

# 派遣労働でキャリアが培えるか？ —過去・現在・未来の働き方からみる—

労働政策研究・研修機構

小野晶子

# キャリアとは

**キャリア**：職務、仕事の連鎖

**キャリア・パス**：過去～現在の職業経歴

**キャリア形成**：職務や仕事の連鎖にともない、  
職業能力が向上すること

+ 処遇が向上する

= 「完全な」キャリア形成 ●

# キャリア形成の議論として踏まえる点

## ○ どのキャリアステージまでいけるか？

- 職種
- 初期、中期、後期キャリア／年齢
- 正社員へのステップングストーン

## ○ 留まるべきか、行くべきか？

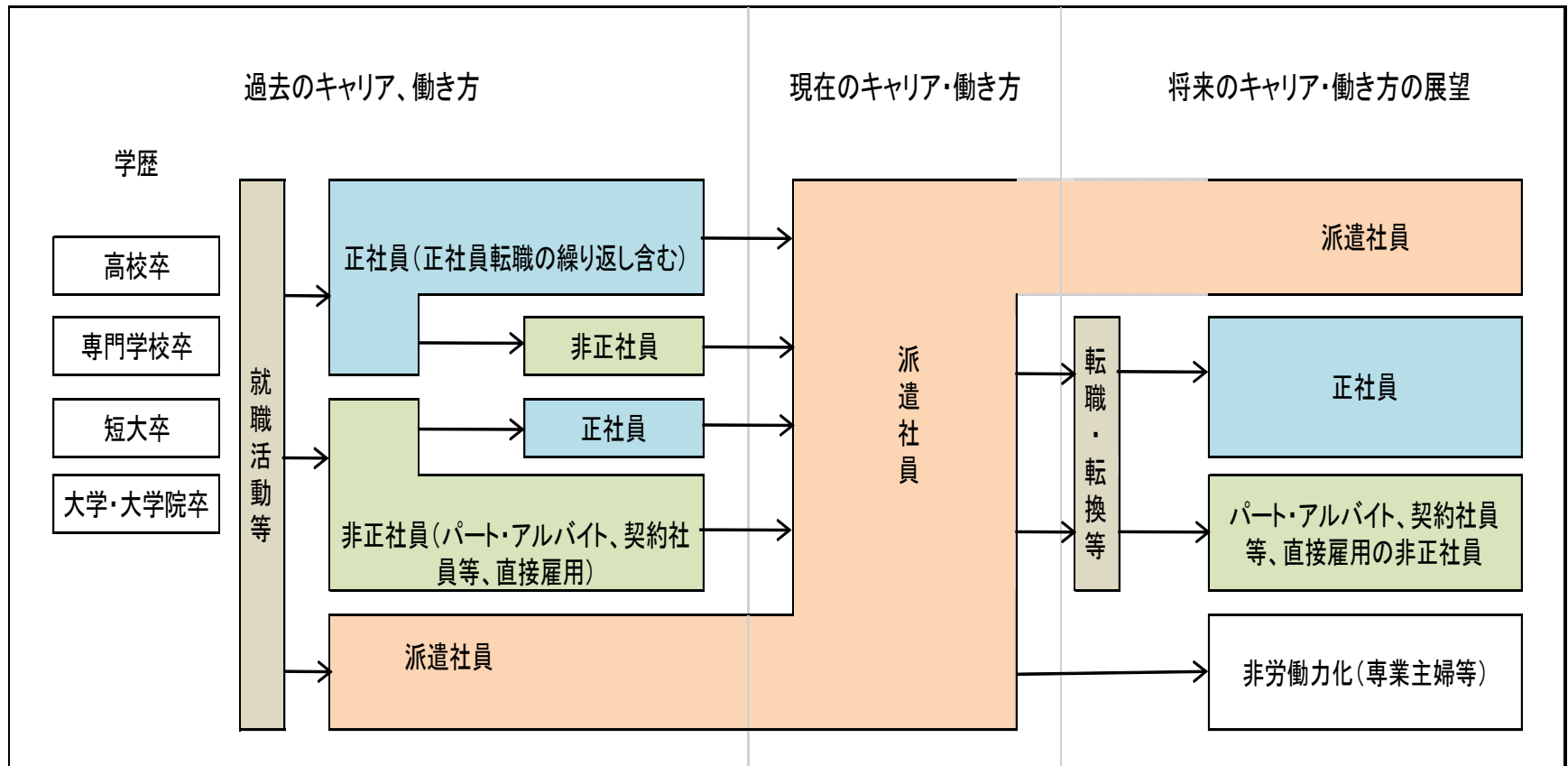
- 派遣先を移動する？留まる？
- 派遣元を移動する？留まる？

## ○ 職業能力と賃金のリンクは可能か？

- 賃金上昇要因



# 過去・現在・未来の枠組み



- 就職活動と初職
- キャリア・パス
- 派遣社員を選んだ理由


- 派遣社員の仕事内容
- 正社員との仕事の異同
- 能力開発(OJT、Off-JT)
- 賃金

- 正社員希望と求職活動
- 正社員転換

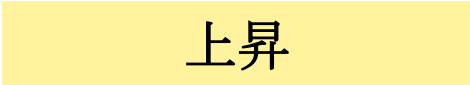


# 就職活動と初職

- 初職正社員は48人、約6割。
- 卒業年でみた**初職正社員**の割合
  - 1994年以前:約8割
  - 1995～1999年:約6割
  - 2000年:約4割
- 同様に**初職非正社員**の割合
  - 1994年以前:約2割
  - 1995～1999年:約4割
  - 2000年:約6割



下降



上昇

就職氷河期の影響のあらわれ  
特に初職派遣社員の増加は就職氷河期以降



# キャリア・パス

## どこで職業経験を培うかという問題

どこのキャリアステージまで行けるか？の前提問題

### ○「正社員経験あり」のキャリア・パス

初職正社員⇒あるいは転職正社員⇒派遣社員

- 正社員での職業経験を活かして派遣に着く(事務経験)
- 正社員離職理由:結婚、子育て、病気、夢追い(留学)、転職

### ○「正社員経験なし」のキャリア・パス

初職非正社員⇒派遣社員、初職派遣社員⇒派遣社員

- 高卒、非事務職
- アルバイト・パートの延長線上で高時給を理由に派遣へ
- 事務職経験をつけて正社員を狙う



# 賃金推移

## 派遣労働者の賃金推移はどのような形状か

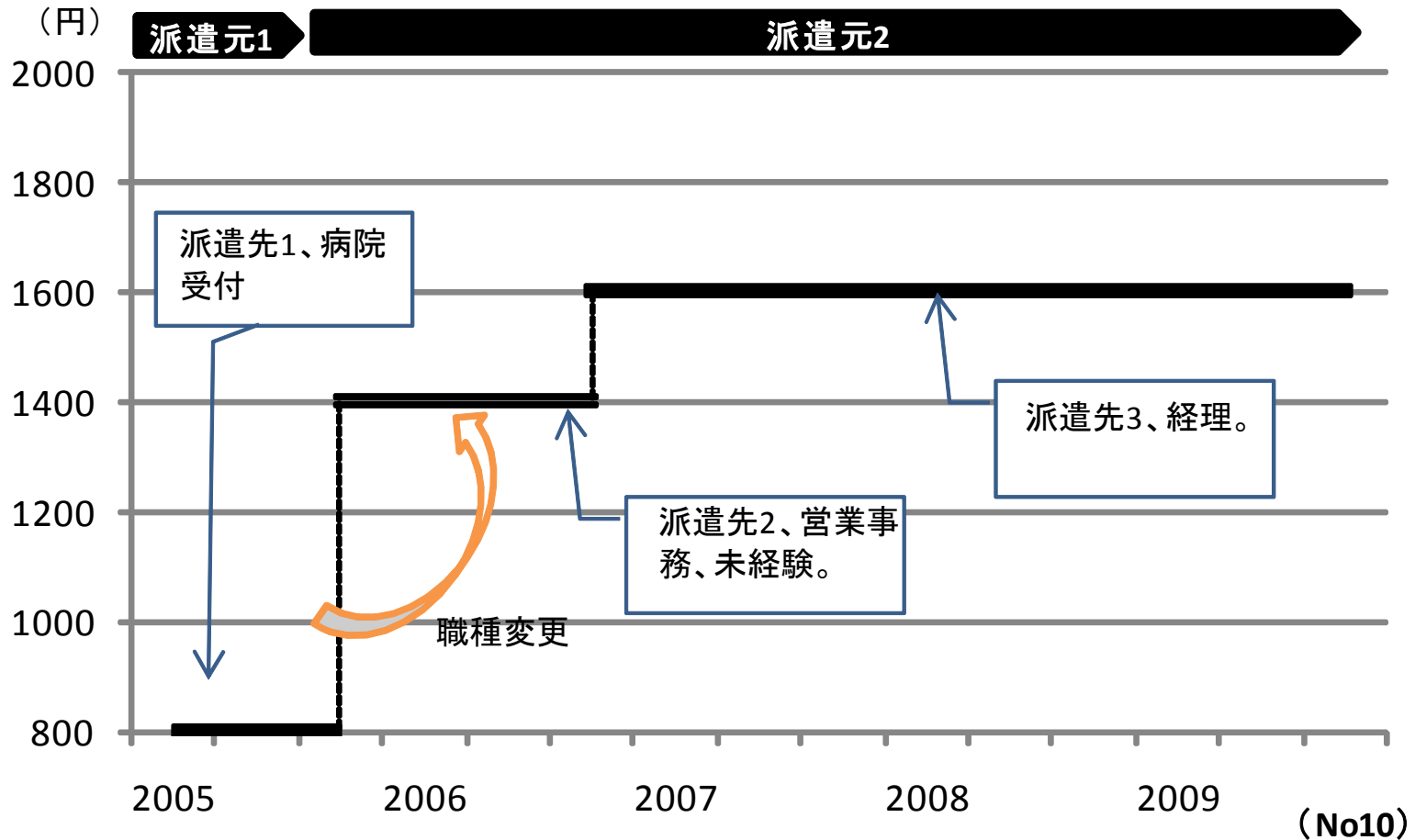
みるPOINT

- ✓どこのキャリアステージまでいけるか
- ✓職業能力の向上が賃金に影響するか
- ✓留まるべきか、行くべきか

- パターン1: **上昇傾向**
  - 時給が200円以上上昇
- パターン2: **横ばい**
  - 時給の上下動が200円未満
- パターン3: **上下動が激しい**
  - 時給の下げ幅が200円以上



# パターン1(上昇傾向)の事例①

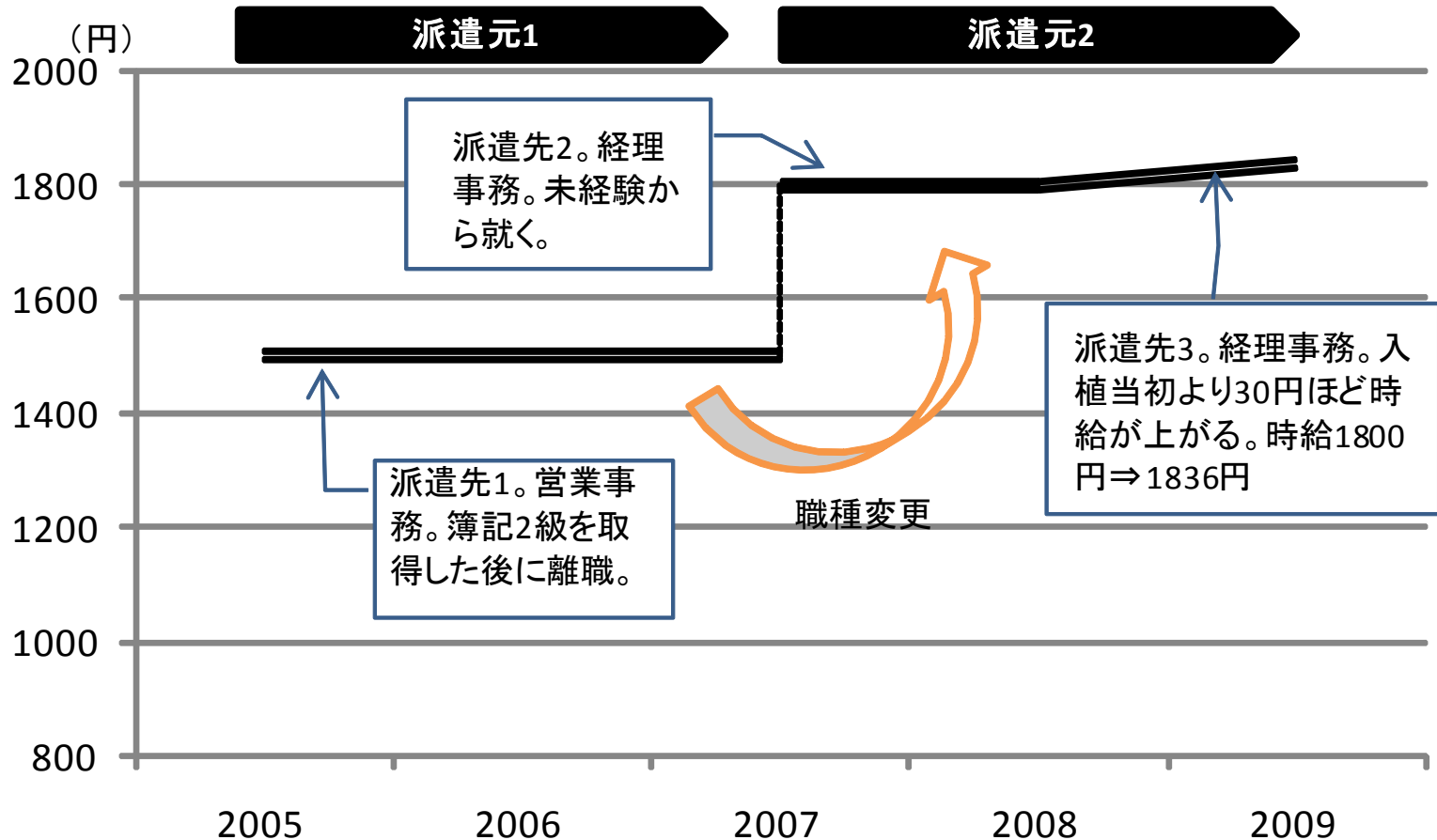


女性、30歳未婚、高卒、経理





# パターン1(上昇傾向)の事例②

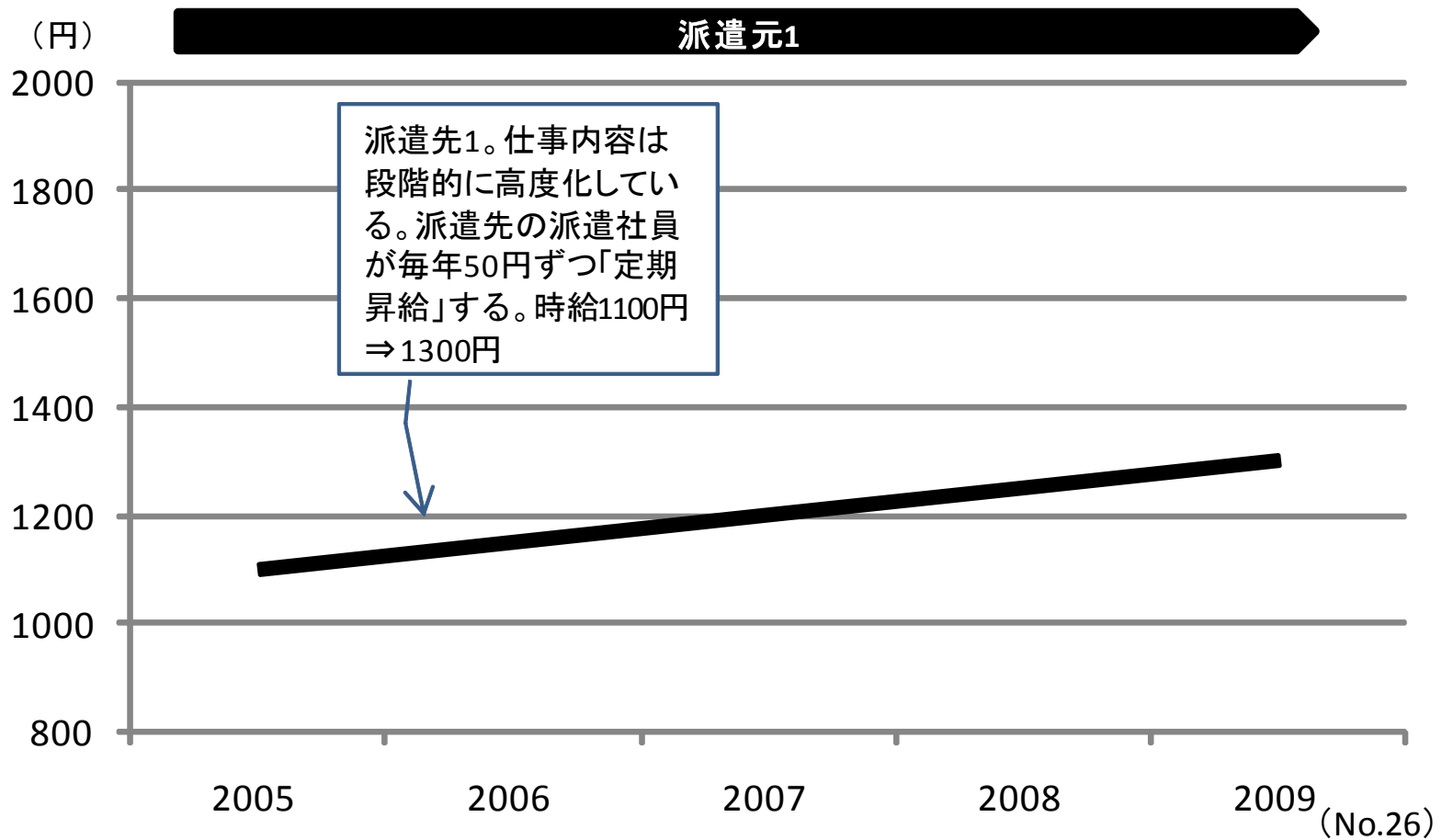


(No.65)

男性、33歳未婚、専門学校卒、経理



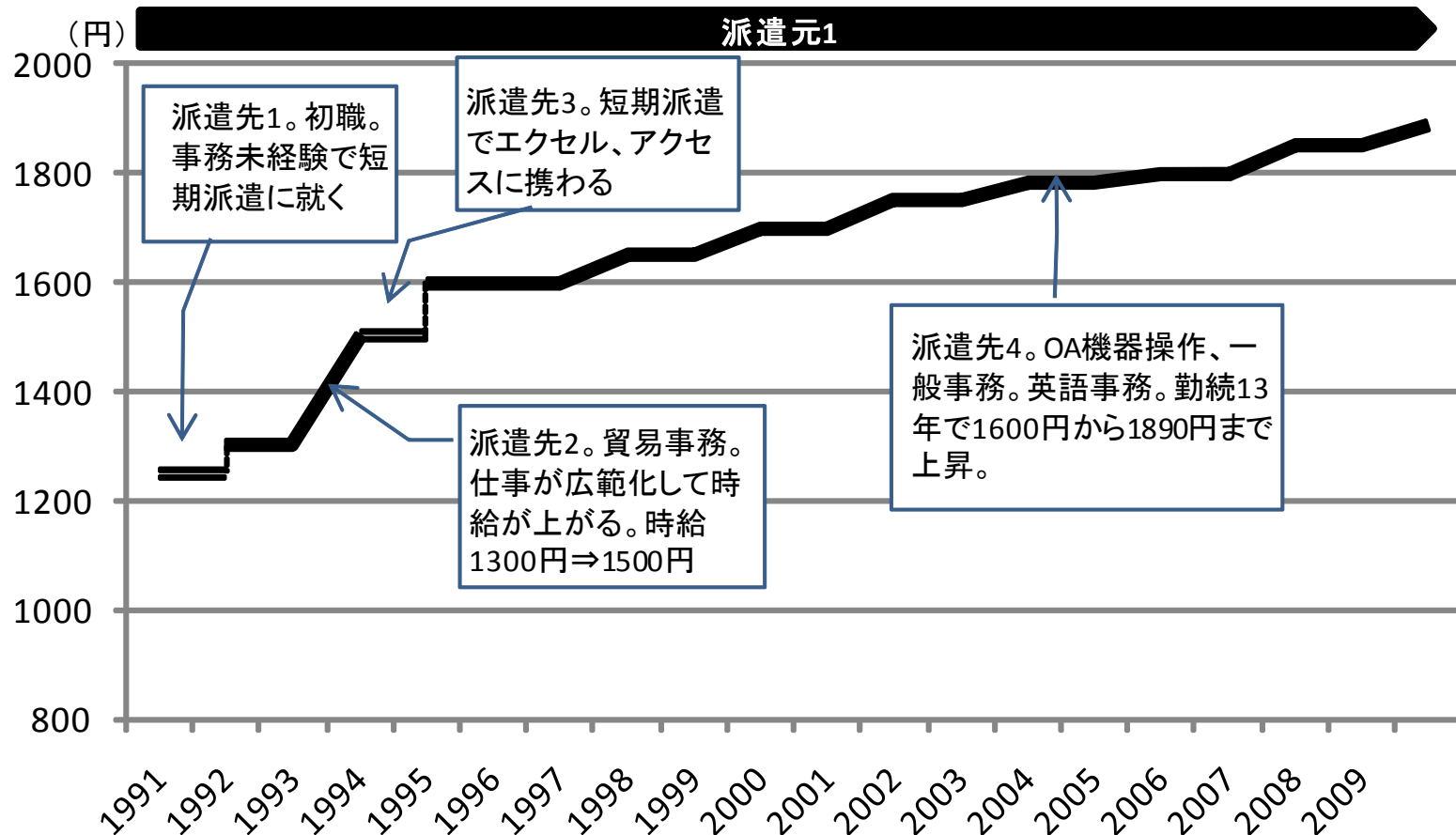
# パターン1(上昇傾向)の事例③



男性、36歳未婚、大卒、旅行商品企画



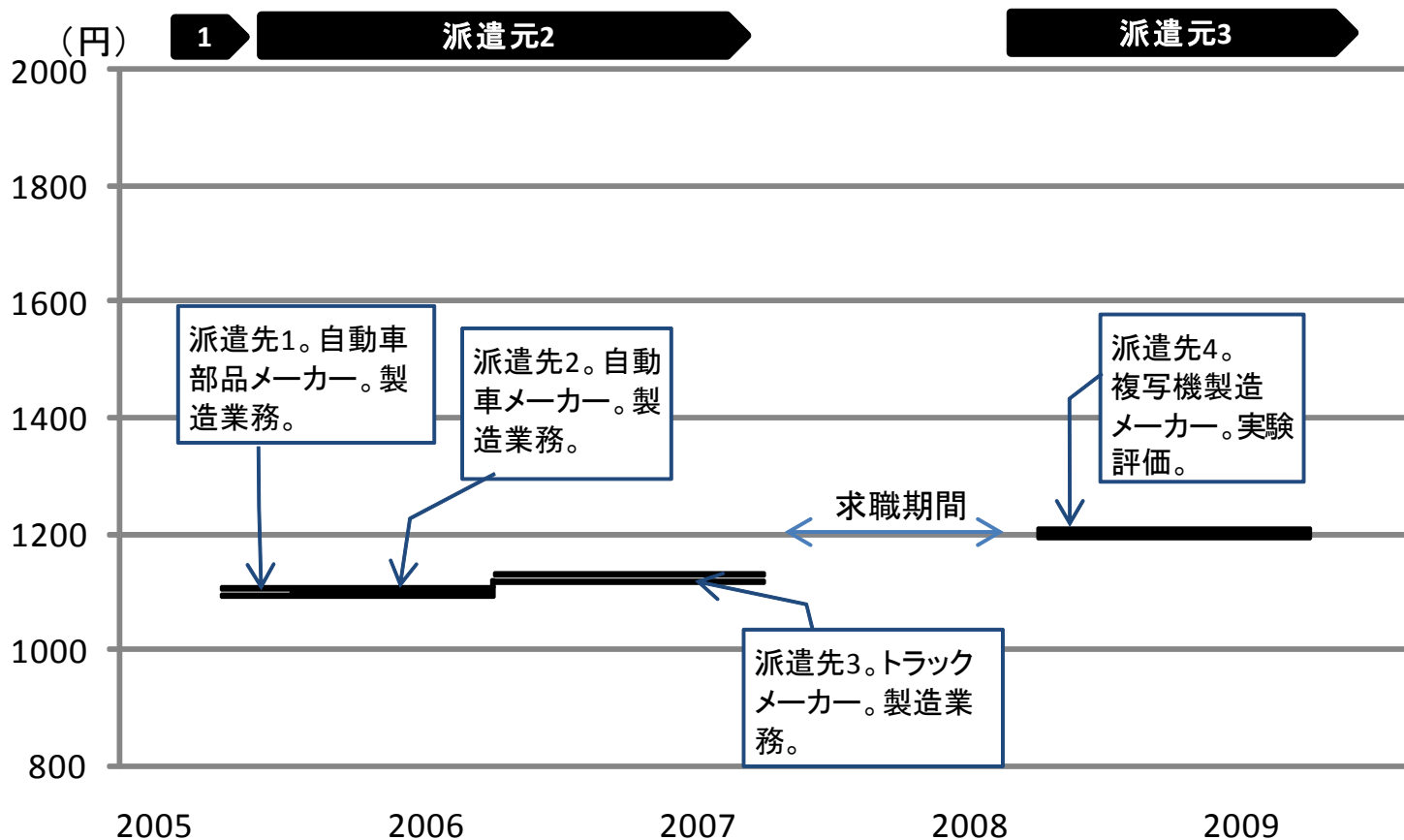
# パターン1(上昇傾向)の事例④



(No.66)

女性、38歳未婚、専門学校卒、OA機器操作、英語事務

# パターン2(横ばい)の事例①

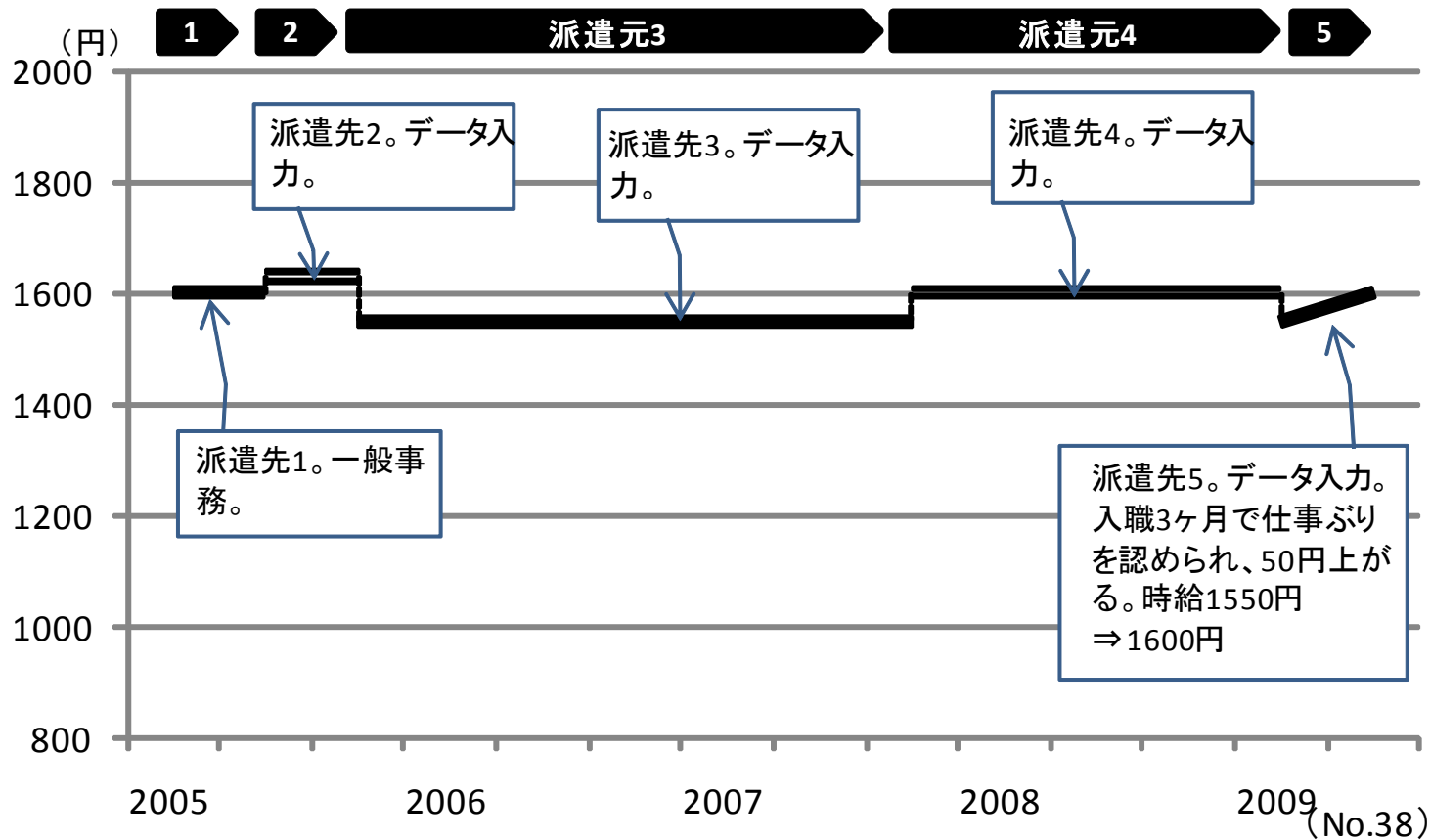


(No.86)

男性、37歳未婚、高卒、製造業務、実験評価



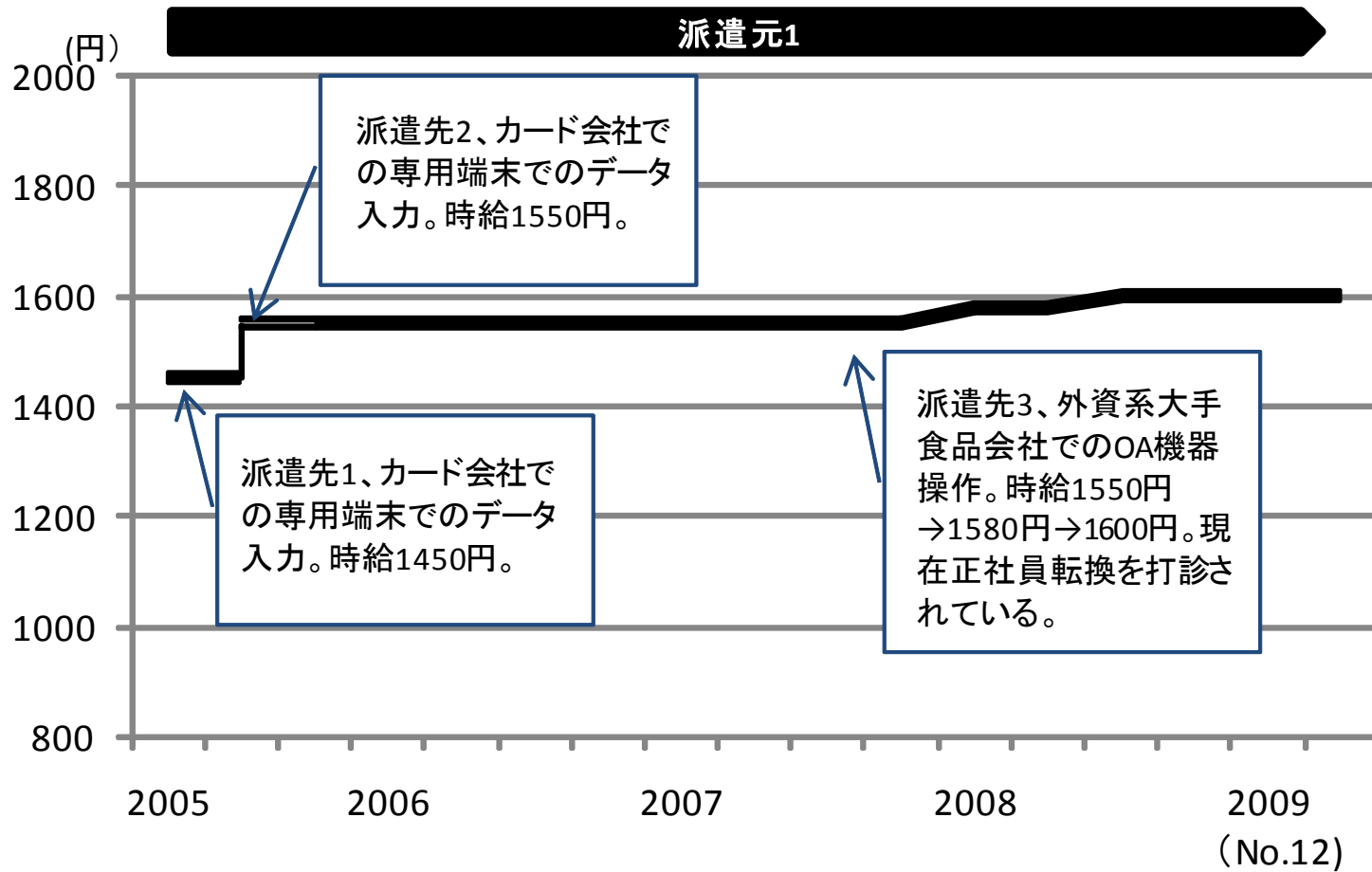
# パターン2(横ばい)の事例②



女性、34歳未婚、短大卒、OA機器操作、データ入力



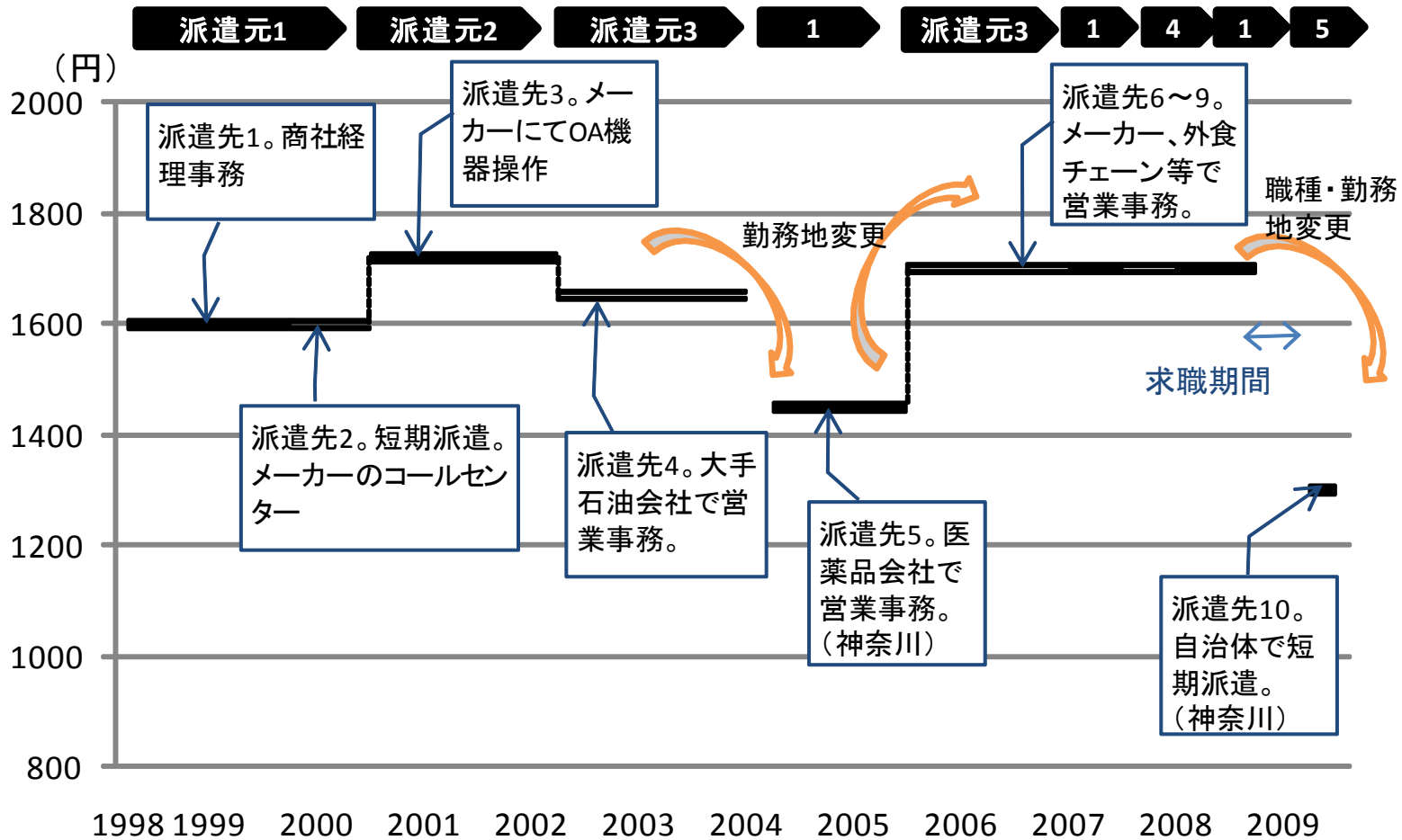
# パターン2(横ばい)の事例③



女性、39歳未婚、高卒、OA機器操作



# パターン3(上下動)の事例①

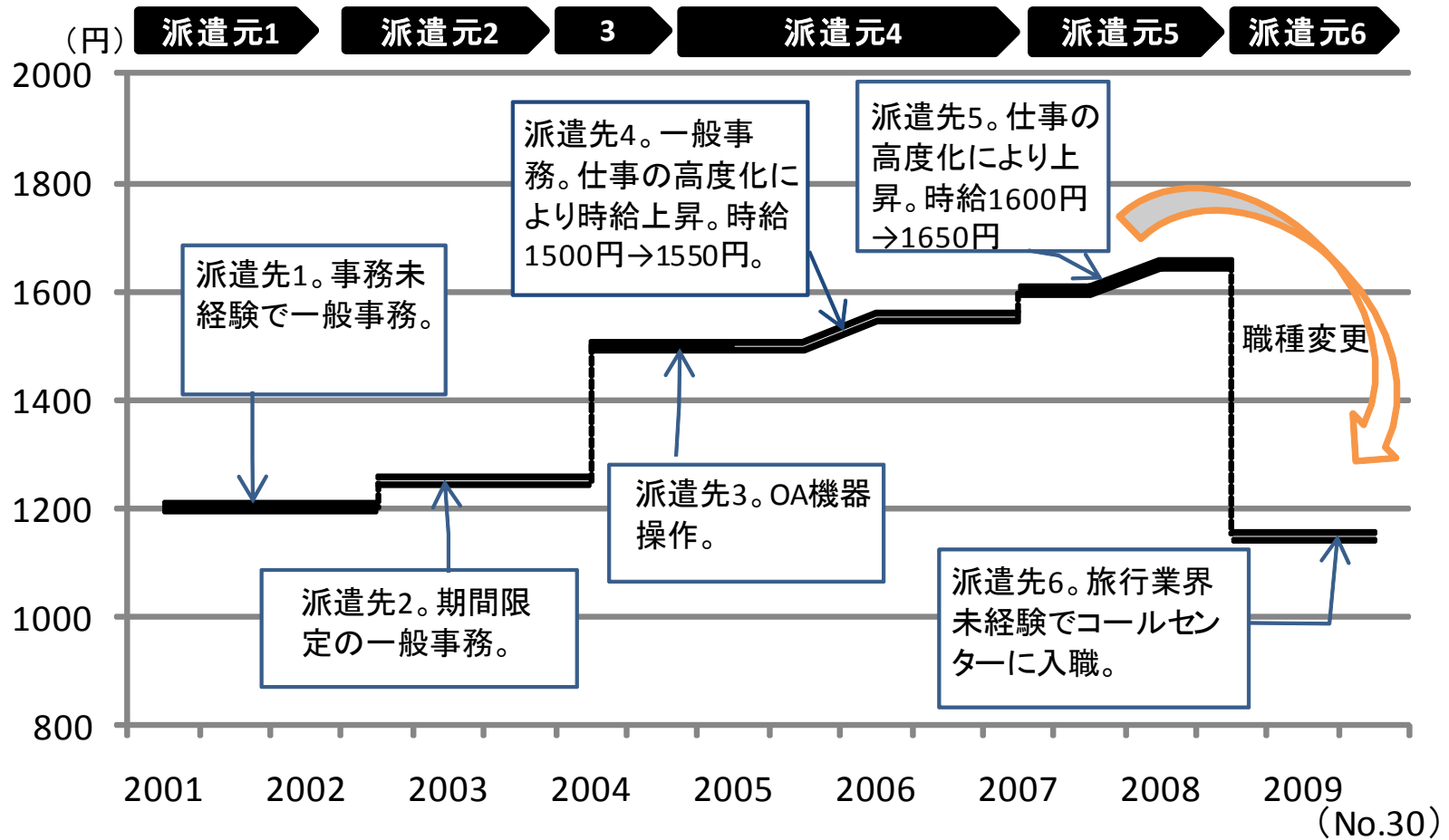


(No.54)

女性、38歳既婚、高卒、営業事務



# パターン3(上下動)の事例②



女性、29歳未婚、短大卒、一般事務、コールセンター



# 賃金推移の傾向まとめ

## ○賃金上昇の要因

- ①職種移動                    製造業務、軽作業、医療事務等⇒一般事務  
                                    一般事務・営業事務⇒経理
- ②地域移動                    地方⇒東京
- ③派遣先移動                専門職(同一職務)、特に経理
- ④派遣先固定                2年以上の勤続、職務が広がりやすい職(場)
- ⑤派遣元固定                2年以上の勤続、人物担保
- ⑥職務の広範化・高度化
- ⑦賃金交渉



# 賃金推移の傾向まとめ

## ○賃金横ばいの要因

職種固定、地域固定、職務固定、派遣先・元移動が多い  
職種別賃金の天井に達する⇒ジョブの頭打ち

## ○賃金下降の要因

職種移動、地域移動が主  
不況時の職場移動、短期・単発派遣でのつなぎ  
同一派遣先で賃金が下降することはほとんどない  
(賃金が下降するよりも、契約終了となる)



# 正社員転換への打診

## ○正社員転換を打診される派遣労働者像とは？



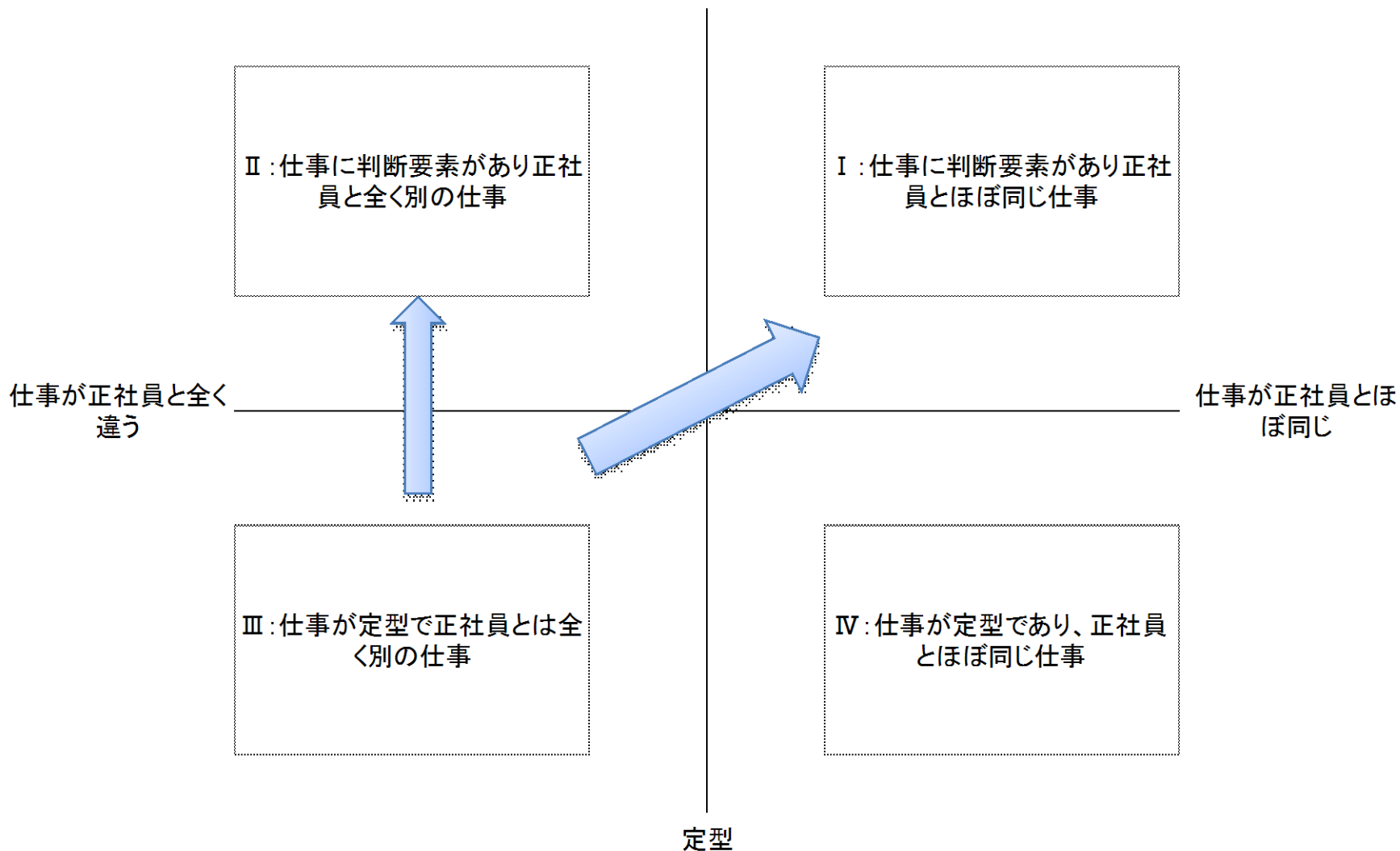
- ✓どこのキャリアステージまでいけるか
- ✓職業能力の向上が賃金に影響するか

- **仕事の変化**
  - ✓ 広範化・高度化
  - ✓ 労働時間等、コミットメント
- **正社員の職域との重なり**
- **乗り入れ時の賃金**



# 正社員転換への打診

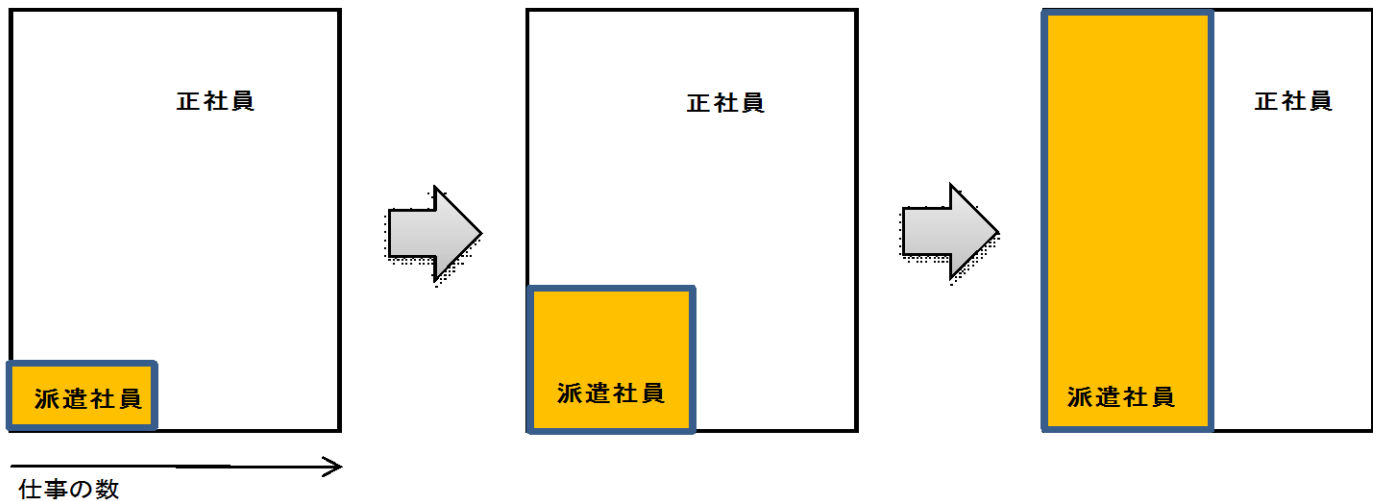
非定型(判断要素あり)



<①仕事内容が広範化・高度化し、正社員同様の仕事を行うケース>

非定型(判断要素あり)

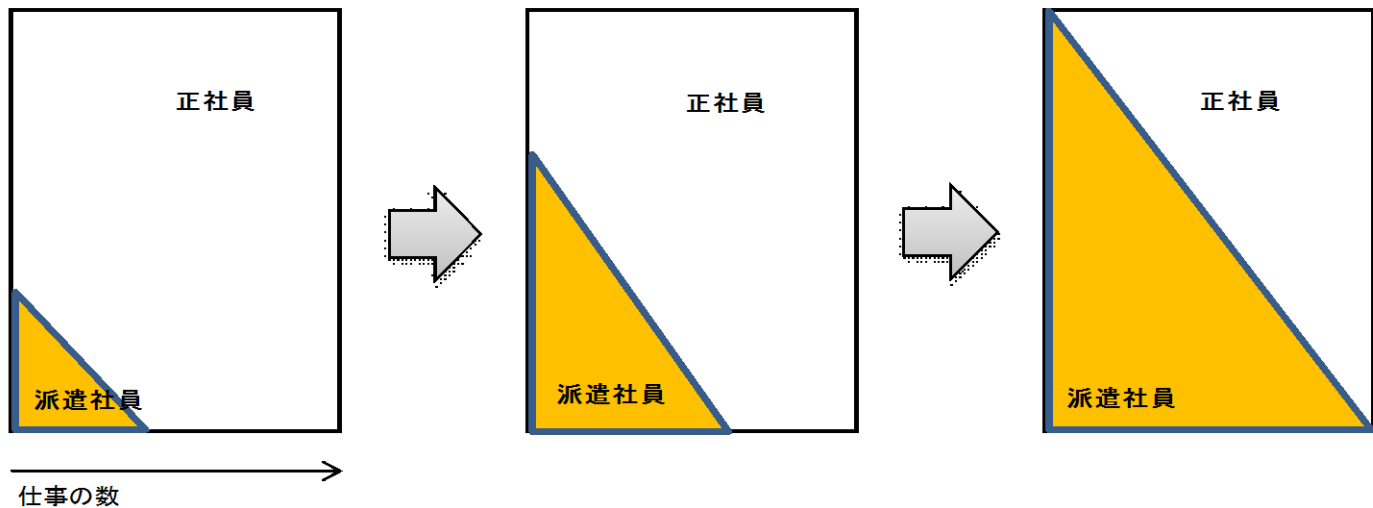
↑  
定型



<②仕事内容が広範化・高度化しているが、正社員とは異なる仕事を行うケース>

非定型(判断要素あり)

↑  
定型



# 正社員転換への打診まとめ

- **仕事の変化**

広範化・高度化

フルタイム、残業あり

コミットメント高

- **正社員との職域と賃金**

- 正社員と同様の仕事・責任 = 正社員と同様の賃金

- 正社員と異なる職域 = コストカット目的 ⇒ 低賃金

正社員希望者であっても正社員転換を望まない場合も

# 結 論

## ○ どのキャリアステージまでいけるか？

- 事務職、技術職は、製造業務や軽作業よりもキャリアを培える
- 初期～中期キャリア、職務内容は頭打ちになる
- 正社員転換が多いのは30歳前後

## ○ 留まるべきか、行くべきか？

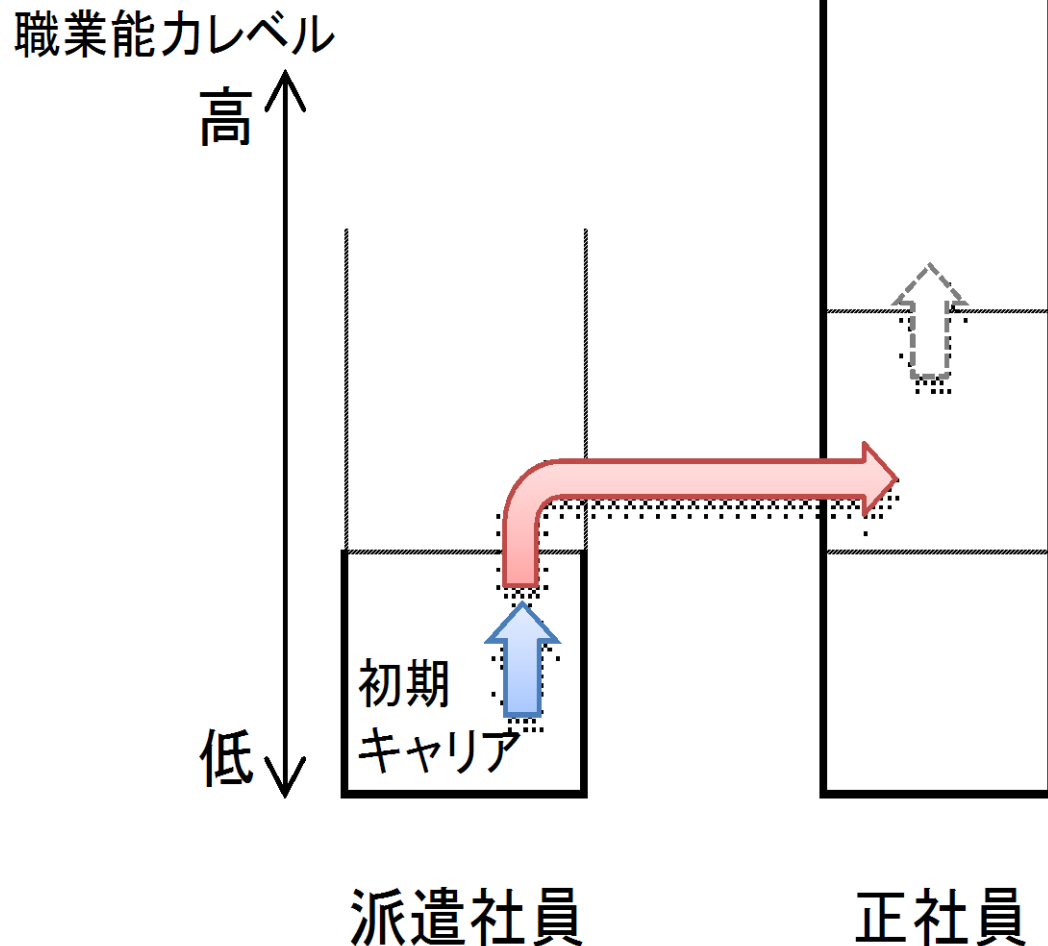
- 賃金上昇は派遣先固定(2年以上)が有利
- 20歳代は自身の能力開発の為に動き、40歳以降は派遣先を固定
- 正社員転換は、登用に関する情報を得て、派遣先固定が鍵
- 派遣元固定は、フォロー、交渉をきちんとやってくれるかが鍵

## ○ 職業能力と賃金のリンクは可能か？

- 職務内容が高度・広範化すれば賃金は上がる傾向⇒労働者側のアピール・交渉が必要
- 職務遂行評価の必要性



## <初期キャリア型>



- キャリアの初期段階の職業能力を派遣で身に付け、正社員に転職する。
- 一般事務や営業事務などの事務職で、実務経験を派遣で身につける。
- 正社員との職域が、働くにつれて近づき、重なってくる。ただし、派遣社員で働き続けるには、職業能力レベルの向上と共に賃金上昇が望めない。
- 年齢は30歳前後、比較的年齢が若い。



派遣労働者の中で、キャリア形成の可能性が  
みえるのは・・・

女性、高校・専門学校卒  
初職が非事務系職種  
キャリア上昇意識が強い人

⇒事務職へ移動で賃金が上昇  
⇒資格取得で職種を移動  
⇒さらに正社員転換



## 調査概要

- 88人の派遣労働者へのヒアリング調査
- 2008年9月～2009年12月
- 労働組合経由5人、派遣会社経由15人、公募68人
- 調査対象者1人 対 インタビュアー2～4人
- 1調査あたり2～3時間

## 報告書

「登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識—88人の派遣労働者のヒアリング調査から—」(1:分析編・資料編)、(2:事例編)、労働政策研究報告書、N0.139-1, 2、2011年11月(発行予定)。

