

## 第8章 今後も派遣労働者としての働き方を希望しているのは誰か

### 第1節 はじめに

本章の目的は、派遣労働者として働く人々のなかで、今後も派遣労働を継続したいと希望しているのはどのような人々なのかを明らかにすることである。

派遣労働（ないし労働者派遣事業）のあり方を論じるにあたり、そもそも派遣労働が、かつて規制緩和により活用が拡大されてきたが、現在は一転して労働者保護と規制強化の流れのなかにあるという、大まかな文脈を理解する必要がある（Takahashi 2023）。

派遣労働は、1985年に労働者派遣法が制定されることにより合法化された。その後、1999年、2003年に対象業務の拡大、派遣可能期間の延長といった規制緩和がなされ、派遣労働者数が急増した。

しかし、2008～2009年にリーマン・ショックにより多数の派遣労働者が失職すると、世論の後押しもあり、一転して派遣労働者の保護、規制強化の流れが本格化することになった。具体的には、2012年の法改正において、日雇派遣が原則として禁止されるとともに、派遣先の正社員との間の「均衡待遇」の配慮義務が導入された。2015年の法改正では、雇用安定措置が強化されるとともに、キャリア形成のための措置も導入された<sup>1</sup>。さらに「働き方改革」に伴う2018年の法改正では、派遣労働者の待遇に関して、①派遣先の正社員との均等・均衡方式を原則としつつ、②派遣元での労使協定による決定方式も選択可とする形で、正社員との間の不合理な待遇差の禁止が定められた。

こういった状況は、派遣労働者の意識とも整合的である。厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によれば、派遣労働者は、様々な非正規の就業形態のなかで最も「不本意」率が高い<sup>2</sup>。

このように、派遣労働は、労働者保護と規制強化の流れのなかであり、また派遣労働者自身も派遣労働に対して否定的な意味づけをしている場合が多い。しかし、第1部でみたように、雇用者に占める派遣労働者の割合は、リーマン・ショックによる一時的な低下を挟んで、長期的には横ばいである。それでは、今日における派遣労働の積極的な存在意義とは何なのか。本稿では、派遣労働者として働く人々のなかで、今後も派遣労働を継続したいと希望しているのはどのような人々なのかを明らかにし、そのことを通じて今後の派遣労働のあり方についての含意を得たい。

1 後述のように、2015年の法改正におけるキャリア形成のための措置の導入については、規制緩和/規制強化・派遣労働者保護の二項対立図式に馴染まない部分があるが、この段落では、議論を簡略化するため、後者の流れに位置づけている。

2 派遣労働者のうち就業形態選択理由として「正社員として働ける会社がなかったから」を選択した割合は、2003年40.0%、2007年37.3%、2010年44.9%、2014年37.6%、2019年31.1%であり、いずれの調査年においても他の非正規の就業形態と比べて最も高い（付属統計表73を参照）。島貫（2017：17-18）も、同調査を引用して消極的な理由により派遣労働者となった者が多いことを、竹川（2023：32）も、同調査を引用して派遣労働者には正社員として働きたいという希望を持っている者が多いことを指摘している。

以下、第2節にて先行研究と仮説を整理し、第3節にて使用するデータと変数について説明する。第4節ではクロス集計により、第5節では回帰分析により仮説を検証する。第6節では、派遣労働の継続希望に影響を与えていると考えられる短時間労働に関連した分析を行う。第7節では、分析結果を要約するとともに、今後の派遣労働のあり方についての含意を述べる。

## 第2節 先行研究と仮説

### 1 労働政策における本研究の位置づけ

派遣労働の継続希望に関連する先行研究、仮説を整理する前に、そもそも派遣労働の継続ニーズがどこにあるかを探るといふ本章の作業が、労働政策との関係でどのように位置づけられるのかを示したい。

繰り返しになるが、派遣労働をめぐっては、まず2000年代前半までの規制緩和が進められた時期があった。この時期においては、労働政策が派遣労働者のキャリアに介入するという視点は弱かったと考えられる。

しかし、リーマン・ショック後の雇用情勢の変化を受け、2012年に規制強化・派遣労働者保護を旨とする法改正がなされた。ここにおいて、労働政策が派遣労働者のキャリアに介入するという視点が強まった。

その後、2015年の改正法において、派遣労働者のキャリア形成支援という考え方が盛り込まれ、派遣元に対し、派遣労働者に対する教育訓練やキャリアコンサルティングの実施が義務付けられた。しかし、派遣労働者のキャリア形成を支援するにあたっては、当初より「『一時的・臨時的雇用』と位置づける派遣労働者を『キャリア形成』するという、論理的にかなり難しい状況を派遣元に要請することになって」いることが指摘されてきた（小野 2016 : 38）。特に難しいのは、「キャリア形成」のゴールをどこに定めるかである。この点をめぐっては、2015年の法改正の前から議論や研究が積み重ねられてきたが、実務的には、大別して「派遣先への正社員転換」をゴールとする場合と、「派遣社員としてのキャリア継続」をゴールとする場合があることが知られている（労働政策研究・研修機構編 2010a）。実際、2015年の法改正においても、同時に雇用安定措置が強化され、そのひとつとして「派遣先への直接雇用の依頼」が盛り込まれている<sup>3</sup>。

このようにみえてくると、労働政策と派遣労働者のキャリアとの関係としては、①（規制緩和の時期におけるように）基本的に介入しない、②派遣先への直接雇用・正社員転換を進める、③労働政策による保護と支援を受けながら派遣労働を継続できるようにする、という3つの方向性があり、現在の労働政策では、②と③のいずれかの方向性が目指されているということになる。本章は、そのうち③のニーズがどこにあるかを探るものと位置づけられる。

3 「派遣先への直接雇用」は、「派遣先への正社員転換」と同じではないが、ここでは「派遣先への正社員転換」に繋がるものとして位置づけている。

## 2 派遣労働の継続希望の要因

派遣労働の継続希望の要因として、本章では以下の基本的労働条件要因、派遣先就業環境要因、派遣元コンプライアンス要因の3つに注目する。

第1に、序章で述べた通り、一般的に非正規労働者は、雇用が不安定である、賃金が低い、教育訓練機会が少ない、セーフティネットが脆弱であるといった課題に直面してきた<sup>4</sup>。森山（2013）は、これらの基本的な労働条件が派遣労働に対する継続意思に与える影響を分析している。そこでは、概して契約期間が長い（あるいは無期である）ほど、派遣先において教育・指導を受けているほど継続意思が強まること、他方で賃金の高低は継続意思に影響を与えていないことが示されている。ただし、森山（2013）では、派遣労働者となった理由が自発的か非自発的かによってサンプルを分けて分析しているため、分析結果とその解釈がやや複雑になっている。そこで本章では、改めて、基本的な労働条件が派遣労働の継続希望に与える影響を分析する。具体的には、派遣労働者は基本的な労働条件が良好であれば派遣労働を継続してもよいと考えるとの仮定に立ち、期間の定めのない労働契約である場合、高賃金である場合、教育訓練機会がある場合、雇用保険に加入している場合には、今後も派遣労働を希望する傾向があると予想する。これらを基本的労働条件要因（仮説）と呼ぶ。

ところで島貫（2007）は、派遣労働者の労働意欲に影響を与える要因を分析する上で、派遣先による人事管理と派遣元による人事管理のそれぞれに注目した。この視点を参考にすると、今後も派遣労働を希望するか否かにも、派遣先側の要因と派遣元側の要因が影響を与えていると考えられる。

そこで、第2に、派遣先側の要因として、上記の基本的労働条件に反映されない、福利厚生やその他の就業環境を取り上げる。本章では、派遣先での福利厚生が充実している場合、派遣先が大企業や官公庁である場合には<sup>5</sup>、派遣労働者が今後も派遣労働を希望する傾向があると予想する。これらを派遣先就業環境要因（仮説）と呼ぶ。

派遣元側の要因としては何を取り上げるべきか。この点に関して島貫（2017:34-37）は、派遣労働をめぐるこれまでの議論において、それが「労働者の権利が保護されない働き方」

4 高橋（2013）、Takahashi（2023）を参照。

5 ここでは、福利厚生をはじめ派遣先の就業環境が良いことの代理指標として、大企業・官公庁という派遣先属性に注目する。もっとも、大企業等だからといって就業環境が良いという保障はない。しかし、派遣労働者にとって、大企業等で働けることが魅力のひとつと映っていると考えてよい理由がいくつかある。第1に、派遣労働の規制緩和が進められていた時期に、派遣労働者の就業先が大企業に多く分布していたことはよく知られている（高橋 2010:9）。第2に、実際に、佐藤・島貫・高橋（2006:97）では、派遣先が1000人以上の大企業である場合には派遣労働者（事務系派遣スタッフ）の「派遣先満足度」が高いことが示されている。第3に、高橋（2006:37-38）では、資本系派遣会社の長所について説明する際に、「資本系派遣会社の親会社は、職場環境のよい大企業であることが多い。そして、資本系派遣会社は、そのような親会社から、比較的条件のよい仕事を優先的に受注できる」という論理を展開している。第4に、労働政策研究・研修機構編（2010b:255）においても、派遣先が1000人以上の大企業である場合には「福利厚生施設等の利用」の適用率が高いことが示されている。第5に、今日でもなお、派遣会社の求人サイトにおいて「大手企業」、「有名企業」、「上場企業」であることが派遣先の魅力をPRする上でのポキャブラリとして利用されている（スタッフサービスグループ HP (<https://www.staffservice.co.jp/>)、テンプスタッフ HP (<https://www.tempstaff.co.jp/>)、リクルートスタッフィング HP (<https://www.r-staffing.co.jp/>) を参照。いずれも 2024年2月1日最終アクセス。)

であることが問題視されてきたと指摘する。これに対し、リーマン・ショック以後の派遣労働者保護の流れの中で、派遣元に様々な義務が課されてきたことは、第1節にて述べた通りである。そのように考えると、派遣元がそれらの義務を果たしているのかが重要である。後述のように、本章で使用するデータが2017年に収集されたことを踏まえるならば、派遣元の義務としては、2015年の法改正において強化されていた雇用安定措置、義務化されていたキャリア形成のための措置に注目するのが適切であろう<sup>6</sup>。そこで第3に、派遣元が雇用安定措置、キャリア形成のための措置を講じている場合には、派遣労働者が今後も派遣労働を希望する傾向にあると予想する。これを派遣元コンプライアンス要因（仮説）と呼ぶ。

### 第3節 データと変数

#### 1 データ

本章では、厚生労働省「平成29年（2017年）派遣労働者実態調査」事業所票・派遣労働者票マッチングデータを使用する。同調査は、産業および事業所規模別に層化無作為抽出された全国の事業所と、そこで就業している派遣労働者に対して実施されている。回答数が多く回収率も高いことから、多数の要因を考慮して派遣労働者の意識を明らかにするという本章の趣旨に即して、適切なデータであると言える<sup>7</sup>。

分析に用いるマッチングデータについては、ウェイトバックにより全国の事業所で働く派遣労働者の状況を再現することが可能であるが、本章では統計的検定をするため、ウェイトバックはしない。本章の分析対象は、調査に回答した全派遣労働者8728名である。

#### 2 変数

被説明変数は、派遣労働者票において今後の働き方の希望をたずねた、「あなたは、今後は派遣労働者、派遣労働者以外等のいずれかで働きたいと考えていますか」の設問（主問および付問）を用いる。

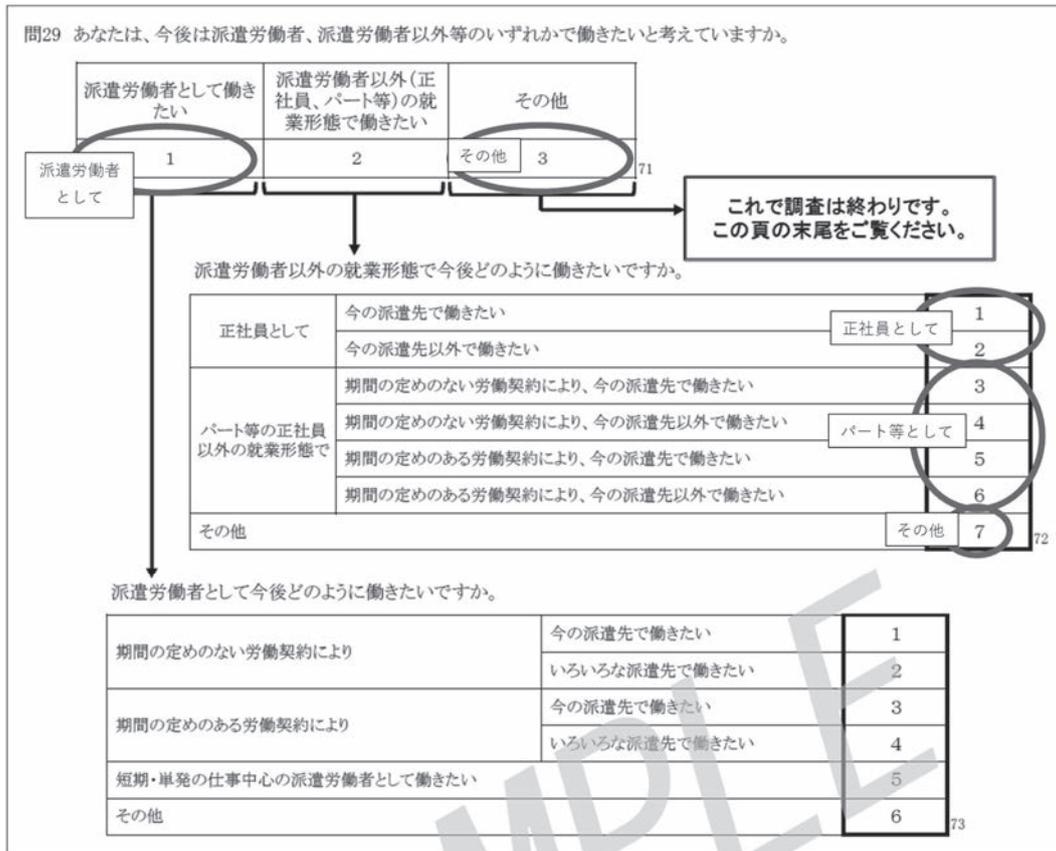
具体的には、主問で「派遣労働者として働きたい」と回答した場合を「派遣労働者として」、「派遣労働者以外（正社員、パート等）の就業形態で働きたい」と回答して付問で「正社員として」と回答した場合を「正社員として」、同じく付問で「パート等の正社員以外の就業形態で」と回答した場合を「パート等として」、主問で「その他」と回答した場合または付問で「その他」と回答した場合を「その他」とコーディングする（図表8-3-1参照）。

図表8-3-2には、被説明変数の分布を示した。ここから、「派遣労働者として」が24.6%、「正社員として」が43.7%であり、今後も派遣労働を希望しているのは派遣労働者の約4分の1と少ないことが分かる。

6 派遣元事業所によるこれらの取り組み状況については、労働政策研究・研修機構編（2021，2022）を参照。

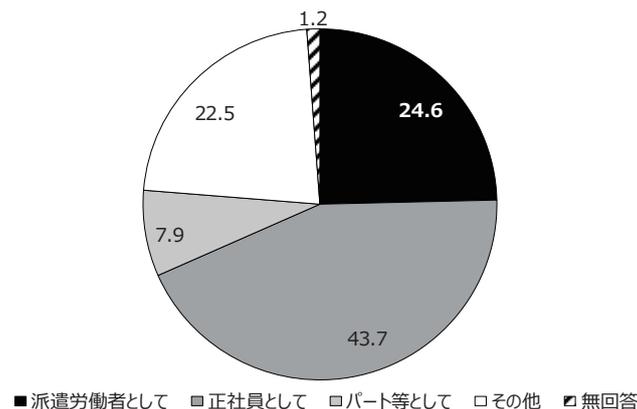
7 調査実施概要については、序章および島貴（2022）を参照。

図表 8-3-1 被説明変数のコーディング



資料出所：派遣労働者票・調査票を、執筆者が加工。

図表 8-3-2 派遣労働者の今後の働き方の希望 (N = 8728)



説明変数は、本人属性、基本的労働条件要因、派遣先就業環境要因、派遣元コンプライアンス要因である。

本人属性としては、派遣労働者票における性別、年齢、最終学歴、(世帯の) 主たる収入源を用いる。

基本的労働条件要因としては、派遣労働者票における（派遣元との）労働契約の期間、時間あたり賃金（5段階にカテゴリ化）、過去1年間の派遣元または派遣先での教育訓練の有無、雇用保険加入状況を用いる。

派遣先就業環境要因としては、事業所票における給食施設（食堂）、休憩室、更衣室の利用可否（「用意している」かつ「派遣労働者は利用できる」を「利用できる」、「用意している」かつ「派遣労働者は利用できない」、「用意していない」を「利用できない・ない」とコーディング）、企業全体の常用労働者数を用いる。

派遣元コンプライアンス要因としては、派遣労働者票における「無期雇用派遣労働者の登用制度」についての情報提供の有無、キャリアコンサルティング相談窓口の有無（何らかの相談窓口が置かれている場合は「ある」、「置かれていない」または「わからない」場合は「ない・わからない」とコーディング）を用いる<sup>8</sup>。

#### 第4節 クロス集計

本節では、クロス集計により、本人属性、基本的労働条件要因、派遣先就業環境要因、派遣元コンプライアンス要因と今後の働き方の希望との関係を見ていく。

図表8-4-1は、本人属性と今後の働き方の希望の関係を示したものである。ここから次のことが分かる。第1に、性別では、派遣労働を希望する割合は男女で大差ないが、正社員を希望する割合は女性で高い。第2に、年齢別では、年齢が高くなるほど派遣労働を希望する割合が高くなる。第3に、最終学歴別にみると、大卒以上の場合、派遣労働を希望する割合が若干低い。第4に、主たる収入源別にみると、「配偶者の収入」の場合に派遣労働を希望する割合が高い。

図表8-4-2は、基本的労働条件要因と今後の働き方の希望との関係を示したものである。ここから、次のことが分かる。第1に、労働契約の期間についてみると、仮説に反して、期間の定めがない労働者は派遣労働を希望しない傾向にある。第2に、時間あたり賃金についてみると、高賃金（1600円以上）の層だけでなく、低賃金（999円以下）の層も派遣労働を希望する傾向にある。第3に、過去1年間の教育訓練の有無による違いは、ほとんどない。第4に、雇用保険加入状況についてみると、仮説に反して、未加入・不明の場合に派遣労働を希望する傾向が強い。

図表8-4-3は、派遣先就業環境要因と今後の働き方の希望との関係を示したものである。ここから、第1に、給食施設（食堂）、休憩室、更衣室といった福利厚生施設の利用可否による今後の働き方の希望の違いはほとんどないこと、第2に、派遣先企業規模によって派遣労働を希望する割合にほとんど違いがないことが分かる。

図表8-4-4は、派遣元コンプライアンス要因と今後の働き方の希望との関係を示したもの

8 労働政策研究・研修機構編（2021）は、雇用安定措置としては無期雇用派遣への転換が中心となっていることを示すとともに、派遣労働者のキャリア形成を支援する上でキャリア相談が重要であることを強調している。

である。ここから、第1に、仮説通り、無期雇用労働者への登用制度についての情報提供がある方が派遣労働を希望する割合が高いこと、第2に、キャリアコンサルティング相談窓口がある方が派遣労働を希望する割合が若干高いが、同時に正社員を希望する割合も若干高いことが分かる。

図表 8-4-1 本人属性と今後の働き方の希望 (%)

	N	派遣労働者 として	正社員 として	パート等 として	その他	無回答
性別：						
男性	2785	23.4	39.8	2.7	32.3	1.8
女性	5943	25.2	45.5	10.4	17.9	0.9
年齢：						
24歳以下	433	15.5	53.6	5.1	24.9	0.9
25～29歳	1034	17.4	54.1	5.0	22.9	0.6
30～34歳	1150	18.8	50.8	7.3	22.1	1.0
35～39歳	1279	19.2	49.9	7.5	22.4	1.0
40～44歳	1562	21.4	48.6	8.3	20.8	0.9
45～49歳	1342	27.9	43.2	7.7	20.1	1.0
50～54歳	839	30.6	36.5	11.4	20.4	1.1
55～59歳	419	38.4	25.5	10.5	23.2	2.4
60～64歳	295	46.4	8.1	11.9	31.9	1.7
65歳以上	335	49.3	2.7	8.1	34.6	5.4
最終学歴：						
非大卒	5957	25.6	42.3	8.4	22.3	1.4
大卒以上	2732	22.6	46.9	7.1	22.7	0.7
主たる収入源：						
あなた自身の収入	5557	23.0	45.5	5.5	24.7	1.3
配偶者の収入	2407	30.5	37.8	13.5	17.3	0.9
子ども・親・兄弟姉妹・その他の収入	738	17.6	50.7	7.9	22.2	1.6

注：表側が無回答のケースは除く。

図表 8-4-2 基本的労働条件要因と今後の働き方の希望 (%)

	N	派遣労働者 として	正社員 として	パート等 として	その他	無回答
労働契約の期間：						
30日以下	118	22.9	38.1	5.9	31.4	1.7
30日超、3ヶ月以下	2612	24.3	47.2	8.0	19.6	0.9
3ヶ月超、1年以下	2801	26.9	41.4	9.3	21.2	1.1
1年超	1538	25.4	44.0	9.4	20.5	0.7
定めはない	1509	20.9	42.7	3.6	31.2	1.5
時間あたり賃金：						
999円以下	1097	28.0	31.1	12.2	26.9	1.8
1000～1199円	2219	23.2	45.5	9.6	20.6	1.1
1200～1399円	2039	22.5	47.8	7.8	21.0	0.9
1400～1599円	1372	24.2	48.0	6.9	20.3	0.5
1600円以上	1686	28.8	41.9	4.3	24.2	0.8
過去1年間の教育訓練の有無：						
教育訓練なし	3876	24.7	43.0	9.0	22.5	0.8
教育訓練あり	4575	24.7	45.4	6.8	22.3	0.8
雇用保険加入状況：						
雇用保険未加入・不明	802	36.8	23.9	9.9	28.3	1.1
雇用保険加入	7735	23.4	46.2	7.7	21.7	0.9

注：表側が無回答のケースは除く。

図表 8-4-3 派遣先就業環境要因と今後の働き方の希望（％）

	N	派遣労働者 として	正社員 として	パート等 として	その他	無回答
給食施設（食堂）：						
利用できない・ない	2503	24.7	41.3	7.8	25.0	1.3
利用できる	6185	24.6	44.8	8.0	21.5	1.2
休憩室：						
利用できない・ない	1343	24.2	46.2	8.6	19.3	1.6
利用できる	7361	24.7	43.3	7.8	23.1	1.1
更衣室：						
利用できない・ない	1879	24.6	43.5	9.1	21.6	1.2
利用できる	6827	24.6	43.8	7.6	22.7	1.2
派遣先企業規模：						
1000人以上	5117	24.3	45.0	7.8	21.8	1.1
999人以下	3494	25.2	42.6	7.7	23.0	1.5
官公営	117	23.9	19.7	19.7	35.9	0.9

注：表側が無回答のケースは除く。

図表 8-4-4 派遣元コンプライアンス要因と今後の働き方の希望（％）

	N	派遣労働者 として	正社員 として	パート等 として	その他	無回答
無期雇用派遣労働者の登用制度：						
情報提供なし	6989	24.1	45.2	8.0	22.1	0.6
情報提供あり	1167	30.9	40.4	7.7	20.7	0.3
キャリアコンサルティング相談窓口：						
ない・わからない	5313	23.6	43.0	8.5	24.0	0.8
ある	3231	26.7	45.9	6.9	19.6	0.9

注：表側が無回答のケースは除く。

## 第5節 回帰分析

本節では、「正社員として」をベースカテゴリーとした多項ロジスティック回帰分析により、本人属性、基本的労働条件要因、派遣先就業環境要因、派遣元コンプライアンス要因が、今後の働き方の希望に与える影響を分析する。なお、説明変数、被説明変数のいずれかに無回答が含まれるケースは分析から除外している。

図表 8-5-1 は、本人属性のみを説明変数として、今後の働き方の希望の規定要因を示したものである。ここから、次のことが読み取れる。第1に、女性は（正社員ではなく）パート等を希望する傾向にあるが、必ずしも派遣労働を希望しているわけではない。第2に、年齢が高いほど、（正社員ではなく）派遣労働やパート等を希望する傾向にあるが、どちらかと言えば「高年齢→派遣労働」の結びつきの方が強い。第3に、主たる収入源が「配偶者の収入」であると、（正社員ではなく）派遣労働を希望する傾向がある（ただしパート等を希望する傾向はより大きい）。

総じて、派遣労働の継続希望を強める要因としては高年齢であること、パート等の希望を強める要因としては性別や「配偶者の収入」が重要であると言える。

図表 8-5-1 本人属性と今後の働き方の希望（多項ロジスティック回帰分析）

	派遣労働者として		パート等として			その他			
	B	S.E.	B	S.E.		B	S.E.		
女性	0.088	0.072	1.235	0.144	***	-0.629	0.067	***	
年齢（基準：24歳以下）									
25～29歳	0.077	0.168	-0.190	0.272		-0.038	0.145		
30～34歳	0.173	0.165	0.249	0.257		-0.038	0.144		
35～39歳	0.157	0.164	0.220	0.255		-0.008	0.142		
40～44歳	0.245	0.160	0.249	0.250		-0.063	0.140		
45～49歳	0.616	0.161	***	0.287	0.255	0.017	0.144		
50～54歳	0.888	0.169	***	0.900	0.261	***	0.154	0.157	
55～59歳	1.506	0.193	***	1.258	0.296	***	0.602	0.188	**
60～64歳	2.953	0.266	***	2.932	0.356	***	1.954	0.260	***
65歳以上	4.165	0.373	***	3.944	0.454	***	3.063	0.368	***
大卒以上	-0.096	0.063	-0.081	0.096		-0.103	0.062		
主たる収入源（基準：あなた自身の収入）									
配偶者の収入	0.495	0.070	***	0.739	0.097	***	0.223	0.078	**
その他の収入	-0.195	0.114		0.192	0.160		0.001	0.106	
切片	-1.284	0.154	***	-3.387	0.261	***	-0.397	0.129	**
N		8537							
カイ2乗		1238.1	***						
Nagelkerke R2乗		0.147							

注：ベース「正社員として」。\*\*\* p<0.001、\*\* p<0.01、\* p<0.05。

図表 8-5-2 は、基本的労働条件要因が今後の働き方の希望に与える影響を示したものである。説明変数には、図表に示したものの他、本人属性（性別、年齢、最終学歴、主たる収入源）を投入している<sup>9</sup>。

ここから、次のことが読み取れる。第 1 に、労働契約の期間の定めがない場合に、（正社員ではなく）派遣労働を希望する傾向があるわけではない。第 2 に、時間あたり賃金が高い場合に（正社員ではなく）派遣労働を希望する傾向にあるが、他方で低い場合にも派遣労働を希望する傾向にある。第 3 に、教育訓練の有無は、今後の働き方の希望に影響を与えていない。第 4 に、雇用保険加入者は、仮説に反して、派遣労働を希望しない傾向にある。

総じて、基本的労働条件が充実していても、必ずしも派遣労働の継続希望が強まるわけではないと言える。

図表 8-5-3 は、派遣先就業環境要因が今後の働き方の希望に与える影響を示したものである。ここから、給食施設（食堂）、休憩室、更衣室といった福利厚生施設の利用可否は派遣労働の継続希望に影響を与えていないこと、派遣先企業規模も派遣労働の継続希望に影響を与えていないことが読み取れる。総じて、派遣先就業環境要因は、派遣労働の継続希望に影響を与えていない。

図表 8-5-4 は、派遣元コンプライアンス要因が今後の働き方の希望に与える影響を示したものである。ここから、無期雇用登用の情報提供があると、（正社員ではなく）派遣労働を希望する傾向があること、キャリアコンサルティング相談窓口があると、（正社員ではなく）

9 図表 8-5-3、図表 8-5-4 においても同様。

派遣労働を希望する傾向があることが読み取れる。総じて、派遣元コンプライアンス要因は、仮説通り派遣労働の継続希望を強めている。

図表 8-5-2 基本的労働条件と今後の働き方の希望（多項ロジスティック回帰分析）

	派遣労働者として		パート等として		その他	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
労働契約の期間（基準：3ヶ月超、1年以下）						
30日以下	-0.170	0.281	-0.433	0.454	0.410	0.248
30日超、3ヶ月以下	-0.085	0.074	-0.103	0.109	-0.068	0.078
1年超	0.046	0.086	0.057	0.124	-0.004	0.092
定めはない	-0.001	0.093	-0.475	0.169 **	0.351	0.088 ***
時間あたり賃金（基準：1200～1399円）						
999円以下	0.213	0.108 *	0.472	0.148 **	0.411	0.107 ***
1000～1199円	0.006	0.084	0.207	0.122	-0.035	0.086
1400～1599円	0.093	0.093	-0.142	0.147	-0.025	0.097
1600円以上	0.324	0.089 ***	-0.377	0.158 *	0.184	0.091 *
教育訓練あり	0.025	0.060	-0.137	0.090	-0.068	0.062
雇用保険加入	-0.765	0.112 ***	-0.567	0.160 ***	-0.496	0.118 ***
切片	-0.762	0.208 ***	-2.800	0.335 ***	-0.103	0.192
N		7826				
カイ2乗		1254.1 ***				
Nagelkerke R2乗		0.162				

注：ベース「正社員として」。\*\*\* p<0.001、\*\* p<0.01、\* p<0.05。上記の他、説明変数に性別、年齢、最終学歴、主たる収入源を投入。

図表 8-5-3 派遣先就業環境要因と今後の働き方の希望（多項ロジスティック回帰分析）

	派遣労働者として		パート等として		その他	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
給食施設（食堂）利用できる	-0.066	0.066	0.034	0.099	-0.278	0.066 ***
休憩室利用できる	0.155	0.082	0.142	0.120	0.277	0.087 **
更衣室利用できる	-0.112	0.072	-0.274	0.105 **	-0.037	0.074
派遣先企業規模（基準：999人以下）						
1000人以上	-0.112	0.059	-0.066	0.090	-0.094	0.060
官公営	0.196	0.306	1.271	0.315 ***	0.929	0.284 **
切片	-1.232	0.180 ***	-3.267	0.295 ***	-0.360	0.162 *
N		8492				
カイ2乗		1296.7 ***				
Nagelkerke R2乗		0.154				

注：ベース「正社員として」。\*\*\* p<0.001、\*\* p<0.01、\* p<0.05。上記の他、説明変数に性別、年齢、最終学歴、主たる収入源を投入。

図表 8-5-4 派遣元コンプライアンス要因と今後の働き方の希望（多項ロジスティック回帰分析）

	派遣労働者として		パート等として		その他	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
無期雇用登用の情報提供あり	0.445	0.081 ***	0.310	0.128 *	0.080	0.088
キャリアコンサルティング相談窓口あり	0.120	0.060 *	-0.235	0.094 *	-0.217	0.063 ***
切片	-1.372	0.159 ***	-3.483	0.282 ***	-0.430	0.139 **
N		7930				
カイ2乗		1168.2 ***				
Nagelkerke R2乗		0.149				

注：ベース「正社員として」。\*\*\* p<0.001、\*\* p<0.01、\* p<0.05。上記の他、説明変数に性別、年齢、最終学歴、主たる収入源を投入。

ここまでの分析結果をまとめると、次のようになる。第1に、本人属性についてみると、派遣労働の継続希望を強める要因として高年齢であること、パート等の希望を強める要因として女性であること、「配偶者の収入」で生計を賄っていることが重要である。第2に、仮説とは異なり、基本的労働条件が充実していても、必ずしも派遣労働の継続希望は強くならない。むしろ雇用保険加入状況のように、仮説とは逆の影響を与えているものもある。第3に、やはり仮説とは異なり、派遣先の就業環境は、派遣労働の継続希望にはほとんど影響を与えていない。第4に、派遣元がコンプライアンスを遵守していると派遣労働の継続希望が強まる点は、仮説通りである。

## 第6節 短時間の派遣労働者

前節での分析において、派遣元コンプライアンス要因のように仮説通りの結果が得られたものもあったが、多くの説明変数については仮説通りの結果が得られなかった。特に雇用保険に加入している派遣労働者が、派遣労働の継続を希望しない傾向がみられた点については、仮説とは正反対の結果であったと言える。この点に関して、どのような解釈が可能であろうか。

調査時点（2017年）での雇用保険の加入要件は「1週間の所定労働時間が20時間以上であること」と「31日以上雇用見込みがあること」である。ただし、労働契約の期間と派遣労働の希望との間には関係がみられなかった。よって、雇用保険の加入要件を満たしていない週所定20時間未満の短時間の派遣労働者が、派遣労働の継続を希望している可能性がある。そこで本節では、労働時間（短時間労働であること）と派遣労働の継続希望との関係について分析する。

図表8-6-1は、これまで投入してきた説明変数に週実労働時間を追加し、今後の働き方の希望を被説明変数として多項ロジスティック回帰分析を行った結果である<sup>10</sup>。ここから、「20時間未満」、「20～30時間未満」の短時間の派遣労働者が、（パート等、その他を希望する傾向もあるが）とりわけ派遣労働を希望する傾向にあることが読み取れる。

10 調査票でたずねられているのは週実労働時間であり、雇用保険加入要件の週所定労働時間とは相違があるため、雇用保険加入ダミーと同時に投入しても多重共線性の問題は発生しない。

図表 8-6-1 今後の働き方の希望の規定要因（多項ロジスティック回帰分析）

	派遣労働者として		パート等として		その他		
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	
女性	0.158	0.083	1.098	0.166 ***	-0.539	0.080 ***	
年齢（基準：24歳以下）							
25～29歳	0.132	0.188	-0.117	0.310	0.032	0.166	
30～34歳	0.219	0.185	0.360	0.294	0.088	0.166	
35～39歳	0.207	0.184	0.425	0.291	0.090	0.165	
40～44歳	0.280	0.181	0.410	0.288	0.009	0.164	
45～49歳	0.626	0.182 ***	0.416	0.293	0.086	0.168	
50～54歳	0.936	0.191 ***	1.132	0.298 ***	0.253	0.182	
55～59歳	1.498	0.216 ***	1.321	0.340 ***	0.484	0.220 *	
60～64歳	3.120	0.305 ***	3.049	0.410 ***	1.961	0.305 ***	
65歳以上	3.842	0.457 ***	3.469	0.569 ***	2.715	0.456 ***	
大卒以上	-0.159	0.070 *	0.021	0.108	-0.064	0.071	
主たる収入源（基準：あなた自身の収入）							
配偶者の収入	0.398	0.078 ***	0.537	0.111 ***	0.139	0.089	
その他の収入	-0.105	0.126	0.195	0.177	-0.037	0.122	
労働契約の期間（基準：3ヶ月超、1年以下）							
30日以下	-0.055	0.297	-1.322	0.739	0.265	0.278	
30日超、3ヶ月以下	-0.129	0.078	-0.069	0.116	-0.090	0.083	
1年超	0.041	0.089	0.146	0.129	-0.048	0.097	
定めはない	-0.018	0.099	-0.361	0.177 *	0.329	0.095 ***	
時間あたり賃金（基準：1200～1399円）							
999円以下	0.248	0.115 *	0.517	0.158 **	0.381	0.116 **	
1000～1199円	0.000	0.089	0.212	0.129	-0.049	0.091	
1400～1599円	0.066	0.098	-0.207	0.154	-0.042	0.103	
1600円以上	0.298	0.095 **	-0.497	0.169 **	0.125	0.099	
教育訓練あり	-0.007	0.065	-0.068	0.097	-0.026	0.067	
雇用保険加入	-0.485	0.128 ***	-0.349	0.188	-0.297	0.133 *	
給食施設（食堂）利用できる	0.001	0.073	0.009	0.109	-0.285	0.075 ***	
休憩室利用できる	0.149	0.088	0.067	0.131	0.336	0.097 ***	
更衣室利用できる	-0.091	0.079	-0.451	0.116 ***	-0.055	0.083	
派遣先企業規模（基準：999人以下）							
1000人以上	-0.132	0.066 *	-0.075	0.100	-0.072	0.068	
官公営	0.104	0.328	0.743	0.362 *	0.815	0.313 **	
無期雇用登用の情報提供あり	0.420	0.085 ***	0.363	0.136 **	0.055	0.094	
キャリアコンサルティング相談窓口あり	0.187	0.065 **	-0.116	0.102	-0.159	0.070 *	
週実労働時間（基準：30～40時間未満）							
20時間未満	0.513	0.119 ***	0.423	0.174 *	0.460	0.126 ***	
20～30時間未満	0.577	0.124 ***	0.354	0.172 *	0.394	0.138 **	
40～50時間未満	-0.081	0.075	-0.276	0.120 *	0.146	0.076	
50時間以上	0.191	0.133	-0.592	0.291 *	-0.092	0.141	
切片	-1.109	0.252 ***	-2.662	0.402 ***	-0.431	0.242	
N		7116					
カイ2乗		1312.3 ***					
Nagelkerke R2乗		0.184					

注：ベースカテゴリーは「正社員として」。\*\*\* p<0.001、\*\* p<0.01、\* p<0.05。

それでは、短時間の派遣労働者で今後の働き方として派遣労働を希望しているのはどのような人々か。ここでは因果関係に踏み込まず、派遣労働者から3つのグループ（①週実労働時間30時間未満で派遣労働の継続を希望、②週実労働時間30時間以上で派遣労働の継続を希望、③正社員として働くことを希望）を取り出し、それぞれの（1）業務の種類（複数回答）、（2）派遣先事業所の産業、（3）派遣先事業所の派遣労働者活用理由（複数回答）の特徴をみる（図表8-6-2）。

図表 8-6-2 (1) 今後の働き方の希望別にみた業務の種類（%、複数回答）

	派遣労働者として (30時間未満)	派遣労働者として (30時間以上)	正社員として
N	522	1628	3816
1号 ソフトウェア開発	1.9	4.2	3.6
2号 機械設計	1.1	5.5	3.3
3号 事務用機器操作	13.2	18.7	19.7
4号 通訳、翻訳、速記	0.8	0.5	0.8
5号 秘書	0.6	1.2	1.5
6号 ファイリング	5.2	6.0	7.4
7号 調査	0.0	0.1	0.3
8号 財務処理	1.1	2.1	2.6
9号 取引文書作成	0.2	0.3	0.9
10号 デモンストレーション	0.6	0.0	0.1
11号 添乗	0.0	0.0	0.0
12号 受付・案内	7.1	3.6	5.2
13号 研究開発	4.4	5.1	6.4
14号 事業の実施体制の企画、立案	0.0	0.2	0.1
15号 書籍等の製作・編集	0.2	0.4	0.4
16号 広告デザイン	0.8	0.2	0.3
17号 OAインストラクション	0.0	0.2	0.3
18号 セールスエンジニアの営業、金融商品の営業	0.4	0.4	0.4
放送機器等操作	0.2	0.2	0.3
放送番組等演出	0.0	0.4	0.4
建築物清掃	1.7	0.6	0.2
建築設備運転、点検、整備	0.2	0.6	0.7
駐車場管理等	0.0	0.0	0.0
インテリアコーディネータ	0.0	0.0	0.1
アナウンサー	0.0	0.1	0.0
テレマーケティング	1.1	1.0	0.7
放送番組等における大道具・小道具	0.0	0.0	0.0
水道施設等の設備運転等	0.0	0.3	0.8
営業（選択肢18・26を除く）	1.1	0.4	0.7
販売	4.0	2.6	1.4
一般事務	29.9	34.1	41.3
介護	2.5	1.0	0.9
医療関連業務	2.7	3.1	2.2
物の製造	14.6	17.6	14.3
倉庫・搬送関連業務	4.6	2.9	2.8
イベント・キャンペーン関連業務	1.7	0.2	0.2
その他	10.9	3.3	3.6
無回答	4.4	3.1	2.7

図表 8-6-2 (2) 今後の働き方の希望別にみた事業所の産業 (%)

	派遣労働者として (30時間未満)	派遣労働者として (30時間以上)	正社員として
N	522	1628	3816
鉱業、採石業、砂利採取業	0.2	0.1	0.2
建設業	4.0	6.1	5.9
製造業	22.8	29.9	29.1
電気・ガス・熱供給・水道業	5.0	4.9	4.2
情報通信業	3.3	6.4	6.5
運輸業、郵便業	7.3	4.5	4.2
卸売業	2.5	4.9	6.6
小売業	7.3	3.7	2.1
金融業、保険業	6.5	5.4	4.1
不動産業、物品賃貸業	1.7	3.1	2.6
学術研究、専門・技術サービス業	5.0	8.5	10.0
宿泊業、飲食サービス業	1.5	1.0	0.9
生活関連サービス業、娯楽業	2.7	1.4	0.7
教育、学習支援業	12.1	8.8	11.4
医療、福祉	11.3	6.4	7.5
複合サービス事業	3.1	2.2	1.8
サービス業（他に分類されないもの）	3.8	2.9	2.0

図表 8-6-2 (3) 今後の働き方の希望別にみた事業所の派遣労働者活用理由 (%、複数回答)

	派遣労働者として (30時間未満)	派遣労働者として (30時間以上)	正社員として
N	522	1628	3816
一時的・季節的な業務量の変動に対処するため	54.8	65.0	59.8
欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため	76.1	81.8	82.9
常用労働者数を抑制するため	7.5	10.4	12.3
雇用管理の負担が軽減されるため	9.4	7.4	6.8
社内を活性化するため	1.7	1.4	1.4
専門性を活かした人材を活用するため	36.2	38.6	38.1
自社で養成できない労働力を確保するため	8.8	7.8	7.9
軽作業、補助的業務等を行うため	35.4	31.9	35.2
勤務形態が常用労働者と異なる業務のため	4.2	1.8	2.0
その他	1.7	2.1	1.9
無回答	0.0	0.3	0.3

ここから、(1) 業務の種類については、焦点となっている①のグループには事務用機器操作、一般事務といった主流の業務に従事している者が少ないことが読み取れる。他方で相対的に多いのは、受付・案内、販売、その他の業務であるが、そこから業務・職業に関する共通した特性を見出すのは難しい。

(2) 派遣先事業所の産業については、①のグループの場合には、「製造業」、「学術研究、専門・技術サービス業」が少ない。他方で相対的に多いのは、「運輸業、郵便業」、「金融業、保険業」、「医療、福祉」であるが、やはりこれらの産業に関する共通した特性を見出すのは難しい。

これに対し、(3) 派遣先事業所の派遣労働者活用理由については、絶対的なパーセンテージこそ小さいものの、①のグループの場合には「雇用管理の負担が軽減されるため」、「勤務形態が常用労働者と異なる業務のため」に派遣労働者を活用している事業所が相対的に多いことが読み取れる。両者には、何らかの特殊な勤務管理が行われているという共通点がある。

このように、短時間労働で、今後の働き方として派遣労働を希望しているグループは、特定の業務・職業や産業と結びついているというよりは、特殊な勤務管理のあり方と結びついている場合が多いと考えられる。

## 第7節 結論と含意

本章では、派遣労働者として働く人々のなかで、今後も派遣労働を希望しているのはどのような人々なのかを明らかにしてきた。分析結果をまとめると、次のようになる。

第1に、本人属性についてみると、派遣労働の継続希望を強める要因として高年齢であること、パート等の希望を強める要因として女性であること、「配偶者の収入」で生計を賄っていることが重要であることが分かった。

本人属性をコントロールした上で、仮説に即して分析したところ、第2に、基本的労働条件が充実していても、必ずしも派遣労働の継続希望は強くなること、むしろ雇用保険加入状況のように、仮説とは逆の影響を与えているものもあることが分かった。第3に、派遣先の就業環境は、派遣労働の継続希望にほとんど影響を与えていないことが分かった。第4に、派遣元が法令を遵守していると、仮説通り派遣労働の継続希望が強まることが分かった。

上記のように雇用保険加入者が派遣労働の継続を希望しないことから示唆を得て、追加的に、労働時間（短時間労働であること）と派遣労働の継続希望との関係を分析したところ、第5のファインディングスとして、「20時間未満」、「20～30時間未満」の短時間の派遣労働者が、（パート等、その他を希望する傾向もあるが）とりわけ派遣労働を希望する傾向にあることが分かった。そして、短時間の派遣労働者で今後の働き方として派遣労働を希望しているグループは、特定の業務・職業や産業と結びついているというよりは、特殊な勤務管理のあり方と結びついている場合が多いことが分かった。

以上を踏まえ、今後の派遣労働のあり方についてどのような含意が得られるだろうか。

第1に、本人属性の効果として、高年齢者が派遣労働の継続を希望しているという知見が重要である。附属統計表1によれば、2012年から2022年の10年間にかけて、派遣労働者数（全体）の伸び率が65.6%であったのに対し、55歳以上の派遣労働者数の伸び率は118.8%である。人口高齢化の影響も含めて、今後、高年齢の派遣労働者が増加していく可能性がある。

第2に、分析結果を踏まえるならば、非正規労働者が直面している一般的な問題点として指摘されることが多い、①雇用が不安定である、②賃金が低い、③能力開発機会に恵まれない、④セーフティネットが不十分であるといった諸点が改善されることと、今後の働き方と

して派遣労働を希望することとは、必ずしも関係していなかった。非正規労働者一般の問題と、派遣労働者の問題とは、若干性質が異なることを示唆している。

第3に、他方で、無期雇用登用の情報提供がある、キャリアコンサルティング相談窓口があるというように、労働者派遣法にかかわる派遣元の法令遵守の姿勢が強いと考えられる場合には、今後の働き方として派遣労働が希望されやすいことが分かった。第2節で述べた、労働政策による保護と支援を受けながら派遣労働を継続できるようにするという方向性に対応する派遣労働のあり方を、ここに見出すことができる。

第4に、短時間の派遣労働者が今後も派遣労働を希望する傾向にあり、それら短時間労働で今後の働き方として派遣労働を希望しているグループは、他のグループに比べて、特殊な勤務管理の下で働く傾向にあることが分かった。業務・職業や産業の側面からこのグループの特徴を浮かび上がらせることはできなかったが、いずれにせよ、派遣労働という働き方のニーズの1つが、労使双方からみた柔軟な労働時間管理・勤務管理にあることが窺える。柔軟な労働時間管理・勤務管理それ自体は、理論的には、派遣労働以外の就業形態でも実現可能であるが、実務的には派遣労働と結びついている可能性がある。この点は、今後の派遣労働のあり方を考える上で考慮すべき要素だと言えよう。

## 参考文献

- 小野晶子(2016)「派遣労働者のキャリア形成支援—派遣元に求められる対応を中心に—」『日本労働研究雑誌』No.671, pp.38-52.
- 佐藤博樹・島貫智行・高橋康二(2006)『派遣スタッフの就業意識・働き方と人事管理の課題』(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.9)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.
- 島貫智行(2007)「派遣労働者の人事管理と労働意欲」『日本労働研究雑誌』No.566, pp.17-36.
- 島貫智行(2017)『派遣労働という働き方—市場と組織の間隙—』有斐閣.
- 島貫智行(2022)「派遣労働者実態調査」『日本労働研究雑誌』No.741, pp.34-37.
- 高橋康二(2006)「派遣会社の資本形態と派遣スタッフの働き方・意識」佐藤博樹・島貫智行・高橋康二『派遣スタッフの就業意識・働き方と人事管理の課題』(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.9)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, pp.21-40.
- 高橋康二(2010)「契約社員の職域と正社員化の実態」JILPT Discussion Paper 10-03.
- 高橋康二(2013)「限定正社員のタイプ別にみた人事管理上の課題」『日本労働研究雑誌』No.636, pp.48-62.
- Takahashi, Koji (2023) “Non-Regular Employment Measures in Japan,” *Japan Labor Issues*, Vol.7, no.44, pp.52-60.

竹川宏子（2023）「紹介予定派遣の実態と課題」『日本労働研究雑誌』No.757, pp.32-42.

森山智彦（2013）「派遣労働者の賃金、契約タイプが満足度、継続意思に及ぼす影響—自発的理由型と非自発的理由型の違いに着目して—」労働政策研究・研修機構編『派遣労働者の働き方とキャリアの実態—派遣労働者・派遣先・派遣元調査からの多面的分析—』（労働政策研究報告書 No.160）労働政策研究・研修機構, pp.148-173.

労働政策研究・研修機構編（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）労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構編（2010b）『雇用の多様化の変遷Ⅱ：2003～2007—厚生労働省「多様化調査」の特別集計より—』（労働政策研究報告書 No.115）労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構編（2021）『派遣元事業所のキャリア形成支援と雇用安定措置—「派遣労働者の人事処遇制度とキャリア形成に関する調査」—』（JILPT 調査シリーズ No.209）労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構編（2022）『派遣労働をめぐる政策効果の実証分析』（労働政策研究報告書 No.218）労働政策研究・研修機構.