

# 短期派遣労働者の就業選択と雇用不安

小野 晶子

(労働政策研究・研修機構副主任研究員)

本稿では、短期契約で働く派遣労働者に注目し、派遣契約の選択要因分析と、雇用不安、さらに正社員希望に関する要因分析を行い、聞きとり調査から分析結果を補強する。調査時点はリーマンショック以降、雇用収縮が急激に進んだ不況期である。分析の結果、短期契約は、女性、20～30歳代、中・高卒、職種は事務職よりも営業・販売、製造業務、軽作業に就く。また、失業率の高い都道府県であること、学卒後から現在までに就業に影響する既往歴があることがわかった。雇用不安の要因分析では、派遣契約期間が3カ月未満と短い人は1年以上の長い人に比べて雇用不安を抱きやすく、正社員希望は雇用不安の影響を大きく受けるが、実際に正社員になれると予測する人は雇用不安を持つ確率が低いことがわかった。そして、実際に正社員になれると予測する人の派遣契約期間は1年以上と長く、一方、正社員希望だが、実際には派遣継続を予測していたり、3年後の働き方の予測がつかない人は、派遣契約期間が1年未満と短いことが明らかになった。正社員を希望する根底には、雇用不安の存在が色濃くあり、まず、雇用不安を軽減する施策、すなわち、派遣契約を長期化すること、派遣先には、職業能力を高めるような仕事の与え方、派遣元には、キャリアがステップアップして行けるような仕事紹介が求められる。

## 目次

- I はじめに
- II 先行研究と仮説
- III 調査方法と使用するデータ
- IV 分析
- V まとめと考察

## I はじめに

本稿では、2008年から実施している派遣労働に関する一連の調査<sup>1)</sup>を踏まえて、短期契約で働く派遣労働者に注目する。調査時点はリーマンショック以降、雇用収縮が急激に進んだ不況期である。本稿ではデータによる実証分析に留まらず、派遣労働者の聞きとり調査からの事例を使って、より丁寧に事象を補足したい。

派遣労働者数は2008年の140万人をピークに

2009年は30万人余り減少した<sup>2)</sup>。派遣労働者数が減少している大きな原因は、工場などで働く製造業務派遣の雇用調整である。本稿で使用する企業データで、「現在派遣を利用していないが、過去に利用したことのある事業所」のうち、リーマンショック（2008年9月）以降、派遣労働者の利用を止めた事業所割合は61.7%で、これを母数（100）としたうち、製造業の割合は43.8%に上る（表1）。また、派遣の利用を止めた理由は、「リーマンショック以降は「雇用調整を実施しているため」が急激な伸びを示している（図1）。

不況下では雇用が収縮し、バッファといわれる非正社員は正社員よりもその影響を大きく受ける。中でも派遣労働者は労働契約期間が明確に定められているため、雇用不安を抱きやすくなると思われる。就業形態別に雇用不安を持つ割合をみた場合、正社員では45.5%、パート・アルバイト

では47.7%であるのに対し、派遣労働者では53.8%となっている<sup>3)</sup>。

一方、派遣契約期間は、2007年以降、短期化の傾向にある(表2)。一般労働者派遣事業所での派遣契約全数のうち1カ月以下の契約が、2009年度に入って過半数を超えた。派遣先は不況に直面し収益予測がたたない中で、派遣契約をより短く設定し、リスク回避していると考えられる。契約が短期化することで、派遣先は派遣労働者の活用に対して短期的視野を持ちやすくなり、仕事や組織に派遣労働者を適応させる支援を行うよりも、他の人材に取り替える方向に向かわせる<sup>4)</sup>。労働者側にとっては、派遣先での教育訓練等の適応支援を受けられないばかりか、派遣契約更新の

打ち切りに直面し、雇用不安を抱きやすくなると考えられる。

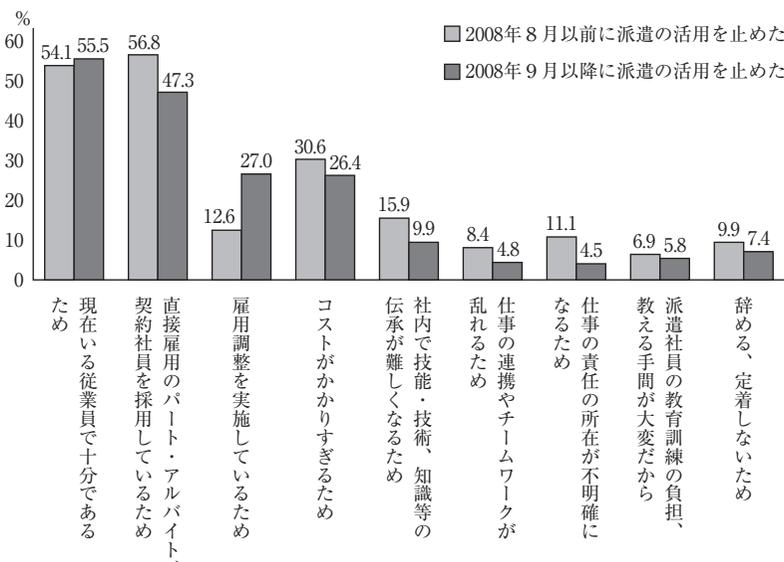
そこで、本稿では短期契約で働く派遣労働者に注目し、派遣契約の選択要因分析と、雇用不安、さらに正社員希望に関する要因分析を行う。IIでは、先行研究と聞きとり調査から得た知見を受けて、労働供給因、派遣先要因(労働需要因)、派遣元要因から仮説を導き、IVで推定し、聞きとり調査からの事例を踏まえて分析結果を論じる。最後に、結論をまとめ、考察する。

表1 派遣労働の利用を止めた事業所割合

n	%	合計(現在派遣を利用していないが、過去に利用したことのある事業所数)	2008年8月以前に派遣の利用を止めた		合計(2008年9月以降に派遣の利用を止めた事業所)	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	医療・福祉	学術研究、専門技術サービス業	生活関連サービス業	その他事業サービス業
			2008年8月以前に派遣の利用を止めた	2008年9月以降に派遣の利用を止めた										
870	100.0	870	333	537	537	43.8	3.9	10.8	17.1	6.7	8.8	2.8	3.5	2.6

データ出所：JILPT『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査』(派遣先事業所調査)

図1 派遣労働の利用を止めた理由(複数回答)



データ出所：同上

表2 派遣労働契約期間の推移（一般労働者派遣事業所での全契約数を母数とした割合）

(単位：%)

	1日以下	1日超 7日以下	7日超 1カ月以下	1カ月超 3カ月以下	3カ月超 6カ月以下	6カ月超 9カ月以下	9カ月超 12カ月以下	1年超 3年以下	その他
2007年度	10.6	11.2	14.8	33.2	20.7	4.3	2.9	2.2	0.2
2008年度	24.9	9.5	13.2	31.8	13.0	3.7	2.5	1.3	0.1
2009年度	26.9	10.0	16.4	31.4	10.9	1.6	2.3	0.9	0.1

データ出所：「労働者派遣事業報告書集計」（厚生労働省）

## II 先行研究と仮説

### 1 派遣契約形態の選択要因について

派遣労働者が短期や長期の派遣契約形態を選択する要因は何か。派遣契約形態の選択には、労働供給側の要因が大きな影響を与える。佐藤（2006）や佐藤・小泉（2007）は、多くの派遣労働者は、家事や育児などの生活との折り合いをつけるために派遣労働を自ら選択しているとしている。確かに主婦（既婚女性）に関して、パートタイム労働と同じく自発的に派遣労働に従事している可能性は高い。そこで、労働供給因として、性別、既・未婚の別、年齢を、以下の推定で使用する。

さらに、これまでの派遣労働者や派遣会社に対する聞きとり調査から、精神疾患も含めた病気療養期間中に派遣として働くという事例がよく聞かれた。湯田（2010）は、特に男性において健康状態の悪化に伴って賃金率が有意に低下することを確認している。論文では就業形態との関係は明らかにはなっていないが、通常、賃金率は正社員より非正社員の方が低いことを考えると、健康状態が良くない人は非正社員として働く確率が正社員より高く、それゆえ短期派遣を選択しているかもしれない。そこで本稿では、初職から現在までの病歴の有無を使用する。

次に、派遣先の人的資本への需要（労働需要因）として、個人の学歴、職歴および職種を使用する。また、派遣労働は職種別採用であることから、職種に対する需要因を探る。短期契約のニーズが高い職種は何か。想定されるのは、単純作業や、市場需給に合わせて短期的に雇用調整が必要とされる職種と考えられる。さらに、所在地の経済状況が派遣労働者の就業選択に影響を与える

と考え、2009年の都道府県別の年平均完全失業率を使用する。

### 2 派遣労働者の雇用不安と正社員希望について

#### (1) 雇用不安

不況下において、雇用状況が悪くなれば、労働者は雇用不安を抱きやすくなる。どのような人が雇用不安を抱きやすくなるのか。RIETI（経済産業研究所）で実施した『派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査』では、主観的幸福度に着目している。幸福度の観点からいえば、非正規雇用を特徴づける①「雇用の軸」（直接雇用か派遣か）、②「契約期間の軸」（無期か有期か）、③「労働時間の軸」（フルタイムかパートか）のうち、「契約期間の軸」が最も重要であると結論づけている<sup>5)</sup>。そこで、本分析では、雇用契約期間を短期、中期、長期に分けて、短期契約であるほど雇用不安を抱きやすいのか、短期契約者の中で、どのような人が雇用不安を抱きやすいのかをみる。労働供給因では、特に、病歴に注目する。病歴は大いに雇用不安に繋がっている可能性がある。この点については、聞きとり調査からも知見を補足したい。

派遣労働が他の就業形態と大きく異なるところは、労働供給側の派遣労働者と、労働需要側の職場との間に、派遣元が介在することである。島貫（2007）は、「現在の働き方への満足」と「将来のキャリアの見通し」に対する規定要因に関する分析で、現在の満足には、派遣先での人事管理が中心に影響を与え、また派遣元での教育訓練もプラスの影響を与えることを明らかにしている。また、派遣元で継続的に仕事紹介が行われていることが、将来のキャリアの見通しにもプラスの影響を与えることを確認している。そこで、本稿で

は、派遣先での派遣活用と管理の状況として、教育訓練の状況や仕事の定型度（定型～判断業務）、正社員転換の実績などが、雇用不安にどのような影響を与えるのかをみる。また、派遣元における教育訓練やフォロー頻度、仕事紹介の継続状況や、現在の時給額と希望額とのギャップを使用する<sup>6)</sup>。

## (2) 正社員希望と現実予測

本調査では、正社員希望の比率は、「是非なりたい」「どちらかというとなりたい」を含めると7割を超える。この割合は、これまでに実施された主な大規模調査の中でもっとも高い。佐藤・小泉（2007）が利用している調査データ（2001年2月実施）では、全体の35.6%が正社員を希望している<sup>7)</sup>。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が実施した『派遣スタッフの就業意識・働き方』調査（2005年10月実施）<sup>8)</sup>では正社員を希望するものは53.3%、リーマンショック直後の2008年10月に実施された『派遣労働者実態調査』（厚生労働省）でも、将来の働き方として、「正社員として働き続けたい」<sup>9)</sup>が40.8%であった。不況期においては、雇用不安の増大が、正社員希望につながると考え、その関係性に注目する。

さらに、正社員「希望」は、実際に将来どのような働き方をしているかという「現実」予測とは異なるかもしれない。実際に、聞きとり調査の中では、8割以上の方が正社員になりたいと答えているが、正社員になるべく求職活動をしている者は1割にも満たなかった。正社員希望だが、家庭や生活との関係や、学歴や職歴、年齢に障壁を感じて、現実にはなれないと諦めている人は多い。そこで、正社員希望で、将来的に正社員になっていると予測する要因を検証する。以下、労働供給因と派遣先要因（労働需要因）と派遣元要因に分けて仮説を立てよう。

非正社員の正社員への移行に関する決定要因については、玄田（2008）が、『就業構造基本調査』（2002年）のデータを用いて分析している。それによれば、性別は男性で正社員化の確率が高まり、50歳以上の者は、労働供給側の理由で正社員を避ける傾向にあると指摘する。労働需要因からみると、高学歴者ほど正社員になる確率が有意

に高くなっている<sup>10)</sup>。また、非正社員としての一定期間（2～5年）の継続就業の経歴は正社員確率の上昇に寄与していることが分かっている。堀（2007）は、フリーターから離脱できるのは、非正規期間が3年を超えると、男性で半数、女性では3割に留まることを指摘している。そこで、本分析においても、個人属性を考慮し、また非正規労働期間が正社員希望と現実予測に与える影響をみる。

次に、派遣先（労働需要側）の要因として、企業内訓練（OJT）が与える影響をみる。非正社員の教育訓練機会の格差に関する先行研究では、特に、非正社員の中でも、期間の定めのない雇用（regular work）に移行する可能性が少ない非正社員（季節・一時雇用者など、雇用期間が短い者）の場合、有意に職業訓練を受ける可能性が低いことがわかっている<sup>11)</sup>。また、原（2010）は、非正社員の企業内訓練は、正社員転換にプラスの影響を与えることを明らかにしている。そこで、派遣先でのOJTが与える影響を使用する。この他、派遣先の要因として、仕事が定型業務か判断業務か、正社員転換の実績の影響をみる。

最後に、島貫（2007）の研究からは、派遣元から継続的に仕事を提供されていることが、派遣を継続する意欲につながっていることが明らかになっている。そこで、派遣元要因として教育訓練やフォロー頻度、仕事紹介の継続状況などを使用する。

## III 調査方法と使用するデータ

本稿では、労働政策研究・研修機構が2010年2～3月に実施した派遣先および派遣労働者調査のマッチングデータを使用する。派遣先調査は、派遣労働者が多い産業<sup>12)</sup>の従業員30人以上の全国の事業所を対象とし、帝国データバンクより1万事業所を無作為抽出した。有効回収数は3,085件<sup>13)</sup>。派遣労働者調査は、合計8万票を派遣先から派遣労働者へ配布してもらい、直接郵送回収している。有効回収数は4,473件。本稿では、派遣労働者、派遣先、両方のデータが存在している3,814件で分析を行う。

本稿では、「短期契約派遣（以下、短期という）」を、派遣元における雇用契約期間が3カ月未満とし、比較対象として「中期契約派遣（以下、中期という）」を3カ月以上1年未満、「長期契約派遣（以下、長期という）」を1年以上の契約とする（表3）。なお、中期の特徴として、雇用契約期間は1年未満だが、反復更新しながら同一派遣先に1年を超えて働いている者の割合が、7割に達する（表4）。短期の中にも、同様に反復更新しながら現在の派遣先で1年以上働いている者も4割程度いるが、中期に比べるとその割合は低い。なお、本稿の分析で使用する変数と記述統計量は表5の通りである。

る。

また、本稿では派遣労働者の聞きとり調査からの事例を用いる。調査は2008年9月～2009年12月にかけて実施した。調査は、登録型派遣労働者で事務職や製造業務、軽作業などの職種に従事する者で20～30歳代、派遣労働の経験が2年以上ある者を条件にサンプルを確保した。調査総数は88人、以下の4種類の方法から確保している。  
 ①派遣社員が所属する労働組合からの紹介：5人、  
 ②派遣会社からの紹介：15人、  
 ③公募：68人<sup>14)</sup>。

表3 派遣元雇用契約期間の分布と分類

	n	%	
1カ月未満	22	0.6	「短期契約」390 (10.2%)
1カ月	142	3.7	
1カ月超2カ月以下	128	3.4	
2カ月超3カ月未満	98	2.6	
3カ月	1164	30.5	「中期契約」1663 (43.6%)
3カ月超6カ月未満	88	2.3	
6カ月	358	9.4	
6カ月超1年未満	53	1.4	
1年	527	13.8	「長期契約」1675 (43.9%)
1年超3年未満	88	2.3	
3年	40	1.0	
その他	53	1.4	
期間の定めはない	967	25.4	
無回答	86	2.3	
合計	3814	100.0	

表4 派遣元雇用契約期間と現在の派遣先での通算派遣期間の関係

		現在の派遣先での通算派遣期間		
		1年以下	1年超	合計
現在の派遣先での通算派遣期間	短期契約 (3カ月未満)	219 56.3%	170 43.7%	389 100.0%
	中期契約 (3カ月～1年未満)	497 29.9%	1163 70.1%	1660 100.0%
	長期契約 (1年超)	360 21.7%	1297 78.3%	1657 100.0%
	合計	1073 28.9%	2637 71.1%	3710 100.0%

欠損値：86

表5 記述統計量

	変数名	変数の説明	n	平均	標準偏差	最小値	最大値	
被説明変数	派遣契約期間	「短期」= 1, 「中期」= 2, 「長期」= 3	3728	2.345	0.660	1	3	
	雇用不安 D	「不安である」= 1	3672	0.428		0	1	
	正社員希望 D	「是非なりたい」= 1	3384	0.486		0	1	
	働き方の将来予測	「正社員予測」= 1, 「派遣継続」= 2, 「予測不能」= 3	2259	2.114	0.810	1	3	
労働供給因	性別 D	男性 = 1	3734	0.295		0	1	
	未・既婚 D	既婚 = 1	3738	0.417		0	1	
	年齢	20 歳代 D		3515	0.241		0	1
		30 歳代 D		3515	0.430		0	1
		40 歳代 D		3515	0.220		0	1
		50 歳以上 D		3515	0.109		0	1
既往歴 D <sup>1)</sup>		3814	0.182		0	1		
派遣先要因 (人的資本)	最終学歴	中・高卒 D	3727	0.369		0	1	
		専門学校卒 D	3727	0.160		0	1	
		短大卒 D	3727	0.192		0	1	
		大学・院卒 D	3727	0.278		0	1	
	非正規労働期間 (月数) <sup>2)</sup>	非正規労働期間	1 年未満 D	3679	70.778	62.180	0	372
		1 年以上 3 年未満 D	3679	0.219		0	1	
		3 年以上 5 年未満 D	3679	0.167		0	1	
		5 年以上 D	3679	0.186		0	1	
			3679	0.524		0	1	
派遣先要因 (全般)	派遣先企業規模※	1~99 人 D	3784	0.079		0	1	
		100~299 人 D	3784	0.282		0	1	
		300~999 人 D	3784	0.248		0	1	
		1000 人以上 D	3784	0.391		0	1	
	派遣職種 <sup>3)</sup>	事務職系 D	3704	0.538		0	1	
		医療・福祉系 D	3704	0.036		0	1	
		営業・販売系 D	3704	0.029		0	1	
		IT 技術・クリエイティブ系 D	3704	0.093		0	1	
		その他専門職系 D	3704	0.125		0	1	
		製造業務系 D	3704	0.133		0	1	
		軽作業系 D	3704	0.046		0	1	
	都道府県別失業率		3814	4.917	0.736	3.5	7.5	
	現派遣先の通算期間	1 年以下 D	3784	0.289		0	1	
		1 年超 3 年以下 D	3784	0.410		0	1	
3 年超 D		3784	0.300		0	1		
派遣先要因 (派遣活用と管理項目)	派遣先での OJT D <sup>4)</sup>		3785	0.679		0	1	
	仕事の定型度 順序尺度 <sup>5)</sup>		3793	2.046	0.843	1	4	
	正社員転換の実績 D ※ <sup>6)</sup>		3654	0.401		0	1	
	派遣先の問題点	能力や経験を活かさない D	3674	0.134		0	1	
		契約以外の仕事が多い D	3674	0.068		0	1	
		指示する人がいつも変わる D	3674	0.059		0	1	
		仕事量が多い D	3674	0.138		0	1	
		残業が多い D	3674	0.051		0	1	
		手待ち時間が長い D	3674	0.108		0	1	
		誰も教育訓練を行ってくれない D	3674	0.104		0	1	
		同僚の勤務態度が悪い D	3674	0.092		0	1	
		職場の人間関係 D	3674	0.139		0	1	
		いじめ、セクハラ、パワハラ D	3674	0.044		0	1	
		賃金が低い D	3674	0.313		0	1	
		安全衛生、職場環境 D	3674	0.051		0	1	
福利厚生施設が使えない D		3674	0.086		0	1		
有給休暇が取りにくい D		3674	0.154		0	1		

表5 記述統計量（つづき）

派遣元要因 (管理項目)	派遣元OJT(受講数) <sup>7)</sup>		3554	1.371	1.680	0	12
	派遣元フォロー頻度 順序尺度 <sup>8)</sup>		3742	2.609	1.617	0	5
	派遣元仕事紹介D 切れ目なく紹介されている = 1		3622	0.376		0	1
	時給額		3647	1343.889	571.624	530	8000
	時給希望額と現実額のギャップ 希望時給額-現実時給額		3574	223.646	225.254	-800	3000
	派遣契約期間	3カ月未満(短期)D	3728	0.078		0	1
		3カ月~1年未満(中期)D	3728	0.446		0	1
	1年以上(長期)D	3728	0.449		0	1	
その他	求職活動	具体的にしているD	2570	0.069		0	1
		Web等の情報収集程度D	2570	0.351		0	1
		何もしていないD	2570	0.580		0	1

注：Dはダミー変数。※は派遣先調査データ。

- 1) 既往歴は学卒後に精神的、肉体的病気を抱えていたことを複数の設問から見出し、「1」としたダミー変数である。「派遣社員になった理由は何ですか」「初職を辞めた理由は何ですか」「正社員になりたくない理由は何ですか」「直接雇用を断った理由は何ですか」の4つの設問いずれかにおいて、「体力・体調面が心配だったから」「精神的・肉体的な病気を抱えていたから」「肉体的・精神的に健康を損ねた」と回答した場合は「1」とする。いずれの設問も複数回答形式。
- 2) 「非正規労働期間」(月数)は、学卒以降で就いた、契約社員、パート・アルバイト、派遣社員での経験月数を合算したものである。これを、1年未満から5年以上の4階層に分けたものが「非正規労働期間」(階層)である。
- 3) 「派遣職種」は、全46種類の職種を8種に分類した。46種類の詳細については、労働政策研究・研修機構(2010b, 2010c, 2011a)のいずれかの調査概要を参照。
- 4) 「派遣先のOJT」は、「派遣先に指導者や教育者がいるか」に対して3段階回答形式で「そう思う」を「1」としたダミー変数。
- 5) 「ほとんど指示に従う定型の仕事」=1、「概ね指示を仰ぐ、判断もある程度ある仕事」=2、「たまに指示を受ける概ね本人の判断による仕事」=3、「ほとんど指示を受けることなく本人の判断で行う仕事」=4。
- 6) 派遣先事業所において過去3年間に正社員転換の実績があった場合を「1」とするダミー変数。
- 7) 設問では、「派遣会社(現在の派遣元以外も含む)」において、以下の研修制度を受けたことがありますか(複数回答)に対し、15の選択肢があり、「15. 受けたことがない」を0とし、他を選択した場合にはその数を集計した。選択肢は以下の通り。「1. 初級OAスキル研修」「2. 上級OAスキル研修」「3. 語学研修」「4. 職能別研修」「5. ビジネススキル研修」「6. ビジネスマナー研修」「7. 情報保護に関する研修」「8. コンプライアンス研修」「9. 派遣前研修」「10. 公的資格取得に関する研修」「11. eラーニング」「12. 提携スクールの割引制度」「13. 通信教育の費用補助制度」「14. キャリアカウンセリング、キャリアセミナー」。
- 8) 「ほとんどフォローはない」=0、「1年に1度くらい」=1、「半年に1度くらい」=2、「3カ月に1度くらい」=3、「1カ月に1度くらい」=4、「月に数回」=5。

## IV 分析

### 1 派遣契約形態の選択要因

派遣契約期間を短期、中期、長期に分け、被説明変数とし、多項ロジット分析で選択要因を推計する。分析結果は表6の通りである。説明変数は労働供給因から、性別、未・既婚、年齢、既往歴、労働需要因から最終学歴、非正規労働期間、派遣先企業規模、派遣職種、都道府県別失業率を入れている。ベースを中期と長期に変えて推定することにより、3つの関係性から短期の特徴をつかみやすく説明する。

まず、労働供給因からみる。性別の結果は、推定1では負の値、推定3では正の値をとっていることから、短期や中期は長期に比べて女性である確率が高いことが示されている。次に、年齢をみると、推定1では、「30歳代」に対し、すべての年齢階層で有意で負の値になっており、推定2で

は、「20歳代」で有意水準には達していないものの、符号は負であることから、おそらく、短期、中期、長期の順で年齢が高くなる傾向にある。既往歴の結果からは、短期は、正の関係がみられることから、学卒以降に何らかの病気を患っていると考えられる(推定1, 2)。

次に、最終学歴の結果からは、短期は「中・高卒」である確率が高く(推定1)、一方、長期は中期や短期に比べ、高学歴であることが示されている(推定1, 3)。非正規労働期間をみると、長期に就く者は中期に比べて非正規経験が「1年未満」と短いことがわかる(推定3)。派遣先企業規模は、長期では「100~299人」よりも「1,000人以上」の大企業において確率が高まっている(推定3)。派遣職種では、短期は、長期に比べ、「事務職系」の職種よりも、「営業・販売系」「製造業務系」「軽作業系」の確率が高い(推定1)。逆に長期は、「IT技術・クリエイティブ系」や「その他専門職系」である確率が高い(推定1, 3)。最後に「都道府

表6 派遣形態の選択要因に関する多項ロジット分析結果

		推定1 ベース：【長期】			推定2 ベース：【中期】			推定3 ベース：【中期】		
		【短期】			【短期】			【長期】		
		係数	標準偏差	漸近 t 値	係数	標準偏差	漸近 t 値	係数	標準偏差	漸近 t 値
労働供給因	性別 D	-0.3932	0.178	-2.21*	0.1883	0.175	1.08	0.5815	0.119	4.91***
	未・既婚 D	-0.1752	0.146	-1.20	-0.0451	0.144	-0.31	0.1301	0.085	1.52
	年齢 (30歳代)	-0.3708	0.170	-2.18*	-0.2106	0.166	-1.27	0.1602	0.106	1.52
	40歳代	-0.7800	0.179	-4.36***	-0.2939	0.178	-1.65	0.4862	0.103	4.70***
	50歳以上	-1.1905	0.271	-4.39***	-0.7600	0.272	-2.79**	0.4305	0.143	3.00**
既往歴 D	0.3875	0.157	2.47*	0.2714	0.152	1.79	-0.1161	0.100	-1.16	
(人的資本)	派遣先企業規模※ (100~299人)	-0.1335	0.196	-0.68	0.0093	0.191	0.05	0.1428	0.123	1.16
	最終学歴 (中・高卒 D)	-0.4384	0.210	-2.09*	-0.1086	0.206	-0.53	0.3299	0.114	2.89**
	大学・院卒	-0.4884	0.184	-2.66**	-0.1493	0.182	-0.82	0.3391	0.106	3.19***
	非正規労働期間 (5年以上)	-0.1989	0.174	-1.14	0.0502	0.175	0.29	0.2491	0.105	2.37*
	1年以上3年未満	0.1761	0.171	1.03	0.1678	0.167	1.00	-0.0083	0.108	-0.08
3年以上5年未満	-0.2120	0.178	-1.19	-0.2874	0.173	-1.66	-0.0754	0.105	-0.72	
派遣先要因 (全般)	派遣先企業規模※ (100~299人)	-0.0579	0.256	-0.23	-0.0300	0.250	-0.12	0.0279	0.159	0.17
	300~999人	-0.0968	0.180	-0.54	-0.1622	0.174	-0.93	-0.0654	0.109	-0.60
	1000人以上	-0.2067	0.162	-1.28	0.1080	0.160	0.68	0.3147	0.098	3.21***
	派遣職種 (事務職系)	-0.3539	0.397	-0.89	0.3656	0.402	0.91	0.7194	0.206	3.49***
	医療・福祉系	1.0574	0.337	3.14**	1.0915	0.326	3.35***	0.0341	0.245	0.14
	IT技術・クリエイティブ系	-0.3752	0.258	-1.46	0.3096	0.264	1.17	0.6848	0.134	5.13***
	その他専門職系	-0.6633	0.294	-2.25*	-0.0940	0.300	-0.31	0.5693	0.134	4.23***
	製造業務系	1.9779	0.212	9.32***	1.7424	0.199	8.73***	-0.2355	0.157	-1.50
軽作業系	1.2912	0.285	4.54***	1.7059	0.292	5.85***	0.4147	0.227	1.83*	
都道府県別失業率	0.2317	0.087	2.68**	0.1669	0.085	1.96*	-0.0649	0.054	-1.21	
定数項	-2.145	0.474	-4.52***	-2.7464	0.466	-5.89***	-0.6011	0.287	-2.09*	
サンプル・サイズ	3211									
Log likelihood	-2802.1765									
擬似決定係数	0.0825									

注) 有意水準 \*\*\*: 0.1%, \*\*: 1%, \*: 5%。〈 〉内はリファレンス・グループ。D はダミー変数。※印は、派遣先調査のデータ。

県別失業率」は推定1, 2では、有意で正の値であり、失業率の高い都道府県ほど短期や中期契約になる確率が高いことが示されている。

以上、短期の派遣契約形態を選択する要因をまとめると、長期に比べ、女性、20~30歳代、学卒後に何らかの病気や体調を崩すなどの経験がある者、中学・高校卒、職種は事務系よりも営業・販売や製造業務、軽作業に就く者という傾向が見られる。短期と中期は、いずれも女性であるが、中期の方が40歳代以下と若く、事務系職種である確率が高い。典型的な事務系派遣像を連想させる。また、失業率の高い都道府県においては、より短期となる確率が高い。

ここで、学卒後に罹った病気等が短期契約を選択する要因となっているという分析結果に付随して、3つの事例を紹介しよう。

●Aさん(男性・39歳・大卒)は、事務所移転

などの軽作業に従事している。正社員で働いていた時にうつ病を発症し、離職。その後、体調の様子を見ながら短期契約派遣で働いている。派遣歴は6年になる。短期契約で働く理由は、症状が重くなる兆候がわかり、それに合わせられるためである<sup>15)</sup>。

●Bさん(女性・36歳・短大卒)は、情報通信系の会社で正社員で勤めている時に、長時間労働によるストレスから難病を発症。治療と療養を繰り返しながら、週1回の単発派遣から復帰。仕事内容は主にデータ入力。体調を見ながら就労日数を増やしていき、現在は週5日まで働けるように回復した。派遣歴は6年<sup>16)</sup>。

●Cさん(女性・38歳・専門学校卒)は、正社員で働いている時に激務からうつ病を発症。離職して療養するが生活費が枯渇したことから、短期派遣を始める。短期契約で働いたの

は通算で半年～1年。短期契約（日々契約）の形態では生活が苦しくなるため、契約期間がなるべく長い「レギュラーワーク」を探す。主な仕事内容は、レジや軽作業<sup>17)</sup>。

既往歴はさまざまである。肉体的、精神的な病気もあれば、本格的なうつ病には至っていない精神的疲労の場合もある。短期派遣を選択する者に共通しているのは、自身の体調と仕事のスケジュールをうまく調整できるという利点を短期派遣に見出しているところである。単発の場合、仮に体調が悪くても、その日1日限りで職場が変わることから精神的負担が少ない。また、疾患があることをあまり知られたくない側面もあり、住んでいる周辺でパート・アルバイトを探すよりも、派遣会社を通じて仕事を探す方が気が楽、という話も聞かれた。A～Cさんの他、既往歴があっても短期派遣を選択した経験がある人が一様にして言うのは、短期派遣という働き方が無くなったら非常に困るということであった。

## 2 雇用不安

派遣労働者の調査票では、「将来的に見て、自分の仕事（雇用）に不安がありますか」と聞いている。選択肢は、「不安はない」から「不安である」の5段階である。この設問に対し、最も不安度が高い「不安である」と回答した場合を「1」とし、「全体」と「短期」のサンプルに分けてプロビット分析で推定する。結果は表7である。以下、有意となった変数を中心にみていく。

労働供給因では、全体（推定4）から、未婚者、20歳代、30歳代、40歳代と年齢が高くなるほど雇用不安を持つ確率が高まることが示されている。一方、短期では、年齢は、20歳代よりも30歳代で雇用不安を持つ確率が高まり、「既往歴」がある者はより雇用不安を持つことが示されている。

次に、派遣先要因の結果からは、「非正規労働期間」が長くなると、雇用不安を持つ確率が高まる。派遣職種では、「事務職系」の仕事に比べ、「医療・福祉系」や「軽作業系」で雇用不安を持ちにくい。「医療・福祉系」の仕事は慢性的に人手不足であり、「軽作業系」も引越しや宅配、運輸系の仕事を中心に常に求人がある職種である

ことから、これらの職種に従事している場合、雇用不安を抱きにくいのかもしれない。また、短期では、「IT技術・クリエイティブ系」の仕事であると、雇用不安を持ちにくくなる結果となった（推定5）。

派遣先の派遣活用や管理の変数である「派遣先のOJT」は、職場に指導者や教育者がいることを表すダミー変数であり、「仕事の定型度」は、派遣先での仕事を定型～判断業務の軸で段階的に分けた変数で、数値が大きくなるほど判断業務に近づく。「正社員転換の実績」は派遣先事業所における過去3年間の正社員転換の実績を表すダミー変数である。推定4（全体）では、これらの変数が有意に負の値になっている（ただし、「正社員転換の実績」は有意水準10%）。すなわち、派遣先に指導者や教育者がいてOJTが行われている場合や、派遣先の仕事内容がより判断業務に近づいている場合、派遣先で正社員転換の実績がある場合、雇用不安を持ちにくくなることを示している。一方、短期契約者に限った推定では有意な結果は得られていない。これは、短期契約では、そもそもOJTが少なく、仕事が定型的であり、正社員転換がないといったことが背景にあるのかも知れない。

派遣先での問題点についてみると、全体（推定4）では、有意に正の値となっている選択肢は、「能力や経験を活かさない」「契約以外の仕事が多い」「いじめ、セクハラ、パワハラ」「賃金が低い」「福利厚生施設が使えない」であり、中でも「いじめ、セクハラ、パワハラ」の限界効果の値が高く、この項目に該当する場合、雇用不安を持つ可能性が高くなる。一方、短期に限ってみると、「能力や経験を活かさない」ことが、雇用不安の一因になっていることがわかる（推定5）。この変数が、推定5の中で限界効果をもっとも高く、雇用不安に対する影響力が大きいことを示している。

最後に、派遣元要因に関してみよう。「派遣元フォロー頻度」は、頻度が多いほど高くなる順序尺度変数である。「派遣元仕事紹介」は派遣元から仕事を切れ目なく紹介されていることを表したダミー変数である。全体の推定結果をみると、派遣労働者のフォローに訪れる頻度が多ければ、あ

表7 雇用不安に関する要因のプロビット分析結果

雇用不安 = 1		推定4【全体】			推定5【短期契約】			
		限界効果	標準偏差	漸近 t 値	限界効果	標準偏差	漸近 t 値	
労働供給因	性別 D	-0.0159	0.033	-0.48	-0.0640	0.127	-0.50	
	未・既婚 D	-0.1005	0.022	-4.46***	-0.1531	0.102	-1.48	
	年齢	20 歳代	-0.1415	0.026	-5.23***	-0.2770	0.109	-2.37*
	<30 歳代>	40 歳代	0.0853	0.028	3.01**	-0.1507	0.134	-1.10
		50 歳以上	-0.1046	0.040	-2.55*	0.0871	0.210	0.41
	既往歴 D	0.0278	0.026	1.07	0.1878	0.106	1.72	
(人的資本) 派遣先要因	最終学歴	専門学校卒	0.0598	0.033	1.82	-0.0532	0.145	-0.37
	<中・高卒 D>	短大卒	0.0014	0.030	0.05	0.0080	0.153	0.05
		大学・院卒	0.0539	0.029	1.89	0.0192	0.141	0.14
	非正規労働期間 (月数)		0.0005	0.000	2.50**	0.0011	0.001	1.03
派遣先要因 (全般)	派遣先企業規模※	1~99 人	0.0581	0.044	1.33	0.1230	0.180	0.66
	<100~299 人>	300~999 人	-0.0250	0.029	-0.87	-0.2339	0.117	-1.90
		1000 人以上	-0.0431	0.027	-1.61	0.0102	0.134	0.08
	派遣職種	医療・福祉系	-0.1433	0.052	-2.56**	—	—	—
	<事務職系>	営業・販売系	0.0028	0.064	0.04	-0.0773	0.195	-0.39
		IT 技術・クリエイティブ系	0.0079	0.038	0.21	-0.3650	0.139	-2.01*
		その他専門職系	-0.0079	0.036	-0.22	0.2761	0.199	1.17
		製造業務系	0.0367	0.041	0.89	0.1841	0.146	1.23
		軽作業系	-0.1351	0.055	-2.33*	-0.2113	0.200	-0.99
	都道府県別失業率		0.0161	0.014	1.15	0.0253	0.060	0.42
現派遣先の通算期間	1 年以下	-0.0339	0.031	-1.11	0.0552	0.161	0.34	
<3 年超>	1 年超 3 年以下	-0.0132	0.026	-0.51	-0.0379	0.159	-0.24	
派遣先要因 (派遣活用と管理項目)	派遣先での OJT D		-0.0583	0.025	-2.37*	-0.0171	0.118	-0.15
	仕事の定型度		-0.0511	0.013	-3.84***	-0.0338	0.062	-0.54
	正社員転換の実績※		-0.0381	0.022	-1.77	0.0253	0.100	0.25
	派遣先の問題点	能力や経験を活かさない	0.0916	0.031	2.91**	0.3426	0.101	2.88**
		契約以外の仕事が多い	0.1057	0.042	2.49**	0.1176	0.272	0.42
		指示する人がいつも変わる	-0.0376	0.047	-0.80	-0.3325	0.150	-1.75
		仕事量が多い	-0.0116	0.033	-0.35	0.0956	0.152	0.62
		残業が多い	-0.0153	0.049	-0.32	0.1940	0.219	0.82
		手待ち時間が長い	0.0046	0.034	0.13	0.2889	0.149	1.62
		誰も教育訓練を行ってくれない	0.0445	0.037	1.21	0.2228	0.173	1.17
		同僚の勤務態度が悪い	0.0030	0.037	0.08	0.2724	0.140	1.70
		職場の人間関係	0.0621	0.032	1.93	-0.1302	0.137	-0.93
		いじめ, セクハラ, パワハラ	0.1593	0.052	2.98**	—	—	—
		賃金が低い	0.1073	0.024	4.49***	-0.0914	0.115	-0.79
		安全衛生, 職場環境	0.0417	0.047	0.90	-0.1117	0.199	-0.55
	福利厚生施設が使えない	0.0754	0.038	1.98*	-0.0889	0.260	-0.34	
	有給休暇が取りにくい	0.0394	0.029	1.35	0.2097	0.150	1.31	
派遣元要因 (管理項目)	派遣元 Off-JT (受講数)		-0.0090	0.007	-1.31	-0.0168	0.038	-0.44
	派遣元フォロー頻度	(頻度, 6 段階)	-0.0143	0.007	-2.02*	-0.0797	0.026	-3.03**
	派遣元仕事紹介	(切れ目なく紹介されている = 1)	-0.0676	0.022	-3.07**	-0.0386	0.108	-0.36
	時給額		-0.0001	0.000	-3.42***	-0.0001	0.000	-0.41
	時給希望額と現実額のギャップ		0.0001	0.000	2.80**	0.0004	0.000	1.23
	派遣契約期間	3 カ月未満 (短期)	0.0837	0.042	1.97*	—	—	—
	<1 年以上 (長期)>	3 カ月~1 年未満 (中期)	0.0355	0.023	1.57	—	—	—
サンプル・サイズ		2578			191			
Log likelihood		-1603.5392			-95.021			
擬似決定係数		0.0959			0.2823			

注) 有意水準 \*\*\*: 0.1%, \*\*: 1%, \*: 5%。< > 内はリファレンス・グループ。D はダミー変数。※印は、派遣先調査のデータ。

るいは、仕事が切れ目なく紹介されていれば、派遣労働者が雇用不安を持つ確率は低くなることが読み取れる。中でも短期では、派遣元のフォローが頻繁であるほど、雇用不安が払拭されることがわかる。

全体（推定4）には、派遣契約期間を入れている。推定結果からは3カ月未満の短期契約の場合、雇用不安を持ちやすくなることがわかる。

以上の結果からポイントをまとめると、派遣契約期間が3カ月未満の短期契約の場合、雇用不安を持つ確率が高まる。一方、派遣先での通算派遣期間の長短は雇用不安に何ら影響は与えていない。つまり、結果としての派遣先通算期間よりも、約束としての派遣契約期間が、心の充足として重要な要素なのである。また、短期に限定した推定から明らかになったことは、20歳代に比べ30歳代、既往歴を持つ者、派遣先で能力や経験が活かさない者、派遣元のフォローの頻度が少ない場合に、雇用不安を持ちやすくなることである。職種に関しては、事務職系に比べ、IT技術など高度な専門職に就いている場合には、雇用不安を持ちにくい。

ここで、リーマンショック以降、派遣契約が短期化したあるいは、短期契約の仕事しか見つからず、雇用不安を抱いている事例を聞きとり調査から紹介しよう。

- Cさん（女性・38歳・専門学校卒）は、大手家電量販店のレジ係に派遣されていた。2009年4月頃、店側から派遣1カ月後の派遣契約終了を告げられる。その後、派遣契約は15日更新となり、最終的に契約終了に伴い離職。その間、時給も1,400円から1,100円に下げられている<sup>18)</sup>。
- Dさん（男性・36歳・大卒）は、大手旅行代理店に3年間派遣されていた。仕事は段階的に判断業務に近づき、2年半くらい経った頃に正社員転換を打診され、正社員同様の仕事を任された。しかし、リーマンショックが起これ、同社の派遣社員が一斉に契約終了を告げられ、その後、契約は半年から3カ月、そして1カ月と段階的に短くなり最終的に契約終了に伴い離職<sup>19)</sup>。

●Eさん（女性、32歳、大卒）は、外資系半導体会社で長期派遣（事務）で働いていたが、2009年2月に突然契約終了を告げられる。その後、短期派遣でつなぎ、再び同社に短期契約で、病気休職中の正社員の代替要員として派遣されている<sup>20)</sup>。

●Fさん（男性・33歳・大卒）は、SEとして正社員経験がある。より高度な技術を得るために、東京に上京し派遣労働に就く。しかし、リーマンショックの影響で契約が打ち切りになり、正社員の求人はおろか派遣の求人もなくなり、現在は自身の専門分野と全く異なる業務で短期契約で働いている<sup>21)</sup>。

C、Dさんのケースは、派遣先側の理由で段階的に契約が短期化し、最終的に契約終了となっている。E、Fさんは、即座に契約が打ち切りになっているケースである。Dさんが勤めていた旅行業界はこの時期、原油高騰や新型インフルエンザの流行を受けて業績が悪化していた。深刻なのは、Dさんが正社員転換の可能性のある派遣先を選んで就業し始め、仕事ぶりを認められて転換の打診を受けていたにも関わらず契約終了を通告されていることである。年齢が高くなってしまったことも含め、次の転職がうまくいか不安を抱えている。

リーマンショックの余波は、派遣労働者の契約に大きな影響を与えている。聞きとり調査では契約途中で解約されるケースはほとんどなかったものの、契約が短期化され、その後解約という例は上記以外にも見られた。契約が短期化する前提には、近い将来の契約終了が予想されるのである。

### 3 正社員希望と現実予測

非正社員の多くは不況になると雇用不安を感じ、雇用不安を感じるとより雇用が安定している（と思われる）正社員を希望すると思われる。そこで、正社員希望に影響する要因をプロビット分析で探る（表8、推定6）。被説明変数は正社員希望を「1」としたダミー変数、説明変数には、前節で投入した労働供給因、派遣先要因、派遣元要因と共に、「雇用不安」を入れる。

さらに、正社員になりたいのは「希望」であっ

て、「現実」的な予測とは異なるという仮説について探索する(表8, 推定7~9)。「正社員希望かつ将来的に正社員になっている」と予測する要因,あるいは、「正社員希望だが派遣社員を続けている」と予測する要因は何か。被説明変数を,①「正社員希望で,3年後正社員予測(以下,正社員予測)」と,②「正社員希望だが,3年後派遣継続予測(以下,派遣継続)」,③「正社員希望だが,3年後の働き方予測不能(以下,予測不能)」<sup>22)</sup>とし,多項ロジット分析で推定を行う<sup>23)</sup>。説明変数は,正社員希望の推定に加えて求職活動に関する変数を投入する。「求職活動」は,「具体的にしている」「Web等の情報収集程度」「何もしていない」の3段階で,それぞれをダミー変数とする。ベースを②と③に代えて推定を行い,三者の関係性から全体像をつかむ。推定結果は表8である。以下,有意となった変数を中心にみていく。

まず,正社員希望の分析結果(推定6)からみると,正社員希望の労働供給因は,男性,未婚,年齢は30歳代で確率が高く,40歳代で低くなり,限界効果を見ると50歳代でさらに低くなることが示されている。「既往歴」は有意に負の関係にあり,学卒後に就業に支障が出るような体調不良や病気が無いことが正社員希望につながっている。

派遣先要因をみると,派遣先規模は「1~99人」とより小さな企業において正社員希望の確率が高く,「IT技術・クリエイティブ系」の職に就いている者は正社員を希望しない傾向にある。おそらく,「IT技術・クリエイティブ系」は他の派遣職種と比べて賃金が高く<sup>24)</sup>,外部労働市場での働き方が確立していることから,あえて正社員を希望しないと考えられる<sup>25)</sup>。次に,派遣先での派遣活用や管理に関してみると,派遣先に指導者がいてOJTが行われている場合や,仕事内容が判断業務に近づくと,正社員を希望する確率が高まるのがわかる。「都道府県別失業率」の影響はプラスであり,失業率の高い不況下では,より安定した正社員を希望することを示している。

次に,派遣元要因の結果からは,時給が低いほど,また時給希望額と現実額とのギャップがあるほど正社員希望の確率が高まることが示されている。また,派遣契約期間が1年以上の長期の場

合,3カ月未満の短期に比べて,正社員希望の確率が高まることがわかった。

最後に,「雇用不安」をみると,プラスの影響を与えている。限界効果も非常に高い。つまり,雇用に対して不安を抱くと,より安定的な正社員を希望するといえる。

それでは,「正社員希望と現実予測」についての推定結果(推定7~9)をみていこう。主に正社員希望(推定6)と異なる点について指摘する。

派遣先要因の人的資本の変数では,正社員予測では最終学歴がリファレンス・グループである中高卒よりも,大学・大学院卒である確率が高く,逆にベースである派遣継続から見ると,大学・大学院卒よりも,中・高卒である確率が高いといえる(推定7)。また,非正規労働期間をみると,正社員希望(推定6)では,1年未満と短いのに対し,正社員予測(推定7)は3年未満と少し長くなる。しかし,3年以上になると有意差は消え,5年以上と変わらなくなる。他方,派遣継続は非正規労働期間が5年以上である確率が高い。玄田(2008)が言うように,一定の非正規労働の期間がある方がスクリーニング効果により正社員になれる確率が高まるが,堀(2007)が指摘するように,3年を過ぎると非正社員からの離脱が難しくなるのかもしれない。

派遣先での派遣活用や管理に関する変数で注目すべきは,推定6では有意になっていない「正社員転換の実績」が,推定7,8ではプラスの影響を与えていることである。このことから,具体的にその事業所で正社員に転換できるかどうか,現実的に正社員になれるかどうかの予測につながると考えられる。

次に,派遣元要因についてみると,推定6では有意になっていない「派遣元仕事紹介」でマイナスとなっている(推定7)。この結果から,派遣継続予測は,切れ目なく仕事の紹介を受ける確率が高く,その次に正社員予測,最後に予測不能の順であることがわかる。仕事が切れ目なく紹介されていけば,派遣を継続しようと思ひ,紹介されていないと先行きの働き方がわからなくなるということであろう。また,派遣契約期間は,1年未満の中期契約よりも1年以上の長期契約で働いてい

表8 正社員希望と3年後の働き方の予測に関する分析

		推定6:プロビット分析 (正社員希望=1)			推定7:多項ロジット分析			推定8:多項ロジット分析			推定9:多項ロジット分析		
		ベース:②【派遣継続予測】			①【正社員予測】			①【正社員予測】			ベース:③【予測不能】		
		ベース:②【派遣継続予測】			①【正社員予測】			①【正社員予測】			ベース:③【予測不能】		
		限界効果	標準偏差	漸近t値	係数	標準偏差	漸近t値	係数	標準偏差	漸近t値	係数	標準偏差	漸近t値
労働供給因	性別D	0.1666	0.033	4.90***	0.5539	0.228	2.43*	0.3444	0.213	1.61	-0.2096	0.202	-1.04
	未・既婚D	-0.0442	0.023	-1.88*	0.0191	0.163	0.12	0.0964	0.159	0.61	0.0774	0.138	0.56
	年齢 (30歳代)	0.0389	0.029	1.35	0.5916	0.193	3.06**	0.1746	0.175	1.00	-0.4170	0.175	-2.39*
	40歳代	-0.0743	0.028	-2.61**	-0.4011	0.196	-2.05*	-0.2831	0.193	-1.46	0.1181	0.160	0.74
	50歳以上	-0.2391	0.040	-5.30***	-0.9520	0.381	-2.50*	-0.7034	0.385	-1.83	0.2486	0.278	0.89
既往歴D	-0.0847	0.027	-3.17**	-0.2533	0.194	-1.31	-0.1181	0.183	-0.65	0.1353	0.163	0.83	
(人的資本)	最終学歴 (中・高卒D)	-0.0136	0.034	-0.41	0.1777	0.231	0.77	0.0209	0.220	0.09	-0.1568	0.196	-0.80
	短大卒	-0.0097	0.032	-0.31	0.1345	0.226	0.60	-0.1361	0.220	-0.62	-0.2706	0.184	-1.47
	大学・院卒	0.0141	0.029	0.48	0.4799	0.196	2.44*	0.1480	0.188	0.79	-0.3319	0.171	-1.94
	非正規労働期間 (5年以上)	0.0764	0.030	2.51*	0.5452	0.207	2.63**	0.2100	0.190	1.10	-0.3352	0.186	-1.80
	1年以上3年未満	0.0426	0.030	1.43	0.7619	0.197	3.86***	0.4477	0.176	2.55*	-0.3142	0.183	-1.72
3年以上5年未満	0.0427	0.028	1.50	0.1308	0.192	0.68	0.2366	0.182	1.30	0.1058	0.169	0.63	
派遣先要因(全般)	派遣先企業規模※ (100~299人)	0.1020	0.044	2.27*	0.3250	0.305	1.07	0.4913	0.284	1.73	0.1663	0.271	0.61
	300~999人	-0.0016	0.030	-0.05	-0.1503	0.207	-0.73	0.0149	0.196	0.08	0.1652	0.171	0.97
	1000人以上	-0.0121	0.028	-0.44	0.0247	0.191	0.13	0.0791	0.181	0.44	0.0544	0.161	0.34
	派遣職種 (事務職系)	0.0325	0.061	0.53	0.4595	0.406	1.13	0.1858	0.367	0.51	-0.2737	0.382	-0.72
	医療・福祉系	0.0447	0.067	0.66	0.5290	0.453	1.17	0.4558	0.416	1.10	-0.0732	0.420	-0.17
	営業・販売系	-0.0864	0.039	-2.20*	-0.4856	0.255	-1.90	-0.0519	0.255	-0.20	0.4337	0.218	1.99*
	IT技術・クリエイティブ系	0.0178	0.038	0.47	-0.7176	0.250	-2.87**	-0.5648	0.247	-2.29*	0.1528	0.214	0.71
	その他専門職系	-0.0141	0.043	-0.33	0.0942	0.307	0.31	-0.4082	0.275	-1.48	-0.5024	0.263	-1.91
	製造業業務系	-0.1073	0.061	-1.72	0.0636	0.446	0.14	-0.2397	0.402	-0.60	-0.3032	0.399	-0.76
	軽作業系	0.0308	0.015	2.11*	-0.0625	0.105	-0.60	0.0360	0.100	0.36	0.0985	0.087	1.13
都道府県別失業率	0.0257	0.032	0.80	0.3571	0.217	1.65	0.1536	0.208	0.74	-0.2035	0.187	-1.09	
現派遣先の通算期間 (3年超)	-0.0197	0.027	-0.73	0.1093	0.186	0.59	-0.0102	0.182	-0.06	-0.1195	0.155	-0.77	
管理項目と 派遣先との	派遣先でのOJT D	0.0508	0.024	2.12*	0.1303	0.166	0.78	0.0104	0.159	0.07	-0.1199	0.141	-0.85
	仕事の定型度	0.0614	0.014	4.42***	0.3059	0.096	3.18***	0.0657	0.091	0.73	-0.2402	0.082	-2.92**
	正社員転換の実績※	0.0250	0.022	1.11	0.5387	0.152	3.54***	0.4945	0.144	3.44***	-0.0442	0.132	-0.33
派遣先要因 (管理項目)	派遣元OJT(受講数)	0.0077	0.007	1.10	-0.0239	0.046	-0.52	0.0447	0.045	0.98	0.0686	0.041	1.67
	派遣元フォロー頻度 (頻度、6段階)	0.0022	0.007	0.30	-0.0888	0.050	-1.79	-0.0832	0.046	-1.81	0.0056	0.043	0.13
	派遣元仕事紹介 (切れ目なく紹介されている=1)	0.0092	0.023	0.40	-0.2705	0.153	-1.77*	0.3666	0.151	2.43*	0.6371	0.133	4.79***
	時給額	-0.0001	0.000	-2.22*	0.0001	0.000	0.48	0.0001	0.000	0.40	0.0000	0.000	-0.08
	時給希望額と現実額のギャップ	0.0003	0.000	4.96***	0.0001	0.000	0.28	0.0004	0.000	1.25	0.0003	0.000	0.98
	派遣契約期間 (1年以上(長期))	-0.0768	0.043	-1.75	-0.2111	0.322	-0.65	-0.3764	0.286	-1.32	-0.1652	0.273	-0.61
	3カ月~1年未満(中期)	-0.0069	0.023	-0.29	-0.3950	0.161	-2.45*	-0.3628	0.153	-2.37*	0.0322	0.137	0.23
雇用不安 (あり=1)	求職活動 (具体的にしている)	0.2158	0.022	9.75***	-0.5860	0.155	-3.77***	-1.0027	0.148	-6.79***	-0.4167	0.133	-3.14**
	〈何もしていない〉	—	—	—	2.1116	0.319	6.63***	1.7975	0.290	6.20***	-0.3141	0.351	-0.89
	Web等の情報収集程度	—	—	—	1.1333	0.159	7.11***	0.6405	0.149	4.31***	-0.4927	0.137	-3.60*
定数項	—	—	—	-1.4279	0.695	-2.05*	-1.1056	0.672	-1.65	0.3223	0.596	0.54	
サンプル・サイズ	2410			1569			1569			1569			
Log likelihood	-1521.157			-1512.619			-1512.619			-1512.619			
擬似決定係数	0.089			0.113			0.113			0.113			

注:有意水準\*\*\*:0.1%、\*\*:1%、\*:5%。〈 〉内はリファレンス・グループ。Dはダミー変数。※印は、派遣先調査のデータ。

る方が、正社員予測の確率が高まる。

最後に、雇用不安と求職活動についてみていく。雇用不安の変数の結果から、正社員予測の人は、雇用不安を持つ確率が低く、一方、予測不能の人は雇用不安を持つ確率が高い。また、求職活動を表す変数からは顕著な結果が出ている。正社員予測の人は、具体的な求職活動を行っているが、派遣継続を予測する人は何も求職活動をしていない確率が高い。予測不能の人は、Web等で求人情報を収集している程度で具体的な求職活動

に至っていないことがわかる。

まとめよう。正社員希望と現実予測は異なっている。正社員を希望する要因は、雇用不安であることが大きい。しかし、正社員になっていると予測する人は、雇用不安を持つ確率が低い。また、正社員予測になる根拠には、正社員転換の実績を持つ派遣先で働いていることが窺える。そして、具体的に求職活動を行っている。契約期間に関して言えば、1年以上の長期契約であると、正社員予測になる確率が高くなるといえる。そして、特

筆すべきは予測不能の人である。予測不能の人は、職種からみると製造業務、年齢は正社員予測の人よりも高く、非正規労働期間も正社員予測の人よりも長い。また、雇用不安を持つ確率が高い。求職活動を具体的にやっていないことが、将来予測をよりわからないものにしてしているのかもしれない。

ここから、上記の分析結果に付随して、2つの事例を紹介したい。これらは、正社員を希望しながらも、日雇いなどの短期契約を繰り返し長期化してしまっているケースである。彼らの共通点は雇用不安を強く持っていること、生活に困窮し求職活動を行う生活資金がなく、自転車操業的に働かざるを得なくなっていることである。

●Gさん（男性・36歳・大卒）は、大学卒業後、家業を手伝う。20歳代半ば頃から、精神的疲労により「ふさぎこみがち」になる。その後、家を出て、契約社員やアルバイトに就き、正社員を希望するが、就職活動が長期化して生活費が枯渇したため短期派遣で働くようになる。現在は、日々生活していくことに精一杯で、求職活動に注力できていない<sup>26)</sup>。

●Hさん（男性・36歳・高卒）は、編集ライター（正社員）として勤務していたが、会社の整理縮小のため、離職する。会社での内紛に巻き込まれた経緯もあり、しがらみの少ない働き方に魅力を感じ派遣で働き始めるが、短期派遣（校正）の繰り返しでは生活できないと感じる。現在は、正社員希望だが、短期派遣で働くことと生活していくことで精一杯で求職活動に注力するタイミングがつかめない<sup>27)</sup>。

短期派遣が長期化している原因は3つ考えられる。1つは、求職活動を積極的に進めることができていないこと。G、Hさんも、ネットでの求人検索や、ハローワークでの求人閲覧に留まっており、履歴書を書いて応募するなど具体的行動を起こしていない。2人は、そのことについて、「短期派遣で働くことと生活することに精一杯になり求職活動に注力できなくなる」「食べていけるくらいの貯蓄が2カ月分はないと求職活動は難しい」と話している。

2つめは、このケースでみられるような軽作業

系の派遣業務の時給が低いことである。軽作業系の業務では、1,000円前後が相場であり、時給が低ければ、生活を保つために、より長時間働かなくてはならない。長時間働くことにより、求職活動に割く時間がなくなるという悪循環を生みだす。Gさんは、「生活を立て直すためには、（時給は）1,200円以上欲しいというのが正直なところ」と話している。

3つめは、短期派遣が長期化することにより、職業能力が低下していくことである。Gさんは、自身が倉庫業務に携わっている時のことを振り返り、「自分の能力が下がっていくのを感じて、辞めた」という。「短期派遣では能力は向上しない」と、A～Hさんまでの全員が答えている。また、求職活動を行う上でも、短期派遣が長期化することがマイナス評価となり、さらに長期化するといった悪循環に陥っていると考えられる。このように、短期派遣が長期化すればするほど、就職活動に充てる資金が枯渇し、能力形成が出来ず、抜け出せなくなる構造が見える。

## V まとめと考察

短期契約で働く派遣労働者を中心に、派遣契約形態の選択要因と雇用不安、正社員希望と現実予測に関する分析を行った。最後に分析結果をまとめ、聞きとり調査からの知見を踏まえて考察する。

①短期契約は、長期契約を選択する人に比べ、女性、20～30歳代、中・高卒である確率が高い。職種は事務職よりも営業・販売、製造業務、軽作業に就く。また、失業率の高い都道府県である確率が高い。つまり、不況下で失業率が上がると短期契約が増えると考えられる。また、学卒後から現在までに就業に影響する既往歴があることがわかっている。聞きとり調査からも、過去に精神疾患を含む何らかの病気を患い、療養しながら働いている人にとって短期契約形態の派遣労働は必要な働き方であることが明らかになった。ただ、病状の経過により、短期派遣が長期化してしまうと本格的に社会復帰することが難しくなる。昨今、職場でのメンタルヘルスの取り組みは充実してきており、労使連携の下で職場復帰プログラムなど

が実施されている<sup>28)</sup>。しかし、多くは正社員が対象であり、非正社員、特に職場と雇用主が分かれている派遣労働では、こういった取り組みは立ち遅れている。既往症を持つ人にとって、派遣労働は重要な働き方であり、療養から就業へ復帰する支援策を、国は派遣会社と共に講ずる必要がある。社会復帰への過程として派遣形態を必要としている人がいるのであれば、その機能を活かして社会的包摂を実現することが求められよう。

②雇用不安の要因分析では、短期契約は20歳代よりも30歳代、既往歴がある、派遣先で自身の持つ能力や経験を活かせない仕事に就いている、派遣元のフォロー頻度が少ない、といったことが雇用不安の確率を高めることがわかった。また、派遣契約期間が3カ月未満と短い人は1年以上の長い人に比べて雇用不安を抱きやすい。一方で、現在の派遣先での通算派遣期間は、雇用不安には何の影響も与えていない。聞きとり調査からも、リーマンショック後、契約が短期化しその後解約という例が見られた。契約の短期化は近い将来の契約終了を前提としていると考えられる。派遣先の通算期間が長くても、短期契約の反復更新であれば、雇用不安は解消されない。契約の反復更新を前提とする長期間の仕事であれば、最初から契約も長期であるべきであろう。

③正社員希望と現実予測の分析では、正社員希望は雇用不安の影響を大きく受けること、実際に正社員になれると予測する人は雇用不安を持つ確率が低いことがわかった。そして、実際に正社員になれると予測する人は、男性、20～30歳代、大学・院卒、非正規経験が3年未満である。仕事は定型業務よりも判断業務、派遣先事業所では過去3年間で正社員転換の実績がある。派遣契約期間は1年以上の長期契約で正社員予測の確率が高まっている。この結果からイメージされる労働者像は、どちらかといえば社会的問題が少ない長期契約の労働者像に近く、本稿で主眼とした短期契約や、事務職派遣の典型である中期契約の労働者像ではない。彼女(彼)らは、正社員希望だが、実際には派遣継続を予測していたり、3年後の働き方の予測がつかないでいる。そして、正社員を希望する根底には、雇用不安の存在が色濃くあ

り、そのことを考えれば、正社員への道を用意することよりも、まず、雇用不安を押しよくすることが求められる。雇用不安を軽減する施策は、第1に派遣契約を長期化することであり、派遣先には、職業能力を高めるような仕事の与え方、派遣元には、キャリアがステップアップしていけるような仕事紹介が求められる。

最後に、3年後の働き方がわからない人について言及すると、派遣契約期間が1年未満、派遣元からの仕事の紹介も乏しく、雇用不安を持ちやすい。しかし、求職活動はそれほど具体的に行っていない。なぜか。聞きとり調査からは、短期契約で働く者が、求職活動ができなくなる理由として、短期契約が長期化すると生活費が枯渇し、日々の生活で精一杯になり、求職活動へ注力できなくなることを挙げた。短期契約派遣には、手取り早く稼げるという利点がある一方、長期化すると抜け出せなくなる危うさも持つ。抜け出したのに抜け出せずにいるジレンマを1人で解決することは難しい。適切なアドバイスをくれる支援者や協力者と共に出口を探すことが必要であろう。派遣会社の仕事の窓口と、ハローワークや就業支援を行っているNPOがうまく連携出来る方策がないものだろうか。

本稿では、派遣契約期間でシンプルに分類し、契約形態の選択や、就業意識の要因に注目した。今後、派遣労働者のキャリア形成が、こういった契約形態や、職種、派遣先、派遣元の教育訓練の下で可能なのか、賃金は何によって規定されるのか、について考えていきたい。また、多くの派遣労働者が直面している、短期、中期契約の反復更新の影響についての分析も課題として残っている。

- 1) 労働政策研究・研修機構では派遣元、派遣先、派遣労働者に対しヒアリングおよびアンケート調査を実施している。公表されている(近刊予定も含む)アウトプットは小野(2009)、奥田(2010)、労働政策研究・研修機構(2010a, 2010b, 2010c, 2011a, 2011b)。
- 2) 総務省統計局『労働力調査』。
- 3) 『ワーキングパーソン調査』(リクルートワークス研究所)では、2006年、2008年に雇用不安に関する調査項目を立て、就業形態別に集計している。非正規労働者の中でも契約社員(56.4%)と派遣社員が高く、フルタイムで働く非正社員は雇用不安が強い傾向にある。
- 4) 島貫・守島(2004)。派遣労働という雇用形態は、①2つの

- 人材マネジメント主体と、②キャリア・パスベクティブの短期性という、従来の正社員とは異なる、構造的な枠組みを有しているとする。
- 5) 鶴 (2010)。
  - 6) 橋木・浦川 (2007) は、貧困層に関する研究を行い、貧困世帯の特徴の1つとして、世帯主の業務形態が1年未満契約の雇用者であることをあげている。相対的に収入が少ないことは、雇用不安に繋がると考えられる。
  - 7) 利用データは、『非典型雇用労働者調査』(リクルートワークス研究所)。調査対象は、首都圏50キロ圏内(東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、茨城県)の契約社員・嘱託、派遣、パート・アルバイトの呼称で就業している18歳から64歳(学生を除く)、回答者6千人。
  - 8) 調査対象は登録型派遣労働者で事務系職種に限定されている。
  - 9) 将来の働き方として、「派遣社員ではなく正社員として、今の派遣先の事業所で働き続けたい」が23.3%、「派遣社員ではなく正社員として、今の派遣先以外の事業所で働き続けたい」が17.5%。以上の合算値で「正社員として働き続けたい」は40.8%。
  - 10) 小杉 (2003) も低学歴者ほど非正社員からの離脱が困難であることを指摘している。
  - 11) Arulampalam and Booth (1998), Booth Francesconi and Frank (2002)。
  - 12) 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)。
  - 13) 派遣先調査のサンプルのうち、派遣労働者が就業している事業所は39.3%(1,212事業所)であった。
  - 14) 調査の詳細は、労働政策研究・研修機構(2011b)参照。
  - 15) 労働政策研究・研修機構(2011b)のケース番号はNo.2。
  - 16) 同上文献のケース番号はNo.31。
  - 17) 同上文献のケース番号はNo.39。
  - 18) 労働政策研究・研修機構(2011b)のケース番号はNo.39。
  - 19) 同上文献のケース番号はNo.26。
  - 20) 同上文献のケース番号はNo.45。
  - 21) 同上文献のケース番号はNo.37。
  - 22) 「わからない」を採用した理由は、この設問において最も多い約3割が「わからない」と回答していたため。ちなみに、「正社員になっている」は15.9%、「派遣社員を続けている」は29.9%であった。
  - 23) これらの被説明変数は、設問「今後正社員として働いてみたいと思いますか」に対し、「是非なりたい」「どちらかといえばなりたい」を選択した者を「正社員希望」とし、そのうち、設問「今から3年先に、あなたはどのような働き方をしていると思いますか(S.A.)」で「正社員になっている」と答えた者を①、「派遣社員を続けている」を②、「わからない」を③とし、その他の選択肢「契約社員になっている」「パート・アルバイトになっている」「自営・起業している」「家業を継いでいる」「家庭に入っている」「その他」を欠損値処理した。
  - 24) 職種別の賃金についての詳細は労働政策研究・研修機構(2010b)を参照のこと。
  - 25) 佐藤他(2008)、佐野・高橋(2009)の研究からも技術系の職種に就いている者は、職種にこだわらなくて雇用形態にはこだわらない傾向がみられる。
  - 26) 労働政策研究・研修機構(2011b)のケース番号はNo.44。
  - 27) 同上文献のケース番号はNo.55。
  - 28) 大塚・鈴木・高田(2007)や、大内他(2010)による座談会で取り上げられているメンタルヘルス対策の対象は主に正社員である。
- 参考文献
- Arulampalam, Wiji and Alison L. Booth (1998) "Training and Labour Market Flexibility: Is There a Trade-off?" *British Journal of Industrial Relations*, Vol.36, Issue4, pp.521-536.
- Booth, Alison L., Marco Francesconi and Jeff Frank (2002) "Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead End?" *The Economic Journal*, Vol.112, pp.F189-F213.
- 大内伸哉・佐野嘉秀他(2010)「座談会 多様な健康状態の労働者と人事管理」『日本労働研究雑誌』No.601.
- 大塚泰正・鈴木綾子・高田未里(2007)「職場のメンタルヘルスに関する最近の動向とストレス対処に注目した職場ストレス対策の実践」『日本労働研究雑誌』No.558.
- 奥田栄二(2010)「派遣労働者の働き方とキャリアに関する調査——派遣労働者16人の代表事例から」労働政策レポートVol.8, 労働政策研究・研修機構.
- 小野晶子(2009)「登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える——先行調査研究サーベイと企業事例調査から」労働政策研究・研修機構ディスカッションペーパーシリーズ, No.09-04.
- 玄田有史(2008)「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」『日本労働研究雑誌』No.580.
- 小杉礼子(2003)『フリーターという生き方』勁草書房.
- 佐藤博樹(2006)「派遣スタッフの多様な就業意識と派遣会社・派遣先企業の課題」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.
- 佐藤博樹・小泉静子(2007)「不安定雇用という虚像——パート・フリーター・派遣の実像」勁草書房.
- 佐藤博樹・佐野嘉秀・高橋康二・東秀忠(2008)『製品設計分野における技術者派遣企業のキャリア管理(2)——技術者個人アンケート調査から』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.13.
- 佐野嘉秀・高橋康二(2009)「製品開発における派遣技術者の活用——派遣先による技能向上の機会提供と仕事意欲」『日本労働研究雑誌』No.582.
- 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.
- 島貫智行・守島基博(2004)「派遣労働者の人材マネジメントの課題」『日本労働研究雑誌』No.526.
- 橋本俊昭・浦川邦夫(2007)「日本の貧困と労働に関する実証分析」『日本労働研究雑誌』No.563.
- 鶴光太郎(2010)「深刻化する雇用の二極化」(経済教室)日本経済新聞, 2010年5月11日.
- 原ひろみ(2010)「非正社員の企業内訓練についての分析」『日本労働研究雑誌』No.607.
- 堀有喜衣(2007)「フリーターへの経路とフリーターからの離脱」堀有喜衣編『フリーターに滞留する若者たち』勁草書房.
- 湯田道生(2010)「健康状態と労働生産性」『日本労働研究雑誌』No.601.
- 労働政策研究・研修機構(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.
- (2010b)『人材派遣会社におけるキャリア管理に関する調査(派遣元調査)』調査シリーズNo.78.
- (2010c)『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣先調査)』調査シリーズNo.79.

—— (2011a)『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣労働者調査）』調査シリーズ No.80.

—— (2011b)『登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識——88人の派遣労働者のヒアリング調査から』労働政策研究報告書（近刊予定）.

おの・あきこ 労働政策研究・研修機構副主任研究員。専門分野は、非正規労働（パート、派遣労働）、NPOの労働、労働経済。