

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