

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—

第1節 はじめに

「ワーキングプア」問題や「派遣村」報道をはじめとして、派遣労働はメディアを中心にしばしば貧困と関連づけて語られる。しかし実際には、他の非正規労働と比べて、派遣労働者の賃金がとりわけ低かったり、貧困率が高いわけではない。2002年の「就業構造基本調査」を用いて失業・就労貧困率を算出した村上（2011）によると、派遣労働者の貧困率¹は4.9%であり、正規労働者の貧困率（1.8%）よりは高いものの、アルバイトやパート労働者、無業者に比べるとかなり低い。同様に伍賀（2009）は、派遣労働者の賃金が、他の非正規よりも低くなく、人によっては正規労働者よりも高いことを指摘している。また、佐藤・小泉（2007）も、派遣労働者の中心を占めているのは若い未婚女性であり、その多くが自発的に派遣労働を選択し、満足度も高いと述べる。

一方で、鶴（2011）は、派遣労働問題の本質が登録型派遣のような働き方そのものにあるのではなく、有期雇用にあると主張する。伍賀（2009）も、派遣労働者に及ぶ恐れのあるリスクとして、登録型派遣労働者を中心に、雇用の細切れ化（雇用の短期化・雇い止め・雇用契約の打ち切り）が起こっている点を強調する。これは、派遣元を媒介とする流動的労働市場が形成され、職種間移動や地域間移動などで人的資本の寸断（細切れ）が起こりやすいことを指す。もしくは、雇用の寸断を見越して、最初から人的資本の蓄積を要しない仕事を選択されている可能性もある。実際に、亀島（2009）によれば、キャリア開発の点で派遣労働者は安定性に欠けており、その3割ほどしか満足していない。

果たして派遣労働者の社会的態度（派遣労働に対する満足度や継続意思など）を真に左右するのは賃金なのだろうか、それとも雇用形態（登録型か常用型か²）や契約期間なのだろうか。これまで、派遣先、派遣元の人事機能が事務系派遣労働者の労働意欲や勤続意欲に及ぼす影響（島貫 2007）、製造現場で働く派遣労働者の契約期間の有無と勤続志向の関係（佐野 2010）、派遣技術者の仕事の特徴や技能向上機会と仕事への意欲や満足度との関係（佐野・高橋 2010）などが明らかにされてきた。しかし、これらは派遣労働

¹ これらの数値は相対的貧困率（世帯所得分布全体の中央値の50%を貧困基準として、所得がこの基準以下の世帯の比率）を表している。

² 登録型労働者派遣は、「派遣元事業主に自分の名前や可能な業務などを登録しておき、仕事が生じたときに、その期間だけ派遣元事業主と労働契約を結んで派遣先で働く形態」を指す。それに対して、常用型労働者派遣は、「派遣元事業主といわゆる「正社員」（常用労働者）として労働契約を結び、派遣されていない期間も派遣元事業主の従業員としての地位が継続している形態」を指す。

働者の中でも特定の層に限定した分析を行っており、登録型と常用型の両者を含む総合的な分析はほとんどなされていない。唯一、小野（2011）は本稿と同じデータを用い、登録型と常用型の両方を視野に入れ、契約期間と雇用不安の関係を論じている。ただし、派遣労働者には、生活等を優先し自発的にこの働き方を選択する者と、非自発的に派遣労働者として働かざるを得ず、真に困窮している者とが混在している点は考慮されていない。そこで本稿では、派遣労働を自発的な理由で選択したか否かによって、派遣労働に対する満足度や継続意思を規定する要因がどのように異なるのかを計量的に分析することで、派遣労働問題の本質を考察することを目的とする。

構成は次の通りである。第2節では、雇用形態や契約期間、賃金、派遣先企業での仕事や教育訓練、派遣元企業のフォロー等が態度に及ぼす影響に関して、理論的なフレームワークを提示する。第3節では、推定に用いるデータと変数について説明する。第4節では、理論的フレームワークに沿って分析した結果を示し、第5節で分析結果の考察を行う。最後に第6節で政策的インプリケーションを述べる。

第2節 理論的フレームワーク

非正規労働者の雇用形態や契約期間と社会的態度との関係は、work stress 研究や社会的比較理論、社会的交換理論の観点から研究が進められてきた。この分野の先行研究は、アメリカでは contingent worker を、ヨーロッパでは temporary worker、fixed-term worker、non-permanent worker を対象にしているが（De Cuyper et al. 2007）³、筆者の知る限り、派遣労働者のみに限定して分析している研究は見当たらない。しかしながら、これらの議論や知見を参照することは、派遣労働者の態度に与える影響を理論的に考察する上で、重要な示唆を提供してくれる。よって、これらの研究の理論的知見を踏まえることで、雇用形態や契約期間が態度に与える直接的効果と、賃金や派遣先要因を媒介して与える間接的効果、派遣労働を選択した理由による直接的、間接的効果の違い、及び派遣元要因が態度に及ぼす影響に関して、理論的に予測したい（図1）。

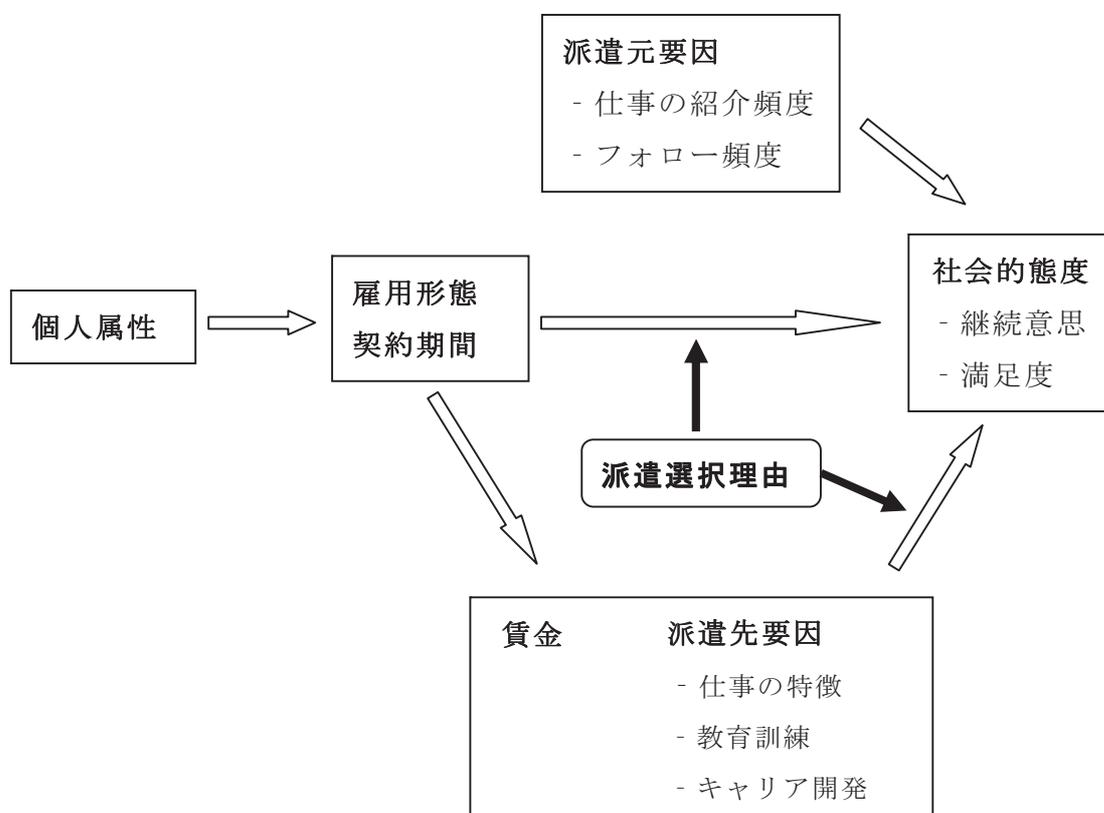
1. 雇用形態・契約期間が社会的態度に与える直接的効果

有期契約か無期契約かが社会的態度に与える直接効果は、雇用の安定性の面から説明される。内部労働市場論（Doeringer and Piore 1971）や Flexible Firm Model（Atkinson 1985）において、contingent worker や temporary worker などの有期契約労働者は、労

³ 米労働統計局（BLS）は、Contingent work を「労働者が、長期雇用のための明示的もしくは暗黙の雇用契約を持っていない場合」と定義している。これは短期間の雇用、もしくは継続的ではない雇用を意味し、具体的な就業形態として、独立契約者、呼び出し労働者、派遣労働者、請負企業の労働者が挙げられる（Polivka 1996）。

働市場の中でも、一つの組織の中でも、周辺労働者として位置づけられている。雇用者側は、彼（彼女）らに対して、長期的なパースペクティブを持たず、一方的に契約期間を決定する（Beard and Edwards 1995）⁴。つまり、周辺労働者は、自身の働き方に関する裁量権に乏しく、雇用期間や将来的な仕事の機会といった点で、不確実性が高い。そのため、絶えず新しい雇用機会を探索する努力や職場が新しくなる度に新たな役割や責任を覚え全うする努力、あるいは雇用され続ける（契約を更新する）努力や雇用者の評価が得られるようなパフォーマンスを続ける努力を行わなければならない、無期契約労働者よりもストレス負荷が高いため、仕事満足度等が低い（McLean et al. 1998; De Cuyper et al. 2007）。

図 1 派遣労働者の社会的態度の規定要因に関する概念図



⁴ これは心理的契約研究における非対称的契約を表している。非対称的契約とは雇用主と被雇用者間のパワーバランスが異なる契約を指し、contingent worker や temporary worker が雇用主側と交わす心理的契約の特徴の一つとして挙げられる。この対になるのが、両者間のパワーバランスが均等な対称的契約であり、permanent worker の契約形態がこれに相当する。パワーバランスの違いは態度に影響し、パワーバランスの違いを感じていればいるほど、満足度や組織コミットメントが低い（Beard and Edwards 1995）。

また、Feldman (2006) は、同じ temporary worker でも契約期間には大きな違いがあり、それが態度に反映されることを指摘している。当然ながら、契約期間が長いほど雇用は安定し、仕事への責任感や興味ある仕事を担う機会、同僚からのサポートを受ける機会も増す。さらに、人的資本の蓄積が期待され、ひいては不安定で低賃金の仕事に就くリスクや失業リスクを低減することになる。このように契約期間は、現在だけでなく、将来的な雇用安定性への見通しを決定づける重要な要因であり、期間の長さが態度にプラスに働くと想定される。実際に小野 (2011) によれば、契約期間が短いほど、雇用不安を持ちやすい⁵。ただし、派遣先企業での通算派遣期間が雇用不安に影響を与えていない点を踏まえると、結果としての派遣先通算期間よりも、約束としての契約期間が、派遣労働者の態度を決定する重要な要因となっていることが示唆される。

以上を派遣労働者の雇用形態に照らし合わせると、契約上、登録型よりも常用型のほうが雇用の安定性が高いため派遣労働満足度が高く、派遣労働を継続する意思が強いものと考えられる。また、常用型の中でも期間の定めがある派遣労働者のほうが定めがない労働者よりも不安定であり、無期契約型派遣労働者のほうが、満足度、継続意思ともに高いだろう。

2. 雇用形態・契約期間が社会的態度に与える間接的効果

派遣労働者の雇用形態や契約期間は、雇用の安定性以外の側面から見ても、雇用関係を決定づける重要なファクターとなる。なぜなら労働者は、これらを通じて、雇用者側から提示される賃金や派遣先企業での仕事の特徴、派遣先が提供する教育訓練、キャリア開発の機会を予測するからである (Van Dyne and Aug 1998)。よって、雇用形態等は、これらの要因を媒介して、間接的にも態度に影響を及ぼすと想定される (De Witte and Naswall 2003)。

社会的交換理論によれば、労働者の態度は交換相手である雇用主側が提供する誘因(賃金、教育訓練、キャリア開発の機会等)の水準によって規定される。主に周辺的な仕事を担うことが期待されている temporary worker (contingent worker) に対して、雇用主側は賃金や教育訓練機会の提供といった投資行動をあまり行わない (Rousseau 1997)。Beard and Edwards (1995) も、派遣労働者の仕事は自主性に欠け、単調で職業上の技術や知識を伸ばす可能性が限られており、それらが態度にマイナスの影響を及ぼすと指摘する。

しかし、全ての派遣労働者が単調で周辺的な仕事を担っているわけではなく、中には

⁵ 小野 (2011) では、派遣元企業との契約が3ヶ月未満である労働者を「短期契約」、3ヶ月以上1年未満を「中期契約」、1年以上と「期間の定めはない」をあわせて「長期契約」としている。それに対して本稿では、第3節で示す通り、期間の定めのない契約で働いている労働者を「無期契約」として、他と区別している。

組織の基幹的な仕事を担っている派遣労働者も存在する（清水 2007）。そのような労働者には、雇用主側も多くの賃金、多くの教育訓練機会を提供するだろう。実際に、派遣労働者の賃金も仕事によって様々であり、エンジニアや技術者の中には、正規労働者よりも高い賃金をもらっている人もいる（Carey and Hazelbaker 1986；労働政策研究・研修機構 2010）。また、教育訓練の機会という点では、派遣労働者の中には、様々な職場で職業経験を重ねることを念頭に置き、一般的人的資本を蓄積することを企図している人が一定数存在するかもしれない。Temporary worker の一部の仕事は、そのような機会に恵まれており、また専門職ネットワークを拡大することで、安定的なキャリア形成へと寄与する可能性がある（Gaglearducci 2005）。

一方で、このような仕事の違いは、不平等の意識を生み出す可能性がある。社会的比較理論に従うと、自身の報酬と他人が受けた報酬を比較、評価し、自身は期待していたほどの報酬を得ることができていないが他人は期待通りの報酬を受けていると認識した場合、差別意識を持つことになる。前述したように、temporary worker の多くは、周辺的な仕事を任されがちだが、中には permanent worker と同等の仕事を担当している派遣労働者もいる。それにも関わらず、同等の処遇を享受できていないと考えた場合、不平等意識が高まり、態度にマイナスの影響をもたらすことが予想される。

3. 干渉変数としての派遣選択理由

このように雇用形態や契約期間は直接的にも間接的にも態度を左右すると考えられる。しかしながら、各要因の影響の強さは全ての派遣労働者において、同様なのだろうか。

Beard and Edwards (1995) や Guest (2004) は、temporary employment を選択する理由が個人の属性や置かれた状況によって異なるので、自発的に選択しているものと非自発的に選択しているものを区別することが重要であると指摘する。例えば、イギリスの temporary worker の約 4 分の 1 は、permanent employment を望んでいない (Tremlett and Collins 1999)⁶。アメリカでは、temporary worker の約 30% は、主に家族の状況や教育上の理由により、この働き方を好んでいる (Polivka 1996; Barringer and Sturman 1998)。さらに、Aronsson and Goransson (1999) によれば、スウェーデンの temporary worker の 58% が、自由に選べたとしてもこの雇用形態を選択するという。このように自発的に temporary worker (contingent worker) を選択する者の多くは、子どもや両親のケア等の家族状況を考慮し、柔軟に休みが取れたり、労働時間が選択できる点を重視しているので、女性が多い (Van Dyne and Aug 1998)⁷。

⁶ その主な理由は、「permanent worker ほど会社にコミットしたくない」、「働き方の自由度が阻害される」、「年齢を取り過ぎている」、「そもそもパーマネントという働き方に興味がない」となっている。

⁷ 自発的に temporary work を選択するもう 1 つのタイプとして、高いスキルや学歴を身につけるため、学業を優先できるか否かを重視している労働者が挙げられている。これは若者に多い。しかし、新卒一括採用が定着し、就職後の新たな学歴が労働市場でほとんど評価されない日本において、学業を優先するため

派遣労働を自発的に選択しているか否かによって大きく異なるのは、雇用主側に求める期待水準である。自発的に派遣労働を選択している者は、家庭要因を重視し、主な家計負担者が別にいる（配偶者や両親等）ケースが多い。そのため、雇用主側からの報酬等に対する期待水準が低く、安定的かつ長期的な雇用を求めていない。つまりその多くが短期的な報酬を目的として働いており、経済的交換に比重を置いているため、長期的な社会的交換関係を積極的に結ぼうとはしない。言い換えれば、自発的に派遣労働を選択している労働者の社会的態度は、雇用形態や契約期間、キャリア開発の機会よりも賃金額に大きく左右されるのではないだろうか。

一方、非自発的に派遣労働を選択している者は、自発的選択者に比べれば、男性や自身が主な家計負担者である場合に多く、雇用の安定性や賃金、教育訓練といった点で雇用主側に求める期待水準が高いことが予想される。Beard and Edwards (1995) によれば、一部の contingent worker は安定的で長期的な交換関係を望んでいる。また、McDonald and Makin (1999) や Millward and Brewerton (1999) も、temporary worker だからといって必ずしも経済的交換のみに態度が影響されるわけではなく、社会的交換も影響を及ぼすことを指摘している。したがって、賃金よりも、雇用の安定性を担保する雇用形態や契約期間、並びに将来的な失業リスクを低減し就業機会の確率を上げるための教育訓練、キャリア開発の機会といった要因の方が、社会的態度に影響するものと考えられる。

4. 派遣元要因の影響

派遣労働の特徴は、一般的に一つの組織に備わっている人事機能が、派遣先企業と派遣元企業に分かれている点である。Van Dyne and Aug (1998) は、派遣労働者の態度に大きく影響するのは、実際の労働現場（派遣先企業）が与える誘因であると述べるが、当然ながら、派遣元企業からの誘因も派遣労働者の態度を左右することが予測される。

派遣元企業は、労働者の募集・選考及び派遣先企業の開拓を行い、労働者と企業をマッチングする機能を持つため、派遣労働者のキャリアの見通しに対して、派遣先企業の人事機能よりも大きな影響を与えている（島貫 2007）。このマッチング機能は、失業やミスマッチのリスクを低減する可能性がある（McLean et al. 1998）。例えば適切な訓練を与えてくれない、労働条件が望んだものではないといった何らかの理由で働きにくい企業で働いていたとしても、派遣労働者は直接雇用されている人々に比べて、その派遣先を辞め、他の職場に移りやすい。ここで重要になるのは、派遣元企業からの仕事の紹介が切れ目なく行われているか否かである。仕事の機会に対する認知が満足度に直接影響を与える（Smith Kendall and Hulin 1969）点を踏まえると、派遣元から切れ目なく仕事が紹介されていれば、将来的にも仕事に就ける確率が高まることが予想でき、満足

にこの働き方を自発的に選択することは考えにくい。

度は高まるだろう⁸。

また、派遣労働者の仕事や労働条件等に対する要望を聞くためのフォロー頻度（面接等）も、社会的態度に影響すると考えられる。島貫（2007）によれば、派遣先だけでなく派遣元の人事管理が派遣労働者の労働意欲に正の影響を及ぼし、特に専門性が高い業務に就いている派遣労働者の労働意欲は、派遣先の人事機能よりも派遣元の人事機能に大きく規定される。これは、派遣元からのフォロー頻度が高いほど、労働者と派遣先間の溝を埋めることができ、派遣先企業に対する期待を適切な水準に修正することができるためだと考えられる。同時に、フォローの回数が多いほど、将来的な雇用機会の可能性やキャリア開発の方向性を確認することができるため（松浦 2009）、態度にプラスの効果を及ぼすだろう。

以上より、本稿では次の3点の仮説を検証する。

- 仮説1 自発的に派遣労働を選択している労働者の社会的態度は、雇用形態や契約期間、派遣先要因（仕事の特徴、教育訓練、キャリア開発の機会）よりも賃金額に規定される。
- 仮説2 非自発的に派遣労働を選択している労働者の社会的態度は、賃金額よりも雇用形態や契約期間、派遣先要因（仕事の特徴、教育訓練、キャリア開発の機会）に規定される。
- 仮説3 派遣労働の選択理由に関わらず、派遣元からの仕事の紹介頻度やフォロー頻度は、派遣労働者の社会的態度に正の影響を与える。

第3節 方法

1. データ

本稿では、2010年2月15日～3月3日にかけて派遣労働者を対象に実施された『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』（労働政策研究・研修機構 2011a）のデータを用いる。この調査では、まず全国の9業種（製造業、情報・通信業、金融・保険業、医療・福祉（医療業、福祉業のみ）、学術研究・専門技術サービス業、生活関連サービス業、その他事業サービス業、卸売・小売業、運輸業（道路貨物運送業と倉庫業のみ））に該当する従業員30人以上の事業所から、帝国データバンクより10,000事業所を無作為抽出し

⁸ 一方で、人事機能が2つに分かれていることによるマイナス面を指摘する研究もある。Gottfried（1991）によれば、2つの組織間で役割葛藤が生ずる可能性があり、それによって、労働者、企業それぞれが持つ期待に違いが生じやすい。そのため、期待水準が達成されない確率が高まり、満足度やモチベーションを下げるかもしれない。また、組織へのアイデンティティをどこに向けるかに関して、自己葛藤が起こりやすいとされる。

ている⁹（労働政策研究・研修機構 2010）。これらの事業所を通じて派遣労働者に調査票を配布し、郵送回収している。なお、配布数は事業所規模の4階級に合わせて、3段階の傾斜をつけ（30～49人：6部、50～99人：8部、100～299人：10部、300人以上：10部）、合計で80,000票配布している。本稿の分析では、有効回収数4,473¹⁰のうち、後に記述する説明変数、被説明変数に欠損値がなく、且つ派遣労働を選択した理由が判明しない（「その他」のみを選択、もしくは無回答）ものを除いた2,911名のデータを使用する。

2. 変数の説明

社会的態度を表す被説明変数として、「派遣労働満足度」と「派遣労働継続意思」を用いる。「派遣労働満足度」は、派遣労働という働き方に対する満足度を4段階尺度で尋ね、「満足している」、「ある程度満足している」と回答した場合を「1」とする2値変数である。また、「派遣労働継続意思」は、派遣という就業形態でいつまで働きたいかを尋ね、「できるだけ派遣社員として働きたい」、「ある程度の期間であれば派遣社員として働きたい」と回答した場合を「1」とする2値変数である。

次に、派遣労働を選択した理由は、17のカテゴリーを複数回答形式で尋ねている。まず、これらを自発的理由と非自発的理由に区別した¹¹。その上で、自発的理由のみを回答している場合を「自発的理由型」、非自発的理由のみを回答している場合を「非自発的理由型」、両方を回答している場合を「混合型」と分類した。

説明変数は、図1に従い、雇用形態、契約期間、賃金、派遣先要因、派遣元要因に区別される。雇用形態は、調査時点のものを「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）」の3カテゴリーで尋ねている。契約期間は、派遣元における雇用契約期間が何ヶ月更新かを尋ね、「有期（6ヶ月以下）」、「有期（6ヶ月超）」、「無期（期間の定めはない）」の3カテゴリーに分類した。賃金は派遣先での時間給を用いる。

⁹ 対象事業所の抽出数根拠には、平成18年事業所・企業統計調査「派遣、下請け労働者がいる事業所数」から算出している。また、派遣先事業所調査の回収数は3,085件、有効回収率は30.9%であり、そのうち派遣労働者が就業している事業所は39.3%（1,212件）だった。

¹⁰ 配布数80,000票に対する有効回収率は5.6%だが、多くの配布先事業所には派遣労働者が就業しておらず、派遣労働者の正確な母数は不明である。そこで、派遣先調査から、派遣労働者が就業している1,212事業所に、配布数の平均8部をかけて擬似的に母数を算出すると、9,696となる。この擬似的母数に対する有効回収率は46.1%である。

¹¹ 「働きたい仕事内容を選べる」、「好きな勤務地、勤務期間、勤務時間を選べる」、「派遣元の仕事紹介が迅速で便利」、「専門的な技術や資格を活かせる」、「仕事の範囲や責任が明確だから」、「実務経験をつむため」、「正規労働者経験がなかったから」、「私生活（家庭、趣味、看護、介護）との両立が図れる」、「残業や休日出勤が少なくすむ」、「労働時間に比して賃金水準が十分」、「様々な仕事を体験できる」、「会社の人間関係がドライ」、「一つの会社に縛られたくない」を自発的理由とした。一方、「正規労働者として働きたいが見つからなかった」、「精神的・肉体的な病気をかかえていたから」、「特段理由はないが派遣労働を選んだ」を非自発的理由とした。

派遣先要因として、「仕事のタイプ」、「働きぶりや労働条件の比較対象」、「教育・指導者の有無」、「転職に向けた能力開発」、「キャリア開発頻度」を用いる。「仕事のタイプ」は、調査時点で行っている仕事を4段階（「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、本人の判断による仕事である＝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」）で尋ねた順序尺度を用いる。「働きぶりや労働条件の比較対象」は、派遣先での自身の働きぶりや労働条件を考える際に、同じ派遣先の正社員を比較対象としている場合を「1」とする2値変数である。「教育・指導者の有無」は、派遣先に教育・指導してくれる人がいるか否かについて、「そう思う」と回答している場合を「1」とする2値変数である。「転職に向けた能力開発」は、派遣先での仕事経験が転職するうえで役立つと思うか否かについて、「そう思う」と回答している場合を「1」とする2値変数である。「キャリア開発頻度」は、派遣先でキャリアを伸ばすような仕事与えられる頻度を3段階（「ほとんどない＝1」、「たまにある＝2」、「よくある＝3」）で尋ねた順序尺度である。

派遣元要因として、「フォロー頻度」と「仕事の紹介頻度の少なさ」を採用する。「フォロー頻度」は、派遣元の担当者（営業やコーディネータ）による定期的なフォロー（面接等）の頻度を6段階（「ほとんどフォローはない＝1」、「1年に1度くらい＝2」、「半年に1度くらい＝3」、「3ヶ月に1度くらい＝4」、「1ヶ月に1度くらい＝5」、「月に数回＝6」）で尋ねた順序尺度である。「仕事の紹介頻度の少なさ」は、派遣元から切れ目なく仕事が紹介されているかを尋ね、「紹介がほとんどされない」と回答した場合を「1」とする2値変数である。

コントロール変数として、個人属性と「正社員志向」を用いる。個人属性には、性別（「男性＝1」とする2値変数）、年齢（満年齢）、教育年数（中学卒が9年、高校卒が12年、専門学校・短大卒が14年、大卒が16年、大学院卒が18年）を採用する。「正社員志向」は、今後正社員として働いてみたいと思うかについて、4段階（「全くなりたくない＝1」、「どちらかといえば、なりたくない＝2」、「どちらかといえば、なりたい＝3」、「是非なりたい＝4」）で尋ねた順序尺度である。

これらの変数の記述統計量は表1の通りである。

表 1 記述統計量 (N=2,911)

	平均	標準偏差	最小	最大
派遣労働満足度	0.57	0.50	0	1
派遣労働継続意思	0.69	0.46	0	1
【派遣選択理由】				
自発的理由型	0.47	0.50	0	1
非自発的理由型	0.27	0.44	0	1
混合型	0.26	0.44	0	1
賃金	1330.46	486.40	530	5090
【雇用形態】				
登録型	0.61	0.49	0	1
常用型(期間の定めあり)	0.25	0.43	0	1
常用型(期間の定めなし)	0.14	0.35	0	1
【契約期間】				
有期(6か月以下)	0.58	0.49	0	1
有期(6か月超)	0.18	0.39	0	1
無期	0.24	0.43	0	1
仕事のタイプ	2.02	0.82	1	4
働きぶりや労働条件の比較対象	0.38	0.49	0	1
教育・指導者の有無	0.69	0.46	0	1
転職に向けた能力開発	0.55	0.50	0	1
キャリア開発頻度	1.62	0.65	1	3
フォロー頻度	3.68	1.55	1	6
仕事の紹介頻度の少なさ	0.12	0.33	0	1
性別	0.25	0.43	0	1
年齢	35.64	8.47	20	69
教育年数	13.84	1.72	9	18
既婚	0.39	0.49	0	1
正社員志向	2.28	0.77	1	3

第 4 節 分析結果

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

まずは、個人属性と雇用形態や契約期間の関係を見ていきたい。表 2 は、性別、婚姻状況別、学歴別の雇用形態や契約期間の違い、及び各雇用形態、契約期間の平均年齢を示したものである。性別に関して、男性は登録型、常用型（期間の定めあり）、常用型（期間の定めなし）がそれぞれ 3 割前後を占めている。それに対して、女性は登録型派遣労働者が多く、女性全体の 7 割弱を占める。また、契約期間では女性の 6 割ほどが 6 ヶ月以下の短期契約で働いており、男性よりも 1 割以上多いのに対し、男性の 4 割弱が契約期間の定めのない派遣労働者として働いている。

婚姻状況別の雇用形態については、 χ^2 検定の結果、両者に有意な関連性は確認できない。ただし、契約期間の定めに関しては有意差が見られ、未婚・離婚・死別者よりも既婚者の方が比較的長期的な期間、もしくは期間の定めのない契約で働いている。学歴別

では、大学・大学院卒者の2割強が期間の定めがない常用型派遣労働者であり、中学・高校卒者や専門学校・短大卒者の比率よりも10ポイントほど高い。また、登録型も含めた全ての大学・大学院卒者の3割強が、契約期間の定めのない派遣労働者として働いている。特徴的な点として、中学・高校卒者では他に比べて期間の定めがある常用型派遣労働者として働いている比率が高いのに対し、専門・短大卒では登録型の比率が他よりも高い。また、契約期間を見ると、専門・短大卒者のほうが中学・高校卒者よりも比較的長期的な契約、あるいは期間の定めのない契約で働いている。専門・短大卒者は、何らかの専門的な技術を生かし、比較的契約期間の長い登録型派遣として就業していることが示唆される。

雇用形態別の平均年齢に関しては、期間の定めがある常用型派遣の平均年齢は36.8歳であり、これは登録型に比べて1歳ほど、常用型（期間の定めなし）に比べて2歳ほど平均年齢が高い。契約期間で見ると、6ヶ月超の契約を結んでいる派遣労働者の平均年齢（38.5歳）は、契約期間が6ヶ月以下の派遣労働者や期間の定めのない人々に比べて、3歳以上高い。

表2 個人属性別に見た雇用形態、契約期間の違い

	雇用形態			有意性検定	契約期間			合計(N)	
	登録型	常用型(期間の定めあり)	常用型(期間の定めなし)		6か月以下	6か月超	期間の定めなし		有意性検定
全体	60.8	24.9	14.3		57.8	18.3	23.9	2911	
性別	男性	37.4	28.9	33.7	$(\chi^2=351.52, df=2, p<.001)$	47.9	12.8	39.3	$(\chi^2=129.58, df=2, p<.001)$
	女性	68.7	23.5	7.8		61.2	20.1	18.7	
婚姻状況	既婚	59.0	25.8	15.3	$(\chi^2=2.75, df=2, n.s.)$	54.0	21.0	25.0	$(\chi^2=12.858, df=2, p<.01)$
	未婚・離婚・死別	62.0	24.3	13.7		60.2	16.6	23.2	
学歴	中学・高校	60.3	28.4	11.3	$(\chi^2=51.414, df=4, p<.001)$	62.4	17.8	19.8	$(\chi^2=47.081, df=4, p<.001)$
	専門・短大	64.7	23.5	11.8		57.2	21.2	21.6	
	大学・大学院	56.9	21.9	21.2		52.9	15.3	31.9	
年齢(平均値)	35.4	36.8	34.8	$(F(2,2908)=9.683, p<.001)^1$	35.0	38.5	34.9	$(F(2,2908)=39.307, p<.001)^2$	35.6

1) その後の検定(Scheffe検定)の結果、登録型、常用型(期間の定めなし)に比べて、常用型(期間の定めあり)のほうが有意に平均年齢が高い。

2) その後の検定(Scheffe検定)の結果、契約期間6ヶ月以下、または期間の定めがない派遣労働者に比べて、常用型(期間の定めあり)派遣労働者のほうが有意に平均年齢が高い。

次に、個人属性による派遣労働選択の理由についてクロス集計(表3)を取ると、男性の38.7%が非自発的理由型にあてはまり、これは女性よりも15ポイント以上多い。また、婚姻状況別では、既婚者は未婚・離婚・死別者に比べて自発的理由型が多い。学歴別では、中学・高校卒者の3割が非自発的理由型であり、他よりも5ポイントほど高いのに対して、大学・大学院卒者の半数は自発的理由のみで派遣労働を選択している。また、派遣選択理由別の平均年齢を比較すると、非自発的理由型が36.5歳と最も高く、自発的理由型よりも1歳ほど、混合型よりも1歳半ほど高い。これらは先行研究の知見と

一致する結果であり、家庭要因を重視している既婚女性ほど自発的に派遣労働を選択しているのに対して、低学歴者ほど人的資本が低いいためか、非自発的に派遣労働を選択せざるを得ない状況を表している。

表 3 個人属性別に見た派遣労働選択理由の違い

		非自発的理由型	自発的理由型	混合型	有意性検定	合計(N)
全体		26.8	46.9	26.4		2911
性別	男性	38.7	41.1	20.2	$(X^2=73.832,$ $df=2,$ $p<.001)$	733
	女性	22.7	48.8	28.5		2178
婚姻状況	既婚	24.2	55.8	20.0	$(X^2=64.008,$ $df=2,$ $p<.001)$	1126
	未婚・離婚・死別	28.3	41.2	30.4		1785
学歴	中学・高校	30.0	43.8	26.2	$(X^2=13.455,$ $df=4, p<.01)$	1018
	専門・短大	24.9	46.9	28.2		1068
	大学・大学院	25.2	50.7	24.1		813
年齢(平均値)		36.5	35.5	35.0	$(F(2,2908)=$ $5.921,$ $p<.01)^1$	35.6

1) その後の検定(Scheffe検定)の結果、混合型に比べて、非自発的理由型のほうが有意に平均年齢が高い。

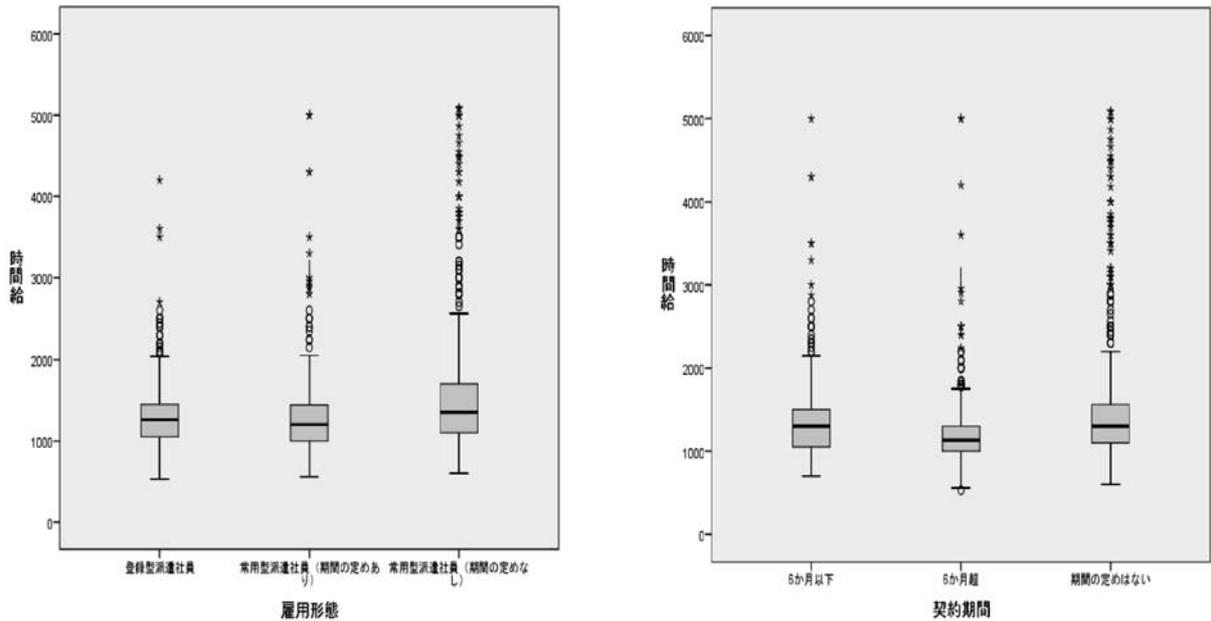
2. 雇用形態、契約期間と賃金、派遣先要因の関係

次に、雇用形態や契約期間別の賃金(時間給)の違いや、これらと派遣先要因(仕事内容、教育訓練、キャリア開発の機会)との関係を分析していこう。

図2は、雇用形態別、契約期間別の賃金分布を示したものである。雇用形態別では、期間の定めがない常用型派遣の平均賃金(時給額)が1631.3円と最も高く、次いで期間の定めがある常用型(1294.4円)、登録型(1274.3円)となっている。ただし、一元配置分散分析の結果、後者の2つの雇用形態間において、統計的な有意差は見られない。また、3つの中では常用型(期間の定めなし)の賃金が最も分散していることも分かる。一方、契約期間別では、3カテゴリ間全てに統計的な有意差が見られ、期間の定めがない派遣労働者の平均賃金額(1484.3円)が最も高く、以下、契約期間が6ヶ月以下の派遣労働者(1301.9円)、6ヶ月超の派遣労働者(1219.5円)となっている。

結果は概ね内部労働市場論やFlexible Firm Modelを支持しており、登録型よりも常用型が、有期契約者よりも無期契約者のほうが高い賃金をもらっている。しかし、契約期間が6ヶ月超の派遣労働者よりも6ヶ月以下の労働者の賃金が高い点は、これらの理論に反する。もっとも賃金は雇用契約や契約期間だけでなく、業務内容等の様々な要因が影響するため、それらをコントロールしなければ正確なことは言えない。ただし一つの解釈として、短期間の契約は労働者にとってみれば、長期契約よりも就労のインセンティブにならないため、賃金プレミアムを支払うことで、労働需要を満たそうとした結果が反映されているのかもしれない。

図2 雇用形態別、契約期間別に見た賃金分布



	平均値	標準偏差	最小値	最大値	F検定
登録型	1274.3	310.3	530	4200	(F(2,2908)=99.862, p<.001) ¹⁾
常用型(期間の定めあり)	1294.4	462.5	560	5000	
常用型(期間の定めなし)	1631.3	876.0	600	5090	

1) その後の検定(Scheffe検定)の結果、登録型、常用型(期間の定めあり)に比べて、常用型(期間の定めなし)のほうが有意に賃金が高い。

	平均値	標準偏差	最小値	最大値	F検定
6か月以下	1301.9	342.2	700	5000	(F(2,2908)=53.42, p<.001) ¹⁾
6か月超	1219.5	440.2	530	5000	
期間の定めなし	1484.3	723.8	600	5090	

1) その後の検定(Scheffe検定)の結果、契約期間6ヶ月以下に比べて6ヶ月超のほうが有意に賃金が高い。また、契約期間6ヶ月超に比べて期間の定めがない派遣労働者のほうが有意に賃金が高い。

次に表4は、雇用形態別、契約期間別に、調査時の派遣先での主な業務内容を示したものである。全体では営業事務やテレフォンオペレーター等のオフィスワーク系が突出して多く、6割弱を占めている。中でも多いのが登録型であり、66.6%がこの業務に従事している。また、期間の定めのある派遣労働者の55.0%もこの仕事を担っている。契約期間別に見ると、有期契約派遣労働者の6割以上がオフィスワーク系の業務に就いていることがわかる。

表4 雇用形態別、契約期間別に見た派遣先企業での主な業務内容

		オフィスワーク系	医療・福祉系	営業・販売系	IT技術・クリエイティブ系	その他専門職系	製造業務系	軽作業系	その他	χ^2 検定	合計(N)
全体		57.7	3.8	2.6	7.6	11.0	12.0	4.0	1.4		2893
雇用形態	登録型	66.6	3.8	2.1	4.8	7.5	11.0	3.1	1.1	$(\chi^2=457.47, df=14, p<.001)$	1756
	常用型(期間の定めあり)	55.0	3.0	4.0	6.6	7.3	15.9	6.2	1.8		723
	常用型(期間の定めなし)	24.4	5.1	2.2	20.8	32.4	9.2	4.1	1.9		414
契約期間	6か月以下	61.7	2.8	3.1	6.2	6.9	14.4	4.0	0.9	$(\chi^2=260.07, df=14, p<.001)$	1670
	6か月超	65.6	6.0	1.5	3.4	8.1	8.8	4.3	2.3		532
	期間の定めなし	41.7	4.3	2.3	14.2	23.0	8.5	4.1	1.9		691

それに対して、期間の定めのない常用型派遣で最も多いのは、その他専門職系であり、IT技術・クリエイティブ系の比率も他の雇用形態に比べて10ポイント以上高い。契約期間で見ても、無期契約の派遣労働者の23.0%がその他専門職系の仕事に、14.2%がIT技術・クリエイティブ系の仕事に携わっている。また、製造業務系や軽作業系の仕事に注目すると、3つの雇用形態のうち、常用型（期間の定めあり）の比率が最も高い。さらに、6ヶ月以下の短期契約派遣労働者の14.4%が製造業務系の仕事に就いている点も特徴的である。

また、表5で雇用形態等による仕事のタイプ（定型的な仕事か本人の判断による仕事か）の違いを見ると、登録型、あるいは契約期間の短い派遣労働者は、定型的な仕事に従事している比率が高い。それに対して、常用型や比較的契約期間が長い派遣労働者、期間の定めのない労働者は、ある程度、もしくはおおむね本人の判断による仕事に携わっている。さらに、派遣先企業での自身の働きぶりや労働条件を比較する際に、同じ派遣先の正規労働者を比較対象としている派遣労働者比率は、期間の定めがない常用型（42.4%）が最も高く、次いで期間の定めのある常用型（40.1%）、登録型（35.5%）となっている。同様に契約期間についても、短期間の契約派遣よりも無期契約派遣や長期契約派遣労働者のほうが、正規労働者を比較対象としている。これらの結果は、表4の結果と整合的であると言えよう。

表5 雇用形態別、契約期間別に見た仕事のタイプ、働きぶりや労働条件の比較対象

		仕事のタイプ				χ^2 検定	働きぶりや労働条件の比較対象			合計(N)
		ほとんど指示に従い行う、主として定型的な仕事が多い	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	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	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		正社員	正社員以外	χ^2 検定	
全体		29.2	44.2	22.6	4.1		37.6	62.4		2911
雇用形態	登録型	33.5	43.1	20.0	3.4	$(\chi^2=64.406, df=6, p<.001)$	35.5	64.5	$(\chi^2=9.422, df=2, p<.01)$	1770
	常用型(期間の定めあり)	25.6	42.4	26.1	5.9		40.1	59.9		724
	常用型(期間の定めなし)	17.0	52.0	27.3	3.6		42.4	57.6		417
契約期間	6か月以下	32.3	43.1	21.2	3.4	$(\chi^2=34.724, df=6, p<.001)$	34.2	65.8	$(\chi^2=24.74, df=2, p<.001)$	1683
	6か月超	27.1	40.8	25.8	6.4		45.9	54.1		532
	期間の定めなし	23.1	49.6	23.6	3.7		39.5	60.5		696

まとめると、雇用形態と業務内容や仕事のタイプは密接に関連しており、登録型はオフィスワーク系の業務に就き、定型的な仕事を担っている人が多い。期間の定めがある常用型はオフィスワーク系に加えて製造業務系や軽作業系に携わる比率が高いが、その

中には非定型的で本人の判断が必要な仕事も多い。期間の定めのない常用型は、専門的知識・スキルを要する IT 技術・クリエイティブ系や専門職系の仕事を担っている傾向が確認できる。当然ながら、定型的な仕事よりも本人の判断による仕事に従事している人のほうがかなり多く、また正規労働者と同程度の働きを行っていると考えている人も、他の雇用形態より多い。

次に、派遣先企業での教育訓練（OJT）やキャリア開発の機会が、雇用形態や契約期間によって異なるのかどうかを確認する。表 6 は、派遣先企業での教育・指導者の有無やそこでの仕事経験が転職する上で役立つと思うか、また派遣先でキャリアを伸ばすような仕事がどのくらいの頻度で与えられるかについて、雇用形態別、契約期間別の比率を示したものである。

表 6 雇用形態別、契約期間別に見た教育訓練・キャリア開発機会の違い

		教育・指導者の有無			転職に役立つと思うか		
		いる	いない、どちらともいえない	χ^2 検定	そう思う	そう思わない、どちらともいえない	χ^2 検定
全体		67.5	32.5		51.8	48.2	
雇用形態	登録型	68.8	31.2	$(\chi^2=8.53, df=2, p<.05)$	55.8	44.2	$(\chi^2=26.017, df=2, p<.001)$
	常用型(期間の定めあり)	74.8	25.2		65.5	34.5	
	常用型(期間の定めなし)	69.2	30.8		51.7	48.3	
契約期間	6か月以下	63.9	36.1	$(\chi^2=8.789, df=2, p<.05)$	56.1	43.9	$(\chi^2=17.068, df=2, p<.001)$
	6か月超	71.7	28.3		60.9	39.1	
	期間の定めなし	68.8	31.2		54.7	45.3	

		キャリア開発頻度				合計(N)
		よくある	たまにある	ほとんどない	χ^2 検定	
全体		7.6	41.0	51.4		2911
雇用形態	登録型	8.8	44.1	47.1	$(\chi^2=84.74, df=4, p<.001)$	1770
	常用型(期間の定めあり)	17.3	54.2	28.5		724
	常用型(期間の定めなし)	8.1	42.2	49.7		417
契約期間	6か月以下	8.5	42.9	48.7	$(\chi^2=28.596, df=4, p<.001)$	1683
	6か月超	12.9	47.8	39.2		532
	期間の定めなし	9.3	43.7	47.0		696

教育・指導者の有無に関して、全体の 67.5%が「いる」と回答しており、特に期間の定めのある常用型は、その比率が高い。また契約期間別に見ても、6ヶ月超と比較的長期間の契約で働いている派遣労働者において、OJTの指導者がいる比率が高い。ただし、他の雇用形態、契約期間の労働者でも6割以上が教育訓練の指導者がいると回答しており、各カテゴリー間で大きな違いは見られない。この指導者が派遣先企業の従業員なのか、

あるいは同じ派遣労働者なのかを、本調査で判別することはできないが、この分析結果は、派遣先企業、または派遣元企業による教育訓練面での投資行動において、雇用形態等で差をつけていないことを示唆している。

一方、派遣先での仕事経験が転職に役立つと思うか否かについては、期間の定めがある常用型派遣労働者の65.5%が「そう思う」と回答しており、他の雇用形態の比率よりも約10ポイント高い。また、キャリアを伸ばす仕事与えられる頻度に関しても、常用型（期間の定めあり）の17.3%が「よくある」、54.2%が「たまにある」と回答しているのに対し、他の雇用形態の半数近くが、「ほとんどない」と考えている。これは、期間の定めがある常用型派遣労働者の業務において、一般的人的資本が蓄積できる仕事が、比較的多いことを表しているのかもしれない。

3. 派遣労働満足度、継続意思を規定する要因

以上を踏まえた上で、本稿の主目的である派遣労働者の社会的態度（派遣労働満足度、継続意思）を規定する要因について、分析したい。

まず、派遣選択理由別の満足度と継続意思を確認しておくとして、自発的理由型の69.1%が派遣労働に満足、もしくはある程度満足しており、77.7%が「できるだけ、またはある程度は派遣労働を続けたい」と回答している。また、混合型の53.9%が満足しており、69.4%が継続意思を持っている。それに対して、非自発的理由型で派遣という働き方に満足しているのは38.4%に過ぎず、半数近く（46.3%）が「できるだけ早く派遣労働を辞めたい」と回答している。これは、先行研究と整合する結果である。

前述したように、本稿の分析では、派遣選択理由を干渉変数として扱う。したがってここでは、選択理由別に、どのような要因が派遣満足度や継続意思に影響するのかを推定する。そうすることで、社会的態度の規定要因に関して、選択理由によってどのような違いが生じているかを比較することが可能となる。推定には、プロビット分析を用いる。説明変数は、賃金（対数値）、雇用形態、契約期間、派遣先要因（仕事のタイプ、働きぶりや労働条件の比較対象、派遣先での教育・指導者の有無、派遣先での仕事経験が転職に役立つと思うか否か、キャリア開発の頻度）、派遣元要因（フォロー頻度、仕事の紹介頻度）、コントロール要因（性別、年齢、教育年数、婚姻状況、正社員志向）を投入する。なお、本稿で用いているデータは、調査時点で就業している派遣労働者のみに限定されており、派遣元に登録しているものの待機中である労働者が含まれていない。そのため、派遣労働に対する満足度や継続意思の平均値は、実際よりも高めに見積もられていることが予想される。結果を解釈する際はこの点に留意しなければならない。また、雇用形態と契約期間は相関が強いため、別々に分析モデルに投入し、派遣選択理由「混合型」は、自発的か非自発的かが明確に判別できないので、主に非自発的理由型と自発的理由型の結果を比べながら、推定結果を読み取っていくこととする。

派遣労働満足度の規定要因の推定結果を示したものが表7である。まず賃金に注目すると、非自発的理由型、自発的理由型ともに、満足度に対してプラスの影響を及ぼしている。自発的理由型に関しては理論的予測と合致する結果であるが、非自発的理由型に関しては、予測に反して、賃金が満足度を大きく左右している。

また、雇用形態や契約期間の効果を確認すると、理論的予測に反して、非自発的理由型において、両変数ともに統計的に有意な影響をほとんど及ぼしていない。唯一、契約期間が6ヶ月を超える派遣労働者は、6ヶ月以下の労働者よりも、10%水準で有意に満足度が高い(モデル2)。しかし、無期契約者については有意な効果を及ぼしていないことから、契約期間の面で雇用が安定的なほど満足度が高まるわけではない。一方で、自発的理由型の結果は興味深い。登録型は常用型(期間の定めなし)よりも派遣労働に満足しており、前者は後者に比べて満足に至る確率が9.3%高い(モデル3)。モデル4を見ると、契約期間の違いは満足度に影響を及ぼしていないことから、モデル3の結果は、雇用の安定性という側面以外に、登録型派遣という雇用形態自体が、自発的に派遣労働を選択する人々の満足度を引き上げる要因を内包していると言えるだろう。

次に、派遣先要因が満足度に及ぼす影響について、全ての派遣労働者に共通して、自身の働きぶりや労働条件の比較対象を正規労働者と考えている派遣労働者は、この働き方に対する満足度が低い。一方で仕事内容が定型的か非定型的かは満足度に有意な影響を及ぼしていない。社会的比較理論が示すように、各々の業務内容自体よりも、派遣先企業で正規労働者と同等の働きをしていると認識しているにもかかわらず、処遇等が見合っていないために、不平等意識が生まれ、満足度を低下させているものと考えられる。

教育訓練・キャリア開発に関しては、非自発的理由型において、OJTの指導者がいることが、10%水準ではあるが、満足度を高めている。しかし、派遣先での仕事が転職に役立つか否かや、キャリアを伸ばす仕事が頻繁に与えられるかは、満足度に有意な影響を及ぼしておらず、一貫した結果は得られていない。一方、自発的理由型や混合型では、キャリアを伸ばす仕事の頻度のみが満足度に対してプラスの影響を与えている。すなわち、実際の指導者の有無や蓄積した知識・技能が転職時に役立つと考えられるかどうかに関わらず、例えば仕事内容が高度化することによって、キャリアを築いていけるという認識が深まることで、派遣労働を肯定的に捉えることに結びついていると解釈される。

派遣元要因と満足度の関連を見ると、非自発的理由型、自発的理由型ともに、フォロー頻度が正の影響を、仕事の紹介頻度の少なさが負の影響を及ぼしている。派遣元企業からのフォロー頻度が増えることで、派遣先の要求を確認しながら自身の期待水準をそれに擦り合わせたり、将来的なビジョンが描きやすくなり、雇用への不安感が低減するのではないだろうか。また、派遣元から切れ目なく仕事が紹介されることを認識、経験している人ほど、将来的な失業リスクは低いことが予想できるため、派遣労働に対する満足度が高い。

表7 派遣満足度の規定要因に関するプロビット分析

	非自発的理由型						自発的理由型					
	モデル1			モデル2			モデル3			モデル4		
	係数	限界効果		係数	限界効果		係数	限界効果		係数	限界効果	
賃金(対数値)	0.517	0.196	**	0.524	0.198	**	0.44	0.147	**	0.394	0.132	**
雇用形態<常用型(期間の定めなし)>												
登録型	0.098	0.037					0.273	0.093	*			
常用型(期間の定めあり)	0.047	0.018					0.035	0.012				
契約期間<有期(6か月以下)>												
有期(6か月超)				0.228	0.088	+				-0.084	-0.028	
無期				0.103	0.039					0.048	0.016	
【派遣先要因】												
教育・指導者の有無	0.207	0.077	+	0.207	0.077	+	0.099	0.034		0.09	0.03	
転職に向けた能力開発	0.158	0.06		0.137	0.052		0.086	0.029		0.079	0.027	
キャリア開発頻度	0.082	0.031		0.085	0.032		0.146	0.049	*	0.136	0.046	*
仕事のタイプ	-0.031	-0.012		-0.043	-0.016		-0.014	-0.005		-0.022	-0.007	
働きぶりや労働条件の比較対象	-0.271	-0.102	**	-0.279	-0.105	**	-0.268	-0.092	**	-0.279	-0.096	**
【派遣元要因】												
フォロー頻度	0.076	0.029	*	0.093	0.035	**	0.058	0.019	*	0.063	0.021	*
仕事の紹介頻度の少なさ	-0.335	-0.12	*	-0.322	-0.116	*	-0.289	-0.102	*	-0.285	-0.101	*
【コントロール要因】												
性別	-0.151	-0.057		-0.173	-0.065		-0.148	-0.051		-0.246	-0.086	
年齢	-0.02	-0.008	**	-0.021	-0.008	**	-0.021	-0.007	***	-0.021	-0.007	***
教育年数	-0.086	-0.033	**	-0.094	-0.036	**	-0.032	-0.011		-0.036	-0.012	
既婚	0.124	0.047		0.126	0.048		0.308	0.102	***	0.292	0.097	***
正社員志向	-0.509	-0.193	***	-0.505	-0.191	***	-0.602	-0.202	***	-0.604	-0.203	***
N	773			773			1358			1358		
Log Likelihood	-457.944			-456.726			-717.023			-721.075		
Pseudo R ²	0.111			0.113			0.146			0.142		

	混合型					
	モデル5			モデル6		
	係数	限界効果		係数	限界効果	
賃金(対数値)	0.264	0.105		0.227	0.09	
雇用形態<常用型(期間の定めなし)>						
登録型	0.328	0.13	+			
常用型(期間の定めあり)	0.249	0.097				
契約期間<有期(6か月以下)>						
有期(6か月超)				-0.051	-0.02	
無期				0.084	0.033	
【派遣先要因】						
教育・指導者の有無	0.15	0.059		0.148	0.059	
転職に向けた能力開発	0.099	0.039		0.091	0.036	
キャリア開発頻度	0.245	0.097	**	0.23	0.091	**
仕事のタイプ	-0.05	-0.02		-0.051	-0.02	
働きぶりや労働条件の比較対象	-0.216	-0.086	*	-0.212	-0.084	*
【派遣元要因】						
フォロー頻度	0.082	0.033	*	0.079	0.031	*
仕事の紹介頻度の少なさ	-0.214	-0.085		-0.219	-0.087	
【コントロール要因】						
性別	-0.179	-0.071		-0.231	-0.092	+
年齢	-0.016	-0.006	*	-0.015	-0.006	*
教育年数	-0.052	-0.02	+	-0.054	-0.021	+
既婚	0.151	0.06		0.145	0.057	
正社員志向	-0.653	-0.259	***	-0.65	-0.257	***
N	762			762		
Log Likelihood	-460.983			-462.320		
Pseudo R ²	0.123			0.121		

注)有意水準:***は0.1%、**は1%、*は5%、+は10%水準で有意であることを示す。<>内はリファレンス・グループを示す。

次に、派遣労働に対する継続意思を左右するのは、どのような要因なのだろうか。派遣満足度の規定要因と違いがあるのだろうか。表8の推定結果について、まず賃金の影響を見ると、派遣満足度の推定結果と違い、全ての派遣労働者において、賃金額が継続意思に有意な影響を及ぼしていない。すなわち、経済的交換は、派遣労働を継続したいか否かを決定する要因ではないことが分かる。また、雇用関係や契約期間についても、自発的に派遣労働を選んだ人々においては、継続意思を左右していない。このことから、派遣労働を続けるかどうかの点において、彼（彼女）らは雇用形態等における安定性をそれほど重視していないことが分かる。

反対に、非自発的な派遣労働者において、これらの要因が継続意思に大きく影響している点は、非常に興味深い。期間の定めのない常用型派遣労働者に比べて、期間の定めのある常用型派遣労働者は、派遣労働を続けたいとする確率が15.7%低い（モデル1）。また、派遣労働を継続したいと考える確率は、6ヶ月以下の契約期間で働いている派遣労働者よりも6ヶ月超の契約で働いている労働者のほうが9.1%、無期契約者のほうが12%高い（モデル2）。すなわち、非自発的な理由で派遣労働として働かざるを得ない人々の場合、派遣労働の継続意思は、雇用の安定性につながる雇用形態や契約タイプに大きく規定されている。

派遣先要因と継続意思の関連を見ると、派遣満足度の推定と同様に、働きぶりなどに関して正規労働者を比較対象にしている派遣労働者は、その他の労働者よりも、継続意思が低い。また、仕事のタイプが継続意思を左右していない点も満足度の推定と同じ結果であり、他人の働きぶりと自身の働きぶりを比べた際に生じる不平等意識が、派遣労働からの脱却志向に結びついているものと解釈できる。教育訓練・キャリア開発に関しては、派遣先での教育・指導者の有無が継続意思に対して統計的に有意な影響を及ぼしており、指導者がいる人は継続意思が高く、特に自発的理由型でその影響が強い。

最後に、派遣元要因の影響を見ると、これも満足度の推定と同様に、派遣元からの仕事の紹介頻度が継続意思を大きく規定している。やはり、派遣労働者は切れ目なく仕事が紹介されることを経験、認識することで、将来的に失業する確率が引き下げられる、もしくは新たな派遣先が見つかる確率が上がると考え、派遣労働を継続したいと思うようになるのだろう。一方で、派遣元のフォロー頻度は、自発的理由型のみ統計的に有意なプラスの効果をもたらしている。フォロー回数は、将来に向けたキャリア開発の方向性を定めたり、派遣先の要求と自身の希望とを擦り合わせるのに役立つと予想されるが、これはあくまで派遣労働を継続していきたい人々のみに効果的であるのかもしれない。

表 8 継続意思の規定要因に関するプロビット分析

	非自発的理由型						自発的理由型					
	モデル1			モデル2			モデル3			モデル4		
	係数	限界効果		係数	限界効果		係数	限界効果		係数	限界効果	
賃金(対数値)	0.164	0.065		0.180	0.071		-0.173	-0.043		-0.180	-0.045	
雇用形態<常用型(期間の定めなし)>												
登録型	-0.133	-0.052					0.007	0.002				
常用型(期間の定めあり)	-0.398	-0.157	*				-0.175	-0.046				
契約期間<有期(6か月以下)>												
有期(6か月超)				0.236	0.091	+				-0.117	-0.031	
無期				0.312	0.120	*				0.043	0.011	
【派遣先要因】												
教育・指導者の有無	0.208	0.082	+	0.217	0.086	+	0.328	0.088	**	0.322	0.086	**
転職に向けた能力開発	0.190	0.075	+	0.174	0.069		0.036	0.009		0.037	0.009	
キャリア開発頻度	0.125	0.049		0.134	0.053		0.047	0.012		0.049	0.012	
仕事のタイプ	-0.020	-0.008		-0.038	-0.015		0.026	0.006		0.021	0.005	
働きぶりや労働条件の比較対象	-0.260	-0.102	*	-0.251	-0.099	*	-0.169	-0.044	+	-0.173	-0.045	+
【派遣元要因】												
フォロー頻度	-0.001	0.000		0.022	0.009		0.097	0.024	*	0.098	0.025	**
仕事の紹介頻度の少なさ	-0.429	-0.170	**	-0.382	-0.151	**	-0.306	-0.086	*	-0.310	-0.087	*
【コントロール要因】												
性別	-0.358	-0.141	**	-0.376	-0.148	**	-0.226	-0.060		-0.247	-0.066	*
年齢	-0.005	-0.002		-0.006	-0.002		0.005	0.001		0.005	0.001	
教育年数	-0.079	-0.031	**	-0.079	-0.031	**	0.049	0.012	+	0.050	0.013	+
既婚	0.212	0.083	+	0.200	0.078	+	0.348	0.087	***	0.344	0.086	***
正社員志向	-0.996	-0.392	***	-0.996	-0.391	***	-0.778	-0.196	***	-0.781	-0.197	***
N	773			773			1358			1358		
Log Likelihood	-426.715			-426.612			-578.751			-579.742		
Pseudo R ²	0.200			0.200			0.187			0.197		

	混合型					
	モデル5			モデル6		
	係数	限界効果		係数	限界効果	
賃金(対数値)	0.087	0.029		0.088	0.029	
雇用形態<常用型(期間の定めなし)>						
登録型	0.100	0.034				
常用型(期間の定めあり)	0.173	0.056				
契約期間<有期(6か月以下)>						
有期(6か月超)				0.019	0.006	
無期				0.012	0.004	
【派遣先要因】						
教育・指導者の有無	0.214	0.073	+	0.218	0.074	+
転職に向けた能力開発	-0.137	-0.045		-0.135	-0.045	
キャリア開発頻度	0.233	0.077	+	0.226	0.075	*
仕事のタイプ	-0.057	-0.019		-0.056	-0.019	
働きぶりや労働条件の比較対象	-0.225	-0.076	*	-0.224	-0.075	*
【派遣元要因】						
フォロー頻度	0.045	0.015		0.045	0.015	
仕事の紹介頻度の少なさ	-0.251	-0.088	+	-0.249	-0.087	+
【コントロール要因】						
性別	-0.377	-0.133	**	-0.383	-0.135	**
年齢	-0.011	-0.004		-0.011	-0.004	
教育年数	-0.024	-0.008		-0.025	-0.008	
既婚	0.289	0.092	*	0.282	0.090	*
正社員志向	-0.769	-0.256	***	-0.766	-0.255	***
N	762			762		
Log Likelihood	-406.220			-406.606		
Pseudo R ²	0.137			0.187		

注)有意水準:***は0.1%、**は1%、*は5%、+は10%水準で有意であることを示す。<>内はリファレンス・グループを示す。

第5節 分析結果のまとめ・考察

派遣労働満足度と継続意思の規定要因に関する分析結果について、派遣選択理由別に整理することで、派遣労働の本質的な問題点を考察していこう。

満足度や継続意思の低さから見て、自発的理由型よりも非自発的理由型のほうが問題を抱えているのは間違いない。そして、非自発的な理由により派遣労働者として働いている人々のみに限定して分析した結果、賃金は満足度に影響しているが、派遣労働に対する継続意思には影響していない。賃金が高いほど派遣という働き方に満足しているものの、比較的高い賃金をもらっているからといって派遣労働を継続したいと考えているわけではなく、また比較的低い賃金で働いているとしても、それがすぐに派遣労働からの脱却志向につながるわけではない。むしろ継続意思を決定づけるのは、雇用形態や契約期間である。特に契約期間の定めがない派遣労働者や比較的長期的な契約期間で働いている労働者に比べて、短期契約派遣は、すぐにでも派遣労働者をやめたいと考える傾向が強い。島貫（2007）でも述べられているように、賃金額は派遣満足度を高める誘因となるため、コミットメントや生産性の向上といった点で派遣先や派遣元のメリットにはなるかもしれない。しかし働いている側にとって、それは大きな問題ではない。派遣労働者にとって重要なのは、むしろその賃金が将来的にも継続してもらえるか否かであり、その点における不透明さがストレスとなっているものと考えられる。この結果は、鶴（2011）の主張が計量分析によっても実証されることを示しており、ここに派遣労働問題の本質があると言えよう。

また、現在だけでなく将来的に雇用が不安定になるリスクを抑制することが、派遣労働者の態度に好影響を及ぼすことは、派遣元からの仕事紹介頻度に対する認識やOJTの指導者の有無が継続意思や満足度を高めている点からも窺える。ただし派遣元から紹介される仕事も派遣労働である点を考慮すると、本稿の推定結果は、派遣労働者として働き続けたい人々が一定数存在することを示唆している¹²。正規労働を希望している人が正規の職に就けるのに越したことはないが、その障壁は高く、派遣労働者もそのことを十分認識しているだろう。そのため失業リスクを低下させるには、正規労働者になる道と併行して、派遣労働者として働き続ける可能性をなるべく確保しておかなければならない。つまり、正社員化だけではなく、派遣労働者として継続的に働くためのキャリア開発の方向性を、主に派遣元企業が示すことが、派遣労働者のストレスを軽減する上で重

¹²この点に関して、小野（2011）は、既往歴を持ち、療養しながら働いている人にとって、短期契約形態の派遣労働は必要な働き方であると述べる。一方で、本稿の推定結果は、健康面の理由を含めて非自発的に派遣労働に携わっている場合、短期契約者ほど派遣労働の継続意思が低いことを示している。したがって、短期契約形態の派遣労働が必要な労働者を対象とし、ある程度の期間働くことが保障された中で、療養から就業へ復帰するための就労支援を、国と派遣元企業は早急に構築する必要があるだろう。また、派遣技術者も派遣労働に対する継続意思が強く、その4割超が派遣会社の技術者やリーダー等を目指している（佐野・高橋 2010）。

要になるだろう。

一方、自発的理由型派遣労働者については、賃金や雇用形態、契約期間が継続意思に影響しておらず、非自発的理由型のような問題は確認されない。ただし、登録型派遣労働者の満足度が高い点は興味深い。登録型派遣は、しばしば不安定雇用の象徴のように採り上げられてきたが（伍賀 2009）、自発的に派遣労働を選択している人々にとって、この形態での働き方は望ましいものようである¹³。契約期間の有無や長さが満足度に影響していないことを加味すると、登録型派遣という働き方が持つ柔軟性、すなわち職場や労働条件を自身でコントロールしながら働けることが、ワークライフバランスに重きを置く人々に適合しているのではないだろうか¹⁴。

また、派遣選択理由を問わず、自身の働きぶりや労働条件を考える際に、正規労働者を比較対象としている派遣労働者は、その他の派遣労働者よりも満足度が低く、できるだけ早く派遣労働から脱却したいと考えている。ただし、賃金が高いからといって、派遣労働を継続したいと考えているわけではない。したがって、正規労働者並みの基幹的な働き方をしている派遣労働者の不平等意識を解消するためには、働きぶりに見合った賃金（同一価値労働同一賃金）を与えるだけでなく、雇用の安定性や福利厚生等も含めた同一価値労働同一待遇を図っていかなければならない¹⁵。

第6節 政策的インプリケーション・課題

以上の議論から得られる政策的インプリケーションは主に2点ある。1点目に、雇用形態や契約期間の面で、非自発的な理由で派遣労働者として働いている人々に対して、短期的な契約は望ましくない。短すぎる期間の契約は雇用の不安定性を高め、心理的ストレスの増大につながる。一方で、このような契約がすべての派遣労働者にとって不利益になるわけではない。むしろ、家庭と仕事のバランスを図りながら働く自発的な派遣労働者は、登録型派遣を望ましい働き方と捉えている。したがって、派遣労働者として働くに至るまでの背景や経緯を踏まえた上で、適した雇用形態、契約期間を提示することが必要とされている¹⁶。

¹³日雇い派遣や製造業派遣等の短期契約派遣労働者を中心に調べた鶴（2011）でも、登録型派遣の原則禁止に関して、3～4割が反対し、賛成派（約1割）を大きく上回っている。

¹⁴ただし、本稿で用いているデータは派遣労働者のみに限定されているので、ワークライフバランスに重きを置く人が、他の非正規雇用と比べても派遣、特に登録型派遣を好ましく考えているのかそうでないのかは、判断できない。

¹⁵ただし、同一価値労働同一待遇は、必ずしも派遣労働者の処遇を現在の正規労働者の水準に引き上げることを意味しない。むしろ守島（2011）は、正規労働者の多様化が、派遣労働者を単なる人件費削減や雇用調整のバッファという立場から、経営上より重要な位置を占める労働者へと転化させ、彼（彼女）らの不平等感を是正すると述べる。また、水町（2011）は、法的な視点から、同一労働のように特定の型を求める法原則をとることが、現実の人事システムの多様性には適合しないため、「合理的理由のない不利益取り扱い禁止原則」をとることが妥当であると述べる。

¹⁶島田（2011）も、労働契約の無期原則、あるいは有期労働契約の利用可能事由の限定、更新回数、利用

もう1点は、キャリア開発に関して、正社員化だけでなく、派遣労働者として働き続けることができる方向性を築くことが期待される。ただし、派遣労働者88人の事例調査をまとめた労働政策研究・研修機構(2011b)によれば、派遣労働者のキャリア開発には、正規労働者等のキャリア開発にはない独特の難しさがあるという。派遣労働者のキャリア開発、特にOJTの機会は、派遣先の仕事内容の制限度合いと上司の仕事の与え方に依存する面が大きい。多くの派遣労働の仕事は、定型的で正規労働者の仕事とは明確に区別されており、決められたこと以外はできない。その中でステップアップを達成している人は、与えられた仕事を限定的なものと捉えず、与えられた中で最善を尽くし、派遣先の社員の要求に応えることを強く意識している。つまり、派遣労働者がキャリア開発できるか否かは、個人の意識・行動に委ねられる部分が多いのである。また、キャリア開発が困難なもう一つの理由は、派遣社員になる前の職歴も含め、培った能力が実際の労働需要とマッチするとは限らない点にある。もしマッチしなかった場合は、職種を変更しなければ仕事にありつけず、そのために必要とされる能力を業務に就く以前に身につけなければならない。実際の事例でも、派遣労働を通してキャリア開発が可能と考えている労働者は、派遣先が変わっても前の派遣先で学んだことを次につなげていたり、必要な能力をOff-JTを通して独自に身につけている。やはり、まずは派遣労働者自身がキャリア形成に対して強い意識を持ち、それを派遣先や派遣元に伝えなければ、能力開発への道は到底開けない。その上で、派遣元企業が中心となって、職種や雇用形態の転換も視野に入れながら、能力開発と仕事内容の割り振り、給与の向上とを連動させることで、派遣労働者のモチベーションを維持しなければならない。

最後に残された研究課題について述べる。本稿で用いたデータは派遣労働者のみを対象にしたものなので、本稿での議論が派遣労働者特有のものなのか、それとも非正規労働者全体に当てはまるものかは判断できない。特に、非正規労働者全体を見渡しても契約タイプが問題の本質なのか¹⁷、またパート・アルバイト等の他の非正規労働者と比べた際に派遣労働者のみに見られる問題点は何かといった疑問に答えるためには、非正規労働者全体を含めたデータを分析しなければならない。同時に、データが調査時点で就業している派遣労働者のみに限定されていることによるバイアスを回避するためには、一般世帯、あるいは派遣元を通じて調査したデータを分析する必要がある。また、本稿では、派遣元企業と派遣先企業の二つに分かれた人事機能が、派遣労働者の態度に及ぼす影響に関して、包括的に捉えたとは言いがたい。例えば、派遣先での評価が派遣元での処遇にどう影響し、それらが派遣労働者の心理にどう影響するのかといった三者間の関係性をダイナミックに捉えるためには、理論的にも実証的にも分析・考察をさらに深めていかなければならない。

可能期間の規制といった一律的且つ行き過ぎた規制強化が、企業のニーズを阻害すると述べる。当然ながらそれらは、有期契約が望ましいと考えている労働者の行動も、大きく制約することになる。

¹⁷ 鶴(2011)は、有期雇用こそが派遣労働だけでなく非正規労働全般の問題の本質であると主張している。

参考文献

- 小野晶子（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, pp. 48-64.
- 亀島哲（2009）「キャリア形成の視点から見た労働者派遣の今後（特集：これからのキャリア・職業能力開発）」『季刊労働法』226, pp. 86-94.
- 伍賀一道（2009）「派遣労働は働き方・働かせ方をどのように変えたかー間接雇用の戦後史をふまえて」『大原社会問題研究所雑誌』604, pp. 9-23.
- 佐藤博樹・小泉静子（2007）『不安定雇用という虚像ーパート・フリーター・派遣の実像』勁草書房
- 佐野嘉秀（2010）「生産分野における若年層の請負・派遣スタッフのキャリア」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 - 新しい人事マネジメントと働き方』日本経済新聞出版社, pp. 431-462.
- 佐野嘉秀・高橋康二（2010）「派遣技術者のキャリアと仕事意欲」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 - 新しい人事マネジメントと働き方』日本経済新聞出版社, pp. 463-487.
- 島田陽一（2011）「有期労働契約法制の立法課題」鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著『非正規雇用改革ー日本の働き方をいかに変えるか』日本評論者, pp. 299-314.
- 島貫智行（2007）「派遣労働者の人事管理と労働意欲」『日本労働研究雑誌』No. 566, pp. 17-36.
- 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.
- 鶴光太郎（2011）「非正規雇用問題解決のための鳥瞰図ー有期雇用改革に向けて」鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著『非正規雇用改革ー日本の働き方をいかに変えるか』日本評論者, pp. 1-44.
- 松浦民恵（2009）「派遣労働者のキャリア形成に向けて - ヒアリング調査による考察」『日本労働研究雑誌』No. 582, pp. 29-39.
- 水町勇一郎（2011）「「同一労働同一賃金」は幻想か？ー正規・非正規労働者間の格差是正のための法原則のあり方」鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著『非正規雇用改革ー日本の働き方をいかに変えるか』日本評論者, pp. 271-297.
- 村上雅俊（2011）「日本のワーキングプアの測定」『貧困研究』No. 6, pp. 43-53.
- 守島基博（2011）「「多様な正社員」と非正規雇用」鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著『非正規雇用改革ー日本の働き方をいかに変えるか』日本評論者, pp. 217-241.
- 労働政策研究・研修機構（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）』JILPT 調査シリーズ No. 79.

- 労働政策研究・研修機構（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）』JILPT 調査シリーズ No. 80.
- 労働政策研究・研修機構（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（1）』労働政策研究報告書 No.139-1.
- Aronsson, G and Goransson, S. (1999) "Permanent employment but not in a preferred occupation: psychological and medical aspects, research implications" *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(2), pp.152-163.
- Atkinson, J. (1985) "Flexibility, uncertainty and manpower management" *IMS Report* No.89, Brighton Institute of Manpower Studies.
- Barringer, M.W. and Sturman, M.C. (1998) *The effects of variable work arrangements on the organizational commitment of contingent workers*, Working paper, Cornell University, USA.
- Beard, K.M. and Edwards, J.R. (1995) "Employees at risk: Contingent work and the psychological experience of contingent workers" In Cooper, C L. and Rousseau, D. M. (eds), *Trends in organizational behavior*, Vol. 2. pp. 109-126.
- De Cuyper, N., De Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., Schalk, R. (2007) "Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model" *International Journal of Management Reviews*, 10(1), pp.25-51.
- De Witte, H and Naswall, K. (2003) "Objective vs Subjective Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries" *Economic and Industrial Democracy* 24(2) pp.149-188.
- Doeringer, P. and Piore, M. (1971) *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Feldman, D.C. (2006) "Toward a new taxonomy for understanding the nature and consequences of contingent employment" *Career Development International*, 11(1), pp.28 - 47.
- Gagleaducci, S. (2005) "The dynamics of repeated temporary jobs" *Labour Economics*, 12, pp.429-448.
- Guest, D. (2004) "Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: an analysis and review of the evidence ", *International Journal of Management Reviews*, 5(1), pp.1-19.
- McLean P. J., Kidder, D.L. and Gallagher, D.G. (1998) "Fitting square pegs into

- round holes: mapping the domain of contingent work arrangements onto the psychological contract" *Journal of Organizational Behavior*, 19(1), pp.697-730.
- McDonald, D. J. and Makin, P. J. (1999) "The psychological contract, organisational commitment and job satisfaction of temporary staff" *Leadership & Organization Development Journal*, 21(2), pp.84 - 91.
- Millward, L.J. and Brewerton, P.M.(1999)"Contractors and their psychological contracts" *British Journal of Management*, 10(3), pp.253-274.
- Polivka, A.E. (1996) "Into contingent and alternative employment: by choice?" *Monthly labor review*, 119, pp.55-74.
- Rousseau, D.M. (1997) "Organizational behavior in the new organizational era" *Annual Review of Psychology*, 48, pp.515-546.
- Smith, P.C, Kendall, L.M. and Hulin, C.L. (1969) *Measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Tremlett, N. and Collins, D. (1999) *Temporary employment in Great Britain*, DfEE Research Report No.100. London: DfEE.
- Van Dyne, L. and Aug, S. (1998)"Organizational citizenship behavior of contingent workers in Singapore", *The Academy of Management Journal*, 41(6), pp.692-703.
- Wayne, S.J., Shore, L.M. and Liden, R. C.(1997)"Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective", *The Academy of Management Journal*, 40(1), pp.82-111.

