

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—

第1節 問題意識と課題 —派遣労働とジェンダー—

日本の派遣労働が諸外国と比べて特徴的であるのは、女性労働者の割合が高いという点である¹。そのため、非正規雇用の一形態として派遣労働はジェンダー分析の対象とされてきた。だが、パートタイム労働と比較すれば派遣労働に関する研究はまだそれほど厚い訳ではない。これまでの先行研究において、派遣労働に関する性差の問題の中で焦点が当てられてきたのは、主に男女によって就業する職種が異なるという性別職務分離 (gender occupational segregation) が中心であったと言える (例えば桜井[2001]、中野[2006: 68]、水野[2006])。とりわけ、登録型派遣の事務系職種における女性の低い労働条件は強調されてきた(水野[2006])。

一方で、2004年の製造業務への派遣労働解禁以来、男性の派遣労働者の数も増加している。リーマンショック後の雇用調整では製造業務に携わる男性に大きな影響を及ぼしたことから、こと派遣労働に関しては問題が女性に限定されないことも浮き彫りとなった。製造業務の非正規化は90年代に一旦落ち込んだ後、2000年に入り拡大傾向を強めている(厚生労働省[2007: 9-10])。その一翼を担うのは製造業務における派遣労働である。厚生労働省『派遣労働者実態調査報告』によれば、派遣労働者が就業している事業所の産業別に派遣労働者の構成比をみると、2008年時点では男性の比率が高い「製造業」が41.6%と最も多い(表1参照)(厚生労働省[2009: 17])。

表1 性、産業別派遣労働者の構成比 (2008年)

性	派遣労働者数計	産業別 (%)													
		鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店・宿泊業	医療、福祉	教育、学習支援業	複合サービス業	サービス業(他に分類されないもの)
総数	100.0	0.0	2.8	41.6	0.2	7.9	4.4	14.1	8.3	0.7	1.6	3.1	2.8	0.3	12.1
男	100.0	0.0	2.8	58.6	0.1	7.8	5.9	5.8	1.5	0.4	1.1	0.9	2.3	0.1	12.9
女	100.0	0.0	2.9	28.5	0.3	8.1	3.3	20.5	13.5	1.0	2.0	4.8	3.1	0.4	11.4

出所：厚生労働省(2009)『派遣労働者実態調査報告』

従来、非正規労働者の増大はサービス経済化と共に進行していることが指摘されてきた。しかし、製造業務においても非正規労働化の波が本格的に押し寄せてきたことから、今後男性の非正規労働力化が加速していくことが予想される。

¹ 例えば独、仏においては、派遣労働は製造業務が中心であり、派遣労働者の男女比は男性が7割を超える。一方で、日本は派遣労働者の約6割が女性である。これは先進国においては最も高い比率である(日本人材派遣協会編[2010: 34])。

主たる家計維持者の存在とその長期勤続がこれまで前提とされてきた日本の労働市場並びに社会保障の制度設計は、男女がともに非正規化するという事態に対応が追いついていない²。日本では夫婦共稼ぎであっても相対的貧困から脱出できない割合が、他の OECD 諸国と比較して突出して高い³。家計維持者が雇用調整の対象となった場合、家計が極めて深刻な経済的状況に陥るということは容易に想像出来る。

しかしながら、不安定雇用というイメージで語られることの多い派遣労働であるが、その内実を単純に一括りに解釈できるわけではない。技術者派遣のように契約期間の定めのない正社員型の常用雇用型派遣には男性が多く、収入、雇用の安定性の面において比較的安定しているのも事実である。また、登録型派遣の中には自らの事情によって積極的に選択する者も少なからず存在する。さらに、有期雇用である登録型派遣と正規雇用との間に相対的な待遇差があったとしても、それが将来的なキャリア形成や技能開発に繋がるのであれば、派遣労働に対する評価や解釈は異なってくるだろう。

本稿では、労働政策研究・研修機構により 2008 年から実施されている派遣労働調査⁴の成果を踏まえ、ジェンダーの視点を主軸として派遣労働の分析を行う。特に派遣労働による収入と雇用の安定性、そして派遣労働における論点の一つであるキャリア形成、能力開発の問題を中心に検討する。先行研究における性別職務分離という視点を念頭に置きつつ、同職種内での待遇の違いも分析することで、派遣労働における性差が労働条件やキャリア開発に与える影響を析出する。

第 2 節 派遣労働の特質と性差をめぐる議論

労働条件に着目した場合、そのジェンダー差について検討した研究は派遣労働に限らなければ多数存在する。まず派遣労働の特質を浮かび上がらせるために、労働市場全体におけるジェンダー差について分析した近年の研究を俯瞰したい。

賃金及び勤続年数を軸に検討した研究としては、山口(2008)が挙げられる。山口は 2005 年の『賃金構造基本統計調査』から、男女の賃金格差及び勤続年数の差の要因として、

² 日本では、労働年齢世帯で成人が全員就業した場合(共稼ぎ、1人親、単身のケース)、政府による再分配の貧困削減インパクトはマイナスとなる。こういった現象が確認できるのは、OECD 諸国の中では日本のみである(OECD [2009])。また、高学歴者同士の結婚(同類婚)は増加傾向にある(安部[2006])。高学歴者の所得が低学歴者と比較して高い実態があることを考えれば、結婚は世帯所得の不平等を緩和せず、かえって促進していることを意味する。

³ 日本の労働年齢人口の相対的貧困層の構成は、有業者 2人以上世帯が 39%を占めている。これは他の OECD 諸国と比較すると非常に高い数値であり、OECD 平均の総数値は 17%、アメリカは 20%、ドイツは 2% である(OECD FACTBOOK2009 <http://puck.source.oecd.org/vl=52379033/cl=14/nw=1/rpsv/factbook2009/12/02/02/12-02-02-g1.htm>)。すなわち、イメージするならば、夫と妻が共に働いているにも関わらず、貧困から抜け出せない状況である。

⁴ 労働政策研究・研修機構では、派遣元、派遣先、派遣労働者に対しヒアリング及びアンケート調査を実施している。公表されているアウトプットは小野(2009, 2011)、奥田(2010)、労働政策研究・研修機構(2010a, 2010b, 2010c, 2011a, 2011b)。

正規雇用者内での格差が最も大きい点と、雇用形態の違いによる格差が作用している点を指摘している。堀(2008)は2000年時点の『賃金構造基本統計調査』の個票データの分析から、男女の職務分離による賃金格差への影響を検討している。その中で職務分離は男女賃金格差全体の5%程度しか説明しないことが指摘されている。また、2004年に行われた慶応義塾大学による家計パネル調査(KHPS2004)を用いた馬(2007)の分析からは、日本の男女賃金格差の要因について職業の違いもある程度影響しているものの、最も強く作用しているのは「職業内格差⁵」であることを明らかにしている。

このように正規雇用も含む労働市場全体では、男女の労働条件の差は同じ職種であっても生じていることが重ねて指摘されている一方で、派遣労働に焦点をおいた分析では性別職務分離が強調されてきた。桜井(2001)は、女性の派遣労働者は事務処理業務に集中しているが、男性の派遣労働者はソフトウェア開発、機械設計が中心であることに着目し、その待遇差について言及している。この点に関しては近年の研究も同様の視点を有しており、水野(2006)も事務系の職種である女性派遣労働者の雇用の不安定性、将来の展望について分析している。派遣労働は労働市場全体とは性質が異なり、職務分離による待遇の差がより明確に顕在化している可能性がある。

だが、性別職務分離に着目するのであれば、2000年以降進んできた製造業務における非正規化は、派遣労働とも直結しているという点を看過できない。派遣労働においては製造業務に男性が著しく集中しており、これまで報道を通して注目されたことはあったものの、学術的な分析対象としてはあまり光が当てられてこなかった。

2008年の厚生労働省『派遣労働者実態調査』によると、製造業の派遣先企業が派遣労働者を就業させる理由として、「一時的、季節的な業務量の変動への対処するため」「欠員補充等必要な人員を確保するため」、「軽作業、補助的業務等を行うため」という回答が際立って多い。このことからわかるように、製造業務派遣は優れた技能を持つ者を確保するためというよりも、必要に応じて調整が可能な弾力性のある労働力を確保することを目的としていると言えよう。

では、仮に製造業務派遣が不安定性を伴う有期雇用であったとしても、正規労働市場への架け橋としてキャリア形成・能力開発の役割は担っているのだろうか。先行研究からは、佐藤、佐野、島貫(2011)が製造業務での派遣、請負労働者に対して行った大規模なアンケート調査の中で、彼(女)らが「今後のキャリアや見通し」については満足よりも不満を示す割合が高いことを明らかにしている。だが一方で、朴(2010)は日本の製造業の生産現場における近年の傾向として、採用形態の多元化に言及し「(派遣を含む)非正規経由での中途採用」を一つのルートとなっていること指摘している(朴[2010:48])。

⁵ 馬(2007)の述べる職業内格差の職業と本稿における職種は趣旨としてはほぼ同義であるが、データの制約上、分類は異なっている。馬の場合は、技術職、事務職、製造・運輸職、サービス職、その他に分類した上で分析している。

登録型派遣において「物の製造」が許可されたのは2004年以降であり、現状では製造業務に従事する派遣労働者に対して定まった評価が有るとは言い難い。この点については更なる調査、分析が求められている。

以上の先行研究を踏まえ、本稿においては次の二つの論点について検討したい。まず、先行研究において言及されてきた派遣労働における性別職務分離を念頭におきつつも、ジェンダーによる「職種内格差」が一般労働市場と同様に存在するのかということについて考察する。次に、これまで注目されてきた女性を中心とするオフィスワーク系業務や男性の専門系業務と比較し、男性を中心とする製造系業務の労働条件とキャリア開発の可能性について併せて検討する。

第3節 派遣労働者調査におけるジェンダー差の概観

まず、派遣労働者に対してアンケートを実施した派遣労働者調査を中心に、ジェンダー差の大枠を確認する。本調査における有効回収数は4,473件であるが、その中で女性が占める割合は約7割(71.0%)、男性は29.0%となっている。

平均年齢は女性が36.1歳、男性が38.3歳である。男女別の雇用形態⁶の内訳に関しては表2に示す。女性では登録型派遣社員が最も多く、65.7%となっている。男性では常用型派遣社員(期間の定め無し)と登録型派遣社員の数に4割弱で拮抗している。男性の登録型派遣社員の割合は女性に比して低いが、リーマンショック以降の製造業務派遣における雇用調整の影響も大きいと考えられる⁷。

登録型派遣と期間の定めのある常用型派遣を、派遣労働における有期雇用者として括れば、男性では6割強に上る。女性においては約9割を占めており、今回の調査における派遣労働の雇用形態の中心となっている。リーマンショック以降、問題点が浮き彫りとなったのは派遣労働の雇用形態の中でも有期雇用者である。このことは、有期雇用者に対する「雇い止め」を特定理由離職者とすることで受給要件を緩和した2009年の雇用保険法の改正にも如実に表れている⁸。

⁶ 調査では派遣社員の雇用形態について、「登録型派遣社員」「常用型派遣社員(期間の定めあり)」「常用型派遣社員(期間の定め無し)」の3選択肢で尋ねている。本調査でいう「登録型派遣社員」とは、派遣会社に登録して、派遣されている場合のみ派遣会社と雇用契約しているものをいう。「常用型派遣社員」とは、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ものをいう。また、「常用型派遣社員(期間の定めあり)」とは、過去1年を超えて雇用されているか、入社から1年を超えて雇用される見込みがあるものとしている。

⁷ これは小野(2011)が言及しているように、リーマンショック以降、派遣労働者の利用を止めた事務所の内、製造業の割合が4割を超えていたことも影響している可能性が考えられる(小野[2011:48])。

⁸ 金融危機の影響から、有期雇用者に対する受給要件を緩和した改正雇用保険法の改革の経緯に関しては金井(2010:144-145)を参照。

表 2 派遣労働における男女別雇用形態の内訳

	登録型派遣社員	常用型派遣社員 (期間の定めあり)	常用型派遣社員 (期間の定めなし)	合計
男性	447	352	474	1273
	35.1%	27.7%	37.2%	100.0%
女性	2044	776	291	3111
	65.7%	24.9%	9.4%	100.0%
無回答	38	37	14	89
	42.7%	41.6%	15.7%	100.0%
合計	2529	1165	779	4473
	56.5%	26.0%	17.4%	100.0%

出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』（派遣社員調査）

次に、今回の調査における派遣労働者の男女ごとの職種分布を確認したものが表 3 である。本調査では、派遣労働を全 46 業務に分類している⁹。そして、46 業務を特徴ごとに 8 つのグループに分けている。

派遣労働における性別職務分離はこれまでも指摘されてきたが、本調査でもその傾向が強い。一瞥して確認できるのは、女性の派遣労働者はオフィスワーク系に集中しており、7 割を超えている(表 3 女性のマーク部分)。それに対して男性は複数の職種に分散しているのが特徴である。10%を超える職種を挙げれば、製造業務系、その他専門職系(機械設計等が中心)、IT クリエイティブ系、軽作業系の順に分布が多い(表 3 男性のマーク部分)。男性はこれらの 4 職種で全体の 8 割強を占めている。

男性の分布の多いその他専門職系に関しては、業務内容に関してやや具体性に欠ける分類であるため、その内訳を確認する。その他専門職系は、機械設計に携わる派遣労働者を中心に構成されている(JILPT[2011a: 127—129])。男性では、機械設計がその他専門職の 4 割を占めている。その他専門職系において、他に著しく度数の高い職種はなく、建築物清掃や駐車場管理等、明らかに専門職とは性質の異なる職種も含まれている。そのため本章においては、その他専門職系から機械設計を抽出し、IT 技術・クリエイティブ系に加えて「技術・クリエイティブ系」として分類する(表 4 マーク部分)。機械設計は先行研究においても IT・クリエイティブ系と並んで代表的な男性中心の派遣職種の一つとして指摘されてきたため、分析から除外すべきではないと考えた¹⁰。

⁹ 労働政策研究・研究機構における派遣労働者調査では、46 の業務分類を使用している。現在の政令 26 業務との対応については労働政策研究・研修機構(2011a)を参照。

¹⁰ 桜井(2001)は、政令 26 業務の内、男性が集中している業務としてソフトウェア開発と機械設計、女性が集中している業務として事務機器操作、ファイリング、財務処理を挙げている(桜井[2001: 30])。

表3 派遣労働における男女の職種別分布

	男性	女性	合計	
オフィスワーク系	106 8.5%	2210 71.8%	2316 53.5%	
医療・福祉系	14 1.1%	144 4.7%	158 3.6%	
営業・販売系	38 3.0%	85 2.8%	123 2.8%	
派遣先職種	IT技術・クリエイティブ系	227 18.1%	164 5.3%	391 9.0%
	その他専門職系	337 26.9%	182 5.9%	519 12.0%
	製造業務系	358 28.6%	189 6.1%	547 12.6%
	軽作業系	135 10.8%	67 2.2%	202 4.7%
	その他	36 2.9%	39 1.3%	75 1.7%
合計	1251 100.0%	3080 100.0%	4331 100.0%	

※無回答を除き集計。

出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』（派遣社員調査）

本章では、以上のように男女共に主に集中している4職種に焦点を当て、その特徴を分析する。表4は本章において分析の中心となる男女が主に分布する職種である。

男女がそれぞれ主に分布する職種別にその特徴を検討すると同時に、派遣労働に関する先行研究ではあまり注目されてこなかった同職種内におけるジェンダー差についても併せて考察する。

表4 派遣労働において男女が主に分布する4職種

	男性	女性	合計
オフィスワーク系	106 8.5%	2210 71.8%	2316 53.5%
技術・クリエイティブ系	362 28.9%	195 6.3%	557 12.9%
製造業務系	358 28.6%	189 6.1%	547 12.6%
軽作業系	135 10.8%	67 2.2%	202 4.7%
上記4区分以外の職種	290 23.2%	419 13.6%	709 16.4%
合計	1251 100.0%	3080 100.0%	4331 100.0%

※無回答を除き集計。

出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』（派遣社員調査）

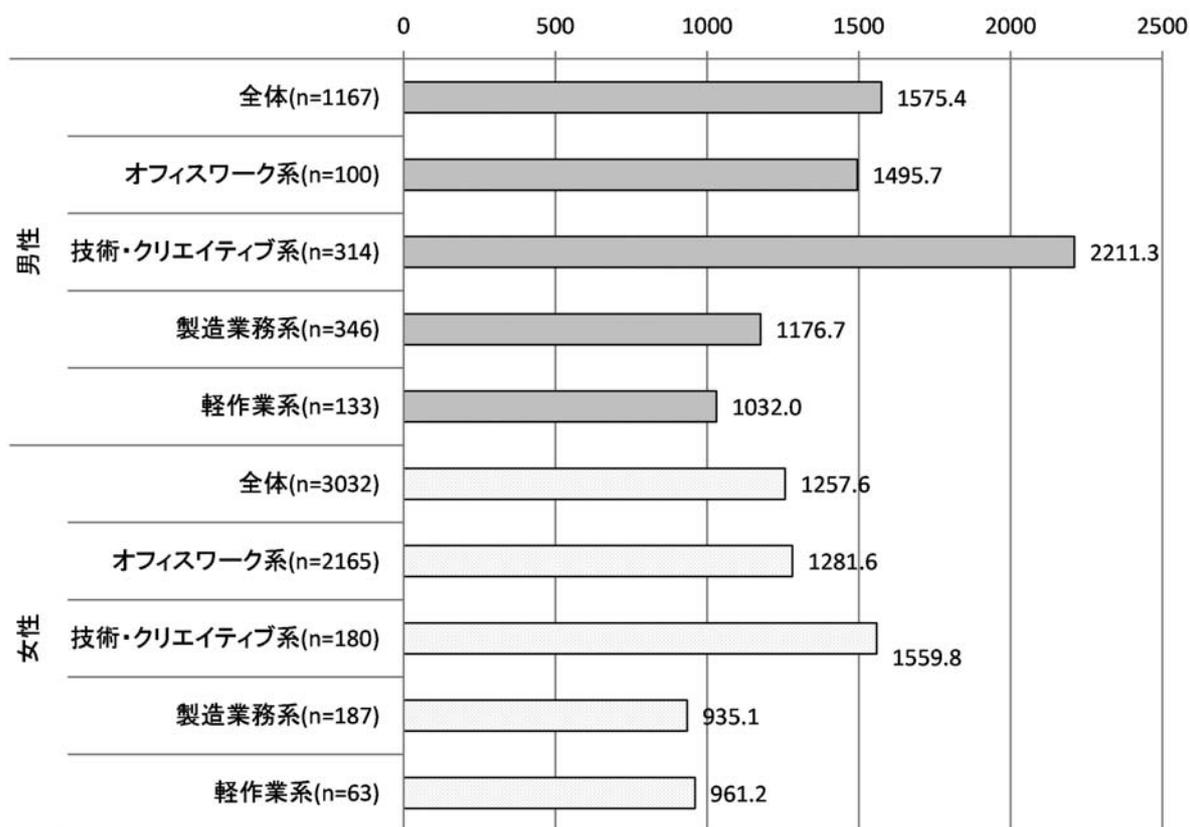
第4節 派遣労働における待遇の相違

1. 収入と生活費負担者について

本章では、男女それぞれが集中する職種に焦点を当て、その待遇差について分析する。時給に関して性、職種別に平均値をとったものが図1である。

図1から、先ず派遣労働全体における男女の時間給差が約300円あることが確認できる。しかし、それ以上に大きく差が開いているのは、職種別の時間給である。男性では、技術・クリエイティブ系の時間給が約2,200円であるのに対し、製造業務系、軽作業系は1,000円前後と大きく隔たりがあり、派遣労働における男性の時間給は二極化していることがわかる。女性に関しては格差はあるものの、男性ほどではない。

図1 性、職種別の時間給



(単位=円)

※全体は調査対象職種全体の平均値である。

出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』(派遣社員調査)

表5は職種別の男女時間給比較であるが、技術・クリエイティブ系の賃金を基準に見た場合、職種別の賃金格差は女性よりも男性の方が大きい。

表5 性、職種ごとの時間給と技術・クリエイティブ系との比較

	n	平均値	標準偏差	最小値	最大値	平均時給／技術・クリエイティブ系	
男性	オフィスワーク系	100	1495.7	401.0	600	2900	0.68
	技術・クリエイティブ系	314	2211.3	1172.9	800	8000	1.00
	製造業務系	346	1176.7	317.8	550	4000	0.53
	軽作業系	133	1032.0	204.4	560	2000	0.47
女性	オフィスワーク系	2165	1281.6	266.7	700	3900	0.82
	技術・クリエイティブ系	180	1559.8	426.3	910	3500	1.00
	製造業務系	187	935.1	119.0	700	1500	0.60
	軽作業系	63	961.2	125.9	700	1400	0.62

(単位＝円)

出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』(派遣社員調査)

また、同一職種内においても男女時間給差が生じていることも留意すべきである。男女賃金格差の大きな要因の一つは、男女で就業する職業が異なること、つまり職務分離が要因の一つとされてきた。特に派遣労働においては、図1でも確認できる業界全体の男女賃金差の要因に関して、性別職務分離からしばしば説明されてきた(桜井 2001: 31-32)。

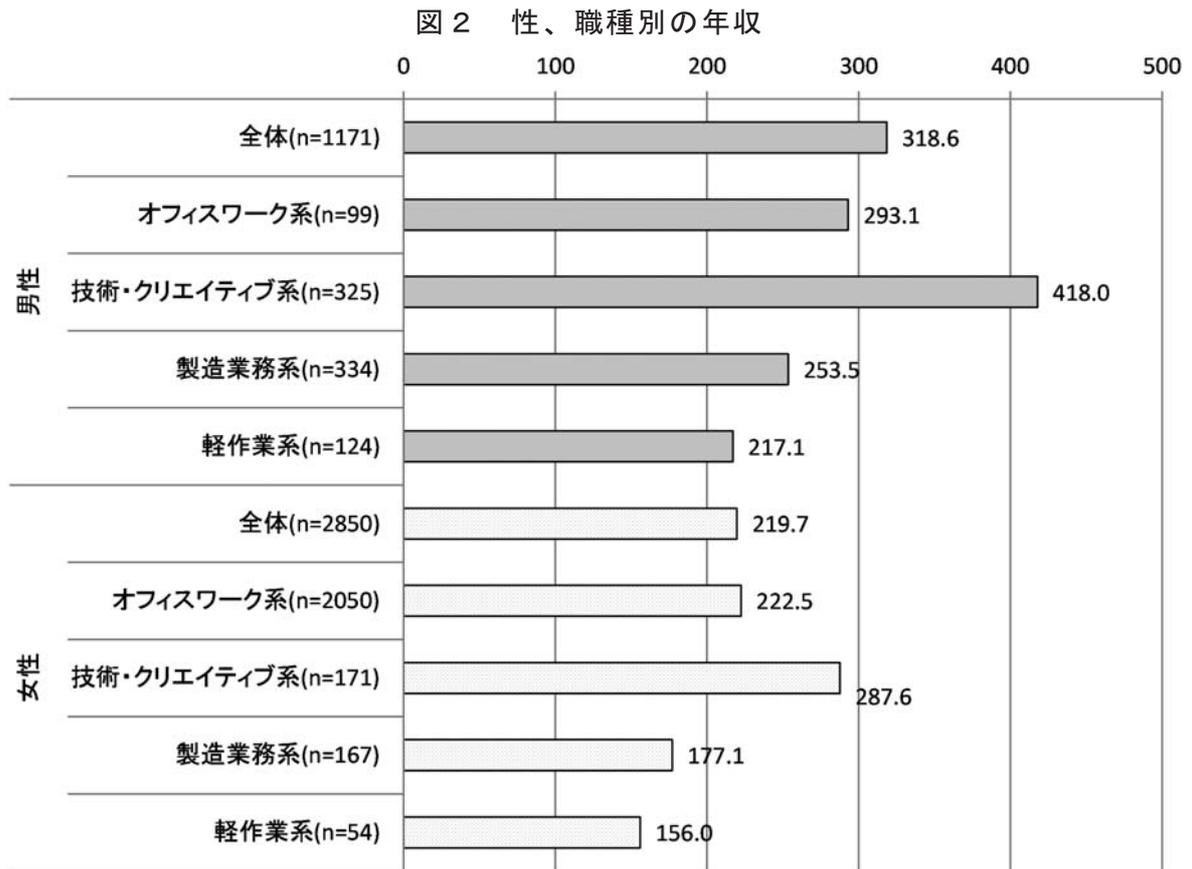
だが、特に賃金の高い職種(技術・クリエイティブ系)において、同一職種内であっても男女の時間給差が大きい。石井(2004)は、2000年時点の『賃金構造基本統計調査』を分析し専門的な職業ほど男女の賃金格差が相対的に小さいことを指摘した(石井[2004: 30])。しかし、派遣労働に限定すれば、より専門性が高い技術・クリエイティブ系の男女賃金格差が1.42倍(女性を1とした場合)と最も大きいのに対し、他の職種は1～2割程度の差である¹¹。

同様の傾向は派遣労働からの年収からも確認できる。図2は年収に関する男女、職種別に平均値をとったものである。

時給の分析結果と同じく、先ず職種別の年収差が大きいという点あげられる。男性が集中している職種は二極化し、技術・クリエイティブ系が約400万円であるが、製造業務系、軽作業系は200万円台となる。今回の調査対象となった派遣労働者の平均年齢に近い35～39歳の給与所得者の平均年収は、男性では505万円、女性では292万円である

¹¹ 同一職種内であっても、職務内容の難易度による賃金差が発生する可能性は高いことを考えると、男性はより高度なあるいは管理的な職位についていることも考えられるため、同一業務内の賃金格差についての検証はより詳細に行っていく必要があるだろう。

(国税庁[2011])。それらを考慮すると、派遣労働では最も給与が高い男性の技術・クリエイティブ系であっても、収入に関しては正社員と並ぶほどの待遇であるとは言い難い。



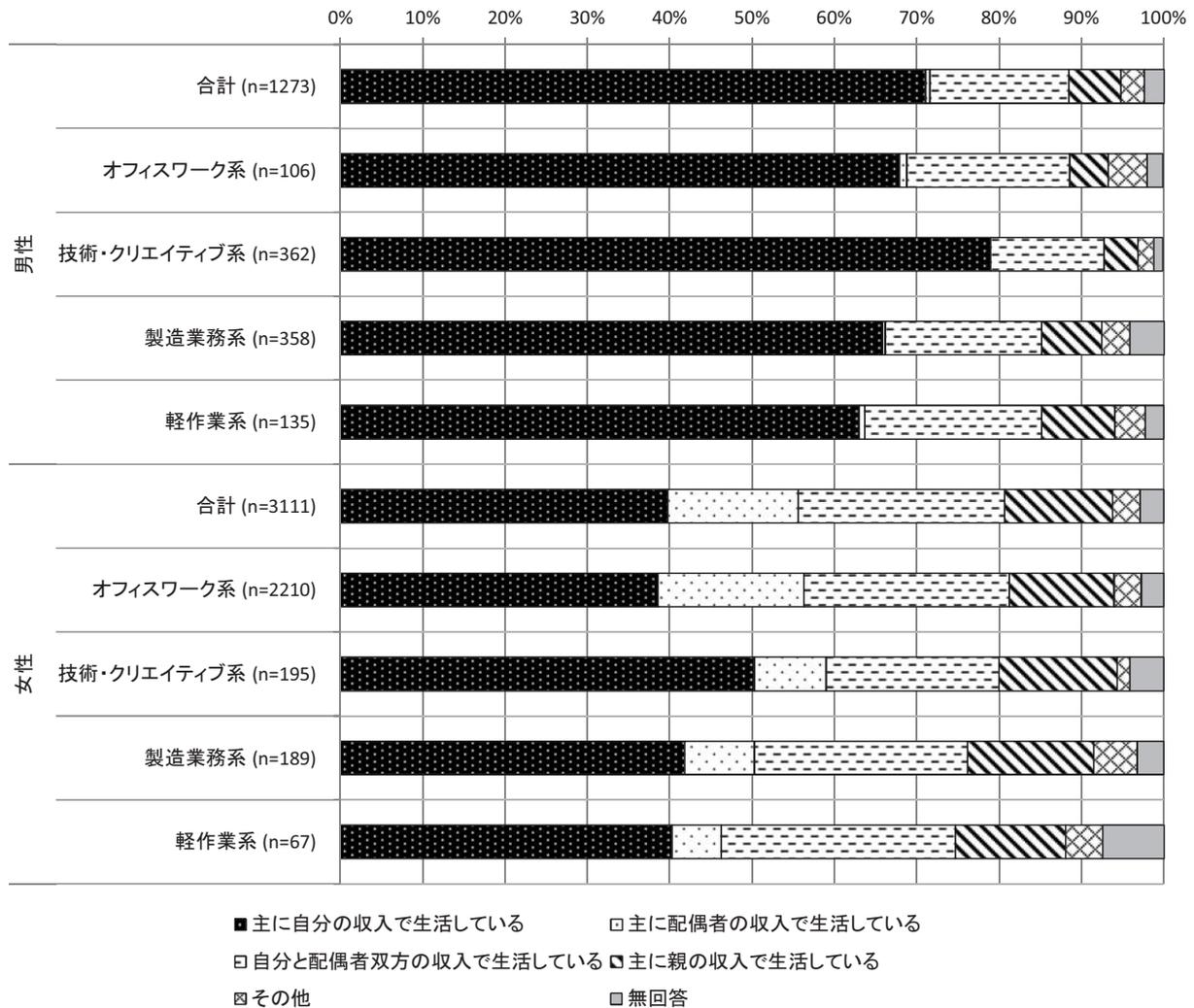
(単位=万円)

※全体は調査対象職種全体の平均値である。

出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』(派遣社員調査)

ただし、これはあくまで平均値で見た場合であり、技術・クリエイティブ系の収入の最大値、最低値の幅は他の職種よりも大きい(JILPT[2011a：47])。そして、年収では男女の賃金差が時給よりも明確に表れていることが特徴である。これは、性、職種別に生活上の主な収入の負担者を示した図3からも確認できる。収入が相対的に多い職種かどうかに関係なく、男性は女性に比して「生活上の主な収入の負担者」が多い。時間給が低い場合は、労働時間の長さで収入をカバーしているのではないかと考えられる。

図3 性、職種別 生活上の主な収入の負担者



※全体は調査対象職種全体を表す。

出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』（派遣社員調査）

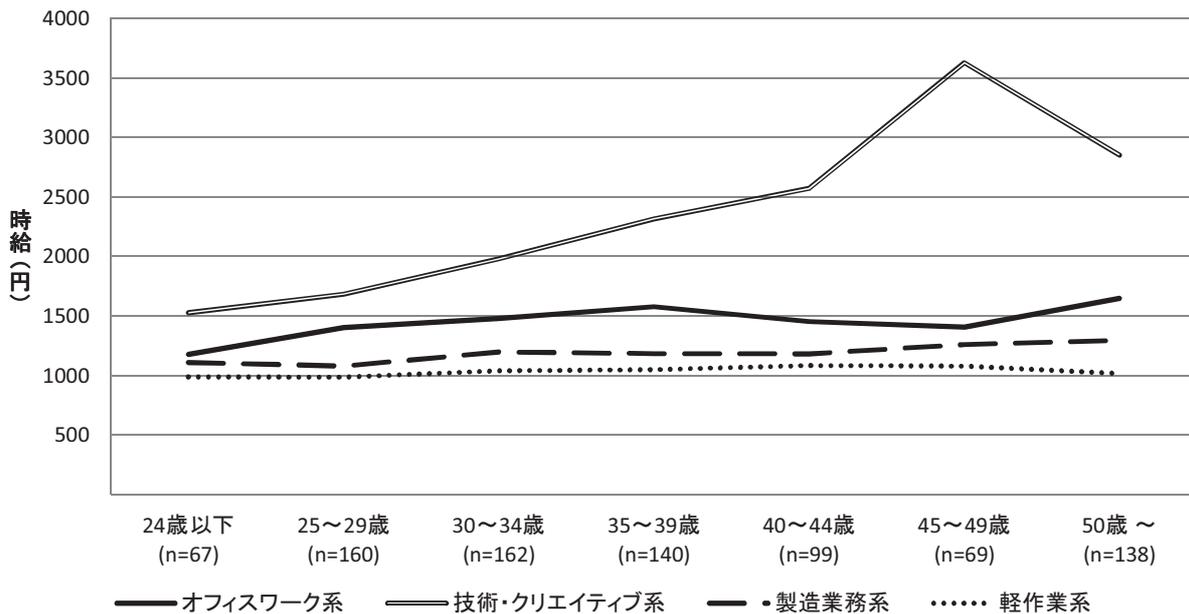
年収が最も低い軽作業系であっても、男性の場合、6割以上が生活費を主に負担している。逆に女性の場合、年収及び時給が最も高い技術・クリエイティブ系であっても主な生活費の負担者は約5割に留まっている。生活費の負担に関連して、「あと必要な年収」を聞いた設問に関しても、男性の派遣労働者は平均で約176万円と答えているのに対し、女性は102万円である。男性の派遣労働者は女性に比して年収が高いのにも関わらず、必要としている所得も大きいことがわかる。

派遣労働における収入に関して、男性では職種ごとに収入が二極化しているが、収入の多寡に関わらず主な生活費の負担者となっている。女性に関して7割を占める事務職のオフィスワーク系では、主に自分の収入で生活している派遣労働者が4割以下である点が確認された。

2. 派遣労働における年齢と収入の関連性

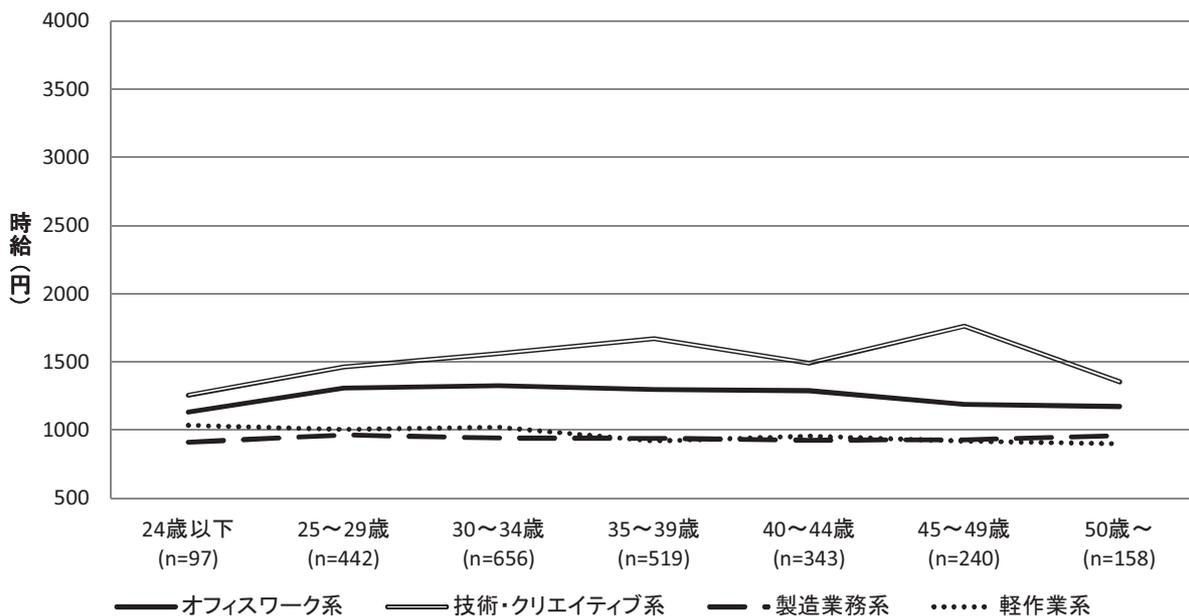
では、派遣労働者の年齢と収入の関係はどうなっているのか。年齢別の平均時給を男女が集中する職種別にまとめたものが図4、図5である。

図4 職種別 年齢別平均時給 (男性)



出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』（派遣社員調査）

図5 職種別 年齢別平均時給 (女性)



出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』（派遣社員調査）

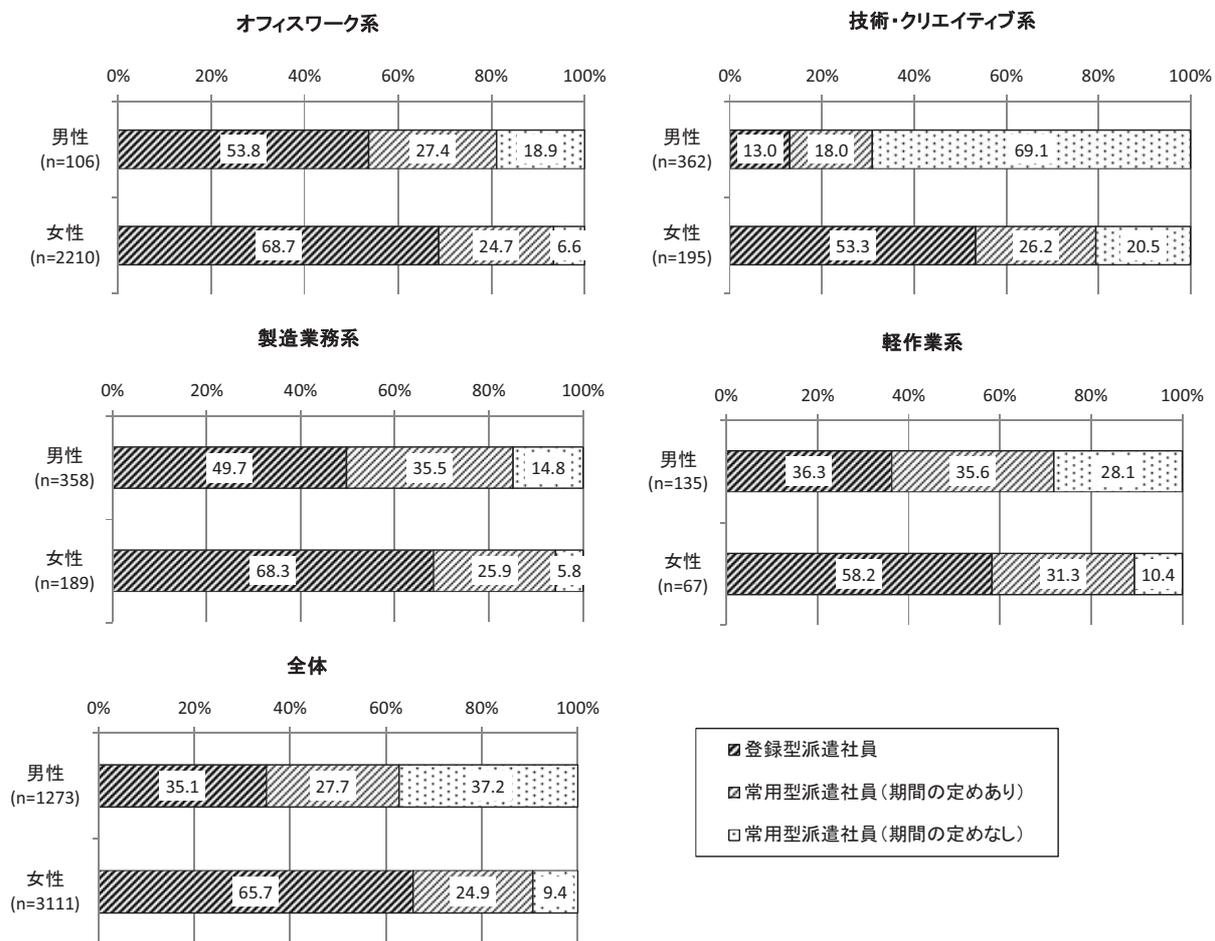
年齢が上昇するにつれ平均時給も明確に高くなるのは、男性の技術・クリエイティブ系である。一方で男性の多い製造業務、軽作業系は年齢との関連はみられない。

技術・クリエイティブ系の女性に関しては、他の職種と比べて若干高くなる傾向がみられるものの、最も時給の高い45～49歳時点で男性の技術・クリエイティブ系の2分の1程度でしかない。女性のオフィスワーク系に関しては、25～34歳を頂点に、むしろ低くなる傾向にある。年齢ごとの時給に明確な差がみられるのは、男性の技術・クリエイティブ系のみにも留まっている。

3. 雇用の安定性について

次に、収入と同様に派遣労働における論点である雇用の安定性について、男女が集中する職種ごとに考察する。図6に、性、職種別にみた雇用形態の割合を示す。ここから派遣労働における雇用形態においても職種別に大きな特徴があることがわかる。

図6 性、職種別 雇用形態の差異



※全体は調査対象職種全体を表す。

出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』（派遣社員調査）

まず、女性が集中するオフィスワーク系では、7割弱が登録型派遣である。女性に関しては、その他の職種でも半数以上が登録型派遣として働いていることがわかる。一方で、男性が集中する職種では、期間の定めのない常用型派遣が中心のものとそうでないものにわかれている。男性の派遣社員が多い技術・クリエイティブ系では、男性の場合、期間の定めのない常用型派遣が7割弱を占めている。同じく男性の集中している製造業務系、軽作業系においては、登録型派遣社員、もしくは期間の定めのある常用型派遣社員という有期雇用が多い。

もう一点、図6に表れている特徴として、女性は技術・クリエイティブ系であっても、男性と異なり登録型派遣が多いということである。技術・クリエイティブ系における女性派遣労働者の人数は、オフィスワーク系と比較して非常に小さい。しかし、派遣労働全体における女性の多さを考慮すれば、無視できない人数が男性中心の職種においても就労していることになる。同職種においても男女間で雇用形態が異なるという結果がこの図から確認できる。

派遣元における契約期間の長さにおいても、雇用形態ほど明確にはないにせよ職種、男女別に類似の傾向を持つことが表6からわかる。表6は、派遣元における契約期間別に短期(3ヶ月未満)、中期(3ヶ月以上～1年未満)、長期(1年以上)と分け、性、職種別に分類している。

表6 性、職種別 派遣元契約期間

(%)

	n	派遣元雇用契約期間			
		短期契約	中期契約	長期契約	
男性	オフィスワーク系	103	10.7	40.8	48.5
	技術・クリエイティブ系	349	2.3	19.2	78.5
	製造業務系	350	26.6	41.7	31.7
	軽作業系	129	23.3	26.4	50.4
女性	オフィスワーク系	2157	6.5	55.8	37.7
	技術・クリエイティブ系	185	9.2	53.5	37.3
	製造業務系	183	30.6	41.5	27.9
	軽作業系	61	13.1	37.7	49.2

※無回答を除き集計。

出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』（派遣社員調査）

男性の技術・クリエイティブ系は、長期契約の割合が他の職種や同職種の女性と比較して高い。次に男性が集中する製造業務系、軽作業系では、他の職種と比べて短期契約の割合が相対的に高い。女性が主であるオフィスワーク系に関しては、中期契約が半数以上であることがわかる。ここでも男性中心の職種における二極化と、その中間に位置

する女性中心の職種という構図が見て取れる。

雇用の安定性を示す指標として、派遣先における通算派遣期間も挙げられる。派遣元との契約期間が短くても、契約更新により長期に渡り派遣労働を続ける社員が存在するためである。契約更新による派遣労働の長期化は、雇止めの可能性を否定するものではないことに留意が必要であるが、雇用の継続を示す一定の指標にはなりうる。

派遣元の雇用契約期間とほぼ同様の結果が表7から確認できる。表7は派遣先における通算派遣期間を、短期(3ヶ月未満)、中期(3ヶ月以上～1年未満)、長期(1年以上)と分け、性、職種別に分類している。

表7 性、職種別 派遣先通算派遣期間

(%)

	n	派遣先雇用契約期間		
		短期契約	中期契約	長期契約
男性	オフィスワーク系	4.7	28.3	67.0
	技術・クリエイティブ系	5.8	18.9	75.3
	製造業務系	14.3	32.2	53.5
	軽作業系	19.4	30.6	50.0
女性	オフィスワーク系	4.8	17.1	78.1
	技術・クリエイティブ系	5.6	13.8	80.5
	製造業務系	17.7	37.6	44.6
	軽作業系	7.5	31.3	61.2

※無回答を除き集計。

出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』（派遣社員調査）

前出の派遣元との契約期間との違いは、女性のオフィスワーク系において長期派遣が8割弱にのぼる点である。このことから、女性のオフィスワーク系は派遣元との契約期間が1年未満であっても、契約更新によって1年以上同様の派遣先にて働き続けることが多いことを示している。このことは、人数は少ないが女性の技術・クリエイティブ系にも同様の傾向がある。

男性が主である職種に関しては、製造業務系、軽作業系が他の職種に比べて3カ月以下の短期派遣の割合が高い(ただし、軽作業系の女性は例外である)。男性が主に分布する職種に関しては、やはり派遣期間も職種により明確な差異がある。

前述の派遣元との契約期間と派遣先における通算派遣期間の結果を総合してその傾向を分類すると、短期・中期・長期分散型(男性中心の製造業務、軽作業系)と中期契約－長期派遣型(女性中心のオフィスワーク系)、長期契約－長期派遣型(男性中心の技術・クリエイティブ)という分類が可能である。

雇用の安定性を雇用形態、派遣元との契約期間、派遣先での通算派遣期間という三つ

の指標を使って検討したが、収入の分析に近い結果が得られることとなった。すなわち、男性が分布する職種に関しては二極化しており、女性が主であるオフィスワーク系に関してはその中間点にほぼ位置しているという点である。また、同職種であっても男性と女性では、特に雇用形態に関して待遇差が存在するという点も同様である。

第5節 キャリア形成、能力開発のジェンダー分析

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

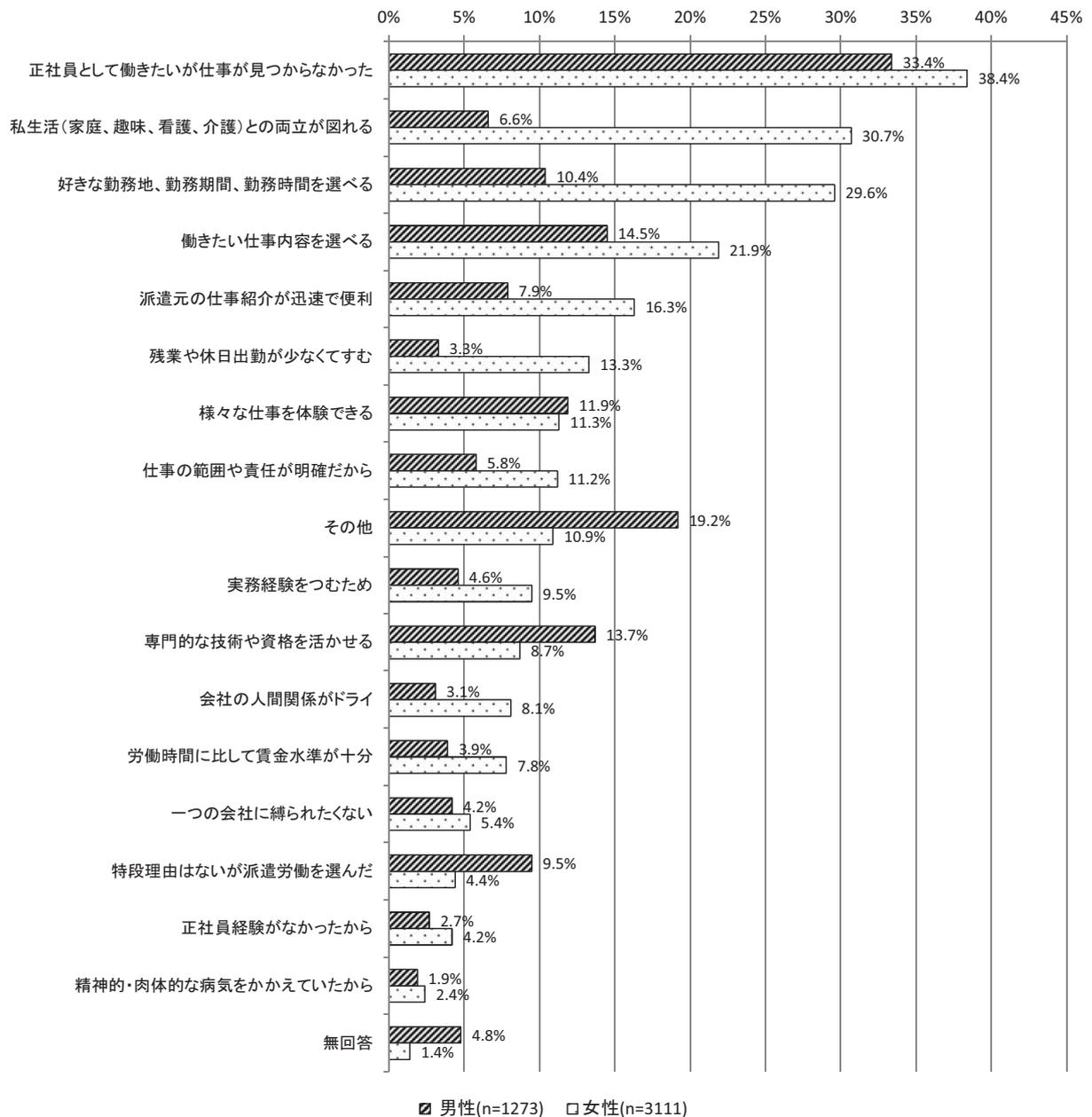
本節では派遣労働のキャリア形成、能力開発について、ジェンダーの視点から考察する。前節までの分析において、収入に加えて雇用の安定性まで鑑みて労働条件の良い順に並べた場合、まず男性の技術・クリエイティブ系、次に女性のオフィスワーク系、そして男性の製造業務系、軽作業系が続いていた。

このことは女性の派遣労働者の相対的な人数の多さを考えれば、技術・クリエイティブ系の職種に関わる一部の男性派遣労働者以外は、収入面では正規雇用の平均より劣り、かつ有期雇用である面が拭えない派遣労働者が大勢を占めるということの意味する。しかし、派遣労働がキャリア形成や能力開発に繋がり、労働市場へ参入する入り口としての役割を果たしているのであれば、正規雇用と比較して低待遇の雇用形態と単純に位置付けることはできない。

また、キャリア開発や能力開発についても、前節までの分析結果のように、職種による差ではなく同職種内のジェンダー差の有無について確認する必要がある。本節では前節までの分析結果を踏まえ、派遣労働がキャリア形成や能力開発に資する雇用形態であるかを男女別に検討したい。

まず、キャリア形成や能力開発の可能性を検討する前段階として、派遣社員が派遣労働に対し、そもそもキャリア形成や能力開発を期待しているのかどうか、ということが問題となる。派遣社員が私生活を充実するために派遣労働という雇用形態を選んだのであれば、キャリア形成や能力開発に対して期待値が低い可能性がある。このことを確認するために、「派遣社員になった理由」を男女別にまとめたものが図7である。

図7 性別 派遣社員になった理由（複数回答）



出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』（派遣社員調査）

派遣社員が自ら望んで派遣労働という雇用形態を選択したのか、正社員を希望しつつもやむを得ない選択肢としての派遣労働であったのかは重要な論点の一つである。図7からわかるように、男女共に「正社員として働きたかったが、仕事が見つからない」を挙げている割合が最も高い。正社員という雇用形態を避けて、積極的に派遣社員を希望するというインセンティブは、男女ともに低い可能性がある。

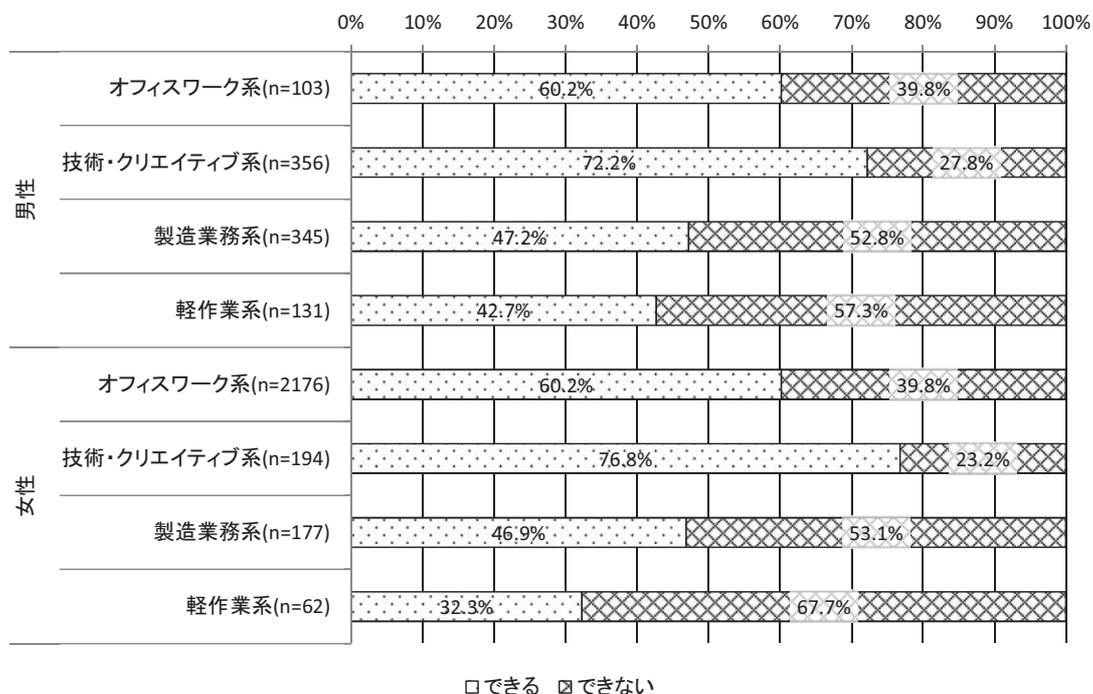
女性は私生活との両立という視点からの選好が強い一方で、正社員を希望する割合が男性よりも高い。佐藤，小泉(2007)は派遣社員が「なぜ派遣として働いているか」とい

う問いについて、6割が制約条件なく派遣を選択しており、自分の生活ペースを守るために正社員ではなく派遣という働き方を選択していることを指摘している¹²。だが、リーマンショックを経て派遣労働者の選好が変わった可能性が高く、男女共に正社員希望は強い。

正社員を希望することとキャリア形成、能力開発を希望することは完全に同義ではないが、図7の結果からキャリアや能力開発に対しての関心が高いとみるのが妥当であろう。

次に、派遣労働者がキャリア形成に関心を持っているとした上で、自身のキャリア形成における派遣労働の役割についてどのように考えているのであろうか。前節までと同様に男女が集中する職種ごとに分析を進める。派遣社員という働き方を通してキャリア開発が可能であるか、派遣労働者自身の見解をまとめたものが図8である¹³。

図8 性、職種別 派遣労働におけるキャリア開発可否



※無回答を除き集計。

出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』（派遣社員調査）

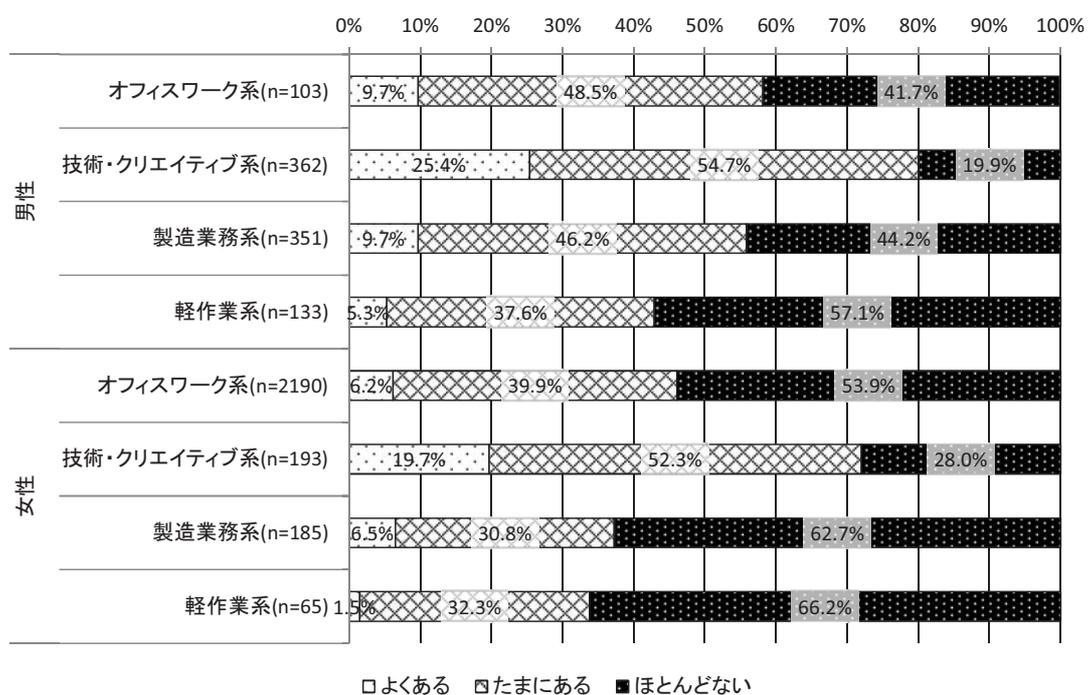
¹² 佐藤・小泉(2007)によると、主婦パートと派遣労働者の派遣労働を選択せざるを得ない「制約条件」の内訳は、①子供がいること②家事をしなければならないこと③配偶者控除内に収入を抑えること、であり、その他のことは大きな制約とはなっていないとしている(佐藤, 小泉[2007: 112-114])。女性にとっても「正社員として働きたいが仕事が見つからなかったこと」が最も大きな制約条件、つまり本意に派遣労働を選んだ理由となっている本調査の結果と比較すると、明らかに派遣労働者の選好が変化したと言える。

¹³ 「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣社員用)」の問36にて、派遣社員という働き方を通してキャリア開発が可能であるか、という問いに対し「できる」「ある程度できる」との回答は本類型では「ある」と、「できない」「あまりできない」は「できない」と分類した。

男女ともに、技術・クリエイティブ、オフィスワーク系は派遣労働を通してキャリア開発が「できる」と考えている派遣社員が多い。逆に製造業務系、軽作業系は「できない」と答える割合が大きい。キャリア開発可否について、派遣労働者自身の見解は職種内容に強く規定されていると言える。一方で、ジェンダーによる見解の差異はそれほど確認できない。

次に、「キャリアを伸ばすような仕事」を実際に派遣先にて与えられているかどうかを確認したものが、図9である。

図9 性、職種別 キャリアを伸ばすような仕事を与えられているか



※無回答を除き集計。

出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』（派遣社員調査）

「キャリアを伸ばすような仕事」を派遣先で与えられているかを聞いた結果、女性のオフィスワーク系は一転して「ほとんどない」が半数を越えている。これは、図8においてキャリア開発が可能であると女性のオフィスワーク系の過半数が答えていたことを考えると、全く逆の結果が出たと言える。技術クリエイティブは男女ともに「ある」「たまにある」が高い。製造業務系、軽作業系に関しては、男性の製造業務系のみ「たまにある」が若干高いが、それ以外はすべて「ほとんどない」が半数を超えている。

女性のオフィスワーク系は、キャリア開発が可能であると考えて一方で、実際にキャリア伸ばす仕事を与えられることが少ないと考えていることがわかる。派遣先でキャリアを伸ばす仕事がない一方で、派遣元ではOff-JTのキャリア開発がおこなわれている可

能性も考えられる。

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－

では、「派遣労働においてキャリア開発が可能であり、かつ実際にキャリアを伸ばすような仕事を与えられている」と考える派遣社員とそうでない派遣社員の違いは何であろうか。キャリア開発可否を派遣労働者に直接的に問うた結果と、キャリアを伸ばすような仕事、つまり能力開発に繋がるような仕事を派遣先において実際に与えられているかを基準に分類すると、表8に示す4類型となる¹⁴。

表8 派遣労働者におけるキャリア開発可否の類型化

	キャリア開発 <u>できる</u>	キャリア開発 <u>できない</u>
キャリアを伸ばす仕事 <u>ある</u>	キャリア開発可能型 (n=1646 : 38.3%)	中間型(停滞型) (n=647 : 15.0%)
キャリアを伸ばす仕事 <u>ない</u>	中間型(自学自習型) (n=908 : 21.1%)	キャリア開発不可能型 (n=1102 : 25.6%)

※無回答及び分類不能を除いて集計。

出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』（派遣社員調査）

「キャリア開発可能型」とは、派遣労働でのキャリア開発が可能であり派遣先においてもキャリア開発が可能な仕事を与えられている、と答えている派遣社員である。上表の4類型の中では最も多く38.3%を占めている。次に多いのは、キャリア開発が不可能でありキャリアを伸ばすような仕事を与えられないという「キャリア開発不可能型」である。全体の4分の1が派遣労働によるキャリア開発に見通しを持っていないことがわかる。

続いて、キャリア開発は可能と感じているが、派遣先ではキャリアを伸ばすような仕事を与えられないという「中間型(自学自習型)」が続く。この「中間型(自学自習型)」は、派遣先では正社員のようにキャリアを伸ばすような仕事は与えられなくとも、派遣

¹⁴ 「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣社員用)」の問14にて、キャリアを伸ばすような仕事が「よくある」「たまにある」との回答は本類型では「ある」として分類した。

元の能力開発によってキャリア開発を可能にしていることも考えられる。無論、派遣元も関係なく、自己努力によってキャリア開発が可能であると答えている場合もありうる。もう一つの間中型は「中間型(停滞型)」でその割合は最も少ない。この類型はキャリアを伸ばすような仕事を与えられているにも関わらず、キャリア開発ができないと答えている。この原因については改めて後述するが、キャリア開発に対する期待値が高い可能性がある。

本節では上表の4類型を分析することによって、派遣労働におけるキャリア開発可否を決定する要素を析出したい。

まず、キャリア開発類型はそれぞれどのような派遣社員によって構成されているのであろうか。男女別にキャリア開発類型の属性をまとめたものが、表9、10である。

表9 キャリア開発類型別 各分類の属性について (男性)

類型	キャリア開発可能型	中間型(停滞型)	中間型(自学自習型)	キャリア開発不可能型	全体
キャリア開発の可否	可能	不可	可能	不可	
キャリアを伸ばす仕事の有無	有り	有り	無し	無し	
n	564	225	156	276	1221
%	46.2%	18.4%	12.8%	22.6%	100.0%
雇用形態					
登録型	27.1%	35.1%	41.0%	45.7%	34.6%
常用型(期間の定めあり)	22.3%	29.3%	33.3%	34.1%	27.7%
常用型(期間の定めなし)	50.5%	35.6%	25.6%	20.3%	37.8%
職種					
オフィスワーク系	7.0%	8.5%	13.6%	7.7%	8.3%
技術・クリエイティブ系	40.3%	27.8%	20.8%	13.7%	29.5%
製造業務系	20.1%	34.1%	31.8%	38.0%	28.2%
軽作業系	6.3%	9.4%	13.6%	19.2%	10.7%
その他の属性					
正社員の打診有り	17.5%	14.5%	17.6%	10.2%	15.3%
配偶者有り	45.8%	37.8%	42.9%	37.7%	42.1%
子供有り	39.0%	33.6%	42.5%	35.9%	37.8%
生活上の主な収入の負担者	75.5%	76.5%	67.8%	67.8%	73.0%
私生活より仕事を優先	57.9%	61.7%	47.7%	54.5%	56.5%
最終学歴(大学卒)	36.0%	33.0%	30.8%	25.8%	32.5%
平均					
年齢 [単位=歳]	36.5 (10.4)	37.1 (11.0)	39.6 (11.9)	41.1 (13.2)	38.1 (11.5)
時給 [単位=円]	1,779.5 (1014.0)	1,489.8 (729.7)	1,503.2 (935.8)	1,338.6 (734.6)	1,583.8 (911.1)
派遣就労年収 [単位=万円]	359.6 (160.2)	317.7 (138.0)	294.0 (130.0)	260.5 (118.2)	320.9 (149.1)
週の労働時間 [単位=時間]	43.2 (8.5)	43.5 (9.0)	41.3 (9.1)	40.6 (9.9)	42.5 (9.1)
派遣就労期間 [単位=月]	61.9 (51.0)	63.0 (47.9)	62.6 (53.1)	53.7 (46.9)	60.2 (49.8)

※無回答及び分類不能を除いて集計。

※()内は標準偏差。

出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』(派遣社員調査)

表 10 キャリア開発類型別 各分類の属性について (女性)

類型	キャリア開発 可能型	中間型 (停滞型)	中間型 (自学自習型)	キャリア開発 不可能型	全体
キャリア開発の可否	可能	不可	可能	不可	
キャリアを伸ばす仕事の有無	有り	有り	無し	無し	
n	1,062	405	745	798	3010
%	35.3%	13.5%	24.8%	26.5%	100.0%
雇用形態					
登録型	63.1%	61.5%	70.9%	66.7%	65.7%
常用型(期間の定めあり)	25.9%	27.4%	23.1%	24.9%	25.1%
常用型(期間の定めなし)	11.0%	11.1%	6.0%	8.4%	9.1%
職種					
オフィスワーク系	67.6%	70.3%	79.8%	72.5%	72.3%
技術・クリエイティブ系	11.2%	5.0%	4.1%	3.0%	6.4%
製造業務系	4.4%	5.3%	4.9%	9.0%	5.8%
軽作業系	0.9%	3.3%	1.5%	3.7%	2.1%
その他の属性					
正社員の打診有り	20.6%	16.1%	18.1%	10.4%	16.7%
配偶者有り	40.0%	42.9%	39.9%	42.3%	41.0%
子供有り	29.3%	35.7%	25.2%	30.0%	29.4%
生活上の主な収入の負担者	43.8%	41.5%	39.4%	39.0%	41.1%
私生活より仕事を優先	39.6%	45.3%	34.8%	37.3%	38.6%
最終学歴(大学卒)	27.1%	23.5%	22.9%	22.7%	24.4%
平均					
年齢 [単位=歳]	35.5 (8.0)	36.4 (8.9)	35.5 (7.8)	36.6 (8.7)	35.9 (8.3)
時給 [単位=円]	1,314.5 (346.2)	1,217.3 (328.4)	1,278.2 (291.6)	1,195.2 (287.4)	1,260.4 (319.3)
派遣就労年収 [単位=万円]	235.5 (72.0)	215.8 (65.2)	217.8 (67.3)	204.6 (67.5)	220.3 (69.8)
週の労働時間 [単位=時間]	38.3 (7.3)	38.0 (7.8)	37.5 (7.3)	36.8 (7.7)	37.7 (7.5)
派遣就労期間 [単位=月]	61.9 (46.6)	62.3 (49.7)	65.3 (46.5)	58.8 (45.6)	62.0 (46.8)

※無回答及び分類不能を除いて集計。
※()内は標準偏差。

出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』(派遣社員調査)

派遣労働を通してキャリア開発可能だと考え、かつ派遣先にてキャリアを伸ばすような仕事を与えられている派遣社員はどのような特徴を持っているのであろうか。表9(男性)と表10(女性)を併せて、先ず「キャリア開発可能型」の属性を確認しよう。

「キャリア開発可能型」は男女ともに多いが、特に男性で多く集中している傾向を確認できる。雇用形態としては、男女で特徴がはっきり異なっている。男性は期間の定めのない常用型派遣が半数を超えている一方で、女性は登録型派遣社員が中心である。職種については、男性は技術・クリエイティブ系が際立って多い。女性に関しては技術・クリエイティブ系の割合は他の類型よりも高いものの、オフィスワーク系が中心である。正社員打診の経験者が他の類型よりも多いのも女性のみの特徴である。学歴は男女ともに他の類型よりも高く、収入も高い。

次に「キャリア開発不可能型」についてみると、男女ともに割合は「キャリア開発可

能型」に次いで大きい。雇用形態としては、男女ともに登録型派遣社員の割合が最も高い。職種は男性では製造業務系が最も多く、軽作業系がそれに次いでいる。正社員打診の経験は男女共に他の類型に比べ際立って低い。男性に関しては年齢が高いことが特徴である。収入は4類型の中では最も低い。

三番目に大きい類型は、キャリア開発が可能だと考えているが、派遣先においてはキャリアを伸ばすような仕事を与えられていない「中間型(自学自習型)」である。この類型の特徴は、女性の場合は「キャリア開発不可能型」に次いで人数が多いが、男性では最も少ない。登録型派遣社員の割合が男女ともに他の類型と比べて比較的高い。職種に関しては、本調査で7割を占める女性においてオフィスワーク系が極めて多い。私生活を優先する傾向は最も高く、男性で53.3%、女性では65.2%である¹⁵。

そして、最も割合が少ない類型が、キャリアを伸ばす仕事を派遣先で与えられているにも関わらず、派遣労働を通してのキャリア開発が不可能だと答えている「中間型(停滞型)」である。この類型は、男性の場合三番目に割合の高い一方、女性では最も人数が少ない。この類型の特徴は、特に男性において生活上の主な収入の負担者である割合が最も高く、週の労働時間、派遣就労期間が他の類型より長い。女性では子どものいる比率が最も高い。

もう一つの「中間型(自学自習型)」との対比で興味深いのは、男性では最も長く働いているにも関わらず、正社員の打診経験は「中間型(自学自主型)」よりも低いことである。時給に関しても「中間型(自学自習型)」より低いが、労働時間でカバーし、年収は「中間型(自学自習型)」よりも高い。男女ともに私生活よりも仕事を優先すると答える割合が他のどの類型よりも高く(男性61.7%、女性45.3%が仕事優先)、「中間型(自学自主型)」と正反対の傾向を示している。つまり、仕事を重視しているが故にキャリア開発に対する期待値が高く、キャリア開発につながる仕事があったとしても、彼(女)らが望むようなキャリアにつながっていかないと考えている可能性がある。

以上の類型を収入(時給・年収)で並べると、「キャリア開発可能型」、中間型の二類型、「キャリア開発不可能型」の順に高くなっている。改めて整理すれば、キャリア開発類型を特徴づける属性として、男性では雇用形態、職種、年齢、そして学歴が挙げられる。女性では雇用形態に関して男性ほど際立った違いは表れない一方で、職種や正社員の打診経験、学歴等が影響していると考えられる。

では、派遣先でのOJT、派遣元でのOff-JTは、派遣労働者の能力開発に貢献しているのだろうか。派遣先、派遣元における能力開発の満足度をキャリア開発類型別にそれぞれ確認する。派遣先、派遣元の能力開発について、派遣労働者が主観的に満足を表明

¹⁵ 本文中で私生活を優先する割合としているのは、調査票で仕事と私生活のどちらを優先しているかを尋ねた項目において、仕事を優先していると回答した割合である。表9、10では、同じ質問項目を元にして、仕事を優先していると回答した割合を示してある。

したものの割合を示したのが表 11 である。

表 11 性、キャリア開発類型別 派遣先、派遣元における能力開発満足度の主観的評定

類型	キャリア開発可能型	中間型(停滞型)	中間型(自学自習型)	キャリア開発不可能型
男「派遣先」における能力開発満足度	78.3%	60.5%	55.5%	40.8%
性「派遣元」における能力開発満足度	58.8%	32.0%	44.1%	30.1%
女「派遣先」における能力開発満足度	75.3%	55.0%	49.4%	34.4%
性「派遣元」における能力開発満足度	60.1%	42.0%	49.6%	33.1%

※無回答を除き集計。

※「満足」と「やや満足」、「不満」と「やや不満」という 4 つの選択肢のうち、「満足」と「やや満足」を選択したものの割合が上表の数値である。

出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』（派遣社員調査）

派遣先、派遣元による能力開発満足度を確認すると、「キャリア開発可能型」は男女ともに満足すると回答した割合が傾向として高いのがわかる。逆に「キャリア開発不可能型」については男女とも不満の割合が大きい。

既に述べた通り、「中間型(自学自習型)」、「キャリア開発不可能型」は、私生活を重視する傾向が強かった。しかし、私生活を重視したとしても能力開発に対する期待値が低くなるわけではなく、派遣先、派遣元の能力開発に対して不満を示していることがわかる。「中間型(停滞型)」はキャリア開発ができるような仕事を与えられていると答えていることもあり、「キャリア開発可能型」には及ばないものの派遣先の能力開発に関しては満足の高い。だが、派遣元の能力開発については、極端に満足度が低くなっている。

派遣先と派遣元の能力開発満足度を比較した場合、派遣先による OJT の能力開発と比べると、派遣元に対する能力開発の満足度は、全体的に低くなっている。「中間型(自学自習型)」に関しては、派遣元における Off-JT が派遣労働においてキャリア開発を可能と答えていることに繋がるのが期待されたが、派遣元における能力開発の満足度は決して高くなく、男女ともに 5 割以下である。「中間型(停滞型)」よりも満足度は高いものの、「中間型(自学自習型)」にとっても派遣元の能力開発は十分ではない現状が表れている。

派遣元と派遣先の能力開発を比較した研究として、事務系派遣労働者に対する質問票調査の結果を用いて派遣労働者の仕事難易度・スキル・賃金の変化について検討した木村(2008)の研究がある。派遣労働者のスキル向上には、派遣元企業による教育研修(Off-JT)よりも派遣先企業での仕事経験(OJT)が有効であることを明らかにしている。本節における派遣労働者自身の回答も木村(2008)の指摘とほぼ一致しており、派遣労働者は、派遣元の能力開発よりも、派遣先の能力開発に満足している傾向がある。

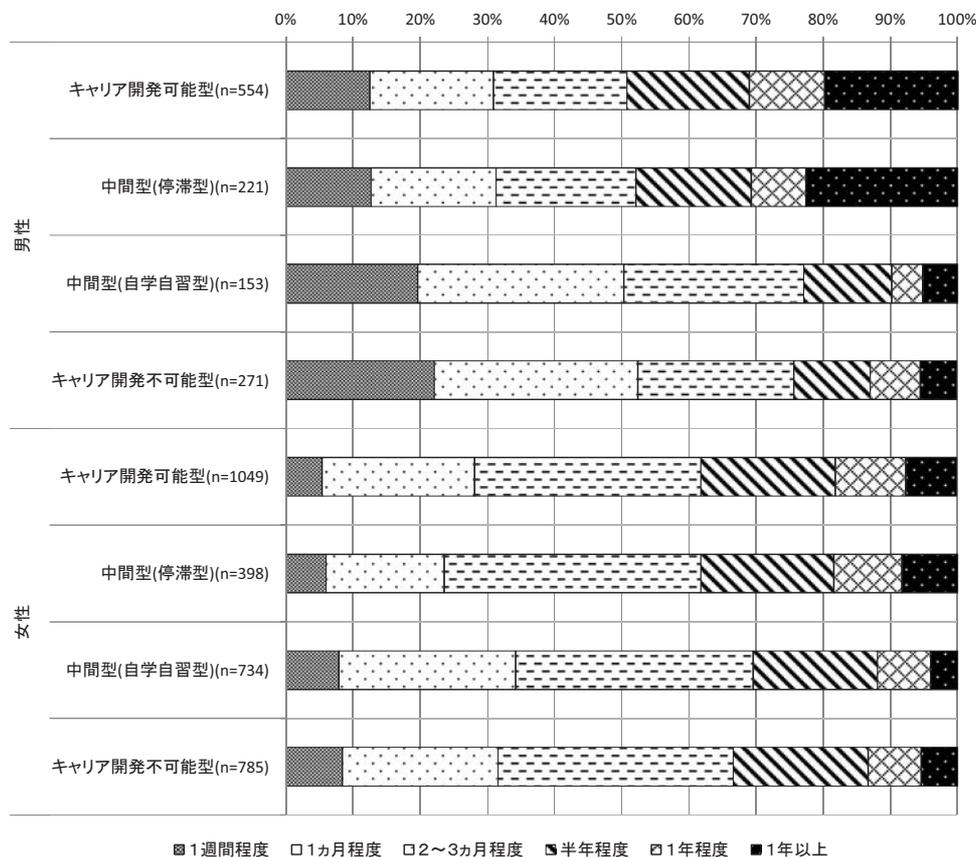
派遣先、派遣元における能力開発の満足度は、労働条件ほど明確なジェンダー差は確認できない。逆に言えば、派遣労働ではキャリア開発ができない、キャリアを伸ばす仕

事を与えられていないと感じている女性の派遣労働者は、男性と同じように派遣先、派遣元の能力開発に不満を抱いているということである。前出の図7を確認すれば、女性は私生活の重視から派遣社員を選択する傾向は男性よりも強い。しかし、私生活との両立を図りつつ、一方でキャリア形成や能力開発をあきらめていたのではなく、そういった中においてもキャリア開発の機会を求めているといえるのではないだろうか。

能力開発の満足度について派遣労働者の主観的な判断を確認してきたが、男女間の際立った差異は表れなかった。しかし、満足度は能力開発への期待値によって左右されるものであり、同じ満足度を示したとしても、そのことによって同等の能力開発が実際に行われているとは限らない。そこで、派遣先での仕事による能力開発の機能を分析するために、どの程度熟練を要する仕事が派遣先において与えられているかを確認する。

派遣先において熟練を要する仕事を与えられれば習得に時間がかかる反面、能力開発に繋がる可能性も高い。図10は「現在の仕事の習得期間」をキャリア開発類型別に確認したものである。

図10 性、キャリア開発類型別 現在の仕事の習得期間



※無回答を除き集計。

出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』（派遣社員調査）

男性の「キャリア開発可能型」、「中間型(停滞型)」は、1年以上の仕事習得期間が他の類型及び、女性と比して際立って高い。その反面、男性の「キャリア開発不可能型」と「中間型(自学自習型)」は、1週間程度の仕事習得期間の割合が他の類型及び女性と比べて非常に高い。

女性は類型ごとに際立った差異は表れず、2～3ヶ月から半年が多数を占める。男性は、キャリア開発類型によって習得に1年以上時間がかかる仕事と、ほとんどかからない仕事(1週間程度)の割合に差が出る一方で、女性は類型に関係なく2, 3ヶ月程度が多いことが明らかになった。派遣先の能力開発の満足度は、男女間で際立った差が表れなかったが、派遣先で実際に与えられる仕事の難易度は異なるようである。

能力開発の満足度に関しては男女ともにほぼ同様の満足度を示す一方で、実際に派遣先で与えられている仕事に要する熟練度は男女では異なっている。特に、「現在の仕事の習得期間」は興味深い値を示しており、労働条件と同様に男性は二極化し、女性はキャリア開発類型によってそれほど差が出てこない。これは、どの類型においても女性はオフィスワーク系の割合が高いことにも起因しているであろう。

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

キャリア開発類型別に、能力開発の満足度と、派遣先の仕事に要する熟練度を示す指標を確認してきたが、次に重要な論点として派遣労働でキャリア開発が可能であり、キャリアを伸ばす仕事を与えられていると考えている「キャリア開発可能型」の派遣社員は、実際にキャリア形成ができているかについて検討したい。

キャリア開発類型は派遣労働におけるキャリア開発について、派遣労働者自身がどう考えているかという指標にはなるものの、前述した通りあくまで派遣労働者の主観的な判断であり、分析を補完するにはより客観的な指標が求められる。

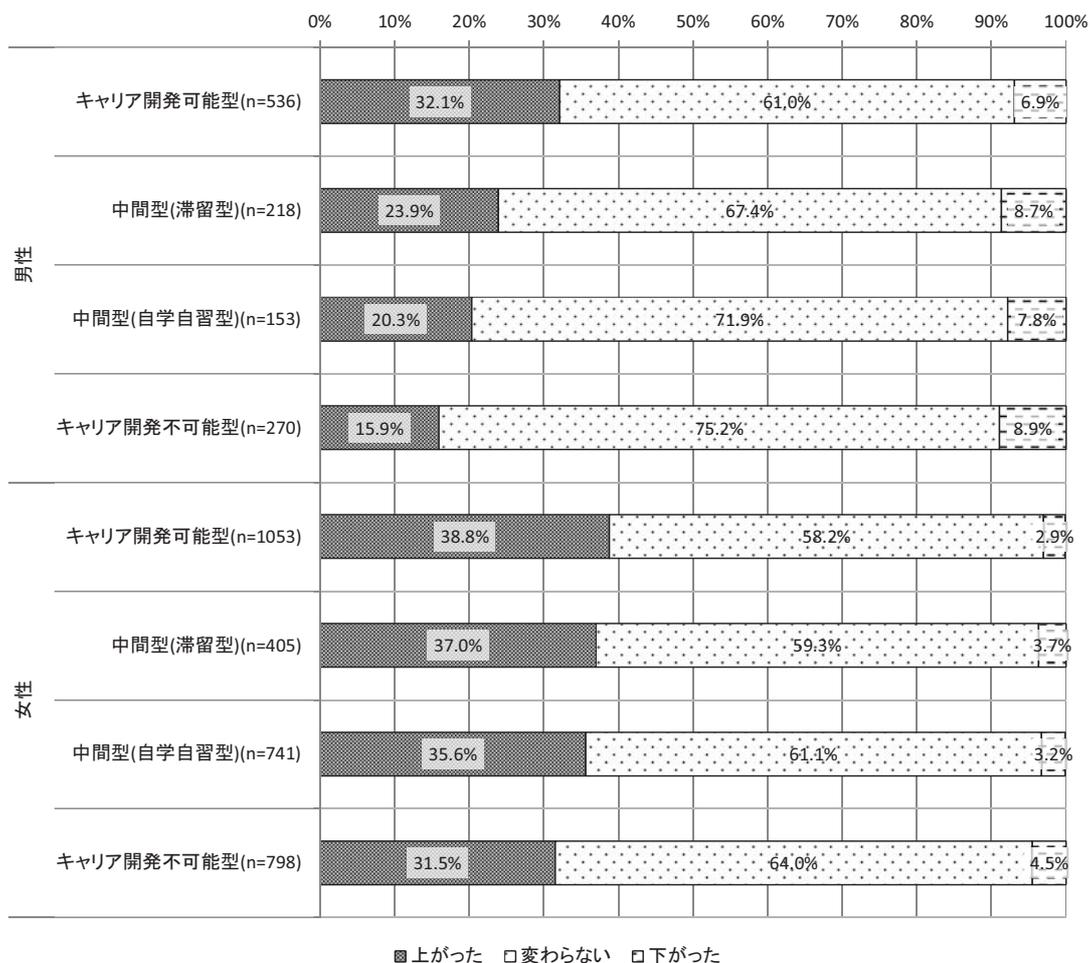
ここで問題となるのは、何をもってキャリア形成と呼べるのかという基準である。最もわかりやすい指標としては正社員への転換に成功したケースであるが、本調査は正社員に転換した元派遣労働者を調査対象に含むものではない。また、正社員への転換を打診された派遣社員が、正社員になると却って収入が低くなることから断るという事例¹⁶もあり、正社員転換を派遣社員自身がどう受け取っているかということに関して、一概にキャリア形成の成功例と位置づけられない微妙な問題を孕んでいる。

本節では派遣労働の枠内でのキャリア形成の代理変数として、収入を軸に検討したい。無論、社会保険に加入しない代わりに収入が一時的に増加するというケースも考えられるため、収入の増加がキャリア開発の成功と完全に同義であるとは言えない。だが、派遣労働者のキャリアの変遷について数量的に把握できる一定の指標にはなり得ると考え

¹⁶ JILPT(2011b : 169)を参照。

る。図 11 は、現在の派遣先における時給の変化をキャリア開発類型別にまとめたものである。

図 11 性、キャリア開発類型別 現在の派遣先における時給の変化



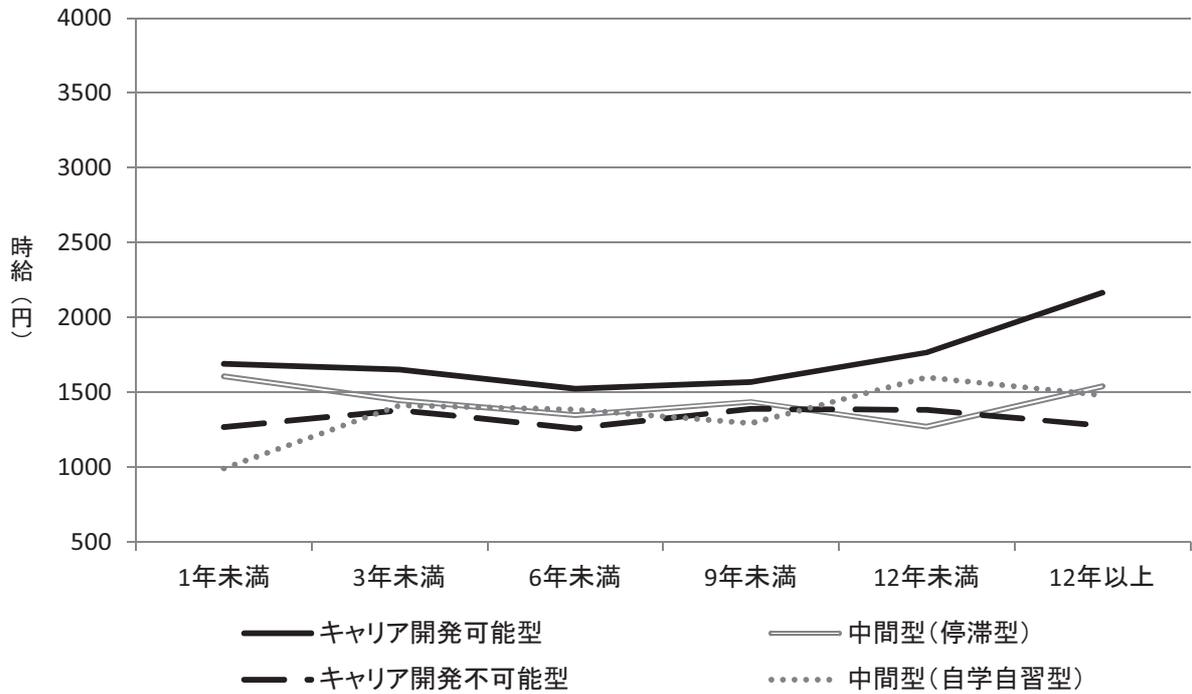
※無回答を除き集計。

出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』（派遣社員調査）

「キャリア開発可能型」であっても、現在の派遣先で時給が上がったと答えているのは男女ともに3～4割程度である。女性は「キャリア開発可能型」とその他の類型の間で、それほど大きな差異が表れないのに対し、男性では「キャリア開発可能型」と「不可能型」の間では大きな隔りがある。男性は時給が下がったと答える比率がキャリア開発類型を問わず、女性と比べて多いことも特徴の一つである。

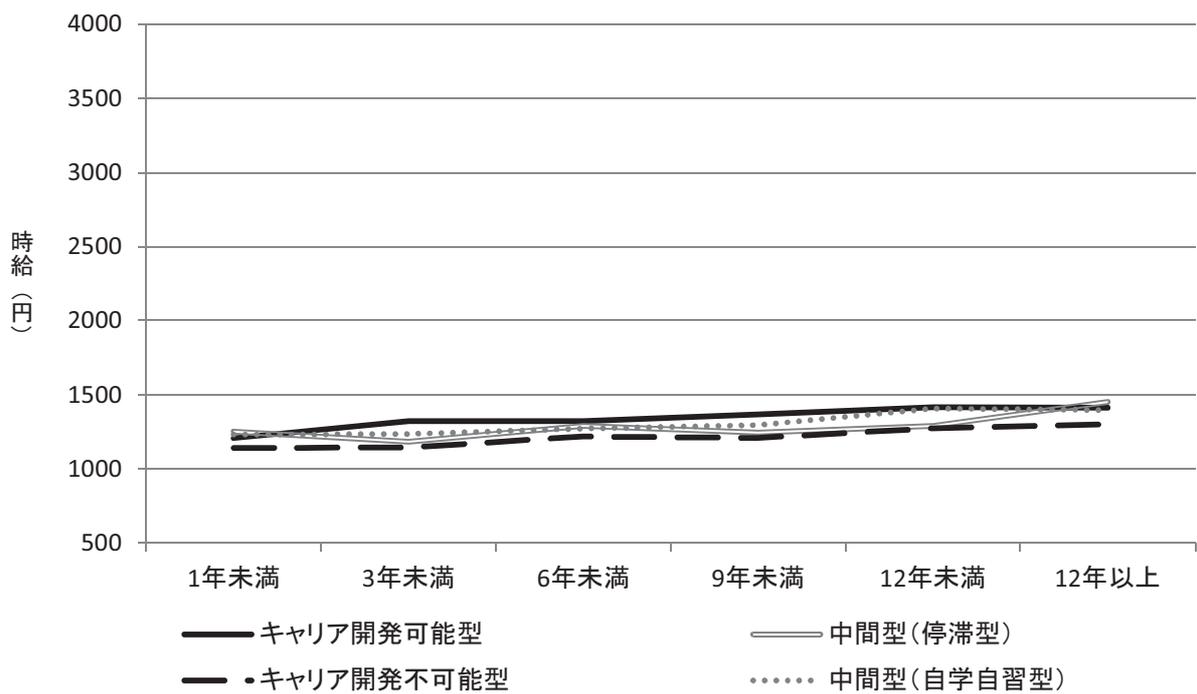
しかし、これはあくまで現在の派遣先における時給の変化であり、派遣先の変更を通してのキャリア形成が見込まれる派遣社員のキャリアを俯瞰する指標としては十分ではない。そこで、これまでの派遣労働の通算期間と時給の関連性について確認したものが図 12、13 である。

図 12 キャリア開発類型別 派遣通算期間別平均時給 (男性)



出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』(派遣社員調査)

図 13 キャリア開発類型別 派遣通算期間別平均時給 (女性)



出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』(派遣社員調査)

男性の「キャリア開発可能型」については、通算期間が短い者よりも長いの方が賃金が高くなるという現象がみられる。特に9年未満(6年以上)までの者は際立った差はみられないが、12年未満(9年以上)で高くなるのが、確認できる。他の類型については、明確な相関関係は確認できない。

女性の場合はどの類型においても男性の「キャリア開発可能型」のような際立った差異を確認できなかった。本分析で注目したのは、「中間型(自学自習型)」が派遣元によるOff-JTを通じて賃金の上昇に結び付くようなキャリア開発が可能であるかということであったが、男女共に収入との明確な関連性は見られなかった。

第6節 結語

本章では、派遣労働においてジェンダーが労働条件、及びキャリア形成・能力開発に与える影響について検討した。本章において得られた主な知見としては次の通りである。

① 労働条件について

- ・男性では収入と雇用の安定性に関して、二極化が生じているという点が指摘できる。派遣労働における性別職務分離という観点から分析した場合、頂点に男性の技術・クリエイティブ系があり、底辺に男性が集中する製造・軽作業系がある。女性が大多数を占めるオフィスワーク系に関しては、技術・クリエイティブ系より収入、雇用の安定性が劣る一方で、製造・軽作業系よりも同条件が上回る傾向がみられる。
- ・職種による労働条件の男女差の大きさほどではないが、同一職種内における男女差も確認できる。同一職種内であれば、常に男性の方が女性よりも労働条件は高い状況がみられる。特に専門職、つまり技術・クリエイティブ系においてその差は大きい。

② キャリア形成・能力開発の可能性について

- ・本章ではキャリア開発類型別に派遣労働者のキャリア形成・能力開発の可能性を分析した。まず派遣労働においてキャリア開発が可能であり、キャリアを伸ばすような仕事が与えられていると答える「キャリア開発可能型」の派遣社員は多く、約37%を占めている。キャリア開発は不可能であり、キャリアを伸ばすような仕事もないとする「キャリア開発不可能型」もそれに次いで多く、約25%である。
- ・「キャリア開発可能類型」の傾向をみると、男性では雇用形態(期間の定めのない常用型派遣)、職種(技術・クリエイティブ系)、年齢の若さ、そして学歴の高さが挙げられる。女性では雇用形態に関して、男性ほど際立った違いは表れない一方で、職種や正

社員の打診経験の有無、学歴の高さ等が影響している。

- ・派遣先、派遣元の能力開発の満足度は、男女間で際立った差は表れなかった。しかし、派遣先で実際に与えられている仕事に必要な習得期間の長さは、男性では「キャリア開発可能型」と「キャリア開発不可能型」の間に大きな開きがあり、一方で女性では類型によって際立った差異が表れなかった。このことは、男性が女性と比較して、より熟練が必要な仕事に従事するグループと、熟練が必要でない仕事に従事するグループとに分かれている可能性を示している。
- ・男性の「キャリア開発可能型」は、派遣先、派遣元のキャリア開発に対する満足度が高いが、実際に賃金上昇が伴うのは派遣就労期間が9年以上と長期になる男性に限られている。他の類型は、派遣就労期間と賃金との間に明確な関連性が見られなかった。女性の「キャリア開発可能型」に関しては能力開発に対する満足度が男性と同様に高いにも関わらず、他の類型と同じく賃金と派遣就労期間との間に関連性は確認できなかった。
- ・年齢と賃金が明らかに関係しているのは、男性の技術・クリエイティブ系のみであった。女性についてはどの職種も賃金と年齢との間に関連性は確認できなかった。

以上の結果から、他の職種よりも労働条件が相対的に優れている男性の技術・クリエイティブ系以外は、派遣労働において賃金上昇を伴ったキャリア開発が困難であるといえよう。労働条件が相対的に低く、男性の多い製造業務、軽作業系は派遣労働を通じたキャリア形成に見通しを持たず、実際にキャリア形成・能力開発ができていないという結果となった。

一方で、女性において多数を占めるオフィスワーク系は、キャリア形成に期待を持ちつつも、それが賃金上昇と結びつきにくいようである。このことは、派遣期間中は仕事を通じて実務経験を積むことは可能だが、賃金上昇を伴うことは難しいという小野の見解とほぼ一致する(JILPT[2010a : 72])。

では、収入が上昇しない中でのキャリア開発、能力開発への期待とは何を意味するのだろうか。事例研究から見えてくるものは、女性のオフィスワーク系に関してワード・エクセル等の習得が仕事の紹介、継続に繋がると言及するケースが多いことである¹⁷。オ

¹⁷ オフィスワーク系業務に携わる女性に、派遣労働における能力開発について尋ねるとワード、エクセルの習得もしくは上達を挙げる事例は多い。JILPT(2011b)が88人の派遣労働者からヒアリングした事例ではオフィスワーク系業務に携わるNo.8、No.11、No.12、No.15、No.20、No.36、No.41、No.45、No.56、No.70、No.75のケースが同主旨の回答をしている。

フィスワーク系の場合、新たな PC スキルを覚えることにキャリア形成への可能性を見出す一方で、それによる大幅な賃金上昇までは至らないという点が挙げられる¹⁸。

男性に関しては、社会における男性のオフィスワーク系派遣へのニーズの低く、男性の多い製造業務、軽作業系において PC スキルといったような汎用性のある技能を習得する機会が少ない。その結果、製造業務と軽作業系に留まらざるをえず、キャリア形成に対しては悲観的である可能性も考えられる。製造業務で働く者の事例から見えてくるものは、身に付けたスキルが他の業界に転用できないというケース¹⁹や、そもそも特別なスキルが必要とされないといった意見がある²⁰。特に軽作業系に関しては仕事が極めて定型である場合、年を経るごとに「さぼり方が上手くなっていく」という能力開発に逆行するような指摘もあった²¹。

男性の「キャリア開発不可能型」は製造業務・軽作業系の割合が高く、年齢も高い。求められるスキルのレベルや内容が派遣先によってかなり異なるため、継続的な能力開発とキャリア形成をどのようにサポートするかが問題となってくる。同時に、女性を中心とするオフィスワーク系に従事する派遣社員に対しても、賃金上昇に結び付く能力開発や評価制度などをどのように導入していくかが懸案であろう²²。

参考文献

安部由紀子(2006)「夫婦の学歴と妻の就業」『日本の所得分配』東京大学出版会, pp. 211-236.

石井久子(2004)「日本における女性の職業分布と賃金格差」『高崎経済大学論集』第 47 巻第 3 号, pp. 19-34.

奥田栄二(2010)「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」労働政策レポート Vol. 8, 労働政策研究・研修機構.

小野晶子(2009)「登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える—先行調査研究サ

¹⁸ 特にNo.70 の事例に関しては、スキルの強みについて「エクセル」と答え、スキル向上も実感しているものの、派遣先の時給額はほとんど変化していないことを述べている(JILPT[2011b: 557])。

¹⁹ JILPT(2011b)が行ったヒアリング調査における事例No.88 の回答である(JILPT[2011b: 637])。

²⁰ JILPT(2011b)が行ったヒアリング調査における事例No.84 の回答である(JILPT[2011b: 620])。No.83 のケースでは、「単純作業の連続だった」と述べた上で、私語や給与に関する会話が禁止されていたことを挙げ、人間関係が構築できなければ能力開発は困難という主旨のことを述べている。一方で、製造業務に従事する男性の中では、自分の強みと感じるスキルについて、「コミュニケーション能力(No.85)」「臨機応変の対応と仕事の繁閑を察知できる能力(No.86)」を挙げるケースもある。

²¹ JILPT(2011b)が行ったヒアリング調査における事例No.40 の回答である(JILPT[2011b: 436])。

²² オフィスワーク系であってもエクセルの技術を高め時給の高い仕事にチャレンジするケースもありうる。JILPT(2011b)の事例No.6 は、英語とエクセルの技術を駆使し、時給を高めてきた一方で「事務だと 1,800 円が限界」とも述べている。SE への転職は 40 歳限界説があり困難であるという。また事例No.10 は、自学自習でエクセル、ワード、医療事務、簿記といった資格取得を重ねたのちに実務経験を重ね、派遣先を変更しつつ当初 800 円だった時給から 1,600 円まで上げている。アクセスを習得することによって時給を上げた事例(No.12)もある。1,800 円程度までの時給上昇を実現している事例がある一方で、それ以上の昇給が困難なことも示されている。

- ーベイと企業調査事例から」労働政策研究・研修機構ディスカッションペーパーズ，
No. 09-04.
- (2011)「短期派遣労働者の就業選択と雇用不安」『日本労働研究雑誌 No.610』独立行政法人 労働政策研究・研修機構，pp. 48-64.
- 金井郁(2010)「雇用保険制度における包括性」駒村康平編『最低所得保障』岩波書店，
pp. 125-154.
- 木村琢磨(2008)「派遣スタッフのキャリア形成要因—派遣スタッフアンケート調査から—」社団法人日本人材派遣協会『派遣労働者に係る能力開発・キャリア形成プロジェクト報告書』(厚生労働省委託研究) pp. 45-56.
- 桜井絹江(2001)「登録型派遣と女性労働」女性労働問題研究会編(2001)『女性労働研究 40号 派遣労働とジェンダー』青木書店，pp. 27-37.
- 中野麻美(2006)『労働ダンピング —雇用の多様化の果てに』岩波書店.
- 日本人材派遣協会編(2010)『人材派遣データブック 2010』日本人材派遣協会.
- 厚生労働省(2004)『労働経済白書 平成15年版労働経済の分析』厚生労働省.
- (2007)『平成18年版 労働経済の分析』厚生労働省.
- (2009)『平成20年 派遣労働者実態調査報告』厚生労働省大臣官房統計情報部.
- 国税庁(2011)『平成22年分 民間給与実態統計調査』国税庁長官官房企画課.
- 佐藤博樹・小泉静子(2007)『不安定雇用という虚像 パート・フリーター・派遣の実像』勁草書房.
- 佐藤博樹・佐野嘉秀・島貫智行(2011)『請負社員・派遣社員の働き方とキャリアに関するアンケート調査(中間報告):2010年8月実施』, [http://web.iss.u-tokyo.ac.jp/jinzai/中間報告\(2011_3\).pdf](http://web.iss.u-tokyo.ac.jp/jinzai/中間報告(2011_3).pdf) (最終アクセス:2013年4月10日).
- 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」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.
- 朴弘文(2010)「日本企業の生産部門における採用行動の変化—製造業2社の事例研究」『日本労働研究雑誌 No.602』独立行政法人 労働政策研究・研修機構，pp. 39-49.
- 堀晴彦(2008)「労働市場の分断と男女賃金格差」JILPT Discussion Paper Series 08-09，
労働政策研究・研修機構.
- 馬欣欣(2007)「性別職業分離と男女間賃金格差の日中比較—日本と中国の家計調査のミクロデータを用いた実証分析」『中国経済研究』第4巻第1号，中国経済学会、pp. 15-36.
- 水野有香(2006)「女性のキャリア・パス —事務系業務に就く登録型派遣労働者を事例として—」『ジェンダー研究』第9号，東海ジェンダー研究所，pp. 27-52.
- (2011a)「派遣労働問題の本質：事務系女性派遣労働者の考察から」藤原千沙・山

- 田和代編『労働再審 3 巻 女性と労働』大月書店。
- (2011b) 「女性非正規労働者とセーフティネット：事務系業務に従事する登録型派遣労働者の実像から」『市政研究』, 大阪市政調査会, 第 170 号。
- 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を考える』労働政策研究報告書No.124。
- (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。
- (2010c)『人材派遣会社におけるキャリア管理に関する調査(派遣先調査)』調査シリーズNo.79。
- (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。
- (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。
- 山口一男(2008)「男女の賃金格差解消への道筋 統計的差別の経済的不合理の理論的・実証的根拠」『日本労働経済雑誌』 No. 574, 労働政策研究・研修機構, pp. 41-68。
- OECD (2009) Employment Outlook, Tackling the Jobs Crisis, OECD.

本稿では、JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』(派遣社員調査)のオリジナルデータより以下の外れ値を含むケースを分析から除外している。

付表 データ修正に関する履歴

問	処理理由	サンプルNo	サンプル属性	処理方法
問18 現在の派遣先の時間給	外れ値処理	837303	軽作業系51歳男性	時給5000円→NAへ
F6.10 派遣先からの年収額	外れ値処理	884009	オフィスワーク系34歳男性	年収1000万→NAへ