

第4章 派遣会社の教育訓練と業務の専門性

第1節 はじめに

派遣会社の意義として、教育訓練による能力向上の可能性が考えられるが、小野(2010)に述べられているように、派遣会社にとって、登録型派遣労働者への教育訓練投資が回収されにくい構造がある。すなわち、登録型派遣労働者が複数の派遣会社に登録しているために、教育訓練を受けた派遣会社と異なる派遣会社から派遣されるという状況が頻繁に発生し、教育訓練投資が回収できないリスクがある。こうしたリスクもあって、登録型派遣労働者への教育訓練は、能力向上よりも、登録する人を「惹きつけ」、稼働している人を「つなぎとめる」ために行っている面があり、派遣先で使うスキルとのかい離の問題がある。たとえば、OA操作等の汎用スキルの教育訓練が0、実際に職場でどの程度職業能力を向上させているのかは疑問である。

しかし、小野(2010)においてヒアリング調査に基づいて述べられているように、専門業務に関して言えば、ある程度、教育訓練と派遣労働者の能力向上との間に関係性が見られる。

そこで、本稿では、登録型派遣労働者の能力向上に関わる教育訓練は専門業務において行われていることを、派遣会社への調査に基づいて検証する。データは、独立行政法人労働政策研究・研修機構が2010年2月に実施した「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)」の個票により、こうした教育訓練と専門業務性との関係について回帰分析等を行う。専門業務性は、まず、労働者派遣法施行令で定める26業務への該当の有無による。ただし、小野(2010)にあるように、専門業務の範囲と26業務とのかい離が指摘されているため、それに対応して修正した専門業務性の概念に基づく分析も行った。

以下、第2節でデータ、変数等の分析方法について述べ、第3節で登録型派遣労働者の能力向上に関わる教育訓練や、こうした教育訓練と専門業務性との関係について回帰分析等を行う。最後に、第4節で本稿の結論を述べる。

第2節 分析方法

登録型派遣労働者の能力向上に関わる教育訓練として、職能別研修、資格取得に関する研修を取り上げ、これらの研修と能力向上との関係を他の研修と比較する。これら2つの研修と専門業務性との関係については、まず、政令26業務(労働者派遣法施行令で定める26業務)への該当の有無との間で、回帰分析(ロジスティック回帰)を行う。ま

た、第1節のように、専門業務の範囲と26業務とのかい離が指摘されているため、それに対応して修正した代替的な専門業務性の概念との間でも、回帰分析を行う。

1. データ

データは、労働政策研究・研修機構「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）」（以下、派遣元調査という）の個票による。同調査は、全国の労働者派遣事業の許可届出事業所5,000事業所のうち、稼働者数が10名以上の事業所を対象として無作為抽出し、2010年2月1日時点について、2月から3月にかけて郵送で実施した。有効回答数は1,620（特定労働者派遣事業所844、一般労働者派遣事業所776）、有効回収率は32.4%である。

ただし、登録型派遣労働者を分析対象とするため、常用型派遣労働者のいない派遣事業所425に絞った。このうち、本稿の分析に必要な教育訓練、専門業務性等のデータが揃っているのは、320～330程度である。

2. 能力向上に関わる教育訓練の変数

能力向上に関わる教育訓練の変数（被説明変数）として、職能別研修（派遣元調査問15(4)）、資格取得に関する研修（派遣元調査問15(10)）を用いる。

これらの研修と能力向上との関係について、派遣社員の稼働者数が最も多い業務に関する能力やスキルのランク分けの有無（派遣元調査問3）との関連を調べ、他の研修と比較する。能力やスキルのランク分けが行われている場合、直接または間接に賃金に反映されることがほとんどであることから、能力向上に関わると考えられる。

3. 専門業務性の変数

専門業務性の変数（説明変数）として、まず、政令26業務（労働者派遣法施行令で定める26業務）への該当の有無（ダミー変数）を用いる。また、第1節で述べたように、専門業務の範囲と26業務とのかい離が指摘されているため、それに対応して修正した代替的な専門業務性の概念も用いる。

(1) 政令26業務該当ダミー

政令26業務への該当ダミーは、派遣社員の稼働者数が最も多い業務（派遣元調査問2）の26業務への該当の有無による。

(2) 代替的専門性ダミー

小野（2010）にあるように、専門業務の範囲と政令26業務とのかい離が指摘されている。まず、26業務の中には、建築物清掃、受付・案内、駐車場管理等、ファイリング、

事務用機器操作のように、専門業務と認識し難いものも含まれている。一方、介護のように、高齢社会に伴う福祉、医療に関する分野で専門業務とされるべきものがある。

そこで、政令 26 業務にこれらを調整した専門性の概念を考え、派遣社員の稼働者数が最も多い業務（派遣元調査問 2）のこの専門性への該当の有無を代替的専門性ダミーとした。

4. 他の説明変数

他の属性をコントロールするための変数として、派遣社員数（派遣元調査問 21）、派遣事業の開始年（派遣元調査問 F1）、資本系グループ派遣会社か否か（派遣元調査問 F7）を用いた。

第 3 節 分析結果

1. 研修と能力向上

職能別研修、資格取得に関する研修と能力向上との関係について、能力やスキルのランク分けの有無との関連を他の研修と比較すると、表 1 のようになる（派遣元調査問 3 による）。研修がある場合において能力やスキルのランク分けがある割合は、職能別研修が 66% と最も高く、次いで資格取得に関する研修が 62% であり、他の研修より高い。さらに、この割合が 50% より有意に高いのは、この 2 つの研修だけである（職能別研修で有意水準 1%、資格取得に関する研修で有意水準片側 10%）。

表 2 のように、能力やスキルのランク分けが行われている場合に、参考程度とするものは少なく、直接または間接に賃金に反映されることがほとんどであること（派遣元調査問 3 付問 1 による）から、職能別研修、資格取得に関する研修は、能力向上に関わると考えられる。

表 1 研修と能力やスキルのランク分けとの関連
(%)

	ランク分け がある割合	50%超の 有意確率
職能別研修	66	1
公的資格取得に関する研修	62	6
初級OAスキル研修	42	
上級OAスキル研修	45	
語学研修	55	23
ビジネススキル研修	56	11
ビジネスマナー研修	46	
情報保護に関する研修	42	
コンプライアンス研修	42	
派遣前研修	42	
Eラーニング	52	40
提携スクールの割引制度	51	41
通信教育の費用補助制度	51	44
キャリアカウンセリング・キャリアセミナー	55	21

表2 ランク分けの賃金への反映
(%)

直接反映	43
間接反映	48
参考程度	9

2. 能力向上に関わる研修と専門業務の関係

能力向上に関わる研修と考えられる職能別研修、資格取得に関する研修と専門業務との関係について、これらの研修と政令26 業務該当ダミー（第2節3(1)）、代替的専門性ダミー（第2節3(2)）との相関を見ると、表3のとおりである。職能別研修、資格取得に関する研修と政令26 業務該当ダミーの相関係数はいずれも正で有意（いずれも有意水準1%）である。一方、代替的専門性ダミーとの相関係数は、職能別研修では有意水準1%で正であるが、資格取得に関する研修では正ではあるものの有意ではない。

このような職能別研修、資格取得に関する研修と専門業務との関係について、政令26 業務該当ダミー、代替的専門性ダミーとの間で回帰分析（ロジスティック回帰）を行った¹。

表3 能力向上に関わる研修と専門業務の関係

	職能別研修		資格取得に関する研修	
	相関係数	有意確率	相関係数	有意確率
政令26 業務該当ダミー	0.202	0.001	0.211	0.001
代替的専門性ダミー	0.210	0.001	0.082	0.144

¹ 記述統計量は以下のとおりである。

表4、6の記述統計量

変数	平均	標準偏差
職能別研修(有無)	0.19	0.39
政令26 業務該当ダミー	0.39	0.49
代替的専門性ダミー	0.12	0.33
派遣社員数(人)	133.63	234.10
派遣事業の開始年(西暦)	1998.34	8.68
資本系グループ派遣会社(該当有無)	-3.00	17.65

表5、7の記述統計量

変数	平均	標準偏差
資格取得に関する研修(有無)	0.13	0.33
政令26 業務該当ダミー	0.39	0.49
代替的専門性ダミー	0.12	0.33
派遣社員数(人)	135.30	236.12
派遣事業の開始年(西暦)	1998.27	8.73
資本系グループ派遣会社(該当有無)	-3.03	17.73

表8、9の記述統計量

変数	平均	標準偏差
能力やスキルのランク分け(有無)	0.40	0.49
政令26 業務該当ダミー	0.40	0.49
代替的専門性ダミー	0.12	0.33
派遣社員数(人)	132.15	231.29
派遣事業の開始年(西暦)	1998.29	8.51
資本系グループ派遣会社(該当有無)	-2.62	16.64

まず、政令 26 業務該当ダミーとの関係を見ると、表 4、表 5 のとおりである。職能別研修、資格取得に関する研修に対して、政令 26 業務該当ダミーの係数はいずれも正で有意（有意水準各 10%、5%）であり、これらの研修が専門業務において行われていることがうかがわれる。

表 4 職能別研修と政令 26 業務との関係

変数	係数	標準誤差	有意確率
政令26 業務該当ダミー	0.547	0.329	0.096
派遣社員数	0.001	0.001	0.014
派遣事業の開始年	-0.055	0.017	0.001
資本系グループ派遣会社	-0.014	0.007	0.035
定数	108.773	34.919	0.002
自由度調整済決定係数	0.178		
サンプル数	324		

表 5 資格取得に関する研修と政令 26 業務との関係

変数	係数	標準誤差	有意確率
政令26 業務該当ダミー	0.857	0.384	0.026
派遣社員数	0.001	0.001	0.808
派遣事業の開始年	-0.052	0.019	0.006
資本系グループ派遣会社	-0.009	0.007	0.235
定数	101.008	37.786	0.008
自由度調整済決定係数	0.131		
サンプル数	321		

表 6 職能別研修と代替的専門性との関係

変数	係数	標準誤差	有意確率
代替的専門性ダミー	1.487	0.400	0.001
派遣社員数	0.002	0.001	0.008
派遣事業の開始年	-0.068	0.017	0.001
資本系グループ派遣会社	-0.015	0.007	0.028
定数	133.618	33.190	0.001
自由度調整済決定係数	0.222		
サンプル数	324		

表 7 資格取得に関する研修と代替的専門性との関係

変数	係数	標準誤差	有意確率
代替的専門性ダミー	0.638	0.454	0.160
派遣社員数	0.001	0.001	0.817
派遣事業の開始年	-0.068	0.018	0.001
資本系グループ派遣会社	-0.010	0.007	0.157
定数	133.909	35.113	0.001
自由度調整済決定係数	0.114		
サンプル数	321		

これに対し、代替的専門性ダミーとの関係を見ると、表6のとおり、職能別研修に対して、代替的専門性ダミーの係数は、有意水準1%で正であり、表4の政令26業務該当ダミーより有意に大きい（有意水準5%）。しかし、表7のとおり、資格取得に関する研修に対しては、代替的専門性ダミーの係数は有意でない²。

ただし、能力やスキルのランク分け自体との関係では、表8のように政令26業務該当ダミーの係数は有意でないのに対し、表9のように代替的専門性ダミーの係数は有意に正（有意水準1%）である。これは、代替的専門性ダミーのほうが政令26業務該当ダミーよりも、1で述べたように能力やスキルのランク分けとの関連が強い職能別研修と結びついていることを反映している。

表8 能力やスキルのランク分けと政令26業務との関係

変数	係数	標準誤差	有意確率
政令26業務該当ダミー	-0.067	0.251	0.789
派遣社員数	0.001	0.001	0.370
派遣事業の開始年	-0.017	0.015	0.254
資本系グループ派遣会社	-0.014	0.007	0.057
定数	33.617	29.937	0.261
自由度調整済決定係数	0.027		
サンプル数	333		

表9 能力やスキルのランク分けと代替的専門性との関係

変数	係数	標準誤差	有意確率
代替的専門性ダミー	0.954	0.347	0.006
派遣社員数	0.001	0.001	0.328
派遣事業の開始年	-0.014	0.014	0.304
資本系グループ派遣会社	-0.013	0.007	0.070
定数	28.090	27.975	0.315
自由度調整済決定係数	0.058		
サンプル数	333		

以上のように、能力向上に関わる研修は専門業務において行われていることがうかがわれる。また、このような研修との関係から業務の専門性を見ると、小野（2010）にあるように、専門業務の範囲と政令26業務とのかい離の可能性がある。

なお、他の属性について見ると、職能別研修については、派遣社員数の係数が正で有意であり、派遣社員数が多く規模が大きいほうがより研修が行われることがうかがえる。派遣事業の開始年の係数は負で有意であり、歴史の古いほうがより研修が行われることがうかがえる。資本系グループ派遣会社の係数も負で有意である。資格取得に関する研

² さらに、第2節3(2)で述べた、政令26業務の中で専門業務と認識し難い建築物清掃、受付・案内、駐車場管理、ファイリング、事務用機器操作等、逆に専門業務とされるべき介護等を説明変数に加えても、いずれも有意でなかった。

修についても、これらの係数の符号は同様であるが、派遣事業の開始年以外は有意ではない。

第4節 結論

本稿では、登録型派遣労働者の能力向上に関わる教育訓練は専門業務において行われていることを、派遣会社への調査に基づいて検証した。データは、独立行政法人労働政策研究・研修機構が2010年2月に実施した「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）」の個票により、こうした教育訓練と専門業務性との関係について回帰分析等を行った。能力向上に関わる教育訓練としては、職能別研修、資格取得に関する研修を用いた。専門業務性は、まず、労働者派遣法施行令で定める26業務への該当の有無によるが、専門業務の範囲と26業務とのかい離が指摘されているため、それに対応して修正した代替的な専門業務性の概念に基づく分析も行った。

分析結果を見ると、職能別研修、資格取得に関する研修に対して、政令26業務該当の係数はいずれも正で有意であり、これらの研修が専門業務において行われていることがうかがわれる。

また、代替的な専門業務性の係数は、職能別研修に対して正で有意であり、政令26業務該当の係数より有意に大きいが、資格取得に関する研修に対しては有意でない。ただし、能力やスキルのランク分け自体との関係では、政令26業務該当の係数は有意でないのに対し、代替的専門性の係数は有意に正である。能力やスキルのランク分けが行われている場合、直接または間接に賃金に反映されることがほとんどであることから、能力向上に関わると考えられる。このような能力向上に関わる研修との関係から業務の専門性を見ると、専門業務の範囲と政令26業務とのかい離の可能性がある。

第4章 補論 派遣労働者の能力向上と業務の専門性

本章では、能力向上に関わる研修と専門業務の関係を中心に分析したが、本稿では、能力向上自体と専門業務の関係を派遣労働者調査に基づいて見る。

データは、独立行政法人労働政策研究・研修機構が2010年2月に実施した「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣労働者調査）」の個票により、能力向上に関連するさまざまな変数と専門業務性との関係についてクロス分析を行う。専門業務性については、本章と同じく、労働者派遣法施行令で定める26業務への該当の有無と、小野(2010)にあるような、専門業務の範囲と26業務とのかい離の指摘に対応して修正した代替的な専門業務性の概念を用いる。

以下、第1節でデータ、変数等の分析方法について述べ、第2節で登録型派遣労働者の能力向上と専門業務性等との関係についてクロス集計による分析を行う。最後に、第3節で本稿の結論を述べる。

第1節 分析方法

能力向上に関する変数として、能力開発の可能性、キャリアを伸ばすような仕事の機会、仕事のレベル、仕事の修得期間を取り上げ、これらと専門業務との関係についてクロス集計による分析を行う。専門業務については、本章と同じく、政令26業務（労働者派遣法施行令で定める26業務）と、専門業務の範囲と26業務とのかい離の指摘に対応して修正した代替的な専門業務性の概念による。

1. データ

データは、労働政策研究・研修機構「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣労働者調査）」（以下、派遣労働者調査という）の個票による。同調査は、労働政策研究・研修機構「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣先調査）」で対象とした事業所に勤める派遣労働者に対し、派遣先から配布し、郵送回収する方法で、2010年2月1日時点について、2月から3月にかけて実施した。

有効回答数は4473、有効回収率は46.1%であるが、本稿では、このうち2,500程度の登録型派遣労働者を分析対象とする。

2. 能力向上に関する変数

能力向上に関する変数として、能力開発の可能性（派遣労働者調査問36）、キャリアを伸ばすような仕事の機会（派遣労働者調査問14）、仕事のレベル（派遣労働者調査問9）、仕事の修得期間（派遣労働者調査問8）を用いる。

3. 専門業務性の変数

専門業務性の変数は、本章と同じく、政令 26 業務（労働者派遣法施行令で定める 26 業務）と、専門業務の範囲と 26 業務とのかい離の指摘に対応して修正した代替的な専門業務性の概念による。すなわち、26 業務の中には、建築物清掃、受付・案内、駐車場管理等、ファイリング、事務用機器操作のように、専門業務と認識し難いものも含まれている一方、介護のように、高齢社会に伴う福祉、医療に関する分野で専門業務とされるべきものがあるため、政令 26 業務にこれらを調整した専門性の概念を考える。

専門業務性の変数として、以上の政令 26 業務、代替的専門性に対する現在の派遣業務（派遣労働者調査問 4 (1)）の該当の有無を用いる。

第 2 節 分析結果

付表 1～付表 4 は、能力向上と専門業務との関係について、能力開発の可能性、キャリアを伸ばすような仕事の機会、仕事のレベル、仕事の修得期間と専門業務とのクロス集計を行った結果である。

1. 能力開発の可能性と専門業務

能力開発の可能性と専門業務との関連を見ると、付表 1 のようになる。能力開発ができる（「できる」、「ある程度できる」）という回答の割合は、全体の 58.5%（「できる」8.6%、「ある程度できる」49.9%）に比べて、政令 26 業務該当で 61.5%（「できる」9.1%、「ある程度できる」52.4%）、代替的専門性該当で 63.7%（「できる」11.4%、「ある程度できる」52.3%）と、ともに高くなっており、専門業務は能力開発の可能性増加に関わると考えられる。また、代替的専門性該当のほうが政令 26 業務該当より、能力開発ができるという回答の割合が高い。

付表 1 能力開発の可能性と専門業務の関係

能力開発の可能性	できる	ある程度 できる	あまり できない	できない
全体	8.6%	49.9%	32.0%	9.5%
政令26 業務該当	9.1%	52.4%	30.5%	8.1%
代替的専門性該当	11.4%	52.3%	26.3%	9.9%

(注) 無回答を除き集計。

2. キャリアを伸ばすような仕事の機会と専門業務

キャリアを伸ばすような仕事の機会と専門業務との関連を見ると、付表 2 のようになる。全体で「よくある」7.4%、「たまにある」40.3%という回答の割合であるのに対し、政令 26 業務該当では「よくある」7.5%、「たまにある」40.3%でほぼ同じであるが、代

替的専門性該当では「よくある」13.8%、「たまにある」44.6%と高くなっている。代替的専門性で見れば、専門業務はキャリアを伸ばすような仕事の機会増加に関わると考えられる。

付表2 キャリアを伸ばすような仕事の機会と専門業務の関係

仕事の機会	よくある	たまにある	ほとんどない
全体	7.4%	40.3%	52.2%
政令26 業務該当	7.5%	40.3%	52.1%
代替的専門性該当	13.8%	44.6%	41.6%

(注)無回答を除き集計。

3. 仕事のレベルと専門業務

仕事のレベルと専門業務との関連を見ると、付表3のようになる。本人の判断による仕事である（おおむね判断による：「たまに指示を受ける程度で、おおむね本人の判断による仕事である」、判断による：「ほとんど指示を受けることなく、本人の判断によって行われる仕事である」という回答の割合は、全体の23.9%（おおむね判断による20.3%、判断による3.6%）に比べて、政令26 業務該当では21.4%（おおむね判断による18.5%、判断による2.9%）とやや低いが、代替的専門性該当では26.9%（おおむね判断による22.9%、判断による4.0%）と高くなっている。代替的専門性で見れば、専門業務は仕事のレベル上昇に関わると考えられる。

付表3 仕事のレベルと専門業務の関係

仕事のレベル	定型的	ある程度判断必要	おおむね判断による	判断による
全体	33.7%	42.4%	20.3%	3.6%
政令26 業務該当	35.4%	43.2%	18.5%	2.9%
代替的専門性該当	26.5%	46.5%	22.9%	4.0%

(注1)無回答を除き集計。

(注2)定型的:「ほとんど指示に従い行う、主として定型的な仕事が多い」

ある程度判断必要:「おおむね指示を仰ぎながら、本人の判断もある程度必要な仕事である」

おおむね判断による:「たまに指示を受ける程度で、おおむね本人の判断による仕事である」

判断による:「ほとんど指示を受けることなく、本人の判断によって行われる仕事である」

4. 仕事の修得期間と専門業務

仕事の修得期間と専門業務との関連を見ると、付表4のようになる。仕事の修得期間（仕事を一通りこなせるようになった期間）が半年以上（「半年程度」、「1年程度」、「1年以上」の合計）という回答の割合は、全体の30.1%（「半年程度」17.3%、「1年程度」7.3%、「1年以上」5.5%）に比べて、政令26 業務該当で33.2%（「半年程度」19.0%、「1年程度」8.6%、「1年以上」5.6%）、代替的専門性該当で34.1%（「半年程度」19.1%、「1年程度」8.8%、「1年以上」6.2%）と、ともに高くなっており、専門業務は仕事の

修得期間に反映される仕事の難易度上昇に関わると考えられる。また、代替的専門性該当のほうが政令 26 業務該当より、仕事の修得期間が半年以上という回答の割合がやや高い。

付表 4 仕事の修得期間と専門業務の関係

仕事の修得期間	1週間程度	1カ月程度	2～3カ月程度	半年程度	1年程度	1年以上
全体	10.0%	25.5%	34.5%	17.3%	7.3%	5.5%
政令26 業務該当	6.5%	23.3%	37.0%	19.0%	8.6%	5.6%
代替的専門性該当	8.8%	25.6%	31.4%	19.1%	8.8%	6.2%

(注) 無回答を除き集計。

第 3 節 結論

本稿では、能力向上と専門業務の関係を派遣労働者調査に基づいて見た。データは、独立行政法人労働政策研究・研修機構が 2010 年 2 月に実施した「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣労働者調査）」の個票により、能力向上に関連するさまざまな変数と専門業務性との関係についてクロス集計による分析を行った。能力向上に関する変数としては、能力開発の可能性、キャリアを伸ばすような仕事の機会、仕事のレベル、仕事の修得期間を用いた。専門業務性については、本章と同じく、政令 26 業務（労働者派遣法施行令で定める 26 業務）への該当の有無と、専門業務の範囲と 26 業務とのかい離の指摘に対応して修正した代替的な専門業務性の概念を用いた。

分析結果を見ると、代替的専門性に該当する場合、能力開発の可能性、キャリアを伸ばすような仕事の機会、仕事のレベル、仕事の修得期間に反映される仕事の難易度も高くなっている。代替的専門性で見れば、専門業務は能力向上に関わると考えられる。

ただし、政令 26 業務に該当する場合は、キャリアを伸ばすような仕事の機会、仕事のレベルは高くなっておらず、能力開発の可能性、仕事の修得期間に反映される仕事の難易度は高くなっているものの代替的専門性ほどではない。このような能力向上との関係から業務の専門性を見ると、専門業務の範囲と政令 26 業務とのかい離の可能性はある。

参考文献

小野晶子（2010）、『人材派遣会社におけるキャリア管理—ヒアリング調査から登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える—』（労働政策研究・研修機構労働政策研究報告書 No. 124）第 I 部 分析編，pp. 1-84

労働政策研究・研修機構調査（2010）、『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）』（調査シリーズ No. 78）

労働政策研究・研修機構調査（2010）、『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派

遣先調査)』(調査シリーズ No. 79)

労働政策研究・研修機構調査(2011)、『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣労働者調査)』(調査シリーズ No. 80)

第5章 派遣労働者の職種別賃金の分析

第1節 問題意識

本稿では、労働政策研究・研修機構（以下、JILPT という）が2008年から実施している派遣労働に関する一連の調査を踏まえて、登録型派遣労働者の賃金に注目し、賃金（時給額）が何によって規定されるのか、また賃金上昇の要因について分析する。データによる実証分析に止まらず、派遣労働者の聞きとり調査からの事例を使って、個人の時給推移を描き、分析結果を補足したい。

労働者派遣法¹が1985年に成立、翌年施行されてから、25年余りが経過した。派遣労働者数は2008年のリーマンショックまで右肩上がりが増加し続け、ピーク時は140万人であった²。派遣労働市場の拡大と共に、職種別の賃金相場が形成されつつある³。しかし、その賃金の実態は明らかになっていない。賃金に関する学術的な研究の多くは正社員に関するものであるし、非正社員の賃金の研究の多くはパートタイム労働者のものである。派遣労働者の賃金決定要因など、個票を使った詳細な賃金分析の研究は全くない。その理由は2つ考えられる。1つは、派遣労働自体がこの1990年代以降にようやく注目されるようになった新しい働き方であり、製造業務派遣や日雇い派遣など昨今、社会的に問題視されるようになってから10年も経っておらず、研究自体もまだ日が浅いことである。2つめは、派遣労働者の職種に関する賃金の情報を公式統計から得られにくいことである。厚生労働省の「派遣労働者実態調査」や「労働者派遣事業報告書」（表1）⁴は労働者派遣法で定められている「政令26業務」を中心に賃金を集計している。問題は、この法的業務区分では労働市場の実態としての職種別賃金を把握出来ないことにある。例えば、もっとも派遣労働者数が多い、5号「事務用機器操作」は、「電子計算機、タイプライター、テレックス又はこれらに準ずる事務用機器の操作の業務」と定義されており、実際には一般事務、営業事務、経理事務、カスタマーサービス（CS）等、ありとあらゆる事務職種に分布する業務となっている。さらに、10号「財務処理」や11号「取引文書作成」などと共に、複合的な業務区分で契約している派遣労働者も存在する。また、

¹ 正式名称は、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備に関する法律」。

² 総務省統計局『労働力調査』。

³ このことは、求職者がアクセスする多種多様なネット上の派遣労働の求人サイトをみれば感覚的にわかる。さまざまな派遣元が一同に求人を掲載している派遣総合サイトも複数存在し（例えば、「はたらこねっと」や「りくナビ派遣」など）、職種や地域などの条件で求人を検索することが出来る。職種は、「一般事務」「営業事務」「経理事務」といったような名称で、同一の地域、職種であれば時給額はさほど変わらない。

⁴ 厚生労働省では、毎年、派遣元事業所からの申告を集計し、業務ごとの賃金を特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業に分けて公表している。

表1 「労働者派遣事業報告書（平成21年度）」による政令26業務の賃金及び派遣料金

(単位:円)

		一般労働者派遣事業注1)		特定労働者派遣事業注2)	
		賃金	派遣料金	賃金	派遣料金
全体平均		1,468	2,113	1,942	2,952
ソフトウェア開発	1号	2,040	3,101	2,323	3,875
機械設計	2号	1,824	2,704	2,175	3,471
放送機器等操作	3号	1,647	2,338	2,075	2,977
放送番組等演出	4号	1,621	2,212	1,909	2,671
事務用機器操作	5号	1,326	1,854	1,681	2,526
通訳、翻訳、速記	6号	1,815	2,557	1,996	3,096
秘書	7号	1,489	2,041	1,636	2,227
ファイリング	8号	1,258	1,737	1,535	2,240
調査	9号	1,597	2,235	2,193	3,334
財務処理	10号	1,385	1,922	1,710	2,481
取引文書作成	11号	1,490	2,056	1,920	2,719
デモンストレーション	12号	1,507	2,114	2,110	3,303
添乗	13号	1,311	1,795	1,346	2,207
建築物清掃	14号	977	1,349	1,044	1,540
建築設備運転、点検、整備	15号	1,614	2,301	1,875	2,813
受付・案内、駐車場管理等	16号	1,230	1,697	1,354	1,926
研究開発	17号	1,581	2,325	2,089	3,486
事業の実施体制の企画、立案	18号	2,077	2,924	2,790	4,251
書籍等の制作・編集	19号	1,519	2,107	1,892	2,890
広告デザイン	20号	1,511	2,112	1,952	2,992
インテリアコーディネータ	21号	1,392	1,980	2,023	3,007
アナウンサー	22号	2,069	2,883	2,130	3,081
OAインストラクション	23号	1,631	2,347	2,000	3,214
テレマーケティング	24号	1,322	1,810	1,692	2,557
セールスエンジニアの営業、金融商品の営業	25号	1,887	2,703	2,564	4,058
放送番組等の大道具、小道具	26号	1,399	1,994	2,017	3,073

データ出所)厚生労働省『労働者派遣事業報告書集計結果(平成21年度)』

※1 労働者派遣の実績のあった事業所について各事業所の派遣労働者の賃金・派遣料金を単純平均したもの。

※2 派遣労働者の賃金・派遣料金は、1時間当たりの平均額。原本データは1日(8時間)当たり賃金を掲載している。

注1) 一般労働者派遣事業とは、特定労働者派遣事業以外の労働者派遣事業をいい、仕事を紹介されて就労した時にのみ雇用関係が発生する就業形態を扱う。いわゆる登録型派遣労働者を派遣する事業が該当する。

注2) 特定労働者派遣事業とは、「常時雇用される労働者」のみを労働者派遣の対象として行う。「常時雇用される労働者」とは、①期間の定めなく雇用されている者と、②期間を定めて雇用されている者の中でも、過去1年を超える期間について、引き続き雇用されている労働者、あるいは、採用時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者を指す。

「労働者派遣事業報告書」での賃金把握の範囲は 26 業務に止まっており、1999 年以降、対象業務がネガティブリスト方式に変化し、2004 年以降に製造業務での派遣も始まったが、これらの自由化業務の賃金は把握されていない。

そこで、JILPT では、派遣労働者、派遣先、派遣元の三者に対して調査票調査を実施する際に、独自に 46 職種を設定し⁵、それぞれの職種における賃金（派遣料金）を把握することにした⁶。表 2 は、派遣労働者調査から得られた平均時給額である。

表 2 の賃金をみると、全体の平均時給額は 1,345 円、雇用形態別にみると「登録型派遣社員」（以下、登録型という）は 1,265 円と「常用型派遣社員」（以下、常用型という）に比べて低い⁷。全体の度数がある程度確保されている職種の中で最も時給額が高いものは、「情報処理システム開発」の 2,308 円、最も低い職種は「医療事務」の 874 円であった⁸。後者の金額は、労務作業である「倉庫作業」よりも低い。このように同じ派遣労働といえども、倍以上差がある職種もあり、まったく様相が異なることがわかる。また、登録型と常用型を比べると、事務職の一部職種においては登録型の方が賃金が高いが、概ね常用型の方が高い。ただ、その差はそれほど大きくなく、個人属性等の条件を一定にした時にも同様の傾向がみられるのか、検証が必要である。

本稿では、派遣労働者調査のデータを使い、賃金決定および賃金上昇に関する分析を行う。第 2 節では、賃金と職種に関する先行研究についてサーベイし、仮説を考える。第 3 節では、分析に使用するデータと変数の説明を行い、第 4 節で推定結果を提示、考察する。考察の際には事例を補足的に使う。

ところで、派遣労働者に支払われる賃金は、派遣元が派遣先に請求する派遣料金に大きく依存する。派遣料金と賃金との関係をあらかじめ説明しておきたい。派遣元調査で賃金が派遣料金にどの程度連動するかを 4 段階で聞いたところ、一般派遣においては 83.9%の派遣元事業所が連動する（「常に連動する」、「おおむね連動する」の合算）と回答している⁹。また、派遣元調査からは派遣料金の約 7 割が賃金であることがわかってい

⁵ 46 職種の設定にあたり、派遣会社のヒアリング調査やネット上の職種の動向からどういった職種が存在するのかを調べ設定した。また、派遣会社や人材派遣協会などからのアドバイスを受けた。

⁶ 詳細は JILPT(2010b、2010c、2011a)の調査概要を参照いただきたい。

⁷ 派遣労働者は、常用型派遣労働者と登録型派遣労働者に分けることが出来る。JILPT で実施した「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣労働者調査）」では、問 1 で雇用形態を聞いている。選択肢は「1. 登録型派遣社員」、「2. 常用型派遣社員（期間の定めあり）」、「3. 常用型派遣社員（期間の定めなし）」の 3 つである。それぞれには注意書きがあり、「登録型派遣社員」は、派遣会社に登録して、派遣されている場合にのみ派遣会社と雇用契約している者、「常用型派遣社員」は、派遣されていない場合でも派遣会社との雇用契約が継続している者である。ここでは、選択肢 2 と 3 の常用型派遣社員をまとめて集計している。

⁸ 技能や専門性が求められると裏腹に「医療事務」の賃金が低い理由については、JILPT(2010a)でも指摘したところであるが、国公立大病院での医療事務の請負に関わる競争入札制度で、落札価格がどんどん下落し、最低賃金レベルにまで落ち込んでいることがある。この職種のマーケット全体をみると、雇用形態は大病院の請負社員が多く、他方、派遣労働者は中小クリニック等の医療事務に従事し、職場のフィールドは異なるものの、請負の市場賃金の影響を受けていることが考えられる。

⁹ JILPT(2010b)、p. 24、図 II-5。

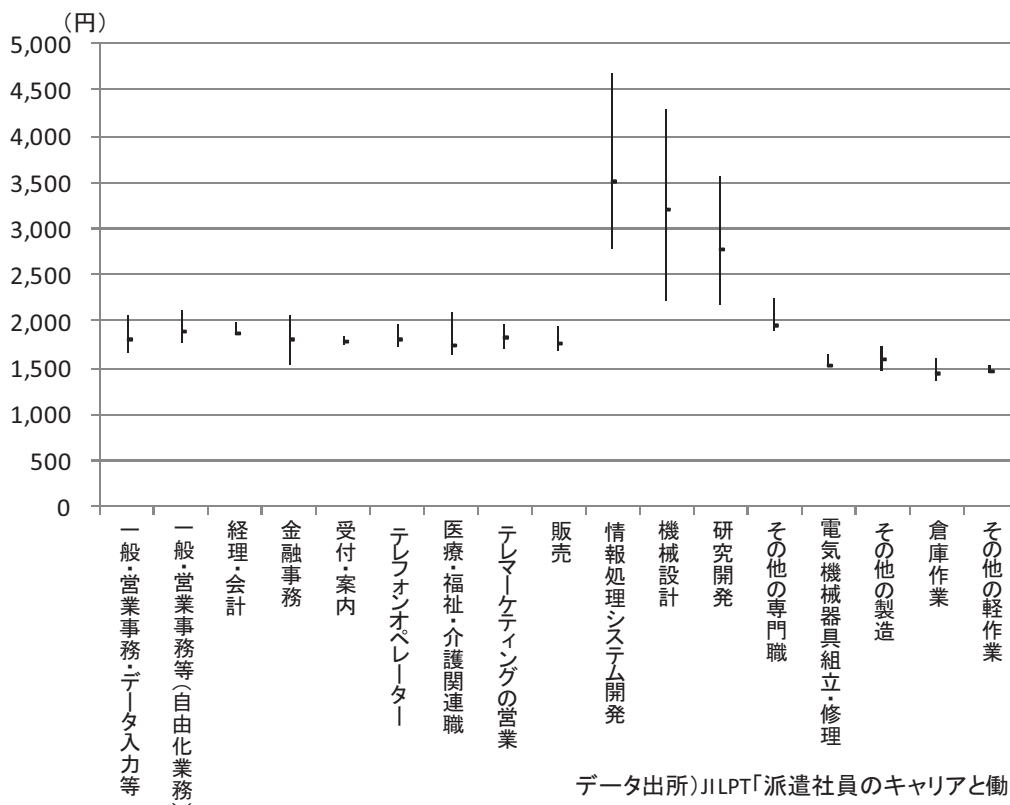
表 2 職種別の平均時給額

	全体					登録型派遣社員					常用型派遣社員					
	度数	平均値	変動係数	最小値	最大値	度数	平均値	変動係数	最小値	最大値	度数	平均値	変動係数	最小値	最大値	
計	4279	1345.0	0.424	530	8000	2467	1265.2	0.254	530	4200	1812	1453.7	0.536	550	8000	
事務職	一般・営業事務・データ入力等	1415	1291.3	0.203	700	3900	986	1298.1	0.186	700	2220	429	1275.8	0.239	700	3900
	一般・営業事務等（自由化業務）	133	1288.8	0.197	700	2000	80	1298.9	0.184	700	1750	53	1273.5	0.216	750	2000
	ファイリング	16	1243.8	0.196	800	1600	12	1258.3	0.212	800	1600	4	1200.0	0.148	1050	1400
	財務	17	1465.9	0.327	900	2600	13	1332.3	0.249	900	1860	4	1900.0	0.357	1100	2600
	経理・会計	111	1340.6	0.176	750	1830	80	1334.0	0.179	750	1830	31	1357.7	0.170	939	1750
	金融事務	259	1201.5	0.224	700	2500	145	1215.5	0.225	700	2100	114	1183.6	0.222	720	2500
	貿易・国際事務・取引文書作成	36	1512.5	0.168	1100	2200	24	1535.4	0.147	1100	2000	12	1466.7	0.210	1100	2200
	受付・案内	97	1217.6	0.213	600	1800	74	1223.6	0.211	600	1800	23	1198.2	0.226	900	1700
	秘書	26	1377.5	0.223	800	1890	20	1371.5	0.226	800	1800	6	1397.5	0.234	1000	1890
	通訳・翻訳・速記	28	1732.5	0.268	1300	3500	23	1754.8	0.290	1300	3500	5	1630.0	0.080	1500	1800
	テレフォンオペレーター	107	1254.5	0.199	700	2000	77	1245.5	0.203	700	2000	30	1277.7	0.189	830	1650
その他の事務職	43	1346.6	0.269	750	2500	25	1442.6	0.245	830	2500	18	1213.2	0.280	750	2050	
福祉職	医療事務	61	874.5	0.246	530	1440	31	941.2	0.227	530	1440	30	805.6	0.245	550	1300
	医療・福祉・介護関連職	96	1201.8	0.566	670	4400	60	1137.9	0.434	700	4200	36	1308.3	0.695	670	4400
営業・販売職	テレマーケティングの営業	13	1317.7	0.152	900	1600	10	1266.0	0.156	900	1600	3	1490.0	0.065	1420	1600
	セールスエンジニア、金融商品の営業	5	1577.0	0.167	1350	2000	2	1500.0	0.141	1350	1650	3	1628.3	0.201	1385	2000
	販売	77	1156.8	0.193	780	1800	36	1160.4	0.167	850	1460	41	1153.6	0.217	780	1800
	デモンストレーター	1	1850.0	-	1850	1850	-	-	-	-	-	1	1850.0	-	1850	1850
	その他の営業・販売関連職	23	1496.1	0.378	700	3300	11	1604.2	0.241	1000	2300	12	1397.1	0.496	700	3300
専門職	OAインストラクター	22	1416.6	0.200	1000	2150	12	1494.8	0.197	1130	2150	10	1322.8	0.190	1000	1810
	情報処理システム開発	193	2308.9	0.522	800	8000	29	1864.5	0.303	800	3500	164	2387.5	0.532	910	8000
	編集・印刷・DTPオペレーター	27	1417.2	0.174	850	1930	18	1425.0	0.167	850	1700	9	1401.7	0.199	1050	1930
	広告デザイン	8	1556.3	0.200	1000	2000	6	1575.0	0.229	1000	2000	2	1500.0	0.094	1400	1600
	その他の技術・クリエイティブ職	102	1750.3	0.524	1000	5080	53	1505.8	0.177	1080	2400	49	2014.7	0.619	1000	5080
	機械設計	148	1911.0	0.453	950	6000	28	1613.4	0.333	950	2600	120	1980.4	0.461	1031	6000
	放送機器等操作	38	1382.8	0.367	750	2955	12	1238.3	0.169	900	1500	26	1449.5	0.406	750	2955
	放送番組等における大道具・小道具	1	940.0	-	940	940	-	-	-	-	-	1	940.0	-	940	940
	放送番組等演出	12	1340.0	0.394	800	2500	6	1175.0	0.377	800	2000	6	1505.0	0.394	860	2500
	アナウンサー	3	1566.7	0.161	1300	1800	-	-	-	-	-	3	1566.7	0.161	1300	1800
	建築物清掃	15	1104.7	0.225	740	1795	2	852.5	0.170	750	955	13	1143.5	0.211	740	1795
	建築設備運転・点検・整備	11	1608.2	0.352	900	2500	4	1697.5	0.380	1150	2500	7	1557.1	0.362	900	2250
	インテリアコーディネーター	1	1400.0	-	1400	1400	1	1400.0	-	1400	1400	-	-	-	-	-
	研究開発	126	1567.6	0.488	700	6200	72	1333.0	0.157	850	2000	54	1880.5	0.570	700	6200
	調査	10	2005.7	0.708	1000	5000	5	1242.0	0.142	1050	1420	5	2769.4	0.630	1000	5000
	駐車場管理	1	750.0	-	750	750	1	750.0	-	750	750	-	-	-	-	-
	事業実施体制の企画、立案関係	4	2520.0	0.246	1780	3300	1	1780.0	-	1780	1780	3	2766.7	0.167	2500	3300
その他の専門職	117	1697.4	0.544	750	6000	42	1562.1	0.421	780	4000	75	1773.1	0.586	750	6000	
製造業務	電気機械器具組立・修理	55	1051.5	0.261	700	2000	27	931.1	0.137	700	1200	28	1167.7	0.280	700	2000
	半導体・電子機器製造組立・修理	82	1020.0	0.181	730	1900	55	1005.6	0.129	730	1390	27	1049.3	0.251	750	1900
	輸送用機械組立・修理	31	1160.5	0.154	900	1700	13	1143.1	0.162	1000	1700	18	1173.1	0.152	900	1600
	その他の製造	383	1107.2	0.281	550	4000	215	1046.0	0.192	750	2200	168	1185.5	0.336	550	4000
軽作業	運送・運送補助	24	1110.8	0.220	800	2000	11	1085.3	0.156	800	1300	13	1132.3	0.264	800	2000
	倉庫作業	117	1007.6	0.184	700	1800	43	991.1	0.151	700	1330	74	1017.2	0.201	700	1800
	その他の軽作業	62	1034.1	0.514	560	5000	35	986.5	0.123	800	1400	27	1095.9	0.728	560	5000
その他上記に該当しない業務	75	1251.2	0.564	730	5000	30	1187.5	0.441	730	3600	45	1293.7	0.624	730	5000	

データ出所) JILPT「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣労働者調査)」

る¹⁰。その上で、図1と表3をみると、派遣料金が低い職種は「情報システム開発」や「機械設計」のように3,000円を超え、低いものは、製造業務や軽作業系のように1,500円前後に止まる。事務系はその中間に位置する。この調査では派遣料金の最高額と最低額を聞いており¹¹、その賃金幅を示すと、情報システム開発や機械設計、研究開発などは広く、一般事務職や製造業務、軽作業については狭い。つまり、派遣料金に連動して、賃金幅が広い職と狭い職が存在することがわかる。

図1 職種別派遣料金の幅（最高額、最低額、平均額）



データ出所) JILPT「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣先調査)」
出典) JILPT(2010c), p28, 図5-2。

¹⁰ 同上、p. 23、図II-4。

¹¹ JILPT 派遣元調査でも、職種ごとの派遣労働者の平均賃金、最高額と最低額を聞き、賃金幅を明らかにしている。JILPT(2010b)を合わせて参照いただきたい。

表3 職種別の平均派遣料金額

	N	平均	標準偏差	変動係数	最小値	最大値	
全体	1685	1997.3	756.2	0.379	900.0	6890.0	
事務職	一般・営業事務・データ入力等	520	1809.2	410.2	0.227	900.0	3610.0
	一般・営業事務等(自由化業務)	73	1908.6	505.9	0.265	950.0	5000.0
	ファイリング	14	1548.0	322.1	0.208	925.0	2125.0
	財務	13	1931.2	310.3	0.161	1520.0	2515.0
	経理・会計	37	1877.4	274.5	0.146	1400.0	2500.0
	金融事務	77	1819.5	217.1	0.119	1000.0	2800.0
	貿易・国際事務・取引文書作成	18	1967.3	216.0	0.110	1500.0	2320.0
	受付・案内	63	1788.5	329.8	0.184	1065.0	2450.0
	秘書	11	1952.5	321.2	0.164	1370.0	2367.0
	通訳・翻訳・速記	12	2458.0	651.1	0.265	1700.0	3600.0
	テレフォンオペレーター	24	1807.4	336.1	0.186	1130.0	2400.0
	その他の事務職	17	2078.2	787.8	0.379	1070.0	4464.0
医療・福祉職	医療事務	9	1607.4	466.8	0.290	1200.0	2880.0
	医療・福祉・介護関連職	47	1752.8	510.5	0.291	1100.0	3125.0
営業・販売職	テレマーケティングの営業	23	1833.8	432.5	0.236	1229.0	3097.0
	セールスエンジニア、金融商品の営業	3	3750.0	895.4	0.239	2950.0	5000.0
	販売	25	1765.1	349.2	0.198	1184.0	3030.0
	デモンストレーター	1	1750.0	0.0	0.000	1750.0	1750.0
	添乗	-	-	-	-	-	-
その他の営業・販売関連職	14	1724.9	455.0	0.264	1050.0	2700.0	
専門職	OAインストラクター	11	2214.8	387.7	0.175	1680.0	3000.0
	情報処理システム開発	93	3526.3	916.0	0.260	1500.0	6675.0
	編集・印刷・DTPオペレーター	12	2100.8	301.9	0.144	1660.0	2600.0
	広告デザイン	8	2588.3	618.6	0.239	2090.0	4000.0
	その他の技術・クリエイティブ職	17	2284.8	707.4	0.310	1467.0	4780.0
	機械設計	66	3211.7	977.3	0.304	1450.0	6000.0
	放送機器等操作	18	2609.1	645.6	0.247	1600.0	4073.0
	放送番組等における大道具・小道具	1	1560.0	0.0	0.000	1560.0	1560.0
	放送番組等演出	7	2551.4	896.9	0.352	1300.0	4250.0
	アナウンサー	2	2142.5	12.5	0.006	2130.0	2155.0
	建築物清掃	13	1315.5	260.7	0.198	900.0	1820.0
	建築設備運転・点検・整備	2	2109.0	164.0	0.078	1945.0	2273.0
	インテリアコーディネーター	3	1816.7	154.6	0.085	1600.0	1950.0
	研究開発	65	2785.5	994.6	0.357	1080.0	6890.0
	調査	5	2343.0	557.7	0.238	1700.0	3275.0
	駐車場管理	1	1300.0	0.0	0.000	1300.0	1300.0
	事業実施体制の企画、立案関係	3	2839.0	1531.3	0.539	1400.0	4960.0
その他の専門職	39	1965.1	617.4	0.314	950.0	3900.0	
製造業務	電気機械器具組立・修理	28	1541.8	546.7	0.355	910.0	4000.0
	半導体・電子機器製造組立・修理	11	1891.1	543.9	0.288	1210.0	3100.0
	輸送用機械組立・修理	14	1650.6	181.5	0.110	1350.0	1940.0
	その他の製造	152	1590.9	345.9	0.217	945.0	2800.0
軽作業	運送・運送補助	12	1552.2	306.5	0.197	909.0	2000.0
	倉庫作業	42	1437.6	260.8	0.181	900.0	1950.0
	その他の軽作業	37	1459.2	319.8	0.219	927.0	2500.0
その他	22	1967.6	791.1	0.402	1000.0	3800.0	

データ出所)JILPT「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣先調査)」

出典)JILPT(2010c)、p.27、表5-1の数値を元に変動係数を追加している。

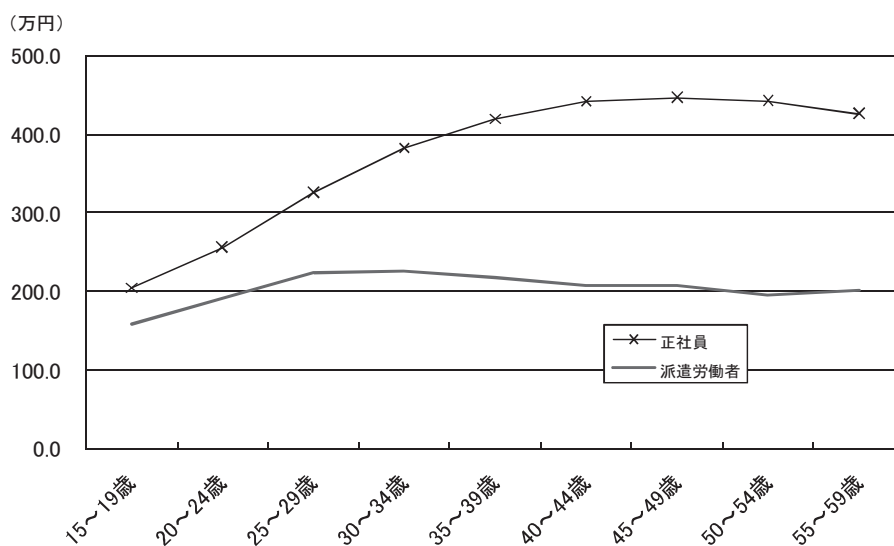
第2節 先行研究と仮説

1. 先行研究—賃金と職種に注目して—

日本の正社員の15歳から60歳までの賃金（年収）は、学歴の差はあるものの、年齢に従って右肩上がりに上昇し、50歳あたりから少し下降するカーブを描くことが過去の研究や調査から知られている。実際に『就業構造基本調査』のデータから年齢ごとに平均所得をみると、図2のように描かれる。同様に派遣労働者のカーブを描くと、20歳代後半まで上昇するが以降、緩やかに下降し、年収で200万円前後をほぼフラットに推移する。

日本の労働市場における賃金の研究は、正社員を中心に、現在の会社の勤続年数や企業規模間格差が賃金に及ぼす影響が研究され、特に勤続年数が賃金を増加させる効果は日本では特に強いことが示されてきた¹²。非正社員の賃金分析の研究に関しては、永瀬（1994、1995、2003）の一連の研究からパートタイム労働者の賃金について賃金関数により多くの発見がなされている。永瀬（1995）は、女性のパート市場が地域の賃金相場に非常に感応的である一方で、教育年数、経験、職種などの個人の人的資本で説明出来る賃金差が少ないことを示している。永瀬（2003）の分析では、パートタイム労働者の職種に関して、「事務」や「専門職」においては性別に関係なく賃金が高くなる傾向がみられている。一方で、「技能・生産工」といった製造業務に関わる場合は、男性サンプルで

図2 正社員と派遣労働者の年齢階層別平均所得



データ出所：厚生労働省「就業構造基本調査（2007年）」にもとづき高橋（2011）が推計。

¹² 最近の研究からは、勤続による賃金カーブが抑えられる傾向がみられる（濱秋・堀・前田・村田（2011））。同様に、勤続の賃金への影響が弱くなっていることは、石田・富田・三谷（2009）の事例調査からも明らかになっている。

は賃金水準に対して正の関係だが女性サンプルでは負の関係がみられている。堀(2007)は、パートタイム労働者の職種ごとの賃金推計を行っており、生産工程・労務職に比べて、管理職や専門・技術職、運輸・通信職で賃金が高く、特に専門・技術職では47%賃金水準が高く(時給換算すると321円高く)、職種の賃金に与える影響が大きいことを指摘している¹³。また、堀の別の分析結果¹⁴からは、職種で見た場合、正社員では生産工程・労務職よりも、販売職、サービス職、保安職、運輸・通信職で賃金が低くなるが、パートタイム労働者に関してみれば、販売職以外の職種では、生産工程・労務職よりも賃金が高くなる結果を得ている。同様の結果は永瀬(1994)においてもみられており、パートタイム労働者の賃金関数からは、ブルーカラーに対して専門職、事務職、販売職の賃金が非常に高いが、正社員ではブルーカラーに対して賃金差が小さくなっている。その一方で、永瀬のパートタイム労働者の分析では勤続年数が賃金に影響を与えていないが、堀の分析では勤続年数が有意に賃金を引き上げる結果となっていた。堀が使用したサンプル¹⁵と永瀬のサンプルと比べると、調査時点が18年違う。時代の変遷によってパートタイム労働者の様相も変化していることがうかがえる。

それでは、派遣労働者の賃金はどのようになっているのか。実は、派遣労働者の賃金に関する先行研究は少ない。横山(2005)はネット上の派遣総合サイトを活用して41の職種別に派遣賃金水準の実勢に迫り、時給の高い職種と低い職種では倍近い差があることを指摘している。派遣労働においては賃金の分散が大きく、その理由を派遣業種のバラエティと其中的賃金の階層性の大きさを反映しているとする。賃金階層性を職種別の特性と関連させた時に、およそ3層で捉えられるという。すなわち、量的に最も中心的派遣業務である一般事務などの事務職は主として高学歴女性によって担われ、賃金ランクの中位に位置する。下位には高卒男性を中心とする軽作業や製造業務等と高卒女性を中心とする軽デスクワーク系、上位は最も少ない構成比である高度な専門職種であり、これは高学歴女性を含む高学歴男性を中心に担われるとする。

島貫(2010)は、賃金の上昇に関して、派遣労働者の派遣先・派遣元の移動傾向¹⁶に注目して分析している。平均値でみた賃金水準は「派遣元固定型」「派遣先固定型」「変更型」の順だが、賃金が上昇する可能性が高いのは「派遣先固定型」であり、派遣経験期間が長期になれば「派遣元固定型」においても仕事の高度化と賃金の上昇を図ることが可能となるとしている。高橋(2010)は大手独立系の派遣会社と中堅資本系の派遣会社と

¹³ 堀(2007)、p. 198。

¹⁴ 同上、p. 206。

¹⁵ 堀(2007)は、2001年の『パートタイム労働者総合実態調査』の個票データを使用。永瀬(1994)は、1983年の『1983年職業移動と経歴(女子)調査』(雇用職業総合研究所)のデータを使用している。

¹⁶ 島貫(2010)の分類では、「派遣先固定型」(過去2年において同一の派遣先・元で働いている場合)、「派遣元固定型」(過去2年において同一の派遣元だが派遣先は移動している場合)、「変更型」(過去2年において派遣先・元とも変わっている場合)。

の平均賃金の比較から、中堅資本系（すなわちグループ系企業）の方が賃金が高いと指摘している。高橋によれば、中堅資本系が大手独立系に比べて賃金が高くなる理由としては、サンプルとなった中堅資本系¹⁷が多く持つ職種、すなわち営業事務や貿易事務といった職種において賃金が高いためではないかと考察している。職種を説明変数として時給額を分析した結果をみると、リファレンス・グループの一般事務に比べて、営業事務と貿易事務は正、金融事務は負の値となっている。すなわち、資本系か独立系かというよりも、職種構成によって賃金率は変わってくる可能性が高い。金融はグループ系派遣会社が多いことで知られるが、どの程度金融事務が分析対象に入っているかによって平均賃金が変わってくる可能性がある。

2. 仮説

派遣労働市場は職種別に賃金に特徴がみられることを考慮しつつ、本稿では派遣労働者の賃金が何によって規定されるのか（賃金決定要因分析）、賃金上昇の要因は何か（賃金上昇規定要因分析）を解明する。これらの要因を5つに分けて仮説を想定する。すなわち本節以下で説明する、①人的資本要因、②派遣元要因、③派遣先要因、④仕事要因、⑤交渉要因である。

①人的資本要因

人的資本の高まりが賃金を高めるという仮説を検証する。人的資本は、教育や経験により培われる。人的資本を上昇させる投資は、後に賃金によって回収される。つまり、人的資本が高ければ獲得する賃金は高くなるということになる。Mincer(1974)は教育年数と共に現在の会社での勤続年数が賃金を増加させることを指摘しており、1つの会社での勤続年数はその会社での賃金を増加させる効果がある。つまり勤続年数は人的資本の蓄積を表している。

派遣労働では、職場としての派遣先、雇用主としての派遣元の2つの関係が存在する。いずれの勤続が賃金決定および賃金の上昇に影響を及ぼすのだろうか。島貫（2010）の研究や、清水（2007）の事例研究からは、派遣先を固定した方が移動するよりも優位であるという結論になっている。事例調査による小野（2011）の研究でもこの結論と同様の優位性を説いている。しかし、それならば派遣元の効果はないのか。先にも述べたように、島貫の研究からは長期になれば派遣元を固定する優位性が出てくることがわかる。はたして派遣先と派遣元、どちらでの雇用が長期化することが賃金により大きな影響を与えるのだろうか。また、これらの違いは職種によって異なるのか。例えば、専門職のような技能の幅が広く、賃金幅が広い職種であれば、低技能の職務（低賃金）から高技

¹⁷ 分析では4社の中堅資本系と6社の大手独立系の派遣会社で働く派遣労働者をサンプルとしている。

能の職務（高賃金）へ移行していくことが考えられ、職種において人的資本の蓄積効果を期待できよう。

この他、正社員経験が賃金決定や賃金の上昇に影響を与えるのかをみる。正社員の方が一般的に教育訓練は充実している。正社員としての就業経験は賃金にプラス効果を及ぼすのだろうか。

②派遣元要因

派遣元の要因として、企業規模を想定する。一般的に大企業の方が賃金は高いとされるが、大手派遣会社の方が賃金が高いといえるのか。また、グループ系企業であるか否かは賃金に影響を与えるのか。先に述べたように、高橋（2010）の研究では中堅資本系の賃金が大手独立系の派遣労働者よりも高いという結果となったが同じことがいえるのだろうか。

③派遣先要因

派遣先の要因として、派遣元と同様に企業規模を想定する。大企業の方が賃金が高いことが考えられる。また、1990年代以降、国際競争の激化など企業を取り巻く経営環境が大きく変化し、経営の合理化・コスト削減などを推進する必要が高まったことから、正社員を非正社員へ代替したり外部に業務を外注するなどの行動がみられてきた。古郡（1992）は、情報技術の高度化や労働者の高学歴化が「内部労働」の有用性、つまり、正社員を雇って生産性よりも高い効率賃金を支払わなければならない理由を希薄にさせ、非正社員を雇って労務費の削減を図っていることを指摘している。阿部（2005）も仕事のME化が非正社員化、外部化をもたらすという仮説を立てており、事例調査により正社員、特に一般事務職の女性社員が派遣労働者へと代替されてきた様相を明らかにしている¹⁸。派遣労働者の活用は、正社員の仕事から定型的な仕事のみ職域を固定して派遣社員へ代替していくという形態が主流である。その結果、コンピューター端末でのデータ入力作業やコールセンターなど、正社員以外の社員でのみ構成される職場がみられるようになっている。派遣社員比率が高い事業所では、職域の決まった単純作業になっている可能性がある。こういった非正社員の職場での比率の高まりは、賃金にどのような影響を与えるのか。

「労働市場の分断化仮説」では、パートタイム労働者が賃金の低いセクターにおいやられているために、その結果としてフルタイマーとの間で賃金格差が生じると考える。企業は職種の違いによって異なるタイプの労働者を必要とし、企業が自社に特殊な技能や知識を持つ労働者を必要とする時には、労働時間が長く離職率の低そうな労働者を訓

¹⁸ 阿部（2005）、pp. 171-191。

練・教育して高い賃金を支払う。一方、離職しても企業には負担とならない未熟練または半熟練の仕事を行う労働者には低賃金を支払う¹⁹。後者のような仕事が多い職場であれば、企業はより多く非正社員を雇用し、非正社員比率は高くなるだろう。同じことが派遣社員にもいえるのだろうか²⁰。

④ 仕事要因

派遣労働者が携わる職種を主に事務職、専門職、製造業務の 3 つの分類でみていく。その上で、派遣労働者本人が携わる職務レベルが賃金にどのような影響を与えるかをみる。同じ職種であっても、職務レベルが異なることで賃金がどのように変動するかをみたい。また、派遣労働においては、「ジョブ＝賃金」であるため、ジョブ（仕事）の変化（高度化・広範化・習熟化）は賃金上昇の重要な要素になる。仕事の変化が賃金に与える影響はどの程度なのか。

⑤ 交渉要因

派遣労働者で労働組合に加入している者はごく稀である。賃金交渉を組合に委ねている者はほとんどいない。よって、賃金交渉は個人的に行われている。具体的に言えば、個人が雇用主である派遣元に申し出て、派遣元が派遣先に交渉するという形が一般的である。つまり派遣元が仲介役となる。派遣労働者の個人性向として、時給に対して派遣元や派遣先に相談や交渉することはどの程度有効なのだろうか。事例調査²¹からみえたことは、個別の交渉は大いに賃金を高める効果をもっていた。量的な検証によっても立証されるのか。

第 3 節 使用するデータと変数

1. 使用するデータ

本稿では、JILPT が 2010 年 2～3 月に実施した派遣先および派遣労働者調査データを使用する。派遣労働者調査は、派遣労働者が多い産業²²の従業員 30 人以上の全国の派遣先事業所で働く派遣労働者を対象としている。派遣先事業所の選定には、帝国データバンクより 1 万事業所を無作為抽出し²³、合計 8 万票を派遣先から派遣労働者へ配布してもらい、直接郵送回収している。有効回収数は 4,473 件。本稿では、派遣労働者調査デー

¹⁹ パートタイムとフルタイムの賃金格差に関する仮説については古郡(1997)pp. 82-87 によった。

²⁰ この仮説の検証には同時性の問題が発生する。あるいは、因果関係が逆の可能性もある。賃金が低いから派遣労働者比率が上昇するのかもしれない。

²¹ JILPT (2011b)。

²² 6 業種（製造業、情報・通信業、金融・保険業、サービス業、卸売・小売業、運輸業）。

²³ 有効回収数は 3,085 件。うち、派遣労働者が就業している事業所は 39.3%（1,212 事業所）であった。

タに派遣先調査データをマッチングしている。調査方法等の詳細については、JILPT(2011a)を参照されたい。

2. 変数

投入する変数に関しては、表4に示した。主な変数の説明は以下の通りである。

賃金決定要因分析では、ミンサー型の賃金関数を適用する²⁴。すなわち、被説明変数は時間当たり賃金率の自然対数値を用い、潜在経験年数²⁵と潜在経験年数の自乗項を採用する。年齢および年齢の自乗項での推定も行い、その決定係数の差を見る。また、勤続年数と賃金の関係に関しては、派遣労働が派遣先、派遣元という2つの関係を持つことから、現在の派遣先の勤続期間（日数）および勤続期間の自乗項、また、現在の派遣元の勤続期間（日数）および勤続期間の自乗項を投入する。また、正社員経験の長さが賃金に影響を与えるのか、逆に非正規経験の長さは影響を与えるのか検証する。正社員経験が長ければ人的資本がより高くなり、賃金も高くなると考えられる。逆に非正社員経験が長ければ、人的資本形成が行われずに賃金は低くなると考えられる。

派遣先要因としては、派遣先企業規模を99人以下、100～299人、300～999人、1,000人以上の4段階で設定し、最も小さな規模（99人以下）をリファレンスグループとしている。通常、正社員等の賃金関数で見れば、勤務先規模が大きいほど賃金は高くなるという傾向がみられる。派遣労働者でも同じことが言えるのだろうか。また、事業所のポートフォリオとして、事業所全社員に対する派遣社員比率が賃金に与える影響をみる。派遣社員比率が高いほど賃金が下がることを検証し、変数を入れ替えて、事業所の正社員比率の影響も検証する²⁶。

派遣元要因の変数として、グループ系派遣会社の有無および、大手派遣会社であることの影響を検証する。グループ系派遣会社であれば、賃金は高くなるという仮説を検証する。また、派遣先と同様、大企業に勤めることが賃金を高める効果があるかをみる。

地域要因としては、派遣労働者の勤務先（派遣先）が三大都市圏（関東、東海、関西）にあるか、それ以外の地域にあるかの影響をみる。

職種・雇用形態要因として、46職種を前掲表2、3のように、事務職、医療・福祉職、営業・販売職、専門職、製造業務、軽作業の6つに分け、それぞれの職種で働くことの

²⁴ 川口(2011)は、日本の賃金構造をミンサー型賃金関数を用いて推定する際に留意すべき点について論じている。本稿ではこの論を参考に賃金関数を組み立てている。

²⁵ 潜在経験年数とは、現在の年齢から学卒後の年齢を引いたもので、就業可能な年数である。本分析においては、最終学歴が中学の場合は、(現在の年齢-15)、高校は(現在の年齢-18)、短大と専門学校は(現在の年齢-20)、大学は(現在の年齢-22)、大学院は(現在の年齢-24)とした。

²⁶ この変数に関しては、同時性の問題が生じる可能性がある。賃金が低い(高い)から派遣社員比率が高い(低い)のか、派遣社員比率が高く(低く)する経営戦略があり、賃金が低く(高く)なるのか、あるいはこういったことが同時に起こり因果関係を特定することが難しいのか。どのように解釈するかについても慎重である必要があり、今後検討したい。

賃金への影響をみる。また、登録型派遣労働で働く場合、前掲表1、2から常用型派遣に比べて賃金が低いことが予想されるが、属性等をコントロールしてもなお、その影響が存在するかを検証する。

交渉要因としては、「派遣元のみ」に交渉したのか、「派遣先のみ」に交渉したのか、「派遣元・先両方」に交渉したのか、それとも誰にも「交渉していない」のか、である²⁷。雇用関係は派遣元にあり、賃金も派遣元から支払われるため、通常、派遣元に交渉する。記述統計（表4）をみると、「派遣元のみ」は平均値が0.21で、「派遣先のみ」や「派遣元・先両方」に比べて数値が大きい。ただし、もっとも数値が大きいのは0.73の「交渉していない」なので、多くの派遣労働者は交渉していないことがわかる。

仕事の難易度の変数として、定型業務から判断業務までの4段階の順序変数を投入する。すなわち、「ほとんど指示に従い行う、主として定型的な仕事が多い」=1、「おおむね指示を仰ぎながら、本人の判断もある程度必要な仕事である」=2、「たまに指示を受ける程度で、おおむね本人の判断による仕事である」=3、「ほとんど指示を受けることなく、本人の判断によって行われる仕事である」=4、となる変数である。

賃金上昇規定要因分析での被説明変数は、現在の派遣先で働き始めてから賃金が「上昇した」とする場合に1とするダミー変数である。「変わらない」「下がった」場合は0とする。説明変数は、基本的に賃金決定要因分析の変数に準ずるが、異なるものを以下に説明する。なお、賃金上昇の有無との因果関係が考えにくい変数²⁸に関しては、説明変数から外した。

賃金上昇に関する説明変数では、仕事の変化が賃金に与える影響をみるために、現在の派遣先で働き始めてから仕事内容の「高度化」、「広範化」、「習熟化」の傾向からみる²⁹。それぞれ該当する場合に1とするダミー変数となっている。これらの変化の3要素について、「高度化」「広範化」「習熟化」それぞれを1点として、変化があった場合、合算して得点化した変数が「仕事の変化（総合得点）」である。この変数は0～3までの4段階であり、数が大きくなると仕事の変化がより大きいと解釈できる。ところで、派遣労働では、仕事の内容に賃金（派遣料金）がくっついており、仕事内容が変化しない限り賃金（派遣料金）は変化しない³⁰。では、逆に仕事内容が変化すれば、賃金は変化するのか。

²⁷ 調査票の設問は「現在の派遣先で働き始めてから、時給額の上昇について誰かに相談したことがありますか（複数回答）。」であり、選択肢は「1.派遣元」、「2.派遣先」、「3.労働組合」、「4.その他」、「5.誰にも相談していない」。3および4を欠損値とし、1、2を互いに排他的にするために、「派遣元のみ」、「派遣先のみ」、「派遣元・先両方」に括り直した。

²⁸ 派遣先勤続期間自乗、派遣元勤続期間自乗、正社員経験、非正社員経験、地域要因、仕事の難易度である。

²⁹ 調査票では、「現在の派遣先で働き始めた時点と、現在を比べて、以下の項目はどのように変化しましたか」という設問による。項目は、「仕事内容の難易度」（高度化）、「仕事内容の範囲」（広範化）、「仕事の処理スピード」（習熟化）で、「上昇（拡大）」「ほとんど変化なし」「低下（縮小）」の3段階から選択する。分析では「上昇（拡大）」の場合に1、それ以外を0とするダミー変数を採用している。

³⁰ JILPT(2010a)。

あるいは仕事内容が変化していても交渉しなければ上がらないのか。そのあたりをはっきりさせるために、「仕事の変化と交渉」の変数として、仕事の変化ある／なしと、交渉ある／なしをクロスさせて次の4パターンの変数を作って投入する。すなわち、①仕事内容変化なし・交渉なし、②仕事内容変化なし・交渉あり、③仕事内容変化あり・交渉なし、④仕事内容変化あり・交渉ありである。

表4 変数の説明と記述統計量

変数名		変数の説明	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max	
被説明変数	時間あたり賃金率	自然対数	4278	7.147	0.311	6.273	8.987	
	賃金上昇D	現在の派遣先で賃金が上がった=1	4395	0.323	0.468	0	1	
個人属性	性別D	男性=1	4384	0.290	0.454	0	1	
	年齢		4132	36.715	9.602	19	76	
	年齢自乗		4132	1440.145	795.473	361	5776	
	潜在経験年数	年齢から最終学歴卒業年齢を引いた数	4088	16.920	10.072	-1	58	
	潜在経験年数自乗		4088	387.706	452.536	0	3364	
人的資本要因	最終学歴	中学・高校D	中学・高校=1	4380	0.374	0.484	0	1
		専門学校D	専門学校=1	4380	0.160	0.367	0	1
		短大D	短大=1	4380	0.190	0.392	0	1
		大学・大学院D	大学・大学院=1	4380	0.276	0.447	0	1
	現在の派遣先勤務期間	日数	選択肢の中央の値を日数換算	4357	1033.009	1147.461	45	10585
		日数自乗		4357	2383471	6505313	2025	1.12e
	現在の派遣元勤務期間	日数	選択肢の中央の値を日数換算	3895	1232.057	1346.872	45	12775
		日数自乗		3895	3331562	9114960	2025	1.63e
	正社員経験	月数	月換算	3853	67.679	83.795	0	540
	非正社員経験	月数	月換算(契約+パート+アルバイト+派遣)	3853	79.375	60.732	0	372
派遣先要因	派遣先規模	99人以下D	該当=1	4470	0.076	0.265	0	1
		100～299人D	該当=1	4470	0.284	0.451	0	1
		300～999人D	該当=1	4470	0.254	0.436	0	1
		1000人以上D	該当=1	4470	0.385	0.487	0	1
	社員比率	派遣社員比率	派遣社員数/事業所の全従業員数	3543	0.189	0.273	1.929E-04	1
正社員比率		正社員数/事業所の全従業員数	3543	0.619	0.287	0	0.989	
派遣元要因	グループ系D	該当=1	4027	0.276	0.447	0	1	
	派遣元規模D	現在の派遣元を選んだ理由として「大手」=1	4310	0.271	0.444	0	1	
地域要因	都市地域	関東都市D	関東都市圏(東京、さいたま、千葉、横浜、川崎)=1	4473	0.241	0.428	0	1
		東海都市D	東海都市圏(名古屋、浜松、静岡)=1	4473	0.046	0.209	0	1
		関西都市D	関西都市圏(京都、大阪、堺、神戸)=1	4473	0.083	0.275	0	1
職種・雇用形態要因	職種	事務職D	職種リストの1～12=1	4338	0.540	0.498	0	1
		医療・福祉職D	同13、14=1	4338	0.037	0.188	0	1
		営業・販売職D	同15～20=1	4338	0.029	0.167	0	1
		専門職D	同21～38=1	4338	0.216	0.411	0	1
		製造業務D	同39～42=1	4338	0.130	0.337	0	1
		軽作業D	同43～45=1	4338	0.048	0.214	0	1
	登録型派遣D	登録型派遣=1	4473	0.565	0.496	0	1	
交渉要因	派遣元のみD	該当=1	4291	0.207	0.405	0	1	
	派遣先のみD	該当=1	4291	0.029	0.167	0	1	
	派遣元先両方D	該当=1	4291	0.034	0.183	0	1	
	交渉していないD	該当=1	4291	0.730	0.444	0	1	
仕事の難易度	定型～判断業務	順序変数=1～4	4445	2.044	0.842	1	4	
仕事の変化要因	高度化D	該当=1	4421	0.492	0.500	0	1	
	広範化D	該当=1	4423	0.592	0.492	0	1	
	習熟化D	該当=1	4423	0.771	0.420	0	1	
	仕事の変化	総合得点	上記ダミーの点数を足した数	4414	1.855	1.122	0	3
仕事の変化と交渉要因	変化なし・交渉なしD	該当=1	4254	0.323	0.468	0	1	
	変化なし・交渉ありD	該当=1	4254	0.082	0.274	0	1	
	変化あり・交渉なしD	該当=1	4254	0.407	0.491	0	1	
	変化あり・交渉ありD	該当=1	4254	0.187	0.390	0	1	

注)Dはダミー変数を表す。

第4節 分析結果

1. 賃金決定要因

派遣労働者の時間当たり賃金率（自然対数）を被説明変数とし、重回帰分析を行う。まず、通常の説明変数である、年齢（潜在経験年数）、潜在経験年数の自乗項、学歴、勤続期間、勤続期間の自乗項等による賃金関数の推計を行い、加えて、職種や雇用形態（登録型派遣か否か）、交渉要因、仕事の難易度といった変数が賃金にどのような影響を与えているかを推計する。

賃金率（自然対数）＝

$$\begin{aligned} & a_0 + a_1(\text{性別}) + a_2(\text{潜在経験年数}) + a_3(\text{潜在経験年数自乗}) + a_4(\text{学歴ダミー}) \\ & + a_5(\text{派遣先勤続期間}) + a_6(\text{派遣先勤続期間自乗}) \\ & + a_7(\text{派遣元勤続期間}) + a_8(\text{派遣元勤続期間自乗}) \\ & + a_9(\text{正社員|非正社員経験期間}) + a_{10}(\text{派遣先規模ダミー}) \\ & + a_{11}(\text{社員比率}) + a_{12}(\text{グループ系}) + a_{13}(\text{都市地域}) + a_{14}(\text{職種}) \\ & + a_{15}(\text{登録型派遣}) + a_{16}(\text{交渉要因}) + a_{17}(\text{仕事の難易度}) + u \end{aligned}$$

サンプル全体の結果は表5である。職種別にサンプルを分けた推計は後述する。

表5のサンプル全体の結果からみていく。性別では、係数をみると男性が女性に比べて11～13%³¹程度賃金が高い傾向にある。年齢は有意に正の値を示し、年齢自乗は有意に負の値を示した（推定1）。年齢が高まるほど賃金が上昇し、さらに高まると逡減し逆U字の形状を取る。賃金率の変化を推計すると31歳をピークに下降していく（図3）。推定2では、年齢および年齢自乗に代えて、潜在経験年数と潜在経験年数自乗を投入した。潜在経験年数は学卒後から現在までの就業可能年数を表している。潜在経験年数が長いほど賃金が高くなり、潜在経験年数自乗が負の値であることから、さらに長くなれば賃金が低くなる。年齢でみた時と同様の形状になることが示された。決定係数は、年齢よりも潜在経験年数を投入した推計の方が若干高く、以後、年齢に代えて潜在経験年数を採用する。

人的資本要因をみると、最終学歴が「大卒・大学院」（リファレンスグループ）に対して、「中学・高校」、「専門学校」、「短大」では、いずれも賃金が低くなることが示された。係数をみると、推定1～3では、「中学・高校」は「大学・大学院」に比べ11～12%賃金が低くなる。派遣先勤続期間をみると、有意に正の値を示しており、また、派遣先勤続期間自乗は有意に負の値を示していることから、派遣先勤続期間が長くなれば賃金

³¹ log ポイント表示を％表示に変換するためには、 $100 \times (\text{EXP}(\theta) - 1)$ を行う。推定1の場合は、 $0.1071 \log$ ポイントなので、 $\text{EXP}(0.107) - 1$ で11.29%になる。以下本文中のlogポイントの％変換はこれに従う。

表5 派遣労働者の賃金決定要因(全体)

OLS 時間あたり賃金(自然対数)	推定1		推定2		推定3		推定4		推定5		
	Coef.	t	Coef.	t	Coef.	t	Coef.	t	Coef.	t	
個人属性	性別	0.107	9.02 ***	0.107	9.06 ***	0.121	10.30 ***	0.114	8.74 ***	0.126	9.64 ***
	年齢	8.64E-03	2.33 *								
	年齢自乗	-1.38E-04	-2.97 **								
	潜在経験年数			0.004	2.02 *	0.006	3.11 **	0.004	2.06 *	0.006	3.17 **
人的資本要因	潜在経験年数自乗			-1.15E-04	-3.55 ***	-1.15E-04	-2.63 **	-9.53E-05	-2.32 *	-7.63E-05	-1.82 +
	最終学歴(大学・大学院)	-0.126	-10.71 ***	-0.121	-9.81 ***	-0.117	-9.47 ***	-0.058	-5.00 ***	-0.058	-4.91 ***
	短大	-0.034	-2.40 *	-0.033	-2.32 *	-0.031	-2.19 *	-0.020	-1.58	-0.022	-1.68 +
	現在の派遣先勤務日数	-0.058	-4.45 ***	-0.058	-4.35 ***	-0.056	-4.18 ***	-0.032	-2.65 **	-0.030	-2.48 *
	現在の派遣先勤務日数自乗	6.68E-05	4.69 ***	6.66E-05	4.69 ***	6.22E-05	4.34 ***	3.52E-05	2.66 **	3.43E-05	2.57 *
	現在の派遣先勤務日数自乗	-1.26E-08	-4.81 ***	-1.25E-08	-4.80 ***	-1.24E-08	-4.71 ***	-8.74E-09	-3.57 ***	-9.01E-09	-3.66 ***
	現在の派遣先勤務日数自乗	8.52E-06	0.66	8.32E-06	0.65	8.00E-06	0.62	-1.21E-05	-1.02	-1.32E-05	-1.11
	正社員経験月数	7.09E-09	3.45 ***	7.13E-09	3.47 ***	6.89E-09	3.33 ***	8.44E-09	4.34 ***	8.57E-09	4.36 ***
	非正社員経験月数	5.31E-04	7.03 ***	5.38E-04	7.15 ***	-1.27E-04	-1.34	4.21E-04	6.01 ***	-1.34E-04	-1.54
	派遣先要因	派遣先規模(99人以下)	-0.003	-0.14	-0.002	-0.11	-0.014	-0.77	-0.009	-0.51	-0.011
1000人以上		0.053	2.84 **	0.053	2.85 **	0.035	1.84 +	0.042	2.43 *	0.038	2.20 *
派遣社員比率		0.060	3.31 ***	0.060	3.32 ***	0.036	2.01 *	0.043	2.61 **	0.042	2.55 *
社員比率		-0.148	-8.02 ***	-0.149	-8.08 ***			-0.123	-7.14 ***	-0.129	-7.45 ***
地域要因	グループ系	-0.027	-2.25 *	-0.026	-2.17 *	-0.037	-3.15 **	-0.044	-4.07 ***	-0.048	-4.36 ***
	派遣先規模	0.043	4.38 ***	0.044	4.43 ***	0.046	4.58 ***	0.035	3.82 ***	0.036	3.99 ***
	関東都市	0.279	26.45 ***	0.279	26.46 ***	0.280	26.26 ***	0.261	26.73 ***	0.262	26.56 ***
	東海都市	0.120	5.70 ***	0.121	5.71 ***	0.125	5.88 ***	0.106	5.53 ***	0.111	5.79 ***
職種・雇用形態要因	関西都市	0.137	8.12 ***	0.137	8.15 ***	0.137	8.13 ***	0.109	7.10 ***	0.109	7.08 ***
	医療・福祉職							-0.244	-9.42 ***	-0.251	-9.65 ***
	営業・販売職							-0.031	-1.14	-0.034	-1.25
	専門職							0.152	12.12 ***	0.153	12.09 ***
交渉要因	製造業							-0.159	-9.68 ***	-0.165	-10.02 ***
	軽作業							-0.236	-10.01 ***	-0.238	-10.03 ***
	派遣元のみ							-0.016	-1.76 +	-0.017	-1.82 +
	派遣先のみ							0.024	2.37 *	0.024	2.36 *
仕事の難易度	派遣元先両方							0.024	0.93	0.028	1.05
	定型～判断業務							0.050	2.29 *	0.053	2.37 *
	定数	6.851	93.25 ***	6.962	291.90 ***	6.855	255.68 ***	6.952	282.12 ***	6.950	279.82 ***
	Number of obs	2199		2199		2199		2107		2107	
F	Adj R-squared	0.384		0.385		0.376		0.518		0.510	
	F	69.52		69.88		67.27		76.43		74.10	

有意水準***:0.1%、**:5%、*:10%
()内はリアレンスグループ。

は高くなり、やがて頭打ちとなることがわかる（図4）。

一方、派遣元勤続期間は有意な値は出ておらず、派遣元勤続期間自乗では有意に正の値を示している。これは、1つの派遣元に固定して最初は緩やかにしか上昇しないが徐々に賃金が高まる傾向にあることを示している（図5）。このことから、派遣労働者の賃金との関係でみると、派遣先勤続期間が賃金を高める効果は6年ぐらいで弱まり、逆にその頃から以降は徐々に派遣元勤続期間の長期化の効果が出てくると推測される。

正社員経験期間（推定1、2、4）をみると、有意に正の値であり、正社員経験が長いほど賃金が高くなる傾向にある。一方、推定3、5では非正社員経験期間を代わりに投入しているが、こちらは有意ではない。

派遣先要因をみると、派遣先規模が300人以上の企業では、より賃金が高くなる傾向にあり、大企業で働く方が賃金が高いという傾向は、正社員だけでなく、派遣社員にもいえることであることがわかる。また、派遣先事業所における派遣社員比率をみると、派遣社員比率が高い事業所では賃金が低く（推定4～5）、派遣社員比率の代わりに正社員比率を投入した場合（推定3）には、賃金が高くなることが明らかになった。

派遣元要因から、グループ系派遣会社をみると、賃金が低くなる傾向がみられ、高橋（2010）の分析とは逆の結果となった。どのようなグループ系列なのかを探るため、派遣先の産業別に割合をみてみた（表6）。すると、圧倒的に金融・保険業に多いことがわかる。つまり、職種としては金融事務である可能性が高い。金融事務の平均賃金は、事務職の中でも下の方に位置する。高橋の研究からも金融事務の賃金が低いことがわかっており、金融事務の割合の多さが影響を与えているものと推測出来る。ただし、なぜ金融事務が低いのか、はっきりした原因はわからない。また、派遣元会社が大手である場合に、賃金は高くなる傾向にある。

地域要因は三大都市圏では、有意に正の値を示しており、それ以外の地域の派遣労働者に比べると賃金が高いことが示されている。特に、関東都市圏では係数が高く、三大都市圏以外の地域に比べ30～32%有意に賃金が高い。

職種・雇用形態要因では、事務職に比べて医療・福祉職、製造業務、軽作業では賃金が低く、中でも医療・福祉職では22%程度有意に賃金が低い。この係数は、製造業務や軽作業よりも低い。一方、専門職では有意に正の値をとっており、事務職に比べて16%程度賃金が高いことがわかる。登録型派遣はその他の要因をコントロールしても、有意に負の値をとっており、その効果は1%程度であるが賃金は低くなる。

交渉要因では、賃金の交渉をどこにもしていない者に比べて、交渉している場合に賃金が高くなる傾向にある。派遣元のみ交渉した場合は、2%程度、派遣元・派遣先両方に交渉した場合は5%程度賃金が高い。派遣先にのみ交渉した場合は、有意水準は少し低いですが符号は正であり、いずれにしても交渉効果はあるといえよう。

図3 年齢経過でみた賃金率変化（推定1より計算）

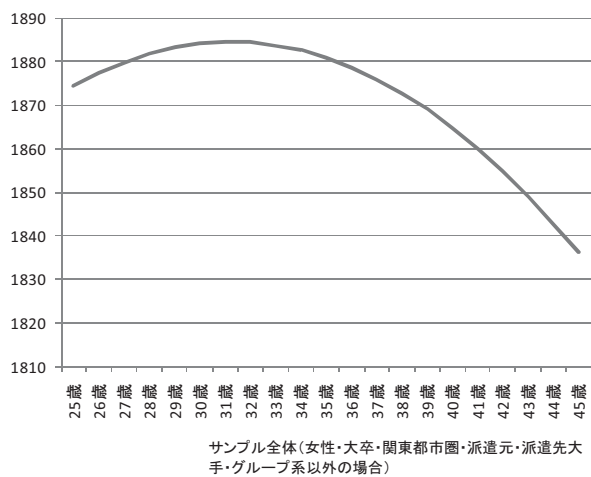


図4 派遣先勤続期間でみた賃金率変化（推定1より計算）

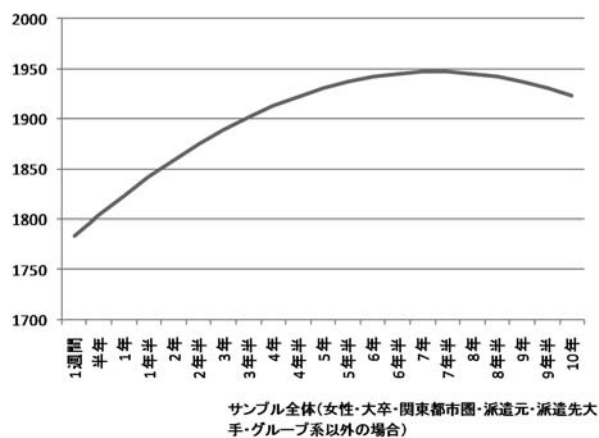


図5 派遣元勤続期間でみた賃金率変化（推定1より計算）

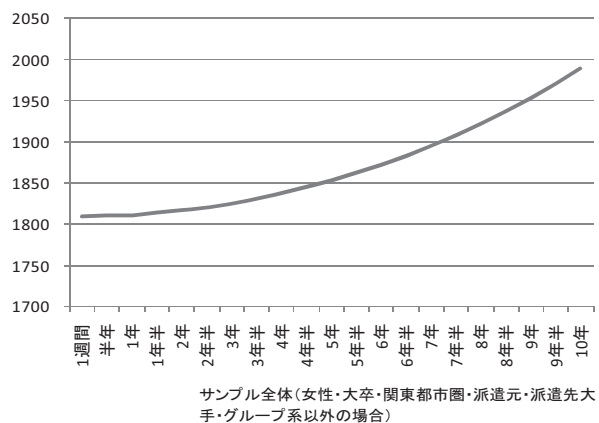


表6 派遣先産業別、グループ系派遣元からの派遣労働者割合

	(%)		
	グループ系以外	グループ系	合計度数
全体	72.0	28.0	3,437
製造業	79.5	20.5	1,132
情報通信業	68.8	31.2	372
運輸業	83.0	17.1	176
卸売・小売業	81.4	18.6	317
金融・保険業	37.7	62.3	504
医療・福祉	83.2	16.8	149
サービス業	76.5	23.5	787

注)無回答除く。

仕事の難易度の変数は、数が大きくなるほど判断業務に近づく4段階の順序変数であり、この変数が有意に正の値を示していることから、判断業務に近づくにつれ賃金が高くなるという結果となった。

次に、職種別にサンプルを分けて推計した結果について説明する(表7)。サンプル全体と異なる結果と職種別の特徴を中心にみていく。サンプルの大きさを確保するために、以下の職種とした。「事務職」³²、事務職の中から「一般事務・営業事務」³³、「専門職」³⁴、「製造業務」³⁵の4つである。「事務職」と「一般事務・営業事務」の推定結果は似ている。異なるのは、事務職全体では派遣先規模は有意にならないが、「一般事務・営業事務」では規模が大きくなるに従い、賃金が高くなることである。

事務職および一般事務・営業事務の推定6、7をサンプル全体の推定4と比べると、「派遣元勤続期間」、「正社員経験期間」、「仕事の難易度」の効果がみられなくなる。これは、事務職が定型的な仕事で、正社員経験等の人的資本の蓄積があまり必要でない仕事である可能性を示唆している。ただし、「派遣先勤続期間」の長さは賃金を有意に高め、長く勤めれば賃金は高くなるが、やがて頭打ちとなる。これはサンプル全体の結果と同じである。また、サンプル全体では登録型派遣であることが賃金の低さにつながるという結果であったが、事務職に関していえば、登録型派遣であっても常用型派遣であっても賃金に何ら影響はないという結果になった。

次に専門職に関していえば、他の職種ではみられない潜在経験年数の効果がみられ、また、最終学歴の効果が他の職種に比べて高く、「大学・大学院」は「中学・高校」に比べて16%程度賃金が高くなる。派遣先と派遣元の勤続期間は有意な値は出ていないが、正社員経験期間の長さは有意に賃金を高めている。サンプル全体や事務職では、派遣社

³² 前掲表2の表側分類による、「事務職」。

³³ 前掲表2の上部2つの職種「一般・営業事務・データ入力等」と「一般・営業事務等(自由化業務)」を合わせたもの。

³⁴ 前掲表2の表側分類による、「専門職」。

³⁵ 前掲表2の表側分類による、「製造業務」。

表7 派遣労働者の賃金決定要因（職種、雇用形態別）

OLS 時間あたり賃金(自然対数)		推定6【事務職】		推定7【一般事務・営業事務】		推定8【専門職】		推定9【製造業務】	
		Coef.	t	Coef.	t	Coef.	t	Coef.	t
個人属性	性別	0.070	3.33 **	0.048	1.99 *	0.071	2.16 *	0.141	6.38 ***
	潜在経験年数	0.001	0.67	0.003	1.29	0.010	1.96 +	0.001	0.30
	潜在経験年数自乗	0.000	-1.45	-1.21E-04	-2.05 *	-2.73E-04	-2.23 *	-2.66E-06	-0.03
人的資本要因	最終学歴(大学・大学院)	-0.043	-3.77 ***	-0.039	-3.00 **	-0.170	-4.23 ***	-0.029	-0.84
	短大	-0.014	-1.11	-0.021	-1.47	-0.065	-1.75 +	-0.008	-0.20
	現在の派遣先勤務期間	-0.019	-1.77 +	-0.012	-1.00	-0.047	-1.02	-0.041	-0.68
	日数	3.62E-05	2.56 *	4.83E-05	3.09 **	-1.95E-05	-0.47	1.15E-04	2.87 **
	日数自乗	-4.58E-09	-1.72 +	-6.69E-09	-1.96 +	3.15E-09	0.39	-1.99E-08	-1.86 +
	現在の派遣元勤務期間	-6.45E-06	-0.49	-4.45E-06	-0.30	3.71E-05	1.15	-4.05E-05	-1.58
	日数自乗	3.11E-09	1.30	3.33E-09	1.08	3.60E-09	0.77	1.10E-08	2.91 **
正社員経験月数	1.24E-04	1.56	4.77E-05	0.51	1.40E-03	5.74 ***	-5.26E-05	-0.36	
派遣先要因	100~299人	-0.024	-1.36	0.019	0.98	0.037	0.59	0.003	0.09
	派遣先規模(99人以下)	0.011	0.64	0.040	2.10 *	0.114	1.78 +	0.053	1.41
	1000人以上	0.006	0.35	0.041	2.22 *	0.208	3.46 ***	0.048	1.27
派遣元要因	派遣社員比率	-0.101	-6.37 ***	-0.111	-5.91 ***	-0.010	-0.11	-0.114	-2.08 *
	グループ系派遣元規模	-0.049	-4.73 ***	-0.034	-2.97 **	-0.096	-2.66 **	0.076	2.64 **
地域要因	関東都市	0.042	5.17 ***	0.045	4.94 ***	0.065	1.94 +	0.040	1.28
	東海都市	0.263	29.85 ***	0.259	26.21 ***	0.296	8.93 ***	0.057	1.19
	関西都市	0.109	6.60 ***	0.097	5.54 ***	0.009	0.11	0.105	1.16
交渉要因	登録型派遣	0.121	8.72 ***	0.134	8.09 ***	0.075	1.51	-0.013	-0.15
	派遣元のみ	0.006	0.66	0.005	0.53	-0.072	-2.20 *	-0.020	-0.99
	派遣先のみ	0.023	2.23 *	0.006	0.52	0.050	1.46	0.017	0.72
仕事の難易度	派遣先のみ	0.046	1.84 +	0.052	1.74 +	0.018	0.19	-0.032	-0.36
	派遣元先両方	0.018	0.86	0.004	0.19	0.084	1.45	0.156	1.70 +
定数	定型~判断業務	0.008	1.58	0.002	0.29	0.098	4.84 ***	0.011	0.88
		7.028	285.25 ***	6.995	255.13 ***	6.767	81.31 ***	6.790	98.00 ***
Number of obs		1311		897		368		239	
Adj R-squared		0.493		0.522		0.482		0.338	
F		52.01		40.11		14.66		5.85	

有意水準***:0.1%、**:1%、*:5%、+:10%

()内はリアレンスグループ。

員比率が高いと賃金が低くなるという結果を得たが、専門職では派遣社員比率の高さは賃金に影響を与えていない。地域をみると、関東都市圏で働く場合には、三大都市圏以外の地域に比べて30%近く賃金は高いが、関西や東海都市圏では賃金差はない。また、登録型派遣であることは有意に賃金が低くなる。交渉要因は有意な値をとっておらず、仕事の難易度については、難易度が高まれば賃金が高くなるという効果がみられた。

製造業務では、女性に比べ男性の方が15%程度賃金が高い。これは他の職種と比べても高い値である。最終学歴に関しては、まったく有意な値を示していない。つまり、製造業務に就く派遣労働者に関していえば、最終学歴が何であろうと賃金は変わらないということになる。「派遣先勤続期間」と同自乗には有意な結果が出ており、勤続が長くなれば賃金は高くなり、やがて頭打ちとなる。また、他の職種には出ていない、「派遣元勤続期間自乗」に有意に正の値がみられ、勤続が長くなると徐々に賃金が高くなることがわかる。ただし、サンプル全体でみた変化に比べると変化は緩やかである。派遣先規模との関係は、サンプル全体や事務職、専門職でみられたが、製造業務ではみられない。また、派遣元要因でグループ系派遣会社であることが、有意に賃金を高めており、これは他の職種とは逆の結果となっている。地域要因は効果はみられない。日本全国どこでもほとんど賃金が変わらないということになる。事務職と同様に仕事の難易度に関して効果はみられない。仕事内容が定型的仕事に集中しているのであれば、賃金への効果が測れない可能性もある。そこで、表8に職種別の仕事の難易度の平均値を示した。これをみると、事務、一般事務、製造業務では、2以下であり概ね定型的であることがわかる。

表8 職種別にみた「仕事の難易度」変数の平均

	Obs	Mean
事務職	2335	1.96
一般事務・営業事務	1576	1.89
専門職	935	2.23
製造業務	564	1.97

2. 賃金上昇規定要因

現在の派遣先で働き始めてから賃金が増えた者を1とし、賃金上昇の規定要因をプロビット分析で検証する。結果は表9である。要因が与える影響の大きさをみるために、限界効果で表している。

まず、サンプル全体の推計（推定10～12）からみると、性別は女性、年齢は若い方が賃金上昇する傾向にある。最終学歴は賃金上昇には影響を与えず、派遣先勤続期間は長くなれば賃金が増える。一方、派遣元勤続期間は賃金上昇になんら影響を与えない。

表9 派遣労働者の賃金上昇規定要因

プロビット分析 賃金上昇=1		推定10【全体】	推定11【全体】	推定12【全体】	推定13【事務職】	推定14【一般事務・営業事務】	推定15【専門職】	推定16【製造業務】			
		dF/dx	z	dF/dx	z	dF/dx	z	dF/dx	z		
個人属性	性別	-0.053	-1.57	-0.055	-1.650 +	-0.085	-1.190	0.000	0.01	-0.092	-1.78 +
	年齢	-0.004	-2.83 **	-0.004	-2.88 **	-0.002	-0.87	-0.009	-2.87 **	-0.001	-0.36
人的資本要因	最終学歴(大学・大 学院)	0.008	0.26	0.008	0.27	0.060	1.49	0.033	0.67	-0.195	-2.51 *
	専門学校	-0.013	-0.37	-0.014	-0.41	0.025	0.52	0.000	0.00	-0.125	-1.86 +
	短大	0.043	1.36	0.044	1.38	0.046	1.45	0.070	1.49	0.068	0.76
	現在の派遣元勤務 期間 現在の派遣元勤務 日数	1.92E-04	11.58 ***	1.93E-04	11.61 ***	1.94E-04	11.68 ***	2.10E-04	7.94 ***	2.39E-04	7.06 ***
派遣先要因	派遣先精練(99人 以下)	-1.32E-05	-0.98	-1.38E-05	-1.02	-1.49E-05	-1.10	-1.69E-05	-0.73	-3.82E-05	-1.14
	100~299人	-0.025	-0.55	-0.026	-0.58	-0.027	-0.61	-0.015	-0.23	-0.106	-0.87
	300~999人	0.003	0.06	0.001	0.01	0.001	0.01	0.042	0.63	-0.197	-1.84 +
	1000人以上	-0.041	-0.94	-0.043	-0.98	-0.043	-0.98	-0.069	-1.10	-0.179	-1.69 +
派遣元要因	派遣社員比率	0.206	4.76 ***	0.206	4.75 ***	0.205	4.73 ***	0.241	4.32 ***	0.157	2.20
	グループ系	0.136	4.76 ***	0.135	4.74 ***	0.135	4.72 ***	0.162	4.25 ***	0.185	4.06 ***
	派遣元精練	-0.008	-0.34	-0.008	-0.35	-0.009	-0.36	-0.026	-0.86	0.004	0.10
	大手=1	-0.068	-1.06	-0.069	-1.08	-0.070	-1.10	-0.070	-1.10	-0.070	-1.10
職種・雇用形態 要因	医療・福祉職	-0.116	-1.66 +	-0.116	-1.66 +	-0.123	-1.76 +				
	営業・販売職	0.016	0.48	0.014	0.43	0.015	0.47				
	専門職	-0.145	-3.46 ***	-0.144	-3.42 ***	-0.147	-3.53 ***				
	製造業務	0.036	0.57	0.038	0.61	0.036	0.57				
仕事の変化要因	軽作業	-0.036	-1.51	-0.035	-1.50	-0.036	-1.51	-0.058	-1.77 +	-0.068217	-1.7 +
	登録型派遣	0.038	1.37								
	高度化	0.047	1.64								
	広範化	0.086	2.88 **								
交渉要因	仕事の変化			0.053	5.14 ***	0.075	3.21 ***	0.075	2.36 *	0.094	2.43 *
	総合得点	0.222	8.13 ***	0.222	8.14 ***						
	派遣元のみ	0.291	4.47 ***	0.289	4.44 ***						
	派遣先のみ	0.344	5.72 ***	0.343	5.70 ***						
有意水準***:0.1%、**: 1%、*:5%、+:10%	派遣元先両方			0.058	1.06	0.055	0.75	0.135	1.50	0.148	1.03
	仕事の变化と交渉 (変化あり・交渉なし)			0.304	4.76 ***	0.330	4.09 ***	0.386	4.02 ***	0.237	1.40
	変化なし・交渉なし			0.246	8.12 ***	0.307	7.41 ***	0.307	7.41 ***	0.066	1.01
	変化あり・交渉あり										
Number of obs	2378	2378	2378	2378	1430	970	446	260			
擬似決定係数	0.232	0.232	0.231	0.245	0.245	0.265	0.235	0.254			
Log likelihood	-1192.602	-1193.433	-1194.879	-729.930	-729.930	-476.969	-226.554	-87.032			

()内はリアレンジンググループ。

派遣先要因でみると、派遣先規模は賃金上昇に影響を与えないが、事業所の派遣社員比率が高い場合には、賃金が増える傾向にある。職場において派遣社員が増えれば、モチベーションを維持するために働きぶり等のインフォーマルな評価が発生し賃金幅が出てくる可能性もある。派遣元要因では、グループ系派遣会社では、賃金が増える確率が高い。先の賃金決定要因では、グループ系派遣会社では賃金が低いという結果が出たが、賃金は低いが増えることが考えられる。職種では、事務職に比べて営業・販売職や製造業務では賃金が上がらない。仕事の変化要因に関してみれば、推定 10 では「高度化」「広範化」「習熟化」の 3 つの変数を入れたが、「習熟化」のみが有意となった。推定 11 は「仕事の変化」（「高度化」「広範化」「習熟化」に該当した場合の得点を合算した変数）を入れて推計しているが、仕事の変化が大きいと賃金が増える傾向にあることがわかる。交渉要因に関してみると、いずれにしても交渉していれば賃金が増えやすく、限界効果の数値も高い。特に、派遣元と派遣先の両方に交渉すれば効果は高まる。では、逆に仕事内容が変化すれば、交渉せずとも賃金は上がるのか。あるいは仕事に変化がなくとも交渉すれば上がる余地があるのか。推定 11 の仕事の変化要因と交渉要因の限界効果を見る限り、交渉要因の効果の方がはるかに高い。そのあたりをはっきりさせるために、推定 12 では、「仕事の変化と交渉」を投入する。「仕事内容変化あり・交渉なし」をリファレンスグループとして他のパターンと比べてみると、仕事内容に変化があって、交渉している場合は賃金が増えるのは当然の結果としても、たとえ仕事内容に変化がなくても、交渉した場合の方が賃金増える確率が高いことが明らかになった。つまり、仕事内容の変化の有無よりも、賃金交渉の効果の方が高いといえるだろう。

次に、職種別にサンプルを分けてみる（推定 13～16）。特徴的な点を中心に説明する。事務職と一般事務・営業事務にサンプルを区切った場合の有意になった変数にはほぼ差異はないので、以下、事務職と比較する。

どの職種においても、派遣先勤続期間が長くなることによって賃金が増える傾向にある。一方、派遣元勤続期間は有意ではない。派遣先要因に関しては、企業規模はほとんど影響を与えていないが、専門職では大企業よりも従業員数 99 人以下の小企業の方が賃金が増えやすい傾向にあり、他の職種と傾向が異なっている。派遣社員比率は、事務職では有意に正の値をとっており、つまり事業所の派遣社員比率が高いほど賃金が増える可能性があるが、専門職や製造業務では関係性はみられない。派遣元要因からみると、事務職では、グループ系派遣会社で働いている場合に賃金が増える可能性があるが、専門職や製造業務では関係性はみられない。製造業務では大手派遣会社で働いている場合に賃金が増える傾向がみられる。登録型派遣であることは、事務職では負の影響がみられ、登録型派遣であることにより賃金が増えないことがわかる。仕事の変化に関しては、製造業務以外では、仕事の変化が大きくなることによって賃金が増える傾向にあり、中でも専門職での限界効果が高く、専門職で賃金が増えやすいことがわか

る。一方で、交渉要因との掛け合わせでみると、専門職では全く影響がみられないが、事務職、製造業務においては「仕事の変化あり・交渉なし」に対して、「仕事の変化なし・交渉あり」と「仕事の変化あり・交渉あり」が有意に正の値をとっている。つまり、仕事の変化があるにも関わらず、交渉していない者は、仕事の変化があるなしに関わらず、交渉している者に比べ、賃金が上昇していないということになる。

第5節 まとめと考察

以上の分析結果を職種別にまとめ、考察する。

① 事務職は、医療・福祉職、製造業務、軽作業といった職種よりも賃金は高いが、専門職よりは低い。賃金は製造業務や営業・販売職に比べて上がりやすい。事務職および一般事務・営業事務に従事する派遣労働者は、男性、最終学歴が大学・大学院の場合には中学・高校に比べて賃金が高くなる。潜在経験年数（年齢）は影響を与えていないが、一般事務・営業事務においては、潜在経験年数がある一定期間以上長くなると賃金が低くなる傾向がみられる。派遣先勤続期間は長くなれば賃金が高くなるが、さらに長くなれば頭打ちになる傾向がみられる（図6）。しかし、派遣元勤続期間の長さは賃金に無関係である。派遣先事業所の派遣社員比率が高くなると賃金が低くなる。派遣元がグループ系派遣会社の場合に賃金は低く、大手企業の場合に賃金が高くなる。都市圏で働くことで賃金が高まり、特に関東での効果は大きい。また、交渉によって賃金が高くなる。ただ、仕事の難易度は賃金決定に影響を及ぼさない。これは事務職の仕事の多くが定型的な範囲から脱していないことが原因ではないかと考えられる。賃金上昇に関しては、派遣先勤続期間が長くなる、派遣先事業所の派遣社員比率が上昇する、派遣元がグループ系派遣会社であること、仕事の変化が大きいことが賃金が上がる要因となっている。しかし、仕事の変化がなくても賃金交渉によって賃金が高くなる効果の方が高く、仮に仕事の変化があっても交渉しなければ、交渉している者よりも賃金が高くなる確率は低くなることがわかった。

② 専門職は事務職や医療・福祉職、製造業務、軽作業に比べて賃金が高い。この傾向は登録型派遣のみにサンプルを絞ってもみられる。専門職に従事する派遣労働者では、男性、最終学歴は大学・大学院、派遣先規模が300人以上の大企業、派遣元は大手派遣会社、関東都市圏で働いている場合に賃金が高くなる傾向にある。潜在経験年数（年齢）が高くなれば賃金は高く、やがて低くなる。事務職や製造業務では、派遣先や派遣元勤続期間が賃金決定に影響を与えているが、勤続期間の影響は無い。逆に専門職でのみ、みられた点として、正社員経験期間が長くなったり、仕事の難易度が高まったりすれば賃金を高める効果を持つことがわかった。他方、賃金交渉により賃金が高くなるという

効果は専門職ではみられず、その一方で仕事の難易度の高まりが大きな影響を与えていることを考えれば、従事する仕事内容の難易度によって賃金レンジに振り分けるしくみの存在があるのではないかと推察される。専門職において交渉要因が効かないという現象は賃金上昇規定要因分析の結果からもみられる。仕事の変化が大きくなれば賃金が上がる関係性が強い。この他、賃金が低くなる要因としては、派遣元がグループ系派遣会社であること、登録型派遣であることがあげられる。

③ 製造業務は事務職や専門職に比べて賃金が低い。また、賃金上昇も事務職に比べて望めない。製造業務に従事する派遣労働者では、男性が賃金が高い。派遣先勤続期間が長くなれば賃金が高くなり、やがて頭打ちとなる（図7）。事務職に比べると少し早くピークが来るようである。派遣元勤続期間は長くなれば徐々に賃金が高まっていく（図8）。正社員経験や、最終学歴、潜在経験年数など、過去の能力蓄積やキャリアに影響する変数は影響を及ぼさない傾向にある。派遣社員比率は事務職同様に比率が高まれば賃金が低くなる関係性がみられる。派遣元がグループ系派遣会社である場合に、賃金が高くなる傾向にあり、これは事務職や専門職とは異なる結果であった。また、事務職や専門職では派遣先規模や地域要因が影響を与えていたが、このあたりの影響はない。また、登録型派遣であったとしても、同じ製造業務であれば賃金差はほとんどないと考えられる。仕事の難易度に関しても事務職同様に定型的な仕事に集中している可能性があり、有意な結果はみられなかった。交渉要因に関しては、派遣元と派遣先両方に交渉している場合に賃金が高いという結果が得られている。賃金の上昇要因に関しては、他の職種同様に派遣先勤続期間が長ければ賃金が増える。また、製造業務のみの特徴として、派遣元が大手企業であれば賃金が増えやすいという結果も得られた。また、賃金交渉に関しては、仕事の変化ありなしに関わらず、賃金を交渉している場合に賃金は上がる確率が高まるという結果となった。

職種別にみた場合、事務職、専門職、製造業務ではそれぞれ特徴がみられる。特に、交渉要因や仕事の難易度、仕事の変化要因に関してみると、専門職ではそれほど交渉が重要ではなく、むしろ仕事が高度化、広範化、習熟化していったり、判断業務を行ったりということが賃金に結びついていくが、事務職ではその傾向が薄れ、製造業務ではほとんどなくなる。逆に交渉要因は賃金決定や特に賃金上昇に関して事務職や製造業務では大きな効果をもたらすことが明らかになった。つまり、派遣労働の専門職では「ジョブ＝賃金」が仕事の難易度別にラダーが存在することが考えられ、事務職や製造業務などでは、定型的な仕事に従事していて、仕事の変化を外観的に特定しにくい状況にあるのかもしれない。そのため、本人が積極的に仕事の変化をアピールして交渉することによって賃金が増える。このことは、事例の中でも多くみられた。

図6 派遣先勤務期間でみた事務職の賃金率変化（推定7より計算）

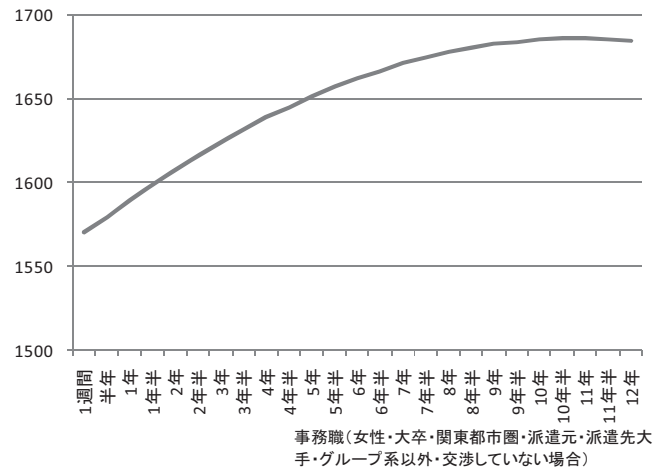


図7 派遣先勤務期間でみた製造業務の賃金率変化（推定10より計算）

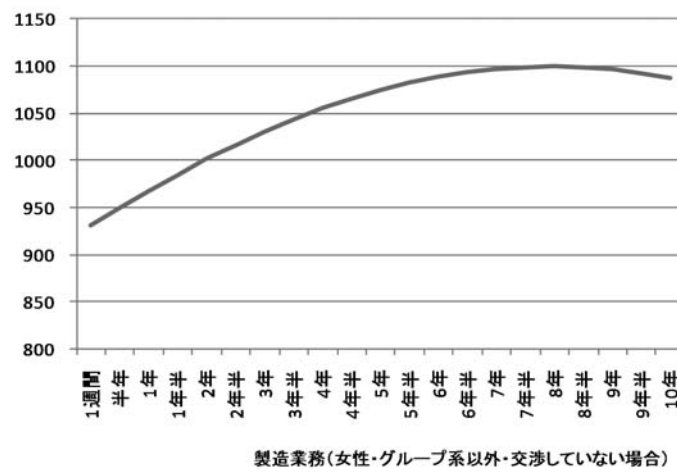


図8 派遣元勤務期間でみた製造業務の賃金率変化（推定10より計算）

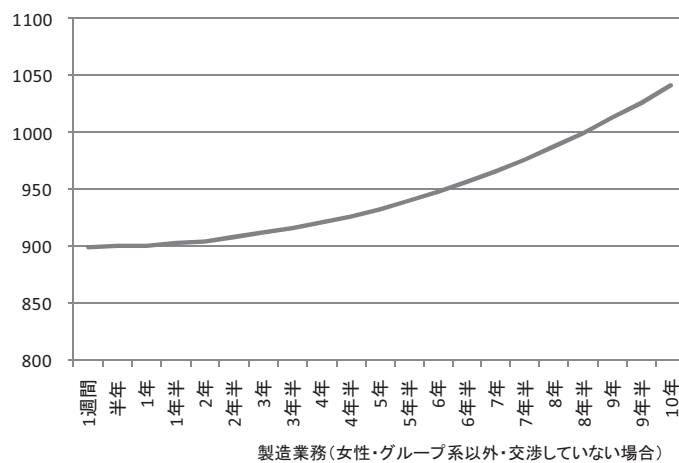


図9と図10は派遣労働者の聞きとり調査³⁶から得られた代表的な二事例である。両方とも長期に亘って1つの派遣元と派遣先に勤続している。Aさん(図9)は一般事務で英語を用いた業務も付随している。Bさん(図10)は経理事務に従事している。この2人は、現在の派遣先に働き始めた時には同じ時給1,600円で始まっているが、現在、Aさんは時給1,890円、Bさんは時給1,630円である。Aさんは現在の派遣先に働き始めて13年の間に時間当たり390円上昇し、Bさんは7年間で30円しか上昇していない。仕事内容に関しては、Aさん、Bさん共に「定型的」であるとしながらも、詳細に話を聞いていくと、仕事が最初よりも高度化、広範化、習熟化していることが確認された。この2人が決定的に異なる行動をとっているとするれば、賃金に対する交渉であり、Aさんは毎年3月に必ず「1人春闘」すると話しており、また期中であっても業務の範囲が広がったりした場合には必ず派遣元に伝えて派遣先に賃金交渉をしてもらおうように働きかけていることであった。Bさんは、賃金交渉に関してこれまで一度も行った事がない。Bさんは派遣元から「あなたのやった仕事を目に見えるものにして下さい。そうしたら(派遣先に)交渉できますから」と言われているが、「別に書けるような仕事ってない、だから、もういいやと。そこそこ生活出来るんだったら今のままでいいかななんて思ってしまう」と話している。Bさんは以前メンタル面で体調を崩したこともあり、積極的に賃金交渉をする性格でもない。派遣労働では、こういった交渉要因の差で大いに損してしまう可能性がある。しかし、事例では、交渉できる人とできない人が歴然と存在し、声を上げない人は賃金は上がらないまま据え置かれる事実が明らかになっている。

派遣元が派遣労働者と派遣先の仲介となっている派遣労働においては、派遣元の交渉機能が求められるが、派遣先は客先でもあることを考えれば、声を上げない労働者は現状に満足しているものとして扱われ、交渉の俎上には上らないだろう。派遣労働者の企業横断的な労働組合機能が社会的に求められる。

本稿では、派遣労働者の職種に注目し、その賃金決定と賃金上昇について分析した。「派遣労働」と括られる中にも様々な職種があり、事務職、専門職、製造業務の3つに分類しただけでもかなり様相が異なることが明らかになった。

今後の研究課題として、職種内でみられる賃金格差を何で説明出来るのかについてさらに分析を深めたい。また、事業所において派遣社員比率が高まるメカニズムと賃金との関係について、今回の推定の問題点(同時性の問題)も踏まえ再考したい。また、男女別にサンプルを分けてその特徴や格差を見出すことも必要であると考えている。

³⁶ 派遣労働者に対する聞き取り調査は、合計88人(うち68人は公募、残りは派遣元と労働組合からの紹介)、2008年9月~2009年11月に実施した。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た。詳細についてはJILPT(2011b)を参照されたい。

図9 事例からみた賃金推移（Aさんの例）

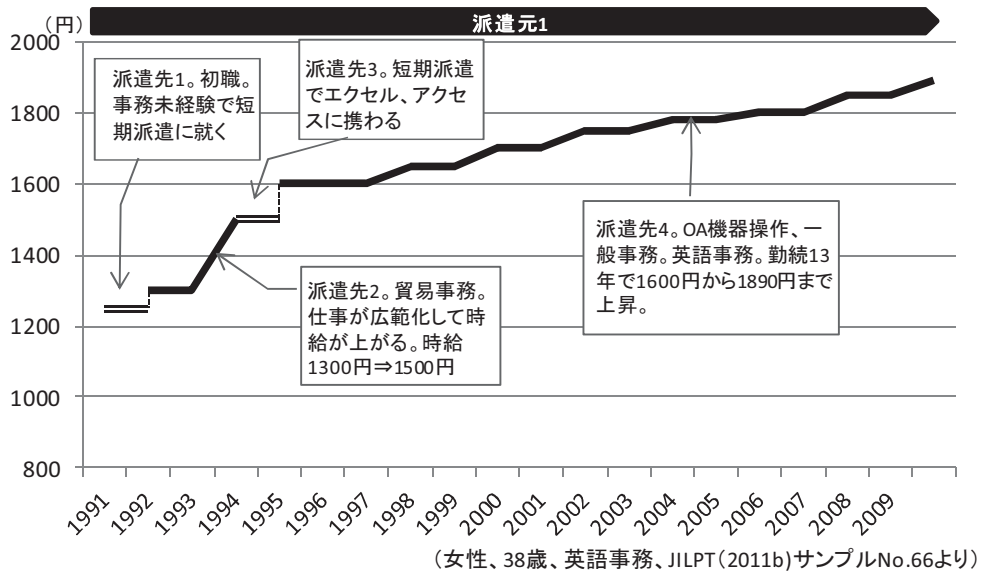
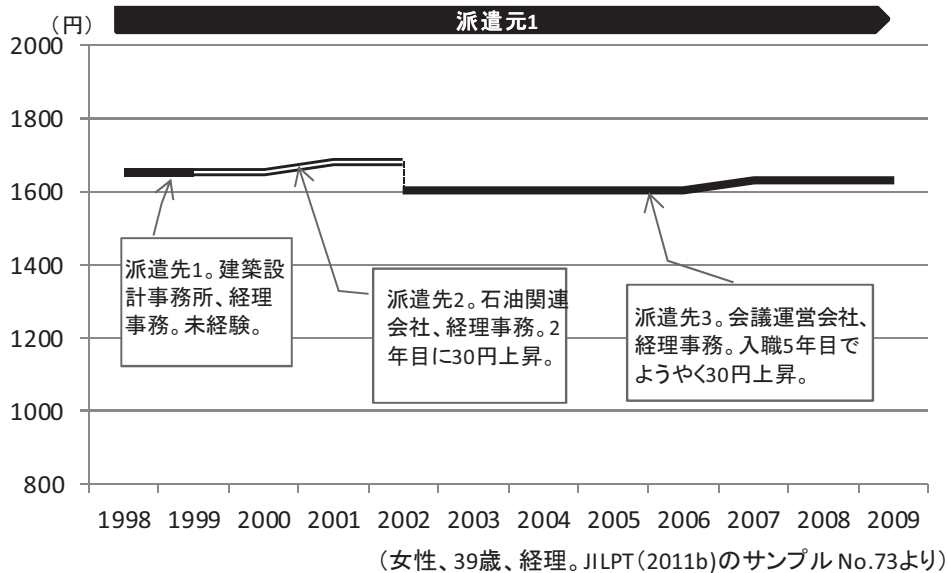


図10 事例からみた賃金推移（Bさんの例）



参考文献

阿部正浩（2005）『日本経済の環境変化と労働市場』東洋経済新報社、2005年。
 石田光男・富田義典・三谷直紀(2009)『日本自動車企業の仕事・管理・労使関係』中央経済社、2009年。
 小野晶子(2011)「賃金推移とその要因」(第1部、第5章)、労働政策研究・研修機構(JILPT)『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

- グ調査から一』、労働政策研究報告書 No. 139、2011 年。
- 川口大司 (2011) 「ミンサー型賃金関数の日本の労働市場への適用」 RIETI Discussion Paper Series 11-J-026、経済産業研究所、2011 年 3 月。
- 島貫智行 (2010) 「事務系派遣スタッフのキャリア類型と仕事・スキル・賃金の関係」(第 19 章)、佐藤博樹・佐野嘉秀・堀田聡子編『実証研究 日本の人材ビジネス』、日本経済新聞出版社、2010 年。
- 清水直美 (2007) 「派遣労働者のキャリアと基幹化」、『日本労働研究雑誌』No. 568、pp. 93-105、2007 年 11 月、
- 高橋康二 (2010) 「派遣会社の経営形態と派遣社員の就業実態」(第 18 章)、佐藤博樹・佐野嘉秀・堀田聡子編『実証研究 日本の人材ビジネス』、日本経済新聞出版社、2010 年。
- (2011) 「日本の派遣労働者の現状と課題」『派遣労働者の現状と政策課題』、JILPT 資料シリーズ No. 81、2011 年。
- 中田嘉文 (1992) 「職種と賃金決定」(第 7 章)、橋木俊詔編『査定・昇進・賃金決定』有斐閣、1992 年。
- 永瀬伸子 (1994) 「既婚女子の雇用就業形態の選択に関する実証分析—パートと正社員—」『日本労働研究雑誌』No. 418、pp. 31-42。
- (1995) 「「パート」選択の自発性と賃金関数」『日本経済研究』No. 28、pp. 162-184。
- (2003) 「非正社員と正社員の賃金格差の納得性に関する分析」『国立女性教育会館研究紀要』No. 7、pp. 3-19。
- 古郡頼子 (1992) 「効率賃金と非正規労働者の雇用増加」、統計研究会編『労働力の供給制約と需給調整の相対的メカニズム』、雇用促進事業団、1992 年。
- (1997) 『非正規労働の経済分析』、東洋経済新報社、1997 年。
- 濱秋純哉・堀雅博・前田佐恵子・村田啓子 (2011) 「低成長と日本的雇用慣行—年功賃金と終身雇用の補完性を巡って」『日本労働研究雑誌』No. 611、pp. 26-37。
- 堀春彦 (2007) 「正社員と非正社員の均衡処遇」(第 2 部、第 3 章)、労働政策研究・研修機構編『これからの雇用戦略』プロジェクト研究シリーズ No. 3。
- 横山政敏 (2005) 「派遣労働関係における賃金決定と賃金構造の分析」『立命館経済学』第 54 巻・第 4 号、pp. 892-928。
- 労働政策研究・研修機構(JILPT) (2010a) 『人材派遣会社におけるキャリア管理—ヒアリング調査から登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える—』、労働政策研究報告書 No. 124、2010 年。
- 労働政策研究・研修機構(JILPT) (2010b) 『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)』、調査シリーズ No. 78、2010 年。
- 労働政策研究・研修機構(JILPT) (2010c) 『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査

(派遣先調査)』、調査シリーズ No. 79、2010 年。

労働政策研究・研修機構 (JILPT) (2011a) 『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査
(派遣労働者調査)』、調査シリーズ No. 80、2011 年。

労働政策研究・研修機構 (JILPT) (2011b) 『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
No. 139-1, 2、2011 年。

Mincer, Jacob A. (1974) *Schooling, Experience, and Earnings*, National Bureau of
Economic Research, Columbia University Press, 1974.