



労働政策研究報告書 No. 139-1

2011

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

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)

労働政策研究・研修機構

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）

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

本報告書は、登録型派遣労働者のヒアリング調査から、そのキャリアの実態を分析し、まとめたものである。この調査研究は、2008年度から労働政策研究・研修機構において実施している「派遣労働者のキャリアパスに関する研究」の一環であり、それら一連の調査報告書の中核となる。

本研究の大きな目的の1つは、20～30歳代の若年層が中心である派遣労働において、40歳以降につながるキャリア形成や能力開発が可能か探索することにあった。これまでの日本企業における代表的なキャリア形成は、企業内部での昇進と昇給を伴って実現されてきた。その中心は正社員であり、彼ら（彼女ら）の能力・技能形成は企業主導で行われ、長期雇用という前提でキャリア形成が行われてきた。企業主導システムの外に存在する派遣労働者にとって、自らキャリアを形成していくことは、困難に満ちているとあってよい。そして、非正規雇用者比率が増加し、雇用者の3分の1を占めるようになっている今、派遣労働も含め、外部労働市場に位置する労働者の職業能力開発と雇用の安定にむけて何をすべきかを本腰を入れて考えて、取り組んでいかねばならない時代になってきている。

そこで、本報告書では、登録型派遣労働者の過去、現在、未来のキャリアを調査分析することとした。すなわち、どのような職業経歴を経て、派遣労働に入職したのか、そして派遣労働でどのように働き、将来どのようなキャリアを思い描いているのかということである。88人の派遣労働者に対する丁寧なヒアリング調査で、そのキャリアパス、働き方、意識を浮かび上がらせた。

本研究報告書が今後の派遣労働を考える上で政策担当者をはじめ、労働者派遣事業に携わる人々の参考になれば幸いである。

2011年11月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 山 口 浩 一 郎

「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—」執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
おの あきこ 小野 晶子	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	第Ⅰ部分析編 第1、2、5～9章、結章 第Ⅲ部事例編 No.1、8、12、25、26、 28、29、30、33、35、 37、39、43、46、48、 49、52、55、56、63、 64、66
おくだ えいじ 奥田 栄二	労働政策研究・研修機構 主任調査員補佐	第Ⅰ部分析編 第3、4章 第Ⅲ部事例編 No.2、6、7、13、15、16、 18、20、21、22、23、 27、32、34、36、41、 42、44、45、51、53、 54、58、59、60、61、 62、65、67、69、70、 71、72、73、74、76、 78、79、80、81、82、 84、85、86、87、88
ふくだ なおと 福田 直人	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員 (東京大学大学院経済学研究科博士課程後期)	第Ⅱ部資料編 第Ⅲ部事例編 No.31、40、57、83
あらかわ そうた 荒川 創太	労働政策研究・研修機構 主任調査員補佐	第Ⅲ部事例編 No.3
ぐんじ まさと 郡司 正人	労働政策研究・研修機構 主任調査員	第Ⅲ部事例編 No.4、11、14、19
やまざき けん 山崎 憲	労働政策研究・研修機構 主任調査員補佐	第Ⅲ部事例編 No.5、9、10、17
よねざわ あきら 米澤 旦	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員(当時) (東京大学大学院人文社会系研究科 社会学専門分野博士課程後期)	第Ⅲ部事例編 No.24、38、47、50、68、 75、77

上記以外の研究協力者

こまた せいじ
古俣 誠司 労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員

目 次

第 I 部 分析編（第 1 巻に所収）

第 1 章 研究の目的と概要	1
1. 研究の目的	1
2. 分析課題	2
3. 本報告書の概要	3
(1) 「派遣社員の職務経歴とキャリア—事務派遣のキャリア形成の観点から—」 (第 3 章要約)	4
(2) 「派遣社員の仕事内容とその特色—分業化、外部化の観点から—」 (第 4 章要約)	5
(3) 「賃金推移とその要因」(第 5 章要約)	5
(4) 「正社員希望者の求職活動—正社員への参入障壁は何か—」(第 6 章要約)	6
(5) 「正社員転換打診経験者の職場環境・働き方と拒否理由」(第 7 章要約)	7
(6) 「短期・単発派遣労働者のキャリアと生活、就業意識」(第 8 章要約)	7
(7) 「メンタルヘルス、病歴と派遣労働」(第 9 章要約)	8
(8) 「派遣労働者のキャリア形成—まとめ・考察・課題—」(終章要約)	9
第 2 章 調査方法と調査対象者の属性	11
1. 調査方法：ヒアリング対象者の範囲と選定	11
2. 調査対象者の量的傾向をみる	13
(1) 基本属性	13
(2) 現在の働き方	14
(3) 生活と意識	16
第 3 章 派遣社員の職務経歴とキャリア—事務派遣のキャリア形成の観点から—	19
1. はじめに	19
2. 派遣社員に至るまでの経歴	20
(1) 初職の就業形態	20
(2) 就職活動の状況	22
(3) 派遣に至るまでの経路	26
(4) 派遣に至るまでの経路の事例	27
(5) 派遣に至るまでの経路の比較	38
3. 派遣社員になってからの就業形態の状況	39

4. 派遣社員の能力開発に対する意識	42
5. 派遣社員のキャリア形成	45
(1) 「初職から派遣社員」の事務の事例	45
(2) 職種転換の事例	49
6. 検討結果と今後の課題	56
第4章 派遣社員の仕事内容とその特色—分業化、外部化の視点から—	60
1. はじめに	60
2. 派遣先での仕事内容	61
(1) 一般事務（短期派遣・期間の上限あり）	61
(2) 営業事務、データ集計等	62
(3) 経理事務	67
(4) 翻訳業務	69
(5) 企業受付・秘書	71
(6) コールセンター	72
(7) 軽作業（日雇派遣・短期派遣）	75
(8) 製造業務派遣	78
3. 派遣先での仕事内容の特徴の比較	80
(1) 仕事が定型的かどうか	82
(2) 正社員と派遣社員の比率と仕事の異同	83
(3) 直接雇用の打診経験	84
(4) 派遣社員の特徴	84
4. 仕事内容の類型化	85
5. おわりに—まとめと今後の課題—	87
第5章 賃金推移とその要因	90
1. 課題設定と目的	90
2. 派遣期間中の賃金推移のパターン	94
3. パターン1：賃金が全体的に上昇しているケース	96
(1) パターン①	96
(2) パターン①´	97
4. パターン2：賃金が全体的に横ばいのケース	104
(1) パターン②が中心（一部②´）	104
(2) パターン②´が中心（一部②）	108
5. パターン3：賃金の下げ幅が大きいケース	111
(1) パターン③	112

(2) パターン③	113
6. まとめ	117
第6章 正社員希望者の求職活動—正社員への参入障壁は何か—	121
1. 分析課題	121
2. 量的に傾向を掴む	122
3. 「求職積極型」：正社員希望かつ具体的に求職活動を行っているケース	124
(1) 「求職積極型」の男性の場合	124
(2) 「求職積極型」の女性の場合	128
(3) 小括	136
4. 「求職消極型」：正社員希望だが具体的に求職活動を行っていないケース	136
(1) 「求職消極型」の男性の場合	136
(2) 「求職消極型」の既婚女性の場合	139
(3) 「求職消極型」の未婚女性の場合	141
(4) 小括	148
5. まとめと考察	149
第7章 正社員転換打診経験者の職場環境・働き方と拒否理由	154
1. 分析課題	154
2. 正社員転換打診経験者のプロフィール	155
3. 正社員転換の打診を受けた派遣先職場と仕事の状況	156
(1) 仕事内容が変化（広範化・高度化）し、正社員の仕事と「全く同じ」の事例	157
(2) 仕事内容が変化（広範化・高度化）し、正社員の仕事と「ほぼ同じ」の事例	160
(3) 仕事内容が変化（広範化・高度化）し、正社員の仕事とは「異なる」事例	163
(4) 仕事内容に変化がなく、正社員の仕事と「ほぼ同じ」の事例	166
(5) 小括	167
4. 正社員転換を断った理由	168
(1) 賃金および収入減少理由	169
(2) 労働負荷増大理由	172
(3) 派遣先会社に違和感	173
5. まとめ	175
第8章 短期・単発派遣労働者のキャリアと生活、就業意識	179
1. 短期派遣に就く理由	179
2. 「次の仕事までの求職期間中の働き方」として短期派遣に就く労働者のケース	181
(1) 過去に、求職活動の過程において短期派遣で働いていたケース	182

(2) リーマンショックで職を失い、短期派遣についてのケース	182
(3) 短期派遣を繰り返し、長期化しているケース	183
3. 短期派遣労働者の生活と就業意識	185
(1) 短期派遣労働者の収入と生活	185
(2) 満足と不満の要因	186
4. まとめ	188
第9章 メンタルヘルス、病歴と派遣労働	190
1. 分析課題	190
2. 発症の要因と療養期の働き方	191
(1) メンタル的な病気による復帰までの具体例	194
(2) メンタル以外の病気による復帰までの具体例	196
3. まとめと今後の課題	197
終章 派遣労働者のキャリア形成—まとめ・考察・課題—	200
1. 分析のまとめ	200
(1) 過去の職業キャリアの実態と傾向	200
(2) 現在の働き方とキャリア形成の実態と傾向	201
(3) 将来的キャリアの行方	203
2. 考察：派遣労働者のキャリア形成は可能か	204
(1) どのキャリア・ステージまでいけるか	205
(2) 留まるべきか移るべきか	209
(3) 職業能力と賃金とのリンクは可能か	211
(4) 社会システム構築の先	213
3. 今後の研究課題	218

第Ⅱ部 資料編（第1巻に所収）

「求められる行政上の支援」について	223
1. 公的な職業訓練の実施	224
2. 派遣労働者の技能や能力を評価する公的な制度の創設	229
3. 労働者派遣法をよりよく知るための講習の実施	234
4. 行政による、優良な派遣会社の設定、公表	239
5. 派遣労働者でも加入しやすい社会・労働保険の創設	244
6. 正規雇用化への支援	248
7. 派遣禁止業務の拡大（徹底）または縮小（撤廃）	252

8. 派遣受入期間の徹底または縮小（撤廃）	257
9. その他の意見・要望	262
インタビュー・フェイスシート	265
インタビュー項目	269

第Ⅲ部 事例編（第2巻に所収）

事例編を読むにあたって	277
インタビューリスト	278
No.1 36歳未婚・男性・軽作業、配送（短期）・正社員経験なし	281
No.2 39歳未婚・男性・軽作業、事務所移転（短期）・正社員経験あり	285
No.3 39歳既婚・女性・OA機器操作（アクセス・エクセルVBA）・正社員経験あり	289
No.4 28歳未婚・女性・受付・正社員経験なし	292
No.5 33歳未婚・女性・一般事務・正社員経験あり	296
No.6 39歳未婚（離婚）・女性・OA機器操作（PCオペレーター）・正社員経験あり	299
No.7 34歳未婚・女性・OA機器操作（CS）・正社員経験あり	304
No.8 26歳未婚・女性・一般事務・正社員経験あり	308
No.9 37歳未婚・女性・経理事務・正社員経験あり	311
No.10 30歳未婚・女性・経理事務・正社員経験あり	314
No.11 25歳未婚・女性・OA機器操作（売上等レポート作成）・正社員経験あり	317
No.12 39歳未婚・女性・OA機器操作（販促用書類作成）・正社員経験あり	321
No.13 30歳未婚・男性・翻訳・正社員経験あり	325
No.14 26歳既婚・女性・受付・正社員経験あり	329
No.15 34歳既婚・女性・OA機器操作（データ保全、会計処理）・正社員経験なし	333
No.16 33歳未婚・女性・軽作業（短期）・正社員経験なし	337
No.17 29歳未婚・女性・OA機器操作（通信回線開通業務）・正社員経験あり	340
No.18 37歳既婚・男性・OAインストラクター、軽作業・正社員経験あり	343
No.19 33歳未婚・女性・営業事務・正社員経験あり	347
No.20 28歳未婚・女性・一般事務（短期）・正社員経験あり	351
No.21 35歳未婚・男性・コールセンター（英語対応）・正社員経験あり	355
No.22 38歳既婚・女性・コールセンター・正社員経験あり	360
No.23 36歳既婚・女性・研修事務・正社員経験あり	364
No.24 29歳未婚・男性・英文翻訳・正社員経験あり	368
No.25 29歳未婚・女性・DTPオペレーター・正社員経験あり	371
No.26 36歳未婚・男性・OA機器操作（CS、商品企画）・正社員経験あり	375

No.27	32 歳未婚・女性・受付・正社員経験なし	379
No.28	36 歳未婚・女性・販売・正社員経験あり	383
No.29	30 歳未婚・女性・医療事務・正社員経験あり	387
No.30	29 歳未婚・女性・一般事務・正社員経験なし	391
No.31	36 歳未婚・女性・受付窓口（短期）、OA 機器操作（単発）・正社員経験あり	396
No.32	35 歳未婚・男性・一般事務・正社員経験あり	400
No.33	31 歳未婚・女性・営業事務・正社員経験なし	404
No.34	31 歳未婚・女性・コールセンター・正社員経験なし	408
No.35	38 歳既婚・男性・軽作業（短期）・正社員経験あり	413
No.36	33 歳未婚・女性・営業事務・正社員経験あり	416
No.37	33 歳未婚・男性・SE、検品作業・正社員経験あり	421
No.38	34 歳未婚・女性・データ入力・正社員経験あり	425
No.39	38 歳未婚・女性・レジ、軽作業（短期）・正社員経験あり	429
No.40	20 歳未婚・男性・軽作業（短期）・正社員経験なし	434
No.41	37 歳未婚・女性・一般事務・正社員経験あり	437
No.42	29 歳既婚・男性・配送（短期）・正社員経験あり（後に正社員に転職）	441
No.43	28 歳未婚・男性・軽作業（短期）・正社員経験あり	446
No.44	36 歳未婚・男性・販売、軽作業（短期）・正社員経験なし	449
No.45	32 歳既婚・女性・一般事務・正社員経験あり	454
No.46	28 歳未婚・女性・一般事務・正社員経験なし	459
No.47	29 歳未婚・女性・一般事務・正社員経験なし	464
No.48	26 歳未婚・女性・一般事務・正社員経験なし（後に、正社員に転換）	468
No.49	33 歳未婚・女性・CG 制作、軽作業（短期）・正社員経験あり	472
No.50	33 歳未婚・女性・一般事務（短期）・正社員経験なし	477
No.51	32 歳未婚・女性・営業事務・正社員経験なし	480
No.52	26 歳既婚・女性・営業事務・正社員経験なし	485
No.53	37 歳既婚・女性・OA 機器操作（マーケティングアシスタント）・ 正社員経験あり	489
No.54	38 歳既婚・女性・営業事務・正社員経験あり	493
No.55	36 歳未婚・男性・校正・正社員経験あり	499
No.56	27 歳未婚・女性・一般事務・正社員経験なし	502
No.57	27 歳未婚・男性・OA 機器操作（モバイルサイトのテスト）・正社員経験あり	506
No.58	36 歳既婚・女性・販売・正社員経験あり	509
No.59	38 歳未婚・女性・秘書・正社員経験あり	514
No.60	34 歳未婚（離婚）・女性・軽作業（カードの登録受付等）・正社員経験あり	519

No.61	32歳既婚・男性・ITサポート、営業・正社員経験あり	522
No.62	32歳未婚・女性・電話交換・正社員経験なし	526
No.63	24歳未婚・女性・一般事務・正社員経験なし	529
No.64	32歳未婚・女性・経理事務・正社員経験なし	532
No.65	33歳未婚・男性・経理事務・正社員経験あり	536
No.66	38歳未婚・女性・一般事務・正社員経験なし	542
No.67	24歳未婚・女性・研究開発補助・正社員経験あり	546
No.68	30歳未婚・女性・一般事務・正社員経験なし	550
No.69	31歳未婚・男性・経理事務・正社員経験あり	553
No.70	22歳未婚・女性・一般事務・正社員経験なし	556
No.71	33歳未婚・女性・一般事務・正社員経験なし	560
No.72	39歳既婚・男性・営業事務・正社員経験あり	564
No.73	39歳未婚・女性・経理事務・正社員経験あり	568
No.74	22歳未婚・女性・検査業務（一部、製造業務）・正社員経験なし	572
No.75	26歳未婚・女性・一般事務、アナウンス業務・正社員経験なし	576
No.76	31歳未婚・女性・一般事務・正社員経験なし	580
No.77	36歳未婚・男性・検査補助・正社員経験なし	585
No.78	25歳未婚・女性・経理事務・正社員経験なし	589
No.79	34歳未婚・女性・コールセンター、一般事務・正社員経験なし	594
No.80	33歳未婚・女性・一般事務・正社員経験なし	599
No.81	29歳未婚・男性・機械設計（常用雇用型派遣）	604
No.82	35歳未婚・女性・一般事務・正社員経験なし（後に正社員転換）	608
No.83	23歳既婚・男性・製造業務派遣経験あり（後に正社員として就職）	614
No.84	32歳未婚・男性・製造業務派遣経験あり・正社員経験あり	618
No.85	38歳未婚・男性・製造業務派遣経験あり・正社員経験あり	623
No.86	37歳未婚・男性・製造業務派遣経験あり・正社員経験あり	627
No.87	39歳既婚・男性・製造業務派遣（研究補助含む）・正社員経験あり	631
No.88	35歳未婚・男性・製造機器オペレーター・正社員経験なし	635

第 I 部 分析編

第1章 研究の目的と概要

1. 研究の目的

労働政策研究・研修機構では、2008年度から「派遣労働者のキャリア・パスに関する研究」を実施している。本研究の目的は、アンケート調査やヒアリング調査から、多面的に派遣労働者のキャリア形成を捉え、その実態と可能性を探ることである。本報告書は、これら一連の調査研究の中でも主軸となる研究で、88人の派遣労働者から、過去、現在、未来のキャリアや働き方、意識について聞きとり、その実態とキャリア形成の可能性を明らかにすることを目的としている。

なお、本報告書でいうところの「キャリア」とは、端的に職務、仕事の連鎖を指し¹、「キャリア・パス」とは、現在にいたるまでの過去の職業経歴を指す。また、「キャリア形成」とは、職務や仕事の連鎖に伴って、職業能力が向上（あるいは職務が高度化）すること、さらに処遇の上昇が伴えば、完全なキャリア形成であるといえよう。

労働者のキャリアを観察する時、時間の流れを掴むことが肝要である。なぜなら、過去は現在に影響を与え、現在は将来展望に何らかの影響を必ず与えるからである。具体的にヒアリング調査では、派遣労働者個人が時間の流れの中で、これまでどのように働いてきたか、今どのように働き、将来どのように働いていきたいと考えているのか、という事柄を明らかにし、労働者のキャリアを紐解いていく。この流れを詳細にみていけることが、アンケート調査では出来ない、ヒアリング調査の強みでもある。

実は、派遣労働に関する先行研究の中でも、派遣労働者を対象としたヒアリング調査はそれほど多くはない。清水[2007]²や松浦[2010]³など、おおよそ数えられるほどしかない。あまり行われていない理由は、ヒアリング対象を選定する難しさ、多くの対象者をヒアリングするために費やされる時間やコストを考えるとあまり効率的ではないと思われるためであろう。

本調査研究の実施にあたり、気を付けた点がいくつかある。まず1つは、調査対象者が偏らないよう、公募を中心にサンプルを確保するという点である。この点については第2章で詳しく述べる。2つめは、量的傾向を掴めるよう、一定量のサンプル（88ケース）を確保することである。3つめは、聞きとり内容や分析視点に大きな差が出ないよう、少数のインタビューでまわし、そのうち1人（奥田）は全対象者のヒアリング調査に出席し、ケースを

¹ キャリアは、車輪の「轍 (career)」、まっすぐ伸びる馬車道(carriage)と語源を共にする。小池[2005]は、キャリアとは「長期に経験する関連の深い仕事群」(p.29)ととらえ、キャリアはOJTの広がりや深さにより培われるとする(第3章では、この定義を前提としている)。佐藤[2001]は「職業人生で経験する仕事群」(p.4)、Feldman[1988]は、「職業や職務の連鎖」(p.1)とする。山本[2005]は先行研究でのキャリアの定義を広義、狭義にまとめた上で、最狭義のキャリアの定義は、「(職業労働を通して獲得された)経験」(p.16)が包括的用語となっているとする。

² 清水[2007]は、首都圏の派遣労働者(事務系)を対象にヒアリング調査を実施し51名について分析を行っている。調査対象者の紹介は派遣先、派遣元からによる。

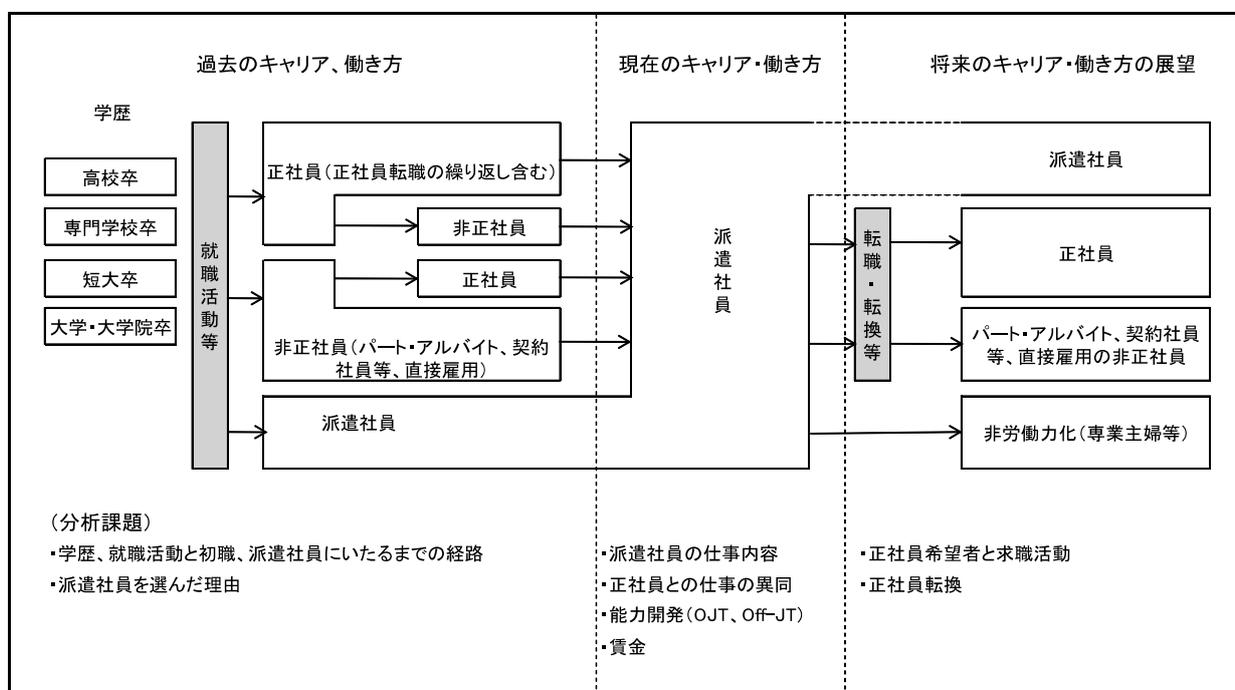
³ 松浦[2009]は、事務系職種で①スキル向上やキャリアアップ、②毎年の昇給のいずれかが実現できている労働者を派遣会社から紹介を受け、9人を対象にヒアリングを実施している。

総覧した。なお、本報告書に先だって、奥田[2010]は16人の代表事例をまとめている。合わせて読みたい。

2. 分析課題

本報告書の分析課題は、派遣労働者のキャリアの実態を明らかにし、キャリア形成の可能性を探ることにある。先述したように、派遣労働者のキャリアの実態を掴む上で、過去、現在、未来で時間の流れを区切ると、それぞれ分析課題が設定されよう。第1-1図は、過去、現在、未来の流れでみたキャリアと働き方の俯瞰図である。これに従い、各章と分析課題の関係を説明していくことにする。

第1-1図 派遣労働者のキャリア俯瞰図



注)奥田[2010]を参考に筆者作図。

「過去のキャリア、働き方」では、学歴、就職活動、初職（学卒後初めて就いた職）を起点に、派遣労働に至るまでの働き方、経路（キャリア・パス）をみる。現在の働き方の要因は必ず過去にあるはずで、その要因を解明する。特に、1991年のバブル崩壊以降の長引く不況の中、就職氷河期⁴に就職活動を行わざるを得なかった者達が、どのように初職を得、その後派遣労働に至ったのか。それに伴い、派遣社員を選んだ理由は何なのか。正社員の経歴がある者と、正社員の経歴がない者、あるいは非正社員の経歴が短い者と長い者では、現在や

⁴ バブル景気が崩壊した1991年を境に、有効求人倍率（四半期平均値、季節調整値）は下降に転ずる。それ以降、1993～2005年の12年間、有効求人倍率は1.0未満であった。この期間における就職活動は厳しい状況であったが、中でも1998～2002年は低く、有効求人倍率は0.5前後を推移している。

将来の働き方や意識が異なるのか。以上の分析を第3章で行う。

「現在のキャリア・働き方」では、派遣労働者の仕事の実態をみていく。派遣労働では仕事（職種）に対して人が派遣されるという構図があり⁵、職種別の労働市場の存在が想定される。よって、職種ごと（一般事務、営業事務、経理事務、翻訳、受付、コールセンター、軽作業、製造業務等）に分析して行くことが肝要となる。それぞれの職種ごとに、仕事の内容、正社員との仕事の異同、どのような属性、特徴を持つ派遣社員が当該職種に就くのか。そして、職場での能力開発（OJT）は職種によってどのように異なるのかといったことが分析課題となる（第4章）。

さらに、賃金の問題を第5章で取り上げる。これまでの調査分析から、派遣労働の賃金は職種によって大きな開きがあるものの、職業能力の伸長に応じた賃金上昇がほとんど見られないという結論となっている（JILPT[2010a]、[2010b]）。しかし、実際に個人でみた場合、賃金カーブはどのように描かれるのか。フラットなのか、または上昇傾向がみられるのか。みられる場合はどのような要因によるのか。「仕事の連鎖」を作り出すことで賃金上昇は望めるのか。これらを明らかにすることにより、派遣労働でキャリア形成を行える可能性を探ることが出来るだろう。

「将来の働き方・キャリア展望」では、派遣労働者の将来的な働き方に対する意識についてみていく。この先、派遣社員として継続して働いていきたいのか、それとも正社員になりたいと考えているのか。正社員になりたいと考えているのであれば、そのために求職活動を具体的に行ったり、資格をとったり、何か対策を講じているのか、あるいは何もしていないのか。正社員になりたいという気持ちがあっても、諦めている場合は、何が阻害要因となっているのか。以上の分析課題を第6章で行う。

また、第7章では正社員転換の打診を受けた者に注目し、どのような派遣先でどのような働き方をしている者が打診を受けやすいのかを分析する。また、調査対象者は、現在派遣で働いている者であるから、正社員転換の打診を断っているのだが、正社員転換を断った理由は何か。

上記の分析枠組みとは別に、ある特定のサンプルに絞った分析を行う。第8章では、調査対象者から短期・単発派遣労働に従事した経験のある者を抽出し、そのキャリアと生活、就業意識について明らかにする。さらに、第9章では、調査対象者にメンタル的・身体的病気による離職経験者が派遣労働に多いことに鑑み、離職から療養、完治、復帰に至るまでの様相を記述する。

3. 本報告書の概要

本報告書は、第I部分分析編（第1巻）、第II部資料編（第1巻）、第III部事例編（第2巻）

⁵ 小野[2009]（pp.50-52、56-57）では、派遣労働は「仕事（ジョブ）＝派遣料金（賃金）」の原則であることを指摘し、派遣労働者は「仕事の連鎖」を作り出しキャリア形成していくほかにないとする。

に分かれている。第Ⅰ部分分析編では、88人のヒアリング事例から⁶、キャリア形成に関わる論点を抽出してそれぞれの章を執筆した。第2章は調査の方法と量的傾向について述べている。第3章から第9章については、前に述べた分析課題に従って論じている。分析課題について最終的にまとめ、包括的課題を終章で述べる。以上の概要は後節に記述する。

第Ⅱ部資料編では、ヒアリング調査で派遣労働に関する政策課題や支援の方向性について、いくつかの項目をあげて聞いている。これらの項目について、傾向を集計し、主な意見を抜粋して掲載した。また、ヒアリング調査で使用した質問票およびフェイスシートも掲載している。

第Ⅲ部事例編は、88人のヒアリング事例を、①主な職業経歴、②派遣労働をするきっかけと理由、③現在の派遣元について、④現在の派遣先について、⑤能力開発・スキルについて、⑥時給額及び年収、派遣料金について、⑦派遣元・派遣先の満足度、⑧派遣社員で働くことについての考え、⑨正社員への求職活動の有無について、⑩正社員になる上での障害、⑪将来の働き方と生活イメージ、⑫現在の家庭環境について、⑬派遣労働全般に対する要望の項目に従って記述している。それぞれの事例には番号をヒアリング調査日時順に付けており、その順に並べた。なお、第Ⅰ部分分析編および第Ⅱ部資料編で引用している事例の番号は、第Ⅲ部事例編の番号に準じている。

以下、第Ⅰ部分分析編の第3章から終章までの要約である。

(1) 「派遣社員の職務経歴とキャリア—事務派遣のキャリア形成の観点から—」(第3章要約)

第3章では、下記の3つの観点から事例に注目し、派遣社員のキャリア形成と能力開発の可能性について検討している。第一に、派遣社員の職務経歴を見ることで、学校(最終学歴)卒業後に派遣社員になった経緯と派遣社員に至る経路を確認している。そして、第二に、派遣社員になってから他の就業形態に転換したケースについても概観し、第三に、派遣社員になってからのキャリア形成の事例として、初職から派遣社員で働く者の事例及び、非事務系から事務系へと職種転換をした事例等を取り上げている。その結果、派遣労働者のなかでキャリア形成と能力開発の可能性と課題について次のような事項が見いだせた。

第一に、派遣社員の側にキャリア形成に対する意識が強いことが重要である。これは、パソコン教室や専門学校などの研修受講のみを指すのではなく、職場の実務を通じて、意識して学ぶ姿勢が必要といえる。派遣社員は正社員に比べ、教育訓練の機会が少ない、それゆえに、意識しなければ、能力開発の機会をつかむことは難しい。

第二に、派遣先が派遣社員に与える仕事内容の範囲の如何も重要である。仕事が限定されていれば、いったん仕事をマスターするとその繰り返しとなるため、能力開発の機会としては制限されていると考えられる。その意味では、派遣先の仕事内容や上司の仕事の与え方に

⁶ 正確には分析対象ケースは84。残る4ケースは、サンプルとしての条件に満たなかったため分析には含めていない。詳しくは第2章参照。

左右される面は強い。また、仕事を習得することや、仕事の広がりやを考慮すると、派遣される期間が一定期間あることも望ましいといえる。

第三に、派遣会社が派遣社員のキャリアに合致した仕事を紹介することも重要であろう（派遣会社のマッチング精度の問題）。しかし、今回のヒアリングでは、職種転換経験者では、登録派遣会社が仕事の紹介を必ずしもできていない場合もあった。そのような場合、派遣社員はネット求人から意中の仕事を探し派遣登録を増やしていく傾向もみられた。

(2) 「派遣社員の仕事内容とその特色—分業化、外部化の視点から—」（第4章要約）

第4章では、代表的な仕事群として、一般事務、営業事務、商品企画事務、データ集計等、経理事務、翻訳、企業受付、秘書、コールセンター、軽作業、製造業務を取り上げ、それらの仕事内容や職場の状態（正社員と派遣社員の仕事の異同）を業種ごとに比較することで、派遣先から外部化されている仕事に対する派遣社員の認識について確認している。

その結果、①職種や専門性にかかわらず、仕事の範囲が限定されているため、派遣社員の多くが仕事内容を定型的と感じていること、②派遣社員の中には、正社員と全く別の仕事をしている者も多く、職種によっては、正社員と派遣社員の仕事の分断が進んでいると思われるものもあること、③仕事の範囲が広がった者や、リーダー格の仕事に任されるなど、仕事が高度化した者のなかには判断業務を行っていると感じる者もいること、などが明らかになった。

派遣社員のキャリア形成は、派遣先でどのように仕事を切り分けて派遣社員に与えているかによって大きく影響を受けることが推測されるため、とくに職種（例えば、営業職と営業事務職等）で切り分けが明確にできている場合、派遣社員の仕事内容はより限定的となり、仕事範囲の拡大は期待できない可能性がある。また、正社員と派遣社員の職場の構成も重要である。事務系の場合、職場の構成で派遣社員がほとんどの場合、仕事内容がより限定されている可能性がある（例えば、コールセンター）。職務が限定的であると、いかに難易度が高くとも繰り返し作業の要素が強く、仕事内容はパターン化され、定型的な仕事をしている印象はさらに高まるだろうと思われる。

(3) 「賃金推移とその要因」（第5章要約）

第5章では、主に長期派遣での派遣歴が直近で3年以上ある63ケースを中心に、賃金プロフィールを3つのパターン（上昇、横ばい、上下幅が大きい）に分け、賃金推移とその要因をみている。全体の観察を通じて得られた知見は以下の通り。

- ①派遣先を移動した際の賃金上昇に関して、大きく3つの要因が観察された。1つは職種の移動。例えば、営業事務から経理や製造業務から事務職というように、より賃金の高い職種に移ることがあげられる。2つめは、同じ職種の中でより難易度が高い仕事に就く場合。特に、未経験から経験を積んで、次に実務経験者として同職種に就くと上昇す

る。3 つめは、勤務地。東京の派遣労働者の賃金水準は地方に比べて高いため、東京に移動した場合に上昇する。勤務地変更と職種変更における賃金上昇の幅は、職業能力の上昇で獲得できる上昇幅を凌駕するほど大きい。

②同一派遣先での賃金上昇要因は大きく 3 つ観察された。1 つめは、派遣期間が 2 年以上と長いこと。2 つめは、同一派遣先で派遣期間が長くなるに従って、仕事内容が広範化、高度化していくこと。どちらかといえば一般事務や営業事務といったような事務全般、職務範囲が明確に限定されていない、付帯業務が多いといった職務にみられる。3 つめは、積極的に賃金交渉を行っている場合である。自身の仕事の状況を派遣元に頻繁に伝え、派遣先に働きかけてもらうよう相談をしているケースでは、賃金上昇が観察される場合が多い。

③賃金が横ばいになる要因は、①や②と逆の要因に加え、職種別の市場賃金の中で頭打ちになっている可能性がある。

④賃金が下降する場合の大きな要因は、労働者本人の都合により、勤務地を東京から地方へ移したり、あえて賃金が高い職種に移したりすることによる。例えば、旅行業界など賃金は低い人気のある業種での仕事や、より自己都合がきく自由度が高い職などは賃金が高い場合が多い。また、リーマンショック後、契約更新されていた職を契約打ち切りとなり、これまでより賃金の低い職に就いたケースが複数みられた。

(4) 「正社員希望者の求職活動—正社員への参入障壁は何か—」(第 6 章要約)

第 6 章では、正社員希望者を「求職積極型」(具体的な求職活動を行っている)と「求職消極型」(ネット検索程度、あるいは求職活動をしていない)に分けて、その人的資本や職業キャリアの特徴を掴み、「求職消極型」の場合は何に参入障壁を感じて諦めているのかを見ている。その上で、派遣社員から正社員に転職するキャリアパターンにどのような形態が見込まれるのかを考察している。

「求職積極型」は、概ねこれまでのキャリアに一貫性があり、今後の歩むキャリアの方向性が明確である場合が多い。IT 関係や、翻訳、経理といった専門職で、派遣で専門キャリアを積み重ね、中には未経験から派遣労働で実務経験を積み、正社員の門戸を叩いている。いずれも時給額が高く、仕事内容も高度である。育児や介護の期間、勤務地や労働時間を優先させ、キャリアが「アイドル状態」にあり、その期間を脱した今、ちょうどアクセルを踏み始めたという例もある。一方、過去のキャリアとの一貫性に乏しく、正社員希望職と齟齬があるケースもある。これらは概して、求職活動に苦勞している。

「求職消極型」の傾向は、5 つ程度に分類できる。1 つは、育児、介護、留学準備、などの理由で、職業人生の一時期に限って派遣労働に従事し、こういった時期が過ぎれば、再び正社員として働きたいと希望するケースである。2 つめは、今は派遣労働で実務経験を積む時期としてとらえ、あと 1~3 年以内に求職活動をするとしているケースである。3 つめは、ス

キルや職業キャリア、学歴など、主に自らの人的資本に関して、正社員求職に対し障壁を感じて消極的になっているケースである。特に、年齢の高まりに障壁を感じる者は多い。4 つめは、正社員になったとしても、労働条件等がそれほど変わらないだろうと感じて、消極的になっているケースである。5 つめは、正社員への求職活動に対する資金がなく経済的理由から消極的になっているケースである。

派遣社員のキャリアを正社員のキャリアへどのようにつなげていくのか。パターンは「キャリア・アイドリング型」、「初期キャリア型」、「専門キャリア型」の3つ。いずれも派遣社員で働いている間にいかに職業能力を高められるかが鍵となる。

(5) 「正社員転換打診経験者の職場環境・働き方と拒否理由」(第7章要約)

第7章では、正社員希望者のうち、過去あるいは現在、派遣先から正社員転換を打診された(ている)者に焦点を当てて、特に派遣先での職場環境や働き方に注目している。また、過去に正社員転換の打診を経験している者について、断った理由に注目している。

正社員転換を打診される際の働き方は、①仕事内容が広範化・高度化しており、正社員と同様の働き方、残業なども正社員同様にこなしている、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領域、という大きく2つの傾向がみられた。仕事内容は、入職した当初に比べて高度化・広範化するのが通常であると考えてよい。正社員と同様の働き方になるかは、物理的な働く場所の切り分け等で分業が成り立っているような職種か否かによる。例えば、一般事務のようなケースでは、正社員と派遣社員が同じ部門で相互に関わりながら仕事をしている。派遣社員は、最初、正社員から簡易な仕事を切り分けられ補助的業務に就く。派遣社員は主に正社員からOJTにより仕事を教わり、職域を拡大させていく。最後には正社員と同じ仕事数になり、仕事も非定型業務となる。派遣社員の働きぶり、パフォーマンスが正社員と比較して遜色ない場合、正社員転換を打診される。他方、営業事務のようなケースの場合、最初は一般事務と同様に限定された職域であるが、勤務場所などの物理的な切り分けが分業につながっている場合には、派遣先は営業の正社員とは異なる枠組みで雇用することを考えるだろう。

(6) 「短期・単発派遣労働者のキャリアと生活、就業意識」(第8章要約)

第8章では、短期、単発派遣⁷に携わる労働者のキャリアと就業意識についてみている。短期派遣には、積極的に短期派遣を選択している層と、次の仕事に就くまでの働き方として「やむなく」あるいは「とりあえず」選択している層がいる。積極的に短期派遣を選択している層には、主に仕事と家庭との両立目的の者や、病気療養中で本格的に働くまでの助走期間を目的としている者がいる。仕事と家庭との両立目的の者は女性がほとんどで、配偶者の夫に

⁷ ここでいう短期、単発派遣労働者とは、1年以下の契約更新のない仕事に派遣されている者を指す。短い場合には、1日の契約もある。

合わせて仕事を選択している。就業調整している者も多く、年収は100万円程度である。自ら出した条件に合致した仕事で働いている者が多いことから派遣に対する満足度も高い。

次の仕事につくまでの働き方として「やむなく」、「とりあえず」短期派遣を選択している者は、短期派遣で働く者の多くを占めている。中には、3年以上繰り返し短期派遣についている者もいるが、長期化すると就職活動も停滞して積極的に行われなくなっていく状況がみえる。短期派遣にはまり込む要因としては、生活費が困窮し自転車操業的に短期派遣を行い、就職活動への資金が無くなっていること、長期化すればするほど能力開発機会の少ない短期派遣において職業能力が低下していくこと、そのため企業側も採用しなくなるという悪循環に陥っていると考えられる。こういったことが短期派遣に対する不満に繋がっている。不満要素は大きく「雇用不安定」、「低賃金（低収入）」、「能力開発の機会の不足」の3つがあげられる。

短期派遣が長期化している人には、能力開発の不足、病気治療の継続、年齢の高まりによる正社員採用へのハードルの高まりなどの傾向がみられる。こういった人たちを、いかにスムーズに本人達が望む就業に戻していくかということを社会システム全体の枠組みの中で考えていかねばならない。

(7) 「メンタルヘルス、病歴と派遣労働」(第9章要約)

第9章では、調査対象者のうち、過去に病気やメンタル面で体調を崩し、離職した経験を持つ者について取り上げる。主に正社員から派遣労働へ移ったケースに注目し、病気発症から完治までの働き方の変化と派遣労働に流入する理由についてまとめる。

病気による離職経験者にとって、療養期から完治、仕事復帰の過程がうまく繋がっていくことが最も望ましい形である。その役割に派遣労働は一定の効果がある。その理由として大きく2点が考えられる。

1つは、特に療養期の初期において、体調が不安定なため、フルタイムで一般労働者のように働くことは難しい。無職で療養に専念するか、無職になると収入の道が閉ざされてしまい生活が成り立たなくなる労働者は、週に1~3日、不定期に体調の良い日に働くという形をとる。派遣はパートやアルバイトといった直接雇用の非正社員とは異なり、一度派遣会社に登録してしまえば、働ける時に問い合わせ、仕事を紹介してもらえするという簡便さがある。また、毎日職場や一緒に働く人が変わるような単発派遣は人間関係が希薄になるが、逆に自身の病気のことを詮索されずに働けるという利点もある。もう1つは、体調が復調してくると、本格的な復帰に向けて自身の職種や職場を選ぶという段階に入る。病気による離職経験者は、発症した職場と同じような職場は避けたいという思いが強い。どのような職場かわからないまま求職活動を行い、飛び込んでいく勇気が持てない心理状態になっていることも考えられる。そういった中、派遣労働であれば、発症した際の職と異なる仕事に未経験から就けたり、会社の業種や規模を選べ、期間を区切って就労できたりと、いわば自身と職場、職

種の相性を試せる状況にあり精神的負担が少ない。

派遣会社のマッチング機能は大きな可能性を秘めている一方で、客先である派遣先に病気療養中であつたり既往歴のある者の派遣を躊躇する可能性もある。派遣会社が強みとするマッチング機能を、国や行政が病気離職者を社会復帰させていく方策に活用すれば、社会問題を解決する一助になるかもしれない。

(8) 「派遣労働者のキャリア形成—まとめ・考察・課題—」(終章要約)

終章では、先の分析を過去、現在、未来の時間の流れからその実態をまとめ、先行研究や内外の政策等を踏まえ、キャリア形成の可能性について考察し、今後の研究課題について言及している。考察の中では、派遣労働者のキャリア形成の可能性を以下の3つの論点にわけている。まず、職業能力開発とキャリア・ステージについて、どこまで行けるのかという問題である。結論としては、登録型派遣労働における職業能力形成は、現段階では中期キャリアが限界であり、正社員への乗り入れも、30歳前半、中期キャリアまでの可能性が高いとした。しかし、職域が限定されている職場や、数日から1年未満で習得できる簡易な仕事など、仕事に高度化・広範化する余地がない場合、派遣労働者の職業能力は留まってしまう。順当に年齢と共に職業キャリアを積めることが出来ればいいが、現実的に個人で年齢に伴う職業キャリアをコントロールすることは相当難しいと指摘した。

次に、キャリアを培う方法として1つの派遣先に止まるのか、それとも労働市場を移動しながら培うのかという問題である。結論としては、派遣労働者においても、企業内部移動によるキャリア形成が依然として優勢であるとした。そして、キャリア初期においては、ある一定期間(1~3年)は1つの職場に身をおいて職業能力を培うことが有効であること、転職市場が縮小して行く40歳代は、企業間移動を試みても、よいマッチングを望めない可能性が高く、職場を固定する必要があると指摘した。

最後に、職業能力の向上と賃金のリンクの問題である。キャリアの一貫性を作り出す可能性について、長期にわたって1つの派遣先に派遣される「内部型」の場合、派遣先と派遣元がある程度、内部的なルールを構築することで実現可能性がある。しかし、「移動型」のキャリア形成を統制することは社会システムが必要であり、その構築は相当難しいことが予想される。そして、社会においてキャリアを構築できるシステムの必要性から、イギリスとアメリカの社会システム(NVQとキャリアラダー・プログラム)におけるキャリア構築の動向について言及した。

参考文献

Feldman, D. C. [1988] *Managing careers in organizations*, Organizational Behavior and Psychology Series, Scott, Foresman and Company.

奥田栄二[2010]「派遣労働者の働き方とキャリアに関する調査—派遣労働者16人の代表事例

- から一」、労働政策レポート Vol.8、労働政策研究・研修機構、2010年6月。
- 小野晶子[2009]「登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える—先行調査研究サーベイと企業事例調査から—」、JILPT ディスカッションペーパー09-03、労働政策研究・研修機構、2009年4月。
- 小池和男[2005]『仕事の経済学（第3版）』、東洋経済新報社、2005年。
- 佐藤厚[2001]『ホワイトカラーの世界—仕事とキャリアのスペクトラム—』JIL 研究双書、日本労働研究機構、2001年。
- 清水直美[2007]「派遣労働者のキャリアと基幹化」、『日本労働研究雑誌』No.568。
- 松浦民恵[2010]「派遣スタッフのキャリア形成に向けて—インタビュー調査による考察—」（第9章）、佐藤博樹・佐野嘉秀・堀田聰子編『実証研究 日本の人材ビジネス』日本経済新聞社、2010年3月。
- 山本寛[2005]『転職とキャリアの研究』、創成社、2005年。
- 労働政策研究・研修機構(JILPT)[2010a]『人材派遣会社におけるキャリア管理—ヒアリング調査から登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える—』、労働政策研究報告書 No.124、2010年、6月。
- 労働政策研究・研修機構(JILPT) [2010b]『人材派遣会社におけるキャリア管理に関する調査（派遣元調査）』、調査シリーズ No.78、2010年、11月。

第2章 調査方法と調査対象者の属性

1. 調査方法：ヒアリング対象者の範囲と選定

本報告書の調査対象は、主に首都圏で派遣労働に従事している社会人(学生を除く)とし、年齢、職種、派遣労働者としての就業期間に関して条件設定をあらかじめ設け、範囲を設定した。年齢は20～30歳代のキャリア形成期に注目することから、25歳未満、25～29歳、30～34歳、35～39歳の4階層で割り当て人数を決めている¹。職種は、事務職(一般事務、営業事務、経理等)が中心であるが、製造業務、軽作業、ITなどの技術職も対象とした²。派遣労働者としての就業期間は、派遣労働においてキャリア形成が可能かということを探査することを一つの大きな目的としているため、最低でも2カ月以上、派遣労働者として働いた経験のある者を対象とした³。調査対象の募集および選定は、次の4つの方法で行った。

- ①派遣労働者を組織している労働組合からの紹介：5人(2008年9月実施)
- ②人材派遣会社からの紹介：15人(2009年4～8月実施)
- ③公募1(「派遣ジョブ」(hakenjob.com)登録会員に対し公募)：39人(2009年6～8月)
- ④公募2(楽天リサーチ社のモニターより選定)：29人(2009年11～12月)

まず、パイロット調査として①を実施。その後、人材派遣会社のヒアリング調査⁴と同時に対象企業の派遣社員の紹介を受け②のヒアリングを行っている。しかしながら、①や②の場合は、紹介を受けた所属先の影響を受け、見解が偏る可能性がある。つまり、①の場合は労働組合としての意見、②の場合は派遣会社としての意見が反映される可能性が否めない。そこで、なるべく派遣労働市場の実態にあった対象者を選定するため③「公募1」を実施した。「公募1」では派遣業界専門誌『月刊人材ビジネス』の発行元⁵が運営する、派遣総合サイト「派遣ジョブ」(hakenjob.com)⁶の登録会員向けに募集広告をメールマガジンを通して配信し(第2-1表)⁷、メール上にJILPTホームページへのリンクを張り、JILPTホームページから必要事項を記入して応募するという形をとった(第2-2表)。この公募により39人確保

¹ 総務省統計局『労働力調査』(2010年)をみると、派遣労働者の年齢階層をみると、②③の階層である25～34歳が35.4%と最も高い。①の25歳未満は5.2%と全階層の中でも最も低く、本調査でも対象者を確保出来た数は少数にとどまった。

² 調査の中心時期がちょうどリーマンショック後(2008年9月以降)になってしまったため、製造業務派遣に従事する者を確保することが非常に難しかった。そのため、過去に製造業務に従事していた経験がある者も含めている。

³ 調査対象者の中には、調査時点では派遣社員から正社員に転換したりしているケースもあったが、その転換(転職)が直近であれば調査分析の対象とした。一部、現在学生のケース(No.40)と、派遣社員としての経歴が短く、派遣会社の正社員に転換の後、他業種へ正社員転職しているケース(No.42)があり、今回の調査対象範囲外となるため分析から除外している(第2部の個別事例編には掲載している)。

⁴ 当ヒアリング調査の報告書として、JILPT[2010]を刊行している。

⁵ 株式会社オピニオン。

⁶ 派遣総合サイト「派遣ジョブ」の主な登録会員は首都圏約5000人。事務系、女性が多いのが特徴。

⁷ 2009年5月に2度配信している。

することが出来た。しかし、20～25歳の年齢階層と、経理や製造業務、軽作業といった職種の者が不足する事態となった。この問題点を解消すべくモニター会社を通じて④「公募 2」を実施した。「公募 2」は、楽天リサーチ社が保有するモニターに対して一斉アンケートを実施し、回収された回答の中から、該当する調査対象者を選定し、コンタクトをとり、ヒアリング承諾を得た者 29 人に対してヒアリング調査を実施した。以上の方法で確保したサンプルは 88 人である。

ヒアリング調査は、東京都内の JILPT の会議室において対象者 1 人に対して、当方のインタビュアーは 2～4 名で実施した。時間は 2～3 時間程度を要した。質問項目はあらかじめ送付し、属性などを記入するフェイスシートは事前に記入をお願いし回収した上で、ヒアリングを進めた。質問項目とフェイスシートの内容は資料編に、インタビューリストは事例編の冒頭に掲載している。

なお、本調査で記載した職種は、本人の話した仕事内容によっており、派遣労働契約上の業務名（政令 26 業務や自由化業務）とは異なる。一般的に派遣労働の求人では、法律上の業務名とは異なる、通称的な職種名、例えば、「一般事務」、「営業事務」、「貿易事務」、「金融事務」という形で募集が行われる。これらの仕事は、契約の際に法律上の業務名、例えば、政令で定める 26 業務の 5 号「事務用機器操作」、8 号「ファイリング」、11 号「取引文書作成」等や、自由化業務として書類に記される。しかしながら、労働者本人は自身がこういった法律上の業務で契約しているか把握していなかったり、曖昧であったりすることが多い。よって、本報告書は仕事内容から類推される通称的な職種名で記載することとした。

第 2-1 表 メールマガジンでの募集内容

インタビュー調査に応じてくださる登録型派遣社員の方、募集！
募集人数 50 名

労働政策研究・研修機構（JILPT）では、派遣労働者のキャリアと将来設計に関する研究を実施しております。このたび、当サイトの協力を得て、会員様に対してインタビュー調査に応じてくださる方を募集させていただくことになりました。インタビュー内容は研究データとして分析されますが、他の目的に使用されたり個人が特定されたりすることはありません。また、分析結果については、研究報告書としてまとめた上、厚生労働省へ報告し、今後の派遣労働の政策に役立てられます。詳細について知りたい方は下記へアクセスしてください。

- インタビュー調査実施時期：2009 年 3 月～5 月末の期間で日時応相談。
- 募集要件：
 - ・現在、登録型派遣社員としてお仕事をされている方。
 - ・2009 年 3 月 1 日現在で 39 歳以下の方。
 - ・2～3 時間程度、インタビュー調査に応じてくださる方。
 - ・インタビュー会場（JILPT の都内拠点）まで足を運んでくださる方。
- インタビュー調査の内容：あなた自身のキャリア、派遣労働全般についてのご意見等。
- 応募など詳細については：<http://www.jil.go.jp/>***をご覧ください。

第 2-2 表 応募フォーム内容

- 名前（ふりがな）
- メールアドレス（連絡先）
- 年齢階層
 1. 24 歳以下
 2. 25～29 歳
 3. 30～34 歳
 4. 35～39 歳
- 既婚・未婚の別（1 つに○）
 1. 未婚
 2. 既婚
 3. 離婚
 4. 死別
- 現在あなたは登録型の派遣社員として働いていますか。
 1. 稼働中
 2. 待機中（2 か月未満）
 3. 待機中（2 か月以上）
- 現在の派遣先の仕事内容な何ですか（1 つ選択）。
 1. ソフトウェア開発
 2. 機械設計
 3. 事務用機器操作
 4. ファイリング
 5. 財務処理
 6. 物の製造
 7. 一般事務
 8. 軽作業
 9. 上記以外の仕事（ ）
- 現在の派遣先での継続期間はどのくらいですか。
（ ）年（ ）か月
- 正社員の経験はありますか。
 1. はい
 2. いいえ
- インタビューの希望月を教えてください。
 1. 何月でも大丈夫
 2. 5 月
 3. 6 月
 4. 7 月

2. 調査対象者の量的傾向をみる

本節では、調査対象者の属性等の量的傾向を大枠で掴んでおきたい。分析対象サンプルは 84 人である。全サンプル 88 人のうち、4 ケースは、サンプルとしての条件に満たなかったため分析から除外する⁸。ただし、個別事例としては興味深いため、事例編にはそのまま掲載した。

(1) 基本属性

第 2-3 表は、調査対象者の基本属性を示している。上述のように年齢階層についてはあらかじめ、人数枠を設けて募集したが、20～24 歳の階層では 4 人と他の階層に比べかなり少なくなっている。性別は女性が 7 割を占め、女性比率が高い。また、未婚者が 8 割、1 人暮らしは約 4 割と独身、独居の生活形態にある者が多い。最終学歴は、大学・大学院卒が約 4 割

⁸ 4 ケースは、現在学生のケース（No.40）、派遣社員としての経歴が短く、派遣会社に正社員に転換の後、現在他業種で正社員として働いているケース（No.42）、常用雇用型派遣（特定労働者派遣事業所の派遣労働者）としての就業歴のみで登録型派遣では働いていないケース（No.81）、大学在学中に製造業務派遣に就き、卒業後、正社員として就職したケース（No.83）である。

となっており、比較的高学歴の様相である。職業経歴についてみると、初職が正社員であった者は48人で、全体の6割弱。一方、初職が契約社員・パート・アルバイトであった者は2割強(21人)で、初職が派遣社員である者は2割弱(14人)であった。これまでに正社員として勤務した経験を持つ者は全体の約6割強となっている。

第 2-3 表 調査対象者の基本属性

	ケース数	%
合計	84	100.0
<性別>		
男性	24	28.6
女性	60	71.4
<年齢階層>		
25歳未満	4	4.8
25～29歳	18	21.4
30～34歳	30	35.7
35～39歳	32	38.1
<未既婚>		
既婚	16	19.0
未婚・離婚	68	81.0
<同居の有無>		
1人暮らし	33	39.3
同居(パートナー、子)	23	27.4
同居(親)	28	33.3
<学歴>		
中・高校卒	23	27.4
専門学校・短大卒	27	32.1
大学・大学院卒	34	40.5
<初職の就業形態>		
正社員	48	57.1
パート・アルバイト	17	20.2
契約社員	4	4.8
派遣社員	14	16.7
その他	1	1.2
<正社員経験の有無>		
あり	53	63.1
なし	31	36.9

(2) 現在の働き方

第 2-4 表は、現在の働き方についての傾向を示している。時給額は、平均 1508.76 円で、「1400 円未満」が約 3 割を占める。なお、最も時給額が高いケースは 3,500 円⁹、最も低いケースは 800 円¹⁰であった。賃金に関して、性別とのクロスをかけてみると、男性の方が時給額が低い方に集中する傾向がみえる(第 2-5 表)。これは、女性は事務職につく一方、男性は軽作業や製造業務など比較的時間給額が低い職種についているためと考えられる。また、正社員の職歴がある者の方が比較的時間給額が高いことも同表からうかがえる。

⁹ ケース No.61。パソコン関連の保守サポート業務。32 歳、男性。

¹⁰ ケース No.15。夫の転勤が多いため短期派遣を選ぶ。事務職。34 歳、女性。

第 2-4 表 調査対象者の現在の働き方

	ケース数	%
合計	84	100.0
<時給額>		
1400円未満	27	32.1
1400-1700円未満	39	46.4
1700円以上	18	21.4
平均値 1508.76円 (n = 84)		
<週あたり労働時間>		
40時間未満	32	38.1
40時間	22	26.2
40時間超	27	32.1
欠損値	3	3.6
平均 39.15時間 (n = 81)		
<週あたり残業時間>		
0時間	38	45.2
5時間未満	24	28.6
5時間以上	19	22.6
欠損値	3	3.6
平均 2.50時間 (n = 81)		
<現派遣先での派遣期間>		
1年未満	42	50.0
1年～3年未満	30	35.7
3年以上	11	13.1
欠損値	1	1.2
<派遣元登録数>		
1～2社	18	21.4
3～4社	19	22.6
5～9社	27	32.1
10社以上	19	22.6
欠損値	1	1.2
平均 6.67社 (n = 83)		
<派遣元稼働数>		
1社	14	16.7
2～3社	39	46.4
4社以上	31	36.9
平均 3.56社 (n = 84)		

労働時間についてみると（第 2-4 表）、平均値は 39.15 時間で、週あたり 40 時間以下で働く者は全体の 6 割を超えており、多くが残業などの超過勤務で働く状況にないことがわかる。一方で、40 時間を超えて働く者も約 3 割おり、うち、週の残業時間が 5 時間以上の者は 2 割、もっとも残業時間が長い者は週 20 時間¹¹であった。

現在の派遣先での派遣期間は、約半数が 1 年未満と短い。次に 1～3 年未満が 4 割近くを占め、この 2 つで 9 割近くになる。

派遣元に関してみると、登録数は 1～2 社が 2 割、3～4 社が 2 割、5～9 社が 3 割、10 社以上も 2 割いる。一方、稼働数は、1 社が 1.6 割、2～3 社が 4.5 割を占め、3 社までで 6.5 割となる。登録数に比べると稼働数はかなり少ない。このことから登録型派遣労働者は求人情報

¹¹ ケース No.57。留学資金を貯めるという目的もあるため残業を受け入れている。27 歳、男性。

をより多く獲得するため派遣元を複数登録し、自身の希望する条件により近い派遣先を選択して稼働する行動がうかがえる。

第 2-5 表 性別、正社員経験有無別にみた時給額

			1400円未満	1400-1700円未満	1700円以上	合計
合計	ケース数		27	39	18	84
	%		32.1%	46.4%	21.4%	100.0%
性別	男性	ケース数	12	6	6	24
		%	50.0%	25.0%	25.0%	100.0%
	女性	ケース数	15	33	12	60
		%	25.0%	55.0%	20.0%	100.0%
正社員経験の有無	あり	ケース数	18	22	13	53
		%	34.0%	41.5%	24.5%	100.0%
	なし	ケース数	9	17	5	31
		%	29.0%	54.8%	16.1%	100.0%

(3) 生活と意識

第 2-6 表は、年収および社会保険等の加入について示している。個人年収の平均値は 276.22 万円で、300 万円を境に割合が二分される様相を示している。なお、最も個人の年収が高いケースは 650 万円¹²、低いケースは 36 万円¹³であった。世帯年収では、平均値は 525.64 万円である。当然のことながら独居の場合は世帯年収は低くなる。

健康保険、公的年金については、ほとんどの者が何らかの方法で加入しているが、雇用保険に関しては、2.5 割が加入していない。うち 1 割ほどが加入資格があるものの、加入していない状況にあると答えている。

次に、意識についてみてみよう。第 2-1 図は、正社員希望の有無について示している。正社員に「是非なりたい」は 5 割、「どちらかといえばなりたい」が 3 割で合わせると 8 割に達している。現在の働き方よりも正社員という働き方へ移行したいという希望が表れている。

第 2-2 図は、派遣労働に対する満足度を示している。「満足」が 5 割、「不満」は 3.5 割である。概ね、満足しながら派遣労働に従事しているといえるが、ヒアリング内容から感じたのは、「大いに」満足している訳ではなく、元々派遣労働に対する期待値が低く「ある程度」満足している状況であるということだ。一方、第 2-7 表のクロス表をみると、派遣労働に対して「不満」とする者は、すべてが正社員希望であり、派遣労働に対する「不満」は、正社員でない（なれない）ことが大きな要因となっていることを示唆している。

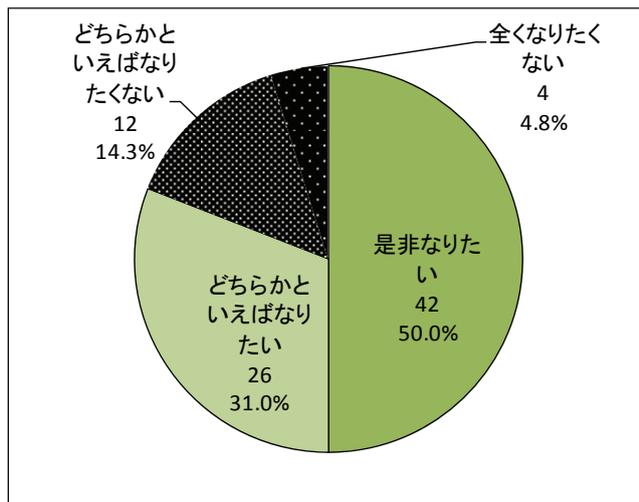
¹² ケース No.61。

¹³ ケース No.54。直近の 1 年は単発派遣のみでほとんど求職活動に費やされておりブランクとなっている。38 歳、女性（既婚）。

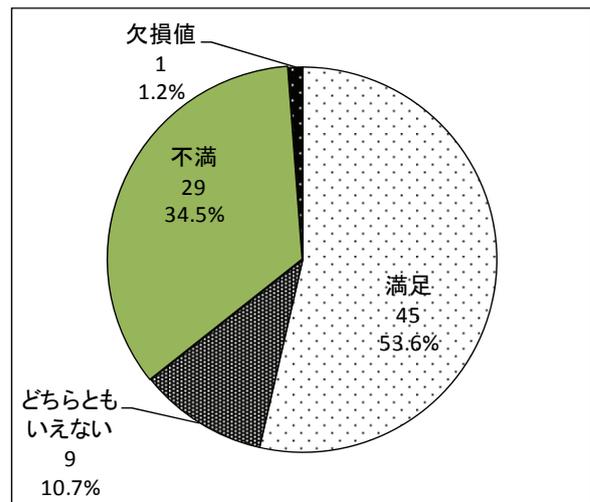
第2-6表 年収と社会保険等の加入状況

	ケース数	%
合計	84	100.0
<個人年入>		
250万円未満	22	26.2
250-300万円未満	17	20.2
300万円-350万円未満	28	33.3
350万円以上	16	19.0
欠損値	1	1.2
平均値 276.22万円 (n=83)		
<世帯年入>		
300万円未満	15	17.9
300万円-500万円未満	31	36.9
500万円以上	32	38.1
欠損値	6	7.1
平均値 525.64万円 (n=78)		
<健康保険の加入>		
加入している	61	72.6
配偶者等の健康保険に加入	6	7.1
国民健康保険に加入	15	17.9
加入していない	2	2.4
<雇用保険の加入>		
加入している	63	75.0
加入資格はあると思うが加入していない	7	8.3
加入資格がないと思う	14	16.7
<公的年金の加入>		
派遣元の厚生年金（自分名義）に加入	60	71.4
国民年金（自分名義）に加入	18	21.4
第3号被保険者に加入	3	3.6
加入していない	3	3.6

第2-1図 正社員希望の有無



第2-2図 派遣労働に対する満足度



第 2-7 表 派遣労働の満足度と正社員希望との関係

		正社員希望・あり	正社員希望・なし	合計
合計	ケース数	67	16	83
	%	80.7%	19.3%	100.0%
満足	ケース数	29	16	45
	%	64.4%	35.6%	100.0%
どちらともいえない	ケース数	9	0	9
	%	100.0%	0.0%	100.0%
不満	ケース数	29	0	29
	%	100.0%	0.0%	100.0%

参考文献

労働政策研究・研修機構（JILPT）[2010]『人材派遣会社におけるキャリア管理—ヒアリング調査から登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える—』、労働政策研究報告書 No.124、2010年、6月。

第3章 派遣社員の職務経歴とキャリア—事務派遣のキャリア形成の観点から—*

1. はじめに

「キャリア」という言葉には、広狭様々な意味があるが、本章では、「長期に経験する関連の深い仕事群」と捉えることとする。すなわち、「もっともやさしい仕事からはじめ、関連の深い範囲内でしだいによりむつかしい仕事へと移っていく、仕事経験のコース」をここでは「キャリア」と考える¹。本章では派遣社員の職務経歴が「キャリア」（長期に経験する関連の深い仕事群）となっているかを確認することで、とくに事務派遣を事例としてキャリア形成について検討することにする。

そもそも小池（1977）は、「キャリア」について、OJTのもとで、「労働者が企業のなかで関連する仕事をつぎつぎと移っていくしくみができ易い。この企業内移動のコースをキャリア」と捉えている。小池（1977）が指摘している事実は、一つの「注目すべき事象」から出発している。それは、労働者が職業的生涯において身に付けた熟練の形成が企業という組織にとりこまれたということである。すなわち、熟練の形成と人の配分はそれまでは企業の外の市場機構が主役であったが、「その決定が、企業の外の市場機構からひとまず切りはなされて、企業という組織のルールによる」ようになったというのである²。

ひるがえり、派遣という制度をみると、派遣社員は、（おもに大企業を中心とした）企業内移動のコースに正社員（直接雇用）として入らなかった層と位置づけられ、企業内のOJTによるキャリア形成ができづらい層と捉えることもできる（つまり、派遣という需給調整システム（企業外の市場機構）そのものが派遣社員の熟練の形成と人の配分を決める比重が高い層といえる）。ただし、その一方で、派遣社員は、派遣元との雇用関係の下、派遣先の指揮命令で就労することとなるのだから、派遣先の仕事内容に関連性があるのならば、何らかのキャリア形成が可能とも捉えることができる³。

例えば、登録型派遣社員の場合、仮に1社で固定された派遣元から切れ目なく仕事の紹介がなされれば、あたかも人事異動のように派遣先（仕事内容）が変わることもあるかもしれ

* 本稿で作成するにあたり、脇坂明・学習院大学経済学部教授、豊本治・高岡法科大学法学部教授、馬駿・富山大学経済学部教授、両角良子・富山大学経済学部准教授より貴重なコメント・ご意見をいただきました。深く感謝いたします。本論文に含まれる誤りはすべて筆者のものです。

¹ 小池(2005)の第2章「大企業労働者のキャリア」など参照。

² 小池（1977）は日米の労資関係を比較し、我が国のキャリアの下限、すなわち「臨時工、社外工など下づみ労働者の問題」を挙げ、「社外工はもちろんのこと、臨時工も、装置産業ではまったく本工昇格の見通しが無い。機械産業では、臨時工は本工昇格の見込みがあったが、実際の昇格の割合は労働市場のひっばく度によって異なり、実際に昇格できたのは少数派であろう」と調査時点の状況を評価している。派遣労働は派遣先からみれば外注の一形態とも捉えられるため、小池（1977）が指摘している問題は現代にも続いているともいえる。

³ 派遣社員のキャリア形成については、清水(2007)、清水(2010)、島貫（2010）、松浦(2010)などすでに貴重な先行研究がある。とくに島貫(2010)や清水(2010)は、派遣労働者と派遣元との間に安定的かつ長期的な関係が形成される場合（派遣元固定型）に派遣労働者の能力が向上する傾向にあることを示しており興味深い。松浦(2010)は、キャリア形成に成功している派遣社員は、マッチングや派遣先での仕事の割り振り等について、能動的かつ粘り強い働きかけを行っている点を強調している。

ない⁴。もちろん、派遣社員が仕事を探す場合に、求人サイトで仕事を選び、派遣先を変えるごとに派遣元も変わるようなケースでは、ほとんど転職と同じような感覚で仕事が変わることもありうるため、派遣社員の側のキャリアに対する意識が強くなければ、キャリア形成がより難しいことは容易に予想される。

そこで、以下では、第一に、派遣社員の職務経歴を見ることで、学校（最終学歴）卒業後に派遣社員になった経緯と派遣社員に至る経路を確認する。第二に、派遣社員になってから他の就業形態に転換したケースについても概観する。そして、第三に、派遣社員になってからのキャリア形成の事例として、初職から派遣社員をしている者の事例及び、非事務系から事務系へと職種転換をした事例——を取り上げることで、派遣社員のキャリア形成と能力開発の可能性について検討し、最後に「おわりに」で検討結果のまとめと今後の課題を述べることとする。

2. 派遣社員に至るまでの経歴

(1) 初職の就業形態

派遣社員は職務経歴上、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。まず、今回ヒアリングした対象者がどのような初職の就業形態についたかについて、84 ケースについて、大まかな傾向を確認することにする。

通常、いずれの学歴にせよ、最終学歴の学校卒業（中退）を境に、就職活動⁵等（学校推薦⁶を含む）の有無によって初職が決まるはずである⁷。しかし、卒業年の景気状況⁸によって就いた仕事の就業形態は影響を受ける。そこで、まず卒業年別に分けたうえで就職活動の有無別に初職の就業形態をみることにする（第3-1表）。

⁴ その代表例が期間の定めのない派遣社員（常用型派遣社員）と思われる。なお、今回のヒアリング調査では、一例だけ、No.81（29歳、男性、機械設計、常用型派遣（期間の定めあり））がある（事例編参照）。No.81は、技術者派遣であるため、派遣元のマッチングによるスキル形成にこだわっていたが、どちらかといえば、派遣元というよりは自身のキャリア意識が重要と考えていた。派遣元営業が技術に対して詳しくない面もあり、派遣元主導のキャリア形成に期待していない点で示唆的な事例であった。

⁵ ここでの就職活動とは、最終学歴卒業前（在学中）での就職活動を指す。

⁶ ここでの学校推薦とは、高校などによる1人1社制的な職業あっせんシステムを指す。なお、今回のヒアリングでは、例えば、専門学校や大学（とくに理工系）で、進路指導部の学校求人や指導教官の推薦のような形で仕事の紹介がなされるケースがあった。事実上、就職活動をしなくとも、数社程度の面接を受けることで就職が決まったケースについては学校推薦に含めた。

⁷ ただし、例えば、「夢追求型」で音楽や声優などで身を立てたい場合、就職活動はせず、アルバイトや無職の期間があり、事実上、卒業後から一定の期間において仕事に就く場合がある。今回のヒアリングでも、そのようなケースがみられたが、ほとんどは全くの無職というよりはアルバイト経験や単発派遣を経ているため、事実上、これらの仕事を初職とみなすこととした。夢追求型フリーターについては、日本労働研究機構（1999）参照。

⁸ 景気動向をみるうえでは、バブル崩壊（1991年）、及び就職氷河期（おおよそ1993年～2005年）が一つの目安となるが、ヒアリングでこの点を尋ねたところ、就職氷河期以降でも「すんなり決まった」とする者が少数ながらいた。就職活動で数社面接を受けて最初の内定先で就職活動を終えている者は就職氷河期に対する実感が少ないのかもしれない。また業種によって、不況の影響を受ける時期もずれているようである。したがって、ここでは景気の高低で時期を区分けしてみることはせず、大まかに、1994年以前（ほぼ好況期）、1995～1999年（景気悪化期）、2000年以降（景気悪化からの回復期）で分けてみることにした。

第3-1表 卒業年・就職活動の有無別にみた初職の就業形態

	初職就業形態					合計		
	正社員	パート・アルバイト	契約社員	派遣社員	その他			
計	48 57.1%	17 20.2%	4 4.8%	14 16.7%	1 1.2%	84 100.0%		
1994年以前	就職活動の有	やった	6 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	6 100.0%	
		やらなかった	4 44.4%	4 44.4%	0 0.0%	1 11.1%	9 100.0%	
	無	学校推薦	9 100.0%	0 .0%	0 0.0%	0 .0%	9 100.0%	
		合計	19 79.2%	4 16.7%	0 0.0%	1 4.2%	0 0.0%	24 100.0%
1995～1999年	就職活動の有	やった	11 78.6%	1 7.1%	0 0.0%	2 14.3%	0 0.0%	14 100.0%
		やらなかった	2 16.7%	8 66.7%	0 0.0%	2 16.7%	0 0.0%	12 100.0%
	無	学校推薦	5 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 .0%	0 0.0%	5 100.0%
		合計	18 58.1%	9 29.0%	0 0.0%	4 12.9%	0 0.0%	31 100.0%
2000年以降	就職活動の有	やった	10 55.6%	1 5.6%	2 11.1%	4 22.2%	1 5.6%	18 100.0%
		やらなかった	0 .0%	3 30.0%	2 20.0%	5 50.0%	0 0.0%	10 100.0%
	無	学校推薦	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%
		合計	11 37.9%	4 13.8%	4 13.8%	9 31.0%	1 3.4%	29 100.0%

※ヒアリングをもとに作成。

まず、1994年以前については、初職で正社員になった者は、79.2%（19件）となっていたが、1995～1999年には58.1%（18件）、2000年以降が37.9%（11件）となっている。一方、初職で派遣社員の割合は、1994年以前で4.2%（1件）だったものが、1995～1999年には12.9%（4件）、2000年以降が31.0%（9件）となっている。すなわち、近年になるほど、初職正社員の割合は低い一方で、初職派遣社員の割合は高い。

次に卒業年別・就職活動の有無別にみると、1994年以前では、就職活動をした者のすべてが正社員になれており、就職活動をしなくとも正社員になれた者も44.4%いる。1995～1999年については、就職活動をした者の78.6%が正社員になれたものの、14.3%が派遣社員、7.1%がパート・アルバイトである。一方、就職活動をしなかった者では66.7%がパート・アルバイト、16.7%が派遣社員となっており、正社員になれた者は16.7%（2件）にすぎない。2000年以降では、就職活動をした者の55.6%が正社員になれたものの、22.2%が派遣社員、11.1%が契約社員、5.6%がパート・アルバイトである。就職活動をしなかった者では50.0%が派遣社員となっており、パート・アルバイト30.0%、契約社員20.0%となっている（就職活動をしなかった者で正社員になれた者はゼロ）。

以上を踏まえると、1994年以前では、就職活動をすればほとんどが正社員になれており、また就職活動をしなくとも4割程度が正社員になっている。ところがそれ以降については、景気の悪化（とくに就職氷河期）の影響を受け、就職活動をしたとしても正社員になれない者の割合が上昇したことがうかがえる。また、1995年以降では就職活動をしなければ正社員

になれない傾向も強まっている⁹。

(2) 就職活動の状況

①就職活動をしなかった者の初職の就業形態

在学中の就職活動の有無についてみると、84 ケースのうち、就職活動をした者は 38 人、就職活動をしなかった者は 31 人となっている。先述のとおり、近年になるほど就職活動をしなければ、初職は非正社員になる傾向にあり、とくに派遣社員になる割合が高まる傾向にある¹⁰。

そこで、就職活動をしなかった者について、その理由を事例からみることとする。学歴ごとに就職活動をしなかった理由と初職の就業形態をまとめたものが第 3-2 表である。就職活動をしなかった理由をみると、明確な目的・意図があり就職活動をしなかった者とそうでない者、そして個人的な事情で就職活動ができなかった者——などに大別できるようである¹¹。

まず明確な目的・意図があり就職活動をしなかった例として、いずれの学歴でも夢追求（とくに芸能志向）目的で就職活動をしなかった者が多い（例えば、高校：No.78、専門学校：No.34、短大：No.51、大学以上：No.32、No.21、No.48、No.75）。音楽家や漫画家、脚本家等、いわば夢追求のため意図的に就職活動をしなかったタイプといえる。この種のタイプでは、正社員就職と夢の追求は両立しないと考える者がおり、生計維持のため、卒後、パート・アルバイトや派遣社員になる者が目立つ。

語学系の専門学校在籍者などでは、海外志向（海外留学）を理由に就職活動をしなかった者もいる（高校：No.4、専門学校：No.66、No.33）。留学費用の貯蓄のために期間限定で働きたいと考えており、そもそも卒後に長く働きたいとは考えておらず、ゆえに正社員就職とは両立しない（短期で資金を稼ぐ関係上、時間拘束が弱く、他の非正規の就業形態よりも時給額の高い派遣を選ぶこととなる）。結婚が前提の女性で在学中に就職活動をしなかった者（例えば、No.6）も、長く働けないと考えたことから、就職活動をしなかった事例といえる。

また、高校や大学出身者等では、進学希望、公務員・教職員希望ゆえに就職活動をしなかった者がいる（進学目的：No.59、No.88、大学院進学等：No.1、No.16、公務員等受検：No.29、No.80¹²）。このタイプの特徴は、試験に合格しなければ次のステップに進めないことである（また、年に 1 度など試験時期も限られていることから、浪人をする場合、年単位で受験勉

⁹ 在学中に就職活動（学校推薦含む）をしないで正社員になれたケースは、縁故採用や在学中のアルバイト先での本採用などがあげられる。

¹⁰ ただし、初職が派遣社員については、本調査が派遣社員を対象としているため、最近になるほど比率が高まることは当然の面もあることに留意。

¹¹ 日本労働研究機構(2000)は、フリーターの類型として、(1)モラトリアム型（離学モラトリアム型、離職モラトリアム型）、(2)夢追求型（芸能志向型、職人・フリーランス志向型）、(3)やむをえず型（正規雇用志向型、期間限定型、プライベート・トラブル型）——の 3 類型（細分化すると 7 分類）に分けている。本稿でとりあげている卒後の非正社員で就職した状態は、この類型で見てもほとんど当てはまるものと思われる。

¹² 公務員志望者の中には、大学浪人経験等があり、年齢の高さが面接等で不利と考え、民間企業への就職ではなく、試験重視の公務員を志望しているケースがみられた（例えば、No.80）。

強期間が続くことになる)。そして取り上げたケースは皆、受験等に失敗し、結果的に、生計維持等を目的に続けていた仕事（パート・アルバイト等）が初職になっている。以上のいずれも、何らかの目的があり就職活動をしなかったタイプといえる。

第3-2表 在学中に就職活動をしなかった理由（最終学歴ごとに卒業年順）

最終学歴	No.	性別	年齢	卒業年	就職活動をしなかった理由	初職の就業形態	初職の中身
高校	59	女性	38	1990	大学受験に失敗（アルバイトの延長）。	アルバイト	新聞店での奨学生（賄い）
	86	男性	37	1991	縁故採用が決まっていたため。	正社員	ガス供給販売業の現場監督
	15	女性	34	1993	高校在学中アルバイト。祖母の介護。	アルバイト	スーパーのバイト
	60	女性	34	1993	高校中退のため。在学中にアルバイト。母親の看護等。	正社員	料亭の接客
	88	男性	35	1993	大学受験に失敗（アルバイトの延長）。	アルバイト	レンタルビデオ店の店員
	50	女性	33	1995	学校（普通科）に職業あっせん機能なし。在学中からアルバイト。	アルバイト	パチンコ屋のアルバイト
	62	女性	32	1995	就職に関心なし。	派遣社員	単発のアパレル販売
	4	女性	28	1999	海外志向。高校在学中アルバイト。	アルバイト	レストランの給仕
	43	男性	28	1999	在学中のアルバイト先での正社員転換。	正社員	ファミレスのホール担当
	47	女性	29	1999	学校（農業高校）に職業あっせん機能なし。在学中からアルバイト。	アルバイト	郵便局の仕分け
	78	女性	25	2002	漫画家になりたかったため。	アルバイト	パン屋等で接客バイト
	74	女性	22	2005	まだ働きたくない。アルバイトと学業（専門学校）の両立。	派遣社員	紙製品の工場でライン作業
専門学校	66	女性	38	1989	英語の専門学校で学び、海外生活志向。	派遣社員	調査関係業務の単発派遣
	33	女性	31	1997	英語の専門学校で学び、海外留学志向。	アルバイト	携帯電話販売店の受付
	34	女性	31	1999	ミュージシャンになるため。	アルバイト	スーパーのバイト
	52	女性	26	2004	在学中にメンタルで体調崩す。	アルバイト	漢方薬の販売業務
短大	6	女性	39	1993	結婚（専業主婦前提）のため。	正社員	建設会社の営業事務
	38	女性	34	1996	就職氷河期のため。縁故採用。	正社員	証券会社の事務
	82	女性	35	1996	就職氷河期と就職への迷い。	派遣社員	営業事務
	51	女性	32	1997	音楽の道、留学希望のため。	アルバイト	家電量販店の販売
大学以上	2	男性	39	1988	大学中退のため。	正社員	会員権の営業（テレアポ）
	32	男性	35	1994	脚本家になるため（大学中退）。	アルバイト	うどん屋のバイト
	77	男性	36	1996	単位不足等で大学卒業ができないと思っていた。	アルバイト	パン製造工場のバイト
	21	男性	35	1997	ミュージシャンになるため。	アルバイト	ちらし配り等
	16	女性	33	2000	大学院進学のため（後、進学断念）。	派遣社員	クレジット会社受付
	1	男性	36	2002	大学院進学のため（後、中退）。	契約社員	警備員
	29	女性	30	2002	教員志望で試験勉強のため。	契約社員	区の学童館の非常勤職員
	76	女性	31	2002	単位不足等で大学卒業ができないと思っていた。	派遣社員	調査会社の事務
	80	女性	33	2002	公務員試験志望。	アルバイト	パソコンのユーザーサポート
	48	女性	26	2006	声優になるため。	派遣社員	IT会社の事務
75	女性	26	2006	プロダクションへの所属希望のため。	派遣社員	モバイル通信系会社でWEB作成等	

※初職の就業形態が「正社員」に網。

一方、明確な目的がないまま（あるいは明確な目的がないがゆえに）就職活動をしなかった者もいる。広い意味でのモラトリアム的なタイプである。例えば、No.62（女性）とNo.74（女性）はいずれも高卒であるが、若いだけに「まだ働きたくない」「働くには早すぎる」と考えて就職活動をしなかった。逆に、「働くことの意味」を深く考えすぎて就職活動をしなかった者もいる。No.82（女性、短大）は、「自分にはどんな仕事に向いているのか、働くことは面白いのか」との疑問を解消できず、あえて就職活動をしなかった。同期生が懸命に就活をしている姿も見ているが、「結婚退職前提の就職が多い」と感じ、「（結婚するまでの）数年間のためだけに（就職活動に）頑張る」意味を見いだせなかったという。これらの事例のいずれも社会で働くにはまだ早いとの認識、あるいは適職に対する疑問があったように思われる¹³。

¹³ 偶然であろうが、いずれのケースも、卒後、専門学校等（No.62、No.74）、OAスクール（No.82）に通った経験がある。無職の期間に対する罪悪感によるものか（費用は両親が出している）、ある種の「適職探し（自分

就職氷河期など不況期の影響で、就職活動意欲を喪失した者もいる。No.76（女性、大卒）、No.77（男性、大卒）はその一例である。例えば、No.76 は、単位不足で卒業できないと思ひこみ、1年留年をすることを念頭にあって就職活動をしなかった。「就職氷河期は私の卒業した頃（2002年頃）が一番悪かった」との印象を抱いており、一留して改めて就活をしようと考えていた（No.76 は、2002年3月頃、卒業が判明したことから慌てて求職活動を開始している）。

高校出身者では、進学する気がなく、かといって正社員で就職する気もないなかで、アルバイト生活を続けつつ、その延長で社会に出た者もいる。No.50（女性）、No.47（女性）がこれにあたる。両者の特徴は、所属する高校の職業あっせん機能が薄弱だったことである。No.50の母校は、進学率が低く、卒業生の正社員就職もほとんどない普通科高校だった。No.47は、農業高校で農業系の仕事しか職業のあっせんがなく、No.47の希望に添うような仕事なかった。これらのケースでは、就職指導が弱いなかで、教師からの適切なアドバイスもないままに、自力で職探しをした結果、手近な職場でアルバイトとして働き始めるケースが目立つ。

その他、家庭の事情や自身の病などで就職活動ができなかった者もいる。例えば、介護や看護をしている場合、時間的に融通のきくアルバイトしかできず、その延長で社会に出たケースもみられる（No.15（女性、高卒）、No.60（女性、高卒））。とくにNo.60は、母の看護等で学校を中退しているが、担任教師から適切なアドバイスを受けた形跡がなかった。

以上を踏まえ、就職活動をしなかった者の初職の就業形態をまとめると、いずれの学歴でも就職活動をしない者は非正社員になる者が多い。とくに夢追求などの明確な目的・意図がある者は正社員になっていない。正社員は辞めづらく、時間拘束も強いことから、これらの理由を持つ者にとって、正社員という働き方は合致しない。一方、明確な目的・意図がないまま、就職氷河期の影響を受け、就職に対する迷いの中で就職活動をしなかった者もいる。いずれも、高校や大学などの進路指導が行き届かなかった可能性が示唆される。

②就職活動をした者の初職の就業形態

他方、就職活動をした者の初職の就業形態はどうであろうか。ヒアリングでは就職活動の困難さについて尋ねている。そこで就職活動をした者について、その困難度及び、初職の就業形態と就職先の規模を最終学歴の卒業年順にみたものが第3-3表である¹⁴。すると、卒業年が1993年以降2005年あたりまでで、就職活動が困難と感ずる者が多いことがわかる。ちょうどバブル崩壊から就職氷河期に該当する年齢層と思われる。ただし、困難と感じつつも、正社員の就職を果たしている者が1999年あたりまでは多い（しかし、正社員の就職を果たしたとしても「100人未満」の企業への就職も目立つ）。1999年から2001年では初職が非正社

探し)」の面があるのか。おそらく双方ではないかと思われる。

¹⁴ 就職活動をしない者でも就職氷河期を実感した者がいたはずである。確かにヒアリングでは、就職できないと思ひ諦めて在学中の就職活動をしなかった者もいた。ただし、就職活動をした者は実際に体験しその困難度を理解していると思われるため、ここでは就職活動をした者に絞りまとめた。

員（派遣社員、契約社員、パート・アルバイト）の者が増えている。2003年～2005年は困難であるとする者と困難でないとする者が半々の状態であり、いずれも正社員になった者が多い。2006年以降は困難でないという者がほとんどであり、景気の回復期を思わせる結果となっている（ただし、初職の企業規模は「100人未満」が多い）。

以上を踏まえると、景気後退期では、正社員になれたとしても、小規模の企業に就職した者が多いようである。では、100人未満規模の初職の仕事内容はどのようなものであろうか。これをまとめたのが第3-4表である。それによれば、建設や製造などで100人規模の企業があるものの、10人前後や、10～20人規模の会社も多い。とくに最終学歴が専門学校の者に、初職が美容院の者や、歯科助手などで小規模病院に就職した者もいる。いわば10数人規模の零細企業、あるいは自営業に就職した形であろう。

第3-3表 就職活動をした者の就職困難度と初職の就業形態・規模（卒業年順）

No.	年齢	性別	最終学歴	卒業年	就職活動の困難度	初職の就業形態	初職規模（派遣社員の場合、派遣先）
54	38	女性	高校	1989	困難でない	正社員	100人未満
41	37	女性	高校	1990	困難でない	正社員	100人未満
87	39	男性	専門学校	1991	困難でない	正社員	300人以上
72	39	男性	大学	1993	困難	正社員	300人以上
22	38	女性	大学	1994	困難でない	正社員	不明
31	36	女性	短大	1994	困難でない	正社員	300人以上
18	37	男性	短大	1995	困難	正社員	100～300人未満
23	36	女性	短大	1995	困難でない	正社員	300人以上
53	37	女性	大学	1995	困難	正社員	100人未満
79	34	女性	専門学校	1995	困難	派遣社員	不明
26	36	男性	大学	1996	困難でない	正社員	100～300人未満
35	38	男性	大学	1996	困難でない	正社員	300人以上
44	36	男性	大学	1996	困難	パート・アルバイト	100人未満
65	33	男性	専門学校	1996	困難	正社員	100人未満
37	33	男性	専門学校	1997	困難でない	正社員	300人以上
19	33	女性	大学	1998	困難	正社員	300人以上
7	34	女性	大学	1999	困難でない	正社員	300人以上
45	32	女性	大学	1999	困難	正社員	100人未満
49	33	女性	短大	1999	困難	正社員	100人未満
68	30	女性	短大	1999	困難	派遣社員	100人未満
27	32	女性	大学	2000	困難	契約社員	300人以上
30	29	女性	短大	2000	困難	契約社員	300人以上
69	31	男性	大学	2000	困難	パート・アルバイト	300人以上
64	32	女性	大学	2001	困難	生命保険の営業（個人事業主）	300人以上
71	33	女性	大学	2001	困難	派遣社員	300人以上
25	29	女性	大学	2002	困難	正社員	100人未満
13	30	男性	大学	2003	困難でない	正社員	300人以上
17	29	女性	大学	2003	困難でない	正社員	100～300人未満
20	28	女性	大学	2003	困難	正社員	100人未満
24	29	男性	大学	2003	困難でない	正社員	300人以上
46	28	女性	大学	2004	困難	派遣社員	不明
14	26	女性	大学	2005	困難	正社員	300人以上
56	27	女性	大学	2005	困難	派遣社員	300人以上
57	27	男性	大学	2005	困難でない	正社員	300人以上
8	26	女性	短大	2006	困難でない	正社員	100人未満
63	24	女性	短大	2006	困難でない	正社員	100人未満
67	24	女性	短大	2006	困難でない	正社員	100人未満
70	22	女性	専門学校	2007	困難	派遣社員	不明

※「就職活動の困難度」で「困難」に網。「初職の就業形態」で正社員以外の者に網。「初職規模」で「100人未満」に網をかけている。

第 3-4 表 初職（正社員）の勤務先（100 人未満規模）の仕事内容（卒業年順）

No.	年齢	性別	最終学歴	卒業年	就職活動の有無	仕事内容
39	38	女性	専門学校	1987	学校推薦	美容院
2	39	男性	大学（中退）	1988	就職活動しなかった	レジャークラブ会員権の営業（テレアポ）
12	39	女性	高校	1988	学校推薦	製本会社（100人ほど）の工場のライン勤務
54	38	女性	高校	1989	就職活動した	会席料理店（配属された店舗の規模は20人ほど）の接客
73	39	女性	専門学校	1989	学校推薦	楽器販売店（規模10人ほど）の調律師
41	37	女性	高校	1990	就職活動した	歯科医院（数人規模）の歯科助手
6	39	女性	短大	1993	就職活動しなかった	建設会社（規模70人程度）の営業事務等
36	33	女性	高校	1994	学校推薦	経営コンサルタント会社（30人規模）の受付兼事務
53	37	女性	大学	1995	就職活動した	小規模広告代理店（規模10人程度）の広告営業
28	35	女性	専門学校	1996	学校推薦	美容院
65	33	男性	専門学校	1996	就職活動した	建設設計事務所（規模13人ほど）のCADオペレーター
84	32	男性	高校	1997	学校推薦	レストラン調理部の調理師
45	32	女性	大学	1999	就職活動した	医療機器卸売会社（20人弱）の営業事務
49	33	女性	短大	1999	就職活動した	印刷会社（規模10人程度）のDTP
25	29	女性	大学	2002	就職活動した	専門学校の講師
20	28	女性	大学	2003	就職活動した	出版社（規模20人ほど）の事務
8	26	女性	短大	2006	就職活動した	自動車の海運会社（規模100人弱）の一般事務
63	24	女性	短大	2006	就職活動した	食品系の商社（規模20人ほど）の総務部（一般職）
67	24	女性	短大	2006	就職活動した	健康食品メーカー（規模5人）の店舗販売

(3) 派遣に至るまでの経路

学校卒業後、様々な職務経歴を経ることとなるが、派遣にいたるまでの経路として、初職以降の就業形態に着目し、次の類型を考えてみる¹⁵。①初職正社員を離職して後に派遣社員、②初職正社員を離職の後に正社員等の転職を経て派遣社員、③初職正社員を離職の後に非正社員経験を経て派遣社員、④初職非正社員を離職して後に派遣社員、⑤初職非正社員を離職の後に正社員等の転職を経て派遣社員、⑥初職非正社員を離職の後に非正社員経験を繰り返して派遣社員、⑦初職から派遣社員——の7つである。

それによれば、「②初職正社員を離職の後に正社員等の転職を経て派遣社員」（22件）がもっとも多く、次いで、「①初職正社員を離職して後に派遣社員」（15件）、「⑦初職から派遣社員」（14件）となっている。正社員経験の有無でみると、派遣社員に初めてつく前に、何らかの正社員経験があるのは50件（59.5%）、正社員未経験は34件（40.5%）となっている¹⁶（第3-5表）。

第 3-5 表 初職から派遣社員になるまでの経路

初職	経路	件数	%	正社員経験の有無
初職正社員	①初職正社員を離職して後に派遣社員	15	17.9	有
	②初職正社員を離職の後に正社員等の転職を経て派遣社員	22	26.2	有
	③初職正社員を離職の後に非正社員経験を経て派遣社員	11	13.1	有
初職非正社員	④初職非正社員を離職して後に派遣社員	9	10.7	
	⑤初職非正社員を離職の後に正社員等の転職を経て派遣社員	2	2.4	有
	⑥初職非正社員を離職の後に非正社員経験を繰り返して派遣社員	11	13.1	
初職派遣社員	⑦初職から派遣社員	14	16.7	
	計	84	100.0	

¹⁵ 小杉礼子（2002）及び、三谷直紀（2001）が参考になった。

¹⁶ 今回のヒアリングの選定は主に公募等による方法をとっているため、ランダムサンプリングによって選んだのではない。それゆえ、今回のヒアリング対象では6割が正社員経験者で、4割弱が正社員未経験者であるがその比率が母集団を表しているわけではない。

(4) 派遣に至るまでの経路の事例

以下では、初職の就業形態で、正社員、非正社員、派遣社員に分けたうえで、その就職経路を見ることにする。そこで、以下では、議論を単純化するため、①初職正社員を離職して後に派遣社員、②初職正社員を離職の後に正社員等の転職を経て派遣社員、③初職正社員を離職の後に非正社員経験を経て派遣社員、④初職非正社員を経て派遣社員¹⁷、⑤初職から派遣社員——の五つに分けて事例を紹介する。

①初職正社員を離職して後に派遣社員

まず、初職正社員を離職の後に派遣社員になった者は15人いる。初職を離職した後、他の就業形態を経ずに派遣社員になっているため、初職の離職理由と派遣社員になる理由が直結している可能性が高い層だ。派遣社員に至る経緯をまとめたものが第3-6表である。

それによれば、まず、結婚退職後、家事や育児の両立のため、派遣社員を選んだ者が多いことがわかる（No.6、No.3、No.22、No.8。また、No.8は母親の看護のために勤務地を選べる派遣を選んでいる）。これらの理由をあげるのはいずれも女性である。

メンタル面で体調を崩した経験のある者や難病の者もいる（No.10、No.31）。

また、初職（正社員時代）とは別の職種をしたいと考えている者で派遣を選ぶ者がいる。例えば、No.13は翻訳の実務経験を積むため派遣を選んでいる。No.11は初職でホテルのフロントだったが、事務系の仕事につきたいと考え派遣を選んだ。

転職活動の困難さから派遣社員になる者もいる。とくに就職氷河期の時期に顕著である。その際には、派遣労働の時給額の高さから派遣を選んだ者も目立つ。具体的には、一人暮らしの生活を維持するため、初職離職後にできるだけ早く働きたいと考えた者（No.17、No.67）がこれにあたる。正社員の求職活動では、面接・選考で時間がかかることから、貯蓄がなければ生活を維持できない（このようなケースでは失業給付を受けていない場合が目立つ（例えば、No.36は「やっぱり失業保険を待ってられない」と発言している））。そのゆえに、時給額が高く、早期に働ける派遣を選ぶケースである。

その他、留学のための貯蓄目的で働く者にとっても、派遣労働は他の就業形態（アルバイト等）よりも時給額が高く、また短期間働く上で適しているようである（No.20、No.57）。

以上のいずれの理由も、正社員で働くのは難しいと考える何らかの事情により、派遣を選んでいることがわかる。

次に、初職の職種と初めての派遣の職種の比較についてみると、初職で事務系の仕事につ

¹⁷ 議論を単純化するため、初職非正社員の3類型（「初職非正社員を離職して後に派遣社員」「初職非正社員を離職の後に正社員等の転職を経て派遣社員」「初職非正社員を離職の後に非正社員経験を繰り返して派遣社員」）は一つにまとめた。なお、「初職非正社員を離職して後に派遣社員」の中には、初職の時期にバイトの掛け持ちをする者も含めている（同時期にバイトの掛け持ちをしているため）。しかし、このような層は、実質的に「初職非正社員を離職の後に非正社員経験を繰り返して派遣社員」と変わらない面がある。つまり、「初職非正社員」は、初職で正社員にも、派遣社員にもならなかった層であり、また非正社員の雇用期間も短いことから、「初職非正社員を経て派遣社員」でまとめることは差し支えないと判断した。

いていた者（10人）のなかで、最初の派遣職種が事務系であった者は9人であり、ほとんどの者が初職と同じ事務系の仕事に就いていることがわかる。派遣会社が派遣社員の職務経歴と希望を踏まえたうえで、即戦力的に仕事を紹介している姿が垣間見える。

第3-6表 「初職正社員を離職した後に派遣社員」の派遣に至る経緯（派遣開始年順）

No.	性別	初職の中身	派遣社員に至る経緯	派遣開始年	初めての派遣業種
6	女性	建設会社の営業事務	子育てとの両立に困難を感じ初職を離職。子供を保育園に入れるため働かねばならないが、両立面から正社員就職を断念し、派遣を選ぶ。	1998	事務
22	女性	台湾系製造メーカーの営業	子育てとの両立に困難を感じ初職を離職。両立面から正社員就職を断念し、派遣を選ぶ。	1998	通訳
3	女性	精密機器メーカーのSE（大企業）	初職を結婚退職の後、専業主婦が暇であったことから、短期派遣の後、金融機関等で派遣。	1999	事務
10	女性	小売業（スーパー）の接客等	人間関係を理由に初職を辞めたため、人と接する仕事がしたくないと考え、派遣（軽作業）を選ぶ。	2001	軽作業
36	女性	経営コンサルタント（小規模）の受付兼事務	初職の倒産を機に転職活動。一人暮らし。求人誌で見つけた仕事が多すぎたため派遣だった。	2001	事務
31	女性	IT情報通信系の営業事務	初職を難病で退職。治療経過を見計らい徐々に職場復帰をするため、単発派遣を始める。	2003	事務（データ入力）
20	女性	出版社（小規模）の事務	留学希望であり、貯蓄のため時給額の高い派遣を選ぶ。	2005	事務
45	女性	医療機器の卸売会社（中小企業）の営業事務	初職（中小企業）は長時間労働によるうつ病で離職。大手で働きたいと考え派遣を選択。	2005	事務
11	女性	地方のグランドホテルのフロント	事務の仕事につきたいと考えたが、いきなり正社員は難しいと考え派遣を選択。	2006	事務
13	男性	大手自動車メーカー輸出関連業務事務	労働時間の長さや人間関係等で初職を離職。帰国子女であり、翻訳の仕事に就きたいと考え、実務経験を積むため派遣を選択。	2006	翻訳
17	女性	化学品専門商社の一般職	初職は長時間労働で離職。一人暮らしで、紹介された正社員の給与では生活できないと考え、時給額の高い派遣を選択。	2006	事務
67	女性	健康食品メーカー（小規模）の店舗販売	初職は業績不振のため解雇される。一人暮らしで、すぐに働かねばならないため、求人誌で見つけた仕事を見て派遣を選ぶ。	2006	料理作り
8	女性	自動車の海運会社の一般事務	母親の看護の関係で、病院から近い職場を選ぶ必要があったため、派遣を選ぶ。	2007	事務
23	女性	大手不動産管理会社の事務（広報等）	結婚退職後、求職活動で希望の仕事を見つけれず、派遣を選択。	2008	事務
57	男性	大手コンビニエンスストア本社のSV職	初職（大手コンビニ）のSV職が過酷であり離職。留学希望であり、貯蓄のため時給額の高い派遣を選ぶ。	2008	テスト業務

※「初職の内容」の事務系の仕事に網。「初めての派遣職種」の事務系の仕事に網。

②初職正社員を離職の後に正社員等の転職を経て派遣社員

初職正社員を離職の後に正社員等の転職を経て派遣になった者は、22人いる。第3-7表では最終学歴の卒業年順に派遣に至る経緯をまとめた。卒業年と派遣開始年を比べると、ほとんどが1999年以前に卒業し初職に就いている層である。対して、派遣開始年は2000年以降が多い。つまり、なかには好景気（バブル期）に最初の就職をした者もあり、初職離職の後、正社員の転職を繰り返す過程で、就職氷河期等の不況期に突入し、正社員転職がうまくいかず派遣社員になった者が多いことがうかがえる。

事例をみると、正社員の転職では、同一の職種でステップアップ的に転職を繰り返す層がいる。例えば、No.2（男性、バーテンダーのアルバイトから始まり、レストラン、クラブ、老舗旅館などを経験）、No.55（男性、編集ライターを3社経験）、No.87（男性、SEを2社）、No.53（女性、広告業を4社）——などである。取り上げた事例は、いずれも、転職のたびにごとに職種の難易度が高度化（例えばNo.2のバーテンダー、No.87のSEのシステム構築）したり、転職先の規模が大きくなっている（例えば、No.53の初職は規模10人の広告代理店だったが、4社目の広告会社は規模が200人である）。

第3-7表 「初職正社員を離職の後に正社員転職等を経て派遣社員」の派遣に至る経緯（卒業年順）

No.	性別	卒業年	初職の中身	派遣に至る経路	派遣開始年	最初の派遣職種
39	女性	1987	美容院	初職離職後、パートを経て、洋服販売店を2社経験し、店長までこなす。その後、かねてからの希望だった芸能プロダクションのマネージャーに転職するも、長時間労働と人間関係に悩み離職（うつ病を発症）。軽作業系や販売等の単発・短期派遣につく。	2004	販売
2	男性	1988	レジャークラブ 会員権の営業 (テレアポ)	初職離職後、求人誌の時給額を基準にアルバイト生活を続けるなかで、バーテンダーの仕事に興味を持つ。レストランやクラブ、旅館のバーテンダーとしてステップアップ的に転職。その後、うつ病を発症し、時間に融通がきく派遣を選択。	2002	軽作業系
54	女性	1989	会席料理店の接客	初職離職後、物流商社の事務、ソフトウェア開発会社の事務（正社員）を経験するも長時間労働を理由に離職。後に、派遣登録し事務に就く。	1998	事務
73	女性	1989	楽器販売店の調 律師	低賃金と将来性のなさを理由に初職を離職。求職活動を経て、健保組合（規模50人）の事務（正社員）につく。個人的な事情で離職。不況に突入していたため、求人がなく、派遣登録。病休者の代替要員として経理事務（派遣社員）に就く。	1998	経理事務
9	女性	1990	スーパー等のテナ ント管理会社の 電話交換	製造業（100人程度）の経理事務（正社員）を経た後、消費者金融業を2社経験するも、金融業界の業績不振の影響で離職。その後、職業訓練校で財務会計等のコースを受講。簡単に仕事を探せる等の理由から派遣登録。経理事務系の仕事に就く。	2005	経理事務
41	女性	1990	歯科助手	専門学校に行くための貯蓄目的で初職につく。離職後、音楽系の専門学校に通いつつアルバイト生活。その後、衣類品制作・販売の自営業につき、その合間に副業として単発派遣を始める。	2006	軽作業
55	男性	1991	印刷会社の工員	初職離職後、絵画の専門学校に通う。卒業後、編集プロダクションの編集・ライター（正社員）に就職。その後、2社のライターの仕事にステップアップ的に転職する。しかし、不況で退職し、求職活動と併用する形で短期派遣（校正）に就く。	2007	校正
58	女性	1991	証券会社の事務	初職離職後、専門学校（英語科）に入学。卒業後、サービス業で海外のレストランに配属（正社員）。体調を崩し離職の後、アルバイト等をして、帰国。コールセンターの派遣に就く。	2003	コールセンター
85	男性	1991	ビデオテープの 製造工場	募集条件と実際の配置が違ったため初職を離職。後、正社員等の転職を繰り返すも、父親の介護の関係で離職。製パン会社の工場アルバイトで働いた後、製造業務系の派遣に就く。	2007	製造系
86	男性	1991	大手ガス供給販 売業の現場監督	募集条件と実際の配置が違ったため初職を離職。後、新聞販売会社を3カ所渡り歩すが、ノルマがきつくなったため離職。後に、製造業務系の派遣に就く。	2005	製造系
87	男性	1991	情報通信会社の プログラマー (SE)	IT系の専門学校卒業後、ITメーカー（500人規模）のシステム構築に携わる。SEとしての技能向上が期待できないことから、情報通信会社（50人規模）に転職。しかし、妻の看護の必要が生じたため、離職し、SEの派遣に就く。	2005	SE
72	男性	1993	大手外食チェー ンの正社員（接 客）	初職（大手外食チェーン）の仕事がマニュアルで機械的ということで2カ月程度で退職。その後、コンビニの店長（正社員）、スーパーの副店長（正社員）を経て離職。しかし、不況で求人がないため、製造系（検査業務）の派遣に就く。	1997	製造系 (検査業務)
5	女性	1995	雑貨店の販売	初職離職後、知人の紹介で20人程度の派遣会社の事務（正社員）に就くも、廃業で離職。求職活動をするも、勤務地など条件が合わず、派遣を選択。	2003	事務
53	女性	1995	広告代理店の営 業	初職の広告制作会社（10人規模）を含め4社の広告会社をステップアップ的に渡り歩く（4社目の広告会社の規模は200人）。事業会社で自社製品の広告業務に携わりたいとの考えで離職するも、内定を得ることができず、実務経験を積むため派遣登録。マーケティング部門等の正社員補助事務に就く。	2007	事務
35	男性	1996	進学塾の営業兼 講師	初職離職後、人材紹介会社の紹介で、電子機器メーカーの人事課長に転職。しかしリーマンショックの影響で離職。求職活動と両立するため単発派遣をする。	2009	軽作業系
61	男性	1996	スーパーの鮮魚 部	人間関係で初職を退職の後、厨房機器のトラック運送業に就くも対人関係で離職。自動車部品の期間工等を経て、パソコンの修理窓口の派遣に就く。	1998	事務
65	男性	1996	建設設計事務所 のCADオペレー ター	初職を離職の後、レンタル店のフランチャイズ店舗（正社員）に転職。後、プログラマー未経験者可ということで、ソフトウェア開発会社（規模25人、正社員）に転職。ただし、プログラマーの適性がなかったため、テスト業務をこなす。不況で仕事量が減ったため、起業したばかりの別のソフトウェア開発会社に転職。しかし、テスト業務しかできないため（プログラムができないため）離職。プログラマーから事務系の仕事に切り替えようと思い、外資系インターネットサービス会社のホームページ登録作業につく（アルバイト）。契約終了後、事務系の派遣に就く。	2001	事務
37	男性	1997	大手情報機器 メーカーのプ ログラマー	初職離職後、知人の紹介で大手情報機器メーカーのSEをするが、長時間労働で持病の心臓病が悪化し離職。治療と仕事を両立させるため、派遣となる。	2001	SE
43	男性	1999	ファミレス天ぷ ら屋のホール担 当	初職離職後、知人の紹介で居酒屋にアルバイトとして転職。後、正社員転換し店長になる。不規則な生活が嫌で離職。軽作業系の派遣に就く。	2006	軽作業
24	男性	2003	パンの製造メー カーの製造（正 社員）	初職離職後、翻訳の仕事がしたく、専門学校に通学。その後、派遣会社（営業）に正社員として就職するも、英語が使える仕事をしたくということで離職。派遣登録し、貿易事務の仕事に就く。	2006	事務
14	女性	2005	外資製薬メー カーの営業(MR)	初職（製薬メーカー）の薬の知識が生かせると考え、動物病院の受付業務につく。しかし、シフト勤務で体調を崩し離職。派遣登録し企業受付の仕事に就く。	2007	企業受付
63	女性	2006	食品系の商社の 総務部（一般 職）	父親の起業の手伝いのため、初職を離職。しかし、起業した会社は半年ほどで消滅したため、派遣登録し、大手メーカーで事務派遣に就く。	2008	事務

これらのキャリアアップに成功してきた者の中には、個人的な事情で正社員転職をあきらめる者もいる。No.2 はバーテンダーでキャリアを蓄積してきたが、うつ病を発症し、軽作業（事務所移転）の派遣に就いている。N.87 も SE でキャリアを作ってきたが、配偶者（妻）の看病との両立のため、正社員求職をあきらめ、SE の派遣に就いた（後に、SE の派遣でも両立が図れないため、地元の製造業務派遣をしている）。いずれも、時間拘束の強い正社員では難しいということで、より時間的に融通のきく軽作業や製造業務系の派遣社員を選んでいる。

その一方で、正社員転職の過程で、キャリアを展開できない者もいる。No.65 は、設計系の専門学校卒業後、建築設計事務所に CAD オペレーターとして就職するが、長時間労働等を理由に離職。その後、ソフトウェア開発会社にプログラマーとして就職している。しかし、プログラマーの適性がないことから、離職を繰り返し、事務系の仕事に就きたいと考えて現在は事務派遣をしている（調査時点では、経理事務の派遣）。No.72（男性）も初職（大手外食チェーン）を2カ月程度で辞めて、大学在学中からアルバイトをしていたコンビニで店長（正社員）として働き始め、大手スーパーに転職（副店長までこなす）したが、スーパー離職後は景気の悪化の影響を受け、転職ができず、製造系の派遣（検査業務）をしていた（調査時点で事務系派遣に切り替え）。つまり、本来なら、正社員転職を続け、さらなるステップアップを図るはずであったが、景気悪化や職種転換の難しさ、年齢の上昇による転職の難しさなどにより、正社員転職によるキャリア展開が中断し派遣社員になったようである。

なお、正社員転職を繰り返した者のなかには、短期勤続であることから、賃金が高くない者もみられ、正社員時代に比して事務系の派遣になったほうが収入が増加した者もいる。例えば、No.5（女性）は初職がアクセサリ製造販売業の雑貨販売（正社員）、次の仕事が派遣会社の事務職（正社員）だったが、賃金面では「派遣のほうが高かった」との認識を示している。正社員時代の給与に比して、派遣社員の賃金のほうが高い場合、派遣社員が選好される面がある。

以上を踏まえると、現在、派遣をしている者の中には正社員転職によりステップアップ的にキャリアを展開した者もいるが、景気悪化の影響等もあって中断したケースもみられる。正社員の転職がうまくいかないなかで、派遣という形態でキャリアの継続をする者もいれば、正社員になるためのつなぎ等のため軽作業系や製造系など全く別の仕事についている者もいる。

正社員時代の仕事と派遣社員での仕事について注目すると、転職の過程で得た仕事内容（例えば事務系等）と派遣職種との関連は強いことがわかる。例えば、No.54 は初職が懐石料理店の接客だが、転職の過程で物流会社やソフトウェア会社の事務（正社員）を経験し、事務派遣に就いている。No.5（女性）も初職が雑貨店販売だが、知人の紹介で派遣会社（規模20人）の事務（正社員）に転職。廃業により離職後、派遣登録し、事務派遣に就いている。No.73（女性）も初職は楽器販売店の調律師だが、次の仕事で健保組合の事務を経験し、経理事務の派遣についている。初職が非事務系（正社員）の仕事であったが、転職を通じて事務

系の経験をj得て、事務系の派遣社員になっているケースが目立つ。その一方で、事務系の経験が全くない者は、最初の派遣の仕事で事務系の仕事に就くことは稀なようである。派遣会社は、正社員経験というよりも、職種の経験をみて仕事の紹介をしている可能性が示唆される。

③初職正社員を離職の後に非正社員経験を経て派遣社員

初職正社員を離職した後に非正社員を経て派遣社員になった者は、11人いる。派遣に至る経緯をまとめたのが第3-8表である。それによれば、まず、初職（正社員）での長時間労働などの過酷な経験によって、正社員転職を忌避し、非正社員（契約社員やアルバイト）にいた者が目立つ。例えば、No.18（男性）は、初職が長時間労働であったことから、正社員という働き方を忌避し、ネットビジネス企業に契約社員として採用されている。No.38（女性）は、初職で上司からセクハラを受けた経験があり、正社員以外の働き方ということで、クレジット会社の入金・督促業務（契約社員）に就いている。

いずれの場合も、非正社員であれば（正社員でなければ）、派遣社員でもよいはずだが、当時、No.38は、派遣社員という就業形態をあまり知らなかったようである（後に、知人の紹介で派遣社員になっている）。No.18は派遣という働き方を知っていたが、求職過程でたまたま知り合った人から、No.18が関心を抱いていたweb関係の仕事を持ちかけられたため、ネットビジネスの立ち上げに参加している（情報通信技術を習得できるとの期待もあった）。No.18の次の仕事はIT技術を生かしたOAインストラクター（派遣社員）である。

初職が長時間労働やストレスを伴う仕事だったため、離職直後に正社員になれなかった者もいる。例えば、No.28（女性）とNo.7（女性）である。No.28は美容院（初職）に就職後、早期に顧客を任されるようになったが、そのプレッシャーもあって離職し、いったん近所の居酒屋でアルバイトをしている。No.7は、大手IT会社のプログラマー（初職）が激務だったことからうつ病を発症したため、体調が安定するまで小規模卸売・小売業で事務のアルバイトをしていた。正社員を忌避しているわけではなく、体調が回復するまで（正社員で働けると思えるまで）非正社員で働くという考え方である。回復の進捗によって求職活動を再開することとなるが、No.28の場合、アパレル販売を希望していたが、実務経験がないことから派遣社員となっている。No.7の場合、体調回復しても、正社員はまだ難しいとの判断から、より時給額の高い派遣社員に切り替えた。

また、職種転換の一つのステップとして、契約社員などの就業形態を経て派遣社員になるケースも目立つ。No.12（女性）は、製本会社の工場（初職）のラインで勤続10年働きたが、体力的にきついこと等を理由に、事務系の仕事に切り替えたいと考えて離職している。しかし、いきなり正社員は難しいということで、就職情報誌で見つけた大手システムサービス会社の事務（契約社員）で働き始めている（後に事務派遣となっている）。

第3-8表 「初職正社員を離職した後に非正社員経験を経て派遣社員」の派遣に至る経緯
(派遣開始年順)

No.	性別	初職の中身	派遣に至る経緯	派遣社員に至る経路	派遣開始年	初めての派遣業種
28	女性	美容院	初職(美容院)を仕事のプレッシャーで離職の後、自宅近所の居酒屋で働く(アルバイト)。アパレル関係の仕事を探すも、実務経験がないことから就職できず、たまたま決まったのが派遣(常用型派遣)だった。	美容院(正社員)→居酒屋(アルバイト)→アパレルの販売(常用型派遣社員)	1999	販売
18	男性	医療機器メーカーの営業	長時間労働等により初職を離職の後、たまたま求職過程で知り合った人がネットビジネスを起業。当該企業に契約社員として採用される。離職後、派遣登録しOAインストラクター(派遣)をするようになる。	医療機器メーカーの営業(規模100人前後、正社員)→ネットビジネス企業(規模3人、契約社員)→OAインストラクター(派遣)	2001	OAインストラクター
38	女性	証券会社の事務	セクハラを受けたことを理由に初職を離職。クレジット会社の入金・督促業務(契約社員)に就く。ノルマが厳しくなったため離職。その後、知人の紹介で派遣に就く。	証券会社の事務(大企業、正社員)→クレジット会社(契約社員)の入金・督促業務→設計会社の一般事務(派遣社員)	2004	事務
12	女性	製本会社のライン勤務	工場のライン勤務が体力的にきつくなったため、事務系の仕事に転換したいと考え、アルバイトを経て、大手システムサービス会社の事務(契約社員)に就く。契約の上限(5年)により離職し、派遣会社に登録、事務の仕事に就く。	製本会社の工場のライン(規模約100人、正社員)→チケット販売店のアルバイト→大手システムサービス会社の事務(契約社員)→カード会社で事務(派遣社員)	2005	事務
26	男性	大手旅行代理店の営業	営業職が合わず初職を離職。後、レストランチェーン店で契約社員として働く。体調を崩し離職した後、旅行業界の求職活動をするも、正社員になれず、派遣となる。	大手旅行代理店の営業職(正社員)→大手ファミレス(契約社員)→大手旅行代理店のCS業務(派遣社員)	2005	事務
19	女性	大手出版社の事務	大手出版社離職の後、日本語教師となるため専門学校に通学。日本語学校の非常勤講師(海外含む)を3カ所経験する。帰国後、会社員のブランクが長かったためリハビリの意味で派遣を選択。	大手出版社の事務(正社員)→日本語教師(パート)→海外・日本語教師(契約社員、2カ所)→外資系半導体製造装置部品メーカーの営業事務(派遣社員)	2006	事務
25	女性	専門学校のデザインの専任講師	自らデザインをしたいとの希望から初職を離職後、専門学校でCGデザインを学び直す。後に、看板のデザイン、制作会社にパートとして就くも、派遣のほうが労働条件がよいという話を聞き、離職。派遣登録し、パッケージデザインの仕事に就く。	専門学校の専任講師(正社員)→看板のデザイン・制作会社(パート)→ビデオ制作会社(派遣社員)	2006	デザイン・DTP・CG
49	女性	印刷会社のDTP	DTPデザイナーの仕事(初職)をしていたが、webやCGの仕事がしたいと考え離職。求職活動を続けつつ、パートや単発派遣(データ入力)などを続け、アニメ制作会社のアルバイトや契約社員を経て、派遣でゲーム制作会社の仕事に就く(2カ所で雇止め)。	印刷会社のDTP(正社員)→パートや単発派遣→アニメ制作会社(パート)→アニメ制作会社(契約社員)→ゲーム制作会社(派遣社員)	2006	デザイン・DTP・CG
60	女性	料亭の接客	初職を結婚退職後、生命保険会社の営業を経て、レストランのホールのアルバイトやスーパーのレジなどを始める。生活のため、レジのアルバイトの傍ら、食品工場の製造補助の派遣等を始めるようになる。	料亭の接客(正社員)→大手生命保険会社の営業(正社員)→レストランのホール(アルバイト)→スーパーのレジ(アルバイト)→食品工場の製造補助(派遣社員)	2006	製造系
7	女性	IT会社のプログラマー	長時間労働等によるうつ病発症で初職を離職後、体調を回復するため、休息の後、アルバイト生活(卸売・小売業(規模約5人)の受付・営業事務)を続ける。体調が安定しても正社員の就職はすぐには望めないことから派遣を選択。	IT会社のプログラマー(正社員)→健康食品卸売会社(規模5人、アルバイト)→ウェディング会社の経理事務(派遣社員)	2007	経理事務
84	男性	レストランの調理師	初職(レストラン)を人間関係等を理由に離職。その後、製パン工場営業所で配送仕分け業務のアルバイトに就く(後、契約社員に転換)。正社員転換の見込みがないことから離職。後に、飲料水の製造業務派遣に就く。	レストラン(正社員)→製パン工場営業所(アルバイト、後、契約社員)→飲料水の工場(派遣社員)	2007	製造系

他方、初職離職後に就きたい仕事が専門職的で正社員の雇用機会が少ない場合、非正社員を選ぶケースもある。具体的には、No.19(女性、日本語教師希望)、No.25(女性、DTPやデザイン希望)、No.49(女性、CG希望)があげられる。これらの専門的職種は、契約社員やアルバイトで募集されている場合が多い(正社員での募集は少ない)。そもそも望む職種が契約社員やパートでしか求人されていなかったため、非正社員になったにすぎない(逆にいえば、派遣社員になったのも、専門的な職種の求人が派遣で出ていたからにすぎない)。つまり、働く側から見れば、専門的な職種に就けることが第一であり、就業形態は二の次となる。ただし、派遣社員のほうがパートや契約社員よりも時給額が高い面があるため、結果的に派遣社員が選ばれる場合が多い(例えば、No.25が派遣社員を選んだのは時給額の高さによる)。

以上を踏まえると、初職（正社員）離職後、非正社員についているのは、まず正社員忌避や体調等の理由で正社員になれない場合がみられる。時間拘束の弱い非正社員であればよい（すなわち、派遣社員でもよい）ため、労働時間や時給額の条件面が合えば、派遣社員に切り替わる傾向にある。専門職種的な仕事についても、派遣社員で求人があれば、時給額が高ければ派遣社員が選好される傾向にある。

なお、初職の職種と同様の派遣職種についているのは、No.38、No.19、No.25、No.49、No.7で、初職（事務系）で、非正社員の経歴を経た後に、事務系の派遣職種についている。しかし、事務系以外の初職（No.28：美容院、No.60：接客、No.84：調理師）に就いた者は、派遣職種で事務系の仕事についていない。No.12は初職が工場勤務だったが、後に事務（契約社員）を経験して、事務系の派遣に就いている。両者の差は、就業形態にかかわらず事務系の仕事についての経験の有無と思われる。派遣会社は就業形態というよりは、経験した職種にこだわり、仕事の紹介をしていることがここでも確認できる。

④初職非正社員から派遣社員

初職非正社員を離職した後、派遣になった者（「初職非正社員から派遣社員」）は計22人いる（そのうち、「初職非正社員を離職して後に派遣社員」9人、「初職非正社員を離職の後に非正社員を繰り返し派遣社員」11人、「初職非正社員を離職の後に正社員等の転職を経て派遣社員」2人）。「初職非正社員から派遣社員」になった者は、最終学歴卒業後、非正社員を経て派遣社員になった者であるため、以下では、「初職非正社員から派遣社員」についてまとめて、その特徴を示す¹⁸（第3-9表）。

まず初職非正社員になった者の特徴は、学校在学中からアルバイト経験がある者が多いことである（在学中に派遣を経験している者はほとんどいない）。在学中（浪人生を含む）から、生計維持や学業（進学目的の受験）との両立（あるいは介護やミュージシャン、漫画家などの夢の追求）のためにアルバイト生活を送っている。先述のとおり、在学中に就職活動をしなれば正社員になれない傾向にあるため、学校卒業後（あるいは進学を断念した後）、アルバイトが事実上の初職となるケースが多い層である。

¹⁸ ただし、「初職非正社員を離職の後に正社員等の転職を経て派遣社員」は今回のヒアリングでは2人しかいない。2事例しかないため、その特徴を示すのは難しい。両事例の特徴を示すと、まず、No.29（女性）は、大学在学中から教員志望で卒業も3年ほど受験勉強を続ける過程で非正社員（児童館の児童指導補助員）をしている。教職になることを断念した後、資格や経験がなくとも正社員になる求人を探したところ、「未経験可」の小規模の歯科診療所の正社員）として就職した。No.32（男性）は、脚本家を目指し大学中退をし、シナリオ学校通学の傍らアルバイト生活をしてきたが、生計が成り立たず、コンピュータ業界に絞り、「未経験可」の仕事を探して、顧客情報の保守管理企業（中小企業）に就職している。いずれも、「未経験可」の募集案件で、中小企業に就職している。また、医療事務やコンピュータなど、専門的スキルを求めた点でも共通である。両者の調査時点の派遣先は、No.29が医療事務派遣であり、No.32が通信業管財部の契約関係の処理事務である。No.29は医療事務系でキャリアに連続性があるが、No.32はコンピュータ関係の知識は派遣先の事務処理の仕事に活かせるものの、必ずしもキャリアが連続しているとはいえない。

第3-9表 「初職非正社員から派遣社員」の派遣に至る経緯（卒業年順）

	No.	性別	卒業年	初職の中身	派遣に至る経緯	派遣開始年	初めての派遣職種
初職非正社員を離職して後に派遣社員	59	女性	1990	新聞店での奨学生（賄い）	進学目的で予備校に通いつつ、新聞奨学生をしていたが、受験に失敗。新聞販売店の人員削減もあり離職。IT企業のコールセンターやアパレル販売のアルバイトをする。アパレル店舗の閉鎖に伴い、契約終了。その頃、派遣という働き方を知り、時給額が高いことから不動産関係の派遣会社に登録。マンションのモデルルームの受付などをする。	1994	受付
	88	男性	1993	レンタルビデオ店	大学浪人中にアルバイト生活。受験も断念し、知人から封緘封入機オペレーターの仕事（派遣）を紹介される。	1997	製造系
	50	女性	1995	パチンコ屋のアルバイト	高校在学中から飲食店系のアルバイト経験あり。自由な生活がしたいということで、正社員求職はせず、時給が高いパチンコ店のカウンター業務に就く。その後、パチンコ店では何も身に付かないということで退職（その間パソコン教室にも通う）。派遣会社に登録しコールセンター業務に就く。	2002	コールセンター
	33	女性	1997	携帯電話販売店の受付（パート）	留学志向があり、外語専門学校を中退し、貯蓄のため携帯電話販売店でパート。その頃（2000年頃）、派遣という働き方を知り、時給額が高いということで派遣登録。大手携帯電話会社の受付事務の仕事に就く。	2000	事務系
	27	女性	2000	航空ラウンジの接客（契約社員）	航空関連会社（契約社員）を人間関係等で離職後、大手放送関係会社の企業受付（契約社員）に就く。後に、派遣社員に転換。	2002	企業受付
	30	女性	2000	CD等パッケージ工場の生産ラインの製造ライン	就職氷河期で内定を得た会社（消費者金融）に納得ができず辞退。卒業後、CD・DVDパッケージ工場の生産ラインで契約社員として働く。求人誌に「事務職募集」と書かれてあったため応募したところ、たまたま派遣（常用型）だった。大手輸送グループの事業所の一般事務に就く。	2001	事務系
	69	男性	2000	大手コンビニ本部の事務アルバイト	就職氷河期で内定が得られず、大手コンビニ会社本部の事務（アルバイト）に就く。正規雇用を求めるがその見込みがないため、離職。大学在学中にコールセンターのアルバイト経験があったことから、就職活動と併用するため、日雇系の短期派遣でコールセンター業務に就く。	2002	コールセンター
	1	男性	2002	警備員	大学院に進学するも、修士論文が通らず退学。在学中に続けている警備員のアルバイトを退学後も続けた。途中、軽作業系の派遣会社に登録するが、なかなか紹介が得られない。日雇派遣で配送トラックの横乗り等をする。	2005	軽作業系
	78	女性	2002	パン屋等で接客バイト	高校在学中にマンガ家を志し中退。パン屋のレジ等のアルバイト（バイトの掛け持ち）をしながらマンガを描き続ける。マンガ家の道をあきらめかけたときに、バイトの掛け持ちをやめて、一カ所で働きたいということで製造系の派遣（検査）につく。	2003	製造系
	初職非正社員を離職の後に非正社員経験を繰り返して派遣社員	15	女性	1993	スーパーのバイト	家計補助のため、高校在学中からアルバイト。祖母の介護も重なり、卒業後は夜間働けるゲームセンターで働くようになる。祖母が施設に入所したことから、昼間働ける仕事につくため派遣会社に登録。百貨店の催事場販売などの単発派遣に就くようになる。	1996
44		男性	1996	実家飲食店の事務の手伝い	大学在学中に求職活動をするも、家庭の事情（両親離婚）もあり就職できず（その頃よりうつ症状が出る）。母親が飲食店を起業したことに伴い手伝う。その後、知人の紹介で、システムインテグレーション会社にアルバイトとして働く（後、嘱託社員に転換）。うつ症状がひどくなり離職。休養の後、コンビニの店員のアルバイトを経て、正社員の求職活動。就職支援会社から日雇派遣の存在を教えてもらい登録。事務所移転や販売等の日雇派遣に就く。	2006	軽作業系
77		男性	1996	パン製造工場のアルバイト	大学卒業後、パン会社の製造ラインのアルバイトを半年程度するが、知人の紹介で出版社の編集作業（アルバイト）に就く。その後、出版社が損失を出した関係で解雇されるが、フリーランスの編集業で働き続ける。2年ほど続けるが、長時間労働で体調を崩す可能性があることから、徐々に仕事量を減らし、勤務地が近く、労働時間も規則的な製造業務派遣に就く。	2006	製造系
21		男性	1997	ちらし配り等（アルバイト）	大学卒業後、ミュージシャンを志す傍ら、チラシ配り等のフリーター生活を続ける。知人の紹介で、アルバイトの延長で派遣登録。外資系家電販売会社（規模30人）に派遣され物流管理を担当。	2001	事務系
51		女性	1997	家電量販店の販売	音楽の道に進む希望があり、音楽の勉強を専門学校でしながら、家電量販店の販売等のアルバイト生活。事務職に就きたいと考え大手独立系派遣会社に登録するも紹介されず。コールセンターのアルバイトを経験し、外資系玩具メーカーの事務派遣に就く。	2002	事務系
34		女性	1999	スーパーのバイト	専門学校卒業後、ミュージシャンを志し、アルバイト生活。コールセンターのアルバイトを2カ所経験した後、コールセンターの派遣に就く。	2002	コールセンター
4		女性	1999	レストランの給仕	高校在学中からレストランでアルバイト。高校卒業後、建築請負会社の事務職や介護のホームヘルパーなどのアルバイトをする。その間、海外志向が強く旅行、遊学を重ねる。英語が生かせて、未経験でも可の仕事ネットで見つけたらたまたま派遣（企業受付）だった。	2006	企業受付
47		女性	1999	郵便局の仕分け	高校在学中から親からの自立志向が強く、郵便局等でアルバイト。卒業後もアルバイトは続け、その延長で軽作業系の日雇派遣に就く。単発・短期の事務作業（データ入力）をし、後に、事務系派遣に転換。	2000	事務系
64		女性	2001	生命保険会社の営業（個人事業主）	就職氷河期で正社員（営業希望）になれず、生命保険会社の生保営業（個人事業主）になるが、交通費など諸経費がかかり残業代もでないことから離職。ドラッグストアのアルバイトをするも（合間に軽作業派遣）、事務職経験をつけたいと考え経理事務補助の派遣につく。	2002	事務系
80		女性	2002	パソコンのユーザーサポート（アルバイト）	在学中に公務員試験の受験に失敗。受験勉強は続けつつ、コールセンターのアルバイトに就く。その後、地元のコンビニでアルバイト。求人誌で見つけた仕事派遣であったため登録を始める。その後、製造業務派遣の仕事に就く。	2004	製造系
52	女性	2004	漢方薬の販売業務	セラピスト系の専門学校通学の傍らアルバイト生活。途中抑うつ状態となり中退。体調回復とともに、データ入力などのアルバイトをして後、漢方薬会社の販売接客業（アルバイト）に就く。その後、臨床検査会社の一般事務でデータ入力等をし、派遣登録。外資系電子計測メーカーの事務派遣をする。	2007	事務系	
社初職非正社員を経験して派遣社員に正	32	男性	1994	うどん屋のバイト	脚本家になりたいと大学中退。シナリオ学校通学の傍ら、生活のためうどん屋でバイト。しかし、生計が成り立たず、コンピュータ業界に絞り求職活動。未経験可の顧客情報の保守管理企業（中小企業）に就職。その後、パチンコ店へも転職（正社員）したが、父親がマンション経営に乗り出したため、それを手伝うため帰郷。その後、再び上京し、雑誌のサポートセンター業務のアルバイトの後、初めて派遣というものを知り登録。ゆくゆくは父親のマンション経営を引き継ぐと考え、長く正社員で働きたいと考えがないことから、事務派遣に就く。	2006	事務系
	29	女性	2002	区の学童館の非常勤職員	大学在学中、教員志望で就職活動をせず。採用試験に落ちたため、引き続き試験勉強できる仕事を探す。卒業後は、児童館の児童指導補助員（非常勤職員）などをする。3年ほど試験勉強をするが受からず、25歳になって就職活動を開始。資格や経験がなくとも正社員として採用できる求人を探した。「未経験でも可」「医療事務を教えます」とする歯科診療所に就職。しかし、採用されても医療事務はやらせてもらえなかった。医療事務の資格取得の勉強中に耳鼻咽喉科クリニックの受付・事務（正社員）に採用される。しかし、多忙のため離職。その間、派遣会社に登録し、医療事務の派遣で働いている。	2006	事務系

一方、就職氷河期などの不況の影響で就職活動に失敗した場合に契約社員等で就職する者も目立つ。就職氷河期の事例として、例えば、No.27（女性）は放送関係企業を志望するなかで航空関連会社の航空ラウンジの接客（契約社員）として就職した。No.64（女性）も営業職希望だったが、生命保険会社の営業（個人事業主）になっている。No.69 も、就職氷河期で内定を得ることができず、事務経験を付けるため、大手コンビニエンスストア会社本部の事務（アルバイト）に就いているが、正社員の就職活動と併用するため、日雇い系のコールセンター等の派遣をするようになった。

非正社員の仕事を経験した後は、いずれも、時給額の高さ等から派遣社員を選んでいる（例えば、No.88（男性）は、「時給がいい、イコールやはり派遣」との印象で派遣登録している。また No.47 は、派遣という働き方について、「時給の高いバイトぐらいの意識しかない」という表現をしている）。つまり、初職非正社員の中には、「アルバイトの延長」で派遣になった者がおり、アルバイトと派遣の境目は時給額の高低程度との認識もある。例えば、データ入力やコールセンター等の仕事は、アルバイトや派遣社員では同じ仕事内容であっても派遣のほうが時給額は高い傾向にある。No.52（女性）は、「同じデータ入力でも時給額が 300 円以上違った」としており、時給額の差が派遣を選ぶきっかけになっている。

なお、初職非正社員の者は、派遣という働き方について当初知らないケースが多い。派遣に対する認知度が高まるとともに、アルバイトや契約社員から派遣に切り替えるという流れがあるようである。具体的には、派遣との接点を見ると、知人の紹介で派遣の存在を知る場合が多く、また、求人誌で、面白そうな仕事や「未経験者可」などの広告などを見て面接に行くと、「たまたま派遣だった」というケースも目立つ。

一方、事務職経験を積むために派遣を選ぶ者もいる。初職が非正社員の場合、アルバイト経験では、スーパー等のレジや接客、製造ラインや肉体作業などが多く、事務経験が得られない。本来ならば正社員になればよいが、そもそも実務経験がないため、正社員にもなりづらい。それゆえ、大手派遣会社に登録することで事務経験を積みたいというわけである。しかし、実際には事務未経験の者に派遣会社がすぐに事務の仕事を紹介することはあまりない。No.51（女性）は、事務職を経験したいと考え、大手派遣会社に登録したが、パソコン経験がないことから仕事の紹介がなかった。No.51 はパソコンスキルを付けるためコールセンターのアルバイトに就いている（その後、No.51 はグループ系派遣会社に登録し、事務系の派遣に就いている）。

⑤初職から派遣社員

「初職から派遣社員」は 14 人いる。いずれも女性である。学歴をみると、大卒（中退含む）が 7 人、短大卒が 2 人、専門学校卒が 3 人、高卒が 2 人である（第 3-10 表）。派遣社員になるまでに正社員の就職活動をした者（ここでは、卒業（中退）後の就職活動含む）は、14 人中 7 人である。そのうち、新卒派遣（No.46）や紹介予定派遣（No.75）の経験がある者

もいる（ただし、いずれも辞退）。

ほとんどが就職氷河期以降に派遣社員になっていることも特徴である。例えば、No.46（大卒）は、2004年に卒業しており、就職氷河期下で新卒派遣を経験している。「私の周りでは2人に1人が（内定を）もらえていない状況だった」という。就職活動では50～60社エントリーし、説明会には20社程度足を運んだ。面接に進んだのは3社程度。しかし、実際に内定を得たのは新卒派遣だった。当該派遣会社では、派遣前研修として、1カ月半ほどマナー講座やパソコンのExcel、Wordの資格を取るために研修を施している（ただし、自費（10万円）である）。No.46は、希望しない職種ばかりを派遣会社が「無理やり面接させる」ため、結局、卒業間際に新卒派遣を辞退している¹⁹。卒後は、派遣のサイトで「未経験者可」の貿易事務の仕事を自分で見つけ派遣会社に登録し、貿易事務の仕事について（1年ほどで自ら派遣契約終了）。

就職氷河期真っ只中で就職活動をした者のなかには、在学中に内定を取れず卒後も就職活動を継続しながら、その合間に単発・短期派遣（週末のシフト勤務含む）を始めた者もいる（No.71、No.76、No.70など）。例えば、No.76は、単位不足で大学を卒業できないと思って就職活動をしなかったが、2002年3月頃に卒業できることが判明すると、急きよ、就職活動を開始している。当面の生活費を稼ぐ必要があり、軽作業系の派遣会社で、短期派遣をしつつハローワークに通い続けた。同年6月頃までは正社員就職のみを考えていたが、「早く決めなかった。気持ちの焦りもあった。このままでは正社員になれないんじゃないか」と考え、事務系の派遣会社に4社登録し、調査会社の事務派遣についている。

以上のように就職氷河期を背景とする者がいる一方で、仕事と私生活（趣味や夢、学業）との両立の関係から、派遣社員を選んでいる者もいる（例えば、No.16、No.74、No.48、No.75）。このタイプは、正社員の勤務拘束では、夢の追求に支障をきたすため、仕事内容、時給額、時間拘束等の観点からたまたま派遣という形態を選んだにすぎない。

次に、最初の派遣職種をみると、大卒・短大卒のすべてが事務系であるが、専門学校卒（3人）では、事務系2人、コールセンター1人となっており、高卒（2人）では、製造系が1人、販売系が1人となっている。高学歴の者ほど、正社員の就職活動に断念するなかで、事務系の派遣の仕事を探したためか、事務派遣の仕事に就けた者が多いようだ。

なお、派遣に至る経緯をみると、最初の派遣先で事務系の仕事についてのなかには、最初から長期派遣をしている者がいる²⁰。すでに紹介したNo.46（女性）は、大学卒後に「未経験可」の貿易事務の仕事を見つけて派遣登録し、1年間働いている。No.82（女性）も、短大卒

¹⁹ No.46は新卒派遣を辞退しているため、制度の詳細は不明だが、推測するに紹介予定派遣的な新卒派遣であったように思われる。

²⁰ 初職から事務系で長期派遣ができる理由として考えられるのは、就職氷河期以降、新卒派遣のように初職から派遣社員をする層が拡大したことにより、派遣会社が未経験でも事務派遣で長期の仕事を紹介していた可能性が示唆される。なお、No.68（女性）は、最初の派遣先で約5年働いた実績があるが、No.68が在学中に働いていたアルバイト先（小規模音楽関係会社）で、卒後も働き続ける過程で、勤め先（小規模音楽関係会社）の都合でアルバイトから派遣社員に転換したケースであり、派遣元の仕事の紹介の介在がほとんどない特異な事例といえる。

後に通った OA スクールのインストラクターから派遣先（施設管理会社の営業所）の仕事を紹介され、派遣登録の後、1年間働いている。初職から派遣社員をしている者には当然、実務経験はないが、派遣先の「未経験可」などの条件に合致すれば、最初から長期派遣に就いているケースがみられる。

第 3-10 表 「初職から派遣社員」の派遣に至る経緯（派遣開始年順）

No.	性別	最終学歴	学校卒業前後の就職活動	派遣開始年	派遣に至る経緯	初職（最初の派遣先）の中身
66	女性	専門学校	いずれもなし	1990	語学学校卒業後、ハワイでアルバイトをしながら1年生活。帰国後、バブル景気が続いていたため、仕事はあったが、職歴がなかったため、未経験可の小規模の派遣会社に登録。調査関係の事務派遣（単発）を経て、貿易会社、大手造船会社などで事務派遣をする。	調査関係業務の単発派遣
79	女性	専門学校	在学中のみ実施	1995	専門学校に通学し、正社員の就職活動をするも早々に断念。テレマーケティング系の派遣会社に登録、コールセンター系の仕事に就く。当初、単発派遣の紹介を受け、次第にフルで働き始める。	クレジット会社の督促部門で督促
62	女性	高卒	いずれもなし	1996	高校在学中に就職活動はせず（就職に関心なし）、卒後半年ほど職業訓練校(CAD)を学ぶ。知人の紹介で、マネキン紹介所のアパレル販売の単発・短期派遣に就く。	単発のアパレル販売
82	女性	短大	いずれもなし	1996	就職氷河期。短大在学中、自分にはどんな仕事に向いているかに悩み、就職活動はしていない。卒業する前にOAスクールに通う。インストラクターからデータ入力の派遣の仕事を紹介され、事務派遣をして働き始める。	営業事務
68	女性	短大	在学中のみ実施	1999	就職氷河期。就職がうまくいかず、短大在学中からアルバイトしていた音楽関係事務所で働き続ける。その後、当該事務所の都合で、アルバイトから派遣の形態に変更された。その後も、アルコール製品輸入会社やサウンドメーカーなどで事務派遣を続けている。	音楽関係（出版、イベント）会社の事務
16	女性	大学	いずれもなし	2001	大学院進学希望であったため在学中に就職活動はしていない。進学資金貯蓄の意味もあり、知人の紹介でグループ系派遣会社の登録。クレジットカードの受付販促の仕事に就く。以降、事務派遣を中心に働き続ける。	クレジット会社受付
71	女性	大学	在学中及び卒後にあり	2001	就職氷河期。就職がうまくいかず、知人の紹介で大学卒業間近に、就職活動と併用するため、金融関係のグループ系派遣会社に登録。金融関係のカード会社の電話対応等の仕事に就く。その後も、小売・卸売業やマスコミ系広告会社、出版社などに事務派遣。	カード会社の受付・電話対応事務
76	女性	大学	卒後に実施	2002	大学在学中、音楽サークルに熱中。単位数不足で卒業できないと思い、就職活動をしなかった。卒業できることが判明してから、卒後、日雇派遣をしつつ、就職活動を開始。就職が決まらないため、大手独立系派遣会社に登録。不動産・人材派遣会社等で短期派遣（入力作業や郵送物の仕分け等）。その後、調査会社で事務派遣をする。	調査会社の事務
46	女性	大学	在学中のみ実施	2004	留学志向あり。就職氷河期で、大学在学中に新卒派遣をしている派遣会社から内定を得るが、希望の仕事を紹介してもらえないため辞退。派遣サイトで「未経験者可」の貿易事務の案件を見つけ登録。船会社の貿易事務に就く。	商船会社の貿易事務派遣
56	女性	大学中退	中退後に実施	2005	海外の大学中退後、帰国し、就職活動中に派遣会社とは知らずに内定を受けたらそれがたまたま派遣だった。鉄鋼貿易会社で営業アシスタントに就く。	鉄鋼の商社の営業事務
74	女性	高校	いずれもなし	2005	高校卒業後、語学やCG系の専門学校に学びつつ、製造系の派遣会社で働き始める。	紙製品の工場でのライン作業
48	女性	大学	いずれもなし	2006	声優希望。大学在学中、正社員の就職活動はせず、声優の勉強との両立の観点から、紹介予定派遣で働くことにする（後に、両立困難と考えて転換辞退）。その後も大手電機メーカーの子会社などで事務派遣等して働く。	IT会社の事務
75	女性	大学	いずれもなし	2006	声の仕事に就きたいという希望があり、大学時代は就職活動をせず。卒後はプロダクションに入るつもりだったが、審査に通過せず。なんでもいいから仕事につきたいと考え、ネットで求職したところ、web作成業務を見つけたら派遣だった。その後、司会業（声の仕事）や事務の派遣などを続ける。	モバイル通信系会社でWEBオペレーター（一般事務）
70	女性	専門学校	卒後に実施	2007	高校（普通科）卒業後、半年ほどOA関係の専門学校に通学。就職活動をするも、実務経験がないことから派遣登録した。携帯の機能開発会社の実機テストや生命保険会社の事務（書類のチェック作業）等に就く。	携帯の機能開発の実機テスト

その一方で、単発・短期派遣、あるいは半年程度の事務派遣を繰り返しながら、次第に長期の派遣期間へと、事務派遣を続けている者も目立つ（No.70、No.71、No.76、No.79 など）。派遣会社が当初は、単発・短期の仕事を紹介する面もあるが、派遣社員の側も、学校卒業後しばらくは求職活動を続けている場合があり、求職活動と併用し収入を得るため日雇派遣等を選んでいる面もある（No.76、No.71）。例えば、No.71（女性）は学校卒業後、週末など限られた日に派遣の仕事を入れていたが、それでは生活維持ができないため、勤務日数を増やし、その後、徐々に求職活動を断念する形で、より長期の派遣となっていく。つまり、「初職から派遣社員」の場合、当初から派遣社員を選好している者がいる一方で、正社員の求職活動がうまくいかないなかで、生計費の維持の観点から、派遣会社の仕事の紹介機能に頼る形で、より長期の派遣へと展開していくケースがみられるようである。

(5) 派遣に至るまでの経路の比較

以上、派遣に至るまでの経路について、①初職正社員を離職して後に派遣社員、②初職正社員を離職の後に正社員等の転職を経て派遣社員、③初職正社員を離職の後に非正社員経験を経て派遣社員、④初職非正社員を経て派遣社員、⑤初職から派遣社員——の五つに分けて事例を紹介した。

まず共通項をあげると、上記のいずれの経路も、景気動向による転職環境の悪化で正社員になれず、やむをえず派遣社員になった層がいる。この点は、正社員の転職を繰り返した層も、また初職正社員離職後に派遣になった層も変わらない。いずれにせよ正社員希望があるにもかかわらず、転職市場の悪化により正社員になれなかったため、派遣社員に至っている。また、いずれの経路にも、正社員忌避層がいることも共通である。正社員忌避層のなかには、夢追求のため派遣社員になった者がいる。時間拘束の強い正社員では、夢の追求に支障がでるため、正社員就職を選ばず、時間拘束の自由度や時給額の高さから、結果的に派遣という働き方が選択されている。また、個別の事情（家事・育児、看護、病気）がある場合、時間拘束の強い正社員を選べないため、仕事と生活の両立の観点から派遣という働き方が選ばれる場合も共通である。

一方、経路ごとの特徴としては、とくに正社員経験がある者で、正社員時代の過酷な職場環境や人間関係から正社員を忌避する形で派遣社員を選んだ者がいる。正社員以外の働き方（非正社員）であればどのような働き方でもよいはずだが、時給額や仕事内容（事務系等）によって派遣という働き方が選ばれる傾向にある。また、もう一つの特徴として、とくに女性の場合には、結婚退職や家事・育児を理由に正社員の仕事を離職した者が多い（このような既婚者層には事務経験者も多い）。そのなかには育児が一息すれば、正社員求職をしたいと考えている者もいるが、いきなり時間拘束の強い正社員では難しいと考えて、派遣社員になる者が目立つ。

「初職非正社員を経て派遣社員」の特徴としては、就職氷河期の影響で、就職活動をして

も正社員になれず、非正社員になった者がいる。その一方で、夢追求や進学等の断念などで、正社員求職をせずアルバイトの延長の形で非正社員になった者も目立つ。これらの層はそもそも社会に出る境が不明確な者が多く、生活の糧をえるために続けていた仕事（アルバイト等）が結果的に初職となっている。介護など個別の事情でアルバイトしかできなかった者も同様である。これらの者は、当初は、アルバイトや契約社員をしているが、仕事を探す過程で、時給額の高さから派遣社員になった者も多い。

その他、専門職的な仕事の希望者のなかには、例えば、デザイン系や語学教師などで正社員求人が少ない（契約社員等の求人しかない）場合、当該仕事を希望した者のなかには、契約社員等になった者がいる。また、初職で非事務系の非正社員だった者のなかには、事務の実務経験を得るために、派遣会社に登録し、事務系の仕事の紹介を得る者もいる。

「初職から派遣社員」の特徴としては、とくに高学歴で就職活動をしているほど、実務未経験者であるにもかかわらず、事務系の派遣の仕事に就いている者が多いことがあげられる。

3. 派遣社員になってからの就業形態の状況

派遣社員を始めてから、派遣をずっと続けているのだろうか。それとも、転職などを通じ、他の就業形態に変化するのだろうか。派遣社員になってからの就業形態の変化を見たものが第3-11表である。それによれば、59件（約7割）は「派遣のまま」となっており、13件（15.5%）が非正社員を経験しており、正社員経験があるのは8件（9.5%）、「正社員・非正社員いずれの経験あり」は4件（4.8%）となっている。つまり、派遣社員になってから、正社員経験があるのは12件ということになる（「正社員経験あり」「正社員・非正社員いずれも経験あり」の合計）。ヒアリングでは派遣社員の経験者が対象であるため、「派遣社員のまま」の者が多いことは当然かもしれないが、いったん派遣社員になると正社員に転換する者は必ずしも多くない可能性がある²¹。

第3-11表 派遣社員になってからの就業形態の変化

	合計	派遣のまま	正社員経験あり	非正社員経験あり	正社員・非正社員いずれも経験あり	正社員経験あり計
計	84 100.0%	59 70.2%	8 9.5%	13 15.5%	4 4.8%	12 14.3%
初職正社員で派遣	48 100.0%	33 68.8%	4 8.3%	8 16.7%	3 6.3%	7 14.6%
初職非正社員で派遣	22 100.0%	17 77.3%	3 13.6%	2 9.1%	0 0.0%	3 13.6%
初職から派遣社員	14 100.0%	9 64.3%	1 7.1%	3 21.4%	1 7.1%	2 14.3%

※「正社員経験あり計」は、「正社員経験あり」と「正社員・非正社員いずれも経験あり」の合計のこと。

²¹ なお、以下では、議論を単純化するため、派遣社員に至る経路について、①「初職正社員で派遣」（「初職正社員を離職して後に派遣社員」＋「初職正社員を離職の後に正社員等の転職を経て派遣社員」＋「初職正社員を離職の後に非正社員経験を経て派遣社員」）、②「初職非正社員で派遣」（「初職非正社員を離職して後に派遣社員」＋「初職非正社員を離職の後に正社員等の転職を経て派遣社員」＋「初職非正社員を離職の後に非正社員経験を繰り返し派遣社員」）、③「初職から派遣社員」――の3つに分けてみることにする。

以下で、派遣社員になってから正社員経験を得た者の経緯についてみることにする。84 件中、正社員の経験を得た者は 12 件であり²²、その転職（転換）の経緯をまとめたのが第 3-12 表である。

第 3-12 表 派遣社員になってからの正社員経験（年齢順）

No.	年齢	性別	派遣に至る経路	転職（転換）の経緯	転職の方法	転職先の離職理由
67	24	女性	初職正社員で派遣	短大在学中に栄養士の資格取得。食に係る仕事に就きたいとの観点から、初職は健康食品メーカー（規模5人程度）だったが、業績不振で解雇。その後、求職活動を開始。食品メーカーの営業プレゼン用料理作成業務を見つけたところ、たまたま派遣だった。父親を病気で亡くした際に派遣の仕事に休みがちになったことから、より安定した仕事に就きたいと考え、求人誌で求職活動を再開。サンドウィッチ製造メーカー（正社員8人、パート300人）に転職。商品企画担当。	求職活動	小麦価格の高騰などで業績不振。パートを雇止めし、その応援で製造業務に就くことも増える。商品企画のストレスも重なり、業績回復の見込みのなさから離職。
48	26	女性	初職から派遣社員	紹介予定派遣でIT系のサーバ管理等を行う会社（従業員規模30人）に正社員転換。	紹介予定派遣	—
69	31	男性	初職非正社員で派遣	学校卒業後、アルバイトやコールセンター系の派遣などとする。知人の紹介でソフトウェア会社（正社員20人ほど）のプログラマー（正社員）に就く。	知人の紹介	長時間労働で体調を崩し離職。
61	32	男性	初職正社員で派遣	高校卒業後、スーパーで正社員として働くがすぐに離職。ハローワークで求職活動を続け、事務の仕事を紹介されたのが派遣だった。以降、派遣社員として主にITサポート系の仕事に就く。その後、結婚し、マンションを購入したことから、不安定な派遣をやめることを検討。ネットを通じて求職活動。営業支援を業務委託している大手ITサービス会社に正社員として就職。	求職活動	海外勤務がしたくて、オーストラリアにオフショアされたコールセンターに契約社員として転職。
7	34	女性	初職正社員で派遣	初職・正社員（大手メーカーのプログラマー）で過重労働からうつ病を発症。その後、体調の回復とともに、健康食品卸売の小規模企業で受付・受注業務（アルバイト）を経て、派遣登録。ウェディング会社（派遣先）の経理事務をするが、正社員と派遣社員で仕事内容に差がないと感じ、派遣契約を終了。再度、求職活動を開始。就職情報誌で見つけたCD販売の小規模企業（従業員2人）に転職。	求職活動	過重労働で離職。
21	35	男性	初職非正社員で派遣	外資系家電販売会社で派遣社員として働き、後に正社員に転換。	転換	会社の急成長による業務量の増加。それにとまらぬパフォーマンスアウト。
82	35	女性	初職から派遣社員	学校卒業後、事務系の派遣を続ける。システムインテグレータ会社の子会社に派遣され、1年後に契約社員に転換。その半年後、正社員に転換。	転換	—
58	36	女性	初職正社員で派遣	コールセンターの派遣を経て、不動産賃貸業の営業（派遣）を経験する。子が6歳になった頃、送迎の負担がなくなり、子育てが落ち着きつつあったため、正社員の求職活動を開始。勤務地を条件に求人ネット検索し、不動産開発会社（規模6人ほど）に転職。	求職活動	勤務時間帯等の労働条件明示の虚偽等を理由に離職。
22	38	女性	初職正社員で派遣	初職は外資系メーカーの営業アシスタント。育児を理由に離職。その後、子供が3歳になった頃に「そろそろ腰を落ち着けて仕事したい」と考えて求職活動を開始。転職サイトに応募したところ、中国語ができる営業の求人を見つけ、大手電機メーカーの関連会社に転職した。	求職活動	出張が多く、病気になり離職。
59	38	女性	初職非正社員で派遣	不動産会社のマンションモデルルームの受付（派遣）をしていたが、派遣先より直接雇用の打診をされ、正社員転換。	転換	不動産業界の雰囲気（営業に対するノルマのきつさ）になじめず離職。
2	39	男性	初職正社員で派遣	正社員時代はほとんどバーテンダーの経歴。うつ病を発症し、軽作業系の派遣をしていたが、再度バーテンダーの仕事（正社員）を知人の紹介で得た。	知人の紹介	通勤途上災害に遭い、うつ病も再発し、離職。
6	39	女性	初職正社員で派遣	そもそも育児との両立で派遣を始める。子供の小学校入学を契機に求職活動を開始。就職情報誌で得た旅行業界関係の仕事を見つけ、旅行代理店の接客、営業、事務として就職（正社員）。	求職活動	過重労働で離職。

※1：年齢は調査時点の年齢のこと。

※2：「派遣に至る経路」の「初職正社員で派遣」に網。また、「転職の方法」の「求職活動」に網をかけた。

²² 派遣社員になってから非正社員の経験を得た者は 17 件ある。端的にまとめると、軽作業系や製造業務系の派遣をしている者で、派遣契約が終了した後に、短期のアルバイトとして採用される者が多い。とくに軽作業系では、百貨店の販売などでアルバイトとしてそのまま派遣先で期間限定で直接雇用された者がいた（派遣会社を仲介せずに派遣先が直接雇用したいという要望があることが推測される）。また、就きたい仕事（専門的な仕事）にアルバイトや契約社員の求人しかない場合もある。例えば、No.49（女性）は CG やデザインの仕事を探しているが、正社員の求人はほとんどなく、派遣会社を通じて仕事の紹介を得ているが、求人誌などで探す場合、アルバイトや契約社員の就業形態が多いようである。No.16（女性）も語学教師が希望だが、非常勤講師（契約社員）の求人しかない。なお、契約社員などでの派遣先による直接雇用も多い。とくにコールセンターや製造業務の業務請負会社で契約社員の直接雇用がみられた。例えば、No.88 は、製造業務の派遣社員だったが、2009 年問題等を背景に、当該業務が業務請負化され、契約社員に転換している。

まず派遣社員から正社員に転換した経緯をみると、派遣先からの直接雇用（要するに、派遣先からの引き抜き）が No.21（男性）、No.82（女性）、No.59（女性）の 3 件ある。数は多くないが、正社員になるうえで直接雇用が一つのルートであることをうかがわせる。その他、紹介予定派遣も 1 件ある（No.48（女性））。

求職活動を経た転職（知人の紹介含む）によって正社員になったケースとしては、No.67（女性）、No.61（男性）、No.7（女性）、No.58（女性）、No.69（男性）、No.22（女性）、No.2（男性）、No.6（女性）——の 8 件である。このうち、知人の紹介で派遣社員から正社員に転職した者が 2 件（No.69、No.2。いずれも男性）。その他は、就職情報誌やネット求人検索で仕事を見つけている。仕事を探し始めたきっかけは、女性のほうが明確な面があり、とくに子育てが一息ついた時が一つのタイミングになっている（No.58、No.22、No.6）。No.61（男性）は結婚とマンション購入がきっかけ。No.67 は、父親が亡くなる前に看病等で仕事を休みがちになった経験から「安定した仕事に就きたい」と考えて求職活動をした。家族環境の変化が正社員求職の一つのきっかけになるのかもしれない。No.7 はうつ病からの回復等が理由で正社員求職を始めている。

派遣社員の経験が正社員転職で活かしているかについてみると、経歴上、関連があると思われるのは、No.61（男性）、No.58（女性）がある。No.61 は、前職の派遣時代に IT サポート・保守系の業務についての経験があるが、ネット求人を通じて、大手 IT サポート系の会社に営業支援業務で採用されている。これまでの IT サポート系の知識が活かした形だ。一方、No.58 は、前職で不動産賃貸業の営業（派遣）をしていた。営業成績も良く、派遣先から直接雇用の申し出を受けていたほどである（子育ての関係で土日出社ができないことから転換を断念）。子育てが一段落し始めたため、勤務地を条件に求人をネット検索し、小規模の不動産開発会社に転職した。同社はディベロッパーであるが、賃貸物件も扱っていたため、No.58 は前職の営業（派遣）経験が生きると考えたという。

しかし、それ以外で求職活動により転職した者の経歴をみると、派遣社員の職務経験の関連というよりは、むしろ、もともとの興味・関心に近い業界（正社員時代と近い業界）への転職が多いようである。それも学生時代から抱いている希望の職業に係るものが目立つ。No.6 は子育て等を理由に初職（正社員）を離職後、外資系 IT 会社で営業事務の派遣をしているが、正社員求職では、高校の頃から旅行関係の仕事に就きたいと考えていたことを思い出し、就職情報誌で旅行代理店の営業・事務などの仕事に就いている。

No.67 は、短大時代に栄養士の資格を取っており、在学中の就職活動も食品関係を中心に実施し、初職は健康食品メーカーであった。離職後に探した仕事も食に関するもので、求人誌の広告で見つけた仕事が多分派遣だった（営業プレゼン用の料理の作成業務）。半年ほどして、営業と一緒に出張する機会も増え、仕事内容の広がりもみせたという。その後、安定した仕事に就きたいと考えて派遣契約を終了して探した仕事も、食に関係する仕事であり、サンドウィッチ製造メーカーへの転職を果たしている。つまり、No.67 の場合、もともと食

の世界が好きであり、栄養士の資格を活かすという意味で、職探しのフィールドが定まっている。派遣であれ正社員であれ、職探しのポイントは変わらない。

以上を踏まえると、派遣先からの直接雇用の打診による正社員転換であれば、派遣社員の仕事内容が正社員になっても継続する傾向にあるが、求職活動を伴う転職の場合、派遣社員の経験を活かした転職活動をしているというわけではなさそうである。とくに今回のヒアリング結果では、派遣社員に至る経路別に転職方法を見てみると、「初職正社員で派遣」で、求職活動による転職を果たしている者が多い (No.67、No.7、No.58、No.22、No.6)。いずれも、初職正社員の際は就職活動の経験があり、求職活動をすることにそもそも抵抗がないのかもしれない (一方、「初職非正社員で派遣」「初職から派遣社員」では、派遣先による直接雇用で派遣になっている者が目立つ。例えば、No.48、No.21、No.82、No.59)。「初職正社員で派遣」の者の中には、景気動向でやむなく派遣をしている者も多く、本来は正社員希望であり、正社員就職ができないため、たまたま派遣をしているという面がある (いわゆる「正社員になるためのつなぎ」としての派遣)。その意味では、派遣で得た経験を活かす必要がそもそもないのかもしれないが、求職活動の際は、本来就きたい仕事を選ぶという面が強いのだろう (ただし、先述の No.61、No.58 のように派遣の経験が転職に活かしている者もいる)。

なお、転職先は、小規模企業が多いようである。正社員規模でみると、ほとんどが数人レベル～30人規模程度のような。とくに求人誌を使って転職した者では、No.7 (CD 販売の小企業、企業規模 2 人)、No.58 (不動産開発会社、企業規模 6 人) などがある (ただし、中国語が堪能な No.22 は大手電機メーカーの関連会社への転職を果たしており、No.61 も大手の IT サポート会社に就職している。両者ともに語学や IT サポートなどの専門性を有していた)。正社員に転換した者 (12 件) のほとんどはすでに離職しているが、その離職理由は、長時間労働や職場のストレス等が多い。

4. 派遣社員の能力開発に対する意識

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。第 3-13 表は、三つの考えの代表的な意見を列挙したものである。

一つめは、空いた時間に資格などの取得をしてキャリアアップするなど「自学自習で可能 (OA スクールや専門学校に通うこと等を含む)」という意見である。大事なものは「自分次第」という考え方である。二つめは、「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²³。派遣先の環境という条件付きで能力開発は可能との趣旨だ。そして、三つめが、「能力開発は無理」との意見である。能力開発は無理と考える理由として、

²³ 「職場環境等一定の条件で可能」との考えは、「派遣先の OJT によってはできる」という意味だが、派遣先の 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、基本的に自学自習によるしかないともとらえることができる。

仕事が定型的であること、正社員と派遣社員では明確に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。

第3-13表 派遣社員の能力開発に対する評価（評価分類ごとに年齢順）

	No.	年齢	性別	現在の派遣先の業種	派遣社員の能力開発に対する評価
①「自学自習で可能」の意見	45	32	女性	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。」
	80	33	女性	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、休休み、帰宅後等時間を捻出して勉強する。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。」
	15	34	女性	短期派遣（事務）	「それは本人によるんじゃないかなと思います。私も、今の周りの友達と同じ（パソコンのレベル）だったと思うんですけども、でも、実際、今はパソコンを使って事務ができるようになっていいる。友達からは、すぐスキルアップしたよねと言われてるので、多分、短期でも、仕事が空いているときにパソコンを習いに行くとか、自分で参考書でやるとか、何らかの形で勉強すればスキルアップは可能だと思います。」
②「職場環境等一定の条件で可能」の意見	25	29	女性	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せう。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）逸脱していませんね。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けども、なので、契約規定外の仕事なんてですけどもと食ってかかるほどではなかったんで、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。」
	38	34	女性	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（仕事が制限されているところ）が多かったの。」
	53	37	女性	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、明確に線を引きしている会社の場合は厳しい。」
③「能力開発は無理」の意見	48	26	女性	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合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し。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。」
	68	30	女性	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かろうか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したら、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、聞いてや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。」
	71	33	女性	出版社の商品管理部の事務	「全く思わない。残業がなければ終業時間後に自学自習できるかもしれないが、派遣社員は派遣契約期間に拘束されている。（派遣先の仕事を通じての能力開発については）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。」
	54	38	女性	製造メーカーのデータ作成事務	「昔は（能力開発できる）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も。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くる人だから、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、要は派遣といたらそういう仕事しかないだろうなと今は思います。」
3	39	女性	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。試用錯誤してみてはいるんですが、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の関係もあるので）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んですけど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）」。	

ヒアリングでまとめた3つの分類から、派遣社員84人の意見をまとめたものが第3-14表である。「自学自習で可能」は31件（36.9%）、「能力開発は無理」は32件（38.1%）と両者が拮抗しており、「職場環境等一定の条件で可能」とする者は15件（17.9%）だった。4割

弱が能力開発は難しいと考えているようである。これを派遣に至る経路別にみると、「能力開発は無理」とする割合は「初職から派遣社員」で50.0%（7件）でもっとも高くなっている。

「初職正社員で派遣」でも、39.6%（19件）と高い。一方、「初職非正社員で派遣」では「能力開発は無理」が27.3%（6件）ともっとも低くなっており、「自学自習で可能」50.0%（11件）、「職場環境等一定の条件で可能」で18.2%（4件）となっている。

「初職非正社員で派遣」の者は、初職でパート・アルバイトなどを経て派遣になっている者が多い。パート・アルバイトでは接客や製造業務などもあり、事務系の派遣業務に就いた場合、派遣社員になることは職種の転換を伴う場合もある。つまり、非正社員から派遣社員になる者の中には、他の職種から事務系の仕事に転換した者がみられるはずである。そこで、何らかの職種転換の経験（例えば、軽作業業務から事務系への転換、コールセンターから一般事務への転換、一般事務から経理事務への転換等）をみると、27件がその経歴から職種転換ありと思われた（第3-15表）。そこで、派遣に至る経路別にみると、「初職非正社員で派遣」の者で「職種転換経験あり」の割合が高いことが分かる。

次に、派遣の能力開発に対する評価を職種転換経験の別にみると、「職種転換経験あり」のほうが「それ以外」に比べ、「自学自習で可能」「職場環境等一定の条件で可能」の割合が高い（第3-16表）。派遣社員になるうえで職種が転換した経験のある者ほど、能力開発は可能と考える傾向にあり、とくに自学自習で可能と考える傾向が強くなるようである。

第3-14表 派遣社員の能力開発に対する評価
（派遣に至る経路別）

		派遣の能力開発に対する評価				合計
		自学自習 で可能	職場環境 等一定の 条件で可 能	無理	不明	
合計		31 36.9%	15 17.9%	32 38.1%	6 7.1%	84 100.0%
派遣に至 る経路別	初職正社員で派遣	15 31.3%	9 18.8%	19 39.6%	5 10.4%	48 100.0%
	初職非正社員で派遣	11 50.0%	4 18.2%	6 27.3%	1 4.5%	22 100.0%
	初職から派遣社員	5 35.7%	2 14.3%	7 50.0%	0 .0%	14 100.0%

第3-15表 職種転換の経験
（派遣に至る経路別）

		職種転換の有無		合計
		職種転換 経験あり	それ以外	
合計		27 32.1%	57 67.9%	84 100.0%
派遣に至 る経路別	初職正社員で派遣	14 29.2%	34 70.8%	48 100.0%
	初職非正社員で派遣	11 50.0%	11 50.0%	22 100.0%
	初職から派遣社員	2 14.3%	12 85.7%	14 100.0%

第3-16表 派遣社員の能力開発に対する評価（職種転換経験の別）

		派遣の能力開発に対する評価				合計
		自学自習 で可能	職場環境 等一定の 条件で可 能	無理	不明	
合計		31 36.9%	15 17.9%	32 38.1%	6 7.1%	84 100.0%
職種転換 経験の別	職種転換経験あり	14 51.9%	7 25.9%	6 22.2%	0 .0%	27 100.0%
	それ以外	17 29.8%	8 14.0%	26 45.6%	6 10.5%	57 100.0%

5. 派遣社員のキャリア形成

派遣社員の能力開発について、日雇派遣の経験がある No.42（男性）は次のように語る。

「OJTとしては身につかないと思います。今ある能力をもとに派遣をしているので。派遣のメリットは時給支払いがほとんどだと思うんです。自分のスケジュールを立てやすい。休みの相談も派遣会社を通してできます。あいた時間を有効活用して自分の能力開発、スキルアップをするということであればいいと思いますけれども、ただ働いているだけだったら成長はなかなかしないんじゃないかなと考えます」。

派遣社員は今ある能力をもとに派遣されているのであり、そもそも派遣先での能力開発を前提にしていないというのである。これは、日雇派遣の特殊性によるのか、それとも、事務系にみられる派遣社員においても同様なのだろうか²⁴。

派遣社員の能力開発の難しさは、OJTについていえば、派遣先の仕事内容の限定度と、上司の仕事の与え方に依存する面が大きいからと推測される。そこで、以下では、派遣社員をしながらのキャリア形成の事例として、「初職から派遣社員」（とくに事務派遣）と、職種転換がなされた事例（非事務系から事務系への職種転換、事務系から経理事務への職種転換）——を取り上げる。これらの事例を取り上げるのは、いずれも未経験者が対象になるため、「今ある能力」によって派遣されているわけではないからである（すなわち即戦力的に派遣されているわけではない）。つまり即戦力的な能力が乏しい場合に、派遣という働き方を通じて、キャリア形成ができるかを確認する上で示唆する部分が多いと思われる。

具体的には、「初職から派遣社員」の事例では、学校卒業後間もない実務未経験者が事務派遣をするうえでの派遣先での仕事の展開をみる。次いで、職種転換がなされた事例では、非事務系（事務未経験）の経歴を持つ者が事務系の派遣社員となるうえでのキャリア形成を見る。さらに、事務系の派遣社員がより専門性があると思われる経理事務に転換する事例も合わせてみることにする。

(1) 「初職から派遣社員」の事務の事例

「初職から派遣社員」は、学校卒業後間もなく派遣先に派遣されるため実務経験と呼べるようなものはない。以下では、派遣社員だけの経歴でキャリアはどのように展開されたかを確認する。第 3-17 表では、「初職から派遣社員」で事務派遣を続けている者を列挙した²⁵。

それによれば、「初職から派遣社員」では、先述のとおり、最初の派遣先で事務系の長期派遣についている者がいる。その一方で、単発・短期派遣を繰り返しながら、次第により長期の派遣期間、事務派遣を続けている者も目立つ（No.70、No.76、No.79 など）。

²⁴ 事務系でも「派遣社員は与えられた業務をこなすことが仕事」、派遣先から求められていることは「とにかく与えられた仕事を正確にやれ」と表現する者（No.82（女性））がおり、また、No.78（女性）も、派遣先は、派遣社員が与えられた仕事をできるかどうか、正確にできるかどうかに関心があり、スキルアップには関心がない等とする発言をしている。

²⁵ 「初職から派遣社員」の者は 14 件あるが、単発派遣をしている者や製造派遣をしている者を除いた 9 件（調査時点で事務派遣をしている者）について第 3-17 表で記載した。

第 3-17 表 「初職から派遣社員」の派遣先の経歴（派遣開始年順）

No.	年齢	性別	最終学歴	学校卒業前後の就職活動	派遣開始年	派遣社員になってからの派遣先の経歴	通算の派遣会社登録数	稼働派遣会社数	派遣先数	派遣の能力開発評価
66	38	女性	専門学校	いずれもなし	1990	調査関係会社で事務（単発派遣）→貿易会社で貿易事務（3年弱）→外資系企業で事務（3カ月）→大手造船会社で事務（調査時点で13年）	1	1	4	自学自習で可能
79	34	女性	専門学校	在学中のみ実施	1995	コールセンターの電話オペレーター（単発派遣）（1年超）→クレジット会社の督促業務（約7カ月）→電話オペレーターの単発派遣（3カ月）→通信会社のコールセンター（約2年半）→カード会社の電話オペレーター（約1年）→たばこ関連会社の電話オペレーター（約1年）→出版社の電話オペレーター（1年半）→リース会社の事務（庶務）（1年）→都市銀行の入力業務（短期派遣）→接着剤メーカーの経理補助業務→証券関連会社の事務（調査時点で3年半ほど）	12	4	10	自学自習で可能
82	35	女性	短大	いずれもなし	1996	施設管理会社の営業所の事務（1年）→施設管理会社の情報システム部門のサポートアシスタント（6カ月弱）→施設管理会社の営業所（1年）→[1年休養]→システムインテグレータ企業でヘルプデスク業務（3年半）→[1年休養]→家電メーカーの商品企画（3年強）→システムインテグレータ企業の子会社の事務（1年後に契約社員に転換、その半年後に正社員転換）	7	6	6	自学自習で可能
68	30	女性	短大	在学中のみ実施	1999	小規模音楽関係会社で事務（約5年）→外資系アルコー製品輸入会社マーケティングのアシスタント（4年）→外資系サウンドメーカーの営業事務（調査時点で半年ほど）	2	2	3	能力開発は無理
71	33	女性	大学	在学中及び卒後にあり	2001	カード会社の支店で電話対応（2年半）→小売・卸業の一般事務（1年半）→広告社の事務（約5カ月）→出版社の営業事務（調査時点で約4年）	2	2	4	能力開発は無理
76	31	女性	大学	卒後に実施	2002	軽作業系の短期派遣（入力作業や郵送物の仕分け）（5カ月）→調査会社で事務（3年）→通信会社で事務（調査時点で約4年）	5	3	3	職場等一定の条件で可能
46	28	女性	大学	在学中のみ実施	2004	船会社で貿易事務（1年）→船会社のグループ会社で貿易事務（3カ月）→出版社の人事部で一般事務→出版社の一般事務（短期派遣）→[カナダ留学]（2年）→バス会社（短期派遣）→航空会社系商社で貿易事務（3カ月）→航空会社で一般事務（調査時点で2年弱）	20	3	7	能力開発は無理
48	26	女性	大学	いずれもなし	2006	ITソフトウェア会社のSE（紹介予定派遣、3カ月後に辞退）→大手電機メーカーの子会社で経理事務（半年弱）→外資系ゲーム会社のコールセンター（2年）→IT系企業のサポートセンターオペレーター（紹介予定派遣で2カ月後に正社員転換）	4	4	4	能力開発は無理
70	22	女性	専門学校	卒後に実施	2007	携帯機能開発会社の実機テスト（半年）→生命保険会社の事務（半年）→インターネット工事会社で事務（約4カ月）→インターネット工事会社で事務（調査時点で約4カ月）	6	3	4	能力開発は無理

次に、稼働経験のある派遣会社数と派遣先数を見るとほとんど同じであることがわかる。派遣先ごとに派遣会社が変わっている者が多く、派遣会社を1社に固定して派遣先を安定的に紹介してもらっている者が少ないことがうかがえる²⁶。唯一の例外がNo.66である。No.66はこれまで登録した派遣会社が1社であり、稼働経験もその1社で、経験した派遣先はおおよそ4社である。つまり、派遣会社を1社に固定しすべての派遣先を紹介してもらったことになる。その他に、No.68、No.71も登録派遣会社数は2社と少なく、実際には現在登録している派遣会社から紹介されている派遣会社がほとんどであり、1社に固定して派遣先を紹介してもらっているタイプといえる。

²⁶ なお、No.79もコールセンターの電話オペレーターをしている間は1社に固定して派遣先を紹介してもらっていたが、事務系に切り替えた過程で仕事の紹介がなされず、登録派遣会社を増やした経緯がある。No.79が派遣会社を増やさない理由は、派遣会社からの信用確保と有休の継続をあげる。

派遣期間をみると、半年や 1～3 年程度で派遣先が変わっている者が多い。仕事内容が合わない場合に本人都合で派遣契約終了をする場合²⁷もあるが、派遣先の都合で派遣契約終了に至るケースも多いようである。例えば、No.70（女性）の最初の派遣先（携帯機能開発会社の実機テスト）は、派遣先が当該業務をオフシェア（off shore）した関係で仕事がなくなり派遣契約が終了した。No.76（女性）の場合の調査会社での事務（3年）は、一般事務であるため、派遣法の期間制限により派遣先の方針で派遣契約が終了している。

これだけ短いと、キャリア形成は難しいように思われるかもしれない。確かに、第 3-17 表の派遣の能力開発評価をみると、9 件中 5 件が「能力開発は無理」とネガティブな回答をしている。無理と考えている理由の最たるものは、先述のとおり派遣社員には限定的な仕事しか与えられない、との認識である²⁸。その限定的な仕事も定型的で繰り返し作業の面が強い場合がある。No.71 は、出版社の商品管理の仕事をしているが、「何か仕事をしているけど、ただの作業をしている感じ」との感想を述べている²⁹。さらに、派遣社員はフルで働いている場合、研修を自主的に受ける余裕もない、との考えも示しており、自学自習自体が難しいとさえいう。派遣先の OJT も、自学自習も期待できない環境下におかれているのである。

しかしながらその一方で、3 件は「自学自習で可能」としており、1 件は「職場等一定の条件で可能」としている。これらの肯定的な評価をみると、3 年ほどの派遣期間でも、派遣先の仕事の与え方によって派遣社員が学んでいる実態も垣間見える。以下、3 つの事例から、初職から派遣社員の者（すなわち、実務未経験の者）の能力開発についてまとめることとする。

No. 76 の事例

No.76（女性）は、最初の派遣先（調査会社）で事務を 3 年経験しているが、3 カ所部署を経験した。最初の仕事は、同社法務部で 5～6 年分たまっていた契約書のデータベース化である。紙ベースの情報をデータ入力する作業であり、比較的定型的な作業といえる。データ入力完了すれば派遣契約が終了するところであるが、所属部署（法務部）が人事部にかけあい、広報部に異動した。仕事は、社内向けの調査結果のリリースと電話対応である（3 カ月ほど）。その後、同社の人員整理方針のなかで、再度、派遣契約終了の対象となるが、

²⁷ 例えば、No.46 は貿易事務系の仕事合わず、本人都合で派遣契約を終了している。No.82 も仕事に面白みがなくなった時点で派遣契約を終了する傾向があった。

²⁸ 派遣技術者のケースであるが、佐野・高橋(2010)は「派遣技術者にあえて担当させない仕事」を事例調査で指摘している。高度な専門性を有する派遣技術者でも仕事範囲の限定があることが興味深い。事例により「社員を担い手とした長期的なノウハウの蓄積や、派遣技術者の技能水準に応じた仕事の割り振り、組織内の権限の秩序の維持をはかるうえで、派遣技術者を活用する仕事を一定の範囲のなかで選択しているものと考えられる」としている。派遣契約で定められた仕事には限定性が伴う点は業務にかかわらず、一定程度共通のようである。

²⁹ ただし、「能力開発は無理」と答えている派遣社員の経歴をヒアリングで確認すると、全く能力が開発されていないわけではないことに留意がある。確かに、No.71（女性、出版社の在庫管理事務）は、派遣社員の能力開発についてネガティブな見解を持ち、自身のスキルについても誇るところがなかった。強みと呼べるスキルを尋ねたが、当初、「記憶力」としか言わなかった。出版社の書籍等の受発注が仕事であるため、刊行物に対する記憶力しかスキルと呼べるものはないとのニュアンスである。しかし、No.71 の派遣先の経歴は、最初のカード会社の電話対応から、小売・卸業（お菓子・飲料水）の営業事務に変化することで、商品知識を効率よく覚え処理する能力を身につけている。出版社でもその経験が生きており、調査時点では新人の教育係も担わされていた。

その際にも広報部の上司が掛け合い、調査部に異動となっている。調査部は、調査結果報告書の作成部署で、仕事内容は正社員の作業補佐である。主に、専用端末によるデータ集計であり、半年程度で覚えた。最初のデータ入力の仕事から、報告書作成の補佐業務にキャリアが展開したことになる。No.76は、調査会社の事務経験で「仕事のどれを優先すればいいかを考えるようになった」と振り返っている。

次の派遣先は、通信会社である。仕事は EPG（テレビの電子番組ガイド）の編集業務。当初は番組データを Excel に入力し加工する業務だったが、3年ほどしてチェック・校了作業（「準デスク」業務。緊急の変更対応権限含む）が付加されている。正社員が担う「デスク」と、派遣社員が担う「準デスク」の仕事内容はほぼ同じである。違いは、正社員にのみ管理全般、外部営業、外部とのトラブル処理が課されていること。現在、No.76は準デスク業務に慣れるとともに、外部との交渉業務も付加して欲しいと思い始めている。準デスク業務をこなしていくにつれて外部との交渉が不可欠と思うようになったためである。

No.76は、OA スクールに通学した経験はなく、PC スキルも含めスキルのほとんどが派遣先の OJT によっている。スクールで学んでも実務で使えるわけではないとの意識が強く、派遣先で「積極的な取り組み姿勢」を示し、「任された仕事をやり遂げる」ことが能力開発では重要だと語っている。

No. 66 の事例

No.66（女性）は英語の専門学校卒業後、1年間、ハワイで生活。帰国後、翻訳や通訳を主に扱う小規模の派遣会社に登録した。当該派遣会社を選んだ理由は、「未経験者可」でも登録できたからである。登録後、PC のキー操作は、派遣元にある練習用のパソコンで派遣前に自主的に覚えた。単発派遣の後、二つ目の派遣先（貿易会社）で貿易事務に就き、専用端末による入力作業を学んでいる。三つ目の派遣先（外資系企業）で Word、Excel などの汎用ソフトも学んだ。そして、四つ目の派遣先（大手造船会社）で、13年にわたり働き続けることとなる。

同社には、海外プラントをプロジェクト単位で建設する事業があった。プロジェクトの期間は通常 2～3 年である。No.66 の仕事内容は、書類のファイリングや資料の送付などの発送作業、コピーなど。正社員補助の事務作業全般といってよい仕事内容だ。これらの仕事はプロジェクトを一つこなして、一通りできるようになった。勤続が長くなるにつれ新人（派遣社員）の教育係も任されるようになっていく。

No.66 によれば、「頼まれた仕事を拒まない」ことが能力開発で重要だという。仕事を拒むと職場の上司から見ると「頼みづらさ」が出てくる。この「頼みづらさ」が仕事の与え方に差を生み、仕事を拒む人と拒まない人とは能力の伸長に差が出るとする。

No. 82 の事例

No.82（女性）は、短大卒業後、OA スクールに自ら通っていたところ、OA インストラクターから施設管理会社のデータ入力作業をしないかと誘われる。これが No.82 の初めての派遣先となるが、当該営業所では施設管理だけでなく、電気通信工事をする業者の出退管理もしていた。当時、セキュリティゲートを通過するために IC カードが多数発行される状態にあり、No.82 はその非効率性に疑問を持ち、Access を使った IC カードの統合方法を提案した（実際に同社はその方法を採用）。この例が示す通り、No.82 は、派遣社員であるが、業務改善提案を実践してきたタイプである。

そんな No.82 がその能力を如何なく発揮するのは、家電メーカーの商品企画として派遣された時だ。同社は、当時、業績不振を続けていた。No.82 は正社員（総合職主任相当、女性）の後任として派遣されたため、本来、正社員がする仕事に就いたことになる。当初は、家電量販店等の取引業者との商談会の設営担当だったが、次第に仕事の幅は広がり始め、新商品の概要書や商談資料、商品企画会議の議事録なども作成。実際に商品企画

も行い、冷蔵庫の自動製氷機能の一部を改善する提案をし、実際に商品化をされた経験もある。同社のリストラのなかで、所属部門の閉鎖が検討されていること等から No.82 は自ら派遣契約を終了。その後、システムインテグレータ企業の子会社に派遣され、調査時点では正社員に転換していた。

派遣社員をやりながら能力開発できるかとの問いについて、No.82 は、派遣社員は与えられた業務をこなすことが仕事だが、その仕事の意味やその成果がどのように生かされるかを常に「考える」必要があるという。「自分の仕事はここまで」と決めてかかるのではなく、与えられた仕事の前後を「考える」ことで、能力開発はできるとしている。

上記 3 つの事例に共通するのは、与えられた仕事を限定的なものと思えない考え方³⁰である（むしろ、仕事内容にこだわりがない。No.66 は「頼まれた仕事を拒まない」ことをモットーにしている）。そのキャリアをみても、難易度の低い業務から次第に難易度の高い仕事へとステップアップし、派遣期間は長期化の傾向にあり、後輩指導やより責任のある仕事についている点でも共通である。つまり、いずれの事例も、派遣先が変わったとしても、前の派遣先で学んだことを次の派遣先につなげている³¹。

No.82 は能力開発について、「自分次第」と述べているが、このような表現も、今回のヒアリングでは多数聞かれたものである（その他にも、「本人による」「派遣社員の心一つ」などの表現がみられる）。ただし、その一方で、「派遣先に恵まれた」と振り返る者も多い。とくに仕事の広がりを経験した者でそう感じる者が多いようである。実務経験を習得するうえで、派遣先の仕事の与え方に左右される面は大きく、派遣期間もある程度の長さがなければ、仕事の広がりにつながらない可能性が示唆される。

(2) 職種転換の事例

先述のとおり、派遣会社は、派遣登録者の希望を踏まえたうえで、その職務経歴（とくに職種）に注目して、派遣先業務とのマッチングを行うものと思われる。この場合、仮に事務派遣を希望したとしても、事務未経験であれば派遣会社の仕事紹介は不利な状態にあることになる。

以下では、非事務系（接客や製造業務等）から事務系への職種転換がなされた事例³²、事

³⁰ 本来の派遣法の趣旨から考えれば、契約どおりの仕事内容に従事することのほうが正しいとの考えは当然にある。仕事の広がりには契約内容を修正すればよいが、専門 26 業務を超えるような仕事を与える場合、期間制限には抵触する可能性がある。つまり、本来、正社員で雇用すべき者を派遣社員として受け入れているにすぎないのであり、このような場合、契約修正ではなく、直接雇用すべきとの考えが法の趣旨に含まれていると思われる。

³¹ ただし、No.66 は同じ派遣先で、プロジェクト単位（2～3 年）の仕事の繰り返し、13 年ほど働き続けているが、正社員補助という仕事に変化はほとんどない。一回仕事を習得すると、仕事が広がらない限りその繰り返しという側面があるようである。派遣社員にまかされている仕事は広がったとしても限界があるようであり、長く働けば働くほど能力開発が可能というものではないことが示唆される（No.66 にとって重要なのは、能力開発よりも現在の派遣先（大手造船会社）での雇用保障である。キャリア形成よりも雇用保障を重視する層は、No.66 以外にも多数みられることに留意すべきと思われる）。

³² なお、製造業務や軽作業のように非事務系の派遣の仕事に就く者のなかには、OA 機器操作のスキルの不足から事務系の仕事を選ばない者も多い。例えば、No.39（女性、軽作業）、No.84（男性、製造業務）は、OA 機器操作の能力がないことから、派遣であっても事務系の仕事の紹介はないと思っていた。非事務系の仕事をしている者のなかには、OA 機器操作の実務経験がないことから、最初から事務系の仕事を諦めている者もいる。

務系の派遣（一般事務や営業事務等）からより専門性が高いと思われる経理事務への職種転換がなされた事例を、その職務経歴から確認することで、派遣社員のキャリアの展開がどのようなになされたかについてみることにする。これらは、未経験者が希望の職種に転換した事例と考えられる。

①非事務系から事務系への職種転換の事例

まず、第 3-18 表の「初職正社員で派遣」部分をみると、非事務系から事務系に職種転換したのは、No.11、No.36、No.53、No.12、No.72 の 5 事例ある。そのうち、No.11、No.53 は前職（正社員）が接客や営業であるが、景気動向で仕事の紹介の受けやすさに差はあるものの、派遣会社からの紹介で事務系の仕事に切り替えている。いきなり正社員で希望する仕事につくよりも、派遣社員で実務経験を得たいと考えた点も共通である。また、No.53 は前職が小規模企業（経営コンサルタント）の事務兼受付であり、事務系の仕事経験が少なかったタイプであるが、初職離職後、就職情報誌でみつけた仕事が多分派遣であり、一般事務の仕事を紹介された（以降、営業の派遣経験の後、自費で OA 研修を受け事務系の派遣社員を続けている）。これらの例は、派遣会社の仕事紹介のレベルに差はあるものの比較的容易に事務系の仕事についていたケースと言えよう。

一方、No.12（女性）と No.72（男性）は非事務系から事務系への転換に困難を感じたケースである。No.12 は、初職が製本工場のライン勤務であり、勤続 10 年ほどで体力的にきつきを感じ、事務系へ仕事を変えたいと思い離職した。その後、就職情報誌で事務系の仕事を探したが、事務未経験がネックとなり、大手システムサービス会社の契約社員の求人をようやく見つけ、初めて事務職経験を得ている（ところが、当該仕事内容は、データベースのデータを書類とチェックする作業であり、OA 機器操作の経験が積めていなかった）。本格的に OA 機器操作の経験を積むようになるのは派遣登録をしてからである。最初の派遣先はカード会社の専用端末によるデータ入力だった。派遣元の OA 研修（Excel 中級や Word）もその頃に受講している。後に派遣会社の OA に係る認定試験も受け、Excel と Word が使える外資系食品会社の事務（産休者の代替要員）を紹介された。産休者復帰後も継続的に同社で事務職の仕事を続けている。

No.72（男性）も、初職は大手外食チェーン店の接客やコンビニの店長、大手スーパーの店員などを経て、最初の派遣業種は製造業の検査業務である。その後、ウェブ制作系の正社員を希望し、OA スクールに通うが求職活動は難航。スクールの紹介でグループ系の派遣会社を知り、事務系（営業事務）の派遣に就いている。

では、「初職非正社員で派遣」「初職から派遣社員」で職種転換をした事例はどうであろうか（表 3-18 の「初職非正社員で派遣」「初職から派遣社員」参照）。

第3-18表 非事務系から事務系への職種転換の事例（派遣に至る経緯ごとに年齢順）

派遣に至る経路	No.	性別	年齢	職種転換の経緯	研修等の経験			派遣会社関連			派遣の能力開発評価
					専門学校等の経験	派遣元等のPC研修受講	コールセンター経験	通算の派遣会社登録数	稼働派遣会社数	派遣先数	
初職正社員で派遣	11	女性	25	高校卒業→ホテルのフロント（正社員）→福利厚生アウトソーシング会社の営業事務（派遣社員）→情報システム会社の事務（派遣社員）		有		2	2	2	職場等一定の条件で可能
	36	女性	33	高校卒業→小規模の経営コンサルタント会社の事務兼受付（正社員）→製造メーカーの一般事務（派遣社員）→不動産関連会社の営業（派遣社員）→[Excel等OAの受講]→大手商社系サーバ保守会社の営業補助（派遣社員）→足袋メーカーの営業事務（派遣社員）	有			10	4	4	自学自習で可能
	53	女性	37	大学卒業→広告業界の営業（4カ所）（正社員）→製造メーカーのマーケティング部門事務（派遣社員）→マーケティング会社の企画事務（派遣社員）		有		30	2	2	職場等一定の条件で可能
	12	女性	39	高校卒業→製本工場のライン（正社員）→パート等→大手システムサービス会社の事務（契約社員）→カード会社のデータ入力（派遣社員）→カード会社のデータ入力（派遣社員）→外資系食品会社の事務（派遣社員）		有		1	1	3	自学自習で可能
	72	男性	39	大手外食チェーン（正社員）→コンビニ店長（正社員）→スーパー（正社員）→製造業の検査業務（派遣社員）→アルバイト[OAスクール通学]→通信業で事務（派遣社員）→通信業で営業事務（派遣社員）	有			5	3	3	自学自習で可能
初職非正社員で派遣	30	女性	29	短大卒業→工場勤務（契約社員）→運送業事務所の事務（派遣社員）→運送業事務所の事務→金融関係会社の一般事務（短期派遣）→賃貸関係会社の一般事務（派遣社員）→通信業の事務（派遣社員）→旅行業界でコールセンター（派遣社員）		有	有	6	4	6	自学自習で可能
	47	女性	29	高校卒業→アルバイト（4カ所）[パソコンスクール通学]→人材派遣会社の事務（アルバイト）→データ入力の単発派遣→データ入力の事務派遣→外資系製薬メーカーのファイリング・データ入力（派遣社員）→コールセンターの外注業務のデータ入力（派遣社員）→ローン会社のローン審査業務（派遣社員）	有			12	6	6	自学自習で可能
	51	女性	32	短大卒業→家電量販店の接客（アルバイト）→コールセンター（アルバイト）→単発派遣→外資系玩具メーカーの事務（派遣社員）→通信会社の営業事務（派遣社員）→広告代理店の営業事務（派遣社員）		有	有	8	3	4	自学自習で可能
	50	女性	33	高校卒業→パチンコ店の接客（アルバイト）[パソコン教室に通う]→家電関連コールセンター（派遣社員）→カード会社のコールセンター（派遣社員）→通信関連企業のデータ入力（派遣社員）→データ入力の短期派遣→かつら製造企業の事務（派遣社員）	有		有	5	5	5	自学自習で可能
	80	女性	33	大学卒業→コールセンター（アルバイト）→コンビニ（アルバイト）→エアコン工場の製造業務派遣（派遣社員）→レンズ工場の製造業務派遣（派遣社員）→携帯モバイルの保障サービス企業の一般事務（派遣社員）			有	4	2	3	自学自習で可能
	15	女性	34	高校卒業→スーパーのレジ等アルバイト→百貨店催事場等の販売（日雇派遣）→信販会社の入力作業（派遣社員）→時計販売会社の売上照合業務（派遣社員）→単発派遣[職業訓練校でPC系の講座受講]→電気機器メーカーの営業事務（派遣社員）→情報通信会社の入力作業（派遣社員）→情報通信会社の入力作業（派遣社員）→製造メーカーの事務（派遣社員）→[職業訓練校でPC系の講座受講]→生命保険会社の事務（派遣社員）→生命保険会社の保全事務（派遣社員）→短期派遣	有	有		10	8	11	自学自習で可能
	59	女性	38	高校卒業→コールセンター等（アルバイト）→不動産会社のモデルルーム受付（派遣社員、後、正社員転換）[派遣会社のOA講座等受講]→出版社の役員秘書（派遣社員）→創業ベンチャー企業の秘書（派遣社員）→精密機械メーカーの秘書（派遣社員）→出版・印刷会社の秘書（派遣社員）		有	有	17	5	5	職場等一定の条件で可能
初職から派遣社員	79	女性	34	専門学校卒業→コールセンターの単発派遣→クレジット会社のコールセンター（派遣社員）（以降約5社のコールセンターを経験）→リース会社の庶務（派遣社員）→都市銀行の入力業務（短期派遣）→接着剤メーカーの事務補助（派遣社員）→証券関連会社の事務（派遣社員）			有	12	4	10	自学自習で可能

※〔 〕内は専門学校等（自費）やハローワーク等による職業訓練の通学経験を記入している。

No.15（女性）は、高校卒業後、祖母の介護の必要性からスーパーのレジ等のアルバイトを繰り返している。祖母が施設に入った後、就職情報誌で得た仕事が専用端末を使った入力作業（派遣社員）だった。最初に覚えたのは、キーボードの50音打ちである。No.15は、初め

て PC 業務に携わり、パソコンに関心を示す。派遣元に「パソコンを勉強できる環境」という要望を打診し、実際に、時計販売会社の売上額照合を行う事務作業について。その際、派遣元のパソコン研修の受講や PC 関係の職業訓練も受けている（その後、結婚し、仕事と家事の両立のため、事務の短期派遣を続けている）。

No.50（女性）は、高校卒業後、パチンコ店の接客のアルバイトを 6 年続け、その間に、自費でパソコン教室に通った。派遣社員をしている姉の影響でスキルを身につけたいと思ったためだ。初職離職後、派遣登録し、OA 機器の使用頻度が低いコールセンターから仕事を始めた。コールセンターを 2 社経験した後、一般事務の仕事の紹介を希望。専用端末のデータ入力の短期派遣の仕事を紹介されている。その後、正社員補助の仕事（若干、Excel を使用）に就くことができた。

No.51（女性）も、短大卒業後、家電量販店の接客のアルバイトを 3 年弱続けるが、事務職を経験したいと考えるようになり大手独立系派遣会社に登録。しかし、パソコン経験がないことから仕事の紹介はなかった。そこで、No.51 は、パソコンスキルを身に付ける意味もあり、コールセンターのアルバイトから始めることとした。その間、派遣会社の e-ラーニングで OA 機器操作も覚えている。2 年弱勤め、グループ系派遣会社に登録し、外資系玩具メーカーの総務事務につく。パソコンは使わないが事務職を初めて経験できた。その後は、営業事務を中心に派遣社員を続けている。

「初職から派遣社員」の No.79（女性）は、専門学校卒業後、長期のコールセンター関係の仕事で、6 カ所ほど経験している。20 代後半にさしかかって、自身の年齢をもとにネットで求人検索をすると、「20 代女性」と「30 代女性」でヒット件数に大きな違いがあったことに気づき、「そろそろ Excel も Word もわかりません、じゃよくないんじゃない……」と考えるようになった。登録派遣会社を通じて事務系の仕事の紹介を求めたが、派遣会社から紹介されたのは、事務というよりも庶務的な作業（書類整理やファックスの用紙補給等）だった。No.79 は、登録派遣会社では希望に添う仕事を得られないと考え、派遣登録を増やし続ける（1 社から 12 社に膨れ上がる）。Excel と Word のテキストも購入し自学自習も始めた。短期派遣で入力作業をしつつ、長期的な事務系の仕事につくことができた。

以上の事例が示すのは、事務経験がないことから、派遣会社に登録してもすぐに OA 機器を使うような事務系の仕事が紹介されるわけではないということである（むしろ、書類のチェックや庶務全般など PC を使わない業務を紹介される場合が多い）。しかし、書類チェックからデータ入力、正社員補助業務、OA 機器を使用した業務というように、ある程度段階を踏んで仕事を紹介されている者もいるようだ（その一方で、なかには、No.50 のように OA 機器をほとんど使わない事務作業のままの者もいる）。派遣会社は、派遣社員が蓄積した事務経験のレベルを踏まえて、希望する仕事を紹介しているようである。

第 3-18 表によれば、稼働経験のある派遣会社数と派遣先数が極端に多い者がいることをみても、意中の仕事につくために登録派遣会社を増やした実態が垣間見える（通算の派遣会

社登録数が 10 社を超えているのは No.36、No.53、No.15、No.12、No.59、No.79)³³。また、派遣社員のなかには、自費で OA スクールに通う者もいれば、派遣会社に登録し派遣元の OA 研修を受ける者もいる³⁴。さらに、コールセンターを事務仕事の一つのステップとして選ぶ者もいる³⁵。コールセンターは、商品知識や電話応対のみならず、専用端末等の操作法についても、2 週間程度の off-JT 研修で教える場合も多く、派遣社員のなかには教育訓練面に期待する向きもあるようである。

派遣の能力開発評価をみると、「能力開発は無理」との意見はない。職種転換をした経験があるためか、派遣社員の能力開発に比較的ポジティブな評価をしている者が多い。能力開発が可能と考える意見をみると、13 件中 10 件が「自学自習で可能」との意見である。これらの者のなかには自費で専門学校に通って職種転換を果たした者も多く、自身でキャリアを切り開いたとの認識があるのかもしれない（とくに初職非正社員で派遣になった者で「自学自習で可能」との認識を抱く者が目立つ）。例えば、No.12 は、初職が製造ライン作業員出身で、OA 機器操作ができない状態だったが、未経験可の入力作業の仕事を経て、汎用ソフトを使えるまでになった経験があるがゆえに「能力開発ができる」との評価を下している。一方、「職場等一定の条件で可能」との意見は、自学自習だけでは実務経験が得られない点を強調している。そのためには職場（とくに派遣先の上司）の役割が大きいようだ。No.53（女性、商品企画）は、「職場によっては、または上司によっては、可能だと思う。上司が派遣は『ここまで』と、正社員と明確に線を引いている会社の場合は厳しい」としている。

②事務系から経理事務への職種転換の事例

資格や実務経験面で専門性がある分野として、事務系から経理事務への職種転換が考えられる。第 3-19 表によれば、これらの事例では、当然、職務経歴上、経理事務の経験はほとんどない。今回取り上げる事例をみると、簿記の専門学校経験者が目立つ（No.10、No.65、No.9、No.73、No.78）。すなわち簿記 2 級などの資格取得者がいる。ただし、経理事務の派遣に就く前に専門学校に行っている者（No.10、No.65、No.9）だけでなく、経理事務に就いてから専

³³ ただし、派遣会社を 1 社に固定するという考えを持つ者もいる（例えば、No.12 など）。

³⁴ 派遣元の OA 研修は稼働者優先である場合もみられ、登録のみでは受講が難しいケースもみられる。また、稼働していると、時間的に余裕がないことや、研修施設が遠方にあることもあり、受講しづらい面もある。No.51 の場合、e-ラーニングで受講している。なお、No.59（女性）は、派遣元の研修をフルに活用し能力開発を果たしたケースである。No.59 は高卒で初職はアパレル販売等のアルバイトであり、OA 機器操作を学ぶ環境に乏しかったが、派遣登録をし、登録段階でも無料で受講できる研修を見つけ、週 1~2 回、半年余りにわたって受講している。秘書検定準 1 級も派遣元のキャリアコンサルタントなどからのアドバイスを得て合格している。

³⁵ 第 3-18 表で取り上げた 13 例のうち、コールセンター経験者は 6 件である。コールセンターの入職のハードルの低さがうかがえる。コールセンターはストレスも多く定着率も低い業界である。それゆえ募集も多いものと推察される。仁田（2007）は、就職氷河期以降、雇用を吸収したのは、コールセンターと請負だったと指摘している。なお、コールセンターから事務職への転換を希望する場合でも、派遣会社は即戦力志向での紹介をする傾向にあるため、コールセンター関係の仕事ばかり紹介するケースがみられることに留意。派遣会社がコールセンター系の仕事ばかり紹介する事例としては、事例編 No.34（女性、31 歳）参照。なお、コールセンター業界の実態については、仁田（2007）、仁田（2010）、中道（2010）などが参考になる。

門学校に通学した者もいる (No.73、No.78)。また、専門学校に行った経験や簿記の資格がなくとも、経理事務の仕事に就いた者もいる。資格は派遣会社からの仕事の紹介では有利に作用する可能性があるものの、必須ではないようである³⁶。

このような経理事務未経験の者の仕事の紹介については、派遣先の求人の切迫度と求めるスキルレベルによるようである。派遣先が緊急に人材を調達したいと思うほど、未経験者可の求人になりやすいことが考えられる。例えば、No.73 (女性) 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 (後に、No.73 は、そこでの経験を生かそうと思い、簿記学校に通った (後に、簿記2級を取得))。

つまり、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重要となる。No.78 (女性) も、簿記勉強中の段階で経理事務の仕事紹介を派遣会社に希望し、比較的未経験でも対応可能な経理補助の仕事を得ることができた (たまたま派遣先が繁忙期で経理補助の短期派遣を求めていた)。

一方、No.65 (男性、正社員経験あり) は、営業事務の派遣をしている合間に、簿記の専門学校で資格を取得しているが、派遣会社からは実務経験がないことから、仕事の紹介が得られない。そのため、自力で経理事務の求人をネットで探し、派遣登録を増やしていく過程で、「経理未経験者可」の募集を出していた外資系企業で経理事務につくことができた。派遣先 (外資系企業) が No.65 を受け入れた理由は、当時同社が、経理システムの移行を検討していたからである。No.65 が IT 企業出身者であることから、システム移行に抵抗がないと考えたようだ。つまり、経理事務が未経験でもシステムの知識があることが買われたといえる。

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が必要であることが比較的明確となっている分野であり、実際に、資格を取得することで経理事務の仕事に転換する者もいる。しかし、経理事務の実務未経験者にとって、「未経験者 OK」の紹介案件にタイミングよく当たれば、参入はより容易に進むといえる。ただし、No.65 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 (それゆえ、「未経験者 OK」の案件を確保するため、No.65 は登録派遣会社を増やしたともいえる)。

なお、通算の登録派遣会社数をみると、No.65 のように登録を増やしたケースもあるが、

³⁶ ただし、現在、経理事務をしている者のなかには、初めて経理事務の仕事を紹介された時点では簿記等の資格を持っていないが、実際に働き始めてから専門学校に通う等して資格取得をする者も目立つ。経理事務の紹介を安定的に受け続けるためには、資格の取得が重要である可能性が示唆される。

各事例の稼働派遣会社数をみると1～2社と少ない。例えば、No.73は、経理事務についてからの派遣元はほぼ1社で、3社の派遣先を経験している（ただし、No.64のように、派遣先ごとに派遣会社が変わっている者もいる）。

第3-19表 事務派遣から経理事務への職種転換の事例（派遣に至る経緯ごとに年齢順）

派遣に至る経路	No.	性別	年齢	職種転換の経緯	研修等の経験			派遣会社関連			派遣の能力開発評価
					専門学校等の経験	派遣元等のPC研修受講	コールセンター経験	通算の派遣会社登録数	稼働派遣会社数	派遣先数	
初職正社員で派遣	10	女性	30	高校卒業→スーパーマーケットの接客・レジ打ち（正社員）→軽作業（派遣社員）→[Excel等OAの受講]→接客等のアルバイト→[医療事務や簿記の資格取得]→病院の受付業務（派遣社員）→かばん製造会社の事務（派遣社員）→大手マンション管理会社の経理事務（派遣社員）	有			6	2	4	自学自習で可能
	65	男性	33	専門学校卒業→設計事務所（正社員）→ビデオレンタル店（正社員）→ソフトウェア会社のプログラマー・テスト業務（正社員）→ソフトウェア開発会社のテスト業務（正社員）→外資系インターネットサービス会社（アルバイト）→建築金物メーカーの営業事務（派遣社員）[簿記の専門学校通学：簿記2級取得]→外資系インターネット広告会社の経理事務（派遣社員）→外資系自動車リース会社の経理事務（派遣社員）	有			7	2	3	能力開発は無理
	9	女性	37	テナント管理会社の電話受付（正社員）→製造業の経理事務（正社員）→生命保険会社の外交員（正社員）→消費者金融業の営業サポート（正社員）→消費者金融業の支店窓口等（正社員）→[職業訓練校で簿記2級等取得]→ホテルの経理事務（派遣社員）→外資系医療機器製造販売メーカーの経理事務（派遣社員）	有			2	1	2	能力開発は無理
	41	女性	37	歯科医院（正社員）→アルバイト→自営業→軽作業（日雇派遣）→派遣会社の事務・経理（アルバイト転換）→その他サービス業の財務関係（派遣社員）				3	3	不明	自学自習で可能
	73	女性	39	専門学校卒業→楽器店の調律師（正社員）→健保組合の事務（正社員）→建設設計事務所の経理事務（派遣社員：病休者の代替要員）→石油関連会社の経理事務（派遣社員）[簿記の専門学校通学：簿記2級取得]→会議場・展示場運営業の経理事務（派遣社員）	有	有		2	1	3	自学自習で可能
初職非正社員で派遣	78	女性	25	高校卒業→接客のアルバイト（3カ所）→製造メーカーの検査業務（派遣社員）[OAスクール通学]→通信回線敷設会社の営業事務（派遣社員、後に契約社員に転換）→卸売業の経理事務（派遣社員）[簿記学校通学]→食品の小売・卸売業の経理事務（派遣社員）	有			8	3	4	能力開発は無理
	69	男性	31	大学卒業→コンビニ本社事務（アルバイト）→コールセンターの短期派遣→オフィス通販会社のコールセンター（派遣社員）→ソフトウェア会社のプログラマー（正社員）→運輸会社の集計作業（派遣社員）→運輸会社の経理事務（派遣社員）			有	5	4	4	職場等一定の条件で可能
	64	女性	32	大学卒業[在学中に簿記2級取得]→生命保険会社の営業（個人事業主）→ドラッグストアのレジ（アルバイト）→大手建設会社支社の経理事務補助（派遣社員：育休者の代替要員）→通信会社の営業事務（派遣社員）→化粧品会社事務所の営業事務（派遣社員）→中古自動車販売会社の経理事務補助（派遣社員）→研究事業組合の経理事務（派遣社員）				8	6	5	職場等一定の条件で可能

※〔 〕内は専門学校等（自費）やハローワーク等による職業訓練の通学経験を記入している。
 ※「能力開発は無理」に網をかけた。

派遣の能力開発に関する自身の評価をみると、「能力開発は無理」との意見が8件中3件ある。先述の非事務系から事務系に職種転換した者よりも、「能力開発は無理」と考える者が多い。No.9（女性）は、契約で仕事内容が決まっていることが能力の伸長を妨げているとしている（ただし、No.9は自ら仕事範囲を広げようとしない性格であるため、派遣でのスキルの伸長をそもそも期待していない）。No.65（男性）やNo.78（女性）も、仕事内容が限定的であることが能力開発を妨げると考えている。とくに経理システムの進歩によって、仕事が多業化されていること、また経理事務作業のなかでデータ入力の高比重が高まることなどが、「経

理的な作業というより事務的な作業」(No.65)との印象を抱かせるまでになっているようだ。

一方、「自学自習で可能」とする意見としては、No.73 が「学校に通い勉強すればできる」としている。自身も簿記の専門学校に終業時間後に通い続けた経験がある。ただし、経理の場合、「資格よりも実務経験のほうが大事」とも付け加えている。「職場等一定の条件で可能」とする意見では、No.64 (女性) が「派遣先による」との回答をしている。No.64 は大学在学中に簿記2級を取得しており、これを足がかりとして、派遣会社から経理事務の仕事を紹介してもらっている。最初は、育休者の代替要員ということで経理事務補助というより難易度の低い仕事から始めた。ただし、No.65 が実務で役に立ったと感じたのは小規模の派遣先(中古自動車販売会社の経理補助事務)である。小規模であるがゆえに「一通り実務経験が積めた」という。経理事務の場合、未経験から一通り実務経験を得るには、派遣先の仕事の仕組み(分業の仕方)が関係するようである。

6. 検討結果と今後の課題

本章では、ヒアリング結果をもとに、第一に、派遣社員の職務経歴をまとめ、第二に、派遣社員になってからの就業形態も概観した。そして、第三に、派遣社員になってからのキャリア形成の事例として、初職から派遣社員の事例と職種転換をした事例——を取り上げることで、派遣社員のキャリアと能力開発の可能性について検討した。以上を踏まえると、派遣会社が仕事の紹介で派遣社員の職種経験などを重視し、過去の職種経験に近い仕事を紹介する可能性があるが、それゆえに、過去の職務経歴で、例えば、事務系の仕事経験がなければ、派遣会社の仕事の紹介は過少となり、職種転換には難しさが伴うことが予想される。

その典型例が、「初職非正社員」で接客や製造業務など非事務系の仕事に従事してきた者の事務系派遣への職種転換である。このような者のなかには、パソコン教室に通ったり、またコールセンターで働くなどして、自力でOA機器操作を身につけることを足がかりに、派遣会社からの事務系の紹介を得る者がいた。当初は、短期派遣で入力作業や書類チェックなど平易な仕事を体験するが、徐々に長期派遣の仕事を得る者も少なからずいた。また、「初職から派遣社員」にも実務経験はないが、派遣先のOJTを通じて事務の実務経験を得る者もいた。

以上から推察するに、派遣社員のキャリア形成では、第一に、派遣社員の側にキャリア形成に対する意識が強いことが重要であろう。これは、パソコン教室や専門学校などの研修受講のみを指すのではない。職場の実務を通じて、意識して学ぶ姿勢が必要といえる。今回のヒアリングでは、能力開発では「自分で意識することが必要」などとする言葉が多数聞かれた。No.82 も、「与えられた仕事の前と後を『考える』こと」をあげている。「与えられた仕事を正確にこなす」ことが求められる派遣社員だからこそ、与えられた仕事の意味を考える必要があるのである。派遣社員は正社員に比べ、教育訓練の機会が少ない。それゆえに、意識しなければ、能力開発の機会をつかむことはできないということであろう。

第二に、派遣先が派遣社員に与える仕事内容の範囲も重要である。仕事が限定されていれば、いったん仕事をマスターするとその繰り返しとなるため、能力開発の機会としては制限されていると見るべきだろう。その意味では、派遣先の仕事内容や上司の仕事の与え方に左右される面は強いと思われる。また、仕事を習得することや、仕事の広がりや考慮すると、派遣される期間が一定期間以上あることも望ましいだろう。

第三に、派遣会社が派遣社員のキャリアに合致した仕事を紹介することも重要であろう（派遣会社のマッチング精度の重要性）。例えば、派遣社員が職務経歴にない仕事に転換したいと希望する場合、派遣会社が「未経験者可」の仕事を紹介していたことが重要だった。しかし、今回のヒアリングでは、登録派遣会社が即戦力にこだわるあまり、職種転換経験者の中には希望する仕事の紹介を必ずしも得られていないケースもあった。そのような場合、派遣社員はネット求人から意中の仕事を探し派遣登録を増やしていく傾向もみられた。

なお、最後に、今後の課題について触れる。まず、今回のヒアリング調査は労働供給側である派遣社員からの情報のみに基づいて分析を試みているが、労働需要側（派遣先）の情報も合わせて考える必要がある。本章では、キャリア形成が派遣先のOJTに左右される面があるため、派遣社員自身のキャリアに対する意識がより一層重要と考えているが、派遣先自体がOJTについてどのように考えているかについても当然に重要であり、その際には、企業属性で違いがないかも検討されるべきであろう。つまり、派遣社員に一定のスキルが必要と考え、能力開発に取り組んでいる企業の属性や仕事内容について明らかにすべきと思われる。

次に、先述のとおり、派遣社員になってから、7割は「派遣社員のまま」である。また正社員経験があるのは1割程度である³⁷。つまりほとんどが派遣社員になると派遣を継続している。正社員希望者は多いが具体的に求職活動をしているのはまれである可能性がある。ただし、今回の調査対象は、ほとんどが調査時点で派遣社員をしている者である。派遣社員になった者がどの程度、正社員転換しているかについては本調査ではわからない³⁸。それゆえ、派遣社員の経験を経て、実際にどれほど正社員転換がなされているかを確認すべきだろう³⁹。

その際には、派遣社員から正社員に転換するうえで何が必要かも確認する必要がある。本章で取り上げた事例をみると、派遣社員が能力開発で求める水準は人によって違うようである。例えば、No.79（34歳、女性、未婚、初職から派遣社員）は、ステップアップのため、

³⁷ この点については、本報告書第6章「正社員希望者の求職活動——正社員への参入障壁は何か」参照。なお、調査対象には、リーマンショック以降にヒアリングを実施した者も多く、その影響が出たともいえる。正社員希望の強さは、派遣という働き方の雇用不安の強さと直結しているようである。景気動向の悪化によって派遣会社の仕事紹介機能が低下する可能性を不安視しているようだ。したがって、派遣業界が今後、好景気となり仕事紹介が円滑になされるような情勢下での正社員希望の変化についても確認する必要がある。とくに30代中盤以降の女性（未婚）については、年齢上昇で派遣会社の仕事紹介が少なくなることを危惧している向きもあるため、年齢層ごとに確認する必要がある。

³⁸ 派遣社員の参入障壁の低さ、そして、派遣労働をステップング・ストーンとして正社員へ転換する可能性についてまとめたものとして、労働政策研究・研修機構(2010b)参照。

³⁹ 非正規雇用から正規雇用への移行については、玄田(2010a)、玄田(2010b)、労働政策研究・研修機構(2010a)、四方(2011)などが参考となる。

コールセンターの電話オペレーターから事務系へと職種転換したが、その理由は正社員になるためではなく、年齢が高まっても派遣社員を続けたかったからである。スキルの幅が広がるほど円滑に仕事の紹介がなされると考えたのだ。No.79 の考えている能力開発のレベルは「Word、Excel 程度」とのニュアンスである。その一方で、No.68 (30 歳、女性、未婚、初職から派遣社員) は正社員希望だが、派遣社員をしていて得たスキルは「ない」との評価である。No.68 は自発的に業務の習得に励むタイプだが、これまで学んだことは「履歴書にも何も書けない」という。アルコール製品輸入会社マーケティング部 (派遣先) で得た実務経験に関しても、「アシスタントレベルどまりだったので、企画までできるようになりたかった」と振り返っている。

つまり、派遣社員を続けるうえでのスキルと、正社員転換をして希望の職種に就くためのスキルは違う可能性がある。したがって、実際に派遣社員から転職等を通じて正社員になった者の職務経歴とキャリアについて観察し、キャリア形成の好事例を分析することで、派遣で働くことで得たスキルと有益な能力開発について確認する必要があるだろう。なお、その際には、正社員転換後の企業規模、業種、職種、労働条件 (年収、労働時間等)⁴⁰をみることで、転換前と転換後の雇用保障の安定度や満足度の変化についても分析すべきである。

さらに、派遣社員は年齢上昇により派遣会社の仕事紹介機能が低下することを不安視する傾向にあるが、仮に、実際に仕事の紹介がなくなった場合、派遣社員はどのような仕事についているのか (あるいは無業となっているのか)、これについても合わせて観察する必要があるだろう。とくに、派遣という働き方を通じてスキルの蓄積がうまくできなかった層については、キャリア展望に深刻な問題をはらんでいるがゆえに、そのキャリアの行く末を追跡調査によって実態把握すべきとも思われる。

【参考文献】

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。

玄田有史 (2010a) 「非正規雇用からの脱出——1 年たらずに辞めないということ」『人間に格

⁴⁰ 本章では、初職が正社員であっても、企業規模によって賃金面で低い者がいた。そのような正社員経験者の入社当時の賃金は、派遣社員の賃金に比べ月当たりの収入レベルでみて低い場合があり、今回のヒアリングでも、正社員の賃金よりも派遣社員の賃金のほうが高いとの感想を抱く者も少なからずいた。これは雇用保障でも同様であり、正社員であっても雇用保障が十分に安定的とはいえない場合があることにも留意すべきであろう。つまり、正社員という呼称というよりも、その労働条件の実態をより細かく見る必要があると思われる。なお、正社員の雇用期間の定めの有無と労働時間の長短から、正社員と正社員以外の社員の実態を見たものとして、脇坂 (2011) が参考になる (脇坂(2011)によれば、2009 年の賃金センサスを用いて集計したところ、正社員で期間の定めのある労働者が 60 万人いることを示している。呼称が正社員であったとしてもその実態が多様であることがうかがえる)。また、仁田(2011)も統計調査では就業形態での設問は明確な定義があるわけではない「呼称」であることを指摘している。そして、非正規の実態から「フルタイム型非正規就業」(すなわち、派遣社員や契約社員)の増加に着目し、正社員と派遣社員・契約社員の賃金格差問題を取り上げている(仁田(2011)は派遣社員や契約社員の労働条件を改善し、正社員の待遇に近づけるための施策として、最低賃金制度活用の可能性 (例えば派遣労働者最低賃金制) を提言している)。

- はない——石川経夫と 2000 年代の労働市場』、ミネルヴァ書房。
- 玄田有史 (2010b) 「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。
- 小池和男 (1977) 『職場の労働組合と参加——労資関係の日米比較』東洋経済新報社。
- 小池和男 (2005) 『仕事の経済学 (第 3 版)』東洋経済新報社。
- 佐野嘉秀・高橋康二 (2010) 「派遣技術者のキャリアと仕事意欲」佐藤博樹・佐野嘉秀・堀田聰子編著『実証研究 日本の人材ビジネス』日本経済新聞社。
- 中道麻子 (2010) 「コールセンター・オペレーター派遣社員の就業意識とキャリアの実態と課題」佐藤博樹・佐野嘉秀・堀田聰子編著『実証研究 日本の人材ビジネス』日本経済新聞社。
- 島貫智行 (2010) 「事務系派遣スタッフのキャリア類型と仕事・スキル・賃金の関係」佐藤博樹・佐野嘉秀・堀田聰子編著『実証研究 日本の人材ビジネス』日本経済新聞社。
- 清水直美 (2007) 「派遣労働者のキャリアと基幹化」『日本労働研究雑誌』No.568。
- 清水直美 (2010) 「派遣元・派遣労働者関係と派遣労働者のキャリア形成」『キャリアデザイン研究』Vol.6、日本キャリアデザイン学会。
- 仁田道夫 (2007) 「コールセンターの雇用と人材育成に係わる実態と課題」労働政策研究・研修機構ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告 (2007 年 7 月 24 日報告)。
- 仁田道夫 (2010) 「コールセンターにおける派遣オペレーターの活用」、佐藤博樹・佐野嘉秀・堀田聰子編著『実証研究 日本の人材ビジネス』日本経済新聞社。
- 仁田道夫 (2011) 「非正規雇用の二層構造」『社会科学研究』第 62 巻第 3・4 号。
- 日本労働研究機構 (2000) 「フリーターの意識と実態——97 人のヒアリング結果より」日本労働研究機構。
- 松浦民恵 (2010) 「派遣スタッフのキャリア形成に向けて——インタビュー調査による考察」佐藤博樹・佐野嘉秀・堀田聰子編著『実証研究 日本の人材ビジネス』日本経済新聞社。
- 三谷直紀 (2001) 「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。
- 四方理人 (2011) 「非正規雇用は行き止まりか? ——労働市場の規制と正規雇用への移行」『日本労働研究雑誌』No.608。
- 労働政策研究・研修機構 (2010a) 「非正規社員のキャリア形成—能力開発と正社員転換の実態—」労働政策研究報告書 No.117、労働政策研究・研修機構。
- 労働政策研究・研修機構 (2010b) 「人材派遣会社におけるキャリア管理—ヒアリング調査から登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える—」労働政策研究報告書 No.124、労働政策研究・研修機構。
- 脇坂明 (2011) 「正社員・正社員以外の社員の雇用期間の定めの有無と労働時間の長短——賃金センサスを用いて」『学習院大学経済論集』第 47 巻 4 号。

第4章 派遣社員の仕事内容とその特色—分業化、外部化の視点から—

1. はじめに

今回のヒアリングでは、88人の派遣社員から、職務経歴にある様々な仕事内容を聞いている。現行派遣法では、専門26業務や自由化業務（一般事務、軽作業、製造業務等）の規定の下で、さまざまな仕事が存在するが、ヒアリングでの限られたサンプルでは、それらすべての仕事の実態を明らかにすることは難しい¹。そのため、今回、インタビューである程度観察できた以下の業務を代表的な事例として取りあげることとする。

具体的には、(1)一般事務（短期派遣・期間の上限あり）、(2)営業事務、データ集計等、(3)経理事務、(4)翻訳、(5)企業受付、秘書、(6)コールセンター、(7)軽作業、(8)製造業務——である²。これらの業務について①仕事内容（仕事の定型度など³）、②正社員と派遣社員の仕事の異同（直接雇用の可能性）、③派遣社員の特徴——の順に説明することとする。

上記の3つの視点で見る理由は、派遣社員の仕事が、派遣先企業からどのように外部化されているかの現状とそれに対する派遣社員に認識を見るためである⁴。そのためには、派遣社員が働く職場で正社員と派遣社員がどのような比率で働き、正社員と派遣社員がどのような分業の状態にあるかを確認する必要がある（外部化した派遣社員を直接雇用等の形で再度、内生化する等の可能性を含む）⁵。そして、そのような仕事につく派遣社員の属性をみることで、職種間の属性の差異が生じているかについてみることにする。

そこで以下では、まず「2. 派遣先での仕事内容」で業務の現状を確認し、「3. 派遣先

¹ 今回ヒアリングしたところ、派遣社員のなかには、自身の仕事の契約内容について把握していないと思われる者がいた。例えば、事務系の仕事であれば「一般事務」と表現するケースが多く、具体的な契約内容の名称を聞くと不明な場合がある。その一方で、契約内容を「事務用機器操作」や「ファイリング」などと答えつつも、実際の業務内容を聞くと、「一般事務」などと答え、その程度の理解に止まると思われる者もいた。そもそも、派遣業務が26業務にあたるかどうかは、契約上の問題のみならず、個別具体的に判断されるべきものであり、一概にいえるものではない（専門26業務については、厚生労働省作成の「専門26業務に関する疑義応答集」（<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/dl/haken-shoukai05.pdf>）が参考となる）。したがって、こうした実態は、法の適用の実態面を確認する意味では重要な情報ではあるが、派遣社員からのヒアリングでは不明確な点も多いことから、本稿では契約内容については分かる範囲の記述にとどめることとした。

² 派遣先の業務は様々であり、取り上げた職種以外にも、技術者（SE、機械設計等）、クリエイティブ系、営業職など分析すべき仕事内容があるが、今回のヒアリングでは、主に事務系の派遣社員を対象とするメールマガジン等を通じて調査対象を募集したこともあり、これらの調査対象を十分に確保することができなかった。

³ 本稿での「仕事の定型度」は、ヒアリング対象が抱く仕事の定型性の認識であり、当該業務が実際に定型的かについて厳密な基準を持って検証できているわけではない。あくまで、派遣社員自身が「定型」と感じたかどうかで分類している。例えば、後述の「翻訳」業務について、ヒアリング対象者は業務の定型性を感じているが、それが客観的にみて定型かどうかまではわからない。

⁴ 脇坂（2010）は、「派遣というシステムが成立するのは、企業側が人事管理機能をアウトソースし、派遣労働者が求職活動をアウトソースすることにメリットを感じているから」としており、派遣労働の外注化の側面に注目している。この観点に立てば、派遣と比較対照すべきものは、請負という視点が成り立つと思われる。なお、本稿では、「外部化」という用語を、業務請負化とは別に使用した。派遣先が業務を切り分け（分業化）し、当該業務を派遣社員に外部化する過程を「外部化」としている。もちろん、派遣労働は、派遣先から業務を外部化されたとしても、法規制のもとで、派遣先による広範な指揮命令権が確保されており、派遣先はそれに伴う責任も課されていることにも留意がいる。

⁵ 直接雇用の打診については、本報告書「第7章 正社員転換打診経験者の職場環境・働き方と拒否理由」を参照。

の仕事内容の比較」で職種間の特徴を比較。これを踏まえたうえで「4. 派遣先の仕事内容の類型化」で、仕事内容の定型度と正社員との仕事内容の異同についてまとめる。そして、「4. おわりに」で、まとめと今後の課題について触れることとする。

2. 派遣先での仕事内容

(1) 一般事務（短期派遣・期間の上限あり）

①仕事内容

短期や期間上限のある事務系の仕事（一般事務）の派遣では、事務系の仕事といっても、OA機器はほとんど使わない単純作業をしている者がみられる（以下、第4-1表参照⁶）。派遣法上の政令26業務以外の一般事務（自由化業務）に該当すると思われる仕事である。より具体的には、書類整理、データチェック（資料の突き合わせ）や単純なデータ入力である。いずれも定型的な仕事との認識が強い。

これらの作業は、企業（派遣先）で突発的に生じた大量のデータ処理など、あらかじめ行われるべき仕事内容及び仕事量が特定化・明確化されており、それに合わせ契約期間も設定されている単発派遣や短期派遣である場合も目立つ。ただし、仕事量が恒常的にある場合、3ヵ月や6ヵ月などの派遣契約期間の更新で続く場合もある。No.80（33歳、女性）のように更新があったとしても上限が定められている場合（例えば、上限が3年、あるいは1年）もあった。一般事務であるため、長期的に派遣される見込みが少ない業務といえる。

第4-1表 一般事務（短期派遣・期間の上限あり）

整理番号	年齢	性別	派遣期間	仕事内容	職場（正社員との仕事の重複度）	直接雇用打診経験	個人属性（経歴）
No. 31	36	女性	2003年以降調査時点（単発・短期）	単発・短期派遣で延べ63社の派遣先でパソコンや専用端末を使ったデータ入力作業、伝票集計作業をしている。	派遣社員数人で、データ入力をする。正社員は管理する人がいる程度。	契約社員であり。	短大卒業後、初職（大手ソフトウェア流通会社）在職中に難病を発症。以降、闘病生活と並行する形でデータ入力の単発派遣を続ける。
No. 35	38	男性	2009年2月～3月	証券代行事務センターで一般事務（単発派遣）。仕事内容は、株主総会の議決権行使書のはがきを整理分類しデータ化すること。	派遣社員は100名ほど。正社員は10名ほどで、正社員から指揮命令を受ける。	なし	大学中退。正社員経験あり。正社員になるためのつなぎで、事務派遣をしている。
No. 70	22	女性	2008年6月～2008年12月	生命保険会社の支払い関係のチェック作業（短期派遣）。ファイリングされた資料を突き合わせる作業で、パソコン等は使用しない。派遣されてから半年ほどでチェック案件が少なくなってきた頃に派遣契約を終了。	職場は6人ですべて派遣社員。そのうちの1人がリーダー格となり指示している。	なし	高校卒業後、正社員の求職活動を繰り返すも就職できず、派遣社員を続けている。
No. 80	33	女性	2008年9月～調査時点	携帯モバイルの保障サービス企業で、携帯端末の紛失などによる個人情報抹消関係の業務。より具体的には、携帯端末にバーコードを打ち出したシールをひたすら貼っていく作業、顧客に送付する書類の封入作業など。パソコンはほとんど使わないため軽作業的なイメージが強い。一般事務（自由化業務）であるため、派遣先の方針として、反復更新があっても上限3年までしか働けない（後に、派遣先の制度改正で上限1年に変更）。	職場の人員構成は、課長5人、正社員3人、派遣社員80人ほど。派遣社員の仕事の割り振りは、派遣社員で経験豊富なリーダー（3人）が担う。正社員からの指示はほとんどない。	なし	大学在学中に、公務員志望であったことから求職活動をせず、卒業後はアルバイト等を経て、製造業務派遣をする。その後、製造業務派遣から事務系派遣に切り替えようと考えている。正社員経験なし。

⁶ 以下の表で取り上げる事例は、あくまで代表的なものであって、今回ヒアリングした事例のすべてではない。また、職務経歴のなかで、事例として適していると思われるものを表に盛り込んでいる。表の「派遣期間」は当該仕事をしてきた期間を指す（以下の表において同じ）。

②正社員と派遣社員の仕事の異同

大量のデータ処理や入力を行う関係上、派遣先の職場では、派遣社員が多数集められて同一の業務をこなし続ける場合が多いようである。チェック作業ではパソコンを使用しないことも多く、事務作業というよりも軽作業的な印象を持つ者もいる。このような場合、管理者として正社員が数人程度いるケースや、正社員が全くおらず派遣社員のリーダー格の指揮命令の下、仕事をこなす場合もみられる。いずれにせよ、正社員と派遣社員は全く別の仕事をしており、仕事内容の重複はほとんどない。

仕事内容が期間限定で明確化されていること、また、恒常的に仕事があったとしても働ける期間に上限があることなどから、派遣先が直接雇用の打診をすることはほとんどないようである。ただし、第4-1表の事例のなかではNo.31（36歳、女性）が、データ入力で契約社員の直接雇用打診を受けている（ただし、No.31は契約社員から正社員になれる道が開かれているわけではないことから、これを拒否）。

③派遣社員の特徴

このような仕事につく派遣社員は、定型的な反復作業が多いため、職業経歴では正社員経験がない者、事務系の仕事についていない者（事務未経験）が多いようである。また事務系のスキルがあったとしても、不況下で派遣会社からの仕事の紹介がなく次の仕事を紹介されるまでのつなぎや、正社員求職活動のつなぎのケース、難病等をかかえているため短期派遣しかできないケース、留学資金等の貯蓄目的など短期間しか働きたくないケースにみられるようだ。

(2) 営業事務、データ集計等

①仕事内容

事務系の派遣社員の仕事では、正社員の補助的な業務を担っている者が多くみられた（以下、第4-2表参照）。その代表的なものが営業事務である。例えば、営業事務所や営業部門で、正社員が営業担当（営業職）として外勤で外に出ているなかで、内勤として派遣社員が営業補助に当たるケースがこれにあたる。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、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ようだ（つまり、仕事内容は派遣社員同士で同じ）。一方、同じ営業事務でも、法人顧客からの発注に多数の派遣社員で対応する大規模な職場もある（No.72の事例）。

例えば、No.36（33歳、女性）は、取引先からの発注を電話やファックスなどで受け、商品を出荷する等の受発注業務を行う。No.33（31歳、女性）も営業事務だが、入力作業や売上データの集計作業もあるが、必ずしもパソコンを常時使っているというわけではなく、コピーや雑用もしている。商品に対する問い合わせも多く、営業事務では商品知識など、企業

特殊なスキルの蓄積が求められている。

第 4-2 表 営業事務、商品企画、データ集計、CS 業務等

整理番号	年齢	性別	派遣期間	仕事内容	職場（正社員との仕事の重複度）	直接雇用打診経験	個人属性（経歴）
No. 6	39	女性	2008年6月～調査時点	ITコンサルティング会社で、コンサルティング案件やそれに要する時間等をデータ集計し、グラフ化するなどのレポート作成業務。データ集計業務は定型的。前任者が休職中であり、その仕事の一部（データ集計）を担当。	職場の人員構成は、マネージャー1人、正社員3人と派遣社員1人（氏本人）。正社員と派遣社員は全く別の仕事をしている。	なし	短大卒業後、建設会社に正社員として就職するも、育児との両立の困難から退職。その後、派遣社員や正社員を経つつ、派遣を続けている。
No. 7	34	女性	2008年5月～調査時点	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（CSはオークションで成立した売買を管理運営する業務）。ほとんど定型的な作業。	部長1人、正社員が11人、契約社員3人、派遣3人。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。	契約社員可能性あり	大学卒業後、大手製造メーカーに就職するも、激務でうつ病を発症し離職。病状の回復とともに、転職を繰り返し派遣社員となる。
No. 26	36	男性	2005年9月～調査時点	旅行代理店の商品企画部に派遣された当初、CS業務だったが、1年余りで商品企画担当に異動（派遣元は派遣先のグループ企業）。仕事内容は、西日本エリアの商品企画をする正社員のサポート業務。当初、旅行商品のパンフレットの紙面の校正などをしていて、その後1年ほどして、中部エリアをメインで担当するようになる。仕事の難易度は上昇し、商品企画という点では正社員と全く同じ仕事内容との認識（商品企画のため、出張することもある）。判断業務も多い。ゆくゆくは正社員に転換する話もあったが、リーマンショックの余波で頓挫。	職場の人員構成は、商品企画部でCSデスクの時は正社員5人と派遣社員5人の構成。商品企画担当になった時は、正社員1人を派遣社員1人（氏本人）が補佐していた。	正社員転換の可能性あり（後、頓挫）	大学卒業後、大手旅行代理店で正社員で働くも、希望の仕事でなかったことから離職。その後、大手ファミレスで契約社員と働くも、正社員になれないことから辞める。以降、旅行関係の求職活動を続ける過程で派遣社員となる。
No. 30	29	女性	2005年11月～2007年4月	大手不動産会社の子会社にて賃貸マンション部門（新設部門）に配属。仕事内容は一般事務で、主にエクセルを使い、客先の投資会社へ月次報告レポート（物件ごとの入居者数、家賃収入、光熱費など収益関連の資料）の作成及び、請求書の作成をしている。レポート作成では、投資会社ごとに「ひな型」が異なり、定型的なものもあったが、一からデータを作り、加工する必要があるものもあった。	職場の人員構成は当初は20人程度で、派遣社員は4人（後に8人に増加）。レポート作成は派遣社員担当。正社員は客先や入居者との契約で外に出ており、資料については出来上がったものをチェックするだけ。	配置1年半あたりで正社員転換の打診（不動産業界に疑問を感じ拒否）	短大卒業後、就職氷河期で正社員になれず。工場労働（契約社員）の後、派遣社員となる。正社員経験なし。
No. 33	31	女性	2006年2月～調査時点	家電メーカーの埼玉営業所の営業部門に配属。仕事内容は営業事務で、電話対応、売上入力、雑用等。定型的な業務。日中、営業（正社員）は外勤であるため、家電量販店等からの問い合わせにも対応しており、商品知識が必要な職場でもある。	職場（営業部門）の人員構成は正社員が19人で派遣社員は氏1人。正社員がほとんど営業であるため、同じ仕事をしている正社員はいない。	なし	外語専門学校中退後、パートをしばらくした後、営業事務などの派遣を続けている。正社員経験なし。
No. 36	33	女性	2009年5月から調査時点	足袋メーカーの営業事務。仕事内容は、取引先からのファックス注文と出荷の処理。	職場の人員構成は、課長1人、正社員（営業）4人、派遣社員（営業事務）2人。正社員とは全く別の仕事をしている。	なし	高校卒業後、小規模の経営コンサルタント会社で事務兼受付（正社員）をした後、事務や営業などの派遣をする。その後、営業事務の派遣を続ける。
No. 45	32	女性	2009年4月～調査時点	外資系半導体商社の在庫管理部門に配属。当初、受発注に伴う在庫管理関係の仕事や専用端末に納期関係のデータを打ち込む仕事をしていて、1年ほどして仕事の範囲が広がり、輸出入業務のアシスタントを兼ねることとなる。定型的な仕事も多いが、マクロ作成など自主的に業務効率の改善に寄与もしている。	職場の人員構成は、当初、約8人（正社員7人、派遣社員1人（氏本人））。アシスタントの部分では正社員と同じ仕事をしているとの認識。正社員との違いとして、責任ある仕事や顧客の納期に係る仕事は、正社員が担う。	正社員転換の可能性あり	大学卒業後、小規模企業（商社）の一般職（正社員）として就職。その後、過労等により体調を崩し、結婚を契機に離職。以降、派遣社員を続けている。
No. 66	38	女性	1995年1月～調査時点	大手造船会社で、海外での化学プラント建設プロジェクト管理をする部門に配属。プラント建設のプロジェクトは2～3年のサイクル。仕事内容は、書類のファイリングや資料の送付などの発送業務、コピーなど。契約期間は半年の更新。プロジェクトが終わるごとに、次のプロジェクトリーダー（派遣先の正社員）にメンバーに入れてくれるよう自ら頼むことで、次のプロジェクトメンバーとなり、契約が更新されていく（24歳から調査時点で13年間ほど働いていることになる）。	職場の人員構成は、正社員約30人、派遣社員7人。正社員と派遣社員は仕事内容が全く違う。	なし	語学専門学校卒業後、ハワイで働きながら語学勉強を1年ほどして後、帰国。以降、派遣社員を続けている。
No. 72	39	男性	2004年6月～調査時点	通信回線網の構築・維持・運用をする会社で、法人向けに通信回線を開設するネットワークエンジニアリング部門に配属。仕事内容は、法人顧客からの受付担当の営業事務で、オーダーを受け付けた後、顧客とのやり取りを通じ工事日程等の調整をする。配属後1年ほどして、グループリーダーになっている。リーダーには、顧客の納期に係る注文に対して、正社員同様の決定権限が与えられている。また、派遣社員のまとめ役でもある（なお、派遣元は、派遣先のグループ企業の関係にある）。	職場の人員構成は、課長1人、正社員6人、派遣社員およそ50人。氏はリーダーであるため、正社員とほぼ同じ仕事をしているとの認識。違いは、最終的な責任を正社員が担う程度。	なし	大学卒業後、大手外食チェーンやコンビニ、スーパー等で正社員として働くも、景気悪化を受け、製造業で検品などの派遣社員を経験したのち、通信業で事務系の派遣をするようになる。
No. 82	35	女性	2003年4月～2006年9月	家電メーカーの商品企画課（冷蔵庫）に配属。離職した正社員の後任。派遣先はリストラ下にあった。当初は、家電量販店等の取引業者との商談会の設営担当だったが、次第に仕事の幅が広がり始め、新商品の概要書や商談資料、商品企画会議の議事録なども作成。実際に商品企画も行い、冷蔵庫の自動製氷機能の一部を改善する提案をし、実際に商品化をされた経験もある。	商品企画課。人員構成は、4人（課長1人、正社員2人、派遣社員1人（氏1人））。もともと離職した正社員の後任として配属。商品開発面で一部正社員と同じ仕事をしていた。	なし	短大卒業後、就職氷河期の下、就職に悩み派遣社員として働き始める。以降、派遣社員を続け、システムインテグレーション企業で契約社員に直接雇用された後、正社員に転換。

No.72 (39 歳、男性) も、営業事務であるが、通信回線網の構築・維持・運用をする会社で、法人向けに通信回線を開設するネットワークエンジニアリング部門に配属されている。仕事内容は、法人顧客からの受付担当の営業事務で、オーダーを受け付けた後、顧客とのやり取りを通じ工事日程等の調整をする。No.72 の職場の構成は、ほとんどが派遣社員によって占められている。専用端末を駆使して顧客の要望に対応する点で、コールセンターのような趣がある職場のようだ。

正社員補助的業務で営業事務以外の事例としては、商品企画の正社員補助の仕事もみられる。No.26 (36 歳、男性) は旅行代理店の商品企画部で正社員補助をしており、No.82 (35 歳、女性) も家電メーカーの商品企画課で正社員補助をしていた。その他の事例として、No.66 (38 歳、女性) も、大手造船会社の海外プラント建設プロジェクトで正社員を補助する仕事をしているが、具体的な業務は、書類のファイリングや資料の送付業務、コピーなど庶務全般にわたるようだ⁷。

正社員の補助業務のなかにはデータ集計を専門としている者もいる。No.6 (39 歳、女性) は、IT コンサルティング会社で、コンサルティング案件やそれに要する時間等をデータ集計しグラフ化するなどのレポート作成を行っている。データ集計では、Access や Excel の応用関数やマクロを駆使しており、顧客企業の利用実績を集計する作業など PC スキルが求められることが多い。また、No.7 (34 歳、女性) は、金融サービス会社で興行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 (Customer Service) 業務をしている。CS はオークションで成立した売買を管理運営する業務であり、顧客からの問い合わせやクレーム処理等も含まれる。ほとんどがパソコンを使用した業務である⁸。

②正社員と派遣社員の仕事の異同

営業事務の場合では、正社員が営業職であり、派遣社員がその補助業務を行うため、正社員と派遣社員では仕事の重複はほとんどみられない。このようなケースでは、これまで正社員が担当していた業務が派遣社員に外部化され、代替されたと推測される。

しかし、No.72 (39 歳、男性) では、正社員とほぼ同じ仕事をしている面があるという。No.72 は通信回線網の構築・維持・運用をする会社で、法人向けに通信回線を開設する際の工事日程等の調整をしている。同社の通信回線を開設する部門は、課長 1 人、正社員 6 人、

⁷ No.66 は 24 歳から調査時点で 13 年にわたり切れ目なく同社に派遣されていた。No.66 の場合、派遣契約の内容は専門 26 業務の「ファイリング」などとしていた。ヒアリングで確認したところでは、実際の仕事は正社員を補佐する庶務全般のようである。プロジェクトごとに配属されている面もあるが、継続的に派遣契約が更新されている。派遣先 (造船会社) では、正社員補助の事務系の仕事はすべて派遣社員が担当しており、派遣社員の半数が同社のグループ系派遣会社から派遣されている (No.66 はグループ系派遣会社とは別の派遣会社出身である)。

⁸ データ集計をする者の契約内容は「事務用機器操作」が多かった。なお、データ集計に特化して仕事をしている派遣社員には「手待ち時間」を不満に思う者が多い。これらの集計作業は一定時期に発生し業務量が多くなることから、「手待ち時間」が発生するようだ。CS 業務については、No.7 も契約内容は「事務用機器操作」としている。

派遣社員約 50 人という具合で「社員なんかごく一部だけで、ほとんど派遣だけで回しているような感じ」の職場である。No.72 は、配属後 1 年ほどして、グループリーダーになっている。リーダーには、顧客の納期にかかわる注文に対して、正社員同様の決定権限が与えられている。また、派遣社員のまとめ役でもある（なお、派遣元は、派遣先のグループ企業の関係にある）。No.72 は、最終的な責任以外は、正社員とほぼ同じ仕事をしているとの認識である。

No.45（32 歳、女性、外資系半導体商社の事務）も、仕事範囲が拡大した事例である。No.45 は、当初、受発注に伴う在庫管理関係の仕事だったが、日頃より Excel のマクロを駆使して業務改善に取り組むなど、仕事が広がるよう正社員にアピールしていた。すると 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（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である。正社員との違いは、顧客の納期にかかわる仕事など責任面にかかわることがある。

また、旅行代理店の商品企画部に配属された No.26（36 歳、男性）は、当初は CS（Consumer Service）業務だったが、1 年余りで商品企画担当に異動（派遣元は派遣先のグループ企業であり、当該異動は最初に派遣先から聞いた）。正社員の商品企画をサポートする業務だったが、その後 1 年ほどして、中部エリアの商品企画を単独で担当するようになる。派遣先から正社員転換の可能性を示唆されており、その過程で仕事の範囲が広がったようだ（ただし、リーマンショックにより正社員転換は頓挫）。商品企画を単独で担当するようになってからは、正社員とほぼ同じ仕事をしているとの認識で、違いは、最終的な責任を正社員が担っている程度。No.82（35 歳、女性）の派遣先（家電メーカー）も（冷蔵庫の）商品企画課（課長 1 人、正社員 2 人、派遣社員 1 人（本人））に配属されたが、仕事範囲が拡大し、実際に商品企画自体にも携わり、No.82 の提案により製品化されたもの（冷蔵庫の自動製氷機能の一部）もある。

派遣社員が担う業務として、とくに判断業務の比重が高いと思われたのは No.30 のケースである。大手不動産会社の賃貸投資部門で、派遣社員が客先の投資会社へ月次報告レポート（物件ごとの入居者数、家賃収入、光熱費など収益関連の資料）等を作成していた。正社員は客先や入居者との契約関係で外出することが多く、レポート作成は主に派遣社員の担当である。正社員は、派遣社員が作成するレポートをチェックする程度だった。レポートのひな型はあるが、投資会社ごとに異なっており、定型的なものもあるが、一からデータを作り加工を要するものもある。No.30 は勤続が長くなるほど難易度の高い案件を処理するようになり、定型的なレポートは他の派遣社員が担当するようになった。仕事は試行錯誤で覚えたという。勤続が長期化するとともに、受け持つ仕事はどんどん難しく、判断が必要とされるものとなっていった。また、仕事範囲は、新たに営業事務や総務的な備品管理、正社員の出張

手続きなどにも広がった⁹。職域はほとんど正社員と同じとの印象を抱いている。

これらの事例が示すのは、勤続が長くなるほど仕事の難易度が上昇し、かつ範囲も広がる場合があり¹⁰、正社員との仕事の重複が生じていくこと。と同時に、仕事に判断業務が伴い、正社員とほぼ同じ仕事をしているとの認識を持つ者もいるということである。

仕事が広がる要因には、「手待ち時間」が生じることから仕事量の増加やその範囲を広げるよう派遣社員自らが申し出るケース、さらに派遣先主導で仕事内容が広がるケースもある。No.45 のケースはその両面を示しているともいえる。No.45 は「手待ち時間」を使って、自身の強みであるマクロを使って職場の業務改善に貢献した。それに対する上司の評価によって、仕事範囲も広がった。一方、この事例は、不況による雇用調整のなかで、職場の正社員の人員不足を補うため、正社員の業務の一部を派遣社員の仕事を広げることで担わせた事例とも捉えられる。

実のところ、今回のヒアリングでは、不況の影響により、正社員の不足を補うため、本来なら正社員がこなしてきた仕事を派遣社員が担っていたケースが少数ではあるが見られた¹¹。No.26 (36 歳、男性、旅行代理店)、No.82 (35 歳、女性、家電メーカー) 等もその例といえる。これらに共通しているのは、正社員の欠員補充を派遣社員で補いつつも、勤続が長くなるなかで仕事範囲が拡大し、正社員と派遣社員での仕事の重複が生じたということである(業績不振が背景にあるため、正社員に転換させるというオプションがとられていない点も共通している)。

このような仕事範囲の拡大は、職種を超えて起こることはまれのようである。例えば、営業事務の場合、正社員(営業職)と派遣社員(営業補助)では、職種が違うため、仕事範囲の拡大には限界がある。つまり、職種が違うなど分業の切り分けがはっきりしているほど、仕事の重複は起きづらい。逆にいえば、仕事の内容が近いほど重複は起きやすい。

なお、第 4-2 表にある各事例の直接雇用の打診経験をみると、営業事務で直接雇用の打診経験がある者はほとんどいない。ただし、仕事内容で正社員との重複がみられる者では、直接雇用の打診がありうるようである。例えば、No.30 (大手不動産会社の一般事務) は、働き始めてから 1 年半ほどで打診を受けている。No.30 は勤続とともに仕事範囲も拡大したタイ

⁹ No.30 も手待ち時間があると、何か仕事がないか上司に尋ねるタイプである。なお、仕事の難易度の上昇については、派遣先の上司が家庭の事情で不在がちになり、当該正社員の分も、No.30 が担った面もあったようである。派遣先の正社員の働き方や質(スキル等)によって、派遣社員がその業務を担う可能性が示唆される。

¹⁰ ただしいずれの事例も仕事範囲が広がるのは 1 年程度で、そんなに長い期間を要しないようである。

¹¹ 不況という条件がなくとも、業務効率を高めるためにも派遣先主導で派遣社員の仕事範囲が広がる可能性はあると思われる。例えば、本稿では表中に取り上げていないが No. 25 (29 歳、女性、ゲームカタログの DTP) のケースがそれにあたる(事例編参照)。この事例では、派遣先(アミューズメント企画会社)が業績不振であったとはいえないが、No.25 の業務範囲を広げている。No.25 の業務が広がったきっかけは、補佐していた正社員が異動となったためである。これにより本来、当該正社員の担当だった「ディレクション」業務(企画の調整やカタログのデザイン、印刷業者への指示等)すべてを No.25 が担当するようになった。「契約規定外の仕事」だが、「ディレクション」業務はスキルの上昇を意味するため、No.25 はこれを受け入れている。調査時点で、No.25 は派遣先から直接雇用の打診も受けていた。派遣先としては、「ディレクション」業務を社内の正社員に担当させることもできたはずであるが、実際には派遣社員(No.25)の仕事範囲を拡大することによってまかなった。すでに熟練している No.25 に当該業務を任せ、さらに正社員として直接雇用したほうが効率的と考えたためではなかろうかと思われる。

プである。判断業務が増加し、契約上の仕事範囲を超える業務が増えるほど、直接雇用の打診は生じやすいのかもしれない。No.45（外資系半導体商社）については、直接雇用の正式な打診こそないものの、正社員転換の可能性について派遣先は検討している状態にある（No.45の方から直接雇用について派遣先の上司に相談している）。No.26（旅行代理店の商品企画）は、派遣先に直接雇用の希望を相談しており、その点を踏まえ仕事範囲が広がっていった経緯がある（しかし、リーマンショック以降の不況により正社員転換については頓挫の状態）。No.7（金融サービス業のCS業務）は、契約社員の転換について、派遣先からその感触を聞かれている（派遣先には、派遣社員から正社員に転換した前例がある）。No.7によれば、CS業務で、正社員、契約社員、派遣社員で仕事内容はまったく同じとの認識を示している。

以上を踏まえると、派遣社員から正社員の転換は、明確に分業が成立しているほど直接雇用の打診の可能性は低く、仕事範囲の広がりや正社員との仕事の重複が起こるほど、正社員転換の可能性が生じるようだ¹²。

③派遣社員の特徴

一般事務や営業事務、データ集計などの事務系の仕事につく派遣社員の特徴としては、まず正社員経験者が多い。女性で結婚・育児のため正社員を離職した経験のある者も目立つ。仕事と育児の両立で事務派遣をしている者もみられる。また、仕事（営業事務やデータ集計等）にこだわりを示す者もいる。その一方で、就職氷河期の影響などで、やむなく正社員になれなかった者も多い（正社員経験がない者も少なからずいる）。

(3) 経理事務

①仕事内容

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（以下、第4-3表参照）。

¹² ただし、グループリーダーをつとめるNo.72（39歳、男性、営業事務）は、仕事も高度化し派遣社員のまとめ役をまかされているが、直接雇用の打診はない。派遣先には直接雇用の方針はないようである。とはいえ、No.72は「よほどのことがない限り現在の派遣先で（派遣社員として）働けそうな気がする」と回答している。なお、No.82（35歳、女性）は、後に、情報通信系の企業の事務で正社員として直接雇用されている。直接雇用を打診された理由は、派遣先が創業間際に派遣社員を正社員に登用する風潮があった時期だったためとしている。「多分、創成期だったからこそ（正社員登用は）あった話で、今はもう完全に業務範囲を（正社員と派遣社員で）切り分けてしまっている」として、派遣先が派遣社員を活用する時期によっても、正社員登用が左右される可能性を示唆している。

第 4-3 表 経理事務

整理番号	年齢	性別	派遣期間	仕事内容	職場（正社員との仕事の重複度）	直接雇用打診経験	個人属性（経歴）
No. 65	33	男性	2008年8月～調査時点	外資系自動車リース会社経理事務（決算の資産の部担当）。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。仕事内容はほとんど定型的との認識。	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）。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。違いは、責任面。	なし	就職氷河期を経て、中小企業の正社員などの転職を繰り返す。以降、事務系派遣をしつつ資格を取り、経理事務の派遣につく。経理事務の資格取得。
No. 69	31	男性	2008年6月～調査時点	運輸関連会社（財務関係）での経理事務。当初は入金関係。1年ほどして出金関係業務担当。仕事内容はほとんど定型的との認識。	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。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。	契約社員転換の可能性あり	就職氷河期に大学卒業後、就職できず。アルバイトを経て以降、派遣で働き始め、正社員経験（プログラマー）になるも、派遣を続けている（正社員経験なし）。経理事務の資格取得の勉強中。
No. 73	39	女性	1999年4月～2002年7月	石油関連会社の子会社（財務関係）。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。仕事内容はほとんど定型的との認識。	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（正社員の人数は不明）。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。	なし	高校卒業後、いくつかの正社員経験（事務）を経つても、不況で正社員の仕事につけず、経理事務の派遣につく。後に経理事務の資格取得。
No. 78	25	女性	2009年7月～調査時点	食品の卸売業で経理事務。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）。仕事内容はほとんど定型的との認識。	職場の人員構成は、部長1人、課長1人、正社員4人、嘱託社員1人、派遣社員3人。正社員はより難易度の高い経理業務をしており、派遣社員とは全く違う仕事をしている。	なし	高校在学中からマンガを描くことに熱中し、アルバイト生活をしながらマンガ執筆。その後、漫画家の夢を断念し、製造業の検品で派遣労働。後に事務系に切り替え、経理事務の派遣につく（正社員経験なし）。経理事務の資格を取得中。

②正社員と派遣社員の仕事の異同

具体的な仕事内容をみると、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、現在は出金関係を担当しており、難易度で分業化されているようだ。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（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た。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¹³。

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¹⁴によって、かなり変化し

¹³ ただし、分業化がされすぎるあまり、派遣社員の側では正社員の仕事内容の全体像をすべて把握できていない可能性があることに留意。

¹⁴ 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（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れたものである。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。

たようだ。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¹⁵。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。このようなシステム化された職場では、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。

なお、第4-3表にある各事例の直接雇用の打診経験をみると、経理事務では、直接雇用の打診経験がある者はほとんどいない。ただし、No.69(31歳、男性)のみ、契約社員の転換の可能性がある¹⁶。No.69は、派遣元から仕事の紹介を受ける時に、直接雇用の登用制度があることを条件に付しており、派遣された運輸関係会社(財務関係)は、転換の前例がある会社であった。

③派遣社員の特徴

経理事務につく派遣社員の特徴として、正社員経験者が多い。また、事務経験がある者が多く、簿記の専門学校に通った経験や簿記の資格を持っている者、経理の勉強をしたことがある者が多い。ただし、必ずしも実際に簿記の資格を持っていることが必須条件ではないようである。No.78(25歳、女性)は、簿記勉強中に、経理事務の仕事の紹介を派遣元に希望し、比較的難易度の低い経理補助業務の紹介を得ている。No.69も、大学在学中に簿記3級の資格を取っていたが、大学時代のことであり、面談時に派遣先から評価されたのは職歴のプログラマー(正社員)経験だった¹⁷。

(4) 翻訳業務

①仕事内容

翻訳業務では2つの事例(No.13、No.24)があった(第4-4表)。これらの事例をもとに翻訳業務を概観する。まず仕事内容についてであるが、No.13(男性、30歳)の場合、コンサルティング会社の社内マニュアルの翻訳や海外現地法人向けの資料の英訳などをこなしてきた。No.24(男性、29歳)は、大手メーカーの変圧器製造工場に派遣されているが、仕事内容

¹⁵ 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(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、その実感は変わらないという)。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。経理事務の実務経験習得には、小規模な事業所等で一通り仕事を体験することが重要であるようだ。

¹⁶ なお、No.73も別の派遣先(会議場・展示場運営会社)で、勤続10年目の派遣社員を契約社員に登用する前例が出たことから、契約社員の登用について期待をし始めている。

¹⁷ ただし、No.69は調査時点で簿記の資格取得勉強中であり、経理事務として働き始めれば、資格取得は実務経験と同様に重要な側面があるようである。

は、海外メーカーの変圧器の取扱説明書の翻訳業務である。前者は派遣先の海外展開で生じた業務であり、後者は技術者向けの説明書の翻訳だ。仕事内容は定型的との認識がある。とくに No.13 は、翻訳は、「正確に訳す必要があるため、工夫の余地は少ない」という。

第 4-4 表 翻訳

整理番号	年齢	性別	派遣期間	仕事内容	職場（正社員との仕事の重複度）	直接雇用打診経験	個人属性（経歴）
No. 13	30	男性	2006年12月～調査時点	コンサルティング会社で翻訳業務。2006年12月に海外展開プロジェクトに翻訳者として参加。現地法人の外国人向け資料の英訳をする。プロジェクト終了後、引き続き、2008年5月からリスク管理部門で翻訳業務を担う（社内マニュアルの英訳）。	リスク管理部門の人員構成は、部長1人、正社員4人、派遣社員2人。翻訳業務をしているのは氏のみ。正社員とは全く別の仕事をしている。	なし	帰国子女。大学卒業後、大手自動車メーカーに就職。長時間労働や人間関係等で離職。翻訳の専門学校に通いつつ、翻訳の派遣をしている。
No. 24	29	男性	2008年6月～調査時点	大手メーカーの変圧器製造工場で、海外メーカーの変圧器の取扱説明書を同社の技術者向けに翻訳する業務。A4で100ページものを1カ月かけて仕上げる（1日6ページほどのペース）。それ以外にも、メールの英訳や、トラブルが発生した時に顧客におくる報告書の翻訳などもすることがある。	人員構成は50人で、そのうち登録型派遣社員3人、常句型派遣社員15人。翻訳業務をしているのは氏のみ。正社員とは全く別の仕事をしている。	なし	大学卒業後、食品メーカーに就職。長時間労働等を理由に離職。中学の頃より英語が好きだったこと等から、翻訳の専門学校に通う。その後、英語にかかわる派遣を続け、翻訳の派遣をしている。

②正社員と派遣社員の仕事の異同

いずれの事例も、職場で他に翻訳業務をしている者はおらず、正社員との重複がない。翻訳の業務量にもよるであろうが、今回の事例では、職場で翻訳業務をこなしている派遣社員は1人だけだった。例えば、No.13の場合、他に派遣社員が配置されていたとしても、それらの派遣社員は事務系の仕事をしており、翻訳業務をしていない。つまり、企業（派遣先）は社内で翻訳を主たる業務とする正社員を育成・内生化しておらず、翻訳の必要性がある場合に派遣社員に当該業務を外部化していることが通常と思われる。それゆえ、派遣社員と正社員の仕事の重複はほとんどない。なお、いずれの事例も、直接雇用の打診を受けた経験はない。

③派遣社員の特徴

翻訳業務をする派遣社員の特徴を見る前に、翻訳業で身を立てる場合、どういう働き方があるかを考える。No.13によれば、翻訳を生業とするには、通常、法律事務所等の特許翻訳などで正社員として直接雇用されるか、翻訳会社に登録するか（いわゆるフリーランス）、派遣社員として翻訳業務を行うか——の3種類が考えられるという。法律事務所の正規採用は求人数が多いものの、特許申請書等で特殊な英語を使用することや、技術的（理系的）なバックボーンがないと難しい面がある。一方、翻訳会社の登録は、各社独自に実施するトライアル（翻訳実力試験）に合格する必要があるが、実務経験がないとなかなか合格できないのが実情である。また、登録ができたとしても、翻訳会社から翻訳依頼を安定的に受注できるわけではなく、報酬も歩合制であり、翻訳で生活するためには複数の会社に登録するケースが一般的である。No.13は、実務経験を派遣会社で働くことでつけ、ゆくゆくはフリーランスとして、翻訳会社への登録を考えている。一方、No.24は正社員で翻訳ができる仕事（特許翻訳など）につくのが夢である。

以上から、翻訳業務につく派遣社員の特徴を列挙すると、第一に、翻訳で働く派遣社員は、翻訳という仕事自体にこだわりがあり、就業形態に対するこだわりは二の次である¹⁸。第二に、英語（翻訳という作業）が好きであり、初職離職後、翻訳の専門学校に通学しているという共通性もみられる。第三に、翻訳業務の紹介が得やすい派遣という制度を利用し、実務経験を付けたいと考える者がいる。

(5) 企業受付・秘書

①仕事内容

企業受付の事例には、No.4（28歳、女性）、No.14（26歳、女性）、No.27（32歳、女性）の3事例があげられる（以下、第4-5表参照）。No.4が大手食品製造会社の企業受付（常時1人体制）、No.14が大手ゲームソフトウェア会社の企業受付（常時2人体制）である¹⁹。仕事内容は、商談などで来社した顧客をブースに案内し、担当する正社員を呼ぶことなど。No.4は、来客が多い場合があり、フレキシブルな対応も求められるとしているが、No.14は「特段経験がなくとも誰でもできる仕事」との評価をしている。

No.27は大手商事会社の役員受付である。派遣先が大手で老舗の商社であるだけに、秘書室も室長以下、正社員が35～40人、派遣社員が8人とその人員構成は大きい。役員受付の仕事は、担当する役員の賓客の対応、及び秘書のサポートである。いわば企業受付と秘書業務の中間的な業務ととらえられる。No.27は、老舗の秘書室に配属されているため、仕事は「伝統を受け継いだ、絶対に間違いが許されない定型的な仕事」と評価している。

秘書の事例は、No.59（38歳、女性）である。秘書の仕事内容は、社長等役員のスケジュール管理やデータ管理（名刺の管理）等。仕事内容は定型的だという（ただし、No.59は仕事が定型的かどうかは派遣先によるとしている。No.59によれば、大手企業は判断業務が多いとの認識も示した）。

②正社員と派遣社員の仕事の異同

企業受付の場合、例えば、No.4のケースでは常時1人体制であり、No.14のケースでは常時2人体制である。つまり、正社員はおらず、派遣社員のみが対応している。No.4の派遣元は派遣先（食品製造会社）とグループ関係にある。No.4が派遣されるまでは、企業受付は正社員の仕事だった。つまり、常用代替の過程にある事例といえる。一方、No.14のケースでは、大手ゲームソフトウェア会社の企業受付を派遣元が請け負う形で、自社の派遣社員を派遣している²⁰。いずれも、比較対象となるべき正社員がいない²¹。一方、No.27（役員受付）

¹⁸ 今回のヒアリングでは、翻訳の派遣社員をした者のなかに、初職（正社員）を長時間労働や人間関係で辞めた者がいた。正社員になることを忌避している者もいる。

¹⁹ 企業受付は、派遣先が大手であることが特徴としてあるかもしれない。大企業の場合、取引先が多く、専属の企業受付を設ける必要があるのだろう。

²⁰ 派遣元が請け負った受付業務に派遣される形がとられているが、指揮命令は派遣元からではなく、「丸投げ状態」だという。

は、大手商社の秘書室に配属されているため、派遣先には正社員がいるが、全く別の仕事をしているとの認識である。No.59(秘書)は、派遣先が小規模の印刷会社の秘書室であるため、職場は社長との2人きりであり、比較対象となる正社員はいない。

なお、いずれの事例も、直接雇用の打診を受けた経験はない。

第4-5表 企業受付、秘書

整理番号	年齢	性別	派遣期間	仕事内容	職場（正社員との仕事の重複度）	直接雇用打診経験	個人属性（経歴）
No. 4	28	女性	2007年10月～調査時点	大手食品製造会社で企業受付。商談などで来社した顧客をブースに案内し、社員を呼ぶのが仕事（ブースの予約管理含む）。来客は平均1日100人ほど（年末の繁忙期はその3倍）。商談ブースの振り分けではフレキシブルな判断も求められる。	企業受付は常時1人体制のシフト勤務（氏本人）。氏の前任者は正社員であり、そもそも企業受付は正社員の業務だった。これが派遣に置き換わった形（派遣元は派遣先のグループ企業）。正社員とは全く別の仕事をしている。	なし	高校在学中からアルバイト生活をしつつ、海外旅行や海外での勉強を続ける。26歳頃から企業受付の派遣を続ける。正社員経験なし。
No. 14	26	女性	2009年4月～調査時点	大手ゲームソフトウェア会社で企業受付（派遣元が請け負った受付業務に派遣される形態）。氏は既婚で扶養の範囲内で働くため、週2～3日勤務。仕事内容は、訪問客の対応や会議室の管理など。	受付スタッフは3人で、すべて派遣社員。1人が5日勤務で、残りの2人がシフト勤務（常時2人体制）。職場には比較できる正社員はいない。	なし	就職氷河期。大学卒業後外資系大手製菓メーカーに就職（正社員）。セクハラ等にあい離職。その後、24歳から企業受付の派遣を続ける。大学時代に秘書検定準1級取得。
No. 27	32	女性	2007年11月～調査時点	大手商事会社の秘書室で役員受付（役員は20数名）。仕事内容は、役員受付において賓客の対応と秘書のサポート。秘書的な業務としては、役員ごとの好みを把握し適切な対処が求められる。	秘書室の人員構成は、室長1人、正社員35～40人、派遣社員8人（派遣社員のうち役員担当は4人）。派遣先の正社員とは全く違う仕事をしている。	なし	就職氷河期。大学卒業後、航空関連会社の契約社員で就職。人間関係等で離職。その後、24歳あたりで企業受付の仕事につき、派遣を続けている。正社員経験なし。
No. 59	38	女性	2007年10月～2009年7月	印刷会社の社長秘書。仕事内容は、社長のスケジュール管理、データ管理などの秘書業務。社長の話し相手をするのも主たる業務の一つ。仕事内容は定型的。手待ち時間が多い。	職場（社長室）では、社長と氏の2人きり。正社員とはまったく別の仕事をしており、比較対象がない。	なし	高校卒業後、浪人中にアルバイト生活。進学断念後、不動産会社のマンションのモデルルームの受付の派遣につく（23歳の頃、後に正規転換）。その間、秘書準1級を独学で取得。その後（28歳の頃）、秘書の派遣を続ける。

③派遣社員の特徴

派遣社員の特徴として、第一に、企業受付・秘書をする派遣社員は女性で、企業受付的な業務をし始めた時期が20代前半と若い。第二に、企業受付は派遣先で数人体制の場合、シフト勤務がなされているケースもあり、労働時間に柔軟性を求めている者が多い(例えば、No.14は既婚で扶養の範囲で働いている)。第三に、企業受付や秘書のなかには秘書検定準1級などの資格を持っている者がいる（No.14は大学在学中に取得、No.59は派遣社員で働き始めてから独学で取得）。

(6) コールセンター

①仕事内容

コールセンターでの仕事内容²²は、大きく分けて、テレマーケティングや督促などのアウト

²¹ もちろん、常時1人体制でも派遣先の責任者や指揮命令する者はおり、例えば、No.4（女性、食品製造メーカーの企業受付）の場合、総務部門がその役割を担っている（したがって、派遣先に上司もいる）。

²² コールセンターについてはすでに詳細な先行研究がある。近年の調査としては、2006年に実施された「コールセンターの雇用と人材育成に関する国際比較調査」（研究代表者：仁田道夫・東京大学社会科学研究所教授）がある。仁田道夫（2010）、中道麻子（2010）なども参照。

トバウンド系と、問い合わせやクレーム対応などを電話で受けるインバウンド系——の2種類に分かれる。アウトバウンド系の例としては、自動車ローン返済者への電話督促や、新商品のキャンペーン期間中の電話販促等がある。インバウンド系の例としては、携帯電話の加入サービスでの問い合わせや、パソコンやデジタルカメラなどの電子機器の顧客からの問い合わせ・クレーム処理（ユーザーサポート）、法人向けサーバのヘルプデスクなどがあげられる。今回のヒアリングでは、アウトバウンド系が心理的ストレスを伴うことから、インバウンド系の電話オペレーターをする者が多かった（以下、第4-6表参照）。

第4-6表 コールセンター

整理番号	年齢	性別	派遣期間	仕事内容	職場（正社員との仕事の重複度）	直接雇用打診経験	個人属性（経歴）
No. 21	35	男性	2008年9月～調査時点	大手電機メーカーの子会社のコールセンター（規模500人）の2次渉外（修理部署担当、英語対応含む）。2次渉外は1次対応で解決できなかった案件を処理する部門。仕事内容は、クレーム処理のパターン化がわかるようになれば定型的との認識。	2次渉外部門の構成は約20人。1次渉外部門はほとんどが派遣社員だが、2次渉外では7割が正社員で残りが派遣社員。2次渉外にマニュアルはないが、ある程度の対応のパターン化はされている。クレームで難易度の高いものは正社員が処理。	なし	大学在学中に音楽活動をしており、卒業後、アルバイト等のフリーター生活。派遣社員を経て正社員転換をしたこともある。正社員離職後、無職の期間を経て派遣社員を継続。
No. 22	38	女性	2009年3月～調査時点	大手電機メーカーのコールセンターで、外国の法人企業からのサーバやパソコントラブルのヘルプデスク。サポートした結果は英語でシンガポールに報告するため、日・英・中の3カ国語が必要。ただし、1日の問い合わせ件数は少ない。仕事内容は「ワンパターン」で定型的との認識。	職場の人員構成は、主任など数人の正社員と派遣社員2人。指揮命令は主任から受けるが、正社員は通常、別の部屋におり、全く違う仕事をしているとの認識。	なし	大学卒業後、外資系電機メーカーに正社員として就職。結婚・出産後、復帰を断念。その後、派遣社員や契約社員、正社員などを経つつも、体調を崩す。回復後、派遣社員をしている。
No. 34	31	女性	2002年9月～2005年7月	ソフトウェア開発・販売会社のテクニカルフィードバック部で、発売されたソフトのユーザーからの問い合わせに対応。	職場の人員構成は、正社員5人、派遣社員3人。派遣社員は電話オペレーターだが、正社員は会議資料の作成などほとんど別の仕事をしている（問い合わせ電話が多い場合に正社員が対応する程度）。	正社員への打診経験あり	高校卒業後、仕事と音楽活動を併用するため、アルバイト生活をするなかで、コールセンターのアルバイトを経験。後、コールセンター系の派遣社員を続けている（正社員経験なし）。
No. 58	36	女性	2003年12月～2006年2月	ITプロバイダーのコールセンターで、電話オペレーター。一般ユーザーからの問い合わせ対応やクレーム処理が仕事。コールセンターには複数の派遣会社や請負会社が混在していた。	コールセンターの規模は派遣社員が100人ほど。SV・派遣のリーダー格は計20人程度。派遣を始めて1年後ぐらいに別の派遣会社（派遣先のコールセンター業務を請け負っている）から契約社員として引き抜きにより転換。育児との両立に疲れ、再度、派遣社員に転換。	契約社員に転換（後に派遣社員に転換）。	高校卒業後、証券会社に就職。その後、離職し、専門学校（英語科）に通い、サービス業に転職（海外勤務）。結婚・出産を経て帰国後、派遣社員となる。
No. 79	34	女性	1997年10月～2000年3月	大手通信会社のコールセンターで電話オペレーターをする。仕事内容は、携帯電話のキャンペーンに対する問い合わせ対応。派遣先が経費節減から、派遣社員を契約社員に転換させる方針を立てていたが、転換を拒否。	職場の人員構成は、派遣先の正社員（SV）4～5人の指揮下、派遣社員は200～300人。	契約社員への打診を受けた経験あり	専門学校卒業後、主にテレマーケティング系の派遣会社から、電話オペレーターの仕事を紹介される。学校卒業後、派遣社員としての経験しかない（正社員経験なし）。
No. 88	35	男性	2001年4月～2003年10月	大手通信会社のコールセンターで当初、通信回線の加入案内業務（派遣元は派遣先と資本関係がある）。テクニカルサービスに異動、2003年初頭から法人向けの電話番号登録のフリーコール部門に異動。	派遣元出身のSV（正社員）の下、フロアには50人ほどの派遣社員。2003年初頭に業務請負化されている。	契約社員で打診され転換	高校卒業後、浪人生活の傍らアルバイト生活。進学をあきらめた後もアルバイトを続け、その延長で派遣社員を続けている。

②正社員と派遣社員の仕事の異同

職場は、ビルのワンフロアで100～300人というように多数の派遣社員が数人のSV（スーパーバイザー）の監督の下、電話応対を行うケース（以下、「大規模」と略す）もあれば、小部屋で数人～10人程度の派遣社員と正社員が混じった職場で電話応対をするケース（以下、「小規模」と略す）もある。仕事内容は問い合わせの内容がパターン化されれば、定型的との認識が強い。

大規模なコールセンターの場合、SVは正社員の場合もあれば、契約社員（派遣先の契約社員か、派遣元の契約社員）の場合もある。ただし、勤続が長くなると、派遣社員でも新人の教育担当や派遣社員のリーダー格的な仕事をまかされることもあり、契約社員等への転換を派遣先等から打診を受けることもある。派遣会社が派遣先のコールセンター業務の一部を業務請負するケースもあるようであり、それに伴う就業形態の転換がなされる場合もあるようだ。正社員はSVや管理の仕事をする場合が多く、派遣社員と正社員は全く別の仕事をしている場合が多い。

一方、小規模なコールセンターでは、正社員1人と派遣社員数人という場合もあれば、10人の職場で派遣社員2～3人でその他は正社員というように人数面で拮抗している場合もある。正社員との仕事内容の重複については、正社員も電話応対をしていればほぼ同じ仕事をしているとの意見もみられるが、難易度の高い問い合わせについては正社員が対応するなどの違いがある場合が多い（電話応対を派遣社員が担い、正社員は別の仕事をしているケースもみられる）。

直接雇用の打診については、例えば、No.34（31歳、女性、ソフトウェア開発・販売会社）は、小規模なコールセンターのユーザーサポートをしていたが正社員の打診経験がある。その他は、ほとんどが契約社員の打診経験者だった（No.34、No.79、No.88）。派遣先の動機はいずれもコスト削減。とくに大規模なコールセンターでは、契約社員の直接雇用の打診があるようだ。

③派遣社員の特徴

このような仕事につく派遣社員は、職業経歴では正社員経験がない者、事務系の仕事についたことがない者（事務未経験）、過去にアルバイトなどでコールセンター経験がある者が多いようである。なお、正社員経験者では無職期間明けや育児休業で一息ついた後など、「社会復帰」のステップとして電話オペレーターを始める者もみられる。その一方で、コールセンターはクレーム処理など心理的なストレスも大きい業態であり、電話オペレーターを辞めたいと考えている者も多い。また、仕事と私生活（家事、育児、趣味（音楽等））の両立で電話オペレーターをする者もいた。コールセンターはシフト勤務がある場合が多く、勤務時間・日数で融通がきく面もあり、仕事と私生活の両立面で適している面もあるようだ。

コールセンターでは、電話対応の仕方、敬語の使い方、商品知識が必要なことから、配属後、派遣先が、一定期間（例えば、2週間等）のoff-JTがあるケースも多い（新商品発売やキャンペーン期間のたびにoff-JTがある場合もある）。問い合わせやクレーム内容、その対応等について専用端末などでレポートすることも業務に含まれることから、PC操作を覚えらるることに魅力を感じ、電話オペレーターを始める者もいる²³（ただし、専用端末の操作

²³ No.88（35歳、男性）は、仕事の紹介の募集広告で「PC未経験者歓迎」を見て、「（パソコンを）あまり知らなかったから、入って勉強しよう」と考えて、コールセンターの派遣社員になることを決めた。

以外に PC を使えるわけでもないことから、事務系の仕事経験を積むには不十分との認識をもつ者もいる)。

また、派遣先がコールセンターを設ける場合、例えば、派遣先がメーカーや情報通信業等であれば、新商品の問い合わせ等、恒常的に仕事があることが多く、派遣元からの仕事の紹介を安定的に受けやすいという面もあるようである²⁴。ただし、いったん、コールセンター系の仕事を紹介されると、派遣元から「即戦力」と思われるため、コールセンター系の仕事ばかりが紹介されるとの認識も多かった²⁵

(7) 軽作業（日雇派遣・短期派遣）

① 仕事内容

軽作業は、日雇派遣や短期派遣が一般的であるため、その派遣先は様々である。むしろ、登録する派遣会社の取引先によって、紹介される派遣先の業種が決まってくる。日雇系の派遣会社では、取引先に応じ体力系の仕事（事務所移転や引っ越し作業等）や軽作業系の仕事（倉庫作業や百貨店、コンビニ等の接客・販売）を紹介するケースが多い（以下、第 4-7 表参照）。今回のヒアリングでも、その仕事内容は、事務所移転や一般家庭の引越作業、運送業の荷物の仕分け、倉庫のピッキングや検品、デパート等の接客・案内、販売補助、配送助手など多様であった。

ただし、いったん派遣されると、同じ業態、同じ派遣先への紹介が続く傾向が見られる。No.42（29 歳、男性）は運送業の荷物の仕分けを経験しているが、「派遣元はなるべく同じ派遣先を紹介する」とも言う。1 日単位の日雇派遣であっても、慣れた職場のほうがよいと考えているようだ。これは労働供給側（派遣社員側）が望む場合もあるが、それ以上に、労働需要側（派遣先側）に慣れた人を安定的に供給してほしいとのニーズがあるようである。

例えば、販売系の No.44（36 歳、男性）は、コンビニの接客・販売をしているが、派遣元から紹介されるコンビニ系列が決まっていた。系列店ごとに扱っているファストフードが違う等、系列で特色が違うことから、系列店舗を重視した仕事の紹介をしているようだ（そして、これは派遣先（コンビニ）が経験者を求めていることとも関係がある）。No.2（39 歳、男性）は、事務所移転をメインとしており、派遣先は運送業だが、派遣先から「何日の何時に仕事があるから、そこは必ず入ってくれ」と頼まれることもあり、日雇派遣といいながらも、同一の派遣先で働く機会が多くなるほど、派遣先から指名がなされるケースもあるようだ。

²⁴ No. 79（女性、34 歳）は、商品知識に対する吸収力さえあれば、年齢が高くなってもコールセンターの仕事はあるとの認識を示しており、コールセンターには仕事の紹介の安定性があるようだ。

²⁵ No. 79（女性、34 歳）は、専門学校卒業後、電話オペレーターの派遣を経験しているが、事務系の仕事経験が積めないこと、派遣元からコールセンター系の仕事の紹介が多いことから派遣元を変えるなどして事務系の派遣社員に切り替えている。No.34（女性、31 歳）も「登録に行くとき即戦力をとにかく求められる。結局また電話の仕事か、という『落ち』になりがち」との感想を漏らした。

②正社員と派遣社員の仕事の異同

日雇派遣は派遣先が様々であるため、ここでは事務所移転を取り上げる。事務所移転では、建物の養生や梱包、運び出しなどが派遣社員の仕事となるが、大きな現場であれば、派遣先責任者の下、派遣社員が20～30人ほど集まる。派遣社員が多数いる場合、派遣先責任者は、派遣社員のリーダーを決め、リーダーに業務内容を伝えて、そのリーダーが細かい指示を他の派遣社員に伝えることが多い。No.2（39歳、男性）は、リーダーを頼まれることが多かった。No.43（28歳、男性）、No.44（36歳、男性）もリーダーの経験がある。No.43は、「自ら進んで（リーダーには）ならないが、メンバーをみて自分よりも経験が少ない人ばかりだと引き受ける」という²⁶。

第4-7表 軽作業

整理番号	年齢	性別	派遣期間	仕事内容	職場（正社員との仕事の重複度）	直接雇用打診経験	個人属性（経歴）
No. 2	39	男性	2003年2月～調査時点	事務所移転業務（日雇派遣）。派遣先は運送業（主要なものは2社程度）。派遣社員は、建物の養生や梱包、運び出しなどの作業がある。氏はリーダー格になることが多く、派遣社員に指示することも多い。	事務所移転の大きな現場であれば、派遣先責任者の下、派遣社員が20～30人ほど。派遣先責任者は、派遣社員のリーダーに業務内容を伝えて、そのリーダーが細かい指示を他の派遣社員に伝えることが多い。	あり	大学中退後、バーテンダー（正社員）の仕事を中心にキャリアアップ。その後、うつ病を発症し、日雇派遣をするようになる。
No. 42	29	男性	2004年7月～2004年10月	運送業の荷物の仕分け、事務所引越し補助、配送助手など。荷物の仕分けの仕事内容は、荷物をレールに流す役（「流し」）と、流れたものを積んでいく役（「積荷」）がある。	運送業の荷物の仕分けは、正社員の指示のもとほとんど派遣社員が行っている。派遣先はほとんど同じ（派遣元から同じ派遣先を紹介されることが多い）。	派遣先ではなし（ただし、派遣元にアルバイトとして直接雇用）	高校在学中から美容師の勉強を始め、初職は美容院（正社員）。低賃金を理由に離職。いくつかの転職を経て日雇派遣。後に派遣元に直接雇用され、アルバイトから契約社員、正社員へと転換した経験あり。
No. 43	28	男性	2006年3月～調査時点	事務所移転、配送助手、プールの監視員やコンサートの警備など。	事務所移転は、多人数でチームとして働く。派遣される場所は異なるが、似たようなメンバーが集まることが多い。派遣先の正社員は図面を見て指示を行う業務。派遣社員は指示に従い実際に作業を行う。派遣社員にはリーダーがおり、氏も担当したことがある。	飲食店の契約社員としてあり。空調掃除のアルバイトとしてあり。	高校在学中からアルバイトをしていた飲食店に、卒業、正社員として就職。転職し別の飲食店の店長も経験するも、多忙で不規則な生活が嫌で離職。その後、アルバイトと併用する形で、日雇派遣などを続けている。
No. 44	36	男性	2006年9月～調査時点	事務所移転、一般家庭の引越作業、倉庫のピッキングや検品、航空貨物のコンテナからの取り出し・積み込み作業など。また、販売系ではデパートの接客・案内。販売補助では検品所の作業（荷受け、品出し、包装など）。コンビニエンスストアも、接客・販売（レジ）や品出し、検品、掃除等をしている。	コンビニエンスストアであれば、店長の下、アルバイト2～5人程度で、派遣社員は1人（氏のみ）。正社員と派遣社員では、接客・販売などでは同一の仕事もあるが、精算業務やレジの仮点検など派遣社員がタッチできない部分も多い。	デパートの準社員としてあり。	大学在学中に家庭の事情でうつ病を発症。大学卒業後、アルバイトや嘱託社員などを続けつつ、静養も繰り返す。コンビニのアルバイトを経て、日雇派遣をする（正社員経験なし）。

派遣先責任者（正社員）は図面などを見て、リーダーを通じ他の派遣社員に指示する形である。なぜそうする必要があるのであろうか。No.2によれば、「日雇派遣の場合、派遣先の責任者は、集められた派遣労働者のことをよく知らないため、派遣労働者のリーダーに現場の指揮を委ねることが多くなる」。リーダーの役割は、仕事の指示だけでなく、仕事の指導にも及ぶ。日雇派遣の場合、未経験者が派遣される場合があるからだ。人をどこに配置し何をやらせるかを指示する能力が不可欠となる。事務所移転の場合、リーダー格の仕事であれば、仕事には判断業務が伴うといえるが、それ以外の派遣社員は定型的な業務が多いようである。

²⁶ ただし、リーダー手当は、No.2の場合、500円程度。No.43の場合、200円程度だったという。

正社員は指示・管理的な業務であり、派遣社員は作業が中心となることから、正社員と派遣社員はほとんど別の仕事をしていると考えてよさそうである。

一方、コンビニの販売のようなケースでは、接客・販売という点で、正社員と派遣社員はほとんど同じ仕事をしている。ただし、精算業務やレジの仮点検など派遣社員がタッチできない部分も多いようである。

なお、直接雇用の打診については、No.2（事務所移転、リーダー格）は、派遣先（運送業）から直接雇用の声をかけられることがよくある。No.43（事務所移転、配送助手）も、飲食店での契約社員や空調掃除のアルバイトとして、直接雇用の声をかけられたことがある。No.44（販売・接客）も、1度、デパートの準社員として直接雇用の声をかけられたことがあるようだ。どちらかといえば、契約社員やアルバイトとして直接雇用の誘いを受けることが多いようである。派遣先からみれば、派遣会社を通さずにアルバイト等を確保したいとの考えがあるのではないかと推測される。

③派遣社員の特徴

日雇派遣の派遣社員になる属性として、生活費を稼ぐ点で日払いにメリットを感じる者がいる（月単位の給料支払いを待てない）。また、様々な仕事を体験したいということで日雇派遣をする者や、メインで稼いでいる仕事（自営業等）の合間に副業的に日雇派遣を入れる者もいる。アルバイトの延長で日雇派遣を始める者もいるが、正社員になるためのつなぎ（求職活動と併用）で、労働時間で融通のきく日雇派遣を選ぶ場合も多い。なお、うつ病など何らかの病歴がある者もあり、この点でも労働時間を選べることはメリットがあるようである。

以上を総合すると、日雇派遣で働く者の属性は多様で一概にはいえないが、共通している点として、日雇派遣は勤務時間で融通がきくこと、日払いで収入が得られること、仕事の紹介が迅速に得やすいこと²⁷について、メリットを感じる者ではないかと思われる（ただし、仕事に就きやすい分、問題行動を起こした際に切られることもあるようだ）。No.41（37歳、女性）は次のように、日雇派遣を総括している。

「派遣という働き方って（中略）、メンタルの疾患を持たれている方の割合って多いんですね。そういう方って、正社員にはなりづらいでしょう。派遣会社は、登録に来て説明を聞いているときに、何かよほど問題行動を起こ

²⁷ ただし、No.44は日雇派遣でも仕事の紹介が安定的に得られるわけではないと指摘している。そもそも、景気動向によって仕事の紹介件数の変動が大きい。確かに軽作業では、体力があれば年齢の上昇にかかわらずいつまでも働けるとの意見があった。とくに男性には「引越という逃げ道」があり、体力があれば何歳でも働けるといふ。しかし、体力がない場合、加齢とともに仕事の紹介は難しくなる可能性がある。先述のとおり、大手の日雇系派遣会社は体力系と軽作業系という具合に、体力がなくとも働ける接客・販売やチラシ配りなどの仕事がある。しかし、ヒアリングでの意見を総合すると（例えば、No.42、No.44）、体力があまりいらない接客・販売の求人数は、事務所移転などの体力系の仕事よりも少ない。また、それらの軽作業系の仕事は若い女性に優先的に紹介される傾向にある。そうすると、「力に自信のない男性」の場合は、年齢の上昇とともに、軽作業系での仕事の紹介が減る可能性がある（つまり、高齢の非力な男性は、若い女性と競合してしまい、仕事の紹介を得ることが難しくなる）。

さない限りは（登録を）断らないというのがある。（派遣という働き方は）そういう方への雇用の機会ですよね。例えば、それで仕事に行って、ちょっとこの人はよこさないでくださいということがあったとしても、1日分は1日分なり、何時間かもしれないですけども、給料が発生しますし。（中略）ただ、日雇派遣って、入るのは簡単なんですけれども、実際、仕事をしていく上では、普通の、一般雇用より難しい面があるんです。（登録に）来る人を選べない分、その人が、仕事ができないとか、ちょっとという方であれば（メンタルな人であれば）、切られるのも早いんです、やっぱり。より過酷ですよ。そういう、ご病気だったりの方にとっては」。

（8）製造業務派遣

①仕事内容

製造業務派遣の現場は、部品製造や飲料水製造などさまざまである（以下、第4-8表参照）。組立ラインでは、例えば、No.74（22歳、女性）のエアコン部品製造ラインにあるように、機械に部品を置きボタンを押せば後工程に送られるような自動化された職場もあれば、No.80（33歳、女性）のようにエアコンのプロペラファンのネジ止めをひたすらする作業もある。No.86（37歳、男性）は、ラインから流れてくるトラックの座席の組立作業の一部（シートを生地でボルトで留める作業）をこなしており、生地の種類が多いことから、多品種少量生産的な職場でもある。No.84（32歳、男性）は飲料水製造工場で、飲料水製造タンクに原材料を入れる作業をしている（原材料が入った袋をカッターで開け材料をタンクに投入）。No.85（38歳、男性）もボールペン製造工場で、インク製造機械に材料の投入や製造品の搬送、掃除などを行っている。いずれも定型的な作業で、「一度覚えたらルーティンワーク」との印象が強い。ただし、立ち仕事（とくに組立ライン）が多いことから、インタビューのなかでは、そのきつさを漏らす者もいた（とくに女性）。また、重い部品を持つこともあることから、体力を要する場合もある（そのような工程では男性が配置されることが多い）。

②正社員と派遣社員の仕事の異同

製造業務派遣の現場は、さまざまであるが、部品製造関係の組み立てラインであれば10～20人ぐらいでなされているケースが多かった。ただし、No.84（32歳、男性）のように、飲料水の製造では4人程度で1工程（飲料水製造タンクへの原材料の投入。タンクの清掃含む）を担当することもあれば、No.88（35歳、男性）の郵送物の封入封緘機のオペレーターのように、機械1台を2人で操作することもある。工程数や機械の種類によって、要員数は異なるようである。

正社員と派遣社員の比率であるが、No.84（飲料水製造）、No.85（ボールペン製造）、No.88（封入封緘機操作）のように、正社員が少数（一つの機械に1～2人、あるいは工場全体で4人など）で、その他が派遣社員やパートという職場がある。例えば、No.85は、インク製造機械1台に10人程度が配置され、正社員は2人で他は派遣社員とパートとなっている。このような場合、正社員は管理者、もしくは指揮命令と機械のメンテナンスを主たる仕事としており、欠員状況がなければ現場作業はほとんどしない。このような場合、正社員と派遣社員

は全く別の仕事をしている。

第 4-8 表 製造業務

整理番号	年齢	性別	派遣期間	仕事内容	職場（正社員との仕事の重複度）	直接雇用打診経験	個人属性（経歴）
No. 74	22	女性	2007年3月～2008年1月	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。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。ほとんど定型的。	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。ほとんど同じ仕事をしている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	なし	高校卒業後、専門学校に通いつつ、製造業務派遣や単発派遣、検品などを続ける（正社員経験なし）。
No. 80	33	女性	2005年1月～2006年7月	エアコン室外機の組み立て工程。当初、エアドライバーで電子部品のねじ止め及び、プロペラファンのねじ止め。その後、溶接後の真空テストも担当。ほとんど定型的。	15～16人のライン。当初は、正社員と派遣が半々だが慣れてきたら、正社員が減らされる。すべて派遣社員でできるようになったら業務請負化された（2005年秋）。ただし、溶接は正社員（1～2人程度）が担当。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いた者もいたが、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のみを担当するようになっていた。	業務請負化された経験あり	公務員志望であったため、大学在学中に就職活動をせず。卒後はアルバイトを続けるが、正社員の求人が少ないことから製造業務派遣を続ける。その後、貯蓄ができたこともあり、これを元手に事務派遣に転換。
No. 84	32	男性	2006年10月～2008年12月	清涼飲料水の製造工場で、飲料水を製造する巨大なタンクに原材料（脱脂粉乳など）を入れる作業。原材料が入った袋をカッターで開け中身をタンクに投入する。一連の作業が終わり後工程に送ったあとは、タンク内を清掃する作業も含まれる。これらの工程は4人で行っていた。	工程の人員は4人。正社員が1人、それ以外は派遣社員（同じ派遣元出身）。正社員も一緒に仕事をしていて責任的な意味づけが強い。日々の作業は派遣社員が中心となって仕事をしていた。	なし	高校卒業後、レストランに就職するも、人間関係で離職。製パン業でアルバイト、契約社員をした後、製造業務派遣を続ける。その後、アルバイトなどをしつつ正社員の求職活動中。
No. 85	38	男性	2008年4月～2008年6月	ボールペン製造工場、インク製造機械への材料の投入や製造品の搬送、掃除など。	一つの機械に10人程度が配置。正社員は2人程度。それ以外は派遣社員とパート。正社員は指揮命令と機械のメンテナンスが仕事。正社員とパート・派遣社員は全く別の仕事をしている。	なし	専門学校卒業後、製造メーカーの事務で採用されたが、製造現場に配置。募集条件と労働条件が違ったため離職。その後、いくつかの転職を経て製造業務派遣につく。
No. 86	37	男性	2006年5月～2007年8月	トラック部品製造メーカーの工場。ラインではトラックの座席（ベンチシート）の組立作業（座席の骨組みにウレタンを付け、シートの生地をかぶせて、ボルトでとめ、カバーをかぶせて流す——などの作業）がなされる。氏の担当は、後工程のボルトでとめる作業などをしていた。	1ライン8人（当初、正社員2人、派遣社員6人、しばらくして正社員1人、派遣社員7人）。正社員は、材料の補充など熟練がいる作業が多いため、正社員と派遣社員は仕事内容が全く違う。	なし	高校卒業後、大手ガス供給・販売会社に就職するも、仕事が合わず離職。新聞販売店で働いたのち、製造業務派遣などを続ける。
No. 88	35	男性	2004年6月～2009年8月末	情報通信会社の封入封緘作業（封入封緘機オペレーター）。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。ほとんど定型的。	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。正社員と派遣社員は全く別の仕事をしている。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」。	契約社員で打診され転換。	高校卒業後、浪人生活の傍らアルバイト生活。進学をあきらめた後もアルバイトを続け、その延長で派遣社員を続けている。

一方、組立ラインのように、10～20人ぐらいの職場で、正社員と派遣社員が半々の職場もある。ただし、長期で見ると、正社員比率が減る形で変動する場合があるようだ。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るようである²⁸。

例えば、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で働いた経験がある。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

²⁸ 製造現場ではもともと業務請負が活用されてきた業界である。それゆえ、派遣社員の比率を柔軟にするやり方が可能なかもしれない。なお、当然ながら景気動向で派遣社員等の人数も変化する。No.85（製造業務、日雇派遣）は、景気悪化を受け、恒常的に得ていた住宅建材製造工場の仕事の紹介を得られなくなっている。

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（ただし、溶接業務については正社員（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²⁹。

なお、直接雇用の打診については、2009年問題を背景に、業務請負会社の契約社員になったケース（No.88（35歳、男性、封入封緘機オペレーター））が見られた。ただし、No.88のケースもすべての派遣社員が契約社員に転換したわけではないようである³⁰。また、景気悪化を背景に雇止めになるケースも見られ、派遣社員が雇用調整のバッファーとなっている現状が垣間見える³¹。

③派遣社員の特徴

派遣社員の属性では、就職氷河期など正社員への就職が困難な者で、製造業務派遣をしている者が目立つ。また、学校卒業後、就職をせずアルバイトの延長で製造業務派遣をする者もいる。製造工場が愛知、静岡、長野、埼玉など地方に工場立地されていることが多いことから、派遣元の紹介もあり広域に移動している者も目立つ。

3. 派遣先での仕事内容の特徴の比較

これまで取り上げた、一般事務（短期派遣・期間の上限あり）、営業事務、データ集計等、経理事務、翻訳、企業受付、秘書、コールセンター、軽作業、製造業務——の特徴をまとめて対照表で示したものが第4-9表である。これらの業務について、仕事内容と専門26業務の対応関係、仕事が定型的かどうか、職場の派遣社員の構成、正社員と派遣社員の仕事の異同、直接雇用の打診経験、派遣社員の特徴——についてまとめている。

²⁹ 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（請負委託されたにも関わらず正社員と請負会社の社員が混在していたことになる）。難易度（あるいは危険度）の高い、溶接は正社員の担当だったようだ。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。

³⁰ 請負会社の契約社員に転換後は、より少ない人数で封入封緘機を操作することとなり、労働環境は悪化したという（詳しくは事例編 No.88 参照）。

³¹ その他にも、No.87（39歳、男性）が、2009年問題を背景に派遣先が派遣切りをし始めた現状を垣間見ている（その際、契約社員になれたのは数名だった）。景気情勢で派遣社員の契約解消をする傾向は強く、No.84（32歳、男性）の派遣先（飲料水メーカー）は、景気動向と派遣切り問題を背景に派遣社員を雇止めにし、一部を直接雇用で切り替える方針をとっている（No.84自身は雇止め）。No.85（38歳、男性、住宅建材製造）は日雇派遣で製造現場に入ったが景気悪化で仕事の紹介がなくなった。

第 4-9 表 派遣先での仕事内容の特徴

事業系									
業種	一般事務 (短期派遣・期間の上限あり)	営業事務、商品企画等	データ集計	経理事務	翻訳	企業受付、秘書	コールセンター	軽作業 (日雇派遣、短期派遣)	製造業務
組合26業務上の対応関係	一般事務	一般事務 or 事務用機器操作	事務用機器操作	一般事務 or 財務	通訳、翻訳、速記	受付・案内、秘書	オペレーター or 一般事務	軽作業	物の製造
仕事が定型的かどうか (判断業務があるか)	定型的	定型的	定型的	定型的	定型的	企業受付では定型的とすものが多く、フレキシブルな対応が必要との認識を示す者もいる。	問い合わせなどがバリエーション化されれば定型的との認識。	ほとんど定型的。事務所移転などでリーダークラスの仕事をする者が判断業務を持つ者がある。	いったん覚えればルーティン作業であるため定型的。
職場の派遣社員構成	ほとんどが派遣社員で、正社員は数人。	営業事務所等小規模な場合、正社員1人あるいは数人を派遣社員が補佐する場合がある。また、派遣社員がほとんどで正社員が数人しかいない場合もある。	データ集計では、派遣社員1人が、正社員1人あるいは数人を補佐する。	正社員がほとんどで、派遣社員が少数の場合もある。正社員と派遣社員がほぼ同じ人数の場合もある。	翻訳の派遣社員は1人など少数が多い。	企業受付は専任職人の体制で、すべて派遣社員による業務請負化されている場合もある。秘書の立場も、創業年数が古く大手企業で秘書室が大きい場合、派遣社員が少数の場合もある。	大規模なコールセンターの場合、ほとんどが派遣社員で、SV (正社員や契約社員) は数人。小規模のコールセンターの場合、一つの課で正社員と派遣社員が数人の場合もある。	事務所移転、荷物の仕分けの場合、ほとんどが派遣社員 (正社員は少数)。コンピニの接点・販売では派遣社員もいる。	組立ラインでは、正社員もいるが、派遣社員が仕事に慣れてくると、派遣社員比率を高める場合がある。機械によって、正社員が数人で、派遣社員が大半を占める職場もある。
正社員と派遣社員の仕事の異同	全く別の仕事をしている者がほとんど。ただし、派遣社員がほとんどの職場でリーダークラスの仕事をしている者や、正社員の仕事の範囲が広がっている者については、ほぼ同じ内容の仕事をしている者もある。	正社員の仕事をしていない者や派遣社員がほとんどの職場でリーダークラスの仕事をしている者や、正社員の仕事の範囲が広がっている者については、ほぼ同じ内容の仕事をしている者もある。	データ集計では、派遣社員は正社員が補佐しているため、まったく別の仕事をしている。	業務が分業化されているため、ほぼ同じ内容の仕事をしている者の認識。担当の難易度で仕事内容に差があるため、全く別の仕事を抱えている者もいる。勤務が長くなる場合もある。	全、別の仕事をしていない。正社員が主たる仕事をしていない。	派遣先が数人体制の場合、正社員がいなくても多いため、比較対象となる。全く別の仕事をしている者の認識。	大規模の場合、電話対応はほとんど派遣社員が担っている。正社員はSV業務であり、正社員と派遣社員は全く別の仕事をしている。小規模の場合、電話対応自体は派遣社員がほとんどで行い、難易度の高い案件のみ正社員と派遣社員はほぼ別の仕事をしているとの認識。	事務所移転では、正社員は指揮命令や責任者であり、派遣社員は現場作業を担っているため、全く別の仕事をしている。販売・接客では一部同じ仕事を担っているが、責任者などでは正社員と派遣社員には違いがある。	正社員の比率が高い場合、ほぼ同じ仕事をしているとの認識は、難易度や責任など。正社員の比率が低い場合は、指揮命令、機械のメンテナンス、材料の変更などを担当しており、正社員と派遣社員は全く別の仕事をしているとの認識。
直接雇用の打診経験	打診はほとんどない。	打診はほとんどない。	打診はほとんどない。	打診はほとんどないが、正社員や契約社員等での転換可能性がある者もいる。	打診はほとんどない。	打診はほとんどない。	正社員・契約社員の打診経験がある者がいる。また、コールセンターが業務請負されるなど、派遣元の契約社員になる者もいる。	正社員や契約社員の打診経験がある者がいる。業務請負化され、派遣元や業務請負会社等に直接雇用になる場合もある。	正社員や契約社員の打診経験がある者がいる。業務請負化され、派遣元や業務請負会社等に直接雇用になる場合もある。
派遣社員の特徴	就職氷河期などの影響で正社員経験がない者、事務未経験者、正社員になるためのつなぎの仕事が紹介されるまで待っている者、短期間で貯蓄動機を持つ者などがいる。	正社員経験者が多い。女性で結婚・育児で正社員を離職した経験のある者もいる。仕事と育児の両立で仕事やデータ集計等にこだわりを持っている者、就業形態にこだわる者、就業形態にこだわりのない者がみられる (むしろフリーランスを志す者)。	正社員経験者が多い。事務経験者がある者が多く、簿記の専門学校に通った経験や簿記の資格を持っている者、経理の勉強をしたことがある者もいる。	正社員経験者が多い。英語が得意、翻訳・通訳の専門学校に通った経験がある者が多い。通訳という仕事に関心があり、就業形態にこだわりのない者がみられる (むしろフリーランスを志す者)。	正社員経験のない者、事務経験のない者もいる。通称にアルバイト等でコールセンター経験がある者は即戦力扱いで次の仕事もコールセンター業務を紹介される者が目立つ。なお、無職期間明けや育児休業が一息ついた後の「社会復帰」のステップで始める者もいる。シフト勤務で労働時間柔軟性があることから、家事・育児、趣味等)の両立で始める者もいる。	正社員経験のない者、事務経験のない者もいる。通称にアルバイト等でコールセンター経験がある者は即戦力扱いで次の仕事もコールセンター業務を紹介される者が目立つ。なお、無職期間明けや育児休業が一息ついた後の「社会復帰」のステップで始める者もいる。シフト勤務で労働時間柔軟性があることから、家事・育児、趣味等)の両立で始める者もいる。	女性が多く、企業受付的な業務を始めた時期が20代前半の者が多い。企業受付は、派遣先が少人数体制の場合、シフト勤務がとられていることもあり、労働時間に柔軟性を求める者が多い。企業受付や秘書のなかには、秘書検定の資格取得者がみられる。	正社員経験のない者、事務経験のない者もいる。通称にアルバイト等でコールセンター経験がある者は即戦力扱いで次の仕事もコールセンター業務を紹介される者が目立つ。なお、無職期間明けや育児休業が一息ついた後の「社会復帰」のステップで始める者もいる。シフト勤務で労働時間柔軟性があることから、家事・育児、趣味等)の両立で始める者もいる。	就職氷河期などで正社員への就職が困難な者が目立つ。また、学校卒業後、就職をせずアルバイトをする者が多い。製造工場の延長で製造業務派遣をする者もいる。製造工場が愛知、静岡、長野、埼玉など地方にあることが多く、なかにはうつ病などの病歴を持つ者もいる。

(1) 仕事が定型的かどうか

仕事が定型的かどうかの点では、翻訳業務、経理業務、データ集計、一般事務（短期派遣・期間の上限あり）は定型的との印象が強く、企業受付、秘書やコールセンター、軽作業、製造業務、営業事務等でも定型的との意見がみられる。要するに程度の差はあるが、取り上げた業種のいずれについても定型的との印象を抱く者がいる。

専門性が高いと思われる翻訳業務でも、マニュアル等の翻訳に創意工夫の余地はなく定型的との印象を持つ者がいる。また、クレームなどの電話対応など難易度が高いと思われるコールセンターでも、問い合わせ内容がパターン化されれば定型的との印象を持つ者が多い。例えば、難易度の高い技術的な問い合わせ（クレームを含む）を扱う2次渉外のケース（No.21（35歳、男性））でも、「パターン化されれば定型的」との認識が示された。

本来、派遣社員への仕事はアウトソースの側面があるだけに、その業務内容は、契約書にある程度書ける内容に限られるはずである。そのような仕事は、切り分けができ、その内容がある程度明確化³²され、職務内容の範囲は限定される傾向にあるだろう。したがって、外部化される仕事自体はたとえ当初は難しいと感じたとしても、反復の要素が強く、ある程度経験を積めば「ルーティンワーク」的な認識を持つにいたるようである。つまり、分業の結果、職務が限定され、判断業務が伴ったとしても繰り返し作業が多いことが、定型的な仕事と感じる一要因と思われる。

ただし、すべての派遣社員が判断要素のない定型的な業務しかしていないと捉えているわけではない。業務に判断要素があるとしているのは、営業事務や商品企画等の事務系で仕事範囲が広がった者や、派遣社員が多数いるような職場（営業事務や軽作業の事務所移転等）でリーダー格の仕事をしている者で見られた。

もっとも典型的な例は、軽作業の事務所移転のNo.2（39歳、男性）の事例である。この職場も、派遣先責任者の図面指示の下で、派遣社員のリーダー格が多数の派遣社員を仕切っていた。派遣先が、派遣社員のリーダーに現場の仕切りを委ねるのは、軽作業（日雇派遣）にスポット取引の要素があるからである（つまり、情報の非対称性がある）。派遣先は、集められた派遣社員の能力について完全には知りえない。一方、集められる派遣社員には常連が多く、年季の入ったリーダーであれば派遣社員一人一人の得手不得手を知っている。もちろん、なかには未経験者もいることから、経験者と未経験者をいかに配置するか、未経験者をいかに教育するかが、効率的な事務所移転をするうえで重要なノウハウとなる。このようなリーダーの技能を持ち合わせる者だけが、事務所移転の業界では残っており³³、リーダー格の仕事ができない人はいつまでたっても「下っ端のまま」と、No.2は指摘している。

³² 中村圭介（1990）は「人材派遣では仕事内容が原則としては明確に決められている」ことを推測している。「いったいどの仕事を人材派遣に頼むのが決まらなければ、利用もうまくいかない」からである。

³³ No.2は、リーダー格の仕事を行なわせることを事務所移転業界で生き残る条件としてあげていることには重要な意味がある。リーダーには安定的に派遣先・元から仕事紹介の指名が来るからである（派遣先は、能力の高い派遣社員を確保したいため、派遣社員の常連を指名することで、質の低い派遣社員を排除したいと考えてい

事務系のリーダー格の場合も、その構造は似ている。No.72（39歳、男性、営業事務）のケースでは、職場の構成は、ほとんどが派遣社員によって占められており、リーダーは派遣社員のまとめ役である（正社員を中心とする全体的な打ち合わせにもリーダーは参加し、決まった事項を他の派遣社員に周知する役割も担わされている。新人の教育指導もリーダーの仕事だ）³⁴。

(2) 正社員と派遣社員の比率と仕事の異同

派遣社員のなかには、職場に正社員がおらず、派遣社員しかいない者もいる。企業受付では常時1人体制など、派遣社員だけが職場にいるため、正社員はいない。また、正社員がいたとしても、職種や業務が違うため全く別の仕事をしているとの認識を抱く者もいる。例えば、正社員（営業職）を補佐する営業事務の場合がそれにあたる。データ集計や翻訳も同様である。大規模なコールセンターも、派遣社員は電話オペレーターで、正社員はSVというように役割が分かれているため、全く別の仕事をしているとの認識だ。軽作業（倉庫作業や事務所移転）や一般事務（短期派遣等）も派遣社員がほとんどの職場であれば同様となる。つまりこのようなケースでは、正社員と派遣社員の役割は分断されている。

一方、正社員と派遣社員がほぼ同じ仕事をしているとの認識を示す者もいる。コンビニ等の接客・販売は、接客業という点では正社員と派遣社員は同じ仕事をしており、違いは責任面等の差となる。また、製造現場で正社員と派遣社員がほぼ同数いるような製造ラインでは、正社員も派遣社員も同じように部品の取り付け作業をしており、このような場合も、ほぼ同じ仕事をしていることから、違いは責任面や機械の不具合が生じたときのメンテナンス業務等となる。

ただし、同じ製造業務でも、派遣社員がほとんどの職場で、正社員の業務が派遣社員の管理センターの場合、全く別の仕事をしているとの認識を抱く。つまり、製造業務の場合、正社員と派遣社員の比率や分業レベルによって、正社員と派遣社員の仕事の重複は変化する。正社員比率が低下するほど、正社員はより難易度の高い業務を担当する可能性が高まるため、正社員と派遣社員の仕事の重複は少なくなる。

る（事例編のNo.44（男性、36歳、日雇派遣）も参照。派遣先が派遣社員を特定するという行為は派遣法上問題があると思われるが、No.44は、「指名されなくても、わかっている人にどうしても、いいところの仕事が行きやすかったのは事実」としており、現場に慣れている人が同じ派遣先に派遣される傾向を示している）。

³⁴ No.2は事務所移転のリーダー格の業務をその仕事に就き始めてから半年ほどで担うようになった。スキルは当時のリーダーの仕事を見ながら覚えたのだという（その過程を「目で盗んだ」と表現した）。一方、No.72も1年ほどでリーダーになっている。リーダーの育成には長期を要するものではないようだ。むしろ、この2事例は前歴で派遣先と同じ職種についていない。No.2はバーテンダー経験者（正社員）であり、事務所移転を経験していたわけではなく、また、No.72も小売業の店長経験者であり、事務系の正社員経験があるわけではない。ただし、両者いずれも、先輩に仕事を教えるという点で熟練しており、No.72は、過去の様々な派遣の経歴でもリーダーを任されることが多かった。両者の事例は、いきなりリーダーの仕事を知ったというより、もともとリーダーの適性があったのであり、派遣先が普段の仕事ぶりをみて、適性のある者にリーダーの役割を与えたものと推測される。なお、リーダーの重要性については、佐野嘉秀（2010）参照。リーダーはスタッフの定着化に大きな役割を果たしているが、「現状では、請負・派遣企業が意図的にスタッフのこのような能力を伸ばしたり、定着管理に関するノウハウを教えていないケースが多いようである」としている。

経理事務も、正社員と派遣社員の比率と分業のレベルによって、全く別の仕事をしている者とほぼ同じ仕事をしている者に分かれる。経理事務では、難易度で分業化されている場合（難易度が高い業務を正社員が担当）もあれば、決算書類の作成のため、細かく担当が分業化されている場合もある。難易度で分業化されていれば、正社員のほうが難易度の高い業務を担当する傾向にあるため、正社員と派遣社員の仕事の違いはより明確となる³⁵。一方、システム化が進行し、決算書類の作成で勘定ごとに分業化されている場合には、データ入力業務が増えることから、正社員と派遣社員でその仕事内容の違いはほとんど感じられなくなるようである（ただし、仕事の流れや責任面での違いは残る）。

なお、事務系の職場では、例えば、商品企画系の事務などで、正社員を派遣社員が補佐するような仕事の場合、仕事の範囲が広がることで、正社員と派遣社員の仕事の重複度が高まる場合がある。また、業績悪化の欠員補充や、病休者・育休者の代替要員など、本来、正社員がしてきた仕事の後任として、派遣社員が配属された場合（もともと正社員がしていた仕事の後任に派遣社員がつく）も、仕事範囲が広がれば、正社員と派遣社員の仕事の重複度は増す。

さらに、派遣社員がほとんどの職場で、勤続が長くなる中で、リーダー格の仕事をまかされた派遣社員のなかにも、正社員と派遣社員の仕事はほぼ同じと考える者もいる。ただし、軽作業の事務所移転の場合、リーダーになり仕事範囲が拡大したとしても、正社員は指示・管理の仕事であることから、正社員と派遣社員は別の仕事をしている認識が強い。

(3) 直接雇用の打診経験

直接雇用の打診経験は、一般事務（短期派遣・期間の上限あり）、データ集計、経理事務、翻訳、企業受付、秘書ではほとんどみられなかった。ただし、商品企画事務や営業事務などの正社員を補佐する業務では、派遣社員の仕事内容が広がった場合に正社員や契約社員などへの転換の可能性があるケースもみられた。一方、コールセンターと軽作業では、契約社員などで直接雇用の打診がみられるようである。動機はコスト削減目的が多い（軽作業の場合、派遣会社を関与させずに、作業現場に慣れている者を直接アルバイト等で雇いたいと考えている面もあるようだ）。製造業務では、派遣元が業務請負の形で派遣社員を契約社員等にすることがあるようである（ただし、景気の悪化から、直接雇用される者は限られており、契約終了になる派遣社員も多かった）。

(4) 派遣社員の特徴

各業種での派遣社員の特徴は様々であるが、一般事務（短期派遣・期間の制限あり）やコールセンター、軽作業、製造業務では比較的、正社員経験がない者でも仕事の紹介が得られ

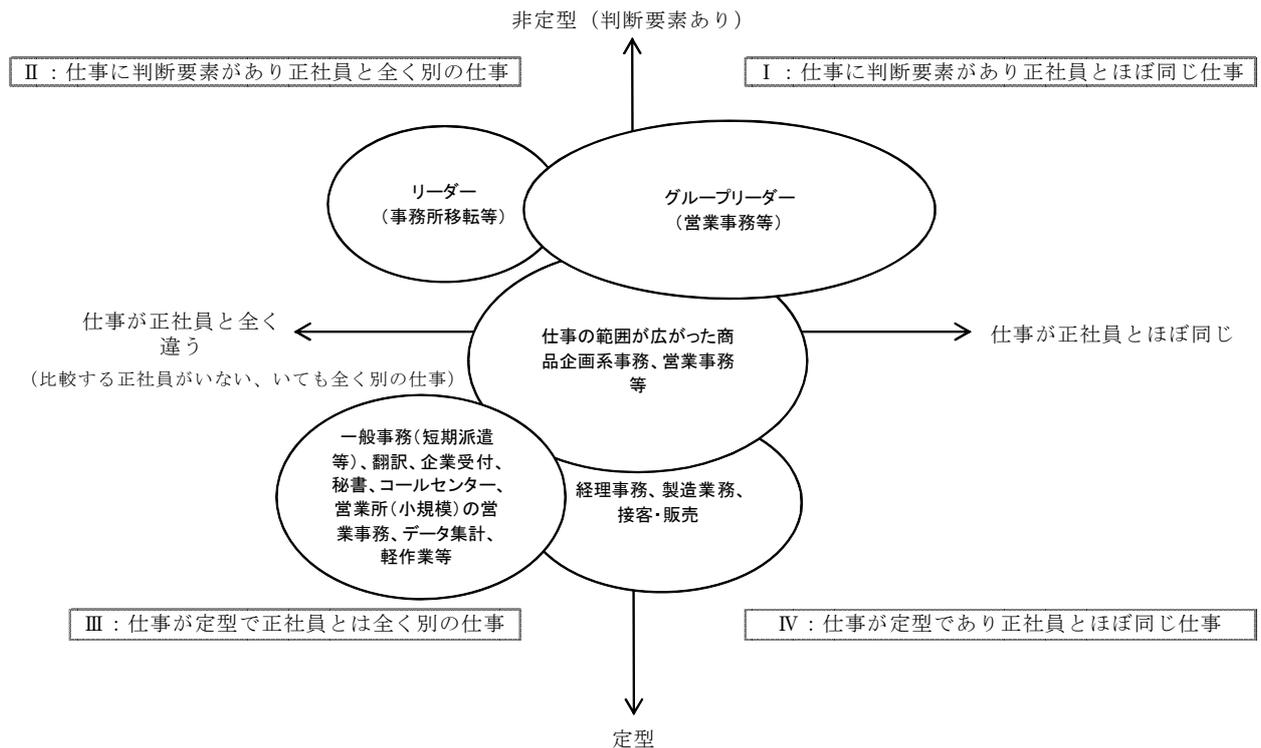
³⁵ ただし、難易度で分業されていれば、仮に難易度の低い業務を派遣社員が担当したとすると、その業務範囲が広がれば正社員と派遣社員の仕事の重複が出る可能性があるだろう（No.69（31歳、男性）は、当初は入金関係で、1年ほどして入金関係というように難易度の高い仕事に変化したケースである）。

ているようである。逆にいえば、事務系でデータ集計や経理事務、翻訳などでは正社員経験者が多い（ただし、このような業種でも正社員未経験の者がいないわけではない）。いずれの業種も就職氷河期など不況の影響で正社員になれないことを派遣就労の動機としている者が多いが、仕事と私生活の両立で派遣という形態を活用している者もいる。

4. 仕事内容の類型化

定型度（「非定型（判断要素あり）」と「定型」）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「ほぼ同じ内容の仕事をしている」）——の2軸を組み合わせ、第4-9表で取り上げた業務をプロットしイメージ化したものが第4-1図である。2軸で分けた4象限をみると、「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全く別の仕事（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ほぼ同じ仕事（第Ⅳ象限）」となる。

第4-1図 仕事の定型度と正社員との仕事内容の異動からみた業務のイメージ図



そうすると、まず、「仕事が定型で正社員とは全く別の仕事（第Ⅲ象限）」に業務が集中していることがわかる。具体的には、一般事務（短期派遣等）、翻訳、企業受付、コールセンター、営業所（小規模）の営業事務、データ集計、軽作業等である。これらの業務は、仕事内容が定型的であり、正社員と派遣社員の仕事が分断されているように見える³⁶。

³⁶ 中村圭介（1990）は、「勤続や年齢とともに仕事の質や熟練が向上していくキャリアにはのらない仕事群が、

一方、経理事務や製造業務、接客・販売も、仕事内容が定型的であることに違いはないが、正社員と派遣社員の比率や分業のレベルによって、正社員と同じ仕事をしているか、全く別の仕事をしているかの認識が変化する。しかし、事務系の仕事のなかには、仕事範囲が広がる者もあり、そのような場合、仕事に判断要素があり、正社員とほぼ同じ仕事をしているとの認識を抱く者もいる。なお、職場のほとんどが派遣社員の場合、派遣社員のリーダー格には判断要素のある仕事をしているとの認識を抱く者がいる。このような場合でも、正社員と派遣社員の比率や分業のレベルによって、正社員と同じ仕事をしているか、全く別の仕事をしているかの認識が変化するようである。

以上で分かるのは、派遣社員に外部化された仕事内容の限定度によって仕事が定型化し、正社員と派遣社員の仕事の分断がより進展しているということではなかろうか。第Ⅲ象限に集中している業種が比較的それに該当する。これらの業務のなかには、企業が内部で育成するというよりは、外部化して必要な人材を調達したほうが効率的なものもある。端的な例として、翻訳の例がある（翻訳業務を専門的にこなす人材を内部昇進で育てる企業はまれであろう）³⁷。このように業務が派遣社員に外部化されている場合、職場で同じような仕事をしている正社員はおらず、正社員は全く別の仕事をしている（正社員と派遣社員の仕事を分離化する傾向がある）。

では、正社員と派遣社員の仕事の分断化傾向があるのなら、そのような業務では逆に内部化の方向性はないのだろうか。今回のヒアリングでは上記業種のうち、企業受付、秘書、翻訳、データ集計では直接雇用の打診はほとんどなかった。すなわち、これらの業種では派遣先は外部化する方向性を変えない可能性はある。しかし、大規模なコールセンターや製造現場では、契約社員などの転換打診が見られた。また、業務請負化の方向も見られた。いずれもコスト削減が動機と考えられる³⁸。

人材派遣に委ねられる」として、企業内労働市場の分断化（正社員のコア化）がありうることを指摘している。皆川（2009）は、「労働者派遣法の対象業務は、1985年の派遣法制定当初、企業の常用労働者に対する雇用代替を抑制する観点から、専門的業務及び長期雇用を行わないことが一般的な業務（26業務まで拡大）についてのみ許容するポジティブリスト方式が採られた」としており、正社員が派遣社員に置き換わる雇用代替抑止が目的の一つだったことを指摘している。逆に見れば、専門26業務は、業務内容の専門化・多様化が進展する経済下においては、派遣社員に代替されたほうが効率的と考えられる業務ともとらえることができる。今回のヒアリングでは、これらの業態で常用代替が進んだ実態が垣間見える。

³⁷ 翻訳を内部育成する企業が少ないがゆえに、派遣で翻訳の実務経験を得たいという者がおり、将来、翻訳のフリーランスで身を立てたいと考える者がいることに留意されたい。

³⁸ 二つの業種に共通していることは、一定の需要動向が見込まれる場合、恒常的に仕事量が発生するため、多数の労働力を必要とすること（労働集約的）である。長期的に労働力が必要であるなら、派遣会社に派遣料金を支払うよりも、直接雇用で契約社員として雇ったほうがコスト削減になるということであろう。なお、派遣社員の側からみれば、仕事内容が同じで就業形態が派遣社員から契約社員に変わるだけであり、賃金の上昇額にもよるが、雇用の安定性がない場合、派遣社員の側からみれば転換のメリットは大きくないと考える者もいると思われる。今回のヒアリングでもコールセンターでの契約社員の直接雇用打診を断る者がいた（正社員転換であっても、やりたい仕事ではないということ断る者もいる）。なお、仕事範囲が広がったことによる直接雇用打診については、当該業務を内部化する傾向というよりは、派遣社員で配置された人材の中から有望な人材について派遣契約内容に拘束されず自由に使用したいという考えに基づくものかもしれない。阿部(2011)は企業の雇用ポートフォリオについて、労働者を選別するために企業が非正規雇用を雇い入れる可能性（スクリーニング仮説）についても検討している。

なお、一般事務に性格が近いと思われる営業事務でも分断化が進んでいる可能性がある。例えば、No.36（33 歳、女性）の営業事務（足袋製造メーカー）は、前任者も派遣社員で配属当初の引き継ぎは前任の派遣社員から教わっていた。すでに派遣先では営業事務に正社員を充てていないようである。派遣先の正社員（営業職）が営業事務の実務を教えられないため、No.36 は「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」との感想を漏らしている³⁹。これらの仕事のなかには、本来は正社員がしてきた仕事を派遣社員が代替したのものもあるように思われる。

また、景気悪化の影響を受け、本来正社員がこなしてきた仕事に派遣社員がつく場合もある。そのような正社員補助の仕事のなかには、正社員と派遣社員の仕事内容がもともと近いものもあり、派遣社員の仕事範囲が拡大すれば、正社員と派遣社員がほぼ同じ仕事をする可能性も出てくる。そう考えると、一般事務的な業務は、正社員と派遣社員の仕事の切り分けが未分化の状態にあるのかもしれない。

5. おわりに—まとめと今後の課題—

本稿では、88 人の派遣社員が経験した仕事のなかから、代表的な仕事群として、一般事務（短期派遣・期間の上限あり）、営業事務、商品企画事務、データ集計等、経理事務、翻訳、企業受付、秘書、コールセンター、軽作業、製造業務——を取り上げた。また、それらの仕事内容や職場の状態（正社員と派遣社員の仕事の異同）を職種ごとに比較することで、外部化された仕事に対する派遣社員の認識をまとめた。

その結果、①職種や専門性にかかわらず、仕事の範囲が限定されているため、派遣社員の多くが仕事内容を定型的と感じていることが明らかとなった。②派遣社員のなかには、正社員と全く別の仕事をしている者も多く、正社員と派遣社員の仕事の分断が進んでいると思われる職種もあった⁴⁰。ただし、③仕事の範囲が広がった者や、リーダー格の仕事に任されるなど、仕事が高度化した者のなかには判断業務を行っていると感じる者もいる。

以上を踏まえると、派遣先でどのような職務につくかは派遣社員のキャリア形成に大きく影響を与えることが推察される。まず派遣先企業がどのように仕事を切り分けて派遣社員に与えているかが重要である。とくに職種（例えば、営業職と営業事務職等）で明確に切り分けができていない場合、派遣社員の仕事内容はより限定的となり、仕事範囲の拡大は期待できない可能性がある。また、正社員と派遣社員の職場の構成も重要である。事務系の場合、職場の構成で派遣社員がほとんどの場合、仕事内容がより限定されている可能性がある（例え

³⁹ No.36 は、当該営業事務を専門 26 業務ではなく一般事務だとしている。派遣法の期間制限は「同一の業務」についてかかると思われるが、前任者からの引き継ぎは切れ目なく行われているようであり、このような業務をどのようにして長期的に外部化・分離化し続けることができるかについては、当該派遣先の実状がわからないため、不明である。一つの解釈は、実際の契約内容が事務用機器操作など専門 26 業務であることと思われる。

⁴⁰ 派遣社員の仕事が限定されている中で、職場での比較対象となる正社員がいない場合があるという事実は、近年の均衡処遇の論議が派遣社員には当てはまりづらいことを意味するのかもしれない。

ば、コールセンター)。職務が限定的であると、いかに難易度が高くとも繰り返し作業の要素が強くと、仕事内容はパターン化され、定型的な仕事をしている印象はさらに高まるだろうと思われる。

以下、今後の課題について触れる。今回のヒアリングでは、短期派遣などで臨時的に派遣される派遣社員もいれば、長期的に派遣されている者もいた。派遣先が長期的に派遣社員を活用したいと考えている場合、派遣先は派遣社員にどのような仕事を割り当てているか、またそのスキルのレベルはどの程度を想定しているか、そのために派遣先が能力開発に投資するか等についても検討すべきである。その意味では、派遣社員側（労働供給側）のみならず、派遣先（労働需要側）の雇用ポートフォリオ的側面からの分析が欠かせない。

また、今回のヒアリングでは、本来、正社員が担っていた業務を派遣社員が代替したと推測される者もいたが、仮に常用代替が存在するとして、企業特長的熟練の喪失の面で問題はないかについても、今後検討すべきであろう。むしろ、企業には外部化を促進する選択肢もあれば、内部化で揺り戻しをかける選択肢もある。その場合に何が、内部化と外部化を分けるカギとなるのかを検討しなくてはならないだろう⁴¹。すなわち、企業特長的な技能を要する仕事をアウトソースすることはどの範囲まで可能かという問題である。

また、コスト削減が外部化の動機の一つとするならば、長期的に必要な業務ではコスト削減動機で内部化に舵を切ることも十分にありうるはずであり、この場合、どのような方法があるかも今後の課題といえる。それは従来型の正社員なのか、それとも職務限定正社員等のような多様な正社員像なのか、あるいは、就業形態の多様化に基礎をおく契約社員等なのかについても検討すべきであろう。また、その場合の処遇（雇用保障の程度、賃金、労働時間、教育訓練等）についてもあわせて検討すべきと思われる。正社員への転換であっても、その処遇如何で実態が変わる場合もあるかもしれないからである。なお、転換後の就業形態の実態は、派遣先企業の業種・規模によってどのような違いがあるかもあわせて確認すべきと思われる。

その一方で、外部化が長期的に続く場合、派遣先企業と派遣会社との関係はどのようなかという問題もある。長期的に外部化が続く場合、派遣先企業での派遣社員の勤続年数が長ければよいが、仮に頻繁に変わる場合、派遣先は業務の引き継ぎが円滑に進むよう、特定の派遣会社との長期的な取引を望む可能性もあるかもしれない。この場合、業務の引き継ぎに滞りが生じないように、派遣会社は一定の質の派遣社員を安定的に派遣先企業に供給せねばならず、そのためには派遣先に合わせた教育訓練も必要かもしれない（ある意味で、グループ系の派遣会社は長期的取引を実現する上での方法といえる）。また、このような長期的・安

⁴¹ この点については阿部(2005)が仕事の外部化の経済理論についてまとめている。それによれば、外部化のカギは①関係特長的スキルの大小（関係特長的スキルが重要とされる業務は外部化できない）、②技術進歩の性格（女性一般職のスキルが情報技術の進歩でデジタル化され、派遣社員やパートが金融機関で活用された）——等としている。なお、阿部(2005)は、情報通信技術の進化の反面、正規社員に蓄積されるアナログ・スキルの重要性は増した、としていることも参考となる。

定的な取引が成立するなら、業務請負化、あるいは派遣先の子会社化という選択肢のほうがより効率的である可能性もある。しかし、今回のヒアリングでは、大規模なコールセンターのように、安定的な需要が見込める分野ならともかく、小規模の営業所の営業事務などでは、職場の派遣社員は数人レベルである。前任の派遣社員からの引き継ぎも2週間等短期間であり、派遣社員の仕事の習得は派遣先企業の教育訓練環境に依存する傾向が強い（その意味では、派遣会社の機能は、一定の質の派遣社員を派遣する職業紹介機能にとどまっているようにも思われる）。

上記問題に取り組むためには、派遣社員のみならず、派遣先企業や派遣元企業からのヒアリング等も欠かせないものと思われる。今後の課題としたい。

【参考文献】

- 阿部正浩（2005）「非正規労働者が増加する背景——情報通信技術の関連から」『日本経済の環境変化と労働市場』東洋経済新報社。
- 阿部正浩（2011）「雇用ポートフォリオの規定要因」『日本労働研究雑誌』No.610。
- 佐野嘉秀（2010）「生産請負・派遣企業によるリーダー配置とスタッフの定着化——職場でのコミュニケーションを通じた定着管理」佐藤博樹・佐野嘉秀・堀田聰子編著『実証研究 日本の人材ビジネス』日本経済新聞社。
- 中道麻子（2010）「コールセンター・オペレーター派遣社員の就業意識とキャリアの実態と課題」佐藤博樹・佐野嘉秀・堀田聰子編著『実証研究 日本の人材ビジネス』日本経済新聞社。
- 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1号。
- 皆川宏之（2009）「労働者派遣をめぐる法的問題」『日本労働研究雑誌』No.582。
- 仁田道夫編（2010）「コールセンターの雇用と人材育成に関する国際比較調査」東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門研究シリーズ No.16。
- 仁田道夫（2010）「コールセンターにおける派遣オペレーターの活用」、佐藤博樹・佐野嘉秀・堀田聰子編著『実証研究 日本の人材ビジネス』日本経済新聞社。
- 脇坂明（2010）「多様な働き方の経済学」『経済セミナー』2010年10・11月号。

第5章 賃金推移とその要因

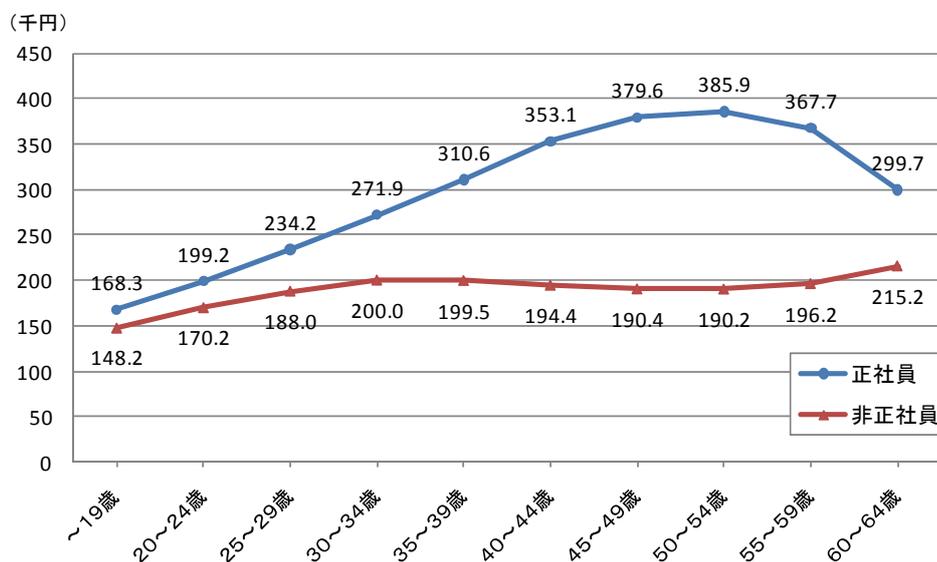
1. 課題設定と目的

本章では、主に長期派遣での派遣歴が直近で3年以上ある63ケースを中心に、派遣労働者の賃金推移とその要因をみていく¹。

第5-1図は、2009年の賃金センサスからみた正社員と非正社員²の所定内給与額（月あたり）である。正社員の賃金カーブは「50～54歳」の38万6千円をピークに、その後減少に転じる。一方、非正社員の賃金カーブは「30～34歳」の20万円をピークにその後はほぼ横ばいに推移する。それでは、時給にしてどのくらい上昇すれば、正社員のカーブを描けるかを計算する³と（第5-1表）、20歳代前半では1年当たり時給上昇額43.8円、20歳代後半では47.1円、30歳代前半では48.4円、30歳代後半では53.1円となる。20～39歳までの単純平均は48.1円である。このことから、1年で時給が50円上がると正社員の賃金カーブに近くなるのがわかる。

派遣労働者の賃金上昇は2つの場面でみられる。1つは、派遣先を移動した時。2つめは、同一派遣先での勤続を通じて、である⁴。前者の賃金上昇の要因は、本人の職業能力の上昇の他に、地域間移動や職種間移動、派遣先の業種業態、業績など労働需要側の変化も加わり、

第5-1図 正社員と非正社員の所定内給与額（月給）



データ出所：平成21年「賃金構造基本調査」

¹ その中でも、直近で5年の派遣歴がある者の例を図示している。

² 賃金センサスでは「正社員・正職員」と「正社員・正職員以外」と称し、分類している。

³ 月20日、1日8時間労働として計算。

⁴ 小野[2009]pp.51-52。清水[2007]では、派遣先を移動しながらキャリアを積むパターンを「横断型」とし、派遣先を固定してキャリアを積むパターンを「定着型」としている。そして前者の方が技能形成において効果があるとしている。ただし、賃金との関係性や派遣元との関係性については言及していない。

第 5-1 表 正社員の時給換算の賃金上昇幅

(円)					
年齢	正社員 (所定内給与額、単 位=千円)	(A) 5年間での上昇額 (月あたり)注1)	(B) 1年平均の上昇額 (月あたり)注2)	(C) 上昇時給幅注3)	
20～24歳	23.0	199.2	35,000	7,000	43.8
25～29歳	27.5	234.2	37,700	7,540	47.1
30～34歳	32.6	271.9	38,700	7,740	48.4
35～39歳	37.4	310.6	42,500	8,500	53.1

注1) 次の階層との所定内給与額の差額。

注2) A/5(年)。

注3) B/月労働日数20日/一日8時間労働
データ出所) 同上。

色々な要因が影響することが想定される。後者の賃金上昇の要因は比較的シンプルで、仕事内容の変容（高度化、広範化、習熟化）あるいは、職務遂行能力（働きぶり）の評価によると考えられる。これまでの研究では、概ね後者の方が賃金上昇の効果は優位であることがわかっている。ただ、スキルや職業能力向上による賃金上昇幅は極めて小さいことも推測される。佐藤他[2005]の製造業務に関する調査では、1年間の昇給額は時給にして十数円程度である。また、木村[2008]も、事務系派遣労働者の調査分析結果から、スキル上昇の割合に比べ賃金上昇の割合が低いことを指摘している。

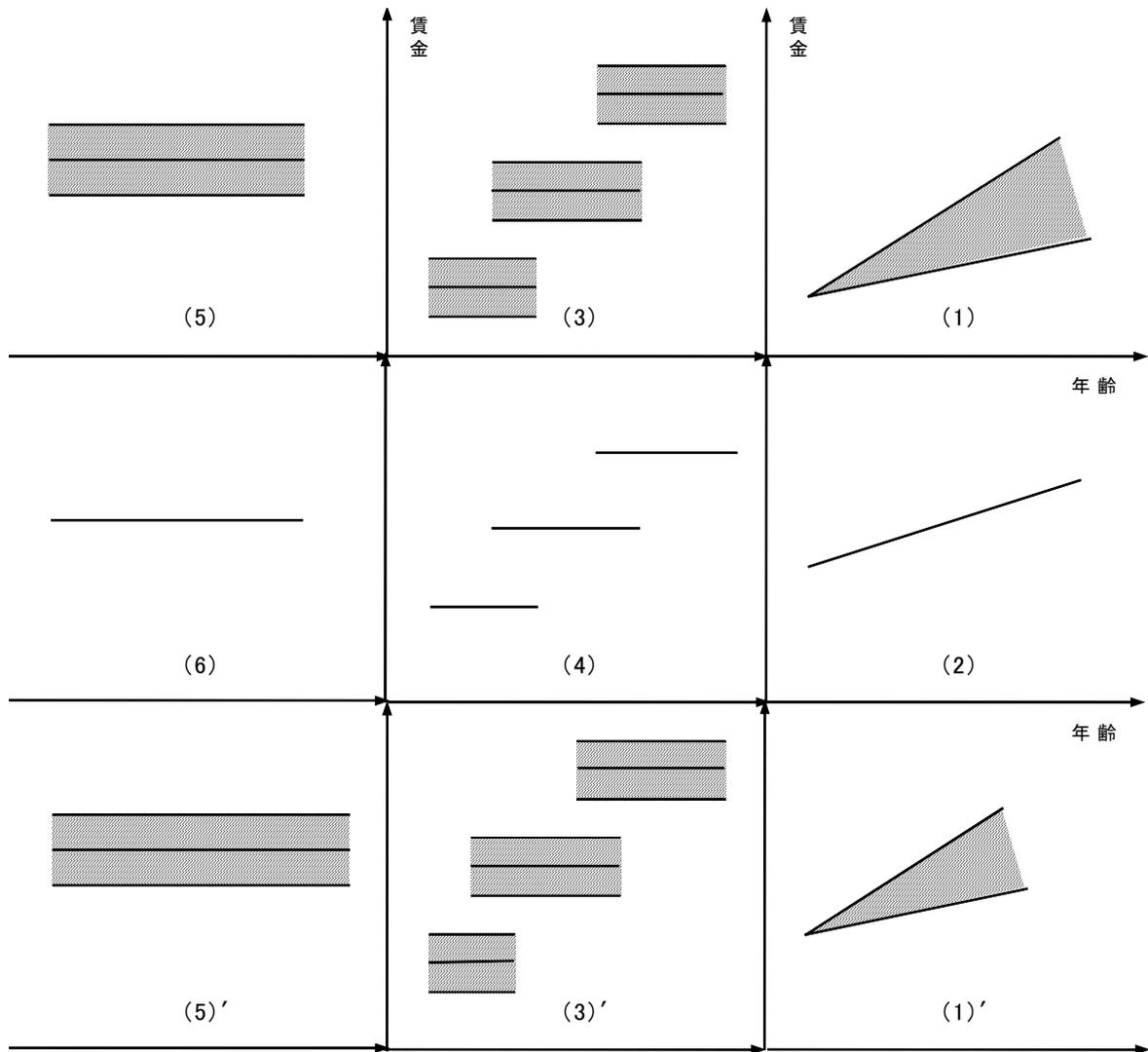
同一企業内での賃金プロファイルに関して、石田[1990]は、世界各国の同一企業で勤続を重ねた現業労働者⁵の企業内での賃金決定ルールに従って賃金プロファイルを作図した場合、6ないしは9種に分類出来るとしている（第5-2図）。派遣労働者の賃金は、仕事に賃率がくっついている、「Job=wage」の関係であり仕事内容が変わらない限り賃金が上昇しない状況にある（小野[2009]、[2010]）⁶。すなわち、同一派遣先で働いている期間の賃金プロファイルは、(4)か(6)であることが想定される。(4)や(6)は、勤続に従って賃金が上がらず、仕事に賃率がくっついている。勤続に応じて仕事が高い賃率の職務へと昇進することが予定される場合には、(4)のように階段状になる。(4)は、EC諸国、アメリカ合衆国、カナダ、オーストラリアの現業労働者が該当する。(3)と(5)は、(4)と(6)が原型であるが、職務ごとの賃率の幅があり、それが網掛で示されている。これは同じ仕事をしていても働きぶりに対する査定があり賃金額が異なることを示している。派遣労働者であっても、仕事に対する評価があり、同じ職務に就いていても賃率の違う者が存在しているならば、(3)になる。派遣労働者の賃金は、(4)や(6)のように完全に硬直的で変化がないわけではなく、働きぶりが認められたり、仕事が高度化、広範化、習熟化するに伴い、賃金が上昇することもあるが⁷、現業労働者のような賃

⁵ 事務技術職の平従業員や現場担当者層、経営管理者層は含まない。

⁶ 小野[2010]pp.28-33。特に、登録型派遣労働の場合に限る。いわゆる常用型（正社員型、契約社員型）の派遣労働者の場合には、派遣元の賃金制度に依っている場合がみられ、勤続年数や能力評価によって賃金が上昇する。

⁷ 小野[2010]pp.29-38。JILPT[2010a]では、高度化する可能性が高い職種においては賃金の上下幅がより大きいことを指摘している。

第 5-2 図 賃金の類型



出典)石田[1990]、p12。

金表や査定基準などのルールがある訳ではない。極めて個別的な交渉による価格決め（店先での値段交渉のような）による⁸。

賃金上昇に関わるルールがない場合、賃金上昇のドライブは、もっぱら上記のような交渉によることになる。すなわち「交渉力」が極めて重要な賃金上昇の要素になる。イギリスやアメリカ合衆国の現業労働者の賃金交渉の背景には労働組合の存在が色濃くある。しかしながら、日本の派遣労働者の賃金交渉は労働組合によっていない。よっているのは、派遣元の

⁸ 例えば、派遣社員 A さんが派遣先 a で働き始めて 1 年経ち、仕事に慣れて処理能力が向上した時、派遣元 b が派遣先 a の派遣受入担当者を訪問し、「A は仕事もスムーズに出来るようになってきました。本人も少し時給を上げて欲しいと申しておりますし、その方がモチベーションも上がるとは思います。如何でしょうか、少し派遣料金を上げていただけませんか」という様に交渉する。派遣先 a の担当者は、自身の予算権限の範囲の中で可能か否かを判断し、可能であれば「上げましょう」ということになる。仮に 50 円派遣料金を上げたとなると、派遣元 b は 20 円分を自社の取り分とし、30 円分を派遣社員の賃金に反映するというようなことが行われている。

交渉力である。JILPT[2010b]の派遣先調査結果からも、派遣料金を上げた理由として「派遣元の交渉があったから」が最も高い割合を占めている⁹。

派遣労働は、派遣元が労働供給側である派遣労働者と労働需要側である派遣先の間で介在することが、他の非正規雇用と決定的に異なる。よって、派遣元要因にも注目する必要がある。島貫[2010]の研究からは、同一派遣先に定着するだけでなく、派遣元を固定することが賃金上昇には重要であることがわかっている。最も賃金上昇が望めないのは、派遣先と派遣元を同時に移り変わるパターンであるようだ。このことから、派遣労働者と派遣元との関係性にも注目したい。

以上のことを踏まえ、派遣労働者の賃金プロファイルがどのような形を描いているのか、どのような要因で、どのくらいの幅で賃金が増加し、あるいは減少するのか、特に労働者の交渉力（さらには派遣元が派遣先に派遣料金を交渉する力）と、派遣元との関係性を踏まえ、賃金上昇の関心に注目してみたい。最後にそれぞれの賃金推移のパターンからの知見をまとめ、労働者の意識との関係について補足する。

なお、2004～2009年度までの、主だった業務における派遣労働の賃金推移を第5-2表に示した。政令で定める26業務全体の平均賃金は、2007年度に低下をみせるがその後、回復している¹⁰。主だった業務の賃金トレンドは、概ね横ばいで推移していることを確認しておきたい。

第5-2表 派遣労働者の賃金推移（2004～2009年度）

	(円)					
	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度	2008年度	2009年度
全体平均	1,426	1,315	1,321	1,192	1,407	1,468
ソフトウェア開発	1,888	1,896	1,890	1,984	2,015	2,040
機械設計	1,641	1,664	1,699	1,761	1,790	1,824
事務用機器操作	1,410	1,244	1,258	1,288	1,294	1,326
ファイリング	1,242	1,197	1,147	1,250	1,250	1,258
財務処理	1,294	1,320	1,347	1,348	1,352	1,385
取引文書作成	1,426	1,426	1,416	1,454	1,449	1,490
建築設備運転、点検、整備	1,427	1,437	1,483	1,547	1,599	1,614
受付・案内、駐車場管理等	1,198	1,185	1,146	1,201	1,203	1,230
研究開発	1,545	1,530	1,487	1,547	1,556	1,581
テレマーケティング	1,260	1,388	1,289	1,315	1,302	1,322

データ出所)「労働者派遣事業報告書集計」(厚生労働省)、一般労働者派遣事業。

注1)政令で定める26業務のうち、労働者数の多い上位10業務を抜粋。

注2)元集計では、派遣労働者1人1日(8時間)当たりの平均額を表示しているが、本表では8時間で割り、時給表示している。

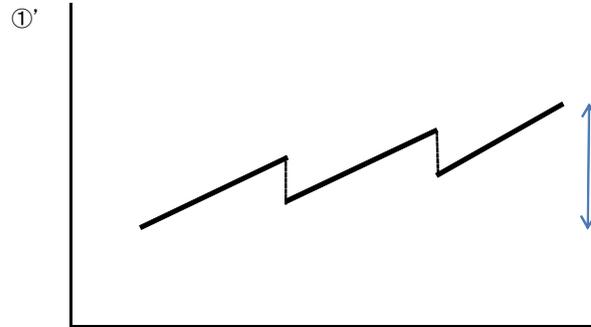
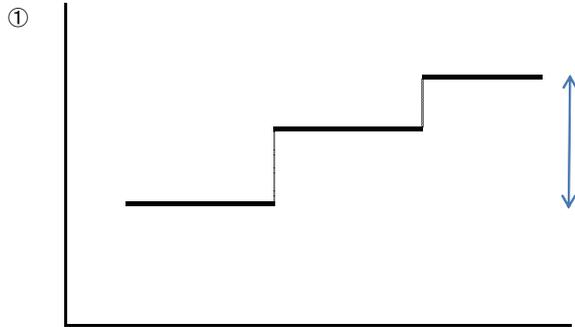
⁹ 派遣会社では、毎春の料金交渉が恒例であったが、2005年頃から無くなって(あるいは形骸化)してきている。派遣会社の担当者によると、自由化業務等の規制緩和後に参入する派遣会社が増加し価格競争が激しくなり、同じ仕事であったとしても料金が下落傾向にあること、昨今の不況下で価格上昇は派遣社員の契約終了につながりかねないことから、ほとんど交渉が行われていない。詳細は小野[2010]pp.39-40 参照。

¹⁰ 『労働力調査』によると、リーマンショック後、2008年から2009年にかけて派遣労働者数は約30万人減少しているが、賃金は上昇している。推測の域は出ないが、教育訓練のコストを考えると、単純、定型な仕事から人を減らしていくことが考えられ、そういった仕事は低い賃金レベルに該当する。よって、派遣労働者の中でも、比較的賃金が高い者が残るのではないかと考えられる。

第 5-3 図 賃金推移のパターン分類

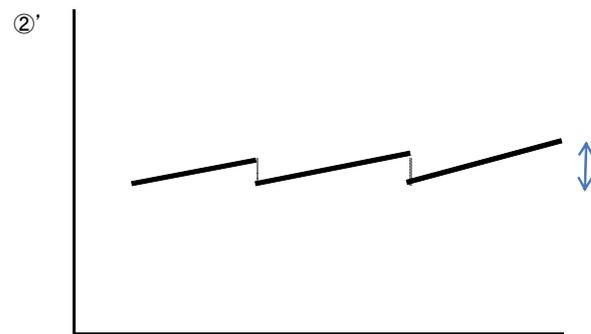
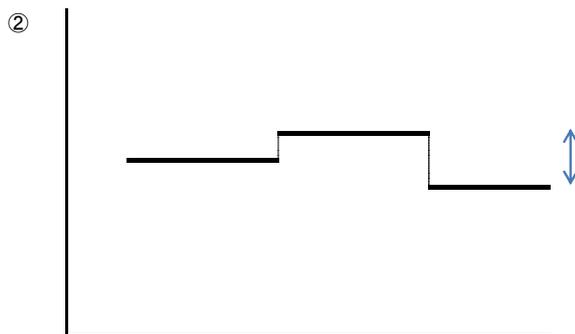
パターン 1：全体的に上昇。最初の派遣より時給が 200 円以上上昇している。

パターン①' は、同一の派遣先で時給の上昇があるタイプ。



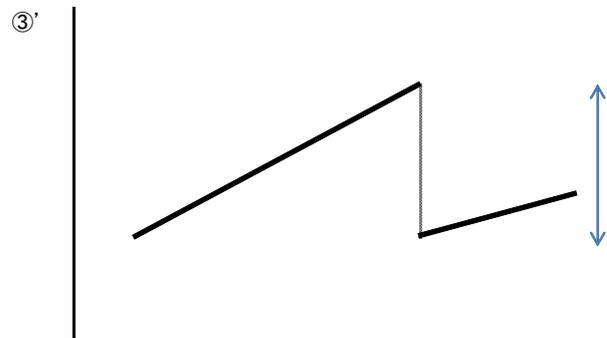
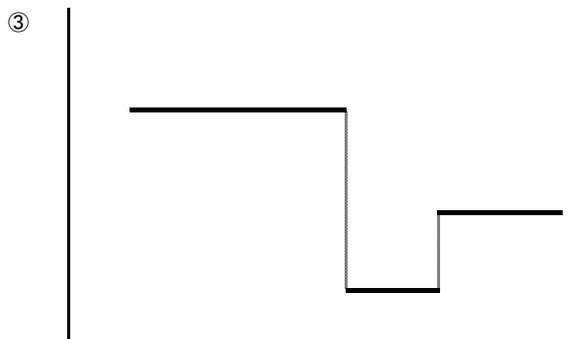
パターン 2：全体的に横ばい。上下幅が 200 円未満で推移しているパターン。

パターン②' は、同一派遣先での上昇があるものの、上昇幅が小さい場合。



パターン 3：賃金の下げ幅が大きい。特に下げ幅が 200 円以上あるパターン。

パターン③' は、同一派遣先での上昇があるタイプ。



3. パターン1：賃金が全体的に上昇しているケース

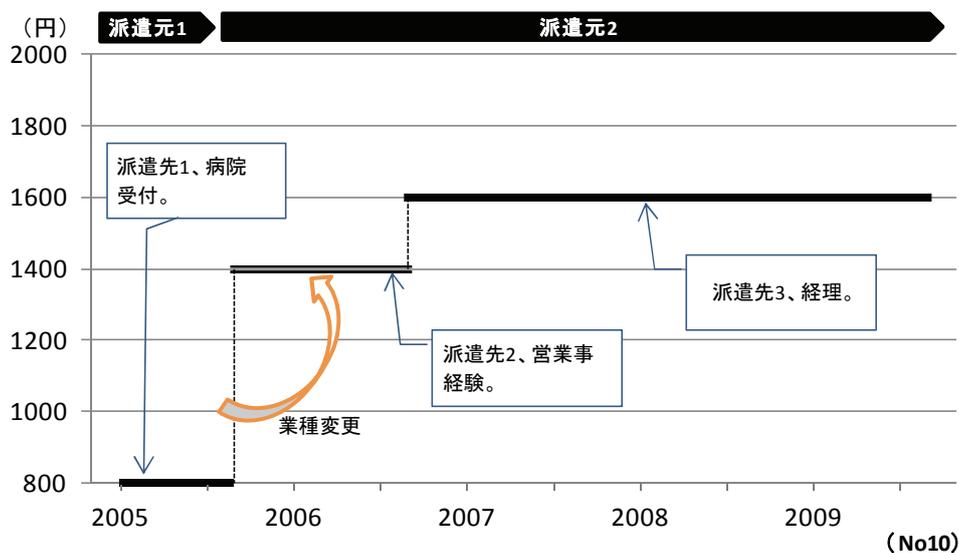
派遣経歴が直近で3年以上ある63ケースのうち、パターン1に当てはまるのは18ケースであった。その中から、代表的なケースをみていく。

(1) パターン①

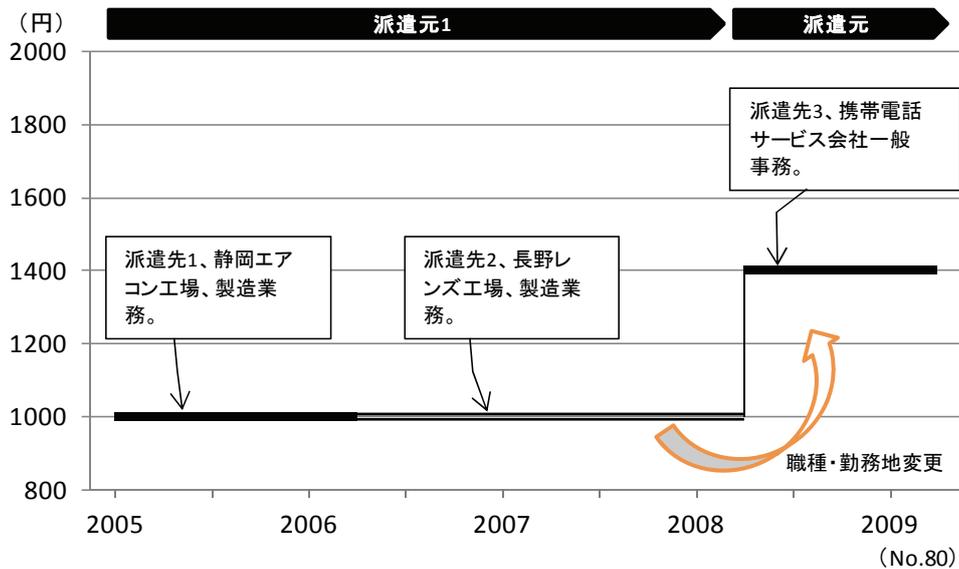
第5-4図は、No.10（女性、30歳、経理）の2005年から現在までの賃金推移である。氏は高校卒業後、スーパーマーケットで正社員として働くが体調を崩して離職し、その後、単発派遣やパート・アルバイトを経て、医療事務の資格を取得したことから、派遣で働き始める（派遣先1）。時給は800円であった。病院で働くことが向いていないと感じ、専門学校に通って簿記3級の資格を取得、事務系の派遣元から、かばん製造販売会社（派遣先2）の営業事務を紹介され働き始める。時給は1400円と、従前の医療事務の派遣と600円もの差がある。同社で1年働いて契約更新せず、同じ派遣元から現在の派遣先であるマンション管理会社（派遣先3）へ移る。現在は時給1600円である。現在の派遣先に入職して2年が経つが時給は上昇していない。

No.10の時給の上昇の大きな要因は3つ。1つは医療事務から営業事務へ大幅に職種を変えていること。この職種間移動で600円上昇している。医療事務は一般的な事務に比べて資格が必要とされる割に、時給水準が低い（JILPT[2010a]）。2つめは、経理という職種のキャリアステップの過程で200円上昇している。経理職に就く場合、資格と共に実務経験が必要とされる場合が多い。氏は完全なる経理職に就く前のステップとして類似した職務（営業事務）で経験を積むことで次の職につなげている。3つめは、氏が持つ自学自習への向学心およびキャリアへの向上心の強さがあげられ、常に次のステップを考えて現在の職を選択し、

第5-4図 パターン①：女性、30歳、経理（No.10）



第 5-5 図 パターン①：女性、33 歳、製造業務→一般事務 (No. 80)



資格取得に向けての勉強を行っている点である。

第 5-5 図は、No.80（女性、33 歳、製造業務→一般事務）の 2005 年から現在までの賃金推移である。No.80 は、大学卒業後公務員試験を受けるが不合格となり、アルバイト生活を続ける。その後、製造業務派遣で静岡と長野で働く。いずれも時給は 1000 円であった。製造業務派遣に 3 年ほど従事するが、ラインが変わる度に一から仕事を覚えなおさなければならないこと、より安定的な収入と持続可能な職業能力の蓄積が出来る仕事（具体的には PC を使う事務）を求めて東京に転居。現在は、時給 1400 円の一般事務に従事している。

No.80 の時給上昇の要因は 2 つ。1 つは製造業務から事務職への大幅な職種間移動である。製造業務に比べ、一般事務職の時給水準は高い¹¹。2 つめは、勤務地の変化である。東京の時給水準は地方に比べると高い。

パターン①についてまとめると、派遣先移動による急激な賃金上昇は、基本的に職種を変更していることと、勤務地を変更していることによる。地方から賃金水準が高い東京へと移動した場合に上昇がみられる。

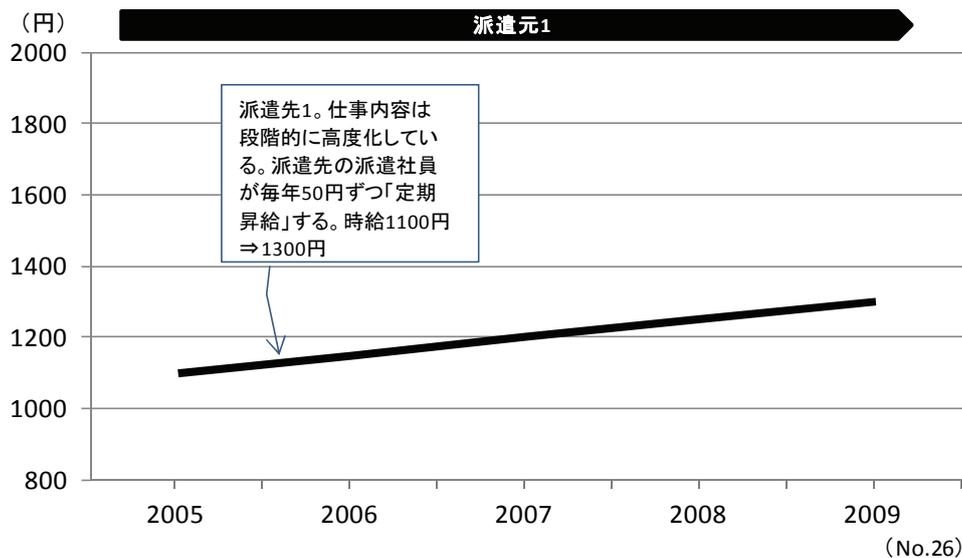
職種は、製造業務や医療事務など、市場の賃金水準が低い職種から、一般的な事務職に移った場合に、大きく時給は上昇し、また、未経験の仕事から、経験が必要な専門職に移った場合にも時給の上昇が観察される。

(2) パターン①'

第 5-6 図は No.26（男性、36 歳、OA 機器操作、旅行商品企画）の 2005 年から現在までの時給推移である。同一派遣先での上昇が見られるケースで、一貫して毎年 50 円ずつ、4 年で

¹¹ JILPT[2010a]

第5-6図 パターン①' : 男性、36歳、OA機器操作、旅行商品企画 (No.26)



200円上昇している。

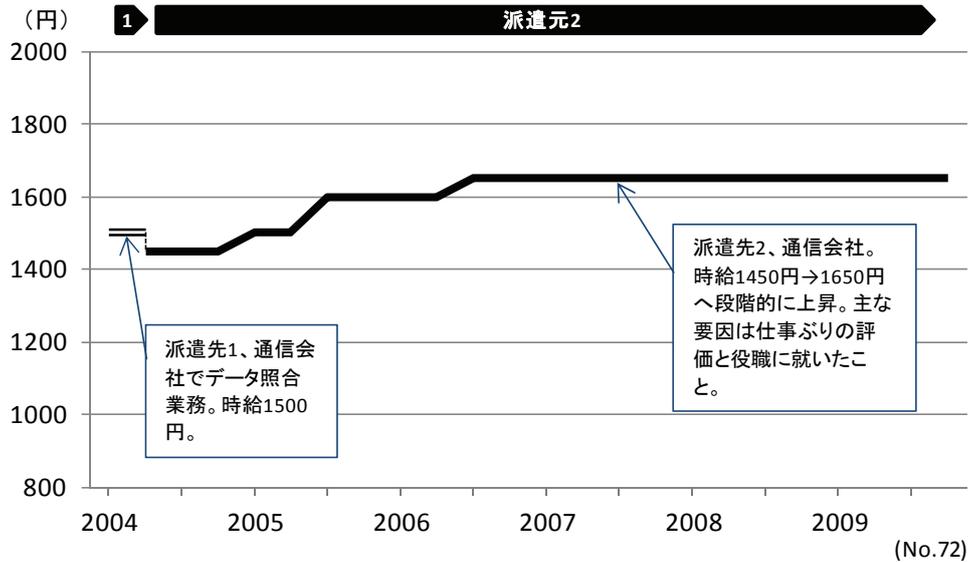
No.26は、もともと旅行業界での正社員経験があり、同派遣先には2005年から勤めている。最初の1年目はCS(カスタマー・サービス)デスクで販売店からの問い合わせに対応する仕事であった。その後、商品企画部門に異動になり正社員のサポート業務に携わる。CSデスクでさまざまな商品知識を得ていたこともあり、スムーズに新しい仕事に移行出来たという。さらに1年経って、氏が1つのエリアの主担当となる。これは正社員と全く同じ仕事内容であり、それと同時に正社員転換の話が出始めたという¹²。仕事は段階的に難易度が増し、判断業務も増えていっている。ただし、職域の広がり賃金の上昇に影響しているとは一概にはいえないようである。その理由は、職場の派遣社員全員が毎年50円「定期昇給」しており、派遣社員の中には、CSデスクや、正社員のサポート業務にずっと就いている人もいる。なぜこのような昇給慣行が出来ているのかは不明だが、この派遣先にいるほとんどの派遣社員が、同一のグループ派遣会社から来ていることと、何か関係があるのかもしれない。

氏の職域が正社員の域まで広がったのは、正社員に転換させる意図が派遣先にあり、職場と仕事をローテーションさせながら現在の職にまで上げていったとみる方が正しいだろう。

第5-7図は、No.72(男性、39歳、営業事務)の2004年から現在までの時給推移である。現在の派遣先(通信会社)での時給額は、当初1450円であったが、半年後に50円上昇、リーダーになるなど仕事ぶりを評価されて、次の半年後に100円上昇している。さらに1年後に100円上昇し、2年のうちに200円の時給上昇を経験し、時給1650円となった。興味深いのは、この派遣元と派遣先はグループ企業であり、氏の話によると、派遣先は評価シートをもって勤務評定し、その評価内容が派遣元に伝えられ賃金に反映されていることである。た

¹² しかし、リーマンショックの影響で正社員転換出来ず、派遣契約も終了してしまうことになった。契約期間は残りあとわずかの時点でこの調査が行われている。

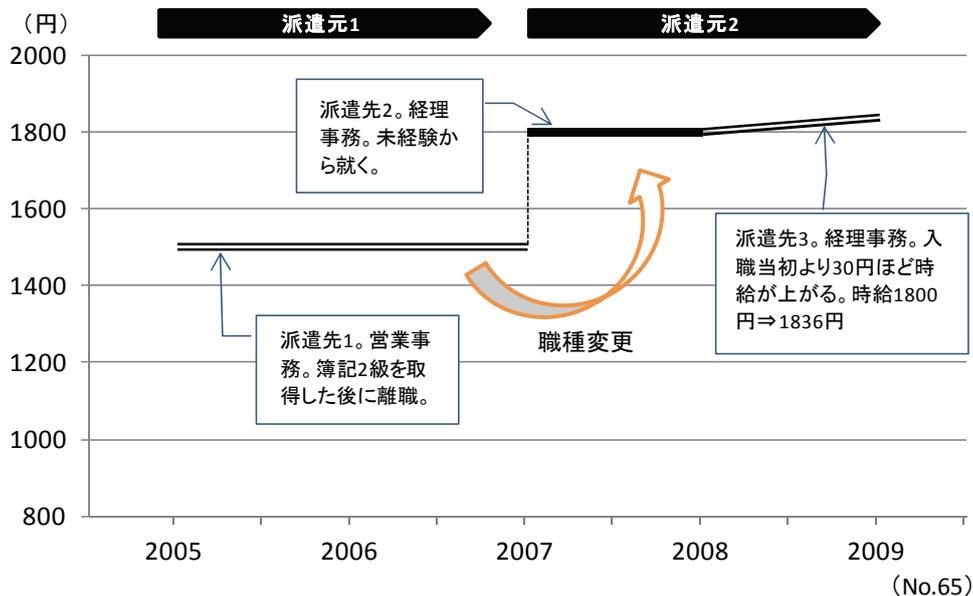
第 5-7 図 パターン①&①' : 男性、39 歳、営業事務 (No. 72)



だし、評価シートの存在は派遣社員には知らされていない。派遣社員は口頭で派遣元から、派遣先から働きぶりを高く評価されていたことを伝え聞くのみである。よって、氏はこの評価シートの成績がよく、賃金が上昇したと考えられる。しかしながら、派遣先では時給の上限が 1650 円と決められているため、今以上に賃金が上昇する見込みは薄い。

第 5-8 図は No.65 (男性、33 歳、経理) の 2005 年から現在までの時給推移である。氏は、専門学校卒業後、建築事務所やソフトウェア開発会社などで正社員経験がある。しかし、いずれの職場においても 3 年未満で離職しており、転職の過程で正社員での再就職が難しく、派遣を始めた。「私にはスキルが何もない、ただ事務は出来る」と考え、派遣で働くことにな

第 5-8 図 パターン①&①' : 男性、33 歳、経理 (No. 65)



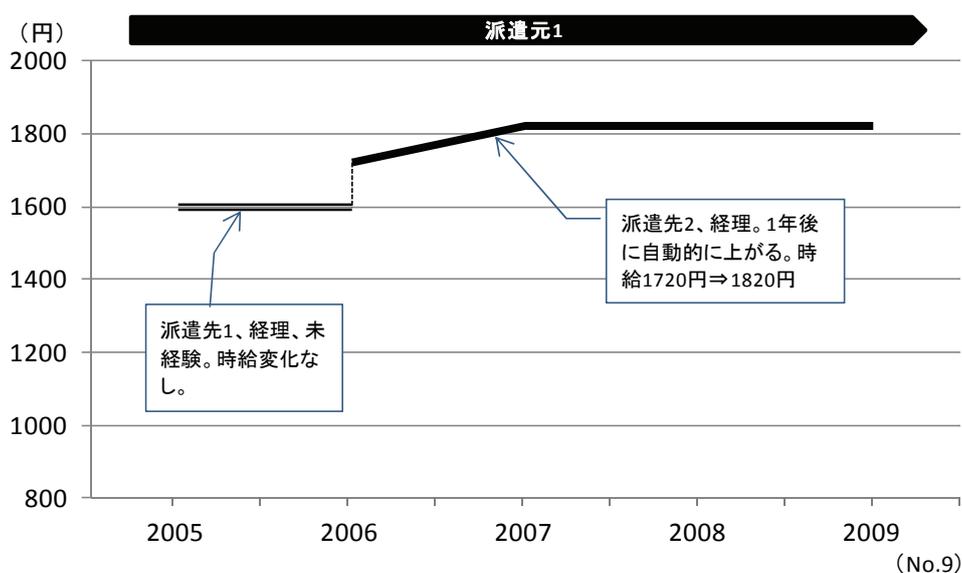
る。派遣登録した時に「未経験可の経理事務」に応募していたが¹³、結局紹介されたのは営業事務で、時給 1500 円であった（派遣先 1）。しかし、氏は営業事務の仕事に就きつつ、専門学校に通い、簿記 2 級を取得する。その後、ネットで「未経験可の経理事務」の仕事を見つけ、派遣元 2 に登録。経理の実務経験を積む（派遣先 2）。現在の派遣先では、2 年目に 36 円上昇している。

第 5-9 図は、No.9（女性、36 歳、経理）の 2005 年から現在までの時給推移である。氏は商業高校の出身で、高校時代に高校商業簿記 2 級を取得しており、複数の正社員経験の中で財務会計などに携わっている。また、派遣で働く前に職業訓練校で財務会計主任者コースに通い、日商簿記 2 級を取得している。最初の派遣先であるホテルの経理課（派遣先 1）での時給は 1600 円であった。4 カ月従事するが、自身が伸ばしたい経理業務でなかったため、次の派遣先に移る。現在の派遣先は外資系医療製造販売メーカーの経理（派遣先 2）を紹介される。時給は当初 1720 円で、その後 1 年経って、1820 円に上昇している。

第 5-10 図は、No.66（女性、38 歳、一般事務、英文ファイリング）の 1991 年から現在までの時給推移である。氏は、初職から 18 年間一貫して派遣で働いている。派遣先はこれまで 4 つであるが、現在の派遣先が 13 年間と極めて長い。2 番目の派遣先でも 3 年間勤め、この 2 つの長期派遣に関しては、いずれも同一派遣先で賃金が上昇している。また、このケースの特徴は、この 18 年という長い派遣歴の中、派遣元は 1 社に固定していることである。

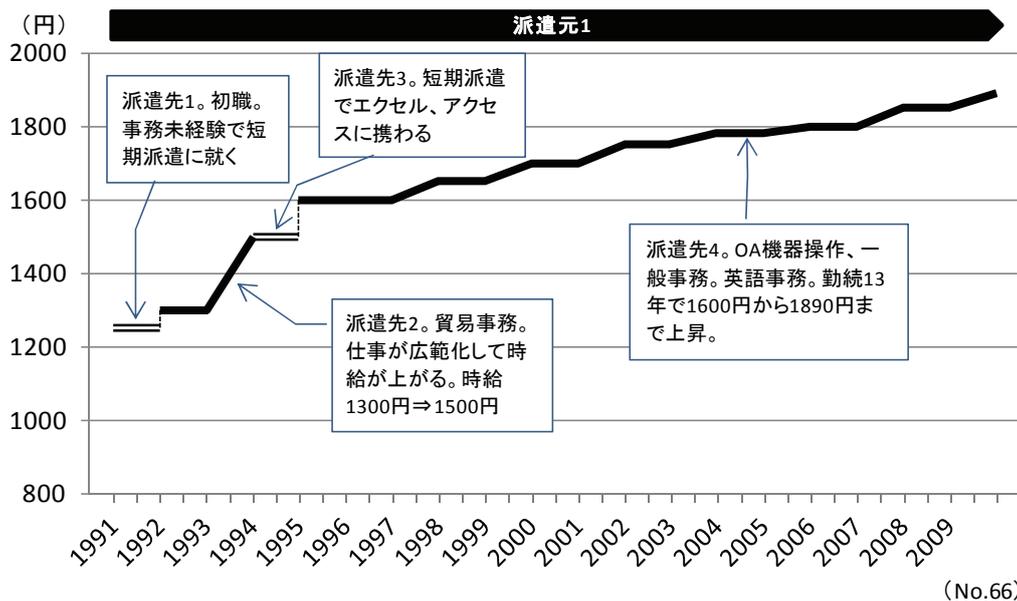
最初の派遣先は、事務経験（就業経験）がなかったため、未経験可の短期派遣の仕事を紹介されている（派遣先 1）。時給は 1250 円で、「派遣元での規定の最低時給が 1200 円で、それに色をつけてくれた」と話している。2 番目の派遣先は海運貨物取扱業者（乙仲）での賃

第 5-9 図 パターン①&①' : 女性、36 歳、経理 (No. 9)



¹³ この時点では経理関連の資格を持っていない。

第 5-10 図 パターン①&①' : 女性、38 歳、一般事務、英文ファイリング (No. 66)



易書類の作成業務で(派遣先 2)、当初の時給は 1300 円と最初の派遣から 50 円上昇している。同社では 3 年働いているが、その間 200 円上昇して最終的には 1500 円となっている。その後、同額で短期派遣を経て、現在の大手造船会社の海外プロジェクトに派遣される(派遣先 4)。現在の派遣先は、24 歳から勤めており、最初の時給は 1600 円で、現在は 1890 円と 390 円上昇している。

No.66 の時給上昇の大きな要因は 3 つ。1 つは、長期に勤めている同一派遣先での仕事が、高度化、広範化し、職場特性への習熟度が高まっていることである。派遣先 2 では、最初は正社員業務から切り分けられた仕事のみ行っていたものの、正社員が辞めたことをきっかけに正社員が行っていた仕事を引き受けて仕事が高度化、広範化している。現在の派遣先では、長期プロジェクトの事務全般で、2~3 年という大きな周期で仕事がまわっており、全体の流れの把握、習熟に長期間かかる。また、他社にはない巨大プロジェクトであるため、企業特殊能力の習熟した者が重宝される。氏が 13 年の勤続においてコンスタントな時給上昇が望めたのも、この特殊な要因があると考えられる。また派遣先の特性として、正社員の一般事務職の採用を行っておらず、社内で一般事務職についているのはほぼ全員派遣社員であるという事情がある。よって、氏のように勤続が長く、50 歳を超えて派遣で働いている者もみられるという。

2 つめは、派遣元が一貫して 1 社であることである。No.66 の場合、極めて長期に渡ってこの派遣元で稼働し、関係性が深まっており、賃金面で優遇されている印象を持った。それは、氏は、自身の派遣料金を知っており、派遣先からは「派遣料金から支払える賃金の上限」を支払われ、派遣先が派遣料金を上げたら、賃金にダイレクトに反映されることによる。

3 つめは、氏が派遣元に時給上昇交渉を常に行っていることである。氏は毎年 3 月に派遣

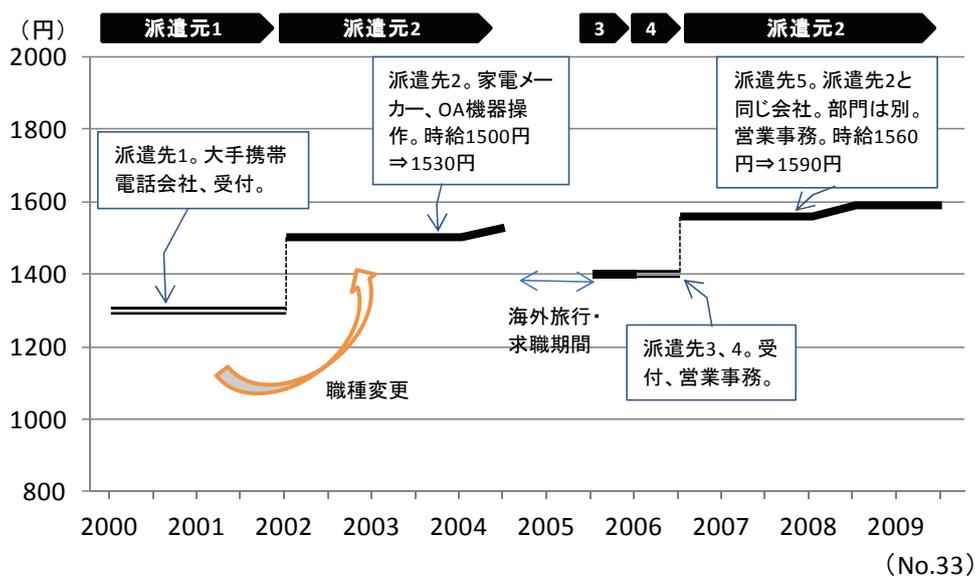
元に対して「1人春闘」と言っている。また、業務が広範化した時の状況を派遣元に伝え、賃金交渉してもらっている。このように派遣元と派遣先との強い信頼関係の下で働いている場合、賃上げの要求が呑まれやすい。

第5-11図はNo.33（女性、31歳、営業事務）の2000年から現在までの時給推移である。最初の派遣先は携帯電話会社での受付（派遣先1）、時給は1300円であった。その後、家から近く、有給休暇が取りやすい等、もう少し労働条件がよい派遣先に移る（派遣先2）。派遣先は大手家電メーカーの修理部門でのOA機器操作であった。時給は当初1500円で2年経って30円上昇する。その後長期で海外旅行に行き、帰国後、別の派遣先に就く。いずれも時給は1400円で各半年ほど勤める（派遣先3、4）。現在の派遣先は、派遣先2と同じ会社で別部門である。氏は派遣先2を離職後も人間関係が続いており、営業部門の派遣社員の後任として誘われ、その時の派遣会社（派遣元2）を通じてオファーがあり移っている。時給は当初1560円で2年後に30円上昇している。

No.33の時給上昇の大きな要因は2つ。1つは大幅に職種を変更したこと。特に派遣1から2への移行で200円上昇している。また、氏は、労働条件が良い派遣先を見つけるために、半年の無職期間を経ている。

2つめは、同一派遣先（派遣先2、5）での合計5年間の勤務で合計90円の時給上昇があり、これは仕事内容が変わっていることの原因が30円（修理部門でのOA機器操作→営業部門での営業事務の時給差）、残りの60円は仕事の広範化と習熟によると考えられる。現在の営業部門では、一般事務職の女性正社員がいる¹⁴が、その女性の一部業務が段階的に氏にシ

第5-11図 パターン①&①'：女性、31歳、営業事務（No.33）



¹⁴ 当該派遣先では、現在は一般事務職正社員の採用は行っていない。この女性も50歳代である。正社員への登用制度はないという。

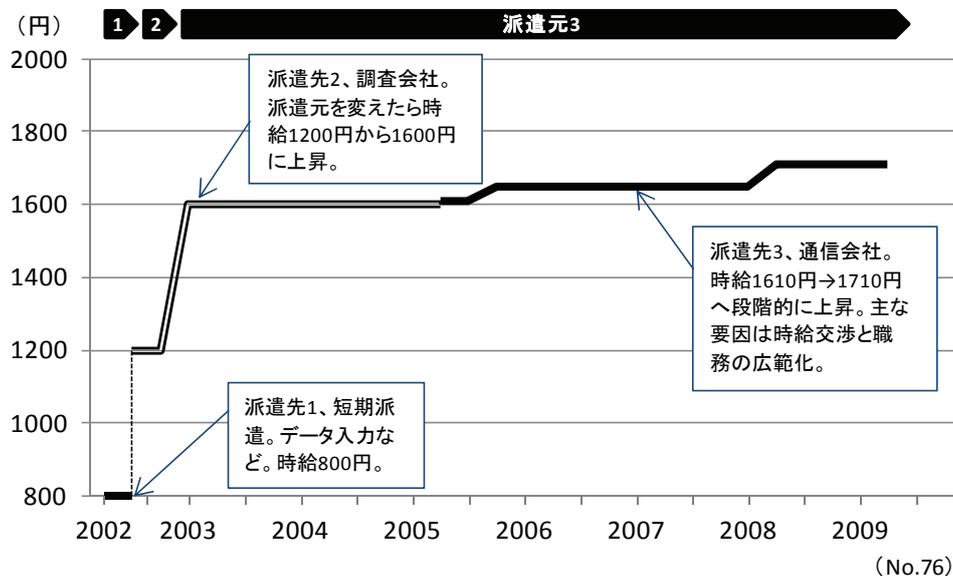
フトされてきているという。

氏は、派遣元に対して時給上昇の交渉をしたことはないが、派遣元 2 が、「氏のお陰で同社への派遣実績が出来、その後多くの派遣社員を入れられた」と自主的に時給を上げてくれたという。再びこの派遣会社を通じて、同じ派遣先に派遣されていることを考えれば、氏と派遣元、派遣先との三者の関係性は強く、派遣元はこの関係を担保しておきたいために賃金を上昇させたことも考えられる。

第 5-12 図は No.76（女性、31 歳、一般事務）の 2002 年から現在までの時給推移である。大学卒業時、就職氷河期で就職が決まらず、短期派遣で働きながら就職活動を続けている。その後、正社員での就職をあきらめ、長期派遣で働き始める。仕事は調査会社の法務部門での書類整理やデータ入力作業で、時給は当初 1200 円であった。ところが、別の派遣会社から来ている同僚の時給を聞くと、自身の額と余りに乖離しており、派遣先に派遣料金を確認すると、派遣料金は変わらないことがわかる。派遣先に相談し、派遣先はそのまま派遣元を移る。時給は一気に 400 円上昇し、1600 円になった。その後、契約期間満了で次の派遣先に移る。時給は当初 1610 円だったが、半年したところで仕事に慣れてきたことを理由に派遣元に時給交渉し、1650 円に上昇。さらに半年して、職場で派遣元が同じ派遣社員と一緒に時給交渉し、全員 60 円上昇し、1710 円となる。

No.76 の時給上昇要因は、大きく 3 つ。1 つは自身の時給と派遣料金の落差に気付き、派遣先はそのまま派遣元を移ったこと。2 つめは、派遣元に対する時給交渉を行っている点である。同じ派遣元からの派遣社員と共同で交渉しており、これにより、全員の時給上昇が実現している。3 つめは、長期勤務に伴う仕事の広範化、高度化、習熟による。特に派遣先 3 では、時給上昇に伴い、役職に就くなど後追いで仕事が高度化している。

第 5-12 図 女性、31 歳、一般事務 (No. 76)



①´のケースは、時給の変化がない派遣先と時給上昇がある派遣先を体験している。時給上昇がある派遣先は派遣期間が長い場合が多く、2年以上である。最初の時給上昇のタイミングは半年～1年経ったあたりで、その後は1～2年ごとに上昇している。一回あたり20～100円程度と幅広い。同一派遣先で賃金が上昇する要因は、勤続年数が長くなること、仕事が広範化、あるいは正社員同様の仕事を行うなど高度化すること、習熟度が高まること、職場における企業特殊能力の獲得などがあげられよう。また、派遣先、派遣元との関係性の構築も、賃金上昇には重要な要素で、特に派遣元への時給交渉は賃金上昇の大きなポイントである。

また、経理職に就いている、No.9、10、65のケースは、未経験から派遣労働で実務経験を積み、その後の派遣先を移動、賃金上昇がみられている。時給上昇要因は、経理という専門職キャリアを未経験から実務経験をつなげながら登っていったことによる。これらのケースの人々は、次に身につけなくてはならないスキルや実務経験が分かっており、その業務を与えてくれる職場に移っていく。また、スキルが高度化するとそれに応じて時給も上がっていく傾向にあることから、外部労働市場の中で業務の難易度と賃金水準が緩やかにリンクしている可能性がみられる。

4. パターン2：賃金が全体的に横ばいのケース

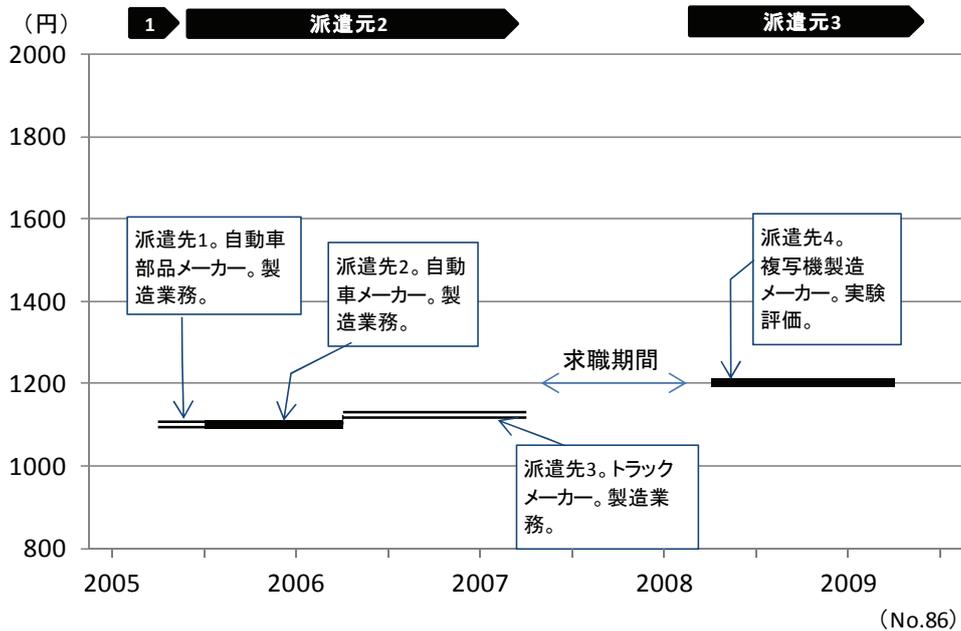
派遣経歴が直近で3年以上ある64ケースのうち、パターン2に当てはまるのは25ケースであった。このパターンに当てはまるほとんどのケースで、同一派遣先で時給の上昇が見られるため、全派遣期間の中で、時給上昇があった派遣先での勤務期間が半分以下の場合、「パターン②が中心（一部②´）」とし、半分以上の場合には「パターン②´（一部②）」とし、代表的なケースをみていく。

(1) パターン②が中心（一部②´）

第5-13図は、No.86（男性、37歳、製造業務、実験評価）の2005年から現在にいたる時給推移である。時給は、1100～1200円の範囲で推移している。No.86は高校卒業後、正社員として働くが3年弱働いて離職。その後、新聞販売店など3社を渡り歩き、32歳の時に派遣労働を始める。派遣先1は愛知の自動車部品工場の製造ラインで、3人部屋の寮（マンション）に住む。時給は1100円であった。2カ月程度働くが、同部屋の間人間関係がうまくいかず離職、神奈川の自動車工場に移る（派遣先2）。時給は1100円であった。半年ほど勤め、労働条件がよい派遣先3に移る。時給は1123円（のちに1125円）、トラックのシートの取付け作業で力仕事であったが、夜勤が無い分、楽であったという。2007年夏頃～2008年春にかけて正社員への転職活動を行うがうまくいかず、つなぎとして派遣先4で短期契約で働き始めたが、その後3カ月契約に変更し、現在に至っている。

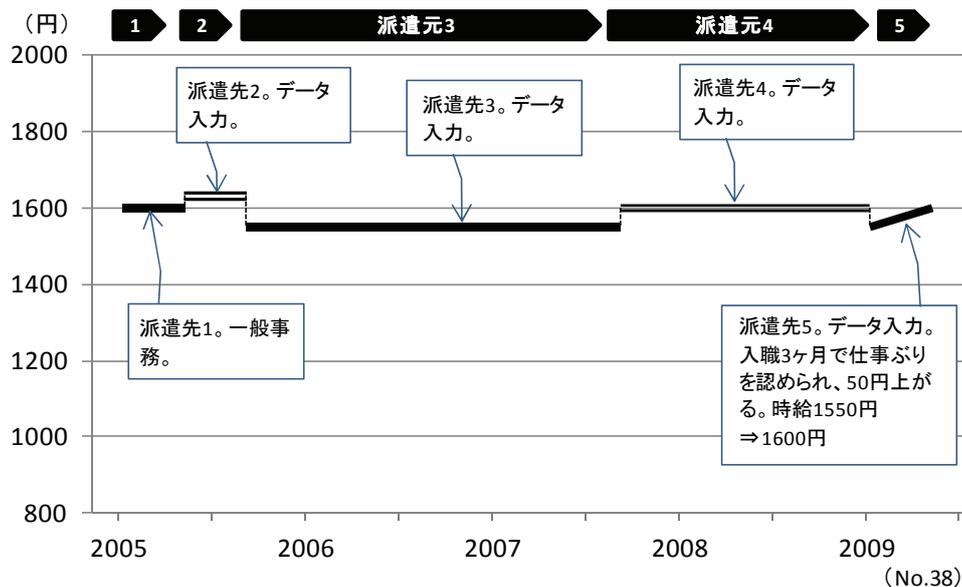
第5-14図は、No.38（女性、34歳、データ入力）の2005年から現在にいたる時給推移である。最も長い派遣先で約2年半である。現在の派遣先以外では時給上昇は

第 5-13 図 パターン②：男性、37 歳、製造業務、実験評価 (No. 86)



見られない。氏は短大卒業後、証券会社に一般事務職で就職している。その後、カード会社での契約社員を経て、派遣労働に入る。最初の派遣先は設計会社での庶務全般の仕事で時給は1600円であった(派遣先1)。しかし、OA機器操作(ワード、エクセル)に関わる仕事に携わりたいと派遣先を移る。2番目の派遣先である信託銀行で主にデータ入力を行う。時給は1630円であった。しかし、契約内容のデータ入力以外の仕事があり、疑問を感じて派遣先を移る。3番目の派遣先は、生命保険会社でのデータ入力であった。2年半働いたが、時給は

第 5-14 図 パターン②：女性、34 歳、データ入力 (No. 38)

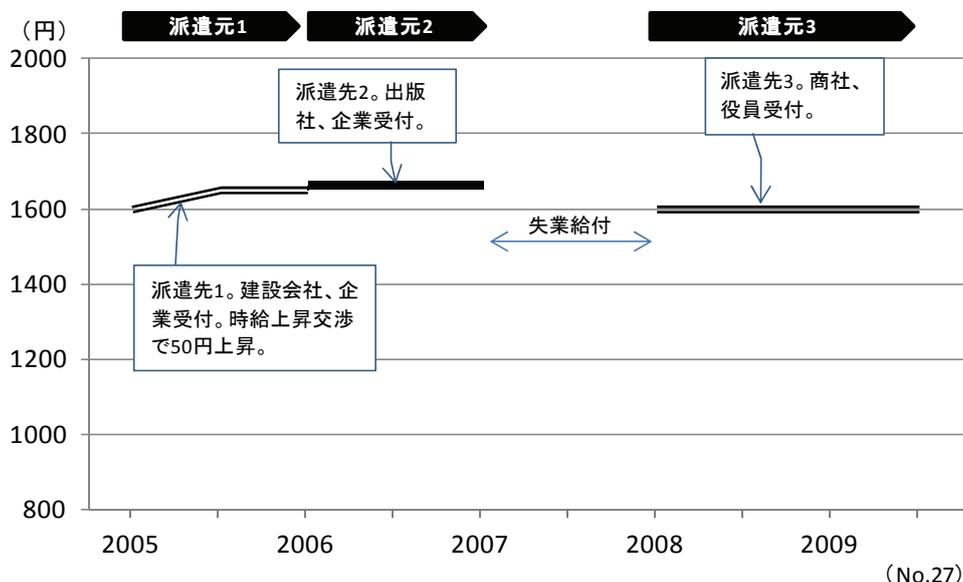


1550 円のままで変化はなかった。しかし、仕事内容は次第にデータ入力以外の内容が増えてきたために派遣先を移る。4 番目の派遣先であるセキュリティソフト会社で受注のデータ入力の仕事であった。時給は 1600 円。同社で 1 年働き、現在の派遣先に移る。現在の派遣先はコンピュータソフト会社で、データ入力の仕事を行っている（派遣先 5）。データ入力以外の仕事が増え、また段階的に仕事が高度化してきて、正社員と仕事内容が重なってきているという。このことについて、氏は負担を感じており、どちらかといえばデータ入力に集中したいと考えていて、1 年以内に仕事を変えたいと考えている。

第 5-15 図は、No.27（女性、32 歳、企業受付）の 2005 年から現在にいたる時給推移である。時給幅は 1600～1660 円、一貫して受付業務に携わっている。受付業務はシフト制であることが多く、派遣先 1（建設会社の企業受付）では週 3 日であった。そのため収入が少なく、辞めることを派遣元に打診したところ、3 カ月目に時給が 50 円上昇したという。2 番目の派遣先は出版社の企業受付であった。時給は 1660 円。1 年で契約が終了となる。現在の派遣先では時給が 1600 円、1 年半働いているが変化はない。氏は、年齢の高まりにより受付業務に就けなくなるという雇用不安があり、安定的に働ける正社員になりたいというが、結婚後は主婦業に専念したいとも考えており、派遣労働自体は結婚までのつなぎとしての働き方としてとらえている様子が見えられた。

第 5-16 図は、No.36（女性、33 歳、営業事務）の 2001 年から現在にいたる時給推移である。地方の高校卒業後、東京の経営コンサルタント会社に正社員として入社。事務兼受付として 25 歳まで 7 年間働く。会社が倒産したため、派遣で働き始める。最初の派遣先は、製薬メーカーでの一般事務で時給は当初 1600 円であったが、その後 1620 円に上昇する。3 年の契約期限が終了し、不動産関連会社（派遣先 2）に移る。仕事は新規開拓の営業、時給は 1750

第 5-15 図 パターン②：女性、32 歳、企業受付（No. 27）



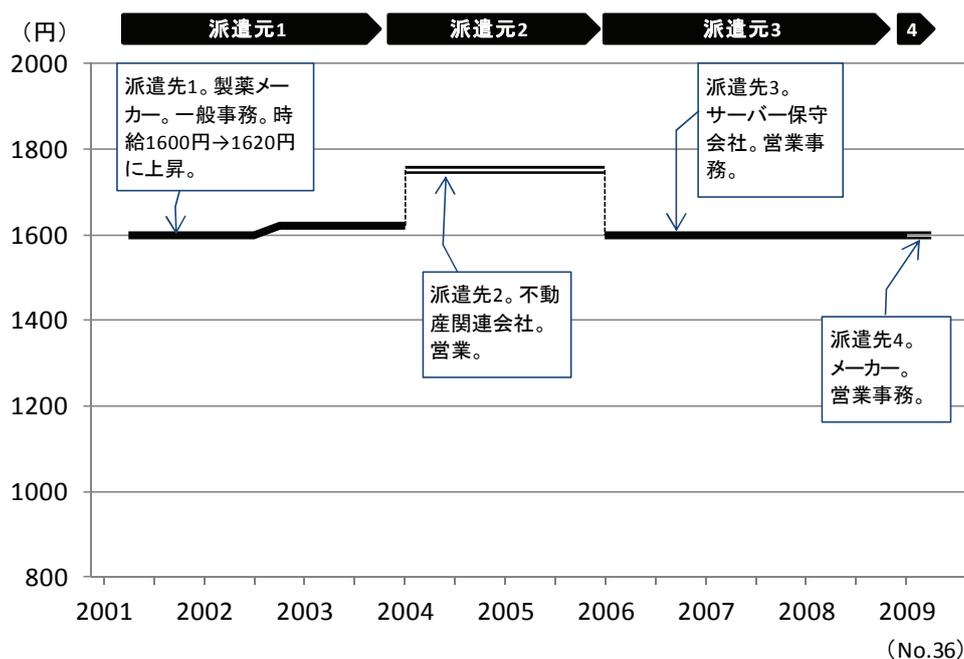
円であった。残業を月 80 時間程度していたため、年収は 500～550 万円になったが、体力がもたずに 2 年で離職する。次の派遣先はサーバー保守会社での営業事務で、時給は 1600 円であった。契約書や請求書等の作成を行っていた。この時も残業が月 40 時間程度発生していた。3 年働いたが、リーマンショックの影響で派遣契約が終了となる。現在は、足袋メーカーで営業事務に就く。時給は 1600 円である。残業はほとんどない。

パターン②について特徴をまとめると、1 つめは、同じような職種に従事しており、職種の一貫性が賃金の変動を小さくしている。上昇もしないが、極端に下降することもない。これらのケースでは、同一業務での賃金などの労働条件設定、例えば、1600 円以上なら受ける、それ以下なら受けない、という選択のラインがはっきりしている。

2 つめは、仕事に広がりが見られないことである。No.86 の仕事は製造業務で決められた作業を淡々とこなすものであり、実験業務も正社員から指示を受けて行う定型業務である。また、No.27 のケースに関しても、徹底して定型的な仕事であることを求められる職場である。No.38 の場合は、業務に広がりが見え始めると、逆にそれを負担に思うようになり離職することを繰り返している。No.36 は仕事の範囲や難易度は営業に従事していた派遣先 2 で拡大しているものの、営業事務に就いてからの仕事は定型的である。No.36 は派遣のメリットに「仕事の範囲や責任が明確であること」を挙げている。

3 つめは、派遣先が変わると同時に、派遣元も変わる傾向にあることである。No.86 は派遣先 4 つに対して派遣元は 3 つだが、No.27、36、38、は派遣先数＝派遣元数である。派遣元を変える背景には、派遣元に対する不信感や不満がみえる。例えば、No.38 は、派遣元に職

第 5-16 図 パターン②：女性、33 歳、営業事務 (No. 36)



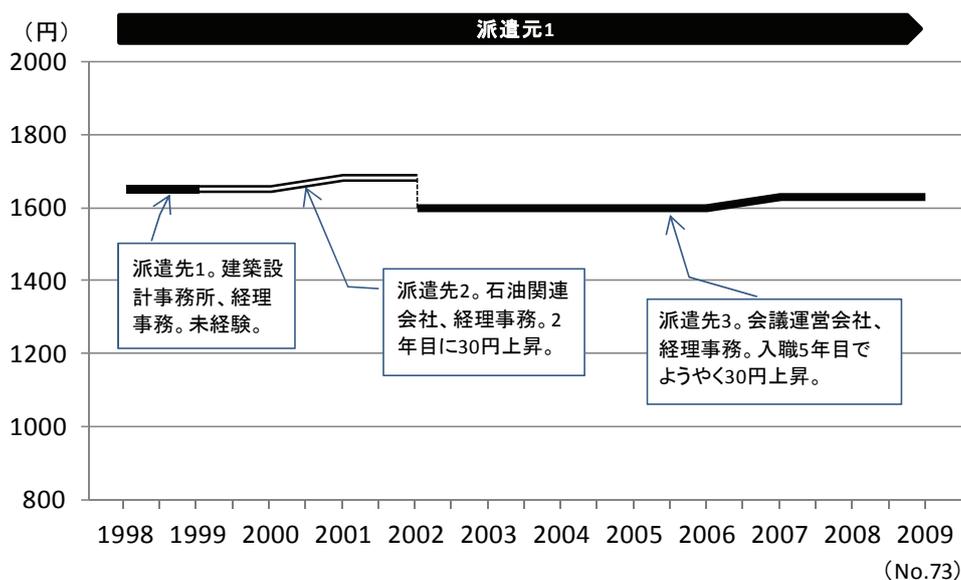
場の問題を言っても実際に行動に結びつかないと感じており、時給が高い派遣元があれば変えたいと思っている。No.86 も、製造業務の派遣会社に関して、「事前説明どおりの仕事でない」ことや「フォローがいいかげん」と感じている。No.36 は契約終了時に次の仕事の紹介が熱心になされないため、自分で新しい派遣会社に登録して仕事探しをしている。このように派遣元との関係性が薄いことが派遣元を移り変わることにつながっている。派遣元を頻繁に移ることで、派遣元は、その人のこれまでの働きぶりや人物評価が出来ないため、時給上昇につながりにくくなることも考えられる¹⁵。

4 つめは、あまりキャリア上昇意識が強くないことがある。仕事よりも生活を重視する傾向にあり、女性の場合は結婚後は仕事を辞めたいという希望を持っている。男性 (No.86) も、生活の安定の為に正社員を希望しているが、基本的には「生活」重視タイプである。

(2) パターン②´が中心 (一部②)

第 5-17 図は、No.73 (女性、39 歳、経理) の 1998 年から現在にいたる時給推移である。上昇幅は、現在の派遣先で勤めた 7 年間で 30 円にとどまる。最初の派遣先では、短期派遣で建築設計事務所で未経験で経理事務に就く。時給は 1650 円であった。2 番目の派遣先は石油関連会社の子会社での経理事務であった。氏は同社で働きながら専門学校に通い、1 年後に簿記 2 級を取得している。当初時給は 1650 円であったが 30 円上昇している。ここでは契約期間が満了となり離職、現在の派遣先に移る。現在の派遣先は会議場展示運營業社で経理事務を行っている (派遣先 3)。働き始めて 7 年になるが、5 年目に一度 30 円上昇しただけである。なお、派遣元は 1 社に固定している。

第 5-17 図 女性、39 歳、経理 (No. 73)

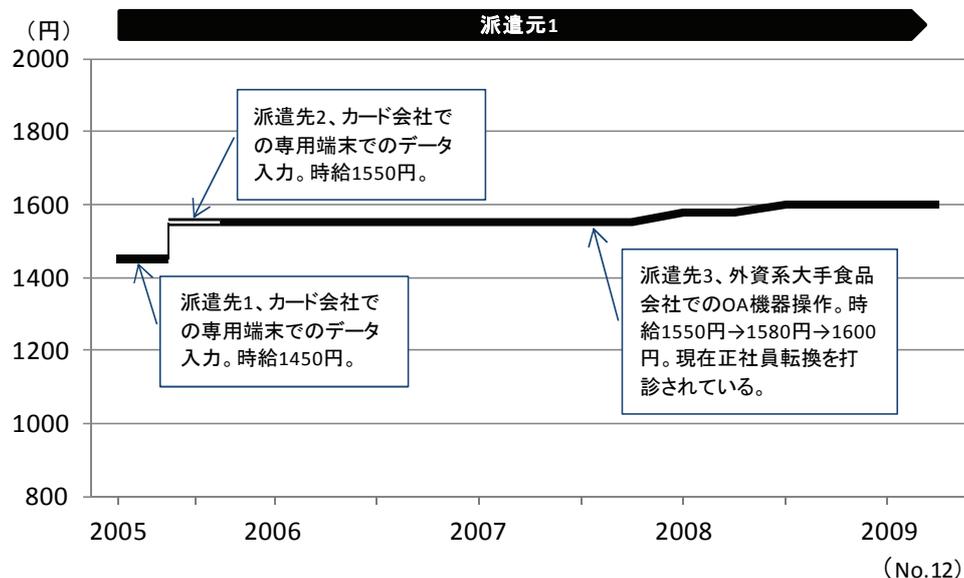


¹⁵ 小野[2010]は、同一派遣元から長く派遣されている場合に賃金が上昇される可能性を報告している。

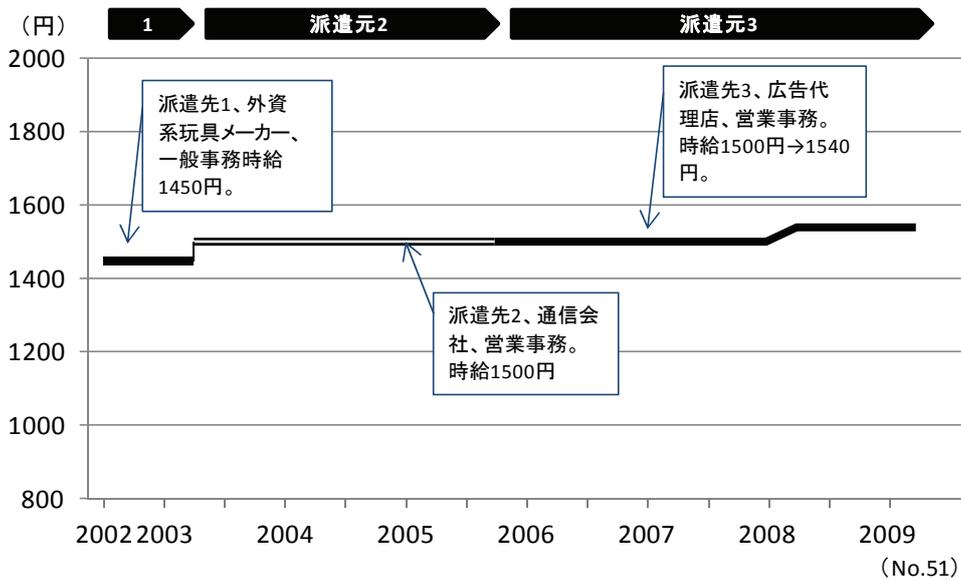
第 5-18 図は、No.12（女性、39 歳、OA 機器操作）の 2005 年から現在にいたる時給推移である。上昇幅は、4 年間で 150 円である。氏は派遣で働く前に正社員や契約社員等での就業経験があるが、いずれも OA 機器操作を行わない仕事であった。氏は、将来的な働き方を考え、派遣で事務経験（主に OA 機器を扱う経験）を積もうと考える。最初の派遣先は時給 1450 円、2 番目の派遣先は時給 1550 円であった。いずれも 1～4 カ月と短期間の就業であった。その後、専用端末へのデータ入力作業ではなく、汎用ソフト（ワードやエクセル）を使用した仕事を希望し現在の派遣先へ移っている。現在の派遣先は、外資系の大手食品メーカーである（派遣先 3）。勤続は約 3 年半、賃金は当初の 1550 円から 1600 円に段階的に上昇している。現在、正社員への転換を打診されている。なお、派遣元は 1 社から継続的に紹介を受けている。

第 5-19 図は、No.51（女性、32 歳、営業事務）の 2002 年から現在にいたる時給推移である。上昇幅は 7 年間で 90 円である。No.51 は、短大卒業後音楽系の専門学校に通う傍らアルバイトをし、その後短期派遣を経て長期の派遣労働に入る。最初の長期派遣の職場は外資系玩具メーカーでの一般事務であった（派遣先 1）。時給は 1450 円。10 カ月勤め、事業所閉鎖のため契約終了。2 番目の派遣先は、通信会社で営業事務に携わる。時給は 1550 円。2 年半勤め、事務所移転に伴い離職。現在の派遣先は、広告代理店で時給額は当初 1500 円、2 年後に 40 円上昇。特に何も交渉せず、派遣元自ら上げてくれたという。ただ、その後半年して（2008 年 10 月頃）、氏がリーダー職を担うことになり、再び賃金交渉したが「難しいね」とその場で即答されたという。時給上昇を拒否した理由は定かではないが、リーマンショックが起こり、景気不透明になり始めたことも要因として考えられる。派遣元は派遣先 1 と 2 が同一で、交通費が支給されフォローが頻繁であったことが大きな満足に繋がっていたが、派遣先 3 で

第 5-18 図 女性、39 歳、OA 機器操作 (No. 12)



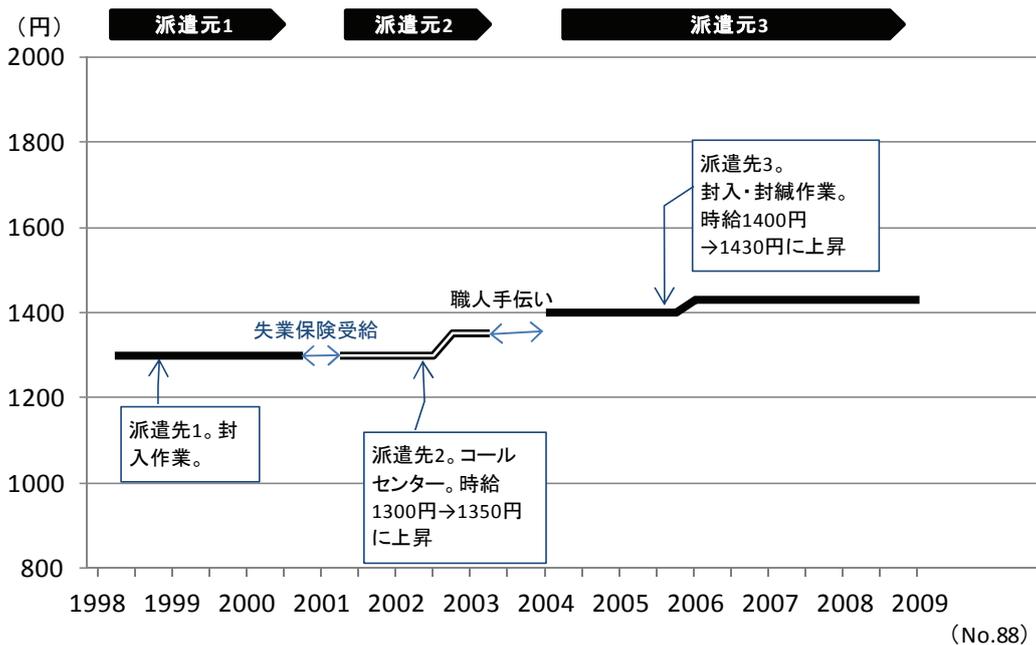
第 5-19 図 女性、32 歳、営業事務 (No. 51)



は実家の都合で地方の勤務地になったことから派遣元を変えている。No.51 に関してはどちらからといえば派遣元を固定する意識が強い。

第 5-20 図は、No.88 (男性、35 歳、製造機器オペレーター) の 1998 年から現在にいたる時給推移である。これまで、派遣元は 3 社。同一派遣先にそれぞれ 2 年以上勤めている。No.88 は高校卒業後、知人の紹介で封書の封入封緘会社を紹介され、派遣で働き始める (派遣先 1)。仕事は専用の封入封緘機で請求書やチラシを封入する作業であった。時給は 1300 円であったが、残業が多く、1 日 12 時間程度働いていた。3 年経った頃、さらに忙しくなり、3 日ほど

第 5-20 図 パターン②' : 男性、35 歳、製造機器オペレーター (No. 88)



休んだところ解雇される。社会保険に加入していなかったため、派遣元に抗議し、繰り上げで雇用保険を納入させ、その後失業保険で半年ほどつなぎ、大手通信会社のコールセンターの仕事に就く（派遣先 2）。時給は当初 1300 円であったが、その後、少し高度な知識が必要となるテクニカルサポート業務に応募、1350 円に上昇する。同社で 2 年半働くが、業績不振を理由に賃金を 1300 円に下げると言われ、理不尽に感じ離職する。その後、知人の紹介で金物関連の職人の手伝いを約 1 年経験し、再び派遣で働き始める。派遣先 1 の仕事を引き継いだ封入封緘会社であった（派遣先 3）。時給 1400 円で働き始め、2 年後、社会保険加入することになり、自身の負担分を時給交渉し 1430 円に上昇した。No.88 は、賃金上昇に対して積極的な交渉は行っていないものの、労働条件が以前よりも低下したり、社会保険の加入などの権利主張は行っている。

パターン②の傾向をまとめよう。これらのケースの特徴は、これまで同一派遣先での時給上昇経験がある。ただ、入職してから最初の時給上昇を経験するまでの期間が長く、仕事内容は何らかの変化を見せているが、賃金の上昇幅が小さい。同一派遣先で短くて 2 年、長い場合は 5 年勤めてようやく 30 円上昇という非常に緩やかな上昇である。

こういった賃金カーブになる理由はいくつか考えられる。1 つめは、長い期間 1 つの派遣先に勤め、仕事の変化があるにも関わらず、賃金上昇させる働きかけをあまりしていないことである。例えば、No.51 に関して言えば、派遣先 2 で働いて 2 年半ほどした時に、派遣社員のリーダー的な役割を任されるようになる。会議などへの出席なども増え、派遣社員に任される仕事を逸脱しているように感じるが、時給上昇は全くなかった。派遣先 3 の時にようやく交渉するようになるが、それまで派遣元に賃金交渉は行っていない。No.12 も業務の広がりが見られるが、直接的に賃金を上げて欲しいと言った事はない。No.73 に至っては、派遣元との交渉に、ハードルを高く感じてしまっているために、「そこそこ生活出来るんだったら、今のままでいいかな」と半ばあきらめてしまっている。No.88 に関しては、高度な知識が必要とされるコール業務に変わった時、社会保険に加入する時に賃金上昇のきっかけがあるが、いずれも派遣元から先にアプローチがあって上昇している。

5. パターン 3：賃金の下げ幅が大きいケース

派遣経歴が直近で 3 年以上ある 63 ケースのうち、パターン 3 に当てはまるのは 21 ケースであった。パターン 3 は、パターン 1 や 2 と異なり、大幅な賃金下落（200 円以上）がある場合のケースである。通常、条件が一定の下で合理的行動を取るのであれば、賃金下落を受け入れないだろう。であるならば、その下落を受け入れる経済合理的な理由があるはずである。なお、ここでは、長期派遣であるにも関わらず、賃金が下落しているケースを取り上げる。

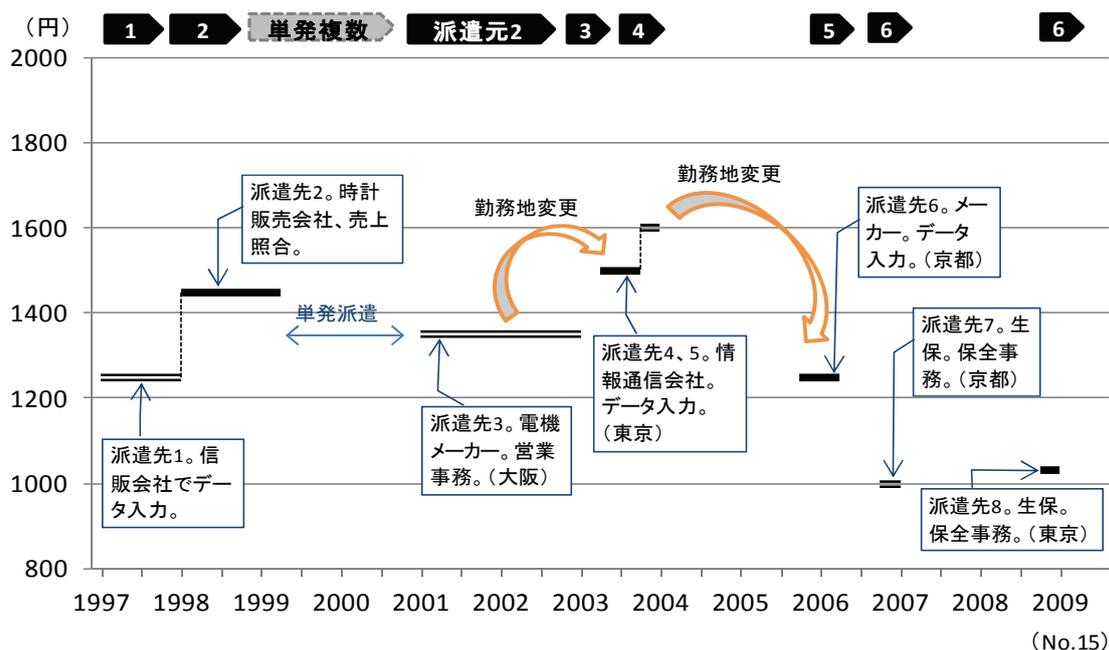
(1) パターン③

第 5-21 図は、No.15（女性、34 歳、OA 機器操作）の 1997 年から現在にいたる時給推移である。No.15 は高校卒業後、アミューズメント施設でのアルバイト勤務を経て、21 歳の時に単発派遣を経験する。その後、初めて PC 業務（データ入力）の派遣に携わる（派遣先 1）。時給は 1250 円であった。母親が病気で入院することになったため離職、退院後、派遣を再開する。2 番目の派遣先は、時計販売会社での売上照合の仕事であった。この時、パソコン技術の習得が出来る仕事を希望しており、希望通り、同社でワードやエクセルの技術を身に付ける。同社で 1 年半ほど働き部門閉鎖に伴い、契約終了となった。その後、職業訓練校で PC 整備士講座を受講するなどパソコン技術を積極的に学び、短期派遣を 1 年程度つなげる。この時、短期派遣で行っていた電機メーカーの営業事務所から気に入られて、長期派遣での逆指名を受け営業事務に就くことになる（派遣先 3）。同派遣先の男性と結婚、夫の転勤に伴い東京に上京する。結婚後は夫が転勤が多いため、仕事と生活を両立させるために、転勤先でも派遣で営業事務やデータ入力を続けている。

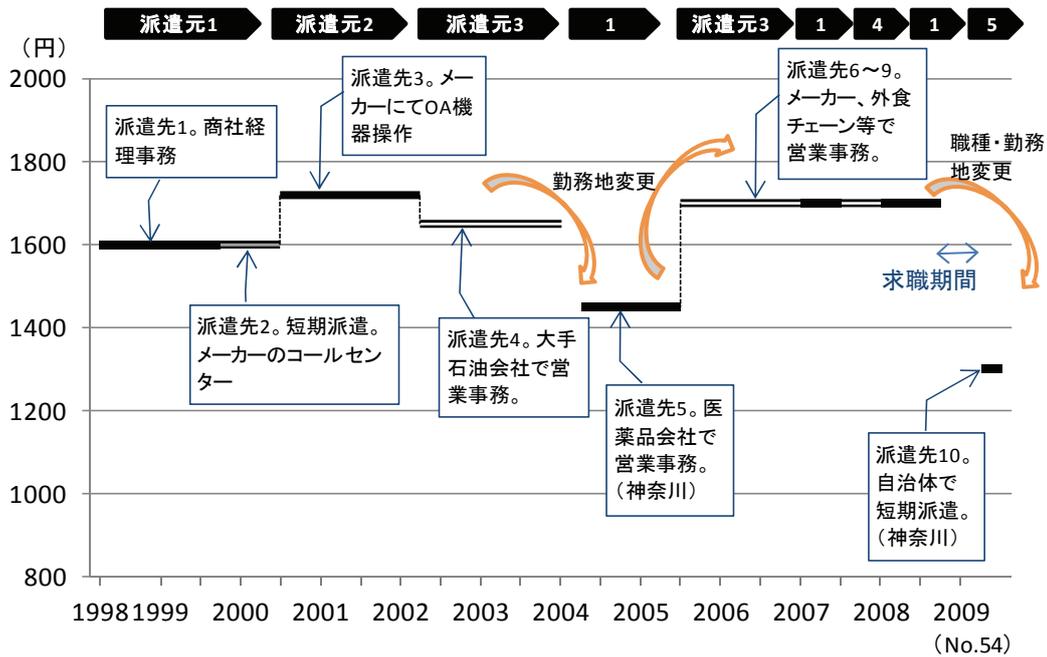
こういった事情から、氏の賃金の変動要因は勤務地の地域相場によるものが多い。ただし、事務未経験で始めた派遣は時給は低く、その後技能が向上して 1400 円前後の時給になっていることを考えると、経験者と未経験者ではそれなりに時給差があるものと推測される。

第 5-22 図は、No.54（女性、38 歳、営業事務）の 1998 年から現在にいたる時給推移である。概ね 1600～1700 円程度で時給は推移しているが、最低額は 1300 円と最高額との差は 420 円ある。No.54 の派遣経歴は 11 年間で派遣先数は 10 社に上り、ほとんどの場合、自己都合により契約終了しており、1 つの派遣先は最も長くて 2 年に満たない。1 つ 1 つの派遣先が短

第 5-21 図 パターン③：女性、34 歳、OA 機器操作（No. 15）



第 5-22 図 パターン③：女性、38 歳、営業事務 (No. 54)



いこともあり、同一派遣先での賃金上昇は経験していない。賃金が低くなるのは、2004～2005年に働いた医薬品卸売会社の時給は1450円と、一番最近の派遣先である自治体での単発派遣の1300円である。これらは、それまで勤務地が都内であったのが地元神奈川県内での仕事であること、公務系の派遣は入札競争により派遣料金が低く、賃金も抑えられる傾向にあることがあげられよう。

パターン③についてまとめよう。特徴的なのは、勤務地の変化と職種の変化である。これらの変化により大幅に賃金が下降する。特に東京から地方へ行った場合の下落は大きい。また同じ事務でも短期であったり、仕事の広がりがない職に移った場合に時給は下がる傾向にある。これらの下落を受け入れるのは、労働者側の家庭の事情などの自己都合によるものがある一方、No.54のように、不況期に差し掛かって仕事が見つからずにやむえず時給が低い仕事を甘受したケースもある。

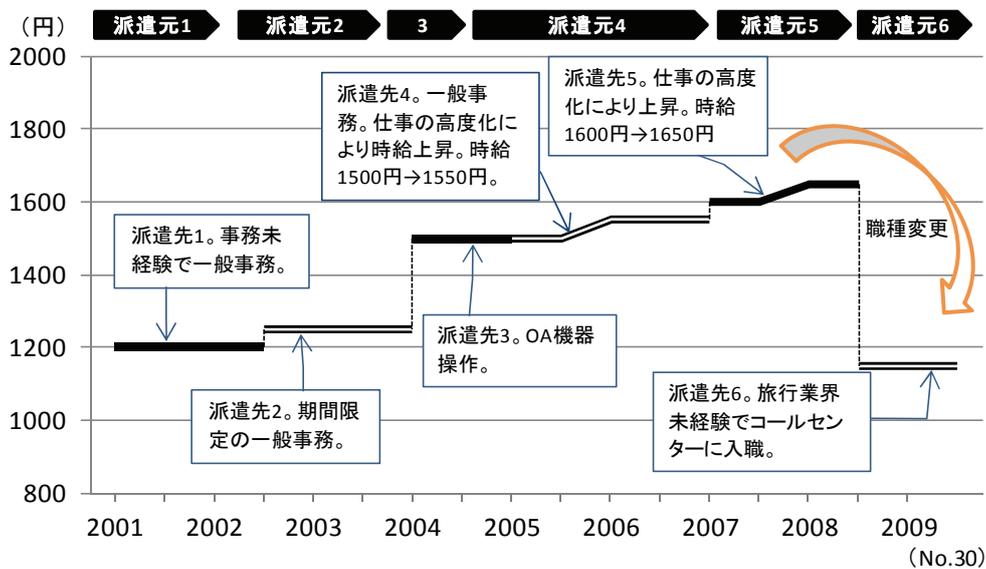
また、同一派遣先で賃金上昇につながらない理由は、同一派遣先での勤務期間が長くても2年程度、3カ月や半年程度と短期間で職場を移っていることや、仕事内容も定型的で単調な仕事であることがあげられる。

(2) パターン③

第 5-23 図は、No.30 (女性、29 歳、一般事務、コールセンター) の 2001 年から現在にいたる時給推移である。賃金の上昇幅は 400 円、下落幅は時給 500 円と大きい。

No.30 は、短大卒業後、就職氷河期で正社員としての就職を断念し、工場の契約社員を経て常用型派遣で働き始める。未経験での一般事務の仕事であった。同一派遣元で 22～24 歳ま

第 5-23 図 パターン③' : 女性、29 歳、一般事務、コールセンター (No. 30)

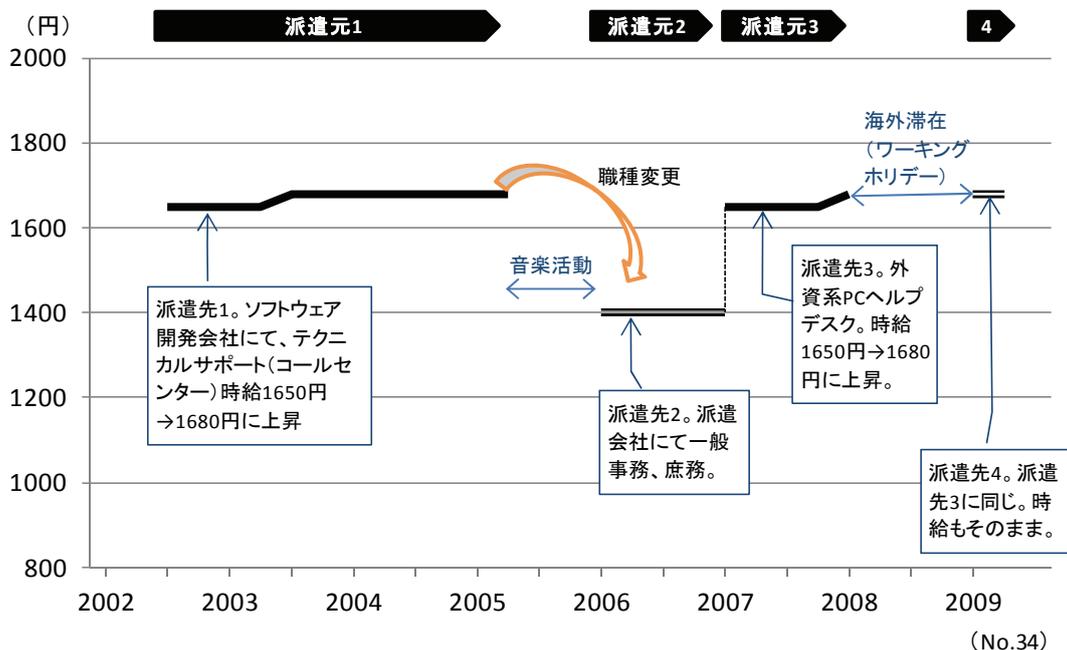


で働くが、不信感を抱き大手登録型派遣会社に派遣元を変える。登録型派遣で PC を使った事務を始めてからコンスタントに派遣先を移りながら時給は上昇していく。派遣先 4、5 では、正社員と同様の仕事を任せられ、賃金も上昇する。しかし、氏は旅行業界で働きたいという希望があり離職。旅行業界は業界経験者が求められる風潮にあり、未経験でも受け入れてくれるのはコールセンターぐらいであった。旅行業界は他の業界に比べても賃金が低いというが、その中でも、未経験可の仕事であるため、賃金は低く抑えられている。氏は、現在の勤務先で就業経験の実績を 1 年ほど作り、本格的に転職活動に移ろうと考えている。

第 5-24 図は、No.34 (女性、31 歳、コールセンター) の 2002 年から現在にいたる時給推移である。No.34 のライフスタイルは音楽活動を中心としており、「アルバイトや派遣の仕事を並行して行う生活を 10 年以上している」。派遣労働は 25 歳の時に始める。最初の派遣先はデジタルカメラのソフト関連のサポート業務を行うコールセンターであった (派遣先 1)。直前にアルバイトで同様の仕事をしていたため、即戦力として採用される。自身のバンド活動を続けていたが、音楽事務所からバックバンドの依頼が来るようになり、派遣労働と両立することが難しくなってきたため離職する。ただ、収入は半分以下になり生活はかなり厳しくなった。その後、バンドの仕事が減少し、再び派遣で働き始める。コールセンターの仕事に嫌気がさしていたこともあり、初めて一般事務職に就くが (派遣先 2) 時給が 1400 円とコールセンター時よりも低く、ワーキングホリデーのためお金を貯めようと時給の高い仕事を求めて離職する。派遣先 3 は、外資系の PC ヘルプデスクで時給は 1650 円であった。1 年ほど勤め 1680 円に時給が上昇、その後ワーキングホリデーで海外に渡航。帰国後も同じ派遣先で働いている。時給額は持ち越しで 1680 円である。

このケースの賃金変動要因は職種変更である。テクニカルな知識が必要なヘルプデスクの電話対応から、未経験で一般事務に移ったことが大きい。派遣先での賃金上昇は 2 度、いず

第5-24図 パターン③：女性、31歳、コールセンター（No. 34）



れも 1650 円から 30 円上昇している。上昇に関しては 1 年の更新の時期に派遣元が派遣先に交渉した経緯がある。ただし、本人は「(賃金を) 上げて下さい」といったわけではなく、昇給のチャンスはあるか否か質問をした程度であった。

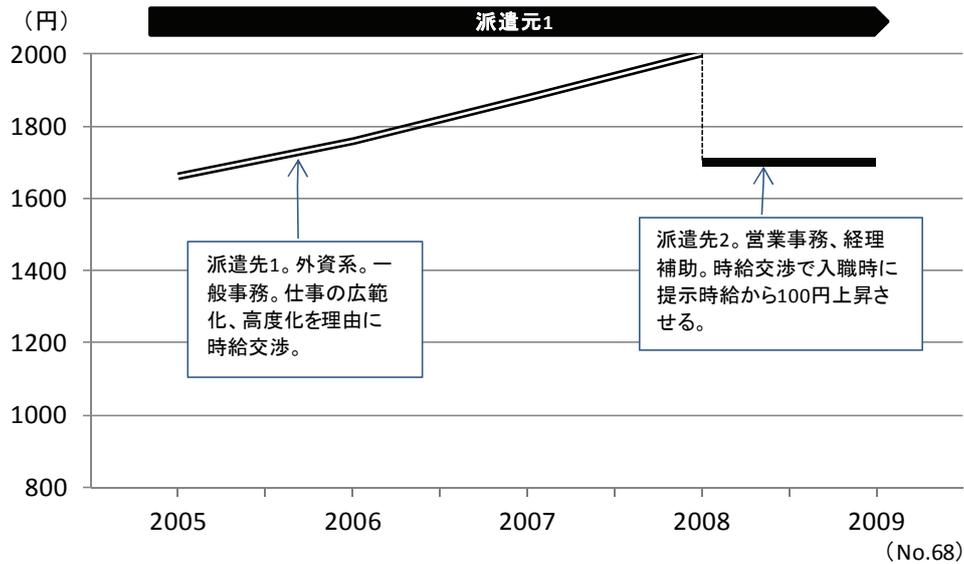
第5-25図は、No.68（女性、30歳、一般事務）の2005年から現在にいたる時給推移である。賃金の上昇幅は340円、下落幅は時給300円である。

派遣先1は外資系のアルコール製品輸入会社のマーケティング部で、主に正社員の補助的な仕事を行っていた。当初時給は1660円で、4年の間に3回に分けて合計340円上昇し、最終的には2000円となった。社員が退職する度にその仕事を氏が引き継ぎ、仕事が広範化、高度化するに伴い、派遣元に交渉し、時給が上がっていったという。また、3回目の上昇は同社の日本撤退が決まっており、派遣先の方から退職金支払いの意味も込め、申し出があったという。

現在の派遣先も外資系で、入職前に前社での経歴を元に賃金交渉を行い、当初の提示額1600円から1700円に上げさせた経緯がある。氏は派遣元の登録会の時に、派遣元の担当者に「どのタイミングで賃金が上がるのか」と質問しており、労働者側からのアプローチにより上がるという感触を得ていることから、賃金上昇には自らの交渉が不可欠と考えているものと思われる。現在の派遣先からは正社員転換の打診が来ており、正社員になるための条件調整を現在行っているという。

このケースに特徴的なのは、外資系であること、氏が極めて積極的に賃金交渉を行う傾向を持ち、一般事務の平均的時給額をはるかに超えた額となっていることである。その為、次の派遣先に移ると、前の派遣先での時給額を下回るようになった。このことは、前の職場で

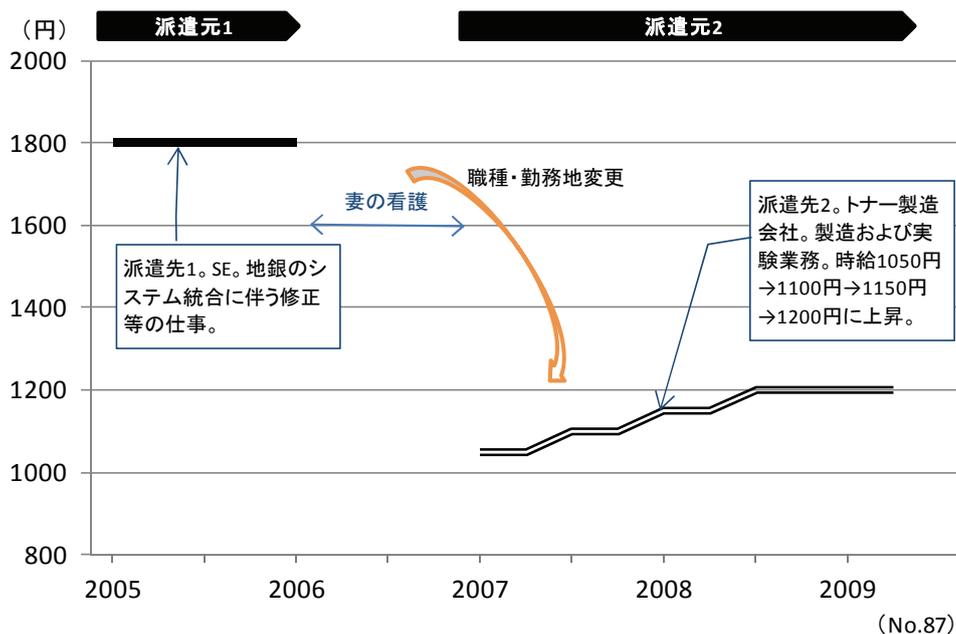
第 5-25 図 パターン③：女性、30 歳、営業事務 (No. 68)



培われた人的資本が、次の派遣先では評価されにくいことを示している。

第 5-26 図は、No.87 (男性、39 歳、製造および実験業務) の 2005 年から現在にいたる賃金推移である。No.87 は高校卒業後、コンピューター関連の専門学校を経て、プログラマーとして就職し、34 歳まで正社員として 2 つの会社を経験する。29 歳で結婚、34 歳の時に妻が大病を発症、手術や大きな治療の際には氏の付き添いが必要となり、突発的な看護にも対応しなければならないことから、正社員を辞め派遣労働を始める。最初の派遣は SE 職で地銀のシステム統合に伴うシステム修正の仕事で、時給は 1800 円であった (派遣先 1)。しか

第 5-26 図 パターン③：男性、39 歳、製造および実験業務 (No. 87)



し、自宅（千葉）から都心への通勤は1～2時間かかり、緊急事態に対応出来ないと考え、職種にこだわらず地元で派遣を探す。現在の派遣先はトナーの製造会社での製造業務および実験業務である。時給は最初1050円であったが、3カ月経った頃に派遣元に製造業務に仕事が広がっていることを伝えると1100円に上昇する。1年後の更新の時に1150円に上昇、さらに半年後に派遣先と個別に話す機会があり相談したところ1200円になった。この上昇要因は「能力と働いた年数」であろうと話している。このケースの特徴は、比較的時給の高いSE職から製造業務に職種変更をしていること、勤務地を東京から千葉に移していることが、時給が750円一気に減少している要因になっている。また、現在の派遣先では2年間に200円近く賃金上昇しており、派遣先と派遣元に積極的に賃金上昇に関して相談していることが要因になっていると考えられる。

パターン③についてまとめると、賃金下落の要因はパターン③と同じく職種と勤務地の変更である。下落を受け入れる要因はさまざまであるが、No.30や34は、前職とは異なる新しい職種にあえて未経験で就いていることがある。No.87の場合は妻の看護という家庭の事情がある。いずれも労働者側の都合で職種や勤務地を変えている。

③と異なるのは、賃金上昇がある派遣先では、勤務が2年以上の場合が多く、職務内容が広範化、高度化していることが確認される。また、賃金上昇に関して、派遣元や派遣先に相談していることがわかる。特に興味深いのは、No.68のケースで、派遣登録をした時にどうやったら賃金が増えるかを質問し、派遣元に相談することがきっかけになることを掴んだ上で、職務が高度化、広範化する度に交渉している。さらには、次の派遣先の仕事紹介を受けた段階で、前の派遣先との時給差を埋めるべく時給交渉し、成功している。

6. まとめ

派遣労働者の賃金プロファイルを3つのパターンに分け、派遣先を移った場合と、同一派遣先での賃金上昇の要因についてみてきた。全体の観察を通じて得られた知見をまとめる。

①派遣先を移動した際の賃金上昇に関して、大きく3つの要因が観察された。1つは職種移動である。営業事務から経理、製造業務から事務職といった、より高い賃金水準への職種移動である。2つめは、同じ職種の中でもより難易度が高い仕事に就く場合である。特に、未経験から経験を積んで、次に実務経験者として同職種に就くと賃金は上昇する。経理職では、仕事の難易度がある程度段階的になっていることが共通認識としてあるようで、そのステップをこなしていくことが職業能力の上昇につながり、次の派遣先に移る際の賃金上昇につながっていくことが窺える。3つめは、勤務地の要因である。東京の派遣労働者の賃金水準は地方に比べて高いため、東京に移動した場合に上昇する。そして、勤務地変更と職種変更における賃金上昇の幅は、職業能力の上昇で獲得できる上昇幅を凌駕するほど大きい。

もともと、賃金水準が低い（800～1100円程度）製造業務、軽作業や、定型的で単純作業的な仕事、業界的に賃金が低いと言われている医療関係の仕事（介護や医療事務）に就いて

賃金上昇を望むよりも、未経験の一般事務に就いた方が一気に賃金が高くなる。若年女性の場合、事務派遣への参入障壁が小さいため、より賃金が高い事務系職種へシフトしていく。他方、男性や年齢が高齢の場合、製造業務や軽作業といった低賃金職に滞留せざるを得ない様子もみえる。

②同一派遣先での賃金上昇に関して、賃金上昇要因は大きく3つ観察された。1つめは、賃金上昇がみられる同一派遣先での派遣期間は、概ね2年以上と長いこと。また、賃金上昇のタイミングは1年毎が多い。2つめは、同一派遣先で派遣期間が長くなるに従って、仕事内容が広範化、高度化していること。職種としては、コールセンターやデータ入力というような職域が明確な仕事ではなく、どちらかといえば一般事務や営業事務といったような事務全般、付帯業務が多い職務にみられる。例えば、最初は正社員のアシスタント的な仕事であったが、慣れるに従い正社員からの仕事が段階的にシフトされてくるようなケースで、派遣労働者本人も職域が広がることに大きな拒否反応がない場合、あるいはむしろ積極的に職域を広げていくタイプの労働者で賃金上昇が観察される。3つめは、積極的に賃金交渉を行っている場合である。自身の仕事の状況を派遣元に頻繁に伝え、派遣先に働きかけてもらうよう相談をしているケースでは、賃金上昇が観察される場合が多い。また、特に仕事内容は前年に比べ変化はないが、派遣先に長く勤めることで、派遣先、派遣元との関係性の深まり、賃金が増加していくケースもみられ、派遣元あるいは派遣先との関係性の構築度が賃金上昇に影響がみられる。

事務派遣の賃金は1200円から2000円までと幅が広い。未経験で、事務職に就き、さらに賃金上昇を望む場合、同一派遣先で長く勤めて、仕事を広範化、高度化することが賃金を上昇させる確実な方法である。同一派遣先で上昇した分は、企業特殊能力の習熟に対し支払われることも多く、派遣先を移動した場合、この増加分は御破算になることも大いに考えられるため、派遣先を移動するリスクは大きい。また、より専門化し難易度が高い仕事に就く方が賃金は高くなる。

③賃金が横ばいになることに関しては、①や②と逆の要因が考えられる。例えば、職種変更や勤務地変更がないこと、仕事内容が広範化、高度化していない（あるいは望まない）こと、積極的に派遣元に賃金交渉していないこと、派遣元、派遣先との関係性が希薄なことである。こういった要因とは別に、事務職の場合では、時給額が1600円前後と平均時給額よりも高い部分で横ばいになっているケース、製造業務や軽作業で1200～1400円程度で横ばいになっているケースがある。これらは、職種別の市場賃金の中で頭打ちになっている可能性が考えられる。このことから、ある一定の賃金水準までは上昇するが、それ以上には伸びない状況がみえる。派遣労働が「job=wage」の関係ならば、仕事内容にも頭打ちが来る可能性が高い。すなわち、現行の賃金状況から考えると派遣労働においては、賃金上昇と共に、能力・技能形成にシーリング（天井）があることが推察される。

④賃金が下降する場合の大きな要因は、1つは、労働者本人の都合により、勤務地を東京

から地方へ移したり、あえて賃金が低い職種に移したりすることによる。例えば、夫の転勤で勤務地を変更せざるを得ない場合や、地方に行った場合、職種の選択幅が狭まり製造業務などの賃金の低い職種を選択せざるを得ない場合もある。2 つめに、旅行業界などで賃金は低いが人気のある業種や、難易度が低い職、より自己都合の自由度が高い職などは賃金が低い場合が多い。自身の個人的理由によりあえて賃金の低い職種に移る場合もある。さらに今回、不況期にヒアリング調査を行ったわけであるが、同一派遣先、同一職務において賃金が大幅に下落したという話はほとんど聞かなかった。その代り、ずっと契約更新されていた職を契約打ち切りとなるなど、賃金による調整よりも雇用による調整を派遣先は選択する傾向がみられ、解雇された労働者は、次の仕事が見つからず、賃金水準の低い短期・単発派遣に就かざるを得ない状況にあるケースは比較的多くみられた（第8章参照）。

以上の知見を踏まえて、最後に、派遣労働者の就業意識との関連性について補足したい。当然のことであるが、賃金が上昇傾向にあるパターン①や①'においては、派遣労働で働くことに対し「概ね満足」している者が多い。このことが派遣労働を今後も続けたいという意欲につながっており、正社員になるべく積極的に転職活動を行っている者は数少ない。ただ、派遣労働で能力開発が出来るかと感じているかといえば、実はかなりの数が「自学自習」が不可欠と強調している。外部労働市場で賃金を上昇させながらキャリアをつないで行くことは、強い向上心がないと難しい。

一方、賃金が横ばいになっているケースでは、賃金上昇ケースに比べ満足度が低く、正社員希望で、なおかつ具体的に転職活動をする者が増える。能力開発出来ると感じているかに関しては、賃金上昇ケースとさほど変わらず、「自学自習」を強調する。

賃金の下げ幅が大きいケースでは、派遣労働では能力開発が出来ないとする人が多い。賃金が下がるのは、職種や勤務地の変化が伴っており、派遣元、派遣先を転々とするなど、キャリアに一貫性がないことが要因であることも考えられる。また、賃金が低下した時に単純作業などの、あまり能力を求められない仕事に就いており、その時により強く感じると推測される。

本章では、賃金推移とその要因について見てきた。キャリア形成は、職業能力の向上に伴い賃金が上昇することと仮定すれば、派遣労働において能力向上と賃金上昇の関係性は極めて小さいが、ないとも言い切れない。それは、やはり同一派遣先に長く勤めることや、派遣元を固定していることが賃金上昇に何らかの影響を与えていることが観察されるからである。ただし、賃金上昇のルールが極めて曖昧な中、属人的な要素に起因している可能性が大きい。例えば、派遣元によく賃金上昇の相談をする、派遣元と派遣先との関係性が良好に保つコミュニケーション能力を持つ、といったことである。

今後、派遣労働者の賃金がどのような要因によって規定されるか、キャリア意識や満足度といった就業意識との関係性をさらに掘り下げることが必要である。

参考文献

- 石田光男[1990]『賃金の社会科学—日本とイギリス—』、中央経済社。
- 小野晶子[2009]「登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える—先行調査研究サーベイと企業事例調査から—」、労働政策研究・研修機構ディスカッションペーパーシリーズ (JILPT Discussion Paper)、No.09-04。
- 小野晶子[2010]「技能・能力の向上と賃金の関係」、『人材派遣会社におけるキャリア管理—ヒアリング調査から登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える—』労働政策研究報告書 No.124、労働政策研究・研修機構。
- 木村琢磨[2008]「派遣スタッフのキャリア形成要因—派遣スタッフアンケート調査から—」、社団法人日本人材派遣協会編「派遣労働者等に係る能力開発・キャリア形成プロジェクト報告書」(厚生労働省委託研究)、2008年3月。
- 佐藤博樹・佐野嘉秀・藤本真・木村琢磨・山路崇正[2005]『生産現場における外部人材の活用と人材ビジネス(2)』、東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門研究シリーズ No.6、2005年10月。
- 島貫智行[2010]「事務系派遣スタッフのキャリア類型と仕事・スキル・賃金の関係」、佐藤博樹・佐野嘉秀・堀田聡子編『実証研究日本の人材ビジネス』、日本経済新聞出版社。
- 清水直美[2007]「派遣労働者のキャリアと基幹化」、『日本労働研究雑誌』No.568。
- 労働政策研究・研修機構 (JILPT) [2010a]『人材派遣会社におけるキャリア管理に関する調査(派遣元調査)』、JIPT 調査シリーズ No.78、労働政策研究・研修機構。
- 労働政策研究・研修機構 (JILPT) [2010b]『派遣労働者のキャリアと働き方に関する調査(派遣先調査)』、JIPT 調査シリーズ No.79、労働政策研究・研修機構。

第6章 正社員希望者の求職活動—正社員への参入障壁は何か—

1. 分析課題

本章では、正社員希望者の求職活動に注目する。本調査では、事前調査票（フェイスシート）で、正社員に「是非なりたい」「どちらかといえばなりたい」「どちらかといえばなりたくない」「全くなりたくない」の4段階で答えてもらっている。分布は「是非なりたい」「どちらかといえばなりたい」で約8割（68ケース）を占めている。この割合は、聞きとり調査でサンプルが少ないとはいえ、極めて高い。

これまで、実施された主な大規模調査と比較してみると、佐藤・小泉[2007]が利用している調査データ（2001年2月実施）が、全体の35.6%が正社員を希望している¹。東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付部門が実施した『派遣スタッフの就業意識・働き方』調査（2005年10月実施）²では53.3%、(株)日本人材派遣協会が実施した『派遣スタッフWebアンケート—1万人調査—』（2007年7月実施）では37.8%、2008年10月に実施された『派遣労働者実態調査』（厚生労働省）では、将来の働き方として、「正社員として働き続けたい」³が40.8%であった。

本調査がリーマンショック後の経済状況が悪化する中で行われ、雇用不安が増大していたため、より安定的だ（と思われる）正社員への希望につながっている可能性は高い。奥田[2010]による調査の中間まとめでは、正社員希望の理由が、雇用不安と賃金への不満や将来不安を払しょくするためであることが指摘されている⁴。一方で、正社員希望者のうち、具体的な求職活動を行っている人は少ないことを挙げている。正社員希望者のうち、派遣労働期間中に具体的に求職活動を行った者は全体の3割で、残り7割は希望とは裏腹に積極的ではない。では、正社員への参入障壁は何なのか。

非正社員の正社員への移行に関する決定要因については、玄田[2008]が、『就業構造基本調査』（2002年）のデータを用いて分析している。それによれば、性別は男性で正社員化の確率が高まり、50歳以降の者は、労働供給側の理由で正社員を避ける傾向にあると指摘する。労働需要側の要因からみると、高学歴者ほど正規雇用になる確率が有意に高くなっている。小杉[2003]もまた、低学歴者ほど非正社員からの離脱が困難であることを指摘している。堀[2007]は、非正規労働期間が3年を超えると、フリーターから離脱出来るのは男性で半数、女性では3割に留まることを指摘している。これらの研究結果を逆

¹ 利用データは、リクルートワークス研究所が実施した「非典型雇用労働者調査」。調査対象は、首都圏50キロ圏内（東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、茨城県）の契約社員・嘱託、派遣、パート・アルバイトの呼称で就業している18歳から64歳（学生を除く）、回答者6千人。

² 調査対象は登録型派遣労働者で事務系職種に限定されている。

³ 選択肢は、「派遣社員ではなく正社員として、今の派遣先の事業所で働き続けたい」が23.3%、「派遣社員ではなく正社員として、今の派遣先以外の事業所で働き続けたい」が17.5%。以上の合算値で「正社員として働き続けたい」は40.8%。

⁴ 奥田[2010]pp.70-79。

にとらえると、女性、年齢が高い者、低学歴の者、非正規経験が長い（3年を超える）者は正社員への離脱が難しいことが予想され、これらの属性を持つ者は、参入障壁の高さをあらかじめ察知して求職活動を諦めてしまっている可能性がある。

奥田[2010]も求職活動を具体的に行わない労働供給側の理由として、年齢、性別、学歴、実務経験、資格、スキル、転職回数の多さなどが、正社員募集要件に合致しないことを理由に参入を諦めていることを指摘している。特に、30歳前後の女性は結婚、出産、子育てのタイミングを控え、正社員に応募することを躊躇するという。その他、求職活動を行うための時間と資金が不足していることも挙げ、労働時間が長い派遣社員や、時給額が低い派遣社員においては、より求職活動を行うことが困難になることが示されている。また、派遣会社の仕事紹介機能が円滑になるほど求職意欲が低減することを挙げている。つまり、正社員を希望する者であっても、派遣元との関係性が良好に保たれている状況下においては、労力とリスクを伴って求職活動を行うより派遣労働を継続する傾向にあると考えられる⁵。

以上の事を踏まえ、本章では、正社員を希望する派遣労働者は、どのような職業キャリアを形成し、どのような派遣先で働いているのか、そして何に参入障壁を感じて諦めているのか、特に人的資本に注目して見ていくことにする。その上で、派遣社員から正社員に転職するキャリアパターンにどのような形態が見込まれるのか、どのような政策支援が求められるのかを考察する。

2. 量的に傾向を掴む

正社員希望者の求職活動に関して、「正社員希望かつ具体的に求職活動を行っている（以下、求職積極型）」ケースと、「正社員希望だが具体的に求職活動を行っていない（以下、求職消極型）」ケース、前の2ケース以外として「正社員希望しない」ケースの3パターンに分けて、主に人的資本関連の属性について比較してみた（第6-1表）。

まず、性別をみると、「求職積極型」では、全体よりも1（男性）に近くなっていることから、男性比率が高いことが窺える。年齢はそれほど差はみられない。未婚・既婚に関しては、全体平均が0.21であるのに対し、「求職積極型」は0.28、「正社員希望しない」ケースは0.12と、前者の方が既婚である比率が高いことがわかる。最終学歴は「求職積極型」が2.34と学歴が高い傾向にあり、「正社員希望しない」ケースは1.88と低い。正社員経験は、全体平均が0.64であるのに対し、「求職積極型」は0.72と正社員経験があるケースが多く、「正社員希望しない」ケースは0.53と少ないことがわかる。非正規労働期間は、全体平均では7.11年であるが、「求職積極型」は6.14年と短く、「正社員希望しない」ケースでは9.71年と長い。この傾向は、通算派遣期間に関しても同じで、具体

⁵ 島貫[2007]は派遣元の勤続意欲に与える影響の分析を行い、派遣元から継続的に仕事を提供されていることが、派遣を継続しようという意欲につながっていることを明らかにしている。

的に求職活動を行っているケースの方が「正社員希望しない」ケースよりも短い。時給額をみると、「求職積極型」が 1555.86 円であるのに対し、「正社員希望しない」ケースは 1466.65 円と 100 円弱低くなっている。

一方、実労働時間を見ると、一番労働時間が短いのは、「求職消極型」である。次に満足度についてみる。派遣労働全般に対する満足度では、「求職積極型」は低く、「正社員希望しない」ケースは高い。「求職消極型」では、派遣元との関係に満足しているケースが多くみられ、派遣元から仕事紹介が途切れずに行われていることが、具体的な求職活動に至らない理由なのかもしれない。

第 6-1 表 正社員希望および求職活動別にみた人的資本関連属性と満足度（平均値）

	全体	正社員希望かつ 具体的求職活動 を行っている (求職積極型)	正社員希望だが 具体的に求職活 動を行っていない (求職消極型)	正社員希望しな い
ケース数	84	27	39	18
性別 (男性=1、女性=0)	0.29	0.41	0.21	0.29
年齢 (単位=歳)	32.55	32.79	32.10	33.18
未婚・既婚 (未婚=0、既婚=1)	0.21	0.28	0.21	0.12
最終学歴 (中・高卒=1、短大・専門学校卒=2、 大学卒=3)	2.14	2.34	2.10	1.88
正社員経験 (あり=1、なし=0)	0.64	0.72	0.61	0.53
非正規労働期間 (単位=年)	7.11	6.14	6.69	9.71
通算派遣期間 (単位=年)	5.11	4.48	4.72	7.06
時給額 (単位=円)	1503.52	1555.86	1480.67	1466.65
実労働時間 (単位=時間)	39.23	40.25	38.03	40.18
派遣労働に対する満足度 (満足=3、どちらともいえない=2、不満 =1)	2.18	1.68	2.23	2.88
派遣元との関係 (満足=1、それ以外=0)	0.42	0.34	0.49	0.41

以上のことから、「求職積極型」は、男性、既婚、高学歴、正社員経験がある、非正規労働期間と通算派遣期間が短い、時給額が高い、派遣労働に対して不満を感じていることが考えられる。「求職消極型」は労働時間が短い、派遣元との関係が良好である。一方、「正社員希望しない」ケースは、学歴が低い、非正規労働期間、通算派遣期間が長い、時給額が低い、派遣労働に対する満足度が高いという特徴がみえる。注目すべきは、正社員を希望しないケースでは、人的資本が低いことが正社員を希望しない（あるいは、無理だろうと諦めて最初から希望しない）ことにつながっている可能性がみえることである。将来的に見て求職活動をしていない「求職積極型」以外の人実際に正社員になれる確率は低い。正社員を希望しているにも関わらず、求職活動に踏み出さない理由は何なのか。量的指標では見えないこれまでの職業キャリアで培ってきた技能や経験、キャリアの一貫性といった人的資本に障害はないのだろうか。そこで、次節から、「求職積

極型」と「求職消極型」に関して、それぞれ性別で分けて、これまでの職業キャリアで培ってきた技能や経験、一貫性、また派遣労働に入って培った技能や経験に注目して具体例をみていくことにする。「求職消極型」については、女性を既婚と未婚に分けて消極的になる理由を明らかにする。

3. 「求職積極型」：正社員希望かつ具体的に求職活動を行っているケース

(1) 「求職積極型」の男性の場合

第 6-2 表は、「求職積極型」の男性の例である。現在までの職業キャリアが正社員希望職種にどのように関連しているかに注目して、①「派遣のキャリアを正社員就職につないでいる例」、②「正社員のキャリアを正社員就職につないでいる例」、③「過去のキャリアが正社員希望職につながっていない例」の 3 つに分類してみていく。

①派遣のキャリアを正社員就職につないでいる例

「派遣のキャリアを正社員就職につなぐ」に該当するケースは、派遣で従事した職で正社員になりたいと考えている。No.37、61、85 は、正社員で同職種に従事していた経歴もある。これらは IT 関連、翻訳、経理などの専門職で派遣を通じて職業能力の向上が比較的見込まれやすく、有資格者が多い。

No.37 (33 歳、未婚、正社員経験あり) は、一貫して SE としてのキャリアを積み、高度な技術を求めて上京。東京で働き始めた矢先にリーマンショックが起これ失職。現在、正社員、派遣も含めて SE としての仕事を探している状態にある。氏は、正社員への障壁として年齢と学歴を挙げている。IT 技術系の年齢上限に関して、35 歳を過ぎるとマネジメント（リーダー職など）の経験がないと求人幅が狭まってくるという。

No.61 (32 歳、既婚、正社員経験あり) も、20 歳の頃より派遣で働き始める。最初は未経験であったが一貫してパソコンやシステム保守関連の仕事を行っており、非正社員歴は 11 年と長い。調査対象者の中で最も時給が高い 3500 円であるが、現在の仕事は 3 年の期間制限があり、3 年満期で契約終了となり別の派遣先に異動することになる。「派遣はどうしても不安定ですよ。首を切られるときはやっぱり切られちゃいます」と語っており、安定的な正社員を希望している。正社員の参入障壁は、年齢と学歴であり、またマンションを購入したことからの転勤はしたくないと話している。

IT 技術関連職に就いている No.37 や 61 は、同職種で正社員と派遣社員両方の経歴があり、派遣労働の経歴が長く、高度な職業能力を持ち時給も高い。外部労働市場においても十分キャリア形成が出来ているタイプの労働者である。彼らは正社員を希望しているが、同職種で労働条件や仕事内容がよければ雇用形態にこだわらない傾向にある。一方、派遣労働をキャリア上のステップとして位置付け、実務経験やスキルを身につけ、正社員に転職しようとしている者もいる。

第 6-2 表 「求職積極型」の職業キャリアと希望職種（男性）

	No.	年齢	通算非 正規期 間 (単位 =年)	通算派 遣期間 (単位 =年)	賃金 (単位 =円)	職業キャリア	派遣キャリア	正社員希望職種
① 派遣のキャリアを正社員就職につないでいる	24	29	3	3	1600	新卒就職で失敗、24歳でキャリア転換、以降、翻訳中心	翻訳	翻訳
	69	31	5	3	1550	就職氷河期で内定を得られず、アルバイト（大手コンビニ本部）⇒コールセンター⇒プログラマー⇒経理	コールセンター、軽作業等（単発派遣）、現在は経理（約1年）	現在の派遣先で経理
	61	32	11	6	3500	高卒後、一貫してパソコン、システム関連、サポート、保守、修理などに携わる。契約社員、派遣社員、正社員など雇用形態はさまざま。	パソコン保守、サポート窓口、システム保守管理、サーバー管理	パソコン、システム関連職
	37	33	8	8	2000	専門学校卒業後、正社員SEから転職して派遣SEになる。一貫してSE。	SE、リーマンショック後検査業務	SE、プロジェクトマネジャー
	85	38	3	2	1000	専門学校（簿記）卒業後、正社員で経理（20～31歳）に就く、その後親の介護で実家近くで仕事を探し、製造業務。東京に上京して事務職	製造業務⇒事務職（約半年）	事務職
	72	39	12	12	1650	大卒後、大手外食チェーンに就職するも1ヶ月で離職。大学時代のアルバイト先のコンビニで正社員として働き始める。24歳の頃スーパーに転職。人間関係がうまくいかず、27歳の時に離職し、派遣で働き始める。	軽作業、検査業務⇒実家（埼玉）に帰り、パソコンを学び資格を取得⇒データ照合⇒営業事務（リーダー）	営業事務
② 正社員のキャリアを正社員就職につないでいる	86	37	5	5	1200	高卒後、新聞販売店（21～32歳）を転々とする（正社員）⇒製造業務派遣（32～37歳）	製造業務	営業
	35	38	1	1	1300	新卒以降、正社員キャリア中心。人事課長職。	コールセンター、軽作業等（単発派遣中心）	人事マネジメント関連職
③ 過去のキャリアが正社員希望職につながない	1	36	11	3	900	大学院中退後、アルバイトと派遣で警備や軽作業中心	軽作業（単発派遣）	事務職
	84	32	12	2	1200	高卒（調理師専門学校と提携）後、レストランに調理師として就職（正社員）。20～29歳まで運送会社の契約社員として働くが正社員転換の見込みがなく離職。その後、製造業務派遣で働き、現在はリサイクルショップでアルバイト。	29～31歳まで製造業務派遣。	契約社員、正社員どちらでもよい
	44	36	5	2	900	大卒後、家業手伝い⇒事務職（契約社員）⇒コンビニ店員（アルバイト）⇒派遣（販売補助、軽作業等）	百貨店販売補助、軽作業（単発派遣）	営業

注) 分類ごとに年齢順に並べている。

No.24（29歳、未婚、正社員経験あり）は、大学卒業後、一旦は正社員として働くが、24歳で翻訳業へキャリア転換し、派遣として翻訳の実務経験を積んでいる途中である。正社員への障壁を「スキル」と端的に答えており、そのスキルを磨くために、求人を探しつつ、あと3年は派遣でキャリアを積もうと考えている。翻訳はフリーランスが多い職種であり、正社員での求人は特許翻訳などに限られる。そのため、「英語が使える貿易の仕事」も選択肢の1つに入れている。

No.69（31歳、未婚、正社員経験あり）は、新卒時、就職氷河期で内定を獲得できず、アルバイト生活に突入。常に正社員登用の機会を狙って働いている。25歳の時、知人の紹介で小さなソフトウェア会社に正社員（プログラマー）として就職するが、長時間労働により体調を崩し離職。30歳で経理にキャリア転換し、現在の派遣先で未経験から経理職に就き、簿記の資格を取るべく勉強中である。現在の派遣先は、契約社員登用の可

能性があり、正社員への求職について、外からの応募よりも内側からの登用に期待を寄せている。

「僕の場合だと、もうちょっと面接とかの展開を見ても（うまくいかない）、どこかに一旦クッションを置いてから入っていく形（派遣先で正社員転換）じゃないと、そういう安定した身分は難しいだろうなという感じで。」(No. 69)

No.85（38 歳、未婚、正社員経験あり）も、商業高校、簿記専門学校で簿記の資格を取り、自衛隊や不動産会社などで経理に携わるなどキャリアの土台を持っている。しかし、父親の介護が必要となり離職。実家の近くで、製造業務派遣で 4 年ほど働きつつ介護を助け、父親の回復をみて上京、事務系の仕事を探し、現在働き始めて数カ月経っている。社労士の資格を取るためにテキストで勉強中である。正社員の障壁は年齢と学歴、介護との両立で転勤や異動が出来なかったことをあげている。

No.72（39 歳、既婚、正社員経験あり）は、大卒後、27 歳まで外食チェーン、コンビニ、スーパーなどの小売業で働くが、その後 33 歳まで製造業務派遣に就く。その後、実家に戻り、OA スクールに通い資格を取り、事務系派遣に転換。現在の派遣先で営業事務に就いて 5 年になる。賃金も当初の 1450 円から 1650 円に上昇、リーダー職になるなど職業能力が上昇している。

No.24、69、72、85 は、これまでの（主に正社員での）職業経歴と異なる職種にキャリア転換したり、ブランク期があったりする。新しい職業経歴を積み上げていく上で派遣労働を足がかりにしていることがわかる。これらのケースに特徴的なのは、今後歩むべきキャリアの方向性が定まっており、職業能力を積み上げていこうという意欲に満ち、資格取得等に積極的に挑戦していることである。

②正社員のキャリアを正社員就職につなごうとしている例

No.35 と 86 は、正社員でのキャリアを正社員での転職につなげようとしている。派遣労働で従事した仕事は、軽作業や製造業務で正社員希望職とは全く異なる。派遣労働は正社員になるまでの「つなぎ」として位置付け、派遣労働でキャリアを培うという意識はない。No.35 は不況の影響を色濃く受けているケースである。派遣労働でつなぎながら転職のチャンスをうかがっている。No.86 は、主に営業職を希望しているが採用に至っていない。年齢の高まりと、正社員希望職と全く異なる製造業務派遣に就いていたことが、マイナス要因となっている。

No.35（38 歳、既婚、正社員経験あり）は、中小電子機器メーカーで人事課長職として働いていたが、リーマンショックによる経営不振により管理間接部門の縮小に伴い早期退職を迫られる。その後、登録型派遣（短期、単発）でつなぎながら求職活動を行っ

ているが、求人数が少なくなかなか決まらない。このケースは、大卒後一貫して正社員としてのキャリアを歩んでおり、非正社員期間はリーマンショック後に失業してからと極めて短い。氏は、自身の正社員への障壁は「年齢」と答えている。

No.86 (37歳、未婚、正社員経験あり)は、高校卒業後、正社員として就職するが、「筆耕」職が廃止されることに伴い離職。その後、32歳まで新聞販売店を転々として働く。その後製造業務派遣を始め、愛知、神奈川の工場で働く。35歳の時にパートナーから、正社員になることを薦められ求職活動に専念するが決まらなかった。正社員の障壁は、学歴、年齢、スキル、資格、と答えている。氏はこの時の面接のことを次のように述べている。

「面接に行っても、派遣が長ければ採用しないというふうな、そういう位置づけになっている現実もあります。選考基準のときに、『無職の人を求めます』と書かれた後に、ただし『派遣で何カ所もやっているような方はお断り』みたいな感じをうたっていたりされていたところもあるんですね。あとは、(面接で)『派遣でころころ変わって何してたの?』みたいな…。」(No.86)

③過去のキャリアが正社員希望職につながっていない例

No.1、44、84は、これまでの派遣労働も含めた職業キャリアが、正社員の希望職種と合致しないタイプである。このタイプは職業能力の蓄積が少なく、年齢も高い傾向にある。社会通念的に「男性は正社員」という意識が高いことや、女性よりも男性の方が正社員になりやすいことなどから、諦めずに正社員を目指していることが考えられる。

No.1 (36歳、未婚、正社員経験なし)は、大学院で哲学を学びながらアルバイト生活を送り、その後中退、派遣労働(日雇い)に突入している。不眠症など精神的にふさぎ込む時期もあり、正社員経験のないまま35歳を過ぎ、本人も年齢的にも不利な状況に陥っていることを自覚している。一方で、仕事に関しては「事務職」という希望を持っているものの、それに就くために必要なスキルや資格を身につけるといった取り組みを具体的にしていない。また、勉強などが出来る時間を持ちたいなど、労働時間に対する希望を強く持っている。氏は正社員への障壁は、年齢と性別(男性であること)と答えている。

No.44 (36歳、未婚、正社員経験なし)は、新卒時の就職活動がうまくいかず、家庭不和の問題等が重なり、20歳代半ばまで実家でふさぎこむ生活が続く。その後、契約社員やアルバイトなどをし、正社員への求職活動を行いながら日雇い派遣に突入する。日雇いになってから生活苦に陥り、求職活動に専念出来ていない。

No.84 (32歳、未婚、正社員経験あり)は、高校卒業後、レストランに調理師として就職するが1年で離職。20~29歳まで配送会社で仕分けの仕事(契約社員)で働くが、仕事量、負荷共に上昇するも、正社員転換の見込みがないことから離職する。その後、

製造業務派遣に従事する。1～2年の勤続と面接を経て正社員転換できる派遣先もあり、期待があったが、リーマンショックの余波で失業する。

「(正社員に転換するためには、)作業を1年なり2年なりやっていたらよかったですけれども、契約終了という形だったので。今は(景気悪化や派遣切りなどで)派遣業が厳しくなったじゃないですか。

(中略) (派遣先工場に)残っている人もいたので、この前、電話がかかってきたので聞いたら、『(時給が)1,200円が800円になるけど、(直接雇用で)どう?』という話があったらしくて。普通のコンビニとかのバイトより安いじゃないかという話になって。でも、B社の直接雇用だから、社会保険とかも入れるし、それはあったんだろうけど、ただ、時給があまりにも安いだらうという話で。作業内容は全く変わらないのに。」(No.84)

その後、氏は、現在アルバイトでリサイクルショップで働きつつ、正社員か契約社員の仕事を探している。

上記の3事例は、20歳代に単純作業等を中心とした非正社員で働いていたことから、正社員希望職につながる職業能力やスキルを構築できないまま、30歳代という年齢の高まりに直面しているケースである。No.84は9年間も同一就業先で非正社員として働くも正社員に転換する道がなく、転職活動をするも就職先はなかった。本人も自身のスキルを「何もないですね、本当に。自分は車の免許もない」と語っている。製造業派遣で就いた仕事に関しても「特段のスキルは必要とされていなかった」。あるとすれば「遅刻の有無程度」といい、職業能力の伸長を見ることが出来ない。No.1や44は、本人の体調の問題が大きいですが、いずれも今後、転職可能な職業能力をいかに獲得していくかが重要なポイントであり、職業訓練校などの公的な外部機関での再教育やキャリアカウンセリングを通じて自身のキャリアについて再構築を図る必要があると感じられた。

(2) 「求職積極型」の女性の場合

次に女性の17事例をみていこう。第6-3表は、「求職積極型」の女性のケースである。対象者の特徴は、比較的高度な事務職や専門職に従事し、時給額も高い。高学歴、正社員としての履歴がある、語学が堪能など、人的資本が高い傾向にある。キャリアの一貫性については、専門職種に一貫して就いていたり、働く業界が一貫していたりする。一方、キャリアの一貫性があまりみられないケースもあるが、ほとんどのケースで英語などの語学が堪能であったり、欧米での滞在経験が長い。既婚女性で子供がいるケースでは、育児責任から正社員希望でも残業や土日の出勤が出来ないという制約を持っている者もいる。しかし、いずれのケースもキャリア意識が高く、就業意欲は旺盛で「仕事が好き」「働きたい」と話している。

第 6-3 表 「求職積極型」の職業キャリアと希望職種（女性）

		No.	年齢	通算非 正規期 間 (単位 =年)	通算派 遣期 間 (単位 =年)	賃金 (単位 =円)	職業キャリア	派遣キャリア	正社員希望職種
キャリア一貫性あり (専門職)	デザイン	25	29	3	3	1690	大卒(美大)後、デザイン専門学校専任講師(正社員)となる。2年勤務し、さらにCGデザインを勉強すべく上京し専門学校に入学。創作活動を続けながら、パート、派遣で働く。過労により体調を崩し、創作活動を停止。その後、デザイン技術を活かして、派遣でカタログディレクションの仕事に就く。	デザイン技術、DTPオペレーションで、ビデオフィットデザイン、カタログデザインの仕事に就く。	デザイン
	デザイン	49	33	5	2	1600	美術系短大卒業後、CGを勉強し専門学校に入る。その後、印刷会社に正社員で入る。2年半ほど勤め、上京。制作会社などを転々とし、転職の間に派遣で働く。	派遣労働は単発派遣、短期派遣が多い。DTPオペレーションやCGデザインで派遣されていることもあるが、いずれも短期。	デザイン
	高度OA、ITスキル	82	35	12	12	1600	短大卒業後、派遣。通常のOA機器操作から次第に高度化、最終的にプログラミングなどのIT技術まで到達。現在の派遣先で契約社員を経て正社員に転換。	高度なOA操作、プログラマー⇒(体調崩し療養)⇒システム保守⇒商品企画⇒人事管理システムデータ管理	一般事務(データ管理等)
	語学スキル、ITスキル	22	38	3	3	1800	大卒(外国語大)後、外資系メーカーに営業アシスタント(正社員)として働く。英語、中国語が堪能。育児休暇後、保育所問題で復帰できず離職。その後派遣で語学力とパソコンスキルを身につけながら働き、海外営業職で正社員になるが、体調不良となり離職。	現在は英語、中国語、パソコンスキルを活かしコールセンターで働く。	海外営業
	高度OA	3	39	9	9	2150	大卒後、20歳代は正社員(大手企業)。結婚後、派遣社員で働きます。一貫して高度なOA機器操作に従事。	結婚後、派遣社員で働きます。主に高度なエクセル、アクセス、OA機器操作。段階的に高度になっていく。SE、プログラマーになるためにSQLサーバーの資格を独学で取得した。	SEやプログラマー
	経理	73	39	4	4	1630	専門学校卒業後、20~27歳に正社員として健保組合で働く。メンタル面で体調を崩し離職。28歳から派遣で働き始める。経理未経験から実務経験を積み、簿記資格も取得する。	経理	経理
キャリア一貫性あり (事務職)	受付	27	32	7	7	1600	就職水河期。航空会社の契約社員として就職。24~29歳、放送会社の受付に派遣される。その後、主に派遣で受付業務。	主に受付業務。	受付、一般事務(法律事務所、弁護士サポート業務)
	営業事務	36	33	8	8	1600	高卒後、上京。コンサルタント会社の受付事務として25歳まで働く。その後派遣。	事務(ファイリング)⇒営業⇒営業事務	事務(営業)
キャリア一貫性あり (業界)	IT系	48	26	3	3	1600	大卒(理系)後、声優になりたいという夢を持ち、専門学校に通いながら派遣で働き始める。主にIT企業。ある程度のIT知識が必要。	経理補助⇒ゲーム会社でのコールセンター⇒IT系企業でのサポートセンター	現在の派遣先(IT系)で直近に正社員転換している。今後、技術職を目指している。
	外資系、事務	68	30	10	10	1700	就職水河期で正社員で就職できず、学生時代のアルバイト先で働く。20歳頃に派遣に切り替え25歳まで同社で働き、派遣先を変わる。正社員経験はない。	外資系でマーケティングアシスタント、営業	事務、マーケティング(現在の派遣先で条件調整中)
	広告、宣伝、マーケティング	53	37	2	2	1650	大学卒業後、新卒で広告製作会社に入社(正社員)。その後34歳までの間に広告会社4社にステップアップ転職。その後さらに転職を目指して離職するが、決まらず、派遣で働き始める。派遣では主にマーケティング。	広告、マーケティング中心だが、いずれも短期。リーマンショック後、求人が減り、現在求職活動中。	マーケティング
一貫性はあまりない		70	22	2	2	1200	高校卒業後、半年ほどパソコンの専門学校に通う。正社員での就職が難しく、実務経験を積むために派遣で働き始める。	携帯電話のテスト業務⇒生命保険支払いチェック⇒インターネット工事の際のモデムナンバーの管理⇒インターネット工事会社でISO用資料の作成	IT系開発業務、事務
	(英語能力)	52	26	7	2	1500	アメリカの高校でワード、エクセル、アクセス、パワーポイント、ビジネス文書などを高校のクラブ活動で習得。18歳の時に帰国。言語聴覚士を目指して専門学校に入学し、生活費等を稼ぐためにアルバイト生活が始まる。将来キャリアに疑問を感じ抑うつ状態になり中退。その後、結婚、療養を経て24歳から派遣で働き始める。正社員経験はない。	外資系電子機器メーカーで、英語を活かした仕事、ビジネス英語の実務経験を取得。	英語事務
		20	28	3	3	1700	大卒後、出版・サービス業に一般事務職(正社員)として就職。英語が好きで留学費用の貯蓄のため、25歳の頃から派遣で働き始める。その後販売促進職で契約社員を経て再び派遣(短期)で働いている。	留学を予定していたために、事務系の短期単発派遣、1年未満の派遣期間繰り返す。	営業(事務)
	(英語能力)	56	27	4	3	1500	アメリカの大学に留学。途中で体調を崩し中退、帰国。就職活動するも内定を得られず、非正社員で働き始める。主に食品や栄養などに興味があり専門学校に通いながらカフェでアルバイトや契約社員として働くが再び体調を崩し離職。外食産業で働くことは避けたいと考えている。	派遣でのキャリアは、営業事務⇒データ入力⇒海外営業(内勤)⇒一般事務と正社員希望職と継続性はないが、過去に苦手意識があった貿易事務や法律にも、再挑戦したいと考えている。	貿易事務、法律事務所
	(英語能力)	58	36	6	4	1000	高校卒業後、地元の証券会社に一般職で就職するが、1年で離職。上京して英語の専門学校に通う。学校求人から就職(正社員)、同社から20~24歳の間ドインツ勤務。その後離職し、オーストラリアの旅行会社で働き、結婚を機に再びドイツへ、31歳まで滞在。日本に帰国、すぐに派遣で働き始める。	派遣でのキャリアは、コールセンター⇒不動産営業⇒毛皮販売	事務、接客(営業)何でもよい

注)分類ごとに年齢順に並べている。

①キャリア（職種）に一貫性がある例

「求職積極型」には専門職種に一貫して就き、今後その専門職を活かし正社員になりたいと考える者がいる。No.25、49 はコンピューターによるデザイン編集等を行う専門技術を持っている。

No.25（29 歳、未婚、正社員経験あり）は、大学卒業後デザイン専門学校の専任講師として働き、その後上京、創作活動の傍ら、パートタイムでデザイン制作会社で働き、その後派遣労働に入る。体調を崩したことから、本格的な創作活動からは撤退するが、現在の派遣先ではカタログの編集デザイン、ディレクションなどをほぼ本人 1 人で行っており、仕事の範囲が広がってきており、正社員転換の打診も受けている。

「（現在の派遣先での仕事は）これができたから、じゃ、今度はここまでやらせません。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増えて。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。年に何回か展示会で、ゲームセンターのお客さん呼んで営業するんですけども、それも参加して、自分で営業をかけてというような経験もしたので、大分すごいなあという。」（No. 25）

No.49（33 歳、未婚、正社員経験あり）は、専門学校卒業後、DTP オペレーターとして就職するが、2 年半ほどして離職。独学で CG 技術を学びながら、東京のアニメ制作会社にパートや請負社員として従事するも労働条件が過酷で離職。その後テレビ系 CG 制作会社やゲーム制作会社などで働くが長く続かなかった。氏が携わりたい分野や技術のニーズは競争が激しく、年齢が高くなれば、ディレクターレベルのキャリアと「最低でも 5 年くらい」の実務経験を求められる。ディレクターになれる人は、「アニメ業界なら、その業界で 10 年ほどその仕事をひたすらやってきて、チーム内で若い人を教えた経験がある方ですとか、あとはフリーでやっていた方」という。氏は年齢の高まりと短期の職歴が多いことが正社員への障壁になっていると認識している。No.49 の場合、クリエイティブ系の職種としてキャリアに一貫性はあるものの、コンピューター・デザインの分野は、DTP、WEB、CG と細かく専門分化しており、一つの分化分野での技能蓄積と経験がないと、仕事を見つけることは容易でないという。氏の場合は、DTP は正社員としてそれなりのスキルがあるものの、将来的に携わりたい分野である CG のキャリアは途上にある。専門分野が細分化して選択肢が狭まることから、氏の求職活動を難しくしている原因の 1 つと考えられる。

高度な事務系職種を突き詰めているケースも見られる。経理、非常に高度な OA 機器操作、数カ国語に堪能な海外営業（事務）である。

No.73（39 歳、未婚、正社員経験あり）は、経理の専門キャリアを歩んでいる。27 歳の頃メンタル面で体調を崩し、正社員を辞め、派遣労働で未経験から経理に入職し経験を積みはじめる。その後、簿記 2 級を取得、再び正社員としての求職活動を始める。32

歳の時に地元の小さな会社 2 社に応募するが不採用であった。現在の派遣先で働き始めて 7 年になる。現在の派遣先では、自身よりも先輩の派遣社員が契約社員に登用されたこともあり、数年内に登用されることに期待をよせている。氏は正社員で転職できるのは「35 歳が限界」と考えているため、現在（39 歳）は求職活動を行っていない。また、派遣社員であっても新しく仕事紹介されるのは「経理では 40 歳が限界」、それ以降は、「今いる派遣先に居続けるしかない」と見極めている。

No.3（39 歳、既婚、正社員経験あり）は、結婚後、正社員を退職し、29 歳の頃より派遣で働き始める。主に OA 機器操作業務に携わるが、段階的にエクセルやアクセスの技術を独学で習得し、高度な操作が出来るようになっていく。現在の時給も 2150 円と非常に高い。転職にあたっては、現在のアクセス等の知識をベースにしながら、SE 的、コンサル的な仕事に就きたいと考えており、SQL サーバー（マイクロソフト）の資格を 2006 年に独学で取得している。このように氏は、自身で目標を立てて常に自学自習している。氏は、派遣社員は正社員と違い「ずるずるといつてしまう」と話している。38 歳の時に求職活動を実際に行い、転職支援会社から紹介を受けたが、勤務地と残業がネックで案件を見ただけで断ったという。育児責任が、当面の正社員への障壁だが、氏は、「仕事のおもしろさとか、それによって自分が成長していくということは子どもにも伝えていきたい」と思っており、就業を継続すること、正社員への求職に意欲的である。

No.22（38 歳、既婚、正社員経験あり）は、大卒後、外資系メーカーに営業アシスタント（正社員）として 26 歳まで働く。氏はハーフで外国語大学を卒業したこともあり、中国語、英語に堪能である。初職は、営業職で正社員として就職するが、育児休業後に保育所問題などから復帰を断念し、派遣で中国語の通訳として働き始める。その後、第二子を出産、育児をしながら職業訓練校で linux などの資格を取得、SE を含めた高度なパソコン技術で仕事を探し派遣に就く。35 歳の時に、IT 関連の貿易会社で中国語のできる営業（正社員）に応募し採用される。海外営業職に就くが、母親の死去、突発性難聴が重なり離職。現在は、再び派遣で英語、中国語、パソコンスキルがある人という条件でパソコントラブルへのヘルプデスク（コールセンター）で働いている。氏が携わる派遣案件はいずれも、時給 2000 円前後と高額である。今後、「スキルアップがしたいため」正社員になりたいという。希望の職種は海外営業で、「日本の製品を海外に売りたいというのが夢」という。そのために現在、英語にさらに磨きをかけている。ただし、2 年後には 40 歳となることから、転職が可能であるか不安も抱いている。

「（正社員時代は、）お客さんとのコミュニケーションをとって、どんどん自分も伸びていると実感したんですけども、派遣社員って、自分の決定する範囲は限られているので、聞いて判断する状況の中にいる。どうしても物足りなくなってしまうと、同じように正社員として、責任を持った仕事をずっとこれからしたいなと思って、それだけです。給料よりも、そのときは（正社員として）ほんとうに長くやりたい。」（No. 22）

この他、長年にわたって、受付や営業事務といった同一の事務職種に就いていて、今後正社員で同様の職種に就きたいという者（No.27、36）もいる。いわば派遣先を横断的に渡って同一職種のキャリアを蓄えてきたタイプである。ただ、上記の専門職キャリアを積み上げてきたケースと異なるのは、将来的には結婚や出産を機に、就業中断し専業主婦になることを希望していることである。現在、正社員への求職活動を行っているのは、リーマンショック後に派遣契約が終了になるなど雇用不安定な状況に直面したこと起因している。また、30歳を越えて年齢的に現在が転職出来るギリギリだという読みもある。

②働く業界に一貫性がある例

これまで同じような業界で働き、今後も同様の業界で正社員として働いていきたいと考えているケースをみていこう。

No.48（26歳、未婚、正社員経験なし）は、IT業界で働いている。理系の大学卒業後、ソフトウェア関連会社に新卒の紹介予定派遣で入社。正社員に転換できたが、声優になりたいという夢があり、その勉強との両立が難しいと考えて離職。その後、派遣でオンラインゲームの会社でコールセンターで働きつつ、声優の専門学校に通う。コールセンターが外注化されることから契約終了となる。年齢の高まりもあり、正社員になれるうちになっておこうと考え、正社員登用のある現在の派遣先であるIT系サーバー会社を選び、2カ月後に正社員に転換した。現在の職場では技術的サポート業務と客先問い合わせ対応を行っている。技術的な課題が出てきたら、技術者から教えてもらったり、調べて勉強する時間を設けてもらったりしている。仕事はハードであるが「かなり勉強になる」という。今後、技術部門へ異動の可能性もあり、また転職するにあたっても培ったスキルは「多分どこでも使える」と感じている。

No.53（37歳、既婚、正社員経験あり）は、大学卒業後、広告会社に就職。34歳まで4社の広告関連会社を転職（正社員）し、ステップアップしてきている。最終的にマーケティング・販売促進の仕事に興味を持ち、広告会社ではなく発注元の事業会社（健康食品や化粧品といった顧客に近い商品の会社）で働きたいと思うようになる。35歳で派遣に転身、文具メーカーのマーケティング部門やマーケティング会社のアシスタントで働くが契約終了。現在求職活動中だが、不況の影響と職種へのこだわりもあり就職活動は難航している。正社員だったら「なんでもいいわけにはいかない」とキャリアへの強い意志を持っている。

「正社員の仕事がなかなか決まらない。しかし、正社員を長くやっていたので、正社員ならなんでもいいというわけにはいかない。失業給付期間が短く、生活していくためのお金がない。派遣でも働かざるを得ない状況。」（No.53）

No.68 (30 歳、未婚、正社員経験なし) は、外資系企業中心に働いている。就職氷河期で短大から卒業後内定が得られず、アルバイト先の仕事を継続する。26 歳で上京。外資系大手企業でマーケティングアシスタントとして働き始める。氏は自らについて「スキルはない」「プロフェッショナルな能力はない」という。

「多分、全体的に（仕事が）できるようになったとはいえ、やはりプロフェッショナルになっていないなというのがあるので、だから私、自信がないんだと思うし、履歴書にも何も書けないんだと思うんです」(No. 68)

しかし、派遣先では、正社員が辞めた後の仕事を全部引き継いだりと、柔軟に職域を拡大させ仕事に取り組んでいる。氏は「頼まれたことで自分が出来ることだったらやりたい」と話し、職域が拡大していくことに抵抗はない。時給額も最終的に 2000 円にまで上昇している。現在の派遣先でも、外資系で営業事務に従事し正社員転換を打診されている。

③キャリアに一貫性がない例

職業キャリアにあまり一貫性がみられないタイプもいる。ただ、一般的な派遣労働者に比べ、語学に堪能であったり、年齢が若く（20 歳代前半）今後のキャリア形成に積極的で、正社員転職に有利な属性を持っている。

No.52 (26 歳、既婚、正社員経験なし) は、米国に 7 年間滞在、現地の高校を卒業後、日本に帰国している。米国の高校時代、「ビジネスクラブ」という職業訓練を目的としたクラブ活動に参加。OA 操作やビジネスレター作成などを競う大会では、州代表として全米大会にも出場している。日本に帰国したのは言語聴覚士の資格を取るためであった。生活費や学費をアルバイトで稼ぎながら専門学校に通うが、自身が持った職業イメージと異なったため専門学校を中退。その後、アルバイトや派遣社員で働く。仕事は、データ入力、接客が中心であった。現在の派遣先である外資系メーカーでようやく英語を活かした仕事に就いている。職場ではビジネス英語を習得しながら、判断業務を含んだ「高度」な仕事に従事しているという。No.52 のキャリアは米国でのクラブ活動での経験が素地になっているが、派遣労働に入りようやくその経験が活かされ、将来キャリアにつながってきている。

No.56 (27 歳、未婚、正社員経験なし) は、都立高校卒業後、米国に留学している。犯罪学、犯罪心理学を学ぶが、英語で法学を学ぶという高い壁にあたり、ストレスで体調を崩し、学費の問題もあり中退、帰国。就職活動をするも難航し、ようやく内定を得た会社での雇用形態が派遣社員であることが後にわかる。初めて就いた仕事は営業事務であった。しかし、通勤に 2 時間かかること、残業が多いことなどから体調を崩し離職。

その後、23～25 歳は、かねてから興味があった「食」分野（カフェ）でアルバイトとして働く傍ら、製菓の専門学校に通い、派遣でも働く。大手情報通信会社で派遣で働いていた時に、海外営業（内勤）で契約社員に転換するも、やはり「食」分野にこだわり、カフェに転職（契約社員）する。同カフェで激務のため体調を壊し離職。それ以降、派遣で事務職にキャリア転換する。今は「英語が出来ない人よりは出来る」と考え、趣味に限定していた英語も仕事で使おうと考え積極的に仕事を探している。

No.58（36 歳、既婚、正社員経験あり）は、英語の専門学校を卒業後、就職した会社からドイツ赴任。20～24 歳まで現地のゴルフ場に併設されている高級レストランに配属される。日本にいったん帰国するも、日本の旅行会社のオーストラリア支社で 1 年間働く。その後結婚して 31 歳までドイツで生活している。31 歳の時、母子で帰国。すぐに働けるということから、転居近くのコールセンターで働き始める。33 歳の時、派遣先移転のため契約終了し、自宅近くの不動産賃貸業の営業に派遣される。現在の派遣先は自宅近くの毛皮の輸入販売会社である。氏の強みは接客、語学力だという。接客能力はドイツでのレストランでの就業で培われている。氏は派遣社員になってから 2 度直接雇用転換の打診を受けている。いずれも派遣先での仕事の評価が高かったことによるが、残業や土日出勤が必須条件で、育児との両立が困難であるため断っている。結果的に生活重視の働き方になっているが、本来は、仕事の充実や楽しさを重視する傾向にあり、正社員になることは諦めてはおらず、求職活動を続けている。しかし、残業や土日出勤が出来ない点でマイナスに評価されがちだと語っている。

「結局、土日がだめとか、残業が（出来ないとか）。別に働きたくないわけではなくて、子供がいて、たまたまこうなっているだけなんですけど、真剣にやりたくないんだろうなと思われやすい。」(No. 58)

子供も少しずつ大きくなり、手がかからなくなってきたことから、「これまでは育児に 80%のウェイトをかけていたものが、30%程度ですむようになってきている。子供の協力も得られているので、（中略）仕事に重心を移していきたい」と話しているが、一方で年齢の高まりと派遣の経歴が多いことが転職条件を悪くしているという。

「今が 30 歳ぐらいだったら何でもなしの話が、35 歳を超えてしまうと、派遣で来たことをちょっとつらいなと思っているんです。（派遣先の多さや勤務年数の短さが）影響しますからね。（採用面接では）『何でやめるんですか、どうしてですか』（と聞かれることが多い）。最終的にやめたという評価でしかないので。派遣会社（の数は少なくとも）、ころころ変わっているという印象になってしまう。それは、私の中ではそうしてきたつもりはなかったんですけど、自分で見ても、やっぱり多いかなと。」(同上)

No.20（28 歳、未婚、正社員経験あり）は、大卒後 25 歳まで正社員で営業事務等で働くが、留学目的で離職、費用を稼ぐために短期派遣で職を複数変わる。しかし、意に反

して貯蓄は出来なかった。働くうち、留学への意識が変化し、正社員になりたいと思うようになり、通常の派遣労働から正社員転換や、ハローワーク経由で正社員への道を探っている。紹介予定派遣で働いた派遣先もあったが、労働条件等で曖昧な部分が多かった為、断っている。紹介予定派遣について、氏は次のように述べている。

「紹介予定派遣をメインにしている派遣会社に登録に行ったら、私の経歴、営業とかの部署の経験が豊富で、いろいろな経験をしてきている中で、紹介予定派遣となると、時給がどうしても落ちてしまうと言われた。結構 23 歳とか大学卒業したてぐらいの若い人がやる場合が多いから。何かわざわざ紹介予定派遣でやるよりは、だったら派遣で働いて、うまくいけば正社員にみたいな話になる場合もあると思うので、(今後は) そういう紹介予定派遣という形態でわざわざ探そうとは思わないです。」(No. 20)

No.70 (22 歳、未婚、正社員経験なし) は、年齢が 22 歳と若く、職業経歴も 3 年目である。高校卒業後、パソコンの専門学校に半年通った後、正社員で就職を探すも実務経験がないことから就職できず、派遣で働き始める。実務経験を積んで、正社員就職を目指している。派遣でのキャリアは一番長い派遣先でも 7 カ月と短く、この 3 年の間で派遣先を 4 回変わっている。現在の派遣先で働き出す前に、プログラミングの仕事(正社員)を探し、未経験でも可とした会社に応募したが、資格を持ってない、実務経験が必須等の理由から、いずれも面接に行きつかなかった。

「そのとき(2009 年 6 月頃)は、仕事がたくさんあるという時期だったので(就職合同説明会に)行ってみたんですが、やはり人気のところ(開発等)はすごい人気なんですが、(それ以外は) 営業職というふうになったりとか、専門職。特定の資格を持ってないと弊社は受けませんよという会社がほとんどだった」「資格と経験が必須だと言われてしまった。」(No. 70)

「(私の) 目指している金額(月給 20 万円)に行くには、ある程度資格を持ってないとだめだと言われた。」(同上)

氏は、将来プログラマーやソフトウェア開発に携われる仕事に就くことを望んでいる。現在は IT 系の資格を取ることを目標としており、現在の派遣先も「資格取得に対して寛大に見てくれる」といい、手待ち時間を勉強の時間に当てている。氏は、正社員の就職活動や派遣労働での経験を通じて自身のキャリアの方向性を模索し、どうすれば正社員になれるかを考え、自身のなりたいキャリアへ徐々に焦点を絞って資格を取得するために動き出すなど、具体的な行動を行っている。正社員になると仕事の責任が増すことについては、「重みが逆によかった」と話し、子供が出来てもフルタイムで働き続けたいとしている。

(3) 小括

「求職積極型」の職業キャリアと希望職種についてみてきた。「求職積極型」は、概ねこれまでのキャリアに一貫性があり、今後の歩むキャリアの方向性が明確である場合が多い。

これまでのキャリアがIT関係や、翻訳、経理といった専門職で、今後も、同職種で正社員になりたいと望んでいるケースでは、派遣労働で専門キャリアを積み重ねてきている。時給額が高く、仕事内容も高度である。専門キャリアを歩んでいる者の中には、これまでのキャリアとは異なる道に転換している人もいる。キャリア転換して、未経験の状態の自分を磨くために、未経験でも雇い入れてくれる派遣労働で実務経験を積み、正社員の門戸を叩いている。

育児や介護の期間、勤務地や労働時間などの条件を優先させ、キャリアが「アイドリング状態」にあり、その期間を脱した今、ちょうどアクセルを踏み始めたという例もある。特に女性の「求職積極型」は、「仕事が好き」という者が多く、子供が出来てもフルタイム（残業や土日出勤は難しいものの）で働いてきた（あるいは働きたい）人がみられる。

一方、過去のキャリアの一貫性に乏しく、正社員希望職と現状に齟齬があるケースもある。概して、求職活動に苦勞している。男性の場合は、やはり社会通念的に正社員で働かねばならないという考えが強いことが影響していること、男性の方が女性よりも正社員になりやすいという社会現象も積極性を後押ししていると思われる。しかし、キャリアの乏しさは今後の就職活動の困難さを予測させる。

女性の場合は、海外の滞在経験が長く、語学能力に富んでいる者が目立つ。語学能力が高いことが、一般的に労働市場での求職活動に有利に働くことも影響していると思われるが、海外での滞在経験を通じて、女性が生涯仕事を持つことをごく当たり前に考えている様子もうかがえる。また、年齢が若く、職業能力が形成されるほど働いてはいないものの、キャリアの方向性を見い出して正社員求職に踏み出した者もいる。

4. 「求職消極型」：正社員希望だが具体的に求職活動を行っていないケース

次に、「求職消極型」についてみていく。「求職消極型」は、正社員希望であるにも関わらず、具体的に求職活動を行っていないケースである。求職活動に消極的になる理由は何か。職業キャリアと共に、男女別、女性は未・既婚別で見ていくことにする。

(1) 「求職消極型」の男性の場合

一般的に男性は、女性に比べると、家事や育児といった将来的な家庭責任をあまり意識せずにキャリア展望を抱くことが可能である。しかし、派遣労働で働く男性の中には、正社員を希望しながらも、求職活動に積極的になれない者もいる。

第 6-4 表は「求職消極型」の男性の職業キャリアと求職活動に消極的な理由を示している。消極的になる理由は 4 つ程度の傾向に分けることが出来る。それぞれが複合的に重なりあっている場合もある。

1 つは、職業人生の中の一時期限定で派遣労働に就いており、しばらくは求職活動の目途が立たないケースである（「ライフステージ派遣利用型」）。No.32、57、87 は、職業人生の中の一時点として派遣労働に携わっている。No.32（35 歳、未婚、正社員経験あり）は将来地元に戻って家業を継ぐまでの間、No.57（27 歳、未婚、正社員経験あり）は、今後留学するための資金を賄うためである。双方とも、この先ずっと派遣労働に携わるつもりも、派遣労働を今後の職業生活に生かすつもりで就いているわけでもない。No.57 は、派遣労働で働いていた履歴を将来の転職活動を考えて残したくないと話しており、派遣会社からの社会保険の加入を断って国民年金や国民健康保険に自己加入している。No.87（39 歳、既婚、正社員経験あり）は妻の病気看護との両立のため、自宅近くで製造業務派遣に従事している。彼らはいずれこの一時期が過ぎたら求職活動を始めようと考えている。

2 つめは、正社員を希望するも、自身の保有している人的資本が希望職種に足りないと感じ、求職することを躊躇しているケースである（「人的資本障壁型」）。No.43、87、88 は、いずれも、過去の職業経歴が希望職につながっていない。No.43（28 歳、未婚、正社員経験あり）は 25 歳まで外食産業で店長まで務めているが、その後キャリア転換し、現在は派遣で働きながら同時にアルバイトでプログラマーを目指している。No.87 は、「ライフステージ派遣利用型」でもある。氏は、34 歳まで SE として職業経歴を積み上げてきたが、妻の看護のために離職し、地元で製造業務派遣で働いている。SE には「2 年ブランク」という言葉があり、コンピューター技術の進歩は速いため、2 年ブランクを作ってしまうと過去の経験は活かせないという意味だという。そのため、氏は SE としての正社員復帰は諦めている。現在は事務職が希望だが「正社員なら正直どこでも。安定できるのであればいい」との考えになっている。No.88（35 歳、未婚、正社員経験なし）は、高校卒業後、アルバイトを経て派遣に入っている。非正規労働期間は 16 年、うち派遣労働は 11 年と極めて長い。11 年の派遣労働のうち、8 年は工場では封入封緘機のオペレーターに従事している。一般的な製造ラインでの組み立てなどの作業とは異なり、機械の操作は「すぐにはできない」という。そのため製造業務の中では時給は高い。氏は「この仕事をずっと続けたいとは思いません」と話す一方、希望の職種は「この年になったら、（希望の業種や分野は）別になくなりましたね」と答えている。また、「派遣なんて都合いいから、定年までいける（働ける）と思います。60（歳）とか」と話し、派遣で働くに際して雇用不安をあまり感じていない様子である。

3 つめは「低インセンティブ型」である。上記の No.88 も該当するかもしれないが、正社員に転職することに対してあまりインセンティブを感じていないケースである。

第6-4表 「求職消極型」の職業キャリアと正社員希望、消極的な理由（男性）

No.	年齢	通算非正規期間 (単位=年)	通算派遣期間 (単位=年)	賃金 (単位=円)	職業キャリア	派遣キャリア	正社員希望職	消極的である理由
ライフステージ派遣利用型	57	2	2	1800	大卒後、大手小売業に就職。25歳まで働くが労働環境の高齢者に体調を崩し離職。その後派遣として働き、留学資金を貯めている。	学生時代から知り合いの派遣会社の営業担当から仕事を紹介してもらった。大手ネットショッピングサイトの携帯サイトのテスト業務。	留学後に英語を活かして、流通業のマーケティング部門などに就職希望。	留学を希望しているため。
	32	4	3	1630	大学中退後、アルバイト生活を経て、IT企業にコンピューター保守の仕事に就く(正社員)。その後パソコン店や実家の手伝い、アルバイトなどを経て32歳の時から派遣労働。	通信会社にて契約関係の処理事務	地元で家業を継ぐ	1~2年後に家業(不動産業)を継ぐため。
人的資本障壁型	43	3	3	1000	高卒後、学生時代に働いていた外食店に正社員として就職。22~25歳の時に飲食店の店長(正社員)として働く。不規則な生活から脱するため離職。28歳まで派遣(短期・単発)で働きながら、携帯電話のアプリケーション制作会社のアルバイトとして働き、正社員転職を目指している。	飲食店派遣⇒事務所移転、配送。派遣で働くことは、収入補てんと気分転換。	現在のアルバイト先で正社員転職が第一希望。イベント企画会社で働きたいとも考えている。	派遣やアルバイトで「間があいている」とし、資格がないことなどが障害だと感じている。また、趣味や生活重視であることから、仕事中心の生活は選好しない。
	88	16	11	1430	高卒後、レンタルビデオ店やカラオケボックスなどのアルバイトを経て、22歳の頃から派遣で働き始める。	封入封緘作業⇒コールセンター⇒封入封緘作業	別にならない。ただ大手では働きたくない。	年齢や資格の面でなるのは難しいと考えている一方、派遣であれば、60歳であっても働き続けられると考えている。
低インセンティブ型	87	2	2	1200	専門学校卒業後(簿記および情報処理資格取得)、ITメーカーに就職。28歳で情報通信会社に転職。34歳の時に妻が要看護状態になり離職。その後派遣で働き始める。	SEとして働き始めたが、看護との両立が難しく、自宅に近い派遣を希望したところ、製造業務しかなかった。	事務職。	妻の看護との両立があるため。SEはプランクが2年あると、過去の経験を生かせない。
	65	7	5	1836	専門学校(建築)卒業後、建築設計事務所に正社員として就職するが、4カ月で離職。その後、レンタル店の正社員、ソフトウェア会社のプログラマー(正社員)等を経て、28歳から派遣労働。	営業事務⇒経理。派遣労働を始めてから、簿記の資格を取得。その後、経理システムに係る業務など高度化。	経理	経理職であれば、正社員に転職出来なくてもよいと考えている。なりたいたい気持ちは「半々」。
経済的理由型	77	10	3	1330	大卒(法大)後、アルバイトをしながら編集作業に従事。30歳の時、フリーの編集者として独立。経済的、体力的リスクが大きいため2年で廃業する。39歳から派遣で働き始める。	製造業務派遣⇒検査業務	こだわりはない。給与次第。	正社員は労働時間が長いことを懸念。当面は雇用不安を感じていない。
	55	2	2	1300	高卒後、印刷工場に就職(正社員)。苛酷な労働に体調を崩し半年で離職。その後アルバイトを経て、23歳まで編集プロダクションに編集・ライターとして就職。33歳まで正社員として働くが、経営不振で離職。34歳から派遣で働き始める。	校正(短期・単発派遣が多い)	編集・ライター	正社員の求職活動は、面接から合否が決まるまで、3週間かかる。生活費に困るため、求職のタイミングが難しい。

No.65（33歳、未婚、正社員経験あり）は、28歳の頃キャリア転換し、派遣労働を始める。現在は経理職である。氏は経理職であれば、正社員でも派遣でもよいと考えている。氏は正社員経験も長く、何度も転職を経験しており、その経験から「正社員になれたとしても、また2年とかでやめてしまうかもしれないので、それがちょっと怖い」と話し、「私、生きていけるだけの給料をずっともらってればいいというタイプ」なので正社員になって昇進や責任が重たくなることにデメリットを感じている。No.77（36歳、未婚、正社員経験なし）も当面、雇用不安を感じておらず、給与が上がるならば正社員になると非常にシンプルに答えている。No.65もNo.77も、結婚をあまり考えておらず、仕事よりも生活（趣味）重視の傾向が強い。

最後に、正社員を希望しているものの、経済的理由から求職活動に踏み出せないケース（「経済的理由型」）である。No.55（36歳、未婚、正社員経験あり）は、編集・ライターとして正社員のキャリアを歩んできたが、会社の経営不振により離職し、その後、「1つの会社に縛られたくない」ことから派遣に従事し始めたが、実際に働いてみると雇用が不安定で正社員になりたいと希望している。しかし、正社員の求職活動は面接してから合否が出るまでにおよそ3週間はかかるという、その中で求職活動を行っていくには、働かないで食べていける貯蓄が2カ月分ないと就職活動は難しい、と話している。現在の校正の仕事は、時給が低く労働時間も短いため生活するのに厳しく、貯蓄する余裕はない。

（2）「求職消極型」の既婚女性の場合

既婚女性の場合、正社員になりたいという希望は持っていたとしても、生活との両立を図るために二の足を踏んでしまうことが考えられる。第6-5表は、「求職消極型」の既婚女性（離婚、子供ありも含む）の職業キャリアと求職に消極になる理由を表している。このうち5ケースは子供がおらず、子供がいるケースは2ケース、いずれもシングルマザーである。

現在子供がいなくても、将来的に出産を機に離職し、子供が小さいうちは専業主婦を希望する例（No.14）や、短時間の就業を希望する例（No.28、60）がみられる。これらを「就業調整型」とする。これらも、子供がある一定年齢に達したら、再び正社員で働きたいという希望を持っている。

一方、No.23、45、54は、出産後もフルタイムで働きたいと考えている「就業継続希望型」で、派遣社員で働いて出産した場合、実際には育児休業が取れなかったり、継続的に雇用されることが難しいとの認識があるため、正社員になりたいと希望するケースである。

「育児休業は、派遣は3カ月単位（の契約）なので、妊娠したら切られちゃう。正社員ならちゃんと育

第 6-5 表 「求職消極型」の職業キャリアと正社員希望、消極的な理由（女性、既婚者）

No.	年齢	通算非正規期間 (単位=年)	通算派遣期間 (単位=年)	賃金 (単位=円)	職業キャリア	派遣キャリア	正社員希望職	消極的である理由
就業調整型	14	2	2	1200	大卒後、外資系大手製薬会社に入社。セクハラなどで24歳の時退社。その後派遣で働き始める。26歳の時結婚。扶養範囲内で働く。夫と2人暮らし。子供はこれから。	企業受付中心。週2～3日働く。	秘書(大学の時に秘書検定の資格を取得している)	近い将来出産を考えている。また、転職活動は試験などのハードルを越えなくてはならない。派遣で働いていること事態がマイナス評価になると感じている。
	60	6	3	1300	高校中退後、寮付きの料亭で働く。18歳で結婚。2月をもうける。26歳の時離婚。生命保険の営業(正社員)をすも両立が難しく難職。母子寮に入りながらアルバイトを続け、その後公団住宅に引っ越す。31歳の頃から短期・単発派遣を続けている。シングルマザー、子供2人と同居(9歳、13歳)	キャッシュカードの登録受付、チラシ配りなど、週1～4日の単発派遣。	事務職(医療事務、介護事務の資格を取りたいと考え始めている)	子育てとの両立があり、積極的になれない。末子が中学生になることを区切りに始める。「中学以上がるまでは、手は離しても、目は離せない」という。
	28	12	8	1100	短大卒業後、専門学校(美容師)卒。美容室に就職。居酒屋でのアルバイトを経て、25歳から派遣で働き始める(常用雇用のアルバイト型)。結婚後、夫と生活時間が合わずパートになり、その後登録型派遣で働く。夫と2人暮らし。子供はこれから。	アパレル販売(常用雇用型)等、販売業務が中心。	現在のシフト時間(早朝)での働き方であれば正社員になりたい。	家庭生活優先の時間帯で働くことになること。
	45	3	3	1380	大卒後、専門学校に入社。労働過多によるうつ病により28歳の時に離職。結婚して転居も控えていたため、派遣で働き始める。夫と2人暮らし。子供はこれから。	結婚転居後、自宅に近いオフィスビル限定で派遣を探す。ネットセキュリティ会社や外資系半導体会社などで一般事務。	現在の派遣先での転職希望。	現在の派遣先は居心地がいいが、リーマンショック後、契約終了など雇用不安が高まっている。子供を産んでも働き続けようと思っている。「正社員を採らなければと思ったんですけど、するす来る来て」
就業継続希望型	23	2	2	1670	短大卒業後、マンダリン管理会社の営業事務で働く(正社員)。その間に秘書検定準1級を取得。34歳で結婚、退職。その後派遣。夫と2人暮らし。子供はこれから。	研修サポート業務、受付など。	人材育成に係る研修業務、広報、web制作等。「魅力的で自分が納得できるような仕事」。	近い将来出産を考えている。出産後もフルタイムで働きたい。出産したら派遣は切られるというが、「ガッツ出してやっぱり正社員狙うところまでまだ熱が入っていない」
	54	11	11	1300	高卒後、上京して寮付きの懐石料理屋で働く。人間関係の悪化から1年で離職。その後、物流商社やソフトウェア会社で事務として28歳まで働く。語学留学から帰国後、派遣で働き始める。28歳の時結婚。夫と2人暮らし。子供はこれから。	営業事務(現在、簿記資格取得のために勉強中)	営業事務(現在、簿記資格取得のために勉強中)	28歳の頃、就職活動を試みているが、学歴がハードルとなり断念。派遣になつてから正社員転職の打診を受けているが、断っている。また、営業事務の実務経験の年数が長くなることの効果はないとの認識。派遣で働くことに満足している。
	6	8	8	1780	高校時代にアメリカ留学。秘書コースのプログラムやパソコンの基礎を学ぶ。短大卒業後、離婚。子供がいたことから地元建設会社で営業事務として働き始める。29歳の時から派遣で働き始める。33～34歳、38～39歳の時に正社員転職。いずれも同一の旅行代理店。シングルマザー、両親と同居。子供は現在17歳。	半年～1年半で自ら派遣先を変えようとする傾向にある。職種は営業事務。	一般事務で現在の派遣よりも年取や退職金が支払われるなど条件が上がる可能性がある。	仕事と私生活を両立できることから、派遣での働き方に満足している。派遣でも、仕事は自分次第ですとある。

注)分類ごとに年齢順に並べている。

児休業で(賃金の)6割をいただけるとかありますけども。派遣も確かに制度としてはありますけども、現実問題、ぶっちゃけ全然あってないような制度じゃないですか。」(No. 54)

「(派遣で働きながら出産することは)かなりハードルです。(中略)お友達に聞いても、一度離したらまた次に新しい方が入りますから、またもう一度戻れるかという保証はまるでないじゃないですか。」(No. 23)

将来的にも就業継続を希望していて、上記のような出産で職を失うリスクがあるのであれば、正社員への求職活動を積極的に行ってしかるべきと考えるが、積極的に行わない理由は何だろう。彼女らは以下のように述べている。

「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(中略)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けど、慎重になっているのはたしか」(No. 23)

「いつか子供を産んで、保育園に預けるときの正社員がいいよとか聞いていたので、正社員を探さなければなとは思っていたんですけども、ずるずる来て」(No. 45)

「現実の話としては(今の働き方に)満足というか、結局私の年齢も38(歳)ですし、年齢も上がってきて、学歴もそんなに高くないので、現実、正社員で働きたいといっても多分ないと思うんです。なので、夢を言えば満足はしていないんですけども、現実としては、この年で派遣で、リーマンショック前だったら月に25万円ぐらいもらえていればいいのかなどは思います」(No. 54)

このように、求職活動に積極的になれないのは、現状では将来的にリスクがあることが分かっているが、「熱が入らない」、「ずるずる」、「これでいい」という状況にある。その背景には、No.54 が言うようにある程度派遣労働に対して満足している現実があり、No.23 も、No.45 も同様に派遣先、派遣元に対して満足度が高い。満足のいく就業内容であれば当然のことであるが、その就業に留まることは合理的選択である。このことは、次でみる未婚女性のケースからも同様のことがいえる。

(3) 「求職消極型」の未婚女性の場合

女性でも未婚の場合は、家庭責任等の理由で就業調整することは少ない。だが、正社員希望であるにも関わらず正社員への求職活動に対して消極的であるのはどういった理由なのだろうか。第6-6表は、「求職消極型」の未婚女性のキャリアと正社員求職に消極的な理由を表している。消極的になる理由の傾向は①「キャリア準備型」、②「就業調整予備軍型」、③「キャリア困惑型」の大きく3つに分かれる。以下、それぞれのケースをみていく。

①キャリア準備型

「キャリア準備型」は、今後、正社員になるためにスキルやキャリアを積むために派

第 6-6 表 「求職消極型」の職業キャリアと正社員希望、消極的な理由（女性、未婚者）

No.	年齢	通算非正規期間 (単位=年)	通算派遣期間 (単位=年)	賃金 (単位=円)	職業キャリア	派遣キャリア	正社員希望職	消極的である理由
キャリア準備型	11	25	3	1600	高卒後、地元のホテルのフロントで正社員として5年働く。23歳の時に東京に上京して派遣で働き始める。事務職中心。	営業事務⇒売上、入金レポートから支払遅延状況資料を作成する業務	経理事務	現在、簿記の通信講座を受けるなど、「自分の売りをつくっている最中。今後求職活動に入る。
	46	28	3	1500	就職氷河期。大卒後、派遣で貿易事務で働き始める。その後ワーキングホリデーなどで海外渡航。帰国後再び派遣で働き始める。	貿易事務、一般事務が中心。ただし、本人は貿易事務には就きたくないと思っている。	一般事務(英語活用)	一度、就職活動をしたが、職業履歴や海外滞在経験を評価されず断念。履歴書の「肩書きを大きくするためにも、大手企業での長期(1~3年)勤務が必要と考えた。あと1年ぐらいしたら就職活動を始める。
	30	29	10	1150	就職氷河期。短大卒業。契約社員で工場で働き、22歳の頃から派遣で働き始める。一般事務や簡単な設計業務。	一般事務⇒通信伝送路の設計業務⇒旅行業界でコールセンター	旅行業(商品企画)	旅行業界で働きたいと考えているが、業界キャリアがないと参入が難しいため、現在業界経験を積んでいるところ。あと1年ぐらいしたら就職活動を始める。この仕事につけるなら派遣でも正社員でもどちらでもよい。
	33	31	12	1590	高卒後、パートや派遣で働く。事務。	事務全般。現在は営業事務。	一般事務、営業事務	あと1年ぐらいしたら就職活動を始める。「ちゃんと働きたいので、しっかりと考えて1年求職期間を持ちたい。ただし、結婚して子供が出来たら正社員として働くことは難しいと思う。」
	64	32	8	1700	就職氷河期。大学在籍中に専門学校に通い、簿記の資格を取る。初職は生命営業(個人事業主)。24~26歳までアルバイト生活。26歳以降、派遣(主に経理、営業事務)。	経理補助(未経験)⇒営業事務⇒経理	経理	現在は正社員になるためのスキルアップ期間ととらえている。あと1年働いたら就職活動を開始したい。
	63	24	2	1500	短大卒業後、正社員として1年働き、父親の仕事を手伝うために離職。22歳で派遣労働者となる。	派遣先はこれまでに1社。住宅外装材メーカーでの営業事務。	現在の派遣先で正社員転換希望。転職しなくても正社員になりたいとは思わない。	いずれ結婚して、週3回ぐらい働くのを目指している。
	78	25	7	1580	高卒後、外資チェーン店でアルバイトを経て、19歳の時から派遣で働き始める。20~24歳まで同じ通信回線敷設会社で働き、派遣から契約社員になる。その間、簿記や秘書検定等の資格を取得。その後上京し、経理職に就く。	最初の派遣は携帯電話の基板の検査業務(製造業務)だったが、その後事務職派遣に転換。簿記等の資格を取得し、経理で働き始める。	経理事務	一度、就職活動をしたが、「派遣での経験を業務経験としてみてくれないところが多い」と実感。また、近々結婚を予定しており、子供が出来たらフルタイムで働けないと考えている。
	8	26	2	1600	短大卒業後、一般事務職(正社員)で就職。母親の看護との両立のため、1年余りで離職し、派遣で働き始める。	金融機関でデータ入力⇒外資系監査法人で一般事務(OA機器操作)	一般事務	結婚、子育て期は派遣の方が望ましいと考えている。ただ、現在の派遣先での正社員転換を希望(転換前例がある)。
	17	29	3	1900	関西の大学を卒業後、メーカーに一般事務職として就職(正社員)。26歳の時に上京。派遣で働き始める。	営業事務(派遣)⇒短期・単発派遣⇒通信回線のコーディネーター業務。現在の仕事は社内外との調整事項が多く判断業務も行う。	現在の派遣先で正社員になれるなら、なりたい。	現在は結婚して、子供が生まれるまでは派遣、子供が小さいうちは主婦業に専念したいと考えている。
	10	30	6	1600	高卒後、地元のスーパーに就職。23~27歳まで短期派遣。27歳の時、派遣で営業事務に就き、その間に簿記の資格を取得。現在は経理。	軽作業⇒病院受付⇒営業事務⇒経理	経理(今の派遣先以外)	面接等の試験が苦手。予定はないが、本当は結婚して家庭を中心に、派遣とかパートとかをやるのが一番と考えている。
47	29	10	1570	高卒後、21~25歳に郵便局の非常勤職員。26~29歳の現在まで、ローン会社に派遣される。求職期間中は、短期・単発で働く。	軽作業、データ入力などの短期・単発派遣⇒ローン審査に關するデータ入力および事前審査	事務職、製造(ものづくり)	事務職を続けていくにはスキルが足りないと感じている。	
29	30	4	1300	キャリアアプレンティスをして医療事務で働き始める。正社員で体を壊し、現在は派遣で働く。	カルテ整理⇒クリニック受付⇒病院入院退院業務	医療事務	正社員になっても賃金が低いこと。	
34	31	9	1680	音楽の専門学校を卒業後、音楽活動との両立のため、アルバイトと派遣で働く。	主にコールセンター(テクニカルな問い合わせ対応)	一般事務(英語、食品関係)	音楽は続けるものの、年齢や独身で今後過ごしていくことを考えると正社員になった方がいいと「ほんやり」思いはじめ。今後、就職活動を始めたいと考えている。	
76	31	8	1710	大卒後、短期・単発派遣に1年。24~27歳の時に事務(アクセス使用)、その後通信会社でOA機器操作による編集作業。	OA機器操作中心。現在は「準デスク」で責任も増している。	編集	正社員は休みなく寝る暇なく働き、精神的に疲れている人が多い。収入も下がりが、ボーナスもない場合もある。それなら派遣でいいと思う。現在の派遣先からは、派遣先との契約が切れた時に複数の仕事を紹介してもらえ、職場選択の余地もあった。また、現在の派遣先であれば上限年齢関係なく働き続けられると感じており、あえて転職する動機はない。	
51	32	12	1540	短大卒業後、専門学校(音楽)に進学。その後留字しようと考えていたため、25歳頃までアルバイトや短期単発派遣。その後、事務系派遣。仕事が面白くなってきたために留学を断念。音楽は趣味で続けている。	外資系企業で派遣(事務)⇒長期派遣で営業事務。	一般事務、営業事務。現在の派遣先で契約社員に転換することも視野に入れている。	年齢と学歴が障壁となっているという認識がある。また、現在の派遣先で収入が落ちることを享受して契約社員になるか、あるいは不安定な派遣で働き続けるか、正社員にこだわらなければ転職するか、選択しきれない。	

(第 6-6 表つづき)

No.	年齢	通算非 正規期 間 (単位 =年)	通算派 遣期間 (単位 =年)	賞金 (単位 =円)	職業キャリア	派遣キャリア	派遣キャリア	正社員希望職	消極的である理由
62	32	9	9	1600	高卒後、アパレル販売の単発派遣に就き、その後25歳まで長期派遣で同様の職に就く。25～28歳までアメリカ留学。帰国後、再びアパレル販売につくものの、英語の仕事をしたくて、ホテルの電話交換の仕事を就く。	アパレル販売⇒(留学)⇒電話交換(英語)	具体的職種なし	やりたない職種などが趣味で「まあ、今急いでという感じではない」。年齢、学歴、英語スキル、OA操作で正社員になるのは不利と感じており、また就職活動自体をしたことがない点に不安を感じている。	
16	33	9	1	1200	大卒後、非常勤教員や個人事業主、アルバイト、派遣などで、日本語講師や、語学研修等の講師	主に短期・単発で収入の補てんとして働く。直接キャリアに関連しないことが多い。	翻訳・通訳等研修	基本的に28歳の頃より進めている起業を軌道に乗せることが優先。正社員経験がないので、一度はなりたいと考えている。	
19	33	8	3	1500	大卒後、大手出版社に正社員で就職。24歳の時に日本語教師になることを決意し離職。その後、30歳まで日本語教師として働き、帰国後、派遣で働く。	事務。日本語教師を辞めて、通常の働き方にもとるため助志期間として派遣を選択。	一般事務	年齢の高まりと資格がないことが正社員への障壁であると感じている。派遣でのキャリアは役に立たないと感じている。ただ、現在の派遣の仕事にも大きな不満がないため踏み切りもつかない。	
71	33	8	8	1620	就職氷河期。正社員として内定を得られず、派遣で働き始める。	短期・単発で就職活動するが決まらず、長期派遣で一般事務(25～29歳)。その後の派遣も一般事務。	一般事務	正社員の求職活動中の生活費がない。「(正社員にならないうが)たぶん、無理」。正社員の年齢上限は35歳。派遣だと40歳くらいだと感じている。	
80	33	7	5	1400	就職氷河期。大卒後、28歳までコールセンターやコンビニでパートやアルバイトで働く。その後派遣で製造業務。32歳から一般事務。	製造業務⇒一般事務(軽作業含む)	一般事務	正社員経験がないので諦めている。転職できる年齢は30歳までと考えている。	
7	34	6	2	1650	大卒後、製造メーカーに就職、プログラマーとして働くも体調、メンタル面を崩し離職。その後一度正社員で就職するも、会社に不信感を抱き、すぐに退職。	事務(ネットオークションのカスタマーサービス担当)、1年強。	一般事務	年齢や性別に障壁を感じており、積極的な転職活動はしていないが、現在の派遣先で正社員転換することが理想(職場で前例がある)	
31	36	6	6	1400	短大卒業後、IT関連企業に就職。28歳まで働くが、難病にかかり療養生活に入る。その後、短期単発派遣(主にデータ入力)から復帰、現在は長期で働けるまで回復。	主にデータ入力(短期・単発派遣)	一般事務	年齢、スキル、療養のためのブランク期間があり正社員になることは難しいと考えている。	
39	38	10	9	1000	中卒後、専門学校を経て美容師、長崎に転居し、アパレル販売で正社員となる。その後29歳で上京。芸能プロダクションでマネージャー(正社員)として働くも勤務で体を壊す。以降、派遣で働いている。	短期・単発派遣(軽作業)⇒レゾ⇒クリーニングプレス作業⇒短期・単発派遣⇒レゾ	販売、レゾ	年齢、学歴、OA操作スキルがないことが正社員の障壁となっていると感じている。一方、正社員にならないう強い強い欲求はあまりない。どちらかといえば、生活重視で、ある程度の収入が安定してあれば、派遣でいいと考えている。	
12	39	9	3	1600	高卒後、工場ラインで28歳まで働く(正社員)。その後、事務職に就くため、パートや契約社員を経て、36歳から派遣で働き始める。	データ入力⇒外資系食品会社で資料作成(OA機器操作)	一般事務	年齢、学歴、資格がないことが障壁と感じている。現在の派遣先での働き方を気に入っている。現在の派遣先で正社員転換を打診されているが、出張が増えたり、折衝事項が増え、内勤でなくなることから、受けるかどうか迷っている。	

注)分類ごとに年齢順に並べている。

遣で実務経験を積んでいる期間と位置付けているケースである。年齢は30歳前後の傾向にある。「キャリア準備型」は、今後1~2年で正社員への転職活動に踏み出す予定にしている。具体的な職種のビジョンがあり、現在そのキャリアにつながる職に就いたり、ある一定期間1つの会社で働いたという実績を作るために働いている者もいる。また、ほとんどが将来的に結婚しても働き続けたいと考えている。

No.11 (25歳、正社員経験あり)は、現在大手商社の子会社で働きながら簿記の資格取得を目指している。同派遣先が派遣社員の通信教育費を負担してくれるなどキャリア支援が整っており、また正社員転換もあるため、将来ビジョンを描きながら派遣に従事出来ている。氏は、「いずれは正社員で働きたいですね。結婚しても働きたいということもあるので」と語っている。

No.46 (28歳、正社員経験なし)は、大手企業に一定期間長く勤めるというキャリアを求めて現在の航空会社で働いている。氏はこれまでの転職経験から次のような話をしている。

「(就職)活動して思ったのは、大手(企業)である程度の年数、仕事をしない限り、人材紹介の人たちとか上の人たちは認めてくれないんだなと気づいてしまったので、今は我慢の期間だと思っています。

(中略) 短くて1年、長ければ3年以上(同じ会社で)やらないと、この20代後半でちょこちょこ変わるのも、何でこんなにやめているんだろうと言われるのは目に見えているので。」(No.46)

No.64 (32歳、正社員経験なし)もNo.46と同様に派遣先を転々とするのではなく、1つの派遣先に一定期間長く勤めるという履歴をつけようとしている。現在は事業組合で経理をしているがスキルの上昇が見込める職務内容ではないが、正社員になるには履歴書上、2~3年勤続するの必要を感じ長期で働いている。現在の派遣先は比較的負荷が小さいため、余暇時間を使って正社員で就職する際に有利に働くよう英語を勉強している。

「この会社で3年ぐらいやったら、次こそは正社員になりたいなと思って。紹介予定派遣というのがありますね、あれに絞って、年齢を2つぐらい上にしてというふうに、いろいろと(ネット上の検索ソフトで)シミュレーションしてるんですけども、そうすると、英語で(TOIEC)800以上あって、経理が年次決算まで入れて3年以上ありとか、そういうものになると、(年収)500万円とか、たまにある。(逆に)『英語できない』に(条件設定)すると(年収が)すごく少なくなっちゃうので。」(No.64)

氏は、正社員になれる上限が「35歳くらいだと思う」と話しており、この数年で正社員になることを決意している。

No.30 (29歳、正社員経験なし)は、派遣でさまざまな職を経験し、最終的に旅行業界で働きたいという将来ビジョンを描き、旅行業界に飛び込んでいる。旅行業界では業界経験者を求めるという風潮があるらしく、氏はまず未経験でも採用してくれる旅行業

者のコールセンターから入職し、実績を積んで転職を考えている。

No.33 (31 歳、正社員経験なし) は、現在の派遣先企業に通算 5 年以上派遣されている。だが、今後も正社員転換の見込みはないため、派遣という働き方から脱出するため、転職を考えている。ただ現在の職場も「とても気に入っている」ため、「あと 1 年くらいしたら」、と考えている。氏は就業環境や労働条件等をしっかり調べるタイプで、ある程度長期にわたって求職を検討するタイプである。ただ、将来的に結婚して育児期には「正社員で働くことは難しい」と考えていることも、今すぐ求職活動に踏み出せない一因となっている。このケースは次にみる「就業調整予備軍型」にも該当する。

②就業調整予備軍型

「就業調整予備軍型」は、将来的な結婚や出産を意識して、正社員への求職活動に二の足を踏んでいるケースである。年齢は 20 歳代後半に集中している。彼女らは、結婚、育児期は就業調整しながら働くことを理想としており、そのことが現在は正社員希望だが、将来理想とするライフプランとかい離していることから、求職活動に踏み出せないでいる。このケースに該当するほとんどは、自身の母親が専業主婦であり、母親のライフスタイルを引き継いでいる。

No.8 (26 歳、正社員経験あり) は、短時間で仕事をこなし、切り替えて余暇を楽しむという生活を希望しており、結婚後は生活中心の働き方を希望している。現在の派遣先は外資系の監査法人で一般事務職の正社員と派遣社員が同様の仕事をしており、正社員の中には派遣社員から転換した者もいる。結婚後も生活とのバランスが取りやすい職場であるという印象から、現在の派遣先であれば正社員になってもいいと考えている。同様に No.63 は、現在の派遣先を気に入っており、ここであれば正社員になりたいと考えている。転職してまで正社員になりたいとは思っていない。「5 年後の 30 歳頃には結婚して週 3 回くらいの割合で働くのが理想」という。

No.10 は、生活や地域に密着した仕事であれば正社員になってもいいと考えている。結婚の予定はないが、将来的な希望として家庭に入って派遣やパートで働くことを理想としている。No.17 もまた同様に、結婚して家庭に入ることを希望している。

「全く働きたくないわけではないので、やっぱり多少、自分のお金も欲しいので。まだ結婚の予定がないので、もし、これから先一人なら、やっぱり社員のほうがいいので。でも、自分の希望としては、家庭に入って、派遣とかパートをやるというのが一番。」(No. 10)

「例えば、ほんとに 10 年働いたら正社員のほうが(いい)。結婚して出産したいと思ってますので、やっぱりそのリミットがあるから、それを考えたら、あと何年働かわからないと思うのもあるし、もしかしたら実家、関西のほうに帰らなきゃいけないっちゃう——親が病気になったり——とか思ったら、やっぱり身軽に動ける状態(派遣)のほうがいいなと思ってますね。」(No. 17)

No. 67 や 78 は、近々結婚を予定している。No.67 (24 歳、正社員経験あり) は、一貫して食品関連の業界に身を置き、フードコーディネーターやフードアナリストといった食関連の資格を取得するなど食に対するこだわりが強い。また、No.78 (25 歳、正社員経験なし) も簿記の資格を取るなど経理のキャリアを継続したいという願望があるものの、子供が出来たら就業を中断することを視野に入れている。No.78 は、「この状態では(就職活動をして企業に)採用されないだろうと」思っていると話し、正社員になりたいが実際に求職活動は行っていない。

「簿記 2 級とか、上の資格も取って正社員になりたいと思ってたんですけど、今年の 8 月に結婚の話が出て、それを考えると今から就職しても会社に迷惑をかけてしまうのかなというのと、あとは余計採って(=採用して)もらいづらくなるじゃないですか。だから、それはもう今考えると無理だから、やっぱり派遣か、パートとかになってしまうのかなというのはありますね。」(No. 78)

③キャリア困惑型

「キャリア困惑型」は、将来キャリアの方向性に迷い、踏み出すことを躊躇しているケースである。これらのケースには、共通点がみられる。

1 つは、年齢に対して自身の持つ職業能力やスキルが低い、学歴が低い、就業のブランクがある、正社員経験がない、などの人的資本の低さを認識し、正社員にはなれないと感じていることである。また、なりたい職種などが具体的でない、キャリアの方向性が定まっていない場合もある。

No.47、80 は、正社員経験がなく、アルバイト期間が長い。事務職で正社員になりたいと思っているが、「スキルがないこと」や「正社員経験がないこと」「資格がないこと」が障害になっていると感じている。そのため、No.80 (33 歳、正社員経験なし) は、事務系の資格(マイクロソフトの Specialist)を取得するため勉強中である。ただ、正社員になることは半ばあきらめており、常用雇用型派遣や契約社員であれば「いけるんじゃないかという希望を持っている」。No.47 (29 歳、正社員経験なし) は、具体的な資格が思いつかないという。

「何か資格を取るための勉強をしたいかと思ったんですけど、じゃあ何の資格を取りたいの?と言われたら何も答えられなかったんです。」(No. 47)

No.19 (33 歳、正社員経験あり) も No.47 と同様に資格が取得できれば状況は好転する、と話している。氏は、24 歳で日本語教師に転身し、30 歳で事務職へと 2 度、キャリアチェンジしている。事務職キャリアは派遣を通じてしかないが、「派遣で働くことで得た職業経験は次の仕事を得るための売りにならない」と話している。将来的に結婚したら家計補助的に働くことが希望であり、そのことも求職活動に踏み出さない遠因になっ

ている。

No.51、62 は、正社員経験がなく、職種やキャリアの方向性が漠然としている。就職活動そのものの経験がないことも、二の足を踏む原因になっているようである。No.51(32歳、正社員経験なし)は事務職で正社員になりたいと考えている。しかし現在の派遣先では契約社員に転換する道しかなく、契約社員の場合、派遣社員よりも労働条件は低下する。正社員になるのであれば、他のところへ転職するしかない。転職するにも求職活動のノウハウを持っていないため、決められずにいる。No.62(32歳、正社員経験なし)は、25~28歳までアメリカ留学しており、帰国後に英語を使える仕事を探し、前職のアップレル販売のキャリアを選ばず、現在のホテルの電話交換手に派遣されている。今後、正社員になりたいと考えているが、具体的にやりたい職種ははっきりしない。一方、趣味であるダンスに割く時間も必要であるとの認識がある。

2つめは、No.62と同様、趣味や余暇時間、副業の比重が大きく、これらを阻害しない形で正社員になりたいという考えが、結果として求職活動に消極的になる要因となっているケースである。

No.34(31歳、正社員経験なし)は、高校時代より音楽活動を行っており、専門学校卒業後もアルバイトや派遣をしながらプロをめざし音楽中心の生活を送っている。28歳の時に音楽活動に専念したが仕事が減って再び派遣労働を始めている。年齢が高くなるにつれて今後の生活を成り立たせていくためにも正社員になった方がいいのかと考えて始めている。ただ、「仕事4:生活6」が理想で、音楽や料理や語学の勉強など、生活の比重が大きい。

「音楽活動を続けていきたいという意味は全く変わっていないんですけども、ただ、自分の年齢的なことと、あと、このまま独身でいるんじゃないかという懸念を踏まえまして、やっぱり正社員に一度はなった方がいいのかなとぼんやり思い始めました。ただ、まだ具体的な行動をするほど決意はしていない状況なんですけれども。」(No.34)

No.16(33歳、正社員経験なし)は、大学卒業後、日本語教師となり外資系企業等での研修を行ったりしている。28歳の時、研修などを行う塾を起業したが、生活のため派遣で働くことも多い。目下のところ事業を軌道に乗せることが優先ではあるものの、一度正社員になってみたいと思っている。

No.39(38歳、正社員経験あり)は、正社員の際に激務によりメンタル面から体調を崩す。以降、派遣で働いている。正社員で働いていた時も正社員になりたいと思って正社員になったわけではなく、望んで就いた仕事が多分正社員だった(洋服販売店の店員及び店長、芸能マネージャー)と話している。現在は生活(趣味)を重視したいと話しており、趣味が継続できる派遣という働き方を選好している。現在の生活が続けられるのであれば、正社員でも派遣でも契約社員でも、雇用形態は厭わない。

3 つめに、正社員になっても労働条件は派遣社員と変わらないか、むしろ低くなるとし、正社員になるインセンティブが低いケースである。

No.29 (30 歳、正社員経験あり) は、医療事務の資格を取って派遣で働いている。正社員で働いていた経験もあり、現在の派遣先でも正社員転換の可能性があるものの、正社員になると賃金が月 3~4 万円下がり、残業代も付けづらいことから「(正社員に) なりたいような、でも、どっちかな」と迷っている。No.76 も正社員希望ではあるが、自身の交友関係にある正社員は、休みもなく、寝る暇もなく精神的に疲れている人が多く、収入も下がりボーナスもない等の話を聞くと、正社員と派遣社員のどちらがよいか迷うという。また、No.76 は同時に求職活動中の生活費の不安があると話している。同様の発言を No.71 もしている。

「(正社員求職は) 決まるまで、たとえ最初の書類 (選考) で通ったとしても、その書類選考から最終で決定するまでの期間の心配も確かにありました。その間(生活費を) どうしてればいいのか」(No. 76)

「派遣先を辞めてから (正社員の仕事を) 探すまでの生活費がない。」(No. 71)

No.71、76 は時給 1600 円以上であり、年収は 300 万円である。派遣労働の中では比較的高い方だが、求職に伴う経済的リスクを感じていることは興味深い。

以上、「キャリア困惑型」の特徴をまとめると、①年齢が高い、②非正規労働期間が長い、③スキル、職業能力、学歴などの人的資本が低い、④将来キャリアの方向性が曖昧、⑤趣味や余暇など生活重視、⑥正社員の働き方や労働条件にインセンティブを感じない、といったことがあげられる。

(4) 小括

「求職消極型」についてまとめる。正社員希望にも関わらず、求職活動を具体的にやっていない理由は何なのか。全体を通じての傾向は、およそ 5 つに分類できる。

1 つは、育児 (主に女性)、介護、看護、将来家業を継ぐ、留学準備、などといった理由で、職業人生の一時期に限って派遣労働に従事し、こういった時期が過ぎれば、再び正社員として働きたいと希望するケースである。男性の「ライフステージ派遣利用型」や女性の「就業調整型」、「就業調整予備軍型」がこれにあたる。

2 つめは、将来キャリアへの準備のため求職活動を行っていないケースである。特に女性で事務職に就いているケース、30 歳前後の年齢でみられる。今は派遣労働で実務経験を積む時期で、あと 1~3 年以内に求職活動をするとしている。

3 つめは、自身のスキルや職業キャリア、学歴など、主に人的資本に関する条件において、正社員求職に対し障壁を感じて消極的になっているケースである。また、年齢の高まりに障壁を感じる者は多い。男性の「人的資本障壁型」、女性の「キャリア困惑型」

の一部がこれに該当する。

4 つめは、正社員になったとしても、労働条件等がそれほど変わらない、むしろ労働時間の長さやサービス残業の発生などを考えると割に合わないと感じて、消極的になっているケースである。男性の「低インセンティブ型」と女性の「キャリア困惑型」の一部がこれにあたる。

5 つめは、正社員への求職活動に対する資金がない、と経済的理由を上げているケースである。男性の「経済的理由型」と女性の「キャリア困惑型」の一部が該当するが、他のケースにまたがって散見された。

5. まとめと考察

正社員希望者のうち、「求職積極型」と「求職消極型」の事例についてみてきた。

「求職積極型」は、概ねこれまでのキャリアに一貫性があり、今後の歩むキャリアの方向性が明確である場合が多い。IT 関係や、翻訳、経理といった専門職で、派遣で専門キャリアを積み重ね、中には未経験から派遣労働で実務経験を積み、正社員の門戸を叩いている。いずれも時給額が高く、仕事内容も高度である。育児や介護の期間、勤務地や労働時間などの条件を優先させ、キャリアが「アイドル状態」にあり、その期間を脱した今、ちょうどアクセルを踏み始めたという例もある。一方、過去のキャリアとの一貫性が乏しく、正社員希望職と齟齬があるケースもある。これらは概して、求職活動に苦勞している。

「求職消極型」の消極的になる理由は、およそ 5 つに分類できる。1 つは、育児、介護、留学準備、などの理由で、職業人生の一時期に限って派遣労働に従事し、こういった時期が過ぎれば、再び正社員として働きたいと希望するケース。2 つめは、今は派遣労働で実務経験を積む時期としてとらえ、あと 1~3 年内に求職活動をするとしているケース。3 つめは、スキルや職業キャリア、学歴など、主に自らの人的資本に関して、正社員求職に対し障壁を感じて消極的になっているケース。特に、年齢の高まりに障壁を感じる者は多い。4 つめは、正社員になったとしても、労働条件等がそれほど変わらないだろうと感じて、消極的になっているケース。5 つめは、正社員への求職活動に対する資金がなく経済的理由から消極的になっているケースである。

以下、正社員希望者のキャリアをどのように伸ばしていくことが求められるのか、どのような政策が求められるかを考察したい。

「求職積極型」に関しては、キャリア意識も高く、数年後の自分のキャリア像を描けており、その目標に向かって今、何をすべきかがある程度分かっている。こういった者は問題は少なく、うまく就職活動を支援していくことで、本人の望む正社員職に就ける可能性は高い。一方、求職活動が空回りしている傾向にある者もいる。目指す職と過去のキャリアの一貫性に乏しい場合である。こういったケースは、まず自らのキャリアの

方向性を決めて目標設定をする必要がある。キャリア・カウンセリングによって、こういった資格を取ればよいか、こういった職種を目指せばよいかなどのアドバイスが効果的に働くと考えられる。派遣会社にキャリア相談の窓口を開設することを奨励する制度や助成を行えば、今は大手の都市部に限定されているこういった窓口も広がりを見せるだろう。

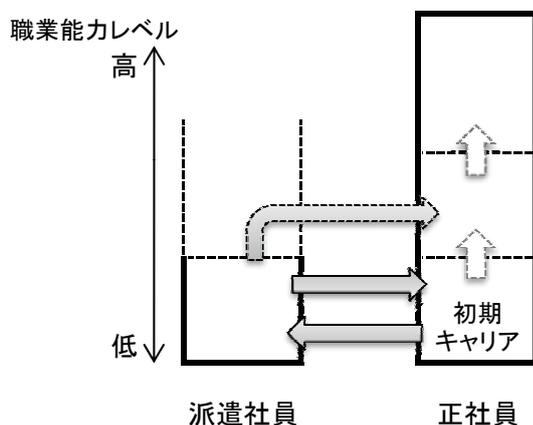
「求職消極型」に関しては、まずその原因を払しょくすることが第一歩となろう。子育て、介護などの理由から消極的になっているケースと、実務経験を積むために消極的になっているケースは、ある一定期間が過ぎれば、「求職積極型」に転ずると考えられる。育児、介護などの理由で、生活とのバランスをどうしても取らねばならない時期はある。そういう意味で派遣労働は、ワークライフバランスを得られる働き方として適しており、キャリアをアイドリングして（つないで）おいて再び正社員に乗り入れが可能な状態に持っていくことが出来れば理想的である。

第6-1図は、「キャリア・アイドリング型」を示している。初期キャリアが正社員（あるいは非正社員）で育児や介護の期間、勤務地や労働時間などの条件を優先するために、派遣労働で働き、キャリアが「アイドリング状態」にあるタイプである。子供がいる、これから出産育児を予定している女性に見られる。その期間を脱したらキャリアのアクセルを踏む。（あるいは、現在の制約を享受してくれる転職先を探している）。

「キャリア・アイドリング型」は、特に育児期に就業中断を余儀なくされる女性の働き方の可能性を広げる。派遣労働であれば、残業なし、土日出勤なし、あるいは短時間、自宅近くといった柔軟な労働条件で、キャリア伸長は望めないにしても、これまでのキャリアを活かし「アイドリング状態」にしておくことは可能かもしれない。就業中断ではなく、就業調整しながらキャリアをつないでおければ将来につながる。派遣元にはこういった女性の働き方をサポートし、キャリアを継続できる仕事紹介が望まれる。

第6-1図 「キャリア・アイドリング型」のキャリア・ステップ

<キャリア・アイドリング型>



(特徴)

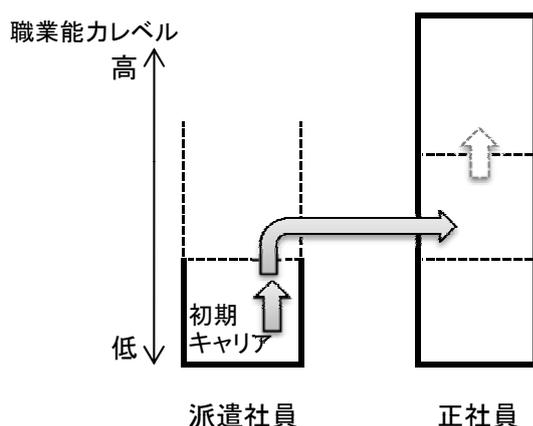
- ・キャリアの初期段階の職業能力を正社員で身に付け、育児や介護等の事情で離職、派遣で働き始める。
- ・勤務地、就業時間が限定されるため、職種やキャリアよりも優先される。キャリアが中断される場合もある。
- ・育児や介護等の制約要因が軽減したら、再び正社員キャリアを目指す。あるいは、制約要因を享受してくれる転職先を探している。
- ・子供がいる女性に多い。

また、派遣労働で実務経験を積んで、ゆくゆくは正社員になりたいと考えている者もいる。20歳代はキャリアの初期レベル、30歳以降になると専門職層での転換を目指すようになる。年齢と正社員転職（転換）の時期は密接な関係にあるものと考えられ、年齢にあったキャリア・ステップを歩むことを支援する必要がある。

第6-2図は、「初期キャリア型」である。キャリアの初期段階、おそらく入社1～3年目程度の職業能力を培い、その実務経験を持って、正社員に転職するタイプである。一般事務や営業事務など、事務全般でみられる。年齢は比較的若く、20歳代、30歳前後である。「初期キャリア型」は、中途採用の可能性を広げるものである。就職氷河期で新卒労働市場からあぶれてしまった者も、派遣労働で初期キャリアを培い、タイミングを見計らって正社員転職が出来る可能性がある。20歳代途中からキャリア転換して、一旦、派遣労働で実務経験をつけ、これを足がかりに再び正社員を目指すというパターンも考えられる。ここで重要なのは、派遣元と派遣先の職場において、正社員転職に役立つ初期キャリアが身につけられるか否かである。そのため、これらの者を雇用するにあたり、派遣元では職業能力が高められる派遣先の紹介、正社員転換の可能性のある派遣先の紹介など、若年者の職業能力やキャリアの構築に資する仕事を紹介する責任が問われる。派遣先においては、能力開発の機会があること、正社員転換の道が開かれていることが極めて重要になる。

第6-2図 「初期キャリア型」のキャリア・ステップ

<初期キャリア型>



(特徴)

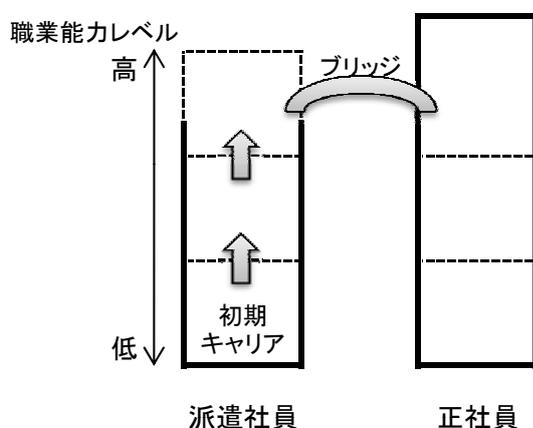
- ・キャリアの初期段階の職業能力を派遣で身に付け、正社員に転職する。
- ・一般事務や営業事務などの事務職で、実務経験を派遣で身につける。
- ・正社員との職域が、働くにつれて近づき、重なってくる。ただし、派遣社員で働き続けるには、職業能力レベルの向上と共に賃金上昇が望めない。
- ・年齢は30歳前後、比較的年齢が若い。

第6-3図の「専門キャリア型」は、キャリアの初期段階から派遣労働で職業能力を磨き、高レベルの正社員へ乗り入れを考えているタイプである。このタイプで正社員に乗り入れ出来るような職種は今のところ限られている。本調査でみられた職種では、IT関連職、コンピューターを使ったデザイン編集、翻訳、経理といった専門職であった。これらの職種は派遣でも時給額が高く、仕事内容も高度である。派遣の労働市場である程

度高度なレベルまで職業能力が練磨出来、それに従って賃金もある程度まで上昇する職種である。年齢は 30 歳代、30 歳後半にも見られる。また、雇用形態にはそれほどこだわらない傾向にある。正社員の労働条件がよければ正社員になり、派遣労働の方がよければ派遣労働でもよいというスタンスである。正社員にならずとも外部労働市場で専門キャリアを安定して培っていければ問題はない。それにはより高度な職種、付加価値の高い仕事の開拓が必要であることはいうまでもない。

第 6-3 図 「専門キャリア型」のキャリア・ステップ

<専門キャリア型>



(特徴)

- ・キャリアの初期段階から、職業能力を派遣で身に付け、能力の高度化を果たし、同レベルの正社員へ転職する。
- ・専門職などで、高度な一般能力が必要とされる職、例えば、SE、プログラマーなどIT関連職、翻訳、経理など。
- ・正社員と派遣社員と同様の仕事レベルを持つ職種。派遣の賃金が高い。
- ・年齢は30歳代、30歳代後半、比較的年齢が高い。

他方、問題が多いのは、正社員希望であるにも関わらず、これまでの職業キャリアやスキルに乏しく、年齢の高まりに直面している者である。自らの人的資源に障壁を感じて求職活動が消極的になっている者の、もっとも大きい理由が年齢であり、30歳代後半以降の正社員転職の難しさを感じる。現実的に正社員になれる可能性が低いのであれば、派遣社員として安定して長く勤められるような制度を構築せねばならない。現行法では政令 26 業務に該当しない業務においては、3年の派遣期間の上限が設けられているため、加齢の度合いによっては、離職した場合に次の職場をみつけることが難しくなる。したがって、比較的転職が可能な若年期から積極的に採用や能力開発を行っている派遣先に紹介する、期間制限のない政令 26 業務での仕事に就けるように教育訓練するなど、派遣労働者のキャリア構築への配慮が求められる。労働市場の実態として、40歳以上になってからの転職が難しい状況であることを鑑みれば、派遣で働くことが将来的な雇用不安につながらないような制度的仕組みを考えるべきである。

年齢とキャリアは密接であり、ある一定年齢までにキャリアを積み上げる必要性があり、10～20歳代でのキャリア教育の必要性を強く感じる。何歳までに何をすべきかという認識なく30歳代になってしまうと、そこからのやり直しはかなり厳しいといわざるを得ない。今後、非正規労働を経て、正社員に転職していくという労働市場が形成されて

いくということになれば、ますます 20 歳代の（非正規労働期間の）うちに何をすべきかという、青写真が必要になろう。そして、経済的理由で正社員への道が閉ざされないよう、生活困窮者に対しては就職活動の支度金を補助する必要もある。

本章では、正社員希望者を中心に、そのキャリアと方向性について見てきた。調査対象はあくまで正社員希望者であり、実際に派遣社員から正社員になった者のキャリアの特性は、今後の研究課題として残されている。

参考文献

奥田栄二[2010]「派遣労働者の働き方とキャリアに関する調査—派遣労働者 16 人の代表事例から—」、労働政策レポート Vol.8、労働政策研究・研修機構。

玄田有史[2008]「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」、『日本労働研究雑誌』、No.580。

小杉礼子[2003]『フリーターという生き方』勁草書房、2003 年

佐藤博樹・小泉静子[2007]『不安定雇用という虚像—パート・フリーター・派遣の実像—』勁草書房。

島貫智行[2007]「派遣労働者の人事管理と労働意欲」、『日本労働研究雑誌』No.566。

堀有喜衣[2007]「フリーターへの経路とフリーターからの離脱」堀有喜衣編『フリーターに滞留する若者達』勁草書房。

第7章 正社員転換打診経験者の職場環境・働き方と拒否理由

1. 分析課題

本章は、第6章の続編である。正社員希望者のうち、過去あるいは現在、派遣先から正社員転換を打診された（ている）者に焦点を当てて、特に派遣先での職場環境や働き方に注目する。また、過去に正社員転換の打診を経験している者について、断った理由¹に注目する。派遣先から正社員転換の打診経験のある者は21ケース、このうち正社員希望者は17ケースである。本章では、この17ケースに注目する。

正社員転換を打診される要因はどのように考えられるだろうか。Arulampalam and Booth[1998]、Booth et al.[2002]の研究からは、非正社員の中でも、特に、期間の定めのない雇用（regular work）に移行する可能性が少ない、季節・一時雇用者などの雇用期間が短い者については、有意に職業訓練を受ける可能性が低いことが分かっている。原[2010]は、非正社員の正社員転換に、企業内訓練が正の影響を与えているとしている。玄田[2008]は、『就業構造基本調査』（2002年）のデータを用い、非正社員としての一定期間（2～5年）の継続就業の経歴は正社員確率の上昇に寄与していることを明らかにしている。しかし、一定期間以上になると効果が消える。堀[2007]は、非正規期間が3年を超えると、フリーターから離脱出来るのは男性で半数、女性では3割に留まることを指摘している。これらの先行研究から、正社員転換を打診される可能性の高い者は、派遣期間がある一定期間あり、派遣先での企業内訓練（OJT）を受ける機会が多いと予想される。また、職場での勤務期間が一定期間存在するということは、派遣先での仕事は、定型業務から判断業務に移行していくことも考えられ、これらが、正社員転換につながっているかをみる必要がある。

派遣元からの聞きとり調査²からは、正社員転換しやすい派遣社員の例として、年齢が30歳前半まで、専門職（経理、営業）、外資系の派遣先、職域が正社員と重なるような仕事であることがあげられており、およその傾向が掴めている。そこで、本章で正社員転換打診を受けた要因として焦点を絞ってみたいポイントは、以下の5つとする。①仕事内容の変化（難易度、広がり）とOJT、②職場での正社員との仕事の重なり、③労働時間、残業時間、④賃金、⑤正社員転換の打診のタイミング（派遣先理由）。これは、なぜ派遣先が正社員転換を打診したか、本人の感じたところを聞いている。また、これとは別に、正社員転換を断った理由（あるいは、受け入れた理由）に関して、節を変えて述べる。小野[2010]でも、紹介予定派遣や、通常派遣から正社員転換を打診された場合でも、労働者側の理由で断るケースが多いという事実を述べた。労働者側の正社員になるハードルはどこにあるのかを明らかにしたい。

¹ 対象者の中には、すでに正社員に転換している、あるいは検討中の者もいる。

² 小野[2010]pp.60-65。

2. 正社員転換打診経験者のプロフィール

第 7-1 表は、17 事例の正社員転換打診経験者のプロフィールである。多くは未婚女性である。最終学歴は高校、専門学校、短大、大学とまんべんなくみられ、特に高学歴に偏っているわけではない。また、正社員経験に関しては、ある者が 10 ケース、ない者が 7 ケースある。正社員経験がない者に関しては、派遣労働をステップとして正社員に移行出来る可能性がある事例でもある。

正社員転換の打診を受けている年齢は、ほとんどが 30 歳前後に集中している。また、同表は、正社員打診を受けた派遣先期間が短いケースから配列しているが、これを見ればいずれのケースも半年から長くても約 3 年であり、中央値は 2 年である。No.48 は紹介予定派遣であるが、その他は通常の派遣形態で正社員転換の打診を受けた者であることを考えると、通常の派遣形態では、仕事ぶり等のスクリーニング期間として 2 年程度見て、正社員として雇い入れるかどうかを判断すると考えられる。

なお、No.に網掛してある 6 ケースは、現在の派遣先から正社員転換を打診されて、受けようと思っているあるいは、既に受けている者である。

第 7-1 表 正社員転換打診経験者のプロフィール
(打診時の派遣先期間順)

No.	性別	未婚・既婚	最終学歴	正社員経験	年齢	打診時の年齢(注)	打診時の派遣先期間(単位=年)
48	女	未婚	大学	なし	26	26	0.5
46	女	未婚	大学	なし	28	27	0.5
68	女	未婚	短大	なし	30	30	0.5
64	女	未婚	大学	なし	32	29	1
45	女	既婚	大学	あり	32	32	1
30	女	未婚	短大	なし	29	27	1.5
58	女	既婚	高校	あり	36	33	1.5
10	女	未婚	高校	あり	30	28	2
17	女	未婚	大学	あり	29	28	2
36	女	未婚	高校	あり	33	29	2
25	女	未婚	大学	あり	29	29	2
54	女	既婚	高校	あり	38	29	2
62	女	未婚	高校	あり	32	24	2.5
65	男	未婚	専門学校	あり	33	30	2.5
82	女	未婚	短大	なし	35	33	2.5
34	女	未婚	専門学校	なし	31	26	3
26	男	未婚	大学	あり	36	35	3

注) 複数回ある場合には、直近の年齢

3. 正社員転換の打診を受けた派遣先職場と仕事の状況

第7-2表は、正社員転換の打診を受けた派遣先の状況を示している。派遣先は大手企業からその子会社、中小企業とさまざまである。外資系も2ケースみられる。業種も製造業、不動産業、卸売業等多岐にわたっている。職種をみると、ほとんどが事務系で、一般事務、営業事務が中心であり、経理やDTP編集などの専門業務、営業、販売もみられる。ただ、技術系職種、製造業務、軽作業などの例はみられない。

注目したいのは、仕事の変化と正社員との仕事の重なりである。同表は、仕事の変化の順、正社員との仕事の異同順に配列している。これをみると、ほとんどのケースで仕事の変化(高度化、広範化)が見られ、正社員との仕事内容との異同については、「ほぼ同じ」、「全く同じ」が目立つ。これらの多くは、最初から同じ仕事内容だったわけではなく、元々は正社員とは切り分けられた定型的な仕事であったものが、次第に仕事内容が変化して行き、正社員と同様に判断を伴う仕事にまで到達している。一方で、仕事内容の変化がないケースも少数ある。

第7-3表は、正社員転換を打診した派遣先での賃金と労働時間を表している。配列順は、第7-2表と同じである。労働時間はすべてのケースでフルタイムであり、正社員との仕事の重なりが、「全く同じ」、「ほぼ同じ」としているケースでは、3つを除いて残業が恒常的に発生している。以下、正社員転換を打診された派遣先での、仕事内容の変化と正社員の仕事との関連を軸に具体例をみていくことにしよう。

第7-2表 正社員転換の打診をした派遣先での職種と仕事の変化
(仕事の変化順、正社員との仕事の重なり順)

No.	性別	打診した派遣先規模	打診した派遣先業種	打診された時の職種	仕事の変化 (高度化・ 広範化)	正社員との 仕事の重 なり
26	男	大手	旅行	旅行企画	あり	全く同じ
30	女	大手	不動産	一般事務	あり	全く同じ
36	女	大手	不動産	営業	あり	全く同じ
48	女	中小	IT	一般事務	あり	全く同じ
58	女	中小	不動産	営業	あり	全く同じ
17	女	大手	化学メーカー	一般事務	あり	ほぼ同じ
45	女	(外資)	半導体メーカー	一般事務	あり	ほぼ同じ
62	女	大手	アパレル	販売	あり	ほぼ同じ
64	女	大手子会社	中古車販売	経理	あり	ほぼ同じ
82	女	大手子会社	ITシステム	一般事務	あり	ほぼ同じ
25	女	大手子会社	アミューズメント企画	DTP、編集	あり	異なる
34	女	中小	IT	テクニカル・サポート	あり	異なる
54	女	中小	卸売	営業事務	あり	異なる
65	男	中小	建築金物メーカー	営業事務	あり	異なる
68	女	(外資)	サウンドメーカー	営業事務	あり	異なる
10	女	大手	不動産	経理	なし	ほぼ同じ
46	女	大手子会社	卸売	貿易事務	なし	ほぼ同じ

第7-3表 正社員転換の打診をした派遣先での賃金と労働時間
(仕事の变化順、正社員との仕事の重なり順)

No.	性別	仕事の変化 (高度化・ 広範化)	正社員との 仕事の重 なり	打診時の 時給 (単位= 円)	労働時間	残業傾向
26	男	あり	全く同じ	1300	フル	平均月20h。繁忙あり。12～1月、6～7月が最も忙しい。
30	女	あり	全く同じ	1550	フル	月30～40hは恒常的に残業。
36	女	あり	全く同じ	1750	フル	平均月80hは恒常的に残業。他の社員に比べまだ少ない方という。
48	女	あり	全く同じ	1600	フル	月20hは恒常的にある。忙しい時は1日3時間程度。
58	女	あり	全く同じ	1600	フル	子育てとの両立のため、土日祝日休み、残業なしが条件。ノルマ有り。
17	女	あり	ほぼ同じ	1760	フル	平均月40h。恒常的に残業。
45	女	あり	ほぼ同じ	1350	フル	平均月4h。残業はほとんどない。
62	女	あり	ほぼ同じ	1200	フル	月30～40hは恒常的に残業。ただし、月30hまでしか残業代はつかなかった。
64	女	あり	ほぼ同じ	1400	フル	残業はほとんどない。
82	女	あり	ほぼ同じ	1550	フル	月40hは恒常的にある。
25	女	あり	異なる	1690	フル	平均月4h。残業規制。もう少ししてもいいと思っている。
34	女	あり	異なる	1680	フル	平均月20h、新製品が出た後は、問い合わせが多く、夜10時頃まで残業。
54	女	あり	異なる	1450	フル	月30hは恒常的に残業。
65	男	あり	異なる	1500	フル	不明
68	女	あり	異なる	1700	フル	残業はほとんどない。
10	女	なし	ほぼ同じ	1600	フル	平均月10h。繁忙あり。2～3月の決算時期は最も忙しく、夜10時頃まで残業あり。
46	女	なし	ほぼ同じ	1500	フル	不明

(1) 仕事内容が変化（広範化・高度化）し、正社員の仕事と「全く同じ」の事例

正社員転換の打診を受けた時の仕事とは、具体的にどのようなものだったのか。仕事内容が上昇し、正社員との仕事の重なりが「全く同じ」というケースからみていくことにする。

No.26（36歳、男性、正社員経験あり）は、33～36歳の3年余り、正社員転換打診を受けた派遣先で働いていた。派遣先は大手旅行代理店の旅行商品の企画部門であった。氏は大学の頃から交通・運輸関連ゼミで勉強し、新卒で大手旅行代理店（派遣先とは別会社）に就職するが、過労が重なり1年余りで離職する。その後、31歳までの7年をファミリーレストランで契約社員で働くが、やはり旅行関連業務に就きたい思いがあり、派遣労働で働き始めた。氏の中では正社員で働きたいという思いは強く、しかし、ブランク期間が長い上、30歳を超えていることから、内部登用の道を探り、内部登用の可能性のある派遣先を選んでいる。派遣元は、グループ系列の派遣会社であった。仕事内容は、最初の1年はCS（カスタマー・サービス）デスクで働き、旅行商品についての販売店からの問い合わせ、クレームに対応していた。最初の1カ月はOJTで教えてもらい、専用端末の研修を受けた。あとは100余りある商品をパンフレットを読んでひたすら内容を把握したという。派遣社員は主に電話対応、正社員は電話対応のなかでも派遣社員が処理できない問い合わせやクレームに対応していた。1年余りして、同社の商品企画部門の西日本エリア担当デスクへ異動になる。この異動から残業が多く発生する。仕事は正社員のエリア担当者のサポート業務であった。CSデスクでの商品知識が役に立ち、スムーズに仕事に取りかかれたという。その後1年経って、西日本エリアの中部エリアの主担当となる。このことにより、仕事の「難易度が格段に増した」と話し

ている。仕事は正社員と全く同じで、出張も多かった。この頃、正社員転換の打診が来ている。氏も転換する予定で、転換時期も決まっていた。しかし、リーマンショックが起これ、新型インフルエンザの流行、石油価格の高騰によるオイルサーチャージの発生で一気に旅行業界が冷え込み、社員登用の話はとん挫し、他の派遣社員と同様に派遣終了を告げられた。

No.30 (29歳、女性、正社員経験なし)は、26～27歳の1年半働いた大手不動産会社の子会社から正社員転換の打診を受けた。賃貸マンション投資部門での一般事務であった。この部門は、新たに設置された部門で、氏はその立ち上げ期から入っており、後に部門規模は拡大している。仕事内容は、客先の投資会社への月次報告レポート(物件ごとの入居者数、家賃収入、光熱費などの収益関連の資料)と請求書を主にエクセルを使って作成する。正社員は基本的に外勤で客先を回っているため、レポート作成は派遣社員に任せられていた。新規部門ということもあって、資料のひな形はなく、すべて一から作っていく必要があった。また、資料に載せる項目は客先ごとに異なり、創意工夫が求められた。仕事内容はどんどん難しくなり、仕事も営業事務的な仕事、総務的な備品管理、正社員の出張手続きと広範化していく。また、上司が家庭の問題から不在がちになり、賃貸物件の重要な問い合わせに対して氏が答えるようになっていたという。当時の心境を氏は次のように語っている。

「怖いじゃないですか。派遣ですし。何かあったら困るし、責任持てないしと。ただ聞かれたことに関して調べて答えて、それが原因で何かあったら困るから。(中略)何か大きなことになったら、派遣が知らずにやっていたとかという扱いにされても困る、という話は課長の上の部長、副部長さんとかにしていたんです。派遣会社を通して言ってもらっていたんですけれども、聞いてはくれるけれども実際に何もしてくれなくて。何かどんどん嫌になっていきました。」(No. 30)

仕事の負荷が増大し、正社員の域に仕事が広がっていった時、正社員転換の打診が来た。しかし、正社員になったら、宅建とマンション管理士の資格を取らなければならないという条件付きであった。

No.36 (33歳、女性、正社員経験あり)は、28～30歳の2年間働いた不動産関連会社から正社員転換の打診を受けている。派遣先は、不動産屋向けの賃貸保証サービス(保証人代行業)を新規事業として立ち上げた時であった。当初は30人程度だったが、2年で80人まで増加していた。この派遣先では、事業を開始してから1年ほど経って、3カ月ごとに正社員転換の試験を行い正社員登用する制度を作った。転換制度の内容は、筆記テスト(SPIテスト)と上司(複数人)による面接であった。氏の仕事は営業で不動産屋を回って保証人代行の契約を取ってくることであった。仕事内容は正社員と全く同じであった。成約率が高かったため、「ゲームのよう」で仕事は面白かったが、月80時間残業することが恒常的な職場であった。

「（残業は）月に 80 時間ぐらいしました。100 時間になる人とかもいて、私はまだしていないほうだとは思いますが、そういう人は何か言われたりしていました。もうすぐ 100 時間行きそうだったよとか、なるべく早く帰るようにはしてねと言っても、もう営業から帰ってくるのが夜なので。」

（何時ぐらいに帰ってくるのか？）

「6 時はまだ早いほうですね。7 時とか 8 時とか。そこからミーティングをやったりとかすると（かなり遅くなる）。夜 10 時を越えてくるとしんどいなと思っていたんですけど、何でできたのかわからないぐらい。途中からみんなも直行になっていたんですよ、つらくて。」（No. 36）

No.48（26 歳、女性、正社員経験なし）は、現在の IT 系サーバー管理会社に紹介予定派遣で入り、2 カ月後の 2009 年 7 月に正社員転換している。氏は大卒後、現在とは別の IT 企業に SE として紹介予定派遣で入ったが、その時は、声優になる夢との両立が難しいという理由で断っている。その後、23～26 歳まで派遣で主にオンラインゲームの会社のコールセンターで働き、現在の派遣先に至っている。現在の派遣先部門は、派遣当初リーダーが 1 人と派遣社員 4 人であり、それぞれ担当業務が分かれている。氏は技術サポートデスク（問い合わせ担当）であった。仕事内容は、「100%正社員と同じ」「判断的などころ（業務）が多い」と話しており、正社員転換を視野に入れて最初から正社員同様の仕事の与え方をしていたと考えられる。会社全体で 9 人の派遣社員がいたが、全員が正社員転換の打診を受け、ほとんど全員が正社員になっている。同社は事業の拡大に伴い人員を拡張する方向にあるといい、氏によると「経費をカットして自社に囲い込みたい判断」もあるという。

「社長の意志としては成長に向けてということではあるんですけども、実際の経営状態というか会社の状態を見ると、それよりは、経費を削減して、その削減した分を何か成長なり何なりに充てていこうということなのかなという印象ですね。あとは、今の上司が、そういうところでちょっとお金を削減したいんだよって言ったので、こっちが本音なのかなと。」（No. 48）

そういう派遣先の事情もわかった上で氏は正社員転換している。その理由として、氏は現在の仕事は残業も多いが「かなり勉強になる」と話しており、技術者からも教えてもらう機会が豊富で、自身で調べて勉強する時間も設けてもらったりしているという。また、技術部門に異動出来る可能性もあることも挙げている。

No.58（36 歳、既婚、正社員経験あり）は、33～34 歳の時に 1 年半働いた不動産会社から正社員転換の打診を受けている。仕事内容は営業であった。仕事内容は正社員と全く同じであった。氏には不動産営業の経験はなかったが、2 回ほど先輩社員に同行して営業方法を学び、小さな案件から手渡されていった。

「サブ（他の社員に付いていくこと）が 2 回ぐらい。どうぞ、どうぞって。どうせ 1 回じゃ決まらないだろうということで、数こなしていったほうがとか、たまに 10 万円という人もいるので、そういう方とか、

ちょっとやってみなさいという感じでどんどんやらせてくれました。」(No. 58)

自宅近くが営業エリアであったため土地勘があり、高級レストランでの接客経験が高所得者層が顧客となる当該地区で活かしたこともあり、営業成績が高かった。氏は、母子家庭で子育て中のため、平日の残業と土日出勤が出来なかったが、何度も成績優秀で表彰された。このような経緯から、半年ほどして正社員転換を打診されている。

以上の5事例は、正社員と全く同じ仕事をしていた例である。No.26とNo.30は段階的に仕事の難易度が上がり、広範化していき、最終的に正社員と同域に至り、正社員転換を打診されている。No.36と58は営業で、最初から正社員と同様の仕事につき、特にNo.58は仕事の能力の高さを買われて、正社員転換を打診されている。No.48は最初から正社員に転換させる予定で正社員同様の仕事を与えられている。

また、No.30、36、48は新規事業の立ち上げ期や事業拡張期に入り、人員拡大に伴い正社員転換を打診されているケースである。

(2) 仕事内容が変化（広範化・高度化）し、正社員の仕事と「ほぼ同じ」の事例

次に、正社員転換打診を受けた派遣先での仕事が、正社員の仕事と「ほぼ同じ」であった事例についてみていく。

No.17（29歳、女性、正社員経験あり）は、26～28歳の時に2年働いた化学品メーカーから正社員転換を打診されている。大学卒業後、一般事務職（正社員）として別の化学品メーカーで働き、26歳の時に離職、その後、当該派遣先で働いた。職場は海外営業部門で部門構成は15名、派遣社員は4名であった。仕事は営業事務、営業アシスタントで、だんだんと仕事内容は高度化、広範化して行く傾向にあった。また、残業時間は商品の売上が伸びている時に多くなる傾向があり、「(月)40時間弱、ないときは月10時間ぐらい」であった。生産管理など、難易度の高い仕事は、正社員からOJTで教えてもらっている。

「最初は、ほんとに営業事務とか営業アシスタントで、社員の人の注文を受けたものを入力して発注して、まとめていくとか、あと入金処理してという普通の営業事務っぽかったんですけど、何かだんだん会議の資料をつくっていったり、売り上げの計算する表をつくったりとか。秘書みたいに、部長が上に持っていく資料をつくったりとか。プレゼン資料みたいなものの手伝いとか、スケジュール管理とかもやったりとか。」

「(営業事務の)難易度は、だんだん深く……。最初はほんとにその処理だけだったんですけど、だんだん生産管理とかの、お客さんがこれだけいるから、来月の見込みはこれだけというのを(作ったり)。」

「(教えてくれた人は)すごい色々できて、すごく教え方もうまくて、すごくわかりやすくて、その人に何でも聞いて、やって。」(No. 17)

No.45（32歳、女性、正社員経験あり）は、現在の外資系半導体商社から正社員転換を打診されている。ただし、「正社員の欠員が出たら推薦したい」と上司に言われている段階で、

本格的な手続きには入っていない。氏は現在の派遣先に 31～32 歳の約 10 カ月勤め、2009 年 3 月にリーマンショックの影響で一旦契約打ち切りとなっている。その後 2 カ月して、再び同社の元上司から復帰を打診される。現在は、病気休職中の正社員の代替として派遣されている。

派遣先部門は、在庫管理部門で、正社員が 7 名、派遣社員は 1 名（本人）であった。仕事内容は、復帰前は国内調達品のアシスタント業務、復帰後は輸出入品のアシスタント業務である。仕事内容は、次第に広がっている。最初は、受発注に伴う在庫管理関係の仕事や、専用端末に納期関係のデータ入力作業が中心であったが、派遣されて 3 カ月ほど経った時に、手待ち時間を利用して業務効率化の為にマクロを組むことや引き継ぎ書等を作成するなどしたことが上司に評価され、次第に仕事の範囲が広がり、1 年経った頃には、より専門的な仕事を教えてもらえるようになり、輸出入のアシスタントも兼ねることになった。正社員との仕事の差については「半分は似たような」仕事と話し、残り半分については次のように話している。

「（正社員の担当は）やっぱり責任がある仕事、お客様の納期にかかわる仕事。この会社の売りというのが、6 時までに受けたものは必ず在庫があれば出荷するという安心感が今までの売り上げにつながっているので、それが守れないとなると、やっぱりコールセンターの人もおしかりを受けますし、大ごとになるので、そういったところはなるべく正社員さんがやったほうがいいというふうに。」（No. 45）

氏は自身が派遣先から評価されていると感じており、派遣先からも「ヒューマンスキル」を求められていると感じ、自身も重要と考えている。

（「ヒューマンスキル」が重要と考える理由）

「専門的な英語しゃべることとか必要かもしれないですけども、まずは人の言うことをちゃんと聞いて、まねしてできるようになることというのがすごく大事だなということは感じました。技術的なスキルよりもこっち（ヒューマンスキル）のほうが、まずは第一。ちゃんとそういう何か勤務態度を持っていて、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はもらえるし、まずはそこからだと思います。」

（派遣先で求められている能力とは）

「パソコンなど専門的なスキルはもちろんです、自分より若い人からも素直に仕事を引き継ぐ姿勢など人間的なスキルも必要だと思います。（中略）派遣って定年が 35 とか言われているじゃないですか。自分がどうしたら 35 以上になってもそういう仕事ができるかというときに、やっぱりこれからは自分よりも若い社員の方と働くことが多くなってくると思うんですよ。そのときに、向こうの人が気持ちよく働けるというのがすごくこれから働いていく上で重要なんじゃないかなと自分では思っています。」（No. 45）

No.62（32 歳、女性、正社員経験なし）は、21～25 歳まで勤めた大手アパレル会社から正社員転換の打診を受けている。仕事内容は店舗での洋服の販売であるが、「年数が長くなってきたので、販売だけでなく研修側とか、マニュアル作りとか、何かこう、いろいろな

ものをやらしてもらいましたね」と話している。店舗販売も、最初の店舗が3~4人体制だったが、その後リニューアルして拡大し8~10人体制の売り場となる。24歳の頃に、店長（正社員）の代わりとして、本社の店長会議に週1回出席するようになる。店長はエリア長と兼任であったため、店舗管理は実質、氏に任されていた。仕事は忙しく、サービス残業も「当たり前」であったという。

（残業代は大体どのくらいまでは出るという感じでしたか。）

「月30時間ぐらいは出ている気はしますね。」

（それ以上はサービス残業ですか。）

「そうですね。基本はその当時結構サービス残業が当たり前だったので。（中略）毎日、多分すごい遅くまでやっていたと思うんです。毎日、でも終電までには帰ろうという感じですかね。基本、大体10時半とか11時ぐらいまでいるとか。」

（店が終わってからの仕事内容は？）

「いろいろですね。事務处理的なこととか、あとは売り場が広がって、その売り場の配置がえとか、やっぱり営業時間内にできないことであったりとか。会社のほうからシーズンの変わり目とか、売り出したい新作とかもいろいろあって。（中略）もう基本的に自分たちで全部やらなきゃいけないので、日中ちゃんと時間が組めて、ちゃんとできればいいんですけども、できなかった場合は（残業）。（中略）リニューアルしてオープン以降は、ほとんど休みもとってなかったですし。私の場合はやめるまでそうでしたね。」（No. 62）

No.64（32歳、女性、正社員経験なし）は、28~30歳の時に1年働いた中古車販売会社から正社員転換を打診されている。仕事は経理事務補助であった。会社は大手カード会社の子会社であったが、従業員規模は20人程度と小規模の会社であった。経理には課長の他、女性の正社員がおり、この女性からいろいろと教わったという。氏は簿記の資格を持っていたが、本格的に経理事務を経験するのはこの派遣先が初めてであった。仕事は同部門の女性正社員とほぼ同じ仕事であった。違いは、女性正社員は経理の仕事以外の総務的な雑事（例えば、弔電を出したり、お祝いの花を送ったり）などがあったという。

No.82（35歳、女性、正社員経験なし）は、現在の派遣先に32歳から働き始め、1年後に契約社員に転換、半年後に正社員に転換している。派遣先はシステムインテグレーター企業である親会社が人事部機能の一部を子会社化して作られ、後に別会社とも合併する。創業期であったこともあり、紹介予定派遣などを使って正社員を増員していたこともあり、氏は紹介予定派遣ではなかったが、「私もなれるかもしれない」と思い、自身で「売り込み」をかけたという。派遣元からも「自己申告表を作りなさい」というアドバイスもあり、自身で創意工夫して、自分なりの今後の目標や改善案を書きつづけた。このことにより契約社員に転換、その後、正社員に転換する。派遣社員で働いていた時は、人事異動手続きのオペレーション担当であった。具体的には、親会社で起こる毎月数百件の人事異動に応じて、人事管理システムを更新したり、人事情報に応じたデータ抽出作業などを行っていた。正社員ともほぼ同

様の作業で判断業務も多い。差は作業分担を決めるなどの指示関係は正社員が担っていたという。残業は、平均的に月 60 時間は行い、月 100 時間を超えることもあった。「(帰るのは) 終電ですね」と話している。契約社員、正社員になってからは、新たな業務が追加されている。新設された営業部に配属になり、グループ企業に対するサービスを売り込む営業が中心業務になった。契約社員、正社員になるにあたって、年収ベースで下がらないよう給与の交渉をしている。派遣で働いていた時は、残業代込で「月 33、4 万 (円)」であった。

「(契約社員の月収は) 上がりました。交渉しました。『派遣会社に渡す分がないからいいじゃないですか』って言いました。(中略) (契約社員は) 年俸制だったので、27 万 5,000 円が基本。ボーナスは、年俸なのでないんです。12 カ月割りでした。なので (正社員転換して)、やっと今回初めてのボーナスが出ます。(契約社員から正社員に転換して) 月収制になったんです。」

(正社員になって、月収+ボーナス制になったら月々の収入は下がる?)

「そうです。そこでは組合とも話し合った。月例 (給与) が下がるのは生活に支障が出ますと言って。」

「(結局) 月収は下がってしまったんですけど、基本給とかもろもろ 24 万 1,000 円 (とボーナスで年収は保持)。」 (No. 82)

これらの 5 ケースの特徴は、いずれも最初は定型的な正社員の補助的な仕事からスタートし、派遣先の正社員から OJT で仕事を教わりながら、職域を広げ、高度化させていっていることである。ただし、正社員と仕事内容が重なり合うが、例えば、No.17 の事例のように、外に出て客先との交渉を行う営業 (正社員) と、営業が取ってきた案件を事務処理する後方部隊である営業事務 (派遣社員) で分業されているような職場では、多少重なっても「全く同じ仕事」にはなりえない。正社員職の営業とは分離した内勤の営業事務という形態で仕事が広範化、高度化していくことがわかる。仕事への取り組み姿勢は、教わったことをどんどん吸収し、自ら積極的に職域を拡大させ、正社員同様に溶け込んでいる姿が印象的である。

(3) 仕事内容が変化 (広範化・高度化) し、正社員の仕事とは「異なる」事例

No.25 (29 歳・女性・正社員経験あり) は、現在の派遣先から正社員転換を打診されている。現在の派遣先はアミューズメント企画会社で、ゲームセンターに入っている商品類のカタログのディレクション (編集、印刷業者とのやりとり) を行っている。氏は、もともと芸術大学を卒業し、その後も CG や DTP などコンピューターで画像編集技術を習得しており、専門職としてのキャリアを積み上げてきている。現在の派遣先では、もともと正社員のアシスタントとして入ったが、氏が業務を遂行出来るようになった時点で、正社員は別部門に異動になった。よって、現在の業務は氏が 1 人で行っており、会社にはデザインについて氏より専門的な人がいないことから「自主的創意工夫を伴う判断業務が多い」という。

(上司は、仕事を見てくれているんですか。)

「見てくれないんです。私、営業部署の販促カタログ企画部みたいなのところにいるんですけども、営業さんの下についている感じなので、営業部の部長は営業なんです。なので、実際のカatalogとか販促物とか、実際つくるものの経験は全くない方なので……。」

(アウトプットだけを見ているという感じですね。)

「そうなんです。指示は基本的にはないです。ただ、例えばこのぬいぐるみが今回メインだから、これを大きく載せてよみたい、そういう営業的な立場での要望というのはわりとよく聞くんですけども、私が、ちょっとこのカタログの色はよくないなとかと悩んでいるときに相談する人は基本いないです。」(No. 25)

仕事内容は、最初から段階的に仕事が広範化していつている。もともと、氏は専門スキルを持っているので、その蓄積されたスキルを持って仕事をこなしている。未経験者では対応できない仕事内容である。

(どのくらいのレベルの仕事か)

「一応自分の実務経験があるので、どうなんですかね……デザイン実務の経験3年以上のことはできているんじゃないかなと思うはいます。逆に3年以上上くらいのことができないと、この年齢ではまずいかなと思っています。」

(仕事内容の変化はありましたか。)

「仕事量はふえました。正社員で私の上にいる方がいたので、カタログをつくるにしてもその方と私が相談して、こうしたほうがいいよねとか、その方がこうするように指示してとかいう指示を私に言っていたんですけども、その人がいなくなったことで、その人がやりとりしていたプレゼンの対応とか、カタログの占める作業の割合とかがどうしてもふえたのではないかなと思います。」

「やはりどうしても全部1人で処理できないので、『どうでしょう？ どうでしょう？』と周りに聞いて回るんです。やはり怖いので。私一人の力ではカタログはできないので、それこそぬいぐるみをつくっている方もいるし、営業している方もいるし、その間をとっていいものをつくらないといけないので、希望は常々確認したりしているんですけども、ただ作業をするのは(私)1人なので。」

(仕事内容が変化したことで給与が上がりましたか。)

「ちょっと上がりました。40円上がりました。1,690円でやっています。」

(残業は?)

「週当たりの労働時間は、40時間で、残業1時間で、たまにある程度。もう少し残業してもいいんだけどもという、気分とは裏腹の状態です。」(No. 25)

No.34 (31歳、女性、正社員経験なし)は、25~28歳の時に3年弱働いていたソフトウェア販売会社から正社員転換の打診を受けた。仕事はテクニカルな問い合わせに対応する電話やメールでの問い合わせ窓口の業務であった。部門には正社員5人、派遣社員が3人おり、派遣社員が主に問い合わせに対応していた。正社員は会議資料の作成などが多く、派遣社員とは異なる仕事をしていたという。1日、40~50件の問い合わせがあり、新商品が発売されると問い合わせ件数が増加し、残業が発生する。

「新製品が出た直後は、大体3週間から1カ月ぐらいの間、残業ですね。ふだんは電話受けしながら、メールも並行して対応するぐらいのペースなんですけれども、繁忙期になると、メール並行なんてしていたらミスをしてしまうので、一切禁止になるんですね。それどころか、言われるまでもなく電話がまず鳴るとい
うのがあるんですけれども。電話をとにかくとって、5時で受け付けが終わってから一気にメールをやるん
ですけれども、本来でしたら6時過ぎぐらいで帰れるところを、7時、8時までかかって、ひどいと9時、10
時までいる日もありました。」 (No. 34)

No.54 (38歳、女性、正社員経験あり)は、33~34歳の1年半、医療品の卸売会社の営業事務に従事していた時(働き始めて半年経った頃)に正社員転換の打診を受けている。氏によると、派遣先は、派遣社員を「紹介予定感覚で受け入れて」「いい子だったら社員にすればいいという発想がある」会社だった。氏は、主に営業部門の課長のアシスタント業務についており、この上司から仕事を教わっていた。主な仕事内容は、受発注の処理を行ったり、請求書や納品書を発行するといったことであった。残業は月30時間程度発生しており、例えば客先の問い合わせ対応などに関して、氏が進んで取り組もうとしていることに関しては、上司が積極的に残業申請を認めてくれたという。

No.65 (33歳、男性、正社員経験あり)は、28~31歳の時に約1年半働いた派遣先から正社員転換の打診を受けている。派遣先は建築金物メーカーの営業部であった。仕事内容は営業事務であった。部門は5、6人で営業は外回りで、氏は内勤であったため、ほとんど仕事は異なっている。氏の仕事は主に受発注業務、電話対応であったが、「前任の派遣社員に比べて、多分、倍ぐらいいろんなことをやってたんじゃないかな」というように、資料や販促用のチラシを作るなど、「結構そういうのが得意」だったため仕事が広範化していく。

「多分、何か資料をつくってと言われて、ちょっとつくったのが、その上司がすごい気に入って、それ以降『おまえがつくるのはすごい見やすいから』ということで、どんどんいろんな(資料を作るようになった)。
(中略)前はそういう資料とかも、(前任者には)多分つくらせない、ほんとうに電話番号と受発注というか、それだけだったと思うんですけど。」 (No. 65)

氏は、その頃簿記の資格を取得し、経理の仕事に就きたいと考え、派遣契約の終了を言ったところ、派遣先から「是非正社員に、という話が来た」という。

No.68 (30歳、女性、正社員経験なし)は、現在の派遣先から正社員転換の打診を受けており、現在、労働条件等の交渉中であるという。外資系のサウンドメーカーで、日本支社は10人程度である。部門には部長、課長、営業(外回り)が4人、派遣社員は氏が1人で、営業事務を担当している。正社員の営業員とは仕事は異なる。仕事内容は定型的だが、「請求書の処理(だけ)から営業事務に広がり」それと共に「フロアが変わった、担当部門が増えた」と広がりを見せている。残業はない。氏は仕事の広がったきっかけについて、「ほんとうに暇だったので。暇なんですけれども(仕事を下さい)というようなことを、私が言ったので」

と自身からのアプローチであると話している。一方で、正社員転換を打診されたきっかけは、氏の派遣料金の高さ（2,300 円）だという。

「(自身が) すごい(時給を) もらっていますよね。だから今の社長に、月に 35 万(円) あなたに払っているみたいなことを言われました。35 万(円) 払っている、ぶっちゃけ、経費的にきついみたいな。その差額もあるし、直接(雇用)というのはどうなんだという、今その話が出ているところなんです。(中略) 直接社員になるんだったら、君は幾ら欲しいんだという話で。じゃあ、私は 32(万円) とは思うんですが、人事ファイルとかもいろいろ見ていて、他の人の給料を見たら、30(万円) くれとか絶対言えないみたいな金額しか、みんなもらっていないので。(中略) それがひどいんです。18 年度の給料明細を見たんですけども、33(歳) ぐらいで、営業の人で、手取りが 14 万とか。ちょっと考えられない金額なんですよね。それで、45 歳ぐらいのサポートのおじさんがいるんですけども、その人も、給料が税込で 20 万とか。だから、その 35 万(円) で、『こんなにうちの会社で給料出している人は正直いないし、あなたがこのぐらいくって言われても、きっとそれにはこたえられないけれども、今こんなご時世だし、お互いの妥協点はあるんじゃないか』という感じで言われていて。で、そうだなあと。(中略) ぎりの金額というのを、今私が提示していて、それを本社と話し合ってみるといところの段階なんですけれども。」

(そのぎりってどのくらい?)

「ぎりが、私は 27 万(円) ぐらいくって言ってみたんです。手取りで 23(万円) ぐらいないと、正直生活がきついし。年も年なので、いまさら私、『そんな給料低くとかは無理です』とは言ったんですけども、ほかのおじさんたちが 20 万とかなの知っているのに、私 27 万って言っているのかなと思ながら…。」
(No. 68)

以上の 4 ケースは、正社員との職域が分離している事例である。職域が分離しているのは、No.25 のように専門能力が高く、その能力でこれまで外注に出していた仕事を内生化させようというケース(外注に出すタイムコストの削減目的が考えられる)、あるいは前節で述べた営業事務や、コールセンター業務のように派遣と正社員の職域が切り分けやすい業務と思われる。こういった、正社員とは切り分けられた業務について、正社員転換を打診するのは、多くはコスト削減目的と考えられる。

(4) 仕事内容に変化がなく、正社員の仕事と「ほぼ同じ」の事例

仕事内容に変化がなく、正社員との仕事がほぼ同じという事例もみられた。

No.10(30 歳、女性、正社員経験あり)は現在の派遣先、大手不動産会社の子会社で経理に携わっており、正社員転換を打診されたが断っている(断った理由については、次節で述べる)。同社が管理しているマンションごとに、決算書を作成する仕事である。所属部門には、正社員が 5、6 名、派遣社員が 4 名おり、仕事内容は「ほぼ同じ」だが、仕事内容は最初入った頃から「特に変わっていない」という。

「社員の方が、ほんとに少し、大した内容ではないんですが、派遣の私たちよりは別の決算書を作成する以

外にもあるんですけど、でもほぼ同じです。大型物件だったりしますと一応会計の中身も複雑になってきますので、そういうのはほとんど社員の方がやっています。」(No. 10)

仕事は2、3月の決算期に忙しくなる。残業はその期間は夜10時ぐらいまでになるが、決算期を超えると次第になだらかになっていくという。

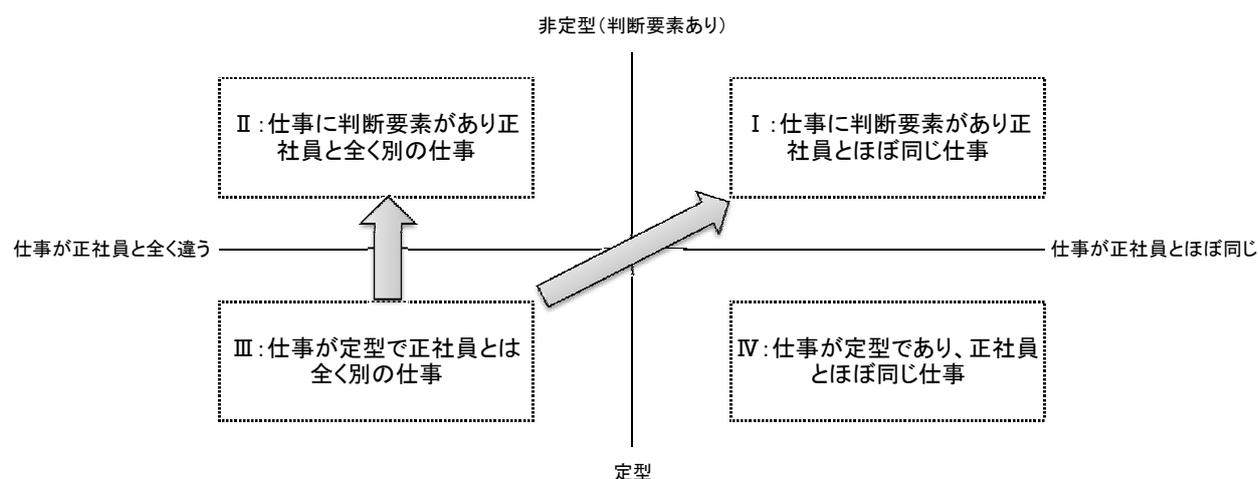
No.46 (28歳、女性、正社員経験なし)は、27歳の時に2カ月間働いた航空会社系の商社から正社員転換の打診を受けている。仕事内容は貿易事務であった。氏はもともと貿易事務の経験があり、氏が英語が出来ることと、物流会社でのキャリアを乞われ「人手が足りないからやってみないか」と上司から声をかけられたという。

このケースは、派遣されて1カ月半で正社員転換の打診をされており、極めて稀なケースである。氏に貿易事務のキャリアがあり、英語が堪能ということ、派遣先での人手不足ということから早急なニーズがあったものと思われる。

(5) 小括

正社員転換の打診を受けた派遣先職場と仕事の状況についてまとめる。第7-1図は、仕事の定型度と正社員との仕事の異同で象限を分けて分類した図である。縦軸は仕事の定型度で、上方が判断要素がある、比較的高度な仕事になる。本章では、仕事の変化についてみているが、最初は定型的な仕事であっても、次第に仕事が広範化、高度化する場合は、下方から上方へと移動していくことになる。横軸は、正社員の仕事との異同についてで、右側が正社員と同じ仕事である。

第7-1図 仕事の定型度と正社員との仕事の異同別の分類と正社員打診



注) 奥田[2010]p.45、図5-1を元に筆者加筆。

正社員転換を打診されている事例を下図の象限別にみると、2つの流れに集約できる。1つは、第Ⅲ象限から第Ⅰ象限への流れである。この流れに該当するのは、仕事内容が変化（広範化・高度化）し、正社員の仕事と「全く同じ」、「ほぼ同じ」の事例である。これらは、派遣労働で働き始めた当初は、第Ⅲ象限であったが、最終的に第Ⅰ象限に移行している。事務職がほとんどだが、例えば同じ内勤業務で、正社員が判断業務に就いていて、派遣社員は正社員の業務から切り分けられた定型的な補助業務を担っているような職場である。つまり、物理的な職域の違いがあまりなく、仕事の質の違いによって正社員との異同がある場合、派遣社員の仕事が高度化、広範化することによって、限りなく正社員の仕事に近づいていくことになる。また、営業、経理、貿易事務などの職種では、最初から正社員と同じ判断要素のある仕事（第Ⅰ象限）に就いている場合もみられる³。いずれにしても、正社員同様のパフォーマンスが発揮できることを仕事を通じて証明し、そのパフォーマンスを評価されて正社員として転換を打診されるようである。新規事業を立ち上げたり、事業を拡張している派遣先では、当初から有用な人材を正社員に転換するつもりで派遣労働を受け入れている場合がある。正社員への転換を当初から予定している場合には、正社員と同様の仕事を与え、仕事をこなせるかスクリーニングし、こなせると見込まれた場合に登用する。

2つめは、第Ⅲ象限から第Ⅱ象限への流れである。これは、仕事内容が変化（広範化・高度化）し、正社員の仕事と「異なる」事例である。これらは正社員の職域と物理的に異なる場合が多い。例えば、派遣社員の職種が極めて専門的な場合や、営業部門の営業（正社員）は客先へ外回り、営業事務の派遣社員は内勤というように、まったく分業されているケースである。営業事務は、外回りの営業の後方支援として、正社員が職場を出はらった際の客先対応や、受発注処理、販促資料の作成など、任される仕事の範囲は広がっていく。営業事務に任せられる仕事が増えれば、外回りの営業の仕事の負担は減るという効果があると考えられる。しかし、一方で事例から垣間見られるのは、コスト削減の為に正社員転換を打診しているという事実であった。

4. 正社員転換を断った理由

それでは、正社員転換の打診を断った理由は何か。第7-4表に示したように、概ね3つに分類できる⁴。1つは、正社員になると派遣社員よりも賃金や年収が下がるという理由である。2つめは、正社員になると、労働負荷が増えるというものである。具体的には、営業成績のようなノルマであったり、土日出勤や残業などに対応しなくてはならないというものである。これも第二次的な理由である場合がほとんどである。3つめは、正社員にはなりたいが、打診を受けた会社に魅力を感じないというものである。これが最も多く、第一次的な理由にな

³ 経理と貿易事務のケースは、「仕事内容の変化がなく、正社員の仕事と「ほぼ同じ」事例である。

⁴ この他に、本人が断ったのではなく、リーマンショックの影響で、そもそも正社員転換の打診をされていた話そのものが無くなってしまったというケースもある。

っている。具体的には人間関係や上司との関係が良くなかったり、そもそもやりたい仕事や働きたい業界でないという理由である。実際にその組織の中で働いてみて自分に合うかわらないかをスクリーニングしている。これらの理由はピンポイントではなく、複合的である場合もある。この3つの分類に従って具体例をみていくことにする。

(1) 賃金および収入減少理由

派遣社員から正社員に転換の打診を受けた時、ほとんどの人は正社員に転換した後の待遇を聞き、派遣社員から正社員になることで、自身の収入がどのくらい変化するのかを計算する。派遣社員から正社員に転換すると、賃金（時給や月収）が下がる、賞与をいれて年収が大体同じぐらいになるという話はよく聞く。小野[2010]でも、正社員転換を断る理由に賃金が下がることを上げている。しかし、当事例調査からみると、実は正社員転換を断る理由として収入が減少することが、単独の、あるいは第一次的理由であることは少ない。多くは、その職場での働き方や人間関係などにもともと疑問を感じており、賃金と見合わせた時に「割に合わない」と感じるようである。具体的に事例をみてみよう。

第7-4表 正社員転換打診を断った理由

No.	性別	打診時の時給 (単位=円)	引き抜きを断った具体理由	第1次的理由	第2次的理由
36	女	1750	収入が低下するため。	賃金・収入低下	
62	女	1200	給与面で正社員になっても変化なし。留学の予定があったので、正社員でも長く勤められない。	賃金・収入低下	自己理由(留学)
64	女	1400	給与が下がるため。	賃金・収入低下	
58	女	1600	正社員を勧められたが、休日出社が前提なので、育児との両立の関係で断念。	労働負荷増大	
10	女	1600	業界に興味なし。面接など試験のハードルを越える必要ある。収入低下する。	会社に違和感(業界)	賃金・収入低下
30	女	1550	業界に興味なし。派遣の賃金のほうが高い。転換すると仕事内容が変わりノルマを課される。	会社に違和感(業界)	賃金・収入低下 労働負荷増大
17	女	1760	上司のセクハラが収まらなかったため。	会社に違和感(人間関係)	
46	女	1500	上司が最悪だった。	会社に違和感(人間関係)	
54	女	1450	付いていた上司は尊敬出来たが、それ以外の社員と合わない。上司が異動になってその会社にいる意味がなくなった。	会社に違和感(人間関係)	
65	男	1500	簿記の資格をとったため経理職につきたい。現在の派遣先は、正社員に対する扱い(ノルマがきつく、残業代も出ない)がひどい。経理部門に異動できる保証はない。	会社に違和感(職種)	労働負荷増大
34	女	1680	コールセンターに長く勤めるつもりはない。音楽と両立するため断った。	会社に違和感(職種)	自己理由(音楽)
26	男	1300	正社員登用の話が出たが、リーマンショックで頓挫。雇止めにあう。	リーマンショック	
45	女	1350	打診があったが、業績不振で話が飛んだ。	リーマンショック	

No.64 (32 歳、女性、正社員経験なし) は、中古車販売会社での経理に 1 年携わっていた中で正社員転換を打診されたが、同社の正社員の給与が安いことを知っていたために断っている。氏は、給与が良ければ正社員になった、と断った主な理由が収入の減少であったと話している。

「経理部にいると、振り込みしているわけですから、正社員の人のお給料が全部わかるわけじゃないですか。その給料が、今、派遣でもらっている金額よりも、ボーナスを含めてもちょっと低いということと、あと女性の、そこで 15 年ぐらい働いている人の給料とかがほとんど上がっていないということで、ここで正社員になって何か意味があるのかというのがよくわからなかった。」

(給与はだんだん上がってくるものだと思いますが、そんな感じでもないんですか。)

「そうですね。それは女性の事務職だからかもしれないですけども。」

(他の事務職の方はご自身が派遣でもらっていた年収よりも低かったとか、そういうことですか。)

「10 年ぐらいたった方だけがちょっと高かったんですけども。(中略) 低いんです。だから、地域性⁵もあるかもしれないですけども、その正社員でひとり暮らしをされている方はいなかったです。」

(もう少し条件がよければ、考えてみようかなという感じだった?)

「はい。」(No. 64)

No.36 (33 歳、女性、正社員経験あり) は、不動産関連会社に営業として派遣されており、事業拡大もあって多くの派遣社員が正社員転換の試験や面接を受けていた⁶。しかし、氏は収入が低下するために、正社員転換の試験を受けることを断っている。前節で述べたように、氏の職場は恒常的に残業が多かった。派遣先は年俸制にして、残業代を抑えたいという欲求もあったようである。このことについて氏は次のように述べている。

「(派遣社員を雇うことで) 多分、経費がすごいかかっていたと思うんです。だからだと思います。残業がすごかったので、すごい派遣のときは稼げたんですよ。でも、それだと多分会社が (もたないの)、やっぱりそういうこと (年俸制正社員制度導入) を考えたんだと思うんです。社員にすると残業代は出ない。年俸制になっちゃうので。(中略) 多分このとき派遣って、月に 40~50 万円もらえていたんですよ。それが多分、月 30 万円ぐらいには下がるんじゃないですかね。」(No. 36)

また、残業の多い職場であったこともあり、氏は体調を崩して離職している。苛烈な働き方が恒常的である職場環境も正社員に転換することを躊躇させる要因となっている。

No.10 (30 歳、女性、正社員経験あり) は、現在の派遣先から正社員転換を打診されたが断っている。その理由として、もともと働くのは避けたいと考えている業界であることが主な理由で、二次的な理由として賃金が低いことと、面接や論文などの試験を受けなくてはならないというプロセスが面倒であることを挙げている。

⁵ その当時、氏は名古屋に住んでいる。

⁶ 氏と同期で入った 30 人のうち 8~9 割は正社員転換のテストを受けたという。

(働く業界に違和感があることについて)

「(もともと) 仕事を選ぶときに、金融と不動産は避けていたので。(中略) 実際、自分がマンションにも住んだことがないので。だから、正直、今の会社に入って3年ぐらいはたっているんですけども、わからないこととかも多いので。ほんとうにやっている仕事が決算という一部分だけなので、会社のことを、どういう会社と言われても、細かい説明まではできないので、そこで社員になるのもなというのがあります。(中略) この会社に拘束されるのが嫌だとは思わないんですが、やっぱり不動産というので、あんまり興味がないといえますか。」

(年収が低いことについて)

「何か(正社員の) 給料も、一般的に見て、平均よりは低いようなので。(中略) (派遣と正社員の年収は) 多分、変わらないと思います。ただ、交通費が出たりとか、そういう差はありますけれども。(ボーナスも) 出るんですけども、そんなによくないみたいなので。」

(正社員転換の面接や試験について)

「一番面接が苦手です。自分がやってきた仕事が、そこまで、そんなに面接で言うほどのことではないかなというのがあります。聞かれても、履歴書に書いてあるようなことしか言うことがないので。責任が重くなるのはちょっと嫌ですね。あとは、年齢がどうなのかなというのがあります」(No. 10)

No.30 (29歳・女性・正社員経験なし) は、不動産会社で一般事務として働いている時に正社員転換の打診を受けて断っており、その第一の理由として、不動産業という業界に身を置くことに違和感を持ったことを挙げている。二次的な理由として、派遣で働いている時の方が賃金が高く、正社員は成果主義賃金で営業得点とリンクする制度であり負荷の増大が想定されること、上司との人間関係が良くなかったことをあげている。

(働く業界に違和感があつたことについて)

「正社員になるに当たり、まずは宅建を取らなければいけないという条件と、あと部門的にマンション管理士とかそういう管理資格も取るようなことになっていて、またちょっとそこで冷静に考えたんです。『このまま不動産業界にいていいのかな』と。(中略) 宅建取って資格取ったら、もう結局はずっとそれで働けるというんですか、その会社をやめても資格は残るし、このまま不動産業界にいるものなのかなと思ったときに、ちょっと違うなど。」

(正社員の月給について)

「正式な金額はちょっと忘れたんですけども、派遣で出された条件でいたときのほうがはるかに高かった。(中略) 残業代込みで何万ですよとかっていわれた金額(月給)と今の自分の条件(を比較して)。自分が同じ条件で派遣の今の契約で働いたときのほうがはるかにもらえるので。」

「あと、点数制だったんですね、社員の方は。何件契約したからというプラスアルファがあつたので。」

(上司との人間関係について)

「このころに入られたいわゆる自分の直属の上司、課長の方とちょっと合わなかつた。(上司が) 会社に来なかつたんです。何か家庭の事情らしいんですけども。要は会社にはない分、私の方、いわゆる課長職のことを肩がわりさせられていたんです。」(No. 30)

No.62 (32歳・女性・正社員経験なし) は、21～25歳まで働いていた大手アパレルメーカー

一から正社員転換の打診を受けている。転換を受けた時にすでに店長に変わって店舗の管理を任されていた。「(派遣先から) お店の規模が変わるときに、チーフとか店長みたいな役割でいくから、社員でだったらどうかと言ってもらったんですけども、実質お給料面、実際の金額とか、やっぱり話を聞いて、私が受け取る金額に別にプラスになるわけではなかった」ので断っている。また、職場での働き方は、前節でも述べたように残業が多かった。「今は若いから任せてもらってうれしいから頑張っている」けれど「ずっとできることかな、ちょっと1回辞めてみてもいいんじゃないかな」と思ったという。さらに、近い将来、留学したいという希望にあり、「そんな長くは続けられないだろう」との考えもあった。

これらの中で、特に残業が多く発生しているケース (No.30、36、62) においては、正社員になると「残業代が支払われない」ことが収入減少の要因の1つである。また、No.10 と No.30 については、賃金が下がるという理由はどちらかといえば第二次理由であり、そもそもの問題は、働く業界や会社に対して違和感を感じていることにある。

(2) 労働負荷増大理由

派遣社員から正社員になることで仕事量が増大し責任などが重くなることがある。例えば、上述した No.30 のケースでも、正社員になることで成果主義的な賃金になり、営業成績によって点数がつけられることから、負荷が増大することを懸念している。また、物理的に拘束時間が長くなって残業や土日出勤をせざるを得なくなることから、正社員転換を断っている例もある。具体的事例をみていこう。

No.58 (36歳、女性、正社員経験あり) は、33~34歳の時に働いていた不動産会社から正社員転換の打診を受けている。氏は営業として派遣されており、非常に営業成績が高かったことが打診された理由である。氏も正社員になりたいと思っていたが、正社員は土日出勤(シフト制)が条件であった。氏は、母子家庭であったため、何度か土日出社の免除を交渉したが、上層部の判断で出来ないと断られている。

「その店舗内では(土日出社の免除) OKが出たんですけど、部長クラスまでOKが出て、(さらに上層の) 管轄になったときにNGが出た。前代未聞で、できないと…」(No.58)

No.65 (33歳、男性、正社員経験あり) は、28~31歳まで働いていた建築金物メーカーから正社員転換の打診を受け、断っている。氏は営業事務で働いていたが、簿記の資格を取って経理の仕事に移ろうと派遣契約を終了しようとしていた時であった。大きな理由としては、経理職に就きたいこともあったが、派遣先の働き方に違和感があり、転換する先がそのまま営業部門である場合、ノルマなどの負荷が重く、自分の望む仕事でなかった。

「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（断った）。」

（どのように良くなかったのか？）

「会社として、すごい切り詰めていて。もちろん残業手当は全く出さないというところで、ノルマがすごいあって、営業の人はほんとうに毎日毎日動き回っているけど、全く仕事がとれないというような状況で、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（大きい）。（中略）そういう残業手当が出ないとか、本当にちゃんと法律を守っているという感じはしなかったですね。」

（配属部門で経理職に就く可能性は）

「うちの会社で経理があくかもしれないし、それまで今の部署で営業事務としてとりあえず正社員でやっていってというのは言われたんですけど。ただ、約束はできないというか、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、約束できないのでという。」（No. 65）

労働負荷の増大を理由に、正社員転換を断った事例は、No.58 のように、育児や家庭責任があり、職場や仕事は気に入っていても、物理的に難しいために断っているものと、No.30 やNo.65 のように、そもそもその会社での働き方自体に疑問を抱いている場合がある。

（3）派遣先会社に違和感

上記の No.10、30、65 の例は、同理由にも該当する。派遣で実際に働いて職場を体感し、その会社に正社員として働き続けたくないと感じる者が多い。詳細な理由をみていくと同僚や上司との人間関係が悪いことや、業界そのものに違和感を感じていたり、長く続けたくない職種であったりする。

No.54（38歳・女性・正社員経験あり）は、34～35歳の時に働いていた医薬品の卸売会社から正社員転換を打診される。氏は主に営業課長のアシスタント業務を行っており、仕事を教えてもらうなど尊敬しながら働いていたが、それ以外の社員の働き方や会社風土には疑問を抱いていた。上司が異動になったことをきっかけに離職し、正社員転換も断っている。

（打診を断った理由は）

「正直、お給料もすごく安定した会社でよかったんですけども、あまりだらだらとしていたので、あまり一緒に（仕事を）したくないなと思まして。（中略）あと、女性で派遣で結婚していたら、『そんなに頑張らなくて仕事しないで5時でもうさっさと帰れば』ということ結構露骨に、飲んだ席とかでも言われていたりしますし、変に残業していると、『派遣さんで残業代もいっぱいいいよな』とかみたいなことも陰では言われている感じもわかっていましたし。（中略）上司の課長さんは（氏の意見を）よく参考にしてくれたりしていたんですけども、それをよそから見ていると、派遣が課長に意見しているのも生意気みたい（かんに）思われていた。余計にそんな人たちと一緒に働きたくないというか。」（No. 54）

No.17（29歳、女性、正社員経験あり）は、26～28歳の時に働いていた化学品製造メーカーから正社員転換の打診を受けていたが断っている。前節で述べたように、職場自体は先輩

から指導を受けたり、仕事内容も評価してもらったりと充実していたが、上司からセクハラを受け、派遣元を通じて派遣先人事部に何度も相談したが収まらなかったことを断った理由としてあげている。

「もともとこの上の、課長と部長を兼任してる方がセクハラみたいな感じで…ちょっときつくて。それで、何かだんだんエスカレートしてきちゃう…。」

(相談窓口みたいなものはなかったんですか。)

「あったんですけど、何回も何回も言ったんですけど、結局、言っても、その人（派遣先でのセクハラ相談窓口担当者）が弱いというか。言ったら、その部長にがーっと言われて、その人自体がもう怖いから言えないんですね。」

「(同僚は) 私が初めてじゃないから『ああ、やっぱりまたか』って。結局あそこの部署の部長はこんな人だって、もうみんなが知ってる話で。だから、結局みんな見て見ないふり…。」

「派遣会社の人、人事のほうに言って、こういうことになってるんで言ってくださいというふうに言ったりとかも何度もしてもらいました。(中略) 1回、派遣会社の人に言ってもらったときに、ちょっと2、3カ月何も言わなくなっておとなしくなって、そしたら、また急にぐわーってすごくなって、また言わなくなるといふ。」(No.17)

No.46 (28歳、女性、正社員経験なし) は、27歳の時働いていた航空会社系の商社から正社員転換の打診を受け、断っている。仕事は貿易事務、働き始めて1カ月半の職場であった。氏はもともと貿易事務の仕事のキャリアがあったが、「合わない」と自覚しつつ、適当な仕事がなく働き始めた職場であり、長く働くつもりはなかった。加えて、上司が尊敬できないこと、女ばかりの職場の雰囲気合わないなどの理由で断っている。

「その人(上司)を1カ月半観察してきた中で、自分の点数稼ぎにしか見えないなと思って、ちょっと違うなど。ついていきたい社員(上司)じゃないなと思ったので。」(No.46)

派遣先の会社に対する違和感は、①人間関係(同僚となる正社員、上司)、②業界、③職種に起因する。当該組織で働いてみて、実感することが多い。特に人間関係や社風は働いてみないと分からない。非正社員から、同一企業内で正社員転換した後、同じ職種、同じ部門で働き続けることが多い⁷。つまり、正社員になって他の部門に移り、それまでの派遣先職場での人間関係が切れるわけではなく、あくまでもその人間関係は続いていく。そういう意味で人間関係が正社員転換の拒否理由になることは大いに合点がいく。しかし、業界や職種に関しては派遣社員で働き始める時にすでに分かっているはずで、そのあたりはどう解釈すればよいのか。例えば、No.10、30、は働く業界に違和感を抱いて断っている。同派遣先で働き

⁷ 玄田[2009]は、同一企業内での非正規から正規への移行では、移動前後で共通種類の職種・職場を踏襲する傾向が強いことを明らかにしている。

始めた当初は、自身の職種におけるスキルやキャリアを身につけることが主な目的で、働く業界の選定は二の次であった。No.10 はとりあえず経理の経歴をつけるため、No.30 はワード、エクセルといった汎用ソフトを使う仕事を探していた。職種が希望職種でないことを主な理由に断っているケースに関していえば、No.65 は、経理職が希望であるが同派遣先で働き始めた当初は簿記の資格を持っておらず、一般事務として働きながら資格取得している。転換後の部門も転換前と同様に営業部である。No.34 は、派遣で働き始めた時には、音楽活動と両立するために、時給の比較的高いテクニカル・ヘルプデスク（コールセンター）を選んでいるが、長く勤めるつもりはなかった。このように、これらの派遣労働者は、あまり業界や会社にこだわらず、目指す職種やキャリアをつけるため、あるいは賃金などの労働条件を優先して働きはじめ、入職当初は正社員に転換するということを視野に入れていない状況にあったといえる。

5. まとめ

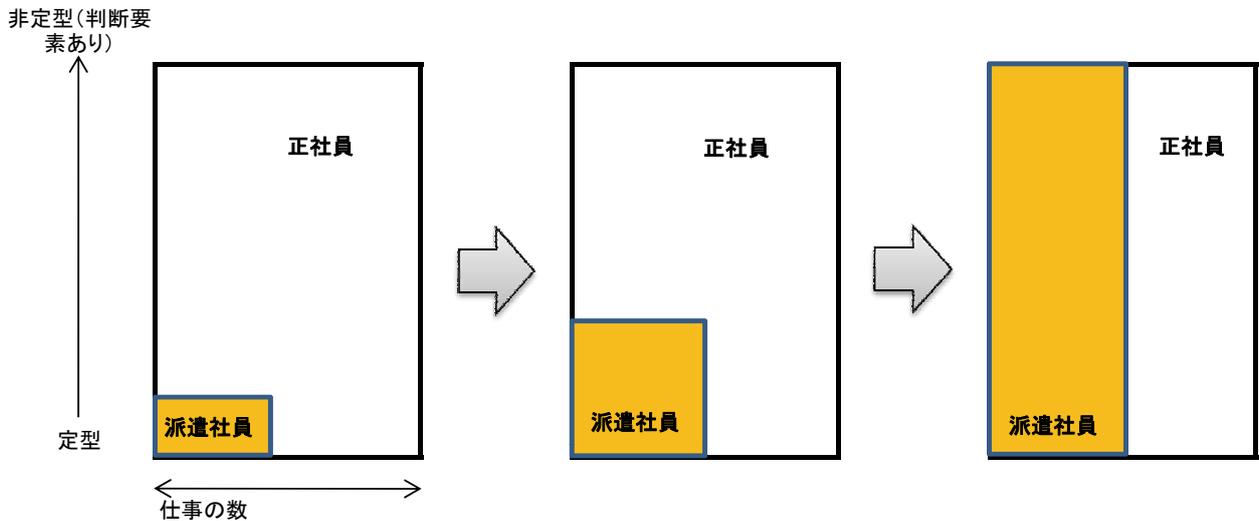
正社員転換を打診された経験がある者について、その職場での働き方や、断った理由についてみてきた。最後に正社員転換を打診された職場や働き方の特徴をまとめ、拒否理由との関連性を考察する。

正社員転換を打診される際の働き方は、①仕事内容が広範化・高度化しており、正社員と同様の働き方、残業なども正社員同様にこなしている、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領域、という大きく2つの傾向がみられた。仕事内容は、入職した当初に比べて高度化・広範化するのが通常であると考えてよい。正社員と同様の働き方になるかは、物理的な働く場所の切り分け等で分業が成り立っているような職種か否かによると考えられる。

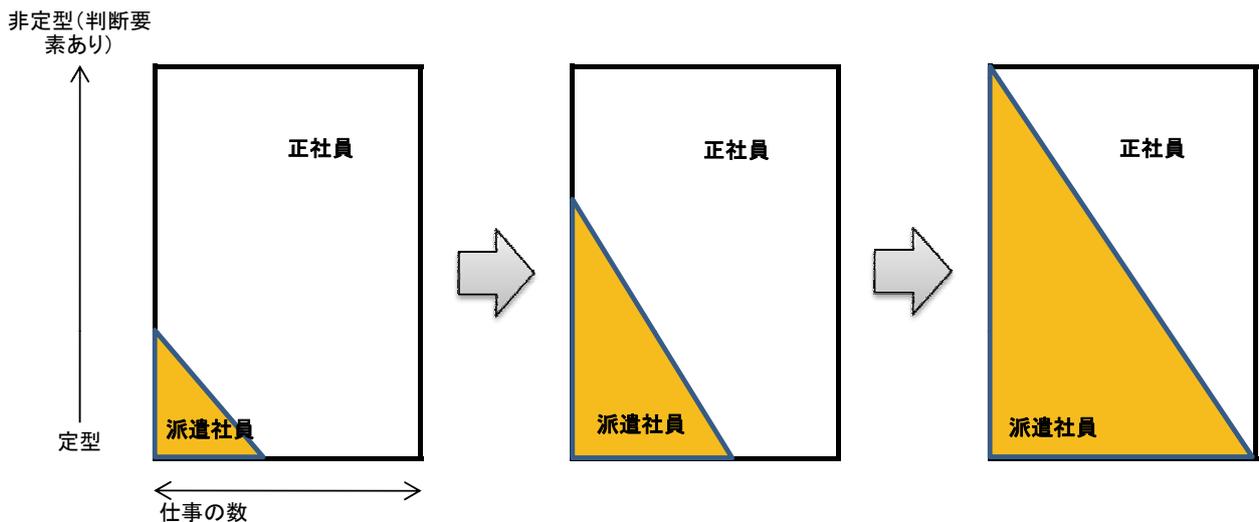
第7-2図は、上記2つのパターンのイメージを図示したものである。縦軸に仕事内容が広範化・高度化することを示している。横軸は仕事数を示している。①は例えば、正社員と派遣社員が同じ職場で相互に関わりながら仕事しているようなケースを考える。派遣社員は、最初、正社員から簡易な仕事を切り分けられ補助的業務に就く。派遣社員は主に正社員からOJTにより仕事を教わり、職域を拡大させていく。最後には正社員と同じ仕事数になり、仕事も非定型業務となる。派遣社員の働きぶり、パフォーマンスが正社員と比較して遜色ない場合、正社員転換を打診される。職種は、一般事務、企画や経理などの職場で、正社員も内勤している職場である。

第7-2図 正社員転換を打診される傾向にある、派遣社員の仕事の変化

<①仕事内容が広範化・高度化し、正社員と同様の仕事を行うケース>



<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>



②は、営業事務のような、外勤の正社員と内勤の派遣社員の職域が物理的に分離しているケースを想定できる。最初は①と同様限定された職域であるが、次第に仕事の範囲は拡大し、また非定型業務も一部入ってくる。しかし、職場での分業が確立しており、派遣社員は正社員を補助する定型業務全般を受け持ち、正社員は主に非定型業務に従事する。勤務場所などの物理的な切り分けが分業につながっている場合には、特に②のような切り分けになりやすい。こうした場合、派遣先は営業の正社員とは異なる枠組みで雇用することを考えるだろう。例えば、「一般（事務）職」や「地域限定職」といった、賃金カーブが緩やかで昇進や異動の枠が限定されているような形態である。あるいは、正社員の中でこうした枠組みがない場合には契約社員という形を取るだろう。これらの職は往々にして、通常の正社員（いわゆる「総合職」）に比べて賃金が低く抑えられており、派遣社員の賃金よりも低い場合もある。派遣先

にしてみれば、派遣社員の中で、働きぶりがよい者をより安価に雇い入れることが出来るのであれば、それに越したことはなく、正社員転換を打診することになる。

ここで、派遣先企業にとって、派遣社員を正社員として雇い入れることのメリット(利益)をあらためて考えてみる。まず、1 つは優秀な人材の囲い込みである。ある一定期間、試験的に雇用することによってその人の働きぶりをスクリーニングすることが出来、マッチングの精度が増すことにより、職場への定着と貢献が期待される。正社員と同様の職種では特に重視されるであろう。2 つめは、直接雇用によるコストカットの目的である。派遣社員を直接雇用にしても、コストカットにはつながらないという論もある⁸。確かに、正社員の場合には退職金の積み立てや各種手当、将来に渡る昇給、福利厚生費など、会社にとって固定費の増大につながる。しかし、旧来型の「一般(事務)職」や正社員の中に新しい雇用形態がある場合など、人件費コストが低く抑えることが出来る形態もあり、正社員の乗り入れ先が多様化している可能性がある。3 つめは新規事業や事業拡大等に伴う、自前の企業内で調達できない人材の迅速な確保の必要性による。これは前の2 つとも関連するが、派遣労働を使って採用コストを低減し、同時にスクリーニングしながら仕事ぶりを判断し、大量に人材を確保する。最終的には年俸制などの新しい賃金形態に乗り入れさせていく。外資系やベンチャー、IT 企業、大企業の新規事業(子会社)立ち上げといった際にみられる。

このように、派遣先企業はメリットがあると判断した時に正社員転換を打診するのだが、派遣社員側からすれば、派遣先の職場での働き方のスクリーニングの結果、働き続けたいと感じなかったり、納得のいく賃金収入でなかったりすることもある。職場のスクリーニングの結果、職場の人間関係や社風など、通常の求人情報では知りえない内部の職場環境を、比較的少ないサーチコストで経験出来るのは、派遣という就業形態の利点かもしれない⁹。しかし、一方で、嫌だったらすぐに他の職場に移れるという安易さ、転職の軽々しさも見受けられ、職場を転々とした結果、職業キャリアが切れ切れになり、正社員に転職する際に不利になることも考えられる。

本調査では、何らかの理由で正社員転換の打診を断って派遣を続けている人が対象となっているため、正社員転換を受け入れた理由やその派遣先でのキャリアが正社員のキャリアへどのように繋がっていつているかを知ることは出来ない。今後の研究課題である。

⁸ 木村[2009]は、派遣先が正社員転換を行う理由として、コスト節約的になるという判断は早計であるとする。その理由としては、正社員の人件費は固定費であり、派遣社員は変動費として計上されており、絶対額が同じの場合、固定費よりも変動費の方が企業にとってのコスト負担は軽いものと評価されるとする。

⁹ 例えば、派遣労働では通常直接雇用(正社員や契約社員等)の転職とは異なり、募集から採用までの期間が短く、履歴書を作成し、何度も面接を受けるなどの煩わしさはない。また、派遣会社に登録しておけば自ら仕事を探さなくても紹介される可能性が高い。

参考文献

- Arulampalam, Wiji and Alison L. Booth [1998], “Training and labour market flexibility: Is there a trade-off?” *British Journal of Industrial Relations*, Vol.36, Issue4, pp.521-536.
- Booth, Alison L., Marco Francesconi and Jeff Frank [2002], “Temporary Jobs: Stepping stones or dead end?” *The Economic Journal*, Vol.112, pp.F189-F213.
- 奥田栄二[2010]「派遣労働者の働き方とキャリアに関する調査—派遣労働者 16 人の代表事例から—」、労働政策レポート Vol.8、労働政策研究・研修機構。
- 木村琢磨[2009]『雇用の協会に関する理論的・実証的研究』、東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門研究シリーズ No.15。
- 玄田有史[2008]「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」、『日本労働研究雑誌』、No.580。
- 玄田有史[2009]「正社員になった非正社員—内部化と転職の先に—」、『日本労働研究雑誌』、No.586。
- 原ひろみ[2010]「非正社員の企業内訓練についての分析」『日本労働研究雑誌』、No.607。
- 堀有喜衣[2007]「フリーターへの経路とフリーターからの離脱」堀有喜衣編『フリーターに滞留する若者達』勁草書房。
- 小野晶子[2010]「派遣先、派遣元への正社員転換」、『人材派遣会社におけるキャリア管理—ヒアリング調査から登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える—』、労働政策研究報告書 No.124、2010 年。

第8章 短期・単発派遣労働者のキャリアと生活、就業意識

本章では、短期、単発派遣に携わる労働者のキャリアと就業意識についてみていくことにする。ここでいう短期、単発派遣（以下、「短期派遣」という）労働者とは、1年以下の契約更新のない仕事に派遣されている者を指す。短い場合には、1日の契約もある¹。

短期派遣については、「日雇い派遣」のイメージが強い。また「ネットカフェ難民」など、住まいを持たず不安定な就業を繰り返してから抜け出せない働き方なのではないかという一般的イメージもある。はたしてそうなのか。

1. 短期派遣に就く理由

ヒアリング調査では、分析対象84人のうち、短期派遣の経験者は44人であった。そのうち、現在、短期派遣で働いている者が17人いる。現在、「長期」で働いている者も過去にさまざまな理由で「短期」で働いていることがよくある。そこで、現在、過去も含め、「短期」で働いた理由に注目する。

第8-1表は、短期派遣に従事したことのある調査対象者を、短期派遣で働いた理由から、6つの働き方の類型に分類している。

類型1「次の仕事までの求職期間中の働き方」は、長期派遣やあるいは正社員の求職過程の途中で短期派遣を選択している。短期派遣に従事する者の多くはこの類型に当てはまっている。調査対象者の中には、リーマンショック後に正社員をリストラされたり、長期派遣の契約解除にあたりということから、やむなく短期派遣に就いて次の機を狙っている者も多い。また、求職期間が長期化し、短期派遣を繰り返す者もいる。この類型のケースに関して、次節以降詳述する。

第8-1表 短期派遣の働き方の類型

短期派遣の働き方類型	個別・詳細理由	現在、短期派遣で働いているケースNo	過去、短期派遣で働いていたケースNo
1 次の仕事までの求職期間中の働き方	正社員の求職活動にあたり、働く日を柔軟に設定できるため都合がよい 求職活動の余裕がなく、手取り早く働ける 次の仕事が見つかるまでのつなぎ 失業手当まち、受給期間に働く	1 20 35 54 1 20 35 43 44 54 1 20 35 37 39 43 45 49 54 55	67 69 7 6 17 27 29 46 47 61 67 72 76 79 27 47 51
2 家庭と仕事のバランスと取るための働き方	配偶者の転勤に伴い、長期の仕事につけない 近未来に妊娠出産を考えているため、長期の仕事につかない 結婚を控えているため、長期の仕事につかない 家庭での生活時間を優先	15 14 23 50 28 60	45 3 18
3 学業や本業の傍らの働き方	留学までの期間働くため 専門学校等のかけ持ち 本業（フリーランス）で生活出来ないため副業的に働く	20 16	46 56 74 75 41
4 長期（フルタイムの場合が多い）で働くための 助走期間中の働き方	病気療養時（うつなどの精神疾患も含む）から、本格就労までのステップ 一方的な雇い止めの経験がトラウマとなり、短期を選択	2 31	10 39 45 4
5 キャリアステップとしての働き方	派遣元が業務経験をつけさせるため、最初は短期から始める		62 64 66
6 他の非正規労働より労働条件が良い働き方	時給が高い・仕事を選べる		15 20 50 74

¹ 一方、常用雇用型派遣（以下、「長期派遣」または「長期」という）労働者は、1年を超えて同じ派遣元から派遣されている者、あるいは1年を超えて同じ派遣元から派遣される見込みのある者である。派遣先との派遣契約が3ヶ月、半年であっても、反復更新されて1年以上派遣されている者を含む。

類型 2～6 は、積極的に短期派遣を選んでいる。短期派遣は派遣期間が限定された働き方である。多くは派遣期間が終わることを想定して、その期間が終わるまでに次のことを準備するため、むしろその事をよしとして、あえてこの働き方を選択している。以下、類型の説明と主なケースについて述べる。

類型 2「家庭と仕事のバランスを取るための働き方」は、ワークライフバランスを保つために選択している。ただ、短期派遣でなくとも、短時間就労の長期派遣を選んでもワークライフバランスを保つことは出来る。あえて短期派遣を選ぶ理由は、夫の転勤がいつ発生するかわからないため長期派遣を選べなかったり、結婚、妊娠、出産を控えて期間的制限のある中で働くため短期を選んでいる。また、家計補助的に働きたいというニーズも吸収している。長期派遣の案件はフルタイム就労が多いため、自然と短時間就労が多い短期派遣を選択することになっていると考えられる。なお、この類型 2 は、類型 6「他の非正規労働より高い収入を得られる働き方」のケースと重なりを見せる。もともと、短期派遣労働の仕事領域は倉庫作業などの軽作業や販売業務など、パートやアルバイトと重なっている。その中で、派遣労働であればパートやアルバイトよりも時給が 1～2 割高く設定されていることが多い。そのため、少し割高な時給が魅力となっている。

類型 3「学業や本業の傍らの働き方」は、副業として短期派遣が選ばれている。この調査では、学生は対象としていないため数が少ないが、おそらく学生や本業をもった正社員が土日などを使ってアルバイト的に行う短期派遣のニーズは相当多いと想像される。

類型 4「長期で働き始めるまでの助走期間」は、病気などを患って、本格的に社会復帰するまでの働き方として、短期派遣が選ばれることもある。具体的なケースは第 8-2 表である。肉体的、精神的な病気もあれば、本格的なうつ病には至っていない精神的疲労の場合もある。自覚症状があり、フルタイムで長期間働けないと判断し、短期派遣を選んでいる。実は、ヒアリング調査をしてわかったことだが、これが意外にも多い。現在、短期派遣で働いている 17 ケースのうち 10 ケースは過去もしくは現在に何らかの疾患を抱えている。この働き方を選択する者で共通しているのは、自身の体調と仕事のスケジュールをうまく組み合わせられるという利点を短期派遣に見出しているところである。単発の場合、仮に体調が悪くても 1 日限りで辞められるということから精神的負担が少ない。この類型の特徴は、病状の経過との関連で短期派遣が長期化してしまうこともある (No.2、31)。既往歴との関係については第 9 章でも言及する。

類型 5「キャリアステップとしての働き方」は、短期派遣を業務未経験から入職しキャリアのステップとして位置付け選択している。業務の前歴を作ることで、ワンステップ上の仕事へつなげる目的である。派遣会社も労働者を一旦短期派遣で働かせてモニタリングし、その働きぶりを見極めて長期の仕事を紹介していくことを行っているようである (第 8-3 表)。

第 8-2 表 類型 4「長期で働くための助走期間中の働き方」の主なケース

ケース内容	個人属性	主な業務
正社員で働いている時に、うつ病を発症。その後離職し、現在は短期派遣で働いている。症状が重くなる徴候が分かるため、それに合わせて休める点から、この働き方を選択している。	No. 2 (男性・大卒・39 歳) 短期派遣歴：6 年	事務所移転
正社員で働いている時に人間関係のトラブルで離職。そのことがトラウマとなり人と接する仕事が出来なくなる。その間、短期派遣に従事しながら回復し、また人と接する仕事でフルタイムで働くことが出来るようになっていく。	No. 10 (女性・高卒・30 歳) 短期派遣歴：2 年半	軽作業 倉庫作業
正社員で働いている時に、長時間労働によるストレスから難病にかかる。治療と療養を繰り返しながら、週 1 日の単発派遣から復帰。体調を見ながら就労日数を増やしていき、現在は週 5 日まで働けるまでに回復。今後、長期派遣にシフトしたいと希望している。	No. 31 (女性・短大卒・36 歳) 短期派遣歴：6 年	データ入力
正社員で働いている時に激務によりうつ病を発症。離職後療養し、生活費も枯渇したことから、短期派遣を始める。フルタイム、長時間労働は、体調が急激に悪くなることもあり「怖く」て就かなかった。その後回復し、長期、フルタイムで働けるようになった。	No. 39 (女性・専門学校卒・38 歳) 短期派遣歴：半年～1 年	レジ 軽作業

第 8-3 表 類型 5「キャリアステップとしての働き方」の主なケース

ケース内容	個人属性	主な業務
高校卒業後、就業経験がないまま短期派遣を始め、次第に派遣会社から同業務の長期の仕事を紹介されるようになる。	No. 62 (女性・高卒・32 歳) 短期派遣歴：約 2 年	アパレル販売
事務経験がなく、しかし事務職に就きたいと求職活動を行っている時に、派遣元から短期の産休代替要員の短期派遣の仕事を紹介される。その後、事務経歴が出来たことにより後の長期派遣に繋がっていく。	No. 64 (女性・大卒・32 歳) 短期派遣歴：半年	経理補助
事務未経験で派遣元に登録。最初の派遣は調査補助の仕事であった。その後、長期の仕事を紹介されるようになる。	No. 66 (女性・専門学校卒・38 歳) 短期派遣歴：1～4 カ月 (のべ 5 カ月)	調査補助 一般事務

2. 「次の仕事までの求職期間中の働き方」として短期派遣に就く労働者のケース

本節では類型 1「次の仕事までの求職期間中の働き方」に注目する。類型 1「次の仕事までの求職期間中の働き方」は、長期派遣やあるいは正社員の求職過程の途中で短期派遣を選択している。求職活動中であることから、面接などの求職活動に合わせて日程等を柔軟に設定出来ること、また仕事の紹介が迅速であることも短期派遣の利便性でもある。短期派遣の仕事は「とりあえずのつなぎ」であり、生活を継続させるためのツールに過ぎない。だから、面接や採用に手間取らず、ある程度賃金が高く、迅速に仕事を紹介してくれる派遣を選んでいく。しかし、この「とりあえず」が長期に渡る者も存在する。

(1) 過去に、求職活動の過程において短期派遣で働いていたケース

短期派遣を次の仕事を見つけるまでの「つなぎ」としている例で、過去に短期派遣で働き、現在は長期派遣で働いている例を第8-4表に挙げた。短期派遣の後、正社員として求職して決まったケース(No.67)、決まらずに長期派遣に切り替えて現在に至っているケース(No.29)もある。いずれのケースも、短期派遣に連続して就いた期間は、長くても半年である。

第8-4表 過去に、求職活動の過程において短期派遣で働いていた主なケース

ケース内容	個人属性	主な業務
24歳で派遣を始め、一貫して受付業務に従事する。失業保険を受給して仕事を探していた時も受付の短期派遣を続ける。その後、求職活動し、現在は長期派遣で役員受付業務に就く。	No. 27 (女性、大卒、32歳) 短期派遣歴：4カ月	受付
医療事務の資格取得、および医療事務の正社員職を求職中に短期派遣に従事する。正社員職がなかなか見つからず、現在は、長期派遣として医療事務に就く。	No. 29 (女性、大卒、30歳) 短期派遣歴：平均1カ月(のべ2カ月)	医療事務
留学の前後に短期派遣を利用している。留学に行く前に、期間限定で短期派遣で働き、留学から帰ってきてから、仕事探しの過程で「とりあえず生活のために」単発派遣に就いている。その後、長期派遣の仕事を紹介される。	No. 46 (女性、大卒、28歳) 短期派遣歴：平均3カ月(のべ7カ月)	一般事務、 貿易事務
高校卒業後、アルバイトで生活。失業給付を受ける前後に短期派遣で働く。その後、現在の長期派遣の仕事を紹介され、働き始めて3年になる。	No. 47 (女性、高卒、29歳) 短期派遣歴：1~6カ月(のべ7カ月)	データ入力
正社員への求職活動の過程で、短期派遣に3カ月ほど従事する。その後正社員になるものの1年余りで離職。再び求職活動を始め、短期派遣に1カ月従事。現在は、長期派遣の仕事に従事している。	No. 67 (女性、短大卒、24歳) 短期派遣歴：1~3カ月(のべ4カ月)	軽作業 販売 倉庫作業

(2) リーマンショックで職を失い、短期派遣についたケース

現在、短期派遣で働いているケースは、リーマンショック後に職を失い短期派遣に就いているケースと、それ以前から短期派遣に繰り返し就いて長期化しているケースに分けられる。

第8-5表は、リーマンショック後に正社員や長期派遣の仕事を探しても求人がなく、短期派遣で「つないでいる」状況にあるケースをまとめた。業務は、専門職、事務職、軽作業など多岐にわたる。短期派遣に就いている期間は3カ月~半年で、景気が回復して求人が出てくるのを緊急避難的に短期派遣で働きながら待っている状態である。特徴的なのは、SEやクリエイティブ系のオペレーター(No.37、No.49)などの専門職も自身の専門とは異なる単純作業的な短期派遣に生活の為に従事している点である。長期に専門外の仕事に就くことでキャリアが中断される。キャリア意識が強いこういった専門職労働者は、キャリア中断に対する「焦り」を強く抱いており、なるべく早く正社員としての就職を望んでいる。

その他、長期派遣で働いていて契約終了が告げられた者(No.45)、タイミング悪く求人が

少ない時期に自己都合で契約を更新しなかった者（No.54）もいる。とりあえず、短期でつないで、希望にかなう次の長期派遣の仕事を待っている状態である。

第 8-5 表 リーマンショックで職を失い、短期派遣についての主なケース

ケース内容	個人属性	主な業務
電子メーカーで管理職であったが、リーマンショックの影響で整理解雇。その後、求職活動を行うが求人がなく、短期派遣で働いている。	No. 35（男性、大卒、38 歳） 短期派遣歴：半年 正社員希望	テレホンア ポインター 軽作業 一般事務
SE。正社員経験有り。より高度な技術を得るために、東京に上京し「とりあえず」派遣労働に就く。しかし、リーマンショックの影響で契約が打ち切りになり、正社員の求人はおろか派遣の求人もなくなり、現在は自身の専門分野と全く異なる業務で短期派遣で働いている。	No. 37（男性、専門学校卒、 33 歳） 短期派遣歴：半年 正社員希望	SE テスト業務
外資系半導体会社で長期派遣（事務）で働いていたが、2009 年 2 月に突然契約終了を告げられる。その後、短期派遣でつなぎ、同社に再び短期派遣で、病気休職中の正社員の代替要員として派遣されている。	No. 45（女性、大卒、32 歳） 短期派遣歴：3 カ月 当面、長期派遣	データ入力 一般事務
DTP や CG のオペレーター。正社員経験は 3 年。東京に上京してから幾度となく就職活動を繰り返している。就職活動の間に短期派遣を入れている。就職先は小規模のデザイン事務所等が多く、激務から体を壊したり、人間関係がうまくいかなかったりして、1 つの事務所での経歴が続かなかった。そうしているうちにリーマンショックが起こり、正社員の求人はおろか、派遣での求人もなくなり、生活のために短期派遣を繰り返している。	No. 49（女性、専門学校卒、 33 歳） 短期派遣歴：3 カ月～1 年 （のべ 2 年半） 正社員希望	CAD 図面の 修正 データ入力 受付業務
28 歳より主に長期派遣（事務）で働く。リーマンショック後に自己都合で契約更新せず、次の仕事を見つけようとしたが、紹介件数が激減。短期派遣でつなぎ、次の紹介を待っている。	No. 54（女性、高卒、38 歳） 短期派遣：3 カ月 当面、長期派遣	ファイリン グ

(3) 短期派遣を繰り返し、長期化しているケース

第 8-6 表は、次の仕事を見つけるまでのつなぎとして短期派遣に携わり、長期化している 4 つのケースである。いずれも男性で、短期派遣の期間は 2～3 年に上る。リーマンショックの前から短期派遣で働き、不況期に突入し正社員就職のタイミングを逃してしまったというケースが多い。特徴的なのは、いずれも何らかの肉体的、精神的な病歴があり、それがきっかけで短期派遣を始めて現在に至っている。そういう意味では、先の類型 4 に近いともいえる。ただ、現在の病状は回復または全快している。

第 8-6 表のケースから、短期派遣の就労が長期化している原因は大きく 3 つ考えられる。1 つは、求職活動を積極的に進めることが出来ていないことがある。正社員希望としているものの、具体的に求職活動を行っているケースは No.43（アルバイト先での正社員転換を希望）だけで、後は、ハローワークに求人を見学に行ったり、ネットで求人を検索するに留まっており、短期派遣が長期化し始めてからは履歴書を書いて応募するなどといった行動に出

第 8-6 表 短期派遣を繰り返し、長期化している主なケース

ケース内容	個人属性	主な業務
正社員希望。大学院中退後も勉強を続けている。中退してから 2 年ほど不眠症で無職期間がある。派遣を始めたのは 33 歳の頃で事務職を希望していたが、仕事を紹介されず、軽作業系の短期派遣をつなげている。現在はハローワークで事務職の仕事を探しているが、実務経験がないため就職が難しい。	No. 1 (男性、大院卒、36 歳) 短期派遣歴：3 年 正社員希望	軽作業 配送補助
飲食店で正社員として勤務。店長となるが激務で肉体的精神的に疲労し、離職。その後、現在も短期派遣をしながら、知り合いの紹介でプログラマー助手のアルバイトをかけもちしている。プログラミングを勉強しつつ、同社での正社員転換を希望している。	No. 43 (男性、高卒、28 歳) 短期派遣歴：3 年半 正社員希望	軽作業 事務所移転 配送補助
正社員希望。大学卒業後、家業を手伝う。20 歳代半ば頃から、精神的疲労により「ふさぎこみがち」になる。契約社員やアルバイトを経て、正社員を希望するが、就職活動が長期化して生活費が枯渇し、短期派遣で働くようになる。正社員希望だが、日々生活していくことに精一杯で、求職活動に注力出来ていない。	No. 44 (男性、大卒、36 歳) 短期派遣歴：3 年 正社員希望	販売 引越し 倉庫業務 コンビニ店員
編集ライター（正社員）として勤務していたが、会社の整理縮小の為、離職。離職前後から体調を崩す。離職後ポリプの切除手術を受ける。その後、校正の短期派遣を繰り返している。正社員希望だが、短期派遣で働く和生活していくことで一杯になり求職活動に注力するタイミングが掴めない。	No. 55 (男性、高卒、36 歳) 短期派遣歴：2 年 正社員希望	校正

ていない。No.44 や No.55 が話しているように、短期派遣で働く和生活することに精一杯になり、求職活動に注力出来なくなるという。No.55 は、「求職活動には食べていけるくらいの貯蓄が 2 カ月分はないと難しい」と話している。

2 つめは、このケースでみられるような軽作業系の派遣業務の時給が低いことがある。事務や専門職などであれば、低くても 1,100 円、高ければ 2,000 円という場合もある。しかし、軽作業系の業務では、1,000 円前後が相場である²。時給が低ければ、生活を保つために、より長時間働かなくてはならなくなる。長時間働くことにより、求職活動に注力出来なくなるという悪循環を生み出す。No.44 は、「生活を立て直すためには、(時給は) 1,200 円以上欲しいというのが正直なところ」と話している。

3 つめは、短期派遣が長期化することにより、職業能力が低下していくことが考えられる。No.44 は、自身が倉庫業務に携わっている時のことを振り返り、「自分の能力が下がっていくのを感じて、辞めた」という。氏は時給の高い単純作業の繰り返しの倉庫作業よりも、多少時給が低くても仕事内容に広がりのあるコンビニの店員を選んでいる。「短期派遣では能力は向上しない」と全員が答えていることから、職業人生で大切な 30 歳代の数年を能力形成が出来ずに過ごしていることは大きな損失である。また、求職活動を行う上でも、こういった

² No.55 の派遣業務は「校正」で、事務、専門職であるために時給は 1,300～1,600 円と他の軽作業系の派遣業務よりは時給は高い。

期間が長期化することがマイナス評価となることが考えられ、さらに長期化するといった悪循環に陥っていると考えられる。

このように、短期派遣が長期化すればするほど、就職活動に充てる資金が枯渇し、能力形成が出来ず、短期派遣から抜け出せなくなる構造が見える。

3. 短期派遣労働者の生活と就業意識

本節では、現在短期派遣で働いている労働者（17 ケース）について就業意識と生活、将来展望をみていく。

(1) 短期派遣労働者の収入と生活

調査対象となった短期派遣労働者の年収は、100 万円未満から 300 万円程度とばらついている。第 8-7 表は、類型別に労働時間と収入をみている。類型 1 では、労働時間や年収にもばらつきがある。類型 2 は、すべて女性であり、No.60 を除いて世帯収入は 400 万円以上、世帯には本人以外の稼ぎ手がいる。本人の収入は 100 万円程度が多く、就業調整をしながら働いていることが想定される。生活面で深刻なのは、1 人暮らしで収入が少ない場合や、世帯において本人が主な稼ぎ手である場合である。今回の調査では、後者は No.60 のケース（シングルマザー）のみである³。No.35 は、男性で既婚者であるがダブルインカムで配偶者には同等程度以上の稼ぎがある。多いのは、1 人暮らしで収入が少ない者である（No.2、16、39、44、49、55）。

No.39（38 歳、女性）は、1 人暮らしである。氏は、派遣社員になってから、家賃 6 万円から 3 万円の部屋に引っ越している。調査時点の 2 週間前まで大手電機量販店でのオープニングスタッフとして派遣されていたが、オープンから半年ほどして、時給が 1400 円から 1100 円に下げられている。これは、店側がオープンから期間が経って、派遣社員から直接雇用へシフトさせていくことに伴い、パートと同様の賃金にするためという。氏もパートへの転換に応募したが採用されなかった。その後、次の仕事が見つかるまでの猶予期間として、15 日周期の契約更新となり、2 回更新して契約終了となった。氏は、これまで時給 800～1200 円程度の派遣の仕事を 8 年ほど繰り返しており、日々派遣先が異なる単発派遣では就労日数も不安定になるため、「生活出来ない、苦しい」と話している。生活していくためには時給は、「本当は 1400 円欲しいが…（最低でも）1200 円は欲しい」と話し、派遣先がある程度固定され、安定的に就労日数を得る必要があるという。現在は職探しをしながら、単発派遣で働いているが「もう、やっていけないので実家に戻ろうか」と考えている。

³ このケースは、母親である本人が子供がある程度大きくなるまで就業調整をして働いている。年収的には少ないが、母子家庭であるために、公団住宅を優先的に斡旋され家賃負担は少ない。また母子家庭支援の手当等の支給により、なんとかこの年収で生活出来ている。

第 8-7 表 短期派遣労働者の労働時間と収入（類型別、No. 順）

類型	ケースNo.	年齢	性別	週あたり労働日数 (平均的)	週あたり労働時間(残業含む)	現在の時給 (円)	年収 (万円)	世帯年収 (万円)
1	1	36	男	4	—	900	100	—
1	20	28	女	5	38	1700	260	—
1	35	38	男	5	40	1300	250	550
1	39	38	女	4	32	1000	200	200
1	43	28	男	2	16	1000	200	1300
1	44	36	男	2	14	900	100	100
1	49	33	女	5	45	1600	250	250
1	54	38	女	3	—	1300	36	650
1	55	36	男	3	25	1300	250	250
2	14	26	女	3	24	1200	100	500
2	15	34	女	5	38	800	120	600
2	23	36	女	3	30	1670	120	800
2	28	35	女	3	15	1100	100	600
2	50	33	女	5	38	1300	200	400
2	60	34	女	4	20	1300	100	100
3	16	33	女	2	12	1200	—	300
4	2	39	男	7	57	1100	300	300
4	31	36	女	6	49	1400	163	—

No.44 (36 歳、男性) も、1 人暮らしである。実家近くの「風呂なし」の安価な物件に住んでいる。前述した通り、氏は 3 年ほど短期派遣をつないできている。時給は、軽作業などであれば 900 円、引越など肉体労働は 1000 円だという。「何回勤務したら、いくら上がる」という派遣元の規定もあるが、「期待もしていないし、あてにもしていない」という。先述のように、生活を立て直すためにも時給 1200 円以上は欲しいという。

この 2 人のケースは、時給 1200 円で 8 時間労働以上のレギュラーワーク（週 5 日以上就労）でないと、東京で 1 人暮らしをすることが極めて困難であることを物語っている。時給 1200 円で 1 日 8 時間、月 20 日労働で換算すると月 19 万 2 千円となる。この 2 人の家賃は相場よりも相当低いと考えられるが、仮に月 6 万円とすると、約 13 万円で生活していくことになる。ましてや、就職活動にはさまざまな費用がかかることを考えると、極めて厳しい生活であることは間違いない。

(2) 満足と不満の要因

第 8-8 表は、現在、短期派遣で働いている者の満足度を類型別に整理した結果である。積極的に短期派遣を選んでいる、類型 2、4 には不満足とする者がいない。一方、類型 1 で次の仕事までの求職期間中のつなぎとして働いている者には、不満足が多い。

第 8-8 表 短期派遣労働者の派遣に対する満足、不満足

類型	満足	どちらとも いえない	不満足
類型1 次の仕事までの求職期間中の働き方	39 20 54		1 35 43 44 49 55
類型2 家庭と仕事のバランスと取るための働き方	15 28 50 60	14 23	
類型3 学業や本業の傍らの働き方			16
類型4 長期(フルタイムの場合が多い)で働くための助走期間中の働き方	2	31	

先に、満足している者のケースをみてみたい。類型1のNo.39は、「休みが自分の希望通りにとれること」、「時給が良い時もある」、「働く日の融通がきく」、「嫌な職場でも単発であれば我慢できる」とし、派遣社員で働くことに概ね「満足している」と答えている。特に、自身が精神的疾患になった時のことを念頭に置いており、「メンタル的に必要とする人が多いので、(登録型派遣は)絶対にないと困る。絶対にあった方がいい」と話している。また、正社員で働くよりも派遣で働いている方が、「仕事を紹介される年齢幅があると思う」といい、自身も「年齢的には正社員は難しいけれども、派遣であれば」仕事を紹介される余地があると考えている。「たぶん、年がいった人とかで助かってる人はいるんじゃないかな」と話している。同様に、類型4のNo.2も自身の体調に合わせて働ける点で、派遣での働き方を満足としている。

類型1のNo.20は、派遣労働で趣味との両立が出来ている点を満足の要因としている。氏は趣味がダンスであり、「この趣味は譲れない」と話している。類型1のNo.54は、これまで就いた派遣労働(長期派遣も含む)について、「年齢も上がってきて、学歴も高くないので、現実的に正社員で働きたいと思っても多分ない。この年で派遣で、月25万円ぐらいもらえていけばいいのかなとは思いますが」と、やや消極的な満足感を表している。また、リーマンショック後に仕事の紹介が激減したことを受け、雇用不安定を感じ、不満点も挙げていた。

類型2のNo.15、28、60は、夫の働き方や子供の成長に合わせて自身の働き方を調整しながら派遣で働いている。No.50は結婚の準備に合わせて短期派遣を選んでおり、いずれも自身の条件に合致した仕事につけていることが満足に繋がっている。

このように、満足の要因は、自分自身の望む働き方を提供されているか否かに大きく依存する。柔軟な労働日や労働時間に対するニーズが、短期派遣によって充足されていれば満足度は高くなる。

一方、不満足のケースをみると、類型1のNo.1は、派遣という働き方は「こんなもんだらう、満足しているっていう積極的な評価はできない」とし、特に、低賃金と雇用不安定、将来が見通せないことに対し、大きな不安と不満を持っている。No.35も、派遣で働くことに「満足はしていないが、文句は言えない」「不安定で低収入。正社員の雑用係としての臨時労働者」だと話しており、この満足のいかない境遇から一刻も早く脱出したいと考えている。No.43も、現在の派遣会社に対しては「可もなく不可もない」。その時々派遣先で「当たり、外れ」があり、「当たりの時は満足度は高くなる」。全般的に派遣は「雇用が不安定」、「お金

にならない」、「日雇いで働くということはやっぱり生活的には無理」として不満である。No.44もまた、不満の理由を不安定な雇用と低収入を挙げている。しかし、氏は「(短期派遣で出会った人について) 本業の方の給料が少ないので、その穴埋めとしてやっている方も結構いらっしゃいましたので、登録型派遣を完全になくしてしまうことには反対」と話していた。No.49も派遣のメリットは登録の時の履歴書1枚でたくさん仕事を迅速に紹介してくれる点ではあるが、「賃金が安く、仕事がある時期とない時期があって不安定。スキルが上昇しないこと」を不満点としてあげている。No.55も「雇用不安定」を不満要因にあげている。特に氏の場合は、校正業務で就業機会が激減し、それに伴い収入も激減している。就職活動をしようにも、その資本がないことが大きな不満に繋がっている。

以上の不満の要因は大きく3つにまとめられる。1つが「雇用不安定」である。柔軟な労働日数や労働時間をあまり望んでいない者からすれば、大きな不満要因となる。特に、リーマンショック後に仕事が激減したことから、不安定さをより強く感じ不満につながっている。生活困窮が不満の最大理由であろう。

2つめが、「低賃金」、「低収入」である。派遣労働はパートなどの直接雇用の非正規雇用に比べると若干、賃金が高く設定されていることが多い。しかしながら、それでもなお生活に足る時給ではない上に、1つめの不安定雇用との掛け合わせで、就業日数が少なくなることで、収入も減ってしまう。

3つめが、「能力開発の機会の不足」である。短期派遣につくほとんどの派遣社員が、派遣を通じて能力開発やスキルを培うことは出来ないと答えている。よって、短期間、次の仕事までのつなぎとするのであればともかく、長期に渡って繰り返し短期派遣に就くことは、その期間に何も職業能力がつかないことになる。長期になればなるほど、将来に繋がらない無為な時間を過ごしているという焦りが不満に転化していくことになる。

4. まとめ

短期派遣労働者のキャリア、就業意識と生活について、次のようにまとめる。

短期派遣に就く理由として、積極的に短期派遣を選択している層と、次の仕事に就くまでの働き方として「やむなく」あるいは「とりあえず」選択している層がいる。

積極的に短期派遣を選択している層には、主に仕事と家庭との両立目的の者や、病気療養中で本格的に働くまでの助走期間を目的としている者がいる。仕事と家庭との両立目的の者は女性がほとんどで、配偶者の夫に合わせて仕事を選択している。就業調整している者も多く、年収は100万円程度である。自ら出した条件に合致した仕事で働いている者が多いことから派遣に対する満足度も高い。

「次の仕事につくまでの働き方」として短期派遣を選択している者は、短期派遣で働く者の多くを占めている。過去に短期派遣で働いた者に関してみると、概ね3カ月～半年で次の長期派遣あるいは正社員等の安定した仕事に移っている。現在短期派遣で働いている者の中

には、3年以上繰り返し短期派遣についている者もあり、就職活動も停滞して積極的に行われていない状況にある。短期派遣にはまり込む要因としては、生活費が困窮し自転車操業的に短期派遣を行い、就職活動への資金が無くなっていること、長期化すればするほど能力開発機会の少ない短期派遣において職業能力が低下していくこと、そのため企業側も採用しなくなるという悪循環に陥っていると考えられる。こういったことが短期派遣に対する不満に繋がっている。不満要素は大きく「雇用不安定」、「低賃金（低収入）」、「能力開発の機会の不足」の3つがあげられる。雇用不安定であることは低収入に繋がる。低収入になれば、就職活動にも支障をきたす。将来的な不安は募ることになる。

短期派遣は、柔軟な労働日数、労働時間の提供をしている。それを必要としている人に対しては大きな効果、効用があり、それを望まない人にとっては苦痛でしかない。問題は、本来就きたい仕事に就けず、短期派遣が長期化している人をどう救済するかということであろう。これらの人々は、能力開発の不足、病気治療の継続、年齢の高まりによる正社員採用へのハードルの高まりなどといった傾向がみられ、労働市場における社会的弱者といえよう。短期派遣はこういった人々の受け皿となっており、ここから脱出する方策は乏しい。今は派遣会社が担っているこういった労働者層の就業のマッチングを、国や自治体が社会的包摂システムの中で、共に実施すべきであろう。今後、社会的弱者を社会に再び戻す社会システム、就業支援を行う社会的企業やNPOと共に包括的支援策が望まれる。

第9章 メンタルヘルス、病歴と派遣労働

1. 分析課題

本章は、調査対象者のうち、過去に病気やメンタル面で体調を崩し、離職した経験を持つ者について取り上げる。88人の調査対象者のうち、肉体的・精神的病気による離職経験者は27人で全体の3割、うち、正社員の時に離職した経験を持つ者は18人で、離職経験者の3分の2を占める。実は、この調査を始めるまで、これほど肉体的・精神的病気による離職経験者が派遣労働に存在しているとは考えもしなかった。

日本には、病気等による離職者がどの程度いるのだろうか。厚生労働省が実施している「雇用動向調査（平成20年）」で離職者の離職理由をみると、「死亡・傷病」による離職者は1.8%であり、20～39歳の若年層では少し低く、1%前後である（第9-1表）。「労働者健康状況調査（平成19年）」の事業所別統計をみると、メンタルヘルス上の理由から、連続1カ月以上休業・退職した労働者数は、事業所従業員規模の大体1%未満である。

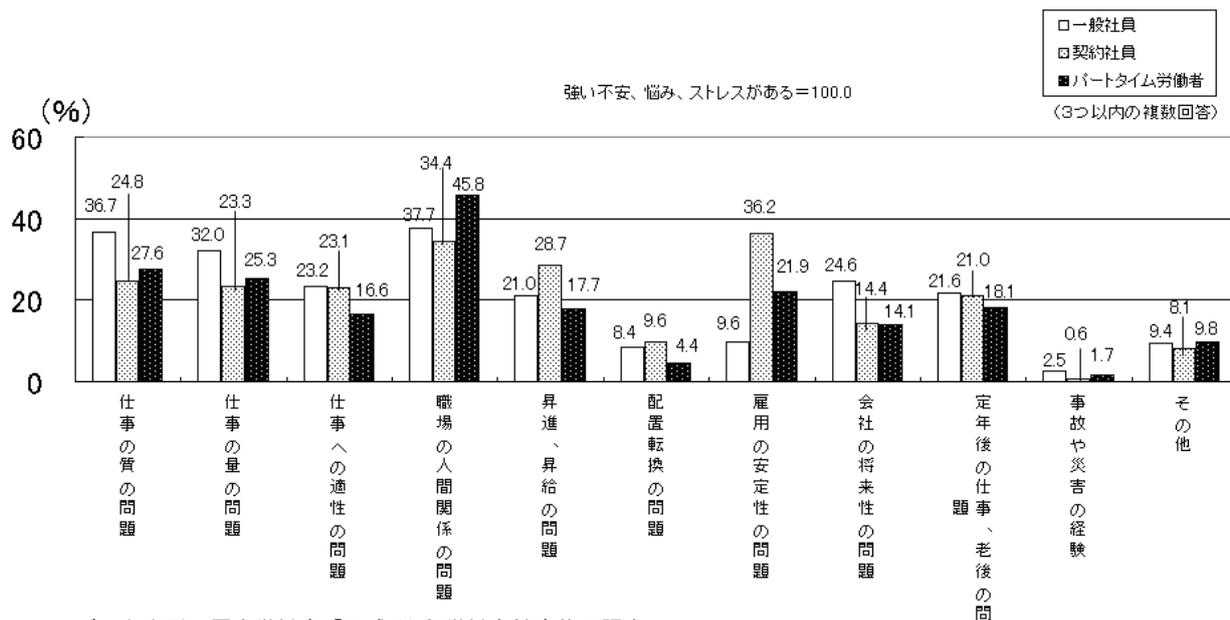
第9-1表 離職者の離職理由別割合

		(%)					
		契約期間の 満了	経営上の都 合	定年	本人の責任	個人的理由	死亡・傷病
合計	100.0	10.7	8.2	4.8	1.0	73.4	1.8
一般労働者	100.0	10.0	10.8	7.4	1.0	68.8	2.0
パートタイム労働者	100.0	11.7	4.0	0.8	1.1	80.9	1.6
20～24歳	100.0	8.2	3.0	—	1.3	86.8	0.6
25～29歳	100.0	10.2	3.7	—	1.2	83.8	1.1
30～34歳	100.0	10.6	6.2	—	0.6	81.1	1.5
35～39歳	100.0	8.0	9.2	—	1.0	80.7	1.1

データ出所)厚生労働省「雇用動向調査」(平成20年)

また、厚生労働省の「労働者健康状況調査（平成19年）」によると、自分の仕事や職業生活に関して強い不安、悩み、ストレスが「ある」とする労働者の割合は全体で58.0%、一般社員（正社員）では61.8%と、パートタイム労働者など非正社員に比べて割合が高い。正社員の不安やストレスの内容でもっとも高いのは、「職場の人間関係の問題」（38.4%）だが、就業形態別にみると、正社員では「仕事の質の問題」（36.7%）や、「仕事の量の問題」（32.0%）など、仕事に付随する悩みの割合が高くなっている（第9-1図）。この調査からも、非正社員よりも正社員の方が高い精神的圧迫を受けて、病気を発症しやすいことを窺わせる。

第 9-1 図 仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスの内容別労働者割合



データ出所) 厚生労働省「平成 19 年労働者健康状況調査」

湯田[2010]は、健康状態と労働生産性¹の関係性に注目し、特に男性において健康状態の悪化に伴って賃金率が低下することを確認している。就業形態との関係は明らかではないが、通常、賃金率は正社員より非正社員の方が低いことを考えると、健康状態が良くない人は非正社員として働く確率が正社員より高くなることが考えられる。

以上のことから、正社員での就業時に何らかの病気を経験し、離職後に派遣労働に就いていることが推測される。派遣労働には、こういった病歴を持つ者が流入している可能性がある。本章では、主に正社員から派遣労働へ移ったケースに注目し、発症から療養、復帰にいたるまでの仕事の変化を追い、そして既往歴のある者にとって派遣労働で働く意味は何か、将来的なキャリアをつなげていくために、どのような支援、対策が講じられるかを考える。

なお、離職理由等の聞きとり調査の場合、被験者は「体調が悪くて」という理由は比較的言いやすい。他の言いにくい理由に代替されて回答している可能性もあり、比率が高くなることが考えられる。よって、詳しく事実を述べているケースに注目し、明示しておくことを本章の第一の目的としたい。

2. 発症の要因と療養期の働き方

第 9-2 表は、病気を発症した時の雇用形態と本人が指摘した発症した要因を示している。正社員の時に発症したケースは、全 28 人中 18 人であり、「過労」と「人間関係」が発症した要因の多くを占めている。「過労」を要因とする事例は、恒常的に残業時間が長い。月の残業時間が 50 時間を超え、深夜、土日出勤も常態化している。基本的には、仕事の量が多く、本

¹ 湯田[2010]は、労働生産性の代表的指標として賃金率を使っている。

人だけではなく職場全体が同様の働き方になっていることが多い。また、ノルマや成果主義的評価制度の導入によって精神的に追い詰められていっているケースもみられる。

第 9-2 表 発症の要因

No.	性別	現在の年齢	発症した年齢	発症した雇用形態	発症した要因 (本人指摘による)	具体的内容
7	女	34	27歳頃	正社員	過労	IT会社のプログラマーを約3年続けるが、週末に2日休めることはまず無く、終電間際の帰宅が続く等、多忙を極める。激務によりうつ病を発症。
29	女	30	30歳	正社員	過労	診療所にて、診療医療報酬の点数計算をコンピュータ入力で行うも、恒常的に夜11時まで働く等、多忙を極める。過労で持病が悪化する。
31	女	36	27歳頃	正社員	過労	大手ソフトウェア流通会社に営業アシスタントとして勤務。Windowsの普及とともに忙しくなり月60~70時間の残業が常態化する。ストレスから特定疾患に指定されている難病を患い退職するが、休職中にも病気が再発し離職。
35	男	38	31歳頃	正社員	過労	大手進学予備校に勤務。ノルマの非常に厳しい企業であったため、残業、休日出勤が常態化し、過労で体を壊す。
37	男	33	25歳	正社員	過労	情報通信会社の協力会社に就職。月間労働時間が250時間に達するほど多忙であり、持病の心臓病が悪化し、手術治療が必要となった。入院は4日だったが、以前のように働くことは憚られる。
45	女	32	28歳頃	正社員	過労	商社にて経理事務に携わる。成果主義の導入により残業時間が月50時間に増加し、うつ状態に陥る。
57	男	27	25歳	正社員	過労	大手小売店に就職するが、朝7時から23時まで働き、休日月に1、2回取れればよい方という労働環境であった。過労が重なり肝臓が悪化。
17	女	29	26歳	正社員	過労 人間関係	化学品専門商社での営業事務に携わって2年ほどしてから、勤務システムの変更があり、ほぼ毎日残業となる。人間関係も悪化し体調を崩す。
39	女	38	30歳頃	正社員	過労 人間関係	芸能プロダクションにて、タレントのマネージャーとして働くが、睡眠時間がほとんど取れないほどの激務と、人間関係の悪化でうつ病を発症。3カ月ほどの療養を経て仕事復帰するも、「急に泣き出す」等しばらく症状が安定せず。
10	女	30	23歳	正社員	人間関係	スーパーマーケット・チェーンでの勤務にて、シフト体制、休暇のとり方などから人間関係が険悪となり、店長及び直属上司との関係も悪化して体調を崩す。
14	女	26	23歳頃	正社員	人間関係	大手製薬メーカーにて営業として勤めるが、多忙な上にセクハラがあり、鬱病を発症。1年間の休職後に退社。その後別の会社に正社員として就職するも再び体調を崩し、3カ月で離職。
84	男	32	20歳頃	正社員	人間関係	レストランA社(中華料理)に調理師として入社。人間関係がうまくいかず、ストレスから胃潰瘍になり入院。
69	男	31	29歳	正社員	過労 仕事内容	ソフトウェア開発会社にプログラマーとして勤務。日に2~3時間の恒常的な残業や、土曜出勤もあったことから、メンタル面も含め体調を崩し休職。
2	男	39	33歳	正社員	仕事内容 私的 理由	高級旅館での接客にプレッシャーを感じる。結婚を予定していた女性との別れも引き金になっている。
22	女	38	37歳	正社員	私的 理由	IT関連の貿易会社に就職するも、月に1回海外に飛びまわる生活に母親の他界が重なり、突発性難聴となる。
73	女	39	27歳	正社員	私的 理由	健保組合の事務(正社員)として働くも、個人的な事情によりメンタル面で体調を崩し会社を休みがちになる。
55	男	36	33歳	正社員	その他	32歳頃からアレルギー症状が悪化、通院。頭痛など体のあちこちが痛く微熱が続く。その後蓄膿症にかかり、鼻の奥にポリプが見つかる。離職後、手術。離職は経営の悪化に伴うもので病気とは直接関係はない。
58	女	36	24歳	正社員	その他	サービス業の海外事業部に就職し、ドイツのレストランに配属される。体調を崩して退職。
41	女	37	22歳頃	契約社員	過労	新聞販売店にて新聞奨学生をしながら専門学校に2年間通う。学業と仕事の両立で睡眠を取れず、心身ともに疲労する。
56	女	27	25歳	契約社員	過労	外食産業にてキッチンスタッフとして勤めるも、朝8時半から夜は11時頃までほとんど休憩なく働くことになる。3カ月して過労で倒れ、離職。
44	男	36	25歳頃	契約社員	私的 理由 人間 関係	家庭問題(両親の離婚)で精神的に不安定ながらも、知人の紹介でシステムインテグレート企業にて事務職として勤める。精神状態は改善せず、人間関係も悪化。氏は当時を「うつ状態」ではなかったのではないかと振り返る。
26	男	36	31歳	契約社員	労働環境 人間 関係	レストランチェーンに7年間勤務。最後に異動になった店舗の地区は、暴力団が多い等、労働環境が悪かった。店長とも折り合いが悪くなり、体調を崩す。その後手術し、療養。
36	女	33	30歳頃	派遣社員	過労	不動産関連企業にて賃貸保障サービスの営業に2年間携わるものの、月80時間の残業を続けていた。体力的に厳しくなり離職。
48	女	26	23歳	派遣社員	人間 関係	大手電機メーカーの子会社で事務職に就く。業務自体は「本当に暇」であったが、職場でのいじめによりうつ状態に追い込まれる。
82	女	35	23歳頃	派遣社員	仕事 内容	施設管理会社の情報システム部門に配属される。プログラミング等、自分の専門でない仕事を回されたことから、アレルギーが出始め、体調を崩す。
28	女	35	34歳頃	パート・ アルバイト	仕事 内容	体調を崩し和菓子販売のパートを離職。
1	男	36	31歳頃	パート・ アルバイト	私的 理由	大学院を中退し、警備員のアルバイトを7年続け、精神的に参って不眠症になる。
52	女	26	21歳頃	パート・ アルバイト	私的 理由	スピーチセラピスト(言語聴覚士)を目指して専門学校に通いながら、アルバイトをしていたが、キャリアに悩んだことから「うつの一手前」の状態になり、専門学校中退。療養のためアルバイトも辞める。

注)「発症した雇用形態」順、「発症した要因」順に配列。

「人間関係」は、主に上司との関係の悪化が述べられている。過労と重なっているケースもある。職場全体が過労気味になる職場では人間関係もぎすぎすしやすくなる。仕事の負荷が高い状態で上司から容赦ない要求が重なると関係は悪化する。また、人間関係で悩んでいても（例えばセクハラなど）、職場に親身に相談に乗って解決してくれる者がいないと、悩みは深まり、最終的に離職に追い込まれるケースもある（No.14）。

このように、病気を発症、あるいはメンタル面で体調を崩すと働けなくなってしまふ。彼（女）らは療養期から完治までの期間、どのように過ごしているのだろうか。

第9-3表は、正社員の時に発症した事例に限って、療養期のブランク期間と療養期の働き方を示している。これをみると、病気を発症してすぐは多くの者が一旦働くことを中断している。会社の休職制度を利用する場合や、離職して無職で療養に専念する場合もある。長い者はNo.31のように、1年半の休職の後、さらに1年ブランク期間がある者もいる。他方、ブランク期間が1カ月未満と短いケースや、職場を辞したらすぐに病状が改善したケースもある。

第9-3表 療養期のブランク期間と働き方

No.	性別	現在の年齢	発症した年齢	発症した雇用形態	発症した要因 (本人指摘による)	病気を発症した後のブランク期間(無職および休職期間)	療養期間の働き方	療養期間の働き方(具体例)
7	女	34	27歳頃	正社員	過労	2カ月間程度(無職)	アルバイト	アルバイト(受付、受注業務)
29	女	30	30歳	正社員	過労	1カ月(無職)	派遣社員	短期・単発派遣(医療事務)を、求職活動中のつなぎとして行う。
31	女	36	27歳頃	正社員	過労	1年半程度の休職。離職後さらに1年間療養(無職)。その後派遣労働を行うも病気が再発。更に1年間の療養(無職)	休職→無職→派遣社員	1年間の療養後は、週1日、2日の単発型派遣の仕事のリハビリとして行う。病気の再発、再療養後には週1～3日程度の単発派遣。その後5年かけて徐々に労働日数を増やし、現在はフルタイムに。
35	男	38	31歳頃	正社員	過労	なし	なし	
37	男	33	25歳	正社員	過労	4日(無職・入院)	派遣社員	心臓病手術後は経過を見ながら派遣労働(SE)を続ける。ブランクをあげなかったのは、キャリアにマイナスになると考えたため。
45	女	32	28歳頃	正社員	過労	なし	なし	離職後、うつ状態がすぐ改善したため療養期間は無し。
57	男	27	25歳	正社員	過労	3カ月(無職)	なし	休職という選択肢もあったが、同社で休職した社員は、役職が下がるという例も見えてきたため、離職する。実家に戻り今後のことを考えながら療養。
17	女	29	26歳	正社員	過労 人間関係	2カ月間程度(無職)	派遣社員	派遣(営業事務)
39	女	38	30歳頃	正社員	過労 人間関係	3カ月程度(無職)	派遣社員	最初は週2日ほどの単発型派遣(軽作業等)。その後、短期派遣で入っていたディスカウントショップのレジ業務で、次第にレギュラーとなる。発症から3年経つがまだ不安定。
10	女	30	23歳	正社員	人間関係	2カ月間程度(無職)	派遣社員	仕事上の人間関係に自信を失ったため、人と接しなくてもよい仕事を行えるように派遣登録し、軽作業系の日雇派遣労働に従事。
14	女	26	23歳頃	正社員	人間関係	1年間(休職)	なし	休職制度を利用
84	男	32	20歳頃	正社員	人間関係	なし	なし	退職時には体調を回復していたため療養期間は無し。
69	男	31	29歳	正社員	過労 仕事内容	4カ月弱(休職)	なし	職場復帰後はリハビリ出社で総務系業務をしていたが、景気悪化が重なったため半ば退職勧奨もあり離職。
2	男	39	33歳	正社員	私的 理由	3週間程度(無職)	派遣社員	短期・単発派遣(事務所移転)
22	女	38	37歳	正社員	私的 理由	2カ月間程度(無職)	派遣社員	派遣(コールセンター)
73	女	39	27歳	正社員	私的 理由	アルバイトと求職活動を兼ねながら10カ月程度	アルバイト→派遣社員	離職後、休みながら正社員の求職活動を続けるがイメージに合う仕事がなく、またすでに不況に突入していたことから、派遣登録。
55	男	36	33歳	正社員	その他	1カ月未満(無職)	なし	
58	女	36	24歳	正社員	その他	1カ月未満(無職)	なし	

注)「発症した雇用形態」順、「発症した要因」順に配列。

体調が改善してくると、療養しながら働くという選択肢が出てくる。しかし、まだ体調が万全ではないために、短期、短時間、短日数のパートやアルバイト、派遣といった働き方で体調の様子を見ながら復帰の道を探っていくことになる。主な具体例を、メンタル的な病気とそれ以外の病気に分けてみていく。

(1) メンタル的な病気による復帰までの具体例

職場での人間関係やコミュニケーションがうまくいかなくなることによるストレスから、メンタル的に病んで体調も崩した事例は、その後の療養期では、人と接することや周りの人にあまり気を使わずに出来る仕事を選ぶ傾向にある。下記の3事例がそれにあたる。

No.10 (女性、現 30 歳、発症 23 歳) は、高卒後スーパーに正社員として勤務するが、従業員のシフト体制や休暇の取り方など、働き方を巡って職場の人間関係が悪くなり、店長および直属の上司との関係も悪化して体調を崩す。人間関係に起因して精神的圧迫を受けたため、人とのコミュニケーションを拒否する傾向になり、人と接しなくてもよい仕事、という条件で派遣会社に登録し仕事を紹介してもらおう。23～25 歳の間は、倉庫内作業などの単発派遣に従事し徐々に回復していく。「そろそろ人と接することが可能になったかもしれないと思い」、単発派遣を辞めて、事務系派遣へ路線を変更し、医療事務や簿記などの資格取得をしていく。現在は病気は完治しており、経理事務についているが、過剰な働き方を恐れる傾向がみられる。

No.2 (男性、現 39 歳、発症 33 歳) は、28～33 歳の間地方の高級旅館に勤めており、その際にうつ病を発症している。有名な旅館であったため、接客などのプレッシャーがあり、同時にプライベート面で婚約者との破談があったことも発症の引き金となっている。発症後、氏は東京に戻り、生活の為、単発派遣に就く。一旦、正社員として雇用されるが、通勤途中でバイク事故(労災)を起こし、職場に居づらくなり離職している。その際の経験から正社員に対して「嫌気」「トラウマ」が付きまとい、その後、接客業を辞め、主に事務所移転の単発派遣を続けている。派遣労働は、症状が重くなる時に休めるという点で融通がきくことを利点としてあげている。

No.39 (女性、現 38 歳、発症 30 歳頃) は、芸能プロダクションに芸能マネージャーとして転職し、1 年ほどしてうつ病を発症している。発症原因は当時有名な女性タレントに付いていたことから、ほとんど家に帰れず、事務所の椅子で仮眠を取る生活であった。過労が重なり上司との人間関係も悪化し、うつ病を発症する。発症後、仕事が出来ない状態に陥り離職。離職後 3 カ月、旅行などをしながら療養するが蓄えが枯渇したため、単発派遣で働き始める。単発派遣で働き始めた理由は、体調の変化に合わせられるため、当時「フルタイムで働くのは不安があった」。発症から 8 年ほど経ち、その間、ディスカウントショップや家電量販店のレジやクリーニングのプレス作業、倉庫作業など数々の単発派遣で働いているものの、未だに精神的に不安定な時があるという。現在の不安定の起因は主に雇用不安による。

氏は、登録型派遣という働き方について「メンタル的に必要とする人が多いので、絶対にないと困る。絶対にあった方がいい」と話していた。

次に、職場での働き方が苛烈で残業時間が極めて長く過労からメンタル的に病み、同時に体調も崩したケースをとりあげる。上記の No.39 も該当する。こういった事例は、正社員の働き方に対して「トラウマ」があり、再び同じような働き方に陥りたくないと感じ、仕事と余暇（生活）時間の調和が取れる派遣労働に利点を見出している。

No.7（女性、現 34 歳、発症 27 歳頃）は、大学（工学部）卒業後、大手製造メーカー系列の IT 会社にプログラマー（正社員）として就職する。仕事は忙しく、土日は 2 日休めることはほとんどなく、終電間際の帰宅が続く。氏は過労により体調を崩し、同時にうつ病を併発した。離職後、2 カ月ほど無職期間があり、知人の紹介でアルバイトで働き始める（27～32 歳）。体調が回復したため派遣社員で働きながら正社員としての求職活動始める。その際、初職での経験がトラウマとなり、大企業に対する嫌悪感から、小規模企業を中心に求職活動を行う。採用されたものの、労務管理上の不信感から 3 カ月程度で離職。再び派遣で働き始めている。氏は、派遣の仕事を初職の正社員の仕事と比較して次のように話している。初職の働き方がいかに苛烈で、その後の働き方に対して影響を与えるものだったかがわかる。

「私、本当に 1 社目（初職）が苦しかったので、ほかの職業が簡単に思えてしまう…。1 回正社員で働いていると、『派遣って甘いな』という言い方を言ってしまうといけないんですけども、やはり楽ですよ。とても楽だと思います。」

No.14（女性、現 26 歳、発症 23 歳頃）は、就職氷河期の厳しい就職活動の中、希望の外資系大手製薬会社に入社（営業・MR）出来たものの、恒常的な残業や、接待、早朝からの営業活動など過労となり、セクハラも重なってうつ病を発症する。セクハラについては会社の相談窓口や労働組合に相談したが、まともに取り合ってもらえなかった。1 年間、病気休職するも職場復帰の支援もおざなりだったため最終的に離職する。その後再び正社員で大きな動物病院で受付や調剤などの仕事をするが、シフト勤務が肉体的にきつく、再び体調を壊し 3 カ月で離職する。離職後派遣で働き始め、体調は回復、現在は完治しており、正社員希望である。しかし、氏は派遣で働いていること自体が職歴としてマイナスであると感じており、「一度派遣に落ちた人は、正社員に戻るのは結構難しい」と話している。

No.45（女性、現 32 歳、発症 28 歳頃）は、就職氷河期の就職活動で地元の小規模企業に卒業ギリギリの時点でようやく就職する。経理事務の仕事に就くが、入社 4 年目ぐらいに成果主義が導入され、事務の給与も変動、「みなし労働時間制」²も導入され、当時残業時間は

² みなし労働時間制とは、社外において働く労働者、例えば営業社員などの労働時間を所定内労働時間、働いたものとしてみなす制度。社内で働く者など、労働時間を把握できるに関して導入するのは、法の趣旨に反する。労働基準法 38 条の 2、1 項に「労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす」と規定されている。

月 50 時間程度あったが 10 時間しか残業が付けられない状態になった。過労によりうつ病を発症。結婚も予定されていたため離職、すぐにうつ症状が改善した。その後、結婚までの 1 年間、派遣に従事している。

(2) メンタル以外の病気による復帰までの具体例

メンタル的な病気以外を患って離職したケースは、残業時間過多、過労が原因である傾向がうかがえる。もともと持病を持っていて、苛烈な働き方でひどくなってしまうケースもある。しかし、仕事は忙しかったが職場の人間関係や仕事内容には満足している傾向もみられる（特に No.29、37、31）、本来は元のように働きたいが、同じような働き方をすれば再発する可能性もあるため、派遣という働き方を選択している。もう少し回復すれば、正社員として働きたいという意思もみえる。

No.29（女性、現 30 歳、発症 30 歳）は、念願の医療事務で正社員として働き始めるが、非常に忙しい職場で恒常的に夜 11 時まで働く等、多忙を極める。もともとあった持病が過労により悪化し、入職して 2 年半後に離職している。このケースは過度の労働が発症の原因であることが明らかであったため、離職後に残業のない正社員の仕事を探しているが見つからず、残業のない、派遣労働で働き始めている。将来的には正社員希望ではあるが、正社員の時に体を壊した教訓から、仕事と余暇のバランスが保てる働き方を選好する傾向がある。

No.31（女性、現 36 歳、発症 27 歳）は、短大卒業後、就職した会社がどんどん大きくなるに従って業務も拡大していった。特に 24 歳頃は月 60～70 時間の残業が常態化し、仕事の負荷、ストレスが重くのしかかっていた。そのような働き方も 1 つの原因となり、氏は特定疾患に指定されている難病を患う。一時は歩行も困難な状態に陥り、病気休職するものの、休職中も再発を経験したため離職を決意する。退職して約 1 年間は、傷病手当や失業手当を受給しながら療養し、1 年を過ぎたころ、週 1、2 日の単発の仕事を「リハビリ的にやろう」と考え、派遣登録する。氏は最初の 1 年半は月に 1 週間～10 日程度、単発派遣でデータ入力などの仕事を行うが、再発。さらに 1 年間療養に専念し、31 歳の頃から再び単発派遣で働き始める。週 1～3 日程度の働き方が、病気の回復と共に日数が増えていく。現在は週 5 日、フルタイムで働けるまでに回復している。

No.37（男性、現 33 歳、発症 25 歳）は、SE（正社員）として働いている時に、持病の心臓病が悪化し、手術を受け、同様の働き方での復帰は難しいという判断から離職する。同社での仕事内容や人間関係に氏は満足していたが、気付かぬうちに多忙を極め過労になっていたことが発症の原因であろうと思われる。SE にとってキャリアにブランクが出来ることももっとも致命的であることから、キャリアをつなぐ手段として派遣を選び働き始めている。当初、派遣労働を選んだのは健康上の理由からで、「残業や休日出勤が少なくてすむ」こと、「仕事の範囲や責任が明確」であることをあげている。現在、病気はほぼ完治しており、正社員としての求職活動を行っている。

No.55（男性、現 36 歳、発症 33 歳）は、27 歳から 5 年間勤めた編集・制作会社で、離職の 1 年前より体調不良となる。本人も原因がわからないというが、具体的には頭痛、体のあちこちが痛く、微熱が続くといったことが続いた。医者に行くといくとアレルギーと診断されている。その後、蓄膿症にかかり、鼻腔にポリープが出来ていることがわかる。時を同じくして、会社の経営状態が悪化し、退職勧奨を受ける。離職後、時間が出来たこともあり手術を受け、しばらくは退職金と失業手当で過ごしている。その後、求職活動するものの「何か（気が）重く、どうも積極的に正社員になろうという気がおこらなかった」といい、34 歳の時、派遣で働き始める。働き始めて 2 年が経ち、生活が苦しくなっていることから正社員を希望している。

肉体的、メンタル的病気を発症し、症状が著しく重い場合、就業を中断せざるを得なくなる。正社員の場合、病気休職制度がある企業もあるが、休職制度を利用せずにそのまま離職する者もいる。休職制度を利用しても、休職制度で定められた期間を超えてしまったり、復帰支援がうまく機能せず離職するケースもある。療養期は、初期においては著しく体調が不安定であるために療養に専念し、その後復調の兆しを感じて負荷の軽い仕事に就くようになり、次第に負荷を高めていくという一定の流れがみられる。その過程で、不安定な体調との折り合いが付けやすいという理由で、派遣労働を選択するものと考えられる。

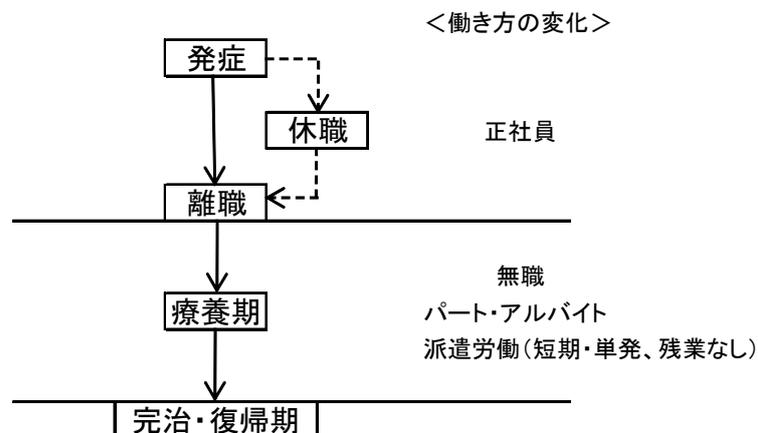
特にメンタル的な病気を発症した場合については、復帰後の仕事としては発症した際に従事していたものと異なる職種や業種、環境を選ぶ傾向にある。人間関係やコミュニケーションによるストレスが原因であった場合、人とはあまり接しなくても出来る仕事を選ぶ傾向もみられる。また、過労が原因で発症したケースは、残業が少ないなど負荷が少ない職場を選好する。派遣労働は契約上、仕事の範囲が明確になっていることが 1 つの特徴であるが、派遣労働者にとっては、仮に派遣先の正社員が過剰に残業をしていたとしても、自身の仕事が終われば「付き合い残業」をせずに帰ることができるということも、精神的負担が少ない点であろう。さらに、もし自分に合わない職場であっても派遣という形態であればすぐに次の職場に移れるという安心感や、自分にあった職場探しが出来るといった点で派遣という働き方が選好されているようである。

3. まとめと今後の課題

病気発症から完治まで間の働き方の変化と派遣労働に流入する理由をまとめ、最後に、病気による離職経験者の将来の働き方や復帰の問題点とその対策について考えたい。

第 9-2 図は、病気発症から完治までの働き方の変化を表している。正社員で働いている時に病気が発症した場合、休職してその後離職するケースと、休職せずに離職するケースに分かれる。離職後の療養期は、無職で過ごすか、様子を見ながら働くかに分かれる。

第9-2図 病気発症から完治・復帰までの働き方の変化



病気による離職経験者にとって、療養期から完治、仕事復帰の過程がうまく繋がっていくことが最も望ましい形である。その役割に派遣労働は一定の効果がある。その理由として大きく2点が考えられる。

1つは、特に療養期の初期において、体調が不安定であったりするために、フルタイムで一般労働者のように働くことは難しい。無職で療養に専念するか、あるいは無職だと生活が成り立たない労働者は、週に1~3日、不定期に体調の良い日に働くという形をとる。派遣労働の利点は、一度派遣会社に登録してしまえば、働ける時に問い合わせ、仕事を紹介してもらえらるという簡便さであり、ここがパートやアルバイトといった直接雇用の非正社員とは異なる。毎日職場や一緒に働く人が変わるような単発派遣は人間関係が希薄になるが、逆にこういった人達にとっては、自身の病気のことを詮索されずに働けるという利点に変わる。こういった理由で派遣労働が選択されている。

もう1つは、体調が復調してくると、本格的な復帰に向けて自身の職種や職場を選ぶという段階に入る。発症した職場と同じような状態の職場は避けたいという思いが強い。病気による離職経験者は、どのような職場かわからないまま求職活動を行い、飛び込んでいく勇気が持てない心理状態になっていることも考えられる。そういった中で、発症した職と異なる仕事に未経験から就けること、会社の業種や規模を選び、期間を区切って就労できることは、いわば自身と職場、職種の相性を試せるという意味で精神的に負担が少ない。

しかし、問題もある。No.14などが話すように、一度派遣労働で働き始めると、正社員への復帰が難しくなることである。第7,8章でもみたように、派遣で働く期間が長期化すると、正社員になることは難しくなる。療養期間が長期化すればするほど復帰の機会は奪われていくのである。派遣労働で働く病気離職経験者は働き方をコントロールしながら、将来キャリアや仕事について1人で考えていかねばならない。

厚生労働省はメンタルヘルス不調により休業した労働者に対する職場復帰を促進するた

め、事業場向けマニュアル「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」³を作成、周知している。その基本的な考えは、事業場において職場復帰に至るまでの職場復帰プログラムの策定や関連規定の整備等を明確にすることで、労働者が円滑に復帰できるよう促していくことにある。

このプログラムは主に事業場における正社員の職場復帰を主眼として作成されている。統計的にみても、非正社員よりも正社員において発症割合が高いことを考えれば、まずは正社員において事業場できちんとメンタルヘルス対策を行い、復帰支援することが大切である。その時点で食い止めた方が社会的コストは明らかに低い。

しかし、いくら対策しても職場に戻ることを拒否する労働者もいるだろうし、休職期間中に完治せずに離職せざるをえない場合もある。一旦離職してしまった者に対する職場復帰(社会復帰)のプログラムは必要であるにもかかわらず、抜け落ちてしまっている。一部大手派遣会社には、メンタルヘルス面に対する相談窓口が設置されているが、復帰支援には派遣先の同意が必要となるため、困難が付きまとうことが容易に想像できる。派遣会社として出来ることは、様々な派遣先の中から、その人のニーズ(時間、仕事内容、負荷など)にあった派遣先とマッチングすることになる。派遣会社のマッチング機能は大きな可能性を秘めている一方で、やはり民間企業であるため、客先である派遣先に病氣療養中であつたり既往歴のある者を派遣することを躊躇するだろう。派遣元でこういったことに力を入れているという事例はいまだ聞かない。やはり国や自治体を中心となって病氣離職者を社会復帰させていくプログラムを作り、派遣会社を組み入れる必要があるだろう。派遣先にも、病氣離職者の社会復帰の援助を要請するしくみを考えられないだろうか。

本章における課題は多い。多くのことがわかっていない。そもそも本当に病氣離職者は正社員から派遣社員に流入しているのか。そしてどの程度いるのかという全体像もわからないし、そもそも派遣会社自体が病氣離職者を認識しているのかという疑問もある。さらに調査研究を重ねる必要がある。

参考文献

湯田道生[2010]「健康状態と労働生産性」『日本労働研究雑誌』、No.601。

³ 厚生労働省・中央労働災害防止協会『(改訂)心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き～メンタルヘルス対策における職場復帰支援～』、2009年3月。<http://kokoro.mhlw.go.jp/images/pdf/Return.pdf>

終章 派遣労働者のキャリア形成—まとめ・考察・課題—

本報告書では、派遣労働者のキャリアの実態を過去、現在、未来の時間の流れからみてきた。本章では、これらの分析結果から派遣労働者のキャリアの実態をまとめ、先行研究や内外の政策等を踏まえ、キャリア形成の可能性について考察し、今後の研究課題について言及する。

1. 分析のまとめ

(1) 過去の職業キャリアの実態と傾向

過去のキャリアから現在の派遣労働に至るまでの、職業経路（初職と就職活動、正社員経験の有無など）とキャリア形成に関して、第3章を中心に、主な知見を下記に挙げる。

①本調査では、初職が正社員であった派遣社員の割合は6割弱であった。年代別にみると1994年以前卒業者の場合、初職正社員の割合は約8割、1995～1999年では約6割、2000年以降では約4割と徐々に初職正社員の割合が減っていく。他方、初職派遣社員の割合は高まっていく。

②新卒時の就職活動の有無について分類してみると、1994年以前卒業者では、就職活動をした者はほとんど正社員として就職できているものの、それ以降は景気の悪化の影響を受け、就職活動をしても正社員になれなかった者の割合が増え、初職から派遣労働に就く者が増えている。

③派遣社員には、a)景気動向による転職環境の悪化で正社員になれず、やむをえず派遣社員になった層、b)芸能や留学など夢追求の為、また時間拘束や責任が重い正社員という働き方を忌避する層がいる。特に、正社員経験があり、正社員時代に過酷な職場環境や人間関係から、体調を崩した経緯がある例（第9章）をみても、正社員忌避層の存在が見てとれる。c)家事・育児との両立、看護や病気などの個別事情から、仕事と生活の両立の観点から派遣という働き方を選んでいる層がいる。特に女性に多い。

④初職が非正社員であった者は、新卒の時期が就職氷河期で、就職活動をしても正社員になれなかったり、あるいは音楽や留学などの夢を追求したり、「モラトリアム」状態にあたりして就職活動をせず、アルバイトの延長で非正社員になった者がいる。これらの者は、その後、仕事を探す過程で時給額の高さから派遣社員になった者も多い。また、初職が非事務系の非正社員だった者のなかには、事務の実務経験を得るために事務系派遣に転職する者もいる。

⑤派遣という働き方を通じての能力開発の可能性については、「無理」とする者が約4割、「自学自習」、「職場環境等一定の条件で可能」とする者が約6割であった。そのなかで派遣社員を通じて能力開発が出来ていると実感している者は、初職が非正社員で正社員経験のない層であった。また初職非正社員で派遣社員になった者は、職種の転換歴（例えば軽作業か

ら事務系への転換、コールセンターから一般事務への転換、一般事務から経理事務への転換等)がある場合が多い。

⑥非事務系から事務系へ職種転換歴があるケースでは、派遣労働者自らパソコン教室や研修に自前で通ったり、職業訓練などを受けたりと積極的に動いている。しかし、長期的な事務系派遣に就くまでには、登録数を増やしたり、短期の入力作業やコールセンターなどをステップにするなど、紆余曲折、試行錯誤の連続で、必ずしもスムーズなキャリア・ステップを踏んでいるわけではない。しかし、能力の向上に実感を伴っていることから、派遣労働での能力開発を肯定的にみる傾向がある。

⑦事務系から経理事務への職種転換歴があるケースでは、比較的、派遣で職を得てステップを踏みながらキャリアを培える可能性がみえる。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である分野であり、資格を取って、業務未経験者可の紹介案件にタイミング良く当たれば、参入は容易に進むといえる。しかし、派遣先によっては、派遣社員の職域が限定的なところもあり、段階的に高度な実務経験の習得を望むのであれば、職域区分が緩やかな、例えば小規模の、派遣先の方が有利であるかもしれない。

(2) 現在の働き方とキャリア形成の実態と傾向

現在の仕事内容や正社員との仕事の異同、賃金推移とキャリア形成に関して、第4、5、8章を中心に主な知見を下記に挙げる。

①派遣の仕事は概ね定型的業務である。専門性が高い翻訳のケースでも創意工夫の余地はあまりなく、難易度が高い二次渉外のケースでも、「パターン化されれば定型的」という印象で、派遣先ではある程度切り分けられる仕事を外部化（アウトソース）し、派遣社員に任せている。しかし、中には判断要素がある業務につくケースも散見される。例えば、営業事務や商品企画などで仕事の範囲が広がった者や、派遣社員が多数いるような職場でリーダー格の仕事をしている者である。

②正社員との仕事の異同に関しては、派遣社員しかいない職場や、監督職の正社員の下で派遣社員が働く職場（例えば、企業受付、コールセンター、軽作業）に関しては、正社員との仕事の異同がはっきりと区別されている。派遣社員と正社員が同じ職場で働いている場合でも、正社員の補助的な仕事（営業事務、一般事務、データ集計、翻訳など）では、業務が区別されている。

③正社員との仕事の一部重なっている職場は、例えば、接客や販売などで接客業という点では正社員と派遣社員は同じ仕事をしており、違いは責任面にある。製造業務でも、正社員と派遣社員は同様に組立に従事しているが、正社員は機械の不具合が発生した時のメンテナンス業務や責任を負う。しかし、こういった職場でも、正社員比率が低下すれば、正社員はより難易度の高い業務を担当し、派遣社員との仕事の重複は無くなり、分業化していくことが予想される。

④賃金上昇の要因は、a)職種変更（例：製造業務系→事務系、事務系→経理事務）、b)同一職種での業務の高度化、広範化（特に事務系では経理事務）、c)勤務地変更（例：地方→東京）の3つに集約される。b)はしばしば同一派遣先での勤務が長期化した時にみられる。a)やc)は派遣先の移動を伴い、賃金上昇幅は大きく、b)の上昇幅を凌駕する。

⑤同一派遣先での賃金上昇の特徴は、同一派遣先での勤続期間が2年以上と長く、仕事が高度化、広範化していることが観察される。職種は、コールセンターやデータ入力といった職域が限定的な仕事ではなく、営業事務や一般事務のように、派遣先職場での事務全般をこなすなど、付帯業務が多く、仕事が広がりやすい職種に見られる。また、派遣労働者本人の仕事に対する意識も重要で、職域が広がることを厭わず、むしろ積極的に職域を広げていく傾向がみられた。さらに派遣労働者が積極的に賃金交渉する姿勢が賃金上昇に寄与していた。

⑥賃金はある一定の賃金水準まで上昇するが、それ以上には伸びない状況になる。派遣労働は「job=wage」の関係であることから、仕事内容にも頭打ちが来る可能性が高く、仕事を通じた能力・技能形成にもシーリング（天井）があることが推察される。

⑦賃金が増えているケースでは、派遣労働で働くことに対し「概ね満足」とする者が多い。また、今後も派遣社員を続けたいと考える者も多い。賃金が横ばいの者は、派遣労働で働くことに対する満足度が低く、正社員転職を望む者が多い。キャリアに関しては、両者とも「自学自習」が不可欠とする。賃金の下げ幅が大きいケースでは、派遣先、派遣元を転々とするなど、キャリアの一貫性に乏しいケースがみられ、派遣労働では能力開発出来ないと感じる人が多い。

⑧短期・単発派遣で働く理由は、家庭と生活等、個人の都合を優先して積極的に選択して働いている層と、次の仕事に就くまでの働き方として「やむなく」あるいは「とりあえず」選択している層がいる。前者の派遣労働に対する満足度は高く、後者は低い。

⑨次の仕事につくまでの働き方として、過去に短期・単発派遣をした者に関してみると、概ね3カ月～半年で次の長期派遣や正社員等の職に移行している。一方、現在、短期・単発派遣に就いている者の中には、3年以上にもなる者もあり、就職活動が停滞して積極的に行われていない状況にある。

⑩短期・単発派遣にはまり込む原因は、生活費に困窮して短期派遣を行うという自転車操業的生活に追い込まれ、就職活動への資金や時間が無くなっていること、短期派遣が長期化すればするほど能力開発機会の少ない短期・単発派遣において能力が低下していくこと、そのため企業側も採用を躊躇するという悪循環に陥っていると考えられる。

⑪短期・単発派遣は、過去の就業において病気やメンタル面で体調を崩すなどの経験を持つ者の就業の受け皿的機能を持っている。病気発症から完治に至るまでの間、生活の保持とリハビリ目的として、自身の体調に柔軟に合わせられる働き方が望まれており、派遣労働はその一定の機能を果たしている。

(3) 将来的キャリアの行方

今後、派遣労働者はどのようなキャリアを歩んでいくことを望んでいるのだろうか。第6、7章を中心に主な知見を下記に挙げる。

①本調査において、正社員を希望する者は約8割であった。積極的に就職活動を行っている者（「求職積極型」）は、正社員を希望しない者に比べて、男性、既婚、高学歴、正社員経験がある、非正規労働期間と通算派遣期間が短い、時給額が高い、派遣労働に対する満足度が低い傾向にある。

②「求職積極型」は、これまでのキャリアに一貫性があり、今後のキャリアの方向性が明確である場合が多い。職種はIT関係や翻訳、経理といった専門職のケースや語学が堪能であったりする。また女性の場合、「仕事が好き」という志向が見受けられる。しかし、中にはこれまでのキャリアと希望職種に乖離がある者もおり、就職活動が難航することが予想される。

③就職活動に消極的な者（「求職消極型」）の個人属性の傾向や働き方は、そもそも正社員を希望しない者と「求職積極型」の中間的な傾向を持つが、特徴的なのは労働時間が他よりも短く、派遣元との関係に満足している点にある。

④「求職消極型」が積極的に就職活動を行わない理由は以下の5点に分類出来る。a)育児や介護など生活優先で働いており、正社員になったら両立出来ないと考えている。b)ゆくゆくは正社員になろうと考えているが、今は実務経験をつける準備期間として位置付けている。c)自身が持つ人的資本（学歴、スキル、職業キャリア等）の自己評価が低く、正社員求職に対して障壁を感じている。d)正社員になっても労働条件等がそれほど変わらないか、責任の重さや労働時間の長さを勘案すると割に合わないと感じている。e)正社員への就職活動を行う資金がない。

⑤正社員を希望しない者は、本調査では約2割と少ない。正社員希望者に比べ特徴的なのは、学歴が低い、正社員歴がない、非正規労働期間と通算派遣期間が長い、時給額が低いことである。ただ、派遣労働に対する満足度は高い。つまり、前節(1)の④⑤⑥で述べたように、初職非正社員で正社員経験がない者の傾向に合致する。彼女（彼）らは、パートやアルバイトで働くより派遣労働で働いた方が時給が高いという認識を持ち、そのことが満足度を高めている可能性もある。

⑥実際に正社員転換を打診された者の働き方は、打診された派遣先での仕事内容が広範化、高度化している。営業事務のように、仕事は広範化・高度化するが正社員（営業：外回り）と物理的な職域分離があり、分業がすすんでいる職に関しては、働きぶりのよい者をより安価に雇い入れることが可能であれば内部化するインセンティブが働く。他方、正社員と職域をほぼ同じにする営業や企画（一般事務）に関しては、職域の広範化、高度化と共に、その職域の責任担当者になったり、リーダー的役割を担うようになり、組織にとってより戦力としてコミットメントを高めてもらうために内部化する傾向がみられる。

⑦完全に分業化されているような職種、コールセンターやデータ集計、翻訳、軽作業等に

関しては、仕事内容が広範化、高度化する余地が少なく、コスト面から直接雇用の非正社員として打診されることはあるようだが、正社員として内部化されることはほとんどない（第3章）。

⑧正社員転換を打診された時の年齢は、30歳前後に集中しており、同一の派遣先に半年から3年（中央値は2年）勤めた時点で打診を受けている。派遣先は仕事ぶり等をスクリーニング期間として2年程度見て内部化するか判断するようである。

⑨派遣労働者が正社員転換の打診を断った理由は、3つ程度に分類できる。1つは、正社員に転換すると賃金や収入が減少するからである。特に月給が下がる、正社員になると残業代が支払われなくなるといった内容である。2つめは、労働負荷が増えるという理由である。土日出勤や残業、営業ノルマなどに対応しなくてはならないという内容である。3つめは、打診を受けた会社や職場の人間関係に魅力を感じないという理由である。職場の上司や同僚との関係が悪かったり、そもそも働きたい業界でないなどの内容もある。多くはこれらの複合的理由により断っている。

2. 考察：派遣労働者のキャリア形成は可能か

上記の知見を踏まえ、派遣労働者のキャリア形成について考察したい。

20～30歳代でどのような働き方をするかは、職業能力の増大に影響し、40歳以降のキャリアに大きく影響を与える。派遣労働者が20～30歳代に集中する中、登録型派遣という働き方でキャリア形成を担えるのか。小野[2009]、JILPT[2010a]では、結論として職業能力の向上に伴う賃金上昇という観点からみると、特に、派遣先を移動しながらキャリアを積んでいくことが難しいと論じた。ただし、派遣労働は入職のハードルが低く、業務未経験の者でも業務経験が積めることから、キャリアのステッピング・ストーン（足がかり）の役割を担う可能性を指摘した。しかし、この「足がかり」がどのあたりのキャリア・ステージで有効なのか、そして、どういった職種や職場環境でみられるのかということは課題として残っていた。

本調査の結果から、主に過去のキャリアとしては、初職が非正社員で正社員歴がない者や、職業転換歴（非事務系→事務系といったより賃金が高い職種に移った経歴）がある者で、キャリア意識を強く持っている者について、派遣労働者としてのキャリア形成の可能性をより実感していることがわかった。また、派遣先を移動するよりも同一派遣先で長期にわたって働く方が賃金は上昇しやすく、同一職種での派遣先間移動の場合では、経理事務において賃金が上昇しやすい。さらに、将来的な正社員転換を見据えると、職域が明確に区切られている仕事よりは、職域が緩やかで広範化・高度化しやすい仕事に就いている方が、正社員転換の打診を受けやすく、年齢は30歳前後、同一の派遣先に半年から3年勤めた時点で打診を受けている、といった傾向が明らかになった。

そこで、以下の3つの論点にわけて、さらに深めて考えてみたい。まず、職業能力開発とキャリア・ステージについて、どこまで行けるのかという問題。次に、キャリアを培う方法

として1つの派遣先に留まるのか、それとも労働市場を移動しながら培うのかという問題。最後に、職業能力の向上と賃金のリンクの問題である。そして、イギリスとアメリカの社会システムにおけるキャリア構築の方法について言及し、日本への示唆を考えたい。

(1) どのキャリア・ステージまでいけるか

キャリア・ステージは、どのような段階に分けることが出来るのだろうか。まずは先行研究からみていくことにする。

「キャリア・ステージ」に関する Feldman[1988]の研究では、生涯におけるキャリア・ステージは7つに分かれる¹。これらのステージは年齢と深く関わっている。そして重要なステージは、15～38歳までの最初の3段階であるとする。まず、15～22歳は「探索期(the exploration stage)」とされ、労働市場に存在するさまざまな職の中から個人が自身に合った職業を模索し、自身の可能性を見つけ出す時期である。22～30歳は「トライアル期 (the trial stage)」で、キャリア創成期でもある。労働市場における経験が増加し、将来のキャリア構築のためのステップを歩む時期であり、決定的に重要な時期である。30～38歳は「確立期 (the establishment stage)」とされ、個々人のキャリアが次第に専門化して行き、労働市場での移動が緩やかになっていく時期とされる。

榊原[2004]はイギリスの労働者のヒアリング調査から、キャリアの段階を年齢を基準として3つに分けている。「キャリア初期」は20歳代から30歳代前半、実社会に入って障害にぶつかりながらも急速に成長する段階である。しかし、榊原のヒアリング調査からは、イギリス社会が包含するさまざまな若年労働問題に直面し「防衛的に」対応する行動がみられる。「キャリア中期」は30歳代半ばから40歳代まで、職業生活で実績を積み、同時に仕事上の責任が大きくなり、家庭での責任も加わる。課題への高度な適応力が試される段階である。榊原は、この時期を男性については「選択するキャリア期」、女性は「模索するキャリア期」と表現している。「キャリア後期」は50歳代以上である。通常はキャリアの仕上げ期にあたるが、榊原は「学習するキャリア後期」とラベル付けをしているように、イギリスの労働者においては新しい知識への強い好奇心が印象的であるようだ。

大久保[2006]は、年齢に応じて適正な能力を身につける重要性を述べている。そして、新入社員から30歳代半ばまでのキャリアを「筏下り」期、30歳代半ば以降のキャリアを「山登り」期としている。「筏下り」に例えるキャリアの初期は、下流というゴールに目的があるわけではなく、目の前にある急流と向き合い、自分の持つ力を振り絞って難所を乗り越えていく。偶然性を歓迎し、いろいろな仕事や人との出会いを繰り返して職業能力をつけていく。しかし、職業生活が長くなってくると次第に急流は緩やかになり、それほど全力を出し切らなくても日々やっっていける「ぬるま湯状態」になる。これを続けていくといずれ川から海へ

¹ Feldman[1988]、pp.14-15。

流れ出て漂流してしまう。大久保はこの状態を「キャリア・ドリフト（キャリアの漂流）」という。30歳半ばまでに「筏下り」で基礎力を磨き、山を選んで、「山登り」の段階に入らねばならない。「山登り」期は、目標を明確にして、偶然性よりも計画的、戦略的に仕事に取り組み、仕事を取捨選択しながら専門力をつけていくことが求められる²。

このように、キャリアは年齢との関わりが強く、ステージに分けてみていくと、初期的なキャリアから、1つ上位のキャリアへの大きな区切りが30歳代に訪れる。この時期までにいかに職業能力を蓄積し、次のキャリアに備えるかということが重要であることがわかる。

そこで、派遣労働を想定して仕事とキャリアの段階を考えてみる。キャリア・ステージと年齢の関係性は深い。前提として、派遣労働でどの辺りの年齢まで働くことが出来るのかという問いについて論じねばならない。

第10-1図は、総務省「労働力調査」の統計から派遣労働者の年齢階層別比率を表している。この図からわかることは、第1に、派遣労働者の年齢階層で最も多いのは「25～34歳」、次に多いのが「35～44歳」で、経年でみても、この2つを合わせると6割を超えることである。第2に、「25～34歳」の割合が2002年に53.5%だったのが、2010年には35.4%と18ポイントも下がっている。一方、「35～44歳」の割合が2002年に16.3%だったのが、2010年に28.1%と12ポイント程度上昇している。また、45歳以降の高年齢の階層も微増ではあるがすべて上昇しており、逆に若年層の「15～24歳」は2007年以降減少を続け2010年に5.2%と全階層中最も割合が低くなっている。このように、全体の傾向をみると、派遣労働者の年齢は上昇傾向にあることがわかる。

派遣労働者は、かつては「35歳頃に壁が来る」といわれもしたが、その壁は40歳前後までずれ込んできているようだ³。職種別にみると、事務系では比較的早く40歳代に上限が来ること、機械設計や製造業務、軽作業は比較的高年齢でも派遣される傾向にあることがわかっている⁴。

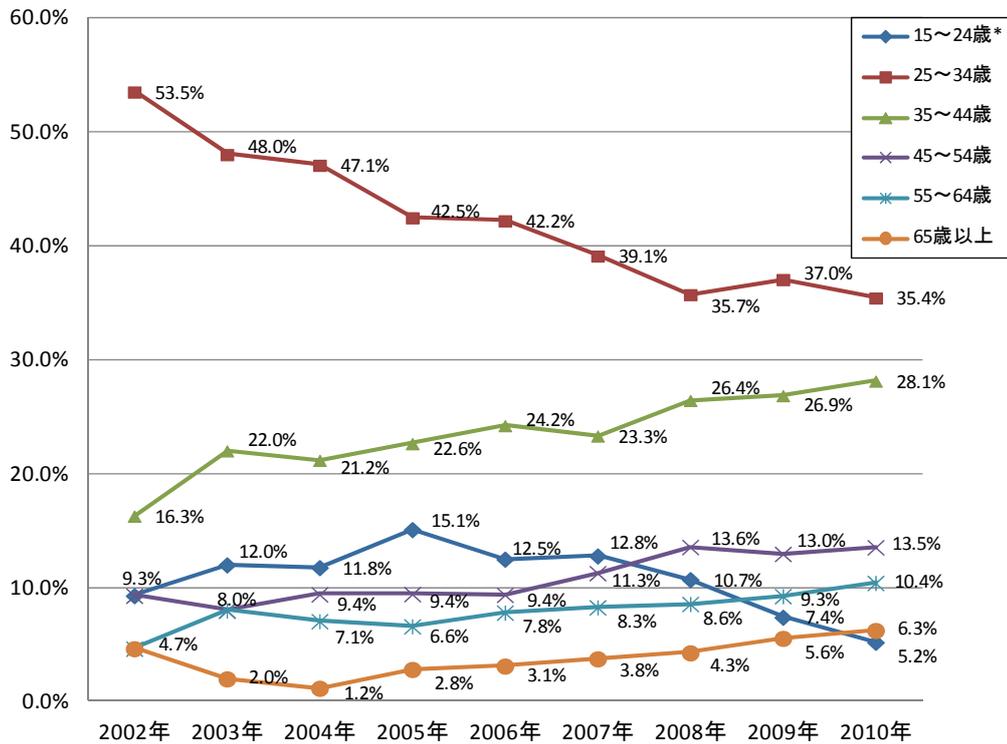
これらのことを念頭に、派遣労働でのキャリアを「初期キャリア」、「中期キャリア」、「後期キャリア」の3つに分類してみる。「初期キャリア」は新入社員で入って1～3年目までの仕事内容を遂行できる職業能力キャリアである。具体的にいえば、22歳で新卒入社した場合、入社3年目で25歳になる。浪人や留年、第2新卒卒の年齢までを想定すれば、27歳程度までの職業キャリアである。第7章でみたように、正社員転換する層も、このあたりに集中している。企業側の初期キャリアにおける採用動機は、1つは新卒採用者に年齢が近く、現在の働きぶりからポテンシャルを推測して採用出来、しかも新入社員教育のようなまとまった

² 大久保[2006]pp.34-39。

³ JILPT[2010a]、pp.21-27。年齢が上昇している背景には、派遣労働が社会的に浸透してきたこと、法的に年齢制限が禁止されたことなどから徐々に年齢へのこだわりが薄れてきていること、現在40歳前後の年齢層はバブル期に採用された「最後の一般職」といわれ、また団塊ジュニア層と重なっており、相当数が派遣労働市場に流入し、この世代の就業継続を牽引しているものと考えられる。

⁴ JILPT[2010b]、pp.36-38。

第 10-1 図 派遣労働者の年齢階層別割合の推移



データ出所)総務省「労働力調査」。* 15~24歳で就学の傍ら働いている者は除いている。

訓練投資をしないですむことがあげられよう。もう 1 つは、転換の際、企業の賃金制度に個人の等級および賃金を位置付けていかねばならないが、このあたりの年齢層であれば、正社員と派遣社員との賃金格差が小さく乗り入れさせやすい⁵。このことは JILPT[2010a]でも論じたように⁶、正社員と非正社員の賃金乖離は 30 歳代半ばから顕著になる。むしろ、20 歳代は派遣社員の方が月収でみれば高い可能性もあり（企業側からすれば、正社員に転換させることでコストダウンにも繋がり）、それが派遣社員が正社員転換の打診を断る 1 つの理由となっている（第 7 章）。

本調査で、派遣労働者の仕事内容をみると概して定型的（第 4 章）であり、特に事務職では、初期キャリアを派遣労働で培える可能性は高い。ただし、製造業務や軽作業に関していうと、1 日~1 カ月程度で出来るようになる仕事がほとんどで、初期キャリアのレベルを培うこともかなり難しいと思われる。

「中期キャリア」は、初期キャリアで培った職業能力を踏まえて、より専門分野を深め、

⁵ (財)連合総合生活開発研究所による『勤労者のキャリア形成の実態と意識に関する調査』（1999 年実施）の企業票の集計結果からは、中途採用者の処遇は「同年齢、同学歴の生え抜き社員の平均的グループに合わせる」が最も多く、また、(財)雇用情報センターが 1998 年に実施した調査（『中途採用と雇用管理の実態に関する調査報告書』）では、管理職・非管理職とも「同じ年時の生え抜き社員の中央値に合わせている」ケースが最も多くなっている。

⁶ JILPT[2010a], pp.78-80。

独自に判断しながら仕事を進められるようになるレベルである。年齢的には30歳代前半が目安となる。中期キャリアでは、グループリーダー的な存在になるなど、組織の中で交渉や折衝、調整といったマネジメント的役割を求められるようになる。第4章と第7章では、仕事の範囲の拡大や高度化が正社員転換（内部化）の鍵になると結論付けたが、このキャリアレベルでの内部化の方向性は2つ考えられる。1つはITや編集オペレーター、経理などの専門職において、専門性を内部化した方が企業にとって合理的である場合。この場合、労働者は専門特化したキャリアを歩んでいくことになる。もう1つは、グループをまとめるマネジメントの役割や、外部との折衝や調整といった判断業務が増え、管理的役割が仕事内容に入ってくる場合である。事務所移転作業の作業リーダー、コールセンターのリーダーなど多くの派遣労働者が集積する職場のリーダー格や、営業や一般事務職の一部で正社員と同様の仕事をこなす派遣社員である。企業にとっては重要なポジションに就く人間を内部化した方が辞められた時のリスクが少ない。また、こういった職に就く派遣社員を正社員に転換することにより仕事へのモチベーションを高め、「うわべだけの協力」から「完全な協力」を引き出すことが可能になる⁷。

「後期キャリア」では、専門分野については独自の裁量でより高度な仕事が進められるようになり、マネジメント的役割の比重も大きくなっていく。30歳代後半以降に求められるキャリアであろう。SEやプログラマーといった技術者派遣やデザイン、編集といったクリエイティブ系の高度な専門職においても、後期キャリアでは、専門職の人材をまとめるディレクターなどのマネジメント層となっていく。しかし、現在、派遣労働市場の中でこういった後期キャリアのニーズは極めて少ない。マネジメント層はほとんど正社員で占められ、派遣労働者の多くは役職のないデザイナーやSE、プログラマーに留まる。特定労働者派遣事業の下で技術者派遣を行う一部事業主では、高度な職務を開拓し、派遣労働者の能力を高めてマッチングさせ、付加価値を高め収益に繋げる取組みが行われているものの、登録型派遣においては、教育訓練投資に対する回収の不確実性や、こういった小規模でニッチな市場取引よりも、大規模、安定的で確実な現在の市場での取引の方が費用対効果が大きく、労働者の付加価値を高め、高度な職域を開拓することを躊躇する傾向にある。

以上のことから考えると、登録型派遣労働における職業能力形成は、現段階では中期キャリアが限界であり、正社員への乗り入れも、30歳前半、中期キャリアまでの可能性が高い。しかし、それでも中期キャリアまで年齢通りにキャリアを積んでいければよいのだが、特に職域が限定されている職場では、同じ仕事レベルの繰り返しとなり、派遣労働の中には、数日から1年未満で習得できる簡易な仕事も多い。仕事に高度化・広範化する余地がない場合、派遣労働者の職業能力は留まってしまう。別の派遣先に異動する際も、新たなスキルを獲得できる仕事ではなく、過去の職務経歴から確実に職務遂行出来る職務（過去と同等あるいは

⁷ 昇進という階梯は、「うわべだけの協力」から「完全な協力」を実現させる機能を持つ、協力的行動を引き出すには、取引ごとの刺激的賃金を支払うことで報いるよりも、内部昇進は効率的である（Williamson[1975]）。

それ以下の仕事) にマッチングされる可能性が高い。こういった、労働者側からみるとアンダースキルの状況は、特に傾向的には労働市場が収縮している時期にみられる。

順当に年齢と共に職業キャリアを積めることが出来ればいいが、現実的に個人で年齢に伴う職業キャリアをコントロールすることは相当難しいかもしれない。

(2) 留まるべきか移るべきか

派遣労働は外部労働市場に位置する労働力である。外部労働市場に位置する労働者のキャリアは、当然、企業を移ることによって労働市場横断的に形成していくものと考えてよいのだろうか。それとも、外部人材であっても1つの組織内に留まり、キャリアを培った方がよいのだろうか。ここでは、キャリアを上昇させるには、1つの派遣先に留まる方がよいのか、それとも労働市場を移動しながら培う方がよいのかということについて考えたい。

1980年代にアメリカにおいても「伝統的な」終身雇用、定期昇進、安定賃金、雇用保障を中心とする雇用が終焉し、大企業がこぞってダウンサイジング、リストラクチャリングし、内部労働市場に位置していた雇用者を放出、外部人材の活用に切り替え、雇用が流動化していった時期があった⁸。労働者は流動化する労働市場の中で、これまで企業任せになっていた自身のキャリアを自己投資により作り上げていかなくてはならない状況に陥った。約30年前のアメリカの状況は、まさに非正規労働が増加しつづける現在の日本の労働市場の姿である。その後アメリカの労働者は、自らのキャリアをどこで、どのように積むべきかを自問自答し続けている。

Wilk & Craig[2002]の論文「留まるべきか、行くべきか (Should I Stay or Should I Go?)」は、特に若年層のキャリアに注目し、企業内でキャリアを培った方(企業内移動)がよいのか、それとも企業横断的に培った方(企業間移動)がよいのかについて実証分析⁹している。結論としては、企業内移動は企業間移動に比べ、自身の能力と仕事内容のマッチングと報酬に比較的優位性がみられる。企業内部での移動では、その仕事や個人に関する情報をより正確に有しているため、著しく悪いマッチングは避けられる。特に、企業内部でのマッチングは、労働者個人の能力が現在の職務遂行を上回っている状態にある時や、とりわけトライアルステージ(試験採用期)にある時、失業率が高い時期において有効であるとしている。しかし、外部労働市場が拡大し、流動化が進んだ1990年代に分析をすすめると、企業内移動の優位性は消滅する。これは、同一の企業に長く留まったとしても、報酬が上昇しなくなったことが大きな原因であると考えられる。労働者は報酬の上昇を望むのであれば、常に外部労働市場を注視して転職のチャンスを窺わねばならない。今やアメリカの企業では必要な人材を企業

⁸ Cappelli[1999]には、1980年代に大企業が雇用変革していく様が描かれている。特に、内部人材から外部人材へ移行する際にホワイトカラーの一般社員、下級管理職を外部労働市場へ放出させていく過程は興味深い。

⁹ データは、National Longitudinal Survey of Youth(NLSY)の1979年～1994年の時系列パネルデータで1979年に14～21歳であった12,686人をサンプルとしている。

内部で育成するよりも、外部労働市場から調達することが主流であり、労働者も企業を渡り歩ける人の方が「エンプロイアビリティ」¹⁰が高く、給与も高いというのが常識となっている。

これまで日本におけるキャリア形成議論の中心は内部労働市場にあり、その研究蓄積は多く、深い¹¹。しかし、企業横断的なキャリア形成そのものについての研究は少なく、転職行動の研究の中で就業選択や転職後の賃金や満足度を探る分析が行われている程度である。その多くは正社員の転職に注目したものである。勇上[2001]は、前職でのキャリアが転職後どの程度年収に影響があるのかを実証している。それによると、前職までのキャリアが重要となるのは30歳代に転職するケースで、特に営業系や研究・技術系といった他部門に比べて中途採用者が活用されている部門で、過去に同じ部門を長く経験していることが、転職先の処遇に結びついている（つまり企業横断的キャリアが形成されている）としている。逆に20歳未満層の中高卒者や40歳以上に転職した場合には、それまでのキャリアが転職先での処遇に結びつかないとしている。

非正社員から正社員への転職についての研究は近年比較的に見られるようになってきている。注目すべき点は、非正社員でのキャリアが正社員転職に、あるいは転職後の処遇に影響があるかということである。玄田[2008]の研究では、『就業構造基本調査』（2002年）を用いて、前職が非正社員の正社員への移行規定要因が導き出されている。それによると、産業は医療・福祉分野、前職場（非正社員として就労）での継続就業年数が2～5年程度、年齢は20～44歳までと広い。玄田[2009]はさらに、企業内移動で正社員になった非正社員と、企業間移動で正社員になった非正社員について、それぞれの特徴を示している。企業内移動で正社員になった非正社員は、多くは事務職、専門職、技術職などのホワイトカラー系職種であり、企業間移動の場合は事務職とならんでサービス職が多く、専門、技術職は少ない。また、非正社員での継続就業年数をみると、企業内移動の方が企業間移動に比べてより長く、過去の就業経験が重視されていることが推測される。また、「過去に非正社員で働いていた経験が、今の仕事（正社員）に活かされているか」という問いに対して、企業内移動は約9割が「活かされている」（企業間移動は66.6%）と答えており、前の仕事と現在の仕事の関連性が高いことがわかる。賃金に関してみると、企業間移動の方が月収が増加する傾向にある一方で、企業内移動では賃金の変動は少ないという結果になっている。

派遣労働においてキャリア形成に有効なのは、派遣先を移動しながらキャリアを積む「移

¹⁰ 「エンプロイアビリティ(employability)」とは、労働市場において雇用されうる能力を意味する。1980年代アメリカで雇用の変化が著しく起こった時期に、数多くの大企業がニューディール（新しい雇用関係）を書き表した。その中で、エンプロイアビリティは、「会社としては雇用を保障できないが、外部労働市場で再雇用されうるスキルの習得に手を貸そうというもの」(Cappelli[1999] (邦訳), p.56) と表現されている。日本では、1999年に、日経連が「労働移動を可能にする能力」としての「エンプロイアビリティ」という概念を打ち出し、従業員の自己啓発を求めた（日経連[1999]）。

¹¹ 思い当たる代表的研究書だけでも、小池[1977, 1991]、小池・中馬・太田[2001]、小池・猪木編[2002]、本田[2002]、佐藤[2001]等、枚挙にいとまがない。

動型」か、同一企業に留まりキャリアを積む「内部型」か、という議論は、JILPT[2010a]の派遣元からのヒアリング調査や本報告書（第5章）から一定の方向性が見えている。特に賃金の上昇を考えた場合、派遣労働者のキャリア形成は「移動型」よりも「内部型」が優勢である。島貫[2010]もまた、事務系派遣労働者の調査分析から、過去2年間で派遣労働に就いている者のうち、仕事難易度、スキルレベル、賃金水準が上昇する割合が最も多いのは「派遣先固定型」¹²であるとする。清水[2007]も、異なる派遣先企業を短期的に移動するよりも同じ派遣先企業に継続して就労した方がよいと結論づけている。「移動型」が優勢でない理由は、登録型派遣というシステム自体が、能力開発の為の教育投資が回収されにくいという構造的な特質を包含するという事¹³、業務未経験者を派遣するには、派遣先でのOJTに依拠せねばならず、即戦力を欲しがらる派遣先の了解を得られにくいことなどから¹⁴、派遣会社が能力開発を意図してローテーションをしにくいことが考えられる¹⁵。

このようにみると、派遣労働者においても、企業内部移動によるキャリア形成が依然として優勢であるように思われる。そして、キャリア初期においては、ある一定期間（1～3年は）1つの職場に身をおいて職業能力を培うことが有効であるようだ。しかし、年齢との関係は重視せねばならないだろう。転職市場が縮小して行く40歳代には、職場を固定する方向性が必要かもしれない。企業間移動を試みても、よいマッチングを望めない可能性が高い。そうすると、20歳代前半は少なくとも2～3年は職場を固定し職業能力を身につけ、20歳代後半から30歳代にかけては企業間移動も享受しながら専門的職業能力の獲得に注力し、40歳代になったら職場を再度固定する、という図式が浮かび上がる。

(3) 職業能力と賃金とのリンクは可能か

最後に、職業能力と賃金がリンクするかという論点について考える。この論点は、特に派遣労働を継続していく者のキャリア形成に深く関係する。派遣労働を足がかりに将来的に正社員になるという選択肢があるが、派遣労働者すべてが正社員になりたいわけではないし、正社員になりたくても何らかの事情で派遣労働を継続することを余儀なくされている者も多い。長期に渡って派遣労働に従事する者のキャリアが「行き止まり」にならないためには、職業能力の向上が賃金にリンクし、派遣労働で断続的にキャリア形成が出来ることが必要になる。

第5章での派遣労働者の賃金プロフィールをみると、複数の派遣先での同一職種の仕事の

¹² 「派遣先固定型」とは、過去2年間に同じ派遣元企業から同じ派遣先企業に派遣されているパターン。島貫[2010]は、この他に「派遣元固定型」（過去2年間に派遣元1社から派遣先2社以上に派遣されている）、「変更型」（過去2年間に複数の派遣元から複数の派遣先に派遣されている）を含め、3つのパターンに分けて分析している。

¹³ 木村[2010]、pp.61-62。

¹⁴ JILPT[2010a]、pp.18-20。

¹⁵ 一方、技術者派遣（常用雇用型派遣）では、派遣会社が能力開発の為に意図してローテーションをかける企業横断的なキャリア形成がみられている（佐藤・佐野[2005]、佐野・高橋[2009]、佐野[2010]、JILPT[2010a]）。

連鎖による賃金上昇よりも、同一派遣先での就業の長期化による賃金上昇の傾向がみられる。しかし、いずれにしてもある一定の賃金額で頭打ちが来て、それ以降伸びない状況になる。長期に渡って派遣労働に従事する者にとっては、職業能力の向上に伴う賃金の上昇がなければ、そのキャリアは「行き止まり」となる。なぜこのような状況になるのか。

小野[2009]や JILPT[2010a]では、賃金は職務（ジョブ）にくっついていて、能力はすでに従事する職務に内包されていると論じた。つまり賃金は、ジョブの難易度が高まり、市場において希少な内容に変われば上昇するということになる。派遣労働市場では商品としてのジョブの価格が市場原理に基づいて決定されている。需要が多く、供給が不足気味のジョブがより高く価格決定される。このように派遣労働の「ジョブ＝賃金（派遣料金）」の原則で考えれば、賃金の頭打ちはジョブ（仕事内容）の頭打ちであり、派遣労働者に任せる仕事の難易度に上限があると考えられる。

佐藤[2010]は、派遣労働者の仕事の高度化と派遣料金の上昇について、「(a) 派遣先に対して、派遣社員により高度な仕事を割り振るよう依頼すること、(b) それに応じて派遣先に派遣料金の単価の引き上げを交渉すること、(c) 顧客の都合によって派遣契約が終了した場合だけでなく、自社の主導を含め、派遣社員をより高度な仕事が担当でき、より高い派遣料金が得られる派遣先へと異動させる努力を行うこと」¹⁶とし、派遣会社は派遣する仕事の高度化と、それに見合った派遣料金の上昇を効率的に実現させるような営業活動を行っているものの、どれだけ徹底して実施出来ているかは、派遣会社によって異なるのが現状であるとしている。

仕事（ジョブ）の高度化と派遣料金の上昇に関してさらにいえば、こういった交渉を派遣先に申し入れるということは、ある程度、能力の向上や習熟がみられる程度の期間、働き続けること（つまりは「内部型」のキャリア構築）が必要であり、仕事が高度化しているという客観的事実を派遣先に説明できる評価システムが必要となってくる。当然、評価者は雇用主である派遣元だけでなく、派遣先も巻き込む必要性が出てくる。そして交渉では、年初に目標を設定し、年度末に目標を達成していたならば賃金（派遣料金）を〇〇円アップするなど、事前事後交渉が必要となる。派遣会社によっては、緩やかにこういった申し合わせを交わしているところもあるようだが、どの程度までの評価を行っているのか等、その実態は明らかでない。

このように「内部型」の場合は、派遣先と派遣元がある程度、内部的なルールを構築することによってキャリアの一貫性を作り出せる可能性は見える。しかし、「移動型」のキャリア形成を統制するのは相当難しいことが予想される。社会システムそのものの変革が必要となってくるからである。

¹⁶ 佐藤[2010]、p.18。

(4) 社会システム構築の先

アメリカでは先にも述べたように、1980年代以降、ダウンサイジング、リストラクチャリング、アウトソーシングといった一連の雇用変革の流れから、これまで内部労働市場に位置していたホワイトカラー層が外部労働市場に位置するようになった¹⁷。外部労働市場に位置するようになった労働者は派遣労働者か請負労働者、パートタイム労働者といった非典型雇用により構成される。そしてこれらの労働者は低スキルで、職場における、あるいは転職による、キャリア上昇の機会は減多に生じなくなっている。これに対して社会的にキャリアラダーを構築してなんとかキャリア上昇を促そうとしている¹⁸。

アメリカ各地のキャリアラダー構築の取り組みを研究している Fitzgerald[2006]は次のようにいう。「何十ものキャリアラダー・プログラムがこの10年ほどの間に国じゅうで立ち上がった。たどっていけば徐々に良い仕事に就けるであろう道筋を特定することで、低スキル・低賃金労働に対するこの国の趨勢を減殺する——全てが、こうした試みである」¹⁹。キャリアラダー・プログラムでは、低スキル職とキャリアが培えるいわゆる上級職との間にあるギャップを埋めることが重要になる。つまり、失われた中間的な仕事²⁰を構築して上のキャリアに繋げていくシステムである。キャリアラダーを示すマトリックスの中には、職務ごとに賃金レートが存在する（第10-1表）。これらのシステムは各地域、産業の労働組合や協同組合、公益法人（NPO）が中心となり、コミュニティカレッジなどの教育機関と雇用主を巻き込んで実施され、それを政府機関が手助けする形で行われている。難しいのは利害関係を超えて、問題意識を一致させ足並みを揃えることにある。Fitzgeraldはいう。「確かにこうしたプログラムは、連携の金字塔である。にもかかわらず、それらの任務は、雇用主の抵抗や雇用者の前に立ちはだかる障壁、既存の労働者訓練期間の不足、の克服として描かれてよい」²¹。

¹⁷ Cappelli (ed.) [2008]、pp.1-29。

¹⁸ Fitzgerald [2006]は、著書の中で医療、保育、製造業の3つの経済セクターを事例として取り上げ、キャリアラダー構築にあたって、媒介機関が直面するそれぞれに特有な一連の難題について論じている。医療・保育では、フルタイムで働いても貧困から抜け出せない現状がある。しかし、筆者はこの2つのセクターについてはキャリアラダー開発への大きな可能性を持つという。それは、大部分が政府によって資金提供がなされる公的セクターのサービスであり、いずれもが深刻な労働力不足に直面しているからである。この点については日本の労働市場と極めて似ている。

¹⁹ Fitzgerald[2006]（邦訳）、p.3。

²⁰ 1980年代から90年代初頭のアメリカにおいて、ホワイトカラー層、管理職層（特に下位のスーパーバイザー職）における解雇率が非常に高く、企業内部のキャリアラダー機能が失われていった。（Cappelli[1999]（邦訳）、pp.173-182）

²¹ Fitzgerald[2006]（邦訳）pp.3-4。本書では、事例として医療と保育、製造の3つの産業分野が取り上げられているが、前者2つは比較的うまくいっているようであるが、製造はほとんど機能していないようである。その要因は、アメリカの労使関係で重要な先任権が依然として存在していること、各工場は団体交渉協約によって設定されたそれぞれの内部のキャリアラダーを有していること、雇用主は標準化されたラダーに対して自己利益を見出していないことなどが挙げられている（pp.129-139）。

第 10-1 表 ポストンの病院におけるキャリアパスの概略²²

レベル1 8.5-12ドル/GEDレベル		食事管理/環境管理、 倉庫係、運搬係 研究所/動物実験助手、 図書館助手	
	ケア職	医療事務/職員管理業務	技術職
レベル2 9-14ドル/GEDレベル	ケアアシスタント ケアコーワーカー	ユニットアシスタント 診療記録係	放射線フィルム係 消毒係長 研究所/動物実験アシスタント
レベル3(A) 12-18ドル/GED+スキル訓練	ケアアシスタントリーダー プラクティスアシスタント	ユニット事務 管理アソシエイトⅡ スタッフアシスタントⅡ	実験技術者助手 放射線技術者助手
(B) 13-20ドル/準学士レベル	メディカルアシスタント 准看護師	管理アソシエイトⅢ-Ⅳ スタッフアシスタントⅢ-Ⅴ 顧客担当	放射線技術者 実験技能技術者 手術技能技術者
(C) 15-30ドル/学士レベル	正看護師	管理職	医療技術者 実験技能技術者

出典) J. Fitzgerald[2006](p.64).

原典) ジャマイカ・ブレイン地区開発会社(JPNDC)の特別イニシアチブ。

一方、イギリスではサッチャー政権時代の 1986 年に全国職業資格協議会 (NCVQ: National Council for Vocational Qualifications) ²³が創設され、職業資格を全国共通の枠組みに秩序付ける事業を始めた。具体的には、政府および関係各機関²⁴の協力のもと、職業資格をあらゆる職業分野を網羅して整理統合・体系化していくことが行われ NVQ (National Vocational Qualifications) が誕生する²⁵。いわば国を上げて職業資格を統一したのである²⁶。NVQ 誕生の裏には、低迷するイギリス経済があり、厳然として存在する階級構造と密接な関係にある学校教育の偏重、技能職の社会的地位を低く評価する風潮があり、これらが技能専門職のレベルを低め、イギリスの国際競争力を削ぐ原因になっているのではないかという見方があった²⁷。そこで、学校教育から職業能力開発の課程を繋げていくことが大きな課題になった。1986 年に学校教育の一般教育資格であった GCE-O (General Certificate of Education - Ordinary levels)

²² 2000 年、アメリカ、ポストンのジャマイカ・ブレイン地区開発会社を中心となり、地区の病院、組合、コミュニティ・カレッジによる合同でキャリアラダーを創る取り組みが始められた。その後このプログラムは拡大し、雇用主も含めて満足な結果につながっている (Fitzgerald[2006] (邦訳)、pp.63-67)。

²³ イングランド、ウェールズ、北アイルランドで全国職業資格協議会 (NCVQ) が創設され職業資格の整理統合が行われた。スコットランドではスコットランド独自の職業教育協議会が軸となった。

²⁴ NVQ 創始には、産業別訓練組織、中央省庁 (教育技能省)、英国産業同盟 (CBI: Confederation of British Industry、経営者団体)、労働組合会議 (TUC: Trade Union Congress、労働組合、ナショナルセンター) が関わっている。

²⁵ イギリスの職業資格はそれまで民間団体が独自に資格を付与していたため、類似資格が多数存在する事態となり、「資格ジャングル」(柳田[2004]、p.85) と揶揄されるほどに、当事者である学生などの若者のみならず、教育関係者、職業訓練指導者、カウンセラー、さらには企業人事担当者にもわからぬほどの混乱が生じていたという。

²⁶ イギリス NVQ の記述に関しては、多くを柳田[2004]に依った。また、日本労働研究機構[2002]、JILPT[2004]を元としている。これらは非常に緻密な研究であり参照されたい。

²⁷ 日本労働研究機構[2002]、p.25。

と CSE (Certificate of Secondary Education) ²⁸が再編統合され、GCSE²⁹が生まれる。そして、GCSE はまもなく創設された NVQ と資格レベルがリンクされた (第 10-2 表)。

第 10-2 表 NVQ と GCSE のレベル

資格のレベル	一般資格 (学校教育資格)	NVQ (職業資格)
5	大学院学位	知的専門職 (profession) 中間管理職
4	第 1 学位 (学卒レベル、教員資格を含む)	上級技術者 下級管理職
3	GCE-A レベル (後期中等教育修了水準)	技術者 (Technician) 上級熟練労働者 (Advanced Craft) 現場監督 (Supervisor)
2	GCSE (成績 A~C) (旧 GCE-O レベル) (義務教育修了水準)	熟練労働者の基礎資格
1	GCSE (成績 D-E) (旧 CSE)	半熟練労働者

出典) 柳田 [2004] p. 120 の資料 4-6 から一部引用。原典資料は、Department of Education and Science, Employment Department, and Welsh Office, *Education and Training for the 21st Century*, vol.1 (London: HMSO, 1991)。

NVQ の職業資格は、1.半熟練労働者、2.熟練労働者の基礎資格、3.技術者・上級熟練労働者・現場監督、4.上級技術者・下級管理職、5.中間管理職・知的専門職、の 5 つの職務遂行能力レベルに分けられており、(第 10-3 表) これらは 11 の分野³⁰でそれぞれの職務レベルで必要な知識・スキル開発に対応した NVQ が設定されている。

現在、NVQ は高い信頼性を得て広く普及し、提供される教育プログラムが国民の生涯学習や能力開発に大きな役割を果たしていることは、各種の先行研究からみても疑いはない。しかし、「法的拘束力なき全国統一公共標準」である NVQ がうまく社会で機能するには、関係各機関の自発的意志による協力が不可欠であり、労働組合 (TUC: Trade Union Congress、労働組合、ナショナルセンター) と経営者団体 (CBI: Confederation of British Industry、経営者

²⁸ GCE は 1951 年に創設された。O レベルは義務教育レベル終了を認定するもので標準受験年齢は 16 歳であった。しかし、この資格の対象者は学業上位 20 パーセントのいわゆる上流階級に属する生徒達であり、その下位 40 パーセントの生徒を対象として、1963 年に CSE が誕生する。しかし、いわゆる中流、労働者階級を対象としたこの資格は、実際の就職の際に有利になる材料として機能しているとは言い難かったようである (柳田 [2004] pp.69-72)。

²⁹ GCSE (General Certificate of Secondary Education) は義務教育レベル終了を認定するもので、多岐にわたる科目から選んで受験する。認定された科目は大学進学に必要な基礎資格となるほか、就職の際にも参考にされることが多い。通常 16 歳の時に受験する。オクスフォードやケンブリッジなどの有名大学に入るには、それより上の GCE-A (Advanced) レベルで 3 つの A が必要という。A レベルは「黄金のスタンダード」(柳田 [2004] pp.68-79) と呼ばれ、1951 年の GCE 導入から、1986 年の GCSE への改編を経てもその存在は保たれている。

³⁰ 1.農林畜産、2.天然資源、3.建設、4.エンジニアリング、5.製造、6.運輸、7.製品・サービス、8.健康、社会、防衛サービス、9.事業サービス、10.通信、11.知識・スキル開発。

第 10-3 表 NVQ のレベル別、職務遂行能力の目安

- **Level 5** Competence that involves the application of a range of fundamental principles across a wide and often unpredictable variety of contexts. Very substantial personal autonomy and often significant responsibility for the work of others and for the allocation of substantial resources features strongly, as do personal accountabilities for analysis, diagnosis, design, planning, execution and evaluation. (複雑な技術の応用、予想不可能な事態への対応。分析、診断、設計、計画、実行、評価を行う際に自律性が非常に高く、部下の仕事や資源の配分、配置における責任も大きくなる: 中間管理職・知的専門職)
- **Level 4** Competence that involves the application of knowledge in a broad range of complex, technical or professional work activities performed in a variety of contexts and with a substantial degree of personal responsibility and autonomy. Responsibility for the work of others and the allocation of resources is often present. (より広範、複雑、技術的、専門的な職務遂行能力、部下の仕事、資源の配分、配置の責任を負う: 上級技術者、下級管理職)
- **Level 3** Competence that involves the application of knowledge in a broad range of varied work activities performed in a wide variety of contexts, most of which are complex and non-routine. There is considerable responsibility and autonomy and control or guidance of others is often required. (より広範、複雑、知識の必要な専門的な職務遂行能力、仕事に対する責任と共に自律性と部下の管理監督が求められる: 技術者・上級熟練労働者・現場監督)
- **Level 2** Competence that involves the application of knowledge in a significant range of varied work activities, performed in a variety of contexts. Collaboration with others, perhaps through membership of a work group or team, is often a requirement. (ある程度の知識、仕事の広がりがあり、他者との協力による職務遂行が求められる: 熟練労働者の基礎資格)
- **Level 1** Competence that involves the application of knowledge in the performance of a range of varied work activities, most of which are routine and predictable. (ルーティンな職務遂行能力: 半熟練労働者)

団体) が NVQ を全面支持し協力関係が保たれたことが制度普及を支える鍵であったといえよう³¹。柳田[2004]は、「枠組みの標準化」がほとんど抵抗を受けなかったことについて、「GCE-A レベルや大学学位という既存の影響力の大きな「資格」に寄りかかっている。だからこそ、既存の制度との対応が分かりやすく、理念や利害を巡る問題が特に生じることなく浸透しているともいえる」³²としている。

アメリカ、イギリスにおける職種別のキャリア構築を手助けするシステム作りの裏には、企業内部での教育訓練の機会に恵まれない労働者層が著しく増加したことにある。つまり社会的に教育訓練の機会を作り、能力やスキルの段階を公的に評価し位置付けていくことにより、再就職やキャリアの足がかりをつけるということに他ならない。そして、イギリスの場合は国を上げて教育訓練に注力する資格の目安を作った。目安が示されることで、キャリアの到達度が明確にわかり、実践現場においてキャリア教育がしやすくなるという利点も生まれた。アメリカの場合は、各地域の産業界の利害関係者とそれぞれの意見を調停する組織に

³¹ しかし、依然として下層階級での NVQ レベルは低く、レベル 2 に滞留し、キャリアの階段を上がることの難しさも垣間見れる。例えば、Toynbee & Walker[2009]には、イギリスの失業者対策に関して「(職業訓練が) 無料でおこなわれているのは NVQ のレベル 2、これは基本的な読み書きよりかろうじて高い程度の内容だ。ここで学んだ人が店や介護・保育関係、事務などの仕事についていく。そうした職場の雇用主は、従業員がキャリアアップの意欲に燃えることなど望んでいない」(p.183) と記述されている。

³² 柳田[2004]、p.293。

よって賃金も含めた議論がなされている。

日本では、平成 22 年 6 月 18 日に決定された「新成長戦略」の中で、「実践キャリア・アップ戦略」が打ち出された。これは、非正規労働を含めた社会全体に通じる職業能力開発・評価制度を構築する（これを「キャリア段位制度」と称する）というもので、類似政策としてイギリスの NVQ を挙げている。つまり日本型 NVQ の創設を目指すものであり、これを以て、「生涯を通じて専門的スキルの向上を目指し、プロフェッショナルとして誇りを持って生きられる社会の実現を目指していく」としている。また、制度構築には「産学官の連携、労使の協力、省庁横断的取組、中央と地方の連携等が欠かせない」と言及している。

平成 23 年 5 月 18 日の「実践キャリア・アップ戦略、専門タスクフォース」の資料によれば、第 1 次プランの対象領域は、「今後雇用を創出していく期待がかかる成長分野」で、「介護・ライフケア分野」「環境・エネルギー（含む、林業）分野」「食・観光分野」から、「介護人材」「省エネ・温室効果ガス削減等人材（カーボンマネジメント人材）」「6 次産業化人材」としている。また、職業能力評価の階層に関しての基本方針は、「エントリーレベル」から「プロレベル」に至るものとし、全体のレベル数は、原則として「7 段階」とし、当面はレベル 1 からレベル 5 までを詳細に設計する、としている（第 10-4 表）。

第 1 次プランはいわば既存の労働市場の中では非常に小さな領域に留まっている。今後対象領域を拡大していくことになれば、これまでの日本的雇用システムが根底から覆されるほ

第 10-4 表 キャリア段位の職業能力評価の階層

レベル 7	プロレベル	その分野を代表するトップ・プロフェッショナルの段階	↑ 当面 詳細設計 する レベル ↓
レベル 6			
レベル 5		プロのスキルに加えて、特定の専門分野・業種におけるさらに高度な専門性を持っている、あるいは、その日と独自の方法(オリジナリティ)が顧客から認知・評価されている段階	
レベル 4		一人前の仕事ができることに加えて、チーム内でリーダーシップを発揮することも、必要に応じて「指示」や「指導」を行うこともできる段階であり、プロとして高度な専門スキルを有する段階	
レベル 3	指示等がなくとも、一人前の仕事ができる段階		
レベル 2	一定の指示のもとに、ある程度の仕事ができる段階		
レベル 1	エントリーレベル	一定期間の教育・訓練を受け、導入研修を終えた程度の能力を持つ段階（職業準備教育を受けた段階）	

出典) 実践キャリア・アップ戦略 専門タスクフォース「実践キャリア・アップ戦略基本方針(案)」2011年5月18日資料。

どの国家的大工事になることは間違いない。本当に可能なのか——おそらく労使、関係機関から抵抗を受け、困難を極めるであろう。それでも国家としてこのプロジェクトを進めるのだという本気度が試されているように思える³³。

JILPT[2010a]では、特に専門職種に関しては、業務の難易度によって派遣元共通のレベル分けをし、賃金との緩やかな繋がりをつけその職種におけるキャリア・ラダーを構築することを提案した。あるいは、ジョブ型の労働市場がある程度見え始めている派遣労働市場では、上記のようなシステムは馴染みやすいかもしれない。派遣元に評価者を置き、同時にジョブカードを運用しながらキャリアを管理するなどの協力体制を一考する余地はあるかもしれない。

3. 今後の研究課題

本報告書では書ききれなかった課題、本調査では出来なかった課題はまだたくさん残っている。最後にまとめておきたい。

①職場における派遣労働者と正社員の職域と働き方について

本報告書では、派遣労働者のキャリア形成には派遣先での仕事の与え方が1つの鍵であり、仕事が高度化、広範化している場合に正社員転換の道がみえることを指摘した。派遣労働者から職場での働き方を詳しく聞いたが、それでも正社員との仕事の差異や職域については曖昧な部分も多かった。なぜ職域が広げられるのか／広げられないのか、少なくとも派遣社員本人の意思だけが原因ではない。派遣先の職場では派遣労働者への仕事の振り分け方のルールがあるだろうし、職場において所与の人材である正社員の働き方が派遣社員の働き方に大きな影響も与えているだろう。今後、職域、OJT、人材ポートフォリオなどの観点から、どのような派遣先の職場において派遣労働者がキャリア形成が可能であるのか、派遣先への調査を進め、明らかにしていきたい。

②教育投資を回収できる構造とは

登録型派遣では、派遣労働者が他社に移る可能性があり教育投資に対する回収に不確実性があるために、教育投資を躊躇するといわれている。しかし、能力の高い、付加価値の高い人材を継続的に派遣できるとするならば、どうか。本調査からも、1つの派遣会社に定着して働いている者がいた。1つの派遣会社から継続的に仕事が紹介されていることがまずあり、その派遣元に定着した方が自身にとって得であるという計算が働いていたように思える。派

³³ 濱口[2010]は、「NVQとは企業の枠を超えて日本の労働社会を通じた共通の職業資格を設定していくという政策意思を表す言葉である。従って企業内教育訓練システムに大幅に依存した現在の日本型雇用システムを抜本的に見直すという意図の表明でもある。新成長戦略が真にそのようなラディカルな認識に立脚したものであるか否かは、慎重に見極められる必要があるだろう」と論じている。

遣元のヒアリング調査からも繰り返し仕事を紹介する人材とそうでない人材がいるという話を聞いた。例えば、過去の派遣実績から派遣先での働きぶりがある程度評価されている人材は、次の派遣先にも派遣しやすい。いわば専属のような形がおのずと作られていく。やはり、優秀な人材を囲い込むという動機を派遣元は持つであろう。離れない方策をどう講じているのか、というのは、教育訓練した人材をいかに定着させて、教育投資を回収するかという議論にも通じる。登録型派遣で教育投資を行い回収出来る構造をどのように考えられるか。今後の研究課題としたい。

③派遣労働者の仕事ぶりの評価について

派遣労働者の仕事ぶりをどのように評価しているのか。職務遂行能力の評価がキャリアを構築出来る基本条件なのであれば、職場である派遣先調査は必須である。例えば、大企業で大量に派遣社員を導入している職場などでは、当然、仕事ぶりや能力の差が出てくる。これらの差を賃金に反映しなければ、働きぶりのよい労働者のモチベーションは下がるだろう。モチベーションを上げるために働きぶりに見合ったインセンティブを与える、ということにはならないのだろうか。また、正社員登用を積極的に行っている職場とそうでない職場では、派遣社員の働かせ方や評価方法などのマネジメントに何らかの差がみられるはずである。派遣先や派遣元での評価のルールの実態解明が残されている。

④派遣期間の問題

派遣期間は、派遣契約期間と同一の派遣先での通算での派遣期間に分けて考えることが出来る。登録型派遣労働者は、1年未満の派遣契約期間を更新しながら長期にわたって同一の派遣先に派遣されることがよくある。現在、通算の派遣期間は「26業務」以外の自由化業務に関しては3年という制約がある。派遣期間の制約はあった方がよいのだろうか。

キャリア形成の一面からみると同一派遣先での通算の派遣労働期間が長くなることで職業能力や賃金の上昇がみられるし、正社員転換の可能性も高まることがわかっている。しかし、玄田[2008]や堀[2007]の研究からは、非正社員でのキャリアが2~5年で、それ以上になると離脱が難しいことが伺える。つまり短くても、長過ぎても効果はない。ヒアリング調査からは現在の派遣先で正社員に「なれるかもしれない」と淡い期待を抱いている者もいた。実際に3~4年働いてなれなかった者もいた。30歳を超えてからの3~4年のロスは痛手である。仮に正社員になれる望みがないのであれば、早々に正社員転換の可能性の高い職場に移る必要があり、派遣期間の制限をかけた方がよいかもしれない。

一方で、派遣労働に安住しており、離脱しようと思っていない者もいる。通算派遣期間が10年以上になる者もいた。彼（女）らは、むしろ派遣労働で安定して働きたいと考えている。こうした層とキャリア志向のある層を同列に考えてよいのかという疑問は残っている。

⑤派遣労働者の交渉機能について

派遣労働者で（非正規労働全般についても）、労働組合に加入している者はほとんどいない。賃金や職場環境に関する交渉は、まず個人が声を上げて、多くは派遣元を通じて派遣先に伝えられる。つまり交渉機能を派遣会社が負っていることになる。しかし、派遣先と派遣元には歴然とした取引上の力関係がある。はたして、この交渉機能はどの程度機能しているのか。第5章からは、労働者側が交渉することで賃金が上昇するという事例が多くみられたが、調査票調査のデータを使えば、賃金交渉の効果のある程度みることが出来るだろう。労働者が声を上げることの重要性を考えたい。

⑥年齢の「壁」について—40歳以降はどこに消えるのか

派遣労働者の年齢分布をみると30歳代がピークであるが、その後急激に減少する。非常に単純な疑問であるが、派遣労働で働いていた者は40歳以降どこにいつてしまうのだろうか。正社員になっているのか、パートタイマーになっているのか、それとも非労働力化しているのか。

派遣労働者の調査では、派遣労働者のみを対象としているので、派遣労働をステップにして現在正社員になった人が派遣労働で働いたことをどのように評価しているのかはわからない。派遣社員でのキャリアが正社員につながっている、というのであれば派遣労働はステップング・ストーンとして一定の役割を果たしているともいえるだろうが、それには派遣経歴がある正社員に聞かないとわからない。また、派遣社員のうち正社員になっている者が一部であるとするならば、残りはどこにいつてしまうのか。ある一定の年齢を超えて派遣の労働市場が収縮すると、パートの労働市場に移るのだろうか。派遣労働のその後の働き方の解明が課題である。

参考文献

- Cappelli, P. [1999] *The New Deal at Work: Managing the Market-driven Workforce*, President and Fellows of Harvard College.(若山由美訳『雇用の未来』、日本経済新聞社、2001年)
- Cappelli, P. (ed.) [2008] *Employment Relationships: New Models of White-Collar Work*, Cambridge University Press.
- Feldman, D. C. [1988] *Managing careers in organizations*, Organizational Behavior and Psychology Series, Scott, Foresman and Company.
- Fitzgerald, J. [2006] *Moving up in the new economy: Career Ladders for U.S. Workers*, Cornell University Press. (筒井美紀・阿部真大・居郷至伸訳『キャリアラダーとは何か—アメリカにおける地域と企業の戦略転換』、勁草書房、2008年)
- Toynbee, P. and Walker, D. [2009] *UNJUST REWARDS: Ending the Greed that is Bankrupting Britain*, Granta Books. (青島淑子訳『中流社会を捨てた国』、東洋経済新報社、2009年)

- Williamson, O. E. [1975] *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*, New York: The Free Press. (浅沼万里・岩崎晃訳『市場と企業組織』、日本評論社、1980年)
- Wilk, S. L. and Craig, E. F. [2002] Should I Stay or Should I Go? Person-Occupation Matching Within and Across Firms, *Boston University School of Management Working Paper #2002-11*.
- 大久保幸夫[2006]「キャリアデザイン入門（I）基礎力編」、日経文庫、日本経済新聞社、2006年。
- 奥田栄二[2010]「派遣労働者の働き方とキャリアに関する調査—派遣労働者16人の代表事例から—」、労働政策レポートVol.8、労働政策研究・研修機構、2010年6月。
- 小野晶子[2009]「登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える—先行調査研究サーベイと企業事例調査から—」、JILPT ディスカッションペーパー09-03、労働政策研究・研修機構、2009年4月。
- 小野晶子[2010]「人材派遣N社—育成型の人材ビジネス：常用雇用技術者派遣によるキャリア形成モデル—」、JILPT『人材派遣会社におけるキャリア管理—ヒアリング調査から登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える—』、労働政策研究報告書No.124、2010年。
- 木村琢磨[2010]「登録型労働者派遣業の経営管理」（第1章）、佐藤博樹、佐野嘉秀、堀田聡子編『実証研究 日本の人材ビジネス』日本経済新聞出版社、2010年。
- 玄田有史[2008]「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」、『日本労働研究雑誌』、No.580。
- 玄田有史[2009]「正社員になった非正社員—内部化と転職の先に—」、『日本労働研究雑誌』、No.586。
- 小池和男[1977]『職場の労働組合と参加 労使関係の日米比較』、東洋経済新報社、1977年。
- 小池和男編[1991]『大卒ホワイトカラーの人材開発』、東洋経済新報社、1991年。
- 小池和男・中馬宏之・太田總一[2001]『もの造りの技能』、東洋経済新報社、2001年。
- 小池和男・猪木武徳編[2002]『ホワイトカラーの人材形成—日米英独の比較』、東洋経済新報社、2002年。
- 榎原清則[2004]『キャリア転機の戦略論』、ちくま新書499、筑摩書房、2004年。
- 佐藤厚[2001]『ホワイトカラーの世界—仕事とキャリアのスペクトラム—』、JIL 研究双書、日本労働研究機構、2001年。
- 佐藤博樹[2010]「人材ビジネスと新しいキャリア形成支援」（序章）、佐藤博樹、佐野嘉秀、堀田聡子編『実証研究 日本の人材ビジネス』日本経済新聞出版社、2010年。
- 佐藤博樹・佐野嘉秀編[2005]『製品設計分野における技術者派遣企業のキャリア管理』、東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門研究シリーズNo.5、2005年。
- 佐野嘉秀[2010]「製品開発分野の技術者派遣企業によるキャリア形成支援」（第8章）、佐藤博樹・佐野嘉秀・堀田聡子編『実証研究 日本の人材ビジネス』、日本経済新聞出版社、

2010年。

佐野嘉秀・高橋康二[2009]「製品開発における派遣技術者の活用—派遣先による技能向上の機会提供と仕事意欲—」、『日本労働研究雑誌』No.582、2009年。

清水直美[2007]「派遣労働者のキャリアと基幹化」、『日本労働研究雑誌』No.568、2007年11月。

島貫智行[2010]「登録型派遣スタッフの人事管理と労働意欲」、佐藤博樹・佐野嘉秀・堀田聰子編『実証研究 日本の人材ビジネス』、日本経済新聞出版社、2010年。

日本労働研究機構[2002]『諸外国における職業能力評価制度の比較調査、研究—イギリス—』、資料シリーズNo.127、日本労働研究機構、2002年。

日本経営者団体連盟教育特別委員会編[1999]『エンプロイヤビリティの確立を目指して：「従業員自律・起業支援型」の人材育成を：日経連教育特別委員会・エンプロイヤビリティ検討委員会報告』、日本経営者団体連盟教育研修部、1999年。

濱口桂一郎[2010]「日本型雇用システムと職業訓練」、『都市問題』、2010年12月号。

堀有喜衣[2007]「フリーターへの経路とフリーターからの離脱」堀有喜衣編『フリーターに滞留する若者達』勁草書房、2007年。

本田一成[2002]『チェーンストアの人材開発』、千倉書房、2002年。

松浦民恵[2010]「派遣スタッフのキャリア形成に向けて—インタビュー調査による考察—」（第9章）、佐藤博樹・佐野嘉秀・堀田聰子編『実証研究 日本の人材ビジネス』日本経済新聞社、2010年。

柳田雅明[2004]『イギリスにおける「資格制度」の研究』、多賀出版、2004年。

勇上和史[2001]「転職時の技能評価—過去の実務経験と転職後の賃金—」、猪木武徳・連合総合生活開発研究所編著『「転職」の経済学—適職選択と人材育成—』東洋経済新報社、2001年。

労働政策研究・研修機構(JILPT)[2004]『イギリスにおける職業教育訓練と指導者等の資格要件』、労働政策研究報告書No.16、2004年。

労働政策研究・研修機構(JILPT)[2010a]『人材派遣会社におけるキャリア管理—ヒアリング調査から登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える—』、労働政策研究報告書No.124、2010年。

労働政策研究・研修機構(JILPT)[2010b]『人材派遣会社におけるキャリア管理に関する調査(派遣元調査)』、調査シリーズNo.78、2010年。

第Ⅱ部 資料編

- ◆「求められる行政上の支援」について
- ◆ヒアリング調査票（事前記入票および本調査票）

「求められる行政上の支援」について

ヒアリング調査では、「求められる行政上の支援」に対する意見として、以下の項目について聞いた。

1. 公的な職業訓練の実施
2. 派遣労働者の技能や能力を評価する公的な制度の創設
3. 労働者派遣法をよりよく知るための講習の実施
4. 行政による、優良な派遣会社の設定、公表
5. 派遣労働者でも加入しやすい社会・労働保険の創設
6. 正規雇用化への支援
7. 派遣禁止業務の拡大（徹底）または縮小（撤廃）
8. 派遣受入期間の徹底または縮小（撤廃）
9. その他の意見・要望

上記の「求められる行政上の支援」に対する派遣労働者（計 88 人）の意見の概要（賛否割合）については、各項の冒頭で図示した。また、意見、要望に具体性があるものについては、その意見をそのまま、あるいは要約して分類し、掲載した。なお、文中の（ ）書きは、前後の意味が通るように各執筆者が補足したものである。

1. 公的な職業訓練の実施

図 1

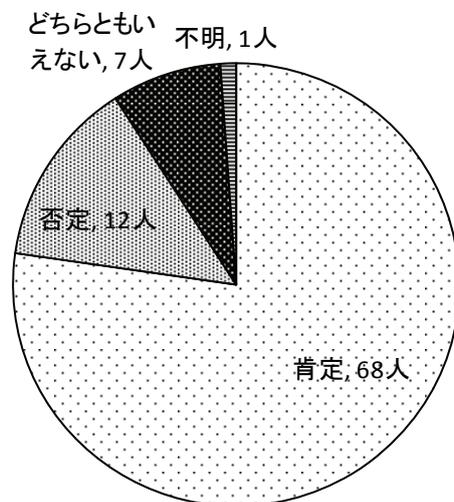


図 1 は、「公的な職業訓練の実施」に対する派遣労働者の賛否をまとめている。「肯定」は約 8 割に上り、大半の派遣労働者が行政による職業訓練の実施に賛成であることが窺える。

「肯定」意見の中には、日程や時間帯が働きながら通えること、近郊での実施等、仕事との両立が可能な範囲での訓練実施を求める意見が多く散見された（13 ケース：同条件が伴わないために否定するケースも含む）。次に多かったのは、雇用保険に加入していない無保険者にも職業訓練を実施してほしいという要望であった（8 ケース）。無料の訓練実施や、交通費の支給等を求める等、利用者のコスト負担に関する支援要望もあった（5 ケース）。条件を付した上で「肯定」という場合は、企業から見て評価に値する職業訓練であればという意見があった（2 ケース）。逆に、「否定」や「どちらともいえない」では、職業訓練自体の実効性を疑うもの（4 ケース）や、雇用保険加入者を優先すべき（2 ケース）という意見が見られた。

総じて派遣労働者から求められているのは、現在の仕事と両立可能なアクセスの容易さ（日程、時間帯、場所、倍率）を確保した上で、税金の無駄遣いにならないようコストのかからない職業訓練を、第三者から見てキャリアとして評価され得る形で実施して欲しいという意見であった。

1. 公的な職業訓練の実施

肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
肯定	無保険者への訓練	雇用保険(被保険)者でないので受けられない。使えるものがあるならやりたい。ただ、「職業訓練している間、生活に困ってしまう」のでその辺りも含めての改善が必要。	1	男性	36歳	無
肯定	きっかけとしての職業訓練	お願いしたい。どうしてもきっかけがないと何も受けない人が多い。	2	男性	39歳	有
肯定	コスト	無料とか、補助が多く出るのであれば、ぜひやってほしい。	4	女性	28歳	無
肯定	訓練へのアクセス(場所・時間帯・倍率)	以前、会社(正社員)をやめてハローワークに通っているときに、職業訓練を受けたいなというので希望したんですけども、一応相談をしましたら、結構年配の方から優先になるのというふうに断られたことがあったんですね。そのとき、パソコンの関係を受けたいなと思ったんですけども。受けられなかったですね。	5	女性	33歳	有
肯定	訓練へのアクセス(場所・時間帯・倍率)	はい、いいと思います。なかなか通うのにも通う電車賃もないし、近場にあればうれしい。ウェブで検索して自分で見つけるのも結構大変なんですよ。検索してもたどり着かなかったりすることがあるし、たどり着く前に疲れてしまうので、すごくこれはアピールしていただいて、その場所が身近にあるのであれば(アクセスが良ければ)受けたい。	6	女性	39歳	有
肯定	訓練へのアクセス(場所・時間帯・倍率)	私も求職中に探してみたんですけど、職業訓練の実施の時間帯が、どう考えても働いている人は無理で、八王子とか場所が少し不便なところに点在していますよね。ぜひとも参加はしたいんですけども。八王子に7時からといっても、会社が終わって八王子まで7時までには行けないという、現実がありますので、もし新宿なり銀座なり、普通に都内にあったなら、ぜひとも受けたいと思います。	7	女性	34歳	有
肯定	PRの必要性	やった方がいい。しかし、現在の公的職業訓練でも、どんなことをやっているのかまったく知らず、情報が届いていない。	11	女性	25歳	有
肯定	訓練へのアクセス(場所・時間帯・倍率)及びPRの必要性	ぜひやってほしいです。(公的職業訓練の)張り紙がしてあるじゃないですか。ただなんですよ。失業して失業保険の手続に行くじゃないですか。そうすると手当がもらえるんです。交通費までもらえて、1日500円とか600円とか受講手当みたいなものももらえるんです。職安にぶらぶら行って見ていたら、ちょうど見つけて、それ(公的職業訓練のPC整備士の講座)の始まりがすぐだったので、その日から数えて1カ月後ぐらいにはお金が振り込まれますと聞いて、「それだったら受けます」とか言って、それで受けたんです。きっかけはそんな単純な話なんです。 知らない方も結構多くて。(ハローワークの公的職業訓練の講座を)もっと表に出せばいいのには思います。でも、東京は倍率が高いというのがちょっと、話にならないと言われたんです。(東京では受講は)難しいみたいですね。あと、住民票がそこにならなくてだめじゃないですか。私は住民票は東京だったんですけども、京都で働いていて、その雇用保険だったから多分京都で受けられたと思うんです。住民票にこだわらなくていいようにしてもらえたらと思うんです。結婚して、しばらく向こうに(住民票を)置いていたときに、先に申し込みだけしておこうと思って池袋のハローワークに行ったら、住民票を移してからでないとだめと言われてしまって。申し込みの期間が決まっているじゃないですか。だから間に合わなくて。何でそこまで住民票にこだわるのかわからなくて。	15	女性	34歳	無
肯定	語学関連	英語とかそういうものがあれば利用したい。	24	男性	29歳	有
肯定	評価対象として有効であれば賛成	あったほうがいいとは思いますが。自分は必要とはしていないんですけども、仕事を探しても見つからない人が周りにもいるので、それを受けることによって、「受けました。だから、これくらいの技術がありますよ」という証明になるのであればすごくいいんだろうなという。逆に、受けたけれども、これ、無料だし、大したことないでしょうという(評価をされるような)ものになってしまうと嫌だなと思います。	25	女性	29歳	有
肯定	評価対象として有効であれば賛成	必要だと思うんですけども、職業訓練ということ自体が何かすごくあいまいで、実際その先、役に立つのかなと思う。その個人のスキルのベースアップみたいな感じの手助けにはなるのかもしれないんですけども。これを受けましたよということ自体が、その先々、ステータスじゃないですけども、「ああ、これ受けてらっしゃるんですね」ぐらいな認知度になるのであれば。	26	男性	36歳	有

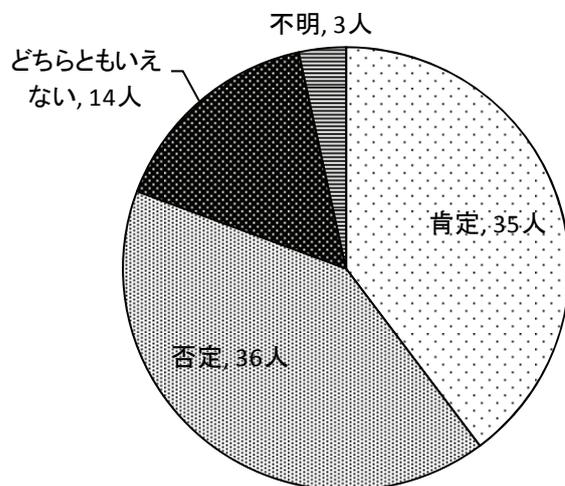
肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
肯定	ワード・エクセル	ワード、エクセル講座みたいなのがあったら。やってみたいですね。	29	女性	30歳	有
肯定	訓練へのアクセス(場所・時間帯・倍率)	あったらすごくいいと思います。あることはあるとは思いますが、ハローワークみたいなどころでもやっていたり、何か身近さがないような気がする。もうちょっと身近にそういうものがあったらいいかなと思います。何か(今は)手続も面倒で、簡単に申し込んでやれるようなものがあればいいと思います。	32	男性	35歳	有
肯定	無保険者への訓練	雇用保険がないときでも使えるというほうが、受け入れられる幅が単純に広がるというイメージがあるので、それはそのほうがいいですね。	34	女性	31歳	無
肯定	就業経験と職業訓練のリンク	企業が採用する際には、研修などの職業訓練のみでは採用に至らない。少しでも、実績がないと採用は出来ない。例えば、短期の繁忙期の業務と職業訓練をリンクさせて、就業経験を作ることが出来れば、企業の採用担当者も「気持ち動く」ので、職業訓練は就業経験と「抱き合わせ」でやってほしい。 パuffaで使うところを、職業訓練として使う。要はデメリットをメリットにしてしまう。その1カ月半でも繁忙期でこれだけのことをやりましたよというのは、職業訓練を受けただけでは、採用する側にとって天と地ほど違います。 【例えば、どんな職業経験が適当ですか？】 OAとテレアポですね。テレアポなんかは職業訓練は非常にやりやすいと思います。コールセンターは繁忙期が明確でし、募集人数も多いんですね。かつ、育成にそれほどコストもかからないというのを考えると、コールセンターというのは繁忙期とリンクをさせるビジネスモデルができるんじゃないかと思えます。職業訓練もやるんだったらそこまで踏み込んで考えてやらないと、採る側としては採れないです。実務経験が短くても、職業訓練で補充していますよというアピールで、就業のチャンスをつくっていくというのが一つの切り口ではないかなと思います。	35	男性	38歳	有
肯定	行政コストの問題	公的な実施となると、財源が税金等になってくると思いますので、ちょっと期間は短いですが、大学とか公益法人も何かしらのセミナーとか、キャリア形成を図っていますので、そういった紹介とか支援とか、広報の窓口の一本化がよるいいのではないかと。既存設備をもうちょっと活用すれば。	37	男性	33歳	有
肯定	無保険者への訓練	短期の派遣の方でも利用しやすいというのはありがたいと思います。ただ、結局雇用保険払っていないのにもあるもので、でも、今のこういった雇用情勢でしたら、そういったことをすることで、派遣村にいらっしゃる方とか社会的な弱者の方がスキルアップできるものであるのかもしれない。	45	女性	32歳	有
肯定	訓練へのアクセス(場所・時間帯・倍率)	フルタイムで働いたことしかないで、何とも言えないですね。ただ、フルタイムで働いている人間とすれば、そんな時間ないです。(中略)夜に受けられるんだったらいいですね。	48	女性	26歳	無
肯定	訓練へのアクセス(場所・時間帯・倍率)	平日は働いているので、土日、夜間が多いとありがたい。職業訓練の内容も、一般的なエクセルやワードは派遣会社の方なので、専門的なCADやCGといったものが増えるとありがたい。例えばDTPをやっていた人がウェブに行くような講座は、東京都(の職業訓練校)でも人気があって、30人しか枠がないのに90人近く応募している。人気のある講座はもっと増やしてほしい。ウェブでFlashアプリケーションが多いがそういったもの。たとえバージョンは古くても基本操作は同じなのでかまわない。また、単発で職業訓練の講師になれる制度(互いに教え合う制度)があるといいな、と思う。講座は数千円レベルで安いと受けやすい。	49	女性	34歳	有
肯定	無保険者への訓練	だって、長期の派遣の仕事にも今つけないような状況なので、こういうこと(雇用保険を支払ってなくとも公的職業訓練が受けられること)は必要だと思います。助かります。	53	女性	37歳	有
肯定	訓練へのアクセス(場所・時間帯・倍率)	いいとは思いますが。普通に仕事している人でも行けるような時間帯ならいいと思います。平日の昼間にやられても行けないので。(働きながら行けるような)学校みたいな感じで。	56	女性	27歳	無
肯定	希望者に対し生活保障の上で実施	以前、介護の職業訓練を受けようとしたが、面接と試験(算数、国語)で落ちて、断念した経験がある。試験のような選別はせず、希望したら受けさせてほしい。もし受かったとしたら月曜から金曜で通わなきゃいけないので、給料保証があるのがいいですね。生活もあるの。	60	女性	34歳	有

肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
肯定	行政コストの問題	これは大賛成です。ただ、税金を使うのはやめてほしいですね。やり方を考えて、仕組み的にお金の負担がかからないようにするというのをもうちょっと考えてやっていただきたいなとは思っています。	61	男性	32歳	有
肯定	職種別に必要	あったらいいと思います。(中略)営業だったら営業スキルが上がるようなものとか。職種別にあればいいと思います。	63	女性	24歳	無
肯定	受講要件の緩和	(教育訓練の)給付金の対象というのは、3年とか、5年とか働かないとないじゃないですか。あれがなかったらいいなと思いますね。あと20万円までとか、別に20万円の給付金が欲しいというわけじゃなくて、何か自分が資格の学校を申し込んで、例えばそれに合格したらとかでもいいんですけども、そういうときに所得控除の対象に全部してくれるとか、そういうものがあるとほんとうにいいなと思います。	64	女性	32歳	無
肯定	無保険者への訓練	働きたいと思うけれども、訓練しなければ働けないという人たちは、たくさんいるでしょうからね、保険かけていようが、かけていまいが。例えば、雇用保険を払っていない人、うちの母親みたいなそういう人。(中略)例えば、年齢が上ですけれども、そういう人たちが働きたいと思っても、訓練しなければ働けないから、ここで訓練したいということになるんですよね。やりたいという人にはやらせてあげたらどうですかと思いますけれども。	66	女性	38歳	無
肯定	安定した雇用形態へのステップ	とてもいいと思う。一度派遣になると、正社員にはなりにくいので、技術を教えてもらえるところが必要。	68	女性	30歳	無
肯定	全面的に賛成	資格を取得してほしいという会社の意向がある場合もあるのですが、公的ではないんですが、こういうふうを受けやすくなるというのはすごくいいことだと思います。	70	女性	22歳	無
肯定	訓練へのアクセス(場所・時間帯・倍率)	これは、あればいいと思います。(受けやすくなるため)時間によるんですけど、例えば土・日でももしあれば(よい)。	71	女性	33歳	無
肯定	無保険者への訓練	雇用保険に入っていない時期でも利用できるとよい。	75	女性	26歳	無
肯定	安定した雇用形態へのステップ	内容にもよりますが、その後の就職率がいいところなら利用したいところです。	80	女性	33歳	無
肯定	全面的に賛成	確かにそうですね。現状でそういった保険に入りたくても入れない方というのもしゃんとすると思うので、実際にそういった訓練の場所を設けるというのはとてもいいことだと思いますね。	81	男性	29歳	無
肯定	無保険者への訓練	これ、いいですよ。前、日雇いとか、あとは、受給資格の失業手当をもらった後の期間とか、資格がなくて何年も探している期間のときに、どうしても何か職業訓練したいけど、できないという場合があるので。	85	男性	38歳	有
肯定	全面的に賛成	これは、学びたいという人がいれば結構いいのではないかなと思います。あくまでも学びたいという人の気持ち次第ですけども。これをやるから手当が出ますと、そのためだけに来ますとかという人だったらあれですけど、覚えたいという気持ちでやるのであればこういう制度はいいと思います。	86	男性	37歳	有
否定	保険加入者との兼ね合い	雇用保険加入者でなくとも公的職業訓練が受けられる制度の創設については、実際に雇用保険料を負担している人が不公平に感じるのでは。	9	女性	37歳	有
否定	実効性に対する疑問	公的な職業訓練を受けたことがないので、ちょっとイメージがでないんですけども、公的という言葉の時点で「しゃくし定規」な風景しか思い浮かばない。役に立たないのではないかな。	21	男性	35歳	有
否定	保険加入者との兼ね合い	やっぱり保険を払っているほうが優先が当たり前だと私は思うので。保険だから、自分で支払った分は優先しないと。不公平が出るんじゃないかなと。	22	女性	38歳	有
否定	行政コストの問題	何かこれって、職業訓練という名のもとに要らない箱物とかができそうな気がして。(笑)まあ、いらぬですね。これに目がつくってというのが、ある一定の環境にある人しかわからないんじゃないかなと思って。日々日雇いとかに行ってる方が、こういうのあるよっていうのを知らないまま終わるんじゃないかなと思って。	27	女性	32歳	無
否定	コスト	物によるんですけども、実際、受ける人がお金を払うようなことになってしまうんだと、要らないですよ。(中略)訓練の内容にもよりますが、実際に会社で役に立つような内容、実質経験が出来るようなものでないと、無駄だと思います。	46	女性	28歳	無

肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
否定	企業内教育訓練があるため	これは、そこまで必要ないんじゃないんですかね。まず、この職業訓練というのが、そもそもこれを受ける人たちは、僕から見ると何かしら問題があると思うんですよ。普通は、普通の方たちだと、すぐその会社に入って、その会社で受ければいい話であって。公的なものというのは、やっぱりその方は何かしら問題があるから、こういった公的な(支援が必要)となってしまうのかなと思うんですね。	57	男性	27歳	有
否定	訓練へのアクセス(場所・時間帯・倍率)	あんまり使わないかもしれないですね。というのは、通うのに交通費とかは出ないだろうし。となると、実際そういう場所が用意されていたとしても、やっぱり利用できるのはごく一部の人とかになってしまうような気がします。	82	女性	35歳	無
否定	実効性に対する疑問	私の知っている派遣社員の方がこの職業訓練というのを受けたんですけど、全く通用しなかったという話を1回聞いたんです。どんな職業訓練をやっているのかなというのが不思議ですね。そういう通用しない職業訓練をやっているのかなという。もうちょっと本当に必要な職業訓練というのであれば利用したいなと思いますけれども。そういう話を聞くのと利用するぐらいだったら仕事していたほうがいいかなと。	87	男性	39歳	有
どちらともいえない	現状維持	どちらともいえない。今も職業訓練の実施をしていたりするではないですか。それで十分ではないかなとは思っています。自分でもっと探せるのにとってしまうので。	18	男性	37歳	有
どちらともいえない	安定した雇用形態へのステップ	実際、(旅行業務専門の派遣会社で)端末が使える研修を受けて、一応資格を取ったにもかかわらず実務経験がないから受け入れられなかったということを体験しているので、あまり職業訓練を実施したからといって、雇用が安定する、次の自分の仕事が決まるというわけでもない。(中略)だから、誰でも参加できる職業訓練の実施というのは必要だと思うんですけども、訓練だけさせておいて安定がないのはちょっといただけないかなと。	30	女性	29歳	無
どちらともいえない	無保険者への訓練	とりあえず、何でも確かにそういうふうな幅が広がるのはいいと思うんですけども、逆にずっと雇用保険をかけている側的には、門は開いてもいいと思うんですけども、多少の差別化があってもいいかなと思うんですね。それを使う財源が、結局はもつと国の幅広い、私もわからないですけども、税金から使われるならいいかと思いますが、その財源を、例えば雇用保険のお金なり、所得税なりとか、私たち働いているほうから取るんだったら、結局働いている者損的なものがあると思うので。	54	女性	38歳	有
どちらともいえない	実効性に対する疑問	どこまでしてくれるかです。本格的なものなのか。レベル的なものがありますよね。ほんとうに世間で使えるものを教えて、訓練してくれるのか。	88	男性	35歳	無

2. 派遣労働者の技能や能力を評価する公的な制度の創設

図 2



「派遣労働者の技能や能力を評価する公的な制度の創設」についての賛否をまとめたものが図2である。本設問に関しては「肯定」と「否定」が拮抗する結果となった。「否定」もしくは「どちらともいえない」の内、多くを占めるのが評価基準の設定が困難であろうという意見である（16 ケース）。これと並んで多かったのは、仮に評価基準が設定されたとしても、それが実効性を持つのかという疑問である（16 ケース）。同主旨の意見として、その必要性自体に疑問を投げかける意見も多く見られた（12 ケース）。これらの意見に共通しているのは、どの職種でも重要なヒューマンスキルの部分に関して、試験によって普遍的に評価するのは不可能であろうという問題意識である。「肯定」の中においても、初歩的なPCスキルやビジネスマナー、職種別に評価基準を設定する等、評価範囲をかなり限定的に考えている意見が見られた（3 ケース）。また専門性が高い職種での公的な評価制度があれば、どの派遣元においても適正賃金が維持されるという見解もあった（3 ケース）。

全体の傾向としては、評価基準が設定できたとしてもごく初歩的なスキル、もしくは専門性の高い職種が対象ということに留まり、派遣労働者全体を評価、俯瞰できる制度の設計は不可能であろうという見方が大半であった。

2. 派遣社員の技能や能力を評価する公的な制度の創設

肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
肯定	適正賃金維持のため	これは、公的な制度がなくてもいいのかもしれないけれども、これがあると何かメリットがあるんですか。(評価制度があって、より適正な賃金を保てるなら)、給料が下がっていくのを防げるのかもしれないな。それならいいですね。 【翻訳の値崩れを心配しているのですか?】 そうですね。やっぱりどんどん落ちてきているのはちょっと何か悲しいです。昔はもっと高く、翻訳といたら結構、地位の高いと言うのは変ですけども、何か割とすごい特殊なスキルの仕事だったはずなのに、今は1,600円の仕事になっちゃったという。	13	男性	30歳	有
肯定	職種別に必要	私の持つてるスキル(企業受付)とかではこういうのは適用されないでしょうけど、経理のエキスパートにとってはすごい有益だと思いますか、そういう感じだと思います。	27	女性	32歳	無
肯定	スキルPRの利点	自分で、「私はこれができます、あれができます」ってなかなか言いにくいので、こういうふうに関心目安となるものがあつたら言いやすいのかなとは思っています。 【今持っている医療事務の資格では難しいのか?】 「資格はあります」というふうに言って「なるほど」ってなるんですけど、でも(実際の仕事では)、他に(資格講座等では教えてくれない)作業があつて、「このことできますか」とか聞かれるんですよ。(具体的にいうと)書類一式の編綴方法とかが決まっているんです。なので、そういうのとかはやっぱり資格だけだとできないというか……。 【医療事務はある程度レベル分けができるのか?】 できると思います。ほんとうに保険証しか見たことない人か、あとはまとめ作業ができる人とかっていうふうには、大分違うというか、結構違うと思います。(保険請求の)点検ができる人っていうのもそうですし。	29	女性	30歳	有
肯定	派遣元共通の評価制度	それは(あつたほうが良い)と思いますね。派遣ではやっぱりその派遣会社で何回かやっている人が紹介されてしまうので、たまたま私は同じ派遣会社でやっていた場合に、私がこういう実績があるというのがわかっている紹介してくれる部分があるので、それが派遣会社が違う、やったことがないところだと、スキルチェックみたいのが共通であれば助かる。派遣会社によって、そういったワードとか、エクセルとか、入力テンキーとか以外に、ビジネスマナー的なものもあつたりとか。独自なのでそれぞれ。	31	女性	36歳	有
肯定	派遣元による能力評価の必要性	現在、派遣会社では派遣社員の評価をきちんと形にしたり、フィードバックすることがほとんどない。あるとすれば、「こういうところまずいんで変えてくださいね」というマイナス面。派遣会社で、評価制度を作って、それを添付書類か何かにして次の面談に持っていくことから始めないと。これは派遣会社の役割だと思う。 【働きぶりを見ていない派遣会社に評価出来るのか?】 例えば、長期派遣であれば更新がありますので、そのタイミングで「更新をした」ことは1つのプラスポイントになるとかですね。更新をするときに、派遣元は事務的な話だけではなくて、そこでしっかり派遣社員の働きぶりに関してヒアリングをすれば、結構簡単に評価できると思います。私も人事で複数の派遣会社と取引があつたときに、そういうことをきちっとやる営業担当者もいた。評価を本人にきちんと伝えて、ここを伸ばしてほしいと。それをこちらでも評価して、それを根拠に時給をプラスしますよという話をできる。他方、「引き続きどうですか。契約書をお送りしますので」で終わっちゃう会社もあつた。 業界団体にそういう形で能力向上をしていきたいと思いますという1つのロールモデルを見せるまではいけると思います。またそれできちんとやっているところに関しては、何か公的なバックアップであつたり、グッドデザイン賞みたいな一つの肩書みたいなのをあげる。	35	男性	38歳	有

肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
肯定	適正賃金維持のため	これは私はぜひやっていただきたい制度ですね。派遣元が変わっても、レートとまで申しませんけれども、機能によって一元的に評価できる仕組みがあってもいいんじゃないかと思います。例えば事務職の中でも、貿易事務をされている方、経理をされている方、特許の事務をされている方、翻ってSEでも環境構築とかインフラに携わるスキル、私のように業務スキル、もしくは組み込みの開発をするSEとかもお持ちですけども、こういった職種にはこのぐらいの評価をなさるといのがしかるべきというような、一元的な仕組みが欲しいですね。	37	男性	33歳	有
肯定	派遣元評価に対する不満	それはあったほうがいいですね。ほんとうにこれを強く感じたのが、b社のときで、a社では接客から力仕事まで全部やっていたよと言われても、そんなことはいいですから、とりあえずここにある中から1つだけ丸をしてください。得意な業種ですとか、そういったことに1つだけ丸をさせられた結果、力仕事の倉庫関係に行かされたという。そういった仕事しか紹介してもらえなかったの。	44	男性	36歳	無
肯定	適正賃金の維持のため	評価制度があれば理不尽に評価が下げられるようなことがなく、よいと思う。	38	女性	34歳	有
肯定	スキルPRの利点(エクセル・ワード・パワーポイント)	目安にはなると思います(ので、やったほうがよい)。実際今でも、派遣のポータルサイトで、スキルのテストをやっているんです。それを私、2カ月に一遍ぐらいは受けているんですけども、そこでタイピングのタッチのスピードとか正確さとか、そういうのでランクが出るんですね、偏差値という形で。それでちょっと落ちたなと思ったら、またちょっと次の月は頑張ってみるか、あとエクセル、ワード、パワーポイントとかあるので。自分はどのぐらいのレベルなのかというのがわからないので。	51	女性	32歳	無
肯定	一般労働者も対象とすべき	これは別に派遣に限らず、正社員でも同じようにあっても…。	53	女性	37歳	有
肯定	派遣先での評価	これはやり方次第ですけども、あるといいと思います。単純にペーパー上のレベルで資格とか差別化を図るなら、かえって足かせになるような気がする。実際働いた会社に評価を求めたりかして、その積み重ねで差別化が図れるといいと思うんですけども。ただ、全然ほんとうに仕事ができない子でも、同じぐらいの時給をもらっている子がいるので、頑張っている子との差がもうちょっと現場レベルでできたらいいなと思います。	54	女性	38歳	有
肯定	実効性に対する疑問	いいと思います。でも実際は、年齢と資格と職歴ぐらいしか見ないとすれば、正当な評価はないですね。職場は多分、社風に合うか合わないかが一番大事じゃないかなと思うので。	58	女性	36歳	有
肯定	全面的に賛成	(行政が能力の評価を)保証してくださるのはやりがいがありますね。	59	女性	38歳	有
肯定	適正な能力評価基準がある場合	評価する制度は設けてほしいんですけども、その評価の制度の内容によって、極端に言えば、業務でやっていることと、試験で勉強する内容って必ずしもイコールじゃないというところを酌んだものであれば、やったほうがいいんじゃないでしょうか。技能は難しいかもしれないですけども、能力を判断する方法があるのであれば実施してほしいぐらいですね。	61	男性	32歳	有
否定	必要性に対する疑問	あったらうれしいんですけども、どうやって評価するのでしょうか。いかに暇で勉強する時間があるって、資格を取るお金があるかというだけになってしまうので、はっきりいって資格なんてほんとうは要らないと思うんですよ。その人の経歴というか、実務経験があれば。ただ、わかりやすいためにみんな取っているだけであって、目で見てすぐわかりやすいがために。難しいと思います。	7	女性	34歳	有
否定	評価基準設定の困難	必要ない。会社ごとに評価は違う。例えば、その会社で悪くても、違う会社ではいいという人もいる。	8	女性	26歳	有
否定	評価基準設定の困難	これは確かにあったら都合いいと思うんですけども、技能とか能力を評価するのは、結局、資格を評価するのは難しいじゃないですか。それこそ僕が今やっているような2次渉外のスキルなんて絶対無理ですから。一応何かそういうのがあるらしいですけども、実際この人がこういう資格を持っていますと言われたときに、ああそうなんだ、それで時給をというふうな流れになるのかなという、ちょっと……疑問。	21	男性	35歳	有
否定	評価基準設定の困難	でも、基準はわからないんですよ。A、B、Cというランクでのレベルはだれが判断するんですか。資格みたいなものがあるんだったら、それを勉強したりするんですけども。	22	女性	38歳	有

肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
否定	実効性に対する疑問	働いているところでどう評価されるかが大事。公的制度があっても、条件として雇用者側に利用されることになるのではないかな。	24	男性	29歳	有
否定	評価が下がる可能性	これは難しい。あっても役に立たないかも。(役に立たないと思う理由は)基本的に、評価の項目がかみ合っていないと思います。現場と。(中略)あとは、だれが評価するかの問題もある。(特にアパレルの場合は)もちろん販売なので売り上げとかの結果って大事だと思うんですが、そこだけで見られてしまうとちょっと難しいところもあるんですね。現場が女性ばかりなので、店長の裁量で結構すごい左右されるので、かといって、一概に同率で決めてしまうということは難しいと思います。(中略)最初に出会った店長がとて素晴らしい店長さんだったんですが、最後に入ったところの店長さんとかは、機嫌が悪いとすぐわかるぐらいだったんです。そういう方が評価しちゃうというのどうかなと思いますし。	28	女性	35歳	有
否定	実効性に対する疑問	これは必要ないと思います。私自身の技術と能力を国が公的に、この人は例えばAランクですみたいな、そういうことをつけられること自体を好まないの。幾ら資格を取ったからといって仕事ができるわけではないだろうという根本的な意見があるので、この人はランクが高いから、ちゃんと働くのかといたら、何かそこだけで判断されるのも嫌だと思いますし。	30	女性	29歳	無
否定	評価が下がる可能性	何となくしか意味がわかりません。(公的に評価されても)自分に当てはめるとそんなに(自分は評価が)高いとは思っていないので、それで下がったら嫌だな。	32	男性	35歳	有
否定	必要性に対する疑問	実際、評価を現場に行ってみてきて評価をするのか、単なる調査書じゃないけど、紙が上ってきて評価をするのか。紙だけだったら、別に意味がないと思います。	46	女性	28歳	無
否定	専門業務の性格とあわない	CGデザイナーの場合、経験年数が同じでも能力のばらつきが著しいので一律に評価することは難しいと思う。また、業界によって、例えばパチンコのCGとゲーム会社のCGとでは作るものが違うので比較はできない。一緒に仕事をしてみて、はじめてその人のレベルがわかる。そういう意味で、この業界ではほとんどの場合、試用期間を設けて様子を見るというやり方が主流になっている。	49	女性	34歳	有
否定	評価基準設定の困難	どうやって測るんですかという。そんなたくさん人数いるのに。あまり現実的じゃないんじゃない。	56	女性	27歳	無
否定	実効性に対する疑問	これを評価する公的な制度ができたから、ではお金が上がるのかどうかはすごく疑問に思うんですね。ただ、評価する制度はできてきて、その後、それをどう運用していくのか。例えば派遣会社はこの評価に基づいて時給を絶対出さなければいけないとなれば有効になるのだと思うんですけども、でない限りは、ただ評価する制度をつくっただけだと、ちょっと疑問ですよね。 【お金と賃金とどうリンクさせるかという、そこまで詰めないという意味がないということですね。】 はい。	57	男性	27歳	有
否定	既存の資格取得を支援	これは必要ないと思います。資格が余計に増えるよりも既存の資格でできるように、それが評価できるような形のほうが僕は望ましいと思います。あるいは派遣に限らず、ビジネス能力だったらそういうどこでも(だれにでも適用されるものにすべき)。これだと派遣限定になるみたいな感じに思えます。	69	男性	31歳	有
否定	実効性に対する疑問	これはちょっと微妙な感じがします。これはできるけどこれはできないというふうに後でわかることも多いので。これはできると設定されますと、それに関しては完璧にできるんだろうという、100%を求めてたら100%の答えが返ってくるんだろうというふうに思われてしまうと、逆にできなかったときにものすごいマイナス評価が出てしまう。だったら今までの経歴を見て、いわば個人のアピールタイムを設けるというふうにするほうが良いと思います。100%の評価は難しいと思うので。	70	女性	22歳	無
否定	評価基準設定の困難	ちょっと具体的にどう評価するというのもあるのですが…。単純にどこを見て評価するかというのは、あと、だれが評価するかというのがありますし、それがほんとうに正しくできるかどうかという不安はありますね。	81	男性	29歳	無
否定	評価基準設定の困難及び行政コストの問題	これも、ちょっと……。一定の基準をつくるのが難しそうですね。そこに時間とお金をかけるぐらいなら、っていう感じがします。	82	女性	35歳	無

肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
否定	天下りの可能性及び評価基準設定の困難	そこでまた天下りとかありそうなので、要らないと思いますね、これは。評価される基準もあいまいでしょう。	83	男性	23歳	有
どちらともいえない	必要性に対する疑問	ちょっとこれはわからないですね。どこの会社でしてきたかというのが1つの評価なんですよ。あの会社にいたら多分あれができるだろうというのは、業界でわかりますよね。あとOAのスキルでいえばマイクロソフトのスキルがあるんですけども、多分それを持っているとよりわかりやすいと思うんですね。でも、今の派遣制度でいえば、派遣の会社に登録するときにテストがありますし、あとは派遣シートを書くときに、自分は何ができるって自己申告を細かく書いたんですね。(エクセルの)足し算の集計ができる、掛け算ができる、あとは式は何が組めるって、そういうチェックをしているので、それは自分がその派遣会社で細かい項目のいいのがあったんだとしたら、それをチェックしてそれを印刷して、自分を売りにいくときに見せるものは自分で持っていられたのかなという感じですね。	6	女性	39歳	有
どちらともいえない	実効性に対する疑問	つくるのは全然いいんですが、それをきちんと認めていただきたい。認められるようなしっかりした判断とかをしないと、逆にデメリットにもなりかねない。自分が技術職(DTPオペレーター)なので、例えば私がやっている職種でも何個か資格はあるんです。何とか検定何級とかあるんですけども、私はそういう資格を全く持っていないんです。個人の技能は資格では測れないほどの差が出てしまうので、意味ないじゃんというのをたまに感じている。その辺の棲み分けの差なんですよ。きちんと結果が認められる検定であるかどうかは、取るほうも責任を持たないといけないですけども、それを実施するほうも責任を持ってほしいなという気がします。	25	女性	29歳	有
どちらともいえない	評価基準設定の困難	ぱっと見た感じでは、ぜひと思うところなんですけれども、ただ、今回の裁判員制度じゃないですけども、これをジャッジする人がどれだけいろいろな業種の内部事情まで把握しているのかというところで、素直に「はい」とは言えないところがあります。ジャッジする人がどのぐらいそういう経験や知識がある人なのかというのは、こちらにはわからないので。	34	女性	31歳	無
どちらともいえない	低評価の場合、雇用機会を喪失	逆に、ちゃんと仕事をこなせる人にはいいシステムにはなるかと思うんですが、残念なことにそうではない方っていうのもいるんですよ。一度、派遣先に行って、ほとんどの派遣先の会社から出入り禁止を言い渡されてしまうようなスタッフもいるんですけども。そういうスタッフにとっては、厳しいシステムですよ。	41	女性	37歳	有
どちらともいえない	評価基準設定の困難	何を評価するんですかね。難しいですよ。ただ、これが公的なと認められてこれだけで評価されるようになってしまうのはちょっと怖いんですね。事務とか経理とか、そういうものは職種を限定すればいいと思うんですけど、今、簿記ができなくても経理業務できる人っていうばいいるので。でも、簿記の資格を今から取ろうとかはなかなか思えないと思うんです。定期的こういうのがあればいいと思います。	42	男性	29歳	有
どちらともいえない	雇用機会の減少	基準を一般化するという意味では非常にいいと思うんですけども、ただ、その基準が上がることによって派遣の賃金が上がってしまって、雇用が難しくなるっていう可能性も考えられるので、一概にはちょっと(いえない)。	48	女性	26歳	無
どちらともいえない	評価基準設定の困難	こういうチェックシートに「気がきくかどうか」なんて出ないじゃないですか。(中略)そう思うと何だとも思いますけれども。でも、例えばある程度、英会話はこれぐらいできる+50円、ブラインドタッチができる+20円とか、そういうのがあったら、もしかしたら便利かもとは思いますが。例えば1分間に何ワード打てれば+10円とか、そういうのがあれば、私はこれぐらいもらえるレベルにあるんだというのが簡単にわかっていいかもしれないですけどね。	66	女性	38歳	無

3. 労働者派遣法をよりよく知るための講習の実施

図 3

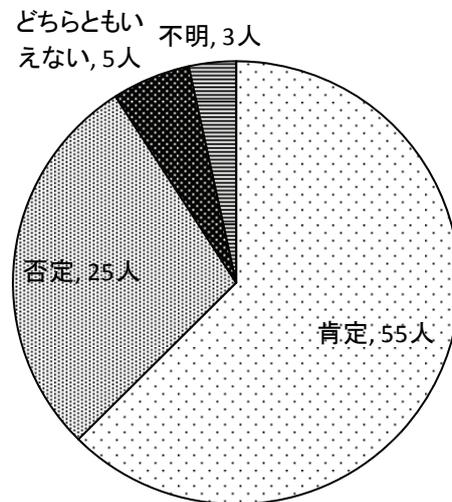


図 3 は、「労働者派遣法をよりよく知るための講習の実施」について、派遣労働者の賛否を分類したものである。6 割強を占める「肯定」においては、派遣労働者に対して講習を行うべきという意見が多かった（20 ケース）。特に、派遣労働者も育児休暇の取得が可能であることや、一定の条件が満たされた場合、派遣先企業に雇入れ努力義務があることを知らないことも多いため、それらを周知すべきだという意見があった。派遣労働者と並んで多かったのは、派遣先企業に対する講習の必要性を訴えるケースである（15 ケース）。これらの意見は、派遣労働者が派遣法を知ること自体は否定しないが、やはり現場の指揮命令者である派遣先企業の社員に周知しないことには実効性を持たないという見解であった。また、派遣労働者、派遣先企業に派遣法の講習を行うのはそもそも派遣元企業の義務であるため、派遣元企業に周知徹底を行うべきという指摘もあった（8 ケース）。3 割弱を占める「否定」においておおよそ共通していたのは、講習の必要性に対して疑問を持つケースである（20 ケース）。行政の指導によって講習を行ったとしても形式的なものに留まり、実際に派遣労働者にとってメリットになるような情報を得られるかということに関して懐疑的な意見が多かった。つまり、派遣労働者にとって具体的なメリットになるのであれば、派遣先企業、派遣元企業にも併せて実施すべきだが、形式的な講習であれば必要性を感じないというのが全体的な傾向である。

3. 労働者派遣法をよりよく知るための講習の実施

肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
肯定	派遣先、派遣元企業	労働者に対してというよりも、派遣元、派遣先にちゃんと知ってもらいたい。	1	男性	36歳	無
肯定	派遣労働者	きちんと新人教育をするときに派遣法も教えるべき。	2	男性	39歳	有
肯定	派遣労働者	育休がとれることを知らない人が多すぎると思う。	3	女性	39歳	有
肯定	派遣労働者	知らない人が多いので、あるといいのでは。派遣登録の時点で、そもそも派遣制度とはどんなものかがわかる仕組みが必要ではないか。	4	女性	28歳	無
肯定	派遣先、派遣元企業	派遣先が派遣の扱い方をちゃんと学んだほうがいいと思う。どういう趣旨の人を雇うのかという。何かもうなあなあですよ。私が一番違うと思うのは、「正社員と変わらぬ仕事です」とか、「垣根はないです」とか言うけれども、「いや、垣根つくりますよ、だって年収が違うんだし」と思います。「責任ある仕事を任せます」と、「いや、それはとんでもない」ということだと思ふ。だから派遣になった人は不満だし、不安なんだと思います。でもそれ(不満)を派遣元に言っても、「いや、それはそれなので、うまくやってね」だし、「あなたがうまくやれば次の話がありますよ」だし、何のフォローにもなっていない。お金も安いんですから(派遣先も)きちんと(正社員と仕事を)分けてほしい。お金も安いというのも一つですし、専門ということで来ているわけですから、その言われた業務をそつなくこなすということで合格か不合格を見ていただければいいと思います。	6	女性	39歳	有
肯定	派遣労働者	これはその人の問題意識にかかわるといえる。なので何とも言えないですね。それを知ったほうがほんとは自分のためにはなるし、知っておくべきことだと思うんですけども。派遣で登録すると、お仕事がいただけるし冊子みたいなものがもらえるんですけども、それを読む人と読まない人がいる的なことだと思うんですね。ただ、さっきおっしゃっていた、私が知らなかった派遣料金……。そういう点とかをもうちょっと大々的に広げていくためには、あったほうがいい。	7	女性	34歳	有
肯定	派遣先企業	派遣先の管理職の人が受けるという。	11	女性	25歳	有
肯定	派遣労働者	これは、私、あったら受けてみたいです。あと、年金セミナーとかあればいいと思います。あと、扶養に関してとか、そういうセミナーがあれば受けてみたいと思います。	15	女性	34歳	無
肯定	派遣労働者	これは必要だと思います。派遣会社さんに登録しに行くと、(派遣法を)必ず説明はされるし、ビデオを見せられたりするんですけども、でも、何となく寝てしまったりとか、聞いてなかった部分が、実はすごく大事だったということに、後になって気づくんです。何社も登録しに行っている僕などは、ああ、わかるで済むんですけど、初めて登録に行きました、初めて派遣をやっていますという方にとっては必要なのではないかなという気がします。	18	男性	37歳	有
肯定	講習へのアクセス	やってほしいんですけども、ただ時間が、休日になったり、平日になったりするので、とられる時間の時給が出るかどうか。講習を受けたところで、どこに訴えればいいのかわからないし、訴える窓口とかは、第三者があれば、第三者が交渉してくれて、間に立って調整するのはわかるんですけども、直接派遣される元と言えない状態なんですよね。	22	女性	38歳	有
肯定	派遣労働者	労働者が直接雇用の努力義務などを知らないことがあるので。講習はぜひやってもらいたい。	24	男性	29歳	有
肯定	派遣労働者、派遣先企業	こういう法律があるのを初めて知りました。自分の権利とかも知っておいたほうがいいかなとは思っています。ポイントって、あるじゃないですか。例えばこういう対応は違法になりますとか、自分がこれをやったらいけないことも知らないといけないし、相手にされてだめなことも知らないといけないし。だから、あったら、ある程度知る必要があるんじゃないかなとは思っています。今勤めている会社って、半分くらいが派遣なので、きっとそのくらいだったら、経営管理の方たちも派遣法って多分知っているはず、だと思ってるんですけども。知っておいていただきたいですね。	25	女性	29歳	有
肯定	派遣法違反の防止	これは必要だと思います。結構、ぶっちゃけ、法律にのっとら違反しているものって多分いっぱいあるので。さっきの時間調整じゃないですが(残業した分をその他の日に時間繰り上げする)それぐらい、それは許せる範囲なので。	28	女性	35歳	有
肯定	派遣元に義務化	派遣会社が必ず、これから派遣で働く人にそういった説明をきちんとするというのは、義務として(やるべき)。	31	女性	36歳	有
肯定	派遣先企業	派遣先の人に知ってほしい。	33	女性	31歳	無

肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
肯定	派遣元に義務化	私が今まで登録した派遣会社は、まず、そういった(派遣法の講習)ビデオ等での説明や口頭での説明がありました。ない会社はほとんどなかったという印象。ただ、小っちゃい会社で登録制のようなところだと、ないという話も聞いたことがあるので、国が改めて大きい講習を用意するかどうかというのはまた別としても、全部の派遣会社にそれを強制するぐらいの決まりができて、それはいいかなという気がします。説明がなくて後でもめるよりも、登録時に多少時間がかかったとしても、初めに説明を受けておいたほうが、こちら何かあったときに言えると思うんですね。あと派遣会社のほうも、きちんと説明したということと言えると思うので、ある程度これは強制してもいいかなというふうに思います。	34	女性	31歳	無
肯定	派遣先企業	派遣先が派遣法ってどういうルールか、ほとんどわかっていない状況です。私も初めて派遣社員採るときに、何もわからない状況で採りましたので。最初のころは自分のところで雇わないパートでしょうという感覚でしたので。違うんだということを講習した方がいい。 【どこ経由で教えたらよいか。各地の労働局とかが、派遣先事業所の人事に対して、派遣労働法講習会やりますというインフォームがあれば、行きますか?】 それはぜひ行きたいですね。やっぱり公的機関のほう浸透度は高いと思います。公的機関がきちっとやることで、後ろ盾じゃないですけども、行ったほうがいいんだという動機にはなるわけですね。	35	男性	38歳	有
肯定	派遣先企業	派遣先に労働者派遣法が何たるかを知らしめるのが、派遣元の営業の役目だと思う。されていないのなら、今すぐしないといけない。	37	男性	33歳	有
肯定	派遣元企業	派遣先に対しては派遣会社の方が言えばいいと思う。むしろ派遣会社のほうの人に講習の実施をしたほうがいいと思います。	46	女性	28歳	無
肯定	派遣先、派遣元企業	派遣先、派遣元、派遣労働者のそれぞれに労働者派遣法の講習が必要。	47	女性	29歳	無
肯定	派遣労働者	それはいいと思います。労働者側が受けて、自分が損をすることがなくなればいいと思うので。実際、傷病のときも、すごい何もわからなくて、自分でものすごく調べたんですよ。で、そういう制度がちゃんと派遣でも適用されるというのを知ったという経緯があるので。	48	女性	26歳	無
肯定	派遣元企業	もちろんあったほうが助かりますけれども、やっぱりもうちょっと派遣会社にちゃんとしてほしい。すごくあの業界は問題が多いように見えて、何であれで経営していけるのかなという会社がたくさんあって、派遣会社への指導をもう少しちゃんとしてほしいです。	53	女性	37歳	有
肯定	派遣労働者	私は結構長く派遣をやっていますし、疑問に思うことをすぐ調べたりするので、まあまあいろいろなことを知っていると思うので、私はあまり今さら要らないかなと思いますけれども、でも若い人はあるといいのかもしれないです。でも、公共っておきまりの、もう知っているよみたいなことをワンパターンでよく言われていることが多いので、ちゃんとわかりやすかったり、参加してほんとうに、ああ、なるほどみたいな話があればいいんですけども。	54	女性	38歳	有
肯定	初回の講習のみ必要	(派遣労働者に対しては)1回ぐらいあれば十分じゃないかなと思います。(派遣先には)全くほとんど派遣を雇ったことがないようなところには必要だと思いますが。あまり実質的な効果はないんじゃないかなと思います。	56	女性	27歳	無
肯定	派遣先企業	でも、結局、派遣社員の方の立場ということを考えて、やっぱりどうしても弱くなってしまうと思うんですね。派遣先のほうが立場が強いと思うので、法律を、もちろん表面上はやっぱりそれを知ることはいいいことだと思うんですけども、知っても、では、それがちゃんと現場で活用されるかという、やっぱり疑問ですよね。	57	男性	27歳	有
肯定	派遣先企業	むしろやってほしいんですけども、派遣社員向けではなくて、会社(派遣先)向けにやってほしいですね。派遣先、いわゆる派遣社員を雇い入れるためには、指揮命令者に必ずこれを周知してほしいとか、そういったところですかね。指揮命令者であるという認識がまず少ないというところに問題があるかなと思います。	61	男性	32歳	有
肯定	派遣労働者	あったらいいと思います。受けてみたいですね。派遣元で最初に登録したときに、研修がありました。(派遣労働が)そうですね、三角形の図であらわされた気がします。	63	女性	24歳	無

肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
肯定	派遣労働者	これはしたほうが良いと思います。知らなかったり曖昧なことだったりして、逆に軽く見られているということもあるので。だったら一般的に全部教育したほうが良いかと思います。	70	女性	22歳	無
肯定	初回の講習のみ必要	入社するときにやってくれるとうれしいですね。	74	女性	22歳	無
肯定	派遣労働者	自分は行かないが、あったほうが良いのではないかと。いままで派遣法の説明は二社とも無かったが、困らなかった。	77	男性	36歳	無
肯定	講習へのアクセス	そうですね。講習。実施。あればまあ。場所と時間とか何か都合がつけば勉強になるから行ってみたいとは思いますが。何か知らないと損することって多かったですりするじゃないですか。	78	女性	25歳	無
肯定	派遣労働者	それはあったほうが良いと思います。(長野の工場の経験で)急に残業しなきゃいけないとか、残業を何時間以内にとどめなさいみたいな指示があって、それまではやりたい放題残業をしていたんですけど、急に、これ以上やったら病院に相談に行かなきゃいけないから、三六協定とかそういうのが全然わからなかったの、そういうのを知りたいかなと思います。	80	女性	33歳	無
肯定	派遣労働者	私は、個人的にはもう知っているので必要ないですけども、知らないから問題になっている部分が多いので、これはやってもいいと思いますね。	85	男性	38歳	有
肯定	派遣労働者	これはぜひしていただきたいと思います。僕も派遣に入って、派遣の仕事をして初めていろいろなことを知ったことが多いので。特に今、法律もところどころ結構変わったりとかしている。この辺を知っておかないと、多分、派遣労働者が損するところも出てきたりとかあるのではないかなと思う。ぜひ講習実施していただきたいなと思います。その(期間制限の)3年があったときに、専門26業務というのを全く知らなかったの。じゃ、技術系(研究開発)はどうなるんだとか、僕らはどうなるんだとかいうんでかなり混乱したことがあった。	87	男性	39歳	有
肯定	派遣元企業	派遣元をちゃんと、徹底して教育してほしいですね。そんな、こっち(派遣社員)に勉強させるよりは。だって、権利主張を言えたところで、それが通るかどうかわからないです。法律を知っていようがないが。	88	男性	35歳	無
否定	派遣労働者の意見を言える場が必要	派遣法の講習よりも、働いている人たちが意見を言える場があったほうが良い。	14	女性	26歳	有
否定	必要性に対する疑問	これは、私はすごく登録しにきていて、見なくてもわかるぐらいビデオとかを見させられるんです。保険の仕組みとか。これ以上、必要はないかなと思います。	20	女性	28歳	有
否定	派遣元の義務	これは派遣会社が教えることだと僕は思う。なので、わざわざこうやって講習をやっても、労働者派遣法の講習に来ますかと言ったら、大半の人が来ませんと言うと思うので。正直言っておもしろそうじゃないので。なので、これは派遣会社がちゃんと、はしよってでも教えるべきことだと僕は思います。	21	男性	35歳	有
否定	必要性に対する疑問	派遣会社って登録のときにざらっとやりますよね。(パンフレットとかを)読む読まないは別にしても。だいたい情報としてはあると思います。	23	女性	36歳	有
否定	必要性に対する疑問	多分、大体これは、それぞれの会社の担当というか、あと、下手すると暇な人とかに渡されて、聞いて帰ってきて。で、多分、実際、じゃあこうしようなんて動きになるのは1割あるかないかみたいな、そういうレベルで終わらないですかね。	26	男性	36歳	有
否定	必要性に対する疑問	実際例えですけど、派遣元とかで講習の機会を実施してくれれば、ありかなとは思いますが、別の機関としてやるとみんな受けに行くかという、疑問点があります。何かちょっとした軽い資料を出してくれるぐらいだったらありだと思うんですけど。何か公的機関がここに集まるとなると、意味あるのかなとは思いますが。	32	男性	35歳	有
否定	必要性に対する疑問	要らないと思います。雇用する側は、使う側は、知ったほうが良いと思いますけど。別に知って、それがよくなるか、そういうのがあるんだったらいいと思いますけど、改善されると思わないので。	36	女性	33歳	有
否定	必要性に対する疑問	そういう時間(講習)があるよりも仕事したい。お金にならないことはしたくない。お金を払ってくれるのなら受けます。	39	女性	38歳	有
否定	必要性に対する疑問	だれが受けるんですか。義務づけたらもっと派遣は使われないですね。双方が知らなきゃいけないものだと思います。でも、実施しても行かないと思います。多分、もう実施してると思うんですけどね。ちょこちょこやってる。パンフレットとかは僕も(派遣会社の)支店長時代にお客さんに配りに行ったんですけど、だれも行かなかった記憶しかありません。	42	男性	29歳	有

肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
否定	必要性に対する疑問	今まで、必ず派遣会社に登録しに行くと思つたもの説明を10分ぐらい受けさせられているので、今さらやっただけで、(派遣先の)人事の人がしっかりと伝えてくれればいいんですけど、ただ、派遣先の指揮命令者の方は結局それをよくわかっていなくて、サービス残業させようとしていたりそういったことがあるので、何かそれを取り締まるというのであればあれなんですけれども、結局派遣会社もそれを注意してくれればいいんですけど、クライアントじゃないですか。だからあまりしっかり問題解決してくれるところがないので、そこが問題。	45	女性	32歳	有
否定	必要性に対する疑問	現時点でそんなに必要ではない。(中略)派遣で変な不利益をこうむっているのは、よく聞きますけど、自分は今のところないので。でも一度ぐらいは聞いてもいいかなとは思う。それほど深刻ではない。	55	男性	36歳	有
否定	必要性に対する疑問	派遣をやっている、特に派遣法で困ったということに遭ったことがないので、よくわからないんですけど、派遣会社で見られる、派遣業者との関係とか、すごく長いビデオがあるんですけど、ああいうのとは関係ないんですかね。(中略)私は別に要らないです。	64	女性	32歳	無
否定	必要性に対する疑問	それはあっても受けません。知っていて、それがメリットになるとはあまり思わないですね。 【派遣先に対する講習について】 いや、知っていたからといって、多分……(脱法すると思うので)。	71	女性	33歳	無
否定	必要性に対する疑問	要らないです。(トラブルがあったとしても)必要に迫られれば自分で調べます。あっても、例えば制度があったとしても、実際に働いてみて、制度はこうなっていますか、そういうものじゃないじゃないですか。派遣先と個人がいての話だから、何でも制度とかそういうことでやるんじゃないで。(例えば期間制限の)3年でしたっけ。そういうものがあっても、実際違うじゃないですか。	73	女性	39歳	有
否定	必要性に対する疑問	確かに、会社が法律にのっとって相手先を探したりとか、もちろんしているんで、そこまで詳しくは私自身はよくわからないんですけど。実際、これを実施することによって得られるメリットがあまり見えてこない……。	81	男性	29歳	無
否定	派遣元の義務	それはやっぱり、派遣会社がわからなければ絶対教えないと思うんですよ。それは絶対ですよ。ただ、行政がそれをやらなきゃいけないのかな。でも、やって当然という考えのほうが僕は強いんですけど。ただ、行政ではなくて、派遣会社がまずやるべき。派遣会社が結果を出せば多分、行政には伝わってくると思うんですね。	84	男性	32歳	有
どちらともいえない	派遣先企業、雇用機会減少	ちょっと微妙ですね。というのは、現場では結構、私ですとか、現場をよく知っている人にリーダー的なことをやらせるということがあるんですけど、違う派遣会社の方がやるということも、場所によってはあるんです。ですけど、労働組合の人に言わせるとそれはほんとは違法なんだからということもあって、そういうこともありましたので、あまりそういうことを言うとか仕事も減っちゃうのかなというふうに思いましたので。先方さん(派遣先)がお仕事について、派遣とはどういふものかについてよくわかっているのは一番いいと思って、そういう意味では必要なのかなと思います。	44	男性	36歳	無
どちらともいえない	必要性に対する疑問	これもあればいいでしょうけど、私が行くかどうかとなると、特に、何かインターネットとかで調べれば、細かいのまで出てくるかなと。	65	男性	33歳	有
どちらともいえない	必要性に対する疑問	一部、違法的なことをやっているところもあるようですので、そういう意味では必要かと思えます。ただ、私自身は必要性を感じない。大体はわかっていますし、それで困っているということも逆はない。	72	男性	39歳	有
どちらともいえない	初回の講習のみ必要	1回だけならばいいが、何回も派遣をしていると何度も同じ講習を受けなくてはならないということであれば面倒。	75	女性	26歳	無

4. 行政による、優良な派遣会社の設定、公表

図 4

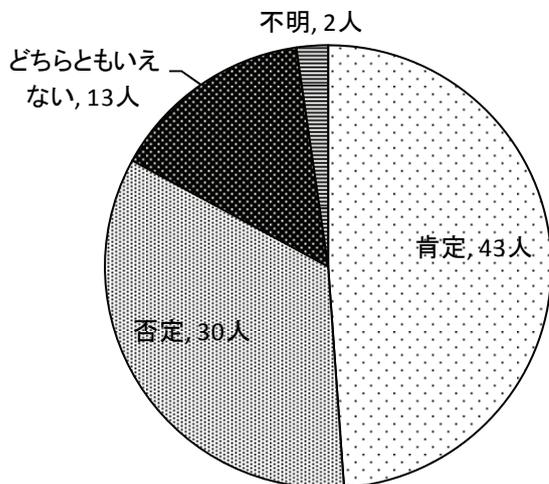


図 4 は、「行政による、優良な派遣会社の設定、公表」に対する派遣労働者の賛否の集計である。「肯定」は最も多いながらも半数を割り、5割弱となっている。「肯定」の中でも意見が割れる傾向が見られ、全面的に賛成しているのは 23 ケース、優良な派遣会社の公表よりも「劣悪な」派遣会社を公表して欲しいという要望が 8 ケース、他には具体的な判定基準を提案する意見が散見された。本設問において提案された優良派遣会社の判定基準は、「派遣社員の定着率の高さ」や、「募集要項と実際の労働条件が同一かどうか」「交通費支給の有無」「社会保険の有無」等であった。「否定」や「どちらともいえない」においては、評価基準の設定の困難さを指摘したものが多く見られた（16 ケース）。派遣元企業の優劣は営業担当者次第であることが多いため、企業として優良認定するのは難しいという指摘もあった（4 ケース）。また、派遣労働者自身がインターネット等を通じて派遣元企業の情報を調べることも可能であるため、何故行政による認定が必要なのかという意見（4 ケース）や、大手の派遣元企業にとって有利になるのではないかと（2 ケース）という意見もあった。他の設問と比べれば、賛意は示すものの条件を付す意見や、評価基準や必要性に対して懐疑的な見方が多いという結果となった。

4. 行政による優良な派遣会社の設定、公表

肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
肯定	公的機関による派遣労働斡旋	公的機関が日雇派遣のあっせんもできるような形にすればいいと考えている。一般企業に任せるから、派遣会社が利益追求のために派遣法に触れることをする。	2	男性	39歳	有
肯定	派遣元マージンの基準として	これって、やってもいいと思うんですけども、行政が信用できるんですかね。それだったら、優良な派遣会社の設定云々よりも、派遣料金を一定にすることが一番いいんじゃないですかね。例えばお金を借りるにも利率が違法だとか、違法じゃないとかありますね。そういうふうに、ちゃんと違法でない枠。 【マージンの枠という意味ですか？】 設定してしまって、そこで、職種によってマージンが変わるのかよくわからないんですけども、職種によって経費がかかったりするものもあると思うんです。よくわからないんですけど。それによって多少の差はあれど、設定はこの範囲内ですみたいなものがあるのが一番親切なのではと思います。	7	女性	34歳	有
肯定	劣悪な派遣会社の公表	すごくいい。「悪徳」の派遣会社を公表してもらえると働きやすくなる。	8	女性	26歳	有
肯定	全面的に賛成	あればいいと思う。派遣先を選ぶ時の目安になる。厚生労働省のHPで出ていたら多分見る。優良と出ているところを積極的に選ぶと思う。	12	女性	39歳	有
肯定	全面的に賛成	これは必要ですね。やっぱりいろいろな派遣会社がありますし、それが、大手だったら大丈夫なんでしょうけれども、大手じゃないものとかって実際に大丈夫なのかって、わかりづらい部分が多いと思うので、そういうのがわかりやすくなっていると多分派遣社員の方のためにはなるのかなと思います。	13	男性	30歳	有
肯定	派遣元マージンの基準として	これはあっていい。派遣会社がすごく多くてわけわかんないので。あとは、先ほどのお話(マージン)じゃないですけど、どれだけピンはねしてるかとかいうのはさておき、やはり同じ派遣先でも(派遣元が違うと時給が)全然違うんですね。そういうのを聞くと、何となくそういうのって派遣社員ってタブーなんですけど、時給を言うのは。ただ、そういうのでバレちゃったときに、何でそんなに差があるんだというようなことになると、やはりそういうのが(マージンなどを選定基準に加えてほしい)。	23	女性	36歳	有
肯定	優良でない企業の淘汰	設定されれば、優良でない会社が淘汰されるし、実際は優良でなければ、公表内容と違うことを理由に交渉できるためよいのではないかな。	24	男性	29歳	有
肯定	募集要項のと実際の労働条件との相違	これはやってほしいですね。登録に行った派遣会社で、時給が1,200円から1,800円というふうを書いてあり、1,500円が「モデル時給」と書いてあった。モデル時給ぐらいはもらえるのかと思って登録に行ったら、実際は全員1,200円で、「モデル時給って何なんですか」と聞いたら「こんなの、書いてただけだよ、こんなもらってる人、いないよ」と言われた(ことがある)。	29	女性	30歳	有
肯定	評価基準としての派遣社員定着率の高さ	優良の設定基準をどうするかというのが多分一番の問題。能力評価をきちんとしているというのが1番の優良か否かになると思います。ただ、人を集めて、護送船団のように連れていかれて、「はい、じゃあお願いします」という、ほんとうに炭鉱労働者のようなイメージで働かされる場合、何を管理しているの？ 一体何で手数料が発生しているの？ ということをすごく感じる。派遣会社は、人材を確保しているのであれば、その確保している人材の能力をどれだけわかっているかということを指標にしたほうがいい。派遣社員の評価考課制度をきちんと持っている、いわゆる人事考課制度をきちんと持っている、かつ派遣社員の定着率が高い、継続して長期派遣をやっている人の割合が高いというのが1つの指標になるかと思います。	35	男性	38歳	有
肯定	偽装請負の防止	基準がわからないので。でも、あっていいと思います。特に小さいところほど怖いので。偽装請負みたいのもまだいっぱいありますし。	42	男性	29歳	有
肯定	評価基準としての交通費支給	あればいいと思いますね。やっぱりその派遣先の人はずいお金を出しているのに、こっち側は電車賃も出なかったりとか。そういうのがあるんで、利益をそういう目的としていない、そういうのがあればいいですね。みんなが知ることができればいいですけども。そういうのがあるぞ、できたぞみたいなのが。	43	男性	28歳	有
肯定	全面的に賛成	やはり、フェアじゃないと感じる人が多いので、これを出すとそういった方も納得されるかと思います。	44	男性	36歳	無
肯定	派遣社員の陳情機関の必要性	あるといいし、逆に、こういう問題がありましたというのを直接国のほうとかに言えるようじゃないと。一回認定されたらそのままずっと(優良企業の資格があって)、何をやっても大丈夫みたいな、そういうことだと困るんですけども。	53	女性	37歳	有

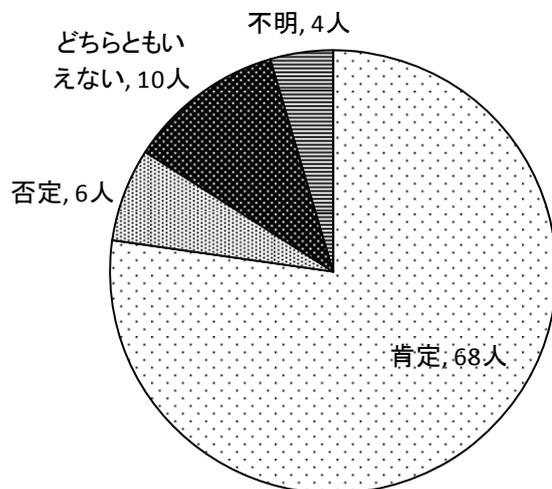
肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
肯定	大手派遣元に有利	いいと思います。結局大手が残りそうですね。	56	女性	27歳	無
肯定	全面的に賛成	でも、これは、結構登録される方から見れば安心感はあるのかなと思うんです。	57	男性	27歳	有
肯定	全面的に賛成	これはいいと思いますね。チェック項目をつくって、例えばその派遣会社が実際そういうことをやっているかとか、働いているところの生の声だったり。逆に、派遣先が派遣会社にどう感じているか。人ではなくて会社に対して、やっぱり派遣会社を何件か知っていると思うので、そういう評価が公になると、上の連絡だったり、意思疎通ができていけば、派遣として雇われるほうはすごく働きやすい。だから、そういうのはある程度公表してもいいかなと思いますね、行政的な見方で。	58	女性	36歳	有
肯定	全面的に賛成	これ、絶対してほしいですね。だって私の友達とか、ネットでもありますけれども、変な派遣会社、要するにパワハラしてくる営業とか派遣会社の話とか、しょっちゅう派遣会社ランキングとか口コミサイトで書いてありますので。私もそれに、口コミに書きましたけれども、反映されているかどうかわからないですけどもね。	59	女性	38歳	有
肯定	全面的に賛成	それはしていただくと安心しますね。一時期すごくたたかれていた派遣会社とかあるじゃないですか。罰金制とかとるようなところも聞いたりするので、そういうところは勤めたくないと思いますね、やっぱり。	60	女性	34歳	有
肯定	評価基準としての適切な求人広告	いいと思います。今のホテルの交換業務で、別の派遣会社から入ってきた人がいたんですが、その方は(派遣元での)研修期間もないし、たまたまコールセンターか何かでちよつと電話の業務をしたことがあるだけ何だかで、登録したらいい。結局ホテルの電話業務ってやっぱり英語も必要だったり、ちよつと特別だったりとか、難しい内容があったりしたんですが、(派遣元は)フォローも全然していなかった。あとは社会保険に加入していないとかで、求人広告の内容に違いがあって、結局その方は業務的にも無理があったのと、保険の関係があったのでやめちゃった。求人内容と差があるのはかわいそう。	62	女性	32歳	無
肯定	全面的に賛成	わかったほうがいいと思います。今だとやっぱりネットで探す人とかも多いと思うので、ネットとかで公開したほうが。多分迷ったときに、絶対(優良マークが)ついているほうを選びそうじゃないですか。	63	女性	24歳	無
肯定	劣悪な派遣会社の公表	これはあってもいいかもしれないですね。でも、優良じゃなくてもいいですけども、すごく悪いところははっきりしたほうがいい。	64	女性	32歳	無
肯定	劣悪な派遣会社の公表	一部、悪質だというのは派遣業として登録していない業者じゃないですか。なので、そういう意味では、改めてそういうのをつくる必要はあるのかなという気はしますけれどもね(現行制度で悪い企業(派遣会社)を取り締まるべき)。	72	男性	39歳	有
肯定	評価基準設定の困難	そうですね、行政によるっていうところならば……、どうやってその設定基準を集めるのかという問題はきっとあるでしょうけど、いいと思います。	79	女性	34歳	無
否定	実効性に対する疑問	行政が優良といっても優良じゃないことが起きたりすると、有名無実なことが起こりそう。	1	男性	36歳	無
否定	劣悪な派遣会社の公表	(優良派遣会社ではなく)例えば労働組合からクレームが入った派遣会社とか、質の悪い派遣会社のリストをつくって、管理をしてほしい。	4	女性	28歳	無
否定	地域によって異なる	これは行政によるしかだめなんですかね。地域性があると思うので、東京だけで見てここがいいとかって言われてしまうと、ちよつと違うかなと思うんです。	15	女性	34歳	無
否定	行政の介入は望ましくない	「行政」によるという部分について、僕はバツです。それこそ優良な派遣会社であるかどうかというのは、かたい言葉で言えば、民意で決まるものだと思うので、口コミサイトとかのほうがよく信用できますね。もちろんごみ情報もたくさんありますけれども。	21	男性	35歳	有
否定	営業担当者次第のため	派遣会社って、自分たちが常に接する営業さん次第だと私は思っているんで、幾ら会社が優良でも、営業が自分と性格が合わなければ終わりだと思うんで。違法なものがない(例えば、派遣契約が終了しても)離職票を出してくれないとかそういったことがなければ、わざわざ優良な会社だとか設定は必要ないと思います。	30	女性	29歳	無

肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
否定	劣悪な派遣会社の公表	逆に、何かあんまりよくないところを、設定を公表したほうが良いような気がしますけれど。(優良な派遣会社を設定公表すると)何かそういうところ(優良指定された派遣会社)に結局(派遣社員が)集まっちゃうのかなというのがあって。そうすると、今度は、そこに勤められる派遣さんだけが時給が高くなって、中間層があんまり多分なくなっちゃうかなという(不安があります)。	32	男性	35歳	有
否定	劣悪な派遣会社の公表	これは一番難しいですね。例えば何で難しいかという、派遣会社というのは民間の業者です。国が指定しているのかどうか。経営の自由というのはいくらか認められていますので、これは難しいですね。やはり優良な派遣会社の設定・公表ではなくて、不良な派遣会社の公表のほうが良いんじゃないですか。	37	男性	33歳	有
否定	必要性に対する疑問	派遣の人たちは多分見ない。気にしないですね。(中略)仕事があるかないかというか、ぱっと見たときにどんな仕事ができるかによるだけなので、要らない。	39	女性	38歳	有
否定	劣悪な派遣会社の公表	これ、優良な会社というのを決める基準が難しいと思うんですね。実際に、ある一定の基準を決めて設定して、公表するというのは、それは、本当にいい会社かどうかというのは、その人個人の価値だと思うので。あまり……。ほんとうに悪質な会社というのは、法に触れるようなものというのは公表してもいいとは思いますが、そこ以外というのは必要はないかと思えますね。	41	女性	37歳	有
否定	営業担当者次第のため	何か三つ星とかつけるんですか。私が派遣で満足ができるかできないかというのは、かなりその中にいらっしゃる営業の方の当たり外れというのがあるかと思うので、ちょっと一概には。何かそれだけで判断するのは危険だなと思うのと、あとは、今そういった口コミのサイトみたいのがいっぱいあるので、わざわざそんなことをしなくても、そういったことをしているようなページはありそうな気がします。何かまた偽装されちゃったらまらないです。また無駄金使ったとかいってたかかれちゃうし。	45	女性	32歳	有
否定	実効性に対する疑問	例えば、覆面調査官とかGメンとかがいてもいいんじゃないかと思えますよ。結局、優良なんて、果たして行政の目の前だけでいいのか、実際、派遣の人が利用してよかったのか、とかわからないので。表向きに行政が認めているからOKですといっても、みんなが利用して、いい対応をしてもらえるかといったら、また別なわけで。もう一步踏み込まないと意味はない。	46	女性	28歳	無
否定	劣悪な派遣会社の公表	優良な派遣会社を選定するのは難しい。むしろ悪い方の派遣会社を公表してもらいたい。	47	女性	29歳	無
否定	キャリア形成に不利	これは逆に、すごく中身は優秀な子が優良じゃないところに属していた場合にすごく不利になってしまうと思うので。	54	女性	38歳	有
否定	必要性に対する疑問	ネットでも出ている場合もありますからね。要はランキングみたいなもので、この派遣会社がよかったとか悪かったとか。特に行政がやらなくてもいい。	55	男性	36歳	有
否定	天下りの可能性	多分天下りのもとになると思うので、こういうのはやらないほうが良いと思います。国が設定というか、公表すると、必ずそこによくはないお金が流れるのは結構周知の事実なので、やらないほうが良いと思います。	61	男性	32歳	有
否定	必要性に対する疑問	要らないんじゃないですか。だって、いいか悪いかは自分が決めることなので、別に行政に決められても。で、「私はこの派遣会社行ったんだけど嫌だったわ」といったら、派遣会社を変えればいだけの話です。	66	女性	38歳	無
否定	必要性に対する疑問	それは特に要らないと思います。派遣の 口コミ サイト で だいたいわかります。	67	女性	24歳	有
否定	派遣業界全体に対する規制	行政による必要はないと思います。それは派遣会社同士で、どんなやつを入れておいたらまずいかっていうのはわかるはずですから。何かあったときは、業界全体に対して行政が何か言うべきだと思います。	69	男性	31歳	有
否定	評価基準設定の困難	この優良なという判断基準が難しいというのがありまして、悪質と言われる、法律違反したら確かに悪質なんですが、逆に悪質じゃないぎりぎりのラインで営業している会社があった場合はどうなんだろうというのはあります。	70	女性	22歳	無
否定	評価基準設定の困難	行政が判断するということですよ、優良か、否かと。その優良基準もどうかかわからないですし、それが正当な評価なのかというのがわからないですね。	81	男性	29歳	無

肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
否定	評価基準設定の困難	でも、行政にとっては悪い派遣会社でも、派遣労働者にとってはいい派遣会社というのがひよっとしたらあるのかもしれないですよ。日雇い派遣でもやっぱりその日しぎで過ごさなきゃいけないという人にとっては、ありがたい派遣会社だったわけですよ。法的には違反でも、丸投げとかも、だからこれ自体がほんとうにいい派遣会社なのかというのは、それぞれの判断基準がちょっと……。	86	男性	37歳	有
否定	行政と派遣元の癒着	いや、これは癒着しそうなので、信用していません。派遣のどこかところの会社がよく評価してくれよと、どうせそんなことになりそうだし。要らないです。	88	男性	35歳	無
どちらともいえない	営業担当者のフォローに影響	それはぜひお願いしたいですね、すごくたくさん派遣会社があるんです。でも、それ最初の人のためだけな気がする。一回、入れば(=派遣会社に入ればその良し悪しは)もうわかると思うし、多分転々としなないと思います。特に保険がその会社でお世話になっている人は、これが公表されたことによって、そこから(=優良でない派遣会社から)来る人の派遣の人の評価が、派遣先に対して下がらないといいんですけども。派遣元をものすごく自分がこだわって選んでいる人もいれば、ほんとうに自分が仕事を続けていくために上手に何社も使っている人もいますので、それが、これが公表されることによって、たまたまそこから来た人なのに、「ああ、あそこの会社って、そういえばだめだったからね」みたいなマイナスイメージがなければいいと思いますね。	6	女性	39歳	有
どちらともいえない	実効性に対する疑問	そういうのって、判断の基準になるからいいと思うんですけども、ただ、この案件はこの派遣会社しか扱っていないということがある。だから、評判が悪くても、この仕事をしたいから入っちゃうということがある。	22	女性	38歳	有
どちらともいえない	評価基準設定の困難	やっぱり派遣先でも支社とか担当者によって随分違っていたりするので、一概に派遣会社といってしまうと何かかわいそうな、一部の人がやったことに対して、それは社会的に問題があるからと、それで発表するのはもちろんなんですけれども、実際に私たちは、いい派遣先で仕事をしてお金がもらえれば別に問題ないので。	31	女性	36歳	有
どちらともいえない	実効性に対する疑問	これは、あってもなくても、どちらでもいいというのが正直な意見です。どんなに情報がこれだけあふれている世の中でも、最終的には自分自身の感じ方もありますし、あと、実際現場に行ってみないとわからないということもありますので、ないよりはあったほうがいいぐらいな感じですね。	34	女性	31歳	無

5. 派遣労働者でも加入しやすい社会・労働保険の創設

図 5



「派遣労働者でも加入しやすい社会・労働保険の創設」に関する派遣労働者の賛否の結果が、図 5 である。「肯定」が大多数を占め、8 割弱に上った。その中でも多かったのは全面的な賛成である（32 ケース）。次に多かったのは「利用しやすい保険が必要」という意見であった（19 ケース）。「利用しやすい保険」とは、派遣労働を始めた初日から加入可能な保険や、公的機関が休日や夜に閉まっていることが多いことから、休みを取りにくい派遣労働者にとって手続きの簡便な保険を求める声が多かった。その他には、日雇い、短期派遣向けの制度が必要であるという意見（6 ケース）や、安価な保険料で加入できる保険を求める意見があった（3 ケース）。少数である「否定」においては、実際には実現可能性が低いであろうという見方（3 ケース）や、自発的な未加入者も存在することが挙げられた（3 ケース）。

基本的には賛意を示す意見が大勢を占めるが、コストの負担や、手続きへのアクセスが難しい派遣労働者を包括できる社会・労働保険の構築が可能かどうかに関しては懐疑的な意見もあった。

5. 派遣社員でも加入しやすい社会・労働保険の創設

肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
肯定	利用しやすい保険が必要	今の日雇労働保険、日雇健康保険は、実際使いづらい。とくに収入印紙の問題がある。仕事をした日には収入印紙はもらえるが、仕事ができなかった日にあふれたという認定をしてもらうことができないものか。	2	男性	39歳	有
肯定	日雇い、短期派遣向けの制度が必要	(私は、保険に)入っているのだからわからないですね。 【短期間で働く人にも適用できる保険について】多分使う、使わないは別としても、医療保険とか労働保険とかって、お金を払うにしても、入っているということの安心感というのは絶大だと思うんですね。だから当然入るだろうし、あれば安心だと思う。	6	女性	39歳	有
肯定	利用しやすい保険が必要	職安をもっと増やす、行きやすいところにある、土日も開けるといいと思う。	8	女性	26歳	有
肯定	利用しやすい保険が必要	結局入ったことがないので、でも、基本的には、最初から入れるほうがいいですね。	16	女性	33歳	無
肯定	全面的に賛成	これはすごくいいと思います。今、自分がその会社で入れてるんで、で、実際ちゃんと使えるやつなのでいいんですけども。	26	男性	36歳	有
肯定	派遣契約終了後の生活保障	これはいいと思います。派遣の方も、契約でやっているわけなので、切られるかもしれないという心配もしつつ、そこで全く貯金がないというのは自業自得だと思うんですが、でもやはり、寮に入っているのなら、そんなすぐ(退去)とかじゃなくて、1カ月とか2カ月とかは保障してあげたりとかが必要。引っ越しするにしろ、やはり30万とか40万とかかかるわけなので。派遣契約が切れた時の支援が必要。雇用保険だとしても、結局正規の手続きをしたら1カ月もらえなくなっちゃうじゃないですか。切られたときはすぐもらえる形ですが、普通に行けば、でもそれって、その間にもう働き出しちゃったほうが、まあ、働き出してほしいからその期間を設けているのかもしれないんですが、実際今すごい厳しいので、それはもうちょっと支援する必要がある。	28	女性	35歳	有
肯定	利用しやすい保険が必要	それはもちろんほんとうに加入しやすい制度が必要。週何十時間労働とかって決まっているじゃないですか、社会保険だったらこれに加入、それに当てはまらなかったのに入れなかっただけなんですけど、やっぱりしなきゃしないで何もなし、保障は、やっぱりそこはもうちょっと……(整備すべき)。	31	女性	36歳	有
肯定	利用しやすい保険が必要	今のように不況で雇用が安定しない状況が続く以上は、なおさらこういう制度はあったほうがいいと思います。結局、将来的に、例えば老後の年金にしても何にしても、自分を守るために本来払うべきなのに、今は払うための仕事がありませんというところで、働き始めても、今までのツケと言ったらあれですけども、払わなきゃいけない、なかなか生活自体が安定しないという人もいっぱい周りにいるので、果たしてそういう安定する仕組みはないものなのだろうかという疑問はあります。	34	女性	31歳	無
肯定	日雇い、短期派遣向けの制度が必要	これ、どういう保険なのかにもよる。(日雇い派遣の人が対象ということであれば)工夫できるんだっいたらしたほうがいいですね。	36	女性	33歳	有
肯定	日雇い、短期派遣向けの制度が必要	健康保険、雇用保険、労災保険、2カ月とか6カ月継続雇用の前提をなくして初月から入れるようにしてほしい。 今、国民年金とか厚生年金とか分かれていますけれども、まず年金と保険もやはり職能でシンプルに一元化したほうがいいと思います。そうしたら職種は変わらない。例えば倉庫の人がいきなり建設業に行くというシフトチェンジはあまりない。事務職なら事務職、SEならSE、営業なら営業という職種別に年金とか社会保険も一元化した仕組みをつくられたほうがいいんじゃないかなと思います。そうすれば、仮に雇用形態が、いわゆる正社員から期間の定めのある派遣に変わったとしても、社会保障制度だけは維持されるのではなからうかな。給与の点ではとなると、失業の最初の社会保障だけは保護されるのではないかなと思いますけれども。	37	男性	33歳	有
肯定	利用しやすい保険が必要	これも、可能であれば(つくってほしい)。例えば、派遣労働者でも無理なく払えるような金額であれば。今のスポット派遣は、ほんとうに、1円でももったいないという状況だと思うんですね。	41	女性	37歳	有
肯定	利用しやすい保険が必要	加入、ほんとうに簡単な手続きでできるんだっいたらいいと思いますが、僕の中で派遣というのはやっぱりつなぎなので、派遣で長く働いてる人は気にすると思うんですけど、違うところにコストをかけたほうがいいかなと思います。	42	男性	29歳	有

肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
肯定	日雇い、短期派遣向けの制度が必要	雇用保険など、最初の契約が1カ月が多いことから適用されない場合が多い。2カ月以上契約がないと加入できないのはきつい。	45	女性	32歳	有
肯定	日雇い、短期派遣向けの制度が必要	日雇いの派遣労働者向けの保険はあった方がいい。	47	女性	29歳	無
肯定	日雇い、短期派遣向けの制度が必要	是非、日雇い、短期派遣でも入りやすくしてほしい。	49	女性	34歳	有
肯定	派遣契約終了後の生活保障	つなぎの部分(失業中の期間)が一番(不安)ですよ。保障が薄くなってしまうと、新しい仕事を見つけるにも見つけづらくなってしまいうらやましい、ほんとうに生活するだけでいっぱいいっぱいという状態になってしまうので。失業保険で出ると言われても、なかなか金額的に、そんなに頼りにできるものじゃないと思います。特に、私なんかもそうですけれども、ひとり暮らしの人にとっては、賃貸だったら家賃を払わなければいけないし、家賃だけでそれは飛んでいっちゃう。なので、もし失業保険とかで保障してくれるというのであれば、もっと、もう少しやり方を変えるというか、内容を変えてもうちょっと充実させてほしいなというふうに思います。	52	女性	26歳	無
肯定	利用しやすい保険が必要	もちろんあったほうが良いと思います。無収入で、健康保険とか払えないんですけれども、どうやってみんな払っているのかなど。たまたま私、今、家族がいますから、何とか生きていけますけれども、独身だったら今どうなっているんだろうと、怖いなと思って。	53	女性	37歳	有
肯定	利用しやすい保険が必要	出たり入ったりしたときの、加入とか切りかえが面倒くさくないようにしてほしい。	55	男性	36歳	有
肯定	利用しやすい保険が必要	やってほしい。聞いたことはあるんですけど、3年間同じところで勤めると正社員にしてくれるって聞いて勤めた人が、3年になる前に派遣だからって切られたことがあったらしくて、保険とか派遣で入っていたらいいんですけど、結局切られたから保険もなくなったというのを聞いたことがあるんですね。派遣先の仕事が無くなったときもきちんと保障してほしい。	60	女性	34歳	有
肯定	1日払いの傷害保険の提案	派遣労働とか日雇いの方でも加入しやすい保険というよりも、むしろ傷害保険で1日払いで入れるような保険を契約できるようにしてあげたほうが(いいのでは)。逆に何か事故をしたりとかしたときに、それが労災になるか、ならないかという問題をその場でやるよりは、保険会社とそのときに事故した内容というのでお金をもらえるほうが、労働者側のほうにとっては有益なんじゃないかなと思います。	61	男性	32歳	有
肯定	日雇い、短期派遣向けの制度が必要	これは、そういう人たち(日雇派遣の人等)にとってはあったほうが良いかなと思います。	67	女性	24歳	有
肯定	安価な保険料が条件	必要だと思う。保険料金が割高なので、安目にした方がいい。	68	女性	30歳	無
肯定	安価な保険料が条件	安いようであれば利用する。	75	女性	26歳	無
肯定	利用しやすい保険が必要	大抵セットで入っているところだったので、加入しにくい状況というのがわからないですけども、使いやすいうちがいいのに決まっているので。	80	女性	33歳	無
肯定	全面的に賛成	これはぜひと思いますね。(中略)労災とかも説明されなかったもので、今でこそわかりますけれども、知っていれば入りたかったなと思いますね、やっぱり。	83	男性	23歳	有
肯定	全面的に賛成	社会保険関係だけは入れるようにしてほしい。どうしても初めは入れないですね、ほとんどのところが。人によっては、控除されるものが少ないほうが良いという人もいると思うので、全員が全員そう思っていないとは思いますが、やっぱりこれは大事かなと思うんですね。働く上でやっぱり必要だと思う。	85	男性	38歳	有
肯定	若年者のみ対象の制度創設	年寄りとかを入れてほしくないですね。健康保険も含むと。年寄りがいるから高くなるじゃないですか。若い人だけのとかつくってくれるといいですね。若いのが、あまり病院行かないじゃないですか。自然治癒力で何とかするじゃないですか。それなのに、すげえ高く、今2万近く払っているんですけども、おれ。病院、全然行ってないんですよ、1年に1回も。だから意味ないなと思って。だから、そういうのをつくってくれるといいですね。若い人だけの、派遣会社に登録している。そうするとみんな、負担分が少ないから。	88	男性	35歳	無

肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
否定	実現可能性が低い	字面はすごくいいと思うんですけども、加入しやすいというのは、要するにその分予算が絡む。要するに安く入れるとか、そういう部分になってくるじゃないですか。物理的にそんなことが可能なのかという疑問がとでも出てきてしまうので、ちょっとね。	21	男性	35歳	有
否定	自発的な未加入者の存在	今の若者って、こういう保険の料金自体を払いたくないと思うんですよ、収入自体が少ないので。なので、そこを整備したところに入るとは思わないんですよね、若い人は。若いうちはやっぱりそのありがたみってわからないじゃないですか。実際に困ってはじめて、ああ、払っときゃよかったって思うぐらいなんです。そこは急務ではないと思います。	48	女性	26歳	無
否定	実現可能性が低い	私も単発で今、入れなくてとは思いますがけれども、現実どうするのかなどというのはあるので。現実難しい、不可能だと思います。	54	女性	38歳	有
否定	社会保険に対する疑問	これはどうでしょうね、難しいですね。やっぱり保険とか年金は、これから自分のことは自分で守っていかなきゃいけないと思うので。納めている年金とかも、ほんとうに無駄だと思って納めてるんですが、国保すら払っていない人もいっぱいいるので、サラリーマンや派遣ばかりがきちんと取られちゃう、この制度のほうがどうかと。	58	女性	36歳	有
否定	実現可能性が低い	難しいと思いますね。日雇いだと、ほんとうに月に入ってくる収入がゼロに近い人も中には多分いると思うんですね。そういう人たちに保険のお金を払ってくれというのも多分できないと思います。	72	男性	39歳	有
どちらともいえない	実現可能性が低い	これをつくる前に労働条件をもっときちんと整備したほうがいいんじゃないですかね。年収180万でやっていけとかではなくて、そこをもっと引き上げて、ある程度保障の中での派遣をつくっていったほうがいいと思う。結局、例えば3カ月で切れてしまう。その後、次に紹介するのも、ちゃんとしたある一定のレベルの派遣先であるという、そういうちゃんとした整備みたいなほうが必要なんじゃないですか。憲法で働くことは義務となっているわけじゃないですか。だったら働く先も、ある程度義務として、税金払っていくんだから、やはりそこら辺を整備したほうがいいと思う。	7	女性	34歳	有
どちらともいえない	利用しやすい保険が必要	(私自身は)年金、医療保険などの手続きを行っていない。その理由は、派遣としての働き方では休みをとることが難しく、(社会保険事務所など)公的機関が休日に開いていることが少なく、手続きをすることができないから。	9	女性	37歳	有
どちらともいえない	長期的な就業者を重視	短期の方にまで雇用保険などを拡充するというのであれば、長期で就業している方にウエートをおいたほうがいいのではないかなと思います。	35	男性	38歳	有
どちらともいえない	自発的な未加入者の存在	基本的には、何も引かれず、全部欲しいという人が多分多いと思う。派遣の人って。本当に、そんなの引かなくていいから全部ちょうだいという人が多いと思うんですよね。(私自身は)保険がないと(困る)。ぜんそくがあるから。歯とかも治したいので(必要)。	39	女性	38歳	有
どちらともいえない	安価な保険料が条件	以前、生命保険会社(派遣先)で働いてたときなんですけど、そこで働いてる人のほとんどが加入していない人が多く、払ってるのかと言ったら払ってなくて、逆に今入ったらものすごい額が請求されるんだろうということを言われまして、そういうことも頭にありますと微妙だというのはあります。	70	女性	22歳	無

6. 正規雇用化への支援

図 6

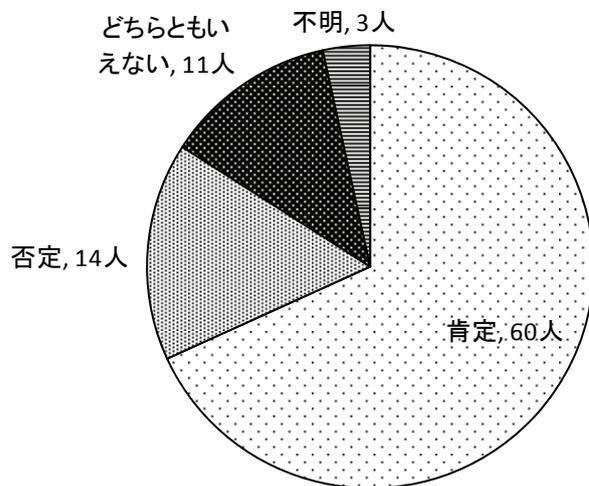


図 6 は、「正規雇用化への支援」に対する派遣労働者の賛否をまとめたものである。「肯定」意見が多く、7 割弱を占めている。その中でも、全面的な賛成は半数以上であった（32 ケース）。次に多数を占めたのは、正規雇用を希望する派遣労働者に対しては支援を行うべきという意見であった（10 ケース）。現状でも正規雇用化の法制度（紹介予定派遣制度や、雇用期間が 3 年を超えた場合の直接雇用化制度等）があるにも関わらず、実質的に機能しているか疑わしいことから、実効のある支援へ切り替えるべきという指摘も見られた（5 ケース）。類似の意見として、新たな支援枠組みが必要であるとの要望があった（5 ケース）。新たな支援枠組みとして提案されたものは、派遣先企業への助成金と能力開発を組み合わせた支援や、派遣労働者の「引き抜き」時に派遣元企業が違約金を取るという契約を禁止するという措置等である。一方、正規雇用化を規定する法制があると、かえって雇止めを助長する傾向があるとの見方から、雇止めを防止した上での支援が必要であるという指摘もあった。「否定」や「どちらともいえない」には、実現可能性が低いという意見が多かった（7 ケース）。また、必要性に疑問を持っているという意見（5 ケース）や、類似の意見として、派遣での雇用継続を希望している者も存在するという見解があった（2 ケース）。

正規雇用化への支援を必要とする意見が大多数を占める一方で、派遣労働という雇用形態で働きづづげたい（派遣労働のまま雇用安定を望む）という意見も見られた。

6. 正規雇用化の支援

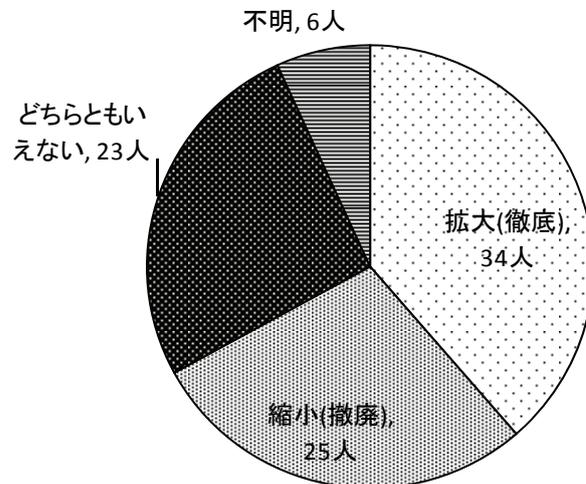
肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
肯定	派遣元企業の監督の必要性	民間の職業紹介会社をちゃんと監督して欲しい。	1	男性	36歳	無
肯定	希望者への支援	正規雇用を望んでいるのに、現状として、派遣しかないという人も大勢いる。そのような人たちには、どんどん正社員になってほしい。	4	女性	28歳	無
肯定	全面的に賛成	やはり1つの企業に長く勤めているんだったら、正社員として雇ってもらいたいですよね。10年働いてずっと同じ賃金というのはおかしい話だと思うんです。10年は例えて、すごく長い期間の例ですけれども、多分同じような仕事をするとするんです。それだったらちゃんと雇っていただきたいと思っています。	7	女性	34歳	有
肯定	希望者への支援	あればいいと思う。派遣の方がいいという方もいると思うが、やはり安定していた方がいいと思うので。キャリアカウンセリング等があれば利用したい。	12	女性	39歳	有
肯定	全面的に賛成	派遣社員みたいにならないものよりもやっぱり正規で正社員として働くほうが雇用されている側としては安心ですから、これは必要ですよ。	13	男性	30歳	有
肯定	希望者への支援	わからない。あつたほうがきついいんではないですか。でも、ずっと(同じ派遣先に派遣で)いる人もいないじゃないですか。それが何で(法律で)認められているのかがよくわからないんですけども。	15	女性	34歳	無
肯定	全面的に賛成	漠然としていますよね。もちろんこういうことがあつたにこしたことはないと思いますし、僕みたいな考え方の人はマイノリティだと思うので、正規雇用を目指して派遣をやっているという人がほとんどだと思うので、これは、できるものであればやるべきだと思います。	21	男性	35歳	有
肯定	新たな支援枠組み	助成金などの仕組みの導入によって、派遣の人が少なくなつて、正社員の人が増えればいいと思います。	24	男性	29歳	有
肯定	派遣先の制度を整備	これはぜひやっていただきたいんですけども、会社それぞれで、いろいろ事情が違うとは思いますが、会社のほうからそういう仕組みを積極的につくってくれる会社さんとか。	26	男性	36歳	有
肯定	企業による恣意的判断の抑制	これは、平等になるならば、この子は気に入つたから正規雇用にしてよとか、そういうのが絡んでこないならば、何年働いたから正社員にしようというような、明確な基準があればいいんですけど。	27	女性	32歳	無
肯定	新たな支援枠組み	正規雇用されたら何かお祝いももらえるとか、そういうのがあれば、商品券みたいなのもいいし、スーツ買うための支度金みたいな感じ。	29	女性	30歳	有
肯定	雇止めを防止した上での支援	やっぱり希望する方が多々いらっしゃると思うので、それは希望する、しないというのはあると思うんです。3年とかいうのがあつて、社員さんにしないといけないのがあつたかと思うんですけども、そうすると3年で切られるみたいなのがあつたかと思うんですよ。その辺をもうちょっと改善していつて、何かちょっと支援というか、行政的に支援をしていただければありがたいなとは思いますが。	32	男性	35歳	有
肯定	全面的に賛成	あつたらいいと思う。勤続年数や勤務態度などで判断してもらえて正社員になれればいいと思う。	33	女性	31歳	無
肯定	内容次第	ほんとうにそれ(正規雇用化への支援)が、正社員にしてあげようとしている人のための訓練や追加の研修等に多少でもつぎ込まれるのであれば、それはもちろんあつたほうがいいと思います、お互いのために。	34	女性	31歳	無
肯定	新たな支援枠組み	ぜひ実践していただきたい。トライアル制度みたいな形で派遣社員から、ある基準をクリアしたら正社員にするよというモデルケースを公的機関から出す。何か1つのチャンスをつくってあげられればいいのかなど。例えば3年間派遣社員として働いてきて、転職する時に、正社員と同じような仕事をしてきたなら、その期間はもう正社員と同等の仕事をしてきたと、公的にバックアップをすとか。新卒から派遣のみだった人は、企業(特に役員連中)はいきなり正社員で採用することは躊躇する。「派遣」という肩書がマイナスに働く。ただ、やっている職務は正社員と同等で能力もあるのに、たまたま働いていた会社が正社員を雇う体力がないから派遣でやっていたという場合、採用する側も労働者側も損をすることになる。	35	男性	38歳	有

肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
肯定	新たな支援枠組み	(No.35続き) 【具体的にはどうやればいいのか？】 派遣元が当社員は正社員と同等の能力があることを認めますという一筆があれば、少しは動くことがあるかもしれない。やはり職務経歴書上、記入するのは派遣元の会社名になる。 【派遣元の業務量が増えるが？】 能力評価もきちんと派遣元ができるという仕組みがあった上で話ですよね。あとは派遣元も係わった方が一筆つけるところで、まずはテストケースで走らせてみるというのはどうかと思いますね。その1つがあるだけでも、派遣だからNGではなく、少しはトップの人を動かす要因になれると思います。	35	男性	38歳	有
肯定	派遣先、派遣元への支援	派遣先、派遣元双方に、例えば国から支援金が出るとかというんだったらいいと思います。一方だけだとよくないですね。	42	男性	29歳	有
肯定	実効のある支援へ切り替え	何か今でも補助金は出ているんですよ。雇いどめをやめるという。あとは休業をして。何かこれ以上企業を甘やかすのいかなものかと。	45	女性	32歳	有
肯定	新たな支援枠組み	あったほうがいい。助成金だけでは難しいので、能力開発と組み合わせた形での支援が必要。	47	女性	29歳	無
肯定	新たな支援枠組み	引き抜きの時に違約金を取るという契約条項がなければ、正規化は増える。また、紹介料が安く、マージンに対する上限があれば、もっと正規雇用化しやすくなると思う。	49	女性	34歳	有
肯定	全面的に賛成	一応派遣って、最長何年みたいなのがあったりして、それ以上は派遣先のところで正社員なり、契約社員なり促すというのが、一応言われてはいるものの義務じゃないというか。	51	女性	32歳	無
肯定	実効のある支援へ切り替え	あとと助かりますね。結局、でもよく昔あった、3年雇ったらというもこれに通ずるものがありますね。その反省を生かして、もう少しやっていただければいいと思いますけれども。	54	女性	38歳	有
肯定	全面的に賛成	これはもう是非と思います。会社によっても違うと思うんですけど。父親が勤めている会社は、結構派遣さんから正社員になる方が多くて、能力があったら、その人、欲しいってすぐなるらしくって、そういう会社が増えればいいなと思いますね。	56	女性	27歳	無
肯定	全面的に賛成	これが一番ですよ、やっぱり。これがないときついですね。極力派遣社員というよりも、こういった正規の社員を増やしたほうが僕は絶対いいと思うので。	57	男性	27歳	有
肯定	全面的に賛成	これはぜひしてほしいですね。実際、派遣会社に払っている額というのは相当なものだと思うんですけど、なぜ直接雇用にしないのか。	58	女性	36歳	有
肯定	全面的に賛成	ハローワークとかを通じてできたらいいですよ。いいと思います。	69	男性	31歳	有
肯定	全面的に賛成	絶対やるべきだと思います。派遣でいいという人もいれば、私みたいに働きたいという人もいるので、そういう人の気持ちを酌むという点では必要だと思います。	70	女性	22歳	無
肯定	全面的に賛成	これを一番お願いしたいところなんです。一定期間派遣先で従事し、高い評価を受ける派遣社員は、その派遣先の正社員に登用してほしい。	72	男性	39歳	有
肯定	実効のある支援へ切り替え	今も多分やっていると思うんですけど、あまり意味のないことばかりなので、ちゃんと実のあることをしてほしいかなと思います。強制的に正規雇用化してくれるぐらいじゃないと、支援とは言えないんじゃないか。	80	女性	33歳	無
肯定	全面的に賛成	これも何かしら行政でやってほしいですね。何かしやすくなるものを、それを取り組む企業に何か支援をすとか、そうすると、派遣元、派遣先、派遣社員も多分、みんなよくなると思いますね。	85	男性	38歳	有
肯定	実現可能性が低い	行政のほうで(助成金などの)支援をされて、そのお金を原資にして。だったら雇えるとか。そういう事業所はあるかもしれないですよ。そういう点ではありなのかなというふうな。ただ、悪かったら、その支援がなくなった時点で切る方向に走ったりするんじゃないかという不安もつきまといはしますけれども。	86	男性	37歳	有
否定	正規雇用そのものの増加	派遣を正規雇用化させるのではなくて、正規雇用を増やしてほしい。	2	男性	39歳	有
否定	派遣での雇用継続希望者の存在	一定期間の勤務年数に到達すれば派遣労働者を正規雇用されるように支援するというのは、派遣を好んでやっている場合、一定期間で契約をきられてしまう可能性がある。そうなる不公平だと思う。	9	女性	37歳	有
否定	派遣での雇用継続希望者の存在	よくそういうお話を聞きますけれども、でも、派遣を望んでやっている人もいるので。だから、そんなみんなを正社員にしなくてもいいんじゃないかとは正直思います。	10	女性	30歳	有

肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
否定	派遣での雇用継続希望者の存在	派遣に入っている人はそんなに求めていないかな。	39	女性	38歳	有
否定	実現可能性が低い	今でも表向きは3年とか、ありますよね。でも、名目上なので。	71	女性	33歳	無
否定	派遣先による制度悪用の可能性	うーん……行政上ですよ。うーん……表向きよさそうな気がするんですけど、派遣会社が悪いことをしそうな気がするので怖いです。(正社員の雇用促進の)助成金が欲しくて、仮に正規に雇用したりとかいう、悪いことを考える会社が出てきそうな気がして。	82	女性	35歳	無
否定	実現可能性が低い	支援って、何かすごくあいまいですよ。国に期待できないと思いますけれども、支援なんかといっても。結局、会社が雇わないと思ったら雇わないと思うんですよ、絶対。	88	男性	35歳	無
どちらともいえない	派遣での雇用継続希望者の存在	正規雇用を皆さんそんなに希望しているんですかね。(笑)年代的に聞いていただくと全然答えが違うと思うんですよ。私が世に出るときは、それこそを親から大きな会社に就職しなさい、一生安泰だからっていうことだったんですね。でも人生、就職半ばにして、社会人半ばにして全然そんな安泰でも何でもないじゃないですか。正社員イコール雇用が安定しているというのであれば、みんななりたいと思いますが。特に私の場合は会社選びを失敗したので、ものすごい負荷がかかっただけで終わってしまったので、過労死するか入院するかの直前でしたから(あまり正規雇用には期待しない)。	6	女性	39歳	有
どちらともいえない	必要性に対する疑問	△ぐらいですかね。特別支援をしなくても、ほんとうにいいと思ったらそういう話になると思うので。	20	女性	28歳	有
どちらともいえない	実現可能性が低い	どちらともいえません。どれほどの威力があるのかわかりませんので。(私の正社員時代の経験でも)3年まで(の期間制限)といっても、何となく課をかえてやっぱり派遣で雇ったりとか(ありましたから)。どっちがいいのかわからないですけどね。義務ならばあれですけど、支援レベルじゃあんまり変わらないような気がしました。	23	女性	36歳	有
どちらともいえない	具体性に乏しい	どう支援してくれるかが問題。実際、それ(助成金)をうまく使っている会社ありますね。あと、実習ですね。ハローワークの実習とかも、実際行った会社さんもそうだったんですが、そういうところで人件費を削っていたりとか。もうほんとうに雑用は私たちがやって。でもバイトを雇うより、変な人は来ないじゃないですか。そういう研修っていう名目で来ているので。	28	女性	35歳	有
どちらともいえない	正規雇用そのものの増加	(企業に)仕事がないから正社員を雇用できない、人を雇えないので、仕事が増えれば人が欲しいというところが増えると思います。	37	男性	33歳	有
どちらともいえない	雇止めを防止した上での支援	どういう支援なのかにもよると思うんですよ。例えば正社員化したら幾らもらえるとか。でも、それって、企業がお金をもらえて、優良企業ですよとアピールしても、その先は何かあるのという感じですよ。その部分で、派遣切りにあう人もいるわけで、そこをうまくバランスをとって考えていってもらわないと、正社員でハッピーになる人、反面、派遣で首切られる人がいると思うと、もうちょっと考えてもらいたいなというふうに思います。	46	女性	28歳	無
どちらともいえない	実効のある支援へ切り替え	最初から最後までちゃんと、ほんとうに面倒を見ていただけるのなら、やっていただくにこしたことはないんですけど、途中でほうり出されるぐらいなら、最初からないほうがいいのかと思います。最後まで面倒を見ようということではなくて、決まるまで、決まるにしろ、決まらないにしても、ほんとうに最後までおまえの面倒を見るよというぐらいの覚悟でないなら、私はないほうがいいのかと思います。	83	男性	23歳	有
どちらともいえない	実現可能性が低い	すごく矛盾するんですけども、ものすごく支援をしていただいて活性化はしていただきたいんですが、絶対無理だろうなと。会社側、いわゆる雇う派遣先の会社の考え方が変わらない限りは幾ら支援したところで派遣は派遣。例えば法律で3年たったら正社員にしなくちゃいけないとか、契約社員にしなくちゃいけないというふうな法律をつくったとしても、2年と11カ月でじゃあもうあなたはいいですよというふうに絶対なるはずなんで。それを目の当たりにもしてきたんで。企業側の考えが変わらない限りはまず無理だと思いますね。	87	男性	39歳	有

7. 派遣禁止業務の拡大（徹底）または縮小（撤廃）

図 7



「派遣禁止業務の拡大（徹底）または縮小（撤廃）」に関して、派遣労働者の意向を分類したものが図 7 である。本設問では意見が大きく三つに分かれ、最も多かった禁止業務の「拡大（徹底）」も 4 割弱に留まった。「拡大（徹底）」において多数を占めたのは、派遣労働者保護の観点から特に危険な業務に関して禁止すべきという意見である（17 ケース）。類似の意見としては、正社員と雇用契約、雇用期間の異なる派遣社員に対して、禁止業務は必要であるという見解である（9 ケース）。また、製造業は禁止すべきという意見（2 ケース）もあった。逆に「縮小（撤廃）」に関しては様々な意見に分かれたが、最も多かったのは雇用機会を増やすために禁止業務を縮小すべきという意見である（12 ケース）。その他の「縮小（撤廃）」及び「どちらともいえない」には、禁止業務を「縮小（撤廃）」するにしても条件を付すべきという提案が多かった。具体的には、「常用型派遣のみ禁止業務撤廃」や「社会保険加入を条件とする」、「必要なスキルがあることが認定された派遣労働者のみへ許可」等が提案された。

「拡大（徹底）」と「縮小（撤廃）」の意見が拮抗しているが、両者の共通点を整理すれば、派遣社員に対する禁止業務の必要性は認めつつも、雇用確保のために禁止業務を縮小する場合は、出来得る限り正社員と条件を揃えた上で認可すべきという見方である。

7. 派遣禁止業務の拡大(徹底)または縮小(撤廃)

拡大/縮小	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
拡大	労働者保護の観点から	徹底するべき。ただし、例えば、建築現場が派遣禁止になっているが、確かに建築現場は他の現場に比べてケガする確率が高いが、それは新人教育を全然していないからという面もある。きちんと新人研修をすることが重要なのでは？	2	男性	39歳	有
拡大	派遣禁止業務徹底に賛成	やっぱり正社員と派遣で線引きがきちんとあるわけですから、当然派遣禁止の業務の徹底というのは必要なんだと思うんですよね。	6	女性	39歳	有
拡大	派遣禁止業務徹底への賛成	派遣禁止業務も徹底して、うやむやにして安い賃金で使うのではなくて、その人なりのちゃんとした能力に見合った賃金を出して雇っていただきたいと思ってます。結局仕事をする上で一番力になるのは経験というか、勤務した実務が重要になってくると思うので、そうなると実務を重ねた分だけ賃金というのは、ほんとうに入ったばかりの人に比べれば高くなるべきもので、長く雇用している人はきちんと正社員として迎え入れるべきではないかと思ってます。	7	女性	34歳	有
拡大	禁止業務を徹底することで、許可されている業務の待遇が改善	あまり自由にし過ぎると値崩れとかが出てくると思うので、やっぱりある程度(職種を)絞ってほしい部分はあります。例えば翻訳とか何かそういう(専門職)。派遣イコール特殊なスキルを持った人たちという、多分そういうことで始まったと思うんですけども、今広がり過ぎているから、何かいろいろな仕事もあって、安いお給料の仕事も増えてきて、それに引っ張られて上のものも下げられてきているというイメージがあるんです。だからそれで、あまり広げ過ぎると逆に賃金の適正さが保たれていないのかもしれないので。	13	男性	30歳	有
拡大	技術的な不安要因	それはきちんとやったほうがいいと思います。逆に派遣を利用することによって、医師不足が解消されるとかだったらそちらのほうがいいかもしれないですけども。でも、何でもかんでも派遣されてしまうと、もし私が患者だったら、同じ先生に診てもらえなくて、毎回毎回違う先生だったりすると、ちょっと不安かなと思います。	15	女性	34歳	無
拡大	労働者保護の観点から	派遣はどうしても弱い立場になっちゃうので、会社のほうが有利に動くので、制限したほうがいいと思います。	22	女性	38歳	有
拡大	派遣禁止業務徹底に賛成	これ以上はもう拡大することはないんじゃないかと思いますし、今だめだって言ってるんだしたら、最低でもそこまでは守っていただいたほうがいいんじゃないかと思いますけど。	29	女性	30歳	有
拡大	派遣の専門的業務への集約	派遣禁止業務の拡大。結局現時点でもさまざまな不祥事も起きているし、制度も未整備な部分、改善点が見えているのであれば、本当に必要なものに一旦限定した方がよい。このまま派遣可能業務を増やしたところで火種が大きくなるだけのような気がします。ただ、一旦広げたものを急に昨日までオーケーだったけど今日からダメということになると、今度はそれまでの方の雇用を奪ってしまうことになるから注意は必要。派遣労働の理想のイメージとしては、狭く深くといいますか、業態を絞ってその部分では徹底的な手厚い制度をつくるというのが理想なのかなと。どういう業態でどのぐらいやっているかという市場調査がすごく必要だと思うんですけども。	35	男性	38歳	有
拡大	労働者保護の観点から	(現在禁止されている業務への派遣は)それはやめたほうがいいと思います。やっぱり素人の集まりだと思うので。	43	男性	28歳	有
拡大	労働者保護の観点から	難しいですね。確かに港湾業務とか。私も、微妙な仕事を受けたことはあるんです。港に近いところで大豆の積みおろしみたいな作業で、あれは港湾に当たったのかどうかという感じで、後で派遣仲間と話したり、ありました。仕事なくなるのはありがたないけれども、ただ、(労災)事故を経験すると、なるべくそういったことは少ないほうがいいです。その後のフォローもちゃんとしてほしいというのがありますから、やはり(規制は)必要かと思います。	44	男性	36歳	無
拡大	労働者保護の観点から	徹底したほうがいい。軽作業系の派遣の時に、危険な業務をさせられることが多いと聞いたので。	47	女性	29歳	無
拡大	派遣の専門的業務への集約	一般事務なんかは派遣じゃない方がいいと思う。派遣というのは昔はもっと専門的イメージがあった。専門的な仕事に集約してほしい。	49	女性	34歳	有

拡大/縮小	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
拡大	労働者保護の観点から	徹底して規制してもらったほうがいい。安全性ってすごい大事だと思うので、わけわからずに仕事について痛い目に遭うということってあると思うんですね。絶対に誰にもそういう風になってもらいたくないし、自分もいつそうなるかもわからないので、徹底してもらった方がありがたい。確かに、もっとオープンにして、受け入れるのを拡大したほうが仕事にはつきやすいかもしれないんですけども、後々のことを考えると、やっぱり規制して、ちゃんと誰もが安定した状態でやっていかないと、「国としてどうなの？」というふうには思いますね。残念な結果がいつばいになってしまうのはどうかな。	52	女性	26歳	無
拡大	労働者保護の観点から	私は徹底したほうがいいと思います。危ないからとかそういうものだから理由があってやっているわけですから。	54	女性	38歳	有
拡大	労働者保護の観点から	禁止業務は禁止を徹底する。その専門の方がやったほうが、よくわかっている方がやったほうがいいと思います。	56	女性	27歳	無
拡大	製造業への禁止	やっぱり今回の騒動（製造での派遣切り）というか、ああいうのを見ていると……（徹底して、製造も禁止業務にすべき）。	65	男性	33歳	有
拡大	派遣禁止業務徹底への賛成	徹底はすべきだと思います。縮小はするべきじゃないと思います。縮小というか、だったら再定義直したほうがいいと思います。	69	男性	31歳	有
拡大	労働者保護の観点から	働く側からすると、多分、徹底されているほうが、雇用が増えるというよりも、働く側のほうを守るという感じはしますけど。	71	女性	33歳	有
拡大	雇用が維持できれば	そうですね……、これは徹底すべきでしょうね。いろいろ条件はつきますけれども。徹底した結果、職につけない、1日の日雇い仕事もできなくて、困ったっていう人が出ないのであればという意味で。そこも含めてフォローできるなら、ちゃんと徹底すべきだと思います。	79	女性	34歳	無
拡大	労働者保護の観点から	それ、聞いたことあるんですけど、自分は、1日だけテナントの取り壊しの片づけをやったんですけど、それも禁止ですかね、多分。違いますか。ぎりぎり大丈夫ですか？ 自分、1回やって、それを知らずにやって、後から知って、これ、まずいと思って、電話が来てもう出なかったんですけど。ですので、これは徹底化したほうがいいですね。	85	男性	38歳	有
拡大	製造業の禁止	そこら辺は、実際徹底されるべきだと思いますけれども、禁止業務は禁止で、本来は製造派遣も禁止だったわけじゃないですか。製造業は、基本的に禁止業務であるべきだと思います。	86	男性	37歳	有
縮小	雇用機会を増やすため	派遣禁止業務、派遣期間については規制緩和を進め、どのような仕事でも派遣労働者が働けるようにするべき。	9	女性	37歳	有
縮小	雇用機会を増やすため	派遣と正規で雇用の場所を区切られるのはおかしい。	10	女性	30歳	有
縮小	常用型派遣のみ撤廃	常用型であれば、解禁していい。	19	女性	33歳	有
縮小	所得調整のために派遣が必要	業種がちよつと違うから。単発の派遣さんは、これが出てから結構形態が変わったりとかしたんですね。今まで例えば日払い現金ができたところが、それができなくなったとかがある。危険なところの日雇いとかというので生活が成り立っている方々もいるので徹底はあまりしないほうがいいんじゃないかと……。実際、主婦の方も大分いらっしゃるんですね。扶養の範囲内ということで。主婦だから、例えば週決まった3回とかは入れないという人もいます。	28	女性	35歳	有
縮小	雇用機会を増やすため	これだけ今、仕事がないということを前提に考えたときに、何かあった場合の責任をだれがかぶるかというのを明確にした上であれば、縮小して仕事の幅を広げるというのはありだと思います。ただ、程度の問題もありますけれども。	34	女性	31歳	無

拡大/縮小	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
縮小	条件付きで認可	もともと禁止業務というのは、それ専門にやっている人たちの職を奪わないためですよね、港湾とかって。禁止業務はないほうがほんとうはいいと思います、警備なんかもそうですけれども。ただ、全く経験がない人が行くリスクってわかるので、条件つきとかにするといいんじゃないかな。もちろん、医療なんかはど素人を出すわけにいかないというのわかりますし。難しいのが、海っぺりの倉庫で港湾なのか港湾じゃないのかとかって。やってる仕事は変わらなかったりするから別に派遣でも問題ないんじゃないのと思うんですよね。駐車場で見ている人とか、案内はいいけど危険防止のためにいる人はだめだとかってすごく線引きもわかりにくい。「並んでください」ってデパートのバーゲンセールで言ったら、それはもう警備になってしまうので。「トイレはあちらです」と言えば案内らしいんですけども、先頭に立ったりしちゃうと警備らしいので、わかりにくいなというのは思いましたね。	42	男性	29歳	有
縮小	派遣社員による選択	そこは、僕は別に禁止しなくてもいいんじゃないかなと思いますよね。逆に、働く人に権利があればいいんじゃないかなと。その方が同意していれば特に問題はないのかなとは思ってしまうんですけども。	57	男性	27歳	有
縮小	雇用機会を増やすため	本人の意思でいいと思います。そういうのは縛らなくても。	58	女性	36歳	有
縮小	雇用機会を増やすため	徹底をすると、今のこの雇用情勢の中で仕事につけなくなってしまう、仕事がなくなってしまう人がいると思うんですよね。いわゆる雇用機会を拡大するには縮小したほうがいいんじゃないか。	59	女性	38歳	有
縮小	必要なスキルがあれば許可	僕は縮小のほうがいいと思います。それだけ能力の高い人たちが、派遣の中には特にそれに特化している人たちというのが非常に多いので、その人たちがちゃんと業務としてできるところ、それをやることによって会社にとってプラスになるのであれば。	61	男性	32歳	有
縮小	保険加入が条件	これは、わかりません。縮小したほうがいいですかね。労災の分の保険をきっちり給料から引いてもらって、何か起きたときに保障が出るのであれば縮小していいのではないかなと…	67	女性	24歳	有
縮小	派遣料金で調整	危険な仕事だから逆にランクを上げるべきだとは思いますが、派遣禁止というふうにするんでしたら、それはそれでレベルを上げる。一般の仕事として見るのではなくて、ちょっと上のランクにして見るとしたほうが、高いんだから余計リスクはでかいんだらうという意識が(芽生えるだろう)。(賃金が)高いとそれなりの危険性とか責任というのは増えてくるので、そういう意味で、派遣禁止という、全くだめというわけではないんですけど、逆にそこはレベルを上げて、これは危険なんだという(意味を与えたほうがいい)。	70	女性	22歳	無
縮小	保険加入が条件	ちゃんと保険とかに入っていれば、派遣されても大丈夫だと思います。(禁止業務を)なくしてほしい。(製造派遣が禁止されたら)ちょっと困りますね。社員にしてもらえないならいいんですけど。 【製造が禁止され期間工になれるとしたらと尋ねたところ】 給料とかがいいのであれば変わりたいです。	74	女性	22歳	無
縮小	職種による	あまり広げ過ぎて、ある程度責任が必要な、責任というか、業務に関しては、やはり分けて考えたほうがいいのかと思います。理由があるなら規制をしたほうがいいですね。	76	女性	31歳	無
縮小	雇用機会を増やすため	むしろ禁止業務がなくなったぐらいのほうが、派遣が働きやすくなるんじゃないかと思います。	80	女性	33歳	無
縮小	保障をした上で縮小	難しいけど、結局、命に危険が及ぶようなものって、でも、その職業も必要だからあるわけなので、保障の仕方とかってというのが徹底されていけばいいんじゃないかなと。	82	女性	35歳	無
縮小	必要なスキルがあれば許可	でも、自分の中では、港湾だったり、それは、同じ、必要なスキルがそこであるのであれば、別に構わないと思うんですよ。限定することはないと思うので、そこで仕事があるというふうに求められているので、正社員じゃないという形であるのであれば、それは全然構わないと思うんです。どんな職場であれ、それは絶対必要なことだと思うので。結局は、事故があつて危ないとか、それも含めてそうだったら、それはもちろんどんな職場であれ、安全教育だと思うので。	84	男性	32歳	有

拡大/縮小	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
縮小	雇用機会を増やすため	難しいですね。(製造業務派遣は)禁止にはしないしてほしいと思います。禁止にすると、じゃあ正社員にしてくれるか、契約社員にしてくれるかといったら絶対それはないんで。絶対に切られてしまいますから。余計就職できない人、仕事ができない人が多くなる。間違いなくそうなると思います。	87	男性	39歳	有
どちらともいえない	職種による	難しいですね、これはね。要するに徹底か縮小、極端な方法論じゃないですか。とりえず面倒くさいからゼロか1にしようよというふう聞こえるんですよ。でも、そうはいかないジャンルだと思うので、やっぱりケース・バイ・ケースでいっちゃうのかな。それこそ手配師とかそういう人たちは、もちろんいなくなるべきだと思いますけれども。	21	男性	35歳	有
どちらともいえない	職種による	資格とかがあるようなものに対しては徹底ですけど、一般的に働きたいというのであれば縮小してあげたほうがいい気がします。	23	女性	36歳	有
どちらともいえない	現状維持	今、自分に直接あんまりかかわってない分野だと思うんで判断しづらい。このままでいいんじゃないんですかね。今こういう時代なので(禁止業務の)拡大という話が出てくるとは思うんですね。雇止めみたいなのがたくさん発生するからという。そうすると、派遣という働き方自体のメリットというの失われるような気がする…。まあ悪い言い方をすると、必要なときだけ欲しいというような、そういうメリットというのは、あったほうがいい。	26	男性	36歳	有
どちらともいえない	条件付きで認可	これも難しいですね。今、禁止業務とされているものというのは、生命の危険がほかの事務とかそういうものより高いものであったりすると思うんですが、例えば、そういうものに、派遣であっても、職業選択の自由はあってもいいと思うんですね。なので、その業務を解禁してもいいと思うんですが、ただし、そのかわり、そういう業務につくのであれば、それなりの保険に入るのを強制するとか。そういうことが徹底できれば、逆に、今、禁止されている業務というのやってもいいのではないかと。それができないのであれば、やっぱり、警備業務とかで、危険を伴うものは、派遣ではやらないほうがいいかと思えますね。	41	女性	37歳	有
どちらともいえない	現状維持	何かニュースとかでやられればある程度社会的にも制裁を受けるので、これ以上騒がなくても(まあ現状でいい)。	45	女性	32歳	有
どちらともいえない	労働者保護の観点から	危険な業務って、そうしたら、だれがやるんですか?! 別にこれは正社員とか派遣とかじゃなくて、危険な業務に携わることができる人がやればいいことだと思います。そういう資格を持っているとか。	53	女性	37歳	有
どちらともいえない	雇用機会を増やすため	難しいですね。でも……どうでしょうね、派遣を禁止とか縮小というのは怖いかなという気はするんですけどね。派遣というものを、門戸を狭めるのが(怖い)。ある程度の規制は必要かとは思いますが。ある程度の規制は必要だけれども、やっぱりあくまでもある程度であって、緩和する部分もあったほうがいいんじゃないかなと。	72	男性	39歳	有
どちらともいえない	派遣の専門的業務への集約	選択肢が広がるのはいいと思います。それだけですね。あとは、ある程度、縛りを、派遣だけれども専門的にちゃんとそこに特化している人だったら入れるとか、仕事できるとかだったらいいと思うんです。	88	男性	35歳	無

8. 派遣受入期間の徹底または縮小（撤廃）

図 8

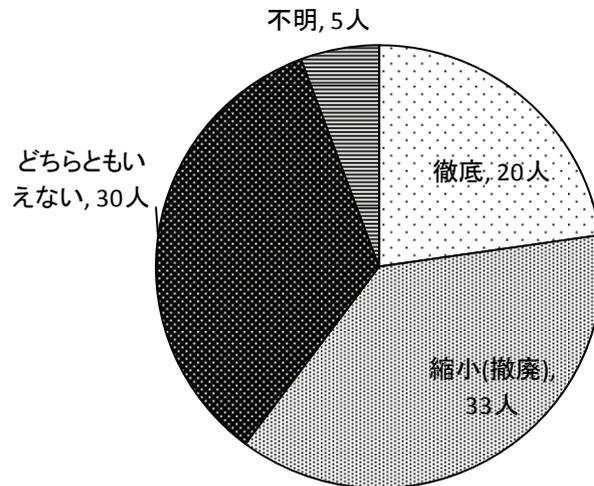


図 8 は「派遣受入期間の徹底、または縮小（撤廃）」に関して派遣労働者の意向をまとめたものである。本設問に関しては、「縮小（撤廃）」が「徹底」を上回り、4 割弱を占めるという結果になった。「縮小（撤廃）」においても見解が分かれ、もっとも多かったのは雇用機会を増やすためという意見である（13 ケース）。そして、「縮小（撤廃）」と「どちらともいえない」に共通して多かったのは、派遣受入期間が徹底されてしまうとかえって雇止めにあう可能性を指摘したものである（12 ケース）。その他には、派遣での雇用継続希望者も存在するという意見があった（3 ケース）。逆に「徹底」においては、長期勤続であれば正規雇用化すべきという意見（5 ケース）や、希望者には一定の受入期間を経れば正規雇用へ転換すべきとの意見（4 ケース）が見られた。

受入期間の徹底が派遣労働者の正規雇用化につながらずに、雇止めの対象となってしまう可能性もあることから、「どちらともいえない」という意見も 3 割を超えた。派遣社員か正社員かという雇用形態に関係なく、期間を区切られない雇用を望んでいるという点はほぼ全ての回答に共通している。

8. 派遣期間の徹底または縮小(撤廃)

徹底/縮小	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
徹底	長期勤続であれば正規雇用化	拡大は望まない。長くするんだったら直接雇うべきだと思う。	1	男性	36歳	無
徹底	派遣は短期であるべき	専門職等を除き、本当に臨時的、ごく短期間での派遣受け入れのほうがよい。	2	男性	39歳	有
徹底	希望者の正規雇用転換	ある程度の年月を勤めたら自動的に正社員になるのがいいと思う。長く勤めるということは、お互いが了承して成り立っていること。個人の雇用形態の希望にもよると思うが、ある程度の時期が経ったら、正社員になるにしろ、ならないにしろ、一応お互いの情報を聞いてみてほしい。	8	女性	26歳	有
徹底	長期勤続であれば正規雇用化	私のイメージだと、派遣は短期的で収入アップもないので、ゆくゆくは正規雇用。やはり5年とかリミットを決めて、そこで切るなら切るで、正規雇用につながるならつながるで、最初からそういうのを提示された上での派遣の契約(のほうがよい)。最大の。大体一、二年で出ちゃう人も思うんですけども、そこを長く働きたい人のために、わかるように提示できるのであれば、したほうがいいと思います。	20	女性	28歳	有
徹底	長期勤続であれば正規雇用化	期間限定にして、それ以上超えるなら正社員で受け入れるようにすべき。	27	女性	32歳	無
徹底	長期勤続であれば正規雇用化	あまり長過ぎると、正社員になるきっかけがなくなっちゃう気がしますね。ある程度は、いつまでもいつまでも漫然とていうのはやめたほうがいいんじゃないかと思います。今のところで長くとは思ってますけど、でもだからって5年も6年も派遣社員でいるのはやっぱり嫌ですね。そこまでやるんだったら(区切りをつけて)とは思いません。	29	女性	30歳	有
徹底	長期勤続であれば正規雇用化	私も今まで3年働けば正規雇用になると思い込んでいたんですけども、実際3年働いたところで正規雇用になれる人は少ないと、自分の身の回りをみて思うので。徹底してもらいたいですね。期間云々というより、3年なり5年なり、ずっと同じ会社で派遣で働いていたのであれば、企業は受け入れるべきだと思うんです。	30	女性	29歳	無
徹底	業務別に期間を設定	だれでもできるような仕事で、ずっと派遣でというのは、あまり健康ではないとは思っているので、これは現状、3年というか、業務別に言うと、もうちょっと細かく設定を、期間を決めるとか、そういうことはあってもいいとは思いますがね。ほんとうに軽作業的な、倉庫での仕分けとか、そういったものであれば、1年とかって、問題がないかと思うんですけども、専門ではないですけども、複雑な業務になれば、もうちょっと伸ばしたいとか。26業種以外ですけれども。	41	女性	37歳	有
徹底	派遣期間徹底へ賛成	受入期間の拡大になってしまうと、派遣社員の人は一生派遣社員のままでいなきゃいけない人も出てくるだろうし、そうすると経済的にどうなのかなと。低所得者と言われる人はもっと増えるだろうし、いわゆるデフレスパイラルというやつですよね。	46	女性	28歳	無
徹底	派遣期間徹底へ賛成	期間は定めた方がいい。正社員と変わらないということになれば、ただ便利にお金を浮かすために派遣を使うという感じになってくる。	49	女性	34歳	有
徹底	希望者の正規雇用転換	一定の期間を経たら、正社員になるのか、逆にならないのかを選べるという制度があったほうがいいと思います。ただ、実際、派遣先で守られていなくて、それをそのまま放置されていて、何でそういうのを注意しないのかなと思っています。	53	女性	37歳	有
徹底	希望者の正規雇用転換	3年以上はだめとかいうことはしなくてもいいのかなと思います。ただ、正社員を希望している人も絶対にいるはずですので、もしある程度長くいて、評価が上がっている人であれば、本人が希望すれば正社員に上がれるという仕組みがあるといい。	72	男性	39歳	有
徹底	長期勤続であれば正規雇用化	期間は設けておくべきだと思います。3年たったときに、正社員への申し入れをして。申し入れをされたほうにちゃんと断る、受けるができるはずだから、そこは期間をきっちり定めるべきですね。	79	女性	34歳	無

徹底/縮小	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
徹底	希望者の正規雇用転換	選べるようにしてほしいと思いますね。正社員への転換制度があるのであれば、最低でもそこまでは契約更新もしてほしいし、1年なり、2年なり、その職場に勤めて、最初から3年なら、最低でもそこまでは契約を続けてほしい。そこから、どうにかしましょうという話ができると思うんですよ。派遣は3年という縛りがあって、会社も3年で変えなきゃいけないというのであれば、そこで派遣している側が選べるような状況にしてほしいですね。別に派遣でもいいし、正社員になりたいという、その状況をつくってほしいですね。「派遣で入社しました。よろしくお願ひします」で、「3カ月契約ですよ。契約終わりました。じゃあね」と、それで終わっちゃったら、いつまでたってもその人は正社員になれないわけだから。	84	男性	32歳	有
縮小	派遣での雇用継続希望者の存在	長い方も何度か社員にならないかという話があるみたいなんですけれども、みずから派遣のほうへということであるみたいなので(派遣期間の撤廃が良い)。	5	女性	33歳	有
縮小	雇用形態よりも賃金を重視	(派遣受け入れ期間の後、正規転換の促進が)一番望ましいんですけど、それは企業側からすればお金もかかるし、ということだと思うんですね。それだったら派遣で何年間で使い捨てしたほうがいいのかということだと思うんです。だから結局、私たちが求めることと企業が求めることの折り合いがなかなかつかない。どっちかの言い分のみを聞くということはまず無理だと思うんです。(「みなし雇用」の考え方について)そういう規則をついたら派遣先としては1年単位で派遣を総入れかえしてしまうという企業もあると思うんですよ。法律というか、決めた条件に違反しない、ぎりぎりのところで使い回していくということとかもあると思うんです。禁止をするんじゃないで、ちゃんとその人に見合った、これができるんだったらその分賃金を上げましょうという、逆の方向に考えてもらいたいと思います。	7	女性	34歳	有
縮小	雇用機会を増やすため	派遣禁止業務、派遣期間については規制緩和を進め、どのような仕事でも派遣労働者が働けるようにするべき。	9	女性	37歳	有
縮小	実効性に対する疑問	抜け道って、幾らでもあるんですよ。部署変更すれば、そこが変わるから大丈夫なんです。また3年間、同じ会社で同じ内容ができる。徹底は難しいと思います。期間をなくせば、もうちょっとお互いにいい関係になるかなと。	22	女性	38歳	有
縮小	雇用機会を増やすため	3年とかでファンクション、契約なり何なりで選べるほうがいいのかは思うんですけど、それでいい返事をしないと切られちゃうという方ももちろんいますよね。そうすると、とりあえずたがを外したほうが、働きたくても3年で残れないという方もいるだろうと思いますので、とりあえず広げておいたほうが。	23	女性	36歳	有
縮小	紹介予定派遣	普通の人って多分そんなに知らないと思うんですよ。どうなんだろう。でも拡大したほうがいいのか。企業が今うまく使っているのは、その年数でそれを切るというのは、企業からは多分いいと思う。紹介派遣じゃないですけども、そういうふうな感覚でいてくれると多分ありがたいのかなというのが……。やはり、3年も働いていれば、業務ができないわけがないと思うので。	28	女性	35歳	有
縮小	本人による就労形態の選択	そうですね。撤廃ですかね。ただ、この期間、首を切るとか前はよくあったんですけど、そういうものは絶対しないような形で規制をかけつつ、なれる人に関しては、なりたいたいという希望があって、希望の中では正社員にしていくというのは、働いているほうから選べるようなシステムにしていければいいかなとは思いますが。	32	男性	35歳	有
縮小	雇用機会を増やすため	企業側の考えと、私のように派遣として働く側の考え方がそれぞれあると思うので、難しいところなんですけれども、私は、3年という枠を外してほしいですね。会社側がなるべく人をこころかえないで、できる人を長く使おうと思っている会社ならなおさらなんですけれども。教える期間とかもばかにならないと思うんですね、会社から見ても、金銭的に。私のほうとしても、やっぱり長く同じところで働きたいという希望が今あるので、せっかく一生懸命やっても3年で終わるんだと知りながらやるというのは、ちょっとモチベーションが下がりますね。	34	女性	31歳	無
縮小	雇止めの可能性	実際の現場の立場でいうと、期限の定めをなくしたほうがありがたいです。派遣先としてもやってほしい。定年まで、本人がリタイヤするまでずっと続けてほしい方も結構いるんですね。そうすると3年で辞めることが足かせになって、派遣先もまた1から人材を探す、派遣労働者も職を探さなければならぬことになる。そこは派遣社員の選択肢の幅が広がるという意味でなくてもいいと思います。	35	男性	38歳	有
縮小	雇用機会を増やすため	撤廃したほうがいいと思います。何のために3年で切るのかもいまいまいわからないです。撤廃をするのであれば、正社員雇用をもっと増やすとか。	36	女性	33歳	有

徹底/縮小	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
縮小	派遣期間の撤廃	自由がいいですね。期間を決めて、その後、社員にするのなら、なるほうが良いと思うし、会社的にも良いと思うんですけどね。	39	女性	38歳	有
縮小	常用雇用が困難な業務の存在	これは実績によっては撤廃してもいいと思います。自由化業務で3年たったら3カ月あけなきゃいけないって、すごい困ってるんですね、ちっちゃい運送会社ほど。大きい会社は1回引き抜いて3カ月雇用して、3カ月後にバイバイと言ってまた派遣を使ったりしているので、結局意味がないんですね、この制限の。会社によっては別会社を立ち上げて、そこに業務委託してそっちで人を受け入れて、また3カ月後に回すみたいなの。一緒なんですよ。正社員でできるものに関してはあってもいいと思うんですよ。逆に事務なんかは期限があってもいいと思うんですけども。日本だと携帯電話の組み立てとかというのは需要がばらばらなんですよ、春モデル、夏モデルというときは盛り上がるけど、そこを常用雇用するというのも多分難しいと思いますし。そうすると、結局登録型の直接雇用になってしまっているんですよ。それは派遣と何か違うのかなという。	42	男性	29歳	有
縮小	派遣での雇用継続希望者の存在	撤廃。私は正社員化を望みますけど、ほんとうに派遣としてずっと働きたいと思っている人もたくさんいるので、派遣は悪いとは思わない。	58	女性	36歳	有
縮小	雇止めの可能性	ないほうが良い。(中略)製造している人も3年で切られちゃうよりはずっと続けられるほうが良いと思うので。	63	女性	24歳	無
縮小	雇用機会を増やすため	要らない。だって、その人たちが勤めたいと思えば、別に5年でも6年でも勤められるんだし、求められて続けてよと言って、続けたいよと言われれば、別に何十年でも働かせてあげたほうが良いと思います。	66	女性	38歳	無
縮小	雇用機会を増やすため	もうちょっと融通が利くようになればいいと思いますね。正直、僕個人、契約社員とか正社員になりたいです。なりたいたいけれども、企業の人件費が柔軟に動かないということになって、でも「派遣でもうちょっとお願いします」というような対応ができないと、肝心の雇い口という職が減る。雇用不安のほう僕が嫌です。撤廃したほうが良いとは思いますが。撤廃するか、双方の合意とか何か決めたほうが。期間をこの期間と決めちゃうのはちょっと乱暴な気がします。ただ、期間があることでスキルアップできる人もいるとは思いますが。	69	男性	31歳	有
縮小	雇止めの可能性	難しいですよ、これは。切られても困るし。でもないほうが良いのかな。主婦とかになると思う。今の派遣先だと結構主婦の方とかがいるので、それを見ていると派遣って働きやすいのかなと思いますね。	78	女性	25歳	無
縮小	雇止めの可能性	期間を設けてしまうと、例えば私が前いた会社みたいに、3年というところまで会社のことも仕事のこともわかってきて、自分でも動けるようになってきたぐらいのときなので、そこで仕事をやめなくてはいけない状況になるのは、会社からしてもどうなんだろうという考えがあるんです。なので、期間はできるだけ長くというか、あったほうが良いのかなとは思いますが。そのかわり、社員の方との仕事の差が出なくなるみたいな心配があるのであれば、3年の期間を過ぎたら、必ず企業が受け入れなくてはならないというよりも、そこで一度、採用試験みたいなのがあって、そこでもしだめって言われたらあきらめるしかない、あきらめがつくと思うんですけども。	76	女性	31歳	無
縮小	雇止めの可能性	期限はないほうが良いです。3年たったら正社員として打診しなきゃいけないという目標みたいなのがあったとしても、結局は、3年で切って、次を雇うための年数にしかかかっていないので、あまり意味がないんじゃないかと思います。	80	女性	33歳	無
縮小	雇止めの可能性	撤廃したほうが良いでしょう。それに近づいて優良な人でもやめさせられるのを聞いたことがあるので。	85	男性	38歳	有
どちらともいえない	本人による就労形態の選択	(派遣受け入れ期間を作って直接雇用化することについて)派遣から、では正社員になったところで、年収は下がると思うんですよ。人一人を雇うに当たって、派遣会社に出しているお金よりも多分かかるでしょうから。一生勤めたくて退職金も欲しいんであれば、多少安くても頑張れますけれども、あとちょっと働きたい、例えば結婚するとか、期間限定で働くということが決まっている方だとしたら、雇用の不安がどうする、こうするよりも、今入ってくる手取りが高いほうが良いので、正社員にしてもらえるのであれば、年収も漏れなくアップじゃないとなれないですよ。	6	女性	39歳	有

徹底/縮小	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
どちらともいえない	雇止めの可能性	わかりません。前にテレビで見たのは、そういう期間があるから、2年8カ月ぐらいで急に一方的にやめさせられて、もう一回雇用されてみたいなのがあるというのは聞いたことがあるんですけども。これは、派遣で同じ場所で3年以上勤めたことがないので、実感としてわからないんですよ。だから、撤廃したほうがいいのか、拡大したほうがいいのかという一般論で言われても、わかりません。	21	男性	35歳	有
どちらともいえない	勤務期間と契約期間一致の推進	仕事の長さや契約期間を同一にしたい。	24	男性	29歳	有
どちらともいえない	実効性に対する疑問	ちょっと一概に言えないですけど。例えば派遣ですと働きたい人は、3年やって、一回やめて、また1カ月あけて、また同じところでという人もいたりして、働き方の選択としてはどっちがいいかは。	31	女性	36歳	有
どちらともいえない	実効性に対する疑問	派遣受け入れ期間は、撤廃のほうがありがたいと言いたいところですが、厳しいですよ。僕みたいに多職種に派遣されている人の場合は、どの仕事につけばいいのみたいなことになりまして、あと、お客さん(派遣先)のほうでこんな人は採りたくないと言う人もいますから、これはちょっと何とも答えられない感じですね。	44	男性	36歳	無
どちらともいえない	雇止めの可能性	何かそれって、3年の撤廃があることによって、それ以上働くんだったら正社員にしようという動きと、それとも、3年でも切りますよというのと。で、私としては、何かそういった長く働いている人が報われるような仕組みになるといいので、3年にして、それ以上、正社員化がいいと思うんですけども、ただ、世の中には性善説がうまくいかなくて、そういった切っちゃう会社もきつと出ちゃう。受け入れ期間3年とかを撤廃するのであれば、その分簡単に首切れないような仕組み(を作ってほしい)。	45	女性	32歳	有
どちらともいえない	雇止めの可能性	3年たってほんとうに、ちゃんと能力のある人が果たして社員になるかと思ったら、企業は結局そこまでは求めていませんから、要は次の人を雇うわけですよ。結局期間があるがために首になってしまうとか、切られてしまう人がいますから、理想はほんとうに3年で、ある程度能力があったら雇わなければいけないというの、ほんとうに実際に雇ってくれればいいですけども、3年たってから社員にしましょうというって、ほんとうにされた人って何パーセントなんだろうとか周りを見ていて思いますよね。	54	女性	38歳	有
どちらともいえない	年齢、条件による	年齢が若い人は(派遣期間を)拡大してもいいんでしょうけれども、年齢がいつから派遣にいるというのはものすごくリスクーだと思うので、その人の年齢とか状況によると思うので、何とも言えません。	64	女性	32歳	無
どちらともいえない	雇止めの可能性	どっちにしても企業のほうがメリットが多いほうを選ぶんだろうなと。期間制限3年もそうなんですけど、結局名目上になっていると自分でも思うので。その前にいた小売業者は知らなかったと言われたので、やめるときに、小売業者も3年半いたんですけど。だから、派遣受入期間についてはちょっと判断できない。どちらを選んでも不利になる。	71	女性	33歳	有
どちらともいえない	雇止めの可能性	ほんとうに今、その職場が好きで、結果正社員になるチャンスがなくて、職場に10年選手がいますけど、そういう形でいますよね。だからそういう人が別に期間になったからといって、会社としてははいてくれたらありがたい。で、本人もいたい、だけど期間的にそうなったから切らざるを得ないとかという状態というのはどうかという思いはある。だから、そういう10年になっている人をどうやってそこに残して正社員にできるかというのを本来は考えなきゃいけない。その点で言えば、その期間の撤廃というのも必要なかもしれないですけど、ただ逆に悪いほうを考えたなら全員派遣でいいんじゃないかということにもなる。	86	男性	37歳	有
どちらともいえない	本人による就労形態の選択	自分で希望できたらいい。今回、その3年で、ぱしとやっちゃったから混乱しているじゃないですか。今度、同じC社にいた人間で、12月いっぱい切られちゃう人間もいて、仕事すごいできるんですけども。ただ性格にちょっと難があるのか、請負先にはちょっと紹介してもらえなくてという。よくわからないんですよ。その請負先に面接できるのも、そのC社で決めた人間みたいな話で、よくわからないです、それも。もうだから、出来レースなのかなという。だから、派遣というか、おれたちが自分らで決められるんだったらいいかなと。	88	男性	35歳	無

9. その他の意見・要望

本項目はインタビューがあらかじめ用意した設問に対する回答ではなく、派遣労働者自身が求められる行政上の支援として意見を述べたものである。これまで述べてきた設問項目ではカバーしていない重要な指摘も多いため、以下に掲載する。

9. その他

分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
日雇い派遣禁止	(日雇い派遣禁止について)自らの仕事が減るという点では困るが、基本的には賛成。	1	男性	36歳	無
人権の尊重	派遣労働者の人権を尊重してもらいたい。派遣社員を利便性だけで考えている派遣先企業が多い。もう少し派遣社員一人一人のことをきちんと見てほしい。	4	女性	28歳	無
全面的禁止には反対(扶養に入っている主婦等への配慮が必要)	(短期派遣・単発派遣について)今まではわりと満足していたんですけど、去年あたりから、日雇い派遣について結構問題にされているじゃないですか。それで結構単発が減ってしまったと思うんです。でも、主婦だと、扶養に入っていると、単発で入りたいたいという人が結構多いので、全面的に禁止ではなくて、もうちょっといろいろな法律、いろいろな方面というか、多分、上の方たち(政治家等)は現実を知らないと思うんですよ。ネット難民とかしている人ばかりを取材するのではなくて、実際に短期とか単発の派遣で生活している人たちをもっと対象にして情報を得てもらって、それで判断してもらわないとちょっと困るというのはずっと思っています。確かに寮を追い出されてしまった人とかはお気の毒だと思うんですけども、じゃ、そうならないために例えばお給料を全部お給料で渡してしまうのではなくて、会社のほうで何%とかを積み立てみたいにしておくとか、そういう制度とかももうちょっと考えてもらえれば。急に出ていかないとはいけなくなったときも、お金がこれしかないとか、そんなふうに言っている人がテレビに出ていたので、そういうふうにならないようにしてもらえば、別に工場とかでもまた派遣してもらえるようになるんじゃないかなと思うんですけども。	15	女性	34歳	無
違法派遣への取締り強化	現状の派遣労働の実態は、職業紹介であるにすぎず、派遣元のフォローなど効力がない。期間の定めのない雇用と期間の定めのある雇用という二つの区分だけで何がいけないのかと感じている。網の目をくぐってそうやってやる人がたくさんいるから、そういうことをできないように、きちっとした法律を——中途半端な法律をごちゃごちゃいっばい新しくつくったりするよりも、きちっとしたものが幾つかあって、それはみんなが徹底してやれるように、罰則なり何なりつくってやるほうがいいと思います。	17	女性	29歳	有
失業保障の要請	更新できなかった場合の次が決まるまでの一時金の支給等を求める。	18	男性	37歳	有
同一労働同一賃金の徹底	同じ仕事をしているのであれば、派遣も正社員も区別せず、身分制度的な意識をなくすべきだ。仕事と同じであれば、待遇も同じにすべき。	19	女性	33歳	有
常用型派遣を希望	常用型派遣については、派遣されない(無給)の期間がなくなるから、いいと感じている。また、選択肢が狭まることについても、正社員も異動があると考えれば、同じと感じる。	33	女性	31歳	無
労働組合の必要性	派遣社員のための労働組合が要る。	37	男性	33歳	有
派遣社員の扱いについて	派遣社員を資材部で扱うのはやめてください。派遣で働いて、それを知ったときが一番ショックだったかもしれない。心がないわけじゃないので、その人にはその人の生活がそこにかかっているんで、お願いしますというのがあります。	51	女性	32歳	無
派遣労働環境の整備が必要	大きい変化はいいですから、もうちょっと日常的な、電車代の税務上の問題ですとか、育児休業をもうちょっとちゃんととれるようなあれにするとか、身近な小さなことをもっと徹底してほしいと思います。実際、法律上差別していませんけれども、現実問題的に、じゃ、派遣で育児休業をとっている人の比率と、社員でとっている人の比率を比べてみたらわかるので、そういうのをもうちょっと直してもらっただけでも大分私は助かります。	54	女性	38歳	有

分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
個人情報守秘義務の徹底	派遣会社が何社かあるときに、同じ職場内に、この人に幾ら、時給1,000円、1,500円、2,000円とわかってくるわけですよ。そういうのを絶対に知らせないでほしい。社員が給与計算をするので、社員は派遣の給料を知っているわけなんです。時給額がいくらと言うの絶対にやめてほしいんですよね、個人的に。 【時給額を知られたくないという趣旨が尋ねたところ】 知られたくない。(派遣先の正)社員は言いますよ。幾らもらっているのにこれなんだとか、いいよね幾らでとか、言います。そのかわり、例えば(派遣は)ボーナスないもんねとか、はっきり言う人もいますけれども、いいな、これだけ時給もらえると、私なんて何とかで、月給とか時給にしたらそんなにいかないしとか、言う方もいるんです。派遣料金だったり、その人の個人時給も、給与計算している部門の人は全員知っているんですね。それを派遣先は、知らないほうがいいと思うんですよ。要するに隣の人の給料を知っているということですね。それはあんまりよくない。それでねたまれたりとかするので、ものすごく。 【要するにだれにも知られたくないという意か?】 まあ、そうですね。(時給額は)対個人契約になるので、その派遣会社と私の話し合いによって決まっていると思っているんですけど、実際は派遣会社が、派遣先の方も、もちろん話し合っ決めて決めている。違う給料ではあるんですけど、例えば3,500円、4,000円とかになっているんですが、派遣先の方が給与計算をしたりするんですよ。タイムカードを持つわけなので、何時からとか。そういう流れがもうちょっとうまくきれいにできないと、社員からの批判とかは増えますね。	58	女性	36歳	有
労働法の周知と遵守	今回セクハラを体験して、大手の株式上場しているような会社が男女雇用機会均等法を説明できない、知らない、案内できない、まともな回答もできない、こういう会社が存在してもいいのでしょうか。派遣会社に対しては、労働法、雇用法、労働に関する法律は、すべてもう営業として働く人間に知識として身につけるように行政として強制してほしいですね。 私が聞いた話では、その(派遣元の)マネージャーも「今まで派遣先で(セクハラの実態を)公表して働きづらくなってやめた人が何人もいます」って言うておいて、じゃあそういうふうにしてやめていった人がたくさんいらっしゃるわけですよ。これ、f社(派遣先)に限らず、多分ほかにもいっぱいあると思いますので、そういう指導といいますか義務づけを徹底してほしい。まして派遣社員は立場として弱い立場にあるわけですから、派遣会社はスタッフをフォローする立場にあるのに全然フォローしていない。フォローするのが仕事で、私たちの仕事、勤務している時給からお金をもらっているんだから、それなりのフォローはしなさいと、それなりのフォローをするだけの法的知識と手段(を持つべき)。私個人が弁護士で動くんじゃなくて、派遣会社が派遣先に対して、なっていないければきちんと要求するというぐらいの体制というものを整えなければ、セクハラはなくなると思うんですね。そういう資格のないところが派遣会社をやってはおかしいと思います。	59	女性	38歳	有
子育て、女性支援の要請	母子手当は、子供が大きくなるほど手当ては少なくなっていくんですよ。(子供が成長するほど学費がかかるので、)そこがちよっと矛盾しているなどというのはあります。こども手当が欲しい。高校無償化は大きいのでやってほしい。女性支援をもっとしてほしい。育児と重なると年齢とかもいっちゃ。職場復帰で年齢差別しないようにしてほしい。	60	女性	34歳	有
育児休暇の周知	派遣でも育児休暇が取れることなどを、教えていただけるとありがたいなと。今までやめるつもりでしたので。	67	女性	24歳	有
派遣労働に対する情報提供	就職活動期の前に、情報の提供が必要。就職当時は、派遣社員と正社員の待遇の違いも分からず、正社員のマイナス面が強調されていた。正確な、生涯賃金や訓練機会の差などの情報が提供された方がいい。	68	女性	30歳	無

分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
雇用の柔軟化と 社会保障の強化	<p>今、製造業派遣を禁止する方向に持っていこうとか、そういう流れとしてはあるようですが、できればいろいろな働き方ができるように(してほしい)。僕、正社員とか契約社員になりたいと言っている反面、1つそういう今格差が出ているというのは、正社員のほうが簡単にやめさせられない(からだと思う)。(やめさせやすいと)雇用不安はあるんですけども、やめやすくなったほうが次のいすが空くんじゃないかという気もしています。だから、そういう実際の雇用と働く人と用意されているポストのアンマッチというのをもうちょっと調整しやすいようにしてほしい。</p> <p>【登録型派遣を禁止したらどうか尋ねたところ】</p> <p>登録型派遣だけを禁止するというのはちょっとバランスを欠いていると思います。ほかのいろいろなそういう労働関係の規制を強化するとか緩和するとかいうのと組み合わせで行われるべきだと思います。今の状況だと、じゃあ登録型であぶれちゃった人は、派遣以外のさらに労働条件を切り下げなきゃいけないような感じが見受けられるので。(解雇規制を緩める)と同時に、正社員以外の働き方もある程度いろいろな働き方で、それに対応した社会保険制度も(創設すべきです)。</p>	69	男性	31歳	有
行政による説明 不足の指摘	<p>派遣というのが、いわば今の事業などの法律で拡大されたんですが、逆に派遣のあり方が不明になったというのがありまして、正社員と契約社員と派遣社員と、またアルバイト、パートとあるんですが、この職業形態が増えることによって何がどう変わるという。何が変わってほしかったのかというふうに、その最終的な目的がよくわからないというか。今の職業形態に、これがほんとうにいいのか悪いのかというのが。仕事を規制する、規制しないというより、最終的にどういう仕事をするべきなのかという。最終形態といいますか、行き着く先が基本的にどこに向かっていっているのかが不明確ということがありまして、今、言っはなんですが、上の方たち(行政担当者)がどういふふうな考えを持って仕事形態をこういふふうにするんだというのを聞きたいというのがあります。</p>	70	女性	22歳	無
派遣会社に対する疑問	<p>根本的に、なぜ彼ら(派遣元)が工場(派遣先)と我々(派遣社員)の間に挟まっているのかなというのには、常々疑問だったんですよ。なぜ挟まっているのか。ほんとうに工場側が雇う気があるなら、そこを通さないで募集をかければいいだけの話であって、そこで、派遣元の規定にもありましたけど、スポットの規定だったんですけど、継続して働かないかという声がかかったときは、自分の判断で返答しないで、必ず派遣元を通せみたいな規約があったので、それも何かおかしいなと思っていたんですよ、当時。何でおまえらにというのは、若かりしころのあれで思っていて、いまだに派遣元とか、今、やっているのかわからないですけど、何で間に彼らが挟まっているのかというのがわからないですね、私は。</p>	83	男性	23歳	有
製造業派遣について	<p>【製造派遣禁止の可能性について尋ねると】</p> <p>そうになったら、今度企業がつぶれると思いますよ。製造業もすごい激務の、1年のうちにちょっとだけだけれども、忙しい月があったりするじゃないですか。そのときに、人手が足りないときに簡単に雇えるような人間がいないと、うちらがすごい人数が足りなくて、それであっぶあっぶでやっているぐらいなので。何でもかんでも禁止にしてというのがちょっと。融通がきいていないというのがあります。(規制を考えるのは)さすがお役所仕事だと思って。</p>	88	男性	35歳	無

インタビュー年月日_____

「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——

※以下のインタビュー・フェイスシートは、なるべく、事前にご記入いただき、インタビューの当日にお持ちください。

問1：あなた自身の現在の状況についてお答えください。(特に指示がない場合○印は1つ)

A. 現在の年齢 () 歳	B. 生年月日 (西暦) 年 月 日
C. 性別 (1. 男性 2. 女性)	
D. 最終学歴 (初めて仕事に就く直前の学歴) (1. 中学 2. 高校 3. 専門学校 4. 短大 5. 大学 6. 大学院 7. その他[] (卒業/中退) →付問：最終学歴卒業年 (中退含む) (西暦) () 年	
E. 既婚・未婚の有無 (1. 既婚 2. 離婚・死別 3. 未婚) →付問1：既婚の場合、結婚の時期 (西暦) () 年 →付問2：配偶者の就業形態 (1. 正社員 2. パート・アルバイト 3. 契約社員 4. 派遣社員 5. 自営業・自由業 6. 無職 7. その他) →付問3：夫婦の家事・育児時間の合計を100とすると、配偶者の家事・育児時間は何%ぐらいですか。 およそ () % 回答例 およそ (30) %	
F. 子供の有無 (1. いる 2. いない) ↓ 付問1：子供がいる場合の子の人数 () 人 付問2：子供の年齢は何歳ですか。すべての子供の年齢をお書きください。 第1子 () 歳、第2子 () 歳、第3子 () 歳、第4子 () 歳	
G. あなたは現在、一人暮らしですか、それとも同居家族がいますか？ (1. 一人暮らしである 2. 同居家族がいる) ↓ →付問1：あなたの同居家族で当てはまるものすべてに○をつけてください。 1. あなた自身 2. 自分の父親 3. 自分の母親 4. 配偶者の父親 5. 配偶者の母親 6. 配偶者・パートナー 7. 友人・知人 8. 子供 9. 兄弟姉妹 10. その他 ()	

問2 現在の職場（派遣先）についてお聞きします。（特に指示がない場合○印は1つ）

<p><現在の派遣先について></p>	
<p>a. あなたの現在の週単位の派遣先での通常の勤務日（あてはまるものすべてに○） （1. 月 2. 火 3. 水 4. 木 5. 金 6. 土 7. 日 8. 不定期） ※派遣先が複数にわたる場合、直近の週での勤務日すべてに○をつけてください。</p>	
<p>b. 残業を含めた週単位の平均労働時間（ ）時間（そのうち、残業時間（ ）時間） →付問：残業の頻度はどの程度ですか。 （1. 頻繁にある 2. たまにある 3. ほとんどない）</p>	
<p>c. 現在の派遣先に行くための通勤時間（片道）（※勤務場所が複数ある場合は平均） （ ）時間（ ）分</p>	
<p>d. あなたの現在派遣先で働いている仕事の時給はいくらですか。 ※現在、派遣先が複数にわたる場合は、時給額のおよその平均でお書きください。 およそ（ ）円</p>	
<p>e. あなたは、健康保険に加入していますか。 1. 加入している 2. 配偶者等の健康保険（被扶養者）に加入している 3. 国民健康保険に加入している 4. 加入していない</p>	
<p>f. あなたは、雇用保険に加入していますか。 1. 加入している 2. 加入資格はあると思うが加入していない 3. 加入資格がないと思う</p>	
<p>g. あなたは公的年金に加入していますか。 1. 派遣元会社の厚生年金（自分名義）に加入している 2. 国民年金（自分名義）に加入している 3. 第3号被保険者に加入している 4. 加入していない</p>	
<p>h. あなたは現在、労働組合に加入していますか。 1. 加入している 2. 加入していない</p>	

問3 あなたの年収等について（特に指示がない場合○印は1つ）

<p>a. あなた個人の現在の年収（税・社会保険料を引かれる前の額）はいくらですか。 およそ（ ）万円</p>	
<p>b. あなたは現在、<u>派遣労働以外の副業</u>を持っていますか。 1. 副業を持っている 2. 副業を持っていない →付問：直近の月での副業からの月収はいくらですか。 およそ（ ）万（ ）千円</p>	
<p>c. あなたの現在の世帯単位の年収はいくらですか。 およそ（ ）万円</p>	
<p>d. あなたは、今後、正社員として働いてみたいと思いますか。 1. 是非なりたい 2. どちらかといえばなりたい 3. どちらかといえばなりたくない 4. 全くなりたくない</p>	

問4. あなたの主な職業経歴をわかる範囲でお書きください（次頁の記入例に従い、ご記入ください）。

年月日	職業経歴	就業形態	派遣先業務 (派遣社員の場合)

★ご記入いただき、有り難うございました。★

(記入例)

年月日	職業経歴	就業形態	派遣先業務 (派遣社員の場合)
1994年3月	高校卒業		
1994年4月～1998年10月	製造メーカー○△株式会社に就職	正社員	
1999年2月～1999年3月	金融関係の会社等で2週間ぐらい短期派遣	登録型派遣	28 (一般事務)
1999年4月～2001年3月	広告代理店で、派遣社員として事務。	登録型派遣	28 (一般事務)
2001年4月～2001年8月	ハンバーガーチェーン店のパートとして接客業 従事	パート・アルバイト	
2001年8月～2002年2月	引っ越し業関係の日雇派遣	登録型派遣	28 (軽作業)
2002年3月～2004年5月	生命保険関係の会社で契約社員 (経理事務)	契約社員	
2004年8月～2006年3月	製造メーカー□○株式会社で、派遣社員として経 理関係の事務。	登録型派遣	5
2006年4月～現在	金融関係の会社○○株式会社で、派遣社員として 経理事務	常用型派遣	10

★わかる範囲で、就労期間をおかきください。日雇派遣等、派遣先が複数にわたる場合は、期間を一つにまとめてもかまいません。★

★職業経歴に書く内容は、例示にあるように、学校卒業から現在までの経歴をお書きください。ご記憶にある範囲で、社名などご記入ください (社名が外部にできることはありません)。★

★就業形態は例示にあるように、正社員、パート・アルバイト、契約社員、登録型派遣、常用型派遣などの記述をお願いします。★

★派遣社員で働いていた期間につき、例示にあるように、以下の選択肢から該当する番号をご記入ください。★

労働者派遣可能業務

政令で定める二六業務	1. ソフトウェア開発	2. 機械設計	3. 放送機器等操作
	4. 放送番組等演出	5. 事務用機器操作	6. 通訳、翻訳、速記
	7. 秘書	8. ファイリング	9. 調査
	10. 財務処理	11. 取引文書作成	12. デモンストレーション
	13. 添乗	14. 建築物清掃	15. 建築設備運転、点検、整備
その他	16. 案内・受付、駐車場管理等	17. 研究開発	18. 事業の実施体制の企画・立案
	19. 書籍等の制作・編集	20. 広告デザイン	21. インテリアコーディネータ
	22. アナウンサー	23. OAインストラクション	24. テレマーケティングの営業
	25. セールスエンジニアの営業	26. 放送番組等における大道具・小道具	
	27. 物の製造派遣業務	28. 物の製造派遣を除くその余の業務 (一般事務、軽作業など)	

「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——

調査日時 年 月 日 時～ 時
名前 _____ (男性・女性) (歳)

★★インタビューを受けてくださるにあたって★★

お忙しいところ調査にご協力いただきまして、まことにありがとうございます。

インタビューでは、以下のような内容についてお伺いする予定です。

なお、「派遣労働者調査用フェイスシート」を事前にお渡ししています。当該フェイスシートは、あなたの基本属性に関わることや、現在の職場（派遣先）の状況等について記入する欄がございますので、なるべく、事前にご記入ください。また、当該フェイスシートでは、あなたの学校（最終学歴）卒業後から現在までの就業経歴等を記入する欄がございます（記入例が当該フェイスシート4頁目に記載されています）。なお、記入に際しては、派遣社員で働いた場合、派遣先が変わった場合は仕事が変わったとみなします。ただし、2カ月の臨時の派遣など短期間で不明な場合は割愛いただいてもかまいません。また、日雇い派遣など短期間の就労が連続していた場合は、これらの期間をまとめて、主な職業経歴としていただいてもかまいません。

インタビュー項目についても、事前にお目通し頂き、もし書き込める部分などありましたら、あらかじめご記入頂き、インタビューの際にお持ちいただければ幸いです。

1. 初職以降のあなたの職業経歴についてお聞きします。

※インタビュー・フェイスシートをベースにお答えください。

Q1. あなたが学校卒業後、最初についた仕事（初職）は何ですか。

Q1-1. 卒後、最初についた仕事は希望の仕事でしたか？

例) 「ぜひ就職したい」と希望していた勤め先だった（積極的な就職先）

「そこだったら就職してもよい」と思っていた勤め先だった（消極的な就職先）

あまり就職したいとは思っていなかった勤め先だった（不本意な就職先）

希望する勤め先はとくになかった

Q1-2. (初職を離職している場合) 離職理由は何ですか。

2. あなたの派遣労働をするきっかけとその理由についてお聞かせください。

Q 2. 初めて派遣に登録した時期はいつ頃ですか。

→最初の派遣先からこれまでの派遣社員として実質的に働いた期間[通算]。

Q2-1. その際に派遣社員を選んだ理由

- 例) 一つの会社に縛られたくない
会社の人間関係がドライだから
働きたい仕事内容を選べる
派遣会社の仕事紹介が迅速で便利(就職活動が不要)
仕事の範囲や責任が明確だから
専門的な技術や資格を活かせる
仕事と私生活(家庭、趣味)との両立が図れる
残業や休日出勤が少なくてすむ
労働時間に比して賃金水準が十分である
正社員として働くためのつなぎ
正社員として働きたいが仕事が見つからなかった
特段理由はないが派遣労働を選んだ

Q2-2. 初めて派遣登録をした際に、正社員になるための求職活動をしていましたか(結果的に派遣労働者になった場合、なぜ正社員を断念したか?)

Q2-3. 非正規雇用としてパートや契約社員という就業形態があるなかで、なぜ派遣労働者として働くことを選んだか。

Q2-4. これらの理由は、初めて派遣登録をしてから現在までで何らかの変化がありますか。

3. あなたの派遣元(派遣会社)についてお聞きします。

Q 3. あなたは、初めて派遣登録してから現在までで、何社の派遣元会社で働いてきましたか。

→現在、登録している派遣元会社数はいくつですか。また、これまでで、もっとも多く登録した時期の派遣会社数はどうですか?

Q3-1. 現在の派遣元(派遣会社)の概要(社名等。知っている範囲で)

Q3-2. 現在の派遣元に登録した際に、派遣先に対する希望を提示したか(こだわったこと)?

Q3-3. 希望したとおりの派遣先(仕事内容)でしたか。

Q3-4. 派遣元のフォローは適切だと思いますか(定期的な面接等のフォローはありますか?ある場合、年間でどのくらいの頻度(昨年度の実績等)ですか?)

Q3-5. 派遣元はあなたの教育訓練やキャリアについて何らかの支援（研修等）やアドバイスをすることがありますか。

→過去 1 年間で派遣元が用意している具体的な教育訓練の中身（研修等）があったら教えてください。また、それらの教育訓練（研修等）で利用したものとその効果。

Q3-6. 現在の派遣元の満足度はどうですか。また、あなたは現在の派遣元（派遣会社）ですずっとやっていきたいと思いませんか（あるいは、派遣元を変えたいですか？）。そう思う理由は何ですか。

4. あなたの現在の派遣先等についてお聞きします。

※派遣先が複数にわたる場合は、直近 1 か月でもっとも派遣日数の長いものについてお答えください（日雇い派遣の場合、業務内容でもっとも代表的なものについてお答えください）。

Q4. 派遣先の企業概要（業種、規模等わかる範囲で（具体的な会社名、部門名等）

部門例）人事・総務・経理／企画・調査・広報／情報処理／営業／販売・サービス／
研究・開発・設計／生産（運輸・流通部門等含む）／その他

Q4-1. 派遣先では、どのような職場で働いていますか。

→あなたが配属されている職場（部署：課単位）の人員構成はどのようなものですか？

回答例）課長 1 人、正社員 5 人、パート 2 人、及び派遣社員 3 人（あなた自身含む）等

→あなたの職場での人間関係は良好ですか。職場の正社員とのコミュニケーションはうまくいっていますか？

→派遣先の福利厚生面（例えば、食堂の使用や、ロッカー付与、制服の着用等）で、派遣先の正社員との間に区別があると感じることはありますか？

Q4-2. 現在の派遣先の仕事内容はどのようなものですか。具体的な仕事内容についてお聞かせください（いつから、どのような仕事を？）。

→だいたい入社何年目程度の仕事をしていると思いませんか？

（新入社員 1～2 年目程度／2～3 年程度／3 年以上）

→定型的な仕事が多いと思いませんか、それとも、自主的な創意工夫を伴うような判断業務が多いですか。

Q4-3. 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と思いませんか。

（まったく同じ仕事をしている／ほぼ同じ内容の仕事をしている／全く違う内容の仕事をしている／わからない）

Q4-4. 現在の派遣先で働き始めてから今までで、仕事内容に変化はありましたか（仕事の範囲が広がった、あるいは難易度が高まった等）。また、初めて派遣社員になった時点から比べて、仕事内容に変化はありますか？

5. あなたの能力開発についてお聞きします。

Q 5. 今の職場であなたが強みと感じている具体的な能力（スキル）とは何ですか？

→これらの能力（スキル）は、初めて派遣社員になった時点から向上していると思いますか。また、現在の派遣先に勤め始めてからの能力の伸びはどうですか。

Q5-1. あなたが強みと感じている能力（スキル）はどのように身につけましたか（現在の派遣先かかわらず、あなたが派遣社員となってからの経歴を踏まえお答えください）。例えば、派遣先でOJT（業務の遂行過程内に行う教育訓練）で身につけましたか。派遣元等での研修で身につけましたか（その場合は、具体的な研修内容）。また、外部で研修を受けた場合、自発的に身につけようとされましたか。そのための費用や時間の確保などはどうされましたか。

Q5-2. 派遣先で求められている能力は何ですか。

Q5-3. スキルや能力が上がったことを派遣先、派遣元に評価されていると感じますか、具体的にはどのような時にそう感じますか？

Q5-4. 派遣社員（事務職・製造職）をやりながら能力開発ができると思いますか。具体的にはどのようなやり方があると思いますか？

6. あなたの年収及び労働時間についてお聞きします。

Q 6. あなたの現在の派遣労働による時給額、及び年収はおおよそいくらですか？

※派遣先が複数にわたる場合、複数の時給額のそれぞれについてお答えください（以下、同じ）。また、派遣先が日々変わり、時給額の算定が難しければ、直近の月で見た平均月収をベースにお答えいただいてもかまいません。なお、派遣労働以外の副業の収入についてはここでは含めないでください。

Q6-1. 初めて派遣社員になった時点に比べて、現在の時給額はどのように変化していますか（その理由は何だと思えますか）？ 現在の派遣先で働き始めてから時給額はどのように変化していますか（その理由は何だと思えますか）？

Q6-2. 希望する時給額はどのくらいですか（現状の時給額に満足していますか）？

→あなたは、これまでに現在の派遣元または派遣先に対して時給額の上昇にかかわる相談をしたことがありますか。ある場合、派遣元または派遣先はどのように対応しましたか？

Q6-3. あなたは、現在の派遣先での派遣料金についてご存じですか？

Q 7. あなたの現在の週当たりの労働時間は何時間ですか（派遣先が複数ある場合は、直近の週での複数の派遣先の労働時間を通算した平均の週当たり労働時間）

→労働時間は満足していますか。年休の取得については満足していますか？

7. 現在の派遣先の満足度についてお伺いします。

Q 8. 総合的に見て、現在の派遣先（仕事内容）の満足度はどうですか？

Q 9. 現在の派遣先での仕事で問題点があればお教えてください。

例) 自分の能力や経験が十分に活かせる仕事が少ない

派遣元から言われた以外の仕事が多い（派遣契約と実際の業務内容が違う）

仕事を指示する人がいつも変わる

職場の人間関係が煩わしい

セクハラ・パワハラを受けた（派遣先の正社員が、派遣というだけで不当に扱う）

手持ち時間が多い

お茶くみや使い走りなどの雑用が多い

賃金が低い

契約時間外の急な残業がある

有給休暇が取りにくい

育児休業が取りにくい

Q9-1. これらの問題点を改善するために誰かに相談しましたか？

例) 派遣先／派遣元／職場で働いている人／労働組合等

Q10. 現在の派遣先にいつまで働きたいですか

（できるだけ長く、あと〇年、良い派遣先が見つければすぐにでも変わりたい、正社員になれる就職先があればすぐにでも変わりたい）

→現在の派遣先で、いつ頃まで働けることができそうですか？

8. 派遣社員で働くことについてのあなたのお考えをお聞きます。

Q11. 現在、あなたは派遣社員として働くことに満足していますか

満足している →その理由は何ですか？（仕事と私生活の両立、専門能力の形成等？）

満足していない→その理由は何ですか？（賃金、能力開発、雇用不安定？）

9. 正社員になろうとしたことがあるかについて、お聞きます。

Q12. あなたは派遣社員で働いている間に、正社員になるための求職活動や具体的な取り組みなどをしたことがありますか？

Q12-1. これまで紹介予定派遣を希望したことがあるか（それはいつ頃か。また、その結果はどうでしたか）？

→今後も紹介予定派遣を希望するのでしょうか？

Q12-2. これまで、派遣労働者として働いてきた経験のなかで、派遣先企業に、正社員（あるいは契約社員等）で働いてみる気はないかとの打診等を受けたことはありますか。その際にどのように対応しましたか？

10. あなたの将来の働き方などのイメージについてお聞きます。

Q13. 将来、どのような見通しで働きたいですか。直接雇用で働きたいですか、それとも派遣がいいですか。ずっと派遣社員を続けたいと思いますか？（例えば、今後5年以内で、また、その後についてはどうですか？）。

例) 正社員になる

登録型派遣社員を続ける

常用型派遣に転換する

契約社員になる

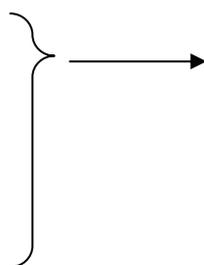
パート・アルバイト

起業

家業を継ぐ

家庭に入る

その他（海外留学、資格取得）



Q13-1. これらの働き方を選ぶ理由？

Q13-2. これらの働き方をするために何か現在、具体的な取り組みをしていますか？

Q13-3. これらの働き方で、どのような仕事・職務（あるいは業種）をしていきたいと思いませんか？

Q13-4. 正社員以外の働き方を選んだ方にお聞きます。正社員になりたくない理由は何ですか？

例) 日本の労働市場では再就職が難しい

就職活動での採用面接が面倒

仕事と私生活（家庭、趣味）の両立が難しくなる

責任が重くなる

簡単にやめられない

収入が増えると配偶者の被扶養者でなくなる

長く勤めたいとは思わないから

労働時間が長いこと

有給休暇が取りづらいこと

転勤、異動があるから

Q13-5. あなたは、登録型派遣から常用型派遣（期限の定めのない雇用で）に転換するという考え方をどう思いますか。

Q13-6. 仮に、今のままの勤務形態なら正社員になりたいと思いませんか？

→例えば、正社員でも残業がない職場や、短時間正社員、勤務地限定正社員などの制度があれば、正社員になりたいと思いませんか？ また、これらの条件で現在派遣先で行っている仕事内容が変わった場合はどうですか？

Q13-7. 正社員になるうえで、あなたが不利だと感じる条件（事情）はありますか。

例) 年齢、性、学歴、資格の有無、スキル、OA機器の操作、子供の育児、親の介護等

1 1. あなたの働くことへの態度等についてお聞きします。

Q14. あなたの働くことへの態度についてお聞きします。例えば、ワークライフバランス（仕事と、生活（家事・育児や旅行、お稽古等）の調和）をどのように考えていますか。また、現在、その考えはどの程度達成されていると思いますか。働き始めて、その考え方に変化はありましたか？

Q15. あなたの結婚観についてお教えてください。

→あなたが男性の場合、配偶者には仕事を続けて欲しいですか？

→あなたが女性の場合、結婚しても仕事を続けたいですか。また、子供ができて仕事も続けたいですか？

→あなたが未婚の場合、結婚についてどう思いますか。また、子供はいずれ持ちたいと思いますか？

Q16. あなたの世帯年収はいくらですか？

Q16-1. あなたの家庭環境（家族構成）について教えてください。

例) 現在、両親は健在で、3人兄妹で、長男、自分、妹が1人等。

Q16-2. 現在、あなたは主たる生計者ですか（具体的な世帯年収に占める割合についてもお答えください）。

→主たる生計者の場合、それはいつからですか。

→現在、親等の仕送り（生計費の補助）はありますか。

1 2. あなたの考える派遣労働全般に関する要望についてお聞きします。

Q17. あなたは、派遣社員として働く上で、以下の点で改善して欲しいと思う点がありましたら、お聞かせください。

→賃金

→労働時間

→社会保障関係（公的年金や健康保険の加入、労働保険の適用等）

→通勤費

→能力開発

→福利厚生

→派遣元によるフォロー

Q18. 求められる行政上の支援等がありましたら、ご自由にお答えください。

★インタビューの中で、言い足りなかったところ、付け加えたいところがありましたら、教えていただけますか。★

労働政策研究報告書 No. 139-1

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）

発行年月日 2011年 11月 4日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

（照会先）研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2011 JILPT

Printed in Japan

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。（URL:<http://www.jil.go.jp/>）