

労働政策 レポート

Volume

8

THE JAPAN

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——

JILPT調査員 / 奥田 栄二 2010.6

INSTITUTE FOR

LABOUR POLICY AND TRAINING

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

まえがき

2008年9月のリーマンショック、そして、2009年問題を背景として、いわゆる「派遣切り」と呼ばれる問題が世論やマスコミのなかで、注目を集めることとなった。平成20年11月には、旧自公政権によって労働者派遣法改正案（「20年法案」と略）が第170回臨時国会に提出されたが、審議入りせずに廃案となった。平成21年9月に民主党政権が成立して、新たに厚生労働相から「今後の労働者派遣制度の在り方について」の諮問を受けた労働政策審議会は、登録型派遣を原則禁止（ただし、専門26業務や高齢者派遣など例外規定あり）や製造業務への派遣の原則禁止などを柱とする報告書を答申。前政権の20年法案よりも労働者保護の色彩が強い改正法案が、第174回国会に提出された。

以上のように、派遣労働者を取り巻く政策環境は変化しているが、常時雇用型派遣や専門26業務を中心とする登録型派遣は今後も継続される予定にあり、派遣労働者が現在置かれている環境や仕事内容、意識、キャリアについて、より長期的な視点に立った情報収集と分析が望まれるところである。

当機構は、厚生労働省職業安定局需給調整事業課からの要請に基づき、個々の派遣労働者がどういった経緯、経路、理由で派遣労働者となり、派遣労働者としてどの程度の満足、あるいは不満を抱き、今後自らのキャリアパスをどのようにしたいと考えているのか等について、88人の派遣労働者から詳細なヒアリング事例調査を行った。

この労働政策レポートでは、ヒアリングを実施した88事例のなかから代表的と思われる16事例を比較検討することで、調査結果の概略をまとめるとともに、今後の考察の枠組みや課題を示すことを目的としている。

派遣労働者を取り巻く経済環境が変化するなかで、一人ひとりの派遣労働者の「生の声」に耳を傾けることが、政策立案及び政策論議の活性化にとって必須の作業である。このレポートが派遣労働者の保護及び雇用の安定に資する政策立案の一助となれば幸いである。

最後に、本調査のヒアリング対象を確保する上で、派遣労働者をご紹介いただいた派遣会社、労働組合、そして公募にご協力いただいた株式会社 オピニオン等の皆様に心より感謝を申し上げます。

2010年6月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

目 次

第 I 部 分析編	1
第 1 章 調査の趣旨・目的、調査方法	3
1. 調査の趣旨・目的	3
2. ヒアリング対象と調査対象確保方法及び属性	3
3. ヒアリング調査内容	4
第 2 章 調査対象 16 事例の基本属性と派遣社員になるまでの経歴	5
1. 16 事例の基本属性	5
2. 16 事例の派遣社員になるまでの経歴とキャリアパターン	6
3. 派遣にいたるまでの経路	8
4. 卒後から、初職、派遣社員にいたるまでの経路	9
(1) 初職が非正社員であった者が派遣になる経路	9
(2) 初職が正社員であった者が派遣になる経路	11
5. キャリアパターン	12
第 3 章 派遣労働を選ぶ理由	14
1. 派遣労働を選ぶ理由	14
2. 数ある就業形態の中で派遣が選ばれた理由	16
3. 派遣労働をする理由の変化	17
4. 派遣社員のタイプの類型化	19
第 4 章 派遣会社の選定・登録状況・教育訓練	21
1. 最初の派遣会社登録の状況と登録の際のこだわり	21
2. 派遣会社の登録状況	24
(1) 派遣会社の選定パターン	24
(2) 登録派遣会社の増加プロセス	26
(3) 登録のパターンのまとめ	27
3. 派遣会社の教育訓練	28
(1) 派遣元のフォローについて	29
(2) 派遣元の教育訓練・アドバイス	29
第 5 章 派遣社員になってからの経歴、及び現在の派遣先での仕事内容	31
1. 現在の派遣先で働き始めるまでの経緯	31
2. 派遣社員の仕事内容と職場	35
(1) 事務系（正社員と派遣社員が共同で成果を出す職場）の仕事内容	35

(2) 事務系（派遣社員中心で成果が出されている職場）の仕事内容	36
(3) 経理事務の仕事内容	39
(4) 製造業務派遣の仕事内容	41
(5) 派遣社員の仕事内容と職場構成の比較	43
3. 仕事内容の類型化	43
(1) 定型的な仕事か、判断要素のある仕事か	43
(2) 各象限に配置した仕事内容	45
(3) 各象限の比較	47
第6章 派遣社員の能力開発	49
1. 派遣先から求められていること、スキル、そして評価	49
(1) 派遣先から求められていること	49
(2) 派遣社員が考える強み	50
(3) 派遣社員は評価されていると感じているか	51
2. 派遣社員になってからの能力開発の実際	53
(1) 正社員経験がある場合の派遣労働を通じた能力開発	53
(2) 正社員経験がない場合（実務未経験者）の派遣労働を通じた能力開発	54
(3) 経理事務での能力開発	56
3. 派遣労働を通じた能力開発の可能性	58
第7章 派遣社員の時給額と賃上げの状況、労働時間	61
1. 時給額と残業時間	61
2. 同一派遣先での時給額上昇のプロセス	62
3. 仕事の紹介時の時給額の設定	64
第8章 派遣先による直接雇用の打診	66
1. 直接雇用の打診を受け拒絶した事例	66
2. 直接雇用の転換拒否の理由	68
第9章 派遣労働の満足度と、将来の働き方のイメージ、そして求職活動の実像	70
1. 派遣労働の満足度と将来の働き方のイメージ	70
2. 派遣労働の満足度	71
3. 将来の働き方のイメージ	71
(1) 正社員希望とその理由	71
(2) 派遣社員希望とその理由	73
4. 具体的な求職活動	74
(1) 具体的な求職活動の結果	75
(2) 具体的な求職活動をしない理由	76

第 10 章 今後の研究課題	80
1. 今後の研究課題	80
2. 派遣社員が望む支援策とは？	80
3. 正社員転換希望者の派遣労働の長期化にどう対処するか？	81
4. 派遣社員が抱く雇用不安をどう解消するか？	82
5. 企業の業務の外部化の実態はどうなっているのか？	85
6. 世帯主となった場合、派遣という働き方で将来の生活設計を立てることができるか？	86
第Ⅱ部 事例編	89
No. 70 (女性、22 歳)	91
No. 45 (女性、32 歳)	99
No. 36 (女性、33 歳)	109
No. 71 (女性、33 歳)	118
No. 7 (女性、34 歳)	125
No. 23 (女性、36 歳)	132
No. 18 (男性、37 歳)	140
No. 54 (女性、38 歳)	147
No. 78 (女性、25 歳)	162
No. 69 (男性、31 歳)	174
No. 65 (男性、33 歳)	181
No. 73 (女性、39 歳)	192
No. 74 (女性、22 歳)	199
No. 80 (女性、33 歳)	206
No. 88 (男性、35 歳)	215
No. 87 (男性、39 歳)	228
第Ⅲ部 資料編	235
「派遣労働者の働き方とキャリアに関する調査」(派遣労働者調査用フェイスシート)	237
「派遣労働者の働き方とキャリアに関する調査」(派遣労働者調査用インタビュー項目)	241

第 I 部 分析編

第1章 調査の趣旨・目的、調査方法

1. 調査の趣旨・目的

派遣労働者の属性等については、これまでもアンケート調査などによる総括的な把握がなされてきた。しかし、個々の派遣労働者がどういった経緯、経路、理由で派遣労働者となり、派遣労働者としてどの程度の満足、あるいは不満を抱き、今後自らのキャリアパスをどのようにしたいと考えているのか等についての詳細なヒアリング事例調査は少なかった¹。そこで、現在、派遣労働者として働いている人に対して、学校卒業後から派遣労働者になるまでの経緯や理由、派遣労働に従事することの満足度、今後のキャリアパスに対する認識などについて、ヒアリング調査を実施した(厚生労働省職業安定局需給調整事業課からの要請調査)。

2. ヒアリング対象と調査対象確保方法及び属性

調査対象は、事務職(経理事務含む)や物の製造派遣(軽作業含む)などの職種ごとに、年齢階層は①25歳未満、②25～29歳、③30～34歳、④35～39歳の4階層とし、それぞれの階層で割り当て人数を決めた(なお、ヒアリング対象は、いわゆる登録型派遣社員である。以下で取り上げる派遣社員は、特段の記述がない限り登録型派遣社員を指す)。調査対象確保方法は以下の4種類の方法をとることとなった。最終的には、計88人のインタビューを実施したことになる(カッコ内は実施時期)。

①派遣社員が所属する労働組合からの紹介：5人(2008年9月実施)

②派遣会社からの紹介：15人(2009年4～9月実施)

③公募1(『人材ビジネス』メールマガジン(株式会社 オピニオン)より公募)：39人
(2009年6～8月実施)

④公募2(楽天リサーチ社のモニターよりリクルート)：29人(2009年11～12月実施)

まず、①派遣社員が所属する労働組合からの紹介及び②派遣会社からの紹介による確保を実施した。次に、③公募1(『人材ビジネス』メールマガジンより公募)を2009年6月より開始した。『人材ビジネス』メールマガジンは事務系を中心とする読者を対象としているメールマガジンである。

さらに、楽天リサーチ社のモニターを利用し確保することとした。同社が保有するモニターに対して一斉にアンケートを送付し、回収された回答のなかから、該当する調査対象者

¹ 近年、派遣労働者の研究は進み、佐藤博樹・佐野嘉秀・堀田聰子編(2010)『実証研究：日本の人材ビジネス』(日本経済新聞出版社)などの研究が次々と発表されている。

を選定し、コンタクトの上、ヒアリング承諾を得た者に対してヒアリング調査をした（なお、この手法を実施した時期はリーマンショック²及び2009年問題³以降であったため、製造業務派遣に従事している者の確保は難しいとの判断から、一斉アンケートの絞り込みでは、現在、製造業務派遣をしている者ではなく、過去に製造業務派遣を経験したことのある者を含めた。したがって、製造業務派遣経験者のヒアリング結果には現在派遣労働者ではなく、他の就業形態になっている者も含まれていることに留意されたい。

以上4つの方法で確保したサンプルは88サンプルである（表1-1にヒアリング対象の個人属性をまとめた）。

表1-1：ヒアリング対象の個人属性

	度数	パーセント
合計	88	100.0
<年齢>		
25歳未満	6	6.8
25～30歳未満	21	23.9
30～35歳未満	31	35.2
35～40歳未満	30	34.1
<性別>		
男性	28	31.8
女性	60	68.2
<学歴>		
高校	23	26.1
専門学校	15	17.0
短大	14	15.9
大学	35	39.8
大学院	1	1.1
<未・既婚>		
既婚	18	20.5
離・死別	2	2.3
未婚	68	77.3
<一人暮らしか否か>		
一人暮らし	34	38.6
同居家族がいる（配偶者・パートナー）	24	27.3
同居家族がいる（両親等）	30	34.1

※数値はインタビュー時点現在としている（以下、同じ）。

3. ヒアリング調査内容

本報告書「第Ⅲ部 資料編」で所収している「派遣労働者の働き方とキャリアに関する調査」（派遣労働者調査用フェイスシート）⁴および、「派遣労働者の働き方とキャリアに関する調査」（派遣労働者調査用インタビュー項目）に基づき、ヒアリングを実施した。ヒアリングの回数は1人につき1回のみで、ヒアリング時間は1人あたり3時間前後。

² ここでの「リーマンショック」とは、2008年9月15日にアメリカ大手証券会社リーマン・ブラザーズが経営破綻し、世界経済に与えた衝撃のこと（以下、同じ）。

³ ここでの「2009年問題」とは、物の製造業務に係る労働者派遣について、平成18年頃から、従来請負により処理していた業務を労働者派遣により処理するよう切替えが進められたものが多いとされるなかで、平成21年（2009年）において、平成19年3月1日より最長3年間に延長された派遣可能期間が満了することとなることから、いわゆる「2009年問題」として指摘されてきた問題を指している（以下、同じ）。詳しくは、「いわゆる『2009年問題への対応』について」（厚生労働省発表、平成20年9月26日）<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/09/h0926-6.html>を参照。

⁴ 「派遣労働者の働き方とキャリアに関する調査」（派遣労働者調査票フェイスシート）は、ヒアリング対象者のヒアリング当日の負担を減らすことを目的に、年齢、性別、学歴、職業経歴などの情報を事前に記入してもらったものである。

第2章 調査対象 16 事例の基本属性と派遣社員になるまでの経歴

1. 16 事例の基本属性

本報告書は、ヒアリングを実施した 88 事例のなかから代表的な事例を比較検討することで、調査結果の概略をまとめるとともに、今後の考察の枠組みや課題を示すことを目的としている。そこで、以下では、88 事例の中から、代表的な業務と思われる事務派遣（OA 機器操作、ファイリング、営業事務、一般事務）を取り上げるとともに、その比較対照のため経理事務、製造業務派遣経験者についても取り上げることとする（経理事務も事務系派遣の 1 類型であるが、ここでは前記の一般事務等の事務派遣との対比の意味から別個の業務として取り上げている）。

取り上げる事例は、事務系 8 事例と経理事務 4 事例、そして、製造業務派遣経験がある者 4 事例⁵——の計 16 事例⁶である（調査対象者の属性は表 2-1 参照）。なお、先述の理由により、今回ヒアリングしたサンプルのなかで、製造業務派遣を経験した者のうち、現在も製造派遣で働いている者は 1 サンプルだったので、「製造業務派遣経験者」のグループは、過去に製造派遣を経験した者を含めて 4 事例とした（以下では「製造業務派遣経験者」を「製造系」と略す）。なお、以下調査対象者については、表 2-1 の表頭に付されている整理番号を引用して記述する（たとえば、No.70（女性、22 歳）などと表記する）。

表2-1：調査対象者の属性

整理番号	事務系								経理事務				製造派遣経験者（製造系）			
	70	45	36	71	7	23	18	54	78	69	65	73	74	80	88	87
性別	女性	女性	女性	女性	女性	女性	男性	女性	女性	男性	男性	女性	女性	女性	男性	男性
年齢	22	32	33	33	34	36	37	38	25	31	33	39	22	33	35	39
最終学歴	専門学校	大学	高校	大学	大学	短大	短大	高校	高校	大学	専門学校	専門学校	高校	大学	高校	専門学校
卒業年	2007	1999	1994	2001	1999	1995	1995	1989	2002	2000	1996	1999	2005	2002	1993	1991
未婚	未婚	既婚	未婚	未婚	未婚	既婚	既婚	既婚	未婚	未婚	未婚	未婚	未婚	未婚	未婚	既婚
一人暮らしか否か	両親と同居	配偶者と同居	一人暮らし	一人暮らし	一人暮らし	配偶者と同居	配偶者・子と同居	配偶者と同居	パートナート同居	両親と同居	一人暮らし	両親・兄と同居	一人暮らし	一人暮らし	母親と同居	配偶者と同居
就職活動の実施状況	した	した	学校推薦	した	した	した	した	した	しなかった	した	した	学校推薦	しなかった	しなかった	しなかった	した
初職就業形態	派遣社員	正社員	正社員	派遣社員	正社員	正社員	正社員	正社員	アルバイト	アルバイト	正社員	正社員	派遣社員	アルバイト	アルバイト	正社員
正社員経験	なし	あり	あり	なし	あり	あり	あり	あり	なし	あり	あり	あり	なし	なし	なし	あり
現在の仕事（派遣業種）	一般事務	一般事務	営業事務	一般事務	OA機器操作	研修事務	OA機器操作等	営業事務	経理事務	経理事務	経理事務	経理事務	検査	一般事務等	製造・請負	製造等

※表は事務系、経理事務、製造派遣経験者の区分けで、年齢が低い者から順に並べた。

取り上げたサンプルの性別の内訳は、事務系が、女性 7 事例、男性 1 事例となり、経理事務が女性 2 事例、男性 2 事例、製造系が女性 2 事例、男性 2 事例となった。最終学歴では、事務系が大卒 3 事例、短大卒 2 事例、専門学校卒 1 事例、高卒 2 事例となり、経理事務が大卒 1 事例、専門学校卒 2 事例、高卒 1 事例、製造系が大卒 1 事例、専門学校卒 1 事例、高卒

⁵ なお、No.88（男性、35 歳）のみ、現在は派遣で働いておらず、請負会社で働いている。詳細は事例編参照。

⁶ 各事例の詳細及びヒアリング日時などについては「第Ⅱ部 事例編」以下参照（以下同じ）。

2事例となった。また、初職については、事務系では正社員が6事例、派遣社員が2事例、経理事務では、アルバイトが2事例、正社員が2事例、製造系では、正社員が1事例、アルバイトが2事例、派遣社員が1事例となった。

2. 16事例の派遣社員になるまでの経歴とキャリアパターン

表2-2には、事例ごとに「派遣社員で働くようになった現在までの主な職業経歴」を付し、さらに現在、「派遣社員になるまでの経路」を簡略にまとめている。

表2-2：派遣社員で働くようになった現在までの主な職業経歴

整理番号	性別	年齢	最終学歴	就職活動の実施状況	初職就業形態	派遣社員で働くようになった現在までの主な職業経歴	派遣社員になるまでの経路	
事務系	70	女性	22	専門学校	した	派遣社員	2007年、高校卒業後、家計の都合上、進学をあきらめ、IT系の専門学校（短期コース）に通い、会社の合同説明会を通じ就職活動をするも不景気で就職が全くできず、実務経験がないことから派遣に登録。短期の派遣を繰り返し、現在、インターネット工事会社のISO処理部門でファイリング・事務処理に従事。	初職からほとんど派遣社員
	45	女性	32	大学	した	正社員	就職氷河期で就職活動がうまくいかず、1999年に大学（静岡）を卒業後、ハローワークを通じ地元の理化学機器・分析機器商社（中小企業）に就職。経理事務などを経験する。同社の成果主義と残業の多さ（サービス残業）から、うつ症状になる。結婚間近であったことからこれを契機に離職。結婚までの間、親元に暮らしつつ自由なお金が欲しいということで地元で大手独立系派遣会社に登録、照明機器メーカーの事務派遣として働いた。結婚後は関東に転居。自宅から10分にある某オフィスビルでの就労を希望し、派遣元に依頼。当該ビルに所在する外資系半導体商社で働くようになる。その後、同社は2009年2月、リーマンショックの影響から非正社員の雇用調整を発表。氏も同年3月に契約終了となる。ところが、同社は人手不足から氏に復帰を打診。氏もこれを受け、復帰し現在にいたる。	初職正社員を経て派遣社員
	36	女性	33	高校	学校推薦	正社員	1994年に高校（新潟・商業高校）を卒業後、「地元を離れたくない」ということで、学校のあっせん東京の経営コンサルタント会社（30人規模）に事務兼受付（正社員）として就職。2001年3月に同社が倒産し離職。倒産前から就職活動を始めると就職難で、就職情報誌に製薬会社の仕事紹介広告がでていたことから、大手独立系派遣会社に登録した。派遣社員として、医薬品製造メーカーの一般事務、不動産関連業の営業を経験し、後にサーバー保守会社の営業事務につく。しかし、2009年3月、リーマンショックによる業務縮小でサーバー保守会社の派遣契約が終了。2009年5月より、足袋メーカーの一般事務（営業事務）として現在にいたる。	初職正社員を経て派遣社員
	71	女性	33	大学	した	派遣社員	就職氷河期の中、大学3年の9月あたりからマスコミ関係（出版社等）を中心に就職活動を開始し、Web上のエントリーだけなら100社に及ぶが、そのうち20社で面接をうけたものの内定にはいたらなかった。大学4年の2000年10月頃には就職を断念。2001年3月に知人の紹介で金融関係のグループ系派遣会社に登録。当初、土日休日勤務をし、平日を利用して少しずつ就職活動を続けていたが、2001年10月あたりで「また生活のほうが悪くなってきた」ため、フルタイムの派遣に切り替える。2001年10月、派遣会社の新聞広告を見て登録。2001年10月～2005年4月にかけて小売・卸業で事務職の派遣を経験。その後、2005年5月～10月まで広告会社で事務派遣、2005年10月から出版社で一般事務の派遣を行い現在にいたる。	初職からほとんど派遣社員
	7	女性	34	大学	した	正社員	理系大学卒業後、大手IT会社のプログラマーとして就職。当該会社が長時間労働・サービス残業の激務であり、うつ病を発症し同社を離職。その後、病状回復とともに、リハビリを兼ね、小規模企業のアルバイトとして就職。病状の回復を踏まえ、派遣社員、さらに小規模企業の営業企画（正社員）を経て、再度派遣を選択。小規模企業では、残業代が払われることもなくコンプライアンス上も問題があることを痛感し、派遣であれば、大規模企業に派遣される蓋然性が高く、労働条件も良好なうえ、残業代などは契約で支払いが担保されているとの考えから、派遣を選択した。現在、ネットオークションのCS（Customer Service）業務。現在の派遣先への直接雇用を希望している。	初職正社員を経て、アルバイト、派遣などを経験した後、派遣社員
	23	女性	36	短大	した	正社員	1995年短大を卒業後、就職活動を通じ、マンション管理会社の営業事務（一般職）として就職。その後、2007年に同社を結婚退職するまで経営企画室などの職務を全う。離職後はハローワークを通じて、職業訓練校でWebデザインを学ぶも、希望にあった正社員の就職先を見つけれぬまま、2007年12月派遣登録。教育研修会社や人材コンサルティング会社の研修事務を担当し現在にいたる。	初職正社員を経て派遣社員
	18	男性	37	短大	した	正社員	短大卒業後、医療機器系メーカーの営業として就職。長時間労働とノルマのため離職。この長時間労働の経験から、就職活動では仕事と私生活の両立を前提に就職活動を開始（氏は共働き）。たまたま知り合った人材会社の担当者が起業することから、契約社員としてネットショッピングの小規模会社に就職。その際にIT技術について学び、その後、森政権の緊急雇用対策のIT教育投資が活発化している最中、時流に乗り、OAインストラクターの派遣に従事。後、同対策が下火になった時期に、事務所のパソコン設置の単発派遣に切り替える。さらに日雇系派遣会社が行政指導を受けた頃にこれらの業務も低迷すると、事務職派遣に切り替え現在に至る。仕事と私生活の両立を前提に派遣を選択し、現在、大学に再度入学し、学業と仕事の両立も果たしている。	初職正社員を経て契約社員を経験した後、派遣社員

表2-2(続き)

	整理番号	性別	年齢	最終学歴	就職活動の実施状況	初職就業形態	現在、派遣社員になるまでの主な職業経歴	派遣社員になるまでの経路
事務系	54	女性	38	高校	した	正社員	地元神奈川の高校(普通科)卒業後、1989年4月、家を出たいと考えて、東京の日本料理店の接客業(正社員)につきも、女性同士の人間関係に悩み離職。その後、知人の紹介で物流商事の役員秘書のアシスタント(正社員)に携わる。5年ほど働いた頃、パソコンに携わる仕事がしたいと考えるようになり、同社を離職。ハローワークを通じソフトウェア開発会社の事務(正社員)に転職。同社では1年半ほど働くことになるが、長時間労働などを理由に離職。離職後はワーキングホリデー制度を利用してニュージーランドに8カ月、語学留学。帰国後、「就職活動をしている時間もないなと思って、手取り早くすぐに働ける」ということで派遣登録。1998年以降、営業事務を中心に9カ所ほど派遣先を切り替えながら働き続ける。2008年11月、製造メーカーの営業事務の派遣契約を自ら終了したところ、リーマンショックの影響に遭遇。「すぐ仕事が見つかる」と思って契約を終了したものの、派遣会社からの仕事の紹介件数は激減。2009年5月より、短期派遣で自治体のファイリングなどをして現在にいたる。	初職正社員を経て派遣社員
経理事務	78	女性	25	高校	しなかった	アルバイト	マンガに関心があり、マンガ家になるため就職活動はせず、2002年通信制高校卒業後、地元茨城でアルバイトの掛けもち生活をする。マンガを描き続けるも、願いはかなわず、バイトの掛けもち生活にも疲れ、1カ所でも働くため製造系派遣会社に登録。携帯電話の基盤の検査業務につく。その経験から、事務派遣をしたいと考えるようになり、パソコンスクールに自費で通う。2004年、ネットで未経験者可の事務派遣の仕事を見つけ登録。通信回線の設定を行う営業所で派遣社員として働き、同営業所で契約社員として直接雇用される。東京に転居するため同社を離職し、大手独立系派遣会社に登録。経理事務補助の仕事希望し、実際に紹介される。自学自習や資格学校で簿記を学びつつ、経理事務の派遣を続け現在にいたる。	初職アルバイトで、派遣社員を経験し契約社員に転職した後、派遣社員
	69	男性	31	大学	した	アルバイト	地元千葉の大学に進学するも、在学中、就職氷河期であり就職できず。卒後は大手コンビニエンスストア会社の本部アルバイトとして事務補助業務に従事し、正規雇用を目指すも、同社でその見込みがないことから離職。その後、正社員の求職活動と併用する形で、2002年4月からコールセンターの短期派遣(日雇派遣系)を始める。2003年4月に、契約社員登用の可能性のある派遣先を中心に派遣を続けるが、知人の紹介で、2003年11月、ソフトウェア会社(正社員20人ほど)に正社員(プログラマー)として就職する。しかし、長時間労働により体調を崩し同社を2007年10月に離職。その後、就職活動がうまくいかず2008年5月頃に断念。再度、旅行関係の資本系派遣会社に登録し、旅行会社の短期派遣の後、2008年6月に運輸関係の関連企業(財務関係)で経理事務の派遣に従事し現在にいたる。	初職アルバイトで、正社員を経験した後、派遣社員
	65	男性	33	専門学校	した	正社員	地元岩手の高校(国際科)卒業後、建築方面に進みたい宮城の専門学校(インテリア科)に入学。就職氷河期で苦労するも、卒後、1996年4月に宮城の建築設計事務所に入社。資格取得後卒業し、地元の楽器店(特約店)にピアノの調律師(正社員)として就職。しかし、低賃金と将来性のなさから1990年3月に離職。その後、ハローワークを通じて求職活動をし、1990年10月から健保組合の事務(正社員)として働く。1997年12月頃に個人的な事情により離職。その後、正社員の求職活動が続けるがすでに不況に突入していたことから、大手で働けると思い派遣登録。病休者の代替要員を探していた建設設計事務所の経理の仕事につく。同社では、病休者が復帰し半年で契約期間は終了。その後、石油会社の関連企業(財務関係)や会場・展示場運営会社などで経理事務をして現在にいたる。	初職正社員でアルバイト等経つ派遣社員
製造系	73	女性	39	専門学校	学校推薦	正社員	地元神奈川の高校(普通科)卒業後、担任の紹介で、1988年4月、調律師養成の専門学校に入社。資格取得後卒業し、地元の楽器店(特約店)にピアノの調律師(正社員)として就職。しかし、低賃金と将来性のなさから1990年3月に離職。その後、ハローワークを通じて求職活動をし、1990年10月から健保組合の事務(正社員)として働く。1997年12月頃に個人的な事情により離職。その後、正社員の求職活動が続けるがすでに不況に突入していたことから、大手で働けると思い派遣登録。病休者の代替要員を探していた建設設計事務所の経理の仕事につく。同社では、病休者が復帰し半年で契約期間は終了。その後、石油会社の関連企業(財務関係)や会場・展示場運営会社などで経理事務をして現在にいたる。	初職正社員を経て派遣社員
	74	女性	22	高校	しなかった	派遣社員	2005年高校卒業後、関西から単身上京。CG等の専門学校に通いつつ、生活のため紙製品の工場のライン作業に派遣として就く。当初は短期で製造系や軽作業、ピラ配りなどの派遣で働き、後に自動車関係会社のエアコンや換気扇工場などで製造派遣として働く。その後も派遣社員で、ソーラーパネルの検査業務に従事し現在にいたる。	初職からほとんど派遣社員
	80	女性	33	大学	しなかった	アルバイト	高専(北海道)で情報処理等を学びつつ、1浪して、関東の大学に進学。年齢が他より高いことから就職氷河期の中で、比較的年齢制限のない公務員試験突破を目指すも(就職活動をしないで)、合格を得ることができず。卒後は、アルバイトを続けるが、両親の要望などもあり北海道に戻る。しかし、職はなく、地元のコンビニでアルバイト。製造系の派遣会社の求人を見つけ派遣登録。静岡でエアコン製造、長野で光学レンズ製造をする。長野の工場は休日が少なく、残業もあり貯蓄が可能であったため、これを元手に東京で事務派遣の求人を探し、現在、携帯モバイルの保障サービス企業で一般事務をしている。	初職アルバイトで、派遣社員
製造系	88	男性	35	高校	しなかった	派遣社員	東京の高校卒業後、2年の浪人生活の後、アルバイトの延長で封入封緘の製造派遣を始める。月単位のシフト制で、長時間労働で休みも取りづらかったが、3日ほど休んだら解雇される。その後、失業給付を受給。資金が尽きかけた頃に、「時給がいいイコールやはり派遣」とのイメージから、コールセンターの派遣につく。3年弱勤めるも、業績不振の関係で時給額が下がると聞いたため派遣契約を自ら終了。再度、2004年6月、封入封緘の製造派遣を始めるが、2009年9月、いわゆる2009年問題を背景とする期間制限の関係で、仕事内容はそのままに請負社員に切り替わり現在にいたる。2005年10月から、大学の通信講座(法学)を受講し、仕事と学業の両立も果たしている。	初職アルバイトで、ほとんど派遣(請負含む)

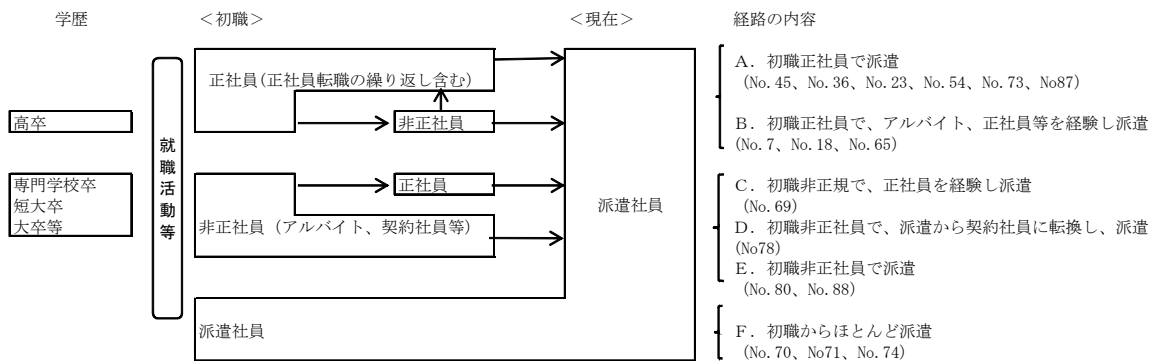
表2-2(続き)

整理番号	性別	年齢	最終学歴	就職活動の実施状況	初職就業形態	現在、派遣社員になるまでの主な職業経歴	派遣社員になるまでの経路
製造系 87	男性	39	専門学校	した	正社員	コンピュータに関心があったことから、専門学校（情報処理）に進学。情報処理2級の資格を取得した。1990年の冬頃から就職活動を開始。まだバブル景気が残っていたため、プログラマーとして働けるITメーカーに就職。その後、知人の紹介で、1998年11月にソフトウェア開発業にSEとして転職。金融関係の統合案件のシステム構築に3年ほど携わる。ところが、2004年、氏の妻が大病を抱え、手術や大きな治療の際に付き添いが必要となったことから同職を離職し、SEの技術者派遣となる。しかし、妻の容体が安定しなかったため、地元千葉の製造業業務派遣等をしつつ、妻の看護と仕事との両立を図り現在にいる。	初職正社員を経て派遣社員

3. 派遣にいたるまでの経路

表 2-2 を踏まえた「派遣社員になるまでの経路」をまとめると、図 2-1 のようになる⁷。一見して、初職正社員で派遣になった者が多いことがわかる。初職正社員で、アルバイト、正社員などを経験し派遣になった者が 3 事例、初職からほとんど派遣が 3 事例である。

図2-1：初職から見た派遣にいたる経路とその内容



そこで、以下では、正社員経験の有無とその時期を軸に、図表 2-3 の「経路の内容」を以下の 4 分類にまとめることとする。

すなわち、①初職正社員で派遣、②初職は非正社員だが正社員経験を経て派遣、③初職非正社員で派遣、④初職からほとんど派遣——である⁸。

図 2-1 の「経路の内容」をもとに分けてみると、①初職正社員で派遣 (A と B)、②初職は非正社員だが正社員経験を経て派遣 (C)、③初職非正社員で派遣 (D と E)、④初職からほとんど派遣 (F) ——である。

したがって、正社員経験の有無でみると、「①初職正社員で派遣」「②初職は非正社員だが正社員経験を経て派遣」が正社員経験ありで、「③初職非正社員で派遣」「④初職からほとん

⁷ もちろん、それ以外の経路、例えば、いったん派遣社員になり、その後、正社員になってから離職し、さらに派遣社員になるなど、パターンがもっとありうるが、今回の 16 事例を単純化すると、図表 2-3 のようになつたにすぎない。

⁸ 小杉礼子 (2002) 「学校から職業への移行の現状と問題」小杉礼子編『自由の代償——フリーター』日本労働研究機構。及び、三谷直紀「長期不況と若年失業——入職経路依存性について」『国民経済雑誌』第 183 巻第 5 号などが参考になった。

ど派遣」が正社員経験なしということになる。

4. 卒後から、初職、派遣社員にいたるまでの経路

では、派遣社員は経歴上、初職からどのようなプロセスをたどり、派遣労働を始めるのだろうか。初職にいたる「就職活動の有無」から、「初職の内容」「初職の離職理由」をみたのが表 2-3 である。

通常、いずれの学歴にせよ、最終学歴の学校卒業後、就職活動等（学校推薦含む）の有無によって初職がどのような就業形態であるかが決まるはずである。そこで、表 2-3 を踏まえたうえで、以下では、初職にいたる過程を(1)初職が非正社員だったケースと(2)初職が正社員だったケース——の二つにわけて説明することとする。

表2-3：初職の内容と離職理由

	整理番号	年齢	性別	最終学歴	卒業年	就職活動の有無	初職就業形態	初職の中身	初職の離職理由
事務系	70	22	女性	専門学校	2007	した	派遣社員	携帯の機能開発の実機テスト（コンテンツテスト）の派遣	業務縮小による期間満了。
	45	32	女性	大学	1999	した	正社員	医療機器の卸売りの事務	長時間労働によるうつ症状。結婚退職。
	36	33	女性	高校	1994	学校推薦	正社員	経営コンサルタント会社（30人ほどの企業）の事務兼受付。	会社の倒産。
	71	33	女性	大学	2001	した	派遣社員	カード会社の受付・電話対応（派遣）。	派遣先の移転による期間満了。
	7	34	女性	大学	1999	した	正社員	大手IT会社のプログラマー	激務による体調悪化（うつ病）。
	23	36	女性	短大	1995	した	正社員	大手不動産管理会社の一般職	結婚。
	18	37	男性	短大	1995	した	正社員	医療機器メーカーの営業	長時間労働、残業代払われないでの低賃金、接待。ノルマ。
	54	38	女性	高校	1989	した	正社員	日本料理店の接客	人間関係（先輩女性）。高級会席のプレッシャー（ストレス）。肉体疲労。シフト勤務によるリフレッシュの難しさ。
経理事務	78	25	女性	高校	2002	しなかった	アルバイト	パン屋で接客バイト、ハンバーガーチェーンの接客バイトもかけもち（マンガ家になりたくて、マンガ描きとバイトを両立させていた）。	対人関係。バイトの掛けもちに疲れ、派遣（検査）に転換。
	69	31	男性	大学	2000	した	アルバイト	大手コンビニ本部のアルバイト（一般事務）	契約社員、正社員登用への転換が見込めないことがはっきりしたため。
	65	33	男性	専門学校	1996	した	正社員	建設設計事務所のCADオペレーター	残業の多さ、ワンマン社長と合わない。
	73	39	女性	専門学校	1999	学校推薦	正社員	楽器特約店のピアノ調律師	給与が低く、将来性もない。
製造系	74	22	女性	高校	2005	しなかった	派遣社員	紙製品の工場でライン作業（派遣）	短期の仕事だった。期間満了。
	80	33	女性	大学	2002	しなかった	アルバイト	製造メーカーの下請け会社（物流）でパソコンの電話ユーザーサポートのアルバイト	フルタイムで休みを取りにくく就職活動との両立ができなかった。コールセンターなのでクレーム処理がストレス。（両親の希望により、田舎（北海道）に帰ったのが直接の理由）。
	88	35	男性	高校	1993	しなかった	アルバイト	レンタルビデオショップの店員等	アルバイトの切り替え。
	87	39	男性	専門学校	1991	した	正社員	ITメーカーのプログラマー（SE）	SEとして技術力を向上させるにはより大きなプロジェクトに参加するため、ステップアップのために転職。

(1) 初職が非正社員であった者が派遣になる経路

まず、取り上げた 16 事例によれば、就職活動等をしなければ、初職はいずれも非正社員（とくにアルバイト）となっている。例えば、No.78（女性、高卒、25 歳）、No.74（女性、高卒、22 歳）、No.80（女性、大卒、33 歳）、No.88（男性、高卒、35 歳）である。

いずれのケースも、就職活動をしなかったことには理由がある。No.78（女性、高卒、25

歳)は高校時代にマンガを描くことに熱中し、マンガ家になりたいということで就職活動はしなかった(初職はアルバイトの掛けもち)。No.88(男性、高卒、35歳)はそもそも高校卒業後、浪人生活の傍らアルバイト生活を送っており(音楽活動に熱中したという面もある)、学校生活と職業生活の区切りがないままに、学生アルバイトの延長で社会に出たタイプである(したがって、就職活動をしていない)。No.80(女性、大卒、33歳)は、大学在学中に公務員試験受験を志して就職活動をしなかった⁹。No.74(女性、高卒、22歳)は、高卒後、「すぐに働きたくない」と考えて、専門学校などで学びながら社会に出たいと考えたため、就職活動はせず、生活と学業のため派遣を始めている(このケースは正社員に当初からなりたくないというタイプでもある)。つまり、就職活動をしなかったため、卒後アルバイトから始め、あるいは学生アルバイトの延長から派遣になっているケースや、卒業後すぐに派遣を始めている。なお、就職活動をしなかった者のなかには、そもそも正社員を忌避している者(No.74)や、学校卒業時点では正社員になりたいと考えていなかった者がいることに留意が必要である(No.78、No.88)。

他方、就職活動をしたにもかかわらず、正社員になれなかった者には、No.69(男性、大卒、31歳)、No.71(女性、大卒、33歳)、No.70(女性、専門学校卒、22歳)がいる。彼・彼女らが学校卒業直後時点で正社員になれなかった理由の一つとして、就職氷河期があげられる¹⁰。

例えば、No.69(男性、大卒、31歳)は就職氷河期で就職できず、卒後は大手コンビニエンスストア会社の本部アルバイトとして事務補助業務をした。しかし、登用の見込みがないことがわかり、同社を退職後、求職活動と両立させるためコールセンターの派遣社員となっている。No.71(女性、大卒、33歳)は、マスコミを中心に就職活動をしていたものの、大学4年の10月頃には断念し、卒後、派遣社員を始め、そのまま事務派遣を続けている。No.70(女性、専門学校卒、22歳)は、卒業年が2007年であるため、いわゆる就職氷河期世代ではないが、不景気によって希望の仕事につけず派遣となった。就職氷河期など不況要因で正社員になれなかったタイプの多くは、アルバイト等から始めて派遣社員になるか、卒後、すぐに派遣社員として働き始めることとなる。

それでは、初職が非正社員のうち、学校卒業時にアルバイトを選ぶ者と派遣社員を選ぶものの違いは何であろうか。まず、初職から派遣を選んだ者はNo.70(女性、専門学校卒、22歳)、No.74(女性、高卒、22歳)、No.71(女性、大卒、33歳)であるが、いずれも比較的若い層が多く、また、居住地が東京という大都市だった。大都市に居住する比較的若い層は、

⁹ 類似のものとして、今回取り上げた事例にはないが、大学在学中に就職活動をしなないタイプのなかには、単位不足で卒業できないと思いこんで就職活動をしなかったタイプもいる(このタイプは一留して翌年に本格的な就職活動をしようと考えていたようである)。

¹⁰ 正社員になれなかった者のなかには、就職活動での希望の業界の絞り込み方等に問題がある者もいるであろう。例えば、No.69(男性、大卒、31歳)は何がやりたいのかははっきりせず、卒後も「モラトリアム」的だったとしている。

派遣という働き方の認知度が高いため（学生時代から派遣をアルバイト感覚でやっている者もいる）、派遣に接しやすかったのかもしれない。その一方、初職がアルバイトなどの非正社員だった者は、No.78（女性、高卒、25歳）、No.69（男性、大卒、31歳）、No.80（女性、大卒、33歳）、No.88（男性、高卒、35歳）であるが、そのうち、No.78は地方出身であり派遣という働き方を当初知らなかった。No.80とNo.88は学生アルバイトの延長から卒後もアルバイトをたまたま続けていたのであり、後に、求人誌や知人の紹介を通じて派遣に入っている。つまり、初職時点で派遣を選ぶことについては、派遣という働き方の認知度が影響を与えていることが示唆される。

(2) 初職が正社員であった者が派遣になる経路

就職活動をして、初職が正社員になれた者の中にも就職氷河期を体感した者が当然ながらいる。例えば、No.45（女性、大卒、32歳）、No.18（男性、短大卒、37歳）、No.65（男性、専門学校卒、33歳）である。

No.45（女性、大卒、32歳）は、就職氷河期で就職活動がうまくいかず、地元の大学を卒業後、ハローワークを通じ中途採用枠で小規模企業の商社に事務として就職している。No.18（男性、短大卒、37歳）も就職氷河期を体験し中小企業の医療機器メーカーの営業として就職している。No.65（男性、専門学校卒、33歳）も地元の専門学校を卒業後、小規模の設計事務所に就職している。初職はいずれも正社員であるが、中小企業であり、長時間労働やノルマなどを理由に辞める者が多い（このようなケースではメンタルや身体的に体調を崩す者もいる。とくにNo.45とNo.18）。No.45は離職後すぐに派遣となっている。No.18は契約社員を経て派遣となっている。No.65は正社員の転職を繰り返し、プログラマーになるがその適性があまりなかったため、事務派遣に切り替え、現在、経理事務の派遣となっている。精神面・肉体面での過酷さを理由に初職を離職した場合には、離職後すぐに派遣となるか、転職の繰り返しや契約社員などを経つつ派遣社員になっている。

就職氷河期下にあっても初職で大手の正社員についていた者もいる。No.7（女性、大卒、34歳）、No.23（女性、短大卒、36歳）である。No.7（女性、大卒、34歳）は、初職で大手ITメーカーのプログラマーになったが同社が長時間労働で激務であったことからうつ病を発症し離職。病状回復とともにアルバイトをしつつリハビリをし、体調回復とともに、派遣社員や零細企業の正社員を経て、現在、派遣で働いている。No.23（女性、短大卒、36歳）は、大手の会社を中心に就職活動をし、大手マンション管理会社の事務（一般職）に就いた。しかし、同社は、結婚・出産後の職場復帰がしづらい古い体質があったため結婚退職。その後、派遣社員となっている。いずれのケースも、初職が大手企業であるが、就業継続するうえで障害があり、離職の後、労働条件の良い企業の正社員や希望の職種に就けないなどの理由で派遣になっている。

また、就職氷河期であっても、学校の就職あっせんシステム¹¹によって、就職困難を感じずに初職につけた者として、No.36（女性、高卒、33歳）がいる。新潟の高校卒業後、「地元を離れたい」という理由で、東京の経営コンサルタント会社（規模30人）の事務兼受付の仕事を担当から紹介された。就職の7年後に同社が倒産したため、正社員の求職活動をするも就職難で派遣となり、現在も派遣社員を続けている。

なお、就職氷河期前に正社員の初職については、No.54（女性、高卒、38歳）、No.73（女性、専門学校卒、39歳）、No.87（男性、専門学校卒、39歳）がいる。学校の職業あっせんの仕組みがある程度機能し、また企業の需要も旺盛だったことから、就職困難を感じていない。例えば、No.54（女性、高卒、38歳）は、高校の担任が就職のあっせんをしてくれたが、それを断り、自力で求人誌を見て求職活動をし、日本料理店の接客業に就いている。

ただし、No.54（女性、高卒、38歳）とNo.73（女性、専門学校卒、39歳）は短期間で初職を離職している。No.54は人間関係で離職。No.73は初職が楽器特約店（小規模）であり、将来性を感じず離職している。その後、好景気の影響で正社員に転職しているが、景気が悪化するとともにスムーズな転職活動ができなくなり派遣となった。なお、No.87（男性、専門学校卒、39歳）は、専門学校で情報処理関係の資格を取得し、難なくIT系メーカーのプログラマーとして就職し、SEのスキルを身につけ、ソフトウェア開発会社に転職し、金融関係の統合案件のシステム構築に携わるなどの経験を積むが、配偶者（妻）の病気の看護のため、派遣になっている。

初職正社員経験者を総括すると、長時間労働だったことにより離職する者が多く、また、景気悪化を背景に転職活動で大手の企業や労働条件の良い企業、自身の適性にあった企業に就けないことから、初職離職後すぐに派遣になるか、転職を繰り返し（適性にあった仕事につけぬまま）派遣になるケースがみられた。

5. キャリアパターン

表2-2、表2-3を踏まえ、大まかなキャリアパターンを概観することにする（以下の説明では、今回取り上げた事例以外のものも含む）。

初職正社員の派遣では、初職が過酷な労働条件（あるいは初職でパワハラ・セクハラを経験）で派遣に移るケースがある。また、正社員をいくつか経験した後（ステップアップで転職）、リーマンショックに遭遇し派遣になるケースや、別の職種に転換するうえで派遣にな

¹¹ 学校の就職あっせんシステムについては、近年、普通科高校の影響力の低下を指摘するものとして、メアリー・ブリントン（2008）『失われた場を探して——ロストジェネレーションの社会学』（NTT出版）が参考となる。今回のサンプルでは、No.70（女性、専門学校、22歳）は普通科高校出身だが、在校生の7割が進学であり、就職あっせんのシステムはあったものの、働くことを決める時期が遅かったこともあり、紹介してもらえなかった。彼女は高校を通じて就職ができないと判断し、PCの専門学校に通い、資格を取り自力で合同説明会に参加したが就職できず、派遣社員となった。

るケースがあった（正社員になるためのつなぎの側面）。また、家事・育児などで退職した女性や留学・趣味などで正社員を辞めて派遣になるなど、私生活との両立の面から派遣を選んでいる者がいた。

初職が非正社員で、後に正社員となり、派遣になるケースでは、在学中に就職活動をせず（あるいは就職活動ができず）非正社員として生活の糧を得つつも、その後、正社員となり、希望の業界ではない等の理由から派遣になるケースがみられた。

初職が非正社員で派遣になるケースでは、学生時代の延長でアルバイトを続け非正社員になる者や就職活動をせず非正社員になる者など多様であるが、いずれにせよ初職では非正社員を経験しているものの、後、派遣という就業形態が社会に浸透する（求人誌などに派遣の求人が出る）に及び、派遣に転換した後、一貫して派遣社員として働いているケースが多い。

初職からほとんど派遣で働いているケースについては、就職活動をしつつも、就職氷河期で正社員の職につけず、派遣という就業形態が社会に浸透してきた時期でもあることから（新卒派遣等）、初職で派遣を選択した者が見られた。また、就職活動の有無にかかわらず卒業間際や後に派遣登録し、実務経験がないことから短期派遣を繰り返し事務仕事に慣れるにつれ次第に長期の派遣の仕事に就くケースもみられる。なお、卒業時から、例えば声優の仕事などのやりたいことがあり、正社員としての就労が難しい者で最初から派遣を選好して今に至る者もいた（仕事と私生活の両立目的）。

なお留意点として、派遣業界の職業紹介としてのツールが進化する過程（例えば、求人情報誌に派遣の求人が載る時期から、ネットを通じて登録会で募集する時期、さらに、ネットを通じて求人情報が掲載される時期）に応じて、派遣で仕事を得るアクセス方法にも変化があるようである。近年では、ネットで求人情報を得る派遣労働者の割合が高まっている可能性もある。この場合、派遣労働者1人当たりの登録派遣会社の数が増える傾向にあり、派遣元と派遣労働者との関係はより希薄になっているように思われる。

第3章 派遣労働を選ぶ理由

1. 派遣労働を選ぶ理由

以下の表3-1は、16事例の派遣社員になった理由をまとめたものである。

表3-1：派遣社員になった理由

整理番号	年齢	性別	最終学歴	卒業年	未婚	派遣になった経路	派遣社員になった理由（している理由）	現在の派遣の仕事内容（直近のもの含む）	
事務系	70	22	女性	専門学校	2007	未婚	初職からほとんど派遣	正社員の仕事が見つからない。正社員になるためのつなぎ。資格を専門学校でとったが、実務経験をつむため派遣を選んだ。	インターネット工事会社のファイリング・事務処理
	45	32	女性	大学	1999	既婚	初職正社員で派遣	初職が中小企業であり長時間労働やサービス残業がある等の労働条件面の低さがあつたことから、派遣会社では大手志向になった。派遣であれば辞めやすいこと、会社の人間関係がドライであること（対人関係での適度な距離感）、就職活動をしなくていいこと、自分の時間をしっかりとれること。	外資系半導体商社の事務
	36	33	女性	高校	1994	未婚	初職正社員で派遣	会社に縛られたくない。人間関係がドライ。働きたい仕事内容が選べる。派遣会社の仕事紹介が迅速で便利。仕事の範囲や責任が明確。	足袋メーカーの営業事務（受発注管理）
	71	33	女性	大学	2001	未婚	初職からほとんど派遣	正社員の仕事が見つからない。正社員になるためのつなぎ。派遣は仕事の紹介が迅速で便利。	出版社の営業事務
	7	34	女性	大学	1999	未婚	初職正社員で派遣	初職でメンタル的に病気になる経験があることから、大手に派遣される。残業代がでる（契約で守られている）。	ネットオークションのCS業務
	23	36	女性	短大	1995	既婚	初職正社員で派遣	webの職業訓練を受けたが正社員の仕事になかった。派遣であれば仕事紹介が迅速であり、働きたい仕事内容も選べ、仕事と家事との両立が図れる。今後、出産し落ち着いたら、正社員になりたいと考えている。	研修会社の研修事務
	18	37	男性	短大	1995	既婚	初職正社員で派遣	正社員の拘束忌避（一つの会社に縛られたくない）。仕事の範囲が明確。残業が少なくすむ。仕事と私生活の両立。	証券会社の送付物配信部門事務
54	38	女性	高校	1989	既婚	初職正社員で派遣	当初は、仕事がすぐに決まって手取り早くて便利だから。正社員になるためのつなぎで派遣を選択。また、当初は、正社員と派遣で仕事に垣根がなく責任感のある仕事につけたことが魅力だった。しかし、最近では雑用ばかりとの印象。最近では派遣をやめて正社員になりたいと考えている。	製造メーカーのデータ作成事務	
経理事務	78	25	女性	高校	2002	未婚	初職非正社員で派遣	賃金が十分で、働きたい仕事を選べる。経理の資格をとったため、派遣で実務経験をつけたいと考えている。	食品の卸売業で経理事務
	69	31	男性	大学	2000	未婚	初職は非正社員だが正社員経験を経て派遣	当初就職活動と併用しやすいように日雇い派遣だった。正社員の仕事が見つからないことから派遣を継続。派遣先での正社員登用を望むため、派遣を続けている面もある。	運輸会社の関連会社（財務関係）での経理事務
	65	33	男性	専門学校	1996	未婚	初職正社員で派遣	正社員の仕事になかった。派遣なら働きたい仕事内容が選べ、仕事紹介も迅速。資格取得（経理）との両立。実務経験（経理）も積める。	外資系自動車リース会社での経理事務
	73	39	女性	専門学校	1999	未婚	初職正社員で派遣	当初は、正社員の仕事が見つからず、正社員として働くためのつなぎの面もあり、派遣であれば仕事紹介が迅速であることや、会社の人間関係がドライ、仕事と私生活の両立、労働時間に比して賃金水準が十分との意味もあった。前職（正社員）でのメンタルのリハビリで派遣を選んだ面があり、一生続けられる仕事として経理がしたく、その実務経験を積む意味もある。現在では給与や待遇は決して良くないと思うようになっている。	会議場・展示場運営会社の経理事務
製造系	74	22	女性	高校	2005	未婚	初職からほとんど派遣	当初は学業（CG専門学校等）との両立の面があつたが、現在でも趣味でCGは続けており、残業が少ないことが派遣のメリット。他のパート等に比べ時給も高く、仕事の範囲や責任が明確なのもよい。会社の人間関係がドライな面もよく、一つの会社で縛られたくない。	製造メーカーのソーラーパネルの検査
	80	33	女性	大学	2002	未婚	初職非正社員で派遣	正社員として働きたい仕事が見つからない。パート・アルバイト等に比べ各種保険に加入できる。	モバイル通信系会社で一般事務
	88	35	男性	高校	1993	未婚	初職は非正社員で派遣	時給がアルバイトに比べ高い。当初は音楽活動との両立の面があつた。現在では大学（通信教育）との両立の面もある。	封入封緘作業
	87	39	男性	専門学校	1991	既婚	初職正社員で派遣	配偶者が大病のため看護との両立をするには派遣しかなかった。配偶者の回復がみられるため、正社員になりたいと考えている。	コピー機のトナー製造（研究補助含む）

16事例の派遣になった理由をみると（表3-1）、「正社員の仕事がみつからない（正社員になるためのつなぎ）」を理由にあげる者が8事例というように、正社員になれなかったがゆえにやむなく派遣をしたという者が半数いた。代表的な事例として、No.70（女性、専門学校卒、22歳、未婚）がある。No.70は、家庭の事情で進学せず、資格がなければ高卒では仕事がないと考え、専門学校でPCの資格を取った。しかし、合同説明会で実務経験がないことを指摘され、そのまま派遣会社に登録している。

これと類似の事例として、求人誌で正社員の求人を探していたところ、希望の仕事がたまたま派遣だったケースもみられる（No.36（女性、高卒、33歳、未婚）、No.73（女性、専門学校卒、39歳、未婚）など）。また、No.23（女性、短大卒、36歳、既婚）は、大手マンション管理会社を結婚退職し、離職後はweb構築の職業訓練を受けたが希望する正社員の仕事がみつからなかった。そこで、派遣であれば仕事紹介が迅速であり、働きたい仕事内容も選べ、仕事と家庭の両立が図れることから派遣を選んでいる。これらの例では、「正社員の仕事がみつからない」理由の反面、「派遣会社の仕事紹介が迅速に便利」や「働きたい仕事につけるから」「実務経験をつむため」「仕事と私生活の両立のため」などの理由をあげている者が目立つ。

とくに「派遣会社の仕事紹介が迅速」とする回答も目立つ。正社員になれなかった者だけでなく、就職活動や面接の手間を派遣会社が代行してくれることにメリットを感じている者もいる。ただし、すべての者がこれをあげているわけではなく、希望の仕事派遣会社から紹介されないと考えている者もいることにも留意すべきであろう。例えば、希望職種で実務未経験の場合、紹介されづらい面がある。また、景気動向も派遣会社の紹介能力に影響を与える。No.74（女性、高卒、22歳、未婚）は、製造系派遣会社に登録し、検査業務に従事しているが、リーマンショック以降の不況により派遣会社に登録に行っても仕事の紹介がなされなかった経験から、派遣会社の紹介能力についてはそれほど高く評価していない。

「実務経験を積むため」については、具体的には、初職が非正社員でゆくゆくは正社員になりたい者、あるいは初職正社員でも次の仕事で別の職種の正社員に移りたい者の中に、派遣でその種の職種の実務経験を積めることを期待する者がいるようだ。例えば、No.73（女性、専門学校卒、39歳、未婚）は、前職正社員（前職は健保組合の事務だった）でも、別の職種（経理事務）に転換したいと考えて派遣を選んだ。畑違いの分野でいきなり正社員での就職活動をして、即戦力を求める企業のニーズに合致しないことを踏まえての行動であり、派遣会社の仕事の紹介能力を活用すれば、希望の職種にも就きやすいとの判断であろう。

また、営業事務や経理事務など「働きたい仕事につける」ことを派遣のメリットにあげる者もいる。これは職務だけでなく、大手企業で働きたいという場合も同様である。派遣社員の中には、前職が長時間労働であった場合や、中小企業で労働条件が低かった場合に、労働条件や職場環境が良好な大企業で働きたいと考えて、派遣を選んだ者もいる。具体的には、No.7（女性、大卒、34歳、未婚）やNo.45（女性、大卒、32歳、既婚）などである。例え

ば、No.7は、初職で大手ITメーカーのプログラマーをしていたが、長時間労働（サービス残業あり）で上司部下の関係でもストレスがあったため、メンタル面で病気になった経験がある。彼女は次のように言う。

「ちゃんとした企業だと、それ（正社員）のほうが安定していると思うんです。ただ、求職活動とか、面接とかをしても、入ってみるまではその会社ってなかなかわからないことが多いんですね。それで、1回正社員で入ってすぐ辞めるとなると職歴にも響くと思うので、それだったら（派遣として）大きな企業で安定して働いたほうがいいかなと思いました」（下線＝調査担当者）。市場を通じて転職すれば大企業に就職できる可能性が低い、派遣であれば大手で働くことが可能との認識のようだ。

仕事と私生活の両立については、両立したい対象が「家事」や「看護」だけでなく、「音楽」や「大学進学（学業）」など多様である。仕事をしながら求職活動をするため、融通が利く派遣（日雇い等）を選んだ者もいた。また、心身の病気を抱えている者のなかに、派遣をしながら生計を得つつ、回復している者もいた¹²。

一方、「会社に縛られたくない」「人間関係がドライのほうがよい」「残業が少なくてすむ」「仕事の範囲と責任が明確」などをあげる者もいる。これはライフスタイルに対するこだわりにより、正社员的な働き方を忌避して派遣を選ぶ理由と思われる。例えば、No.18（男性、短大卒、37歳、既婚）は、初職が医療機器メーカーの営業だったが、長時間労働、低賃金（残業代が払われない）などの理由で辞めている。その経験もあり、No.18は現在でも正社員になりたいとは思っていない。仕事範囲が明確で、残業が少ないのも派遣の魅力であり、仕事と私生活の両立にこだわりをみせている。

No.88（男性、高卒、35歳、未婚）のように、アルバイトの延長で派遣になったタイプでは、「時給がアルバイトに比べ高い」というように、時給額の高さから派遣を選ぶ者もいる。

なお、今回取り上げた事例には盛り込まれていないが、専門的なスキルを活かすために派遣を選んでいる者もいる。例えば、OA機器操作での集計業務や翻訳の例がある。

2. 数ある就業形態の中で派遣が選ばれた理由

数ある就業形態のなかで、すなわち、直接雇用の正社員、あるいは、契約社員、パート・アルバイトなど多様な就業形態があるなかで、派遣労働が選ばれた比較考慮の要素を以下にまとめる（以下では、今回取り上げた事例以外のものも含まれている）。

まず直接雇用の非正社員（パート・アルバイトや契約社員）と派遣社員との比較であるが、

¹²今回取り上げている事例ではないが、初職でITソフト系の会社のIT関連商材の流通営業アシスタント（一般職）として就職した女性は、働き始めてから難病を発症。休職期間を経つても回復の目処が立たないため退職。自宅療養後の社会復帰として、フルタイムでは働けず、長期的に働けるかわからないとの観点から、単発の仕事（データ入力）ができる派遣を選んでいる。その後、体調・体力の回復により、単発から短期（週1～4日）、短期フルタイムと労働日数を長期化していった。彼女の場合、病気と仕事を両立するために派遣をつかったといえる。

非正社員は時給額がそもそも低いとの意見が多かった¹³。例えば、No.36（女性、33歳）は、パートは低賃金で最初から検討除外し、契約社員との比較については、「契約社員は日給制が多いんですよ。なので、残業代が出ないことが多いんですね。そういう中途半端だったらもう派遣か正社員かのほうがいいと思うんです」と語っている。ただし、月給制の契約社員については逆の見方をする者もいる。No.87（男性、39歳）は、時給制の派遣社員は休日の多さなどで収入が安定しないため、月給制の仕事（正社員か契約社員）のほうがよいとしている。なお、契約社員の求人数の少なさから、契約社員に比べ、派遣社員のほうが選択の幅が広いという意見もあった¹⁴。

とはいえもっとも多かったのは、契約社員については、その就業形態をあまり知らなかったという意見である。そもそも、契約社員は、なつてみたい対象として念頭にもなかったというわけだ（おそらく、契約社員になると考えるなら、正社員になれるかどうかを検討するということであろう）。

一方、派遣社員と正社員との比較については、正社員の場合、雇用保障、ボーナス、退職金で差があるとの認識である¹⁵。ただし、派遣社員のなかには中小企業での就業経験者が多いことから、残業代は派遣社員のほうが担保されていること、雇用保障やボーナスは景気動向に左右され、正社員といえども雇用不安がないわけではないこと、唯一の違いは退職金が出る程度との認識を抱く者が少数ながらいる（退職金についても、中小企業ではでないとの意見もあった）。ただし、リーマンショックにより派遣切りを受けた者の中には正社員の雇用保障を高く評価する傾向も見られる。

3. 派遣労働をする理由の変化

派遣労働をする理由は時とともに変化するのだろうか。変化している事例として、No.54（女性、高卒、38歳、既婚）、No.73（女性、高卒、39歳、未婚）、No.87（男性、専門学校、39歳、既婚）、No.23（女性、短大卒、36歳、既婚）等がある。

¹³ ただし、彼・彼女らが抱いている非正社員の賃金は、パート・アルバイトのものであるニュアンスが強いと思われる。パート・アルバイトとの比較については、アルバイトの延長で派遣を始めた者のなかには、時給面だけでなく、アルバイトに比べ各種保険に加入できることをメリットにあげる者もいる（No.80（女性、大卒、33歳、製造業務派遣経験者））。また、「パートさんだと普通の、だれにでもできる仕事なのですが、派遣社員だったらパソコンのスキルもアップできそう」（No.45（女性、大卒、32歳、既婚））などのように、事務職の能力開発の面で派遣に期待できるとの考えもあった。

¹⁴ 契約社員が多様であることについては、高橋康二（2010）「契約社員の職域と正社員化の実態」（DP10-03、労働政策研究・研修機構）参照。

¹⁵ なお、今回の事例には取り上げていないが、正社員よりも派遣社員のほうが賃金が高いとの経験から派遣を選ぶ者がいた。おそらく勤続の短さからくるものと思われるが、例えば、No.45（女性、32歳）も、初職（中小企業）の賃金は残業を含めて考えると（サービス残業が含まれている）、時給額 1,000 円と算出しており、正社員の賃金よりも派遣社員の賃金のほうが高かったことになる（なお、彼女の初職は、勤続が上がっても賃金があまり上がらないタイプの企業だったようだ）。とはいえ、小池和男（2010）「のぞましい賃金とは」『電機連合 NAVI』No.29 で示されているように、「入社早々の技能の低い正社員の賃金は非正規の人よりも低いのが昔から通例であった。（中略）。普通の議論は技能を無視して正規の平均と非正規の平均額を単純にくらべたにすぎない」としていることに留意が必要であろう。

No.54（女性、高卒、38歳、既婚）は、当初は、「仕事がすぐに決まって手っ取り早くて便利」との考えで派遣を選んでいた。また当時は、正社員と派遣で仕事に垣根がなく、責任感のある仕事につけたことも派遣を続けた理由だった。しかし、「最近雑用ばかり」が派遣の仕事になったと感じており、やりがいの観点から、派遣をやめて正社員になりたいと考えている。また、仕事紹介が迅速であることにメリットを感じていたが、リーマンショック以降の不況に遭遇し、仕事の紹介機能に対する評価も変わりつつある。

No.73（女性、高卒、39歳、未婚）は、当初は、正社員の仕事がみつからないことから派遣を選んだが、派遣であれば仕事の紹介が迅速であることや、会社の間人関係がドライであること、仕事と私生活の両立、労働時間に比して賃金水準が十分との意味もあった。一生続けられる仕事として経理がしたく、その実務経験を積む意味もある。しかし、経理事務の実務経験を積んだがまだ正社員にはなれておらず、現在では給与や待遇は決して良くないと思うようになっている。

No.87（男性、専門学校、39歳、既婚）は、そもそも配偶者が大病を患い看護と両立するために派遣となった。そもそも派遣労働を好んで選んだわけではなく、看護との両立と生活のために派遣しかなかったにすぎない。現在、配偶者の体調の回復がみられるため、正社員になりたいと考えている。

No.23（女性、短大卒、36歳、既婚）は、大手マンション管理会社を結婚退職した経緯がある。派遣を選ぶ理由は、働きたい仕事内容も選べ、仕事と家事との両立が図れることなど。しかし、今後、出産し落ち着いたら、正社員になりたいと考えている。

以上の4例はいずれも30代後半であり、とくにNo.54（女性、高卒、38歳、既婚）とNo.73（女性、高卒、39歳、未婚）は、派遣を始めてからの期間も長い。No.54は、当初よりも派遣社員に与えられる仕事内容が変化してきた（正社員に近い仕事から雑用ばかりになった）ことから、派遣に対するメリットを感じなくなったようである。また、No.73は、年齢が高くなるほどに、正社員と派遣社員との待遇差を感じているようであり、賃金面での認識が変わった。No.87は、そもそも配偶者の体調から派遣になったのであり、その問題が解決しつつある今、正社員になりたいと考えている。No.23は、結婚退職で正社員を辞めることとなったが、本来は正社員で働きたいのであり、出産という事象の解決の目途が立つなら正社員で働きたいと考えている。

つまり、派遣労働に対するメリットは、年齢の上昇や派遣労働期間の長期化、派遣社員に与えられる仕事内容の変化、派遣をする理由の解消などによって変化する可能性が示唆される。とくに派遣をする理由がNo.87のように配偶者の看護など一時的な事象である場合、当該問題が解決すれば派遣労働にこだわる理由はなくなる。これと同じことは、たとえば、結婚退職や育児を契機に正社員を辞め派遣になった者などにも言えると思われる。つまりライフサイクルのどの時点に位置するかによって、派遣に対する選好度は変わる可能性がある。

4. 派遣社員のタイプの類型化

以上を踏まえ、派遣をする理由から、派遣社員のタイプを類型化すると、①ライフスタイル重視・適応タイプと②ライフステージ重視・適応タイプ——の二つに分けることができるとされる¹⁶（図3-1）。

図3-1：派遣社員の類型化

①ライフスタイル重視・適応型派遣（積極的な理由で派遣）
・ 正社員忌避型（正社员的な昇進・異動の忌避含む）
・ 専門能力を活かせるため派遣（例えば、翻訳やデータ集計（マクロ）等）
・ 仕事と私生活（とくに趣味の本業化）のため派遣
・ 雇われない働き方の志向者（起業・フリーランスになるまえに派遣）
②ライフステージ重視・適応型派遣（消極的な理由で派遣）
・ 正社員になれずやむなく派遣 （例えば、正社員になるためのつなぎ、就職氷河期世代、実務経験を積むため）
・ 個人の事情で一時的に、正社員になれず派遣を選んでいる者 （例えば、家事・育児・介護・看護・学業との両立）

① ライフスタイル重視・適応型派遣

ライフスタイル重視・適応型は、自身のライフスタイル（一時的というより、一生にかかわるようなライフスタイル）を維持するために、正社員ではなく、積極的に派遣社員を選好するタイプである。

このタイプの代表例は、正社員忌避型といえる。例えば、初職（正社員）の影響（長時間労働、不払い残業の風土、パワハラ等）から、性格的に正社員には不向きと考えている者がある。また、正社员的な昇進・異動を忌避する者も含まれる（正社員ではやりたい仕事につけない等）。

また、翻訳のように正社員では雇用の方が少ないなど、派遣であれば専門能力を活かせる場合にも派遣は積極的に選ばれる（データ集計（マクロ）等を含む）。

仕事と私生活（とくに趣味）の両立にこだわる者もあるだろう。例えば、音楽がすでに趣味の域を超えており（ただし、本業と言えるほどの収入があるわけではない場合）、一生の仕事として音楽に向き合うために、派遣の収入で生活を維持する場合があると思われる¹⁷。

将来的に、雇われない働き方を志向する者もこのなかに入る（例えば、起業、フリーランス、翻訳、音楽、マンガ等）。

このようなタイプは、一生にわたって（正社員ではなく）派遣が選好される傾向にあるため¹⁸、より長期に派遣を続けられることや、より柔軟な働き方で、好きな時に好きな場所で

¹⁶ 派遣社員をする理由をみると、ライフスタイルやライフステージを重視している面というよりは、比較考量してみると、他に選択肢がなかったという面もあると感じられるので、「重視」だけでなく「適応」という言葉も使った。

¹⁷ 今回取り上げた事例にはないが、音楽や声優の仕事などを副業ととらえることなく、本業と考え、派遣社員での収入を副業とみなす者もいた。

¹⁸ ただし、当初は一生にわたってと思っていても、例えば、音楽家や漫画家になれないなど、条件が変わる場合もあるだろう。このようなケースでは、性格上、正社員忌避型ではないかぎり、派遣社員をやめ正社員になり

働けることを望む傾向にあると思われる。

② ライフステージ重視・適応型派遣

一方、ライフステージ重視・適応型派遣は、仮に派遣社員を結果的に長きにわたり続けることがあっても、基本的には各ライフステージの期間について、臨時的・一時的に派遣が選ばれているにすぎない。つまり消極的に派遣を選んでいるタイプである。

もっとも代表的な例は、正社員になれずやむなく派遣をしている者である（本来は正社員志向）。正社員になるためのつなぎで派遣になり、不況の長期化でやむなく派遣を長期的に続けている者や、就職氷河期で初職が派遣になったなど実務経験を積みたいと考えている者もこの中に入る。つまり日本の労働市場での就職の難しさが生んだ派遣といえる。

また、自身の心身の病気により派遣になった者や、家事・育児・介護・看護・学業の両立のために派遣になった者も含まれる。いわば個別の事情（制約条件や、他に一時的にやりたいことがある等）で派遣社員を選んでいる者である。

つまり、これらの事情を前提に正社員が選べず、労働時間と収入面で派遣のほうが都合が良い（時給額が高い）との副次的な理由も重なり、派遣という働き方が選好されることとなる。

ただし、先述のとおり、派遣社員になった理由は時とともに変化する可能性がある。ライフステージ重視・適応型派遣の特徴は、景気悪化や心身の病気、家事・育児・介護・看護・学業など、各ライフステージでの制約条件によって、派遣社員という働き方が適していた（あるいは正社員という働き方ができなかった）ということである。つまり、これらの制約条件が解消されれば、正社員で働きたいと考えてもおかしくないタイプということになる。例えば、育児を理由に会社（正社員）を離職し派遣社員になった者は、子供の成長とともに育児問題が解消されたと考えれば、派遣という働き方にこだわる必要はなくなる。また、看護との両立を理由に派遣社員になった者は、看護対象の病気が回復すれば、正社員になりたいと考えるだろう（とはいえ、制約条件が解消されない場合は、派遣社員で働く期間は長期化していく可能性がある）。

なお、このタイプは、そもそも、日本の雇用慣行や労働市場での転職の難しさという条件があつて派遣社員を選んでいるタイプと言える面もある。そのため、自身の制約条件が解消したことをもって、正社員になれるわけではないということに留意する必要がある。しかも、年齢の上昇とともに、日本の労働市場（中途採用市場）では、一定の実務経験やスキルを蓄積しないと、転職の困難度が高まる傾向にある。つまり、問題が解消された時には、正社員での転職が望めない状態になっている可能性がある。年齢の上昇とともに正社員になることを断念するケースがありうることが示唆されよう。

たいと思うかもしれない。つまり、長いレンジで見ると、ライフスタイル重視・適応型だったものが、ライフステージ重視・適応型になる可能性もある。

第4章 派遣会社の選定・登録状況・教育訓練

1. 最初の派遣会社登録の状況と登録の際のこだわり

表 4-1 は、「登録の際のこだわり」と「これまでの派遣会社の登録の経緯及び登録のパターン」等についてまとめている。それによれば、初めて派遣に登録した際、求人誌やネット広告、仕事紹介サイトなどの媒体で、希望の仕事や派遣会社自体の広告を見つけ、登録する場合がみられる。合同就職説明会に行って派遣会社に登録した場合もあった。また、大手に派遣登録する場合、「メジャーな会社であること」など、知名度を基準に選ぶ場合もある。派遣社員が大手を選ぶ理由のなかには、大手の派遣会社は、大手企業の派遣先の紹介案件を持っているとの考えがあるためである。

次に、「登録の際のこだわり」についてみると、仕事内容（事務職、経理事務など）、勤務地（家から近いこと等）や時給、労働時間（残業がないこと、逆に残業があること）、正社員登用の可能性、派遣契約期間が長期であること（短期ではないこと）などが目立つ。

もっとも多いのは、勤務地、時給額、仕事内容といえる。勤務地に派遣社員がこだわるのは通勤費がでないことが要因の一つである¹⁹。つまり、大都市圏での交通費を考えると、通勤費の有無によって、通勤圏がある程度限定される。通勤圏が限定されると、仕事の選択の幅も勤務地に連動して選択肢が狭まる（例えば、やりたい仕事でも勤務地が遠いと断らざるを得ない等）。派遣社員のなかには、通勤圏として「1 時間以内」とか、「電車の乗り換えが1 回まで」などの基準を設ける者もいる。

仕事内容は、例えば、「事務の仕事」のように漠然と示す場合もあれば、「営業事務」や「経理事務」など具体的に示す場合も多い。例えば、No.54（女性、高卒、38 歳）は、「（派遣社員を）いろいろやっているうちに、営業事務はスピードとかてきぱきした動作を求められますし、話とかも、電話とか人としゃべることも多いので、自分の性格に向いているなと思って、基本的に、絶対ではないですけども、第1 は営業事務で、第2 希望が総務という感じで派遣（会社）さんに希望していた」という。

なお、今回取り上げる事例にはないものの、正社員経験のある女性で、定型的な仕事ではない業務を求める場合もあった。この女性は、「わりと（正社員時代は）自分の裁量でやってたんで、『入力だけですよ』『言われたことやるだけなので、だれでもできます』的なのは嫌

¹⁹ ただし、通勤費が出る場合、時給額が同じ仕事内容の平均値よりも低い可能性がある。つまり通勤費を支給する場合は時給額がその分低くなるが、通勤費が支給されない場合、派遣会社はより高めの時給額を設定できる（この場合、時給額に通勤費が込められているという考え方であろう）。つまり、通勤費がない場合、その分、時給額は高くなるため、派遣社員から見るとその仕事はより魅力的に映り、新規登録や紹介を受け入れる可能性が高くなる。

だった」として、そうではない仕事を派遣会社の紹介で求めたという。この種の判断業務が伴う場合、時給額も高くなる可能性があり、やりがいと希望賃金双方を実現するような仕事の選び方をしていたといえる。

時給額は、具体的に「1,600 円以上」などの基準を示す場合が多い。時給額の設定しだいで紹介件数が増えるため、例えば、リーマンショック以降、紹介件数を増やすためにその設定を下げるケースもみられた。派遣社員の時給額は、年収レベルを上げるためには重要な要素である。そのため、今回の事例では取り上げていないが、派遣社員として働きキャリアが長くなった女性（OA 機器操作のデータ集計）で、自身のスキルが高まるごとに意図的に時給額を上げてきた者もいた。時給額が上がるということは、それだけ派遣先から求められるレベルも上がる可能性があるが、その意味では、スキルと時給額を連動させる形で、スキルを高めながら時給額の設定条件を上げたようである。

さらに、労働時間では、残業がないことを条件にあげる者もいれば、残業があることをあげる者もいる。残業がないことを条件にあげるケースは、仕事と私生活（家事、学業等）の両立が必要な場合に多い。逆に残業があることを条件にあげるケースは、一人暮らし（親との同居ではない場合）が目立つ。派遣社員はいったん時給額が固定されると一定期間は上昇の見込みがたたない。残業代だけが収入を向上させる有力な方法となる。そのため、一人暮らしの場合、家賃や生活費など一定の支出が見込まれる場合は、家賃代の一部ぐらいは残業代で当てたいと考えている者もいるようである。また、家のローンを組んでいる場合など借金の返済や貯蓄のために残業があったほうが望ましいと考える者もいる（夫婦共稼ぎの場合、妻（派遣社員）の収入は貯蓄に回す場合等）。そのため、残業代を条件にあげたにもかかわらず、派遣先では残業がなかった場合（不況で残業規制がかかるケースもある）、苦情まではださないものの、これを不満に思うケースは多い。残業代を前提に生活設計をしていたからである。例えば、No.87（男性、専門学校卒、39 歳、既婚）は、配偶者の看護のために製造業務派遣等で働いているが、実際には残業がほとんどなかったため、これを不満に感じていた。

なお、派遣社員は残業の有無について、中立的に考える（あっても、なくてもいい）場合も多い。No.45（女性、大学卒、32 歳、既婚、配偶者と同居）は、残業があればするが、残業は効率化に反しているため、自らの評価を下げる要因ともとらえており、基本的にはやりたくないと考えている。

表4-1：派遣会社登録の状況と登録の際のこだわり

整理番号	年齢	性別	派遣になった経路	通算の登録派遣会社数	稼働経験のある派遣会社数	派遣先数	登録の際のこだわり	これまでの派遣会社の登録の経緯及び登録のパターン	直近の派遣の仕事内容	
事務系	70	22	女性	初職からほとんど派遣	6	3	4	事務職（できれば初心者のプログラマーなどソフトウェア開発に携われること）と勤務地。	高卒後、PCの専門学校（短期コース）を受け、就職合同説明会に参加したが、実務経験がないことから正社員就職が難しく、その際に、派遣会社2社に登録。派遣会社からの紹介は、実務経験がないことから、当初、単発・短期やコールセンターなどの紹介がメインで、希望の仕事でないことから拒否。派遣元の紹介は本人の意向に合わないため、自身で派遣元のネットを検索することや知人の紹介などで、仕事の紹介を待っている。	インターネット工事会社の事務
	45	32	女性	初職正社員で派遣	10	2	3	勤務場所（大手志向）。残業がないこと。	メジャーな会社であること、ネット広告、派遣のロコミサイトを参考として、独立系大手派遣会社に登録した。理由は、大手派遣会社は大手企業の紹介案件を持っていると思ったため。登録数は多いが、稼働経験のある会社数は2社と少なく、希望に沿った案件を紹介してくれる派遣元に固定して仕事の紹介を得ている。	外資系半導体商社の事務
	36	33	女性	初職正社員で派遣	10	4	4	仕事内容（事務系の仕事）と時給。	求人誌で希望の仕事がたまたま派遣だったため、登録。その後は、ロコミ情報などから大手の派遣会社を中心に登録を増加。派遣元を増やすことで、新たな派遣先を確保する。しかし、リーマンショック以降は仕事の紹介が激減し、自身で派遣会社をネット検索し7社ほど登録し、そのうち1社でようやく派遣先を確保した。	足袋メーカーの営業事務（受発注管理）
	71	33	女性	初職からほとんど派遣	2	2	4	当初は就職活動との両立のため、平日休みにこだわっていた。就職を断念してからは、自宅から勤務地がなるべく近いこと。	最初登録した際は、知人の紹介。その後、たまたま新聞広告でマスコミ関係の派遣会社を見つけ登録。マスコミ系の派遣会社に登録してからは、同社でしか稼働経験はない。	出版社商品管理部門の事務
	7	34	女性	初職正社員で派遣	2	1	2	仕事内容（一般事務）と時給額。	ネットで大手独立系派遣会社に登録している。登録理由は「大手は安定的でメジャー」と考えたから。これまで稼働経験があるのは1社だけ。1社に固定して派遣先の紹介を受けている。	ネットオークションのCS業務
	23	36	女性	初職正社員で派遣	4	2	2	給与面と仕事内容の正確な情報提供。	知人の紹介で、大手独立系派遣会社に登録。これまでの派遣先はほとんどこの派遣会社を中心に仕事の紹介を受けている。	人材コンサルティング会社の企業研修事務
	18	37	男性	初職正社員で派遣	10	4	4	勤務地。現在、大学に通っているため、勤務時間も重視。	ネットの仕事紹介サイトで検索して派遣先を選ぶため、ヒットした仕事に就くうちに派遣元の登録数が増えた。	金融関係系列の印刷発送会社の事務
54	38	女性	初職正社員で派遣	9	5	9	当初は「通勤圏と時給」。現在は仕事内容（営業事務）。	当初、大手独立系派遣会社3～4社を中心に派遣先の紹介を受けていた。その意味では、派遣元を数社に固定して、仕事の紹介を受けるタイプ。しかし、リーマンショック以降、仕事の紹介が激減し、ネットで求人を検索し、派遣会社の登録数が増やしている。	製造メーカーの営業事務（データ作成事務）	
経理事務	78	25	女性	初職非正社員で派遣	8	3	4	時給と勤務地（通勤時間）、仕事内容（経理事務）	求人チラシの広告で検査業務を見つけ、製造系派遣会社に登録。その後事務系に希望職種を切り替えるため、ネットで求人検索し、5～6社に派遣登録。東京に転居後も大手独立系派遣会社に2社登録している。勤務地域や職種を切り替えるごとに登録数が変化しているが、実際に稼働経験のある派遣会社数は少なく、居住地・勤務地がある程度決まっただけから、派遣元を1社に固定して紹介してもらっている。	食品の卸売業で経理事務
	69	31	男性	初職は非正社員だが正社員経験を経て派遣	5	4	3	正社員登用の可能性及び、通勤費の関係から勤務地	当初は就職活動の両立から、コールセンター系の短期派遣の仕事をするが、求人誌で正社員登用の可能性のある仕事を紹介する派遣会社に登録するようになる。	運輸会社の関連会社（財務関係）での経理事務
	65	33	男性	初職正社員で派遣	7	2	3	仕事内容（経理事務）	当初、IT系の正社員（テスト評価）の仕事をしていたため、IT系の派遣会社に登録するも紹介がない。希望の仕事を経理事務（経理事務）に切り替えたため、大手派遣会社5社に登録し、営業事務の仕事を得ている。簿記2級取得後は、経理事務の仕事の紹介を求めるが、既存の派遣元では紹介がないため、ネットで経理事務の仕事を検索し、希望の仕事のある派遣会社に登録することで、経理事務の紹介を得ている。	外資系自動車リース会社での経理事務
73	39	女性	初職正社員で派遣	2	1	3	勤務地、職種（経理）、下限時給（1,600円）	正社員の求職活動がうまくいかなかった時に、求人誌で派遣会社を見つけ登録。当初2社登録したが、実際に稼働経験があるのは1社のみ。派遣会社を1社に固定して紹介を受けている。	会議場・展示場施設の経理事務	
製造系	74	22	女性	初職からほとんど派遣	6	5	4	勤務地と時給額、そして長期（事前に期間が定まっていない派遣（短期派遣でないこと））。	登録している製造系の派遣会社はほとんど、インターネットで求人検索をしたもの。希望の仕事内容を見つけ、その派遣会社に登録し、当該業務に派遣されるという形をとっている。つまり、まず派遣先を決めてから派遣元が決まるため、おおむね派遣先、派遣元がそれぞれ仕事を変えるごとに切り替わる（ただし、日雇派遣の場合は、1社から紹介を受ける）。	製造メーカーのソーラーパネルの検査
	80	33	女性	初職非正社員で派遣	4	2	3	（製造系派遣元の場合）「残業時間が長いこと（深夜勤務）、工場（事務系派遣元の場合）「PCが使えて、事務職として経験が積める仕事」。	地元北海道の求人誌で製造系の派遣会社の広告を見つけ登録。2カ所の製造派遣の仕事の紹介を得ている。その後、事務系に希望職種を切り替えたため、大手独立系派遣会社に登録し仕事の紹介を得ている。	携帯モバイルの保障サービス企業の一般事務
	88	35	男性	初職は非正社員で派遣	3	3	3	時給と勤務地（自宅から近いこと）	当初は知人の紹介。後に、求人チラシを見てコールセンター系の派遣会社に登録。その後も求人チラシで仕事内容と勤務地を確認し派遣会社に登録。	情報通信会社の封入封緘作業
	87	39	男性	初職正社員で派遣	2	2	2	配偶者が大病を患ったため、勤務地が自宅から近いということと、平日に何日か休暇がとれること。残業があること。	配偶者が大病を患ったため、SE（正社員）をやめ、当初、SEに強い派遣会社に登録。その後、勤務地が遠いことから、地元の仕事を紹介できる製造系の派遣会社に登録した。派遣元はネットで選んで登録している。ネット検索では仕事ではなく、派遣会社を検索し、仕事の紹介を得ている。	コピー機のトナー製造（研究補助含む）

2. 派遣会社の登録状況

派遣会社の登録数と登録の際の経緯を前掲の表 4-1 でまとめている。まず通算の登録派遣会社数をみると、2 社がもっとも少なく、10 社がもっとも多い。必ずしも年齢が高まるほど登録会社数が増えているわけではない。

実際に稼働した派遣会社数は 1 社がもっとも少なく、もっとも多いのは 5 社である。派遣先数²⁰でもっとも多いのは 10 社である。

仮に派遣会社の仕事紹介の機能が完全であれば、例えば派遣会社 1 社に登録すれば希望の仕事を紹介されるのであるから、それで十分なはずである。しかし、稼働経験のある派遣会社数は 2 社以上がほとんどであり、さらに通算の登録派遣会社数はそれを超えているケースがほとんどである。なぜ登録派遣会社数は増加するのであろうか。もっとも単純な仮説は派遣会社の仕事の紹介機能が不完全なために、複数の派遣会社に登録することによって、登録派遣会社全体で紹介機能を担保するというものである²¹。そこで、以下、派遣会社の選択パターンと登録派遣会社数の増加のプロセスをまとめてみることにする。

(1) 派遣会社の選定パターン

① 派遣先連動パターン

前掲の表 4-1 によれば、稼働経験のある派遣会社数と派遣先数をみると、両者が一致しているものがある。そのうち、例えば No.88（男性、高卒、35 歳）や No.18（男性、短大卒、37 歳）は、派遣先が変わるごとに派遣元が変わっている。これは、ネットや求人誌の広告に仕事内容や労働条件（時給額）が出ており、それに応募することで派遣元に登録するパターンといえる（「派遣先連動パターン」）²²。いわば通常の求職活動で仕事を選ぶように派遣先を決め、たまたま派遣元が決まる（この場合、まず派遣登録し、派遣会社の紹介で仕事を選ぶプロセスが事実上ないことになる）。これにより、派遣先と派遣元の数は一致し、派遣先の仕事が変わるごとに稼働経験のある派遣会社数、登録派遣会社数も増えることとなる。この方法は希望の仕事に就くことだけを考えると、仕事内容・労働条件が事前にわかっているだけに、もっとも確実な方法といえる（ただし、不況期などで応募者が多い場合、派遣会社で

²⁰ 派遣先は、日雇系の派遣会社で稼働した経験がある場合、遣先数数の確認はほとんど不可能である。例えば、No.18（男性、短大卒、37 歳）は一時期、単発派遣をしているが、その派遣先数は不明である。そのため、ここでは単発の派遣を除いた、長期の派遣のみをカウントした。なお、ここでは、期間があらかじめ決められているものは、「短期派遣」とする。また、単発派遣は、1 日や 1 週間等のスポットの派遣のこととする（以下、同じ）。

²¹ その他にも登録派遣会社が増えるプロセスはある。例えば、派遣会社の福利厚生制度や研修制度に魅力を感じ登録する場合がある。また、派遣会社の宣伝サービスの一種として、知人に登録を紹介した場合、何らかの特典（金券等）を与えるものもあるため、知人の紹介で増えるケースもある（今回のヒアリングでも、知人から紹介された派遣会社に登録し、入手した金券を二人で折半したという事例があった）。

²² ネットで仕事の検索する際、専門の仕事紹介のサイトで検索する場合と、登録派遣会社（既存の派遣元）の自社サイトで検索する場合がある。両者の違いであるが、専門の仕事紹介のサイトの場合、検索で見つけた仕事の派遣元が未登録であると、まず登録をしてから仕事の紹介があるため、時間的なロス等の理由で希望の仕事で他者に先を越される可能性がある。ヒアリングの過程でも、ネットで見つけた仕事に応募したら「すでになかった」などの発言があいついだ（この場合、今回登録した派遣元から別の仕事を紹介されることとなる）。

まず選別され、さらに面談等も経ることで、意中の仕事につけるかは不透明となる)。

なお、No.88 (男性、高卒、35 歳) は、当初から仕事を先に決めて派遣会社に登録するタイプだが、学生アルバイトの延長から知人の紹介や求人誌で仕事を見つけて派遣をやっているため、普段の仕事の探し方が反映されているともいえる。No.18 は IT に親和性のあるタイプで、これまでの派遣の仕事の探し方はほとんどネット検索によっている。とくに No.18 は PC 設置設定業務の単発派遣を 2 年ほどした経験があり、短期の仕事であるほど、登録派遣会社が増える可能性が示唆される。

② 派遣元重視パターン

派遣先連動パターンとは逆のパターンもありうる。まず、派遣元に登録し仕事の紹介を得るパターンである(「派遣元重視パターン」)。No.54 (女性、高卒、38 歳) は次のように言う。「私の時代は派遣登録ありきなので、今みたいにこの会社でというのではなくて、派遣会社に登録して、(派遣元) a 社とか b 社に何かないですかと言って、たまたま(派遣先の) 紹介が来た(といった感じです)」(下線=調査担当者)。派遣元重視パターンでは、1 社だけでは希望の仕事を紹介される可能性が低くなるため、数社に固定して仕事の紹介を得ることが通例といえる。

ただし、このパターンでも派遣元を変えるごとに派遣先が変わることがありうる(つまり、登録派遣会社数が増加している場合がある)。具体的には、No.87 (男性、専門学校卒、39 歳) や No.36 (女性、高卒、35 歳) がこれにあたる。No.87 は、そもそも SE (正社員) 経験者であるが、配偶者が大病を患ったため、看護との両立の観点から正社員を続けられなくなった経緯がある。そこで、当初、SE に強い技術系の派遣会社に登録するが、勤務地が遠いことから、地元の仕事を紹介できる製造系の派遣会社に登録し直している。つまり、No.87 は、派遣先の仕事を選ぶのではなく、派遣会社を選んでいいる。これは、彼が仕事内容よりも、労働時間や勤務地等の具体的な希望条件を持っているためと推察される。希望条件をかなえるには、派遣会社の紹介機能に頼ったほうが効率的というわけである。

また、No.36 (女性、33 歳) は、派遣先の契約期間が終了するごとに派遣元を切り替え、新たな派遣先を確保するケースである。これは、登録している派遣会社から契約終了時に仕事の紹介が熱心になされないため、自ら新しい派遣会社(仕事の紹介能力を期待し別の大手の派遣会社)に登録したことによる(No.36 は、さらに、リーマンショック以降、登録している派遣会社からの仕事紹介に期待できないため、ウェブ上の仕事紹介サイトから、希望の仕事を探し出して派遣会社に登録する方式に切り替えている)。彼女は、派遣契約終了時に派遣会社を切り替える理由について、「何ですかね、1 回登録したところって、結局終わるとそんなに紹介の電話とかも来なくなるんですよ。初めて登録して行ったほうが紹介の電話が熱心に来る」(下線=調査担当者)と語っている。

ここで、これと類似の事例として登録派遣会社数と稼働経験のある派遣会社数に乖離があ

るケースに注目してみよう（要するに、稼働経験のある派遣会社数よりも登録派遣会社数が多いケース）。このようなケースは、例えば、実務未経験者が初めて派遣をする場合や、希望の仕事を切り替える場合（たとえば、事務系から専門性のある経理事務への切り替え）で、登録派遣会社数が多くなるようである。

前者（実務未経験者）の事例は No.70（女性、専門学校卒、22 歳）である。No.70 は PC の専門学校（短期コース）修了後、派遣会社に登録するが、実務経験がないことから、単発・短期派遣の仕事ばかりを紹介され、長期の事務系につながるような仕事を紹介されないため、派遣会社の自社サイトで仕事を検索したり、知人の紹介を通じて、登録派遣会社数を増やすこととなった。

また、後者（希望の仕事の切り替え）の事例は、No.78（女性、高卒、25 歳）や No.70（男性、専門学校卒、33 歳）である。No.78 は製造系派遣会社に登録し検査業務に従事していたが、事務派遣に切り替えようと考えたときに、登録派遣会社数を 5～6 社増やしている。No.70 はもともと正社員（IT 系の評価（テスト業務）担当）経験者であるが、プログラマーの適性があまりないということで、事務派遣（とくに経理事務）に切り替えた。その際、No.78 は、大手派遣会社 5 社に登録している。つまり、希望の仕事を切り替える際に、登録派遣会社数が増える傾向にある。これは、未経験の分野に切り替えると（例えば経理事務の経験がないということ）、派遣会社の紹介数そのものが減少することから生じる。実際、No.70 は、登録派遣会社を増やし事務の仕事を得ているが、さらに、経理事務の仕事の紹介を派遣元に依頼しても、未経験であることを理由に紹介がされなかった²³（No.70 は、結局、仕事紹介のサイトで検索をして、経理事務の派遣の仕事を得ている）。

(2) 登録派遣会社の増加プロセス

以上のパターンを踏まえると、登録派遣会社数が増える理由は、派遣会社から希望の仕事が紹介されない場合に生じることがわかる。また、実務経験が不足しているケースや仕事内容にこだわりがあるケースなど、登録派遣会社からの仕事の紹介が期待できない場合等では、自身でネット検索等をし、希望の仕事を決めてから派遣登録するパターンをとる傾向にあることもわかる。この傾向はリーマンショックなど、景気動向による紹介件数の減少により、より顕著となるようだ。

ただし、登録派遣会社数と稼働経験のある派遣会社数に乖離があるということは、その乖離分は登録のみだったことを意味する（例えば、紹介されても意中の仕事でないため稼働し

²³ そもそも派遣会社には、例えば、製造系派遣会社であれば製造の派遣先、コールセンター系の派遣会社であればコールセンターの派遣先というように、特化された専門性に応じて派遣先の分野が限られる場合がある。さらに、派遣会社の営業担当者は、派遣社員が契約終了し次の派遣先を紹介する際には、これまでの経験を踏まえた仕事を紹介するケースが多い（例えば、いったんコールセンターの派遣先で働くと、次の仕事もコールセンターの仕事が紹介されるケース等）。過去の経歴に基づく仕事の紹介をリセットするために、派遣社員は派遣元を切り替える可能性が示唆される。

なかったか、もしくは紹介もされなかった)。つまり、一見、登録派遣会社数は多く見えるが実際に仕事の紹介で利用している派遣会社は数社か1社に固定されている可能性があることに留意が必要である。実のところ、実際に派遣先で働く際に利用している派遣会社数を数社、または1社に固定するケースは今回のサンプルでもみられた。例えば、No.54（女性、高卒、38歳）は、登録派遣会社が9社となっているが、これは、リーマンショックに遭遇し、既存の登録派遣会社からの紹介数が激減したため、ネットで仕事検索をして登録派遣会社を増やしたにすぎず、それ以前は、大手独立系派遣会社3~4社を中心に派遣先の紹介を受けていた。その意味では、派遣元を数社に固定して、仕事の紹介を受けるタイプといえる。

また、No.73（女性、専門学校卒、39歳、経理事務）は、派遣先数が3社で、稼働経験のある派遣会社は1社である。派遣会社を1社に固定して仕事の紹介を受けているパターンといえる。No.71（女性、大卒、33歳、一般事務、初職からほとんど派遣）も、派遣先数は4社であるが、そのうち派遣先3社は、派遣元1社から継続的に紹介を得たものである。つまり、No.71も事実上、派遣会社を1社に固定して紹介を受けている²⁴。

(3) 登録のパターンのまとめ

以上をまとめると、派遣会社の登録パターンは、大きく分けて、①派遣先連動パターン（求職活動をするように求人誌や仕事検索サイトを通じ、派遣先を先に選定し派遣会社に登録する手法）と、②派遣元重視パターン（派遣会社の職業紹介に依拠して、派遣会社に登録しその紹介を通じて、派遣先を決める手法）——の二種類ある。ただし、②でも、派遣先職種を切り替える場合（未経験の場合）や景気悪化の場合は派遣元からの紹介が減少するため、派遣会社の登録数増加や、①の手法を通じて、希望の派遣先を自力で確保することとなる（つまり、これらの2タイプは景気動向などにより両立しうる）。

また、一見登録数が多い場合でも、派遣社員は、1社または数社派遣会社を固定して仕事の紹介を受ける場合がある。ただし、このような場合でも、派遣元の仕事の紹介案件が少なくなると登録派遣会社数を増加させる傾向も見取れる。この傾向は、先述のとおり、景気低迷下の紹介件数の低下が生じるとより顕著となり、さらに派遣会社の紹介機能に期待できなくなると、自身でネット検索などして派遣先を見つけてから登録する傾向がより高まる（最近のIT化によるネット検索の充実と不況の影響により、派遣会社の紹介を経由せず、仕事を決めてから派遣会社に登録する傾向が強まっているようである）。

²⁴ ただし、No.71は1社に固定することで雇用不安を常に抱えていることにも留意されたい。派遣契約が終了するごとに、「今まで結構、たまたまということが多かったのですが、小売（前の派遣先）をやめるときに、ほんとうは紹介できないと言われていたんですね。人が余っていて、仕事がないと。それがやめる3日ぐらい前に、（次の派遣が）1人入院したのでそこに入らないかという話があって（たまたま次の派遣先の紹介を得た）」としている。

3. 派遣会社の教育訓練

以下では、派遣会社のフォロー、キャリアについてのアドバイスなどについてまとめることとする。表4-2では、「直近の派遣元のフォロー」、また、「派遣元からのキャリアについてのアドバイス」、そして、派遣社員からの「キャリアについての相談」をまとめるとともに、「派遣元での研修受講経験」と「自学自習（自費）経験」も合わせて付している。

以下では、(1)派遣元のフォローについて、(2)派遣元の教育訓練・アドバイス——の二つに分けて説明することとする。

表4-2：直近の派遣元のフォローの状況、キャリアについてのアドバイス

整理番号	年齢	性別	派遣になった経路	派遣元のフォロー	派遣元のキャリアについてのアドバイス	キャリアについての相談	派遣元での研修受講経験	自学自習（自費）経験	直近の派遣の仕事内容	
事務系	70	22	女性	初職からほとんど派遣	何かあったら電話で来たり、何かあったらこちらから電話したりという感じ。	メールで資格についての情報提供程度。	ない	ない	情報処理系の学校の受講経験あり。	インターネット工事会社の事務
	45	32	女性	初職正社員で派遣	当初、1~2か月に1度。営業担当者による。	ない	ない	稼働経験がない派遣会社でのPC研修受講。	ない	外資系半導体商社の事務
	36	33	女性	初職正社員で派遣	年間8回程度（面接）があり、適切か、もしくはやや多いとの印象。	登録時に説明がある程度で、営業担当がキャリアのアドバイスをすることはない。	ない	ない	パソコンスクールの経験あり。	足袋メーカーの営業事務（受発注管理）
	71	33	女性	初職からほとんど派遣	3か月に1度、契約を結ぶので、その際に面接がある。	営業担当者からPC研修のEラーニング受講を勧められた経験あり。	ない	PC研修をEラーニングで受講。	ない	出版社商品管理部門の事務
	7	34	女性	初職正社員で派遣	2か月に1度（契約更新3か月）	ない	ある（派遣先への直接雇用の相談）	PC研修を受講。	ない	ネットオークションのCS業務
	23	36	女性	初職正社員で派遣	月1回程度（電話等含む）で適切との認識。	ない	ない	PC研修、マナー講座、英会話など受講。	ない	人材コンサルティング会社の企業研修事務
	18	37	男性	初職正社員で派遣	2か月に1回定期的なフォロー	ない	ない	ない	独学。パソコンスクール受講。	金融関係系列の印刷発送会社の事務
	54	38	女性	初職正社員で派遣	「営業担当者により異なる」	ない	ない	PC研修受講。	ない	製造メーカーの営業事務（データ作成事務）
経理事務	78	25	女性	初職非正社員で派遣	「営業担当者により異なる」	メールで紹介がある程度（派遣元は大手独立系派遣会社）。派遣元の教育訓練の全容については「詳しく知らない」。	ない	ない	パソコンスクール受講。簿記の資格学校に通学。	食品の卸売業で経理事務
	69	31	男性	初職は非正社員だが正社員経験を経て派遣	「年に5~6回程度で面接の機会もある」（契約期間が6か月更新）。	ビジネスマナー研修（必須）を受講したのみ。	派遣元にはない。ただし、派遣先からは役に立つ資格の情報を得ている。	ない	経理の通信講座受講。	運輸関連会社（財務関係）での経理事務
	65	33	男性	初職正社員で派遣	「年に2~3回」で、取引先との営業の際による程度。	特になし	ない	ない	経理の専門学校で、簿記2級取得。	外資系自動車リース会社での経理事務
	73	39	女性	初職正社員で派遣	初期は月に1度の頻度。それ以降は、契約更新のタイミングを利用して話す程度。営業担当者により異なる。	初期の営業担当の時は（営業担当者から）経理の資格を取ることなどのアドバイスを受けた。	営業担当者により異なる。今はしていない。	ない	簿記の専門学校に通い、簿記2級取得。	会議場・展示場施設の経理事務
製造系	74	22	女性	初職からほとんど派遣	契約更新時（3か月ごと）。「ほんとうに契約書を配るときにちょっとしゃべる程度」。	ない	ない	ない	ない	製造メーカーのソーラーパネルの検査
	80	33	女性	初職非正社員で派遣	（製造系の派遣元の場合）、派遣元の事務所が派遣先工場にある。相談があれば駆け込めることはできるが、普段接点はない。（現在の事務系の派遣元）「年に4回程度、2分ほど契約更新について口頭説明」。	（製造系の派遣元の場合）ない（事務系の派遣元の場合）ない	（製造系の派遣元の場合）ない（事務系の派遣元の場合）ない	（製造系の派遣元の場合）ない（事務系の派遣元の場合）ない	現在、パソコン関係の資格取得のため、テキストなどで自学自習中。	携帯モバイルの保障サービス企業の一般事務
	88	35	男性	初職は非正社員で派遣	フォローは全くなかった。	ない	ない	ない	ない	情報通信会社の封入封緘作業
	87	39	男性	初職正社員で派遣	フォローは「ほとんどない」。更新（3か月更新）の際も「（自宅宛てに）封筒がくるだけ」。	ない	ない	ない	ない	コピー機のトナー製造（研究補助含む）

(1) 派遣元のフォローについて

派遣社員は派遣元のフォローをどのように感じているのだろうか。

表 4-2 の「派遣元のフォロー」によれば、事務系・経理事務は、フォローが「契約更新時にある（例えば 3 カ月更新時等）」という者もあれば、「1 カ月に 1 度」などかなり頻繁にあるケースもある。しかし、「営業担当者により異なる」との回答も一定数ある。

ヒアリングによれば、No.78（女性、高卒、25 歳、経理事務）は、「特にこちらから何か問題があれば電話とかで連絡をすると思うので、特に来てくれなくても（よい）」と考えており、No.73（女性、専門学校卒、39 歳、経理事務）も「フォローの方に、何か相談したいとか、話したいとか思わない」との回答だった。

ただし、フォローがよければその評価は高いようだ。No.73 は、「(最初の営業担当者から) 経理の資格取得を勧められたり、あとは、その方の経験、『私はこうだったよ』とか、生き方とかそういうアドバイスをいっぱいもらった気がします」と語っており、実際に、簿記の学校にも通い資格も取っている。要は、フォローの頻度ではなく質なのだろう。

なお、製造系の派遣元のフォローはほとんどないようだった。

(2) 派遣元の教育訓練・アドバイス

派遣元のキャリアについてのアドバイスに対して派遣社員はどのように感じているのだろうか。表 4-2 によれば、ほとんどの派遣社員がキャリアについてのアドバイスはないと回答しており、あったとしてもメールで資格についての情報提供がある程度の認識だ。派遣社員の側もほとんどの者がキャリアについての相談を派遣元や営業担当者にしていない。

ただし、派遣社員の側は能力開発に無関心というわけではない。先述の No.73 は営業担当者のアドバイスを簿記資格取得の参考にしている。また、No.71（女性、大卒、33 歳）は、2009 年頃に、景気低迷を受け営業担当者から、「(派遣先が派遣社員の) 人数を減らすために契約更新しないことが結構あるから、必要な人間だと思われるように。派遣元の PC 研修を受ければ、派遣先に話をする際にも、これだけ努力していますというふうに言える」などとアドバイスを受けた。No.71 は実際に、派遣元の E-ラーニング（無料）を受けている。

自主的に、派遣元の研修受講経験がある者もいる。例えば、No.23（女性、短大卒、36 歳）は、派遣元の PowerPoint の講座や、word、excel、マナー講座や英会話なども受けている。氏によれば、「無料の講座はスキルがアップするというよりは意識マインドのアップに役立つ感じ。有料のものは結構しっかり教えていただける」とのことだ。また、No.54（女性、高卒、38 歳）は、業務上の必要性からエクセル（マクロ講座）の研修を受講している。「確かに講習を受けないよりは受けてから（マクロの変更方法を正社員から）教えてもらったほうが理解しやすかった」と受講の効果を語った。

これらの例は稼働している派遣元での研修受講経験だが、稼働経験がない派遣会社で PC 研修を受けた者もいる。No.45（女性、大卒、32 歳）は、稼働経験がなくとも無料で受講で

きる OA 研修を毎月ネット上でチェックしている。実際に OA 研修（マクロ等）を受講しており、この経験が派遣先でも評価された。No.45 は大手独立系派遣会社が派遣元であり、教育訓練システムは充実しているが、「ただ無料ではないので使いにくい」としている。

実際、派遣元会社の教育研修を利用しないのは、使いやすさの面で問題があると感じているようだ。No.36（女性、高卒、33 歳）によれば、「(講座等を) 受けられる日とかも決まってるし、(予約など) 面倒ですね、自分が行けるときにできるっていうシステムでもない」と語る。実のところ、派遣社員自身は、PC や簿記など必要と思われる知識については、自費で獲得しているケースが多いようである。事務系での PC スキルについては、派遣元で研修を受けていない者のほとんどが、自費でパソコンスクールなどに通っている。いったん知識を習得すれば、実務上は派遣先でも問題ないことから、派遣元で再度、研修を受ける必要がないのかもしれない。また、経理事務については、いずれも自費で簿記の資格や知識を習得しているケースが多い²⁵。

²⁵ なお、表 4-2 の「自学自習」の枠で、製造系で働く派遣社員が「ない」となっているが、例えば、No.87（男性、専門学校卒、39 歳）はもともと SE であり、PC スキルがそもそも高い。No.74（女性、高卒、22 歳）も CG の専門学校に通っていた経験があり、PC の親和性が高い。No.88（男性、高卒、35 歳）は現在、大学（法学）の通信講座を受講中である。いずれも、能力開発に無関心であるというわけではなく、仕事に直結する自学自習というものでないため、「ない」としている。

第5章 派遣社員になってからの経歴、及び現在の派遣先での仕事内容

1. 現在の派遣先で働き始めるまでの経緯

派遣社員は、派遣労働を始めてからこれまでに、どのような経歴で働き続けたのだろうか。表5-1は今回取り上げた16事例の派遣で働き始めてからの経歴（派遣先の変遷）をまとめている。まず16事例の派遣での経歴とその期間などについて概観することとする。

「派遣通算期間」²⁶をみると、最小値が1年で最大値が11年となっている。派遣先数は2カ所から9カ所までとなっている。「平均派遣期間（月）」²⁷は6カ月が最小値で最大値は44カ月（3年8カ月）となっている。16事例全体の「平均派遣期間（月）」の平均は、約20カ月（1年8カ月）。「最長の派遣期間」²⁸は最小値が8カ月で、最大値が7年である。

表5-1の「派遣で働き始めてからの経歴」で、それぞれの経歴をみると、今回とりあげたサンプルでは、派遣社員になってから他の就業形態に転換したのは、No.7（女性、大卒、34歳）、No.31（男性、大卒、31歳）、No.88（男性、高卒、35歳）の3例である²⁹。それ以外は、いったん派遣になると就業形態は派遣のままとなっている。

「派遣で働き始めてからの経歴」の各経歴のなかには、それぞれの派遣先での概算派遣期間を（ ）内に示している。下線を付してあるのは派遣先都合により契約が終了したことを示した。「派遣先都合による派遣契約終了数」³⁰をみると、派遣先都合による派遣契約の終了の経験者は16事例中8事例で半数となっている。その主な中身は、派遣先の業務縮小、雇用調整、正社員の新規採用、一般事務（自由化業務）による期間制限、及び解雇などである。

²⁶「派遣通算期間」（概数）は、派遣開始年から調査時点を引いた期間の概数。ヒアリングでは職歴での各派遣期間を厳密に聞けるわけではないので、あくまで概数であることに留意されたい。

²⁷「平均通算期間（月）」とは、ここでは、派遣通算期間×12カ月／派遣先数として算出した。あくまで概数であることに留意が必要である。

²⁸「最長の派遣期間」とは、ここでは派遣先の派遣期間でもっとも長い期間のもの（単発・短期派遣は除く）。

²⁹No.7（女性、大卒、34歳）は小規模企業の正社員に求人誌を使って転職。No.31（男性、大卒、31歳）は小規模のソフトウェア開発会社の正社員に知人の紹介で転職。No.88（男性、高卒、35歳）は、派遣先（情報通信業）で封書の封入封緘作業をしていたが、派遣先が当該業務を製造系の業務委託会社に委託したことにより、派遣社員から請負会社の契約社員に転籍している（なお、No.88によれば、同社が業務委託をした背景には1999年問題があったとしている）。

³⁰ここでの「派遣先都合による派遣契約終了」では、単発・短期派遣を含めなかった。とくに短期派遣は事前にいつまで働けるかが決まっているため、派遣先の都合と解釈できなくもないが、派遣社員自身が当初からそれを承知のうえで契約締結していると考えたためここでは含めていない（また、派遣社員の側にも短期派遣を愛好する時期（例えば結婚前で短期でしか働けない等）があり、一定のニーズがあることにも留意）。したがって、ここでの「派遣先都合による派遣契約終了」とは、派遣先での業務縮小などにより派遣契約が終了することを指す。ただし、一般事務などの自由化業務での期間制限3年上限を理由に派遣契約を終了しているサンプルは、派遣先都合による派遣契約終了に加えることとした。解釈は微妙であるが、今回取り上げたサンプルでは、派遣社員の側は上限によって契約が終了すると思っていなかったケースが多いと思われたからである。

表5-1：派遣で働き始めてからの経歴

整理番号	年齢	性別	性別	派遣開始年(※1)	派遣通算期間(年)(※2)	派遣で働き始めてからの経歴(※3)	派遣先数(※4)	派遣先都合による派遣契約終了数(※5)	平均派遣期間(月)(※6)	最長の派遣期間(月)(※7)	
事務系	70	22	女性	初職からほとんど派遣	2007	2	携帯の機能開発会社の実機テスト(8カ月)→生命保険会社の支払い関係チェック作業事務(半年)→インターネット工事会社の事務(半年弱)→インターネット工事会社の事務(3カ月)	4	3	6	8カ月
	45	32	女性	初職正社員で派遣	2005	4	大手の照明機器メーカーの一般事務(1年)→インターネットセキュリティ企業の事務(1年弱)→外資系半導体会社の事務(1年弱の後、同社の雇用調整で2009年4月契約期間満了。その後、2009年5月、同社の申し出で2009年5月より復帰)	3	1	16	1年
	36	33	女性	初職正社員で派遣	2001	8	製菓メーカーの新薬試験症例報告書管理事務(3年)→不動産関連会社の賃貸保証サービス営業(2年)→大手商社系サブ保守会社の営業アシスタント(3年)→足袋メーカーの営業事務(1カ月)	4	2	24	3年
	71	33	女性	初職からほとんど派遣	2001	8	金融関係(カード会社)支店の電話応対等(2年強)→小売・卸業会社の一般事務(3年半)→マスコミ系の広告会社の事務(半年弱)→出版社商品管理部門の事務(4年)	4	2	24	4年
	7	34	女性	初職正社員で派遣	2007	2	ウェディング会社の経理事務(2カ月)→【CD販売の小規模企業(3カ月)の正社員】→大手金融サービス企業のCS業務事務(1年)	2	0	12	1年
	23	36	女性	初職正社員で派遣	2008	1	教育研修会社の新人研修サポート事務(短期派遣)→人材コンサルティング会社の企業研修事務(1年)	2	0	6	1年
	18	37	男性	初職正社員で派遣	2001	8	区役所でOAインストラクター(1年弱)→学校でOAインストラクター(3年強)→学校でOAインストラクター(1年)→PC設置設定業務(単発派遣：通算2年強)→金融関係系列の印刷発送会社の事務(1年弱)	4	2	24	3年強
	54	38	女性	初職正社員で派遣	1998	11	商社で経理事務(1年半)→製造メーカーのコールセンター(短期派遣)→大手電機製造メーカーの事務(2年弱)→大手石油会社の営業事務(1年7カ月)→医薬品卸売会社の営業事務(1年強)→外資系医療機器メーカーの営業事務(1年強)→外食チェーンの営業事務(半年)→大手電機製造メーカーの営業事務(半年弱)→製造メーカーの営業事務(8カ月)→以降、単発・短期派遣	9	1	15	2年弱
経理事務	78	25	女性	初職非正社員で派遣	2003	6	携帯電話の部品製造メーカーの検査業務(6カ月)→通信回線敷設会社の営業所の事務(4年弱の後、契約社員として転換(7カ月))→卸売業の経理事務(短期派遣、9カ月)→食品の卸・小売業の経理事務(4カ月)	4	0	18	4年弱
	69	31	男性	初職は非正社員だが正社員経験を経て派遣	2002	3	コールセンターの短期派遣(1年)→オフィス通販会社のコールセンター(半年)→【ソフトウェア開発会社の正社員(4年弱)】→旅行会社の事務(短期派遣)→運輸関連企業(財務)の経理事務(1年)	3	1	12	1年
	65	33	男性	初職正社員で派遣	2005	4	建築金物メーカーの営業事務(2年9カ月)→外資系インターネット広告会社の経理事務(1年弱)→外資系自動車リース会社での経理事務(1年強)	3	0	16	2年9カ月
	73	39	女性	初職正社員で派遣	1998	11	建設設計事務所の子会社(財務関係)の経理事務(3年強)→会議場・展示場運営の経理事務(7年)	3	1	44	7年
製造系	74	22	女性	初職からほとんど派遣	2005	4	紙製品製造業工場で製造派遣(短期派遣)→軽作業(1年)→自動車部品製造会社の製造派遣(1年弱)→家電製造業換気扇工場の製造派遣(短期派遣)→食品のデモンストレーター(試食販売)の日雇派遣(単発)→電機メーカーソーラーパネル工場の検査(1年半)	4	0	12	1年半
	80	33	女性	初職非正社員で派遣	2004	5	製造メーカーエアコン工場の製造派遣(1年半)→製造メーカーの光学レンズ工場の製造派遣(2年)→携帯モバイルの保障サービス企業の一般事務(1年強)	3	0	20	2年
	88	35	男性	初職は非正社員で派遣	1997	11	通信会社の封書を発送する会社の封入封緘作業(3年)→コールセンター(2年半)→情報通信会社の封入封緘作業(5年)→【情報通信会社の委託を受けた製造系の業務請負会社に転籍し契約社員で封入封緘作業(3カ月)】	3	1	44	5年
	87	39	男性	初職正社員で派遣	2005	4	地方銀行のシステムのSE派遣(1年弱)→コピー機のトナーの製造派遣(3年弱)	2	0	24	3年弱

※1：「派遣開始年」は、実際に派遣社員として働き始めた年。

※2：「派遣通算期間」は派遣開始年から調査時点を引いた概数(そのうち、他の就業形態や無業の期間を除く)。単位は年。

※3：「派遣で働き始めてからの経歴」は、履歴で把握できる限りの派遣先を記している。()内は同一の派遣先での概算派遣期間。()の下下線は派遣先都合による契約終了を示す。【 】内は派遣社員以外の他の就業形態の内容を示している。

※4：「派遣先数」は単発派遣などで派遣先数が不明のものを除いた数。単位は箇所。

※5：「派遣先都合による契約終了数」とは、ここでは業務縮小等の派遣先の理由によって派遣契約が終了した件数のこと。

※6：「平均派遣期間(月)」とは、ここでは、派遣通算期間×12カ月/派遣先数として算出した。

※7：「最長の派遣期間」は、派遣先の派遣期間でもっとも長い期間のもの(単発・短期派遣は除く)。

業務縮小の事例としては、No.70 と No.71 がある。No.70（携帯の機能開発会社の実機テスト）は、同部門を海外委託することとなり業務縮小で契約終了。No.71（マスコミ系広告会社の事務）は所属部門解散で契約終了。

雇用調整の事例としては、No.45（外資系半導体会社の事務）、No.36（大手商社系サーバ保守会社の営業アシスタント）がある。双方ともリーマンショック以降の雇用調整である。

正社員の新規採用の事例は、No.71（小売・卸業の一般事務）で派遣先の親会社から正社員が1人補充されたため派遣契約が終了。

一般事務（自由化業務）による期間制限は、No.33（製薬メーカーの新薬試験症例報告書管理事務）である。

これらのうち、とくに No.70（女性）、No.36（女性）、No.71（女性）、No.18（男性）は派遣先都合の派遣契約終了の頻度が多い（2回以上経験）³¹。いずれも事務系の派遣社員である。これらの派遣先都合による派遣契約終了以外は、派遣社員自身が何らかの事情で契約を終了していることとなる。自ら契約を終了する理由としては、労働条件の悪さ（低賃金）、賃下げ、職場環境や人間関係が悪いこと、手待ち時間が多いこと、結婚・転居など様々である³²。そこで「最長の派遣期間」（「働きは始めてからの経歴」のなかでもっとも長い派遣期間）をみると、最長でも3年未満が16事例のうち、10事例であり、同一の派遣先に派遣される期間は比較的短いことがわかる。

とくに No.70（女性、専門学校卒、22歳、初職からほとんど派遣）は、派遣通算期間2年ほどで、これまでに派遣先を4カ所経験しており、半年程度で契約が終了することが多い。実のところ、No.70は、卒後、実務未経験であったことから、派遣元から事務系の仕事をほとんど紹介されず、かろうじて得た仕事が「携帯の機能開発会社の実機テスト」だった。この仕事は、派遣先の業務縮小により半年程度で終了している。その後も、派遣元からの紹介は単発（1週間程度のもの）ばかりであったため断っている。No.70が経験した仕事は、いずれも派遣期間が事前に決まっている短期派遣の仕事ではない。長期につながる仕事を選んで働いてきたのである。また、登録している派遣元も単発・短期派遣に特化しているような派遣会社ではないという。しかし、実際に働いてみると、次の派遣先の仕事（生命保険会社の支払い関係のチェック作業事務）も半年程度で仕事が片付き終了している³³。

³¹ なぜか、これらのほとんどが一般事務的な仕事で派遣先都合の派遣契約の終了に遭っている。ただし、他の一般事務的な仕事と思われる者でも、派遣先都合の派遣契約終了に遭っていない者もいるため、一概には言えない。雇用調整をする会社の属性いかなるのかもしれない。

³² 職場環境や労働条件の悪さを理由とする派遣契約の終了を自己都合ととらえてよいか微妙であるが、ここでは自己都合と考えて検討を進める。なお、No.54（女性、38歳）は、派遣通算期間8年の間に、9カ所派遣先を経験している。派遣先を切り替えた理由には、職場環境や人間関係の悪さもあるが、派遣先が「暇であること」から、ミスマッチを解消するためよりよい派遣先を探したという面もある。

³³ 未経験者の場合、派遣会社からの紹介は、単発・短期派遣の仕事か、当初期限はなくとも結果的に短期で終わるような仕事が紹介されているのかもしれない。一つ考えられるのは、派遣会社の紹介案件は、登録者のデータベースによって、実務経験のある者（仕事内容と合致する経験のある人）からマッチングがなされ、未経験者には経験を要しない仕事が紹介される可能性があるため、単発・短期派遣の仕事が紹介されるのかもしれない。しかしながら、No.70の現在の派遣先は、インターネット工事会社の事務であり、より長期の派遣へと移っ

No.74（女性、高卒、22歳、初職からほとんど派遣）も短い。その経歴をみると短期派遣の仕事や日雇派遣の仕事を重ねている。No.74は高校卒業後、派遣の仕事をネット検索し、派遣登録を繰り返しているが、製造では、生産の繁閑に応じて派遣社員を使う場合があり、短期派遣の仕事が多いようだ。また、長期の仕事であっても製造は体力的にきつい面があり、なかなか長期的に続けることができない面もある（No.74は立ち仕事がつらく、力仕事があったとして、製造のきつさを語っている）。現在、検査の仕事に従事しているがここで初めて派遣期間が1年を超えている。

しかしその一方で、派遣される期間が長い者もいる。最長の派遣期間が、No.73（女性、39歳、会議場・展示場運営の経理事務）7年、No.88（男性、35歳、封書の封入封緘作業）5年、No.71（女性、33歳、出版社商品管理部の事務）4年、No.78（女性、25歳、通信回線敷設会社の営業所の事務）4年弱などとなっている。

なぜこれらの仕事で派遣期間が長かったのか、共通の要素を導き出すことは難しい。No.78³⁴とNo.88³⁵は派遣社員が大半を占める職場であり、勤続の長い派遣社員がいなくなると職場が回りづらくなるなど、ロスが生じるからかもしれない。また、No.71は出版社商品管理部で事務をしているが、出版物在庫に対する商品知識に優れており、新人（契約社員等）に対する教育係も担っていた。つまり、派遣社員でも勤続が長期化すると、代替が難しくなり、派遣先にとって契約を更新しないことによるコストが上昇するからかもしれない³⁶。実際、No.73は、「派遣で安く済ませられるからか、派遣の入れ替えが面倒くさいか（長くいてくれた方が楽）」ではないかと語っている。もう一つ考えられるのは、派遣社員側の要因である。長期勤続をしている派遣社員は、いずれの派遣先の派遣期間も長い傾向にある。個人の属性として、いったん決まった職場をあまり変えたくない性格があるのかもしれない。実

ているようでもある。短期間でも事務派遣の経験を積み重ねることによって、より長期の事務派遣の仕事につながっている可能性が示唆される。今回の事例では取り上げていないが、高校卒業後、アパレル関係で派遣社員をしてきた女性（32歳、未婚）によると、実務未経験者に対して派遣会社は、「最初はその人の適性を見るのか、やっぱり仕事の紹介も短いものだったり、内容がそんなに難しくないとところに派遣されたりするんですけども、この仕事をこなして行って、最終的には長期的なところを紹介してくれるという感じですかね」と語っている。派遣会社によって、比較的短期の派遣から紹介を始め、派遣社員の適性を見極めたうえで、だんだん長期派遣の紹介をしていく場合があるのかもしれない。

³⁴ No.78の職場（営業所）の人員構成は20人で、正社員は2人（所長と所長補佐）で、それ以外はすべて派遣だった。ほとんどが営業で、事務は3人。No.78は事務で、顧客からの電話対応、商品説明、営業日誌の作成、顧客が記入した契約書の処理、集計業務などをしてきた。

³⁵ No.88の職場（封入封緘機械のある工場）は、正社員が4人おり、それ以外はすべて派遣かアルバイト等である。正社員は機械が正常に動いているかの見回りが仕事であり、派遣社員（オペレーター）は機械操作が仕事である。

³⁶ とはいえ、この論理であれば、勤続が長期化する前であれば派遣社員を派遣先都合により契約不更新することであってもおかしくないことになる（例えば、派遣社員のスキルが希望していたレベルに達していないなどの理由で契約不更新する等）。しかし、今回取り上げた16事例のうち、派遣先の側から短い期間で契約を不更新したという事例はほとんどみられなかった。短期派遣などあらかじめ期間が決まっていなかった場合には、雇用調整や業務縮小などの事情が発生しない限り、派遣先は派遣社員を契約不更新にすることはもともとあまりないのかもしれない。むしろ、派遣社員の側が自己都合により派遣契約を終了しているケースのほうが多い。いずれにせよ、今回のサンプルでは最長でも7年という期間であり、派遣先がどれだけの期間まで派遣社員を契約更新してもよいと考えているかは、派遣社員をヒアリングするだけではわからないといえる。

際、No.73 は、「あまり短い期間で辞めたくないんです」と語っている。

2. 派遣社員の仕事内容と職場

一口に派遣社員の仕事といっても様々ある。したがって、事務系、経理事務、製造派遣に分けて、仕事内容について事例で示すとともに、職場の構成や役割から比較することとする。

(1) 事務系（正社員と派遣社員が共同で成果を出す職場）の仕事内容

まず、事務系は様々なものがあるため、今回取り上げた 16 事例のうち、正社員と共同で仕事をこなす 5 事例からみることにする（表 5-2）。このうち、No.70、No.45、No.36、No.54 の 4 事例はおおまかな意味で営業事務の仕事といえる。そこでまず 4 事例を比較してみると、営業事務の場合、No.70、No.45、No.36 のように正社員（営業職）の補助を行う業務がメインとなっている。例えば、正社員 1 人に対して派遣社員が 1 人つく場合もあれば、正社員数人のチームに対して派遣社員 1 人がつく場合もある。派遣社員は複数の場合もあるが（例えば、No.36 では派遣社員 2 人）、これは取引先（規模や業種、法人格など）の違いなどで複数立てることがある（つまり、仕事内容は派遣社員同士で同じ）。営業職は通常外勤が多いため、普段職場にはほとんどいない。営業補助は内勤で、取引先からの受発注処理や納品などを行う。正社員が職場にほとんどいないため、取引先等からの電話対応にも時間が割かれているようである（No.70 は職場のお茶くみもしているという³⁷⁾。

一方、No.54 のように、営業事務でもデータ集計業務が主な者もいる。売上データなどをデータ集計し、マーケティング等の資料作成補助を行うのが特徴である³⁸⁾。いずれにせよ、これらの営業事務は正社員の補助的な仕事であり、正社員と派遣社員との間で仕事内容に重複はほとんどないのが通例である。

しかし、No.45（外資系半導体商社の事務）では、正社員とほぼ同じ仕事をしている面がある。No.45 は、当初、受発注に伴う在庫管理関係の仕事だったが、1 年ほど経った頃に輸出入業務のアシスタントも兼ねることとなった。No.45 は仕事が広がるよう正社員にアピールしてきたため、正社員の仕事の一部を担うようになった（同社がリーマンショック以降、雇用調整をしており、派遣社員にも正社員と同じ仕事を一部与えている面もある）。派遣先の正社員と比較すると、アシスタントの部分ではほぼ同じ仕事をしているとの認識がある。正社員に近い仕事と派遣社员的な仕事との割合は半々だという。正社員と違う部分については、責任のある仕事や顧客の納期にかかわるような仕事は正社員が担っている。

なお、No.7 は、金融サービス会社のなかで、興行チケットなどのネットオークションを行

³⁷⁾ このように様々な仕事に対応している営業事務が派遣契約上どういった業務で締結されているのか、ヒアリング対象者自体に認識があまりないため検証が難しい。

³⁸⁾ 派遣社員が営業事務を行う場合、受発注業務、データ集計双方をする場合もあれば、No.54 のようにデータ集計に特化している場合もある。データ集計を主な業務としている場合、これらの集計作業の量は一定時期に発生し業務量も多くないことから、「手待ち時間」が生じる可能性がある。

う仲介サービス部門のCS（Customer Service）業務を担っている。同社ではCS業務について、正社員、契約社員、派遣社員が担当しているが、そのいずれの仕事内容も全く同じものだという。つまり、派遣社員は正社員の補助的な存在ではなく、同じ業務を就業形態に関係なくこなしているようだ。なぜ、同社が就業形態で仕事内容に差を設けていないのかはわからない。一つ考えられるのはコスト面で正社員数を抑えているため、その人手不足を契約社員や派遣社員で補っているということである³⁹。同社の場合、派遣社員から契約社員に転換した前例もみられ、正社員にまで転換した者もいる。仕事内容にほとんど差がないため、比較的簡単に転換が可能なのかもしれない。あるいは、派遣社員の中でよい人材がいればそのまま直接雇用に転換するリクルートの意味合いを持っているのかもしれない。

表5-2：事務系派遣社員の仕事内容（正社員と共同で成果を出す職場）の事例

整理番号	No. 70	No. 45	No. 36	No. 7	No. 54
年齢	22	32	33	34	38
性別	女性	女性	女性	女性	女性
派遣期間	2009年8月～	2008年6月～2009年4月 2009年5月～	2009年5月～	2008年5月～	2008年3月～2008年11月
直近の派遣の仕事内容	インターネット工事会社の営業部の事務	外資系半導体商社の在庫管理部門	足袋メーカーの営業部門の営業事務	金融サービス会社のなかで、興業チケットなどのネットオークションを行う仲介サービス部門のCS業務。	自動車等向けの強化プラスチック製造メーカーの営業事務
具体的な仕事の中身	ISO取得等に係る事務処理業務。ただし、普段はISO業務以外に営業補助業務（電話対応など）。	輸出入品のアシスタント。	受発注管理業務（取引先からのファックス注文と出荷の処理）。	CSはオークションで成立した売買を管理運営する業務。	海外の売上管理のデータ集計業務。
現在の仕事は定型的か判断を伴うか	ほとんど定型的	ほとんど定型的	ほとんど定型的	ほとんど定型的	ほとんど定型的
職場の構成	正社員が5人、派遣社員1人。	正社員が7人（うち女性5人）、派遣社員が1人。	課長1人、営業4人（正社員）、営業事務2人（派遣社員）。	部長1人、正社員が11人、契約社員3人、派遣3人。	部長1人、課長4人、主任1人、正社員4人、派遣社員1人。
正社員と派遣社員の仕事の違い	全く別の仕事をしている	ほぼ同じ仕事をしている	全く別の仕事をしている	ほぼ同じ仕事をしている	全く別の仕事をしている
具体的な正社員と派遣社員との仕事内容の違い	正社員と派遣社員では全く違う仕事をしている。正社員は営業（施工と開発）でほとんど外勤である。	当初、受発注に伴う在庫管理関係の仕事等の作業だったが、1年ほど経った頃に輸出入業務のアシスタントも兼ねることとなった。派遣先の正社員と比較すると、アシスタントの部分ではほぼ同じ仕事をしている。責任のある仕事や顧客の納期にかかわるような仕事は正社員が担っている。	正社員は営業職で、派遣社員は営業事務。正社員は普段は外勤で、全く違う内容の仕事をしている。派遣社員同士は同じ仕事内容だが、取引先によって分担を分けている。	CS業務については、正社員と契約社員、派遣社員とで仕事内容はまったく同じ。	氏の仕事はデータ集計であり、正社員は集計されたデータに基づき資料を作り、役員会に報告するのが仕事である。正社員と派遣社員は全く違う仕事をしている。

(2) 事務系（派遣社員中心で成果が出されている職場）の仕事内容

事務系の派遣社員の仕事のなかには、派遣社員が大半を占め、少数の正社員が管理や判断

³⁹ コスト面で不足する人材を派遣社員等で補うという戦略であれば、なぜほとんどを派遣社員にしないかという疑問が生じる（しかも、実際には正社員約10人であり、ほとんどが正社員の職場である）。詳細は分からないが、No. 7 の話を総合すると、担当している仕事は、オークション成立後、売り手から買い手まで商品を届けることや、顧客からの問い合わせに対応する業務で、クレーム処理も含まれている。顧客からの問い合わせは日に、平均500件あり、そのうち平均100件ほどを、利用規約に則ってメールにより回答している（テンプレート（定型書式）に文章を付け足す形で返信）。とすると、かなりの部分は、個別の判断を要する回答が必要となる。おそらくパターン化されるとそれほど難しくないのであるが、No. 7によれば、顧客のなかには不明瞭な問い合わせも多いため、推測しながら的確に返答する能力も必要なのだという。予想される回答の大半を定型処理できるのなら、すべて派遣社員という考え方もありうるが、イレギュラーの発生が予想される（例えば商品が未達などのクレーム処理）と、正社員中心の職場のほうがよりリスク回避につながるという判断があったのかもしれない。

業務をしている職場がある。その代表的な事例が表 5-3 である。もっとも典型的なのは、No.80（携帯モバイルの保障サービスの一般事務）であり、上司に正社員が数人おり、その下に多数の派遣社員（80 人）がいる。No.80 の仕事は、携帯端末の紛失などによる個人情報抹消作業であり、このように大量に定型的な作業が発生する場合に、人海戦術的に多数の派遣社員によって処理がなされることがある⁴⁰。職場は、派遣社員が大半を占め、その指示命令をしているのも、リーダー格の派遣社員（勤続の長い者が選ばれる）⁴¹だという。この場合、正社員は管理中心の仕事（管理責任者）をしているにすぎない。このような場合、正社員との接点が希薄で、派遣社員は正社員の仕事内容についてよく知らない。

これと類似のものとして、コールセンターが考えられる。コールセンターでは、大量に寄せられる問い合わせやクレームなどに対応のため、多数の派遣社員が使われているケースがある。No.88（男性、35 歳）のコールセンター経験がこれにあたる。このような大量な需要への対応の場合、派遣先は例えば、コールセンター業務自体を外注化する 경우가よくある。実際、No.88 は携帯電話の通信回線加入案内のコールセンター業務を経験しているが、子細に話を聞くと、1フロア 50 人ぐらいの派遣社員がおり、管理しているのは派遣元の SV（スーパーバイザー）だった。派遣社員であったのか、派遣元が業務請負することによる請負社員であったか、詳細は不明であるが、No.88 はフリーコール担当に配置換えされた後に、業務請負化されたことを聞いたとしている。

他方、派遣社員が多数の職場でなく、少人数の職場でも派遣社員が中心となって仕事を行っているケースがある。No.71（女性、33 歳、出版社商品管理部の事務）は、書籍の注文をデータ入力し伝票作成したり、返品処理などをする業務である。正社員は 1 人いるがあくまで管理の仕事で、実際の在庫管理や納品に関わる仕事は派遣社員とバイトが担っている。派遣社員とバイトはほとんど同じ仕事である。

さらに、正社員がほとんどいない職場もある。No.18（男性、37 歳、金融関係会社の印刷発送事務）の職場（チーム⁴²）は 3 人で構成され、嘱託社員が管理担当（責任者）であるが、

⁴⁰ No.80（女性、33 歳）が製造業務派遣から事務派遣に切り替えたものの、事務職の実務経験がなかったことにより、派遣会社から紹介された仕事が軽作業を伴う業務だったことに留意されたい。No.80 は自身がついた事務派遣の仕事を「定型的な単純繰り返し作業」と表現している。なお、No.54（女性、38 歳）も、「派遣社員が携わる仕事は「雑用的な決まった仕事」か、「慣れてくるともう 1～2 カ月で単調な仕事ばかり」と形容している。熊沢誠（2007）『格差社会ニッポンで働くということ』（岩波新書）は、労働を①システムを設計、企画、管理する職務（経営管理者、技術者、SE など）、②システムの稼働を補完する仕事（工場のオペレーターや事務補助職など）、③システムとシステムとの間を媒介する職務（外交販売員・営業マンなど）、④システム稼働から相対的に自立して働く、有資格の対個人サービス職務（研究者、医師、など）——の 4 つのグループに分けているが、そのなかで、②システムの稼働を補完する仕事の例として、工場の機械オペレーターだけでなく、事務補助職務もその一例に加えている。事務補助職に単純労働的な側面があることに注目した指摘は、今回調査した派遣社員が抱くイメージと整合的な面があると思われる。

⁴¹ No.80 の推測によれば、リーダーは 1 年半以上 3 年未満ぐらいの人ではないかという。当該部署の仕事は、そもそも一般事務（自由化業務）であったため、期間制限がかかっている。そのため最大 3 年しかいられない。したがって、リーダーの勤続は 3 年未満のようである。この部署では「1 年半もやっていたら長いほう」だという。

⁴² No.18 の職場全体では正社員がまったくいないわけではない。しかし、No.18 の職場（チーム）に正社員はいない。その理由は、当該チームが担当している証券会社の印刷物が到着するのが午前 7 時と決まっているから

日々の業務はほとんど同じである。また、No.70（女性、22歳）の生命保険会社での保険の支払い関係のチェック作業もほとんど派遣社員が仕事を担っていた。職場は6人で構成され、指示はリーダー格の派遣社員1人が行っていたのである（ただし、この仕事は結果的に半年という短期で終了している）⁴³。派遣社員のみから見ると、このようなケースでは正社員の姿はほとんど見えず、派遣社員だけの職場といえる。これらの例は、業務が定型的で繰り返し作業であるのならば、指示命令をする人間は正社員でなくともよく、嘱託社員や派遣社員のリーダー格でもよいことが示唆される。また、仕事が定型的で不確実性が低く、さらに仕事量が一定程度予想されるなら、それらの業務は外注化される可能性も示唆される。

表5-3：事務系派遣社員の仕事内容（派遣社員中心で成果が出されている職場）の事例

整理番号	No. 70	No. 71	No. 80	No. 18	No. 88
年齢	22	33	33	37	35
性別	女性	女性	女性	男性	男性
派遣期間	2008年6月～2008年12月	2005年10月～	2008年9月～	2008年6月～	2001年4月～2003年10月
直近の派遣の仕事内容	生命保険会社の事務	出版社商品管理部門の事務	携帯モバイルの保障サービス企業の一般事務	金融関係会社の印刷発送事務	携帯電話の通信回線加入関係等のコールセンター
具体的な仕事の中身	仕事は、ファイリングされている保険の支払い関係の資料のチェック作業。	書籍の注文をデータ入力し伝票作成したり、返品処理などをする業務。	紛失などによる携帯端末の個人情報抹消関係の仕事。具体的には、携帯端末にバーコードを打ち出したシールを貼っていく作業、顧客に送付する書類の封入作業、製造番号をスキャンし、個人情報を抹消するための作業などである。	証券代行業のうち郵送業務（株式情報等を記載したはがきを機械で圧着したり、封書の封緘作業をし、それらを発送する業務、出荷通数の集計等）。	携帯電話の通信サービス加入案内から始め、テクニカルサポートや、法人向けの電話番号登録のフリーコール担当などをする。
職場の構成	職場は約6人で構成され、すべて派遣社員（そのうちの1人（派遣社員）がリーダー格で指示）	正社員1人、バイト2人、派遣社員2人	課長5人、正社員3人、派遣社員約80人。	嘱託社員1人、パート社員1人（いずれも男性で、60歳を超える程度の高齢）と、派遣社員1人。	1フロアに派遣社員50人ぐらい。派遣元出身の正社員（SV：スーパーバイザー）も常駐。
正社員と派遣社員の仕事の違い	全く別の仕事をしている	全く別の仕事をしている	全く別の仕事をしている	全く別の仕事をしている	全く別の仕事をしている
具体的な正社員と派遣社員との仕事内容の違い	正社員はほとんどおらず、派遣だけの職場で、派遣社員が指示をしていた。	正社員と派遣社員とは全く別の仕事をしている。正社員は管理の仕事。むしろ、バイトと派遣がほぼ同じ仕事をしている。	正社員と派遣社員とは全く別の仕事をしている。仕事の割り振りは、派遣の中のものも経験豊富なリーダーが決めている（リーダーは3人）。教育訓練もリーダーが担っている。仕事上の指示もリーダーからであり、正社員からの指示はほとんどない。	チームには正社員はいない。指揮命令は嘱託社員が行う。パート社員とはほとんど同じ仕事だが、高齢であるため、PC系は氏がほとんど対応している。	正社員はいない。指揮命令はSVが担当。

以上を踏まえると、正社員と派遣社員との関係は、正社員が少数かもしくは1人で管理（管理責任者）の仕事をしており（あるいは、正社員がおらず派遣社員のリーダー格や嘱託社員が指示）、配下の派遣社員は大量の定型的業務を処理する⁴⁴。この場合、派遣社員やバイトが

である。変則勤務（朝7時から夕方3時まで1日7時間勤務）に合う人が集められたのである。

⁴³ このような場合、正社員との接点が希薄で、末端で働く派遣社員は正社員の仕事内容についてよく知らない。なお、No.70が行ったチェック作業は、そもそもすでに正社員がチェックしたファイルを派遣社員が再チェックする業務だった。再チェックであるため、より定型度が高く、正社員の指示が最少でも構わなかった可能性がある。

⁴⁴ コールセンターのクレーム処理など、場合によって判断が伴う場合もあると思われるが、派遣社員に尋ねたところ、このような場合も、一定のパターンやマニュアルに沿って業務を遂行しているのであり、定型的との印象を持つ者が多い。ただし、今回取り上げる事例にはないが、通信回線の敷設関係等で、顧客からの問い合わせに対する対応や進捗管理的な仕事をしている派遣社員もおり、その中には判断的な業務があるとの認識を示す者もいる。このような業務を担う派遣社員は、勤続が長いくリーダー格的な仕事を任されている者に多いようだ。

混在する場合があるが、これらの人たちとの間では仕事内容はほとんど同じである。職場には正社員がいないか、もしくは管理責任者のような位置づけであり、接点もほとんどないことから、派遣社員は、正社員と全く別の仕事をしているという印象しか持っていない。

(3) 経理事務の仕事内容

事務の中では専門性がある経理事務の仕事について、その代表的な事例を表 5-4 でまとめた。経理業務は通常、毎日の金銭管理として入出金伝票や振替伝票を起こし、現金出納帳や総勘定元帳などの帳簿への記入がある一方で、月次・四半期・年間の決算書類の作成のように決まったタイミングで業務が発生する仕事もある。今回のヒアリングでは、経理事務の派遣社員の仕事内容は分業制が敷かれており、一つ一つが独立した担当業務（例えば、経費伝票入力や小口現金管理等）に分けられるケースもあれば、決算にみられるように、全体の一部だけを担当するケース（例えば、固定資産のデータのみ担当）もあった。いずれも経理事務は定型的との認識である。

表5-4：経理事務の仕事内容

整理番号	No. 78	No. 69	No. 65	No. 73(1)	No. 73(2)
年齢	25	31	33	39	39
性別	女性	男性	男性	女性	女性
派遣期間	2009年7月～	2008年6月～	2008年8月～	1999年4月～2002年7月	2002年8月～
直近の派遣の仕事内容	食品の卸売業で経理事務	運輸関連会社（財務関係）での経理事務	外資系自動車リース会社経理事務（決算の資産の部担当）	石油関連会社の子会社（財務関係）	会議場・展示場施設の経理事務
具体的な仕事の中身	請求書の発行、経費伝票入力、残高消込など（会計ソフト使用）。	当初は入金関係。1年ほどして出金関係業務担当。	会計システムにより自動的にデータが送られてきて、最終的にその資産のデータを専用端末を使いまとめる。	固定資産の管理（氏は貯蔵品の在庫管理担当）。具体的には日本国内の貯蔵品のデータ入力、チェック作業。会社独自の経理ソフトを使用。	伝票入力、売上管理、現金管理、ファイリング、決算補助。
現在の仕事は定型的か判断を伴うか	ほとんど定型的	ほとんど定型的	ほとんど定型的	ほとんど定型的	ほとんど定型的
職場の構成	部長1人、課長1、正社員4人、嘱託社員1人、派遣社員3人。	センター長1人、部長2人、課長2人、正社員6人、契約社員8人、派遣社員1人。	経理全体で50人。氏は決算チーム（正社員4人、派遣社員3人）。	正社員20人、派遣社員3人。2002年に企業合併し、派遣社員は5人に増加（正社員の数人は不明）。	部長1人、課長1人、正社員6人、派遣社員4人。
正社員と派遣社員の仕事の違い	全く別の仕事をしている	全く別の仕事をしている	ほぼ同じ仕事をしている	ほぼ同じ仕事をしている	全く別の仕事をしている
具体的な正社員と派遣社員との仕事内容の違い	正社員と派遣社員では全く違う仕事をしている。正社員は、より難易度の高い経理業務や固定資産の管理などをしており、嘱託社員は入金チェックをしている。派遣社員同士でも、それぞれ担当は違う（1人は現金管理、もう1人は嘱託社員補助）。	正社員は資金繰り関係の仕事をしており、派遣社員と全く別の仕事をしている。契約社員と派遣社員はほぼ同じ仕事をしている。違いは、イレギュラーが生じた場合で、その際には契約社員が判断する。	派遣先の正社員と比較すると、決算の各勘定を担当しているという点ではほぼ同じ内容の仕事をしている。仕事全体の流れや責任面などで正社員と派遣で違いがあるとしている。	正社員と派遣社員はほとんど同じ仕事をしている。違いとしては、判断が必要な場合のみ正社員が担当。	一部日々の業務で共通のものもあるが、基本的には正社員は判断業務及び、経営判断のための基礎資料の作成等をしている。

具体的には、No.78（女性、25歳）の仕事内容は、請求書の発行、経費伝票入力、残高消し込みというように、その担当は明確である。No.78が所属する食品卸売業の経理部では、正社員は固定資産管理や難易度の高い経理業務をしており、派遣社員は現金管理担当、入金チェック補助担当というように分業化されている。No.69（男性、31歳）も当初は入金担当だったが、現在、出金関係を担当しており、難易度で分業化している。正社員がより難易度の高い仕事（資金繰り関係）を担っているのも同様である。この場合、派遣社員は、正社員

と全く別の仕事をしているとの認識を持っている。

一方、決算書類の作成にみられるように、全体の一部分のみを派遣社員が担当する場合もある。例えば、No.65（男性、33歳）は、外資系自動車リース会社の経理部で、決算チームの資産の部を担当していた。また、No.73(1)（女性、39歳）も、石油関連会社の子会社（財務関係）で固定資産の管理をしている。決算書類の担当が細かく分業化されているため、正社員も派遣社員も各勘定の処理という点ではほとんど同じ仕事をしていることとなる。実際、No.65とNo.73(1)は正社員とほぼ同じ仕事をしていると回答しており、違いといえば全体の仕事の流れを把握していることや、責任面、判断面の違いではないかとしている。No.73(1)は、「経理とは言いつつも、ほんとうにパーツですよ。自分が今、何をやっているかって、全く見えない感じ。大きな中の一部しかやっていない」との感想を漏らしており、No.65も「私はほんとうに自分の仕事のところしかわからないので、ほかの部署の人が何をやっているのかわからない」と答えている。

これらの仕事は、近年の会計ソフトウェアの進化とシステム化⁴⁵によって、かなり変化している。日々の経理業務はデータ入力作業とほとんど変わらなくなっており、No.65（男性）は、過去に経験した買掛金の処理について、「経理的な作業というよりは事務的な作業」をしたという印象しか残っていないなどと答えている⁴⁶。また、決算関係もシステム化されているため大量のデータが瞬時に取り込まれ、操作をすれば自動的に処理される。これにより、自身で判断する余地は少なくなっているようである。例えば、No.65の場合、月次決算の仕事の流れは、月末に業務量が集中するが、データ上の処理は月末の2～3日で終わる。その後は、1～2週間を実際に計上した金額が合っているかどうかのチェックにあてる。その他1週間ぐらひはあまり仕事がない状態だという。

ところで、これらの分業化された経理業務で、正社員と派遣社員との仕事の違いについて、一方は全く別の仕事と考え、他方は同じ仕事だとしている。その理由はどこにあるのだろうか。一つ考えられるのは、以上で示したように細分化の度合いとシステム化である。決算関係を担当する場合、各勘定は細かく分業化されるため、他の仕事がどういうことをしているのかわからない。正社員も分業化された仕事をしていることに違いはないことから、正社員との仕事内容に差を感じない、とういわけである。一方、No.78とNo.69のように、例えば、入金と出金というように担当が大きく区分されるなか、正社員がより難易度の高い業務をこなしていれば、その差は明確に見える。とはいえ、No.73(2)の現在の派遣先である会議場・

⁴⁵ 近年の経理業務の特徴は、分業化・システム化だと思われる。今回取り上げた事例のうち、No.69（男性）の派遣先である運輸関連会社、No.73(1)（女性）の派遣先である石油関連会社の子会社のいずれもが、その親会社が財務関係部門を切り離したものである。また、No.65（男性）の外資系自動車リース会社は2009年頃に新会計システムを導入し、No.73(1)の石油関連会社の子会社（財務関係）も2002年の企業合併時に大きなシステム変更をしていた。

⁴⁶ No.65の印象を総合すると、会計ソフトの進化は、経理事務を数字の入力作業に還元したかのようである。それゆえ、経理事務の仕事をしているという実感がもてない（これは現在の決算業務でも、資産という部分しか見えていないためかわらないという）。No.73は、経理事務での最初の経験のなかで、経理ソフトを使用するだけでなく、小口現金等で手書きの作業があったことを「すごく勉強になった」と振り返っている。

展示場施設の経理事務では、伝票入力、売上管理、現金管理や決算補助までしており、基本的には判断業務は正社員ということで仕事は別としながらも、「一部日々の業務で共通のものもある」としている。勤続年数の長期化や仕事内容の広がりによって正社員との間に仕事の重複が出てくるようである。

以上を踏まえると、経理事務は、むしろ先述の「(1)正社員と派遣社員が共同で成果を出す職場」に近いと思われる。

(4) 製造業務派遣の仕事内容

製造業務派遣の現場は、さまざまであるが、10～20人ぐらいの組み立てラインで働く者が多いようだ(表 5-5)。ただし、派遣社員は自身が働くラインの状況しか把握しておらず、工場全体でどのぐらいの正社員や派遣社員が働いているかまでは把握していない。また、自身の職場の組み立てラインだけを見ても、他の人がどのような就業形態で働いているかについて、派遣社員は関心があるわけではないので、ラインで働く者の就業形態の内訳もよくわからない(職場の定着率が低い場合はさらにわからなくなる)。また、製造業務派遣の場合、例えば、派遣社員と正社員と比率が当初半々だとしても、派遣社員が組み立て工程になればと、正社員の比率を下げ、正社員を管理者として1人まで少なくすることや、また、正社員をゼロにし業務請負化するなど、就業形態の構成はよりバリエーションがありそうである。

そこで、その代表的な事例として、主に No.80 (女性、33 歳) 及び、No.88 (男性、35 歳) の製造業務派遣経験についてみることにする(表 5-5 参照)。

No.80 (女性) は、2005 年 1 月～2006 年 7 月にエアコン室外機の組み立て工程、さらに 2006 年 7 月～2008 年 8 月にメガネレンズの製造工程の経験がある。

まず、製造メーカーのエアコン室外機の組み立て工程は、15～16 人のラインで、当初は、正社員と派遣社員が半々だった。その後、同社は、派遣社員が慣れてきたら、正社員を減らし始めた。その中でも、正社員は溶接や真空テストの工程など比較的難しい部分を担当していたという。つまり、正社員は比較的難易度の高い仕事をしていたこととなる。しかし、最終的にすべて派遣社員でできるようになり、2005 年秋にラインは請負化された⁴⁷(ただし、溶接については正社員(1～2 人程度)が担当していたという)。正社員と派遣社員の仕事内容は、当初は正社員と派遣社員の比率が半々であったことから、ほとんど同じ仕事をしていた者がいたが、業務請負化の過程で比較対象となる正社員がほとんどいなくなっている(溶接の正社員については、難易度の高い業務を正社員がしているため、正社員と派遣社員の仕事内容を差別化していたとも言える)。

⁴⁷ 業務請負化されたなか、なぜか溶接だけは正社員(1～2 人程度)が担当していたという。詳細は不明。業務請負化された際に契約内容が変わったと想定されるが、No.80 は「契約がどうだったか、確かなことはわからない。(中略)時々、契約書を書き直した覚えはあるんですけど、それが契約期間が満了したからなのか、契約内容が変わるからなのかというのは、よく確かめなかったです」と答えている。派遣元はこの点をかなり曖昧にしていたようである。

次に、メガネレンズの製造工程であるが、職場は 20 人で正社員・派遣社員の比率が半々か、派遣社員のほうがやや少ない。日勤と夜勤で 10 人ずつ分かれてシフトが組まれていた。No.80(2)は夜勤に深夜手当がつく関係上、当初から夜勤を希望していた。夜勤は、正社員は監督者 1 人いるのみで他は派遣社員で構成されている。No.80(2)は、当初、仕事を覚える過程で日勤についている。日勤は正社員と派遣社員が半々で、正社員が多く、教育訓練に適しているからである⁴⁸。しかし、夜勤になってからは、監督者以外はすべて派遣社員であるため、その後も仕事の範囲は増えていくが、その際には派遣社員から教わっている。つまり、正社員は監督者しかいないことから、正社員と派遣社員の仕事内容は全く別である。

他方、No.88（男性）は、封入封緘機のオペレーター（夜勤）である。発送物（請求書やチラシなど）を封筒等に封入封緘する作業をしている。封入封緘機 1 台にオペレーター 2 人（派遣社員）、検品係に時給制契約社員かアルバイト（1～2 人）がついている。職場全体で派遣先の正社員は 4 人おり、主に 3 班体制で、封入封緘機が正常に動いているかを見回っている。つまり、派遣社員と時給制契約社員・アルバイト、及び正社員はそれぞれ違う仕事をしている。

表5-5：製造業務派遣の仕事内容

整理番号	No. 74	No. 80(1)	No. 80(2)	No. 88	No. 87
年齢	22	33	33	35	39
性別	女性	女性	女性	男性	男性
派遣期間	2007年3月～2008年1月	2005年1月～2006年7月	2006年7月～2008年8月	2004年6月～2009年8月末	2007年2月～
直近の派遣の仕事内容	自動車部品製造会社のエアコン部品の組み立てライン業務	エアコン室外機の組み立て工程。	光学レンズ工場のメガネレンズの製造業務	情報通信会社の封入封緘作業	コピー機トナー製造会社のトナー製造。
具体的な仕事の中身	エアコン部品の組み立て。部品を組み立てラインに乗せてボタンを押したら自動的に作られる。	当初、エアドライバーで電子部品のねじ止め及び、プロペラファンのねじ止め。その後、溶接後の真空テストも担当。	メガネレンズの度数検査、レンズを溶剤で拭く工程、特殊レンズの測定など。	封入封緘機のオペレーター。封入封緘機で、発送物（請求書やチラシなど）を封筒等に封入封緘する作業。	正社員の指示書に基づき、材料を機械に投入し攪拌させて、粉末を製造し、それをドラム缶やビニールなどに詰める作業。及び、有機溶剤を使って機械の掃除。
現在の仕事は定型的か判断を伴うか	ほとんど定型的	ほとんど定型的	ほとんど定型的	ほとんど定型的	ほとんど定型的
職場の構成	15人のライン。そのうち5～6人が派遣社員（それ以外は、正社員と契約社員がいたが、その割合は不明）。職場はほとんどが男性。	15～16人のライン。そのうち数人が女性。重い部品にかかわる作業は男性が担当。当初は、正社員と派遣が半々だが慣れてきたら、正社員を減らす。すべて派遣社員でできるようになったら業務請負化（2005年秋にラインは請負化（ただし、溶接は正社員（1～2人程度）が担当））。	職場は20人で正社員・派遣社員の比率が半々か、派遣社員のほうがやや少ない。派遣社員は男性と女性が半々ぐらい。日勤と夜勤で10人ずつ分かれてシフトが組まれている（ただし、夜勤は監督者以外正社員はいない）。	夜勤。封入封緘機1台にオペレーター2人（派遣社員）、検品係に時給制契約社員かアルバイト、1～2人がつく。正社員は工場全体で4人ほど配置されており、機械が正常に作動しているかの見回りをしている。	課長1人、正社員10人、派遣社員5人（女性2人、男性3人）。製造に携わるのは、派遣社員の男性のみである。
正社員と派遣社員の仕事の違い	ほとんど同じ仕事をしている	全く別の仕事をしている	全く別の仕事をしている	全く別の仕事をしている	全く別の仕事をしている
具体的な正社員と派遣社員との仕事内容の違い	正社員にはミーティング参加とトラブル対応の仕事が課せられていた。	当初は、正社員と派遣社員が半々でほとんど同じ仕事をしてきた者もいたが、業務請負化に向けて、正社員が減る過程で、正社員は難易度の高い仕事をしてきた。	夜勤の場合、正社員は監督者1人のため、正社員と派遣社員とは全く別の仕事をしている。	正社員と派遣社員では全く違う仕事をしている。正社員は、機械の見回りをしており、派遣社員は、「ただ機械を回すだけ」。後輩の指導も基本的に正社員が行う。	氏が所属する研究部開発チームでは製造に携わる正社員がいないため、正社員と派遣社員は全く別の仕事をしている。

⁴⁸ 同様な事例は No.88 もある。この事例も当初は日勤で、正社員から指導を受け、夜勤に変わっている。

以上を踏まえると、製造業務派遣は、製造ラインで正社員と派遣社員が半々のような状態の場合、「正社員と派遣社員が共同で成果を出す職場」に近く（この場合、正社員と派遣社員はほとんど同じ仕事をしている）、正社員が少数で管理責任的な役割であったり、あるいは正社員がゼロに近づくと「派遣社員中心で成果が出されている職場」に近づくとと思われる。正社員がゼロになれば、業務請負化が成立した状態といえる。

なお、いずれの事例でも、製造業務派遣の仕事は定型的であるという認識については共通している。例えば、No.80 が経験した製造業務派遣では、熟練を要する仕事は少ない、との感想を漏らしており、比較的短期間でこれらのスキルを習得している⁴⁹。

(5) 派遣社員の仕事内容と職場構成の比較

以上で、事務系、経理事務、製造業務派遣に分けて、仕事内容について事例で示すとともに、職場の構成や役割から比較したが、これをまとめると以下のようになると思われる。

まず、正社員と派遣社員が共同で成果をあげる職場である。これには営業事務や経理事務も含まれる。もう一つは派遣社員中心で成果が出されている職場である。事務系でも例えばコールセンターなどや製造業務派遣にもみられる。これらの作業はいずれも派遣社員は定型的との認識を持っている。仕事限定されているため、トラブルなどの不確実性への対応のパターンさえつかめれば、定型的とうつるようである。

3. 仕事内容の類型化

(1) 定型的な仕事か、判断要素のある仕事か

今回取り上げたサンプルのなかでは、派遣社員自身は自分の仕事内容をほとんど定型的な業務と考える向きが強かった。仕事内容が限定されているため、仕事をこなすほど非定型な事象もある程度パターン化されることから、その意味では、派遣社員の認識には納得性がある。「判断が多い」と答えたのは、人材コンサルティング会社の企業研修事務をしていた No.23（女性、36歳）だけだった。

この仕事は他の事例に比べると確かに特異である。No.23 の業務の一連の流れを概括すると、ホテルの会議室等の研修会場の設営準備をし、研修当日の受講者の受付、講師への対応、司会など研修実施に伴う作業全般を行い、終了後撤収作業をすることとなる⁵⁰。担当している研修カリキュラム（例えば階層別研修等）は年間で6～7程度あるが、研修内容や受講者、講師がそれぞれ違うだけで、仕事内容はほとんどかわらない。つまりこの点では数をこなせ

⁴⁹ これらの事実は、派遣社員自身の習得能力の高さを意味するのか、それとも短期間で習得できるよう、製造ラインの設計や仕事の分業がうまくできていると考えるべきなのかは、わからない。ただし、No.80(2)のメガネレンズの製造工程では多能工化が図られており、とくに機械（研磨機）によるレンズの外周切断は知的熟練の要する作業だったようである。No.80(2)は夜勤であったため、本来、正社員が担うべき仕事をこなしていたのではないだろうか。

⁵⁰ No.23 の出勤形態は研修会場への直行直帰で、派遣先オフィスにはほとんどいったことがない。業務内容の意思疎通はメールと電話である。

ばある程度パターン化できる仕事といえる。

しかし、特徴的なのは、これらの一連の作業を派遣社員 1 人にまかせている点にある⁵¹。つまり、彼女だけが研修現場の状況を知る唯一の人となる。ヒアリングでは、研修現場でトラブルが生じる可能性はないか尋ねているが、実際に講師の遅延や資料の未達など、研修期間中のトラブルは案外あるのだという。トラブルがあった場合、受講者が怒り出すかどうかも含め、その場で同社の上司と電話で連絡を取りながら対応を見極めていく。これらの対応はすべて現場の No.23 の肩にかかることとなる。

リスクのことだけを考えれば、本来であれば、No.23 の仕事内容は研修企画をこなす正社員が担当すべきものなのかもしれない。では、同社はなぜ自社の商品とも言える企業研修を派遣社員 1 人にまかせているのだろうか。No.23 の認識によれば、派遣先の正社員は「男ばかり」であり、コスト節約的な人員配置を行っている関係上、事務的な業務はほとんど派遣でまかなっているためではないかという。判断の負荷の高い仕事だけに、派遣社員を使ってみて適性のある者だけを残す形⁵²で、コスト節約を実現しているのである。ここで重要な点は、同社が適性のある者の選定を派遣会社に委ねていることである。正社員ではコストがかかりすぎるということになれば、契約社員で採用する方法もあるかもしれないが、それでは意中の者を採れるか不確実である⁵³。そこで、派遣会社から受け入れた派遣社員が定着するのを見るというわけである。

No.23 の事例が示すのは、派遣社員は定型的な業務ばかりしているのではなく、判断要素がある仕事が含まれる可能性があるということである。例えば、今回の事例では取り上げていないが、派遣社員のリーダー格にある者は判断要素があると答えている者がいる（通信回線敷設の取引先窓口担当のリーダーは、顧客のニーズによって、最適な通信回線の選択や工事の進捗管理をまかされていた）。ただし、今回取り上げた事例のなかでは圧倒的多数が定型業務との認識だった。

そこで、定型度（「ほとんど定型」とそれ以外）と、正社員と比べた仕事の異同（「全く違う仕事をしている」とそれ以外）とを組み合わせ⁵⁴みると、「仕事に判断要素があり正社員と仕事がほぼ同じ仕事（第Ⅰ象限）」「仕事に判断要素があり正社員と別の仕事（第Ⅱ象限）」「仕事が定型で正社員とは全く別の仕事（第Ⅲ象限）」「仕事が定型であり正社員と仕事がほぼ

⁵¹ 正社員（上司）が研修の最終日などに付き添うこともあるが、それは派遣社員と共同で仕事にあたるためではなく、実は受講者の反応を見るためである（最終日に No.23 から研修の感想を聞く）。

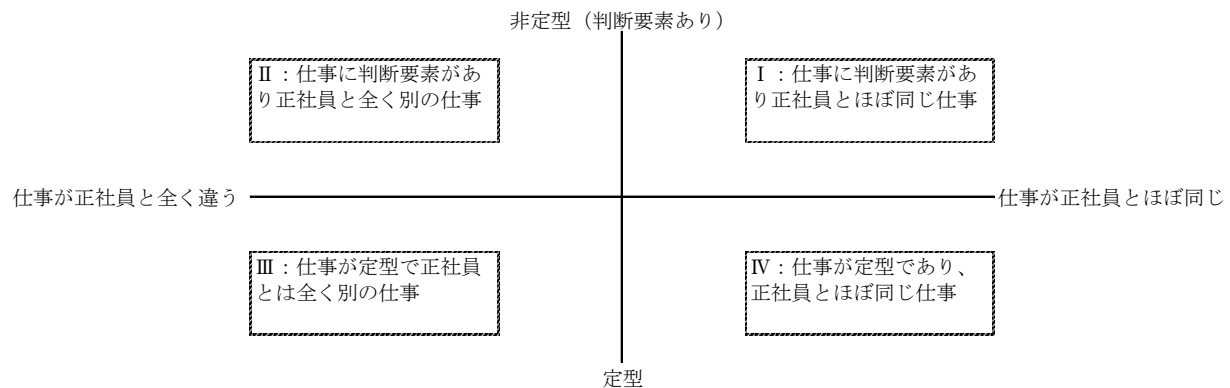
⁵² No.23 の前任者は 3 カ月で契約更新をしなかったという。この業務が通常の派遣社員ではなかなかつとまらないことがうかがえる。

⁵³ ただし、意中の契約社員を採用する方法がある。それは No.23 のような適性のある派遣社員を契約社員に転換させることである。同社が契約社員を受け入れる意向があるかは不明だが、実のところ、No.23 は他にも企業研修事務の短期派遣をしたことがあり、その際には契約社員の打診をおこなわれたことがあるという。

⁵⁴ 調査では、現在の派遣先の仕事の定型度について、定型的か、一部判断要素があるか、判断が多いかで尋ねている。また、現在の派遣先の正社員と比較すると、同じような仕事をしているかとの問いもしており、「まったく同じような仕事をしている」、「ほとんど同じような仕事をしている」「全く違う仕事をしている」という具合に尋ねている。

同じ仕事（第Ⅳ象限）」となる。それを表したのが図 5-1 の「仕事の定型度と正社員の仕事内容の異同」である。

図5-1：仕事の定型度と正社員との仕事内容の異同



(2) 各象限に配置した仕事内容

各象限にはどのような仕事が配置されるのだろうか。これまでにヒアリングで聞き取ったもののうち代表的な事例として、以下のものがあげられる（今回取り上げた事例以外のものが含まれている）。

① 「仕事が定型で正社員とは全く別の仕事」の代表的な事例（第Ⅲ象限）

「仕事が定型で正社員とは全く別の仕事」の代表的な事例は、データ入力、データ集計、コールセンター、消費者金融の審査、販売、家電小売店のレジ、カタログの校正、翻訳業務⁵⁵——などである。これらの業務は、例えば、営業事務のデータ入力や集計・レポート作成であれば、正社員のアシスタントに就く形で正社員の指示に従い業務をこなす。したがって、正社員でデータ集計作業のみをする者はいないため、同じ仕事をする正社員おらず、正社員とは全く別の仕事をしているとの印象になる。コールセンターはほとんどが派遣社員の場合、同じ仕事をしている正社員がいなくなっている。つまり、「仕事が定型で正社員とは全く別の仕事」の場合、企業はこれらの仕事を分業化し、派遣社員に外部化したともいえる。

② 「仕事が定型であり正社員と仕事がほぼ同じ」の代表的な事例（第Ⅳ象限）

「仕事が定型であり正社員と仕事がほぼ同じ」の代表例としては、ネットオークションのCS業務や外資系監査法人の会計士のアシスタント、大手メーカーのコールセンター（2次渉

⁵⁵ 翻訳が定型的と派遣社員が考えるのは、作業そのものものが決められたことをしているというニュアンス以外にも、通常、企業のマニュアルなどのビジネス文書を訳す場合、正確に訳すことが求められる（むしろ工夫の余地がない、あるいは工夫してはいけない）と考えるからである。

外) ——等があげられる。いずれも、派遣社員のいる部署には同じような仕事をしている正社員がおり、仕事内容は定型的である。例えば、コールセンターの2次渉外は、通常のコールセンターの1次渉外とは違い、一段高いクレーム処理が基本となるが、難易度が高いように見えるものの、これらの処理はパターンが決まっており、定型的だという（本当に難易度の高い案件は、正社員が処理する）。ネットオークションのCS業務も同様にパターンが決まっている。また、外資系監査法人の会計士のアシスタントも、正社員と全く同じ案件を処理しており、正社員の場合、昇進して位の高い会計士の補佐をすることがある等の違いがあっても、文書作成の内容自体に違いはない。インタビューによれば、外資系監査法人は近年、合併を繰り返しており、人員不足を解消するために派遣で補充していた。したがって、仕事内容で正社員と派遣で違いはほとんどないという。なお、このような正社員と同じ仕事をしている場合、派遣先への引き抜きが想定されるが、外資系監査法人の事例はすでに引き抜きを打診されており、ネットオークションのCSも引き抜きの前例のある会社である。

③「仕事に判断要素があり正社員と仕事がほぼ同じ」の代表的な事例（第Ⅰ象限）

「仕事に判断要素があり正社員と仕事がほぼ同じ」は、SE、通信回線の開通支援事務、事務所移転のリーダー役、旅行会社のパンフレット作成補助・商品企画——など。例えば、事務所移転のリーダー役は、日雇い派遣労働者を現場で指示する役回りであるが、派遣先の運送業者は集められる派遣労働者に対する知識がないため、日雇い派遣のリーダー役に指示の一部を委ねることとなる。通信回線の開通支援事務は、法人間の通信回線を開設する際に、回線の種類と速さなどの組み合わせの中からもっとも効率的なものを探しだし、工事の進捗管理、手配をする業務。インタビューによれば、当該派遣社員は、派遣会社に仕事の紹介を受けるとき、『言われたことやるだけなので、だれでもできます』的な仕事は嫌」との要望を述べて、現職についており、判断業務があることを前提での仕事探しをしたとしている。また、旅行会社のパンフレット作成補助・商品企画であるが、当該派遣社員は、同職について当初は、CS業務のみだったが、その後、パンフレット作成補助や商品企画など正社員が行っている仕事の一部も任されるようになっていく。派遣元は旅行会社のグループ系派遣会社であり、仕事内容の変更・異動も派遣先からまず最初に聞くなど、派遣元・派遣先は事実上一体的な構造を持っている。そのため、仕事内容の変更が派遣先主導で行われ、仕事の難易度も上がった。当人は、派遣先の正社員登用を望んでおり、打診の傾向もみられたが、鳥インフルエンザ・リーマンショックの影響で頓挫している。

④「仕事に判断要素があり正社員とは全く別の仕事」の代表事例（第Ⅱ象限）

「仕事に判断要素があり正社員とは全く別の仕事」の代表事例としては、ゲーム玩具等のカタログのDTP、航空会社の機体の仕様マニュアルの編集、研修会社の研修受付等——などの仕事。当該派遣社員と同じ仕事をしている正社員はいない。というよりも、派遣社員は1

人で当該仕事に従事しており、業務のほとんどを自己の裁量でやっていた。いわば、判断の伴う業務を派遣社員に外部化した形。ゲーム玩具等のカタログの DTP（いわゆるクリエイティブ系の業務）は、そもそも当初、正社員（1人）の補佐として、派遣社員が1人就く形で進められたが、派遣社員が仕事に慣れた段階で、正社員が異動。たった一人で当該業務をすることとなった。当該派遣社員は現在、引き抜きの打診を受けている。

航空会社の機体の仕様マニュアルの編集は、当該部門が整備士中心の職場であり、仕様マニュアルの編集に携わる者がいないことから、基本的に派遣労働者1人でこれらの作業を行っている（そもそも、同職は入社間もないパイロット訓練生が担当する業務だったが、異動が頻繁であることから、近年同社は、この業務を派遣社員に切り分けている）。

(3) 各象限の比較⁵⁶

以上で説明した各象限にある仕事内容は、いずれも、企業が派遣社員に仕事を外部化したという面では共通である。そして、外部化した仕事内容のなかでも、派遣社員が正社員と全く違う仕事をしている場合（第Ⅱ象限と第Ⅲ象限）は、完全に正社員と派遣社員の仕事の切り分けたということ（例えば、先述の「派遣社員中心で成果が出されている職場」）であり、これが再び内部化される余地は、仕事内容の質によって変化すると思われる。

例えば、先述の第Ⅱ象限のゲーム玩具等のカタログの DTP の事例では、すでに企業内の正社員で当該業務を担当する者がいないため同じ仕事をしている正社員がいなくなったわけだが、この状態は、派遣社員に直接に指揮命令する者がなくなったことを意味する。もちろん企業は、再び指揮命令者の上司を据えることもできれば、派遣社員に任せることをやめ完全に外注化⁵⁷（個人業務請負等）することもでき、あるいは当該派遣社員に正社員への転換を打診することもできる（この事例では正社員転換の打診を行っている）。このケースではゲームカタログを作る頻度が多く、もともと正社員が主担当であった（つまり正社員と派遣社員の仕事の切り分けが未分化に近い状態だった）。ゆえに、専門性の高い派遣社員を正社員に転換させた方が効率的との判断があったのかもしれない。その意味では、第Ⅱ象限の仕事内容には判断要素が伴うだけに、内部化の余地が残されているものと思われる。ただし、その専門性ゆえに、企業内で継続的に育成することは困難と考えれば、再び派遣社員に任せる

⁵⁶ 以下の比較での外部化と外注化の関係では、中村圭介（1990）「就業形態の多様化と労務管理」『武蔵大学論集』第38巻第1号を参考とした。中村（1990）は「派遣にするか、外注にするかは仕事量の多寡などに依存するであろう」としている。中村（1990）が興味深いのは、日本の人材派遣業が発展した要因は、日本の大企業の労務管理の特徴（職種、職務を基礎としない日本の労務管理、定期採用、年功賃金）を壊すことなく、変動する労働需要量を低コストでかつ素早く調整したいからだとしていることである。この場合、企業は「年功賃金にみあうキャリアをたどる仕事群とそうではない仕事群に分け、後者を外部に出す」としている。「仕事量がまとまっていれば、外注が選ばれるだろうし、それほどでなければ人材派遣が利用されることとなる」という。なお、中村圭介（1987）「事務処理サービス業の発展と労働市場の構造変化」『雇用職業研究』も参照。また、外部化のメカニズムについては、阿部正浩（2005）「非正規労働者が増加する背景」『日本経済の環境変化と労働市場』東洋経済新報社が参考となる。

⁵⁷ ここであげたゲーム玩具等の DTP 業務については、カタログに盛り込む内容等を社内の各セクションと調整せねばならず、外注化はおそらく難しいと思われる。

ことや、完全に外注化する可能性も残されているといえる。

一方、第Ⅲ象限も企業が外部化した点では変わらないが、いったん外部化したこれらの業務は、定型的な作業であることから、再び内部化する余地が少ない分野といえる（例えば、営業事務のデータ集計は課単位でみるとそれほど業務量が多くない可能性もあることから、仮に派遣社員にこれらの業務を任せないとすると、正社員の業務量を増やす形で吸収するのではなかろうか）。また、業務量が多い業務であれば、むしろ業務委託の形（例えば、コールセンターのように）をとる可能性のほうが高いと思われる。

次に、派遣社員が正社員とほぼ同じ仕事をしている場合（第Ⅰ象限と第Ⅳ象限）は、正社員と派遣社員の仕事の切り分けが未分化な面がある。つまり、正社員と派遣社員がほぼ同じ仕事をしながら混在している。

例えば、「仕事に判断要素があり正社員と仕事がほぼ同じ場合」（第Ⅰ象限）には、派遣社員は判断業務もしており、ほとんど正社員と同じ仕事をしていることとなる。この場合、その職場の人員不足や欠員が生じたら、正規転換の打診があってもおかしくないと思われる。判断業務をこなしているだけに、正社員転換の垣根は低いからである。

一方、「仕事が定型であり正社員と仕事がほぼ同じ場合」（第Ⅳ象限）も、正社員と派遣社員がほぼ同じ仕事をしながら混在していることに違いはない。ただし、この場合、正社員自体が定型的な仕事をしていることとなる。このような場合、職場の正社員と派遣社員の割合によっては、派遣社員が正社員に転換を打診されることもあれば、また、正社員をどんどん少なくし派遣社員の比率を高める可能性もあるかもしれない。また、CS業務のように仕事内容がある程度パターン化するものであれば、その業務量が多い場合、これを外注化する可能性もあると思われる。

第6章 派遣社員の能力開発

1. 派遣先から求められていること、スキル、そして評価

派遣先での仕事内容と、本人が考える強み（スキル）、そして、派遣先から求められていること、さらにそれらのスキルを評価されていると感じるかとの問いの回答についてまとめたのが表 6-1 である。

(1) 派遣先から求められていること

まず、派遣先から求められていることからみる。派遣先から求められているのは、処理スピードと正確さ、パソコンスキルなどが頻出している⁵⁸。しかし、30代になると、「協調性」「従順性」「ヒューマンスキル」「臨機応変に対応する能力」などの汎用的な用語も目立ち始める。例えば、No.45（女性、32歳）は、「PCなど専門的なスキルはもちろん、自分よりも若い人からも素直に仕事を引き継ぐ姿勢等の人間的スキル」と語っている。ヒューマンスキルは、自分より若い正社員と仕事をするうえで必須のようだ。

30代後半層ではよりいっそうこの考えは強くなる。No.73（女性、39歳、経理事務）は「協調性、従順性、そして、そこそこのパソコンスキル」という（傍点＝調査担当者。PCの意味づけが相対的に低下していることがうかがえる。No.23（女性、36歳）も、「応対力、順応性、自発性、次いでOA機器操作」と表現している。まずは、「応対力、順応性、自発性」なのである）。

No.73は今回のサンプルの中でもっとも経理事務経験が長い女性である。その彼女が自身の経験から次のように言う。「(職場では) そんなにスキルって要らないと思うんです。むしろ、会社に合わせるといっか、溶け込むといっか。そっちのほうが絶対大事」。また、No.54（女性、38歳）も、「最近思うんですけれども、協調性じゃないですかね。能力については、派遣に高い能力を最近求める企業が少ないので、多分性格がよくて、毎日きちんと来て、みんなと楽しく同調できる人であれば、多少レベルが低くても多分企業は気にしないと思います」⁵⁹と語っている⁶⁰。

⁵⁸ とくに No.78（女性、25歳、経理事務）は、「正確さ」としか言わない。彼女の経験によれば、経理だけでなく事務派遣はすべて「正確さ」が求められているという。「早さというより正確さですね。多少時間がかかってもそれが間違っていたら意味がない」と語る。彼女の言葉から「言われたことを正確にできること」が求められる事務派遣の一端が垣間見えるようである。

⁵⁹ No.54は、パソコンスキルの特にエクセル（マクロ、応用関数）やデータ集計では様々な派遣先で成果を上げてきたタイプであることに留意されたい。

⁶⁰ なお、No.73、No.23、No.54はいずれも正社員経験者（初職が正社員）であることに留意が必要と思われる。

表6-1:派遣先から求められていることと、派遣社員のスキル、スキルに対する評価

整理番号	年齢	性別	派遣になった経路	直近の派遣の仕事内容	派遣先から求められていること	スキル(強み)	派遣先・派遣元からの評価	
事務系	70	22	女性	初職からほとんど派遣	インターネット工事会社の営業部の事務	正確性と処理能力。	エクセル。	「派遣先のほうは結構評価はしてくれているのですが、派遣元のほうはそれほど(評価してくれない)ですね」。
	45	32	女性	初職正社員で派遣	外資系半導体商社の在庫管理部門	PCなど専門的なスキルはもちろん、自分よりも若い人からも素直に仕事を引き継ぐ姿勢等の人間的スキル。	ヒューマンスキルや協調性。「引き継ぎ書を作ること」。	派遣先から感じる。時給が上がったとき。いったん雇い止めになった後に復帰の打診があった時。
	36	33	女性	初職正社員で派遣	足袋メーカーの営業部門の営業事務	処理スピード、正確さ。	事務処理能力(テンキーのスピード)	現在の派遣先では特にない。(ただし、過去の派遣先で、表彰制度や直接雇用の打診などで評価を感じたことがある)。
	71	33	女性	初職からほとんど派遣	出版社商品管理部門の事務	データ入力、スピード、正確さ。	記憶力(書籍等の注文に対する迅速な対応)。具体的には、商品知識を覚え事務処理を速くこなすこと。	「一切ない。できて当たり前だと思っているみたい」。
	7	34	女性	初職正社員で派遣	金融サービス業のネットオークションのCS業務	処理能力の速さと正確さ	CS業務なので、処理能力の速さと正確さ(トラブルの未然の処理も含む)。	感じる。派遣元営業担当者から「契約更新の時に、すぐく処理能力が速いと、派遣先の部長さんが褒めてましたよ」と言われた時に感じた。また、派遣元に「仕事の幅を広げたい」と相談し、派遣先からCS以外に経理的な仕事(入出金の管理。週に1度程度の頻度)を任された時も、評価されていると感じた。
	23	36	女性	初職正社員で派遣	人材コンサルティング会社の企業研修事務	応対力、順応性、自発性、次いでOA機器操作。	対人、傾聴能力	派遣先・派遣元より言葉やメールをもらうことで評価されていると感じている。時給が上がったとき感じた。
	18	37	男性	初職正社員で派遣	金融関係会社の印刷発送会社の事務	仕事の速さと正確さ。チームワーク。	PCスキル	ない。
54	38	女性	初職正社員で派遣	自動車等向けの強化プラスチック製造メーカーの営業事務	協調性	データ処理でのエクセル(関数)。数字を正確に出す。	派遣先からは「普通に激励は感じるけど、その場だけ」。派遣元からは「すぐく評判がいいですよ」と言われるが次の紹介につながらない。	
経理事務	78	25	女性	初職非正社員で派遣	食品の卸売業で経理事務	正確さ。	パソコンスキル。簿記。	全くない。
	69	31	男性	初職は非正社員だが正社員経験を経て派遣	運輸関連会社(財務関係)での経理事務	臨機応変に対応する能力、処理スピード、正確性。	システムに対する理解、適応力。	派遣先からは評価されていると感じる。入金から出金に仕事が変わった時にも評価されたと感じた。派遣元からは感じない。
	65	33	男性	初職正社員で派遣	外資系自動車リース会社経理事務(資産の部担当)	経理と英語。	特にない。経理も未経験の段階。	時給がアップしたときに感じた。
	73	39	女性	初職正社員で派遣	会議場・展示場施設の経理事務	協調性、従順性、そこそこのパソコンスキル。	スキルというより、相手が何を要求しているかすばやく見抜く力	「あまり感じない」
製造系	74	22	女性	初職からほとんど派遣	大手総合電機メーカーのソーラーパネル製造工場の検査業務	目の良さ、スピード、集中力、自主性(現場のリーダーがあまり教えてくれないのでわからないことを聞けること)。	検査	感じない。派遣元は、「(自分が派遣先で)何をしているかも多分知らないと思います」との回答。
	80	33	女性	初職非正社員で派遣	携帯モバイルの保障サービス企業の一般事務	作業の速さの正確さ、集中力。	特になし。	「評価はない」
	88	35	男性	初職は非正社員で派遣	情報通信会社の封入封緘作業	安全性と、いかに機械を速く回してくれるか。	「封入封緘の経験。それだけしかないです、そう考えると。ほかでは使えない」。	最初の時給額の設定の際に、封入封緘機のオペレーター経験を評価された時に感じた。
	87	39	男性	初職正社員で派遣	コピー機トナー製造会社の研究開発チーム	パソコンスキル、機械操作の正確性、スピード。	(SE出身であることから)PCスキル。	時給が上がったので感じる。

(2) 派遣社員が考える強み

派遣社員は自身のスキル(強み)についてどう考えているのだろうか(前掲表 6-1 参照)。まず言えることは、いずれの年齢階層でもパソコンスキルをあげる者が多いということである。例えば、No.70(女性、22歳、初職からほとんど派遣)やNo.54(女性、38歳)はより具体的にエクセルとしている。

その一方で、「ヒューマンスキル」や「協調性」「対人、傾聴能力」のような汎用的なスキルを強みにしている者もいる。例えば、No.45（女性、32歳）は、「派遣社員であっても、人と積極的にかかわっていく」としており、「ヒューマンスキル」「協調性」などを強みにしている。「協調性」を重視する理由は、仕事を覚える上で結果的に効率的だからである。彼女は、正社員（しかも、彼女の年齢だと年下が多くなる）は、協調性が足りない派遣社員に仕事を教えたがらないだろうと思っている。「（協調性のある）勤務態度を持っていて、そして頑張る気があれば、どんなにスキルがなくても一生懸命教えてもらえるし、まずはそこからだと思います」と語る。

他方、専門性のある「経理事務」では、No.78（女性、25歳）が「パソコンスキル。簿記」としており、No.69（男性、31歳）が「システムに対する理解、適応力」、No.73（女性、39歳）が「スキルというより、相手が何を要求しているかすばやく見抜く力」としている。

なお、「製造業務派遣経験者」では、単純労働的な側面があるためか、スキルは「とくにない」と考えている者もいれば、「検査」「封入封緘の経験」というように、現在の職場での作業内容を強みとしている者もいる（ただし、同じ業界でしか通用しないとも指摘している）。

(3) 派遣社員は評価されていると感じているか

派遣社員は、スキルや能力が上がったことを派遣元・派遣先から評価されていると感じているのであろうか（前掲表 6-1 参照）。16 事例中、いずれにも感じないと答えたのは 5 事例だった。No.74（女性、22歳、検査業務）は、派遣先・派遣元ともに感じないとしており、派遣元は、「（自分が派遣先で）何をしているかも多分知らないと思います」と回答している。

一方、感じるとする者でも、派遣先からは感じるが派遣元からは感じないとする者が目立つ。No.70（女性、22歳、事務系）は、「派遣先のほうは結構評価はしてくれているんですが、派遣元のほうはそれほど（評価してくれない）ですね」と答えている。彼女は、派遣元のフォローについて「何かあったら電話で来たり、何かあったらこちらから電話したりという感じ」と答えており、キャリアに関するアドバイスについても一斉送信のメールで情報提供を受ける程度と回答していた。日々現場で接する派遣先から評価を感じることもある一方で、フォローが少ないなど日頃接触する機会が少ない派遣元には、評価はそれほど感じないようだ。

では、評価を感じるという場合、いったいどのようなことで感じるのだろうか。もっとも具体的な例は賃上げである（この点については後述）。No.45（女性、32歳、事務系）、No.23（女性、36歳、事務系）、No.65（男性、33歳、経理事務）、No.87（男性、39歳、製造系）が時給額の上昇で感じたとしている。

No.69（男性、31歳、経理事務）は入金担当からより難易度の高い出金担当に変わった際に評価されていると感じた。仕事ぶりが評価されたからこそ一段上の仕事をまかされたと思ったのである（その一方で、派遣元からの評価は感じていない）。No.7（女性、34歳、事

務系)も、派遣元に「仕事の幅を広げたい」と相談し、派遣先からCS以外に経理的な仕事(入出金の管理。週に1度程度の頻度)を任された際にも、評価されていると感じたという。仕事内容がより難易度の高いものになったり、自分の希望に沿った仕事が増えていくと、スキルや能力を認められたと感じるようだ。

No.36(女性、33歳、事務系)は過去に派遣で営業職をしていた際に、成績優秀者に対する表彰制度(金一封も出る)で感じたとしている(No.36はその派遣先で直接雇用の打診も受けており、その時にも感じたという)。

賃上げや新たな仕事、表彰など具体的な出来事があると、派遣社員はスキルや能力について評価されていると感じているようである。しかし、これほど明確でなくとも、普段の働きぶりに対する激励だけでも評価されていると感じる者もいる。例えば、No.7(女性、34歳、事務系)は、派遣元営業担当者から「契約更新の時に、すごく処理能力が速いと、派遣元の部長さんが褒めてましたよ」と言われた時に、評価されていると感じたという。

では派遣先・派遣元から全く評価されていないと感じるのはどうしてであろうか。

No.71(女性、33歳、事務系)は、評価は「一切ない。できて当たり前だと思っているみたい」と言い切る。彼女は、派遣先の出版社の在庫管理部門で働いている。彼女の強みは書籍に対する商品知識で、顧客・取引先からの注文に迅速に対応ができています。新人バイトの教育係も彼女だ。しかし、商品知識がある彼女と、持っていないバイトとで「評価は変わらない」。評価が変わらないこと自体が彼女の眼には、商品知識は評価されないと映る。派遣先は商品知識に対してどう考えているのかを尋ねたが、「社員の方は別に、幾らでもかわりがきくと思っているような気がする」と語った⁶¹。

No.78(女性、25歳、経理事務)も評価は「全くない」という。そもそも派遣先は派遣社員のスキルそのものに関心がなく、関心があるのは与えられた仕事を正確にこなせるかどうかだというのである。彼女は次のように言う。「もうほんとうにやる仕事も限られてしまっているんで、幾ら自分がスキルアップを隠れたところでしていても、それを発揮するところがない。見ていただける場がないという形ですね」。同じように、No.18(男性、37歳、事務系)も評価はないという。No.18は、金融関係会社の印刷発送会社の封入封緘作業と事務(発送物の集計)である。彼の強みはPCスキルだ。このスキルはすべて独学で身につけた。しかし、現在の派遣先では、1日の労働時間の半分は封入封緘業務に忙殺され、これらの能力を発揮する機会はほとんどない。ある意味で、彼のスキルは、現在の派遣先ではオーバースキルなのである。スキルを見せる場が少ないため、評価もないと映る。

さらに、No.73(女性、39歳、経理事務)も評価を「あまり感じない」としている。彼女は、自身の強みを「相手が何を要求しているのかをすばやく見抜く力」と表現している。職

⁶¹ 商品知識(あるいは商品知識があることで作業の効率化がなされること)は本当に評価されていないのであろうか。商品知識は企業特殊であるがゆえに、その企業にとって必要な知識であるはずである。No.71に確認したところ、同社の正社員から彼女に営業用のチラシのチェック依頼がよくあるのだそうだ。「社員さんのほうが多分、商品知識がないので」、確認を求められるのだという。

場で日々実践しているが、「あまり形に見えることをやっていないので」評価されないという。派遣元の営業担当者からも、時給交渉の際に「あなたのやった仕事を目に見えるものにしてください。そうしたら交渉できますから」とよく言われるが、「別に書けるような仕事」ではないため、評価の俎上にも上らないとの認識のようだ。

以上をまとめてみると、スキルや能力を評価されないと感じる理由には⁶²、第一に、派遣先は派遣社員が与えられた仕事をこなすかどうかに関心があるのであり、スキルの伸長には無関心であるとの考え方。第二に、与えられた仕事が限定的であることから、派遣社員が保有するスキルを見せる機会がほとんどないこと。第三に、スキルのなかには「相手が何を要求しているのかをすばやく見抜く力」のような機転の良さや臨機応変さがあるが、おそらく現場では長宝されているに違いないものであるのに、言語化・文書化がされづらく、第三者にも伝達しづらいこと⁶³から、評価の対象になりづらいスキルであること——などがあげられる。

2. 派遣社員になってからの能力開発の実際

派遣社員になってから、能力開発はどのように進展するものであろうか。まず、①正社員経験がある場合の派遣労働を通じた能力開発、②正社員経験がない場合（実務未経験者）の派遣労働を通じた能力開発、そして、③経理事務に代表されるような、資格や実務経験面で専門性がある分野での能力開発——に分けて、その特色をみていく。

(1) 正社員経験がある場合の派遣労働を通じた能力開発

① 初職が能力開発のベースとなっている事例

初職が正社員であり、その後、派遣社員になった者には、No.7（女性、34歳）、No.23（女性、36歳）、No.87（男性、39歳）——などがある。これらのいずれも、初職（正社員）経験がベースとなっており、派遣労働にその経験を応用している面もある。いわば、即戦力として派遣社員をしているため、特段に教育訓練の必要もない。

例えば、No.7（女性、34歳）は、現在、ネットオークションのCS業務に派遣社員として

⁶² ただし、派遣社員のなかには普段の働きぶりを通じて、スキルや能力について評価されていると感じている者もいることに留意。

⁶³ 派遣元から評価されづらい理由の一端がここにあるように思われる。派遣元（営業担当者）は、フォローや営業の際に派遣先や派遣社員と接する機会があっても、個々の派遣社員の普段の働きぶりを見ているわけではない。つまり、派遣社員を事実上評価できるのは、派遣先の派遣社員の直属上司であり、派遣元（営業担当者）はその上司からの評価を通じて、派遣社員の働きぶりやスキル・能力を推し量っているのだと思われる（派遣法上、派遣社員の評価は派遣元が行うとの理屈はここでは措く。あくまで実務上、自然に生じる評価についてここでは書いている）。そして、営業担当者が派遣社員に伝える際の言葉は、「すごく評判がいいですよ」や「すごく処理能力が速いと、派遣先の部長さんが褒めてましたよ」などの派遣先の直属上司から得た表現であり、具体的に何に対する評価かまではわからないのが通常であろう。しかし、そのような評価方法でも、派遣社員の側は評価されていると感じている者がいることに留意すべきと思われる。ところで、No.73の事例が興味深いと思われるのは、派遣元（営業担当者）が時給引上げ交渉をしたいのなら、「あなたのやった仕事を目に見えるものにしてください」と言っている点である。営業担当者は普段の働きぶりを知らないがゆえに、時給交渉で派遣先を説得する際には、言語化された情報が必要になるということであろう。

働いている。処理スピードの速さが求められる仕事であるが、そのスピードの速さは初職のプログラマー経験で刻まれたものである。No.23（女性、36歳）も、現在、企業研修事務についているが、これにも初職の経験が役立っている。彼女の初職は、大手マンション管理会社の正社員（一般職）で、経営企画室や役員秘書をこなしてきた。彼女は、研修事務をこなせた理由として、「人と接したりするのは、秘書とか、広報でも取材に行ったりしていたので、そういう時の経験が生きているような気がします。（初職の経験で）いろいろな年齢層の方や役職の方に物おじせずじゃないですけど、緊張はするんですけど、緊張を見せずに接することができるようになった」などと語っている。以上の二人はいずれも、初職が大手企業であった。

② 初職だけでなく、派遣社員の経験が能力開発のベースとなっている事例

一方、初職が正社員でも、例えば中小企業の出身であることや比較的限定的な仕事経験しかない場合（初職が接客など、事務経験がない場合も含む）では、初職の経験のみならず、派遣先でのOJT経験によって、キャリアがより進展していくケースもみられる。No.45（女性、32歳）、No.36（女性、33歳）などがその事例である。

例えば、No.36（女性、33歳）は、これまでに派遣で一般事務、営業職と幅広く経験を積み、現在、営業事務の派遣をしている。現在の仕事のベースとなっているのは、派遣社員として勤めたサーバー保守会社（派遣先）の営業事務経験である（その際に、彼女は自費でパソコンスクールに通い、事務派遣に必要なPCスキルを勉強し直している）。

つまり、初職の正社員経験に比べ、派遣社員の経験のほうが能力開発上の重要性が高い。そもそも彼女の初職は、小規模の経営コンサルタント会社の事務兼受付であり、仕事が限定的で事務経験としての蓄積が少なかった。それゆえ、初職（正社員）よりも、派遣社員になってからスキルが形成されてきたタイプと言えそうである。No.36は、これまで3年程度で派遣先を変えている。彼女は、知識を身につけるには3年ぐらいの期間あったほうがよい、との認識も示している。

(2) 正社員経験がない場合（実務未経験者）の派遣労働を通じた能力開発

初職が非正社員（初職が非正社員で派遣、初職からほとんど派遣）の場合、いわば実務未経験者の場合、派遣労働を通じてどのように能力開発がなされているのだろうか。以下、代表的ともいえる二つの事例をもとに説明をしていく。

① 初職が非正社員で派遣になった者の能力開発の事例

まず、初職が非正社員で派遣になったケースとして、No.78（女性、25歳）を取り上げる。彼女の職業経歴をみると、高校卒業後、レジや接客のアルバイトに始まり、派遣社員になってからは製造現場の検査業務から事務派遣に切り替わることで大きく変化していることがわ

かる。最初の転機は、検査業務の経験から事務派遣に切り替えたいと思い立ち、パソコンスクールに通い始めたことである（費用は自費で60万円。貯蓄とローンを組んで工面）。

派遣会社に複数登録し、通信回線敷設会社の営業所での事務派遣の仕事を得る。その職場は所長・所長補佐以外はすべて派遣社員だった（営業所の規模は20人程度）。ビジネスマナーや仕事の進め方の基礎を派遣社員から学んだことになる。PC操作は全く問題なかった。マクロなど高度なPC知識を使用する必要がほとんどなかったからである。むしろ、取引先とのやり取りやマナーなど、組織人としての仕事の進め方を習得することのほうが大変だった。

彼女は後に、事務派遣からより専門性を求めて経理事務への切り替えを考える。東京に転居する前あたりから、集中的に資格を取り始め、MicrosoftのMOUSや、エクセル、ワードのエキスパートの資格等のPC系の資格だけでなく、秘書検定2級も取得し、東京転居直前には簿記3級を勉強し始める。大手独立系派遣会社に登録の際に経理事務の仕事を希望し、実際に卸売業の経理事務の短期派遣の仕事を得ている。簿記を独学で学びつつ、実務でも経理を肌で感じることができた。この経験から、経理の資格取得を本格的に考え始め、簿記の学校に通い、簿記2級を勉強中である。

以上を踏まえると、彼女の職業経験の幅を広げたのは、資格の取得などに代表される自学自習と派遣会社による仕事紹介機能によるところが大きい。彼女は、検査業務から事務派遣に切り替える際にも自身でパソコンスクールに通った。東京転居が決まった際に、簿記を始めた理由は、ネットで「有利な資格ランキングの上位に挙がっていたからだ」という。東京で働くことが決まっていたため、派遣で仕事の紹介を得るためには資格が必要と考えたようだ。いわば、彼女は必要なスキルについて自発的に考え、自ら切り開いてきたタイプといえる。しかし、資格を取ったとしても、派遣会社が希望に沿った仕事を紹介できなければ意味はない。彼女の場合、簿記勉強中の段階で経理事務の希望を派遣会社に出し、経理補助という比較的未経験でも対応可能な仕事を派遣元によって得ることができた。事務系でもより専門性の高い経理事務に転換できたことには、派遣会社の仕事紹介機能が効いた面があると言えそうである。

もっとも彼女が能力開発上で有益と感じたものとは、派遣先で学んだ仕事の進め方やマナーなど、実際に働かなければ分からないことだったことにも注目すべきと思われる。簿記を自学自習する際に戸惑う経理用語も、実務経験を通じて、「なじみのある」ものとなった。つまり、資格や派遣会社の仕事の紹介機能は、キャリアの幅を広げる上で一つの契機となるが、実務経験の積み重ねによる能力開発も、それに劣らず重要な要素だったことがうかがえる。

② 初職からほとんど派遣の能力開発の事例

初職からほとんど派遣の能力開発のケースとしては、No.71（女性、33歳）があげられる。彼女は、大学卒業後、就職難で派遣を始め、小売・卸業会社で本格的な営業事務の経験を得

ている。以降、派遣元の仕事紹介を通じて、広告会社で事務派遣、出版社で一般事務の派遣で働き現在にいたる。キャリアのベースになっているのは、小売・卸業会社での受発注業務で商品知識の覚え方を習得したことである。ただし、誰から教わるというよりも、自身で工夫して、商品のコード表などを加工し、商品知識を蓄えていった。現在の出版社の在庫管理と受発注業務でもそのコツが生きている。ただし、商品知識は企業特長的で、別の派遣先ではまったく通用しない。商品知識を習得する技能は汎用的であるため、派遣先を変わっても早期に適用しているが、彼女自身はなるべく現在の派遣先を変わりたくない意向である。なお、彼女は事務派遣から職域を広げていないため、これまでの経歴は派遣での経歴を生かした営業事務や一般事務の仕事が多い。現在の派遣先の業務を、「何か仕事をしているけど、ただの作業をしているという感じしかない」と評価しており、派遣社員で能力開発ができること自体に否定的である。

(3) 経理事務での能力開発

経理事務に代表されるような、資格や実務経験面で専門性がある分野での能力開発の事例としては、前述の No.78（女性、25 歳）に加え、ここでは No.69（男性、31 歳）、No.65（男性、33 歳）、No.73（女性、39 歳）を取り上げる。この場合、注目すべきは、経理事務未経験者がどうやって、経理事務の派遣社員を始め、続けることができたかである。経理事務の未経験者が経理事務の仕事を紹介してもらった場合、当然、派遣先が「未経験者 OK」としている求人案件のなかから仕事を探したり、派遣会社から紹介を得ることとなる。ではどのようなプロセスで、経理事務未経験者はマッチングされたのだろうか。

今回取り上げる事例のなかでみると、No.69 と No.65 はともに男性・30 代前半で共通点が多いサンプルである。とくに際立つのは、経理事務の実務経験がないが、過去にプログラマー（正社員）経験があること、さらにプログラマーに挫折した経験があることである。

実のところ、もう一つ共通する点がある。経理事務につくことができたのは、派遣先が IT 系の会社で働いた経験を評価した向きがあったようなのである。例えば、No.65 の場合、派遣先は、外資系インターネット広告会社で、日本法人に買収されたことを契機に、ちょうど財務データのシステム移行を検討していた時期だった。IT 系の会社で働いてきた経歴がマッチしていると考えたようである（実際に、No.65 は派遣当初の 3 カ月間は、経理データのシステム移行にかかわる業務に従事）。一方、No.69 の場合も、過去に IT 企業で培ったプログラマーやデータベース構築の経験に、派遣先は関心を示したという。同社は経理ソフトとして SAP を使用している。No.69 によれば、財務データを集めた経理システムは、データベースの一種と言えなくもないのだという。

No.69 と No.65 はともに、経理事務の実務経験はなく、派遣先も「未経験者 OK」で人を求めている。そのような場合、過去の経歴のなかで経理事務と関連するものがあれば、積極的に評価される可能性があるようだ。おそらく、派遣先は、これらの経歴から、たとえ未経験

験でも経理事務の仕事に適応可能だろうと考えたのではなからうか。

では、資格はどうであろうか。No.69 は簿記 2 級を取得したばかりだった。一方、No.65 は大学時代に簿記 3 級を取得していた。ベースとしては両者ともに資格があったことになるが、ただし、No.65 の場合は大学時代の取得であり、かなり時間が経過している。先述の No.78 (女性、25 歳) も簿記を勉強中という段階に、経理事務の補助 (未経験者でも対応可能) の仕事を得ている。ここから推察するに、資格取得自体は絶対条件ではないようだ⁶⁴。

もう一つの事例として、No.73 (女性、39 歳) がある。彼女は、専門学校卒業後、正社員の転職を繰り返し、長期的に働きたいということで経理事務の求人を探した。その過程で、病休者の代替要員を探していた建設設計事務所の経理事務の派遣につくことができた。病休者は半年で復帰し、彼女の契約期間は終了するが、その間に、本来正社員がやるべき仕事を引き継ぎ、親会社のベテランの経理担当者から「つきっきり」で教わっている。彼女は、ここでの経験を生かそうと思い、簿記学校に通ってもいる (後、簿記 2 級取得)。最初の派遣先で、実務経験を得ることができたため、彼女は経理事務の仕事を派遣元から切れ目なく紹介してもらい現在にいたっている。

つまり、この事例も、資格先にありきで、経理事務についたのではない。派遣先は、病休者の代替要員補充目的であったため、経験を問わず早期につける派遣社員を探していた。このようなケースでは、実務経験や資格以前に、すぐ働けるというタイミングの良さが功を奏したものと思われる。

では、派遣社員になってからの経理事務の能力開発とはどのようなものなのだろうか。この点では、派遣先の仕事内容が大きく左右するようだ。まず、ここでも No.69 (男性、31 歳) と No.65 (男性、33 歳) を比較してみよう。

No.69 は、現在、外資系自動車リース会社の経理部門で決算チームの資産の部を担当している。経理事務を始めたにもかかわらず、スキルと呼べるものは「特にない」という。それは派遣先で、決算業務の一部分しかやっておらず、しかも経理の中でもリース会計という特殊な分野の仕事だからだ。これでは、リース会計の全体像が全くわからないうえ、経理の実務経験自体も限定的である。職場では、上司が多忙なため、「何かわからないことがあって聞きにいても、全然相手にしてもらえない」という。学びたいという意欲があっても、それに応えてもらえる雰囲気にはないようだ。派遣社員を続けながら能力開発できるか尋ねたが、「スクールに通うしかないが、能力開発は難しい」などと回答している。

一方、No.65 は運輸関連会社 (財務関係) で、最初は入金関係を担当し、現在は、出金関係の担当である。入金関係に比べ出金関係のほうが取引先の振込指定の関係などイレギュラーな面があるため難易度が高い。仕事の習得方法は先輩による OJT である。さらに仕事の

⁶⁴ ただし、派遣会社から仕事の紹介を受ける際には重要な判断要素となる可能性はあると思われる。例えば、経理事務希望者が多いケースでは、派遣元が派遣先に紹介する前に選別する可能性があり、仮に他の属性がほとんど同じであれば、資格保有者が優先されるかもしれない。

範囲を広げるようなスキルアップの姿勢もある。彼曰く、「やっぱりいろいろな人が誰でも代わりができるように、誰が休んでも誰かしら対応できるということで、スキルをアップさせる、育ててもらおうとしているという感じは持っています」という。同社は派遣社員から契約社員への登用実績のある会社でもある⁶⁵。派遣社員をやりながら能力開発ができるかという設問については、「仕事自体が能力開発になっているケースも大いにある」として、「プラス、独学」で能力開発ができると回答した。

以上の二つの事例の比較で重要と思われるのは、派遣先次第で、実務経験が積めるかどうかという問題である。No.69は経理事務の決算の一部しか経験できていないため、経理事務の全体像をつかめていない。つまり、経理スキルが身につけていないと考えている。しかも、職場のOJTでもわからないところを聞ける環境にはない。一方、No.65は、未経験で派遣先で働きながらも、難易度の低い業務から高い業務へと階段を上がるようにスキルを高めている。しかも、派遣先には派遣社員から契約社員への登用実績もあり、キャリアの目標も見えている。

以上を踏まえると、経理事務は、スクールに通うなど自学自習の道筋が比較的明確となっている分野であり、実際に、資格を取得する、あるいは資格を勉強中というだけでも、未経験者OKの紹介案件にタイミングよく当たれば、参入は可能といえる。ただし、先述のNo.65（男性、33歳）が経理事務の仕事に就くために、簿記2級を取得しながらも、既存の登録派遣会社からの紹介はほとんどなく、自らネットで仕事検索をして、「未経験者OK」の仕事を得た経緯などを踏まえると、「未経験者OK」の紹介案件にタイミングよく巡り合うこと自体に難しい面があるのかもしれない。さらに、実際に経理事務のスキルを高めるという点においては、派遣先の仕事の内容（仕事が限定的であるかどうか、部分的な仕事かどうか）と職場のOJTの姿勢が影響を与えるものと思われる。

3. 派遣労働を通じた能力開発の可能性

インタビューでは、「派遣社員をやりながら能力開発ができるか」と尋ねている。意見を総合すると、以下の三つに分けることができると思われる。一つ目は、空いた時間に資格など取得をしてキャリアアップする「自学自習で可能」という意見であり、二つ目は、「職場環境等一定の条件で可能（派遣先のOJTによってはできる）」というものである。条件付きながら能力開発は可能との趣旨だ。ただし、「派遣先のOJTによってはできる」という意見は、派遣先に能力開発に係るOJTが期待できなければ「能力開発は難しい」と考えるに等しいため、その場合には、基本的に自学自習するしかないともとらえることができる。そして、三つ目が、「能力開発は無理」との意見である。その理由として、仕事が定型的であること。正

⁶⁵ No.65の派遣先の運輸関連会社（財務関係）は、派遣社員の教育訓練の一環として、仕事の慣れとともに、配置と仕事内容の変更を行っていることは明らかである。これはNo.65の派遣元がグループ系派遣会社によるところが大きいと思われる。なお、No.65はもともと、同社が派遣社員を契約社員に登用する実績があることに魅力を感じ、同社で働くことを決めたことに留意されたい。

社員と派遣では分業がなされており、決められた仕事以外できないこと。正社員と同様の能力開発機会を得ることができないこと、また、経営情報に接する機会がないため、何の能力を磨けばよいかかわからず個人的に能力開発をしようにもできないこと——などの意見があげられた。

以下では参考として、三つの考えの代表的な意見を列挙することとする（今回取り上げた事例以外のものも含まれている。下線は調査担当者）。

①「自学自習で可能」の意見

●外資系企業の事務

「派遣社員の心一つでできると思う。一生懸命な姿勢を見せれば正社員の方からも一生懸命仕事を教えてもらえるし、仕事を任せてもらえると思う。私自身は最初の就職先は、入社式もない（中小企業で）、新入社員でもなかった（中途採用だった）。そんな人でもここまでやってこれるんだから、自己啓発をすることで十分それは補うことはできると思います」。

●携帯モバイル保障サービス企業の一般事務（製造業務派遣経験者）

「早朝や通勤時間、昼休み、帰宅後等時間を捻出して勉強する（現在、事務系の資格(PC系)をとるため勉強中)。仕事は多分、だれでもできるような仕事しか、派遣社員には普通、割り振らないと思うので、そこで何か得られると思ったら、ちょっと期待し過ぎなんじゃないかと思っています」。

②「職場環境等一定の条件で可能」の意見

●マーケティング企画事務

「職場によっては、または上司によっては可能だと思う。派遣から正社員になる例もあるので、上司が派遣は「ここまで」というふうに、正社員と、明確に線を引いている会社の場合は厳しい」。

●ソフトウェア会社の顧客データ入力管理

「正社員しかデータに触れられないように制限されていることが多いので、派遣社員にも信用して任せてもらえるようになればもっと能力開発できると思う。今はほんとうに同じように扱っていただけるので、特に差は感じないんですけども、今までのところはちょっとこういう感じ（正社員に制限されているところ）が多かったので」。

●カタログのDTP

「職場の環境次第だろうなと思います。（以前勤めていた派遣先）だと、きっちり、派遣、社員と分けていて、やることもここまでと区切られていたので、それ以上やらせないというのがあって、ただ単純に仕事の量はふえるけれども、やりがいは全く広がらないという感じだったんです。今の会社に入ったら、これができたから、じゃ、今度はここまでやらせます。で、次は、これができたからここまでと横に1枚ずつ広がっていく感じで、あと、それと一緒に会社外の人とのやりとりとかもふえて、派遣でここまでやっていいのかなあという経験も多かった。（派遣の仕事としては）逸脱していますね。ただ、1冊のカタログをつくるのに2～3カ月携わるんですけども、いつも見ているとそれなりに愛しく感じるというか、売りたいという気持ちにはなってくるんですね。

なので、契約規定外の仕事なんですけれどもと食ってかかるほどではなかったの、抵抗なくやっています。中には、それでだめになってしまう人もいますけれども。聞いていないとかって」。

③「能力開発は無理」の意見

●ITメーカーのCS業務

「派遣である限りは会社でそういう場は与えられないんですよ。なので、例えばこの仕事をやりたいと言っても、権限的に無理っていうことがほとんどです。派遣はもうルーチンワークというか、決まった仕事をやり続けるものだと思います」。

●インターネットバンクのデータ集計

「（派遣先では）自分で広げるにも広げようがないんですね。試行錯誤してみているんですが、こっちもちょっと触ってみたいなと思っても、（インターネットバンク特有のセキュリティーの関係もあるのですが）触らせてもらえない。（派遣元の）営業さんに、仕事内容も、Access だけじゃなくて、小さいことでもいいので、プログラムみたいなのがあったらやりたいんですよという話はさせていただいたんですが（改善される気配がない）」。

●製造メーカーのデータ作成事務

「昔は（能力開発できると）すごく思っていたんですけれども、知らない経理なり、やったことのない仕事でもつけて、それでそこから学べてというふうに、自分も覚えていけてと思ったんですが、今だったら思わないです。やはり単調な簡単な仕事が多いので、責任感もないですし、自分の頭とか判断能力を使うことがほぼない。実際私たちの時代の最初のころの派遣さんは、そんなにすぐやめなかったと思うんですけれど。昔は派遣になれる人って、一応3年ぐらい働いたりして、基礎がちゃんとできている人だから、時給も高かった。だんだん新卒でも派遣がオーケーになってきて、すぐやめちゃったりとかする人が出てきて、それで企業もきつと、社員と同じことをやらせて、すぐにやめられたら困るからだろうなと思う。だから派遣側も悪いかなどは思うんですけれども。結論としては、簡単な単調化された仕事しかもうない、私以外の人を見ていてもないので、要は派遣といったらそういう仕事しかないだろうなと今は思います。」。

●外資系メーカーの営業事務（過去の外資系で倒産した企業に派遣で働いた経験あり）

「社員と同じような仕事をさせたいと、派遣先もあまり思っていないのではないかなというのがありますね。もし、そういうふうな気持ちがあるんだったら、具体的な会社の売上だったりとか、こういう感じで進んでいくプロジェクトみたいなのを、私にも言ってほしいし、教えてほしいと思うんです。赤字決算を出してしまったときの話とかも入れてほしいと思うのに、そういうのは、例えば社員だけのミーティングで、派遣の人はないので…。それがわかれば、これはどういうことなんですかという質問も、こちらのほうからもできるのに、それを教えないということは、聞いちゃだめなのかなとやはり思うので、わからないことはやはりずっとそのまま、わからないままになっちゃいますよね」。

第7章 派遣社員の時給額と賃上げの状況、労働時間

1. 時給額と残業時間

直近の派遣先の時給額をみると（表 7-1 参照）、事務系では最小値が 1,200 円、最大値が 1,700 円（平均値 1,524 円）、経理事務では最小値が 1,550 円、最大値が 1,836 円（平均値 1,649 円）、製造系では最小値が 1,100 円、最大値が 1,400 円（平均値 1,233 円）となっている。平均値で比べると、経理事務がもっとも高く、次いで事務系、製造業務派遣となっている⁶⁶。

これまでの時給上昇経験をみると、16 事例中 8 事例と半数に同一派遣先での時給額上昇経験があった⁶⁷。派遣通算期間でみると、派遣の経歴が長くなるほど経験ありとするものが目立つが、長い者でも時給額上昇経験が一度ない者もいる。

週当たりの平均残業時間数をみると、残業がほとんどない者が多い。先述のとおり、派遣社員は時給制で働くため、残業時間が多いほど収入額は増えることとなる。短期的には時給額の上昇は難しいため⁶⁸、残業時間の増加は収入を上げるうえで魅力的な手段として映るようだ。

残業希望をみると、16 事例中 8 事例がある程度残業が欲しい⁶⁹と考えている。しかし、週当たりの平均残業時間数をみると、「ゼロ」時間も多く、実際には残業ができていないわけではないことがわかる⁷⁰。

残業希望者に対して、理想の残業時間を聞いたところ、回答のあったものでは、No.80（女性、33 歳）は 20 時間ほど。No.7（女性、34 歳）が 30 時間。No.78（女性、25 歳）が 10～20 時間（これで 3 万円ほどになるという）。No.65（男性、33 歳）が 20 時間ほど。No.87（男性、39 歳）が 20～30 時間。このように残業を希望する場合の理想的な時間数は 20～30 時間程度が多い。残業代が出るからといって無尽蔵に残業をしたいというわけではないようだ。

⁶⁶ 時給額は、地域相場や職種（スキル含む）の相場によって決まるというのが大方の派遣社員の見解である。

⁶⁷ 16 事例中 8 事例とは、あくまでこれまでの派遣社員で働いてきた期間のなかでの上昇経験であることから、半数が経験ありとしても、派遣社員は賃金が上がりやすいと考えるのは難しいと思われる。また上昇幅も 10～50 円という範囲である。

⁶⁸ 通常、少なくとも 1 年を超えなければ時給交渉のタイミングがとれない面があるため。

⁶⁹ ここでの「残業希望」はあくまで、派遣社員の希望をまとめたもの。派遣会社からの仕事紹介の条件として「残業があること」を盛り込む者もいるが、景気動向で盛り込まない者もいる（条件を増やすと紹介件数が減るため）。

⁷⁰ 残業代を確保するためには、派遣会社の仕事の紹介段階で「残業があるところ」などの条件を付すことが有効である。なお、No.54 は残業希望者で「残業ゼロ」は断る方針だが、それは残業代だけのことでなく、手待ち時間が少ないだろうとの推測を立ててのことである。彼女が働きたいと考える派遣先は、「業務が忙しいというか、活気のあるところ」であり、その代理指標として残業時間を条件に付していたともいえる。

残業希望を未既婚の別や同居家族での一人暮らしか否かでみると、一人暮らしの者で残業希望者が多い。一方、親と同居している者をみると、「残業はできるだけしたくない」と考えている者が目立つ。持家のため出費が少なくすむためであろう。つまり、残業をしたいといっても、20～30時間ほどできればよいと考えていることから、家賃等の生活費の補てんや貯蓄等の目的で、残業代に期待していることがうかがえる。

例えば、No.87（39歳、男性）は派遣会社から派遣先紹介の際に前任者の残業時間が20～30時間ほどであると聞き、残業を前提に生活設計を立てていた（実際には景気悪化の関係で残業規制がかかってしまった）。

表7-1：直近の派遣先での時給額と週あたり残業時間、およびこれまでの時給上昇経験

	整理番号	年齢	性別	未既婚	同居家族	派遣通算期間（概数）（年）（※1）	直近の派遣先の仕事内容（※2）	時給額	週あたり残業時間	直近の年収（万円）	世帯単位数年収（万円）	これまでの時給上昇経験（※3）	残業希望
事務系	70	22	女性	未婚	両親と同居	2	インターネット工事会社の事務。	1200	0	240	400	なし	残業はできるだけしたくない
	45	32	女性	既婚	配偶者と同居	4	外資系半導体商社の事務	1380	1	250	700	あり	残業はできるだけしたくない
	80	33	女性	未婚	一人暮らし	5	携帯モバイルの保障サービス企業の一般事務	1400	5	300	300	なし	ある程度残業が欲しい
	36	33	女性	未婚	一人暮らし	8	足袋メーカーの営業事務（受発注管理）	1600	0	300	300	あり	ある程度残業が欲しい
	71	33	女性	未婚	一人暮らし	8	出版社商品管理部門の事務	1620	0	300	300	あり	残業があってもかまわない
	7	34	女性	未婚	一人暮らし	2	ネットオークションのCS業務	1650	5	350	350	なし	ある程度残業が欲しい
	23	36	女性	既婚	配偶者と同居	1	人材コンサルティング会社の企業研修事務	1670	3	120	800	あり	残業はできるだけしたくない
	18	37	男性	既婚	配偶者・子と同居	8	金融関係系列の印刷発送会社の事務	1500	0	250	250	なし	残業はできるだけしたくない
	54	38	女性	既婚	配偶者と同居	11	製造メーカーの営業事務（データ作成事務）	1700	0	320	1000	なし	ある程度残業が欲しい
経理事務	78	25	女性	未婚	パートナーと同居	6	食品の卸売業で経理事務。	1580	0	280	680	なし	ある程度残業が欲しい
	69	31	男性	未婚	両親と同居	3	運輸関連会社（財務関係）での経理事務	1550	2.5	320	900	なし	ある程度残業が欲しい
	65	33	男性	未婚	一人暮らし	4	外資系自動車リース会社での経理事務	1836	2.5	350	350	あり	ある程度残業が欲しい
	73	39	女性	未婚	母親・兄と同居	11	会議場・展示場施設の経理事務	1630	0	300	800	あり	残業はできるだけしたくない
製造系	74	22	女性	未婚	一人暮らし	4	製造メーカーのソーラーパネルの検査	1100	0	240	240	なし	残業はできるだけしたくない
	88	35	男性	未婚	母親と同居	11	情報通信会社の封入封緘作業	1400	0	300	600	あり	残業はできるだけしたくない
	87	39	男性	既婚	配偶者と同居	4	コピー機のトナー製造（研究補助含む）	1200	0	200	200	あり	ある程度残業が欲しい

※1：「派遣通算期間」は派遣開始年から調査時点を引いた概数（そのうち、他の就業形態や無業の期間を除く）。単位は年。
 ※2：現在派遣社員をしていない者も含まれることから、「直近の派遣先の仕事内容」としている。そのため、No. 80は事務系にしている。
 ※3：「これまでの時給上昇経験」とは、派遣社員になってからの同一派遣先での時給上昇経験を指す。

2. 同一派遣先での時給額上昇のプロセス

表7-2は同一の派遣先での賃上げプロセスをまとめている。平均賃上げ額（時給額は複数回上がる可能性があるため、通算の上昇額を上昇回数で割った）をみると、今回取り上げた

サンプルでは最大値が 50 円、最小値は 10 円で、上昇額の平均は 30 円だった⁷¹。

表7-2：同一派遣先での時給額上昇のプロセス

	整理番号	性別	年齢	派遣通算期間(概数)(年)	時給額上昇のプロセス	平均賃上げ額(円)
事務系	45	女性	32	4	雇い止めされた外資系半導体商社(一般事務)で再雇用された際に、派遣元に相談し、当初、1350円から1380円になった。	30
	36	女性	33	8	製薬会社の一般事務で、当初1600円が、1年目の時に20円上昇し1620円になった。きっかけは、更新時に派遣元に賃上げしてくれたら辞めないといったら、同じ派遣元から来ている派遣社員全員(約100人)の時給額が20円上がった。	20
	71	女性	33	8	駅構内売店への飲料水等卸業の営業事務で当初1400円だったものが4年半で半年ごとに10円ずつ上昇し1480円になった。自ら申し出たのではない。出版社の営業事務で当初、1600円だったものが2年目を契機に1620円に上昇。理由はわからない。	10
	23	女性	36	1	研修会社の研修事務受付で、当初1600円だったものが2度の改定で1670円になった。上昇した理由はわからない。	35
経理事務	65	男性	33	4	外資系自動車リース会社での経理事務で、当初1800円だったものが、1836円に上昇。四半期決算の際に土日勤務が付加されることから、これを理由に派遣元に相談したら上昇。	36
	73	女性	39	11	石油関連会社の経理で当初1650円だったものを2年目を契機に派遣元に相談し1680円になった。会議場・展示場施設の経理でも、当初1600円だったものが、5年ほどたったときに派遣元に相談し1630円になった。理由としてはいずれも期間が長くなったこと。	30
製造系	88	男性	38	11	情報通信会社(封入封緘作業)で働き始めてから2年後(2002年1月あたり)に、1400円から1430円上昇。その理由は、当初、派遣元が社会保険関係をかけていなかったため、社会保険を加入するとの連絡があり、氏の保険関係の負担が生じることから、時給上昇の交渉をしたところ受け入れられた。	30
	87	男性	39	4	コピー機のトナー製造工場の研究補助として派遣されたが、実際には製造業務が多く、3カ月たったときに、仕事の広がりや派遣元に相談したら当初1050円から50円アップし1100円となった。1年経ったときに50円アップし1150円。さらに半年後、派遣先と個別に話す機会があり相談したところ50円アップし1200円になった。能力の上昇と仕事内容の増加、働いた年数を理由に上昇したとしている。	50

まず、自身から派遣元に相談し時給額が上がったケースをみると、8事例中6事例が相談して上がっていた⁷²。他の2事例については、なぜ時給額が上がったのか、派遣社員は知らない(派遣元は時給上昇の際に説明をしなかったようである)。例えば、No.71(女性、33歳、事務系)は、駅構内売店への飲料水等卸売業(中小企業)の営業事務として派遣されていたが、4年半で半年ごとに10円ずつ上がっている。派遣元・派遣先間で一定のルールをもって上昇したものと推察されるが、彼女自身はなぜ上がったのか知らないという。彼女は出版

⁷¹ 派遣料金がどれだけ上がったのかはわからない(そもそも派遣社員は派遣料金についてほとんど知らない)。通常、時給額が上がる場合、派遣料金上では派遣元と派遣社員が折半する場合がある(あるいは、派遣先から引き上げ分はすべて派遣社員に配分するよう求めるケースもあるようである)。いずれにせよ、派遣社員側からは自身の時給額の変化しかわかっていない。

⁷² 派遣社員は、時給額の上昇について派遣元や派遣先によく相談するものなのだろうか。これは派遣社員の属性(性格等)による場合があり、一概にはいえない。例えば、No.65(男性、33歳)は外資系自動車リース会社で、派遣元に相談し時給額上昇を実現しているが、過去の建築金物メーカーでの営業事務時代にも何度か派遣元に時給額上昇を相談している(しかし派遣先が派遣料金を上昇させることを拒絶)。一方、No.73(女性、39歳)は同一の派遣先での就労が長いタイプだが、派遣元に相談したのは2年目や5年目など、かなり長期間たった時に相談しており、頻繁に相談をしているとは思えない。ただし、今回取り上げた事例だけではわからないが、やはり同一の派遣先で働く期間が短い者は交渉のタイミングがないため、全体的にみれば派遣社員自ら相談する割合はそんなには高くないのではなかろうか。また、例えば、No.54(女性、38歳)は、「自分としては仕事が変わっていないのに時給が上がるのは不思議」という意見もあり、同じ仕事をしている限り長く働いても時給額は上がらないことを当然と考える者もいるようである。

社の営業事務でも2年目を契機に1,600円から20円上昇しているが、これについても上がった理由を知らない⁷³。

ではどのような理由で時給額は上がるのだろうか。もっとも多いのは、期間が長くなったことを契機に派遣元などに相談したことによる。No.73（女性、39歳、経理事務）などがこれに該当する。

仕事内容が変化したことをもって時給額が上がったケースもある。No.65（男性、33歳、経理事務）は、外資系自動車リース会社での月次決算の資産の部の作成担当だった。その後、四半期決算の作成業務も追加され、その際に月に1度、土日勤務が付加されることとなった。これらを理由に派遣元に相談したところ、当初1,800円だったものが、1,836円に上昇している。

また、No.87（男性、39歳、製造業務派遣）は同一の派遣先で3度にわたり時給額が上がっている。No.87は、コピー機のトナー製造工場の研究補助として派遣されたが、実際には製造業務が多く、3カ月たったときに、仕事の広がりや派遣元に相談したら当初1,050円から50円アップし1,100円となった。1年経ったときに50円アップし1,150円。さらに半年後、派遣先と個別に話す機会があり相談したところ50円アップし1,200円になった。能力の上昇と仕事内容の増加、働いた年数を理由に上昇したとしている。

3. 仕事の紹介時の時給額の設定

派遣社員が賃金を上げていく方法にはどのようなものがあるだろうか。もっともスタンダードな方法は、先述のとおり、同一の派遣先で長期勤続や仕事内容の変化などを理由に賃金を上げていく方法である。そして、もう一つの方法は、派遣先の紹介を受ける際に、高い時給額の派遣先を選ぶことである。通常、派遣社員は、派遣元登録時に「1,600円以上」という形で基準を設定する。この価格を上げていけば、価格に見合った仕事が紹介され派遣契約が成立すれば、いわば市場を通じて時給額を上げることができるというわけである⁷⁴。もちろん、時給額は職種や業務内容に応じて市場相場が出来上がっているため、一定のスキルや資格、実務経験を備えていなければ、高い時給額に見合った仕事は紹介されないし、仮に紹介されたとしても派遣先との契約が成立するとは限らない。つまりこの手法を実現できるのは、高度なスキルや資格、実務経験を備えることに成功している者（あるいは、スキルについて自信のある者）のみと考えられる。

今回ヒアリングしたサンプルの中にも、なるべく高めの時給額に設定することで、最初から高い時給額を獲得する者がいた。No.54（女性、38歳、事務系）は一時期ではあるがそのような手法をとっている。実際に、No.54が経験した製造メーカーの営業事務では、派遣元

⁷³ No.71の派遣元はマスコミ関係のグループ系派遣会社であるが、派遣先も何らかのグループ関係にあるものが多いため、営業担当者が派遣先に交渉しやすいのかもしれない。

⁷⁴ もちろん、派遣会社を経由せず、派遣社員自身で仕事紹介サイトなどを検索して、高い時給額の仕事を探してやることもありうる。

から当初、仕事の紹介がなされた時、時給額の提示は 1,650 円だった。それを彼女は、「1,700 円ならやる」と面談時に派遣元の営業担当者等と交渉したことで、1,700 円となった⁷⁵。

なお、簿記など資格を取ることで、例えば営業事務から経理事務に切り替え、時給額を高めることもよくあるパターンである。例えば、No.65（男性、33 歳）は、資格を取る前は営業事務で時給額 1,500 円だったが、取得後、経理事務の仕事を紹介サイトで自ら探し、1,800 円となっている。高い時給額を設定すると、仮に残業が多い職場につくことができればその分、収入は増加することとなる。

なお、時給額を市場相場よりも高めに設定すると、もともと相場より高いため、派遣先で働き始めてから長期勤続を通じての賃金上昇は実現しづらくなる面があるかもしれない。もともと高い時給額のため、仕事内容が明確に変更されないかぎり賃金上昇を相談することが難しいからである。

ただし、最初から高めに時給額を設定すると、残業にそれほどこだわらなくともよくなる面があるかもしれない。例えば、No.80（女性、33 歳）は、製造業務派遣から事務派遣に切り替えたタイプだが、最初の時給額設定で、「1,200 円以上」と設定している。これは彼女の計算上、「家賃、光熱費、税金を払って、何とか生活できるのがそのぐらい」だったからによる。そして、彼女の理想の時給額は「1,600 円」である。これだけあると「カレンダー通りに休んで残業なしでも余裕をもって暮らせるから」としている。時給額の設定が高くなるほど、残業を増やすインセンティブが減ることが示唆される⁷⁶。

⁷⁵ 今回取り上げた事例にはないが、派遣元の自社サイトから自ら時給額の高い仕事を選び出し、派遣元を通じて、より時給額の高い仕事を獲得している者（女性、38 歳）がいた。彼女の場合も、スキル（この場合、エクセルのスキル）を高めていって、その結果、時給の高い仕事にチャレンジし、面談を通じて仕事を確保することで時給額を高める手法をとっている。彼女は、「今の時給（外資系企業のデータ集計で 1,780 円）は、一般事務というくくりの中では一番高いほう。事務だと、1,800 円が限界」とし、これを上げるには仕事内容を増やすか、変える（例えば、SE になる）しかないと言っている。彼女は、派遣元業界が WEB 上で開示している職種ごとの時給額データをみて相場をだいたい把握している。それゆえ、現在の時給額が妥当だと思っているため、これまで値上げ交渉をしたことはない。この事例で示唆されるのは、相場よりも高い時給額を確保すると、その後、賃金交渉は仕事を変えるなどの変更事項がない限り難しいこと、また時給額の上昇には何らかの上限額（頭打ち）がありうることである。この上限額が市場相場によるのか、あるいは派遣先内での相場（あるいはルール）によるのかまでは派遣社員に対する調査だけではわからない。

⁷⁶ ただし、No.65（男性、33 歳、経理事務）は、時給額を 1,800 円にし、その後、1,836 円にしているが残業が少ないため、前年の年収を下回っている。彼は 20 時間ほど残業がしたいとの意向である。個々人の生活時間に対する価値のあり方によって、希望する残業時間の量は変化するのであり、時給額の高さだけで残業時間に対する希望をしなくなるというものでもなさそうである。

第8章 派遣先による直接雇用の打診

1. 直接雇用の打診を受け拒絶した事例

これまでの派遣先で、派遣先から直接雇用の打診を受けた経験があるのは、16 事例中 7 事例である。そのうち、派遣先への転換が具体的な（転換後の条件を聞いているケース）4 事例を列挙するとともに、派遣先が直接雇用をする動機・きっかけと、派遣社員が拒絶する理由などについてまとめることとする。

① No.36（女性、33 歳）：営業職の年俸制正社員への転換打診の事例

No.36 は、2004 年 4 月～2006 年 3 月にかけて、不動産関連会社（派遣先）の賃貸保証サービス（保証人代行業）で、不動産業者に対する新規開拓営業をしていた。派遣元は不動産関連会社（派遣先）と資本関係がある派遣会社である（派遣先が親会社にあたる）。賃貸保証サービスは、派遣先の新規事業で、当初の人員は 30 人程度（管理職を除きすべて派遣社員）だった。派遣先は、事業を開始してから 1 年～1 年半後、派遣社員から正社員への転換制度を設けている（3 カ月ごとに試験実施。転換制度の内容は、テストと上司による面接）。彼女によれば、派遣社員の残業代が多いためコスト削減目的で、年俸制正社員への転換制度を導入したとしている。

彼女は、営業で外回りをし、午後 7～8 時に事務所に戻り、後ミーティングもあったため恒常的に残業が発生していた。残業時間は多い時で月 80 時間にも及ぶことがあり、月収は 40～50 万円程度はあった（他の派遣社員のなかには、残業月 100 時間弱に達する者もあり、「私はまだしていないほう」だったという）。

彼女は、転換制度の説明で、派遣先から転換後の役職での年俸額について説明を受けている。彼女によれば、派遣先は転換の際に、マネージャー職に位置づけることができ、年俸制正社員になれば、残業代は年俸込みだったという。彼女の試算によれば転換すれば月 30 万円ぐらいに下がるのではないかと思われた。収入が低下するために、正社員転換のテストを断っている。

② No.73（女性、39 歳）：経理事務での直接雇用打診の事例

No.73 は、1998 年 10 月～1999 年 3 月にかけて、建設設計事務所（派遣先）の病休者の代替要員として、経理事務の派遣をしていた。病休者が復帰した後に、同社の親会社の経理

部門での直接雇用を打診された⁷⁷。彼女の記憶によれば、同社は「できる限りのことはやってあげるよ」ということで月給 20 万円（ボーナス支給）を提示したようである。当時の彼女の時給額は 1,650 円であり、月給レベルでは 20 万円を超えていたようだ。年収レベルではボーナスを含めると、大して変わらない年収だったかもしれないという。当時は、転換後の給料面に魅力を感じず断った。

③ No.65（男性、33 歳）：営業事務から正社員への転換打診の事例

No.65 は、2005 年 1 月～2007 年 10 月にかけて、建築金物メーカー（派遣先）の営業事務をしていた。2007 年 3 月に簿記 2 級を取得したことを理由に派遣契約の終了を派遣元に相談することになる（経理事務の派遣の仕事につくため）。すると、派遣先から正社員への転換の打診があったという。打診の内容は当面は営業事務を続け、経理に空きができたなら経理担当になるというものである⁷⁸。

彼はこれを断っている。理由は、氏が 3 年弱、同社の正社員に対する扱いを見てきたため、正社員になったとしてもすぐに辞めてしまうだろうと思ったからである。同社は営業ノルマが厳しく、また残業手当も払っていなかった。「やっぱり残業手当が出ないとか、ほんとうにちゃんと法律を守っているという感じはしない」会社⁷⁹だったという。また、「営業の人はほんとうに毎日毎日動き回っているけど、全く仕事がとれないというような状況で、今度は上から責められるというのを見ているので、多分すごいストレスが（あるだろう）」と常々、傍目から見ていた。仮に正社員に転換したとしても（また、経理につけたとしても）、すぐに離職したら、転職の経歴が増えるだけであり、長期的にみてもよいことはないと考えた面もある。彼は、自身が正社員転職を繰り返してきた経験も踏まえ、「軽い気持ち」で正社員になるべきではないと考えるようになっていた。

（正社員転換を断った理由）

「やっぱり私も何回も転職をしていて、正社員になるということを軽く考えちゃいけないなと。またそこで失敗すると、転職の経歴がまたそこで 1 つ増えて、この人はどこに行っても続かない人だというふうに思われるのがもう嫌なので、そこで、ああ、正社員にしてくれるんだ、じゃ、というふうに軽い気持ちで行くと、多分、ずっと 3 年近くその会社を見ていたので、どういう会社かというのはわかっているので、派遣で働く分には全然問題ないんですけど、正社員の扱いというのは見ているので」（下線＝調査担当者）。

⁷⁷ 過去のことであり、就業形態が正社員か、契約社員かは覚えていないという。

⁷⁸ 同社は正社員転換後、経理に空きがあれば経理事務につけると誘っているが、「社会の状況が変わって、経理にあきが出なくて、営業に回ってもらおうということも否定はできないというような形で、約束できない」というものだったという。なお、No.65 はたとえ経理に行けたとしても、打診は断ったとしている。

⁷⁹ No.65 は、過去の正社員経験で残業が発生していても残業を支払わない会社で働いた経験がある。

④ No.54（女性、33歳）：営業事務から正社員への転換打診の事例

No.54は、2004年3月～2005年9月にかけて、医薬品の卸売会社（派遣先）で働き、同社からの正社員の直接雇用の打診を受けている。彼女によると、同社は「結構おおらかで、いい子だなと思うとすぐ社員に誘う」傾向のある会社だった。彼女の推測によれば同社は紹介予定派遣感覚で派遣社員を受け入れ正規転換する方針をとっている会社のようなのである。「多分、派遣で探して、その会社的には紹介派遣感覚で、いつでも首を切れる状態でほうっておいて、いい子だったら社員にすればいいという多分発想だと思います」という。彼女にも半年ほどで仕事に慣れた時に打診があったが、「正直、お給料も（よく）すごく安定した会社でよかったんですけども、（同社の職場が）あまりにだらだらとしていたので、あまり一緒にしたくないなと思ひまして」断ったという。長期的に同社で働いていきたいと思えなかったようである。

「基本的にあまり、もう少しみんなが何かを目指して仕事をしている人たちとだったら、多少給料が安くてもと思うんですけども、何となくあまり責任感もなく、言葉は悪いんですけどもだらだら仕事をされているような人が多い職場では働きたくない。自分が結局あまり向上していかないじゃないですか。でも、逆にぜひ社員にしてほしいなと思うところはなかなか声がかからなくて」。

2. 直接雇用の転換拒否の理由

直接雇用については、正社員の場合もあれば、契約社員の場合もあるようである。派遣先が直接雇用を申し出る動機は、No.36（女性、33歳）のように、コスト削減目的であったり、No.54のように紹介予定派遣感覚で（試用期間的に）リクルート目的で打診をするケースがあるが、転換の際の条件の詳細は派遣社員からのヒアリングだけではわからない。基本的には、派遣料金を払うよりも直接雇用にして、コスト削減をするとともに、有為な人材を確保する面があるのだろうと思われる。

拒否する理由については、派遣社員に比べ正社員になったとしても収入が下がるという点が魅力に欠けるようだ⁸⁰（とくに契約社員では、その傾向が強い）。ただし、No.73（女性、39歳）は、年収ベースで考えると「大して変わらない年収だったかもしれない」としており、また、正社員で長期勤続すればどうなるかまでは考えていないようで⁸¹、過去を振り返りつつ「なぜ断ったのだろう」とヒアリングの最中に首をかしげていた。ただし、No.36（営業

⁸⁰ 今回取り上げた事例にはないが、経理事務の派遣から正社員に転換することを打診されたケースで、正社員でも年収が下がる（ボーナスを入れても月3万ずつ減る）ことを理由に断ったケースがあった。経理事務をしていたため正社員の給与がすべてわかるのである。この会社では勤続15年の者でも年収がほとんど上昇していなかった。長期的に働いても意味がないことを計算して拒否したといえる。

⁸¹ ヒアリングを重ねたが、なぜ長期的視野で賃金が今は低くとも我慢できないのかはよくわからない。そこまで考える以前に正社員になりたくない職場だから断っているにすぎないのかもしれない。No.54は「ぜひ社員にしてほしい」と思うところなら給料は低くてもいいと考えていた。

職)の年俸制正社員への転換のケースは、年俸に残業代込みであったことから、明かに年収ベースでは低下したと思われる。

さらに拒否の理由として、会社の風土や職場の雰囲気、労働条件⁸²など、転換しても正社員として長期的に働くことの魅力に欠ける点を挙げる者もいる(No.65、No.54)。No.65はたとえ正社員になったとしても、正社員の扱いが過酷(ノルマ、責任、仕事量の増加)であるためすぐ辞めるであろうと判断し拒絶している。正社員になりすぐに辞めれば、履歴に傷がつき、次の転職にも支障が出るという意味もある。No.54は正社員になっても職場がだらだらしており、長期的に働きたくないと考え拒否した。つまり、転換してもすぐ辞めることになるか、あるいはすぐに辞めなくても長期的にはここで働きたくない⁸³として断っている。いずれにせよ、「派遣社員として働く分には問題ないが、正社員として働きたいとは思わない」、と感じたところから来ており、派遣社員で働いてきた間に職場を見定めた結果といえる⁸⁴。

以上を踏まえると、派遣先の直接雇用を拒絶する理由は、第一に転換しても長期的に働けない(あるいは働いていきたくない)と思うことであり、第二に待遇面で派遣と比較して魅力的でない(また、短期的に収入が下がるとしても年収ベースや長期的な見通しをどれだけ示されたかの説明不足を含む)——などである。

⁸² 今回取り上げた事例ではないが、子育て中の女性で、転換すると育児との両立が難しいことを理由に断るケースもある(これと似たパターンとして、子育て中の女性で、不動産関係の営業事務所で正社員の直接雇用を打診されたが、転換の際に休日出社が条件であったことから、断念したケースもあった)。

⁸³ 今回取り上げた事例ではないが、直接雇用を拒否する理由として、「やりたい仕事ではない」「その会社には自分のやりたいことがない」「自分がやりたいことがあっても、正社員だとそれ以外のこともしなくてはならない(転換すると仕事内容が変わる)」「やりたい業界ではない」というものもある。

⁸⁴ その意味では、企業側も派遣社員の適性を見極めていたのだが、派遣社員の側も企業を見定めていたともいえる。

第9章 派遣労働の満足度と、将来の働き方のイメージ、そして求職活動の実像

1. 派遣労働の満足度と将来の働き方のイメージ

派遣社員は派遣労働に対してどのように感じているのだろうか。さらに、今後の働き方として、派遣社員を続けるのだろうか、それとも正社員になりたいと考えているのだろうか。

今回のヒアリング調査では、派遣という働き方の満足度及び、今後5年程度で見た将来の働き方のイメージを尋ねている。そこで、16事例について、派遣労働の満足度と、今後5年程度でみた将来イメージを表8-1にまとめた。

表8-1：派遣労働の満足度と今後5年程度で見た将来の働き方のイメージ

整理番号	年齢	性別	未婚	派遣になった経路	直近の派遣の仕事内容	派遣労働の満足度	不満点	今後5年程度で見た将来のイメージ	将来希望する就業形態	
事務系	70	22	女性	未婚	初職からほとんど派遣	インターネット工事会社の事務。	不満	雇用不安。能力開発。	安定した給与、雇用不安がなくなるから正社員。そのためにIT系の資格の勉強をしている。職種は営業以外なら何でもよい。	正社員
	45	32	女性	既婚	初職正社員で派遣	外資系半導体商社の事務	満足	雇用不安	リーマンショックで派遣切りにあった経験があるため、正社員になる。	正社員
	80	33	女性	未婚	初職非正社員で派遣	携帯モバイルの保障サービス企業の一般事務	不満	雇用不安。	正社員、契約社員の道は（自分が未経験なので）ほぼないとあきらめている。登録型派遣社員で事務職をやりたい。	登録型派遣社員
	36	33	女性	未婚	初職正社員で派遣	足袋メーカーの営業事務（受発注管理）	不満	賃金、雇用不安。	正社員になる（リーマンショック後、期間満了で終了した経験あり）。安定しているし、退職金、ボーナス、昇給、有給や福利厚生（手当等）があるから。正社員での仕事を現在探しており、職種としては営業か事務系。	正社員
	71	33	女性	未婚	初職からほとんど派遣	出版系商品管理部門の事務	不満	雇用不安。賃金。	もともと生活のために派遣をしていた。正社員は無理だと思う。今の派遣の仕事も好き。いつか切られるだろう。派遣は40歳ぐらいが上限。それ以降は自分で探すしかない。	登録型派遣社員
	7	34	女性	未婚	初職正社員で派遣	ネットオークションのCS業務	不満	雇用不安。時給が上がらない。	現在の派遣先からの引き抜きを期待しているが、見込みがなければ数年で見切りをつけ正社員の求職活動をする。	正社員
	23	36	女性	既婚	初職正社員で派遣	人材コンサルティング会社の企業研修事務	どちらもいえない	出産後の雇用不安	子供が生まれるまでは派遣。その後正社員になる。	正社員
	18	37	男性	既婚	初職正社員で派遣	金融関係系列の印刷発送会社の事務	満足	とくにない。	派遣を続ける。仕事と私生活の調和のため正社員にはなりたくない。現在心理学の資格をとるため通信教育を受けており、ゆくゆくはセラピストとして起業したいとも考えている。	登録型派遣社員
	54	38	女性	既婚	初職正社員で派遣	製造メーカーの営業事務（データ作成事務）	満足	雇用不安。育児休暇がない。交通費の税控除がない。	派遣40歳定年説だと思っているので、正社員になる。そのために簿記の資格取得を検討中。派遣でも経理だと長くやれそうなので、選択の幅を広げる意味でも。	正社員
経理事務	78	25	女性	未婚	初職非正社員で派遣	食品の卸売業で経理事務。	不満	雇用不安。能力開発。	派遣社員を続け、結婚したら家庭に入り、パート・アルバイト。	パート（専業主婦）
	69	31	男性	未婚	初職は非正社員だが正社員経験を経て派遣	運輸関連会社（財務関係）での経理事務	不満	雇用不安。賃金。	経理事務の契約社員（現在の派遣先の雇用制度を利用して）。そのために簿記2級取得。日本の労働市場では正社員としての再就職は難しい。	契約社員
	65	33	男性	未婚	初職正社員で派遣	外資系自動車リース会社での経理事務	どちらもいえない	雇用不安。	年齢的に新しいことを学ぶのは難しい。今の経理事務で、登録型派遣でも正社員でもよい。過去の正社員経験で職業選択を失敗しているので、軽い気持ちで正社員になるとまた辞めるような気がする。そういう意味では派遣を続ける。派遣は残業代も出る。ただし、いつ切られるかわからない不安はある。	登録型派遣社員
	73	39	女性	未婚	初職正社員で派遣	会議場・展示場施設の経理事務	不満	雇用不安。賃金。	雇用が安定している正社員になる。現在と同様経理事務。なお、現在の派遣先での契約社員雇用でもよい。	正社員
製造系	74	22	女性	未婚	初職からほとんど派遣	製造メーカーのソーラーパネルの検査	満足	雇用不安。時給。	次の仕事を紹介してもらえるので登録型派遣（製造系）。	登録型派遣社員
	88	35	男性	未婚	初職は非正社員で派遣	情報通信会社の封入封緘作業	どちらもいえない	賃金。	正社員、もしくは起業。派遣は社会的地位が低いのでやめたい。派遣だと結婚もできない。	正社員
	87	39	男性	既婚	初職正社員で派遣	コピー機のトナー製造（研究補助含む）	不満	賃金。	正社員。時給制の派遣は収入不安定。月給制であれば契約社員でもよい。	正社員

2. 派遣労働の満足度

派遣労働の満足度を尋ねたところ（前掲の表 8-1 参照）、16 事例中で見て、満足が 4 事例、どちらともいえないが 3 事例、不満が 9 事例となっていた。

調査では、全体的に満足・不満足と感じているかにかかわらず、不満足な点について尋ねているが、不満足な点としては、雇用不安、出産後の雇用不安、賃金（賃金があがらない等）、能力開発ができない、交通費がでない（交通費の税控除がない）などがあがっている。その他、今回の事例以外であげられたものとして、結婚ができない、ローンが組めない、派遣では将来設計が立てられない、自分の力量にあった仕事ができない、派遣元の福利厚生は宣伝目的、派遣元が派遣先の言いなりになる——等々もあった。

雇用不安については、ほぼ全員があげた。能力開発面の不満を上げる者のなかには、仕事が定型的であることから能力開発ができないことを問題視する意見もあった。

満足している点としては、ほとんどが仕事と私生活の両立や労働時間が短いことなどをあげている。

3. 将来の働き方のイメージ

ヒアリングでは将来の働き方のイメージ（今後 5 年以内）について尋ねている。前掲の表 8-1 によれば、16 事例中で見て、9 事例が正社員になりたいとしている。一方、5 事例がそのまま派遣社員としていた。契約社員が 1 事例、専業主婦（パート・アルバイト希望）が 1 事例だった。今後については、正社員になりたいとする者とこのまま派遣社員を続けたいとするものに二分化されていることになる。以下では、(1)正社員希望と派遣社員希望にわけて記述することとする。

(1) 正社員希望とその理由

派遣満足度別にみると、不満とする者のほとんどは正社員を選び、満足とする者でも正社員を選んでいる者がいる。

将来イメージの具体的な記述内容をみると、派遣労働の満足・不満足にかかわらず、雇用不安から正社員を希望する者が多い。とくに、No.45（女性、32 歳、既婚）と No.36（女性、33 歳、未婚）はリーマンショック以降に派遣先都合で派遣契約終了となった経験がある。また、No.54（女性、38 歳、既婚）は、リーマンショック以降に派遣会社からの紹介案件が激減し、長期の派遣を得られない状態にある。リーマンショックが派遣社員に与えた心理的影響の大きさがうかがわれる。

また、雇用不安よりも派遣の社会的地位の低さから正社員になりたいと考えている者に No.88（男性、35 歳、未婚）がいる。「派遣だと、結婚もしたいときにできない」という。

派遣では将来設計が立てられないことを指摘する意見もある⁸⁵。No.87（男性、39歳、既婚）は派遣が時給制であることから、賃金上昇がほとんどなく、月収が休日数に影響を受けやすいため（例えば、ゴールデンウィークやシルバーウィークがあると月収は激減する）、少なくとも月給制（正社員か、契約社員）でなければ生活は安定しないという。そして次のように言う。

No.87（男性、39歳、既婚）

「ざっくりと本音を言いますと、派遣社員とは自分のライフスタイルとしてももう正社員ではなく派遣をしたいというタイプと、私みたいにどうしても家庭の事情⁸⁶で正社員になれなくて一時的に派遣になるタイプしかない。だから、（漠然と）派遣で生計で立てよう、派遣で一生生きていこう、派遣でやっていこうと考える人には（収入面を考慮すると）派遣は向かないと思う」（下線＝調査担当者）。

No.54（女性、38歳、既婚）は、以前は35歳定年説を不安視していたが、自身が35歳を超えても派遣で働き続けられていることから、これを修正し、「派遣40歳定年」ではないかという。だから、No.54は今後、「派遣40歳定年説だと思っているので、正社員になる」としている。彼女は年齢上限について次のように言う。

No.54（女性、38歳、既婚）

「昔は、年齢は私もすごく思って不安になっていたんですけども35（歳）過ぎたらパートなんだろうなと思っていたんですが、（今は）年齢は感じないですね。私も30（歳）ぐらいのときは35（歳）ぐらいまでだろうなと思っていたんです。けれども、過ぎてから見ると、結構35（歳）以上の人がいっぱい働いていたりするし、実際に仲良くなった企業の社員さんと話しても、一応派遣って最初紹介のときに年齢を出さないの、見た目ではおばさんぽくなくなったりすれば、企業もあまりそんなにこだわっていないのを肌で感じたので、リーマンショックがなければ、今でも40とか40ちょっと過ぎぐらいまでなら行けるなとはちょっと思っていました。だからあまりその35歳定年説というのは、私の中ではちょっと古い感じが、昔はそうだったんですけどもみないな……」。

（派遣社員としていつまで働けそうか尋ねたところ）

「そうですね、35歳ではないけれども、言うなら今、私の中で40歳定年説ぐらいなんですよね」（下線＝調査担当者）。

以上を踏まえると、派遣社員の雇用不安と賃金の問題（時給額が上昇しない、時給制の不

⁸⁵ No.87、No.88 がいずれも男性であることに留意されたい。世帯主として生計を維持する上での不安が垣間見える。

⁸⁶ No.87 が派遣社員になった契機は妻の看護の必要性からである。つまり、自分のライフスタイルで派遣を選んだタイプではない。彼は続けて、「もうほんとうに割り切った人（ライフスタイルで派遣を選んだ人）だったら派遣でもいいんですけども、例えば私みたいにどうしても家庭の事情なり何かの事情で一時的に派遣になった人の何か救いが欲しい。例えば2年で正社員に復活できるとか、そういう人の受け皿があるとありがたい。そういう仕組みをつくってほしい」と訴えている。

安定性、ボーナス・退職金がないこと）及び将来不安（派遣では将来設計が立たない）、派遣の年齢上限への不安——を正社員になることによって解消したいと考えているようである。

(2) 派遣社員希望とその理由

では、派遣社員を続けると回答している者の理由はどうか（前掲表 8-1 参照）。

まず、仕事と私生活を重視しているため、正社員にはなりたくなく、派遣社員を続けるという意見がある。No.18（男性、37 歳、既婚）は、初職が医療機器メーカーの営業だったが、そこでの労働条件の悪さ（低賃金、ノルマ等）から、以降、正社員になるつもりはない。No.74（女性、22 歳、未婚）も、高校卒業後から正社員で働きたいとは考えていない。派遣社員であれば人間関係がドライでありちょうど良いと考えている。つまり、いずれも、正社員が合わないか、仕事と私生活を両立しようと考えて正社員になりたくないタイプであり、ライフスタイルとして派遣を続けたいと考えている。

その一方で、今回取り上げたサンプルでは、正社員になるうえでの年齢上限から派遣を続けるしかない、という意見もある⁸⁷。正社員転職に対する諦めから、派遣を選んでいると考えてもよい。No.80（女性、33 歳、未婚）は、「正社員、契約社員の道は（自分が未経験なので）ほぼないとあきらめている。登録型派遣社員で事務職をやりたい」という。No.71（女性、33 歳、未婚）は、「もともと生活のために派遣をしていた。正社員は無理だと思う。今の派遣の仕事も好き。いつか切られるだろう。派遣は 40 歳ぐらいが上限。それ以降は自分で探すしかない」と語る。この二人はいずれも、正社員経験がない。派遣社員でフルで働き始めてからは一度も求職活動をしてこなかった。そして、いずれも一人暮らしをしている。転職の上限年齢を No.80 は 30 歳と考えており、No.71 は 35 歳と考えている。No.71 は、派遣の上限年齢について 40 歳としており、それを過ぎた先の将来像については不透明のままである。

これと類似の現象として、派遣の年齢上限から、契約社員になりたいと考える者もいる。No.69（男性、31 歳、未婚）は、正社員登用の実績がある派遣先での就労を派遣会社（グループ系派遣会社）に希望してきたタイプである。現在の派遣先（経理事務）はまさに、契約社員登用の実績がある派遣先である。No.69 は今後、契約社員としての登用を希望しているが、そう考えるのも、「日本の労働市場では正社員の再就職が難しい」と考えるからだ。

また、No.73（女性、39 歳、未婚）は現在、経理事務をしており、正社員希望ではあるものの、現在の派遣先であれば契約社員でもよいと考えている⁸⁸。彼女は、経理でも転職でき

⁸⁷ No.73（女性、39 歳）が語るように、派遣で働く上での年齢上限とは、派遣会社から新規で紹介される案件がほとんどなくなる年齢を指す。ただし、彼女が指摘するように、同一の派遣先で契約更新がなされれば年齢上限を超えて派遣され続ける可能性がある。年齢上限については派遣社員からのヒアリングでは全体像はわからない。派遣社員は通常、自分の身の回りの最年長者の年齢やうわさ・情報などにより、年齢上限を推測しているからである。なお、年齢上限については、小野晶子（2010）「人材派遣会社におけるキャリア管理」労働政策研究報告書（近刊）を参照のこと。小野（2010）は、派遣会社のヒアリングから、事務系では 40 歳前後、製造、軽作業系では年齢は関係ないが、労働者側の体力的問題によるとしている。

⁸⁸ 現在の派遣先（経理事務）で 2 年ほど前に、No.73（女性、39 歳）よりも 5 年先輩の派遣社員が 10 年勤務を契機に契約社員に転換した前例が初めて生まれたのだという。彼女は現在の派遣先で働き始めてから 7 年が

る上限年齢は「マックス 35 歳」としており、派遣社員で働く場合の仕事を紹介される年齢上限としては「一般事務なら 30 歳。経理事務なら 40 歳ぐらい、40 歳を過ぎると、今いるところをずっと続けるしかない」としている。

以上を踏まえると、将来についても派遣社員を続けたいとする理由は、自身のライフスタイルとして派遣を選んでいる者と、年齢上限に対する不安などから正社員転職が難しいがゆえに派遣を続けるしかないと考えている者に大きく分けられるといえる。

4. 具体的な求職活動

先述のとおり、今回取り上げた 16 事例のうち、9 事例が正社員になりたいと考えている。また、年齢が上昇し転職の上限に達した（達する）と考える者のなかには、正社員転職を諦め、派遣社員を続けると回答した者もいた。

調査では派遣になってから具体的な求職活動をしたことがあるか聞いている。そこで以下では、(1)具体的な求職活動の結果（実際に過去に求職活動をして断念した理由）と、(2)具体的な求職活動をしない理由についてまとめる（表 8-2 参照）。

表8-2：派遣社員になってからの具体的な求職活動の有無

	整理番号	年齢	性別	未婚	最終学歴	派遣になった経路	直近の派遣の仕事内容	将来希望する就業形態	派遣社員になってからの具体的な求職活動
事務系	70	22	女性	未婚	専門学校	初職からほとんど派遣	インターネット工 事会社の事務。	正社員	過去に1度したことがある。就職合同説明会に参加したが、いずれも面接までいかず。
	45	32	女性	既婚	大学	初職正社員で派遣	外資系半導体商社 の事務	正社員	ほとんどしていない
	80	33	女性	未婚	大学	初職非正社員で派遣	携帯モバイルの保 障サービス企業の 一般事務	登録型派遣社員	ほとんどしていない
	36	33	女性	未婚	高校	初職正社員で派遣	足袋メーカーの営 業事務（受発注管 理）	正社員	現在求職活動中。
	71	33	女性	未婚	大学	初職からほとんど派遣	出版社商品管理部 門の事務	登録型派遣社員	ほとんどしていない
	7	34	女性	未婚	大学	初職正社員で派遣	ネットオークショ ンのCS業務	正社員	ほとんどしていない
	23	36	女性	既婚	短大	初職正社員で派遣	人材コンサルティ ング会社の企業研 修事務	正社員	ほとんどしていない
	18	37	男性	既婚	短大	初職正社員で派遣	金融関係系列の印 刷発送会社の事務	登録型派遣社員	ほとんどしていない
経理事務	54	38	女性	既婚	高校	初職正社員で派遣	製造メーカーの営 業事務（データ作 成事務）	正社員	過去に1度したことがある。学歴にハードルを感じた。面接までいかず。
	78	25	女性	未婚	高校	初職非正社員で派遣	食品の卸売業で経 理事務。	パート（専業主婦）	過去に1度したことがある。学歴がハードルだった。未経験の経理事務に応募したが面接までいかず。
	69	31	男性	未婚	大学	初職は非正社員だが正社員経験を経て派遣	運輸関連会社（財 務関係）での経理 事務	契約社員	節目ごとにしている
	65	33	男性	未婚	専門学校	初職正社員で派遣	外資系自動車リー ス会社での経理事 務	登録型派遣社員	ほとんどしていない
製造系	73	39	女性	未婚	専門学校	初職正社員で派遣	会議場・展示場施 設の経理事務	正社員	過去に1度したことがある。経理事務で面接までいったが不採用。
	74	22	女性	未婚	高校	初職からほとんど派遣	製造メーカーの ソーラーパネルの 検査	登録型派遣社員	ほとんどしていない
	88	35	男性	未婚	高校	初職は非正社員で派遣	情報通信会社の封 入封緘作業	正社員	ほとんどしていない
	87	39	男性	既婚	専門学校	初職正社員で派遣	コピー機のトナー 製造（研究補助含 む）	正社員	ほとんどしていない

経っている。なお、同一の派遣先の勤続が長いと、契約社員登用、正社員転職がかなわなければ、現在の派遣先に居続けるしかないとも考えている。

(1) 具体的な求職活動の結果

求職活動をしたのは6事例（No.70、No.36、No.54、No.78、No.69、No.73）である（前掲の表8-2参照）。以下、6事例の求職活動について年齢順にまとめる。

No.70（女性、22歳、未婚、専門学校卒）は、派遣社員になって後、過去1度求職活動を試みている。方法は、合同説明会への参加。彼女が志望しているソフトウェア開発業界は資格等がなければ応募できない。そこで、「未経験でもよいと言われた」会社（4～5社）に履歴書を送付したが、いずれも面接にはいきつかなかった。

No.78（女性、25歳、未婚、高卒）は、派遣社員になってから東京に転居する前に、ネット求人を中心に試みたことがある。その際には、彼女が高卒であることから学歴にかなりハードルを感じたという。未経験の経理事務を中心に3社応募したが、いずれも面接にはたどり着かなかった。

No.69（男性、31歳、未婚、大卒）は、派遣社員に最初になったときの動機が求職活動と併用するためであり、コールセンターなどの日雇派遣を一時期続けていた。就職活動の困難さから、正社員の登用制度がある派遣先で働くことを希望しはじめ、登用実績のあるコールセンターで派遣として働いたこともあるが、直接雇用には結びつかなかった。彼は1度、ソフトウェア会社（正社員20人ほど）の正社員（プログラマー）として就職しているが、これは知人の紹介による。通常の応募する形での求職活動では、面接を超えられず内定にはいたらなかった⁸⁹。

No.36（女性、33歳、未婚、高卒）は、現在、ネットの求人サイトに登録することで、正社員の求職活動中である。紹介される案件は、過去に不動産関連会社（派遣先）の賃貸保証サービス（保証人代行業）で、不動産業者に対する新規開拓営業をしていた経験があったことから、営業職が多い。しかし、彼女は、営業職は「体力的にきつい」ため、事務職を希望しているが、その求人がほとんどこない状況にある。彼女は、「自分的には事務をやりたいんですけど、年齢的に、事務は若い子をとりたいんですよ」と語る。

No.54（女性、38歳、既婚、高卒）は、営業事務を中心に派遣社員を続けてから、求職活動については一度試みている。ハローワークや求人誌を中心に探したが、その際には学歴がハードルとなった。「10社中、高卒オーケーは2社程度」といった感覚だという（希望の企業の応募条件は短大以上がほとんどだった）。その際、面接まで行き着いた会社はなく就職を断念している。

No.73（女性、39歳、未婚、専門学校卒）は、経理事務の派遣を続けた後、1度試みている。その際には、経理の「経験者募集」に絞り、ハローワークと求人誌を使い2社（地元の規模の小さな企業）を受けた。面接の際には、過去の正社員経験のみならず、「派遣でも経

⁸⁹ ソフトウェア会社離職後にも、No.69は正社員の求職活動をしている。この時は、正社員経験を経た後の求職活動である。その際、ハローワークの通所に加え、人材紹介会社（3社）の登録を行っている。求職活動では100社ほど応募したが、面接に行きついたのは10社（ゲーム関係、金融、メーカー等）であり、そのいずれも内定にはいたらなかった。

理の経験を一通りやってきた」ことを伝えた。しかし、内定にはいたらなかった。派遣での経理の経験を面接でどのように評価されたか尋ねたところ、「それは評価されなかったから落ちてしまったんだと思う」との答えだった。

以上でわかるように、応募はしても面接にまでたどり着くことが少ない状況である。年齢が高くなると、意中の仕事（事務職等）の求人が少ないことも大きいようだ。また、4 大卒以上、短大卒以上など学歴のハードルや資格がないことで断念するケースもみられる（応募前の段階で断念。この点については後述）。No.73（女性、39 歳、未婚、専門学校卒）は経理事務経験者であり、経験者募集で応募するも、面接まではいったが内定にはいたらなかった。派遣社員の事務経験（経理事務経験）が評価されたかどうかまではわからないが、面接を受けたとしても就職は難しいようである⁹⁰。

(2) 具体的な求職活動をしない理由

前掲表 8-2 によれば、具体的な求職活動について、正社員になりたいと考えている 9 事例のうち、過去に具体的な求職活動（ハローワークや求人誌などを使った求職活動）をしたことがあるのは 3 事例だった。それ以外は、求職活動をほとんどしていないことになる。

では、なぜ求職活動をしていないのだろうか。以下、インタビューから得られる情報から総合的に判断して推察される求職活動が難しい理由についてまとめる。

① 求職活動のための時間と資金（生活費含む）の不足

第一に、求職活動のための時間と資金（生活費含む）の不足があると思われる⁹¹。

No.36（女性、33 歳、未婚、高卒、一人暮らし）は、初職離職後の求職活動を断念し派遣を選んだ経験から、「面接が厳しい上、結果が出るまでに時間がかかる。生活がかかっているので、すぐ働ける派遣を選んだ」と答えている。失業給付は受けていない⁹²。「（失業給付をもらうよりも）何かもう、それよりも働かないと、一人暮らしをしているので、やっぱり失業保険を待ってられない」と語る。

同じ意見として、No.71（女性、33 歳、未婚、大卒、一人暮らし）もいる。彼女は、派遣でフルで働き始めてから一度も求職活動をしていない。その理由について、「派遣先をやめて

⁹⁰ ただし、今回のサンプルは現在、派遣社員をしている者がほとんどであるため、そもそも求職活動がうまくいかなかったために派遣で働いている者が多い可能性があることに留意する必要がある。したがって、実際に、派遣社員の実務経験が評価されるかは、今回の調査ではわからない。派遣社員から正社員に転職できたサンプルを確認する必要があるといえる。

⁹¹ なお、無職状態への不安から落ち着いた長期の求職活動をしないタイプもいる。例えば No.73（女性、38 歳）は、母親が無職状態を好まないため、「とにかく働けと、そのプレッシャーがあるので、あまり求職活動をじっくりやれない」ということだった。そういう時に「派遣のお話が来たりすると、行くかな、もうちょっと派遣で働いて勉強しようかなとか、そういう考えに流されやすくなる」ということもあるという。「無職状態=いいことではない」という社会規範を背景として、派遣会社の仕事紹介が迅速であると、求職活動の中断に流れやすい可能性があるようだ。

⁹² 失業手当の受給を申請しない理由として、No.73（女性、39 歳）は、「待機とかあったり、決まった時間に行かなくてはもらえないとか」などと手続き面の煩わしさをあげている。

から（正社員の仕事を）探すまでの生活費がない」ことをあげる。彼女は失業給付を1度も受給していない。支給までの期間（約3カ月程度）が待てないという。これまでは契約満了の際に、「目先のことで。とりあえずあるところに行くというスタンスでやっていたので。とにかく一日でも早く働ければ（よい）」とのことだ。結果的に求職活動の本気でやろうという機会を得なかった。ただし、派遣元の仕事の紹介能力に信頼を置いているわけではなく、これまではたまたまうまく派遣先の紹介を得たという認識である。

② 派遣契約期間中の求職活動の難しさと派遣会社の仕事紹介機能の存在

第二に、派遣契約期間中の求職活動の難しさと派遣会社の仕事紹介機能の存在が考えられる。

まず、派遣社員の場合、派遣契約期間中の求職活動はしづらい面がある。派遣社員は例えば、3カ月などの契約の更新が続くこととなるが、その仕事が動き出してからは、就業時間外での求職活動はしづらい⁹³。つまり、派遣契約が更新されている間は求職活動をしない可能性が高くなる。例えば、No.71（女性、33歳、未婚、大卒、事務系）は正社員の求職活動について、「やっぱり探している時間がないというか。探してすぐに働けるかというのと、派遣のほうの契約もありますから」という。

なお、契約期間終了後に求職活動を行うこともできるが、派遣会社から迅速に切れ目なく仕事の紹介がなされれば、契約期間終了後から次の仕事への期間が短くなるため、計画的に求職期間を設けない限り、そのまま派遣社員を続けることとなる。

逆に、契約更新が継続することが予想される場合、雇用不安感が希薄化するため、求職活動の意欲もそがれる場合がある。No.73（女性、39歳、未婚、専門学校卒、経理事務）は次のように言う。「短期で1カ月、3カ月とかで働いている派遣の方とかと比べると、やっぱりどこかで、自分は（契約期間も半年で長いので）まだいられるなみたいな、何かそういう甘えがあるのかな」（下線＝調査担当者）。何もなければ契約更新されるだろうと期待できる派遣先で働いていると、求職活動をしない傾向が高まるようである。

以上でわかるのは、派遣会社の仕事紹介機能が円滑になればなるほど、求職活動をしたいという意欲が低減する面があることが示唆される。

③ 転職による労働条件低下の可能性への危惧

第三に、現状の派遣社員としての労働条件（賃金、労働時間、能力開発、勤務地等）が、正社員に転職することで、低くなる可能性への危惧が考えられる。

No.7（女性、34歳、未婚、大卒、一人暮らし）は、初職が大手製造メーカーのプログラマーだったが、過重労働でメンタルヘルス障害になった経験がある。その後、小規模企業（正

⁹³ もちろん、他の就業形態、とくに正社員でも離職する前の求職活動は難しい。この点はフルで働く派遣社員も同じ状況といえる。求職活動と仕事を両立させるために日雇派遣をしていた者がいたことに留意されたい。

社員)に転職しているが、労働条件・労働環境の低さから中小企業に対して不信感をいだくようになった。彼女は、大手企業に派遣社員として入り、正社員登用を望んでいるが、それは通常の転職活動を通じたら、労働条件の良い大手企業に就職することが難しいと考えるからである。

No.65 (男性、33歳、未婚、専門学校卒、一人暮らし)は、過去に簿記2級を取得し派遣契約終了を申し出た際に、実際に派遣先(仕事は営業事務)から正社員の直接雇用の申し出を受けている。打診の内容は当面は営業事務を続け、経理に空きができれば経理担当になる可能性もあるというものである。しかし、彼はこれを断っている。理由は、3年弱、派遣先の正社員に対する扱いを見てきたため、正社員になったとしてもすぐに辞めるだろうと思ったからである(同社は営業ノルマが厳しく、また残業手当も払っていなかった)。仮に正社員に転換したとしても、すぐに離職したら、転職の経歴が増えるだけ⁹⁴であり、長期的にみてもよいことはないと考えたのだ。

以上の二つの事例でわかるのは、正社員であれば何でもよいわけではない、ということである⁹⁵。正社員の労働条件は企業によって多様であり、労働条件面(賃金、労働時間の長さ、能力開発機会、勤務地)で現状の派遣社員の条件よりも低くなるようなら、現状維持的な観点から、派遣社員を選択する可能性がある(派遣社員での現状維持を望む可能性は、不景気で転職環境が悪い時期であればあるほど強くなると思われる)。

④ 募集要件による諦め

第四に募集要件による諦めである。とくに年齢、性別、学歴、実務経験、資格、スキル、転職回数などのハードルが高いようだ。特に高卒・専門学校卒・短大卒は応募段階で、学歴上の理由から諦める傾向がある⁹⁶(学歴は過去の事象で変更ができない)。また、募集条件の収入の低さも求職活動を断念させる要素である。

No.54 (女性、38歳、既婚、高卒)は次のように言う。「昔にも一度思って、ハローワー

⁹⁴ No.65 (男性、33歳)の経歴は、正社員の転職経験のみでも、4度正社員を経験している。「軽い気持ちで正社員になるとまた辞めるような気がする」としており、職務経歴で転職歴が増えることが、さらなる将来の転職機会のマイナスになるとの考えがあることにも留意されたい。

⁹⁵ 中村圭介(1990)「就業形態の多様化と労務管理」『武蔵大学論集』第38巻第1号では、調査結果から、派遣社員として働く希望者の中に以下の者がいることをすでに指摘している。「本当は正社員になりたいのだ。しかも大企業、中小企業の。けれども、中途ではいることはできない。中小企業の正社員になることはできるけれども、給料も安いし、なんとなくいやだ。それならば、派遣社員として正社員なみに働き、中堅・大企業の給料をもらいたい」。

⁹⁶ 派遣労働者のなかには、高卒や専門学校卒など出身者が多い。派遣会社が学歴や正社員履歴にこだわらず仕事を紹介する場合があることについては、小野晶子(2010)「人材派遣会社におけるキャリア管理」労働政策研究報告書(近刊)を参照のこと。小野(2010)は学歴や正社員履歴を問わないため入職ハードルが低い事実を派遣会社からのヒアリングで明らかにしている。その根拠として派遣会社の「人物保証」が根底にあるという。なお、同じ趣旨として、法学者の大内伸哉教授は、瑕疵担保責任の観点(売買において通常の注意をしていても気づかないような瑕疵があれば買主は後から売主に責任追及できる)から、労働者派遣は、派遣会社に担保責任を負わしていると解釈している。それゆえに、「派遣労働という形態は、学歴で十分に発揮する機会を得られないノン・エリートにチャンス」を与えている面があるというのだ(大内伸哉(2009)『雇用はなぜ壊れたのか』ちくま新書)。

クに行ったりとか、求人誌を見て会社に連絡したりとかした時期があったんですけども、私のこの時代でも高卒、今、皆さんせめて短大は出ている時代なので、学歴が少し低かったのと、資格も特になかったので、結構、求人誌を見ても短大卒以上とかがすごく多くて、それでちょっとがっかりしてしまって、学歴は変えられないなと思っていて、実際応募してもだめだったりとかしたので、もうだめなんだと、高卒だし、資格もないし、だめなのかなみたいな思いがあって」という（下線＝調査担当者）。

また、No.36（女性、33歳、未婚、高卒、一人暮らし）は、次のように語っている。「ハローワークは給料が安くて、やっぱりやめました。（求人のが給料が）低いですね。十何万円とか、実家だったら多分大丈夫だと思いますけど、家賃とか払っていると難しいです。だから、自分で探したほうがいいと思って、自分で正社員とかも受けるんですけど、やっぱり2次（面接）とか3次（面接）とかあるじゃないですか、4大卒の人が多いいんですよ、求職案件が。なので、派遣のほうがすぐ決まりやすいしという感じです」。

企業の募集条件によって、応募する前に断念する傾向が見て取れる。

⑤ 結婚・出産・子育てのタイミングから正社員求職の躊躇

派遣労働者は女性が多いため、結婚・出産・子育てのタイミングをうまく見計れず正社員求職を躊躇する傾向がある。派遣社員には未婚者が多く、さらに既婚の場合でも、子育て面で正社員雇用に不安がある（派遣でも育児休業がとれるとは考えていない）。

No.23（女性、36歳、既婚、短大卒）は、大手管理会社で勤続12年の正社員経験があり、結婚退職後、派遣を始めている。しかし、本来、仕事にやりがいを求めるタイプであり、正社員になりたいと考えているが、求職活動はしていない。彼女は、求職活動については「ガッツ出してやっぱり正社員ねらうというところまでまだ熱が入っていない」としており、「正社員を目指すならもう最後ぐらいかなと思うとかなり選り好みをしてしまっているのかもしれないですけど、慎重になっているのはたしか」という。

第 10 章 今後の研究課題

1. 今後の研究課題

本調査は、個々の派遣労働者がどういった経緯、経路、理由で派遣労働者となり、派遣労働者としての満足、不満を抱き、今後自らのキャリアパスをどのようにしたいと考えているのか等についてヒアリング調査を行ったものである。

調査では、88 人の派遣労働者のキャリアをヒアリングしている。今回の報告書では、代表的とも思われる 16 事例について比較検討を試みた。代表例を集めたつもりだが、あくまで 16 事例にすぎず、より多角的に派遣労働の実態をまとめるにはさらなる調査事項の分析作業が必要である。

したがって、今後の課題として、これら 88 事例のすべての記録を精査・分析することで、派遣労働者が仕事を得る見つける際のプロセス、派遣会社に対するニーズ、職種別にみた派遣のキャリア展開、派遣労働者の仕事内容、正社員との仕事内容の異同、能力開発、賃金の変化、派遣労働の満足度、将来展望などについて、さらに多角的に検討を加えることがあげられよう。

そのうえで、さらに今後の課題として考えられるものを以下列挙する。

2. 派遣社員が望む支援策とは？

本稿第 3 章で、派遣労働を選択している理由から、派遣社員の類型化を試みた。①ライフスタイル重視・適応型派遣、及び②ライフステージ重視・適応型派遣に分けたが、これらに対する政策面を考えてみる。

まず、①については本人の積極的な理由から派遣が選ばれており、また、ライフスタイルや夢・目標の実現に派遣という働き方が都合がよいという面で、派遣社員という働き方を長期で続けることができるような政策支援が求められるだろう。

一方、②ライフステージ重視・適応型では、本来正社員になりたいにもかかわらずやむなく派遣をしていたり、何らかの事情を抱えていることで正社員になれない層であるため、政策介入が求められる分野といえる。とくに②に対する、正社員への転換の促進策は、日本の労働市場全般（例えば、中途採用市場での転職の円滑化）や、日本企業の雇用慣行（仕事と私生活の調和の促進、育児・介護後の職場復帰の円滑化）等と関わるため、派遣労働だけを議論しては解決のつかない問題といえる。

これらのタイプ及び派遣として働いている理由から考えて、派遣社員が要望する支援策を以下の 3 点に分けて、整理した（図 10-1 参照）。①長期的に派遣労働ができるような環境整

備、②正社員への転換の仕組みの整備、③個人の事情の解消関連の支援（なおこれらの例は、今回取り上げた事例以外のものもある。また、具体的に指摘がなくとも、派遣社員の指摘事項から類推して必要と思われる事項も追加している。項目は未整理のまま列挙しているので、ひとつ一つの項目は必ずしも整合性がとれているわけではないことに留意）。

図10-1：派遣社員が求める支援策

<p>①長期的に派遣ができるような環境整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年齢が上昇しても、登録型派遣社員として働ける環境整備。 ・派遣契約終了時の派遣元の切れ目のない仕事の紹介。派遣元の親身なフォロー。 ・賃金改善（賃金のベースアップや昇給。業務に見合った賃金の高さに維持）。 ・正社員と同じ仕事をしている場合の均衡待遇。 ・労働時間（残業ができない会社が多い）。 ・派遣社員の出産・育児、介護関係の休業の取得促進。 ・派遣会社等を通じた教育訓練環境の整備（研修の無料化）。 ・交通費支給（交通費の非課税）。交通費支給と時給の関係の情報開示。 ・社会保障関係（保険料が高すぎる。健康保険を自由に選択させてほしい）。 ・健康保険で「がん検診や人間ドック等オプション系の健康診断も早いうちから受けやすくしてほしい」。 ・忌引き、伝染病（新型インフルエンザ）、災害（台風等）など欠勤の保障が欲しい。 ・派遣契約終了後、次の派遣先が1カ月以内に見つからない場合、保険関係や有給休暇がリセットされることの改善。 ・期限の定めなく雇用される派遣社員への転換。 ・派遣料金のマージンの開示義務化。
<p>②正社員への転換の仕組みの整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実務未経験者でも正社員になれるための支援。 ・派遣社員での実務経験を企業が採用面接等で評価するような仕組みの整備。 ・派遣社員の経験が長い者について正社員に転換できる仕組み。 ・正社員経験者について、2年ブランクが生じた場合のケア。 ・学歴など過去に生じた事柄を求人の際に条件にしないこと。
<p>③個人の事情の解消関連の支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事と私生活の両立が可能な制度を企業に普及（育児、看護、介護、学業等）。例えば短時間正社員制度。 ・長時間労働の抑制（正社員の働き方の改革）。 ・配偶者の転勤に対する配慮。 ・労働基準法の規制を守らせること（サービス残業の撲滅）。 ・解雇規制を緩和し、正社員を採用しやすくする。

3. 正社員転換希望者の派遣労働の長期化にどう対処するか？

ライフステージ重視・適応型のほとんどは、本来であれば正社員で働きたいと考える者であることは明らかであろう。しかし、彼・彼女らの派遣社員として働いた期間は長期化しつつある（同一派遣先での長期化は確かに観測されるが、すべてではない）。また、いったん派遣社員になると正社員への転換がうまくいかないようである（正社員転職及び派遣先への正社員登用含む）。この現象はとくに、不況の長期化を背景とした転職環境の厳しさ（日本の中途採用市場のあり方含む）の下では、各人の年齢が高まると共に深刻化する可能性がある⁹⁷。

先述のとおり、派遣社員は正社員になりたいと心の奥底では思いつつも、具体的な求職活動にはいたらない（また至ったとしても、応募前や履歴書段階で断念する）ケースが多い。さらに、労働条件を下げたくないと考え、中小企業をターゲットとした就職活動には消

⁹⁷ 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』東京大学出版会は、人口学上の観点から、団塊第二世代（1990年代に労働市場に参入）の存在が若年就業問題を深刻化したことを指摘している。今回取り上げたサンプルは1990年代に労働市場に参入し、初職から派遣の者もいる。これらの層が加齢し、先述のとおり、彼・彼女らが考える派遣の年齢上限、すなわち、30代後半にいたろうとしている（なお、転職の年齢上限はそれよりも早いと彼・彼女らは考えている）。

極的になる可能性もある⁹⁸。それゆえ現状維持傾向が高まる。つまり、転職環境の悪さと派遣労働の現状維持傾向は、派遣労働の長期化を招くが、これにどう対処するか、今後検討が必要である。

4. 派遣社員が抱く雇用不安をどう解消するか？

派遣社員の不満な点を聞くとほとんどと言ってよいほど雇用不安の声が発せられた。

とくに加齢により派遣会社の紹介が実際に少なくなり、派遣社員を断念した場合の実態把握の必要がある（彼・彼女らは正社員になれたのか、それとも、他の就業形態になったのか、非労働力化したのか）。

今回取り上げた事例では、雇用不安の払拭方法として、正社員への転換を希望する者が多かった。転職を通じて正社員になることを望む者もいれば、現在の派遣先での正社員登用を望む声もある。いずれにせよ正社員を軸にした雇用不安の解消といえる。以下では雇用不安を解消する場合の雇用形態について、今回の調査結果を踏まえ列挙することで、今後の展望の考察の一助としたい。

① 正社員転職の希望の場合

転職を通じて正社員になるとの考えに関して、彼・彼女らが望む正社員像を踏まえると中小企業の正社員と現行の派遣社員でいずれが選択されるかについては、今後さらに分析すべき課題と考えられる。今回のヒアリングは、現在派遣社員をしている者がほとんどであることからこの点の確認が難しい。未来について正社員になりたいかどうかを聞く仮定的な質問しかできないことから、どこまで妥協が可能か明らかではないのである。

また、彼・彼女らは「雇用不安をなくすために正社員になる」との回答をしているが、正社員の実態が多様であることは、今回ヒアリングで取り上げた中小企業経験者の指摘をみれば明らかである。例えば、No.45（女性、32歳）の初職（従業員規模20人弱の理化学機器・分析機器商社）は、「40代になってもそれほど給料は上がらず、結局生活のことを考えて、勤続10年程度働いて辞める人が多い」という組織である。つまり同社は賃金カーブがなだらかで賃金がほとんど上がらないため、おそらく世帯単位での生活が維持できず、自主的に社員が辞めていく設計となっているのだろう。このような場合、契約上期限の定めがないとしても、事実上期限の定めがあると同様の効果が生まれる。つまり、期限の定めのない雇用という就業形態が、どのような企業でも終身雇用を保障するものではないことがわかる。正社員という名称であっても、期限の定めが実質的にある雇用なのか、賃金はどのように上がるのか、教育訓練の機会が確保されているかなどの面を子細に見なければ、派遣社員

⁹⁸ ただし、派遣社員のなかには、未婚の一人暮らし等で、残業をしたいというニーズがあることを想起されたい。無尽蔵に残業をしたいというわけではないが、年収増加につながるのなら、長時間労働もある程度抵抗なくする層であることがうかがえる。

がなりたい正社員と、実際の正社員との差異はわからないと思われる⁹⁹。そして、仮に、就業形態が正社員であっても、派遣社員の労働条件よりも低いのであれば、派遣社員のほうがよいという選択もありえる。年齢にかかわらず長期的に派遣社員を続けるにはどうしたらよいかをやはり検討すべきと思われる。

さらに、労働需要側（企業側）は採用に際して、派遣社員の実務経験をどのようにとらえているかも今後検討すべきであろう。これについては、企業の採用時に評価している点を調査するのみならず、実際に、正社員に転換できた派遣社員からのヒアリングも必要と思われる¹⁰⁰。

② 派遣先での正社員登用（契約社員登用を含む）

次に、派遣社員の正社員登用である。今回取り上げたサンプルにも、その希望者はいた。例えば、No.7（女性、34歳）は、CS業務で、現在の派遣先でほぼ同じような仕事をしている正社員のなかで働き、正社員登用を望んでいる（この会社では、実際に、登用実績もある）。また、派遣先での契約社員の登用実績が累積されてくると、年齢が高まるほど、契約社員の登用も視野に入ってくる。つまり、現在の派遣先で仕事内容も熟知しており、職場の雰囲気もわかっているため、加齢による就職環境の厳しさを加味して、正社員の登用が望めないなら契約社員でもよいという考えである¹⁰¹。

今回の調査では、契約社員と派遣社員との比較では、あきらかに派遣社員を選好する結果となっていた。「契約社員になるくらいであれば正社員になる」ということであり、あくまで比較対象は派遣社員と正社員との間に成り立つという考え方である。しかし、派遣社員を長期に続け年齢が高まっている場合、正社員の転職を断念し始める派遣社員が出始めていることも、今回の調査では示している。このような場合、加齢による雇用不安が派遣社員で払しょくできないのであれば、派遣先で長期で働くほど、当該派遣先であれば契約社員への転換を

⁹⁹ ただし、今回の調査では、派遣社員の仕事内容は限られており、能力開発が難しいと考えている者がみられたが、そのようなやりがいのある仕事につきたいと考えている者は、中小企業で待遇が現在に比べて低くてもかまわないと考えるかもしれない（例えば、No.54（女性、38歳））。

¹⁰⁰ 派遣社員から正社員に転職できた者がどれだけいるのかについても、当然に検討されねばならないと思われる。「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状——平成19年版「就業構造基本調査」特別集計より」（資料シリーズ No.61、労働政策研究・研修機構）によれば、「最近の入職者ほど前職のある者が多く、非典型雇用からの正社員の移行は増えているように見える」としている。また、玄田有史（2010）「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）では、調査分析の結果、転職によって正社員となった企業間移動グループでは、アルバイトに次いで、登録型派遣から正社員への転職が多いとしている。玄田（2010）は、「登録型派遣が、転職による正社員への就業経路としてアルバイトに次ぐ主要な形態となっていることをうかがわせる」と指摘している。

¹⁰¹ 小池和男（2005）「第9章 高年労働者とフリーター」『仕事の経済学（第3版）』によれば、1970年以前の製造現場の臨時工は、期限つきで職場に入り、正社員への登用試験を受けて昇格した人が普通にいたとしており、試用期間を通じたミスマッチ解消などによる非典型社員から正社員への移動には合理的な理由があるとされている。小池（2005）は、正社員にまじって働く派遣や請負労働者から正社員への昇格について、「その昇格の途をすだいに広げることができれば、フリーターのばあいと同様に注目すべき方策とみることができよう」としている。

望む者もいるのではなかろうか¹⁰²。契約社員で直接雇用するケースの実態を分析する必要があろう¹⁰³。この場合、雇用が保障されている契約社員（ある程度反復更新が期待できる契約社員）であるかを事例検証すべきと思われる。派遣先での契約社員登用の場合、仕事内容を熟知し、職場の人間関係も出来上がっているため、雇用継続がある程度期待できるのではないと思われるからだ。

したがって、今後の研究では、契約社員転換前に派遣社員で得ていた待遇と転換後の待遇が同等であったか、事実上の雇用保障の機能（ある程度反復更新が期待できること）が付加されているか、長期的な意味での収入の増加の余地、正社員と比べての教育訓練機会の差などが検証されるべきと思われる。

③ 職種限定正社員や短時間正社員、勤務地限定正社員など新たな雇用区分

正社員に職種限定正社員、短時間正社員、勤務地限定正社員といった新たな雇用区分を作るといっても考えられる。ヒアリング調査では、職種限定正社員や短時間正社員などについても聞いているが、基本的には正社員になるなら、普通の正社員になりたいという意見が目立つ。また、短時間正社員の場合、通常の正社員に比べ賃金が低くなる可能性を心配していた。一般的には派遣社員はすでにフルで働いているため（しかも、未婚・一人暮らし層では、残業時間が長いことを好む者もいる）、短時間正社員に対して関心は低い。しかし、仕事と趣味の両立をしている者や、看護と仕事を両立している者では関心が高い。例えば、No.87（男性、39歳）は配偶者の看護のために派遣で働いていて、短時間正社員について「初めて知った。ぜひ活用したい。（看護と両立しやすいので）正社員だったときに活用したかった」などと語っている。これらの正社員の新たな雇用区分は、年齢にかかわらず、若い年齢層でも適用可能であり、たとえば仕事と私生活の調和を前提とした者には適した働き方である。先述のライフスタイル重視・適応型派遣に属する者の中には、これらの就業形態を望む者が出てくる可能性もある。

④ 「期間の定めなく雇用される派遣社員」への転換

もう一つの雇用不安の解消法として、「期間の定めなく雇用される派遣社員」への転換があ

¹⁰² 玄田有史・東京大学教授によれば、「今後、異常時は柔軟な調整の対象となるが、平常時には安定的な処遇が保証される、新しい雇用形態が広がっていく」として、従来の正社員と非正社員の間隙を埋める中間形態に相当する「平常時安定・異常時柔軟型」非正社員（准正社員）が普及すると予想している（「経済教室・広がる常用雇用・非正規の「准社員」」日本経済新聞 2010年2月18日（朝刊））。玄田教授の指摘は、従来の非正社員（契約社員等）とは別のカテゴリーを想定しているが、雇用の安定を兼ね備えた正社員以外のカテゴリーは非常に興味深いものと思われる。

¹⁰³ 今回取り上げた事例でも、No.73（女性、39歳、経理事務）が派遣先での契約社員化を期待している。彼女の先輩（女性）が派遣先での勤続10年目を契機に契約社員化されたからである。当該派遣先はこれまで100%、契約社員登用はしないと考えられていた会社だった。彼女によると、契約社員になったケースは、契約期間は3年で、月給ベースでは派遣よりも下がるが、ボーナス、交通費は出るため「かなりアップした」とのことだ。

る（あるいは派遣元が業務請負化を進め、そこで正社員（あるいは契約社員として雇う））。これについては、専門能力を活かすことを理由に派遣で働いている者で、期間の定めなく雇用される派遣社員へのニーズがあった。

また、リーマンショックによる雇用不安を実感した者の中から、普及を望む声もあった。例えば、No.45（女性、32歳）はリーマンショックで雇い止めにあっているが、「今回（派遣の契約期間終了）のような悔しい思いをしなくてよいならそれもありだと思ふ」と回答している。また、No.54（女性、38歳）も、「働く側からしたら、それはすごく歓迎しますよね。結局ある意味、給料の形は違いますけれども、社員と同じじゃないですか」との好意的な意見もあった。No.77（女性、22歳、検査業務）も、「合理的であり、期間の定めなく雇用される派遣社員にしてほしい」と回答している。No.80（女性、33歳、製造業務派遣経験者）は、現在、一般事務等の派遣社員をしているが、正社員を半ばあきらめているため、期間の定めなく雇用される派遣社員に「なりたい」としている。

しかしその一方で、期間の定めなく雇用される派遣社員よりも正社員になりたいという意見も根強い。他方、No.88（男性、35歳）は、「あまり魅力はないと思います。（派遣先が変わって、雇用が安定したとしても）新しい仕事が自分に合っているかどうかというのもある。要は仕事が不安定ということですね」と指摘した。つまり、派遣社員であれば、むしろ仕事の選択ができる登録型派遣で雇用不安のない（派遣先を切れ目なく紹介してくれる）タイプが最適と考える意見であろう。

ただし、今回ヒアリングした調査対象者は、派遣の雇用形態というものをよく知らなかった。「期間の定めなく雇用される派遣社員」がより一般的になってきた場合、例えば、年齢が高まった登録型派遣社員のなかで、「期間の定めなく雇用される派遣社員」を愛好する者も出てくる可能性はあると思われる。

5. 企業の業務の外部化の実態はどうなっているのか？

今回の調査では、派遣社員にヒアリングしているため、企業が派遣社員を使う動機・戦略は推測の域を出ない。なかでも、今回取り上げた事例では、定型業務を外部化している企業の実像が垣間見えた。そのなかでも「派遣社員中心で成果が出ている職場」が見られた。

例えば、No.36（女性、33歳）はメーカーで営業事務をしている。No.36は、派遣社員の前任者からの引き継ぎを通じ仕事を覚えているが、「（派遣先は）研修とか教える体制とかが全くなってないんで。だから、わからないまま即実践で、わからないことも聞く人がいないっていうか。営業もわからないし」（下線＝調査担当者）という。正社員（営業）は事務の仕事を分かっておらず、派遣社員同士は担当が違うため、仕事の習得は、引き継ぎ期間に前任者からどれだけ吸収できるかにかかっているようだ。つまり、同社では、正社員と派遣社員の分業がなされており、正社員は事務の仕事を十分に理解していない。では、派遣社員間の仕事の引き継ぎがうまくいかない場合はどうするのであろうか、という疑問がわく。彼女は、

「(私たち派遣社員が) いなくなったらどうするんだろうとか思うんですけど」と語っていた。

一方、No.71 (女性、33 歳) は、出版社の商品在庫部門で派遣社員として働いているが、商品知識について正社員のほうが知らず、現場は、派遣社員とバイトによって切り盛りされている。しかし、正社員は彼女の能力を評価する気配がなく、「できて当たり前だと思っているみたい」と彼女自身は感じている。彼女の商品知識に対して「社員の方は別に、幾らでもわかりがきくと思っているような気がする」とも語る。

企業からみると、職務を分業化し、業務を外部化する過程で正社員のスキルや知識が喪失する可能性があるが、上記の例はそれに該当する可能性がある¹⁰⁴。ここで、問題となるのは、先の二つの事例で派遣社員が担っている仕事が、一般的熟練によるのか、企業特殊熟練によるのか、という点である。例えば、営業事務の場合、業務の大部分を定型化し一般的熟練で対応可能にすれば、どのような派遣社員を使っても代替可能かもしれない。しかし、No.36 の事例によれば、同社 (メーカー) が海外生産しているため、時に欠品や不良品などの突発的な問題への対応等が生じるという。その対応は正社員が指示するが、曖昧でわからないことが多いようだ。

一方、No.71 (女性、33 歳) の知識の場合は、商品知識であることからかなり企業特殊である。しかし、「できて当たり前」と考えている面があるようであり、短期間で習得可能と企業側は考えているのかもしれない (あるいはデータベースの検索システムで代替可能と考えているか)。しかし、仮に代替可能としても、次の派遣社員が迅速に商品知識を習得するかは不明である。そう考えると、商品の問い合わせに対して、ある程度時間がかかってもよいと考えているのかもしれない。

これらの企業の現場の状態は、派遣社員に聞いただけでは分からない面がある。ゆえに、企業がいかに派遣社員による仕事の外部化を行っているのか、その実態を派遣先に対するヒアリングやアンケートによって分析すべきと思われる。

6. 世帯主となった場合、派遣という働き方で将来の生活設計を立てることができるか?

今回ヒアリングした 88 事例について、未既婚をみると、8 割弱が未婚だった。男女別にみても、ほとんど未婚者の割合はかわらない¹⁰⁵。ただし、男女別・年齢階層別にみると、男性に比べ、女性の方で、35~40 歳未満で既婚層が増えている (表 10-1、表 10-2)。

なぜ、未婚率が高いのだろうか。一つの考え方として、とくに男性は、派遣社員では生活を維持することができず、結婚ができないということがあるのかもしれない¹⁰⁶。

¹⁰⁴ 外部化と関係特殊的人的資本との関係については、阿部正浩 (2005) 「非正規労働者が増加する背景」『日本経済の環境変化と労働市場』東洋経済新報社を参照のこと。なお、阿部 (2005) は、情報通信技術の進展による仕事の標準化が派遣社員の近年の増加を促したとしている。

¹⁰⁵ なお、ヒアリングをしたサンプルは無作為抽出をしたわけではないため、これを一般的な現象ととらえることは現段階ではできない。

¹⁰⁶ 今回の男性既婚者で派遣社員になってから結婚しているのは 1 例のみである。他はみな派遣社員になる前に結婚している。ではなぜ、女性の未婚率も高かったのだろうか。少子化の時代、男女の未婚率について、検

表10-1：未既婚（性別）

		未既婚			合計
		既婚	離死別	未婚	
性別	男性	7 25.0%	0 .0%	21 75.0%	28 100.0%
	女性	11 18.3%	2 3.3%	47 78.3%	60 100.0%
合計		18 20.5%	2 2.3%	68 77.3%	88 100.0%

表10-2：未既婚（性別・年齢階層別）

性別			問1E：未既婚			合計
			既婚	離死別	未婚	
男性	年齢階層	24歳未満	1 50.0%	0 .0%	1 50.0%	2 100.0%
		25～30歳未満	1 20.0%	0 .0%	4 80.0%	5 100.0%
		30～35歳未満	1 16.7%	0 .0%	5 83.3%	6 100.0%
		35～40歳未満	4 26.7%	0 .0%	11 73.3%	15 100.0%
		合計	7 25.0%	0 .0%	21 75.0%	28 100.0%
女性	年齢階層	24歳未満	0 .0%	0 .0%	4 100.0%	4 100.0%
		25～30歳未満	2 12.5%	0 .0%	14 87.5%	16 100.0%
		30～35歳未満	2 8.0%	1 4.0%	22 88.0%	25 100.0%
		35～40歳未満	7 46.7%	1 6.7%	7 46.7%	15 100.0%
		合計	11 18.3%	2 3.3%	47 78.3%	60 100.0%

また、男女を問わず、未婚の場合、1人でなら生活を維持していくことが可能と思われるが、結婚し扶養家族ができた場合、派遣社員では生活が維持できるかどうかの問題となろう。そこで、本稿の最後に、男性が派遣社員を続ける場合の世帯の事例をまとめることで、派遣社員を続けるうえでの生活設計の可能性に対する考察の一助としたい。

今回取り上げたサンプルでは、No.18（男性、37歳）の配偶者も派遣社員である。つまり、派遣社員同士の共稼ぎ収入で生活している。世帯収入は450万円（No.18が年収250万円、妻が200万円）。生計は夫婦半々でまかなっている。No.18は大学の通信教育も受講しており、いわば仕事と学業の両立を図っているタイプである。仕事と私生活（家庭や学業等）の両立重視に傾いたのは、初職の正社員経験が過重な労働であったことがきっかけとなっているが、このような考え方を達成できていることについて、彼は、配偶者の理解と協力があったとのことという。しかし、さらに彼が強調しているのは、夫婦がともに健康を維持しつつ共

討を深めてもよいように思われる。なお、実際に、No.88（男性、35歳）は、派遣社員の社会的地位の低さから結婚しづらいことを述べている。

働けることである。そう考えるにいたったのは、2007年に、実父を亡くした経験が大きい。生前の実父の介護の経験から生計が危機に陥り、健康的に働くことの重要性¹⁰⁷を再認識したという。

もう一つの事例は、No.87（男性、39歳、コピー機のトナー製造）である。彼はそもそもSE出身で、妻の看護のために派遣を始めた。収入は彼一人によってまかなわれ、年収は200万円。生活は苦しいという（派遣は時給制のため休日のある月がとくに苦しい）。氏はSE時代に地元で自宅を購入している。「住居があると安心なんですけれども、今ちょっとローンがずっしりとのしかかってきてしまって。貯金を取り崩しながらずっと派遣をやっていたもので、今も貯金がもうなくなりつつあるので」と語る。派遣をしているの貯蓄について尋ねたところ、「(貯蓄は)不可能です」との回答だった。

以上の二つの事例にすぎないが、派遣社員の場合、結婚すると、共稼ぎでない限りは生活の維持は難しそうである。ただし、自宅が持家の場合、安心感があるようだ。何より「健康が命綱」になっている。今後、未婚を継続した場合、あるいは結婚しても、長期的に派遣社員として生計が成り立つかが検討されるべきかと思われる。

¹⁰⁷ 健康面の重要性については、No.80（女性、33歳）が製造系の派遣をやめて、事務派遣の切り替えたきっかけの一つが、製造現場で働く同僚（派遣、30代後半、女性）で体調を崩しやめざるを得なかった人がいたためである。「体調を崩した途端に、家には住めなくなるし、収入も一切なくなる」などと、自身の将来不安から転職を考え始めたとしている。彼女は、派遣労働での生計維持は「健康が命綱」だという。

第Ⅱ部 事例編

※事例は以下の順（業種ごとの年齢順）で並べられている。

	整理番号	年齢	性別	ヒアリング日付	ヒアリング担当者
事務系	70	22	女性	2009年11月21日	郡司、奥田
	45	32	女性	2009年7月4日	小野、郡司、奥田
	36	33	女性	2009年6月25日	郡司、奥田
	71	33	女性	2009年11月22日	奥田、郡司
	7	34	女性	2009年4月24日	奥田、郡司、山崎
	23	36	女性	2009年6月11日	郡司、山崎、奥田
	18	37	男性	2009年6月6日	奥田、郡司
	54	38	女性	2009年7月26日	郡司、奥田
経理事務	78	25	女性	2009年11月28日	奥田、郡司
	69	31	男性	2009年11月21日	奥田、郡司
	65	33	男性	2009年11月16日	奥田、山崎
	73	39	女性	2009年11月23日	奥田、郡司
製造系	74	22	女性	2009年11月23日	郡司、奥田
	80	33	女性	2009年11月29日	奥田、郡司
	88	35	男性	2009年12月23日	郡司、奥田
	87	39	男性	2009年12月23日	奥田、郡司

※1：本調査の担当者は以下（肩書は調査時点）。

- 小野晶子（労働政策研究・研修機構雇用戦略部門研究員）
- 米澤 且（労働政策研究・研修機構雇用戦略部門臨時研究協力員）
- 郡司正人（労働政策研究・研修機構調査・解析部主任調査員）
- 山崎 憲（労働政策研究・研修機構調査・解析部主任調査員補佐）
- 荒川創太（労働政策研究・研修機構調査・解析部主任調査員補佐）
- 奥田栄二（労働政策研究・研修機構調査・解析部主任調査員補佐）

※2：各事例の巻末に職務経歴表を記載している。

NO.70 22歳未婚・女性・事務・正社員経験なし

(インタビュー年月日：2009/11/21 レコード担当：奥田栄二)

1. 主な職業経歴

地元千葉の高校（普通科）¹在学中、家計の苦しさもあり進学を断念。就職を希望するも、資格がなければ就職先もないということで、卒後、パソコンを学ぶため短期コースの専門学校に通う。コース修了前に、就職のため合同説明会に参加したが、参加企業側はほとんどが経験者を望んでいた²。「資格も取ったんですが、それほど使えないと言われたので、だったら派遣（をいったん経験して）、一応仕事をしてからきっちり、（実務を）やったことありますよと言えるようにしたい」と考えて派遣登録³をしたという。合同説明会の参加企業には派遣会社もあり、その場で2社登録した。またそれとは別にネットで見つけた派遣会社2社にも登録している。登録では、開発と事務ができる仕事を希望した。

これらの派遣会社からはほとんど紹介はなかった。しかし、合同説明会で登録した派遣元 a 社から、携帯の機能開発会社 A 社の実機テスト業務を紹介される⁴。氏は2007年9月より A 社の携帯のコンテンツをテストする業務につく⁵。しかし2008年4月、A 社の業務縮小に伴い派遣契約終了。その後、a 社からいくつか紹介を得たが、どれも単発・短期派遣（例えば、1週間程度のもの）ばかりであったため断っている。そこで、氏自ら a 社の専用求人サイトを調べ⁶、生命保険会社 B 社の事務を見つけ応募し、保険の支払い関係のチェック作業⁷についている。しかし、2008年12月、チェック案件が少なくなってきたことから派遣契約終了。

その後も派遣元 a 社の紹介をうけるがいずれも単発・短期派遣だった。そこで、B 社で知遇を得た人（派遣社員）からの情報もあり派遣会社 b 社に登録。「エクセルとワードが使えるれば初心者でも可」の案件を紹介され、2009年1月、インターネット回線工事会社のモデム機器ナンバーの管理業務⁸につく。ところが、2009年6月、当該事業場の上司（正社員）が異動で代わ

¹ 氏の高校は私立の大学付属高校で7割ほどがエスカレーター式に進学する。それ以外も何らかの進学をするようである。出身高校には、就職あっせんシステムがないわけではないが、働くことを決める時期が遅かったこともあり、紹介してもらえなかった。高校を卒業してから就職についての活動を具体的に考え始めたので、高校の担任からも具体的なアドバイスは得ていないという。

² 氏の記憶によれば、合同説明会での参加企業は新卒者（大卒）向けがほとんどだったようである。合同説明会では新卒者向けと転職者向けのブースがあり、氏は主に新卒者向けの企業の話聞きに行ったようだ。

³ 会社合同説明会では事務を中心に求職したが、専門学校時代に氏は、「パソコンの面白さ」を知ったこともあり、ソフトウェア開発も希望した。しかし、その際に、参加企業からプログラミングができるかを問われたため、プログラムを学べる学校に通う資金を貯めるという意味もあり、派遣に登録した面がある。

⁴ 氏の記憶によれば、派遣先が「若い子が欲しい」ということで氏に決まったのだという。

⁵ テスト業務の職場は6～7人ですべて派遣社員である。指揮命令するリーダーも派遣社員で、職場に A 社の正社員はおらず、派遣社員のリーダーが指示をうけていたようである。

⁶ この時は、「正社員が望み薄」であったため、派遣の求人のみを探している。

⁷ 正社員がチェックしたものを派遣社員が再チェックしていたようである。ファイリングされている資料をチェックするため、当該業務でパソコンは使用しない。

⁸ 具体的にはモデムの機器ナンバーの入力作業及び記載されている内容のチェック作業。ほとんどがチェック作業でパソコンを使用する時間は少ないようだ。

り、新しい上司が派遣元 b 社との取引を停止したため、氏の派遣契約が終了（派遣元 b 社出身の派遣社員は 2 人いたが、いずれも契約終了している）。その後、知人の紹介で D 社を紹介され派遣会社 c 社に登録。D 社で働き始め現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が初めて派遣登録をしたのは、パソコンの専門学校の短期コースを修了する前に、就職合同説明会に参加したことがきっかけ。そこでパソコンの資格を取っても実務経験がなければ就職できないと教えられ、合同説明会に参加していた派遣会社 2 社にその場で登録している。したがって、氏が派遣労働をしている理由は、正社員として働きたいが仕事が見つからなかったためであり、また正社員として働くためのつなぎの面もある。実務経験がないことが正社員になれない理由であると考えたことから、派遣で実務経験を積むことも目的としている（なお、氏はゆくゆくはソフトウェア開発の仕事に携わりたいとの考えもあることから、プログラミングを学ぶための貯蓄の面もある）。これらの理由の変化について尋ねたところ、「初めて登録したときは、言うてはなんですけど考えなしだったので、ある意味、仕事ができればいいやというレベルだったんですが、今はどう資格を取ってどう生かすか。何の資格を取るのかというのを考えるようになった」という。

なお、パートや契約社員という就業形態があるなかでなぜ派遣社員を選んだか尋ねたところ、パートでは実務経験が積めるかが不安だったため選んでおらず、契約社員については、当時、「契約社員と派遣社員の違いがよくわからなかった」ため、契約社員にあまり気が回らなかったことがある。

3. 派遣元会社について

これまで派遣登録は、6 社登録程度、そのうち、3 社で稼働経験⁹がある。氏は正社員経験がなく、初職から派遣社員である。これまで登録している派遣元は、実務経験がないことから、短期・単発的なもの（あるいはコールセンター業務）ばかり¹⁰紹介してきた。氏は次につながらないことからこれを断っている（コールセンターについては電話応対の適性など、長期的な意味で自分に合わないとして断った）。つまり、氏の場合、派遣元は意中の仕事をタイミングよく紹介できなかつたようであり、自身で派遣元の求人サイトを検索し応募することや、派遣元を切り替えることで事務の仕事を得てきたことになる。

なお、これまでの派遣先でパソコンを使った事務経験が積めているか尋ねたところ、「ほと

⁹ 氏は、これまで中小の派遣会社の経験しかないようである。大手の派遣会社に登録することを検討したことはあるか尋ねたところ、「大手はたくさんの方がいらっしゃるので、今さら私が入ってもというのはありますね。（中略）今の需要のほうを見ますと、今乗り変わるよりもうちよい時期を見て行ったほうが早いかな。（中略）。今動くとな不利な状況になりそうな気がして」との回答だった。

¹⁰ ただし、例えば派遣元 a 社は短期・単発の紹介案件しかないわけではなく、事務の仕事の紹介も扱っている派遣会社である。つまり、氏に実務経験がないために、紹介できる案件が短期・単発のものばかりになったようである。

んどない」との回答だった。自学自習でエクセルの関数やマクロを組めるよう勉強もしており、派遣元にもその旨アピールしているが、例えばマクロを組む業務そのものの需要が少ないため、仕事の紹介にはつながらない。パソコンのより上級の資格取得も考えたが、「会社に勤めると、上級を取ってようがなかろうがあんまり変わらないというのを実感したので、逆に専門職と言われる資格を目指そう」という考えに変わったという。現在、CAD 関連の資格を取ることも検討している。

●現在の派遣元会社について

現在の派遣元での仕事の紹介で拘っていることは、事務職（できれば初心者のプログラマーなどソフトウェア開発に携われること）と勤務地。派遣先の仕事内容の説明については、派遣元ではほとんど受けておらず、

派遣先のフォローについては、「相談は来たことない。何かあったら電話で来たり、何かあったらこちらから電話したりという感じ」だという。

派遣元の教育訓練やキャリアに関するアドバイスについては、メールで資格についての情報提供程度はある。自身でキャリアについて相談したことはない。派遣元の研修については受講した経験もなく、研修の情報提供を受けたこともない。派遣元のホームページを見て、研修制度があるとの認識はあるが、「どういう基準でその研修が行われていて、どういう人が今受けているのかというのは知らない」という¹¹。

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先 D 社は、インターネット工事会社。氏の所属する部署は営業部。人員構成は 6 人（正社員が 5 人¹²、派遣社員 1 人（氏本人））。正社員は営業（施工と開発）でほとんど外勤（事務所には 1~2 人いる程度）。氏の仕事内容は、ISO 取得などにかかわる事務処理業務（具体的には、すでに D 社は ISO を取得していたため、その更新のための資料作成業務）¹³。ただし、普段は ISO 業務以外に営業のアシスト業務（電話対応など）もある。ISO 業務と営業補助業務の割合は半々だという。仕事内容は定型的なものが多いとの認識である。

派遣先の正社員と比較すると、正社員はすべて営業（ほとんど外勤）であり、正社員と派遣社員では全く違う仕事をしている。職場の人間関係は良好¹⁴。年配の人が多いため仕事のことをいろいろと教えてくれた。福利厚生面で正社員と区別を感じることもない。

¹¹ 氏の話的综合すると、c 社の研修制度はソフトウェア開発者向けのものであり、経験者のみが対象となっているようである。氏が営業担当者に問い合わせたところ、「対象ではない」との返答だったようだ。

¹² 氏の指揮命令者は営業のうちの 1 人。

¹³ D 社の営業は外勤が多く、また常駐している他部署の正社員も通常業務があるため、ISO 専門で業務をこなす人員を派遣で補った形である。

¹⁴ D 社の事務所には派遣社員は氏 1 人のようである。営業部の他の正社員は 40~60 代ぐらいの男性ばかり。昼食は氏 1 人で外食することが多いという。

5. 能力開発、スキルについて

氏のスキルの強みは、「エクセル」だという。このようなスキルは派遣を始めてから向上しているかを尋ねたところ、「初期に比べて打つ量も増えたとし、使える内容に関しても大分広がった」と答えた。これらの能力をどのように身につけたかについては、「最初のころは自学自習だったが、最近は仕事をしていくうちに伸びたという感じ」に変わってきたという。なお、氏は、2008年11月～2009年3月にかけて情報処理関係の講座も受講している（自費、20万円）。

一方、派遣先で求められている能力について尋ねたところ、「正確性と処理能力」と答えた。これらの能力を派遣先、派遣元に評価されていると感じるか尋ねたところ、「派遣先のほうは結構評価はしてくれているんですが、派遣元のほうはそれほど（評価してくれない）です」との回答だった。日々の働きぶりについて派遣元との交流はほとんどないようである。

派遣社員をやりながら能力開発できるかとの設問については、「コミュニケーション能力は多分、普通以上に上がると思います。あとは、業務上のレベルで言うと、あまり伸びないとは思いますが」と回答。仕事面を通じて能力が高まることは難しいとの認識のようである。

（派遣社員でコミュニケーション能力が高くなるのではと感じた理由）

「前に派遣先 B 社にいたときに、（派遣社員で）ものすごくいい人がいたんです。（その方に）昔はどんなだったのかと聞いたら、全く自分はこの性格じゃなかったって。むしろこういうふうになったのはこの仕事をしてちょっとしてからだと言っていました。私もこんなふうになるのかなと思って」。

「そうなりたと思ったんですか？」と尋ねたところ。

「なりたいです。すごく活発に動いてしゃべって、コミュニケーションもものすごく高かったので、こういう人になってみたいなって」。

6. 時給額、派遣料金について

現在の派遣先 D 社の時給額は 1,200 円。時給額はほとんど変化していない。時給額の希望としては「1,500 円ほど欲しい」という。これまでに同一の派遣先で時給額が上がった経験はない。また、これまでに時給引き上げの交渉をしたこともない。氏の場合、いずれの派遣先の勤続期間も半年程度と短い。ただ、氏自身は、「上げてもらう強みがない」とも語った。派遣料金については知らない。知りたいか尋ねたところ、「知ったらショック受けそう」との返答だった。週当たりの労働時間は約 40 時間。残業はほとんどない。これまで有休はほとんどとれていない¹⁵。

¹⁵ 氏はこれまでに風邪をひいて休んだことがあるが、事前申請ができなかったためか、欠勤扱いになってしまい、その際に有休取得ができなかったようだ。これまでの派遣先の派遣期間は短く、派遣元との雇用期間もあまり長くないこともあり、有休の取得は難しいようである。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元に対するに満足度については、100点満点中80点とほぼ満足している。不満な点としては、「派遣って、アルバイト感覚といますか、仕事に従事するに当たって割り振りの内容がものすごく軽かったり、今仕事が全くなくなったりという感じ」がするという。

一方、現在の派遣先の満足度は、100点満点中満点だという。問題点に尋ねたところ、「お茶くみ」¹⁶があるということだ。問題点について誰かに相談したことはない。

8. 派遣社員として働くことについての考え

派遣社員として働くことについて、不満が60、満足が40という感じで、どちらかといえば不満との考えを示した。不満の理由としては、「働き方は悪くはないと思うんですが、あまりにも（派遣社員の）重要性が低いといますか、切られやすいといますか、ちょっと軽いなというのがあります」と答えた。雇用不安とスキルアップの難しさが不満の主要因だ。満足している点としては、「いろんな仕事ができるということ。あと、私ではないんですが、コミュニケーション能力が身につく。だれとでも話ができるようになること。基本、資格取得に関しては結構寛大に見てくれる人もいること¹⁷」などと答えた。

派遣社員として何歳ぐらいまで働けると思うか尋ねたところ、「私は24（歳）までだと思います。25（歳）になると、それこそ資格、職歴が重視されると思いますし。それに、25（歳）くらいになると結婚という言葉も増えてきますし、そういうのをはねのけるといいますか、そういう意味では25（歳）あたりからというのは思いますね」との回答だった。

9. 正社員への求職活動の有無

派遣社員になってからの求職活動についてはC社終了後（2009年6月頃）に、「ここまで来たら正社員かなど。経歴は一応あったので、多少できるかな」と思い、一度試みている。合同説明会を見つけ、「そのときは、仕事がたくさんあるという時期だったので行ってみたんですが、やはり人気のところ（開発等）はすごい人気なんです、（それ以外は）営業職というふうになったりとか。専門職では特有の資格を持ってないと弊社は受けませんよという会社がほとんどだった」という¹⁸。「未経験でもよいと言われた」会社（4～5社）に履歴書を

¹⁶ お茶くみは、強制的に氏にお茶くみを命じているというよりは、手が空いている人がやるという職場の慣習によるようだ。しかし、実際には、氏がほとんどしているようである。来客の折りだけでなく、定刻に社員向けにもお茶を用意しているようだ。

¹⁷ 氏の現在の派遣先D社は、日に1～2時間ほど手待ち時間が生じているようだが、その時間は、「有効に使っていい、資格を取るんだったらその勉強をしてもいいと言われている」という。

¹⁸ 氏の話の総合すると、合同説明会は新卒者向けで参加企業は開発系か営業系がメインだったようだ（大卒で資格を持っている者が主に対象だったという）。事務系の求人をする企業はほとんどなかったという。氏自身、プログラミングに関心があったため、この説明会に参加したのかもしれない。「最初に考えたことは、ある意味、プログラミングとか考えてはいたんですが、それにしては資格と経験が必須だと言われてしまったので。初心者でも、例えば最初の初期段階のものでも学べるといいますか、仕事はできる場所を探したんですが、ほとんど開発に関しては資格、経歴ありきの職種になりまして。あとは契約型か派遣かと言われました」とのことだった。

送付したが、いずれも面接にはいきつかなかった。

氏は、この時期に初めてハローワークにも行っている¹⁹。しかし、「(私の) 目指している金額に行くには、ある程度資格を持ってないとだめだと言われた」という。その際、氏が考えている月収は 20 万円だった。

紹介予定派遣を希望した経験はない。「ほとんど派遣で終わると聞いている」という。今後も希望する予定はない。派遣先からの直接雇用の経験もない。これまで働いた派遣先で正社員登用の実績のある企業もないようである。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は資格の有無とスキル。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいうと、「正社員になりたい」とのことだ。理由は「雇用不安がなくなる。安定した給料をもらえるというのも魅力的」という。「基本的に雇用の不安がなくなる分、資格のほうにベクトルを向けて勉強できる」などと、生活が安定すればより能力開発が可能であることも述べた。正社員になるうえでデメリットと考える点を尋ねたところ、労働時間が長くなることや休暇が取りづらいことをあげた。責任が重たくなることをどう思うか尋ねたところ、「仕事をしているときに重みが逆によかったり」とするとの回答だった。

現在、正社員になるために具体的に求職活動をしていないが、IT系の資格を取ることを現在目標にしている。正社員でなりたい職種は、開発や事務系(営業以外)である。現在、CADに関心を持ち、現場で図面を描くような仕事にも携わりたいと考えている。

その他、登録型派遣から「期間の定めなく雇用される派遣社員」への転換についても尋ねたところ、「(期間の定めなく雇用される派遣社員というものを) 今初めて聞いた」として、「やっぱり派遣と言われると、周りから軽視される(のではないか)」などと回答した。期間の定めなく雇用される派遣社員ではなく正社員になりたいという。

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスについて尋ねたところ、「現在、仕事と生活はバランスがとれてると思う」との回答だった。私生活では、趣味としてはほとんどないが、資格取得に費用をかけているという。仕事は生計維持の手段にすぎないという考えに共感するか尋ねたところ、

¹⁹ 当時、氏は、「職業紹介所というもの自体、もともと知らなかったの、公共でそういう事業があるというのをそのときに(初めて知った)」。その際にどのように相談したか聞いたところ、「どう何を聞いていいのかわからなかったの、今回はちょっとという感じで」行ったという。どんな仕事があるか眺めた程度だったようだ。ハローワークの職業訓練について尋ねたところ、「そのとき職業訓練という言葉自体も知らなかったの。逆に最近になって職業訓練があるというのを初めて知って、何で教えてくれなかったんだろうと思うぐらい」だという。

「絶対にそういう人はいるだろうというのはありますが、ある意味、そういう人間もいるんだなという感覚」と答えており、仕事にはやりがいが必要との考えを示した。

今後結婚したら働き続けたいか尋ねたところ、結婚しても子供が生まれてもフルで働き続けたいとの回答だった。

12. 現在の家庭環境について

氏は両親と兄との4人暮らし。家族構成は両親と、兄が2人いる（長男は現在、会社寮で暮らしている）。氏の年収は240万円（月収は約15万円）。氏は家に生活費として月7万円を入れている。通勤費は1カ月定期で1万9,000円。毎月3万円は貯蓄をするようにもしており、余剰があればそれも貯蓄するようにしているという。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、通勤費をあげた。定額でもよいので支出してほしいという。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
2007年3月	18歳	高校(普通科)卒業。		家計の関係で進学をあきらめ就職を決めるが、社会に出る前にパソコン関係の専門学校に通うことを決める。	
2007年8月		専門学校卒業		高校卒業後、半年ほどパソコン(word、excel)関係の専門学校に通う。卒業前に会社説明会に通うも、実務経験がないため就職できず、派遣登録。	MicrosoftのSpecialistの資格を取得。
2007年9月～ 2008年4月	19歳～ 20歳	携帯の機能開発会社A社の実機テスト(コンテンツテスト)。3カ月更新。	登録型派遣	派遣元a社から、A社を紹介される。携帯のコンテンツテストを行う業務につく。2008年4月、A社の業務縮小(テスト部門等のオフショア化)に伴い、契約契約終了。	
2008年6月～ 2008年12月	20歳	生命保険会社B社の事務。3カ月更新。時給1200円。	登録型派遣	a社の専用求人サイトから仕事を見つけ、B社を紹介してもらう。仕事は、保険の支払い関係のチェック作業。職場は約6人で構成されすべて派遣社員(そのうちの1人(派遣社員)がリーダー格で指示)。2008年12月に、チェック案件が少なくなってきたため派遣契約終了。	派遣先B社で、保険の用語などについて初日に説明を受けたあと、仕事自体はやりながら覚える。2008年11月～2009年3月にかけて情報処理関係の講座も受講(自費、20万円)。
2009年1月～ 2009年6月	20歳～ 21歳	インターネット工事会社C社の事務。時給は約1200円。	登録型派遣	派遣会社b社に登録し、C社を紹介される。同社は、インターネットの回線敷設の際のモデム設置会社。氏は取引先に設置されているモデルのナンバー管理をする業務についた。事業場は7人で、正社員が3人で、派遣社員が4人(派遣社員のうち機器管理は氏のみ)。正社員の上司が異動で代わり、新しい上司が氏出身の派遣元b社との取引を停止したため、氏の派遣契約が終了。	配属して5日間ほど、会社の事業説明を受ける。
2009年6月から 一定の期間	21歳	求職活動		C社終了後、正社員になるための求職活動を合同説明会やハローワークを通じて試みているが、資格がない等の理由で断念。	
2009年8月～	22歳	インターネット工事会社D社の事務。時給は1200円。	登録型派遣	C社終了後に派遣元b社から次の紹介が「すぐにはなかった」ので、知人の紹介でD社を紹介され派遣会社c社に登録。D社で働き始め現在にいたる。	

NO.45 32歳既婚・女性・一般事務・正社員経験あり

(インタビュー年月日：2009/7/4 レコード担当：奥田栄二)

1. 主な職業経歴

1999年に大学(静岡・教育学部)を卒業後、地元の理化学機器・分析機器商社A社に事務職(一般職)として就職した。大学4年次に教育実習を受け教員免許を取得するも、企業で働く方が向いていると思い、4年次の2月に就職活動を開始。就職氷河期であり新卒採用募集は終わっていたことからハローワークに通い、同年3月にA社に中途採用として就職している。A社は、20人弱の小規模企業で、創業40年ほどの会社であり、女性は少なく「男尊女卑」的で、就職面接の際に社長から「結婚したら辞めてもらう」とも言われた。氏自身は、気に入った仕事であれば長く勤めたいとの意思があったが、地元で9時5時まで働けばよいとの両親の希望もあり、「腰かけ程度」という感じになった。

A社では、当初、配属は営業事務ということだったが、経理部門に欠員がでたため経理事務などをする事となる。月収は当初は手取りで14万円程度(賞与(夏・冬)各1カ月)、退職時で16万円程度だった。入社4年目ぐらいに成果主義が導入されたことにより、営業成績(利益のノルマ達成度)で事務の給与も変動することとなる(増減は約2万円動くこともあった。上がることはほとんどない)。成果主義導入により営業の薄利多売傾向が強くなり、それに伴い事務の労働時間も上昇することとなった。しかも、氏は事務であるが、「みなし残業制度」も導入され、月10時間しか残業がつけられなくなった(当時の氏の残業時間は月50時間程度)¹。

氏は残業が多かったこと、それによるうつ状態も重なり、また近いうちに結婚して関東に転居することが予定されていたことから、同社を2005年11月に離職。当時、親元で暮らしつつも自由なお金があったほうがよいとの考えで、地元を支社を置く大手独立系派遣会社a社に派遣登録した。これが氏の初めての派遣労働である。2005年12月から2006年12月にかけて照明機器メーカーB社で働く。結婚を機に東京近郊に転居し、a社を通じて、2007年5月～2008年4月までインターネットセキュリティー企業C社に勤務。以降、大手独立系派遣会社c社を通じ2008年6月に外資系半導体商社D社で働くも、リーマンショックに遭遇し、2009年3月末に派遣契約を終了。短期派遣を経た後、再度、半導体商社D社の要望で同社に復帰し、現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が初めて派遣登録をしたのは、初職A社を離職した直前の2005年11月。メジャーな会

¹ A社の社員20人のうちほとんどが男性で、構成は20代が半分程度、あとは30代、40代ぐらいがいる。40代になってもそれほど給料は上がらないらしく、結局生活のことを考えて、勤続10年程度働いて辞める人が多いという。

社であること、ネット広告、派遣の口コミサイトを参考として、独立系大手派遣会社 a 社に登録した。「やっぱり大きなところのほうが大きな会社の案件を持っているということで（大手の派遣会社に登録した）。自分は結局小さな会社（A 社のこと）だったからこんな社長がまかり通る。もっと環境を変えて大きな会社で働きたかった」と振り返る。氏は、初職が中小企業であり長時間労働やサービス残業がある等の労働条件面の低さがあったことから、派遣会社では大手志向になった（転居が予想されることから関東圏での仕事の紹介が可能な面でも大手の派遣会社が良い）。その他、派遣であれば辞めやすいこと、会社の間人関係がドライであること（対人関係での適度な距離感）、就職活動をしなくていいことや、自分の時間をしっかりとれること等もメリットだとしている。当初、パートを選ばなかった理由は、時給面だけでなく、「パートさんだと普通の、だれにでもできる仕事なのですけれど、派遣社員だったらパソコンのスキルもアップできそう」との期待もあったため。なお、結婚生活との両立が前提であるため、当初は正社員を考えていなかった（ただし、現在、半導体商社 D 社での派遣契約終了を契機に正社員志向が高まっている）。

3. 現在の派遣元会社について

派遣登録は、現在記録が残っていると思われるもので 10 社程度。しかし、そのうち稼働経験があるのは 2 社と少ない。いずれも大手の派遣会社で、気に入った仕事を紹介できたのがこの 2 社だった。その他登録した派遣会社は、OA 研修受講目的で登録²したもの（グループ系派遣会社 b 社）などがある（この点については後述）。

当初、氏は、知名度の高い大手独立系派遣会社 a 社に登録した。大手の派遣会社は大手の派遣先案件を持っているとの考えからである。東京近郊に転居した際にも、氏のデータが引き継がれていることから a 社を利用した。転居後の氏の仕事紹介に対する希望は、「やっぱり結婚して働くのであれば、長く務めるために、条件としては家から近いとか、あんまり残業がない」こと。そこで、自宅から徒歩 10 分にある某オフィスビルでの仕事紹介を希望した（「あんまりそういう指定をする人はいなかったらしい」と当時を振り返る）。これは当該ビルが大手不動産会社が開発したものであり、ここで事業を営む企業は大手であろうとの前提³にたったことによる。実際に氏は、当該ビルに所在する C 社、D 社で働くこととなる。氏が当該ビルで働き始めてからは、職場の同僚や派遣会社からの口コミ情報を得て、某オフィスビルの仕事の紹介に強い大手独立系派遣会社 c 社の存在を知ることとなる。そこで、C 社の派遣契約期間終了時、c 社にも登録し D 社の仕事の紹介を得ることができた。

² 氏は、東京近郊に強い派遣会社のなかで教育研修に力を入れている派遣会社をネットでよく検索している。

³ 実のところ、氏がもっともこだわっているのは「会社の雰囲気」なのだという（具体的にはワンマンな上司がいるかどうか）。これは初職と B 社での労働環境に対する不満（ワンマン社長の存在）から得た教訓と思われる。しかし、派遣先の雰囲気については、派遣会社から正確な情報を得ることは難しい。「（派遣元は）わかっていないので、ある程度はギャンブルだったんですけども、ただ、（某オフィスビルにあるような）東証一部上場企業だったらコンプライアンスとかそこら辺もあるし、外れはないだろう」と考えたのだという。

派遣会社のフォローについては、現在の派遣元 c 社は当初、1~2 カ月に 1 度で回数としては適切とのことだが、D 社復帰後は、営業担当が変わったため、1 度も来たことがないことが不満だという（復帰した際の最初の出勤日も営業担当者が来なかった）⁴。

派遣元の教育訓練については、a 社、c 社ともにキャリアアップスクールなどの教育訓練の場はあるが、「ただ無料ではないので使いにくい」という。

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先は、外資系の半導体商社 D 社で、大学・研究機関や中小企業向けの半導体部品を扱っており、小ロットで販売している。ビルのワンフロアに 120 人ほど働いており、うち約 90 人が正社員、パートや契約社員が約 20 人、約 10 人強が派遣社員という構成である。同社はウェブ上の通販で受注を受け付けているため、正社員は、コールセンターや受注部門が一定の割合を占めておりそのほとんどは女性である。

氏は在庫管理部門に所属している。職場の人員は当初 8 人（そのうち、7 人が正社員（うち女性 5 人）、1 人が派遣社員（氏本人））。正社員は 1 人がマネジャー（男性）で、3 人が主に輸出・輸入業務で、残りが国内調達品関係業務である。氏の仕事内容は、復帰前は国内調達品のアシスタントだったが、復帰後は輸出入品のアシスタント⁵となった⁶。

氏は当初、受発注に伴う在庫管理関係の仕事や専用端末に納期関係のデータを打ち込む等の作業をしていたが、配属 3 カ月ほどたったときに、手待ち時間などを利用し業務効率化のためにマクロを組むことや、引き継ぎ書等を作成するなどをしたことが上司に評価された。だんだんと仕事の範囲が広がり、1 年ほど経った頃には正社員からより専門的な仕事を教えてもらえるようになり、輸出入業務のアシスタントも兼ねることとなった。

仕事の難易度としては、入社 1~2 年目程度の仕事をしているとの認識であり、定型的な仕事が多いとは思いますが、マクロ作成など自主的な創意工夫をし、業務の効率化に努めたとしている。派遣先の正社員と比較すると、アシスタントの部分ではほぼ同じ仕事をしているとの認識だ。正社員と違う部分については、責任のある仕事や顧客の納期にかかわるような仕事は正社員が担っているとしている。正社員に近い仕事と派遣社员的な仕事との割合は半々との認識だ。

⁴ なお、氏は職場での問題について、派遣元に相談したいと考えているタイプである。C 社で働いている時、a 社の営業担当者のフォローはあまりよくなかったが、a 社には派遣社員専属のカウンセラー（契約社員）がおり、月に 1 回は来て「愚痴を聞いたり世間話をしてくださった」ので「心強かった」という（当時氏は、C 社で派遣の「お局様」との人間関係に悩んでいた）。また、D 社ではリーマンショックで派遣期間が終了しているが、「私も派遣切りに遭ったとき、精神的にちょっとやっばりおかしくなりかけた時期があった」ので、その際には c 社のメンタルヘルスフリーダイヤルで悩みを聞いてもらったという。

⁵ 氏の仕事内容は、派遣可能業務のなかでは「一般事務（自由化業務）」としている。

⁶ 先述のとおり、D 社は外資系であることからリーマンショックの影響を受け、氏の派遣契約は終了、D 社の要望でその後復帰している。以下では表記の混乱を避けるため、「復帰前」と「復帰後」と表現する。

(仕事範囲の広がりについて)

「ほんとうは皆さん(職場の上司や正社員は)、アシスタントはアシスタントで、これだけやってくれればいいやという考えの方だったんですけど、(私が自ら)ちゃんとマニュアルをつくっているいろいろやっていったり、あとは仕事を間違えないように、同じ間違いは二度とやらないようにとか(していたら)、そういったことを気に入っていただけたようで」。

「(最初は、)ほんとうに底辺の、だれでもできる仕事だったものが、引き継ぎ書をつくったりして、(まわりの正社員が)ちゃんとこの子は理解しているんだなというのが認めてもらえた」。

(手待ち時間の使い方について)

「(手待ち時間には)そのままネットで遊ぶというのも、やる人はいるかもしれないですけど、ウェブの閲覧履歴とか簡単に調べられるじゃないですか。だからそんなことをやっていたらあまりよくない、それだったら、給料泥棒みたいな感じになっちゃうので、暇な時間があったら、引き継ぎ書をつくるとか、マクロをつくるとか(していました)」。

●リーマンショックでの派遣契約終了と復帰の過程

以下では、リーマンショックによる派遣契約の終了・復帰する過程についてまとめる。その前に氏の職場について触れる。7人の正社員のうち、2008年に氏と同時期に中途採用された女性Z氏(50代独身)が同年12月にうつ病で休職することとなる⁷。またもう一人別の女性が2009年2月上旬結婚退職し、同社は欠員を派遣社員を1人増やすことで対応したが、氏の業務内容はこのような欠員状況も踏まえ、その責任が重くなってくる。

そして、2009年2月24日、派遣社員、パート・契約社員などの非正社員全員の契約終了が告げられた⁸。いきなりのことで「目の前が真っ暗になった」という。人員も減り責任も重くなりこれからという矢先の契約終了通知だった。「ニュースで(2008年)12月とか、すごい製造業の派遣切りがあったときも、他人事のようにとらえてたんですよ。だからほんとうに青天の霹靂」と、当時を振り返る。

(リーマンショックを原因として派遣契約が終了したことについて)

「忘れもしない(2009年)2月24日なんですけれど、いつも9時から就業なんですけれど、その日だけ朝8時に、派遣もパートも契約社員も全員、正社員も全員集まってくださいとあって、で、世界情勢がどうたらこうたらとか言い出して、「うん？」とか思って聞いていたら、最後に、3月末で原則として派遣・パート・契約社員全

⁷ 職場の人間関係は、Z氏を除き大変良好だった。Z氏は部署のすべての人とうまくいっていなかったようである。

⁸ 氏の場合、事実上、派遣元よりも前に、派遣先から直接、契約の終了を告げられたこととなる。実際にはD社人事部は、2月23日の夜に派遣会社に契約終了の通知を行ったようであり、派遣社員のなかには派遣元からその旨を早朝に連絡されていた者もいたようである。なお、氏の上司(マネージャー)も24日の8時に初めて知った。「彼(マネージャー)も突然言われて、その後に2人で部屋に入って15分くらい、「困ったね」と。「どうしたらいいんだろうね」とかいて」と当時の状況を語る。

員契約終了ですって言われて、目の前が真っ暗になったのを覚えています」。

そんな折、Z氏が2009年3月に休職復帰することとなる⁹。氏は、すでに輸出入業務のアシスタントをしており、休職明けのZ氏がその仕事を引き継ぐこととなった¹⁰。引き継ぎの際のZ氏の対応¹¹を見て、氏は（Z氏の病気の再発を予感し）、「何となくなんですけれども、この会社に戻れそうな気がした」という。氏は3月末で契約終了となった。その後、Z氏が再度休職したのは2009年5月のことである。と同時に氏のもとに、D社の元上司（マネージャー）からの復帰を望むメールが届いた。派遣会社よりも先に氏に打診が来たという。Z氏の休職期間中の代理という名目であることから、契約期間はこれまでの3カ月から1カ月更新になった¹²ものの、2009年5月中旬に復帰することとなった¹³。

5. 能力開発、スキルについて

氏のスキルの強みは、ヒューマンスキルや協調性である。具体的には、「派遣社員であるが、人と積極的にかかわっていく」こと。ヒューマンスキルは、自分より若い正社員と仕事をするうえでどうしても重要と考えている。また、協調性は仕事を覚える面でも重要な要素だと語る。Excelのスキルや、業務を効率的にだれでもできるようにすること（引き継ぎ書を作ること、また仕事をしっかり引き継ぐこと¹⁴）も強みだ。一方、派遣先で求められている能力について尋ねたところ、「PCなど専門的なスキルはもちろんだが、自分よりも若い人からも素直に仕事を引き継ぐ姿勢など人間的なスキルも必要」との回答だった。

氏のスキルのベースは初職（A社、商社）で作られた。ここでの経験は、D社での受発注

⁹ Z氏は2008年12月～2009年3月の休職期間で3カ月の早期で復帰したことになる。氏の印象としては、「無理しているように見えた」という。うわさの次元だが、Z氏の主治医は復帰には反対していたようだ（Z氏は独身でマンション購入のローンを抱えていたため無理に復帰したのではとうわさも流れていた）。

¹⁰ D社は休職復帰制度がルール化されているようであり、復帰後はリハビリ的に現職復帰でもより平易な仕事に就くようになっていたため、氏のアシスタント業務を引き継ぐこととなった。

¹¹ その時のZ氏の対応について、「全然引き継ぎを聞こうとしなかったんですよ。私はこのやり方をしていたから、あなたの引き継ぎは聞きません、みたいな感じで自分のやり方をしていたりとか、全然受け込もうとしていなかったんで、絶対再発すると思っていたので、そのときには（D社から）何か声がかかりそうな気がしていた」と語る。

¹² 同一の派遣元（c社）だったため、有給休暇を継続することができ、1カ月更新でも雇用保険の適用になっている。

¹³ 復帰後、氏が確認したところ、2009年3月末ですべての非正規社員が雇い止めにあっていたと氏は思っていたが、実際には契約社員の半数は雇い止めにならなかった（ただし、1年契約から半年契約に変更）。派遣社員はほとんど契約終了となったが、新規で派遣された者（2人）もいたようである。D社は雇用調整をしてみたものの、仕事が回らなかったためすべてを雇い止めできなかったようだ。なお、氏の職場では、何とか氏を呼び戻そうと、「その裏で自分たちの在庫管理の成績、在庫を少なくして、減らすようにいろいろ頑張ってくださって、数字が見える形にして、それを社長にアピールした」のだという。氏がやめた後、Z氏が仕事のクオリティーが高くなかったため、「他の社員から文句を言われたことから、呼び戻すためにいろいろとやってくれていたらしいということの後からほかの人から聞きました」とのことだ。それを聞き、「涙が出るほどうれしかった」という。

¹⁴ 氏が引継書を作るようになり始めたのは、人間関係に悩んだC社で「いつやめてもいいように」と考え始めたことがきっかけ。「ある程度資料をつくっておけば、多少突然やめても何か許してもらえるかな」と思ったからだという。そして、次に勤めたD社はシステムの変化が激しいことから、「（D社の社員は）今まで全然引継書をつくる気がなかった」らしく、氏が引継書を作ったことで氏の評価が高まったようだ。

業務での電話応対などにも活かされている。その後も、B社（メーカー）、C社（エンドユーザー）というように、さまざまな会社で仕事の一連の流れをつかむことができたことも大きい。

氏が積極的に行っているOA研修（マクロ等）の受講も重要だという。とくに派遣会社b社（稼働経験なし）のOA研修は少人数制で評価も高い。氏は稼働経験がなくとも無料で受講できるOA研修を毎月ネット上でチェックしている。

現在、氏は、英語能力を高めるため自己研鑽を重ねている¹⁵。復帰後、TOEICの試験も受けた。外資系であるD社での直接雇用を望んでいるためである。

派遣社員をやりながら能力開発できるかという設問については、「派遣社員の心一つでできると思う」と回答。まずは自学自習で職場にやる気をみせることで、職場の正社員に教えたいと思わせなければならないという。

（ヒューマンスキルを重要視する意味）

「それは、派遣って定年が35（歳）¹⁶とか言われているじゃないですか。自分がどうしたら35（歳）以上になってもそういう仕事ができるかというときに、やっぱりこれからは自分よりも若い正社員の方と働くことが多くなってくると思うんですよ。そのときに、向こうの人が気持ちよく（教えてくれることが）すごくこれから働いていく上で重要なんじゃないかなと自分では思っています」。

（OA研修の重要性について）

「（派遣会社b社のOA研修は）もうすばらしいですよ。先生がほんとうに、業務をいかに効率よくするかというのをわかり切っていっちゃって。多分その先生がいなかったら、私も雇いどめを受けて、今の会社（D社）に復帰できることはなかったと思うんです。それはすごい生きています。（OA研修で）得られたものはかなりブライストレスですね。そのときに書いたノートというのがすごく今、業務をしている上でも役立っています」。

（派遣社員の能力開発の可能性）

「私自身は最初の就職先（A社）は、入社式もない、新入社員ではなかったじゃないですか。そんな人でもここまでやってこれるんだから、自己啓発をすることで十分それは補うことはできると思います。一生懸命な姿勢を見せれば正社員の方からも一生懸命仕事を教えてもらえるし、仕事を任せてもらえると思う」。

¹⁵ 具体的には、テキストの購入や英語のポッドキャスト講座を聞くなど。

¹⁶ 35歳定年制を考えるようになったきっかけは、「やっぱり『派遣の品格』とかそういうドラマの影響とか、あと、a社から来てくださった愚痴を聞いてくださる方というのがちょうどそれくらいの世代の方で、その方はもっと派遣で働きたかったんですけども、年齢が結構壁になって派遣で普通に働くことができなかったんですって。なので契約社員になってそういう仕事をやっているんだよということを聞いたので。確かに35歳ぐらいになると子供を育てながらとか、子供が風邪引いてしまったときとか、何かそういうのがあって、ある程度はしょうがないなと思うんですけども、そのときに自分はどんなスキルを持っていれば仕事ができるのかとか最近すごく考えるようになりました」という。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在、時給額は D 社の復帰前が 1,350 円、復帰後が 1,380 円である（年収約 250 万円）。値上げ交渉は復帰する際に派遣元 c 社と行った。これまでの賃金の変遷は、静岡からの転居後との比較では地域的な相場の違いと、東京近郊に移ってからは市場相場によっている¹⁷。希望する時給額は 1,400～1,500 円。労働時間は、月曜～金曜まで週 5 日の 8 時間勤務（週 40 時間）。残業はほとんどない。残業はしたいと思っていない。残業は効率化に反しているので、自らの評価を下げる要因とも考えている。

派遣料金は B 社で請求書の管理をしていたためその時のみ知っていたが、それ以外は知らない。B 社での派遣料金のマージンは 30～40%というところ。「だから無料の研修を受けても罰は当たらない」という。

「結局 1 回首になったのに、また戻されちゃったじゃないですか。だからそれ（復帰前と同じ時給額）はちょっと。そのとき c 社（派遣元）の人は何もしてくれなかったんですね。それなのに同じマージンをとるのは自分としては納得がいかなかったので、ほんとうは 1,400 円まで欲しかったんですけど、時給を上げなきゃ出戻りませんと言ったら、上げてくれました」。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元・派遣先に対する満足度については、派遣元（c 社）については、復帰後の営業担当者が一度も顔を見せないなど不誠実なので不満である。「商売として苦勞した者が一番多く取らなければいけないのに、あまり苦勞していないのに同じ取り分を取ろうとする態度、何度も同じマージンを取ろうとするところが私としては（不満である）」と語る。また、他社から来ている派遣社員よりも時給額が低いことも不満だ。現在、派遣先はそのままに派遣会社だけでも変えたいと考えている。一方、派遣先については、現在働いている部署の人は「人間的に尊敬できるし、仕事も楽しい」ので満足している。

派遣先の問題点はほとんどないが、一度契約期間満了で終了していることから、「いつ契約が切られるかと考えると苦しい」という。そのため、この点は派遣先のマネージャーにも相談し、直接雇用について検討してもらっているという（この点については後述）。

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣社員として働くことについては、「家事第一」で考えているためどちらかといえば満足しているが、「派遣や契約社員ではまたいつ首になるのかわからないので不安」ともいう。

¹⁷ なお、初職 A 社との比較であるが、正社員（一般職）であった A 社の賃金について、氏は（サービス残業を含めると）時給額 1,000 円と算出しており、それによれば、正社員の賃金よりも派遣社員の賃金のほうが高かったことになる。先述のとおり、A 社は勤続が上がっても賃金がさほどに上がらないタイプの企業だった。

9. 正社員への求職活動の有無

派遣社員になってから、正社員としての特別な求職活動はしていない（東京近郊に転居した際に失業給付を受給する際に応募した程度）。紹介予定派遣は今まで試みたことはないが、現在希望しているものの、紹介はない。

これまで、派遣先への正規登用の打診については、「正社員の欠員がでたら推薦したい」と上司のマネージャーから言われている。A社はこれまでも、コールセンターなどで派遣社員から契約社員などに直接雇用にするケースがあり、正社員登用の前例¹⁸もある企業である。ただし、現在、業績不振で欠員がでて派遣社員の補充にとどまるケースが多い。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は、「強いてあげれば年齢」としており、パソコンスキルなどを向上させれば、転職はできるのではないかとの意見である。派遣社員としての経験が転職に役立つかと尋ねたところ、「役立つ」との回答だった。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいうと、リーマンショックの影響を受けたため、正社員になりたいと考えている（とくに事務系の仕事）。D社で直接雇用されるのが望みであり、そのためには契約社員でも構わない。現在、TOEICの受験やパソコンスキルの向上に取り組んでいる。ただし、リーマンショックの際に契約社員も雇い止めされたことから、基本的には正社員希望。それまでは派遣社員を続けることとなるが、仮にD社の業績が回復し派遣切りの可能性が低いとして、正規転換の打診がない場合は、転職活動をするとしている。

なお、正社員になる場合、これまでこだわってきた勤務地で働けない可能性もあるが、その点については「覚悟している」との答えだった。また、仕事内容の変更については、これまでも事務職で広がりを見せてきたので、事務職系であれば「むしろ歓迎する」との回答だった。正社員という働き方のデメリットとして感じるものについては、「残業が多く、仕事の責任も大きくなりそうな不安はある」としている。なお、登録型派遣から「期間の定めなく雇用される派遣社員」への転換については、本来は正社員希望であるが、「今回のような悔しい思いをしなくてよいならそれも有りだと思う」との回答だった。

（リーマンショックに対する感想）

「リーマンショックのときには正直、工場の派遣切りとか、すごい自分には縁のない話だと思っていたんです。あの人たちはギリギリで私はアリだから大丈夫とかって。ただ、突然自分が派遣切りに遭ったことによって、もしかしたら私も、正社員とかそういう安定した仕事をこれまでに探してこなかったから、私もギリギリだっ

¹⁸ 在庫管理の他部署で激務であったことから、派遣社員として入った人（英語ができる）が2～3カ月で輸出入業務に正規転換した事例があった。

たのかしらって、何かそういったことをすごい考えるようになりました」。

(正社員求職について)

「(これまでも) いつか子供を産んで、保育園に預けるときの正社員がいいよとか聞いていたので、正社員を探さなければとは思っていたんですけども、ずるずる来て。願わくば今の会社で正社員になれたら一番いいよな気もするんですけども。リーマンショックを受けるまでは正直、派遣の仕事をしながら家事をしながらというのが一番幸せだと思っていたんです。ただ、今回、契約社員まで切られてしまったということは、やっぱり正社員になるしかないんじゃないかって」。

(景気がよくなっても A 社に直接雇用されない場合)

「私は、もしも景気がよくなって、そういう余裕が出ているのにもかかわらずそうするんだったら (正社員登用の打診がないなら)、派遣を続けながら本気で正社員とか、(職業紹介会社の) エージェントとかそういうところに片っ端から登録して正社員の仕事を探して、契約期間の満了で、今の会社は確かに居心地はいいんですけども、やめると思うんです」。

●ワーク・ライフ・バランス

氏は「家事も楽しむ余裕がある」ことから、「今のバランスがちょうどよい」との考え。現状で、ワーク・ライフ・バランスは達成されているという。なお、ライフの部分で拘っているのはサッカー観戦など。氏は結婚後もフルで働きたいと考えるタイプであり、子供ができて仕事は続けたいと考えている。仕事をすることでプライベートと区切りが付き、金銭的な余裕も生まれるからだ。また、氏が働くことで、配偶者 (夫=正社員で SE) も「残業時間の増加やきついプロジェクトを引き継がなくてもよい」ため、「私が働いていることによってそこまで無理をしなくていいというので、(私が働くことで今が) 一番いいバランス」と語る。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、配偶者と二人暮らし。氏の両親は健在で、弟が 1 人いる。姉は独立し、弟が実母と叔父とともに実家で暮らしている。氏の父親は保険代理業 (自営)、母親はパート (事務職) で働いてきた。就労観は母親の影響を受けているという。世帯収入は約 700 万円。主たる生計者は配偶者。氏の収入は貯蓄や遊ぶために使用している。貯蓄は年間約 100 万円に及ぶ。現在、賃貸マンションに住んでいるが、いずれマンションを購入したいため貯蓄中。また老後の備えでもある。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、賃金の上昇。社会保障関係で、雇用保険など、最初の契約が 1 カ月が多い

ことから適用されない場合が多いため、「2カ月以上契約がないと加入できないのはきつい」との意見もあった。通勤費は出たほうがよいとの考えである。また、福利厚生面で「無料の研修」を求めた。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1999年3月	22歳	大学(教育学部心理学専攻)卒業		在学中に小学校の教員免許を取得するため4年次の春に教育実習を受け教員免許は取得。しかし、教師よりも企業に勤めるほうが自分には合っていると考えたため、4年次の2月から地元静岡を中心に就職活動を開始。	在学中に、小学校の教員免許。認定心理士資格取得。
1999年4月～2005年11月	22歳～28歳	理化学機器・分析機器商社A社(従業員規模20人弱)の一般職として就職。	正社員	就職活動を開始した頃には、就職氷河期であったこともあり新卒採用募集は終わっていたことからハローワークを通じて就職活動を続け、同年3月に同社に中途採用として就職。主に経理事務等の仕事に従事するも、成果主義の導入による労働時間の増加及び、うつ状態などにより、当時婚約者がいたことから、2005年11月に同社を離職。	経理事務の仕事(主に買掛金、小口現金等の管理)は、自分で本を読んで覚えたり、わからないことがあれば、社長に聞くなどして覚えた。
2005年12月～2006年12月	28歳～30歳	大手の照明機器メーカーB社で派遣社員(一般事務)として勤務。週5日フル。残業はほとんどない。時給1150円。	登録型派遣	自由になるお金が欲しいということで、A社離職後、独立系の大手派遣会社の紹介でB社に勤務。勤務先は約7人程度の営業所(派遣は氏1人)。業務内容はグラフの作成や電話の対応。結婚前の2006年12月に退社。営業所長がワンマンであることに不満もあった。	
2006年12月～2007年5月	29歳～30歳	結婚後、東京近郊に転居。		この間、派遣会社からの仕事の紹介を受けつつ、失業保険受給。	
2007年5月～2008年4月	30歳～31歳	インターネットセキュリティ企業C社で派遣社員として勤務。時給1480円。週5日フル。残業ほとんどなし。	登録型派遣	自宅から徒歩10分ほどの某オフィスビルで働きたいとの考えから、a社より当該ビルにあるC社の仕事を紹介される。仕事内容は購買事務。直接の仕事関係にはないが、派遣社員の「お局様」に細かな指導を受けており、職場の人間関係を理由に契約期間満了。	C社との派遣契約終了後、東京近郊を中心に営業している派遣会社b社に登録し、無料のOA研修を5日ほど受講(excel、word、Access、PowerPoint)。
2008年6月～2009年4月	31歳～32歳	外資系半導体会社D社で派遣社員として勤務。時給1350円。週5日フル。残業ほとんどなし。	登録型派遣	当該ビルに強い派遣会社c社に登録し、D社に派遣。2009年2月24日、外資系であることからリーマンショックにより派遣契約終了を通告される。2009年3月末で契約終了。	
2009年4月～2009年5月	32歳	金融関係の会社にデータ入力として2週間ほどの短期派遣	登録型派遣	派遣会社c社の紹介で短期派遣をする。	派遣会社b社(稼働経験なし)でエクセル(マクロ)の研修(無料)。
2009年5月～	32歳～	再度、外資系半導体商社D社に派遣社員として勤務。時給は1380円。	登録型派遣	2009年5月、D社の元上司から復帰を打診。休職をしている女性の代わりに職場復帰。休職中の女性の代替要員であることから、契約期間は1カ月更新。	大手独立系派遣会社d社(稼働経験なし)のTOIEC試験の支援制度を利用し受検。

NO.36 33歳未婚・女性・営業事務・正社員経験あり

(インタビュー年月日：2009/7/4 レコード担当：奥田栄二)

1. 主な職業経歴

1994年に高校(新潟・商業高校)を卒業後、「地元を離れたい」ということで、学校のあっせんでは東京の経営コンサルタント会社A社(30人規模)に事務兼受付として就職。2001年3月にA社が倒産し離職した¹。倒産前から求職活動を始めると就職難で、就職情報誌に製薬会社の仕事紹介がでていたことから、これに応募したところ、たまたま派遣だった。その際に、大手独立系派遣会社a社に登録した。これが氏の初めての派遣労働である。派遣社員として、医薬品製造メーカーB社の一般事務、不動産関連業C社の営業、サーバー保守会社D社の営業事務を経つつも、2009年3月、リーマンショックによる業務縮小でD社の派遣契約を終了。2009年5月より、足袋メーカーの一般事務(営業事務)として現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が初めて派遣登録をしたのは、初職A社の倒産で解雇通知を受けた後の2001年3月。解雇通知を受けてから、2001年2月頃よりハローワークや就職求人誌を通じて求職活動²を開始。しかし、「面接が厳しい上、結果が出るまでに時間がかかる。生活がかかっているので、すぐ働ける派遣を選んだ」。失業給付は受けていない。「(失業給付をもらうよりも)何かもう、それよりも働かないと、一人暮らしをしているので、やっぱり失業保険を待ってられない」と語る。一人暮らしの生活維持のために、正社員求職を断念し派遣を始めたタイプだ。就職求人誌に「自分でもできそうな仕事があると思って応募したら、それが派遣だった」という。当初、この仕事が派遣であるとは気付いていない。「仕事載っていて、これに応募して行ったら、登録してくださいよみたいな」感じだった(求人広告にあった仕事がB社の一般事務)。

派遣社員を続けてきた理由³は、働きたい仕事内容が選べることや、派遣会社の仕事紹介が迅速で便利なこと、一つの会社に縛られたくないことや会社の人間関係がドライであること、仕事の範囲や責任が明確であること、有休がとりやすいことなど。

しかし、近年の不況の影響でこれらのメリットは一変する。まず派遣でも面談が厳しくなっており派遣会社の仕事紹介機能が低下している⁴。仕事内容も「昔はもっと簡単で責任のあ

¹ 氏によれば、A社倒産の1年ほど前から債権者からの電話や経理からの情報などで経営状態が悪いことはだいたい肌で感じていたという。ただし倒産するまでは給料等は滞りなく出ていた等の理由から自主退職する社員はいなかった。2001年2月頃、副社長が突然「もうだめです」と言って解雇通知を受け、1カ月後倒産した。

² 当時求職した業界としては、自分に興味のある分野で学歴不問のところということで、ゲーム業界等を3~4社受けた(業種は企画や営業事務等)。面接にはほとんどどり着いていない。

³ 当初、非正社員を選ばなかった理由は、パートは低賃金で最初から検討除外し、契約社員との比較については、「契約社員は日給制が多いんですよ。なので、残業代が出ないことが多いんですね。そういう中途半端だったらもう派遣か正社員かのほうがいいと思うんです」と語る。

⁴ 氏によれば、リーマンショック以降、そもそも派遣の求人数が減少している。ネットを通じた求人募集に応募

まりない仕事」だったものが即戦力を求められるようになり、派遣先は忙しく休みも取りづらくなった。また、収入面で残業代が重要な要素であったが、近年では残業ができない派遣先が多い。もはや派遣のメリットはないため、氏は現在、正社員になりたいと考えている。

(求職活動について)

「ハローワークは給料が安くて、やっぱりやめました。(求人給料が) 低いですね。十何万円とか、実家だったら多分大丈夫だと思いますけど、家賃とか払っていると難しいです。だから、自分で探したほうがいいと思って、自分で正社員とかも受けるんですけど、やっぱり2次とか3次とかあるじゃないですか、4大卒の人が多くんですよ、求職案件が。なので、派遣のほうがすぐ決まりやすいという感じです」。

(初めての派遣登録)

「(求職活動で) 履歴書を出して、そこでだめなところが多いので。でも、そうやっている間に時間も過ぎていくじゃないですか。派遣も初めてだけ登録してみようかなって」。

3. 現在の派遣元会社について

派遣登録は、現在記録が残っていると思われるもので10社程度。しかし、そのうち稼働経験があるのは4社である。これまでもっとも多く登録した時期の派遣会社数は7社。

以下、派遣会社の選定方法とその変遷をまとめる。最初の派遣元a社は、求人誌で選んだ仕事が多分a社の紹介だったことによる。その派遣先B社の仕事が一般事務(自由化業務)であったことから、3年の期間制限により派遣契約期間が満了した。期間満了については、期間の上限に近づくころに営業から言われている⁵。その際には「次の仕事を紹介しますか」と営業から聞かれたが、氏は当時、口コミで一番人気の独立系大手派遣会社b社に登録し、不動産関連会社C社の仕事紹介を得た。C社の派遣契約終了後、扱っている仕事量が多いとの情報を得て、大手独立系派遣会社c社に登録、サーバ保守会社D社の仕事紹介を得た。その後、2008年のリーマンショックの影響で2009年3月にD社が派遣社員の人員調整をし派遣契約終了⁶。その頃には不況の影響で、既存の登録派遣会社からは仕事の紹介がなく、

した段階で、応募者が多数おり、派遣会社による選別がなされ、面談までいきつかない。

⁵ 派遣先B社の自由化業務の3年の期間制限に伴う、派遣元a社の営業の対応について、「(3年の上限については) 最初には言われなくていいですね。だんだんそれが近づいてくると言われますね。更新の時点で大体1カ月前にそういう話を聞くので、そのときにもう既にわかります。もうその時点で(次の仕事を) 探しに入ります」という。

⁶ リーマンショック直後、D社の顧客に外資系企業が多かったことから、保守料金の未入金企業や倒産する会社もみられた。D社はリーマンショックの翌月頃には残業規制を始め、派遣社員の契約終了をし始めたのは2009年に入ってから。勤続年数が短い者から契約終了したという(氏もそのうちの一人)。ただし、D社の営業は、アシスタントがいないと仕事が回らない側面があるため、雇用調整方法としては、勤続年数の長い者を残したようである(同社では勤続が6~7年の派遣社員もいた)。氏は派遣契約終了について、「何となく雰囲気、やっぱり働いているとわかるじゃないですか、だんだん減らしているんだとか、あと、一緒に働いている子で部長の秘書みたいな子がいたんですけど、赤字がすごいらしいとか、そういう話を聞いていて、やばい、そうか、今まで経費が緩かったけど、今厳しくなったもんねみたいな話で、だから、ああ、そういうのもあるかもねみたいな話を聞いていたりしたので、やっぱりなって感じでした」と当時を振

仕事紹介サイトに出ている仕事を見て、いっきょに7社の派遣会社に登録することとなった⁷。そのうちの 하나가現在の派遣元であるグループ系派遣会社d社である。

以上をまとめると、まず特徴として、氏は派遣先の派遣契約の終了とともに、派遣元を変えていることがあげられる（つまり、1つの派遣会社に固定して派遣先の紹介を恒常的に得るタイプではない）。これは、登録している派遣会社から契約終了時に仕事の紹介が熱心になされないため、自ら新しい派遣会社（氏の場合、仕事の紹介能力を期待し大手の派遣会社）に登録したことによる。しかし、リーマンショック以降、登録している派遣会社からの仕事紹介に期待できないため、ウェブ上の仕事紹介サイトから、意中の仕事を探し出して派遣会社に登録する方式に切り替えた。

（派遣契約終了時に派遣会社を切り替えた理由）

「何ですかね、1回登録したところって、結局終わるとそんなに紹介の電話とかも来なくなるんですよ。初めて登録して行ったほうが紹介の電話が熱心に来る」。

●派遣会社の教育訓練やフォロー

氏が派遣会社からの仕事の紹介で拘っていることは、仕事内容（事務系の仕事）と時給である。時給はもともと1,600円としていたが、リーマンショック以降の仕事紹介の停滞で、1,500円に切り下げた。氏は一人暮らしであるため、「残業はあったほうがいい」との考えだが、現在、不況であるため仕事紹介での条件に残業は入れていない（結果的にあればベターとの認識）。

通勤費はこれまで、いずれの派遣会社からも出ていない（なお、C社は営業交通費は出ている）。

派遣会社のフォローについては、派遣元c社は年間8回程度のフォロー（面接）があり、適切か、もしくはやや多いとの印象。氏は派遣元の営業に相談したいことがあるわけではないため、フォローはなくてもよいとの考えだ。

派遣元の教育訓練やキャリアに対するアドバイスについては、登録時に説明がある程度で、営業担当がキャリアのアドバイスをすることはない。また、派遣会社の教育訓練についても使用したことがない。「（講座等を）受けられる日とかも決まってるし、（予約など）面倒ですね、自分が行けるときにできるっていうシステムでもない」と、使いやすさに問題があるという。

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先は、足袋メーカーE社。氏は営業部門の営業事務（受発注管理業務）。具体的

り返る。

⁷ 登録をしても「全然（仕事の紹介を）してくれないところもある」という。

には、取引先からのファックス注文と出荷の処理。職場の人員構成は課長 1 人、営業 4 人（正社員）、営業事務 2 人（派遣社員）。氏の前任者は派遣社員だった。派遣社員は同じ仕事内容だが、取引先によって分担を分けている（氏の担当する取引先は 5 社）。

2009 年 5 月から勤めているため現在引き継ぎ期間中にあるが、「(E 社は) 研修とか教える体制とかが全くなっている。だから、わからないまま即実践で、わからないことも聞く人がいないっていうか。営業もわからないし」という。正社員（営業）は事務の仕事に分かっておらず、派遣社員同士は担当が異なるため、仕事の習得は、引き継ぎ期間に前任者からどれだけ吸収できるかにかかっているようだ。

仕事内容は定型的だが、突発的な仕事が生じることもある⁸。派遣先の正社員と比較すると、正社員は営業職で、派遣社員は営業事務ということで、全く違う内容の仕事をしている。営業はほとんど外勤のため、職場の人間関係はほとんどない。福利厚生面をみると、E 社ではロッカーが使えるのが正社員のみで区別を感じるが、むしろ社内で昼食をとれる雰囲気がないなど、派遣社員が溶け込めない雰囲気に対して区別を感じるようだ。

派遣社員になってから、これまでの派遣先での仕事の変化については、C 社の営業時代と、D 社、E 社の営業事務時代で仕事範囲や難易度は大きく変化している。

5. 能力開発、スキルについて

氏のスキルの強みは、現在の派遣先 E 社では「スキルはほとんどいない。あえていえば、テンキーの入力スピード（処理スピード）」という。スキルの習得方法であるが、事務能力のベースは派遣先 D 社で培われた。営業能力という面では C 社で素地ができた。初職（正社員）の経験よりも、派遣社員になってからの経験が現在生きているのが特徴といえる。氏は、これまで 3 年程度で派遣先を変えている。知識を身につけるには 3 年ぐらいの期間あったほうがよい、との認識を示している。

また、基本的には、「仕事をしていく中で必要にかられてスキルを身につけた」としており派遣先での OJT の要素を強調するが、その一方で、エクセル等の PC スキルについては、D 社で働き始めてから、自費でパソコン講習にも通った経験もある。受講した理由は、「今まで（D 社で営業事務をやる前に）やっていたのは、入力とか決まったことが多かったんで、例えば、一から書類をつくるとか、自分が知らないことをできるようにになりたい」と考えたため。実際に仕事に役立ったため「行って良かった」という。

派遣先で求められる能力は、処理スピードと正確さだという（D 社ではさらに顧客に対するコミュニケーション能力も求められた）。これまでで処理スピードは向上している。

スキルや能力が上がったことに対する評価については、E 社ではとくに感じない。ただし、

⁸ 突発的なこととは、E 社が海外生産をしているため、時に欠品や不良品がありその対応等で生じるという。その対応は正社員が指示するが、曖昧でわからないことが多い。なお、これまでの派遣先で言えば、サーバ保守会社 D 社の営業事務は、難易度は E 社に比べ高いものの、基本的には定型的な仕事が多く、突発的な仕事が多に生じる点では E 社と同じだった。不動産関連会社 C 社の営業の仕事は判断業務が多かったという。

C社の営業時代に、正社員転換の打診があったこと（この点は後述）や、同社に表彰制度⁹があったことから評価されていると感じた。また、D社の営業（正社員）も、「君がいないと仕事が回らない、いつもありがとう」と声をかけて来る時に評価されていると感じたという。

派遣社員をやりながら能力開発できるかという設問については、「スクールにかようしかない」と自学自習を強調した。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在の派遣先の賃金は1,600円。これまでの賃金変化は景気動向によるとの認識。希望する時給額は1,650～1,700円。「生活していく上で、やっぱり月々引かれる額も多いので、社会保険とか年金とか。交通費も出ないので、このぐらいいないとひとり暮らしをしていく上ではちょっときつい」という。派遣料金は知らないし、知りたいとも特に思わない。E社での労働時間は、週5日の7時間勤務（週35時間）。残業はほとんどない¹⁰。氏本人としては、もっと働きたいと考えている。なお、年休については、現在の仕事は、時間に追われる仕事であり、休んだら仕事が回らず、また、代わりに仕事をしてくれる人もいないため、休みづらいという。

これまでに時給が上がった経験については、製薬メーカーB社で働き始めてから1～2年目ぐらいに辞めようと思ったので、100円の時給上昇がなければ辞めると派遣先に言ったところ、B社に勤めるa社出身の派遣社員全員の賃金が20円上昇したことがある。B社で働く派遣社員のほとんどがa社出身だったようだ。

(B社での賃金上昇の経緯)

「時給を上げてくれるなら働くという感じを（派遣先に）出して、ただ、100円単位だと高過ぎてだめですみたいなことを言われて。結局、a社（派遣元）から（B社（派遣先）に）入ってる人（派遣社員）が全体で多分100人ぐらいいたと思うんですけど、その部署というか事業所の中で。全員20円だけ上がるということになりました」。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元・派遣先に対する満足度については、派遣元については、派遣会社a社とb社の満足度が高い。その理由は、給料が月2回払いだったため。すぐに給料が出ることがメリットだった。現在の派遣元d社は「けっこう満足だが、正社員になりたいため、ずっとこの派遣元でやっていこうとは思わない」としている。

⁹ C社の営業では月間トップで1万円、四半期で賞をもらおうと10万円などのインセンティブがあった。みんなの前で「派手に」表彰されることで、「毎月0からまた始まるという恐ろしさもありますけど、達成感はある。評価されると感じました」という。

¹⁰ E社は残業があってもつけてはいけないとの雰囲気があるようだ。「前任の人に聞いたら、ここ残業はつけないよ。つけると言われるから」という話を聞いたという。

現在の派遣先 E 社の満足度は低い。派遣先の問題点は「派遣元から言われた以外の仕事が多いこと」や「仕事を指示する人がいつも変わること」、「課長が忙しいのに意味不明の指示をしてくること」、そして「有給休暇が取りづらいこと」など。「いつも時間に追われている感じがあり、量とスピードを求められるのですごく疲れる」という。正社員が事務の仕事を理解していないうえに、突発的な指示もあり、その内容も不明確なことがストレスを生んでいるようだ。これらの問題点を改善するため、特段に誰かに相談するということはしていない。

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣社員として働くことに満足していない。現在の派遣先も「今年いっぱい」で辞めたいという。不満足の原因は、賃金と雇用不安定。リーマンショックで考え方が一変した。とくに賃金が低下したことで、派遣のメリットがなくなったという。

9. 正社員への求職活動の有無

現在、ネットの求人サイトに登録することで、正社員の求職活動中。紹介される案件は営業職が多い。営業職は「体力的にきついで。自分的には事務をやりたいんですけど、年齢的に、事務は若い子をとりたいんですよ」と語る。ハローワークは、よい仕事がないと思っているため、通うつもりはない。紹介予定派遣は今まで試みたことはなく、今後もその予定はない。

これまで、派遣先への正規登用の打診については、不動産関連会社 C 社でのみ経験がある。そもそも C 社は、大手サービス業 C' 社が不動産業者向けの賃貸保証サービス（保証人代行業）を新規事業として開始したことにはじまる（以下、混乱を避けるため C 社で表現を統一）。氏の仕事内容は不動産業者向けの賃貸保証サービスの営業¹¹。当初は 30 人程度（管理職を除きすべて派遣社員）だったが、関東圏から全国へと事業展開するとともに分社化し、氏が退社する 2006 年頃には 80 人まで増加していた。C 社では同事業を開始してから 1 年～1 年半ほど後、3 カ月ごとに試験を受けて正社員に転換できる制度を設けた（転換制度の内容は、テストと上司による面接）。氏によれば、派遣社員の残業代が多い¹²ためコスト削減目的で、

¹¹ 氏の仕事のやり方は、週に 1 日、路線ごとの顧客リストをもとに電話で顧客にアポをとり、週の営業スケジュールを決め、1 日 5～6 件のペースで営業して回るというもの。商品がよかったため、アポをとれたところは「(契約が) 結構とれる確率が高い」という。氏に営業のコツを尋ねたところ、商品のポイントを 3 つに絞り、わかりやすく説明し、顧客の答えに期限を設けることだという。例えば、顧客が「考えさせてください」という場合、「いつまでにお返事をもらえますか」と詰めていく。この「いつまでに」を決めることで、次のアポを決められ、後日の電話もかけやすい。また成約の結果もすぐにわかるので、脈のない顧客に無駄な時間を割く必要もなく、効率的に仕事を進めることができる。C 社にはノルマはない。しかし、各自の成績は棒グラフでオフィスに貼りだされる。氏は、契約成立の過程が「ゲームのようでおもしろかった」という。

¹² 氏の残業時間は多い月で 80 時間程度で月収は 40～50 万円程度のこともある（営業では午後 7～8 時に事務所に戻り、後ミーティングもあったため恒常的に残業が発生）。他の派遣社員で残業月 100 時間弱に達する者もいたようで、「私はまだしていないほう」だという。氏は、転換制度の説明で、D 社から転換後の役職での年俸額について説明を受けている。氏によれば、残業代は年俸込みだという。

年俸制正社員への転換制度を導入したのだという。氏は、収入が低下するために、正社員転換のテストを断っている¹³。

(C社の年俸制正社員制度の導入)

「(C社で派遣は)多分、経費がすごいかかっていたと思うんです。だからだと思います。残業がすごかったので、すごい派遣のときは稼げたんですよ。でも、それだと多分会社が(もたないの)、やっぱりそういうこと(年俸制正社員制度導入)を考えたんだと思うんです。社員にすると残業代は出ない。年俸制になっちゃうので。だから、年俸が人によって違うんですね。この人はできるってC社が思えばマネージャー職になるんですけど、多分このとき派遣って、月に40~50万円もらえていたんですよ。それが多分、月30万円ぐらいには下がるんじゃないですかね」。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は、年齢、性別、学歴、資格の有無、スキル、OA機器の操作。学歴については、「学歴不問なのは営業職に多い。大企業では4大卒以上、低くても専門、短大」で高卒は不利との認識。「なので、今になって、あ、学歴って必要なんだとか思いますね」と語る。性別については「女の人のほうが働く職種の幅が狭い気がします」という。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいうと、リーマンショックを契機として、正社員になりたいと考えている(とくに事務系の仕事か、営業職)。その理由は、「安定している、ボーナス、昇給、有休や福利厚生(各種手当等)があるため、全体的に考えたら得」としている。

正社員で働くうえでのデメリットと考えているものとしては、就職活動での採用面接が面倒であることや、転勤があることなどをあげる。

なお、登録型派遣から「期間の定めなく雇用される派遣社員」の転換の促進については「仕事があったほうがいいので、良い」との意見だ。

●ワーク・ライフ・バランス

氏は「基本的に仕事のために生きているのではない」ことから、「生活主体にしたい」と考えている。しかし、営業事務をやり始めてから、仕事の難易度が高まったこともあり、最近では仕事のことを考えがちになっている。私生活では、猫を飼っており、猫と遊ぶことが趣味。以前はバイクと車を持っていたが、維持が難しかったため売ってしまった。最近、節約志向が強まり、ゲームなどインドアの遊戯にいそしんでいる。

¹³ 氏と同期に入った30人のうち8~9割は正規転換のテストを受けたという。

結婚観としては、「自分がもう仕事をしたくないんですね、今までずっと仕事してきて、もう働いて疲れたみたいになっているので。そういう意味で、結婚したい」という。結婚してもフルで働きたいかについては、「(結婚して共働きになるぐらいなら、) 1人でいいみたいな、そういう思考回路です」と語る。結婚したら、パートレベルだったら働いてもいいが、フルでは働きたくないとの考えだ。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、一人暮らし。氏は母子家庭で兄弟はいない。すでに母は亡くなっている。母親については、「母親として生きたというよりも、人間として生きていたんですね。仕事をほとんど優先していた。だから、ちょっと（自分とは）逆かなと思った。私は生活を楽みたいタイプ」と語る。氏の年収は約 300 万円。1994 年に上京してからずっと主たる生計者だ。貯蓄は今ではできていない。現在、家賃は 8 万円。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、賃金の上昇。労働時間（残業ができない会社が多い）、社会保障関係で保険料が高すぎる、通勤費がでない。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1994年3月	18歳	高校卒業(新潟・商業高校)			在学中、全商簿記2級取得。
1994年4月～ 2001年3月	18歳～ 25歳	東京の経営コンサルタント会社A社(30人規模)に事務兼受付として就職。週5日シフト勤務。残業はほとんどない。年収は当初250万円で、退職時は280万円ほど。	正社員	学校のあっせんのでA社に就職。A社は飲食店の起業支援やカルチャースクールを運営していた。社長のワンマン経営で金銭的にも自由な感じのある会社だった。2001年3月に会社が倒産し離職。	先輩の指導で、パソコンのキー入力や電話対応、敬語などを学ぶ。
2001年4月～ 2004年3月	25歳～ 28歳	製薬メーカーB社。新薬の試験の症例報告書管理や貸し出し。時給1600円(1～2年たった頃、1度賃上げがあり1620円に上昇)。週5日勤務。残業はほとんどなし。	登録型派遣	求人誌で自分でもできそうな仕事ということで応募したところ、たまたま派遣だったため、大手独立系派遣会社a社に登録。3年の期間制限で期間満了。当該仕事を続けたいかどうかについては「半々」というところ。仕事は楽だったが面白いというわけでもなかったという。	
2004年4月～ 2006年3月	28歳～ 30歳	不動産関連会社C社の賃貸保証サービス(保証人代行業)で、不動産業者に対する新規開拓営業。時給は1750円。残業は月80時間程度。年収は500～550万円ぐらい。	登録型派遣	口コミで一番人気だったことから、大手独立系派遣会社b社に登録、C社の営業を紹介された。人と接することが好きなことから、営業の仕事をはじめた。成約率が高かったため、ゲームのようで仕事自体は面白かったが、月80時間の残業を続けていたため、体力的にもたずに辞めた。C社が2006年頃から同事業を全国展開し始め、派遣社員を正規転換する制度を設けたことから、正社員になると転勤が伴う可能性があったため、契約更新をしなかったという面もある。	派遣先C社で半月の研修あり。1～2日ぐらいは先輩と同行し営業先を回るが、その後は1人で営業。
2006年4月～ 2009年3月	30歳～ 33歳	大手商社系サーバ保守会社D社の営業アシスタント。法人向けの案内や契約書、請求書の作成等。時給1600円。多い時で月残業40～50時間程度。通常残業20～30時間。	登録型派遣	紹介する仕事量が多いという口コミ情報を得て、大手独立系派遣会社c社に登録。前職が営業だったため紹介案件は営業職が多かったが、体力的に営業はつらいとの考えから、営業事務を希望。D社を紹介された。D社の顧客に外資が多かったことから、リーマンショックで影響を受け、残業規制の後、業務縮小で、派遣契約終了。	D社に派遣されてから、就業時間後や休日に、Word、Excel、PowerPoint、Accessの講習を自費で受ける(1時間1500円、トータルで30時間ほど受講)。
2009年5月～	33歳～	足袋メーカーE社の営業事務。時給は1600円。残業はほとんどなし。	登録型派遣	ネットの求人サイトで仕事見つけ派遣登録したなかで、グループ系派遣会社d社からE社の紹介を受け現在にいる。	

NO.71 33歳未婚・女性・一般事務・正社員経験なし

(インタビュー年月日：2009/11/22 レコード担当：奥田栄二)

1. 主な職業経歴

就職氷河期の中、大学3年の9月あたりにマスコミ関係（出版社等）を中心に就職活動を開始¹。Web上のエントリーだけなら100社に及ぶが、そのうち20社で面接をうけたものの内定にはいたらなかった。「一応試験では受かって、面接で、女性のひとり暮らしはとか、いろいろ言われることが多くて、将来、やっぱり実家に帰るんじゃないかとか」などと言われたこともあったという。

大学4年の2000年10月頃には就職を断念。2001年3月に知人の紹介で金融関係のグループ系派遣会社に登録。つまり、派遣労働が氏の事実上の初職となる。当初、土日休日勤務をし、平日を利用して少しずつ就職活動を続けていたが²、2001年10月あたりで「また生活のほうがか厳しくなってきた」ため、フルタイムの派遣に切り替えることとした。2001年10月、派遣会社の新聞広告を見て登録。2001年10月～2005年4月にかけて小売・卸業のB社で事務職の派遣を経験。その後、2005年5月～10月まで広告社C社で事務派遣、2005年10月から出版社D社で一般事務の派遣を行い現在にいたる³。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が初めて派遣登録をしたのは、就職氷河期により就職を断念した2001年3月。就職先が決まらぬことを友人に相談したところ派遣会社を紹介された。つまり、派遣社員を始めた理由は、正社員になれなかったためであり、また当初は正社員として働くためのつなぎの面もあった。派遣会社の仕事紹介が迅速で便利だったことも理由の一つ。これらの理由は基本的には現在でも変わらないが、正社員の求職活動については、「やっぱり探している時間がないうるか。探してすぐに働けるかということ、派遣のほうの契約もありますから」難しいという。

¹ なお、就職部の利用については、氏の大学の就職部の紹介案件に一般職が多く、氏は浪人等を経て大学入学が遅かった面があり、募集の年齢制限の関係から一般職を狙いづらい状況にあったという。氏は文学部出身であるが指導教官も就職について特段アドバイスはしていない。

² ネットでマスコミ系の第二新卒求人を中心に就職活動をするも、経験者募集が多く、面接にたどりつけなかった。

³ 氏の認識によれば、これまでの派遣先のA社は専門26業種のファイリングだったが、B社、C社、D社は一般事務（自由化業務）だという。C社では3年半で契約期間が終了するが、その際に、「(期間制限について)知らなかった。正社員になれるんだ、なってもらえばよかった」などと、C社の人事から契約終了が決まった後に言われたことがある。D社では現在4年ほどたっているが、この点について何も言われたことはない（なお、契約内容の詳細を今回のヒアリングでは確認できていない。とはいえ、後述する仕事内容からすると氏の認識が正しいように思われる）。

3. 現在の派遣元会社について

派遣登録は、これまでに2社登録しており、そのうち稼働経験があるのも2社である。最初の派遣元である金融関係の派遣会社 a 社は知人に紹介を受け登録した。派遣先 A 社（カード会社の店舗窓口や事務所）では、正社員が少ない土日休日勤務だった。しかし、それでは生活ができないことから、派遣会社の新聞広告をみて、マスコミ関係の派遣会社 b 社に登録。その際、「なかなか先方（派遣先）に、経験がないからという理由で断られたりして、多分三つ目ぐらいの紹介」で小売・卸売業 B 社の事務の仕事の紹介を得た。b 社の紹介によりフルで働き始めてからは、氏の派遣元は b 社 1 社のみである。派遣契約が終了した際には、「(b 社から) 来月で契約、次はないですよと言われて、どうなさいますかと聞かれて、何かあればお願いしますという感じで」で、これまで派遣先を変えてきた。

派遣元の紹介で拘っている点としては、自宅から勤務地がなるべく近いこと程度である。

現在の派遣元 b 社のフォローについては、「3 カ月に 1 度、契約を結ぶので、その際に面接がある」⁴。派遣元の教育訓練やキャリアに対するアドバイスについては、2009 年に入ったあたりから、景気低迷を受け派遣元 b 社の営業より、「(派遣先が派遣社員の) 人数を減らすために契約更新しないことが結構あるから、必要な人間だと思われるように。派遣元の PC 研修を受ければ、派遣先に話をする際にも、これだけ努力していますというふうに言える」などとアドバイスを受けた。実際に氏は PC 研修を e-ラーニングで受講（無料、Microsoft Office の基礎と応用）。なお、氏自身からは、キャリア等について派遣元の営業に相談したことはない。

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先は、老舗の出版社 D 社の商品管理部（その人員構成は 30 人で、そのうち正社員は 5~6 人）。氏の所属しているグループは、倉庫（在庫があるため）にあり、正社員 1 人、バイト 2 人、派遣 2 人（氏含む）で構成⁵。氏の仕事内容は、書籍の注文をデータ入力し伝票作成したり、返品処理などをする業務。氏の前任者も派遣だった。

仕事内容は「定型的な仕事のみ」という評価。派遣先の正社員と比較⁶すると、正社員と派遣社員とは全く別の仕事をしている。正社員は管理の仕事をしている。むしろ、バイト⁷と

⁴ 派遣先 B 社は 6 カ月更新だが、D 社は 3 カ月更新。派遣元 b 社の営業のフォロー時間は 10~15 分程度。「気軽に仕事の話を話せる」という。なお、金融関係の派遣会社 a 社のフォローはほとんどなかった。

⁵ 正社員は 40 代男性、バイトは二人とも女性（おそらく 40 代）、もう一人の派遣社員は女性で氏と同世代。

⁶ なお、派遣先 B 社（小売・卸売会社、小規模企業）では、正社員と派遣社員は同じ仕事をしてきたという（同社で派遣社員は氏 1 人）。そもそも氏は辞めた正社員の後任として派遣され、同社で 3 年半働くこととなる。B 社は営業、倉庫、事務の 3 課体制で、氏の所属は事務部門（正社員 2 人、派遣 1 人ですべて女性）。仕事内容は、取引先（売店）から電話対応や注文を受け、データ入力し、伝票作成や伝票整理等をする作業。「女性 3 人で、派遣の仕事というよりは女性の仕事。その会社でもともと伝統になっている女性の仕事を正社員も派遣もかわりなくやるみたいな感じだったので、例えば、お客様へのお茶出しとか、朝のお茶当番とか、あと週替わりで女性が 1 人ずつ、朝、お湯を沸かして、1 日 3 回、正社員にお茶を出してとか、灰皿を洗ってとか（やっていた）」という。

⁷ 氏によれば、バイトは、D 社の関連会社からの出向者をバイトの形で D 社が受け入れているのだという。D

派遣社員がほぼ同じ仕事をしている。ただし、バイトの1人がデータ集計をしている程度の違い。

職場の人間関係はとくに問題はない。「仲よくいつも一緒というわけでもないので、仕事以外にはつき合いが全くない」が、氏だけがないということではなく、氏の属する商品管理部全体が伝統的にそういう雰囲気なのだという。福利厚生面で正社員と区別については感じていないが、D社の女性正社員との交流がほとんどないため「わからない」という。

氏はD社で働き始めて4年ほど経つが、仕事の範囲が広がったという認識はない。

5. 能力開発、スキルについて

氏のスキルの強みについては、「スキルよりも、どちらかというと記憶力のほうが重要視されるんじゃないかなと思う」と回答。顧客（書店等）からの受注の際には、手書きであったり、すでに絶版の図書、副題やシリーズ名だけの注文があるなど、書名検索システムではヒットしにくい注文も多い。そういう場合、「やっぱり覚えているほうが速いですよね、どうしても。書名とか、作者名を覚えている人と覚えていない人では大分差が出てきます」と語る⁸。いわば商品知識を覚え事務処理を速くこなすことが氏の強みともいえる。氏は先輩の派遣社員からD社の商品知識について教わったが⁹、3カ月程度で習得した。今では、新人バイトの教育係は氏が担当している¹⁰。商品知識の習得をコツも含めて教えているが、向き・不向きがあるようで、2年間ほど教え続けても習得できない人もいるという。

派遣先で求められている能力は、「基本がデータ入力なので、速く、正確にできればこしたことはない」と答えた。スキルや能力を上がったことに対して評価されていると思うかについては、「一切ない。できて当たり前だと思っているみたい」と語る。

派遣社員をやりながら能力開発できるかとの問いについては、「全く思わない」という。残業がなければ終業時間後に自学自習ができるかもしれないが、派遣社員は派遣契約期間中に拘束されているため、契約期間中は他で研修を受ける余裕はないとの考え。派遣先の仕事を通じての能力開発については、「何か仕事をしているけど、ただの作業をしているという感じしかない」と語る。

社はなぜバイトを入れているかと尋ねたところ、ここ4年間の景気悪化を踏まえ、派遣よりもコストが低いバイトを入れているのではないかと、との答えだった。

⁸ 通常、この種の商品知識はデータベースやシステム化によって代替可能と思われるがちであるが、氏が言うようにスピードの面で人間に体化されたスキルの方が勝っている面があるようである。

⁹ 氏は小売・卸売業B社でも、店舗に卸す飲料水やお菓子などの受注作業をしており、その際にも、毎月のように新商品が出るため多様な商品知識が要求される（B社にはマニュアルはない）。氏は、「(商品には)コード表があるんですけど、最初は注文書に全部コードを書き写してやっていたんですけど、そのうち自分で覚えて、商品名を見ると自然にコードを打つという形でやっていましたね」と語る。

¹⁰ 正社員は管理や指示の仕事をしているため、むしろ「社員さんのほうが(商品)を覚えていないですね」「(商品知識がないので)たぶん、教えられないですね」と語る。氏によれば、「私(氏)が入ってから、5~6人バイトだけでも変わっている」としており、バイトの定着率は低いようだ。その分、商品知識を教える作業が必要となるが、それを氏が担っているといえる。

(新人バイトの教育について)

「(商品知識の習得は向き・不向きがあり、人によっては)覚えられない人もいます。やっぱりセンスがあるかないか。記憶力もですけど、例えば(商品の)コード表なんですけれども、それをシリーズはシリーズで色分けとか私はしているんですね。上下巻はそのチェックをつけて、ぱっと見て、書名がわからなくても、ここは上下だとか、これは1巻から8巻のセットだとわかるぐらいにはしているんですけど、そうすると探すのに楽ですよと(新人に)2年間言い続けるんだけど、してくれない」。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在の派遣先 D 社の賃金は 1,620 円。当初は 1600 円だったが 2 年目が終わった時に 20 円上昇している。なお、最初の派遣先である金融関係(カード会社) A 社では当初 1,100 円だったものが、勤務地変更をした際に 1,200 円となっている。小売・卸業 B 社では契約期間が半年ごとだったが、半年経つごとに約 10 円上昇することがあり、当初 1,400 円だったものが 1,480 円になった。上がった理由はわからない。これまでに自身で値上げの相談をしたことはない。相談をしない理由は「生活ができていいかなと思って」と語る。他の派遣社員の時給についても、情報交換をすることはない。派遣料金についても「知らない」という。

D 社での労働時間は、週 5 日で週 35 時間。残業はほとんどない。「残業がないため計画が立てやすい」という。年休はだいたい取りやすいとの認識である。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元・派遣先に対する満足度については、派遣元については、満足しており 80 点ぐらいの評価。マイナス点は、契約更新の連絡はあるが契約書の作成が時々遅れること。契約が遅れるたびに不安に感じるという¹¹。派遣先については、「仕事内容については 100 点満点」と評価が高い。氏はこの仕事が好きだという。「続けられるなら、この先ずっと続けたい。(派遣先が変わって)また一から新しいところで覚え直すのも(いやだから)」という。商品知識は企業特殊的であるため(他社では使えないため)現在の派遣先での就労継続を希望しているようだ。とはいえ、現在の派遣先で、いつ頃まで働けそうか尋ねたところ、「いつ派遣切りになってもおかしくない」との認識を示した¹²。

不満な点は、3 年以上、新人(バイト)を教え続けていること。とくに同じ人に 2 年以上教えているが上達しないため、教育係としての負荷がなくなる。この点について派遣元に相談したことはない。「言ってもしょうがないかな」と呟く。

¹¹「契約期間が終わる場合、派遣先から契約の更新がないと言われる場合は 1 カ月前には連絡がくる」としている。

¹² 現在、実際に契約期間の満了が予告されているということではなく、近年の出版不況で「本が売れなくなっているのが実感としてわかる」ため、派遣切りの不安があるとの趣旨。

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣社員として働くことに満足していない。不満な点は、雇用不安定と賃金面である。契約期間が3カ月であるため、3カ月ごとに、「いつ言われても覚悟はしていますという感じ」になっている。満足している点をあげるなら、仕事内容と定時に帰れることだという。

9. 正社員への求職活動の有無

求職活動については派遣でフルで働き始めてからは一度もない。その理由は、「派遣先をやめてから（正社員の仕事を）探すまでの生活費がない」ためという。氏は失業給付を1度も受給していない。支給までの期間（約3カ月程度）が待てないという。契約満了の際に、「目先のことだけで。とりあえずあるところに行くというスタンスでやっていたので。とにかく一日でも早く働ければ（よい）」。結果的に求職活動を本気でやろうという機会を得なかったという。ただし、派遣元の仕事の紹介能力に信頼を置いているわけではなく、これまではたまたまうまく派遣先の紹介を得たという認識である。なお、これまで、紹介予定派遣の経験はないし、今後もないだろうと思っている。

（派遣元の仕事の紹介能力への評価）

「今まで結構、たまたまということが多かったのですが、小売（B社）をやめるときに、ほんとうは紹介できないと言われていたんですね。人が余っていて、仕事がないと。それが小売業者（B社）をやめる3日ぐらい前に、（C社で派遣が）1人入院したのでそこに入らないかという話があって。その広告業者（C社）をやめるときも、1カ月後にちょうどやめる人がいるからD社に行かないと言われて」。

●直接雇用の打診について

派遣先からの直接雇用の打診については一度もない。今の勤務形態であればD社で正社員になりたいと思っているが、D社は派遣を正社員として直接雇用した前例はなく、バイトの直接雇用の前例もない。そのため氏は直接雇用の可能性はないと考えている。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は、年齢と性。転職できる年齢を、氏は35歳上限と考えている。性を上げるのは、現在未婚であるため、企業が結婚退職する可能性のある女性を採りたがらないと考えるからだ。日本の労働市場では就職が難しいことも障害だという。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいうと、登録型派遣社員を続けるしかないとの答えだった。「（正社員になりたいが）たぶん、無理だと思う。（派遣社員を続けて）多分、いつか切られて、そこで探す形になるかなと自分で思っている」という。氏は派遣社員として働く上での年齢上限

を 40 歳あたりだと思っている。そう思う理由は、派遣先が若年を嗜好すると考えるからである。

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスについて尋ねたところ、「理想としては生活ですけど、やっぱり現実の仕事ですね。残業があったら残業を優先していました」と回答。現在は定時に帰れるため、かなりバランスが達成されているとの認識だ¹³。

仕事とは生計維持の手段にすぎないという考え方に共感するか尋ねたところ、「はい（共感する）」との答えだった。「今の仕事は単純作業の繰り返し」という。

結婚しても仕事を続けたいか尋ねたところ、「フルで働きたい」と回答。その理由として、「現実問題として、フルタイムで働かないと育てられない」ため。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、一人暮らし。両親は健在。妹が 1 人いる。氏は大学卒業時から主たる生計者。現在の年収は 300 万円（月手取りで 17～18 万円）。貯蓄は月に 1～2 万円するよう心掛けている¹⁴（そのうち、アパートの家賃更新用に月 5,000 円は貯蓄。現在、家賃 7 万円）。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、賃金と通勤費の改善を求めた。

14. その他、印象等

氏は、将来について「派遣社員を続けるしかないだろう」と考えている。本来は、正社員になりたいと考えているのだが、就職氷河期と生活のためにその道を断念せざるをえなかった。しかし、仮に正社員になっていたら「多分、定年まで勤め上げていただろう」とも語る。実際、氏は仕事の吸収が速いタイプであり、商品知識の習得で自ら工夫もし、新人教育の役割も担っている。おそらく氏がいなければ現場は回らないのではないかと、と思わせる何かがある。一つの例として、氏には正社員から、営業用のチラシのチェック依頼がよくあるそうだ。そんな時、「社員さんのほうが多分、商品知識がないので、営業用にチラシとかをつくって、どうですかと持ってこられても、これは来月、新版出ますけど、いいんですかとか。書店さんに（チラシを）流すのに、海外の作品でこれが今、売れていますみたいなをつくっ

¹³ 現在の私生活で拘っていることは、ロックコンサートと、休日にイタリア語講座を受講すること。イタリアのサッカーチームが好きなのだという。もともとサッカーが好きだったが、イタリアの選手にあこがれ、2 年ほど前から短期大学の公開講座に通うようになった（年間受講料 6 万円）。半年ほど前に、初めてイタリア旅行に行ったという。

¹⁴ 氏には節約志向もある。通勤でなるべく徒歩の区間を作り（徒歩 15 分ほど）、定期代節約は月 4,000 円ほどになる。広告会社 C 社の時は通勤費で月 1 万円を超えていたため 2 駅分歩いてきた。昼食も、ここ数年、なるべくシリアル（1 日 100 円）を食べるようにしているという。

てくるんですけど、これは来月、新訳が出るんですけどとか……」などと答えているのだという。氏の強みである商品知識について、評価は一切ないという。商品知識を持っている氏と、持っていないバイトで「評価は変わらない」と感じるからだ。氏の商品知識に対して「社員の方は別に、幾らでもかわりがきくと思っているような気がする」とも語る。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
2001年3月	25歳	大学(文学部)卒業。		大学3年次の9月あたりから就職活動も続けるも、就職氷河期で、大学4年次の10月頃に就職を断念。	関東出身。大学より東京で一人暮らし。在学中、秘書検定2級取得、漢字検定2級取得。
2001年3月～2003年10月	25歳～27歳	金融関係(カード会社)A社の支店等に派遣。カード紛失等の電話対応等。時給は1100円から1200円に上昇。	登録型派遣	知人の紹介で2001年3月頃に金融関係のグループ系派遣会社a社に登録。就職活動と併用するため、当初は土日休日や平日1日勤務だったが、生活のためフルタイムの派遣を探すこととなる。2001年10月から2003年10月まで週1日のみ勤務。	専用端末での入力作業がほとんど。
2001年10月～2005年4月	27歳～29歳	小売・卸業の会社B社の一般事務派遣。時給は当初1400円から半年ごとに約10円程度あがることもあり、辞める時には1480円。残業はほとんどない。	登録型派遣	新聞広告でマスコミ系の派遣会社b社に派遣登録。正社員の欠員補充ということで、鉄道向けのお菓子や飲料水の小売・卸業の会社B社(従業員30人程度の会社)を紹介された。2005年4月、派遣先の親会社から正社員が1人補充されたため、氏の派遣契約が終了。	2004年から2005年あたりに秘書検定準1級を取得。
2005年4月末～2005年10月	29歳	マスコミ系の広告社C社で事務派遣。顧客からの問い合わせ対応で日に1～2時間ほどの恒常的に残業あり。	登録型派遣	派遣契約が終了したため、派遣元b社に次の派遣先の紹介を依頼し、新聞の折り込みチラシを印刷している広告社C社の紹介を受けた。前任者は派遣社員。氏の業務はケーブルテレビの番組プログラムの発送、電話対応。2005年10月、部署が解散し契約終了。	
2005年10月～	29歳～	出版社D社の商品管理部門で一般事務派遣。時給額は当初、1600円だったが、2年目を契機に1620円に上昇。	登録型派遣	派遣契約が終了するため、派遣元b社に次の派遣先の紹介を依頼し、老舗の出版社D社の紹介を受けた。	2009年頃から、派遣元b社営業の勧めで、PC研修(Microsoft Officeの基礎と応用)を受講(e-ラーニング、無料)。

NO.7 34歳未婚・女性・OA 機器操作・正社員経験あり

(インタビュー年月日：2009/4/24 レコード担当：奥田栄二)

1. 主な職業経歴

大学（工学部）卒業後、1999年4月、大手製造メーカー系列のIT会社A社の総合職（プログラマー）として就職。大学時代には就職活動をしており、面接までいった会社としては7社程度を受けている。そのうち、もっとも早く内定がでたA社に就職（氏の父親がA社の親会社の社員であったことも、A社の就職を決めた要因の1つ）。最初の配属先の業務内容は、ルーター（異なるコンピュータネットワーク間を中継する通信機器）のプログラムだった。2002年1月、氏はA社を離職。その理由は激務による体調の悪化（うつ病を発症）。A社では、土日は2日休めることはほとんどなく、終電間際の帰宅が続いた（同部署では、氏が辞める前に3人辞めており、当該部署の過酷さがうかがわれる）。「プログラムは苦しいだけだった」という。A社は予算が決まっており、残業代もすべてつけることができず、サービス残業が恒常的に発生していた（氏の当時の年収は420万円）。

体調を回復するための休息の後、知人の紹介で、2002年4月、健康食品卸売の小規模企業B社（従業員5人）で、パート・アルバイトとして受付・受注などの事務職に就く。初職でうつ病を発症していたため、積極的な就職活動はできず、前職のような大企業ではなく、小さな企業を選んだ。2007年4月、体調の安定に加え、給与が低かったこと（月給は14～15万円）もあり、B社を離職。

離職後、ネットで調べ、大手派遣会社a社に登録。a社の紹介で、2007年6月～07年8月にかけて、ウェディング会社C社（業界内では大手）の経理で、派遣社員として働いたが（初めての派遣登録）、職場環境が合わず更新しなかった。C社の経理事務を派遣で経験し、正社員と派遣でやっている仕事に差がないと感じたことから、再度、正社員の就職活動を開始。就職情報誌を見て、内定が最初に決まったCD販売の小規模会社D社（有限会社、正社員2人）に、2007年10月、正社員として就職。業務内容は、海外のCDを日本で販売するため、その企画（海外アーティストのWEB上での発掘や交渉等）から、営業、販売までの一連の作業すべてだ。しかし、氏は2008年1月にD社に対する不信感から同社を離職。具体的には、給与明細上は雇用保険等を引き落としていることになっているが、実際には支払われていないことが判明するなど複数の不審点があったため。D社の月給は約18万円で固定であり、残業代も払われなかった（氏は頻繁に残業をしており、帰宅時間も遅かった）。その後、再度、派遣元a社から紹介を受け、派遣社員として、大手金融サービス会社E社で働くこととなり、現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が初めて派遣登録をしたのは、2007年6月。その際に派遣社員を選んだ理由は、初職A社で崩した体調が安定してはいるものの、「もうプログラマーはやりたくない」ということと、「正社員として雇用されることが望めなかった」ことなどから、「手っ取り早く働ける派遣」を選んだ。氏は、その後、小規模の有限会社D社を経験した後に、再度派遣を選択しているが、その理由は、正社員は年齢が高まるとともに、新卒に比して採用条件が悪くなること、また、氏の経験上、小規模会社に対する不信感と不安があったため、派遣であれば、給料・残業代が支払われないことはなく、契約上の保障もあるということで、派遣を選んでいる。派遣先には大企業が多いことも、不安感を払しょくする上で益があったようだ。

(派遣を選ぶ理由)

「ちゃんとした企業だと、それ（正社員）のほうが安定していると思うんです。ただ、求職活動とか、面接とかをしても、入ってみるまではその会社ってなかなかわからないことが多いんですね。それで、1回正社員で入ってすぐ辞めるとなると職歴にも響くと思うので、それだったら（派遣として）大きな企業で安定して働いたほうがいいかなと思いました」。

3. 現在の派遣元会社について

派遣登録は、B社を離職後、大手独立系派遣会社a社に登録。「ネットを見て、やはり安定感とか、メジャーというか、ちゃんとした企業がやっている派遣元ということで選びました」という。後に1社登録を増やしてみるが対応がよくなかったため、紹介は受けていない。したがって、氏の通算の登録している派遣会社数は2社で、稼働経験のあるのは2社だが、実際に紹介を受けているのは、派遣元a社1社のみである。

派遣元登録の際の条件としては、大括りで「一般事務」と、自分の兼ね合いのある時給額を基準としている。派遣元の仕事の紹介は、「(登録の条件を)普通に緩くしていると、1日で20~30件は軽く来る」という。派遣元による仕事内容の説明については、「特に詳しい説明は、直接面談するまではなかった」としている。

派遣元のフォローは、契約更新時(3カ月)だけでなく、体制や担当の変更なども加えると、2カ月に1度は来ており、「結構、まめに来てくださっている」との認識。氏は、現在E社に派遣されているが、「今の会社がほんとうに居心地がよく」、また、同じ派遣元出身者で、E社に契約社員として引き抜かれ、その後正社員に転換した人も身の回りにいたことから(派遣社員から契約社員を経て正社員になった者が1人、契約社員になった者が1人)、「できたら私もそうなりたい」などの相談を派遣元(担当者)にしている(相談時、リーマンショックがあったことから、「難しいかも」との返答であるが、相談を親身に受け付けているとの認識)。

派遣元a社の教育支援については、派遣元が提供している施設で、ワード、エクセル、パ

ワーポイントなどの使用法について学んでいる（ただし、氏の初職はプログラマーであり、ソフトの基本的な操作法はわかっている。それらの知識を整理するうえで、派遣元の教育支援が役立ったという）。

4. 現在の派遣先について

氏は、金融サービス業 E 社のなかで、興行チケットなどのネットオークションを行う仲介サービス部門に所属している（オークションは、売り手が最初に商品の価格を決め、買い手がつかなくなったら値下げする方式）。チケット等について、売り手と買い手を仲介することで生じる仲介手数料が E 社の利益となる。配属されている部署は、部長 1 人、正社員が 11 人（そのうち産休 1 人）、契約社員 3 人、派遣 3 人で構成されている。職場の人間関係は良好。正社員と派遣の区別を感じさせない職場だという。

同部門では、システム、企画、CS（Customer Service）の三つの大きな仕事があり、氏は CS を担っている。CS はオークションで成立した売買を管理運営する業務であり、具体的には、売り手から買い手まで商品を届けることや、顧客からの問い合わせに対応する業務、クレーム処理なども含まれる。顧客からの問い合わせは日に、平均 500 件あり、そのうち平均 100 件ほどを、利用規約に則ってメールにより回答している（テンプレート（定型書式）に文章を付け足す形で返信）。顧客のなかには不明瞭な問い合わせも多いため、推測しながら的確に返答する能力が必要となるが、氏によれば、「結構だれでもできるような仕事と言え、だれでもできるような仕事」だという。氏は、初職（正社員）の労働条件が過酷で、仕事にもスピードを求められ、うつ病を発症するほどの状態であったが、初職で培われた能力がスキルのベースにあり、初職からみれば現在の仕事の難易度を高いとは思えないようである。

（初職からみた派遣の仕事）

「私、本当に 1 社目（初職）が苦しかったので、ほかの職業が簡単に思えてしまう……。1 回正社員で働いていると、『派遣って甘いな』という言い方を言ってしまうといけないんですけども、やはり楽ですよ。とても楽だと思います」。

●正社員と派遣の仕事の違いについて

CS 業務については、正社員と契約社員、派遣社員とで仕事内容はまったく同じ¹という（ただし、CS では、サブマネージャークラスの正社員で、システム・企画・CS の問題点を、システムや企画に反映する業務を担っている人が 1 人いる）。

派遣社員は、システムにも派遣されており、CS だから派遣社員、システムであれば正社

¹ なお、氏は、前の派遣先であったウェディング会社 C 社の経理事務についても、派遣期間が短期間であったことを留保しつつも、正社員と派遣で仕事内容が変わらないとの評価をしている。その業務内容は、月ごとの各店舗（約 40 店舗）の経理情報を店舗ごとに処理するというもの。仕事が縦割りで店舗の担当が決まっており、経理の貸借が合わない場合での確認作業も任されていた。正社員と派遣で仕事内容（責任も含め）に違いはなかったとしている。

員などの分業がなされているわけではない。氏が派遣される前には、同部門のシステムに派遣社員が配置されたこともあり、正社員・派遣社員間の業務内容の垣根は低そうである（氏の教育係は、先述の派遣から正社員に転換した人である）。この垣根の低さが、CS業務などで、派遣社員から正社員への転換をしやすいとしているのかもしれない。

氏は、正社員と同様の仕事をしているが、そのスキルが転職に役立つか尋ねたところ、「実際、今働いている先でのCS業務は、その会社のその部署でしか通用しない。自分のキャリアアップにはつながらない」としている。

5. 能力開発、スキルについて

氏のスキルでの強みは、E社のCS業務でいえば、処理能力の速さと正確さだという（トラブルの未然の処理も含む）。これらのスキルは、初職A社のプログラマー経験で培った処理スピードの速さが基礎となっている。

これらの能力を評価されているかについては、「契約更新の時に、すごく処理能力が速いと、派遣先の部長さんが褒めてましたよ」と担当者から言われたことがある。また、氏が派遣元に「仕事の幅を広げたい」と相談し、派遣先からCS以外に経理的な仕事（入出金の管理。週に1度程度の頻度）を任された時も、評価されていると感じたという。

（派遣社員の能力開発について）

「能力開発イコール年収上昇という点で言うんですが、例えば経理なら経理、CSならCSに特化して自分で仕事を選んでいかないとスキルも上がっていかないと。なので、自分はこれをやっていくというのを決めて、それに特化した資格を取るなり、例えば、CSだったら、いかに的確にクレーム処理までできるかまで上げていかないと。スキルアップは、漠然と単なる一般事務というくくりでは難しい。何か特化してやっていかないと無理だと思います」。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在、時給額はE社が1,650円（年収約350万円）。前の派遣先であるC社は1,600円であり、時給額の変化については、C社の頃よりは上がっているが、その上昇理由は、「たまたま派遣先の提示した金額」との認識だ。ただし、初職A社（正社員）から比べると下がっているとの印象。希望する年収額としては、400万円は欲しいという。ローンを組むにしても、年収400万円を境に差があるからという。

（時給について）

「派遣ではもらっているほうだと思うんです。前回よりは時給も上がっていますし。ただ、やはり自分が、例えば、10年後、20年後にこの年収を保持できるのかといったら、それは難しいなとは思っています。自分がずっとこのまま派遣で40代、50代で、この時給で働いていけるかとなると、やはり年齢とか女性とかを考えると難し

い。例えば正社員で私と同じ年齢の方と比べれば低いとは思いますが」。

(自身の派遣料金について)

「逆に、派遣料金って何ですか。・・・知らないですね。これは聞けば教えてもらえるものなのですか。実際、平均的に幾らぐらいなんですかね」。

●労働時間について

氏の労働時間は、週 5 日勤務で、平均週 44 時間であり、そのうち残業時間は 5 時間程度となっている。E 社の就業時間は午前 9 時～午後 7 時 45 分だが、CS の受付時間は午前 9 時～午後 6 時であるため、通常残業が発生する（特に月曜日は週明けであることもあり、間合せも多く、3 時間ほどの残業となる）。氏の希望としては、年収を上げたいため、もう少し残業がしたいという。希望としては、月 30 時間ぐらい残業したい感じだ。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

派遣元に対する満足度については、満足している（100 点満点では 90 点）。派遣先についても「働く環境がよい」ということで、その満足度は高い（100 点満点中 95 点）。

派遣先の問題点は特にはないが、「ほんとうに限られている仕事なので、キャリアアップができない仕事なので、なるべくいろんな仕事をさせてくださいと（派遣先に）お願いした」としている。

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣で働き続けることについて満足はしてない。E 社で派遣社員を続け、正社員になりたいという希望を持っている。E 社での雇用継続の可能性については、「もしかしたらすぐ切られるかもという不安は常にあります」と語る。

(派遣社員という働き方について)

「やっぱり雇用不安ですね。いつでも切ろうと思えば切れるので。あと派遣だと時給なので、私が何十年働いても給料が上がらないとか、そういう賃金面の問題がありますね」。

9. 正社員への求職活動の有無

正社員としての求職活動は現在していない。紹介予定派遣も今まで試みたことはなく今後の予定もない。これまでの正規登用の打診については、E 社から「契約社員についてどう思われますか」などと聞かれたことがあり、「機会があったらぜひとも働きたいです」と答えているという。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は、年齢、性、資格がないこと。学歴（理系であること）についてもあげており、理系では一般職を希望しづらい点等をあげた。

（性・年齢差別について）

「女性であるがゆえに、年齢と深く結びついている部分があると思うんです。40歳の女性を採るよりも、もう少し若い女性を採ったほうがよいという風習はやはりあると思うんですね」。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいうと、正社員希望である。当面はE社で派遣を続けて、正規転換することが理想であるが、E社の引き抜きが見込めなければ、数年後に区切りをつけて、資格などをとり転職活動をするしかないだろうと述べた。資格では、簿記やOSの資格に関心を寄せている。「別にそれがなくても仕事はできるんですけども、資格があると、やはりわかりやすい証拠にはなるかなとは思っています」と語る。

登録型派遣社員から「期間の定めなく雇用される派遣社員」への転換については、「特に聞いたことがない」のでわからないとの回答。むしろ、「期間の定めなく雇用される派遣社員をしたところで特にメリットは感じられないですし、それだったらもうちょっと違う法律で、長く勤めてるんだったら派遣先にちゃんと正社員として雇用していただくということのほうがほんとうにメリットを感じます」という。

短時間正社員制度については、「お子さんを持った女性とかはものすごく働きやすいと思うので、あっていいと思います」との回答だった。

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスは「本当にバランスよくとれている」との認識。とくにライフの部分で拘っているものがあるわけではないが、将来不安から貯蓄のルールを自身で定めており、月1割～2割弱を貯蓄に回している。節約傾向も強く、昼食は弁当持参が多い。

結婚観については、結婚しても仕事を続けたいとの考え。ただし、子供の数によっては、体力的な問題もあり、仕事を続けられない可能性もある、としている。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、一人暮らし。氏の家庭環境は、両親及び3兄妹（氏含む）。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、賃金と社会保障関係、通勤費や福利厚生面での改善を要望した。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1999年3月	24歳	大学卒業。			
1999年4月～ 2002年1月	24歳～ 27歳	大手製造メーカー系列のIT会社A社の総合職(プログラマー)として就職。	正社員	IT系の就職先が当時多く、自身も理系であったことから、プログラマーを希望して、A社に就職。離職理由は、激務で体調を崩したため(うつ病も併発していた)。土日は2日休めることはほとんどなく、終電間際の帰宅が続いた。年収は420万円。部署の予算の関係で正確な残業をつけられず、残業代は満額でなかった。	配属前に、2週間程度のC言語研修、プログラム言語研修により、プログラムの基礎を学ぶ。氏の大学時代の専攻は電子材料であり、プログラムは学んでいない。プログラムは、配属後、主に先輩とのOJTを通じて学んだ。実際にプログラムが組めるようになるまで2～3か月から半年かかったとしている。
2002年4月～ 2007年4月	27歳～ 32歳	健康食品卸売の小規模企業B社(従業員5人:氏を含めて)で、受付・受注などの事務職。	パート・アルバイト	体調を回復するための休息ののち、知人の紹介で、2002年4月、B社にパート・アルバイトとして就職。前職でうつ病を発症したため、大企業での就労では気分が悪くなるなどの理由から、小規模企業を選択。2007年4月、体調が安定してきたこと、給与が安かった(月給は14～15万円)こともあり、B社を離職。	
2007年6月～ 2007年8月	32歳	ウェディング会社C社の経理事務として派遣。時給1600円。	登録型派遣	ネットを調べ、大手独立系派遣会社a社に登録。体調が回復しているものの、正社員としての採用が望みえないことから、「手っ取り早く働ける」とうことで、2007年6月派遣でC社に勤務。2007年8月に職場が合わず更新せず。	派遣元の教育支援については、派遣元が提供している施設で、ワード、エクセル、パワーポイントなどの使用方法について学んでいる。
2007年10月～ 2008年1月	32歳～ 33歳	CD販売の小規模企業D社(氏を入れて従業員4人)に就職。	正社員	C社の業務が派遣と正社員でほとんど差がないことから、正社員への求職活動を再開。就職情報誌を通じて、D社に就職するも、D社の労務管理上の不信感から退職。	D社の業務内容は、海外アーティストのCDの日本での企画、営業、販売。これらの仕事はOJTで身につけている。
2008年5月～	33歳～ 34歳	大手金融サービス企業E社の、インターネットオークションの仲介サービス部門で派遣として勤務。時給1650円。	登録型派遣	a社からE社の仕事を受け、現在にいたる。	

NO.23 36歳既婚・女性・研修事務・受付・正社員経験あり
(インタビュー年月日：2009/6/11 レコード担当：奥田栄二)

1. 主な職業経歴

1995年に短大を卒業後、マンション管理会社A社の営業事務として就職。氏は、短大の就職指導部や求職情報誌等を通じて大手企業を中心に就職活動を開始し、6～7社程度面接を受け、3社の内定を得た(内定はA社と生保(一般職)、生保(営業)の3社——いずれも大手)。もともとは教員志望だったが、教員への就職はかなわなかった。A社を選んだ理由としては、同社が大手証券会社のグループ企業であったため、「安定した、落ち着いた会社だった」ことによる。実家から通えるという面も魅力であった(教員の場合、地方勤務があり得たため)。

A社では配属後、4～5年程度営業事務をこなし、その後、離職まで、経営企画室で、役員秘書と広報を兼務していた(具体的には、株主総会対応や顧客用の情報誌(年4回)の企画・編集等)。「一般職としてはかなりコアな仕事をしていた」という。

離職理由は結婚退職である(2007年に職場結婚)。当時、同社では、職場結婚した場合、夫婦の一方を異動(転勤)させる慣行があったようであり、また子供を産んだ後に職場復帰している女性の前例もなかったことから、氏は、結婚を機に離職することとした(同社の労働時間は長く、出張も多かったため、育児との両立困難をネックと考えた面もある)。「(A社は、)ネームバリューで選んだんですけど、体質的にはとても古いグループなんだと思うんですね。産休・育休をとって戻ってくるというのはまだいなくて、第1号になるような感じだったので。それでもよかったんですけども、かなりリスクな面があるかなということでした」と当時を振り返る。

氏は離職後、失業手当を受給しつつ、ハローワークを通じて、教育訓練校でWebデザインを学んだ(4カ月間(3カ月座学、1カ月企業研修))。受講理由は、氏がA社の広報でWebの企画・制作を担当していたが、Webの作成自体は委託していたため、改めて学び直したいと考えたからだ。

その後の求職活動¹で希望に沿う就職先を見つけられぬまま、2007年12月頃に初めて派遣登録(大手の独立系派遣会社2社)。当時、派遣会社についてあまり知らなかったため、この2社については友人の勧めで選んだ。派遣会社a社の求人サイトから教育研修会社B社の仕事を見つけ、2008年3月～4月にかけて新人研修のクラス担任として派遣される(新人研修の事務サポート(クラス担任))。同職を選んだ理由は、もともと教員志望であったことや、初職A社

¹ 氏は結婚退職したが、改めて働き出す契機として、「結婚してから1年たって、主婦業というんですか、家事にももうなれてきちゃったし、(中略)あんまり子供を今、私たち夫婦が考えていないこともあって、それなら家で家事にもなれたし、4カ月間学校に行ってみても意外と、月一金で学校に行っても家事にそんなに支障がないしということでした」ということになったという。

の新人研修で先輩社員として取り組んだ経験もあったため。B社の契約期間満了後、2008年5月から、主に人材コンサルティング会社C社で派遣社員として企業研修事務を担当し、現在にいたる²。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が初めて派遣登録をしたのは、初職A社を離職し、失業手当を受給していた2007年12月頃。当時、Webデザインを学んだこともあり、広報希望の求職活動をしていたが、適合する求人がハローワーク等には全くなかったという（Webデザインでは経験者募集の色彩が強く、広報募集では求人数が少ないことと、大卒以上の求人条件もハードルとしてあった）。他の仕事も探したが、派遣で得る収入に比べて賃金水準が低かったことから、これも断念した。派遣であれば仕事紹介が迅速であり、働きたい仕事内容も選べ、仕事と私生活との両立が図れることから派遣労働をすることとなった。

3. 現在の派遣元会社について

派遣登録は、当初は大手の独立系派遣会社2社に登録した。現在登録している派遣会社は計4社だが（うち3社は友人の勧めで登録）、基本的に大手独立系派遣会社a社を中心に仕事の紹介を受け稼働している。これまで稼働経験がある派遣会社は2社。

現在の派遣先（C社）については、氏がB社の勤務経験から教育研修の仕事に関心があるとの要望を踏まえa社から紹介された。派遣先の紹介で拘っている点としては、給与面と仕事内容の正確な情報提供としている。現在、不定期で就労しているが扶養の範囲内で仕事をしたいということではなく、教育研修など自分のやりたい仕事であればフルでも構わないとの考えだ。

a社のフォローについては月1回程度（電話等含む）で適切との認識。とくにC社の業務が不定期であり、研修会場への直行直帰でC社オフィスに行くことがほとんどないため、指示系統がどうしても曖昧になることから、業務上生じた問題点についてa社の営業担当者に相談することがあるという。「私はa社（派遣元）であまり変な営業さんに会ったことがないので、それでa社で仕事しているんです。仕事は結構任されて重荷に感じるときでも、派遣元の営業さんがいい方なので続いているのかもしれない」と語る。

派遣元の教育訓練については、氏は積極的に利用するタイプ。これまでも、PowerPointの講座（有料（約5,000円）。業務上必要ということで無料で受講）や、word、excel、マナ

² 氏は、2009年3～4月にかけてB社からの要望もあり、C社の企業研修業務の合間に、短期派遣でB社の新人研修サポート事務を行っている。2008年3～4月の氏の働きぶりが評価されて逆指名的に依頼された（なお、B社の指定で派遣会社をb社に切り替えたため、氏はb社にも派遣登録）。C社は企業研修に特化したコンサルタント会社であるため、年間の企業研修カリキュラムが半年～1年前に確定されており、勤務日も週3日程度と不定期であることから、B社の4月の新人研修と重複して実施することが可能となった。氏はその他にも短期の派遣をC社の業務の合間に入れていますが、混乱を避けるため以下では、現在の派遣先をC社に限定して記述することとする。

一講座や英会話なども受けている。氏によれば、「無料の講座はスキルがアップするというよりは意識マインドのアップに役立つ感じ。有料のものは結構しっかり教えていただける」とのことだ。

(派遣元の研修を受けることについて)

「自分のブラッシュアップみたいな感覚ですけど、(現在の派遣先では、)やはりいろんな方が研修に来られたりしますし、私の感覚的には、派遣は即戦力じゃないですけど、失礼とかがあってはならないだろうなと思いつつながら働いているところがあるので、時間の許す限りは(関心のある派遣元の研修に参加したいですね)」。

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先は、人材コンサルティング会社 C 社の経営人材部門。仕事内容は、研修事務業務(契約は 3 カ月更新)。通常、C 社が受託した企業研修は、ホテルの会議室や貸会議室などで実施される。氏の業務の一連の流れを概括すると、研修会場の設営準備をし、研修当日の受講者の受付、講師への対応、司会など研修実施に伴う作業全般を行い、終了後撤収作業をすることとなる。担当している研修カリキュラム(例えば階層別研修等)は年間で 6~7 つほどあるが、研修内容や受講者、講師がそれぞれ違うだけで、仕事内容のサイクルはほとんどかわらない。

この仕事を始めてから 2 カ月あたりまでは、C 社の社員も同行していたが、それ以降はこれら一連の作業すべてが氏 1 人に任されている。特徴的なのは、氏の出勤形態が研修会場への直行直帰であることで、氏はほとんど C 社オフィスに行ったことがない。オフィスで研修内容などのカリキュラム説明が直になされることはなく、情報伝達はほとんどメールと電話のみである(氏の自宅宛てにメールが来て、電話で業務内容を確認する形)。最近では、ほとんど前日に仕事のメールが来るという³。

情報伝達が不完全であると研修当日にトラブルが生じる可能性があるが、氏によれば実際にトラブルが生じることがあるという。具体的には、研修当日に資料がなかったり、講師がこなかったり(遅れたり)することがあるようだ。その場合には、氏が C 社に連絡し、解決策をその場で練ることになる。例えば、講師が別の会場に行ってしまった場合は、30 分ほど講義開始が遅れることとなるが、その際に、受講者の雰囲気を見定めて、昼食時間を削るか、あるいはカリキュラムの時間をずらし終了時間を遅らせるか、講師のコンサルティングの時間を別途設けるか——等の対処策を判断しなければならない。現場の雰囲気は氏以外にはわからないため⁴、受講者が怒り出すかどうかを氏のみが見極める必要がある。氏曰く、「ヒヤ

³ 研修当日には講師の対応や受講者の受付など 1 人でこなさなければならないため、氏は C 社に事前の業務説明のメールで「シミュレーション表」(仕事の段取りを示した表)を作成するように要望した。最近ではそのシミュレーション表に則り仕事をこなしているという。

⁴ C 社は、研修カリキュラムに対する受講者の評価等についてどのように把握しているのだろうか。受講者に研修内容のアンケートを取ることはもちろんであるが、氏によれば、研修の終了日や中間で、氏に研修の反応を

ヒヤします。すごくスリリングな派遣です」という。氏の前任者（派遣社員）は3カ月で更新せずに辞めたいらしい。

（研修業務について）

「一々研修が始まるまで気が気じゃないようなところが少しある。任せていただくのはありがたいんですけど、会場に行って、例えば研修を申し込まれた方の雰囲気だとか、そういうことが全くわからず、行って作業して、研修がうまく始まったみたい。性格的にあまり気にしないのであれですけど、前の方（前任者）は3カ月で更新しないでやめちゃったと言ってました。任され過ぎて嫌だという人もきっとあると思います。勤務日（研修当日）の前日には、やっぱり頭の中では自分でシミュレーションしたりとかしないと、もし間違えたら悪いので」。

先述のとおり、氏は研修会場への直行直帰のため、C社の実情はほとんどわからない。が、今回のヒアリングのために氏が行った情報収集によると、経営情報部の構成は正社員4人、派遣社員4人（氏を含む）だという。正社員は、研修企画や運営、さらに講師として登壇することもある。他の3人の派遣社員はすべて内勤の事務（経理や研修申込や受講料の徴収等の事務）で、氏と同じ仕事をしている者はほとんどいない。正社員と派遣社員のみならず、派遣社員内でも分業が成立しているようである⁵。氏からみると、職場の人とはほとんど合わないため人間関係自体があまりない。派遣先の福利厚生については不明だという。

仕事内容としては、研修事務のサイクルは共通であるが、新しいタイプの研修導入時や不測の事態が起こる場合の対応があるなど、自主的な判断業務が多いとの認識である。だいたい入社何年目の仕事をしているかとの問いについては、「入社3～5年位」との回答だった。派遣先の正社員と比較すると、同じような仕事している正社員はおらず、全く違う内容の仕事をしている（ただし、ほぼ正社員並みの責任が課されているとの認識）。

5. 能力開発、スキルについて

氏のスキルの強みは、対人と傾聴の能力としている。現在の派遣先の研修事務業務では、講師や受講生に対する対人や傾聴の能力が活かされているといえる。これらの能力のベースは、初職（A社）の正社員時代のOJTでほぼ培われた。「人と接したりするのは、秘書とか、広報でも取材に行ったりしていたので、そういう時の経験が生きているような気がします。

詳しくヒアリングもしているのだという。「（私は）現地とか、研修事務局なのでお客様と一番近くなるので、（C社は）その辺でのニュアンスとかをかなり細かく聞きたいという意識が強いみたい」。また、新しい研修カリキュラムや新しい講師に登壇してもらう場合などで、氏に特別に当該研修を聴講してもらい、その感想を聞く場合もある（例えば、他の小規模の研修会社が企画した研修や講師等をC社に売り込んでくることがあるが、このような会社と契約する際に、C社の顧客に試してみても、その評価を氏に聞くこともあるようだ）。

⁵ 氏の認識によれば、C社に現存している派遣社員は、「1社に定めずランダムにいろんな派遣会社の、それなりに自分のところ（C社）の雰囲気とか経験に合うような方を選んで寄せ集めている」のではないかという。氏によればC社の正社員は「男ばかり」であり、コスト節約的な人員配置を行っている関係上、事務的な業務はほとんど派遣でまかなっているようであるが、判断を要するような業務もあるため、たまたま適性がある人だけが残って、現在の人員になっているようである。

(A社の経験で) いろんな年齢層の方や役職の方に物おじせずじゃないですけど、緊張はするんですけど、緊張を見せずに接することができるようになった。今はすごく助かっていますね」と語る。

派遣先で求められている能力は、「応対力」「順応性」「自発性」、次いでOA機器操作である。研修事務局であるため、ふだんの研修事務だけでなく、トラブルが生じた場合に積極的に動く自発性も見ているのだという。氏のスキルや能力については、派遣先・派遣元より言葉やメールをもらうことで評価されていると感じている。実際に時給額もわずかながら上がったという(後述)。派遣社員をやりながら能力開発できるかとの問いについては、派遣先が派遣社員に求める業務を限定しているため難しいとの認識である。

(派遣社員をやりながらの能力開発)

「フルタイムで、例えば事務所とかで勤めてる方というのはかなり難しいそうですね。正社員でいたときもそうですし、お友達でオフィスに入力とか事務で入ってくる方なんかの話聞いても、なかなか(能力開発は難しい)。結局、やってもらいたい業務というのがかなり明確で、それができる人を募集していますから、別にその方のスキルアップなんていうのはよっぽど本人が時間を割いたりしない限りは、会社は求めてないでしょうね」。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在、時給額はC社が1,670円(年収約120万円。副業含む)。当初は1,600円だったがだいたい2度にわたって上昇し現在の時給額となった(氏の希望する時給額は現在1,700円程度。派遣料金については知らない)。氏自身から時給額上昇を申し出たことはなく、上昇した理由についてはわからないという。しかしながら、先述のとおり、上昇理由は、氏の業務遂行能力の高さにあると推測される。賃金面だけでなく、交通費も支給されることとなり、研修での昼食(弁当)⁶も出されるようになった(前任者には出されていなかったようである)。

●労働時間について

氏は、平日の週3日程度不定期に働いている(週単位の平均労働時間は30時間程度(残業含む))。残業は研修が行われる場合、恒常的に数時間発生する。労働時間には満足しているという。年休についてはシフト勤務のため、事前に勤務日数が決められることから年休取得ができない状態にある。

⁶ 昼食については、C社がなるべく氏に研修の状況を把握してもらいたいとの意図からつけたようである。先述のとおり、研修での受講生の反応は氏以外に把握している者がいないため、なるべく氏が現場から離れないようにして、後に氏から受講状況をヒアリングするようにしているようだ。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元・派遣先に対する満足度については、いずれに対しても満足している。派遣会社に対しては現在の派遣先でずっとやっていきたいとの印象。営業担当者が良いとのニュアンスがあるようだ。派遣先については、「今のところほぼ満足」という程度で、問題点としては、指示する人が変わる傾向があることや、有給休暇が現状で取りづらいことをあげる。また、育児休業は取れる気がしないという。これらの問題点については誰にも相談していない。

現在の派遣先でいつ頃まで働けそうかとの問いについては「いつまででも大丈夫」との認識を示しており、氏がC社の研修事務で代替のきかない重要な存在であることがうかがえる。ただし、出産という事象が生じた場合は事実上、継続的に雇用されることは無理との認識である。

8. 派遣社員として働くことについての考え

派遣という働き方の満足度については、満足・不満足半々である。満足している点としては、仕事と私生活の両立がある。不満な点は、出産後の雇用不安である。

(派遣での出産のハードル)

「(出産は派遣労働でも)かなりハードルです。女性という性別的なものもあります。今の企業(現在の派遣先)は結構、時給とか待遇とかもいいですけど、そういうのはお友達に聞いても、一度離したらまた次に新しい方が入りますから、またもう一度戻れるかという保証はまるでないじゃないですか。それに、年齢的にも、20歳そこで出産して24、25歳で戻るというのと(違って)、私はもう36、37歳で、これから産んでアラフォー世代になって戻るというときに、キャリアがさびついてないかということも感じますね」。

9. 正社員への求職活動の有無

派遣社員になってから、正社員としての具体的な求職活動は現在していない。紹介予定派遣は今まで試みたことはないが出産後でも勤められる紹介があれば使うかもしれないという。これまで、派遣先からの直接雇用の打診については、教育研修会社B社で契約社員の直接雇用をにおわされたことがあるが、「(B社は中小企業で、契約社員になると)やっぱり営業に出たりとか、(研修以外の)いろいろ違う分野のこともやらざるを得ないだろうなと感じて」断っている。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は、子供の育児、年齢と学歴。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいうと、現在、出産を考え始めていることから、ここ 1~2 年は登録型派遣を続けつつ、並行して正社員の求職活動を続け、いずれ正社員になるとしている。氏は「魅力的で自分が納得できるような仕事」につきたいと考えており、その点でたんに出産・育児との両立が可能である会社に就職できればよいとは考えていない。現在検討しているのは、人材育成に係る研修業務や広報、web 制作などである。そのために求人サイトに登録したり、口コミ情報を収集したり、資格取得の情報を集めたりしている。ただし、求職活動については「ガッツ出してやっぱり正社員ねらうというところまでまだ熱が入っていない」としており、「正社員を目指すならもう最後ぐらいかなと思うとかなり選り好みをしてしまっているのかもしれないですけど、慎重になっているのはたしか」と語る。

●ワーク・ライフ・バランス

氏は現状でワーク・ライフ・バランスがとれているとの考え。正社員時代に比べ今のほうが私生活をより重視するようになってきているという。趣味としては、旅行に行くことや、習い事をする事等がある（近年、フルーツ・カービング (fruit-carving) のインストラクター資格 (民間資格) を取得。現在、副業でカービングを教えることもある)。習い事を通じて、友人のネットワークが広がり、口コミ情報を収集できることにメリットを感じている。

なお、氏は現在の派遣で扶養の範囲で仕事をしているが、本来は仕事に働きがいを求めるタイプであり、基本的にはフルで働きたいと考えている。子供が生まれたとしてもその姿勢は変わらない。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、配偶者と二人暮らし (氏は 2007 年の結婚の際に実家から出ている)。世帯収入は 800 万円。氏の実家の家族構成では、両親は健在で、弟が 1 人いる。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、賃金の派遣会社のマージン部分を知りたいという。「実際、同じような年齢で別の仕事をしているお友達なんかは 900 円とか 800 円とかで働いている人もいるけど、そういう会社に対して規制とか全くないじゃないですか」などと指摘し、マージンの公開や何らかの規制を求めた。また、関連として、交通費についても、交通費を支給する代わりに時給が低く設定されている場合があることからこの点についても情報を開示すべきとの考えだ。

また、能力開発については、能力アップしたい者には金銭的な支援も含め、常時門戸を開いてほしいという。福利厚生面では、出産・育児、介護が理由の場合、ゆとりあるサポートをもっと充実させてほしいとしている。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1995年3月	22歳	短大卒業。			就職活動に役立てるため秘書検定2級取得。
1995年4月～ 2007年3月	23歳～ 27歳	マンション管理会社A社の営業事務(一般職)で入職。	正社員	就職活動では7社の面接を受け3社の内定を得、A社が大手証券会社のグループ企業であったことから、安定した落ち着いた会社ということで就職。4～5年程度営業事務(契約書・規約の作成、管理組合設立時のイベントや説明会の実施等)をこなし、その後、離職まで、経営企画室で、役員秘書と広報を兼務。2007年に結婚を機に離職。	経営企画室時代に、秘書検定準1級取得。
2007年3月～ 2008年3月	34歳～ 35歳	雇用保険受給。		失業手当を受給している間、求職活動で、2007年12月に初めての派遣登録(独立系の大手派遣会社2社)。	ハローワークを通じ教育訓練(Webデザイン)を受講(4カ月間(カリキュラムは座学3カ月、企業での実地研修1カ月))。
2008年3月～4 月	35歳	教育研修会社B社で、派遣社員として勤務。業務内容は新人研修サポート事務。月～金5日のフルで勤務。時給は1650円。	登録型派遣	2008年1月にWebデザイン講座を修了したため、本格的に求職活動を開始。派遣会社a社の求人サイトでB社を見つける。業務内容は、B社が受注した新人研修のクラス担任(出欠や講師の対応、司会等)。2カ月の契約期間を満了。	
2008年5月～	35歳～	人材コンサルティング会社C社で派遣社員として企業研修事務局を担当。週3日程度の不定期勤務。時給は1670円。	登録型派遣	a社からC社の紹介を受け、現在にいたる。	
(2009年3月～4 月)	36歳	教育研修会社B社で、新人研修のサポート事務。	登録型派遣	B社からの要望もあり、C社の企業研修業務の合間に、短期派遣でB社の新人研修サポート事務を行う。	
(2009年5月)	36歳	不動産会社D社で派遣社員として短期派遣。	登録型派遣	派遣会社a社の紹介で、C社の企業研修業務の合間に1週間程度、D社の総合受付業務を担当。	

NO.18 37歳既婚・男性・OA機器操作（送付物の発送含む）・正社員経験あり
（インタビュー年月日：2009/6/6 レコード担当：奥田栄二）

1. 主な職業経歴

1995年に短大を卒業後、医療機器メーカーA社の営業として就職。氏の就職活動は医療、福祉系の企業10数社を中心になされた。氏の親族関係に医療関係者（製薬卸業等）がいたことから、当該業界を選んだが、就職活動が進むにつれ知人などからも情報を収集。福祉は低賃金であることから断念し、医療業界の特に医療機器系に絞った。薬品よりも医療機器のほうが商品構成が少なく、営業力があれば何とかかなると思ったのがその理由である。医療機器メーカー1社からようやく内定を得ることができたが、卒業間際、突然、企業側の都合で内定取り消しをされ、急遽、ハローワークを通じA社に就職した。氏は就職氷河期を実感したタイプである。

1999年10月、A社を離職。その理由は、ほぼ毎日のように22時～23時帰宅で、午前様になることもまれではないにもかかわらず、残業代が全く支払われなかったため（氏は営業であるが、事業場外みなしではなく、A社は定時以外の給料は支払わないという契約で採用したのだという）。初任給は17～18万円程度で、入社5年目の退職時で年収350万円程度。仕事量の多さに比べ給料が少ないことが離職の決め手だった。また、同社は、「目標」（いわゆるノルマ）のプレッシャーが強く、達成度の評価がボーナスに反映されるが、「ボーナスが出たときに、自分の思った以上に評価されていなかった」ことも離職の一要因だった。氏は1997年に結婚しているが（当時、配偶者も正社員で共働き）、連日の帰宅の遅さから、氏の配偶者も離職を勧めてくれたという。

離職後、接待やノルマのある営業以外の仕事ということで、ハローワーク等での就職活動を続ける。様々な就職経路を試すがその中で、人材紹介会社で知り合った嘱託社員Z氏と意気投合。Z氏がネットショッピングの仲介サービスビジネスを検討していたことから、1999年11月、IT関連会社の新規企業B社に契約社員として就職。すでに子供がいたため（1999年に第一子誕生）、生活の安定も考え「間髪入れず働けるところ」ということで同職を選ぶこととなる。氏はWEBの設計などを担当し、軌道に乗り始めた頃に在宅勤務を認められ、もっぱら自宅でサイトの管理などをしつつ、月に3回ほど商品出荷を行う日々が続いた。子育て面で在宅勤務は合っていたという。当初は、「ネットを使って、IT系でいろんなことを勉強できればいい」との思いから同事業に参加したが、商品出荷などの肉体労働的業務の比重が増え始めたことから、方向性が見えなくなり、2001年3月に離職。

それ以降、2001年4月～2002年2月まで、C区役所（於・地域の公的施設や図書館等）でOAインストラクターの派遣社員として勤務したが、これが氏の初めての派遣経験となる。当時、政府の緊急雇用対策でIT教育投資が活発であり、市町村等ではIT講習会が頻繁に開催さ

れていた。氏は、前職で IT 系の知識を学んでおり、初職では営業でもあったことから、人前で話すことは苦にならならず、営業で培ったプレゼン能力も活かせると思ったため、同職を選んでいる。

区役所の契約期間終了後、D 都立学校、E 公立小学校でも引き続き OA インストラクターとして勤務したが、当該分野での政府支出が下火となり、OA インストラクターに対する需要が低迷。2006 年 3 月～2006 年 5 月にかけて、パソコン設置設定の単発・短期派遣の業務に切り替えた（PC の設置設定は、仕事を効率よく切り上げれば早めに終わることもあり、仕事と家庭の両立のためにも都合がよかった）。その後、日雇派遣批判が世論に沸き立つ頃に、単発派遣の需要が低迷したこと等を契機に、2008 年 6 月より金融関係情報の印刷発送会社 F 社に派遣社員として勤務し現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が初めて派遣登録をしたのは、初職 A 社を離職した前後の 1999 年 10 月。実際に派遣社員として働き始めるのは、2001 年 4 月以降の OA インストラクターをしてからとなる。その際に派遣社員を選んだ理由は、仕事と私生活の両立のため。氏は、初職の営業職が長時間労働であったため、氏の配偶者も離職を勧めた経緯がある。なお、最初の派遣先を決めた第一の理由も、勤務地が近かったためであり、この点からも家庭優先の仕事選びをした。正社員として働くことを望んでおらず、一つの会社に縛られたくないとの考えもある。残業が少ないことや仕事の範囲や責任が明確であることも派遣のメリットとしている。「周りの方にとってみれば、(正社員を希望しない、家庭優先の仕事選びは) その当時はなかなか理解されなかった」と振り返る。

3. 現在の派遣元会社について

派遣登録は、当初は大手の派遣会社 3～4 社に登録していたが、現在記録が残っていると思われるもので 10 社程度。氏は、ネットの仕事紹介サイトで検索して派遣先を選ぶタイプであり、ヒットした仕事に就くうちに派遣元の登録数が増えた形だ。現在の派遣元も仕事を検索する過程で結果的に選ばれた。稼働経験のある派遣先は単発派遣の経験があるため、詳細は不明だが、長期の派遣でみると 4 社である。

派遣元登録の際の条件では当初、勤務地を優先していた。しかし、現在では通勤 1 時間の範囲であれば許容している。現在の仕事選びの条件としては、勤務時間帯をより重視しており、変則勤務（朝 7 時から夕方 3 時まで 1 日 7 時間勤務）であることが現在の仕事を選んだ理由である。「残業を少しやったとしても、大体 4 時ぐらいには帰れる。下の子が保育園なので、子供を迎えに行ったりですとか、家事をやったり」などと、仕事と家事・育児の両立の面を強調するが、それだけではなく、氏は現在、大学に通っているため、学業の両立の面

もある。起床は午前 5 時だがすっかり慣れたという。

現在の派遣元からの仕事内容の説明については「アバウトに受けた程度で、あとは行ってください」といった感じ。派遣元のフォローが適切かについては、2 カ月に 1 回定期的なフォローがあり、これまでの派遣元のなかではフォローは多いほうだという。派遣先の間関係など相談することも多い。氏は、ネットで自分にあった仕事を選び派遣先を決めたうえで派遣元が決まるというパターンであるため、派遣元の教育支援や福利厚生に対する興味はあまりない。パソコン研修などを派遣元が実施していることはだいたい知っているが、実際に研修を受けたことはない。

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先は、1000 人規模の証券会社のメーリング部門。仕事内容は、証券代行業のうち郵送業務（株式情報等を記載したはがきを機械で圧着したり、封書の封緘作業をし、それらを発送する業務、出荷通数の集計等）¹。倉庫のような職場で顧客（証券会社）などの担当ごとにチームに分かれ、発送物の圧着や郵送を行っている。倉庫内では 50 人ほどが働いているが、ほとんどがパートであり、派遣社員は全体で 5 人程度。氏が属するチームの人員構成は嘱託社員、パート社員（いずれも男性で、60 歳を超える程度の高齢）と、派遣社員（氏自身）——の 3 名。氏の上司は主に嘱託社員である。氏のチームが担当している証券会社の印刷物が到着するのが午前 7 時と決まっているため、これにあわせ変則勤務（午前 7 時から午後 3 時）となっている（氏のチーム 3 人とも変則勤務）。

氏は 1 日 7 時間勤務だが、そのうち圧着作業などの機械の前にはいたり、発送物の仕分けをしている時間が半分を占めている。残りの時間は出荷通数の集計作業などである。仕事内容は定型的であり、1~2 カ月程度で仕事は覚えた。派遣先の正社員と比較すると、氏のチームには正社員はおらず、派遣先は正社員と派遣社員とで仕事内容をほとんど分離しているようである。

派遣先での職場の間関係は「ほぼ良好」（職場は高齢者ばかりで人間関係が難しい面がある）で、福利厚生面での区別もあまり感じない。

5. 能力開発、スキルについて

氏のスキルの強みは、パソコンスキル。しかし、現在の派遣先ではそのスキルを伸ばす機会はほとんどない。パソコンスキルは、最初の転職先である IT 関連会社 B 社で、独学で身に付けたが、さらに派遣社員として OA インストラクターになった時期には、パソコンの操作法を噛み砕いて教えるスキルが付加された。氏の習得方法は、先輩の教授法を「盗む」というもので、外部での講習会に参加するなどの形で「日々勉強をし続けた」（すべて自費）。

¹ 氏は、当該業務を派遣可能業務の 5 号（OA 機器操作）と 8 号（ファイリング）の複合業務だとしている。ただし、契約書で確認できないため、ここではこれ以上検討しない。

ネットや雑誌、知人による口コミ情報で仕入れたパソコン講習会に参加したこともあった。参加理由はパソコンの使用法を学ぶためではなく、教授法を盗むため。いわばリサーチ的な意味合いが強い。

（「教え方」の独学の方法：他のパソコン講習会に参加する理由）

「（他の人の教え方を）経験しておかないとなというの也有ります。（我流で教えていると）何か手前みそみたいになってしまう。そういうのは、何か嫌ではないですか。僕は何か嫌だなと思ったので、だから、たまには全然知らない人のレクチャーに出て、『あ、こういうふうに言うんだ』とか、『こういうふうに教えるんだ』みたいな。たまにいらっしゃるではないですか。コールセンターにあえて電話して、何て答えるんだろうみたいな。私の周りにもいるんです。サポートをやっている人間などは、同じテーマでもどういうふうな答え方をするんだろうとか、（それを確認するために）電話してしまったりとか」。

パソコンスキルを強みと感じている氏であるが、現在の派遣先でこれらの能力を発揮する機会はずほとんどなく、現在の派遣先で求められている能力は仕事の早さと正確さや、チームワークである。氏のスキルや能力については、派遣先・派遣元ともに評価をするようなことはないう。派遣社員をやりながら能力開発できるかとの問いについては、「その気になれば開発できる」との回答であり、氏のこれまでの経歴が示すように、独学によって能力開発が可能との考え方である。氏は「臨機応変」という言葉が好きであり、派遣先に応じ、独学で適応してきたタイプといえよう。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在、時給額はF社が1,500円（年収約250万円）。氏は、求人サイト等で仕事を選ぶタイプであり、仕事の選択基準は、仕事と私生活の両立が図れるために労働時間や勤務地を優先するというもの。時給額・年収は市場相場や労働時間（たとえばOAインストラクター時代での授業のコマ数やパソコンの設置・設定の単発・短期派遣の稼働日数）などによっている。

F社では、最初の契約更新時（3カ月目）に時給上昇を申し出たことで、交通費として月3,000円分を付加してくれるようになった（氏の月当たり交通費は1万5,000円）。氏の前任者（派遣社員）から賃金については交渉したほうがよいとのアドバイスを受けたため、出社が朝早いこと、仕事量が多いことなどを理由に申し出た。

派遣料金は聞いたことがなく、また、派遣元との良好な関係を続けたいとの考えから、知りたいとも考えていない。

●労働時間について

氏は、月曜～金曜まで週5日、変則勤務（午前7時から午後3時）で働いている（週35時間勤務）。残業はほとんどない。氏は、現在、家事や大学通学と仕事を両立しているため、

現在の変則的で残業のない労働時間については満足している。年休の取得もできている。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元・派遣先に対する満足度については、いずれに対しても「ほぼ満足」という程度。派遣先については、勤務地の移転が今後予想されることから、通勤の不便さが増える関係で長く勤めるつもりはない。

派遣先の問題点は、仕事を指示する人がいつも変わることや、同じ職場で働いている人が高齢であることから気難しい面も多く、また仕事上のミスやトラブルがあったときに、「派遣社員なんだから」という論法で責められることがよくあり、パワハラに感じることもあるという。配属後2カ月ぐらいたったときに、この点を派遣元に相談したため、ある程度改善した。

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣で働き続けることについては、仕事と私生活の両立が図れるということで満足している。不満な点は特にはない。雇用不安については、「仕事を探せばいいこと」という。賃金については、現在、共働きであることから不満はない。

9. 正社員への求職活動の有無

派遣社員になってから、正社員としての求職活動は現在していない。ただし、現在の雇用情勢を知るため、ネットやハローワークについてはたまに覗くようにしているという。「派遣切りではないですけども、次の契約更新はないよと言われた場合に備えることは、必要」との考えだ。求職目的ではない。紹介予定派遣も今まで試みたことはなく今後の予定もない。これまで、派遣先への正規登用の打診についてはない。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は、年齢とスキル。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいうと、現在、仕事と大学（専攻は心理学。通信教育でWebでの聴講可能）を両立していることもあり、当面は派遣社員を続け、臨床心理士等の資格をとりいずれはセラピストとして起業を考えている（起業がなるまでは派遣を続けることとなる）。

そもそもなぜ心理学なのかという点については、2007年7月の実父の死で意気消沈した際に、知人から様々なサポートを受け、セラピストに関心を持ったためだという。

正社員希望はない。その理由として、仕事と私生活の両立が難しくなることや、責任が重たくなること、労働時間が長いことと、有給休暇がとりづらい、転勤、異動があること、そしてそもそも長く勤めたいと思わないからなどがある。ただし、短時間正社員などの仕事と

私生活が両立できるような制度があれば、正社員も考えるとしている。

●ワーク・ライフ・バランス

氏はワーク・ライフ・バランス重視タイプである。とくに学業や家事、趣味との両立を図っている。趣味はウクレレに弾くこと。ウクレレは氏の実父の趣味だった。父のウクレレは茶毘に付す際に一緒に燃した。ウクレレを弾こうと思ったのは父の死後のことだという。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、配偶者と二人の子息とともに暮らしている（現在、第1子10歳、第2子6歳）。氏の実母は健在で、兄弟は姉と弟が1人ずついる。姉は独立し、弟が実母と叔父とともに実家で暮らしている。なお、配偶者（妻）については、妻の初職は正社員（事務系）であったが、第一子が生まれる際に妻が離職。出産後、氏がB社で契約社員として働き始めている時に、しばらくパートとして働いていた。その後、子供が保育園に通うことをきっかけに、派遣社員（事務系）になって現在にいたる。世帯収入は450万円（氏が年収250万円、妻が200万円）。生計は夫婦で半々でまかなっている。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、賃金のベースアップ等のメリットが欲しいとしている。健康保険等についても自由に選択させてほしいとの要望がある（現在、妻と別々の保険であるため）。通勤費も全額支給を望んでいる。派遣元のフォローについては、「担当によってフォローがあったりなかったりして残念」との意見だった。

14. その他、印象等

氏は、仕事と私生活の両立重視タイプであり、家族（配偶者や子息、両親）に対する愛着も強い。実際に私生活面では、学業や趣味などにもこだわっている。両立重視に傾いたのは、初職の正社員経験が過重な労働であったことがきっかけとなっているが、このような考え方を達成できているのは、配偶者の理解と協力があったことともいえる。氏は2007年に、実父を喪っているが、生前の実父の介護の経験も健康的に働くことの重要性を再認識させた。実父の介護で生計が危機に陥った経験から、「(夫婦) お互い勤めていて、どっちが倒れてもいいようにしておこう。だから、収入も折半で、会話を密にしていこう」ということで配偶者と意見が一致したという。なお、氏の特徴として、親類や知人から職業選択や独学の手法についてアドバイスを得ていることがある。IT系の知識を独学で身につけたのもこのようなネットワークの存在が大きい。氏は、雇用不安をあまり感じておらず、「仕事は探せばある」との考えであるが、これらの血縁関係や交友関係が安心感を与えているのかもしれない（氏は東京出身で交友関係は、小・中学校から続いている）。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1995年3月	23歳	短大卒業			
1995年4月～ 1999年10月	23歳～ 27歳	医療機器メーカーA社(従業員規模100人前後)の営業職として就職(同社の営業は約20人)。	正社員	親族関係で医療系の仕事をしている人がいたことから、福祉、医療系の企業を中心に就職活動。福祉は低賃金との認識から断念し、医療系の企業1社からようやく内定を得ることができたが、卒業間際、突然、企業側の都合で内定取り消しをされ、急遽、ハローワークを通じA社に就職した。	1997年結婚。配偶者(妻)は、出産を機に事務(正社員)の仕事を離職。1999年第1子誕生。出産から半年後、配偶者はしばらくパートで就労するが、子供の保育園が決まったことをきっかけに、派遣社員として就労。
1999年11月～ 2001年3月	28歳～ 29歳	IT関連会社B社に就職。立ち上げ時は従業員は氏を入れて3人。手取りで20万円弱。	契約社員	就職活動の過程で知り合った派遣会社の嘱託社員Z氏と意気投合し、Z氏がネットオークション関係のビジネスの起業を検討していたことから、1999年11月、IT関連会社B社の契約社員として就職。	WEBサイトの作成方法などを自学自習。OAインストラクターをやる前に、漠然とMOUS(Microsoft Office User Specialist)を取得(word, excel)。
2001年4月～ 2002年2月	29歳～ 30歳	C区役所でOAインストラクター(派遣社員)として勤務。当初平日4日勤務(後に5日)。時給は、サブの頃で1700円。メインの頃で2000円。月収的には17～20万円程度。	登録型派遣	B社就労当初は、パソコン、Webを覚えられるなどの理由から、積極的に同職に取り組んでいたが、ネットサービスでの商品発送業務の比重が高まるとともに、肉体的業務量が増加したことから、「目標を見失い」離職した。大手派遣会社数社に登録し、派遣会社a社の紹介で、家から近いことを理由に同職につく。	OAインストラクターは通常2名体制(メインとサブ)で、教える。氏は当初、サブで教えていたが、2～3カ月後、メイン(1人体制)で教えるようになっていく。
2002年1月～ 2005年3月	30歳～ 33歳	D都立学校でOAインストラクターを派遣社員として勤務。時給は1800円。月収的には17～20万円程度。	登録型派遣	区役所のOAインストラクター業務のコマ数が減ってきたため、派遣会社a社の紹介で2002年1月から都立学校のOAインストラクター業務に就く(教師のサポート)。空き時間は常駐でパソコンのメンテナンスなどをやる。途中、派遣会社a社が落札できず、別の派遣会社b社に切り替える。	OAインストラクター時代には外部のパソコン講習会に自費で参加し、講師の教授法をリサーチ的に確認していた。2003年第2子誕生。
2005年4月～ 2006年3月	32歳～ 33歳	E公立小学校にてOAインストラクターを派遣社員として勤務。時給は1500円。月収的には17万円程度。	登録型派遣	D都立学校の契約満了に伴い、仕事紹介サイトでE公立小学校を見つけ、そのOAインストラクターとなる。小学校の総合的な学習の時間等を利用し、パソコン教室で教師をサポートし、空き時間はメンテナンス。	
2006年3月～ 2008年5月	33歳～ 36歳	PC設置設定業務は、日給で平均1万円程度。リーダー手当が付く場合は2000円～5000円加算。月収は、当初10万円弱だったものが、稼働日数が増えていくごとに、リーダー手当なども加え、30～40万円の時もあった。ただし、安定的に仕事を受注できたわけではないため、年収平均300万円を超える程度)	登録型派遣	E公立小学校の契約満了に伴い、OAインストラクターをしている際に、パソコンのメンテナンスを行っていたことから、IT系の仕事を派遣で探す。仕事紹介サイトでPC設置業務を見つけ、IT系派遣会社c社に登録。単発・短期のPC設置業務を行うようになる。当初は、派遣会社に電話をかけなければ仕事を紹介してくれなかったが、教をこなし信用が増すにつれ(1年ぐらいたった後)、優先的に紹介がなされるようになり、氏専用のカレンダーも用意され、仕事が恒常的に入るようになる。派遣先は様々だが、派遣される労働者は常連化し、7～8割は知った顔だった。	氏の実父はもともと外資系IT企業の社員で、後、菓の卸売業などをしてきた。当時、実父がIT関連で起業を考えており、氏もその手伝いをする前提でIT系の仕事をしていた面があるが、2007年7月、実父が亡くなり、起業の話もなくなる。
2008年6月～	36歳～	金融関係系列の印刷発送会社F社において、月曜～金曜まで、変則勤務(午前7時から午後3時)で、派遣社員として勤務。時給は1500円。	登録型派遣	当時、日雇い派遣での行政指導が相次いだ関係で仕事が減りつつあり、たまたま2008年5月に大きな仕事が終わったことをきっかけに、PC設置業務をやめる。当初は、実父の起業を手伝うためIT系の仕事にとどまっていたが、その死をきっかけに、ITではない他業界(金融)での就労も考えるようになる。また実父の死をきっかけに、セラピストになる夢も生まれ、派遣をしながら、大学進学をする費用をためるため、就労時間が学業と両立しやすい変則勤務であったことから、F社を選択。	2009年4月より、大学(通信教育)で2年間の心理学のカリキュラムを受講中。

NO.54 38歳既婚・女性・営業事務など・正社員経験あり
(インタビュー年月日：2009/7/26 レコード担当：奥田栄二)

1. 主な職業経歴

地元神奈川の高校（普通科）卒業後、1989年4月、家を出たいと考えて日本料理店A社の接客業につく。女性同士の人間関係に悩み離職を考え、たまたま常連の顧客（物流商事B社の社長）にその旨を話したところ、「ならうちに来ないか」と誘われ、B社に転職。役員秘書のアシスタントに携わる。5年ほど働いた頃、氏はパソコンに携わる仕事がしたいと考えるようになる。そんな頃、同社で仕事上の良き刺激となっていた先輩（秘書、女性）が結婚退職をしたことをきっかけに離職した¹。ハローワークを通じソフトウェア開発会社C社の事務に転職した。C社では1年半ほど働くことになるが、月30～40時間の残業があり、しかも残業代が出なかったことから離職²する。C社で貯蓄ができたため、ワーキングホリデー制度を利用しニュージーランドに8カ月、語学留学する。

帰国後、貯蓄も尽き、「就職活動をしている時間もないなと思って、手っ取り早くすぐに働ける」ということで派遣登録。その際には大手独立系派遣会社を中心に3～4社ほど登録した。1998年5月、最初の派遣先は商社D社で経理事務を経験したが、同社の業績不振による人員調整で派遣契約は終了。その後、2000年に結婚した。氏の配偶者の職業はプログラマーであるため帰宅時間が遅い。結婚後は、生計の関係及び氏自身が働きたいとの意欲があることから、残業のある派遣先で営業事務の仕事を選ぶようになる。実際、様々な派遣先で働くが、人間関係の悩みや、手待ち時間が多いことなどを理由に、1年～2年程度で自ら派遣契約期間を終了している。

氏は仕事にやりがいを求めるタイプである。ところが、派遣社員を始めた当初は「社員と同じ仕事」に携わる機会があったのに、時を経るごとに、派遣社員が携わる仕事は「雑用的な決まった仕事」か、「慣れてくるともう1～2カ月で単調な仕事」ばかりとを感じるようになる。派遣社員では自身のやりがいを追求できないと考えるようになり、2002年頃には正社員への求職活動を試みるも、学歴（高卒）がハードルとなり意中の仕事に就けない。紹介予定派遣を試みるが紹介されず、正社員登用の前例がある派遣先K社でも働いたが、仕事内容が「暇すぎて」自ら派遣契約期間を終了する。強化プラスチックを製造するL社でも「暇だった」ことを理

¹ B社は現業部門が東北にあり、氏が勤務しているオフィスは東京にあるものの、役員など中枢の職位にある者が少数で勤めている場所だった。氏以外はほとんど役員などであり、男性で年齢層も高い。キャリアアップを図る場所としては不適と考えた点が離職の一要因のようである。

² 氏は総務で勤怠管理をしていたため、自身の残業時間も記録しチェックもしていた。会社では「世間話で、よく課長に残業多すぎですよといったりはしましたけど、別に『じゃあ、時間内に終わらせればいいじゃんみたいな・・・』感じ」だったという。「いろいろ考えた結果、文句を言ったり行政機関に行っても無駄みたいな結論に至ったので」辞めたという。

由に2008年11月、自ら派遣契約を終了した。リーマンショックは2008年9月である。「すぐ仕事が見つかる」と思ってL社の契約を終了したものの、派遣会社からの仕事の紹介件数は激減し、氏は派遣先を確保することに苦勞することとなる。2009年5月より、短期派遣で自治体のファイリングなどをして現在にいたる。

(派遣で働いてきたこれまでの変遷)

「私の場合、結婚は足かせになっていなかったもので、結婚しているから何というのは一切なかったんですね(自由に働けた)。派遣も最初はつながりだったんですけれども、働き方が、自由にやめられたりとか、(派遣契約終了後に)1カ月海外に行けたりとかすることもあったので、最初のうちは条件もそんなに悪くなかったし、やめたらその後、旅行に行って、また帰ってきてすぐ仕事が見つかるということで、あえて派遣もいいんだなとちょっとと思って、2~3社は働いたんです。けれども、やっているうちに、もうちょっとちゃんと仕事をやりたいというふうに、だんだん不満が出てきました。時代的にも派遣さんにはだんだん大した仕事をやらせない傾向が増えてきたので、ちょうどその辺で自分の気持ちとクロスしたところで、(正社員に)就職したいなと思ったんですけれども、学歴だったりとかで、最初から応募する会社がすごく減ってしまったりして、実際落ちたりして、一回挫折して、じゃやっぱり派遣なのかな(ということ)で派遣に戻ったんです。(けど、やってみると)また同じことの繰り返しで、あまりやりがいなくなって、紹介予定(派遣)になったんです。紹介(予定派遣)は実際働いて見てもらえて、自分に向いているなと思って。あと(派遣会社を利用すると)確かに楽だったり、派遣先、会社を探してもらえますよね。自分の就職活動も楽し、ちょうどそういうのでいいかなと思って紹介予定を、二度目のターニングポイントのときは思ったんです」。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が初めて派遣登録をしたのは、語学留学からの帰国後、貯蓄が尽きていたことから、求職活動をする余裕がなく「手っ取り早くすぐに働ける」ということで派遣登録したことがきっかけ。当時、「正社員になるためのつながり」として派遣を選んだ。派遣会社の仕事紹介が迅速であることも理由の一つだった。求職活動をしなかった理由として、「多分、派遣が思ったよりすぐ仕事を紹介してくれたので、仕事が始まっちゃっているんで、ハローワークに行く暇も(なかった)」と振り返る。

なお、非正社員(パートや契約社員)を選ばなかった理由は、「時給の差(派遣のほうが高い)」としている。

(派遣労働をするきっかけ)

「(語学留学から日本に)1998年3月に戻ってきて、4月末に求人誌を見て、派遣という仕事があるというのがわかった。要はニュージーランドでお金を使い果たしてきてしまったので、就職活動をしている時間もないなと思って、手っ取り早くすぐに働けるところと考えたときに、派遣という形があったので、普通に登録に行ったら、その場で、登録に行った日とかにすぐ紹介されたと思うんです」。

(派遣という働き方の今昔)

「最初のころは、私が始めたころは多分社員と同じ仕事を派遣という新しい雇用形態の人にやらせるという時代だったので、派遣で行っても結構社員みたいな仕事があった。それを嫌う人もいますけれども、私は逆にそれで責任感もあったし、実際会社に参加できて多分楽しかったんですね。最近ちょっと思うのは、派遣さんは社員の下というか、雑用的な決まった仕事みたいなが多いので、要はなれてくるともう1、2カ月で単調な仕事で。(最近)多いのは、私は時間がすごくあいてしまって(慣れてくると暇になって)、楽しくないし、あと(社員さんから)あまり意見を求められることもないので、変な話、脳みそも全然使わなかったりして、私はおもしろくないですね」。

3. 派遣元会社について

これまで派遣登録は、当初の3~4社登録³から増えて、リーマンショックを経て現在9社となっている。とはいえ、氏のこれまでの派遣先数は短期も含めるとおよそ10ヵ所に及ぶにもかかわらず、稼働経験のある派遣会社は先の9社のうち5社に過ぎない(具体的には、独立系派遣会社が4社(a社、b社、c社、e社)、グループ系派遣会社が1社(d社))。少なくともリーマンショック前までは、派遣会社を数社程度に限定し、仕事の紹介をしてもらっていたタイプである。

では、どのように登録する派遣会社は増えていったのだろうか。基本的には既に登録している派遣会社から希望する紹介案件がないと見ると、別の派遣会社に登録するプロセスをたどる。例えば氏の場合、当初、派遣元は大手の独立系派遣会社a社、b社を中心になされてきたが、「(大手独立系派遣会社a社、b社からの紹介は)数もそんなにいいのがなかったので、違うところに行ったら違う仕事があるかなと思って」、中堅の独立系派遣会社c社に登録した。

しかし、リーマンショックによって氏の仕事の紹介環境は激変する。それまでは、「派遣は結構1週間とか、ひどいと翌日に決まったりする、あしたから来てとかあったりするので、すぐ決まりますね」という具合に迅速に派遣会社が仕事の紹介を行っていた⁴。ところが、リーマンショック以降は、1カ月で20件ほど来ていた紹介案件が1件程度に減ったという。氏は仕事を選ぶタイプであるため、仕事の紹介で希望のものになかなか巡り合えず現在に至っている⁵。

³ 当初の派遣会社への登録は求人誌の大手派遣会社の広告を見て行っている。

⁴ 氏は派遣先で働いてみて自分にマッチしていないと思うと、半年程度で自ら派遣契約を終了しているが、それには派遣会社の仕事の紹介能力に対する信頼があったようである。リーマンショックによりその前提が崩れたようだ。

⁵ 氏の経歴をみると、リーマンショックの前までは、比較的切れ目なく派遣会社から仕事を紹介されているタイプといえる。後述するが氏はデータ集計スキルを強みとしている。スキルが評価されて優先的に仕事を紹介されたことはないか尋ねたところ、営業担当者と親密になってスキルを評価されて仕事の紹介を受けたのは1回だけだという(派遣先L社のとときの派遣元a社の営業担当者)。仕事が紹介される主要な要因は登録数の多さとの認識だった。「登録数が多いので、紹介もそれだけ多いですから、別に普通に(好況の)時代で仕事が多かっただけなのかなと思います」という。

(派遣会社からの仕事の紹介)

「私の時代は派遣登録ありきなので、今みたいにこの会社でというのではなくて、派遣会社に登録して、a社とかb社に何かないですかと言って、たまたま(派遣先の)紹介が来た(といった感じです)」。

「基本的に探すときはみんな(派遣会社)4社に声をかけて、その中でたまたまやりたいと思うところに行く感じです」。

(登録する派遣会社が増える過程)

「希望したもの(紹介案件)が来ていればそれで構いませんけれども、ちょっと1カ月とか待って来ないと、違うところに行ったらもしかしてと思うので、そういう意味で私も今、9社ぐらい登録しているんですけども、そういうタイミングで増やしていききましたね」。

(リーマンショック以降の派遣の仕事の紹介状況)

「単純に、ちょうど私、(2008年)9月ぐらいに(リーマン)ショックの前に(派遣先L社を)やめると言って、それからリーマンで不景気になってしまったので。今にして思えばやめなきゃよかったんですけども、また当然いつもみたいにすぐ仕事が決まるかと思ったら、ほんとうに今まで1カ月に20件ぐらい依頼があったのが、ほんとうに1件ぐらいになってしまって。それでも最初(2008年)12月ぐらいはまだ選ばなければあったんですけども、あまり深く考えずに、ちょっと条件も悪いしと思って選んでいるうちに、どんどん悪くなって。今でも正直、お金がどうしても欲しいということであれば(条件を落とせば紹介される案件は)多分なくはないんですけども、多少はちょっと選びたいなということと、お給料も今、すごく1割ぐらい時給の相場が下がっているんで、この仕事でこの給料だとあまり、だったら無職でもうちょっと待とうかなという感じです」。

●派遣元の仕事の紹介でのこだわり

派遣元での仕事の紹介で拘っていることは、当初は「通勤圏と時給」だったが、派遣の仕事が続けるうちに、自分の適性を見極め「営業事務」を選ぶようになった。また、貯蓄と仕事がしたいという目的で残業時間があることにもこだわっている⁶(氏の場合、「(残業)40時間ぐらいまでなら大丈夫」との希望を派遣会社に登録している)。

(営業事務へのこだわり)

「(派遣社員を)いろいろやっているうちに、営業事務はスピードとかてきぱきした動作を求められますし、話とかも、電話とか人としゃべることも多いので、自分の性格に向いているなと思って、基本的に、絶対ではないですけども、第1は営業事務で、第2希望が総務という感じで派遣(会社)さんに希望していた」。

⁶ 実のところ氏がこだわっているのは、「業務が忙しいというか、活気のあるところ」なのだという。つまり、残業にこだわるのは収入増だけのことではない。残業時間のある職場は「暇ではない」との考えもあったためである。氏は仕事にやりがいを求めるタイプであることから、暇な職場では長続きしない可能性が高い。そのため、「基本的に残業は多いところを希望するので、おのずと暇(な職場)だと残業ってないから、大抵は忙しいところ(を希望した)」のだという。

(残業に対するこだわり)

「社員のときはそんな希望（残業があったほうが良いという希望）じゃなかったんですけども、派遣になってからは、ゼロとかは断っていたりしました。残業一切ありませんとかいう仕事はあまりやらないようにしていました」。

「私はお金をためたかったので、あと仕事が結構、今もそうですけれども、好きですので、要は楽しいことをやってお金をもらえて、(残業の多い派遣先は) すごくよかったです」。

●派遣元のフォロー

氏によれば、派遣先のフォローの良し悪しは、「営業担当者による」。例えば、派遣先 H 社と派遣先 L 社は同じ派遣会社（派遣元 a 社）であるが、H 社の時は「全然ほっておかれていて、更新するときに、更新しますかぐらいの電話しか来なかった」のに、L 社のときは、「月に 1~2 回も来た」という。L 社で働く a 社出身の派遣社員は当時、5~6 人いた。当時の営業担当者（女性、25 歳程度）は、「(その 5~6 人それぞれ) 多分更新の時期が違うから、(更新に) 来たときに (私にも) 声をかけてくれたり、ほかの人が何か悩みを相談したときにも、ついでにいる人には全員声をかけてくれたり」したのだという。氏も「職場が暇」であることなどを相談し、具体的に改善されたわけではないが、「気が晴れた」としている。

派遣元の教育訓練やキャリアに関するアドバイスはこれまでにない。派遣元の研修についてはこれまでに 2 回受講した経験がある。いずれもエクセルの研修で業務上の必要性から受講した。一度目は大手電機製造メーカー F 社で働いていた時に、グラフ作成業務が多かったことから、より迅速に作成できるよう受講。二度目は、L 社がマクロの使用頻度が多かったことから、求められたわけではないが、「できたほうがより社員の人は助かると思って」、自主的にマクロ講座を受講した。「確かに講習を受けないよりは受けてから (マクロの変更方法を正社員から) 教えてもらったほうが理解しやすかったというのはある」と受講の効果を語る。

氏によれば、「(派遣元の研修制度は) 日ごろ利用したいなとは思いますが、普通の応募ですと枠があるので、大抵入れてもらえない。漏れちゃうんですね。なので、どうしても業務で使うからという、多分営業さんのコネじゃないですけども、それで入れてもらえるんです」という。

4. 派遣先について

以下では派遣先 L 社をベースに説明する⁷。L 社は、自動車等向けの強化プラスチックを製造するメーカー。氏の所属する部署は営業企画部。同部門は、L 社の海外支店の売り上げを毎月集計し、役員会などで報告する業務を行っている。人員構成は 11 人（部長 1 人、課長 4

⁷ 2009 年 5 月から働いている派遣先 N (自治体) は短期派遣であるうえ、就労して間もないことから、以下では現在の派遣先を L 社をベースに記述することにする。

人、主任 1 人、正社員 4 人、派遣社員 1 人（氏本人）。氏の仕事内容は、海外の売上管理のデータ集計業務。氏の前任者は派遣社員⁸。仕事内容は 2 カ月程度で一通りできるようになっている。仕事内容は定型的との認識。ただし、氏の業務はデータ集計業務で、そもそもマクロを多用する業務だが、氏自らマクロを改善⁹し自主的に処理スピードを高めている面があるようである。「多分、最初に言われているのより、自分で式（エクセルの関数等）とかどどん入れたりして、より早くできるようにしちゃって、（業務が改善され）多分それでより暇になっちゃったりするんです」と語る。氏は慣れてくると処理スピードが高まり、「暇になる」。その際には、何か仕事がないか派遣先の上司によく聞き、自ら仕事を広げることも多いという¹⁰。

派遣先の正社員と比較すると、正社員と派遣社員では全く違う仕事をしている。職場の人間関係は良好。福利厚生面で正社員と区別を感じることはなかった¹¹。L 社は英会話や中国語会話の講座等を外国人講師を招き社内で実施していたが、派遣社員も参加可能で、氏も英会話教室に参加した経験がある。

5. 能力開発、スキルについて

氏のスキルの強みは、「エクセルの関数を利用したデータを迅速に正確に集計するスキル」だという。データ集計スキルは、結果的には派遣先を通じて OJT で培われていった。しかし、派遣先はきっかけを与えたにすぎない。実際には派遣先は氏に業務を改善するよう指示をしたわけではない。むしろ、職場で不効率な集計方法があれば、業務をより迅速に進めるために、自ら進んでテキストやネットを調べたり、氏の配偶者（職業がプログラマー）に相談するなどして、その課題を改善するようにしてきた。いわば必要に迫られて自学自習で学んでいった面が強い。派遣元のパソコン研修受講も、必要に応じて受講したものだ。

一方、派遣先で求められている能力について尋ねたところ、「最近思うんですけども、協調性じゃないですかね。能力については、派遣に高い能力を最近求める企業が少ないので、多分性格がよくて、毎日きちんと来て、みんなと楽しく同調できる人であれば、多少レベル

⁸ 氏の前任者の派遣社員は 2 人いたが、仕事量が少なかったようで、氏が 2 人分の仕事を引き継ぐこととなった。配属当初は忙しかったが 1 カ月程度で慣れたら暇になったという。

⁹ エクセルの応用関数やマクロは、派遣先の正社員から教えられることや、氏の配偶者（プログラマー）に相談するなどの積み重ねで培われた。

¹⁰ 氏がこれまでに同一の派遣先の仕事の幅を広げた例として、医療品の卸売会社 H 社の営業事務の事例がある。当初は伝票業務だけやるのが派遣先のスタンスだったが、同社のシステム導入の過程で（正社員がコンピュータに弱かったこともあり）氏に意見を求めたり、実際に会議に参加することもあった。また、上司が支店の立ち上げをした際にも、そのサポートをしたこともある（具体的には支店の内装を任せられたり、現地採用の面接の補助などを行っている）。これらの業務は当初の契約にはなかった。氏は H 社では正社員の仕事と派遣社員の仕事とはほぼ同じという認識を持っている。なお、氏が H 社をやめた理由は、仕事を広げてくれた上司が異動になったことがきっかけである。

¹¹ 氏のこれまでの経験では、比較的、正社員と派遣社員を区別する会社のほうが多かった。「区別があるのは逆に当たり前だと思っていた」という。氏の経験では、F 社の食堂では正社員のみ割引価格となっていた。K 社では正社員だけ食事手当がついていたことに区別を感じたという。いずれも正社員向けの福利厚生制度であるうが、派遣社員から見ると区別を感じるようだ。

が低くても多分企業は気にしないと思います」との返答だった。

これらの能力を派遣先、派遣元に評価されていると感じるか尋ねたところ、派遣先からは「普通に激励は感じるけど、その場だけ」だという。派遣元からは「営業さんも会ったときに、すごく評判がいいですよとは言ってくれますけれども、じゃ、それが次に生きて、前も評判よかったから次の仕事を紹介しましたというのはあまりない」との回答だった。

派遣社員をやりながら能力開発できるかという設問については、「昔はすごく（派遣社員をしながら能力開発できると）思っていたんですけども、知らない経理なり、やったことのない仕事でもつけて、それでそこから学べてというふうに、自分も覚えていけてと思ったんですが、今だったら思わないです」と回答した。その理由を尋ねたところ「やはり単調な簡単な仕事が多いので、責任感もないですし、自分の頭とか判断能力を使うことがほぼない」とのことだ。

（派遣社員をしながら能力開発ができないと考える理由）

「要は（単調な仕事しかないんです）。実際私たちの時代の最初のころの派遣さんは、そんなにすぐやめなかったと思うんですけども。昔は派遣になれる人って、一応 3 年ぐらい働いたりして、基礎がちゃんとできている人だから、時給も高かった。だんだん新卒でも派遣がオーケーになってきて、すぐやめちゃったりとかする人が出てきて、それで企業もきつと、社員と同じことをやらせて、すぐにやめられたら困るからだろうと思う。だから派遣側も悪いかなどは思うんですけども。結論としては、簡単な単調化された仕事しかもうない、私以外の人を見てもないので、要は派遣といたらそういう仕事しかないんだろうなと今は思います」。

（自学自習のきっかけ）

「（仕事上で）実際リアルにその数字を使うのに必要なので（自学自習します）。用がないとあまりやる気が起きないんですけども、実際にこれで勉強して覚えたら次のデータに使えと思ってやっていました」。

（派遣社員に協調性が求められる理由）

「（これまでの派遣先での仕事ぶり）私は葛藤はしたんです。別に仕事ができようができませんが（関係ないのではないかと）。2人で同じ伝票処理をして、私が100枚で隣の子が50枚でも、正直時給は一緒ですし、もらう給料は一緒です。じゃあ、その子が首になるのかというと、別にならなかつたりする。社員だったら例えば早く出世ができるとか、何か認められるとかありますけれども、派遣でそれで仮に3年過ごしても、結果として私が倍の仕事をしていただけで時給が上がるわけではない。そういうことに行き着きまして。だから（これまでも）たまに仕事を頑張ると、みんなから（他の派遣社員などから）、変に自分が出たりすると（仕事で目立つと）ちょっと言われたりとかすることも経験しました。結論としては多分性格がよく協調性があればみんなが幸せなんだなと思ったりしていました。（それに気づいたときは）30（歳）過ぎていたので、H社か、I社ぐらい（の時）ですかね。H社では結構へこみましたね、みんなからいろいろ言われたので」。

6. 時給額、派遣料金について

派遣先 L 社の時給額は 1,700 円（年収 320 万円）。これまでに同一の派遣先で時給額が上がった経験はない。これまでの時給額は、神奈川で勤務した H 社を除くと、1,600 円から 1,700 円に上昇している。しかし、K 社、L 社は最初に仕事の紹介があった時の提示が 1,650 円だったものを、氏が「1,700 円ならやる」と面談時に派遣元の営業担当者等と交渉したことで上がったものである。氏によれば、時給額の変化は、地域相場とスキル、そして面談時の印象だという¹²。面談時に仕事に前向きな印象を派遣先にアピールしたら、時給額が上がる場合があるようだ。

派遣料金については、経理事務をしていた頃に見たことがあるが、それ以外は知らない。マージンについて尋ねたところ、「(請求書の派遣料金を) ぱっと見て、取ってるなどは思いましたけれども、確かに社会保険とかそういうのもやっけていただいているので、ただ、私、残業がすごく多いので、残業分も結局（取られている部分があるはず）、残業していない子も平等にマージン取られていますから、変な話、残業のない子と私で手間は一緒なのに（派遣会社の）もうけが違うわけですね。そこはちょっと理不尽だなと思いましたけれども」と語る。

(面談時の印象と時給額)

「自分で言うのもあれなんですけれども、面接の評判は結構いいので、頑張りたいとか、派遣さんであまりそんなに頑張るとか言わないですから、前向きなところとか、あとは話すときに結構きばきしているとかよく言われるので、勝手に仕事ができそうとか、しゃべり方が早いから言われたりするんですけども、そういうイメージが、この人なら上げてもいいとかと、一応そういう評価はあるんじゃないかなと思うんですけども」。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

●派遣元の満足度

現在の派遣元に対する満足度については、直近の L 社については、8~9 割方満足している。ただし、氏は、基本的に「正直、派遣はこんなものだろうりの気持ちがありますので、そんなに高いものは（そもそも）求めない」とのスタンスである。

氏の派遣会社に対する評価基準は紹介する仕事量の多さにあるようだ。たんに仕事量の多さだけではなく、紹介の仕方でも評価が変わってくるようである。例えば、派遣元 a 社は、仕事量が多いだけにアバウトに紹介する面があるようだが、それが結果的に経験する職域を

¹² 氏によれば、1,700 円は「今思えば、相場よりも高かった」（1,650 円が相場）と振り返る。面談時に 1,700 円から出発していることや、派遣先の勤続期間が長くないこと、仕事内容が変わらないことが、同一の派遣先で時給額が上がらない要因と考えられる。氏は「確かに派遣はそんなに 3 年とか 4 年とか長くやっていないので、(賃上げの) ポイントとしては 1 年ぐらいだと思うんですけども、正直、逆に多分 5 年働いてもやっている仕事は変わらないから、自分としては仕事が変わっていないのに時給が上がるのは不思議だなと思うので（上がらないんです）」と語る。

広げた面があり、そういう場合には満足度は高まる。一方、b社は自社に登録されている派遣社員の離職理由や勤続期間などを厳密に把握する傾向があるが、そのような場合でも、パソコンスキルなどのチェックの頻度が多いなど、派遣社員のスキルを適時に評価している企業体制に安心感を覚えることもある。

(派遣会社に対する評価)

「(大手独立系派遣会社) a社は大きいので、仕事の紹介量は多いかなと思います。よくも悪くも、多分会社が求めている人材にマッチしていなくても、結構紹介をする。悪いとき(マッチしていない時)は私のニーズには合っていないからだめなんですけれども、逆に幅が広がって、ほんとうは経理の知識がなければいけないのに、ない私でも紹介してくれて、意外にそれでうまくいったことがあったりする。よくも悪くもアバウトというか。逆に(大手独立系派遣会社) b社はちょっと細かいというか、やめた理由とかもすごく細かく聞かれたことがあって。もちろんやめるときは聞いてもらって当然だと思うんですけど、「何でこんな半年ぐらいでやめているんですか」みたいな……。新しい仕事をするときにも、「何でこんなに短いんですか」とか、とり方かもしれないけれども、私に何か問題があったみたいに言われたりしたので、ちょっとうるさいかなと思いました。ただ、b社は2年間仕事がないと、能力とかパソコンスキルとかをチェックする。その辺は確かにリアルタイムでチェックしているので、企業体制はいいなと思います。(中堅の独立系派遣会社) c社は、営業さんが結構アットホームというか、いろいろ親身になってくれる人が多くて、その話をしたときも、会社もそういう方針をとっていますと言っていたので、好感は持てました。営業さんはいいんですけども、何分仕事の量があまり多くない(ですね)。グループ系派遣会社 d社は、営業さんもすごくまめでよかったと思うんですけども、(グループ会社の派遣先) K社自体にあまりいいイメージがなくて。おのずとこれはK社の(グループ系派遣)会社だから、次に紹介をお願いしようとしてもK社の関係(会社)じゃないですか。だから、もうあまりいいかなと思います」。

●派遣先の満足度

派遣先 L社の満足度は100点満点で70点ほど。「社員の人もすごく優しくかったですし、環境はよかったですと思います。仕事がそんなにやる気のない子だったら多分満足、夢のような職場だったと思います。いい人で、暇だし、責任もないし、お金もいい」と振り返る。問題点は自分の能力や経験を十分生かせる仕事が少ないことと、手待ち時間が多いことである。なぜ手待ち時間が生じるのか聴いたところ、「やっぱり(派遣社員の仕事は)ほんとうに単調な仕事に限るので、単調な仕事が多分少ないんだと思います」という。氏の強みはデータ集計業務だが、実際には派遣先でそのような能力を活かせる仕事が少ないというのである¹³。「(データ集計スキルを派遣先で)生かせるんですけども、その仕事は正直、一定の決まった日しかないのです、毎日ではないですね。結局、月末とか月中だけで、残りはつまらなかったん

¹³ 氏が体験したデータ集計の仕事は課単位での仕事ばかりである(すなわち、正社員数人に対して派遣社員が1人つくような形)。氏によれば課単位など最小単位の仕事であるため、仕事量がそんなに多くない。派遣先は、企業全体のデータ集計業務を集約して派遣社員に任せる形をとっていないため、仕事量は少ないようだ。

です」と語る。この仕事量の少なさが手待ち時間を生み、仕事をつまらないと感じさせているようである。手待ち時間を解消するよう相談したことがあるか尋ねたところ、営業担当者に相談したこともあるし、派遣先の上司にも適宜、「暇なんですけれどもという感じでは言う」という。しかし、「2時間ぐらいの仕事とかくれたりはしたんですけども、結局それが終わるともう次がなくて、こっちも一度言っているから、そんなに毎日暇、暇というのもあれなので、待っているとずっと来なかったりとか、社員さんはあげられる仕事がないんだと思うんです」という。

派遣先でもっとも満足していたのは、外資系医療機器メーカーI社。その理由は、「まず時給がよかったのと、あと、逆にどんどん（仕事を）任されてしまいましたけれども、ある一定の時期までは派遣なのにできることはどんどんやらせてくれたので、結構自由に（できた。）あと社風が外資ですからあまりがちがちしていなくて、周りの人も結構伸びやかで、あまりみんなも細かいことを気にしない人たちが多かったの」という。氏の場合、仕事の範囲が広がり、責任のある仕事を任されると満足度が高まるようである。また派遣社員に責任のある仕事を与えるだけでなく、派遣社員からも意見具申を聴いてくれるような職場であればより満足が高まるようだ（たとえば、外食チェーンJ社は責任のある仕事を与えるというよりは派遣社員に面倒な仕事を丸投げしているようなタイプの仕事であったため、氏は早々にやめている¹⁴）。氏は、「任せられて自分で何か逆に仕事に対して意見が言えるならいいですけども、それは言えなかったりすることが（派遣先では）多い」と語る。

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣社員として働くことについては、「結局私の年齢も38（歳）ですし、年齢も上がってきて、学歴もそんなに高くないので、現実、社員で働きたいといっても多分ないと思うんです。なので、夢を言えば満足はしていないんですけども、現実としては、この年で派遣で、リーマン前ぐらいだったら月に25万円ぐらいもらえていればいいのかなとは思いますが」という。

不満な点は、リーマンショック以降の紹介案件の減少を経験したことからの雇用不安定。それ以外にも育児休業が取りづらいこと、交通費の非課税がある。

派遣35歳定年制についてどう思うか尋ねたところ、「昔は、年齢は私もすごく思って不安になっていたんですけども35（歳）過ぎたらパートなんだろうなと思っていたんですが、（今は）年齢は感じないですね。私も30（歳）ぐらいのときは35（歳）ぐらいまでだろうな

¹⁴ 外食チェーンJ社の仕事は同社傘下の店舗用に食器や設備を整備する部門の営業事務だったが、請求業務の関係で（派遣社員のみ）土日出勤になることがあったことを理由にやめている。氏は「（当初、営業担当者のJ社に対する説明は）要は責任感のある仕事で、一人で例えば取引先を担当できて、自分の采配でいろいろ動かせるよみたいなことを言われたので、もうちょっと社員みみたいな責任のある仕事かなと思ったら、逆を言うと、休出も派遣のみとか、与えているというよりは丸投げという悪い方法で、責任感があるんじゃないかと、ただ単に面倒くさいことを全部（派遣社員に）押しつけてやらせているというふうに私は思えたので、面接とちょっと違うなと思ってやめました」と当時を振り返る。

と思っていたんです。けれども、過ぎてから見ていますと、結構 35（歳）以上の人がいっぱい働いていたりするし、実際に仲良くなった企業の社員さんと話しても、一応派遣って最初紹介のときに年齢を出さないの、見た目ではおばさんぽくなかったりすれば、企業もあまりそんなにこだわっていないのを肌で感じたので、リーマンショックがなければ、今でも 40 とか 40 ちょっと過ぎぐらいまでなら行けるなどはちょっと思っていました。だからあまりその 35 歳定年説というのは、私の中ではちょっと古い感じが、昔はそうだったんですけれどもみたいな……」と語る。景気が回復すれば、雇用不安はあまり感じないようである。派遣社員としていつまで働けそうか尋ねたところ、「そうですね、35 歳ではないけれども、今、私の中で 40 歳定年説ぐらいなんですよね」とのことだった。

9. 正社員への求職活動の有無

派遣社員になってからの求職活動については F 社終了後に一度やっている。ハローワークや求人誌を中心に探したが、その際には学歴がハードルとなった。「10 社中、高卒オーケーは 2 社程度」といった感覚だという（希望の企業の応募条件は短大以上がほとんどだった）。その際、面接まで行き着いた会社はなく就職を断念している。

紹介予定派遣についても、F 社終了後あたりに希望した。「(ちょうどその頃、) 紹介予定というのも徐々に出始めて一般的になってきて、別にそのときは社員が絶対じゃないんですけれども、比べればそれは社員になれるならなったほうがいいなと思ったので」希望したという。1 件紹介し面接もしたが氏は断っている¹⁵。今後は、紹介予定派遣も希望したいと考えている。

(求職活動での学歴のハードル)

「昔にも一度思って、ハローワークに行ったりとか、求人誌を見て会社に連絡したりとかした時期があったんですけれども、私のこの時代でも高卒、今、皆さんせめて短大は出ている時代なので、学歴が少し低かったのと、資格も特になかったの、結構、求人誌を見ても短大卒以上とかがすごく多くて、それでちょっとがっかりしてしまって。学歴は変えられないなと思っていて、実際応募してもだめだったりとかしたので、もうだめなんだと、高卒だし、資格もないし、だめなのかなみたいな思いがあって」。

¹⁵ 紹介されたのは、神奈川の文房具のネット通販業（従業員 50 人程度）の総務（受発注業務）。断った理由は、賃金とスキルアップの可能性の低さだという。氏は、「まず残業は一切ありませんと言われて、お給料も多分ちょっと安目だったんです。そのころ派遣で残業が多かったりしたので、そのとき派遣でも 370 万円ぐらいとかいっていたのが、そこで 280 万円ぐらいの年収にまづなってしまう。あと、残業が、もちろん（私も）無意味にはやりたくないんですけれども、面接した女の上司の人が、私は残業するような人というのは能力がないから基本的に事務の残業は認めない主義みたいなことを言われて、逆にその言い方と話した感じが、結局多分決まった単調なことをやって定時で帰ってくださいみたいな感じ（がした）。自分は働きながらスキルアップをしていきたくかったから、結局派遣と一緒にだということか、そう思ったので、紹介（予定派遣）から社員になる意味があまりないかなと思いました」と振り返る。

●直接雇用の打診について

派遣先からの直接雇用の打診¹⁶については、正社員打診で医薬品の卸売会社 H 社で 1 度ある。H 社は「結構おおらかで、いい子だなと思うとすぐ社員に誘う」傾向のある会社だった。氏の推測によれば同社は紹介予定派遣感覚で派遣社員を受け入れ正規転換する方針をとっている会社のようなのである。「多分、派遣で探して、その会社的には紹介派遣感覚で、いつでも首を切れる状態でほうっておいて、いい子だったら社員にすればいいという多分発想だと思います」という。氏にも半年ほどで仕事に慣れた時に打診があったが、「正直、お給料も（よく）すごく安定した会社でよかったんですけども、あまりだらだらとしていたので、あまり一緒にしたくないなと思ひまして」断ったという。長期的に同社で働いていきたいと思ひなかつたようである。

（正社員の直接雇用を断る理由）

「基本的にあまり、もう少しみんなが何かを目指して仕事をしている人たちとだったら、多少給料が安くてもと思うんですけども、何となくあまり責任感もなく、言葉は悪いんですけども、だらだら仕事をさせているような人たちが多い職場では働きたくない。自分が結局あまり向上していかないじゃないですか。でも、逆にぜひ社員にしてほしいなとか思うところはなかなか声がかからなくて」。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は年齢、学歴である。転職しづらい日本の労働市場や、就職活動の面接の難しさもハードルとしている。派遣の経験（例えば、営業事務）は転職に使えるか尋ねたところ、「その企業が求めている職種が、例えば営業事務を求めている、営業事務を派遣でやりましたと言ったなら多少は効くと思う。それは派遣だろうが、社員だろうがなんですけども、ただの経験値ですから、それが 3 年以上のスキルになると、社員だったら 3 年超えてどうなりましたかという面接に多分なっていくと思うんですけども、派遣は、じゃ、営業事務で 5 年やりましたといっても、多分 2 年やりましたといっても印象は変わらないと思う」との回答だった。派遣での実務経験の場合、年数が長くなることに効果がないとの考えのようだ。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいうと、「機会があればぜひ正社員になりたい」という。理由は「年とともに自分もいろいろ不安になってきているので、安定している」ため。また、「仕事のスキルアップのため」だという。氏は派遣社員を続ける場合、先述のとおり 40 歳あたりが上限ではないかと考えている。また、近年の派遣の仕事は単調な仕事しかなくなったというの

¹⁶ 契約社員打診で外食チェーン J 社があるが、同社は氏によれば派遣社員に仕事を丸投げするような会社であり、契約社員になればどんな仕事がかかるかわからないということで断っている。

が氏の認識であり、スキルアップの意味でも正社員への転換が望まれるようだ。

現在、正社員になるために特に取り組みをしているわけではないが、簿記の資格取得のためにテキストを勉強中¹⁷である。就きたい仕事としては営業事務（とくに人と接する仕事）である。

その他、登録型派遣から「期間の定めなく雇用される派遣社員」への転換についても尋ねたところ、「働く側からしたら、それはすごく歓迎しますよね。結局ある意味、給料の形は違いますけれども、社員と同じじゃないですか」との回答だった。

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスについて尋ねたところ、氏は海外旅行が好きであり、実際に休暇や派遣契約終了後に行くことがあることから、派遣ではワーク・ライフ・バランスがとれていたという。また、氏は仕事にのめり込むタイプであることから、「仕事が趣味のようなもの」ともいう。

結婚して子供が生まれても仕事を続けたいか尋ねたところ、「子供ができてでも続けたいと思います。あと、多分できたら続けないうきと赤字になるのが確定なので、多少は生活のためでもあります」回答した。

12. 現在の家庭環境について

氏は配偶者と二人暮らし（子供はいない）。氏の実家は自営業。家族構成は母親¹⁸が健在（父親は他界）で、弟が1人いる（弟は結婚し母親と同居。弟は自営業を継がずサラリーマンをしている）。氏の世帯年収は650万円（現在、氏は単発派遣程度しかしていない¹⁹）。氏は持ち家（マンション。ローン有り²⁰）である。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、育児休業を取れる環境整備と通勤費の非課税を求めた。

¹⁷ 簿記を勉強するのは、正社員になるためというよりは、正社員転換が難しい場合の派遣社員の仕事の幅を広げるためである（正社員になるためには、経理の資格ではなく、経理の実務経験が必要であるため、氏は簿記の資格を取ったとしても正社員の転換は難しいと考えている）。氏はそもそも営業事務を続けたいという考えがあったため、これまで経理の資格を取ることは消極的だった。簿記の資格があると、経理事務関連の仕事の紹介ばかり来ることが容易に予想されたからである。しかし、年齢が上がるにつれて、簿記の資格を取得することで、「40歳過ぎてても（派遣で）働けるのかなと確かに思う」という。

¹⁸ 氏の母親はそもそも看護婦で家計の有力な担い手だった。「母が働かないとやっていけない状態だったので、すごく働いていましたね」と氏は幼少時を振り返る。氏の実家が自営だったことから、母親は休日も店番をして働いていた。「正直、家がかなり貧しかったので、とにかくお金を稼ぐには働かなきゃみたい。実際、（自営）もやっていたので、（私も）小学生ぐらいから学校の後とかお休みの日とか、お店番をやっていました。うちは母がほとんど家にいませんから、家族の食事とかも小学生のころからつくっていました」。氏は仕事が趣味のようなものというが、そこには母親の影響があったようである。

¹⁹ 派遣社員でもっとも年収が高かった時は370万円だったという。

²⁰ 氏の就労働機にはローンの関係もある。氏は「できれば私の所得はみんなローンにあてたい」という。ローン返済があるため、氏の収入で貯蓄まではしづらいようである。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1989年3月	18歳	高校(普通科)卒業。		家計の関係で進学をあきらめ就職を決める。家を出て働きたいとの考えから、寮付きの就労先を希望。	
1989年4月～1990年4月	18歳～19歳	日本料理店A社の接客(配属は約20人の店舗)。週5日シフト制。月収約23万円。寮費は1万円。	正社員	1989年1月頃に求人誌で、東京で懐石料理屋を営むA社(寮付き)を見つけ就職。1年ほど勤めたが、高給な食材を扱うことのプレッシャーや、女性同士の人間関係の難しさもあり、離職を考える。	新入社員は、1カ月程度、先輩・後輩のペアでマンツーマンのOJT教育。仕事に慣れたら、テーブル担当が決まる。
1990年5月～1995年9月	19歳～24歳	物流商事B社(従業員規模200人程度)の事務。初任給は約19万円。退職時は23万円ほど。社宅利用(費用3万円)。	正社員	A店の常連の客に気軽に離職することを話したところ、逆に、「ならうちに来ないか」と誘われてB社の転職。B社は大手住宅メーカーのグループ会社。B社では役員秘書のアシスタントなどをしていった。	礼状の作成などでワープロを使う。
1995年11月～1997年5月	25歳～27歳	ソフトウェア開発C社(従業員規模200人弱)。神奈川の支店(60人程度:ほとんどプログラマー)の総務課に配属。月収(税込み)約20万円。忙しい時で月30～40時間の残業はあったが残業代はでなかった。	正社員	B社で仕事上で良き刺激を受けていた先輩(秘書)の結婚退職により、職場内での成長の機会がなくなったと感じた。すでにパソコンの時代であり、パソコンに携わる仕事がしたくたくとB社を離職。ハローワークを通じC社に転職。総務課で採用業務や勤怠管理、小口現金処理など、総務や経理補助的な仕事に従事。残業時間が多く、残業代もでなかったことを理由に離職。	C社では、エクセル、ワードを先輩(女性)からOJTで教わる。氏がC社に転職後1年ほどして先輩が結婚退職。氏の業務量が増えることとなる。
1997年10月～1998年3月	28歳	語学留学。		貯蓄があったこともあり、ワーキングホリデーで8カ月ほどニュージーランドに語学留学。	
1998年5月～1999年11月	27歳～28歳	都内の商社D社(従業員規模250人)で経理事務。時給約1600円。残業は月30時間ほど。	登録型派遣	留学から帰国後、貯蓄がつきたため大手独立系派遣会社a社に登録。ワインやゴム製品の輸出をする商社D社を紹介される。D社の業績不振で派遣社員を人員調整した結果、契約期間終了。	経理事務(売上の消し込み等)の知識を培う。前任者はおらず、部署多忙による新規補充。
2000年1月～2000年3月	28歳～29歳	都内の製造メーカーE社に短期派遣。コールセンターの電話対応。時給1600円。	登録型派遣	2000年2月に結婚したため、派遣元a社から短期で終わる仕事を紹介してもらう。	結婚後、神奈川に転居。
2000年9月～2002年5月	29歳～31歳	都内の大手電機製造メーカーF社で事務。時給1720円。残業は月15時間程度。	登録型派遣	大手の独立系派遣会社b社の紹介でF社のソフトウェア開発にかかわる業務に就く。業務はプログラマーの進捗管理など。当該部署が解散して、別の部に代わったが手待ち時間が多かったため、自ら派遣契約を終了。	前任者はおらず、部署多忙による新規補充。なお、業務の必要上、派遣元b社のエクセル研修(無料)でグラフを迅速に作成する方法を受講。
2002年6月～2004年1月	31歳～33歳	都内の大手石油会社G社で営業事務。時給1650円。残業は月20～30時間程度。	登録型派遣	ハローワークや求人誌で正社員の求職活動を試みるが見つからず。中堅の独立系派遣会社c社に登録し、その紹介でG社の営業事務につく。正社員4～6人のチームに1人の派遣社員が補助としてつく形。業務は経費の精算業務や石油価格の入力作業、受発注管理など。氏の業務量が増えて、派遣社員同士の負荷にばらつきがでてしまい、派遣社員間での人間関係がうまくいかなくなったため、自ら派遣契約を終了。	前任者はおらず、部署多忙による新規補充。
離職後1ヶ月程度		海外旅行			

(続き)

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
2004年3月～ 2005年9月	33歳～ 34歳	医薬品の卸売会社H社(従業員規模200人程度)で営業事務(勤務地:神奈川)。時給1450円。残業時間は月30時間ほど。	登録型派遣	派遣元a社より、H社を紹介される。神奈川の支店に配属。仕事は営業事務で受発注業務や請求書の発行など。H社は会社の雰囲気としてのんびりしており、氏の直属の上司(営業)がたまたま忙しい人であったため、やりがいをもって業務をこなしてきたが、当該上司が異動となったため、それを契機に自ら派遣契約を終了。	前任者は正社員(女性)。
2005年10月～ 2007年2月	35歳～ 36歳	外資系医療機器メーカーI社(従業員規模約1000人)で営業事務。時給1700円。残業時間は月30～40時間程度。	登録型派遣	派遣元c社よりI社を紹介される。正社員十数人のチーム(マーケティンググループ)に派遣社員が1人補助としてつく形。仕事内容は医療品の取引先への納品管理業務や売上データ作成業務など。外資系で、人の入れ替わりが激しく、新規で入ってきた正社員の指示が明確でないことから(無駄な作業ばかりやらされることとなるため)、自ら派遣契約を終了。	前任者は派遣社員。
2007年3月～ 2007年9月	36歳	外食チェーンJ社で営業事務。時給1700円。残業時間は月30時間程度。	登録型派遣	派遣元a社よりJ社を紹介される。仕事内容は、J社傘下の店舗用に食器や設備を整備する部門の営業事務。請求業務の関係で(派遣社員のみ)土日出勤になることがあったことから、当初聞いていた条件と違っていたため、自ら派遣契約を終了。	前任者は派遣社員。
2007年10月～ 2008年2月	37歳	大手電機製造メーカーK社で営業事務。時給1700円。残業はほとんどない。	登録型派遣	K社のグループ系派遣会社d社に登録し、K社で働くこととなる。仕事内容は、K社の半導体のフォーキャスト業務(具体的には受発注の変動に応じた生産ラインの管理)。生産調整の更新業務は1週間に1度(金曜日)しかないため、「暇だったため」、自ら派遣契約を終了。	
2008年3月～ 2008年11月	37歳～ 38歳	製造メーカーL社(従業員規模500人ぐらい)で営業事務。時給1700円。	登録型派遣	派遣元a社からL社を紹介される。L社は自動車などの強化プラスチックを製造する企業。仕事内容は、海外の売上管理のデータ集計業務。人間関係は良かったが、「暇だったので」、自ら派遣契約終了。	前任は派遣社員。なお、業務の必要上、派遣元b社のエクセル研修(無料)でマクロについて受講。
2009年5月	38歳	自治体N(勤務地:神奈川)で短期派遣。時給1300円。それ以外は単発派遣。	登録型派遣	リーマンショック以降、派遣会社の仕事の紹介件数が減少し、単発・短期派遣などを現在続けている。	

NO.78 25歳未婚・女性・経理事務・正社員経験なし

(インタビュー年月日：2009/11/28 レコード担当：奥田栄二)

1. 主な職業経歴

地元茨城の高校(普通科)の2年2学期あたりに、通信制の高校に編入する。編入の動機は、当時、氏はマンガが好きで、マンガを描く時間が欲しいと思ったからである¹。通信制の高校は自ら探した。両親も自身で説得したという。通信制高校卒業時も就職活動はしなかった。当時、氏はマンガを職業にしようと考えていたのである。卒業後、マンガを描き続けるため、地元でアルバイトを探した。小さなパン屋で働くも、シフトの裁量が店長に委ねられていることから、希望の時間につくことができず、氏は、いくつかのバイトの掛け持ちをすることで集中的に働き、余暇時間はマンガを描くことにあてた。

しかし、2003年11月から、製造メーカーA社で派遣社員として検査業務につくこととなる。バイトの掛けもちが生活を不規則にする。就労先を1カ所にまとめ、就労時間を調整したいと考えた。この頃から、だんだんマンガも描かなくなっていた。「やっぱりプロの方の(作品)を見て、自分の作品とかを見て、何かやっぱり限界というか、ちょっと難しいかなとか思って」²。そんな折、求人チラシで見つけた時給に惹かれて行って見たらそれが派遣会社a社だった。氏は、派遣という働き方を当時知らなかった。チラシで見つけた仕事の紹介はすでに終わっていたが、a社から製造メーカーA社の検査業務を紹介されることとなる。A社の仕事内容は携帯電話の基盤を顕微鏡で検査する業務。20人ほど³が入るフロアで「ひたすら顕微鏡で(基盤を)ずっと見ているような仕事」だった。昼食時の他は午後15分程度の休憩がある程度で、一日中顕微鏡をのぞき込む日々が続く⁴。眼は疲れ、毎日、「へとへとになった」。視力もみるみる落ちた⁵。そんな時、同社で「事務をやっている方を見て、事務の仕事がやってみたい」と思うようになったという。氏の職場では、「ガラス張りになっていて、(事務の人が)見えるんですよね」と当時を振り返る。当時、氏はパソコンをほとんど使えなかった。そこで、一念発起し、2年ほどパソコンスクールに通うこととなる。費用は60万円。すべて自身で捻出した(貯蓄とローンを組んで工面)。

2004年5月、事務職になるためA社の派遣契約を自ら終了。ネットで未経験者可の事務

¹ 「小学校(の頃)からずっと描いていて、どうしても(普通科高校だと)授業をしている間にもう漫画のことしかというか、なかなか集中できなくて、やっぱりちょっと成績も落ちてきちゃうんですね。で、もうその授業を受けている時間をもったいないと感じてしまって。でもそのころは漫画のことしかない(という感じ)」と振り返る。その際の高校担任の対応を尋ねたところ、「(担任が)家に来てくださって、『やっぱり普通に高校を卒業したほうがいいよ、今だけの感情に流されてはだめだ』という説明をされた」という。

² 投稿を続け、マンガ誌の懸賞欄に名前が出ることもあったが、掲載には至らなかったという。

³ 20人のうち2人が正社員でその他は派遣社員(全員女性。20代が多かったようだ)。正社員も派遣社員も同じ検査の仕事をしてたという。トラブルなどの相談は正社員に聞くという。

⁴ 1日の検査件数を尋ねたところ、「数え切れないな。相当な数ですね」との回答だった。

⁵ ヒアリング時、氏はコンタクトを付けていた。それまではメガネなどは不要だったという。

の仕事を見つけ⁶、派遣会社 b 社に応募したところ、そのまま B 社を紹介されたという⁷。B 社は、大手情報通信系企業から通信回線の設定の業務委託を受けている会社。氏の配属はその営業所（栃木）だった。人員構成は 20 人で、正社員は 2 人（所長と所長補佐）、それ以外はすべて派遣社員だ。ほとんどが営業で、事務は 3 人だった。氏の仕事内容は、顧客からの電話対応、商品説明、営業日誌の作成、顧客が記入した契約書の処理、集計業務など。比較的定型的な業務だという。一通りできるようになるまで 3 カ月ほど要した。氏は事務の仕事は初めて体験するが、先輩の派遣社員から仕事のほとんどを教わり、電話対応なども派遣社員が作成したマニュアルをもとに覚えた。

その後、派遣元 b 社が社会保険を派遣社員に適用していなかったことから、派遣先 B 社の方針で直接雇用が b 社出身の派遣社員に打診され、2008 年 2 月より B 社の契約社員に転換する（この点については後述）。2008 年 9 月、東京に転居するため、B 社を離職。転居後、大手派遣会社の c 社の紹介で、2008 年 10 月～2009 年 6 月に卸売業 C 社で経理補助の仕事につく。予め期間が決まっていたことから、契約期間満了後、2009 年 7 月より食品の小売・卸売業 D 社で経理事務をして現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が派遣労働をするきっかけは、アルバイトの掛けもちをやめるための求人チラシでたまたま派遣を選んだのがきっかけである。その際には時給の高さに惹かれた面もあった。いわばアルバイトの延長で派遣になったといえる。正社員の求職活動は検討していない。求人誌で見る限り正社員の月収は高卒初任給レベルで比較するとむしろ派遣より低い印象だったという。パートやアルバイトなどの非正社員も同様である。しかし、検査業務から事務派遣に切り替えてからは、働きたい仕事内容を選べることも派遣を選ぶ理由となった。

3. 派遣元会社について

これまで派遣登録は、通算で 8 社程度の登録。そのうち、3 社で稼働経験がある。もっとも多く登録した時期は、製造メーカー A 社終了後、事務派遣への切り替えを考えていた時期でその際に 5～6 社登録したのではないかと。なお、東京に転居後は大手独立系派遣会社に 2 社登録⁸し、そのうち稼働経験があるのは 1 社（派遣元 c 社）のみ。勤務地域や職種を

⁶ 氏はこの時、正社員の求職活動をほとんどしていない（ハローワークに一度いったが、賃金が「安い」という印象しかなかった）。「（正社員の）事務の仕事でもやっぱり 13 万とかしかいただけないんですね。だから、そのときはまだ派遣と正社員どっちがいいとかそういう比較はあまりしていなくて、お給料の高さとか目先だけでこっちのほうがいいんじゃないかという感じで探しましたね」という。

⁷ このケースでは氏が派遣会社 b 社にネットで応募したところ、b 社から電話がかかってきて、B 社周辺のファミリーレストランでいきなり面接になったのだという。派遣元 b 社は小規模の派遣会社（所在地は埼玉）だったようだ。

⁸ 登録そのものは派遣会社の栃木支店でやっている。「派遣会社だと引っ越しした住所が決まらないとお仕事を紹介してもらえないので、事前に栃木にいるときから、東京にある派遣会社で探そうと思って、派遣元 c 社と派遣元 d 社（の栃木の支店）で登録をして、（2008 年）9 月の終わりに引っ越しをしたんですけど、そこで引

切り替えるごとに登録数が変化しているが、実際に稼働経験のある派遣会社数は少なく、居住地・勤務地がある程度決まってからは、派遣元を1社に固定して紹介してもらっているタイプと考えてよいようである。

これまでの派遣元の紹介のプロセスについて簡単にまとめると、まず、派遣元 a 社、b 社は求人チラシやネットなどの仕事内容を見て、派遣元に登録し仕事の紹介を得ている。いわば仕事内容から派遣先を先に決めて、たまたま派遣元が決まるパターンである。

東京転居後については、「大手であれば仕事の数もあるだろう」ということで、大手の独立系派遣会社 2 社に登録している。c 社から希望に沿う派遣先 C 社を紹介されているが、この仕事は短期⁹であったことから、C 社の派遣契約終了後、c 社より現在の派遣先 D 社の紹介を得ている。「(c 社は) わりとすぐに紹介してくれました」と語る。

(C 社終了時の派遣元 c 社の紹介プロセス)

「(派遣先 C 社が) 切れるまでに自分で何か書類を書いて、いついつまで切れるのでこういう仕事を紹介してくださいみたいな書類を書いてファクスで (派遣元 c 社に) 流したんですね。それで (2009 年) 6 月の末でこの C 社が終わるので、その 1 週間ぐらい前だったと思うんですけど、そこから (派遣元 c 社から) 紹介がちょっと入ってきていました」。

●現在の派遣元会社について

氏は、東京に転居後、大手独立系派遣会社 c 社で稼働している。派遣元 c 社での仕事の紹介で拘っていることは、時給¹⁰と勤務地 (通勤時間)、仕事内容¹¹ (経理事務) など¹²である。派遣先のフォローについては、「営業担当者による」¹³とのことで、営業担当によって、面接頻度にむらがあるとのことだ。

派遣元の教育訓練やキャリアに関するアドバイスについては、メールで紹介がある程度¹⁴。

っ越したのでということでお仕事紹介をお願いしますという形で (派遣元に) 依頼をして、電話で仕事の紹介をしてもらい、面接という形になりました」という。

⁹ C 社は事業上いくつかのプロジェクトが進行中であり、その関係で経理の買掛金や経費チェック関係業務に欠員が生じていた。そのため、同社はこれを派遣で埋める選択をするが、「最初は 2008 年 12 月とか今年 (2009 年) の 1 月ぐらいまでの仕事だろうと (派遣元 c 社の) 担当から言われてたんですけども、だんだん延び延び、もうちょっといてくれというので、ちょうど (2009 年) 6 月ぐらいにそろそろ落ち着いてきたから (ということに派遣契約期間の終了になった)」とのことだ。

¹⁰ 東京転居時は時給 1,500 円としていたが、C 社の派遣契約終了時は 2009 年 6 月であり、2008 年のリーマンショックを経過していたことから、C 社担当の c 社営業から、景気の悪化後の仕事量の減少について情報を得ており、時給希望額を 1,400 円に引き下げたという。

¹¹ 東京転居直前に簿記 3 級の勉強をし始めていたことから、当初、希望する仕事内容に経理を加えていた。実際に派遣元 c 社は経理補助の仕事 (派遣先 C 社) を紹介している。

¹² 東京転居時には一人暮らしが想定されることから、残業についても「月 10~20 時間ぐらいは平気」と登録時に希望を述べている。

¹³ 派遣先 C 社に勤めていた頃の営業担当者 (女性) は 1 カ月に 1~2 度来ていたが (C 社は短期であるため、契約期間は 1~2 カ月で設定されることが多い)、D 社の営業担当者 (男性) は、D 社での最初の面談以外は 2 回程度しか会っていない (D 社は 3 カ月更新)。氏としては「特にこちらから何か問題があれば電話とかで連絡をすると思うので、特に来ていただいても」という印象になっているという。

¹⁴ キャリアアップ講座の紹介などが 2 週間に 1 度程度、全送信で派遣元 c 社から来るのだという。

営業担当者からキャリアのアドバイスのようなものはないという。派遣元の教育訓練の全容については「詳しく知らない」と語る。氏は、これまでパソコンスキルや資格について、自己負担で自力で開発してきたタイプであり、今のところ派遣元の制度に頼る必要はないと考えているようである。キャリアについて派遣元に相談したいと思うこともない。

4. 現在の派遣先について

以下、比較のため、派遣先 C 社と D 社についてそれぞれまとめる。

●派遣先 C 社について

派遣先 C 社は、食品や貴金属、環境の卸売業を営んでいる会社。氏の所属する部門は経理部。人員構成は 15 人（課長 1 人、正社員 12 人、派遣社員 2 人（氏含む））。氏の仕事内容は、買掛金処理、各営業所の経費関係の書類チェック、残高確認業務などの経理補助事務。初めての経理事務だが、氏は 2 カ月程度で一通りできるようになったとしている。その習得では、特に経理用語になれるのに戸惑った。しかし、ちょうど簿記 3 級を勉強している最中でもあったことから、テキストと実践の両面で学ぶことができ、C 社の経験は「プラスだった」と当時を振り返る¹⁵。仕事内容は定型的との認識。正社員は経理事務全般の仕事をしており、派遣社員はその補助であることから、正社員と派遣社員は全く別の仕事をしている。派遣社員（2 人）は両方とも経理補助でほぼ同じ仕事をしている。

職場は同じ年齢の女性が多かったこともあり、正社員とのコミュニケーションも良く、人間関係も良好。アフター 5 の飲み会も結構あった。今でも当時の同僚との付き合いがあるという。福利厚生面で正社員と区別を感じることもない。

（経理用語について）

「（経理用語には）いろいろ勘定が出てくるんですけど、それがもう最初はわからなかったんです。けど、だんだん聞いているうちに（自身で）勉強もしていたので、その辺はなじみのある言葉だなとは思えるようになったんですけど」。

●派遣先 D 社について

現在の派遣先 D 社は、食品の小売・卸売業。氏の所属する部門は経理部。人員構成は 10 人（部長 1 人、課長 1、正社員 4 人、嘱託社員 1 人¹⁶、派遣社員 3 人（氏含む））。氏の仕事内容は、請求書の発行、経費伝票入力、残高消込など。D 社用にカスタマイズされた会計ソフト等を使って作業を行っている。前任者は派遣社員。仕事は 1 カ月程度で一通りできるようになった（前の派遣先 C 社の経理事務経験が活かしたという。C 社の業務内容のほうが難易

¹⁵ C 社の経理ソフトは SAP を使っていた。氏によれば、経理ソフトで大きな違いがあるわけではないが、SAP は比較的大手の企業で使われている場合が多く、これを経験できたのもよかったという。

¹⁶ 嘱託社員は、定年した正社員のようなものである。

度的には高かったとの認識だ)。入社何年目の仕事と思うか尋ねたところ、だいたい入社 1 年目ぐらいの仕事ではないかという。仕事内容は定型的なものが多い。

派遣先の正社員と比較すると、正社員と派遣社員では全く違う仕事をしている。正社員は、より難易度の高い経理事務や固定資産の管理などをしており、嘱託社員は入金チェックをしている。派遣社員同士でも、それぞれ担当は違う（1 人は現金管理、もう 1 人は嘱託社員補助）。職場の人間関係は良好。福利厚生面で正社員と区別を感じることもないという。

5. 能力開発、スキルについて

●職業変遷とスキル

氏には正社員経験はない。その職業変遷は、高校卒業後のレジや接客のアルバイトに始まり、派遣社員になってからは製造現場の検査業務から事務派遣に切り替わることで大きく変化した。事務派遣の最初の経験は、通信回線敷設会社 B 社の営業所でのものであり、その職場は所長・所長補佐以外はすべて派遣社員だった（営業所の規模は 20 人程度）。ビジネスマナー¹⁷や仕事の進め方の基礎を派遣社員から学んだことになる。また、東京転居後は、大手の卸売業 C 社で働くことができた経験も大きい。「(C 社では) お茶出しとか法人対応とかもあったので、その辺は身についたなと思う。(中略) (お茶出しの経験も) 何かちょっと OL っぽいって思いながら (やれた)。(中略) ほんとうに田舎で育ったので、ガラス張りのオフィスで働きたいとか思っていた。それが C 社もそのとおりの感じだったので、それはすごいうれしかったですね」¹⁸と当時を振り返る。

しかし、氏の職業経験の幅を広げたのは、資格の取得などに代表される自学自習と派遣会社による仕事紹介機能によるところが大きいようだ。氏は、検査業務から事務派遣に切り替える際にも自身でパソコンスクールに通った。東京転居が決まった際には、B 社を離職する前から資格取得に取り組み始め、PC 関係の資格のみならず、秘書検定 2 級も取得し、簿記にまで広げている。簿記を始めた理由は、ネットで「有利な資格ランキングの上位に挙がっていたからだ」という。東京で働くことが決まっていたため、派遣で仕事の紹介を得るためには資格が必要と考えたようだ。いわば、氏は必要なスキルについて自発的に考え、自ら切り開いてきたタイプである。しかし、資格を取ったとしても、派遣会社が希望に沿った仕事を紹介できなければ意味はない。氏の場合、簿記勉強中の段階で経理事務の希望を派遣会社に出したが、経理補助（短期派遣）という比較的未経験でも対応可能な仕事を c 社によって

¹⁷ B 社が大手通信系会社を取引先としていることから、ビジネスマナーは取引先とのやり取りが伴うためとりわけ重要だったようである。氏はマナーを、「先輩の派遣社員の方が一応軽くマニュアルをつくってくれていて、こういうときはこうしたほうがいいよみたいな、軽くですけどそういうのがあったので、それを見て」覚えたのだという。

¹⁸ 考えてみれば、氏がそれまで経験した事務は非常に小規模な組織のものだった。その点、大手の経験は貴重だったのだろう（ある意味で、正社員（OL）の疑似体験ができたとの感があったのかもしれない）。検査業務で顕微鏡をのぞき込む日々のなかで、氏が垣間見ているのはまさに「ガラス張り」のオフィスの中で働く事務の姿であったことを想起されたい。

得ることができた。事務系でもより専門性の高い経理事務に転換できたことには、派遣会社の紹介能力が効いた面があると言えそうである。もっとも、氏が派遣先で働き始めてから、会社での仕事の進め方やマナーなど、実際に働いてみなければ分からないことに関心を示していることにも注意がいる。簿記を自学自習する際に戸惑う経理用語も、実務経験を通じて、「なじみのある」ものとなった。つまり、資格や派遣会社の仕事の紹介機能は、キャリアの幅を広げる上で一つの契機となるが、実務経験の積み上げやキャリア形成は、派遣先の仕事内容が大きく影響を与えていることがうかがえる。

(B社で初めて事務派遣を経験する際の印象)

「パソコンとかの操作は全く問題はなかった。そんなに難しくなかった。(B社は)マクロとかもそんなに使わないところだったので、その辺は全然問題なかったですけど、やっぱりマナーというかB社取引先とのやり取りの中でどうするかとか、そういうほうがなれるのは大変だったですね」。

(資格を取る理由)

「(資格を)多分取らないと今後やっていけないというか、取ったほうが(派遣会社からの)お仕事の紹介が多くなるかなと(思っ)て」。

●現在の派遣先でのスキル

氏のスキルの強みは、「PCと簿記」だという。一方、派遣先で求められている能力について尋ねたところ、「正確さ」と答えた。氏の経験によれば、経理だけでなく事務派遣はすべて「正確さ」が求められているのだという。「早さというより正確さですね。多少時間がかかってもそれが間違っていたら意味ない」とのことだ。

これらの能力を派遣先、派遣元に評価されていると感じるか尋ねたところ、派遣元も派遣先も「全くない」という。「もうほんとうにやる仕事も限られてしまっているんで、幾ら自分がスキルアップを隠れたところでしていても、それを発揮するところがない。見ていただけない場がないという形ですね」と語る。氏によれば、派遣先は、派遣社員が与えられた仕事をできるかどうか、正確にできているかに関心があるのであり、派遣社員のスキルアップには関心がないというのである。

派遣社員をやりながら能力開発できるかと尋ねたところ、「できると思うが、自己で勉強するしかない」という。ただし、派遣社員には限られた仕事しか割り当てられないとの認識もあり、正社員に比べれば、能力開発は「(派遣先では)なかなか難しい」との認識も示した。

(派遣社員に派遣先が求めていること)

「派遣は与えられた仕事をいかに正確にできるかという形になっちゃうのかなと思ってしまうんですけど」。

(派遣社員と比較した正社員の能力開発機会について)

「やっぱり正社員だと2年目、3年目とか定期的に研修があるじゃないですか。それはすごいうらやましいなと思って。あとは、責任という意味では派遣も責任感はもちろんあるんですけど、社員さんだとそれより重くなってきて仕事内容もちろん重くなってきたりするので、そういうのを見ていると、やっぱりやりがいは正社員のほうがいいのかと(思います)」。

6. 時給額、派遣料金について

派遣先D社の時給額は1,580円。時給額の変化は地域相場(東京相場)と簿記資格によっているとの認識だ。現在、希望する時給額は1,600円以上。これまでに同一の派遣先で時給額が上がった経験としては、通信回線敷設会社B社がある(後述)。これまでに時給額の引き上げを自ら相談したことはない。

派遣料金については知らない。知りたいか尋ねたところ、「知りたいと思いますね、どのぐらいなのかなというのとは」との返答だった。週当たりの労働時間は約37.5時間。残業はほとんどない。「もっと残業をしたい」という。月10~20時間ほどの残業が理想だという(だいたい残業代で3万円程度になる)。年休取得については満足している。

●通信回線敷設会社B社の時給上昇経験

これまでに同一の派遣先で時給額が上がった経験としては、通信回線敷設会社B社がある。働き始めた当初(2004年6月頃)は、時給額1,000円だったものが、2004年秋ごろ派遣先B社側の申し出で250円上昇し1,250円になった¹⁹。その理由として、B社は会社全体の経理を外部委託していたが、その委託会社(以下、「経理委託会社B'社」と略)が氏の働くB社営業所に視察に訪れた際、氏の働きぶりに比べ時給額が低いことに気づき、250円の上昇を派遣元b社に打診したのだという。その後の処理として、半年間ほど、時給額1,000円はそのままに、250円のみが直接(派遣元b社を経由せず)、経理委託会社B'社から払われるという二重状態が続いた。半年ほど経った頃に処理が複雑ということで、派遣元b社から一括で時給額1,250円が振り込まれることとなった²⁰。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元に対する満足度については、満足している。氏によれば、「有休の関係や保険等の手続きが面倒なので、派遣会社は変えたくない」という。

一方、現在の派遣先D社の満足度は、「まあ満足」という程度で、100点満点中60点だという(前の派遣先C社の点数は90点)。現在の派遣先の問題点に尋ねたところ、「手待ち時

¹⁹ 月収レベルでみると、時給額1,000円の時は月16万円(残業して20万円前後)だった。これが時給上昇で1,250円となると、月25万円前後となった(残業が多かった時に30万円に達したこともあったという)。

²⁰ 氏によれば、派遣元b社一括で時給額1,250円が支給されるようになった際に、派遣元b社出身の派遣社員すべての時給額が上昇したとの話を後に聞いたそうである。氏の時給上昇が他の派遣社員にも波及したようだ。

間と残業が少ないこと」をあげた。他の派遣社員も手待ち時間があるようなので、ほとんどこの点で相談したことはない。手待ち時間があるので他にやれる仕事がないか上司に聞いたことがあるかを尋ねたところ、「最初は言おうかなと思ってはいたんですけど、もともと入っている同じ課の派遣の子が言ってもないよっていうか。ほんとうにないからという話を聞いちゃうと、もう言ってもだめかなと思って。まだそれは言えていないですね」と答えた。

現在の派遣先でいつまで働きたいか尋ねたところ、D社は基本的に「更新が続くだろう」との観測を示したが、「もっと経理の仕事がしたいという想いが強くなってしまうと、やっぱり違うところがいいのかなと思ってきてしまいますね」などと、良い派遣先があれば変わりたいとの意思を示した。

(手待ち時間について)

「今、大体でも午前中忙しくて、午後になるともう大体落ち着いてきちゃうので、午後3時、4時ぐらいにはもう一通り終わっちゃっているときもある。そういうときはほんとうに1時間半とか(手待ち時間がある)。結構、今の会社だとほかの課の女の子もやっぱり同じようなことを言っていて、それぞれ手待ち時間は(あるみたいですね)」。

8. 派遣社員として働くことについての考え

派遣社員として働くことについては満足していない。その理由は能力開発の機会がないことと、雇用不安定である。雇用不安については、「今わりと派遣切りとかいう話もよく聞くので、そう考えるとやっぱり基本的に3カ月更新になってしまうので、ちょっと不安定かなと思いますね」と語った。なお、満足している点は、サービス残業がないこと²¹と、「残業はしたいと思っているんですけど、あがりやすい」ことだという。

9. 正社員への求職活動の有無

派遣社員になってからの求職活動についてはB社離職時後(2009年6月頃)に、ネット求人を中心に試みたことがある。その際には、氏が高卒であることから学歴にかなりハードルを感じたという。未経験の経理事務を中心に3社応募したが²²、いずれも面接にはたどり着かなかった。紹介予定派遣も希望したが、紹介はされなかった。紹介予定派遣は、今後も希望する予定はない。これまでに直接雇用の打診の経験は、通信回線敷設会社B社で契約社員への転換経験が一度ある(この点について後述)。なお、現在の派遣先D社は派遣社員を直接雇用した前例はなく、氏自身もその見込みはないと思っている。

²¹ 氏と交友関係のある正社員で、サービス残業のある人が見られるのだという。

²² 応募した会社は、会計事務所、出版系の会社、IT系の会社で、いずれも小規模だったという。

(B社離職後の求職活動について)

「そのときは一応ネットで幾つか正社員の仕事も見るとはありますが、大体大卒とか、専門学校卒業からとあって、まずそこでもう私、高卒なので、そこでもうだめになってしまうんですね。高卒以上オーケーでもレジュメみたいな履歴書みたいなのをネットで送るんですけど、それも3カ所ぐらい送ったんですけど、やっぱりご縁がないという形で断られてしまって、面接にも至らない形になってしまって。とにかく仕事を早く見つけなきゃいけないというのもあったので、また派遣でという形で（やろうと思った）」。

●通信回線敷設会社B社からの直接雇用の打診経験

氏は、2004年6月頃から通信回線敷設会社B社で働き始め、2008年1月頃にB社から契約社員としての直接雇用の打診を受けている。直接の原因は、派遣元b社が派遣社員に社会保険を加入させていなかったことである²³。B社で働くb社出身の派遣社員（営業など）のなかで、社会保険未加入についてb社に相談した者がいた。そこで、b社が「合同の説明会を開いて移りたい人はB社に契約社員として移るという形」にしたのだという²⁴。当時B社営業所には20人ほどの派遣社員がいたが、打診を断ったのは5人程度²⁵でそれ以外はすべて契約社員になった。

転換後の処遇については、「お給料自体は変わらなかった。（中略）変わったのは保険の問題だけで、あとは全く変わっていないという形」という。つまり、そもそも社会保険未加入から生じたことだけに、不足した社会保険を加入させること以外、派遣元b社の労働条件を派遣先B社はすべて引き継いだようである。給与の支給方法も契約社員でありながら、月給制ではなく時給制のままだった。b社は通勤費で定額1万円を支給していたが、この点もB社はそのまま引き継いでいる。B社で働く人員構成は変わらず、契約社員転換後も仕事の内容は全く変わらない。

²³ 氏によれば、B社の事務の派遣契約内容は、一般事務（自由化業務）だったようである。氏が働き始めて直接雇用の打診を受けた頃には3年7カ月ほど経過しているが、打診は、期間制限の関係では全くない。実のところ、氏は当時、同僚の派遣社員（先輩）と期間制限について話し合ったことがあるという。双方よくわからなかったため、氏が働き始めてから3年経つ時期に、期間制限について、氏自身で派遣元b社に尋ねたことがある。「何か事務の仕事で3年までしかできないんじゃないんですかって、（中略）何かちょっと心配になって、こういうの聞いたことあるんですけど大丈夫なんですかって言ったら、ちょっと調べますみたいな話」になったという。c社の対応は、「それは何か結局、多分だめなことなんだろうけど、何か事務的な書類を場所を違う支店にしたりとかという裏のものにすれば平気ですみたいな形」にしたようだ。どうも、c社は、働く場所は同じだが、書類上は違う場所で働いたことにしたようである。

²⁴ 氏の話の総合すると、まず派遣社員から派遣元b社に相談がなされ、派遣元b社と派遣先B社との協議で、契約社員であれば転換させてもよいということに落ち着いたようだ。なお、派遣社員の契約社員転換を派遣元b社が勧めた理由の詳細はわからないが、氏の推測として、派遣元b社は埼玉県を中心に事業を営んでいる派遣会社だったことから、栃木を営業先とすることに積極的になれなかったことがあるのではないかと、とのことだった。b社のフォローについて尋ねたところ、「最初のうちは来ていましたね。結構1カ月に1回。多いときは二、三回は最初のうちは来ていました。（でも、）だんだんやっぱり来なくなってきて、電話でのやり取りだけ」になってきたという。

²⁵ 打診を拒否した人の理由はわからない。氏によれば、税金の関係で50代あたりの人で拒否するものがいたようだ。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は、学歴と実務経験。氏は企業が採用で派遣の経験を実務経験として見てくれないことが障害だとしている。

(派遣の実務経験について)

「派遣って何年やってもスキルにならないというか。(中略)(企業は派遣を実務経験として)見てくれないというのが結構多いので、そうなっちゃうと、もう私は派遣しかやってきていないので。」

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいうと、「登録型派遣社員を続ける」とのことだ。理由は、氏には現在、結婚を前提に交際している男性がいるため、「この状態では(就職活動をして)採用されないだろう」と思っているためだ。氏は、現在、簿記2級を勉強中であり、当初は資格が取れ次第、経理事務の就職活動をしてみたいと考えていた。しかし、2009年8月に結婚が現実味を帯びてきたため、当面は正社員の求職を断念した。なお、結婚後、派遣社員の継続が難しくなったら、家庭に入り、パートなどの働き方をすることも視野に入っている。

正社員になるうえでデメリットと考える点を尋ねたところ、仕事と私生活の両立が難しいことや、労働時間が長くなること、休暇が取りづらいことをあげた。

その他、登録型派遣から「期間の定めなく雇用される派遣社員」への転換についても尋ねたところ、「これはすごくいいと思いますね」などと回答した。ただし、期間の定めなく雇用される派遣社員よりも、人間関係が長期的に続く正社員になりたいとのことだった。

(正社員の求職活動について)

「今は簿記2級とかのもうちょっと上の資格も取って就職をしたいと思っていたんですけども、正社員になりたいと思っていたんですけど、今年の8月に結婚の話が出て、それを考えると今から就職しても会社に迷惑をかけてしまうのかなというのと、あとは余計とってもらいづらくなるじゃないですか。だから、それはもう今考えると無理だから、やっぱり派遣かちょっとパートとかになってしまうのかなというのはありますね。」

(「期間の定めなく雇用される派遣社員」と正社員との比較)

「やっぱり正社員だと長く勤めると、人間関係(ができる)。派遣だとその都度、知り合いは増えるんですけど、長くおつき合いできる方が少ないので、その辺はやっぱり正社員のほうが信頼できる先輩とか同期とか(ができる)。何か同期がすごいうらやましいなと思って。ほんとうに派遣って同期がいなくて、同期がいるのはすごいうらやましいって思いますね。」

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスについて尋ねたところ、仕事6:生活4、あるいは仕事7:生活

3 ぐらいが理想だという。現在の働き方は仕事 6 : 生活 4 ぐらいで理想に近い状態。私生活での趣味は今は特にない。仕事は生計維持の手段にすぎないという考えに共感するか尋ねたところ、「今は、共感はあまりできない」とし、働きがい重視の姿勢を見せた。

今後結婚したら働き続けたいか尋ねたところ、結婚したらフルで働きたいが、子供が生まれたら「ちょっとフルだと難しいと思うので、その場合はパート・アルバイトとかになりますね」とのことだった。子供が大きくなっても「やっぱり難しい」と答えた。「今、正社員でも育児休暇とって戻れなくなっている方とかもいらっしゃるという話を聞くと難しいのかな」とのことだ。

12. 現在の家庭環境について

氏は結婚間近であることから、現在、パートナーと 2 人暮らし。氏の世帯年収は 680 万円（氏の年収は 280 万円）。氏の実家の家族構成は両親と、姉、弟で氏を含め 3 人姉弟（長姉はすでに結婚独立。弟も結婚し両親と暮らしている）。実家は持ち家。氏の父親は飲食店経営。

貯蓄のルールについては、「月に一応 3 万円ずつはためていたんですけど、やっぱり何かしら出ていくお金が多かったりしてあまりたまっていない」とのことだ。節約の工夫については、外食はほとんどせず、弁当を毎日持参するようにしているという。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、能力開発（研修の無料化など）をあげた。また、残業時間が一定程度あってほしいこと、通勤費の支給などもあげた。その他、派遣契約が終了したら、次の派遣先が 1 カ月以内に見つからないと、保険関係や有給休暇がリセットされるので、「1 カ月って短いんですね。それもちょっと長くしてもらいたい」とのことだった。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
2002年3月	19歳	高校(通信制)卒業。		マンガ家になりたく、マンガを描く時間を確保するため、普通科高校の2年2学期に通信制高校に編入。2002年3月、通信制高校を卒業。	中学、高校段階でパソコンの授業はあった。
2002年4月～ 2002年10月	19歳	小さな地元パン屋でレジ。時給額720円。	アルバイト	高校卒業後、マンガ執筆とアルバイトを両立して働く。パン屋は週2～3日働く。	
2002年4月～ 2003年9月	19～20歳	ハンバーガーチェーン店でレジや調理。時給額700円。	アルバイト	パン屋とかけもちで、週2～3日働く。担当はレジや調理。	バイトのシフトは店長の裁量のため、希望の時間帯になかなか入れず、バイトのかけもちをする。
2003年3月～ 2003年10月	19歳	ファミリーレストランでバイトで接客。時給750円。	アルバイト	一時ハンバーガーチェーン店のバイトなどとかけもちする形で、週3日ほどファミリーレストランの接客で働く。	
2003年11月～ 2004年5月	19歳～20歳	製造メーカーA社で検査業務に従事。月収13～15万円ほど。	登録型派遣	この当時だんだんマンガを描かなくなっていった。アルバイトの掛けもちをやめて、一カ所で働こうと思い、求人誌の仕事内容や時給を見て派遣登録。A社の仕事を紹介される。A社では携帯電話の内部の基盤の検査業務。顕微鏡を見て不良品をはじく作業である。	A社で検査業務につき始めてから、事務職になりたいと思い、2004年初頭よりパソコンスクールに通う(就業時間後に2年ほど通う。トータルで60万円ほどかかった。自費)。
2004年6月～ 2008年1月	20歳～24歳	通信回線敷設会社B社の栃木営業所で派遣社員として事務。当初、時給1000円。月給15万円(残業があれば20万円前後)。通勤費で月額1万円支給。	登録型派遣	事務職になるためA社の派遣契約を自ら終了。ネットで事務職のB社の仕事を見つけ、派遣会社b社に応募したところ、そのままB社を紹介された。B社は、大手情報通信系企業から通信回線の設定の業務委託を受けている会社。氏の配属はその営業所だった。人員構成は20人で、正社員は2人(所長と所長補佐)、それ以外はすべて派遣である(ほとんどが営業で、事務は3人)。	2004年12月、栃木県で一人暮らしを開始。2007年あたりで、MicrosoftのMOUSEや、エクセル、ワードのエキスパートの資格など取る。
2008年2月～ 2008年9月	24歳	通信回線敷設会社B社で、派遣社員から契約社員に転換して働く。	契約社員	派遣元b社が社会保険を派遣社員に適用していなかったことから、派遣先B社の方針で直接雇用から社出身の派遣社員に打診され、2008年2月よりB社の契約社員に転換する。東京に転居するため、B社を離職。	2008年6月、秘書検定2級を取得。2008年9月、テキストで簿記3級を勉強し始める。
2008年10月～ 2009年6月	24～25歳	卸売業C社で派遣社員として経理事務に従事。時給1550円。残業は月10時間程度。年収は300万円ほど。	登録型派遣	大手独立系派遣会社c社に登録し、C社を紹介してもらった。もともとC社の人手不足を派遣で補う形だったため、期間が繁忙期であらかじめ決まっていたが、C社の事情でのびのびに伸びて、2009年6月、派遣期間が満了する。	2008年10月、東京に転居。
2009年7月～	25歳	食品の小売・卸売業D社では派遣社員として経理事務に従事。時給1580円。残業はほとんどなし。年収(換算)280万円ほど。	登録型派遣	C社終了後に派遣元c社から次の紹介として、D社が紹介され、現在にいたる。	2009年3月頃から簿記学校に2カ月程度通っている(費用6～7万円)。

NO.69 31歳未婚・男性・経理事務・正社員経験あり

(インタビュー年月日：2009/11/21 レコード担当：奥田栄二)

1. 主な職業経歴

地元千葉の大学に進学するも、在学中、就職氷河期であり、大手・事務系を中心に就職活動が続けたが内定を得ることができず¹、卒後は大手コンビニエンスストア会社 A 社の本部アルバイトとして事務アシスタント業務に従事した。「どうしても大学 4 年間では(就職先を)いまいち決め切れなくて、特にやってみたくとか希望するところの話も進まなかったのも、そのまま卒業してアルバイトで道を探っていくことになりました」。卒後、「モラトリアム」的な感じもあったという。

A 社は求人誌で見つけた。「自分の望む勤務形態にほぼ近いフルタイムのアルバイトで事務系の仕事をやれる」などの考えから、2000 年 4 月より A 社でアルバイトをすることとなる。2001 年 9 月頃から機会を見つけ、断続的に上司等を通じて、正社員登用の希望を伝える²。しかし、2002 年 1 月、A 社より「(本部業務では)今は新卒以外でそういった形の登用は考えていない」との回答を得、正社員登用の見込みがないことがはっきりしたことから、2002 年 3 月離職している。

その後、正社員の求職活動と併用する形で、2002 年 4 月からコールセンターの短期派遣(日雇派遣系)を始める。2003 年 4 月に、正社員登用の可能性のある仕事を紹介できる派遣会社 a 社を求人誌で見つけ登録。契約社員登用の可能性のあるコールセンター B 社でオペレータとして顧客対応や一般事務に従事することとなるが、派遣元 a 社の業務縮小により 2003 年 10 月、派遣契約を終了した。

派遣契約期間終了後、タイミングよく知人の紹介で、2003 年 11 月、ソフトウェア会社 C 社(正社員 20 人ほど)に正社員(プログラマー)³として就職することとなる。しかし、長時間労働により体調を崩し同社を 2007 年 10 月に離職。失業手当を受給しつつ求職活動を開始するも就職活動がうまくいかず 2008 年 5 月頃に断念。再度、旅行関係のグループ系派遣会社に登録し、旅行会社 D 社の短期派遣の後、2008 年 6 月に運輸会社の関連企業(財務関係) E 社で経

¹ 就職活動は 3 年次の 12 月頃に開始し、30 社ほどにエントリーし、10 社ほど面接を受けたという。業態としては、生命保険、商社、化学メーカー、食品メーカーなど。4 年次の 10 月には就職を断念し、資格試験(司法書士等)の可能性なども探っていた。「もともとは法学科にもいたので、そういう資格試験系の何かを取るという選択肢もあるのかなというのと、あとは周りではぼちぼちそういう選択、要するに就職はしない選択をする人間もぼつぼつ出てきて、あるいは大学にもう一年籍を置くという人間も出てくるような感じの中で、自分もそういう方向になった(就職活動を断念)というところはありますね」という。

² A 社本部では、フォーマルな制度として登用制度はなかった。前例も「遠い昔はともかく」その時期にはなかった。

³ 氏は大学在学中に UNIX のスーパーコンピュータのプログラムの講義を受講している。また、個人的にホームページを作成するという趣味も持ち合わせていた。そのため、比較的、プログラムには親和性があった。しかし、C 社に入社後半年ほど、初歩からプログラムを先輩の指導のもと学び直している。

理事務に従事し現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が初めて派遣登録をしたのは、初職であるコンビニエンスストア会社 A 社（本部）のアルバイトを離職後、求職活動と併用して働くために派遣社員（コールセンターの日雇系の派遣）を選んだのがきっかけ。求職活動は、2002 年 4 月から 8 月ぐらいにかけて行われていたが、経済的に続けられなくなり、求職活動は断念。その際、派遣社員を続けることとなった。

氏は当初、求人誌や知人の紹介を通じてこれらの派遣会社に登録していた。短期派遣をしながら求職活動をしたが正社員就職を断念すると、初職 A 社でもアルバイトからの正社員登用を希望したように、正社員登用の可能性のある仕事を紹介できる派遣会社 a 社に登録をするようになる。その後、氏はソフトウェア会社 C 社で正社員をすることとなるが、その離職後、求職活動⁴を続けるなかで⁵、現在のグループ系派遣会社 b 社に登録する。ここでも正社員登用の可能性のある仕事の紹介を希望し、現在の派遣先 E 社の紹介を受けている。

3. 現在の派遣元会社について

派遣登録は、これまでに 5 社登録しており、そのうち稼働経験があるのは 4 社である。

現在の派遣先での仕事の紹介で拘っていることは、正社員登用の可能性及び、通勤費の関係から勤務地である。b 社のフォローについては、「年に 5～6 回程度で面接の機会もある」という（契約期間が 6 カ月更新）。b 社はグループ系派遣会社であるため、契約更新時期にかかわらず、営業担当者が取引先に顔を出すついでに派遣社員とも面接をする感じのようだ。派遣元の教育訓練については、ビジネスマナー研修（必須）を受講したのみ。

<派遣会社に登録する理由：正社員登用への期待>

「僕の場合だと、もうちょっと面接とかの展開を見ても（うまくいかない）、どこかに一たんクッションを置いてから入っていく形（派遣で入って派遣先に正社員登用をする形）じゃないと、そういう安定した身分は難

⁴ 氏は C 社離職後の求職の際にプログラマー業界を選んでいない。これは、C 社での業務内容がデータ通信会社のデータベースの管理をメインとした仕事であり、プログラマーとしてキャリアアップしづかったことによる。また、プログラマーで身体を壊したことも大きい。「だから自分の年齢とかも考えるとこの年ではちょっともう（プログラマーは無理）。新卒の子を促成栽培したほうが早いみたいな話になるし。ですから年齢とやっぱり経歴が、もともとスタートも遅かったので追いついてこないというところがきっかけですね」と語る。

⁵ C 社離職後の求職活動では、ハローワークの通所に加え、人材紹介会社（3 社）の登録を行っている。この場合の職業紹介の方法とは、まず人材紹介会社から紹介案件が氏の元にメールで送られる。当該紹介会社には氏の職務経歴書、履歴書が保存されており、本人がすることと言えば、応募するか否かの送付ボタンをクリックするのみである。送付ボタンを押せば、すなわち会社に応募したことになる。このようなプロセスで氏は 100 社ほど応募した。しかし、面接に行きついたのは 10 社（ゲーム関係、金融、メーカー等）であり、そのいずれも内定にはいたらなかった。なお、ハローワークでの求職活動では、そもそもハローワークの立地が自宅から離れていること、またハローワークのインターネットサイトのレスポンスが遅いということから断念したという。

しいだろうなという感じで、その中である程度自分の希望する勤務地だったり、時給的なものであったりとか、あるいは将来の部分の見込みがあるかどうかというところで選んできましたね」。

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先は、運輸会社の関連企業（財務関係）E社の資金事業部。人員構成は20人（センター長1人、部長2人、課長2人、正社員6人、契約社員8人⁶、派遣社員1人（氏本人））。

氏の仕事内容は、2008年8月～2009年8月まで入金関係をしており、それ以降は出金関係を担当している⁷。これらの仕事は先輩格の人からフォローを受け2～3カ月程度で覚えた。

仕事内容は、定型的な仕事が多いという。派遣先の正社員と比較すると、正社員は資金繰り関係の仕事をしており、派遣社員とは全く別の仕事をしている。契約社員と派遣社員はほぼ同じ仕事をしている⁸。違いは、イレギュラーが生じた場合で、その際には契約社員が判断する。「要するにふだんやらない仕事、イレギュラーな全くふだんの出金の仕事とは関係ない仕事が僕の場合（自分には）は回ってこない」という差だという。

職場の人間関係は良好で、上司（正社員）と食堂で食事をすることもある。福利厚生面で正社員と区別を感じることはない。

これまでの氏の派遣社員としての仕事内容の変化をみると、当初はコールセンター業務をしていたが、正社員でのプログラマー経験を経たうえで、現在、経理をしている。

5. 能力開発、スキルについて

氏のスキルの強みは、「適応能力（例えば、システムに対する先入観のなさ・理解力）」という。氏が「システム」という用語を使うのは、氏の考える経理とはSAPソフトを利用したデータベースであるとの認識があるためである⁹。その意味ではC社（正社員）の経験が生きたといえる。なお、経理の知識については、先輩格のOJTによっているが、2009年3月ぐらいから、簿記の通信講座（3級、2級）を受講している（自費）。

派遣先で求められている能力は、臨機応変に対応する能力、処理スピード、正確性である。スキルや能力を上がったことに対して評価されていると思うかについては、「評価されてい

⁶ ここでの契約社員は、「派遣社員からなったのが大半で、残りは別会社の契約社員だった人がグループ内で移籍してきたというケース」だという。E社は派遣社員を契約社員の採用ルートの一つと考えているようである。

⁷ 入金関係に比べ出金関係のほうが取引先に振込指定の関係などイレギュラーな面があるようだ。資金事業部の仕事の難易度は入金関係、出金関係、資金繰り関係の順に高くなるという。

⁸ 氏によれば近年、正社員と契約社員との仕事の差はなくなりつつあるという。従来は、資金繰りは正社員という区分けがあったが、正社員が休んだ場合に契約社員が資金繰りを担当するようなシフトがされつつある。

⁹ そもそも、氏がE社で働くことができたのは、C社でのプログラマーやデータベースの管理・構築の経験を買われた面がある。E社は経理ソフトとしてSAPを使用しており、財務データはデータベースの一種と言えなくもない。また、E社は氏を受け入れる時、資金事業部だけでなく、グループ内銀行部門（企業内金融を扱う部門で、取引先の情報を登録・管理する仕事がある）へのゆくゆくの配属も検討していたという（同部門は、経理システムのデータを取り込む作業がある）。氏の派遣元b社はグループ系派遣会社であるが、E社も含めグループ企業であることから、あたかも配置転換のように派遣社員の仕事が決められる面があるようである。

る」と感じている。ただし、派遣元ではなく、派遣先からである。派遣先の上司（センター長等）は、必要な資格についてアドバイスもしているようである。入金から出金に仕事が変わった時にも評価されたと感じた。「やっぱりいろいろな人が誰でも代わりができるように、誰が休んでも誰かしら対応できるということで、スキルをアップさせる、育ててもらおうとしているという感じは持っています」という。

派遣社員をやりながら能力開発できるかという設問については、「仕事自体が能力開発になっているケースも大いにある」として、「プラス、独学」で能力開発ができると回答した。

（スキルや能力が上がったことに対する評価）

「まあ、（派遣先 E 社からは）評価していただいていると思います。派遣元（b 社）はあまり知らないんじゃないかなと。派遣元が言っているのは、「特に何らかの指摘もある人はいるんだけど、あなたの場合は特にいままでどおりやってください」としか言われなかった。「ここを直したほうがいいよ」というのはないんですか」と言ったら「ないです」という評価ですね。派遣先は、評価もしていると同時に、契約社員になったとき、「これを持っていると手当が出るから勉強したほうがいいよ」とかそういう言われ方をしまして、それで簿記 2 級にも取り組んでいる感じですね」。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在の派遣先の賃金は 1,500 円。同一の派遣先での時給上昇の経験はない。時給額上昇の相談について尋ねたところ、交通費の支給について派遣元に相談したが、「できない」と回答があった。派遣料金については「知らない」との回答した。

E 社での労働時間は、週 5 日で週 40 時間。残業時間は月 10 時間程度。年休取得については取りやすく満足している。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元・派遣先に対する満足度については、派遣元についてはフォローが適切であり更新の連絡もあるため 100 点満点。派遣先も 100 点満点の満足度だという。

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣社員として働くことについて、契約社員登用が織り込み済みということで満足している。しかし、雇用不安定や賃金（ボーナス、諸手当）で不満は感じている。

9. 正社員への求職活動の有無

求職活動は先述のとおり、これまでにその節目ごとに行っている。紹介予定派遣については、派遣会社 b 社に登録の際に希望していた。今後についても、E 社の契約社員登用がなければ使ってみたいという。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は年齢である。就職の難しさや面接もハードルだ。氏は転職できる上限年齢を、「キャリアの積み方によって経歴に空白がなければ40～45歳でも大丈夫だろうが、何の経験もなければ30歳が限界」などという。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいうと、E社で契約社員（経理事務）に転換する。そのために簿記2級取得のための勉強中だ。E社には明確に登用制度があるわけではない。通常2年程度勤務したうえで4月に派遣社員を契約社員に転換する慣行がある。派遣社員と比べての契約社員の待遇であるが、勤務時間に変化はないが、賞与（約1カ月分、年2回）・交通費が支給され、年収ベースでは「おそらく増えると思う」¹⁰とのことだ。

E社で契約社員になってから、仮に正社員に転換できない場合はどうか尋ねたところ、「ある程度正社員の目がないということがはっきりするのであれば、あとは条件次第ですよ、成長できるかとか」などとしており、条件次第で転職する可能性を示唆した。

（登録型派遣社員から「期間の定めなく雇用される派遣社員」への転換という考え方について）

「例えば、現実には働けるときに条件が切り下げられるんだとしたらどうなんだろうと思うことがある。あと、「期間の定めなく雇用される派遣社員」が嫌な人にとってどうなんだろう。僕自身は失業の不安が取り除かれるという意味では賛成なんですけれども、でも、これで多分登録というか、要するに派遣会社への入社ハードルが上がるという点で、まだ自分もそうなる可能性もあるので不安ですね」。

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスについて尋ねたところ、氏の理想としては仕事と生活が6:4が理想だという。現在はその理想に限りなく近い。氏の私生活のこだわりは「サッカー観戦」である（年間20万円ほどかけている）。仕事は生計維持の手段にすぎないという考えに共鳴するか尋ねたところ、「ある程度はそういう部分もあると思います。ただ、働きがいがあったほうがいい」との回答だった。

仮に結婚した場合¹¹、配偶者に仕事を続けてもらいたいと尋ねたところ、「たぶん、続けてもらわないとこれからはやっていけないと思います。収入面でのリスクヘッジはしておいたほうがいい」とのことだった。

¹⁰ 増える根拠は、賞与2カ月分を考慮にいれてのこと。E社から正式な打診がまだであり、氏は、職場の契約社員との間で待遇面の話をあまりしないことから、正確なところはわかっていない。

¹¹ 派遣社員の男性の結婚について尋ねたところ、「やっぱり責任というとあれなんですけれどもね。相手も働いていれば確かにやっていけるんですけれども、やっぱり年齢とかを考えると、要するに50歳、60歳となると厳しいじゃないですか。だからある程度、正社員でも契約社員でも見通しがいい状態であれば。じゃあ老後まで一緒に頑張っていけるかといったらちょっと不安ですよ」との回答だった。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、両親と3人で暮らしている。両親は健在。両親は現在も共働き。兄弟は弟が1人（独立して1人暮らし）。主たる生計者は父親である。氏は家に月5万円入れている。また、定期的に月3万円貯蓄している。氏の年収は320万円（世帯年収は父親の収入含め900万円）。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、「社会的に見て社会・労働保険の加入¹²はすべて入れたほうがいいと思います。あとは通勤費ですね」という。

¹² 氏は、コールセンターで日雇派遣系の短期派遣をしていた時期には、雇用保険未加入であったようである。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
2000年3月	22歳	大学(法学科)卒業。		就職活動は3年次の12月頃に開始し、30社ほどにエントリーし、10社ほど面接を受けたという。業態としては、生命保険、商社、化学メーカー、食品メーカーなど。4年次の10月には就職を断念。	大学3年次半ばごろから1年ほど、インターネットプロバイダーの入会・サポートなどのコールセンターのバイトをしている。大学の講義で、簿記3級を取得。UNIXのコンピュータなどでプログラミングの講座を受講。
2000年4月～2002年3月	22歳～24歳	大手コンビニエンスストア会社A社の本部で勤める。時給1000円。交通費出ず。	アルバイト(契約期間は1年)	就職氷河期で就職できなかったため、求人誌でA社を見つける。「自分の望む勤務形態にほぼ近いフルタイムのアルバイトで事務系の仕事をやれる」との考えから、A社にアルバイトとして働く。業務は事務アシスタント(ファストフードの販売データの集計、キャンペーンの効果測定、報告書作成補助など)。	
2002年4月から2003年3月	24歳～25歳	コールセンターの短期派遣(シフト勤務)。時給1400～1500円。	登録型派遣	就職活動と併用するため、学生時にコールセンターのアルバイト経験もあったことから、日雇系の短期派遣でコールセンター業務をする。派遣先はだいたい通算で3カ所程度。2002年4月～同年8月までは週3～4日就労で断続的に就職活動も続けていた。	
2003年4月～2003年10月	25歳	オフィス通販会社のコールセンターB社で顧客対応や一般事務。時給1000円。月収は年間平均して14～15万円程度。	登録型派遣	正社員登用の可能性のある仕事の紹介を派遣会社の登録の際に提示したところ、派遣会社a社より契約社員の登用制度のあるB社の仕事を紹介される。仕事内容は、オフィス機器の受注・クレーム等の顧客対応のみならず、一般事務的な仕事(帳票やクレーム報告書の作成等)もしていた。派遣元の業務縮小により、派遣契約終了。	
2003年11月～2007年10月	25歳～29歳	ソフトウェア開発会社C社(正社員規模20人)に正社員(プログラマー)として就職。日に2～3時間の残業が恒常的にあり、テストの時など土曜出勤もあった。初任給は20万円弱。もともと残業があった時の月収は35万円程度。	正社員	知人の紹介でC社に就職。2004年4月から、データ通信会社のデータベースの管理チームに配属(現場に常駐)。労働時間が過酷だったため、2007年3月頃にメンタル面も含め体調を崩し休職する(4カ月弱)。2007年8月、復帰した頃に景気の悪化も重なり、C社がリストラを開始。リハビリ出社で総務系の仕事をしてしたが、なかば退職勧奨もあり離職。プログラマーの仕事でのキャリアアップがなかなかできなかったという面もあった。	入社して半年ほど、先輩からプログラムの課題を与えられ、それを組む研修等をする。
2007年10月～2008年5月	29歳～30歳	2～3カ月の休息の後、ハローワーク等を通じ就職活動(失業手当受給)。		ハローワークに通ったり、人材紹介会社に登録したりしていた。その際、人材紹介会社の履歴書送付で100社は応募。そのうち10社で面接したが内定がとれず2008年5月頃には正社員を断念。	
2008年3月～2008年4月	30歳	旅行会社D社に短期派遣。時給1600円。	登録型派遣	正社員就職活動と並行し、グループ系派遣会社b社の紹介で、旅行会社のデータ集計等の作業に派遣社員として従事。	
2008年6月～	30歳～	運輸会社の関連企業(財務関係)E社で経理事務。時給1550円。	登録型派遣	b社より、契約社員登用の可能性のあるE社を紹介され、経理の仕事をし、現在にいたる。	2009年3月より簿記3級、2級の通信講座を受講。

NO.65 33歳未婚・男性・経理事務・正社員経験あり

(インタビュー年月日：2009/11/16 レコード担当：奥田栄二)

1. 主な職業経歴

地元岩手の高校（国際科）卒業後、建築方面に進みたくて宮城の専門学校（インテリア科）に入学。卒業後、1996年4月に宮城の建築設計事務所に正社員として就職。すでに不況となっており、1995年6月頃から専門学校に寄せられる求人（設計や建築関係）を中心に就職活動を始めた。3社程度受け1995年12月にやっと就職できた印象。長時間労働とワンマン社長であったことを理由に半年余りで離職。東京には求人が多いとの情報を知人より聞き、東京に転居。東京への憧れもあったという。ところが、求人誌を使い1カ月ほどかけて就職活動をしたものの採用内定がとれない。「何社か希望のところに面接をして、どこも不採用で、このままだと食べていけないということで、とりあえず仕事を、もうどこでもいいから少しでも興味があったらということで」、映画が好きということもあり、1996年10月、ビデオレンタルのフランチャイズ店B社に就職することとなった。しかし、「待遇面が本当に悪く、シフトの切り替えに身体がついていかない、休日がとれない」¹ことを理由に2001年3月同社を離職した。「(当時、専門学校同窓の)友達が(東京に)いましたけど、ほんとうに夜ちょっとだけ会うとかで、何しに東京に来たのか。だれとも会えずに仕事だけして、家で1人で御飯を食べる毎日というか、全く楽しくなかった」という。

B社在籍中に求人誌を使い就職活動を開始し、ソフトウェア会社C社1社に応募しそのまま採用された。未経験者可のプログラマー募集だったが、研修を受けたものの氏にはプログラマーの適性があまりなかったため、入社3カ月後にはメインの仕事はテスト作業²となっていた。ところが、景気低迷で氏の担当だったテスト作業が少なくなる。氏はプログラムができないことから「そこで行き詰った」。他の同期社員はプログラムができることから、「居づらさ」もあり、2001年3月に同社を離職。在職中、知人からIT関係の派遣は時給が高く紹介案件も多いと聞き、大手独立系派遣会社傘下のIT系の派遣会社a社に派遣登録した。これが氏の初めての派遣登録である。派遣の紹介連絡待ち以外にほとんど就職活動はしなかった。ところが、派遣会社の紹介はいっこうにこない。

貯蓄が底をつき始めたこともあり、知人の紹介で、起業したばかりのD社に就職。D社では

¹ B社は大手ビデオレンタル会社のフランチャイズであり、B社のオーナーは5～6店舗所有していた（B社全体では正社員30人ほど）。氏の配属は埼玉店。店舗は2階建てで1階が書店で2階がレンタル店。通常、レンタル店は正社員1人、パート・アルバイト2～3人で回している。シフト勤務で深夜1時まで営業。店を閉める1時半からの帰宅では終電もないため、B社は原付バイクを氏に買い与えた（自宅は東京）。氏の待遇は月給15～16万円（ボーナスは1カ月分）。夜の勤務の場合、夕刻4時から深夜1時半まで働いていた（8.5時間）残業手当も深夜手当もまったくでなかった。

² 作業内容は、メーカーから受注した水道監視システムの画面の動作確認等（テスト作業であるため、プログラム作業がない）。

プリンタメーカーを出向先とする出向社員³としてテスト業務に携わる。ところが、2003年にD社から契約終了をプリンタメーカーに申し出たため⁴、次の出向先が決まるまでD社本社で待機⁵することとなる。しかし、プログラマーの出向先はすぐに見つかるが、テスト作業の仕事はなかなかみつからない⁶。「IT関係はもうここで見切りをつけたほうがいいかな」と考え、2003年10月同社を離職した。

その後、失業手当をもらいつつ求職活動を続けるが、求人誌の広告で「正社員の道あり」とあった外資系インターネットサービス会社E社にアルバイトとして応募し、2004年7月、採用される。仕事内容は、E社が新たに検索サイトを日本で立ち上げるためのホームページ登録作業。当初、6カ月契約⁷と聞いて採用されたが、実際には1カ月更新となっており、E社が当該事業撤退を決めたことから、「突然、10月末のほんとうに1週間ぐらい前に、11月は更新しません」などと契約期間満了を告げられ、雇い止めされた⁸。

今度は、氏は、通常の求職活動はせずに、派遣会社からの紹介一本に絞り、大手を中心に派遣会社に登録し続けることとなる。「私にはスキルが何もない、いろいろ仕事も転々としていて、ITをやっていたといっても、評価（テスト業務）とかですし、ほかの仕事に応用できないものばかり。実際に正社員で仕事をするにしても売りが何もない。そういったときに、じゃ、何ができるのかなと、事務はまだできるだろうな」と考えた。そこで、事務職（未経験可の経理事務）の仕事の紹介を希望したところ、大手独立系派遣会社b社から紹介されたのが、建築金物メーカーF社の営業事務だった。

氏はF社の仕事の傍ら経理の専門学校に通い⁹、2007年3月、簿記2級を取得。経理事務

³ D社は当時起業したばかりの会社で、当初6人程度しかいない組織だった（氏の離職時には従業員は50人ほどに増加）。業務はソフトウェア開発。氏の話を経合すると、D社は、社内でソフトウェア開発をするのではなく、出向先（メーカー等）でプログラマーが出向社員として常駐しソフトウェア開発をしている（出向先が見つからない場合はD社本社で次の出向先が見つかるまで待機となる。待機中は教育訓練や本社の事務の手伝いなどをやる）。氏の仕事は、プリンタメーカーの事務所に常駐し、プログラムが適正に動いているかをテストする作業である。指揮命令者はプリンタメーカーの正社員（課長）であり、複数の会社の社員が同じように常駐する形で、担当機種ごとにテストの報告書を作成していた。

⁴ D社が契約を不更新とした理由の詳細は不明。氏によればプリンタメーカー側は続けてほしいと考えており、氏自身も継続を望んでいた。

⁵ 待機中、氏はもっぱらD社本社の事務手伝いをしていたようである。氏によれば、「次の仕事先を探しましょうとなったときに、なかなか次のところが見つからずに会社にずっと待機しているような、もちろん会社にもすることがないんですね、ほんとうにただ座っているだけで。あと、何か自分で自習というか、勉強をその間してないかということなんですけど、実際、プログラムを勉強するわけでもないの、じゃ、何をすればいいのかな」となったという。氏が辞めた理由には、プログラムができないがゆえの「いたたまれなさ」もあったようだ。

⁶ 氏によれば、仕事が見つかったとしても「場所がすごい遠かったりとか、あと、実際に出向先の面接を受けて、別の会社の人を今回は採ることになりましたと断れたりとかもあったので」、なかなか決まらなかったという。

⁷ 氏よりも1~2週間前に採用されたアルバイトは仕事内容が同じで6カ月更新だったが、氏は、「1カ月更新で12月まで行きますよ。だけど、一応毎月毎月更新しますからというような形」になったのだという。

⁸ 氏はその際、「突然1週間前に言われても、ほんとうに更新しないのであれば1カ月くらい前に言ってもらわないと、こっちも生活があるので、すごい交渉して、半月分の給料だけは特別にもらったんですが、ほかの方は全くもらえずに、私が粘ったので、私だけもらったという感じ」だったという。

⁹ 週2日、F社の就業時間後、専門学校に通った。「職場の上司とかにも、今、学校に通うので残業はちょっとできないですとことわって」行ったという。

の派遣に転換するため F 社の派遣契約を自ら終了。求人サイトでインターネット広告会社 G 社の経理事務の仕事を見つけ、IT 系派遣会社 c 社に登録。そのまま G 社の仕事を紹介された。G 社は外資系企業だったが、2007 年中旬ごろ、日本企業に買収されたため、実際には、最初の 3 カ月は経理事務ではなく、財務データのシステム移行にかかわる業務をしていた。その後、経理部門の買掛金チームの仕事をする事となる。ところが、買収後 G 社は、派遣社員を上限 1 年で受け入れるよう方針転換した。そのため 1 年以上の就労が見込めなくなり次の派遣先を検討¹⁰。その際に、知人（G 社の元上司）から H 社の派遣の仕事を紹介され、2008 年 8 月に G 社の契約期間終了。H 社の経理事務で働くこととなり現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が初めて派遣登録をしたのは、C 社離職後の 2001 年 4 月頃。大手独立系派遣会社傘下の IT 系派遣会社に登録したのが最初である。求職活動の困難さや正社員になるためのつなぎとして派遣登録した。その後、E 社離職後に、経理事務や事務系の仕事の紹介を望み、大手の派遣会社を中心に登録数を増やしている。また、正社員求職が難しいゆえに、派遣会社の仕事紹介が迅速で便利であることや、働きたい仕事内容を選べることも理由としてあった。簿記の専門学校に通っていた時期には仕事と私生活との両立が図れることなども理由であり、簿記 2 級取得後は、経理の実務経験を派遣で積むという意味合いも重なった。

3. 派遣元会社について

これまでの派遣登録は、通算で 7 社で、そのうち 2 社で稼働経験がある。

当初は知人からの情報もあり IT 系の派遣会社 a 社 1 社に登録していたがその際には紹介はなかった。その後、外資系インターネットサービス会社 E 社（アルバイト）を雇い止めになった際に、大手独立系派遣会社を中心に 5 社ほど登録した。その際に、「事務職で、未経験者可の経理」を希望していたが¹¹、未経験では経理事務の紹介が難しかったため、派遣元 b 社より F 社の営業事務を紹介してもらっている。簿記 2 級の資格をとってからは、経理事務に転換したいと考え、b 社のみならず登録している派遣会社に紹介を希望したが、実務経験がないためか紹介はほとんどなかった。そのため、氏自身で求人サイトを検索し、経理事務の仕事を募集している G 社を見つけ c 社に派遣登録した。なお、G 社は外資系企業で、経理の未経験者可の募集を出していた¹²。その後、知人の紹介で H 社に派遣先を変えた際には、

¹⁰ 買収後、2008 年 4 月、G 社は説明会で派遣社員の受け入れの上限を 1 年とする方針を説明したという。氏の場合、2008 年 4 月から 2009 年 3 月までしか働けなくなったことになる。

¹¹ 派遣会社 a 社登録の際は、IT 系であったこともあり、希望時給額を 1,800 円に設定していた（その際に仕事の紹介はなかった）。しかし、希望を事務職に切り替えた際には希望時給額 1,500 円に引き下げた。そのおかげで仕事の紹介が増えたという。氏はこれについて、「私も、前に派遣会社とかに登録したときに、多分、希望があまりにも高いレベルで、スキルもないのに時給は幾らがいいとか、そういういいところばかりを希望していたので、ここに来て、希望の時給とかを下げたので、仕事がやっと来るようになった」と振り返る。

¹² G 社は経理で未経験者可の条件を出していたが、実際に氏が G 社に受け入れられた理由の一つに、氏が IT 関係の企業で働いていたことがある。当時、G 社は日本法人からの買収が予定されており、経理システムを合併

派遣元 c 社のままで H 社に移っている。

(E 社の後で派遣登録をしていた際の条件)

「(E 社のアルバイトを辞めて) 2 カ月の間にいろいろ派遣会社に登録して、そのときに一応希望で未経験の経理というのをお願いしていたんですね。ただ、やっぱり経理で未経験、それも派遣で即戦力を求められるところで未経験というのはまずないというか、なので、経理だと一応、事務に比べたら専門的なので、時給もそれなりに上がってきますので、ほんとうはそれをやりたかったんですけど、もちろんスキルも何も、経験も資格もなかったもので、そのときにとりあえず始められる事務をして、その間に資格を取ろうかなとなりました」。

(F 社の後の派遣会社の紹介状況)

「派遣元 b 社に今の派遣先 (F 社) をやめたいと言ったときに、b 社は、次のところを探しますねということで、(2007 年) 4 月に言ったんですけど、何カ月も全然紹介してくれないでずると来て、結局、10 月になっても何も紹介してくれなかったんです。多分、私、資格は取ったんですけど、経験がなかったもので、そこでなかったんだと思います。だから、経理の仕事自体はあるんですけど、未経験は採らないというか、経験がある人だけという仕事ばかり……」。

(派遣先 G 社の募集条件)

「この会社 (G 社) がインターネットで、仕事サイトで募集をかけていて、それを私が見て、経理で未経験オーケーで、時給も 1,800 円で、外資で、ちょっと英語ができる人というような、ほんとうに私の希望している条件が全部そろっていたので、そこで応募して、実際に派遣元 (c 社) の面接を受けて、じゃ、あなただったら条件を満たしているの、派遣先に実際に行って、面談を受けましょうという (ことになった)」。

●現在の派遣元について

現在の派遣元 c 社のフォローについては、「年に 2~3 回」で、取引先との営業の際による程度。c 社は小規模の派遣会社であるため、派遣会社が用意する研修もほとんどない。教育訓練やキャリアに関するアドバイについては、「特にない」。

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先は、外資系自動車リース会社 H 社の経理部門。人員構成は経理全体で 50 人はいる。氏は決算チーム (正社員 4 人、派遣社員 3 人 (氏含む。派遣社員のうち男性は氏のみ)) に属し、氏の担当は決算の資産の部で、3 カ月程度で覚えた。氏の前任者は派遣社員だが引き継ぎ期間が短かったため、同じチームの正社員から教わっている。仕事内容としては、「ほんとうに毎月同じ科目で、いろいろ計上するものが決まっているという感じ」であり、定

後に備えて、システム移行する必要があった。この点で、氏の IT 系企業での経歴がマッチしていた。実際に氏が派遣社員として G 社で働くようになってから 3 カ月間はシステム移行の仕事をしている。

型的との評価。入社 2～3 年目ぐらいの仕事内容¹³だという。

派遣先の正社員と比較すると、決算の各勘定を担当しているという点ではほぼ同じ内容の仕事という評価である。違いを尋ねたところ、「私はほんとうに自分の仕事のところしかわからないので、ほかの部署の人が何をやっているのかわからない」としつつ、仕事全体の流れや責任面などで、「たぶん、違いがあるのだろう」との回答だった。ただし、氏の仕事は、そもそも正社員が担っていた仕事のようにあり、氏のこなしている業務は正社員とほとんど同じとの印象が強いようだ。福利厚生面で正社員と区別を感じることはない（社販でも正社員と同じ割引率を適用されている）¹⁴。

(H 社での派遣社員の仕事内容)

「私の場合は（資産の担当ということで）特別なかもしれないんですけど、ほんとうに私の仕事って、本来は正社員の方々のする仕事だと思うんです。ただ、前やめた方（派遣社員）より以前は正社員の方がやっていて、その方がやめた後に次の正社員がなかなか回ってこなくて、そこをちょっと派遣でしばらくの間だけ埋めようかなというのがずるずる来たんじゃないかなと思うんです」。

「（経理部門は）ほんとうに分業なので、私もほかの人が何をやっているかってほんとうにわからない。その方が例えば突然やめちゃったりとかしたら、どうするんだろうという。例えば、私がインフルエンザで 1 週間とか休んだらどうするんだろうと、すごい不思議に思うんですけど」。

5. 能力開発、スキルについて

氏のスキルの強みは、「特にない」という。氏は F 社の仕事の傍ら経理の専門学校に通い¹⁵、簿記 2 級を取得している。経理に転身してなぜスキルがないのか尋ねたところ、「今の仕事は経理の中でも何か特殊な、リース会計ってまた普通の会計と違う。私がどこかまた別の会社に行くことになったときに、普通の経理、ほんとうの経理ができるかといったら、多分ま

¹³ 仕事内容は、具体的には、H 社の会計システムによって自動的にデータが送られてきて、最終的にその資産のデータを専用端末を使い、氏がまとめるというもの。毎月の仕事の流れでいえば、決算であるため、たとえば月次決算では月末に業務量が集中する（月末の 2～3 日）。その後は、1～2 週間を実際に計上した金額が合っているかどうかのチェックにあてる。その他 1 週間ぐらいはあまり仕事がない状態だという。2009 年 4 月に同社の会計システムが一新されたことにより、それまでマニュアル操作で数値を計算していたものが、自動化された。これによりかなり作業が楽となり、労働時間も減った面がある。

¹⁴ 比較のため、G 社の経理業務と比較すると、G 社の経理部の人員構成は 20 人ほどおり、正社員と派遣社員の比率は半々である。仕事の内容は買掛金の処理で、「経理的な作業というよりは事務的な作業」という印象。仕事は定型的だった。正社員と派遣社員でほとんど同じ仕事をしており、違いは正社員に判断業務がある程度ではないかという。買収前は、正社員と派遣社員の区別を感じない会社だったが、買収後は、「首にカードをかける」など就業形態で違いをはっきりさせ、「派遣社員がしてはいけないこと」をはっきりさせていたという。

¹⁵ なぜ経理の資格を取ろうと考えたか尋ねたところ、「私の性格が結構細かいので、IT はだめだとなったときに、じゃ、何が自分に合っているかと考えると、ほんとうは総務系の仕事か、裏方というか、細かいところに結構気がきくところもあったので、合うんじゃないかなとは思っていたんですけど、逆に、総務って何の資格が要るのというときに、社会保険労務士とか、そういうのを取ればいいんでしょうけど、逆に、あまり敷居が今度の高くなってしまって、取るのにも何年もかかると思いますし、そうなったときに、もっと身近で何かあるかなとなると、じゃ、経理かなと。だから、経理にすごい興味があったかというところでもないんですけど、性格に合っているのかなというところで（経理の資格を選びました）」。

た未経験になっちゃう」と回答した。現在の仕事内容が経理の中でも特殊で、限定された内容であり、リース会計の全体像が全くわからないうえ、経理の実務経験自体もついていないとの考えである。

一方、派遣先で求められている能力は、「経理、英語¹⁶」と語る。これらの能力を派遣先、派遣元に評価されていると感じるか尋ねたところ、時給がアップしたときに感じたと回答した（時給上昇については後述）。

派遣社員をやりながら能力開発できるかという設問については、自身の経験も交え、「スクールに通うしかないが、能力開発は難しい」などと回答した。なぜ難しいと考えるか尋ねたところ、会社（派遣先）の経理の仕事内容は特殊な場合があり（氏の例で言えばリース会計の資産の部に限られていた）、汎用的なスキルを身につけられるわけではないことをあげた。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在の派遣先の時給額は 1,836 円（当初は 1,800 円。年収 350 万円）。希望する時給額は 1,800 円以上。同一の派遣先で時給額が上がった経験としては、現在の派遣先 H 社で 36 円上がった。2009 年 8 月から四半期決算の際に土日勤務が入ることになったため、また、氏を含めて 2 人が土日勤務対象者となったため、他の派遣社員と待遇が違うのはおかしいなどと、氏自ら派遣元に相談した。派遣先は、「仕事をよくしてくれて、入ったころに比べるとよくできるようになって助かっているので、上げます」と回答したという。

派遣料金については、経理であるため「だいたい知っている」。

E 社での労働時間は、週 5 日で週あたり 38 時間。月あたりの残業時間は 10 時間弱。氏としてはもう少し残業がしたいと考えており、残業時間は 20 時間が理想だという。年休取得については取りやすく満足している。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元・派遣先に対する満足度については、派遣元については満足度は高く 100 点満点中 80 点ぐらい¹⁷。なお、2009 年 10 月に H 社より、それまで 80 社ほどあった派遣会社を大手 5 社に集約する方針が出されたため、氏は、2009 年 12 月には大手派遣会社に派遣元を変更する予定である（この点は後述）。

一方、派遣先も 80 点ぐらいの満足度。不満な点は、手待ち時間があること。H 社の会計

¹⁶ 英語は、H 社が外資系企業であるため。社内資料で英語が使われることがあることや、英文メールが来ることもあるため。ただし、業務上英会話をを使用することはない。

¹⁷ なお、氏にとって、現在の派遣先 c 社で満足度を高めているものに福利厚生がある。c 社は IT 系の派遣会社であり、IT 業界の健保組合に入っているため、大手派遣会社の派遣健保組合に比べ、利用できるものが多いという。具体的には、c 社の福利厚生の場合、旅行へ行くと、年間最大 2 万円（年 2 回）、健保組合から補助が出る。アミューズメント施設にも半額以下の料金で入れるサービスもあるという。

システムの一新や、氏が仕事に慣れたことによって、手待ち時間をより増加した。氏はこの時間が「苦痛」だという¹⁸。また、上司からの指示・説明が少ないことも不満だ。上司が多忙なため、「何かわからないことがあって聞きにいても、全然相手にしてもらえない」という。氏としては学びたいという意欲があっても、それに答えてもらえる雰囲気にはないようである。これらの問題点を改善するための相談は、「していない」とのことだ。

現在の派遣先でいつまで働きたいかという点では、「ある程度経験が積めるまで」という。いつ頃まで H 社で働けそうか尋ねたところ、H 社は人員削減中であることから、「不明」とのことだ¹⁹。

●H 社の派遣会社の集約について

H 社では、80 社ほどの派遣会社と契約しているが、それでは業務作業が多く、連絡事項も煩雑であるということで、2009 年 10 月、「突然、(大手派遣会社) 5 社に絞る」と言われた(いわゆる「集約」)のだという。氏の派遣元 c 社²⁰は小規模であったため「当然対象になった」。H 社からは「12 月であなたの派遣会社とはもう契約を終わります。ただ、あなたの仕事がなくなるわけではないので、派遣会社をかえてもらえればいいです」などと言われたという。

派遣会社を変えると、時給額、有休の扱い、福利厚生、通勤費をどのように引き継ぐかが問題となる(以下では氏が引き継がれる予定の派遣会社を d 社²¹と表記する)。氏の場合、c 社の福利厚生に満足していたため、「新しい派遣会社になると一気に福利厚生が悪くなる。大手というのは基本的に交通費も出さないし、融通もきかない」ということで不安に感じたという。具体的には、c 社は派遣先 H 社で働く氏に月額 5,000 円の通勤費を支給していた²²。また、有給休暇も、派遣会社に入社した年の起算日の処理の関係などで不都合が生じる可能

¹⁸ 決算チームでは他の派遣社員も手待ち時間があるようである。「やっぱり隣の派遣の方も、「暇なときって何をしているんですか」というようなことを聞かれたので、よっぽど暇なんだろうなというふうに」思ったという。氏はその問いに対し「適当に」と答えたという。

¹⁹ 氏によれば、H 社は、リーマンショックの景気低迷を受け早期退職制度を現在実施中であり、正社員をまずリストラしているようだ(外資系である H 社は高賃金の正社員から人員削減をしているようである。ただし社内での人員削減文書では派遣社員も対象に入っている)。経理部では昨年、正社員でリストラされた人がいるが、システム化されたこともありその欠員補充はしていない。氏としては、システム化の影響で派遣社員の削減もなされるのではないかと、不安を抱いている。

²⁰ 派遣先 H 社から派遣元 c 社への対応としては、「一応 H 社の人事から今の派遣元(c 社)のほうに、12 月に契約を終わらせるので、ただ、c 社から来ている派遣社員は、別の派遣会社に移動させれば今のまま働けますよ、というふうに説明をしているみたいで、一応今の派遣会社(c 社)の人も、それは何を言っても契約を切られるのはしようがないので、今は仕事があるのが優先だから、別の派遣会社に頑張ってください」と氏に言ったという。

²¹ H 社は大手派遣会社 5 社に絞っているが、引き継ぎ先としては、メインの取引先である大手独立系派遣会社 d 社を勧められたという。実際に対象となる派遣社員に対する説明会が催された時も、d 社のみが来た(氏に大手 5 社のいずれにするかの選択権はほとんどないとみてよいようである)。

²² 氏の月当たりの通勤費は約 1 万円。派遣元 c 社は月額 5,000 円の通勤費を支給していたため半分は持っていたことになる(なお、それ以外で、これまでに派遣会社から通勤費が支給されたことはない)。c 社が定額の通勤費を支給する背景は、「(氏が F 社の元上司の紹介で H 社に移れることになったことから) 今回の新しい派遣先 H 社になるときに、派遣会社自体、新しい会社に入ることができるので、そこからまたいろいろ広がるからという、営業ができるんじゃないかという期待を込めて」支給するようになったため。

性もある。氏は d 社に、通勤費について引き継ぐように個別交渉した。有給休暇については残日数を引き継ぐことを d 社は了承したが、有休の年間取得日数については新たに入社した扱いとなった。その代わりに、通勤費は 7,500 円に増額した²³。これらの交渉はすべて氏と d 社との個別交渉である。なお、時給額²⁴は完全に引き継がれることとなった。

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣社員として働くことについて、満足・不満足の半々の評価である。不満な点は雇用不安定と能力開発。とくに能力開発は、「転職するのであれば、もっと何か身につけないといけない」などとしており、スキル開発面での不安を抱いている。満足している点は、「時間の融通がきくこと」。また、現在の年収レベルで「経済的に困難というわけでもない」ことも満足度を高めている。これは、氏の過去の正社員経験と比較して年収レベルと大差がないためのようなのだ。

9. 正社員への求職活動の有無

派遣社員になってからの求職活動については一度もしていない。紹介予定派遣については、E 社のアルバイトの雇い止め後に希望したが不合格だった。今後についても、機会があれば使ってみたいという。

●直接雇用の打診について

派遣先からの直接雇用の打診については、F 社で 1 度ある。2007 年 3 月に簿記 2 級を取得したことを理由に派遣契約の終了を派遣元 b 社に相談したところ、派遣先 F 社から正社員への転換の打診があった。打診の内容は当面は営業事務を続け、経理に空きができたなら経理担当になるというものである²⁵。氏はこれを断っている。理由は、氏が 3 年弱、F 社の正社員に対する扱いを見てきたため、正社員になったとしてもすぐに辞めるだろうと思ったからである。F 社は営業ノルマが厳しく、また氏によれば残業手当も払っていなかったという。「営業の人はほんとうに毎日毎日動き回っているけど、全く仕事をとれないというような状況

²³ 有休の減額分を換算すると 1 月 2,500 円分ぐらいであったため、それを通勤費に上乗せするよう申し出たら、d 社から承諾があったのだという。

²⁴ 引き継がれる場合、派遣料金及びマージン率、時給額がそのまま引き継がれるかが問題となる。氏によれば、H 社は、マージン率について派遣会社と取り決めをしている企業であった（H 社が派遣社員の時給額を上げた場合に派遣社員の取り分が減らないようこのような取り決めをしているのだという）。今回の引き継ぎでも派遣先 H 社がマージン率をそのまま引き継ぐよう指定していたため、時給額は完全に引き継がれたようである。

²⁵ F 社の仕事内容に対する打診は以下のようなものである。「私も簿記の勉強をしていて、それが受かったので、経理の仕事をしたいのでやめると言ったときに、実はうちの会社で経理があくかもしれないし、それまで今の部署で営業事務としてとりあえず正社員でやっていってというのは言われたんですけど、ただ、約束はできないとか、社会の状況が変わって、経理にあきが出なくて、営業に回ってもらいたいということも否定はできないというような形で、約束できない」というものだった。なお、氏はたとえ経理に行けたとしても、F 社の打診は断ったとしている。「やっぱり残業手当が出ないとか、ほんとうにちゃんと法律を守っているという感じはしない」と考えたためだ。

で、今度は上（上司）から責められるというのを見ているので、多分すごいストレスが（あるだろう）」と感じていた。仮に正社員に転換したとしても、すぐに離職したら、転職の経歴が増えるだけであり、長期的にみてもよいことはないと考えた面もある。

（正社員転換を断った理由）

「やっぱり私も何回も転職をしていて、正社員になるということを軽く考えちゃいけないなと。またそこで失敗すると、転職の経歴がまたそこで1つ増えて、この人はどこに行っても続かない人だというふうに思われるのがもう嫌なので、そこで、ああ、正社員にしてくれるんだ、じゃ、というふうに軽い気持ちで行くと、多分、ずっと3年近くその会社を見ていたので、どういう会社かというのはわかっているんで、派遣で働く分には全然問題ないんですけど、正社員の扱いというのは見ているので」。

●H社への正社員登用の可能性について

なお、そもそも氏がH社で働けるようになったのは、知人（F社の元上司）の紹介によるが、H社に移る際には、ゆくゆくの正社員登用の話もあったようである。しかし、氏がH社に移った2008年8月の1カ月後にリーマンショックとなり、正社員の人員削減をしている最中であっては、正社員登用はあり得ないだろうと氏は考えている。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は年齢、学歴、経験年数である。氏は、転職できる上限年齢は未経験なら25～26歳としており、それ以降は実務経験がある程度なければ無理だという。現在の派遣での経理経験が転職に役立つか尋ねたところ、リース関係の会社であればできるかもしれないとの回答だった。別の業界であれば、「私自身もそこで一からになると思う」という。日本では再就職が難しく、就職活動が困難²⁶であることもハードルだ。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいうと、経理事務であれば、正社員の転職ができなければ派遣社員でもよいと考えている。正社員か派遣社員かのいずれになりたいかで言えば「半々」だという。正社員になりたい理由は雇用安定のためだ。しかし、正社員になるための取り組みとしては、現在、派遣社員で経理の実務経験を積んでいること以外は、現在特になにもしていない。「やっぱり今まで正社員で失敗をずっとしてきているので、正社員になれたとしても、また2年とかでやめてしまうかもしれないので、それがちょっと怖い」ともいう。正社員になる上でのデメリットについて尋ねたところ、「私、生きていけるだけの給料をずっともらっていればいいというタイプ」なので、昇進や責任が重たくなることがデメリットだという。労

²⁶ 氏は過去の就職活動の困難さについて「ほんとうに履歴書を出すだけでも、結構枚数を手書きで書いて、写真も貼って送ったのに不採用というのだけが来る。それもずっと続けていると、ほんとうに疲れてくる」と語る。

働時間の長さはある程度耐えることができるが、残業時間の理想は月 20 時間とのことだ。

なお派遣で経理を続ける場合の年齢上限についても尋ねたが、「40 歳ぐらいではないか」とのことだ。理由は、派遣先は「若い人を採りたいと思うだろうから」とのことである。年齢上限をどう思うか尋ねたところ、「雇用不安を感じる。だから正社員になりたい」とのことだった。

その他、登録型派遣から「期間の定めなく雇用される派遣社員」への転換についても尋ねたところ、経理で常用型派遣があればなりたいが、「正社員が一番いい」との回答だった。

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスについて尋ねたところ、「仕事 50%、プライベート 50%」とのことだった。氏の理想は仕事と生活が半々の状態で、現在はその理想に近いという。ただし、私生活でこだわっているものは「特にない」ともいう。友人との交流や映画鑑賞に費用をかけているのだという。

仕事は生計維持の手段にすぎないという考えに共鳴するか尋ねたところ、「そうは思わないですね。やっぱり仕事をやっている中でも、やりがいというのは感じるものはある」として働きがいへのこだわりを示した。

結婚について尋ねたところ、「特に考えていない」との回答だった。仮に結婚した場合、配偶者に仕事を続けてもらいたいかな尋ねたところ、「どちらでもいい」と答えた。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、一人暮らし。家族構成は母親と姉弟（姉＝すでに独立、氏自身、弟）がいる（父親は他界）。母親は地元で弟と暮らしている（弟は家業を継いでいる）。氏の年収は 350 万円。家賃は 6 万 4000 円。貯蓄として毎月別口座に 2 万円を入れている。貯蓄の理由は「何かあったときの備え」。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、通勤費の非課税と契約終了時のフォローをあげた。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1996年3月	20歳	宮城県の専門学校(建築インテリア系)卒業。カリキュラムは2年。		幼少の頃より建築に興味があった。高校(国際科)が文系であったことから、建築方面に進むため専門学校を選ぶ。	トレース検定3級、レタリング検定3級取得。
1996年4月～ 1996年8月	20歳	宮城県の建築設計事務所A社(従業員規模13人程度)に就職。	正社員	専門学校の就職課の求人(設計や建築)を中心に1995年6月頃から求職活動を開始し、1995年12月頃にA社に就職。長時間労働(早く帰りづらい雰囲気)とワンマン社長を理由に離職。	社会人としてのマナーや、CADの使い方を含めOJTで教えてもらう。
1996年10月～ 1998年3月	20歳～ 22歳	レンタル店のフランチャイズ店舗B社で働く。B社は当時5店舗あり、氏は埼玉店に勤務。深夜勤務で恒常的に残業は生じていたが、残業代はでなかった。	正社員	求人誌を使い1カ月ほど求職活動をするが、なかなか採用されず、蓄えも尽き始めたこともあり、「もうどこでもいい」という考えからB社に就職した。	1996年10月に東京に転居。
1998年4月～ 2001年3月	22歳～ 25歳	ソフトウェア開発会社C社にプログラマーとして就職(従業員規模25人程度)。年収350万円程度。繁忙によって残業が発生していたが、残業代は出なかった。	正社員	C社は、企業から委託を受けてソフトウェア開発をする会社。未経験者可ということでプログラマーの募集に応募し採用された。研修を受けたがプログラマーの適性があまりなかったため、入社3カ月後にはテスト作業をしていた。その後、景気低迷で2000年冬頃からテスト作業が減少。プログラマーができないことから、居づらくなり離職。	最初の2～3カ月はプログラムのoff-JT研修。上司が午前中(1～2時間)に教え、午後、提示された課題をこなす方式。
2001年7月～ 2003年10月	25歳～ 27歳	ソフトウェア開発会社D社就職。年収330万円程度。繁忙によって残業が発生していたが、残業代はでなかった。	正社員	C社離職前にIT系の仕事(テスト関係)を紹介する派遣会社a社に登録するも、仕事が紹介されず。知人の紹介で、起業したばかりのD社に就職。D社ではプリンターメーカーを出向先とする出向社員としてテスト業務についた。2003年にD社のほうから契約終了を申し出たため、次の出向先が決まるまでD社本社で待機。後に離職。	
2003年10月～ 2004年7月	27歳～ 28歳	求職活動		ハローワークに通所。失業手当受給。主に求人誌や求職サイトで求職活動を行う。	
2004年7月～ 2004年10月	28歳	外資系インターネットサービス会社E社でアルバイト。時給1000円。	アルバイト	求人誌で「正社員への道あり」との広告を見て、E社のアルバイトに応募、採用される。E社は日本で新たに検索サイトを立ち上げる段階にあった。氏はホームページ情報を登録する業務につく。2004年10月、雇い止めとなる。	
2005年1月～ 2007年10月	28歳～ 31歳	建築金物メーカーF社で営業事務。残業はほとんどなし。時給1500円。	登録型派遣	独立系派遣会社b社よりF社を紹介される。仕事内容は、当初営業事務(受発注業務や電話番)だったが、チラシ広告などの作成も付加された。簿記2級を取得したため、経理事務の派遣に転換するため派遣契約を自ら終了。	2006年4月～11月にかけて簿記の専門学校に通う。費用は半年で8万円。2007年3月、簿記2級まで取得。
2007年10月～ 2008年8月	31歳～ 32歳	外資系インターネット広告会社G社で経理事務。時給1800円。	登録型派遣	求人サイトで、派遣のG社の仕事を見つけ、派遣会社c社に登録し、G社で働くこととなる。G社は外資系企業だったが、2007年中旬頃に日本企業に買収されたため、最初の3カ月は経理事務ではなく、経理データのシステム移行にかかわる業務をしていた。その後、経理部門の買掛金チームの仕事をする事となる。	
2008年8月～	32歳～	外資系自動車リース会社H社で経理事務。時給1836円。	登録型派遣	G社は、日本法人に買収後、派遣社員を1年間を上限に受け入れる方針を定めたため、次の仕事を探していたところ、知人からH社の派遣の仕事を紹介され2008年8月にG社の契約期間終了。H社の経理事務で働くこととなり現在にいる。	2009年10月にH社より、派遣会社の集約の申し出を受け、2009年12月にc社を契約終了し、新しい派遣元として大手独立系派遣会社d社に変更予定。

NO.73 39歳未婚・女性・経理事務・正社員経験あり

(インタビュー年月日：2009/11/23 レコード担当：奥田栄二)

1. 主な職業経歴

地元神奈川の高校（普通科）卒業後、担任の紹介で、1988年4月、調律師養成の専門学校に入学¹。1989年3月に調律師資格5級を取得し卒業。同年4月に地元の楽器店（特約店）A社にピアノの調律師（正社員）として就職するも、低賃金²で規模の小さな特約店だったことから将来性を感じず、翌1990年3月に離職。初職が外回りの仕事であったことから疲労で帰宅後の時間を使えないと考え、次の仕事では事務職の仕事を探した（事務職では長く働けるとの考えもある）。ハローワーク³を通じて求職活動等をし、1990年10月から健保組合の事務（正社員）として働く。当時バブル景気であったため、難なく決まった。1997年12月頃に個人的な事情によりメンタル面で体調を崩して離職した。

その後、正社員の求職活動を続けるがイメージに合う仕事がなく、またすでに不況に突入していたことから、求人誌で大手独立系派遣会社a社の広告を見つけ、大手で働けると思い登録。ちょうど病休者の代替要員を探していた建設設計事務所C社の紹介を受け、経理の仕事につく。C社の親会社のベテラン経理担当者が連携して氏の面倒をみることとなり、未経験者である氏を受け入れることとなった。C社では、請求書の処理や日計帳の作成、売掛・買掛の管理だけでなく、年間決算も親会社の経理担当者とともに経験することとなる。しかし、病休者が復帰し半年で契約期間は終了。その後、石油会社の関連企業（財務関係）D社の経理事務に派遣社員としてつく。D社は配属半年後に企業合併し、組織変更（氏の担当する仕事内容はほとんど変化がない）。合併後の新経理システムが軌道に乗り始めた段階で、D社は派遣社員を削減し始める（正社員も同様に希望退職、早期退職を募集）。そのため、契約期間満了で終了。その後、派遣元a社より会議場・展示場運営業E社を紹介され、2002年8月に同社で経理事務につき現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が初めて派遣登録をしたのは、B社離職後、ハローワークで求職活動していたがうまくいかず、その際に求人誌で派遣会社の広告を見たことがきっかけ。当時、氏は派遣という働き方を知っており、「いろいろな大きな会社にも行けるし、そのころはいいイメージ」だった

¹ 当時の担任は、氏が幼少の頃よりピアノを弾いていたため、音楽にかかわる仕事につながるということで調律師養成の専門学校を紹介したようである。

² 当時、調律師は月曜から土曜の6日勤務（1日4～5台のピアノを調律）。月収は手取りで10万円を切っていたという。ベテランであっても低賃金は変わらないようであり、当該店舗では先輩格では3年程度の人がいる程度。定着率自体が低かったようだ。

³ ただし、失業手当は受給していない。理由を尋ねたところ、「待機とかあったり、決まった時間に行かなくてはもらえないとか」などと手続き面の煩わしさをあげた。

という。当初は、正社員になるためのつなぎの意味があった。その他にも、派遣会社の仕事紹介が迅速で便利、仕事と私生活との両立が図れる、会社の間人間関係がドライなども理由としている。

3. 現在の派遣元会社について

これまで派遣登録は、当初 2 社に登録したが、稼働経験のあるのは大手独立系派遣会社 a 社のみ。氏は、派遣会社を a 社 1 社に固定して、派遣先の紹介を受けるタイプである。

現在の派遣先での仕事の紹介で拘っていることは、「勤務地、職種（経理）、下限時給（1,600 円）」。a 社のフォローについては、初期（C 社の頃）は月に 1 度の頻度だった⁴。しかし、それ以降は 2~3 カ月に 1 度ぐらいで、契約更新のタイミングを利用して話す程度。氏は、「スタッフ側から連絡があった時にすぐに対応してもらう以外は、定期的なフォローは必要ない」との考えだ⁵。派遣元の教育訓練やキャリアに関するアドバイスについては、C 社で働いていた頃に受けている。「（営業担当者から）経理の資格を取ったり、あとは、その方の経験、『私はこうだったよ』とか、生き方とかそういうアドバイスをいっぱいもらった気がします」と語る。氏は、「フォローは担当者による」という。

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先は、会議場・展示場運営業 E 社の経理課。人員構成は 12 人（部長 1 人、課長 1 人、正社員 6 人、派遣社員 4 人（氏含む））。氏の仕事内容⁶は、伝票入力、売上管理、現金管理、ファイリング、決算補助。これらの仕事は 2~3 カ月程度で覚えた。仕事内容は定型的で入社 2~3 年目ぐらいの仕事内容だという。派遣先の正社員と比較すると、一部日々の業務で共通のものもあるが、基本的には正社員は判断業務及び、経営判断のための基礎資料の作成等をしている。職場の間人間関係は普通で、福利厚生面で正社員と区別を感じるこ

⁴ 初めての派遣先 C 社の契約期間は半年。営業担当者は女性で毎月来てくれたため、「自分は経理のことがあまりわからないので四苦八苦していることや、C 社の契約期間終了後のこと」などを相談した。「すごくよかった」という。

⁵ フォローに来なくてよい理由は、「フォローの方に、何か相談したいとか、話したいと思わないので」と言う。

⁶ 以下で、これまでの経理事務での派遣先（C 社、D 社）とも比較する。まず最初の C 社では、病休者の代替要員として氏が入ったため、氏 1 人が経理担当者だった。仕事内容であるが、日々の請求書の処理や日計帳の作成、売掛・買掛の管理だけでなく、年間決算も親会社の経理担当者とともに経験した。病休者の代替要員であったことから、本来正社員がやるべき仕事を引き継ぎ、親会社のベテランの経理担当者から「つきっきり」で教わったという。職場では経理ソフトを使用するだけでなく、小口現金等で手書きの作業もあった。氏によれば、この手書きの作業も「すごく勉強になった」という。病休者が復帰後、契約期間は満了することとなるが、「そこで（C 社）でいい経験ができたので、簿記の資格を取ろうと思った」と語る。次の派遣先である D 社での氏の職場は、正社員 20 人、派遣社員 3 人で構成（企業合併後、派遣社員は 5 人に増加（正社員の数人は不明））。氏は、固定資産の管理のうち、とくに貯蔵品の在庫管理を担当。具体的には、会社独自の経理ソフトを使用し、日本国内の貯蔵品のデータ入力、チェック作業をしていた。正社員と派遣社員はほとんど同じ仕事をしているとの認識で、違いとしては判断が必要な場合のみ正社員が担当する程度。「経理とは言いつつも、ほんとうにパーツですよ。自分が今、何をやっているかって、全く見えない感じ。大きな中の一部しかやっていない」と語る。企業合併後、新経理システムが稼働し始めたら順次、派遣社員は契約終了することとなった。

はない。

5. 能力開発、スキルについて

氏のスキルの強みは、「相手が何を要求しているかすばやく見抜く力」だという。なぜそう思うようになったか尋ねたところ、「(E社の)女性の方で、総務を長くやっていた方(後に経理に配属)なんですけど、だれに対しても、何に対してもすぐ気がつける人だったので、その方と一緒に仕事をやっていて、私もああいうふうになりたい」と思うようになったのがきっかけだと振り返る。見抜く力をどのように身に付けたかについても聞いたところ、「永年勤続による賜物」という。氏はE社で働き始めて7年が経とうとしている。前の職場のD社も3年あまりと長かった。氏は「あまり短い期間で辞めたくないんです」という。そして、「長く勤めれば見えてくる。なるべく人の話とかも、何をこの人は求めているのかということをもまず考え、あとは、周りで何をやっているかも意識するようにする」。これらの行動パターンは教わったものではなく、「見て」覚えたのだという。

一方、派遣先で求められている能力は、「協調性、従順性、そして、そこそこのパソコンスキル」と語る。「私の仕事に対する考え方が、ちょっと適当なもので、怒られそうなんですけど、(職場では)そんなにスキルって要らないと思うんです。むしろ、会社に合わせるというか、溶け込むというか。そっちのほうが絶対大事」。

これらの能力を派遣先、派遣元に評価されていると感じるか尋ねたところ、「あまり感じない」と答えた。「あまり形に見えることをやっていないので…。よく言われちゃうんですよ。時給交渉するのでも、あなたのやった仕事を目に見えるものにしてください。そうしたら交渉できますからと。そう言われてしまうと、私、別に行けるような仕事って、ない。だから、もういいやと。そこそこ生活できるんだったら、今のままでいいかななんて思ってしまう」。

派遣社員をやりながら能力開発できるかという設問については、「学校に通い勉強すればできる」と回答した。氏は、D社で働きながら就業時間後に1年ほど専門学校に通い続け、簿記2級まで取得した。「(自分は)意思が弱いので、やっぱり学校にいかない。勢いがあったときはできたけど、集中して行かないと難しい」と当時を振り返る。ただし、経理の場合、資格よりも実務経験のほうが大事であり、その意味では派遣先の仕事に恵まれなければ能力開発は難しいだろうとも語った。

<組織の中で溶け込みことが大事と思ったきっかけ>

「これが悲しいことに、正社員のときにはそんなこと一回も思わなかったんです。派遣を経験したから、こういう考え方になったんです。たぶん、正社員のときは派遣のことがよく見えて、派遣のときは、やっぱり正社員のほうがよかったなというふうにする。正社員のときは、何十年もずっとここにいないかやいけないのか、と考えただけでも恐ろしいと思っていた。それが結構ストレスだったりして。逆に、派遣のときは、いつ首切られる

かという不安で、やっぱり正社員って貴重だったんだな、あのとき何で手放しちゃったんだろうと思って。あとは、自分のよさは、スキルは全く自信がなく、実力がなくても、でも、そこに長年勤めたという実績だけ、それも1個のスキルだよみたいなことを（友人から）言われたことがあったんです」。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在の派遣先の時給額は1,630円（当初は1,600円。年収300万円）。同一の派遣先で時給額が上がった経験としては、現在の派遣先で2007年（5年目あたり）に30円上がった。また、D社でも2年目になったときに1,650円から1,680円に上昇している。いずれも、氏自ら派遣元に相談した。氏自身は時給額の交渉はあまりしないほうだが、長期勤続を理由に上がったようである。派遣料金については、経理であるため「知っている」。

E社での労働時間は、週5日で週37時間。残業時間はほとんどない。年休取得については取りやすく満足している。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元・派遣先に対する満足度については、派遣元については「可もなく不可もなく」という評価だが、「派遣元を変えようという気はない」。ただし、「正社員の働き口があれば、いつでもやめたい」という感じだ。派遣先は大方満足している。不満な点は、正社員に比べ賃金が低いこと。待遇面において、派遣先でどんな人と自己を比較するかを尋ねたところ、「やはり全く仕事をしない正社員。明らかに自分よりも働きがないと思われる人を見るたびに」賃金が低いと感じるといふ。これらの問題点を改善するための相談は、「特にしていない」と答えた。

現在の派遣先でいつまで働きたいかという点では、「できるだけ長く働きたい」といふ。

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣社員として働くことについて、満足していない。不満な点は、第一に雇用不安定であり、次に賃金である。満足している点は、「しがらみのなさ（精神的に楽）」だといふ。

9. 正社員への求職活動の有無

派遣社員になってからの求職活動についてはD社終了後に一度やっている。その際には、経理の経験者募集に絞り、ハローワークと求人誌を使い2社（地元の規模の小さな企業）を受けた⁷。面接の際には、過去の正社員経験のみならず、「派遣でも経理の経験を一通りやっ

⁷ この時の氏の求職活動は2社で期間的にも短かった。その理由を尋ねたところ、まず氏の母親が無職状態を好まないため、「とにかく働けと、そのプレッシャーがあるので、あまり求職活動をじっくりやれない」といふことがある。また「その間に派遣のお話が来たりすると、行くかな、もうちょっと派遣で働いて勉強しようかなとか、そういう考えに流されやすくなる」といふこともあるという。派遣会社の仕事紹介が迅速であると、求職活動の中断に流されやすい可能性があるようだ。

てきた」ことを伝えた。しかし、内定にはいたらなかった。派遣での経理の経験を面接でどのように評価されたか尋ねたところ、「それは評価されなかったから落ちてしまったんだと思う」との答えだった。紹介予定派遣についても、D社終了後に希望したが紹介はなかった。今後についても、機会があれば使ってみたいという。

●直接雇用の打診について

派遣先からの直接雇用の打診については、C社で1度ある。C社は病休者の代替要員として派遣されたが、病休者が復帰した後に、C社の親会社の経理部門での直接雇用⁸を打診された。当時は、転換後の給料面に魅力を感じず断っている⁹。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は年齢、学歴、スキルである。氏は、経理でも転職できる上限年齢は「マックス 35 歳」だと考えている。なお、派遣社員で働く場合の仕事を紹介される年齢上限としては「一般事務なら 30 歳。経理事務なら 40 歳ぐらい、40 歳を過ぎると、今いるところをずっと続けるしかない」と語る。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいうと、経理事務で正社員になるとしている。理由は雇用安定のためだ。しかし、正社員になるための取り組みとしては現在特になにもしていない。なぜ求職活動をしないか尋ねたところ、「短期で1カ月、3カ月とかで働いている派遣の方とかと比べると、やっぱりどこかで、自分は（契約期間も半年で長いので）まだいられるなみたいな、何かそういう甘えがあるのかな」と答えた。何もなければ契約更新されるだろうと期待する会社で働いていると、求職活動をしない傾向が高まるようだ。

なお、実のところ氏が現在期待しているのはE社での契約社員登用である。2年ほど前にE社で、氏よりも5年先輩の派遣社員が10年勤務を契機に契約社員に転換した前例が初めて生まれた。氏自身も10年勤務を契機に契約社員¹⁰に転換することを希望し始めている¹¹。

その他、登録型派遣から「期間の定めなく雇用される派遣社員」への転換についても尋ね

⁸ 過去のことであり、就業形態が正社員か、契約社員かは覚えていないという。

⁹ 氏の記憶によれば、C社は「できる限りのことはやってあげるよ」ということで月給20万円（ボーナス支給）を提示したようである。当時の氏の時給額は1,650円であり、月給レベルでは20万円を超えていたようだ。年収レベルではボーナスを含めると、大して変わらない年収だったかもしれないという。正社員で長期勤務すればどうなるかまでは考えていないようであり、氏は、過去を振り返りつつ「なぜ断ったのだろう」とヒアリングの最中に首をかしげていた。

¹⁰ 氏の知る限りでは、契約社員になった場合、契約期間は3年で、月給ベースでは派遣よりも下がるが、ボーナス、交通費は出るため「かなりアップしたみたい」という。

¹¹ E社の現在の派遣社員に対する方針には、できるだけ長く勤めてほしい意向があるようである。2009年あたりから、氏の契約期間が3カ月から6カ月に変更にもなっている。氏によれば、同社は採用抑制が続いているようであり、「派遣で安く済ませられるからか、派遣の入れ替えが面倒くさいか（長くいてくれた方が楽）」があるのではないかと推測している。

たところ、「好きな派遣先にも登録型みたいに行けるわけでもないようなので、ある意味会社
にうまく安くつかわれていると思う」とし、期間の定めなく雇用される派遣社員になるよ
り正社員になりたいとの回答だった。

<契約社員登用の前例>

「2年ぐらい前に、同じ派遣元（a社）で、私より5年ぐらい前に入った方がいて、ちょうどその方が10年勤
務になった年に、派遣先から契約社員にならないか（と言われて転換した）ような事例があったんです。私があ
そこの会社（E社）に入ったときには、絶対、100%社員登用はないと聞いて入ったんですけど、上の役員の方が
かわって、だんだんその考え方もなくなりつつあって、そういうことが一回あった。だからといって、私のこと
を考えているかどうかは別の話なんですけど、もしそういうお話があれば、それでもいいかなという気がします。
正社員じゃなくても」。

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスについて尋ねたところ、「決められた時間にきっちり仕事をして、
残業はせず、その分、家庭や自分の時間として有意義に使いたい」との考えであり、氏の理
想は仕事と生活が半々の状態だ。現在はその理想に近いという。氏の私生活へのこだわりは
旅行など。

仕事は生計維持の手段にすぎないという考えに共鳴するか尋ねたところ、「それはそう思
いますけど、仕事をやらないで遊んでばかりいたら、遊びが楽しくないので、仕事も大事」
として働きがいへのこだわりを示した。

結婚について尋ねたところ、「結婚はあまりしたくないし、子供も欲しくない。結婚にメリ
ットを感じない」という。仮に結婚した場合、仕事を続けたいか尋ねたところ、「フルで働
きたい」と回答。その理由として、「だんなさんに依存したくない」と答えた。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、母親と兄妹（長男及び氏自身）の3人暮らし。母親は現在、年金生活（父親は
他界）。氏の世帯年収は800万円。家は持ち家。氏は家に生活費として毎月7万円を入れて
いる。貯蓄もある程度しており、その理由は「老後のため」。普段の節約として、通勤費の節
約のため勤務地まで歩くようにしている（徒歩50分。健康のためでもある）。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、賃金、通勤費、福利厚生をあげた。通勤費は支給するか非課税にしてほ
しいという。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1988年3月	18歳	高校(普通科)卒業。同年4月に調律師養成の専門学校入学。		高校担任の紹介で、調律師を養成する専門学校に入学。	
1989年3月	19歳	専門学校卒業(全寮制)。		楽器製造メーカー等が運営している専門学校だったため、資格を取ればそのまま楽器店に就職できるシステムだった。	調律師資格5級取得(楽器製造メーカー独自の資格)。
1989年4月～ 1990年3月	19歳～ 20歳	楽器店(従業員規模10人程度。うち調律師2～3人程度)。月収は手取りで10万円弱。	正社員	資格を取得したため、地元の楽器店(特約店)に就職。ピアノの調律師になった。楽器店A社は2店舗と音楽教室を1つ持っていた。調律は1日4～5台調律していた。給与が低く、町の小さな楽器店であったことから将来性を感じず離職。	基本的に5級があれば、調律は可能。当初は先輩とのOJTで調律を覚える。2カ月程度で一通りできるようになった。
1990年3月～ 1990年10月	20歳	求職活動とアルバイト		調律師が外回りの仕事であったことから疲労の経験が強く、次の仕事では「長く働ける」という観点から事務職の仕事を探す。ハローワークでB社を紹介される。当時、バブル景気であり、難なく決まった。	失業手当は貰っていない。
1990年10月～ 1997年12月	20歳～ 27歳	健保組合B社(従業員規模50人程度)の事務。初任給は月15万円。退職時は22万円程度。	正社員	B社では業務課に配属。診療報酬明細書の仕分けやチェックが仕事。後に施設課に異動(保養所の管理)。個人的な事情でメンタル面で体調を崩し離職。	
1997年12月～ 1998年10月	27歳～ 28歳	求職活動とアルバイト		B社を離職後、しばらくした体調が改善したため、再びハローワークや求人誌を使い求職活動。経理が年齢的にも長く働けるとの観点から経理(未経験者可)の仕事を探していた「自分のイメージするような、思いどおりの職がなくて」求職活動を断念。すでに不況となっていた。	失業手当は貰っていない。
1998年10月～ 1999年3月	28歳～ 29歳	建設設計事務所C社(従業員規模30人程度)で経理事務。時給1650円。	登録型派遣	求人誌に大手独立系派遣会社a社の広告が載っていたため派遣登録。ちょうど、病休者の代替要員を探していたC社の紹介をうけ、経理の仕事につく。請求書の処理や日計帳の作成、売掛・買掛の管理などをこなす。また年間決算も親会社の経理担当者とともに経験する。病休者が復帰し契約期間終了。	親戚が東京にいたため転居。派遣元a社のパソコンの基礎研修(Word、Excel)を受講(無料、各4回)。
1999年4月～ 2002年7月	29歳～ 32歳	石油関連会社の子会社(財務関係)D社で経理事務。残業はほとんどない。時給1650円。	登録型派遣	派遣元a社よりD社を紹介される。固定資産(貯蔵品の在庫管理)担当。D社は、氏が働き始め半年後に企業合併し、組織変更。仕事内容は同一だが、合併後の新経理システムが軌道に乗り始めた段階で、D社は派遣社員を削減し始める(正社員も同様に希望退職、早期退職を募集)。そのため、契約期間満了で終了。	地元に戻る。C社の契約期間終了後、地元で簿記の大手専門学校に通い始め、1年ほどかけて簿記2級まで取得する。勤務地は東京。
2002年8月～	32歳～	会議場・展示場運営業E社で経理事務	登録型派遣	求職活動を若干したが、派遣元a社よりD社を紹介される、経理事務をして現在にいたる。	

NO.74 22歳未婚・女性・検査業務（製造業務派遣経験あり）・正社員経験なし
（インタビュー年月日：2009/11/21 レコード担当：奥田栄二）

1. 主な職業経歴

地元和歌山の公立高校¹（英語科）²卒業後、一人暮らしがしたかったことと、まだ働きたくなく、学校で学びたいと考え、単身上京³。語学の専門学校⁴（半年コース）に通うこととなる。その間は、親からの仕送り（6万円）と奨学金（6万円）で生活した（家賃は5万9000円）。「12万あれば、女の子1人じゃ十分」だという。しかし、2005年9月にコースを修了したため、仕送りと奨学金は途絶える。生活のため働かなければならず、インターネットの求人サイトで紙コップのインスタントコーヒーを製造する仕事を見つける。時給は950円。氏は、時給額から月の収入が15万円ほどになることを「大体計算して」、派遣会社a社に登録することとした。仕事は2カ月の短期派遣で、紙コップのインスタントコーヒーを手作業で作る製造ラインで働くこととなる。これが氏の初めての派遣経験である。その後、CG（コンピュータグラフィック）に関心を持ち、2006年2月あたりから1年ほど、CGの専門学校⁵に通う（週1回）。「学校に行きながら働きたい。好きな時に働ける」ということで今度は、日雇系の派遣会社b社に登録し、倉庫での軽作業や看板持ち、ピラ配りなどをすることとなる⁶（日雇派遣は週4日程度）。

2007年2月頃、CG専門学校を卒業と同時に、自動車関係の会社B社の製造業務派遣をネット検索し、2007年3月から2008年1月まで自動車のエアコン製造に携わる。その後も、換気扇工場C社などで製造業務派遣（短期派遣）をしている。その後、食品の試食販売の日雇派遣などをし、現在、大手総合電機メーカーD社の工場でソーラーパネルの検査業務に従事している。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が初めて派遣登録をしたのは、CGの専門学校との両立のためだった。学校に通うだけ

¹ 氏は高校在学中から、夏休み・冬休みなどを利用し、アルバイトを経験している（氏の高校はアルバイト禁止ではないという）。具体的には、食堂のウェイトレス・調理補助、ホテルの客室清掃、郵便局の年賀状仕分けなど。アルバイトの動機は、「小遣いが欲しかったこと」と、「アルバイトは自分の経験になる」というもの。

² 氏の高校は6割ぐらいが進学だという。

³ 地元の実家周辺には学校があまりなかったため、家を出るなら東京ということになった。

⁴ 語学の専門学校はインターネットで自分で調べた。語学は中国語と英語（主に中国語）。英語以外の語学を学びたいと考え、中国語の専門学校にした。長期的に中国語に携わる仕事に就きたい等の理由で選んだわけではない（学費は約90万円。費用は親が負担）。

⁵ 「絵をかくことが好きで、前から興味があったんですけども、せっかくなかいた絵をパソコンできれいに着色してみたいと思って」、自分でネットを調べて、CGの専門学校に通うこととした（学費は約90万円。費用は親が負担）。1年通ったが、CGの仕事に就けるほど上達していないとの認識で、就職活動はしていない。専門学校の就職部に就職相談もしていない。

⁶ インターネットで検索して日雇派遣を派遣元b社に登録。日雇派遣は、派遣元b社に自分から電話をし、空いている日程を示したら、b社のほうで仕事の紹介が入る。派遣先は倉庫や看板もち、ピラ配りなど様々で、派遣される期間は、1日や2日連続、1カ月ということもあった。

でなく、自由時間を使いCGの勉強をするためにも、残業時間が少なく、働く時間を選べる派遣にはメリットがある。また、アルバイトに比べ時給が高いことも魅力だという。なお、氏は、会社の人間関係はドライであるほうがよいと考えるタイプであり、一つの会社に縛られたくないとも考えている。仕事の範囲や責任が明確であることもメリットと考えている。氏は自身でネット検索をし仕事の紹介を得ることが多く、またリーマンショック以降の不況により派遣会社に登録に行っても仕事の紹介がなされないこともあったため、派遣会社の紹介能力についてはそれほど高く評価していない。

これまでに正社員になるための求職活動はしていない。CG専門学校卒業時にも求職活動は一切していない。

氏はアルバイトの延長的な感覚で派遣を始めたタイプである。そもそも、地元の高校在学中から夏休み等を利用しアルバイト経験を重ねてきた。そこで、アルバイトなどの直用の就業形態があるなかでなぜ派遣社員を選んだか尋ねたところ、「(アルバイトと派遣は)同じような感じだけど、職場(派遣先A社)が家からとても近かった」と答えた。A社を選んだのはたまたまのようだ。また、氏にとって雇用不安がある点ではアルバイトと派遣は同じようなものであり、アルバイトは「時給が安い」という面もあったため、派遣を選んだとしている。

3. 現在の派遣元会社について

これまで派遣登録は、6社程度、そのうち、5社で稼働経験がある。登録している派遣会社はいずれも、インターネットで求人検索をし、希望の仕事内容を見つけ、その派遣会社に登録し、当該業務に派遣されるという形をとっている。つまり、まず派遣先を決めてから派遣元が決まるため、おおむね派遣先、派遣元がそれぞれ仕事を変えるごとに切り替わることとなる⁷。

派遣元登録で拘っていることは、勤務地と時給額、そして長期であること(事前に期間が定まっていない派遣(短期派遣でないこと))。

現在の派遣元e社のフォローについては、契約更新時(3カ月ごと)に来る。「ほんとうに契約書を配るときにちょっとしゃべる程度」だという。

派遣元の教育訓練やキャリアに関するアドバイスについては、「ない」という。

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先は、大手総合電機メーカーD社のソーラーパネル製造工場。氏の所属する部署は生産されたソーラーパネルの検査業務である。職場は一つの部屋のなかで、ソーラーパ

⁷ 派遣元a社は2度経験しているが、これはネット検索して派遣先の仕事を選んだ結果、たまたま同一の派遣元だったことによる。なお、2006年2月から約1年間、氏は日雇派遣を経験しているが、この頃は派遣元b社に固定し日雇派遣を紹介してもらっている。

ネルの製造工程に 20 人ほど（半分以上が派遣）おり、7 台ほどの機械で顕微鏡を見ながらそれぞれパネル（手に収まるような大きさ）溶接を施し⁸、できたパネルを隣にいる検査業務の者に渡す。検査業務の人員構成は 6 人（リーダー（正社員。およそ 40 歳）1 人、正社員が 1 人、派遣社員 4 人⁹（氏含む。派遣社員は全員女性））。氏の仕事内容は、製造されたパネルの外観検査及び、光量測定である。外観検査の場合、溶接直後のパネルの場合、3 カ所の溶接がなされているか、割れていないかなどをチェックする。光量測定は、機械でパネルに光を当て実際に電気の出力をチェックする作業である。いずれの仕事になるかは週単位でだいたいローテーションが組まれている¹⁰。検査の仕事はいずれも、定型的との認識である¹¹。

これらの作業をどのように覚えたかであるが、D 社ではまず配属後 1 週間、ソーラーパネルの製造に関する off-JT 研修（座学）を設けている。その後、1 カ月ほど見習い期間で、先輩社員のもとで OJT で仕事を覚えた。外観検査をまず覚え、配属後 2 カ月目ぐらいから光量測定に仕事が広がっている。通常、パネルの外観検査は定時でおさまる生産量であれば、1 人 1,200~1,300 ほど検査する（生産量が多い場合、残業時間があれば、1,800 になる場合もある）。氏は、だいたい 3 カ月ぐらいで一人前になったという。今では、検査業務の派遣の中では「2 番目の古株」であり、日々の新人（派遣社員）からの疑問にも答えるようになった¹²。

派遣先の正社員と比較すると、正社員と派遣社員ではだいたい全く違う仕事をしている¹³。派遣社員は検査の仕事で、正社員は主に管理の仕事である。例えば、検査業務で質問がある場合、正社員の判断を仰ぐこととなる。氏によれば、外観検査では、1 日質問は 1 度あるかどうかで、その内容としては、「合格ラインか不良品として落とすレベルかわからないとき」に聞きに行く。また、光量測定では機械の調子が悪くなった時に、正社員に聞きに行く。

職場の人間関係は良好¹⁴。福利厚生面で正社員と区別を感じることもない。むしろ「正社員の人よりいいロッカー¹⁵を使わせていただいている」ことに感謝していた。

⁸ 機械は半自動的で、機械にパネルを設置したら自動的に溶接をしてくれる。一つのパネルを作るのに 3 秒ほどかかるという。

⁹ 検査の派遣社員は全員女性。氏がもっとも年齢が低く、他は 30 代。なお、氏が配属当初、派遣社員は 4 人体制だったが、2008 年 6 月頃に生産量が増え、3 人増員（7 人体制）となる（2 交代制となり、氏はその当時、夜勤だった）。その後、2009 年 10 月頃に 3 人辞めてそのまま不補充で現在の人員となった（生産量が落ちていたため不補充。交代制も日勤のみとなる）。辞めた 3 人の派遣社員は自己都合で派遣契約を終了したようである。氏によれば出入りの多い職場で、製造のほうがより定着率は低いという。

¹⁰ ローテーションは、派遣社員同士で、不満がでないよう自主的に決めて、正社員の許可を得ているのだという。

¹¹ 氏によれば、外観検査と光量測定では、外観検査のほうが難易度的に難しいという（光量測定は機械で検査するが、外観検査は目視であるため）。

¹² 新人からわからないことがあるとよく聞かれるという。

¹³ 生産量が多く人手が足りない時に、正社員はたまに検査業務を正社員もすることがある。

¹⁴ 正社員、派遣社員ともに人間関係は良好だという。飲みケーションも、忘年会など飲み会がたまにあり、氏も参加している。無料で招待される時もある、定額で 3,000 円という時もある。氏は本来、人間関係はドライを好むほうだが、たまに飲み会に誘われるのは「全然、いい」という。

¹⁵ 派遣社員は縦長のロッカーだが、正社員は靴箱ぐらいのちっちゃいロッカーなのだという。

5. 能力開発、スキルについて

氏のスキルの強みは、「外観検査と光量測定の両方ができること」だという。2種類できるのは4人の派遣社員のうち2人だけだ。一方、派遣先で求められている能力は「目のよさ、スピード、集中力、自主性」だという。自主性をあげるのは、「あまりリーダーの人が教えてくれないので」、疑問が生じたら自ら聞きに行かなければならないからだという。

これらの能力を派遣先、派遣元に評価されていると感じるか尋ねたところ、派遣先・派遣元いずれにも「感じない」とのことだった。普段接しているはずの派遣先のリーダーからも、評価されているとは感じないという。派遣元にいたっては、「何をしているかも多分知らないと思います」とのことだった。

派遣社員をやりながら能力開発できるかとの設問については、「同じ分野だったら役に立つと思いますけれども、事務職だと役に立たないと思います。例えば検査の仕事だったら、多分違う職場に行っても大丈夫だと思います。目のよさとスピードと集中力があれば、(ソーラーパネルの検査以外でも)「検査はできる」とのことだった。同じ分野に進むなら能力開発できるとの考えのようである。

6. 時給額、派遣料金について

現在の派遣先D社の時給額は1,100円¹⁶(年収240万円)。時給額の希望は1,150円¹⁷以上。時給額の変化では、C社の換気扇製造工程が1,250円でもっとも高かった。「高ければ高いほど仕事内容もきつかったですね」と当時を振り返る。製造現場はいずれも立ち仕事で、なかでもC社は電動ドライバーを使う業務で難しかった。

これまでに同一の派遣先で時給額が上がった経験はない。また、これまでに時給引き上げの交渉をしたこともない。「多分そんなの通らないと思う」と語る。派遣料金は知らない。知りたいか尋ねたところ、「知ったら多分ショックを受けますと思います」との返答だった。月曜から金曜の週5日勤務。週当たりの労働時間は約40時間。残業は今ほとんどない¹⁸。氏としては収入を増やしたいため、もっと働きたいと考えており、夜勤で残業があるほうがよいという。年休は取りやすい。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元に対する満足度については、100点満点中90点とほぼ満足している。一方、現在の派遣先もだいたい満点だとしている。これまでの派遣先のなかでD社が「一番仕

¹⁶ 氏の派遣先で働く派遣社員は様々な派遣会社から来る。仲の良い同僚と時給の話になることもあるが、その中で1,200円の人や、同じ日に入ったにもかかわらず1,000円で働いている人もいるという。氏は時給が1,100円のため、「同じ仕事をしているのに、(1,200円の人と比較すると)100円も違う」ことから、派遣元ではなく、派遣先が時給額を決めてほしいと語った。

¹⁷ 時給額1,150円あると、氏の生活スタイルを維持すれば3万円ほど毎月余剰がでる計算なのだという。

¹⁸ 残業があった時は、1日2時間15分ほど残業をしていた。週4日ほど残業が恒常的に発生したことがあり、月40時間ほどになったという(D社は月40時間の残業時間の上限を定めているようだ)。

事がしやすい」との認識。仕事内容というよりは派遣社員同士が仲がいいことが満足度を高めているようだ。現在の派遣先については、できるだけ長く働きたいと考えている。「ここが居心地がいいので、ほかへ行きたくない」と語る。

派遣先の問題点を尋ねたところ、D社のある契約社員（男性）から言い寄られた経験があり、氏はセクハラと感じたことがあると答えた。これについては、派遣元と職場のリーダーに相談し、すでに解決したという。「なかなか言えない子のほうが多いと思う。私は勇気を出して言いました」と淡々と述べた。その他の不満な点として、仕事がないと放置されることや休憩場所が人数の割に狭いこと、賃金が低いことをあげた。これらの問題点については相談していない。

8. 派遣社員として働くことについての考え

派遣社員として働くことについては、満足している。その理由は、仕事と私生活が調和できると考えるからである。CGの趣味だけでなく、職場の友達と遊ぶこともあるのだという。不満な点は、時給と雇用不安である。仕事が減ると不安になるという。

9. 正社員への求職活動の有無

学校を卒業後、これまでに正社員になるための求職活動はしたことがない。正社員にはサービス残業があると感じており、正社員になりたいとは考えていない。紹介予定派遣を希望した経験はないが、今後、機会があれば、契約社員の紹介予定派遣なら検討してもよいと考えている。派遣先からの直接雇用の経験もない。契約社員なら、現在の派遣先D社に直用されたいと思っているが、その前例はないようだ。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は資格の有無とスキルだという。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいうと、「登録型派遣社員を続ける」としている。理由は、派遣なら次の仕事を紹介してもらえるためだ。ただし、派遣社員は雇用不安があるため、契約社員になりたいとも考えている（ただし、派遣社員よりも給与面でよいことが前提）。やりたい職種としては、製造系の仕事を続ける。事務系の仕事は向いていないという¹⁹。正社員になりたくない理由は、就職活動での採用面接が面倒、責任が重くなる、長時間労働、簡単に辞められないなどをあげる。

その他、登録型派遣から「期間の定めなく雇用される派遣社員」への転換についても尋ね

¹⁹ 事務職には電話応対や顧客対応など緊張を要する仕事が避けられない面もあり、事務職を不向きと考えているようだ。

たところ、「合理的であり、期間の定めなく雇用される派遣社員にしてほしい」とのことだった。

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスについて尋ねたところ、「プライベートを大切にしたい」と回答した。今の働き方は理想に近いという。私生活では、以前はCGに時間をかけていたが、今は、仕事がフルでほとんど時間がとれないという。検査業務をこなすと、「目も疲れます。あと、体も手とか使うので腕が疲れます」という。帰宅してあとは寝るだけの生活だ。土日の過ごし方を尋ねたところ、「遊びに行ったりとかもするんですけど、(疲労のため家で)ぐったりしている(ことも多い)」という。今後結婚したら働き続けたいか尋ねたところ、結婚しても子供が生まれてもフルで働き続けたいとの回答だった。仕事を続けたい理由は「よっぽどお金持ちの人と結婚しない限り、専業主婦は難しいかなと思って。(仮に子供ができれば)子供とかにもせいたくさせてあげたい」という。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、1人暮らし。家族構成は母親²⁰と、妹が2人いる(氏は長女。次女は関東で別のところで暮らしている。末の妹は高校生で地元にいる)。母親の職業は看護婦。実家は賃貸。

氏の年収は240万円(月収は約15万円²¹)。貯蓄については、常々、「月に5万ぐらいは貯金したい」と考えており、貯蓄できない月もあるが、多い月で10万円貯蓄できる時もあるという。年間で平均すれば月5万円は貯蓄ができているようだ。日々の節約の工夫としては、外食をほとんどせず、昼食は弁当を持参している(なお、E社には食堂がある)。また、E社は通勤費として、1日定額600円支給しているが、通勤区間で電車とバスを併用するとオーバーするため、バスの区間を歩いている(徒歩20分ほど)。通勤時間はトータルで1時間である。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、賃金と社会保障関係で保険料が高すぎることをあげた。

²⁰ 氏が小学校の頃に両親は離婚。氏は母親のもとで高校卒業まで過ごした。

²¹ 夜勤に残業があった時は月21万円ほどになったこともあった。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
2005年3月	18歳	公立高校(英語科)卒業。		高校卒業後、地元和歌山を離れ単身上京。語学(中国語と英語)の専門学校に通う。カリキュラムは半年。	親からの仕送りは月6万円。家賃は5万9000円。奨学金(6万円)を支給されていた。
2005年10～12月	18歳	紙製品製造業A社の工場でのライン作業(短期派遣)。時給950円。月15万円ほど。	登録型派遣	インターネットの求人サイトで仕事を探し、A社の仕事を見つける。派遣会社a社に登録し、A社でインスタントのコーヒーカップ製造に携わる。	専門学校卒業により、仕送りと奨学金が途絶える。
2005年12月末～2006年1月上旬	18歳	年末年始の短期アルバイト	アルバイト		
2006年2月～2007年2月	19歳～20歳	倉庫作業、看板元、ピラ配り等の日雇派遣。時給は800円～1200円。	登録型派遣	ネットで仕事を探し日雇系の派遣会社b社に登録。日雇派遣の紹介を受ける(だいたい週4日)。	2006年2月あたりから1年間ほど、CGの専門学校に通う(週1回)。
2007年3月～2008年1月	20歳	自動車部品製造会社B社で派遣社員として工場のライン作業。時給1150円。通勤費1日500円支給。	登録型派遣	求人サイトでB社の仕事を見つけ登録したらたまたま派遣会社a社だった。B社では自動車のエアコン部品の組み立て工程に携わる。職場はほとんどが男性。15人のライン。そのうち5～6人が派遣社員(それ以外は正社員と契約社員がいたが割合は不明)。女性でも力仕事があった。立ち仕事が多かったことと人間関係から、自ら派遣契約を終了。	責任者(リーダー、正社員)が教えてくれた。
2008年2月～2008年3月	21歳	家電製造業C社の換気扇の工場でのライン作業(短期派遣)。時給1250円。通勤費月2000円支給。	登録型派遣	求人サイトでC社の仕事を見つけ派遣会社c社に登録。C社ではキッチン用の換気扇の組み立て工程に携わる。流れ作業で、最初は梱包作業(正社員の補佐役)だったが、慣れてきたら換気扇の羽と外枠を電動ドライバーで取り付ける業務について。職場は20人で、ほとんどが正社員(派遣社員で話したのは3人ほど)。短期派遣だったため契約期間終了。	電動ドライバーの使い方は正社員が教えてくれた。
2008年4月	21歳	食品のデモンストレーター(試食販売)の日雇派遣。日給8000円～1万円。	登録型派遣	求人サイトで食品の試食販売の仕事を見つけ、派遣元d社に登録し、スーパーなど様々なところで働いた。長期の仕事のつなぎ。	
2008年5月～	21歳～	電機メーカーD社のソーラーパネル工場の検査。時給1100円。通勤費1日600円支給。	登録型派遣	今までの仕事(製造派遣)を活かせるような仕事を求人サイトで探し、D社の仕事を見つけ、派遣元e社に登録。D社ではソーラーパネルの検査業務をこなして現在にいたる。	

NO.80 33歳未婚・女性・一般事務（製造業務派遣経験あり）・正社員経験なし
（インタビュー年月日：2009/11/29 レコード担当：奥田栄二）

1. 主な職業経歴

地元北海道の高専（情報工学）¹を卒業後、1浪して、関東の大学に進学。在学中、就職氷河期であり、年齢が他より高いことから、比較的年齢制限のない公務員試験を受けたもののうまくいかず。企業への就職活動はほとんどしていない。大学卒業後は、公務員試験勉強を続けるが²、2002年12月に両親からの仕送りが途絶えることとなり、生活のため求人誌に載っていた製造メーカーのコールセンターA社で電話ユーザーサポート（パソコン）のアルバイトに就く。これが氏の初職である。

その後、両親の要望などもあり、北海道に戻るも職はなく、自宅近所のコンビニエンスストアB社でバイトをする。その際、製造系の派遣会社を求人誌で見つけ2005年に初めて派遣登録。2005年1月～2006年7月にかけて製造メーカーC社の静岡工場でエアコン製造、2006年7月～2008年8月にかけて製造メーカーD社の長野工場で光学レンズ製造に派遣社員として携わる。長野の工場は休日が少なく、残業もあったため貯蓄が可能であったため、この貯蓄をもとに、東京で事務派遣の求人を探し、現在、携帯モバイルの保障サービス企業E社で一般事務（軽作業含む）の派遣をして現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が初めて派遣登録をしたのは、北海道に戻り自宅近所のコンビニエンスストアB社でアルバイトをしていた時期。求人誌でアルバイトの求人を探していたところ、宅配便の問い合わせ・電話対応の仕事を見つけ応募したらそれが派遣だった。氏は、当時、派遣という働き方をあまり知らなかった。「求人誌に、時給800円で募集中みたいな話があったので、応募したんですけど、登録だけさせられて、あと半年ぐらいほったらかしみたいになって、仕事があったらご連絡しますので、みたいな」感じだったという。

派遣登録をしたため、仕事の紹介があると考えてコンビニB社を離職するも、派遣会社からはいつまでもたっても仕事の紹介がない。そこで再度、求人誌で別の派遣の募集をチェックしたところ、製造系派遣会社a社の広告を見つけ派遣登録。登録会で静岡のエアコン工場（C社）の製造業務派遣を紹介され、その場で就労を決めた。両親には何も言わず決めたので、帰宅後その旨を告げたら、「かなりびっくりしていた」という。

¹ 高専に進んだ理由は、両親が「女性は手に職がなければだめ」との意向があったため。その後、理系には向いていないと考え、氏は文系の関東の大学に進学している。

² 大学卒業後の就職活動について、氏は「（氏の卒業時の年齢（25歳）では）多分、経験がないと採用してもらえない範囲になってしまうと思うので、半分あきらめてはいたんですけど、あとはバイトぐらいかなと思って」、アルバイトを続けることとしたという。

したがって、派遣社員を始めた理由は、正社員として働きたいが仕事が見つからなかったからである。また、他の働き方（パート、アルバイト）に比べれば、派遣は各種保険に加入できるというメリットもあった³。これらの理由は現在も変化はないが、当時より正社員、契約社員への道は閉ざされているので今後も派遣社員で働き続けるしかないとも考えている。

3. 派遣元会社について

派遣登録は、これまでに4社登録しており、そのうち稼働経験があるのは2社（以下のa社とb社）である。以下、派遣会社の選定方法とその変遷をまとめる。

北海道でのコンビニアルバイト時代、氏は派遣という働き方をよく知らなかった。前述のとおり、氏は求人誌を見て派遣登録⁴後、静岡のC社エアコン工場での就労を決めた。つまり、このケースでは、派遣会社a社は、静岡の工場で働く派遣労働者を北海道で調達する方式をとっていたことになる。そのため、転居が必要となるが、a社では当該工場近辺に借り上げ寮を設けることで、派遣社員にアパートを有料で提供⁵していた。

その後、2006年7月にC社の生産がいったん中断されたため契約が終了⁶。氏は次の派遣先をa社に探してもらうこととなる。その際にこだわったこととして、残業時間が長いこと（深夜勤務があること）、工場の休みが少ないことなどをあげた。その理由はC社で得た以下の教訓による。製造業務派遣の場合、当時の時給相場は1,000円程度でほぼ決まっている。収入を上げるには、深夜勤務など残業代で稼ぐしかない。また、派遣社員は時給制であるため、休日の多さは収入の低下をもたらす。C社ではゴールデンウィーク（5月）や夏休み（8月）に工場が一時休止状態となる。そのような月の月収は8万円程度。家賃など生活費は当然にかかることから、休日の多い工場ではほとんど貯蓄ができないこととなる。

そこで、a社が紹介したのは、製造メーカーD社の長野光学レンズ工場での製造業務派遣だった⁷。実際にD社は正月休み程度しか休日がない。配属後半年程度で夜勤にも就けるこ

³ 契約社員ではなく派遣社員を選んだ理由は、当時、氏は契約社員という働き方の存在自体を知らなかったため。

⁴ a社の登録会は小さなオフィスでなされ、その時の応募者は氏1人だけだったという。登録会は、履歴書を提出し、作業時間のテストをする程度の内容で、「ナットがあって、ボルトを入れていくというテストで、何個入れるのに何分かかるかみたいなの。あと、迷路みたいなのがあって、その両端に触れないように手を動かして、迷路を抜けていくみたいなのもあったような気がします。あとは、判子を押して契約完了みたいなのを感じた」という。

⁵ a社は静岡で1棟まるごと借り上げているようであり、氏が居住した女性向きのアパートは「きれいなアパート」だったという（1K（6畳+4畳）、バス・トイレ・テレビ・ベッド・冷蔵庫など設置済み）。家賃は月5万5,000円（敷金・礼金は発生せず）。氏によれば、「男の人だったら、1万円ぐらいで会社の汚い寮に住んでいたとか、あと、古くからの人は、C社が持っている寮に安く、月に1万、2万とかで住んでいたりで、ちょっと不平等かなみたいな感じはありました」という。ただし、「（工場の周りには）住宅はいっぱいあるんですけど、既にどこかの会社が借り上げていたりとかして、あまり個人で借りられるようなところではなかったような感じ」でもあった。

⁶ 氏によれば2~3カ月前に契約終了の通知を受けている。「2~3カ月前には、その年の生産台数みたいなのが大體、予定が出るので、何カ月後にはこのラインはとめなきゃいけないねみたいな話になるんですよ」という。

⁷ 7月前半にC社の派遣契約が終了し、7月後半にはD社で働くため転居した。静岡から長野までの氏の移動費用のみa社負担だが、引っ越し費用は自費。氏が北海道から静岡に移り住んだ時、荷物は「旅行カバン1つ」だったが、静岡から長野に引っ越すときには、荷物は段ボール5箱程度に増えていた。引っ越し費用は5,000円ほどかかったという。

とができた。これにより、氏の収入は月 25 万円ほどとなる。貯蓄も可能となり、勤続 2 年ほどで 100 万円を貯めることができた。

2008 年 8 月、氏は D 社を期間途中で辞めることとなる。離職について、氏は辞める半年か 1 年ほど前から少しずつ考え始めた。一つのきっかけは、同僚（派遣社員、30 代後半、女性）で体調を崩しやめざるを得なかった人がいたためである。「体調を崩した途端に、家には住めなくなるし、収入も一切なくなるしで、この先、どうせ働くにしても、自分で部屋を借りたほうがいいんじゃないかとか」などと、自身の将来不安から転職を考え始めたことを明かす。さらに、直接のきっかけを与えたのは、D 社で今働いている工場ラインが終了になるとの決定が下された時であった。「今働いているラインが畳まれることになって、別な仕事を一から覚え直さなきゃいけない」。氏は、ラインが終了する 8 月、D 社での派遣契約を終了した。

氏は次の勤務先として、まず東京を考えた。派遣会社が紹介する仕事量が東京はもっとも多いと思ったからである。そこで、転居先を決める前に、東京の大手独立系派遣会社 b 社に登録することとした。登録会では、PC が使えて、事務職として経験が積める仕事を希望した⁸。当初は、まず勤務地を決め、そこから近いところに引っ越し先を決めようと考えたが、住居が決まらなると仕事は紹介できないと言われたため、その日は登録だけ済ませることとなった。後日、東京の中でもわりと家賃が安いところに転居先を決めた。住所が決まったことを電話で b 社に告げると、後日紹介を受けたのが、現在の派遣先 E 社⁹だった¹⁰。

●派遣会社の教育訓練やフォロー

現在の派遣元 b 社のフォローについては、「年に 4 回程度、2 分ほど契約更新について口頭説明」がある¹¹。契約期間が 3 カ月更新であるため、更新時のみ交流がある程度のようなのだ。派遣元の教育訓練やキャリアに対するアドバイスについては「ない」という。派遣会社の教育訓練についても使用したことがない¹²。

⁸ 氏は高専時代からパソコンを使用していたため、PC 操作には自信がある。ゆえに事務職を希望したが、登録会で職歴を聞かれるなかで、「最初に事務補助をしていたぐらいしか、実際には経験がなかったので、それしか言えませんでした」という。結局、事務職の経験を積めるような仕事を希望として出した。なお、その際の希望する時給額は 1,200 円以上。「計算上、家賃、光熱費、税金を払って、何とか生活できるのがそのぐらい」だったのだという（東京での家賃は当時、1K で 7 万円）。

⁹ 紹介されたのは E 社を含め 2 社のみ。「やっぱり未経験だとかなり絞られてくるみたい」と語る。

¹⁰ 氏は転居して派遣登録したわけだが、これらの諸費用は氏の貯蓄によって賄われた。長野工場 D 社での貯蓄は 100 万円（C 社ではほとんど貯蓄できなかった）。貯蓄は転居する際の敷金・礼金や家財道具をそろえる過程でほとんど使い果たしたという。

¹¹ 氏が働く E 社の部署には 80 人ほど派遣社員がおり、これらはほとんど b 社出身である。営業 1 人で 80 人をフォローするため「どうしても 1 人当たりにかける時間が少なくなるのでは（1 人約 2 分）」という。なお、フォローの中身は、更新手続きがメインで相談ができるような感じはしないという。

¹² なお、製造系派遣会社 a 社では定期的なフォローはない。ただし、C 社、D 社いずれも工場施設内に a 社の事務所があり相談に行くことは可能だった。とはいえ、氏は相談をしたことはない。また a 社の教育訓練も受けたことはない。

4. 派遣先について

●製造業務派遣での派遣先について

氏は、C社、D社で製造業務派遣を経験している。両社の特徴をまとめたのが図表である。

図表：a社の製造業務派遣の事例

	静岡のエアコン工場 (C社)	長野の光学レンズ工場 (D社)
期間	2005年1月～2006年7月	2006年7月～2008年8月
契約期間	半年更新	1年更新
住居	借り上げ寮 (アパート家賃約5万5000円)	借り上げ寮 (アパート家賃約5万5000円)
労働時間	通常24時間交代制 (繁忙に応じ変動)。氏は週5日勤務、途中から夜勤がメイン。工場は、ゴールデンウィークやお盆休み等がある。	24時間交代制。氏は週5日勤務。当初から夜勤希望。「夜勤は人気があった」。欠員が出たので配属半年程度で夜勤がメインとなる。工場の休みは正月のみ。
時給 (収入)	時給1000円。月収では、夜勤が多い時は20万円 (年間で4回程度)、休日が多い月では8万円 (年間2回程度)。年間で平均すると月14～15万円程度。	時給1000円。月収は約25万円。
安全教育・研修	初日の半日 (説明会と工場見学)。	初日半日 (説明会と職場見学)。
OJT	「先輩 (正社員) がしている作業をまず見て覚え、説明を受けながらやるというのが最初でした。次から半分ぐらい自分でやるようになって、少しずつ自分でやる範囲を増やしていくみたいなき感じ」。初日からOJTで作業をしていた。	「(初日、先輩が) 最初の10分ぐらい説明するだけで、その人は自分の持ち場に戻ってしまうので、最初はひたすら鉛を外して、テープをはがしてレンズを洗うぐらいの作業をずっと続けるんです」。最初に学んだ工程とは、プラスチックレンズ製のレンズに鉛合金がついたものの鉛合金部分をお湯 (60度) で溶かし刷毛できれいにする作業だった。夜勤では正社員は管理者一人であるため、派遣社員からOJTで仕事を教わっている。
主な作業内容	エアコン室外機の組み立て工程。当初、ラインの後ろに部品が運ばれてきて、エアドライバーで電子部品のねじ止め及び、プロペラファンのねじ止めの双方を行う。1カ月程度で一通り習得。誰かが休んだ時に対応できるよう、1人2工程を覚えることとなる (2006年1月頃から半年ほど)。増えた工程は溶接後の真空テスト。	メガネレンズの製造工程。配属後すぐに、レンズについての鉛合金を溶かす作業を覚えた後、レンズの度数検査、レンズを溶剤で拭く工程、特殊レンズ (老眼用・斜視用) の測定を担当し、配属半年後 (夜勤について) 鉛をレンズに流し込む工程などを覚え、配属1年後ぐらいに、鉛合金をはめ込むための型 (リング) をレンズに付ける作業やレンズの外周切断 (研磨機を使用) も担当した。その後、欠員の関係でレンズの度数検査を担当。1日の仕事内容・仕事の配置は正社員が決める。
職場 (ラインの構成など)	15～16人のライン。そのうち数人が女性。重い部品にかかわる作業は男性が担当し、比較的軽い部品の取り付けなどは女性が担当。当初は、正社員と派遣が半々だが慣れてきたら、正社員を減らしすべて派遣社員でできるようになったら業務請負化する (正社員は溶接や真空テストの工程など比較的難しい部分を担当)。2005年秋にラインは請負化された (ただし、溶接は正社員 (1～2人程度) が担当していたという)。	20人で正社員・派遣社員の比率が半々か、派遣社員のほうがやや少ない。派遣社員は男性と女性が半々ぐらい。日勤と夜勤で10人ずつ分けてシフトが組まれている (夜勤は監督者以外正社員はいない。氏はほとんど夜勤に配属されていた)。レンズの研磨作業は、男性が担当する場合が多い (力作業が伴うため)。機械が自動的に削るため熟練はほとんど要しないという。
職場のコミュニケーション	「出入りが激しかったし、チームワークとかも必要ないところだったので、隣にいる人が何という人かもわからないような感じで毎日やっていました」。	「出入りが激しかったけれども、夜勤で正社員がいなくて風通しがよかった。「(派遣社員同士) 一緒にご飯食べに行ったりとかもしました」。
派遣社員の定着に対する印象	「入ったその日にいなくなった人がいた」。 (5月や8月など休みが多いので、) 「全然実入りがなくて、そこでやめたりとか」も多い。同期配属で残ったのは氏一人だという。	「給料がいいので、もつ人はもつので、12年働いている人とか8年働いている人、結構ざらにいました」。

以下、簡略にその特徴をまとめる。まず、両社ともに、工場に配属された初日は午前中に会社説明を受けたあと、午後には製造現場に配属され、OJTで作業に入っている。慣れていくごとに工程数が付加されていく傾向も同じである。また、男性と女性の持ち場の違いでは、男性が力仕事のある仕事に配置される程度の違い。正社員と派遣社員の仕事の差については、難易度の高い業務に正社員がついているようである。しかし、C社では派遣社員が慣れた頃に請負化されたため、最終的には正社員はほぼゼロとなっている。一方、D社も鉛合金をレンズに流し込む作業は正社員の担当だったが (危険度が高いためと思われる)、夜勤では正社員は管理者しかいないため、結局、派遣社員がほぼすべての業務を担当するようになっていく (氏も当該業務を担当した経験がある)。氏は、体験した工程のいずれも、高度な熟練を要

するとは思っていない¹³。

●現在の派遣先について

現在の派遣先は、携帯モバイルの保障サービス企業 E 社。同社には、携帯端末が壊れた場合に新しい端末を発送したり、紛失した携帯端末の個人情報情報を抹消するなどの保障サービス事業がある。職場の人員構成は、課長 5 人、正社員 3 人、派遣社員約 80 人となっており、ほとんど派遣社員の職場といえる。同部門は、携帯端末の修理や新しい端末の発送関係の業務と紛失等による個人情報抹消関係の業務——の 2 チームに分かれている。

氏の仕事内容は、紛失などによる携帯端末の個人情報抹消関係の仕事である（派遣社員の人員は約 40 人¹⁴）。より具体的には、携帯端末にバーコードを打ち出したシールをひたすら貼っていく作業、顧客に送付する書類の封入作業、製造番号をスキャンし、個人情報を抹消するための作業などがある。主に軽作業的な作業と専用端末で個人情報を抹消する作業に分かれている。これらの仕事の割り振りは、派遣の中のもっとも経験豊富なリーダー¹⁵が決めている（リーダーは 3 人）。教育訓練もリーダーが担っている。仕事上の指示もリーダーからであり、正社員からの指示はほとんどない。

仕事内容は定型的な単純繰り返し作業。派遣先の正社員と比較すると、正社員と派遣社員とは全く別の仕事をしている。入社何年目の仕事をしていると思うかとの問いでは、入社 3 カ月程度としている。

職場の人間関係は派遣社員との間である程度で、正社員との間にはほとんどない。「だれが正社員かも、かなり後にならないとわからなかったぐらいなので、あまり関係ない」という。

福利厚生面で正社員と区別を感じることはない。ロッカーも使えるという。しかし、そもそも正社員と交流がないため、正社員との待遇差自体に関心がないようである。

なお、派遣社員の多い職場で自身の労働条件等について誰を比較対象と考えるかについて尋ねたところ、「多分、他の派遣会社の人と比べている感じ。どこの会社から派遣されている人には交通費が出ているらしいとか、時給が 100 円高いらしいとか」との回答だった。

5. 能力開発、スキルについて

氏のスキルの強みは、「特になし」という。製造業務派遣の経験からも、さほど熟練を感じ

¹³ しかし、C 社に比べ D 社のほうが難易度的には高いという。一例として、レンズの外周切断で機械（研磨機）にトラブルが生じることがよくあり、削ったレンズの形状がおかしい場合、機械のトラブルによるのかどうかの見極めが必要だが、これを習得するのに時間がかかったという。機械に不具合があれば不良品を生産し続けることになるため、トラブル対応は重要な技能といえる（なおトラブルか否かの最終判断は正社員が担当）。とはいえ、氏は半年程度でこれを修得した。他の人でも半年あれば習得できると思うとのことだ。

¹⁴ 派遣社員 40 人の性別は男女半々だという。

¹⁵ 氏の推測によれば、リーダーは 1 年半以上 3 年未満ぐらいの人ではないかという。当該部署の仕事は、そもそも一般事務（自由化業務）であったため、期間制限がかかっている。そのため最大 3 年しかいられない。したがって、リーダーの勤続は 3 年未満のようである。この部署では「1 年半もやっていけば長いほう」だという。

じておらず、だいたい半年ぐらいやれば繰り返し作業になるとの認識である。

派遣先で求められている能力は、作業の速さと正確さ、集中力である。スキルや能力が上がったことに対して評価されていると思うかについては、「評価はない」としている。

派遣社員をやりながら能力開発できるかという設問については、「早朝や通勤時間、昼休み、帰宅後などに時間を捻出して勉強するしかない」と自学自習を強調した。職場（派遣先）での教育訓練が可能か尋ねたところ、「仕事は多分、だれでもできるような仕事しか、派遣社員には普通、割り振らないと思うので、そこで何か得られると思ったら、ちょっと期待し過ぎなんじゃないかと思っています」との回答だった。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在の派遣先の賃金は1,400円。希望する時給額は1,600円¹⁶。製造業務派遣から現在の事務派遣に変わっての時給額上昇の理由については、「都内での仕事という点が大きい」としている。同一の派遣先での時給上昇の経験はない。時給額上昇の相談について尋ねたところ、「時給等についての裁量は仕事を与える側が圧倒的に強いので、争っても無駄だと思う」としており、実際に一度も相談したことはない¹⁷。派遣料金については「知らない」と回答した¹⁸。

E社での労働時間は、週5日（シフト勤務）で週42時間（そのうち、残業5時間）。労働時間は残業があるため満足している。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元・派遣先に対する満足度については、派遣元については、特に不満はない。派遣先については、「簡単なのと緊張を強いられない点がありがたいが、まったく事務経験が身につかないので不満」としている。

なお、氏は2008年9月より配属されているが、当初は一般事務であったため上限3年まで働けることとなっていたが、途中で制度変更がなされた関係で、すべての派遣社員は上限1年しか働けなくなったのだという。そのため2010年9月には期間満了が予定されている。雇用がより不安定になったことも不満の一つである。

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣社員として働くことに満足していない。「次の仕事があるかどうかわからない。

¹⁶ 1,600円あれば、「カレンダー通りに休んで残業なしでも余裕をもって暮らせるから」としている。

¹⁷ 派遣社員同士の時給額の情報交換については、「よほど親しくなったらする」としている。実際、現在の職場で他の派遣会社の派遣社員と話したところ、「(自分のほうが)時給はわりと高い方だったので、(賃金について)あまり話さなくなりました」という(ただし、相手の時給額は1,200円だったが通勤費がついていた)。

¹⁸ 氏には、以下の経験がある。「一度、前の職場(長野の工場)にいたときに、正社員の人に、「あんた50万ももらっているんでしょう。すごいじゃない」と言われたことがあって、ん? とか思って、よく考えると、そう言えば派遣会社も取り分というのがあるから、そのぐらいは取られているんだろうなということで納得しました」という。

次の仕事を探している間、無職期間の生活が不安」などと雇用不安を訴えた。

9. 正社員への求職活動の有無

求職活動はこれまでにしたことがない。紹介予定派遣については、「最初その希望を出したが、経験者のみだったので断念した」としており、今後についても、「社会人経験がないので、あきらめている」との回答だった。派遣先からの直接雇用の打診については一度もない。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は、正社員経験がないことと年齢である。氏は派遣での経歴は転職には意味がないと考えている。就職が難しい日本の労働市場慣行も障害だという。転職できる年齢を、氏は30歳上限と考えている。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいうと、事務職で登録型派遣社員を続けるしかないとの答えだった。そのために事務系の資格（例えばマイクロソフトの **Specialist**）を現在勉強中である。事務系の派遣社員を続けて正社員に転職できるかについては、「正社員は無理でも、契約社員ぐらゐまでならいけるんじゃないかという希望は持っています」と答えた。契約社員（直接雇用）と派遣社員（間接雇用）のいずれがよいか尋ねたところ、「直接雇用がいい。あまり人を通さなくても働けるので、シンプルなほうが物も言いやすい」との回答だった。雇用保障については契約社員と派遣社員で差はない（雇用不安は解消しない）との考えであり、派遣に比べ、直接雇用のほうが要望を伝えやすい面を評価しているようだ。

登録型派遣社員から「期間の定めなく雇用される派遣社員」への転換については、正社員を半ばあきらめているため、期間の定めなく雇用される派遣社員に「なりたい」としており、「ただ、どこに行けばそれになれるのかわからない」と回答した。

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスについて尋ねたところ、「そういうことは満足に働けるようになってから考えることだ」との返答だった。収入が安定しないと私生活（趣味、お稽古、旅行）どころではないという。実際、氏にはとりたてて趣味がない。そこで、仕事とは生計維持の手段にすぎないという考え方に共感するか尋ねたところ、「はい（共感する）」との答えだった¹⁹。

結婚しても仕事を続けたいか尋ねたところ、「収入はあったほうがいいので、フルで働きた

¹⁹ 働きがいに対する考え方について尋ねたところ、「幾らやりがいがある仕事をしていても、上（会社）の方針で、この仕事はなしということになれば、言われたとおりにやめなきゃいけないような話」などと答え、「むしろやりがいなんて最初から考えないほうが楽」との考えを示した。

い」という。その理由を聞いたところ、「子供ができて大学までやろうと思ったら、膨大なお金が必要になるので、1人（配偶者）の稼ぎに頼るのは危険だと思う」と答えた。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、一人暮らし。両親は健在。両親は現在も共働き。兄弟はいない。「両親のどちらかが病気になったりとか葬式をしなきゃいけなくなったりしたら、仕事をやめなきゃいけないと思うので、その辺を心配」している。氏の年収は約300万円。製造業務派遣を始めてから主たる生計者。貯蓄は月1万円は残すよう心掛けている²⁰。東京に転居後、2009年6月に転居し、現在、家賃5万円。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、社会保険関係で、「がん検診や人間ドック等オプション系の健康診断も早いうちから受けやすくしてほしい。健康が命綱」との発言があった。また、「能力開発の対象となる資格の種類を増やしてほしい」との意見（氏が現在勉強中のマイクロソフト系の資格は補助対象になっていないため）、福利厚生面でも、「忌引きや伝染病（新型インフルエンザ）、災害（台風等）など自力ではどうしようもない欠勤への保障が欲しい」との意見もあった（派遣会社への有休の申請期間が短い場合があるため突発的に休む場合、欠勤扱いになるため）。その他、派遣元についてはマージン率の公開等を求めた。

²⁰ ただし、地元で葬式があるなど突発的な事情が続くこともあり、現在、貯蓄は5万円程度となっている。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1998年4月	21歳	大学進学		高専(北海道・5年間)で情報工学等を学びつつ、1浪して、関東の大学に進学。	情報処理技術者の資格を取得。
2002年3月	25歳	大学(文学部)卒業。東洋史専攻。		高専出身・1浪のため年齢が他より高いことから就職氷河期の中で、比較的年齢制限のない公務員試験突破を目指すも(ほとんど就職活動をしなくて)、合格を得ることができず、2002年大学卒業後、パート・アルバイトをしながら受験勉強を続ける。	大学2年目から公務員試験の勉強を開始。公務員試験用の通信講座を受講(費用20万円ほど)。
在学中～2002年12月	26歳	病院(個人経営)の事務補助パート。週3日、1日2時間程度。時給1500円。	パート	公務員試験のための勉強の費用を稼ぐため、大学掲示のバイト募集を見て、病院のカルテの入力作業のバイトに就く。大学卒業後も当該バイトを継続。	
2002年12月から2003年3月	26歳	コールセンターA社の電話ユーザーサポート(パソコン関係)のアルバイト。時給1000円(土日1200円)。週5日シフト勤務。	アルバイト	大学卒業後、両親からの仕送りが2002年12月で途絶えることから、生活のため求人誌に載っていたコールセンターA社でアルバイトをする(規模は20人ほど。ほとんどがアルバイト)。2003年3月に、勤務先が遠かったことと、電話応対が精神的にきつかったことなどから離職。両親から北海道に戻るよう言われてもいた。	コールセンター業務について2週間の座学研修。その後、2週間、教育担当がそばにつきOJTで仕事を覚える。
2003年～2004年10月	26歳～28歳	北海道でコンビニエンスストアB社のバイト。時給640円。週5日勤務。1日5時間(夕方5時～夜10まで)。	アルバイト	両親の要望で地元北海道に戻る。北海道では正社員の求人がほとんどないと考えていたため、近所のコンビニエンスストアの募集を見てアルバイトをする。公務員試験の勉強は2004年頃まで続けていた。求人誌で別のアルバイトを探していたところ、宅急便の問い合わせ・電話対応の仕事を見つけ応募したらたまたま派遣だった。派遣登録をしたため仕事の紹介があるかもしれないと考え、B社を離職。しかし、紹介はなかった。	店舗は店長1人とバイト2人体制。先輩の指導でOJTで仕事を覚え、4～5か月経った後にお菓子などの補充などで発注も行う。
2005年1月～2006年7月	28歳～29歳	製造メーカーC社の静岡のエアコン工場で製造業務派遣。時給1000円。月収は年間平均して14～15万円程度。	登録型派遣	派遣登録したものの紹介がないため、求人誌で派遣会社a社に登録。C社の製造業務派遣を紹介される。2006年7月、C社のエアコン製造が一時中断したため、期間満了で終了。	先輩(正社員)がしている作業をまず見て覚え、説明を受けながらやるOJTで作業をしていた。
2006年7月～2008年8月	29歳～32歳	製造メーカーD社の長野光学レンズ工場で製造業務派遣。時給1000円。月収は25万円程度。	登録型派遣	a社に次の派遣先を探してもらい長野のD社に派遣される。こだわった条件としては、収入増加のため残業時間が長いこと(深夜勤務があること)、工場の休みが少ないこと。2008年8月、将来不安から期間満了前に離職。同社のラインが変更になるため、また新たに仕事を覚えなおす必要があることから、この時期に辞めた。	当初は正社員によるOJTによって作業を修得。夜勤では正社員が管理者以外いないことから、先輩の派遣社員の指導でOJTで仕事を覚えている。
2008年9月～	32歳～	携帯モバイルの保障サービス企業E社(東京)で一般事務。シフト勤務。残業は月20時間程度。月収は約20万円。	登録型派遣	紹介できる仕事案件が多いことから東京の大手独立系派遣会社b社に登録。事務職未経験でもできる仕事ということで、E社を紹介された。	教育訓練は、派遣社員のリーダーが担当。

NO.88 35歳未婚・男性・製造業務派遣経験あり・正社員経験なし
(インタビュー年月日：2009/11/23 レコード担当：奥田栄二)

1. 主な職業経歴

東京の高校（普通科）卒業後、2年ほど予備校に通い浪人生活を送りながら¹、アルバイトをして過ごす。バイト先（レンタルビデオ店）の先輩²の影響で音楽をやってみたいと思うようになり、次第に、予備校にはほとんど行かなくなった。予備校の費用は親が用立てたが、2年しかだせないということで、浪人生活は終息する。「親から大学行かないで働けと言われていたから、中途半端な時期だったんです。勉強もしたくないし、働きもしたくないみたいな、そういう時期でした」と当時を思い出す。

1997年6月、音楽をやっていた先輩の紹介で、携帯電話の封書を封入封緘する会社A社（派遣先）を知ることとなる。氏はそのままA社で働くために派遣元a社に登録した³。職場は専用の封入封緘機で請求書やチラシなどを封入する作業。1日の労働時間は長い場合、9時から22時まで続く。残業は強制だったという。当時、派遣元a社は社会保険関係を一切かけていなかった⁴。氏自身も社会保険関係は未加入の状態であり、手取りの賃金は残業を含めると、月30万円ほど。「30（万円）もらえればよかったなみたいな感じ」だったという。

2000年頃、携帯電話の制度変更があり、それを受け工場は24時間稼働となった。「昼間の人間が夜勤に回ったりとかして、何とか機械回すみたいな。ただ、オペレーターは増やしていない状態」。労働時間はより過酷となったが休めない日々が続く。「休みもあまりないし、残業も強制だし、おかしいんじゃないか」と思うようになった。この点は派遣元a社にも相談した。

しかし、2000年8月のある日、氏は突然、派遣元a社より解雇を言い渡される。「3日ぐらい仮病、仮病⁵といっても向こうには風邪といって休んだんです。そうしたら、すごく怒られて、首だと言われたんです」とその時の状態を語る。不服に感じた氏は、解雇するなら事

¹ 高校が進学校であったため卒後は浪人生活に移行していた。

² 当時、その先輩と氏との関係は「師匠と弟子みたいな感じ」だったという。先輩はバンドを組んでいたが、氏もライブでギターヘルプについていたこともあった。先輩との関係は5年ほど続く。

³ A社の封入封緘業務が派遣契約上何であったかは今となっては不明である。氏の説明では明らかに機械を操作しており、製造業務派遣と思われる。しかし、物の製造派遣が派遣対象業務となったのは2003年の派遣法改正であることから、実際には派遣元a社がA社から業務請負を受けていた可能性もある。その場合、氏がa社の時給制の契約社員であったのか、派遣社員であったのかはわからない。氏の話では自身は派遣社員であったとの認識である。また、A社の正社員が機械の見回りをしていたとの指摘もあることから、指揮命令関係があったものと推認される。実質的に派遣と考えるほうが整合的と思われるため、以下の記述では派遣とする。

⁴ 氏によれば、「このときは結構、派遣会社がずさんで、更新もそういう書類を書いた覚えがないです。最初だけだったんです。保険関係も一切入っていませんでした」としており、契約関係がどのようになっていたか不明である。保険加入については、氏のみでなく、他の派遣社員も未加入のようで、「逆に手取りの給料をそのままもらえるので、だれも何も言わなかった」という。氏の公的年金の空白期間について尋ねたところ「あります、思い切り」との返答だった。

⁵ 氏は風邪はひいていなかったが、そう言わなければ休ませてもらえないため、当時、風邪と申告して休んでいたのだという。

前予告がないということで、1 カ月分の賃金を求めた⁶。a 社とは相当「もめたが」、結果的に1 カ月分の賃金は支払われ、氏は 2000 年 8 月、派遣契約を終了することとなる。

その後、氏は失業保険の受給について考える。しかし、a 社は雇用保険も払っていない。そこで、氏は雇用保険料を後払いすることとした。「やめたときに絶対見返してやろうと思っていたので。取れるものは取ってやろうと思っていた」と淡々と語る。「(派遣元 a 社は、) まあ、むちゃくちゃ怒っていましたがけれどもね。(a 社は) こんな初めてのだって、ここまでされたの(と言ってましたが)。(おれは、) いや、あんたが知らないだけだよって(言い返してやりました)」。

失業給付を受給してからは、「(A 社は) 仕事が忙しかったので、僕もしばらくはゆっくりしたいなと思っていた。だから、スロットやったりとか、そういう方面に走っていましたね。で、ちょうど運がよくて、勝っていたと思うんです、そのとき」。

雇用保険の受給が尽き始めた頃に、氏は再度、派遣の世界に飛び込むこととなる。「時給がいいところというか、『時給がいいイコールやはり派遣』というイメージがあったので。そろそろ働かないとまずいかな」ということもあり、求人誌を眺める。すると、派遣元 b 社の広告に、コールセンター業務で「派遣先が某大手、ブラインドタッチじゃなくてもオーケー」などと PC 未経験者歓迎の言葉を見つけた。氏も「(パソコンを) あまり知らなかったから、入って勉強しようかなという時期だった」ので、資本系派遣会社 b 社に登録することになる。

派遣先は大手通信会社のコールセンター B 社で、氏は当初 2000 年 4 月から 2002 年初頭あたりまで通信回線の加入案内業務に携わる⁷。その後、b 社がテクニカルサービス希望者を募ったため氏も応募。それ以降 1 年弱程度、テクニカルサポートをすることとなる。2003 年初頭、派遣先 B 社がコールセンター業務を一部、北海道に移管したため、氏はこれを踏まえ、2003 年初頭あたりからは法人向けの電話番号登録のフリーコール部門に異動した。

時給額は当初 1,300 円だったが、テクニカルサポート業務についてから 1,350 円に賃金が

⁶ 氏は労働基準法 30 条(解雇の予告)に基づき、1 カ月分の賃金を求めたようである(氏の契約期間はよくわからない)。その時の経緯を以下のように語っている。「3 日ぐらい休んだら、首だと言われて。首にするんだったら 1 カ月、事前予告ないとだめじゃないですか。おれはそれを調べて、もともといろいろな人が辞めたときには、その情報を知らないとか、調べなかったんでしょね。おれが多分初めてだと言われて、そんなのあり得ないまで言われて、じゃあそっちの弁護士に聞いてくれと言って。そうしたら、やはりおれのほうが合っていたらしくて、ちゃんと(派遣元 a 社が)給料払いましたけれども。多分みんな、ほかの人たちは泣き寝入りだったです。口で多分負かされたんでしょ」とのことだ。

⁷ 氏が派遣先 B 社でやってきた業務の就業形態が派遣労働者であるのか、それとも請負業務の契約社員であるのかはよくわからない。氏によればフロアには 50 人ほど派遣社員がおり、派遣元 b 社出身の正社員(SV: スーパーバイザー)も常駐していたという。b 社が B 社から業務請負を受けていた可能性があるが、職場は複数の派遣会社出身の派遣社員が混在していたようだ(B 社の子会社(派遣会社)からも派遣社員が入っていたという)。ただし、「島が三つ」ほどあったとの指摘もあることから、ラインのみ業務委託を受けていた可能性もある(この場合、氏は請負業務をこなす b 社の契約社員となる)。あるいは、氏の指揮命令者である SV は B 社と b 社間で委任契約が結ばれた者とも考えられ、その下で働く者はすべて派遣社員だった可能性もある(このケースのほうが氏の話と整合的である)。なお、氏の記憶によれば、業務請負化されたとはっきり言われたのは、2003 年になってからのことである(「2003 年 10 月になったときに、請負になったみたいなのを言われたんです。告知されたんです」と語る)。なお、フリーコール担当の時に、氏は B 社の正社員から指示を受けていたとしており、指揮命令の関係から見てその当時は実質的に派遣だったともいえるかもしれない。いずれにせよ、氏の指摘のとおり、以下でも氏は B 社で派遣社員をしていたとの前提で記述することとする。

上昇（上昇理由はわからない）。しかし、2003年10月、業績不振を理由に1,300円に時給額が低下するとの通告を受ける。氏はこれを不服として契約期間を満了した。氏の担当しているフリーコール部門は黒字であり他部門の業績不振を理由に（「連帯責任のように」）、自身の賃金が低下することが納得できなかったのである。「ちょっとモチベーション下がったので。当たり前だと思うんですけども」と振り返る。

コールセンターをやめてどうしようかと思った矢先、友人（飲み屋で知り合った人（職人の親方）。3年ほどの付き合いがある）から、建築現場の職人の補助として「うちに来ないか」と誘いを受ける。これを受け、氏はマンションなどの金具関係（階段の手すりや鉄筋など）で、職人の手伝いを始めた。現場では材料・道具を渡すなどの雑用だけでなく、切断や溶接も教わった。

ところが働くにつれ、氏は、職人の「あいまいな世界」に次第に接することとなる。就労日は不定期で、集中して毎日働くこともあれば、雨が降ったら休み。当初は1人工⁸1万円と言われて始めたものが、いつのまにか8,000円となっている⁹。給料が遅れることもよくあった。「すごいあいまいな世界でした。それも嫌気さしまして。不安じゃないですか、だって。仕事はきついのに、給料、金はもらえないとなると、あほらしいなと思って」、そして、辞めた。

職人の世界を離れ、しばらく休んでから、2004年6月、氏はもう一度、派遣の世界に飛び込むこととなる。そして、求人チラシで見つけた仕事は、偶然にも、以前勤めていたA社（すでに倒産）の仕事を引き継いだ会社C社（うわさではA社の人員もかなり流れていた）のものだった。広告にある仕事内容が封入封緘であり、その勤務地もだいたい見当がついたことから、氏はC社で働くことを決め、大手独立系派遣会社c社に登録することとなる。氏は封入封緘の経験者である。未経験者であれば時給額1,200円で始まるどころ、経験を買われ1,400円となった。C社は24時間稼働（シフト制）の工場で、氏は夜勤担当となった。

ところが、C社は、いわゆる「2009年問題」を背景に、2009年8月に封入封緘業務を製造系の請負会社D社¹⁰に業務委託することで請負化する。氏はD社の請負会社の契約社員としてこれまでと同じ業務をこなし、現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が派遣労働をするきっかけは、音楽仲間でもある先輩からA社の仕事を紹介してもらっ

⁸ 「人工（にんく）」とは職人の1日の仕事量のこと。職人の賃金支払い方法について聞いたところ、「口頭で言った金額をそのままもらう形です。その世界（職人の世界）はちょっと、微妙ですね、独特です。保険も自分で払わなきゃいけないし、所得税とかは引かれることないし。手取りなので、現金手渡し」なのだという。自身で保険に加入したか尋ねたところ、「入っていないと思います。けがしたら終わりでした」との回答だった。

⁹ 金額が下がったことについて、氏は苦情を親方に述べていない。「まあ、おれも仕事できないので、あまり文句は言えないかなという。（親方も）口はいいなと思ったんですけども、そのときからもう信用はなくなりました。もう、飲み友達としても残ってはいないです」という。

¹⁰ D社は製造アウトソーシング会社であり、C社と資本関係はないようである。氏は、結果的に、派遣元c社の派遣社員からD社の契約社員に転換したこととなる。

た時である。先輩自身が A 社で働いていた。先輩と同じ職場で働くことから不安もなく、また時給もアルバイトに比べ高いという点で派遣という形態を選んだ。仕事と音楽活動との両立という面からも、派遣は都合がよかったという。派遣を選んできた理由は現在でもほとんどかわってはいない。仕事と私生活との両立については、音楽活動を 5 年ほどでやめてはいるが、氏は 2005 年 10 月から大学の通信講座（法学）を受講しているため、仕事と学業の両立で派遣は都合がよかったという（そもそも勉強をしようと思いついたのも、派遣先 C 社での夜勤業務に残業がなく、学業をするだけの余裕があると考えたことに一因がある。ただし、請負化された D 社では残業が多いため、学業との両立が難しくなっている）。

（2005 年以降に大学の通信教育をやり始めた理由）

「やはり、予備校（での浪人生活）でちょっと中途半端になったじゃないですか。（2005 年当時、）一応、何もやりたいことがなかったら、大学ぐらい行っておこうかなと。（中略）まあ、音楽やめて、やりたいものがなくてというよりは、それだったら、前自分が大学行ってみたいなという気持ちがあったころをちょっと思い出してみたいな感じですね。法学部だったら法律も、得じゃないですか、知っておけば。知らないのはやはり、損するなと思ったんですよ。法律だったら勉強しても無駄にならないし。弁護士になるとかそういうわけでもないし。もともと、大学も法学部に行こうと思っていたので、予備校のときに」。

3. 派遣元会社について

これまで派遣登録は、通算で 3 社程度の登録。3 社いずれも稼働経験がある。これらの派遣元は先輩の紹介や求人誌などで仕事を確認し、派遣元に登録し仕事の紹介を得ている。いわば仕事内容から派遣先をある程度、先に決めて、たまたま派遣元が決まるパターンである。

派遣会社の仕事の紹介で拘っていることは、時給と勤務地（自宅から近いこと）である。基本的に氏は仕事内容をある程度確認してから派遣先を選ぶため、これらの条件は求人誌で確認されている。

直近の派遣元 c 社のフォローについて聞くと、フォローは全くなかったという。D 社に派遣社員から請負会社へと移籍する際に、初めて営業担当者に会えたという（「それまでは放置（状態）だった」。ただし、これは氏が夜勤だったことが大きいようだ）。安全教育も派遣元からはない（派遣先である）。派遣元の教育訓練やキャリアに関するアドバイスについてもない。

（派遣先 B 社（派遣元 b 社）の登録方法）

「（求人誌に）b 社の広告が出ていて、派遣先が某大手とかいう書き方で。で、僕も、基本的には自分の家からどれだけ近いかというので、もう派遣先が何々駅徒歩何分というところ、派遣先が決まっています。ただ、明言はされていないです、某みたいな」。

(派遣会社登録の時の条件)

「基本、時給か、あと近さですね、自分ち（自宅）から。通勤時間がすごい長いって、意味ないと思っています。 (中略) 交通費出ようが出まいが、とにかく近いところ。特に地元。電車使わなければなおさら」。

4. 現在の派遣先について

以下、比較のため、派遣先 A 社と C 社及び、請負化後の D 社についてそれぞれまとめる。A 社と C 社は別会社であるが、事実上 C 社は A 社の業務を引き継いだ面がある¹¹。また D 社は派遣先 C 社が 2009 年問題を契機に請負化したものであり、組織形態は全く別だが仕事内容及び人員を引き継いだ面がある。

●派遣先 A 社について

派遣先 A 社¹²は、携帯電話の請求書やチラシなどを収めた封書を発送する会社である。大手通信会社の子会社で、親会社から委託を受け封書を発送している。氏の所属は封入封緘部門。氏の仕事内容は、封書に入れる請求書やチラシを封入封緘する機械（専用の封入封緘機）のオペレーターである。封入封緘関係の職場での人員は 40 名ぐらい。職場には封入封緘機が 7 台ある。機械 1 台につき、オペレーター 2 人¹³、検品係 3 人¹⁴で構成され、それぞれ機械の周りに常駐している形。これらの作業はすべて派遣社員が担当。職場全体で正社員は 5～6 人いるようで、封筒に封入する書類の指示がメインの仕事¹⁵のようだ。

請求書などの発送業務は、月末などに発生するため、氏の労働時間は、月単位でシフトが生まれ、月に 25 日ほど働いていた（休暇も集中的に 5 日ほどとる形）。1 日の労働時間は、忙しい時で 8 時から 23 時まで。日に平均 2 万通は封入していた。恒常的に残業が生じる職場で、残業代は出た¹⁶。

氏はこれらの業務を派遣先の正社員ではなく、派遣元 a 社の正社員から教わっている¹⁷。

¹¹ 仕事を引き継がれた経緯はわからない。A 社はすでに倒産しており、A 社と C 社の資本関係も不明である。

¹² A 社は氏が離職後早々に倒産したようである。理由はわからない。「おれがやめて 1 年か 2 年後になくなって聞きました」という。

¹³ 封入作業では、封入内容が毎回違う場合がある（例えば、チラシをランダムに入れる場合など）。オペレーターは、それらの封入物に応じて設定をし、封入物を機械にセットし、始動させる。また、エラーが生じた場合の対処（ケア）や機械の微調整も含まれる。例えば、封入機で封入する際、機械内部でチラシなどが絡まることもある。

¹⁴ 検品は機械から生産された封書を検査する業務で、3 人とも女性。それぞれ 1 次検査、2 次検査、結末に役割分担されている。「1 次検査でまず見て、それでもスルーされる場合があるじゃないですか。（それで）2 次検査でまた見て、3 人目は結末」の形だという。

¹⁵ 氏に確認したところ、正社員が何をやっているのか、その全体像はよくわからない。職場はほとんど派遣社員で運営しているため、正社員の関与や、派遣社員と正社員の接点は少ないようだ。「社員は、そのチラシとかの納入された数とか、何ですかね、社員は何をやっているんですかね。あと、仕事があるって、校正という、この封筒にはこのチラシが入るといふのをチェックしたりとかしていたと思います」という。

¹⁶ 氏曰く、「残業代出ました。出なかったらやっていないです」とのことだった。

¹⁷ 氏の話の総合すると、派遣先 A 社には複数（少なくとも 4 社）の派遣会社から派遣社員が送られていたようである。派遣元 a 社は同社出身の正社員を 1 人常駐させていたため、業務委託だった可能性もある。氏はその正社員から仕事のやり方を教わった。

「僕は派遣の社員に教わりましたね、そのときは。その派遣元 a 社の社員がいたんです、現場に 1 人」という。氏はオペレーター業務を 2 カ月程度で一通りできるようになったとしている。仕事内容は定型的との認識。正社員は指示業務で、派遣社員は機械操作であることから、正社員と派遣社員は全く別の仕事をしている。

(封入封緘機の操作習得について)

「(封入封緘機の操作は) すぐにはできない。1 人で回すにはちょっと無理です、やはり。パソコンもついてますし、専用プログラムがありますし、カメラも、いろいろな封筒の形があるから、数字もいろいろまちまちなんです。その読み込ませ方とかも設定しなきゃいけないので。(中略)(修得は) 結構早い時期に僕は、(できましたね)。自分で言うのもあれですけども、覚えは早いほうなので、2 カ月とかあれば全然。1 カ月でも覚えていたんですが、ちょっと自信ないですから。1 年やっても覚えられない人は覚えられないでしょうけれども」。

(工場での定着について)

「やめていく人は早いです。やはり工場だし、そういうのもあって雰囲気とかもある。ただ、残る人はほんとうにすごく残ります。今の現場 (D 社) もそうですけれども、10 年選手とかいっぱいいますから」。

●派遣先 C 社について

派遣先 C 社は、郵便物・通信物の印刷、封入・封緘、発送だけでなく情報処理やシステム開発までこなす情報通信会社である。氏の所属は封入封緘部門。氏の仕事内容は、A 社時代と同様、封入封緘機のオペレーターである¹⁸。職場には封入封緘機が 10 台ほど¹⁹ある。機械 1 台につき、チラシが 2 点以上であればオペレーター 2 人 (1 点であれば 1 人)、検品係 1 人 (人が余っていたら 2 人になる場合もある) で構成される。これらの作業は例えば、オペレーターが派遣社員で、検品が C 社の時給制契約社員やアルバイトが担当しているようである。職場には様々な派遣会社からの派遣社員が入っている。職場全体で C 社の正社員は 4 人おり、主に 3 班体制で、封入封緘機が正常に動いているか見回っている。機械の調子が悪くなったら直すのが正社員の役割である (正社員 1 人で 2~3 台の機械を見る形)。日に平均 1000 件から、多い時で 1 万件封入していた。氏の勤務日は月~金の 5 日。夜勤で、就労時間は午後 8 時から翌朝 5 時まで。残業はほとんどなかった。年休取得は取りやすい。

仕事内容は定型的との認識。派遣先の正社員と比較すると、正社員と派遣社員では全く違う仕事をしている。正社員は、機械の見回りをしており、派遣社員は、「ただ機械を回すだけ」だという。後輩の指導も基本的に正社員が行う。

¹⁸ ただし封入物は通信会社関係の数社の見積書やチラシなどとなっている (この点、A 社時代の封書が親会社の通信会社 1 社だけだったのとは違う)。

¹⁹ 仕事量に応じて機械は稼働させる。夜勤の場合、人数上、10 台すべてが稼働するわけではない。夜勤は氏のフロアでいたい 20 人ぐらいいる。機械は 4~7 台が仕事量に応じて稼働。

●請負会社 D 社について

C 社は 2009 年問題を背景として、2009 年に入ってから徐々に派遣社員を整理し始めたようである。請負会社 D 社は、C 社が行っていた封入封緘業務の委託を受けた会社²⁰。氏の仕事内容は、ほとんど C 社時代と変わらないが、機械 1 台につき、オペレーター 1 人、検品係 1 人で構成される²¹。D 社の正社員については、夜勤でリーダーと呼ばれる正社員が 1~2 人いる形²²。仕事内容は、定型的との認識（請負会社なのでむしろ判断は正社員がすることが決まっているという）。

請負化された結果、業務量も増えた。「安い仕事」が回されていることで増えたと氏は推測している。日に封入封緘する件数は、平均すると 2~3 万弱ぐらいのようである²³。月単位のシフト勤務²⁴。氏の就労時間は夜勤で午後 8 時から翌朝 5 時（恒常的に 2 時間ほど残業）。年休取得は現在、封入封緘機を 2 人で動かすことが多いことから、休みづらい²⁵。

（派遣先 C 社の 2009 年になってからの派遣社員の整理について）

「今回の C 社の派遣切りはひどかったですね。うちはたまたま請負入れてよかったですけども。今年いっぱいでもやめるやつとかもいます。（派遣契約の終了は）徐々にやっていっています。つながりの低い派遣会社から切っていると思うんです」。

（D 社請負化に対する氏の認識）

「データっていうんですけども、お客さんの名前が、A さん、B さんが一緒に入っちゃったりとか。あと、カット位置という、紙のカットする場所が違っているとか、印字が汚れている、ずれているとか。そういう、ほんとは、本来人がいれば、オペレーターが余裕があれば全然気づくところなんですけれども、それが気づけない状況が。で、人を増やしてくれという要望が出ているのに、増やせない。それもちょっとおかしいんです。請負で、請負の会社が人欲しいと思ったら、多分入れられると思いますよね。なのに、その C 社が人を増やして欲しくないという要望が出ていて。請負なのに人の管理までやっているのかなみたいな」。

²⁰ 氏からみて勤務先はほとんど変化していない。同じ工場の敷地内で、C 社時代は本館に機械が設置されていたものが、「隣のビル」に移されただけである。

²¹ 「今請負になってから、6 点チラシ（を封入する）というのが最高値なんですけれども、それを入れながらオペレーター（が）回しているんです。6 点全部入れながら。そんなのあり得ないです、普通は。だからもう最少人数でやっているんです。2 人で」という。

²² その中には、C 社出身の正社員が入ることもあるという。

²³ 封入封緘が 4 万通というのは氏によれば異常なことのようなのである。「稼働も 2 万じゃなくて、4 万とか入れなきゃいけない。もうめちゃくちゃですよ。だから残業して当たり前ですもん。で、すごい稼働数、4 万とか入れているから、逆に機械も壊れやすくて、だからまともに動かない。今は状況、ほんとうひどいです。ずっと封入封緘をやっていた僕としてはもう、あり得ない状態です」という。

²⁴ 月のスケジュールは基本的に 20 日前後になるよう設定されている。

²⁵ 氏によれば、「(D 社では) 今はちょっと有休取れないです。もともと、休みもそのスケジュールが出ないとわからないし。自分がほんとうに、最初から決まっている休みを休ませてもらうというか休みにしてもらって、そこで有休使うとかぐらいしかできないんじゃないですか」とのことだ。

(D社の現場についての氏の認識)

「今、(自分は)経験者ですがけれども、おれ、もう1人のやつと一緒に(D社に)移ってきたんですが、緊張しますからね、今の仕事は。なれているのに緊張します。事故²⁶ったらまた、すごい厳しい。事故ったらというか、請負になってからすごい厳しいし、ぴりぴりしてますもん、現場。(中略)気づかなかつたらずっと(機械で不良製品が)行っちゃうものじゃないですか。大量に不良製品つくっちゃうので。だけれども、見る余裕がないです、人がいないし」。

5. 能力開発、スキルについて

氏のスキルの強みについて尋ねると、「封入封緘の経験。それだけしかありません、そう考えると。ほかでは使えないですよ」と語る。この経験は、派遣先のOJTで得てきた。一方、派遣先で求められている能力については、「安全性と、いかに機械を速く回してくれるか」とのことだ。早さと慎重さ双方を求められているのだという。

これらの能力を派遣先、派遣元に評価されていると感じるか尋ねたところ、C社で働く際に封入封緘の経験者と評価され時給額1,400円で格づけられた時と、D社に派遣社員として移籍した時に賃金総額ではC社の賃金を上回った時に感じたという(賃金については後述)。氏は「経験で期待されている」と感じたようだ。とはいえ、普段の働きぶりを評価されているとは思っていないようである。

派遣社員をやりながら能力開発できるかと尋ねたところ、「派遣先による」との考えだ。「やはり仕事内容によるんじゃないですか。使うもの。それが一般的なのか専門的なのか」という。氏の場合、現在の封入封緘機では専用プログラムが組まれており、ここで覚えたスキルは他の業界では転用できない。なお、氏は、「(スキルを上げる方法は)自分で探さないと、選択肢狭めているだけのようになります。時間があれば、何とかほかにも勉強する方法はあると思うんです」とも語り、自学自習の重要性も述べている。

(コールセンターB社でパソコンを学んだ経験)

「コールセンターに入ってから、(パソコンは)やはりよくわかるようになりました。いじってさわるようになったんです。パソコンの勉強にはなりました」。

(派遣先の仕事内容や派遣先で使うもの(ソフト等)のスキルに対する影響)

「ワード、エクセル使っていれば、それを覚えられて次の仕事に生かせると思いますけれども、専用のプログラムだったら、そこをやめたらそれで終わりですから。今の仕事は特に(そう感じます)。ただ、コールセンター(B社)ではPCの知識が増えましたから(やはり、派遣先によります)」。

²⁶ ここでの事故とは、封入封緘した封書の不良品ができるとの意味である。

6. 時給額、派遣料金について

直近の派遣先だった C 社の時給額は 1,430 円。氏のこれまでの経歴では、封入封緘関係の仕事については、仕事につく時に実質的に経験者扱いで賃金が上がっている。しかし、封入封緘業務での派遣社員に対して能力評価はなく、無遅刻無欠勤で比較的長期で働いているときに賃金が上がるというイメージしかないという。氏は同一の派遣先で時給額を上げるための「交渉材料がない」と考えている。現在、希望する時給額は 1,500 円以上。派遣料金については知らない。

●コールセンター B 社の時給上昇経験

氏は、コールセンター B 社で、最初、通信回線の加入案内を担当するが、その際の時給額は 1,300 円だった。それがテクニカルサポート担当に移った後に、50 円上昇し 1,350 円になっている。上昇した理由はわからない。氏の推測では、テクニカルサポートのほうが難易度が高いためではないか、という。なお、2003 年 10 月、業績不振を理由に 1,300 円に時給額が低下するとの通告を受けるが、氏はこれを不服として契約期間を満了している。

●情報通信会社 C 社の時給上昇経験

情報通信会社 C 社では、働き始めてから 2 年後（2002 年 1 月あたり）に、1,400 円から 1,430 円上昇している。その理由として、当初、派遣元 c 社は社会保険関係をかけていなかったようで、社会保険を加入するとの連絡が c 社よりあったので、氏の保険関係の負担が生じることから、時給上昇の交渉をしたところ受け入れられた。

(c 社での時給上昇経験)

「(c 社で働き始めてから) 2 年後、1 月のときに、入ってもらわないとまずくて、最近うるさいからみたいなの。だったら時給を上げてくれと、おれは交渉したんです。その取られる分(社会保険関係で)、4 万とか取られるんだから。で、交渉して、30 円上げてもらった。(派遣元 c 社は) 泣く泣くとか言っていましたけれども。そんなわけないだろう。もっとはねているだろうみたいなの」。

●請負会社 D 社の賃金上昇経験

C 社(派遣元 c 社)から D 社に氏は移籍している。D 社での氏の就業形態は契約社員で時給制である。時給額は 1,300 円(なお、氏の給与明細書には 1,300 円×8 時間を「基本給」として記載している)。移籍の際の賃金交渉過程とその変化をまとめると、まず、C 社(派遣元 c 社)での移籍直前の時給額は 1,430 円となっていた。D 社は「時給が高過ぎる」として当初は渋ったが、結果的には「基本給は 1,300 円として、交通費で 2 万 3,000 円²⁷をプラス

²⁷ D 社の価格交渉の動機はわからない。推測するに、他の契約社員との賃金に比べ、氏が高かった可能性や残業時間が増加することを見込み時給額を抑えたかったからかもしれない。ちなみに、月給額の総額で考えると、

することで落ち着いた。その際には、「だれにも言うな」とも言われたという。月収を比較すると、C社（派遣元c社）が23～24万円だったものが、D社で26～27万円という具合に上がっている。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

派遣元に対する満足度について尋ねたところ、派遣元a社は「最悪」、派遣元b社は100点満点中40点、派遣元c社は50点だという。派遣元c社の評価が比較的高いが、C社からD社に請負化された際に、派遣元c社が移籍の交渉面で「相当頑張ってくれた」ことが大きかったようだ。

一方、派遣先でもっとも満足度が高いのは、派遣先C社である。「(勤務日が)月金で固定だったし、土日祝休みで、残業ほぼなかった」とし、100点満点中70点だという。自分の時間ができ、大学に行けたことが満足度を高めたようである。

派遣先C社の問題点を尋ねたところ、「強制的」な組織風土をあげた。例えば、就業時間が15分短くなったこと²⁸があるが、その通知が1週間前になされたことを挙げる。問題点を解消するための取り組みについて尋ねたところ、「問題点を改善するというか、もう強制です」との答えだった。「職場で愚痴るしかない」とも語る。氏としては、不満を持っているが、「かといって、みんな労働組合に入ってストライキとか起こすとかいう感じでもない。しょうがない、みたいな感じなので。僕は(ストライキを)起こしたいなと思ったんですけども、周りがあまりにもやる気ないから、もういいか、しょうがねえな」という感じになっているという。

(制度変更が行われた際の職場の反応)

「(制度変更の通知が)直前なんですよ、全部。だから、言いづらいことを引っ張って引っ張って、1週間前に、もう決まりましたみたいな。(中略)だから、みんなもうブーブー言っています」。

8. 派遣社員として働くことについての考え

派遣社員として働くことについては、メリット・デメリット双方ありどちらともいえないという。「自分の時間と時給(給料)をてんびんにかけたときに、それがバランスとれるかどうか」だという。賃金は満足していないが、例えば、派遣先C社の場合では、「その時給で自分の時間がとれたので」、妥協できる金額だったという。

従前の時給額1,430円よりも、D社の提案のほうが高くなるため、本提案には満足したようである。「要は、(時給額)1,430円に近づけてくれたわけです。それ以上かな、下手すると。(中略)1,300円には絶対してほしいみたいな。(交通費の増加で)体裁整えたと思うんですけども」という。なお、氏はそもそも、自宅から勤務先が近いという条件に惹かれて、C社で働き始めたことを想起されたい。「交通費。2万3,000円ですかね。おれ、交通費要らないんですけども、ほんとうは。(笑)だって(自宅から原チャリで)10分ですよ」。

²⁸ C社がなぜ就業時間を15分短くしたかは不明だが、氏の推測ではコスト削減ではないかという。

9. 正社員への求職活動の有無

氏はこれまでに正社員の求職活動はこれまでに一度もしていない。紹介予定派遣も希望したことはない²⁹。紹介予定派遣は、今後も希望する予定はない。これまでに直接雇用の打診経験はない。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は、年齢と資格の有無。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいうと、氏はすでに、派遣社員をやめて請負会社の契約社員になっているが、今後は、正社員も視野に入れている。「この仕事をずっと続けたいと思いませんので。そうなると、ほかで社員でやるか、パート、アルバイトもないですから。それから起業³⁰するとか、そのほうでしょう」との答えだ。

派遣社員になることについて尋ねたところ、「派遣はもう、(私も)年も年、35(歳)なので、いつまでも派遣というのは嫌ですね」との回答だった。派遣社員で働く上での年齢上限について尋ねたところ、「派遣なんて都合いいから、定年までいけると思いますけれども、60(歳)とか」とのイメージだ。氏が派遣を続けたくないのは、雇用不安というよりも社会的地位に由来しているようである。「派遣だと、結婚もしたいときにできない」などと、世間の派遣に対する評価の厳しさをあげた。また、「やはり何でも経験年数だと思っている」とも答え、派遣では勤続期間が短くなりすぎることを問題点としてあげた。

正社員で働く場合の希望の仕事を尋ねたところ、「この年になったら、(希望の業種や分野は)別になくなりましたね」と答えた。ただ、大手では働きたくないという。その理由は「何かあったときに動きが遅いからですよ。いろいろ制約がかかってくるので。やはり小さいほうが、もし、こうしたほうがいいというのを改善提案しても、多分すぐ動けるんじゃないですか」とのことだった。

正社員になるうえでデメリットと考える点を尋ねたところ、労働時間が長いこと、有給休暇が取りづらいこと、転勤があること、簡単にやめられないことなどをあげた。氏の場合、仕事と私生活との調和に対するこだわりがあるようである。

その他、登録型派遣から「期間の定めなく雇用される派遣社員」への転換についても尋ねたところ、「あまり魅力はないと思います。(派遣先が変わって、雇用が安定したとしても)

²⁹ 氏の記憶によれば派遣先 C 社の仕事を載せた、派遣先 c 社の広告には紹介予定派遣と書いてあったという。しかし、派遣で働き始めてから、c 社から紹介予定派遣関係について何ら話はなかったという。氏も「今のままでいい」との考えから特段に相談していない。

³⁰ 氏が起業をあげるのは、大学の通信教育を受ける過程で、企業経営者を含む様々な人と交流しているからである。交友関係の中には起業を目指す者もいるという。氏の正社員への転職は知人の紹介を通じて検討されているようである。

新しい仕事が自分に合っているかどうかというのもある。要は仕事が不安定ということでもんね」などと回答した。

(封入封緘の仕事について)

「(私は) 封入封緘やりたいわけじゃないです、今。一番お金がもらえるのが、自分にやれるのだとこれしかないみたいなことだけ」。

(正社員になることについて)

「もともとなんですけれども、社員になるんだったらずっとその会社で働きたいなと思っていて。ただ、魅力的な仕事がなかったからです。だから、給料安くても、その仕事がやりたいんだったら、別に給料安くてもいい」。

(正社員で働く場合のやりたい仕事について)

「(自分の) 経験というか(それを活かせる仕事)、(会社の) 歯車の一部みたいに切り捨てられるような仕事には魅力がない。何て言ったらいいのかな。わかりますか。だれでもできる仕事をやりたいわけじゃないということです。漠然としていますけれども」。

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスは現在とれていない。C社では自由な時間があり、学業にいそしむこともできたが、請負化したD社では残業が多い。仕事は生計維持の手段にすぎないという考えに共感するか尋ねたところ、「それに近い。若いときはやりがいだと思っていたんですよね。でも今となると、ちょっとあきらめのほうがあるから、年齢とか」という。

結婚について尋ねたところ、「機会があれば結婚したい」というが、子供について尋ねたところ、「いなくてもいい。社会的に不安じゃないですか。生まれてきて、多分かわいそうだと思うんです」との返答だった。配偶者にも結婚したら働き続けてほしいか尋ねたところ、「家庭が壊れない程度ならいい」とのことだった。

12. 現在の家庭環境について

氏は、現在、母親と2人暮らし。氏の世帯年収は600万円(母親は介護系で働いており、年収300万円、氏の年収は300万円)。氏の家族構成は現在、母親が健在で、弟との2人兄弟(弟は独立)³¹。氏は月に3万円、生活費として入れている。貯蓄はしていない。住居は賃貸で母親が支出。

³¹ 父親は氏が20歳の時に離婚して出ている。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、派遣会社のフォローをあげた。氏は、夜勤であることから派遣元の営業担当者と接する機会がほとんどない。「(派遣元がフォローしないのであれば、派遣会社を)通さなくてもいいじゃん。直接雇用してくれればいいじゃない。(中略)ただ紹介しただけなので、マージンを取られる意味がわからない」という。また、能力開発についても、「ずっと同じ場所で働くわけじゃないですからね。次に行くのに、何かステップアップできるような、積極的なあっせんとかもしてもいいんじゃないか」などと、派遣会社がキャリアにより一層かかわるような仕事の紹介をすべきとの考えを示唆した。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1993年3月	19歳	高校(普通科)卒業。			
1993年4月～1995年あたり	19～21歳	レンタルビデオ店などでアルバイト。	アルバイト	高校卒業後、2年ほど予備校生をする傍らアルバイト生活。	
1995年頃から1年ほど	21歳	都心のカラオケボックスなどでアルバイト	アルバイト	予備校の費用など親からの支援が2年で途絶えるため、浪人生活を終了。95年秋ごろ、一人暮らしを始め、アルバイト生活。	
1996年ごろ	22歳	半年ほど無職		求職活動はしていない。	
1997年6月～2000年8月	23～26歳	通信会社の封書を発送するA社で封入封緘作業に従事。時給1300円。	登録型派遣社員、もしくは請負会社の契約社員	バイト先の先輩から、封書を機械で封入封緘するA社の仕事を紹介され、派遣会社a社に登録する。2000年頃、発送物の増加から忙しくなる。三日ほど休んだら、派遣元a社から首たと言われ、解雇される。	
		失業保険受給		この間はほとんど働いていない。	
2001年4月～2003年10月	27歳～29歳	コールセンターB社でサポート業務。週5日勤務。残業ほとんどなし。当初、時給1300円。月20万円弱。	登録型派遣社員、もしくは請負会社の契約社員	失業保険が尽き始めたため、派遣の求人を探す。求人誌で、派遣元b社の広告に、コールセンター業務で未経験者歓迎のものを見つけ、資本系派遣会社b社に登録する。携帯電話の通信加入案内から始め、テクニカルサポートや、法人向けの電話番号登録のフリーコール担当などをするも、b社の業績不振で時給額が下がるとの通告を受け、納得ができて派遣契約を終了。	入社1カ月間、派遣元b社の研修を受講。
2003年10月～2004年3月ぐらい	29～29歳	建築現場(金物屋関係)の職人補助		知人(建築現場の親方)の招きで、職人の手伝いを始める。	
2004年6月～2009年8月末	30歳～35歳	情報通信会社C社で封入封緘作業に従事。当初、時給1400円。夜勤。残業ほとんどなし。	登録型派遣	求人チラシで見つけた仕事で、偶然にも、以前勤めていたA社(すでに倒産)の仕事を引き継いだ会社C社であったことから、大手独立系派遣会社c社に登録し、C社で働くこととなる。	入社1カ月間(日勤)、派遣先C社の正社員からOJTで封入封緘機の操作を覚える。2005年10月から、大学の通信講座(法学)を受講。
2009年9月～	35歳	c社の派遣社員から製造系業務委託会社D社の請負社員に転換。夜勤。残業が1日2時間ほど頻繁にある。	契約社員	2009年問題を背景に、C社が封入封緘業務を製造請負会社D社に業務委託化。氏もD社に移籍。現在にいたる。	

NO.87 39歳既婚・男性・製造業務派遣（研究補助含む）・正社員経験あり
（インタビュー年月日：2009/12/23 レコード担当：奥田栄二）

1. 主な職業経歴

コンピュータに関心があったことから、専門学校（情報処理）に進学。情報処理2級の資格を取得した。1990年の冬頃から就職活動を開始。まだバブル景気が残っていたため、プログラマーができる会社4社の面接を受けすべて内定を得る。そのうち、大手グループ系企業と取引関係がある情報通信業A社に就職した。ITメーカーA社に決めた理由は、氏の強みとしているCOBOLに同社が特化していたことや給与面、先輩の推薦などによる。氏は就職活動に困難を感じなかった。

A社では、主に大手自動車メーカーの受発注・販売等のシステム構築の修正などにSEとして携わった。同社の先輩の指導のもと、1年半から2年程度で、1人で顧客の要望を聞き、仕様書を作成し、システムの修正ができるまでになったが、1998年10月に離職。理由は、同社が大手グループ企業との取引関係が強いため構築するシステム内容に制限があることや、仕事内容もすでに構築されたシステムの修正が多かったこと（ルーチンワークの増加）などによる。すなわち、SEとしての技術力の向上が期待できないと判断した¹。知人の紹介で、1998年11月にソフトウェア開発業B社に転職。まず金融関係の統合案件のシステム構築に3年ほど携わり軌道に乗り始めた時点で、サブリーダー²として保険関係の統合案件に携わった³。いずれも大規模なシステム構築である⁴。1999年に氏は結婚し、公私ともに充実した日々が続いた。

ところが、2004年、氏の妻が大病を抱え、手術や大きな治療の際には氏の付き添いが必要となった。また平日の突発的な看病にも備えなければならない。長時間労働であるSEの仕事と看病は両立できないと考えた氏は、2004年秋、同職を離職する⁵。一時、仕事を辞め看病に専念した形だ。

2005年頃、妻の一定の回復が見込まれ始めた時期に、生活費を稼ぐ意味もあり、ソフトウェア開発に強い派遣会社a社に2005年2月、派遣登録⁶。派遣は休暇を取りやすいと考えたためだ。

¹ システム構築には様々な会社が協力して携わるため、SEや技術者のネットワークができることとなる。A社の仕事に疑問を抱き始めたのは離職の1年ほど前、交流していた他社のSEとの情報交換に刺激を受け、もっと大きなシステム構築に携わりたいとの想いが芽生えたという。ちょうどその頃に、金融機関の統合案件が増え始めていたことも情報交換の場で知った。

² リーダーが顧客から要望を聞いてきて、サブリーダーはその要望を踏まえたスケジュール管理等を行う。

³ SEのスキルにはシステム構築だけでなく、顧客の業界知識の把握も重要である。例えば、金融の場合、為替や預金等の仕組みを理解したうえで仕様書を作る必要がある。氏は、顧客企業（SE）のチェックや会議、やり取りを通じて、業界知識を得た。氏によれば、SEの条件として、顧客の要望どおりに仕様書を作るのは第一段階にすぎず、その次に、システム全体を理解したうえで顧客とやり取りをし、提案が出来るまでにならなければならないという。

⁴ 大規模なシステム構築では、仕事は多数のチームに分かれ、完全に部分化された形でなされる。たとえば、金融の場合、ある支店の外為のみのシステム構築をするなど。氏は、「大変だったがやりがいがあった」と当時を振り返る。

⁵ 当初は休職も考えたが、妻の手術が複数回想定され復帰の目途が立たないと判断し離職を決めた。

⁶ a社は、ネットでSEの派遣会社を検索して登録した。登録会では、ソフトウェア開発専門の営業が面接した。氏のこれまでの携わったプロジェクトを説明しただけで経験と技術力が把握され、1時間弱で登録は終了した。

しかし、妻の病状は回復とは言えない状態だった。SE の場合、勤務地は東京に集積する傾向にあるが、東京から自宅まで通勤時間で 1～2 時間ほどかかる。これでは緊急事態に対応できないと考え（氏は千葉在住）、氏は派遣契約を終了。地元で派遣先の紹介を得るため、今度は SE にこだわらず、地元で強い派遣会社をネットで検索し派遣会社 b 社に登録した。2007 年 2 月よりトナー製造の派遣先 D 社で働き始め、現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が派遣社員をするきっかけは妻の大病である。派遣社員を続ける理由も妻の看病と仕事を両立させるため。当初は、SE を続けたいと考えていたため、正社員の求職活動はしていない。しかし、SE の年俸制契約社員については検討した⁷。実際、氏もこれに応募したが、成果型の賃金体系であるためリスクが高いと判断し、派遣をすることで落ち着いた形だ。

3. 現在の派遣元会社について

派遣登録は、これまでに 2 社登録しており、そのうち稼働経験があるのは 2 社（以下の a 社と b 社）である⁸。現在の派遣元 b 社に登録する際にこだわったことは、勤務地が自宅から近いということと、平日に何日か休暇がとれること。安全教育については、「正直言ってよくわかりませんでした。（派遣先 D 社に）行って見て初めてほんとうに危険な箇所があるんだな（とわかった）」⁹という。フォローについては、「ほとんどない」と回答¹⁰。更新（3 カ月更新）の際も「（自宅宛てに）封筒がくるだけ」だという。派遣元の教育訓練やキャリアに対するアドバイスについては「ない」という。派遣会社の教育訓練についても使用したことがない。

⁷ 氏がここでいう「年俸制契約社員」とは、企業側との年俸契約のもと、成果だけが問われるタイプの契約社員のことである。「例えば、自分の与えられた仕事を確実にこなせば、残業もなく、好きな時に休んでもよい。何月何日までテストまで終わっていれば、もうほんとうに朝、会社来てもう判子押して帰っていい」という働き方だという。この種の働き方はネット上での求人でも近年増加傾向にある。年俸に対する交渉を自力でせねばならぬため、ある程度スキルや経験に自信のある人に多いようだ。「今、一線で契約社員として働いている人はもう本当に完璧な技術者で、私も数名知っているんですけども、中には自分の家で全部プログラムを組んでしまってそれを会社に持って行って動かして、だから週に 2 日か 3 日会社に来てあとはもう自分の家でプログラムを組んでしまうという方もいます」。賃金面では、「（社会・労働保険を）すべて自分で入る場合など、完全な年俸制契約社員であれば月に 80 万～90 万円という話も聞いたことがある」という（企業からみると外注的で、労働者からみると個人事業主的な色彩もあるようだ。ただし、SE とう仕事柄、企業側のチームとの全く連携なしでは仕事をすすめられない面もあるため、指揮命令ができる雇用という形態をとっている面があるようだ）。とはいえ、成果を問うあまりデメリットも大きい。実際、氏が応募した年俸制契約社員は、「テストまでに間に合わない場合はお金をお払いできません」と言われたという（ただし、年俸の支払方法などは個別契約によるため、基本給を低く設定するなど様々なやり方があるようだ）。

⁸ なお a 社、b 社ともに通勤費が出た（a 社では 1 日上限約 3,000 円だが、実費的にはそれ以下に収まっている）。

⁹ 派遣先 D 社の危険と思われる点は、工場内をフォークリフトがよく動く点、工場自体が古いこと、有機溶剤を大量に使うこと等。D 社は安全教育を徹底しているようである。

¹⁰ ちなみに SE の派遣元 a 社は、月に 1 度は営業が来て、「最近どう」などの会話があったという（氏の契約期間は 3 カ月更新）。氏によれば、フォローは営業担当者の異動頻度と質によるという。

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先は、トナー製造会社 D 社。氏の配属は研究部開発チーム¹¹。職場の人員構成は、課長 1 人、正社員 10 人、派遣社員 5 人（女性 2 人、男性 3 人）。氏の前任者は派遣社員である。正社員は、トナーの研究開発に従事している。派遣社員は、正社員の指示を受け機械を操作し、トナーの物性の測定をする実験業務である。ただしこのような研究補助は毎日あるわけではなく、実際には労働時間の 7 割はトナー製造に費やされている¹²。

氏の製造業務の作業は、正社員の指示書に基づき、粉碎した顔料を機械¹³に投入し、シリカを混ぜ攪拌させてできたものをふるいにかけて粉末を製造し、それをドラム缶やビニールなどに詰める、その後、有機溶剤を使って自分の手で機械の掃除¹⁴をする——というのが一連の流れである¹⁵。仕事内容の教育・指導については、実験業務は正社員に教えてもらったのは最初の 1 日だけであり、あとはすべて先輩の派遣社員から教わった。実験業務については一通りできるようになるまで、2~3 カ月を要した。製造業務は派遣社員から機械の操作法を教わった。力仕事ができる操作法さえわかれば 1 週間もあればだれでもできるという。

仕事内容は実験業務、製造業務いずれも定型的としている。仕事内容を派遣先の正社員と比較すると、研究補助については正社員と派遣社員は全く別の仕事をしている。製造については、氏が所属する研究部開発チームでは製造に携わる者がいないが、トナー製造部門（他部署）¹⁶では正社員と派遣社員がいるため、機械操作という意味では正社員と派遣社員は全く同じ仕事をしているという。職場の人間関係はうまくいっているとの認識。福利厚生面で正社員との間にとくに区別は感じない（食堂やロッカーも使用可能）¹⁷。

5. 能力開発、スキルについて

氏のスキルの強みは、SE 出身であることから「PC スキル」という。しかし、D 社でそのスキルは向上していない。派遣先でも求められている能力は実験機材を使うため PC スキル、及び機械操作の正確性、スピードだという。スキルや能力を上がったことに対して評価されていると思うかについては、時給が 3 度上がったため評価されたと感じる（時給については後述）。

派遣社員をやりながら能力開発できるかという設問については、「自分のやれる範囲が完全に

¹¹ D 社での氏の派遣契約内容は、専門 26 業務の「研究開発」とされているようであるが、氏はトナー製造に携わっており、一部研究補助が含まれているとの認識である。

¹² 配属後約 1 カ月は研究補助の業務が多かったが、ちょうどその頃に研究開発された商品の売り上げが高まったため製造へ応援に行く頻度も増えた。製造業務に携わるのは、派遣社員のうち男性だけである。

¹³ 巨大なミキサーのような機械。もっとも大きなもので 240 リットル入る。

¹⁴ 掃除の際は防毒マスクを付ける。

¹⁵ 粉じんが舞うため、機械操作の作業には防じんマスクと保護メガネ、ヘルメット、ビニール手袋、軍手、安全靴が欠かせない。氏が受けた粉じん講習によれば、保護マスクを付けずに粉じんを吸うと肺に入るとじん肺の可能性があるという（保護マスクをつければ安全）。

¹⁶ 氏が所属する工場のトナー製造部門は正社員 3 人、派遣社員 4 人。

¹⁷ D 社との比較のため SE の派遣先 C についても簡単にまとめる。C は地方銀行が数社集まって共同のシステム構築をしている。氏が配属されたチーム（6~7 人）のうち、正社員が 3 人で、その他が派遣社員か契約社員である。仕事内容はすでに構築されたシステムの運用と修正。業務のレベルは SE 経験 10 年前後。当初は定型業務が多かったが、当該システムがわかってくると顧客との交渉もあり、提案をすることもある（6~7 割は判断業務との認識だ）。正社員と派遣社員で仕事内容に違いはない。

決まっているのでできない」と回答した¹⁸。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在の派遣先の時給額は1,200円。現在の時給額については満足しておらず、希望する時給額は1,700円以上としている。当初、時給額は1,050円だったが、「数か月経ったら上がりますよ」と派遣元から言われていた。3カ月経った時に仕事内容が製造業務にまで広がっていることを派遣元に相談したところ1,100円になった。1年目の更新の時に1,150円に上昇。さらに半年後の2009年夏に派遣先と個別に話す機会があり相談したところ1,200円になった。上昇の理由は、「能力と働いた年数」としている。氏は更新時に機会を見つけ積極的に派遣元、あるいは派遣先に相談したタイプ¹⁹といえる。なお、派遣料金について知っているか尋ねたところ、氏は過去に派遣元に尋ねたことがあり、その際には教えてもらえなかったとしている。

D社での労働時間は、週5日で週37.5時間。残業はほとんどない。「時給が上がらない以上、残業で補いたいため、もっと残業が欲しい」という²⁰。年休取得には満足している。

(派遣社員同士の賃金の情報交換がタブーであることについて)

「(派遣社員同士で賃金の話は)タブーなんです。そこはだれも教えてくれない。金額はもう絶対に。おそらく派遣元から言われているのだと思います。賃金について話して、逆に相手が高いと何であの人が同じ仕事しているのにこうなのというような材料にもなってしまうので、それは絶対言わないでくださいってことは言われていると思います。私もそれとなく(派遣元から)入るときに時給に関してはお話ししないようにとされています」。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元・派遣先に対する満足度については、派遣元b社については、満足していない。派遣先D社については、100点満点で50点程度の満足度。派遣先の問題点としては、派遣契約と実際の業務内容が違うこと、賃金が低いこと、残業が極端に減ったことをあげる。これらの問題点で、賃金などについては派遣元などに相談している。残業規制についても当初の話と違うことを派遣元に相談したが、「派遣全員が(残業)ゼロになってしまうと、逆にじゃあ、あなただけ残業できますとなるとそれもまた不公平なのでちょっと言えない」との回答だった。

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣社員として働くことに満足していない。その理由は雇用不安定²¹と賃金である。

¹⁸ ただし「例えばSEだとか、エンジニアだとか専門分野によっては能力開発は可能ではあると思います」という。

¹⁹ 氏が聞いた話によると、同僚の派遣社員(女性)の1人は、4年ほど働いているが一度も時給の交渉をしておらず、一度も時給は上がっていないという。

²⁰ D社に派遣される当初、派遣元b社から、前任者(派遣社員)は残業時間が月20~30時間あったと聞いており、氏は、残業を前提に生活設計を立てていた。しかし、景気低迷で配属後1年経った頃に残業規制がかかった。

²¹ 雇用不安定を実感したのは以下の経験による。「製造の現場でも3年たったら契約社員か正社員にしなくちゃいけないみたいな話が一時期流布して、何かD社もそれに踊らされる感じで3年たとうとしている派遣社員のリストラが始まったんですね。契約社員になれたのは本当に数名で、あとはもうみんな他の現場に数カ月移って仕事はもう終わったことにして、また再雇用と、でまた3年と。何かそういうことやっているの。多分D社だけでは

とくに賃金は、時給制であることから、休みの多い月に働けず賃金が下がることをあげる²²。

9. 正社員への求職活動の有無

求職活動はこれまでにしたことがない。2009 年秋頃から妻の通院が月 1 回になるまで回復したため、氏は派遣社員を辞め正社員になることを現在検討中である。

紹介予定派遣の経験については、「以前、派遣元に希望したが断られた」という。

派遣先からの直接雇用の打診については一度もない。仮に現在の部署（研究開発）での直接雇用の打診があれば受けたいと考えているが、同部門にはその前例がない。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思える点は、年齢と妻の状態。転職が難しいこと。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいうと、時給制の仕事は収入を安定させないため、まず月給制の仕事（正社員か契約社員）になるとしている。ただし SE ではなく事務職（PC を活かせる）を考えている。SE を離れてすでに 3 年ほどたっている。SE には「2 年ブランク」という言葉がある。コンピュータの技術進化は早いため、2 年ブランクをつくってしまうと、過去の経験は活かさないという意味だ。そのため、氏は「正社員なら正直どこでも。安定できるのであればいい」との考えになっている²³。時給制であるため、SE であっても派遣という雇用形態は考えていない。妻の看護もあるため、拘束度が高い SE は難しいという認識もある。

登録型派遣から「期間の定めなく雇用される派遣社員」に転換する考え方について尋ねたところ、「もう派遣だとどんなに法律が変わってもどんなに頑張っても、派遣は派遣。SE の「期間の定めなく雇用される派遣社員」でも同じこと。やっぱり規模が縮小という話になると、どうしても切られていくのは派遣とか契約社員からなので」などと回答した²⁴。

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスについて尋ねたところ、仕事と家庭の割合は 7 : 3 ぐらいが理想であり、現在、ある程度達成されている。妻が病身にあるため氏の家事負担割合は 7 割である。仕事とは生計維持の手段にすぎないという考え方に共感するか尋ねたところ、「僕は共感しません。（仕事は）やりがいですね、絶対にまずそれだと思う」との答えだった。

なく他の会社での派遣社員の扱いは多分そうなんだろうなと思って。もうこんなに不安定なことはない。いわゆる 2009 年問題での反応を氏は目の当たりにしたようだ。

²² 満足している点についても尋ねたところ、「唯一満足しているのが、自分の家から近い職場を探してくれること。平日に何日かの休みがとれること、の 2 点。これはなかなか正社員では難しい」という。

²³ SE 復帰が難しい理由として、SE に対する近年の需要低下がある。氏が SE 仲間から得た情報によると、「エンジニア業界も今、人切りが多いらしいんです。統合案件も少なく、システム自体も縮小の一途。だからソフト開発の新人募集もかけていない。経験があってもちょっと難しいのでは」と語る。

²⁴ 短時間正社員についてどう思うか尋ねたところ、「初めて知った。ぜひ活用したい。（看護と両立しやすいので）正社員だったときに活用したかった」などと語った。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、妻と二人暮らし（子供はいない）。両親は健在で定年退職後、栃木の実家に住んでいる。氏の年収は約 200 万円。氏は持ち家²⁵である。節約について尋ねたところ、「まずお弁当ですね。飲み物も自分の家でお茶をつかって持っていくとか」などと答えた。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、賃金改善をあげた。とくに「正社員と変わらない仕事をしているときもあるのに賃金に格差がある」などと均衡処遇の観点²⁶からの改善を求めた²⁷。

14. その他、印象等

氏は、妻の看護という特有の事情で派遣をやることとなった。派遣労働を観察した結果、以下の結論に達したという。「ざっくりと本音を言いますと、派遣社員とは自分のライフスタイルとしてもう正社員ではなく派遣をしたいというタイプと、私みたいにならなくても家庭の事情で正社員になれなくて一時的に派遣になるタイプしかない。だから、派遣で生計を立てよう、派遣で一生生きていこう、派遣でやっていこう考える人には（収入面を考慮すると）派遣は向かないと思う」というのである。そして、続けて「もうほんとうに割り切った人だったら派遣でもいいんですけれども、例えば私みたいにならなくても家庭の事情なり何かの事情で一時的に派遣になった人の何か救いが欲しい。例えば 2 年で正社員に復活できるとか、そういう人の受け皿があるとありがたい。そういう仕組みをつくってほしい」と訴えた。

²⁵ 氏は SE 時代に千葉に自宅を購入している。「住居があると安心なんですけれども、今ちょっとローンがずっしりとのしかかってきてしまって。貯金を取り崩しながらずっと派遣をやっていたもので、今も貯金がもうなくなりつつある」と語る。派遣をしている貯蓄について尋ねたところ、「(貯蓄は) 不可能です」との回答だった。

²⁶ 派遣先で比較対象として考える対象について尋ねたところ、「同じ仕事をしているような平の正社員」との回答だった。なお、派遣先 C で同じ仕事をしている正社員 SE での賃金格差を感じたか尋ねたところ、「SE のときには正直言うともらっている賃金が私は自分ではちょっと結構高いなと思っていたので、ほかの人とあんまり比べるということしなかったんですよ」と回答した。収入がある程度あると、格差の比較をしなくなるようである。

²⁷ なお、インフルエンザでの予防接種を事例に、派遣先と派遣元での対応の違いに対する意見を述べた。氏によれば、「季節性のインフルエンザ (の予防接種) を毎年 D 社から受けていたんですけども、今年から派遣社員は D 社ではもう受けない。派遣元で受けるようにしてくださいということになって、b 社では (予防接種を) 打ってきて領収書さえあればお金は出しますということだったんですが、他の派遣社員の中ではそれは自己責任なんですよ。でも D 社は当然製造ラインをとめられないんで、インフルエンザ (が流行するときに)、受けてくださいと言われるし、派遣会社からは、いやお金は出せません。で、板挟みになっている。当然派遣社員なんで低賃金ですから、その 3,000 円ちょっとというのも痛い (いいわけです)」という。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1989年4月	19歳	専門学校進学		高校時代にコンピュータに関心があったため、東京の専門学校に進学(カリキュラムは1年目簿記、2年目情報処理)。	簿記2級、情報処理2級取得。
1991年3月	21歳	専門学校卒業		バブル景気が続いていたことから1990年の冬あたりから就職活動を始め、苦勞することなくITメーカーA社に就職。	
1991年4月～ 1998年10月	21歳～28歳	ITメーカーA社(従業員規模約500人)のソフトウェア開発。初任給は税込みで月19万円。退職時には月30万円弱。残業は月20時間程度。	正社員	A社では、大手グループ会社関連企業を顧客とするシステムの修正や、病院などのシステム構築に携わる。SEとしての技能の向上に期待ができないことから、1998年10月に同職を離職。	入社後、半年間の新人研修あり。最初の1カ月はマナー研修(off-JT)。残り5カ月は配属先でのOJT。
1998年11月～ 2004年秋	28歳～34歳	情報通信業B社(従業員規模約50人)のソフトウェア開発。金融関係の統合案件では、残業時間は月100時間超。保険関係の統合案件では月50時間程度。月収60万円ほど。	正社員	金融機関等の統合案件のシステム構築に携われることから、知人の紹介を得て、1998年11月、B社に転職。1998年から3年ほど金融機関の統合案件。2001年頃から離職するまで保険関係の統合案件を行う。妻が大病を患い、看病の関係で2004年秋ごろに離職。	
2004年～2005年2月	34歳	妻の看護			
2005年2月～ 2006年1月	35歳～36歳	地方銀行(複数行の共同)Cのシステムの運用と修正のためSEとして派遣。時給約1800円。残業はほとんどなし。	登録型派遣	妻の看病と両立するため、SEの紹介に強い派遣会社a社に派遣登録。銀行でのシステム構築経験があったことから、Cの紹介を受ける。1年ほど就労するが、妻の看病のため、2006年6月、派遣契約を終了。	
2006年1月～ 2007年2月	36歳	妻の看護			
2007年2月～	36歳～	トナー製造D社。時給1200円。残業ほとんどなし。	登録型派遣	収入面で生活が苦しくなってきたため、妻の看護と両立できるよう地元の仕事の紹介案件に強い派遣会社b社に派遣登録。トナー製造のD社の紹介を受け現在にいたる。	

第Ⅲ部 資料編

「派遣労働者の働き方とキャリアに関する調査」
 ——派遣労働者調査用フェイスシート——

※以下のインタビュー・フェイスシートは、なるべく、事前にご記入いただき、インタビューの当日にお持ちください。

問1：あなた自身の現在の状況についてお答えください。(特に指示がない場合○印は1つ)

A. 現在の年齢 () 歳	B. 生年月日 (西暦) 年 月 日
C. 性別 (1. 男性 2. 女性)	
D. 最終学歴 (初めて仕事に就く直前の学歴) (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[]) (卒業/中退) →付問：最終学歴卒業年 (中退含む) (西暦) () 年	
E. 既婚・未婚の有無 (1. 既婚 2. 離婚・死別 3. 未婚) →付問1：既婚の場合、結婚の時期 (西暦) () 年 →付問2：配偶者の就業形態 (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) →付問3：夫婦の家事・育児時間の合計を100とすると、配偶者の家事・育児時間は何%ぐらいですか。 およそ () % <i>回答例</i> およそ (30) %	
F. 子供の有無 (<u>1. いる</u> 2. いない) ↓ 付問1：子供がいる場合の子の人数 () 人 付問2：子供の年齢は何歳ですか。すべての子供の年齢をお書きください。 第1子 () 歳、第2子 () 歳、第3子 () 歳、第4子 () 歳	
G. あなたは現在、一人暮らしですか、それとも同居家族がいますか？ (1. 一人暮らしである <u>2. 同居家族がいる</u>) ↓ →付問1：あなたの同居家族で当てはまるものすべてに○をつけてください。 1. あなた自身 2. 自分の父親 3. 自分の母親 4. 配偶者の父親 5. 配偶者の母親 6. 配偶者・パートナー 7. 友人・知人 8. 子供 9. 兄弟姉妹 10. その他 ()	

問2 現在の職場（派遣先）についてお聞きします。（特に指示がない場合○印は1つ）

<p><現在の派遣先について></p>	
<p>a. あなたの現在の週単位の派遣先での通常の勤務日（あてはまるものすべてに○） （1. 月 2. 火 3. 水 4. 木 5. 金 6. 土 7. 日 8. 不定期） ※派遣先が複数にわたる場合、直近の週での勤務日すべてに○をつけてください。</p>	
<p>b. 残業を含めた週単位の平均労働時間（ ）時間（そのうち、残業時間（ ）時間） →付問：残業の頻度はどの程度ですか。 （1. 頻繁にある 2. たまにある 3. ほとんどない）</p>	
<p>c. 現在の派遣先に行くための通勤時間（片道）（※勤務場所が複数ある場合は平均） （ ）時間（ ）分</p>	
<p>d. あなたの現在派遣先で働いている仕事の時給はいくらですか。 ※現在、派遣先が複数にわたる場合は、時給額のおよその平均でお書きください。 およそ（ ）円</p>	
<p>e. あなたは、健康保険に加入していますか。 1. 加入している 2. 配偶者等の健康保険（被扶養者）に加入している 3. 国民健康保険に加入している 4. 加入していない</p>	
<p>f. あなたは、雇用保険に加入していますか。 1. 加入している 2. 加入資格はあると思うが加入していない 3. 加入資格がないと思う</p>	
<p>g. あなたは公的年金に加入していますか。 1. 派遣元会社の厚生年金（自分名義）に加入している 2. 国民年金（自分名義）に加入している 3. 第3号被保険者に加入している 4. 加入していない</p>	
<p>h. あなたは現在、労働組合に加入していますか。 1. 加入している 2. 加入していない</p>	

問3 あなたの年収等について（特に指示がない場合○印は1つ）

<p>a. あなた個人の現在の年収（税・社会保険料を引かれる前の額）はいくらですか。 およそ（ ）万円</p>	
<p>b. あなたは現在、<u>派遣労働以外の副業</u>を持っていますか。 1. 副業を持っている 2. 副業を持っていない →付問：直近の月での副業からの月収はいくらですか。 およそ（ ）万（ ）千円</p>	
<p>c. あなたの現在の世帯単位の年収はいくらですか。 およそ（ ）万円</p>	
<p>d. あなたは、今後、正社員として働いてみたいと思いますか。 1. 是非なりたい 2. どちらかといえばなりたい 3. どちらかといえばなりたくない 4. 全くなりたくない</p>	

問4. あなたの主な職業経歴をわかる範囲でお書きください（次頁の記入例に従い、ご記入ください）。

年月日	職業経歴	就業形態	派遣先業務 (派遣社員の場合)

★ご記入いただき、有り難うございました。★

(記入例)

年月日	職業経歴	就業形態	派遣先業務 (派遣社員の場合)
1994年3月	高校卒業		
1994年4月～1998年10月	製造メーカー○△株式会社に就職	正社員	
1999年2月～1999年3月	金融関係の会社等で2週間ぐらい短期派遣	登録型派遣	28 (一般事務)
1999年4月～2001年3月	広告代理店で、派遣社員として事務。	登録型派遣	28 (一般事務)
2001年4月～2001年8月	ハンバーガーチェーン店のパートとして接客業 従事	パート・アルバイト	
2001年8月～2002年2月	引っ越し業関係の日雇派遣	登録型派遣	28 (軽作業)
2002年3月～2004年5月	生命保険関係の会社で契約社員 (経理事務)	契約社員	
2004年8月～2006年3月	製造メーカー□○株式会社で、派遣社員として経 理関係の事務。	登録型派遣	5
2006年4月～現在	金融関係の会社○○株式会社で、派遣社員として 経理事務	常用型派遣	10

★わかる範囲で、就労期間をおかきください。日雇派遣等、派遣先が複数にわたる場合は、期間を一つにまとめてもかまいません。★

★職業経歴に書く内容は、例示にあるように、学校卒業から現在までの経歴をお書きください。ご記憶にある範囲で、社名などご記入ください (社名が外部にできることはありません)。★

★就業形態は例示にあるように、正社員、パート・アルバイト、契約社員、登録型派遣、常用型派遣などの記述をお願いします。★

★派遣社員で働いていた期間につき、例示にあるように、以下の選択肢から該当する番号をご記入ください。★

労働者派遣可能業務

政令で定める二六業務	1. ソフトウェア開発	2. 機械設計	3. 放送機器等操作
	4. 放送番組等演出	5. 事務用機器操作	6. 通訳、翻訳、速記
	7. 秘書	8. ファイリング	9. 調査
	10. 財務処理	11. 取引文書作成	12. デモンストレーション
	13. 添乗	14. 建築物清掃	15. 建築設備運転、点検、整備
	16. 案内・受付、駐車場管理等	17. 研究開発	18. 事業の実施体制の企画・立案
	19. 書籍等の制作・編集	20. 広告デザイン	21. インテリアコーディネータ
	22. アナウンサー	23. OAインストラクション	24. テレマーケティングの営業
	25. セールスエンジニアの営業	26. 放送番組等における大道具・小道具	
	その他	27. 物の製造派遣業務	28. 物の製造派遣を除くその余の業務 (一般事務、軽作業など)

「派遣労働者の働き方とキャリアに関する調査」
——派遣労働者調査用インタビュー項目——

調査日時 年 月 日 時～ 時
名前 _____ (男性・女性) (歳)

★★インタビューを受けてくださるにあたって★★

お忙しいところ調査にご協力いただきまして、まことにありがとうございます。

インタビューでは、以下のような内容についてお伺いする予定です。

なお、「派遣労働者調査用フェイスシート」を事前にお渡ししています。当該フェイスシートは、あなたの基本属性に関わることや、現在の職場（派遣先）の状況等について記入する欄がございますので、なるべく、事前にご記入ください。また、当該フェイスシートでは、あなたの学校（最終学歴）卒業後から現在までの就業経歴等を記入する欄がございます（記入例が当該フェイスシート4頁目に記載されています）。なお、記入に際しては、派遣社員で働いた場合、派遣先が変わった場合は仕事が変わったとみなします。ただし、2カ月の臨時の派遣など短期間で不明な場合は割愛いただいてもかまいません。また、日雇い派遣など短期間の就労が連続していた場合は、これらの期間をまとめて、主な職業経歴としていただいてもかまいません。

インタビュー項目についても、事前にお目通し頂き、もし書き込める部分などありましたら、あらかじめご記入頂き、インタビューの際にお持ちいただければ幸いです。

1. 初職以降のあなたの職業経歴についてお聞きします。

※インタビュー・フェイスシートをベースにお答えください。

Q1. あなたが学校卒業後、最初についた仕事（初職）は何ですか。

Q1-1. 卒後、最初についた仕事は希望の仕事でしたか？

例) 「ぜひ就職したい」と希望していた勤め先だった（積極的な就職先）

「そこだったら就職してもよい」と思っていた勤め先だった（消極的な就職先）

あまり就職したいとは思っていなかった勤め先だった（不本意な就職先）

希望する勤め先はとくになかった

Q1-2. (初職を離職している場合) 離職理由は何ですか。

2. あなたの派遣労働をするきっかけとその理由についてお聞かせください。

Q 2. 初めて派遣に登録した時期はいつ頃ですか。

→最初の派遣先からこれまでの派遣社員として実質的に働いた期間[通算]。

Q2-1. その際に派遣社員を選んだ理由

- 例) 一つの会社に縛られたくない
会社の人間関係がドライだから
働きたい仕事内容を選べる
派遣会社の仕事紹介が迅速で便利(就職活動が不要)
仕事の範囲や責任が明確だから
専門的な技術や資格を活かせる
仕事と私生活(家庭、趣味)との両立が図れる
残業や休日出勤が少なくてすむ
労働時間に比して賃金水準が十分である
正社員として働くためのつなぎ
正社員として働きたいが仕事が見つからなかった
特段理由はないが派遣労働を選んだ

Q2-2. 初めて派遣登録をした際に、正社員になるための求職活動をしていましたか(結果的に派遣労働者になった場合、なぜ正社員を断念したか?)

Q2-3. 非正規雇用としてパートや契約社員という就業形態があるなかで、なぜ派遣労働者として働くことを選んだか。

Q2-4. これらの理由は、初めて派遣登録をしてから現在までで何らかの変化がありますか。

3. あなたの派遣元(派遣会社)についてお聞きします。

Q 3. あなたは、初めて派遣登録してから現在までで、何社の派遣元会社で働いてきましたか。

→現在、登録している派遣元会社数はいくつですか。また、これまでで、もっとも多く登録した時期の派遣会社数はどうですか?

Q3-1. 現在の派遣元(派遣会社)の概要(社名等。知っている範囲で)

Q3-2. 現在の派遣元に登録した際に、派遣先に対する希望を提示したか(こだわったこと)?

Q3-3. 希望したとおりの派遣先(仕事内容)でしたか。

Q3-4. 派遣元のフォローは適切だと思いますか(定期的な面接等のフォローはありますか?ある場合、年間でどのくらいの頻度(昨年度の実績等)ですか?)

Q3-5. 派遣元はあなたの教育訓練やキャリアについて何らかの支援（研修等）やアドバイスをすることがありますか。

→過去 1 年間で派遣元が用意している具体的な教育訓練の中身（研修等）があったら教えてください。また、それらの教育訓練（研修等）で利用したものとその効果。

Q3-6. 現在の派遣元の満足度はどうですか。また、あなたは現在の派遣元（派遣会社）ですずっとやっていきたいと思いませんか（あるいは、派遣元を変えたいですか？）。そう思う理由は何ですか。

4. あなたの現在の派遣先等についてお聞きします。

※派遣先が複数にわたる場合は、直近 1 か月でもっとも派遣日数の長いものについてお答えください（日雇い派遣の場合、業務内容でもっとも代表的なものについてお答えください）。

Q4. 派遣先の企業概要（業種、規模等わかる範囲で（具体的な会社名、部門名等）

部門例）人事・総務・経理／企画・調査・広報／情報処理／営業／販売・サービス／
研究・開発・設計／生産（運輸・流通部門等含む）／その他

Q4-1. 派遣先では、どのような職場で働いていますか。

→あなたが配属されている職場（部署：課単位）の人員構成はどのようなものですか？

回答例）課長 1 人、正社員 5 人、パート 2 人、及び派遣社員 3 人（あなた自身含む）等

→あなたの職場での人間関係は良好ですか。職場の正社員とのコミュニケーションはうまくいっていますか？

→派遣先の福利厚生面（例えば、食堂の使用や、ロッカー付与、制服の着用等）で、派遣先の正社員との間に区別があると感じることはありますか？

Q4-2. 現在の派遣先の仕事内容はどのようなものですか。具体的な仕事内容についてお聞かせください（いつから、どのような仕事を？）。

→だいたい入社何年目程度の仕事をしていると思いませんか？

（新入社員 1～2 年目程度／2～3 年程度／3 年以上）

→定型的な仕事が多いと思いませんか、それとも、自主的な創意工夫を伴うような判断業務が多いですか。

Q4-3. 派遣先の正社員と比較すると、同じような仕事をしていると思いませんか。

（まったく同じ仕事をしている／ほぼ同じ内容の仕事をしている／全く違う内容の仕事をしている／わからない）

Q4-4. 現在の派遣先で働き始めてから今までで、仕事内容に変化はありましたか（仕事の範囲が広がった、あるいは難易度が高まった等）。また、初めて派遣社員になった時点から比べて、仕事内容に変化はありますか？

5. あなたの能力開発についてお聞きします。

Q 5. 今の職場であなたが強みと感じている具体的な能力（スキル）とは何ですか？

→これらの能力（スキル）は、初めて派遣社員になった時点から向上していると思いますか。また、現在の派遣先に勤め始めてからの能力の伸びはどうですか。

Q5-1. あなたが強みと感じている能力（スキル）はどのように身につけましたか（現在の派遣先かかわらず、あなたが派遣社員となつてからの経歴を踏まえお答えください）。例えば、派遣先でOJT（業務の遂行過程内に行う教育訓練）で身につけましたか。派遣元等での研修で身につけましたか（その場合は、具体的な研修内容）。また、外部で研修を受けた場合、自発的に身につけようとされましたか。そのための費用や時間の確保などはどうされましたか。

Q5-2. 派遣先で求められている能力は何ですか。

Q5-3. スキルや能力が上がったことを派遣先、派遣元に評価されていると感じますか、具体的にはどのような時にそう感じますか？

Q5-4. 派遣社員（事務職・製造職）をやりながら能力開発ができると思いますか。具体的にはどのようなやり方があると思いますか？

6. あなたの年収及び労働時間についてお聞きします。

Q 6. あなたの現在の派遣労働による時給額、及び年収はおおよそいくらですか？

※派遣先が複数にわたる場合、複数の時給額のそれぞれについてお答えください（以下、同じ）。また、派遣先が日々変わり、時給額の算定が難しければ、直近の月で見た平均月収をベースにお答えいただいてもかまいません。なお、派遣労働以外の副業の収入についてはここでは含めないでください。

Q6-1. 初めて派遣社員になった時点に比べて、現在の時給額はどのように変化していますか（その理由は何だと思いませんか）？ 現在の派遣先で働き始めてから時給額はどのように変化していますか（その理由は何だと思いませんか）？

Q6-2. 希望する時給額はどのくらいですか（現状の時給額に満足していますか）？

→あなたは、これまでに現在の派遣元または派遣先に対して時給額の上昇にかかわる相談をしたことがありますか。ある場合、派遣元または派遣先はどのように対応しましたか？

Q6-3. あなたは、現在の派遣先での派遣料金についてご存じですか？

Q 7. あなたの現在の週当たりの労働時間は何時間ですか（派遣先が複数ある場合は、直近の週での複数の派遣先の労働時間を通算した平均の週当たり労働時間）

→労働時間は満足していますか。年休の取得については満足していますか？

7. 現在の派遣先の満足度についてお伺いします。

Q 8. 総合的に見て、現在の派遣先（仕事内容）の満足度はどうですか？

Q 9. 現在の派遣先での仕事で問題点があればお教えてください。

例) 自分の能力や経験が十分に活かせる仕事が少ない

派遣元から言われた以外の仕事が多い（派遣契約と実際の業務内容が違う）

仕事を指示する人がいつも変わる

職場の人間関係が煩わしい

セクハラ・パワハラを受けた（派遣先の正社員が、派遣というだけで不当に扱う）

手持ち時間が多い

お茶くみや使い走りなどの雑用が多い

賃金が低い

契約時間外の急な残業がある

有給休暇が取りにくい

育児休業が取りにくい

Q9-1. これらの問題点を改善するために誰かに相談しましたか？

例) 派遣先／派遣元／職場で働いている人／労働組合等

Q10. 現在の派遣先にいつまで働きたいですか

（できるだけ長く、あと〇年、良い派遣先が見つければすぐにでも変わりたい、正社員になれる就職先があればすぐにでも変わりたい）

→現在の派遣先で、いつ頃まで働けることができそうですか？

8. 派遣社員で働くことについてのあなたのお考えをお聞きます。

Q11. 現在、あなたは派遣社員として働くことに満足していますか

満足している →その理由は何ですか？（仕事と私生活の両立、専門能力の形成等？）

満足していない→その理由は何ですか？（賃金、能力開発、雇用不安定？）

9. 正社員になろうとしたことがあるかについて、お聞きます。

Q12. あなたは派遣社員で働いている間に、正社員になるための求職活動や具体的な取り組みなどをしたことがありますか？

Q12-1. これまで紹介予定派遣を希望したことがあるか（それはいつ頃か。また、その結果はどうでしたか）？

→今後も紹介予定派遣を希望するのでしょうか？

Q12-2. これまで、派遣労働者として働いてきた経験のなかで、派遣先企業に、正社員（あるいは契約社員等）で働いてみる気はないかとの打診等を受けたことはありますか。その際にどのように対応しましたか？

10. あなたの将来の働き方などのイメージについてお聞きします。

Q13. 将来、どのような見通しで働きたいですか。直接雇用で働きたいですか、それとも派遣がいいですか。ずっと派遣社員を続けたいと思いますか？（例えば、今後5年以内で、また、その後についてはどうですか？）。

例) 正社員になる

登録型派遣社員を続ける

常用型派遣に転換する

契約社員になる

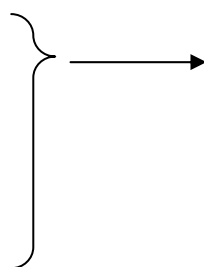
パート・アルバイト

起業

家業を継ぐ

家庭に入る

その他（海外留学、資格取得）



Q13-1. これらの働き方を選ぶ理由？

Q13-2. これらの働き方をするために何か現在、具体的な取り組みをしていますか？

Q13-3. これらの働き方で、どのような仕事・職務（あるいは業種）をしていきたいと思いませんか？

Q13-4. 正社員以外の働き方を選んだ方にお聞きします。正社員になりたくない理由は何ですか？

例) 日本の労働市場では再就職が難しい

就職活動での採用面接が面倒

仕事と私生活（家庭、趣味）の両立が難しくなる

責任が重くなる

簡単にやめられない

収入が増えると配偶者の被扶養者でなくなる

長く勤めたいとは思わないから

労働時間が長いこと

有給休暇が取りづらいこと

転勤、異動があるから

Q13-5. あなたは、登録型派遣から常用型派遣（期限の定めのない雇用で）に転換するという考え方をどう思いますか。

Q13-6. 仮に、今のままの勤務形態なら正社員になりたいと思いませんか？

→例えば、正社員でも残業がない職場や、短時間正社員、勤務地限定正社員などの制度があれば、正社員になりたいと思いませんか？ また、これらの条件で現在派遣先で行っている仕事内容が変わった場合はどうですか？

Q13-7. 正社員になるうえで、あなたが不利だと感じる条件（事情）はありますか。

例) 年齢、性、学歴、資格の有無、スキル、OA機器の操作、子供の育児、親の介護等

1 1. あなたの働くことへの態度等についてお聞きします。

Q14. あなたの働くことへの態度についてお聞きします。例えば、ワークライフバランス（仕事と、生活（家事・育児や旅行、お稽古等）の調和）をどのように考えていますか。また、現在、その考えはどの程度達成されていると思いますか。働き始めて、その考え方に変化はありましたか？

Q15. あなたの結婚観についてお教えてください。

→あなたが男性の場合、配偶者には仕事を続けて欲しいですか？

→あなたが女性の場合、結婚しても仕事を続けたいですか。また、子供ができて仕事も続けたいですか？

→あなたが未婚の場合、結婚についてどう思いますか。また、子供はいずれ持ちたいと思いますか？

Q16. あなたの世帯年収はいくらですか？

Q16-1. あなたの家庭環境（家族構成）について教えてください。

例) 現在、両親は健在で、3人兄妹で、長男、自分、妹が1人等。

Q16-2. 現在、あなたは主たる生計者ですか（具体的な世帯年収に占める割合についてもお答えください）。

→主たる生計者の場合、それはいつからですか。

→現在、親等の仕送り（生計費の補助）はありますか。

1 2. あなたの考える派遣労働全般に関する要望についてお聞きします。

Q17. あなたは、派遣社員として働く上で、以下の点で改善して欲しいと思う点がありましたら、お聞かせください。

→賃金

→労働時間

→社会保障関係（公的年金や健康保険の加入、労働保険の適用等）

→通勤費

→能力開発

→福利厚生

→派遣元によるフォロー

Q18. 求められる行政上の支援等がありましたら、ご自由にお答えください。

★インタビューの中で、言い足りなかったところ、付け加えたいところがありましたら、教えていただけますか。★

労働政策レポート Vol. 8

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——

発行年月日 2010 年 6 月 21 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

研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 ヨシダ印刷(株)

©2010 JILPT

*労働政策レポート全文はホームページで提供しております。
(URL:<http://www.jil.go.jp/>)