

# 派遣労働者のキャリアと基幹化

清水 直美

(学習院大学大学院)

労働者派遣法の規制緩和や、派遣料金の低下、派遣労働者の高学歴化などにより、近年派遣労働者が基幹労働力化している可能性が考えられる。そこで本稿では、事務職場の派遣労働者を対象とした調査結果に基づいて「派遣労働の基幹化がどの程度進んでいるのか」「派遣としてのキャリアを積むことで技能が形成され、基幹化が進むのか」の2つの点について分析をしている。まず基幹化の程度に関しては、これまで派遣労働は定型業務のみという通説があったが、事務職場において派遣労働がかなりの程度基幹労働力化していることが明らかになった。また「派遣としてのキャリア形成と基幹化」に関しては、1社に定着的に働く「定着型」、企業を短期で渡り歩く「横断型」にかかわらず、派遣としての経験が長くなるほど、派遣労働者の技能は向上することが分かった。しかしその程度は、横断型に比べて定着型のほうが高い。この背景には、横断型は、企業の任せる仕事は特定範囲に限られるため、技能が狭い範囲でタテ方向に形成され、定着型は、企業が経験や働きぶりに応じて多様な仕事を任せるようになり、幅広い技能がヨコ型に形成されるという違いがある。こうした仕事と技能の構成の違いが、横断型と定着型の基幹化度の差に反映されていると考えられる。そのため横断的に働く派遣労働者の能力開発のためには、幅広い技能が形成されるように派遣先の選定を行うことが必要である。

【キーワード】 女性労働政策、パート・派遣等労働問題、女性労働問題

## 目次

- I はじめに——なぜ、派遣労働者の基幹化をとりあげるのか
- II 派遣労働者の基幹化とその現状
- III 派遣労働者のキャリアと基幹化
- IV 結論と課題

## I はじめに——なぜ、派遣労働者の基幹化をとりあげるのか

### 1 派遣労働をめぐる議論

派遣労働が法的に認められてから18年になり、この間の派遣労働者の増加は著しい。特にその傾向は1990年代後半以降顕著であり、厚生労働省『労働者派遣事業報告』によると派遣労働者数は、

平成4年度の約65万人（常用換算では約26万人）が平成14年度には約210万人に達し（常用換算では約70万人）、過去10年で約3倍にも増加していることがわかる。

このように労働市場の中で重要性が増している派遣労働とはどのような働き方なのか。これについては相対する2つの見方がある。ひとつは、勤労意識が変化するなかで派遣労働は就業機会の選択肢を拡大し、「柔軟な働き方」を提供していると肯定的に評価する見方である。しかし他方では派遣労働を「不本意な働き方」として否定的に評価する見方がある。派遣労働は、就業機会の安定性に欠け、賃金などの労働条件が低く、技能レベルの低い仕事が多く、良好な就業形態ではない、というのである<sup>1)</sup>。

さらに派遣労働者の働き方をめぐっては、企業

の派遣労働者の活用の仕方にかかわる議論がある。そこでは特に、企業が派遣労働者と正社員一般職（以下、一般職と呼ぶ）のどちらを活用するのが問題になっている。派遣労働が誕生する以前、現在の派遣労働が行うファイリング、OA 機器操作などの仕事の多くが女性の一般職によって担われてきた事実を踏まえて、派遣労働の拡大とともに、派遣労働者による一般職の代替が議論されるようになったのである<sup>2)</sup>。

そこでこれまでの研究成果を見ると、一般職の仕事に関して相反する2つの見解がある。1つは、一般職はあくまでも補助的労働力であり、高度な技能や知識を必要としない仕事を担当しているため、経験を積んでも能力が高まることはないとする見方である。

一方で、近年もう1つの見方についての研究がさかんに行われており、そこでは一般職の仕事は定型業務にとどまらず高度化していることが指摘されている（浅海 2001, 仙田 2000）。このように一般職の仕事が高度化しているという立場に立つと、従来的一般職の仕事の担い手は誰になるのか。仙田は大手商社の事例を挙げて、従来的一般職の仕事のうち3割が派遣労働者にシフトしていることを明らかにしている。つまり、一般職の仕事が高度化している背景には、総合職の仕事が一般職に、一般職の仕事が派遣社員に、それぞれ約3割移管されている状況があり、加えて仙田はこれが同時に派遣社員の仕事もレベルアップさせているのではないかとしている。

一方で脇坂（1996）は、一般職代替としての有力な労働力は派遣労働者ではなく、パートタイマーであると論じている。その理由は、現行の派遣制度<sup>3)</sup>の下では派遣労働者は短期に交替し、交替のたびに新しい派遣労働者に仕事を教える必要があるが、その割に派遣労働者のコストは高く、一般職の代替には向いていないというのである。また、阿部（2001）は一般職と派遣労働の代替関係について、一般職の仕事の多くは非定型業務であり、かつ高度化していることを論じ、派遣労働の活用に成功している企業も失敗している企業もあることを述べている。さらに、多くの企業は外部労働市場に教育訓練機能がないことを無視して、派遣

労働の活用等によって仕事の外部化を推し進めていることの問題点を指摘している<sup>4)</sup>。

## 2 求められる派遣労働の再評価——派遣労働の基幹化の可能性

このように、派遣労働者の働き方については、一般職と派遣労働者の代替関係の観点から議論されてきたが、この点について明確な結論は得られていない。そうであれば派遣労働者の仕事内容を細部にまで立ち入って明らかにする実証研究が必要になるが、これまではこのような視点に立った研究がされてこなかった<sup>5)</sup>。その背景には「派遣労働者の仕事はマニュアル化が可能な定型業務」という認識が広くあったことが考えられる。実際に、これまでの研究に登場する派遣労働者の仕事のほとんどが定型業務である<sup>6)</sup>。

しかし、「派遣労働は定型業務」という見方については再検討してみる必要があるのではないか。なぜなら近年の情勢変化をみると、派遣労働が高度化している可能性が考えられるからである。その大きな変化としては以下の3つの点が挙げられる。

まず第一に、派遣法の規制緩和が挙げられる。脇坂（1996）の論じたように、従来派遣法の下では派遣労働が基幹化することは難しかった。しかし1999年の派遣法の規制緩和により、派遣対象業務の制限が原則としてなくなったのを機に派遣労働市場は大きく拡大した。また、これに引き続き、2005年の規制緩和では、今までの3年の期間制限が撤廃された。これにより、企業は派遣労働者を長期に活用することが出来るようになり、派遣労働者を基幹労働力として活用する基盤ができてきた。そのため、これまで以上に高度、または重要な仕事にも活用されることが考えられる。

第二には、派遣料金の低下である。かつて派遣労働は割高との見方があったが、近年人材ビジネスの市場拡大と派遣労働者の増加からその料金は低下傾向がみられ、企業の人件費を変動費化しようとする動きの中でこれまで以上に多くの職務に派遣労働が活用されることも予想される<sup>7)</sup>。

第三に、派遣労働者の基幹化を促進する供給側の条件も整いつつある。1つには派遣法の施行後約20年が経ち、長期にわたり派遣の働き方を経

験してきた派遣のプロが増えていることが考えられる<sup>8)</sup>。もう1つには、派遣労働者の高学歴化が挙げられる。これに関しては正確なデータはないが、不況による就職難、あるいは就業意識の変化により、多くの高学歴女性が派遣という雇用形態を選択するようになってきている。

こうした情勢の変化を踏まえると、派遣労働の高度化の可能性が十分考えられる。つまり、これらは従来の議論の対象とされてきた「一般職が担当していた定型業務」を担当するという意味での「一般職との代替」を超えて、派遣労働者が「職場の中核となる高度な仕事」を担当する「基幹化」が進行している可能性があることを意味している。基幹化の定義については後に詳しく示すが、本論文では、派遣労働者がどの程度高度な仕事を担当しているのかを「派遣労働の基幹化」の観点から捉え、筆者が行ったヒアリング調査に基づいて以下の2つの点を明らかにしたいと考えている。

まず第一には、「派遣労働の基幹化がどの程度進んでいるのか」という点である。これについては、筆者が作成した基幹化のレベルを測定する指標を用いて、企業の事務職場において派遣労働がどの程度基幹労働化しているのかを明らかにしようと思う。

それを踏まえた上で第二に、「派遣としての職務経験を積むことで技能が形成され、基幹化が進むのか」を明らかにしたい。これまでは「派遣労働者は短期に交替し、定型業務のみを担当する」との認識の下で、派遣としての働き方による技能形成はほとんど不可能であろうと暗黙のうちに考えられてきた。しかし前述した近年の客観情勢の変化を踏まえると、派遣という働き方による技能形成が可能であるのではないかと、可能であればそれが派遣労働の基幹化にどのような影響を及ぼすのかを検討する意義は大きい。さらに、仮に派遣という働き方により技能形成が可能であるならば、かねてから派遣労働のデメリットと指摘されてきた「教育訓練機能の弱さ」を補完する対策も考えられ、重要な発見となるはずである。

### 3 調査方法と調査対象者の概要

以上の点を明らかにするため、派遣労働者を対

象にしたヒアリング調査を行った。このヒアリング調査は2002年の5月から8月にかけて首都圏の派遣労働者を中心に行い、一人あたり1時間半を目安に面接方式で実施した。分析対象の派遣労働者は51名である<sup>9)</sup>。また、今回は一般的な事務系の登録型派遣労働者を中心に行うため、銀行などに多く活用されている「パート派遣」<sup>10)</sup>は分析の対象外とした。ヒアリングの内容は、①個人属性(学歴、未既婚状況等)、②派遣での職務経験(職場での仕事内容、技能がどのように形成されたか、派遣経験期間、派遣先企業数等)、③現在登録している人材派遣会社の特性(派遣先企業と派遣元企業がグループ関係にあるケース《以下「同グループ系派遣」とする》か、独立系の人材派遣会社に登録するケース《以下「独立系派遣」とする》か等)、④派遣先企業の特性(業種、部署等)の4つの項目からなる。

分析対象の派遣労働者の特徴は性別では女性98.0%、男性2.0%、平均年齢は29.0歳、未既婚別では既婚者が19.6%、未婚者が80.4%となった。ヒアリング対象者が登録する人材派遣会社の特性については、同グループ系派遣が19.6%、独立系派遣が80.4%となっている。対象派遣労働者の最終学歴は、大卒が全体の56.9%と多く、短大・専門学校卒(23.5%)、高校卒(19.6%)がそれぞれ2割程度の構成になった。派遣先企業の業種については、「卸売・小売・飲食」と「情報サービス・サービス・教育」がそれぞれ31.4%を占め、「製造業」(23.5%)、「金融・保険・不動産」(13.7%)が次ぐ構成になっている。さらに現在の派遣先での部署では管理事務が43.1%、営業事務が31.4%、その他事務(事務センター、SE、販売、受付)が23.5%である。

## II 派遣労働者の基幹化とその現状

### 1 個人的基幹化

派遣労働者の基幹化を分析するには、基幹化をどのように定義し、どのように測定するかが問題になる。これまで非正規労働者の基幹化をめぐる議論はパートタイマーの分野で多くなされてきた。

しかしその概念や基準は様々である。まずは「質的な基幹化」と「量的な基幹化」の大きく2つの概念にわかれる。特に判断基準の設定が困難な質的基幹化に関しては、「信頼されている度合いや、重要な決定に影響を及ぼすことが許されている度合い」（小林 2000）、「正社員の仕事への接近ないし正社員の仕事の代替を代理指標にする方法」（本田 1993, 2001）、「キャリアの浅い正社員とほぼ同一の仕事に従事している場合、ないしは女子正社員の代替として導入されたが、今ではパートだけになってしまった場合」（中村 1990）、あるいは「①管理業務、②指導業務、③判断を伴う業務のいずれかを指す場合」（武石 2006）などがある。

本論では基幹化を個人レベルでの基幹化を表す「個人的基幹化」と、職場レベルでの基幹化を表す「集团的基幹化」の2つの面から捉えており、まず個人的基幹化から説明しておきたい<sup>11)</sup>。

個人的基幹化における「基幹化」とは、派遣労働者個人が「職場の中で中核となる仕事を担当すること」と定義し、「基幹化度」はその度合いとする。したがって、基幹化度を測定するには派遣労働者の行う仕事を分析し、その中に中核となる仕事がどの程度含まれているかを明らかにする必要がある。そこでその程度を測る尺度として、事務作業の難易度を表1のように設定した。難易度の高い業務ほど中核的な業務と考え、したがって難易度の高い業務を担うほど基幹化度が高いとした<sup>12)</sup>。すなわち難易度は、仕事内容が「付带的業務」であればレベル1、「手配・手続きレベル」であればレベル2、「交渉・調整・回答など判断を伴う非定型業務」であればレベル3とした。なお、職務内容のレベルに関しては浅海の研究結果を参考にして作成した（浅海 2001）。

以上の難易度を営業事務を例にとって説明する

と、発注の際、商品番号を端末に入力する仕事のみ行う場合はレベル1、顧客からの受注の電話を取り、その後発注の手続きを行う場合はレベル2、それに加えて顧客からの納期や商品に関する問い合わせに直接回答を行う場合などはレベル3である。これによって得られた基幹化度を、以下「個人的基幹化度」とする<sup>13)</sup>。

以上の指標によって派遣労働者の個人的基幹化の現状についてみると（表2を参照）、その構成は、レベル1（付带的業務）が25.5%、レベル2（手配・手続き）が45.1%、レベル3（非定型業務）が27.5%である。個人的基幹化度得点の全体平均は2.0点であるので、平均するとレベル2の水準にある。したがって、平均的にみると、「手配・手続き」レベルというのが個人的基幹化の現状である。しかも正社員と完全に代替できる状態であると考えられるレベル3の割合は、27.5%に達しており、3割近くの派遣労働者が正社員と同等の仕事に就いている。

さらに個人的基幹化の状況を人材派遣会社の特性、派遣先企業の特性の面からみると今回の調査では以下の特徴が見られた（表2を参照<sup>14)</sup>）。

- ①人材派遣会社の特性では、同グループ系派遣より独立系派遣のほうが基幹化が進んでいる。
- ②派遣先企業の業種では製造業で基幹化が進んでいる。
- ③派遣先部署との関連では管理事務で基幹化が進んでいる。

## 2 集团的基幹化

つぎの集团的基幹化とは、「派遣労働者の働く職場のなかで、派遣労働者が集団としてどの程度中核的な仕事を担当しているか」を表すものであ

表1 派遣労働の基幹化指標

基幹化指標	基準	各レベル
個人的基幹化	仕事内容	レベル1 「付带的業務」 レベル2 「手配・手続きレベル」 レベル3 「交渉・調整・回答など判断を伴う非定型業務」
集团的基幹化	職場全体での正社員と派遣労働者の仕事の分担状況	レベル1 「正社員とはまったく別の仕事をしており、派遣労働者は補助業務」 レベル2 「基本的に分けられているが、正社員とやや同じ仕事をしている」 レベル3 「正社員とまったく同じ仕事をしている」

表2 個人的基幹化度と人材派遣会社、派遣先企業の特性

			レベル1 (%)	レベル2 (%)	レベル3 (%)	不明 (%)	個人的 基幹化度 得点(点)	合計 (人)
全体			25.5 (26.0)	45.1 (46.0)	27.5 (28.0)	2.0	2.0	51
人材派遣会社の 特性	経営特性	同グループ系派遣	30.0	50.0	20.0	0.0	1.9	10
		独立系派遣	24.4	43.9	29.3	2.4	2.1	41
派遣先の企業特 性	派遣先の 業種	製造業	0.0	41.7	50.0	8.3	2.5	12
		金融・保険・不動産	28.6	57.1	14.3	0.0	1.9	7
		卸売・小売・飲食	37.5	37.5	25.0	0.0	1.9	16
		情報サービス・サービス・教育	31.3	50.0	18.8	0.0	1.9	16
	派遣先の 部署	営業事務	43.8	50.0	6.3	0.0	1.6	16
		管理事務	9.1	50.0	40.9	0.0	2.3	22
		その他事務(事務センター, SE, 販売, 受付)	33.3	33.3	33.3	0.0	2.0	12

注:1) 個人的基幹化度は、仕事内容が「付帯的業務」をレベル1、「手配・手続きレベル」をレベル2、「交渉・調整・回答など判断を伴う非定型業務」をレベル3とした。

2) 個人的基幹化度得点は(レベル1)×1+(レベル2)×2+(レベル3)×3を(100-不明)で割ったものである。

3) 全体欄のカッコ内の比率は不明を除外して算出した比率である。

4) 「派遣先の部署」が不明の1件は表から省略した。

表3 集团的基幹化度と人材派遣会社、派遣先企業特性

			レベル1 (%)	レベル2 (%)	レベル3 (%)	不明 (%)	集团的 基幹化度 得点(点)	合計 (人)
全体			17.6 (24.3)	21.6 (29.8)	33.3 (45.9)	27.5 -	2.2	51
人材派遣会社の 特性	経営特性	同グループ系派遣	20.0	10.0	20.0	50.0	2.0	10
		独立系派遣	17.1	24.4	36.6	22.0	2.3	41
派遣先の企業特 性	現在の 派遣先 の業種	製造業	16.7	33.3	50.0	0.0	2.3	12
		金融・保険・不動産	14.3	14.3	42.9	28.6	2.4	7
		卸売・小売・飲食	25.0	25.0	37.5	12.5	2.1	16
		情報サービス・サービス・教育	12.5	12.5	12.5	62.5	2.0	16
	現在の 部署に ついて	営業事務	18.8	25	43.8	12.5	2.3	16
		管理事務	4.5	22.7	36.4	36.4	2.5	22
		その他事務(事務センター, SE, 販売, 受付)	41.7	8.3	16.7	33.3	1.6	12

注:1) 「分担率」は、「派遣労働者と正社員はまったく別の仕事をしており、あくまでも補助業務をしている」場合をレベル1、「派遣労働者と正社員の仕事は基本的に分けられているが、やや同じ仕事をしている」場合をレベル2、「派遣労働者と正社員はまったく同じ仕事をしている」場合をレベル3とした。

2) 集团的基幹化得点は(レベル1)×1+(レベル2)×2+(レベル3)×3を(100-不明)で割ったもの。

3) 全体欄の( )内の比率は不明を除外して算出した比率である。

4) 派遣先の部署が不明の1件は表から省略した。

り、ここではそれを職場での正社員と派遣労働者の仕事の分担状況からみることにする。具体的には、「派遣労働者と正社員はまったく別の仕事をしており、派遣労働者はあくまでも補助業務をしている」場合をレベル1、「派遣労働者と正社員の仕事は基本的に分けられているが、やや同じ仕事をしている」場合をレベル2、「派遣労働者と正社員はまったく同じ仕事をしている」場合をレベル3とする指標を用意した(表1を参照)。この正社員との分担状況からみた指標を、以下「集团的基幹化度」と呼ぶことにする。この値が高ければ高度な仕事を正社員と分担していることになる。

集团的基幹化度の現状をみると、表3に示してあるように、不明の14件を除くとレベル1(正社員と全く別の仕事)が24.3%、レベル2(正社員とやや同じ仕事)が29.8%、レベル3(正社員と全く同じ仕事)が45.9%であり、集团的基幹化度の平均レベルは2.2点である。したがって派遣労働者の仕事が正社員と全く同じである職場が半数近くにもなり、派遣労働者が事務職場において重要な基幹労働力となっていることがわかる。

さらに集团的基幹化度の状況を人材派遣会社と派遣先企業の特性の面からみると、以下の特徴がみられる(表3を参照)。

- ①人材派遣会社の特性との関連では、同グループ系派遣より独立系派遣のほうが基幹化が進んでいる。
- ②派遣先企業の業種との関連では、金融・保険・不動産で基幹化が進んでいる。
- ③派遣先部署との関連では秘書、総務部、購買部といった管理事務で基幹化が進んでいる。

以上の個人的基幹化と集团的基幹化の結果から共通してみられる傾向をみると、両指標とも登録する人材派遣会社では同グループ系派遣より独立系派遣のほうが、派遣先部署では管理事務で基幹化が進んでいる。

### Ⅲ 派遣労働者のキャリアと基幹化

#### 1 キャリア形成による派遣労働者の類型化

これまで、派遣労働者の基幹化の現状をみてきたが、それはどのような要因に規定されているのか。ここでは個人的基幹化に焦点をあてて検討したい。また前述したように、派遣労働者としての職務経験を積むことで、技能が形成され、それを背景にして基幹化が進むのが本論文の主要な問題関心であるので、個人的基幹化と技能形成の關係に着目する。

そこでまず、派遣での職務経験を通して技能を形成することを「キャリア形成」と捉え、それを以下の3つの観点から類型化した。第一は、職務

経験の積み方による類型化であり、派遣労働者は「特定企業定着型キャリア形成」と「企業横断型キャリア形成」に分けることができる。これは派遣としての職務経験が特定の企業に長くいることで形成されたか、企業を渡り歩く中で形成されたかで分けたものであり、具体的には経験した派遣先会社数が1社のものと2社以上のものに分け、前者を「定着型」、後者を「横断型」としている<sup>15)</sup>。この際、定着型の中に派遣労働者になって間もないものが含まれ、彼ら(彼女ら)が派遣としての経験を積むに伴い定着型キャリアをとるのか、横断型キャリアをとるのかわからないので、派遣経験期間の合計が6カ月以下のものを定着型から除いている<sup>16)</sup>。さらに定着型と横断型は派遣経験期間によって「中堅」(同期間が7カ月~18カ月)と「ベテラン」(19カ月以上)に分けている。

第二は技能形成の仕方による類型化であり、派遣として経験を積む中で技能が向上する「向上型」と、技能が向上せずに固定している「固定型」に分かれる。さらに「向上型」は仕事の広がり方によって「タテ型」と「ヨコ型」に分かれる。「タテ型」は経験が特定の仕事の中で簡単な業務から高度な業務へとタテ方向に拡大するタイプである。「ヨコ型」は経験の範囲が関連する周辺の仕事に拡大するタイプである。

それぞれの類型について整理したものが表4となっている<sup>17)</sup>。調査対象者の類型別構成をみると、職務経験の積み方のタイプでは横断型が69.0%

表4 キャリア形成の類型化

キャリアの分類	タイプ	類型の定義	分岐分類	類型	類型の定義
「キャリアの積み方」の類型	横断型 (29人) (69.0%)	派遣先が2社以上	「派遣経験期間」による分類	中堅 (8人) (19.0%)	派遣での経験が7カ月以上18カ月以下
				ベテラン (21人) (50.0%)	派遣での経験が19カ月以上
	定着型 (13人) (31.0%)	派遣先が1社		中堅 (8人) (19.0%)	派遣での経験が7カ月以上18カ月以下
				ベテラン (5人) (11.9%)	派遣での経験が19カ月以上
「技能形成」の類型	向上型 (37人) (72.5%)	派遣としての働き方の中でスキルが向上するタイプ	「仕事の広がり方」の類型	タテ型 (16人) (43.2%)	仕事内容が主に特定の仕事に限られており、それが簡単な仕事から難しい仕事へとタテ方向に構成されているタイプ
				ヨコ型 (21人) (56.8%)	仕事内容が中心となる仕事に加えて周辺の仕事に広がっているタイプ
	固定型 (14人) (27.5%)	派遣としての働き方の中でスキルがある程度固定されている、あるいはある程度覚えるとスキルが変化しないタイプ			

表5 職務経験の積み方の類型と人材派遣会社、派遣先企業の特徴

		キャリアの積み方の類型					
		定着 % (人)	横断 % (人)	合計 (人)			
		31.0	(13)	69.0	(29)	42	
人材派遣会社の 特性		同グループ系派遣	80.0	(8)	20.0	(2)	10
		独立系派遣	15.6	(5)	84.4	(27)	32
派遣先企業の特 性	派遣先の 業種	製造業	50.0	(4)	50.0	(4)	8
		金融・保険・不動産	16.7	(1)	83.3	(5)	6
		卸売・小売・飲食	15.4	(2)	84.6	(11)	13
		情報サービス・サービス・教育	40.0	(6)	60.0	(9)	15
	現在の 部署	営業事務	21.4	(3)	78.6	(11)	14
		管理事務（秘書，総務部，購買部）	55.6	(10)	44.4	(8)	18
		その他事務（事務センター，SE，販売，受付）	0.0	(0)	100.0	(10)	10

(29人)、定着型が31.0% (13人)である。技能形成のタイプでは向上型が72.5% (37人)、固定型が27.5% (14人)、向上型のなかの、仕事構成の広がり方のタイプではタテ型が43.2% (16人)、ヨコ型が56.8% (21人)である。

さらに、以上のキャリア形成の諸類型の現状を定着型と横断型に焦点をあてて、人材派遣会社と派遣先企業の特徴からみると、以下の特徴がみられる(表5)。

- ①定着型の特徴は、人材派遣会社の特性でみると、同グループ系派遣が多い。また、派遣先企業の特徴でみると、業種では製造業、情報サービス・サービス・教育が多く、部署では管理事務で多くなっている。
- ②横断型の特徴は、人材派遣会社の特性では、独立系派遣会社が多い。また、派遣先企業の特徴でみると、業種では卸売・小売・飲食と金融・保険・不動産が多く、部署では事務センター、SE、販売、受付などの事務（以下「その他事務」）で多くなっている。

## 2 キャリア形成タイプと個人的基幹化

### 1 キャリア形成タイプと基幹化の現状

以上のキャリア形成の類型と基幹化の関係は表6のようになっている。キャリアの積み方のタイプである定着型と横断型の比較では、定着型のほうが個人的基幹化度が高い。技能形成のタイプである固定型と向上型の比較でみると、言うまでもないが向上型のほうが個人的基幹化度は高い。また、仕事構成の広がり方の比較では、タテ型に比

表6 キャリア形成タイプと個人的基幹化度

キャリア形成タイプ	個人的基幹化度 得点 (点)		合計 (人)
	定着型	横断型	
キャリアの積み 方のタイプ	定着型	2.2	13
	横断型	1.9	29
技能形成のタイ プ	向上型	2.1	37
	固定型	1.9	14
仕事構成の広が り方のタイプ	タテ型	2.0	16
	ヨコ型	2.2	21

注：個人的基幹化度得点の算出方法については、表2の注を参照。

べヨコ型のほうが高い。

さらに定着型、横断型について「中堅」と「ベテラン」に分類して比較すると、図1のようになる。これによると、中堅からベテランになるに伴い定着型の難易度は1.8点から2.8点に急増している。しかし横断型の難易度は2.1点から1.8点へ低下している。つまり派遣として働く際には、定着型であっても横断型であっても「中堅」の段階ではさほど差はないが、中堅からベテランへ移行するに伴い定着型と横断型の間で基幹化度に大きな差が開くことがわかる<sup>18)</sup>。

### 2 定着型と横断型の基幹化度の違いの背景

ではなぜ派遣経験期間が長くなると、横断型の個人的基幹化度が定着型に比べて低くなるのか。その背景には、両者のキャリア形成の仕方に違いがあるのではないかと考えられる。そこでキャリア形成タイプとの関係を見ると、表7のようになる。中堅、ベテランにかかわらず向上型の占める割合はわずかに横断型が定着型を上回っているものの、横断型、定着型ともに中堅からベテランへ移行するに伴い向上型の占める割合は上昇する。つまり派遣として働く際には、横断型であっても

図1 定着・横断別、派遣経験期間にみた個人的基幹化度

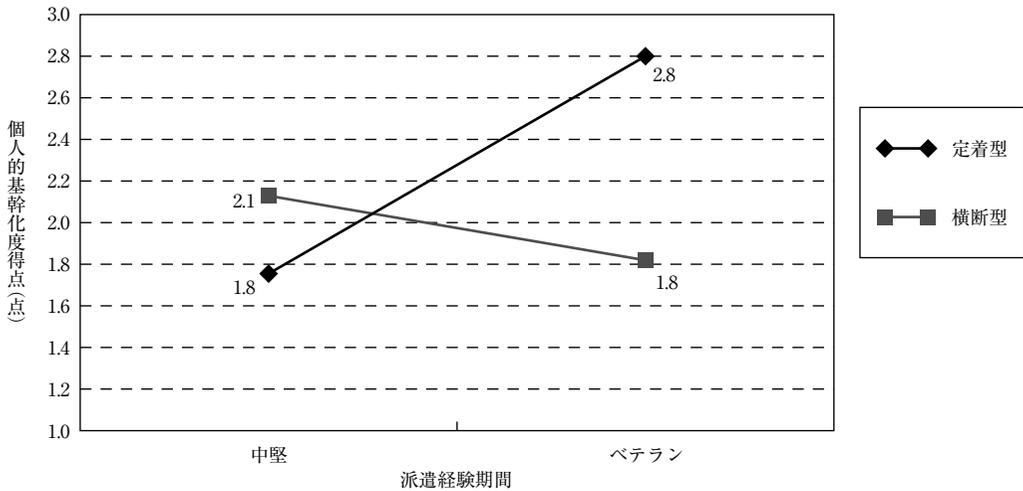


表7 定着・横断別、派遣経験期間別みた技能形成タイプの構成

		技能形成の種類 (%)				合計 (人)
		固定型	向上型	仕事構成の広がり方の 種類 (%)		
				タテ型	ヨコ型	
全体		28.0	72.0	44.4	55.6	51
定着	中堅	50.0	50.0	50.0	50.0	8
	ベテラン	20.0	80.0	25.0	75.0	5
横断	中堅	37.5	62.5	60.0	40.0	8
	ベテラン	14.3	85.7	38.9	61.1	21

注：1) 全体からは不明1件、見習い8件は省略している。  
 2) 仕事の広がり方の種類から「その他・不明」の20件(固定型11件、不明1件)は省略している。  
 3) タテ型、ヨコ型の比率は、向上型を100とした時の比率である。

定着型であっても能力向上の機会と同様にあると言える。

横断型の基幹化度が低くなる理由が能力向上機会の多寡にないとする、仕事構成の広がり方に違いがあるのではないかと考えられる。表7をみると、ヨコ型の占める割合が横断型の中堅では40.0%、ベテランでは61.1%、定着型の中堅では50.0%、ベテランでは75.0%である。このことからわかるように、定着型、横断型にかかわらず中堅からベテランになるほどヨコ型の割合は増加しているが、両型の格差はベテランになるほど拡大し、定着型の仕事の範囲がよりヨコ方向に拡大している。

これらの結果から以下のことが明らかになる。派遣労働者として長く働くと、1社のみで働く場合、企業を渡り歩く場合に関わらず向上型が増加

することから分かるように、派遣労働者の能力は向上する。しかし、ベテランになるにつれ横断型より定着型のほうが基幹化度が高くなる。その背景には、企業が派遣労働者に任せる仕事の構成に違いがあるということがあり得ると考えられる。企業を渡り歩く場合、企業が任せる仕事は特定範囲の仕事に限られるため、タテ方向の仕事構成になり、幅の狭い能力しか形成されない。一方派遣労働者として1社に長く働く場合は、経験を積むにしたがって職場での信頼を獲得し多様な仕事を任せられるようになり、ヨコ方向の仕事構成になり、幅広い能力が形成されるようになる。このタテとヨコの仕事構成と能力構成の違いが両者の基幹化度の差に反映されているのではないかと考えられる。

### 3 基幹化の背景を事例で確認する

以上の点をさらに確認するために、最も基幹化

している派遣労働者の例と最も基幹化していない派遣労働者の例をとりあげ、どのような仕事を経験し、そのなかで、どのように能力を形成しているかを具体的にみておきたい。最も基幹化が進んでいる例としては、個人的基幹化度と集団的基幹化度の両方が高い（つまり両指標ともレベル3の）派遣労働者を、基幹化がみられない例は両指標がレベル1の派遣労働者を抽出した。

#### 【最も基幹化している定着型の事例】

最も基幹化している例として、26歳の女性であるA氏をみってみる。同氏は大学卒業後、正社員として外資系大手の外国語学校に2年間勤務した後、派遣会社に登録し、大手の監査法人に秘書として派遣された。初めの1週間は組織の全体像や会社の概要、業界でのマナーや作成書類のフォームなどについてOff-JTを受ける。派遣先部署は秘書業務の組み込まれた総務部で、A氏以外の9名の秘書は全員正社員であった。同氏の仕事は、初めは担当マネージャーのスケジュール管理を行い、その後クライアントへの挨拶文の代筆や、その英訳を行うようになった。当初本格的な会計知識は無かったが、監査報告書の作成などに必要となるため、自主的に勉強したり、他の秘書にその都度聞くなどして徐々に決算の流れや簿記の知識などを身につけていった。監査報告書の差し替えなどの予期せぬ事態にも徐々に対応できるようになり、派遣されて6カ月経つと同氏の担当するマネージャーは8人にまで増やされていった。同部署は全体で70名の管理職の秘書業務を行っており、A氏以外の正社員秘書9名を含め10名でその業務を分担しており、業務内容は正社員と全く同じである。

#### 【基幹化がみられない横断型の事例】

次に、基幹化がみられない横断型の例をみってみる。30歳の女性であるB氏は高校卒業後、正社員として銀行の窓口の受付業務に2年3カ月従事する。その後派遣会社に登録し、1件目として製薬会社に派遣される。当時の厚生省に提出する書類の作成のためのデータ入力を担当する。3年の満期になり2件目の派遣先であるメーカーの販売会社に派遣される。担当する仕事は品番登録や、受発注のデータ入力を中心とした営業事務であり、

のちに顧客からの電話応対も担当するようになる。その後3年の満期になり、3件目の派遣先である損害保険会社へ派遣される。総務部で経理伝票の入力や契約書などのファイリングを担当する。同職場で3年働いた後、任期の満了により現在の職場である卸売業の商品本部に派遣される。1週間のシステム入力研修を受けた後、商品の品番登録を行うデータ入力を担当している。このように、B氏の派遣業務はデータ入力を中心とした業務が多い。一見単純な業務のようであるが、会社ごとにある膨大な商品知識をその都度覚えていかなければならない。例えば2件目の販売会社では、量販店に音楽メディアやPC用の記録メディア、デジタルカメラなどを卸しており、取扱商品は200種類以上にもなる。その上、廃番となった商品の注文もあるため、経験を積むにしたがって廃盤品と、その後継品も覚えていかななくてはならない。しかしこうした企業特殊的な知識は次の派遣先ではほとんど活かされず、派遣先を変えるたびに、必要な知識を初めから覚えていかなければならない。

#### 【基幹化している横断型の事例】

では、企業を横断的に働く者が技能を形成して基幹化することはないのだろうか。今回の調査において全体的には少ないものの、横断型のうち2割強の派遣労働者がレベル3の個人的基幹化度に達していた。そこで、次には横断型であっても基幹化している例を紹介したい。

28歳の女性であるC氏は大学卒業後、スーパーの正社員としてレジや棚卸、発注業務を担当し1年間勤務したあと、ライタープロダクションの契約社員としてPC雑誌のライターを6カ月勤める。ここでの仕事はPCの各種ソフトウェアを実際に使い比べ、その内容を記事にすることであったが、ここでパソコン操作を一通り習得することができた。その後派遣会社に登録し、大学の事務に11カ月派遣され、学部の事務業務を担当する。その後2件目の派遣先は大手自動車メーカーの工場管理の事務で、報告書のデータ作成、パワーポイントやワードを使った資料作成や、CADによる図面作成などを行う。ここでは前の職場で習得したPCのスキルが大きく活かされることになった。また、同職場では事務の人数が2人と少なかった

ことから人手不足で何でも任され、CADによる図面作成などは先輩に習いながら覚えた。同職場に4カ月派遣された後、3件目の派遣先である大手通信会社の研究所に変えてもらう。会議や打ち合わせに使う資料をパワーポイントやVisioにより作成する仕事を3カ月担当した後、4件目の派遣先である宇宙開発にかかわる財団法人に変えてもらう。アクセス、エクセルにより資料を作成、講演する教授のスケジュール管理や依頼文書作成、ホームページの修正、更新などを担当し、ときには地方への出張もあった。同職場では派遣であっても正社員同様、ときにそれ以上の仕事を割り振られ、体力的に無理が生じたため6カ月働いた後、5件目の派遣先である学校法人に変えてもらう。そこでは一太郎、ページメーカーにより、ポスター作成や名簿作成を担当する。同職場で4カ月働いた後、同氏が優秀であったことから1件目の派遣先の依頼によりもう一度1件目の派遣先であった大学で働く。同職場で3カ月働いた後、現在の職場である7件目の派遣先である専門学校に派遣される。同校では教材の修正や更新作業などを担当している。

このように同氏は、4年の間に異なる業種の7社に派遣されている。多様な仕事を体験することを通して幅広い能力を身につけたいとの理由から、ある程度仕事を覚えると自ら人材派遣会社の担当者への職場を依頼しているからである。その結果、4年の間にエクセルやアクセスを使ったデータ管理、CADによる作図や技術文書の作成、パワーポイントやVisio等によるビジネス資料の作成、ホームページの管理などを体験し、それを通して幅広いPCスキルを身につけている。また、同氏は派遣先で働きながら覚えたスキルを体系的に理解するため積極的にPCスクールに通い、関連の職業資格を取得している。このようにして同氏は多くの職場を経験することで、様々な不確実なケースにも対応できる幅広い能力を身につけた。その結果現在の職場においては教材作成の仕事が速く正確で、レイアウトが完璧であるなどの事務能力の高さから他の部署からも仕事を任されたり、ソフト操作上の問題解決に呼ばれるなど、頼りにされる存在となっている。

以上の3つの事例を整理すると、基幹化しているA氏の場合は、1社で定着的に働き、この間、働きぶりが評価され、職場の信頼を得るとともに、会計業務等の周辺業務を次々と任せられるようになり、職域が拡大している。一方基幹化がみられないB氏をみると、ある企業で商品等の知識やスキルを向上させても、それらは企業特殊的な性格が強いために、次の派遣先では活かされないことが多い。しかも、派遣先企業が変わっても、担当業務がデータ入力を中心とする業務に限定される傾向が強い。仕事のミスが減らすためという派遣先の意図が働いているためと考えられるが、このことも横断的キャリア形成がスキルと基幹化の向上を阻害する条件になっている。それに対して同じ横断型であっても、C氏の場合には、より広くあるいはより深く仕事を体験し仕事の幅をひろげるように派遣先の選定を行い、基幹化度を上げている。このことからすると、横断型であっても、派遣先あるいはそこでの業務の選び方によって能力を形成していくことができるといえるだろう。

## IV 結論と課題

### 1 本論で明らかにしたこと

以上の結果を踏まえて、個人的基幹化に焦点をあてて本稿で提起した2つの論点について考察したい。

第一の「派遣労働の基幹化がどの程度進んでいるのか」に関しては、前述したように、これまで派遣労働は定型業務のみという通説があったが、基幹化指標をみると、平均的な個人的基幹化度は「手配・手続き」レベルである。しかも、非定型業務を行う（レベル3）割合が27.5%と、3割近くの派遣労働者が正社員とほぼ代替できる状態で働いていることが分かった。同様のことは集団的基幹化でも明らかにされており、事務職場において派遣労働がかなりの程度基幹労働力化していることがわかる。

第二の「派遣としてのキャリアを積むことで技能が形成され、基幹化が進むのか」については、以下の3点が明らかになった。

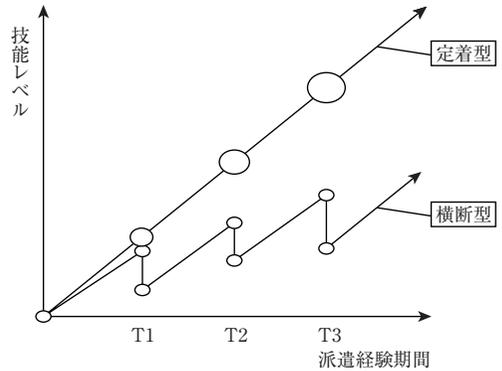
- (1) 1社に定着的に働く定着型、企業横断的に働く横断型にかかわらず、派遣としての経験が長くなるほど、派遣労働者の技能は向上する。
- (2) しかし基幹化度は、横断型に比べて定着型のほうが高い。
- (3) 定着型の基幹化度が横断型を上回る理由は、両者の仕事構成と技能構成の違いにあると考えられる。つまり、派遣労働者が短期で企業を渡り歩く場合、企業が任せる仕事は特定範囲に限られるため、技能が狭い範囲でタテ方向に構成されることになる。一方1社に定着的に長く働く場合、企業は経験や働きぶりに応じて多様な仕事を任せるようになり、幅広い技能が形成される。こうした、「横断型はタテ型傾向」「定着型はヨコ型傾向」という仕事と技能の構成の違いが両者の基幹化度の差に反映されていると考えられる。

以上の点を踏まえ、横断型と定着型の技能形成のパターンの違いをモデルとして示すと図2になると考えられる。つまり、基幹化度が技能レベルを表す総合指標であるとする、T1時点では定着型も横断型も技能レベルにそれほど違いはなく、仕事の幅も若干定着型のほうが広い程度である。しかしその後横断型は2社目に派遣されると同時に1社目で蓄積した技能の一部がリセットされてしまう。さらに横断型は1社当たりの期間が比較的短くなるので、任せられる仕事は特定の範囲に限られタテ型になる。一方定着型は、一定のペースで技能を形成し、同時に仕事の幅も徐々に拡大する。その結果T3時点になると、技能レベル、仕事の幅ともに定着型が横断型を上回ることになるのである。

## 2 派遣労働による人材育成の課題

以上の結論を踏まえると、派遣労働を通して人材を育成するには以下の点が重要になろう。企業が派遣労働を活用する理由のひとつに「必要な時に必要な人材を」といった「人材のジャスト・イン・タイム化」が挙げられる。これは雇用のリスクとともに必要な人材を内部で育成するというリスクを外部（人材派遣会社、派遣労働者）に転化していると解釈できる。そのため、かねてから派遣

図2 キャリアの積み方と技能形成のモデル図



注：○の大きさは仕事の幅を表す。

労働には教育訓練の面で弱点があるとされてきた。本論で明らかにした、横断型のキャリア形成をする派遣労働者は、定着型に比べ基幹化度が劣るという事実も、この教育訓練機能の弱さを示していると言えよう。

こうした点を改善するには、人材派遣会社が派遣労働者の技能向上のための教育訓練体制を充実させることが考えられるが、それとともに、派遣労働のOJT機能に注目しておく必要がある。これまで説明してきたように、派遣期間が長くなるにつれ派遣労働者の技能がOJTにより向上し、担当する仕事が高度化している。技能向上の度合いは働き方によって異なり、派遣として同期間働いた場合でも、企業横断的に移動したほうが、1社にとどまって働くよりも基幹化度は低くなっている。つまり、向上した技能の一部が次の派遣先でリセットされた状態となり、蓄積された技能が十分に活用されていないのが現状である。もし派遣労働者の派遣先の選定が、企業内の人事異動のようにキャリア形成を意識して行われれば、派遣労働者の技能はより活用され、より向上するだろう。

そのためには、向上した技能を生かす方向で人材派遣会社のマッチング機能が強化されることと、派遣労働者自身が主体的に能力形成とキャリア管理に取り組むことが重要である。このような条件が整っていけば、事例で示したC氏のように、派遣労働者であっても企業横断的に技能形成をすることが可能になろう。

\* 本稿の作成にあたり、調査の段階から終始温かいご指導とご教示を頂いた学習院大学今野浩一郎教授に心より感謝申し上げます。また調査に当たっては多くの企業の方々や派遣社員の方々には多大なるご協力を頂いた。こうしたご協力なくしてこの調査研究は成し得なかった。さらに貴重なご意見をいただいた学習院大学脇坂明教授、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の皆様、さらに匿名レフェリーとして幾度となくコメントとアドバイスをくださった方々にここに記して感謝申し上げます。

- 1) 「柔軟な働き方」については古郡 (2002)、佐藤博樹 (1998) を参照。派遣労働を「本意な働き方」として保護を訴える立場としては脇田 (2001a, b) が代表的である。
- 2) 企業と柔軟な組織戦略に関しては、佐藤厚 (2003) を参照。
- 3) 脇坂論文は 1996 年当時の派遣法の制度に基づいて論じられているが、そのなかで一般職の代替を担うのは「今後の派遣法の改正如何による」としている。
- 4) 正社員代替に関する議論として、佐藤厚 (2002)、原 (2003) があるが、これらは非正規労働が代替の関係にあるのか、それとも補充の関係にあるのかについて分析しているが、派遣労働に絞った分析は見られず、原論文に関しては派遣労働は除外されている。
- 5) これまでの派遣労働の仕事内容に関する調査研究は大きく 3 つに分かれる。一つは一般職との代替関係の観点から仕事内容に触れるもので、これについてはすでに論文中に記してある。二つ目は人材派遣を行う事業所を対象に職種的面から調査したものであり、『労働者派遣事業報告』(厚生労働省) がその代表である。しかしそこで得られる情報は「ファイリング」「事務用機器操作」「取引文書作成」等派遣職種の構成にとどまり、派遣労働者が派遣先で担当する仕事内容を具体的に把握できない。三つ目は派遣労働者個人を対象にしたアンケート調査によって仕事の内容を明らかにしたものであり、『派遣労働者に関する実態調査結果調査』(電機連合 2000) がその代表である。そこでは、「どの程度正社員と同等の仕事を担当しているのか」という面から仕事内容を調べているため、「多くの登録型派遣スタッフが正社員と同等にメインの仕事に配属されていること」を明らかにしているにとどまっている。また、製造業の請負・派遣労働については近年調査が蓄積されてきており、厚生労働省 (2002)、東京大学社会科学研究所 (2005)、佐藤博樹 (2001) などがある。中でも東京大学社会科学研究所の調査においては、勤続が長い若年請負・派遣労働者ほど経験したことのある製造関連業務の種類が増加する傾向にあることが明らかにされているなどの点で貴重な調査である。しかしこれらは製造現場での仕事に限定されており、現在派遣労働の大多数を占める事務系派遣労働について仕事内容の細部にまで立ち込んだ研究はみられない。また、海外の文献に関しては、派遣に関する海外の調査で代表的なものに、欧州での派遣労働の実態について調査した EIRO (1999) がある。これは各国における派遣労働者の団体交渉の有無や、社会保障の状況、規制のフレームワーク等の国際比較を行っている。今後日本の派遣労働においても重要な課題であるが、今回は個人のキャリアと基幹化を論点とするためこれらは引用していない。また、派遣労働に関する論文については、Houseman *et al.* (2001, 2003) が注目される。特に派遣労働の職務に立ち込んだ論文として Houseman (2003) では、アメリカの 1990 年代の逼迫した労働状況の中でなぜ雇用者は派遣労働者を使うのかを、病院と自動車部品製造の事例研究から明らかにしており、「high-

skill」と「low-skill」に分けて分析している点で仕事の内容に立ち入ってはいるものの、彼ら(彼女ら)の職務内容やキャリアについてはほとんど述べられていない。

- 6) 阿部 (2001)、仙田 (2000) などでは派遣労働は一般職の仕事の一部が派遣労働に移行していることを論じているが、その仕事内容はオートメーションでは対応できない雑務や定型業務とされている。
- 7) 『労働者派遣事業報告』の他に派遣労働の賃金に関する分析を行ったものに横山 (2005) がある。
- 8) 現時点で個人のトータル派遣期間を把握できるデータとして『若年者のキャリア形成に関する実態調査』(三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング 2003) がある。これによると、派遣での働き方の通算期間は平均 2 年 10 カ月である。派遣期間別にみると、2 年 1 カ月~3 年がもっとも多く (24.0%)、次いで 1 年 1 カ月~2 年が 22.7% であるが、これらに次いで 5 年 1 カ月以上が 16.0% となっている。つまり近年新規で派遣労働市場に参入する労働者が増えている一方で、長期で働く者も蓄積されてきていることがわかる。
- 9) 51 件のサンプリングについては、製造業、商社、サービス業等の人事担当者や購買担当者などに、なるべく異なる部署の派遣労働者を紹介して頂いたり、人材派遣会社の方に担当する派遣労働者を紹介して頂くなどして集めた。また、今回は「派遣労働のキャリアと基幹化」を明らかにするため、より多くの派遣労働者の方に協力頂くことを最優先とした。そのため各々に対応する企業へのヒアリングは困難を要し実施は見送った。しかし基幹化にかかわる企業側の情報や実態を調査することは次回への課題とした。
- 10) 銀行の各支店でパートタイマーを募集し、採用活動を行った後、同グループの派遣労働会社に登録し、雇用形態のみ派遣労働者となっているもので、年齢層も高く、一日の労働時間も短いと、一般的に登録型派遣と異なる点が多いと調査の対象外とした。また、今回の調査において、うち 3 件は常用型派遣であるが、残り 48 件は登録型派遣である。
- 11) 今調査における各個人的基幹化、集団的基幹化の程度の決定は、派遣労働者との面接の際にそれぞれの定義を説明し理解して頂いた上で、派遣労働者の方本人に決定して頂いた。
- 12) 同様に、会議への参加度合いや、引き継ぎにかかる期間の長短により仕事の難易度を測る方法によって基幹度を測定することも試みた。しかし会議への参加に関しては、正社員であっても事務職は参加しない職場もあること、引き継ぎ期間については、派遣労働者が優秀であれば引き継ぎ期間も短くなりうることから不安定な指標と判断し、分析の対象外とした。
- 13) 浅海氏の難易度は事務職場の仕事は事務職、ベテラン事務職、営業職を含め 6 段階に分類しているが、このうち平均的な事務職が担当する主な仕事は事務職、ベテラン事務職ともにレベル 1「付帯的業務」とレベル 2「手配・手続き」であり、レベル 3 に達しているのは、事務職正社員の中でも平均以上のレベルの人材である。今回は、このレベル 1 からレベル 3 までを基幹化指標として用いることにした。
- 14) 経営特性や業種、部署と基幹化の関係は、ここでは代表性のある結果として論じているのではなく、調査上の状況を紹介する程度にとどめている。経営特性や業種、部署と基幹化の関係を明らかにするにはサンプル数が少なすぎるため、それ以上の分析は行わない。
- 15) 横断型 29 人の経験した派遣先企業数の内訳は、2 社 16 人、3 社 6 人、4 社 5 人、5 社 1 人、6 社 1 人の構成になっている。本論では、サンプルが少数であることから 1 社か 2 社以上かによって定着型と横断型を分ける方法をとった。

注表1 最終学歴と個人的基幹化度

	個人的基幹化					合計
	レベル1	レベル2	レベル3	不明	得点化	
高校卒	40.0	30.0	30.0	0.0	1.9	10
短大・専門学校卒	33.3	58.3	8.3	0.0	0.7	12
大学卒	24.1	27.6	44.8	3.4	2.2	29

- 16) 定着型と横断型に分類する際、派遣経験会社数が1社、2社以上というだけで定着、横断と分類してしまうと、定着の中には派遣労働者になって間もないものも含まれてしまう。そのため派遣経験期間の合計が6カ月以下のは削除し分析の対象外とした。派遣労働の多くは3カ月ごとに更新という形式をとっており、最低2回の更新が行われるまでは定着型という分類にはふさわしくないと考えられるためである。そのため全体から8件(定着8件、横断0件)が除外されている。
- 17) 向上型、固定型、タテ型、ヨコ型のうちどれに当てはまるかは、ヒアリングの際にすべてのタイプの定義を説明したのちに本人に選択してもらう方法をとった。実務にかかわる細かなスキルがどのように蓄積されたかは、本人でなければ判断しにくいためである。
- 18) 過去のキャリアと基幹化度との関連では、本文で示したキャリア形成タイプ以外にも、学歴や派遣前のキャリア等の影響も考えられる。しかし今回の調査結果においては、学歴と個人的基幹化度に有意な関係はみられない(注表1)。また派遣前キャリアについては、派遣前に正社員として働いた経験があるか否かが重要であると考えられるが、調査対象者全員が学校卒業後1社目の雇用区分が正社員であったため、その影響は確認できない。さらに、派遣前の仕事経験も重要であるが、この点も今回の調査では、その影響を確認するに十分なデータを手に入れることができない。これらの点は今後の課題としたい。

参考文献

浅海典子 (2001) 「情報通信機器営業職場における課業編成 (work organization)」『日本労働研究雑誌』No. 498.

阿部正浩 (2001) 「派遣社員が増える理由——女性一般職と派遣労働者、情報化の関係から」脇坂明・富田安信編『大卒女性の働き方——女性が仕事をつづけるとき、やめるとき』日本労働研究機構。

小倉一哉 (2002) 「非典型雇用の国際比較——日本・アメリカ・欧州諸国の概念と現状」『日本労働研究雑誌』No. 505.

厚生労働省 (2002) 『製造請負事業実態調査』。

厚生労働省 (1999) 『平成11年度就業形態の多様化に関する総合実態調査』(結果調査)。

厚生労働省 (2005) 『平成17年度労働者派遣事業報告』。

小島典明・藤川恵子 (2006) 「派遣労働を中心とした規制改革と人材ビジネスの日本比較」『日本経済研究』No. 53.

小林裕 (2000) 「パートタイマーの基幹労働力化と職務態度——組織心理学の視点から」『日本労働研究雑誌』No. 479.

佐藤厚 (2002) 「典型的非典型による代替化は進んでいるのか」『日本労働研究雑誌』No. 501.

佐藤厚 (2003) 「企業レベルの労働のフレキシビリティ」労働政策レポート Vol. 4.

佐藤博樹 (1998) 「非典型的労働の実態——柔軟な働き方の提供か?」『日本労働研究雑誌』No. 462.

佐藤博樹監修 (2001) 『IT時代の雇用システム』電機連合総合研究センター。

仙田幸子 (2000) 「女性一般職のヨコの移動によるキャリア形成——大手商社を事例として」『産業・組織心理学研究』第13巻。

武石恵美子 (2006) 『雇用システムと女性のキャリア』pp. 116.

電機連合 (2000) 『派遣労働者に関する実態調査結果調査』。

東京大学社会科学研究所 (2005) 『製造業務における請負・派遣社員の働き方に関する調査』。

中村恵 (1990) 「パートタイム労働」『日本労働研究雑誌』No. 364.

原ひろみ (2003) 「正規労働と非正規労働の代替・補充関係の計測——パートとアルバイトを取り上げて」『日本労働研究雑誌』No. 518.

古郡頼子 (2002) 「非典型型労働の典型化現象」『日本労働研究雑誌』No. 505.

本田一成 (1993) 「パートタイム労働者の基幹労働者化と処遇制度」『日本労働研究機構研究紀要』6号。

本田一成 (2001) 「パートタイマーの量的な基幹労働力化」『日本労働研究雑誌』No. 494.

三菱UFJリサーチ&コンサルティング (2003) 『若年者のキャリア形成に関する実態調査』。

横山政敏 (2005) 「派遣労働関係における賃金決定と賃金構造の分析」『立命館経済学』第54巻第4号。

脇坂明 (1996) 「コース別人事管理の意義と問題点」『日本労働研究雑誌』No. 433.

脇坂明 (2001) 『大卒女性の働き方——女性が仕事をつづけるとき、やめるとき』(脇坂明・富田安信編) 日本労働研究機構。

脇坂明 (2002) 「パートタイマーの基幹労働化について」『社会政策学会誌』9号。

脇田滋 (2001a) 「労働者派遣法をめぐる課題・論点」『労働法律旬報』1495・1496号。

脇田滋 (2001b) 「同等待遇・派遣先直用を軸に保護拡充を!」『日本労働研究雑誌』No. 489.

EIRO (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) (1999) *Temporary Agency Work in Europe*.

Houseman, Susan N, Arne L. Kalleberg, and George A. Erickcek (2003) "The Role of Temporary Agency Employment in Tight Labor Markets," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 57, No.1 October.

Houseman, Susan N. (2001) "Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 55, No.1, October.

(2005年11月21日投稿受付, 2007年5月11日採択決定)

しみず・なおみ 学習院大学大学院経営学研究科博士後期課程。主な論文に「派遣労働の職務内容の実態と基幹化の可能性について」(修士論文, 2003年)。人的資源管理専攻。