

平成22年12月22日(水)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 稲上毅)
雇用戦略研究担当 副主任研究員 小野 晶子
(直通電話)03-5991-5147 (URL)http://www.jil.go.jp/

「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)」結果

(内容詳細は、JILPT調査シリーズNo.78を参照。全文ダウンロード出来ます)

- 景気の冷え込みにより、派遣労働者数が2年連続減少、賃金も減少傾向にある。
- 派遣先の直接雇用への転換数では「通常派遣を経て転換」が「紹介予定派遣から転換」のおよそ3倍となっている。
- 派遣業界は、今後の事業方針として、業務請負事業や人材紹介事業への拡大を検討している事業主が多い。

調査結果のポイント

<派遣労働者(稼働者数)は、2年連続で減少傾向、派遣業界の冷え込みがうかがえる>

- 1 事業所あたりの稼働者数の増減(調査時点2010年2月1日)をリーマンショック前の2年前と比べて、一般派遣では「減少した」事業所は81.2%に上る。特定労働者派遣事業所(以下、特定派遣)も同様に、76.2%が「減少した」とする。1年前と比べても、一般派遣では、「減少した」とする事業所が81.4%、特定派遣は79.8%となっており、2年連続で派遣稼働者数が減少し、派遣業界の冷え込みがうかがえる(表2、3)。

<派遣労働者の時給は、昨年よりも低下傾向、特に技術を有する職種において減少幅が大きい>

- 2 過去1年の平均時給額は軒並み下落している。特に下落幅が大きいのは「その他の技術・クリエイティブ職」(特定: 101.1円/一般: 85.7円)、「情報システム開発」(特定: 70.3円/一般: 80.2円)、「機械設計」(特定: 42.6円/一般: 8.9円)である(図1)。

<一般派遣の事業所では、業務未経験者でも派遣することが多く、入職のハードルが低い>

- 3 業務未経験者の派遣実績は、一般派遣が72.2%、特定派遣が45.7%と、一般派遣が26ポイント高い割合を示している(図6)。未経験者の派遣を業務別にみると、「一般・営業事務・データ入力等」(特定17.6%、一般23.4%)、「その他製造」(特定25.4%、一般27.5%)、「その他軽作業」(特定11.9%、一般21.8%)の割合が高い。

<「通常派遣を経て転換」形態は、紹介予定派遣の約3倍存在する>

- 4 過去3年間で派遣先の直接雇用への転換実績がある派遣元事業所の中で、「通常派遣を経て転換」の割合が、最も高い(一般: 45.0%)。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ポイント以上高い。転換人数で見ると「通常派遣を経て転換」は「紹介予定派遣」のおよそ3倍である(表6)。

<今後の人材派遣業は、「業務請負事業」と「人材紹介事業」へ>

5. 今後の事業方針については、派遣業界では、「業務請負事業」や「人材紹介事業」への拡大を検討している事業主の割合が高くなっている（図 8）。特に、一般派遣では、「業務請負事業の拡大」は 57.7%、「人材紹介事業の拡大」が 39.0%の 2 つの事業への拡大が顕著である。特定派遣は、「派遣社員の高付加価値化による派遣料金の上昇」（25.8%）が高く、質的競争による事業戦略を考えていることがわかる。

1. 調査研究の主旨・目的

派遣労働でキャリアは形成できるのか。その実態を探るべく、JILPT では、派遣労働者のキャリア形成や働き方に注目し、派遣元、派遣先、派遣労働者の三者に向けて調査を行った。三者に対し同時に調査することで、キャリア形成の行われ方、働き方の状況を多面的にとらえ、派遣労働におけるキャリア形成の現状と問題点を明らかにする。（なお、ここでは派遣元調査の結果について記する。）

派遣元調査では、派遣会社が派遣労働者のキャリアをどのように考え、管理・支援しているのか、派遣に際しての賃金や、マッチングはどのようなものなのか、また、派遣社員から正社員へ転換する人はどのくらいいるのか、また、年齢の上限はあるのかといったことについて聞いている。

2. 調査の概要

調査期間は、2010 年 2 月 15 日～3 月 3 日。調査対象は、全国の労働者派遣事業の登録事業所、5000 事業所（内訳：特定労働者派遣事業所（以下、特定派遣という）2500 事業所、一般労働者派遣事業所（以下、一般派遣という）2500 事業所）である。有効回収数は 1620 件、回収率は 32.4%。回収したサンプルのうち特定派遣は 844（52.1%）、一般派遣は 776（47.9%）である。

なお、本調査の特徴として、46 の業務分類を使用した。これらの業務は、現在の政令 26 業務では、把握しきれない業務の派遣料金や賃金動向等を調べるために設けた。政令 26 業務との対応は表 1 の通り。

表 1 本調査の業務リストと政令 26 業務との関係

調査票での番号	業 務	政令26業務との対応	調査票での番号	業 務	政令26業務との対応
オフィスワーク系			その他専門職系		
1	一般・営業事務・データ入力等 (事務用機器操作中心業務)	5号	26	機械設計	2号
2	一般・営業事務等(自由化業務、1以外の事務用機器操作を中心としない事務業務)	-	27	放送機器等操作	3号
3	ファイリング	8号	28	放送番組等における大道具・小道具	26号
4	財務	10号	29	放送番組等演出	4号
5	経理・会計	-	30	アナウンサー	22号
6	金融(銀行・証券・損保・生保・信販)事務	-	31	建築物清掃	14号
7	貿易・国際事務・取引文書作成	11号	32	建築設備運転・点検・整備	15号
8	受付・案内	16号	33	インテリアコーディネーター	21号
9	秘書	7号	34	研究開発	17号
10	通訳・翻訳・速記	6号	35	調査	9号
11	テレフォンオペレーター	-	36	駐車場管理	16号
12	その他の事務職	-	37	事業実施体制の企画・立案関係	18号
医療・福祉系			38	その他の専門職	-
13	医療事務	-	製造業務系		
14	医療・福祉・介護関連職	-	39	電気機械器具組立・修理	-
営業・販売系			40	半導体・電子機器製造組立・修理	-
15	テレマーケティングの営業	24号	41	輸送用機械組立・修理	-
16	セールスエンジニア、金融商品の営業	25号	42	その他の製造	-
17	販売	-	軽作業系		
18	デモンストレーター	12号	43	運送・運送補助	-
19	添乗	13号	44	倉庫作業	-
20	その他の営業・販売関連職	-	45	その他の軽作業	-
IT技術・クリエイティブ系			46	その他、上記に該当しない業務	-
21	OAインストラクター	23号			
22	情報処理システム開発(SE・プログラマー等)	1号			
23	編集・印刷・DTPオペレーター	19号			
24	広告デザイン	20号			
25	その他の技術・クリエイティブ職	-			

3. 調査研究結果の概要

以下、2010年2月1日を調査時点として、主な事実発見を簡潔に紹介する。

(1) リーマンショック後の稼働者数と賃金

< 稼働者数の増減 >

1 事業所あたりの派遣稼働者数は、特定派遣では平均 32.3 人、一般派遣では平均 123.92 人である。特定派遣では、「20 人未満」の稼働者の事業所が 56.3%と小規模事業所が多くを占めるのに対し、一般派遣では稼働者が「50～99 人」の事業所が 18.9%と最も高く、100 人以上の稼働者を抱える事業所が約 3 割を占めている。

1 事業所あたりの稼働者数の増減を調査時点(2010年2月1日)から1年前(2009年2月1日:リーマンショック後)と2年前(2008年2月1日:好況期)を比べてみる。調査時点の稼働者数を2年前と比べてみると、一般派遣では「20%以上減少」した事業所は 55.8%と半数を上回り、「減少した」とする事業所は 81.2%に上る。特定派遣も同様に、「減少した」とする事業所は 76.2%となっている。1年前比で見ると、一般派遣では、「減少した」とする事業所が 81.4%、特定派遣に関しては 79.8%となっており、2年連続で派遣稼働者数が減少し、派遣業界の冷え込みが続いていることがわかる(表 2、3)。

表2 派遣稼働者数増減(1年前比)

		特定派遣	一般派遣
総数	回答事業所数	698	698
	%	100.0	100.0
20%以上減少	回答事業所数	272	300
	%	39.0	43.0
10~20%未満減少	回答事業所数	116	150
	%	16.6	21.5
10%未満減少	回答事業所数	169	118
	%	24.2	16.9
10%未満増加	回答事業所数	87	68
	%	12.5	9.7
10%以上増加	回答事業所数	54	62
	%	7.7	8.9

注) 無回答を除く。

表3 派遣稼働者数増減(2年前比)

		特定派遣	一般派遣
総数	回答事業所数	688	693
	%	100.0	100.0
20%以上減少	回答事業所数	297	387
	%	43.2	55.8
10~20%未満減少	回答事業所数	117	82
	%	17.0	11.8
10%未満減少	回答事業所数	110	94
	%	16.0	13.6
10%未満増加	回答事業所数	83	58
	%	12.1	8.4
10%以上増加	回答事業所数	81	72
	%	11.8	10.4

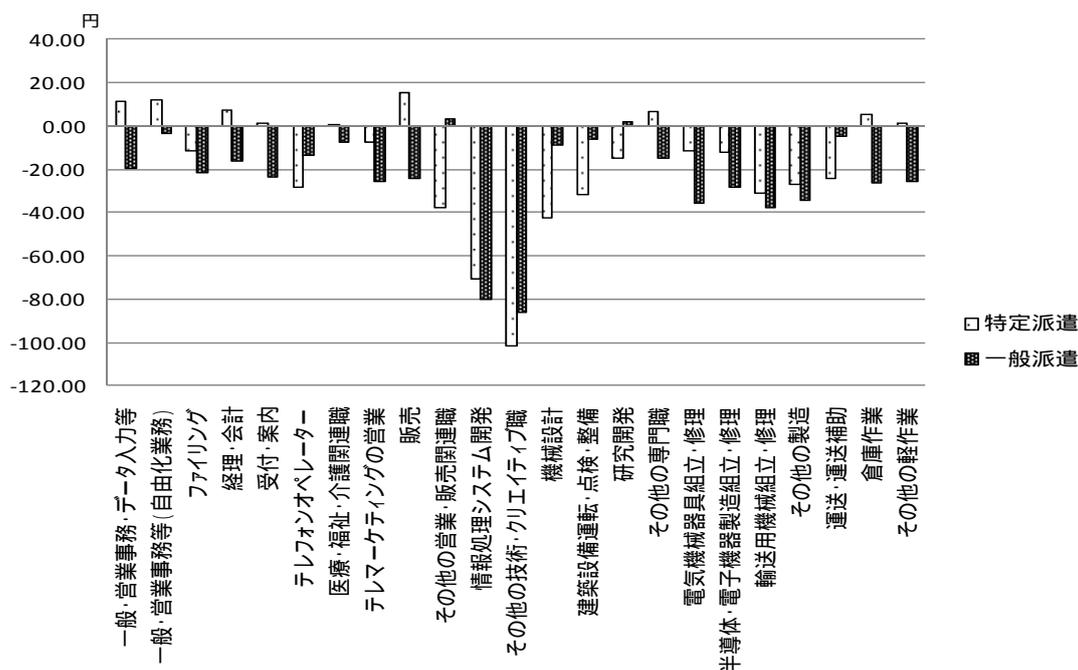
注) 無回答を除く。

< 平均時給額の増減 >

過去1年での平均時給額の増減を図1に示した(観察数の多い業務のみ抜粋)。時給額は軒並み下落しており、特に一般派遣でその傾向にある。特に下落幅が大きいのは「その他の技術・クリエイティブ職」(特定: 101.1円/一般: 85.7円)、「情報システム開発」(特定: 70.3円/一般: 80.2円)、「機械設計」(特定: 42.6円/一般: 8.9円)である。これらは、元々の時給額が高く、賃金の上下幅も広いことから、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。「オフィスワーク系」「製造業務系」の業務に関しては、一般派遣において下落幅が大きい。

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。

図1 特定、一般派遣別の賃金増減(対1年前)



(2) 賃金・キャリア形成

< 時給額の幅 >

本調査では、業務ごとの平均時給額の外に、その業務における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](#)、[3](#)。観察数の多い業務を抜粋）。線中にある点は、平均時給額である。

図 2 一般派遣の賃金幅

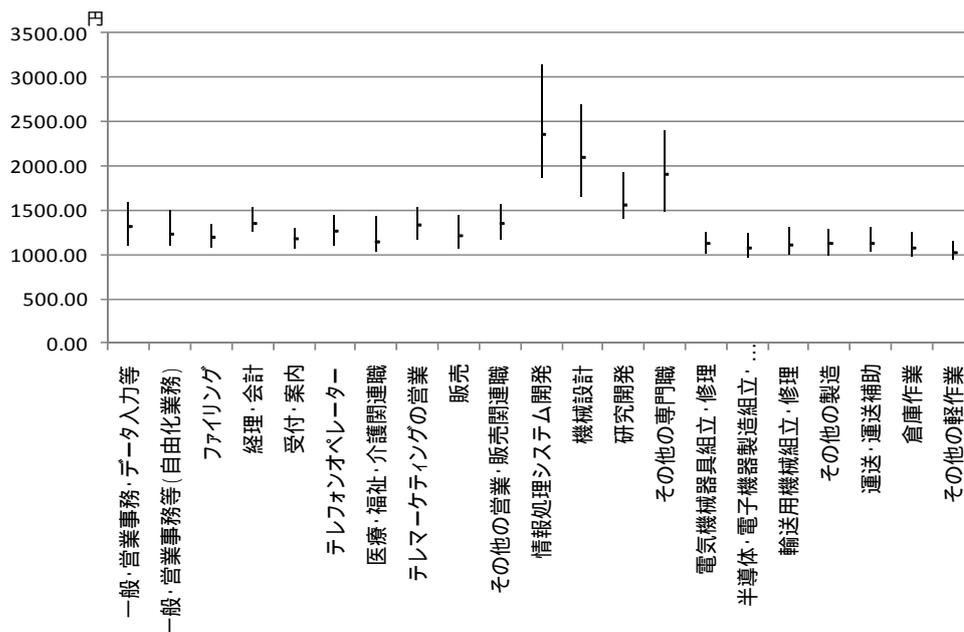
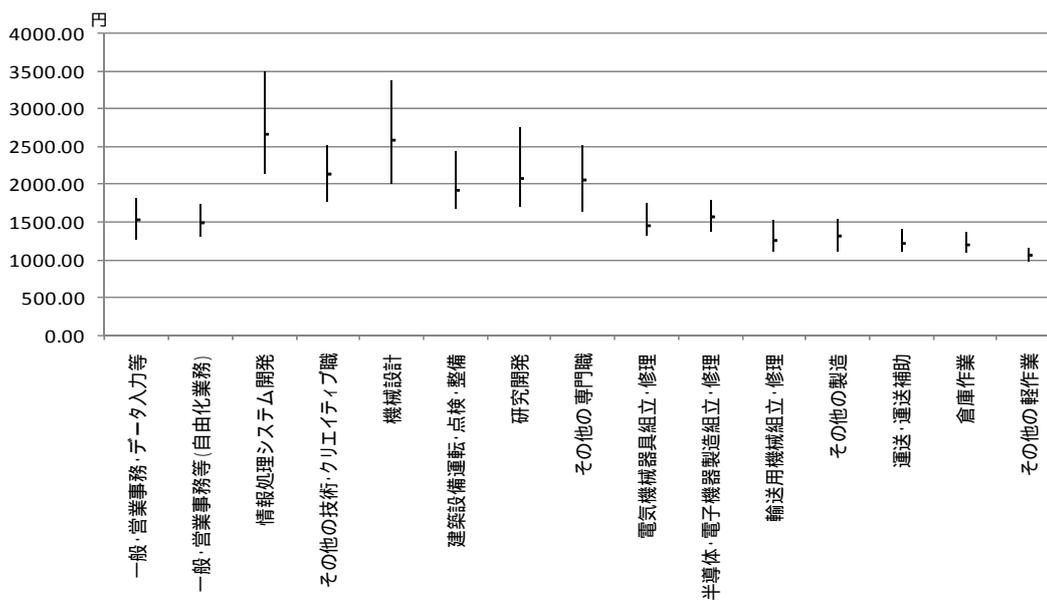


図 3 特定派遣の賃金幅

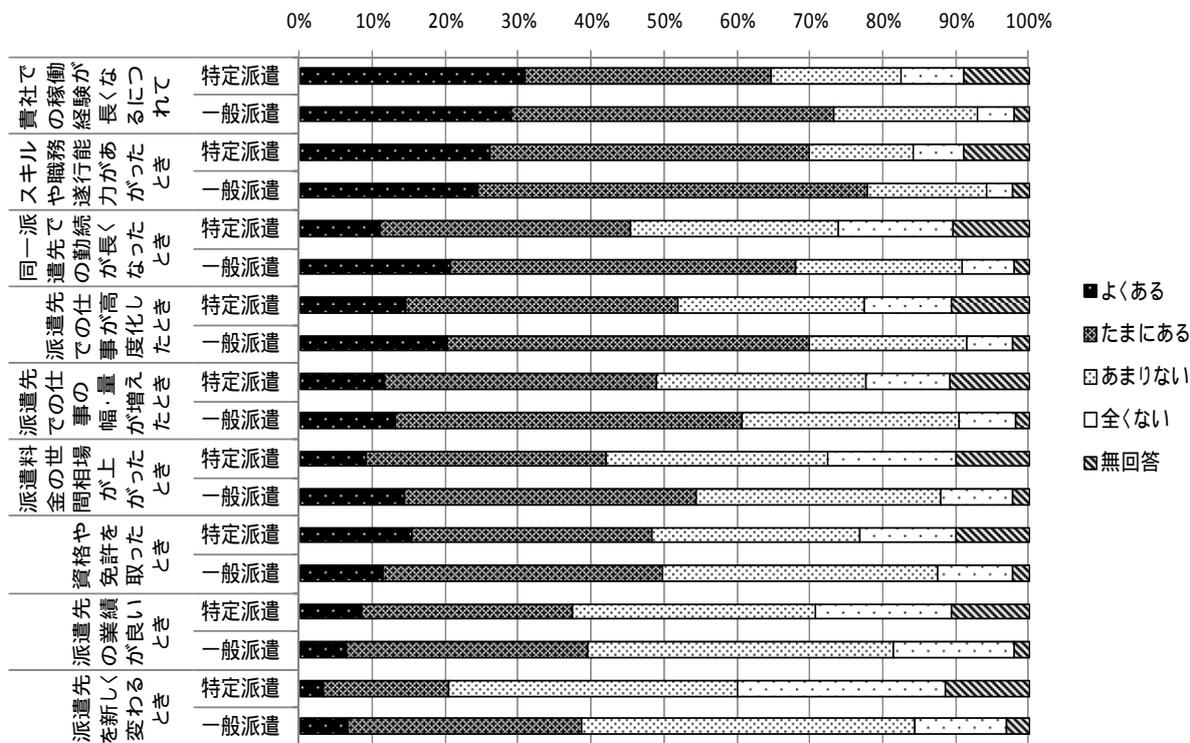


これを見ると、「一般・営業事務・データ入力」は下限時給平均 1098.0 円～上限時給平均 1591.2 円であり、特定派遣より 200 円程度低い。オフィスワーク系の多くの業務では、下限平均が 1000～1200 円で、幅は 300～500 円程度である。製造業務および軽作業派遣では、下限時給が 1000 円前後、上限時給が 1200 円前後となっており、賃金幅は小さい。上限下限平均とも高いのは、「情報処理システム開発」(1858.7 円～3142.3 円)や、「機械設計」(1660.3 円～2696.8 円)である。ただ、特定派遣と比較して一般派遣の方が下限が 300 円程度、上限が 500 円程度低い。

< 派遣社員の賃金上昇の要因 >

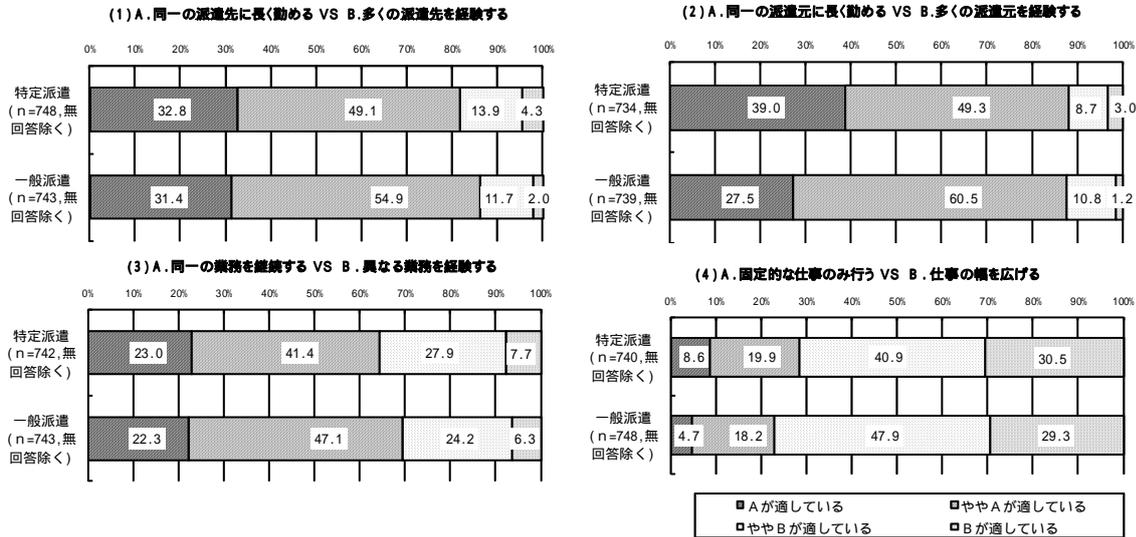
それでは、どのような時に賃金が上昇するのか(図 4)。特定派遣、一般派遣共に、「貴社での稼働経験が長くなるにつれて」、「スキルや職務遂行能力があがったとき」に賃金上昇がみられる。また、一般派遣の方が「同一派遣先での勤続が長くなったとき」、「派遣先での仕事が高度化したとき」、「派遣先での仕事の幅・量が増えたとき」、「派遣料金の世間相場が上がったとき」、「派遣先で資格や免許を取ったとき」、「派遣先の業績が良いとき」、「派遣先を新しく変わる」と、派遣先の事情や、相場などの外部要因の項目において特定派遣よりも高くなっている。一般派遣では、派遣先での仕事内容によって支払われる派遣料金が変わり、それが賃金に影響を及ぼす構造となっている。一方、特定派遣では、派遣元における雇用区分で、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にくい構造になっていることが示唆される。

図 4 派遣社員の賃金上昇の要因



それでは、賃金の上昇に適した派遣労働者の行動を派遣会社はどのようにとらえているのか。調査では、図5のようにAとBの対比によりどちらが適しているかを答えてもらっている。

図5 賃金上昇に資する行動



まず、「A. 同一の派遣先に長く勤める」「B. 多くの派遣先を経験する」の対比では、「A. 同一の派遣先に長く勤める」方が「適している」(「適している」、「やや適している」を合算)とする方が「B. 多くの派遣先を経験する」よりも圧倒的に高い。

次に、「A. 同一の派遣元に長く勤める」「B. 多くの派遣元を経験する」の対比でも、「A. 同一の派遣元に長く勤める」方が「適している」が「B. 多くの派遣元を経験する」よりも圧倒的に高く、派遣会社を固定することが、賃金上昇を伴うキャリア形成にとって重要な行動であることがわかる。

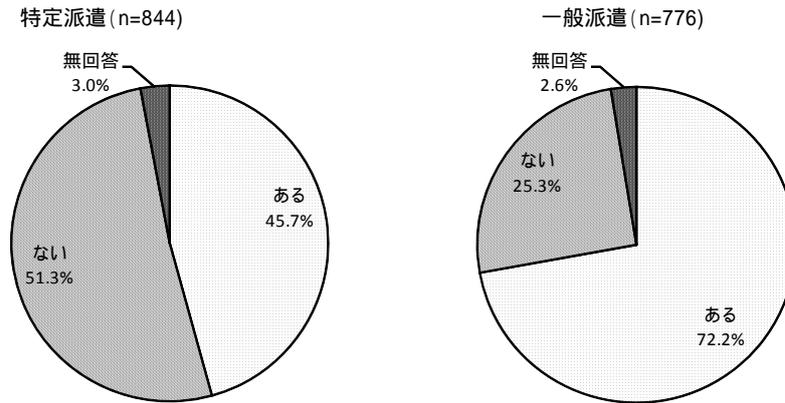
また、「A. 固定的な仕事のみ行う」「B. 仕事の幅を広げる」の対比では、「B. 仕事の幅を広げる」が7割となっており、自ら仕事を広げることが賃金上昇に資すると派遣会社が認識していることがわかる。

(3) 未経験者派遣

派遣労働が業務未経験者を受け入れることで、キャリア初期段階の入口を担う役割を果たす可能性がある。調査では、業務未経験者の派遣実績のある事業所割合は、一般派遣が72.2%、特定派遣が45.7%と、一般派遣が26ポイント高い割合を示している(図6)。

上位3業務の業務未経験者の派遣をみると、「一般・営業事務・データ入力等」(特定17.6%、一般23.4%)、「その他製造」(特定25.4%、一般27.5%)、「その他軽作業」(特定11.9%、一般21.8%)といった比較的、高い技能レベルが求められない業務において未経験者を派遣する傾向がみられる。全体的には、一般派遣の方がよりその割合が高い。

図6 業務未経験者の派遣実績



(4) 年齢の上限

派遣でキャリアを積んで行く場合、何歳まで働き続けられるのかといった問題が出てくる。公式統計などをみても、派遣は若年層に多い働き方である。いわゆる世間では「35歳の壁」ともいわれているが、実際のところはどうか。

年齢が高くても仕事の紹介が比較的容易な業務の上位3業務での「年齢上限」の平均は、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」、「情報処理システム開発」は40歳代（一般派遣では40～50歳代）がピークである。製造業務、軽作業系は比較的年齢階層が高く、50歳代、特定派遣では60歳以降も派遣が容易だとする事業所も多い（表4、5）。

このように事務系では、40歳代に「壁」が訪れることが推測される。一方で、製造業務や軽作業の派遣では年齢上限は事実上ない。

表4 特定派遣の紹介容易な年齢上限（上位業務3つ選択）

【特定派遣】	総数	年齢階層 (%)					無回答	平均(歳)
		40歳未満	40～49歳	50～59歳	60歳以上			
	1138	17.3	31.1	29.7	35.1	6	49.52	
	100.0	15.2	27.3	26.1	30.8	0.5		
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。

表5 一般派遣の紹介容易な年齢上限（上位業務3つ選択）

【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	74	405	548	490	7	51.87
	100.0	4.9	26.6	35.9	32.2	0.5	
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。

(5) 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が出来る。正社員転換には、「紹介予定派遣」と「通常派遣を経て転換」、「自由化業務3年経過後転換」の3つがある。

一般派遣における直接雇用(正社員に限らず、契約社員やパートアルバイトも含む)への転換の有無を転換形態別にみると、最も多いのは「通常派遣を経て転換」(45.0%)であった。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ポイント以上高い。

派遣先で直接雇用へ転換した人数をみると、調査回答事業所だけでも、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。特に、「通常派遣を経て転換」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(表6)。

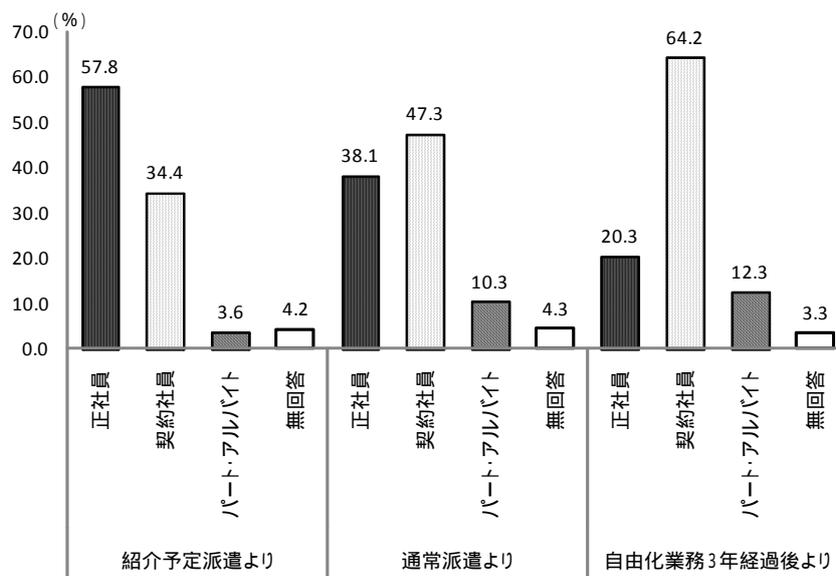
「通常派遣を経て転換」は派遣契約終了後に行われることがほとんどであるため、これまで実態の把握は難しいとされてきた。しかし、この結果から「通常派遣を経て転換」によりかなり多くの労働者が直接雇用となっていることが明らかになった。派遣会社はすべての「通常派遣を経て転換」の数を把握しているわけではないため、実際にはこれよりもさらに多いと推測される。

表 6 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	14.04	117	1	28.25	351
	一般派遣	192	6.99	80	1	10.31	1343
(2) 通常派遣を経て転換人数	特定派遣	127	8.65	200	1	21.41	1098
	一般派遣	349	10.75	300	1	24.75	3753
(3) 自由化業務3年経過後転換人数	特定派遣	56	10.34	124	1	17.87	579
	一般派遣	212	14.85	345	1	32.07	3149

転換時の雇用区分は、「紹介予定派遣」では正社員に、「通常派遣を経て転換」や「自由化業務3年経過後転換」では、契約社員転換するに転換する傾向にある(図7)。「紹介予定派遣」では正社員に転換とする派遣元事業所が57.8%と高く、「通常派遣を経て転換」では、正社員(38.1%)よりも契約社員(47.3%)に転換したとする割合が高い。「自由化業務3年経過後転換」では、契約社員に転換とする割合が64.2%と過半数を超えている。

図7 派遣先で直接雇用転換後の雇用区分(派遣元事業所割合)



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、通常派遣 n = 349、自由化業務3年経過後転換 n = 212)

(6) 今後の人材派遣業の方針

今後の事業方針についてみると、派遣業界では、「業務請負事業」や「人材紹介事業」への拡大を検討している事業主の割合が高くなっている(図8)。

特に一般派遣での傾向が著しく、「業務請負事業の拡大」は57.7%、「人材紹介事業の拡大」が39.0%といずれも特定派遣を上回っている。特定派遣に関してみると、「派遣社員の高付加価値化による派遣料金の上昇」(25.8%)が「業務請負事業の拡大」(51.3%)の次に高く、質的競争による事業戦略を考えていることがわかる。

図8 今後の事業方針（M.A.）

