

請負社員・派遣社員の働き方とキャリアに関するアンケート調査結果概要 — 労働者派遣法改正の評価と今後のキャリア希望を中心に—

調査の目的

調査の目的は、生産現場で派遣社員や請負社員として働く人々の就業実態とキャリアの現状と課題、さらに労働者派遣法改正による製造派遣禁止に関する評価などを明らかにすることにある。

調査の実施方法

- ① 日本生産技能労務協会の会員企業を通じて調査票の配付を依頼し、調査対象者が調査に回答したのち、調査対象者が調査票を東京大学社会科学研究所宛に投函する方式で実施した。
- ② 4000人を調査対象として、従業員規模に応じて各企業の調査対象者数を割り当てた。
- ③ 工場で生産業務に従事している請負社員・派遣社員を対象として、管理のみを担当している社員は調査の対象外とした。調査の実施方法では、取引先の職場の最小の管理単位（例えば班、グループなど）を選んで、その管理単位の下で働いている請負社員・派遣社員の全員に調査票を配付することを原則とし、特定の人だけに調査票が配付されないように留意した。
- ④ 調査の実施時期は、2010年8月19日から調査票の配付を開始し、9月1日を投函の締め切りとした。
- ⑤ 締め切り後に到着した調査票や無効票を除いた有効回収数は2277票で、有効回収率は56.9%である。
- ⑥ 調査は、科学研究費補助金（基盤研究(B)）「企業の外部人材の活用と戦略的人的資源管理」（課題番号：22330110）を利用して実施した。

調査の実施主体

東京大学社会科学研究所の研究組織である人材フォーラムの「請負会社・派遣会社の生産現場で働く人々の働き方とキャリア意識に関する調査プロジェクト」

佐藤 博樹 （代表・東京大学社会科学研究所教授）

佐野 嘉秀 （法政大学経営学部准教授）

島貫 智行 （一橋大学大学院商学研究科専任講師）

調査の問い合わせ先

東京大学社会科学研究所 人材フォーラム（和田宛）

電子メール hmr@iss.u-tokyo.ac.jp 電話番号：03-5841-4875（平日の水曜を除く10時から17時まで）

調査結果の概要

本概要では、調査の結果の中から労働者派遣法の改正による製造派遣の「禁止」に関する評価や将来のキャリア展望などに限定して紹介する。調査全体の概要に関しては、2010年11月末頃に人材フォーラムのホームページ (<http://web.iss.u-tokyo.ac.jp/jinzai/>) で公開する予定である。

本概要は速報のため、最終報告と数値が多少異なることもあるので、その点に留意されたい。

(回答者の属性)

回答者の属性をみると、性別は男性が**66.1%**、女性が33.5%で、年齢は24歳以下が11.5%、25歳から29歳が19.2%、30歳から34歳が19.2%、35歳から39歳が18.1%、40歳以上が30.7%で、平均年齢は**35.3歳**となる。学歴は**高卒が69.2%**と主となり、高専・短大卒が13.1%、大卒が9.8%である。役職では、「**役職のない現場社員**」が**59.2%**と多く、「**リーダー・管理者（現場作業も行う）**」が24.8%である。就業形態では、**請負社員が46.3%**で、**派遣社員が32.8%**で、就業形態が「わからない」とした者が20.1%になる。**雇用契約期間が定められている者(有期契約)が56.0%**、定められていない者が34.3%、「わからない」が8.6%となる。請負社員では雇用契約期間が定められていない者が39.1%と多くなる。現在の請負会社・派遣会社での雇用継続期間は、1年未満が24.5%、1年以上3年未満が19.9%、3年以上が53.2%になる。

リーマンショック後、製造業における派遣社員・請負社員の活用が急減したため、派遣会社・請負会社における採用の停止や削減など生じたため、若年層の派遣社員・請負社員が少なく、比較的継続的に雇用されたり就業している派遣社員・請負社員の回答者が多くなったと思われる。また、自分の就業形態を「わからない」と回答した者が2割も占める点は、留意が必要となる。派遣会社・請負会社として自社の社員に対して就業形態を正確に説明することが求められよう。

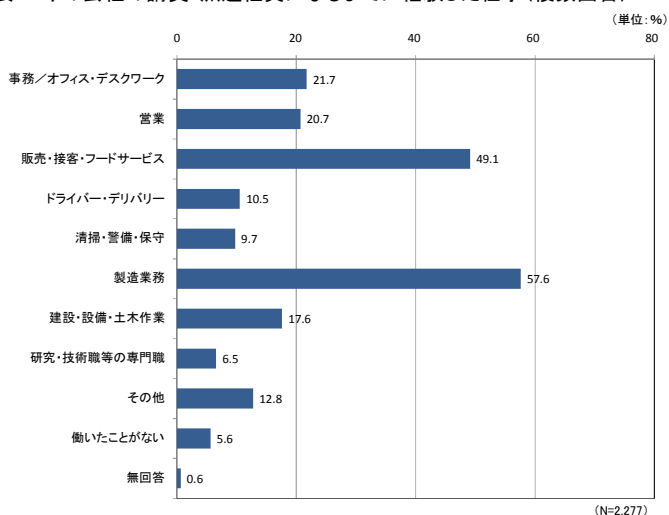
図表1: 回答者の属性

1. 性別	男性	66.1	4. 役職	役職のない現場社員	59.2	7. 現在の請負会社・派遣会社での雇用継続期間	1ヶ月未満	1.4
	女性	33.5		リーダー・管理者	24.8		1ヶ月～3ヶ月未満	6.3
	無回答	0.4		その他	15.2		3ヶ月～6ヶ月未満	7.1
2. 年齢	～19歳	0.9	5. 就業形態	派遣社員	32.8		6ヶ月～1年未満	9.7
	20～24歳	10.6		請負社員	46.3		1年～2年未満	11.2
	25～29歳	19.2		わからない	20.1		2年～3年未満	8.7
	30～34歳	19.2		無回答	0.7		3年～5年未満	20.1
	35～39歳	18.1		6. 雇用される期間の定め	期間が定められている		56.0	5年以上
	40～44歳	13.8	期間が定められていない		34.3		無回答	2.5
	45～49歳	8.4	わからない		8.6		(N=2,277)	
	50～54歳	5.0	無回答		1.2	うち派遣社員	期間が定められている	66.9
	55歳以上	3.5	うち請負社員	期間が定められている	66.9		期間が定められていない	24.0
無回答	1.3	わからない		8.4	わからない		8.4	
3. 学歴	中学卒	7.0		無回答	0.7	期間が定められている	52.9	
	高校卒	69.2	うち請負社員	期間が定められている	52.9	期間が定められていない	39.1	
	高専卒	6.8		わからない	7.0	わからない	7.0	
	短大卒	6.3		無回答	0.9	無回答	0.9	
	大学卒	9.8						
	大学院卒	0.1						
無回答	0.7							

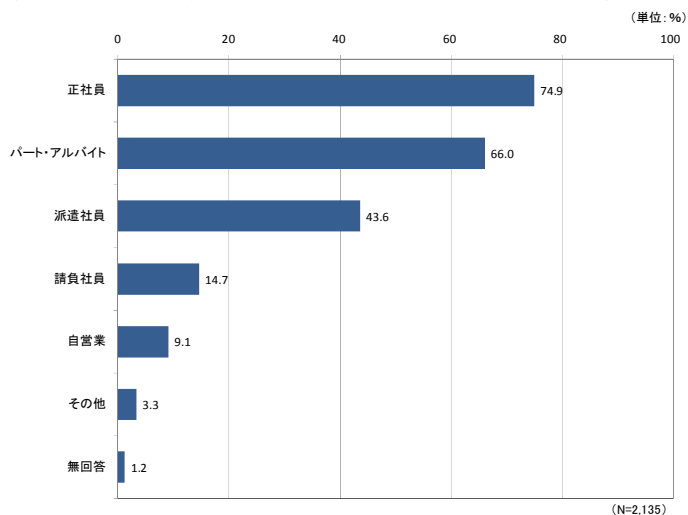
(これまでのキャリア：正社員やパート・アルバイト等としての就業経験、収入や「ものづくり」への関心から現在の働き方を選択)

今の会社の請負・派遣社員になるまでに経験した仕事としては、「製造業務」(57.6%)のほか、「販売・接客・フードサービス」(49.1%)や「事務/オフィス・デスクワーク」(21.7%)、「営業」(20.7%)、「建設・設備・土木作業」(17.6%)を経験している割合が高い。経験した就業形態としては、「正社員」(74.9%)、「パート・アルバイト・臨時・契約社員等」(66.0%)、「派遣社員」(43.6%)の経験者の割合が高い。正社員やパート・アルバイト等としての就業経験がある者が多いといえる。請負・派遣社員として働くことにした理由としては、「正社員に限らず他に仕事がなかったから」(37.7%)、「正社員として働ける会社が請負・派遣会社以外になかったから」(28.7%)、「より収入の多い仕事に従事したかったから」(19.7%)、「ものづくりの仕事に興味があったから」(18.0%)といった理由を挙げる割合が高い。就業機会が限られる状況の中で、相対的に収入の高い働き方として、あるいは「ものづくり」への関心から、生産業務の請負・派遣社員としての就業を選択している者が少なくない。

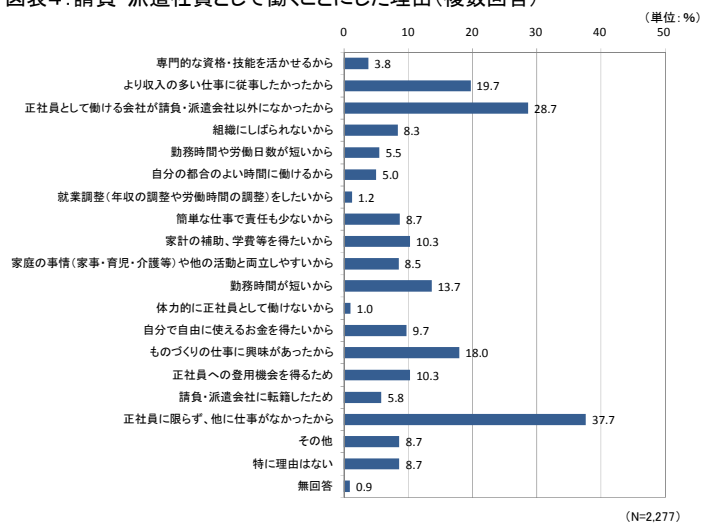
図表2:今の会社の請負・派遣社員になるまでに経験した仕事(複数回答)



図表3:今の会社の請負・派遣社員になるまでに経験した就業形態(複数回答)



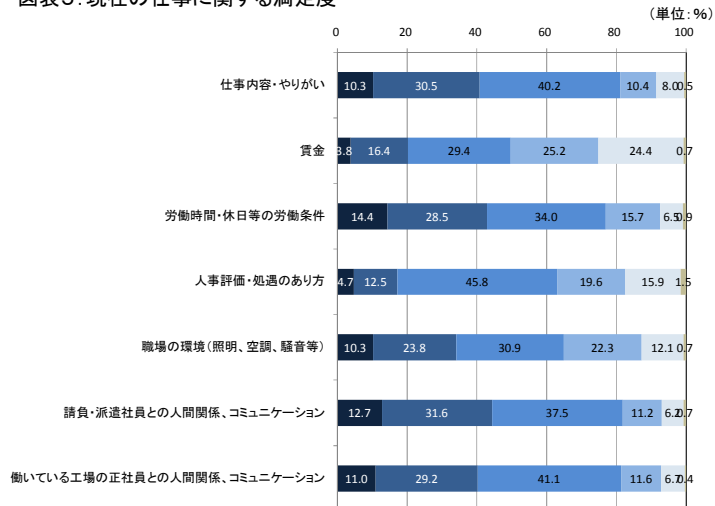
図表4: 請負・派遣社員として働くことにした理由(複数回答)

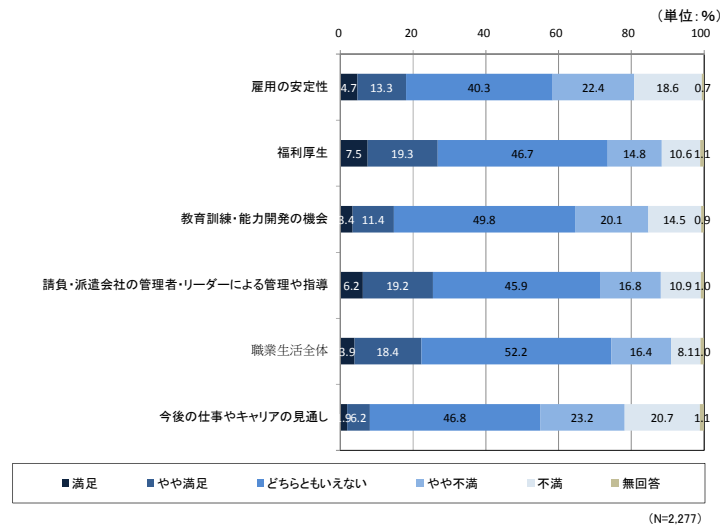


(仕事に関する満足度：仕事内容や労働時間、人間関係の満足度は高い、他方で、処遇や雇用の安定性、今後のキャリア見通しへの満足度は低い傾向)

仕事に関する事項についての満足度をみると、「満足」(「満足」+「やや満足」)とする割合は、「仕事内容・やりがい」(40.8%)や「労働時間・休日等の労働条件」(42.9%)、「請負・派遣社員との人間関係、コミュニケーション」(44.4%)、「働いている工場の正社員との人間関係、コミュニケーション」(40.2%)といった事項で高く、「賃金」(20.2%)や「人事評価・処遇のあり方」(17.2%)、「教育訓練・能力開発の機会」(14.8%)、「雇用の安定性」(18.1%)、「今後の仕事やキャリアの見通し」(8.1%)といった事項で特に低くなっている。仕事内容や労働時間、人間関係には満足度が高く、賃金や評価処遇、教育訓練の機会、雇用の安定性や今後のキャリアの見通しについては満足度が低い傾向にある。

図表5: 現在の仕事に関する満足度

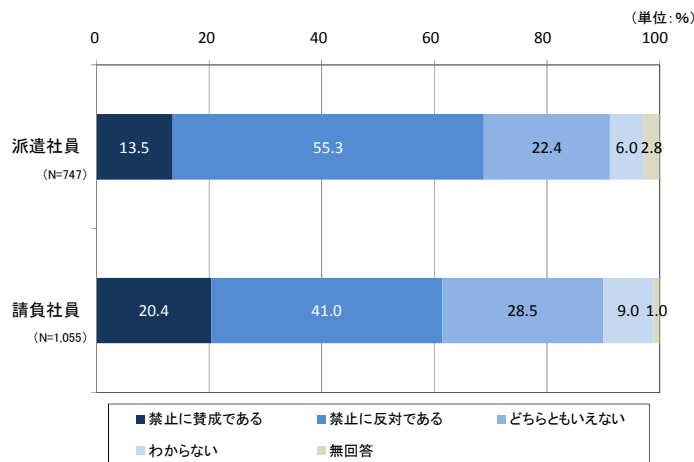




(製造派遣禁止に関する意見：反対が半数強を占める)

派遣社員では、製造派遣の禁止に「反対」が55.3%と半数強を占め、「賛成」は13.5%に過ぎない（「どちらともいえない」22.4%、「わからない」6.0%）。請負社員では「賛成」が若干多くなるが、それでも「賛成」は20.4%に過ぎず、「反対」が41.0%となる。

図表6：製造派遣の禁止に関する賛否



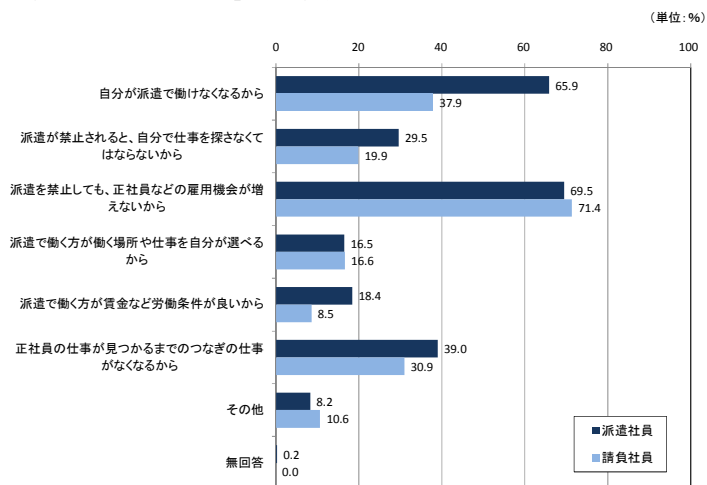
派遣社員をとりだして、製造派遣の禁止に「反対」する理由(複数回答)を見ると、「派遣を禁止しても、正社員などの雇用機会が増えないから」(69.5%)と「自分が派遣で働けなくなるから」(65.9%)が2大理由で、これに「正社員の仕事が見つかるまでのつなぎの仕事がなくなるから」(39.0%)が続く。請負社員でも「派遣を禁止しても、正社員などの雇用機会が増えないから」(71.4%)が、製造派遣禁止に「反対」する理由の第1位となる。

他方、製造派遣の「禁止」に賛成する者の理由(複数回答)は、派遣社員では、「派遣は雇用が不安定だから」(83.2%)「派遣で働き続けても安定した仕事に就職できないから」(64.4%)、「派遣は賃金など労働条件が低いから」(56.4%)が主なものとなる。請負社員で

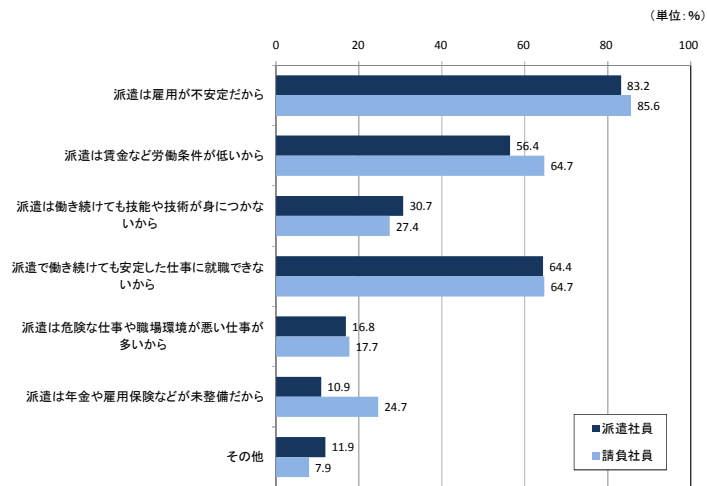
も「禁止」に賛成する理由は派遣社員とほぼ同様の回答となる。つまり、製造派遣の雇用機会の安定性や労働条件の改善が実現できれば、「禁止」賛成の意見が減少するとも考えられる。

製造派遣の禁止に反対する者が多いが、その理由は、禁止しても正社員などの雇用機会が増えないだけでなく、派遣社員として働けなくなり、雇用機会を失う危惧があることによる。

図表7:「禁止に反対する」理由(複数回答)



図表8:「禁止に賛成する」理由(複数回答)

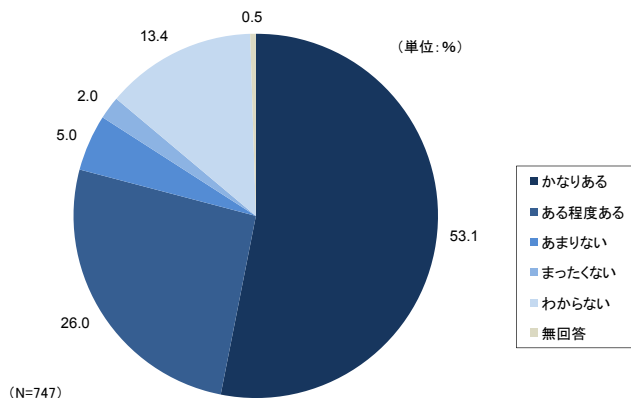


(失業の可能性：労働者派遣法の改正は失業をもたらすと認識)

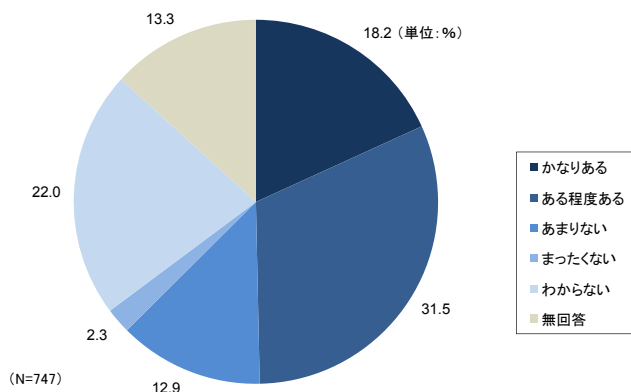
派遣社員に限定して、労働者派遣法が改正されて製造業務で派遣社員として働くことができなくなった場合に失業する可能性の程度を尋ねた結果では、「かなりある」が 53.1%、「ある程度ある」が 26.0%となり、両者を合わせると 79.1%と約 8 割で、失業リスクを指摘する者が多数となる。他方、労働者派遣法の改正を別として、今後 1 年間の失業のリスクを尋ねた質問の回答では、「かなりある」が 18.2%、「ある程度ある」が 31.5%で、両者の合計は 49.7%で約 5 割となった。

この結果は、労働者派遣法の改正による製造業務での派遣禁止が、失業のリスクを高めると考えている派遣社員が多いことを意味する。

図表9:労働者派遣法改正による失業の可能性



図表10:今後1年間の失業の可能性



(今後希望する働き方：当面では正社員希望は少ない)

請負社員・派遣社員が当面希望する働き方では、「今の請負・派遣会社の役職につかない請負・派遣社員」(38.4%)と「今の請負・派遣会社の製造現場の管理者やリーダー」(16.5%)の2つが多く、両者を合計すると 54.9%と半数を越える。当面は、請負社員や派遣社員を継続することを希望している者が多くなる。

他方、正社員を希望する者（「働いている工場の正社員（正社員登用を含む）」(11.1%)、「働いている工場以外の製造企業の正社員」(2.5%)、「請負・派遣会社や製造企業でない企業の正社員」(4.8%)）は 18.4%と 2割を下回り、そのなかで請負社員・派遣社員として現在働いている工場の正社員を希望する者は約 1割に過ぎない。

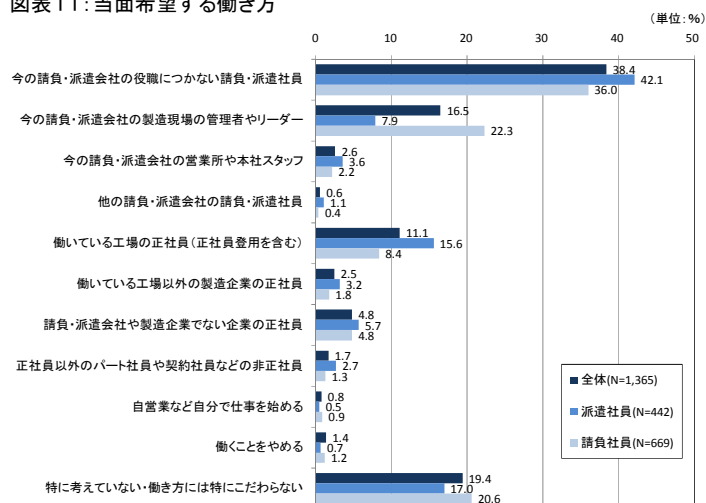
なお、派遣社員だけを取り出すと、「今の請負・派遣会社の役職につかない請負・派遣社員」(42.1%)と「働いている工場の正社員（正社員登用を含む）」(15.6%)が請負社員よ

りもやや高くなる。

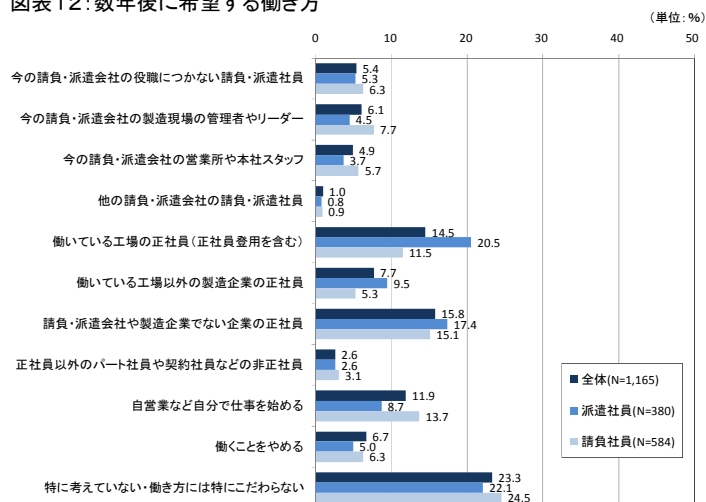
数年後に希望する働き方では、「今の請負・派遣会社の役職につかない請負・派遣社員」(5.4%)と「今の請負・派遣会社の製造現場の管理者やリーダー」(6.1%)の2つが減少し、他方で正社員を希望する者(「働いている工場の正社員(正社員登用を含む)」(14.5%)、「働いている工場以外の製造企業の正社員」(7.7%)、「請負・派遣会社や製造企業でない企業の正社員」(15.8%))が38.0%と増加する。また、「特に考えていない・働き方には特にこだわらない」(23.3%)も増える。

以上によると、当面は請負社員・派遣社員として働くことを希望しているものの、数年後には正社員として働くことを希望する者が多いことがわかる。ただし、現在、働いている工場の正社員を希望する者は15%程度でしかない。なお、本設問は無回答が多いため、無回答を除いて集計していることに留意されたい。

図表11: 当面希望する働き方



図表12: 数年後に希望する働き方



(働いている工場からの採用提案への対応：正社員採用へは応じる者が多いが、そうした提案の可能性はほとんどないと感じている)

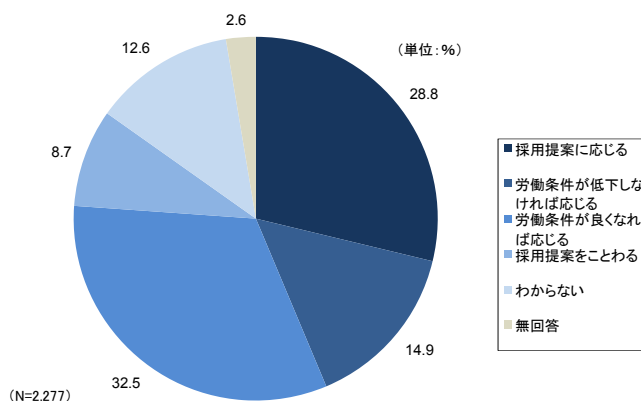
働いている工場から正社員として採用提案された場合と有期契約社員として採用提案された場合のそれぞれへの対応を尋ねた結果では、労働条件の低下の有無にかかわらずその提案を受け入れるとして者は、正社員としての採用で 28.8%、有期契約社員としての採用で 10.7%となる。また、正社員と有期契約社員のいずれでも多くなった回答は、「賃金などの労働条件が良くなれば応じる」(正社員 32.5%、有期契約社員 36.7%)で、それに「賃金など労働条件が低下しなければおうじる」(正社員 14.9%、有期契約社員 16.1%)が続く。「採用提案をことわる」は正社員としての採用で 8.7%、有期契約社員としての採用で 17.7%と、採用提案を断る者の比率はそれほど高くないが、有期契約では断るが 2 割弱となる。

当面希望する働き方や今後数年後に希望する働き方の両者とも、働いている工場の正社員を希望する回答は少ない。ただし、労働条件が低下しないという条件で、働いている工場から正社員としての採用を提案された場合には、その採用提案を受け入れるとした者がかなりの割合となった。

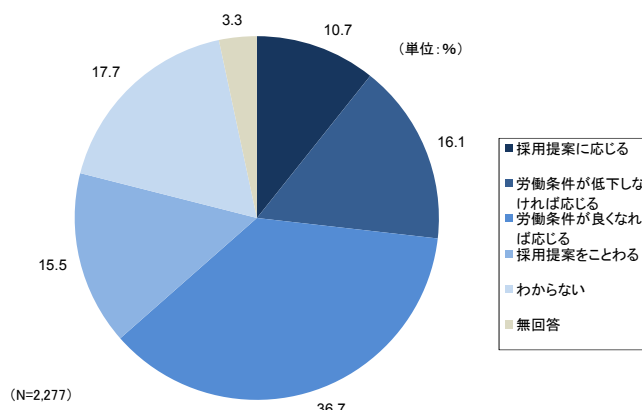
他方、今後 1 年間のうちに現在働いている工場から正社員として採用される可能性を尋ねた設問では、「採用される可能性はない」とした者が 68.1%と多数を占め、「間違いなく採用される(すでに採用の提案を受けている)」(1.8%)や「採用される可能性がかなり高い」(1.4%)はきわめて少ない。

つまり、働いている工場から正社員としての採用提案があった場合、それに応じるとする者が多い一方で、希望する働き方としては、今後数年後を含めて、働いている工場の正社員を希望する者が少ない背景には、働いている工場の正社員として採用される可能性がほとんどないと考えていることがある。

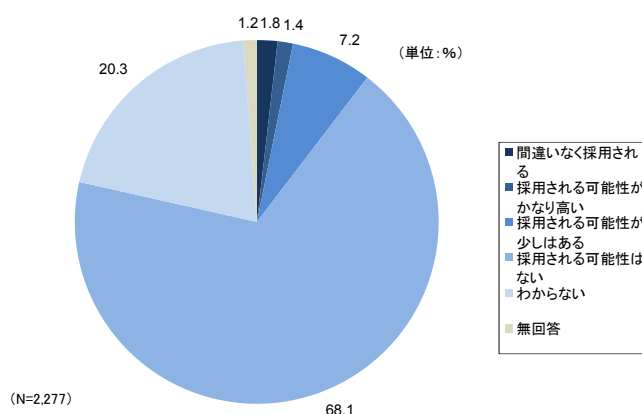
図表 13: 働いている工場から正社員として採用提案された場合



図表 14: 働いている工場から有期契約社員として採用提案された場合



図表 15: 働いている工場から正社員として採用される可能性



以 上