派遣先で「一般事務(0A 機器操作等)」の仕事に就いている者(以下、「事務系に職種転換した者」と略す)の規定要因についてそれぞれ確認することにする。また「派遣社員になった理由」を説明変数に加えることで両者の特徴についても比較する。

まず分析対象をこれまでの条件に加え初職が非事務系であった者に限定する。これにより、初職非事務系だった者で現在の派遣先でも非事務系である者は、派遣社員になっても非事務系のままの仕事をしてきたことになる。一方、現在の派遣先で「一般事務(0A 機器操作等)」の仕事に就いている者は、初職で非事務系だったが、なんらかの経路を経て事務系(「一般事務(0A 機器操作等)」)に職種転換したことになる。

表14の(1)式が現在の派遣先で「非事務系の仕事を続けている者」であり((2)式で説明変数に「派遣社員になった理由」を追加)、(3)式が現在の派遣先で「一般事務(0A 機器操作等)」の仕事に就いた者(「事務系に職種転換した者」)である((4)式で説明変数に「派遣社員になった理由」を追加)。

表14(1)式は、「非事務系の仕事を続けている者」の確率であるが、性別は男性のほうが確率は高い。また、低学歴になるほどその確率は高まる。派遣社員経験年数が短くなるほど非事務系の仕事に就く確率は高まり、派遣先事業所数が増えると高くなる。初職の就業形態では、初職派遣社員で非事務系の仕事を続けている確率が高い。初職入社年は有意ではない。

一方、表14(3)式によれば、「事務系に職種転換した者」である確率は、性別は女性のほうが高く<sup>19</sup>、既婚のほうが高い。最終学歴は短大、大学以上でその確率が高まる(ただし、短大は10%有意にすぎない)。派遣社員経験年数は長くなるほどその確率を高め、派遣先事業所数は少ないほど確率は高まる(ただし、いずれも5%有意)。つまり「事務系に職種転換した者」は、女性で学歴が高い(短大や大学以上)ほうが転換確率をより高めているようである。

<sup>19</sup> とくに女性ダミーのオッズ比は表14の(3)式で高く、女性は男性に比べ「一般事務(0A 機器操作等)」に転換する確率が高いことがわかる。派遣の一般事務では女性に対する需要が男性に比べ大きいことが予想されるが、その需要が女性の事務系への職種転換を促した可能性がある。非事務系でも、初職で販売、営業出身者には女性が多い。そのような層のなかには事務系の仕事に転換ができた者が多かったのではなかろうか。



表 14 初職で非事務系だった者の現在の派遣先での非事務系、  
OA 機器操作になっている者の規定要因

(ロジスティック回帰分析)

	現在の派遣先で非事務系 (非事務系の仕事を続けている者)				現在の派遣先で一般事務 (OA機器操作等) (事務系に職種転換した者)			
	(1)		(2)		(3)		(4)	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
(性別D：男性を基準)								
女性	-2.060	.127 ***	-1.981	.138 ***	3.004	20.172 ***	2.961	19.323 ***
(年齢)								
年齢(歳)	-.016	.985	-.018	.982	-.046	.955	-.047	.955
(未婚D：既婚を基準)								
未婚ダミー	.260	1.296	.293	1.341	-.415	.660 **	-.515	.598 **
(最終学歴D：中学・高校を基準)								
専門学校	-1.328	.265 ***	-1.243	.289 ***	.430	1.538	.374	1.453
短大	-1.596	.203 ***	-1.493	.225 ***	.494	1.639 *	.450	1.569
大学以上	-2.270	.103 ***	-2.163	.115 ***	.813	2.254 ***	.717	2.048 **
(就職活動D：就職実施・学校推薦を基準)								
非就職活動ダミー	-.294	.746	-.329	.720	.276	1.318	.339	1.404
(初職入社年D：1994年以前を基準)								
1995～99年入社	-.113	.893	-.271	.763	-.465	.628	-.461	.631
2000～04年入社	.266	1.304	.150	1.161	-.863	.422 *	-.850	.427
2005年以降入社	.168	1.183	.151	1.163	-1.244	.288 *	-1.318	.268 *
(初職就業形態D：正社員を基準)								
初職契約社員	.089	1.093	.068	1.070	.307	1.359	.463	1.589
初職パート・アルバイト	-.124	.884	-.180	.835	-.136	.873	-.102	.903
初職派遣社員	.791	2.206 **	.850	2.340 **	-.365	.694	-.321	.725
(派遣社員経験年数)								
派遣社員経験年数	-.117	.889 **	-.135	.874 ***	.087	1.091 **	.113	1.120 ***
(派遣会社稼働経験数)								
派遣会社稼働経験数(社数)	-.078	.925	-.022	.978	.190	1.210	.146	1.157
(派遣先事業所数)								
派遣先事業所数(事業所数)	.280	1.324 ***	.271	1.311 ***	-.143	.867 **	-.148	.862 **
(派遣社員になった理由D)								
正社員になれない・正社員経験がない			.038	1.039			.227	1.255
働きたい仕事、勤務先を選べる			-.337	.714			.089	1.093
派遣元の紹介が迅速			.161	1.174			.020	1.020
専門能力を活かせる			-.155	.857			-.966	.380 ***
実務経験が積める			-1.549	.212 ***			.663	1.941 ***
仕事と私生活の両立			.106	1.112			.080	1.084
残業、休日出勤が少ない			-.848	.428 **			.842	2.321 ***
労働時間に比して賃金が十分			.947	2.577 ***			-.687	.503 **
精神的・肉体的な病気をかかえている			1.061	2.888 *			-.547	.579
その他、特段理由なし			-.199	.820			.276	1.318
定数	1.562	4.771	1.827	6.218	-1.316	.268	-1.491	.225
-2 対数尤度		580.707		548.051		759.584		723.944
$\chi^2$ 乗		267.748 ***		294.723 ***		189.890 ***		221.664 ***
Nagelkerke R2 乗		.451		.490		.319		.365
サンプルサイズ		708		705		708		705
被説明変数	現在の派遣先で非事務系の仕事についている者=1、それ以外=0				現在の派遣先でOA機器操作の仕事についている者=1、それ以外=0			

注) \*は10%、\*\*は5%、\*\*\*は1%で、それぞれ係数が統計的に有意であることを示す。

次に、(2)式と(4)式で「派遣社員になった理由」を比較する。まず、(2)式によれば、「非事務系の仕事を続けている者」(現在の派遣先で非事務系の仕事に就いている者)では、「精神的・肉体的な病気をかかえている」で10%水準であるが有意となっている<sup>20</sup>。また、「労働

<sup>20</sup> 小野(2011a)は短期契約で働く派遣労働者の属性として、学卒後から現在までに就業に影響する既往歴がある者がいることをあげている。小野晶子(2011b)でも、ヒアリング調査により派遣社員に精神疾患やメンタル

時間に比して賃金が十分」は、係数がプラスで1%水準で有意である。そして、「実務経験が積める」「残業、休日出勤が少ない」は符号が負で有意である。賃金目的が主たる理由であり、残業や休日出勤が少ないことをメリットに感じていない傾向にあるようだ。実務経験を積めないとも感じているようである。何より、病気を抱えている者にとっては、非事務系の仕事を派遣で続けていることは主要な要因としてあげられるようだ<sup>21</sup>。

その一方で、「事務系に職種転換した者」である(4)式によれば、「残業、休日出勤が少ない」「実務経験が積める」で符号が正で有意となっている(いずれも1%水準)。ただし、「専門能力を活かせる」「労働時間に比して賃金が十分」は符号が負で有意となっている(「労働時間に比して賃金が十分」は符号が負で、5%水準で有意)。非事務系から事務系に職種転換した経験がある者では、「実務経験が積める」ことが派遣をする理由として重要な位置を占めていることがうかがえる。また、残業や休日出勤が少ないこともメリットと感じる傾向にあるようだ。ただし、専門能力を活かしているとは感じていない。労働時間に比して賃金が十分だとも感じていないようである。

両者を比較すると、まず、精神的・肉体的な病気をかかえている者で非事務系の仕事を続けざるを得ない現状が垣間見える。それ以外の特徴としては、「労働時間に比して賃金が十分」や「残業、休日出勤が少ない」「実務経験が積める」などで、両者は、ほぼ逆の傾向を示しているようだ。

#### (4) 事務系に職種転換した者の能力開発面の規定要因

それでは、非事務系から「一般事務(OA 機器操作等)」に転換した者の能力開発の規定要因は何であろうか<sup>22</sup>。調査では、能力開発手法として「自学自習中心ダミー」を説明変数に追加して推計してみた(表15)。

---

を患う者がとくに製造派遣や軽作業で多いことを指摘している。

<sup>21</sup> アンケート調査の分析では、非事務系の仕事を続けている者が事務系の仕事に転換する希望を持ち合わせているかを聴いていない。そのため、派遣で非事務系の仕事をする理由は分かっても、事務系に転換意向があるかまではわからない。非事務系の仕事を続ける者のなかには、正社員へのつなぎなどが目的で、軽作業や製造業務などで短期間だけ働ければよいと考えている者も多いはずである。ただし、労働政策研究・研修機構(2011c)でまとめた派遣社員の事例調査によれば、正社員になるまでのつなぎとして、軽作業や製造業務派遣をしている者が多かったものの、事務系の派遣の仕事に就きたいと考えている者も見られた。彼・彼女らが事務系に転換できなかった理由は、派遣会社が事務系の仕事を紹介しなかったことがその一因である。事例編に収められているNo.1(男性、36歳、軽作業)やNo.85(男性、38歳、製造業務)は、性別が事務系職種への転換の障害になったことを指摘している。事務系の仕事は女性に紹介が多く、男性にはほとんど紹介されないというのである。一方、No.39(女性、38歳、軽作業)、No.84(男性、32歳、製造業務)は、OAスキルの不足から事務系の仕事紹介を申し出ること自体をそもそも諦めている者もいる。

<sup>22</sup> 派遣社員のキャリア形成については、清水(2007)、清水(2010)、島貫(2010)、松浦(2010)などすでに貴重な先行研究がある。

表 15 初職非事務系で現在の派遣先で一般事務（OA 機器操作等）になっている者  
（事務系に職種転換した者）の規定要因

(ロジスティック回帰分析)

	(1)		(2)		(3)	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
(性別D：男性を基準)						
女性	2.999	20.070 ***	2.850	17.282 ***	2.936	18.843 ***
(年齢)						
年齢(歳)	-.043	.958	-.070	.933	-.068	.935
(未既婚D：既婚を基準)						
未婚ダミー	-.435	.647 **	-.316	.729	-.317	.728
(最終学歴D：中学・高校を基準)						
専門学校	.327	1.387	.503	1.653	.430	1.537
短大	.411	1.508	.444	1.560	.364	1.439
大学以上	.714	2.041 **	.876	2.401 ***	.801	2.228 **
(就職活動D：就職実施・学校推薦を基準)						
非就職活動ダミー	.220	1.246	.329	1.389	.284	1.328
(初職入社年D：1994年以前入社を基準)						
1995～99年入社	-.393	.675	-.588	.555	-.536	.585
2000～04年入社	-.774	.461	-1.115	.328 **	-1.056	.348 *
2005年以降入社	-1.143	.319	-1.694	.184 **	-1.670	.188 **
(初職就業形態D：正社員を基準)						
初職契約社員	.284	1.329	.135	1.145	.130	1.138
初職パート・アルバイト	-.146	.864	-.201	.818	-.192	.825
初職派遣社員	-.336	.714	-.281	.755	-.251	.778
(派遣社員経験年数)						
派遣社員経験年数	.086	1.089 **	.078	1.081 *	.076	1.079 *
(派遣会社稼働経験数)						
派遣会社稼働経験数(社数)	.181	1.198	.173	1.189	.171	1.186
(派遣先事業所数)						
派遣先事業所数(事業所数)	-.143	.867 **	-.152	.859 **	-.155	.857 **
(教育訓練D：派遣先OJT中心を基準)						
自学自習中心	.210	1.234				
(これまでの派遣元の研修受講歴D)						
初級OA研修			.759	2.136 ***		
上級OA研修			.402	1.494		
語学・職能別研修			-.463	.629		
ビジネススキル、ビジネスマナー			-.273	.761		
情報保護、コンプライアンス			-.016	.984		
派遣前研修			-.108	.897		
その他			.180	1.197		
(自学自習中心*初級OA研修の交差項)					1.044	2.840 ***
自学自習中心ダミー×初級OA研修						
定数	-1.475	.229	-.351	.704	-.453	.636
-2 対数尤度		746.584		706.916		696.466
$\chi^2$ 乗		187.256 ***		191.043 ***		186.775 ***
Nagelkerke R2 乗		.320		.337		.335
サンプルサイズ		695		667		655
被説明変数	現在の派遣先でOA機器操作の仕事についている者=1、それ以外=0					

注) \*は10%、\*\*は5%、\*\*\*は1%で、それぞれ係数が統計的に有意であることを示す。

(1)式によれば、自学自習ダミーは符号が正であるが、有意ではない。自学自習中心タイプというだけでは「一般事務（OA 機器操作等）」への転換を有意には高めないようである。そこで、「これまでの派遣会社の研修受講歴」を説明変数に加えると、(2)式によれば、正の係数で有意であるのは「初級 OA 研修（初歩のワード、エクセル等）」のみだった。「上級 OA 研修（エクセル・マクロ、アクセス構築等）」は符号が正であるが有意ではない。その他の研

修内容はいずれも係数はマイナスで有意ではない。非事務系から事務系への転換で重要なのは、「初級 OA 研修」のような OA スキルの初歩的な部分の受講のようである<sup>23</sup>。

そこで、(3)式で、自学自習中心ダミーと初級 OA 研修の交差項を説明変数に加えてみると、交差項の係数は有意に正となっている。初級 OA 研修の受講の影響は、自学自習中心タイプであるほど強くなることがうかがえる。先述の派遣社員になった理由では、非事務系から事務系への職種転換を果たした者では「実務経験が積めるから」が有意だったが、自学自習や派遣元の研修（初級 OA 研修）を利用することで、より転換がスムーズにいくのかもしれない<sup>24</sup>。

## 第 5 節 まとめと今後の課題

本章では、労働政策研究・研修機構が実施した「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣労働者調査）」を使用して、就職氷河期以降に初職に就いた者がどのような経緯・経路をたどって派遣社員となり、派遣という働き方を通じてどのような仕事（職種）についたかを確認した。

それによれば、派遣社員の初職では正社員の割合が高いものの、バブル崩壊以降、初職正社員の割合が低下すること。その一方で、非正規社員（契約社員、パート・アルバイト、派遣社員）になる割合が高まっていることを確認した。また正社員で就職できたとしても、規模の小さな企業に就職している割合が高まり、さらに女性では、初職入社年が最近になるほど、正社員の仕事でも非事務系の仕事に就いている割合が高まっていることを確認した。

次に、1993 年以降に初職に就いた者を対象に、初職と現在の派遣先の仕事内容との関係性を確認した。それによれば、前職のある者（初職が正社員、契約社員、パート・アルバイト）では、初職事務系のほうが非事務系に比べ、最初の派遣先で事務系の仕事についている割合が高い。ただし、初職非事務系でも最初の派遣先で事務系に転換できている者も半数程度おり、職種転換がなされている実態が垣間見える。「事務系」職種の詳細をみると、いずれの就業形態の非事務系出身者でも、約 3 割は最初の派遣先から「一般・営業事務 (OA 機器操作等)」に就けている。また、初職事務系に比べ初職非事務系のほうが、「一般・営業事務 (OA 機器操作等)」「財務・経理・金融・貿易」の割合が低い一方で、「受付・案内、秘書・通訳・翻訳」「テレフォン・オペレーター」の割合が高い傾向もみられており、事務系のなかでも比較的平易な業務に就いている者もいるようである。しかし、派遣社員になってからの職種経験を

<sup>23</sup> 奥田(2011)では、非事務系から事務系に派遣を通じて転換した者は、派遣先で事務系の仕事に就く前に、OA スクールに自費で通う等、自己投資をしている者がいた（ただし、本アンケート調査の設問では、自費による OA スクール受講経験を聴いていない）。

<sup>24</sup> 奥田(2011)のヒアリング事例によれば、非事務系から事務系に派遣を通じて転換できた者の中には、能力開発面で「自学自習」を強調する者が多く、過去に OA スクール受講やコールセンターの事務仕事に就くなど、様々な取り組みを主体的に行っている者もいた。もちろん、「自学自習」を強調する理由には、派遣会社による仕事の紹介で事務経験がないことが不利であること、また、事務系の仕事を紹介されたとしても、派遣先での OJT に頼るには限界があること（例えば、事務の仕事でも庶務的業務が多い場合等）も含まれるだろう。

みると、「一般事務（自由化業務）」「テレフォン・オペレーター」「営業・販売系」の経験者のなかには、「一般事務（OA 機器操作等）」への職種転換を遂げている者もみられる。これらの層は、派遣という働き方を通じ、「一般事務（OA 機器操作等）」に転換を遂げたと言えるかもしれない。

次に、非事務系の仕事を続けている者と、非事務系から事務系（「一般事務（OA 機器操作等）」）への職種転換の規定要因をロジスティック回帰分析してみたところ、非事務系の仕事を続けている者の確率は、男性、低学歴、初職派遣社員で高くなっている。一方、「事務系に職種転換した者」の確率は、女性、既婚、最終学歴が大学以上等の比較的高学歴者で高くなっている。事務系の派遣の仕事は女性に対する需要が大きく、その結果、学校卒業後、非事務系の仕事に就いていた高学歴女性が派遣の仕事を通じて事務系の仕事に就いた、ということなのかもしれない。実際、職種転換を果たした者では、派遣をする動機で「実務経験が積めること」をあげる傾向にあった。また、能力開発面では、自学自習の傾向があり、「初級 OA 研修」など初歩的な OA スキルの習得機会を得た者で職種転換の確率が高いことも確認された。その意味では、派遣という制度は、キャリア形成上、ステッピング・ストーンとして実務経験を積むための機会を提供した可能性がある。

最後に、今後の課題として、本調査は、現在、派遣社員をしている者の職種の変遷を捉えているが、派遣をしながら非事務系にとどまる者、職種転換を遂げた者が今後、どのような就業形態、仕事内容で働くのか、あるいは無業化するのかについても調査、分析をする必要があると思われる<sup>25</sup>（とくに、非事務系の仕事のなかでも、例えば、単発・短期派遣のように比較的短期間の仕事に従事する者の場合、どのようなキャリア展開がありうるのかは重要な政策課題であろう）。これらの者たちは、派遣社員という就業形態のなかで移動していくのか、それとも就業形態を変えて、正社員への転換を遂げているのか。さらに、正社員転換がなされない場合、どのような働き方を続けるのかについても、追跡的に調査する必要があると思われる。データを確保する手法の開発が望まれる。

## 参考文献

- 太田聡一（2000）「若者の転職志向は高まっているか」『エコノミックス』2号、2000年春号、東洋経済新報社。
- 太田聡一（2010）『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版社。
- 太田聡一・玄田有史・近藤絢子（2007）「溶けない氷河——世代効果の展望」『日本労働研究雑誌』569号、2007年12月。

---

<sup>25</sup> とくに事務系の派遣労働者は加齢に応じ雇用不安を抱く傾向にある（小野・奥田(2011)参照）。なお、非正社員から正社員への移行については、すでに先行研究が蓄積されつつある。非正規雇用から正規雇用への移行については、玄田(2010a)、玄田(2010b)、小杉(2010a)、小杉(2010c)、四方(2011)などが参考となる。



- 奥田栄二(2011)「派遣社員の職務経歴とキャリア——事務派遣のキャリア形成の観点から」、労働政策研究・研修機構「登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識——88人の派遣労働者のヒアリング調査から(1)(分析編・資料編)」労働政策研究報告書 No. 139-1。
- 小野晶子(2011a)「短期派遣労働者の就業選択と雇用不安」『日本労働研究雑誌』610号、2011年5月。
- 小野晶子(2011b)「メンタルヘルス、病歴と派遣労働」、労働政策研究・研修機構「登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識——88人の派遣労働者のヒアリング調査から(1)(分析編・資料編)」労働政策研究報告書 No. 139-1。
- 小野晶子・奥田栄二(2011)「派遣労働者の働き方とキャリアパス」『ビジネス・レーバー・トレンド』2011年12月号。
- 黒澤昌子・玄田有史(2001)「学校から職場へ——「七・五・三」転職の背景」『日本労働研究雑誌』490号、2001年5月。
- 玄田有史(1997)「チャンスは一度——世代と賃金格差」『日本労働研究雑誌』449号、1997年10月。
- 玄田有史(2010a)「非正規雇用からの脱出——1年たたずに辞めないということ」『人間に格はない——石川経夫と2000年代の労働市場』、ミネルヴァ書房。
- 玄田有史(2010b)「正社員になった非正社員——内部化と転職の先にあるもの」『人間に格はない——石川経夫と2000年代の労働市場』、ミネルヴァ書房。
- 小杉礼子(2010a)「非正規雇用からのキャリア形成——登用を含めた正社員への移行の規定要因分析から」『日本労働研究雑誌』602号、2010年9月。
- 小杉礼子(2010b)「学卒労働市場の縮小とフリーターの増加——1990年代の学校から職業への移行の変化」『若者と初期キャリア——「非典型」からの出発のために』勁草書房。
- 小杉礼子(2010c)「非典型雇用から正社員への移行の課題」『若者と初期キャリア——「非典型」からの出発のために』勁草書房。
- 佐藤博樹・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。
- 島貫智行(2010)「事務系派遣スタッフのキャリア類型と仕事・スキル・賃金の関係」佐藤博樹・佐野嘉秀・堀田聰子編著『実証研究 日本の人材ビジネス』日本経済新聞社。
- 清水直美(2007)「派遣労働者のキャリアと基幹化」『日本労働研究雑誌』No. 568。
- 清水直美(2010)「派遣元・派遣労働者関係と派遣労働者のキャリア形成」『キャリアデザイン研究』Vol. 6、日本キャリアデザイン学会。
- 松浦民恵(2010)「派遣スタッフのキャリア形成に向けて——インタビュー調査による考察」佐藤博樹・佐野嘉秀・堀田聰子編著『実証研究 日本の人材ビジネス』日本経済新聞社。
- 田中博秀(1980)『現代雇用論』日本労働協会。



- 仁田道夫 (2003) 「若年雇用問題深刻化の背景」『変化のなかの雇用システム』東京大学出版会。
- 四方理人 (2011) 「非正規雇用は行き止まりか？——労働市場の規制と正規雇用への移行」『日本労働研究雑誌』 No. 608。
- 労働政策研究・研修機構 (2010) 「人材派遣会社におけるキャリア管理——ヒアリング調査から登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える」労働政策研究報告書 No. 124。
- 労働政策研究・研修機構 (2011a) 「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査」調査シリーズ No. 80。
- 労働政策研究・研修機構 (2011b) 「登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識——88人の派遣労働者のヒアリング調査から(1) (分析編・資料編)」労働政策研究報告書 No. 139-1。
- 労働政策研究・研修機構 (2011c) 「登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識——88人の派遣労働者のヒアリング調査から(2) (事例編)」労働政策研究報告書 No. 139-2。

### 第3章 派遣労働者の能力開発と就業意欲<sup>1</sup>

#### 第1節 はじめに

本稿では、派遣労働者の能力開発と就業意欲の関係に注目する。非正社員の雇用形態で働く者の教育訓練は正社員に比べて乏しいといわれているが（Arulampalam and Booth[1998]、Booth et al. [2002]等）、派遣労働において能力開発は可能なのだろうか。能力を培える土壌があれば、派遣労働をステップとしてより上位のキャリアを目指すことができよう。また、派遣先や派遣元企業にとって、教育訓練投資が回収できるのであれば派遣労働者の能力開発へのインセンティブにもなるだろう。

登録型の派遣労働では、派遣労働者は登録した会社から必ずしも派遣されず、教育訓練を行ったとしてもその投資が回収できるわけではないという構造的リスクを持つといわれている<sup>2</sup>。また、短期的な契約形態での就労は、派遣労働に限らず、いわゆる非正規雇用で働く者への教育訓練投資に見合った回収が望めない可能性もあることから、就業先での教育訓練が消極的になる。近年、派遣先との派遣契約は1年以内がほとんどであり（表1）、短期化の傾向がみられる。このような状況の中、派遣労働で能力開発を行ったり、キャリアを構築していくことの難しさが容易に想像される。

表1 労働者派遣契約の期間分布

	(%)								
	1日以下	1日超 7日以下	7日超 1ヶ月以下	1月超 3ヶ月以下	3ヶ月超 6ヶ月以下	6ヶ月超 9ヶ月以下	9ヶ月超 12ヶ月以下	1年超 3年以下	その他
2007年度	10.6	11.2	14.8	33.2	20.7	4.3	2.9	2.2	0.2
2008年度	24.9	9.5	13.2	31.8	13.0	3.7	2.5	1.3	0.1
2009年度	26.9	10.0	16.4	31.4	10.9	1.6	2.3	0.9	0.1

データ出所)「労働者派遣事業報告書集計」(厚生労働省)

しかし、意欲的に働いてくれる派遣労働者とそうでない労働者を比べれば、その生産性は大いに異なるだろうし、派遣先にとって意欲的に働いてくれる労働者が好ましいことはいうまでもない。ましてや意欲的な労働者が長期にわたって定着して働いてくれることは、派遣元にとっても大きな利益となる。やはり、派遣労働者の就業意欲を引き出すことが最も効率的な教育訓練投資の回収なのではないかと考える。

<sup>1</sup> 本章は、小野[2012]の能力開発に関する部分を大幅に修正加筆したものである。

<sup>2</sup> 島貫・守島[2004]。派遣労働という雇用形態は、①人材マネジメントの主体が2つあることと、②キャリア・パースペクティブが短期であるという、従来の正社員とは異なる構造的な問題を抱えるとしている。

そこで、本稿では派遣労働者調査から、どのような派遣労働者が派遣労働で能力開発を実感しているのかを踏まえた上で、派遣先での能力開発が就業意欲に影響を及ぼすのか否かをみる。第2節では、能力開発の方法として、派遣先でのOJTに依っている労働者の特徴をとらえ、その有効性を考える。また、派遣労働でキャリア開発できると答えている人はどのような要因に拠るのかをみる。第3節では、どのような要因で就業意欲が湧くのかを考える。どのような仕事の与え方が就業意欲につながるのかを分析し、さらに、就業意欲の向上に影響を与えるのは、何に対する満足度が高い時なのかを検証する。例えば、賃金や労働時間、仕事内容、人間関係などに関する満足度と比べた時に能力開発の効果はどの程度なのかということである。

## 第2節 派遣先での能力開発

### 1. 派遣先でのOJTか自学自習か

派遣労働者はどのように自らの能力開発を行っているのだろうか。派遣労働者調査では、派遣労働者自身の現在の職業能力が、派遣先のOJTによって得られたのか、それとも自身の自学自習によって得られたのかを訊いている（表2）。

全体でみると、「自学自習」（「自学自習」＋「どちらかといえば自学自習」）が約6割、「派遣先のOJT」（「派遣先のOJT」＋「どちらかといえば派遣先のOJT」）が約4割となっている。

年齢をみると、年齢が若い人ほどOJTによると感じていることがわかる。また、正社員経験がない人や、仕事のレベルでみると、定型的な仕事についている人ほどOJTによると感じている。職種でみると、製造業務に就いている人においては派遣先でのOJTの割合が高く、自学自習の割合は低い。逆に、専門職においては、自学自習の割合が高くなる。これまでの派遣先や派遣元の数では、数が少ないほどOJTによると感じている傾向がみられる。これらから言えることは、相対的に職業経験値が低いと考えられる層において、OJTによる教育訓練効果を感じているようである。

つまり、派遣先の仕事を通じて、キャリアの初期段階（社会人経験5年未満程度）の職業能力は培うことが出来ると考えられ、一方でそれ以上になると、自分自身で職業能力を培う努力が必要となってくるといえよう。

表2 能力開発の方法：自学自習か、派遣先OJTか

(単位=%)

		A (自学自習を通じて)に近い	どちらかといえばAに近い	どちらかといえばBに近い	B (派遣先のOJTを通じて)に近い	無回答	合計(n)
全体	n	1543	1270	848	583	229	4473
	%	34.5	28.4	19.0	13.0	5.1	100.0
性別	男性	29.0	26.7	22.5	16.4	5.4	1273
	女性	37.1	29.3	17.4	11.9	4.3	3111
年齢	～24歳	22.2	31.7	25.7	16.1	4.3	230
	25～34歳	34.8	29.1	20.2	13.3	2.7	1765
	35～44歳	37.6	28.0	17.5	13.4	3.4	1334
	45歳以上	35.1	27.1	15.8	11.6	10.3	803
正社員経験の有無	正社員経験あり	36.1	29.1	18.2	12.1	4.6	3569
	正社員経験なし	28.7	27.5	23.1	18.2	2.5	749
職種	事務職	38.2	30.8	17.4	11.1	2.6	2344
	医療・福祉	32.5	30.6	21.9	8.1	6.9	160
	営業・販売	39.5	25.0	15.3	12.1	8.1	124
	専門職	35.4	23.6	23.5	14.9	2.7	936
	製造業	23.7	27.0	20.0	18.2	11.1	566
	軽作業	25.5	27.9	14.9	16.8	14.9	208
	その他	26.0	29.9	13.0	16.9	14.3	77
社員区分	登録型派遣社員	37.4	29.0	17.8	10.8	4.9	2529
	常句型派遣社員	30.7	27.6	20.5	15.9	5.3	1944
仕事のレベル	定型的な仕事	30.1	28.5	20.2	14.9	6.3	1272
	本人の判断もある程度必要な仕事	35.2	28.5	19.8	12.5	4.0	1917
	おおむね本人の判断による仕事	36.0	28.1	18.2	12.3	5.4	1045
	ほとんど本人の判断によって行われる仕事	48.8	26.5	9.0	11.4	4.3	211
これまでの派遣元数	1社	34.4	27.7	20.0	13.9	3.9	3011
	2社	38.2	31.2	16.4	11.1	3.1	615
	3社	39.5	30.0	18.3	9.5	2.7	263
	4-10社	42.4	33.6	12.0	10.4	1.6	125
これまでの派遣先数	1社	34.0	28.6	17.7	14.8	4.9	1996
	2-3社	35.9	27.9	20.8	12.4	3.0	1409
	4-5社	36.1	30.5	20.0	10.5	3.0	535
	6-9社	38.9	32.5	14.8	10.8	3.0	203
	10-50社	44.0	26.4	15.4	9.9	4.4	91

## 2. 派遣労働を通じた能力開発を実感しているのは

それでは、派遣労働を通じて職業能力が培われていると感じているのは、どのような労働者なのだろうか。

派遣労働者調査の中では、「派遣社員という働き方を通してキャリア開発が可能であると思いますか」を尋ねており、「できる」<sup>3</sup>と思う割合が59.3%で、「できない」<sup>4</sup>が40.8%とな

<sup>3</sup> 「できる」9.7%+「ある程度できる」49.6%

<sup>4</sup> 「できない」9.5%+「あまりできない」31.3%

っている。なお、この設問のクロス集計結果から、次のことが明らかになっている（JILPT[2011]）<sup>5</sup>。

JILPT[2011]から、興味深い点を挙げると、登録型派遣と常用型派遣（期間の定めなし）を比較した時に、登録型派遣で働く者は58.5%が派遣労働を通じてキャリア開発が「できる」としているのに対して、常用型派遣（期間の定めなし）で働く者は66.1%と7.6ポイント高くなっている。派遣先の企業規模でみると、規模が大きくなるほど「できる」とする割合が高まる<sup>6</sup>。職種別にみると、「IT技術・クリエイティブ系、専門職系」で69.8%と高く、「できる」とする割合が低いのは「製造業務系」（46.9%）、「軽作業系」（38.6%）であった。

そこで、「派遣社員という働き方を通してキャリア開発が可能であると思いますか」という設問に「できる」または「ある程度できる」と答えたサンプルを「1」、「できない」または「あまりできない」と答えたサンプルを「0」として被説明変数とし、プロビット分析でその規定要因を探った。表3がその分析結果である。

#### （1） 使用する変数の説明

分析結果に先立って、使用する変数について説明しておきたい。なお、記述統計量および変数の説明については、第3節の多変量分析に使用する変数と共に、章末の付表に示している。

被説明変数は上述したように、「派遣労働を通じたキャリア開発可能性の是非」である。説明変数については以下、推定ごとに説明する。

推定1では、個人の属性などコントロール変数となるものを投入する。「性別D」（男性＝1、女性＝0、Dはダミー変数を表す、以下同じ）、「年齢」（実数）、最終学歴として「専門学校D」「短大D」「大学・大学院D」とし、ベースとなる変数は「中学・高校D」とする。派遣先規模は4段階に分け（「100人未満D」「100～299人D」「300～999人D」「1000人以上D」）一番規模が小さい「100人未満D」をベースとする。職種は、職種リスト<sup>7</sup>を元に「事務職D」「医療・福祉職D」「営業・販売職D」「専門職D」「製造業務D」「軽作業D」の6つに区分し、「事務職をD」をベースとする。

次に、「現在の派遣先勤続期間」として、選択肢で提示した期間の中央の値を日数計算したもの<sup>8</sup>とし、擬似的に連続変数を作った。

派遣会社との雇用契約に関して、2種類の変数を投入する。1つは契約期間で、「短期契約D」（3ヶ月未満）、「中期契約D」（3ヶ月以上1年未満）、「長期契約D」（1年以上、無期も含む）の3つに分け、「短期契約D」をベースとする。もう1つは雇用形態として登録型派

<sup>5</sup> JILPT[2011]、pp. 66-68を参照されたい。

<sup>6</sup> 「できる」と答えたのは「99人以下」53.1%、「100～299人」57.6%、「300～999人」60.4%、「1000人以上」60.8%。

<sup>7</sup> 第1章章末の「調査の方法」を参照されたい。

<sup>8</sup> 例えば、「6ヶ月超1年以下」を選択した場合には、270日と定義する。

遣で働いている者を「1」とした「登録型派遣D」を投入する。

「非正規雇用経験期間」は、学校卒業後の働き方の中で、パート・アルバイト、契約社員、派遣社員で働いた期間を合算した月数を投入している。

推定2では推定1の変数に加えて、現在の派遣先で従事している仕事の難易度を4段階に分けて投入する。すなわち、最も簡易な仕事である「定型的業務1D」、次に「定型的業務2D」、さらに「判断業務1D」、最後は最も判断が必要である「判断業務2D」とする<sup>9</sup>。

推定3は、推定2に加え、派遣先での仕事の与えられ方がキャリア開発可能性を高める意識につながるのかをみている。調査の中で、派遣先で以下の5つのような仕事の与えられ方をした場合に、効果があるのかを検証する。1つめは「教育・指導してくれる人がいる」、2つめは「仕事に問題が生じた場合に相談できる人がいる」であり、これらは職場でのOJTの要素として重要なファクターである。3つめは「これまで培ったITスキルを発揮できる仕事がある」として、これも仕事を通じて技能が練磨していくということからOJT的要素である。4つめは「現在の仕事経験が同じ業界で転職するうえで役立つ」として、派遣先のみならず、業界汎用性のあるスキルが得られるということである。5つめは「キャリアを伸ばすような仕事を与えられている」である。

推定4は、推定2の変数に加え、派遣先および派遣元の教育訓練に関する変数を投入する。「能力開発の方法」の変数は前掲表2でみた「自学自習か派遣先OJTか」の設問を利用している。順序変数で、数値が大きくなるほど、自らの能力開発が派遣先OJTに依っていると見える。「派遣会社の研修経験有無D」は、これまで派遣会社（過去の派遣会社も含む）の研修を受けたことがあるサンプルを「1」とする。これらから、派遣先、派遣元で教育訓練を受けたことがキャリア開発可能性の意識に影響があるかどうかを確認することができる。

## (2) 分析結果

分析結果は表3のとおりである。限界効果（ $dF/dx$ ）を示している。数値が高いほど、被説明変数にその変数が与える効果が高いと読むことができる。

推定1から順にみていく。まず、個人属性に関するところでいえば、年齢が負の値で有意となっている。より若い人の方が派遣労働でキャリア開発が可能だと思っているということになる。また、派遣先企業規模がすべて正で有意な値をとっている。ベースとなっている99人以下の企業よりも大きい企業で働く人の方がキャリア開発が可能と感じている。ベースを入れ替えて検証すると、99人以下の企業に関しては、どの規模に対しても負の値となるが、それ以外の規模の企業をベースにした場合には、有意な値は認められなかった。すなわち、

<sup>9</sup> 調査では、「あなたが現在行っている仕事は、次のどれにあてはまると思いますか（○は1つ）」と尋ね、選択肢としては次の4つが示されている。「ほとんど指示に従い行う、主として定型的な仕事が多い」（＝「定型的業務1D」）、「おおむね指示を仰ぎながら、本人の判断もある程度必要な仕事である」（＝「定型的業務2D」）、「たまに指示を受ける程度で、おおむね本人の判断による仕事である」（＝「判断業務1D」）、「ほとんど指示を受けることなく、本人の判断によって行われる仕事である」（＝「判断業務2D」）。



99人以下の小さな企業で働く人はキャリア開発ができないと感じる一方で、それよりも大きい企業であればそれほど規模間の差はないということである。

職種で有意となった変数は、専門職D(+)、製造業務D(-)、軽作業D(-)である。事務職Dがベースなので、事務職よりも専門職でキャリア開発が可能とする傾向があり、逆に、事務職よりも製造業務や軽作業に従事している場合にはキャリア開発は不可能とする傾向がある。特に製造業務については限界効果の値が高い。この職に就くことがキャリア開発できないとする意識に強く結びついていることがうかがえる。

派遣先での勤続期間についてみると、より短い期間の人の方が、キャリア開発が可能と答えていることがわかる。仕事に就いたばかりの時は、覚えることも多く、時間が経つにつれて熟練していくが、派遣労働の場合には仕事内容(難易度、広がりなど)が頭打ちになることが事例からも確認されている。おそらく、それほど長くない期間で習熟する業務であることを考えれば、長く勤めていることで自身の職業能力の伸張を感じることが出来なくなるのではないかと考える。

次に、派遣会社との雇用契約期間についてみると、短期契約Dで働いている人よりも、より長い契約で働いている人の方がキャリア開発の可能性を感じている。これは、島貫・守島[2004]で指摘されているように、短期のパーспекティブしかもち得ない状況では派遣先も人材育成に関して消極的になると考えられる。一方、登録型派遣であることは特に関係性を見出すことが出来ない。JILPT[2011]では、常用型派遣でも有期契約の場合には、登録型派遣と同様に「できない」とする割合が高く、このことから考えると、登録型派遣という形態自体が問題ではなく、むしろ有期か無期かということの方が重要であることが推測される。また、学卒後の非正規雇用期間が長い人ほど、派遣労働でのキャリア開発可能性を支持している。

表3 派遣社員のキャリア開発可能性に対する意識の規定要因分析結果

プロビット分析: キャリア開発可能=1		推定1		推定2		
		dF/dx	z	dF/dx	Std. Err.	z
性別D	男性=1	-0.009	-0.63	-0.007	0.0146059	-0.48
年齢		-0.002	-2.71 **	-0.001	0.000578	-2.43 **
最終学歴(中学・高校D)	専門学校D	5.E-04	0.03	0.001	0.0148525	0.09
	短大D	0.001	0.04	1.E-04	0.01434	0.01
	大学・大学院D	-4.E-04	-0.03	-0.002	0.0134039	-0.18
派遣先規模(99人以下D)	100~299人D	0.040	2.47 **	0.040	0.0148841	2.47 **
	300~999人D	0.045	2.78 **	0.045	0.0144098	2.77 **
	1000人以上D	0.049	2.97 **	0.050	0.015737	3.04 **
職種(事務職D)	医療・福祉職D	0.006	0.22	0.004	0.0264175	0.16
	営業・販売職D	0.017	0.58	0.021	0.0269486	0.69
	専門職D	0.027	1.87 +	0.023	0.0138245	1.53
	製造業務D	-0.069	-3.44 ***	-0.069	0.0235947	-3.46 ***
現在の派遣先勤続期間	軽作業D	-0.073	-2.52 **	-0.071	0.0348235	-2.48 **
	日数	-1.E-05	-1.96 *	-9.E-06	4.93E-06	-1.80 +
派遣元雇用契約期間(短期契約)	中期契約	0.040	2.61 **	0.039	0.0153409	2.55 **
	長期契約	0.038	2.41 **	0.037	0.0154493	2.32 **
登録型派遣D		0.003	0.32	0.003	0.0106574	0.29
非正規雇用経験期間		2.E-04	2.56 **	3.E-04	0.000097	2.59 **
仕事の難易度(判断業務2D)	定型的業務1D			0.041	0.0180101	2.10 *
	定型的業務2D			0.066	0.0197011	3.25 ***
	判断業務1D			0.046	0.0165119	2.46 **
Number of obs		3265		3258		
擬似決定係数		0.041		0.046		
Log likelihood		-948.093		-941.627		

プロビット分析: キャリア開発可能=1		推定3		推定4		
		dF/dx	z	dF/dx	Std. Err.	z
性別D	男性=1	-0.016	-1.15	-0.011	0.0153418	-0.76
年齢		-0.001	-1.96 **	-0.001	0.0005968	-2.07 **
最終学歴(中学・高校D)	専門学校D	0.007	0.55	3.E-04	0.0149544	0.02
	短大D	0.002	0.16	0.005	0.0141395	0.33
	大学・大学院D	-0.003	-0.26	-0.003	0.013532	-0.25
派遣先規模(99人以下D)	100~299人D	0.032	2.19 **	0.030	0.0159062	1.74 +
	300~999人D	0.033	2.24 **	0.030	0.0159035	1.73 +
	1000人以上D	0.037	2.49 **	0.033	0.0168468	1.92 +
職種(事務職D)	医療・福祉職D	-0.012	-0.45	0.002	0.0276197	0.06
	営業・販売職D	0.003	0.09	0.020	0.0266662	0.66
	専門職D	-0.002	-0.14	0.025	0.013641	1.66 +
	製造業務D	-0.060	-3.19 ***	-0.064	0.0248202	-3.06 **
現在の派遣先勤続期間	軽作業D	-0.037	-1.51	-0.060	0.0350554	-2.05 **
	日数	-8.E-06	-1.80 +	-1.E-05	4.92E-06	-2.09 *
派遣元雇用契約期間(短期契約D)	中期契約D	0.025	1.78	0.045	0.0156019	2.91 **
	長期契約D	0.018	1.24	0.034	0.0156556	2.11 *
登録型派遣D		0.006	0.63	0.005	0.0108515	0.49
非正規雇用経験期間	月数	2.E-04	2.76 **	2.E-04	0.0000985	1.93 +
仕事の難易度(判断業務2D)	定型的業務1D	0.034	1.86 +	0.023	0.0200382	1.10
	定型的業務2D	0.041	2.19 **	0.049	0.0205555	2.35 *
	判断業務1D	0.034	1.95 *	0.029	0.0186391	1.44
仕事の与え方	教育・指導してくれる人がいる	0.024	2.22 **			
	仕事に問題が生じた場合に相談できる人がいる	0.038	2.95 **			
	これまで培ったITスキルを発揮できる仕事がある	0.034	3.07 **			
	仕事経験が同じ業界に転職するうえで役立つキャリアを伸ばすような仕事を与えられている	0.035	3.63 ***			
能力開発の方法				0.020	0.0049952	3.99 ***
派遣会社の研修経験有無D	あり=1			0.027	0.0108299	2.56 ***
Number of obs		3199		3004		
擬似決定係数		0.113		0.062		
Log likelihood		-860.306		-842.935		

有意水準\*\*\*:0.1%、\*\* :1%、\* :5%、+ :10%。

( )内はリファレンスグループ。

次に、推定2についてみると、推定1で有意になった変数はほとんど変化はない。仕事の難易度についてみると、より定型的な仕事に就いている人ほど、キャリア開発の可能性を感じていることがわかる。

推定3は、派遣先の仕事の与え方について変数を足している。「教育・指導をしてくれる人がある」「仕事に問題が生じた場合に相談できる人がある」「これまで培ったITスキルを發揮できる仕事がある」「仕事経験が同じ業界内で転職するうえで役立つ」「キャリアを伸ばすような仕事を与えられている」の5項目はいずれも高い限界効果の数値が示されている。中でも直接的な質問である「キャリアを伸ばすような仕事を与えられている」は0.062を示しており、推定3の中では最も数値が高くなっている。このことから、派遣先での仕事の与えられ方によって、派遣労働者がキャリア開発できると感じるということが如実にわかる結果となった。

推定4は、派遣先と派遣元での教育訓練についての変数を投入している。いずれも正で有意な値を示している。派遣先でのOJTが主な能力開発の手段であるとする人は、派遣労働でキャリア開発が出来ると感じる傾向があり、また、派遣会社でなんらかの教育訓練を受けたことがある人ほど、同様に派遣労働でキャリア開発が可能と感じている。派遣会社の教育研修は、初級レベルのものが多かったり、基礎的な内容に留まるものが多いが<sup>10</sup>、そうであったとしても、派遣労働者がキャリア開発が出来ると感じる一因としての効果がここに表れているといえる。

以上の結果をまとめておこう。派遣労働でキャリア開発が可能と思っているのは、年齢が比較的若い人、100人以上の従業員がいる派遣先企業で働いている人、専門職、事務職で働いている人である。逆に、派遣労働でキャリア開発が不可能であるとする人は、年齢が高く、100人未満の小さい企業に派遣されている、製造業務や軽作業などに従事しているという属性がみえる。また、現在の派遣先で働き始めてから期間が短い人、派遣会社との雇用契約がより長い、あるいは無期契約の人、非正規雇用での就業経験が長い人である。派遣先では、より定型的な業務に就いている人、教育・指導してくれる、仕事の相談ができる人がいること、スキルを發揮できる仕事があることなど、自身の能力が高まるような仕事の与え方がされている場合にキャリア開発が可能と実感するようである。さらには、派遣先と派遣元の教育訓練を受けた経験がキャリア開発可能性を認識することにもつながっている。

### 第3節 派遣先の能力開発と就業意欲

#### 1. 仕事の与えられ方と就業意欲の関係

派遣先での教育訓練や能力開発は、派遣労働者の就業意欲を高める効果があるのだろうか。

---

<sup>10</sup> JILPT[2010a、2010b]の調査結果からも示されている。

派遣先にとって、派遣労働者が就業意欲を高め、より熱心に働いてくれる方が派遣先にとっては利益となる。

派遣労働者調査では、現在の派遣先で働き始めてから「仕事の取り組み意欲」の変化を「上昇」「ほとんど変化なし」「低下」の3段階で聞いている。調査合計では、「上昇」が48.2%、「ほとんど変化なし」が41.8%、「低下」が8.8%となっている（表4）。これを、現在の派遣先での仕事の変化の状況とクロスしてみる。スキルレベルや仕事に対する習熟度や難易度などの高まりは、職務遂行能力の高まりと捉えられる。スキルレベルの「上昇」と「変化なし、低下」を比べると、約40ポイントもの差が表れる。仕事量の拡大も、取り組み意欲を高める。これは事例調査でも聞かれたが、手待ち時間が長かったり、仕事量が少ないことは、時間を無駄に過ごしていると感じやすく逆に不満がつのりやすい。仕事への習熟度、難易度の高まりや、範囲の拡大は、いずれも仕事への取り組み意欲を上昇させる。これらのことから、派遣先では積極的に仕事を派遣労働者に与えていくことが就業意欲を引き出すことにつながるといえよう。

表4 現在の派遣先での仕事の変化と仕事の取り組み意欲

		(%)				合計 (n)
		自分の仕事の取り組み意欲				
		上昇	ほとんど変化 なし	低下	無回答	
合計	n	2158	1868	395	52	4473
	%	48.2	41.8	8.8	1.2	100.0
スキルレベル	上昇	62.3	32.0	5.7	0.1	2988
	ほとんど変化なし・ 低下	20.3	63.3	15.8	0.6	1434
仕事量	拡大	63.0	30.5	6.2	0.3	2675
	ほとんど変化なし・ 縮小	26.7	60.0	13.1	0.2	1747
仕事の処理スピード (習熟度)	上昇	58.6	34.5	6.7	0.2	3409
	ほとんど変化なし・ 低下	15.4	68.0	16.4	0.2	1014
仕事の難易度	上昇	66.0	28.2	5.6	0.2	2176
	ほとんど変化なし・ 低下	31.9	55.7	12.2	0.2	2245
仕事の範囲	拡大	61.4	31.5	7.0	0.2	2617
	ほとんど変化なし・ 縮小	30.3	57.6	11.7	0.3	1806

とはいえ、派遣労働者の仕事の範囲を広げたり増やしたりするには、注意が必要である。やみくもに仕事を任せるのではなく、教育や指導、あるいはマニュアルなどでバックアップする体制が求められる。こういった体制が整っている場合に、派遣労働者の仕事への取り組

み意欲が高くなる（表5）。派遣先に教育・指導してくれる人がいる場合には66.7%、派遣先に仕事の相談が出来る人がいる場合には62.6%、派遣先に仕事のマニュアルが整備されている場合も59.8%と、これらが無い場合に比べて20ポイント程度高い。派遣労働者の仕事を職場で教育・指導・相談する人の存在や、迷わずに仕事に取り掛かれるマニュアルなどの仕組みがあることが仕事への取り組み意欲を高める。

表5 派遣先での教育指導体制と仕事の取り組み意欲

		自分の仕事の取り組み意欲 (%)				合計 (n)
		上昇	ほとんど変化 なし	低下	無回答	
合計	n %	2158 48.2	1868 41.8	395 8.8	52 1.2	4473 100.0
現在の派遣先には、あなたを教育・指導してくれる人がいる	そう思う	55.7	38.1	5.1	1.1	3019
	どちらともいえない・ そう思わない	32.9	49.5	16.9	0.6	1421
現在の派遣先には、仕事に問題が生じた場合に相談できる人がいる	そう思う	52.5	40.1	6.5	1.0	3668
	どちらともいえない・ そう思わない	29.4	49.7	20.0	0.9	779
現在の派遣先には、仕事のマニュアルが十分に整備されている	そう思う	59.8	35.3	3.6	1.3	1557
	どちらともいえない・ そう思わない	42.1	45.4	11.8	0.8	2882

また、現在の派遣先が自身のキャリアを伸ばすような仕事を与えていると実感している場合には、仕事の取り組み意欲は極めて高くなる。キャリアを伸ばすような仕事を与えることが「よくある」場合には76.9%と、「ほとんどない」場合に比べて40ポイント以上も差が表れる（表6）。また、同様の仕事の与え方は、派遣労働者の能力開発への満足度を向上させる（表7）。

表6 派遣先での仕事の与えられ方と仕事の取り組み意欲

		自分の仕事の取り組み意欲 (%)				合計 (n)
		上昇	ほとんど変化 なし	低下	無回答	
合計	n %	2158 48.2	1868 41.8	395 8.8	52 1.2	4473 100.0
派遣先でキャリアを伸ばす 仕事を与えること	よくある	76.9	19.1	4.0	0.0	445
	たまにある	58.0	35.9	5.4	0.6	1906
	ほとんどない	33.6	52.5	13.2	0.8	2074

表7 派遣先での仕事の与えられ方と能力開発満足度

		現在の派遣先での能力開発満足度					合計 (n)
		満足	やや満足	やや不満	不満	無回答	
合計	n	702	1840	1431	413	87	4473
	%	15.7	41.1	32.0	9.2	1.9	100.0
派遣先でキャリアを伸ばす 仕事を与えること	よくある	42.0	41.1	12.1	3.1	1.6	445
	たまにある	16.2	50.7	27.2	4.4	1.5	1906
	ほとんどない	9.6	32.7	40.6	15.0	2.0	2074

それでは能力開発の満足度は、仕事への取り組み意欲にどの程度影響を与えているのだろうか。派遣社員調査では派遣先の満足度をいくつかの項目について聞いている。これらの満足度と仕事の取り組み意欲との関係を見てみると、いずれの項目においても満足度が上がると仕事の取り組み意欲が向上することが分かる。特に、能力開発の満足度は、「満足・やや満足」が、「不満・やや不満」に比べて30ポイント程度割合が高くなる（表8）。

表8 仕事への取り組み意欲と満足度の関係

		自分の仕事の取り組み意欲				合計 (n)	
		ほとんど変化なし			無回答		
		上昇	低下				
合計	n	2158	1868	395	52	4473	
	%	48.2	41.8	8.8	1.2	100.0	
派遣先満足度項目	労働時間	満足・やや満足	50.2	41.3	7.5	1.0	3586
		やや不満・不満	39.8	44.9	14.7	0.6	844
	仕事内容	満足・やや満足	54.2	40.4	4.5	1.0	3351
		やや不満・不満	29.7	46.8	22.7	0.8	1064
	人間関係	満足・やや満足	51.6	41.6	5.8	1.0	3436
		やや不満・不満	36.5	43.2	19.6	0.7	986
	能力開発	満足・やや満足	60.9	35.8	2.6	0.7	2542
		やや不満・不満	31.2	50.2	17.5	1.0	1844
	福利厚生	満足・やや満足	54.0	39.7	5.5	0.8	2524
		やや不満・不満	40.3	45.0	13.7	0.9	1813
	賃金*	満足・やや満足	51.6	40.9	6.5	1.0	2111
		やや不満・不満	45.1	43.0	11.1	0.8	2288

\*賃金は、派遣元から支払われるため、本来は派遣元満足度の項目であるが、実質、派遣先からの派遣料金額に大いに影響を受けるため、ここでは派遣先満足度を含めている。



## 2. データ分析：就業意欲向上につながる規定要因

仕事への取り組み意欲により強く影響を与える要因は何なのだろうか。そこで、年齢や性別、職種などの変数をコントロールした上で、これらの満足度の中でもっとも仕事への取り組み意欲に影響を与える項目をみることにする。

被説明変数を「仕事の取り組み意欲」（「上昇」を1、「ほとんど変化なし」・「低下」を0としたダミー変数）とし、プロビット分析により各種満足度の影響を検証する。

### (1) 使用する変数の説明

ここでは、第2節での分析で使用した変数以外のものについて説明する。記述統計量と変数の説明は章末の付表に記している。

仕事の難易度に関する変数は、本分析では定型的業務から判断業務までを4段階とした順序変数を投入している。数値が大きくなるほど判断業務に近くなる。

派遣先満足度として6つの変数を投入している。すなわち、「労働時間」、「仕事内容」、職場の「人間関係」、「能力開発」、「福利厚生」、「賃金」である。賃金に関しては、派遣労働の特質として派遣元から支払われるが、派遣先から支払われる派遣料金に大きく依存していること<sup>11</sup>から、派遣先の満足度として採用した。これらの満足度は「満足」～「不満」（「満足」=4、「やや満足」=3、「やや不満」=2、「不満」=1）の4段階の順序変数である。数値が大きくなるほど満足に近くなる。

### (2) 分析結果

結果は表9である。限界効果（ $dF/dx$ ）から、どの変数の影響が大きいか分かる。推定ごとにみていく。

推定1は、個人属性などを投入している。年齢をみると、有意な負の値をとっていることから、より若い人ほど仕事への取り組み意欲が上昇している。最終学歴をみると、ベースである「中学・高校D」に対し、すべての学歴で負の値をとっており、中学・高校卒の人の方が仕事への取り組み意欲が上昇しやすいといえる。派遣先規模をみると、ベースである「99人以下D」に対し、すべての企業規模で正の値となっており、このことから100人以上の従業員がいる企業で働いている派遣労働者の方が仕事の取り組み意欲が上昇しやすい。職種に関してみると、ベースである「事務職D」に対し、「医療・福祉職D」「専門職D」「製造業務D」において正の値をとっており、これらの職種の方が事務職に比べて仕事の取り組み意欲が上昇しやすい。とりわけ、医療・福祉職に関しては、限界効果の数値が高いことから、この職についている人は仕事の取り組み意欲の上昇可能性がより高いことがわかる。派遣先勤続期間は長いほど取り組み意欲は増し、派遣元契約期間も短期契約よりも中期契約の方が仕事の取組

<sup>11</sup> JILPT[2010b]、pp. 23-24。

み意欲は上昇するようである。「登録型派遣D」に関しては、有意で負の値となっていることから、登録型派遣という雇用形態よりも、常用型派遣の方が仕事への取組み意欲は上昇するという結果となった。

表9 仕事の取組み意欲の上昇要因～満足度との関係（分析結果）

プロビット分析:仕事の取組み意欲「上昇」=1		推定1			推定2		
		dF/dx	z		dF/dx	z	
性別D	男性=1	0.025	1.04		-0.001	-0.04	
年齢		-0.003	-3.66 ***		-0.005	-4.53 ***	
最終学歴(中学・高校D)	専門学校D	-0.104	-4.10 ***		-0.089	-3.27 ***	
	短大D	-0.051	-2.07 *		-0.047	-1.80 +	
	大学・大学院D	-0.092	-4.15 ***		-0.083	-3.49 ***	
派遣先規模(99人以下D)	100～299人D	0.076	2.21 *		0.074	2.01 *	
	300～999人D	0.091	2.62 **		0.093	2.51 **	
	1000人以上D	0.084	2.48 **		0.081	2.25 *	
職種(事務職D)	医療・福祉職D	0.176	4.02 ***		0.176	3.74 ***	
	営業・販売職D	0.034	0.66		0.007	0.12	
	専門職D	0.055	2.18 *		0.026	0.98	
	製造業務D	0.089	2.84 **		0.090	2.69 **	
	軽作業D	0.061	1.39		0.060	1.26	
現在の派遣先勤続期間	日数	2E-05	2.99 **		2E-05	2.98 **	
派遣元雇用契約期間(短期契約)	中期契約	0.051	1.69 +		0.045	1.39	
	長期契約	0.019	0.60		0.005	0.14	
登録型派遣D		-0.036	-1.98 *		-0.024	-1.25	
仕事の難易度	定型～判断業務				0.058	5.30 ***	
	労働時間				0.001	0.08	
	仕事内容				0.102	7.04 ***	
	人間関係				0.021	1.76 +	
	能力開発				0.146	10.56 ***	
	福利厚生				-0.001	-0.10	
	賃金				-0.008	-0.78	
Number of obs		3795			3653		
擬似決定係数		0.018			0.114		
Log likelihood		-2583.754			-2242.629		

有意水準\*\*\*:0.1%、\*\*:1%、\*:5%、+:10%。

( )内はリファレンスグループ。

推定2では、推定1に仕事の難易度と派遣先満足度の説明変数を加えている。仕事内容はより判断業務に近づくほど、仕事の取組み意欲が上昇することがわかる。派遣先満足度の項目に注目すると、有意にプラスの値を示しているのが、「仕事内容」(限界効果0.102)、「人間関係」(同0.021)、「能力開発」(同0.146)の3つである。限界効果をみると、「能力開発」の値が最も高い。いろいろある満足度の中でも、能力開発に対する満足度は、仕事の取組み意欲の上昇効果が高いことがわかる。

この結果からも、派遣先における能力開発は、本人のスキルレベルやキャリア形成に直接的に資するだけでなく、派遣先への仕事の取組み意欲の向上に大いに寄与していることがわかった。派遣労働者の就業意欲の向上には、労働時間や賃金の改善が重要と考えられがちであるが、派遣労働者が能力形成できる職場を構築する方がモチベーションを高める効果は

高いようだ。

#### 第4節 まとめ

本稿では、派遣労働者の能力開発と就業意欲の関係について注目してきた。明らかになった知見をまとめておきたい。

派遣労働者は自らの能力開発を派遣先のOJTよりも自学自習で行う傾向にある。しかし、派遣先のOJTにより能力開発が行われている傾向にある者は、年齢が若い、正社員経験がない、定型的な仕事に従事している、これまでの派遣先数が少ないなど、職業経験値が比較的少ない者が想像できる。また、製造業務については、突出してOJTに依る割合が高く、企業特種的な仕事であることが想像できる。

派遣労働を通じてキャリア開発が可能とする者は、年齢が若く、比較的企業規模が大きいところで働いている、専門職、事務職で働いている、派遣元との雇用契約期間が長い。逆にできないと感じている人は、年齢が高く、比較的小さい規模の会社で働いている、製造業務や軽作業に従事している、派遣元との雇用契約期間が短期である。登録型派遣という雇用形態というよりも、派遣会社との契約期間の長さがキャリア開発の可能性の実感につながっている。

派遣会社での教育訓練は受けたことがある人とない人ではキャリア開発の実感に違いが出ることも明らかになった。また、派遣先での仕事の与え方が、派遣労働者自身のキャリア開発への実感に大きな影響を与えていることも明らかであり、このことが仕事への取組み意欲にもつながっている。このように派遣先、派遣元の教育訓練や仕事の与え方のマネジメント如何によって、派遣労働者のキャリア意識は大きく変化することがわかる。

最後に、派遣先での就業意欲を高めるために、派遣先での能力開発の充実が重要であることが明らかになった。この結果はごく当たり前のようにも受け取れる。しかし、派遣労働者の待遇改善をしていく上で重要なのは、賃金や福利厚生よりも、能力開発であるということが意味するところは大きい。派遣労働者が職業能力の開発をどれほど渴望しているかということの裏返しと受け取れよう。

#### 参考文献

- Arulampalam, Wiji and Alison L. Booth [1998], "Training and labour market flexibility: Is there a trade-off?" *British Journal of Industrial Relations*, Vol.36, Issue 4, pp. 521-536.
- Booth, Alison L., Marco Francesconi and Jeff Frank [2002], "Temporary Jobs: Stepping stones or dead end?" *The Economic Journal*, Vol.112, pp.F189-F213.

小野晶子[2012]「派遣労働者のキャリア—能力開発・賃金・正社員転換の実態—」、労働政策研究・研修機構編『非正規就業の実態とその政策課題』、JILPT 第2期プロジェクト研究シリーズ3、労働政策研究・研修機構、2012年。

島貫智行・守島基博[2004]「派遣労働者の人材マネジメントの課題」、『日本労働研究雑誌』No. 526。労働政策研究・研修機構(JILPT)[2010a]『人材派遣会社におけるキャリア管理—ヒアリング調査から登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える—』、労働政策研究報告書 No. 124、2010年、6月。

労働政策研究・研修機構(JILPT)[2010b]『人材派遣会社におけるキャリア管理に関する調査(派遣元調査)』、調査シリーズ No. 78、2010年。

労働政策研究・研修機構(JILPT)[2011]『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣労働者調査)』、調査シリーズ No. 80、2011年。

付表1 記述統計量と変数の説明

変数名	変数の説明	n	平均値	標準偏差	最小値	最大値	
仕事への取り組み意欲D	「上昇」=1、 「変化なし」「低下」=0	4421	0.488	0.500	0	1	
キャリア開発の可能性D	「できる」「ある程度できる」=1、 「あまりできない」「できない」=0	4341	1.594	0.790	0	3	
性別D	男性=1	4384	0.290	0.454	0	1	
年齢		4132	36.715	9.602	19	76	
最終学歴	中学・高校D	中学・高校=1	4380	0.374	0.484	0	1
	専門学校D	専門学校=1	4380	0.160	0.367	0	1
	短大D	短大=1	4380	0.190	0.392	0	1
	大学・大学院D	大学・大学院=1	4380	0.276	0.447	0	1
派遣先規模	99人以下D	該当=1	4470	0.076	0.265	0	1
	100～299人D	該当=1	4470	0.284	0.451	0	1
	300～999人D	該当=1	4470	0.254	0.436	0	1
	1000人以上D	該当=1	4470	0.385	0.487	0	1
職種	事務職D	職種リスト（注1）の1～12=1	4338	0.540	0.498	0	1
	医療・福祉職D	同13、14=1	4338	0.037	0.188	0	1
	営業・販売職D	同15～20=1	4338	0.029	0.167	0	1
	専門職D	同21～38=1	4338	0.216	0.411	0	1
	製造業務D	同39～42=1	4338	0.130	0.337	0	1
軽作業D	同43～45=1	4338	0.048	0.214	0	1	
現在の派遣先勤続期間	日数	選択肢の中央の値を日数換算	4357	1033.009	1147.461	45	10585
現在の派遣会社との雇用契約期間	短期契約D	3ヶ月未満=1	4374	0.099	0.298	0	1
	中期契約D	3ヶ月以上1年未満=1	4374	0.455	0.498	0	1
	長期契約D	1年以上、無期も含む=1	4374	0.447	0.497	0	1
登録型派遣D	登録型派遣=1	4473	0.565	0.496	0	1	
仕事の難易度	定型的業務1D	「定型的な仕事」=1	4445	0.286	0.452	0	1
	定型的業務2D	「本人の判断もある程度必要な仕事」=1	4445	0.431	0.495	0	1
	判断業務1D	「おおむね本人の判断による仕事」=1	4445	0.235	0.424	0	1
	判断業務2D	「本人の判断によって行われる仕事」=1	4445	0.047	0.213	0	1
	定型～判断業務	順序変数=1～4（注2）	4445	2.044	0.842	1	4
仕事の与え方		「教育・指導してくれる人がいる」=1	4440	0.680	0.467	0	1
		「仕事に問題が生じた場合に相談できる人がいる」=1	4447	0.825	0.380	0	1
		「これまで培ったITスキルを發揮できる仕事に十分にある」=1	4406	0.299	0.458	0	1
		「仕事経験が同じ業界に転職するうえで役立つ」=1	4435	0.516	0.500	0	1
		「キャリアを伸ばすような仕事を与えられている」=1	4425	0.531	0.499	0	1
能力開発の方法	順序変数=1～4（注3）	4244	2.111	1.049	1	4	
派遣会社の研修経験有無D	これまでに派遣会社の研修を受けたことがある=1	4159	0.575	0.494	0	1	
派遣先満足度（注4）	労働時間	順序変数=1～4	4430	3.204	0.827	1	4
	仕事内容	順序変数=1～4	4415	3.002	0.805	1	4
	人間関係	順序変数=1～4	4422	3.073	0.856	1	4
	能力開発	順序変数=1～4	4386	2.645	0.859	1	4
	福利厚生	順序変数=1～4	4337	2.618	0.947	1	4
賃金	順序変数=1～4	4399	2.414	0.926	1	4	

Dはダミー変数を表す。

注1: 第1章章末「調査の方法」にある職種リストを参照。

注2: 1=「定型的な仕事」、2=「本人の判断もある程度必要な仕事」、3=「おおむね本人の判断による仕事」、4=「本人の判断によって行われる仕事」

注3: 1=「自学自習に近い」、2=「どちらかといえば派遣先のOJTを通じて」、3=「どちらかといえば派遣先のOJTを通じて」、4=「派遣先のOJTを通じて」

注4: 1=「不満」、2=「やや不満」、3=「やや満足」、4=「満足」

## 第4章 派遣会社の教育訓練と業務の専門性

### 第1節 はじめに

派遣会社の意義として、教育訓練による能力向上の可能性が考えられるが、小野(2010)に述べられているように、派遣会社にとって、登録型派遣労働者への教育訓練投資が回収されにくい構造がある。すなわち、登録型派遣労働者が複数の派遣会社に登録しているために、教育訓練を受けた派遣会社と異なる派遣会社から派遣されるという状況が頻繁に発生し、教育訓練投資が回収できないリスクがある。こうしたリスクもあって、登録型派遣労働者への教育訓練は、能力向上よりも、登録する人を「惹きつけ」、稼働している人を「つなぎとめる」ために行っている面があり、派遣先で使うスキルとのかい離の問題がある。たとえば、OA操作等の汎用スキルの教育訓練が0、実際に職場でどの程度職業能力を向上させているのかは疑問である。

しかし、小野(2010)においてヒアリング調査に基づいて述べられているように、専門業務に関して言えば、ある程度、教育訓練と派遣労働者の能力向上との間に関係性が見られる。

そこで、本稿では、登録型派遣労働者の能力向上に関わる教育訓練は専門業務において行われていることを、派遣会社への調査に基づいて検証する。データは、独立行政法人労働政策研究・研修機構が2010年2月に実施した「人材派遣会社におけるキャリア管理に関する調査(派遣元調査)」の個票により、こうした教育訓練と専門業務性との関係について回帰分析等を行う。専門業務性は、まず、労働者派遣法施行令で定める26業務への該当の有無による。ただし、小野(2010)にあるように、専門業務の範囲と26業務とのかい離が指摘されているため、それに対応して修正した専門業務性の概念に基づく分析も行った。

以下、第2節でデータ、変数等の分析方法について述べ、第3節で登録型派遣労働者の能力向上に関わる教育訓練や、こうした教育訓練と専門業務性との関係について回帰分析等を行う。最後に、第4節で本稿の結論を述べる。

### 第2節 分析方法

登録型派遣労働者の能力向上に関わる教育訓練として、職能別研修、資格取得に関する研修を取り上げ、これらの研修と能力向上との関係を他の研修と比較する。これら2つの研修と専門業務性との関係については、まず、政令26業務(労働者派遣法施行令で定める26業務)への該当の有無との間で、回帰分析(ロジスティック回帰)を行う。ま



た、第1節のように、専門業務の範囲と26業務とのかい離が指摘されているため、それに対応して修正した代替的な専門業務性の概念との間でも、回帰分析を行う。

## 1. データ

データは、労働政策研究・研修機構「人材派遣会社におけるキャリア管理に関する調査（派遣元調査）」（以下、派遣元調査という）の個票による。同調査は、全国の労働者派遣事業の許可届出事業所5,000事業所のうち、稼働者数が10名以上の事業所を対象として無作為抽出し、2010年2月1日時点について、2月から3月にかけて郵送で実施した。有効回答数は1,620（特定労働者派遣事業所844、一般労働者派遣事業所776）、有効回収率は32.4%である。

ただし、登録型派遣労働者を分析対象とするため、常用型派遣労働者のいない派遣事業所425に絞った。このうち、本稿の分析に必要な教育訓練、専門業務性等のデータが揃っているのは、320～330程度である。

## 2. 能力向上に関わる教育訓練の変数

能力向上に関わる教育訓練の変数（被説明変数）として、職能別研修（派遣元調査問15(4)）、資格取得に関する研修（派遣元調査問15(10)）を用いる。

これらの研修と能力向上との関係について、派遣社員の稼働者数が最も多い業務に関する能力やスキルのランク分けの有無（派遣元調査問3）との関連を調べ、他の研修と比較する。能力やスキルのランク分けが行われている場合、直接または間接に賃金に反映されることがほとんどであることから、能力向上に関わると考えられる。

## 3. 専門業務性の変数

専門業務性の変数（説明変数）として、まず、政令26業務（労働者派遣法施行令で定める26業務）への該当の有無（ダミー変数）を用いる。また、第1節で述べたように、専門業務の範囲と26業務とのかい離が指摘されているため、それに対応して修正した代替的な専門業務性の概念も用いる。

### (1) 政令26業務該当ダミー

政令26業務への該当ダミーは、派遣社員の稼働者数が最も多い業務（派遣元調査問2）の26業務への該当の有無による。

### (2) 代替的専門性ダミー

小野（2010）にあるように、専門業務の範囲と政令26業務とのかい離が指摘されている。まず、26業務の中には、建築物清掃、受付・案内、駐車場管理等、ファイリング、

事務用機器操作のように、専門業務と認識し難いものも含まれている。一方、介護のように、高齢社会に伴う福祉、医療に関する分野で専門業務とされるべきものがある。

そこで、政令 26 業務にこれらを調整した専門性の概念を考え、派遣社員の稼働者数が最も多い業務（派遣元調査問 2）のこの専門性への該当の有無を代替的専門性ダミーとした。

#### 4. 他の説明変数

他の属性をコントロールするための変数として、派遣社員数（派遣元調査問 21）、派遣事業の開始年（派遣元調査問 F1）、資本系グループ派遣会社か否か（派遣元調査問 F7）を用いた。

### 第 3 節 分析結果

#### 1. 研修と能力向上

職能別研修、資格取得に関する研修と能力向上との関係について、能力やスキルのランク分けの有無との関連を他の研修と比較すると、表 1 のようになる（派遣元調査問 3 による）。研修がある場合において能力やスキルのランク分けがある割合は、職能別研修が 66% と最も高く、次いで資格取得に関する研修が 62% であり、他の研修より高い。さらに、この割合が 50% より有意に高いのは、この 2 つの研修だけである（職能別研修で有意水準 1%、資格取得に関する研修で有意水準片側 10%）。

表 2 のように、能力やスキルのランク分けが行われている場合に、参考程度とするものは少なく、直接または間接に賃金に反映されることがほとんどであること（派遣元調査問 3 付問 1 による）から、職能別研修、資格取得に関する研修は、能力向上に関わると考えられる。

表 1 研修と能力やスキルのランク分けとの関連  
(%)

	ランク分け がある割合	50%超の 有意確率
職能別研修	66	1
公的資格取得に関する研修	62	6
初級OAスキル研修	42	
上級OAスキル研修	45	
語学研修	55	23
ビジネススキル研修	56	11
ビジネスマナー研修	46	
情報保護に関する研修	42	
コンプライアンス研修	42	
派遣前研修	42	
Eラーニング	52	40
提携スクールの割引制度	51	41
通信教育の費用補助制度	51	44
キャリアカウンセリング・キャリアセミナー	55	21

表2 ランク分けの賃金への反映  
(%)

直接反映	43
間接反映	48
参考程度	9

## 2. 能力向上に関わる研修と専門業務の関係

能力向上に関わる研修と考えられる職能別研修、資格取得に関する研修と専門業務との関係について、これらの研修と政令26業務該当ダミー（第2節3(1)）、代替的専門性ダミー（第2節3(2)）との相関を見ると、表3のとおりである。職能別研修、資格取得に関する研修と政令26業務該当ダミーの相関係数はいずれも正で有意（いずれも有意水準1%）である。一方、代替的専門性ダミーとの相関係数は、職能別研修では有意水準1%で正であるが、資格取得に関する研修では正ではあるものの有意ではない。

このような職能別研修、資格取得に関する研修と専門業務との関係について、政令26業務該当ダミー、代替的専門性ダミーとの間で回帰分析（ロジスティック回帰）を行った<sup>1</sup>。

表3 能力向上に関わる研修と専門業務の関係

	職能別研修		資格取得に関する研修	
	相関係数	有意確率	相関係数	有意確率
政令26業務該当ダミー	0.202	0.001	0.211	0.001
代替的専門性ダミー	0.210	0.001	0.082	0.144

<sup>1</sup> 記述統計量は以下のとおりである。

表4、6の記述統計量

変数	平均	標準偏差
職能別研修(有無)	0.19	0.39
政令26業務該当ダミー	0.39	0.49
代替的専門性ダミー	0.12	0.33
派遣社員数(人)	133.63	234.10
派遣事業の開始年(西暦)	1998.34	8.68
資本系グループ派遣会社(該当有無)	-3.00	17.65

表5、7の記述統計量

変数	平均	標準偏差
資格取得に関する研修(有無)	0.13	0.33
政令26業務該当ダミー	0.39	0.49
代替的専門性ダミー	0.12	0.33
派遣社員数(人)	135.30	236.12
派遣事業の開始年(西暦)	1998.27	8.73
資本系グループ派遣会社(該当有無)	-3.03	17.73

表8、9の記述統計量

変数	平均	標準偏差
能力やスキルのランク分け(有無)	0.40	0.49
政令26業務該当ダミー	0.40	0.49
代替的専門性ダミー	0.12	0.33
派遣社員数(人)	132.15	231.29
派遣事業の開始年(西暦)	1998.29	8.51
資本系グループ派遣会社(該当有無)	-2.62	16.64

まず、政令 26 業務該当ダミーとの関係を見ると、表 4、表 5 のとおりである。職能別研修、資格取得に関する研修に対して、政令 26 業務該当ダミーの係数はいずれも正で有意（有意水準各 10%、5%）であり、これらの研修が専門業務において行われていることがうかがわれる。

表 4 職能別研修と政令 26 業務との関係

変数	係数	標準誤差	有意確率
政令26 業務該当ダミー	0.547	0.329	0.096
派遣社員数	0.001	0.001	0.014
派遣事業の開始年	-0.055	0.017	0.001
資本系グループ派遣会社	-0.014	0.007	0.035
定数	108.773	34.919	0.002
自由度調整済決定係数	0.178		
サンプル数	324		

表 5 資格取得に関する研修と政令 26 業務との関係

変数	係数	標準誤差	有意確率
政令26 業務該当ダミー	0.857	0.384	0.026
派遣社員数	0.001	0.001	0.808
派遣事業の開始年	-0.052	0.019	0.006
資本系グループ派遣会社	-0.009	0.007	0.235
定数	101.008	37.786	0.008
自由度調整済決定係数	0.131		
サンプル数	321		

表 6 職能別研修と代替的専門性との関係

変数	係数	標準誤差	有意確率
代替的専門性ダミー	1.487	0.400	0.001
派遣社員数	0.002	0.001	0.008
派遣事業の開始年	-0.068	0.017	0.001
資本系グループ派遣会社	-0.015	0.007	0.028
定数	133.618	33.190	0.001
自由度調整済決定係数	0.222		
サンプル数	324		

表 7 資格取得に関する研修と代替的専門性との関係

変数	係数	標準誤差	有意確率
代替的専門性ダミー	0.638	0.454	0.160
派遣社員数	0.001	0.001	0.817
派遣事業の開始年	-0.068	0.018	0.001
資本系グループ派遣会社	-0.010	0.007	0.157
定数	133.909	35.113	0.001
自由度調整済決定係数	0.114		
サンプル数	321		

これに対し、代替的専門性ダミーとの関係を見ると、表6のとおり、職能別研修に対して、代替的専門性ダミーの係数は、有意水準1%で正であり、表4の政令26業務該当ダミーより有意に大きい（有意水準5%）。しかし、表7のとおり、資格取得に関する研修に対しては、代替的専門性ダミーの係数は有意でない<sup>2</sup>。

ただし、能力やスキルのランク分け自体との関係では、表8のように政令26業務該当ダミーの係数は有意でないのに対し、表9のように代替的専門性ダミーの係数は有意に正（有意水準1%）である。これは、代替的専門性ダミーのほうが政令26業務該当ダミーよりも、1で述べたように能力やスキルのランク分けとの関連が強い職能別研修と結びついていることを反映している。

表8 能力やスキルのランク分けと政令26業務との関係

変数	係数	標準誤差	有意確率
政令26業務該当ダミー	-0.067	0.251	0.789
派遣社員数	0.001	0.001	0.370
派遣事業の開始年	-0.017	0.015	0.254
資本系グループ派遣会社	-0.014	0.007	0.057
定数	33.617	29.937	0.261
自由度調整済決定係数	0.027		
サンプル数	333		

表9 能力やスキルのランク分けと代替的専門性との関係

変数	係数	標準誤差	有意確率
代替的専門性ダミー	0.954	0.347	0.006
派遣社員数	0.001	0.001	0.328
派遣事業の開始年	-0.014	0.014	0.304
資本系グループ派遣会社	-0.013	0.007	0.070
定数	28.090	27.975	0.315
自由度調整済決定係数	0.058		
サンプル数	333		

以上のように、能力向上に関わる研修は専門業務において行われていることがうかがわれる。また、このような研修との関係から業務の専門性を見ると、小野（2010）にあるように、専門業務の範囲と政令26業務とのかい離の可能性がある。

なお、他の属性について見ると、職能別研修については、派遣社員数の係数が正で有意であり、派遣社員数が多く規模が大きいほうがより研修が行われることがうかがえる。派遣事業の開始年の係数は負で有意であり、歴史の古いほうがより研修が行われることがうかがえる。資本系グループ派遣会社の係数も負で有意である。資格取得に関する研

<sup>2</sup> さらに、第2節3(2)で述べた、政令26業務の中で専門業務と認識し難い建築物清掃、受付・案内、駐車場管理、ファイリング、事務用機器操作等、逆に専門業務とされるべき介護等を説明変数に加えても、いずれも有意でなかった。

修についても、これらの係数の符号は同様であるが、派遣事業の開始年以外は有意ではない。

#### 第4節 結論

本稿では、登録型派遣労働者の能力向上に関わる教育訓練は専門業務において行われていることを、派遣会社への調査に基づいて検証した。データは、独立行政法人労働政策研究・研修機構が2010年2月に実施した「人材派遣会社におけるキャリア管理に関する調査（派遣元調査）」の個票により、こうした教育訓練と専門業務性との関係について回帰分析等を行った。能力向上に関わる教育訓練としては、職能別研修、資格取得に関する研修を用いた。専門業務性は、まず、労働者派遣法施行令で定める26業務への該当の有無によるが、専門業務の範囲と26業務とのかい離が指摘されているため、それに対応して修正した代替的な専門業務性の概念に基づく分析も行った。

分析結果を見ると、職能別研修、資格取得に関する研修に対して、政令26業務該当の係数はいずれも正で有意であり、これらの研修が専門業務において行われていることがうかがわれる。

また、代替的な専門業務性の係数は、職能別研修に対して正で有意であり、政令26業務該当の係数より有意に大きいが、資格取得に関する研修に対しては有意でない。ただし、能力やスキルのランク分け自体との関係では、政令26業務該当の係数は有意でないのに対し、代替的専門性の係数は有意に正である。能力やスキルのランク分けが行われている場合、直接または間接に賃金に反映されることがほとんどであることから、能力向上に関わると考えられる。このような能力向上に関わる研修との関係から業務の専門性を見ると、専門業務の範囲と政令26業務とのかい離の可能性がある。



## 第4章 補論 派遣労働者の能力向上と業務の専門性

本章では、能力向上に関わる研修と専門業務の関係を中心に分析したが、本稿では、能力向上自体と専門業務の関係を派遣労働者調査に基づいて見る。

データは、独立行政法人労働政策研究・研修機構が2010年2月に実施した「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣労働者調査）」の個票により、能力向上に関連するさまざまな変数と専門業務性との関係についてクロス分析を行う。専門業務性については、本章と同じく、労働者派遣法施行令で定める26業務への該当の有無と、小野(2010)にあるような、専門業務の範囲と26業務とのかい離の指摘に対応して修正した代替的な専門業務性の概念を用いる。

以下、第1節でデータ、変数等の分析方法について述べ、第2節で登録型派遣労働者の能力向上と専門業務性等との関係についてクロス集計による分析を行う。最後に、第3節で本稿の結論を述べる。

### 第1節 分析方法

能力向上に関する変数として、能力開発の可能性、キャリアを伸ばすような仕事の機会、仕事のレベル、仕事の修得期間を取り上げ、これらと専門業務との関係についてクロス集計による分析を行う。専門業務については、本章と同じく、政令26業務（労働者派遣法施行令で定める26業務）と、専門業務の範囲と26業務とのかい離の指摘に対応して修正した代替的な専門業務性の概念による。

#### 1. データ

データは、労働政策研究・研修機構「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣労働者調査）」（以下、派遣労働者調査という）の個票による。同調査は、労働政策研究・研修機構「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣先調査）」で対象とした事業所に勤める派遣労働者に対し、派遣先から配布し、郵送回収する方法で、2010年2月1日時点について、2月から3月にかけて実施した。

有効回答数は4473、有効回収率は46.1%であるが、本稿では、このうち2,500程度の登録型派遣労働者を分析対象とする。

#### 2. 能力向上に関する変数

能力向上に関する変数として、能力開発の可能性（派遣労働者調査問36）、キャリアを伸ばすような仕事の機会（派遣労働者調査問14）、仕事のレベル（派遣労働者調査問9）、仕事の修得期間（派遣労働者調査問8）を用いる。

### 3. 専門業務性の変数

専門業務性の変数は、本章と同じく、政令 26 業務（労働者派遣法施行令で定める 26 業務）と、専門業務の範囲と 26 業務とのかい離の指摘に対応して修正した代替的な専門業務性の概念による。すなわち、26 業務の中には、建築物清掃、受付・案内、駐車場管理等、ファイリング、事務用機器操作のように、専門業務と認識し難いものも含まれている一方、介護のように、高齢社会に伴う福祉、医療に関する分野で専門業務とされるべきものがあるため、政令 26 業務にこれらを調整した専門性の概念を考える。

専門業務性の変数として、以上の政令 26 業務、代替的専門性に対する現在の派遣業務（派遣労働者調査問 4 (1)）の該当の有無を用いる。

## 第 2 節 分析結果

付表 1～付表 4 は、能力向上と専門業務との関係について、能力開発の可能性、キャリアを伸ばすような仕事の機会、仕事のレベル、仕事の修得期間と専門業務とのクロス集計を行った結果である。

### 1. 能力開発の可能性と専門業務

能力開発の可能性と専門業務との関連を見ると、付表 1 のようになる。能力開発ができる（「できる」、「ある程度できる」）という回答の割合は、全体の 58.5%（「できる」8.6%、「ある程度できる」49.9%）に比べて、政令 26 業務該当で 61.5%（「できる」9.1%、「ある程度できる」52.4%）、代替的専門性該当で 63.7%（「できる」11.4%、「ある程度できる」52.3%）と、ともに高くなっており、専門業務は能力開発の可能性増加に関わると考えられる。また、代替的専門性該当のほうが政令 26 業務該当より、能力開発ができるという回答の割合が高い。

付表 1 能力開発の可能性と専門業務の関係

能力開発の可能性	できる	ある程度 できる	あまり できない	できない
全体	8.6%	49.9%	32.0%	9.5%
政令26 業務該当	9.1%	52.4%	30.5%	8.1%
代替的専門性該当	11.4%	52.3%	26.3%	9.9%

(注) 無回答を除き集計。

### 2. キャリアを伸ばすような仕事の機会と専門業務

キャリアを伸ばすような仕事の機会と専門業務との関連を見ると、付表 2 のようになる。全体で「よくある」7.4%、「たまにある」40.3%という回答の割合であるのに対し、政令 26 業務該当では「よくある」7.5%、「たまにある」40.3%でほぼ同じであるが、代

替的専門性該当では「よくある」13.8%、「たまにある」44.6%と高くなっている。代替的専門性で見れば、専門業務はキャリアを伸ばすような仕事の機会増加に関わると考えられる。

付表2 キャリアを伸ばすような仕事の機会と専門業務の関係

仕事の機会	よくある	たまにある	ほとんどない
全体	7.4%	40.3%	52.2%
政令26 業務該当	7.5%	40.3%	52.1%
代替的専門性該当	13.8%	44.6%	41.6%

(注) 無回答を除き集計。

### 3. 仕事のレベルと専門業務

仕事のレベルと専門業務との関連を見ると、付表3のようになる。本人の判断による仕事である（おおむね判断による：「たまに指示を受ける程度で、おおむね本人の判断による仕事である」、判断による：「ほとんど指示を受けることなく、本人の判断によって行われる仕事である」という回答の割合は、全体の23.9%（おおむね判断による20.3%、判断による3.6%）に比べて、政令26 業務該当では21.4%（おおむね判断による18.5%、判断による2.9%）とやや低いが、代替的専門性該当では26.9%（おおむね判断による22.9%、判断による4.0%）と高くなっている。代替的専門性で見れば、専門業務は仕事のレベル上昇に関わると考えられる。

付表3 仕事のレベルと専門業務の関係

仕事のレベル	定型的	ある程度判断必要	おおむね判断による	判断による
全体	33.7%	42.4%	20.3%	3.6%
政令26 業務該当	35.4%	43.2%	18.5%	2.9%
代替的専門性該当	26.5%	46.5%	22.9%	4.0%

(注1) 無回答を除き集計。

(注2) 定型的: 「ほとんど指示に従い行う、主として定型的な仕事が多い」

ある程度判断必要: 「おおむね指示を仰ぎながら、本人の判断もある程度必要な仕事である」

おおむね判断による: 「たまに指示を受ける程度で、おおむね本人の判断による仕事である」

判断による: 「ほとんど指示を受けることなく、本人の判断によって行われる仕事である」

### 4. 仕事の修得期間と専門業務

仕事の修得期間と専門業務との関連を見ると、付表4のようになる。仕事の修得期間（仕事を一通りこなせるようになった期間）が半年以上（「半年程度」、「1年程度」、「1年以上」の合計）という回答の割合は、全体の30.1%（「半年程度」17.3%、「1年程度」7.3%、「1年以上」5.5%）に比べて、政令26 業務該当で33.2%（「半年程度」19.0%、「1年程度」8.6%、「1年以上」5.6%）、代替的専門性該当で34.1%（「半年程度」19.1%、「1年程度」8.8%、「1年以上」6.2%）と、ともに高くなっており、専門業務は仕事の

修得期間に反映される仕事の難易度上昇に関わると考えられる。また、代替的専門性該当のほうが政令 26 業務該当より、仕事の修得期間が半年以上という回答の割合がやや高い。

付表 4 仕事の修得期間と専門業務の関係

仕事の修得期間	1週間程度	1カ月程度	2～3カ月程度	半年程度	1年程度	1年以上
全体	10.0%	25.5%	34.5%	17.3%	7.3%	5.5%
政令26 業務該当	6.5%	23.3%	37.0%	19.0%	8.6%	5.6%
代替的専門性該当	8.8%	25.6%	31.4%	19.1%	8.8%	6.2%

(注) 無回答を除き集計。

### 第 3 節 結論

本稿では、能力向上と専門業務の関係を派遣労働者調査に基づいて見た。データは、独立行政法人労働政策研究・研修機構が 2010 年 2 月に実施した「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣労働者調査）」の個票により、能力向上に関連するさまざまな変数と専門業務性との関係についてクロス集計による分析を行った。能力向上に関する変数としては、能力開発の可能性、キャリアを伸ばすような仕事の機会、仕事のレベル、仕事の修得期間を用いた。専門業務性については、本章と同じく、政令 26 業務（労働者派遣法施行令で定める 26 業務）への該当の有無と、専門業務の範囲と 26 業務とのかい離の指摘に対応して修正した代替的な専門業務性の概念を用いた。

分析結果を見ると、代替的専門性に該当する場合、能力開発の可能性、キャリアを伸ばすような仕事の機会、仕事のレベル、仕事の修得期間に反映される仕事の難易度も高くなっている。代替的専門性で見れば、専門業務は能力向上に関わると考えられる。

ただし、政令 26 業務に該当する場合は、キャリアを伸ばすような仕事の機会、仕事のレベルは高くなっておらず、能力開発の可能性、仕事の修得期間に反映される仕事の難易度は高くなっているものの代替的専門性ほどではない。このような能力向上との関係から業務の専門性を見ると、専門業務の範囲と政令 26 業務とのかい離の可能性がある。

### 参考文献

小野晶子（2010）、『人材派遣会社におけるキャリア管理—ヒアリング調査から登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える—』（労働政策研究・研修機構労働政策研究報告書 No. 124）第 I 部 分析編，pp. 1-84

労働政策研究・研修機構調査（2010）、『人材派遣会社におけるキャリア管理に関する調査（派遣元調査）』（調査シリーズ No. 78）

労働政策研究・研修機構調査（2010）、『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派

遣先調査)』(調査シリーズ No. 79)  
労働政策研究・研修機構調査(2011)、『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣労働者調査)』(調査シリーズ No. 80)

## 第5章 派遣労働者の職種別賃金の分析

### 第1節 問題意識

本稿では、労働政策研究・研修機構（以下、JILPT という）が2008年から実施している派遣労働に関する一連の調査を踏まえて、登録型派遣労働者の賃金に注目し、賃金（時給額）が何によって規定されるのか、また賃金上昇の要因について分析する。データによる実証分析に止まらず、派遣労働者の聞きとり調査からの事例を使って、個人の時給推移を描き、分析結果を補足したい。

労働者派遣法<sup>1</sup>が1985年に成立、翌年施行されてから、25年余りが経過した。派遣労働者数は2008年のリーマンショックまで右肩上がりが増加し続け、ピーク時は140万人であった<sup>2</sup>。派遣労働市場の拡大と共に、職種別の賃金相場が形成されつつある<sup>3</sup>。しかし、その賃金の実態は明らかになっていない。賃金に関する学術的な研究の多くは正社員に関するものであるし、非正社員の賃金の研究の多くはパートタイム労働者のものである。派遣労働者の賃金決定要因など、個票を使った詳細な賃金分析の研究は全くない。その理由は2つ考えられる。1つは、派遣労働自体がこの1990年代以降にようやく注目されるようになった新しい働き方であり、製造業務派遣や日雇い派遣など昨今、社会的に問題視されるようになってから10年も経っておらず、研究自体もまだ日が浅いことである。2つめは、派遣労働者の職種に関する賃金の情報を公式統計から得られにくいことである。厚生労働省の「派遣労働者実態調査」や「労働者派遣事業報告書」（表1）<sup>4</sup>は労働者派遣法で定められている「政令26業務」を中心に賃金を集計している。問題は、この法的業務区分では労働市場の実態としての職種別賃金を把握出来ないことにある。例えば、もっとも派遣労働者数が多い、5号「事務用機器操作」は、「電子計算機、タイプライター、テレックス又はこれらに準ずる事務用機器の操作の業務」と定義されており、実際には一般事務、営業事務、経理事務、カスタマーサービス（CS）等、ありとあらゆる事務職種に分布する業務となっている。さらに、10号「財務処理」や11号「取引文書作成」などと共に、複合的な業務区分で契約している派遣労働者も存在する。また、

<sup>1</sup> 正式名称は、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備に関する法律」。

<sup>2</sup> 総務省統計局『労働力調査』。

<sup>3</sup> このことは、求職者がアクセスする多種多様なネット上の派遣労働の求人サイトをみれば感覚的にわかる。さまざまな派遣元が一同に求人掲載している派遣総合サイトも複数存在し（例えば、「はたらこねっと」や「りくナビ派遣」など）、職種や地域などの条件で求人を検索することが出来る。職種は、「一般事務」「営業事務」「経理事務」といったような名称で、同一の地域、職種であれば時給額はさほど変わらない。

<sup>4</sup> 厚生労働省では、毎年、派遣元事業所からの申告を集計し、業務ごとの賃金を特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業に分けて公表している。



表1 「労働者派遣事業報告書（平成21年度）」による政令26業務の賃金及び派遣料金

(単位:円)

		一般労働者派遣事業注1)		特定労働者派遣事業注2)	
		賃金	派遣料金	賃金	派遣料金
全体平均		1,468	2,113	1,942	2,952
ソフトウェア開発	1号	2,040	3,101	2,323	3,875
機械設計	2号	1,824	2,704	2,175	3,471
放送機器等操作	3号	1,647	2,338	2,075	2,977
放送番組等演出	4号	1,621	2,212	1,909	2,671
事務用機器操作	5号	1,326	1,854	1,681	2,526
通訳、翻訳、速記	6号	1,815	2,557	1,996	3,096
秘書	7号	1,489	2,041	1,636	2,227
ファイリング	8号	1,258	1,737	1,535	2,240
調査	9号	1,597	2,235	2,193	3,334
財務処理	10号	1,385	1,922	1,710	2,481
取引文書作成	11号	1,490	2,056	1,920	2,719
デモンストレーション	12号	1,507	2,114	2,110	3,303
添乗	13号	1,311	1,795	1,346	2,207
建築物清掃	14号	977	1,349	1,044	1,540
建築設備運転、点検、整備	15号	1,614	2,301	1,875	2,813
受付・案内、駐車場管理等	16号	1,230	1,697	1,354	1,926
研究開発	17号	1,581	2,325	2,089	3,486
事業の実施体制の企画、立案	18号	2,077	2,924	2,790	4,251
書籍等の制作・編集	19号	1,519	2,107	1,892	2,890
広告デザイン	20号	1,511	2,112	1,952	2,992
インテリアコーディネータ	21号	1,392	1,980	2,023	3,007
アナウンサー	22号	2,069	2,883	2,130	3,081
OAインストラクション	23号	1,631	2,347	2,000	3,214
テレマーケティング	24号	1,322	1,810	1,692	2,557
セールスエンジニアの営業、金融商品の営業	25号	1,887	2,703	2,564	4,058
放送番組等の大道具、小道具	26号	1,399	1,994	2,017	3,073

データ出所)厚生労働省『労働者派遣事業報告書集計結果(平成21年度)』

※1 労働者派遣の実績のあった事業所について各事業所の派遣労働者の賃金・派遣料金を単純平均したもの。

※2 派遣労働者の賃金・派遣料金は、1時間当たりの平均額。原本データは1日(8時間)当たり賃金を掲載している。

注1) 一般労働者派遣事業とは、特定労働者派遣事業以外の労働者派遣事業をいい、仕事を紹介されて就労した時にのみ雇用関係が発生する就業形態を扱う。いわゆる登録型派遣労働者を派遣する事業が該当する。

注2) 特定労働者派遣事業とは、「常時雇用される労働者」のみを労働者派遣の対象として行う。「常時雇用される労働者」とは、①期間の定めなく雇用されている者と、②期間を定めて雇用されている者の中でも、過去1年を超える期間について、引き続き雇用されている労働者、あるいは、採用時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者を指す。

「労働者派遣事業報告書」での賃金把握の範囲は 26 業務に止まっており、1999 年以降、対象業務がネガティブリスト方式に変化し、2004 年以降に製造業務での派遣も始まったが、これらの自由化業務の賃金は把握されていない。

そこで、JILPT では、派遣労働者、派遣先、派遣元の三者に対して調査票調査を実施する際に、独自に 46 職種を設定し<sup>5</sup>、それぞれの職種における賃金（派遣料金）を把握することにした<sup>6</sup>。表 2 は、派遣労働者調査から得られた平均時給額である。

表 2 の賃金をみると、全体の平均時給額は 1,345 円、雇用形態別にみると「登録型派遣社員」（以下、登録型という）は 1,265 円と「常用型派遣社員」（以下、常用型という）に比べて低い<sup>7</sup>。全体の度数がある程度確保されている職種の中で最も時給額が高いものは、「情報処理システム開発」の 2,308 円、最も低い職種は「医療事務」の 874 円であった<sup>8</sup>。後者の金額は、労務作業である「倉庫作業」よりも低い。このように同じ派遣労働といえども、倍以上差がある職種もあり、まったく様相が異なることがわかる。また、登録型と常用型を比べると、事務職の一部職種においては登録型の方が賃金が高いが、概ね常用型の方が高い。ただ、その差はそれほど大きくなく、個人属性等の条件を一定にした時にも同様の傾向がみられるのか、検証が必要である。

本稿では、派遣労働者調査のデータを使い、賃金決定および賃金上昇に関する分析を行う。第 2 節では、賃金と職種に関する先行研究についてサーベイし、仮説を考える。第 3 節では、分析に使用するデータと変数の説明を行い、第 4 節で推定結果を提示、考察する。考察の際には事例を補足的に使う。

ところで、派遣労働者に支払われる賃金は、派遣元が派遣先に請求する派遣料金に大きく依存する。派遣料金と賃金との関係をあらかじめ説明しておきたい。派遣元調査で賃金が派遣料金にどの程度連動するかを 4 段階で聞いたところ、一般派遣においては 83.9%の派遣元事業所が連動する（「常に連動する」、「おおむね連動する」の合算）と回答している<sup>9</sup>。また、派遣元調査からは派遣料金の約 7 割が賃金であることがわかってい

---

<sup>5</sup> 46 職種の設定にあたり、派遣会社のヒアリング調査やネット上の職種の動向からどういった職種が存在するのかを調べ設定した。また、派遣会社や人材派遣協会などからのアドバイスを受けた。

<sup>6</sup> 詳細は JILPT(2010b、2010c、2011a)の調査概要を参照いただきたい。

<sup>7</sup> 派遣労働者は、常用型派遣労働者と登録型派遣労働者に分けることが出来る。JILPT で実施した「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣労働者調査）」では、問 1 で雇用形態を聞いている。選択肢は「1. 登録型派遣社員」、「2. 常用型派遣社員（期間の定めあり）」、「3. 常用型派遣社員（期間の定めなし）」の 3 つである。それぞれには注意書きがあり、「登録型派遣社員」は、派遣会社に登録して、派遣されている場合にのみ派遣会社と雇用契約している者、「常用型派遣社員」は、派遣されていない場合でも派遣会社との雇用契約が継続している者である。ここでは、選択肢 2 と 3 の常用型派遣社員をまとめて集計している。

<sup>8</sup> 技能や専門性が求められると裏腹に「医療事務」の賃金が低い理由については、JILPT(2010a)でも指摘したところであるが、国公立大病院での医療事務の請負に関わる競争入札制度で、落札価格がどんどん下落し、最低賃金レベルにまで落ち込んでいることがある。この職種のマーケット全体をみると、雇用形態は大病院の請負社員が多く、他方、派遣労働者は中小クリニック等の医療事務に従事し、職場のフィールドは異なるものの、請負の市場賃金の影響を受けていることが考えられる。

<sup>9</sup> JILPT(2010b)、p. 24、図 II-5。

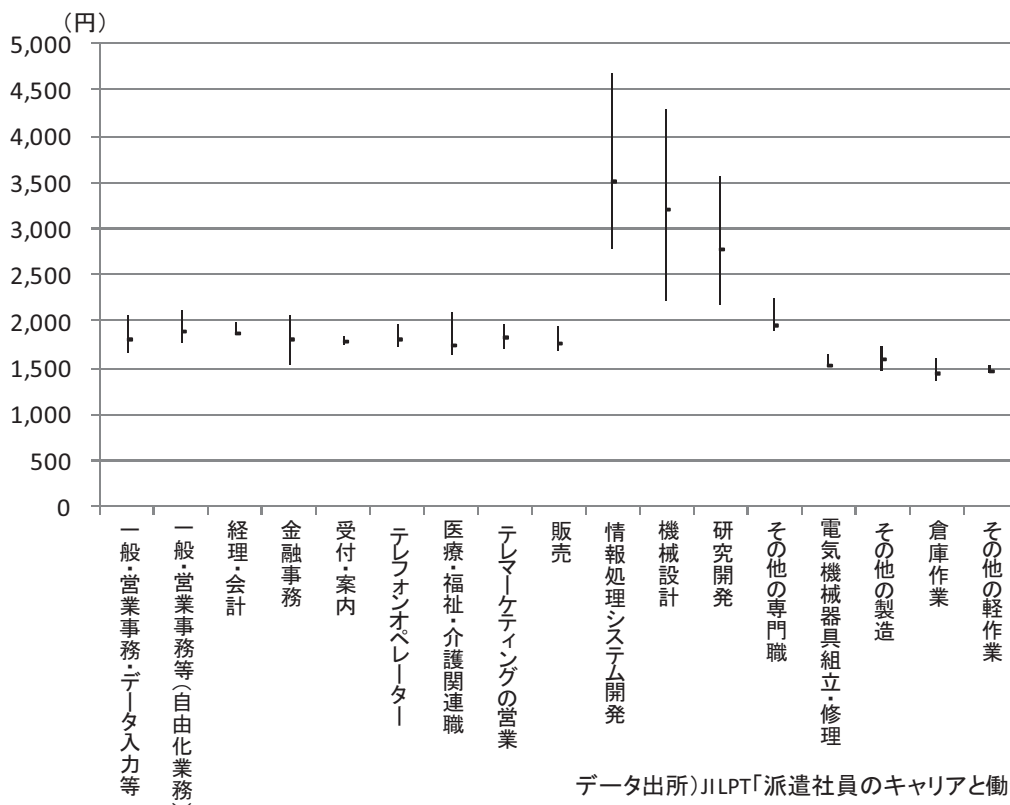
表 2 職種別の平均時給額

	全体					登録型派遣社員					常用型派遣社員					
	度数	平均値	変動係数	最小値	最大値	度数	平均値	変動係数	最小値	最大値	度数	平均値	変動係数	最小値	最大値	
計	4279	1345.0	0.424	530	8000	2467	1265.2	0.254	530	4200	1812	1453.7	0.536	550	8000	
事務職	一般・営業事務・データ入力等	1415	1291.3	0.203	700	3900	986	1298.1	0.186	700	2220	429	1275.8	0.239	700	3900
	一般・営業事務等（自由化業務）	133	1288.8	0.197	700	2000	80	1298.9	0.184	700	1750	53	1273.5	0.216	750	2000
	ファイリング	16	1243.8	0.196	800	1600	12	1258.3	0.212	800	1600	4	1200.0	0.148	1050	1400
	財務	17	1465.9	0.327	900	2600	13	1332.3	0.249	900	1860	4	1900.0	0.357	1100	2600
	経理・会計	111	1340.6	0.176	750	1830	80	1334.0	0.179	750	1830	31	1357.7	0.170	939	1750
	金融事務	259	1201.5	0.224	700	2500	145	1215.5	0.225	700	2100	114	1183.6	0.222	720	2500
	貿易・国際事務・取引文書作成	36	1512.5	0.168	1100	2200	24	1535.4	0.147	1100	2000	12	1466.7	0.210	1100	2200
	受付・案内	97	1217.6	0.213	600	1800	74	1223.6	0.211	600	1800	23	1198.2	0.226	900	1700
	秘書	26	1377.5	0.223	800	1890	20	1371.5	0.226	800	1800	6	1397.5	0.234	1000	1890
	通訳・翻訳・速記	28	1732.5	0.268	1300	3500	23	1754.8	0.290	1300	3500	5	1630.0	0.080	1500	1800
	テレフォンオペレーター	107	1254.5	0.199	700	2000	77	1245.5	0.203	700	2000	30	1277.7	0.189	830	1650
その他の事務職	43	1346.6	0.269	750	2500	25	1442.6	0.245	830	2500	18	1213.2	0.280	750	2050	
福祉職	医療事務	61	874.5	0.246	530	1440	31	941.2	0.227	530	1440	30	805.6	0.245	550	1300
	医療・福祉・介護関連職	96	1201.8	0.566	670	4400	60	1137.9	0.434	700	4200	36	1308.3	0.695	670	4400
営業・販売職	テレマーケティングの営業	13	1317.7	0.152	900	1600	10	1266.0	0.156	900	1600	3	1490.0	0.065	1420	1600
	セールスエンジニア、金融商品の営業	5	1577.0	0.167	1350	2000	2	1500.0	0.141	1350	1650	3	1628.3	0.201	1385	2000
	販売	77	1156.8	0.193	780	1800	36	1160.4	0.167	850	1460	41	1153.6	0.217	780	1800
	デモンストレーター	1	1850.0	-	1850	1850	-	-	-	-	-	1	1850.0	-	1850	1850
	その他の営業・販売関連職	23	1496.1	0.378	700	3300	11	1604.2	0.241	1000	2300	12	1397.1	0.496	700	3300
専門職	OAインストラクター	22	1416.6	0.200	1000	2150	12	1494.8	0.197	1130	2150	10	1322.8	0.190	1000	1810
	情報処理システム開発	193	2308.9	0.522	800	8000	29	1864.5	0.303	800	3500	164	2387.5	0.532	910	8000
	編集・印刷・DTPオペレーター	27	1417.2	0.174	850	1930	18	1425.0	0.167	850	1700	9	1401.7	0.199	1050	1930
	広告デザイン	8	1556.3	0.200	1000	2000	6	1575.0	0.229	1000	2000	2	1500.0	0.094	1400	1600
	その他の技術・クリエイティブ職	102	1750.3	0.524	1000	5080	53	1505.8	0.177	1080	2400	49	2014.7	0.619	1000	5080
	機械設計	148	1911.0	0.453	950	6000	28	1613.4	0.333	950	2600	120	1980.4	0.461	1031	6000
	放送機器等操作	38	1382.8	0.367	750	2955	12	1238.3	0.169	900	1500	26	1449.5	0.406	750	2955
	放送番組等における大道具・小道具	1	940.0	-	940	940	-	-	-	-	-	1	940.0	-	940	940
	放送番組等演出	12	1340.0	0.394	800	2500	6	1175.0	0.377	800	2000	6	1505.0	0.394	860	2500
	アナウンサー	3	1566.7	0.161	1300	1800	-	-	-	-	-	3	1566.7	0.161	1300	1800
	建築物清掃	15	1104.7	0.225	740	1795	2	852.5	0.170	750	955	13	1143.5	0.211	740	1795
	建築設備運転・点検・整備	11	1608.2	0.352	900	2500	4	1697.5	0.380	1150	2500	7	1557.1	0.362	900	2250
	インテリアコーディネーター	1	1400.0	-	1400	1400	1	1400.0	-	1400	1400	-	-	-	-	-
	研究開発	126	1567.6	0.488	700	6200	72	1333.0	0.157	850	2000	54	1880.5	0.570	700	6200
	調査	10	2005.7	0.708	1000	5000	5	1242.0	0.142	1050	1420	5	2769.4	0.630	1000	5000
	駐車場管理	1	750.0	-	750	750	1	750.0	-	750	750	-	-	-	-	-
	事業実施体制の企画、立案関係	4	2520.0	0.246	1780	3300	1	1780.0	-	1780	1780	3	2766.7	0.167	2500	3300
その他の専門職	117	1697.4	0.544	750	6000	42	1562.1	0.421	780	4000	75	1773.1	0.586	750	6000	
製造業務	電気機械器具組立・修理	55	1051.5	0.261	700	2000	27	931.1	0.137	700	1200	28	1167.7	0.280	700	2000
	半導体・電子機器製造組立・修理	82	1020.0	0.181	730	1900	55	1005.6	0.129	730	1390	27	1049.3	0.251	750	1900
	輸送用機械組立・修理	31	1160.5	0.154	900	1700	13	1143.1	0.162	1000	1700	18	1173.1	0.152	900	1600
	その他の製造	383	1107.2	0.281	550	4000	215	1046.0	0.192	750	2200	168	1185.5	0.336	550	4000
軽作業	運送・運送補助	24	1110.8	0.220	800	2000	11	1085.3	0.156	800	1300	13	1132.3	0.264	800	2000
	倉庫作業	117	1007.6	0.184	700	1800	43	991.1	0.151	700	1330	74	1017.2	0.201	700	1800
	その他の軽作業	62	1034.1	0.514	560	5000	35	986.5	0.123	800	1400	27	1095.9	0.728	560	5000
その他上記に該当しない業務	75	1251.2	0.564	730	5000	30	1187.5	0.441	730	3600	45	1293.7	0.624	730	5000	

データ出所) JILPT「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣労働者調査)」

る<sup>10</sup>。その上で、図1と表3をみると、派遣料金が低い職種は「情報システム開発」や「機械設計」のように3,000円を超え、低いものは、製造業務や軽作業系のように1,500円前後に止まる。事務系はその中間に位置する。この調査では派遣料金の最高額と最低額を聞いており<sup>11</sup>、その賃金幅を示すと、情報システム開発や機械設計、研究開発などは広く、一般事務職や製造業務、軽作業については狭い。つまり、派遣料金に連動して、賃金幅が広い職と狭い職が存在することがわかる。

図1 職種別派遣料金の幅（最高額、最低額、平均額）



データ出所)JILPT「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣先調査)」  
出典)JILPT(2010c), p28, 図5-2。

<sup>10</sup> 同上、p. 23、図II-4。

<sup>11</sup> JILPT 派遣元調査でも、職種ごとの派遣労働者の平均賃金、最高額と最低額を聞き、賃金幅を明らかにしている。JILPT(2010b)を合わせて参照いただきたい。

表3 職種別の平均派遣料金額

	N	平均	標準偏差	変動係数	最小値	最大値	
全体	1685	1997.3	756.2	0.379	900.0	6890.0	
事務職	一般・営業事務・データ入力等	520	1809.2	410.2	0.227	900.0	3610.0
	一般・営業事務等(自由化業務)	73	1908.6	505.9	0.265	950.0	5000.0
	ファイリング	14	1548.0	322.1	0.208	925.0	2125.0
	財務	13	1931.2	310.3	0.161	1520.0	2515.0
	経理・会計	37	1877.4	274.5	0.146	1400.0	2500.0
	金融事務	77	1819.5	217.1	0.119	1000.0	2800.0
	貿易・国際事務・取引文書作成	18	1967.3	216.0	0.110	1500.0	2320.0
	受付・案内	63	1788.5	329.8	0.184	1065.0	2450.0
	秘書	11	1952.5	321.2	0.164	1370.0	2367.0
	通訳・翻訳・速記	12	2458.0	651.1	0.265	1700.0	3600.0
	テレフォンオペレーター	24	1807.4	336.1	0.186	1130.0	2400.0
	その他の事務職	17	2078.2	787.8	0.379	1070.0	4464.0
医療・福祉職	医療事務	9	1607.4	466.8	0.290	1200.0	2880.0
	医療・福祉・介護関連職	47	1752.8	510.5	0.291	1100.0	3125.0
営業・販売職	テレマーケティングの営業	23	1833.8	432.5	0.236	1229.0	3097.0
	セールスエンジニア、金融商品の営業	3	3750.0	895.4	0.239	2950.0	5000.0
	販売	25	1765.1	349.2	0.198	1184.0	3030.0
	デモンストレーター	1	1750.0	0.0	0.000	1750.0	1750.0
	添乗	-	-	-	-	-	-
その他の営業・販売関連職	14	1724.9	455.0	0.264	1050.0	2700.0	
専門職	OAインストラクター	11	2214.8	387.7	0.175	1680.0	3000.0
	情報処理システム開発	93	3526.3	916.0	0.260	1500.0	6675.0
	編集・印刷・DTPオペレーター	12	2100.8	301.9	0.144	1660.0	2600.0
	広告デザイン	8	2588.3	618.6	0.239	2090.0	4000.0
	その他の技術・クリエイティブ職	17	2284.8	707.4	0.310	1467.0	4780.0
	機械設計	66	3211.7	977.3	0.304	1450.0	6000.0
	放送機器等操作	18	2609.1	645.6	0.247	1600.0	4073.0
	放送番組等における大道具・小道具	1	1560.0	0.0	0.000	1560.0	1560.0
	放送番組等演出	7	2551.4	896.9	0.352	1300.0	4250.0
	アナウンサー	2	2142.5	12.5	0.006	2130.0	2155.0
	建築物清掃	13	1315.5	260.7	0.198	900.0	1820.0
	建築設備運転・点検・整備	2	2109.0	164.0	0.078	1945.0	2273.0
	インテリアコーディネーター	3	1816.7	154.6	0.085	1600.0	1950.0
	研究開発	65	2785.5	994.6	0.357	1080.0	6890.0
	調査	5	2343.0	557.7	0.238	1700.0	3275.0
	駐車場管理	1	1300.0	0.0	0.000	1300.0	1300.0
	事業実施体制の企画、立案関係	3	2839.0	1531.3	0.539	1400.0	4960.0
その他の専門職	39	1965.1	617.4	0.314	950.0	3900.0	
製造業務	電気機械器具組立・修理	28	1541.8	546.7	0.355	910.0	4000.0
	半導体・電子機器製造組立・修理	11	1891.1	543.9	0.288	1210.0	3100.0
	輸送用機械組立・修理	14	1650.6	181.5	0.110	1350.0	1940.0
	その他の製造	152	1590.9	345.9	0.217	945.0	2800.0
軽作業	運送・運送補助	12	1552.2	306.5	0.197	909.0	2000.0
	倉庫作業	42	1437.6	260.8	0.181	900.0	1950.0
	その他の軽作業	37	1459.2	319.8	0.219	927.0	2500.0
その他	22	1967.6	791.1	0.402	1000.0	3800.0	

データ出所) JILPT「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣先調査)」

出典) JILPT(2010c)、p.27、表5-1の数値を元に変動係数を追加している。

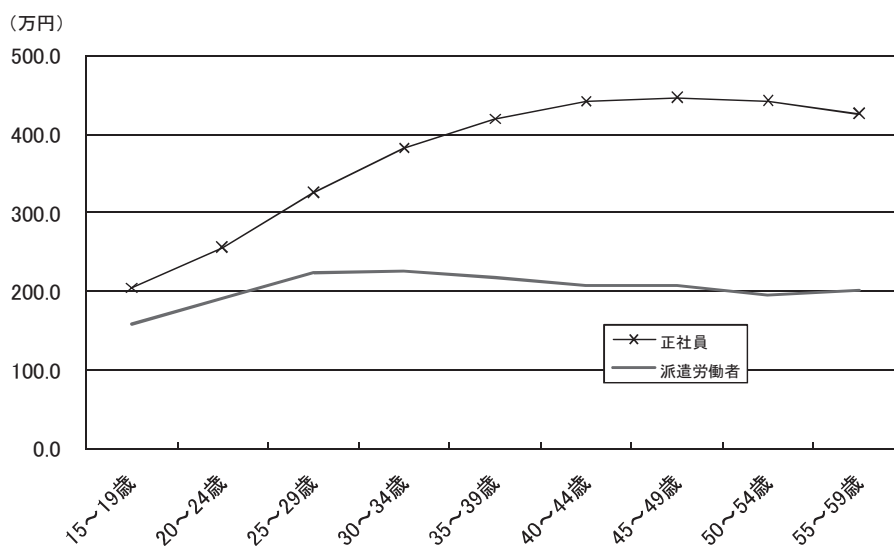
## 第2節 先行研究と仮説

### 1. 先行研究—賃金と職種に注目して—

日本の正社員の15歳から60歳までの賃金（年収）は、学歴の差はあるものの、年齢に従って右肩上がりに上昇し、50歳あたりから少し下降するカーブを描くことが過去の研究や調査から知られている。実際に『就業構造基本調査』のデータから年齢ごとに平均所得をみると、図2のように描かれる。同様に派遣労働者のカーブを描くと、20歳代後半まで上昇するが以降、緩やかに下降し、年収で200万円前後をほぼフラットに推移する。

日本の労働市場における賃金の研究は、正社員を中心に、現在の会社の勤続年数や企業規模間格差が賃金に及ぼす影響が研究され、特に勤続年数が賃金を増加させる効果は日本では特に強いことが示されてきた<sup>12</sup>。非正社員の賃金分析の研究に関しては、永瀬（1994、1995、2003）の一連の研究からパートタイム労働者の賃金について賃金関数により多くの発見がなされている。永瀬（1995）は、女性のパート市場が地域の賃金相場に非常に感応的である一方で、教育年数、経験、職種などの個人の人的資本で説明出来る賃金差が少ないことを示している。永瀬（2003）の分析では、パートタイム労働者の職種に関して、「事務」や「専門職」においては性別に関係なく賃金が高くなる傾向がみられている。一方で、「技能・生産工」といった製造業務に関わる場合は、男性サンプルで

図2 正社員と派遣労働者の年齢階層別平均所得



データ出所：厚生労働省「就業構造基本調査（2007年）」にもとづき高橋（2011）が推計。

<sup>12</sup> 最近の研究からは、勤続による賃金カーブが抑えられる傾向がみられる（濱秋・堀・前田・村田（2011））。同様に、勤続の賃金への影響が弱くなっていることは、石田・富田・三谷（2009）の事例調査からも明らかになっている。



は賃金水準に対して正の関係だが女性サンプルでは負の関係がみられている。堀(2007)は、パートタイム労働者の職種ごとの賃金推計を行っており、生産工程・労務職に比べて、管理職や専門・技術職、運輸・通信職で賃金が高く、特に専門・技術職では47%賃金水準が高く(時給換算すると321円高く)、職種の賃金に与える影響が大きいことを指摘している<sup>13</sup>。また、堀の別の分析結果<sup>14</sup>からは、職種で見た場合、正社員では生産工程・労務職よりも、販売職、サービス職、保安職、運輸・通信職で賃金が低くなるが、パートタイム労働者に関してみれば、販売職以外の職種では、生産工程・労務職よりも賃金が高くなる結果を得ている。同様の結果は永瀬(1994)においてもみられており、パートタイム労働者の賃金関数からは、ブルーカラーに対して専門職、事務職、販売職の賃金が非常に高いが、正社員ではブルーカラーに対して賃金差が小さくなっている。その一方で、永瀬のパートタイム労働者の分析では勤続年数が賃金に影響を与えていないが、堀の分析では勤続年数が有意に賃金を引き上げる結果となっていた。堀が使用したサンプル<sup>15</sup>と永瀬のサンプルと比べると、調査時点が18年違う。時代の変遷によってパートタイム労働者の様相も変化していることがうかがえる。

それでは、派遣労働者の賃金はどのようになっているのか。実は、派遣労働者の賃金に関する先行研究は少ない。横山(2005)はネット上の派遣総合サイトを活用して41の職種別に派遣賃金水準の実勢に迫り、時給の高い職種と低い職種では倍近い差があることを指摘している。派遣労働においては賃金の分散が大きく、その理由を派遣業種のバラエティと其中的賃金の階層性の大きさを反映しているとする。賃金階層性を職種別の特性と関連させた時に、およそ3層で捉えられるという。すなわち、量的に最も中心的派遣業務である一般事務などの事務職は主として高学歴女性によって担われ、賃金ランクの中位に位置する。下位には高卒男性を中心とする軽作業や製造業務等と高卒女性を中心とする軽デスクワーク系、上位は最も少ない構成比である高度な専門職種であり、これは高学歴女性を含む高学歴男性を中心に担われるとする。

島貫(2010)は、賃金の上昇に関して、派遣労働者の派遣先・派遣元の移動傾向<sup>16</sup>に注目して分析している。平均値でみた賃金水準は「派遣元固定型」「派遣先固定型」「変更型」の順だが、賃金が上昇する可能性が高いのは「派遣先固定型」であり、派遣経験期間が長期になれば「派遣元固定型」においても仕事の高度化と賃金の上昇を図ることが可能となるとしている。高橋(2010)は大手独立系の派遣会社と中堅資本系の派遣会社と

---

<sup>13</sup> 堀(2007)、p. 198。

<sup>14</sup> 同上、p. 206。

<sup>15</sup> 堀(2007)は、2001年の『パートタイム労働者総合実態調査』の個票データを使用。永瀬(1994)は、1983年の『1983年職業移動と経歴(女子)調査』(雇用職業総合研究所)のデータを使用している。

<sup>16</sup> 島貫(2010)の分類では、「派遣先固定型」(過去2年において同一の派遣先・元で働いている場合)、「派遣元固定型」(過去2年において同一の派遣元だが派遣先は移動している場合)、「変更型」(過去2年において派遣先・元とも変わっている場合)。

の平均賃金の比較から、中堅資本系（すなわちグループ系企業）の方が賃金が高いと指摘している。高橋によれば、中堅資本系が大手独立系に比べて賃金が高くなる理由としては、サンプルとなった中堅資本系<sup>17</sup>が多く持つ職種、すなわち営業事務や貿易事務といった職種において賃金が高いためではないかと考察している。職種を説明変数として時給額を分析した結果をみると、リファレンス・グループの一般事務に比べて、営業事務と貿易事務は正、金融事務は負の値となっている。すなわち、資本系か独立系かというよりも、職種構成によって賃金率は変わってくる可能性が高い。金融はグループ系派遣会社が多いことで知られるが、どの程度金融事務が分析対象に入っているかによって平均賃金が変わってくる可能性がある。

## 2. 仮説

派遣労働市場は職種別に賃金に特徴がみられることを考慮しつつ、本稿では派遣労働者の賃金が何によって規定されるのか（賃金決定要因分析）、賃金上昇の要因は何か（賃金上昇規定要因分析）を解明する。これらの要因を5つに分けて仮説を想定する。すなわち本節以下で説明する、①人的資本要因、②派遣元要因、③派遣先要因、④仕事要因、⑤交渉要因である。

### ①人的資本要因

人的資本の高まりが賃金を高めるという仮説を検証する。人的資本は、教育や経験により培われる。人的資本を上昇させる投資は、後に賃金によって回収される。つまり、人的資本が高ければ獲得する賃金は高くなるということになる。Mincer(1974)は教育年数と共に現在の会社での勤続年数が賃金を増加させることを指摘しており、1つの会社での勤続年数はその会社での賃金を増加させる効果がある。つまり勤続年数は人的資本の蓄積を表している。

派遣労働では、職場としての派遣先、雇用主としての派遣元の2つの関係が存在する。いずれの勤続が賃金決定および賃金の上昇に影響を及ぼすのだろうか。島貫（2010）の研究や、清水（2007）の事例研究からは、派遣先を固定した方が移動するよりも優位であるという結論になっている。事例調査による小野（2011）の研究でもこの結論と同様の優位性を説いている。しかし、それならば派遣元の効果はないのか。先にも述べたように、島貫の研究からは長期になれば派遣元を固定する優位性が出てくることがわかる。はたして派遣先と派遣元、どちらでの雇用が長期化することが賃金により大きな影響を与えるのだろうか。また、これらの違いは職種によって異なるのか。例えば、専門職のような技能の幅が広く、賃金幅が広い職種であれば、低技能の職務（低賃金）から高技

---

<sup>17</sup> 分析では4社の中堅資本系と6社の大手独立系の派遣会社で働く派遣労働者をサンプルとしている。

能の職務（高賃金）へ移行していくことが考えられ、職種において人的資本の蓄積効果を期待できよう。

この他、正社員経験が賃金決定や賃金の上昇に影響を与えるのかをみる。正社員の方が一般的に教育訓練は充実している。正社員としての就業経験は賃金にプラス効果を及ぼすのだろうか。

## ②派遣元要因

派遣元の要因として、企業規模を想定する。一般的に大企業の方が賃金は高いとされるが、大手派遣会社の方が賃金が高いといえるのか。また、グループ系企業であるか否かは賃金に影響を与えるのか。先に述べたように、高橋（2010）の研究では中堅資本系の賃金が大手独立系の派遣労働者よりも高いという結果となったが同じことがいえるのだろうか。

## ③派遣先要因

派遣先の要因として、派遣元と同様に企業規模を想定する。大企業の方が賃金が高いことが考えられる。また、1990年代以降、国際競争の激化など企業を取り巻く経営環境が大きく変化し、経営の合理化・コスト削減などを推進する必要が高まったことから、正社員を非正社員へ代替したり外部に業務を外注するなどの行動がみられてきた。古郡（1992）は、情報技術の高度化や労働者の高学歴化が「内部労働」の有用性、つまり、正社員を雇って生産性よりも高い効率賃金を支払わなければならない理由を希薄にさせ、非正社員を雇って労務費の削減を図っていることを指摘している。阿部（2005）も仕事のME化が非正社員化、外部化をもたらすという仮説を立てており、事例調査により正社員、特に一般事務職の女性社員が派遣労働者へと代替されてきた様相を明らかにしている<sup>18</sup>。派遣労働者の活用は、正社員の仕事から定型的な仕事のみ職域を固定して派遣社員へ代替していくという形態が主流である。その結果、コンピューター端末でのデータ入力作業やコールセンターなど、正社員以外の社員でのみ構成される職場がみられるようになっている。派遣社員比率が高い事業所では、職域の決まった単純作業になっている可能性がある。こういった非正社員の職場での比率の高まりは、賃金にどのような影響を与えるのか。

「労働市場の分断化仮説」では、パートタイム労働者が賃金の低いセクターにおいやられているために、その結果としてフルタイマーとの間で賃金格差が生じると考える。企業は職種の違いによって異なるタイプの労働者を必要とし、企業が自社に特殊な技能や知識を持つ労働者を必要とする時には、労働時間が長く離職率の低そうな労働者を訓

---

<sup>18</sup> 阿部（2005）、pp. 171-191。

練・教育して高い賃金を支払う。一方、離職しても企業には負担とならない未熟練または半熟練の仕事を行う労働者には低賃金を支払う<sup>19</sup>。後者のような仕事が多い職場であれば、企業はより多く非正社員を雇用し、非正社員比率は高くなるだろう。同じことが派遣社員にもいえるのだろうか<sup>20</sup>。

#### ④ 仕事要因

派遣労働者が携わる職種を主に事務職、専門職、製造業務の 3 つの分類でみていく。その上で、派遣労働者本人が携わる職務レベルが賃金にどのような影響を与えるかをみる。同じ職種であっても、職務レベルが異なることで賃金がどのように変動するかをみたい。また、派遣労働においては、「ジョブ＝賃金」であるため、ジョブ（仕事）の変化（高度化・広範化・習熟化）は賃金上昇の重要な要素になる。仕事の変化が賃金に与える影響はどの程度なのか。

#### ⑤ 交渉要因

派遣労働者で労働組合に加入している者はごく稀である。賃金交渉を組合に委ねている者はほとんどいない。よって、賃金交渉は個人的に行われている。具体的に言えば、個人が雇用主である派遣元に申し出て、派遣元が派遣先に交渉するという形が一般的である。つまり派遣元が仲介役となる。派遣労働者の個人性向として、時給に対して派遣元や派遣先に相談や交渉することはどの程度有効なのだろうか。事例調査<sup>21</sup>からみえたことは、個別の交渉は大いに賃金を高める効果をもっていた。量的な検証によっても立証されるのか。

### 第 3 節 使用するデータと変数

#### 1. 使用するデータ

本稿では、JILPT が 2010 年 2～3 月に実施した派遣先および派遣労働者調査データを使用する。派遣労働者調査は、派遣労働者が多い産業<sup>22</sup>の従業員 30 人以上の全国の派遣先事業所で働く派遣労働者を対象としている。派遣先事業所の選定には、帝国データバンクより 1 万事業所を無作為抽出し<sup>23</sup>、合計 8 万票を派遣先から派遣労働者へ配布してもらい、直接郵送回収している。有効回収数は 4,473 件。本稿では、派遣労働者調査デー

<sup>19</sup> パートタイムとフルタイムの賃金格差に関する仮説については古郡(1997)pp. 82-87 によった。

<sup>20</sup> この仮説の検証には同時性の問題が発生する。あるいは、因果関係が逆の可能性もある。賃金が低いから派遣労働者比率が上昇するのかもしれない。

<sup>21</sup> JILPT (2011b)。

<sup>22</sup> 6 業種（製造業、情報・通信業、金融・保険業、サービス業、卸売・小売業、運輸業）。

<sup>23</sup> 有効回収数は 3,085 件。うち、派遣労働者が就業している事業所は 39.3%（1,212 事業所）であった。

タに派遣先調査データをマッチングしている。調査方法等の詳細については、JILPT(2011a)を参照されたい。

## 2. 変数

投入する変数に関しては、表4に示した。主な変数の説明は以下の通りである。

賃金決定要因分析では、ミンサー型の賃金関数を適用する<sup>24</sup>。すなわち、被説明変数は時間当たり賃金率の自然対数値を用い、潜在経験年数<sup>25</sup>と潜在経験年数の自乗項を採用する。年齢および年齢の自乗項での推定も行い、その決定係数の差を見る。また、勤続年数と賃金の関係に関しては、派遣労働が派遣先、派遣元という2つの関係を持つことから、現在の派遣先の勤続期間（日数）および勤続期間の自乗項、また、現在の派遣元の勤続期間（日数）および勤続期間の自乗項を投入する。また、正社員経験の長さが賃金に影響を与えるのか、逆に非正規経験の長さは影響を与えるのか検証する。正社員経験が長ければ人的資本がより高くなり、賃金も高くなると考えられる。逆に非正社員経験が長ければ、人的資本形成が行われずに賃金は低くなると考えられる。

派遣先要因としては、派遣先企業規模を99人以下、100～299人、300～999人、1,000人以上の4段階で設定し、最も小さな規模（99人以下）をリファレンスグループとしている。通常、正社員等の賃金関数で見れば、勤務先規模が大きいほど賃金は高くなるという傾向がみられる。派遣労働者でも同じことが言えるのだろうか。また、事業所のポートフォリオとして、事業所全社員に対する派遣社員比率が賃金に与える影響をみる。派遣社員比率が高いほど賃金が下がることを検証し、変数を入れ替えて、事業所の正社員比率の影響も検証する<sup>26</sup>。

派遣元要因の変数として、グループ系派遣会社の有無および、大手派遣会社であることの影響を検証する。グループ系派遣会社であれば、賃金は高くなるという仮説を検証する。また、派遣先と同様、大企業に勤めることが賃金を高める効果があるかをみる。

地域要因としては、派遣労働者の勤務先（派遣先）が三大都市圏（関東、東海、関西）にあるか、それ以外の地域にあるかの影響をみる。

職種・雇用形態要因として、46職種を前掲表2、3のように、事務職、医療・福祉職、営業・販売職、専門職、製造業務、軽作業の6つに分け、それぞれの職種で働くことの

---

<sup>24</sup> 川口(2011)は、日本の賃金構造をミンサー型賃金関数を用いて推定する際に留意すべき点について論じている。本稿ではこの論を参考に賃金関数を組み立てている。

<sup>25</sup> 潜在経験年数とは、現在の年齢から学卒後の年齢を引いたもので、就業可能な年数である。本分析においては、最終学歴が中学の場合は、(現在の年齢-15)、高校は(現在の年齢-18)、短大と専門学校は(現在の年齢-20)、大学は(現在の年齢-22)、大学院は(現在の年齢-24)とした。

<sup>26</sup> この変数に関しては、同時性の問題が生じる可能性がある。賃金が低い(高い)から派遣社員比率が高い(低い)のか、派遣社員比率が高く(低く)する経営戦略があり、賃金が低く(高く)なるのか、あるいはこういったことが同時に起こり因果関係を特定することが難しいのか。どのように解釈するかについても慎重である必要があり、今後検討したい。



賃金への影響をみる。また、登録型派遣労働で働く場合、前掲表1、2から常用型派遣に比べて賃金が低いことが予想されるが、属性等をコントロールしてもなお、その影響が存在するかを検証する。

交渉要因としては、「派遣元のみ」に交渉したのか、「派遣先のみ」に交渉したのか、「派遣元・先両方」に交渉したのか、それとも誰にも「交渉していない」のか、である<sup>27</sup>。雇用関係は派遣元にあり、賃金も派遣元から支払われるため、通常、派遣元に交渉する。記述統計（表4）をみると、「派遣元のみ」は平均値が0.21で、「派遣先のみ」や「派遣元・先両方」に比べて数値が大きい。ただし、もっとも数値が大きいのは0.73の「交渉していない」なので、多くの派遣労働者は交渉していないことがわかる。

仕事の難易度の変数として、定型業務から判断業務までの4段階の順序変数を投入する。すなわち、「ほとんど指示に従い行う、主として定型的な仕事が多い」=1、「おおむね指示を仰ぎながら、本人の判断もある程度必要な仕事である」=2、「たまに指示を受ける程度で、おおむね本人の判断による仕事である」=3、「ほとんど指示を受けることなく、本人の判断によって行われる仕事である」=4、となる変数である。

賃金上昇規定要因分析での被説明変数は、現在の派遣先で働き始めてから賃金が「上昇した」とする場合に1とするダミー変数である。「変わらない」「下がった」場合は0とする。説明変数は、基本的に賃金決定要因分析の変数に準ずるが、異なるものを以下に説明する。なお、賃金上昇の有無との因果関係が考えにくい変数<sup>28</sup>に関しては、説明変数から外した。

賃金上昇に関する説明変数では、仕事の変化が賃金に与える影響をみるために、現在の派遣先で働き始めてから仕事内容の「高度化」、「広範化」、「習熟化」の傾向からみる<sup>29</sup>。それぞれ該当する場合に1とするダミー変数となっている。これらの変化の3要素について、「高度化」「広範化」「習熟化」それぞれを1点として、変化があった場合、合算して得点化した変数が「仕事の変化（総合得点）」である。この変数は0～3までの4段階であり、数が大きくなると仕事の変化がより大きいと解釈できる。ところで、派遣労働では、仕事の内容に賃金（派遣料金）がくっついており、仕事内容が変化しない限り賃金（派遣料金）は変化しない<sup>30</sup>。では、逆に仕事内容が変化すれば、賃金は変化するのか。

---

<sup>27</sup> 調査票の設問は「現在の派遣先で働き始めてから、時給額の上昇について誰かに相談したことがありますか（複数回答）。」であり、選択肢は「1.派遣元」、「2.派遣先」、「3.労働組合」、「4.その他」、「5.誰にも相談していない」。3および4を欠損値とし、1、2を互いに排他的にするために、「派遣元のみ」、「派遣先のみ」、「派遣元・先両方」に括り直した。

<sup>28</sup> 派遣先勤続期間自乗、派遣元勤続期間自乗、正社員経験、非正社員経験、地域要因、仕事の難易度である。

<sup>29</sup> 調査票では、「現在の派遣先で働き始めた時点と、現在を比べて、以下の項目はどのように変化しましたか」という設問による。項目は、「仕事内容の難易度」（高度化）、「仕事内容の範囲」（広範化）、「仕事の処理スピード」（習熟化）で、「上昇（拡大）」「ほとんど変化なし」「低下（縮小）」の3段階から選択する。分析では「上昇（拡大）」の場合に1、それ以外を0とするダミー変数を採用している。

<sup>30</sup> JILPT(2010a)。



あるいは仕事内容が変化していても交渉しなければ上がらないのか。そのあたりをはっきりさせるために、「仕事の変化と交渉」の変数として、仕事の変化ある／なしと、交渉ある／なしをクロスさせて次の4パターンの変数を作って投入する。すなわち、①仕事内容変化なし・交渉なし、②仕事内容変化なし・交渉あり、③仕事内容変化あり・交渉なし、④仕事内容変化あり・交渉ありである。

表4 変数の説明と記述統計量

変数名		変数の説明	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max	
被説明変数	時間あたり賃金率	自然対数	4278	7.147	0.311	6.273	8.987	
	賃金上昇D	現在の派遣先で賃金が上がった=1	4395	0.323	0.468	0	1	
個人属性	性別D	男性=1	4384	0.290	0.454	0	1	
	年齢		4132	36.715	9.602	19	76	
	年齢自乗		4132	1440.145	795.473	361	5776	
	潜在経験年数	年齢から最終学歴卒業年齢を引いた数	4088	16.920	10.072	-1	58	
	潜在経験年数自乗		4088	387.706	452.536	0	3364	
人的資本要因	最終学歴	中学・高校D	中学・高校=1	4380	0.374	0.484	0	1
		専門学校D	専門学校=1	4380	0.160	0.367	0	1
		短大D	短大=1	4380	0.190	0.392	0	1
		大学・大学院D	大学・大学院=1	4380	0.276	0.447	0	1
	現在の派遣先勤続期間	日数	選択肢の中央の値を日数換算	4357	1033.009	1147.461	45	10585
		日数自乗		4357	2383471	6505313	2025	1.12e
	現在の派遣元勤続期間	日数	選択肢の中央の値を日数換算	3895	1232.057	1346.872	45	12775
		日数自乗		3895	3331562	9114960	2025	1.63e
	正社員経験	月数	月換算	3853	67.679	83.795	0	540
	非正社員経験	月数	月換算(契約+パート+アルバイト+派遣)	3853	79.375	60.732	0	372
派遣先要因	派遣先規模	99人以下D	該当=1	4470	0.076	0.265	0	1
		100～299人D	該当=1	4470	0.284	0.451	0	1
		300～999人D	該当=1	4470	0.254	0.436	0	1
		1000人以上D	該当=1	4470	0.385	0.487	0	1
	社員比率	派遣社員比率	派遣社員数/事業所の全従業員数	3543	0.189	0.273	1.929E-04	1
		正社員比率	正社員数/事業所の全従業員数	3543	0.619	0.287	0	0.989
派遣元要因	グループ系D	該当=1	4027	0.276	0.447	0	1	
	派遣元規模D	現在の派遣元を選んだ理由として「大手」=1	4310	0.271	0.444	0	1	
地域要因	都市地域	関東都市D	関東都市圏(東京、さいたま、千葉、横浜、川崎)=1	4473	0.241	0.428	0	1
		東海都市D	東海都市圏(名古屋、浜松、静岡)=1	4473	0.046	0.209	0	1
		関西都市D	関西都市圏(京都、大阪、堺、神戸)=1	4473	0.083	0.275	0	1
職種・雇用形態要因	職種	事務職D	職種リストの1～12=1	4338	0.540	0.498	0	1
		医療・福祉職D	同13、14=1	4338	0.037	0.188	0	1
		営業・販売職D	同15～20=1	4338	0.029	0.167	0	1
		専門職D	同21～38=1	4338	0.216	0.411	0	1
		製造業務D	同39～42=1	4338	0.130	0.337	0	1
		軽作業D	同43～45=1	4338	0.048	0.214	0	1
	登録型派遣D	登録型派遣=1	4473	0.565	0.496	0	1	
交渉要因	派遣元のみD	該当=1	4291	0.207	0.405	0	1	
	派遣先のみD	該当=1	4291	0.029	0.167	0	1	
	派遣元先両方D	該当=1	4291	0.034	0.183	0	1	
	交渉していないD	該当=1	4291	0.730	0.444	0	1	
仕事の難易度	定型～判断業務	順序変数=1～4	4445	2.044	0.842	1	4	
仕事の変化要因	高度化D	該当=1	4421	0.492	0.500	0	1	
	広範化D	該当=1	4423	0.592	0.492	0	1	
	習熟化D	該当=1	4423	0.771	0.420	0	1	
	仕事の変化	総合得点	上記ダミーの点数を足した数	4414	1.855	1.122	0	3
仕事の変化と交渉要因	変化なし・交渉なしD	該当=1	4254	0.323	0.468	0	1	
	変化なし・交渉ありD	該当=1	4254	0.082	0.274	0	1	
	変化あり・交渉なしD	該当=1	4254	0.407	0.491	0	1	
	変化あり・交渉ありD	該当=1	4254	0.187	0.390	0	1	

注)Dはダミー変数を表す。

## 第4節 分析結果

### 1. 賃金決定要因

派遣労働者の時間当たり賃金率（自然対数）を被説明変数とし、重回帰分析を行う。まず、通常の説明変数である、年齢（潜在経験年数）、潜在経験年数の自乗項、学歴、勤続期間、勤続期間の自乗項等による賃金関数の推計を行い、加えて、職種や雇用形態（登録型派遣か否か）、交渉要因、仕事の難易度といった変数が賃金にどのような影響を与えているかを推計する。

賃金率（自然対数）＝

$$\begin{aligned} & a_0 + a_1(\text{性別}) + a_2(\text{潜在経験年数}) + a_3(\text{潜在経験年数自乗}) + a_4(\text{学歴ダミー}) \\ & + a_5(\text{派遣先勤続期間}) + a_6(\text{派遣先勤続期間自乗}) \\ & + a_7(\text{派遣元勤続期間}) + a_8(\text{派遣元勤続期間自乗}) \\ & + a_9(\text{正社員|非正社員経験期間}) + a_{10}(\text{派遣先規模ダミー}) \\ & + a_{11}(\text{社員比率}) + a_{12}(\text{グループ系}) + a_{13}(\text{都市地域}) + a_{14}(\text{職種}) \\ & + a_{15}(\text{登録型派遣}) + a_{16}(\text{交渉要因}) + a_{17}(\text{仕事の難易度}) + u \end{aligned}$$

サンプル全体の結果は表5である。職種別にサンプルを分けた推計は後述する。

表5のサンプル全体の結果からみていく。性別では、係数をみると男性が女性に比べて11～13%<sup>31</sup>程度賃金が高い傾向にある。年齢は有意に正の値を示し、年齢自乗は有意に負の値を示した（推定1）。年齢が高まるほど賃金が上昇し、さらに高まると逡減し逆U字の形状を取る。賃金率の変化を推計すると31歳をピークに下降していく（図3）。推定2では、年齢および年齢自乗に代えて、潜在経験年数と潜在経験年数自乗を投入した。潜在経験年数は学卒後から現在までの就業可能年数を表している。潜在経験年数が長いほど賃金が高くなり、潜在経験年数自乗が負の値であることから、さらに長くなれば賃金が低くなる。年齢でみた時と同様の形状になることが示された。決定係数は、年齢よりも潜在経験年数を投入した推計の方が若干高く、以後、年齢に代えて潜在経験年数を採用する。

人的資本要因をみると、最終学歴が「大卒・大学院」（リファレンスグループ）に対して、「中学・高校」、「専門学校」、「短大」では、いずれも賃金が低くなることが示された。係数をみると、推定1～3では、「中学・高校」は「大学・大学院」に比べ11～12%賃金が低くなる。派遣先勤続期間をみると、有意に正の値を示しており、また、派遣先勤続期間自乗は有意に負の値を示していることから、派遣先勤続期間が長くなれば賃金

<sup>31</sup> log ポイント表示を%表示に変換するためには、 $100 \times (\text{EXP}(\theta) - 1)$ を行う。推定1の場合は、 $0.1071 \log$  ポイントなので、 $\text{EXP}(0.107) - 1$  で11.29%になる。以下本文中のlogポイントの%変換はこれに従う。

表5 派遣労働者の賃金決定要因(全体)

OLS 時間あたり賃金(自然対数)	推定1		推定2		推定3		推定4		推定5		
	Coef.	t	Coef.	t	Coef.	t	Coef.	t	Coef.	t	
個人属性	性別	0.107	9.02 ***	0.107	9.06 ***	0.121	10.30 ***	0.114	8.74 ***	0.126	9.64 ***
	年齢	8.64E-03	2.33 *								
	年齢自乗	-1.38E-04	-2.97 **								
	潜在経験年数			0.004	2.02 *	0.006	3.11 **	0.004	2.06 *	0.006	3.17 **
人的資本要因	潜在経験年数自乗			-1.15E-04	-3.55 ***	-1.15E-04	-2.63 **	-9.53E-05	-2.32 *	-7.63E-05	-1.82 +
	最終学歴(大学・大学院)	-0.126	-10.71 ***	-0.121	-9.81 ***	-0.117	-9.47 ***	-0.058	-5.00 ***	-0.058	-4.91 ***
	短大	-0.034	-2.40 *	-0.033	-2.32 *	-0.031	-2.19 *	-0.020	-1.58	-0.022	-1.68 +
	現在の派遣先勤務日数	-0.058	-4.45 ***	-0.058	-4.35 ***	-0.056	-4.18 ***	-0.032	-2.65 **	-0.030	-2.48 *
	現在の派遣先勤務日数自乗	6.68E-05	4.69 ***	6.66E-05	4.69 ***	6.22E-05	4.34 ***	3.52E-05	2.66 **	3.43E-05	2.57 *
	現在の派遣先勤務日数自乗	-1.26E-08	-4.81 ***	-1.25E-08	-4.80 ***	-1.24E-08	-4.71 ***	-8.74E-09	-3.57 ***	-9.01E-09	-3.66 ***
	現在の派遣先勤務日数自乗	8.52E-06	0.66	8.32E-06	0.65	8.00E-06	0.62	-1.21E-05	-1.02	-1.32E-05	-1.11
	正社員経験月数	7.09E-09	3.45 ***	7.13E-09	3.47 ***	6.89E-09	3.33 ***	8.44E-09	4.34 ***	8.57E-09	4.36 ***
	非正社員経験月数	5.31E-04	7.03 ***	5.38E-04	7.15 ***	-1.27E-04	-1.34	4.21E-04	6.01 ***	-1.34E-04	-1.54
	派遣先要因	派遣先規模(99人以下)	-0.003	-0.14	-0.002	-0.11	-0.014	-0.77	-0.009	-0.51	-0.011
1000人以上		0.053	2.84 **	0.053	2.85 **	0.035	1.84 +	0.042	2.43 *	0.038	2.20 *
派遣社員比率		0.060	3.31 ***	0.060	3.32 ***	0.036	2.01 *	0.043	2.61 **	0.042	2.55 *
社員比率		-0.148	-8.02 ***	-0.149	-8.08 ***			-0.123	-7.14 ***	-0.129	-7.45 ***
地域要因	グループ系	-0.027	-2.25 *	-0.026	-2.17 *	-0.037	-3.15 **	-0.044	-4.07 ***	-0.048	-4.36 ***
	派遣先規模	0.043	4.38 ***	0.044	4.43 ***	0.046	4.58 ***	0.035	3.82 ***	0.036	3.99 ***
	関東都市	0.279	26.45 ***	0.279	26.46 ***	0.280	26.26 ***	0.261	26.73 ***	0.262	26.56 ***
	東海都市	0.120	5.70 ***	0.121	5.71 ***	0.125	5.88 ***	0.106	5.53 ***	0.111	5.79 ***
職種・雇用形態要因	関西都市	0.137	8.12 ***	0.137	8.15 ***	0.137	8.13 ***	0.109	7.10 ***	0.109	7.08 ***
	医療・福祉職							-0.244	-9.42 ***	-0.251	-9.65 ***
	営業・販売職							-0.031	-1.14	-0.034	-1.25
	専門職							0.152	12.12 ***	0.153	12.09 ***
交渉要因	製造業							-0.159	-9.68 ***	-0.165	-10.02 ***
	軽作業							-0.236	-10.01 ***	-0.238	-10.03 ***
	派遣元のみ							-0.016	-1.76 +	-0.017	-1.82 +
	派遣先のみ							0.024	2.37 *	0.024	2.36 *
仕事の難易度	派遣元先両方							0.024	0.93	0.028	1.05
	定型～判断業務							0.050	2.29 *	0.053	2.37 *
	定数	6.851	93.25 ***	6.962	291.90 ***	6.855	255.68 ***	6.952	282.12 ***	6.950	279.82 ***
	Number of obs	2199		2199		2199		2107		2107	
F	Adj R-squared	0.384		0.385		0.376		0.518		0.510	
	F	69.52		69.88		67.27		76.43		74.10	

有意水準\*\*\*:0.1%、\*\*:5%、\*:10%  
( )内はリアレンスグループ。

は高くなり、やがて頭打ちとなることがわかる（図4）。

一方、派遣元勤続期間は有意な値は出ておらず、派遣元勤続期間自乗では有意に正の値を示している。これは、1つの派遣元に固定して最初は緩やかにしか上昇しないが徐々に賃金が高まる傾向にあることを示している（図5）。このことから、派遣労働者の賃金との関係でみると、派遣先勤続期間が賃金を高める効果は6年ぐらいで弱まり、逆にその頃から以降は徐々に派遣元勤続期間の長期化の効果が出てくると推測される。

正社員経験期間（推定1、2、4）をみると、有意に正の値であり、正社員経験が長いほど賃金が高くなる傾向にある。一方、推定3、5では非正社員経験期間を代わりに投入しているが、こちらは有意ではない。

派遣先要因をみると、派遣先規模が300人以上の企業では、より賃金が高くなる傾向にあり、大企業で働く方が賃金が高いという傾向は、正社員だけでなく、派遣社員にもいえることであることがわかる。また、派遣先事業所における派遣社員比率をみると、派遣社員比率が高い事業所では賃金が低く（推定4～5）、派遣社員比率の代わりに正社員比率を投入した場合（推定3）には、賃金が高くなることが明らかになった。

派遣元要因から、グループ系派遣会社をみると、賃金が低くなる傾向がみられ、高橋（2010）の分析とは逆の結果となった。どのようなグループ系列なのかを探るため、派遣先の産業別に割合をみてみた（表6）。すると、圧倒的に金融・保険業に多いことがわかる。つまり、職種としては金融事務である可能性が高い。金融事務の平均賃金は、事務職の中でも下の方に位置する。高橋の研究からも金融事務の賃金が低いことがわかっており、金融事務の割合の多さが影響を与えているものと推測出来る。ただし、なぜ金融事務が低いのか、はっきりした原因はわからない。また、派遣元会社が大手である場合に、賃金は高くなる傾向にある。

地域要因は三大都市圏では、有意に正の値を示しており、それ以外の地域の派遣労働者に比べると賃金が高いことが示されている。特に、関東都市圏では係数が高く、三大都市圏以外の地域に比べ30～32%有意に賃金が高い。

職種・雇用形態要因では、事務職に比べて医療・福祉職、製造業務、軽作業では賃金が低く、中でも医療・福祉職では22%程度有意に賃金が低い。この係数は、製造業務や軽作業よりも低い。一方、専門職では有意に正の値をとっており、事務職に比べて16%程度賃金が高いことがわかる。登録型派遣はその他の要因をコントロールしても、有意に負の値をとっており、その効果は1%程度であるが賃金は低くなる。

交渉要因では、賃金の交渉をどこにもしていない者に比べて、交渉している場合に賃金が高くなる傾向にある。派遣元のみ交渉した場合は、2%程度、派遣元・派遣先両方に交渉した場合は5%程度賃金が高い。派遣先にのみ交渉した場合は、有意水準は少し低いですが符号は正であり、いずれにしても交渉効果はあるといえよう。

図3 年齢経過でみた賃金率変化（推定1より計算）

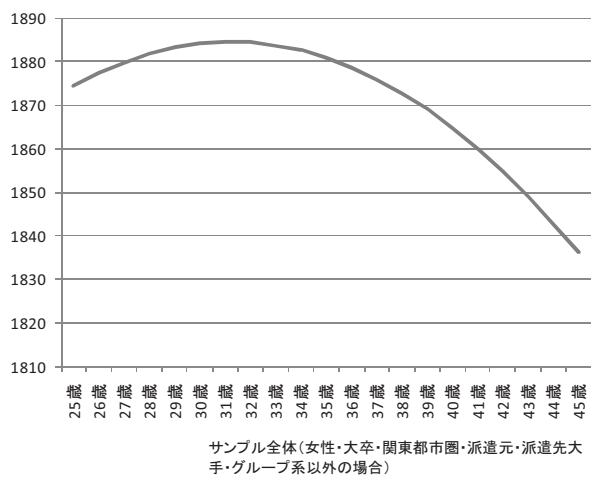


図4 派遣先勤続期間でみた賃金率変化（推定1より計算）

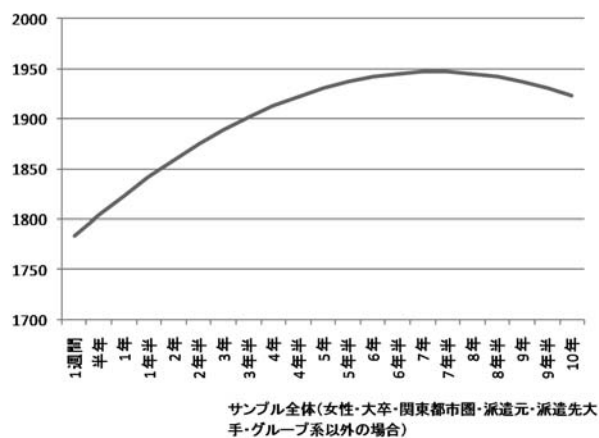


図5 派遣元勤続期間でみた賃金率変化（推定1より計算）

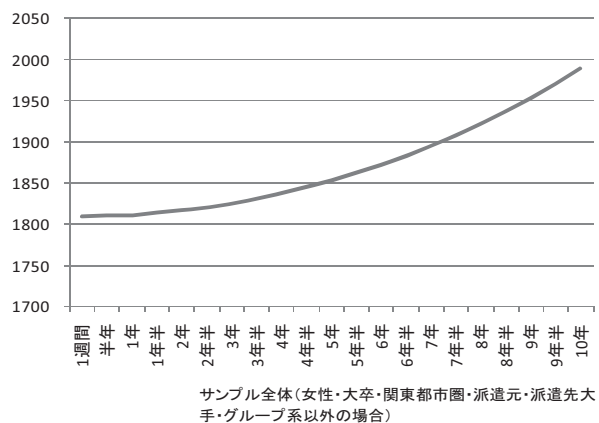


表 6 派遣先産業別、グループ系派遣元からの派遣労働者割合

	(%)		
	グループ系以外	グループ系	合計度数
全体	72.0	28.0	3,437
製造業	79.5	20.5	1,132
情報通信業	68.8	31.2	372
運輸業	83.0	17.1	176
卸売・小売業	81.4	18.6	317
金融・保険業	37.7	62.3	504
医療・福祉	83.2	16.8	149
サービス業	76.5	23.5	787

注)無回答除く。

仕事の難易度の変数は、数が大きくなるほど判断業務に近づく4段階の順序変数であり、この変数が有意に正の値を示していることから、判断業務に近づくにつれ賃金が高くなるという結果となった。

次に、職種別にサンプルを分けて推計した結果について説明する(表7)。サンプル全体と異なる結果と職種別の特徴を中心にみていく。サンプルの大きさを確保するために、以下の職種とした。「事務職」<sup>32</sup>、事務職の中から「一般事務・営業事務」<sup>33</sup>、「専門職」<sup>34</sup>、「製造業務」<sup>35</sup>の4つである。「事務職」と「一般事務・営業事務」の推定結果は似ている。異なるのは、事務職全体では派遣先規模は有意にならないが、「一般事務・営業事務」では規模が大きくなるに従い、賃金が高くなることである。

事務職および一般事務・営業事務の推定6、7をサンプル全体の推定4と比べると、「派遣元勤続期間」、「正社員経験期間」、「仕事の難易度」の効果がみられなくなる。これは、事務職が定型的な仕事で、正社員経験等の人的資本の蓄積があまり必要でない仕事である可能性を示唆している。ただし、「派遣先勤続期間」の長さは賃金を有意に高め、長く勤めれば賃金は高くなるが、やがて頭打ちとなる。これはサンプル全体の結果と同じである。また、サンプル全体では登録型派遣であることが賃金の低さにつながるという結果であったが、事務職に関していえば、登録型派遣であっても常用型派遣であっても賃金に何ら影響はないという結果になった。

次に専門職に関していえば、他の職種ではみられない潜在経験年数の効果がみられ、また、最終学歴の効果が他の職種に比べて高く、「大学・大学院」は「中学・高校」に比べて16%程度賃金が高くなる。派遣先と派遣元の勤続期間は有意な値は出ていないが、正社員経験期間の長さは有意に賃金を高めている。サンプル全体や事務職では、派遣社

<sup>32</sup> 前掲表2の表側分類による、「事務職」。

<sup>33</sup> 前掲表2の上部2つの職種「一般・営業事務・データ入力等」と「一般・営業事務等(自由化業務)」を合わせたもの。

<sup>34</sup> 前掲表2の表側分類による、「専門職」。

<sup>35</sup> 前掲表2の表側分類による、「製造業務」。



表7 派遣労働者の賃金決定要因（職種、雇用形態別）

OLS 時間あたり賃金(自然対数)		推定6【事務職】		推定7【一般事務・営業事務】		推定8【専門職】		推定9【製造業務】	
		Coef.	t	Coef.	t	Coef.	t	Coef.	t
個人属性	性別	0.070	3.33 **	0.048	1.99 *	0.071	2.16 *	0.141	6.38 ***
	潜在経験年数	0.001	0.67	0.003	1.29	0.010	1.96 +	0.001	0.30
	潜在経験年数自乗	0.000	-1.45	-1.21E-04	-2.05 *	-2.73E-04	-2.23 *	-2.66E-06	-0.03
人的資本要因	最終学歴(大学・大学院)	-0.043	-3.77 ***	-0.039	-3.00 **	-0.170	-4.23 ***	-0.029	-0.84
	短大	-0.014	-1.11	-0.021	-1.47	-0.065	-1.75 +	-0.008	-0.20
	現在の派遣先勤務期間	-0.019	-1.77 +	-0.012	-1.00	-0.047	-1.02	-0.041	-0.68
	日数	3.62E-05	2.56 *	4.83E-05	3.09 **	-1.95E-05	-0.47	1.15E-04	2.87 **
	日数自乗	-4.58E-09	-1.72 +	-6.69E-09	-1.96 +	3.15E-09	0.39	-1.99E-08	-1.86 +
	現在の派遣元勤務期間	-6.45E-06	-0.49	-4.45E-06	-0.30	3.71E-05	1.15	-4.05E-05	-1.58
	日数自乗	3.11E-09	1.30	3.33E-09	1.08	3.60E-09	0.77	1.10E-08	2.91 **
派遣先要因	正社員経験	1.24E-04	1.56	4.77E-05	0.51	1.40E-03	5.74 ***	-5.26E-05	-0.36
	100~299人	-0.024	-1.36	0.019	0.98	0.037	0.59	0.003	0.09
	派遣先規模(99人以下)	0.011	0.64	0.040	2.10 *	0.114	1.78 +	0.053	1.41
	1000人以上	0.006	0.35	0.041	2.22 *	0.208	3.46 ***	0.048	1.27
派遣元要因	派遣社員比率	-0.101	-6.37 ***	-0.111	-5.91 ***	-0.010	-0.11	-0.114	-2.08 *
	グループ系	-0.049	-4.73 ***	-0.034	-2.97 **	-0.096	-2.66 **	0.076	2.64 **
地域要因	派遣元規模	0.042	5.17 ***	0.045	4.94 ***	0.065	1.94 +	0.040	1.28
	関東都市	0.263	29.85 ***	0.259	26.21 ***	0.296	8.93 ***	0.057	1.19
	都市地域	0.109	6.60 ***	0.097	5.54 ***	0.009	0.11	0.105	1.16
交渉要因	関西都市	0.121	8.72 ***	0.134	8.09 ***	0.075	1.51	-0.013	-0.15
	登録型派遣	0.006	0.66	0.005	0.53	-0.072	-2.20 *	-0.020	-0.99
	派遣元のみ	0.023	2.23 *	0.006	0.52	0.050	1.46	0.017	0.72
仕事の難易度	交渉(していない)	0.046	1.84 +	0.052	1.74 +	0.018	0.19	-0.032	-0.36
	派遣元先両方	0.018	0.86	0.004	0.19	0.084	1.45	0.156	1.70 +
定数	定型~判断業務	0.008	1.58	0.002	0.29	0.098	4.84 ***	0.011	0.88
		7.028	285.25 ***	6.995	255.13 ***	6.767	81.31 ***	6.790	98.00 ***
Number of obs		1311		897		368		239	
Adj R-squared		0.493		0.522		0.482		0.338	
F		52.01		40.11		14.66		5.85	

有意水準\*\*\*:0.1%、\*\*:.1%、\*:.5%、+:.10%

( )内はリアレンスグループ。

員比率が高いと賃金が低くなるという結果を得たが、専門職では派遣社員比率の高さは賃金に影響を与えていない。地域をみると、関東都市圏で働く場合には、三大都市圏以外の地域に比べて30%近く賃金は高いが、関西や東海都市圏では賃金差はない。また、登録型派遣であることは有意に賃金が低くなる。交渉要因は有意な値をとっておらず、仕事の難易度については、難易度が高まれば賃金が高くなるという効果がみられた。

製造業務では、女性に比べ男性の方が15%程度賃金が高い。これは他の職種と比べても高い値である。最終学歴に関しては、まったく有意な値を示していない。つまり、製造業務に就く派遣労働者に関していえば、最終学歴が何であろうと賃金は変わらないということになる。「派遣先勤続期間」と同自乗には有意な結果が出ており、勤続が長くなれば賃金は高くなり、やがて頭打ちとなる。また、他の職種には出ていない、「派遣元勤続期間自乗」に有意に正の値がみられ、勤続が長くなると徐々に賃金が高くなることがわかる。ただし、サンプル全体でみた変化に比べると変化は緩やかである。派遣先規模との関係は、サンプル全体や事務職、専門職でみられたが、製造業務ではみられない。また、派遣元要因でグループ系派遣会社であることが、有意に賃金を高めており、これは他の職種とは逆の結果となっている。地域要因は効果はみられない。日本全国どこでもほとんど賃金が変わらないということになる。事務職と同様に仕事の難易度に関して効果はみられない。仕事内容が定型的仕事に集中しているのであれば、賃金への効果が測れない可能性もある。そこで、表8に職種別の仕事の難易度の平均値を示した。これをみると、事務、一般事務、製造業務では、2以下であり概ね定型的であることがわかる。

表8 職種別にみた「仕事の難易度」変数の平均

	Obs	Mean
事務職	2335	1.96
一般事務・営業事務	1576	1.89
専門職	935	2.23
製造業務	564	1.97

## 2. 賃金上昇規定要因

現在の派遣先で働き始めてから賃金が増えた者を1とし、賃金上昇の規定要因をプロビット分析で検証する。結果は表9である。要因が与える影響の大きさをみるために、限界効果で表している。

まず、サンプル全体の推計（推定10～12）からみると、性別は女性、年齢は若い方が賃金上昇する傾向にある。最終学歴は賃金上昇には影響を与えず、派遣先勤続期間は長くなれば賃金が増える。一方、派遣元勤続期間は賃金上昇になんら影響を与えない。

表9 派遣労働者の賃金上昇規定要因

プロビット分析 賃金上昇=1		推定10【全体】	推定11【全体】	推定12【全体】	推定13【事務職】	推定14【一般事務・営業事務】	推定15【専門職】	推定16【製造業務】	
		dF/dx	z	dF/dx	z	dF/dx	z	dF/dx	z
個人属性	性別	-0.053	-1.57	-0.056	-1.68 +	-0.055	-1.650 +	-0.085	-1.190
	年齢	-0.004	-2.83 **	-0.004	-2.88 **	-0.004	-2.92 **	-0.002	-0.87
人的資本要因	最終学歴(大学・大 学院)	0.008	0.26	0.008	0.27	0.008	0.28	0.060	1.49
	専門学校	-0.013	-0.37	-0.014	-0.41	-0.012	-0.35	0.025	0.52
	短大	0.004	1.36	0.044	1.38	0.046	1.45	0.073	1.85 +
	現在の派遣元勤務 期間 現在の派遣元勤務 日数	1.92E-04	11.58 ***	1.93E-04	11.61 ***	1.94E-04	11.68 ***	2.10E-04	7.94 ***
派遣先要因	派遣先精練(99人 以下)	-1.32E-05	-0.98	-1.38E-05	-1.02	-1.49E-05	-1.10	-1.69E-05	-0.73
	100~299人	-0.025	-0.55	-0.026	-0.58	-0.027	-0.61	-0.015	-0.23
	300~999人	0.003	0.06	0.001	0.01	0.001	0.01	0.042	0.63
	1000人以上	-0.041	-0.94	-0.043	-0.98	-0.043	-0.98	-0.069	-1.10
派遣元要因	派遣社員比率	0.206	4.76 ***	0.206	4.75 ***	0.205	4.73 ***	0.241	4.32 ***
	グループ系	0.136	4.76 ***	0.135	4.74 ***	0.135	4.72 ***	0.162	4.25 ***
	派遣元精練	-0.008	-0.34	-0.008	-0.35	-0.009	-0.36	-0.026	-0.86
	大手=1	-0.068	-1.06	-0.069	-1.08	-0.070	-1.10	-0.070	-1.10
職種・雇用形態 要因	医療・福祉職	-0.116	-1.66 +	-0.116	-1.66 +	-0.123	-1.76 +		
	営業・販売職	0.016	0.48	0.014	0.43	0.015	0.47		
	専門職	-0.145	-3.46 ***	-0.144	-3.42 ***	-0.147	-3.53 ***		
	製造業務	0.036	0.57	0.038	0.61	0.036	0.57		
仕事の変化要因	軽作業	-0.036	-1.51	-0.035	-1.50	-0.036	-1.51	-0.058	-1.77 +
	登録型派遣	0.038	1.37						
	高度化	0.047	1.64						
	広範化	0.086	2.98 **						
交渉要因	仕事の変化			0.053	5.14 ***	0.075	3.21 ***	0.075	2.36 *
	総合得点	0.222	8.13 ***	0.222	8.14 ***				
	派遣元のみ	0.291	4.47 ***	0.289	4.44 ***				
	派遣先のみ	0.344	5.72 ***	0.343	5.70 ***				
有意水準***:0.1%、**: 1%、*:5%、+:10%	派遣元先両方			0.058	1.06	0.055	0.75	0.135	1.50
	仕事の变化と交渉 (変化あり・交渉なし)			0.304	4.76 ***	0.330	4.09 ***	0.386	4.02 ***
	変化なし・交渉なし			0.246	8.12 ***	0.307	7.41 ***	0.307	7.41 ***
	変化あり・交渉あり							0.066	1.01
Number of obs		2378	2378	2378	1430	970	446	260	
擬似決定係数		0.232	0.232	0.231	0.245	0.265	0.235	0.254	
Log likelihood		-1192.602	-1193.433	-1194.879	-729.930	-476.969	-226.554	-87.032	

( )内はリアレンジンググループ。

派遣先要因でみると、派遣先規模は賃金上昇に影響を与えないが、事業所の派遣社員比率が高い場合には、賃金が増える傾向にある。職場において派遣社員が増えれば、モチベーションを維持するために働きぶり等のインフォーマルな評価が発生し賃金幅が出てくる可能性もある。派遣元要因では、グループ系派遣会社では、賃金が増える確率が高い。先の賃金決定要因では、グループ系派遣会社では賃金が低いという結果が出たが、賃金は低いが増えることが考えられる。職種では、事務職に比べて営業・販売職や製造業務では賃金が上がらない。仕事の変化要因に関してみれば、推定 10 では「高度化」「広範化」「習熟化」の 3 つの変数を入れたが、「習熟化」のみが有意となった。推定 11 は「仕事の変化」（「高度化」「広範化」「習熟化」に該当した場合の得点を合算した変数）を入れて推計しているが、仕事の変化が大きいと賃金が増える傾向にあることがわかる。交渉要因に関してみると、いずれにしても交渉していれば賃金が増えやすく、限界効果の数値も高い。特に、派遣元と派遣先の両方に交渉すれば効果は高まる。では、逆に仕事内容が変化すれば、交渉せずとも賃金は上がるのか。あるいは仕事に変化がなくとも交渉すれば上がる余地があるのか。推定 11 の仕事の変化要因と交渉要因の限界効果を見る限り、交渉要因の効果の方がはるかに高い。そのあたりをはっきりさせるために、推定 12 では、「仕事の変化と交渉」を投入する。「仕事内容変化あり・交渉なし」をリファレンスグループとして他のパターンと比べてみると、仕事内容に変化があって、交渉している場合は賃金が増えるのは当然の結果としても、たとえ仕事内容に変化がなくても、交渉した場合の方が賃金増える確率が高いことが明らかになった。つまり、仕事内容の変化の有無よりも、賃金交渉の効果の方が高いといえるだろう。

次に、職種別にサンプルを分けてみる（推定 13～16）。特徴的な点を中心に説明する。事務職と一般事務・営業事務にサンプルを区切った場合の有意になった変数にはほぼ差異はないので、以下、事務職と比較する。

どの職種においても、派遣先勤続期間が長くなることによって賃金が増える傾向にある。一方、派遣元勤続期間は有意ではない。派遣先要因に関しては、企業規模はほとんど影響を与えていないが、専門職では大企業よりも従業員数 99 人以下の小企業の方が賃金が増えやすい傾向にあり、他の職種と傾向が異なっている。派遣社員比率は、事務職では有意に正の値をとっており、つまり事業所の派遣社員比率が高いほど賃金が増える可能性があるが、専門職や製造業務では関係性はみられない。派遣元要因からみると、事務職では、グループ系派遣会社で働いている場合に賃金が増える可能性があるが、専門職や製造業務では関係性はみられない。製造業務では大手派遣会社で働いている場合に賃金が増える傾向がみられる。登録型派遣であることは、事務職では負の影響がみられ、登録型派遣であることにより賃金が増えないことがわかる。仕事の変化に関しては、製造業務以外では、仕事の変化が大きくなることによって賃金が増える傾向にあり、中でも専門職での限界効果が高く、専門職で賃金が増えやすいことがわか

る。一方で、交渉要因との掛け合わせでみると、専門職では全く影響がみられないが、事務職、製造業務においては「仕事の変化あり・交渉なし」に対して、「仕事の変化なし・交渉あり」と「仕事の変化あり・交渉あり」が有意に正の値をとっている。つまり、仕事の変化があるにも関わらず、交渉していない者は、仕事の変化があるなしに関わらず、交渉している者に比べ、賃金が上昇していないということになる。

## 第5節 まとめと考察

以上の分析結果を職種別にまとめ、考察する。

① 事務職は、医療・福祉職、製造業務、軽作業といった職種よりも賃金は高いが、専門職よりは低い。賃金は製造業務や営業・販売職に比べて上がりやすい。事務職および一般事務・営業事務に従事する派遣労働者は、男性、最終学歴が大学・大学院の場合には中学・高校に比べて賃金が高くなる。潜在経験年数（年齢）は影響を与えていないが、一般事務・営業事務においては、潜在経験年数がある一定期間以上長くなると賃金が低くなる傾向がみられる。派遣先勤続期間は長くなれば賃金が高くなるが、さらに長くなれば頭打ちになる傾向がみられる（図6）。しかし、派遣元勤続期間の長さは賃金に無関係である。派遣先事業所の派遣社員比率が高くなると賃金が低くなる。派遣元がグループ系派遣会社の場合に賃金は低く、大手企業の場合に賃金が高くなる。都市圏で働くことで賃金が高まり、特に関東での効果は大きい。また、交渉によって賃金が高くなる。ただ、仕事の難易度は賃金決定に影響を及ぼさない。これは事務職の仕事の多くが定型的な範囲から脱していないことが原因ではないかと考えられる。賃金上昇に関しては、派遣先勤続期間が長くなる、派遣先事業所の派遣社員比率が上昇する、派遣元がグループ系派遣会社であること、仕事の変化が大きいことが賃金が上がる要因となっている。しかし、仕事の変化がなくても賃金交渉によって賃金が高くなる効果の方が高く、仮に仕事の変化があっても交渉しなければ、交渉している者よりも賃金が高くなる確率は低くなることがわかった。

② 専門職は事務職や医療・福祉職、製造業務、軽作業に比べて賃金が高い。この傾向は登録型派遣のみにサンプルを絞ってもみられる。専門職に従事する派遣労働者では、男性、最終学歴は大学・大学院、派遣先規模が300人以上の大企業、派遣元は大手派遣会社、関東都市圏で働いている場合に賃金が高くなる傾向にある。潜在経験年数（年齢）が高くなれば賃金は高く、やがて低くなる。事務職や製造業務では、派遣先や派遣元勤続期間が賃金決定に影響を与えているが、勤続期間の影響は無い。逆に専門職でのみ、みられた点として、正社員経験期間が長くなったり、仕事の難易度が高まったりすれば賃金を高める効果を持つことがわかった。他方、賃金交渉により賃金が高くなるという



効果は専門職ではみられず、その一方で仕事の難易度の高まりが大きな影響を与えていることを考えれば、従事する仕事内容の難易度によって賃金レンジに振り分けるしくみの存在があるのではないかと推察される。専門職において交渉要因が効かないという現象は賃金上昇規定要因分析の結果からもみられる。仕事の変化が大きくなれば賃金が上がる関係性が強い。この他、賃金が低くなる要因としては、派遣元がグループ系派遣会社であること、登録型派遣であることがあげられる。

③ 製造業務は事務職や専門職に比べて賃金が低い。また、賃金上昇も事務職に比べて望めない。製造業務に従事する派遣労働者では、男性が賃金が高い。派遣先勤続期間が長くなれば賃金が高くなり、やがて頭打ちとなる（図7）。事務職に比べると少し早くピークが来るようである。派遣元勤続期間は長くなれば徐々に賃金が高まっていく（図8）。正社員経験や、最終学歴、潜在経験年数など、過去の能力蓄積やキャリアに影響する変数は影響を及ぼさない傾向にある。派遣社員比率は事務職同様に比率が高まれば賃金が低くなる関係性がみられる。派遣元がグループ系派遣会社である場合に、賃金が高くなる傾向にあり、これは事務職や専門職とは異なる結果であった。また、事務職や専門職では派遣先規模や地域要因が影響を与えていたが、このあたりの影響はない。また、登録型派遣であったとしても、同じ製造業務であれば賃金差はほとんどないと考えられる。仕事の難易度に関しても事務職同様に定型的な仕事に集中している可能性があり、有意な結果はみられなかった。交渉要因に関しては、派遣元と派遣先両方に交渉している場合に賃金が高いという結果が得られている。賃金の上昇要因に関しては、他の職種同様に派遣先勤続期間が長ければ賃金が増える。また、製造業務のみの特徴として、派遣元が大手企業であれば賃金が増えやすいという結果も得られた。また、賃金交渉に関しては、仕事の変化ありなしに関わらず、賃金を交渉している場合に賃金は上がる確率が高まるという結果となった。

職種別にみた場合、事務職、専門職、製造業務ではそれぞれ特徴がみられる。特に、交渉要因や仕事の難易度、仕事の変化要因に関してみると、専門職ではそれほど交渉が重要ではなく、むしろ仕事が高度的、広範化、習熟化していったり、判断業務を行ったりということが賃金に結びついていくが、事務職ではその傾向が薄れ、製造業務ではほとんどなくなる。逆に交渉要因は賃金決定や特に賃金上昇に関して事務職や製造業務では大きな効果をもたらすことが明らかになった。つまり、派遣労働の専門職では「ジョブ＝賃金」が仕事の難易度別にラダーが存在することが考えられ、事務職や製造業務などでは、定型的な仕事に従事していて、仕事の変化を外観的に特定しにくい状況にあるのかもしれない。そのため、本人が積極的に仕事の変化をアピールして交渉することによって賃金が増える。このことは、事例の中でも多くみられた。



図6 派遣先勤務期間でみた事務職の賃金率変化（推定7より計算）

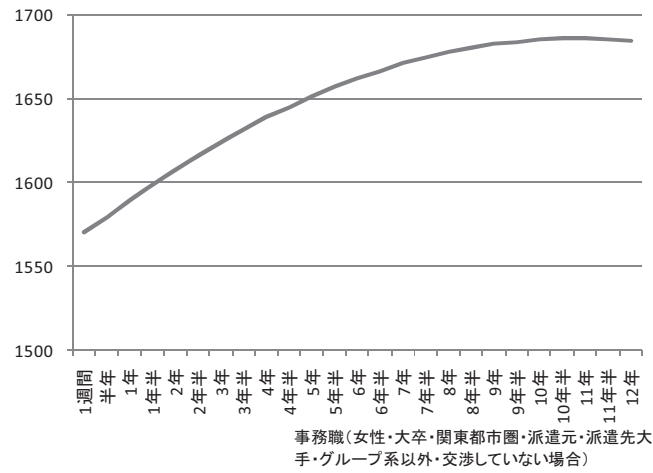


図7 派遣先勤務期間でみた製造業務の賃金率変化（推定10より計算）

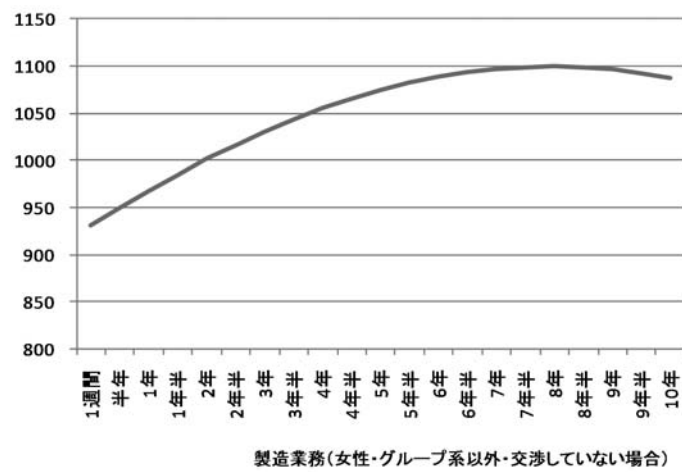


図8 派遣元勤務期間でみた製造業務の賃金率変化（推定10より計算）

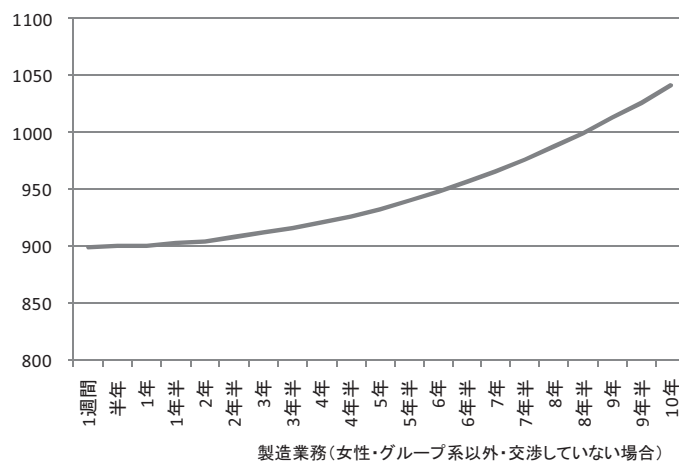


図9と図10は派遣労働者の聞きとり調査<sup>36</sup>から得られた代表的な二事例である。両方とも長期に亘って1つの派遣元と派遣先に勤続している。Aさん(図9)は一般事務で英語を用いた業務も付随している。Bさん(図10)は経理事務に従事している。この2人は、現在の派遣先に働き始めた時には同じ時給1,600円で始まっているが、現在、Aさんは時給1,890円、Bさんは時給1,630円である。Aさんは現在の派遣先に働き始めて13年の間に時間当たり390円上昇し、Bさんは7年間で30円しか上昇していない。仕事内容に関しては、Aさん、Bさん共に「定型的」であるとしながらも、詳細に話を聞いていくと、仕事が最初よりも高度化、広範化、習熟化していることが確認された。この2人が決定的に異なる行動をとっているとするれば、賃金に対する交渉であり、Aさんは毎年3月に必ず「1人春闘」すると話しており、また期中であっても業務の範囲が広がったりした場合には必ず派遣元に伝えて派遣先に賃金交渉をしてもらおうように働きかけていることであった。Bさんは、賃金交渉に関してこれまで一度も行った事がない。Bさんは派遣元から「あなたのやった仕事を目に見えるものにして下さい。そうしたら(派遣先に)交渉できますから」と言われているが、「別に書けるような仕事ってない、だから、もういいやと。そこそこ生活出来るんだったら今のままでいいかななんて思ってしまう」と話している。Bさんは以前メンタル面で体調を崩したこともあり、積極的に賃金交渉をする性格でもない。派遣労働では、こういった交渉要因の差で大いに損してしまう可能性がある。しかし、事例では、交渉できる人とできない人が歴然と存在し、声を上げない人は賃金は上がらないまま据え置かれる事実が明らかになっている。

派遣元が派遣労働者と派遣先の仲介となっている派遣労働においては、派遣元の交渉機能が求められるが、派遣先は客先でもあることを考えれば、声を上げない労働者は現状に満足しているものとして扱われ、交渉の俎上には上らないだろう。派遣労働者の企業横断的な労働組合機能が社会的に求められる。

本稿では、派遣労働者の職種に注目し、その賃金決定と賃金上昇について分析した。「派遣労働」と括られる中にも様々な職種があり、事務職、専門職、製造業務の3つに分類しただけでもかなり様相が異なることが明らかになった。

今後の研究課題として、職種内でみられる賃金格差を何で説明出来るのかについてさらに分析を深めたい。また、事業所において派遣社員比率が高まるメカニズムと賃金との関係について、今回の推定の問題点(同時性の問題)も踏まえ再考したい。また、男女別にサンプルを分けてその特徴や格差を見出すことも必要であると考えている。

---

<sup>36</sup> 派遣労働者に対する聞き取り調査は、合計88人(うち68人は公募、残りは派遣元と労働組合からの紹介)、2008年9月~2009年11月に実施した。調査対象は主に首都圏で派遣労働に従事している社会人(学生を除く)とし、年齢、職種、派遣労働者としての就業期間に関して条件設定をあらかじめ設けた。詳細についてはJILPT(2011b)を参照されたい。

図9 事例からみた賃金推移（Aさんの例）

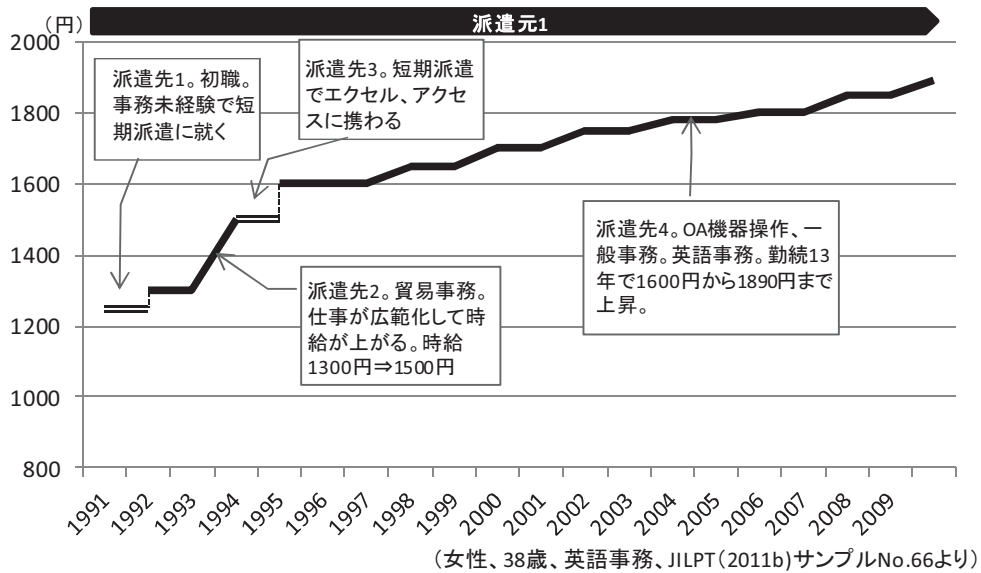
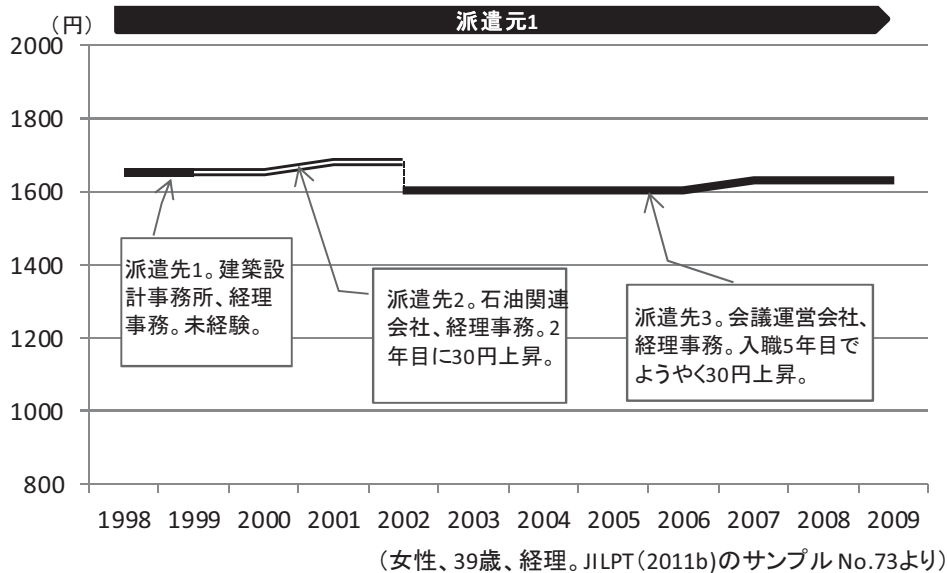


図10 事例からみた賃金推移（Bさんの例）



参考文献

阿部正浩（2005）『日本経済の環境変化と労働市場』東洋経済新報社、2005年。  
 石田光男・富田義典・三谷直紀(2009)『日本自動車企業の仕事・管理・労使関係』中央経済社、2009年。  
 小野晶子(2011)「賃金推移とその要因」(第1部、第5章)、労働政策研究・研修機構(JILPT)『登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識—88人の派遣労働者のヒアリン

- グ調査から一』、労働政策研究報告書 No. 139、2011 年。
- 川口大司 (2011) 「ミンサー型賃金関数の日本の労働市場への適用」RIETI Discussion Paper Series 11-J-026、経済産業研究所、2011 年 3 月。
- 島貫智行 (2010) 「事務系派遣スタッフのキャリア類型と仕事・スキル・賃金の関係」(第 19 章)、佐藤博樹・佐野嘉秀・堀田聡子編『実証研究 日本の人材ビジネス』、日本経済新聞出版社、2010 年。
- 清水直美 (2007) 「派遣労働者のキャリアと基幹化」、『日本労働研究雑誌』No. 568、pp. 93-105、2007 年 11 月、
- 高橋康二 (2010) 「派遣会社の経営形態と派遣社員の就業実態」(第 18 章)、佐藤博樹・佐野嘉秀・堀田聡子編『実証研究 日本の人材ビジネス』、日本経済新聞出版社、2010 年。
- (2011) 「日本の派遣労働者の現状と課題」『派遣労働者の現状と政策課題』、JILPT 資料シリーズ No. 81、2011 年。
- 中田嘉文 (1992) 「職種と賃金決定」(第 7 章)、橋木俊詔編『査定・昇進・賃金決定』有斐閣、1992 年。
- 永瀬伸子 (1994) 「既婚女子の雇用就業形態の選択に関する実証分析—パートと正社員—」『日本労働研究雑誌』No. 418、pp. 31-42。
- (1995) 「「パート」選択の自発性と賃金関数」『日本経済研究』No. 28、pp. 162-184。
- (2003) 「非正社員と正社員の賃金格差の納得性に関する分析」『国立女性教育会館研究紀要』No. 7、pp. 3-19。
- 古郡頼子 (1992) 「効率賃金と非正規労働者の雇用増加」、統計研究会編『労働力の供給制約と需給調整の相対的メカニズム』、雇用促進事業団、1992 年。
- (1997) 『非正規労働の経済分析』、東洋経済新報社、1997 年。
- 濱秋純哉・堀雅博・前田佐恵子・村田啓子 (2011) 「低成長と日本的雇用慣行—年功賃金と終身雇用の補完性を巡って」『日本労働研究雑誌』No. 611、pp. 26-37。
- 堀春彦 (2007) 「正社員と非正社員の均衡処遇」(第 2 部、第 3 章)、労働政策研究・研修機構編『これからの雇用戦略』プロジェクト研究シリーズ No. 3。
- 横山政敏 (2005) 「派遣労働関係における賃金決定と賃金構造の分析」『立命館経済学』第 54 巻・第 4 号、pp. 892-928。
- 労働政策研究・研修機構(JILPT) (2010a) 『人材派遣会社におけるキャリア管理—ヒアリング調査から登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える—』、労働政策研究報告書 No. 124、2010 年。
- 労働政策研究・研修機構(JILPT) (2010b) 『人材派遣会社におけるキャリア管理に関する調査(派遣元調査)』、調査シリーズ No. 78、2010 年。
- 労働政策研究・研修機構(JILPT) (2010c) 『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査

(派遣先調査)』、調査シリーズ No. 79、2010 年。

労働政策研究・研修機構 (JILPT) (2011a) 『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査  
(派遣労働者調査)』、調査シリーズ No. 80、2011 年。

労働政策研究・研修機構 (JILPT) (2011b) 『登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、  
意識—88 人の派遣労働者のヒアリング調査から—』、労働政策研究報告書  
No. 139-1, 2、2011 年。

Mincer, Jacob A. (1974) *Schooling, Experience, and Earnings*, National Bureau of  
Economic Research, Columbia University Press, 1974.

## 第6章 紹介予定派遣と「引き抜き」はどう違うのか

### 第1節 はじめに

厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」によれば、派遣労働者の44.9%が「正社員として働ける会社がなかったから」現在の就業形態を選んだと回答している。この割合は、そこで取り上げられている就業形態のなかで最も高い<sup>1</sup>。同様に、派遣労働者の50.9%が今後「正社員に変わりたい」と希望しており、この割合も、そこで取り上げられている就業形態のなかで最高である<sup>2</sup>。

派遣労働者が正社員に変わる方法としては、現企業で正社員に転換する方法と、転職して他企業で正社員になる方法がある。この点に関して、労働政策研究・研修機構が2010年に実施した「多様な就業形態に関する実態調査」をみると、「正社員に変わりたい」と希望する派遣労働者の半数弱(44.4%)が、現企業で正社員に変わることを希望している(労働政策研究・研修機構編2011:50)<sup>3</sup>。

派遣労働者が派遣先企業で正社員に転換する仕組みとしては、2000年に解禁され、2004年に条件緩和がなされた紹介予定派遣制度がある。紹介予定派遣制度とは、派遣先企業の社員になる前に、まず派遣労働者として一定期間派遣先企業で就業し、派遣先企業と派遣社員の希望が一致した場合、派遣社員を派遣先企業の社員として(派遣会社が)紹介する仕組みである<sup>4</sup>。この制度は、派遣労働者が派遣先企業で正社員に転換する道を開くとともに、派遣先企業にとっても採用のミスマッチを事前に回避できるなど、労使双方にとって魅力的なものだと考えられる<sup>5</sup>。

しかし、派遣会社の事業所が年度毎に厚生労働省に提出している「労働者派遣事業報告」によれば、「紹介予定派遣で職業紹介を経て直接雇用に結びついた労働者」は、2008年度において37,901人、2009年度において27,643人とどまっている<sup>6</sup>。この人数は、長期的にみればやや増勢にあるが、2009年度の常用換算派遣労働者数は157万3,503人であるため、それに占める割合は1.8%であり、必ずしも大きいとはいえない(厚生労働省2010)。制度が

<sup>1</sup> 以下、契約社員(44.4%)、その他(34.0%)、嘱託社員(19.0%)、パートタイム労働者(16.0%)、臨時的雇用者(14.2%)の順である。

<sup>2</sup> 以下、契約社員(49.2%)、その他(37.4%)、臨時的雇用者(19.1%)、パートタイム労働者(18.8%)、出向社員(15.9%)、嘱託社員(11.1%)の順である。

<sup>3</sup> 調査は、民間の事業所データベースから業種・事業所規模別に無作為抽出をした1万事業所で雇用される10万名の従業員に対して実施され、11,010名から回答を得たものである(有効回答率11.0%)。ただし、集計対象となっている派遣労働者は156名と少ないため、この割合については、ある程度幅を持って捉える必要がある。とはいえ、少なくない派遣労働者が、派遣先企業での正社員転換を希望していることは間違いないだろう。

<sup>4</sup> 高橋(2010)を参照。

<sup>5</sup> 佐々木(2008)を参照。

<sup>6</sup> なお、この人数には、派遣先企業において正社員以外の社員として採用された者も含まれる。



十分に活用されているとはいえないのが現状である。

ところで、労働政策研究・研修機構編（2010：40-42）によれば、紹介予定派遣を経て正社員転換している者よりも、いわゆる「引き抜き」によって正社員転換している者の方が多いことが示唆される（以下、「引き抜き」という言葉は、鍵括弧なしで用いる）。具体的には、派遣社員を活用している事業所のうち、過去3年間に派遣労働者を紹介予定派遣を経て正社員転換（以下、「紹介転換」と呼ぶ）した事業所は13.4%であるのに対し、通常派遣を経て正社員転換（引き抜き）した事業所は24.9%となっている。このデータをみる限り、派遣労働者のキャリアのあり方を考える上で、もはや引き抜きという現象の存在を無視できないといえるだろう<sup>7</sup>。

しかし派遣先事業所による派遣社員の引き抜きの実態は、ほとんど明らかにされていない。そこで本章では、紹介転換との比較を念頭に置きつつ、派遣先事業所による派遣社員の引き抜きという現象がどのような特徴を有しているのかを、派遣先事業所での派遣社員の活用状況、派遣社員の働き方と意識の両面から明らかにする。

本章の構成は、次の通りである。第2節では、派遣先事業所データを用いて、派遣社員の引き抜きを行っているのはどのような属性の事業所なのかを明らかにする。第3節では、同じく派遣先事業所データを用いて、派遣社員の引き抜きを行っている事業所ではどのような派遣社員活用がなされているのかを明らかにする。第4節では、派遣先事業所と派遣社員のマッチングデータを用いて、紹介転換を行っている事業所、引き抜きを行っている事業所、いずれも行っていない事業所とで、派遣社員の働き方と意識がどのように異なっているのかを明らかにする。第5節では、再び派遣先事業所データを用いて、派遣社員の引き抜きがどのような背景のもとで行われているのかを明らかにする。

## 第2節 引き抜きを行っている事業所

### 1. 引き抜きの規模

本節では、派遣先事業所データを用いて、派遣社員の引き抜きを行っているのはどのような属性の事業所なのかを明らかにする。

集計対象とするのは、調査時点において派遣社員を1名以上活用している1,121事業所である<sup>8</sup>。まず、人数レベルで、これらの事業所全体での過去3年間の派遣社員から正社員への転換の実態をみると、紹介予定派遣による正社員転換が562人（30.8%）であるのに対し、通常の派遣を経た転換（引き抜き）が1,076人（59.1%）と倍近くなっている（表1）。ここから、引き抜きという現象の特徴を明らかにする必要性が、改めて確認できる。

<sup>7</sup> 同様の指摘をするものとして、松浦（2012）がある。

<sup>8</sup> 「派遣社員が就業している」と回答していても、人数の回答がない事業所は集計対象外とした。なお、集計対象事業所のなかには、派遣社員から正社員への転換数、正社員転換の形態について無回答である事業所も含まれるので、表1、表2の集計対象は、それよりも少なくなっている。

次に、事業所数レベルで、紹介予定派遣による正社員転換と引き抜きによる正社員転換の実態をみてみたい。表2は、その結果を示したものである。ここから、両方の形態で正社員転換を行った事業所が5.9%、紹介予定派遣のみによって正社員転換を行った事業所が7.7%、引き抜きのみによって正社員転換を行った事業所が19.3%、いずれによる正社員転換も行っていない事業所が67.2%であることがわかる<sup>9</sup>。事業所数レベルでも、引き抜きによる正社員転換が、紹介予定派遣による正社員転換の倍近く行われているのである。

表1 過去3年間における派遣社員の正社員転換の実態（人数レベル）

正社員転換の形態	人数	%
紹介予定派遣により転換（紹介転換）	562	30.8
通常派遣を経て転換（引き抜き）	1,076	59.1
自由化業務で3年の派遣期間を超え、直接雇用の申し入れにより転換	184	10.1
計	1,822	100.0

表2 過去3年間における派遣社員の正社員転換の実態（事業所数レベル）

正社員転換の形態	事業所数	%
紹介転換と引き抜き両方あり	64	5.9
紹介転換のみあり	84	7.7
引き抜きのみあり	211	19.3
いずれもなし	735	67.2
計	1,094	100.0

## 2. 事業所の属性

ところで、上記のうち、紹介転換と引き抜きの両方を行っている事業所は複合的な性格を持っており分析上の位置づけが難しいと考えられる。そこで、以下では、「紹介転換のみあり」、「引き抜きのみあり」、「いずれもなし」の3種類の事業所を比較することによって、引き抜きを行っているのはどのような事業所なのかを明らかにする。

具体的には、派遣社員の正社員転換の形態が、事業所の属性によってどう異なるのかを確認する。取り上げる事業所の属性は、派遣社員活用人数、業種、企業規模、契約している派遣会社数、派遣会社の種類（契約している派遣会社のなかにグループ内派遣会社があるか）、中途・即戦力採用を重視する度合である<sup>10</sup>。

表3は、クロス集計の結果を示したものである。ここから、以下のことが読み取れる。第1に、派遣社員活用人数と正社員転換形態の関連は、はっきりとはみられない。第2に、業種別にみると、特に金融・保険業で「引き抜きのみあり」が多い。第3に、特に1,000人以上の大企業で「引き抜きのみあり」が多い。第4に、契約している派遣会社数が多くなると、

<sup>9</sup> 第1節で言及した労働政策研究・研修機構編（2010：40-42）では、「派遣社員が就業している」と回答した事業所すべてを集計対象としているのに対し、本節では、「派遣社員が就業している」と回答していても、人数の回答がない事業所は集計対象外としているため、数字は若干異なっている。

<sup>10</sup> 中途・即戦力採用を重視している度合は、採用・育成に関する方針が「新卒採用中心」と「中途採用中心」のどちらに近いかを示す4段階尺度（後者に近いほど高得点）、「貴社内で長期雇用・育成」と「即戦力の採用」のどちらに近いかを示す4段階尺度（後者に近いほど高得点）を足し合わせた、2点～8点のスコアによって測定した。ここでは、2点～3点を「弱」、4点～6点を「中」、7点～8点を「強」としている。

「紹介転換のみあり」の割合が高くなる。第5に、契約している派遣会社のなかにグループ内派遣会社があると、「引き抜きのみあり」の割合が高くなる。第6に、中途・即戦力採用を重視しているほど「紹介転換のみあり」の割合が高くなる。

表3 事業所属性と派遣社員の正社員転換の形態（横方向の計=100（%）、Nは実数）

		紹介転換のみあり	引き抜きのみあり	いずれもなし	N
派遣社員活用人数	1～4人	7.5	14.4	78.1	425
	5～9人	8.4	20.0	71.6	155
	10～29人	10.3	29.1	60.7	234
	30～99人	6.9	22.1	71.0	145
	100人以上	7.0	26.8	66.2	71
業種	製造業	8.8	23.0	68.2	374
	情報通信業	6.7	7.9	85.4	89
	運輸業	2.6	15.4	82.1	78
	卸売・小売業	6.1	16.7	77.2	114
	金融・保険業	7.8	46.6	45.6	103
	医療・福祉	6.4	19.2	74.4	78
	学術研究・専門技術サービス業	15.3	13.6	71.2	59
	生活関連サービス業	20.0	0.0	80.0	5
	その他サービス業	10.0	12.3	77.7	130
	企業規模	99人以下	4.0	13.6	82.4
100～999人		9.3	18.1	72.6	602
1000人以上		7.8	28.9	63.3	294
契約している派遣会社数	1社	4.6	23.1	72.4	351
	2～4社	8.8	18.5	72.7	352
	5～9社	8.9	18.7	72.4	123
	10社以上	12.7	20.6	66.7	204
派遣会社の種類	グループ内派遣会社あり	7.7	26.1	66.3	261
	グループ内派遣会社なし	8.1	18.8	73.1	762
中途・即戦力採用重視	弱	8.4	21.2	70.3	499
	中	7.1	19.2	73.7	407
	強	13.5	20.8	65.6	96

注： 無回答は除く。以下の図においても同じ。

次に、派遣社員の正社員転換の形態を被説明変数とした多項ロジスティック回帰分析により、紹介転換を行っている事業所と、引き抜きを行っている事業所の共通点と差異を分析する。ベース・カテゴリーは「いずれもなし」とする。

表4 派遣社員の正社員転換の実態の規定要因（多項ロジスティック回帰分析）

	紹介転換のみあり		引き抜きのみあり	
	B	Wald	B	Wald
派遣社員総数	-0.001	0.218	0.000	0.268
(製造業)				
情報通信業	-1.022	3.202 †	-1.475	10.492 **
運輸業	-1.311	2.973 †	-0.555	2.395
卸売・小売業	-0.634	1.559	-0.299	1.010
金融・保険業	0.797	2.982 †	1.129	15.789 ***
医療・福祉	-0.770	1.443	-0.476	1.672
学術研究・専門技術サービス業	0.413	0.870	-0.664	2.262
生活関連サービス業	0.732	0.386	-19.617	
その他サービス業	-0.151	0.156	-0.737	5.676 *
(99人以下)				
100～999人	1.119	4.175 *	0.426	1.887
1000人以上	0.874	2.056	0.758	4.785 *
Ln(契約している派遣会社数)	0.423	7.713 **	0.128	1.507
グループ内派遣会社と取引あり	-0.197	0.351	0.050	0.050
中途・即戦力採用重視	0.135	3.018 †	0.112	4.203 *
切片	-3.909	33.327	-2.128	26.646
N		926		
-2対数尤度		1245.764		
カイ2乗		98.219 ***		
Nagelkerke R2乗		0.128		

注1： ベース・カテゴリーは、「いずれもなし」。

注2： ( ) は、レファレンス・グループ。

注3： \*\*\* : p<0.001、\*\* : p<0.01、\* : p<0.05、† : p<0.1。

表4は、その結果を示したものである。ここから、紹介転換と引き抜きの共通点として、金融・保険業で多く情報通信業で少ないこと、中途・即戦力採用を重視している事業所で多いことなどが読み取れる。他方、両者の差異としては、紹介転換は100～999人の中堅企業、多くの派遣会社と契約を結んでいる事業所で多く実施されているのに対し、引き抜きは1,000人以上の大企業で多く実施されていること、などが読み取れる。

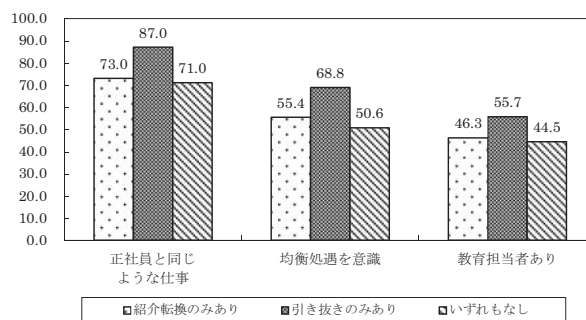
このように、紹介転換も引き抜きも、(新卒採用者の長期育成ではなく)中途採用者の即戦力活用と密接な関連があると考えられる。しかし他方で、引き抜きは強い採用力を持つと考えられる大企業で多く実施されているのに対し、紹介転換にはそのような傾向はみられないという違いもある<sup>11</sup>。

### 第3節 正社員に準じた派遣社員活用

本節では、派遣先事業所データを用いて、派遣社員の引き抜きを行っている事業所ではどのような派遣社員活用がなされているのかを明らかにする。派遣社員の活用状況を捉えるにあたり、ここでは、事業所において派遣社員が正社員に近い位置づけを与えられているか否かに注目する。より具体的には、①最も人数の多い業務の派遣社員が正社員と同じような仕事をしているか否か<sup>12</sup>、②派遣社員と正社員の均衡処遇について意識したことがあるか、③最も人数の多い業務の派遣社員に決まった教育担当者をつけてOJTを行っているか、を取り上げる。

図1は、派遣社員の正社員転換の形態ごとに、上記①②③の割合を示したものである。ここから、いずれをみても、「引き抜きのみあり」の事業所で割合が高いことがわかる<sup>13</sup>。

図1 正社員転換の形態別にみた派遣社員の活用状況 (%)



<sup>11</sup> 紹介転換を実施している事業所の特徴は、多くの派遣会社と契約を結んでいることである。具体的なメカニズムは不明であるが、ここから、紹介転換が、派遣会社との取引関係上の何らかの特性と結びついていることが示唆される。

<sup>12</sup> 調査票では、派遣社員が従事している業務を人数が多い順に3つあげてもらい、それぞれについて、仕事の状況、教育訓練の状況などを回答してもらっている。ここでは、この設問に対して1番目にあげられた業務を、「最も人数の多い業務」と呼んでいる。

<sup>13</sup> 因果関係に沿って考えるならば、①②③の状況別の「紹介転換のみあり」、「引き抜きのみあり」、「いずれもなし」の分布の違いを示すべきであるが、ここでは、視覚的な分かりやすさを優先して図を作成した。

同様の傾向は、事業所属性をコントロールしてもみられる。すなわち、「いずれもなし」をベース・カテゴリーとして多項ロジスティック回帰分析を行うと、「正社員と同じような仕事」、「均衡処遇を意識」、「教育担当者あり」のいずれとも、「引き抜きのみあり」に対してのみ、正の有意な効果を与えていることが読み取れる（表5）。これらから、正社員に準じた派遣社員活用がなされている場合ほど、引き抜きが行われやすいといえる。

表5 派遣社員の活用状況と派遣社員の正社員転換の形態  
(多項ロジスティック回帰分析)

	紹介転換のみあり		引き抜きのみあり	
	B	Wald	B	Wald
派遣社員総数	-0.001	0.376	0.001	0.859
(製造業)				
情報通信業	-1.339	4.317 *	-1.800	10.802 **
運輸業	-1.212	2.500	-0.533	1.818
卸売・小売業	-0.594	1.335	-0.216	0.450
金融・保険業	0.701	2.281	0.948	9.565 **
医療・福祉	-1.093	2.030	-0.407	0.986
学術研究・専門技術サービス業	0.400	0.794	-0.527	1.330
生活関連サービス業	0.932	0.580	-18.985	
その他サービス業	-0.341	0.706	-0.856	6.373 *
(99人以下)				
100～999人	1.097	3.877 *	0.337	1.032
1000人以上	0.921	2.206	0.793	4.563 *
Ln(契約している派遣会社数)	0.405	6.486 *	0.103	0.819
グループ内派遣会社と取引あり	-0.096	0.077	-0.036	0.021
中途・即戦力採用重視	0.136	2.891 †	0.101	2.850 †
正社員と同じような仕事	-0.015	0.003	0.738	8.667 **
均衡処遇を意識	-0.101	0.141	0.570	8.236 **
教育担当者あり	0.112	0.173	0.396	4.357 *
切片	-3.803	25.564	-3.110	36.602
N		837		
-2対数尤度		1146.044		
カイ2乗		132.984 ***		
Nagelkerke R2乗		0.186		

注1： ベース・カテゴリーは、「いずれもなし」。

注2： ( ) は、レファレンス・グループ。

注3： \*\*\* : p<0.001、\*\* : p<0.01、\* : p<0.05、† : p<0.1。

#### 第4節 派遣社員の働き方と意識

本節では、これまでみてきた派遣先事業所の類型（正社員転換の形態）別に、そこで働く派遣社員の働き方と意識にどのような特徴があるのかを、派遣先事業所と派遣社員のマッチングデータにより明らかにしたい。

##### 1. 基本属性

まず、派遣先事業所の類型別の回答者の人数は、「両方あり」が8.1%、「紹介転換のみあり」が7.3%、「引き抜きのみあり」が22.7%、「いずれもなし」が61.9%となっている（表6）。以下では、第2節、第3節と同様、複合的な性格を持つと考えられる「両方あり」の事業所で働く派遣社員を除外して分析を進める。

派遣先事業所の類型別にみた派遣社員および事業所の基本属性、契約や勤続の状況は、表7の通りである。ここから、いくつかのことが読み取れる。

表6 派遣先事業所の類型別にみた派遣社員の人数

事業所類型	回答者数	%
紹介転換と引き抜き両方あり	296	8.1
紹介転換のみあり	265	7.3
引き抜きのみあり	831	22.7
いずれもなし	2,262	61.9
計	3,654	100.0

表7 派遣先事業所の類型別にみた基本属性など  
(縦方向の計=100 (%))、時給のみ円、Nは実数)

		紹介転換のみあり	引き抜きのみあり	いずれもなし
雇用契約	登録型派遣社員	58.9	53.4	58.4
	常用型派遣社員(期間の定めあり)	21.9	29.1	24.4
	常用型派遣社員(期間の定めなし)	19.2	17.4	17.1
性別	男性	26.8	27.0	30.2
	女性	70.2	71.5	67.6
	無回答	3.0	1.6	2.2
年齢	29歳以下	24.2	19.7	23.1
	30～39歳	44.2	36.6	40.4
	40～49歳	14.3	26.4	18.4
	50～59歳	4.5	8.9	7.1
	60歳以上	5.3	1.4	3.1
	無回答	7.5	7.0	7.8
最終学歴	中学卒	1.5	1.2	1.9
	高校卒	29.4	36.7	35.5
	専門・短大卒	34.7	33.9	33.9
	大卒以上	31.3	26.4	26.3
	無回答	3.0	1.8	2.3
生計の担い手	主に自分の収入で生活	53.6	45.1	49.3
	主に自分以外の収入で生活	43.0	52.3	46.8
	無回答	3.4	2.5	3.9
業務	オフィスワーク系	50.6	58.5	49.5
	医療・福祉系	5.3	3.7	3.4
	営業・販売系	1.9	1.3	3.4
	IT技術・クリエイティブ系	5.7	4.1	10.4
	その他専門職系	20.4	11.3	11.2
	製造業務系	11.7	14.7	13.3
	軽作業系	2.3	4.0	5.7
	その他	1.9	1.3	1.9
	無回答	0.4	1.1	1.3
時給	時給(平均値:円)	1446.8 (N=254)	1300.5 (N=794)	1325.1 (N=2,171)
	時給(中央値:円)	1400.0 (N=254)	1200.0 (N=794)	1200.0 (N=2,171)
企業規模	99人以下	3.8	5.2	10.4
	100～999人以上	60.4	43.0	55.6
	1000人以上	35.8	51.9	34.0
派遣契約の期間	3ヶ月未満	10.2	9.3	13.1
	3ヶ月	43.0	32.5	36.6
	3ヶ月超6ヶ月以下	17.0	16.4	17.0
	6ヶ月超1年以下	14.0	27.4	15.6
	1年超	8.7	6.0	9.6
	その他	3.4	3.4	4.3
	無回答	3.8	5.1	3.9
派遣先勤続期間	3ヶ月以下	4.5	7.7	8.6
	3ヶ月超6ヶ月以下	7.2	6.6	10.1
	6ヶ月超1年以下	10.9	11.9	13.0
	1年超1年6ヶ月以下	11.3	11.1	11.8
	1年6ヶ月超2年以下	12.5	10.0	10.2
	2年超3年以下	20.0	14.8	19.3
	3年超	33.2	36.7	26.2
	無回答	0.4	1.2	0.7
N		265	831	2,262

注:雇用契約および企業規模については、「無回答」がない。



第1に、「紹介転換のみあり」の事業所で働く派遣社員は、「29歳以下」、「30～39歳」と比較的年齢が若い者が多く、大卒者が多く、主たる生計の担い手が多く、「その他専門職系」が多く、時給水準が相対的に高い者が多いという特徴がある。第2に、「引き抜きのみあり」の事業所で働く派遣社員は、主たる生計の担い手でない者が多く、「オフィスワーク系」が多い。また、前節での派遣先事業所データの分析結果と整合して、「引き抜きのみあり」の事業所は「1,000人以上」の大企業である場合が多い。第3に、「紹介転換のみあり」、「引き抜きのみあり」の事業所で働く派遣社員に共通する特徴として、派遣先勤続期間が長い者が多いことがあげられる。

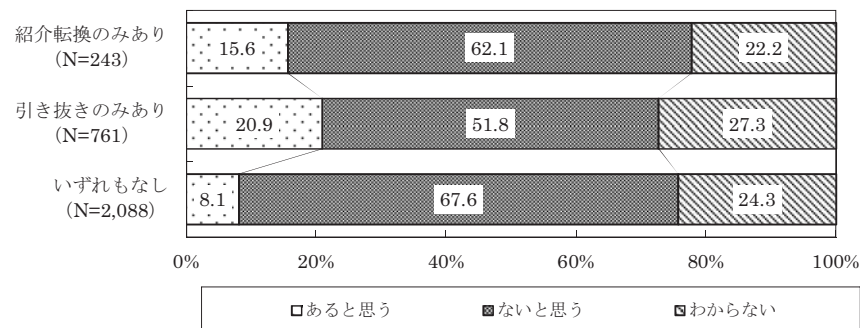
## 2. 正社員雇用の可能性

派遣先の類型ごとに派遣社員の働き方と意識をみるにあたり、はじめに、正社員雇用の可能性をどう認識しているのかを確認しておきたい。具体的には、紹介転換を行っている事業所で働く派遣社員と、引き抜きを行っている事業所で働く派遣社員に共通して、現在の派遣先で正社員として雇用される可能性を高く見込む傾向があることを確認する<sup>14</sup>。

図2は、その結果を示したものである。ここから、「紹介転換のみあり」の事業所で働く派遣社員、「引き抜きのみあり」の事業所で働く派遣社員は、「いずれもなし」の事業所で働く派遣社員よりも、現在の派遣先での正社員雇用の可能性が「あると思う」と考える傾向があることがわかる。

そして、そのような傾向は、基本属性などをコントロールしても読み取れる（表8）。具体的には、表7でみた派遣社員および事業所の基本属性、契約や勤続の状況をコントロールしても、「紹介転換のみあり」の事業所で働く派遣社員、「引き抜きのみあり」の事業所で働く派遣社員は、「いずれもなし」の事業所で働く派遣社員よりも、統計的に有意に、現在の派遣先での正社員雇用の可能性が「あると思う」と考える傾向がある。

図2 派遣先事業所の類型別にみた現在の派遣先での正社員雇用の可能性（主観的認識）



<sup>14</sup> 使用する設問は、「あなたは、現在の派遣先で正社員または非正社員として直接雇用される可能性があると思いますか。（正社員、契約社員、パート・アルバイトの場合に分けて、それぞれお答えください。）」に対する回答である。

表8 現在の派遣先での正社員雇用の可能性（主観的認識）の規定要因  
（二項ロジスティック回帰分析）

被説明変数： 正社員雇用の可能性が「あると思う」 （登録型派遣社員）	B	Wald
常用型派遣社員（期間の定めあり）	0.019	0.014
常用型派遣社員（期間の定めなし）	-0.140	0.469
男性	0.368	2.985 †
（29歳以下）		
30～39歳	-0.091	0.299
40～49歳	0.045	0.058
50～59歳	-1.145	11.318 ***
60歳以上	-0.964	3.367 †
中学卒	0.933	3.176 †
高校卒	0.083	0.224
専門・短大卒 （大卒以上）	0.069	0.176
主に自分の収入で生活	0.024	0.031
（オフィスワーク系）		
医療・福祉系	1.248	18.405 ***
営業・販売系	-0.621	1.349
IT技術・クリエイティブ系	-0.427	2.024
その他専門職系	-0.491	3.685 †
製造業務系	0.164	0.378
軽作業系	0.175	0.219
その他	-0.317	0.175
Ln（時給）	0.947	13.757 ***
（99人以下）		
100～999人	-0.082	0.103
1000人以上	0.097	0.142
派遣契約の期間：（3ヶ月未満）		
派遣契約の期間：3ヶ月	-0.171	0.477
派遣契約の期間：3ヶ月超6ヶ月以下	0.215	0.649
派遣契約の期間：6ヶ月超1年以下	0.771	8.883 **
派遣契約の期間：1年超	0.096	0.092
派遣契約の期間：その他	0.422	1.220
派遣先勤続期間：（3ヶ月以下）		
派遣先勤続期間：3ヶ月超6ヶ月以下	0.126	0.099
派遣先勤続期間：6ヶ月超1年以下	0.139	0.141
派遣先勤続期間：1年超1年6ヶ月以下	0.437	1.420
派遣先勤続期間：1年6ヶ月超2年以下	0.711	3.860 *
派遣先勤続期間：2年超3年以下	0.765	4.964 *
派遣先勤続期間：3年超	0.919	7.683 **
紹介転換のみあり	0.602	7.451 **
引き抜きのみあり	0.941	43.872 ***
（いずれもなし）		
定数	-9.982	28.681
N		2,584
-2対数尤度		1716.668
カイ2乗		175.293 ***
Nagelkerke R2乗		0.126

注1：（ ）は、レファレンス・グループ。

注2： \*\*\*：p<0.001、\*\*：p<0.01、\*：p<0.05、†：p<0.1。

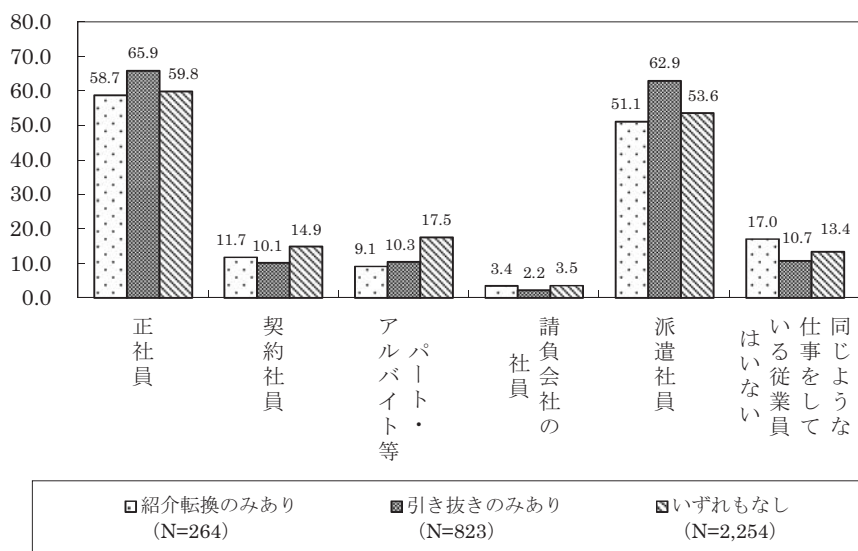
### 3. 正社員に準じた働き方

それでは、派遣先事業所の類型ごとに、派遣社員の働き方にどのような特徴があるだろうか。第3節では、正社員に準じた派遣社員活用がなされている事業所において、引き抜きが行われやすいことが明らかになった。そこで、同様のことが派遣社員のデータからも読み取れるかを確認する。

まず、図3から、「引き抜きのみあり」の事業所で働く派遣社員については、社内に自分

の仕事と同じような仕事をしている正社員がいる場合が多いことがわかる（65.9%）<sup>15</sup>。これに対し、「紹介転換のみあり」の事業所で働く派遣社員については、必ずしもそのような傾向はみられない（58.7%）。

図3 現在行っている仕事について、同じような仕事をしている従業員（複数回答、%）



そして、そのような傾向は、基本属性をコントロールしても読み取れる。（表9）。具体的には、表7でみた派遣社員および事業所の基本属性、契約や勤続の状況をコントロールしても、「引き抜きのみあり」の事業所で働く派遣社員については、「いずれもなし」の事業所で働く派遣社員に比べて、統計的に有意に、社内に自分の仕事と同じような仕事をしている正社員がいる場合が多い。他方、「紹介転換のみあり」の事業所で働く派遣社員については、そのような傾向はみられない。

次に、図4から、「引き抜きのみあり」の事業所で働く派遣社員は、残業時間が長いことがわかる。そして、そのような傾向は、基本属性をコントロールしても読み取れる（表10）。具体的には、表7でみた派遣社員および事業所の基本属性、契約や勤続の状況をコントロールしても、「引き抜きのみあり」の事業所で働く派遣社員は、「いずれもなし」の事業所で働く派遣社員に比べて、統計的に有意に、残業時間が長い。他方、「紹介転換のみあり」の事業所で働く派遣社員については、そのような傾向はみられない。

<sup>15</sup> この他、同じような仕事をしている派遣社員がいる場合が多いのも、「引き抜きのみあり」の事業所で働く派遣社員の特徴としてあげられる。

表9 同じような仕事をしている正社員の有無の規定要因  
(二項ロジスティック回帰分析)

被説明変数： 同じような仕事をしている正社員が「いる」 (登録型派遣社員)	B	Wald
常用型派遣社員 (期間の定めあり)	0.023	0.054
常用型派遣社員 (期間の定めなし)	0.013	0.010
男性	0.433	10.681 **
(29歳以下)		
30～39歳	-0.124	1.381
40～49歳	-0.033	0.067
50～59歳	-0.400	5.117 *
60歳以上	-0.960	13.085 ***
中学卒	-0.396	1.156
高校卒	0.135	1.441
専門・短大卒 (大卒以上)	-0.204	3.779 †
主に自分の収入で生活 (オフィスワーク系)	-0.006	0.005
医療・福祉系	1.349	26.948 ***
営業・販売系	0.274	1.162
IT技術・クリエイティブ系	0.327	3.430 †
その他専門職系	0.661	16.760 ***
製造業務系	0.407	6.157 *
軽作業系	-0.058	0.070
その他	0.388	1.243
Ln (時給)	0.442	6.147 *
(99人以下)		
100～999人	0.345	5.243 *
1000人以上	0.383	5.967 *
派遣契約の期間：(3ヶ月未満)		
派遣契約の期間：3ヶ月	0.002	0.000
派遣契約の期間：3ヶ月超6ヶ月以下	-0.100	0.379
派遣契約の期間：6ヶ月超1年以下	-0.225	1.846
派遣契約の期間：1年超	-0.330	3.059 †
派遣契約の期間：その他	0.299	1.363
派遣先勤続期間：(3ヶ月以下)		
派遣先勤続期間：3ヶ月超6ヶ月以下	-0.170	0.665
派遣先勤続期間：6ヶ月超1年以下	-0.361	3.474 †
派遣先勤続期間：1年超1年6ヶ月以下	-0.159	0.638
派遣先勤続期間：1年6ヶ月超2年以下	0.030	0.021
派遣先勤続期間：2年超3年以下	-0.035	0.035
派遣先勤続期間：3年超	-0.072	0.155
紹介転換のみあり	-0.242	2.602
引き抜きのみあり	0.243	5.777 *
(いずれもなし)		
定数	-3.056	5.713
N		2,744
-2対数尤度		3498.852
カイ2乗		167.489 ***
Nagelkerke R2乗		0.080

注1： ( ) は、レファレンス・グループ。

注2： \*\*\* : p<0.001、\*\* : p<0.01、\* : p<0.05、† : p<0.1。

図4 週あたりの平均的な残業時間 (時間)

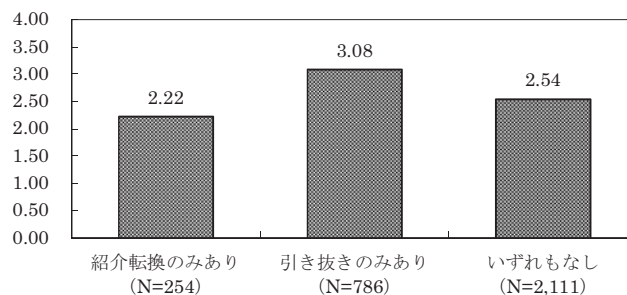


表 10 残業時間の規定要因 (OLS)

被説明変数： 週あたりの平均的な残業時間	B	Wald
(登録型派遣社員)		
常用型派遣社員 (期間の定めあり)	0.592	3.476 **
常用型派遣社員 (期間の定めなし)	0.572	2.625 **
男性	2.223	10.097 ***
(29歳以下)		
30～39歳	0.179	1.009
40～49歳	0.203	0.964
50～59歳	-0.628	-2.099 *
60歳以上	-3.729	-7.960 ***
中学卒	-0.875	-1.303
高校卒	-0.263	-1.398
専門・短大卒	-0.244	-1.367
(大卒以上)		
主に自分の収入で生活	0.438	3.010 **
(オフィスワーク系)		
医療・福祉系	-0.185	-0.474
営業・販売系	0.294	0.679
IT技術・クリエイティブ系	0.957	3.271 **
その他専門職系	0.987	3.799 ***
製造業務系	1.364	4.930 ***
軽作業系	-0.021	-0.054
その他	1.226	1.912 †
Ln (時給)	0.304	1.068
(99人以下)		
100～999人	0.262	1.005
1000人以上	0.414	1.532
派遣契約の期間：(3ヶ月未満)		
派遣契約の期間：3ヶ月	0.365	1.506
派遣契約の期間：3ヶ月超6ヶ月以下	0.553	2.041 *
派遣契約の期間：6ヶ月超1年以下	1.166	4.204 ***
派遣契約の期間：1年超	0.480	1.499
派遣契約の期間：その他	0.888	2.086 *
派遣先勤続期間：(3ヶ月以下)		
派遣先勤続期間：3ヶ月超6ヶ月以下	0.341	0.977
派遣先勤続期間：6ヶ月超1年以下	-0.431	-1.327
派遣先勤続期間：1年超1年6ヶ月以下	-0.520	-1.566
派遣先勤続期間：1年6ヶ月超2年以下	-0.243	-0.711
派遣先勤続期間：2年超3年以下	-0.277	-0.885
派遣先勤続期間：3年超	-0.067	-0.223
紹介転換のみあり	-0.161	-0.627
引き抜きのみあり	0.453	2.700 **
(いずれもなし)		
定数	-1.541	-0.755
N		2,616
F値		17.342 ***
調整済みR2乗		0.175

注 1： ( ) は、レファレンス・グループ。

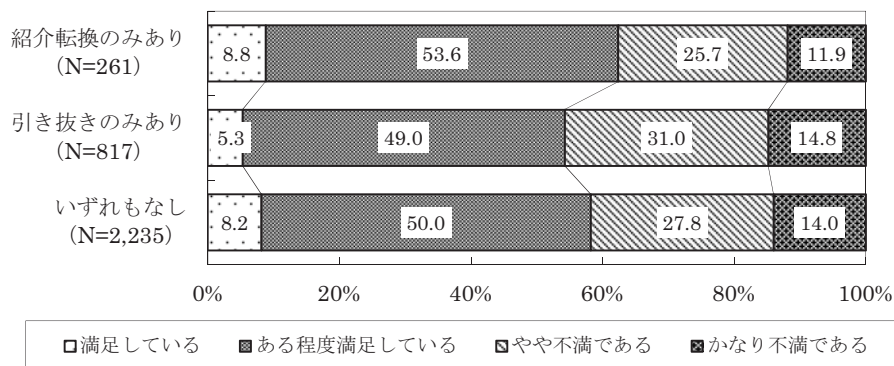
注 2： \*\*\* : p<0.001、\*\* : p<0.01、\* : p<0.05、† : p<0.1。

#### 4. 派遣労働に対する不満

それでは、派遣先事業所の類型によって、派遣社員の意識にはどのような違いがみられるだろうか。以下、派遣先の事業所の類型別に、そこで働く派遣社員の「派遣労働という働き方」についての満足度をみることにする。

図 5 は、その結果を示したものである。ここから、全体として「満足」または「ある程度満足」している者が過半数を占めてはいるが、そのなかで、「引き抜きのみあり」の事業所で働く派遣社員は、「かなり不満である」が 14.8%、「やや不満である」が 31.0%と、派遣労働に対する不満が相対的に強いことがわかる。

図5 派遣先事業所の類型別にみた派遣労働に対する不満



そして、そのような傾向は、派遣社員の基本属性をコントロールしても読み取れる(表11)。具体的には、表7でみた派遣社員および事業所の基本属性、契約や勤続の状況をコントロールしても、「引き抜きのみあり」の事業所で働く派遣社員は、「いずれもなし」の事業所で働く派遣社員に比べて、統計的に有意に、派遣労働に対して不満を抱く傾向がある。他方、「紹介転換のみあり」の事業所で働く派遣社員については、そのような傾向はみられない。

では、「引き抜きのみあり」の事業所で働く派遣社員のなかに、派遣労働に対して不満を抱く者が多いのはなぜだろうか。前項の分析から、「引き抜きのみあり」の事業所では、「紹介転換のみあり」の事業所とは異なり、派遣社員が、正社員に準じた働き方をする傾向にあることが明らかにされた。ここから、正社員に準じた働き方を望んでいる派遣社員は不満を抱かなくても、そのような働き方を望んでいない派遣社員が強い不満を抱いている可能性が示唆される。

その点を検証するため、「あなたは、仕事と私生活のどちらを優先していますか」に対する回答に基づいてサンプルを「仕事志向」と「生活志向」に2分し<sup>16</sup>、それぞれについて表11と同様の回帰分析を行う。

表12は、その結果を示したものである。ここから、仕事志向の派遣社員の場合には、派遣先事業所の類型によって派遣労働に対する満足度に違いはないが、生活志向の派遣社員の場合には、「引き抜きのみあり」の事業所において不満が強くなることが読み取れる。「引き抜きのみあり」の事業所に特徴的な正社員に準じた働き方が、生活志向の派遣社員にはなじまないのだと理解できる。

<sup>16</sup> 「仕事」、「どちらかといえば仕事」を「仕事志向」、「どちらかといえば生活」、「生活」を「生活志向」とする。



表 11 派遣労働に対する不満の規定要因（順序ロジスティック回帰分析）

被説明変数： 派遣労働に対する不満（4段階）	B	Wald
（登録型派遣社員）		
常用型派遣社員（期間の定めあり）	0.178	3.902 *
常用型派遣社員（期間の定めなし）	0.206	3.217 †
男性	0.628	29.571 ***
（29歳以下）		
30～39歳	0.098	1.067
40～49歳	0.376	11.343 **
50～59歳	0.365	5.330 *
60歳以上	-0.657	6.941 **
中学卒	-0.874	6.466 *
高校卒	-0.279	7.841 **
専門・短大卒	-0.212	4.987 *
（大卒以上）		
主に自分の収入で生活	0.164	4.507 *
（オフィスワーク系）		
医療・福祉系	-0.025	0.014
営業・販売系	-0.298	1.637
IT技術・クリエイティブ系	0.115	0.546
その他専門職系	-0.075	0.293
製造業務系	-0.107	0.550
軽作業系	-0.740	13.346 ***
その他	0.187	0.371
Ln（時給）	-0.899	34.926 ***
（99人以下）		
100～999人	-0.151	1.207
1000人以上	-0.200	1.961
派遣契約の期間：（3ヶ月未満）		
派遣契約の期間：3ヶ月	0.031	0.059
派遣契約の期間：3ヶ月超6ヶ月以下	0.090	0.387
派遣契約の期間：6ヶ月超1年以下	0.123	0.702
派遣契約の期間：1年超	0.266	2.496
派遣契約の期間：その他	0.131	0.355
派遣先勤続期間：（3ヶ月以下）		
派遣先勤続期間：3ヶ月超6ヶ月以下	0.186	1.017
派遣先勤続期間：6ヶ月超1年以下	0.286	2.764 †
派遣先勤続期間：1年超1年6ヶ月以下	0.229	1.673
派遣先勤続期間：1年6ヶ月超2年以下	0.288	2.514
派遣先勤続期間：2年超3年以下	0.153	0.840
派遣先勤続期間：3年超	0.222	1.906
紹介転換のみあり	0.007	0.003
引き抜きのみあり	0.163	3.393 †
（いずれもなし）		
τ=1	-8.611	61.419
τ=2	-5.711	27.374
τ=3	-4.129	14.373
N		2,730
-2対数尤度		6222.718
カイ2乗		138.218 ***
Nagelkerke R2乗		0.055

注1：（ ）は、レファレンス・グループ。

注2： \*\*\* : p<0.001、\*\* : p<0.01、\* : p<0.05、† : p<0.1。

表 12 派遣労働に対する不満の規定要因（仕事志向／生活志向分割）  
（順序ロジスティック回帰分析）

被説明変数： 派遣労働に対する不満（4段階）	仕事志向		生活志向	
	B	Wald	B	Wald
（登録型派遣社員）				
常用型派遣社員（期間の定めあり）	-0.015	0.012	0.345	7.659 **
常用型派遣社員（期間の定めなし）	-0.185	1.176	0.522	10.699 **
男性	0.716	19.042 ***	0.552	10.765 **
（29歳以下）				
30～39歳	-0.105	0.482	0.156	1.596
40～49歳	0.118	0.481	0.430	7.918 **
50～59歳	0.038	0.028	0.441	3.517 †
60歳以上	-1.306	15.744 ***	-0.284	0.489
中学卒	-1.008	6.528 *	-0.282	0.125
高校卒	-0.108	0.511	-0.514	13.797 ***
専門・短大卒 （大卒以上）	0.035	0.053	-0.369	8.987 **
主に自分の収入で生活 （オフィスワーク系）	0.072	0.366	0.155	2.179
医療・福祉系	-0.002	0.000	0.055	0.042
営業・販売系	-0.461	2.146	-0.351	0.945
IT技術・クリエイティブ系	-0.188	0.637	0.332	2.370
その他専門職系	-0.113	0.304	-0.184	0.906
製造業務系	-0.227	1.273	-0.202	0.858
軽作業系	-0.979	12.341 ***	-0.425	1.907
その他	0.564	1.644	-0.019	0.002
Ln（時給）	-0.810	13.293 ***	-0.884	16.422 ***
（99人以下）				
100～999人	-0.223	1.241	-0.112	0.332
1000人以上	-0.181	0.746	-0.236	1.362
派遣契約の期間：（3ヶ月未満）				
派遣契約の期間：3ヶ月	-0.078	0.161	0.035	0.039
派遣契約の期間：3ヶ月超6ヶ月以下	-0.070	0.101	0.173	0.781
派遣契約の期間：6ヶ月超1年以下	0.310	1.969	-0.082	0.165
派遣契約の期間：1年超	0.280	1.248	0.253	1.167
派遣契約の期間：その他	0.139	0.192	0.037	0.013
派遣先勤続期間：（3ヶ月以下）				
派遣先勤続期間：3ヶ月超6ヶ月以下	0.233	0.695	-0.026	0.010
派遣先勤続期間：6ヶ月超1年以下	-0.019	0.005	0.455	3.860 *
派遣先勤続期間：1年超1年6ヶ月以下	0.027	0.010	0.312	1.699
派遣先勤続期間：1年6ヶ月超2年以下	0.191	0.453	0.301	1.523
派遣先勤続期間：2年超3年以下	0.149	0.332	0.105	0.217
派遣先勤続期間：3年超	0.047	0.036	0.289	1.733
紹介転換のみあり	0.032	0.022	-0.027	0.021
引き抜きのみあり （いずれもなし）	0.130	0.946	0.214	3.060 †
τ=1	-8.720	29.857	-8.382	28.206
τ=2	-5.822	13.519	-5.379	11.754
τ=3	-4.164	6.953	-3.801	5.886
N		1,161		1,547
-2対数尤度		2688.122		3410.836
カイ2乗		80.252 ***		95.231 ***
Nagelkerke R2乗		0.074		0.067

注1：（ ）は、レファレンス・グループ。

注2：\*\*\*：p<0.001、\*\*：p<0.01、\*：p<0.05、†：p<0.1。

## 第5節 雇用調整要員としての位置づけ

第5節では、再び派遣先事業所データを用いて、正社員に準じた派遣社員活用が、どのような目的のもとで行われているのかを明らかにする。

具体的には、(1)最も人数の多い業務の派遣社員が正社員と同じような仕事をしている、

(2)派遣社員と正社員の均衡処遇について意識したことがある、(3)最も人数の多い業務の派遣社員に決まった教育担当者をつけてOJTを行っている、のうちあてはまる項目の数（正社員に準じた派遣社員活用指数）を計算して被説明変数とし、派遣社員の利用目的のいずれがその指数を高めているのか、OLSによって分析する（表13）。

分析の結果、「需要縮減時に正社員の雇用に手をつけないですむ」ことを派遣社員の利用目的として指摘している事業所ほど、正社員に準じた派遣社員活用をしていることが読み取れる。他方、「軽作業・補助的業務等に対応できる」ことを派遣社員の利用目的として指摘している事業所では、正社員に準じた派遣社員活用をしない傾向が読み取れる。また、「自社で養成できない労働力、専門性が高い人材が確保できる」ことも、正社員に準じた派遣社員活用とは関係がない<sup>17</sup>。すなわち、専門性の高い人材の確保や補助的業務での活用などを目的としている事業所ではなく、派遣社員を雇用調整要員と位置づけている事業所において、結果的に正社員に準じた派遣社員活用がなされているものと考えられる。

表13 派遣労働の利用目的と正社員に準じた派遣社員活用指数（OLS）

被説明変数： 正社員に準じた派遣社員活用指数	B	t 値
派遣社員総数	0.000	-1.600
(製造業)		
情報通信業	-0.238	-1.990 *
運輸業	-0.113	-0.866
卸売・小売業	-0.204	-1.883 †
金融・保険業	0.111	0.945
医療・福祉	-0.405	-3.045 **
学術研究・専門技術サービス業	-0.323	-2.378 *
生活関連サービス業	0.442	0.999
その他サービス業	-0.187	-1.870 †
(99人以下)		
100～999人	0.052	0.531
1000人以上	0.157	1.373
Ln（契約している派遣会社数）	0.025	0.637
グループ内派遣会社と取引あり	0.064	0.806
中途・即戦力採用重視	0.006	0.331
欠員の補充など、必要人員を迅速に確保できる	0.021	0.267
業務量に合わせて雇用調整がしやすい	-0.021	-0.310
需要縮減時に正社員の雇用を手をつけないですむ	0.207	2.458 *
正社員を高度な仕事に専念させられる	0.013	0.154
正社員の労働時間、労働負荷を軽減できる	0.075	1.106
一時的・季節的な業務量の変化に対応できる	0.090	1.330
自社で養成できない労働力、専門性が高い人材が確保できる	0.055	0.689
新規事業等で、即戦力を確保できる	0.150	1.472
コストが削減できる	-0.117	-1.575
深夜・休日など正社員の就業時間外の仕事に対応できる	-0.107	-0.672
軽作業、補助的業務等に対応できる	-0.294	-3.409 **
採用や管理の手間が簡便	0.067	0.918
正社員の人数を減らせる	-0.049	-0.447
正社員の育児・介護休業に対応できる	0.123	1.575
教育訓練をしなくてすむ	-0.202	-1.310
その他	-0.359	-0.813
(定数)	1.644	10.880
N		835
F値		3.238 ***
調整済みR2乗		0.075

注1：（ ）は、レファレンス・グループ。

注2： \*\*\*：p<0.001、\*\*：p<0.01、\*：p<0.05、†：p<0.1。

<sup>17</sup> ここで必ずしも統計的に有意でない「専門性の高い人材の確保」に言及しているのは、厚生労働省「平成22年 就業形態の多様化に関する総合実態調査」において、「即戦力・能力のある人材を確保するため」が派遣労働者の活用理由の第1位（30.6%）となっているからである。

さらに、表 14 は、「需要縮減時に正社員の雇用に手をつけないですむ」ことを派遣社員の利用目的として指摘している事業所ほど、紹介予定派遣による正社員転換を行っているわけではないが、引き抜きによる正社員転換は行っていることを示している。ここから、派遣社員を雇用調整要員と位置づけていることが、結果的に正社員に準じた派遣社員活用をもたらす、さらには引き抜きによる正社員転換につながっていることが読み取れる。

表 14 雇用調整要員としての位置づけと正社員転換の形態（多項ロジスティック回帰分析）

	紹介転換のみあり		引き抜きのみあり	
	B	Wald	B	Wald
派遣社員総数	-0.001	0.228	0.000	0.261
(製造業)				
情報通信業	-1.014	3.156 †	-1.454	10.134 **
運輸業	-1.315	2.992 †	-0.570	2.497
卸売・小売業	-0.615	1.454	-0.236	0.618
金融・保険業	0.762	2.736 †	1.077	14.104 ***
医療・福祉	-0.737	1.310	-0.394	1.131
学術研究・専門技術サービス業	0.436	0.962	-0.605	1.871
生活関連サービス業	0.779	0.434	-19.472	
その他サービス業	-0.150	0.154	-0.734	5.607 *
(99人以下)				
100～999人	1.112	4.100 *	0.425	1.858
1000人以上	0.861	1.996	0.725	4.326 *
Ln（契約している派遣会社数）	0.423	7.649 **	0.141	1.798
グループ内派遣会社と取引あり	-0.214	0.414	-0.011	0.002
中途・即戦力採用重視	0.132	2.891 †	0.108	3.937 *
需要縮減時に正社員の雇用に手をつけないですむ	0.199	0.389	0.485	5.839 *
切片	-3.924	32.568	-2.217	28.008
N		921		
-2対数尤度		1256.192		
カイ2乗		102.783 ***		
Nagelkerke R2乗		0.134		

注 1： ベース・カテゴリーは、「いずれもなし」。

注 2： ( ) は、レファレンス・グループ。

注 3： \*\*\* : p<0.001、\*\* : p<0.01、\* : p<0.05、† : p<0.1。

## 第 6 節 おわりに

### 1. 要約

本章の分析結果を要約すると、以下のようなになる。第 1 に、紹介予定派遣による正社員転換と引き抜きによる正社員転換の共通点としては、金融・保険業で多く情報通信業で少ないこと、中途・即戦力採用を重視している事業所で多いことなどが指摘できる。

第 2 に、他方で、両者の重要な違いとして、引き抜きによる正社員転換が行われている事業所では、正社員に準じた派遣社員活用がなされている場合が多いことが指摘できる。また、引き抜きによる正社員転換が行われている事業所で働く派遣社員は、紹介予定派遣による正社員転換が行われている事業所で働く派遣社員とは異なり、正社員と同じような仕事をしている場合が多く、残業時間が長い傾向がある。すなわち、正社員に準じた働き方をしている。

第 3 に、派遣社員の意識をみると、紹介予定派遣による正社員転換が行われている事業所で働く派遣社員、引き抜きが行われている事業所で働く派遣社員に共通して、現在の派遣先で正社員として雇用される可能性があると考えられる傾向がみられる。ただし、引き抜きによる

正社員転換が行われている事業所で働く派遣社員は、派遣労働に対して、相対的に強い不満を抱く傾向にある。その理由としては、特に生活志向の派遣社員にとって、正社員に準じた働き方がなじまないことなどが考えられる。

第4に、正社員に準じた派遣社員活用は、「需要縮減時に正社員の雇用に手をつけないで済む」ことを目的としている事業所、換言すれば、派遣社員を雇用調整要員と位置づけている事業所において多く行われている。つまり、引き抜きによる正社員転換の背景には正社員に準じた派遣社員活用があり、さらにその背景には派遣社員を雇用調整要員として位置づけていることがある。

## 2. 含意

総じて、引き抜きによる正社員転換は、紹介予定派遣による正社員転換とはかなり異なる特徴を持っているといえる。特に、無視できない問題点として、(1)引き抜きによる正社員転換が行われている事業所では、正社員に準じた派遣社員活用がなされていることが関係してか、特に生活志向の派遣社員の不満が強いこと、(2)そもそも正社員に準じた派遣社員活用がなされる背景として、派遣先事業所が派遣社員を雇用調整要員として位置づけている傾向があること、などが指摘できる。

もちろん、紹介予定派遣を通じてであれ、引き抜きを通じてであれ、派遣先事業所で正社員に変わりたいと希望する派遣社員にとってみれば、正社員転換が行われること自体は好ましいことである。実際、引き抜きが行われている事業所で働く派遣社員は、現在の派遣先で正社員として雇用される可能性が高いと考えている。また、派遣社員として働き始めた当初は生活志向であっても、派遣先で正社員に準じた働き方をしているうちに、次第に仕事志向が強まっていく者もいるだろう。よって、正社員に準じた働き方が求められる職場が、生活志向の派遣社員になじまない職場であるからといって、すぐさま問題を抱えていると言うことはできない。

しかし、紹介予定派遣の仕組みを使わず、引き抜きによって正社員転換をしている場合、それらの事業所に派遣される派遣社員が、事前にそのような職場であることを予測することは難しい。そのため、仕事よりも生活を優先したいという理由によって派遣社員を選んだ者が、正社員と同様の残業を強いられる可能性がある。また、派遣社員を雇用調整要員として位置づけている事業所において引き抜きが行われているとなると、その事業所で長く働いて「引き抜かれる」ことを期待していた派遣社員が、需要縮減時に真っ先に契約を打ち切られるという事態も起こり得るだろう。

以上、本稿での事実発見を踏まえるならば、紹介予定派遣による正社員転換を上回る規模で引き抜きによる正社員転換が行われている現状に、まったく問題がないわけではないと考えられる。これらの状況を改めていくためには、派遣先に対して、引き抜きの実態についての事前情報提供を求める、一定期間以上働き続けている派遣社員について引き抜きの可能性

を明らかにするよう求める、などの方策が考えられる。また、それらと並行して、紹介予定派遣制度についても、現行6ヶ月となっている最長派遣期間を延長するなどして、制度を使いやすくしていくことが検討されてよいと考えられる。

## 参考文献

厚生労働省（2010）「平成21年度労働者派遣事業報告の集計結果（確報版）」（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000tf3d.html>）。

佐々木久美（2008）「紹介予定派遣を活用した社員採用」『労政時報』第3726号，90頁-105頁。

高橋康二（2010）「日本の派遣労働者の現状と課題」労働政策研究・研修機構編『派遣労働者の現状と政策課題（第8回北東アジア労働フォーラム）』（JILPT 資料シリーズ No. 81）労働政策研究・研修機構，13頁-36頁

松浦民恵（2012）「改正派遣法の懸念点と今後の課題」ニッセイ基礎研レポート 2012-04-25（[http://www.nli-research.co.jp/report/nlri\\_report/2012/report120425-2.html](http://www.nli-research.co.jp/report/nlri_report/2012/report120425-2.html)）。

労働政策研究・研修機構編（2010）『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣先調査）』（JILPT 調査シリーズ No. 79）労働政策研究・研修機構。

労働政策研究・研修機構編（2011）『契約社員の人事管理と就業実態に関する研究』（JILPT 労働政策研究報告書 No. 130）労働政策研究・研修機構。



## 第7章 派遣労働における労働条件とキャリア形成 —ジェンダー、職種、キャリア開発類型からの分析—

### 第1節 問題意識と課題 —派遣労働とジェンダー—

日本の派遣労働が諸外国と比べて特徴的であるのは、女性労働者の割合が高いという点である<sup>1</sup>。そのため、非正規雇用の一形態として派遣労働はジェンダー分析の対象とされてきた。だが、パートタイム労働と比較すれば派遣労働に関する研究はまだそれほど厚い訳ではない。これまでの先行研究において、派遣労働に関する性差の問題の中で焦点が当てられてきたのは、主に男女によって就業する職種が異なるという性別職務分離 (gender occupational segregation) が中心であったと言える (例えば桜井[2001]、中野[2006: 68]、水野[2006])。とりわけ、登録型派遣の事務系職種における女性の低い労働条件は強調されてきた(水野[2006])。

一方で、2004年の製造業務への派遣労働解禁以来、男性の派遣労働者の数も増加している。リーマンショック後の雇用調整では製造業務に携わる男性に大きな影響を及ぼしたことから、こと派遣労働に関しては問題が女性に限定されないことも浮き彫りとなった。製造業務の非正規化は90年代に一旦落ち込んだ後、2000年に入り拡大傾向を強めている(厚生労働省[2007: 9-10])。その一翼を担うのは製造業務における派遣労働である。厚生労働省『派遣労働者実態調査報告』によれば、派遣労働者が就業している事業所の産業別に派遣労働者の構成比をみると、2008年時点では男性の比率が高い「製造業」が41.6%と最も多い(表1参照)(厚生労働省[2009: 17])。

表1 性、産業別派遣労働者の構成比 (2008年)

性	派遣労働者数計	産業別 (%)													
		鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店・宿泊業	医療、福祉	教育、学習支援業	複合サービス業	サービス業(他に分類されないもの)
総数	100.0	0.0	2.8	41.6	0.2	7.9	4.4	14.1	8.3	0.7	1.6	3.1	2.8	0.3	12.1
男	100.0	0.0	2.8	58.6	0.1	7.8	5.9	5.8	1.5	0.4	1.1	0.9	2.3	0.1	12.9
女	100.0	0.0	2.9	28.5	0.3	8.1	3.3	20.5	13.5	1.0	2.0	4.8	3.1	0.4	11.4

出所：厚生労働省(2009)『派遣労働者実態調査報告』

従来、非正規労働者の増大はサービス経済化と共に進行していることが指摘されてきた。しかし、製造業務においても非正規労働化の波が本格的に押し寄せてきたことから、今後男性の非正規労働力化が加速していくことが予想される。

<sup>1</sup> 例えば独、仏においては、派遣労働は製造業務が中心であり、派遣労働者の男女比は男性が7割を超える。一方で、日本は派遣労働者の約6割が女性である。これは先進国においては最も高い比率である(日本人材派遣協会編[2010: 34])。

主たる家計維持者の存在とその長期勤続がこれまで前提とされてきた日本の労働市場並びに社会保障の制度設計は、男女がともに非正規化するという事態に対応が追いついていない<sup>2</sup>。日本では夫婦共稼ぎであっても相対的貧困から脱出できない割合が、他の OECD 諸国と比較して突出して高い<sup>3</sup>。家計維持者が雇用調整の対象となった場合、家計が極めて深刻な経済的状況に陥るということは容易に想像出来る。

しかしながら、不安定雇用というイメージで語られることの多い派遣労働であるが、その内実を単純に一括りに解釈できるわけではない。技術者派遣のように契約期間の定めのない正社員型の常用雇用型派遣には男性が多く、収入、雇用の安定性の面において比較的安定しているのも事実である。また、登録型派遣の中には自らの事情によって積極的に選択する者も少なからず存在する。さらに、有期雇用である登録型派遣と正規雇用との間に相対的な待遇差があったとしても、それが将来的なキャリア形成や技能開発に繋がるのであれば、派遣労働に対する評価や解釈は異なってくるだろう。

本稿では、労働政策研究・研修機構により 2008 年から実施されている派遣労働調査<sup>4</sup>の成果を踏まえ、ジェンダーの視点を主軸として派遣労働の分析を行う。特に派遣労働による収入と雇用の安定性、そして派遣労働における論点の一つであるキャリア形成、能力開発の問題を中心に検討する。先行研究における性別職務分離という視点を念頭に置きつつ、同職種内での待遇の違いも分析することで、派遣労働における性差が労働条件やキャリア開発に与える影響を析出する。

## 第 2 節 派遣労働の特質と性差をめぐる議論

労働条件に着目した場合、そのジェンダー差について検討した研究は派遣労働に限らなければ多数存在する。まず派遣労働の特質を浮かび上がらせるために、労働市場全体におけるジェンダー差について分析した近年の研究を俯瞰したい。

賃金及び勤続年数を軸に検討した研究としては、山口(2008)が挙げられる。山口は 2005 年の『賃金構造基本統計調査』から、男女の賃金格差及び勤続年数の差の要因として、

<sup>2</sup> 日本では、労働年齢世帯で成人が全員就業した場合(共稼ぎ、1人親、単身のケース)、政府による再分配の貧困削減インパクトはマイナスとなる。こういった現象が確認できるのは、OECD 諸国の中では日本のみである(OECD [2009])。また、高学歴者同士の結婚(同類婚)は増加傾向にある(安部[2006])。高学歴者の所得が低学歴者と比較して高い実態があることを考えれば、結婚は世帯所得の不平等を緩和せず、かえって促進していることを意味する。

<sup>3</sup> 日本の労働年齢人口の相対的貧困層の構成は、有業者 2人以上世帯が 39%を占めている。これは他の OECD 諸国と比較すると非常に高い数値であり、OECD 平均の総数値は 17%、アメリカは 20%、ドイツは 2%である(OECD FACTBOOK2009 <http://puck.source.oecd.org/vl=52379033/cl=14/nw=1/rpsv/factbook2009/12/02/02/12-02-02-g1.htm>)。すなわち、イメージするならば、夫と妻が共に働いているにも関わらず、貧困から抜け出せない状況である。

<sup>4</sup> 労働政策研究・研修機構では、派遣元、派遣先、派遣労働者に対しヒアリング及びアンケート調査を実施している。公表されているアウトプットは小野(2009, 2011)、奥田(2010)、労働政策研究・研修機構(2010a, 2010b, 2010c, 2011a, 2011b)。

正規雇用者内での格差が最も大きい点と、雇用形態の違いによる格差が作用している点を指摘している。堀(2008)は2000年時点の『賃金構造基本統計調査』の個票データの分析から、男女の職務分離による賃金格差への影響を検討している。その中で職務分離は男女賃金格差全体の5%程度しか説明しないことが指摘されている。また、2004年に行われた慶応義塾大学による家計パネル調査(KHPS2004)を用いた馬(2007)の分析からは、日本の男女賃金格差の要因について職業の違いもある程度影響しているものの、最も強く作用しているのは「職業内格差<sup>5</sup>」であることを明らかにしている。

このように正規雇用も含む労働市場全体では、男女の労働条件の差は同じ職種であっても生じていることが重ねて指摘されている一方で、派遣労働に焦点をおいた分析では性別職務分離が強調されてきた。桜井(2001)は、女性の派遣労働者は事務処理業務に集中しているが、男性の派遣労働者はソフトウェア開発、機械設計が中心であることに着目し、その待遇差について言及している。この点に関しては近年の研究も同様の視点を有しており、水野(2006)も事務系の職種である女性派遣労働者の雇用の不安定性、将来の展望について分析している。派遣労働は労働市場全体とは性質が異なり、職務分離による待遇の差がより明確に顕在化している可能性がある。

だが、性別職務分離に着目するのであれば、2000年以降進んできた製造業務における非正規化は、派遣労働とも直結しているという点を看過できない。派遣労働においては製造業務に男性が著しく集中しており、これまで報道を通して注目されたことはあったものの、学術的な分析対象としてはあまり光が当てられてこなかった。

2008年の厚生労働省『派遣労働者実態調査』によると、製造業の派遣先企業が派遣労働者を就業させる理由として、「一時的、季節的な業務量の変動への対処するため」「欠員補充等必要な人員を確保するため」、「軽作業、補助的業務等を行うため」という回答が際立って多い。このことからわかるように、製造業務派遣は優れた技能を持つ者を確保するためというよりも、必要に応じて調整が可能な弾力性のある労働力を確保することを目的としていると言えよう。

では、仮に製造業務派遣が不安定性を伴う有期雇用であったとしても、正規労働市場への架け橋としてキャリア形成・能力開発の役割は担っているのだろうか。先行研究からは、佐藤、佐野、島貫(2011)が製造業務での派遣、請負労働者に対して行った大規模なアンケート調査の中で、彼(女)らが「今後のキャリアや見通し」については満足よりも不満を示す割合が高いことを明らかにしている。だが一方で、朴(2010)は日本の製造業の生産現場における近年の傾向として、採用形態の多元化に言及し「(派遣を含む)非正規経由での中途採用」を一つのルートとなっていること指摘している(朴[2010:48])。

---

<sup>5</sup> 馬(2007)の述べる職業内格差の職業と本稿における職種は趣旨としてはほぼ同義であるが、データの制約上、分類は異なっている。馬の場合は、技術職、事務職、製造・運輸職、サービス職、その他に分類した上で分析している。

登録型派遣において「物の製造」が許可されたのは2004年以降であり、現状では製造業務に従事する派遣労働者に対して定まった評価が有るとは言い難い。この点については更なる調査、分析が求められている。

以上の先行研究を踏まえ、本稿においては次の二つの論点について検討したい。まず、先行研究において言及されてきた派遣労働における性別職務分離を念頭におきつつも、ジェンダーによる「職種内格差」が一般労働市場と同様に存在するのかということについて考察する。次に、これまで注目されてきた女性を中心とするオフィスワーク系業務や男性の専門系業務と比較し、男性を中心とする製造系業務の労働条件とキャリア開発の可能性について併せて検討する。

### 第3節 派遣労働者調査におけるジェンダー差の概観

まず、派遣労働者に対してアンケートを実施した派遣労働者調査を中心に、ジェンダー差の大枠を確認する。本調査における有効回収数は4,473件であるが、その中で女性が占める割合は約7割(71.0%)、男性は29.0%となっている。

平均年齢は女性が36.1歳、男性が38.3歳である。男女別の雇用形態<sup>6</sup>の内訳に関しては表2に示す。女性では登録型派遣社員が最も多く、65.7%となっている。男性では常用型派遣社員(期間の定め無し)と登録型派遣社員の数に4割弱で拮抗している。男性の登録型派遣社員の割合は女性に比して低いが、リーマンショック以降の製造業務派遣における雇用調整の影響も大きいと考えられる<sup>7</sup>。

登録型派遣と期間の定めのある常用型派遣を、派遣労働における有期雇用者として括れば、男性では6割強に上る。女性においては約9割を占めており、今回の調査における派遣労働の雇用形態の中心となっている。リーマンショック以降、問題点が浮き彫りとなったのは派遣労働の雇用形態の中でも有期雇用者である。このことは、有期雇用者に対する「雇い止め」を特定理由離職者とする事で受給要件を緩和した2009年の雇用保険法の改正にも如実に表れている<sup>8</sup>。

---

<sup>6</sup> 調査では派遣社員の雇用形態について、「登録型派遣社員」「常用型派遣社員(期間の定めあり)」「常用型派遣社員(期間の定め無し)」の3選択肢で尋ねている。本調査でいう「登録型派遣社員」とは、派遣会社に登録して、派遣されている場合のみ派遣会社と雇用契約しているものをいう。「常用型派遣社員」とは、派遣されていない場合でも派遣会社との雇用契約が継続しているものをいう。また、「常用型派遣社員(期間の定めあり)」とは、過去1年を超えて雇用されているか、入社から1年を超えて雇用される見込みがあるものとしている。

<sup>7</sup> これは小野(2011)が言及しているように、リーマンショック以降、派遣労働者の利用を止めた事務所の内、製造業の割合が4割を超えていたことも影響している可能性が考えられる(小野[2011:48])。

<sup>8</sup> 金融危機の影響から、有期雇用者に対する受給要件を緩和した改正雇用保険法の改革の経緯に関しては金井(2010:144-145)を参照。



表 2 派遣労働における男女別雇用形態の内訳

	登録型派遣社員	常用型派遣社員 (期間の定めあり)	常用型派遣社員 (期間の定めなし)	合計
男性	447	352	474	1273
	35.1%	27.7%	37.2%	100.0%
女性	2044	776	291	3111
	65.7%	24.9%	9.4%	100.0%
無回答	38	37	14	89
	42.7%	41.6%	15.7%	100.0%
合計	2529	1165	779	4473
	56.5%	26.0%	17.4%	100.0%

出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』（派遣社員調査）

次に、今回の調査における派遣労働者の男女ごとの職種分布を確認したものが表 3 である。本調査では、派遣労働を全 46 業務に分類している<sup>9</sup>。そして、46 業務を特徴ごとに 8 つのグループに分けている。

派遣労働における性別職務分離はこれまでも指摘されてきたが、本調査でもその傾向が強い。一瞥して確認できるのは、女性の派遣労働者はオフィスワーク系に集中しており、7 割を超えている(表 3 女性のマーク部分)。それに対して男性は複数の職種に分散しているのが特徴である。10%を超える職種を挙げれば、製造業務系、その他専門職系(機械設計等が中心)、IT クリエイティブ系、軽作業系の順に分布が多い(表 3 男性のマーク部分)。男性はこれらの 4 職種で全体の 8 割強を占めている。

男性の分布の多いその他専門職系に関しては、業務内容に関してやや具体性に欠ける分類であるため、その内訳を確認する。その他専門職系は、機械設計に携わる派遣労働者を中心に構成されている(JILPT[2011a: 127—129])。男性では、機械設計がその他専門職の 4 割を占めている。その他専門職系において、他に著しく度数の高い職種はなく、建築物清掃や駐車場管理等、明らかに専門職とは性質の異なる職種も含まれている。そのため本章においては、その他専門職系から機械設計を抽出し、IT 技術・クリエイティブ系に加えて「技術・クリエイティブ系」として分類する(表 4 マーク部分)。機械設計は先行研究においても IT・クリエイティブ系と並んで代表的な男性中心の派遣職種の一つとして指摘されてきたため、分析から除外すべきではないと考えた<sup>10</sup>。

<sup>9</sup> 労働政策研究・研究機構における派遣労働者調査では、46 の業務分類を使用している。現在の政令 26 業務との対応については労働政策研究・研修機構(2011a)を参照。

<sup>10</sup> 桜井(2001)は、政令 26 業務の内、男性が集中している業務としてソフトウェア開発と機械設計、女性が集中している業務として事務機器操作、ファイリング、財務処理を挙げている(桜井[2001: 30])。

表3 派遣労働における男女の職種別分布

	男性	女性	合計
オフィスワーク系	106 8.5%	2210 71.8%	2316 53.5%
医療・福祉系	14 1.1%	144 4.7%	158 3.6%
営業・販売系	38 3.0%	85 2.8%	123 2.8%
派遣先職種 IT技術・クリエイティブ系	227 18.1%	164 5.3%	391 9.0%
その他専門職系	337 26.9%	182 5.9%	519 12.0%
製造業務系	358 28.6%	189 6.1%	547 12.6%
軽作業系	135 10.8%	67 2.2%	202 4.7%
その他	36 2.9%	39 1.3%	75 1.7%
合計	1251 100.0%	3080 100.0%	4331 100.0%

※無回答を除き集計。

出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』（派遣社員調査）

本章では、以上のように男女共に主に集中している4職種に焦点を当て、その特徴を分析する。表4は本章において分析の中心となる男女が主に分布する職種である。

男女がそれぞれ主に分布する職種別にその特徴を検討すると同時に、派遣労働に関する先行研究ではあまり注目されてこなかった同職種内におけるジェンダー差についても併せて考察する。

表4 派遣労働において男女が主に分布する4職種

	男性	女性	合計
オフィスワーク系	106 8.5%	2210 71.8%	2316 53.5%
技術・クリエイティブ系	362 28.9%	195 6.3%	557 12.9%
製造業務系	358 28.6%	189 6.1%	547 12.6%
軽作業系	135 10.8%	67 2.2%	202 4.7%
上記4区分以外の職種	290 23.2%	419 13.6%	709 16.4%
合計	1251 100.0%	3080 100.0%	4331 100.0%

※無回答を除き集計。

出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』（派遣社員調査）



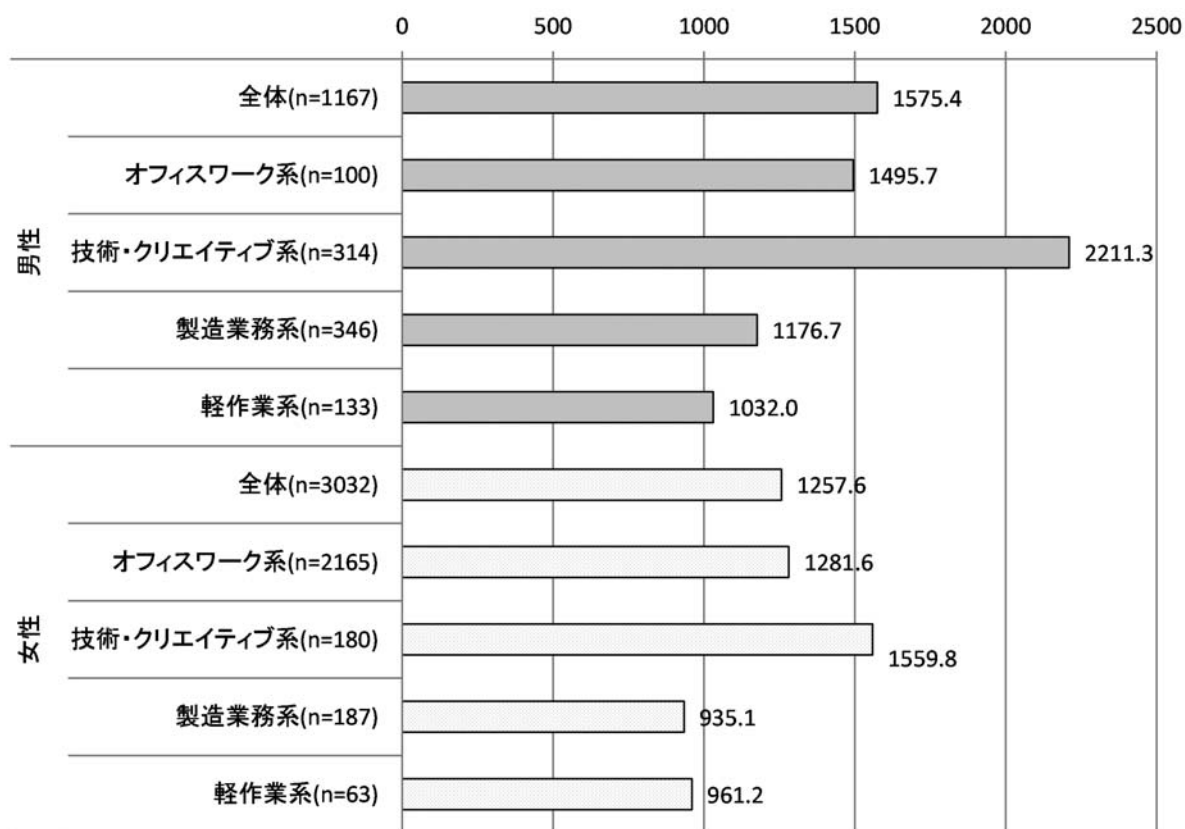
## 第4節 派遣労働における待遇の相違

### 1. 収入と生活費負担者について

本章では、男女それぞれが集中する職種に焦点を当て、その待遇差について分析する。時給に関して性、職種別に平均値をとったものが図1である。

図1から、先ず派遣労働全体における男女の時間給差が約300円あることが確認できる。しかし、それ以上に大きく差が開いているのは、職種別の時間給である。男性では、技術・クリエイティブ系の時間給が約2,200円であるのに対し、製造業務系、軽作業系は1,000円前後と大きく隔たりがあり、派遣労働における男性の時間給は二極化していることがわかる。女性に関しては格差はあるものの、男性ほどではない。

図1 性、職種別の時間給



(単位=円)

※全体は調査対象職種全体の平均値である。

出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』(派遣社員調査)

表5は職種別の男女時間給比較であるが、技術・クリエイティブ系の賃金を基準に見た場合、職種別の賃金格差は女性よりも男性の方が大きい。

表5 性、職種ごとの時間給と技術・クリエイティブ系との比較

	n	平均値	標準偏差	最小値	最大値	平均時給／技術・クリエイティブ系	
男性	オフィスワーク系	100	1495.7	401.0	600	2900	0.68
	技術・クリエイティブ系	314	2211.3	1172.9	800	8000	1.00
	製造業務系	346	1176.7	317.8	550	4000	0.53
	軽作業系	133	1032.0	204.4	560	2000	0.47
女性	オフィスワーク系	2165	1281.6	266.7	700	3900	0.82
	技術・クリエイティブ系	180	1559.8	426.3	910	3500	1.00
	製造業務系	187	935.1	119.0	700	1500	0.60
	軽作業系	63	961.2	125.9	700	1400	0.62

(単位＝円)

出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』（派遣社員調査）

また、同一職種内においても男女時間給差が生じていることも留意すべきである。男女賃金格差の大きな要因の一つは、男女で就業する職業が異なること、つまり職務分離が要因の一つとされてきた。特に派遣労働においては、図1でも確認できる業界全体の男女賃金差の要因に関して、性別職務分離からしばしば説明されてきた(桜井 2001: 31-32)。

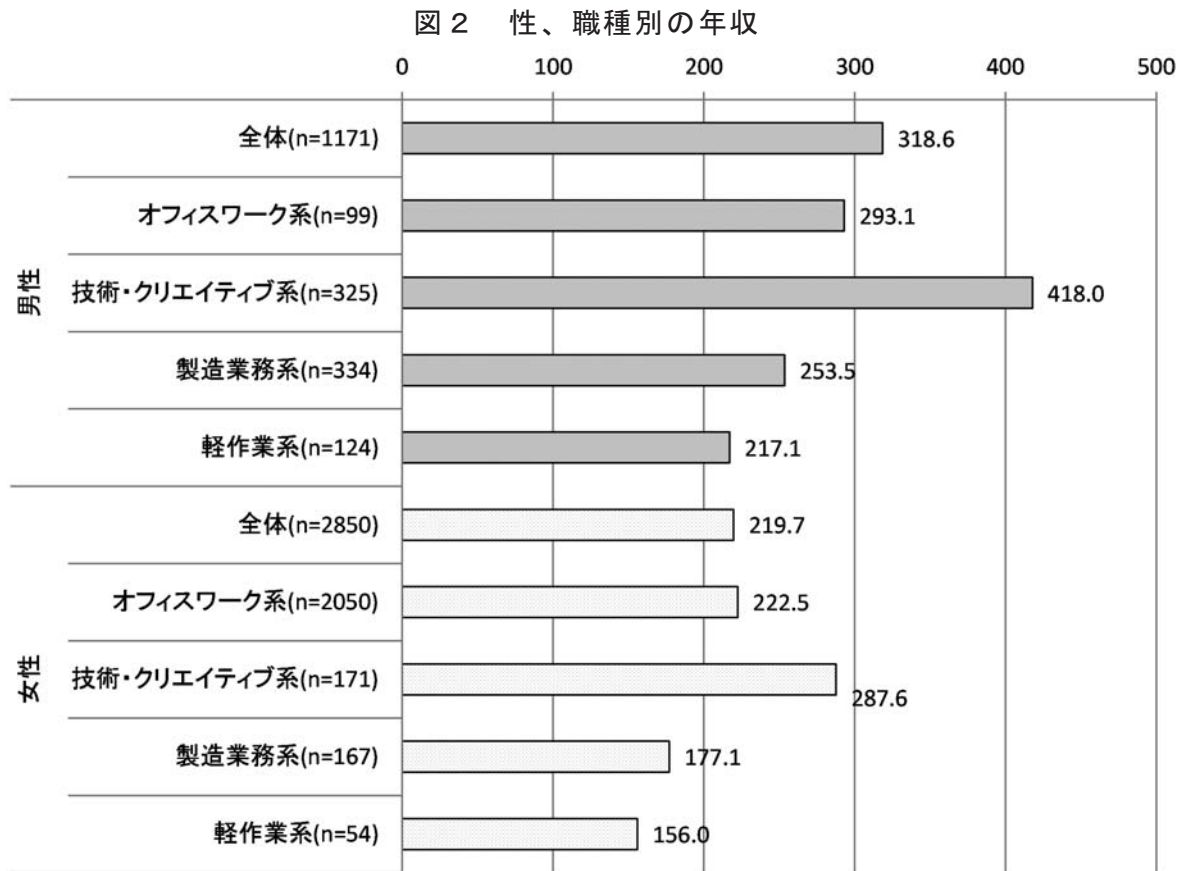
だが、特に賃金の高い職種(技術・クリエイティブ系)において、同一職種内であっても男女の時間給差が大きい。石井(2004)は、2000年時点の『賃金構造基本統計調査』を分析し専門的な職業ほど男女の賃金格差が相対的に小さいことを指摘した(石井[2004: 30])。しかし、派遣労働に限定すれば、より専門性が高い技術・クリエイティブ系の男女賃金格差が1.42倍(女性を1とした場合)と最も大きいのに対し、他の職種は1～2割程度の差である<sup>11</sup>。

同様の傾向は派遣労働からの年収からも確認できる。図2は年収に関する男女、職種別に平均値をとったものである。

時給の分析結果と同じく、先ず職種別の年収差が大きいという点あげられる。男性が集中している職種は二極化し、技術・クリエイティブ系が約400万円であるが、製造業務系、軽作業系は200万円台となる。今回の調査対象となった派遣労働者の平均年齢に近い35～39歳の給与所得者の平均年収は、男性では505万円、女性では292万円である

<sup>11</sup> 同一職種内であっても、職務内容の難易度による賃金差が発生する可能性は高いことを考えると、男性はより高度なあるいは管理的な職位についていることも考えられるため、同一業務内の賃金格差についての検証はより詳細に行っていく必要があるだろう。

(国税庁[2011])。それらを考慮すると、派遣労働では最も給与が高い男性の技術・クリエイティブ系であっても、収入に関しては正社員と並ぶほどの待遇であるとは言い難い。



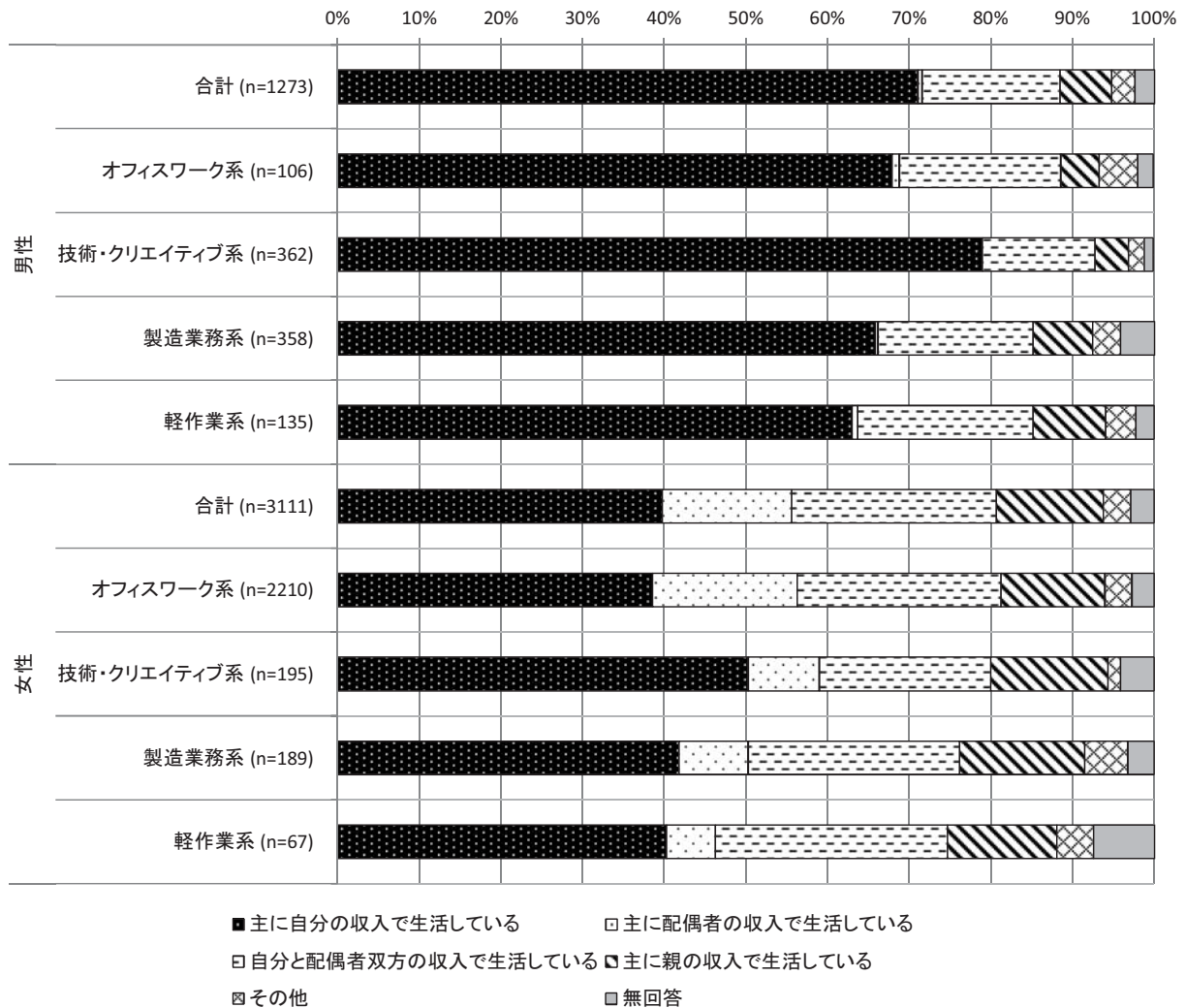
(単位=万円)

※全体は調査対象職種全体の平均値である。

出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』(派遣社員調査)

ただし、これはあくまで平均値で見た場合であり、技術・クリエイティブ系の収入の最大値、最低値の幅は他の職種よりも大きい(JILPT[2011a: 47])。そして、年収では男女の賃金差が時給よりも明確に表れていることが特徴である。これは、性、職種別に生活上の主な収入の負担者を示した図3からも確認できる。収入が相対的に多い職種かどうかに関係なく、男性は女性に比して「生活上の主な収入の負担者」が多い。時間給が低い場合は、労働時間の長さで収入をカバーしているのではないかと考えられる。

図3 性、職種別 生活上の主な収入の負担者



※全体は調査対象職種全体を表す。

出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』（派遣社員調査）

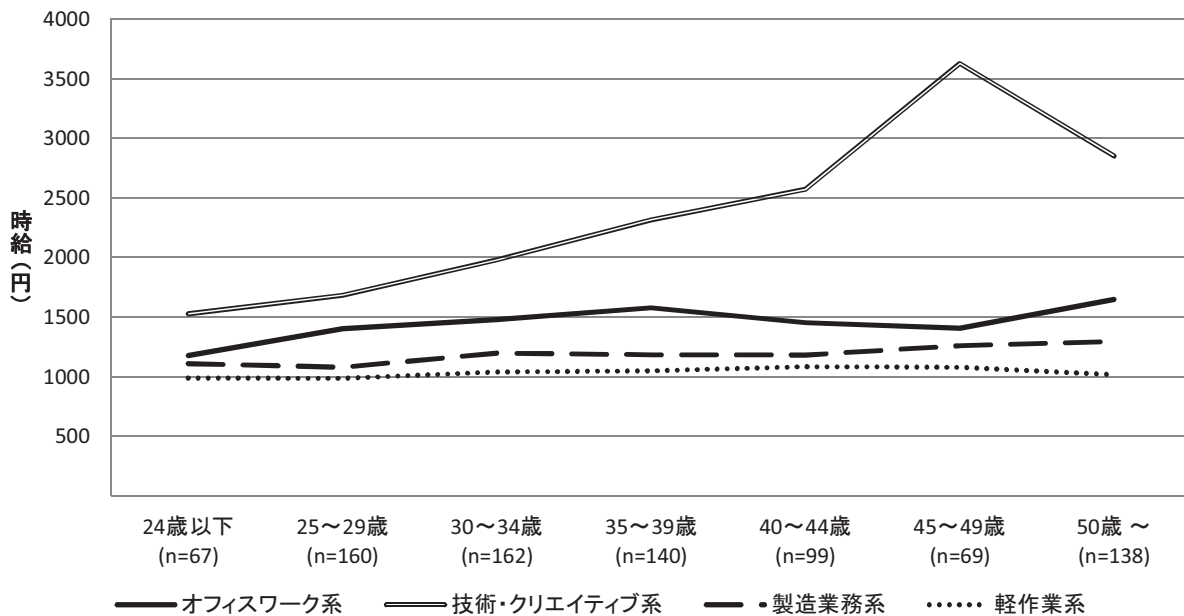
年収が最も低い軽作業系であっても、男性の場合、6割以上が生活費を主に負担している。逆に女性の場合、年収及び時給が最も高い技術・クリエイティブ系であっても主な生活費の負担者は約5割に留まっている。生活費の負担に関連して、「あと必要な年収」を聞いた設問に関しても、男性の派遣労働者は平均で約176万円と答えているのに対し、女性は102万円である。男性の派遣労働者は女性に比して年収が高いのにも関わらず、必要としている所得も大きいことがわかる。

派遣労働における収入に関して、男性では職種ごとに収入が二極化しているが、収入の多寡に関わらず主な生活費の負担者となっている。女性に関して7割を占める事務職のオフィスワーク系では、主に自分の収入で生活している派遣労働者が4割以下である点が確認された。

## 2. 派遣労働における年齢と収入の関連性

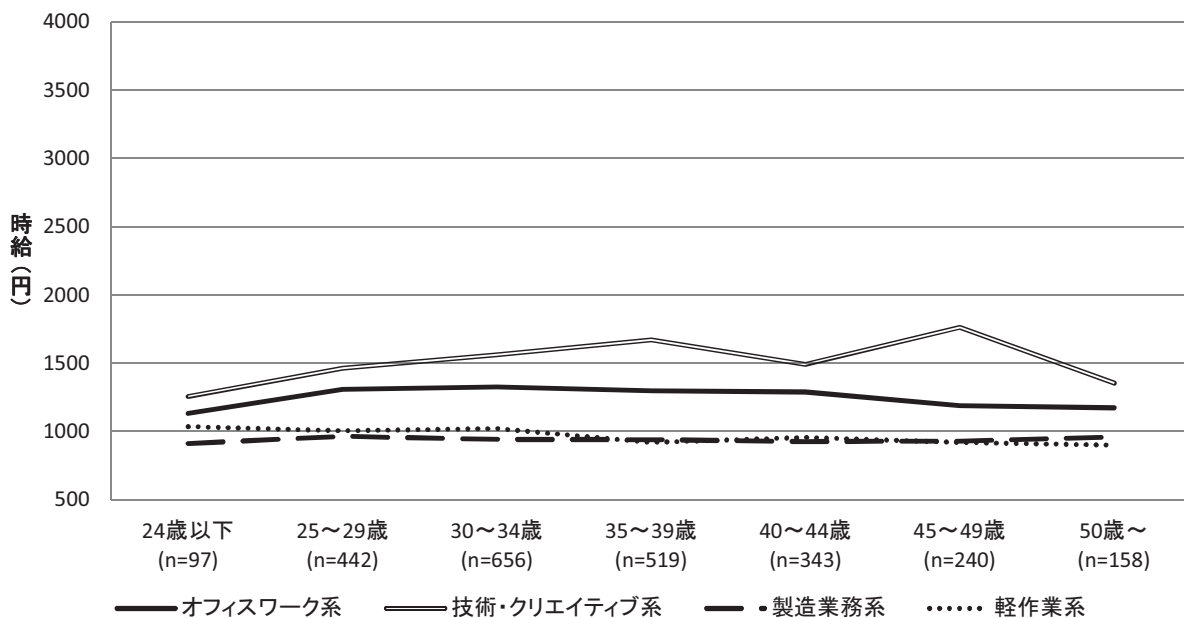
では、派遣労働者の年齢と収入の関係はどうなっているのか。年齢別の平均時給を男女が集中する職種別にまとめたものが図4、図5である。

図4 職種別 年齢別平均時給 (男性)



出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』（派遣社員調査）

図5 職種別 年齢別平均時給 (女性)



出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』（派遣社員調査）

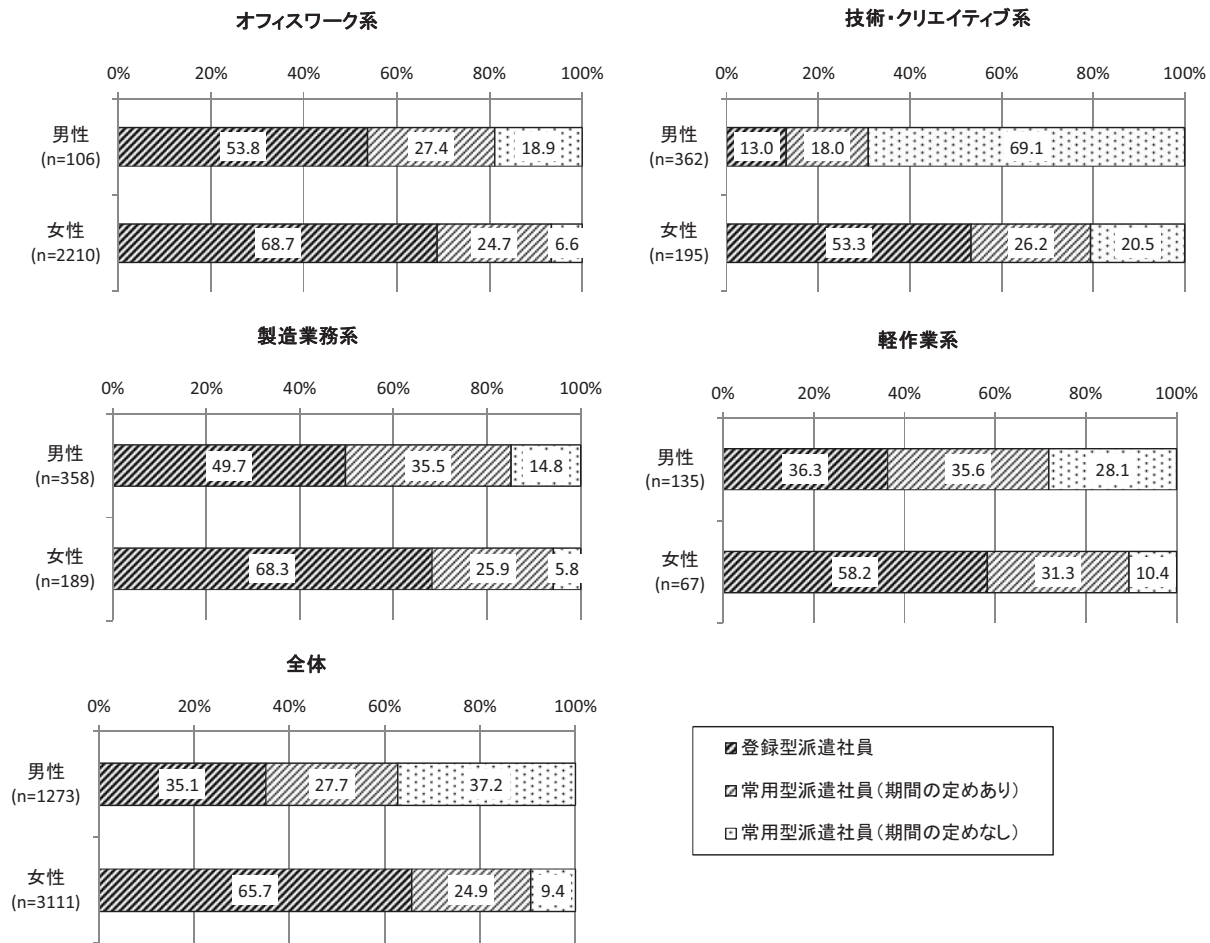
年齢が上昇するにつれ平均時給も明確に高くなるのは、男性の技術・クリエイティブ系である。一方で男性の多い製造業務、軽作業系は年齢との関連はみられない。

技術・クリエイティブ系の女性に関しては、他の職種と比べて若干高くなる傾向がみられるものの、最も時給の高い45～49歳時点で男性の技術・クリエイティブ系の2分の1程度でしかない。女性のオフィスワーク系に関しては、25～34歳を頂点に、むしろ低くなる傾向にある。年齢ごとの時給に明確な差がみられるのは、男性の技術・クリエイティブ系のみに残っている。

### 3. 雇用の安定性について

次に、収入と同様に派遣労働における論点である雇用の安定性について、男女が集中する職種ごとに考察する。図6に、性、職種別にみた雇用形態の割合を示す。ここから派遣労働における雇用形態においても職種別に大きな特徴があることがわかる。

図6 性、職種別 雇用形態の差異



※全体は調査対象職種全体を表す。

出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』（派遣社員調査）



まず、女性が集中するオフィスワーク系では、7割弱が登録型派遣である。女性に関しては、その他の職種でも半数以上が登録型派遣として働いていることがわかる。一方で、男性が集中する職種では、期間の定めのない常用型派遣が中心のものとそうでないものにわかれている。男性の派遣社員が多い技術・クリエイティブ系では、男性の場合、期間の定めのない常用型派遣が7割弱を占めている。同じく男性の集中している製造業務系、軽作業系においては、登録型派遣社員、もしくは期間の定めのある常用型派遣社員という有期雇用が多い。

もう一点、図6に表れている特徴として、女性は技術・クリエイティブ系であっても、男性と異なり登録型派遣が多いということである。技術・クリエイティブ系における女性派遣労働者の人数は、オフィスワーク系と比較して非常に小さい。しかし、派遣労働全体における女性の多さを考慮すれば、無視できない人数が男性中心の職種においても就労していることになる。同職種においても男女間で雇用形態が異なるという結果がこの図から確認できる。

派遣元における契約期間の長さにおいても、雇用形態ほど明確にはないにせよ職種、男女別に類似の傾向を持つことが表6からわかる。表6は、派遣元における契約期間別に短期(3ヶ月未満)、中期(3ヶ月以上～1年未満)、長期(1年以上)と分け、性、職種別に分類している。

表6 性、職種別 派遣元契約期間

(%)

	n	派遣元雇用契約期間			
		短期契約	中期契約	長期契約	
男性	オフィスワーク系	103	10.7	40.8	48.5
	技術・クリエイティブ系	349	2.3	19.2	78.5
	製造業務系	350	26.6	41.7	31.7
	軽作業系	129	23.3	26.4	50.4
女性	オフィスワーク系	2157	6.5	55.8	37.7
	技術・クリエイティブ系	185	9.2	53.5	37.3
	製造業務系	183	30.6	41.5	27.9
	軽作業系	61	13.1	37.7	49.2

※無回答を除き集計。

出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』（派遣社員調査）

男性の技術・クリエイティブ系は、長期契約の割合が他の職種や同職種の女性と比較して高い。次に男性が集中する製造業務系、軽作業系では、他の職種と比べて短期契約の割合が相対的に高い。女性が主であるオフィスワーク系に関しては、中期契約が半数以上であることがわかる。ここでも男性中心の職種における二極化と、その中間に位置

する女性中心の職種という構図が見て取れる。

雇用の安定性を示す指標として、派遣先における通算派遣期間も挙げられる。派遣元との契約期間が短くても、契約更新により長期に渡り派遣労働を続ける社員が存在するためである。契約更新による派遣労働の長期化は、雇止めの可能性を否定するものではないことに留意が必要であるが、雇用の継続を示す一定の指標にはなりうる。

派遣元の雇用契約期間とほぼ同様の結果が表7から確認できる。表7は派遣先における通算派遣期間を、短期(3ヶ月未満)、中期(3ヶ月以上～1年未満)、長期(1年以上)と分け、性、職種別に分類している。

表7 性、職種別 派遣先通算派遣期間

(%)

	n	派遣先雇用契約期間		
		短期契約	中期契約	長期契約
男性	オフィスワーク系	4.7	28.3	67.0
	技術・クリエイティブ系	5.8	18.9	75.3
	製造業務系	14.3	32.2	53.5
	軽作業系	19.4	30.6	50.0
女性	オフィスワーク系	4.8	17.1	78.1
	技術・クリエイティブ系	5.6	13.8	80.5
	製造業務系	17.7	37.6	44.6
	軽作業系	7.5	31.3	61.2

※無回答を除き集計。

出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』（派遣社員調査）

前出の派遣元との契約期間との違いは、女性のオフィスワーク系において長期派遣が8割弱にのぼる点である。このことから、女性のオフィスワーク系は派遣元との契約期間が1年未満であっても、契約更新によって1年以上同様の派遣先にて働き続けることが多いことを示している。このことは、人数は少ないが女性の技術・クリエイティブ系にも同様の傾向がある。

男性が主である職種に関しては、製造業務系、軽作業系が他の職種に比べて3カ月以下の短期派遣の割合が高い(ただし、軽作業系の女性は例外である)。男性が主に分布する職種に関しては、やはり派遣期間も職種により明確な差異がある。

前述の派遣元との契約期間と派遣先における通算派遣期間の結果を総合してその傾向を分類すると、短期・中期・長期分散型(男性中心の製造業務、軽作業系)と中期契約－長期派遣型(女性中心のオフィスワーク系)、長期契約－長期派遣型(男性中心の技術・クリエイティブ)という分類が可能である。

雇用の安定性を雇用形態、派遣元との契約期間、派遣先での通算派遣期間という三つ

の指標を使って検討したが、収入の分析に近い結果が得られることとなった。すなわち、男性が分布する職種に関しては二極化しており、女性が主であるオフィスワーク系に関してはその中間点にほぼ位置しているという点である。また、同職種であっても男性と女性では、特に雇用形態に関して待遇差が存在するという点も同様である。

## 第5節 キャリア形成、能力開発のジェンダー分析

### 1. 派遣労働者のキャリア形成、能力開発への希望とその見通しについて

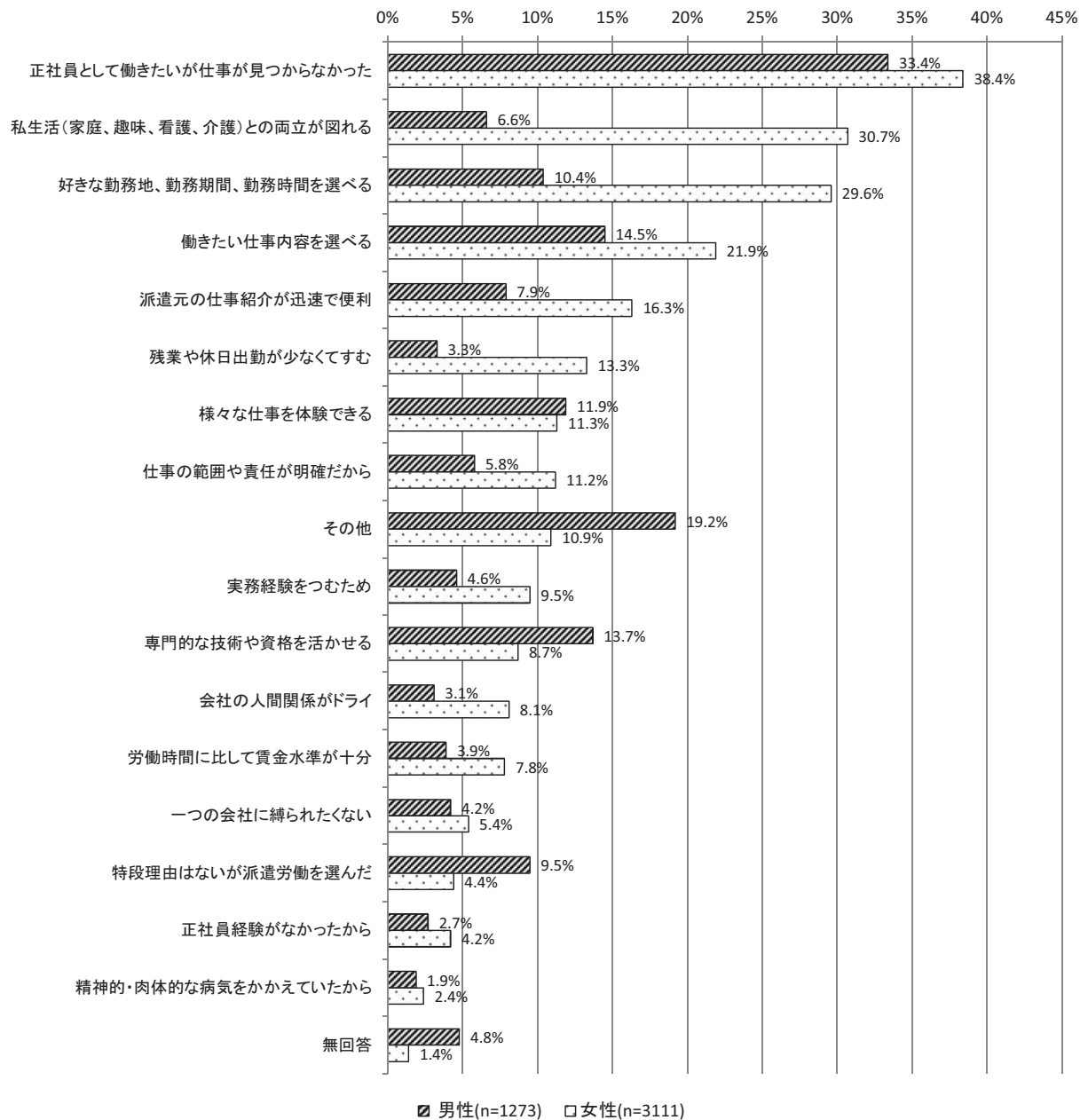
本節では派遣労働のキャリア形成、能力開発について、ジェンダーの視点から考察する。前節までの分析において、収入に加えて雇用の安定性まで鑑みて労働条件の良い順に並べた場合、まず男性の技術・クリエイティブ系、次に女性のオフィスワーク系、そして男性の製造業務系、軽作業系が続いていた。

このことは女性の派遣労働者の相対的な人数の多さを考えれば、技術・クリエイティブ系の職種に関わる一部の男性派遣労働者以外は、収入面では正規雇用の平均より劣り、かつ有期雇用である面が拭えない派遣労働者が大勢を占めるということを意味する。しかし、派遣労働がキャリア形成や能力開発に繋がり、労働市場へ参入する入り口としての役割を果たしているのであれば、正規雇用と比較して低待遇の雇用形態と単純に位置付けることはできない。

また、キャリア開発や能力開発についても、前節までの分析結果のように、職種による差ではなく同職種内のジェンダー差の有無について確認する必要がある。本節では前節までの分析結果を踏まえ、派遣労働がキャリア形成や能力開発に資する雇用形態であるかを男女別に検討したい。

まず、キャリア形成や能力開発の可能性を検討する前段階として、派遣社員が派遣労働に対し、そもそもキャリア形成や能力開発を期待しているのかどうか、ということが問題となる。派遣社員が私生活を充実するために派遣労働という雇用形態を選んだのであれば、キャリア形成や能力開発に対して期待値が低い可能性がある。このことを確認するために、「派遣社員になった理由」を男女別にまとめたものが図7である。

図7 性別 派遣社員になった理由（複数回答）



出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』（派遣社員調査）

派遣社員が自ら望んで派遣労働という雇用形態を選択したのか、正社員を希望しつつもやむを得ない選択肢としての派遣労働であったのかは重要な論点の一つである。図7からわかるように、男女共に「正社員として働きたかったが、仕事が見つからない」を挙げている割合が最も高い。正社員という雇用形態を避けて、積極的に派遣社員を希望するというインセンティブは、男女ともに低い可能性がある。

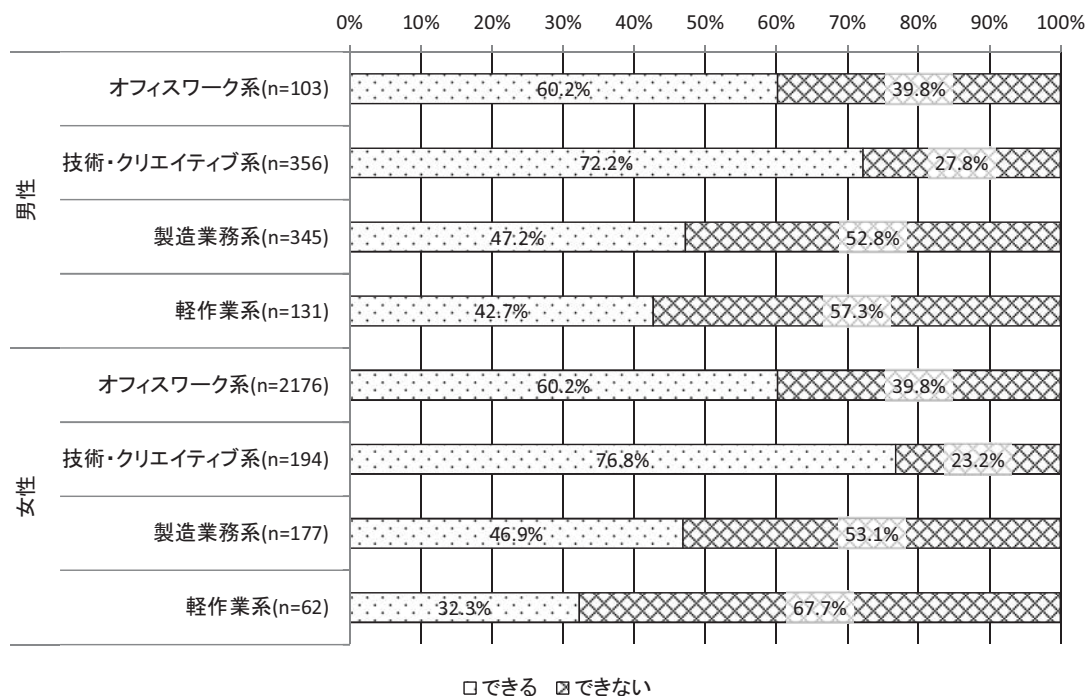
女性は私生活との両立という視点からの選好が強い一方で、正社員を希望する割合が男性よりも高い。佐藤，小泉(2007)は派遣社員が「なぜ派遣として働いているか」とい

う問いについて、6割が制約条件なく派遣を選択しており、自分の生活ペースを守るために正社員ではなく派遣という働き方を選択していることを指摘している<sup>12</sup>。だが、リーマンショックを経て派遣労働者の選好が変わった可能性が高く、男女共に正社員希望は強い。

正社員を希望することとキャリア形成、能力開発を希望することは完全に同義ではないが、図7の結果からキャリアや能力開発に対しての関心が高いとみるのが妥当であろう。

次に、派遣労働者がキャリア形成に関心を持っているとした上で、自身のキャリア形成における派遣労働の役割についてどのように考えているのであろうか。前節までと同様に男女が集中する職種ごとに分析を進める。派遣社員という働き方を通してキャリア開発が可能であるか、派遣労働者自身の見解をまとめたものが図8である<sup>13</sup>。

図8 性、職種別 派遣労働におけるキャリア開発可否



※無回答を除き集計。

出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』（派遣社員調査）

<sup>12</sup> 佐藤・小泉(2007)によると、主婦パートと派遣労働者の派遣労働を選択せざるを得ない「制約条件」の内訳は、①子供がいること②家事をしなければならないこと③配偶者控除内に収入を抑えること、であり、その他のことは大きな制約とはなっていないとしている(佐藤, 小泉[2007: 112-114])。女性にとっても「正社員として働きたいが仕事が見つからなかったこと」が最も大きな制約条件、つまり本意に派遣労働を選んだ理由となっている本調査の結果と比較すると、明らかに派遣労働者の選好が変化したと言える。

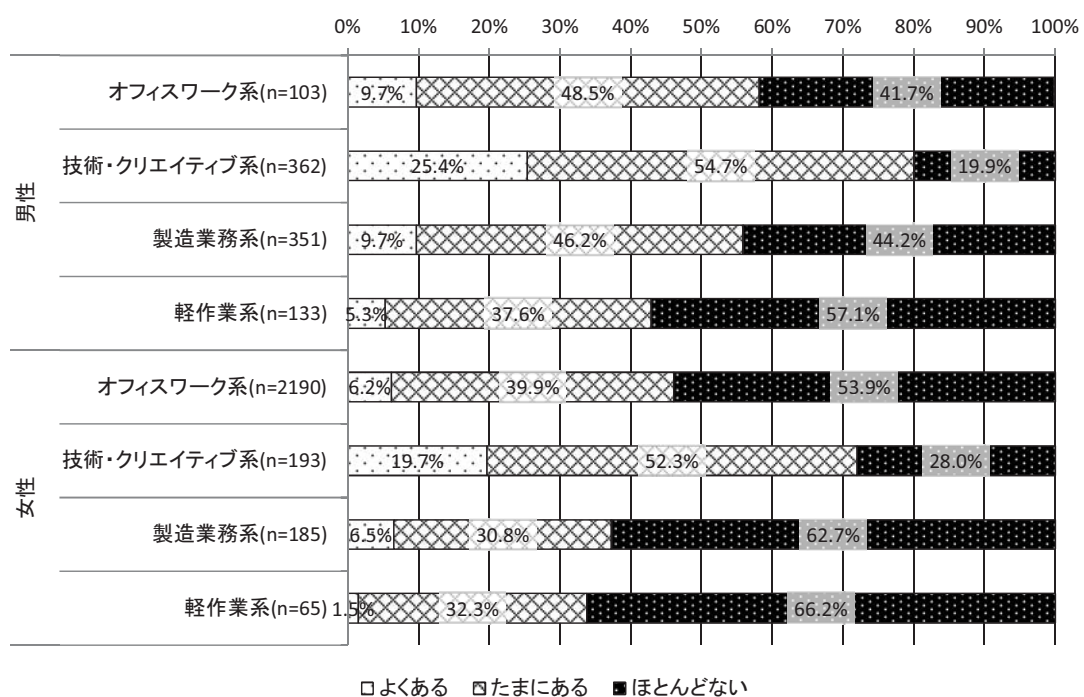
<sup>13</sup> 「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣社員用)」の問36にて、派遣社員という働き方を通してキャリア開発が可能であるか、という問いに対し「できる」「ある程度できる」との回答は本類型では「ある」と、「できない」「あまりできない」は「できない」と分類した。



男女ともに、技術・クリエイティブ、オフィスワーク系は派遣労働を通してキャリア開発が「できる」と考えている派遣社員が多い。逆に製造業務系、軽作業系は「できない」と答える割合が大きい。キャリア開発可否について、派遣労働者自身の見解は職種内容に強く規定されていると言える。一方で、ジェンダーによる見解の差異はそれほど確認できない。

次に、「キャリアを伸ばすような仕事」を実際に派遣先にて与えられているかどうかを確認したものが、図9である。

図9 性、職種別 キャリアを伸ばすような仕事を与えられているか



※無回答を除き集計。

出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』（派遣社員調査）

「キャリアを伸ばすような仕事」を派遣先で与えられているかを聞いた結果、女性のオフィスワーク系は一転して「ほとんどない」が半数を越えている。これは、図8においてキャリア開発が可能であると女性のオフィスワーク系の過半数が答えていたことを考えると、全く逆の結果が出たと言える。技術クリエイティブは男女ともに「ある」「たまにある」が高い。製造業務系、軽作業系に関しては、男性の製造業務系のみ「たまにある」が若干高いが、それ以外はすべて「ほとんどない」が半数を超えている。

女性のオフィスワーク系は、キャリア開発が可能であると考えて一方で、実際にキャリア伸ばす仕事を与えられることが少ないと考えていることがわかる。派遣先でキャリアを伸ばす仕事がない一方で、派遣元ではOff-JTのキャリア開発がおこなわれている可



能性も考えられる。

## 2. 派遣労働におけるキャリア形成、能力開発の可能性－キャリア開発類型別の分析－

では、「派遣労働においてキャリア開発が可能であり、かつ実際にキャリアを伸ばすような仕事を与えられている」と考える派遣社員とそうでない派遣社員の違いは何であろうか。キャリア開発可否を派遣労働者に直接的に問うた結果と、キャリアを伸ばすような仕事、つまり能力開発に繋がるような仕事を派遣先において実際に与えられているかを基準に分類すると、表8に示す4類型となる<sup>14</sup>。

表8 派遣労働者におけるキャリア開発可否の類型化

	キャリア開発 <u>できる</u>	キャリア開発 <u>できない</u>
キャリアを伸ばす仕事 <u>ある</u>	キャリア開発可能型 (n=1646 : 38.3%)	中間型(停滞型) (n=647 : 15.0%)
キャリアを伸ばす仕事 <u>ない</u>	中間型(自学自習型) (n=908 : 21.1%)	キャリア開発不可能型 (n=1102 : 25.6%)

※無回答及び分類不能を除いて集計。

出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』（派遣社員調査）

「キャリア開発可能型」とは、派遣労働でのキャリア開発が可能であり派遣先においてもキャリア開発が可能な仕事を与えられている、と答えている派遣社員である。上表の4類型の中では最も多く38.3%を占めている。次に多いのは、キャリア開発が不可能でありキャリアを伸ばすような仕事を与えられないという「キャリア開発不可能型」である。全体の4分の1が派遣労働によるキャリア開発に見通しを持っていないことがわかる。

続いて、キャリア開発は可能と感じているが、派遣先ではキャリアを伸ばすような仕事を与えられないという「中間型(自学自習型)」が続く。この「中間型(自学自習型)」は、派遣先では正社員のようにキャリアを伸ばすような仕事は与えられなくとも、派遣

<sup>14</sup> 「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣社員用)」の問14にて、キャリアを伸ばすような仕事が「よくある」「たまにある」との回答は本類型では「ある」として分類した。

元の能力開発によってキャリア開発を可能にしていることも考えられる。無論、派遣元も関係なく、自己努力によってキャリア開発が可能であると答えている場合もありうる。もう一つの間中型は「中間型(停滞型)」でその割合は最も少ない。この類型はキャリアを伸ばすような仕事を与えられているにも関わらず、キャリア開発ができないと答えている。この原因については改めて後述するが、キャリア開発に対する期待値が高い可能性がある。

本節では上表の4類型を分析することによって、派遣労働におけるキャリア開発可否を決定する要素を析出したい。

まず、キャリア開発類型はそれぞれどのような派遣社員によって構成されているのであろうか。男女別にキャリア開発類型の属性をまとめたものが、表9、10である。

表9 キャリア開発類型別 各分類の属性について (男性)

類型	キャリア開発可能型	中間型(停滞型)	中間型(自学自習型)	キャリア開発不可能型	全体
キャリア開発の可否	可能	不可	可能	不可	
キャリアを伸ばす仕事の有無	有り	有り	無し	無し	
n	564	225	156	276	1221
%	46.2%	18.4%	12.8%	22.6%	100.0%
雇用形態					
登録型	27.1%	35.1%	41.0%	45.7%	34.6%
常用型(期間の定めあり)	22.3%	29.3%	33.3%	34.1%	27.7%
常用型(期間の定めなし)	50.5%	35.6%	25.6%	20.3%	37.8%
職種					
オフィスワーク系	7.0%	8.5%	13.6%	7.7%	8.3%
技術・クリエイティブ系	40.3%	27.8%	20.8%	13.7%	29.5%
製造業務系	20.1%	34.1%	31.8%	38.0%	28.2%
軽作業系	6.3%	9.4%	13.6%	19.2%	10.7%
その他の属性					
正社員の打診有り	17.5%	14.5%	17.6%	10.2%	15.3%
配偶者有り	45.8%	37.8%	42.9%	37.7%	42.1%
子供有り	39.0%	33.6%	42.5%	35.9%	37.8%
生活上の主な収入の負担者	75.5%	76.5%	67.8%	67.8%	73.0%
私生活より仕事を優先	57.9%	61.7%	47.7%	54.5%	56.5%
最終学歴(大学卒)	36.0%	33.0%	30.8%	25.8%	32.5%
平均					
年齢 [単位=歳]	36.5 (10.4)	37.1 (11.0)	39.6 (11.9)	41.1 (13.2)	38.1 (11.5)
時給 [単位=円]	1,779.5 (1014.0)	1,489.8 (729.7)	1,503.2 (935.8)	1,338.6 (734.6)	1,583.8 (911.1)
派遣就労年収 [単位=万円]	359.6 (160.2)	317.7 (138.0)	294.0 (130.0)	260.5 (118.2)	320.9 (149.1)
週の労働時間 [単位=時間]	43.2 (8.5)	43.5 (9.0)	41.3 (9.1)	40.6 (9.9)	42.5 (9.1)
派遣就労期間 [単位=月]	61.9 (51.0)	63.0 (47.9)	62.6 (53.1)	53.7 (46.9)	60.2 (49.8)

※無回答及び分類不能を除いて集計。

※( )内は標準偏差。

出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』(派遣社員調査)

表 10 キャリア開発類型別 各分類の属性について (女性)

類型	キャリア開発 可能型	中間型 (停滞型)	中間型 (自学自習型)	キャリア開発 不可能型	全体
キャリア開発の可否	可能	不可	可能	不可	
キャリアを伸ばす仕事の有無	有り	有り	無し	無し	
n	1,062	405	745	798	3010
%	35.3%	13.5%	24.8%	26.5%	100.0%
雇用形態					
登録型	63.1%	61.5%	70.9%	66.7%	65.7%
常用型(期間の定めあり)	25.9%	27.4%	23.1%	24.9%	25.1%
常用型(期間の定めなし)	11.0%	11.1%	6.0%	8.4%	9.1%
職種					
オフィスワーク系	67.6%	70.3%	79.8%	72.5%	72.3%
技術・クリエイティブ系	11.2%	5.0%	4.1%	3.0%	6.4%
製造業務系	4.4%	5.3%	4.9%	9.0%	5.8%
軽作業系	0.9%	3.3%	1.5%	3.7%	2.1%
その他の属性					
正社員の打診有り	20.6%	16.1%	18.1%	10.4%	16.7%
配偶者有り	40.0%	42.9%	39.9%	42.3%	41.0%
子供有り	29.3%	35.7%	25.2%	30.0%	29.4%
生活上の主な収入の負担者	43.8%	41.5%	39.4%	39.0%	41.1%
私生活より仕事を優先	39.6%	45.3%	34.8%	37.3%	38.6%
最終学歴(大学卒)	27.1%	23.5%	22.9%	22.7%	24.4%
平均					
年齢 [単位=歳]	35.5 (8.0)	36.4 (8.9)	35.5 (7.8)	36.6 (8.7)	35.9 (8.3)
時給 [単位=円]	1,314.5 (346.2)	1,217.3 (328.4)	1,278.2 (291.6)	1,195.2 (287.4)	1,260.4 (319.3)
派遣就労年収 [単位=万円]	235.5 (72.0)	215.8 (65.2)	217.8 (67.3)	204.6 (67.5)	220.3 (69.8)
週の労働時間 [単位=時間]	38.3 (7.3)	38.0 (7.8)	37.5 (7.3)	36.8 (7.7)	37.7 (7.5)
派遣就労期間 [単位=月]	61.9 (46.6)	62.3 (49.7)	65.3 (46.5)	58.8 (45.6)	62.0 (46.8)

※無回答及び分類不能を除いて集計。  
※( )内は標準偏差。

出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』(派遣社員調査)

派遣労働を通してキャリア開発可能だと考え、かつ派遣先にてキャリアを伸ばすような仕事を与えられている派遣社員はどのような特徴を持っているのであろうか。表9(男性)と表10(女性)を併せて、先ず「キャリア開発可能型」の属性を確認しよう。

「キャリア開発可能型」は男女ともに多いが、特に男性で多く集中している傾向を確認できる。雇用形態としては、男女で特徴がはっきり異なっている。男性は期間の定めのない常用型派遣が半数を超えている一方で、女性は登録型派遣社員が中心である。職種については、男性は技術・クリエイティブ系が際立って多い。女性に関しては技術・クリエイティブ系の割合は他の類型よりも高いものの、オフィスワーク系が中心である。正社員打診の経験者が他の類型よりも多いのも女性のみの特徴である。学歴は男女ともに他の類型よりも高く、収入も高い。

次に「キャリア開発不可能型」についてみると、男女ともに割合は「キャリア開発可

能型」に次いで大きい。雇用形態としては、男女ともに登録型派遣社員の割合が最も高い。職種は男性では製造業務系が最も多く、軽作業系がそれに次いでいる。正社員打診の経験は男女共に他の類型に比べ際立って低い。男性に関しては年齢が高いことが特徴である。収入は4類型の中では最も低い。

三番目に大きい類型は、キャリア開発が可能だと考えているが、派遣先においてはキャリアを伸ばすような仕事を与えられていない「中間型(自学自習型)」である。この類型の特徴は、女性の場合は「キャリア開発不可能型」に次いで人数が多いが、男性では最も少ない。登録型派遣社員の割合が男女ともに他の類型と比べて比較的高い。職種に関しては、本調査で7割を占める女性においてオフィスワーク系が極めて多い。私生活を優先する傾向は最も高く、男性で53.3%、女性では65.2%である<sup>15</sup>。

そして、最も割合が少ない類型が、キャリアを伸ばす仕事を派遣先で与えられているにも関わらず、派遣労働を通してのキャリア開発が不可能だと答えている「中間型(停滞型)」である。この類型は、男性の場合三番目に割合の高い一方、女性では最も人数が少ない。この類型の特徴は、特に男性において生活上の主な収入の負担者である割合が最も高く、週の労働時間、派遣就労期間が他の類型より長い。女性では子どものいる比率が最も高い。

もう一つの「中間型(自学自習型)」との対比で興味深いのは、男性では最も長く働いているにも関わらず、正社員の打診経験は「中間型(自学自主型)」よりも低いことである。時給に関しても「中間型(自学自習型)」より低いが、労働時間でカバーし、年収は「中間型(自学自習型)」よりも高い。男女ともに私生活よりも仕事を優先すると答える割合が他のどの類型よりも高く(男性61.7%、女性45.3%が仕事優先)、「中間型(自学自主型)」と正反対の傾向を示している。つまり、仕事を重視しているが故にキャリア開発に対する期待値が高く、キャリア開発につながる仕事があったとしても、彼(女)らが望むようなキャリアにつながっていかないと考えている可能性がある。

以上の類型を収入(時給・年収)で並べると、「キャリア開発可能型」、中間型の二類型、「キャリア開発不可能型」の順に高くなっている。改めて整理すれば、キャリア開発類型を特徴づける属性として、男性では雇用形態、職種、年齢、そして学歴が挙げられる。女性では雇用形態に関して男性ほど際立った違いは表れない一方で、職種や正社員の打診経験、学歴等が影響していると考えられる。

では、派遣先でのOJT、派遣元でのOff-JTは、派遣労働者の能力開発に貢献しているのだろうか。派遣先、派遣元における能力開発の満足度をキャリア開発類型別にそれぞれ確認する。派遣先、派遣元の能力開発について、派遣労働者が主観的に満足を表明

---

<sup>15</sup> 本文中で私生活を優先する割合としているのは、調査票で仕事と私生活のどちらを優先しているかを尋ねた項目において、仕事を優先していると回答した割合である。表9、10では、同じ質問項目を元にして、仕事を優先していると回答した割合を示してある。

したものの割合を示したのが表 11 である。

表 11 性、キャリア開発類型別 派遣先、派遣元における能力開発満足度の主観的評定

類型	キャリア開発可能型	中間型(停滞型)	中間型(自学自習型)	キャリア開発不可能型
男「派遣先」における能力開発満足度	78.3%	60.5%	55.5%	40.8%
性「派遣元」における能力開発満足度	58.8%	32.0%	44.1%	30.1%
女「派遣先」における能力開発満足度	75.3%	55.0%	49.4%	34.4%
性「派遣元」における能力開発満足度	60.1%	42.0%	49.6%	33.1%

※無回答を除き集計。

※「満足」と「やや満足」、「不満」と「やや不満」という 4 つの選択肢のうち、「満足」と「やや満足」を選択したものの割合が上表の数値である。

出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』（派遣社員調査）

派遣先、派遣元による能力開発満足度を確認すると、「キャリア開発可能型」は男女ともに満足すると回答した割合が傾向として高いのがわかる。逆に「キャリア開発不可能型」については男女とも不満の割合が大きい。

既に述べた通り、「中間型(自学自習型)」、「キャリア開発不可能型」は、私生活を重視する傾向が強かった。しかし、私生活を重視したとしても能力開発に対する期待値が低くなるわけではなく、派遣先、派遣元の能力開発に対して不満を示していることがわかる。「中間型(停滞型)」はキャリア開発ができるような仕事を与えられていると答えていることもあり、「キャリア開発可能型」には及ばないものの派遣先の能力開発に関しては満足の高割合が高い。だが、派遣元の能力開発については、極端に満足度が低くなっている。

派遣先と派遣元の能力開発満足度を比較した場合、派遣先による OJT の能力開発と比べると、派遣元に対する能力開発の満足度は、全体的に低くなっている。「中間型(自学自習型)」に関しては、派遣元における Off-JT が派遣労働においてキャリア開発を可能と答えていることに繋がるのが期待されたが、派遣元における能力開発の満足度は決して高くなく、男女ともに 5 割以下である。「中間型(停滞型)」よりも満足度は高いものの、「中間型(自学自習型)」にとっても派遣元の能力開発は十分ではない現状が表れている。

派遣元と派遣先の能力開発を比較した研究として、事務系派遣労働者に対する質問票調査の結果を用いて派遣労働者の仕事難易度・スキル・賃金の変化について検討した木村(2008)の研究がある。派遣労働者のスキル向上には、派遣元企業による教育研修(Off-JT)よりも派遣先企業での仕事経験(OJT)が有効であることを明らかにしている。本節における派遣労働者自身の回答も木村(2008)の指摘とほぼ一致しており、派遣労働者は、派遣元の能力開発よりも、派遣先の能力開発に満足している傾向がある。

派遣先、派遣元における能力開発の満足度は、労働条件ほど明確なジェンダー差は確認できない。逆に言えば、派遣労働ではキャリア開発ができない、キャリアを伸ばす仕

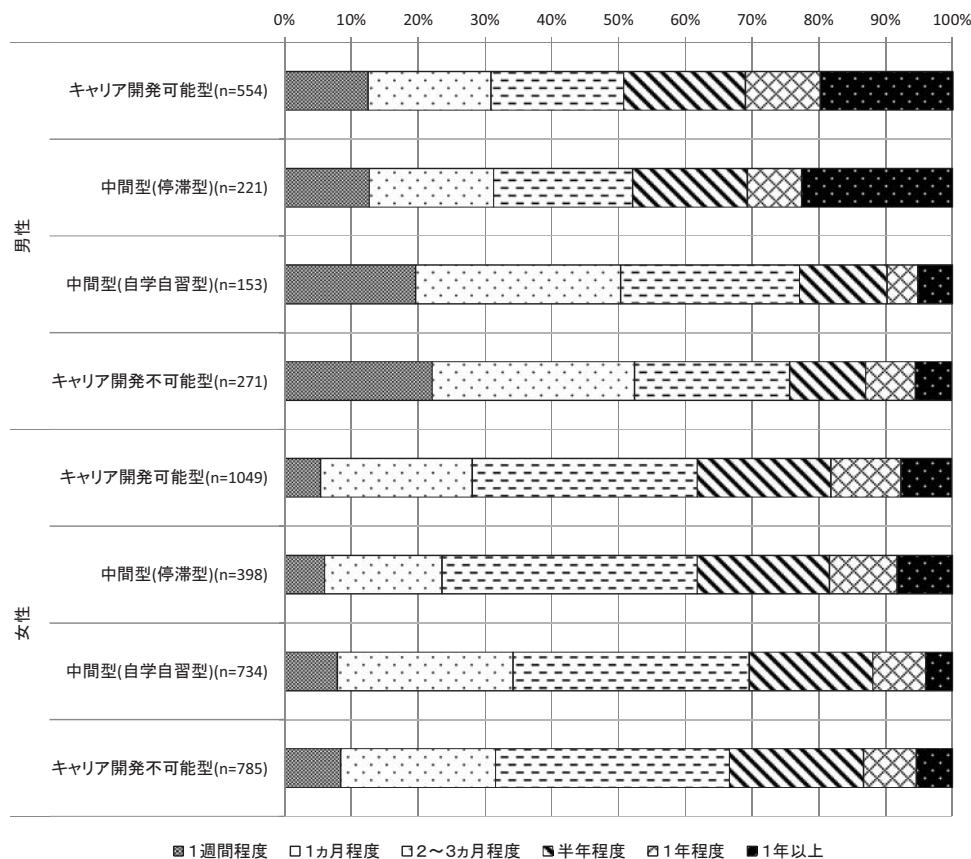


事を与えられていないと感じている女性の派遣労働者は、男性と同じように派遣先、派遣元の能力開発に不満を抱いているということである。前出の図7を確認すれば、女性は私生活の重視から派遣社員を選択する傾向は男性よりも強い。しかし、私生活との両立を図りつつ、一方でキャリア形成や能力開発をあきらめていたのではなく、そういった中においてもキャリア開発の機会を求めているといえるのではないだろうか。

能力開発の満足度について派遣労働者の主観的な判断を確認してきたが、男女間の際立った差異は表れなかった。しかし、満足度は能力開発への期待値によって左右されるものであり、同じ満足度を示したとしても、そのことによって同等の能力開発が実際に行われているとは限らない。そこで、派遣先での仕事による能力開発の機能を分析するために、どの程度熟練を要する仕事が派遣先において与えられているかを確認する。

派遣先において熟練を要する仕事を与えられれば習得に時間がかかる反面、能力開発に繋がる可能性も高い。図10は「現在の仕事の習得期間」をキャリア開発類型別に確認したものである。

図10 性、キャリア開発類型別 現在の仕事の習得期間



※無回答を除き集計。

出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』（派遣社員調査）



男性の「キャリア開発可能型」、「中間型(停滞型)」は、1年以上の仕事習得期間が他の類型及び、女性と比して際立って高い。その反面、男性の「キャリア開発不可能型」と「中間型(自学自習型)」は、1週間程度の仕事習得期間の割合が他の類型及び女性と比べて非常に高い。

女性は類型ごとに際立った差異は表れず、2～3ヶ月から半年が多数を占める。男性は、キャリア開発類型によって習得に1年以上時間がかかる仕事と、ほとんどかからない仕事(1週間程度)の割合に差が出る一方で、女性は類型に関係なく2, 3ヶ月程度が多いことが明らかになった。派遣先の能力開発の満足度は、男女間で際立った差が表れなかったが、派遣先で実際に与えられる仕事の難易度は異なるようである。

能力開発の満足度に関しては男女ともにほぼ同様の満足度を示す一方で、実際に派遣先で与えられている仕事に要する熟練度は男女では異なっている。特に、「現在の仕事の習得期間」は興味深い値を示しており、労働条件と同様に男性は二極化し、女性はキャリア開発類型によってそれほど差が出てこない。これは、どの類型においても女性はオフィスワーク系の割合が高いことにも起因しているであろう。

### 3. 「キャリア開発可能型」は、実際にキャリア形成できているか

キャリア開発類型別に、能力開発の満足度と、派遣先の仕事に要する熟練度を示す指標を確認してきたが、次に重要な論点として派遣労働でキャリア開発が可能であり、キャリアを伸ばす仕事を与えられていると考えている「キャリア開発可能型」の派遣社員は、実際にキャリア形成ができているかについて検討したい。

キャリア開発類型は派遣労働におけるキャリア開発について、派遣労働者自身がどう考えているかという指標にはなるものの、前述した通りあくまで派遣労働者の主観的な判断であり、分析を補完するにはより客観的な指標が求められる。

ここで問題となるのは、何をもってキャリア形成と呼べるのかという基準である。最もわかりやすい指標としては正社員への転換に成功したケースであるが、本調査は正社員に転換した元派遣労働者を調査対象に含むものではない。また、正社員への転換を打診された派遣社員が、正社員になると却って収入が低くなることから断るという事例<sup>16</sup>もあり、正社員転換を派遣社員自身がどう受け取っているかということに関して、一概にキャリア形成の成功例と位置づけられない微妙な問題を孕んでいる。

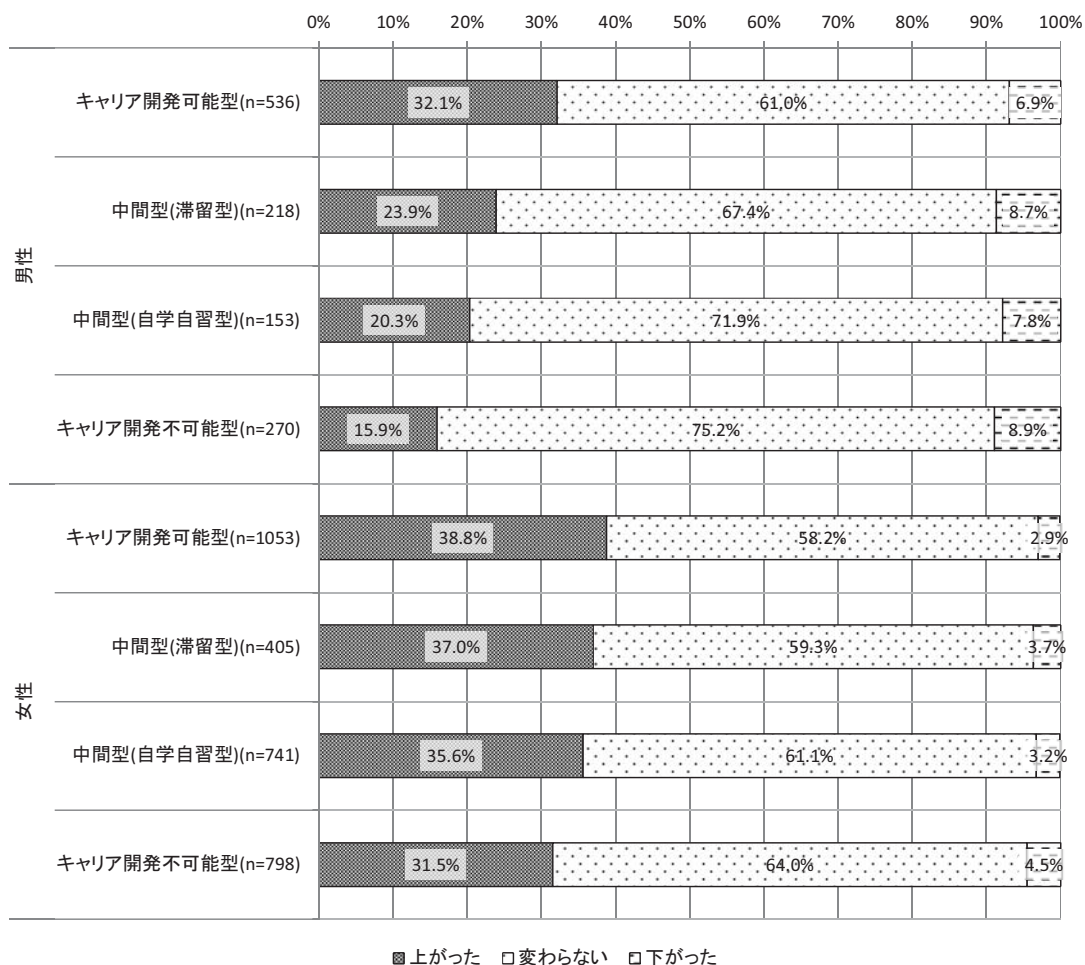
本節では派遣労働の枠内でのキャリア形成の代理変数として、収入を軸に検討したい。無論、社会保険に加入しない代わりに収入が一時的に増加するというケースも考えられるため、収入の増加がキャリア開発の成功と完全に同義であるとは言えない。だが、派遣労働者のキャリアの変遷について数量的に把握できる一定の指標にはなり得ると考え

---

<sup>16</sup> JILPT(2011b : 169)を参照。

る。図 11 は、現在の派遣先における時給の変化をキャリア開発類型別にまとめたものである。

図 11 性、キャリア開発類型別 現在の派遣先における時給の変化



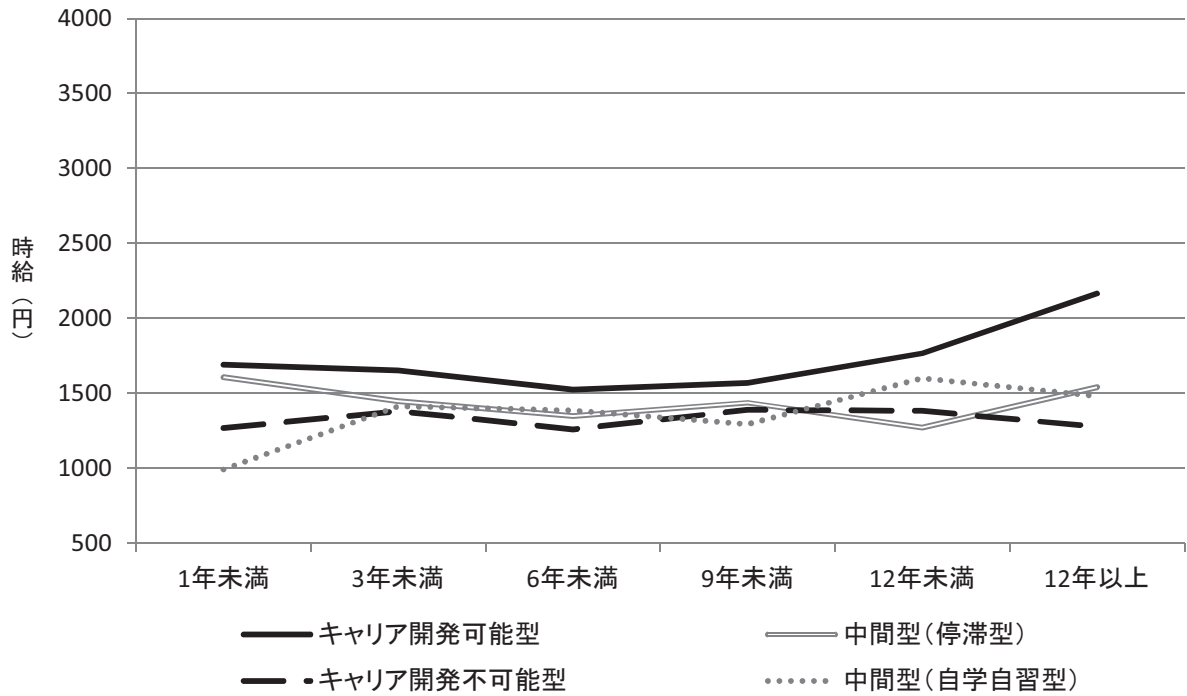
※無回答を除き集計。

出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』（派遣社員調査）

「キャリア開発可能型」であっても、現在の派遣先で時給が上がったと答えているのは男女ともに3～4割程度である。女性は「キャリア開発可能型」とその他の類型の間で、それほど大きな差異が表れないのに対し、男性では「キャリア開発可能型」と「不可能型」の間では大きな隔りがある。男性は時給が下がったと答える比率がキャリア開発類型を問わず、女性と比べて多いことも特徴の一つである。

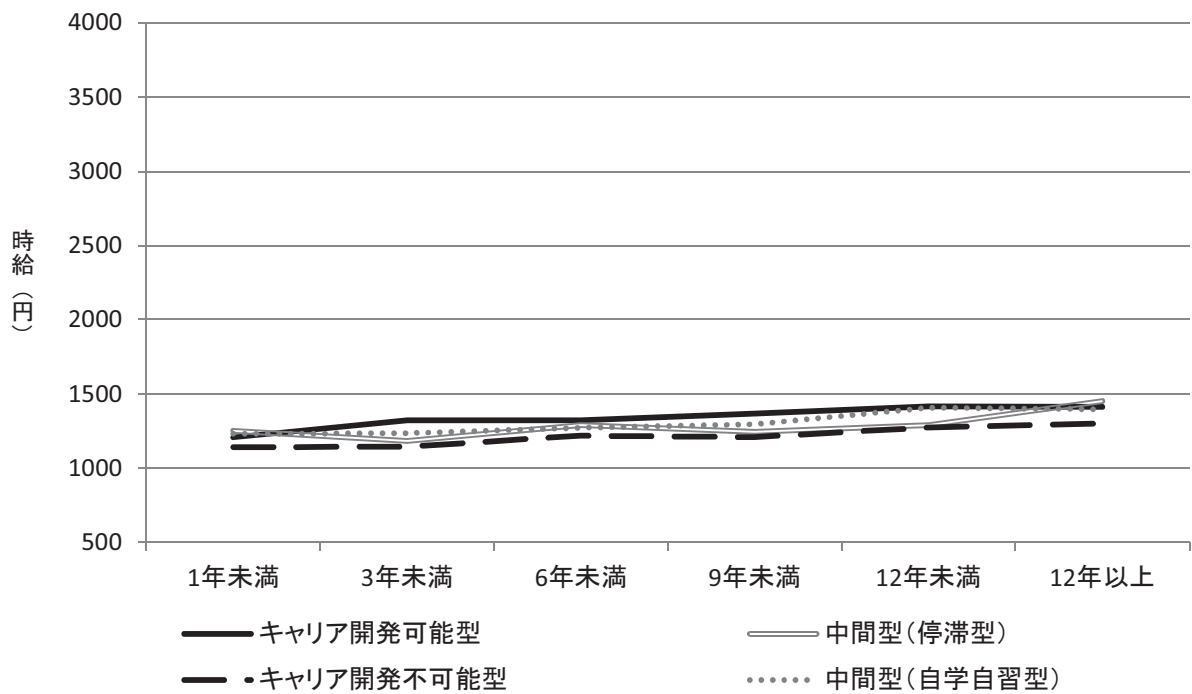
しかし、これはあくまで現在の派遣先における時給の変化であり、派遣先の変更を通してのキャリア形成が見込まれる派遣社員のキャリアを俯瞰する指標としては十分ではない。そこで、これまでの派遣労働の通算期間と時給の関連性について確認したものが図 12、13 である。

図 12 キャリア開発類型別 派遣通算期間別平均時給 (男性)



出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』(派遣社員調査)

図 13 キャリア開発類型別 派遣通算期間別平均時給 (女性)



出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』(派遣社員調査)

男性の「キャリア開発可能型」については、通算期間が短い者よりも長いの方が賃金が高くなるという現象がみられる。特に9年未満(6年以上)までの者は際立った差はみられないが、12年未満(9年以上)で高くなることが、確認できる。他の類型については、明確な相関関係は確認できない。

女性の場合はどの類型においても男性の「キャリア開発可能型」のような際立った差異を確認できなかった。本分析で注目したのは、「中間型(自学自習型)」が派遣元によるOff-JTを通じて賃金の上昇に結び付くようなキャリア開発が可能であるかということであったが、男女共に収入との明確な関連性は見られなかった。

## 第6節 結語

本章では、派遣労働においてジェンダーが労働条件、及びキャリア形成・能力開発に与える影響について検討した。本章において得られた主な知見としては次の通りである。

### ① 労働条件について

- ・男性では収入と雇用の安定性に関して、二極化が生じているという点が指摘できる。派遣労働における性別職務分離という観点から分析した場合、頂点に男性の技術・クリエイティブ系があり、底辺に男性が集中する製造・軽作業系がある。女性が大多数を占めるオフィスワーク系に関しては、技術・クリエイティブ系より収入、雇用の安定性が劣る一方で、製造・軽作業系よりも同条件が上回る傾向がみられる。
- ・職種による労働条件の男女差の大きさほどではないが、同一職種内における男女差も確認できる。同一職種内であれば、常に男性の方が女性よりも労働条件は高い状況がみられる。特に専門職、つまり技術・クリエイティブ系においてその差は大きい。

### ② キャリア形成・能力開発の可能性について

- ・本章ではキャリア開発類型別に派遣労働者のキャリア形成・能力開発の可能性を分析した。まず派遣労働においてキャリア開発が可能であり、キャリアを伸ばすような仕事が与えられていると答える「キャリア開発可能型」の派遣社員は多く、約37%を占めている。キャリア開発は不可能であり、キャリアを伸ばすような仕事もないとする「キャリア開発不可能型」もそれに次いで多く、約25%である。
- ・「キャリア開発可能類型」の傾向をみると、男性では雇用形態(期間の定めのない常用型派遣)、職種(技術・クリエイティブ系)、年齢の若さ、そして学歴の高さが挙げられる。女性では雇用形態に関して、男性ほど際立った違いは表れない一方で、職種や正

社員の打診経験の有無、学歴の高さ等が影響している。

- ・派遣先、派遣元の能力開発の満足度は、男女間で際立った差は表れなかった。しかし、派遣先で実際に与えられている仕事に必要な習得期間の長さは、男性では「キャリア開発可能型」と「キャリア開発不可能型」の間に大きな開きがあり、一方で女性では類型によって際立った差異が表れなかった。このことは、男性が女性と比較して、より熟練が必要な仕事に従事するグループと、熟練が必要でない仕事に従事するグループとに分かれている可能性を示している。
- ・男性の「キャリア開発可能型」は、派遣先、派遣元のキャリア開発に対する満足度が高いが、実際に賃金上昇が伴うのは派遣就労期間が9年以上と長期になる男性に限られている。他の類型は、派遣就労期間と賃金との間に明確な関連性が見られなかった。女性の「キャリア開発可能型」に関しては能力開発に対する満足度が男性と同様に高いにも関わらず、他の類型と同じく賃金と派遣就労期間との間に関連性は確認できなかった。
- ・年齢と賃金が明らかに関係しているのは、男性の技術・クリエイティブ系のみであった。女性についてはどの職種も賃金と年齢との間に関連性は確認できなかった。

以上の結果から、他の職種よりも労働条件が相対的に優れている男性の技術・クリエイティブ系以外は、派遣労働において賃金上昇を伴ったキャリア開発が困難であるといえよう。労働条件が相対的に低く、男性の多い製造業務、軽作業系は派遣労働を通じたキャリア形成に見通しを持たず、実際にキャリア形成・能力開発ができていないという結果となった。

一方で、女性において多数を占めるオフィスワーク系は、キャリア形成に期待を持ちつつも、それが賃金上昇と結びつきにくいようである。このことは、派遣期間中は仕事を通じて実務経験を積むことは可能だが、賃金上昇を伴うことは難しいという小野の見解とほぼ一致する(JILPT[2010a : 72])。

では、収入が上昇しない中でのキャリア開発、能力開発への期待とは何を意味するのであろうか。事例研究から見えてくるものは、女性のオフィスワーク系に関してワード・エクセル等の習得が仕事の紹介、継続に繋がると言及するケースが多いことである<sup>17</sup>。オ

---

<sup>17</sup> オフィスワーク系業務に携わる女性に、派遣労働における能力開発について尋ねるとワード、エクセルの習得もしくは上達を挙げる事例は多い。JILPT(2011b)が88人の派遣労働者からヒアリングした事例ではオフィスワーク系業務に携わるNo.8、No.11、No.12、No.15、No.20、No.36、No.41、No.45、No.56、No.70、No.75のケースが同主旨の回答をしている。



フィスワーク系の場合、新たな PC スキルを覚えることにキャリア形成への可能性を見出す一方で、それによる大幅な賃金上昇までは至らないという点が挙げられる<sup>18</sup>。

男性に関しては、社会における男性のオフィスワーク系派遣へのニーズの低く、男性の多い製造業務、軽作業系において PC スキルといったような汎用性のある技能を習得する機会が少ない。その結果、製造業務と軽作業系に留まらざるをえず、キャリア形成に対しては悲観的である可能性も考えられる。製造業務で働く者の事例から見えてくるものは、身に付けたスキルが他の業界に転用できないというケース<sup>19</sup>や、そもそも特別なスキルが必要とされないといった意見がある<sup>20</sup>。特に軽作業系に関しては仕事が極めて定型である場合、年を経るごとに「さぼり方が上手くなっていく」という能力開発に逆行するような指摘もあった<sup>21</sup>。

男性の「キャリア開発不可能型」は製造業務・軽作業系の割合が高く、年齢も高い。求められるスキルのレベルや内容が派遣先によってかなり異なるため、継続的な能力開発とキャリア形成をどのようにサポートするかが問題となってくる。同時に、女性を中心とするオフィスワーク系に従事する派遣社員に対しても、賃金上昇に結び付く能力開発や評価制度などをどのように導入していくかが懸案であろう<sup>22</sup>。

## 参考文献

安部由紀子(2006)「夫婦の学歴と妻の就業」『日本の所得分配』東京大学出版会, pp. 211-236.

石井久子(2004)「日本における女性の職業分布と賃金格差」『高崎経済大学論集』第 47 巻第 3 号, pp. 19-34.

奥田栄二(2010)「派遣労働者の働き方とキャリアに関する調査—派遣労働者 16 人の代表事例から」労働政策レポート Vol. 8, 労働政策研究・研修機構.

小野晶子(2009)「登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える—先行調査研究サ

---

<sup>18</sup> 特にNo.70 の事例に関しては、スキルの強みについて「エクセル」と答え、スキル向上も実感しているものの、派遣先の時給額はほとんど変化していないことを述べている(JILPT[2011b: 557])。

<sup>19</sup> JILPT(2011b)が行ったヒアリング調査における事例No.88 の回答である(JILPT[2011b: 637])。

<sup>20</sup> JILPT(2011b)が行ったヒアリング調査における事例No.84 の回答である(JILPT[2011b: 620])。No.83 のケースでは、「単純作業の連続だった」と述べた上で、私語や給与に関する会話が禁止されていたことを挙げ、人間関係が構築できなければ能力開発は困難という主旨のことを述べている。一方で、製造業務に従事する男性の中では、自分の強みと感じるスキルについて、「コミュニケーション能力(No.85)」「臨機応変の対応と仕事の繁閑を察知できる能力(No.86)」を挙げるケースもある。

<sup>21</sup> JILPT(2011b)が行ったヒアリング調査における事例No.40 の回答である(JILPT[2011b: 436])。

<sup>22</sup> オフィスワーク系であってもエクセルの技術を高め時給の高い仕事にチャレンジするケースもありうる。JILPT(2011b)の事例No.6 は、英語とエクセルの技術を駆使し、時給を高めてきた一方で「事務だと 1,800 円が限界」とも述べている。SE への転職は 40 歳限界説があり困難であるという。また事例No.10 は、自学自習でエクセル、ワード、医療事務、簿記といった資格取得を重ねたのちに実務経験を重ね、派遣先を変更しつつ当初 800 円だった時給から 1,600 円まで上げている。アクセスを習得することによって時給を上げた事例(No.12)もある。1,800 円程度までの時給上昇を実現している事例がある一方で、それ以上の昇給が困難なことも示されている。



- ーベイと企業調査事例から」労働政策研究・研修機構ディスカッションペーパーズ，  
No. 09-04.
- (2011)「短期派遣労働者の就業選択と雇用不安」『日本労働研究雑誌 No.610』独立行政法人 労働政策研究・研修機構，pp. 48-64.
- 金井郁(2010)「雇用保険制度における包括性」駒村康平編『最低所得保障』岩波書店，  
pp. 125-154.
- 木村琢磨(2008)「派遣スタッフのキャリア形成要因—派遣スタッフアンケート調査から—」社団法人日本人材派遣協会『派遣労働者に係る能力開発・キャリア形成プロジェクト報告書』(厚生労働省委託研究) pp. 45-56.
- 桜井絹江(2001)「登録型派遣と女性労働」女性労働問題研究会編(2001)『女性労働研究 40号 派遣労働とジェンダー』青木書店，pp. 27-37.
- 中野麻美(2006)『労働ダンピング —雇用の多様化の果てに』岩波書店.
- 日本人材派遣協会編(2010)『人材派遣データブック 2010』日本人材派遣協会.
- 厚生労働省(2004)『労働経済白書 平成15年版労働経済の分析』厚生労働省.
- (2007)『平成18年版 労働経済の分析』厚生労働省.
- (2009)『平成20年 派遣労働者実態調査報告』厚生労働省大臣官房統計情報部.
- 国税庁(2011)『平成22年分 民間給与実態統計調査』国税庁長官官房企画課.
- 佐藤博樹・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.
- 佐藤博樹・佐野嘉秀・島貫智行(2011)『請負社員・派遣社員の働き方とキャリアに関するアンケート調査(中間報告):2010年8月実施』, [http://web.iss.u-tokyo.ac.jp/jinzai/中間報告\(2011\\_3\).pdf](http://web.iss.u-tokyo.ac.jp/jinzai/中間報告(2011_3).pdf) (最終アクセス:2013年4月10日).
- 島貫智行(2010)「事務系派遣スタッフのキャリア類型と仕事・スキル・賃金の関係」佐藤博樹、佐野嘉秀、堀田聡子編『実証研究 日本の人材ビジネス』日本経済新聞出版社.
- 朴弘文(2010)「日本企業の生産部門における採用行動の変化—製造業2社の事例研究」『日本労働研究雑誌 No.602』独立行政法人 労働政策研究・研修機構，pp. 39-49.
- 堀晴彦(2008)「労働市場の分断と男女賃金格差」JILPT Discussion Paper Series 08-09，  
労働政策研究・研修機構.
- 馬欣欣(2007)「性別職業分離と男女間賃金格差の日中比較—日本と中国の家計調査のミクロデータを用いた実証分析」『中国経済研究』第4巻第1号，中国経済学会、pp. 15-36.
- 水野有香(2006)「女性のキャリア・パス —事務系業務に就く登録型派遣労働者を事例として—」『ジェンダー研究』第9号，東海ジェンダー研究所，pp. 27-52.
- (2011a)「派遣労働問題の本質：事務系女性派遣労働者の考察から」藤原千沙・山

- 田和代編『労働再審 3 巻 女性と労働』大月書店。
- (2011b) 「女性非正規労働者とセーフティネット：事務系業務に従事する登録型派遣労働者の実像から」『市政研究』, 大阪市政調査会, 第 170 号。
- 労働政策研究・研修機構(JILPT)(2010a)『人材派遣会社におけるキャリア管理—ヒアリング調査から登録型派遣労働者のキャリア形成を考える』労働政策研究報告書No.124。
- (2010b)『人材派遣会社におけるキャリア管理に関する調査(派遣元調査)』調査シリーズNo.78。
- (2010c)『人材派遣会社におけるキャリア管理に関する調査(派遣先調査)』調査シリーズNo.79。
- (2011a)『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣労働者調査)』調査シリーズNo.80。
- (2011b)『登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識—88 人の派遣労働者のヒアリング調査から』労働政策研究報告書No.139 - 1, 2。
- 山口一男(2008)「男女の賃金格差解消への道筋 統計的差別の経済的不合理の理論的・実証的根拠」『日本労働経済雑誌』No. 574, 労働政策研究・研修機構, pp. 41-68。
- OECD (2009) Employment Outlook, Tackling the Jobs Crisis, OECD.

本稿では、JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』(派遣社員調査)のオリジナルデータより以下の外れ値を含むケースを分析から除外している。

付表 データ修正に関する履歴

問	処理理由	サンプルNo	サンプル属性	処理方法
問18 現在の派遣先の時間給	外れ値処理	837303	軽作業系51歳男性	時給5000円→NAへ
F6.10 派遣先からの年収額	外れ値処理	884009	オフィスワーク系34歳男性	年収1000万→NAへ

## 第8章 派遣労働者の賃金、契約タイプが満足度、継続意思に及ぼす影響 —自発的理由型と非自発的理由型の違いに着目して—

### 第1節 はじめに

「ワーキングプア」問題や「派遣村」報道をはじめとして、派遣労働はメディアを中心にしばしば貧困と関連づけて語られる。しかし実際には、他の非正規労働と比べて、派遣労働者の賃金がとりわけ低かったり、貧困率が高いわけではない。2002年の「就業構造基本調査」を用いて失業・就労貧困率を算出した村上（2011）によると、派遣労働者の貧困率<sup>1</sup>は4.9%であり、正規労働者の貧困率（1.8%）よりは高いものの、アルバイトやパート労働者、無業者に比べるとかなり低い。同様に伍賀（2009）は、派遣労働者の賃金が、他の非正規よりも低くなく、人によっては正規労働者よりも高いことを指摘している。また、佐藤・小泉（2007）も、派遣労働者の中心を占めているのは若い未婚女性であり、その多くが自発的に派遣労働を選択し、満足度も高いと述べる。

一方で、鶴（2011）は、派遣労働問題の本質が登録型派遣のような働き方そのものにあるのではなく、有期雇用にあると主張する。伍賀（2009）も、派遣労働者に及ぶ恐れのあるリスクとして、登録型派遣労働者を中心に、雇用の細切れ化（雇用の短期化・雇い止め・雇用契約の打ち切り）が起こっている点を強調する。これは、派遣元を媒介とする流動的労働市場が形成され、職種間移動や地域間移動などで人的資本の寸断（細切れ）が起こりやすいことを指す。もしくは、雇用の寸断を見越して、最初から人的資本の蓄積を要しない仕事を選択されている可能性もある。実際に、亀島（2009）によれば、キャリア開発の点で派遣労働者は安定性に欠けており、その3割ほどしか満足していない。

果たして派遣労働者の社会的態度（派遣労働に対する満足度や継続意思など）を真に左右するのは賃金なのだろうか、それとも雇用形態（登録型か常用型か<sup>2</sup>）や契約期間なのだろうか。これまで、派遣先、派遣元の人事機能が事務系派遣労働者の労働意欲や勤続意欲に及ぼす影響（島貫 2007）、製造現場で働く派遣労働者の契約期間の有無と勤続志向の関係（佐野 2010）、派遣技術者の仕事の特徴や技能向上機会と仕事への意欲や満足度との関係（佐野・高橋 2010）などが明らかにされてきた。しかし、これらは派遣労働

<sup>1</sup> これらの数値は相対的貧困率（世帯所得分布全体の中央値の50%を貧困基準として、所得がこの基準以下の世帯の比率）を表している。

<sup>2</sup> 登録型労働者派遣は、「派遣元事業主に自分の名前や可能な業務などを登録しておき、仕事が生じたときに、その期間だけ派遣元事業主と労働契約を結んで派遣先で働く形態」を指す。それに対して、常用型労働者派遣は、「派遣元事業主といわゆる「正社員」（常用労働者）として労働契約を結び、派遣されていない期間も派遣元事業主の従業員としての地位が継続している形態」を指す。

働者の中でも特定の層に限定した分析を行っており、登録型と常用型の両者を含む総合的な分析はほとんどなされていない。唯一、小野（2011）は本稿と同じデータを用い、登録型と常用型の両方を視野に入れ、契約期間と雇用不安の関係を論じている。ただし、派遣労働者には、生活等を優先し自発的にこの働き方を選択する者と、非自発的に派遣労働者として働かざるを得ず、真に困窮している者とが混在している点は考慮されていない。そこで本稿では、派遣労働を自発的な理由で選択したか否かによって、派遣労働に対する満足度や継続意思を規定する要因がどのように異なるのかを計量的に分析することで、派遣労働問題の本質を考察することを目的とする。

構成は次の通りである。第2節では、雇用形態や契約期間、賃金、派遣先企業での仕事や教育訓練、派遣元企業のフォロー等が態度に及ぼす影響に関して、理論的なフレームワークを提示する。第3節では、推定に用いるデータと変数について説明する。第4節では、理論的フレームワークに沿って分析した結果を示し、第5節で分析結果の考察を行う。最後に第6節で政策的インプリケーションを述べる。

## 第2節 理論的フレームワーク

非正規労働者の雇用形態や契約期間と社会的態度との関係は、work stress 研究や社会的比較理論、社会的交換理論の観点から研究が進められてきた。この分野の先行研究は、アメリカでは contingent worker を、ヨーロッパでは temporary worker、fixed-term worker、non-permanent worker を対象にしているが（De Cuyper et al. 2007）<sup>3</sup>、筆者の知る限り、派遣労働者のみに限定して分析している研究は見当たらない。しかしながら、これらの議論や知見を参照することは、派遣労働者の態度に与える影響を理論的に考察する上で、重要な示唆を提供してくれる。よって、これらの研究の理論的知見を踏まえることで、雇用形態や契約期間が態度に与える直接的効果と、賃金や派遣先要因を媒介して与える間接的効果、派遣労働を選択した理由による直接的、間接的効果の違い、及び派遣元要因が態度に及ぼす影響に関して、理論的に予測したい（図1）。

### 1. 雇用形態・契約期間が社会的態度に与える直接的効果

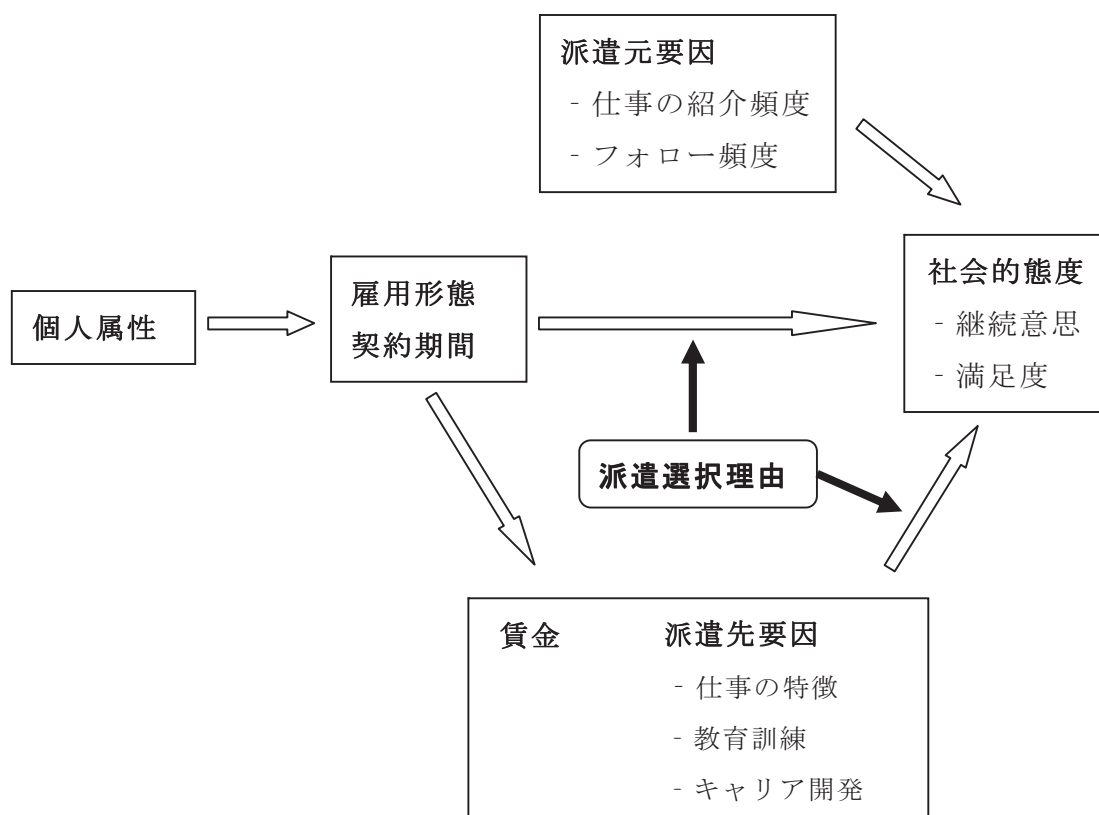
有期契約か無期契約かが社会的態度に与える直接効果は、雇用の安定性の面から説明される。内部労働市場論（Doeringer and Piore 1971）や Flexible Firm Model（Atkinson 1985）において、contingent worker や temporary worker などの有期契約労働者は、労

---

<sup>3</sup> 米労働統計局（BLS）は、Contingent work を「労働者が、長期雇用のための明示的もしくは暗黙の雇用契約を持っていない場合」と定義している。これは短期間の雇用、もしくは継続的ではない雇用を意味し、具体的な就業形態として、独立契約者、呼び出し労働者、派遣労働者、請負企業の労働者が挙げられる（Polivka 1996）。

働市場の中でも、一つの組織の中でも、周辺労働者として位置づけられている。雇用者側は、彼（彼女）らに対して、長期的なパースペクティブを持たず、一方的に契約期間を決定する（Beard and Edwards 1995）<sup>4</sup>。つまり、周辺労働者は、自身の働き方に関する裁量権に乏しく、雇用期間や将来的な仕事の機会といった点で、不確実性が高い。そのため、絶えず新しい雇用機会を探索する努力や職場が新しくなる度に新たな役割や責任を覚え全うする努力、あるいは雇用され続ける（契約を更新する）努力や雇用者の評価が得られるようなパフォーマンスを続ける努力を行わなければならない、無期契約労働者よりもストレス負荷が高いため、仕事満足度等が低い（McLean et al. 1998; De Cuyper et al. 2007）。

図 1 派遣労働者の社会的態度の規定要因に関する概念図



<sup>4</sup> これは心理的契約研究における非対称的契約を表している。非対称的契約とは雇用主と被雇用者間のパワーバランスが異なる契約を指し、contingent worker や temporary worker が雇用主側と交わす心理的契約の特徴の一つとして挙げられる。この対になるのが、両者間のパワーバランスが均等な対称的契約であり、permanent worker の契約形態がこれに相当する。パワーバランスの違いは態度に影響し、パワーバランスの違いを感じていればいるほど、満足度や組織コミットメントが低い（Beard and Edwards 1995）。



また、Feldman (2006) は、同じ temporary worker でも契約期間には大きな違いがあり、それが態度に反映されることを指摘している。当然ながら、契約期間が長いほど雇用は安定し、仕事への責任感や興味ある仕事を担う機会、同僚からのサポートを受ける機会も増す。さらに、人的資本の蓄積が期待され、ひいては不安定で低賃金の仕事に就くリスクや失業リスクを低減することになる。このように契約期間は、現在だけでなく、将来的な雇用安定性への見通しを決定づける重要な要因であり、期間の長さが態度にプラスに働くと想定される。実際に小野 (2011) によれば、契約期間が短いほど、雇用不安を持ちやすい<sup>5</sup>。ただし、派遣先企業での通算派遣期間が雇用不安に影響を与えていない点を踏まえると、結果としての派遣先通算期間よりも、約束としての契約期間が、派遣労働者の態度を決定する重要な要因となっていることが示唆される。

以上を派遣労働者の雇用形態に照らし合わせると、契約上、登録型よりも常用型のほうが雇用の安定性が高いため派遣労働満足度が高く、派遣労働を継続する意思が強いものと考えられる。また、常用型の中でも期間の定めがある派遣労働者のほうが定めがない労働者よりも不安定であり、無期契約型派遣労働者のほうが、満足度、継続意思ともに高いだろう。

## 2. 雇用形態・契約期間が社会的態度に与える間接的効果

派遣労働者の雇用形態や契約期間は、雇用の安定性以外の側面から見ても、雇用関係を決定づける重要なファクターとなる。なぜなら労働者は、これらを通じて、雇用者側から提示される賃金や派遣先企業での仕事の特徴、派遣先が提供する教育訓練、キャリア開発の機会を予測するからである (Van Dyne and Aug 1998)。よって、雇用形態等は、これらの要因を媒介して、間接的にも態度に影響を及ぼすと想定される (De Witte and Naswall 2003)。

社会的交換理論によれば、労働者の態度は交換相手である雇用主側が提供する誘因(賃金、教育訓練、キャリア開発の機会等)の水準によって規定される。主に周辺的な仕事を担うことが期待されている temporary worker (contingent worker) に対して、雇用主側は賃金や教育訓練機会の提供といった投資行動をあまり行わない (Rousseau 1997)。Beard and Edwards (1995) も、派遣労働者の仕事は自主性に欠け、単調で職業上の技術や知識を伸ばす可能性が限られており、それらが態度にマイナスの影響を及ぼすと指摘する。

しかし、全ての派遣労働者が単調で周辺的な仕事を担っているわけではなく、中には

---

<sup>5</sup> 小野 (2011) では、派遣元企業との契約が3ヶ月未満である労働者を「短期契約」、3ヶ月以上1年未満を「中期契約」、1年以上と「期間の定めはない」をあわせて「長期契約」としている。それに対して本稿では、第3節で示す通り、期間の定めのない契約で働いている労働者を「無期契約」として、他と区別している。



組織の基幹的な仕事を担っている派遣労働者も存在する（清水 2007）。そのような労働者には、雇用主側も多くの賃金、多くの教育訓練機会を提供するだろう。実際に、派遣労働者の賃金も仕事によって様々であり、エンジニアや技術者の中には、正規労働者よりも高い賃金をもらっている人もいる（Carey and Hazelbaker 1986；労働政策研究・研修機構 2010）。また、教育訓練の機会という点では、派遣労働者の中には、様々な職場で職業経験を重ねることを念頭に置き、一般的人的資本を蓄積することを企図している人が一定数存在するかもしれない。Temporary worker の一部の仕事は、そのような機会に恵まれており、また専門職ネットワークを拡大することで、安定的なキャリア形成へと寄与する可能性がある（Gaglearducci 2005）。

一方で、このような仕事の違いは、不平等の意識を生み出す可能性がある。社会的比較理論に従うと、自身の報酬と他人が受けた報酬を比較、評価し、自身は期待していたほどの報酬を得ることができていないが他人は期待通りの報酬を受けていると認識した場合、差別意識を持つことになる。前述したように、temporary worker の多くは、周辺的な仕事を任されがちだが、中には permanent worker と同等の仕事を担当している派遣労働者もいる。それにも関わらず、同等の処遇を享受できていないと考えた場合、不平等意識が高まり、態度にマイナスの影響をもたらすことが予想される。

### 3. 干渉変数としての派遣選択理由

このように雇用形態や契約期間は直接的にも間接的にも態度を左右すると考えられる。しかしながら、各要因の影響の強さは全ての派遣労働者において、同様なのだろうか。

Beard and Edwards (1995) や Guest (2004) は、temporary employment を選択する理由が個人の属性や置かれた状況によって異なるので、自発的に選択しているものと非自発的に選択しているものを区別することが重要であると指摘する。例えば、イギリスの temporary worker の約 4 分の 1 は、permanent employment を望んでいない (Tremlett and Collins 1999) <sup>6</sup>。アメリカでは、temporary worker の約 30% は、主に家族の状況や教育上の理由により、この働き方を好んでいる (Polivka 1996; Barringer and Sturman 1998)。さらに、Aronsson and Goransson (1999) によれば、スウェーデンの temporary worker の 58% が、自由に選べたとしてもこの雇用形態を選択するという。このように自発的に temporary worker (contingent worker) を選択する者の多くは、子どもや両親のケア等の家族状況を考慮し、柔軟に休みが取れたり、労働時間が選択できる点を重視しているので、女性が多い (Van Dyne and Aug 1998) <sup>7</sup>。

---

<sup>6</sup> その主な理由は、「permanent worker ほど会社にコミットしたくない」、「働き方の自由度が阻害される」、「年齢を取り過ぎている」、「そもそもパーマネントという働き方に興味がない」となっている。

<sup>7</sup> 自発的に temporary work を選択するもう 1 つのタイプとして、高いスキルや学歴を身につけるため、学業を優先できるか否かを重視している労働者が挙げられている。これは若者に多い。しかし、新卒一括採用が定着し、就職後の新たな学歴が労働市場でほとんど評価されない日本において、学業を優先するため

派遣労働を自発的に選択しているか否かによって大きく異なるのは、雇用主側に求める期待水準である。自発的に派遣労働を選択している者は、家庭要因を重視し、主な家計負担者が別にいる（配偶者や両親等）ケースが多い。そのため、雇用主側からの報酬等に対する期待水準が低く、安定的かつ長期的な雇用を求めていない。つまりその多くが短期的な報酬を目的として働いており、経済的交換に比重を置いているため、長期的な社会的交換関係を積極的に結ぼうとはしない。言い換えれば、自発的に派遣労働を選択している労働者の社会的態度は、雇用形態や契約期間、キャリア開発の機会よりも賃金額に大きく左右されるのではないだろうか。

一方、非自発的に派遣労働を選択している者は、自発的選択者に比べれば、男性や自身が主な家計負担者である場合に多く、雇用の安定性や賃金、教育訓練といった点で雇用主側に求める期待水準が高いことが予想される。Beard and Edwards (1995) によれば、一部の contingent worker は安定的で長期的な交換関係を望んでいる。また、McDonald and Makin (1999) や Millward and Brewerton (1999) も、temporary worker だからといって必ずしも経済的交換のみに態度が影響されるわけではなく、社会的交換も影響を及ぼすことを指摘している。したがって、賃金よりも、雇用の安定性を担保する雇用形態や契約期間、並びに将来的な失業リスクを低減し就業機会の確率を上げるための教育訓練、キャリア開発の機会といった要因の方が、社会的態度に影響するものと考えられる。

#### 4. 派遣元要因の影響

派遣労働の特徴は、一般的に一つの組織に備わっている人事機能が、派遣先企業と派遣元企業に分かれている点である。Van Dyne and Aug (1998) は、派遣労働者の態度に大きく影響するのは、実際の労働現場（派遣先企業）が与える誘因であると述べるが、当然ながら、派遣元企業からの誘因も派遣労働者の態度を左右することが予測される。

派遣元企業は、労働者の募集・選考及び派遣先企業の開拓を行い、労働者と企業をマッチングする機能を持つため、派遣労働者のキャリアの見通しに対して、派遣先企業の人事機能よりも大きな影響を与えている（島貫 2007）。このマッチング機能は、失業やミスマッチのリスクを低減する可能性がある（McLean et al. 1998）。例えば適切な訓練を与えてくれない、労働条件が望んだものではないといった何らかの理由で働きにくい企業で働いていたとしても、派遣労働者は直接雇用されている人々に比べて、その派遣先を辞め、他の職場に移りやすい。ここで重要になるのは、派遣元企業からの仕事の紹介が切れ目なく行われているか否かである。仕事の機会に対する認知が満足度に直接影響を与える（Smith Kendall and Hulin 1969）点を踏まえると、派遣元から切れ目なく仕事が紹介されていれば、将来的にも仕事に就ける確率が高まることが予想でき、満足

---

にこの働き方を自発的に選択することは考えにくい。

度は高まるだろう<sup>8</sup>。

また、派遣労働者の仕事や労働条件等に対する要望を聞くためのフォロー頻度（面接等）も、社会的態度に影響すると考えられる。島貫（2007）によれば、派遣先だけでなく派遣元の人事管理が派遣労働者の労働意欲に正の影響を及ぼし、特に専門性が高い業務に就いている派遣労働者の労働意欲は、派遣先の人事機能よりも派遣元の人事機能に大きく規定される。これは、派遣元からのフォロー頻度が高いほど、労働者と派遣先間の溝を埋めることができ、派遣先企業に対する期待を適切な水準に修正することができるためだと考えられる。同時に、フォローの回数が多いほど、将来的な雇用機会の可能性やキャリア開発の方向性を確認することができるため（松浦 2009）、態度にプラスの効果を及ぼすだろう。

以上より、本稿では次の3点の仮説を検証する。

- 仮説1 自発的に派遣労働を選択している労働者の社会的態度は、雇用形態や契約期間、派遣先要因（仕事の特徴、教育訓練、キャリア開発の機会）よりも賃金額に規定される。
- 仮説2 非自発的に派遣労働を選択している労働者の社会的態度は、賃金額よりも雇用形態や契約期間、派遣先要因（仕事の特徴、教育訓練、キャリア開発の機会）に規定される。
- 仮説3 派遣労働の選択理由に関わらず、派遣元からの仕事の紹介頻度やフォロー頻度は、派遣労働者の社会的態度に正の影響を与える。

### 第3節 方法

#### 1. データ

本稿では、2010年2月15日～3月3日にかけて派遣労働者を対象に実施された『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』（労働政策研究・研修機構 2011a）のデータを用いる。この調査では、まず全国の9業種（製造業、情報・通信業、金融・保険業、医療・福祉（医療業、福祉業のみ）、学術研究・専門技術サービス業、生活関連サービス業、その他事業サービス業、卸売・小売業、運輸業（道路貨物運送業と倉庫業のみ））に該当する従業員30人以上の事業所から、帝国データバンクより10,000事業所を無作為抽出し

---

<sup>8</sup> 一方で、人事機能が2つに分かれていることによるマイナス面を指摘する研究もある。Gottfried（1991）によれば、2つの組織間で役割葛藤が生ずる可能性があり、それによって、労働者、企業それぞれが持つ期待に違いが生じやすい。そのため、期待水準が達成されない確率が高まり、満足度やモチベーションを下げるかもしれない。また、組織へのアイデンティティをどこに向けるかに関して、自己葛藤が起こりやすいとされる。

ている<sup>9</sup>（労働政策研究・研修機構 2010）。これらの事業所を通じて派遣労働者に調査票を配布し、郵送回収している。なお、配布数は事業所規模の4階級に合わせて、3段階の傾斜をつけ（30～49人：6部、50～99人：8部、100～299人：10部、300人以上：10部）、合計で80,000票配布している。本稿の分析では、有効回収数4,473<sup>10</sup>のうち、後に記述する説明変数、被説明変数に欠損値がなく、且つ派遣労働を選択した理由が判明しない（「その他」のみを選択、もしくは無回答）ものを除いた2,911名のデータを使用する。

## 2. 変数の説明

社会的態度を表す被説明変数として、「派遣労働満足度」と「派遣労働継続意思」を用いる。「派遣労働満足度」は、派遣労働という働き方に対する満足度を4段階尺度で尋ね、「満足している」、「ある程度満足している」と回答した場合を「1」とする2値変数である。また、「派遣労働継続意思」は、派遣という就業形態でいつまで働きたいかを尋ね、「できるだけ派遣社員として働きたい」、「ある程度の期間であれば派遣社員として働きたい」と回答した場合を「1」とする2値変数である。

次に、派遣労働を選択した理由は、17のカテゴリーを複数回答形式で尋ねている。まず、これらを自発的理由と非自発的理由に区別した<sup>11</sup>。その上で、自発的理由のみを回答している場合を「自発的理由型」、非自発的理由のみを回答している場合を「非自発的理由型」、両方を回答している場合を「混合型」と分類した。

説明変数は、図1に従い、雇用形態、契約期間、賃金、派遣先要因、派遣元要因に区別される。雇用形態は、調査時点のものを「登録型派遣社員」、「常用型派遣社員（期間の定めあり）」、「常用型派遣社員（期間の定めなし）」の3カテゴリーで尋ねている。契約期間は、派遣元における雇用契約期間が何ヶ月更新かを尋ね、「有期（6ヶ月以下）」、「有期（6ヶ月超）」、「無期（期間の定めはない）」の3カテゴリーに分類した。賃金は派遣先での時間給を用いる。

<sup>9</sup> 対象事業所の抽出数根拠には、平成18年事業所・企業統計調査「派遣、下請け労働者がいる事業所数」から算出している。また、派遣先事業所調査の回収数は3,085件、有効回収率は30.9%であり、そのうち派遣労働者が就業している事業所は39.3%（1,212件）だった。

<sup>10</sup> 配布数80,000票に対する有効回収率は5.6%だが、多くの配布先事業所には派遣労働者が就業しておらず、派遣労働者の正確な母数は不明である。そこで、派遣先調査から、派遣労働者が就業している1,212事業所に、配布数の平均8部をかけて擬似的に母数を算出すると、9,696となる。この擬似的母数に対する有効回収率は46.1%である。

<sup>11</sup> 「働きたい仕事内容を選べる」、「好きな勤務地、勤務期間、勤務時間を選べる」、「派遣元の仕事紹介が迅速で便利」、「専門的な技術や資格を活かせる」、「仕事の範囲や責任が明確だから」、「実務経験をつむため」、「正規労働者経験がなかったから」、「私生活（家庭、趣味、看護、介護）との両立が図れる」、「残業や休日出勤が少なくすむ」、「労働時間に比して賃金水準が十分」、「様々な仕事を体験できる」、「会社の人間関係がドライ」、「一つの会社に縛られたくない」を自発的理由とした。一方、「正規労働者として働きたいが見つからなかった」、「精神的・肉体的な病気をかかえていたから」、「特段理由はないが派遣労働を選んだ」を非自発的理由とした。

派遣先要因として、「仕事のタイプ」、「働きぶりや労働条件の比較対象」、「教育・指導者の有無」、「転職に向けた能力開発」、「キャリア開発頻度」を用いる。「仕事のタイプ」は、調査時点で行っている仕事を4段階（「ほとんど指示に従い行う、主として定型的な仕事が多い＝1」、「おおむね指示を仰ぎながら、本人の判断による仕事である＝2」、「たまに指示を受ける程度で、おおむね本人の判断による仕事である＝3」、「ほとんど指示を受けることなく、本人の判断によって行われる仕事である＝4」）で尋ねた順序尺度を用いる。「働きぶりや労働条件の比較対象」は、派遣先での自身の働きぶりや労働条件を考える際に、同じ派遣先の正社員を比較対象としている場合を「1」とする2値変数である。「教育・指導者の有無」は、派遣先に教育・指導してくれる人がいるか否かについて、「そう思う」と回答している場合を「1」とする2値変数である。「転職に向けた能力開発」は、派遣先での仕事経験が転職するうえで役立つと思うか否かについて、「そう思う」と回答している場合を「1」とする2値変数である。「キャリア開発頻度」は、派遣先でキャリアを伸ばすような仕事を与えられる頻度を3段階（「ほとんどない＝1」、「たまにある＝2」、「よくある＝3」）で尋ねた順序尺度である。

派遣元要因として、「フォロー頻度」と「仕事の紹介頻度の少なさ」を採用する。「フォロー頻度」は、派遣元の担当者（営業やコーディネータ）による定期的なフォロー（面接等）の頻度を6段階（「ほとんどフォローはない＝1」、「1年に1度くらい＝2」、「半年に1度くらい＝3」、「3ヶ月に1度くらい＝4」、「1ヶ月に1度くらい＝5」、「月に数回＝6」）で尋ねた順序尺度である。「仕事の紹介頻度の少なさ」は、派遣元から切れ目なく仕事が紹介されているかを尋ね、「紹介がほとんどされない」と回答した場合を「1」とする2値変数である。

コントロール変数として、個人属性と「正社員志向」を用いる。個人属性には、性別（「男性＝1」とする2値変数）、年齢（満年齢）、教育年数（中学卒が9年、高校卒が12年、専門学校・短大卒が14年、大卒が16年、大学院卒が18年）を採用する。「正社員志向」は、今後正社員として働いてみたいと思うかについて、4段階（「全くなりたくない＝1」、「どちらかといえば、なりたくない＝2」、「どちらかといえば、なりたい＝3」、「是非なりたい＝4」）で尋ねた順序尺度である。

これらの変数の記述統計量は表1の通りである。



表 1 記述統計量 (N=2,911)

	平均	標準偏差	最小	最大
派遣労働満足度	0.57	0.50	0	1
派遣労働継続意思	0.69	0.46	0	1
【派遣選択理由】				
自発的理由型	0.47	0.50	0	1
非自発的理由型	0.27	0.44	0	1
混合型	0.26	0.44	0	1
賃金	1330.46	486.40	530	5090
【雇用形態】				
登録型	0.61	0.49	0	1
常用型(期間の定めあり)	0.25	0.43	0	1
常用型(期間の定めなし)	0.14	0.35	0	1
【契約期間】				
有期(6か月以下)	0.58	0.49	0	1
有期(6か月超)	0.18	0.39	0	1
無期	0.24	0.43	0	1
仕事のタイプ	2.02	0.82	1	4
働きぶりや労働条件の比較対象	0.38	0.49	0	1
教育・指導者の有無	0.69	0.46	0	1
転職に向けた能力開発	0.55	0.50	0	1
キャリア開発頻度	1.62	0.65	1	3
フォロー頻度	3.68	1.55	1	6
仕事の紹介頻度の少なさ	0.12	0.33	0	1
性別	0.25	0.43	0	1
年齢	35.64	8.47	20	69
教育年数	13.84	1.72	9	18
既婚	0.39	0.49	0	1
正社員志向	2.28	0.77	1	3

## 第 4 節 分析結果

### 1. 個人属性による雇用形態、契約期間、派遣選択理由の違い

まずは、個人属性と雇用形態や契約期間の関係を見ていきたい。表 2 は、性別、婚姻状況別、学歴別の雇用形態や契約期間の違い、及び各雇用形態、契約期間の平均年齢を示したものである。性別に関して、男性は登録型、常用型(期間の定めあり)、常用型(期間の定めなし)がそれぞれ 3 割前後を占めている。それに対して、女性は登録型派遣労働者が多く、女性全体の 7 割弱を占める。また、契約期間では女性の 6 割ほどが 6 ヶ月以下の短期契約で働いており、男性よりも 1 割以上多いのに対し、男性の 4 割弱が契約期間の定めのない派遣労働者として働いている。

婚姻状況別の雇用形態については、 $\chi^2$  検定の結果、両者に有意な関連性は確認できない。ただし、契約期間の定めに関しては有意差が見られ、未婚・離婚・死別者よりも既婚者の方が比較的長期的な期間、もしくは期間の定めのない契約で働いている。学歴別



では、大学・大学院卒者の2割強が期間の定めがない常用型派遣労働者であり、中学・高校卒者や専門学校・短大卒者の比率よりも10ポイントほど高い。また、登録型も含めた全ての大学・大学院卒者の3割強が、契約期間の定めのない派遣労働者として働いている。特徴的な点として、中学・高校卒者では他に比べて期間の定めがある常用型派遣労働者として働いている比率が高いのに対し、専門・短大卒では登録型の比率が他よりも高い。また、契約期間を見ると、専門・短大卒者のほうが中学・高校卒者よりも比較的長期的な契約、あるいは期間の定めのない契約で働いている。専門・短大卒者は、何らかの専門的な技術を生かし、比較的契約期間の長い登録型派遣として就業していることが示唆される。

雇用形態別の平均年齢に関しては、期間の定めがある常用型派遣の平均年齢は36.8歳であり、これは登録型に比べて1歳ほど、常用型（期間の定めなし）に比べて2歳ほど平均年齢が高い。契約期間で見ると、6ヶ月超の契約を結んでいる派遣労働者の平均年齢（38.5歳）は、契約期間が6ヶ月以下の派遣労働者や期間の定めのない人々に比べて、3歳以上高い。

表2 個人属性別に見た雇用形態、契約期間の違い

	雇用形態			有意性検定	契約期間			合計(N)		
	登録型	常用型(期間の定めあり)	常用型(期間の定めなし)		6か月以下	6か月超	期間の定めなし		有意性検定	
全体	60.8	24.9	14.3		57.8	18.3	23.9	2911		
性別	男性	37.4	28.9	33.7	$(\chi^2=351.52, df=2, p<.001)$	47.9	12.8	39.3	$(\chi^2=129.58, df=2, p<.001)$	733
	女性	68.7	23.5	7.8		61.2	20.1	18.7		2178
婚姻状況	既婚	59.0	25.8	15.3	$(\chi^2=2.75, df=2, n.s.)$	54.0	21.0	25.0	$(\chi^2=12.858, df=2, p<.01)$	1126
	未婚・離婚・死別	62.0	24.3	13.7		60.2	16.6	23.2		1785
学歴	中学・高校	60.3	28.4	11.3	$(\chi^2=51.414, df=4, p<.001)$	62.4	17.8	19.8	$(\chi^2=47.081, df=4, p<.001)$	1018
	専門・短大	64.7	23.5	11.8		57.2	21.2	21.6		1068
	大学・大学院	56.9	21.9	21.2		52.9	15.3	31.9		813
年齢(平均値)	35.4	36.8	34.8	$(F(2,2908)=9.683, p<.001)^1$	35.0	38.5	34.9	$(F(2,2908)=39.307, p<.001)^2$	35.6	

1) その後の検定(Scheffe検定)の結果、登録型、常用型(期間の定めなし)に比べて、常用型(期間の定めあり)のほうが有意に平均年齢が高い。

2) その後の検定(Scheffe検定)の結果、契約期間6ヶ月以下、または期間の定めがない派遣労働者に比べて、常用型(期間の定めあり)派遣労働者のほうが有意に平均年齢が高い。

次に、個人属性による派遣労働選択の理由についてクロス集計(表3)を取ると、男性の38.7%が非自発的理由型にあてはまり、これは女性よりも15ポイント以上多い。また、婚姻状況別では、既婚者は未婚・離婚・死別者に比べて自発的理由型が多い。学歴別では、中学・高校卒者の3割が非自発的理由型であり、他よりも5ポイントほど高いのに対して、大学・大学院卒者の半数は自発的理由のみで派遣労働を選択している。また、派遣選択理由別の平均年齢を比較すると、非自発的理由型が36.5歳と最も高く、自発的理由型よりも1歳ほど、混合型よりも1歳半ほど高い。これらは先行研究の知見と

一致する結果であり、家庭要因を重視している既婚女性ほど自発的に派遣労働を選択しているのに対して、低学歴者ほど人的資本が低いいためか、非自発的に派遣労働を選択せざるを得ない状況を表している。

表 3 個人属性別に見た派遣労働選択理由の違い

		非自発的理由型	自発的理由型	混合型	有意性検定	合計(N)
全体		26.8	46.9	26.4		2911
性別	男性	38.7	41.1	20.2	$(X^2=73.832,$ $df=2,$ $p<.001)$	733
	女性	22.7	48.8	28.5		2178
婚姻状況	既婚	24.2	55.8	20.0	$(X^2=64.008,$ $df=2,$ $p<.001)$	1126
	未婚・離婚・死別	28.3	41.2	30.4		1785
学歴	中学・高校	30.0	43.8	26.2	$(X^2=13.455,$ $df=4, p<.01)$	1018
	専門・短大	24.9	46.9	28.2		1068
	大学・大学院	25.2	50.7	24.1		813
年齢(平均値)		36.5	35.5	35.0	$(F(2,2908)=$ $5.921,$ $p<.01)^1$	35.6

1) その後の検定(Scheffe検定)の結果、混合型に比べて、非自発的理由型のほうが有意に平均年齢が高い。

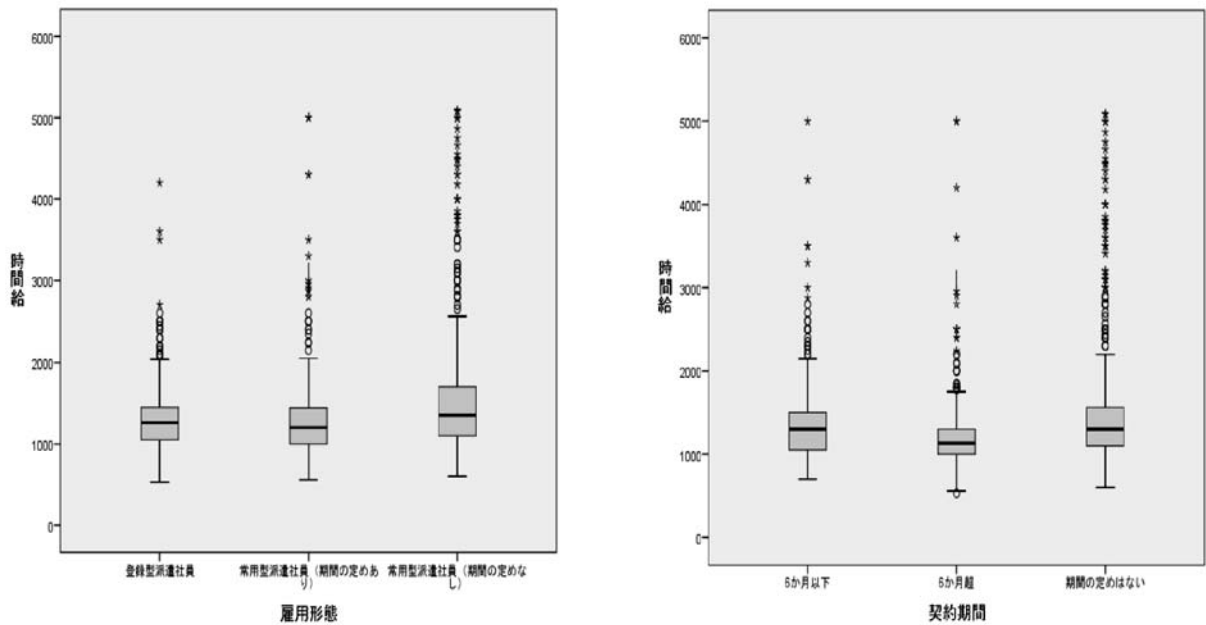
## 2. 雇用形態、契約期間と賃金、派遣先要因の関係

次に、雇用形態や契約期間別の賃金（時間給）の違いや、これらと派遣先要因（仕事内容、教育訓練、キャリア開発の機会）との関係を分析していこう。

図2は、雇用形態別、契約期間別の賃金分布を示したものである。雇用形態別では、期間の定めがない常用型派遣の平均賃金（時給額）が1631.3円と最も高く、次いで期間の定めがある常用型（1294.4円）、登録型（1274.3円）となっている。ただし、一元配置分散分析の結果、後者の2つの雇用形態間において、統計的な有意差は見られない。また、3つの中では常用型（期間の定めなし）の賃金が最も分散していることも分かる。一方、契約期間別では、3カテゴリ間全てに統計的な有意差が見られ、期間の定めがない派遣労働者の平均賃金額（1484.3円）が最も高く、以下、契約期間が6ヶ月以下の派遣労働者（1301.9円）、6ヶ月超の派遣労働者（1219.5円）となっている。

結果は概ね内部労働市場論やFlexible Firm Modelを支持しており、登録型よりも常用型が、有期契約者よりも無期契約者のほうが高い賃金をもらっている。しかし、契約期間が6ヶ月超の派遣労働者よりも6ヶ月以下の労働者の賃金が高い点は、これらの理論に反する。もっとも賃金は雇用契約や契約期間だけでなく、業務内容等の様々な要因が影響するため、それらをコントロールしなければ正確なことは言えない。ただし一つの解釈として、短期間の契約は労働者にとってみれば、長期契約よりも就労のインセンティブにならないため、賃金プレミアムを支払うことで、労働需要を満たそうとした結果が反映されているのかもしれない。

図2 雇用形態別、契約期間別に見た賃金分布



	平均値	標準偏差	最小値	最大値	F検定
登録型	1274.3	310.3	530	4200	(F(2,2908)=99.862, p<.001) <sup>1)</sup>
常用型(期間の定めあり)	1294.4	462.5	560	5000	
常用型(期間の定めなし)	1631.3	876.0	600	5090	

1) その後の検定(Scheffe検定)の結果、登録型、常用型(期間の定めあり)に比べて、常用型(期間の定めなし)のほうが有意に賃金が高い。

	平均値	標準偏差	最小値	最大値	F検定
6か月以下	1301.9	342.2	700	5000	(F(2,2908)=53.42, p<.001) <sup>1)</sup>
6か月超	1219.5	440.2	530	5000	
期間の定めなし	1484.3	723.8	600	5090	

1) その後の検定(Scheffe検定)の結果、契約期間6ヶ月以下に比べて6ヶ月超のほうが有意に賃金が高い。また、契約期間6ヶ月超に比べて期間の定めがない派遣労働者のほうが有意に賃金が高い。

次に表4は、雇用形態別、契約期間別に、調査時の派遣先での主な業務内容を示したものである。全体では営業事務やテレフォンオペレーター等のオフィスワーク系が突出して多く、6割弱を占めている。中でも多いのが登録型であり、66.6%がこの業務に従事している。また、期間の定めのある派遣労働者の55.0%もこの仕事を担っている。契約期間別に見ると、有期契約派遣労働者の6割以上がオフィスワーク系の業務に就いていることがわかる。

表4 雇用形態別、契約期間別に見た派遣先企業での主な業務内容

		オフィスワーク系	医療・福祉系	営業・販売系	IT技術・クリエイティブ系	その他専門職系	製造業務系	軽作業系	その他	$\chi^2$ 検定	合計(N)
全体		57.7	3.8	2.6	7.6	11.0	12.0	4.0	1.4		2893
雇用形態	登録型	66.6	3.8	2.1	4.8	7.5	11.0	3.1	1.1	$(\chi^2=457.47, df=14, p<.001)$	1756
	常用型(期間の定めあり)	55.0	3.0	4.0	6.6	7.3	15.9	6.2	1.8		723
	常用型(期間の定めなし)	24.4	5.1	2.2	20.8	32.4	9.2	4.1	1.9		414
契約期間	6か月以下	61.7	2.8	3.1	6.2	6.9	14.4	4.0	0.9	$(\chi^2=260.07, df=14, p<.001)$	1670
	6か月超	65.6	6.0	1.5	3.4	8.1	8.8	4.3	2.3		532
	期間の定めなし	41.7	4.3	2.3	14.2	23.0	8.5	4.1	1.9		691

それに対して、期間の定めのない常用型派遣で最も多いのは、その他専門職系であり、IT技術・クリエイティブ系の比率も他の雇用形態に比べて10ポイント以上高い。契約期間で見ても、無期契約の派遣労働者の23.0%がその他専門職系の仕事に、14.2%がIT技術・クリエイティブ系の仕事に携わっている。また、製造業務系や軽作業系の仕事に注目すると、3つの雇用形態のうち、常用型（期間の定めあり）の比率が最も高い。さらに、6ヶ月以下の短期契約派遣労働者の14.4%が製造業務系の仕事に就いている点も特徴的である。

また、表5で雇用形態等による仕事のタイプ（定型的な仕事か本人の判断による仕事か）の違いを見ると、登録型、あるいは契約期間の短い派遣労働者は、定型的な仕事に従事している比率が高い。それに対して、常用型や比較的契約期間が長い派遣労働者、期間の定めのない労働者は、ある程度、もしくはおおむね本人の判断による仕事に携わっている。さらに、派遣先企業での自身の働きぶりや労働条件を比較する際に、同じ派遣先の正規労働者を比較対象にしている派遣労働者比率は、期間の定めがない常用型（42.4%）が最も高く、次いで期間の定めのある常用型（40.1%）、登録型（35.5%）となっている。同様に契約期間についても、短期間の契約派遣よりも無期契約派遣や長期契約派遣労働者のほうが、正規労働者を比較対象としている。これらの結果は、表4の結果と整合的であると言えよう。

表5 雇用形態別、契約期間別に見た仕事のタイプ、働きぶりや労働条件の比較対象

		仕事のタイプ				$\chi^2$ 検定	働きぶりや労働条件の比較対象			合計(N)
		ほとんど指示に従い行う、主として定型的な仕事が多い	おおむね指示を仰ぎながら、本人の判断もある程度必要な仕事である	たまに指示を受ける程度で、おおむね本人の判断による仕事である	ほとんど指示を受けることなく、本人の判断によって行われる仕事である		正社員	正社員以外	$\chi^2$ 検定	
全体		29.2	44.2	22.6	4.1		37.6	62.4		2911
雇用形態	登録型	33.5	43.1	20.0	3.4	$(\chi^2=64.406, df=6, p<.001)$	35.5	64.5	$(\chi^2=9.422, df=2, p<.01)$	1770
	常用型(期間の定めあり)	25.6	42.4	26.1	5.9		40.1	59.9		724
	常用型(期間の定めなし)	17.0	52.0	27.3	3.6		42.4	57.6		417
契約期間	6か月以下	32.3	43.1	21.2	3.4	$(\chi^2=34.724, df=6, p<.001)$	34.2	65.8	$(\chi^2=24.74, df=2, p<.001)$	1683
	6か月超	27.1	40.8	25.8	6.4		45.9	54.1		532
	期間の定めなし	23.1	49.6	23.6	3.7		39.5	60.5		696

まとめると、雇用形態と業務内容や仕事のタイプは密接に関連しており、登録型はオフィスワーク系の業務に就き、定型的な仕事を担っている人が多い。期間の定めがある常用型はオフィスワーク系に加えて製造業務系や軽作業系に携わる比率が高いが、その

中には非定型的で本人の判断が必要な仕事も多い。期間の定めのない常用型は、専門的知識・スキルを要する IT 技術・クリエイティブ系や専門職系の仕事を担っている傾向が確認できる。当然ながら、定型的な仕事よりも本人の判断による仕事に従事している人のほうがかなり多く、また正規労働者と同程度の働きを行っていると考えている人も、他の雇用形態より多い。

次に、派遣先企業での教育訓練（OJT）やキャリア開発の機会が、雇用形態や契約期間によって異なるのかどうかを確認する。表 6 は、派遣先企業での教育・指導者の有無やそこでの仕事経験が転職する上で役立つと思うか、また派遣先でキャリアを伸ばすような仕事がどのくらいの頻度で与えられるかについて、雇用形態別、契約期間別の比率を示したものである。

表 6 雇用形態別、契約期間別に見た教育訓練・キャリア開発機会の違い

		教育・指導者の有無			転職に役立つと思うか		
		いる	いない、どちらともいえない	$\chi^2$ 検定	そう思う	そう思わない、どちらともいえない	$\chi^2$ 検定
全体		67.5	32.5		51.8	48.2	
雇用形態	登録型	68.8	31.2	$(\chi^2=8.53, df=2, p<.05)$	55.8	44.2	$(\chi^2=26.017, df=2, p<.001)$
	常用型(期間の定めあり)	74.8	25.2		65.5	34.5	
	常用型(期間の定めなし)	69.2	30.8		51.7	48.3	
契約期間	6か月以下	63.9	36.1	$(\chi^2=8.789, df=2, p<.05)$	56.1	43.9	$(\chi^2=17.068, df=2, p<.001)$
	6か月超	71.7	28.3		60.9	39.1	
	期間の定めなし	68.8	31.2		54.7	45.3	

		キャリア開発頻度				合計(N)
		よくある	たまにある	ほとんどない	$\chi^2$ 検定	
全体		7.6	41.0	51.4		2911
雇用形態	登録型	8.8	44.1	47.1	$(\chi^2=84.74, df=4, p<.001)$	1770
	常用型(期間の定めあり)	17.3	54.2	28.5		724
	常用型(期間の定めなし)	8.1	42.2	49.7		417
契約期間	6か月以下	8.5	42.9	48.7	$(\chi^2=28.596, df=4, p<.001)$	1683
	6か月超	12.9	47.8	39.2		532
	期間の定めなし	9.3	43.7	47.0		696

教育・指導者の有無に関して、全体の 67.5%が「いる」と回答しており、特に期間の定めのある常用型は、その比率が高い。また契約期間別に見ても、6ヶ月超と比較的長期間の契約で働いている派遣労働者において、OJTの指導者がいる比率が高い。ただし、他の雇用形態、契約期間の労働者でも6割以上が教育訓練の指導者がいると回答しており、各カテゴリー間で大きな違いは見られない。この指導者が派遣先企業の従業員なのか、



あるいは同じ派遣労働者なのかを、本調査で判別することはできないが、この分析結果は、派遣先企業、または派遣元企業による教育訓練面での投資行動において、雇用形態等で差をつけていないことを示唆している。

一方、派遣先での仕事経験が転職に役立つと思うか否かについては、期間の定めがある常用型派遣労働者の65.5%が「そう思う」と回答しており、他の雇用形態の比率よりも約10ポイント高い。また、キャリアを伸ばす仕事与えられる頻度に関しても、常用型（期間の定めあり）の17.3%が「よくある」、54.2%が「たまにある」と回答しているのに対し、他の雇用形態の半数近くが、「ほとんどない」と考えている。これは、期間の定めがある常用型派遣労働者の業務において、一般的人的資本が蓄積できる仕事が、比較的多いことを表しているのかもしれない。

### 3. 派遣労働満足度、継続意思を規定する要因

以上を踏まえた上で、本稿の主目的である派遣労働者の社会的態度（派遣労働満足度、継続意思）を規定する要因について、分析したい。

まず、派遣選択理由別の満足度と継続意思を確認しておくとして、自発的理由型の69.1%が派遣労働に満足、もしくはある程度満足しており、77.7%が「できるだけ、またはある程度は派遣労働を続けたい」と回答している。また、混合型の53.9%が満足しており、69.4%が継続意思を持っている。それに対して、非自発的理由型で派遣という働き方に満足しているのは38.4%に過ぎず、半数近く（46.3%）が「できるだけ早く派遣労働を辞めたい」と回答している。これは、先行研究と整合する結果である。

前述したように、本稿の分析では、派遣選択理由を干渉変数として扱う。したがってここでは、選択理由別に、どのような要因が派遣満足度や継続意思に影響するのかを推定する。そうすることで、社会的態度の規定要因に関して、選択理由によってどのような違いが生じているかを比較することが可能となる。推定には、プロビット分析を用いる。説明変数は、賃金（対数値）、雇用形態、契約期間、派遣先要因（仕事のタイプ、働きぶりや労働条件の比較対象、派遣先での教育・指導者の有無、派遣先での仕事経験が転職に役立つと思うか否か、キャリア開発の頻度）、派遣元要因（フォロー頻度、仕事の紹介頻度）、コントロール要因（性別、年齢、教育年数、婚姻状況、正社員志向）を投入する。なお、本稿で用いているデータは、調査時点で就業している派遣労働者のみに限定されており、派遣元に登録しているものの待機中である労働者が含まれていない。そのため、派遣労働に対する満足度や継続意思の平均値は、実際よりも高めに見積もられていることが予想される。結果を解釈する際はこの点に留意しなければならない。また、雇用形態と契約期間は相関が強いため、別々に分析モデルに投入し、派遣選択理由「混合型」は、自発的か非自発的かが明確に判別できないので、主に非自発的理由型と自発的理由型の結果を比べながら、推定結果を読み取っていくこととする。



派遣労働満足度の規定要因の推定結果を示したものが表7である。まず賃金に注目すると、非自発的理由型、自発的理由型ともに、満足度に対してプラスの影響を及ぼしている。自発的理由型に関しては理論的予測と合致する結果であるが、非自発的理由型に関しては、予測に反して、賃金が満足度を大きく左右している。

また、雇用形態や契約期間の効果を確認すると、理論的予測に反して、非自発的理由型において、両変数ともに統計的に有意な影響をほとんど及ぼしていない。唯一、契約期間が6ヶ月を超える派遣労働者は、6ヶ月以下の労働者よりも、10%水準で有意に満足度が高い(モデル2)。しかし、無期契約者については有意な効果を及ぼしていないことから、契約期間の面で雇用が安定的なほど満足度が高まるわけではない。一方で、自発的理由型の結果は興味深い。登録型は常用型(期間の定めなし)よりも派遣労働に満足しており、前者は後者に比べて満足に至る確率が9.3%高い(モデル3)。モデル4を見ると、契約期間の違いは満足度に影響を及ぼしていないことから、モデル3の結果は、雇用の安定性という側面以外に、登録型派遣という雇用形態自体が、自発的に派遣労働を選択する人々の満足度を引き上げる要因を内包していると言えるだろう。

次に、派遣先要因が満足度に及ぼす影響について、全ての派遣労働者に共通して、自身の働きぶりや労働条件の比較対象を正規労働者と考えている派遣労働者は、この働き方に対する満足度が低い。一方で仕事内容が定型的か非定型的かは満足度に有意な影響を及ぼしていない。社会的比較理論が示すように、各々の業務内容自体よりも、派遣先企業で正規労働者と同等の働きをしていると認識しているにもかかわらず、処遇等が見合っていないために、不平等意識が生まれ、満足度を低下させているものと考えられる。

教育訓練・キャリア開発に関しては、非自発的理由型において、OJTの指導者がいることが、10%水準ではあるが、満足度を高めている。しかし、派遣先での仕事が転職に役立つか否かや、キャリアを伸ばす仕事が頻繁に与えられるかは、満足度に有意な影響を及ぼしておらず、一貫した結果は得られていない。一方、自発的理由型や混合型では、キャリアを伸ばす仕事の頻度のみが満足度に対してプラスの影響を与えている。すなわち、実際の指導者の有無や蓄積した知識・技能が転職時に役立つと考えられるかどうかに関わらず、例えば仕事内容が高度化することによって、キャリアを築いていけるという認識が深まることで、派遣労働を肯定的に捉えることに結びついていると解釈される。

派遣元要因と満足度の関連を見ると、非自発的理由型、自発的理由型ともに、フォロー頻度が正の影響を、仕事の紹介頻度の少なさが負の影響を及ぼしている。派遣元企業からのフォロー頻度が増えることで、派遣先の要求を確認しながら自身の期待水準をそれに擦り合わせたり、将来的なビジョンが描きやすくなり、雇用への不安感が低減するのではないだろうか。また、派遣元から切れ目なく仕事が紹介されることを認識、経験している人ほど、将来的な失業リスクは低いことが予想できるため、派遣労働に対する満足度が高い。

表7 派遣満足度の規定要因に関するプロビット分析

	非自発的理由型						自発的理由型					
	モデル1			モデル2			モデル3			モデル4		
	係数	限界効果		係数	限界効果		係数	限界効果		係数	限界効果	
賃金(対数値)	0.517	0.196	**	0.524	0.198	**	0.44	0.147	**	0.394	0.132	**
雇用形態<常用型(期間の定めなし)>												
登録型	0.098	0.037					0.273	0.093	*			
常用型(期間の定めあり)	0.047	0.018					0.035	0.012				
契約期間<有期(6か月以下)>												
有期(6か月超)				0.228	0.088	+				-0.084	-0.028	
無期				0.103	0.039					0.048	0.016	
【派遣先要因】												
教育・指導者の有無	0.207	0.077	+	0.207	0.077	+	0.099	0.034		0.09	0.03	
転職に向けた能力開発	0.158	0.06		0.137	0.052		0.086	0.029		0.079	0.027	
キャリア開発頻度	0.082	0.031		0.085	0.032		0.146	0.049	*	0.136	0.046	*
仕事のタイプ	-0.031	-0.012		-0.043	-0.016		-0.014	-0.005		-0.022	-0.007	
働きぶりや労働条件の比較対象	-0.271	-0.102	**	-0.279	-0.105	**	-0.268	-0.092	**	-0.279	-0.096	**
【派遣元要因】												
フォロー頻度	0.076	0.029	*	0.093	0.035	**	0.058	0.019	*	0.063	0.021	*
仕事の紹介頻度の少なさ	-0.335	-0.12	*	-0.322	-0.116	*	-0.289	-0.102	*	-0.285	-0.101	*
【コントロール要因】												
性別	-0.151	-0.057		-0.173	-0.065		-0.148	-0.051		-0.246	-0.086	
年齢	-0.02	-0.008	**	-0.021	-0.008	**	-0.021	-0.007	***	-0.021	-0.007	***
教育年数	-0.086	-0.033	**	-0.094	-0.036	**	-0.032	-0.011		-0.036	-0.012	
既婚	0.124	0.047		0.126	0.048		0.308	0.102	***	0.292	0.097	***
正社員志向	-0.509	-0.193	***	-0.505	-0.191	***	-0.602	-0.202	***	-0.604	-0.203	***
N	773			773			1358			1358		
Log Likelihood	-457.944			-456.726			-717.023			-721.075		
Pseudo R <sup>2</sup>	0.111			0.113			0.146			0.142		

	混合型					
	モデル5			モデル6		
	係数	限界効果		係数	限界効果	
賃金(対数値)	0.264	0.105		0.227	0.09	
雇用形態<常用型(期間の定めなし)>						
登録型	0.328	0.13	+			
常用型(期間の定めあり)	0.249	0.097				
契約期間<有期(6か月以下)>						
有期(6か月超)				-0.051	-0.02	
無期				0.084	0.033	
【派遣先要因】						
教育・指導者の有無	0.15	0.059		0.148	0.059	
転職に向けた能力開発	0.099	0.039		0.091	0.036	
キャリア開発頻度	0.245	0.097	**	0.23	0.091	**
仕事のタイプ	-0.05	-0.02		-0.051	-0.02	
働きぶりや労働条件の比較対象	-0.216	-0.086	*	-0.212	-0.084	*
【派遣元要因】						
フォロー頻度	0.082	0.033	*	0.079	0.031	*
仕事の紹介頻度の少なさ	-0.214	-0.085		-0.219	-0.087	
【コントロール要因】						
性別	-0.179	-0.071		-0.231	-0.092	+
年齢	-0.016	-0.006	*	-0.015	-0.006	*
教育年数	-0.052	-0.02	+	-0.054	-0.021	+
既婚	0.151	0.06		0.145	0.057	
正社員志向	-0.653	-0.259	***	-0.65	-0.257	***
N	762			762		
Log Likelihood	-460.983			-462.320		
Pseudo R <sup>2</sup>	0.123			0.121		

注)有意水準:\*\*\*は0.1%、\*\*は1%、\*は5%、+は10%水準で有意であることを示す。<>内はリファレンス・グループを示す。

次に、派遣労働に対する継続意思を左右するのは、どのような要因なのだろうか。派遣満足度の規定要因と違いがあるのだろうか。表8の推定結果について、まず賃金の影響を見ると、派遣満足度の推定結果と違い、全ての派遣労働者において、賃金額が継続意思に有意な影響を及ぼしていない。すなわち、経済的交換は、派遣労働を継続したいか否かを決定する要因ではないことが分かる。また、雇用関係や契約期間についても、自発的に派遣労働を選んだ人々においては、継続意思を左右していない。このことから、派遣労働を続けるかどうかの点において、彼（彼女）らは雇用形態等における安定性をそれほど重視していないことが分かる。

反対に、非自発的な派遣労働者において、これらの要因が継続意思に大きく影響している点は、非常に興味深い。期間の定めのない常用型派遣労働者に比べて、期間の定めのある常用型派遣労働者は、派遣労働を続けたいとする確率が15.7%低い（モデル1）。また、派遣労働を継続したいと考える確率は、6ヶ月以下の契約期間で働いている派遣労働者よりも6ヶ月超の契約で働いている労働者のほうが9.1%、無期契約者のほうが12%高い（モデル2）。すなわち、非自発的な理由で派遣労働として働かざるを得ない人々の場合、派遣労働の継続意思は、雇用の安定性につながる雇用形態や契約タイプに大きく規定されている。

派遣先要因と継続意思の関連を見ると、派遣満足度の推定と同様に、働きぶりなどに関して正規労働者を比較対象にしている派遣労働者は、その他の労働者よりも、継続意思が低い。また、仕事のタイプが継続意思を左右していない点も満足度の推定と同じ結果であり、他人の働きぶりと自身の働きぶりを比べた際に生じる不平等意識が、派遣労働からの脱却志向に結びついているものと解釈できる。教育訓練・キャリア開発に関しては、派遣先での教育・指導者の有無が継続意思に対して統計的に有意な影響を及ぼしており、指導者がいる人は継続意思が高く、特に自発的理由型でその影響が強い。

最後に、派遣元要因の影響を見ると、これも満足度の推定と同様に、派遣元からの仕事の紹介頻度が継続意思を大きく規定している。やはり、派遣労働者は切れ目なく仕事が紹介されることを経験、認識することで、将来的に失業する確率が引き下げられる、もしくは新たな派遣先が見つかる確率が上がると考え、派遣労働を継続したいと思うようになるのだろう。一方で、派遣元のフォロー頻度は、自発的理由型のみ統計的に有意なプラスの効果をもたらしている。フォロー回数は、将来に向けたキャリア開発の方向性を定めたり、派遣先の要求と自身の希望とを擦り合わせるのに役立つと予想されるが、これはあくまで派遣労働を継続していきたい人々のみに効果的であるのかもしれない。

表 8 継続意思の規定要因に関するプロビット分析

	非自発的理由型						自発的理由型					
	モデル1			モデル2			モデル3			モデル4		
	係数	限界効果		係数	限界効果		係数	限界効果		係数	限界効果	
賃金(対数値)	0.164	0.065		0.180	0.071		-0.173	-0.043		-0.180	-0.045	
雇用形態<常用型(期間の定めなし)>												
登録型	-0.133	-0.052					0.007	0.002				
常用型(期間の定めあり)	-0.398	-0.157	*				-0.175	-0.046				
契約期間<有期(6か月以下)>												
有期(6か月超)				0.236	0.091	+				-0.117	-0.031	
無期				0.312	0.120	*				0.043	0.011	
【派遣先要因】												
教育・指導者の有無	0.208	0.082	+	0.217	0.086	+	0.328	0.088	**	0.322	0.086	**
転職に向けた能力開発	0.190	0.075	+	0.174	0.069		0.036	0.009		0.037	0.009	
キャリア開発頻度	0.125	0.049		0.134	0.053		0.047	0.012		0.049	0.012	
仕事のタイプ	-0.020	-0.008		-0.038	-0.015		0.026	0.006		0.021	0.005	
働きぶりや労働条件の比較対象	-0.260	-0.102	*	-0.251	-0.099	*	-0.169	-0.044	+	-0.173	-0.045	+
【派遣元要因】												
フォロー頻度	-0.001	0.000		0.022	0.009		0.097	0.024	*	0.098	0.025	**
仕事の紹介頻度の少なさ	-0.429	-0.170	**	-0.382	-0.151	**	-0.306	-0.086	*	-0.310	-0.087	*
【コントロール要因】												
性別	-0.358	-0.141	**	-0.376	-0.148	**	-0.226	-0.060		-0.247	-0.066	*
年齢	-0.005	-0.002		-0.006	-0.002		0.005	0.001		0.005	0.001	
教育年数	-0.079	-0.031	**	-0.079	-0.031	**	0.049	0.012	+	0.050	0.013	+
既婚	0.212	0.083	+	0.200	0.078	+	0.348	0.087	***	0.344	0.086	***
正社員志向	-0.996	-0.392	***	-0.996	-0.391	***	-0.778	-0.196	***	-0.781	-0.197	***
N	773			773			1358			1358		
Log Likelihood	-426.715			-426.612			-578.751			-579.742		
Pseudo R <sup>2</sup>	0.200			0.200			0.187			0.197		

	混合型					
	モデル5			モデル6		
	係数	限界効果		係数	限界効果	
賃金(対数値)	0.087	0.029		0.088	0.029	
雇用形態<常用型(期間の定めなし)>						
登録型	0.100	0.034				
常用型(期間の定めあり)	0.173	0.056				
契約期間<有期(6か月以下)>						
有期(6か月超)				0.019	0.006	
無期				0.012	0.004	
【派遣先要因】						
教育・指導者の有無	0.214	0.073	+	0.218	0.074	+
転職に向けた能力開発	-0.137	-0.045		-0.135	-0.045	
キャリア開発頻度	0.233	0.077	+	0.226	0.075	*
仕事のタイプ	-0.057	-0.019		-0.056	-0.019	
働きぶりや労働条件の比較対象	-0.225	-0.076	*	-0.224	-0.075	*
【派遣元要因】						
フォロー頻度	0.045	0.015		0.045	0.015	
仕事の紹介頻度の少なさ	-0.251	-0.088	+	-0.249	-0.087	+
【コントロール要因】						
性別	-0.377	-0.133	**	-0.383	-0.135	**
年齢	-0.011	-0.004		-0.011	-0.004	
教育年数	-0.024	-0.008		-0.025	-0.008	
既婚	0.289	0.092	*	0.282	0.090	*
正社員志向	-0.769	-0.256	***	-0.766	-0.255	***
N	762			762		
Log Likelihood	-406.220			-406.606		
Pseudo R <sup>2</sup>	0.137			0.187		

注)有意水準:\*\*\*は0.1%、\*\*は1%、\*は5%、+は10%水準で有意であることを示す。<>内はリファレンス・グループを示す。

## 第5節 分析結果のまとめ・考察

派遣労働満足度と継続意思の規定要因に関する分析結果について、派遣選択理由別に整理することで、派遣労働の本質的な問題点を考察していこう。

満足度や継続意思の低さから見て、自発的理由型よりも非自発的理由型のほうが問題を抱えているのは間違いない。そして、非自発的な理由により派遣労働者として働いている人々のみに限定して分析した結果、賃金は満足度に影響しているが、派遣労働に対する継続意思には影響していない。賃金が高いほど派遣という働き方に満足しているものの、比較的高い賃金をもらっているからといって派遣労働を継続したいと考えているわけではなく、また比較的低い賃金で働いているとしても、それがすぐに派遣労働からの脱却志向につながるわけではない。むしろ継続意思を決定づけるのは、雇用形態や契約期間である。特に契約期間の定めがない派遣労働者や比較的長期的な契約期間で働いている労働者に比べて、短期契約派遣は、すぐにでも派遣労働者をやめたいと考える傾向が強い。島貫（2007）でも述べられているように、賃金額は派遣満足度を高める誘因となるため、コミットメントや生産性の向上といった点で派遣先や派遣元のメリットにはなるかもしれない。しかし働いている側にとって、それは大きな問題ではない。派遣労働者にとって重要なのは、むしろその賃金が将来的にも継続してもらえるか否かであり、その点における不透明さがストレスとなっているものと考えられる。この結果は、鶴（2011）の主張が計量分析によっても実証されることを示しており、ここに派遣労働問題の本質があると言えよう。

また、現在だけでなく将来的に雇用が不安定になるリスクを抑制することが、派遣労働者の態度に好影響を及ぼすことは、派遣元からの仕事紹介頻度に対する認識やOJTの指導者の有無が継続意思や満足度を高めている点からも窺える。ただし派遣元から紹介される仕事も派遣労働である点を考慮すると、本稿の推定結果は、派遣労働者として働き続けたい人々が一定数存在することを示唆している<sup>12</sup>。正規労働を希望している人が正規の職に就けるのに越したことはないが、その障壁は高く、派遣労働者もそのことを十分認識しているだろう。そのため失業リスクを低下させるには、正規労働者になる道と併行して、派遣労働者として働き続ける可能性をなるべく確保しておかなければならない。つまり、正社員化だけではなく、派遣労働者として継続的に働くためのキャリア開発の方向性を、主に派遣元企業が示すことが、派遣労働者のストレスを軽減する上で重

---

<sup>12</sup>この点に関して、小野（2011）は、既往歴を持ち、療養しながら働いている人にとって、短期契約形態の派遣労働は必要な働き方であると述べる。一方で、本稿の推定結果は、健康面の理由を含めて非自発的に派遣労働に携わっている場合、短期契約者ほど派遣労働の継続意思が低いことを示している。したがって、短期契約形態の派遣労働が必要な労働者を対象とし、ある程度の期間働くことが保障された中で、療養から就業へ復帰するための就労支援を、国と派遣元企業は早急に構築する必要があるだろう。また、派遣技術者も派遣労働に対する継続意思が強く、その4割超が派遣会社の技術者やリーダー等を目指している（佐野・高橋 2010）。



要になるだろう。

一方、自発的理由型派遣労働者については、賃金や雇用形態、契約期間が継続意思に影響しておらず、非自発的理由型のような問題は確認されない。ただし、登録型派遣労働者の満足度が高い点は興味深い。登録型派遣は、しばしば不安定雇用の象徴のように採り上げられてきたが（伍賀 2009）、自発的に派遣労働を選択している人々にとって、この形態での働き方は望ましいものようである<sup>13</sup>。契約期間の有無や長さが満足度に影響していないことを加味すると、登録型派遣という働き方が持つ柔軟性、すなわち職場や労働条件を自身でコントロールしながら働けることが、ワークライフバランスに重きを置く人々に適合しているのではないだろうか<sup>14</sup>。

また、派遣選択理由を問わず、自身の働きぶりや労働条件を考える際に、正規労働者を比較対象としている派遣労働者は、その他の派遣労働者よりも満足度が低く、できるだけ早く派遣労働から脱却したいと考えている。ただし、賃金が高いからといって、派遣労働を継続したいと考えているわけではない。したがって、正規労働者並みの基幹的な働き方をしている派遣労働者の不平等意識を解消するためには、働きぶりに見合った賃金（同一価値労働同一賃金）を与えるだけでなく、雇用の安定性や福利厚生等も含めた同一価値労働同一待遇を図っていかなければならない<sup>15</sup>。

## 第6節 政策的インプリケーション・課題

以上の議論から得られる政策的インプリケーションは主に2点ある。1点目に、雇用形態や契約期間の面で、非自発的な理由で派遣労働者として働いている人々に対して、短期的な契約は望ましくない。短すぎる期間の契約は雇用の不安定性を高め、心理的ストレスの増大につながる。一方で、このような契約がすべての派遣労働者にとって不利益になるわけではない。むしろ、家庭と仕事のバランスを図りながら働く自発的な派遣労働者は、登録型派遣を望ましい働き方と捉えている。したがって、派遣労働者として働くに至るまでの背景や経緯を踏まえた上で、適した雇用形態、契約期間を提示することが必要とされている<sup>16</sup>。

<sup>13</sup> 日雇い派遣や製造業派遣等の短期契約派遣労働者を中心に調べた鶴（2011）でも、登録型派遣の原則禁止に関して、3～4割が反対し、賛成派（約1割）を大きく上回っている。

<sup>14</sup> ただし、本稿で用いているデータは派遣労働者のみに限定されているので、ワークライフバランスに重きを置く人が、他の非正規雇用と比べても派遣、特に登録型派遣を好ましく考えているのかそうでないのかは、判断できない。

<sup>15</sup> ただし、同一価値労働同一待遇は、必ずしも派遣労働者の処遇を現在の正規労働者の水準に引き上げることを意味しない。むしろ守島（2011）は、正規労働者の多様化が、派遣労働者を単なる人件費削減や雇用調整のバッファという立場から、経営上より重要な位置を占める労働者へと転化させ、彼（彼女）らの不平等感を是正すると述べる。また、水町（2011）は、法的な視点から、同一労働のように特定の型を求める法原則をとることが、現実の人事システムの多様性には適合しないため、「合理的理由のない不利益取り扱い禁止原則」をとることが妥当であると述べる。

<sup>16</sup> 島田（2011）も、労働契約の無期原則、あるいは有期労働契約の利用可能事由の限定、更新回数、利用



もう1点は、キャリア開発に関して、正社員化だけでなく、派遣労働者として働き続けることができる方向性を築くことが期待される。ただし、派遣労働者88人の事例調査をまとめた労働政策研究・研修機構(2011b)によれば、派遣労働者のキャリア開発には、正規労働者等のキャリア開発にはない独特の難しさがあるという。派遣労働者のキャリア開発、特にOJTの機会は、派遣先の仕事内容の制限度合いと上司の仕事の与え方に依存する面が大きい。多くの派遣労働の仕事は、定型的で正規労働者の仕事とは明確に区別されており、決められたこと以外はできない。その中でステップアップを達成している人は、与えられた仕事を限定的なものとして捉えず、与えられた中で最善を尽くし、派遣先の社員の要求に応えることを強く意識している。つまり、派遣労働者がキャリア開発できるか否かは、個人の意識・行動に委ねられる部分が多いのである。また、キャリア開発が困難なもう一つの理由は、派遣社員になる前の職歴も含め、培った能力が実際の労働需要とマッチするとは限らない点にある。もしマッチしなかった場合は、職種を変更しなければ仕事にありつけず、そのために必要とされる能力を業務に就く以前に身につけなければならない。実際の事例でも、派遣労働を通してキャリア開発が可能と考えている労働者は、派遣先が変わっても前の派遣先で学んだことを次につなげていたり、必要な能力をOff-JTを通して独自に身につけている。やはり、まずは派遣労働者自身がキャリア形成に対して強い意識を持ち、それを派遣先や派遣元に伝えなければ、能力開発への道は到底開けない。その上で、派遣元企業が中心となって、職種や雇用形態の転換も視野に入れながら、能力開発と仕事内容の割り振り、給与の向上とを連動させることで、派遣労働者のモチベーションを維持しなければならない。

最後に残された研究課題について述べる。本稿で用いたデータは派遣労働者のみを対象にしたものなので、本稿での議論が派遣労働者特有のものなのか、それとも非正規労働者全体に当てはまるものかは判断できない。特に、非正規労働者全体を見渡しても契約タイプが問題の本質なのか<sup>17</sup>、またパート・アルバイト等の他の非正規労働者と比べた際に派遣労働者のみに見られる問題点は何かといった疑問に答えるためには、非正規労働者全体を含めたデータを分析しなければならない。同時に、データが調査時点で就業している派遣労働者のみに限定されていることによるバイアスを回避するためには、一般世帯、あるいは派遣元を通じて調査したデータを分析する必要がある。また、本稿では、派遣元企業と派遣先企業の二つに分かれた人事機能が、派遣労働者の態度に及ぼす影響に関して、包括的に捉えたとは言いがたい。例えば、派遣先での評価が派遣元での処遇にどう影響し、それらが派遣労働者の心理にどう影響するのかといった三者間の関係性をダイナミックに捉えるためには、理論的にも実証的にも分析・考察をさらに深めていかなければならない。

---

可能期間の規制といった一律的且つ行き過ぎた規制強化が、企業のニーズを阻害すると述べる。当然ながらそれらは、有期契約が望ましいと考えている労働者の行動も、大きく制約することになる。

<sup>17</sup> 鶴(2011)は、有期雇用こそが派遣労働だけでなく非正規労働全般の問題の本質であると主張している。

## 参考文献

- 小野晶子（2011）「短期派遣労働者の就業選択と雇用不安」『日本労働研究雑誌』No. 610, pp. 48-64.
- 亀島哲（2009）「キャリア形成の視点から見た労働者派遣の今後（特集：これからのキャリア・職業能力開発）」『季刊労働法』226, pp. 86-94.
- 伍賀一道（2009）「派遣労働は働き方・働かせ方をどのように変えたかー間接雇用の戦後史をふまえて」『大原社会問題研究所雑誌』604, pp. 9-23.
- 佐藤博樹・小泉静子（2007）『不安定雇用という虚像ーパート・フリーター・派遣の実像』勁草書房
- 佐野嘉秀（2010）「生産分野における若年層の請負・派遣スタッフのキャリア」佐藤博樹・佐野嘉秀・堀田聡子編『実証研究 日本の人材ビジネス - 新しい人事マネジメントと働き方』日本経済新聞出版社, pp. 431-462.
- 佐野嘉秀・高橋康二（2010）「派遣技術者のキャリアと仕事意欲」佐藤博樹・佐野嘉秀・堀田聡子編『実証研究 日本の人材ビジネス - 新しい人事マネジメントと働き方』日本経済新聞出版社, pp. 463-487.
- 島田陽一（2011）「有期労働契約法制の立法課題」鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著『非正規雇用改革ー日本の働き方をいかに変えるか』日本評論者, pp. 299-314.
- 島貫智行（2007）「派遣労働者の人事管理と労働意欲」『日本労働研究雑誌』No. 566, pp. 17-36.
- 清水直美（2007）「派遣労働者のキャリアと基幹化」『日本労働研究雑誌』No. 568, pp. 93-105.
- 鶴光太郎（2011）「非正規雇用問題解決のための鳥瞰図ー有期雇用改革に向けて」鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著『非正規雇用改革ー日本の働き方をいかに変えるか』日本評論者, pp. 1-44.
- 松浦民恵（2009）「派遣労働者のキャリア形成に向けて - ヒアリング調査による考察」『日本労働研究雑誌』No. 582, pp. 29-39.
- 水町勇一郎（2011）「「同一労働同一賃金」は幻想か？ー正規・非正規労働者間の格差是正のための法原則のあり方」鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著『非正規雇用改革ー日本の働き方をいかに変えるか』日本評論者, pp. 271-297.
- 村上雅俊（2011）「日本のワーキングプアの測定」『貧困研究』No. 6, pp. 43-53.
- 守島基博（2011）「「多様な正社員」と非正規雇用」鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著『非正規雇用改革ー日本の働き方をいかに変えるか』日本評論者, pp. 217-241.
- 労働政策研究・研修機構（2010）『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣先調査）』JILPT 調査シリーズ No. 79.

- 労働政策研究・研修機構（2011a）『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣労働者調査）』JILPT 調査シリーズ No. 80.
- 労働政策研究・研修機構（2011b）『登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識 - 88 人の派遣労働者のヒアリング調査から（1）』労働政策研究報告書 No.139-1.
- Aronsson, G and Goransson, S. (1999) "Permanent employment but not in a preferred occupation: psychological and medical aspects, research implications" *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(2), pp.152-163.
- Atkinson, J. (1985) "Flexibility, uncertainty and manpower management" *IMS Report* No.89, Brighton Institute of Manpower Studies.
- Barringer, M.W. and Sturman, M.C. (1998) *The effects of variable work arrangements on the organizational commitment of contingent workers*, Working paper, Cornell University, USA.
- Beard, K.M. and Edwards, J.R. (1995) "Employees at risk: Contingent work and the psychological experience of contingent workers" In Cooper, C L. and Rousseau, D. M. (eds), *Trends in organizational behavior*, Vol. 2. pp. 109-126.
- De Cuyper, N., De Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., Schalk, R. (2007) "Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model" *International Journal of Management Reviews*, 10(1), pp.25-51.
- De Witte, H and Naswall, K. (2003) "Objective vs Subjective Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries" *Economic and Industrial Democracy* 24(2) pp.149-188.
- Doeringer, P. and Piore, M. (1971) *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Feldman, D.C. (2006) "Toward a new taxonomy for understanding the nature and consequences of contingent employment" *Career Development International*, 11(1), pp.28 - 47.
- Gagleaducci, S. (2005) "The dynamics of repeated temporary jobs" *Labour Economics*, 12, pp.429-448.
- Guest, D. (2004) "Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: an analysis and review of the evidence ", *International Journal of Management Reviews*, 5(1), pp.1-19.
- McLean P. J., Kidder, D.L. and Gallagher, D.G. (1998) "Fitting square pegs into

- round holes: mapping the domain of contingent work arrangements onto the psychological contract" *Journal of Organizational Behavior*, 19(1), pp.697-730.
- McDonald, D. J. and Makin, P. J. (1999) "The psychological contract, organisational commitment and job satisfaction of temporary staff" *Leadership & Organization Development Journal*, 21(2), pp.84 - 91.
- Millward, L.J. and Brewerton, P.M.(1999)"Contractors and their psychological contracts" *British Journal of Management*, 10(3), pp.253-274.
- Polivka, A.E. (1996) "Into contingent and alternative employment: by choice?" *Monthly labor review*, 119, pp.55-74.
- Rousseau, D.M. (1997) "Organizational behavior in the new organizational era" *Annual Review of Psychology*, 48, pp.515-546.
- Smith, P.C, Kendall, L.M. and Hulin, C.L. (1969) *Measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Tremlett, N. and Collins, D. (1999) *Temporary employment in Great Britain*, DfEE Research Report No.100. London: DfEE.
- Van Dyne, L. and Aug, S. (1998)"Organizational citizenship behavior of contingent workers in Singapore", *The Academy of Management Journal*, 41(6), pp.692-703.
- Wayne, S.J., Shore, L.M. and Liden, R. C.(1997)"Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective", *The Academy of Management Journal*, 40(1), pp.82-111.



**卷末資料：**  
**調査方法と調査票**



## 1. 調査方法について

### (1) 「人材派遣会社におけるキャリア管理に関する調査」(派遣元調査)

#### ① 調査対象

全国の労働者派遣事業の登録事業所、5,000 事業所

(内訳: 特定労働者派遣事業所 2,500 事業所、一般労働者派遣事業所 2,500 事業所)

\* 2008 年度労働者派遣事業報告書を提出した事業所のうち、稼働者数が 10 名以上の事業所を対象とし、無作為抽出した。

#### ② 調査方法

郵送配布(民間メール便)、郵送回収

#### ③ 調査期間

2010 年 2 月 15 日から 3 月 3 日。調査時点は 2010 年 2 月 1 日現在。

\* 3 月 10 日から 16 日にかけて電話督促を行い、3 月 22 日まで回収期間を延長した。

#### ④ 有効回収率と回収数

有効回収数: 1620 件、有効回収率: 32.4%

### (2) 「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査」(派遣先事業所調査)

#### ① 調査対象

全国において、別表 1 の 6 業種(製造業、情報・通信業、金融・保険業、サービス業、卸売・小売業、運輸業(※運輸業については、中分類の「道路貨物運送業」と「倉庫業」に限定する。))に該当し、従業員 30 人以上の事業所。帝国データバンクより 10,000 事業所を無作為抽出した。

\* 対象事業所の抽出数根拠には、平成 18 年事業所・企業統計調査、「派遣・下請け労働者がいる事業所数」から算出した。

#### ② 調査方法

郵送配布(民間メール便)、郵送回収

### ③ 調査期間

2010年2月15日から3月3日。調査時点は2010年2月1日現在。

\* 3月10日から16日にかけて電話督促を行い、3月22日まで回収期間を延長した。

### ④ 有効回収率と回収数

有効回収数：3,085件、有効回収率：30.9%

別表1 派遣先調査対象業種（H19新・産業分類による）

大分類		中分類	対象項目
1	製造業	1 消費関連製造業	産業分類(H19改定版)中分類09～15
		2 素材関連製造業	産業分類(H19改定版)中分類16～24
		3 機械関連製造業	産業分類(H19改定版)中分類25～31
		4 上記以外の製造業	産業分類(H19改定版)中分類25～32
2	情報通信業	1 通信業	産業分類(H19改定版)中分類37
		2 情報サービス、インターネット付随サービス業	産業分類(H19改定版)中分類39、40
		3 放送・映像・音声・文字情報制作業	産業分類(H19改定版)中分類38、41
3	運輸業(道路貨物運送業・倉庫業に限る)	1 道路貨物運送業	産業分類(H19改定版)中分類44
		2 倉庫業	産業分類(H19改定版)中分類47
4	卸売・小売業	1 卸売業	産業分類(H19改定版)中分類50～55
		2 小売業	産業分類(H19改定版)中分類56～61
5	金融・保険業	1 金融業	産業分類(H19改定版)中分類62～66
		2 保険業	産業分類(H19改定版)中分類67
6	医療・福祉(医療業、福祉事業に限る)	1 医療業	産業分類(H19改定版)中分類83
		2 社会福祉・介護事業	産業分類(H19改定版)小分類853～855
7	学術研究、専門技術サービス業		産業分類(H19改定版)中分類71～74
8	生活関連サービス業		産業分類(H19改定版)中分類78～80
9	その他事業サービス業		産業分類(H19改定版)中分類92

## (3) 「派遣社員の働き方とキャリアに関する調査」(派遣労働者調査)

### ① 調査対象

派遣先調査で対象とした事業所(前掲別表1)に勤める派遣労働者(合計80,000票)

\* 事業所規模に合わせて、下記のように配布数に3段階の傾斜をつけた。

30～49人：6部、50～99人：8部、100～299人：10部、300人以上：10部

### ② 調査方法

派遣先から労働者へ配布、労働者から直接郵送回収。

### ① 調査期間

2010年2月15日から3月3日。調査時点は2010年2月1日現在。

\* 3月10日から16日にかけて派遣先事業所へ電話督促を行い、3月22日まで回収期間を延長した。

## ② 有効回収率と回収数

有効回収数：4,473件

有効回収率（配布数 80,000 票に対して）：5.6%

（擬似的母数\*に対して）：46.1%

\*派遣労働者の正確な母数が不明であるため、擬似的に計算した。派遣先調査から、派遣労働者が就業している事業所は 39.3%（1,212 事業所）、これに配布数の平均 8 部をかけて 9,696 が擬似的母数。

## 2. 調査で使った業務リストについて

本調査では、派遣元、派遣先、派遣労働者を通じて、46 の業務分類を使用した。これらの業務は、現在の政令 26 業務では、把握しきれない業務の派遣料金や賃金動向等を調べるために設けた。政令 26 業務との対応は別表 2 の通りである。

別表 2 本調査の業務リストと政令 26 業務との関係

調査票での番号	業務	政令26業務との対応	調査票での番号	業務	政令26業務との対応
〈オフィスワーク系〉			〈その他専門職系〉		
1	一般・営業事務・データ入力等 (事務用機器操作中心業務)	5号	26	機械設計	2号
2	一般・営業事務等(自由化業務。1以外の事務用機器操作を中心としない事務業務)	-	27	放送機器等操作	3号
3	ファイリング	8号	28	放送番組等における大道具・小道具	26号
4	財務	10号	29	放送番組等演出	4号
5	経理・会計	-	30	アナウンサー	22号
6	金融(銀行・証券・損保・生保・信販)事務	-	31	建築物清掃	14号
7	貿易・国際事務・取引文書作成	11号	32	建築設備運転・点検・整備	15号
8	受付・案内	16号	33	インテリアコーディネーター	21号
9	秘書	7号	34	研究開発	17号
10	通訳・翻訳・速記	6号	35	調査	9号
11	テレフォンオペレーター	-	36	駐車場管理	16号
12	その他の事務職	-	37	事業実施体制の企画、立案関係	18号
〈医療・福祉系〉			38	その他の専門職	-
13	医療事務	-	〈製造業務系〉		
14	医療・福祉・介護関連職	-	39	電気機械器具組立・修理	-
〈営業・販売系〉			40	半導体・電子機器製造組立・修理	-
15	テレマーケティングの営業	24号	41	輸送用機械組立・修理	-
16	セールスエンジニア、金融商品の営業	25号	42	その他の製造	-
17	販売	-	〈軽作業系〉		
18	デモンストレーター	12号	43	運送・運送補助	-
19	添乗	13号	44	倉庫作業	-
20	その他の営業・販売関連職	-	45	その他の軽作業	-
〈IT技術・クリエイティブ系〉			46	その他、上記に該当しない業務	-
21	OAインストラクター	23号			
22	情報処理システム開発(SE・プログラマー等)	1号			
23	編集・印刷・DTPオペレーター	19号			
24	広告デザイン	20号			
25	その他の技術・クリエイティブ職	-			

## 人材派遣会社におけるキャリア管理に関する調査(派遣元調査)

### 厚生労働省要請調査

#### 【調査の趣旨】

このアンケート調査は、派遣労働者のキャリア形成や働き方についての実態を把握するため、独立行政法人労働政策研究・研修機構(※)が、厚生労働省の要請を受けて行っております。人材派遣会社において派遣労働者のキャリア管理がどのように行われているのか、その状況について是非ご教示いただけますようご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

#### 【記入にあたってのお願い】

1. 貴事業所の派遣事業について精通されている方がご記入ください。
2. 特にことわりのない場合、調査の回答時点は、2010年2月1日現在でお答えください。
3. 特にことわりのない場合、貴社ではなく、貴事業所の状況についてお答えください。
4. この調査票にご記入いただいた内容はすべて統計的に処理され、研究目的にのみ利用されますので、ありのままをご記入ください。
5. ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒に入れて、3月3日(水)までにご投函ください。

**この調査は厚生労働省職業安定局の要請を受けて実施しております。**

#### 【この調査についてのご照会先】

(調査票の記入方法・締め切りなど実査について)

社団法人 <sup>よろん</sup> 輿論科学協会 担当：島田、井田

電話：03-3401-1131 E-mail：ida@yoron-kagaku.or.jp

受付時間：土日祝日を除く月～金曜日 10：00～12：00、13：00～17：00

(社)輿論科学協会は、労働政策研究・研修機構より当調査の実査・集計業務を委託されています。(財)日本情報処理開発協会より、個人情報の適切な取扱いを行う事業者としてプライバシーマークの付与認定を受けています。



#### (調査の趣旨・目的について)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

担当：小野、奥田

電話：03-5991-5147、5903-6284

受付時間：土日祝日を除く月～金曜日 10：00～12：00、13：00～17：00

※ 労働政策研究・研修機構は厚生労働省所管の独立行政法人で、労働政策に資する調査研究活動、労働についての情報収集・提供などの活動を行っております。(URL <http://www.jil.go.jp>)

貴事業所における、派遣業務とキャリア形成についておうかがいします。

問1. 下記<業務リスト>のうち、貴事業所の派遣業務で取り扱っているものすべてに○をしてください。

＜業務リスト＞					
<b>番号</b>	<b>業 務</b>	<b>番号</b>	<b>業 務</b>	<b>番号</b>	<b>業 務</b>
＜オフィスワーク系＞		＜営業・販売系＞		30 アナウンサー	
1	一般・営業事務・データ入力等 (事務用機器操作中心業務)	15	テレマーケティングの営業	31	建築物清掃
2	一般・営業事務等(自由化業務※)	16	セールスエンジニア、金融商品の営業	32	建築設備運転・点検・整備
3	ファイリング	17	販売	33	インテリアコーディネーター
4	財務	18	デモンストレーター	34	研究開発
5	経理・会計	19	添乗	35	調査
6	金融(銀行・証券・損保・生保・信販)事務	20	その他の営業・販売関連職	36	駐車場管理
7	貿易・国際事務・取引文書作成	＜IT技術・クリエイティブ系＞		37	事業実施体制の企画、立案関係
8	受付・案内	21	OAインストラクター	38	その他の専門職
9	秘書	22	情報処理システム開発(SE・プログラマー等)	＜製造業務系＞	
10	通訳・翻訳・速記	23	編集・印刷・DTPオペレーター	39	電気機械器具組立・修理
11	テレフォンオペレーター	24	広告デザイン	40	半導体・電子機器製造組立・修理
12	その他の事務職	25	その他の技術・クリエイティブ職	41	輸送用機械組立・修理
＜医療・福祉系＞		＜その他専門職系＞		42	その他の製造
13	医療事務	26	機械設計	＜軽作業系＞	
14	医療・福祉・介護関連職	27	放送機器等操作	43	運送・運送補助
※1以外の事務用機器操作を中心としない事務業務		28	放送番組等における大道具・小道具	44	倉庫作業
		29	放送番組等演出	45	その他の軽作業
				46	その他、上記に該当しない業務

問2. 上記<業務リスト>のうち、貴事業所において、派遣社員の稼働者数が多いものから3つについて、番号を選択し、全体に占める割合と、上限、下限、平均時給額をご記入ください。また、1年前に比べての平均時給額の増減をご記入ください。(日給、月給の場合には時間給に換算してください。詳細がわからない場合は、おおまかな数値で結構です。)

	業務番号 (上記リスト から選択)	派遣社員稼働者数 合計に占める割合	現在 (2010年2月1日現在)			1年前に比べての 平均時給額の増減
			上限時給額	下限時給額	平均時給額	
記入例	1	6割	1750円	1000円	1450円	-100円
1位		割	円	円	円	円
2位		割	円	円	円	円
3位		割	円	円	円	円

**派遣社員の評価について**

問3. 貴事業所では、派遣労働者の能力やスキルをランク分けしていますか。ランク分けしている場合、何段階にわかれていますか。問2でお答えいただいた派遣業務に就く社員を想定してお答えください。

	業務番号	1.ランク分けしていない	2.ランク分けしている	何段階ですか
1位		1	2	段階
2位		1	2	段階
3位		1	2	段階

付問1.  ランク分けをしている事業所にお伺いします。ランクは賃金に影響しますか。(○は1つ)

1. ランクは賃金に直接反映される
2. ランクは派遣される業務レベルに関係し、賃金には間接的に影響する
3. ランクは賃金に影響することはない(参考程度にとどまる)

問4. 貴事業所には派遣社員の働きぶりを評価する制度がありますか。問2でお答えいただいた派遣業務に就く社員を想定してお答えください。評価がある場合、(付問1)評価結果は本人に伝えますか、また、(付問2)評価結果は賃金に反映されますか。(それぞれに○は1つ)

	業務番号	1. 評価制度はない	2. 評価制度がある	付問1. 評価結果を本人に伝えますか		付問2. 評価結果は賃金に反映されますか	
1位		1	2	はい	いいえ	はい	いいえ
2位		1	2	はい	いいえ	はい	いいえ
3位		1	2	はい	いいえ	はい	いいえ

**派遣社員のスキル・能力と仕事の紹介について**

問5. 貴事業所では、業務未経験の方を派遣したことはありますか。ある場合、頻度の多い業務番号を前ページの<業務リスト>から3つ選択してください。

1. ある 

業務番号		
2. ない

問6. 貴事業所において、年齢が高くても仕事の紹介が比較的容易な業務3つについて、前ページの<業務リスト>から業務番号を選択し、何歳くらいまで仕事の紹介が容易かをご記入ください。

業務番号	仕事の紹介が容易な年齢上限
	およそ 歳
	およそ 歳
	およそ 歳

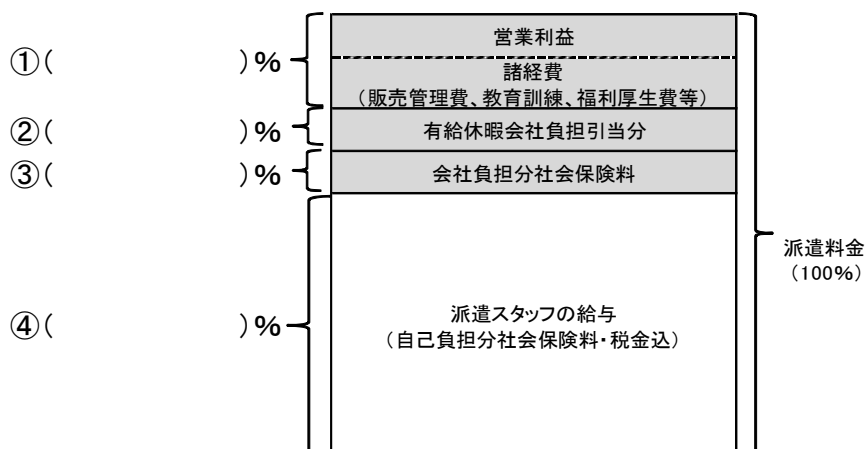


問7. 貴事業所において、仕事を紹介する場合、下記のような人をどの程度重視しますか。(それぞれに○は1つ)

	1.重視する	2.ある程度重視する	3.あまり重視しない	4.全く重視しない
貴社での稼働経験が長い人	1	2	3	4
初めて登録する人	1	2	3	4
技能・能力が高い人	1	2	3	4
ヒューマンスキルが高い人	1	2	3	4
正社員経験がある人	1	2	3	4
四年制大学を卒業している人	1	2	3	4
他社で派遣社員としての経験がある人	1	2	3	4
大企業や有名企業での勤務を経験している人	1	2	3	4
年齢が若い人	1	2	3	4

派遣料金と賃金について

問8. 貴事業所において、派遣料金に占める ( ) の部分の比率は何%くらいですか。



問9. 貴事業所において、派遣料金は派遣社員の賃金に連動しますか。(○は1つ)

1. 常に連動する
2. おおむね連動する
3. たまに連動する
4. 連動しない

問10. 初めての派遣される派遣社員の賃金は、主にどのように決定しますか。(○は1つ)

1. 派遣料金に一定率をかけて算出する
2. 業務によってベースの賃金が決まっている
3. 登録時に把握した能力やスキル、経験によって個別に賃金を決定する
4. その他 (具体的に: )

問11. ある派遣先において、派遣料金が下がった場合、そこで働いている派遣社員の賃金は、おおむねどうなりますか。(○は1つ)

1. その派遣先に働く既存の派遣社員も含め、全員の賃金がかかる
2. 新規に派遣される社員に関してのみ、賃金がかかる (継続して派遣されている場合は、下がる)
3. 賃金は下げない (マージンで吸収する)

問12. 派遣社員の賃金（時給）が上昇するのはどのようなときが多いですか。（それぞれに○は1つ）

	1.よくある	2.たまにある	3.あまりない	4.全くない
貴社での稼働経験が長くなるにつれて	1	2	3	4
派遣社員の派遣料金の世間相場が上がったとき	1	2	3	4
派遣社員のスキルや職務遂行能力があがったとき	1	2	3	4
派遣社員が資格や免許を取ったとき	1	2	3	4
派遣先を新しく変わるとき	1	2	3	4
派遣社員の同一派遣先での勤続が長くなったとき	1	2	3	4
派遣先での仕事が高度化したとき	1	2	3	4
派遣先での仕事の幅・量が増えたとき	1	2	3	4
派遣先の業績が良いとき	1	2	3	4

問13. 派遣社員が自身の(1)職務能力の向上と、(2)賃金の上昇、それぞれを考えた場合、A、B どちらが適した行動だと思われますか。（それぞれに○は1つ）

(1)職務能力の向上					
A	いる Aが適して	している ややAが適	している ややBが適	いる Bが適して	B
A: 同一の派遣先に長く勤める	1	2	3	4	B: 多くの派遣先を経験する
A: 同一の派遣元に長く勤める	1	2	3	4	B: 多くの派遣元を経験する
A: 同一の業務を継続する	1	2	3	4	B: 異なる業務を経験する
A: 固定的な仕事のみ行う	1	2	3	4	B: 仕事の幅を広げる
(2)賃金の上昇					
A	いる Aが適して	している ややAが適	している ややBが適	いる Bが適して	B
A: 同一の派遣先に長く勤める	1	2	3	4	B: 多くの派遣先を経験する
A: 同一の派遣元に長く勤める	1	2	3	4	B: 多くの派遣元を経験する
A: 同一の業務を継続する	1	2	3	4	B: 異なる業務を経験する
A: 固定的な仕事のみ行う	1	2	3	4	B: 仕事の幅を広げる

派遣社員の能力開発とキャリア形成について

問14. 派遣社員の能力開発にもっとも寄与しているのは、どこ（誰）だと思いますか。（○は1つ）

1. 派遣社員自身（自己啓発）
2. 派遣元
3. 派遣先

問15. 下記の能力開発・キャリア支援制度について、貴社において「ある」か「ない」かどちらかに○をつけてください。また、「ある」場合、右記の事項について○をつけてください。(○はいくつでも)

	制度の有無		受講の対象者		無料の研修に○(テキスト代は含みません)	特に力を入れている研修に○
	1. ない	2. ある	1. 登録者全員	2. 稼働者のみ		
(1) 初級 OA スキル研修 (初歩のワード、エクセル等)	1	2	1	2		
(2) 上級 OA スキル研修 (エクセル・マクロ、アクセス構築等)	1	2	1	2		
(3) 語学研修	1	2	1	2		
(4) 職能別研修 (経理、貿易、医療、営業、SE、MR など)	1	2	1	2		
(5) ビジネススキル研修 (コミュニケーションやマネジメントなど)	1	2	1	2		
(6) ビジネスマナー研修 (名刺の渡し方や電話応対など)	1	2	1	2		
(7) 情報保護に関する研修	1	2	1	2		
(8) コンプライアンス研修	1	2	1	2		
(9) 派遣前研修 (派遣先での仕事に直接関係する内容で、先立って行われる研修)	1	2	1	2		
(10) 公的資格取得に関する研修 (簿記、証券外務員など)	1	2	1	2		
(11) E ラーニング	1	2	1	2		
(12) 提携スクールの割引制度	1	2	1	2		
(13) 通信教育の費用補助制度	1	2	1	2		
(14) キャリアカウンセリング・キャリアセミナー	1	2	1	2		

問16. 貴社で行う、派遣社員に対する教育訓練はどのような効果があると思われますか。(○はいくつでも)

1. 派遣社員の満足度を高めることができる
2. 派遣会社としてのイメージが上がる
3. 派遣社員の登録者数を増やす
4. 派遣社員の定着率をあげる
5. 派遣社員の質を一定以上のレベルに保つ
6. 派遣社員の付加価値を上げ、より高い派遣料金で派遣することができる
7. 派遣社員に紹介する仕事が増える
8. 能力向上に対する派遣社員の希望に答えられる
9. 派遣社員のキャリア意識を高めることができる
10. その他 (具体的に： )

**正社員転換に関して**

問17. 過去3年間に、貴事業所において派遣社員を、貴社の「期間の定めのない雇用」(いわゆる正社員型の働き方)に転換した例はありますか。(○はいくつでも)ある場合、過去3年間の通算人数をお答えください。

1. 貴社の営業やコーディネーター、管理等の正社員に転換例あり ⇒ ( ) 人
2. 常用型派遣社員 (期間の定めのない雇用) に転換例あり ⇒ ( ) 人
3. 業務請負社員 (期間の定めのない雇用) に転換例あり ⇒ ( ) 人
4. 上記の転換例はない

→次ページの付問にお答えください。

付問 貴社の「期間の定めのない雇用」（いわゆる正社員）に転換した理由は何ですか。（○はいくつでも）

1. 管理やリーダー的な役職につけるため
2. 技能・能力が非常に高かったため
3. 職務遂行能力が非常に高かったため
4. 勤続年数が長くなったため
5. 正社員のポストが空いたため
6. 事業拡張等で人手が足りなくなったため
7. 会社（事業所）の業績が良かったため
8. 本人からの申し出があったため
9. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ ）

問18. 今年度（2009年度）に、貴事業所の派遣社員が派遣先の直接雇用の社員に転換した例はありますか。それぞれの人数と、転換時にもっとも多かった雇用形態に○をしてください。（○は1つ）転換した方がいらっしゃる場合には人数に「0」をご記入ください。

	人数	転換時の雇用形態 (もっとも多いもの1つに○)		
		① 正社員	② 契約社員	③ アルバイト・ パート
1. 紹介予定派遣により転換	人	1	2	3
2. 通常派遣を経て転換（引き抜き） ※おおよそ把握されている数で結構です	人	1	2	3
3. 自由化業務で3年の派遣期間を超え、直接雇用の申し入れにより転換	人	1	2	3

▶ 付問 「引き抜き」が行われた時、貴事業所ではどのような対応をしましたか。（○はいくつでも）

1. 派遣契約終了後に、派遣先に紹介料の支払いを請求した（紹介予定派遣への切り替えも含む）
2. 派遣契約期間中に限り、派遣先に違約金等、対価を請求した
3. 派遣契約期間中に限り、派遣社員に違約金等、対価を請求した
4. 特になにもしなかった

### 貴事業所の派遣事業の概要についておうかがいします。

問19. 貴事業所が派遣事業を開始した年はいつですか。

西暦（                      ）年

問20. 貴事業所の派遣事業形態はどれにあたりますか。（○は1つ）

1. 特定労働者派遣事業
2. 一般労働者派遣事業

問21. 貴事業所の2010年2月1日現在の派遣社員の稼働者数をご記入ください。(いない場合には0とご記入ください。)

派遣社員の種類		稼働者数
<u>常用型派遣社員</u> ここでいう常用型派遣社員とは、派遣されていない場合でも派遣会社との雇用契約が継続している者をいいます。	① 期間の定めのない雇用者(正社員型)	人
	② 期間の定めのある者(過去1年を超えて雇用しているか、1年を超えて雇用する見込みがある者)	人
<u>登録型派遣社員</u> ここでいう、登録型派遣社員とは、派遣会社に登録して、派遣されている場合にのみ派遣会社と雇用契約している者をいいます。	① 期間の定めのある者(過去1年を超えて雇用しているか、1年を超えて雇用する見込みがある者)	人
	② 1年未満の雇用者	人
派遣社員稼働者数合計		人

問22. 現在の派遣社員数(稼働者数)は、下記の時期に比べてどのような状態ですか。(それぞれに○は1つ)

(1) 1年前(2009年2月1日頃)に比べて:

1. 20%以上減少    2. 10~20%未満減少    3. 10%未満減少    4. 10%未満増加    5. 10%以上増加

(2) 2年前(2008年2月1日頃)に比べて:

1. 20%以上減少    2. 10~20%未満減少    3. 10%未満減少    4. 10%未満増加    5. 10%以上増加

問23. 2010年2月1日現在の貴事業所での、稼働中の派遣社員の年齢階級別人数と、合計数に占める女性割合をお答えください。

年齢階級	稼働者数
20~24歳	人
25~29歳	人
30~34歳	人
35~39歳	人
40~44歳	人
45~49歳	人
50歳代	人
60歳以上	人
合計	人
合計に占める女性の割合	%

問24. 2009年度(見込み)の貴事業所の稼働中の派遣社員の、下記の保険加入率と有給休暇取得率は何%くらいですか。

		常用型派遣労働者	登録型派遣労働者
		当該労働者がいない場合はこちらへ○→( )	当該労働者がいない場合はこちらへ○→( )
加入率	雇用保険	約( )%	約( )%
	健康保険	約( )%	約( )%
	厚生年金	約( )%	約( )%
有給休暇取得率		約( )%	約( )%

問25. 貴事業所の派遣社員の、下記の制度における適用状況に○をつけてください。(各制度に○は1つ)

	常用型派遣労働者		登録型派遣労働者	
	当該労働者がいない場合はこちらへ○→( )		当該労働者がいない場合はこちらへ○→( )	
賞与	ある	ない	ある	ない
退職金	ある	ない	ある	ない
定期健康診断	ある	ない	ある	ない
労働組合	ある	ない	ある	ない
通勤費	ある	ない	ある	ない

問26. 貴事業所の2009年度の派遣事業による売上高(見込み)はいくらですか。また、派遣先規模別におよその割合をお答えください。

派遣先企業規模	売上に占めるおよその割合
100人未満	%
100～299人	%
300～999人	%
1000人以上	%
2009年度の派遣事業による売上高 ( )億( )万円(100%)	

問27. 貴事業所で売上の多い業種(右リスト参照)を上位3つまでお答えください。

	業種番号 (右リストから選択)	売上に占める割合	業種リスト		
1位		%	1.建設業	2.製造業	3.情報通信業
2位		%	4.運輸業	5.卸売・小売業	6.金融・保険業
3位		%	7.飲食店・宿泊業	8.医療・福祉	9.その他サービス業
			10.官公庁・公的機関	11.その他( )	

問28. 貴事業所の現在の正社員数(派遣社員以外)と営業担当者数をお答えください。

正社員数						人
うち営業担当者数						人

問29. 貴事業所は、この3年間に他事業所との統合や、分割がありましたか。(○はいくつでも)

1. 統合があった
2. 分割があった
3. 特に変化はない



問30. 貴事業所の派遣事業の性格は、どれにあてはまりますか。もっとも近いものをお答えください（○は1つ）。

1. 一般的な事務派遣事業者
2. 会計、翻訳などの専門職系の事務派遣事業者
3. 販売・営業系の派遣事業者
4. ITやシステム開発関連の専門技術系の派遣事業者
5. 設計その他の専門技術系の派遣事業者
6. 製造系の派遣事業者
7. 軽作業系の派遣事業者
8. その他

問31. 貴社（貴事業所）が、派遣先に対して強くアピールできていることはどれですか。（○は3つまで）

1. 派遣料金が安いこと
2. 大手、知名度があること
3. マッチングが正確であること
4. コンプライアンス（法令遵守）が徹底していること
5. 技能水準の高い派遣社員を派遣すること
6. 派遣社員の教育訓練を積極的に行っていること
7. 派遣社員の欠勤・補充、クレームなどへの対応が早いこと
8. 人材活用に関する提案やアドバイスができること

問32. 貴社（貴事業所）が、派遣社員に対して強くアピールできていることはどれですか。（○は3つまで）

1. 紹介できる仕事の数が多いこと
2. 大手、知名度があること
3. 専門職種等の特殊なスキルの仕事を紹介できること
4. 長期間働ける仕事を紹介できること
5. 未経験からキャリアを積む仕事を紹介できること
6. 正社員転換の可能性のある仕事を紹介できること
7. 登録後すぐに仕事を紹介できること
8. 派遣契約終了後、切れ目なく仕事を紹介できること
9. 派遣先の労働条件等を正確に伝えること
10. 派遣社員のニーズ（育児等）にあったマッチングができる
11. コンプライアンス（法令遵守）を徹底していること
12. 派遣社員の教育訓練制度が充実していること
13. 労働・社会保険の適切な運用を行っていること
14. 賃金が高いこと
15. 通勤費を支給していること
16. 福利厚生が充実していること
17. 派遣中のフォローが丁寧であること

問33. 貴事業所の営業担当者の仕事ぶりや業績を評価する上で、重視されるものはどれですか。(○は3つまで)

1. 新規客先を開拓すること
2. 担当エリアでシェアを拡大すること
3. 派遣料金単価を上昇させること
4. 客先や派遣社員からのクレームが少ないこと
5. 派遣社員の定着率が高いこと
6. 派遣社員と客先とのマッチングが良好であること
7. フォローが適切に行われていること
8. その他(具体的に: )

問34. 今後の貴事業所(貴社)における事業方針について、下記で実施しているもの(あるいは近い将来、実施しようと考えているもの)に○をつけてください。(○はいくつでも)

1. 製造業務派遣からの撤退
2. 日雇い等のスポット派遣からの撤退
3. 専門26業務以外の自由化業務からの撤退
4. 同一派遣先における派遣社員の集団一括契約(集約)
5. 業務請負事業の拡大
6. 人材紹介事業の拡大
7. 派遣社員の高付加価値化による、派遣料金の上昇
8. 上記の事業方針はいずれも実施していない(する予定はない)

### 貴社全体についておうかがいします。

F1. 貴社の創業年と、派遣事業を開始した年はいつですか。

【創業年】 西暦( )年

【派遣事業開始年】 西暦( )年

F2. 貴社の2009年度の労働者派遣事業における売上高(見込み)はどのくらいですか。(○は1つ)

- |               |                 |                |
|---------------|-----------------|----------------|
| 1. 1000億円以上   | 2. 500~1000億円未満 | 3. 100~500億円未満 |
| 4. 50~100億円未満 | 5. 10~50億円未満    | 6. 10億円未満      |

F3. 貴社の2009年度の労働者派遣事業における売上高(見込み)は、2007年度と2008年度に比べて増えていますか、減っていますか。(それぞれに○は1つ)

(1) 昨年度(2008年度)売上高に比べて:

- |            |               |            |            |            |
|------------|---------------|------------|------------|------------|
| 1. 20%以上減少 | 2. 10~20%未満減少 | 3. 10%未満減少 | 4. 10%未満増加 | 5. 10%以上増加 |
|------------|---------------|------------|------------|------------|

(2) 一昨年度(2007年度)売上高に比べて:

- |            |               |            |            |            |
|------------|---------------|------------|------------|------------|
| 1. 20%以上減少 | 2. 10~20%未満減少 | 3. 10%未満減少 | 4. 10%未満増加 | 5. 10%以上増加 |
|------------|---------------|------------|------------|------------|



## 派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣先事業所用）

### 厚生労働省要請調査

#### 【調査の趣旨】

このアンケート調査は、派遣社員のキャリア形成や働き方についての実態を把握するため、独立行政法人労働政策研究・研修機構(※)が、厚生労働省の要請を受けて行っております。派遣社員を受け入れている企業において派遣社員の働き方がどのような状況にあるのか、是非ご教示いただけますようご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

#### 【記入にあたってのお願い】

1. 人事・労務を担当されている方、派遣社員の管理等を担当されている方に、ご記入をお願いいたします。
2. 特にことわりのない場合、調査の回答時点は、2010年2月1日現在でお答えください。
3. 特にことわりのない場合、貴社ではなく、貴事業所の状況についてお答えください。
4. この調査票にご記入いただいた内容はすべて統計的に処理され、研究目的にのみ利用されますので、ありのままをご記入ください。
5. ご記入が終わりましたら、同封の薄緑色の返信用封筒に入れて、3月3日（水）までにご投函ください。

#### 【この調査についてのご照会先】

（調査票の記入方法・締め切りなど実査について）

社団法人 よろん 輿論科学協会 担当：島田、井田

電話：03-3401-1131 E-mail：ida@yoron-kagaku.or.jp

受付時間：土日祝日を除く月～金曜日 10：00～12：00、13：00～17：00

（社）輿論科学協会は、労働政策研究・研修機構より当調査の実査・集計業務を委託されています。（財）日本情報処理開発協会より、個人情報の適切な取扱いを行う事業者としてプライバシーマークの付与認定を受けています。



（調査の趣旨・目的について）

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

担当：小野、奥田

電話：03-5991-5147、5903-6284

受付時間：土日祝日を除く月～金曜日 10：00～12：00、13：00～17：00

※労働政策研究・研修機構は厚生労働省所管の独立行政法人で、労働政策に資する調査研究活動、労働についての情報収集・提供などの活動を行っております。（URL <http://www.jil.go.jp>）

はじめに、おうかがいします。

貴事業所に派遣社員は就業していますか。（○は1つ）

1. 就業している ⇒問 A1（2ページからご回答ください）
2. 就業していない ⇒問 B1（9ページからご回答ください）

問 A は、派遣社員が就業している事業所が、ご記入ください。

問A1. 貴事業所の派遣社員が従事している業務の番号を、次ページの業務リストから、多い順に3つまでお選びください。例にならって、問いにお答えください。

業務番号(次ページリスト参照)をご記入ください⇒		(例) 2			
		↓	↓	↓	↓
1. 派遣社員数		15人	人	人	人
2. 派遣料金 <b>平均額</b> (1時間あたり)		2150円	円	円	円
3. 派遣料金 <b>最高額</b> (1時間あたり)		2550円	円	円	円
4. 派遣料金 <b>最低額</b> (1時間あたり)		1900円	円	円	円
5. 現在、派遣社員が携わっている仕事と、同じような仕事をしている従業員は他にいますか。(○はいいくつでも)	1. 正社員でいる	①	1	1	1
	2. 契約社員でいる	②	2	2	2
	3. パート・アルバイト等でいる	3	3	3	3
	4. 請負会社の社員でいる	4	4	4	4
	5. いない	5	5	5	5
6. 現在、派遣社員が携わっている仕事の内容はどれにあてはまりますか。(○は1つ)	1. ほとんど指示に従い行う、 <b>定型的な仕事</b>	①	1	1	1
	2. おおむね指示を仰ぎながら、 <b>本人の判断もある程度必要な仕事</b>	2	2	2	2
	3. たまに指示を受ける程度で、 <b>おおむね本人の判断による仕事</b>	3	3	3	3
	4. ほとんど指示を受けることなく、 <b>本人の判断によって行われる仕事</b>	4	4	4	4
7. 派遣社員が携わっている仕事について、ひととおり出来るようになるには、おおよそどの程度の期間がかかりますか。(○は1つ)	1. 1週間程度	1	1	1	1
	2. 1か月程度	2	2	2	2
	3. 2~3か月程度	③	3	3	3
	4. 半年程度	4	4	4	4
	5. 1年程度	5	5	5	5
	6. 1年以上	6	6	6	6
8. 派遣社員が仕事を習得するまで、職場のOJTはどのように行われていますか。(○は1つ)	1. 決った教育担当者がついて教える	①	1	1	1
	2. 決った者はいないが、誰かがついて教える	2	2	2	2
	3. マニュアルを見て、わからないことについて教える	3	3	3	3
	4. 同じ職場で働く人を見ておぼえる(特にマニュアルや教える人はいない)	4	4	4	4
9. 担当派遣業務について <b>未経験の者</b> を受入れたことがありますか。	1. ある	①	1	1	1
	2. ない	2	2	2	2
10. 新規に受入れる際に、めやすの年齢はありますか。(○はいいくつでも)	1. 20歳代	1	1	1	1
	2. 30歳代	②	2	2	2
	3. 40歳代	3	3	3	3
	4. 50歳代以上	4	4	4	4
	5. めやすはない	5	5	5	5
11. 過去3年間で、当該業務の派遣から正社員に登用したことはありますか。	1. ある	①	1	1	1
	2. ない	2	2	2	2

問A2. 下記、業務リストの番号で、貴事業所の派遣社員が就いている業務すべてに○をつけてください。

<業務リスト>

番号	業 務
〈オフィスワーク系〉	
1	一般・営業事務・データ入力等 (事務用機器操作中心業務)
2	一般・営業事務等(自由化業務※)
3	ファイリング
4	財務
5	経理・会計
6	金融(銀行・証券・損保・生保・信販)事務
7	貿易・国際事務・取引文書作成
8	受付・案内
9	秘書
10	通訳・翻訳・速記
11	テレフォンオペレーター
12	その他の事務職
〈医療・福祉系〉	
13	医療事務
14	医療・福祉・介護関連職

※1以外の事務用機器操作を中心としない事務業務

番号	業 務
〈営業・販売系〉	
15	テレマーケティングの営業
16	セールスエンジニア、金融商品の営業
17	販売
18	デモンストレーター
19	添乗
20	その他の営業・販売関連職
〈IT技術・クリエイティブ系〉	
21	OAインストラクター
22	情報処理システム開発(SE・プログラマー等)
23	編集・印刷・DTPオペレーター
24	広告デザイン
25	その他の技術・クリエイティブ職
〈その他専門職系〉	
26	機械設計
27	放送機器等操作
28	放送番組等における大道具・小道具
29	放送番組等演出

番号	業 務
30	アナウンサー
31	建築物清掃
32	建築設備運転・点検・整備
33	インテリアコーディネーター
34	研究開発
35	調査
36	駐車場管理
37	事業実施体制の企画、立案関係
38	その他の専門職
〈製造業務系〉	
39	電気機械器具組立・修理
40	半導体・電子機器製造組立・修理
41	輸送用機械組立・修理
42	その他の製造
〈軽作業系〉	
43	運送・運送補助
44	倉庫作業
45	その他の軽作業
46	その他、上記に該当しない業務

問A3. 貴事業所では、派遣社員の勤続期間が長くなるにつれ、下記のように仕事が変わることがありますか。(それぞれに○は1つ)

	よくある	ときどきある	ない
仕事の幅が広がる	1	2	3
仕事内容が高度になる	1	2	3
仕事の習熟度が高まる	1	2	3

問A4. 貴事業所では、派遣社員と正社員の均衡処遇について意識したことはありますか。(○は1つ)

1. ある
2. ない

派遣社員の新規受入れ・契約更新について

問A5. 貴事業所では、派遣社員の「(1)新規受入れ」、「(2)契約更新」について実質的に誰(または部門)が権限を持っていますか。(それぞれ1つ番号を選択して、右枠に記入してください。)

1. 社長、役員等
2. 事業所長
3. 本社人事部
4. 事業所の人事担当部門(管理者)
5. 人事担当部門以外(購買、工務、生産管理等)で派遣社員の管理を行っている部門(管理者)
6. 派遣社員が就業する部門の長
7. 派遣社員が就業する職場の直接の指揮命令者

(1)新規受入れ	
(2)契約更新	



問A6. 貴事業所において、自主的に派遣社員の受入れ期間の上限を設けていますか。政令で定める、専門 26 業務についてのみお答えください。(○は1つ)

1. ない
2. ある ⇒上限期間は?⇒ ( ) 年 ( ) か月

問A7. 貴事業所において、派遣社員の新規受入れ時に、下記事項は、どの程度重要ですか。(それぞれに○は1つ)

	非常に重要	ある程度重要	重要でない
担当職務について経験者であること	1	2	3
正社員経験者であること	1	2	3
過去に1年以上の同一企業での勤務経験があること	1	2	3
短大・大卒以上であること	1	2	3
年齢が、貴事業所の指揮命令者を上回らないこと	1	2	3
残業が出来ること	1	2	3
服装や立ち居振る舞いなど、社会的な常識を備えていること	1	2	3
家庭(育児・介護等)の事情を考慮しなくてもよいこと	1	2	3
ヒューマンスキルやコミュニケーション能力が高いこと	1	2	3

派遣料金について

問A8. 過去3年間で、派遣料金を上げたことがありますか。(○は1つ)

1. ない
2. ある ⇒付問にお答え下さい

付問 過去3年間で、派遣料金を上げた理由は何ですか。(○はいくつでも)

1. 派遣社員の仕事の幅・量が増えたから
2. 派遣社員の仕事内容がより高度なものになったから
3. 習熟(熟練化)したから
4. リーダーなど、後輩社員を指導する立場になったから
5. 資格や免許を取得したから
6. 正社員と同様の仕事をするようになったから
7. 仕事ぶりが評価されたから
8. 同様の仕事をする正社員の賃金が上がったから
9. 派遣期間が長くなったから
10. 世の中全体で派遣料金の相場が上向いたから
11. 会社の業績が上向いたから
12. 派遣社員からの申し出があったから
13. 派遣元企業から、派遣料金の交渉があったから

問A9. 過去1年間で、派遣社員の派遣料金は、おおむねどのように変化しましたか。(○は1つ)

1. 上がった
2. 下がった
3. 変わらない



**派遣会社との関係**

問A11. 貴事業所は何社の派遣会社と契約していますか。

( ) 社

問A12. 取引関係のある派遣会社の中に、貴社と同一のグループ会社もしくは資本出資関係にある会社はありますか。(○は1つ)

1. ある                      2. ない

問A13. 貴事業所における派遣会社の選択基準に関して、下記事項は、それぞれどの程度重要ですか。(それぞれに○は1つ)

	重要である	ある程度重要である	重要でない
派遣料金が安いこと	1	2	3
大手、知名度があること	1	2	3
マッチングが正確であること	1	2	3
コンプライアンス（法令遵守）が徹底していること	1	2	3
技能水準の高い労働者を派遣してくれること	1	2	3
派遣社員の教育訓練を積極的に行っていること	1	2	3
派遣社員の欠勤・補充・クレームなどへの対応が早いこと	1	2	3
人材活用に関する提案やアドバイスができること	1	2	3

**派遣社員への就業意欲・苦情対策**

問A14. 下記事項のような苦情の申し出を、派遣社員から受けた事例がありますか。(それぞれに○は1つ)

	たびたびある	たまにある	ない
能力や経験が十分に活かさない	1	2	3
契約以外の仕事が多い	1	2	3
仕事を指示する人がいつも変わる	1	2	3
仕事量が多い	1	2	3
残業が多い	1	2	3
手待ち時間が多い	1	2	3
誰も教育訓練を行ってくれない	1	2	3
職場の同僚の勤務態度が悪い	1	2	3
職場の人間関係が煩わしい	1	2	3
いじめ、セクハラ・パワハラを受けた	1	2	3
賃金が低い	1	2	3
安全衛生などの職場環境が悪い	1	2	3
福利厚生施設等が使えない	1	2	3
有給休暇が取りにくい	1	2	3

問A15. 過去3年間に貴事業所において、派遣社員の就業意欲を高めるために、どのような対策を行いましたか。(〇はいくつでも)

1. 派遣料金を上げた(間接的に賃金を上昇させた)
2. 派遣社員の能力を伸ばすような仕事の与え方をした
3. 派遣社員に対する教育訓練を充実させた
4. 派遣社員が不満、苦情などが言いやすい環境を作った
5. 指揮命令者に対して就業条件を周知するなど、適正な就業管理に努めた
6. 正社員と派遣社員を、福利厚生などについて、区別なく扱うようにした
7. 派遣会社に対して、フォローを充実させるように求めた
8. 派遣社員と親睦会などでコミュニケーションをはかった
9. その他( )
10. 特に何もしなかった

#### 教育訓練(Off-JT)について

問A16. 貴事業所(貴社)が行っている派遣社員に対する研修や補助制度にはどのようなものがありますか。(〇はいくつでも)

1. 職務に就く直前に基本的な仕事の知識や技能を教える研修
2. 職務をより効率的に、さらに高度化するためのスキルアップ研修
3. 職務に係る資格取得のための研修
4. 英語やOAなどの一般的能力を高める研修
5. 法令順守、コンプライアンス等の直接職務に関わらない研修
6. 教育訓練や自己啓発に必要な費用の補助
7. 教育訓練の時間を有給休暇扱いにすること
8. その他( )
9. 特に研修や補助は行っていない

#### 派遣労働のメリット・デメリット

問A17. 派遣労働を利用するメリットは何ですか。(〇はいくつでも)

1. 欠員の補充など、必要人員を迅速に確保できる
2. 業務量に合わせて雇用調整がしやすい
3. 需要縮減時に正社員の雇用に手をつけないですむ
4. 正社員を高度な仕事に専念させられる
5. 正社員の労働時間、労働負担を軽減できる
6. 一時的・季節的な業務量の変化に対応できる
7. 自社で養成できない労働力、専門性が高い人材が確保できる
8. 新規事業等で、即戦力を確保できる
9. コストが削減できる
10. 深夜・休日など正社員の就業時間外の仕事に対応できる
11. 軽作業、補助的業務等に対応できる
12. 採用や管理の手間が簡便
13. 正社員の人数を減らせる
14. 正社員の育児・介護休業に対応できる
15. 教育訓練をしなくてすむ
16. その他( )

問A18. 派遣労働を利用するデメリットは何ですか。(○はいくつでも)

1. コストがかかりすぎる
2. 社内で技能・技術、知識等の伝承が難しくなる
3. 仕事の連携やチームワークが乱れる
4. 仕事の責任の所在が不明確になる
5. 派遣労働の業務管理の負担が大きい
6. 派遣社員の教育訓練の負担、教える手間が大変
7. 正社員の仕事がかえって増えて、非効率になる
8. 製品や仕事の質が低下する
9. 機密事項漏洩への懸念がある
10. 使い勝手が悪い
11. すぐ辞める、定着率が悪い
12. その他 ( )

問A19. 貴事業所として、派遣社員の働きぶりをどのように評価していますか。(○は1つ)

1. 大きな戦力になっている
2. 戦力になる場合が多い
3. どちらとも言えない
4. 戦力にならない場合が多い

ここまでのご回答が終わられた方は、10 ページ F1 からの設問にお答えください。





**ここからは、すべての事業所がご記入ください**

**貴事業所について**

F1. 現在の貴事業所の人数を、雇用形態別にお答えください。正確な人数がわからない場合には、おおよその数で結構です。(いない場合には「0」とご記入ください)  
また、「(2)現在の過不足状況」、「(3)過去3年の変化」「(4)今後3年の見込み」をお答えください。(○はそれぞれ1つ)

	(1)現在の従業員数	(2)現在の過不足状況				(3)過去3年の変化			(4)今後3年の見込み		
		過剰である	適当である	不足	もともといない	増えた	変わらない	減った	増える	変わらない	減る
正社員	人	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3
嘱託社員(注1)	人	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3
契約社員(注2)	人	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3
パート・アルバイト	人	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3
派遣社員	人	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3
請負会社の社員(注3)	人	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3
その他 ( )	人	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3

(注1)定年退職者等を一定期間再雇用する目的で雇用契約した者

(注2)特定職種に従事し、期間を定めて雇用する者

(注3)業務請負会社との契約により、貴事業所で働いている者

▶ **現在、派遣労働者を受入れている事業所は、付問1、2にお答えください。**

付問1 貴事業所で働いている派遣社員のうち「(1)派遣契約を更新し1年以上勤続されている方」は何人いますか。また、「(2)もっとも長く働いている方の勤続年数」は何年程度ですか。

(1) 1年以上勤続している派遣社員の人数	人
(2) もっとも長く働いている方の勤続年数	約 年

付問2 貴事業所で働いている派遣社員の「(1)最も多い年齢階級」と、「(2)一番年上の方の年齢階級」を、右のリストより選択してください。(それぞれ1つ選択)

(1)最も多い年齢階級		1. 20歳未満	2. 20～24歳
		3. 25～29歳	4. 30～34歳
(2)一番年上の方の年齢階級		5. 35～39歳	6. 40～44歳
		7. 45～49歳	8. 50歳代
		9. 60歳以上	

F2. 貴事業所の主な事業内容は何ですか。(○は1つ)

- |        |           |            |
|--------|-----------|------------|
| 1. 事務所 | 2. 工場・作業所 | 3. 研究所     |
| 4. 営業所 | 5. 店舗     | 6. その他 ( ) |

F3. 貴事業所は本社ですか。(○は1つ)

- |          |           |
|----------|-----------|
| 1. 本社である | 2. 本社ではない |
|----------|-----------|





## 派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣社員用)

### 厚生労働省要請調査

#### 【調査趣旨】

このアンケート調査は、派遣労働者のキャリア形成や働き方についての実態を把握するため、独立行政法人労働政策研究・研修機構(※)が、厚生労働省の要請を受けて行っております。貴方の働き方とキャリアについて、今後の政策立案のため、是非ご教示いただけますよう、ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

#### 【ご記入にあたってのお願い】

- 特にことわりのない場合、調査の回答時点は、2010年2月1日現在でお答えください。
- この調査票にご記入いただいた内容はすべて統計的に処理され、研究目的にのみ利用されますので、ありのままをご記入ください。
- ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒(切手不要)に入れて、3月3日(水)までにご投函下さい。

#### 【この調査のご照会先について】

##### 【調査票の記入方法・締め切りなど実査について】

社団法人 <sup>よろん</sup> 輿論科学協会

担当：島田、井田 電話：03-3401-1131

E-mail：ida@yoron-kagaku.or.jp



##### 【調査の趣旨・目的について】

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

担当：奥田、小野

電話：03-5903-6284、5991-5147

(社)輿論科学協会は、労働政策研究・研修機構より当調査の実査・集計業務を委託されています。また、(財)日本情報処理開発協会より、個人情報の適切な取扱いを行う事業者が付与されるプライバシーマークの付与認定を受けています。

※労働政策研究・研修機構は、厚生労働省所管の独立行政法人で、労働政策に資する調査研究活動、労働についての情報収集・提供などの活動を行っております。(URL <http://www.jil.go.jp>)

【受付時間】 土日祝日を除く月～金曜日 10：00～12：00、13：00～17：00

## I. あなたの現在の雇用形態についておうかがいします

問1. あなたの現在の雇用形態(※1)は何ですか。(○は1つ)

1. 登録型派遣社員
2. 常用型派遣社員(期間の定めあり)(※2)
3. 常用型派遣社員(期間の定めなし)

※1：本調査でいう「登録型派遣社員」とは、派遣会社に登録して、派遣されている場合のみ派遣会社と雇用契約している者をいいます。「常用型派遣社員」とは、派遣されていない場合でも派遣会社との雇用契約が継続している者をいいます(以下同じ)。

※2：本調査でいう「常用型派遣社員(期間の定めあり)」とは、過去1年を超えて雇用されているか、入社時から1年を超えて雇用される見込みがある者をいいます。

付問 (「1. 登録型派遣社員」、「2. 常用型派遣社員(期間の定めあり)」を選択された方にお聞きします。)

あなたは「常用型派遣社員(期間の定めなし)」になりたいと思いますか。

1. なりたい
2. なりたくない
3. どちらでもいい
4. 常用型派遣社員というものを知らない

## Ⅱ. 現在の派遣先についておかがいします

問2. 現在の派遣先企業の規模は全体で、およそどのくらいですか。 (○は1つ)

1. 99人以下      2. 100～299人      3. 300人～999人      4. 1000人以上

問3. 現在の派遣先企業は、いわゆる外資系ですか。(○は1つ)

1. いわゆる外資系      2. それ以外の企業

問4. (1)現在の派遣先で従事しているあなたの仕事内容は以下の業務リストの何ですか。もっともあてはまるものを選び、番号をご記入ください。また、(2)以下の業務リストの中から、初めて派遣社員になってから経験した業務について、順に3つまで選び番号をお書き下さい。

→(1) 現在の派遣先の業務

(      )

回答例) 現在の派遣業務が「経理」の場合⇒ (      5 )

→(2)初めて派遣社員になってから経験した業務 (順に3つまで)

(      ) → (      ) → (      )

回答例) 初めて派遣社員になってから、  
「テレフォンオペレーター」、「一般事務 (自由化業務)」、「営業事務 (OA 機器操作中心業務)」の順に経験していた場合  
⇒ ( 11 ) → ( 2 ) → ( 1 )

番号	業 務	番号	業 務	番号	業 務			
〈オフィスワーク系〉			〈営業・販売系〉			〈製造業務系〉		
1	一般・営業事務・データ入力等 (事務用機器操作中心業務)	15	テレマーケティングの営業	30	アナウンサー			
2	一般・営業事務等(自由化業務※)	16	セールスエンジニア、金融商品の営業	31	建築物清掃			
3	ファイリング	17	販売	32	建築設備運転・点検・整備			
4	財務	18	デモンストレーター	33	インテリアコーディネーター			
5	経理・会計	19	添乗	34	研究開発			
6	金融(銀行・証券・損保・生保・信販)事務	20	その他の営業・販売関連職	35	調査			
7	貿易・国際事務・取引文書作成	〈IT技術・クリエイティブ系〉			36	駐車場管理		
8	受付・案内	21	OAインストラクター	37	事業実施体制の企画、立案関係			
9	秘書	22	情報処理システム開発(SE・プログラマー等)	38	その他の専門職			
10	通訳・翻訳・速記	23	編集・印刷・DTPオペレーター	〈製造業務系〉				
11	テレフォンオペレーター	24	広告デザイン	39	電気機械器具組立・修理			
12	その他の事務職	25	その他の技術・クリエイティブ職	40	半導体・電子機器製造組立・修理			
〈医療・福祉系〉			〈その他専門職系〉			41	輸送用機械組立・修理	
13	医療事務	26	機械設計	42	その他の製造			
14	医療・福祉・介護関連職	27	放送機器等操作	〈軽作業系〉				
※1以外の事務用機器操作を中心としない事務業務			28	放送番組等における大道具・小道具	43	運送・運送補助		
		29	放送番組等演出	44	倉庫作業			
				45	その他の軽作業			
				46	その他、上記に該当しない業務			

問5. 現在の派遣先における派遣契約に定める派遣期間はどのくらいですか。 (○は1つ)

1. 1ヵ月未満      2. 1ヵ月      3. 1ヵ月超2ヵ月以下      4. 2ヵ月超3ヵ月未満  
 5. 3ヵ月      6. 3ヵ月超6ヵ月未満      7. 6ヵ月      8. 6ヵ月超1年未満  
 9. 1年      10. 1年超3年未満      11. 3年      12. その他 (具体的に\_\_\_\_年)

問6. 現在の派遣先における派遣期間は通算してどのくらいですか。(○は1つ)

1. 3ヵ月以下            2. 3ヵ月超6ヵ月以下            3. 6ヵ月超1年以下            4. 1年超1年6ヵ月以下  
5. 1年6ヵ月超2年以下            6. 2年超3年以下            7. 3年超(具体的に\_\_\_\_\_年)

**現在の派遣先での仕事内容**

問7. 現在の派遣先であなたがしている仕事は、あなたが派遣される前、誰が担っていた仕事でしたか。(もっともあてはまるもの1つに○)

1. 正社員            2. 契約社員            3. パート・アルバイト            4. 派遣社員            5. 請負会社の社員  
6. 上記以外の人(具体的に: \_\_\_\_\_)  
7. 同じような仕事をしていた人はいなかった(あなたが派遣される際に新規にできた仕事等)  
8. わからない

問8. 現在の派遣先で仕事を一通りこなせるようになるまで、どのくらいの期間がかかりましたか。(○は1つ)

1. 1週間程度            2. 1ヵ月程度            3. 2~3ヵ月程度            4. 半年程度  
5. 1年程度            6. 1年以上

問9. あなたが現在行っている仕事は、次のどれにあてはまると思いますか。(○は1つ)

1. ほとんど指示に従い行う、主として定型的な仕事が多い  
2. おおむね指示を仰ぎながら、本人の判断もある程度必要な仕事である  
3. たまに指示を受ける程度で、おおむね本人の判断による仕事である  
4. ほとんど指示を受けることなく、本人の判断によって行われる仕事である

問10. あなたの職場で、あなたが現在行っている仕事について、同じような仕事をしている従業員はいますか。(○はいくつでも)

1. 正社員でいる            2. 契約社員でいる  
3. パート・アルバイト等でいる            4. 請負会社の社員でいる  
5. 派遣社員でいる            6. 自分以外に同じような仕事をしている従業員はいない

問11. あなたの現在の派遣先の状況について、それぞれ該当すると思われるものに○を1つつけてください。

	そう思う	どちらとも いえない	そう思わない
現在の派遣先には、あなたを教育・指導してくれる人がいる	1	2	3
現在の派遣先には、仕事に問題が生じた場合に相談できる人がいる	1	2	3
現在の派遣先には、仕事のマニュアルが十分に整備されている	1	2	3
現在の派遣先の商品知識や社内システムを熟知する必要がある	1	2	3
現在の派遣先では、これまで培ったITスキルを發揮できる仕事がある	1	2	3
現在の派遣先の仕事経験は、派遣先と同じ業界に転職するうえで役立つ	1	2	3
現在の派遣先の仕事経験は、派遣先とは別の業界に転職するうえで役立つ	1	2	3





問20. 現在の派遣先の時間給は、現在の派遣先で働き始めてからどのように変化しましたか。(○は1つ)

1. 上がった

2. 変わらない

3. 下がった

付問1 時間給が上がった方にお聞きします。現在の派遣先で働き始めてから現在まで通算で、時給額は  
くら上がりましたか。

通算で ( ) 円、上昇

付問2 時間給が上がった理由は何だとおもいますか。(○はいくつでも)

1. 仕事の幅・量が増えたから
2. 仕事内容がより高度なものになったから
3. 習熟(熟練化)したから
4. リーダーなど、後輩社員を指導する立場になったから
5. 資格や免許を取得したから
6. 正社員と同様の仕事をするようになったから
7. 仕事ぶりが評価されたから
8. あなたと同様の仕事をしている正社員の賃金が上がったから
9. 派遣期間が長くなったから
10. 世の中全体で派遣料金の相場が上向いたから
11. 派遣先の業績が上向いたから
12. その他 ( )
13. 理由はわからないが時間給を上げてくれた

問21. 現在の派遣先で働き始めてから、時間給の額の上昇について誰かに相談したことがありますか。(○はいくつでも)

1. 派遣元
2. 派遣先
3. 労働組合
4. その他 ( )
5. 誰にも相談していない

問22. あなたは、自分の賃金(時間給)について、同じ仕事内容の世間相場を意識しますか。(○は1つ)

1. 意識している
2. ほとんど意識していない

問23. あなたが普段、現在の派遣先での自分の働きぶりや労働条件(賃金や労働時間など)を考える際に、比較対象として考えるのは、次のどれですか。(○は1つ)

1. 同じ派遣先の正社員
2. 同じ派遣先の契約社員
3. 同じ派遣先のパート・アルバイト
4. 同じ派遣先の派遣社員
5. その他 ( )

### **現在の派遣先での問題点と満足度**

問24. 現在の派遣先での問題点はありますか。(○はいくつでも)

1. 能力や経験を十分に活かさない
2. 契約以外の仕事が多い
3. 仕事を指示する人がいつも変わる
4. 仕事量が多い
5. 残業が多い
6. 手待ち時間が多い
7. 誰も教育訓練を行ってくれない
8. 職場の同僚の勤務態度が悪い
9. 職場の人間関係が煩わしい
10. いじめ、セクハラ、パワハラを受けた
11. 賃金が低い
12. 安全衛生など職場環境が悪い
13. 福利厚生施設等が使えない
14. 有給休暇が取りにくい
15. その他 ( )
16. 問題点は全くない

問25. あなたの現在の派遣先の満足度についてお聞きします。(各項目で○は1つ)

	満足	やや満足	やや不満	不満
労働時間	1	2	3	4
現在の派遣先での仕事内容	1	2	3	4
現在の派遣先の職場の人間関係	1	2	3	4
現在の派遣先での能力開発	1	2	3	4
現在の派遣先の福利厚生	1	2	3	4

### Ⅲ. 現在の派遣元についてお聞きします

問26. あなたが現在の派遣元を選ぶ上で重視したことは何ですか。(○はいくつでも)

- |                             |                                |
|-----------------------------|--------------------------------|
| 1. 紹介できる仕事の数が多く             | 2. 大手、知名度があること                 |
| 3. 専門職種等の特殊なスキルの仕事を紹介できること  | 4. 長期間働ける仕事を紹介できること            |
| 5. 未経験からキャリアを積む仕事を紹介できること   | 6. 正社員転換の可能性のある仕事を紹介できること      |
| 7. 登録後すぐに仕事を紹介できること         | 8. 派遣契約終了後、切れ目なく仕事を紹介できること     |
| 9. 派遣先の労働条件等を正確に伝えてくれること    | 10. 派遣社員のニーズ(育児等)にあったマッチングができる |
| 11. コンプライアンス(法令遵守)を徹底していること | 12. 派遣社員の教育訓練制度が充実していること       |
| 13. 労働・社会保険の適切な運用           | 14. 賃金が高いこと                    |
| 15. 通勤費を支給していること            | 16. 福利厚生が充実していること              |
| 17. 派遣中のフォローが丁寧であること        | 18. その他( )                     |

問27. 現在の派遣元の担当者(営業やコーディネータ)による定期的なフォロー(面接等)はどのくらいの頻度でありますか。(○は1つ)

- |             |              |                |
|-------------|--------------|----------------|
| 1. 月に数回     | 2. 1カ月に1度くらい | 3. 3カ月に1度くらい   |
| 4. 半年に1度くらい | 5. 1年に1度くらい  | 6. ほとんどフォローはない |

問28. 現在の派遣元から、仕事は切れ目なく紹介されていますか。(○は1つ)

- |                |                       |
|----------------|-----------------------|
| 1. 紹介されている     | 2. 紹介されているが希望に添うものがない |
| 3. 紹介がほとんどされない | 4. わからない              |

問29. 派遣社員を続ける場合、あなたはずっと現在の派遣元で働きたいと思いませんか。(○は1つ)

- |               |                |
|---------------|----------------|
| 1. ずっと働きつづけたい | 2. できるだけ早くやめたい |
|---------------|----------------|

問30. 現在の派遣元は、現在の派遣先のグループ会社にあたりますか。(○は1つ)

- |              |               |          |
|--------------|---------------|----------|
| 1. グループ会社である | 2. グループ会社ではない | 3. わからない |
|--------------|---------------|----------|

問31. 現在の派遣元における雇用契約期間はどのくらいですか(何ヵ月更新ですか)。(○は1つ)

- |              |              |              |                  |
|--------------|--------------|--------------|------------------|
| 1. 1ヵ月未満     | 2. 1ヵ月       | 3. 1ヵ月超2ヵ月以下 | 4. 2ヵ月超3ヵ月未満     |
| 5. 3ヵ月       | 6. 3ヵ月超6ヵ月未満 | 7. 6ヵ月       | 8. 6ヵ月超1年未満      |
| 9. 1年        | 10. 1年超3年未満  | 11. 3年       | 12. その他(具体的に__年) |
| 13. 期間の定めはない |              |              |                  |

問32. 現在の派遣元における雇用期間は通算してどのくらいですか。(○は1つ)

※現在の派遣元であれば、派遣先が変わっていてもかまいません。

1. 3ヵ月以下                      2. 3ヵ月超6ヵ月以下      3. 6ヵ月超1年以下              4. 1年超1年6ヵ月以下  
5. 1年6ヵ月超2年以下      6. 2年超3年以下              7. 3年超(具体的に\_\_\_\_年)      8. 期間の定めはない

問33. あなたの現在の派遣元の満足度についてお聞きします。(各項目で○は1つ)

	満足	やや満足	やや不満	不満
賃金	1	2	3	4
現在の派遣元からの仕事の紹介	1	2	3	4
現在の派遣元での能力開発(研修等)	1	2	3	4
現在の派遣元のフォロー(面接等)	1	2	3	4
現在の派遣元の福利厚生	1	2	3	4

#### IV. 能力開発についておうかがいします

問34. あなたは、これまでに派遣会社(現在の派遣元以外も含む)において、以下の研修制度を受けたことがありますか。(○はいくつでも)

1. 初級OAスキル研修(初歩のワード、エクセル等)
2. 上級OAスキル研修(エクセル・マクロ、アクセス構築等)
3. 語学研修
4. 職能別研修(経理、貿易、医療、営業、SE、MRなど)
5. ビジネススキル研修(コミュニケーションやマネジメントなど)
6. ビジネスマナー研修(名刺の渡し方や電話対応など)
7. 情報保護に関する研修
8. コンプライアンス研修
9. 派遣前研修(派遣先での仕事に直接関係する内容で、先立って行われる研修)
10. 公的資格取得に関する研修(簿記、証券外務員など)
11. Eラーニング
12. 提携スクールの割引制度
13. 通信教育の費用補助制度
14. キャリアカウンセリング・キャリアセミナー
15. 以上の派遣会社の研修を受けたことがない

問35. これまであなたは、以下のA、Bのいずれの方法で能力開発を行ってきましたか。(○は1つ)

A	Aに近い	どちらかとい えばAに近い	どちらかとい えばBに近い	Bに近い	B
A: 自学自習を通じて	1	2	3	4	B: 派遣先のOJTを通じて

問36. あなたは、派遣社員という働き方を通してキャリア開発が可能であると思いますか。(○は1つ)

1. できる            2. ある程度できる            3. あまりできない            4. できない

## V. これまでの派遣先からの直接雇用の打診についておうかがいします

問37. あなたは現在の派遣先で、(1)正社員または非正社員(契約社員、パート・アルバイト)として直接雇用されたいと思いますか。(2)また、あなたは、現在の派遣先で正社員または非正社員として直接雇用される可能性があると思いますか。(正社員、契約社員、パート・アルバイトの場合に分けて、それぞれお答えください。○はそれぞれ1つ)

	(1)あなたの直接雇用の希望			(2)直接雇用される可能性があると思うか		
	希望する	希望しない		あると思う	ないと思う	わからない
正社員	1	2	→	1	2	3
契約社員	1	2	→	1	2	3
パート・アルバイト	1	2	→	1	2	3

問38. あなたは、これまでに(現在の派遣先以外も含む)、派遣先から直接雇用の打診を受けたことがありますか。直近のものについてお答えください。(○は1つ)

- 1. 正社員として直接雇用を打診された
- 2. 契約社員として直接雇用を打診された
- 3. パート・アルバイトとして直接雇用を打診された
- 4. 打診された経験はない

付問1 直接雇用を打診された経験のある方に伺います。打診をしたのは現在の派遣先ですか。(○は1つ)

- 1. 現在の派遣先である
- 2. 現在の派遣先ではない

付問2 直接雇用を打診された際にどのように対応しましたか。(○は1つ)

- 1. 断った
- 2. 現在検討中
- 3. 打診を受けた

付問2-1 打診を断った方に伺います。直接雇用を断った理由は何ですか。(○はいくつでも)

- 1. 賃金(年収)が下がる
- 2. 仕事内容が変わる
- 3. 仕事と私生活の両立が困難になる
- 4. 転勤・異動がある
- 5. 労働時間が長くなる
- 6. 有給休暇が取りづらくなる
- 7. 責任が重くなる
- 8. 職場の人間関係が面倒
- 9. 勤めたい業界ではない
- 10. 体力・体調面が心配だから
- 11. 育児・介護に支障がでる
- 12. 入社試験を受けなければならない
- 13. 正社員採用ではない
- 14. 派遣元から引き抜きを受けないように言われているから
- 15. 辞めづらいから
- 16. その他 ( )





問44. 今から3年先に、あなたはどのような働き方をしていると思いますか。(○は1つ)

- |                       |               |               |
|-----------------------|---------------|---------------|
| 1. 正社員になっている          | 2. 派遣社員を続けている | 3. 契約社員になっている |
| 4. パート・アルバイトになっている    | 5. 自営、起業している  | 6. 家業を継いでいる   |
| 7. 家庭に入っている(仕事をしていない) | 8. その他 ( )    | 9. わからない      |

問45. あなたは、将来的に見て、自分の仕事(雇用)に不安がありますか。(○は1つ)

1. 不安はない 2. あまり不安はない 3. どちらともいえない 4. 少し不安である 5. 不安である

## Ⅶ. あなた自身の職業経歴などについておききします

F1. あなたは、(1)学校卒業後これまでで、次のような働き方をしましたか。(2)また、働いた期間は通算で何年ですか。(3)それぞれの就業形態で、通算で何回勤務先を変えていますか。

※派遣社員の場合の勤務先とは、ここでは派遣元のことを指します。派遣先の変更は転職回数に含めないでください。

	(1)学校卒業後、以下の働き方をしたことがある(○はいくつでも)		(2)その通算期間は合計で	(3)それぞれの働き方で勤めた会社数
正社員	1	→	約( )年( )ヵ月	社
契約社員	2	→	約( )年( )ヵ月	社
パート・アルバイト	3	→	約( )年( )ヵ月	社
派遣社員	4	→	約( )年( )ヵ月	社

F2. あなたが派遣社員になった理由は何ですか。(○はいくつでも)

- |                             |                            |
|-----------------------------|----------------------------|
| 1. 正社員として働きたいが仕事が見つからなかった   | 2. 働きたい仕事内容を選べる            |
| 3. 好きな勤務地、勤務期間、勤務時間を選べる     | 4. 派遣元の仕事紹介が迅速で便利(就職活動が不要) |
| 5. 専門的な技術や資格を活かせる           | 6. 仕事の範囲や責任が明確だから          |
| 7. 実務経験(事務、財務、貿易事務など)をつむため  | 8. 正社員経験がなかったから            |
| 9. 私生活(家庭、趣味、看護、介護)との両立が図れる | 10. 残業や休日出勤が少なくてすむ         |
| 11. 労働時間に比して賃金水準が十分         | 12. 様々な仕事を体験できる            |
| 13. 会社の人間関係がドライ             | 14. 一つの会社に縛られたくない          |
| 15. 精神的・肉体的な病気をかかえていたから     | 16. その他( )                 |
| 17. 特段理由はないが派遣労働を選んだ        |                            |

F3. (1)現在登録している派遣会社(派遣元)の数は、おおよそいくつぐらいですか。(2)また、そのうち、実際に稼働経験のある派遣会社(派遣元)はいくつですか。

(1)現在登録している派遣会社数 ( )社 回答例 ( 5 )社

(2)そのうち実際に稼働経験のある派遣会社数 ( )社 回答例 ( 3 )社

F4. 派遣社員になってから今までに派遣された事業所数（稼働経験のある派遣先数）は通算で何事業所ですか。

これまでに派遣された事業所数 ( ) 事業所 回答例 ( 8 ) 事業所

F5. 以下の設問では、学校卒業後、初めて就いた仕事（以下、「初職」と略す）についてうかがいます。

1. 最終学歴 (○は1つ)	最終学歴（初めて仕事に就く直前の学歴）は何ですか（中退を含む）。 1. 中学 2. 高校 3. 専門学校 4. 短大 5. 大学 6. 大学院 7. その他( )
	最終学歴をいつ卒業（中退）しましたか。( )年（西暦） 1. 卒業 2. 中退
2. 就職活動の有無 と就職困難度 (○は1つ)	あなたは最終学歴の学校を卒業する前に就職活動をしましたか。 1. <u>した</u> 2. しなかった 3. 学校推薦のため就職活動にあたることをしていない 付問：(就職活動をした場合) その時、あなたの就職活動の困難度はどうでしたか。 1. 非常に困難 2. まあ困難 3. さほど困難でなかった 4. 困難ではなかった
3. 初職に就いた年 と勤続年数	初職に就いた年は → ( )年（西暦） 初職の勤続年数は → ( )年( )ヵ月
4. 初職の従業員規模 (○は1つ)	初職の従業員規模は <u>企業全体</u> で、以下のどれにあたりますか。 1. 99人以下 2. 100～299人 3. 300～999人 4. 1000人以上 ※初職が派遣会社の派遣社員や請負会社の方は、あなたを雇っている派遣元や請負会社の従業員規模をお答えください。
5. 初職の就業形態 (○は1つ)	初職の就業形態は何ですか。 1. 正社員 2. 契約社員 3. パート・アルバイト 4. 派遣社員 5. その他( )
6. 初職の仕事内容 (○は1つ)	初職の主な仕事内容は何ですか。 1. 専門・技術的な仕事 2. 事務の仕事 3. 販売の仕事 4. 営業の仕事 5. サービスの仕事 6. 製造の技能工 7. その他( )
7. 初職の離職理由 (○はいくつでも)	初職を辞めた理由は何ですか。 1. やりたい仕事ではなかった 2. キャリアアップのため 3. 給与に不満 4. 労働時間に不満(長時間労働、シフト等不規則) 5. 会社の将来性に期待が持てない 6. 能力開発の機会が少ない 7. 福利厚生が不十分 8. 職場の人間関係が悪い 9. セクハラ・パワハラがあったから 10. 肉体的・精神的に健康を損ねた 11. 育児、介護など家庭との両立のため 12. 解雇・事業所閉鎖など会社都合により離職 13. 契約期間の満了 14. 音楽や留学など、やりたいこと、夢の実現のため 15. その他( ) 16. 現在の派遣が初職のため、離職の経験がない

F6. あなた自身についてお教えてください。(特にことわりのない場合、○は1つ)

1. 性別と年齢	1. 男性 2. 女性	現在( )歳
2. 既婚・未婚	1. <u>既婚</u> 2. 離婚・死別 3. 未婚 付問：配偶者の就業形態は何ですか。 1. 正社員 2. パート・アルバイト 3. 契約社員 4. 派遣社員 5. 自営業・自由業 6. 無職 7. その他( )	

3. 子供の有無	1. <u>いる</u> → 2. いない	付問1：子供は何人いますか。 ( ) 人 付問2：一番下の子供（末子）の年齢は何歳ですか。 末子年齢 ( ) 歳
4. 同居家族と住まい	1. <u>同居家族がいる</u> → 2. 一人暮らしである	付問：同居家族で、あてはまるものすべてに○をつけてください。 1. 自分の父親                      2. 自分の母親                      3. 配偶者の父親 4. 配偶者の母親                      5. 配偶者・パートナー              6. 子供 7. その他 ( )
現在のお住まいは賃貸ですか、それとも持家ですか。 1. 持家                      2. <u>賃貸</u> → 月当たりの家賃 約 ( ) 円		
5. 社会・労働保険の加入	あなたは以下の社会・労働保険に加入していますか。(○はいくつでも) 1. 健康保険                      2. 雇用保険                      3. いずれも加入していない	
6. 公的年金の加入	1. 派遣元会社の厚生年金(自分名義)に加入                      2. 国民年金(自分名義)に加入 3. 第3号被保険者として加入                      4. 加入していない	
7. 労働組合の加入	1. 労働組合に加入している                      2. 労働組合に加入していない                      3. わからない	
8. 貯蓄の有無	1. <u>毎月一定ルール(一定額など)で貯蓄している</u> → 2. たまに貯蓄している 3. ほとんど貯蓄できない	付問：月当たり平均貯蓄額 約 ( ) 円 回答例 約 ( 25,000) 円
9. 通勤費支給の有無	現在の派遣元から通勤費の支給はありますか。 1. <u>全額あり</u> 2. <u>一部あり</u> 3. 通勤費なし 付問：月当たりの通勤費支給額 約 ( ) 円	
10. 派遣先からの年収額	過去1年間の <u>現在の派遣先の就労から得る年収(税込み)</u> についてお答えください。 ※現在の派遣先の就労期間が1年に満たない場合は、 <u>年換算</u> してください。 あなたの年収 約 ( ) 万円                      回答例 約 ( 260) 万円 現在の年収に満足していますか。 1. 満足    2. やや満足    3. <u>やや不満</u> 4. 不満 付問：(不満な場合) あといくらぐらい必要だと思いますか。 ( ) 万円	
11. 生活上の主な収入の負担者	1. 主に自分の収入で生活している                      2. 主に配偶者の収入で生活している 3. 自分と配偶者双方の収入で生活している                      4. 主に親の収入で生活している 5. その他 ( )	
12. 世帯年収	過去1年間の世帯全体( <u>あなたを含めた生計を共にしている家族</u> )の収入は税込みでどのくらいですか。 世帯年収 約 ( ) 万円                      回答例 およそ ( 550) 万円	

質問は以上です。お忙しい中、最後までアンケートにご協力いただきまして誠にありがとうございました。ご記入いただきました調査票は、同封の返信用封筒に入れて、**3月3日(水)**までにご投函ください。

---

労働政策研究報告書 No.160

派遣労働者の働き方とキャリアの実態

— 派遣労働者・派遣先・派遣元調査からの多面的分析 —

発行年月日 2013年5月31日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL：03-5991-5104

(販売) 研究調整部成果普及課 TEL：03-5903-6263

FAX：03-5903-6115

印刷・製本 大東印刷工業株式会社

---

© 2013 JILPT

\* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)