

労働政策 レポート

Volume 8

THE JAPAN

サマリー

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

労働政策レポート No.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』 サマリー

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。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及び2009年問題以降であったため、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 にヒアリング対象の個人属性をまとめた）。

表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. 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——の計 16 事例である（調査対象者の属性は表 2 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）。

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。

表2：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	女性	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	パートナーと同居	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

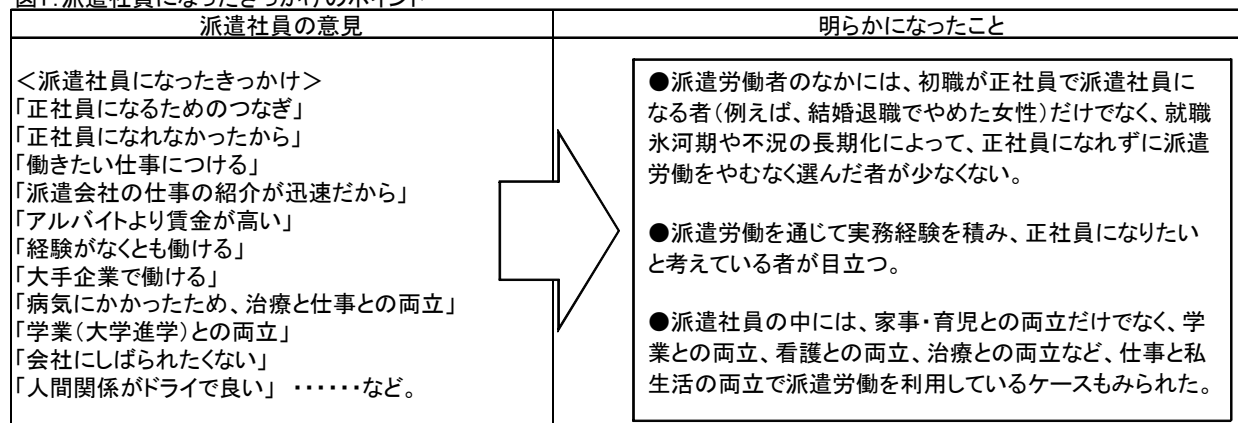
※表は事務系、経理事務、製造派遣経験者の区分けで、年齢が低い者から順に並べた。

4. 調査研究の結果どのようなことが明らかになったか（以下、「第I部 分析編」参照）

(1) 派遣社員になったきっかけ（第3章）

派遣労働者のなかには、初職が正社員で派遣社員になる者（例えば、結婚退職でやめた女性）だけでなく、就職氷河期や不況の長期化によって、正社員になれずに派遣労働をやむなく選んだ者が少なくない。就職氷河期で学校卒業後に即派遣になった人のなかには、派遣労働を通じて実務経験を積み、正社員になりたいと考えている者が目立つ。

図1：派遣社員になったきっかけのポイント



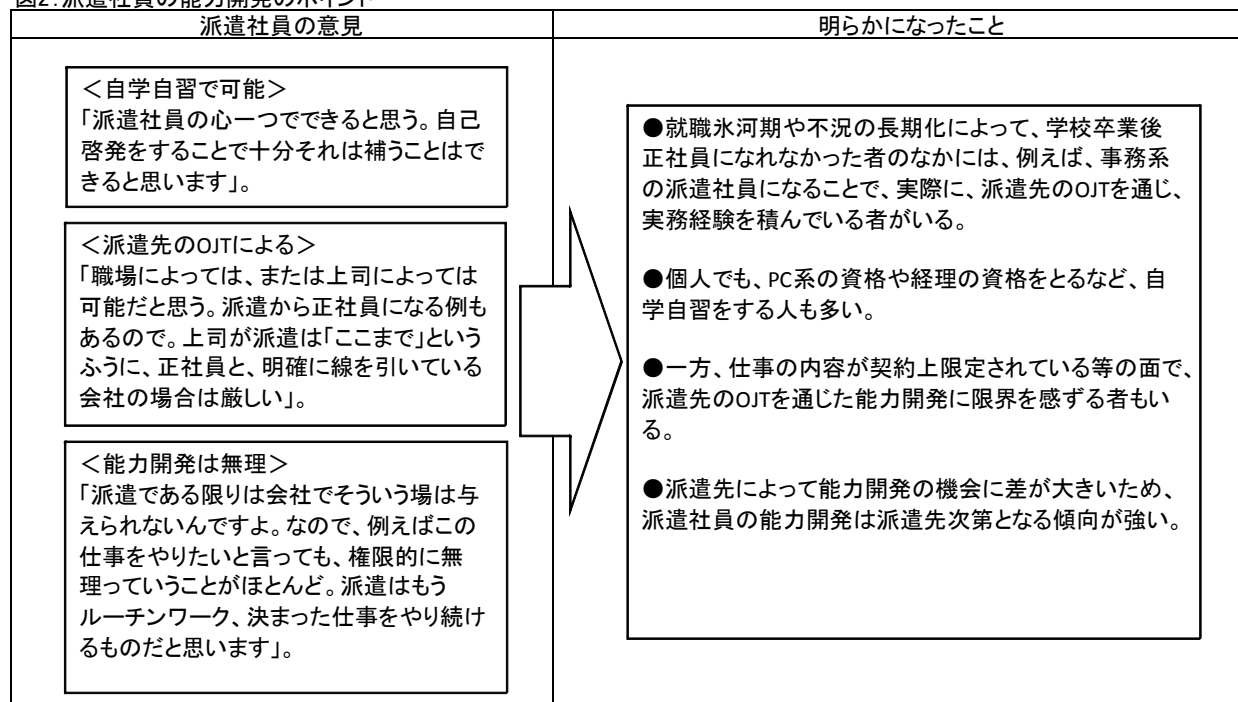
(2) 派遣会社への登録状況（第4章）

2008年9月のリーマンショック以降、派遣会社の仕事の紹介件数が減っていることを経験した派遣社員が目立つ。派遣会社から希望の仕事が紹介されないため、派遣の仕事を探している者のなかには、ネット等の仕事検索サイトから入り、仕事を選んだうえで、派遣登録するケースも多い。これにより、派遣元との結びつきが希薄になっている。

(3) 派遣社員の能力開発（第6章）

就職氷河期や不況の長期化によって、学校卒業後正社員になれなかった者のなかには、例えば、事務系の派遣社員になることで、実際に、派遣先のOJTを通じ、実務経験を積んでいる者がいる。個人でも、PC系の資格や経理の資格をとるなど、自学自習をする人も多い。一方、仕事の内容が契約上限定されている等の面で、派遣先のOJTを通じた能力開発に限界を感じる者もいる。派遣先によって能力開発の機会に差が大きいため、派遣社員の能力開発は派遣先次第となる傾向が強い。

図2:派遣社員の能力開発のポイント



(4) 派遣先による直接雇用の打診の現状（第8章）

事務系の派遣社員のなかには、派遣先で正社員として直接雇用されたいと考えている者も多い。とくに、登用実績のある派遣先でその傾向は強まる。

実際に、派遣先から正社員、あるいは契約社員として直接雇いを打診されたケースも目立つ。しかし、派遣先によっては、派遣社員の側から直接雇いを断る場合も多い。そのような場合、派遣先の労働環境（ノルマや人間関係、残業代の不払い）等を忌避している面があり、

派遣社員で働くのならよいが正社員では働きたくないと考えている。



(5) 派遣をしながら求職活動をする事の難しさ (第9章)

正社員になれずやむなく派遣をしている者のなかには、不況の長期化により、正社員の転職がうまくいかず、派遣をそのまま続けている者が目立つ。

とくに一人暮らし(未婚)では、生活を維持するために、早く働かなければならず、求職活動ができない現状もみられた。

また、派遣を続けると、派遣契約期間中の求職活動は就業時間以外ではやりづらいことや、企業の募集要件(例えば、学歴、経験者募集等)によって、応募前に求職活動を諦める者もいる。求職活動を断念し、派遣労働の期間が長期化する傾向もある。

図3:派遣をしながらの求職活動の難しさのポイント

派遣社員の意見	明らかになったこと
<p>●「求職活動は、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。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」 (女性、33歳、未婚)</p> <p>●「やっぱり探している時間がないというか。派遣のほうの契約もありますし」 (女性、33歳、未婚)</p> <p>●「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」 (女性、39歳、未婚)</p> <p>●「求人誌を見ても短大卒以上とかがすごく多くて、それでちょっとがつくりしてしまって、私は高卒なので、学歴は変えられないなと思っていて。資格もないし、だめなのかなみたいな思いがあって」 (女性、38歳、未婚)</p>	<div data-bbox="754 846 1409 1081" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>1. 一人暮らしなどで、生活を維持するために、早く働ける派遣を続けている者がいる。</p> <p>2. 派遣契約期間中は、求職活動の時間が取れない。</p> <p>3. 派遣先での契約更新が続くのではないかと期待があり、求職活動に本気になれない。</p> <p>4. 企業の求人の募集要件(学歴や経験、資格など)で、応募する前から求職活動をあきらめてしまう。 等</p> </div> <div style="text-align: center; margin: 10px 0;">  <div data-bbox="874 1167 1262 1211" style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">求職活動の断念</div> </div> <div style="text-align: center; margin: 10px 0;">  <div data-bbox="842 1301 1273 1361" style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">派遣労働をしている期間の長期化</div> </div>

(6) 派遣社員の将来イメージ (第9章)

派遣労働者のほとんどが、派遣という働き方について、派遣先からいつ切られるか、派遣元から仕事の紹介がなくなるのではないかと、などの雇用不安を抱いている。雇用不安を払拭するため、彼・彼女らのなかには、正社員になりたいという希望を持つ者が多い。

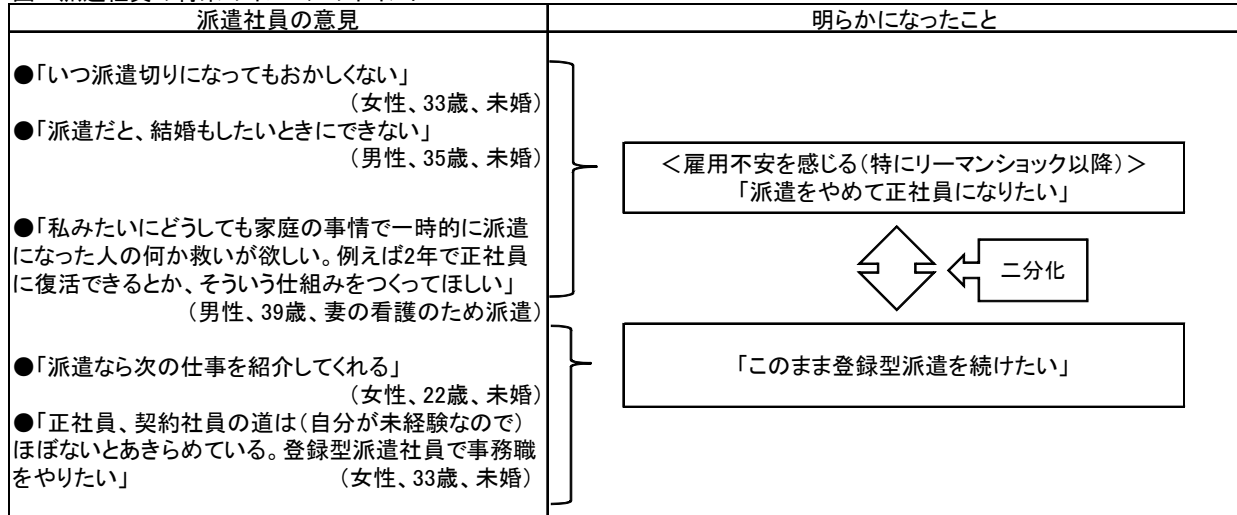
雇用不安から正社員になりたいという者と、このまま派遣社員を続けたいと考える者に二分化している。

なお、結婚・育児や妻の看護、自身の病気など、個人的な問題で派遣労働者になった者のなかには、当該問題が解消したら(例えば、子供の成長で育児の目途がつく、妻の病気が快復する等)、正社員に戻るための政策的な支援が欲しいと考えている。

ただし、正社員という働き方を忌避している人(人間関係がドライなほうがいい等)や、

仕事と私生活（趣味等）の両立をしている人は、正社員になりたいとは考えておらず、派遣を続けたいと考えている者が多い。

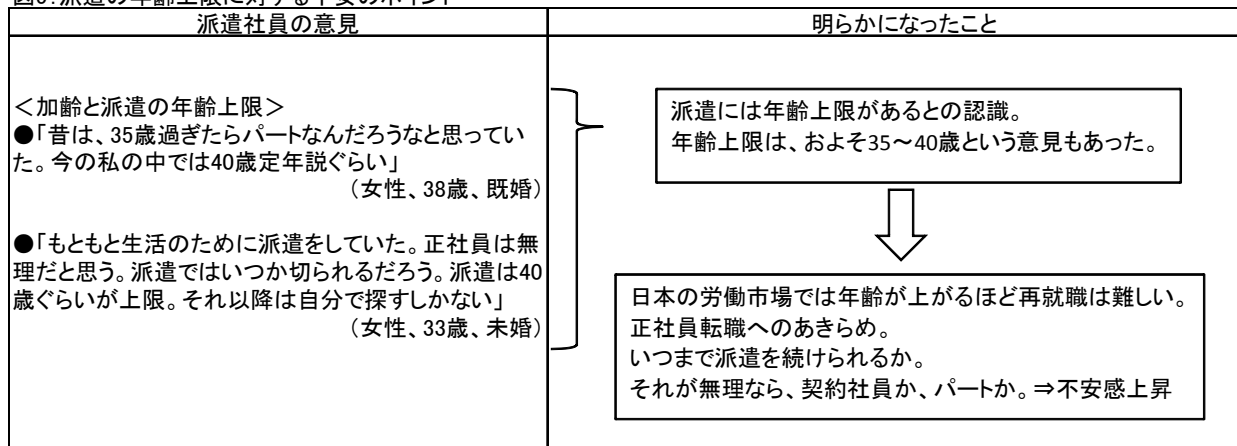
図4:派遣社員の将来のイメージのポイント



(7) 派遣の年齢上限に対する不安 (第9章)

派遣労働者は、景気低迷が続けば、派遣会社の仕事の紹介が減ると考えている者が多く、年齢上昇とともに雇用不安を感じる傾向がある。とくに30代になる者ほど、その不安が強い。彼・彼女らは、派遣という働き方（とくに事務系）には年齢上限があると考えており、年齢の上限は35～40歳あたりと考えている者が目立つ。雇用不安を払拭するため、正社員になりたいという希望が強いが、年齢が高まるほど、正社員での転職は難しいとの意見もだされている。年齢が30代の者の中には、正社員転職を断念した場合、このまま派遣を続けるか、契約社員やパートになるかについて、岐路に立たされていると感じる者もいる。

図5:派遣の年齢上限に対する不安のポイント



労働政策レポート Vol. 8 サマリー

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/>)