
第2章

事務系派遣労働者のキャリア類型と 仕事・スキル・賃金の関係

—派遣先企業と派遣元企業に関する就労パターンに注目して—

島貫 智行

(山梨学院大学現代ビジネス学部専任講師)

I はじめに

本章の目的は、事務系職種に従事している登録型派遣労働者のキャリアを類型化し、類型ごとのキャリア形成の比較を通じて、派遣労働者のキャリア形成の実態を明らかにすることである。具体的には、過去2年間における派遣先企業と派遣元企業に関する就労パターンに注目してキャリアの類型化を行なった上で、キャリア類型とキャリア形成——①仕事の高度化、②スキルの向上、③賃金の上昇——との関係を検討する。

これまで登録型派遣労働者のキャリア形成に関する研究は、派遣労働者が派遣先企業で経験する仕事内容や派遣先企業に関する就労パターン（同じ派遣先企業に定着しているか、異なる派遣先企業に移動しているか）に注目してきた。例えば、清水（2007）は、事務系派遣労働者に対する聞き取り調査をもとに、登録型派遣労働者の派遣先企業の就労パターンとスキルの向上の関係を検討している。清水は派遣労働者のスキル向上の指標として派遣先企業における「基幹化」に注目し、派遣労働者の仕事が正社員の仕事に類似していくにつれてスキルが向上していると想定する。そして、派遣労働者が派遣先企業で基幹化しスキルが向上するには、異なる派遣先企業を移動していく「横断型」のキャリアよりも、同じ派遣先企業で継続就労する「定着型」のキャリアが効果的であることを示している。

また、木村（2008）は、事務系派遣労働者に対する質問票調査の結果を用いて、派遣労働者の仕事難易度・スキル・賃金の変化について検討し、派遣労働者のスキル向上には、派遣元企業による教育研修（Off-JT）よりも派遣先企業での仕事経験（OJT）が有効であることを示している¹。また、派遣労働者のスキル向上や賃金上昇には派遣先企業での仕事が高度化する必要があることを踏まえ、スキル向上や賃金上昇が派遣先企業による仕事の割り振りの方針に依存することを指摘している。

これらの既存研究の知見は以下の二点に集約される。一つは派遣労働者がスキルを

向上していくには派遣先企業での仕事を高度化していく必要があること、もう一つは仕事を高度化するには異なる派遣先企業を短期的に移動するよりも、同じ派遣先企業に定着して就労することが効果的であるということである。だが、僅かな既存研究は、派遣先企業での仕事内容や派遣先企業に関する就労パターン（定着か移動か）に注目する一方で、派遣労働者が雇用関係を結んでいる派遣元企業に関する就労パターンについては大きな関心を払っていない。

派遣元企業と雇用関係を結びながら派遣先企業で就労するという派遣労働という雇用形態の特徴を踏まえれば、派遣労働者のキャリア形成を考える視点として、派遣先企業に加えて、派遣元企業に関する就労パターンにも注目する必要がある。派遣元企業は、派遣労働者の教育訓練や賃金管理だけでなく、派遣先企業とのマッチングを通じて派遣労働者が経験する仕事を決定している（島貫，2007）。また、登録型派遣の場合、派遣労働者は通常複数の派遣元企業に登録しており、正社員に比べて派遣労働者自身が派遣元企業を選択したり変更する自由度も高い。こうしたことから、派遣元企業の就労パターン——同じ派遣元企業から紹介される仕事を長期的に引き受けるか、あるいはその都度異なる派遣元企業の仕事を引き受けていくかの選択——は、登録型派遣労働者にとっての仕事の高度化やスキルの向上、賃金の上昇に影響を及ぼしている可能性が高いと考えられる。そこで、本章では、派遣先企業に加えて派遣元企業の就労パターンにも注目して派遣労働者のキャリアを類型化し、キャリア類型と仕事・スキル・賃金の関係を検討することにする²。

II 派遣労働者のキャリアの類型化

1. データとサンプル

以下の分析で用いるデータは、東京大学社会科学研究所の人材ビジネス研究寄付研究部門が2008年10月に実施した「派遣という働き方を通じたキャリア形成に関するアンケート」の事務系職種（一般事務、営業事務、経理事務、貿易事務、金融事務、その他事務）の個票データである。調査は民間企業のインターネット調査の登録モニターに対して実施された。具体的には、事務系職種の派遣労働者として就労している登録型派遣労働者のなかで、調査時点までに派遣就労を継続している期間が2年以上の派遣労働者を抽出し、そのうち720名に調査票を配信し、581名から回答を得た（回収率80.7%）。以下の分析では、事務系職種の中で「その他事務」と回答した80名を除く、501名を分析対象とした。

2. 派遣労働者のキャリア類型

派遣労働者が過去2年間に就労した派遣先企業と派遣元企業の数を用いて、図表 2-1 に示すように、派遣労働者のキャリアを以下の三つに類型化した³。

第一の類型は、過去2年間に派遣元企業と派遣先企業をそれぞれ1社のみで就労したパターンである。この類型は、過去2年間に同じ派遣元企業から同じ派遣先企業に派遣されており「派遣先固定型」と呼ぶ。「派遣先固定型」に属する派遣労働者は236名で、全体の48.5%を占めており、三類型のなかで最も人数が多い。

第二の類型は、過去2年間に派遣元企業1社から派遣先企業2社以上に派遣されたパターンである。この類型は、過去2年間に同じ派遣元企業に就労しながらも、期間中に異なる派遣先企業に移動しており「派遣元固定型」と呼ぶ。「派遣元固定型」に属する派遣労働者は110名であり、全体の22.6%を占めている。

第三の類型は、過去2年間に派遣元企業と派遣先企業を2社以上経験しているパターンである。この類型は過去2年間に派遣先企業と派遣元企業の双方を変更しており、「変更型」と呼ぶ。「変更型」に属する派遣労働者は141名であり、全体の29.0%を占めている。

なお、上記以外に過去2年間に異なる派遣元企業に移動しながら同じ派遣先企業に派遣されているタイプもあるが、サンプル数が少ないため今回の分析の対象外とする。

図表 2-1 登録型派遣労働者のキャリアの類型化

		過去2年間に就労した 派遣先企業	
		単一	複数
過去2年間に就労した 派遣元企業	単一	派遣先固定型 (236)	派遣元固定型 (110)
	複数	(14)	変更型 (141)

()の数字は類型ごとのサンプル数

これらの三類型に属する派遣労働者の属性を概観してみよう。サンプルの基本属性は図表 2-2 に示した。性別・平均年齢、家族構成については類型間で大きな違いは見られない。家計維持者である割合は、「派遣元固定型」(55.5%) が最も多く、「派遣先固定型」(39.8%) が少ない。最終学歴は「派遣先固定型」(34.3%) と「派遣元固定型」(34.5%) の大学卒の比率が高い。過去に正社員を経験している割合は類型間で大きな差はない。

派遣職種は三類型ともに一般事務が最も多くを占めるが、「変更型」(70.9%) が「派遣元固定型」(64.5%) ・「派遣先固定型」(62.3%) よりも多い。営業事務は「派遣先固定型」(20.3%)、経理事務は「派遣元固定型」(10.0%) が最も多い。

過去の就労経験については、派遣労働者としての就労月数は、「派遣元固定型」(83.6 か月) が最も長く、「派遣先固定型」(71.7 か月)、「変更型」(68.6 か月) の順となる。過去に就労した派遣先企業の数、「派遣先固定型」(2.7 社) が最も少なく、「変更型」(3.6 社)、「派遣元固定型」(4.4 社) の順となる。一方、登録している派遣元企業数は、「変更型」(3.5 社) が最も多く、「派遣元固定型」(3.2 社)、「派遣先固定型」(2.6 社) の順となる。「派遣元固定型」は過去に就労した派遣先企業数が最も多い。「変更型」は登録している派遣元企業数も多く、他の類型よりも多くの派遣元企業で就労していることが想定される。三つの類型は過去 2 年間の就労パターンに基づいたものであるが、派遣労働者のこれまでのキャリア全体における派遣先企業と派遣元企業に関する就労パターンの傾向をおおよそ反映していると考えられる。

図表 2-2 過去 2 年間のキャリア類型

類型		類型1	類型2	類型3
		派遣先固定型	派遣元固定型	変更型
過去2年間の	派遣先	単一	複数	複数
就労企業数	派遣元	単一	単一	複数
サンプルサイズ		236 人	110 人	141 人
割合		(48.5%)	(22.6%)	(29.0%)
サンプルの属性	女性	94.9	94.5	95.7
(%)	年齢(平均・歳)	35.6	36.7	35.5
	配偶者あり	37.7	34.5	36.9
	子供あり	17.4	21.8	15.6
	自分が家計維持者	39.8	55.5	44.7
	最終学歴: 大学卒	34.3	34.5	29.8
	正社員経験あり	84.3	85.5	83.0
	職種1: 一般事務	62.3	64.5	70.9
	職種2: 営業事務	20.3	15.5	17.0
	職種3: 経理事務	7.2	10.0	4.3
	派遣スタッフとしての就労月数(平均・ヶ月)	71.7	83.6	68.6
	過去に就労した派遣先の数(平均・社)	2.7	4.4	3.6
	登録している派遣元の数(平均・社)	2.6	3.2	3.5
	今の派遣先での就労月数(平均・ヶ月)	43.4	23.2	9.9
	今の派遣元での勤続月数(平均・ヶ月)	53.2	52.9	9.4

Ⅲ キャリア類型と仕事・スキル・賃金の関係

それでは、派遣労働者のキャリア形成がキャリア類型ごとにどのように異なるかを見ていこう。以下では、キャリア形成の指標として、1. 仕事の高度化、2. スキルの向上、3. 賃金の上昇、の三つの変化を取り上げる。その際、派遣労働者が従事する仕事の特性や能力開発機会、賃金水準についても検討する。また、派遣就労に対する評価や満足度などについても検討する。

1. 仕事の高度化

派遣労働者が従事する仕事の難易度は過去 2 年間にどのような変化を示しているだろうか。図表 2-3 は過去 2 年間における仕事の難易度の変化を示したものである。調査票は、過去 2 年間の仕事の難易度の変化について、「上昇」「やや上昇」「変化なし」

「やや下降」「下降」の5段階でたずねている。図表 2-3 には類型ごとに「上昇」及び「やや上昇」と回答した割合と、「やや下降」及び「下降」と回答した割合を、それぞれ「上昇」・「下降」として示した。

仕事の難易度が上昇したと回答した割合は「派遣先固定型」(55.1%)が最も多く、「派遣元固定型」(47.3%)、「変更型」(37.6%)の順となる。一方、仕事の難易度が下降したと回答した割合は逆に「変更型」(20.6%)が最も多く、「派遣元固定型」(10.0%)、「派遣先固定型」(5.1%)の順となる。過去2年間に仕事の難易度が上昇する可能性が高いのは「派遣先固定型」であり、上昇する可能性が低いのは「変更型」である。

図表 2-3 過去2年間における仕事の難易度の変化

類型		類型1	類型2	類型3
		派遣先固定型	派遣元固定型	変更型
仕事の難易度	上昇	55.1	47.3	37.6
	下降	5.1	10.0	20.6

注)「上昇」の数字は調査票の「上昇」及び「やや上昇」と回答した割合(%)、同様に「下降」の数字は「やや下降」及び「下降」と回答した割合(%)

次に、派遣労働者が従事している仕事内容を見ていこう。図表 2-4 は過去2年間に派遣先企業で経験した仕事の特性について示したものである。派遣労働者にとって「仕事の進め方を自分で決められる」割合は「派遣先固定型」(78.0%)が最も多く、「変更型」(62.4%)が最も少ない。同様に、「派遣先の重要な仕事である」割合もまた「派遣先固定型」(76.7%)が最も多く、「変更型」(63.1%)が最も少ない。一方、「社員の補助的な仕事をしている」割合は「変更型」(74.5%)が最も多く、「派遣先固定型」(61.0%)が最も少ない。そして「同じ仕事をしている正社員がいる」割合は、「派遣先固定型」(41.1%)が「派遣先固定型」(37.3%)や「変更型」(36.9%)よりも多い。

「派遣先固定型」は三類型のなかでは派遣先企業の重要な仕事に従事し、仕事遂行上の自律性も与えられており、正社員と同じ仕事を任されている割合が多い。これに対して「変更型」は正社員の補助的な仕事に従事しており、仕事の重要性や仕事遂行上の自律性の程度も低い。「派遣元固定型」は「派遣先固定型」と「変更型」の中間的な特性を持つ仕事に従事している。

図表 2-4 派遣先で従事した仕事の特徴

類型	類型1	類型2	類型3
	派遣先固定型	派遣元固定型	変更型
仕事の進め方を自分で決められる	78.0	73.6	62.4
派遣先の重要な仕事である	76.7	72.7	63.1
同じ仕事をしている正社員がいる	41.1	37.3	36.9
社員の補助的な仕事である	61.0	67.3	74.5

注) 数字は「そう思う」「ややそう思う」と回答した割合(%)

図表 2-5 は派遣労働者が現在従事している仕事の難易度を示したものである。調査票は、派遣労働者が現在担当している仕事の難易度について「未経験者が一人前の担当者になるまでに要する期間」として「1 か月未満」から「10 年以上」までの 8 段階でたずねている。図表 2-5 は、この 8 段階の各レンジの中央値を用いて一人前の担当者になるまでに必要な期間の平均値を算出したものである。未経験者が一人前の担当者になるまでに必要な期間は、「派遣元固定型」(11.6 か月)と「派遣先固定型」(10.8 か月)が「変更型」(8.9 か月)よりも長い。同様に、未経験者が一人前の担当者に到達するまでに 1 年以上要すると回答した割合も「派遣元固定型」(26.4%)と「派遣先固定型」(25.0%)が「変更型」(22.0%)に比べて多くなっている。また、必ずしも大きな差ではないが「派遣元固定型」は「派遣先固定型」よりもやや仕事の難易度が高い傾向が見られ、「派遣元固定型」は「派遣先固定型」に比べてより高度な仕事に従事していると考えられる。

図表 2-5 担当している仕事の難易度

類型	類型1	類型2	類型3
	派遣先固定型	派遣元固定型	変更型
未経験者が一人前の担当者になるまでに要する期間(ヶ月)	10.8	11.6	8.9
未経験者が一人前の担当者になるまでに1年以上を要すると回答した割合(%)	25.0	26.4	22.0

最後に、現在の仕事内容に関する満足度を見ていこう。図表 2-6 は現在の仕事内容に満足している割合を示したものである。仕事内容に満足している割合は「派遣先固定型」(61.4%)と「派遣元固定型」(60.9%)が「変更型」(53.2%)よりも多い。

図表 2-6 仕事内容に関する満足度

類型	類型1	類型2	類型3
	派遣先固定型	派遣元固定型	変更型
仕事内容	61.4	60.9	53.2

注) 数字は「満足している」「やや満足している」と回答した割合(%)

上記の結果を踏まえて、仕事の高度化に関して三類型の特徴を整理しておこう。過去2年間に仕事の難易度が上昇する可能性が高いのは「派遣先固定型」である。「派遣先固定型」は、派遣先企業でより重要な仕事に従事し、仕事遂行の自律性も与えられている。その結果、派遣先企業の正社員と同じ仕事に従事している割合も多い。また、「派遣元固定型」は「派遣先固定型」に続いて仕事難易度が上昇する可能性が高い。「派遣元固定型」は「派遣先固定型」よりも仕事の重要性や自律性ではやや劣るが、より高度な仕事に従事している。この結果、「派遣先固定型」と「派遣元固定型」の仕事内容に対する満足度は高い。

これに対して、「変更型」は仕事の難易度が上昇する可能性が最も低い。そして、上昇する可能性が低いだけでなく、仕事の難易度が低下する可能性が高い。「変更型」は「派遣先固定型」とは対照的に、派遣先企業では重要性が低い仕事に従事しており、仕事遂行の自律性も与えられていない。また正社員の補助的な仕事を任されており、仕事の難易度も最も低い。こうした結果、「変更型」の派遣労働者の仕事内容に対する満足度は低い。

2. スキルレベルの向上

派遣労働者のスキルレベルは過去2年間にどのような変化を示しているだろうか。図表 2-7 は過去2年間におけるスキルレベルの変化を示したものである。調査票は、過去2年間のスキルレベルの変化について、「上昇」「やや上昇」「変化なし」「やや下降」「下降」の5段階でたずねている。図表 2-7 には類型ごとに「上昇」及び「やや上昇」と回答した割合と、「やや下降」及び「下降」と回答した割合を示した。

スキルレベルが上昇したと回答した割合は「派遣先固定型」(64.4%) が最も多く、「派遣元固定型」(56.4%)、「変更型」(51.8%) の順となる。一方、スキルレベルが下降したと回答した割合は「変更型」(8.5%) が最も多く、「派遣元固定型」(6.4%)、「派遣先固定型」(3.8%) の順となる。過去2年間にスキルレベルが上昇する可能性が高いのは「派遣先固定型」であり、上昇する可能性が低いのは「変更型」である。

図表 2-7 過去 2 年間におけるスキルレベルの変化

スキルレベル	タイプ	類型1	類型2	類型3
		派遣先固定型	派遣元固定型	変更型
スキルレベル	上昇	64.4	56.4	51.8
	下降	3.8	6.4	8.5

注)「上昇」の数字は調査票の「上昇」及び「やや上昇」と回答した割合(%)、同様に「下降」の数字は「やや下降」及び「下降」と回答した割合(%)

では、派遣労働者にはどのような能力開発の機会が与えられているだろうか。派遣先企業と派遣元企業が実施している能力開発の状況についてそれぞれ見ていこう。

図表 2-8 は過去 2 年間における派遣先企業での能力開発の機会 (OJT) について示したものである。「派遣先の人 (社員) が派遣スタッフに仕事を教えることに熱心であった」割合は「派遣先固定型」(37.3%) が、「派遣元固定型」(30.0%) と「変更型」(31.9%) よりも多い。また、「派遣先の人 が派遣スタッフに仕事を教えようとしなかった」割合は「変更型」(27.0%) が最も多く、「派遣元固定型」(15.5%)、「派遣先固定型」(11.4%) の順となる。「派遣先固定型」は他の類型に比べて派遣先企業の社員による OJT の機会が多い。

なお、「派遣先が義務付ける研修に参加した」割合は「変更型」(21.3%) が最も多く、「派遣元固定型」(20.9%)、「派遣先固定型」(19.1%) の順となる。

図表 2-8 派遣先での能力開発の機会 (OJT)

タイプ	類型1	類型2	類型3
	派遣先固定型	派遣元固定型	変更型
派遣先の人 は、派遣スタッフに仕事を教えることに熱心であった	37.3	30.0	31.9
派遣先の人 は、派遣スタッフに仕事を教えようとしなかった	11.4	15.5	27.0
派遣先が義務付ける研修に参加した	19.1	20.9	21.3

注)数字は「あてはまる」と回答した割合(%)

図表 2-9 は過去 2 年間における派遣元企業による教育訓練への参加状況について示したものである。「派遣会社が義務付ける研修に参加した」割合は「変更型」(22.0%) が、「派遣先固定型」(11.9%) と「派遣元固定型」(9.1%) よりも多い。また、「派遣会社が義務付けるスキルチェックを受けた」割合は「変更型」(22.0%) が、「派遣元固定型」(10.9%) と「派遣先固定型」(9.7%) よりも多い。「変更型」は派遣元企業による教育研修 (Off-JT) の機会が多い。派遣元企業が義務付ける教育研修は、派遣先企業で

の仕事遂行に必要な基礎的なスキルを習得するものが多いことや、派遣労働者が他の派遣元企業に登録する（就労する）毎にスキルチェックを受けていることが考えられる。

一方で、「自主的に派遣会社の教育研修に参加した」割合は、「派遣元固定型」（19.1%）が最も多く、「変更型」（16.3%）、「派遣先固定型」（9.7%）の順となる。「派遣元固定型」は、派遣元企業が義務付ける教育研修は「変更型」よりも少ないが、自主的に派遣元企業の教育研修を活用して能力開発に取り組んでいる。

図表 2-9 派遣元による教育研修および自己啓発の機会

類型	類型1	類型2	類型3
	派遣先固定型	派遣元固定型	変更型
派遣会社が義務付ける研修に参加した	11.9	9.1	22.0
派遣会社が義務付けるスキルチェックを受けた	9.7	10.9	22.0
自主的に派遣会社の教育研修に参加した	9.7	19.1	16.3

注) 数字は「あてはまる」と回答した割合(%)

最後に、能力開発の機会に関する満足度を見ていこう。図表 2-10 は派遣先企業と派遣元企業による能力開発機会に対して満足している割合を示したものである。「派遣先企業における能力向上の機会」に満足している割合は「派遣先固定型」（31.8%）が最も多く、「変更型」（29.1%）、「派遣元固定型」（25.5%）の順となる。一方、「派遣元企業における教育・研修の機会」に満足している割合は「変更型」（36.2%）と「派遣元固定型」（35.5%）が「派遣先固定型」（32.6%）よりも多い。

図表 2-10 能力開発機会に関する満足度

類型	類型1	類型2	類型3
	派遣先固定型	派遣元固定型	変更型
派遣先における能力向上の機会	31.8	25.5	29.1
派遣会社による教育・研修の機会	32.6	35.5	36.2

注) 数字は「満足している」「やや満足している」と回答した割合(%)

上記の結果を踏まえて、スキルレベルや能力開発機会に関して三類型の特徴を整理しておこう。過去 2 年間にスキルレベルが向上する可能性が最も高いのは「派遣先固定型」である。「派遣先固定型」は派遣先企業の社員による教育・指導（OJT）を受けられる機会は多いが、派遣元企業の教育研修を受けられる機会は少ない。この結果、「派遣先固

定型」は派遣先企業での能力開発機会に対する満足度は高いが、派遣元企業の教育研修に対する満足度は低い。

また、「派遣元固定型」は「派遣先固定型」に続いてスキルレベルが上昇する可能性が高い。派遣先企業での OJT や派遣元企業に義務付けられた教育研修を受けている割合は少ないが、派遣会社の教育研修を活用して自主的に能力開発に取り組んでいる。この結果、「派遣元固定型」は派遣元企業の教育研修に対する満足度は高いが、派遣先企業での能力開発機会に対する満足度が最も低い。

これに対して、「変更型」はスキルレベルが上昇する可能性が最も低い。と同時にスキルレベルが低下する可能性が最も高い。「変更型」も派遣先企業による OJT の機会が少ないが、「派遣元固定型」とは異なり派遣元企業が義務付ける教育研修やスキルチェックを受けている割合が多く、派遣元企業の教育研修に対する満足度が最も高い。

3. 賃金の上昇

派遣労働者の賃金は過去 2 年間にどのような変化を示しているだろうか。図表 2-11 は過去 2 年間における賃金の変化を示したものである。調査票は、過去 2 年間の賃金の変化について、「上昇」「やや上昇」「変化なし」「やや下降」「下降」の 5 段階でたずねている。図表 2-11 には類型ごとに「上昇」及び「やや上昇」と回答した割合と、「やや下降」及び「下降」と回答した割合を示した。

賃金が増加したと回答した割合は「派遣先固定型」(53.4%) が最も多く、「派遣元固定型」(37.3%)、「変更型」(33.3%) の順となる。一方、賃金が減少したと回答した割合は「変更型」(24.8%) が最も多く、「派遣元固定型」(14.5%)、「派遣先固定型」(2.5%) の順となる。過去 2 年間に賃金が増加する可能性が高いのは「派遣先固定型」であり、増加する可能性が低いのは「変更型」である。

図表 2-11 過去 2 年間における賃金の変化

類型		類型1	類型2	類型3
		派遣先固定型	派遣元固定型	変更型
賃金	上昇	53.4	37.3	33.3
	下降	2.5	14.5	24.8

注)「上昇」の数字は調査票の「上昇」及び「やや上昇」と回答した割合(%)、同様に「下降」の数字は「やや下降」及び「下降」と回答した割合(%)

次に、派遣労働者の賃金水準を見ていこう。図表 2-12 は現在の時給額の平均値を示したものである。時給額の平均値は「派遣元固定型」(1,469 円)が最も高く、「派遣先固定型」(1,421 円)、「変更型」(1,376 円)の順となる。同様に、時給額が 1,500 円以上の割合も「派遣元固定型」(56.4%)、「派遣先固定型」(43.6%)、「変更型」(34.8%)の順となる。

図表 2-12 賃金水準

類型	類型1	類型2	類型3
	派遣先固定型	派遣元固定型	変更型
時給額(円)	1,421	1,469	1,376
1500円以上の割合(%)	43.6	56.4	34.8

最後に、賃金に対する満足度を見ていこう。図表 2-13 は現在の賃金水準に関する満足度を示したものである。賃金に満足している割合は「変更型」(44.0%)が最も多く、「派遣元固定型」(42.7%)、「派遣先固定型」(37.7%)の順となる。

図表 2-13 賃金に関する満足度

類型	類型1	類型2	類型3
	派遣先固定型	派遣元固定型	変更型
賃金	37.7	42.7	44.0

注) 数字は「満足している」「やや満足している」と回答した割合(%)

上記の結果を踏まえて、賃金に関して三類型の特徴を整理しておこう。過去 2 年間に賃金が上昇する可能性が高いのは「派遣先固定型」である。「派遣先固定型」の時給額は「派遣元固定型」には及ばないが「変更型」より高い。だが、賃金満足度は最も低い。また、「派遣元固定型」は過去 2 年間で上昇する割合は「派遣先固定型」に及ばないが、時給額それ自体は最も高い。

これに対して、「変更型」は賃金が上昇する可能性が最も低く、時給額も三類型のなかで最も低いが、賃金満足度は最も高くなっている。

キャリア類型で比較した場合に、賃金が上昇する割合の多さや賃金水準の高さと賃金満足度が必ずしも一致していない点が特徴的である。

4. 派遣就労に対する評価や考え方

派遣労働者は派遣就労という働き方についてどのような評価をしているのか見ていこう。図表 2-14 は今後希望する働き方について示したものである。調査票では、今後希望する働き方について、「派遣スタッフとして働きたい」、「正社員として働きたい」、「正社員や派遣スタッフ以外の雇用形態で働きたい」、「起業したい」などの選択肢から一つを回答することになっている。「派遣スタッフとして働きたい」と回答した割合は「派遣元固定型」(25.5%) が最も多く、「変更型」(20.6%)、「派遣先固定型」(18.2%) の順となる。一方、「正社員として働きたい」と回答した割合は「派遣先固定型」(51.3%) が最も多く、「変更型」(40.4%)、「派遣元固定型」(35.5%) の順となる。今後の働き方として、派遣就労希望が多いのは「派遣元固定型」であり、正社員希望が多いのは「派遣先固定型」である。

図表 2-14 今後希望する働き方

(単位: %)

類型	類型1	類型2	類型3
	派遣先固定型	派遣元固定型	変更型
派遣スタッフとして働きたい	18.2	25.5	20.6
正社員として働きたい	51.3	35.5	40.4

図表 2-15 は派遣先企業の社員との関係について示したものである。「派遣先の社員と派遣との間に『みぞ』が感じられた」と回答した割合は「変更型」(46.8%) が最も多く、「派遣先固定型」(28.0%) が最も少ない。また、「派遣先の一員であると感じる」と回答した割合は「派遣先固定型」(69.5%) が、「派遣元固定型」(52.7%) や「変更型」(53.2%) よりも多くなる。「派遣先固定型」は派遣先企業の社員との一体感を感じているが、逆に「変更型」は派遣先企業のなかで孤立感を感じている。

図表 2-15 派遣先の社員との関係

類型	類型1	類型2	類型3
	派遣先固定型	派遣元固定型	変更型
派遣先の社員と派遣との間に「みぞ」が感じられた	28.0	36.4	46.8
派遣先の一員であると感じる	69.5	52.7	53.2

注) 数字は「あてはまる」と回答した割合(%)

図表 2-16 は派遣として働くことに対する評価を示したものである。「今後のキャリアにプラスになると感じている」割合は「派遣元固定型」(59.1%) が最も多く、「変更

型」(56.0%)、「派遣先固定型」(50.4%)の順となる。一方、「将来の見通しを立てにくい」と回答した割合は「変更型」(90.1%)が、「派遣先固定型」(84.7%)や「派遣元固定型」(84.5%)に比べて多い。

図表 2-16 派遣として働くことに対する評価

類型	類型1	類型2	類型3
	派遣先固定型	派遣元固定型	変更型
今後のキャリアにプラスになる	50.4	59.1	56.0
将来の見通しを立てにくい	84.7	84.5	90.1

注) 数字は「そう思う」「ややそう思う」と回答した割合(%)

図表 2-17 は職業生活全体に対する満足度を示したものである。現在の職業生活全体に満足している割合は「派遣先固定型」(45.8%)や「派遣元固定型」(45.5%)が「変更型」(41.1%)よりも多くなっている。

図表 2-17 職業生活全体に関する満足度

類型	類型1	類型2	類型3
	派遣先固定型	派遣元固定型	変更型
職業生活全体	45.8	45.5	41.1

注) 数字は「満足している」「やや満足している」と回答した割合(%)

上記の結果を踏まえて、派遣就労に関する評価に関して三類型の特徴を整理しておこう。派遣就労について最も肯定的な評価をしているのは「派遣元固定型」である。「派遣元固定型」は、今後も派遣就労を希望する割合が最も多く、派遣就労を続けることが将来のキャリアにつながると考えており、現在の職業生活に対する満足度も高い。

また「派遣先固定型」は、「派遣元固定型」と同様に、今の職業生活に対する満足度は高い。だが、「派遣元固定型」と比較して、派遣就労を続けることが今後のキャリアにつながると考えている割合や今後も派遣就労を続けたいと考えている割合は少ない。「派遣先固定型」は派遣先企業の社員との一体感を感じており、今後は正社員として働くことを希望している。

これに対して、「変更型」は、派遣就労に関して最も否定的な評価をしている。派遣先の社員とのみぞを感じている割合が多く、疎外感を感じている。将来の見通しを立て

てにくいと考えている割合が多く、現在の職業生活全体に対する満足度が最も低くなっている。

5. キャリア類型の整理

上記では派遣労働者の過去2年間の仕事の高度化・スキルの向上、賃金の上昇のそれぞれについて検討してきたが、以下ではキャリア類型ごとの特徴を整理することにする。図表2-18は類型の比較を整理したものである。

「派遣先固定型」は、過去2年間で見た場合に、仕事の難易度やスキルレベル、賃金が上昇する可能性が高い。「派遣先固定型」が従事する仕事は、他の類型よりも重要な仕事であり、仕事遂行の自律性も与えられており、正社員と同様の仕事に従事している割合も多い。また、派遣先企業の社員による教育・指導を受ける機会が多い。賃金水準は三類型のなかでは中程度である。仕事内容や派遣先企業における能力開発機会に対する満足度は高いが、賃金に対する満足度は低い。派遣先社員との一体感が高く、正社員就労を希望する割合も多くなり、派遣就労が将来のキャリアにプラスになると感じにくい。

このように、「派遣先固定型」は、同じ派遣先企業で長期的に就労することにより、仕事の難易度・スキルレベル・賃金が上昇する可能性が高い。派遣先企業によるOJTの機会を得ながら仕事が高度化していくことにより、スキルも向上し賃金も上昇する。だが、派遣先企業での働き方が正社員に類似することにより、正社員との賃金格差に不満を感じやすくなることが考えられる。

次に「派遣元固定型」は三類型のなかでは、仕事の難易度やスキルレベル、賃金が上昇する可能性は中程度である。派遣先企業における仕事の重要度や仕事遂行の自律性は「派遣先固定型」に及ばないが、仕事の難易度や賃金水準は最も高い。派遣先企業によるOJTや派遣元企業により義務付けられた教育研修は少なく、自発的に派遣元企業の教育研修を受講して能力開発に取り組んでいる。派遣元企業の教育研修に対する満足度は高いが、派遣先企業での能力向上機会に対する満足度は低い。三類型のなかでは、派遣就労について将来のキャリアにプラスになると考えている割合が多く、今後も派遣就労を続けていきたいと考えている。

このように、「派遣元固定型」は、「派遣先固定型」に続いて、仕事の難易度・スキルレベル・賃金が上昇する可能性が高い。他の類型に比べてより高度な仕事や賃金水準の高い仕事に従事しており、派遣就労について肯定的に捉えている。だが、派遣先企業を短期的に変更することにより、派遣先企業からのOJTの機会を十分に得られず、派遣先企業での能力開発機会に不満を感じやすくなっていると考えられる。

最後の「変更型」は三類型のなかで仕事の難易度やスキルレベル、賃金が上昇する

可能性が最も低く、逆に低下する可能性が最も高い。派遣先企業では正社員の定型的・補助的な業務に従事しており、仕事難易度や賃金水準は最も低い。派遣先企業でのOJTは少ないが、派遣元企業が義務付ける教育研修やスキルチェックを受ける割合が多い。派遣元企業による教育研修に対する満足度は高いが、仕事内容に対する満足度は低い。他方、賃金に対する満足度が高いのが特徴的である。ただし、派遣先企業では社員との一体感を感じにくく、将来の見通しを立てにくいと感じている。

このように、「変更型」は派遣先企業において定型的・補助的な業務に従事し、派遣元企業による教育研修やスキルチェックを受けて就労している。現在の賃金には満足しているが、長期的には仕事の難易度やスキル、賃金を高められない可能性が高く、派遣就労を続けていくことに不安を感じている。

上記のように、仕事の高度化やスキルの向上、賃金の上昇に加えて仕事内容や能力開発の機会、賃金水準、さらにこうしたことの満足度を含めて検討することによって、キャリア類型の特徴を総合的に把握することが可能となる。

図表 2-18 キャリア類型の比較

	派遣先固定型	派遣元固定型	変更型
1 仕事の難易度の上昇	多	中	少
仕事特性	自律性・重要度：高	難易度：高	定型・補助
仕事満足度	高	高	低
2 スキルの上昇	多	中	少
能力開発機会	派遣先OJT	派遣元(自己啓発)	派遣元(義務研修)
能力開発機会満足度	派遣先：高	派遣先：低 派遣元：高	派遣元：高
3 賃金の上昇	多	中	少
時給額	中	高	低
賃金満足度	低	中	高
4 将来の働き方	正社員希望：高 (派遣希望：低)	派遣就労希望：高 (正社員希望：低)	正社員希望：中 派遣就労希望：中
派遣就労の評価	将来にプラス：低	将来にプラス：高	見通し不安
派遣生活満足度	高	高	低

注) 多・少、高・低などの表記は類型間の相対的なものである

IV キャリア類型と派遣経験期間の関係

上記では過去2年間のキャリア類型と仕事・スキル・賃金の関係を比較検討してきたが、派遣労働者としての就労経験期間(以下、派遣経験)には労働者によって幅が

あるため⁴、派遣経験が長い派遣労働者と短い派遣労働者では、過去2年間における仕事難易度やスキル、賃金の変化は異なることが考えられる。

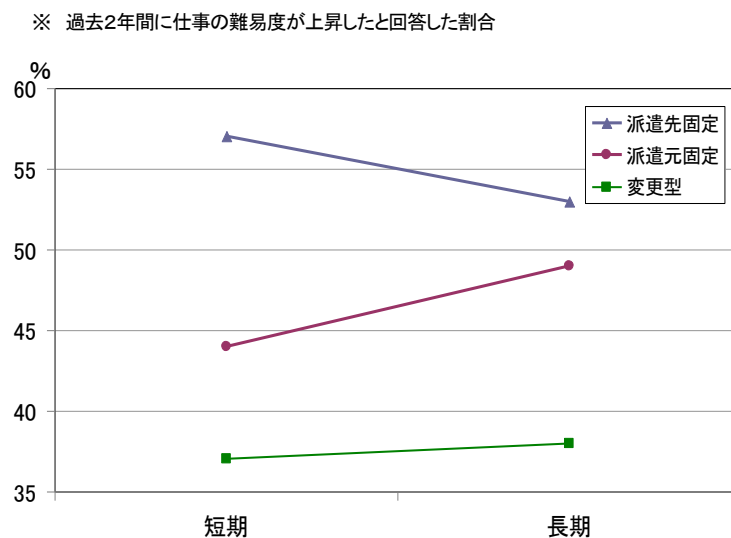
そこで、以下では派遣労働者の派遣経験の長さに注目して、キャリア類型と仕事・賃金・スキルとの関係を検討する。具体的には、過去の派遣労働者としての通算就労月数の中央値を基準にサンプルを二つに分割した上で、キャリア類型と仕事の高度化・スキルの向上、賃金の上昇との関係を比較する⁵。

1. 仕事の難易度

まずキャリア類型と仕事の高度化の関係について派遣経験の長短で比較する。図表2-19は仕事の難易度の上昇と派遣経験期間の関係を示したものである。過去2年間に仕事難易度が上昇したと回答した割合を、類型ごとに派遣経験期間の長短に分けてグラフ化したものである。仕事の難易度が上昇する割合は、派遣経験期間の長短によらず「派遣先固定型」が最も多く、「派遣元固定型」、「変更型」の順となる。

だが、派遣経験期間の長短で比較すると、「派遣先固定型」では派遣経験が長い場合に、仕事難易度が上昇する割合が減少している。「変更型」は大きな変化はない。これに対して、「派遣元固定型」は派遣経験が長い場合に、仕事難易度が上昇した割合が増加し、「派遣先固定型」との差が縮小している。三つの類型を比較すると、派遣労働者の派遣経験が短い場合には「派遣先固定型」において仕事難易度が高度化するが、派遣経験が長い場合には「派遣先固定型」だけでなく「派遣元固定型」においても仕事が高度化する可能性があることが推察される。

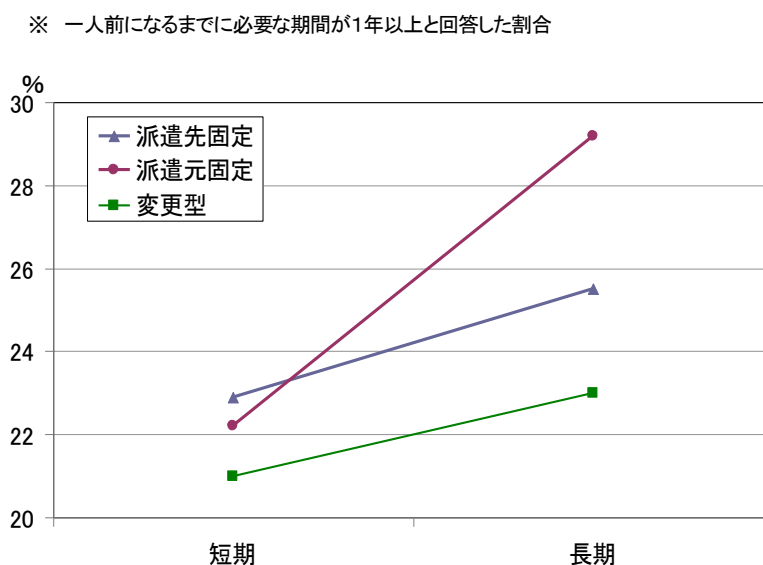
図表 2-19 仕事難易度の上昇と派遣経験期間の関係



ここで、派遣労働者が従事する仕事の難易度の違いを見ておこう。図表 2-20 は仕事の難易度と派遣経験期間の関係を示したものである。仕事の難易度について未経験者が一人前になるまでに必要な期間が 1 年以上と回答した割合を、類型ごとに派遣経験の長短に分けてグラフ化したものである。

派遣労働者の派遣経験が短い場合、仕事の難易度は類型間で大きな差はなく、いずれの類型も派遣経験が長い場合に仕事の難易度が高度化している。だが、派遣経験が長い場合、高度な仕事に従事している割合は「派遣元固定型」が「派遣先固定型」や「変更型」と比較してより多い。派遣労働者の派遣経験が短い場合には三類型の仕事の難易度に大きな差はないが、派遣経験が長い場合には「派遣元固定型」がより高度な仕事に従事できる可能性がある。

図表 2-20 仕事難易度と派遣経験期間の関係



2. 賃金

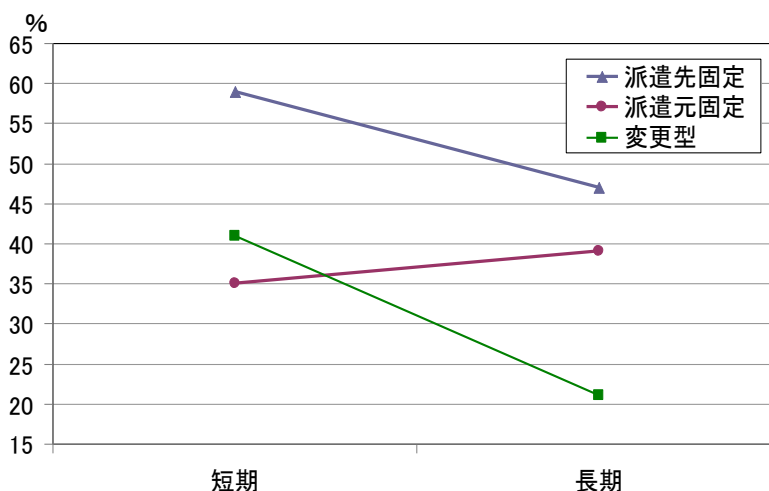
次にキャリア類型と賃金の上昇の関係について派遣経験の長短で比較する。図表 2-21 は賃金水準の上昇と派遣経験期間の関係を示したものである。過去 2 年間に賃金が上昇したと回答した割合を、類型ごとに派遣経験期間の長短に分けてグラフ化したものである。賃金が上昇する割合は、派遣経験期間の長短によらず「派遣先固定型」が、「派遣元固定型」や「変更型」に比べて多くなっている。

だが、派遣経験期間の長短で比較すると、「派遣先固定型」と「変更型」は派遣経験が長い場合に、賃金が上昇する割合が減少している。これに対して、「派遣元固定型」

は派遣経験が長い場合に、賃金水準が上昇した割合が増加し、「派遣先固定型」との差が縮小している。派遣労働者の派遣経験が短い場合には「派遣先固定型」において賃金が増加する可能性が高いが、派遣経験が長い場合には「派遣先固定型」だけでなく「派遣元固定型」によっても賃金が増加する可能性がある。

図表 2-21 賃金の上昇と派遣経験期間の関係

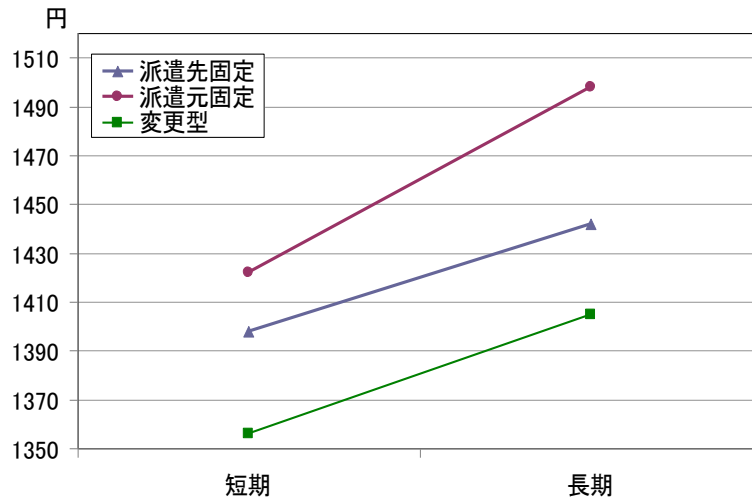
※ 過去2年間に賃金が増加したと回答した割合



ここで、派遣労働者の賃金水準の違いについても見ておこう。図表 2-22 は賃金水準と派遣経験期間の関係を示したものである。派遣労働者が従事する時給額（平均）について類型ごとに派遣経験期間の長短に分けてグラフ化したものである。

賃金水準は派遣経験の長短によらず「派遣元固定型」が最も高く、「派遣先固定型」、「変更型」の順となる。だが、派遣経験の長短で比較すると、三類型のなかで「派遣元固定型」の賃金水準が増加する割合が「派遣先固定型」や「変更型」に比べて大きく、派遣経験が長い場合に、三類型の賃金水準の差は拡大する。派遣労働者の派遣経験が長い場合に、「派遣元固定型」が他の類型に比べてより賃金水準の高い仕事に従事できる可能性がある。

図表 2-22 時給額と派遣経験期間の関係



このように、仕事難易度の高度化や賃金の上昇に関しては、派遣経験の長短で比較した場合に、ほぼ同様の結果を示している。具体的には、派遣労働者の派遣経験が短い場合、「派遣先固定型」が「派遣元固定型」や「変更型」に比べて仕事の高度化や賃金の上昇につながるが、派遣経験が長い場合には「派遣先固定型」に加えて「派遣元固定型」においても仕事の高度化と賃金の上昇を図ることが可能となる。また、派遣経験の長短で仕事難易度と賃金水準を比較した場合、「派遣元固定型」は派遣経験が長い場合において、「派遣先固定型」と比べてより仕事難易度や賃金水準の高い仕事に従事できる可能性がある。

すなわち、派遣経験が短い場合には、類型間で仕事難易度や賃金水準に大きな差はないが、「派遣先固定型」において仕事の高度化や賃金の上昇につながる可能性が高い。だが、派遣経験が長い場合には、「派遣先固定型」に加えて「派遣元固定型」においても仕事の高度化や賃金の上昇がみられ、「派遣元固定型」においてより高度な仕事や賃金水準の高い仕事に従事できる可能性がある。

これに対して、「変更型」は、派遣経験の長短にかかわらず、仕事の高度化や賃金の上昇につながる可能性が最も低く、仕事難易度や賃金水準も最も低い。

3. スキルレベル

最後にキャリア類型とスキルの向上の関係について派遣経験の長短で比較する。図表 2-23 はスキルレベルの向上と派遣経験期間の関係を示したものである。過去 2 年間にスキルが向上したと回答した割合を、類型ごとに派遣経験期間の長短に分けてグラ

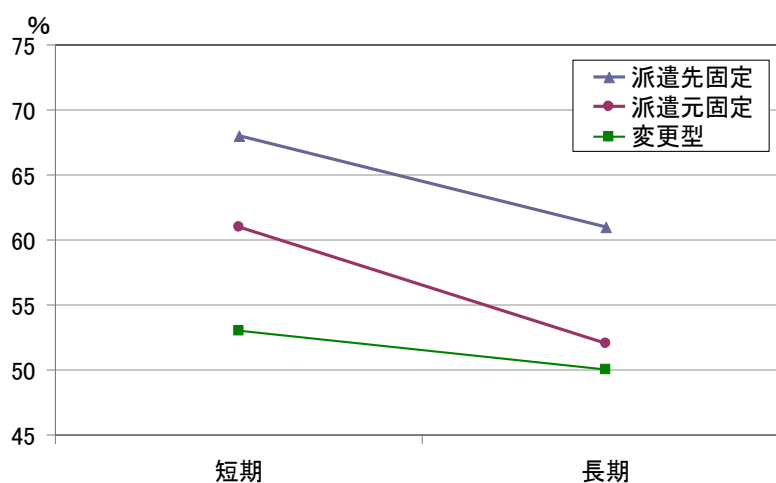
フ化したものである。スキルレベルが上昇する割合は、派遣経験期間の長短によらず「派遣先固定型」が最も多く、「派遣元固定型」、「変更型」の順となる。

だが、派遣経験期間の長短で比較すると、仕事の高度化（図表 2-19）と賃金の上昇（図表 2-21）のグラフとは異なり、全てのキャリア類型において派遣経験が長い場合に、スキルが向上する割合が減少している。中でも「派遣元固定型」の割合が大きく減少しており、派遣経験が長くなるに伴い、「派遣先固定型」との差が拡大し、「変更型」に近づいている。

このように、派遣経験の長短で比較すると、スキルの向上に関しては、仕事の高度化や賃金の上昇とは異なる結果を示している。過去2年間にスキルが向上する割合は、派遣経験の長短によらず、「派遣先固定型」、「派遣元固定型」、「変更型」の順であるが、いずれの類型についても、派遣経験が長い場合にスキルが向上する割合が減少している。派遣労働者のスキルの向上には一定の限界があることが示唆される。

図表 2-23 スキルの上昇と派遣経験期間の関係

※ 過去2年間にスキルが上昇したと回答した割合



V まとめ

本章では、派遣労働者のキャリアを考える上で、過去2年間における派遣先企業と派遣元企業に関する就労パターンに注目して「派遣先固定型」・「派遣元固定型」・「変更型」の三つに類型化し、それぞれの類型とキャリア形成（仕事の高度化、スキルの向上、賃金の上昇）の関係を比較検討してきた。以下に発見事実の要約とそれらに関する若干の考察を示すことにする。

1. キャリア類型と仕事の高度化・スキルの向上・賃金の上昇の関係

本章では第一に、派遣労働者のキャリア類型と仕事・スキル・賃金の変化について検討した。過去2年間で派遣労働者の仕事難易度・賃金水準・スキルレベルが上昇する割合が最も多いのは「派遣先固定型」である。派遣労働者は同じ派遣先企業に長く就労することにより、仕事を高度化し、スキルを向上させ、賃金の上昇を図ることが可能となる。また、「派遣元固定型」は、仕事難易度・賃金・スキルが上昇する割合では「派遣先固定型」に及ばないが、仕事難易度や賃金水準は三類型のなかで最も高い。「変更型」は、三類型のなかで仕事難易度・賃金水準・スキルレベルが最も上昇しにくく、逆に下降する割合が最も大きい。

派遣労働者の仕事の高度化やスキルの向上には、異なる派遣先企業を短期的に移動するよりも同じ派遣先企業に継続して就労したほうが良いという結果は、これまでの研究成果（清水、2007）とも一貫している。「派遣先固定型」のように同じ派遣先企業に継続就労することは、仕事の高度化を通じて派遣先企業で必要なスキルを効果的に蓄積することができるが、「派遣元固定型」や「変更型」のように異なる派遣先企業を移動する場合には、他の派遣先企業に移動するたびに、派遣労働者は既に身に付けたスキルの一部をリセットしなければならないため、継続的にスキルを高めていく可能性がある（清水、2007）。

これは、派遣先企業の側から見れば、同じ派遣先企業に長期的に就労する派遣労働者に対して仕事を高度化していることを示している。派遣労働者は正社員に比べて雇用の柔軟性が高く、特に事務系派遣においては人材活用のコストも低く抑えられるため、派遣先企業にとっては正社員と同等の仕事に従事させるインセンティブが存在する。だが、派遣先企業は受け入れた全ての派遣労働者の仕事を高度化していくわけではない。派遣当初は派遣先企業が今後その派遣労働者が高度な仕事を遂行できるかの見極めができていないからである。

だが、派遣労働者の就労が長くなるにつれて、派遣先企業はその派遣労働者の仕事ぶりや成果を通じてスキルを把握し、仕事を高度化していくようになる。また、派遣

労働者がその派遣先企業の仕事遂行に必要なスキルを蓄積していく結果、派遣先企業にとっては他の派遣労働者に置き換えるよりも、それまで活用してきた派遣労働者の仕事をより高度化していくことが効率的となる。

一方、派遣先企業を短期的に移動する派遣労働者に対しては、派遣先企業としては高度な仕事を割り当てにくい。派遣先企業には、受け入れた派遣労働者の仕事を高度化することと他の派遣労働者に置き換えることのいずれが望ましいかの判断がつくまでに、派遣労働者が一定の見極め期間が必要となるからである。こうした結果として、「派遣先固定型」は「派遣元固定型」や「変更型」よりも仕事の高度化やスキルの向上、賃金の上昇を図ることが可能となると考えられる。

2. キャリア類型ごとの特徴

第二に、派遣労働者のキャリア類型ごとの特徴について、仕事・スキル・賃金の変化に加えて、仕事特性や能力開発機会、賃金水準、及びそれらの満足度などを含めて検討した。

「派遣先固定型」は、他の類型に比べて派遣先企業において重要な仕事に従事し、仕事遂行における自律性も与えられている。派遣先企業の社員による OJT の機会を得ながら、より高度な仕事を与えられることにより、スキルも向上し賃金も上昇する可能性が高い。派遣先企業での仕事内容や能力開発機会に満足しており、正社員として就労する希望を持っている。だが、仕事の高度化は派遣労働者と正社員の仕事の類似性を高めることにもなる。派遣労働者が正社員と同様の仕事に従事する結果、正社員との賃金格差に不満を感じやすくなり、派遣就労が将来のキャリアにプラスになるとは感じにくくなる。

「派遣元固定型」は、仕事難易度・スキル・賃金が上昇する割合は「派遣先固定型」に及ばないが、仕事難易度や賃金水準は最も高い仕事に従事している。派遣先企業の OJT や派遣元企業に義務付けられた教育研修 (Off-JT) を受ける機会は少なく、自主的に派遣元企業の教育研修を利用して能力開発に取り組んでいる。派遣就労に関する満足度も高く、今後も派遣労働を継続したいと考えている。だが、他の派遣先企業に移動することにより、派遣先企業での OJT 機会を得にくく、派遣先企業の能力開発機会に不満を感じている。

「変更型」は、派遣先企業の正社員の補助的な業務に従事している。仕事の難易度は低く、派遣元企業に義務付けられた教育研修 (Off-JT) に参加して必要なスキルを身に付けている。また派遣元企業を変更することでスキルチェックを受けている。派遣元企業の教育研修や賃金に対する満足度は高いが、今の職業生活に対する満足度は低く、将来の見通しに不安を感じている。

これらの発見事実は、派遣労働者がいずれの種類のキャリアを積んだ場合にもその類型に特有の困難を経験することを示している。

3. キャリア類型と派遣経験期間の関係

第三に、キャリア類型と過去2年間の仕事・スキル・賃金の変化の関係について、派遣労働者の派遣経験の長短に分けて比較した。

仕事難易度が高度化する割合と賃金水準が上昇する割合は、派遣経験の長短によってキャリア類型ごとの違いが見られる。「派遣先固定型」は派遣経験の長短によらず仕事難易度と賃金が上昇する割合が最も多いが、派遣経験が長い場合に、仕事難易度と賃金水準が上昇する割合は減少する。一方、「派遣元固定型」では、派遣経験が長い場合に、仕事難易度が高度化する割合と賃金水準が上昇する割合が増加し、「派遣先固定型」との差は縮小する。そして、仕事難易度と賃金水準それ自体は、むしろ「派遣先固定型」よりも高い。なお、「変更型」は派遣経験の長短にかかわらず、三類型の中で仕事難易度と賃金水準が上昇する割合が最も少ない。

これに対して、スキルレベルが向上する割合は、派遣経験の長短によらず「派遣先固定型」が最も多く、「派遣元固定型」、「変更型」の順となっているが、仕事難易度や賃金と異なり、派遣経験が長い場合に、全ての類型でスキルが向上する割合は減少している。中でも「派遣元固定型」は派遣経験が長い場合にスキルが向上する割合が大きく減少し、「派遣先固定型」との差は拡大する。

上記の発見事実は、キャリア類型と仕事・スキル・賃金の関係が、派遣労働者のキャリア段階に応じて異なる可能性を示している。特に「派遣元固定型」に関する分析結果は興味深く、派遣経験の長い派遣労働者が、同じ派遣元企業に就労しながら他の派遣先企業に移ることにより高度な仕事や賃金の高い仕事に従事できる可能性があることは注目される。例えば、清水（2007）は、仕事の高度化には同じ派遣先企業に定着することが望ましいが、派遣元企業による適切なマッチングが行われれば派遣先企業を移動しても仕事が高度化する可能性があることを指摘しているが、こうした派遣元企業による適切なマッチングが可能となるには、派遣労働者が同じ派遣元企業で継続就労し、派遣元企業との間に長期的な関係が構築されている必要があることが示唆される。

「派遣元固定型」が他の類型とは異なり、派遣経験が長い場合に仕事の高度化や賃金の上昇が実現する可能性が高くなる背景としては、例えば以下のようなことが考えられる。

派遣元企業は、自社からの派遣実績の少ない派遣労働者については、そのスキルに関する情報が少なく、派遣先企業の仕事と精度の高いマッチングを行なうことは難し

い。派遣元企業は派遣労働者の登録時に職務経歴書やスキルチェックを通じてスキルレベルを把握しているが、派遣就労以前に得られるスキル情報だけで派遣先企業の仕事と派遣労働者の適切なマッチングを行なうことは実際には困難なのかもしれない。

だが、派遣労働者が同じ派遣元企業に長期に就労することにより、派遣元企業は派遣先企業での仕事ぶりや成果などの評価情報を蓄積していく。この派遣先企業での実践を通じた評価情報は、職務経歴書やスキルチェックを通じて得られる情報よりも、派遣労働者のスキルを測る上で重要な情報となる。この派遣労働者のスキル情報が活用されることにより、派遣労働者と派遣先企業とのマッチングの精度が高まり、派遣労働者にとってはスキルに見合う仕事に従事できるようになる。

また、同じ派遣元企業に長く就労することは、派遣労働者の情報が蓄積されマッチングの精度を高めるだけではない。派遣経験の長い派遣労働者は一般にスキルが高く、更に同じ派遣元企業から継続して派遣されている場合には、その派遣労働者は派遣元企業にとってより信頼できる派遣労働者となっている可能性が高い。

一般に高度な仕事ほど派遣料金が高いと考えられるため、派遣元企業がこうした顧客企業の要求に応えるには、スキルが高く信頼できる派遣労働者を配置する必要があり、結果として「派遣元固定型」はより高度な仕事に従事できると考えられる。

そして、派遣元企業にとっては、派遣先企業の依頼に応えるだけでなく、派遣経験が長くスキルの高い派遣労働者を自社の派遣労働者として引続き活用する必要がある。より高度な仕事や賃金の高い仕事に配置することは、派遣元企業にとって顧客企業の要求に応えるだけでなく、スキルの高い派遣労働者を継続して活用していく上でも必要な戦略とも考えられる⁶。

だが、一つ留意すべき点は、「派遣元固定型」に限らず、「派遣先固定型」、「変更型」のいずれの類型においても、派遣経験が長い場合に、派遣労働者のスキルが向上する割合が減少していることである。これは、派遣経験が長い派遣労働者のスキルレベルがいずれ上限に達することを示唆している。事務系職種を中心とする登録型派遣労働者は派遣先企業と雇用関係がなく、企業内での昇進の対象とならないだけでなく、多くの場合、正社員よりも高度な仕事に従事する機会を与えられていない。派遣先企業が派遣労働者に対して正社員よりも難易度の低い仕事を割り振る限りにおいて、派遣労働者はより高度な仕事を求めて他の派遣先企業への移動を繰り返したとしても、仕事難易度は上限に達するであろう。そして、仕事難易度が上限に達することは、賃金水準やスキルレベルもいずれ上限に達することを意味している。事務系職種の登録型派遣労働者にとっては、「派遣先固定型」や「派遣元固定型」のキャリアを積むことにより、一定の仕事の高度化やスキルの向上、賃金の上昇を図ることが可能だが、長期的なキャリアとしては一定の限界があることを示唆している。

これまで登録型派遣労働者のキャリア形成に関する研究は少なく、またこうした僅かな既存研究は派遣先企業に関する就労パターンに対する関心が高かった。これに対して本章では、派遣労働者が就労する派遣先企業に加えて、雇用関係を結ぶ派遣元企業に関する就労パターンに注目することによって、今後派遣労働者のキャリア形成を考えていく上で幾らか有益な知見を見出すことができた。

もっとも、派遣労働者のキャリア形成は、派遣先企業や派遣元企業に関する就労パターンだけでなく、例えば、松浦（2009）が指摘するように、派遣労働者自身によるキャリア開発への取り組みにも影響を受けているだろう。松浦は、事務系派遣労働者に対する聞き取り調査と質問票調査の結果を用いて、派遣労働者が仕事の高度化やスキルの向上、賃金の上昇を図る上では、派遣元企業が派遣労働者のスキル向上につながる派遣先企業への配置や能力開発が必要となるが、同時に派遣労働者自身による能力開発の取り組みや、派遣先企業の仕事の割り振りやマッチングに関する派遣先企業や派遣元企業への継続的な働きかけが重要となると指摘している。登録型派遣の場合、派遣先企業や派遣元企業は派遣労働者の活用を短期的に位置付けており、長期的な能力開発のインセンティブが乏しく、派遣労働者が自ら能力開発に取り組まざるを得ない（島貫・守島，2004）。派遣先企業や派遣元企業への働きかけにより仕事の高度化や賃金の上昇などを図るには、本章の発見事実にあるように、派遣労働者が派遣先企業や派遣元企業との長期的な関係を自ら構築していくことが前提となることも考えられる。登録型派遣労働者のキャリア形成の実態を明らかにするにはこうした点も含めて検討していく必要がある。

【注】

1 木村は、派遣労働者のスキル向上には、派遣元企業の教育訓練（Off-JT）よりも派遣先企業の仕事経験（OJT）が重要であることを指摘しながらも、派遣元企業による教育訓練（Off-JT）はスキル向上の効果がないというのではなく、派遣労働者が派遣先企業の仕事を遂行する上での下支えの役割を果たしていると述べている。

2 これまで正社員のような直接雇用労働者のキャリア類型は、主として三つの観点から類型化が行われている。第一は「昇進」に注目した類型化であり、上位役職への就任の有無や入社から役職就任までのスピードが指標となる。第二は「職能」に注目した類型化であり、事務や営業、経理などのように労働者が経験する仕事内容や習得する技能・専門性が指標となる。第三は組織間の移動経験に注目して「企業・組織に関する就労パターン」に基づく類型化であり、企業内の配置転換や人事異動、他社への転職経験などが指標となり得る。本章では、派遣労働者は企業内昇進の対象外であり（島貫・守島，2004）、また登録型派遣の多くが事務系職種に従事していることを踏まえて、企業・組織に関する就労パターンに注目してキャリア類型を検討することが望ましいと考えた。

3 過去2年間における派遣先企業及び派遣元企業の就労パターンに基づくキャリアの類型化は以下のとおり行なった。派遣先企業に関しては、「過去2年間に経験した派遣先の数」が1か所を「派遣先：単一」、2か所以上を「派遣先：複数」と分類した。一方、派遣元企業に関しては、調査票に同様の設問がないため、「今の派遣会社で派遣スタッフとして働いた期間の合計」が2年以上を「派遣元：単一」とし、2年未満を「派遣元：複数」と分類した。このため、「派遣元：単一」のなかには、現在の派遣元企業に通算2年以上就労していても過去2年間では派遣元企業を変更したケースも一部含まれている可能性がある。

4 厚生労働省の「派遣労働者実態調査結果」（2005）によれば、事務系派遣の大多数を占める女性派遣労働者の派遣労働の通算期間は「6か月以上1年未満」13.2%、「1年以上2年未満」17.7%、「2年以上3年未満」14.6%、「3年以上5年未満」19.7%、「5年以上10年未満」16.4%となっている。なお、本章の調査対象は派遣就労の継続期間を2年以上としているため、「2年以上5年未満」43.9%、「5年以上10年未満」41.7%、「10年以上」14.4%となっている。

5 派遣労働者としての就労月数について、全サンプルの中央値は64か月であり、中央値以上を「長期」、中央値未満を「短期」として類型ごとにサンプルを分割している。類型毎のサンプル数（長期・短期）はそれぞれ派遣先固定型（124、112）、派遣元固定型（65、45）、変更型（58、83）となっている。また、本章では過去2年間におけるキャリア類型とキャリア形成（仕事の高度化・スキルの向上・賃金の上昇）との関係を検討しているため、派遣経験の長短による比較の結果や解釈については、派遣経験が長い派遣労働者ほど過去2年間がキャリア全体に占める割合が小さくなることにも留意する必要がある。

6 派遣元企業に常用雇用されている派遣技術者のキャリア形成については、例えば佐野・高橋（2009）の研究がある。佐野・高橋によれば、派遣技術者は技術者としての長期的なキャリアを歩むことを希望し、自分自身のスキル向上に高い関心を持っているという。派遣元企業のなかには、派遣技術者の関心を踏まえて、同じ派遣先企業に継続就労させるだけでなく、他の派遣先企業に移動させることにより、より高度な仕事を経験できるような取り組みを行なっていることが示されている。

【参考文献】

- 木村琢磨（2008）「派遣スタッフのキャリア形成要因—派遣スタッフアンケート調査から—」 社団法人日
本人材派遣協会『派遣労働者に係る能力開発・キャリア形成プロジェクト報告書』（厚生労働省委託
研究） pp.45-56.
- 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, pp.13-28.
- 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, pp.4-15.
- 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, pp.7-36.
- 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, pp.93-105.
- 松浦民恵（2009）「派遣労働者のキャリア形成に向けて—ヒアリング調査による考察」『日本労働研究雑誌』
No.582, pp.29-39.