

派遣技術者の雇用形態と派遣先貢献意欲の規定要因

高橋 康二

(労働政策研究・研修機構研究員)

I はじめに

製造企業の開発部門において、派遣技術者の活用が増大している。厚生労働省の業務統計である「労働者派遣事業報告」の集計結果によれば、「機械設計」業務に従事する派遣労働者数は、1990年度に1万7,682人（常用換算ベース）であったものが、2000年度には3万902人、2007年度には6万1,464人へと増加している。多くの製造企業の開発部門において、自社の直用の技術者と派遣技術者とが一体となって業績向上に努める体制を作ることが喫緊の課題となりつつあると考えられる。そのためには、派遣技術者の派遣先貢献意欲の規定要因を明らかにする必要がある。

この点に関し、高橋（2008a）、佐野・高橋（2009）は、派遣先が仕事の配分を工夫し、派遣技術者にとってスキルアップにつながるような仕事を与えることが、派遣技術者の派遣先貢献意欲を高める上で有効であることを明らかにしている。

ただし、そこで取り上げられているのは、派遣会社に期間の定めのない雇用契約で雇用されている、正社員型の派遣技術者のみである。他方、わが国の労働市場には、派遣会社に登録し、派遣先が決まった際に派遣会社と雇用契約を結ぶ、登録型の派遣技術者も、若干ながら存在する。製造企業の開発部門では、両者が混在して働いているものと考えられる。にもかかわらず、両者の間で派遣先貢献意欲の規定要因が同じなのか、異なるのかといった点は、これまで必ずしも明らかにされてこなかった。この点を明らかにすることが本稿の課題である。

派遣先貢献意欲に影響を与える可能性がある変数としては、担当業務、派遣先における教育訓練の状況、給与の3つを取り上げる。担当業務を取り上げるのは、一般に、必要とするスキルが多様で、組織内外に大きな影響を与える仕事をしている労働者ほど、仕事に対する意欲が高いことが知られているからである¹。派遣先における教育訓練の状況を取り上げるのは、冒頭であげた高橋（2008a）、佐野・高橋（2009）から、派遣先において教育訓練を受けることが派遣先貢献意欲の向上に結びつくと思われ

るからである。給与を取り上げるのは、事務系の登録型の派遣労働者において、給与水準や給与の上がり方が派遣先における仕事意欲に影響を与えることが明らかにされているからである²。

本稿の構成は、以下の通りである。第Ⅱ節では、使用するデータと変数について説明する。第Ⅲ節では、雇用形態によって基本属性、キャリア、入社理由といったプロフィールにどのような違いがあるのかを、第Ⅳ節では、雇用形態によって就業実態がどのように異なるのかを概観する。その上で、第Ⅴ節では、雇用形態によって派遣先貢献意欲の規定要因がどのように異なるのかを分析し、第Ⅵ節では、その理由について考察する。第Ⅶ節では、本稿で得られた知見を要約する。

Ⅱ データと変数

分析に用いるのは、東京大学社会科学研究所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」の技術者（機械等の設計・試作・評価、CADのオペレーター）票の個票データである。調査は、民間企業のインターネットモニターに対して実施された。具体的には、インターネットモニターのなかから対象者429名を抽出し³、そのうち360名に調査票を配信、284名から回答を得た。なお、分析には、建築技術者などを除いた241名分のみを用いる。

調査票においては、すべての派遣技術者（241名）が「登録型」（94名）か「常用型」（147名）に分類されている。「登録型」とは「派遣会社に登録しており、派遣先が決まった際に派遣会社と雇用契約を結ぶ」者であり、「常用型」とは「派遣会社と常に雇用関係がある」者である。なお、その際に注意が必要なのは、ここでいう「常用型」が、第Ⅰ節にて言及した「正社員型」と必ずしも同義ではないことである。というのは、ここでいう「常用型」には、登録制度を採用していない派遣会社において期間を定めて雇用される派遣技術者も含まれている可能性があるからである⁴。その点に留意しつつ、本稿では調査票における「登録型」と「常用型」を、派遣技術者の雇用形態をあらわす変数として用いる。

従属変数となる派遣先貢献意欲をあらわす指標としては、「派遣先の業績向上に貢献しようとしている」を用いる。回答は「あてはまる」か「あてはまらない」かの二者択一であり、「あてはまる」と回答した場合、派遣先貢献意欲が高いと判断する。

独立変数となるのは、上述の通り、担当業務、派遣先における教育訓練の状況、給与である。担当業務の指標としては、「上流工程」を担当しているか否か、「管理・調

整的業務」にかかわっているか否かを用いる⁵。派遣先における教育訓練の状況の指標としては、「(過去2年間において) 派遣先の人たちは、派遣スタッフに仕事を教えることに熱心であった」を用いる⁶。給与の指標としては、100万円ごとのカテゴリで把握した年収を用いる。

Ⅲ プロフィール

1. 基本属性

まず、雇用形態による基本属性の違いを確認しておきたい。図表4-1は、雇用形態と性別の関係を示したものである。これをみると、常用型の派遣技術者には男性が多く(72.8%)、登録型の派遣技術者には女性が多い(57.4%)ことがわかる。雇用形態によって男女比が大きく異なっている($p=0.000$)。

図表4-1 雇用形態と性別(行%、Nは実数)

	男性	女性	合計	N
常用型	72.8%	27.2%	100.0%	147
登録型	42.6%	57.4%	100.0%	94
合計	61.0%	39.0%	100.0%	241

※ $p=0.000$

図表4-2は、雇用形態と年齢の関係を示したものである。これをみると、常用型の派遣技術者の平均年齢が36.2歳であるのに対し、登録型の派遣技術者の平均年齢が35.0歳であり、やや若いことがわかる。ただし、その差は小さく、統計的に有意な差とはなっていない($p=0.165$)。

図表4-2 雇用形態と年齢(平均値、カッコ内は標準偏差)

	年齢	N
常用型	36.2歳(7.3)	147
登録型	35.0歳(6.1)	94
p値	0.165	-

図表4-3は、雇用形態と学歴の関係を示したものである。これをみると、常用型の派遣技術者では中学卒が2.7%、高校卒が28.6%、短大・高専卒が32.0%、大学卒が34.0%、大学院卒が2.7%であり、登録型の派遣技術者では中学卒が2.1%、高校卒が29.8%、短大・高専卒が28.7%、大学卒が37.2%、大学院卒が2.1%となっている。雇用形態による学歴の差はほとんどない($p=0.968$)。

図表 4-3 雇用形態と学歴（行%、Nは実数）

	中学卒	高校卒	短大・ 高専卒	大学卒	大学院卒	合計	N
常用型	2.7%	28.6%	32.0%	34.0%	2.7%	100.0%	147
登録型	2.1%	29.8%	28.7%	37.2%	2.1%	100.0%	94
合計	2.5%	29.0%	30.7%	35.3%	2.5%	100.0%	241

※p=0.968

図表 4-4 は、雇用形態と主たる家計維持者が誰であるかの関係を示したものである。ここから、自分自身（あなた本人）が主たる家計維持者であると回答した人の比率をみると、常用型の派遣技術者では 73.5%であるのに対し、登録型の派遣技術者では 53.2%となっている。常用型の派遣技術者の方が、家計を支える責任を持っている場合が多い（p=0.015）。

総じて、常用型の派遣技術者には男性が多く、主たる家計維持者が相対的に多いのに対し、登録型の派遣技術者には女性が多く、主たる家計維持者が相対的に少ないといえる。

図表 4-4 雇用形態と主たる家計維持者（行%、Nは実数）

	あなた 本人	配偶者	親	その他	合計	N
常用型	73.5%	8.8%	15.6%	2.0%	100.0%	147
登録型	53.2%	16.0%	26.6%	4.3%	100.0%	94
合計	65.6%	11.6%	19.9%	2.9%	100.0%	241

※p=0.015

2. キャリア

次に、雇用形態によるキャリアの違いを確認したい。図表 4-5 は、雇用形態と就業経験の関係を示したものである。まず、就業期間をみると、平均年齢がやや高いことが関係してか、「正社員として働いた期間」、「パート・アルバイト・契約社員・その他として働いた期間」、「派遣スタッフとして働いた期間」のいずれについても、常用型の派遣技術者の方が長くなっている。ただし、いずれもその差は小さく、統計的に有意な差とはなっていない（それぞれ $p=0.286$ 、 $p=0.267$ 、 $p=0.239$ ）。また、技術者経験年数をもみても、常用型の派遣技術者が 65.5 か月、登録型の派遣技術者が 64.1 か月となっており、ほとんど差はない（ $p=0.860$ ）。

図表 4-5 雇用形態と就業経験（平均値、カッコ内は標準偏差）

	正社員として働いた期間	パート・アルバイト・契約社員・その他として働いた期間	派遣スタッフとして働いた期間	技術者経験年数	N
常用型	78.0ヶ月 (78.4)	42.1ヶ月 (50.8)	76.5ヶ月 (45.2)	65.5ヶ月 (63.0)	147
登録型	67.6ヶ月 (66.8)	34.9ヶ月 (45.0)	69.8ヶ月 (40.7)	64.1ヶ月 (57.6)	94
p値	0.286	0.267	0.239	0.860	-

図表 4-6 は、雇用形態と派遣スタッフとしてのキャリアの関係を示したものである。これをみると、「今の派遣会社で派遣スタッフとして働いた期間」、「現在の派遣先で働いている期間」のいずれにおいても常用型の派遣技術者の方が長い、その差は小さく、統計的に有意な差とはなっていない（それぞれ $p=0.344$ 、 $p=0.753$ ）。派遣スタッフとしてのキャリアについても、雇用形態による差はほとんどない。

図表 4-6 雇用形態と派遣スタッフとしてのキャリア（平均値、カッコ内は標準偏差）

	今の派遣会社で派遣スタッフとして働いた期間	現在の派遣先で働いている期間	N
常用型	49.7ヶ月 (33.4)	44.5ヶ月 (34.0)	147
登録型	45.7ヶ月 (29.7)	43.2ヶ月 (31.0)	94
p値	0.344	0.753	-

総じて、就業経験といった大まかな指標でも、派遣スタッフとしてのキャリアといった詳細な指標でも、常用型の派遣技術者であるか登録型の派遣技術者であるかによって、キャリアが大きく異なるわけではないといえる。

3. 入社理由

雇用形態によって入社理由に何らかの違いがみられるだろうか。図表 4-7 は、雇用形態と入社理由の関係を示したものである。これをみると、「知名度のある会社だから」を選択した人の比率が、登録型の派遣技術者で 19.1%、常用型の派遣技術者で 10.9% であり、統計的に有意な差がある ($p=0.073$)。登録型の派遣会社の方が大手企業が多いという、わが国の派遣業界の業界構造を反映しているものと考えられる⁷。

このほか、統計的に有意な差ではないが、5%以上の差がみられるものとして、「働きたい会社(派遣先)で働ける機会がありそうだから」(常用型:14.3%、登録型:20.2%)、「就職しやすかったから」(常用型:26.5%、登録型:18.1%) があげられる。ここから、常用型の派遣技術者には、希望の会社に就職できずに結果として現在の派遣会社に就職した人が相対的に多く、登録型の派遣技術者には、希望の会社(派遣先)で働けることを期待して派遣会社に登録した人が相対的に多いものと考えられる。

図表 4-7 雇用形態と入社理由 (M. A.)

	常用型	登録型	p値
知名度のある会社だから	10.9%	19.1%	0.073
技術者の仕事に就けるから	25.2%	25.5%	0.950
最先端の開発にたずさわれるから	6.8%	6.4%	0.899
やりたい仕事ができそうだから	20.4%	23.4%	0.583
働きたい会社(派遣先)で働ける機会がありそうだから	14.3%	20.2%	0.229
働く時間や場所を選べるから	12.9%	14.9%	0.666
仕事の責任や範囲が明確だから	4.1%	1.1%	0.175
賃金水準が高いから	10.2%	8.5%	0.664
家事や育児、介護と両立しやすいから	2.0%	2.1%	0.963
趣味や勉強と両立しやすいから	4.1%	5.3%	0.655
いろいろな仕事や会社を経験できるから	11.6%	8.5%	0.450
スキルや資格を活かせるから	9.5%	6.4%	0.391
スキルアップにつながるから	11.6%	10.6%	0.825
就業中のフォローが親切そうだから	2.7%	4.3%	0.519
研修制度が充実しているから	2.0%	3.2%	0.578
福利厚生が充実しているから	6.1%	5.3%	0.796
就職しやすかったから	26.5%	18.1%	0.131
会社の人間関係にわずらわされないから	6.8%	6.4%	0.899
人に勧められたから	10.2%	9.6%	0.874
あてはまるものはない	19.0%	19.1%	0.985
N	147	94	-

IV 就業実態

1. 担当業務

まず、雇用形態によって担当業務がどのように異なるのかを確認したい。図表 4-8 は、雇用形態と担当工程の関係を示したものである。これをみると、常用型の派遣技術者は、「基本設計」（常用型：19.0%、登録型：10.6%）、「試作/評価」（常用型：53.1%、登録型：41.5%）を担当する比率が高く、登録型の派遣技術者は、「図面作成」（常用型：41.5%、登録型：53.2%）を担当する比率が高い（それぞれ $p=0.076$ 、 $p=0.081$ 、 $p=0.080$ ）。また、統計的に有意な差ではないが、常用型の派遣技術者は、「詳細設計」（常用型：23.1%、登録型：17.0%）を担当する傾向もある（ $p=0.256$ ）。すなわち、登録型の派遣技術者の担当工程が「図面作成」に集中しているのに対し、常用型の派遣技術者の担当工程は「基本設計」や「詳細設計」といった上流工程にも広がっていることがわかる。

図表 4-8 雇用形態と担当工程（M. A.）

	常用型	登録型	p値
企画・構想設計	9.5%	9.6%	0.990
基本設計	19.0%	10.6%	0.081
詳細設計	23.1%	17.0%	0.256
図面作成	41.5%	53.2%	0.076
試作/評価	53.1%	41.5%	0.080
解析	10.2%	8.5%	0.664
その他	10.2%	6.4%	0.307
N	147	94	-

図表 4-9 は、雇用形態と管理・調整的業務へのかかわりの関係を示したものである。これをみると、統計的に有意であるか否かは別として、「派遣先企業内の他部署との打ち合わせ」、「派遣先企業の顧客や取引先との打ち合わせ」、「新人に対する教育・訓練や指導」、「プロジェクトの進捗や評価に関する会議への参加」、「プロジェクトやチームのマネジメント」のいずれについても、常用型の派遣技術者の方がより多くかかわっていることがわかる（それぞれ $p=0.105$ 、 $p=0.002$ 、 $p=0.887$ 、 $p=0.094$ 、 $p=0.450$ ）。すなわち、項目によってばらつきはあるものの、常用型の派遣技術者の方が、管理・調整的業務により多くかかわっている。

図表 4-9 雇用形態と管理・調整的業務へのかかわり (M. A.)

	常用型	登録型	p値
派遣先企業内の他部署との打ち合わせ	27.2%	18.1%	0.105
派遣先企業の顧客や取引先との打合せ	25.9%	9.6%	0.002
新人に対する教育・訓練や指導	23.1%	22.3%	0.887
プロジェクトの進捗や評価に関する会議への参加	23.8%	14.9%	0.094
プロジェクトやチームのマネジメント	11.6%	8.5%	0.450
いずれも行っていない	8.2%	7.4%	0.841
N	147	94	-

総じて、常用型の派遣技術者の方が、上流工程に配置されるとともに、管理・調整的業務にかかわるなど、相対的に高度な業務を担当する傾向がある。常用型の派遣技術者の方が相対的に高度な業務を担当する理由は、いくつか考えられる。第1は、常用型の派遣技術者の方が、派遣会社において積極的な Off-JT を受けていることである。実際、過去2年間において「派遣会社での研修に参加した」、「派遣会社での勉強会に参加した」、「派遣会社から自己啓発の支援を受けた」者の比率をみると、常用型の派遣技術者ではそれぞれ21.8%、11.6%、9.5%であるのに対し、登録型の派遣技術者ではそれぞれ16.0%、0.0%、1.1%であり、常用型の派遣技術者の方が比率が高い傾向にある（それぞれ $p=0.269$ 、 $p=0.001$ 、 $p=0.008$ ）。第2は、特に常用型の派遣会社において、担当業務の高度化を意図した配置転換が行われていることである⁸。

2. 派遣先における教育訓練

次に、雇用形態によって派遣先における教育訓練の状況がどのように異なるのかをみてみたい。図表4-10は、雇用形態と派遣先における教育訓練の状況の関係を示したものである。これをみると、登録型の派遣技術者の場合、派遣先において熱心な教育訓練が行われている比率が46.3%であるのに対し、常用型の派遣技術者の場合、その比率が29.3%にとどまっていることがわかる（ $p=0.029$ ）。常用型の派遣技術者よりも登録型の派遣技術者の方が、派遣先において熱心な教育訓練を受ける傾向があるといえる。

図表 4-10 雇用形態と派遣先における教育訓練の状況 (行%、Nは実数)

	熱心な教育訓練が行われていない	熱心な教育訓練が行われている	合計	N
常用型	70.7%	29.3%	100.0%	92
登録型	53.7%	46.3%	100.0%	67
合計	63.5%	36.5%	100.0%	159

※ $p=0.029$

※分析対象は、過去2年間で経験した派遣先の数が1か所の者のみ。

このような結果がみられる理由として考えられるのは、両者の担当業務の違いである。上述の通り、常用型の派遣技術者は、登録型の派遣技術者に比べ、管理・調整的業務など相対的に高度な業務を担当している。それゆえ、他人から仕事を教わる機会は、相対的に基礎的な業務を担当している登録型の派遣技術者に比べて少なくなるのだと考えられる。実際、管理・調整的業務にかかわっている場合、派遣先において熱心な教育訓練が行われている比率は 34.0% であるのに対し、かかわっていない場合、その比率は 60.0% であった ($p=0.047$)⁹。

3. 給与

それでは、雇用形態によって給与は異なるだろうか。図表 4-11 は、雇用形態と給与の関係を示したものである。これをみると、常用型の派遣技術者の方が、明らかに給与が高いことがわかる ($p=0.003$)。

図表 4-11 雇用形態と給与（行%、Nは実数）

	100万円未満	100万円～200万円未満	200万円～300万円未満	300万円～400万円未満	400万円～500万円未満	500万円～600万円未満	600万円～700万円未満	700万円～800万円未満	800万円～900万円未満	900万円～1000万円未満	1000万円以上	合計	N
常用型	0.0%	5.4%	30.6%	34.0%	19.7%	7.5%	2.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	147
登録型	1.1%	20.2%	36.2%	27.7%	7.4%	3.2%	2.1%	1.1%	0.0%	0.0%	1.1%	100.0%	94
合計	0.4%	11.2%	32.8%	31.5%	14.9%	5.8%	2.1%	0.8%	0.0%	0.0%	0.4%	100.0%	241

※ $p=0.003$

このような結果が得られる理由としては、やはり両者の担当業務の違いが考えられる。上記の通り、常用型の派遣技術者は、上流工程に配置されるとともに、管理・調整的業務にかかわるなど、相対的に高度な業務を担当する傾向にある。それゆえ、平均的にみて、給与も高いのだと考えられる。実際、平均年収を比較すると、上流工程を担当している場合 400.0 万円、担当していない場合 300.6 万円 ($p=0.000$)、管理・調整的業務にかかわっている場合 370.7 万円、かかわっていない場合 292.4 万円 ($p=0.000$) であり、大きな差があることがわかる。

V 派遣先貢献意欲

1. 雇用形態と派遣先貢献意欲

本節では、本稿の課題である、雇用形態と派遣先貢献意欲の規定要因の関係について分析する。はじめに、雇用形態によって派遣先貢献意欲自体に差があるのか否かを確認しておきたい。第II節にて述べた通り、派遣先貢献意欲の指標としては、「派遣先の業績向上に貢献しようとしている」を用いる。

図表4-12は、雇用形態と派遣先貢献意欲の関係を示したものである。これによると、派遣先貢献意欲が高い人の比率は、常用型の派遣技術者で25.2%、登録型の派遣技術者で29.8%であり、ほとんど差がないことがわかる ($p=0.431$)。すなわち、雇用形態によって派遣先貢献意欲自体が異なるわけではない。

図表4-12 雇用形態と派遣先貢献意欲（行%、Nは実数）

	意欲低い	意欲高い	合計	N
常用型	74.8%	25.2%	100.0%	147
登録型	70.2%	29.8%	100.0%	94
合計	73.0%	27.0%	100.0%	241

※ $p=0.431$

2. 派遣先貢献意欲の規定要因

しかし、雇用形態によって派遣先貢献意欲の規定要因が異なる可能性はある。以下、その可能性について検証する。派遣先貢献意欲の規定要因として取り上げるのは、担当業務（担当工程および管理・調整的業務へのかかわり）、派遣先における教育訓練の状況、給与である。

(1) 担当業務

図表 4-13 は、上流工程を担当しているか否かを独立変数、派遣先貢献意欲を従属変数、雇用形態を統制変数とした 3 重クロス表である。これによると、常用型の派遣技術者、登録型の派遣技術者のいずれの場合であっても、上流工程を担当している方が派遣先貢献意欲が高いことがわかる。ただし、いずれの場合とも、派遣先貢献意欲が高まる度合いは小さく、統計的に有意な差ではない（それぞれ $p=0.388$ 、 $p=0.527$ ）。

図表 4-13 雇用形態、上流工程の担当、派遣先貢献意欲の 3 重クロス表
(行%、Nは実数)

		意欲低い	意欲高い	合計	N
常用型	上流工程を担当していない	77.1%	22.9%	100.0%	96
	上流工程を担当している	70.6%	29.4%	100.0%	51
	合計	74.8%	25.2%	100.0%	147
登録型	上流工程を担当していない	72.1%	27.9%	100.0%	68
	上流工程を担当している	65.4%	34.6%	100.0%	26
	合計	70.2%	29.8%	100.0%	94

※常用型： $p=0.388$ 、登録型： $p=0.527$

図表 4-14 は、管理・調整的業務にかかわっているか否かを独立変数、派遣先貢献意欲を従属変数、雇用形態を統制変数とした 3 重クロス表である。これによると、常用型の派遣技術者、登録型の派遣技術者のいずれの場合であっても、管理・調整的業務にかかわっている方が派遣先貢献意欲が高いことがわかる。ただし、やはりいずれの場合とも、派遣先貢献意欲が高まる度合いは小さく、統計的に有意な差ではない（それぞれ $p=0.477$ 、 $p=0.149$ ）。

図表 4-14 雇用形態、管理・調整的業務へのかかわり、派遣先貢献意欲の 3 重クロス表
(行%、Nは実数)

		意欲低い	意欲高い	合計	N
常用型	管理・調整的業務にかかわっていない	77.6%	22.4%	100.0%	67
	管理・調整的業務にかかわっている	72.5%	27.5%	100.0%	80
	合計	74.8%	25.2%	100.0%	147
登録型	管理・調整的業務にかかわっていない	76.5%	23.5%	100.0%	51
	管理・調整的業務にかかわっている	62.8%	37.2%	100.0%	43
	合計	70.2%	29.8%	100.0%	94

※常用型： $p=0.477$ 、登録型： $p=0.149$

このように、常用型の派遣技術者、登録型の派遣技術者のいずれの場合とも、担当業務が派遣先貢献意欲の規定要因になっているとはいえない。

(2) 派遣先における教育訓練

図表 4-15 は、派遣先における教育訓練の状況を独立変数、派遣先貢献意欲を従属変数、雇用形態を統制変数とした 3 重クロス表である。これによると、常用型の派遣技術者の場合、派遣先において熱心な教育訓練が行われている方が派遣先貢献意欲が明らかに高いのに対し ($p=0.022$)、登録型の派遣技術者の場合、派遣先における教育訓練の状況と派遣先貢献意欲との間にはほとんど関係がないことがわかる ($p=0.926$)。すなわち、常用型の派遣技術者についてのみ、派遣先における教育訓練が派遣先貢献意欲の規定要因となっているといえる^{10 11}。

図表 4-15 雇用形態、派遣先における OJT の状況、派遣先貢献意欲の 3 重クロス表
(行%、Nは実数)

		意欲低い	意欲高い	合計	N
常用型	熱心な教育訓練が行われていない	84.6%	15.4%	100.0%	65
	熱心な教育訓練が行われている	63.0%	37.0%	100.0%	27
	合計	78.3%	21.7%	100.0%	92
登録型	熱心な教育訓練が行われていない	66.7%	33.3%	100.0%	36
	熱心な教育訓練が行われている	67.7%	32.3%	100.0%	31
	合計	67.2%	32.8%	100.0%	67

※常用型： $p=0.022$ 、登録型： $p=0.926$

※分析対象は、過去2年間で経験した派遣先の数か1か所の者のみ。

(3) 給与

図表 4-16 は、給与を独立変数、派遣先貢献意欲を従属変数、雇用形態を統制変数とした 3 重クロス表である。これによると、常用型の派遣技術者の場合、給与と派遣先貢献意欲との間にはほとんど関係がないのに対し ($p=0.596$)、登録型の派遣技術者の場合、給与が高い方が派遣先貢献意欲が明らかに高いことがわかる ($p=0.020$)。すなわち、登録型の派遣技術者についてのみ、給与が派遣先貢献意欲の規定要因となっているといえる¹²。

図表 4-16 雇用形態、給与、派遣先貢献意欲の 3 重クロス表
(行%、Nは実数)

		意欲低い	意欲高い	合計	N
常用型	300万円未満	77.4%	22.6%	100.0%	53
	300万円以上	73.4%	26.6%	100.0%	94
	合計	74.8%	25.2%	100.0%	147
登録型	300万円未満	79.6%	20.4%	100.0%	54
	300万円以上	57.5%	42.5%	100.0%	40
	合計	70.2%	29.8%	100.0%	94

※常用型： $p=0.596$ 、登録型： $p=0.020$

VI 考察

前節での分析により、常用型の派遣技術者の場合は派遣先における教育訓練が、登録型の派遣技術者の場合は給与が、派遣先貢献意欲の規定要因となっていることが明らかになった。それでは、雇用形態によって派遣先貢献意欲の規定要因が異なるのはなぜか。

常用型の派遣技術者の特徴は、派遣元において能力や成果を考慮して給与が決定される場合が多いことである。実際、常用型の技術者派遣会社の業界団体である日本エンジニアリングアウトソーシング協会は、派遣料金に一定の乗率を掛けた金額を時給とするという考え方が、常用型の技術者派遣会社にはなじまないことを主張している¹³。すなわち、常用型の派遣技術者にとっては、派遣先において教育訓練が行われ、自らの能力を高めていくことが、給与の上昇につながる。それゆえ、常用型の派遣技術者の場合は、派遣先における教育訓練が派遣先貢献意欲の規定要因になるのだと考えられる。

冒頭にて、正社員型の派遣技術者に関する先行研究において、派遣先が仕事の配分を工夫し、派遣技術者にとってスキルアップにつながるような仕事を与えることが、派遣技術者の派遣先貢献意欲を高める上で有効であることが明らかにされていると述べたが、そのような研究結果も、派遣元における能力や成果を考慮した給与決定の仕組みを前提として得られたものだと思える。

これに対し、登録型の派遣技術者の特徴は、派遣料金に一定の乗率を掛けた金額を時給とする場合が多いことである。実際、東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門が登録型の派遣会社に対して実施したアンケート調査によれば、回答企業の95.9%が、派遣料金に一定の乗率を掛ける形で時給を設定している¹⁴。このような給与決定の仕組みであるため、登録型の派遣技術者にとっては、派遣先において教育訓練が行われても、必ずしも給与の上昇につながらない。それゆえ、給与のみが派遣先貢献意欲の規定要因となるのだと考えられる。

それでは、なぜ常用型の派遣技術者においては、給与そのものが派遣先貢献意欲の規定要因とならないのか。その理由として考えられるのは、常用型の派遣技術者の場合、名実ともに派遣元が給与を決定しているということである。すなわち、常用型の派遣技術者は、高い給与を受け取っていても、それを派遣先から貰っていると考えすることは少なく、それゆえ派遣先貢献意欲も高まらないのだと考えられる¹⁵。

Ⅶ 要約

本稿で得られた知見を要約すると、以下のようになる。

- ①常用型の派遣技術者には男性が多く、主たる家計維持者が相対的に多いのに対し、登録型の派遣技術者には女性が多く、主たる家計維持者が相対的に少ないという、基本属性の面での違いがある。また、常用型の派遣技術者には、希望の会社に就職できずに結果として現在の派遣会社に就職した人が相対的に多く、登録型の派遣技術者には、希望の会社（派遣先）で働けることを期待して派遣会社に登録した人が相対的に多いという、入社理由の面での違いもある。他方で、常用型の派遣技術者であるか登録型の派遣技術者であるかによって、就業経験や派遣スタッフとしてのキャリアは大きく変わらない。
- ②常用型の派遣技術者の方が、上流工程に配置されるとともに、管理・調整的業務にかかわるなど、高度な業務を担当する傾向にあり、そのことを反映してか、給与も高い。他方で、派遣先において熱心な教育訓練を受けているのは、登録型の派遣技術者の方である。
- ③雇用形態によって派遣先貢献意欲自体が異なるわけではない。しかし、派遣先貢献意欲の規定要因は異なる。具体的には、常用型の派遣技術者の場合は派遣先における教育訓練が、登録型の派遣技術者の場合は給与が、派遣先貢献意欲の規定要因となっている。
- ④雇用形態によって派遣先貢献意欲の規定要因が異なる理由としては、以下の事情が考えられる。まず、常用型の派遣技術者の場合、能力や成果を考慮して給与が決定される。すなわち、常用型の派遣技術者にとっては、派遣先において教育訓練が行われ、自らの能力を高めることが、給与の上昇につながる。それゆえ、派遣先における教育訓練が派遣先貢献意欲の規定要因になるのだと考えられる。これに対し、登録型の派遣技術者の場合、派遣料金に一定の乗率を掛けた金額を時給とされる。このような給与決定の仕組みであるため、登録型の派遣技術者にとっては、派遣先において教育訓練が行われても、必ずしも給与の上昇につながらない。それゆえ、給与のみが派遣先貢献意欲の規定要因となるのだと考えられる。

【注】

- ¹ たとえば、Hackman & Oldham (1976) を参照。
- ² 島貫 (2007) を参照。
- ³ 対象者の抽出条件は、現在「技術者 (機械等の設計・試作・評価、CAD のオペレーター)」として就労している派遣労働者であり、かつ、現在まで派遣就労を継続している期間が2年以上の者である。
- ⁴ ただし、技術者派遣企業に対するヒアリング結果を収録した佐藤・佐野編 (2005) によれば、そのような雇用形態で働く派遣技術者は、あくまで例外的であると考えられる。
- ⁵ 「上流工程」については、「企画・構想設計」、「基本設計」、「詳細設計」のいずれか1つ以上を担当していれば「担当している」、いずれも担当していなければ「担当していない」とする。「管理・調整的業務」については、「派遣先企業内の他部署との打ち合わせ」、「派遣先企業の顧客や取引先との打ち合わせ」、「新人に対する教育・訓練や指導」、「プロジェクトの進捗や評価に関する会議への参加」、「プロジェクトやチームのマネジメント」のいずれか1つ以上にかかわっていれば「かかわっている」、いずれもかかわっていなければ「かかわっていない」とする。
- ⁶ 回答は「あてはまる」か「あてはまらない」かの二者択一である。
- ⁷ 実際、登録型の派遣技術者が現在雇用されている派遣会社の名前 (自由回答) をみると、派遣会社売上高ランキング上位の企業の名前が並ぶ。
- ⁸ その実態については、佐藤・佐野編 (2005) を参照。
- ⁹ 分析対象は、過去2年間で経験した派遣先の数か1か所の者のみ。同様に、高橋 (2008b) も、派遣先による教育訓練は、相対的に基礎的な業務を担当する派遣技術者に対してより多く行われていることを示している。
- ¹⁰ もっとも、このような結果は、性別や、主たる家計維持者であるか否かに媒介された疑似相関である可能性もある。というのは、常用型の派遣技術者ほど男性や主たる家計維持者が多く、男性や主たる家計維持者ほど教育訓練を受けることが意欲の向上に結びつきやすい、という考え方もありうるからである。そこで、(1) 派遣先における教育訓練の状況を独立変数、派遣先貢献意欲を従属変数、性別を統制変数とした3重クロス表、(2) 派遣先における教育訓練の状況を独立変数、派遣先貢献意欲を従属変数、主たる家計維持者であるか否かを統制変数とした3重クロス表を作成した (分析対象は、過去2年間で経験した派遣先の数か1か所の者のみ)。その結果、(1) 男性の方が教育訓練を受けることによって派遣先貢献意欲が向上しやすいこと (男性: $p=0.074$ 、女性: $p=0.532$)、(2) 主たる家計維持者の方が教育訓練を受けることによって派遣先貢献意欲が向上しやすいこと (主たる家計維持者: $p=0.191$ 、主たる家計維持者以外: $p=0.256$) が確認された。しかし、 p 値の比較からわかるように、「男性において、教育訓練を受けることによって派遣先貢献意欲が向上する効果」、「主たる家計維持者において、教育訓練を受けることによって派遣先貢献意欲が向上する効果」は、「常用型の派遣技術者において、教育訓練を受けることによって派遣先貢献意欲が向上する効果」よりも小さい。ここから、図表 4-15 の結果が、性別や、主たる家計維持者であるか否かに媒介された疑似相関である可能性は低いと考えられる。
- ¹¹ また、教育訓練の中身の違いによって図表 4-15 のような結果がもたらされた可能性もある。というのは、「相対的に基礎的な業務を担当している登録型の派遣技術者の場合、教育訓練の中身が、もっぱら機械の操作方法を教わるといった手続的なものであるため、教育訓練を受けても派遣先貢献意欲の向上に結びつかない」という考え方もありうるからである。そこで、(1) 上流工程を担当していない者だけを取り出して図表 4-15 と同様の3重クロス表を作成する、(2) 管理・調整的業務にかかわっていない者だけを取り出して図表 4-15 と同様の3重クロス表を作成する、という2つの作業を行った (分析対象は、過去2年間で経験した派遣先の数か1か所の者のみ)。その結果、(1) (2) いずれにおいても、図表 4-15 と同様に、常用型の派遣技術者についてのみ教育訓練を受けることが派遣先貢献意欲の向上に結びついていた ((1) は常用型: $p=0.031$ 、登録型: $p=1.000$ 、(2) は常用型: $p=0.056$ 、登録型: $p=0.940$)。よって、教育訓練の中身の違いが図表 4-15 のような結果をもたらした可能性は低いと考えられる。

¹² 常用型の派遣技術者において、給与が派遣先貢献意欲に影響を与えていなかった理由として、「300万円未満」か「300万円以上」かという給与の区切り方が不適切であった可能性もある。そこで、給与を「400万円未満」か「400万円以上」かで区切り直して、給与と派遣先貢献意欲の関係を分析したが、やはり統計的に有意な効果は見いだせなかった ($p=0.701$)。

¹³ 日本エンジニアリングアウトソーシング協会 (2008)「派遣法改正について—派遣法研究会報告書に対する見解—」(<http://www.neoa.or.jp/data/080902.pdf>) を参照。

¹⁴ 東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門ホームページ (<http://web.iss.u-tokyo.ac.jp/jinzai/10-siryoi.pdf>) を参照。

¹⁵ 参考までに、派遣元貢献意欲（「派遣会社の業績向上に貢献しようとしている」か否か）を従属変数、給与を独立変数、雇用形態を統制変数として3重クロス表を作成すると、常用型の派遣技術者の場合、給与が高いほど派遣元貢献意欲が高いのに対し ($p=0.075$)、登録型の派遣技術者の場合、そのような関係はみられなかった ($p=0.357$)。このことは、図表4-16の結果と合わせて考えると、登録型の派遣技術者は派遣先から、常用型の派遣技術者は派遣元から給与を貰っているという意識が強いことを示唆する。

【参考文献】

Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1976) 'Motivation through the Design of Work: Test of a Theory', *Organizational Behavior and Human Performance*, No.16, pp.250-279.

佐藤博樹・佐野嘉秀編 (2005)『製品設計分野における技術者派遣企業のキャリア管理 (東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門研究シリーズ No.5)』東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門。

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 (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.17-36.

高橋康二 (2008a)「派遣技術者のモチベーションを高めるために必要なことは何か」『ものづくりサービス』No.2, pp.38-40.

高橋康二 (2008b)「派遣技術者の職域と職場における諸問題—派遣技術者の就業行動を媒介とした問題発生メカニズム—」日本労務学会編『日本労務学会第38回全国大会研究報告論集』日本労務学会, pp.177-184.