

第 I 部 分析編

第1章 調査の趣旨・目的、調査方法

1. 調査の趣旨・目的

派遣労働者の属性等については、これまでもアンケート調査などによる総括的な把握がなされてきた。しかし、個々の派遣労働者がどういった経緯、経路、理由で派遣労働者となり、派遣労働者としてどの程度の満足、あるいは不満を抱き、今後自らのキャリアパスをどのようにしたいと考えているのか等についての詳細なヒアリング事例調査は少なかった¹。そこで、現在、派遣労働者として働いている人に対して、学校卒業後から派遣労働者になるまでの経緯や理由、派遣労働に従事することの満足度、今後のキャリアパスに対する認識などについて、ヒアリング調査を実施した(厚生労働省職業安定局需給調整事業課からの要請調査)。

2. ヒアリング対象と調査対象確保方法及び属性

調査対象は、事務職(経理事務含む)や物の製造派遣(軽作業含む)などの職種ごとに、年齢階層は①25歳未満、②25～29歳、③30～34歳、④35～39歳の4階層とし、それぞれの階層で割り当て人数を決めた(なお、ヒアリング対象は、いわゆる登録型派遣社員である。以下で取り上げる派遣社員は、特段の記述がない限り登録型派遣社員を指す)。調査対象確保方法は以下の4種類の方法をとることとなった。最終的には、計88人のインタビューを実施したことになる(カッコ内は実施時期)。

①派遣社員が所属する労働組合からの紹介：5人(2008年9月実施)

②派遣会社からの紹介：15人(2009年4～9月実施)

③公募1(『人材ビジネス』メールマガジン(株式会社 オピニオン)より公募)：39人
(2009年6～8月実施)

④公募2(楽天リサーチ社のモニターよりリクルート)：29人(2009年11～12月実施)

まず、①派遣社員が所属する労働組合からの紹介及び②派遣会社からの紹介による確保を実施した。次に、③公募1(『人材ビジネス』メールマガジンより公募)を2009年6月より開始した。『人材ビジネス』メールマガジンは事務系を中心とする読者を対象としているメールマガジンである。

さらに、楽天リサーチ社のモニターを利用し確保することとした。同社が保有するモニターに対して一斉にアンケートを送付し、回収された回答のなかから、該当する調査対象者

¹ 近年、派遣労働者の研究は進み、佐藤博樹・佐野嘉秀・堀田聰子編(2010)『実証研究：日本の人材ビジネス』(日本経済新聞出版社)などの研究が次々と発表されている。

を選定し、コンタクトの上、ヒアリング承諾を得た者に対してヒアリング調査をした（なお、この手法を実施した時期はリーマンショック²及び2009年問題³以降であったため、製造業務派遣に従事している者の確保は難しいとの判断から、一斉アンケートの絞り込みでは、現在、製造業務派遣をしている者ではなく、過去に製造業務派遣を経験したことのある者を含めた。したがって、製造業務派遣経験者のヒアリング結果には現在派遣労働者ではなく、他の就業形態になっている者も含まれていることに留意されたい。

以上4つの方法で確保したサンプルは88サンプルである（表1-1にヒアリング対象の個人属性をまとめた）。

表1-1：ヒアリング対象の個人属性

	度数	パーセント
合計	88	100.0
<年齢>		
25歳未満	6	6.8
25～30歳未満	21	23.9
30～35歳未満	31	35.2
35～40歳未満	30	34.1
<性別>		
男性	28	31.8
女性	60	68.2
<学歴>		
高校	23	26.1
専門学校	15	17.0
短大	14	15.9
大学	35	39.8
大学院	1	1.1
<未・既婚>		
既婚	18	20.5
離・死別	2	2.3
未婚	68	77.3
<一人暮らしか否か>		
一人暮らし	34	38.6
同居家族がいる（配偶者・パートナー）	24	27.3
同居家族がいる（両親等）	30	34.1

※数値はインタビュー時点現在としている（以下、同じ）。

3. ヒアリング調査内容

本報告書「第Ⅲ部 資料編」で所収している「派遣労働者の働き方とキャリアに関する調査」（派遣労働者調査用フェイスシート）⁴および、「派遣労働者の働き方とキャリアに関する調査」（派遣労働者調査用インタビュー項目）に基づき、ヒアリングを実施した。ヒアリングの回数は1人につき1回のみで、ヒアリング時間は1人あたり3時間前後。

² ここでの「リーマンショック」とは、2008年9月15日にアメリカ大手証券会社リーマン・ブラザーズが経営破綻し、世界経済に与えた衝撃のこと（以下、同じ）。

³ ここでの「2009年問題」とは、物の製造業務に係る労働者派遣について、平成18年頃から、従来請負により処理していた業務を労働者派遣により処理するよう切替えが進められたものが多いとされるなかで、平成21年（2009年）において、平成19年3月1日より最長3年間に延長された派遣可能期間が満了することとなることから、いわゆる「2009年問題」として指摘されてきた問題を指している（以下、同じ）。詳しくは、「いわゆる『2009年問題への対応』について」（厚生労働省発表、平成20年9月26日）<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/09/h0926-6.html>を参照。

⁴ 「派遣労働者の働き方とキャリアに関する調査」（派遣労働者調査票フェイスシート）は、ヒアリング対象者のヒアリング当日の負担を減らすことを目的に、年齢、性別、学歴、職業経歴などの情報を事前に記入してもらったものである。

第2章 調査対象 16 事例の基本属性と派遣社員になるまでの経歴

1. 16 事例の基本属性

本報告書は、ヒアリングを実施した 88 事例のなかから代表的な事例を比較検討することで、調査結果の概略をまとめるとともに、今後の考察の枠組みや課題を示すことを目的としている。そこで、以下では、88 事例の中から、代表的な業務と思われる事務派遣（OA 機器操作、ファイリング、営業事務、一般事務）を取り上げるとともに、その比較対照のため経理事務、製造業務派遣経験者についても取り上げることとする（経理事務も事務系派遣の 1 類型であるが、ここでは前記の一般事務等の事務派遣との対比の意味から別個の業務として取り上げている）。

取り上げる事例は、事務系 8 事例と経理事務 4 事例、そして、製造業務派遣経験がある者 4 事例⁵——の計 16 事例⁶である（調査対象者の属性は表 2-1 参照）。なお、先述の理由により、今回ヒアリングしたサンプルのなかで、製造業務派遣を経験した者のうち、現在も製造派遣で働いている者は 1 サンプルだったので、「製造業務派遣経験者」のグループは、過去に製造派遣を経験した者を含めて 4 事例とした（以下では「製造業務派遣経験者」を「製造系」と略す）。なお、以下調査対象者については、表 2-1 の表頭に付されている整理番号を引用して記述する（たとえば、No.70（女性、22 歳）などと表記する）。

表2-1：調査対象者の属性

整理番号	事務系								経理事務				製造派遣経験者（製造系）			
	70	45	36	71	7	23	18	54	78	69	65	73	74	80	88	87
性別	女性	女性	女性	女性	女性	女性	男性	女性	女性	男性	男性	女性	女性	女性	男性	男性
年齢	22	32	33	33	34	36	37	38	25	31	33	39	22	33	35	39
最終学歴	専門学校	大学	高校	大学	大学	短大	短大	高校	高校	大学	専門学校	専門学校	高校	大学	高校	専門学校
卒業年	2007	1999	1994	2001	1999	1995	1995	1989	2002	2000	1996	1999	2005	2002	1993	1991
未婚	未婚	既婚	未婚	未婚	未婚	既婚	既婚	既婚	未婚	未婚	未婚	未婚	未婚	未婚	未婚	既婚
一人暮らしか否か	両親と同居	配偶者と同居	一人暮らし	一人暮らし	一人暮らし	配偶者と同居	配偶者・子と同居	配偶者と同居	パートナート同居	両親と同居	一人暮らし	両親・兄と同居	一人暮らし	一人暮らし	母親と同居	配偶者と同居
就職活動の実施状況	した	した	学校推薦	した	した	した	した	した	しなかった	した	した	学校推薦	しなかった	しなかった	しなかった	した
初職就業形態	派遣社員	正社員	正社員	派遣社員	正社員	正社員	正社員	正社員	アルバイト	アルバイト	正社員	正社員	派遣社員	アルバイト	アルバイト	正社員
正社員経験	なし	あり	あり	なし	あり	あり	あり	あり	なし	あり	あり	あり	なし	なし	なし	あり
現在の仕事（派遣業種）	一般事務	一般事務	営業事務	一般事務	OA機器操作	研修事務	OA機器操作等	営業事務	経理事務	経理事務	経理事務	経理事務	検査	一般事務等	製造・請負	製造等

※表は事務系、経理事務、製造派遣経験者の区分けで、年齢が低い者から順に並べた。

取り上げたサンプルの性別の内訳は、事務系が、女性 7 事例、男性 1 事例となり、経理事務が女性 2 事例、男性 2 事例、製造系が女性 2 事例、男性 2 事例となった。最終学歴では、事務系が大卒 3 事例、短大卒 2 事例、専門学校卒 1 事例、高卒 2 事例となり、経理事務が大卒 1 事例、専門学校卒 2 事例、高卒 1 事例、製造系が大卒 1 事例、専門学校卒 1 事例、高卒

⁵ なお、No.88（男性、35 歳）のみ、現在は派遣で働いておらず、請負会社で働いている。詳細は事例編参照。

⁶ 各事例の詳細及びヒアリング日時などについては「第Ⅱ部 事例編」以下参照（以下同じ）。

2事例となった。また、初職については、事務系では正社員が6事例、派遣社員が2事例、経理事務では、アルバイトが2事例、正社員が2事例、製造系では、正社員が1事例、アルバイトが2事例、派遣社員が1事例となった。

2. 16事例の派遣社員になるまでの経歴とキャリアパターン

表2-2には、事例ごとに「派遣社員で働くようになった現在までの主な職業経歴」を付し、さらに現在、「派遣社員になるまでの経路」を簡略にまとめている。

表2-2：派遣社員で働くようになった現在までの主な職業経歴

整理番号	性別	年齢	最終学歴	就職活動の実施状況	初職就業形態	派遣社員で働くようになった現在までの主な職業経歴	派遣社員になるまでの経路	
事務系	70	女性	22	専門学校	した	派遣社員	2007年、高校卒業後、家計の都合上、進学をあきらめ、IT系の専門学校（短期コース）に通い、会社の合同説明会を通じ就職活動をするも不景気で就職が全くできず、実務経験がないことから派遣に登録。短期の派遣を繰り返し、現在、インターネット工事会社のISO処理部門でファイリング・事務処理に従事。	初職からほとんど派遣社員
	45	女性	32	大学	した	正社員	就職氷河期で就職活動がうまくいかず、1999年に大学（静岡）を卒業後、ハローワークを通じ地元の理化学機器・分析機器商社（中小企業）に就職。経理事務などを経験する。同社の成果主義と残業の多さ（サービス残業）から、うつ症状になる。結婚間近であったことからこれを契機に離職。結婚までの間、親元に暮らしつつ自由なお金が欲しいということで地元で大手独立系派遣会社に登録、照明機器メーカーの事務派遣として働いた。結婚後は関東に転居。自宅から10分にある某オフィスビルでの就労を希望し、派遣元に依頼。当該ビルに所在する外資系半導体商社で働くようになる。その後、同社は2009年2月、リーマンショックの影響から非正社員の雇用調整を発表。氏も同年3月に契約終了となる。ところが、同社は人手不足から氏に復帰を打診。氏もこれを受け、復帰し現在にいたる。	初職正社員を経て派遣社員
	36	女性	33	高校	学校推薦	正社員	1994年に高校（新潟・商業高校）を卒業後、「地元を離れたくない」ということで、学校のあっせんで東京の経営コンサルタント会社（30人規模）に事務兼受付（正社員）として就職。2001年3月に同社が倒産し離職。倒産前から就職活動を始めると就職難で、就職情報誌に製薬会社の仕事紹介広告がでていたことから、大手独立系派遣会社に登録した。派遣社員として、医薬品製造メーカーの一般事務、不動産関連業の営業を経験し、後にサーバー保守会社の営業事務につく。しかし、2009年3月、リーマンショックによる業務縮小でサーバー保守会社の派遣契約が終了。2009年5月より、足袋メーカーの一般事務（営業事務）として現在にいたる。	初職正社員を経て派遣社員
	71	女性	33	大学	した	派遣社員	就職氷河期の中、大学3年の9月あたりからマスコミ関係（出版社等）を中心に就職活動を開始し、Web上のエントリーだけなら100社に及ぶが、そのうち20社で面接をうけたものの内定にはいたらなかった。大学4年の2000年10月頃には就職を断念。2001年3月に知人の紹介で金融関係のグループ系派遣会社に登録。当初、土日休日勤務をし、平日を利用して少しずつ就職活動を続けていたが、2001年10月あたりで「また生活のほうが悪くなってきた」ため、フルタイムの派遣に切り替える。2001年10月、派遣会社の新聞広告を見て登録。2001年10月～2005年4月にかけて小売・卸業で事務職の派遣を経験。その後、2005年5月～10月まで広告会社で事務派遣、2005年10月から出版社で一般事務の派遣を行い現在にいたる。	初職からほとんど派遣社員
	7	女性	34	大学	した	正社員	理系大学卒業後、大手IT会社のプログラマーとして就職。当該会社が長時間労働・サービス残業の激務であり、うつ病を発症し同社を離職。その後、病状回復とともに、リハビリを兼ね、小規模企業のアルバイトとして就職。病状の回復を踏まえ、派遣社員、さらに小規模企業の営業企画（正社員）を経て、再度派遣を選択。小規模企業では、残業代が払われることもなくコンプライアンス上も問題があることを痛感し、派遣であれば、大規模企業に派遣される蓋然性が高く、労働条件も良好なうえ、残業代などは契約で支払いが担保されているとの考えから、派遣を選択した。現在、ネットオークションのCS（Customer Service）業務。現在の派遣先への直接雇用を希望している。	初職正社員を経て、アルバイト、派遣などを経験した後、派遣社員
	23	女性	36	短大	した	正社員	1995年短大を卒業後、就職活動を通じ、マンション管理会社の営業事務（一般職）として就職。その後、2007年に同社を結婚退職するまで経営企画室などの職務を全う。離職後はハローワークを通じて、職業訓練校でWebデザインを学ぶも、希望にあった正社員の就職先を見つけれぬまま、2007年12月派遣登録。教育研修会社や人材コンサルティング会社の研修事務を担当し現在にいたる。	初職正社員を経て派遣社員
	18	男性	37	短大	した	正社員	短大卒業後、医療機器系メーカーの営業として就職。長時間労働とノルマのため離職。この長時間労働の経験から、就職活動では仕事と私生活の両立を前提に就職活動を開始（氏は共働き）。たまたま知り合った人材会社の担当者が起業することから、契約社員としてネットショッピングの小規模会社に就職。その際にIT技術について学び、その後、森政権の緊急雇用対策のIT教育投資が活発化している最中、時流に乗り、OAインストラクターの派遣に従事。後、同対策が下火になった時期に、事務所のパソコン設置の単発派遣に切り替える。さらに日雇系派遣会社が行政指導を受けた頃にこれらの業務も低迷すると、事務職派遣に切り替え現在に至る。仕事と私生活の両立を前提に派遣を選択し、現在、大学に再度入学し、学業と仕事の両立も果たしている。	初職正社員を経て契約社員を経験した後、派遣社員

表2-2(続き)

	整理番号	性別	年齢	最終学歴	就職活動の実施状況	初職就業形態	現在、派遣社員になるまでの主な職業経歴	派遣社員になるまでの経路
事務系	54	女性	38	高校	した	正社員	地元神奈川の高校(普通科)卒業後、1989年4月、家を出たいと考えて、東京の日本料理店の接客業(正社員)につきも、女性同士の人間関係に悩み離職。その後、知人の紹介で物流商事の役員秘書のアシスタント(正社員)に携わる。5年ほど働いた頃、パソコンに携わる仕事がしたいと考えるようになり、同社を離職。ハローワークを通じソフトウェア開発会社の事務(正社員)に転職。同社では1年半ほど働くことになるが、長時間労働などを理由に離職。離職後はワーキングホリデー制度を利用してニュージーランドに8カ月、語学留学。帰国後、「就職活動をしている時間もないなどと思って、手取り早くすぐに働ける」ということで派遣登録。1998年以降、営業事務を中心に9カ所ほど派遣先を切り替えながら働き続ける。2008年11月、製造メーカーの営業事務の派遣契約を自ら終了したところ、リーマンショックの影響に遭遇。「すぐ仕事が見つかる」と思って契約を終了したものの、派遣会社からの仕事の紹介件数は激減。2009年5月より、短期派遣で自治体のファイリングなどをして現在にいたる。	初職正社員を経て派遣社員
経理事務	78	女性	25	高校	しなかった	アルバイト	マンガに関心があり、マンガ家になるため就職活動はせず、2002年通信制高校卒業後、地元茨城でアルバイトの掛けもち生活をする。マンガを描き続けるも、願いはかなわず、バイトの掛けもち生活にも疲れ、1カ所でも働くため製造系派遣会社に登録。携帯電話の基盤の検査業務につく。その経験から、事務派遣をしたいと考えるようになり、パソコンスクールに自費で通う。2004年、ネットで未経験者可の事務派遣の仕事を見つけ登録。通信回線の設定を行う営業所で派遣社員として働き、同営業所で契約社員として直接雇用される。東京に転居するため同社を離職し、大手独立系派遣会社に登録。経理事務補助の仕事希望し、実際に紹介される。自学自習や資格学校で簿記を学びつつ、経理事務の派遣を続け現在にいたる。	初職アルバイトで、派遣社員を経験し契約社員に転職した後、派遣社員
	69	男性	31	大学	した	アルバイト	地元千葉の大学に進学するも、在学中、就職氷河期であり就職できず。卒後は大手コンビニエンスストア会社の本部アルバイトとして事務補助業務に従事し、正規雇用を目指すも、同社でその見込みがないことから離職。その後、正社員の求職活動と併用する形で、2002年4月からコールセンターの短期派遣(日雇派遣系)を始める。2003年4月に、契約社員登用の可能性のある派遣先を中心に派遣を続けるが、知人の紹介で、2003年11月、ソフトウェア会社(正社員20人ほど)に正社員(プログラマー)として就職する。しかし、長時間労働により体調を崩し同社を2007年10月に離職。その後、就職活動がうまくいかず2008年5月頃に断念。再度、旅行関係の資本系派遣会社に登録し、旅行会社の短期派遣の後、2008年6月に運輸関係の関連企業(財務関係)で経理事務の派遣に従事し現在にいたる。	初職アルバイトで、正社員を経験した後、派遣社員
	65	男性	33	専門学校	した	正社員	地元岩手の高校(国際科)卒業後、建築方面に進みたい宮城の専門学校(インテリア科)に入学。就職氷河期で苦勞するも、卒後、1996年4月に宮城の建築設計事務所に入社。資格取得後卒業し、地元の楽器店(特約店)にピアノの調律師(正社員)として就職。しかし、低賃金と将来性のなさから1990年3月に離職。その後、ハローワークを通じて求職活動をし、1990年10月から健保組合の事務(正社員)として働く。1997年12月頃に個人的な事情により離職。その後、正社員の求職活動が続けるがすでに不況に突入していたことから、大手で働けると思い派遣登録。病休者の代替要員を探していた建設設計事務所の経理の仕事につく。同社では、病休者が復帰し半年で契約期間は終了。その後、石油会社の関連企業(財務関係)や会場・展示場運営会社などで経理事務をして現在にいたる。	初職正社員でアルバイト等経つ派遣社員
	73	女性	39	専門学校	学校推薦	正社員	地元神奈川の高校(普通科)卒業後、担任の紹介で、1988年4月、調律師養成の専門学校に入校。資格取得後卒業し、地元の楽器店(特約店)にピアノの調律師(正社員)として就職。しかし、低賃金と将来性のなさから1990年3月に離職。その後、ハローワークを通じて求職活動をし、1990年10月から健保組合の事務(正社員)として働く。1997年12月頃に個人的な事情により離職。その後、正社員の求職活動が続けるがすでに不況に突入していたことから、大手で働けると思い派遣登録。病休者の代替要員を探していた建設設計事務所の経理の仕事につく。同社では、病休者が復帰し半年で契約期間は終了。その後、石油会社の関連企業(財務関係)や会場・展示場運営会社などで経理事務をして現在にいたる。	初職正社員を経て派遣社員
製造系	74	女性	22	高校	しなかった	派遣社員	2005年高校卒業後、関西から単身上京。CG等の専門学校に通いつつ、生活のため紙製品の工場のライン作業に派遣として就く。当初は短期で製造系や軽作業、ピラ配りなどの派遣で働き、後に自動車関係会社のエアコンや換気扇工場などで製造派遣として働く。その後も派遣社員で、ソーラーパネルの検査業務に従事し現在にいたる。	初職からほとんど派遣社員
	80	女性	33	大学	しなかった	アルバイト	高専(北海道)で情報処理等を学びつつ、1浪して、関東の大学に進学。年齢が他より高いことから就職氷河期の中で、比較的年齢制限のない公務員試験突破を目指すも(就職活動をしないで)、合格を得ることができず。卒後は、アルバイトを続けるが、両親の要望などもあり北海道に戻る。しかし、職はなく、地元のコンビニでアルバイト。製造系の派遣会社の求人を見つけ派遣登録。静岡でエアコン製造、長野で光学レンズ製造をする。長野の工場は休日が少なく、残業もあり貯蓄が可能であったため、これを元手に東京で事務派遣の求人を探し、現在、携帯モバイルの保障サービス企業で一般事務をしている。	初職アルバイトで、派遣社員
	88	男性	35	高校	しなかった	派遣社員	東京の高校卒業後、2年の浪人生活の後、アルバイトの延長で封入封緘の製造派遣を始める。月単位のシフト制で、長時間労働で休みも取りづらかったが、3日ほど休んだら解雇される。その後、失業給付を受給。資金が尽きかけた頃に、「時給がいいイコールやはり派遣」とのイメージから、コールセンターの派遣につく。3年弱勤めるも、業績不振の関係で時給額が下がると聞いたため派遣契約を自ら終了。再度、2004年6月、封入封緘の製造派遣を始めるが、2009年9月、いわゆる2009年問題を背景とする期間制限の関係で、仕事内容はそのままに請負社員に切り替わり現在にいたる。2005年10月から、大学の通信講座(法学)を受講し、仕事と学業の両立も果たしている。	初職アルバイトで、ほとんど派遣(請負含む)

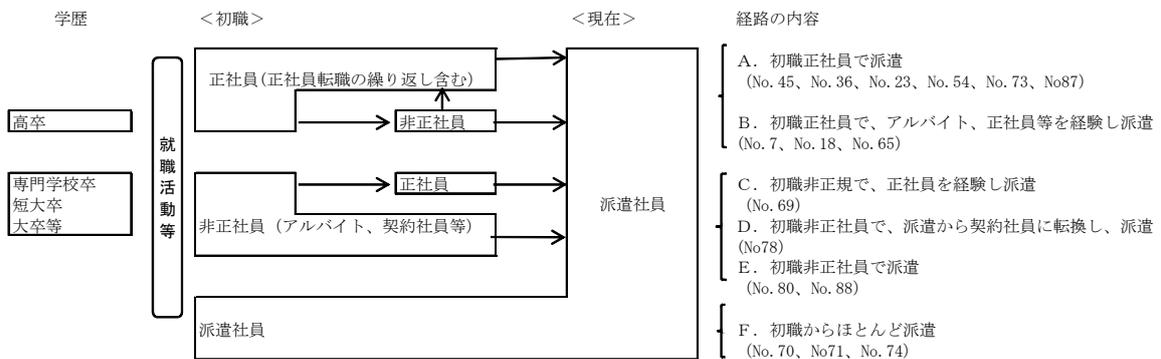
表2-2(続き)

整理番号	性別	年齢	最終学歴	就職活動の実施状況	初職就業形態	現在、派遣社員になるまでの主な職業経歴	派遣社員になるまでの経路
製造系 87	男性	39	専門学校	した	正社員	コンピュータに関心があったことから、専門学校（情報処理）に進学。情報処理2級の資格を取得した。1990年の冬頃から就職活動を開始。まだバブル景気が残っていたため、プログラマーとして働けるITメーカーに就職。その後、知人の紹介で、1998年11月にソフトウェア開発業にSEとして転職。金融関係の統合案件のシステム構築に3年ほど携わる。ところが、2004年、氏の妻が大病を抱え、手術や大きな治療の際に付き添いが必要となったことから同職を離職し、SEの技術者派遣となる。しかし、妻の容体が安定しなかったため、地元千葉の製造業務派遣等をしつつ、妻の看護と仕事との両立を図り現在にいたる。	初職正社員を経て派遣社員

3. 派遣にいたるまでの経路

表 2-2 を踏まえた「派遣社員になるまでの経路」をまとめると、図 2-1 のようになる⁷。一見して、初職正社員で派遣になった者が多いことがわかる。初職正社員で、アルバイト、正社員などを経験し派遣になった者が 3 事例、初職からほとんど派遣が 3 事例である。

図2-1：初職から見た派遣にいたる経路とその内容



そこで、以下では、正社員経験の有無とその時期を軸に、図表 2-3 の「経路の内容」を以下の 4 分類にまとめることとする。

すなわち、①初職正社員で派遣、②初職は非正社員だが正社員経験を経て派遣、③初職非正社員で派遣、④初職からほとんど派遣——である⁸。

図 2-1 の「経路の内容」をもとに分けてみると、①初職正社員で派遣 (A と B)、②初職は非正社員だが正社員経験を経て派遣 (C)、③初職非正社員で派遣 (D と E)、④初職からほとんど派遣 (F) ——である。

したがって、正社員経験の有無でみると、「①初職正社員で派遣」「②初職は非正社員だが正社員経験を経て派遣」が正社員経験ありで、「③初職非正社員で派遣」「④初職からほとん

⁷ もちろん、それ以外の経路、例えば、いったん派遣社員になり、その後、正社員になってから離職し、さらに派遣社員になるなど、パターンがもっとありうるが、今回の 16 事例を単純化すると、図表 2-3 のようになつたにすぎない。

⁸ 小杉礼子 (2002) 「学校から職業への移行の現状と問題」小杉礼子編『自由の代償——フリーター』日本労働研究機構。及び、三谷直紀「長期不況と若年失業——入職経路依存性について」『国民経済雑誌』第 183 巻第 5 号などが参考になった。

ど派遣」が正社員経験なしということになる。

4. 卒後から、初職、派遣社員にいたるまでの経路

では、派遣社員は経歴上、初職からどのようなプロセスをたどり、派遣労働を始めるのだろうか。初職にいたる「就職活動の有無」から、「初職の内容」「初職の離職理由」をみたのが表 2-3 である。

通常、いずれの学歴にせよ、最終学歴の学校卒業後、就職活動等（学校推薦含む）の有無によって初職がどのような就業形態であるかが決まるはずである。そこで、表 2-3 を踏まえたうえで、以下では、初職にいたる過程を(1)初職が非正社員だったケースと(2)初職が正社員だったケース——の二つにわけて説明することとする。

表2-3：初職の内容と離職理由

	整理番号	年齢	性別	最終学歴	卒業年	就職活動の有無	初職就業形態	初職の中身	初職の離職理由
事務系	70	22	女性	専門学校	2007	した	派遣社員	携帯の機能開発の実機テスト（コンテンツテスト）の派遣	業務縮小による期間満了。
	45	32	女性	大学	1999	した	正社員	医療機器の卸売りの事務	長時間労働によるうつ症状。結婚退職。
	36	33	女性	高校	1994	学校推薦	正社員	経営コンサルタント会社（30人ほどの企業）の事務兼受付。	会社の倒産。
	71	33	女性	大学	2001	した	派遣社員	カード会社の受付・電話対応（派遣）。	派遣先の移転による期間満了。
	7	34	女性	大学	1999	した	正社員	大手IT会社のプログラマー	激務による体調悪化（うつ病）。
	23	36	女性	短大	1995	した	正社員	大手不動産管理会社の一般職	結婚。
	18	37	男性	短大	1995	した	正社員	医療機器メーカーの営業	長時間労働、残業代払われないでの低賃金、接待。ノルマ。
	54	38	女性	高校	1989	した	正社員	日本料理店の接客	人間関係（先輩女性）。高級会席のプレッシャー（ストレス）。肉体疲労。シフト勤務によるリフレッシュの難しさ。
経理事務	78	25	女性	高校	2002	しなかった	アルバイト	パン屋で接客バイト、ハンバーガーチェーンの接客バイトもかけもち（マンガ家になりたくて、マンガ描きとバイトを両立させていた）。	対人関係。バイトの掛けもちに疲れ、派遣（検査）に転換。
	69	31	男性	大学	2000	した	アルバイト	大手コンビニ本部のアルバイト（一般事務）	契約社員、正社員登用への転換が見込めないことがはっきりしたため。
	65	33	男性	専門学校	1996	した	正社員	建設設計事務所のCADオペレーター	残業の多さ、ワンマン社長と合わない。
	73	39	女性	専門学校	1999	学校推薦	正社員	楽器特約店のピアノ調律師	給与が低く、将来性もない。
製造系	74	22	女性	高校	2005	しなかった	派遣社員	紙製品の工場でライン作業（派遣）	短期の仕事だった。期間満了。
	80	33	女性	大学	2002	しなかった	アルバイト	製造メーカーの下請け会社（物流）でパソコンの電話ユーザーサポートのアルバイト	フルタイムで休みを取りにくく就職活動との両立ができなかった。コールセンターなのでクレーム処理がストレス。（両親の希望により、田舎（北海道）に帰ったのが直接の理由）。
	88	35	男性	高校	1993	しなかった	アルバイト	レンタルビデオショップの店員等	アルバイトの切り替え。
	87	39	男性	専門学校	1991	した	正社員	ITメーカーのプログラマー（SE）	SEとして技術力を向上させるにはより大きなプロジェクトに参加するため、ステップアップのために転職。

(1) 初職が非正社員であった者が派遣になる経路

まず、取り上げた 16 事例によれば、就職活動等をしなければ、初職はいずれも非正社員（とくにアルバイト）となっている。例えば、No.78（女性、高卒、25 歳）、No.74（女性、高卒、22 歳）、No.80（女性、大卒、33 歳）、No.88（男性、高卒、35 歳）である。

いずれのケースも、就職活動をしなかったことには理由がある。No.78（女性、高卒、25

歳)は高校時代にマンガを描くことに熱中し、マンガ家になりたいということで就職活動はしなかった(初職はアルバイトの掛けもち)。No.88(男性、高卒、35歳)はそもそも高校卒業後、浪人生活の傍らアルバイト生活を送っており(音楽活動に熱中したという面もある)、学校生活と職業生活の区切りがないままに、学生アルバイトの延長で社会に出たタイプである(したがって、就職活動をしていない)。No.80(女性、大卒、33歳)は、大学在学中に公務員試験受験を志して就職活動をしなかった⁹。No.74(女性、高卒、22歳)は、高卒後、「すぐに働きたくない」と考えて、専門学校などで学びながら社会に出たいと考えたため、就職活動はせず、生活と学業のため派遣を始めている(このケースは正社員に当初からなりたくないというタイプでもある)。つまり、就職活動をしなかったため、卒後アルバイトから始め、あるいは学生アルバイトの延長から派遣になっているケースや、卒業後すぐに派遣を始めている。なお、就職活動をしなかった者のなかには、そもそも正社員を忌避している者(No.74)や、学校卒業時点では正社員になりたいと考えていなかった者がいることに留意が必要である(No.78、No.88)。

他方、就職活動をしたにもかかわらず、正社員になれなかった者には、No.69(男性、大卒、31歳)、No.71(女性、大卒、33歳)、No.70(女性、専門学校卒、22歳)がいる。彼・彼女らが学校卒業直後時点で正社員になれなかった理由の一つとして、就職氷河期があげられる¹⁰。

例えば、No.69(男性、大卒、31歳)は就職氷河期で就職できず、卒後は大手コンビニエンスストア会社の本部アルバイトとして事務補助業務をした。しかし、登用の見込みがないことがわかり、同社を退職後、求職活動と両立させるためコールセンターの派遣社員となっている。No.71(女性、大卒、33歳)は、マスコミを中心に就職活動をしていたものの、大学4年の10月頃には断念し、卒後、派遣社員を始め、そのまま事務派遣を続けている。No.70(女性、専門学校卒、22歳)は、卒業年が2007年であるため、いわゆる就職氷河期世代ではないが、不景気によって希望の仕事につけず派遣となった。就職氷河期など不況要因で正社員になれなかったタイプの多くは、アルバイト等から始めて派遣社員になるか、卒後、すぐに派遣社員として働き始めることとなる。

それでは、初職が非正社員のうち、学校卒業時にアルバイトを選ぶ者と派遣社員を選ぶものの違いは何であろうか。まず、初職から派遣を選んだ者はNo.70(女性、専門学校卒、22歳)、No.74(女性、高卒、22歳)、No.71(女性、大卒、33歳)であるが、いずれも比較的若い層が多く、また、居住地が東京という大都市だった。大都市に居住する比較的若い層は、

⁹ 類似のものとして、今回取り上げた事例にはないが、大学在学中に就職活動をしなないタイプのなかには、単位不足で卒業できないと思いこんで就職活動をしなかったタイプもいる(このタイプは一留して翌年に本格的な就職活動をしようと考えていたようである)。

¹⁰ 正社員になれなかった者のなかには、就職活動での希望の業界の絞り込み方等に問題がある者もいるであろう。例えば、No.69(男性、大卒、31歳)は何がやりたいのかははっきりせず、卒後も「モラトリアム」的だったとしている。

派遣という働き方の認知度が高いため（学生時代から派遣をアルバイト感覚でやっている者もいる）、派遣に接しやすかったのかもしれない。その一方、初職がアルバイトなどの非正社員だった者は、No.78（女性、高卒、25歳）、No.69（男性、大卒、31歳）、No.80（女性、大卒、33歳）、No.88（男性、高卒、35歳）であるが、そのうち、No.78は地方出身であり派遣という働き方を当初知らなかった。No.80とNo.88は学生アルバイトの延長から卒後もアルバイトをたまたま続けていたのであり、後に、求人誌や知人の紹介を通じて派遣に入っている。つまり、初職時点で派遣を選ぶことについては、派遣という働き方の認知度が影響を与えていることが示唆される。

(2) 初職が正社員であった者が派遣になる経路

就職活動をして、初職が正社員になれた者の中にも就職氷河期を体感した者が当然ながらいる。例えば、No.45（女性、大卒、32歳）、No.18（男性、短大卒、37歳）、No.65（男性、専門学校卒、33歳）である。

No.45（女性、大卒、32歳）は、就職氷河期で就職活動がうまくいかず、地元の大学を卒業後、ハローワークを通じ中途採用枠で小規模企業の商社に事務として就職している。No.18（男性、短大卒、37歳）も就職氷河期を体験し中小企業の医療機器メーカーの営業として就職している。No.65（男性、専門学校卒、33歳）も地元の専門学校を卒業後、小規模の設計事務所に就職している。初職はいずれも正社員であるが、中小企業であり、長時間労働やノルマなどを理由に辞める者が多い（このようなケースではメンタルや身体的に体調を崩す者もいる。とくにNo.45とNo.18）。No.45は離職後すぐに派遣となっている。No.18は契約社員を経て派遣となっている。No.65は正社員の転職を繰り返し、プログラマーになるがその適性があまりなかったため、事務派遣に切り替え、現在、経理事務の派遣となっている。精神面・肉体面での過酷さを理由に初職を離職した場合には、離職後すぐに派遣となるか、転職の繰り返しや契約社員などを経つつ派遣社員になっている。

就職氷河期下にあっても初職で大手の正社員についていた者もいる。No.7（女性、大卒、34歳）、No.23（女性、短大卒、36歳）である。No.7（女性、大卒、34歳）は、初職で大手ITメーカーのプログラマーになったが同社が長時間労働で激務であったことからうつ病を発症し離職。病状回復とともにアルバイトをしつつリハビリをし、体調回復とともに、派遣社員や零細企業の正社員を経て、現在、派遣で働いている。No.23（女性、短大卒、36歳）は、大手の会社を中心に就職活動をし、大手マンション管理会社の事務（一般職）に就いた。しかし、同社は、結婚・出産後の職場復帰がしづらい古い体質があったため結婚退職。その後、派遣社員となっている。いずれのケースも、初職が大手企業であるが、就業継続するうえで障害があり、離職の後、労働条件の良い企業の正社員や希望の職種に就けないなどの理由で派遣になっている。

また、就職氷河期であっても、学校の就職あっせんシステム¹¹によって、就職困難を感じずに初職につけた者として、No.36（女性、高卒、33歳）がいる。新潟の高校卒業後、「地元を離れたい」という理由で、東京の経営コンサルタント会社（規模30人）の事務兼受付の仕事を担当から紹介された。就職の7年後に同社が倒産したため、正社員の求職活動をするも就職難で派遣となり、現在も派遣社員を続けている。

なお、就職氷河期前に正社員の初職についてたものとしては、No.54（女性、高卒、38歳）、No.73（女性、専門学校卒、39歳）、No.87（男性、専門学校卒、39歳）がいる。学校の職業あっせんの仕組みがある程度機能し、また企業の需要も旺盛だったことから、就職困難を感じていない。例えば、No.54（女性、高卒、38歳）は、高校の担任が就職のあっせんをしてくれたが、それを断り、自力で求人誌を見て求職活動をし、日本料理店の接客業に就いている。

ただし、No.54（女性、高卒、38歳）とNo.73（女性、専門学校卒、39歳）は短期間で初職を離職している。No.54は人間関係で離職。No.73は初職が楽器特約店（小規模）であり、将来性を感じず離職している。その後、好景気の影響で正社員に転職しているが、景気が悪化するとともにスムーズな転職活動ができなくなり派遣となった。なお、No.87（男性、専門学校卒、39歳）は、専門学校で情報処理関係の資格を取得し、難なくIT系メーカーのプログラマーとして就職し、SEのスキルを身につけ、ソフトウェア開発会社に転職し、金融関係の統合案件のシステム構築に携わるなどの経験を積むが、配偶者（妻）の病気の看護のため、派遣になっている。

初職正社員経験者を総括すると、長時間労働だったことにより離職する者が多く、また、景気悪化を背景に転職活動で大手の企業や労働条件の良い企業、自身の適性にあった企業に就けないことから、初職離職後すぐに派遣になるか、転職を繰り返し（適性にあった仕事につけぬまま）派遣になるケースがみられた。

5. キャリアパターン

表2-2、表2-3を踏まえ、大まかなキャリアパターンを概観することにする（以下の説明では、今回取り上げた事例以外のものも含む）。

初職正社員の派遣では、初職が過酷な労働条件（あるいは初職でパワハラ・セクハラを経験）で派遣に移るケースがある。また、正社員をいくつか経験した後（ステップアップで転職）、リーマンショックに遭遇し派遣になるケースや、別の職種に転換するうえで派遣にな

¹¹ 学校の就職あっせんシステムについては、近年、普通科高校の影響力の低下を指摘するものとして、メアリー・ブリントン（2008）『失われた場を探して——ロストジェネレーションの社会学』（NTT出版）が参考となる。今回のサンプルでは、No.70（女性、専門学校、22歳）は普通科高校出身だが、在校生の7割が進学であり、就職あっせんのシステムはあったものの、働くことを決める時期が遅かったこともあり、紹介してもらえなかった。彼女は高校を通じて就職ができないと判断し、PCの専門学校に通い、資格を取り自力で合同説明会に参加したが就職できず、派遣社員となった。

るケースがあった（正社員になるためのつなぎの側面）。また、家事・育児などで退職した女性や留学・趣味などで正社員を辞めて派遣になるなど、私生活との両立の面から派遣を選んでいる者がいた。

初職が非正社員で、後に正社員となり、派遣になるケースでは、在学中に就職活動をせず（あるいは就職活動ができず）非正社員として生活の糧を得つつも、その後、正社員となり、希望の業界ではない等の理由から派遣になるケースがみられた。

初職が非正社員で派遣になるケースでは、学生時代の延長でアルバイトを続け非正社員になる者や就職活動をせず非正社員になる者など多様であるが、いずれにせよ初職では非正社員を経験しているものの、後、派遣という就業形態が社会に浸透する（求人誌などに派遣の求人が出る）に及び、派遣に転換した後、一貫して派遣社員として働いているケースが多い。

初職からほとんど派遣で働いているケースについては、就職活動をしつつも、就職氷河期で正社員の職につけず、派遣という就業形態が社会に浸透してきた時期でもあることから（新卒派遣等）、初職で派遣を選択した者が見られた。また、就職活動の有無にかかわらず卒業間際や後に派遣登録し、実務経験がないことから短期派遣を繰り返し事務仕事に慣れるにつれ次第に長期の派遣の仕事に就くケースもみられる。なお、卒業時から、例えば声優の仕事などのやりたいことがあり、正社員としての就労が難しい者で最初から派遣を選好して今に至る者もいた（仕事と私生活の両立目的）。

なお留意点として、派遣業界の職業紹介としてのツールが進化する過程（例えば、求人情報誌に派遣の求人が載る時期から、ネットを通じて登録会で募集する時期、さらに、ネットを通じて求人情報が掲載される時期）に応じて、派遣で仕事を得るアクセス方法にも変化があるようである。近年では、ネットで求人情報を得る派遣労働者の割合が高まっている可能性もある。この場合、派遣労働者1人当たりの登録派遣会社の数が増える傾向にあり、派遣元と派遣労働者との関係はより希薄になっているように思われる。

第3章 派遣労働を選ぶ理由

1. 派遣労働を選ぶ理由

以下の表3-1は、16事例の派遣社員になった理由をまとめたものである。

表3-1：派遣社員になった理由

整理番号	年齢	性別	最終学歴	卒業年	未婚	派遣になった経路	派遣社員になった理由（している理由）	現在の派遣の仕事内容（直近のもの含む）	
事務系	70	22	女性	専門学校	2007	未婚	初職からほとんど派遣	正社員の仕事が見つからない。正社員になるためのつなぎ。資格を専門学校でとったが、実務経験をつむため派遣を選んだ。	インターネット工事会社のファイリング・事務処理
	45	32	女性	大学	1999	既婚	初職正社員で派遣	初職が中小企業であり長時間労働やサービス残業がある等の労働条件面の低さがあったことから、派遣会社では大手志向になった。派遣であれば辞めやすいこと、会社の人間関係がドライであること（対人関係での適度な距離感）、就職活動をしなくていいこと、自分の時間をしっかりとれること。	外資系半導体商社の事務
	36	33	女性	高校	1994	未婚	初職正社員で派遣	会社に縛られたくない。人間関係がドライ。働きたい仕事内容が選べる。派遣会社の仕事紹介が迅速で便利。仕事の範囲や責任が明確。	足袋メーカーの営業事務（受発注管理）
	71	33	女性	大学	2001	未婚	初職からほとんど派遣	正社員の仕事が見つからない。正社員になるためのつなぎ。派遣は仕事の紹介が迅速で便利。	出版社の営業事務
	7	34	女性	大学	1999	未婚	初職正社員で派遣	初職でメンタル的に病気になる経験があることから、大手に派遣される。残業代がでる（契約で守られている）。	ネットオークションのCS業務
	23	36	女性	短大	1995	既婚	初職正社員で派遣	webの職業訓練を受けたが正社員の仕事なかった。派遣であれば仕事紹介が迅速であり、働きたい仕事内容も選べ、仕事と家事との両立が図れる。今後、出産し落ち着いたら、正社員になりたいと考えている。	研修会社の研修事務
	18	37	男性	短大	1995	既婚	初職正社員で派遣	正社員の拘束忌避（一つの会社に縛られたくない）。仕事の範囲が明確。残業が少なくすむ。仕事と私生活の両立。	証券会社の送付物配信部門事務
54	38	女性	高校	1989	既婚	初職正社員で派遣	当初は、仕事がすぐに決まって手取り早くて便利だから。正社員になるためのつなぎで派遣を選択。また、当初は、正社員と派遣で仕事に垣根がなく責任感のある仕事につけたことが魅力だった。しかし、最近では雑用ばかりとの印象。最近では派遣をやめて正社員になりたいと考えている。	製造メーカーのデータ作成事務	
経理事務	78	25	女性	高校	2002	未婚	初職非正社員で派遣	賃金が十分で、働きたい仕事を選べる。経理の資格をとったため、派遣で実務経験をつけたいと考えている。	食品の卸売業で経理事務
	69	31	男性	大学	2000	未婚	初職は非正社員だが正社員経験を経て派遣	当初就職活動と併用しやすいように日雇い派遣だった。正社員の仕事が見つからないことから派遣を継続。派遣先での正社員登用を望むため、派遣を続けている面もある。	運輸会社の関連会社（財務関係）での経理事務
	65	33	男性	専門学校	1996	未婚	初職正社員で派遣	正社員の仕事なかった。派遣なら働きたい仕事内容が選べ、仕事紹介も迅速。資格取得（経理）との両立。実務経験（経理）も積める。	外資系自動車リース会社での経理事務
	73	39	女性	専門学校	1999	未婚	初職正社員で派遣	当初は、正社員の仕事が見つからず、正社員として働くためのつなぎの面もあり、派遣であれば仕事紹介が迅速であることや、会社の人間関係がドライ、仕事と私生活の両立、労働時間に比して賃金水準が十分との意味もあった。前職（正社員）でのメンタルのリハビリで派遣を選んだ面があり、一生続けられる仕事として経理がしたく、その実務経験を積む意味もある。現在では給与や待遇は決して良くないと思うようになっていく。	会議場・展示場運営会社の経理事務
製造系	74	22	女性	高校	2005	未婚	初職からほとんど派遣	当初は学業（CG専門学校等）との両立の面があったが、現在でも趣味でCGは続けており、残業が少ないことが派遣のメリット。他のパート等に比べ時給も高く、仕事の範囲や責任が明確なのもよい。会社の人間関係がドライな面もよく、一つの会社で縛られたくない。	製造メーカーのソーラーパネルの検査
	80	33	女性	大学	2002	未婚	初職非正社員で派遣	正社員として働きたい仕事が見つからない。パート・アルバイト等に比べ各種保険に加入できる。	モバイル通信系会社で一般事務
	88	35	男性	高校	1993	未婚	初職は非正社員で派遣	時給がアルバイトに比べ高い。当初は音楽活動との両立の面があった。現在では大学（通信教育）との両立の面もある。	封入封緘作業
	87	39	男性	専門学校	1991	既婚	初職正社員で派遣	配偶者が大病のため看護との両立をするには派遣しかなかった。配偶者の回復がみられるため、正社員になりたいと考えている。	コピー機のトナー製造（研究補助含む）

16事例の派遣になった理由をみると（表3-1）、「正社員の仕事がみつからない（正社員になるためのつなぎ）」を理由にあげる者が8事例というように、正社員になれなかったがゆえにやむなく派遣をしたという者が半数いた。代表的な事例として、No.70（女性、専門学校卒、22歳、未婚）がある。No.70は、家庭の事情で進学せず、資格がなければ高卒では仕事がないと考え、専門学校でPCの資格を取った。しかし、合同説明会で実務経験がないことを指摘され、そのまま派遣会社に登録している。

これと類似の事例として、求人誌で正社員の求人を探していたところ、希望の仕事がたまたま派遣だったケースもみられる（No.36（女性、高卒、33歳、未婚）、No.73（女性、専門学校卒、39歳、未婚）など）。また、No.23（女性、短大卒、36歳、既婚）は、大手マンション管理会社を結婚退職し、離職後はweb構築の職業訓練を受けたが希望する正社員の仕事がみつからなかった。そこで、派遣であれば仕事紹介が迅速であり、働きたい仕事内容も選べ、仕事と家庭の両立が図れることから派遣を選んでいる。これらの例では、「正社員の仕事がみつからない」理由の反面、「派遣会社の仕事紹介が迅速に便利」や「働きたい仕事につけるから」「実務経験をつむため」「仕事と私生活の両立のため」などの理由をあげている者が目立つ。

とくに「派遣会社の仕事紹介が迅速」とする回答も目立つ。正社員になれなかった者だけでなく、就職活動や面接の手間を派遣会社が代行してくれることにメリットを感じている者もいる。ただし、すべての者がこれをあげているわけではなく、希望の仕事派遣会社から紹介されないと考えている者もいることにも留意すべきであろう。例えば、希望職種で実務未経験の場合、紹介されづらい面がある。また、景気動向も派遣会社の紹介能力に影響を与える。No.74（女性、高卒、22歳、未婚）は、製造系派遣会社に登録し、検査業務に従事しているが、リーマンショック以降の不況により派遣会社に登録に行っても仕事の紹介がなされなかった経験から、派遣会社の紹介能力についてはそれほど高く評価していない。

「実務経験を積むため」については、具体的には、初職が非正社員でゆくゆくは正社員になりたい者、あるいは初職正社員でも次の仕事で別の職種の正社員に移りたい者の中に、派遣でその種の職種の実務経験を積めることを期待する者がいるようだ。例えば、No.73（女性、専門学校卒、39歳、未婚）は、前職正社員（前職は健保組合の事務だった）でも、別の職種（経理事務）に転換したいと考えて派遣を選んだ。畑違いの分野でいきなり正社員での就職活動をして、即戦力を求める企業のニーズに合致しないことを踏まえての行動であり、派遣会社の仕事の紹介能力を活用すれば、希望の職種にも就きやすいとの判断であろう。

また、営業事務や経理事務など「働きたい仕事につける」ことを派遣のメリットにあげる者もいる。これは職務だけでなく、大手企業で働きたいという場合も同様である。派遣社員の中には、前職が長時間労働であった場合や、中小企業で労働条件が低かった場合に、労働条件や職場環境が良好な大企業で働きたいと考えて、派遣を選んだ者もいる。具体的には、No.7（女性、大卒、34歳、未婚）やNo.45（女性、大卒、32歳、既婚）などである。例え

ば、No.7 は、初職で大手 IT メーカーのプログラマーをしていたが、長時間労働（サービス残業あり）で上司部下の関係でもストレスがあったため、メンタル面で病気になった経験がある。彼女は次のように言う。

「ちゃんとした企業だと、それ（正社員）のほうが安定していると思うんです。ただ、求職活動とか、面接とかをしても、入ってみるまではその会社ってなかなかわからないことが多いんですね。それで、1 回正社員で入ってすぐ辞めるとなると職歴にも響くと思うので、それだったら（派遣として）大きな企業で安定して働いたほうがいいかなと思いました」（下線＝調査担当者）。市場を通じて転職すれば大企業に就職できる可能性が低い、派遣であれば大手で働くことが可能との認識のようだ。

仕事と私生活の両立については、両立したい対象が「家事」や「看護」だけでなく、「音楽」や「大学進学（学業）」など多様である。仕事をしながら求職活動をするため、融通が利く派遣（日雇い等）を選んだ者もいた。また、心身の病気を抱えている者のなかに、派遣をしながら生計を得つつ、回復している者もいた¹²。

一方、「会社に縛られたくない」「人間関係がドライのほうがよい」「残業が少なくてすむ」「仕事の範囲と責任が明確」などをあげる者もいる。これはライフスタイルに対するこだわりにより、正社员的な働き方を忌避して派遣を選ぶ理由と思われる。例えば、No.18（男性、短大卒、37 歳、既婚）は、初職が医療機器メーカーの営業だったが、長時間労働、低賃金（残業代が払われない）などの理由で辞めている。その経験もあり、No.18 は現在でも正社員になりたいとは思っていない。仕事範囲が明確で、残業が少ないのも派遣の魅力であり、仕事と私生活の両立にこだわりをみせている。

No.88（男性、高卒、35 歳、未婚）のように、アルバイトの延長で派遣になったタイプでは、「時給がアルバイトに比べ高い」というように、時給額の高さから派遣を選ぶ者もいる。

なお、今回取り上げた事例には盛り込まれていないが、専門的なスキルを活かすために派遣を選んでいる者もいる。例えば、OA 機器操作での集計業務や翻訳の例がある。

2. 数ある就業形態の中で派遣が選ばれた理由

数ある就業形態のなかで、すなわち、直接雇用の正社員、あるいは、契約社員、パート・アルバイトなど多様な就業形態があるなかで、派遣労働が選ばれた比較考慮の要素を以下にまとめる（以下では、今回取り上げた事例以外のものも含まれている）。

まず直接雇用の非正社員（パート・アルバイトや契約社員）と派遣社員との比較であるが、

¹² 今回取り上げている事例ではないが、初職で IT ソフト系の会社の IT 関連商材の流通営業アシスタント（一般職）として就職した女性は、働き始めてから難病を発症。休職期間を経つつも回復の目処が立たないため退職。自宅療養後の社会復帰として、フルタイムでは働けず、長期的に働けるかわからないとの観点から、単発の仕事（データ入力）ができる派遣を選んでいる。その後、体調・体力の回復により、単発から短期（週 1～4 日）、短期フルタイムと労働日数を長期化していった。彼女の場合、病気と仕事を両立するために派遣をつかったといえる。

非正社員は時給額がそもそも低いとの意見が多かった¹³。例えば、No.36（女性、33歳）は、パートは低賃金で最初から検討除外し、契約社員との比較については、「契約社員は日給制が多いんですよ。なので、残業代が出ないことが多いんですね。そういう中途半端だったらもう派遣か正社員かのほうがいいと思うんです」と語っている。ただし、月給制の契約社員については逆の見方をする者もいる。No.87（男性、39歳）は、時給制の派遣社員は休日の多さなどで収入が安定しないため、月給制の仕事（正社員か契約社員）のほうがよいとしている。なお、契約社員の求人数の少なさから、契約社員に比べ、派遣社員のほうが選択の幅が広いという意見もあった¹⁴。

とはいえもっとも多かったのは、契約社員については、その就業形態をあまり知らなかったという意見である。そもそも、契約社員は、なつてみたい対象として念頭にもなかったというわけだ（おそらく、契約社員になると考えるなら、正社員になれるかどうかを検討するということであろう）。

一方、派遣社員と正社員との比較については、正社員の場合、雇用保障、ボーナス、退職金で差があるとの認識である¹⁵。ただし、派遣社員のなかには中小企業での就業経験者が多いことから、残業代は派遣社員のほうが担保されていること、雇用保障やボーナスは景気動向に左右され、正社員といえども雇用不安がないわけではないこと、唯一の違いは退職金が出る程度との認識を抱く者が少数ながらいる（退職金についても、中小企業ではでないとの意見もあった）。ただし、リーマンショックにより派遣切りを受けた者の中には正社員の雇用保障を高く評価する傾向も見られる。

3. 派遣労働をする理由の変化

派遣労働をする理由は時とともに変化するのだろうか。変化している事例として、No.54（女性、高卒、38歳、既婚）、No.73（女性、高卒、39歳、未婚）、No.87（男性、専門学校、39歳、既婚）、No.23（女性、短大卒、36歳、既婚）等がある。

¹³ ただし、彼・彼女らが抱いている非正社員の賃金は、パート・アルバイトのものであるニュアンスが強いと思われる。パート・アルバイトとの比較については、アルバイトの延長で派遣を始めた者のなかには、時給面だけでなく、アルバイトに比べ各種保険に加入できることをメリットにあげる者もいる（No.80（女性、大卒、33歳、製造業務派遣経験者））。また、「パートさんだと普通の、だれにでもできる仕事なのですが、派遣社員だったらパソコンのスキルもアップできそう」（No.45（女性、大卒、32歳、既婚））などのように、事務職の能力開発の面で派遣に期待できるとの考えもあった。

¹⁴ 契約社員が多様であることについては、高橋康二（2010）「契約社員の職域と正社員化の実態」（DP10-03、労働政策研究・研修機構）参照。

¹⁵ なお、今回の事例には取り上げていないが、正社員よりも派遣社員のほうが賃金が高いとの経験から派遣を選ぶ者がいた。おそらく勤続の短さからくるものと思われるが、例えば、No.45（女性、32歳）も、初職（中小企業）の賃金は残業を含めて考えると（サービス残業が含まれている）、時給額 1,000 円と算出しており、正社員の賃金よりも派遣社員の賃金のほうが高かったことになる（なお、彼女の初職は、勤続が上がっても賃金があまり上がらないタイプの企業だったようだ）。とはいえ、小池和男（2010）「のぞましい賃金とは」『電機連合 NAVI』No.29 で示されているように、「入社早々の技能の低い正社員の賃金は非正規の人よりも低いのが昔から通例であった。（中略）。普通の議論は技能を無視して正規の平均と非正規の平均額を単純にくらべたにすぎない」としていることに留意が必要であろう。

No.54（女性、高卒、38歳、既婚）は、当初は、「仕事がすぐに決まって手っ取り早くて便利」との考えで派遣を選んでいった。また当時は、正社員と派遣で仕事に垣根がなく、責任感のある仕事につけたことも派遣を続けた理由だった。しかし、「最近では雑用ばかり」が派遣の仕事になったと感じており、やりがいの観点から、派遣をやめて正社員になりたいと考えている。また、仕事紹介が迅速であることにメリットを感じていたが、リーマンショック以降の不況に遭遇し、仕事の紹介機能に対する評価も変わりつつある。

No.73（女性、高卒、39歳、未婚）は、当初は、正社員の仕事がみつからないことから派遣を選んだが、派遣であれば仕事の紹介が迅速であることや、会社の間人関係がドライであること、仕事と私生活の両立、労働時間に比して賃金水準が十分との意味もあった。一生続けられる仕事として経理がしたく、その実務経験を積む意味もある。しかし、経理事務の実務経験を積んだがまだ正社員にはなれておらず、現在では給与や待遇は決して良くないと思うようになっている。

No.87（男性、専門学校卒、39歳、既婚）は、そもそも配偶者が大病を患い看護と両立するために派遣となった。そもそも派遣労働を好んで選んだわけではなく、看護との両立と生活のために派遣しかなかったにすぎない。現在、配偶者の体調の回復がみられるため、正社員になりたいと考えている。

No.23（女性、短大卒、36歳、既婚）は、大手マンション管理会社を結婚退職した経緯がある。派遣を選ぶ理由は、働きたい仕事内容も選べ、仕事と家事との両立が図れることなど。しかし、今後、出産し落ち着いたら、正社員になりたいと考えている。

以上の4例はいずれも30代後半であり、とくにNo.54（女性、高卒、38歳、既婚）とNo.73（女性、高卒、39歳、未婚）は、派遣を始めてからの期間も長い。No.54は、当初よりも派遣社員に与えられる仕事内容が変化してきた（正社員に近い仕事から雑用ばかりになった）ことから、派遣に対するメリットを感じなくなったようである。また、No.73は、年齢が高くなるほどに、正社員と派遣社員との待遇差を感じているようであり、賃金面での認識が変わった。No.87は、そもそも配偶者の体調から派遣になったのであり、その問題が解決しつつある今、正社員になりたいと考えている。No.23は、結婚退職で正社員を辞めることとなったが、本来は正社員で働きたいのであり、出産という事象の解決の目途が立つなら正社員で働きたいと考えている。

つまり、派遣労働に対するメリットは、年齢の上昇や派遣労働期間の長期化、派遣社員に与えられる仕事内容の変化、派遣をする理由の解消などによって変化する可能性が示唆される。とくに派遣をする理由がNo.87のように配偶者の看護など一時的な事象である場合、当該問題が解決すれば派遣労働にこだわる理由はなくなる。これと同じことは、たとえば、結婚退職や育児を契機に正社員を辞め派遣になった者などにも言えると思われる。つまりライフサイクルのどの時点に位置するかによって、派遣に対する選好度は変わる可能性がある。

4. 派遣社員のタイプの類型化

以上を踏まえ、派遣をする理由から、派遣社員のタイプを類型化すると、①ライフスタイル重視・適応タイプと②ライフステージ重視・適応タイプ——の二つに分けることができるとされる¹⁶（図3-1）。

図3-1：派遣社員の類型化

①ライフスタイル重視・適応型派遣（積極的な理由で派遣）
┌
├ ・ 正社員忌避型（正社员的な昇進・異動の忌避含む）
├ ・ 専門能力を活かせるため派遣（例えば、翻訳やデータ集計（マクロ）等）
├ ・ 仕事と私生活（とくに趣味の本業化）のため派遣
├ ・ 雇われない働き方の志向者（起業・フリーランスになるまえに派遣）
└
②ライフステージ重視・適応型派遣（消極的な理由で派遣）
┌
├ ・ 正社員になれずやむなく派遣
├ （例えば、正社員になるためのつなぎ、就職氷河期世代、実務経験を積むため）
├ ・ 個人の事情で一時的に、正社員になれず派遣を選んでいる者
├ （例えば、家事・育児・介護・看護・学業との両立）
└

① ライフスタイル重視・適応型派遣

ライフスタイル重視・適応型は、自身のライフスタイル（一時的というより、一生にかかわるようなライフスタイル）を維持するために、正社員ではなく、積極的に派遣社員を選好するタイプである。

このタイプの代表例は、正社員忌避型といえる。例えば、初職（正社員）の影響（長時間労働、不払い残業の風土、パワハラ等）から、性格的に正社員には不向きと考えている者であろう。また、正社员的な昇進・異動を忌避する者も含まれる（正社員ではやりたい仕事につけない等）。

また、翻訳のように正社員では雇用の方が少ないなど、派遣であれば専門能力を活かせる場合にも派遣は積極的に選ばれる（データ集計（マクロ）等を含む）。

仕事と私生活（とくに趣味）の両立にこだわる者もあるだろう。例えば、音楽がすでに趣味の域を超えており（ただし、本業と言えるほどの収入があるわけではない場合）、一生の仕事として音楽に向き合うために、派遣の収入で生活を維持する場合があると思われる¹⁷。

将来的に、雇われない働き方を志向する者もこのなかに入る（例えば、起業、フリーランス、翻訳、音楽、マンガ等）。

このようなタイプは、一生にわたって（正社員ではなく）派遣が選好される傾向にあるため¹⁸、より長期に派遣を続けられることや、より柔軟な働き方で、好きな時に好きな場所で

¹⁶ 派遣社員をする理由をみると、ライフスタイルやライフステージを重視している面というよりは、比較考量してみると、他に選択肢がなかったという面もあると感じられるので、「重視」だけでなく「適応」という言葉も使った。

¹⁷ 今回取り上げた事例にはないが、音楽や声優の仕事などを副業ととらえることなく、本業と考へ、派遣社員での収入を副業とみなす者もいた。

¹⁸ ただし、当初は一生にわたってと思っけていても、例えば、音楽家や漫画家になれないなど、条件が変わる場合もあるだろう。このようなケースでは、性格上、正社員忌避型ではないかぎり、派遣社員をやめ正社員になり

働けることを望む傾向にあると思われる。

② ライフステージ重視・適応型派遣

一方、ライフステージ重視・適応型派遣は、仮に派遣社員を結果的に長きにわたり続けることがあっても、基本的には各ライフステージの期間について、臨時的・一時的に派遣が選ばれているにすぎない。つまり消極的に派遣を選んでいるタイプである。

もっとも代表的な例は、正社員になれずやむなく派遣をしている者である（本来は正社員志向）。正社員になるためのつなぎで派遣になり、不況の長期化でやむなく派遣を長期的に続けている者や、就職氷河期で初職が派遣になったなど実務経験を積みたいと考えている者もこの中に入る。つまり日本の労働市場での就職の難しさが生んだ派遣といえる。

また、自身の心身の病気により派遣になった者や、家事・育児・介護・看護・学業の両立のために派遣になった者も含まれる。いわば個別の事情（制約条件や、他に一時的にやりたいことがある等）で派遣社員を選んでいる者である。

つまり、これらの事情を前提に正社員が選べず、労働時間と収入面で派遣のほうが都合が良い（時給額が高い）との副次的な理由も重なり、派遣という働き方が選好されることとなる。

ただし、先述のとおり、派遣社員になった理由は時とともに変化する可能性がある。ライフステージ重視・適応型派遣の特徴は、景気悪化や心身の病気、家事・育児・介護・看護・学業など、各ライフステージでの制約条件によって、派遣社員という働き方が適していた（あるいは正社員という働き方ができなかった）ということである。つまり、これらの制約条件が解消されれば、正社員で働きたいと考えてもおかしくないタイプということになる。例えば、育児を理由に会社（正社員）を離職し派遣社員になった者は、子供の成長とともに育児問題が解消されたと考えれば、派遣という働き方にこだわる必要はなくなる。また、看護との両立を理由に派遣社員になった者は、看護対象の病気が回復すれば、正社員になりたいと考えるだろう（とはいえ、制約条件が解消されない場合は、派遣社員で働く期間は長期化していく可能性がある）。

なお、このタイプは、そもそも、日本の雇用慣行や労働市場での転職の難しさという条件があって派遣社員を選んでいるタイプと言える面もある。そのため、自身の制約条件が解消したことをもって、正社員になれるわけではないということに留意する必要がある。しかも、年齢の上昇とともに、日本の労働市場（中途採用市場）では、一定の実務経験やスキルを蓄積しないと、転職の困難度が高まる傾向にある。つまり、問題が解消された時には、正社員での転職が望めない状態になっている可能性がある。年齢の上昇とともに正社員になることを断念するケースがありうることを示唆されよう。

たいと思うかもしれない。つまり、長いレンジで見ると、ライフスタイル重視・適応型だったものが、ライフステージ重視・適応型になる可能性もある。

第4章 派遣会社の選定・登録状況・教育訓練

1. 最初の派遣会社登録の状況と登録の際のこだわり

表 4-1 は、「登録の際のこだわり」と「これまでの派遣会社の登録の経緯及び登録のパターン」等についてまとめている。それによれば、初めて派遣に登録した際、求人誌やネット広告、仕事紹介サイトなどの媒体で、希望の仕事や派遣会社自体の広告を見つけ、登録する場合がみられる。合同就職説明会に行って派遣会社に登録した場合もあった。また、大手に派遣登録する場合、「メジャーな会社であること」など、知名度を基準に選ぶ場合もある。派遣社員が大手を選ぶ理由のなかには、大手の派遣会社は、大手企業の派遣先の紹介案件を持っているとの考えがあるためである。

次に、「登録の際のこだわり」についてみると、仕事内容（事務職、経理事務など）、勤務地（家から近いこと等）や時給、労働時間（残業がないこと、逆に残業があること）、正社員登用の可能性、派遣契約期間が長期であること（短期ではないこと）などが目立つ。

もっとも多いのは、勤務地、時給額、仕事内容といえる。勤務地に派遣社員がこだわるのは通勤費がでないことが要因の一つである¹⁹。つまり、大都市圏での交通費を考えると、通勤費の有無によって、通勤圏がある程度限定される。通勤圏が限定されると、仕事の選択の幅も勤務地に連動して選択肢が狭まる（例えば、やりたい仕事でも勤務地が遠いと断らざるを得ない等）。派遣社員のなかには、通勤圏として「1 時間以内」とか、「電車の乗り換えが1 回まで」などの基準を設ける者もいる。

仕事内容は、例えば、「事務の仕事」のように漠然と示す場合もあれば、「営業事務」や「経理事務」など具体的に示す場合も多い。例えば、No.54（女性、高卒、38 歳）は、「（派遣社員を）いろいろやっているうちに、営業事務はスピードとかてきぱきした動作を求められますし、話とかも、電話とか人としゃべることも多いので、自分の性格に向いているなと思って、基本的に、絶対ではないですけども、第1 は営業事務で、第2 希望が総務という感じで派遣（会社）さんに希望していた」という。

なお、今回取り上げる事例にはないものの、正社員経験のある女性で、定型的な仕事ではない業務を求める場合もあった。この女性は、「わりと（正社員時代は）自分の裁量でやってたんで、『入力だけですよ』『言われたことやるだけなので、だれでもできます』的なのは嫌

¹⁹ ただし、通勤費が出る場合、時給額が同じ仕事内容の平均値よりも低い可能性がある。つまり通勤費を支給する場合は時給額がその分低くなるが、通勤費が支給されない場合、派遣会社はより高めの時給額を設定できる（この場合、時給額に通勤費が込められているという考え方であろう）。つまり、通勤費がない場合、その分、時給額は高くなるため、派遣社員から見るとその仕事はより魅力的に映り、新規登録や紹介を受け入れる可能性が高くなる。

だった」として、そうではない仕事を派遣会社の紹介で求めたという。この種の判断業務が伴う場合、時給額も高くなる可能性があり、やりがいと希望賃金双方を実現するような仕事の選び方をしていたといえる。

時給額は、具体的に「1,600 円以上」などの基準を示す場合が多い。時給額の設定しだいで紹介件数が増えるため、例えば、リーマンショック以降、紹介件数を増やすためにその設定を下げるケースもみられた。派遣社員の時給額は、年収レベルを上げるためには重要な要素である。そのため、今回の事例では取り上げていないが、派遣社員として働きキャリアが長くなった女性（OA 機器操作のデータ集計）で、自身のスキルが高まるごとに意図的に時給額を上げてきた者もいた。時給額が上がるということは、それだけ派遣先から求められるレベルも上がる可能性があるが、その意味では、スキルと時給額を連動させる形で、スキルを高めながら時給額の設定条件を上げたようである。

さらに、労働時間では、残業がないことを条件にあげる者もいれば、残業があることをあげる者もいる。残業がないことを条件にあげるケースは、仕事と私生活（家事、学業等）の両立が必要な場合に多い。逆に残業があることを条件にあげるケースは、一人暮らし（親との同居ではない場合）が目立つ。派遣社員はいったん時給額が固定されると一定期間は上昇の見込みがたたない。残業代だけが収入を向上させる有力な方法となる。そのため、一人暮らしの場合、家賃や生活費など一定の支出が見込まれる場合は、家賃代の一部ぐらいは残業代で当てたいと考えている者もいるようである。また、家のローンを組んでいる場合など借金の返済や貯蓄のために残業があったほうが望ましいと考える者もいる（夫婦共稼ぎの場合、妻（派遣社員）の収入は貯蓄に回す場合等）。そのため、残業代を条件にあげたにもかかわらず、派遣先では残業がなかった場合（不況で残業規制がかかるケースもある）、苦情まではださないものの、これを不満に思うケースは多い。残業代を前提に生活設計をしていたからである。例えば、No.87（男性、専門学校卒、39 歳、既婚）は、配偶者の看護のために製造業務派遣等で働いているが、実際には残業がほとんどなかったため、これを不満に感じていた。

なお、派遣社員は残業の有無について、中立的に考える（あっても、なくてもいい）場合も多い。No.45（女性、大学卒、32 歳、既婚、配偶者と同居）は、残業があればするが、残業は効率化に反しているため、自らの評価を下げる要因ともとらえており、基本的にはやりたくないと考えている。

表4-1：派遣会社登録の状況と登録の際のこだわり

整理番号	年齢	性別	派遣になった経路	通算の登録派遣会社数	稼働経験のある派遣会社数	派遣先数	登録の際のこだわり	これまでの派遣会社の登録の経緯及び登録のパターン	直近の派遣の仕事内容	
事務系	70	22	女性	初職からほとんど派遣	6	3	4	事務職（できれば初心者のプログラマーなどソフトウェア開発に携われること）と勤務地。	高卒後、PCの専門学校（短期コース）を受け、就職説明会に参加したが、実務経験がないことから正社員就職が難しく、その際に、派遣会社2社に登録。派遣会社からの紹介は、実務経験がないことから、当初、単発・短期やコールセンターなどの紹介がメインで、希望の仕事でないことから拒否。派遣元の紹介は本人の意向に合わないため、自身で派遣元のネットを検索することや知人の紹介などで、仕事の紹介を待っている。	インターネット工事会社の事務
	45	32	女性	初職正社員で派遣	10	2	3	勤務場所（大手志向）。残業がないこと。	メジャーな会社であること、ネット広告、派遣のロコミサイトを参考として、独立系大手派遣会社に登録した。理由は、大手派遣会社は大手企業の紹介案件を持っていると思ったため。登録数は多いが、稼働経験のある会社数は2社と少なく、希望に沿った案件を紹介してくれる派遣元に固定して仕事の紹介を得ている。	外資系半導体商社の事務
	36	33	女性	初職正社員で派遣	10	4	4	仕事内容（事務系の仕事）と時給。	求人誌で希望の仕事がたまたま派遣だったため、登録。その後は、ロコミ情報などから大手の派遣会社を中心に登録を増加。派遣元を増やすことで、新たな派遣先を確保する。しかし、リーマンショック以降は仕事の紹介が激減し、自身で派遣会社をネット検索し7社ほど登録し、そのうち1社でようやく派遣先を確保した。	足袋メーカーの営業事務（受発注管理）
	71	33	女性	初職からほとんど派遣	2	2	4	当初は就職活動との両立のため、平日休みにこだわっていた。就職を断念してからは、自宅から勤務地がなるべく近いこと。	最初登録した際は、知人の紹介。その後、たまたま新聞広告でマスコミ関係の派遣会社を見つけ登録。マスコミ系の派遣会社に登録してからは、同社でしか稼働経験はない。	出版社商品管理部門の事務
	7	34	女性	初職正社員で派遣	2	1	2	仕事内容（一般事務）と時給額。	ネットで大手独立系派遣会社に登録している。登録理由は「大手は安定的でメジャー」と考えたから。これまで稼働経験があるのは1社だけ。1社に固定して派遣先の紹介を受けている。	ネットオークションのCS業務
	23	36	女性	初職正社員で派遣	4	2	2	給与面と仕事内容の正確な情報提供。	知人の紹介で、大手独立系派遣会社に登録。これまでの派遣先はほとんどこの派遣会社を中心に仕事の紹介を受けている。	人材コンサルティング会社の企業研修事務
	18	37	男性	初職正社員で派遣	10	4	4	勤務地。現在、大学に通っているため、勤務時間も重視。	ネットの仕事紹介サイトで検索して派遣先を選ぶため、ヒットした仕事に就くうちに派遣元の登録数が増えた。	金融関係系列の印刷発送会社の事務
54	38	女性	初職正社員で派遣	9	5	9	当初は「通勤圏と時給」。現在は仕事内容（営業事務）。	当初、大手独立系派遣会社3～4社を中心に派遣先の紹介を受けていた。その意味では、派遣元を数社に固定して、仕事の紹介を受けるタイプ。しかし、リーマンショック以降、仕事の紹介が激減し、ネットで求人を検索し、派遣会社の登録数を増やしている。	製造メーカーの営業事務（データ作成事務）	
経理事務	78	25	女性	初職非正社員で派遣	8	3	4	時給と勤務地（通勤時間）、仕事内容（経理事務）	求人チラシの広告で検査業務を見つけ、製造系派遣会社に登録。その後事務系に希望職種を切り替えるため、ネットで求人検索し、5～6社に派遣登録。東京に転居後も大手独立系派遣会社に2社登録している。勤務地域や職種を切り替えるごとに登録数が変化しているが、実際に稼働経験のある派遣会社数は少なく、居住地・勤務地がある程度決まっただけで、派遣元を1社に固定して紹介してもらっている。	食品の卸売業で経理事務
	69	31	男性	初職は非正社員だが正社員経験を経て派遣	5	4	3	正社員登用の可能性及び、通勤費の関係から勤務地	当初は就職活動の両立から、コールセンター系の短期派遣の仕事をするが、求人誌で正社員登用の可能性のある仕事を紹介する派遣会社に登録するようになる。	運輸会社の関連会社（財務関係）での経理事務
	65	33	男性	初職正社員で派遣	7	2	3	仕事内容（経理事務）	当初、IT系の正社員（テスト評価）の仕事をしていたため、IT系の派遣会社に登録するも紹介がない。希望の仕事を経理事務（経理事務）に切り替えたため、大手派遣会社5社に登録し、営業事務の仕事を得ている。簿記2級取得後は、経理事務の仕事の紹介を求めるが、既存の派遣元では紹介がないため、ネットで経理事務の仕事を検索し、希望の仕事のある派遣会社に登録することで、経理事務の紹介を得ている。	外資系自動車リース会社での経理事務
73	39	女性	初職正社員で派遣	2	1	3	勤務地、職種（経理）、下限時給（1,600円）	正社員の求職活動がうまくいかなかった時に、求人誌で派遣会社を見つけ登録。当初2社登録したが、実際に稼働経験があるのは1社のみ。派遣会社を1社に固定して紹介を受けている。	会議場・展示場施設の経理事務	
製造系	74	22	女性	初職からほとんど派遣	6	5	4	勤務地と時給額、そして長期（事前に期間が定まっていない派遣（短期派遣でないこと））。	登録している製造系の派遣会社はほとんど、インターネットで求人検索をしたもの。希望の仕事内容を見つけ、その派遣会社に登録し、当該業務に派遣されるという形をとっている。つまり、まず派遣先を決めてから派遣元が決まるため、おおむね派遣先、派遣元がそれぞれ仕事を変えるごとに切り替わる（ただし、日雇派遣の場合は、1社から紹介を受ける）。	製造メーカーのソーラーパネルの検査
	80	33	女性	初職非正社員で派遣	4	2	3	（製造系派遣元の場合）「残業時間が長いこと（深夜勤務）、工場（事務系派遣元の場合）「PCが使えて、事務職として経験が積める仕事」。	地元北海道の求人誌で製造系の派遣会社の広告を見つけ登録。2カ所の製造派遣の仕事の紹介を得ている。その後、事務系に希望職種を切り替えたため、大手独立系派遣会社に登録し仕事の紹介を得ている。	携帯モバイルの保障サービス企業の一般事務
	88	35	男性	初職は非正社員で派遣	3	3	3	時給と勤務地（自宅から近いこと）	当初は知人の紹介。後に、求人チラシを見てコールセンター系の派遣会社に登録。その後も求人チラシで仕事内容と勤務地を確認し派遣会社に登録。	情報通信会社の封入封緘作業
	87	39	男性	初職正社員で派遣	2	2	2	配偶者が大病を患ったため、勤務地が自宅から近いということ、平日に何日か休暇がとれること。残業があること。	配偶者が大病を患ったため、SE（正社員）をやめ、当初、SEに強い派遣会社に登録。その後、勤務地が遠いことから、地元の仕事を紹介できる製造系の派遣会社に登録した。派遣元はネットで選んで登録している。ネット検索では仕事ではなく、派遣会社を検索し、仕事の紹介を得ている。	コピー機のトナー製造（研究補助含む）

2. 派遣会社の登録状況

派遣会社の登録数と登録の際の経緯を前掲の表 4-1 でまとめている。まず通算の登録派遣会社数をみると、2 社がもっとも少なく、10 社がもっとも多い。必ずしも年齢が高まるほど登録会社数が増えているわけではない。

実際に稼働した派遣会社数は 1 社がもっとも少なく、もっとも多いのは 5 社である。派遣先数²⁰でもっとも多いのは 10 社である。

仮に派遣会社の仕事紹介の機能が完全であれば、例えば派遣会社 1 社に登録すれば希望の仕事を紹介されるのであるから、それで十分なはずである。しかし、稼働経験のある派遣会社数は 2 社以上がほとんどであり、さらに通算の登録派遣会社数はそれを超えているケースがほとんどである。なぜ登録派遣会社数は増加するのであろうか。もっとも単純な仮説は派遣会社の仕事の紹介機能が不完全なために、複数の派遣会社に登録することによって、登録派遣会社全体で紹介機能を担保するというものである²¹。そこで、以下、派遣会社の選択パターンと登録派遣会社数の増加のプロセスをまとめてみることにする。

(1) 派遣会社の選定パターン

① 派遣先連動パターン

前掲の表 4-1 によれば、稼働経験のある派遣会社数と派遣先数をみると、両者が一致しているものがある。そのうち、例えば No.88（男性、高卒、35 歳）や No.18（男性、短大卒、37 歳）は、派遣先が変わるごとに派遣元が変わっている。これは、ネットや求人誌の広告に仕事内容や労働条件（時給額）が出ており、それに応募することで派遣元に登録するパターンといえる（「派遣先連動パターン」）²²。いわば通常の求職活動で仕事を選ぶように派遣先を決め、たまたま派遣元が決まる（この場合、まず派遣登録し、派遣会社の紹介で仕事を選ぶプロセスが事実上ないことになる）。これにより、派遣先と派遣元の数は一致し、派遣先の仕事が変わるごとに稼働経験のある派遣会社数、登録派遣会社数も増えることとなる。この方法は希望の仕事に就くことだけを考えると、仕事内容・労働条件が事前にわかっているだけに、もっとも確実な方法といえる（ただし、不況期などで応募者が多い場合、派遣会社で

²⁰ 派遣先は、日雇系の派遣会社で稼働した経験がある場合、遣先数数の確認はほとんど不可能である。例えば、No.18（男性、短大卒、37 歳）は一時期、単発派遣をしているが、その派遣先数は不明である。そのため、ここでは単発の派遣を除いた、長期の派遣のみをカウントした。なお、ここでは、期間があらかじめ決められているものは、「短期派遣」とする。また、単発派遣は、1 日や 1 週間等のスポットの派遣のこととする（以下、同じ）。

²¹ その他にも登録派遣会社が増えるプロセスはある。例えば、派遣会社の福利厚生制度や研修制度に魅力を感じ登録する場合がある。また、派遣会社の宣伝サービスの一種として、知人に登録を紹介した場合、何らかの特典（金券等）を与えるものもあるため、知人の紹介で増えるケースもある（今回のヒアリングでも、知人から紹介された派遣会社に登録し、入手した金券を二人で折半したという事例があった）。

²² ネットで仕事の検索する際、専門の仕事紹介のサイトで検索する場合と、登録派遣会社（既存の派遣元）の自社サイトで検索する場合がある。両者の違いであるが、専門の仕事紹介のサイトの場合、検索で見つけた仕事の派遣元が未登録であると、まず登録をしてから仕事の紹介があるため、時間的なロス等の理由で希望の仕事で他者に先を越される可能性がある。ヒアリングの過程でも、ネットで見つけた仕事に応募したら「すでになかった」などの発言があいついだ（この場合、今回登録した派遣元から別の仕事を紹介されることとなる）。

まず選別され、さらに面談等も経ることで、意中の仕事につけるかは不透明となる)。

なお、No.88 (男性、高卒、35 歳) は、当初から仕事を先に決めて派遣会社に登録するタイプだが、学生アルバイトの延長から知人の紹介や求人誌で仕事を見つけて派遣をやっているため、普段の仕事の探し方が反映されているともいえる。No.18 は IT に親和性のあるタイプで、これまでの派遣の仕事の探し方はほとんどネット検索によっている。とくに No.18 は PC 設置設定業務の単発派遣を 2 年ほどした経験があり、短期の仕事であるほど、登録派遣会社が増える可能性が示唆される。

② 派遣元重視パターン

派遣先連動パターンとは逆のパターンもありうる。まず、派遣元に登録し仕事の紹介を得るパターンである(「派遣元重視パターン」)。No.54 (女性、高卒、38 歳) は次のように言う。「私の時代は派遣登録ありきなので、今みたいにこの会社でというのではなくて、派遣会社に登録して、(派遣元) a 社とか b 社に何かないですかと言って、たまたま(派遣先の) 紹介が来た(といった感じです)」(下線=調査担当者)。派遣元重視パターンでは、1 社だけでは希望の仕事を紹介される可能性が低くなるため、数社に固定して仕事の紹介を得ることが通例といえる。

ただし、このパターンでも派遣元を変えるごとに派遣先が変わることがありうる(つまり、登録派遣会社数が増加している場合がある)。具体的には、No.87 (男性、専門学校卒、39 歳) や No.36 (女性、高卒、35 歳) がこれにあたる。No.87 は、そもそも SE (正社員) 経験者であるが、配偶者が大病を患ったため、看護との両立の観点から正社員を続けられなくなった経緯がある。そこで、当初、SE に強い技術系の派遣会社に登録するが、勤務地が遠いことから、地元の仕事を紹介できる製造系の派遣会社に登録し直している。つまり、No.87 は、派遣先の仕事を選ぶのではなく、派遣会社を選んでいいる。これは、彼が仕事内容よりも、労働時間や勤務地等の具体的な希望条件を持っているためと推察される。希望条件をかなえるには、派遣会社の紹介機能に頼ったほうが効率的というわけである。

また、No.36 (女性、33 歳) は、派遣先の契約期間が終了するごとに派遣元を切り替え、新たな派遣先を確保するケースである。これは、登録している派遣会社から契約終了時に仕事の紹介が熱心になされないため、自ら新しい派遣会社(仕事の紹介能力を期待し別の大手の派遣会社)に登録したことによる(No.36 は、さらに、リーマンショック以降、登録している派遣会社からの仕事紹介に期待できないため、ウェブ上の仕事紹介サイトから、希望の仕事を探し出して派遣会社に登録する方式に切り替えている)。彼女は、派遣契約終了時に派遣会社を切り替える理由について、「何ですかね、1 回登録したところって、結局終わるとそんなに紹介の電話とかも来なくなるんですよ。初めて登録して行ったほうが紹介の電話が熱心に来る」(下線=調査担当者)と語っている。

ここで、これと類似の事例として登録派遣会社数と稼働経験のある派遣会社数に乖離があ

るケースに注目してみよう（要するに、稼働経験のある派遣会社数よりも登録派遣会社数が多いケース）。このようなケースは、例えば、実務未経験者が初めて派遣をする場合や、希望の仕事を切り替える場合（たとえば、事務系から専門性のある経理事務への切り替え）で、登録派遣会社数が多くなるようである。

前者（実務未経験者）の事例は No.70（女性、専門学校卒、22 歳）である。No.70 は PC の専門学校（短期コース）修了後、派遣会社に登録するが、実務経験がないことから、単発・短期派遣の仕事ばかりを紹介され、長期の事務系につながるような仕事を紹介されないため、派遣会社の自社サイトで仕事を検索したり、知人の紹介を通じて、登録派遣会社数を増やすこととなった。

また、後者（希望の仕事の切り替え）の事例は、No.78（女性、高卒、25 歳）や No.70（男性、専門学校卒、33 歳）である。No.78 は製造系派遣会社に登録し検査業務に従事していたが、事務派遣に切り替えようと考えたときに、登録派遣会社数を 5～6 社増やしている。No.70 はもともと正社員（IT 系の評価（テスト業務）担当）経験者であるが、プログラマーの適性があまりないということで、事務派遣（とくに経理事務）に切り替えた。その際、No.78 は、大手派遣会社 5 社に登録している。つまり、希望の仕事を切り替える際に、登録派遣会社数が増える傾向にある。これは、未経験の分野に切り替えると（例えば経理事務の経験がないということ）、派遣会社の紹介数そのものが減少することから生じる。実際、No.70 は、登録派遣会社を増やし事務の仕事を得ているが、さらに、経理事務の仕事の紹介を派遣元に依頼しても、未経験であることを理由に紹介がされなかった²³（No.70 は、結局、仕事紹介のサイトで検索をして、経理事務の派遣の仕事を得ている）。

(2) 登録派遣会社の増加プロセス

以上のパターンを踏まえると、登録派遣会社数が増える理由は、派遣会社から希望の仕事が紹介されない場合に生じることがわかる。また、実務経験が不足しているケースや仕事内容にこだわりがあるケースなど、登録派遣会社からの仕事の紹介が期待できない場合等では、自身でネット検索等をし、希望の仕事を決めてから派遣登録するパターンをとる傾向にあることもわかる。この傾向はリーマンショックなど、景気動向による紹介件数の減少により、より顕著となるようだ。

ただし、登録派遣会社数と稼働経験のある派遣会社数に乖離があるということは、その乖離分は登録のみだったことを意味する（例えば、紹介されても意中の仕事でないため稼働し

²³ そもそも派遣会社には、例えば、製造系派遣会社であれば製造の派遣先、コールセンター系の派遣会社であればコールセンターの派遣先というように、特化された専門性に応じて派遣先の分野が限られる場合がある。さらに、派遣会社の営業担当者は、派遣社員が契約終了し次の派遣先を紹介する際には、これまでの経験を踏まえた仕事を紹介するケースが多い（例えば、いったんコールセンターの派遣先で働くと、次の仕事もコールセンターの仕事が紹介されるケース等）。過去の経歴に基づく仕事の紹介をリセットするために、派遣社員は派遣元を切り替える可能性が示唆される。

なかったか、もしくは紹介もされなかった)。つまり、一見、登録派遣会社数は多く見えるが実際に仕事の紹介で利用している派遣会社は数社か1社に固定されている可能性があることに留意が必要である。実のところ、実際に派遣先で働く際に利用している派遣会社数を数社、または1社に固定するケースは今回のサンプルでもみられた。例えば、No.54（女性、高卒、38歳）は、登録派遣会社が9社となっているが、これは、リーマンショックに遭遇し、既存の登録派遣会社からの紹介数が激減したため、ネットで仕事検索をして登録派遣会社を増やしたにすぎず、それ以前は、大手独立系派遣会社3~4社を中心に派遣先の紹介を受けていた。その意味では、派遣元を数社に固定して、仕事の紹介を受けるタイプといえる。

また、No.73（女性、専門学校卒、39歳、経理事務）は、派遣先数が3社で、稼働経験のある派遣会社は1社である。派遣会社を1社に固定して仕事の紹介を受けているパターンといえる。No.71（女性、大卒、33歳、一般事務、初職からほとんど派遣）も、派遣先数は4社であるが、そのうち派遣先3社は、派遣元1社から継続的に紹介を得たものである。つまり、No.71も事実上、派遣会社を1社に固定して紹介を受けている²⁴。

(3) 登録のパターンのまとめ

以上をまとめると、派遣会社の登録パターンは、大きく分けて、①派遣先連動パターン（求職活動をするように求人誌や仕事検索サイトを通じ、派遣先を先に選定し派遣会社に登録する手法）と、②派遣元重視パターン（派遣会社の職業紹介に依拠して、派遣会社に登録しその紹介を通じて、派遣先を決める手法）——の二種類ある。ただし、②でも、派遣先職種を切り替える場合（未経験の場合）や景気悪化の場合は派遣元からの紹介が減少するため、派遣会社の登録数増加や、①の手法を通じて、希望の派遣先を自力で確保することとなる（つまり、これらの2タイプは景気動向などにより両立しうる）。

また、一見登録数が多い場合でも、派遣社員は、1社または数社派遣会社を固定して仕事の紹介を受ける場合がある。ただし、このような場合でも、派遣元の仕事の紹介案件が少なくなると登録派遣会社数を増加させる傾向も見取れる。この傾向は、先述のとおり、景気低迷下の紹介件数の低下が生じるとより顕著となり、さらに派遣会社の紹介機能に期待できなくなると、自身でネット検索などして派遣先を見つけてから登録する傾向がより高まる（最近のIT化によるネット検索の充実と不況の影響により、派遣会社の紹介を経由せず、仕事を決めてから派遣会社に登録する傾向が強まっているようである）。

²⁴ ただし、No.71は1社に固定することで雇用不安を常に抱いていることにも留意されたい。派遣契約が終了するごとに、「今まで結構、たまたまということが多かったので、小売（前の派遣先）をやめるときに、ほんとは紹介できないと言われていたんですね。人が余っていて、仕事がないといって。それがやめる3日ぐらい前に、（次の派遣が）1人入院したのでそこに入らないかという話があって（たまたま次の派遣先の紹介を得た）」としている。

3. 派遣会社の教育訓練

以下では、派遣会社のフォロー、キャリアについてのアドバイスなどについてまとめることとする。表4-2では、「直近の派遣元のフォロー」、また、「派遣元からのキャリアについてのアドバイス」、そして、派遣社員からの「キャリアについての相談」をまとめるとともに、「派遣元での研修受講経験」と「自学自習（自費）経験」も合わせて付している。

以下では、(1)派遣元のフォローについて、(2)派遣元の教育訓練・アドバイス——の二つに分けて説明することとする。

表4-2：直近の派遣元のフォローの状況、キャリアについてのアドバイス

整理番号	年齢	性別	派遣になった経路	派遣元のフォロー	派遣元のキャリアについてのアドバイス	キャリアについての相談	派遣元での研修受講経験	自学自習（自費）経験	直近の派遣の仕事内容	
事務系	70	22	女性	初職からほとんど派遣	何かあったら電話で来たり、何かあったらこちらから電話したりという感じ。	メールで資格についての情報提供程度。	ない	ない	情報処理系の学校の受講経験あり。	インターネット工事会社の事務
	45	32	女性	初職正社員で派遣	当初、1~2カ月に1度。営業担当者による。	ない	ない	稼働経験がない派遣会社でのPC研修受講。	ない	外資系半導体商社の事務
	36	33	女性	初職正社員で派遣	年間8回程度（面接）があり、適切か、もしくはやや多いとの印象。	登録時に説明がある程度で、営業担当がキャリアのアドバイスをすることはない。	ない	ない	パソコンスクールの経験あり。	足袋メーカーの営業事務（受発注管理）
	71	33	女性	初職からほとんど派遣	3カ月に1度、契約を結ぶので、その際に面接がある。	営業担当者からPC研修のEラーニング受講を勧められた経験あり。	ない	PC研修をEラーニングで受講。	ない	出版社商品管理部門の事務
	7	34	女性	初職正社員で派遣	2カ月に1度（契約更新3カ月）	ない	ある（派遣先への直接雇用の相談）	PC研修を受講。	ない	ネットオークションのCS業務
	23	36	女性	初職正社員で派遣	月1回程度（電話等含む）で適切との認識。	ない	ない	PC研修、マナー講座、英会話など受講。	ない	人材コンサルティング会社の企業研修事務
	18	37	男性	初職正社員で派遣	2カ月に1回定期的なフォロー	ない	ない	ない	独学。パソコンスクール受講。	金融関係系列の印刷発送会社の事務
	54	38	女性	初職正社員で派遣	「営業担当者により異なる」	ない	ない	PC研修受講。	ない	製造メーカーの営業事務（データ作成事務）
経理事務	78	25	女性	初職非正社員で派遣	「営業担当者により異なる」	メールで紹介がある程度（派遣元は大手独立系派遣会社）。派遣元の教育訓練の全容については「詳しく知らない」。	ない	ない	パソコンスクール受講。簿記の資格学校に通学。	食品の卸売業で経理事務
	69	31	男性	初職は非正社員だが正社員経験を経て派遣	「年に5~6回程度で面接の機会もある」（契約期間が6カ月更新）。	ビジネスマナー研修（必須）を受講したのみ。	派遣元にはない。ただし、派遣先からは役に立つ資格の情報を得ている。	ない	経理の通信講座受講。	運輸関連会社（財務関係）での経理事務
	65	33	男性	初職正社員で派遣	「年に2~3回」で、取引先との営業の際による程度。	特になし	ない	ない	経理の専門学校で、簿記2級取得。	外資系自動車リース会社での経理事務
	73	39	女性	初職正社員で派遣	初期は月に1度の頻度。それ以降は、契約更新のタイミングを利用して話す程度。営業担当者により異なる。	初期の営業担当の時は（営業担当者から）経理の資格を取ることなどのアドバイスを受けた。	営業担当者により異なる。今はしていない。	ない	簿記の専門学校に通い、簿記2級取得。	会議場・展示場施設の経理事務
製造系	74	22	女性	初職からほとんど派遣	契約更新時（3カ月ごと）。「ほんとうに契約書を配るときにちょっとしゃべる程度」。	ない	ない	ない	ない	製造メーカーのソーラーパネルの検査
	80	33	女性	初職非正社員で派遣	（製造系の派遣元の場合）、派遣元の事務所が派遣先工場にある。相談があれば駆け込めることはできるが、普段接点はない。（現在の事務系の派遣元）「年に4回程度、2分ほど契約更新について口頭説明」。	（製造系の派遣元の場合）ない（事務系の派遣元の場合）ない	（製造系の派遣元の場合）ない（事務系の派遣元の場合）ない	（製造系の派遣元の場合）ない（事務系の派遣元の場合）ない	現在、パソコン関係の資格取得のため、テキストなどで自学自習中。	携帯モバイルの保障サービス企業の一般事務
	88	35	男性	初職は非正社員で派遣	フォローは全くなかった。	ない	ない	ない	ない	情報通信会社の封入封緘作業
	87	39	男性	初職正社員で派遣	フォローは「ほとんどない」。更新（3カ月更新）の際も「（自宅宛てに）封筒がくるだけ」。	ない	ない	ない	ない	コピー機のトナー製造（研究補助含む）

(1) 派遣元のフォローについて

派遣社員は派遣元のフォローをどのように感じているのだろうか。

表 4-2 の「派遣元のフォロー」によれば、事務系・経理事務は、フォローが「契約更新時にある（例えば 3 カ月更新時等）」という者もあれば、「1 カ月に 1 度」などかなり頻繁にあるケースもある。しかし、「営業担当者により異なる」との回答も一定数ある。

ヒアリングによれば、No.78（女性、高卒、25 歳、経理事務）は、「特にこちらから何か問題があれば電話とかで連絡をしようと思うので、特に来てくれなくても（よい）」と考えており、No.73（女性、専門学校卒、39 歳、経理事務）も「フォローの方に、何か相談したいとか、話したいとか思わない」との回答だった。

ただし、フォローがよければその評価は高いようだ。No.73 は、「(最初の営業担当者から) 経理の資格取得を勧められたり、あとは、その方の経験、『私はこうだったよ』とか、生き方とかそういうアドバイスをいっぱいもらった気がします」と語っており、実際に、簿記の学校にも通い資格も取っている。要は、フォローの頻度ではなく質なのだろう。

なお、製造系の派遣元のフォローはほとんどないようだった。

(2) 派遣元の教育訓練・アドバイス

派遣元のキャリアについてのアドバイスに対して派遣社員はどのように感じているのだろうか。表 4-2 によれば、ほとんどの派遣社員がキャリアについてのアドバイスはないと回答しており、あったとしてもメールで資格についての情報提供がある程度の認識だ。派遣社員の側もほとんどの者がキャリアについての相談を派遣元や営業担当者にしていない。

ただし、派遣社員の側は能力開発に無関心というわけではない。先述の No.73 は営業担当者のアドバイスを簿記資格取得の参考にしている。また、No.71（女性、大卒、33 歳）は、2009 年頃に、景気低迷を受け営業担当者から、「(派遣先が派遣社員の) 人数を減らすために契約更新しないことが結構あるから、必要な人間だと思われるように。派遣元の PC 研修を受ければ、派遣先に話をする際にも、これだけ努力していますというふうに言える」などとアドバイスを受けた。No.71 は実際に、派遣元の E-ラーニング（無料）を受けている。

自主的に、派遣元の研修受講経験がある者もいる。例えば、No.23（女性、短大卒、36 歳）は、派遣元の PowerPoint の講座や、word、excel、マナー講座や英会話なども受けている。氏によれば、「無料の講座はスキルがアップするというよりは意識マインドのアップに役立つ感じ。有料のものは結構しっかり教えていただける」とのことだ。また、No.54（女性、高卒、38 歳）は、業務上の必要性からエクセル（マクロ講座）の研修を受講している。「確かに講習を受けないよりは受けてから（マクロの変更方法を正社員から）教えてもらったほうが理解しやすかった」と受講の効果を語った。

これらの例は稼働している派遣元での研修受講経験だが、稼働経験がない派遣会社で PC 研修を受けた者もいる。No.45（女性、大卒、32 歳）は、稼働経験がなくとも無料で受講で

きる OA 研修を毎月ネット上でチェックしている。実際に OA 研修（マクロ等）を受講しており、この経験が派遣先でも評価された。No.45 は大手独立系派遣会社が派遣元であり、教育訓練システムは充実しているが、「ただ無料ではないので使いにくい」としている。

実際、派遣元会社の教育研修を利用しないのは、使いやすさの面で問題があると感じているようだ。No.36（女性、高卒、33 歳）によれば、「(講座等を) 受けられる日とかも決まってるし、(予約など) 面倒ですね、自分が行けるときにできるっていうシステムでもない」と語る。実のところ、派遣社員自身は、PC や簿記など必要と思われる知識については、自費で獲得しているケースが多いようである。事務系での PC スキルについては、派遣元で研修を受けていない者のほとんどが、自費でパソコンスクールなどに通っている。いったん知識を習得すれば、実務上は派遣先でも問題ないことから、派遣元で再度、研修を受ける必要がないのかもしれない。また、経理事務については、いずれも自費で簿記の資格や知識を習得しているケースが多い²⁵。

²⁵ なお、表 4-2 の「自学自習」の枠で、製造系で働く派遣社員が「ない」となっているが、例えば、No.87（男性、専門学校卒、39 歳）はもともと SE であり、PC スキルがそもそも高い。No.74（女性、高卒、22 歳）も CG の専門学校に通っていた経験があり、PC の親和性が高い。No.88（男性、高卒、35 歳）は現在、大学（法学）の通信講座を受講中である。いずれも、能力開発に無関心であるというわけではなく、仕事に直結する自学自習というものでないため、「ない」としている。

第5章 派遣社員になってからの経歴、及び現在の派遣先での仕事内容

1. 現在の派遣先で働き始めるまでの経緯

派遣社員は、派遣労働を始めてからこれまでに、どのような経歴で働き続けたのだろうか。表 5-1 は今回取り上げた 16 事例の派遣で働き始めてからの経歴（派遣先の変遷）をまとめている。まず 16 事例の派遣での経歴とその期間などについて概観することとする。

「派遣通算期間」²⁶をみると、最小値が 1 年で最大値が 11 年となっている。派遣先数は 2 カ所から 9 カ所までとなっている。「平均派遣期間（月）」²⁷は 6 カ月が最小値で最大値は 44 カ月（3 年 8 カ月）となっている。16 事例全体の「平均派遣期間（月）」の平均は、約 20 カ月（1 年 8 カ月）。「最長の派遣期間」²⁸は最小値が 8 カ月で、最大値が 7 年である。

表 5-1 の「派遣で働き始めてからの経歴」で、それぞれの経歴をみると、今回とりあげたサンプルでは、派遣社員になってから他の就業形態に転換したのは、No.7（女性、大卒、34 歳）、No.31（男性、大卒、31 歳）、No.88（男性、高卒、35 歳）の 3 例である²⁹。それ以外は、いったん派遣になると就業形態は派遣のままとなっている。

「派遣で働き始めてからの経歴」の各経歴のなかには、それぞれの派遣先での概算派遣期間を（ ）内に示している。下線を付してあるのは派遣先都合により契約が終了したことを示した。「派遣先都合による派遣契約終了数」³⁰をみると、派遣先都合による派遣契約の終了の経験者は 16 事例中 8 事例で半数となっている。その主な中身は、派遣先の業務縮小、雇用調整、正社員の新規採用、一般事務（自由化業務）による期間制限、及び解雇などである。

²⁶「派遣通算期間」（概数）は、派遣開始年から調査時点を引いた期間の概数。ヒアリングでは職歴での各派遣期間を厳密に聞けるわけではないので、あくまで概数であることに留意されたい。

²⁷「平均通算期間（月）」とは、ここでは、派遣通算期間×12 カ月／派遣先数として算出した。あくまで概数であることに留意が必要である。

²⁸「最長の派遣期間」とは、ここでは派遣先の派遣期間でもっとも長い期間のもの（単発・短期派遣は除く）。

²⁹No.7（女性、大卒、34 歳）は小規模企業の正社員に求人誌を使って転職。No.31（男性、大卒、31 歳）は小規模のソフトウェア開発会社の正社員に知人の紹介で転職。No.88（男性、高卒、35 歳）は、派遣先（情報通信業）で封書の封入封緘作業をしていたが、派遣先が当該業務を製造系の業務委託会社に委託したことにより、派遣社員から請負会社の契約社員に転籍している（なお、No.88 によれば、同社が業務委託をした背景には 1999 年問題があったとしている）。

³⁰ここでの「派遣先都合による派遣契約終了」では、単発・短期派遣を含めなかった。とくに短期派遣は事前にいつまで働けるかが決まっているため、派遣先の都合と解釈できなくもないが、派遣社員自身が当初からそれを承知のうえで契約締結していると考えたためここでは含めていない（また、派遣社員の側にも短期派遣を愛好する時期（例えば結婚前で短期でしか働けない等）があり、一定のニーズがあることにも留意）。したがって、ここでの「派遣先都合による派遣契約終了」とは、派遣先での業務縮小などにより派遣契約が終了することを指す。ただし、一般事務などの自由化業務での期間制限 3 年上限を理由に派遣契約を終了しているサンプルは、派遣先都合による派遣契約終了に加えることとした。解釈は微妙であるが、今回取り上げたサンプルでは、派遣社員の側は上限によって契約が終了すると思っていなかったケースが多いと思われたからである。

表5-1：派遣で働き始めてからの経歴

整理番号	年齢	性別	性別	派遣開始年(※1)	派遣通算期間(年)(※2)	派遣で働き始めてからの経歴(※3)	派遣先数(※4)	派遣先都合による派遣契約終了数(※5)	平均派遣期間(月)(※6)	最長の派遣期間(月)(※7)	
事務系	70	22	女性	初職からほとんど派遣	2007	2	携帯の機能開発会社の実機テスト(8カ月)→生命保険会社の支払い関係チェック作業事務(半年)→インターネット工事会社の事務(半年弱)→インターネット工事会社の事務(3カ月)	4	3	6	8カ月
	45	32	女性	初職正社員で派遣	2005	4	大手の照明機器メーカーの一般事務(1年)→インターネットセキュリティ企業の事務(1年弱)→外資系半導体会社の事務(1年弱の後、同社の雇用調整で2009年4月契約期間満了。その後、2009年5月、同社の申し出で2009年5月より復帰)	3	1	16	1年
	36	33	女性	初職正社員で派遣	2001	8	製菓メーカーの新薬試験症例報告書管理事務(3年)→不動産関連会社の賃貸保証サービス営業(2年)→大手商社系サブ保守会社の営業アシスタント(3年)→足袋メーカーの営業事務(1カ月)	4	2	24	3年
	71	33	女性	初職からほとんど派遣	2001	8	金融関係(カード会社)支店の電話応対等(2年強)→小売・卸業会社の一般事務(3年半)→マスコミ系の広告会社の事務(半年弱)→出版社商品管理部門の事務(4年)	4	2	24	4年
	7	34	女性	初職正社員で派遣	2007	2	ウェディング会社の経理事務(2カ月)→【CD販売の小規模企業(3カ月)の正社員】→大手金融サービス企業のCS業務事務(1年)	2	0	12	1年
	23	36	女性	初職正社員で派遣	2008	1	教育研修会社の新人研修サポート事務(短期派遣)→人材コンサルティング会社の企業研修事務(1年)	2	0	6	1年
	18	37	男性	初職正社員で派遣	2001	8	区役所でOAインストラクター(1年弱)→学校でOAインストラクター(3年強)→学校でOAインストラクター(1年)→PC設置設定業務(単発派遣：通算2年強)→金融関係系列の印刷発送会社の事務(1年弱)	4	2	24	3年強
	54	38	女性	初職正社員で派遣	1998	11	商社で経理事務(1年半)→製造メーカーのコールセンター(短期派遣)→大手電機製造メーカーの事務(2年弱)→大手石油会社の営業事務(1年7カ月)→医薬品卸売会社の営業事務(1年強)→外資系医療機器メーカーの営業事務(1年強)→外食チェーンの営業事務(半年)→大手電機製造メーカーの営業事務(半年弱)→製造メーカーの営業事務(8カ月)→以降、単発・短期派遣	9	1	15	2年弱
経理事務	78	25	女性	初職非正社員で派遣	2003	6	携帯電話の部品製造メーカーの検査業務(6カ月)→通信回線敷設会社の営業所の事務(4年弱の後、契約社員として転換(7カ月))→卸売業の経理事務(短期派遣、9カ月)→食品の卸・小売業の経理事務(4カ月)	4	0	18	4年弱
	69	31	男性	初職は非正社員だが正社員経験を経て派遣	2002	3	コールセンターの短期派遣(1年)→オフィス通販会社のコールセンター(半年)→【ソフトウェア開発会社の正社員(4年弱)】→旅行会社の事務(短期派遣)→運輸関連企業(財務)の経理事務(1年)	3	1	12	1年
	65	33	男性	初職正社員で派遣	2005	4	建築金物メーカーの営業事務(2年9カ月)→外資系インターネット広告会社の経理事務(1年弱)→外資系自動車リース会社での経理事務(1年強)	3	0	16	2年9カ月
	73	39	女性	初職正社員で派遣	1998	11	建設設計事務所の子会社(財務関係)の経理事務(3年強)→会議場・展示場運営の経理事務(7年)	3	1	44	7年
製造系	74	22	女性	初職からほとんど派遣	2005	4	紙製品製造業工場での製造派遣(短期派遣)→軽作業(1年)→自動車部品製造会社の製造派遣(1年弱)→家電製造業換気扇工場の製造派遣(短期派遣)→食品のデモンストレーター(試食販売)の日雇派遣(単発)→電機メーカーソーラーパネル工場の検査(1年半)	4	0	12	1年半
	80	33	女性	初職非正社員で派遣	2004	5	製造メーカーエアコン工場の製造派遣(1年半)→製造メーカーの光学レンズ工場の製造派遣(2年)→携帯モバイルの保障サービス企業の一般事務(1年強)	3	0	20	2年
	88	35	男性	初職は非正社員で派遣	1997	11	通信会社の封書を発送する会社の封入封緘作業(3年)→コールセンター(2年半)→情報通信会社の封入封緘作業(5年)→【情報通信会社の委託を受けた製造系の業務請負会社に転籍し契約社員で封入封緘作業(3カ月)】	3	1	44	5年
	87	39	男性	初職正社員で派遣	2005	4	地方銀行のシステムのSE派遣(1年弱)→コピー機のトナーの製造派遣(3年弱)	2	0	24	3年弱

※1：「派遣開始年」は、実際に派遣社員として働き始めた年。

※2：「派遣通算期間」は派遣開始年から調査時点を引いた概数(そのうち、他の就業形態や無業の期間を除く)。単位は年。

※3：「派遣で働き始めてからの経歴」は、履歴で把握できる限りの派遣先を記している。()内は同一の派遣先での概算派遣期間。()の下下線は派遣先都合による契約終了を示す。【 】内は派遣社員以外の他の就業形態の内容を示している。

※4：「派遣先数」は単発派遣などで派遣先数が不明のものを除いた数。単位は箇所。

※5：「派遣先都合による契約終了数」とは、ここでは業務縮小等の派遣先の理由によって派遣契約が終了した件数のこと。

※6：「平均派遣期間(月)」とは、ここでは、派遣通算期間×12カ月/派遣先数として算出した。

※7：「最長の派遣期間」は、派遣先の派遣期間でもっとも長い期間のもの(単発・短期派遣は除く)。

業務縮小の事例としては、No.70 と No.71 がある。No.70（携帯の機能開発会社の実機テスト）は、同部門を海外委託することとなり業務縮小で契約終了。No.71（マスコミ系広告会社の事務）は所属部門解散で契約終了。

雇用調整の事例としては、No.45（外資系半導体会社の事務）、No.36（大手商社系サーバ保守会社の営業アシスタント）がある。双方ともリーマンショック以降の雇用調整である。

正社員の新規採用の事例は、No.71（小売・卸業の一般事務）で派遣先の親会社から正社員が1人補充されたため派遣契約が終了。

一般事務（自由化業務）による期間制限は、No.33（製薬メーカーの新薬試験症例報告書管理事務）である。

これらのうち、とくに No.70（女性）、No.36（女性）、No.71（女性）、No.18（男性）は派遣先都合の派遣契約終了の頻度が多い（2回以上経験）³¹。いずれも事務系の派遣社員である。これらの派遣先都合による派遣契約終了以外は、派遣社員自身が何らかの事情で契約を終了していることとなる。自ら契約を終了する理由としては、労働条件の悪さ（低賃金）、賃下げ、職場環境や人間関係が悪いこと、手待ち時間が多いこと、結婚・転居など様々である³²。そこで「最長の派遣期間」（「働きは始めてからの経歴」のなかでもっとも長い派遣期間）をみると、最長でも3年未満が16事例のうち、10事例であり、同一の派遣先に派遣される期間は比較的短いことがわかる。

とくに No.70（女性、専門学校卒、22歳、初職からほとんど派遣）は、派遣通算期間2年ほどで、これまでに派遣先を4カ所経験しており、半年程度で契約が終了することが多い。実のところ、No.70は、卒後、実務未経験であったことから、派遣元から事務系の仕事をほとんど紹介されず、かろうじて得た仕事が「携帯の機能開発会社の実機テスト」だった。この仕事は、派遣先の業務縮小により半年程度で終了している。その後も、派遣元からの紹介は単発（1週間程度のもの）ばかりであったため断っている。No.70が経験した仕事は、いずれも派遣期間が事前に決まっている短期派遣の仕事ではない。長期につながる仕事を選んで働いてきたのである。また、登録している派遣元も単発・短期派遣に特化しているような派遣会社ではないという。しかし、実際に働いてみると、次の派遣先の仕事（生命保険会社の支払い関係のチェック作業事務）も半年程度で仕事が片付き終了している³³。

³¹ なぜか、これらのほとんどが一般事務的な仕事で派遣先都合の派遣契約の終了に遭っている。ただし、他の一般事務的な仕事と思われる者でも、派遣先都合の派遣契約終了に遭っていない者もいるため、一概には言えない。雇用調整をする会社の属性いかなるのかもしれない。

³² 職場環境や労働条件の悪さを理由とする派遣契約の終了を自己都合ととらえてよいか微妙であるが、ここでは自己都合と考えて検討を進める。なお、No.54（女性、38歳）は、派遣通算期間8年の間に、9カ所派遣先を経験している。派遣先を切り替えた理由には、職場環境や人間関係の悪さもあるが、派遣先が「暇であること」から、ミスマッチを解消するためよりよい派遣先を探したという面もある。

³³ 未経験者の場合、派遣会社からの紹介は、単発・短期派遣の仕事か、当初期限はなくとも結果的に短期で終わるような仕事が紹介されているのかもしれない。一つ考えられるのは、派遣会社の紹介案件は、登録者のデータベースによって、実務経験のある者（仕事内容と合致する経験のある人）からマッチングがなされ、未経験者には経験を要しない仕事が紹介される可能性があるため、単発・短期派遣の仕事が紹介されるのかもしれない。しかしながら、No.70の現在の派遣先は、インターネット工事会社の事務であり、より長期の派遣へと移っ

No.74（女性、高卒、22歳、初職からほとんど派遣）も短い。その経歴をみると短期派遣の仕事や日雇派遣の仕事を重ねている。No.74は高校卒業後、派遣の仕事をネット検索し、派遣登録を繰り返しているが、製造では、生産の繁閑に応じて派遣社員を使う場合があり、短期派遣の仕事が多いようだ。また、長期の仕事であっても製造は体力的にきつい面があり、なかなか長期的に続けることができない面もある（No.74は立ち仕事がつらく、力仕事があったとして、製造のきつさを語っている）。現在、検査の仕事に従事しているがここで初めて派遣期間が1年を超えている。

しかしその一方で、派遣される期間が長い者もいる。最長の派遣期間が、No.73（女性、39歳、会議場・展示場運営の経理事務）7年、No.88（男性、35歳、封書の封入封緘作業）5年、No.71（女性、33歳、出版社商品管理部の事務）4年、No.78（女性、25歳、通信回線敷設会社の営業所の事務）4年弱などとなっている。

なぜこれらの仕事で派遣期間が長かったのか、共通の要素を導き出すことは難しい。No.78³⁴とNo.88³⁵は派遣社員が大半を占める職場であり、勤続の長い派遣社員がいなくなると職場が回りづらくなるなど、ロスが生じるからかもしれない。また、No.71は出版社商品管理部で事務をしているが、出版物在庫に対する商品知識に優れており、新人（契約社員等）に対する教育係も担っていた。つまり、派遣社員でも勤続が長期化すると、代替が難しくなり、派遣先にとって契約を更新しないことによるコストが上昇するからかもしれない³⁶。実際、No.73は、「派遣で安く済ませられるからか、派遣の入れ替えが面倒くさいか（長くいてくれた方が楽）」ではないかと語っている。もう一つ考えられるのは、派遣社員側の要因である。長期勤続をしている派遣社員は、いずれの派遣先の派遣期間も長い傾向にある。個人の属性として、いったん決まった職場をあまり変えたくない性格があるのかもしれない。実

ているようでもある。短期間でも事務派遣の経験を積み重ねることによって、より長期の事務派遣の仕事につながっている可能性が示唆される。今回の事例では取り上げていないが、高校卒業後、アパレル関係で派遣社員をしてきた女性（32歳、未婚）によると、実務未経験者に対して派遣会社は、「最初はその人の適性を見るのか、やっぱり仕事の紹介も短いものだったり、内容がそんなに難しくないとところに派遣されたりするんですけども、この仕事をこなして行って、最終的には長期的なところを紹介してくれるという感じですかね」と語っている。派遣会社によって、比較的短期の派遣から紹介を始め、派遣社員の適性を見極めたうえで、だんだん長期派遣の紹介をしていく場合があるのかもしれない。

³⁴ No.78の職場（営業所）の人員構成は20人で、正社員は2人（所長と所長補佐）で、それ以外はすべて派遣だった。ほとんどが営業で、事務は3人。No.78は事務で、顧客からの電話対応、商品説明、営業日誌の作成、顧客が記入した契約書の処理、集計業務などをしていた。

³⁵ No.88の職場（封入封緘機械のある工場）は、正社員が4人おり、それ以外はすべて派遣かアルバイト等である。正社員は機械が正常に動いているかの見回りが仕事であり、派遣社員（オペレーター）は機械操作が仕事である。

³⁶ とはいえ、この論理であれば、勤続が長期化する前であれば派遣社員を派遣先都合により契約不更新することであってもおかしくないことになる（例えば、派遣社員のスキルが希望していたレベルに達していないなどの理由で契約不更新する等）。しかし、今回取り上げた16事例のうち、派遣先の側から短い期間で契約を不更新したという事例はほとんどみられなかった。短期派遣などあらかじめ期間が決まっていなかった場合には、雇用調整や業務縮小などの事情が発生しない限り、派遣先は派遣社員を契約不更新にすることはもともとあまりないのかもしれない。むしろ、派遣社員の側が自己都合により派遣契約を終了しているケースのほうが多い。いずれにせよ、今回のサンプルでは最長でも7年という期間であり、派遣先がどれだけの期間まで派遣社員を契約更新してもよいと考えているかは、派遣社員をヒアリングするだけではわからないといえる。

際、No.73は、「あまり短い期間で辞めたくないんです」と語っている。

2. 派遣社員の仕事内容と職場

一口に派遣社員の仕事といっても様々ある。したがって、事務系、経理事務、製造派遣に分けて、仕事内容について事例で示すとともに、職場の構成や役割から比較することとする。

(1) 事務系（正社員と派遣社員が共同で成果を出す職場）の仕事内容

まず、事務系は様々なものがあるため、今回取り上げた16事例のうち、正社員と共同で仕事をこなす5事例からみることにする（表5-2）。このうち、No.70、No.45、No.36、No.54の4事例はおおまかな意味で営業事務の仕事といえる。そこでまず4事例を比較してみると、営業事務の場合、No.70、No.45、No.36のように正社員（営業職）の補助を行う業務がメインとなっている。例えば、正社員1人に対して派遣社員が1人つく場合もあれば、正社員数人のチームに対して派遣社員1人がつく場合もある。派遣社員は複数の場合もあるが（例えば、No.36では派遣社員2人）、これは取引先（規模や業種、法人格など）の違いなどで複数立てることがある（つまり、仕事内容は派遣社員同士で同じ）。営業職は通常外勤が多いため、普段職場にはほとんどいない。営業補助は内勤で、取引先からの受発注処理や納品などを行う。正社員が職場にほとんどいないため、取引先等からの電話対応にも時間が割かれているようである（No.70は職場のお茶くみもしているという³⁷）。

一方、No.54のように、営業事務でもデータ集計業務が主な者もいる。売上データなどをデータ集計し、マーケティング等の資料作成補助を行うのが特徴である³⁸。いずれにせよ、これらの営業事務は正社員の補助的な仕事であり、正社員と派遣社員との間で仕事内容に重複はほとんどないのが通例である。

しかし、No.45（外資系半導体商社の事務）では、正社員とほぼ同じ仕事をしている面がある。No.45は、当初、受発注に伴う在庫管理関係の仕事だったが、1年ほど経った頃に輸出入業務のアシスタントも兼ねることとなった。No.45は仕事が広がるよう正社員にアピールしてきたため、正社員の仕事の一部を担うようになった（同社がリーマンショック以降、雇用調整をしており、派遣社員にも正社員と同じ仕事を一部与えている面もある）。派遣先の正社員と比較すると、アシスタントの部分ではほぼ同じ仕事をしているとの認識がある。正社員に近い仕事と派遣社员的な仕事との割合は半々だという。正社員と違う部分については、責任のある仕事や顧客の納期にかかわるような仕事は正社員が担っている。

なお、No.7は、金融サービス会社のなかで、興行チケットなどのネットオークションを行

³⁷ このように様々な仕事に対応している営業事務が派遣契約上どういった業務で締結されているのか、ヒアリング対象者自体に認識があまりないため検証が難しい。

³⁸ 派遣社員が営業事務を行う場合、受発注業務、データ集計双方をする場合もあれば、No.54のようにデータ集計に特化している場合もある。データ集計を主な業務としている場合、これらの集計作業の量は一定時期に発生し業務量も多くないことから、「手待ち時間」が生じる可能性がある。

う仲介サービス部門のCS（Customer Service）業務を担っている。同社ではCS業務について、正社員、契約社員、派遣社員が担当しているが、そのいずれの仕事内容も全く同じものだという。つまり、派遣社員は正社員の補助的な存在ではなく、同じ業務を就業形態に関係なくこなしているようだ。なぜ、同社が就業形態で仕事内容に差を設けていないのかはわからない。一つ考えられるのはコスト面で正社員数を抑えているため、その人手不足を契約社員や派遣社員で補っているということである³⁹。同社の場合、派遣社員から契約社員に転換した前例もみられ、正社員にまで転換した者もいる。仕事内容にほとんど差がないため、比較的簡単に転換が可能なのかもしれない。あるいは、派遣社員の中でよい人材がいればそのまま直接雇用に転換するリクルートの意味合いを持っているのかもしれない。

表5-2：事務系派遣社員の仕事内容（正社員と共同で成果を出す職場）の事例

整理番号	No. 70	No. 45	No. 36	No. 7	No. 54
年齢	22	32	33	34	38
性別	女性	女性	女性	女性	女性
派遣期間	2009年8月～	2008年6月～2009年4月 2009年5月～	2009年5月～	2008年5月～	2008年3月～2008年11月
直近の派遣の仕事内容	インターネット工事会社の営業部の事務	外資系半導体商社の在庫管理部門	足袋メーカーの営業部門の営業事務	金融サービス会社のなかで、興業チケットなどのネットオークションを行う仲介サービス部門のCS業務。	自動車等向けの強化プラスチック製造メーカーの営業事務
具体的な仕事の中身	ISO取得等に係る事務処理業務。ただし、普段はISO業務以外に営業補助業務（電話対応など）。	輸出入品のアシスタント。	受発注管理業務（取引先からのファックス注文と出荷の処理）。	CSはオークションで成立した売買を管理運営する業務。	海外の売上管理のデータ集計業務。
現在の仕事は定型的か判断を伴うか	ほとんど定型的	ほとんど定型的	ほとんど定型的	ほとんど定型的	ほとんど定型的
職場の構成	正社員が5人、派遣社員1人。	正社員が7人（うち女性5人）、派遣社員が1人。	課長1人、営業4人（正社員）、営業事務2人（派遣社員）。	部長1人、正社員が11人、契約社員3人、派遣3人。	部長1人、課長4人、主任1人、正社員4人、派遣社員1人。
正社員と派遣社員の仕事の違い	全く別の仕事をしている	ほぼ同じ仕事をしている	全く別の仕事をしている	ほぼ同じ仕事をしている	全く別の仕事をしている
具体的な正社員と派遣社員との仕事内容の違い	正社員と派遣社員では全く違う仕事をしている。正社員は営業（施工と開発）でほとんど外勤である。	当初、受発注に伴う在庫管理関係の仕事等の作業だったが、1年ほど経った頃に輸出入業務のアシスタントも兼ねることとなった。派遣先の正社員と比較すると、アシスタントの部分ではほぼ同じ仕事をしている。責任のある仕事や顧客の納期にかかわるような仕事は正社員が担っている。	正社員は営業職で、派遣社員は営業事務。正社員は普段は外勤で、全く違う内容の仕事をしている。派遣社員同士は同じ仕事内容だが、取引先によって分担を分けている。	CS業務については、正社員と契約社員、派遣社員とで仕事内容はまったく同じ。	氏の仕事はデータ集計であり、正社員は集計されたデータに基づき資料を作り、役員会に報告するのが仕事である。正社員と派遣社員は全く違う仕事をしている。

(2) 事務系（派遣社員中心で成果が出されている職場）の仕事内容

事務系の派遣社員の仕事のなかには、派遣社員が大半を占め、少数の正社員が管理や判断

³⁹ コスト面で不足する人材を派遣社員等で補うという戦略であれば、なぜほとんどを派遣社員にしないかという疑問が生じる（しかも、実際には正社員約10人であり、ほとんどが正社員の職場である）。詳細は分からないが、No. 7の話を総合すると、担当している仕事は、オークション成立後、売り手から買い手まで商品を届けることや、顧客からの問い合わせに対応する業務で、クレーム処理も含まれている。顧客からの問い合わせは日に、平均500件あり、そのうち平均100件ほどを、利用規約に則ってメールにより回答している（テンプレート（定型書式）に文章を付け足す形で返信）。とすると、かなりの部分は、個別の判断を要する回答が必要となる。おそらくパターン化されるとそれほど難しくないのであるが、No.7によれば、顧客のなかには不明瞭な問い合わせも多いため、推測しながら的確に返答する能力も必要なのだという。予想される回答の大半を定型処理できるのなら、すべて派遣社員という考え方もありうるが、イレギュラーの発生が予想される（例えば商品が未達などのクレーム処理）と、正社員中心の職場のほうがよりリスク回避につながるという判断があったのかもしれない。

業務をしている職場がある。その代表的な事例が表 5-3 である。もっとも典型的なのは、No.80（携帯モバイルの保障サービスの一般事務）であり、上司に正社員が数人おり、その下に多数の派遣社員（80人）がいる。No.80の仕事は、携帯端末の紛失などによる個人情報抹消作業であり、このように大量に定型的な作業が発生する場合に、人海戦術的に多数の派遣社員によって処理がなされることがある⁴⁰。職場は、派遣社員が大半を占め、その指示命令をしているのも、リーダー格の派遣社員（勤続の長い者が選ばれる）⁴¹だという。この場合、正社員は管理中心の仕事（管理責任者）をしているにすぎない。このような場合、正社員との接点が希薄で、派遣社員は正社員の仕事内容についてよく知らない。

これと類似のものとして、コールセンターが考えられる。コールセンターでは、大量に寄せられる問い合わせやクレームなどに対応のため、多数の派遣社員が使われているケースがある。No.88（男性、35歳）のコールセンター経験がこれにあたる。このような大量な需要への対応の場合、派遣先は例えば、コールセンター業務自体を外注化する 경우가よくある。実際、No.88は携帯電話の通信回線加入案内のコールセンター業務を経験しているが、子細に話を聞くと、1フロア 50人ぐらいの派遣社員がおり、管理しているのは派遣元のSV（スーパーバイザー）だった。派遣社員であったのか、派遣元が業務請負することによる請負社員であったか、詳細は不明であるが、No.88はフリーコール担当に配置換えされた後に、業務請負化されたことを聞いたとしている。

他方、派遣社員が多数の職場でなく、少人数の職場でも派遣社員が中心となって仕事を行っているケースがある。No.71（女性、33歳、出版社商品管理部の事務）は、書籍の注文をデータ入力し伝票作成したり、返品処理などをする業務である。正社員は1人いるがあくまで管理の仕事で、実際の在庫管理や納品に関わる仕事は派遣社員とバイトが担っている。派遣社員とバイトはほとんど同じ仕事である。

さらに、正社員がほとんどいない職場もある。No.18（男性、37歳、金融関係会社の印刷発送事務）の職場（チーム⁴²）は3人で構成され、嘱託社員が管理担当（責任者）であるが、

⁴⁰ No.80（女性、33歳）が製造業務派遣から事務派遣に切り替えたものの、事務職の実務経験がなかったことにより、派遣会社から紹介された仕事が軽作業を伴う業務だったことに留意されたい。No.80は自身がついた事務派遣の仕事を「定型的な単純繰り返し作業」と表現している。なお、No.54（女性、38歳）も、「派遣社員が携わる仕事は「雑用的な決まった仕事」か、「慣れてくるともう1～2カ月で単調な仕事ばかり」と形容している。熊沢誠（2007）『格差社会ニッポンで働くということ』（岩波新書）は、労働を①システムを設計、企画、管理する職務（経営管理者、技術者、SEなど）、②システムの稼働を補完する仕事（工場のオペレーターや事務補助職など）、③システムとシステムとの間を媒介する職務（外交販売員・営業マンなど）、④システム稼働から相対的に自立して働く、有資格の対個人サービス職務（研究者、医師、など）——の4つのグループに分けているが、そのなかで、②システムの稼働を補完する仕事の例として、工場の機械オペレーターだけでなく、事務補助職務もその一例に加えている。事務補助職に単純労働的な側面があることに注目した指摘は、今回調査した派遣社員が抱くイメージと整合的な面があると思われる。

⁴¹ No.80の推測によれば、リーダーは1年半以上3年未満ぐらいの人ではないかという。当該部署の仕事は、そもそも一般事務（自由化業務）であったため、期間制限がかかっている。そのため最大3年しかいられない。したがって、リーダーの勤続は3年未満のようである。この部署では「1年半もやっていたら長いほう」だという。

⁴² No.18の職場全体では正社員がまったくいないわけではない。しかし、No.18の職場（チーム）に正社員はいない。その理由は、当該チームが担当している証券会社の印刷物が到着するのが午前7時と決まっているから

日々の業務はほとんど同じである。また、No.70（女性、22歳）の生命保険会社での保険の支払い関係のチェック作業もほとんど派遣社員が仕事を担っていた。職場は6人で構成され、指示はリーダー格の派遣社員1人が行っていたのである（ただし、この仕事は結果的に半年という短期で終了している）⁴³。派遣社員のみから見ると、このようなケースでは正社員の姿はほとんど見えず、派遣社員だけの職場といえる。これらの例は、業務が定型的で繰り返し作業であるのならば、指示命令をする人間は正社員でなくともよく、嘱託社員や派遣社員のリーダー格でもよいことが示唆される。また、仕事が定型的で不確実性が低く、さらに仕事量が一定程度予想されるなら、それらの業務は外注化される可能性も示唆される。

表5-3：事務系派遣社員の仕事内容（派遣社員中心で成果が出されている職場）の事例

整理番号	No. 70	No. 71	No. 80	No. 18	No. 88
年齢	22	33	33	37	35
性別	女性	女性	女性	男性	男性
派遣期間	2008年6月～2008年12月	2005年10月～	2008年9月～	2008年6月～	2001年4月～2003年10月
直近の派遣の仕事内容	生命保険会社の事務	出版社商品管理部門の事務	携帯モバイルの保障サービス企業の一般事務	金融関係会社の印刷発送事務	携帯電話の通信回線加入関係等のコールセンター
具体的な仕事の中身	仕事は、ファイリングされている保険の支払い関係の資料のチェック作業。	書籍の注文をデータ入力し伝票作成したり、返品処理などをする業務。	紛失などによる携帯端末の個人情報抹消関係の仕事。具体的には、携帯端末にバーコードを打ち出したシールを貼っていく作業、顧客に送付する書類の封入作業、製造番号をスキャンし、個人情報を抹消するための作業などである。	証券代行業のうち郵送業務（株式情報等を記載したはがきを機械で圧着したり、封書の封緘作業をし、それらを発送する業務、出荷通数の集計等）。	携帯電話の通信サービス加入案内から始め、テクニカルサポートや、法人向けの電話番号登録のフリーコール担当などをする。
職場の構成	職場は約6人で構成され、すべて派遣社員（そのうちの1人（派遣社員）がリーダー格で指示）	正社員1人、バイト2人、派遣社員2人	課長5人、正社員3人、派遣社員約80人。	嘱託社員1人、パート社員1人（いずれも男性で、60歳を超える程度の高齢）と、派遣社員1人。	1フロアに派遣社員50人ぐらい。派遣元出身の正社員（SV：スーパーバイザー）も常駐。
正社員と派遣社員の仕事の違い	全く別の仕事をしている	全く別の仕事をしている	全く別の仕事をしている	全く別の仕事をしている	全く別の仕事をしている
具体的な正社員と派遣社員との仕事内容の違い	正社員はほとんどおらず、派遣だけの職場で、派遣社員が指示をしていた。	正社員と派遣社員とは全く別の仕事をしている。正社員は管理の仕事。むしろ、バイトと派遣がほぼ同じ仕事をしている。	正社員と派遣社員とは全く別の仕事をしている。仕事の割り振りは、派遣の中のもっとも経験豊富なリーダーが決めている（リーダーは3人）。教育訓練もリーダーが担っている。仕事上の指示もリーダーからであり、正社員からの指示はほとんどない。	チームには正社員はいない。指揮命令は嘱託社員が行う。パート社員とはほとんど同じ仕事だが、高齢であるため、PC系は氏がほとんど対応している。	正社員はいない。指揮命令はSVが担当。

以上を踏まえると、正社員と派遣社員との関係は、正社員が少数かもしくは1人で管理（管理責任者）の仕事をしており（あるいは、正社員がおらず派遣社員のリーダー格や嘱託社員が指示）、配下の派遣社員は大量の定型的業務を処理する⁴⁴。この場合、派遣社員やバイトが

である。変則勤務（朝7時から夕方3時まで1日7時間勤務）に合う人が集められたのである。

⁴³ このような場合、正社員との接点が希薄で、末端で働く派遣社員は正社員の仕事内容についてよく知らない。なお、No.70が行ったチェック作業は、そもそもすでに正社員がチェックしたファイルを派遣社員が再チェックする業務だった。再チェックであるため、より定型度が高く、正社員の指示が最少でも構わなかった可能性がある。

⁴⁴ コールセンターのクレーム処理など、場合によって判断が伴う場合もあると思われるが、派遣社員に尋ねたところ、このような場合も、一定のパターンやマニュアルに沿って業務を遂行しているのであり、定型的との印象を持つ者が多い。ただし、今回取り上げる事例にはないが、通信回線の敷設関係等で、顧客からの問い合わせに対する対応や進捗管理的な仕事をしている派遣社員もおり、その中には判断的な業務があるとの認識を示す者もいる。このような業務を担う派遣社員は、勤続が長いくリーダー格的な仕事を任されている者に多いようだ。

混在する場合があるが、これらの人たちとの間では仕事内容はほとんど同じである。職場には正社員がいないか、もしくは管理責任者のような位置づけであり、接点もほとんどないことから、派遣社員は、正社員と全く別の仕事をしているという印象しか持っていない。

(3) 経理事務の仕事内容

事務の中では専門性がある経理事務の仕事について、その代表的な事例を表 5-4 でまとめた。経理業務は通常、毎日の金銭管理として入出金伝票や振替伝票を起こし、現金出納帳や総勘定元帳などの帳簿への記入がある一方で、月次・四半期・年間の決算書類の作成のように決まったタイミングで業務が発生する仕事もある。今回のヒアリングでは、経理事務の派遣社員の仕事内容は分業制が敷かれており、一つ一つが独立した担当業務（例えば、経費伝票入力や小口現金管理等）に分けられるケースもあれば、決算にみられるように、全体の一部だけを担当するケース（例えば、固定資産のデータのみ担当）もあった。いずれも経理事務は定型的との認識である。

表5-4：経理事務の仕事内容

整理番号	No. 78	No. 69	No. 65	No. 73(1)	No. 73(2)
年齢	25	31	33	39	39
性別	女性	男性	男性	女性	女性
派遣期間	2009年7月～	2008年6月～	2008年8月～	1999年4月～2002年7月	2002年8月～
直近の派遣の仕事内容	食品の卸売業で経理事務	運輸関連会社（財務関係）での経理事務	外資系自動車リース会社経理事務（決算の資産の部担当）	石油関連会社の子会社（財務関係）	会議場・展示場施設の経理事務
具体的な仕事の中身	請求書の発行、経費伝票入力、残高消込など（会計ソフト使用）。	当初は入金関係。1年ほどして出金関係業務担当。	会計システムにより自動的にデータが送られてきて、最終的にその資産のデータを専用端末を使いまとめる。	固定資産の管理（氏は貯蔵品の在庫管理担当）。具体的には日本国内の貯蔵品のデータ入力、チェック作業。会社独自の経理ソフトを使用。	伝票入力、売上管理、現金管理、ファイリング、決算補助。
現在の仕事は定型的か判断を伴うか	ほとんど定型的	ほとんど定型的	ほとんど定型的	ほとんど定型的	ほとんど定型的
職場の構成	部長1人、課長1、正社員4人、嘱託社員1人、派遣社員3人。	センター長1人、部長2人、課長2人、正社員6人、契約社員8人、派遣社員1人。	経理全体で50人。氏は決算チーム（正社員4人、派遣社員3人）。	正社員20人、派遣社員3人。2002年に企業合併し、派遣社員は5人に増加（正社員の数値は不明）。	部長1人、課長1人、正社員6人、派遣社員4人。
正社員と派遣社員の仕事の違い	全く別の仕事をしている	全く別の仕事をしている	ほぼ同じ仕事をしている	ほぼ同じ仕事をしている	全く別の仕事をしている
具体的な正社員と派遣社員との仕事内容の違い	正社員と派遣社員では全く違う仕事をしている。正社員は、より難易度の高い経理業務や固定資産の管理などをしており、嘱託社員は入金チェックをしている。派遣社員同士でも、それぞれ担当は違う（1人は現金管理、もう1人は嘱託社員補助）。	正社員は資金繰り関係の仕事をしており、派遣社員と全く別の仕事をしている。契約社員と派遣社員はほぼ同じ仕事をしている。違いは、イレギュラーが生じた場合で、その際には契約社員が判断する。	派遣先の正社員と比較すると、決算の各勘定を担当しているという点ではほぼ同じ内容の仕事をしている。仕事全体の流れや責任面などで正社員と派遣で違いがあるとしている。	正社員と派遣社員はほとんど同じ仕事をしている。違いとしては、判断が必要な場合のみ正社員が担当。	一部日々の業務で共通のものもあるが、基本的には正社員は判断業務及び、経営判断のための基礎資料の作成等をしている。

具体的には、No.78（女性、25歳）の仕事内容は、請求書の発行、経費伝票入力、残高消し込みというように、その担当は明確である。No.78が所属する食品卸売業の経理部では、正社員は固定資産管理や難易度の高い経理業務をしており、派遣社員は現金管理担当、入金チェック補助担当というように分業化されている。No.69（男性、31歳）も当初は入金担当だったが、現在、出金関係を担当しており、難易度で分業化している。正社員がより難易度の高い仕事（資金繰り関係）を担っているのも同様である。この場合、派遣社員は、正社員

と全く別の仕事をしているとの認識を持っている。

一方、決算書類の作成にみられるように、全体の一部分のみを派遣社員が担当する場合もある。例えば、No.65（男性、33歳）は、外資系自動車リース会社の経理部で、決算チームの資産の部を担当していた。また、No.73(1)（女性、39歳）も、石油関連会社の子会社（財務関係）で固定資産の管理をしている。決算書類の担当が細かく分業化されているため、正社員も派遣社員も各勘定の処理という点ではほとんど同じ仕事をしていることとなる。実際、No.65とNo.73(1)は正社員とほぼ同じ仕事をしていると回答しており、違いといえば全体の仕事の流れを把握していることや、責任面、判断面の違いではないかとしている。No.73(1)は、「経理とは言いつつも、ほんとうにパーツですよ。自分が今、何をやっているかって、全く見えない感じ。大きな中の一部しかやっていない」との感想を漏らしており、No.65も「私はほんとうに自分の仕事のところしかわからないので、ほかの部署の人が何をやっているのかわからない」と答えている。

これらの仕事は、近年の会計ソフトウェアの進化とシステム化⁴⁵によって、かなり変化している。日々の経理業務はデータ入力作業とほとんど変わらなくなっており、No.65（男性）は、過去に経験した買掛金の処理について、「経理的な作業というよりは事務的な作業」をしたという印象しか残っていないなどと答えている⁴⁶。また、決算関係もシステム化されているため大量のデータが瞬時に取り込まれ、操作をすれば自動的に処理される。これにより、自身で判断する余地は少なくなっているようである。例えば、No.65の場合、月次決算の仕事の流れは、月末に業務量が集中するが、データ上の処理は月末の2～3日で終わる。その後は、1～2週間を実際に計上した金額が合っているかどうかのチェックにあてる。その他1週間ぐらいはあまり仕事がない状態だという。

ところで、これらの分業化された経理業務で、正社員と派遣社員との仕事の違いについて、一方は全く別の仕事と考え、他方は同じ仕事だとしている。その理由はどこにあるのだろうか。一つ考えられるのは、以上で示したように細分化の度合いとシステム化である。決算関係を担当する場合、各勘定は細かく分業化されるため、他の仕事がどういうことをしているのかわからない。正社員も分業化された仕事をしていることに違いはないことから、正社員との仕事内容に差を感じない、とういわけである。一方、No.78とNo.69のように、例えば、入金と出金というように担当が大きく区分されるなか、正社員がより難易度の高い業務をこなしていれば、その差は明確に見える。とはいえ、No.73(2)の現在の派遣先である会議場・

⁴⁵ 近年の経理業務の特徴は、分業化・システム化だと思われる。今回取り上げた事例のうち、No.69（男性）の派遣先である運輸関連会社、No.73(1)（女性）の派遣先である石油関連会社の子会社のいずれもが、その親会社が財務関係部門を切り離したものである。また、No.65（男性）の外資系自動車リース会社は2009年頃に新会計システムを導入し、No.73(1)の石油関連会社の子会社（財務関係）も2002年の企業合併時に大きなシステム変更をしていた。

⁴⁶ No.65の印象を総合すると、会計ソフトの進化は、経理事務を数字の入力作業に還元したかのようである。それゆえ、経理事務の仕事をしているという実感がもてない（これは現在の決算業務でも、資産という部分しか見えていないためかわらないという）。No.73は、経理事務での最初の経験のなかで、経理ソフトを使用するだけでなく、小口現金等で手書きの作業があったことを「すごく勉強になった」と振り返っている。

展示場施設の経理事務では、伝票入力、売上管理、現金管理や決算補助までしており、基本的には判断業務は正社員ということで仕事は別としながらも、「一部日々の業務で共通のものもある」としている。勤続年数の長期化や仕事内容の広がりによって正社員との間に仕事の重複が出てくるようである。

以上を踏まえると、経理事務は、むしろ先述の「(1)正社員と派遣社員が共同で成果を出す職場」に近いと思われる。

(4) 製造業務派遣の仕事内容

製造業務派遣の現場は、さまざまであるが、10～20人ぐらいの組み立てラインで働く者が多いようだ(表 5-5)。ただし、派遣社員は自身が働くラインの状況しか把握しておらず、工場全体でどのぐらいの正社員や派遣社員が働いているかまでは把握していない。また、自身の職場の組み立てラインだけを見ても、他の人がどのような就業形態で働いているかについて、派遣社員は関心があるわけではないので、ラインで働く者の就業形態の内訳もよくわからない(職場の定着率が低い場合はさらにわからなくなる)。また、製造業務派遣の場合、例えば、派遣社員と正社員と比率が当初半々だとしても、派遣社員が組み立て工程になれば、正社員の比率を下げ、正社員を管理者として1人まで少なくすることや、また、正社員をゼロにし業務請負化するなど、就業形態の構成はよりバリエーションがありそうである。

そこで、その代表的な事例として、主に No.80 (女性、33 歳) 及び、No.88 (男性、35 歳) の製造業務派遣経験についてみることにする(表 5-5 参照)。

No.80 (女性) は、2005 年 1 月～2006 年 7 月にエアコン室外機の組み立て工程、さらに 2006 年 7 月～2008 年 8 月にメガネレンズの製造工程の経験がある。

まず、製造メーカーのエアコン室外機の組み立て工程は、15～16 人のラインで、当初は、正社員と派遣社員が半々だった。その後、同社は、派遣社員が慣れてきたら、正社員を減らし始めた。その中でも、正社員は溶接や真空テストの工程など比較的難しい部分を担当していたという。つまり、正社員は比較的難易度の高い仕事をしてきたこととなる。しかし、最終的にすべて派遣社員でできるようになり、2005 年秋にラインは請負化された⁴⁷(ただし、溶接については正社員(1～2 人程度)が担当していたという)。正社員と派遣社員の仕事内容は、当初は正社員と派遣社員の比率が半々であったことから、ほとんど同じ仕事をしてきた者がいたが、業務請負化の過程で比較対象となる正社員がほとんどいなくなっている(溶接の正社員については、難易度の高い業務を正社員がしているため、正社員と派遣社員の仕事内容を差別化していたとも言える)。

⁴⁷ 業務請負化されたなか、なぜか溶接だけは正社員(1～2 人程度)が担当していたという。詳細は不明。業務請負化された際に契約内容が変わったと想定されるが、No.80 は「契約がどうだったか、確かなことはわからない。(中略)時々、契約書を書き直した覚えはあるんですけど、それが契約期間が満了したからなのか、契約内容が変わるからなのかというのは、よく確かめなかったです」と答えている。派遣元はこの点をかなり曖昧にしていたようである。

次に、メガネレンズの製造工程であるが、職場は 20 人で正社員・派遣社員の比率が半々か、派遣社員のほうがやや少ない。日勤と夜勤で 10 人ずつ分かれてシフトが組まれていた。No.80(2)は夜勤に深夜手当がつく関係上、当初から夜勤を希望していた。夜勤は、正社員は監督者 1 人いるのみで他は派遣社員で構成されている。No.80(2)は、当初、仕事を覚える過程で日勤についている。日勤は正社員と派遣社員が半々で、正社員が多く、教育訓練に適しているからである⁴⁸。しかし、夜勤になってからは、監督者以外はすべて派遣社員であるため、その後も仕事の範囲は増えていくが、その際には派遣社員から教わっている。つまり、正社員は監督者しかいないことから、正社員と派遣社員の仕事内容は全く別である。

他方、No.88（男性）は、封入封緘機のオペレーター（夜勤）である。発送物（請求書やチラシなど）を封筒等に封入封緘する作業をしている。封入封緘機 1 台にオペレーター 2 人（派遣社員）、検品係に時給制契約社員かアルバイト（1～2 人）がついている。職場全体で派遣先の正社員は 4 人おり、主に 3 班体制で、封入封緘機が正常に動いているかを見回っている。つまり、派遣社員と時給制契約社員・アルバイト、及び正社員はそれぞれ違う仕事をしている。

表5-5：製造業務派遣の仕事内容

整理番号	No. 74	No. 80(1)	No. 80(2)	No. 88	No. 87
年齢	22	33	33	35	39
性別	女性	女性	女性	男性	男性
派遣期間	2007年3月～2008年1月	2005年1月～2006年7月	2006年7月～2008年8月	2004年6月～2009年8月末	2007年2月～
直近の派遣の仕事内容	自動車部品製造会社のエアコン部品の組み立てライン業務	エアコン室外機の組み立て工程。	光学レンズ工場のメガネレンズの製造業務	情報通信会社の封入封緘作業	コピー機トナー製造会社のトナー製造。
具体的な仕事の中身	エアコン部品の組み立て。部品を組み立てラインに乗せてボタンを押したら自動的に作られる。	当初、エアドライバーで電子部品のねじ止め及び、プロペラファンへのねじ止め。その後、溶接後の真空テストも担当。	メガネレンズの度数検査、レンズを溶剤で拭く工程、特殊レンズの測定など。	封入封緘機のオペレーター。封入封緘機で、発送物（請求書やチラシなど）を封筒等に封入封緘する作業。	正社員の指示書に基づき、材料を機械に投入し攪拌させて、粉末を製造し、それをドラム缶やビニールなどに詰める作業。及び、有機溶剤を使って機械の掃除。
現在の仕事は定型的か判断を伴うか	ほとんど定型的	ほとんど定型的	ほとんど定型的	ほとんど定型的	ほとんど定型的
職場の構成	15人のライン。そのうち5～6人が派遣社員（それ以外は、正社員と契約社員がいたが、その割合は不明）。職場はほとんどが男性。	15～16人のライン。そのうち数人が女性。重い部品にかかわる作業は男性が担当。当初は、正社員と派遣が半々だが慣れてきたら、正社員を減らす。すべて派遣社員でできるようになったら業務請負化（2005年秋にラインは請負化（ただし、溶接は正社員（1～2人程度）が担当））。	職場は20人で正社員・派遣社員の比率が半々か、派遣社員のほうがやや少ない。派遣社員は男性と女性が半々ぐらい。日勤と夜勤で10人ずつ分かれてシフトが組まれている（ただし、夜勤は監督者以外正社員はいない）。	夜勤。封入封緘機1台にオペレーター2人（派遣社員）、検品係に時給制契約社員かアルバイト、1～2人がつく。正社員は工場全体で4人ほど配置されており、機械が正常に作動しているかの見回りをしている。	課長1人、正社員10人、派遣社員5人（女性2人、男性3人）。製造に携わるのは、派遣社員の男性のみである。
正社員と派遣社員の仕事の違い	ほとんど同じ仕事をしている	全く別の仕事をしている	全く別の仕事をしている	全く別の仕事をしている	全く別の仕事をしている
具体的な正社員と派遣社員との仕事内容の違い	正社員にはミーティング参加とトラブル対応の仕事が課せられていた。	当初は、正社員と派遣社員が半々でほとんど同じ仕事をしてきた者もいたが、業務請負化に向けて、正社員が減る過程で、正社員は難易度の高い仕事をしてきた。	夜勤の場合、正社員は監督者1人のため、正社員と派遣社員とは全く別の仕事をしている。	正社員と派遣社員では全く違う仕事をしている。正社員は、機械の見回りをしており、派遣社員は、「ただ機械を回すだけ」。後輩の指導も基本的に正社員が行う。	氏が所属する研究部開発チームでは製造に携わる正社員がいないため、正社員と派遣社員は全く別の仕事をしている。

⁴⁸ 同様な事例は No.88 もある。この事例も当初は日勤で、正社員から指導を受け、夜勤に変わっている。

以上を踏まえると、製造業務派遣は、製造ラインで正社員と派遣社員が半々のような状態の場合、「正社員と派遣社員が共同で成果を出す職場」に近く（この場合、正社員と派遣社員はほとんど同じ仕事をしている）、正社員が少数で管理責任的な役割であったり、あるいは正社員がゼロに近づくと「派遣社員中心で成果が出されている職場」に近づくとと思われる。正社員がゼロになれば、業務請負化が成立した状態といえる。

なお、いずれの事例でも、製造業務派遣の仕事は定型的であるという認識については共通している。例えば、No.80 が経験した製造業務派遣では、熟練を要する仕事は少ない、との感想を漏らしており、比較的短期間でこれらのスキルを習得している⁴⁹。

(5) 派遣社員の仕事内容と職場構成の比較

以上で、事務系、経理事務、製造業務派遣に分けて、仕事内容について事例で示すとともに、職場の構成や役割から比較したが、これをまとめると以下のようになると思われる。

まず、正社員と派遣社員が共同で成果をあげる職場である。これには営業事務や経理事務も含まれる。もう一つは派遣社員中心で成果が出されている職場である。事務系でも例えばコールセンターなどや製造業務派遣にもみられる。これらの作業はいずれも派遣社員は定型的との認識を持っている。仕事限定されているため、トラブルなどの不確実性への対応のパターンさえつかめれば、定型的とうつるようである。

3. 仕事内容の類型化

(1) 定型的な仕事か、判断要素のある仕事か

今回取り上げたサンプルのなかでは、派遣社員自身は自分の仕事内容をほとんど定型的な業務と考える向きが強かった。仕事内容が限定されているため、仕事をこなすほど非定型な事象もある程度パターン化されることから、その意味では、派遣社員の認識には納得性がある。「判断が多い」と答えたのは、人材コンサルティング会社の企業研修事務をしていた No.23（女性、36歳）だけだった。

この仕事は他の事例に比べると確かに特異である。No.23 の業務の一連の流れを概括すると、ホテルの会議室等の研修会場の設営準備をし、研修当日の受講者の受付、講師への対応、司会など研修実施に伴う作業全般を行い、終了後撤収作業をすることとなる⁵⁰。担当している研修カリキュラム（例えば階層別研修等）は年間で6～7程度あるが、研修内容や受講者、講師がそれぞれ違うだけで、仕事内容はほとんどかわらない。つまりこの点では数をこなせ

⁴⁹ これらの事実は、派遣社員自身の習得能力の高さを意味するのか、それとも短期間で習得できるよう、製造ラインの設計や仕事の分業がうまくできていると考えるべきなのかは、わからない。ただし、No.80(2)のメガネレンズの製造工程では多能工化が図られており、とくに機械（研磨機）によるレンズの外周切断は知的熟練の要する作業だったようである。No.80(2)は夜勤であったため、本来、正社員が担うべき仕事をこなしていたのではないだろうか。

⁵⁰ No.23 の出勤形態は研修会場への直行直帰で、派遣先オフィスにはほとんどいったことがない。業務内容の意思疎通はメールと電話である。

ばある程度パターン化できる仕事といえる。

しかし、特徴的なのは、これらの一連の作業を派遣社員 1 人にまかせている点にある⁵¹。つまり、彼女だけが研修現場の状況を知る唯一の人となる。ヒアリングでは、研修現場でトラブルが生じる可能性はないか尋ねているが、実際に講師の遅延や資料の未達など、研修期間中のトラブルは案外あるのだという。トラブルがあった場合、受講者が怒り出すかどうかも含め、その場で同社の上司と電話で連絡を取りながら対応を見極めていく。これらの対応はすべて現場の No.23 の肩にかかることとなる。

リスクのことだけを考えれば、本来であれば、No.23 の仕事内容は研修企画をこなす正社員が担当すべきものなのかもしれない。では、同社はなぜ自社の商品とも言える企業研修を派遣社員 1 人にまかせているのだろうか。No.23 の認識によれば、派遣先の正社員は「男ばかり」であり、コスト節約的な人員配置を行っている関係上、事務的な業務はほとんど派遣でまかなっているためではないかという。判断の負荷の高い仕事だけに、派遣社員を使ってみて適性のある者だけを残す形⁵²で、コスト節約を実現しているのである。ここで重要な点は、同社が適性のある者の選定を派遣会社に委ねていることである。正社員ではコストがかかりすぎるということになれば、契約社員で採用する方法もあるかもしれないが、それでは意中の者を採れるか不確実である⁵³。そこで、派遣会社から受け入れた派遣社員が定着するのを見るというわけである。

No.23 の事例が示すのは、派遣社員は定型的な業務ばかりしているのではなく、判断要素がある仕事が含まれる可能性があるということである。例えば、今回の事例では取り上げていないが、派遣社員のリーダー格にある者は判断要素があると答えている者がいる（通信回線敷設の取引先窓口担当のリーダーは、顧客のニーズによって、最適な通信回線の選択や工事の進捗管理をまかされていた）。ただし、今回取り上げた事例のなかでは圧倒的多数が定型業務との認識だった。

そこで、定型度（「ほとんど定型」とそれ以外）と、正社員と比べた仕事の異同（「全く違う仕事をしている」とそれ以外）とを組み合わせ⁵⁴みると、「仕事に判断要素があり正社員と仕事がほぼ同じ仕事（第Ⅰ象限）」「仕事に判断要素があり正社員と別の仕事（第Ⅱ象限）」「仕事が定型で正社員とは全く別の仕事（第Ⅲ象限）」「仕事が定型であり正社員と仕事がほぼ

⁵¹ 正社員（上司）が研修の最終日などに付き添うこともあるが、それは派遣社員と共同で仕事にあたるためではなく、実は受講者の反応を見るためである（最終日に No.23 から研修の感想を聞く）。

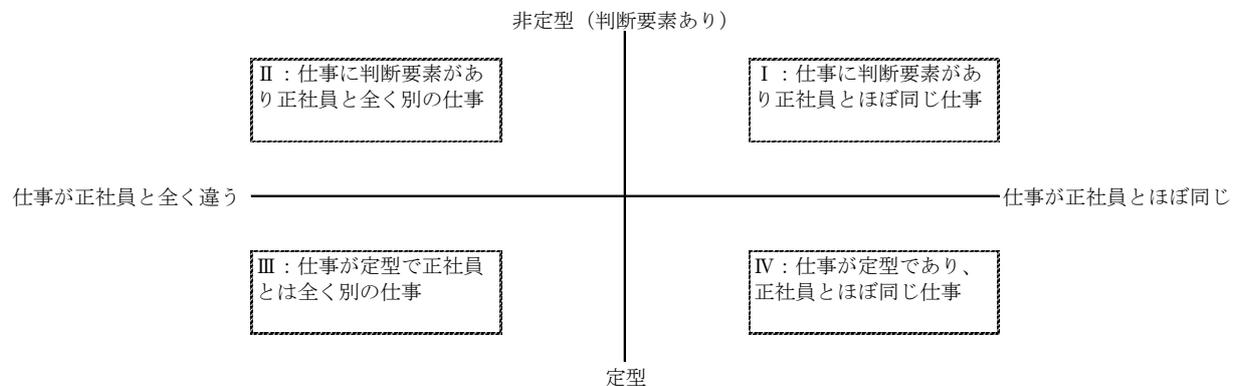
⁵² No.23 の前任者は 3 カ月で契約更新をしなかったという。この業務が通常の派遣社員ではなかなかつとまらないことがうかがえる。

⁵³ ただし、意中の契約社員を採用する方法がある。それは No.23 のような適性のある派遣社員を契約社員に転換させることである。同社が契約社員を受け入れる意向があるかは不明だが、実のところ、No.23 は他にも企業研修事務の短期派遣をしたことがあり、その際には契約社員の打診をおわされたことがあるという。

⁵⁴ 調査では、現在の派遣先の仕事の定型度について、定型的か、一部判断要素があるか、判断が多いかで尋ねている。また、現在の派遣先の正社員と比較すると、同じような仕事をしているかとの問いもしており、「まったく同じような仕事をしている」、「ほとんど同じような仕事をしている」「全く違う仕事をしている」という具合に尋ねている。

同じ仕事（第Ⅳ象限）」となる。それを表したのが図 5-1 の「仕事の定型度と正社員の仕事内容の異同」である。

図5-1：仕事の定型度と正社員との仕事内容の異同



(2) 各象限に配置した仕事内容

各象限にはどのような仕事が配置されるのだろうか。これまでにヒアリングで聞き取ったもののうち代表的な事例として、以下のものがあげられる（今回取り上げた事例以外のものが含まれている）。

① 「仕事が定型で正社員とは全く別の仕事」の代表的な事例（第Ⅲ象限）

「仕事が定型で正社員とは全く別の仕事」の代表的な事例は、データ入力、データ集計、コールセンター、消費者金融の審査、販売、家電小売店のレジ、カタログの校正、翻訳業務⁵⁵——などである。これらの業務は、例えば、営業事務のデータ入力や集計・レポート作成であれば、正社員のアシスタントに就く形で正社員の指示に従い業務をこなす。したがって、正社員でデータ集計作業のみをする者はいないため、同じ仕事をする正社員おらず、正社員とは全く別の仕事をしているとの印象になる。コールセンターはほとんどが派遣社員の場合、同じ仕事をしている正社員がいなくなっている。つまり、「仕事が定型で正社員とは全く別の仕事」の場合、企業はこれらの仕事を分業化し、派遣社員に外部化したともいえる。

② 「仕事が定型であり正社員と仕事がほぼ同じ」の代表的な事例（第Ⅳ象限）

「仕事が定型であり正社員と仕事がほぼ同じ」の代表例としては、ネットオークションのCS業務や外資系監査法人の会計士のアシスタント、大手メーカーのコールセンター（2次渉

⁵⁵ 翻訳が定型的と派遣社員が考えるのは、作業そのものものが決められたことをしているというニュアンス以外にも、通常、企業のマニュアルなどのビジネス文書を訳す場合、正確に訳すことが求められる（むしろ工夫の余地がない、あるいは工夫してはいけない）と考えるからである。

外) ——等があげられる。いずれも、派遣社員のいる部署には同じような仕事をしている正社員がおり、仕事内容は定型的である。例えば、コールセンターの2次渉外は、通常のコールセンターの1次渉外とは違い、一段高いクレーム処理が基本となるが、難易度が高いように見えるものの、これらの処理はパターンが決まっており、定型的だという（本当に難易度の高い案件は、正社員が処理する）。ネットオークションのCS業務も同様にパターンが決まっている。また、外資系監査法人の会計士のアシスタントも、正社員と全く同じ案件を処理しており、正社員の場合、昇進して位の高い会計士の補佐をすることがある等の違いがあっても、文書作成の内容自体に違いはない。インタビューによれば、外資系監査法人は近年、合併を繰り返しており、人員不足を解消するために派遣で補充していた。したがって、仕事内容で正社員と派遣で違いはほとんどないという。なお、このような正社員と同じ仕事をしている場合、派遣先への引き抜きが想定されるが、外資系監査法人の事例はすでに引き抜きを打診されており、ネットオークションのCSも引き抜きの前例のある会社である。

③「仕事に判断要素があり正社員と仕事がほぼ同じ」の代表的な事例（第Ⅰ象限）

「仕事に判断要素があり正社員と仕事がほぼ同じ」は、SE、通信回線の開通支援事務、事務所移転のリーダー役、旅行会社のパンフレット作成補助・商品企画——など。例えば、事務所移転のリーダー役は、日雇い派遣労働者を現場で指示する役回りであるが、派遣先の運送業者は集められる派遣労働者に対する知識がないため、日雇い派遣のリーダー役に指示の一部を委ねることとなる。通信回線の開通支援事務は、法人間の通信回線を開設する際に、回線の種類と速さなどの組み合わせの中からもっとも効率的なものを探しだし、工事の進捗管理、手配をする業務。インタビューによれば、当該派遣社員は、派遣会社に仕事の紹介を受けるとき、『言われたことやるだけなので、だれでもできます』的な仕事は嫌」との要望を述べて、現職についており、判断業務があることを前提での仕事探しをしたとしている。また、旅行会社のパンフレット作成補助・商品企画であるが、当該派遣社員は、同職について当初は、CS業務のみだったが、その後、パンフレット作成補助や商品企画など正社員の行っている仕事の一部も任されるようになっていく。派遣元は旅行会社のグループ系派遣会社であり、仕事内容の変更・異動も派遣先からまず最初に聞くなど、派遣元・派遣先は事実上一体的な構造を持っている。そのため、仕事内容の変更が派遣先主導で行われ、仕事の難易度も上がった。当人は、派遣先の正社員登用を望んでおり、打診の傾向もみられたが、鳥インフルエンザ・リーマンショックの影響で頓挫している。

④「仕事に判断要素があり正社員とは全く別の仕事」の代表事例（第Ⅱ象限）

「仕事に判断要素があり正社員とは全く別の仕事」の代表事例としては、ゲーム玩具等のカタログのDTP、航空会社の機体の仕様マニュアルの編集、研修会社の研修受付等——などの仕事。当該派遣社員と同じ仕事をしている正社員はいない。というよりも、派遣社員は1

人で当該仕事に従事しており、業務のほとんどを自己の裁量でやっていた。いわば、判断の伴う業務を派遣社員に外部化した形。ゲーム玩具等のカタログの DTP（いわゆるクリエイティブ系の業務）は、そもそも当初、正社員（1人）の補佐として、派遣社員が1人就く形で進められたが、派遣社員が仕事に慣れた段階で、正社員が異動。たった一人で当該業務をすることとなった。当該派遣社員は現在、引き抜きの打診を受けている。

航空会社の機体の仕様マニュアルの編集は、当該部門が整備士中心の職場であり、仕様マニュアルの編集に携わる者がいないことから、基本的に派遣労働者1人でこれらの作業を行っている（そもそも、同職は入社間もないパイロット訓練生が担当する業務だったが、異動が頻繁であることから、近年同社は、この業務を派遣社員に切り分けている）。

(3) 各象限の比較⁵⁶

以上で説明した各象限にある仕事内容は、いずれも、企業が派遣社員に仕事を外部化したという面では共通である。そして、外部化した仕事内容のなかでも、派遣社員が正社員と全く違う仕事をしている場合（第Ⅱ象限と第Ⅲ象限）は、完全に正社員と派遣社員の仕事の切り分けたということ（例えば、先述の「派遣社員中心で成果が出されている職場」）であり、これが再び内部化される余地は、仕事内容の質によって変化すると思われる。

例えば、先述の第Ⅱ象限のゲーム玩具等のカタログの DTP の事例では、すでに企業内の正社員で当該業務を担当する者がいないため同じ仕事をしている正社員がいなくなったわけだが、この状態は、派遣社員に直接に指揮命令する者がなくなったことを意味する。もちろん企業は、再び指揮命令者の上司を据えることもできれば、派遣社員に任せることをやめ完全に外注化⁵⁷（個人業務請負等）することもでき、あるいは当該派遣社員に正社員への転換を打診することもできる（この事例では正社員転換の打診を行っている）。このケースではゲームカタログを作る頻度が多く、もともと正社員が主担当であった（つまり正社員と派遣社員の仕事の切り分けが未分化に近い状態だった）。ゆえに、専門性の高い派遣社員を正社員に転換させた方が効率的との判断があったのかもしれない。その意味では、第Ⅱ象限の仕事内容には判断要素が伴うだけに、内部化の余地が残されているものと思われる。ただし、その専門性ゆえに、企業内で継続的に育成することは困難と考えれば、再び派遣社員に任せる

⁵⁶ 以下の比較での外部化と外注化の関係では、中村圭介（1990）「就業形態の多様化と労務管理」『武蔵大学論集』第38巻第1号を参考とした。中村（1990）は「派遣にするか、外注にするかは仕事量の多寡などに依存するであろう」としている。中村（1990）が興味深いのは、日本の人材派遣業が発展した要因は、日本の大企業の労務管理の特徴（職種、職務を基礎としない日本の労務管理、定期採用、年功賃金）を壊すことなく、変動する労働需要量を低コストでかつ素早く調整したいからだとしていることである。この場合、企業は「年功賃金にみあうキャリアをたどる仕事群とそうではない仕事群に分け、後者を外部に出す」としている。「仕事量がまとまっていれば、外注が選ばれるだろうし、それほどでなければ人材派遣が利用されることとなる」という。なお、中村圭介（1987）「事務処理サービス業の発展と労働市場の構造変化」『雇用職業研究』も参照。また、外部化のメカニズムについては、阿部正浩（2005）「非正規労働者が増加する背景」『日本経済の環境変化と労働市場』東洋経済新報社が参考となる。

⁵⁷ ここであげたゲーム玩具等の DTP 業務については、カタログに盛り込む内容等を社内の各セクションと調整せねばならず、外注化はおそらく難しいと思われる。

ことや、完全に外注化する可能性も残されているといえる。

一方、第Ⅲ象限も企業が外部化した点では変わらないが、いったん外部化したこれらの業務は、定型的な作業であることから、再び内部化する余地が少ない分野といえる（例えば、営業事務のデータ集計は課単位でみるとそれほど業務量が多くない可能性もあることから、仮に派遣社員にこれらの業務を任せないとすると、正社員の業務量を増やす形で吸収するのではなかろうか）。また、業務量が多い業務であれば、むしろ業務委託の形（例えば、コールセンターのように）をとる可能性のほうが高いと思われる。

次に、派遣社員が正社員とほぼ同じ仕事をしている場合（第Ⅰ象限と第Ⅳ象限）は、正社員と派遣社員の仕事の切り分けが未分化な面がある。つまり、正社員と派遣社員がほぼ同じ仕事をしながら混在している。

例えば、「仕事に判断要素があり正社員と仕事がほぼ同じ場合」（第Ⅰ象限）には、派遣社員は判断業務もしており、ほとんど正社員と同じ仕事をしていることとなる。この場合、その職場の人員不足や欠員が生じたら、正規転換の打診があってもおかしくないと思われる。判断業務をこなしているだけに、正社員転換の垣根は低いからである。

一方、「仕事が定型であり正社員と仕事がほぼ同じ場合」（第Ⅳ象限）も、正社員と派遣社員がほぼ同じ仕事をしながら混在していることに違いはない。ただし、この場合、正社員自体が定型的な仕事をしていることとなる。このような場合、職場の正社員と派遣社員の割合によっては、派遣社員が正社員に転換を打診されることもあれば、また、正社員をどんどん少なくし派遣社員の比率を高める可能性もあるかもしれない。また、CS業務のように仕事内容がある程度パターン化するものであれば、その業務量が多い場合、これを外注化する可能性もあると思われる。

第6章 派遣社員の能力開発

1. 派遣先から求められていること、スキル、そして評価

派遣先での仕事内容と、本人が考える強み（スキル）、そして、派遣先から求められていること、さらにそれらのスキルを評価されていると感じるかとの問いの回答についてまとめたのが表 6-1 である。

(1) 派遣先から求められていること

まず、派遣先から求められていることからみる。派遣先から求められているのは、処理スピードと正確さ、パソコンスキルなどが頻出している⁵⁸。しかし、30代になると、「協調性」「従順性」「ヒューマンスキル」「臨機応変に対応する能力」などの汎用的な用語も目立ち始める。例えば、No.45（女性、32歳）は、「PCなど専門的なスキルはもちろん、自分よりも若い人からも素直に仕事を引き継ぐ姿勢等の人間的スキル」と語っている。ヒューマンスキルは、自分より若い正社員と仕事をするうえで必須のようだ。

30代後半層ではよりいっそうこの考えは強くなる。No.73（女性、39歳、経理事務）は「協調性、従順性、そして、そこそこのパソコンスキル」という（傍点＝調査担当者。PCの意味づけが相対的に低下していることがうかがえる。No.23（女性、36歳）も、「応対力、順応性、自発性、次いでOA機器操作」と表現している。まずは、「応対力、順応性、自発性」なのである）。

No.73は今回のサンプルの中でもっとも経理事務経験が長い女性である。その彼女が自身の経験から次のように言う。「(職場では) そんなにスキルって要らないと思うんです。むしろ、会社に合わせるといっか、溶け込むといっか。そっちのほうが絶対大事」。また、No.54（女性、38歳）も、「最近思うんですけれども、協調性じゃないですかね。能力については、派遣に高い能力を最近求める企業が少ないので、多分性格がよくて、毎日きちんと来て、みんなと楽しく同調できる人であれば、多少レベルが低くても多分企業は気にしないと思います」⁵⁹と語っている⁶⁰。

⁵⁸ とくに No.78（女性、25歳、経理事務）は、「正確さ」としか言わない。彼女の経験によれば、経理だけでなく事務派遣はすべて「正確さ」が求められているという。「早さというより正確さですね。多少時間がかかってもそれが間違っていたら意味がない」と語る。彼女の言葉から「言われたことを正確にできること」が求められる事務派遣の一端が垣間見えるようである。

⁵⁹ No.54は、パソコンスキルの特にエクセル（マクロ、応用関数）やデータ集計では様々な派遣先で成果を上げてきたタイプであることに留意されたい。

⁶⁰ なお、No.73、No.23、No.54はいずれも正社員経験者（初職が正社員）であることに留意が必要と思われる。

表6-1:派遣先から求められていることと、派遣社員のスキル、スキルに対する評価

整理番号	年齢	性別	派遣になった経路	直近の派遣の仕事内容	派遣先から求められていること	スキル(強み)	派遣先・派遣元からの評価		
事務系	70	22	女性	初職からほとんど派遣	インターネット工事会社の営業部の事務	正確性と処理能力。	エクセル。	「派遣先のほうは結構評価はしてくれているのですが、派遣元のほうはそれほど(評価してくれない)ですね」。	
	45	32	女性	初職正社員で派遣	外資系半導体商社の在庫管理部門	PCなど専門的なスキルはもちろん、自分よりも若い人からも素直に仕事を引き継ぐ姿勢等の人間的スキル。	ヒューマンスキルや協調性。「引き継ぎ書を作ること」。	エクセル。	派遣先から感じる。時給が上がったとき。いったん雇い止めになった後に復帰の打診があった時。
	36	33	女性	初職正社員で派遣	足袋メーカーの営業部門の営業事務	処理スピード、正確さ。	事務処理能力(テンキーのスピード)		現在の派遣先では特にない。(ただし、過去の派遣先で、表彰制度や直接雇用の打診などで評価を感じたことがある)。
	71	33	女性	初職からほとんど派遣	出版社商品管理部門の事務	データ入力、スピード、正確さ。	記憶力(書籍等の注文に対する迅速な対応)。具体的には、商品知識を覚え事務処理を速くこなすこと。		「一切ない。できて当たり前だと思っているみたい」。
	7	34	女性	初職正社員で派遣	金融サービス業のネットオークションのCS業務	処理能力の速さと正確さ	CS業務なので、処理能力の速さと正確さ(トラブルの未然の処理も含む)。		感じる。派遣元営業担当者から「契約更新の時に、すぐく処理能力が速いと、派遣先の部長さんが褒めてましたよ」と言われた時に感じた。また、派遣元に「仕事の幅を広げたい」と相談し、派遣先からCS以外に経理的な仕事(入出金の管理。週に1度程度の頻度)を任された時も、評価されていると感じた。
	23	36	女性	初職正社員で派遣	人材コンサルティング会社の企業研修事務	応対力、順応性、自発性、次いでOA機器操作。	対人、傾聴能力		派遣先・派遣元より言葉やメールをもらうことで評価されていると感じている。時給が上がったとき感じた。
	18	37	男性	初職正社員で派遣	金融関係会社の印刷発送会社の事務	仕事の速さと正確さ。チームワーク。	PCスキル		ない。
54	38	女性	初職正社員で派遣	自動車等向けの強化プラスチック製造メーカーの営業事務	協調性	データ処理でのエクセル(関数)。数字を正確に出す。		派遣先からは「普通に激励は感じるけど、その場だけ」。派遣元からは「すぐく評判がいいですよ」と言われるが次の紹介につながらない。	
経理事務	78	25	女性	初職非正社員で派遣	食品の卸売業で経理事務	正確さ。	パソコンスキル。簿記。	全くない。	
	69	31	男性	初職は非正社員だが正社員経験を経て派遣	運輸関連会社(財務関係)での経理事務	臨機応変に対応する能力、処理スピード、正確性。	システムに対する理解、適応力。	派遣先からは評価されていると感じる。入金から出金に仕事が変わった時にも評価されたと感じた。派遣元からは感じない。	
	65	33	男性	初職正社員で派遣	外資系自動車リース会社経理事務(資産の部担当)	経理と英語。	特にない。経理も未経験の段階。	時給がアップしたときに感じた。	
	73	39	女性	初職正社員で派遣	会議場・展示場施設の経理事務	協調性、従順性、そこそこのパソコンスキル。	スキルというより、相手が何を要求しているかすばやく見抜く力	「あまり感じない」	
製造系	74	22	女性	初職からほとんど派遣	大手総合電機メーカーのソーラーパネル製造工場の検査業務	目の良さ、スピード、集中力、自主性(現場のリーダーがあまり教えてくれないのでわからないことを聞けること)。	検査	感じない。派遣元は、「(自分が派遣先で)何をしているかも多分知らないと思います」との回答。	
	80	33	女性	初職非正社員で派遣	携帯モバイルの保障サービス企業の一般事務	作業の速さの正確さ、集中力。	特になし。	「評価はない」	
	88	35	男性	初職は非正社員で派遣	情報通信会社の封入封緘作業	安全性と、いかに機械を速く回してくれるか。	「封入封緘の経験。それだけしかないです、そう考えると。ほかでは使えない」。	最初の時給額の設定の際に、封入封緘機のオペレーター経験を評価された時に感じた。	
	87	39	男性	初職正社員で派遣	コピー機トナー製造会社の研究開発チーム	パソコンスキル、機械操作の正確性、スピード。	(SE出身であることから)PCスキル。	時給が上がったので感じる。	

(2) 派遣社員が考える強み

派遣社員は自身のスキル(強み)についてどう考えているのだろうか(前掲表 6-1 参照)。まず言えることは、いずれの年齢階層でもパソコンスキルをあげる者が多いということである。例えば、No.70(女性、22歳、初職からほとんど派遣)やNo.54(女性、38歳)はより具体的にエクセルとしている。

その一方で、「ヒューマンスキル」や「協調性」「対人、傾聴能力」のような汎用的なスキルを強みにしている者もいる。例えば、No.45（女性、32歳）は、「派遣社員であっても、人と積極的にかかわっていく」としており、「ヒューマンスキル」「協調性」などを強みにしている。「協調性」を重視する理由は、仕事を覚える上で結果的に効率的だからである。彼女は、正社員（しかも、彼女の年齢だと年下が多くなる）は、協調性が足りない派遣社員に仕事を教えたがらないだろうと思っている。「（協調性のある）勤務態度を持っていて、そして頑張る気があれば、どんなにスキルがなくても一生懸命教えてもらえるし、まずはそこからだと思います」と語る。

他方、専門性のある「経理事務」では、No.78（女性、25歳）が「パソコンスキル。簿記」としており、No.69（男性、31歳）が「システムに対する理解、適応力」、No.73（女性、39歳）が「スキルというより、相手が何を要求しているかすばやく見抜く力」としている。

なお、「製造業務派遣経験者」では、単純労働的な側面があるためか、スキルは「とくにない」と考えている者もいれば、「検査」「封入封緘の経験」というように、現在の職場での作業内容を強みとしている者もいる（ただし、同じ業界でしか通用しないとも指摘している）。

(3) 派遣社員は評価されていると感じているか

派遣社員は、スキルや能力が上がったことを派遣元・派遣先から評価されていると感じているのであろうか（前掲表 6-1 参照）。16 事例中、いずれにも感じないと答えたのは 5 事例だった。No.74（女性、22歳、検査業務）は、派遣先・派遣元ともに感じないとしており、派遣元は、「（自分が派遣先で）何をしているかも多分知らないと思います」と回答している。

一方、感じるとする者でも、派遣先からは感じるが派遣元からは感じないとする者が目立つ。No.70（女性、22歳、事務系）は、「派遣先のほうは結構評価はしてくれているんですが、派遣元のほうはそれほど（評価してくれない）ですね」と答えている。彼女は、派遣元のフォローについて「何かあったら電話で来たり、何かあったらこちらから電話したりという感じ」と答えており、キャリアに関するアドバイスについても一斉送信のメールで情報提供を受ける程度と回答していた。日々現場で接する派遣先から評価を感じることもある一方で、フォローが少ないなど日頃接触する機会が少ない派遣元には、評価はそれほど感じないようだ。

では、評価を感じるという場合、いったいどのようなことで感じるのだろうか。もっとも具体的な例は賃上げである（この点については後述）。No.45（女性、32歳、事務系）、No.23（女性、36歳、事務系）、No.65（男性、33歳、経理事務）、No.87（男性、39歳、製造系）が時給額の上昇で感じたとしている。

No.69（男性、31歳、経理事務）は入金担当からより難易度の高い出金担当に変わった際に評価されていると感じた。仕事ぶりが評価されたからこそ一段上の仕事をまかされたと思ったのである（その一方で、派遣元からの評価は感じていない）。No.7（女性、34歳、事

務系)も、派遣元に「仕事の幅を広げたい」と相談し、派遣先からCS以外に経理的な仕事(入出金の管理。週に1度程度の頻度)を任された際にも、評価されていると感じたという。仕事内容がより難易度の高いものになったり、自分の希望に沿った仕事が増えていくと、スキルや能力を認められたと感じるようだ。

No.36(女性、33歳、事務系)は過去に派遣で営業職をしていた際に、成績優秀者に対する表彰制度(金一封も出る)で感じたとしている(No.36はその派遣先で直接雇用の打診も受けており、その時にも感じたという)。

賃上げや新たな仕事、表彰など具体的な出来事があると、派遣社員はスキルや能力について評価されていると感じているようである。しかし、これほど明確でなくとも、普段の働きぶりに対する激励だけでも評価されていると感じる者もいる。例えば、No.7(女性、34歳、事務系)は、派遣元営業担当者から「契約更新の時に、すごく処理能力が速いと、派遣元の部長さんが褒めてましたよ」と言われた時に、評価されていると感じたという。

では派遣先・派遣元から全く評価されていないと感じるのはどうしてであろうか。

No.71(女性、33歳、事務系)は、評価は「一切ない。できて当たり前だと思っているみたい」と言い切る。彼女は、派遣先の出版社の在庫管理部門で働いている。彼女の強みは書籍に対する商品知識で、顧客・取引先からの注文に迅速に対応ができています。新人バイトの教育係も彼女だ。しかし、商品知識がある彼女と、持っていないバイトとで「評価は変わらない」。評価が変わらないこと自体が彼女の眼には、商品知識は評価されないと映る。派遣先は商品知識に対してどう考えているのかを尋ねたが、「社員の方は別に、幾らでもかわりがきくと思っているような気がする」と語った⁶¹。

No.78(女性、25歳、経理事務)も評価は「全くない」という。そもそも派遣先は派遣社員のスキルそのものに関心がなく、関心があるのは与えられた仕事を正確にこなせるかどうかだというのである。彼女は次のように言う。「もうほんとうにやる仕事も限られてしまっているんで、幾ら自分がスキルアップを隠れたところでしていても、それを発揮するところがない。見ていただける場がないという形ですね」。同じように、No.18(男性、37歳、事務系)も評価はないという。No.18は、金融関係会社の印刷発送会社の封入封緘作業と事務(発送物の集計)である。彼の強みはPCスキルだ。このスキルはすべて独学で身につけた。しかし、現在の派遣先では、1日の労働時間の半分は封入封緘業務に忙殺され、これらの能力を発揮する機会はほとんどない。ある意味で、彼のスキルは、現在の派遣先ではオーバースキルなのである。スキルを見せる場が少ないため、評価もないと映る。

さらに、No.73(女性、39歳、経理事務)も評価を「あまり感じない」としている。彼女は、自身の強みを「相手が何を要求しているのかをすばやく見抜く力」と表現している。職

⁶¹ 商品知識(あるいは商品知識があることで作業の効率化がなされること)は本当に評価されていないのであろうか。商品知識は企業特殊であるがゆえに、その企業にとって必要な知識であるはずである。No.71に確認したところ、同社の正社員から彼女に営業用のチラシのチェック依頼がよくあるのだそうだ。「社員さんのほうが多分、商品知識がないので」、確認を求められるのだという。

場で日々実践しているが、「あまり形に見えることをやっていないので」評価されないという。派遣元の営業担当者からも、時給交渉の際に「あなたのやった仕事を目に見えるものにしてください。そうしたら交渉できますから」とよく言われるが、「別に書けるような仕事」ではないため、評価の俎上にも上らないとの認識のようだ。

以上をまとめてみると、スキルや能力を評価されないと感じる理由には⁶²、第一に、派遣先は派遣社員が与えられた仕事をこなすかどうかに関心があるのであり、スキルの伸長には無関心であるとの考え方。第二に、与えられた仕事が限定的であることから、派遣社員が保有するスキルを見せる機会がほとんどないこと。第三に、スキルのなかには「相手が何を要求しているのかをすばやく見抜く力」のような機転の良さや臨機応変さがあるが、おそらく現場では長宝されているに違いないものであるのに、言語化・文書化がされづらく、第三者にも伝達しづらいこと⁶³から、評価の対象になりづらいスキルであること——などがあげられる。

2. 派遣社員になってからの能力開発の実際

派遣社員になってから、能力開発はどのように進展するものであろうか。まず、①正社員経験がある場合の派遣労働を通じた能力開発、②正社員経験がない場合（実務未経験者）の派遣労働を通じた能力開発、そして、③経理事務に代表されるような、資格や実務経験面で専門性がある分野での能力開発——に分けて、その特色をみていく。

(1) 正社員経験がある場合の派遣労働を通じた能力開発

① 初職が能力開発のベースとなっている事例

初職が正社員であり、その後、派遣社員になった者には、No.7（女性、34歳）、No.23（女性、36歳）、No.87（男性、39歳）——などがある。これらのいずれも、初職（正社員）経験がベースとなっており、派遣労働にその経験を応用している面もある。いわば、即戦力として派遣社員をしているため、特段に教育訓練の必要もない。

例えば、No.7（女性、34歳）は、現在、ネットオークションのCS業務に派遣社員として

⁶² ただし、派遣社員のなかには普段の働きぶりを通じて、スキルや能力について評価されていると感じている者もいることに留意。

⁶³ 派遣元から評価されづらい理由の一端がここにあるように思われる。派遣元（営業担当者）は、フォローや営業の際に派遣先や派遣社員と接する機会があっても、個々の派遣社員の普段の働きぶりを見ているわけではない。つまり、派遣社員を事実上評価できるのは、派遣先の派遣社員の直属上司であり、派遣元（営業担当者）はその上司からの評価を通じて、派遣社員の働きぶりやスキル・能力を推し量っているのだと思われる（派遣法上、派遣社員の評価は派遣元が行うとの理屈はここでは措く。あくまで実務上、自然に生じる評価についてここでは書いている）。そして、営業担当者が派遣社員に伝える際の言葉は、「すごく評判がいいですよ」や「すごく処理能力が速いと、派遣先の部長さんが褒めてましたよ」などの派遣先の直属上司から得た表現であり、具体的に何に対する評価かまではわからないのが通常であろう。しかし、そのような評価方法でも、派遣社員の側は評価されていると感じている者がいることに留意すべきと思われる。ところで、No.73の事例が興味深いと思われるのは、派遣元（営業担当者）が時給引上げ交渉をしたいのなら、「あなたのやった仕事を目に見えるものにしてください」と言っている点である。営業担当者は普段の働きぶりを知らないがゆえに、時給交渉で派遣先を説得する際には、言語化された情報が必要になるということであろう。

働いている。処理スピードの速さが求められる仕事であるが、そのスピードの速さは初職のプログラマー経験で刻まれたものである。No.23（女性、36歳）も、現在、企業研修事務についているが、これにも初職の経験が役立っている。彼女の初職は、大手マンション管理会社の正社員（一般職）で、経営企画室や役員秘書をこなしてきた。彼女は、研修事務をこなせた理由として、「人と接したりするのは、秘書とか、広報でも取材に行ったりしていたので、そういう時の経験が生きているような気がします。（初職の経験で）いろいろな年齢層の方や役職の方に物おじせずじゃないですけど、緊張はするんですけど、緊張を見せずに接することができるようになった」などと語っている。以上の二人はいずれも、初職が大手企業であった。

② 初職だけでなく、派遣社員の経験が能力開発のベースとなっている事例

一方、初職が正社員でも、例えば中小企業の出身であることや比較的限定的な仕事経験しかない場合（初職が接客など、事務経験がない場合も含む）では、初職の経験のみならず、派遣先でのOJT経験によって、キャリアがより進展していくケースもみられる。No.45（女性、32歳）、No.36（女性、33歳）などがその事例である。

例えば、No.36（女性、33歳）は、これまでに派遣で一般事務、営業職と幅広く経験を積み、現在、営業事務の派遣をしている。現在の仕事のベースとなっているのは、派遣社員として勤めたサーバー保守会社（派遣先）の営業事務経験である（その際に、彼女は自費でパソコンスクールに通い、事務派遣に必要なPCスキルを勉強し直している）。

つまり、初職の正社員経験に比べ、派遣社員の経験のほうが能力開発上の重要性が高い。そもそも彼女の初職は、小規模の経営コンサルタント会社の事務兼受付であり、仕事が限定的で事務経験としての蓄積が少なかった。それゆえ、初職（正社員）よりも、派遣社員になってからスキルが形成されてきたタイプと言えそうである。No.36は、これまで3年程度で派遣先を変えている。彼女は、知識を身につけるには3年ぐらいの期間あったほうがよい、との認識も示している。

(2) 正社員経験がない場合（実務未経験者）の派遣労働を通じた能力開発

初職が非正社員（初職が非正社員で派遣、初職からほとんど派遣）の場合、いわば実務未経験者の場合、派遣労働を通じてどのように能力開発がなされているのだろうか。以下、代表的ともいえる二つの事例をもとに説明をしていく。

① 初職が非正社員で派遣になった者の能力開発の事例

まず、初職が非正社員で派遣になったケースとして、No.78（女性、25歳）を取り上げる。彼女の職業経歴をみると、高校卒業後、レジや接客のアルバイトに始まり、派遣社員になってからは製造現場の検査業務から事務派遣に切り替わることで大きく変化していることがわ

かる。最初の転機は、検査業務の経験から事務派遣に切り替えたいと思い立ち、パソコンスクールに通い始めたことである（費用は自費で60万円。貯蓄とローンを組んで工面）。

派遣会社に複数登録し、通信回線敷設会社の営業所での事務派遣の仕事を得る。その職場は所長・所長補佐以外はすべて派遣社員だった（営業所の規模は20人程度）。ビジネスマナーや仕事の進め方の基礎を派遣社員から学んだことになる。PC操作は全く問題なかった。マクロなど高度なPC知識を使用する必要がほとんどなかったからである。むしろ、取引先とのやり取りやマナーなど、組織人としての仕事の進め方を習得することのほうが大変だった。

彼女は後に、事務派遣からより専門性を求めて経理事務への切り替えを考える。東京に転居する前あたりから、集中的に資格を取り始め、MicrosoftのMOUSや、エクセル、ワードのエキスパートの資格等のPC系の資格だけでなく、秘書検定2級も取得し、東京転居直前には簿記3級を勉強し始める。大手独立系派遣会社に登録の際に経理事務の仕事を希望し、実際に卸売業の経理事務の短期派遣の仕事を得ている。簿記を独学で学びつつ、実務でも経理を肌で感じることができた。この経験から、経理の資格取得を本格的に考え始め、簿記の学校に通い、簿記2級を勉強中である。

以上を踏まえると、彼女の職業経験の幅を広げたのは、資格の取得などに代表される自学自習と派遣会社による仕事紹介機能によるところが大きい。彼女は、検査業務から事務派遣に切り替える際にも自身でパソコンスクールに通った。東京転居が決まった際に、簿記を始めた理由は、ネットで「有利な資格ランキングの上位に挙がっていたからだ」という。東京で働くことが決まっていたため、派遣で仕事の紹介を得るためには資格が必要と考えたようだ。いわば、彼女は必要なスキルについて自発的に考え、自ら切り開いてきたタイプといえる。しかし、資格を取ったとしても、派遣会社が希望に沿った仕事を紹介できなければ意味はない。彼女の場合、簿記勉強中の段階で経理事務の希望を派遣会社に出し、経理補助という比較的未経験でも対応可能な仕事を派遣元によって得ることができた。事務系でもより専門性の高い経理事務に転換できたことには、派遣会社の仕事紹介機能が効いた面があると言えそうである。

もっとも彼女が能力開発上で有益と感じたものとは、派遣先で学んだ仕事の進め方やマナーなど、実際に働かなければ分からないことだったことにも注目すべきと思われる。簿記を自学自習する際に戸惑う経理用語も、実務経験を通じて、「なじみのある」ものとなった。つまり、資格や派遣会社の仕事の紹介機能は、キャリアの幅を広げる上で一つの契機となるが、実務経験の積み重ねによる能力開発も、それに劣らず重要な要素だったことがうかがえる。

② 初職からほとんど派遣の能力開発の事例

初職からほとんど派遣の能力開発のケースとしては、No.71（女性、33歳）があげられる。彼女は、大学卒業後、就職難で派遣を始め、小売・卸業会社で本格的な営業事務の経験を得

ている。以降、派遣元の仕事紹介を通じて、広告会社で事務派遣、出版社で一般事務の派遣で働き現在にいたる。キャリアのベースになっているのは、小売・卸業会社での受発注業務で商品知識の覚え方を習得したことである。ただし、誰から教わるというよりも、自身で工夫して、商品のコード表などを加工し、商品知識を蓄えていった。現在の出版社の在庫管理と受発注業務でもそのコツが生きている。ただし、商品知識は企業特長的で、別の派遣先ではまったく通用しない。商品知識を習得する技能は汎用的であるため、派遣先を変わっても早期に適用しているが、彼女自身はなるべく現在の派遣先を変わりたくない意向である。なお、彼女は事務派遣から職域を広げていないため、これまでの経歴は派遣での経歴を生かした営業事務や一般事務の仕事が多い。現在の派遣先の業務を、「何か仕事をしているけど、ただの作業をしているという感じしかない」と評価しており、派遣社員で能力開発ができること自体に否定的である。

(3) 経理事務での能力開発

経理事務に代表されるような、資格や実務経験面で専門性がある分野での能力開発の事例としては、前述の No.78（女性、25 歳）に加え、ここでは No.69（男性、31 歳）、No.65（男性、33 歳）、No.73（女性、39 歳）を取り上げる。この場合、注目すべきは、経理事務未経験者がどうやって、経理事務の派遣社員を始め、続けることができたかである。経理事務の未経験者が経理事務の仕事を紹介してもらった場合、当然、派遣先が「未経験者 OK」としている求人案件のなかから仕事を探したり、派遣会社から紹介を得ることとなる。ではどのようなプロセスで、経理事務未経験者はマッチングされたのだろうか。

今回取り上げる事例のなかでみると、No.69 と No.65 はともに男性・30 代前半で共通点が多いサンプルである。とくに際立つのは、経理事務の実務経験がないが、過去にプログラマー（正社員）経験があること、さらにプログラマーに挫折した経験があることである。

実のところ、もう一つ共通する点がある。経理事務につくことができたのは、派遣先が IT 系の会社で働いた経験を評価した向きがあったようなのである。例えば、No.65 の場合、派遣先は、外資系インターネット広告会社で、日本法人に買収されたことを契機に、ちょうど財務データのシステム移行を検討していた時期だった。IT 系の会社で働いてきた経歴がマッチしていると考えたようである（実際に、No.65 は派遣当初の 3 カ月間は、経理データのシステム移行にかかわる業務に従事）。一方、No.69 の場合も、過去に IT 企業で培ったプログラマーやデータベース構築の経験に、派遣先は関心を示したという。同社は経理ソフトとして SAP を使用している。No.69 によれば、財務データを集めた経理システムは、データベースの一種と言えなくもないのだという。

No.69 と No.65 はともに、経理事務の実務経験はなく、派遣先も「未経験者 OK」で人を求めている。そのような場合、過去の経歴のなかで経理事務と関連するものがあれば、積極的に評価される可能性があるようだ。おそらく、派遣先は、これらの経歴から、たとえ未経験

験でも経理事務の仕事に適応可能だろうと考えたのではなからうか。

では、資格はどうであろうか。No.69は簿記2級を取得したばかりだった。一方、No.65は大学時代に簿記3級を取得していた。ベースとしては両者ともに資格があったことになるが、ただし、No.65の場合は大学時代の取得であり、かなり時間が経過している。先述のNo.78（女性、25歳）も簿記を勉強中という段階に、経理事務の補助（未経験者でも対応可能）の仕事を得ている。ここから推察するに、資格取得自体は絶対条件ではないようだ⁶⁴。

もう一つの事例として、No.73（女性、39歳）がある。彼女は、専門学校卒業後、正社員の転職を繰り返し、長期的に働きたいということで経理事務の求人を探した。その過程で、病休者の代替要員を探していた建設設計事務所の経理事務の派遣につくことができた。病休者は半年で復帰し、彼女の契約期間は終了するが、その間に、本来正社員がやるべき仕事を引き継ぎ、親会社のベテランの経理担当者から「つきっきり」で教わっている。彼女は、ここでの経験を生かそうと思い、簿記学校に通ってもいる（後、簿記2級取得）。最初の派遣先で、実務経験を得ることができたため、彼女は経理事務の仕事を派遣元から切れ目なく紹介してもらい現在にいたっている。

つまり、この事例も、資格先にありきで、経理事務についたのではない。派遣先は、病休者の代替要員補充目的であったため、経験を問わず早期につける派遣社員を探していた。このようなケースでは、実務経験や資格以前に、すぐ働けるというタイミングの良さが功を奏したものと思われる。

では、派遣社員になってからの経理事務の能力開発とはどのようなものなのだろうか。この点では、派遣先の仕事内容が大きく左右するようだ。まず、ここでもNo.69（男性、31歳）とNo.65（男性、33歳）を比較してみよう。

No.69は、現在、外資系自動車リース会社の経理部門で決算チームの資産の部を担当している。経理事務を始めたにもかかわらず、スキルと呼べるものは「特にない」という。それは派遣先で、決算業務の一部分しかやっておらず、しかも経理の中でもリース会計という特殊な分野の仕事だからだ。これでは、リース会計の全体像が全くわからないうえ、経理の実務経験自体も限定的である。職場では、上司が多忙なため、「何かわからないことがあって聞きにいても、全然相手にしてもらえない」という。学びたいという意欲があっても、それに応えてもらえる雰囲気にはないようだ。派遣社員を続けながら能力開発できるか尋ねたが、「スクールに通うしかないが、能力開発は難しい」などと回答している。

一方、No.65は運輸関連会社（財務関係）で、最初は入金関係を担当し、現在は、出金関係の担当である。入金関係に比べ出金関係のほうが取引先の振込指定の関係などイレギュラーな面があるため難易度が高い。仕事の習得方法は先輩によるOJTである。さらに仕事の

⁶⁴ ただし、派遣会社から仕事の紹介を受ける際には重要な判断要素となる可能性はあると思われる。例えば、経理事務希望者が多いケースでは、派遣元が派遣先に紹介する前に選別する可能性があり、仮に他の属性がほとんど同じであれば、資格保有者が優先されるかもしれない。

範囲を広げるようなスキルアップの姿勢もある。彼曰く、「やっぱりいろいろな人が誰でも代わりができるように、誰が休んでも誰かしら対応できるということで、スキルをアップさせる、育ててもらおうとしているという感じは持っています」という。同社は派遣社員から契約社員への登用実績のある会社でもある⁶⁵。派遣社員をやりながら能力開発ができるかという設問については、「仕事自体が能力開発になっているケースも大いにある」として、「プラス、独学」で能力開発ができると回答した。

以上の二つの事例の比較で重要と思われるのは、派遣先次第で、実務経験が積めるかどうかという問題である。No.69 は経理事務の決算の一部しか経験できていないため、経理事務の全体像をつかめていない。つまり、経理スキルが身につけていないと考えている。しかも、職場の OJT でもわからないところを聞ける環境にはない。一方、No.65 は、未経験で派遣先で働きながらも、難易度の低い業務から高い業務へと階段を上がるようにスキルを高めている。しかも、派遣先には派遣社員から契約社員への登用実績もあり、キャリアの目標も見えている。

以上を踏まえると、経理事務は、スクールに通うなど自学自習の道筋が比較的明確となっている分野であり、実際に、資格を取得する、あるいは資格を勉強中というだけでも、未経験者 OK の紹介案件にタイミングよく当たれば、参入は可能といえる。ただし、先述の No.65 (男性、33 歳) が経理事務の仕事に就くために、簿記 2 級を取得しながらも、既存の登録派遣会社からの紹介はほとんどなく、自らネットで仕事検索をして、「未経験者 OK」の仕事を得た経緯などを踏まえると、「未経験者 OK」の紹介案件にタイミングよく巡り合うこと自体に難しい面があるのかもしれない。さらに、実際に経理事務のスキルを高めるという点においては、派遣先の仕事の内容（仕事が限定的であるかどうか、部分的な仕事かどうか）と職場の OJT の姿勢が影響を与えるものと思われる。

3. 派遣労働を通じた能力開発の可能性

インタビューでは、「派遣社員をやりながら能力開発ができるか」と尋ねている。意見を総合すると、以下の三つに分けることができると思われる。一つ目は、空いた時間に資格など取得をしてキャリアアップする「自学自習で可能」という意見であり、二つ目は、「職場環境等一定の条件で可能（派遣先の OJT によってはできる）」というものである。条件付きながら能力開発は可能との趣旨だ。ただし、「派遣先の OJT によってはできる」という意見は、派遣先に能力開発に係る OJT が期待できなければ「能力開発は難しい」と考えるに等しいため、その場合には、基本的に自学自習するしかないともとらえることができる。そして、三つ目が、「能力開発は無理」との意見である。その理由として、仕事が定型的であること。正

⁶⁵ No.65 の派遣先の運輸関連会社（財務関係）は、派遣社員の教育訓練の一環として、仕事の慣れとともに、配置と仕事内容の変更を行っていることは明らかである。これは No.65 の派遣元がグループ系派遣会社によるところが大きいと思われる。なお、No.65 はもともと、同社が派遣社員を契約社員に登用する実績があることに魅力を感じ、同社で働くことを決めたことに留意されたい。

社員と派遣では分業がなされており、決められた仕事以外できないこと。正社員と同様の能力開発機会を得ることができないこと、また、経営情報に接する機会がないため、何の能力を磨けばよいかかわからず個人的に能力開発をしようにもできないこと——などの意見があげられた。

以下では参考として、三つの考えの代表的な意見を列挙することとする（今回取り上げた事例以外のものも含まれている。下線は調査担当者）。

①「自学自習で可能」の意見

●外資系企業の事務

「派遣社員の心一つでできると思う。一生懸命な姿勢を見せれば正社員の方からも一生懸命仕事を教えてもらえるし、仕事を任せてもらえると思う。私自身は最初の就職先は、入社式もない（中小企業で）、新入社員でもなかった（中途採用だった）。そんな人でもここまでやってこれるんだから、自己啓発をすることで十分それは補うことはできると思います」。

●携帯モバイル保障サービス企業の一般事務（製造業務派遣経験者）

「早朝や通勤時間、昼休み、帰宅後等時間を捻出して勉強する（現在、事務系の資格(PC系)をとるため勉強中)。仕事は多分、だれでもできるような仕事しか、派遣社員には普通、割り振らないと思うので、そこで何か得られると思ったら、ちょっと期待し過ぎなんじゃないかと思っています」。

②「職場環境等一定の条件で可能」の意見

●マーケティング企画事務

「職場によっては、または上司によっては可能だと思う。派遣から正社員になる例もあるので、上司が派遣は「ここまで」というふうに、正社員と、明確に線を引いている会社の場合は厳しい」。

●ソフトウェア会社の顧客データ入力管理

「正社員しかデータに触れられないように制限されていることが多いので、派遣社員にも信用して任せてもらえるようになればもっと能力開発できると思う。今はほんとうに同じように扱っていただけるので、特に差は感じないんですけども、今までのところはちょっとこういう感じ（正社員に制限されているところ）が多かった」。

●カタログのDTP

「職場の環境次第だろうなと思います。（以前勤めていた派遣先）だと、きっちり、派遣、社員と分けていて、やることもここまでと区切られていたので、それ以上やらせないというのがあって、ただ単純に仕事の量はふえるけれども、やりがいは全く広がらないという感じだったんです。今の会社に入ったら、これができたから、じゃ、今度はここまでやらせます。で、次は、これができたからここまでと横に1枚ずつ広がっていく感じで、あと、それと一緒に会社外の人とのやりとりとかもふえて、派遣でここまでやっていいのかなあという経験も多かった。（派遣の仕事としては）逸脱していますね。ただ、1冊のカタログをつくるのに2～3カ月携わるんですけども、いつも見ているとそれなりに愛しく感じるというか、売りたいという気持ちにはなってくるんですね。

なので、契約規定外の仕事なんですけれどもと食ってかかるほどではなかったの、抵抗なくやっています。中には、それでだめになってしまう人もいますけれども。聞いていないとかって」。

③「能力開発は無理」の意見

●ITメーカーのCS業務

「派遣である限りは会社でそういう場は与えられないんですよ。なので、例えばこの仕事をやりたいと言っても、権限的に無理っていうことがほとんどです。派遣はもうルーチンワークというか、決まった仕事をやり続けるものだと思います」。

●インターネットバンクのデータ集計

「(派遣先では)自分で広げるにも広げようがないんですね。試行錯誤してみているんですが、こっちもちょっと触ってみたいなと思っても、(インターネットバンク特有のセキュリティーの関係もあるのですが)触らせてもらえない。(派遣元の)営業さんに、仕事内容も、Access だけじゃなくて、小さいことでもいいので、プログラムみたいなのがあったらやりたいですよという話はさせていただいたんですが(改善される気配がない)」。

●製造メーカーのデータ作成事務

「昔は(能力開発できると)すごく思っていたんですけども、知らない経理なり、やったことのない仕事でもつけて、それでそこから学べてというふうに、自分も覚えていけてと思ったんですが、今だったら思わないです。やはり単調な簡単な仕事が多いので、責任感もないですし、自分の頭とか判断能力を使うことがほぼない。実際私たちの時代の最初のころの派遣さんは、そんなにすぐやめなかったと思うんですけど。昔は派遣になれる人って、一応3年ぐらい働いたりして、基礎がちゃんとできている人だから、時給も高かった。だんだん新卒でも派遣がオーケーになってきて、すぐやめちゃったりとかする人が出てきて、それで企業もきつと、社員と同じことをやらせて、すぐにやめられたら困るからだろうなと思う。だから派遣側も悪いかなどは思うんですけども。結論としては、簡単な単調化された仕事しかもうない、私以外の人を見ていてもないので、要は派遣といったらそういう仕事しかないだろうなと今は思います」。

●外資系メーカーの営業事務(過去の外資系で倒産した企業に派遣で働いた経験あり)

「社員と同じような仕事をさせたいと、派遣先もあまり思っていないのではないかなというのがありますね。もし、そういうふうな気持ちがあるんだったら、具体的な会社の売上だったりとか、こういう感じで進んでいくプロジェクトみたいなのを、私にも言ってほしいし、教えてほしいと思うんです。赤字決算を出してしまったときの話とかも入れてほしいと思うのに、そういうのは、例えば社員だけのミーティングで、派遣の人はないので…。それがわかれば、これはどういうことなんですかという質問も、こちらのほうからもできるのに、それを教えないということは、聞いちゃだめなのかなとやはり思うので、わからないことはやはりずっとそのまま、わからないままになっちゃいますよね」。

第7章 派遣社員の時給額と賃上げの状況、労働時間

1. 時給額と残業時間

直近の派遣先の時給額をみると（表 7-1 参照）、事務系では最小値が 1,200 円、最大値が 1,700 円（平均値 1,524 円）、経理事務では最小値が 1,550 円、最大値が 1,836 円（平均値 1,649 円）、製造系では最小値が 1,100 円、最大値が 1,400 円（平均値 1,233 円）となっている。平均値で比べると、経理事務がもっとも高く、次いで事務系、製造業務派遣となっている⁶⁶。

これまでの時給上昇経験をみると、16 事例中 8 事例と半数に同一派遣先での時給額上昇経験があった⁶⁷。派遣通算期間でみると、派遣の経歴が長くなるほど経験ありとするものが目立つが、長い者でも時給額上昇経験が一度ない者もいる。

週当たりの平均残業時間数をみると、残業がほとんどない者が多い。先述のとおり、派遣社員は時給制で働くため、残業時間が多いほど収入額は増えることとなる。短期的には時給額の上昇は難しいため⁶⁸、残業時間の増加は収入を上げるうえで魅力的な手段として映るようだ。

残業希望をみると、16 事例中 8 事例がある程度残業が欲しい⁶⁹と考えている。しかし、週当たりの平均残業時間数をみると、「ゼロ」時間も多く、実際には残業ができていないことがわかる⁷⁰。

残業希望者に対して、理想の残業時間を聞いたところ、回答のあったものでは、No.80（女性、33 歳）は 20 時間ほど。No.7（女性、34 歳）が 30 時間。No.78（女性、25 歳）が 10～20 時間（これで 3 万円ほどになるという）。No.65（男性、33 歳）が 20 時間ほど。No.87（男性、39 歳）が 20～30 時間。このように残業を希望する場合の理想的な時間数は 20～30 時間程度が多い。残業代が出るからといって無尽蔵に残業をしたいというわけではないようだ。

⁶⁶ 時給額は、地域相場や職種（スキル含む）の相場によって決まるというのが大方の派遣社員の見解である。

⁶⁷ 16 事例中 8 事例とは、あくまでこれまでの派遣社員で働いてきた期間のなかでの上昇経験であることから、半数が経験ありとしても、派遣社員は賃金が上がりやすいと考えるのは難しいと思われる。また上昇幅も 10～50 円という範囲である。

⁶⁸ 通常、少なくとも 1 年を超えなければ時給交渉のタイミングがとれない面があるため。

⁶⁹ ここでの「残業希望」はあくまで、派遣社員の希望をまとめたもの。派遣会社からの仕事紹介の条件として「残業があること」を盛り込む者もいるが、景気動向で盛り込まない者もいる（条件を増やすと紹介件数が減るため）。

⁷⁰ 残業代を確保するためには、派遣会社の仕事の紹介段階で「残業があるところ」などの条件を付すことが有効である。なお、No.54 は残業希望者で「残業ゼロ」は断る方針だが、それは残業代だけのことでなく、手待ち時間が少ないだろうとの推測を立ててのことである。彼女が働きたいと考える派遣先は、「業務が忙しいというか、活気のあるところ」であり、その代理指標として残業時間を条件に付していたともいえる。

残業希望を未既婚の別や同居家族での一人暮らしか否かでみると、一人暮らしの者で残業希望者が多い。一方、親と同居している者をみると、「残業はできるだけしたくない」と考えている者が目立つ。持家のため出費が少なくすむためであろう。つまり、残業をしたいといっても、20～30時間ほどできればよいと考えていることから、家賃等の生活費の補てんや貯蓄等の目的で、残業代に期待していることがうかがえる。

例えば、No.87（39歳、男性）は派遣会社から派遣先紹介の際に前任者の残業時間が20～30時間ほどであると聞き、残業を前提に生活設計を立てていた（実際には景気悪化の関係で残業規制がかかってしまった）。

表7-1：直近の派遣先での時給額と週あたり残業時間、およびこれまでの時給上昇経験

	整理番号	年齢	性別	未既婚	同居家族	派遣通算期間（概数）（年）（※1）	直近の派遣先の仕事内容（※2）	時給額	週あたり残業時間	直近の年収（万円）	世帯単位数年収（万円）	これまでの時給上昇経験（※3）	残業希望
事務系	70	22	女性	未婚	両親と同居	2	インターネット工事会社の事務。	1200	0	240	400	なし	残業はできるだけしたくない
	45	32	女性	既婚	配偶者と同居	4	外資系半導体商社の事務	1380	1	250	700	あり	残業はできるだけしたくない
	80	33	女性	未婚	一人暮らし	5	携帯モバイルの保障サービス企業の一般事務	1400	5	300	300	なし	ある程度残業が欲しい
	36	33	女性	未婚	一人暮らし	8	足袋メーカーの営業事務（受発注管理）	1600	0	300	300	あり	ある程度残業が欲しい
	71	33	女性	未婚	一人暮らし	8	出版社商品管理部門の事務	1620	0	300	300	あり	残業があってもかまわない
	7	34	女性	未婚	一人暮らし	2	ネットオークションのCS業務	1650	5	350	350	なし	ある程度残業が欲しい
	23	36	女性	既婚	配偶者と同居	1	人材コンサルティング会社の企業研修事務	1670	3	120	800	あり	残業はできるだけしたくない
	18	37	男性	既婚	配偶者・子と同居	8	金融関係系列の印刷発送会社の事務	1500	0	250	250	なし	残業はできるだけしたくない
	54	38	女性	既婚	配偶者と同居	11	製造メーカーの営業事務（データ作成事務）	1700	0	320	1000	なし	ある程度残業が欲しい
経理事務	78	25	女性	未婚	パートナーと同居	6	食品の卸売業で経理事務。	1580	0	280	680	なし	ある程度残業が欲しい
	69	31	男性	未婚	両親と同居	3	運輸関連会社（財務関係）での経理事務	1550	2.5	320	900	なし	ある程度残業が欲しい
	65	33	男性	未婚	一人暮らし	4	外資系自動車リース会社での経理事務	1836	2.5	350	350	あり	ある程度残業が欲しい
	73	39	女性	未婚	母親・兄と同居	11	会議場・展示場施設の経理事務	1630	0	300	800	あり	残業はできるだけしたくない
製造系	74	22	女性	未婚	一人暮らし	4	製造メーカーのソーラーパネルの検査	1100	0	240	240	なし	残業はできるだけしたくない
	88	35	男性	未婚	母親と同居	11	情報通信会社の封入封緘作業	1400	0	300	600	あり	残業はできるだけしたくない
	87	39	男性	既婚	配偶者と同居	4	コピー機のトナー製造（研究補助含む）	1200	0	200	200	あり	ある程度残業が欲しい

※1：「派遣通算期間」は派遣開始年から調査時点を引いた概数（そのうち、他の就業形態や無業の期間を除く）。単位は年。
 ※2：現在派遣社員をしていない者も含まれることから、「直近の派遣先の仕事内容」としている。そのため、No. 80は事務系にしている。
 ※3：「これまでの時給上昇経験」とは、派遣社員になってからの同一派遣先での時給上昇経験を指す。

2. 同一派遣先での時給額上昇のプロセス

表7-2は同一の派遣先での賃上げプロセスをまとめている。平均賃上げ額（時給額は複数回上がる可能性があるため、通算の上昇額を上昇回数で割った）をみると、今回取り上げた

サンプルでは最大値が 50 円、最小値は 10 円で、上昇額の平均は 30 円だった⁷¹。

表7-2：同一派遣先での時給額上昇のプロセス

	整理番号	性別	年齢	派遣通算期間(概数)(年)	時給額上昇のプロセス	平均賃上げ額(円)
事務系	45	女性	32	4	雇い止めされた外資系半導体商社(一般事務)で再雇用された際に、派遣元に相談し、当初、1350円から1380円になった。	30
	36	女性	33	8	製薬会社の一般事務で、当初1600円が、1年目の時に20円上昇し1620円になった。きっかけは、更新時に派遣元に賃上げしてくれたら辞めないといったら、同じ派遣元から来ている派遣社員全員(約100人)の時給額が20円上がった。	20
	71	女性	33	8	駅構内売店への飲料水等卸業の営業事務で当初1400円だったものが4年半で半年ごとに10円ずつ上昇し1480円になった。自ら申し出たのではない。出版社の営業事務で当初、1600円だったものが2年目を契機に1620円に上昇。理由はわからない。	10
	23	女性	36	1	研修会社の研修事務受付で、当初1600円だったものが2度の改定で1670円になった。上昇した理由はわからない。	35
経理事務	65	男性	33	4	外資系自動車リース会社での経理事務で、当初1800円だったものが、1836円に上昇。四半期決算の際に土日勤務が付加されることから、これを理由に派遣元に相談したら上昇。	36
	73	女性	39	11	石油関連会社の経理で当初1650円だったものを2年目を契機に派遣元に相談し1680円になった。会議場・展示場施設の経理でも、当初1600円だったものが、5年ほどたったときに派遣元に相談し1630円になった。理由としてはいずれも期間が長くなったこと。	30
製造系	88	男性	38	11	情報通信会社(封入封緘作業)で働き始めてから2年後(2002年1月あたり)に、1400円から1430円上昇。その理由は、当初、派遣元が社会保険関係をかけていなかったため、社会保険を加入するとの連絡があり、氏の保険関係の負担が生じることから、時給上昇の交渉をしたところ受け入れられた。	30
	87	男性	39	4	コピー機のトナー製造工場の研究補助として派遣されたが、実際には製造業務が多く、3カ月たったときに、仕事の広がりや派遣元に相談したら当初1050円から50円アップし1100円となった。1年経ったときに50円アップし1150円。さらに半年後、派遣先と個別に話す機会があり相談したところ50円アップし1200円になった。能力の上昇と仕事内容の増加、働いた年数を理由に上昇したとしている。	50

まず、自身から派遣元に相談し時給額が上がったケースをみると、8事例中6事例が相談して上がっていた⁷²。他の2事例については、なぜ時給額が上がったのか、派遣社員は知らない(派遣元は時給上昇の際に説明をしなかったようである)。例えば、No.71(女性、33歳、事務系)は、駅構内売店への飲料水等卸売業(中小企業)の営業事務として派遣されていたが、4年半で半年ごとに10円ずつ上がっている。派遣元・派遣先間で一定のルールをもって上昇したものと推察されるが、彼女自身はなぜ上がったのか知らないという。彼女は出版

⁷¹ 派遣料金がどれだけ上がったのかはわからない(そもそも派遣社員は派遣料金についてほとんど知らない)。通常、時給額が上がる場合、派遣料金上では派遣元と派遣社員が折半する場合がある(あるいは、派遣先から引き上げ分はすべて派遣社員に配分するよう求めるケースもあるようである)。いずれにせよ、派遣社員側からは自身の時給額の変化しかわかっていない。

⁷² 派遣社員は、時給額の上昇について派遣元や派遣先によく相談するものなのだろうか。これは派遣社員の属性(性格等)による場合があり、一概にはいえない。例えば、No.65(男性、33歳)は外資系自動車リース会社で、派遣元に相談し時給額上昇を実現しているが、過去の建築金物メーカーでの営業事務時代にも何度か派遣元に時給額上昇を相談している(しかし派遣先が派遣料金を上昇させることを拒絶)。一方、No.73(女性、39歳)は同一の派遣先での就労が長いタイプだが、派遣元に相談したのは2年目や5年目など、かなり長期間たった時に相談しており、頻繁に相談をしているとは思えない。ただし、今回取り上げた事例だけではわからないが、やはり同一の派遣先で働く期間が短い者は交渉のタイミングがないため、全体的にみれば派遣社員自ら相談する割合はそんなには高くないのではなかろうか。また、例えば、No.54(女性、38歳)は、「自分としては仕事が変わっていないのに時給が上がるのは不思議」という意見もあり、同じ仕事をしている限り長く働いても時給額は上がらないことを当然と考える者もいるようである。

社の営業事務でも2年目を契機に1,600円から20円上昇しているが、これについても上がった理由を知らない⁷³。

ではどのような理由で時給額は上がるのだろうか。もっとも多いのは、期間が長くなったことを契機に派遣元などに相談したことによる。No.73（女性、39歳、経理事務）などがこれに該当する。

仕事内容が変化したことをもって時給額が上がったケースもある。No.65（男性、33歳、経理事務）は、外資系自動車リース会社での月次決算の資産の部の作成担当だった。その後、四半期決算の作成業務も追加され、その際に月に1度、土日勤務が付加されることとなった。これらを理由に派遣元に相談したところ、当初1,800円だったものが、1,836円に上昇している。

また、No.87（男性、39歳、製造業務派遣）は同一の派遣先で3度にわたり時給額が上がっている。No.87は、コピー機のトナー製造工場の研究補助として派遣されたが、実際には製造業務が多く、3カ月たったときに、仕事の広がりや派遣元に相談したら当初1,050円から50円アップし1,100円となった。1年経ったときに50円アップし1,150円。さらに半年後、派遣先と個別に話す機会があり相談したところ50円アップし1,200円になった。能力の上昇と仕事内容の増加、働いた年数を理由に上昇したとしている。

3. 仕事の紹介時の時給額の設定

派遣社員が賃金を上げていく方法にはどのようなものがあるだろうか。もっともスタンダードな方法は、先述のとおり、同一の派遣先で長期勤続や仕事内容の変化などを理由に賃金を上げていく方法である。そして、もう一つの方法は、派遣先の紹介を受ける際に、高い時給額の派遣先を選ぶことである。通常、派遣社員は、派遣元登録時に「1,600円以上」という形で基準を設定する。この価格を上げていけば、価格に見合った仕事が紹介され派遣契約が成立すれば、いわば市場を通じて時給額を上げることができるというわけである⁷⁴。もちろん、時給額は職種や業務内容に応じて市場相場が出来上がっているため、一定のスキルや資格、実務経験を備えていなければ、高い時給額に見合った仕事は紹介されないし、仮に紹介されたとしても派遣先との契約が成立するとは限らない。つまりこの手法を実現できるのは、高度なスキルや資格、実務経験を備えることに成功している者（あるいは、スキルについて自信のある者）のみと考えられる。

今回ヒアリングしたサンプルの中にも、なるべく高めの時給額に設定することで、最初から高い時給額を獲得する者がいた。No.54（女性、38歳、事務系）は一時期ではあるがそのような手法をとっている。実際に、No.54が経験した製造メーカーの営業事務では、派遣元

⁷³ No.71の派遣元はマスコミ関係のグループ系派遣会社であるが、派遣先も何らかのグループ関係にあるものが多いため、営業担当者が派遣先に交渉しやすいのかもしれない。

⁷⁴ もちろん、派遣会社を経由せず、派遣社員自身で仕事紹介サイトなどを検索して、高い時給額の仕事を探してやることもありうる。

から当初、仕事の紹介がなされた時、時給額の提示は 1,650 円だった。それを彼女は、「1,700 円ならやる」と面談時に派遣元の営業担当者等と交渉したことで、1,700 円となった⁷⁵。

なお、簿記など資格を取ることで、例えば営業事務から経理事務に切り替え、時給額を高めることもよくあるパターンである。例えば、No.65（男性、33 歳）は、資格を取る前は営業事務で時給額 1,500 円だったが、取得後、経理事務の仕事を紹介サイトで自ら探し、1,800 円となっている。高い時給額を設定すると、仮に残業が多い職場につくことができればその分、収入は増加することとなる。

なお、時給額を市場相場よりも高めに設定すると、もともと相場より高いため、派遣先で働き始めてから長期勤続を通じての賃金上昇は実現しづらくなる面があるかもしれない。もともと高い時給額のため、仕事内容が明確に変更されないかぎり賃金上昇を相談することが難しいからである。

ただし、最初から高めに時給額を設定すると、残業にそれほどこだわらなくともよくなる面があるかもしれない。例えば、No.80（女性、33 歳）は、製造業務派遣から事務派遣に切り替えたタイプだが、最初の時給額設定で、「1,200 円以上」と設定している。これは彼女の計算上、「家賃、光熱費、税金を払って、何とか生活できるのがそのぐらい」だったからによる。そして、彼女の理想の時給額は「1,600 円」である。これだけあると「カレンダー通りに休んで残業なしでも余裕をもって暮らせるから」としている。時給額の設定が高くなるほど、残業を増やすインセンティブが減ることが示唆される⁷⁶。

⁷⁵ 今回取り上げた事例にはないが、派遣元の自社サイトから自ら時給額の高い仕事を選び出し、派遣元を通じて、より時給額の高い仕事を獲得している者（女性、38 歳）がいた。彼女の場合も、スキル（この場合、エクセルのスキル）を高めていって、その結果、時給の高い仕事にチャレンジし、面談を通じて仕事を確保することで時給額を高める手法をとっている。彼女は、「今の時給（外資系企業のデータ集計で 1,780 円）は、一般事務というくくりの中では一番高いほう。事務だと、1,800 円が限界」とし、これを上げるには仕事内容を増やすか、変える（例えば、SE になる）しかないと語る。彼女は、派遣元業界が WEB 上で開示している職種ごとの時給額データをみて相場をだいたい把握している。それゆえ、現在の時給額が妥当だと思っているため、これまで値上げ交渉をしたことはない。この事例で示唆されるのは、相場よりも高い時給額を確保すると、その後、賃金交渉は仕事を変えるなどの変更事項がない限り難しいこと、また時給額の上昇には何らかの上限額（頭打ち）がありうることである。この上限額が市場相場によるのか、あるいは派遣先内での相場（あるいはルール）によるのかまでは派遣社員に対する調査だけではわからない。

⁷⁶ ただし、No.65（男性、33 歳、経理事務）は、時給額を 1,800 円にし、その後、1,836 円にしているが残業が少ないため、前年の年収を下回っている。彼は 20 時間ほど残業がしたいとの意向である。個々人の生活時間に対する価値のあり方によって、希望する残業時間の量は変化するのであり、時給額の高さだけで残業時間に対する希望をしなくなるというものでもなさそうである。

第8章 派遣先による直接雇用の打診

1. 直接雇用の打診を受け拒絶した事例

これまでの派遣先で、派遣先から直接雇用の打診を受けた経験があるのは、16 事例中 7 事例である。そのうち、派遣先への転換が具体的な（転換後の条件を聞いているケース）4 事例を列挙するとともに、派遣先が直接雇用をする動機・きっかけと、派遣社員が拒絶する理由などについてまとめることとする。

① No.36（女性、33 歳）：営業職の年俸制正社員への転換打診の事例

No.36 は、2004 年 4 月～2006 年 3 月にかけて、不動産関連会社（派遣先）の賃貸保証サービス（保証人代行業）で、不動産業者に対する新規開拓営業をしていた。派遣元は不動産関連会社（派遣先）と資本関係がある派遣会社である（派遣先が親会社にあたる）。賃貸保証サービスは、派遣先の新規事業で、当初の人員は 30 人程度（管理職を除きすべて派遣社員）だった。派遣先は、事業を開始してから 1 年～1 年半後、派遣社員から正社員への転換制度を設けている（3 カ月ごとに試験実施。転換制度の内容は、テストと上司による面接）。彼女によれば、派遣社員の残業代が多いためコスト削減目的で、年俸制正社員への転換制度を導入したとしている。

彼女は、営業で外回りをし、午後 7～8 時に事務所に戻り、後ミーティングもあったため恒常的に残業が発生していた。残業時間は多い時で月 80 時間にも及ぶことがあり、月収は 40～50 万円程度はあった（他の派遣社員のなかには、残業月 100 時間弱に達する者もあり、「私はまだしていないほう」だったという）。

彼女は、転換制度の説明で、派遣先から転換後の役職での年俸額について説明を受けている。彼女によれば、派遣先は転換の際に、マネージャー職に位置づけることができ、年俸制正社員になれば、残業代は年俸込みだったという。彼女の試算によれば転換すれば月 30 万円ぐらいに下がるのではないかと思われた。収入が低下するために、正社員転換のテストを断っている。

② No.73（女性、39 歳）：経理事務での直接雇用打診の事例

No.73 は、1998 年 10 月～1999 年 3 月にかけて、建設設計事務所（派遣先）の病休者の代替要員として、経理事務の派遣をしていた。病休者が復帰した後に、同社の親会社の経理

部門での直接雇用を打診された⁷⁷。彼女の記憶によれば、同社は「できる限りのことはやってあげるよ」ということで月給 20 万円（ボーナス支給）を提示したようである。当時の彼女の時給額は 1,650 円であり、月給レベルでは 20 万円を超えていたようだ。年収レベルではボーナスを含めると、大して変わらない年収だったかもしれないという。当時は、転換後の給料面に魅力を感じず断った。

③ No.65（男性、33 歳）：営業事務から正社員への転換打診の事例

No.65 は、2005 年 1 月～2007 年 10 月にかけて、建築金物メーカー（派遣先）の営業事務をしていた。2007 年 3 月に簿記 2 級を取得したことを理由に派遣契約の終了を派遣元に相談することになる（経理事務の派遣の仕事につくため）。すると、派遣先から正社員への転換の打診があったという。打診の内容は当面は営業事務を続け、経理に空きができたなら経理担当になるというものである⁷⁸。

彼はこれを断っている。理由は、氏が 3 年弱、同社の正社員に対する扱いを見てきたため、正社員になったとしてもすぐに辞めてしまうだろうと思ったからである。同社は営業ノルマが厳しく、また残業手当も払っていなかった。「やっぱり残業手当が出ないとか、ほんとうにちゃんと法律を守っているという感じはしない」会社⁷⁹だったという。また、「営業の人はほんとうに毎日毎日動き回っているけど、全く仕事のとれないというような状況で、今度は上から責められるというのを見ているので、多分すごいストレスが（あるだろう）」と常々、傍目から見ていた。仮に正社員に転換したとしても（また、経理につけたとしても）、すぐに離職したら、転職の経歴が増えるだけであり、長期的にみてもよいことはないと考えた面もある。彼は、自身が正社員転職を繰り返してきた経験も踏まえ、「軽い気持ち」で正社員になるべきではないと考えるようになっていた。

（正社員転換を断った理由）

「やっぱり私も何回も転職をしていて、正社員になるということを軽く考えちゃいけないなと。またそこで失敗すると、転職の経歴がまたそこで 1 つ増えて、この人はどこに行っても続かない人だというふうに思われるのがもう嫌なので、そこで、ああ、正社員にしてくれるんだ、じゃ、というふうに軽い気持ちで行くと、多分、ずっと 3 年近くその会社を見ていたので、どういう会社かというのはわかっているので、派遣で働く分には全然問題ないんですけど、正社員の扱いというのは見ているので」（下線＝調査担当者）。

⁷⁷ 過去のことであり、就業形態が正社員か、契約社員かは覚えていないという。

⁷⁸ 同社は正社員転換後、経理に空きがあれば経理事務につけると誘っているが、「社会の状況が変わって、経理にあきが出なくて、営業に回ってもらおうということも否定はできないというような形で、約束できない」というものだったという。なお、No.65 はたとえ経理に行けたとしても、打診は断ったとしている。

⁷⁹ No.65 は、過去の正社員経験で残業が発生していても残業を支払わない会社で働いた経験がある。

④ No.54（女性、33歳）：営業事務から正社員への転換打診の事例

No.54は、2004年3月～2005年9月にかけて、医薬品の卸売会社（派遣先）で働き、同社からの正社員の直接雇用の打診を受けている。彼女によると、同社は「結構おおらかで、いい子だなと思うとすぐ社員に誘う」傾向のある会社だった。彼女の推測によれば同社は紹介予定派遣感覚で派遣社員を受け入れ正規転換する方針をとっている会社のようなのである。「多分、派遣で探して、その会社的には紹介派遣感覚で、いつでも首を切れる状態でほうっておいて、いい子だったら社員にすればいいという多分発想だと思います」という。彼女にも半年ほどで仕事に慣れた時に打診があったが、「正直、お給料も（よく）すごく安定した会社でよかったんですけども、（同社の職場が）あまりにだらだらとしていたので、あまり一緒にしたくないなと思ひまして」断ったという。長期的に同社で働いていきたいと思えなかったようである。

「基本的にあまり、もう少しみんなが何かを目指して仕事をしている人たちとだったら、多少給料が安くてもと思うんですけども、何となくあまり責任感もなく、言葉は悪いんですけどもだらだら仕事をされているような人が多い職場では働きたくない。自分が結局あまり向上していかないじゃないですか。でも、逆にぜひ社員にしてほしいなと思うところはなかなか声がかからなくて」。

2. 直接雇用の転換拒否の理由

直接雇用については、正社員の場合もあれば、契約社員の場合もあるようである。派遣先が直接雇用を申し出る動機は、No.36（女性、33歳）のように、コスト削減目的であったり、No.54のように紹介予定派遣感覚で（試用期間的に）リクルート目的で打診をするケースがあるが、転換の際の条件の詳細は派遣社員からのヒアリングだけではわからない。基本的には、派遣料金を払うよりも直接雇用にして、コスト削減をするとともに、有為な人材を確保する面があるのだろうと思われる。

拒否する理由については、派遣社員に比べ正社員になったとしても収入が下がるという点が魅力に欠けるようだ⁸⁰（とくに契約社員では、その傾向が強い）。ただし、No.73（女性、39歳）は、年収ベースで考えると「大して変わらない年収だったかもしれない」としており、また、正社員で長期勤続すればどうなるかまでは考えていないようで⁸¹、過去を振り返りつつ「なぜ断ったのだろう」とヒアリングの最中に首をかしげていた。ただし、No.36（営業

⁸⁰ 今回取り上げた事例にはないが、経理事務の派遣から正社員に転換することを打診されたケースで、正社員でも年収が下がる（ボーナスを入れても月3万ずつ減る）ことを理由に断ったケースがあった。経理事務をしていたため正社員の給与がすべてわかるのである。この会社では勤続15年の者でも年収がほとんど上昇していなかった。長期的に働いても意味がないことを計算して拒否したといえる。

⁸¹ ヒアリングを重ねたが、なぜ長期的視野で賃金が今は低くとも我慢できないのかはよくわからない。そこまで考える以前に正社員になりたくない職場だから断っているにすぎないのかもしれない。No.54は「ぜひ社員にしてほしい」と思うところなら給料は低くてもいいと考えていた。

職)の年俸制正社員への転換のケースは、年俸に残業代込みであったことから、明かに年収ベースでは低下したものと思われる。

さらに拒否の理由として、会社の風土や職場の雰囲気、労働条件⁸²など、転換しても正社員として長期的に働くことの魅力に欠ける点を挙げる者もいる(No.65、No.54)。No.65はたとえ正社員になったとしても、正社員の扱いが過酷(ノルマ、責任、仕事量の増加)であるためすぐ辞めるであろうと判断し拒絶している。正社員になりすぐに辞めれば、履歴に傷がつき、次の転職にも支障が出るという意味もある。No.54は正社員になっても職場がだらだらしており、長期的に働きたくないと考え拒否した。つまり、転換してもすぐ辞めることになるか、あるいはすぐに辞めなくても長期的にはここで働きたくない⁸³として断っている。いずれにせよ、「派遣社員として働く分には問題ないが、正社員として働きたいとは思わない」、と感じたところから来ており、派遣社員で働いてきた間に職場を見定めた結果といえる⁸⁴。

以上を踏まえると、派遣先の直接雇用を拒絶する理由は、第一に転換しても長期的に働けない(あるいは働いていきたくない)と思うことであり、第二に待遇面で派遣と比較して魅力的でない(また、短期的に収入が下がるとしても年収ベースや長期的な見通しをどれだけ示されたかの説明不足を含む)——などである。

⁸² 今回取り上げた事例ではないが、子育て中の女性で、転換すると育児との両立が難しいことを理由に断るケースもある(これと似たパターンとして、子育て中の女性で、不動産関係の営業事務所で正社員の直接雇用を打診されたが、転換の際に休日出社が条件であったことから、断念したケースもあった)。

⁸³ 今回取り上げた事例ではないが、直接雇用を拒否する理由として、「やりたい仕事ではない」「その会社には自分のやりたいことがない」「自分がやりたいことがあっても、正社員だとそれ以外のこともしなくてはならない(転換すると仕事内容が変わる)」「やりたい業界ではない」というものもある。

⁸⁴ その意味では、企業側も派遣社員の適性を見極めていたのだが、派遣社員の側も企業を見定めていたともいえる。

第9章 派遣労働の満足度と、将来の働き方のイメージ、そして求職活動の実像

1. 派遣労働の満足度と将来の働き方のイメージ

派遣社員は派遣労働に対してどのように感じているのだろうか。さらに、今後の働き方として、派遣社員を続けるのだろうか、それとも正社員になりたいと考えているのだろうか。

今回のヒアリング調査では、派遣という働き方の満足度及び、今後5年程度で見た将来の働き方のイメージを尋ねている。そこで、16事例について、派遣労働の満足度と、今後5年程度でみた将来イメージを表8-1にまとめた。

表8-1：派遣労働の満足度と今後5年程度で見た将来の働き方のイメージ

整理番号	年齢	性別	未婚	派遣になった経路	直近の派遣の仕事内容	派遣労働の満足度	不満点	今後5年程度で見た将来のイメージ	将来希望する就業形態	
事務系	70	22	女性	未婚	初職からほとんど派遣	インターネット工事会社の事務	不満	雇用不安。能力開発。	安定した給与、雇用不安がなくなるから正社員。そのためにIT系の資格の勉強をしている。職種は営業以外なら何でもよい。	正社員
	45	32	女性	既婚	初職正社員で派遣	外資系半導体商社の事務	満足	雇用不安	リーマンショックで派遣切りであった経験があるため、正社員になる。	正社員
	80	33	女性	未婚	初職非正社員で派遣	携帯モバイルの保障サービス企業の一般事務	不満	雇用不安。	正社員、契約社員の道は（自分が未経験なので）ほばないとあきらめている。登録型派遣社員で事務職をやりたい。	登録型派遣社員
	36	33	女性	未婚	初職正社員で派遣	足袋メーカーの営業事務（受発注管理）	不満	賃金、雇用不安。	正社員になる（リーマンショック後、期間満了で終了した経験あり）。安定しているし、退職金、ボーナス、昇給、有給や福利厚生（手当等）があるから。正社員での仕事を現在探しており、職種としては営業か事務系。	正社員
	71	33	女性	未婚	初職からほとんど派遣	出版系商品管理部門の事務	不満	雇用不安。賃金。	もともと生活のために派遣をしていた。正社員は無理だと思う。今の派遣の仕事も好き。いつか切られるだろう。派遣は40歳ぐらいが上限。それ以降は自分で探すしかない。	登録型派遣社員
	7	34	女性	未婚	初職正社員で派遣	ネットオークションのCS業務	不満	雇用不安。時給が上がらない。	現在の派遣先からの引き抜きを期待しているが、見込みがなければ数年で見切りをつけ正社員の求職活動をする。	正社員
	23	36	女性	既婚	初職正社員で派遣	人材コンサルティング会社の企業研修事務	どちらもいえない	出産後の雇用不安	子供が生まれるまでは派遣。その後正社員になる。	正社員
	18	37	男性	既婚	初職正社員で派遣	金融関係系列の印刷発送会社の事務	満足	とくにない。	派遣を続ける。仕事と私生活の調和のため正社員にはなりたくない。現在心理学の資格をとるため通信教育を受けており、ゆくゆくはセラピストとして起業したいとも考えている。	登録型派遣社員
	54	38	女性	既婚	初職正社員で派遣	製造メーカーの営業事務（データ作成事務）	満足	雇用不安。育児休暇がない。交通費の税控除がない。	派遣40歳定年説だと思っているので、正社員になる。そのために簿記の資格取得を検討中。派遣でも経理だと長くやれそうなので、選択の幅を広げる意味でも。	正社員
経理事務	78	25	女性	未婚	初職非正社員で派遣	食品の卸売業で経理事務	不満	雇用不安。能力開発。	派遣社員を続け、結婚したら家庭に入り、パート・アルバイト。	パート（専業主婦）
	69	31	男性	未婚	初職は非正社員だが正社員経験を経て派遣	運輸関連会社（財務関係）での経理事務	不満	雇用不安。賃金。	経理事務の契約社員（現在の派遣先の雇用制度を利用して）。そのために簿記2級取得。日本の労働市場では正社員としての再就職は難しい。	契約社員
	65	33	男性	未婚	初職正社員で派遣	外資系自動車リース会社での経理事務	どちらもいえない	雇用不安。	年齢的に新しいことを学ぶのは難しい。今の経理事務で、登録型派遣でも正社員でもよい。過去の正社員経験で職業選択を失敗しているので、軽い気持ちで正社員になるとまた辞めるような気がする。そういう意味では派遣を続ける。派遣は残業代も出る。ただし、いつ切られるかわからない不安はある。	登録型派遣社員
	73	39	女性	未婚	初職正社員で派遣	会議場・展示場施設の経理事務	不満	雇用不安。賃金。	雇用が安定している正社員になる。現在と同様経理事務。なお、現在の派遣先での契約社員雇用でもよい。	正社員
製造系	74	22	女性	未婚	初職からほとんど派遣	製造メーカーのソーラーパネルの検査	満足	雇用不安。時給。	次の仕事を紹介してもらえるので登録型派遣（製造系）。	登録型派遣社員
	88	35	男性	未婚	初職は非正社員で派遣	情報通信会社の封入封緘作業	どちらもいえない	賃金。	正社員、もしくは起業。派遣は社会的地位が低いのでやめたい。派遣だと結婚もできない。	正社員
	87	39	男性	既婚	初職正社員で派遣	コピー機のトナー製造（研究補助含む）	不満	賃金。	正社員。時給制の派遣は収入不安定。月給制であれば契約社員でもよい。	正社員

2. 派遣労働の満足度

派遣労働の満足度を尋ねたところ（前掲の表 8-1 参照）、16 事例中で見て、満足が 4 事例、どちらともいえないが 3 事例、不満が 9 事例となっていた。

調査では、全体的に満足・不満足と感じているかにかかわらず、不満足な点について尋ねているが、不満足な点としては、雇用不安、出産後の雇用不安、賃金（賃金があがらない等）、能力開発ができない、交通費がでない（交通費の税控除がない）などがあがっている。その他、今回の事例以外であげられたものとして、結婚ができない、ローンが組めない、派遣では将来設計が立てられない、自分の力量にあった仕事ができない、派遣元の福利厚生は宣伝目的、派遣元が派遣先の言いなりになる——等々もあった。

雇用不安については、ほぼ全員があげた。能力開発面の不満を上げる者のなかには、仕事が定型的であることから能力開発ができないことを問題視する意見もあった。

満足している点としては、ほとんどが仕事と私生活の両立や労働時間が短いことなどをあげている。

3. 将来の働き方のイメージ

ヒアリングでは将来の働き方のイメージ（今後 5 年以内）について尋ねている。前掲の表 8-1 によれば、16 事例中で見て、9 事例が正社員になりたいとしている。一方、5 事例がそのまま派遣社員としていた。契約社員が 1 事例、専業主婦（パート・アルバイト希望）が 1 事例だった。今後については、正社員になりたいとする者とこのまま派遣社員を続けたいとするものに二分化されていることになる。以下では、(1)正社員希望と派遣社員希望にわけて記述することとする。

(1) 正社員希望とその理由

派遣満足度別にみると、不満とする者のほとんどは正社員を選び、満足とする者でも正社員を選んでいる者がいる。

将来イメージの具体的な記述内容をみると、派遣労働の満足・不満足にかかわらず、雇用不安から正社員を希望する者が多い。とくに、No.45（女性、32 歳、既婚）と No.36（女性、33 歳、未婚）はリーマンショック以降に派遣先都合で派遣契約終了となった経験がある。また、No.54（女性、38 歳、既婚）は、リーマンショック以降に派遣会社からの紹介案件が激減し、長期の派遣を得られない状態にある。リーマンショックが派遣社員に与えた心理的影響の大きさがうかがわれる。

また、雇用不安よりも派遣の社会的地位の低さから正社員になりたいと考えている者に No.88（男性、35 歳、未婚）がいる。「派遣だと、結婚もしたいときにできない」という。

派遣では将来設計が立てられないことを指摘する意見もある⁸⁵。No.87（男性、39歳、既婚）は派遣が時給制であることから、賃金上昇がほとんどなく、月収が休日数に影響を受けやすいため（例えば、ゴールデンウィークやシルバーウィークがあると月収は激減する）、少なくとも月給制（正社員か、契約社員）でなければ生活は安定しないという。そして次のように言う。

No.87（男性、39歳、既婚）

「ざっくりと本音を言いますと、派遣社員とは自分のライフスタイルとしてもう正社員ではなく派遣をしたいというタイプと、私みたいにどうしても家庭の事情⁸⁶で正社員になれなくて一時的に派遣になるタイプしかない。だから、（漠然と）派遣で生計で立てよう、派遣で一生生きていこう、派遣でやっていこうと考える人には（収入面を考慮すると）派遣は向かないと思う」（下線＝調査担当者）。

No.54（女性、38歳、既婚）は、以前は35歳定年説を不安視していたが、自身が35歳を超えても派遣で働き続けられていることから、これを修正し、「派遣40歳定年」ではないかという。だから、No.54は今後、「派遣40歳定年説だと思っているので、正社員になる」としている。彼女は年齢上限について次のように言う。

No.54（女性、38歳、既婚）

「昔は、年齢は私もすごく思って不安になっていたんですけれども35（歳）過ぎたらパートなんだろうなと思っていたんですが、（今は）年齢は感じないですね。私も30（歳）ぐらいのときは35（歳）ぐらいまでだろうなと思っていたんです。けれども、過ぎてから見ると、結構35（歳）以上の人がいっぱい働いていたりするし、実際に仲良くなった企業の社員さんと話しても、一応派遣って最初紹介のときに年齢を出さないの、見た目ではおばさんぽくなくなったりすれば、企業もあまりそんなにこだわっていないのを肌で感じたので、リーマンショックがなければ、今でも40とか40ちょっと過ぎぐらいまでなら行けるなとはちょっと思っていました。だからあまりその35歳定年説というのは、私の中ではちょっと古い感じが、昔はそうだったんですけれどもみないな……」。

（派遣社員としていつまで働けそうか尋ねたところ）

「そうですね、35歳ではないけれども、言うなら今、私の中で40歳定年説ぐらいなんですよね」（下線＝調査担当者）。

以上を踏まえると、派遣社員の雇用不安と賃金の問題（時給額が上昇しない、時給制の不

⁸⁵ No.87、No.88 がいずれも男性であることに留意されたい。世帯主として生計を維持する上での不安が垣間見える。

⁸⁶ No.87 が派遣社員になった契機は妻の看護の必要性からである。つまり、自分のライフスタイルで派遣を選んだタイプではない。彼は続けて、「もうほんとうに割り切った人（ライフスタイルで派遣を選んだ人）だったら派遣でもいいんですけれども、例えば私みたいにどうしても家庭の事情なり何かの事情で一時的に派遣になった人の何か救いが欲しい。例えば2年で正社員に復活できるとか、そういう人の受け皿があるとありがたい。そういう仕組みをつくってほしい」と訴えている。

安定性、ボーナス・退職金がないこと）及び将来不安（派遣では将来設計が立たない）、派遣の年齢上限への不安——を正社員になることによって解消したいと考えているようである。

(2) 派遣社員希望とその理由

では、派遣社員を続けると回答している者の理由はどうか（前掲表 8-1 参照）。

まず、仕事と私生活を重視しているため、正社員にはなりたくなく、派遣社員を続けるという意見がある。No.18（男性、37 歳、既婚）は、初職が医療機器メーカーの営業だったが、そこでの労働条件の悪さ（低賃金、ノルマ等）から、以降、正社員になるつもりはない。No.74（女性、22 歳、未婚）も、高校卒業後から正社員で働きたいとは考えていない。派遣社員であれば人間関係がドライでありちょうど良いと考えている。つまり、いずれも、正社員が合わないか、仕事と私生活を両立しようと考えて正社員になりたくないタイプであり、ライフスタイルとして派遣を続けたいと考えている。

その一方で、今回取り上げたサンプルでは、正社員になるうえでの年齢上限から派遣を続けるしかない、という意見もある⁸⁷。正社員転職に対する諦めから、派遣を選んでいると考えてもよい。No.80（女性、33 歳、未婚）は、「正社員、契約社員の道は（自分が未経験なので）ほぼないとあきらめている。登録型派遣社員で事務職をやりたい」という。No.71（女性、33 歳、未婚）は、「もともと生活のために派遣をしていた。正社員は無理だと思う。今の派遣の仕事も好き。いつか切られるだろう。派遣は 40 歳ぐらいが上限。それ以降は自分で探すしかない」と語る。この二人はいずれも、正社員経験がない。派遣社員でフルで働き始めてからは一度も求職活動をしてこなかった。そして、いずれも一人暮らしをしている。転職の上限年齢を No.80 は 30 歳と考えており、No.71 は 35 歳と考えている。No.71 は、派遣の上限年齢について 40 歳としており、それを過ぎた先の将来像については不透明のままである。

これと類似の現象として、派遣の年齢上限から、契約社員になりたいと考える者もいる。No.69（男性、31 歳、未婚）は、正社員登用の実績がある派遣先での就労を派遣会社（グループ系派遣会社）に希望してきたタイプである。現在の派遣先（経理事務）はまさに、契約社員登用の実績がある派遣先である。No.69 は今後、契約社員としての登用を希望しているが、そう考えるのも、「日本の労働市場では正社員の再就職が難しい」と考えるからだ。

また、No.73（女性、39 歳、未婚）は現在、経理事務をしており、正社員希望ではあるものの、現在の派遣先であれば契約社員でもよいと考えている⁸⁸。彼女は、経理でも転職でき

⁸⁷ No.73（女性、39 歳）が語るように、派遣で働く上での年齢上限とは、派遣会社から新規で紹介される案件がほとんどなくなる年齢を指す。ただし、彼女が指摘するように、同一の派遣先で契約更新がなされれば年齢上限を超えて派遣され続ける可能性がある。年齢上限については派遣社員からのヒアリングでは全体像はわからない。派遣社員は通常、自分の身の回りの最年長者の年齢やうわさ・情報などにより、年齢上限を推測しているからである。なお、年齢上限については、小野晶子（2010）「人材派遣会社におけるキャリア管理」労働政策研究報告書（近刊）を参照のこと。小野（2010）は、派遣会社のヒアリングから、事務系では 40 歳前後、製造、軽作業系では年齢は関係ないが、労働者側の体力的問題によるとしている。

⁸⁸ 現在の派遣先（経理事務）で 2 年ほど前に、No.73（女性、39 歳）よりも 5 年先輩の派遣社員が 10 年勤務を契機に契約社員に転換した前例が初めて生まれたのだという。彼女は現在の派遣先で働き始めてから 7 年が

る上限年齢は「マックス 35 歳」としており、派遣社員で働く場合の仕事を紹介される年齢上限としては「一般事務なら 30 歳。経理事務なら 40 歳ぐらい、40 歳を過ぎると、今いるところをずっと続けるしかない」としている。

以上を踏まえると、将来についても派遣社員を続けたいとする理由は、自身のライフスタイルとして派遣を選んでいる者と、年齢上限に対する不安などから正社員転職が難しいがゆえに派遣を続けるしかないと考えている者に大きく分けられるといえる。

4. 具体的な求職活動

先述のとおり、今回取り上げた 16 事例のうち、9 事例が正社員になりたいと考えている。また、年齢が上昇し転職の上限に達した（達する）と考える者のなかには、正社員転職を諦め、派遣社員を続けると回答した者もいた。

調査では派遣になってから具体的な求職活動をしたことがあるか聞いている。そこで以下では、(1)具体的な求職活動の結果（実際に過去に求職活動をして断念した理由）と、(2)具体的な求職活動をしない理由についてまとめる（表 8-2 参照）。

表8-2：派遣社員になってからの具体的な求職活動の有無

	整理番号	年齢	性別	未婚	最終学歴	派遣になった経路	直近の派遣の仕事内容	将来希望する就業形態	派遣社員になってからの具体的な求職活動
事務系	70	22	女性	未婚	専門学校	初職からほとんど派遣	インターネット工 事会社の事務。	正社員	過去に1度したことがある。就職合同説明会に参加したが、いずれも面接までいかず。
	45	32	女性	既婚	大学	初職正社員で派遣	外資系半導体商社 の事務	正社員	ほとんどしていない
	80	33	女性	未婚	大学	初職非正社員で派遣	携帯モバイルの保 障サービス企業の 一般事務	登録型派遣社員	ほとんどしていない
	36	33	女性	未婚	高校	初職正社員で派遣	足袋メーカーの営 業事務（受発注管 理）	正社員	現在求職活動中。
	71	33	女性	未婚	大学	初職からほとんど派遣	出版社商品管理部 門の事務	登録型派遣社員	ほとんどしていない
	7	34	女性	未婚	大学	初職正社員で派遣	ネットオークショ ンのCS業務	正社員	ほとんどしていない
	23	36	女性	既婚	短大	初職正社員で派遣	人材コンサルティ ング会社の企業研 修事務	正社員	ほとんどしていない
	18	37	男性	既婚	短大	初職正社員で派遣	金融関係系列の印 刷発送会社の事務	登録型派遣社員	ほとんどしていない
経理事務	54	38	女性	既婚	高校	初職正社員で派遣	製造メーカーの営 業事務（データ作 成事務）	正社員	過去に1度したことがある。学歴にハードルを感じた。面接までいかず。
	78	25	女性	未婚	高校	初職非正社員で派遣	食品の卸売業で経 理事務。	パート（専業主婦）	過去に1度したことがある。学歴がハードルだった。未経験の経理事務に応募したが面接までいかず。
	69	31	男性	未婚	大学	初職は非正社員だが正社員経験を経て派遣	運輸関連会社（財 務関係）での経理 事務	契約社員	節目ごとにしている
	65	33	男性	未婚	専門学校	初職正社員で派遣	外資系自動車リー ス会社での経理事 務	登録型派遣社員	ほとんどしていない
製造系	73	39	女性	未婚	専門学校	初職正社員で派遣	会議場・展示場施 設の経理事務	正社員	過去に1度したことがある。経理事務で面接までいったが不採用。
	74	22	女性	未婚	高校	初職からほとんど派遣	製造メーカーの ソーラーパネルの 検査	登録型派遣社員	ほとんどしていない
	88	35	男性	未婚	高校	初職は非正社員で派遣	情報通信会社の封 入封緘作業	正社員	ほとんどしていない
	87	39	男性	既婚	専門学校	初職正社員で派遣	コピー機のトナー 製造（研究補助含 む）	正社員	ほとんどしていない

経っている。なお、同一の派遣先の勤続が長い場合、契約社員登用、正社員転職がかなわなければ、現在の派遣先に居続けるしかないとも考えている。

(1) 具体的な求職活動の結果

求職活動をしたのは6事例（No.70、No.36、No.54、No.78、No.69、No.73）である（前掲の表8-2参照）。以下、6事例の求職活動について年齢順にまとめる。

No.70（女性、22歳、未婚、専門学校卒）は、派遣社員になって後、過去1度求職活動を試みている。方法は、合同説明会への参加。彼女が志望しているソフトウェア開発業界は資格等がなければ応募できない。そこで、「未経験でもよいと言われた」会社（4～5社）に履歴書を送付したが、いずれも面接にはいきつかなかった。

No.78（女性、25歳、未婚、高卒）は、派遣社員になってから東京に転居する前に、ネット求人を中心に試みたことがある。その際には、彼女が高卒であることから学歴にかなりハードルを感じたという。未経験の経理事務を中心に3社応募したが、いずれも面接にはたどり着かなかった。

No.69（男性、31歳、未婚、大卒）は、派遣社員に最初になったときの動機が求職活動と併用するためであり、コールセンターなどの日雇派遣を一時期続けていた。就職活動の困難さから、正社員の登用制度がある派遣先で働くことを希望しはじめ、登用実績のあるコールセンターで派遣として働いたこともあるが、直接雇用には結びつかなかった。彼は1度、ソフトウェア会社（正社員20人ほど）の正社員（プログラマー）として就職しているが、これは知人の紹介による。通常の応募する形での求職活動では、面接を超えられず内定にはいたらなかった⁸⁹。

No.36（女性、33歳、未婚、高卒）は、現在、ネットの求人サイトに登録することで、正社員の求職活動中である。紹介される案件は、過去に不動産関連会社（派遣先）の賃貸保証サービス（保証人代行業）で、不動産業者に対する新規開拓営業をしていた経験があったことから、営業職が多い。しかし、彼女は、営業職は「体力的にきつい」ため、事務職を希望しているが、その求人がほとんどこない状況にある。彼女は、「自分的には事務をやりたいんですけど、年齢的に、事務は若い子をとりたいんですよ」と語る。

No.54（女性、38歳、既婚、高卒）は、営業事務を中心に派遣社員を続けてから、求職活動については一度試みている。ハローワークや求人誌を中心に探したが、その際には学歴がハードルとなった。「10社中、高卒オーケーは2社程度」といった感覚だという（希望の企業の応募条件は短大以上がほとんどだった）。その際、面接まで行き着いた会社はなく就職を断念している。

No.73（女性、39歳、未婚、専門学校卒）は、経理事務の派遣を続けた後、1度試みている。その際には、経理の「経験者募集」に絞り、ハローワークと求人誌を使い2社（地元の規模の小さな企業）を受けた。面接の際には、過去の正社員経験のみならず、「派遣でも経

⁸⁹ ソフトウェア会社離職後にも、No.69は正社員の求職活動をしている。この時は、正社員経験を経た後の求職活動である。その際、ハローワークの通所に加え、人材紹介会社（3社）の登録を行っている。求職活動では100社ほど応募したが、面接に行きついたのは10社（ゲーム関係、金融、メーカー等）であり、そのいずれも内定にはいたらなかった。

理の経験を一通りやってきた」ことを伝えた。しかし、内定にはいたらなかった。派遣での経理の経験を面接でどのように評価されたか尋ねたところ、「それは評価されなかったから落ちてしまったんだと思う」との答えだった。

以上でわかるように、応募はしても面接にまでたどり着くことが少ない状況である。年齢が高くなると、意中の仕事（事務職等）の求人が少ないことも大きいようだ。また、4 大卒以上、短大卒以上など学歴のハードルや資格がないことで断念するケースもみられる（応募前の段階で断念。この点については後述）。No.73（女性、39 歳、未婚、専門学校卒）は経理事務経験者であり、経験者募集で応募するも、面接まではいったが内定にはいたらなかった。派遣社員の事務経験（経理事務経験）が評価されたかどうかまではわからないが、面接を受けたとしても就職は難しいようである⁹⁰。

(2) 具体的な求職活動をしない理由

前掲表 8-2 によれば、具体的な求職活動について、正社員になりたいと考えている 9 事例のうち、過去に具体的な求職活動（ハローワークや求人誌などを使った求職活動）をしたことがあるのは 3 事例だった。それ以外は、求職活動をほとんどしていないことになる。

では、なぜ求職活動をしていないのだろうか。以下、インタビューから得られる情報から総合的に判断して推察される求職活動が難しい理由についてまとめる。

① 求職活動のための時間と資金（生活費含む）の不足

第一に、求職活動のための時間と資金（生活費含む）の不足があると思われる⁹¹。

No.36（女性、33 歳、未婚、高卒、一人暮らし）は、初職離職後の求職活動を断念し派遣を選んだ経験から、「面接が厳しい上、結果が出るまでに時間がかかる。生活がかかっているので、すぐ働ける派遣を選んだ」と答えている。失業給付は受けていない⁹²。「（失業給付をもらうよりも）何かもう、それよりも働かないと、一人暮らしをしているので、やっぱり失業保険を待ってられない」と語る。

同じ意見として、No.71（女性、33 歳、未婚、大卒、一人暮らし）もいる。彼女は、派遣でフルで働き始めてから一度も求職活動をしていない。その理由について、「派遣先をやめて

⁹⁰ ただし、今回のサンプルは現在、派遣社員をしている者がほとんどであるため、そもそも求職活動がうまくいかなかったために派遣で働いている者が多い可能性があることに留意する必要がある。したがって、実際に、派遣社員の実務経験が評価されるかは、今回の調査ではわからない。派遣社員から正社員に転職できたサンプルを確認する必要があるといえる。

⁹¹ なお、無職状態への不安から落ち着いた長期の求職活動をしないタイプもいる。例えば No.73（女性、38 歳）は、母親が無職状態を好まないため、「とにかく働けと、そのプレッシャーがあるので、あまり求職活動をじっくりやれない」ということだった。そういう時に「派遣のお話が来たりすると、行くかな、もうちょっと派遣で働いて勉強しようかなとか、そういう考えに流されやすくなる」ということもあるという。「無職状態=いいことではない」という社会規範を背景として、派遣会社の仕事紹介が迅速であると、求職活動の中断に流れやすい可能性があるようだ。

⁹² 失業手当の受給を申請しない理由として、No.73（女性、39 歳）は、「待機とかあったり、決まった時間に行かなくてはもらえないとか」などと手続き面の煩わしさをあげている。

から（正社員の仕事を）探すまでの生活費がない」ことをあげる。彼女は失業給付を1度も受給していない。支給までの期間（約3カ月程度）が待てないという。これまでは契約満了の際に、「目先のことで。とりあえずあるところに行くというスタンスでやっていたので。とにかく一日でも早く働ければ（よい）」とのことだ。結果的に求職活動の本気でやろうという機会を得なかった。ただし、派遣元の仕事の紹介能力に信頼を置いているわけではなく、これまではたまたまうまく派遣先の紹介を得たという認識である。

② 派遣契約期間中の求職活動の難しさと派遣会社の仕事紹介機能の存在

第二に、派遣契約期間中の求職活動の難しさと派遣会社の仕事紹介機能の存在が考えられる。

まず、派遣社員の場合、派遣契約期間中の求職活動はしづらい面がある。派遣社員は例えば、3カ月などの契約の更新が続くこととなるが、その仕事が動き出してからは、就業時間外での求職活動はしづらい⁹³。つまり、派遣契約が更新されている間は求職活動をしない可能性が高くなる。例えば、No.71（女性、33歳、未婚、大卒、事務系）は正社員の求職活動について、「やっぱり探している時間がないというか。探してすぐに働けるかというのと、派遣のほうの契約もありますから」という。

なお、契約期間終了後に求職活動を行うこともできるが、派遣会社から迅速に切れ目なく仕事の紹介がなされれば、契約期間終了後から次の仕事への期間が短くなるため、計画的に求職期間を設けない限り、そのまま派遣社員を続けることとなる。

逆に、契約更新が継続することが予想される場合、雇用不安感が希薄化するため、求職活動の意欲もそがれる場合がある。No.73（女性、39歳、未婚、専門学校卒、経理事務）は次のように言う。「短期で1カ月、3カ月とかで働いている派遣の方とかと比べると、やっぱりどこかで、自分は（契約期間も半年で長いので）まだいられるなみたいな、何かそういう甘えがあるのかな」（下線＝調査担当者）。何もなければ契約更新されるだろうと期待できる派遣先で働いていると、求職活動をしない傾向が高まるようである。

以上でわかるのは、派遣会社の仕事紹介機能が円滑になればなるほど、求職活動をしたいという意欲が低減する面があることが示唆される。

③ 転職による労働条件低下の可能性への危惧

第三に、現状の派遣社員としての労働条件（賃金、労働時間、能力開発、勤務地等）が、正社員に転職することで、低くなる可能性への危惧が考えられる。

No.7（女性、34歳、未婚、大卒、一人暮らし）は、初職が大手製造メーカーのプログラマーだったが、過重労働でメンタルヘルス障害になった経験がある。その後、小規模企業（正

⁹³ もちろん、他の就業形態、とくに正社員でも離職する前の求職活動は難しい。この点はフルで働く派遣社員も同じ状況といえる。求職活動と仕事を両立させるために日雇派遣をしていた者がいたことに留意されたい。

社員)に転職しているが、労働条件・労働環境の低さから中小企業に対して不信感をいだくようになった。彼女は、大手企業に派遣社員として入り、正社員登用を望んでいるが、それは通常の転職活動を通じたら、労働条件の良い大手企業に就職することが難しいと考えるからである。

No.65 (男性、33歳、未婚、専門学校卒、一人暮らし)は、過去に簿記2級を取得し派遣契約終了を申し出た際に、実際に派遣先(仕事は営業事務)から正社員の直接雇用の申し出を受けている。打診の内容は当面は営業事務を続け、経理に空きができれば経理担当になる可能性もあるというものである。しかし、彼はこれを断っている。理由は、3年弱、派遣先の正社員に対する扱いを見てきたため、正社員になったとしてもすぐに辞めるだろうと思ったからである(同社は営業ノルマが厳しく、また残業手当も払っていなかった)。仮に正社員に転換したとしても、すぐに離職したら、転職の経歴が増えるだけ⁹⁴であり、長期的にみてもよいことはないと考えたのだ。

以上の二つの事例でわかるのは、正社員であれば何でもよいわけではない、ということである⁹⁵。正社員の労働条件は企業によって多様であり、労働条件面(賃金、労働時間の長さ、能力開発機会、勤務地)で現状の派遣社員の条件よりも低くなるようなら、現状維持的な観点から、派遣社員を選択する可能性がある(派遣社員での現状維持を望む可能性は、不景気で転職環境が悪い時期であればあるほど強くなると思われる)。

④ 募集要件による諦め

第四に募集要件による諦めである。とくに年齢、性別、学歴、実務経験、資格、スキル、転職回数などのハードルが高いようだ。特に高卒・専門学校卒・短大卒は応募段階で、学歴上の理由から諦める傾向がある⁹⁶(学歴は過去の事象で変更ができない)。また、募集条件の収入の低さも求職活動を断念させる要素である。

No.54 (女性、38歳、既婚、高卒)は次のように言う。「昔にも一度思って、ハローワー

⁹⁴ No.65 (男性、33歳)の経歴は、正社員の転職経験のみでも、4度正社員を経験している。「軽い気持ちで正社員になるとまた辞めるような気がする」としており、職務経歴で転職歴が増えることが、さらなる将来の転職機会のマイナスになるとの考えがあることにも留意されたい。

⁹⁵ 中村圭介(1990)「就業形態の多様化と労務管理」『武蔵大学論集』第38巻第1号では、調査結果から、派遣社員として働く希望者の中に以下の者がいることをすでに指摘している。「本当は正社員になりたいのだ。しかも大企業、中小企業の。けれども、中途ではいることはできない。中小企業の正社員になることはできるけれども、給料も安いし、なんとなくいやだ。それならば、派遣社員として正社員なみに働き、中堅・大企業の給料をもらいたい」。

⁹⁶ 派遣労働者のなかには、高卒や専門学校卒など出身者が多い。派遣会社が学歴や正社員履歴にこだわらず仕事を紹介する場合があることについては、小野晶子(2010)「人材派遣会社におけるキャリア管理」労働政策研究報告書(近刊)を参照のこと。小野(2010)は学歴や正社員履歴を問わないため入職ハードルが低い事実を派遣会社からのヒアリングで明らかにしている。その根拠として派遣会社の「人物保証」が根底にあるという。なお、同じ趣旨として、法学者の大内伸哉教授は、瑕疵担保責任の観点(売買において通常の注意をしていても気づかないような瑕疵があれば買主は後から売主に責任追及ができる)から、労働者派遣は、派遣会社に担保責任を負わしていると解釈している。それゆえに、「派遣労働という形態は、学歴で十分に発揮する機会を得られないノン・エリートにチャンス」を与えている面があるというのだ(大内伸哉(2009)『雇用はなぜ壊れたのか』ちくま新書)。

クに行ったりとか、求人誌を見て会社に連絡したりとかした時期があったんですけども、私のこの時代でも高卒、今、皆さんせめて短大は出ている時代なので、学歴が少し低かったのと、資格も特になかったので、結構、求人誌を見ても短大卒以上とかがすごく多くて、それでちょっとがっかりしてしまって、学歴は変えられないなと思っていて、実際応募してもだめだったりとかしたので、もうだめなんだと、高卒だし、資格もないし、だめなのかなみたいな思いがあって」という（下線＝調査担当者）。

また、No.36（女性、33歳、未婚、高卒、一人暮らし）は、次のように語っている。「ハローワークは給料が安くて、やっぱりやめました。（求人給料が）低いですね。十何万円とか、実家だったら多分大丈夫だと思いますけど、家賃とか払っていると難しいです。だから、自分で探したほうが良いと思って、自分で正社員とかも受けるんですけど、やっぱり2次（面接）とか3次（面接）とかあるじゃないですか、4大卒の人が多いいんですよ、求職案件があるので、派遣のほうがすぐ決まりやすいしという感じです」。

企業の募集条件によって、応募する前に断念する傾向が見て取れる。

⑤ 結婚・出産・子育てのタイミングから正社員求職の躊躇

派遣労働者は女性が多いため、結婚・出産・子育てのタイミングをうまく見計れず正社員求職を躊躇する傾向がある。派遣社員には未婚者が多く、さらに既婚の場合でも、子育て面で正社員雇用に不安がある（派遣でも育児休業がとれるとは考えていない）。

No.23（女性、36歳、既婚、短大卒）は、大手管理会社で勤続12年の正社員経験があり、結婚退職後、派遣を始めている。しかし、本来、仕事にやりがいを求めるタイプであり、正社員になりたいと考えているが、求職活動はしていない。彼女は、求職活動については「ガッツ出してやっぱり正社員ねらうというところまでまだ熱が入っていない」としており、「正社員を目指すならもう最後ぐらいかなと思うとかなり選り好みをしてしまっているのかもしれないですけど、慎重になっているのはたしか」という。

第 10 章 今後の研究課題

1. 今後の研究課題

本調査は、個々の派遣労働者がどういった経緯、経路、理由で派遣労働者となり、派遣労働者としての満足、不満を抱き、今後自らのキャリアパスをどのようにしたいと考えているのか等についてヒアリング調査を行ったものである。

調査では、88 人の派遣労働者のキャリアをヒアリングしている。今回の報告書では、代表的とも思われる 16 事例について比較検討を試みた。代表例を集めたつもりだが、あくまで 16 事例にすぎず、より多角的に派遣労働の実態をまとめるにはさらなる調査事項の分析作業が必要である。

したがって、今後の課題として、これら 88 事例のすべての記録を精査・分析することで、派遣労働者が仕事を得る見つける際のプロセス、派遣会社に対するニーズ、職種別にみた派遣のキャリア展開、派遣労働者の仕事内容、正社員との仕事内容の異同、能力開発、賃金の変化、派遣労働の満足度、将来展望などについて、さらに多角的に検討を加えることがあげられよう。

そのうえで、さらに今後の課題として考えられるものを以下列挙する。

2. 派遣社員が望む支援策とは？

本稿第 3 章で、派遣労働を選択している理由から、派遣社員の類型化を試みた。①ライフスタイル重視・適応型派遣、及び②ライフステージ重視・適応型派遣に分けたが、これらに対する政策面を考えてみる。

まず、①については本人の積極的な理由から派遣が選ばれており、また、ライフスタイルや夢・目標の実現に派遣という働き方が都合がよいという面で、派遣社員という働き方を長期で続けることができるような政策支援が求められるだろう。

一方、②ライフステージ重視・適応型では、本来正社員になりたいにもかかわらずやむなく派遣をしていたり、何らかの事情を抱えていることで正社員になれない層であるため、政策介入が求められる分野といえる。とくに②に対する、正社員への転換の促進策は、日本の労働市場全般（例えば、中途採用市場での転職の円滑化）や、日本企業の雇用慣行（仕事と私生活の調和の促進、育児・介護後の職場復帰の円滑化）等と関わるため、派遣労働だけを議論しては解決のつかない問題といえる。

これらのタイプ及び派遣として働いている理由から考えて、派遣社員が要望する支援策を以下の 3 点に分けて、整理した（図 10-1 参照）。①長期的に派遣労働ができるような環境整

備、②正社員への転換の仕組みの整備、③個人の事情の解消関連の支援（なおこれらの例は、今回取り上げた事例以外のものもある。また、具体的に指摘がなくとも、派遣社員の指摘事項から類推して必要と思われる事項も追加している。項目は未整理のまま列挙しているので、ひとつ一つの項目は必ずしも整合性がとれているわけではないことに留意）。

図10-1：派遣社員が求める支援策

<p>①長期的に派遣ができるような環境整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年齢が上昇しても、登録型派遣社員として働ける環境整備。 ・派遣契約終了時の派遣元の切れ目のない仕事の紹介。派遣元の親身なフォロー。 ・賃金改善（賃金のベースアップや昇給。業務に見合った賃金の高さに維持）。 ・正社員と同じ仕事をしている場合の均衡待遇。 ・労働時間（残業ができない会社が多い）。 ・派遣社員の出産・育児、介護関係の休業の取得促進。 ・派遣会社等を通じた教育訓練環境の整備（研修の無料化）。 ・交通費支給（交通費の非課税）。交通費支給と時給の関係の情報開示。 ・社会保障関係（保険料が高すぎる。健康保険を自由に選択させてほしい）。 ・健康保険で「がん検診や人間ドック等オプション系の健康診断も早いうちから受けやすくしてほしい」。 ・忌引き、伝染病（新型インフルエンザ）、災害（台風等）など欠勤の保障が欲しい。 ・派遣契約終了後、次の派遣先が1カ月以内に見つからない場合、保険関係や有給休暇がリセットされることの改善。 ・期限の定めなく雇用される派遣社員への転換。 ・派遣料金のマージンの開示義務化。
<p>②正社員への転換の仕組みの整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実務未経験者でも正社員になれるための支援。 ・派遣社員での実務経験を企業が採用面接等で評価するような仕組みの整備。 ・派遣社員の経験が長い者について正社員に転換できる仕組み。 ・正社員経験者について、2年ブランクが生じた場合のケア。 ・学歴など過去に生じた事柄を求人の際に条件にしないこと。
<p>③個人の事情の解消関連の支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事と私生活の両立が可能な制度を企業に普及（育児、看護、介護、学業等）。例えば短時間正社員制度。 ・長時間労働の抑制（正社員の働き方の改革）。 ・配偶者の転勤に対する配慮。 ・労働基準法の規制を守らせること（サービス残業の撲滅）。 ・解雇規制を緩和し、正社員を採用しやすくする。

3. 正社員転換希望者の派遣労働の長期化にどう対処するか？

ライフステージ重視・適応型のほとんどは、本来であれば正社員で働きたいと考える者であることは明らかであろう。しかし、彼・彼女らの派遣社員として働いた期間は長期化しつつある（同一派遣先での長期化は確かに観測されるが、すべてではない）。また、いったん派遣社員になると正社員への転換がうまくいかないようである（正社員転職及び派遣先への正社員登用含む）。この現象はとくに、不況の長期化を背景とした転職環境の厳しさ（日本の中途採用市場のあり方含む）の下では、各人の年齢が高まると共に深刻化する可能性がある⁹⁷。

先述のとおり、派遣社員は正社員になりたいと心の奥底では思いつつも、具体的な求職活動にはいたらない（また至ったとしても、応募前や履歴書段階で断念する）ケースが多い。さらに、労働条件を下げたくないと考え、中小企業をターゲットとした就職活動には消

⁹⁷ 仁田道夫（2003）「若年雇用問題深刻化の背景」『変化のなかの雇用システム』東京大学出版会は、人口学上の観点から、団塊第二世代（1990年代に労働市場に参入）の存在が若年就業問題を深刻化したことを指摘している。今回取り上げたサンプルは1990年代に労働市場に参入し、初職から派遣の者もいる。これらの層が加齢し、先述のとおり、彼・彼女らが考える派遣の年齢上限、すなわち、30代後半にいたろうとしている（なお、転職の年齢上限はそれよりも早いと彼・彼女らは考えている）。

極的になる可能性もある⁹⁸。それゆえ現状維持傾向が高まる。つまり、転職環境の悪さと派遣労働の現状維持傾向は、派遣労働の長期化を招くが、これにどう対処するか、今後検討が必要である。

4. 派遣社員が抱く雇用不安をどう解消するか？

派遣社員の不満な点を聞くとほとんどと言ってよいほど雇用不安の声が発せられた。

とくに加齢により派遣会社の紹介が実際に少なくなり、派遣社員を断念した場合の実態把握の必要がある（彼・彼女らは正社員になれたのか、それとも、他の就業形態になったのか、非労働力化したのか）。

今回取り上げた事例では、雇用不安の払拭方法として、正社員への転換を希望する者が多かった。転職を通じて正社員になることを望む者もいれば、現在の派遣先での正社員登用を望む声もある。いずれにせよ正社員を軸にした雇用不安の解消といえる。以下では雇用不安を解消する場合の雇用形態について、今回の調査結果を踏まえ列挙することで、今後の展望の考察の一助としたい。

① 正社員転職の希望の場合

転職を通じて正社員になるとの考えに関して、彼・彼女らが望む正社員像を踏まえると中小企業の正社員と現行の派遣社員でいずれが選択されるかについては、今後さらに分析すべき課題と考えられる。今回のヒアリングは、現在派遣社員をしている者がほとんどであることからこの点の確認が難しい。未来について正社員になりたいかどうかを聞く仮定的な質問しかできないことから、どこまで妥協が可能か明らかではないのである。

また、彼・彼女らは「雇用不安をなくすために正社員になる」との回答をしているが、正社員の実態が多様であることは、今回ヒアリングで取り上げた中小企業経験者の指摘をみれば明らかである。例えば、No.45（女性、32歳）の初職（従業員規模20人弱の理化学機器・分析機器商社）は、「40代になってもそれほど給料は上がらず、結局生活のことを考えて、勤続10年程度働いて辞める人が多い」という組織である。つまり同社は賃金カーブがなだらかで賃金がほとんど上がらないため、おそらく世帯単位での生活が維持できず、自主的に社員が辞めていく設計となっているのだろう。このような場合、契約上期限の定めがないとしても、事実上期限の定めがあると同様の効果が生まれる。つまり、期限の定めのない雇用という就業形態が、どのような企業でも終身雇用を保障するものではないことがわかる。正社員という名称であっても、期限の定めが実質的にある雇用なのか、賃金はどのように上がるのか、教育訓練の機会が確保されているかなどの面を子細に見なければ、派遣社員

⁹⁸ ただし、派遣社員のなかには、未婚の一人暮らし等で、残業をしたいというニーズがあることを想起されたい。無尽蔵に残業をしたいというわけではないが、年収増加につながるのなら、長時間労働もある程度抵抗なくする層であることがうかがえる。

がなりたい正社員と、実際の正社員との差異はわからないと思われる⁹⁹。そして、仮に、就業形態が正社員であっても、派遣社員の労働条件よりも低いのであれば、派遣社員のほうがよいという選択もありえる。年齢にかかわらず長期的に派遣社員を続けるにはどうしたらよいかをやはり検討すべきと思われる。

さらに、労働需要側（企業側）は採用に際して、派遣社員の実務経験をどのようにとらえているかも今後検討すべきであろう。これについては、企業の採用時に評価している点を調査するのみならず、実際に、正社員に転換できた派遣社員からのヒアリングも必要と思われる¹⁰⁰。

② 派遣先での正社員登用（契約社員登用を含む）

次に、派遣社員の正社員登用である。今回取り上げたサンプルにも、その希望者はいた。例えば、No.7（女性、34歳）は、CS業務で、現在の派遣先でほぼ同じような仕事をしている正社員のなかで働き、正社員登用を望んでいる（この会社では、実際に、登用実績もある）。また、派遣先での契約社員の登用実績が累積されてくると、年齢が高まるほど、契約社員の登用も視野に入ってくる。つまり、現在の派遣先で仕事内容も熟知しており、職場の雰囲気もわかっているため、加齢による就職環境の厳しさを加味して、正社員の登用が望めないなら契約社員でもよいという考えである¹⁰¹。

今回の調査では、契約社員と派遣社員との比較では、あきらかに派遣社員を選好する結果となっていた。「契約社員になるくらいであれば正社員になる」ということであり、あくまで比較対象は派遣社員と正社員との間に成り立つという考え方である。しかし、派遣社員を長期に続け年齢が高まっている場合、正社員の転職を断念し始める派遣社員が出始めていることも、今回の調査では示している。このような場合、加齢による雇用不安が派遣社員で払しょくできないのであれば、派遣先で長期で働くほど、当該派遣先であれば契約社員への転換を

⁹⁹ ただし、今回の調査では、派遣社員の仕事内容は限られており、能力開発が難しいと考えている者がみられたが、そのようなやりがいのある仕事につきたいと考えている者は、中小企業で待遇が現在に比べて低くてもかまわないと考えるかもしれない（例えば、No.54（女性、38歳））。

¹⁰⁰ 派遣社員から正社員に転職できた者がどれだけいるのかについても、当然に検討されねばならないと思われる。「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状——平成19年版「就業構造基本調査」特別集計より」（資料シリーズ No.61、労働政策研究・研修機構）によれば、「最近の入職者ほど前職のある者が多く、非典型雇用からの正社員の移行は増えているように見える」としている。また、玄田有史（2010）「正社員になった非正社員——内部化と転職の先にあるもの」『人間に格はない——石川経夫と2000年代の労働市場』（ミネルヴァ書房）では、調査分析の結果、転職によって正社員となった企業間移動グループでは、アルバイトに次いで、登録型派遣から正社員への転職が多いとしている。玄田（2010）は、「登録型派遣が、転職による正社員への就業経路としてアルバイトに次ぐ主要な形態となっていることをうかがわせる」と指摘している。

¹⁰¹ 小池和男（2005）「第9章 高年労働者とフリーター」『仕事の経済学（第3版）』によれば、1970年以前の製造現場の臨時工は、期限つきで職場に入り、正社員への登用試験を受けて昇格した人が普通にいたとしており、試用期間を通じたミスマッチ解消などによる非典型社員から正社員への移動には合理的な理由があるとされている。小池（2005）は、正社員にまじって働く派遣や請負労働者から正社員への昇格について、「その昇格の途をすだいに広げることができれば、フリーターのばあいと同様に注目すべき方策とみることができよう」としている。

望む者もいるのではなかろうか¹⁰²。契約社員で直接雇用するケースの実態を分析する必要があろう¹⁰³。この場合、雇用が保障されている契約社員（ある程度反復更新が期待できる契約社員）であるかを事例検証すべきと思われる。派遣先での契約社員登用の場合、仕事内容を熟知し、職場の人間関係も出来上がっているため、雇用継続がある程度期待できるのではないと思われるからだ。

したがって、今後の研究では、契約社員転換前に派遣社員で得ていた待遇と転換後の待遇が同等であったか、事実上の雇用保障の機能（ある程度反復更新が期待できること）が付加されているか、長期的な意味での収入の増加の余地、正社員と比べての教育訓練機会の差などが検証されるべきと思われる。

③ 職種限定正社員や短時間正社員、勤務地限定正社員など新たな雇用区分

正社員に職種限定正社員、短時間正社員、勤務地限定正社員といった新たな雇用区分を作るということも考えられる。ヒアリング調査では、職種限定正社員や短時間正社員などについても聞いているが、基本的には正社員になるなら、普通の正社員になりたいという意見が目立つ。また、短時間正社員の場合、通常の正社員に比べ賃金が低くなる可能性を心配していた。一般的には派遣社員はすでにフルで働いているため（しかも、未婚・一人暮らし層では、残業時間が長いことを好む者もいる）、短時間正社員に対して関心は低い。しかし、仕事と趣味の両立をしている者や、看護と仕事を両立している者では関心が高い。例えば、No.87（男性、39歳）は配偶者の看護のために派遣で働いていて、短時間正社員について「初めて知った。ぜひ活用したい。（看護と両立しやすいので）正社員だったときに活用したかった」などと語っている。これらの正社員の新たな雇用区分は、年齢にかかわらず、若い年齢層でも適用可能であり、たとえば仕事と私生活の調和を前提とした者には適した働き方である。先述のライフスタイル重視・適応型派遣に属する者の中には、これらの就業形態を望む者が出てくる可能性もある。

④ 「期間の定めなく雇用される派遣社員」への転換

もう一つの雇用不安の解消法として、「期間の定めなく雇用される派遣社員」への転換があ

¹⁰² 玄田有史・東京大学教授によれば、「今後、異常時は柔軟な調整の対象となるが、平常時には安定的な処遇が保証される、新しい雇用形態が広がっていく」として、従来の正社員と非正社員の間隙を埋める中間形態に相当する「平常時安定・異常時柔軟型」非正社員（准正社員）が普及すると予想している（「経済教室・広がる常用雇用・非正規の「准社員」」日本経済新聞 2010年2月18日（朝刊））。玄田教授の指摘は、従来の非正社員（契約社員等）とは別のカテゴリーを想定しているが、雇用の安定を兼ね備えた正社員以外のカテゴリーは非常に興味深いものと思われる。

¹⁰³ 今回取り上げた事例でも、No.73（女性、39歳、経理事務）が派遣先での契約社員化を期待している。彼女の先輩（女性）が派遣先での勤続10年目を契機に契約社員化されたからである。当該派遣先はこれまで100%、契約社員登用はしないと考えられていた会社だった。彼女によると、契約社員になったケースは、契約期間は3年で、月給ベースでは派遣よりも下がるが、ボーナス、交通費は出るため「かなりアップした」とのことだ。

る（あるいは派遣元が業務請負化を進め、そこで正社員（あるいは契約社員として雇う））。これについては、専門能力を活かすことを理由に派遣で働いている者で、期間の定めなく雇用される派遣社員へのニーズがあった。

また、リーマンショックによる雇用不安を実感した者の中から、普及を望む声もあった。例えば、No.45（女性、32歳）はリーマンショックで雇い止めにあっているが、「今回（派遣の契約期間終了）のような悔しい思いをしなくてよいならそれもありだと思ふ」と回答している。また、No.54（女性、38歳）も、「働く側からしたら、それはすごく歓迎しますよね。結局ある意味、給料の形は違いますけれども、社員と同じじゃないですか」との好意的な意見もあった。No.77（女性、22歳、検査業務）も、「合理的であり、期間の定めなく雇用される派遣社員にしてほしい」と回答している。No.80（女性、33歳、製造業務派遣経験者）は、現在、一般事務等の派遣社員をしているが、正社員を半ばあきらめているため、期間の定めなく雇用される派遣社員に「なりたい」としている。

しかしその一方で、期間の定めなく雇用される派遣社員よりも正社員になりたいという意見も根強い。他方、No.88（男性、35歳）は、「あまり魅力はないと思います。（派遣先が変わって、雇用が安定したとしても）新しい仕事が自分に合っているかどうかというのもある。要は仕事が不安定ということですね」と指摘した。つまり、派遣社員であれば、むしろ仕事の選択ができる登録型派遣で雇用不安のない（派遣先を切れ目なく紹介してくれる）タイプが最適と考える意見であろう。

ただし、今回ヒアリングした調査対象者は、派遣の雇用形態というものをよく知らなかった。「期間の定めなく雇用される派遣社員」がより一般的になってきた場合、例えば、年齢が高まった登録型派遣社員のなかで、「期間の定めなく雇用される派遣社員」を愛好する者も出てくる可能性はあると思われる。

5. 企業の業務の外部化の実態はどうなっているのか？

今回の調査では、派遣社員にヒアリングしているため、企業が派遣社員を使う動機・戦略は推測の域を出ない。なかでも、今回取り上げた事例では、定型業務を外部化している企業の実像が垣間見えた。そのなかでも「派遣社員中心で成果が出ている職場」が見られた。

例えば、No.36（女性、33歳）はメーカーで営業事務をしている。No.36は、派遣社員の前任者からの引き継ぎを通じ仕事を覚えているが、「（派遣先は）研修とか教える体制とかが全くなってないんで。だから、わからないまま即実践で、わからないことも聞く人がいないっていうか。営業もわからないし」（下線＝調査担当者）という。正社員（営業）は事務の仕事を分かっておらず、派遣社員同士は担当が違うため、仕事の習得は、引き継ぎ期間に前任者からどれだけ吸収できるかにかかっているようだ。つまり、同社では、正社員と派遣社員の分業がなされており、正社員は事務の仕事を十分に理解していない。では、派遣社員間の仕事の引き継ぎがうまくいかない場合はどうするのであろうか、という疑問がわく。彼女は、

「(私たち派遣社員が) いなくなったらどうするんだろうとか思うんですけど」と語っていた。

一方、No.71 (女性、33 歳) は、出版社の商品在庫部門で派遣社員として働いているが、商品知識について正社員のほうが知らず、現場は、派遣社員とバイトによって切り盛りされている。しかし、正社員は彼女の能力を評価する気配がなく、「できて当たり前だと思っているみたい」と彼女自身は感じている。彼女の商品知識に対して「社員の方は別に、幾らでもわかりがきくと思っているような気がする」とも語る。

企業からみると、職務を分業化し、業務を外部化する過程で正社員のスキルや知識が喪失する可能性があるが、上記の例はそれに該当する可能性がある¹⁰⁴。ここで、問題となるのは、先の二つの事例で派遣社員が担っている仕事が、一般的熟練によるのか、企業特殊熟練によるのか、という点である。例えば、営業事務の場合、業務の大部分を定型化し一般的熟練で対応可能にすれば、どのような派遣社員を使っても代替可能かもしれない。しかし、No.36 の事例によれば、同社 (メーカー) が海外生産しているため、時に欠品や不良品などの突発的な問題への対応等が生じるという。その対応は正社員が指示するが、曖昧でわからないことが多いようだ。

一方、No.71 (女性、33 歳) の知識の場合は、商品知識であることからかなり企業特殊である。しかし、「できて当たり前」と考えている面があるようであり、短期間で習得可能と企業側は考えているのかもしれない (あるいはデータベースの検索システムで代替可能と考えているか)。しかし、仮に代替可能としても、次の派遣社員が迅速に商品知識を習得するかは不明である。そう考えると、商品の問い合わせに対して、ある程度時間がかかってもよいと考えているのかもしれない。

これらの企業の現場の状態は、派遣社員に聞いただけでは分からない面がある。ゆえに、企業がいかに派遣社員による仕事の外部化を行っているのか、その実態を派遣先に対するヒアリングやアンケートによって分析すべきと思われる。

6. 世帯主となった場合、派遣という働き方で将来の生活設計を立てることができるか?

今回ヒアリングした 88 事例について、未既婚をみると、8 割弱が未婚だった。男女別にみても、ほとんど未婚者の割合はかわらない¹⁰⁵。ただし、男女別・年齢階層別にみると、男性に比べ、女性の方で、35~40 歳未満で既婚層が増えている (表 10-1、表 10-2)。

なぜ、未婚率が高いのだろうか。一つの考え方として、とくに男性は、派遣社員では生活を維持することができず、結婚ができないということがあるのかもしれない¹⁰⁶。

¹⁰⁴ 外部化と関係特殊的人的資本との関係については、阿部正浩 (2005) 「非正規労働者が増加する背景」『日本経済の環境変化と労働市場』東洋経済新報社を参照のこと。なお、阿部 (2005) は、情報通信技術の進展による仕事の標準化が派遣社員の近年の増加を促したとしている。

¹⁰⁵ なお、ヒアリングをしたサンプルは無作為抽出をしたわけではないため、これを一般的な現象ととらえることは現段階ではできない。

¹⁰⁶ 今回の男性既婚者で派遣社員になってから結婚しているのは 1 例のみである。他はみな派遣社員になる前に結婚している。ではなぜ、女性の未婚率も高かったのだろうか。少子化の時代、男女の未婚率について、検

表10-1：未既婚（性別）

		未既婚			合計
		既婚	離死別	未婚	
性別	男性	7 25.0%	0 .0%	21 75.0%	28 100.0%
	女性	11 18.3%	2 3.3%	47 78.3%	60 100.0%
合計		18 20.5%	2 2.3%	68 77.3%	88 100.0%

表10-2：未既婚（性別・年齢階層別）

性別			問1E：未既婚			合計
			既婚	離死別	未婚	
男性	年齢階層	24歳未満	1 50.0%	0 .0%	1 50.0%	2 100.0%
		25～30歳未満	1 20.0%	0 .0%	4 80.0%	5 100.0%
		30～35歳未満	1 16.7%	0 .0%	5 83.3%	6 100.0%
		35～40歳未満	4 26.7%	0 .0%	11 73.3%	15 100.0%
		合計	7 25.0%	0 .0%	21 75.0%	28 100.0%
女性	年齢階層	24歳未満	0 .0%	0 .0%	4 100.0%	4 100.0%
		25～30歳未満	2 12.5%	0 .0%	14 87.5%	16 100.0%
		30～35歳未満	2 8.0%	1 4.0%	22 88.0%	25 100.0%
		35～40歳未満	7 46.7%	1 6.7%	7 46.7%	15 100.0%
		合計	11 18.3%	2 3.3%	47 78.3%	60 100.0%

また、男女を問わず、未婚の場合、1人でなら生活を維持していくことが可能と思われるが、結婚し扶養家族ができた場合、派遣社員では生活が維持できるかどうかの問題となろう。そこで、本稿の最後に、男性が派遣社員を続ける場合の世帯の事例をまとめることで、派遣社員を続けるうえでの生活設計の可能性に対する考察の一助としたい。

今回取り上げたサンプルでは、No.18（男性、37歳）の配偶者も派遣社員である。つまり、派遣社員同士の共稼ぎ収入で生活している。世帯収入は450万円（No.18が年収250万円、妻が200万円）。生計は夫婦半々でまかなっている。No.18は大学の通信教育も受講しており、いわば仕事と学業の両立を図っているタイプである。仕事と私生活（家庭や学業等）の両立重視に傾いたのは、初職の正社員経験が過重な労働であったことがきっかけとなっているが、このような考え方を達成できていることについて、彼は、配偶者の理解と協力があったということ。しかし、さらに彼が強調しているのは、夫婦がともに健康を維持しつつ共

討を深めてもよいように思われる。なお、実際に、No.88（男性、35歳）は、派遣社員の社会的地位の低さから結婚しづらいことを述べている。

働けることである。そう考えるにいたったのは、2007年に、実父を亡くした経験が大きい。生前の実父の介護の経験から生計が危機に陥り、健康的に働くことの重要性¹⁰⁷を再認識したという。

もう一つの事例は、No.87（男性、39歳、コピー機のトナー製造）である。彼はそもそもSE出身で、妻の看護のために派遣を始めた。収入は彼一人によってまかなわれ、年収は200万円。生活は苦しいという（派遣は時給制のため休日のある月がとくに苦しい）。氏はSE時代に地元で自宅を購入している。「住居があると安心なんですけれども、今ちょっとローンがずっしりとのしかかってきてしまって。貯金を取り崩しながらずっと派遣をやっていたもので、今も貯金がもうなくなりつつあるので」と語る。派遣をしているの貯蓄について尋ねたところ、「(貯蓄は)不可能です」との回答だった。

以上の二つの事例にすぎないが、派遣社員の場合、結婚すると、共稼ぎでない限りは生活の維持は難しそうである。ただし、自宅が持家の場合、安心感があるようだ。何より「健康が命綱」になっている。今後、未婚を継続した場合、あるいは結婚しても、長期的に派遣社員として生計が成り立つかが検討されるべきかと思われる。

¹⁰⁷ 健康面の重要性については、No.80（女性、33歳）が製造系の派遣をやめて、事務派遣の切り替えたきっかけの一つが、製造現場で働く同僚（派遣、30代後半、女性）で体調を崩しやめざるを得なかった人がいたためである。「体調を崩した途端に、家には住めなくなるし、収入も一切なくなる」などと、自身の将来不安から転職を考え始めたとしている。彼女は、派遣労働での生計維持は「健康が命綱」だという。