

第6章 紹介予定派遣と「引き抜き」はどう違うのか

第1節 はじめに

厚生労働省「平成 22 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」によれば、派遣労働者の 44.9%が「正社員として働ける会社がなかったから」現在の就業形態を選んだと回答している。この割合は、そこで取り上げられている就業形態のなかで最も高い¹。同様に、派遣労働者の 50.9%が今後「正社員に変わりたい」と希望しており、この割合も、そこで取り上げられている就業形態のなかで最高である²。

派遣労働者が正社員に変わる方法としては、現企業で正社員に転換する方法と、転職して他企業で正社員になる方法がある。この点に関して、労働政策研究・研修機構が 2010 年に実施した「多様な就業形態に関する実態調査」をみると、「正社員に変わりたい」と希望する派遣労働者の半数弱 (44.4%) が、現企業で正社員に変わることを希望している (労働政策研究・研修機構編 2011 : 50) ³。

派遣労働者が派遣先企業で正社員に転換する仕組みとしては、2000 年に解禁され、2004 年に条件緩和がなされた紹介予定派遣制度がある。紹介予定派遣制度とは、派遣先企業の社員になる前に、まず派遣労働者として一定期間派遣先企業で就業し、派遣先企業と派遣社員の希望が一致した場合、派遣社員を派遣先企業の社員として (派遣会社が) 紹介する仕組みである⁴。この制度は、派遣労働者が派遣先企業で正社員に転換する道を開くとともに、派遣先企業にとっても採用のミスマッチを事前に回避できるなど、労使双方にとって魅力的なものだと考えられる⁵。

しかし、派遣会社の事業所が年度毎に厚生労働省に提出している「労働者派遣事業報告」によれば、「紹介予定派遣で職業紹介を経て直接雇用結びついた労働者」は、2008 年度において 37,901 人、2009 年度において 27,643 人とどまっている⁶。この人数は、長期的にみればやや増勢にあるが、2009 年度の常用換算派遣労働者数は 157 万 3,503 人であるため、それに占める割合は 1.8%であり、必ずしも大きいとはいえない (厚生労働省 2010)。制度が

¹ 以下、契約社員 (44.4%)、その他 (34.0%)、嘱託社員 (19.0%)、パートタイム労働者 (16.0%)、臨時的雇用者 (14.2%) の順である。

² 以下、契約社員 (49.2%)、その他 (37.4%)、臨時的雇用者 (19.1%)、パートタイム労働者 (18.8%)、出向社員 (15.9%)、嘱託社員 (11.1%) の順である。

³ 調査は、民間の事業所データベースから業種・事業所規模別に無作為抽出をした 1 万事業所で雇用される 10 万名の従業員に対して実施され、11,010 名から回答を得たものである (有効回答率 11.0%)。ただし、集計対象となっている派遣労働者は 156 名と少ないため、この割合については、ある程度幅を持って捉える必要がある。とはいえ、少なくない派遣労働者が、派遣先企業での正社員転換を希望していることは間違いないだろう。

⁴ 高橋 (2010) を参照。

⁵ 佐々木 (2008) を参照。

⁶ なお、この人数には、派遣先企業において正社員以外の社員として採用された者も含まれる。

十分に活用されているとはいえないのが現状である。

ところで、労働政策研究・研修機構編（2010：40-42）によれば、紹介予定派遣を経て正社員転換している者よりも、いわゆる「引き抜き」によって正社員転換している者の方が多いことが示唆される（以下、「引き抜き」という言葉は、鍵括弧なしで用いる）。具体的には、派遣社員を活用している事業所のうち、過去3年間に派遣労働者を紹介予定派遣を経て正社員転換（以下、「紹介転換」と呼ぶ）した事業所は13.4%であるのに対し、通常派遣を経て正社員転換（引き抜き）した事業所は24.9%となっている。このデータをみる限り、派遣労働者のキャリアのあり方を考える上で、もはや引き抜きという現象の存在を無視できないといえるだろう⁷。

しかし派遣先事業所による派遣社員の引き抜きの実態は、ほとんど明らかにされていない。そこで本章では、紹介転換との比較を念頭に置きつつ、派遣先事業所による派遣社員の引き抜きという現象がどのような特徴を有しているのかを、派遣先事業所での派遣社員の活用状況、派遣社員の働き方と意識の両面から明らかにする。

本章の構成は、次の通りである。第2節では、派遣先事業所データを用いて、派遣社員の引き抜きを行っているのはどのような属性の事業所なのかを明らかにする。第3節では、同じく派遣先事業所データを用いて、派遣社員の引き抜きを行っている事業所ではどのような派遣社員活用がなされているのかを明らかにする。第4節では、派遣先事業所と派遣社員のマッチングデータを用いて、紹介転換を行っている事業所、引き抜きを行っている事業所、いずれも行っていない事業所とで、派遣社員の働き方と意識がどのように異なっているのかを明らかにする。第5節では、再び派遣先事業所データを用いて、派遣社員の引き抜きがどのような背景のもとで行われているのかを明らかにする。

第2節 引き抜きを行っている事業所

1. 引き抜きの規模

本節では、派遣先事業所データを用いて、派遣社員の引き抜きを行っているのはどのような属性の事業所なのかを明らかにする。

集計対象とするのは、調査時点において派遣社員を1名以上活用している1,121事業所である⁸。まず、人数レベルで、これらの事業所全体での過去3年間の派遣社員から正社員への転換の実態をみると、紹介予定派遣による正社員転換が562人（30.8%）であるのに対し、通常の派遣を経た転換（引き抜き）が1,076人（59.1%）と倍近くなっている（表1）。ここから、引き抜きという現象の特徴を明らかにする必要性が、改めて確認できる。

⁷ 同様の指摘をするものとして、松浦（2012）がある。

⁸ 「派遣社員が就業している」と回答していても、人数の回答がない事業所は集計対象外とした。なお、集計対象事業所のなかには、派遣社員から正社員への転換数、正社員転換の形態について無回答である事業所も含まれるので、表1、表2の集計対象は、それよりも少なくなっている。

次に、事業所数レベルで、紹介予定派遣による正社員転換と引き抜きによる正社員転換の実態をみてみたい。表2は、その結果を示したものである。ここから、両方の形態で正社員転換を行った事業所が5.9%、紹介予定派遣のみによって正社員転換を行った事業所が7.7%、引き抜きのみによって正社員転換を行った事業所が19.3%、いずれによる正社員転換も行っていない事業所が67.2%であることがわかる⁹。事業所数レベルでも、引き抜きによる正社員転換が、紹介予定派遣による正社員転換の倍近く行われているのである。

表1 過去3年間における派遣社員の正社員転換の実態（人数レベル）

正社員転換の形態	人数	%
紹介予定派遣により転換（紹介転換）	562	30.8
通常派遣を経て転換（引き抜き）	1,076	59.1
自由化業務で3年の派遣期間を超え、直接雇用の申し入れにより転換	184	10.1
計	1,822	100.0

表2 過去3年間における派遣社員の正社員転換の実態（事業所数レベル）

正社員転換の形態	事業所数	%
紹介転換と引き抜き両方あり	64	5.9
紹介転換のみあり	84	7.7
引き抜きのみあり	211	19.3
いずれもなし	735	67.2
計	1,094	100.0

2. 事業所の属性

ところで、上記のうち、紹介転換と引き抜きの両方を行っている事業所は複合的な性格を持っており分析上の位置づけが難しいと考えられる。そこで、以下では、「紹介転換のみあり」、「引き抜きのみあり」、「いずれもなし」の3種類の事業所を比較することによって、引き抜きを行っているのはどのような事業所なのかを明らかにする。

具体的には、派遣社員の正社員転換の形態が、事業所の属性によってどう異なるのかを確認する。取り上げる事業所の属性は、派遣社員活用人数、業種、企業規模、契約している派遣会社数、派遣会社の種類（契約している派遣会社のなかにグループ内派遣会社があるか）、中途・即戦力採用を重視する度合である¹⁰。

表3は、クロス集計の結果を示したものである。ここから、以下のことが読み取れる。第1に、派遣社員活用人数と正社員転換形態の関連は、はっきりとはみられない。第2に、業種別にみると、特に金融・保険業で「引き抜きのみあり」が多い。第3に、特に1,000人以上の大企業で「引き抜きのみあり」が多い。第4に、契約している派遣会社数が多くなると、

⁹ 第1節で言及した労働政策研究・研修機構編（2010：40-42）では、「派遣社員が就業している」と回答した事業所すべてを集計対象としているのに対し、本節では、「派遣社員が就業している」と回答していても、人数の回答がない事業所は集計対象外としているため、数字は若干異なっている。

¹⁰ 中途・即戦力採用を重視している度合は、採用・育成に関する方針が「新卒採用中心」と「中途採用中心」のどちらに近いかを示す4段階尺度（後者に近いほど高得点）、「貴社内で長期雇用・育成」と「即戦力の採用」のどちらに近いかを示す4段階尺度（後者に近いほど高得点）を足し合わせた、2点～8点のスコアによって測定した。ここでは、2点～3点を「弱」、4点～6点を「中」、7点～8点を「強」としている。

「紹介転換のみあり」の割合が高くなる。第5に、契約している派遣会社のなかにグループ内派遣会社があると、「引き抜きのみあり」の割合が高くなる。第6に、中途・即戦力採用を重視しているほど「紹介転換のみあり」の割合が高くなる。

表3 事業所属性と派遣社員の正社員転換の形態（横方向の計=100（%）、Nは実数）

		紹介転換のみあり	引き抜きのみあり	いずれもなし	N
派遣社員活用人数	1～4人	7.5	14.4	78.1	425
	5～9人	8.4	20.0	71.6	155
	10～29人	10.3	29.1	60.7	234
	30～99人	6.9	22.1	71.0	145
	100人以上	7.0	26.8	66.2	71
業種	製造業	8.8	23.0	68.2	374
	情報通信業	6.7	7.9	85.4	89
	運輸業	2.6	15.4	82.1	78
	卸売・小売業	6.1	16.7	77.2	114
	金融・保険業	7.8	46.6	45.6	103
	医療・福祉	6.4	19.2	74.4	78
	学術研究・専門技術サービス業	15.3	13.6	71.2	59
	生活関連サービス業	20.0	0.0	80.0	5
	その他サービス業	10.0	12.3	77.7	130
	企業規模	99人以下	4.0	13.6	82.4
100～999人		9.3	18.1	72.6	602
1000人以上		7.8	28.9	63.3	294
契約している派遣会社数	1社	4.6	23.1	72.4	351
	2～4社	8.8	18.5	72.7	352
	5～9社	8.9	18.7	72.4	123
	10社以上	12.7	20.6	66.7	204
派遣会社の種類	グループ内派遣会社あり	7.7	26.1	66.3	261
	グループ内派遣会社なし	8.1	18.8	73.1	762
中途・即戦力採用重視	弱	8.4	21.2	70.3	499
	中	7.1	19.2	73.7	407
	強	13.5	20.8	65.6	96

注： 無回答は除く。以下の図においても同じ。

次に、派遣社員の正社員転換の形態を被説明変数とした多項ロジスティック回帰分析により、紹介転換を行っている事業所と、引き抜きを行っている事業所の共通点と差異を分析する。ベース・カテゴリーは「いずれもなし」とする。

表4 派遣社員の正社員転換の実態の規定要因（多項ロジスティック回帰分析）

	紹介転換のみあり		引き抜きのみあり	
	B	Wald	B	Wald
派遣社員総数	-0.001	0.218	0.000	0.268
(製造業)				
情報通信業	-1.022	3.202 †	-1.475	10.492 **
運輸業	-1.311	2.973 †	-0.555	2.395
卸売・小売業	-0.634	1.559	-0.299	1.010
金融・保険業	0.797	2.982 †	1.129	15.789 ***
医療・福祉	-0.770	1.443	-0.476	1.672
学術研究・専門技術サービス業	0.413	0.870	-0.664	2.262
生活関連サービス業	0.732	0.386	-19.617	
その他サービス業	-0.151	0.156	-0.737	5.676 *
(99人以下)				
100～999人	1.119	4.175 *	0.426	1.887
1000人以上	0.874	2.056	0.758	4.785 *
Ln(契約している派遣会社数)	0.423	7.713 **	0.128	1.507
グループ内派遣会社と取引あり	-0.197	0.351	0.050	0.050
中途・即戦力採用重視	0.135	3.018 †	0.112	4.203 *
切片	-3.909	33.327	-2.128	26.646
N		926		
-2対数尤度		1245.764		
カイ2乗		98.219 ***		
Nagelkerke R2乗		0.128		

注1： ベース・カテゴリーは、「いずれもなし」。

注2： () は、レファレンス・グループ。

注3： *** : p<0.001、** : p<0.01、* : p<0.05、† : p<0.1。

表4は、その結果を示したものである。ここから、紹介転換と引き抜きの共通点として、金融・保険業で多く情報通信業で少ないこと、中途・即戦力採用を重視している事業所で多いことなどが読み取れる。他方、両者の差異としては、紹介転換は100～999人の中堅企業、多くの派遣会社と契約を結んでいる事業所で多く実施されているのに対し、引き抜きは1,000人以上の大企業で多く実施されていること、などが読み取れる。

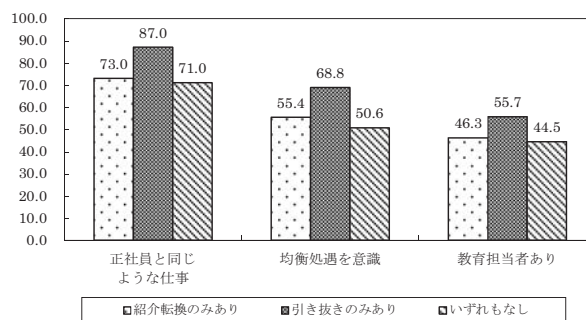
このように、紹介転換も引き抜きも、(新卒採用者の長期育成ではなく)中途採用者の即戦力活用と密接な関連があると考えられる。しかし他方で、引き抜きは強い採用力を持つと考えられる大企業で多く実施されているのに対し、紹介転換にはそのような傾向はみられないという違いもある¹¹。

第3節 正社員に準じた派遣社員活用

本節では、派遣先事業所データを用いて、派遣社員の引き抜きを行っている事業所ではどのような派遣社員活用がなされているのかを明らかにする。派遣社員の活用状況を捉えるにあたり、ここでは、事業所において派遣社員が正社員に近い位置づけを与えられているか否かに注目する。より具体的には、①最も人数の多い業務の派遣社員が正社員と同じような仕事をしているか否か¹²、②派遣社員と正社員の均衡処遇について意識したことがあるか、③最も人数の多い業務の派遣社員に決まった教育担当者をつけてOJTを行っているか、を取り上げる。

図1は、派遣社員の正社員転換の形態ごとに、上記①②③の割合を示したものである。ここから、いずれをみても、「引き抜きのみあり」の事業所で割合が高いことがわかる¹³。

図1 正社員転換の形態別にみた派遣社員の活用状況 (%)



¹¹ 紹介転換を実施している事業所の特徴は、多くの派遣会社と契約を結んでいることである。具体的なメカニズムは不明であるが、ここから、紹介転換が、派遣会社との取引関係上の何らかの特性と結びついていることが示唆される。

¹² 調査票では、派遣社員が従事している業務を人数が多い順に3つあげてもらい、それぞれについて、仕事の状況、教育訓練の状況などを回答してもらっている。ここでは、この設問に対して1番目にあげられた業務を、「最も人数の多い業務」と呼んでいる。

¹³ 因果関係に沿って考えるならば、①②③の状況別の「紹介転換のみあり」、「引き抜きのみあり」、「いずれもなし」の分布の違いを示すべきであるが、ここでは、視覚的な分かりやすさを優先して図を作成した。

同様の傾向は、事業所属性をコントロールしてもみられる。すなわち、「いずれもなし」をベース・カテゴリーとして多項ロジスティック回帰分析を行うと、「正社員と同じような仕事」、「均衡処遇を意識」、「教育担当者あり」のいずれとも、「引き抜きのみあり」に対してのみ、正の有意な効果を与えていることが読み取れる（表5）。これらから、正社員に準じた派遣社員活用がなされている場合ほど、引き抜きが行われやすいといえる。

表5 派遣社員の活用状況と派遣社員の正社員転換の形態
(多項ロジスティック回帰分析)

	紹介転換のみあり		引き抜きのみあり	
	B	Wald	B	Wald
派遣社員総数	-0.001	0.376	0.001	0.859
(製造業)				
情報通信業	-1.339	4.317 *	-1.800	10.802 **
運輸業	-1.212	2.500	-0.533	1.818
卸売・小売業	-0.594	1.335	-0.216	0.450
金融・保険業	0.701	2.281	0.948	9.565 **
医療・福祉	-1.093	2.030	-0.407	0.986
学術研究・専門技術サービス業	0.400	0.794	-0.527	1.330
生活関連サービス業	0.932	0.580	-18.985	
その他サービス業	-0.341	0.706	-0.856	6.373 *
(99人以下)				
100～999人	1.097	3.877 *	0.337	1.032
1000人以上	0.921	2.206	0.793	4.563 *
Ln(契約している派遣会社数)	0.405	6.486 *	0.103	0.819
グループ内派遣会社と取引あり	-0.096	0.077	-0.036	0.021
中途・即戦力採用重視	0.136	2.891 †	0.101	2.850 †
正社員と同じような仕事	-0.015	0.003	0.738	8.667 **
均衡処遇を意識	-0.101	0.141	0.570	8.236 **
教育担当者あり	0.112	0.173	0.396	4.357 *
切片	-3.803	25.564	-3.110	36.602
N		837		
-2対数尤度		1146.044		
カイ2乗		132.984 ***		
Nagelkerke R2乗		0.186		

注1： ベース・カテゴリーは、「いずれもなし」。

注2： () は、レファレンス・グループ。

注3： *** : p<0.001、** : p<0.01、* : p<0.05、† : p<0.1。

第4節 派遣社員の働き方と意識

本節では、これまでみてきた派遣先事業所の類型（正社員転換の形態）別に、そこで働く派遣社員の働き方と意識にどのような特徴があるのかを、派遣先事業所と派遣社員のマッチングデータにより明らかにしたい。

1. 基本属性

まず、派遣先事業所の類型別の回答者の人数は、「両方あり」が8.1%、「紹介転換のみあり」が7.3%、「引き抜きのみあり」が22.7%、「いずれもなし」が61.9%となっている（表6）。以下では、第2節、第3節と同様、複合的な性格を持つと考えられる「両方あり」の事業所で働く派遣社員を除外して分析を進める。

派遣先事業所の類型別にみた派遣社員および事業所の基本属性、契約や勤続の状況は、表7の通りである。ここから、いくつかのことが読み取れる。

表6 派遣先事業所の類型別にみた派遣社員の人数

事業所類型	回答者数	%
紹介転換と引き抜き両方あり	296	8.1
紹介転換のみあり	265	7.3
引き抜きのみあり	831	22.7
いずれもなし	2,262	61.9
計	3,654	100.0

表7 派遣先事業所の類型別にみた基本属性など
(縦方向の計=100 (%))、時給のみ円、Nは実数)

		紹介転換のみあり	引き抜きのみあり	いずれもなし
雇用契約	登録型派遣社員	58.9	53.4	58.4
	常用型派遣社員(期間の定めあり)	21.9	29.1	24.4
	常用型派遣社員(期間の定めなし)	19.2	17.4	17.1
性別	男性	26.8	27.0	30.2
	女性	70.2	71.5	67.6
	無回答	3.0	1.6	2.2
年齢	29歳以下	24.2	19.7	23.1
	30～39歳	44.2	36.6	40.4
	40～49歳	14.3	26.4	18.4
	50～59歳	4.5	8.9	7.1
	60歳以上	5.3	1.4	3.1
	無回答	7.5	7.0	7.8
最終学歴	中学卒	1.5	1.2	1.9
	高校卒	29.4	36.7	35.5
	専門・短大卒	34.7	33.9	33.9
	大卒以上	31.3	26.4	26.3
	無回答	3.0	1.8	2.3
生計の担い手	主に自分の収入で生活	53.6	45.1	49.3
	主に自分以外の収入で生活	43.0	52.3	46.8
	無回答	3.4	2.5	3.9
業務	オフィスワーク系	50.6	58.5	49.5
	医療・福祉系	5.3	3.7	3.4
	営業・販売系	1.9	1.3	3.4
	IT技術・クリエイティブ系	5.7	4.1	10.4
	その他専門職系	20.4	11.3	11.2
	製造業務系	11.7	14.7	13.3
	軽作業系	2.3	4.0	5.7
	その他	1.9	1.3	1.9
	無回答	0.4	1.1	1.3
時給	時給(平均値:円)	1446.8 (N=254)	1300.5 (N=794)	1325.1 (N=2,171)
	時給(中央値:円)	1400.0 (N=254)	1200.0 (N=794)	1200.0 (N=2,171)
企業規模	99人以下	3.8	5.2	10.4
	100～999人以上	60.4	43.0	55.6
	1000人以上	35.8	51.9	34.0
派遣契約の期間	3ヶ月未満	10.2	9.3	13.1
	3ヶ月	43.0	32.5	36.6
	3ヶ月超6ヶ月以下	17.0	16.4	17.0
	6ヶ月超1年以下	14.0	27.4	15.6
	1年超	8.7	6.0	9.6
	その他	3.4	3.4	4.3
	無回答	3.8	5.1	3.9
派遣先勤続期間	3ヶ月以下	4.5	7.7	8.6
	3ヶ月超6ヶ月以下	7.2	6.6	10.1
	6ヶ月超1年以下	10.9	11.9	13.0
	1年超1年6ヶ月以下	11.3	11.1	11.8
	1年6ヶ月超2年以下	12.5	10.0	10.2
	2年超3年以下	20.0	14.8	19.3
	3年超	33.2	36.7	26.2
	無回答	0.4	1.2	0.7
N		265	831	2,262

注:雇用契約および企業規模については、「無回答」がない。

第1に、「紹介転換のみあり」の事業所で働く派遣社員は、「29歳以下」、「30～39歳」と比較的年齢が若い者が多く、大卒者が多く、主たる生計の担い手が多く、「その他専門職系」が多く、時給水準が相対的に高い者が多いという特徴がある。第2に、「引き抜きのみあり」の事業所で働く派遣社員は、主たる生計の担い手でない者が多く、「オフィスワーク系」が多い。また、前節での派遣先事業所データの分析結果と整合して、「引き抜きのみあり」の事業所は「1,000人以上」の大企業である場合が多い。第3に、「紹介転換のみあり」、「引き抜きのみあり」の事業所で働く派遣社員に共通する特徴として、派遣先勤続期間が長い者が多いことがあげられる。

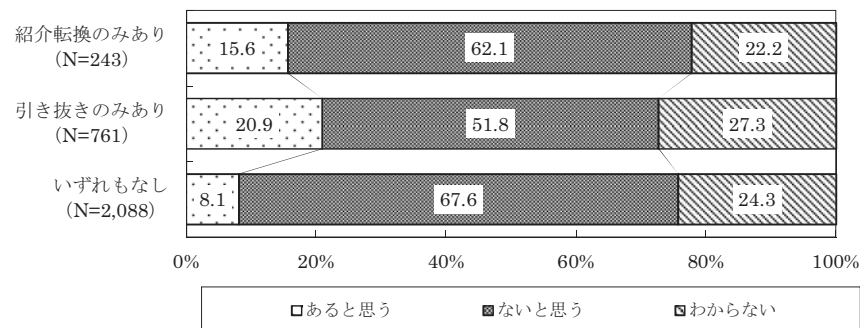
2. 正社員雇用の可能性

派遣先の類型ごとに派遣社員の働き方と意識をみるにあたり、はじめに、正社員雇用の可能性をどう認識しているのかを確認しておきたい。具体的には、紹介転換を行っている事業所で働く派遣社員と、引き抜きを行っている事業所で働く派遣社員に共通して、現在の派遣先で正社員として雇用される可能性を高く見込む傾向があることを確認する¹⁴。

図2は、その結果を示したものである。ここから、「紹介転換のみあり」の事業所で働く派遣社員、「引き抜きのみあり」の事業所で働く派遣社員は、「いずれもなし」の事業所で働く派遣社員よりも、現在の派遣先での正社員雇用の可能性が「あると思う」と考える傾向があることがわかる。

そして、そのような傾向は、基本属性などをコントロールしても読み取れる（表8）。具体的には、表7でみた派遣社員および事業所の基本属性、契約や勤続の状況をコントロールしても、「紹介転換のみあり」の事業所で働く派遣社員、「引き抜きのみあり」の事業所で働く派遣社員は、「いずれもなし」の事業所で働く派遣社員よりも、統計的に有意に、現在の派遣先での正社員雇用の可能性が「あると思う」と考える傾向がある。

図2 派遣先事業所の類型別にみた現在の派遣先での正社員雇用の可能性（主観的認識）



¹⁴ 使用する設問は、「あなたは、現在の派遣先で正社員または非正社員として直接雇用される可能性があると思いますか。（正社員、契約社員、パート・アルバイトの場合に分けて、それぞれお答えください。）」に対する回答である。

表8 現在の派遣先での正社員雇用の可能性（主観的認識）の規定要因
（二項ロジスティック回帰分析）

被説明変数： 正社員雇用の可能性が「あると思う」 （登録型派遣社員）	B	Wald
常用型派遣社員（期間の定めあり）	0.019	0.014
常用型派遣社員（期間の定めなし）	-0.140	0.469
男性	0.368	2.985 †
（29歳以下）		
30～39歳	-0.091	0.299
40～49歳	0.045	0.058
50～59歳	-1.145	11.318 ***
60歳以上	-0.964	3.367 †
中学卒	0.933	3.176 †
高校卒	0.083	0.224
専門・短大卒 （大卒以上）	0.069	0.176
主に自分の収入で生活	0.024	0.031
（オフィスワーク系）		
医療・福祉系	1.248	18.405 ***
営業・販売系	-0.621	1.349
IT技術・クリエイティブ系	-0.427	2.024
その他専門職系	-0.491	3.685 †
製造業務系	0.164	0.378
軽作業系	0.175	0.219
その他	-0.317	0.175
Ln（時給）	0.947	13.757 ***
（99人以下）		
100～999人	-0.082	0.103
1000人以上	0.097	0.142
派遣契約の期間：（3ヶ月未満）		
派遣契約の期間：3ヶ月	-0.171	0.477
派遣契約の期間：3ヶ月超6ヶ月以下	0.215	0.649
派遣契約の期間：6ヶ月超1年以下	0.771	8.883 **
派遣契約の期間：1年超	0.096	0.092
派遣契約の期間：その他	0.422	1.220
派遣先勤続期間：（3ヶ月以下）		
派遣先勤続期間：3ヶ月超6ヶ月以下	0.126	0.099
派遣先勤続期間：6ヶ月超1年以下	0.139	0.141
派遣先勤続期間：1年超1年6ヶ月以下	0.437	1.420
派遣先勤続期間：1年6ヶ月超2年以下	0.711	3.860 *
派遣先勤続期間：2年超3年以下	0.765	4.964 *
派遣先勤続期間：3年超	0.919	7.683 **
紹介転換のみあり	0.602	7.451 **
引き抜きのみあり	0.941	43.872 ***
（いずれもなし）		
定数	-9.982	28.681
N		2,584
-2対数尤度		1716.668
カイ2乗		175.293 ***
Nagelkerke R2乗		0.126

注1：（ ）は、レファレンス・グループ。

注2： ***：p<0.001、**：p<0.01、*：p<0.05、†：p<0.1。

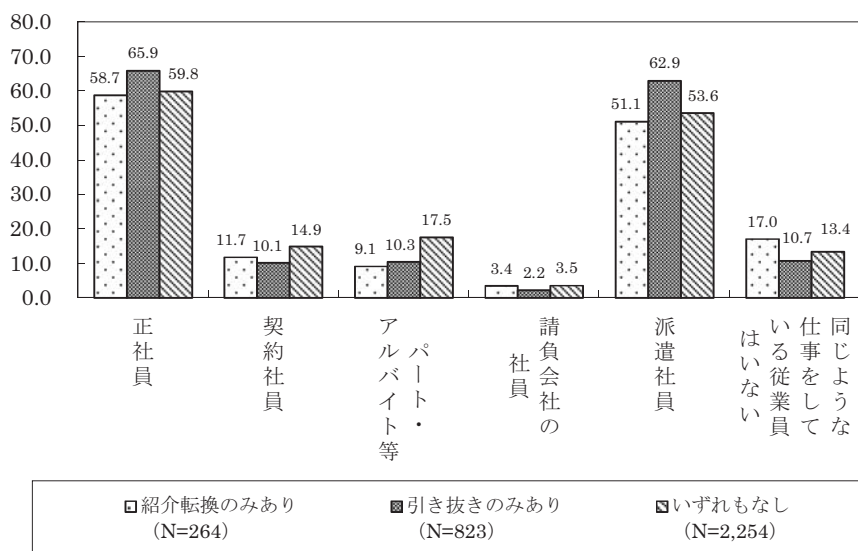
3. 正社員に準じた働き方

それでは、派遣先事業所の類型ごとに、派遣社員の働き方にどのような特徴があるだろうか。第3節では、正社員に準じた派遣社員活用がなされている事業所において、引き抜きが行われやすいことが明らかになった。そこで、同様のことが派遣社員のデータからも読み取れるかを確認する。

まず、図3から、「引き抜きのみあり」の事業所で働く派遣社員については、社内に自分

の仕事と同じような仕事をしている正社員がいる場合が多いことがわかる（65.9%）¹⁵。これに対し、「紹介転換のみあり」の事業所で働く派遣社員については、必ずしもそのような傾向はみられない（58.7%）。

図3 現在行っている仕事について、同じような仕事をしている従業員（複数回答、%）



そして、そのような傾向は、基本属性をコントロールしても読み取れる。（表9）。具体的には、表7でみた派遣社員および事業所の基本属性、契約や勤続の状況をコントロールしても、「引き抜きのみあり」の事業所で働く派遣社員については、「いずれもなし」の事業所で働く派遣社員に比べて、統計的に有意に、社内に自分の仕事と同じような仕事をしている正社員がいる場合が多い。他方、「紹介転換のみあり」の事業所で働く派遣社員については、そのような傾向はみられない。

次に、図4から、「引き抜きのみあり」の事業所で働く派遣社員は、残業時間が長いことがわかる。そして、そのような傾向は、基本属性をコントロールしても読み取れる（表10）。具体的には、表7でみた派遣社員および事業所の基本属性、契約や勤続の状況をコントロールしても、「引き抜きのみあり」の事業所で働く派遣社員は、「いずれもなし」の事業所で働く派遣社員に比べて、統計的に有意に、残業時間が長い。他方、「紹介転換のみあり」の事業所で働く派遣社員については、そのような傾向はみられない。

¹⁵ この他、同じような仕事をしている派遣社員がいる場合が多いのも、「引き抜きのみあり」の事業所で働く派遣社員の特徴としてあげられる。

表9 同じような仕事をしている正社員の有無の規定要因
(二項ロジスティック回帰分析)

被説明変数： 同じような仕事をしている正社員が「いる」 (登録型派遣社員)	B	Wald
常用型派遣社員 (期間の定めあり)	0.023	0.054
常用型派遣社員 (期間の定めなし)	0.013	0.010
男性	0.433	10.681 **
(29歳以下)		
30～39歳	-0.124	1.381
40～49歳	-0.033	0.067
50～59歳	-0.400	5.117 *
60歳以上	-0.960	13.085 ***
中学卒	-0.396	1.156
高校卒	0.135	1.441
専門・短大卒 (大卒以上)	-0.204	3.779 †
主に自分の収入で生活 (オフィスワーク系)	-0.006	0.005
医療・福祉系	1.349	26.948 ***
営業・販売系	0.274	1.162
IT技術・クリエイティブ系	0.327	3.430 †
その他専門職系	0.661	16.760 ***
製造業務系	0.407	6.157 *
軽作業系	-0.058	0.070
その他	0.388	1.243
Ln (時給)	0.442	6.147 *
(99人以下)		
100～999人	0.345	5.243 *
1000人以上	0.383	5.967 *
派遣契約の期間：(3ヶ月未満)		
派遣契約の期間：3ヶ月	0.002	0.000
派遣契約の期間：3ヶ月超6ヶ月以下	-0.100	0.379
派遣契約の期間：6ヶ月超1年以下	-0.225	1.846
派遣契約の期間：1年超	-0.330	3.059 †
派遣契約の期間：その他	0.299	1.363
派遣先勤続期間：(3ヶ月以下)		
派遣先勤続期間：3ヶ月超6ヶ月以下	-0.170	0.665
派遣先勤続期間：6ヶ月超1年以下	-0.361	3.474 †
派遣先勤続期間：1年超1年6ヶ月以下	-0.159	0.638
派遣先勤続期間：1年6ヶ月超2年以下	0.030	0.021
派遣先勤続期間：2年超3年以下	-0.035	0.035
派遣先勤続期間：3年超	-0.072	0.155
紹介転換のみあり	-0.242	2.602
引き抜きのみあり	0.243	5.777 *
(いずれもなし)		
定数	-3.056	5.713
N		2,744
-2対数尤度		3498.852
カイ2乗		167.489 ***
Nagelkerke R2乗		0.080

注1： () は、レファレンス・グループ。

注2： *** : p<0.001、** : p<0.01、* : p<0.05、† : p<0.1。

図4 週あたりの平均的な残業時間 (時間)

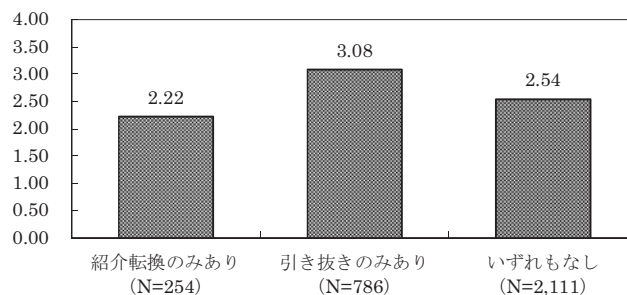


表 10 残業時間の規定要因 (OLS)

被説明変数： 週あたりの平均的な残業時間	B	Wald
(登録型派遣社員)		
常用型派遣社員 (期間の定めあり)	0.592	3.476 **
常用型派遣社員 (期間の定めなし)	0.572	2.625 **
男性	2.223	10.097 ***
(29歳以下)		
30～39歳	0.179	1.009
40～49歳	0.203	0.964
50～59歳	-0.628	-2.099 *
60歳以上	-3.729	-7.960 ***
中学卒	-0.875	-1.303
高校卒	-0.263	-1.398
専門・短大卒	-0.244	-1.367
(大卒以上)		
主に自分の収入で生活	0.438	3.010 **
(オフィスワーク系)		
医療・福祉系	-0.185	-0.474
営業・販売系	0.294	0.679
IT技術・クリエイティブ系	0.957	3.271 **
その他専門職系	0.987	3.799 ***
製造業務系	1.364	4.930 ***
軽作業系	-0.021	-0.054
その他	1.226	1.912 †
Ln (時給)	0.304	1.068
(99人以下)		
100～999人	0.262	1.005
1000人以上	0.414	1.532
派遣契約の期間：(3ヶ月未満)		
派遣契約の期間：3ヶ月	0.365	1.506
派遣契約の期間：3ヶ月超6ヶ月以下	0.553	2.041 *
派遣契約の期間：6ヶ月超1年以下	1.166	4.204 ***
派遣契約の期間：1年超	0.480	1.499
派遣契約の期間：その他	0.888	2.086 *
派遣先勤続期間：(3ヶ月以下)		
派遣先勤続期間：3ヶ月超6ヶ月以下	0.341	0.977
派遣先勤続期間：6ヶ月超1年以下	-0.431	-1.327
派遣先勤続期間：1年超1年6ヶ月以下	-0.520	-1.566
派遣先勤続期間：1年6ヶ月超2年以下	-0.243	-0.711
派遣先勤続期間：2年超3年以下	-0.277	-0.885
派遣先勤続期間：3年超	-0.067	-0.223
紹介転換のみあり	-0.161	-0.627
引き抜きのみあり	0.453	2.700 **
(いずれもなし)		
定数	-1.541	-0.755
N		2,616
F値		17.342 ***
調整済みR2乗		0.175

注 1： () は、レファレンス・グループ。

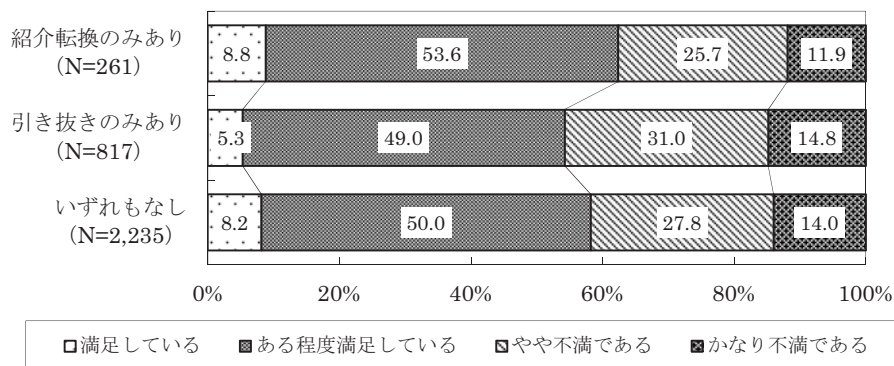
注 2： *** : p<0.001、** : p<0.01、* : p<0.05、† : p<0.1。

4. 派遣労働に対する不満

それでは、派遣先事業所の類型によって、派遣社員の意識にはどのような違いがみられるだろうか。以下、派遣先の事業所の類型別に、そこで働く派遣社員の「派遣労働という働き方」についての満足度をみることにする。

図 5 は、その結果を示したものである。ここから、全体として「満足」または「ある程度満足」している者が過半数を占めてはいるが、そのなかで、「引き抜きのみあり」の事業所で働く派遣社員は、「かなり不満である」が 14.8%、「やや不満である」が 31.0%と、派遣労働に対する不満が相対的に強いことがわかる。

図5 派遣先事業所の類型別にみた派遣労働に対する不満



そして、そのような傾向は、派遣社員の基本属性をコントロールしても読み取れる(表11)。具体的には、表7でみた派遣社員および事業所の基本属性、契約や勤続の状況をコントロールしても、「引き抜きのみあり」の事業所で働く派遣社員は、「いずれもなし」の事業所で働く派遣社員に比べて、統計的に有意に、派遣労働に対して不満を抱く傾向がある。他方、「紹介転換のみあり」の事業所で働く派遣社員については、そのような傾向はみられない。

では、「引き抜きのみあり」の事業所で働く派遣社員のなかに、派遣労働に対して不満を抱く者が多いのはなぜだろうか。前項の分析から、「引き抜きのみあり」の事業所では、「紹介転換のみあり」の事業所とは異なり、派遣社員が、正社員に準じた働き方をする傾向にあることが明らかにされた。ここから、正社員に準じた働き方を望んでいる派遣社員は不満を抱かなくても、そのような働き方を望んでいない派遣社員が強い不満を抱いている可能性が示唆される。

その点を検証するため、「あなたは、仕事と私生活のどちらを優先していますか」に対する回答に基づいてサンプルを「仕事志向」と「生活志向」に2分し¹⁶、それぞれについて表11と同様の回帰分析を行う。

表12は、その結果を示したものである。ここから、仕事志向の派遣社員の場合には、派遣先事業所の類型によって派遣労働に対する満足度に違いはないが、生活志向の派遣社員の場合には、「引き抜きのみあり」の事業所において不満が強くなることが読み取れる。「引き抜きのみあり」の事業所に特徴的な正社員に準じた働き方が、生活志向の派遣社員にはなじまないのだと理解できる。

¹⁶ 「仕事」、「どちらかといえば仕事」を「仕事志向」、「どちらかといえば生活」、「生活」を「生活志向」とする。

表 11 派遣労働に対する不満の規定要因（順序ロジスティック回帰分析）

被説明変数： 派遣労働に対する不満（4段階）	B	Wald
（登録型派遣社員）		
常用型派遣社員（期間の定めあり）	0.178	3.902 *
常用型派遣社員（期間の定めなし）	0.206	3.217 †
男性	0.628	29.571 ***
（29歳以下）		
30～39歳	0.098	1.067
40～49歳	0.376	11.343 **
50～59歳	0.365	5.330 *
60歳以上	-0.657	6.941 **
中学卒	-0.874	6.466 *
高校卒	-0.279	7.841 **
専門・短大卒	-0.212	4.987 *
（大卒以上）		
主に自分の収入で生活	0.164	4.507 *
（オフィスワーク系）		
医療・福祉系	-0.025	0.014
営業・販売系	-0.298	1.637
IT技術・クリエイティブ系	0.115	0.546
その他専門職系	-0.075	0.293
製造業務系	-0.107	0.550
軽作業系	-0.740	13.346 ***
その他	0.187	0.371
Ln（時給）	-0.899	34.926 ***
（99人以下）		
100～999人	-0.151	1.207
1000人以上	-0.200	1.961
派遣契約の期間：（3ヶ月未満）		
派遣契約の期間：3ヶ月	0.031	0.059
派遣契約の期間：3ヶ月超6ヶ月以下	0.090	0.387
派遣契約の期間：6ヶ月超1年以下	0.123	0.702
派遣契約の期間：1年超	0.266	2.496
派遣契約の期間：その他	0.131	0.355
派遣先勤続期間：（3ヶ月以下）		
派遣先勤続期間：3ヶ月超6ヶ月以下	0.186	1.017
派遣先勤続期間：6ヶ月超1年以下	0.286	2.764 †
派遣先勤続期間：1年超1年6ヶ月以下	0.229	1.673
派遣先勤続期間：1年6ヶ月超2年以下	0.288	2.514
派遣先勤続期間：2年超3年以下	0.153	0.840
派遣先勤続期間：3年超	0.222	1.906
紹介転換のみあり	0.007	0.003
引き抜きのみあり	0.163	3.393 †
（いずれもなし）		
τ=1	-8.611	61.419
τ=2	-5.711	27.374
τ=3	-4.129	14.373
N		2,730
-2対数尤度		6222.718
カイ2乗		138.218 ***
Nagelkerke R2乗		0.055

注1：（ ）は、レファレンス・グループ。

注2： ***：p<0.001、**：p<0.01、*：p<0.05、†：p<0.1。

表 12 派遣労働に対する不満の規定要因（仕事志向／生活志向分割）
（順序ロジスティック回帰分析）

被説明変数： 派遣労働に対する不満（4段階）	仕事志向		生活志向	
	B	Wald	B	Wald
（登録型派遣社員）				
常用型派遣社員（期間の定めあり）	-0.015	0.012	0.345	7.659 **
常用型派遣社員（期間の定めなし）	-0.185	1.176	0.522	10.699 **
男性	0.716	19.042 ***	0.552	10.765 **
（29歳以下）				
30～39歳	-0.105	0.482	0.156	1.596
40～49歳	0.118	0.481	0.430	7.918 **
50～59歳	0.038	0.028	0.441	3.517 †
60歳以上	-1.306	15.744 ***	-0.284	0.489
中学卒	-1.008	6.528 *	-0.282	0.125
高校卒	-0.108	0.511	-0.514	13.797 ***
専門・短大卒 （大卒以上）	0.035	0.053	-0.369	8.987 **
主に自分の収入で生活 （オフィスワーク系）	0.072	0.366	0.155	2.179
医療・福祉系	-0.002	0.000	0.055	0.042
営業・販売系	-0.461	2.146	-0.351	0.945
IT技術・クリエイティブ系	-0.188	0.637	0.332	2.370
その他専門職系	-0.113	0.304	-0.184	0.906
製造業務系	-0.227	1.273	-0.202	0.858
軽作業系	-0.979	12.341 ***	-0.425	1.907
その他	0.564	1.644	-0.019	0.002
Ln（時給）	-0.810	13.293 ***	-0.884	16.422 ***
（99人以下）				
100～999人	-0.223	1.241	-0.112	0.332
1000人以上	-0.181	0.746	-0.236	1.362
派遣契約の期間：（3ヶ月未満）				
派遣契約の期間：3ヶ月	-0.078	0.161	0.035	0.039
派遣契約の期間：3ヶ月超6ヶ月以下	-0.070	0.101	0.173	0.781
派遣契約の期間：6ヶ月超1年以下	0.310	1.969	-0.082	0.165
派遣契約の期間：1年超	0.280	1.248	0.253	1.167
派遣契約の期間：その他	0.139	0.192	0.037	0.013
派遣先勤続期間：（3ヶ月以下）				
派遣先勤続期間：3ヶ月超6ヶ月以下	0.233	0.695	-0.026	0.010
派遣先勤続期間：6ヶ月超1年以下	-0.019	0.005	0.455	3.860 *
派遣先勤続期間：1年超1年6ヶ月以下	0.027	0.010	0.312	1.699
派遣先勤続期間：1年6ヶ月超2年以下	0.191	0.453	0.301	1.523
派遣先勤続期間：2年超3年以下	0.149	0.332	0.105	0.217
派遣先勤続期間：3年超	0.047	0.036	0.289	1.733
紹介転換のみあり	0.032	0.022	-0.027	0.021
引き抜きのみあり （いずれもなし）	0.130	0.946	0.214	3.060 †
τ=1	-8.720	29.857	-8.382	28.206
τ=2	-5.822	13.519	-5.379	11.754
τ=3	-4.164	6.953	-3.801	5.886
N		1,161		1,547
-2対数尤度		2688.122		3410.836
カイ2乗		80.252 ***		95.231 ***
Nagelkerke R2乗		0.074		0.067

注1：（ ）は、レファレンス・グループ。

注2：***：p<0.001、**：p<0.01、*：p<0.05、†：p<0.1。

第5節 雇用調整要員としての位置づけ

第5節では、再び派遣先事業所データを用いて、正社員に準じた派遣社員活用が、どのような目的のもとで行われているのかを明らかにする。

具体的には、(1)最も人数の多い業務の派遣社員が正社員と同じような仕事をしている、

(2)派遣社員と正社員の均衡処遇について意識したことがある、(3)最も人数の多い業務の派遣社員に決まった教育担当者をつけてOJTを行っている、のうちあてはまる項目の数（正社員に準じた派遣社員活用指数）を計算して被説明変数とし、派遣社員の利用目的のいずれがその指数を高めているのか、OLSによって分析する（表13）。

分析の結果、「需要縮減時に正社員の雇用に手をつけないですむ」ことを派遣社員の利用目的として指摘している事業所ほど、正社員に準じた派遣社員活用をしていることが読み取れる。他方、「軽作業・補助的業務等に対応できる」ことを派遣社員の利用目的として指摘している事業所では、正社員に準じた派遣社員活用をしない傾向が読み取れる。また、「自社で養成できない労働力、専門性が高い人材が確保できる」ことも、正社員に準じた派遣社員活用とは関係がない¹⁷。すなわち、専門性の高い人材の確保や補助的業務での活用などを目的としている事業所ではなく、派遣社員を雇用調整要員と位置づけている事業所において、結果的に正社員に準じた派遣社員活用がなされているものと考えられる。

表13 派遣労働の利用目的と正社員に準じた派遣社員活用指数（OLS）

被説明変数： 正社員に準じた派遣社員活用指数	B	t 値
派遣社員総数	0.000	-1.600
(製造業)		
情報通信業	-0.238	-1.990 *
運輸業	-0.113	-0.866
卸売・小売業	-0.204	-1.883 †
金融・保険業	0.111	0.945
医療・福祉	-0.405	-3.045 **
学術研究・専門技術サービス業	-0.323	-2.378 *
生活関連サービス業	0.442	0.999
その他サービス業	-0.187	-1.870 †
(99人以下)		
100～999人	0.052	0.531
1000人以上	0.157	1.373
Ln（契約している派遣会社数）	0.025	0.637
グループ内派遣会社と取引あり	0.064	0.806
中途・即戦力採用重視	0.006	0.331
欠員の補充など、必要人員を迅速に確保できる	0.021	0.267
業務量に合わせて雇用調整がしやすい	-0.021	-0.310
需要縮減時に正社員の雇用を手をつけないですむ	0.207	2.458 *
正社員を高度な仕事に専念させられる	0.013	0.154
正社員の労働時間、労働負荷を軽減できる	0.075	1.106
一時的・季節的な業務量の変化に対応できる	0.090	1.330
自社で養成できない労働力、専門性が高い人材が確保できる	0.055	0.689
新規事業等で、即戦力を確保できる	0.150	1.472
コストが削減できる	-0.117	-1.575
深夜・休日など正社員の就業時間外の仕事に対応できる	-0.107	-0.672
軽作業、補助的業務等に対応できる	-0.294	-3.409 **
採用や管理の手間が簡便	0.067	0.918
正社員の人数を減らせる	-0.049	-0.447
正社員の育児・介護休業に対応できる	0.123	1.575
教育訓練をしなくてすむ	-0.202	-1.310
その他	-0.359	-0.813
(定数)	1.644	10.880
N		835
F値		3.238 ***
調整済みR2乗		0.075

注1：（ ）は、レファレンス・グループ。

注2： ***：p<0.001、**：p<0.01、*：p<0.05、†：p<0.1。

¹⁷ ここで必ずしも統計的に有意でない「専門性の高い人材の確保」に言及しているのは、厚生労働省「平成22年 就業形態の多様化に関する総合実態調査」において、「即戦力・能力のある人材を確保するため」が派遣労働者の活用理由の第1位（30.6%）となっているからである。

さらに、表 14 は、「需要縮減時に正社員の雇用に手をつけないですむ」ことを派遣社員の利用目的として指摘している事業所ほど、紹介予定派遣による正社員転換を行っているわけではないが、引き抜きによる正社員転換は行っていることを示している。ここから、派遣社員を雇用調整要員と位置づけていることが、結果的に正社員に準じた派遣社員活用をもたらし、さらには引き抜きによる正社員転換につながっていることが読み取れる。

表 14 雇用調整要員としての位置づけと正社員転換の形態（多項ロジスティック回帰分析）

	紹介転換のみあり		引き抜きのみあり	
	B	Wald	B	Wald
派遣社員総数 (製造業)	-0.001	0.228	0.000	0.261
情報通信業	-1.014	3.156 †	-1.454	10.134 **
運輸業	-1.315	2.992 †	-0.570	2.497
卸売・小売業	-0.615	1.454	-0.236	0.618
金融・保険業	0.762	2.736 †	1.077	14.104 ***
医療・福祉	-0.737	1.310	-0.394	1.131
学術研究・専門技術サービス業	0.436	0.962	-0.605	1.871
生活関連サービス業	0.779	0.434	-19.472	
その他サービス業 (99人以下)	-0.150	0.154	-0.734	5.607 *
100～999人	1.112	4.100 *	0.425	1.858
1000人以上	0.861	1.996	0.725	4.326 *
Ln（契約している派遣会社数）	0.423	7.649 **	0.141	1.798
グループ内派遣会社と取引あり	-0.214	0.414	-0.011	0.002
中途・即戦力採用重視	0.132	2.891 †	0.108	3.937 *
需要縮減時に正社員の雇用に手をつけないですむ	0.199	0.389	0.485	5.839 *
切片	-3.924	32.568	-2.217	28.008
N	921			
-2対数尤度	1256.192			
カイ2乗	102.783 ***			
Nagelkerke R2乗	0.134			

注 1： ベース・カテゴリーは、「いずれもなし」。

注 2： () は、レファレンス・グループ。

注 3： *** : p<0.001、** : p<0.01、* : p<0.05、† : p<0.1。

第 6 節 おわりに

1. 要約

本章の分析結果を要約すると、以下のようなになる。第 1 に、紹介予定派遣による正社員転換と引き抜きによる正社員転換の共通点としては、金融・保険業で多く情報通信業で少ないこと、中途・即戦力採用を重視している事業所で多いことなどが指摘できる。

第 2 に、他方で、両者の重要な違いとして、引き抜きによる正社員転換が行われている事業所では、正社員に準じた派遣社員活用がなされている場合が多いことが指摘できる。また、引き抜きによる正社員転換が行われている事業所で働く派遣社員は、紹介予定派遣による正社員転換が行われている事業所で働く派遣社員とは異なり、正社員と同じような仕事をしている場合が多く、残業時間が長い傾向がある。すなわち、正社員に準じた働き方をしている。

第 3 に、派遣社員の意識をみると、紹介予定派遣による正社員転換が行われている事業所で働く派遣社員、引き抜きが行われている事業所で働く派遣社員に共通して、現在の派遣先で正社員として雇用される可能性があると考えられる傾向がみられる。ただし、引き抜きによる

正社員転換が行われている事業所で働く派遣社員は、派遣労働に対して、相対的に強い不満を抱く傾向にある。その理由としては、特に生活志向の派遣社員にとって、正社員に準じた働き方がなじまないことなどが考えられる。

第4に、正社員に準じた派遣社員活用は、「需要縮減時に正社員の雇用に手をつけずに済む」ことを目的としている事業所、換言すれば、派遣社員を雇用調整要員と位置づけている事業所において多く行われている。つまり、引き抜きによる正社員転換の背景には正社員に準じた派遣社員活用があり、さらにその背景には派遣社員を雇用調整要員として位置づけていることがある。

2. 含意

総じて、引き抜きによる正社員転換は、紹介予定派遣による正社員転換とはかなり異なる特徴を持っているといえる。特に、無視できない問題点として、(1)引き抜きによる正社員転換が行われている事業所では、正社員に準じた派遣社員活用がなされていることが関係してか、特に生活志向の派遣社員の不満が強いこと、(2)そもそも正社員に準じた派遣社員活用がなされる背景として、派遣先事業所が派遣社員を雇用調整要員として位置づけている傾向があること、などが指摘できる。

もちろん、紹介予定派遣を通じてであれ、引き抜きを通じてであれ、派遣先事業所で正社員に変わりたいと希望する派遣社員にとってみれば、正社員転換が行われること自体は好ましいことである。実際、引き抜きが行われている事業所で働く派遣社員は、現在の派遣先で正社員として雇用される可能性が高いと考えている。また、派遣社員として働き始めた当初は生活志向であっても、派遣先で正社員に準じた働き方をしているうちに、次第に仕事志向が強まっていく者もいるだろう。よって、正社員に準じた働き方が求められる職場が、生活志向の派遣社員になじまない職場であるからといって、すぐさま問題を抱えていると言うことはできない。

しかし、紹介予定派遣の仕組みを使わず、引き抜きによって正社員転換をしている場合、それらの事業所に派遣される派遣社員が、事前にそのような職場であることを予測することは難しい。そのため、仕事よりも生活を優先したいという理由によって派遣社員を選んだ者が、正社員と同様の残業を強いられる可能性がある。また、派遣社員を雇用調整要員として位置づけている事業所において引き抜きが行われているとなると、その事業所で長く働いて「引き抜かれる」ことを期待していた派遣社員が、需要縮減時に真っ先に契約を打ち切られるという事態も起こり得るだろう。

以上、本稿での事実発見を踏まえるならば、紹介予定派遣による正社員転換を上回る規模で引き抜きによる正社員転換が行われている現状に、まったく問題がないわけではないと考えられる。これらの状況を改めていくためには、派遣先に対して、引き抜きの実態についての事前情報提供を求める、一定期間以上働き続けている派遣社員について引き抜きの可能性

を明らかにするよう求める、などの方策が考えられる。また、それらと並行して、紹介予定派遣制度についても、現行6ヶ月となっている最長派遣期間を延長するなどして、制度を使いやすくしていくことが検討されてよいと考えられる。

参考文献

厚生労働省（2010）「平成21年度労働者派遣事業報告の集計結果（確報版）」（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000tf3d.html>）。

佐々木久美（2008）「紹介予定派遣を活用した社員採用」『労政時報』第3726号，90頁-105頁。

高橋康二（2010）「日本の派遣労働者の現状と課題」労働政策研究・研修機構編『派遣労働者の現状と政策課題（第8回北東アジア労働フォーラム）』（JILPT 資料シリーズ No. 81）労働政策研究・研修機構，13頁-36頁

松浦民恵（2012）「改正派遣法の懸念点と今後の課題」ニッセイ基礎研レポート 2012-04-25（http://www.nli-research.co.jp/report/nlri_report/2012/report120425-2.html）。

労働政策研究・研修機構編（2010）『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣先調査）』（JILPT 調査シリーズ No. 79）労働政策研究・研修機構。

労働政策研究・研修機構編（2011）『契約社員の人事管理と就業実態に関する研究』（JILPT 労働政策研究報告書 No. 130）労働政策研究・研修機構。