

第2セッション

派遣労働者の各国の事例

日本の派遣労働者のキャリアと働き方

—「派遣労働者のキャリアと働き方」調査から—

労働政策研究・研修機構

奥田栄二、小野晶子、郡司正人¹

1. はじめに

2008年夏のアメリカの金融危機に端を発し、秋のリーマンショックを経て、今なお日本は不況から脱することが出来ずにいる。この不況で、雇用は冷え込み、特に非正規労働者は、2008年10月から2009年6月までに、企業の雇用調整によって約21万6,000人が失職すると厚生労働省が発表した。その内訳の中で派遣労働者は約6割と最も割合が大きい。中でも、製造業に従事する者の雇止めの割合が9割を超えている。このことが「派遣切り」と称され社会問題化した。

図1は、2008年10月から2009年6月までの都道府県別の派遣労働者の雇止めの状況である。愛知の派遣労働者の雇止め数は20,460人と全国集計の中でも突出している。一方で、オフィスワークが中心である東京（535人）と、大阪（1,517人）は少ない。愛知以外、雇止めの多い地域は、長野（7,077人）、静岡（5,815人）、岐阜（5,533人）、三重（5,427人）、神奈川（5,273人）、山形（4,589人）、福島（4,591人）、広島（4,421人）といずれも工場が集積している地方であり、「派遣切り」は大都市圏よりも、地方に打撃を与えたことがわかる。

派遣労働は雇用のバッファになっているため、景気や企業業績の変動により契約が打ち切られることもあり、1つの職場で長く働き続けられる保証はない。日本では今なお、キャリア形成や能力開発は期間の定めのない「正社員」を中心に企業内部で行われ、「非正社員」が外部労働市場を渡り歩きながらキャリア形成していくことは難しい。派遣労働者など、期間の定めのある雇用者は、長期的なキャリア・パスpekティブを持てないことが問題となっている。

もう1つの問題は、派遣労働者が20～30歳代に集中しているということである。この年代は、職業経験と能力を蓄積して、40歳以降のキャリアにつなげていく必要がある。しかし、1990年代半ばから2000年代半ばまでの「就職氷河期」と呼ばれる約10年間に、高校や大学を卒業した若者が正社員として採用されず、多くが非正規労働者となっている。今後、多くの若者が非正規労働者として、キャリア開発の外に置かれたならば、日本の将来は危ない。人的資源しかない我が国にとって、若年層のキャリア開発は急務なのである。

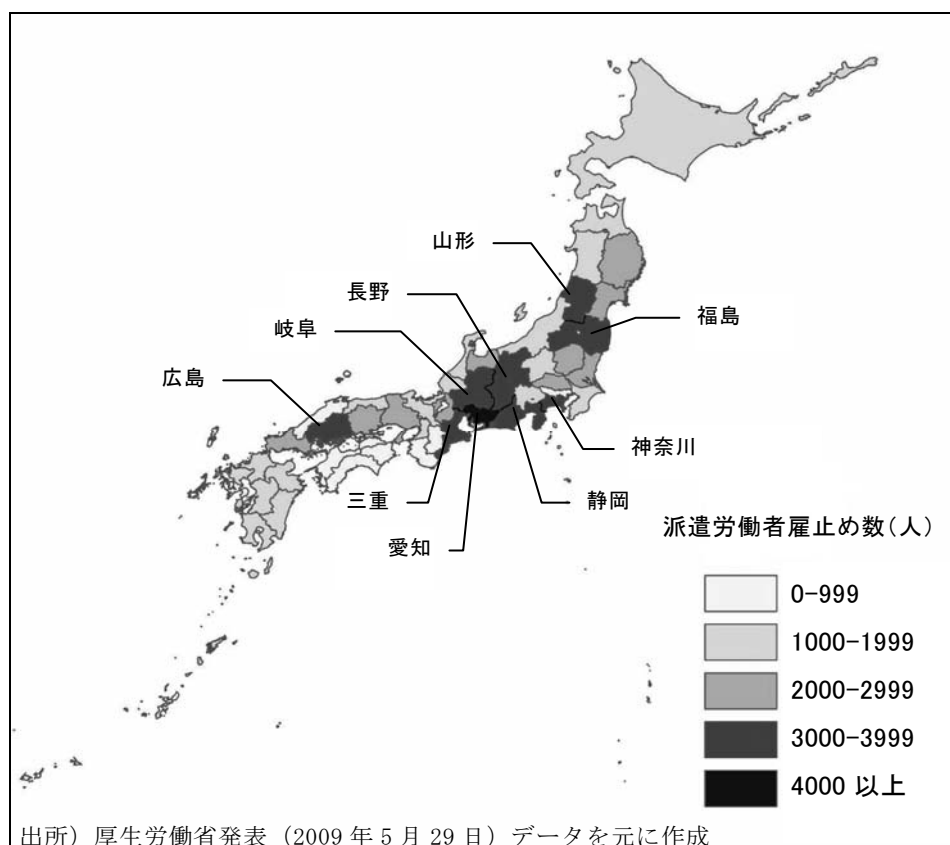
本稿では、2010年2～3月に労働政策研究・研修機構（JILPT）で実施した派遣労働に関するアンケート調査（総称「派遣労働者のキャリアと働き方調査」）を元に、派遣労働者の

¹ フォーラムでは、郡司正人が報告した。

キャリア形成の現状を述べる。本調査は、派遣元、派遣先、派遣労働者3者に対して実施されており、多面的にキャリア形成の状況を見る事が出来る。

本稿の構成は以下の通り。第1に派遣労働者の業務と仕事内容についてみる。どのような業務でどのくらいの難易度の仕事を行っているのか。能力の向上は果たせるのか。第2に賃金と派遣料金の関係である。業務によって賃金はどのように異なるのか。能力向上は賃金上昇につながるのか。第3に派遣労働者の年齢についてである。採用における年齢差別は法律で禁じられているものの、派遣労働者には「35歳の壁」があるといわれている。はたして何歳くらいまで働き続けることが出来るのか。職種によって差はあるのか。第4に派遣労働者の属性と意識について、第5に、派遣労働者の働き方の希望についてみていく。最後に派遣労働から正社員への転換の状況である。派遣労働から正社員へどの程度転換がみられるのか。派遣労働は正社員への「足がかり（ステッピング・ストーン）」としての機能があるのか。以上のことについて報告する。

図1 都道府県別 派遣労働者の雇止めの状況



2. 調査データについて²

本論に入る前に、本稿で使用する調査データについて説明をしておきたい。使用する調査データは、派遣元、派遣先、派遣社員の3つである。

派遣元調査は全国の労働者派遣事業所、5,000箇所（内訳：特定労働者派遣事業所2,500箇所、一般労働者派遣事業所2,500箇所）を対象としている。派遣事業所には、毎年、各都道府県労働局に対し労働者派遣事業報告書の提出義務があり、2008年度に提出した事業所のうち、稼働者数が10名以上の事業所を対象とし、無作為抽出した。有効回収数は1,620件、有効回収率は32.4%。

派遣先調査は、派遣労働者が多い6業種（製造業、情報・通信業、金融・保険業、サービス業、卸売・小売業、運輸業³）に該当し、従業員30人以上の全国の事業所を対象としている。帝国データバンクより10,000事業所を無作為抽出した。有効回収数は3,085件、有効回収率は30.9%。うち、派遣労働者がいる事業所は1,212件であった。

派遣社員調査の調査対象は、上記の派遣先調査で対象とした事業所に勤める派遣労働者である。配布方法は派遣先事業所から労働者へ配布してもらい、直接労働者から郵送回収という方法をとった。配布数は合計80,000票で、有効回収数は4,473件、有効回収率は配布数合計に対して5.6%。擬似的母数⁴に対して46.1%。

調査期間は2010年2月15日から3月22日である。

3. 派遣労働者のキャリアと働き方

（1）業務と仕事内容

日本の派遣労働の業務は、事務系派遣、製造業務派遣、技術系派遣の大きく3つに分かれる。表1は派遣先事業所における派遣業務の割合を示している。もっとも割合が大きいのは「一般・営業事務・データ入力等」（51.4%）である。10%以上の割合を示しているのは、「一般・営業事務等（自由化業務）」（10.2%）、「情報処理システム開発」（10.2%）、「その他製造」（15.7%）である。

表1の46種の業務のうち、表2では観察数が20以上の業務についての仕事の難易度についてみている。派遣業務でもっとも多い「一般・営業事務・データ入力等」は、「ほとんど指示に従い行う、定型的な仕事」（49.6%）の割合が高い。「金融事務」では、その割合が78.8%と突出して高いことが分かる。また、製造業務や軽作業系の派遣業務に関しても、「ほとんど指示に従い行う、定型的な仕事」とする割合が高い。「一般事務・営業事務…」に関しては、「一通り仕事ができるようになる習得期間」として1～3カ月をあげる事業所が大半であるのに対し、製造業務や軽作業業務に関しては1週間～1カ月と、さらに簡単な仕

² 詳細については、JILPT 調査シリーズ No. 78（派遣元）、79（派遣先）、80（派遣労働者）を参照。

³ 運輸業については、中分類の「道路貨物運送業」と「倉庫業」に限定。

⁴ 派遣労働者の正確な母数が不明であるため、擬似的に計算した。派遣先調査から、派遣労働者が就業している事業所は39.3%（1,212事業所）、これに配布数の平均8部を欠けて9,696が擬似的母数。

事が中心であることがわかる。

表 1 派遣先における派遣業務割合

業務			業務		
大分類	小分類	(%)	大分類	小分類	(%)
オフィス ワーク系	一般・営業事務・データ入力等	51.4	その他専門 職系	機械設計	7.4
	一般・営業事務等（自由化業務）	10.2		放送機器等操作	1.9
	ファイリング	5.3		放送番組等における大道具・小道具	0.2
	財務	3.5		放送番組等演出	1.2
	経理・会計	7.1		アナウンサー	0.2
	金融事務	6.8		建築物清掃	1.5
	貿易・国際事務・取引文書作成	3.2		建築設備運転・点検・整備	0.7
	受付・案内	9.6		インテリアコーディネーター	0.2
	秘書	2.7		研究開発	7.5
	通訳・翻訳・速記	3.2		調査	1.1
	テレフォンオペレーター	3.0		駐車場管理	0.5
	その他の事務職	3.7		事業実施体制の企画、立案関係	1.2
医療・福祉 系	医療事務	1.7	製造業務系	その他の専門職	4.5
	医療・福祉・介護関連職	5.3		電気機械器具組立・修理	3.1
営業・販売 系	テレマーケティングの営業	2.7		半導体・電子機器製造組立・修理	1.4
	セールスエンジニア、金融商品の営業	1.1		輸送用機械組立・修理	1.6
	販売	2.9		その他の製造	15.7
	デモンストレーター	0.7	軽作業系	運送・運送補助	1.8
	添乗	-		倉庫作業	6.1
I T技術・ クリエイ ティブ系	その他の営業・販売関連職	1.9		その他の軽作業	6.3
	OAインストラクター	2.1	その他上記に該当しない業務		2.6
	情報処理システム開発	10.2	無回答		2.6
	編集・印刷・DTPオペレーター	2.2			
	広告デザイン	1.6			
	その他の技術・クリエイティブ職	2.2			

データ出所）派遣先調査、複数回答。

注）網掛部分は 10%以上の業務。

一方、自身の判断が求められる仕事は、「情報処理システム開発」、「機械設計」などである。これらの業務の習得期間は、1～3 カ月をあげる事業所が多いが、1 年以上と答える事業所割合も他に比べて高い。これらの業務は専門知識や経験のベースがあって、派遣先の仕事を習得する期間と考えられ、未経験者が従事して習得できる期間でないことに注意が必要である。

表 3 は、業務別にみた業務未経験者受け入れの有無である。「経理、会計」、「情報処理システム開発」、「その他技術、クリエイティブ職」、「機械設計」、「研究開発」などの業務については、業務経験者のみ受け入れている事業所が多く、より専門性が高いことが示唆されている。一方、未経験者の受け入れが多い業務は、「金融事務」、「テレフォンオペレーター」、「テレマーケティングの営業」、製造業務および軽作業業務である。「一般事務・営業事務…」に関しても 6 割の事業所において業務未経験者を受け入れており、未経験者への門戸が広いことが分かる。

表2 派遣業務別、仕事の難易度

(%)

	総 数	ほとんど指示に従い行う、定型的な仕事	おおむね指示を仰ぎながら、本人の判断もある程度必要な仕事	たまに指示を受ける程度で、おおむね本人の判断による仕事	ほとんど指示を受けることなく、本人の判断によって行われる仕事	無回答
合計	1900 100.0	831 43.7	772 40.6	220 11.6	24 1.3	53 2.8
一般・営業事務・データ入力等	573	49.6	39.1	8.0	-	3.3
一般・営業事務等（自由化業務）	81	44.4	45.7	8.6	-	1.2
経理・会計	47	38.3	53.2	6.4	-	2.1
金融事務	80	78.8	16.3	5.0	-	-
受付・案内	73	43.8	31.5	17.8	5.5	1.4
テレフォンオペレーター	27	37.0	33.3	14.8	3.7	11.1
その他の事務職	23	17.4	56.5	8.7	13.0	4.3
医療・福祉・介護関連職	57	22.8	54.4	14.0	5.3	3.5
テレマーケティングの営業	24	37.5	50.0	12.5	-	-
販売	29	13.8	69.0	17.2	-	-
情報処理システム開発	103	13.6	62.1	20.4	1.0	2.9
その他の技術・クリエイティブ職	20	35.0	60.0	5.0	-	-
機械設計	77	16.9	54.5	19.5	2.6	6.5
研究開発	70.0	28.6	57.1	11.4	1.4	1.4
その他の専門職	45	44.4	44.4	8.9	2.2	-
電気機械器具組立・修理	33	57.6	30.3	9.1	-	3.0
その他の製造	171	64.3	26.9	5.8	1.2	1.8
倉庫作業	47	48.9	34.0	14.9	-	2.1
その他の軽作業	47	63.8	14.9	8.5	6.4	6.4
その他上記に該当しない業務	24	20.8	45.8	25.0	4.2	4.2

データ出所）派遣先調査

注）観察数20以上の業務を抜粋。網がけ部分は合計値より5ポイント高い数値。

表3 派遣業務別、業務未経験者受け入れの有無

(%)

	総 数	ある	ない	無回答
総 数	1900 100.0	1092 57.5	774 40.7	34 1.8
一般・営業事務・データ入力等	573	60.6	37.9	1.6
一般・営業事務等（自由化業務）	81	58.0	38.3	3.7
経理・会計	47	23.4	72.3	4.3
金融事務	80	78.8	21.3	-
受付・案内	73	56.2	42.5	1.4
テレフォンオペレーター	27	66.7	29.6	3.7
その他の事務職	23	43.5	56.5	-
医療・福祉・介護関連職	57	61.4	36.8	1.8
テレマーケティングの営業	24	70.8	29.2	-
販売	29	55.2	44.8	-
情報処理システム開発	103	18.4	80.6	1.0
その他の技術・クリエイティブ職	20	20.0	80.0	-
機械設計	77	31.2	64.9	3.9
研究開発	70.0	41.4	57.1	1.4
その他の専門職	45	40.0	57.8	2.2
電気機械器具組立・修理	33	63.6	30.3	6.1
その他の製造	171	90.1	8.8	1.2
倉庫作業	47	76.6	21.3	2.1
その他の軽作業	47	89.4	6.4	4.3
その他上記に該当しない業務	24	62.5	37.5	-

データ出所）派遣先調査

注）観察数20以上の業務を抜粋。網がけ部分は合計値より5ポイント高い数値。

（２）賃金と派遣料金

①業務別にみた賃金の幅

ここでは、特定労働者派遣（以下、特定派遣という）と一般労働者派遣（以下、一般派遣という）における業務別の賃金をみていく。特定派遣と一般派遣は、派遣元が派遣事業を実施する上での法的な区切りであるが、特定派遣では常用型の派遣労働者を雇用し、一般派遣では登録型の派遣労働者が中心となる。特定派遣では、「情報処理システム開発」、や「機械設計」といった技術者派遣と、「製造業務」が中心業務である。一般派遣では、オフィスワーク系、製造業務系、軽作業系の派遣と業務内容は比較的多岐に渡る。

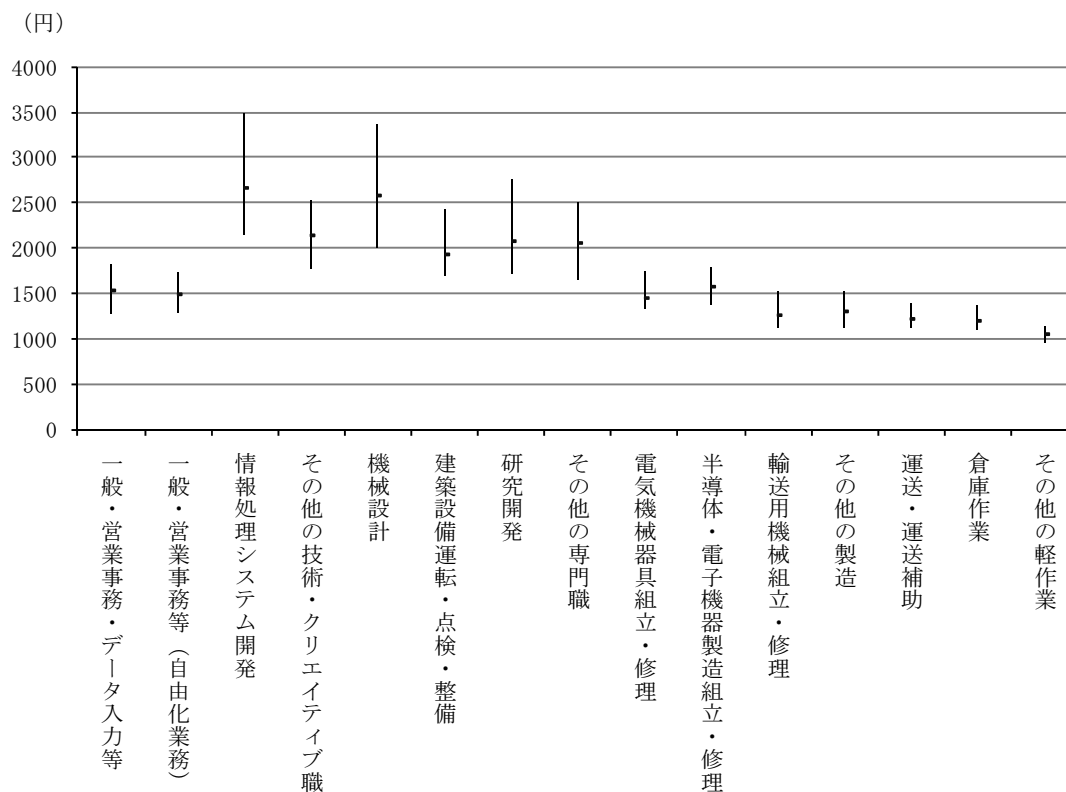
派遣元調査では、業務ごとの平均時給額の他に、市場賃金の幅を把握するために上限時給額と下限時給額を聞いている。図２と図３は特定、一般派遣別の賃金幅である。線中にある点は平均賃金額である。なお、特定派遣全体の平均時給は1,828.8円、一般派遣の場合は1,334.7円と500円程度の開きがある。

まず、特定派遣について試みる（図２）。「情報処理システム開発」は下限時給の平均額（以下、下限平均）2,147.5円～上限時給の平均額（以下、上限平均）3,492.2円と賃金が高く幅も広い。次に「機械設計」が下限平均2,008.5円～上限平均3,373.5円、こちらも比較的賃金幅が広い。「一般・営業事務・データ入力」は下限平均1,265.0円～上限平均1,807.3円となっている。下限賃金の平均値が低いのは、軽作業や製造業務であり、1,000～1,300円くらいで推移し、上限金額もそれから200～300円程度の幅である。

次に、一般派遣について図３をみると、「一般・営業事務・データ入力」は下限平均1,098.0円～上限平均1,591.2円となっている。これは特定派遣と比較すると、200円程度低くなっている。オフィスワーク系の業務では、大体1,000～1,200円が下限で、上限との差は300～500円程度である。上限下限賃金とも高いのは、「情報処理システム開発」で下限平均1,858.7円～上限平均3,142.3円、「機械設計」が下限平均1,660.3円～上限平均2,696.8円であり、特定派遣と同様賃金幅も広がっている。ただ、特定派遣と比べて一般派遣の方が下限で300円程度、上限が500円程度低くなっている。製造業務および軽作業派遣に関してみると、下限時給が1,000円前後、上限時給が1,200円前後となっており、賃金幅は小さい。

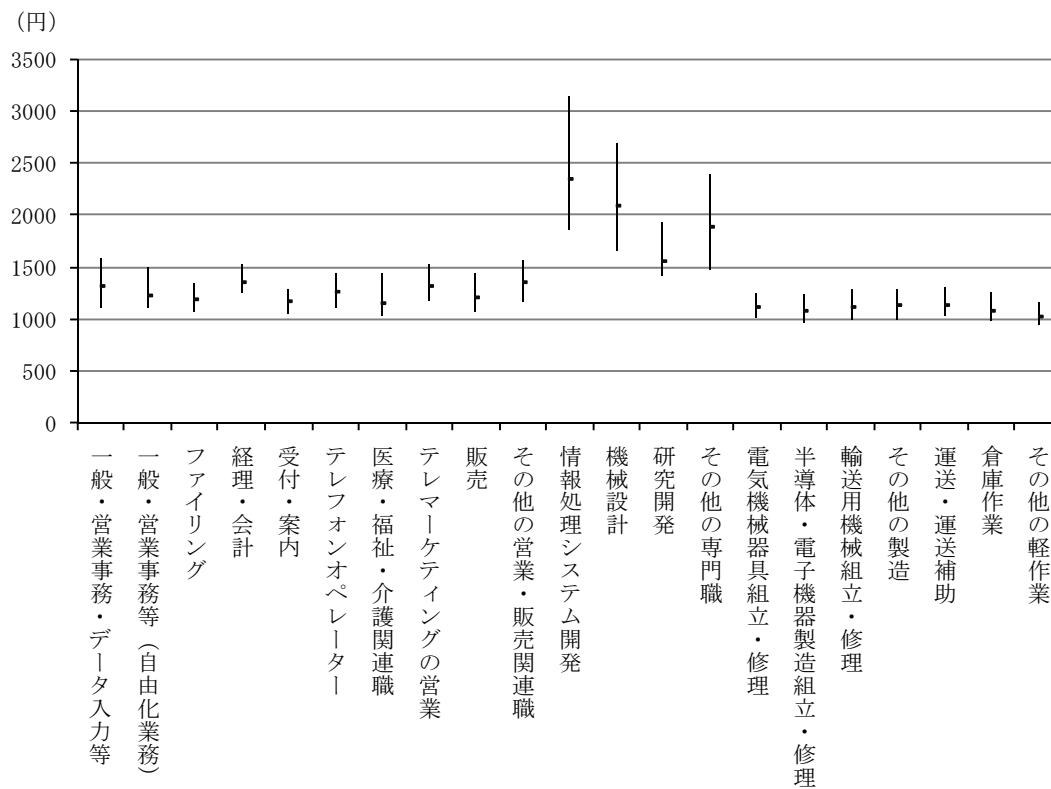
特定派遣、一般派遣を通じていえることは、「情報処理システム開発」、「機械設計」、「研究開発」、「その他専門職」など、業務遂行に当たって高い技能が求められる業務において、賃金幅が広いことである。平均時給の標準偏差も、これらに関しては他より数値が高く、ばらつきが大きい。これらのことから、賃金がシングルレートではなく、複数あることが示唆される。つまり、低廉から高度な職務まで技能レベルに応じて賃金が異なり、レベルを評価する「ものさし」が市場に存在する、あるいは派遣会社内で評価制度等が構築されている可能性がある。

図2 特定派遣の賃金幅（観察数 20 以上の業務のみ抜粋）



データ出所）派遣元調査

図3 一般派遣の賃金幅（観察数 20 以上のみ抜粋）



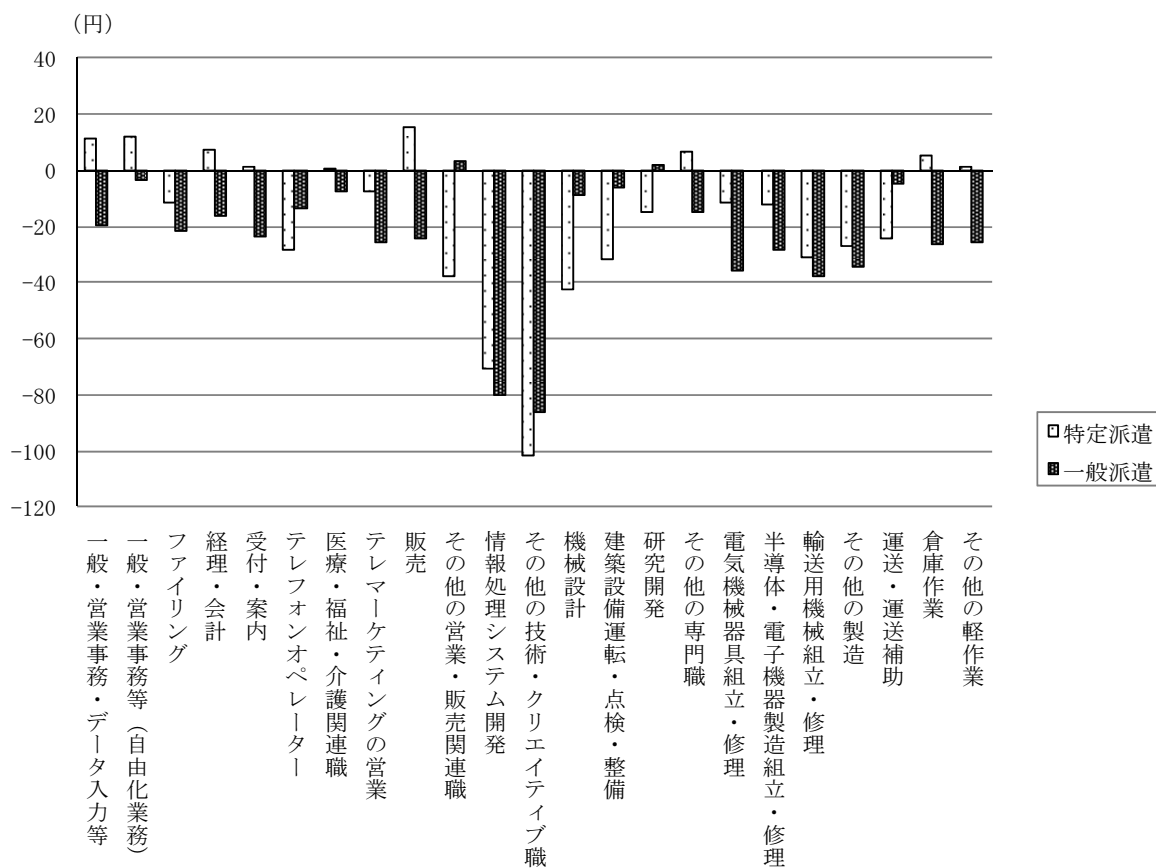
データ出所）派遣元調査

②過去1年間の賃金の推移

図4、派遣元調査からみた過去1年での平均賃金の増減である。調査時点から1年前は、リーマンショックから半年ほど経過した2009年2月時点である。賃金は軒並み下落しており、特に一般派遣でその傾向にある。一方、特定派遣は、もともと派遣元において正社員等の雇用区分にあることが多く、派遣元の人事賃金制度により賃金が相対的に景気に非弾力的で安定的であることが考えられる。

業務別にみた場合、特に下落幅が大きいのは「情報システム開発」（特定：-70.3円／一般：-80.2円）、「その他の技術・クリエイティブ職」（特定：-1,01.1円／一般：-85.7円）、「機械設計」（特定：-42.6円／一般：-8.9円）である。これらは、元々の賃金が高く、幅も広い。上部の賃金層において引き下げが行われたことが考えられる。

図4 特定、一般派遣別の賃金増減（対1年前）



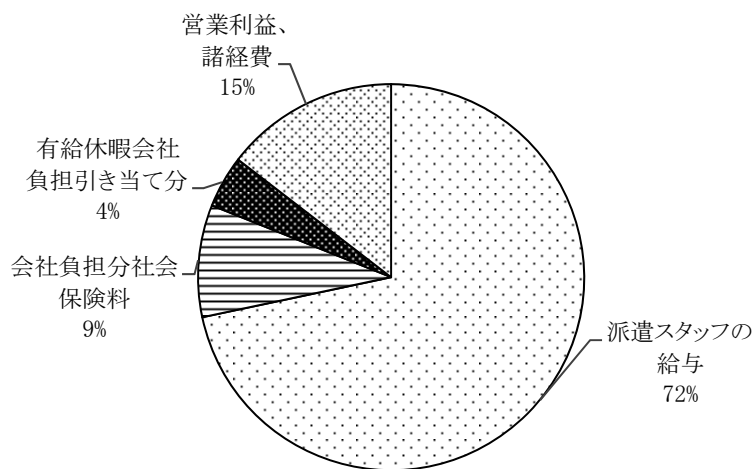
データ出所) 派遣元調査

③派遣料金と賃金の関係

派遣元では、派遣料金を派遣先から受け取り、賃金を派遣労働者に支払う。図5は一般派遣における派遣料金の内訳である。派遣料金のうち、約7割が賃金に充てられるのが平均的である。特定派遣の場合には、常用雇用であるため派遣元に賃金テーブルがあることが考え

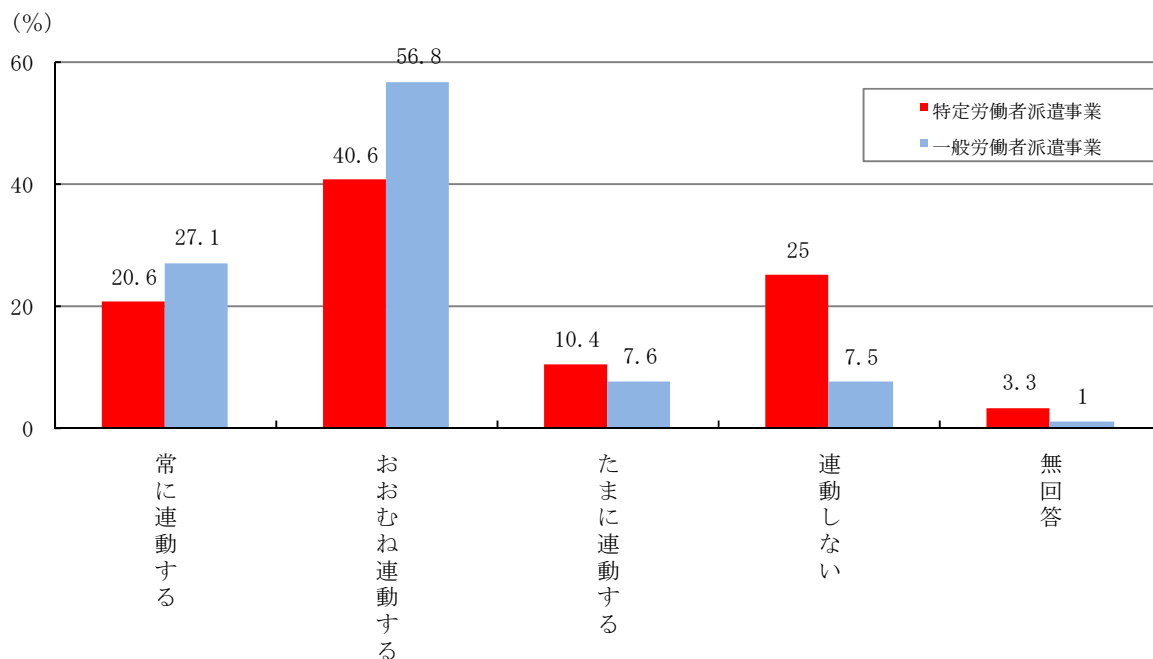
られ、派遣料金に連動して割合が決まる訳ではない。図6は、派遣料金と賃金の連動の度合いを表している。特定派遣、一般派遣ともに「おおむね連動する」（特定：40.6%、一般：56.8%）が最も高い割合を示しているが、第2位においては、一般派遣では「常に連動する」が27.1%であるのに対して、特定派遣では「連動しない」が25.0%となっている。一般派遣では派遣料金に連動して賃金が決定するが、特定派遣では必ずしもそうではないことがわかる。

図5 一般派遣における派遣料金の内訳



データ出所) 派遣元調査

図6 派遣料金と賃金の連動

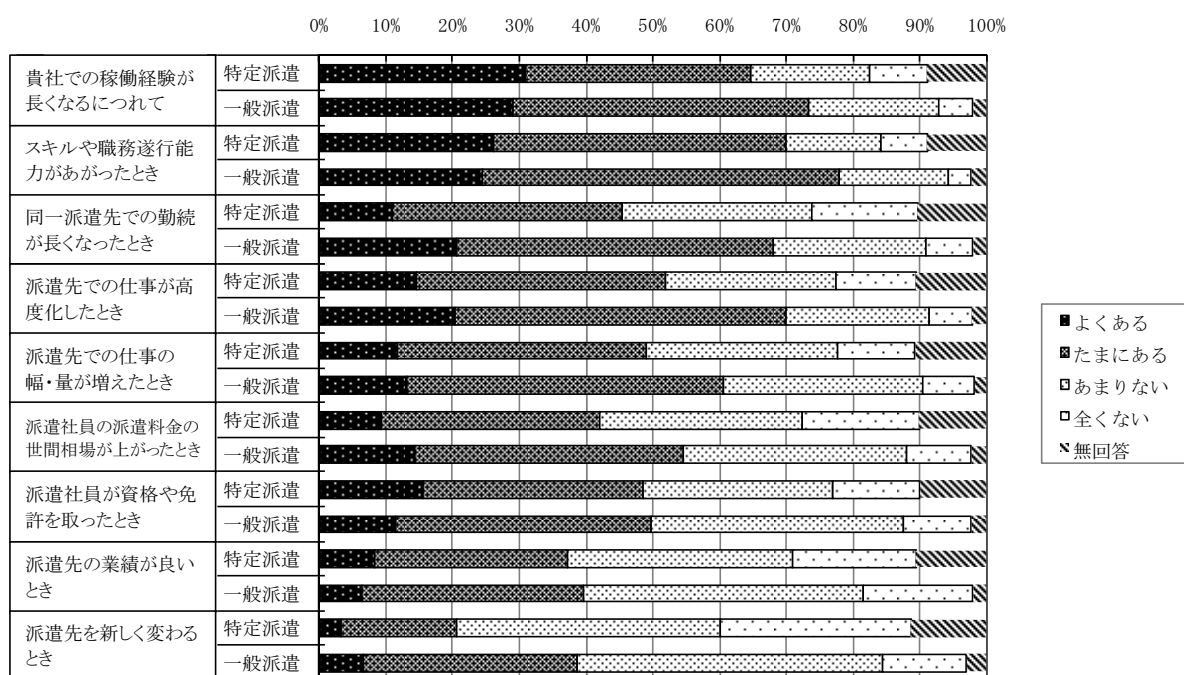


データ出所) 派遣元調査

それでは、どのような時に賃金上昇がみられるのか（図7）。特定派遣では、「貴社での稼働経験が長くなるにつれて」（「よくある」と「たまにある」で64.7%）、「スキルや職務遂行能力があがったとき」（同上69.9%）に賃金上昇がみられる。一方で「派遣先を新しく変わるとき」（同上20.5%）には、あまり賃金上昇がみられない。一般派遣でも、「貴社での稼働経験が長くなるにつれて」（同上73.3%）、「スキルや職務遂行能力があがったとき」（同上77.9%）の割合が高い。特定派遣と比較すると、一般派遣の方が「同一派遣先での勤続が長くなったとき」（同上68.0%）では、特定派遣よりも23ポイント近く高くなっている。また、「派遣先での仕事が高度化したとき」、「派遣先での仕事の幅・量が増えたとき」、「派遣料金の世間相場が上がったとき」、「派遣先を新しく変わるとき」の項目において10～20ポイントの差がみられる。

特定派遣では、派遣元における雇用区分が正社員などで、派遣元の賃金制度に準じて支払われることが多く、派遣先での仕事内容や派遣料金、世間相場などに影響されない構造になっている。一方で、一般派遣では、派遣先での仕事内容によって支払われる派遣料金が変わり、それが賃金に影響を及ぼす構造となっていることがわかる。

図7 派遣社員の賃金上昇の要因



データ出所）派遣元調査

（3）年齢の「壁」

派遣労働者は、20歳代後半から30歳代に多く、40歳以降急激にその人数が減る。そのため、世間では派遣労働には「35歳の壁」と言われている。最近では35歳から40歳くらいに

上がってきているといわれるものの、「壁」は存在するようである。それでは、どの辺りが上限なのだろうか。

派遣元調査では、年齢が高くても仕事の紹介が比較的容易な業務と、その限界年齢階層を聞いている。(表4) めやすのため、観察数が20以上の業務について、割合がピークとなる年齢階層に網がけしている。業務全体の平均年齢でみると、特定派遣では49.52歳、一般派遣では51.87歳と、一般派遣の方がやや年齢が高い。

業務ごとに分布を見ていくと、「一般・営業事務・データ入力等」は特定、一般派遣共に40歳代がピークであり若年に偏っている。一般に言われる「35歳の壁」は「一般事務」等の事務系派遣を中心にみられることがわかる。「情報処理システム開発」も、特定派遣で40歳代、一般派遣では40～50歳代がピークであり、比較的若い。同じ技術系派遣でも、「機械設計」はそれよりも少し年齢が高く、特定派遣では50歳代、一般派遣では60歳代がピークである。製造業務、軽作業系に関しても比較的年齢階層が高いが、半導体製造に限ってみれば、特定、一般派遣共に40歳代にピークが来ており、比較的若い派遣労働者に偏っている職場であることが推測される。

(4) 派遣労働者の属性と意識

①派遣労働者の属性

ここでは、派遣労働者の個人属性と初職⁵について、派遣労働者調査からみていく。派遣労働者の雇用形態⁶の内訳は、「登録型派遣社員」が56.5%、「常用型派遣社員（期間の定めあり）」が26.0%、「常用型派遣社員（期間の定めなし）」が17.4%となっている。

派遣労働者の属性を表5に示した。性別は、派遣社員全体でみると7割が女性である。雇用形態別にみると、「登録型派遣社員」では女性80.8%、男性17.7%である一方で、「常用型派遣社員（期間の定めなし）」では女性37.4%、男性60.8%となっており、男女の割合が逆転している。年齢は、いずれの雇用形態も30～34歳の割合がもっとも高い。最終学歴⁷は、「登録型派遣社員」「常用型派遣社員（期間の定めあり）」では「高校」の割合がもっとも高く、次いで「大学」「短大」の順となっている一方で、「常用型派遣社員（期間の定めなし）」では、「大学」の割合がもっとも高く、次いで「高校」「専門学校」の順で割合が高くなっている。未・既婚をみると、派遣社員全体でみると、48.9%と約半数が未婚である。雇用形態別にみると、「登録型派遣社員」では51.2%が未婚となっている。

⁵ ここでの初職とは、学校卒業後、初めて就いた仕事を指す（以下、同じ）。

⁶ 調査では、派遣社員の雇用形態について、「登録型派遣社員」「常用型派遣社員（期間の定めあり）」「常用型派遣社員（期間の定めなし）」の3選択肢で尋ねている。本調査でいう「登録型派遣社員」とは、派遣会社に登録して、派遣されている場合にのみ派遣会社と雇用契約している者をいう。「常用型派遣社員」とは、派遣されていない場合でも派遣会社との雇用契約が継続している者をいう。また、「常用型派遣社員（期間の定めあり）」とは、過去1年を超えて雇用されているか、入社から1年を超えて雇用される見込みがある者としている。

⁷ ここでの「最終学歴」とは、初めて仕事に就く直前の学歴のこと（中退を含む）。

表4 特定派遣、一般派遣別、紹介容易な年齢上限（上位業務3つ選択）

(%)

【特定派遣】	総数	40歳未満	40～49歳	50～59歳	60歳以上	無回答	平均（歳）
	1138 100.0	173 15.2	311 27.3	297 26.1	351 30.8	6 0.5	49.52
一般・営業事務・データ入力等	108	20.3	39.9	17.6	22.3	-	45.56
情報処理システム開発	139	32.3	40.3	20.9	4.3	2.2	42.35
その他の技術・クリエイティブ職	21	23.8	47.6	9.6	19.0	-	45.10
機械設計	106	20.8	25.5	34.9	18.9	-	47.42
建築物清掃	25	0.0	0.0	24.0	76.0	-	62.16
建築設備運転・点検・整備	30	0.0	13.3	30.0	56.7	-	57.50
研究開発	47	27.6	29.7	31.9	10.7	-	44.45
その他の専門職	43	4.6	14.0	34.9	41.9	4.7	53.80
電気機械器具組立・修理	43	11.7	30.2	27.9	30.2	-	49.51
半導体・電子機器製造組立・修理	21	14.3	38.1	28.6	19.0	-	46.67
輸送用機械組立・修理	21	19.1	14.3	28.5	38.1	-	50.67
その他の製造	119	9.2	22.7	34.4	33.5	-	51.72
運送・運送補助	36	0.0	8.4	30.6	61.1	-	58.00
倉庫作業	72	5.6	8.3	43.1	43.1	-	54.04
その他の軽作業	71	0.0	19.8	16.9	63.4	-	56.97

注）観察数20以上の業務を抜粋。年齢階層の網がけはピーク、平均値の網がけは50歳以上を示す。

(%)

【一般派遣】	総数	40歳未満	40～49歳	50～59歳	60歳以上	無回答	平均（歳）
	1524 100.0	74 4.9	405 26.6	548 35.9	490 32.2	7 0.5	51.87
一般・営業事務・データ入力等	131	10.7	45.0	32.1	12.2	-	46.49
一般・営業事務等（自由化業務）	36	8.3	38.9	38.9	13.9	-	48.17
ファイリング	25	0.0	28.0	40.0	32.0	-	51.68
財務	29	0.0	41.3	41.3	17.2	-	50.31
経理・会計	53	3.8	47.1	43.3	5.7	-	47.83
受付・案内	22	13.6	31.8	22.7	31.8	-	48.64
通訳・翻訳・速記	28	3.6	39.3	25.0	32.2	-	52.07
テレフォンオペレーター	37	5.4	37.8	43.2	10.8	2.7	48.58
医療・福祉・介護関連職	40	0.0	20.0	55.0	25.0	-	53.20
テレマーケティングの営業	32	3.1	37.5	50.1	9.4	-	48.84
販売	48	6.3	25.0	29.2	37.6	2.1	52.53
その他の営業・販売関連職	24	8.3	41.7	20.8	29.2	-	49.71
情報処理システム開発	45	13.3	40.0	40.0	6.6	-	46.02
機械設計	40	12.5	30.0	5.0	52.5	-	52.13
建築物清掃	57	0.0	3.5	12.3	84.2	-	60.89
研究開発	20	5.0	40.0	20.0	35.0	-	51.00
その他の専門職	37	2.7	18.9	18.9	59.4	-	56.41
電気機械器具組立・修理	54	13.0	33.4	38.9	14.8	-	47.72
半導体・電子機器製造組立・修理	40	7.5	40.0	32.5	20.0	-	49.00
輸送用機械組立・修理	40	10.0	32.5	45.0	12.5	-	48.28
その他の製造	146	0.7	26.0	41.8	31.5	-	52.60
運送・運送補助	48	2.1	4.2	56.2	37.5	-	55.19
倉庫作業	147	2.1	10.2	53.7	32.7	1.4	53.72
その他の軽作業	159	0.0	13.2	36.5	50.2	-	55.77

注）観察数20以上の業務を抜粋。年齢階層の網がけはピーク、平均値の網がけは50歳以上を示す。

初職の就業形態は、75.5%が「正社員」であり、「派遣社員」は6.7%となっている。しかし、初職入社年別では、最近になるほど、「正社員」の割合はおおむね低下している一方で、「派遣社員」の割合は高まっている。「契約社員」「パート・アルバイト」と「派遣社員」に

ついて、初職に就いた年別に比較してみると、2004年で「契約社員」11.2%、「派遣社員」17.1%となっており、この年に逆転して以降、おおむね初職が「契約社員」である割合は低下している。「パート・アルバイト」も、2004年に22.4%とピークを迎えた後、2005年で「パート・アルバイト」9.4%、「派遣社員」18.1%と両者の値が逆転して以降、おおむね初職が「パート・アルバイト」である割合は低下している（表6）。

以上を踏まえると、バブル崩壊以降、初職が正社員である割合は低下していく反面、契約社員、パート・アルバイト、派遣社員の割合は次第に高まっていくが、2004年から2005年あたりで契約社員、パート・アルバイトと派遣社員の割合は逆転し、派遣社員の割合が高まる傾向にあることがわかる⁸。派遣法は、1999年改正により、派遣労働の対象業務が、製造業務など一部の業務を除き原則自由化され（ネガティブ・リスト化）、さらに、2004年3月の改正法施行により、製造業務における派遣労働が解禁されている。景気悪化の影響のみならず、規制緩和とともに、初職派遣社員の割合が高まった可能性が示唆される。

表5 派遣社員の属性

		(%)			
		派遣社員全体 (計)	雇用形態別		
			登録型派遣社員	常用型派遣社員 (期間の定めあり)	常用型派遣社員 (期間の定めなし)
総 数		4473	2529	1165	779
性別	男性	28.5	17.7	30.2	60.8
	女性	69.6	80.8	66.6	37.4
年 齢	24歳以下	5.1	4.5	5.8	6.3
	25～29歳	17.1	17.1	15.5	19.8
	30～34歳	22.3	23.8	19.5	21.7
	35～39歳	17.7	18.9	15.5	17.1
	40～44歳	12.1	12.7	12.0	10.4
	45～49歳	8.1	7.7	9.5	7.2
	50～54歳	4.4	4.1	5.1	4.2
	55～59歳	2.6	2.1	3.4	3.0
	60歳以上	2.9	2.4	4.5	2.1
学 歴	中学	1.9	1.5	2.3	2.2
	高校	34.7	35.4	38.2	27.5
	専門学校	15.7	15.1	14.6	19.4
	短大	18.6	21.5	18.5	9.2
	大学	25.8	23.9	23.3	35.6
	大学院	1.3	0.9	0.6	3.6
	その他	0.4	0.2	0.7	0.6
未・既婚	既婚	41.1	39.2	42.7	44.7
	離婚・死別	8.1	8.1	10.2	4.7
	未婚	48.9	51.2	44.1	48.8

注) 総数には、性別、年齢等が不明の者を含む。
データ出所) 派遣社員調査

⁸ ただし、本調査は派遣社員を対象にした調査であることから、近年になるほど、初職が派遣社員である可能性が高まることに留意。

表6 初職の就業形態

(%)

	n数	正社員	契約社員	パート・ アルバイト	派遣社員	その他	無回答
1989年以前	1217	93.2	1.8	3.5	0.7	0.8	0.1
1990～1994年	659	87.3	3.0	6.1	1.8	1.5	0.3
1995～1999年	795	75.1	5.8	13.1	5.4	0.5	0.1
2000年	199	65.3	11.6	15.6	6.0	1.5	0.0
2001年	172	67.4	8.1	16.3	8.1	0.0	0.0
2002年	170	65.9	11.8	15.9	4.7	1.2	0.6
2003年	164	61.0	12.2	14.6	9.8	1.8	0.6
2004年	152	48.0	11.2	22.4	17.1	1.3	0.0
2005年	138	57.2	13.0	9.4	18.1	2.2	0.0
2006年	110	50.9	7.3	10.9	30.0	0.0	0.9
2007年	111	46.8	7.2	12.6	32.4	0.9	0.0
2008年	63	46.0	4.8	3.2	46.0	0.0	0.0
2009年以降	28	35.7	3.6	3.6	53.6	0.0	3.6

データ出所) 派遣社員調査

②派遣労働と雇用不安

派遣労働は不安定雇用であるとよく言われる。派遣社員は、雇用不安についてどのように感じているのであろうか。派遣社員調査によれば、将来の雇用不安を感じるとする者（「不安あり」は、「不安である」と「少し不安である」の合計）は7割に及んだ。年齢別にみると、「40～45歳」で「不安あり」とする割合が80.2%とピークに達している。先述の派遣元調査結果によれば、年齢の「壁」が存在することが明らかとなったが、派遣社員側も年齢の「壁」を意識しているようだ。未・既婚の別にみると、未婚者のほうが「不安あり」の割合が高い（表7）。

雇用形態別にみると、「登録型派遣社員」で「不安あり」が73.4%となっており、「常用型派遣社員（期間の定めあり）」（68.9%）、「常用型派遣社員（期間の定めなし）」（65.2%）よりも割合が高い。そこで、「現在の派遣元の紹介に対する評価別」にみると、派遣元から仕事が切れ目なく「紹介されている」と回答した者では「不安あり」の割合がもっとも低くなっている。雇用の安定度が高いことや、派遣元からの仕事の紹介が円滑になされていると、不安をあまり感じなくなるようである。

（5）派遣労働者の将来の希望

①派遣労働の継続意思

派遣社員調査では、「あなたは派遣社員という就業形態で、いつまで働きたいか」尋ねている（表8）。それによれば、「できるだけ派遣社員として長く働きたい」は22.9%にとどまり、「ある程度の期間であれば派遣社員として働きたい」44.9%、「できるだけ早く派遣社員を辞めたい」29.6%となっている。派遣社員の7割強は、できるだけ早期に、あるいは中長期的には派遣社員を辞めたいと考えているようだ。

表7 将来の雇用不安

		(%)						
	n数	不安はない	あまり不安はない	どちらともいえない	少し不安である	不安である	不安なし計	不安あり計
計	4307	3.5	9.4	16.3	27.9	42.9	12.9	70.8
<性別>								
男性	1227	5.1	11.2	18.3	28.2	37.2	16.3	65.4
女性	3021	2.5	8.8	15.5	27.8	45.4	11.3	73.2
<年齢別>								
30歳未満	963	3.8	10.5	19.1	31.6	35.0	14.3	66.6
30～35歳未満	977	2.9	9.9	14.8	27.2	45.1	12.8	72.4
35～40歳未満	772	2.1	6.7	15.2	28.0	48.1	8.8	76.0
40～45歳未満	525	0.8	6.7	12.4	28.0	52.2	7.4	80.2
45歳以上	767	5.9	12.3	16.3	25.3	40.3	18.1	65.6
<未・既婚の別>								
既婚	1772	4.1	12.2	18.0	27.7	38.0	16.3	65.7
未婚	2475	2.7	7.4	15.0	28.2	46.6	10.1	74.9
<雇用形態別>								
登録型派遣社員	2450	2.7	8.2	15.7	26.4	47.0	10.9	73.4
常用型派遣社員（期間の定めあり）	1115	4.8	9.6	16.7	29.1	39.7	14.4	68.9
常用型派遣社員（期間の定めなし）	742	4.3	12.8	17.7	31.0	34.2	17.1	65.2

注) 「不安なし」は「不安はない」「あまり不安はない」の合計。「不安あり」は「不安である」「少し不安である」の合計。

データ出所) 派遣社員調査

年齢別にみると、年齢が高まるほど「できるだけ派遣社員として長く働きたい」とする割合が高まる傾向にある一方で、「ある程度の期間であれば派遣社員として働きたい」とする割合は低下する傾向にある。「できるだけ早く派遣社員を辞めたい」とする者はどの年齢階層でも3割程度いる。性別にみると、「できるだけ早く派遣社員を辞めたい」とする割合は、「男性」37.4%、「女性」26.4%となっており、「男性」のほうが早期に派遣社員を辞めたいとする割合が高い。未既婚別にみると、未婚者のほうが既婚者に比べ、「できるだけ早く派遣社員を辞めたい」とする割合が高い一方で、既婚者のほうが未婚者に比べ、「できるだけ派遣社員として長く働きたい」とする割合が高くなっている。

雇用形態別にみると、「できるだけ派遣社員として長く働きたい」とする割合は、「登録型派遣社員」で23.9%となっており、「常用型派遣社員（期間の定めあり）」(22.1%)、「常用型派遣社員（期間の定めなし）」(20.8%)よりもわずかではあるが高い。雇用が安定しているとされる「常用型派遣社員（期間の定めなし）」であっても、「できるだけ派遣社員として長く働きたい」とする者は2割程度である。「派遣元からの紹介評価別」にみると、「紹介されている」とするもので「できるだけ派遣社員として長く働きたい」とする割合がもっとも高い。仕事の紹介が安定的な者ほど長期的に派遣を続けたいと考えるようだ。

表8 派遣社員としていつまで働きたいと考えているか

(%)

	n数	できるだけ派遣社員として長く働きたい	ある程度の期間であれば派遣社員として働きたい	できるだけ早く派遣社員を辞めたい	無回答
計	4473	22.9	44.9	29.6	2.7
＜性別＞					
男性	1273	18.5	41.9	37.4	2.2
女性	3111	24.6	46.5	26.4	2.4
＜年齢別＞					
30歳未満	997	15.3	51.0	32.4	1.3
30～35歳未満	998	20.2	48.9	29.7	1.2
35～40歳未満	793	23.1	43.4	32.0	1.5
40～45歳未満	541	24.8	41.6	31.4	2.2
45歳以上	803	34.2	37.9	23.2	4.7
＜未婚＞					
既婚	1837	27.8	45.8	23.6	2.8
未婚	2550	19.1	44.6	34.2	2.1
＜雇用形態別＞					
登録型派遣社員	2529	23.9	46.3	27.8	2.0
常用型派遣社員（期間の定めあり）	1165	22.1	42.3	33.4	2.2
常用型派遣社員（期間の定めなし）	779	20.8	44.2	29.7	5.4
＜派遣元からの紹介評価別＞					
紹介されている	1589	27.3	45.6	25.2	2.0
紹介されているが希望に添うものがない	179	20.7	45.3	33.0	1.1
紹介がほとんどされない	529	20.8	37.4	40.6	1.1

データ出所）派遣社員調査

派遣社員調査では「あと何年、派遣社員として働きたいと思うか」を尋ねているが（以下、「派遣社員継続希望年数」と略す）、その平均値は3.98年だった。派遣社員継続希望年数に調査時点（現在）の年齢を加算した「派遣社員継続希望年齢」について年齢別にみると、現在「30歳未満」の者では「30歳未満」まで派遣社員として働き続けたいと考えるものが64.8%と半数強を占めており、「30～35歳未満」（29.2%）を含めると94.0%が35歳になる前には派遣社員を辞めたいと考えていることがわかった。現在「30～35歳未満」の者は、「30～35歳未満」（58.4%）、「35～40歳未満」（30.3%）と合わせて88.7%が40歳に達する前に派遣社員を辞めたいと考えており、現在「35～40歳未満」の者も、「35～40歳未満」（52.8%）、「40～45歳未満」（29.9%）と合わせて82.7%が45歳に達する前に派遣社員を辞めたいと考えている。しかし、現在「40～45歳未満」「45歳以上」の者をみると、次第に、派遣社員として働きたいと考える上限年齢は上昇をし続け、「45歳以上」の者では、「50～60歳未満」が42.5%となっており、「60歳以上」も40.8%となっている。年齢が40歳以上になると、より長年に派遣社員を続けたいと考える者が増えることがうかがわれる（表9）。

②正社員希望の有無

今後の正社員希望についてみると、正社員希望（「是非なりたい」＋「どちらかといえば、なりたい」）の割合は80.7%となっている。将来の雇用不安別にみると、雇用不安が高まるほど正社員希望の割合は高まる（図8）。

表9 年齢階層別にみた、派遣社員として働き続けたいと考えている年齢

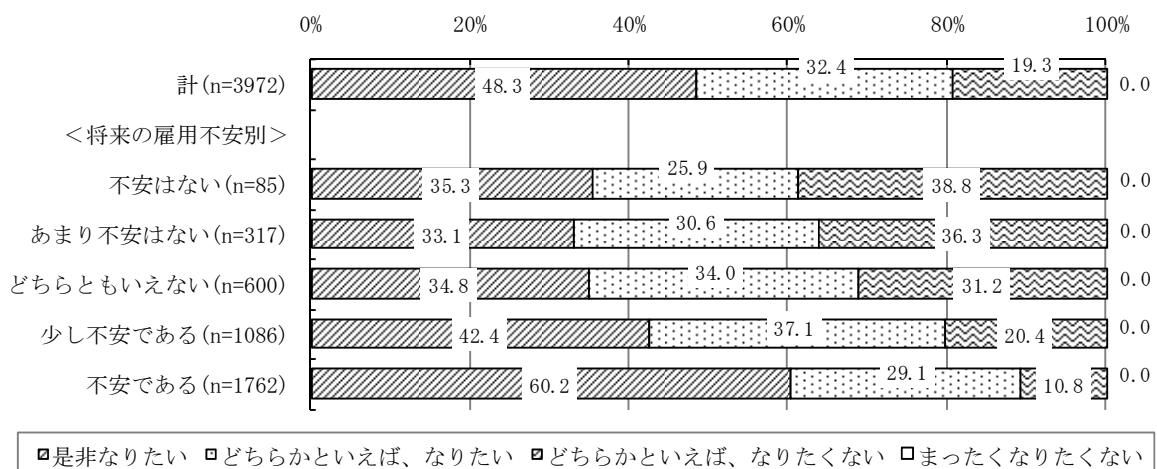
		(%)						
	n数	30歳未満	30～35歳未満	35～40歳未満	40～45歳未満	45～50歳未満	50～60歳未満	60歳以上
計	3668	16.4	21.5	18.3	12.5	8.8	12.7	9.8
<年齢別>								
30歳未満	929	64.8	29.2	3.9	0.2	0.9	0.9	0.2
30～35歳未満	888	0.0	58.4	30.3	6.0	0.8	2.6	1.9
35～40歳未満	693	0.0	0.0	52.8	29.9	9.1	5.3	2.9
40～45歳未満	455	0.0	0.0	0.0	43.1	27.7	21.8	7.5
45歳以上	703	0.0	0.0	0.0	0.0	16.8	42.4	40.8

注) 派遣社員として働き続けたいと考えている年齢は、派遣継続希望年齢に現在の年齢を加算して求めた。無回答を除き集計。
データ出所) 派遣社員調査

表10は、正社員希望者を対象として、正社員になるための具体的な行動について尋ねた結果である。「具体的に求職活動をしている」者は6.6%、「具体的な求職活動まではしていないが、web等の情報収集程度はしている（以下、「情報収集程度はしている」と略す）」は35.6%となっており、「特段何もしていない」者が57.7%となっている。正社員を希望しているが、半数の者は「特段何もしていない」状態にあるようだ。これを雇用形態別にみると、登録型派遣社員で「特段何もしていない」とする割合が低い。

男女別に見ると、男性のほうが「具体的な求職活動をしている」とする割合が高く、既婚者よりも未婚者のほうが高くなっている。性別未既婚別にみると、男性・未婚者で「具体的な求職活動をしている」とする割合は10.6%と高くなっており、「情報収集程度はしている」を含めると、49.7%は何らかの求職行動をしていることとなる。女性・未婚者も、「具体的な求職活動をしている」「情報収集程度はしている」を合わせると44.6%が何らかの求職行動をしている。なお、年齢別にみると、年齢が高まるほど、おおむね「特段に何もしていない」とする割合が高まる傾向にある。

図8 正社員希望の有無



注) 無回答を除き集計。
データ出所) 派遣社員調査

表 10 具体的な求職活動の有無

(%)

	n数	具体的な求職活動をしている	具体的な求職活動まではしていないが、web等の情報収集程度はしている	特段に何もしていない
計	3011	6.6	35.6	57.7
＜雇用形態別＞				
登録型派遣社員	1736	5.9	38.1	56.0
常用型派遣社員（期間の定めあり）	793	8.3	31.5	60.2
常用型派遣社員（期間の定めなし）	482	6.4	33.6	60.0
＜性別＞				
男性	842	9.6	34.9	55.5
女性	2128	5.3	36.0	58.6
＜未・既婚別＞				
既婚	1099	5.8	29.8	64.3
未婚	1873	7.0	39.1	53.9
＜性別未既婚＞				
男性・既婚	310	8.1	27.1	64.8
男性・未婚	529	10.6	39.1	50.3
女性・既婚	779	4.9	31.2	63.9
女性・未婚	1335	5.5	39.1	55.4
＜年齢別＞				
30歳未満	742	6.3	36.8	56.9
30～35歳未満	724	7.3	36.7	55.9
35～40歳未満	572	5.6	37.4	57.0
40～45歳未満	374	6.1	35.0	58.8
45歳以上	402	5.5	28.9	65.7

注）無回答を除き集計。

データ出所）派遣社員調査

正社員希望者を対象に、正社員で働きたい理由を尋ねたところ、「正社員だと雇用が安定しているから」が80.8%と最も割合が高く、次いで、「賃金が高いから」「労働・社会保険が充実しているから」「福利厚生が充実しているから」などが続く（表11）。これを雇用形態別にみると、「正社員だと雇用が安定しているから」などで、「常用型派遣社員（期間の定めなし）」「常用型派遣社員（期間の定めあり）」「登録型派遣社員」の順で割合が高まっている。常用型よりも登録型のほうが正社員を希望するうえでこれらの理由を強く感じているようだ。

他方、正社員非希望者を対象に、正社員になりたくない理由を尋ねたところ、「仕事と私生活の両立が困難になる」が47.9%と最も多く、次いで、「責任が重くなる」「労働時間が長くなる」「職場の人間関係が面倒」「転勤・異動がある」などとなっている（表12）。

表 1 1 正社員になりたい理由

(%)

	総 数	正社員だと雇用が安定しているから	正社員だと能力開発できるから	働きがいのある仕事がいから	管理や指揮命令のできる仕事に就きたいから	労働・社会保険が充実しているから	賃金が高いから（ボーナス、退職金が出るを含む）	福利厚生が充実しているから	その他	無回答
総 数	3204	80.8	19.8	27.7	7.4	37.3	66.8	35.4	2.7	3.9
<雇用形態別>										
登録型派遣社員	1827	82.8	19.5	28.7	5.5	40.6	68.5	37.9	2.8	3.7
常用型派遣社員 (期間の定めあり)	853	80.4	19.5	26.4	8.9	35.3	67.6	32.4	2.1	4.8
常用型派遣社員 (期間の定めなし)	524	74.2	21.4	26.7	11.8	29.2	59.4	31.5	3.2	3.1

注) 正社員に「是非なりたい」「どちらかといえば、なりたい」と回答した者を対象に集計。

データ出所) 派遣社員調査

表 1 2 正社員を希望しない理由

(%)

	n数	仕事と私生活の両立が困難になる	転勤・異動がある	労働時間が長くなる	有給休暇が取りづらくなる	責任が重くなる	職場の人間関係が面倒	体力・体調面が心配だから	育児・介護に支障がでる	辞めづらいから	その他	無回答
計	768	47.9	21.1	30.1	8.9	35.0	21.1	18.1	13.9	15.6	10.8	1.4
<雇用形態別>												
登録型派遣社員	474	53.6	20.9	31.0	9.3	37.1	23.4	18.1	16.0	18.4	8.6	1.1
常用型派遣社員 (期間の定めあり)	171	43.9	21.1	31.6	10.5	33.9	18.7	19.3	12.3	14.6	11.1	1.8
常用型派遣社員 (期間の定めなし)	123	31.7	22.0	24.4	4.9	28.5	15.4	16.3	8.1	6.5	18.7	2.4

注) 正社員に「全くなりたくない」「どちらかといえば、なりたくない」と回答した者を対象に集計。

データ出所) 派遣社員調査

(6) 正社員転換

派遣労働者のキャリアを考えた場合、派遣社員として継続していく方法と正社員に転換する方法がある。派遣労働者が正社員に登用されれば、業務経験が「足がかり（ステッピングストーン）」となっていると解することも出来る。正社員転換には、「紹介予定派遣」と通常派遣を経て転換（以下、「引き抜き」という）、「自由化業務3年経過後転換」の3つが考えられる。以下、派遣元と派遣先調査からみていく。

派遣元調査では、一般派遣を行っている事業所に、派遣労働者が派遣先の直接雇用（正社員に限らず、契約社員やパートアルバイトも含む）に転換したケースがあったか、上記の3つの転換パターンごとに聞いている。それによると、「引き抜き」による転換のケースがあったとする事業所が45.0%と最も多く、これは「紹介予定派遣」からの転換（24.7%）や「自由化業務3年経過後転換」（27.3%）より、20ポイント以上高くなっている。

直接雇用へ転換した人数でみると、一般派遣では8,245人、特定派遣では2,028人、合計で10,273人となっている。特定派遣と一般派遣を比べると、一般派遣が転換事例も総人数も圧倒的に多い（表13）。転換の形態別にみると、「通常派遣を経て転換（引き抜き）」が最も多

い。一般派遣では、総人数は3,753人と「紹介予定派遣」のおよそ3倍のスケールである。

「引き抜き」は派遣契約終了後に行われることがほとんどであるため、実態の把握は難しいとされてきた。しかし、この結果から「引き抜き」によりかなり多くの労働者が直接雇用となっていることが明らかになった。派遣会社はすべての「引き抜き」の数を把握しているわけではないため、実際にはこれよりもさらに多いと推測される。

表 1 3 派遣先の直接雇用への転換数

		総数	平均値 (人)	最大値 (人)	最小値 (人)	標準偏差	合計 (総人数)
(1) 紹介予定派遣から転換人数	特定派遣	25	14	117	1	28	351
	一般派遣	192	7	80	1	10	1343
(2) 通常派遣を経て転換人数(引き抜き)	特定派遣	127	9	200	1	21	1098
	一般派遣	349	11	300	1	25	3753
(3) 自由化業務3年超過後転換人数	特定派遣	56	10	124	1	18	579
	一般派遣	212	15	345	1	32	3149

データ出所) 派遣元調査

転換後の雇用区分をみると、紹介予定派遣では正社員に転換するとした事業所が57.8%と最も高い(図9)。「引き抜き」では、契約社員(47.3%)に転換することが多い傾向がみえる。「自由化業務3年経過後転換」では、正社員は20.3%、契約社員は64.2%と6割超の事業所で契約社員に転換が多いと回答している。

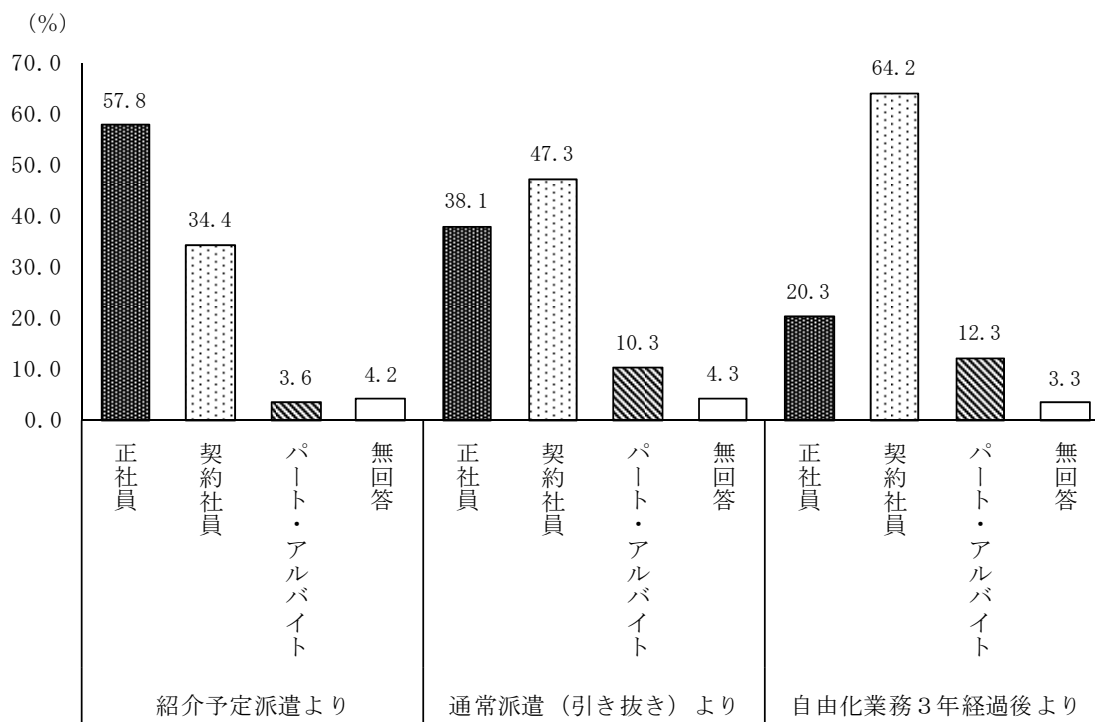
それでは、どのような業務において実際に正社員転換が行われているのか。表14は、派遣先調査における、過去3年間の正社員転換の有無である。

正社員への転換が比較的多い業務は「金融事務」、「医療・福祉・介護関連職」、「その他の技術、クリエイティブ職」、「機械設計」および製造業務である。「金融事務」はお金を扱うことから個人情報などの機密事項も多い。実態として紹介予定派遣が多く行われているのも、金融機関である。「医療・福祉・介護関連職」に関しては、急激な高齢社会で人手不足が慢性化している分野であり、優秀な人材に対して「引き抜き」等が頻繁に行われている。「機械設計」に関しては、企業特種的な製品設計になるため、人材を内部化した方が効率がよい可能性がある。製造業務に関しても、製品組立や工場ラインのノウハウは極めて企業特種的である。優秀な人材を一旦期間工に転換してから正社員へという道を設けている企業も多い。加えて、派遣期間の上限があり、直接雇用の申し込み義務が発生する。

一方、興味深いのは、事務職でも比較的専門職として確立している「経理・会計」や「情報処理システム開発」については、正社員転換が少ないことである。正社員転換は派遣社員の合意の元行われる。派遣社員側が拒否する可能性もある。仮に派遣社員での賃金の方が高く、雇用不安もなければ、正社員転換する理由がない。解釈の余地はあるが、外部労働市場において派遣労働者として渡り歩ければ、正社員を選択しない可能性もある。

それでは、派遣先が派遣社員を正社員に登用する理由は何なのだろうか。派遣先調査では、最近3年間で正社員への転換実績のある事業所に、その理由を尋ねている。

図9 派遣先で直接雇用転換後の雇用区分



注) 集計対象は一般派遣。総数は、それぞれの派遣形態から直接雇用があったケースをベースとしている。(紹介予定派遣 n=192、「引き抜き」 n=349、自由化業務3年経過後転換 n=212)
データ出所) 派遣元調査

図10をみると、「仕事ぶりが良かったため」という回答が78.4%と突出している。これに加えて、「技能・能力が非常に高かったため」(44.8%)や「職場において必要不可欠な人材であったため」(34.1%)といった派遣社員の働きぶりを評価している事業所が多い。派遣を経て正社員登用することで、能力や仕事ぶりなどのスクリーニングが出来て、正確なマッチングが可能になる。適切な人材の採用経路として派遣を利用している側面も垣間見れる。

表 1 4 業務別正社員転換の実績の有無

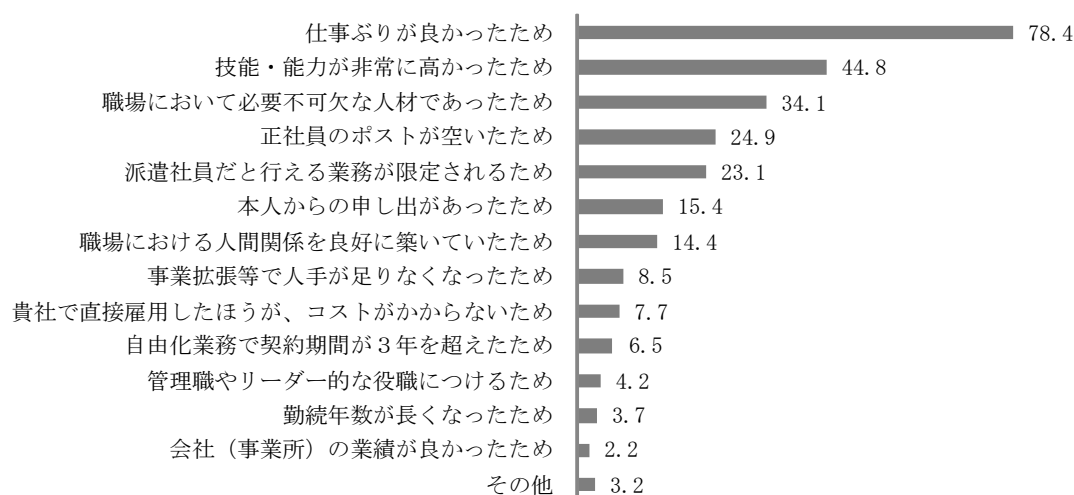
(%)

	総 数	あ る	な い	無回答
総 数	1900	403	1478	19
	100.0	21.2	77.8	1.0
一般・営業事務・データ入力等	573	17.8	81.7	0.5
一般・営業事務等（自由化業務）	81	17.3	81.5	1.2
経理・会計	47	2.1	93.6	4.3
金融事務	80	65.0	35.0	-
受付・案内	73	6.8	93.2	-
テレフォンオペレーター	27	11.1	85.2	3.7
その他の事務職	23	4.3	91.3	4.3
医療・福祉・介護関連職	57	43.9	56.1	-
テレマーケティングの営業	24	16.7	83.3	-
販売	29	13.8	82.8	3.4
情報処理システム開発	103	16.5	82.5	1.0
その他の技術・クリエイティブ職	20	30.0	70.0	-
機械設計	77	33.8	63.6	2.6
研究開発	70	24.3	74.3	1.4
その他の専門職	45	13.3	86.7	-
電気機械器具組立・修理	33	36.4	63.6	-
その他の製造	171	35.7	63.2	1.2
倉庫作業	47	12.8	83.0	4.3
その他の軽作業	47	12.8	85.1	2.1
その他上記に該当しない業務	24	8.3	91.7	-

データ出所）派遣先調査

注）観察数20以上の業務を抜粋。網がけ部分は合計値より5ポイント高い数値。

図 1 0 正社員転換の理由（n=402、複数回答形式、単位＝％）



データ出所）派遣先調査。

注）無回答を除く。

それでは、何歳でどのくらいの賃金で雇い入れているのだろうか（表15、16）。全体的な傾向をみると、年齢は20歳代後半～30歳代前半が5割程度、月収は「200,000円未満」と

「200,000～249,000円」で7割を占める。なお、転換時の最初の月給の平均値は225,000円であった。『平成21年賃金構造基本調査』によると25～29歳の正社員の平均月収は261,000円（所定内234,000円）、30～34歳で302,000円（所定内271,000円）、一方、非正社員は25～29歳で205,000円（所定内188,000円）、30～34歳で217,000円（所定内200,000円）であるので、転換時の賃金はその間くらいにあると想定される。

業種別に見ると、「製造業」では比較的若く正社員転換が行われている。賃金も低めである。「金融・保険業」では35歳以上の転換事例が多いが、賃金をみると「200,000円未満」が多い。

派遣業務別に見られる特徴として、「医療・福祉系」派遣社員が働く事業所では35歳以上の正社員転換比率が、全体より10ポイント以上高い。賃金は「200,000円未満」と低い。一方、「IT技術・専門職系」が働く事業所では、20歳代後半の正社員転換が中心で、賃金は「300,000円以上」が2割弱、「200,000円代後半」が2割強と比較的高い。

まとめると、製造業務派遣の正社員転換は、若く、低賃金、ITなどの技術系派遣では、20歳代後半～30歳代前半で、高賃金、「金融・保険」や「医療・福祉」では、年齢層は30歳以降と高年齢だが賃金は低い。「金融・保険」や「医療・福祉」は女性中心職であることから、賃金が低い可能性が高い。

4. まとめ

本稿では、派遣元調査、派遣先調査、派遣社員調査の集計結果をもとに、①派遣労働者の仕事内容の難易度と能力向上の可能性、②賃金と派遣料金の関係、及び能力向上が賃金上昇につながる可能性、③派遣労働者が働き続けるうえで上限年齢は存在するか、④派遣労働者の属性と今後の希望、⑤正社員への転換の状況などについてまとめた。

以上の結果をまとめるなら、第1に、派遣労働者の仕事内容と難易度の関係については、「一般・営業事務・データ入力等」、製造業務や軽作業系などの業務では、ほとんど指示に従う定型的な仕事であることが確認されたが、一部、「情報処理システム開発」や「機械設計」では自身の判断が求められる業務もあった。賃金面をみると、特定派遣、一般派遣ともに、「情報処理システム開発」、「機械設計」、「研究開発」、「その他専門職」など、業務遂行に当たって高い技能が求められる業務では、賃金のばらつきが大きい。

これらのことから、技能レベルに応じて賃金が異なり、レベルを評価する「ものさし」が市場に存在する、あるいは派遣会社内で評価制度等が構築されている可能性が示唆される。賃金の上昇理由では、「貴社での稼働経験が長くなるにつれて」「スキルや職務遂行能力があがったとき」が上位にあがっており、長期勤続やスキル向上が賃金上昇に関係があることがうかがえる。

表 1 5 正社員転換時の年齢階級

複数回答 (%)						
	n	25歳未満	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40歳以上
全体	400	16.5	52.0	47.0	33.0	28.3
<業種>						
製造業	150	29.3	62.0	42.0	33.3	17.3
情報通信業	24	12.5	54.2	45.8	25.0	8.3
運輸業	18	0.0	55.6	38.9	33.3	22.2
卸売・小売業	46	10.9	60.9	52.2	26.1	23.9
金融・保険業	76	9.2	36.8	52.6	50.0	68.4
医療・福祉	32	12.5	40.6	37.5	31.3	28.1
サービス業	54	5.6	42.6	57.4	18.5	16.7
<主に受け入れている派遣業務>						
オフィスワーク系	287	15.7	51.6	52.3	34.1	29.3
医療・福祉系	29	17.2	41.4	41.4	44.8	34.5
営業・販売系	27	18.5	59.3	51.9	29.6	22.2
I T技術・クリエイティブ、 専門職系	137	18.2	59.1	53.3	30.7	21.9
製造業務系	99	28.3	59.6	41.4	29.3	20.2
軽作業系	43	9.3	55.8	65.1	25.6	18.6
その他	8	25.0	75.0	62.5	62.5	12.5

データ出所) 派遣先調査 注) 無回答を除く。

表 1 6 正社員転換時の月給

(%)					
	n	20万円未満	20～24万 9千円	25～29万 9千円	30万円 以上
全体	319	32.3	41.4	15.4	11.0
<業種>					
製造業	148	35.1	37.8	13.5	13.5
情報通信業	15	6.7	46.7	40.0	6.7
運輸業	17	35.3	58.8	5.9	0.0
卸売・小売業	29	13.8	58.6	17.2	10.3
金融・保険業	24	50.0	25.0	12.5	12.5
医療・福祉	28	57.1	32.1	10.7	0.0
サービス業	58	20.7	46.6	19.0	13.8
<主に受け入れている派遣業務>					
オフィスワーク系	219	27.4	44.3	16.0	12.3
医療・福祉系	27	48.1	37.0	11.1	3.7
営業・販売系	24	8.3	45.8	37.5	8.3
I T技術・クリエイティブ、 専門職系	124	16.1	41.9	22.6	19.3
製造業務系	86	44.2	34.9	10.5	10.4
軽作業系	39	28.2	35.9	23.1	12.8
その他	7	14.3	42.9	42.9	0.0

データ出所) 派遣先調査 注) 無回答を除く。

第2に、派遣労働には年齢の「壁」が存在すると世間では言われているが、派遣元調査によれば、「一般・営業事務・データ入力等」で、特定、一般派遣共に40歳代がピークであり若年に偏っていることが確認された。年齢の「壁」は「一般事務」等の事務系派遣を中心に

存在しているようである。一方、派遣社員調査によれば、派遣社員は、派遣労働に約半数が満足しているものの、将来の雇用不安を感じる者は7割に及んでおり、年齢別にみると、「40～45歳」で不安を感じる割合が8割とピークに達している。派遣労働の年齢の「壁」が雇用不安を助長している姿が垣間見える。さらに、派遣社員の正社員希望は8割に及び、雇用不安の程度が高まるほど正社員希望の割合が高まっている。正社員になりたい理由はそのほとんどが「正社員だと雇用が安定している」というものである。

最後に、正社員転換についてまとめると、派遣元調査の結果によれば、派遣先による「引き抜き」によって、一定の派遣労働者が直接雇用となっている事実が明らかとなった。派遣先調査によれば、正社員への転換が比較的多い業務は「金融事務」、「医療・福祉・介護関連職」、「その他の技術、クリエイティブ職」、「機械設計」および製造業務となっており、これらの業務では、派遣の経験が正社員転換の「足がかり（ステッピングストーン）」となっている可能性が示唆された。

IBIDEN 社の労働者派遣事例から見た中国労働者派遣の現状

中国四達国際経済技術合作公司

市場部經理

鄭 婷

1. 四達公司による IBIDEN への派遣事例紹介

(1) 四達公司の紹介

中国四達国際経済技術合作公司是、1986年に旧労働人事省が設立した国有企業である。その主要業務は、国内外の企業に対して、人事代行、保管文書の管理、中国人労働者の派遣、福利厚生や健康管理等の人的資源サービスを提供することで、この分野における中国の有力企業の1つである。

(2) IBIDEN 公司について

1912年設立のイビデン株式会社（略称IBIDEN）は、プリント配線基板の開発と生産を専門に行う世界最大規模の企業で、世界各地の顧客から高い評価を得ている。2002年12月に北京経済技術開発区に設立したイビデン電子（北京）有限公司は、投資額が1.75億ドルに達し、従業員数も3,000人余りを数える。2006年12月に2つ目の工場が稼働し、NOKIA や iPhone に独占的にプリント基板を提供する世界最大規模の電気回路メーカーの1つである。

イビデン電子（北京）有限公司では、経済の緩やかな回復と電気通信市場の発展に伴い、この数年ブルーカラーの労働力不足が続いている。

このため、イビデン電子では山東省聊城市魯西人的資源開発センターの労働者派遣業務課を通じて、必要なブルーカラー労働者を確保していた。しかし、イビデン電子は山東魯西の労働者派遣業務に満足しておらず、派遣元の企業の変更も考えたが、労働力不足の状況から、変更には非常に慎重になっていた。

(3) イビデンの一括労働者派遣業務の紹介

四達公司が毎週1回の人的資源管理と労働法規に関する無償研修を提供したところ、イビデン電子がその専門的なサービス業務を評価した。労働力の安定的な確保のため、イビデン電子では「ブルーカラー労働者を募集し、労働者派遣の形態により就労させる」という方法を採用すると同時に、山東魯西と中国四達の2つの派遣会社を利用するようになった。イビデン電子は今後、中国四達公司から3,000人余りのブルーカラー労働者の供給を希望するとともに、最終的には四達公司が山東魯西に完全に取って代わり、同社の唯一の労働者派遣会社となることを希望している。

2. 中国四達公司の労働者派遣の流れ

四達公司提供する派遣業務の概要は、以下のとおりである。

(1) 募集

①需要の確認：イビデン側より派遣要請の連絡を受け、募集計画について確認する。

- ・イビデン側が人的資源発注書及び作業要件を提出する（発注書フォーム、作業要件フォーム）。
- ・イビデン側が募集計画及び時間要件を提出する。

②募集広告の配布：四達公司是募集広告を作成する。イビデン側は広告の内容を提供する。

③募集面接：身上調査を行い、応募者が提出した情報の信ぴょう性、正確性（これには身分証、卒業証書、勤務経験、健康証明書等が含まれる）を確認する。また、募集活動の一環として、候補者を絞り込むための資料、筆記試験、面接試験、人材測定評価等の準備を行う。最終決定を行うにあたり、イビデン側に応募者に関する情報を提供する。

(2) 派遣前の管理

①派遣前の身体検査：イビデンの認可病院／機関において身体検査を行う。身体検査の結果に基づいて、派遣労働者の身体健康ファイルを作成する。

②契約締結文書：イビデン側に労働契約フォームを提供する。中国の法規に準じて派遣労働者と労働契約を交わす。派遣労働者のために、暫定居住証（北京戸籍以外の場合）の手続きを行う。プライバシー保護合意書、職業危害告知書等の関連文書を作成する。派遣時の注意事項（任用書／告知書）等を書面で通知する。

③人事情報：人事に関する情報をイビデン人事システムに入力する。派遣前の全ての関連書類を提供し、保管する。

④研修：派遣時の研修内容を確定し、イビデン側に提供する。研修内容は四達公司与イビデンについて説明するとともに、給与・福利厚生概要について説明する。これには各項目の詳細な説明（例えば、年度賞与、季別賞与に関する規定、給与明細、社会保険に関する説明等）を含む。また、勤務規程に関する説明を行う。これには、イビデン生産ラインにおける規律規程、四達公司就労規則等が含まれる。四達公司管理スタッフ及び現場のサービススタッフとの連絡方法についても説明する。

⑤派遣：労働者の派遣に伴う登録作業を行うとともに、派遣労働者がイビデンの要求する勤務開始日までに着任するよう取り計らう。また、派遣労働者に必要な物品を準備する。これには静電気防止ユニフォーム、作業靴、キャビネットの鍵、ゲートカード、食事カード及び従業員カード等を含む。さらに、派遣労働者が出来るだけ早く新しい職場環境に慣れるよう、職場見学などのサポートを行う。

（３）派遣後のサービス

①研 修

- ・当該業務に関する技能研修：関連する能力開発研修／活動を行い、派遣労働者のイビデン電子における作業能力、チームワークを高める。職業健康研修、英語研修、パソコン実習、簡単な技能訓練。
- ・安全研修：職場内における健康管理、防火、身分証・キャッシュカードの保管、個人の安全、争いを禁じる管理規則、交通安全、通報。

②福利厚生

- ・給与を遅滞なく確実に支給し、地域別社会保険、個人所得税及び住宅公共積立金の給与からの天引きと代理納入を行う（毎月の労務費用報告書を配布する。問題がある場合には、改めて計算を行い支払う）。
- ・派遣労働者に商業保険を提供する。
- ・イビデンの要求に基づいて、任意・補完的な保険等を提供する。
- ・通勤バスによる送迎サービスを提供する。イビデン作業シフトに基づき派遣従業員の出退社時の送迎を行う。
- ・安全、衛生、暖房等、適切な居住条件を満たす宿舍を派遣労働者に提供する。
- ・イビデンの要求に基づく食事の提供。
- ・派遣労働者に対する月２回の慰問活動。
- ・毎期１回、派遣労働者に対する社会保険納入に関する情報提供。

③安 全

- ・派遣労働者の行動及び心理状態に関する研修を行い、安全に対する意識を高め、事故／事件の発生を回避する。
- ・毎期１回、労働安全に関するサンプリング調査、労働安全に関する評価を行う。
- ・想定外の事故／事件の発生から実労働日３日以内に速やかにイビデンに連絡する。
- ・緊急事態に対する管理体制の確立。緊急事態が発生した場合、直ちに現場に赴いて事件を処理するとともに、１週間以内にイビデン電子に事件の処理報告書を提出する。

（４）派遣後の管理

- ①給与管理：勤務考課に基づき派遣労働者の賃金を算出するとともに、賃金の内容を確定する。業績考課結果とイビデンの業績給与体系に基づき、派遣労働者の業績給の明細を確定する。給与は毎月10日以前に派遣労働者に支給する。
- ②勤務考課に対する管理：イビデン側の要件を満たす勤務考課記録を提出する。また、速やかに勤務に関する情報を収集し、派遣労働者の正確な勤務評定を行う。勤務考課の結果は派遣労働者の給与に直接反映する。

- ③業績考課：業績考課の基準と方法を明らかにするとともに、イビデンのために審査を行う。イビデンの管理者と緊密に協力し、定期的に派遣労働者の仕事ぶりに対する反応をフィードバックする。さらに、毎期、業績考課を行うとともに、考課結果を総合的に分析する。考課の結果はイビデンに報告し、業績給の支給を確定する。その他、業績評価結果が最も低い5%の派遣労働者に関して対応計画を立て、それを実施する。
- ④法的なサポートサービス：派遣労働者に関するコンサルティング・サービスを提供する。具体的な問題については、有償の法的なサポートを提供する。
- ⑤派遣労働者に対するカウンセリング：派遣労働者に対してカウンセリングを行う。また、カウンセリングを行った派遣労働者の心理的变化について追跡し管理する。さらに、年1回、派遣労働者に満足度調査を実施し、分析報告書と改善計画書を提出する。

（５）緊急管理について

- ①想定外の事故：想定外の事故の発生から3時間以内に現場に急行し処理する。また、事故の発生から実労働日2日以内に速やかにイビデンに連絡する。さらに、1週間以内に事故分析書及び報告書を提出する。
- ②突発的な事件：突発的な事件の程度に基づいて対応プランを作成する（通勤バス事故の場合、30分以内に問題に対処・解決する。インフルエンザの予防計画は3日以内に提出する）。また、5日以内に対応プランを作成、実施する。さらに、1週間以内にイビデンに報告書を提出する。
- ③突発的な作業：イビデンより緊急作業の手配に関する要請があった場合、作業時間及び必要人数に基づき派遣労働者を派遣し作業を行う。1日以内に臨時派遣労働者の名簿を確定し、イビデンに提出して審査を受ける。また、1日以内に派遣労働者を招集し、合計2日以内に現場に派遣して作業を行う。

（６）離職への対処

- ①離職に対する警戒：離職率を抑え、派遣労働者の維持計画を作成する。また、定期的にイビデンの管理層と意見交換し、離職する可能性のある派遣労働者を記録するとともに、フォローアップ管理を行い、EAP（従業員支援プログラム）を用いて離職率を引き下げる。さらに、様々なコミュニケーション手段を設け、派遣労働者の意見を聴取する。その他、申し立て制度を設立し、派遣労働者全員に周知する。
- ②物品等の返却に関する管理：イビデン側と協力し、派遣労働者の離職にあたりイビデン側の所有物を返却するよう離職／返却の管理体制を確立する。また、イビデン側に返却物品報告書を提出する。
- ③離職に対する管理：離職面接を実施し、記録をとる。また、月別の離職分析報告書を提出する。生産調整のために離職したり、契約期間満了となった派遣労働者に対して、新

規の仕事を探し、イビデン側にマイナスの影響がないようにする。

- ④法的サポートサービス：派遣労働者の離職問題に対して、法的なコンサルティングサービスと無償のサポートサービスを提供する。

3. 中国における人的資源のアウトソーシング市場の分析

(1) 業界発展の経緯

①1979～1989年 業界の立ち上げ期

- ・1979年、北京外企（北京外資系企業人的資源有限公司）が中国で最初の人的資源サービスを行う企業として設立された。外資系企業の駐在員事務所に対して中国人労働者を派遣したことが、中国において最初の労働者派遣となる。
- ・1989年、中国對外服務工作行業協會が中国で最初の人的資源サービス業界組織として設立される。

②1990～2006年 業界の発展期、革新期

- ・「労働法」施行により、業界の発展が政策的、法的に担保される。
- ・5 大大手企業が全国的に拡大成長し、地方政府が指定する外資系企業の駐在員事務所に労働者を派遣するといった従来の枠内にとどまらず、販売スタッフに関しても労働者派遣が行われるようになる。
- ・1996年、「人材市場管理暫定規定」が施行される。
- ・インターネットによる募集、ヘッドハンティング、コンサルティング、研修、評価等の業務が市場で成長するとともに、募集と供給の双方向で発展が進む。
- ・人事代行および労働者派遣のサービスが、地域という枠内での提供にとどまらず、提携をベースとする「相互代理」サービスにより、5 大大手企業による全国規模のサービス提供が可能となった。
- ・Adecco、Manpower等の国際的大手企業が相ついで中国市場に参入する。

③2007年から現在 業界の発展期

- ・2007年の「サービス業の発展を加速させる若干の意見に関して」などの政策的働きかけにより、業界全体の拡充が推し進められる。
- ・2009年、金融危機の下、世界的な失業者の増加傾向が業界発展の契機となり、政府がより人的資源サービス業界の役割に注目するようになる。「人的資源サービス業務の発展を推し進める意見に関して」が発表される。

(2) 人的資源サービス企業のタイプ

①国有サービス企業

- ・主要業務：人事代行、労働者派遣（中国人労働者の派遣）、人材の仲介、記録文書管理、派遣労働者の福利厚生

- ・主な顧客：外資系企業の駐在員事務所、外資系企業、大手国有企業及び事業部門
- ・代表的な企業：北京企業、中国四達、中智、上海外服など

②民間サービス企業

- ・主要業務：人材の仲介、社会保険の代納、インターネットによる募集、派遣
- ・主な顧客：合弁民間中小企業、労働者個人、製造業
- ・代表的企業：上海華業、蘇州滙思、広東世邦

③外資系企業、合弁大型サービス企業

- ・主要業務：人的資源管理コンサルティング、高度人材ヘッドハンティング、インターネットによる募集、E-HR（電子人事）サービス
- ・主な顧客：大規模・中規模外資系企業及び合弁企業、大規模・中規模民間企業
- ・代表的企業：美世、マンパワー、中華英才、光輝国際など

④人材交流センター

- ・主要業務：職業紹介、記録文書の管理
- ・主な顧客：労働者個人、事業部門、各種の中小企業
- ・代表的企業：各地の職業紹介センター、各地の人材交流センターなど

⑤専属機関サービス企業

- ・主要業務：専門分野の人事代理、労働者派遣、専門分野のヘッドハンティング
- ・主な顧客：専門分野の国有企業、事業部門、外資、合弁企業
- ・代表的企業：中海油人的資源服務公司、外交領事人的資源服務機構など

（３）業界市場の現状

中国経済が急速に発展し、人的資源サービス政策環境が日増しに整備されるのに伴い、人的資源サービス機関の数と規模は拡大を続け、2006年の1万6000社から2008年末の2万7400社に急増、従業員数も15万500人に達した。

2009年の中国における人的資源アウトソーシング市場の売上高は約10億ドルで、2010年には15億ドルに達し、毎年20%を超える成長が見込まれている。

4. 中国における派遣労働の問題点

（１）労働者派遣サービスの現状

中国の既存の派遣形態：労働者派遣には、「転移派遣」（企業側が労働者を採用し必要な研修を受けさせた後、派遣会社はその管理を移転する派遣の形態）、「減員派遣」「完全派遣」「包括的派遣」「短期派遣」「項目（専門職）派遣」「時間派遣」などの形態がある。

現在、中国企業が派遣サービスを選択している主な理由として、以下の点があげられる。

第1に、駐在員事務所に募集・採用の権限がなく、政府の政策によって強制的に選択させられている場合、労働者派遣が選択される。

第2に、労働者の雇用リスクを回避し、現地の人事管理問題を解決するため。転移派遣が選択される。

第3に、煩雑なHRM業務をアウトソーシングし、企業が人的資源管理の主要業務に専念するため。完全派遣の場合。

第4に、短期的、一時的な雇用問題を解決するため。短期派遣（Fesco）、時間派遣（Manpower）が選択される。

第5に、派遣労働者の募集難、高い流動性の問題を解決するため。包括的派遣が選択される。

第6に、専門的な知識・技能を必要とする場合に対応するため。項目派遣が選択される。

全体としてみた場合、政策的に選択を強いられている場合を除き、現在の市場で主流となっている派遣形態は、「減員派遣」「転移派遣」「包括的派遣」「項目派遣」である。

減員派遣は、一定の労働関係法規に照らして困難に直面している場合によく見受けられる。例えば、労働関係の仲裁リスクがあり、従業員の社会保険納入費用等を減らす必要がある場合に採用され、飲食業などにおいて見られる。

転移派遣は、企業が各地に分布している販売スタッフ、アフターサービス・スタッフを管理する場合によく見受けられる。例えば、小売業、金融保険業等において見られ、専門的技術が要求される販売、カスタマーサービス（IT）において採用されている。

包括的派遣は、労働力不足の問題を解決しようとする企業においてよく見られる。例えば、製造業、コールセンターなどの、労働者の流動性が高く、募集が困難な企業において採用されている。

（2）イビデンの事例分析

①包括的派遣とは何か？

包括的派遣とは、製造業企業の持つ業務特性に合わせてできたもので、勤務時間内の人事管理と勤務時間外の生活を包括的に管理する労働者派遣の形態である。企業は募集難や従業員の高い流動性の問題を解決するために、このタイプの派遣形態を採用する。包括的派遣サービスには、募集、研修、就業中の管理、派遣労働者の日常生活の管理、派遣労働者の苦情処理、離職に関する管理を含む全ての労働者派遣サービスが含まれている。

②包括的派遣の特徴

包括的派遣形態を採用して業務を行っている業種は主にサービス業、製造業、建設業である。例えば、通信、銀行、ホテル、病院、郵便、家事労働、電力、鉄道運輸などのサービス業及び建設業、製造業の一部門となっている。企業類型別に見た場合、労働者派遣は特に外資系企業、大手企業、大手国有企業において積極的に活用されている。

③労働者派遣の問題

人的資源のアウトソーシング・サービス企業の立場から見た場合、主な問題を幾つかあげ

ることができる。

第1は、募集コストが高くなり過ぎ、基本的に「村ー職業学校ースネークヘッド（非合法の斡旋集団）による仲介ー派遣元企業から派遣先企業へ」といった、農村の出稼ぎ労働者の供給チェーンが形成されているという問題である。例えば、福建省で1人の製造業労働者を募集しようとした場合、そのコストは2,500元である。また、北京で1人名のコールセンター・スタッフを募集しようとした場合、そのコストは3,000元である。

第2は、農村の出稼ぎ労働者の募集がますます困難となっており、労働者派遣において「派遣労働者を留め置き、流出率を引き下げる」ために資金・労力を投入しなければならない状況になっている。例えば、中国四達公司の場合、派遣労働者の余暇時間の充実をはかり、流出率を引き下げている。

第3は、既存の労働者派遣を行うアウトソーシング企業の多くが、地方の中小企業であり、規模が小さいためスケールメリットを発揮し難い状況となっている。

派遣先企業の立場から見た場合、主な問題として幾つか挙げることができる。

第1に、企業が農村戸籍を有している労働者を主要な募集対象とすることで、中国の社会保険の都市・農村間格差を利用して合法的に雇用コストの引き下げを行っている問題である。

第2は、雇用需要を満たす農村の労働力に限りがあり、募集対象が主に30歳以下の、いわゆるフリーターが中心になっている問題である。

第3は、賃金の低さの問題である。例えば、寧夏の農民1日当たり収入は50～150元で、地元で仕事をしても1カ月に1,100～3,300元の収入が保証されている。

第4は、ブルーカラーの仕事が非常にハードであるにも関わらず基本給が相対的に低く、残業による報酬を得なければならなくなっている。

政府の立場から見た場合、主な問題として幾つか挙げることができる。

第1は、農村の労働力を供給している地域の地方政府が経済発展を奨励し、地元で仕事に就くためのサポート施設の建設を重視し、大量の農村の労働者を地元で就業させている問題である。

第2は、農村の労働力を受け入れている地域の地方政府、特に製造業が集中している工業地域において、生活に必要な基本的施設（病院、幼稚園等）が不足しており、このため農村の出稼ぎ労働者は、落ち着いた生活で安定して長期間就業することが出来ない状態となっている。

第3は、地域や戸籍によって社会保険費用が異なるため、保険費用の地域間格差を利用して利益を得る労働者派遣企業が増加している問題である。

第4は、職業資格制度に対する強制力がないため、中国の労働者派遣市場において、欧米諸国に見られるような「職業訓練＋職業証書＋労働者派遣」といったモデル（Manpower方式）を形成することが難しいという問題である。

第8回北東アジア労働フォーラム・プログラム
「派遣労働者の現状と政策課題」

日 時：2010年10月28日

場 所：ソウル

主 催：中国労働保障科学研究院 (CALSS)
韓国労働研究院 (KLI)
労働政策研究・研修機構 (JILPT)

9:30-9:40 挨拶

- －キム・チュソプ 韓国労働研究院 院長代理
- － 稲上 毅 労働政策研究・研修機構 理事長（当時）
- － 田小宝 中国労働保障科学研究院 院長

第1セッション：派遣労働者の現状と課題（座長：田小宝 CALSS 院長）

9:40-10:10 中国報告：李天国 人的資源・社会保障部労働科学研究所労働争議室 主任
「中国の労働者派遣と法規制」

10:10-10:40 日本報告：高橋 康二 JILPT 研究員
「日本の派遣労働者の現状と課題」

10:40-11:10 韓国報告：キム・スンテク KLI 人的資本研究本部長
「韓国の派遣労働制度の現状と課題」

11:10-11:20 休憩

11:20-12:00 討論

12:00-14:00 昼食休憩

第2セッション：派遣労働者の各国の事例（座長：稲上 毅 JILPT 理事長（当時））

14:00-14:30 日本報告：郡司 正人 JILPT 主任調査員
「日本の派遣労働者のキャリアと働き方」
「派遣労働者のキャリアと働き方」調査から－」

14:30-15:00 中国報告：鄭 婷 中国四達国際経済技術合作公司市場部經理
「IBIDEN 社の労働者派遣の事例から見た中国労働者派遣の現状」

15:00-15:30 討論

15:30-15:50 休憩

15:50-17:00 全体討論（座長：キム・チュソプ KLI 院長代理）

17:00 閉会

- －田小宝 中国労働保障科学研究院 院長
- －稲上 毅 労働政策研究・研修機構 理事長（当時）
- －キム・チュソプ 韓国労働研究院 院長代理

出席者リスト

中国労働保障科学研究院（CALSS）

TIAN Xiao Bao	院長
LI Tian Guo	人の資源・社会保障部労働科学研究所労働争議室主任
WANG Jun Fang	中国労働社会保障科学研究院国際合作処長
CHE Hong Xia	中国労働社会保障省国際労働研究所
DENG Ting	中国四達国際経済技術合作公司

韓国労働研究院（KLI）

KIM Jooseop	院長代理
KIM Sung-Teak	人の資本研究本部長
KIM Hoon	労使関係推進室長
JUN Myung-Sook	国際協力室長
KIM Mikyoung	国際協力室
KIM Yi Geun	総務局

労働政策研究・研修機構（JILPT）

稲上 毅	理事長（当時）
浅尾 裕	研究所長
郡司 正人	調査解析部主任調査員
高橋 康二	就業環境・W L B 研究員
坂井 澄雄	国際研究部長・研究交流課長
天野 佳代	国際研究部研究交流課長補佐

JILPT 資料シリーズ No. 81

第8回北東アジア労働フォーラム
派遣労働者の現状と政策課題

発行年月日 2011年2月15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

(編集) 国際研究部 研究交流課 TEL:03-5991-5188

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2011 JILPT

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)