

派遣労働者の職場生活の満足感と仕事の構造

—派遣労働者の直接雇用可能性についての検討—

松 田 典 子

お茶の水女子大学グローバル COE プログラム

「格差センシティブな人間発達科学の創成」

PROCEEDINGS 03 Grant-In-Aid Research Awards

(公募研究成果論文集)

派遣労働者の職場生活の満足感と仕事の構造 —派遣労働者の直接雇用可能性についての検討—

松田典子
(人間発達科学専攻)

1. はじめに

近年、パート・アルバイト・契約社員・派遣などの非正規労働者を正社員にしていく動きがある。その背景には、景気の回復による企業の労働者確保や1990年代から急増した非正規労働者の処遇改善など様々な理由がいえる。

非正社員から正社員への登用実態については、日本人事行政研究所(2007)による企業を対象に行われた調査がある。アンケート調査結果によると、回答企業186社(うち73.9%が従業員数1,000人以上の大企業)のうち、「過去一年間に『正社員への登用実績あり』」と答えた企業は6割に上る。しかしながら、非正社員の中でも雇用形態別にみると実態はかなり異なっている。登用実績のある企業に対し、今いる非正社員のうちのどの程度が正社員として登用されたかという登用率は、契約社員が平均16.0%と高いのに対し、派遣社員4.9%、パートタイマーは1.6%にとどまる。なぜ派遣社員は契約社員に比べて登用される割合が低いのだろうか。

契約社員に比べ、派遣労働者の正社員への転換が低い理由として考えられるのは、雇用形態によって仕事の担当業務や職務遂行能力が異なっているということである。日本労働研究機構(2000)の調査では、事業所アンケートで雇用形態別の担当業務についてたずねた結果では、契約登録社員が「基幹・専門」型が全体の6割と主力であるのに対し、派遣労働者は3割にとどまり「補助・定型」型が6割近く主流を占めている(パートはさらに「補助・定型」型の割合が高く、7割以上)。この結果からは派遣社員の担当業務が補助的な業務が多いことが、正社員に登用されるのが少ない理由といえるだろう。しかしながら、これは事業所側にとったアンケートであるため、派遣労働者の担う業務をさらに詳しく見ていく必要がある。

派遣事務職の仕事実態とはどのようなものなのか。これまでの労働研究において、事務系派遣労働者の職場変化をとらえたものは、事例研究(ケーススタディ)や派遣労働

者へのインタビュー調査がある。これまでいくつかの論文では、かつて正社員が担当してきた事務の仕事が派遣労働者が行っているという指摘がなされてきた。例えば阿部(2001)は、銀行・商社などの業種で、正社員一般職が派遣社員に置き換わった現場の事例調査を行っている。その理由としては、情報化の影響で企業特製のスキルが減り、外部人材で間に合う一般的スキルが増え、仕事自体が変化したことを指摘している。また清水(2007)は派遣労働者に対するインタビュー調査から、派遣労働の仕事が補助的なものから基幹的な仕事になっていることを指摘している。

このように派遣労働者の仕事は、正社員、特に一般職正社員が担ってきた業務を派遣労働者が担うようになっており、派遣労働の仕事というのは変わってきている可能性がある。

派遣労働者の業務内容が正社員に近くなる一方で、雇用条件や処遇はどうだろうか。現在、派遣で働く女性は増えているが、正社員とは異なり、正社員のような長期雇用の保証はない不安定な就業形態と言われている。また自ら派遣を選んでいるのではなく、本当は正社員で働きたいという派遣労働者も多く、例えば東京都産業局(2007)の調査では「今後正社員で働きたい」と答えている派遣労働者は全体の44.2%とかなりの割合を占めている。それでは、派遣労働者という雇用形態で働き続けてスキルや技能面が向上した場合には、派遣先企業による直接雇用につながる可能性はあるのだろうか。本研究では、派遣労働者の派遣先による直接雇用の可能性について検討していく。特に、女性の事務系職種¹の派遣労働者に焦点を当て、派遣労働者の実務経験や職場意識などからも直接雇用につながる可能性についてみていく。

2. 先行研究

派遣労働者として働くことは正社員雇用につながるのか。Andrea et al(2008)はイタリア地域を対象に、派遣会社が持っている派遣労働者データを用いた実証分析を行っているが、派遣労働という働き方は permanent

employment へのステップとして正規雇用につながるとしている。それ以外にもヨーロッパの国では同様の調査結果が得られている (Kvasnicka (2005) ほか)。一方、それとは対称的に、米国の派遣においては、派遣労働者は派遣のままにとどまるという反対の結論が導かれている (Autor DH and Houseman, S (2005))。わが国はどちらの傾向にあるのかは明らかではない。

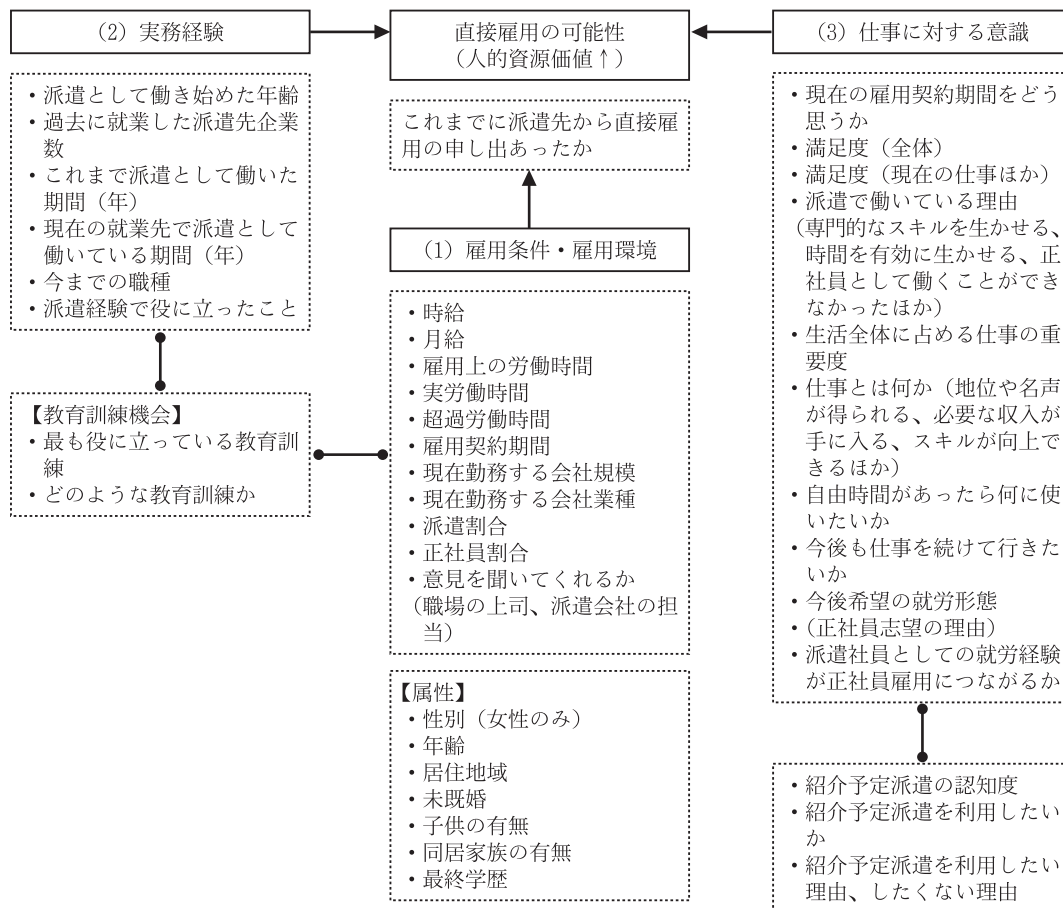
また前述の Andrea et al (2008) によると、派遣労働者が正規雇用につながる理由として、(1) 企業のスクリーニングにおいて、派遣労働で働くことが労働者のスキルのシグナルとなる (またデメリットとしては、長く派遣という不安定な状態で働くことが企業に悪いシグナルも与える)、(2) 派遣としての雇用機会を得ることで人的資本²が蓄積されるという点を挙げている。そのため、派遣労働者の正規雇用につながるための人的資本というものに触れておく必要があるが、派遣労働という働き方固有の人的資本についての研究はこれまでに次のものがある。

まず派遣先企業・派遣会社側からの人的資本への投資については、島貫・守島 (2004) が、派遣会社を通じた派遣先企業の①人材の調達、②育成、③評価・処遇という3つの人材マネジメント機能に焦点を当てて考察している。そ

うちの②人材の育成について、人材の職務遂行能力・スキルには企業特特殊的能力と汎用的能力があるが、派遣労働者のような流動的な人材は他の企業でも広く活用することが可能な汎用的能力が必要とされ、派遣先企業が求めるスキルと派遣会社が育成する能力スキルにミスマッチが起こり、双方の会社に能力開発のインセンティブを失わせるとする。また、木村 (2007) は、登録型派遣という事業形態においては、派遣登録者は固有の派遣会社の占有資源ではなく、他社の派遣会社に移って働く可能性があるため、派遣会社が派遣登録者に対して汎用的知識・技能の訓練をすることは、派遣会社にとって非合理的な行動となりうると指摘している。つまり、派遣会社、派遣先企業ともに派遣労働者に対する教育訓練のインセンティブを持たない。

次に、労働者側についても、派遣労働者は正社員とは異なることが指摘されている。斎藤 (1998) は、派遣労働者に対するアンケート調査をしているが、ここでとらえられた派遣労働者の特徴は、能力開発意欲が高い派遣労働者はそれほど多くなく、また能力開発意欲が高くとも特定の派遣会社への帰属意識や忠誠心が相対的に低い結果となっており、経営者側の派遣会社としては派遣労働者の能力開発にどの程度コミットしていくかは難しいとしている。

図1 分析枠組み



以上から、本研究では派遣労働者の直接雇用可能性について、アンケート調査で、派遣労働者のキャリアやスキル等の能力以外に、派遣労働者の仕事に対する意識などについても聞いている。その傾向を知ること、事務系職種の派遣労働者の派遣先企業の直接雇用の可能性について検討していく。

3. データ

事務系職種で働く派遣労働者を対象として、インターネ

ット調査会社に委託し³、「派遣社員の職場と仕事に対する意識調査」を実施した（2008年2月26日に調査実施）。

本研究では、図1のように、直接雇用の可能性に影響を与える要因を（1）雇用条件・雇用環境、（2）職種・実務経験、（3）仕事に対する意識に分けて、それぞれの分類の中で変数がどのように影響を与えているのかを検討した。

調査の対象者は、全国の事務系の派遣労働者として働く20歳以上の女性であり、309人から回答を得た。

分析データの記述統計は、主な調査項目については次の通りである（表1）。

表1 記述統計量

| | 有効回答数 | 平均値 | 標準偏差 | 最大値 | 最小値 |
|----------------------------------|-------|-----------|----------|--------|-------|
| 直接雇用の勧誘 | 312 | 0.36 | 0.48 | 1 | 0 |
| (1) 雇用条件・雇用環境 | | | | | |
| 時給 | 302 | 1445.83 | 242.96 | 2250 | 700 |
| 月給 | 300 | 196868.33 | 46567.71 | 350000 | 23000 |
| 実労働時間 | 307 | 39.58 | 6.08 | 60 | 6 |
| 現在勤務する会社規模 | 309 | 4.76 | 1.82 | 7 | 1 |
| 現在勤務する会社業種 | 309 | 3.81 | 2.31 | 7 | 1 |
| 派遣割合 | 252 | 82.63 | 315.49 | 100 | 0 |
| 意見を聞いてくれるか（職場の上司） など | 309 | 2.47 | 1.20 | 5 | 1 |
| (2) 実務体験 | | | | | |
| 派遣として働き始めた年齢 | 308 | 27.54 | 4.89 | 48 | 20 |
| 過去に就業した派遣先企業数 | 308 | 3.29 | 3.16 | 30 | 1 |
| これまで派遣として働いた期間（年） など | 309 | 6.38 | 3.21 | 12 | 1 |
| もっとも役に立っている教育訓練の場所 など | 309 | 4.88 | 2.27 | 8 | 1 |
| (3) 仕事に対する意識 | | | | | |
| 現在の雇用契約期間をどう思うか | 309 | 1.97 | 0.68 | 4 | 1 |
| 満足度（全体） | 309 | 2.76 | 1.11 | 5 | 1 |
| 満足度【仕事の内容】 | 309 | 2.67 | 1.09 | 5 | 1 |
| 満足度【労働時間・休日数】 | 309 | 2.17 | 0.98 | 5 | 1 |
| 満足度【収入】 | 309 | 3.34 | 1.18 | 5 | 1 |
| 満足度【通勤時間】 | 309 | 2.41 | 1.23 | 5 | 1 |
| 満足度【仕事のやりがい】 | 309 | 2.98 | 1.09 | 5 | 1 |
| 満足度【勤務評価】 | 309 | 2.75 | 1.00 | 5 | 1 |
| 満足度【職場の雰囲気】 | 309 | 2.61 | 1.17 | 5 | 1 |
| 満足度【教育訓練の機会】 | 309 | 3.39 | 0.96 | 5 | 1 |
| 派遣選んだ理由【専門的なスキルが活かせるため】 | 309 | 0.08 | 0.27 | 1 | 0 |
| 派遣選んだ理由【時間を有効に活用できるため】 | 309 | 0.31 | 0.46 | 1 | 0 |
| 派遣選んだ理由【働く期間・時間を自分で決められるため】 | 309 | 0.36 | 0.48 | 1 | 0 |
| 派遣選んだ理由【多数の中からやりたい仕事を選べるため】 | 309 | 0.21 | 0.41 | 1 | 0 |
| 派遣選んだ理由【生活設計しやすいため】 | 309 | 0.12 | 0.32 | 1 | 0 |
| 派遣選んだ理由【勤務地が自分で選べるため（通勤時間が短いため）】 | 309 | 0.28 | 0.45 | 1 | 0 |
| 派遣選んだ理由【職場の人間関係に拘束されないため】 | 309 | 0.24 | 0.43 | 1 | 0 |
| 派遣選んだ理由【有名企業・大企業で働けるため】 | 309 | 0.15 | 0.35 | 1 | 0 |
| 派遣選んだ理由【正社員として働ける就職先がなかったため】 | 309 | 0.39 | 0.49 | 1 | 0 |
| 派遣選んだ理由【賃金が高いため】 | 309 | 0.14 | 0.35 | 1 | 0 |
| 派遣選んだ理由【勤務評価が適切なため】 | 309 | 0.01 | 0.11 | 1 | 0 |
| 派遣選んだ理由【スキルアップになるため】 | 309 | 0.12 | 0.33 | 1 | 0 |
| 派遣選んだ理由【職場の雰囲気】 | 309 | 0.07 | 0.26 | 1 | 0 |
| 派遣選んだ理由【教育訓練があるため】 | 309 | 0.02 | 0.13 | 1 | 0 |
| 派遣選んだ理由【就職活動のつなぎに働けるため】 | 309 | 0.10 | 0.30 | 1 | 0 |
| 派遣選んだ理由【組織にしばらく働けないため】 | 309 | 0.20 | 0.40 | 1 | 0 |
| 派遣選んだ理由【その他】 | 309 | 0.06 | 0.23 | 1 | 0 |
| 仕事を続けていきたいか | 309 | 1.41 | 0.81 | 3 | 1 |
| 今後希望の就労形態 | 309 | 1.99 | 1.16 | 5 | 1 |
| 派遣社員としての就労経験が正社員雇用につながるか | 309 | 1.37 | 0.48 | 2 | 1 |
| 紹介予定派遣の認知度 | 309 | 1.06 | 0.23 | 2 | 1 |
| 紹介予定派遣を利用したいか | 309 | 1.36 | 0.48 | 2 | 1 |

表2 推計結果: (1) 雇用条件・雇用環境

| | 回帰係数 | 標準誤差 | 限界効果 |
|--------------------------|-----------|-------|---------|
| 定数 | 3.035 | 2.086 | |
| 時給 | 0 | 0.001 | 0.0000 |
| 月給 | 0 | 0 | 0.0000 |
| 雇用上の労働時間 | -0.036 | 0.041 | 0.0145 |
| 実労働時間 | -0.025 | 0.033 | 0.0067 |
| 超過労働時間 | 0 | 0.002 | 0.0000 |
| 雇用契約期間 | -0.401*** | 0.126 | 0.1417 |
| 現在勤務する会社規模 | -0.007 | 0.084 | 0.0120 |
| 現在勤務する会社業種 | -0.003 | 0.066 | -0.0028 |
| 派遣割合 | 0 | 0.001 | 0.0000 |
| 正社員割合 | 0 | 0.004 | 0.0000 |
| 意見を聞いてくれるか(職場の上司) | -0.145 | 0.134 | 0.0357 |
| 意見を聞いてくれるか(派遣会社の担当) | 0.085 | 0.142 | -0.0339 |
| もっとも役に立っている教育訓練の場所 | 0.071 | 0.073 | -0.0226 |
| 具体的な教育 (1) パソコン、ワープロ操作 | -0.018 | 0.406 | -0.0057 |
| 具体的な教育 (2) ソフトウェア開発 | 1.263 | 1.312 | -0.5317 |
| 具体的な教育 (3) マナー・接客 | -0.514 | 0.388 | 0.1533 |
| 具体的な教育 (4) 一般常識・教養 | -0.022 | 0.415 | 0.0011 |
| 具体的な教育 (5) 文書作成 | 0.778* | 0.434 | -0.2374 |
| 具体的な教育 (6) 経理の知識・実務 | -1.239* | 0.691 | 0.3554 |
| 具体的な教育 (7) 人事労務に関する知識・実務 | 1.708 | 0.887 | -0.5345 |
| 具体的な教育 (8) 貿易事務に関する知識・実務 | 0.868 | 0.746 | -0.3225 |
| 具体的な教育 (9) 語学 | 0.052 | 0.67 | 0.0247 |
| 具体的な教育 (10) 1 その他 | 0.035 | 0.581 | -0.0463 |
| サンプルサイズ | 312 | | |

*** p<0.01、**p<0.05、*p<0.1

調査項目の中で「これまでに、あなたは派遣先から直接雇用の勧誘を受けたことがありますか。」と聞いており、この「これまでに直接雇用の勧誘を受けた経験の有無」を従属変数に、派遣労働者の直接雇用の可能性についてロジット分析を行った。

4. 推定結果

(1) 雇用条件・雇用環境、(2) 実務経験、(3) 仕事に対する意識のそれぞれの領域別にロジットモデルにおける分析を行った。

(1) 雇用条件・雇用環境

はじめに、雇用条件・雇用環境の変数による分析では、以下の推計結果が得られた(表2)。「雇用契約期間」が有意な値となっており、雇用契約期間が短くなるほど、これまでに直接雇用の勧誘を受けた経験がある、ということになる。

(2) 実務経験

職種・実務経験においては、有意な値はなかった(表3)。職種や実務経験こそ労働者の人的資本の蓄積に直結し、直接雇用につながるのではないかと考えられたが、職種や教育訓練などの各項目において、結果は得られなかったとい

うことは、直接雇用には職場での訓練による熟練や教育訓練などによる労働者の技量の問題以外に強い要因があることが示唆される。

(3) 仕事に対する意識

仕事に対する意識では、以下の表の結果となった(表4)。派遣選んだ理由の中では、「(派遣選んだ理由が)働く期間・時間を自分で決められるため」、「(派遣選んだ理由が)組織にしばられないため」が有意な結果となった。「(派遣選んだ理由が)働く期間・時間を自分で決められるため」の場合にこれまでに直接雇用の勧誘を受けた経験がないが、反対に「(派遣選んだ理由が)組織にしばられないため」の場合は勧誘を受けた経験があるという結果になった。

また仕事とは何かという問いにおいて「仕事の面白さと満足を与えてくれる」という項目では、その通りだと思っている人は勧誘を受けた経験がない結果となった。

さらに「自由時間:【友達との交際】」と「今後希望の就労形態」も有意な結果が得られた。

5. 考察

以上より、(1) 雇用条件・雇用環境、(2) 職種・実務経験、(3) 仕事に対する意識のそれぞれのカテゴリーでのロジットモデルにおける分析を行った。有意な結果が得られ

表3 推計結果: (2) 職務・実務経験

| | 回帰係数 | 標準誤差 | 限界効果 |
|---|--------|-------|----------|
| 定数 | -0.17 | 1.776 | |
| 派遣として働き始めた年齢 | -0.033 | 0.038 | -24.0787 |
| 過去に就業した派遣先企業数 | 0.061 | 0.071 | -2.8760 |
| これまで派遣として働いた期間(年) | 0.034 | 0.08 | -5.5806 |
| 現在の就業先で派遣として働いている期間(年) | -0.113 | 0.103 | -4.5477 |
| 今までの職種(1)【事務職】 | 0.215 | 1.256 | -0.8320 |
| 今までの職種(2)【販売職】 | 0.003 | 0.383 | -0.2292 |
| 今までの職種(3)【営業職】 | -0.229 | 0.466 | -0.1585 |
| 今までの職種(4)【専門職】 | 0.704 | 0.485 | -0.1472 |
| 今までの職種(5)【その他】 | -0.804 | 0.694 | -0.0736 |
| 派遣経験で役立ったこと(1)【パソコン等のスキルを身につけることができたから】 | -0.016 | 0.387 | -0.5964 |
| 派遣経験で役立ったこと(2)【派遣として様々な就業先で働いたことで、スキルアップができたから】 | 0.456 | 0.373 | -0.5112 |
| 派遣経験で役立ったこと(3)【派遣ではじめて事務経験を積むことができたから】 | 0.288 | 0.359 | -0.3139 |
| 派遣経験で役立ったこと(4)【派遣ではじめて希望する業種の会社に就業することができたから】 | 0.115 | 0.576 | -0.0987 |
| 派遣経験で役立ったこと(5)【キャリアのブランクがでさずすむから】 | 0.713 | 0.658 | -0.0628 |
| 派遣経験で役立ったこと(6)【その他】 | 0.081 | 0.937 | -0.0359 |
| もっとも役に立っている教育訓練の場所 | 0.086 | 0.08 | -4.2647 |
| 具体的な教育(1) パソコン、ワープロ操作 | -0.533 | 0.432 | -0.5971 |
| 具体的な教育(2) ソフトウェア開発 | 0.641 | 1.532 | -0.0085 |
| 具体的な教育(3) マナー・接客 | -1.033 | 0.449 | -0.3085 |
| 具体的な教育(4) 一般常識・教養 | 0.346 | 0.45 | -0.2971 |
| 具体的な教育(5) 文書作成 | 0.534 | 0.463 | -0.1556 |
| 具体的な教育(6) 経理の知識・実務 | 1.048 | 0.803 | -0.0594 |
| 具体的な教育(7) 人事労務に関する知識・実務 | 1.414 | 1.068 | -0.0283 |
| 具体的な教育(8) 貿易事務に関する知識・実務 | 0.584 | 0.738 | -0.0396 |
| 具体的な教育(9) 語学 | -0.416 | 0.735 | -0.0481 |
| 具体的な教育(10) 1 その他 | 0.423 | 0.674 | -0.0990 |
| サンプルサイズ | 312 | | |

*** p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

たのは、(1) 雇用条件・雇用環境において、「雇用契約期間」が有意となっており、雇用契約期間が短くなるほど、これまでに直接雇用の勧誘を受けた経験がある、ということになる。派遣労働で働く期間が短い派遣労働者が直接雇用を受けている理由として、企業側から見た時に、直接雇用したいと思う有能な派遣労働者は働きはじめてすぐわかるため、結果として雇用期間が短い派遣労働者が有意になっている可能性が考えられる。

派遣労働者の雇用契約期間については、雇用契約期間が短いといつ雇用打ち切りになるかわからず、不安定な雇用契約と思われるが、逆に派遣先企業で直接雇用したいと思うような人材はいつでも就業できるという面で、自分の都合に合わせた選択的な働き方ができるため、派遣労働者自らが、雇用契約が短い方がよいとしている可能性もあると考えられる。

また(2) 職種・実務経験においては、有意な結果が得られなかった。実務経験は人的資本の観点から直接雇用に大きな影響を与えると考えられたが、そのような結果が得られなかったのはなぜだろうか。まず考えられるのは、直接雇用というのは派遣労働者の技量に関係なく、景気変動などの外部要因が大きく影響しているのではないかという

ことである。例えば、景気がよくなると、人手が足りなくなり、よい人材が集まらなくなるが、それまで派遣労働者として派遣会社から派遣されて働いていた労働者でよい人材がいれば、企業はその労働者を囲い込む行動を行うと考えられる。もともと派遣労働者は人手が足りない就業場所に多くが派遣されて働く労働者であるため、雇用の調整弁的な役割を担っている。そのため、派遣労働者が直接雇用となる前提として職務技能という要素があるのかもしれないが、直接雇用されるか否かについての決定要因は企業を取り巻く環境やその企業状況に大きく左右されるのかもしれない。

(3) 仕事に対する意識では、派遣選んだ理由が「働く期間・時間を自分で決められるため」、「組織にしばられないため」の時には、「働く期間・時間を自分で決められるため」と自分主体な場合これまでに直接雇用の勧誘を受けた経験がないことになるが、「組織にしばられないため」の場合は勧誘を受けた経験があるという結果になった。この結果は、仕事以外の例えば家事や趣味などの生活を最優先させる派遣労働者は直接雇用を受ける可能性が少ないが、仕事や働くこと自体には強いコミットがあるが、正社員という企業に強く帰属する働き方は望まず、組織というもの

表4 推計結果: (3) 仕事に対する意識

| | 回帰係数 | 標準誤差 | 限界効果 |
|-----------------------------------|----------|-----------|------------|
| 定数 | 0.179 | 1.62 | 30.3037 |
| 現在の雇用契約期間をどう思うか | -0.066 | 0.225 | -33.0586 |
| 満足度 (全体) | 0.072 | 0.207 | -93.6659 |
| 満足度【仕事の内容】 | 0.204 | 0.203 | -15.1518 |
| 満足度【労働時間・休日数】 | 0.033 | 0.18 | 35.3543 |
| 満足度【収入】 | -0.077 | 0.157 | 45.4555 |
| 満足度【通勤時間】 | -0.099 | 0.129 | 5.0506 |
| 満足度【仕事のやりがい】 | -0.011 | 0.207 | -18.3659 |
| 満足度【勤務評価】 | 0.04 | 0.185 | 114.3275 |
| 満足度【職場の雰囲気】 | -0.249 | 0.167 | 125.8062 |
| 満足度【教育訓練の機会】 | -0.274 | 0.184 | -957.7800 |
| 派遣選んだ理由【専門的なスキルが活かせるため】 | 2.086 | 0.652 | 121.2147 |
| 派遣選んだ理由【時間を有効に活用できるため】 | -0.264 | 0.361 | 333.7996 |
| 派遣選んだ理由【働く期間・時間を自分で決められるため】 | -0.727* | 0.358 | 183.6587 |
| 派遣選んだ理由【多数の中からやりたい仕事を選べるため】 | -0.4 | 0.377 | 97.3391 |
| 派遣選んだ理由【生活設計しやすいため】 | -0.212 | 0.5 | -415.0686 |
| 派遣選んだ理由【勤務地が自分で選べるため (通勤時間が短いため)】 | 0.904 | 0.379 | -41.3232 |
| 派遣選んだ理由【職場の人間関係に拘束されないため】 | 0.09 | 0.386 | -317.2704 |
| 派遣選んだ理由【有名企業・大企業で働けるため】 | 0.691 | 0.439 | 159.7830 |
| 派遣選んだ理由【正社員として働ける就職先がなかったため】 | -0.348 | 0.376 | 392.1113 |
| 派遣選んだ理由【賃金が高いため】 | -0.854 | 0.495 | 592.7584 |
| 派遣選んだ理由【勤務評価が適切なため】 | -1.291 | 1.442 | -59.6891 |
| 派遣選んだ理由【スキルアップになるため】 | 0.13 | 0.499 | -17.9067 |
| 派遣選んだ理由【職場の雰囲気】 | 0.039 | 0.556 | -791.5689 |
| 派遣選んだ理由【教育訓練があるため】 | 1.724 | 1.117 | -187.7910 |
| 派遣選んだ理由【就職活動のつながりに働けるため】 | 0.409 | 0.492 | -494.9601 |
| 派遣選んだ理由【組織にしばられないため】 | 1.078** | 0.397 | 442.1583 |
| 派遣選んだ理由【その他】 | -0.963 | 0.775 | -112.9501 |
| 生活全体に占める仕事の重要度 | 0.246 | 0.226 | -6.8872 |
| 仕事の位置付け【地位や名声が得られる】 | 0.015 | 0.18 | -159.3239 |
| 仕事の位置付け【必要な収入が手に入る】 | 0.347 | 0.238 | 5.9689 |
| 仕事の位置付け【スキルが向上できる】 | -0.013 | 0.241 | -180.4446 |
| 仕事の位置付け【働くことで人と交流ができる】 | 0.393 | 0.241 | 30.7628 |
| 仕事の位置付け【社会への貢献ができる】 | -0.067 | 0.204 | 218.0947 |
| 仕事の位置付け【仕事の面白さと満足を与えてくれる】 | -0.475** | 0.245 | -122.1330 |
| 自由時間【家で休養、家族と過ごす】 | 0.266 | 0.483 | -380.1735 |
| 自由時間【友達との交際】 | 0.828* | 0.499 | 131.7751 |
| 自由時間【家事・育児】 | -0.287 | 0.686 | -165.7520 |
| 自由時間【体力や健康の維持向上の活動】 | 0.361 | 0.568 | 9408.3747 |
| 自由時間【ボランティアやチャリティ活動】 | -20.491 | 28368.306 | -101.0123 |
| 自由時間【自己研鑽】 | 0.22 | 0.582 | -56.4750 |
| 自由時間【趣味・旅行】 | 0.123 | 0.509 | 8958.4109 |
| 自由時間【宗教活動】 | -19.511 | 40192.97 | 118.0007 |
| 自由時間【追加収入を得るための仕事】 | -0.257 | 0.634 | -9800.9451 |
| 自由時間【その他】 | 21.346 | 40192.97 | -953.1885 |
| 自由時間【わからない】 | 2.076 | 1.937 | 109.7361 |
| 仕事を続けていきたいか | -0.239 | 0.21 | -109.2769 |
| 今後希望の就労形態 | 0.238* | 0.13 | -22.9573 |
| 派遣社員としての就労経験が正社員雇用につながるか | 0.05 | 0.326 | 576.2291 |
| 紹介予定派遣の認知度 | -1.255 | 0.787 | -135.4483 |
| 紹介予定派遣を利用したいか | 0.295 | 0.341 | 0.3870 |
| サンプルサイズ | 312 | | |

*** p<0.01、** p<0.05、* p<0.1

に帰属しないで自分の技能だけで働いていこうとする人が直接雇用をされやすいと解釈することができる。

以上より、直接雇用についての要因について検討してきたが、派遣労働者が直接雇用される要因としては、派遣労働者の職種や実務経験よりも、直接雇用する企業側の状況や派遣労働者自体が働くことに対してどのような意識があ

るかで違いが見られた。

6. 結果と残された課題

本論では、近年急速に増加した登録型派遣の中の事務系職種の派遣労働者に焦点を当て、派遣労働者の人的資本の

向上に伴い、派遣先による直接雇用の可能性について検討した。

有意な結果が得られたものは、「雇用契約期間」、「(派遣選んだ理由が) 働く期間・時間を自分で決められるため」、「(派遣選んだ理由が) 組織にしばられないため」であった。派遣労働者の意識の面では、「(派遣選んだ理由が) 働く期間・時間を自分で決められるため」の場合にこれまでに直接雇用の勧誘を受けた経験がないが、反対に「(派遣選んだ理由が) 組織にしばられないため」の場合は勧誘を受けた経験があるという結果になった。また、職種・実務経験においては、有意となるものは見られなかった。

今後の課題は次の点が挙げられる。第一に、本研究のデータでは、どの時期で直接雇用の勧誘を受けたのかを聞いていないため、今後直接雇用の勧誘が行われた時期を検証していく必要がある。職種・実務経験において有意な結果となる項目がなく、むしろ景気などの外的要因によって企業側から直接雇用の勧誘が行われた可能性があるが、それを明らかにするためにはどの時期に直接雇用を言われたのかを検証していく必要がある。

第二になぜ派遣労働者として働き始めたのか、派遣で就業を始めた経緯について検証していく必要がある。やむをえず派遣となったのか、それとも別の理由から派遣となったのか。派遣で働き始めたきっかけによっても違いが見られると思うし、その後のキャリア形成の考え方も異なっていると考えられる。

最後に、外部労働市場である派遣労働者の人的資本形成そのものを検討する必要がある。派遣会社が行う教育訓練はどこでも利用される汎用的な技能であるが、派遣先企業が直接雇用したいと思うのは、その企業にいて企業特殊な技能が蓄積された労働者であるはずである。しかしながら、今回の結果からは、勤続年数の長さや職種・実務経験に有意な結果が得られなかった。そのため、派遣労働者の技能形成というのは企業内で技能を蓄積する正社員とどのような点で異なり、どのような点で同じなのかを明らかにしていかなければならない。

以上より、派遣労働者の直接雇用の可能性について検討したが、派遣労働という働き方の特徴は正社員とどのように異なるのか、今後比較検証していきたい。

(注)

- 1 派遣の職種別の構成比では、「一般事務」が34.1%と一番多く、続いて「事務用機器操作」25.4%、「ファイリング」22.8%と事務系職種が占めている。さらに女性のみでみると、「一般事務」が実にその49.2%を占めている(派遣労働実態調査(厚生労働省、2005年発表))。

派遣労働における「一般事務」職種の法的認知は比較的最近のことである。1985年にわが国で「労働者派遣事業の適正

な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」(労働者派遣法)が成立し、派遣労働者は派遣会社と雇用関係を結びながら、派遣先企業の指揮命令関係におかれるという、派遣先、派遣会社、派遣労働者という三者関係の労働形態が認められるようになった。それまで第二次世界大戦後の労働法制は戦前から存在していた前近代的な慣習である中間搾取を禁止し、労働者の直接雇用原則としていた(大橋(2007))。労働者派遣法は派遣労働者の雇用条件を守る一方、当初から正社員が派遣労働者に代替される恐れがあるという理由から、派遣できる対象業務は、ソフトウェア開発、事務用機器操作、通訳・翻訳などの専門13業務にのみ限定されていた(ポジティブリスト)。それが徐々に法的規制の緩和が進み、1999年12月の法改正では、特定業務以外は原則自由化(ネガティブリストへの転換)が起こり、その際に「一般事務」も職種として認められた。ただし、「一般事務」等の専門的ではない職種については、労働者派遣法によって、派遣期間が3年と限定されており、それ以上の期間になると、直接雇用義務が生じる。一方、法で直接雇用を義務付けても、実際には派遣先が直接雇用には切り替えていないという指摘もある。また、現在も労働者派遣法はさらに規制緩和の方向に議論が進んでいる。

- 2 Gary S. Becker (1975)による人的資本理論とは、人間は教育や訓練によってその仕事能力(経済学の用語では限界生産力)を向上させようと考える、この仕事能力を向上させる教育・訓練を「投資」と捉えて、一般的に企業と労働者はその投資費用を分担し、また投資収益も分け合うとする。
- 3 またデータの取り方について、インターネットのモニター調査を利用した傾向と課題は、本多(2006)を参照。本研究のデータの偏りは、派遣労働者の勤務する会社規模や業種などの属性から確認している。

(文献)

- Andrea Ichino, Fabrizia Mealli and Tommaso Nannicini “From temporary help jobs to permanent employment: What can we learn from matching estimators and Their sensitivity?” *Journal of Applied Econometrics* Apr 2008, Vol. 23 Issue 3, pp 305-327, John Wiley & Sons, Ltd.
- Autor, David H, Houseman S. “Do temporary help jobs improve labor market outcomes for low-skilled workers? Evidence from random assignments.” NBER Working Paper No. 11743, Mimeo, MIT.
- Gary S. Becker “Human Capital”, 1975 (ゲーリー・S・ベッカー (佐野陽子訳)『人的資本—教育を中心とした理論的・経験的分析』(1976)、東洋経済)
- Kvasnicka, M “Does Temporary Agency Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment?” SFB 649 Discussion Papers 2005-031, Homboldt University
- 阿部正浩(2001)「第7章 情報技術革新と女性労働者の雇用形態変化」尾高煌之助・都留康編『デジタル化時代の組織革新』有斐閣
- 大橋範雄(2007)『派遣労働と人間の尊厳—使用者責任と均等待遇原則を中心に』法律文化社、pp. 47
- 木村琢磨(2007)「登録型人材派遣会社の経営管理」『大阪経大論集』第58巻第5号(2007年11月)、大阪経済大学、pp. 97-121
- 斎藤博(1998)「派遣労働者と人的資源開発—人材派遣企業A社

PROCEEDINGS 03

August 2008

- の事例を中心にして』『関東学園大学紀要 経済学部編』25号、
関東学園大学経済学部、pp. 61-74
- 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、労働政策研究・研修機構、
pp. 4-15
- 清水直美（2007）「派遣労働者のキャリアと基幹化」『日本労働研
究雑誌』No. 568、労働政策研究・研修機構、pp. 93-105
- 東京都産業局（2007）『派遣労働者に対する実態調査（2006年）—
2006年度中小企業等労働条件実態調査』
- 日本人事行政研究所（2007）『2006年 将来あるべき人事管理を考
えるための基礎調査—雇用形態の多様化の下における人事管理
の現状と方向性に関する調査研究』
- 日本労働研究機構（2000）『労働力の非正社員化、外部化の構造
とメカニズム』（調査研究報告書 No. 132）
- 本多則恵（2006）「インターネット調査・モニター調査の特質」
『日本労働研究雑誌』No. 551、労働政策研究・研修機構、pp.
32-41

The Structure of Temporary Workers of Satisfaction and Office Life

Noriko MATSUTA
(Human Developmental Sciences)

The research focuses on temporary workers administered performing clerical work and the possibility of the direct hire by the receiving firm. And this study is an examination of the human capital of temporary workers.

The questionnaire survey was administered to the woman 20 years of age or older who worked as a dispatched clerical workers throughout the whole country. The factors that influenced the possibility of direct hire were those three items (1) hiring condition, the employment environment, (2) occupational category, the business experience, and the (3) temporary worker's own attitudes and lifework. The data has been analyzed with the logit analysis method model.

As a result, the following factors were found to be significant. (1) Employment contract term, (2) to question regarding "The reason they decided to do temporary work responses of 'working period is decided for myself'," "It is not bound by the organization".

Keywords: temporary work, the possibility of direct hire, human capital