

事務職派遣労働者の派遣経験による教育訓練効果

松田典子*

Temporary worker's experience with training

MATSUDA Noriko

abstract

The increasing number of temporary worker in the society has heightened the need to examine their effects on later occupations. In this paper, I explore to what extent the experience with training as a temporary worker affects is useful for later job. The Internet questionnaire was executed for 309 women of 20 years or older who worked as a temporary worker of the clerical work occupational category in different part of Japan. "The usefulness of an experience as a temporary worker" is determined to be some dependent variables by four fields (the person own situation, the work condition, the company's attribute and temporary worker's level and attitude). I employ a cross-analysis and then a logistic regression analysis.

My findings suggest "Age that began to work as a temporary worker" has a positive significant in the cross analysis and logistic regression analysis. And "Satisfaction rating (education and training)." in the cross analysis and "Age group" in a logistic regression analysis are significant. As for the education and training as the temporary worker, it is suggested that there be a difference in the effect depending on the age. There findings suggest that employers need to consider the age of the temporary worker when hiring/ training the temporary worker.

Keywords : temporary work, education and training, working experience as temporary work, clerical work, indirect hire

1. はじめに

近年、非正規労働者の増加が言われているが、非正規労働者は正社員に比べ、賃金や他の労働条件で恵まれていない。そのために非正規労働から正規労働への転換が処遇改善のために必要とされるが、それには非正規労働者にも教育訓練の機会が与えられることが条件となる。わが国では、新卒採用を中心とする内部労働市場が発達しており、公的な職業訓練機関も少ないため、非正規労働者の教育訓練の機会が課題とされる。

本論文では、非正規労働者の中の派遣労働者の教育訓練について取り上げる。派遣労働とは、労働者は派遣会社と雇用契約を結び、派遣先となる企業（以下、「派遣先企業」と呼ぶ）の職場で仕事に従事する、いわゆる間接雇用¹である非正規労働のことをいう。そのため、派遣先企業からすると、雇用契約を結んでいない派遣労働者は、派遣先企業の人事労務管理の対象ではない。契約の側面からは、派遣先企業は、労働者と直接雇用契約を結ぶのではなく、派遣会社との間の労働者派遣契約によって派遣労働者を受け入れることから、労働者ではなく、「労働サービス」というモノ・サービスとして受け入れる²。そのため、派遣先企業からみれば、教育訓練が必要

キーワード：派遣労働、教育訓練、派遣での就業経験、事務職、間接雇用

*平成19年度生 人間発達科学専攻

とならない、すでに求める技能を持った派遣労働者を受け入れることになる。

派遣労働者の教育訓練の状況は、厚生労働省（2005）の実態調査がある。それによると、教育訓練については、派遣先・派遣会社のどちらからも「受けていない」とする派遣労働者が45.2%と最も多く、さらに登録型の派遣労働者では54.9%にも上る。また受けている場合は、「パソコン・ワープロ操作」（42.6%）、「マナー」（39.0%）、「一般教養・常識」（29.4%）などが多い。

教育訓練を受けていない派遣労働者が多いとすると、派遣労働者は派遣された職場におけるOJTなどの実務経験の中から必要な技能を身につけているのだろうか。本研究では、派遣労働者の教育訓練を含めた就業経験がどのように現在の仕事と結びつくのか、技能形成の観点から詳しくみていく。

本稿の構成は以下の通りである。第2節では先行研究と分析の視点、第3節ではデータと変数、第4節では派遣での就業経験についてのクロス分析をする。第5節では第4節からわかった派遣での就業経験に影響力のある変数についてロジスティック回帰分析を行う。第6節で結論を述べる。

2. 先行研究と分析の視点

派遣労働者の教育訓練は、正社員などの直接雇用の雇用形態に比べ、間接雇用であるがゆえの問題を抱えている。最近、経営学からも、派遣労働者の人事管理が、派遣会社、派遣先企業の双方共に教育訓練という人的投資を行い難い理由の考察がなされている。その理由は次のとおりである。

まず、派遣会社の立場からは、労働者にいくら教育投資を行っても、技能が向上した派遣労働者が必ずしもその派遣会社の仕事を引き受けるとは限らず、別の派遣会社でよりよい条件の仕事があればすぐに移ってしまう流動性があることが言えることから派遣会社には教育投資を行うインセンティブがない。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。実際に、前述の厚生労働省（2005）の実態調査でも、派遣元事業主（派遣会社）が教育訓練を行うに当たっての問題点として、登録型派遣を扱う一般労働者派遣事業主が対象の回答では、「業務上の都合で実施しにくい」（約44%）に続いて「教育訓練を受けてやめてしまう人がいる」（27.8%）が多い。

次に、派遣先企業の立場からみても、様々な派遣先企業を渡り歩く派遣労働者に対しては、正社員と同じように長期雇用の視点に立った教育訓練を行うことはない。それに加えて、派遣先企業が派遣労働者に対して求めることは、派遣先が求める技能や実務経験を持つ即戦力となる労働者か、あるいは繁忙期や育児休業などの一時的な人員減少の穴埋めをする臨時の労働力であるため、企業はできる限り、教育訓練のコストをかけずに労働者に働いてもらおうと考えるであろう。島貫・守島（2004）は、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。そのうちの②人材の育成について、人材の職務遂行能力³（技能を含む）には企業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技能と派遣会社が育成する技能にミスマッチが起り、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。

派遣会社・派遣先企業は双方とも派遣労働者に対する教育訓練を行うインセンティブを持たないが、派遣労働者にとっても、派遣という働き方では派遣先企業で技能獲得をしようとはしない。それは一つの企業にとどまらず、様々な派遣先企業で働くため、派遣労働者はどの企業でも通用するような汎用的な技能の獲得に終始しがちである。具体的には、パソコンソフトの技能など、どの企業でも共通して利用される技能のレベルによって、次の派遣先企業が決定される。そのため、汎用的な技能の向上はめざしても、就業先独自のやり方や技能を学ぶインセンティブを持たない。

このような理由から、派遣労働者には教育訓練の機会は乏しくなりがちである。そのため、派遣労働者と正社員の間で能力開発における格差も生じ、派遣労働者と正社員の職域が明らかに分化すると考えられる。

だが一方で、正社員と派遣労働者との間で能力の差はなく、それどころか派遣労働者が正社員の代替となるため、法律における代替防止策の議論はこれまでの派遣労働制度の生成過程において議論されてきた⁴。

正社員の仕事といっても多様であるが、派遣が正社員の代替となり得るのはどのレベルの仕事であるのか。佐藤・小泉（2007）の派遣労働者を対象とした調査結果では、正社員の4-5年目の仕事という認識が多い。

また、実際には派遣労働者がOJTやOff-JTといった教育訓練を含む職務経験を積むことで、技能は形成されることが示されている。たとえば、清水（2007）は、派遣として就業継続によって派遣労働者の基幹化が進むことを示唆している。派遣労働者のこれまでの派遣先が2社以上の「横断型」と1社の「定着型」に分類すると、どちらも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が、特に定着型の方が技能向上の程度が高くなるという。

派遣労働者の技能形成の性質について、これまでの研究をみてきたが、それでは職場の即戦力として期待されることの多い派遣労働者は、現在の職場で活かせる技能をどのように獲得しているのだろうか。

派遣労働者の職務経験からすると、派遣とは一時的な働き方であり、それ以前に正社員を含む派遣以外の雇用形態で働いてきた者も多い。そのため、正社員だった時の教育訓練投資による職務能力が、現在の派遣で働くにあたってのストックとなっているとも考えられる。すると、現在の派遣先での仕事を遂行する上での職務能力はほとんど正社員での就業経験時に得られたものになるのか。

これまでの実態調査の中には、佐藤ら（2007）の調査があり、事務系職種の女性に限定した派遣労働者の技能習得の調査項目がある。今の派遣先の仕事に必要な技能について、派遣前に獲得していた者（「正社員として働いた会社での仕事を通じて」という者（57.7%）、「以前の派遣先での仕事を通じて」という者（38.5%））も多一方で、「今の派遣先での仕事を通じて」という者（60.4%）の方がそれを上回って多くなっている。ここでは派遣労働者にはこれまでの就業経験から得られた技能を用いて即戦力として派遣先で貢献している者と、派遣先で仕事に従事することで仕事に必要な技能を修得して派遣先で貢献している者がいるということが考えられている。

このように、派遣労働者に対する教育訓練について、これまでの経営学的な分析では、他の雇用形態に比べ派遣会社・派遣先企業において双方にインセンティブがないことから教育訓練の機会は少ないことが指摘されるが、派遣先で働くのに必要となる技能の獲得に着目すると、正社員での就業経験に限らず、派遣での就業経験から技能を得ている者も多い⁵。そこで本研究では、派遣労働での就業経験から得られる技能形成に着目する。現在の派遣の仕事に最も役に立つのが派遣での就業経験という場合、それはどのような要因であるのかを探っていく。

3. データと変数

2008年2月にインターネットを用いたアンケートを実施した⁶。そのデータを用いた分析を行う。全国の事務系職種の派遣労働者として働く20歳以上の女性309人から回答が得られた。本調査では、派遣労働者の仕事の状況として、現在の仕事内容、現在の派遣先で派遣社員として働いている期間、業種、時給、満足度、過去の就業経験（これまでに派遣で働いた期間（通算）、最も役に立っている教育訓練など）、今後の就労（今後希望する働き方、その理由など）、などの派遣の実態について幅広くたずねた調査である。標本特性は（表1）の通りである。年齢は25～34歳が多く、中でも30代前半が多い。またパートなどとは異なり、未婚者が多いのも本データの派遣労働者の特徴であり、また全国データからみても同じ傾向がみられる。職種は事務系職種が対象で、該当するものが複数回答であるが、事務用機器操作や一般事務が多くなっている。

本データは、インターネットのアンケートによるものであり、データの偏りがある可能性があるため、日本の国レベルのデータの特性との比較を行う（表2）。派遣労働者の職種・年齢階層・最終学歴でみているが、比べてみると、本研究のデータは全国データと違い、年齢層においては20代前半より若年の割合が少なく、50代以上のデータが全くない点で偏りがあるといえる。その偏りに留意して分析する。

本研究では、派遣労働での就業経験におけるキャリア形成に着目し、現在の派遣の仕事に最も役に立つのが派遣での就業経験という場合では、その背景にどのような要因があるのかを検討する。分析に用いる変数を以下で解説する。

まず、現在の仕事に役に立っている就業経験について、「派遣での就業経験」か「その他」で従属変数を作

表1 標本特性

		度数	%
年齢	20～24歳	9	2.9
	25～29歳	78	25.2
	30～34歳	107	34.6
	35～39歳	68	22.0
	40～44歳	33	0.07
	45歳以上	14	4.5
最終学歴	中学・高等学校卒業	78	25.2
	短大・高専・専門学校卒業	133	42.9
	大学・大学院卒業	98	31.6
結婚の有無	既婚	230	74.2
	未婚	79	25.5
子供の有無	あり	285	91.9
	なし	24	7.7
職種（事務職）	(1) 事務用機器操作（5号）	117	37.7
	(2) 通訳、翻訳、速記（6号）	7	2.3
	(3) 秘書（7号）	14	4.5
	(4) ファイリング（8号）	56	18.1
	(5) 財務処理（10号）	5	1.6
	(6) 取引関係文書作成（11号）	15	4.8
	(7) 受付・案内・駐車場管理業務（16号）	11	3.5
	(8) OA インストラクション（23号）	6	1.9
	(9) 一般事務	134	43.2
	(10) 営業事務	33	10.6
	(11) 経理事務	15	4.8
	(12) 貿易事務	15	4.8
	(13) 金融事務	6	1.9
	(14) その他	22	7.1

表2 全国データとの比較（派遣労働者の職種、年齢階層、最終学歴）

派遣の職種の構成比（女性）	複数回答（単位：％）		派遣労働者の年齢階級の構成比（女性）（単位：％）	
	全国データ*1	本調査データ	全国データ*1	本調査データ
一般事務	49.2	43.4	15-19歳	0.5
事務用機器操作	37.0	37.9	20-24歳	8.0
ファイリング	34.0	18.1	25-29歳	27.8
財務処理*2	7.7	1.6	30-34歳	27.7
案内・受付、駐車場管理等	7.4	3.6	35-39歳	14.2
取引文書作成	5.2	4.9	40-44歳	8.6
物の製造	4.9	—	45-49歳	6.1
販売	3.8	—	50-54歳	3.4
研究開発	2.8	—	55-59歳	2.0
秘書	2.6	4.5	60-64歳	1.3
営業事務	—	10.7	65歳以上	0.5
経理事務*2	—	4.9	最終学歴別派遣労働者の構成比（女性）（単位：％）	
貿易事務	—	4.9	全国データ*1 本調査データ	
通訳・翻訳	—	2.3	中学・旧小学校	1.9
金融事務	—	1.9	高校・旧中学校	34.9
OAインストラクション	—	1.9	専修過程（専	10.5
			高専・短大	30.0
			大学以上	22.7
				31.6

*1 厚生労働省「派遣労働者実態調査」（平成17年9月発表）

*2 「財務処理」は、全国データは7.7％、本調査データは1.6％と開きがあるが、本調査の方で「経理事務」4.9％を加えると6.5％となり、大きな差はない。

*3 —は調査項目になかった項目

る。調査票の「あなたが現在の仕事で最も役に立っていると考える教育訓練はどこで受けましたか」という質問項目に対する回答を用いる。「派遣会社の研修（派遣で就業前に受講）」、「派遣会社の研修（派遣で働いている期間中に受講）」、「現在の派遣先企業のOJT」、「以前の派遣先企業のOJT」と回答したものを「派遣での就業経験」とする。一方で、「以前、正社員として働いていた時に受講した研修」、「以前、正社員として働いていた時のOJT」、「他の教育訓練施設」を「その他」のグループとする。

次に、この「派遣での就業経験」、「それ以外」を従属変数とし、独立変数を、本人属性、就業条件、職場（派遣先企業）の状況、本人意識の4分野から、クロス分析を行い、各領域の分析を行う。そののち、4分野の各変数の関係をロジスティック回帰分析によって明らかにする。

4. 派遣での就業経験と属性・就業条件・職場状況・意識についてのクロス分析

まずは全体を概観しておくとして、派遣労働者309人のうち、40.8%が「派遣での就業経験」と答えている（図1）。では、「派遣での就業経験」と「それ以外」に影響を与える独立変数は、どの変数で有意差が見られるのであろうか。表3は各変数についてクロス表分析を行った結果である。各分野について検討する。

A. 分野1：本人属性における違い

カイ二乗検定で有意差が見られたのは、派遣として働き始めた年齢である（1%水準で有意）。これは、学校卒業後にすぐに派遣として働き始めた場合と、正社員経験を経た後で派遣として働き始めた場合では、派遣での就業経験の重要性が異なってくるためと思われる。

結婚の有無と子供の有無がまったく有効でなかったのは興味深い結果である。派遣という働き方は家庭をもつ者にとって、正社員よりも時間の融通がきくため、仕事と家庭を両立しやすい働き方とされるが、教育訓練の観点からは、派遣の就業経験は未婚者や子供がいない場合と比べて、特に既婚者や子供がいる人に職場を通じた教育訓練機会を与えるということにはつながらない。派遣という働き方は、派遣での仕事を通じて教育訓練の機会を与えられるというよりは、仕事のプランクを作らないなどの理由から既婚者や子供のいる人に選ばれているのではないかと推察される。

B. 分野2：就業条件における違い

時給、現在の派遣先での就業期間や雇用契約期間では、有意な結果は得られなかった。このことから、時給、雇用期間などの条件は、派遣での就業経験が最も役に立っているという人と、そうでない人とで差がないといえる。

C. 分野3：職場（派遣先企業）の状況における違い

派遣先企業の状況では、業種がもっとも有意な結果となった（0.1%水準）。業種の中では、「官公庁・財団法人・公益法人」、「商社」が派遣での経験が最も役に立ったと回答した割合が高い。商社では貿易事務の特殊な知識が

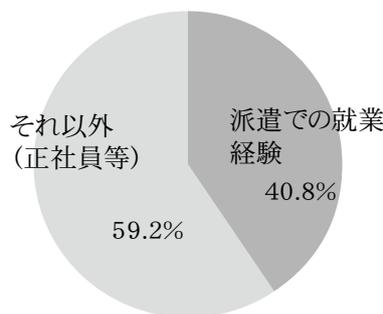


図1 現在の仕事で最も役に立った就業経験 (n = 309)

表3 クロス分析結果

		派遣	それ以外			派遣	それ以外	
1. 本人属性				3. 職場（派遣先企業）の状況				
年齢	20～24歳	77.8	22.2	会社規模	1人以上～50人未満	40.7	59.3	
	25～29歳	38.5	61.5		50人以上～100人未満	33.3	66.7	
	30～34歳	38.3	61.7		100人以上～300人未満	42.1	57.9	
	35～39歳	38.2	61.8		300人以上～1000人未満	48.4	51.6	
	40～44歳	39.4	60.6		1000人以上	39.4	60.6	
最終学歴	45歳以上	64.3	35.7	業種***	製造業	35.6	64.4	
	中学・高等学校卒業	37.2	62.8		金融（銀行・証券・保険等）	58.0	42.0	
	短大・高専・専門学校卒業	54.9	45.1		商社	60.9	39.1	
結婚の有無	大学・大学院卒業	62.2	37.8		官公庁・財団法人・公益法人	62.5	37.5	
	既婚	42.6	57.4		流通・小売・卸売・運輸	45.0	55.0	
子供の有無	未婚	35.4	64.6		情報処理サービス	40.6	59.4	
	あり	41.8	58.2		その他サービス（教育・医療など）	31.2	68.8	
派遣として働き始めた年齢*	なし	29.2	70.8		建設・不動産	31.6	68.4	
	20～24歳	55.8	44.2		その他	6.2	93.8	
	25～29歳	35.3	64.7	4-1. 意識（現在の仕事に対する満足度・評価）				
	30～34歳	28.2	71.8	満足度（教育訓練）	大変満足である	80.0	20.0	
	35～39歳	38.1	61.9		ある程度満足である	57.5	42.5	
40～44歳	50.0	50.0	どちらともいえない		39.2	60.8		
45歳以上	66.7	33.3	少し不満である		31.0	69.0		
			大変不満である		42.0	58.0		
2. 就業条件				満足度（仕事の内容）	大変満足である	50.0	50.0	
時給	900円未満	50.0	50.0		ある程度満足である	35.4	64.6	
	900円～1000円未満	44.4	55.6		どちらともいえない	42.2	57.8	
	1000円～1100円未満	42.9	57.1		少し不満である	46.9	53.1	
	1100円～1200円未満	38.5	61.5		大変不満である	45.8	54.2	
	1200円～1300円未満	31.0	69.0	満足度（職場の雰囲気）	大変満足である	40.5	59.5	
	1300円～1400円未満	38.9	61.1	ある程度満足である	43.5	56.5		
	1400円～1500円未満	48.6	51.4	どちらともいえない	43.3	56.7		
	1500円～1600円未満	44.2	55.8	少し不満である	65.8	34.2		
	1600円～1700円未満	46.4	53.6	大変不満である	67.7	32.3		
	1700円～1800円未満	37.5	62.5	現在の仕事（能力開発）	まさにその通りである	40.0	60.0	
1800円～1900円未満	25.0	75.0	だいたいその通りである	40.4	59.6			
1900円以上	66.7	33.3	どちらともいえない	40.7	59.3			
現在の派遣先での就業期間	2ヶ月以上～3ヶ月未満	30.0	70.0	あまりそうではない	63.6	36.4		
	3ヶ月以上～6ヶ月未満	48.1	51.9	まったく違う	55.6	44.4		
	6ヶ月以上～9ヶ月未満	53.3	46.7	現在の仕事（新しいことが学べる）	まさにその通りである	54.2	45.8	
	9ヶ月以上～1年未満	23.1	76.9	だいたいその通りである	40.7	59.3		
	1年以上～2年未満	45.2	54.8	どちらともいえない	38.6	61.4		
	2年以上～3年未満	36.6	63.4	あまりそうではない	36.1	63.9		
	3年以上～5年未満	41.5	58.5	まったく違う	43.6	56.4		
雇用契約期間	5年以上～10年未満	29.0	71.0	4-2. 意識（今後の就労）				
	10年以上	66.7	33.3	仕事をにつづけた	はい	40.4	59.6	
	現在の派遣先での就業期間	1ヶ月未満	50.0	50.0	いかに	その時の状況による	42.2	57.8
		1ヶ月以上～2ヶ月未満	57.1	42.9	今後の就労希望	派遣社員を希望	43.0	57.0
		2ヶ月以上～3ヶ月未満	43.5	56.5		正社員を希望	38.5	61.5
		3ヶ月以上～6ヶ月未満	39.6	60.4		正社員以外（パート・契約）	53.8	46.2
		6ヶ月以上～9ヶ月未満	58.6	41.4		就労したくない	100.0	0
		9ヶ月以上～1年未満	30.8	69.2	その他	41.9	58.1	
		1年以上～3年未満	48.1	51.9	生活全体に占める仕事の重要度	もっとも重要である	50.0	50.0
		わからない	18.2	81.8		まあ重要である	36.0	64.0
			普通	44.7		55.3		
			あまり重要でない	50.0		50.0		
			まったく重要でない	50.0	50.0			

求められるが、1990年代後半で商社一般職の採用がなくなり、大学卒業後に派遣として採用されて働くことが増えてきた（『月刊人材ビジネス』（1997年3月号）など）ため、派遣での経験というのが役に立っていると思われる。また「官公庁・財団法人・公益法人」においては、行政独自の仕事のやり方があることや、小さな組織であるために派遣社員が正社員に近い仕事までしている可能性が考えられる。職種と業種でクロス分析を行った結果では、X²乗検定も有意な結果であった。

表4 ロジスティック回帰分析に用いた変数

従属変数			職場（派遣先 会社規模 1人以上～50人未満=1 企業）の状況		
派遣での就業経験ダミー		いいえ=0 はい=1	50人以上～100人未満=2 100人以上～300人未満=3 300人以上～1000人未満=4 1000人以上=5		
独立変数			業種		
本人属性	年齢	20～24歳=1 25～29歳=2 30～34歳=3 35～39歳=4 40～44歳=5 45歳以上=6	製造業=1 金融（銀行・証券・保険等）=2 商社=3 官公庁・財団法人・公益法人=4 流通・小売・卸売・運輸=5 情報処理サービス=6 その他サービス（教育・医療な ど）=7 建設・不動産=8 その他=9		
	最終学歴	中学・高等学校卒業=1 短大・高専・専門学校卒業=2 大学・大学院卒業=3			
	結婚の有無	既婚=1			
	ダミー	未婚=0			
	子供の有無	あり=1			
	ダミー	なし=2			
	派遣として働	20～24歳=1	意識（現在の 満足度		
	き始めた年齢	25～29歳=2 30～34歳=3 35～39歳=4 40～44歳=5 45歳以上=6	仕事に対する（教育訓練）		
			満足度・評		
			価）		
			満足度		
			（仕事の内容）		
就業条件	時給	900円未満=1 900円～1000円未満=2 1000円～1100円未満=3 1100円～1200円未満=4 1200円～1300円未満=5 1300円～1400円未満=6 1400円～1500円未満=7 1500円～1600円未満=8 1600円～1700円未満=9 1700円～1800円未満=10 1800円～1900円未満=11 1900円以上=12	満足度		
			（職場の雰囲気）		
			現在の仕事		
			（能力開発）		
			現在の仕事		
			（新しいことが		
			学べる）		
	現在の派遣先	2ヶ月以上～3ヶ月未満=1 3ヶ月以上～6ヶ月未満=2 6ヶ月以上～9ヶ月未満=3 9ヶ月以上～1年未満=4 1年以上～2年未満=5 2年以上～3年未満=6 3年以上～5年未満=7 5年以上～10年未満=8 10年以上=9	意識（今後の 仕事をにつづ		
	での就業期間	1ヶ月未満=1 1ヶ月以上～2ヶ月未満=2 2ヶ月以上～3ヶ月未満=3 3ヶ月以上～6ヶ月未満=4 6ヶ月以上～9ヶ月未満=5 9ヶ月以上～1年未満=6 1年以上～3年未満=7 わからない=8	就労）		
			たいか		
			今後の就労希		
			望		
	雇用契約期間		生活全体に占		
			める仕事の重		
			要度		

D. 分野4：意識における違い

意識における違いをみるために、現在の仕事に対する満足度・評価、今後の就労に対する違いを取り上げた。ここでは「満足度（教育訓練）」において有意な結果が得られた。これは派遣での就業経験が最も役に立ったと思っている人が現在の派遣先での教育訓練も満足しているという結果である。

教育訓練の満足度について、現在の教育訓練に満足している者が派遣での就業経験を最も役に立ったとあげると予想されたがその通りの結果となった。

また今後の就労は正社員で働きたいという者が、過去の正社員での就業経験を評価すると思われたが、そのような傾向はなかった。むしろこれまで言われているとおり、正社員と派遣の格差は、賃金などの就業条件の面で起こっており、教育訓練という点において派遣での就業経験に不満を抱いて正社員を希望しているのではないといえるのかもしれない。

5. 派遣での就業経験に影響力にある変数

4節で影響があった主な独立変数のうち、派遣での就業経験に何が影響しているのかを分析する。ここでロジスティック回帰分析によってそれを明らかにする。表4は分析に用いた変数、表5は結果である。

表5によれば、全変数のうち、プラスの影響があるのは「年齢層」で、マイナスの影響があるのは、「派遣として働き始めた年齢」と「業種」である。

4節では派遣として働き始めた年齢が効いており、年齢はそうではなかった。しかし今回は派遣として働き始めた年齢はプラスの効果があるが、本人の年齢層はマイナスの効果になっている。年齢が上がるほど派遣の就業経験がプラスになっているのは、パソコンなどに触れる機会が少なかった上の世代が派遣という働き方を通じてその技能を得ているのかもしれない。派遣の事務職という働き方において、パソコンは日常的に使用される。1990年代後半からパソコンなどのIT技術の進展によって、それまで企業独自の方法で行われてきた事務の仕事がどの企業でも共通して通用するような一般的技能へと移行したことはこれまでの研究によって指摘されている。そのため、若い頃にパソコン操作を行う機会のなかった年齢の高い層にとっては、派遣での就業経験でパソコンを使用する機会が多くあることでパソコン技能を向上させ、現在の仕事に必要な技能を身につけている可能性がある。

また一方では、派遣として働き始めた年齢がマイナスの影響となっている。これは派遣での就業経験が遅ければ遅いほど、現在の派遣の仕事に派遣での就業経験が役に立っていないことを示している。その要因は、派遣という働き方自体が新しいため、派遣という就業経験自体が少なく、正社員、パートその他の働き方を通じて、パ

表5 派遣での就業経験に影響のある変数のロジスティック分析結果

	回帰係数		標準誤差	限界効果
定数	0.133		1.43	1.142
年齢層	0.572	***	0.176	1.771
最終学歴	-0.037		0.189	0.963
結婚の有無	-0.572		0.353	0.564
子供の有無	0.333		0.598	1.395
派遣として働き始めた年齢	-0.659	***	0.211	0.517
時給	-0.034		0.062	0.967
雇用契約期間	0.042		0.105	1.043
現在の派遣先での派遣期間	-0.042		0.079	0.959
規模	0.041		0.083	1.042
業種	-0.109	*	0.046	0.896
満足度（教育訓練）	-0.266		0.162	0.767
満足度（仕事の内容）	0.11		0.163	1.116
満足度（職場の雰囲気）	-0.132		0.139	0.876
現在の仕事（能力開発）	0.245		0.184	1.278
現在の仕事（新しいこと学べる）	-0.216		0.148	0.806
仕事に対する意識	-0.005		0.187	0.995
今後の就労	0.009		0.124	1.009
全体に占める仕事の重要度	0.181		0.196	1.198
サンプルサイズ	257			

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

ソコンやマナーなど様々な技能を身につけていた人が多いからではないかと推測される。

6. 結論

本研究では、派遣労働者のこれまでの就業経験が、どのように現在の派遣での仕事と結びついているのかをみてきた。その結果、次のことがわかった。

まず、本人属性では、クロス分析におけるX二乗検定で有意だったのは、「派遣として働き始めた年齢」である。本稿の結果は、学校卒業後にすぐに派遣として働き始めた場合は無職であるよりも派遣での経験が重要となる。正社員経験を経た後で派遣として働き始めた場合はそれほど派遣での影響はなく、その違いではないかと思われた。

つぎに、派遣先企業の条件として、業種がもっとも有意な結果となった。派遣先の業種によって派遣での就業経験が最も役に立ったという人に違いがあるということは、業種特有の事情や仕事のやり方がある可能性がある。

さらに、就業条件における違いや意識における違いでは、「満足度（教育訓練）」において有意な結果が得られた。これは派遣での就業経験が最も役に立ったと思っている人が現在の派遣先での教育訓練も満足しているという結果を裏付けている。

クロス分析の結果は、本人属性における要因では、「派遣として働き始めた年齢」が有意であった。しかしながら、ロジスティック回帰分析では「派遣として働き始めた年齢」と「年齢層」の二つが有意な結果となっており、かつ符号が逆となっている。年齢が上がるほど派遣の就業経験がプラスになっているのは、パソコンなどに触れる機会が少なかった世代が派遣という働き方を通じてその技能を得ているのかもしれないし、派遣として働き始めた年齢がマイナスの影響であるのは、派遣という働き方自体が新しいため、派遣以外の正社員、パートその他の働き方を通じて、パソコンやマナーなど様々な技能を身につけていた人が多いためかもしれない。

残された課題としては、次のことが言える。

まず、派遣という働き方は、近年急増したが、その実態については、派遣労働者自体が臨時的な働き方であるため、包括的なデータを集めることが困難である。そのため、本研究では、限られたデータを使用して分析している。本研究のデータは、全国調査のデータと比して、50代のデータが欠けている。そのため、別途、高齢の派遣労働者に関する分析については、今後の検討課題である。

つぎに、派遣先企業の職場で必要とされる技能はどのような特徴があるのか、職場の実態をみる必要があろう。本研究で、産業別の違いで有意な結果が得られたが、事務職という職種において、産業別の特殊な事情を加味すべきと言える。派遣という流動的な働き方が増えてきた背景として、IT化などによる職場環境の変化があるため、それぞれの職場の状況によって、どのような雇用形態の労働者がどのように働いているのかを吟味する必要がある。

本研究で「派遣として働き始めた年齢」が、現在の派遣の仕事に影響を与えることが示された。そのことから、派遣での採用や教育訓練は、全て一律にするのではなく、年齢層に応じた支援施策をしていく必要があることが示唆される。

【謝辞】

本論文のデータは、お茶の水女子大学グローバルCOEプログラム平成19年度公募研究の研究費補助金を受けました。

註

1. 正社員、アルバイト、契約社員などは、雇用契約を結ぶ企業の職場で働く「直接雇用」に対し、派遣労働者は派遣会社と雇用契約を結び、派遣先企業の職場で働くため、「間接雇用」という。

2. 派遣労働者は派遣先企業とは労働者として雇用契約を結ぶのではなく、派遣会社からの労働サービスの提供という位置付けであるため、派遣先企業では履歴書等や面接などによる労働者の特定行為は禁止されている（派遣法26条7項および「派遣先指針」）。しかし、実態としては面接等が行われている。
3. 職務遂行能力の言葉で一くりにされる従業員の資質について、能力、職務遂行能力、コンピテンシー、知識、技能、モチベーションなどの要素について、概念的に整理したものに高橋（2008）がある。その中で、経済学においては、ゲーリー・ベッカー（Becker(1964)）の人的資本理論が有名だが、教育投資の考え方であるため、教育の結果として表れる、知識・技能・能力などの資質をはっきりと区別せずに考えていることを指摘している。
4. 正社員の代替とは、正社員として雇用されていた労働者を雇用主が雇用契約の打ち切りが容易で、コストも安い派遣労働に置き換え、労働者の雇用の安定が失われるといった議論である。
5. 海外の調査では、D.H.Autor(2001)は、派遣会社が派遣労働者に技能訓練を行っており、派遣先企業に対しては労働能力の情報を提供することでスクリーニングの効果を果たしていることを指摘している。
6. 調査には株式会社マクロミルのインターネットモニターアンケートを利用した。事前に登録されたモニターのうち、該当する属性をもつモニターにアンケートが配信されるという仕組みになっている。

【参考文献】

- Backer, G.S (1964) Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. *Columbia University Press*
- David H.Autor “Why do Temporary Help Firms Provide Free General Skills Training?” *Quarterly Journal of Economics* 2001, Vol.116, No.4,pp1409-1448
- 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
- 「リポート新卒女子の派遣制度 4月1日配置にむけてただ今特訓中」『月刊人材ビジネス』1997年3月号、株式会社オピニオン
- 厚生労働省（2005）「労働力需給制度についてのアンケート調査」
- 佐藤博樹・小泉静子（2007）『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・高橋康二・木村琢磨（2007）『登録型人材派遣企業の経営戦略と人的資源管理』東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付部門研究シリーズNo.10
- 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
- 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
- 高橋潔（2008）「内部・外部労働市場における職業能力評価の役割」『日本労働研究雑誌』No.577、労働政策研究・研修機構、pp.4-16