



---

---

労働政策研究報告書 No. 160

2013

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

---

## 派遣労働者の働き方とキャリアの実態

— 派遣労働者・派遣先・派遣元調査からの多面的分析 —

労働政策研究・研修機構

# 派遣労働者の働き方とキャリアの実態

— 派遣労働者・派遣先・派遣元調査からの多面的分析 —

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

## まえがき

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

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

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

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

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

2013年4月

労働政策研究・研修機構

理事長 菅野 和夫

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

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

上記以外の研究参加者

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

## 目 次

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

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

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

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

## 第7章 派遣労働における労働条件とキャリア形成

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

## 第8章 派遣労働者の賃金、契約タイプが満足度、継続意思に及ぼす影響

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



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