



労働政策研究報告書 No.139

サマリー 2011

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

---

---

---

登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識  
—88人の派遣労働者のヒアリング調査から—

## 労働政策研究報告書サマリー

### 執筆担当者（執筆順）

- おの あきこ  
小野 晶子 労働政策研究・研修機構 副主任研究員  
第Ⅰ部分分析編 第1、2、5～9章、結章  
第Ⅲ部事例編 No.1、8、12、25、26、28、29、30、33、35、37、39、43、  
46、48、49、52、55、56、63、64、66
- おくだ えいじ  
奥田 栄二 労働政策研究・研修機構 主任調査員補佐  
第Ⅰ部分分析編 第3、4章  
第Ⅲ部事例編 No.2、6、7、13、15、16、18、20、21、22、23、27、32、  
34、36、41、42、44、45、51、53、54、58、59、60、61、  
62、65、67、69、70、71、72、73、74、76、78、79、80、  
81、82、84、85、86、87、88
- ふくだ なおと  
福田 直人 労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員  
(東京大学大学院経済学研究科博士課程後期)  
第Ⅱ部資料編  
第Ⅲ部事例編 No.31、40、57、83
- あらかわ そうた  
荒川 創太 労働政策研究・研修機構 主任調査員補佐  
第Ⅲ部事例編 No.3
- ぐんじ まさと  
郡司 正人 労働政策研究・研修機構 主任調査員  
第Ⅲ部事例編 No.4、11、14、19
- やまざき けん  
山崎 憲 労働政策研究・研修機構 主任調査員補佐  
第Ⅲ部事例編 No.5、9、10、17
- よねざわ あきら  
米澤 旦 労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員（当時）  
(東京大学大学院人文社会系研究科社会学専門分野博士課程後期)  
第Ⅲ部事例編 No.24、38、47、50、68、75、77

### 研究期間

2008年4月～2011年3月（調査期間は2008年9月～2009年12月）

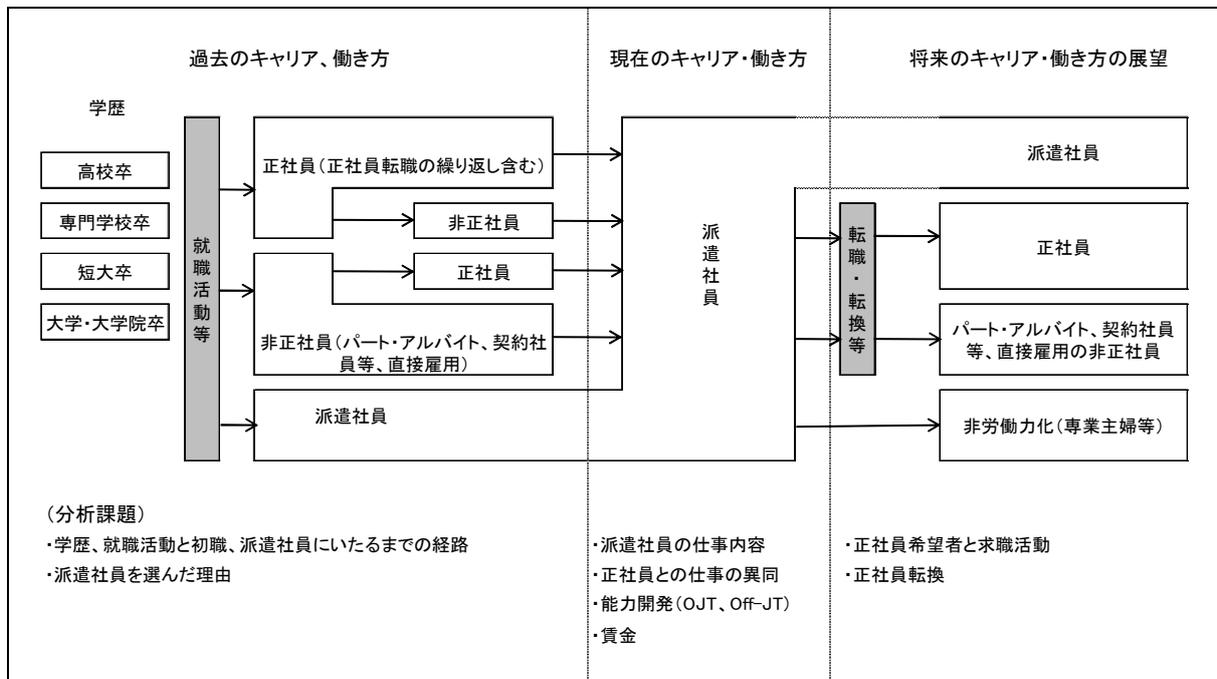
### 研究の背景と目的

労働政策研究・研修機構では、2008年度から「派遣労働者のキャリア・パスに関する研究」を実施している。本研究の目的は、派遣労働者のキャリア形成の実態と可能性を探ることである。この報告書は、これら一連の調査研究の中でも主軸となる研究で、88人の派遣労働者から、過去、現在、未来のキャリアや働き方、意識について聞きとり調査を実施し、その実

態とキャリア形成の可能性を明らかにすることを目的としている。

派遣労働者のキャリアの実態を掴む上で、過去、現在、未来で時間の流れを区切ると、図1のようになる。これに従い、各章と分析課題が抽出される。

図1 派遣労働者のキャリア俯瞰図



注)奥田[2010]を参考に筆者作図。

## 調査の方法と概要

本報告書の調査対象は、主に首都圏で派遣労働に従事している社会人(学生を除く)とし、年齢、職種、派遣労働者としての就業期間に関して条件設定をあらかじめ設け、範囲を設定した。年齢は20～30歳代のキャリア形成期に注目することから、25歳未満、25～29歳、30～34歳、35～39歳の4階層で割り当て人数を決めている。職種は、事務職(一般事務、営業事務、経理等)が中心であるが、製造業務、軽作業、ITなどの技術職も対象とした。派遣労働者としての就業期間は、派遣労働においてキャリア形成が可能かということを探ることを一つの大きな目的としているため、最低でも2カ月以上、派遣労働者として働いた経験のある者を対象とした。調査対象の募集および選定は、次の4つの方法で行い、合計88人のサンプルを確保した。

- ①派遣労働者を組織している労働組合からの紹介：5人
- ②人材派遣会社からの紹介：15人
- ③公募1(「派遣ジョブ」(hakenjob.com)登録会員に対し公募)：39人
- ④公募2(楽天リサーチ社のモニターより選定)：29人

## 報告書の構成

本報告書は、第Ⅰ部分分析編（第1巻）、第Ⅱ部資料編（第1巻）、第Ⅲ部事例編（第2巻）に分かれている。第Ⅰ部分分析編では、キャリア形成に関わる論点を抽出してそれぞれの章を執筆した。第2章は調査の方法と量的傾向について述べている。第3章から第9章は、それぞれの分析課題について論じている。終章では分析課題についてまとめ、考察し、課題について言及する。以上の概要は後節に記述する。

第Ⅱ部資料編では、ヒアリング調査で派遣労働に関する政策課題や支援の方向性について、いくつかの項目をあげて聞いている。これらの項目について、傾向を集計し、主な意見を抜粋して掲載した。また、ヒアリング調査で使用した質問票およびフェイスシートも掲載している。

第Ⅲ部事例編は、88人のヒアリング事例を、①主な職業経歴、②派遣労働をするきっかけと理由、③現在の派遣元について、④現在の派遣先について、⑤能力開発・スキルについて、⑥時給額及び年収、派遣料金について、⑦派遣元・派遣先の満足度、⑧派遣社員で働くことについての考え、⑨正社員への求職活動の有無について、⑩正社員になる上での障害、⑪将来の働き方と生活イメージ、⑫現在の家庭環境について、⑬派遣労働全般に対する要望の項目に従って記述している。それぞれの事例には番号をヒアリング調査日時順に付けており、その順に並べた。なお、第Ⅰ部分分析編および第Ⅱ部資料編で引用している事例の番号は、第Ⅲ部事例編の番号に準じている。

## 分析から得られた知見

以下、第Ⅰ部分分析編の第3章から終章までの要約である。

### (1) 「派遣社員の職務経歴とキャリア—事務派遣のキャリア形成の観点から—」（第3章要約）

第3章では、下記の3つの観点から事例に注目し、派遣社員のキャリア形成と能力開発の可能性について検討している。第一に、派遣社員の職務経歴を見ることで、学校（最終学歴）卒業後に派遣社員になった経緯と派遣社員に至る経路を確認している。そして、第二に、派遣社員になってから他の就業形態に転換したケースについても概観し、第三に、派遣社員になってからのキャリア形成の事例として、初職から派遣社員で働く者の事例及び、非事務系から事務系へと職種転換をした事例等を取り上げている。その結果、派遣労働者のなかでキャリア形成と能力開発の可能性と課題について次のような事項が見いだせた。

第一に、派遣社員の側にキャリア形成に対する意識が強いことが重要である。これは、パソコン教室や専門学校などの研修受講のみを指すのではなく、職場の実務を通じて、意識して学ぶ姿勢が必要といえる。派遣社員は正社員に比べ、教育訓練の機会が少ない、それゆえに、意識しなければ、能力開発の機会をつかむことは難しい。

第二に、派遣先が派遣社員に与える仕事内容の範囲の如何も重要である。仕事限定されていれば、いったん仕事をマスターするとその繰り返しとなるため、能力開発の機会としては制限されていると考えられる。その意味では、派遣先の仕事内容や上司の仕事の与え方に左右される面は強い。また、仕事を習得することや、仕事の広がりや考慮すると、派遣される期間が一定期間あることも望ましいといえる。

第三に、派遣会社が派遣社員のキャリアに合致した仕事を紹介することも重要であろう（派遣会社のマッチング精度の問題）。しかし、今回のヒアリングでは、職種転換経験者では、登録派遣会社が仕事の紹介を必ずしもできていない場合もあった。そのような場合、派遣社員はネット求人から意中の仕事を探し派遣登録を増やしていく傾向にある者もいた。

## (2) 「派遣社員の仕事内容とその特色—分業化、外部化の視点から—」(第4章要約)

第4章では、代表的な仕事群として、一般事務、営業事務、商品企画事務、データ集計等、経理事務、翻訳、企業受付、秘書、コールセンター、軽作業、製造業務を取り上げ、それらの仕事内容や職場の状態（正社員と派遣社員の仕事の異同）を業種ごとに比較することで、派遣先から外部化されている仕事に対する派遣社員の認識について確認している。

その結果、①職種や専門性にかかわらず、仕事の範囲が限定されているため、派遣社員の多くが仕事内容を定型的と感じていること、②派遣社員の中には、正社員と全く別の仕事をしている者も多く、職種によっては、正社員と派遣社員の仕事の分断が進んでいると思われるものもあること、③仕事の範囲が広がった者や、リーダー格の仕事に任されるなど、仕事が高度化した者のなかには判断業務を行っていると感じる者もいること、などが明らかになった。

派遣社員のキャリア形成は、派遣先でどのように仕事を切り分けて派遣社員に与えているかによって大きく影響を受けることが推測されるため、特に職務で切り分けられている場合、派遣社員の仕事内容はより限定的となり、仕事範囲の拡大は期待できない。また、正社員と派遣社員の職場の構成も重要である。事務系の場合、職場の構成で派遣社員がほとんどの場合、仕事内容がより限定されている可能性がある（例えば、コールセンター）。職務が限定的であると、いかに難易度が高くとも繰り返し作業の要素が強く、仕事内容はパターン化され、定型的な仕事をしている印象はさらに高まるだろうと思われる。

## (3) 「賃金推移とその要因」(第5章要約)

第5章では、主に長期派遣での派遣歴が直近で3年以上ある63ケースを中心に、賃金プロフィールを3つのパターン（上昇、横ばい、上下幅が大きい）に分け、賃金推移とその要因をみている。全体の観察を通じて得られた知見は以下の通り。

- ①派遣先を移動した際の賃金上昇に関して、大きく3つの要因が観察された。1つは職種の移動。例えば、営業事務から経理や製造業務から事務職というように、より賃金の高

い職種に移ることがあげられる。2 つめは、同じ職種の中でより難易度が高い仕事に就く場合。特に、未経験から経験を積んで、次に実務経験者として同職種に就くと上昇する。3 つめは、勤務地。東京の派遣労働者の賃金水準は地方に比べて高いため、東京に移動した場合に上昇する。勤務地変更と職種変更における賃金上昇の幅は、職業能力の上昇で獲得できる上昇幅を凌駕するほど大きい。

②同一派遣先での賃金上昇要因は大きく3つ観察された。1 つめは、派遣期間が2年以上と長いこと。2 つめは、同一派遣先で派遣期間が長くなるに従って、仕事内容が広範化、高度化していくこと。どちらかといえば一般事務や営業事務といったような事務全般、職務範囲が明確に限定されていない、付帯業務が多いといった職務にみられる。3 つめは、積極的に賃金交渉を行っている場合である。自身の仕事の状況を派遣元に頻繁に伝え、派遣先に働きかけてもらうよう相談をしているケースでは、賃金上昇が観察される場合が多い。

③賃金が横ばいになる要因は、①や②と逆の要因に加え、職種別の市場賃金の中で頭打ちになっている可能性がある。

④賃金が下降する場合の大きな要因は、労働者本人の都合により、勤務地を東京から地方へ移したり、あえて賃金が高い職種に移したりすることによる。例えば、旅行業界など賃金は低い人気のある業種での仕事や、より自己都合がきく自由度が高い職などは賃金が高い場合が多い。また、リーマンショック後、契約更新されていた職を契約打ち切りとなり、これまでより賃金の低い職に就いたケースが複数みられた。

#### (4) 「正社員希望者の求職活動—正社員への参入障壁は何か—」(第6章要約)

第6章では、正社員希望者を「求職積極型」(具体的な求職活動を行っている)と「求職消極型」(ネット検索程度、あるいは求職活動をしていない)に分けて、その人的資本や職業キャリアの特徴を掴み、「求職消極型」の場合は何に参入障壁を感じて諦めているのかを見ている。その上で、派遣社員から正社員に転職するキャリアパターンにどのような形態が見込まれるのかを考察している。

「求職積極型」は、概ねこれまでのキャリアに一貫性があり、今後の歩むキャリアの方向性が明確である場合が多い。IT関係や、翻訳、経理といった専門職で、派遣で専門キャリアを積み重ね、中には未経験から派遣労働で実務経験を積み、正社員の門戸を叩いている。いずれも時給額が高く、仕事内容も高度である。育児や介護の期間、勤務地や労働時間を優先させ、キャリアが「アイドルリング状態」にあり、その期間を脱した今、ちょうどアクセルを踏み始めたという例もある。一方、過去のキャリアとの一貫性に乏しく、正社員希望職と齟齬があるケースもある。これらは概して、求職活動に苦勞している。

「求職消極型」の傾向は、5つ程度に分類できる。1つは、育児、介護、留学準備、などの理由で、職業人生の一時期に限って派遣労働に従事し、こういった時期が過ぎれば、再び

正社員として働きたいと希望するケースである。2 つめは、今は派遣労働で実務経験を積む時期としてとらえ、あと 1～3 年以内に求職活動をするとしているケースである。3 つめは、スキルや職業キャリア、学歴など、主に自らの人的資本に関して、正社員求職に対し障壁を感じて消極的になっているケースである。特に、年齢の高まりに障壁を感じる者は多い。4 つめは、正社員になったとしても、労働条件等がそれほど変わらないだろうと感じて、消極的になっているケースである。5 つめは、正社員への求職活動に対する資金がなく経済的理由から消極的になっているケースである。

派遣社員のキャリアを正社員のキャリアへどのようにつなげていくのか。パターンは「キャリア・アイドリング型」、「初期キャリア型」、「専門キャリア型」の 3 つ。いずれも派遣社員で働いている間にいかに職業能力を高められるかが鍵となる。

#### (5) 「正社員転換打診経験者の職場環境・働き方と拒否理由」(第 7 章要約)

第 7 章では、正社員希望者のうち、過去あるいは現在、派遣先から正社員転換を打診された(ている)者に焦点を当てて、特に派遣先での職場環境や働き方に注目している。また、過去に正社員転換の打診を経験している者について、断った理由に注目している。

正社員転換を打診される際の働き方は、①仕事内容が広範化・高度化しており、正社員と同様の働き方、残業なども正社員同様にこなしている、②仕事内容が広範化・高度化しているが、正社員とは異なる仕事領域、という大きく 2 つの傾向がみられた。仕事内容は、入職した当初に比べて高度化・広範化するのが通常であると考えてよい。正社員と同様の働き方になるかは、物理的な働く場所の切り分け等で分業が成り立っているような職種か否かによる。例えば、一般事務のようなケースでは、正社員と派遣社員が同じ部門で相互に関わりながら仕事をしている。派遣社員は、最初、正社員から簡易な仕事を切り分けられ補助的業務に就く。派遣社員は主に正社員から OJT により仕事を教わり、職域を拡大させていく。最後には正社員と同じ仕事数になり、仕事も非定型業務となる。派遣社員の働きぶり、パフォーマンスが正社員と比較して遜色ない場合、正社員転換を打診される。他方、営業事務のようなケースの場合、最初は一般事務と同様に限定された職域であるが、勤務場所などの物理的な切り分けが分業につながっている場合には、派遣先は営業の正社員とは異なる枠組みで雇用することを考えるだろう。

#### (6) 「短期・単発派遣労働者のキャリアと生活、就業意識」(第 8 章要約)

第 8 章では、短期、単発派遣に携わる労働者のキャリアと就業意識についてみている。短期派遣には、積極的に短期派遣を選択している層と、次の仕事に就くまでの働き方として「やむなく」あるいは「とりあえず」選択している層がいる。積極的に短期派遣を選択している層には、主に仕事と家庭との両立目的の者や、病気療養中で本格的に働くまでの助走期間を目的としている者がいる。仕事と家庭との両立目的の者は女性がほとんどで、配偶者の夫に

合わせて仕事を選択している。就業調整している者も多く、年収は100万円程度である。自ら出した条件に合致した仕事で働いている者が多いことから派遣に対する満足度も高い。

次の仕事につくまでの働き方として「やむなく」、「とりあえず」短期派遣を選択している者は、短期派遣で働く者の多くを占めている。中には、3年以上繰り返し短期派遣についている者もいるが、長期化すると就職活動も停滞して積極的に行われなくなっていく状況がみえる。短期派遣にはまり込む要因としては、生活費が困窮し自転車操業的に短期派遣を行い、就職活動への資金が無くなっていること、長期化すればするほど能力開発機会の少ない短期派遣において職業能力が低下していくこと、そのため企業側も採用しなくなるという悪循環に陥っていると考えられる。こういったことが短期派遣に対する不満に繋がっている。不満要素は大きく「雇用不安定」、「低賃金（低収入）」、「能力開発の機会の不足」の3つがあげられる。

短期派遣が長期化している人には、能力開発の不足、病気治療の継続、年齢の高まりによる正社員採用へのハードルの高まりなどの傾向がみられる。こういった人たちを、いかにスムーズに本人達が望む就業に戻していくかということを社会システム全体の枠組みの中で考えていかねばならない。

#### (7) 「メンタルヘルス、病歴と派遣労働」(第9章要約)

第9章では、調査対象者のうち、過去に病気やメンタル面で体調を崩し、離職した経験を持つ者について取り上げる。主に正社員から派遣労働へ移ったケースに注目し、病気発症から完治までの働き方の変化と派遣労働に流入する理由についてまとめる。

病気による離職経験者にとって、療養期から完治、仕事復帰の過程がうまく繋がっていくことが最も望ましい形である。その役割に派遣労働は一定の効果がある。その理由として大きく2点が考えられる。

1つは、特に療養期の初期において、体調が不安定なため、フルタイムで一般労働者のように働くことは難しい。無職で療養に専念するか、無職になると収入の道が閉ざされてしまい生活が成り立たなくなる労働者は、週に1~3日、不定期に体調の良い日に働くという形をとる。派遣はパートやアルバイトといった直接雇用の非正社員とは異なり、一度派遣会社に登録してしまえば、働ける時に問い合わせ、仕事を紹介してもらえるという簡便さがある。また、毎日職場や一緒に働く人が変わるような単発派遣は人間関係が希薄になるが、逆に自身の病気のことを詮索されずに働けるという利点もある。もう1つは、体調が復調してくると、本格的な復帰に向けて自身の職種や職場を選ぶという段階に入る。病気による離職経験者は、発症した職場と同じような職場は避けたいという思いが強い。どのような職場かわからないまま求職活動を行い、飛び込んでいく勇気が持てない心理状態になっていることも考えられる。そういった中、派遣労働であれば、発症した際の職と異なる仕事に未経験から就けたり、会社の業種や規模を選べ、期間を区切って就労できたりと、いわば自身と職場、職

種の相性を試せる状況にあり、精神的負担が少ない。

派遣会社のマッチング機能は大きな可能性を秘めている一方で、客先である派遣先に病気療養中であつたり既往歴のある者の派遣を躊躇する可能性もある。派遣会社が強みとするマッチング機能を、国や行政が病気離職者を社会復帰させていく方策に活用すれば、社会問題を解決する一助になるかもしれない。

## (8) 「派遣労働者のキャリア形成—まとめ・考察・課題—」(終章要約)

終章では、先の分析を過去、現在、未来の時間の流れからその実態をまとめ、先行研究や内外の政策等を踏まえ、キャリア形成の可能性について考察し、今後の研究課題について言及している。考察の中では、派遣労働者のキャリア形成の可能性を以下の3つの論点にわけている。まず、職業能力開発とキャリア・ステージについて、どこまで行けるのかという問題である。結論としては、登録型派遣労働における職業能力形成は、現段階では中期キャリアが限界であり、正社員への乗り入れも、30歳前半、中期キャリアまでの可能性が高いとした。しかし、職域が限定されている職場や、数日から1年未満で習得できる簡易な仕事など、仕事に高度化・広範化する余地がない場合、派遣労働者の職業能力は留まってしまう。順当に年齢と共に職業キャリアを積めることが出来ればいいが、現実的に個人で年齢に伴う職業キャリアをコントロールすることは相当難しいと指摘した。

次に、キャリアを培う方法として1つの派遣先に止まるのか、それとも労働市場を移動しながら培うのかという問題である。結論としては、派遣労働者においても、企業内部移動によるキャリア形成が依然として優勢であるとした。そして、キャリア初期においては、ある一定期間(1~3年)は1つの職場に身をおいて職業能力を培うことが有効であること、転職市場が縮小して行く40歳代以降では、企業間移動を試みても、よいマッチングを望めない可能性が高く、職場を固定する必要があると指摘した。

最後に、職業能力の向上と賃金のリンクの問題である。キャリアの一貫性を作り出す可能性について、長期にわたって1つの派遣先に派遣される「内部型」の場合、派遣先と派遣元がある程度、内部的なルールを構築することで実現可能性がある。しかし、「移動型」のキャリア形成を統制することは社会システムが必要であり、その構築は相当難しいことが予想される。そして、社会においてキャリアを構築できるシステムの必要性から、イギリスとアメリカの社会システム(NVQとキャリアラダー・プログラム)におけるキャリア構築の動向について言及した。

## 報告書の構成

### 第I部 分析編(第1巻に所収)

#### 第1章 研究の目的と概要

##### 1. 研究の目的

2. 分析課題
3. 本報告書の概要

## 第2章 調査方法と調査対象者の属性

1. 調査方法：ヒアリング対象者の範囲と選定
2. 調査対象者の量的傾向をみる

## 第3章 派遣社員の職務経歴とキャリア—事務派遣のキャリア形成の観点から—

1. はじめに
2. 派遣社員に至るまでの経歴
3. 派遣社員になってからの就業形態の状況
4. 派遣社員の能力開発に対する意識
5. 派遣社員のキャリア形成
6. 検討結果と今後の課題

## 第4章 派遣社員の仕事内容とその特色—分業化、外部化の視点から—

1. はじめに
2. 派遣先での仕事内容
3. 派遣先での仕事内容の特徴の比較
4. 仕事内容の類型化
5. おわりに—まとめと今後の課題—

## 第5章 賃金推移とその要因

1. 課題設定と目的
2. 派遣期間中の賃金推移のパターン
3. パターン1：賃金が全体的に上昇しているケース
4. パターン2：賃金が全体的に横ばいのケース
5. パターン3：賃金の下げ幅が大きいケース
6. まとめ

## 第6章 正社員希望者の求職活動—正社員への参入障壁は何か—

1. 分析課題
2. 量的に傾向を掴む
3. 「求職積極型」：正社員希望かつ具体的に求職活動を行っているケース
4. 「求職消極型」：正社員希望だが具体的に求職活動を行っていないケース
5. まとめと考察

## 第7章 正社員転換打診経験者の職場環境・働き方と拒否理由

1. 分析課題
2. 正社員転換打診経験者のプロフィール
3. 正社員転換の打診を受けた派遣先職場と仕事の状況

4. 正社員転換を断った理由
5. まとめ

## **第8章 短期・単発派遣労働者のキャリアと生活、就業意識**

1. 短期派遣に就く理由
2. 「次の仕事までの求職期間中の働き方」として短期派遣に就く労働者のケース
3. 短期派遣労働者の生活と就業意識
4. まとめ

## **第9章 メンタルヘルス、病歴と派遣労働**

1. 分析課題
2. 発症の要因と療養期の働き方
3. まとめと今後の課題

## **終章 派遣労働者のキャリア形成—まとめ・考察・課題—**

1. 分析のまとめ
2. 考察：派遣労働者のキャリア形成は可能か
3. 今後の研究課題

## **第Ⅱ部 資料編（第1巻に所収）**

「求められる行政上の支援」について  
インタビュー・フェイスシート  
インタビュー項目

## **第Ⅲ部 事例編（第2巻に所収）**

インタビューリスト  
No.1～No.88の個別事例

---

労働政策研究報告書 No.139 サマリー  
登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識  
—88人の派遣労働者のヒアリング調査から—

発行年月日 2011年 11月 4日  
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23  
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104  
印刷・製本 有限会社 太平印刷

---

©2011 JILPT

Printed in Japan

\* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)