
第3章

若年層の請負・派遣社員のキャリア

キャリアの実態と意識

佐野 嘉秀
(東京大学社会科学研究所客員助教授)

はじめに

この章では、30歳代前半まで(34歳まで)の若年層の請負・派遣社員のキャリアの実態や、キャリアについての意識をあきらかにする。若年層は、請負・派遣社員の多くをしめる。かれらのキャリアの実態や意識をあきらかにすることで、請負・派遣社員に対する適切な人事管理のあり方を考えるための重要な資料を提供できると考える。

なお、以下で焦点をあてるのは、製造現場で現場作業を行う「管理者・リーダー(現場作業も行う)」(以下「管理者・リーダー」と略記)および「役職のない現場社員」であり、現場作業を行わない常駐の管理者や営業スタッフなどは、分析の対象から除いている。

若年層の請負・派遣社員の属性

キャリアの実態や意識の分析の前に、若年層の請負・派遣社員の属性についてみておこう。

図表3 - 1 性別(若年層)(%)

	男性	女性	無回答	合計
リーダー・管理者	81.6	18.4	0.0	100.0 (N=136)
役職なし現場社員	61.7	38.1	0.1	100.0 (N=690)

まず、性別の構成をみると、「管理者・リーダー」では、男性の比率が高く、男性 81.6%、女性 18.4%である。「役職のない現場社員」では、男性 61.7%、女性 38.1%であり、男性が過半数をしめるものの、女性も約 4 割と少なくない割合をしめている（図表 3 - 1）。

図表 3 - 2 学歴（若年層）（%）

	中学卒	高校卒	高専卒	短大卒	大学卒	無回答	合計
リーダー・管理者	7.4	62.5	8.1	6.6	14.7	0.7	100.0 (N=136)
役職なし現場社員	7.2	63.8	8.3	8.6	11.7	0.4	100.0 (N=690)

最終学歴（中退した学歴もふくむ）をみると、「管理者・リーダー」および「役職のない現場社員」とともに高校卒の割合が最も高く、順に 62.5%、63.8%となっている。学歴構成の点で、「管理者・リーダー」と「役職のない現場社員」のあいだに、大きなちがいはみられない（図表 3 - 2）。

図表 3 - 3 家計における位置（若年層）（%）

	既婚・主な家計の担い手	既婚・非主な家計の担い手	未婚・主な家計の担い手	未婚・非主な家計の担い手	無回答	合計
リーダー・管理者	18.4	5.1	30.1	44.9	1.5	100.0 (N=136)
役職なし現場社員	10.4	4.3	23.3	61.4	0.4	100.0 (N=690)
24歳以下	9.2	1.2	14.2	75.0	0.4	100.0 (n=260)
25歳から 29歳	9.7	5.8	24.9	59.5	0.0	100.0 (n=257)
30歳から 34歳	13.3	6.9	34.7	43.9	1.2	100.0 (n=173)

図表 3 - 3 から、家計における位置づけについてみると、「管理者・リーダー」では、「未婚・非主な家計の担い手」が最も多く 44.9%をしめる。これに、「未婚・主な家計の担い手」の 30.1%がつづく。

「役職のない現場社員」では、「未婚・非主な家計の担い手」が最も多く 61.4%をしめる。これに、「未婚・主な家計の担い手」の 23.3%がつづく。あわせると未婚者が 84.7%と多くをしめる。

「管理者・リーダー」と「役職のない現場社員」とを比較すると、前者のほうが、「既婚・主な家計の担い手」の割合は 8.0 ポイント、「未婚・主な家計の担い手」の割合は 9.1 ポイントそれぞれ高く、「未婚・非主な家計の担い手」の割合は 16.5 ポイント低い。

「役職のない現場社員」のなかでも、家計における位置づけは、年齢によるちがいがある。「未婚・非主な家計の担い手」の割合は、24 歳以下で最も高く 75.0%をしめる。そして、その割合は、年齢が高くなるにともない、25 歳から 29 歳で 59.5%、30 歳から 34 歳で 43.9%と小さくなる。他方、「未婚・主な家計の担い手」の割合は、年齢が高いほど高く、24 歳以下で 14.2%、25 歳から 29 歳で 24.9%、30 歳から 34 歳で 34.7%となっている。こうした傾向は、若年層の中でも、年齢が高くなるにともない、親元から独立して生活する者が多くなることを反映していると推察される。

なお、「既婚・主な家計の担い手」と「既婚・非主な家計の担い手」をあわせた既婚者の割合も、年齢とともに高くなっている。ただし、その割合は、30 歳代前半でも 20.2%にとどまる。

これまでの仕事経験

請負・派遣社員が、現在の請負・派遣企業に雇用される前の仕事経験についてきくと、「働いたことがない」とする者は、「管理者・リーダー」で 12.5%、「役職のない現場社員」で 8.6%にとどまる。大多数は、以前に何らかの仕事についていたことがわかる。

図表 3 - 4 これまでに経験した仕事（複数回答）（若年層）（%）

	デスクワーク	事務（オフィス・営業）	ドサービス	販売・接客・フリー	ドライバー・デリバリー	清掃・警備・保守	製造・整備作業	作業	建設・設備・土木	門職	研究・技術・他専	その他	働いたことがない	合計
リーダー・管理者	10.3	19.1	41.9	14.7	11.0	44.1	25.0	5.9	7.4	12.5			100.0 (N=136)	
役職なし現場社員	19.9	14.5	48.0	9.9	8.6	44.4	13.4	6.7	11.0	8.6			100.0 (N=690)	

以前の仕事での職種（経験したものの全て）をみると、「管理者・リーダー」では、「製造・整備作業」（44.1%）、「販売・接客・フードサービス」（41.9%）、「建設・設備・土木作業」（25.0%）、「営業」（19.1%）、「ドライバー・デリバリー」（14.5%）といった職種の経験者が多い。

「役職のない現場社員」では、「販売・接客・フードサービス」（48.0%）、「製造・整備作業」（44.4%）、「建設・設備・土木作業」（25.0%）、「事務（オフィスワーク・デスクワーク）」（19.9%）、「営業」（14.5%）、「建設・設備・土木作業」（13.4%）といった職種の経験者が多い（以上、図表3-4）。

図表3-5 これまでに経験した仕事（複数回答）（若年層・役職なし現場社員）（%）

	事務（オフィス・デスクワーク）	営業	販売・接客・フードサービス	ドライバー・デリバリー	清掃・警備・保守	製造・整備作業	建設・設備・土木作業	門職	研究・技術・他専	その他	働いたことがない	合計
役職なし現場社員	19.8	14.5	48.0	9.9	8.6	44.5	13.4	6.7	11.0	8.6	100.0 (N=688)	
男性	9.4	15.8	39.5	12.2	11.3	44.7	20.5	7.5	8.2	10.4	100.0 (n=425)	
女性	36.5	12.5	61.6	6.1	4.2	44.1	1.9	5.3	15.6	5.7	100.0 (n=263)	

「役職のない現場社員」について、性別に、以前に経験した職種を集計すると、男女のあいだにちがいがみられる。とくに、男性では「建設・設備・土木作業」の経験者の割合が高く（男性 20.5%に対して女性 1.9%）、女性では「販売・接客・フードサービス」（男性 39.5%に対して女性 61.6%）および「事務（オフィスワーク・デスクワーク）」（男性 9.4%に対して女性 36.5%）の経験者の割合が高い。労働市場における男女間の職種のちがいを反映しているものと考えられる（図表3-5）。

つぎに、以前についていた仕事での就業形態（経験したものの全て）についてみると、「管理者・リーダー」では72.0%、「役職のない現場社員」では65.5%が「正社員」を経験している。また、「管理者・リーダー」では58.5%、「役職のない現場社員」では60.9%が、「パート・アルバイト・臨時・契約社員など」を経験している。「派遣社員」および「請負社員」を経験したことのある者も、「管理者・リーダー」では

それぞれ 20.3%と 11.0%、「役職のない現場社員」ではそれぞれ 21.9%と 11.0%をしめる（図表 3 - 6）。

図表 3 - 6 これまでに経験した働き方（複数回答）（若年層）（%）

	正社員	パート・アルバイト・臨時・契約社員など	派遣社員	請負社員	自営業	その他	合計
リーダー・管理者	72.0	58.5	20.3	11.0	2.5	2.5	100.0 (N=118)
役職なし現場社員	65.5	60.9	21.9	11.0	0.6	1.3	100.0 (N=626)
24 歳以下	52.8	65.6	22.9	6.4	0.0	0.9	100.0 (n=218)
25 歳から 29 歳	68.3	57.5	20.0	12.9	0.8	0.4	100.0 (n=240)
30 歳から 34 歳	78.0	59.5	23.2	14.3	1.2	3.0	100.0 (n=168)

このように、「管理者・リーダー」と「役職のない現場社員」ともに、「正社員」として働いた経験のある者が過半数をこえている。また、「パート・アルバイト・臨時・契約社員など」といったいわゆる非正社員として働いた経験のある者も過半数をしめる。さらに、請負社員や派遣社員として働いた経験のある者は、「管理者・リーダー」と「役職のない現場社員」ともに、合わせて 3 割程度をしめている。

図表 3 - 7 これまでに経験した働き方（複数回答）（若年層・役職なし現場社員）（%）

	正社員	パート・アルバイト・臨時・契約社員など	派遣社員	請負社員	自営業	その他	合計
役職なし現場社員	65.4	61.0	21.8	11.0	0.6	1.3	100.0 (N=625)
男性	66.0	53.6	19.3	13.2	1.1	1.6	100.0 (n=379)
女性	64.6	72.4	25.6	7.7	0.0	0.8	100.0 (n=246)

なお、同じく図表 3 - 6 から、「役職なし現場社員」について、年齢層別にみると、

「正社員」を経験したことがある者の割合は、年齢が高いほど高い。また、図表3-7から、性別にみると、女性では、「パート・アルバイト・臨時・契約社員など」を経験したことがある者の割合が、男性より高くなっている（男性 53.6%に対し女性 72.4%）。

図表3-8 他の請負・派遣会社での製造業務の経験（若年層）（%）

	ある	ない	無回答	合計
リーダー・管理者	26.5 平均1.53社（n=36）	72.8	0.7	100.0（N=136）
役職なし現場社員	33.3 平均1.62社（n=230）	66.5	0.1	100.0（N=690）
24歳以下	25.4 平均1.53社（n=66）	74.2	0.4	100.0（n=260）
25歳から29歳	33.1 平均1.64社（n=85）	66.9	0.0	100.0（n=257）
30歳から34歳	45.7 平均1.68社（n=79）	54.3	0.0	100.0（n=173）

図表3-8から、他の請負・派遣企業での製造業務の経験についてみると、経験者の割合は、「管理者・リーダー」では26.5%、「役職のない現場社員」では33.3%である。「管理者・リーダー」と「役職のない現場社員」ともに、他の請負・派遣企業で働いた経験のない者が多数派となっている。

また、他の請負・派遣企業での製造業務の経験がある者に、経験した請負・派遣企業の数を見くと、平均は「管理者・リーダー」で15.3社、「役職のない現場社員」で1.62社である。他の請負・派遣企業を経験したことがある者でも、その多くは、多数の請負・派遣企業を経験しているわけではないことがわかる。

「役職のない現場社員」について、年齢層別にみると、年齢が高いほど、以前に他の請負・派遣企業を経験したことがある者の割合は高くなっている。30歳前半の層では、半数弱の45.7%が、以前に他の請負・派遣企業を経験している。ただし、かれらが経験した請負・派遣企業の数平均は、1.68社にとどまる。

請負・派遣社員として働き始めた理由

図表3 - 9 請負・派遣社員として働き始めた理由（複数回答）（若年層）（％）

	管理者 リーダー・	現場社員 役職なし	24歳以下	25歳から 29歳	30歳から 34歳
専門的な資格・技能を活かせるから	7.5	5.0	7.1	4.0	3.5
より収入の多い仕事に従事したかったから	29.1	35.0	41.1	32.1	30.1
正社員として働ける会社がなかったから	32.8	41.9	33.6	42.1	53.8
組織にしばられないから	11.2	16.4	15.4	18.7	14.5
勤務時間や労働日数が短いから	11.2	8.6	9.9	8.3	6.9
自分の都合のよい時間に働けるから	8.2	11.9	11.1	13.9	10.4
就業調整（年収の調整や労働時間の調整）をしたいから	6.0	1.6	0.8	2.0	2.3
簡単な仕事で責任も少ないから	14.2	13.4	15.8	14.7	8.1
家計の補助、学費等を得たいから	9.7	8.7	11.1	5.6	9.8
家庭の事情や他の活動と両立しやすいから	10.4	14.5	13.4	17.1	12.1
通勤時間が短いから	13.4	15.9	17.0	18.7	10.4
体力的に正社員として働けないから	1.5	2.4	2.0	3.2	1.7
自分で自由に使えるお金を得たいから	16.4	17.6	24.1	15.9	10.4
ものづくりの仕事に興味があったから	18.7	19.0	19.8	18.3	19.1
正社員への登用機会を得るため	21.6	9.7	10.7	6.7	12.7
請負・派遣会社に転籍されたため	9.0	1.2	0.0	0.8	1.2
特に理由はない（なんとなく）	0.7	1.7	1.2	0.4	1.7
知人・友人の紹介	1.5	0.0	2.0	1.2	0.0
（正社員に限らず）他に仕事がなかったから	0.7	0.6	0.8	0.4	0.6
その他	0.7	7.5	3.2	6.7	7.5
合計	N=134	N=678	n = 53	n=252	n=173

図表3 - 9 から、請負・派遣社員として働くことにした理由（複数回答）についてみると、「管理者・リーダー」では、回答者の割合が多い順に、「正社員として働ける会社（請負・派遣会社以外）がなかったから」（32.8％）、「より収入の多い仕事に従事したかったから」（29.1％）、「正社員への登用機会を得るため」（21.6％）、「ものづく

りの仕事に興味があったから」(18.7%)、「自分で自由に使えるお金を得たいから」(16.4%)といった理由があげられている。

「役職のない現場社員」では、「正社員として働ける会社(請負・派遣会社以外)がなかったから」(41.9%)、「より収入の多い仕事に従事したかったから」(35.0%)、「ものづくりの仕事に興味があったから」(19.0%)、「自分で自由に使えるお金を得たいから」(17.6%)、「組織にしばられないから」(16.4%)といった理由をあげる者が多い。

「管理者・リーダー」と「役職のない現場社員」ともに、「正社員として働ける会社(請負・派遣会社以外)がなかったから」や、「より収入の多い仕事に従事したかったから」といった理由をあげる者の割合がとくに高く、それぞれ3~4割程度をしめている。

「役職のない現場社員」について、年齢別にみると、「正社員として働ける会社(請負・派遣会社以外)がなかったから」という理由をあげる者の割合が、年齢が高いほど高くなっている。とくに30歳代前半の層では、その割合が53.8%と約半数をしめる。

ここから、若年層の請負・派遣社員の中でも、年齢が高まるほど、請負・派遣企業以外での正社員としての雇用機会を視野に入れて、就職先を探していた者が多いことが読み取れる。しかし、そうした機会が見つからず、請負・派遣社員としての働き方を選択しているものと考えられる。

勤続期間についての当初の予定と実態

図表3-10 働き始めた当時の勤続期間の予定(若年層)(%)

	数週間以内	1ヶ月程度	3ヶ月程度	半年程度	1年程度	3年程度	4年以上	いなかった	特に考えて無回答	合計
リーダー・管理者	1.5	2.9	2.2	16.9	22.1	15.4	8.1	30.9	0.0	100.0 (N=136)
役職なし現場社員	0.9	0.7	7.0	13.2	22.3	7.0	7.4	41.4	0.1	100.0 (N=690)

請負・派遣社員は、現在の請負・派遣企業で働き始めた当時、どのくらいの期間の

勤続を予定していたのであろうか。図表 3 - 10 から、これについてみると、「管理者・リーダー」では、「とくに考えていなかった」とする者がもっとも多く、30.9%をしめる。これに、「1 年程度」(22.1%)、「半年程度」(16.9%)、「3 年程度」(15.4%)がつづく。「3 ヶ月程度」以下の短い期間を予定していた者の割合は、合わせても 6.6%と少ない。他方、4 年以上の長期の勤続を予定していた者も 8.1%にとどまる。

「役職のない現場社員」も同様の傾向がみられる。「とくに考えていなかった」とする者がもっとも多く、41.4%をしめる。これに、「1 年程度」(22.3%)、「半年程度」(13.2%)がつづく。「3 ヶ月程度」以下の短い期間を予定していた者の割合は、合わせても 8.6%と少ない。他方、4 年以上の長期の勤続を予定していた者も 7.4%にとどまる。

図表 3 - 1 1 請負・派遣会社での勤続期間(若年層)(%)

	半年未満	半年以上1年未満	1年以上2年未満	2年以上	合計
リーダー・管理者	5.9	10.3	20.6	63.2	100.0 (N=136)
役職なし現場社員	20.6	22.1	27.1	30.2	100.0 (N=679)
24 歳以下	26.7	27.5	30.2	15.7	100.0 (n=255)
25 歳から 29 歳	15.7	18.5	27.2	38.6	100.0 (n=254)
30 歳から 34 歳	18.8	19.4	22.4	39.4	100.0 (n=170)

実際の勤続期間は、どうであろうか。図表 3 - 11 より、現在の請負・派遣企業での勤続期間をみると、「管理者・リーダー」では、「2 年以上」の割合が過半数の 63.2%をしめている。これに、「1 年以上 2 年未満」(20.6%)がつづく。「管理者・リーダー」では、1 年以上の勤続者が 83.8%と大多数をしめている。

「役職のない現場社員」も、「2 年以上」が最も多く 30.2%をしめる。とはいえ、「1 年以上 2 年未満」(27.1%)、「半年以上 1 年未満」(22.1%)、「半年未満」(20.6%)もそれぞれ 2~3 割程度をしめる。年齢層ごとにみると、20 歳代後半以降の層で、2 年以上の勤続をつむ者が約 4 割と高くなっている(20 歳代後半で 38.6%、30 歳代前半で 39.4%)。

請負・派遣企業でのキャリア

若年層の請負・派遣社員は、現在の請負・派遣企業において、どのような企業内キャリアをあゆんでいるだろうか。

図表3 - 12 請負・派遣会社での勤続期間と、就労先（職場・工場）の変更
（若年層・役職なし現場社員）（行%）

	変更あり	変更なし	無回答	合計
半年未満	18.6	80.7	0.7	100.0 (n=140)
半年以上1年未満	21.3	78.0	0.7	100.0 (n=150)
1年以上2年未満	32.1	67.4	0.5	100.0 (n=184)
2年以上	47.8	50.2	2.0	100.0 (n=205)
合計	31.7	67.3	1.0	10.00 (N=679)

まず、図表3 - 12は、「役職のない現場社員」について、現在の請負・派遣企業での勤続期間と、就労先の職場や工場を変更した経験の有無との関係を見たものである。これをみると、勤続が長くなるほど、就労先の職場や工場の変更を経験した者の割合が高くなっている。とくに、2年以上勤続している者では、就労先の職場や工場を変更している者の割合が約半数の47.8%をしめている。勤続をつむほど、配置転換をつうじて、多くの職場の仕事を経験する傾向にあるといえる。

図表3 - 13 請負・派遣会社での勤続期間と賃金額（時給換算値）
（若年層・役職なし現場社員）

	平均値	中央値	最小値	最大値	差標準偏	度数
半年未満	1046.3	1000.0	750.0	1767.7	173.28	130
半年以上1年未満	1105.1	1021.4	565.7	3733.3	295.90	145
1年以上2年未満	1067.8	1015.9	746.7	1838.4	192.95	175
2年以上	1091.7	1077.6	619.1	2250.0	202.65	182
合計	1078.9	1025.7	565.7	3733.3	220.50	632

昇給の状況についてはどうか。図表 3 - 13 は、「役職のない現場社員」について、現在の請負・派遣企業での勤続期間と、賃金額（時間給換算値）との関係をみたものである。これをみると、勤続期間にかかわらず、平均賃金はほとんど変わらない。ここから、「役職のない現場社員」でいるかぎり、勤続をつんでも賃金の上昇の余地がほとんどないことがわかる。

図表 3 - 14 リーダー・管理者の入社時のポジション

(若年層・リーダー・管理者) N=136 (%)

現場社員	役職のない現場社員	リーダー・管理者・リーダー	その他	無回答	合計
	87.5	8.8	2.9	0.7	100.0

それでは、「管理者やリーダー」への昇進の機会についてはどうか。図表 3 - 14 は、「管理者・リーダー」に、現在の請負・派遣企業に入社した時点でのポジションについてきいた結果である。これをみると、現在、「管理者・リーダー」のポジションにつく者の 87.5%が、「役職のない現場社員」として入社している。「管理者・リーダー」の多くが、一般の現場社員として入社し、企業内での昇進をつうじて、現在の管理的ポジションについていることがわかる。

図表 3 - 15 昇進の仕組みの有無

(若年層・役職のない現場社員) N=690 (%)

仕組みあり	仕組みなし	わからない	無回答	合計
35.2	17.2	46.2	1.3	100.0

とはいえ、「役職のない現場社員」にとり、そのようにして昇進する機会は、必ずしも多くないようである。図表 3 - 15 は、「役職のない現場社員」に、一般の請負・派遣社員が勤続することで、リーダーや管理者、営業社員や本社スタッフなどへと昇進する仕組みについてきいた結果である。これをみると、そうした昇進の仕組みがあると考えている者は、35.2%の少なくない割合をしめる。しかし、そうした仕組みがないと考えている者も 17.2%をしめる。さらに、そうした仕組みについて「わからな

い」とする者が46.2%の多くをしめる。一般の請負・派遣社員の多くにとり、リーダーや管理者などへと昇進する見通しは、必ずしも明るくないといえる。

今後のキャリア

以上のように、一般の請負・派遣社員として働く若年層の多くにとり、勤続をつうじて賃金を上昇させる余地は小さく、リーダーや管理者などに昇進する見通しも明るいとはいえない。そうした状況を前提として、若年層の請負・派遣社員は、今後のキャリアについてどのように考えているだろうか。

図表3 - 16 今後の働き方の予定(若年層)(%)

	リーダー・ 管理者	役職なし現 場社員
今の請負・派遣会社で、一般の請負・派遣社員として働く	7.4	18.1
今の請負・派遣会社で、製造現場の管理者やリーダーとして働く	19.9	5.9
今の請負・派遣会社で、営業所や本社のスタッフとして働く	13.2	2.9
他の請負・派遣会社に転職する	2.9	2.0
働いている工場に転職する	4.4	4.6
働いている工場以外の製造企業に転職する	0.7	7.0
請負・派遣会社や製造企業でない企業に転職する	6.6	12.5
自営業を始める	4.4	5.8
正社員になりたい(業種・会社にこだわらず)	2.9	2.3
仕事をすっかりやめる	2.2	2.8
その他	5.1	2.6
特に考えていない	26.5	32.8
無回答	3.7	0.7
合計	100.0 N=136	100.0 N=690

図表3 - 16 から、今後の働き方の予定についてみてみよう。まず「管理者・リーダー」では、「とくに考えていない」とする者が最も多く26.5%をしめる。これに、「今の請負・派遣会社で、製造現場の管理者やリーダーとして働く」(19.9%)、「今の請負・

派遣会社で、営業所や本社のスタッフとして働く」(13.2%)がつづく。

「役職のない現場社員」も、「とくに考えていない」とする者が最も多く 32.8%をしめる。これに、「今の請負・派遣会社で、一般の請負・派遣社員として働く」(18.1%)、「請負・派遣会社や製造企業でない企業に転職する」(12.5%)がつづく。

今後のキャリアの希望について、より大きな傾向をとらえるため、「勤続志向」、「転職・独立志向」、「成り行き任せ志向」、「その他」の4つの類型をもちいて集計し直したのが図表3-17である。

類型化にあたり、「今の請負・派遣会社で、一般の請負・派遣社員として働く」、「今の請負・派遣会社で、製造現場の管理者やリーダーとして働く」、「今の請負・派遣会社で、営業所や本社のスタッフとして働く」を「勤続志向」、「他の請負・派遣会社に転職する」、「働いている工場に転職する」、「働いている工場以外の製造企業に転職する」、「請負・派遣会社や製造企業でない企業に転職する」、「自営業を始める」を「転職・独立志向」、「特に考えていない」を「成り行き任せ志向」、それ以外の選択肢を「その他」とした。

図表3-17 キャリア志向(若年層・役職なし現場社員)(%)

	リーダー・ 管理者	役職なし現 場社員
勤続志向	40.4	27.0
転職・独立志向	19.1	31.9
成り行き任せ志向	26.5	32.8
その他	10.3	7.7
無回答	3.7	0.7
合計	100.0 N=136	100.0 N=690

集計結果をみると、「管理者・リーダー」では、「勤続志向」が40.4%をしめ、これに「成り行き任せ志向」26.5%、「転職・独立志向」19.1%がつづく。「役職のない現場社員」では、「勤続志向」(27.0%)、「転職・独立志向」(31.9%)、「成り行き任せ志向」(32.8%)がそれぞれ約3割ずつをしめている。

このような今後のキャリアについての希望は、現在の請負・派遣企業での今後の勤続期間の見通しに、どのように反映されているだろうか。

図表3 - 18 キャリア志向と、今後の勤続期間の予定
(若年層・役職なし現場社員)(行%)

	め た い	す ぐ に や め た い	月 以 内	あ と 数 ヶ 月 程 度	あ と 半 年 程 度	あ と 1 年 程 度	あ と 3 年 程 度	以 上	あ と 4 年 以 上	い わ か ら な い	無 回 答	合 計
勤続志向	0.5	3.8	6.5	18.3	8.6	19.4	43.0	0.0	100.0	(n=186)		
転職・独立志向	11.4	20.9	9.1	13.2	7.3	1.8	35.9	0.5	100.0	(n=220)		
成り行き任せ志向	6.2	6.6	6.6	8.4	2.2	2.7	67.3	0.0	100.0	(n=226)		
その他	26.4	15.1	7.5	15.1	0.0	3.8	32.1	0.0	100.0	(n= 53)		
無回答	0.0	20.0	0.0	20.0	20.0	20.0	20.0	0.0	100.0	(n= 5)		
合計	7.8	11.2	7.4	13.2	5.5	7.1	47.7	0.1	100.0	(N=690)		

図表3 - 18 は、「役職のない現場社員」について、キャリアの希望についての類型と勤続期間の予定との関係性をみたものである。これをみると、「勤続志向」では、「あと4年以上」とする者が19.4%をしめ、他の類型と比べて高い。また、「すぐにやめたい」「あと数ヶ月以内」「あと半年」を合わせても10.8%にとどまる。これに対し、「転職・独立志向」では、「すぐにやめたい」(11.4%)や「あと数ヶ月以内」(20.9%)が合わせて約3割(32.3%)をしめる。「成り行き任せ志向」では、「わからない」が過半数の67.3%をしめる。このように各類型を比較すると、今後のキャリアについての希望は、今後の勤続期間についての見通しに反映されていることが読み取れる。

とはいえ、「勤続志向」や「転職・独立志向」でも、今後の勤続期間について「わからない」とする者がそれぞれ43.0%、35.9%の少なくない割合をしめている。こうした層は、勤続や転職・独立を志向しながらも、請負・派遣企業での処遇や、他の企業での就職の機会などの状況に応じて、勤続を続けたり、転職や独立をしたりといった判断をおこなおうとしていると考えられる。

ところで、キャリアについての考え方は、請負・派遣企業に入社した時点からどれだけ一貫しているのだろうか。これについて、図表3 - 19 は、現在の請負・派遣企業で働き始めた当時の勤続期間の見通しと、現時点における今後のキャリアについての希望との関係性をみたものである。

これをみると、働き始めた時点で勤続期間について「3ヶ月程度以下」および「1年程度」を予定していた者では、現時点でのキャリアについて「転職・独立志向」の者の割合が高く、それぞれ42.0%、37.7%をしめている。これに対し、働き始めた時点

で勤続期間についてより長期の「3年以上」を予定していた者では、現時点でのキャリアについて「勤続志向」の者の割合が高く47.5%をしめている。また、働き始めた時点で勤続期間について「とくに考えていなかった」者では、現時点でのキャリアについて「成り行き任せ志向」の者が43.7%と多い。

図表3 - 19 働き始めた当時の予定勤続期間と、キャリア志向
(若年層・役職なし現場社員)(行%)

	勤続志向	志向 転職・独立	成り 行き 任せ志向	その他	無回答	合計
3ヶ月程度以下	24.0	42.0	22.0	10.0	2.0	100.0 (n=150)
1年程度	18.2	37.7	31.8	12.3	0.0	100.0 (n=154)
3年程度以上	47.5	28.3	18.2	5.1	1.0	100.0 (n=99)
とくに考えていなかった	26.2	24.8	43.7	4.9	0.3	100.0 (n=286)
無回答	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0 (n=1)
合計	27.0	31.9	32.8	7.7	0.7	100.0 (N=690)

このように、現在の請負・派遣企業で働き始めた時点で、長期の勤続期間を予定していた者では、現時点でも勤続をのぞみ、反対に短期の勤続期間を予定していた者では、現時点でも転職や独立をのぞむ傾向にある。また、働き始めた時点で勤続期間をとくに考えていなかった者では、現時点においても今後のキャリアについてとくに考えていない者が多い。入社時点での勤続についての考え方は、その後も、あまり変わらない傾向にあることがわかる。

人事管理と勤続への意欲

とはいえ、同じく図表3 - 19 をみると、少数派ではあるものの、働き始めた時点で勤続期間について「3ヶ月程度以下」の短い勤続期間を予定していた者でも、今後のキャリアについて「勤続志向」の者が24.0%をしめる。このなかには、まだ勤続期間が当初の予定に満たないために勤続を考えている者もいるかもしれない。しかし、それ以外に、請負・派遣企業で勤めるうちに当初の考えを変え、勤続を希望するようになった者がいる可能性もある。

また、反対に、働き始めた時点で勤続期間について「3年程度以上」の長い勤続期間を予定していた者でも、今後のキャリアについて「転職・独立志向」の者が24.0%をしめる。このなかには、勤続期間が当初の予定に近づいたり、当初の予定を過ぎたりしたために転職や独立を考えている者がいるかもしれない。しかし、それ以外に、請負・派遣企業で勤めるうちに当初の考えを変え、転職や独立を希望するようになった者がいる可能性もある。

このほか、働き始めた時点で勤続期間について「とくに考えていない」者でも、今後のキャリアについて、「勤続志向」であったり、「転職・独立志向」であったりする者がそれぞれ26.2%と24.8%をしめている。

以上から、若年層の請負・派遣社員の入社時点での勤続についての考え方は、その後もある程度安定しているものの、決して変わらないというわけではないといえる。人事管理により、請負・派遣社員の勤続をうながす余地があろう。

図表3 - 20 雇用期間の定めの有無と、キャリア志向
(若年層・役職なし現場社員)(行%)

	勤続志向	向 転 職 ・ 独 立 志	志 向	成 り 行 き 任 せ	そ の 他	無 回 答	合計
雇用期間の定めあり	21.9	35.5	31.3	10.9	0.4	100.0	(n=256)
雇用期間の定めなし	30.5	29.5	33.1	6.0	1.0	100.0	(n=420)
無回答	14.3	35.7	50.0	0.0	0.0	100.0	(n=14)
合計	27.0	31.9	32.8	7.7	0.7	100.0	(N=690)

この点に関して、図表3 - 20は、雇用契約における期間の定めの有無と、若年層の請負・派遣社員のキャリアについての考え方との関係をみたものである。雇用期間の定めがない雇用契約で雇われている者は、有期の雇用契約で雇われている者よりも、「勤続志向」の割合が高く(21.9%に対して30.5%)、「転職・独立志向」の割合が低くなっている(35.5%に対して29.5%)。

また、図表3 - 21は、雇用契約における期間の定めの有無と、実際の勤続期間との関係をみたものである。これをみると、有期の雇用契約で雇われている者よりも、雇用期間の定めがない雇用契約で雇われている者のほうが、勤続期間が長いことがわかる。平均勤続期間をみると、前者では16.6ヶ月であるのに対し、後者では22.6ヶ月となっている。

図表3 - 2 1 雇用契約期間の有無別、請負・派遣会社での勤続期間
(若年層・役職なし現場社員)(行%)

	半年未満	半年以上1年未満	1年以上2年未満	2年以上	合計	平均勤続期間
役職なし 現場社員	20.6	22.1	27.1	30.2	100.0(N=679)	20.3 ヶ月
雇用契約期間 の定めあり	27.2	25.2	24.8	22.8	100.0(n=250)	16.6 ヶ月
雇用契約期間 の定めなし	16.4	20.0	28.7	34.9	100.0(n=415)	22.6 ヶ月
無回答	28.6	28.6	21.4	24.4	100.0(n=14)	16.3 ヶ月

図表3 - 2 2 賃金が上がる仕組みの有無と、キャリア志向
(若年層・役職なし現場社員)(行%)

	勤続志向	志向 転職・独立	任せ志向 成り行き	その他	無回答	合計
仕組みあり	32.5	28.5	32.8	5.6	0.7	100.0 (n=305)
仕組みなし	20.2	35.1	31.4	11.7	1.6	100.0 (n=188)
わからない	24.2	34.5	34.0	7.2	0.0	100.0 (n=194)
無回答	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	100.0 (n= 3)
合計	27.0	31.9	32.8	7.7	0.7	100.0 (N=690)

つぎに、図表3 - 22 は、賃金が上がる仕組みの有無と、キャリアについての考え方との関係を見たものである。これをみると、現在の請負・派遣企業に、自らの賃金が上がる仕組みがあると考えている者は、そうした仕組みがないと考えたり、仕組みの有無について知らなかったりする者よりも、「勤続志向」の者の割合が高くなっている。

図表3 - 23 昇進の仕組みの有無と、キャリア志向

(若年層・役職なし現場社員)(行%)

	勤続志向	志向 転職・独立	任せ志向 成り行き	その他	無回答	合計
仕組みあり	35.4	32.9	23.9	7.4	0.4	100.0 (n=243)
仕組みなし	22.7	36.1	33.6	6.7	0.8	100.0 (n=119)
わからない	21.9	30.1	28.6	8.5	0.9	100.0 (n=319)
無回答	33.3	11.1	55.6	0.0	0.0	100.0 (n= 9)
合計	27.0	31.9	32.8	7.7	0.7	100.0 (N=690)

さらに、図表3 - 23は、同様に、管理者・リーダーなどへの昇進の仕組みの有無と、キャリアについての考え方との関係をみたものである。これをみると、現在の請負・派遣企業に昇進の仕組みがあると考えている者は、そうした仕組みがないと考えたり、仕組みの有無について知らなかったりする者より、「勤続志向」の者の割合が高くなっている。

以上から、請負・派遣企業が、若年層の請負・派遣社員の勤続をうながすうえでは、(1)期間の定めのない雇用契約で請負・派遣社員を雇い、企業として雇用保障の姿勢を示すことや、(2)一般の現場社員であっても、勤続や技能の向上などをつうじて賃金を上昇させることができる仕組みを用意すること、さらには、(3)一般の現場社員から管理者・リーダーなどへの昇進の仕組みをもうけることが、重要な人事管理上の手段になると考えられる。

まとめ

この章では、30歳代前半までの若年層の請負・派遣社員のキャリアの実態や、キャリアについての意識をあきらかにした。事実発見を要約すると、以下のようになる。

【現在の請負・派遣企業に雇用される以前の仕事経験】

(1) 管理者・リーダーと一般の現場社員ともに、大多数が、以前に何らかの仕事についている。

(2) 経験したことのある職種としては、製造・整備作業や販売・接客・フードサービスといった職種の経験者が多い。ただし、男女を比べると、男性では建設・設備・土木作業の経験者の割合が高く、女性では販売・接客・フードサービスや事務(オフ

イワーク・デスクワーク)の経験者の割合が高い。

(3) 経験したことのある就業形態としては、正社員の経験者が過半数をこえる。また、パート・アルバイト・臨時・契約社員などの経験者も過半数をしめる。請負社員や派遣社員として働いた経験のある者も、合わせて3割程度をしめる。

(4) とはいえ、若年層の請負・派遣社員の過半数は、他の請負・派遣企業で働いた経験をもたない。そして、他の請負・派遣企業を経験したことのある者でも、その多くは、多数の請負・派遣企業を経験しているわけではない。

【請負・派遣社員として働き始めた理由】

(1) 請負・派遣社員として働き始めた理由としては、管理者・リーダーと一般の現場社員ともに、正社員として働ける会社(請負・派遣会社以外)がなかったことや、より収入の多い仕事に従事したかったことを理由としてあげる者が多く3~4割程度をしめる。

(2) 一般の現場社員について、年齢別にみると、正社員として働ける会社(請負・派遣会社以外)がなかったことを理由としてあげる者の割合が、年齢が高いほど高く、30歳代前半の層では約半数をしめる。

【勤続期間についての当初の予定と実態】

(1) 現在の請負・派遣企業に入社した時点での勤続期間の予定について、とくに考えていなかったとする者がもっとも多く、管理者・リーダーでは約3割、一般の現場社員では約4割をしめる。これに1年程度や半年程度を予定していた者がつづく。

(2) 実際の勤続期間をみると、管理者・リーダーでは、2年以上の割合が約6割をしめる。そして、1年以上の勤続者を合わせると約8割の大多数をしめる。一般の現場社員では、2年以上、1年以上2年未満、半年以上1年未満、半年未満の勤続者がそれぞれ2~3割程度をしめる。ただし、一般の現場社員のなかでも20歳代後半以降の層では、2年以上の勤続者が約4割をしめている。

【現在の請負・派遣企業での企業内キャリア】

(1) 一般の現場社員についてみると、勤続が長くなるほど、就労先の職場や工場の変更を経験した者の割合が高い。とくに、2年以上勤続している者では、就労先の職場や工場を変更している者の割合が約半数をしめる。

(2) 一般の現場社員の場合、勤続期間にかかわらず、平均賃金はほとんど変わらない。一般の現場社員でいるかぎり、勤続をつんでも賃金の上昇の余地がほとんどないことがわかる。

(3) 管理者・リーダーの多くが、一般の現場社員として入社し、企業内での昇進をつうじて、現在の管理的ポジションについている。しかし、一般の請負・派遣社員の多くにとり、リーダーや管理者などへと昇進する見通しが明るいとはいえない。

【今後のキャリアについての考え】

(1) 今後のキャリアに関して、管理者・リーダーでは、勤続を希望する者が約4割をしめ、これにとくに考えていない者が3割弱、転職や独立を希望する者が約2割でつづく。一般の現場社員では、勤続を希望する者、転職や独立を希望する者、とくに考えていない者がそれぞれ約3割ずつをしめる。

(2) 今後のキャリアについての希望は、今後の勤続期間の見込みの長短に反映されている。ただし、勤続を希望したり、転職や独立を希望したりする者でも、今後の勤続期間について、わからないとする者が4割前後の少なくない割合をしめる。

(3) 現在の請負・派遣企業で働き始めた時点で、長期の勤続期間を予定していた者では、現時点でも勤続を希望し、反対に、短期の勤続期間を予定していた者では、現時点でも転職や独立を希望する傾向にある。入社時点での勤続についての考え方は、その後も、あまり変わらないといえる。

【人事管理と勤続への意欲】

(1) とはいえ、一般の現場社員のなかで、期間の定めのない雇用契約で雇われたり、請負・派遣企業に賃金の上昇の仕組みや昇進の仕組みがあると考えたりする者は、それ以外と比べて、今後のキャリアについて勤続を希望する者の割合が高い。

(2) これをふまえると、請負・派遣企業が、若年層の請負・派遣社員の勤続をうながすうえでは、期間の定めのない雇用契約で請負・派遣社員を雇い、企業として雇用保障の姿勢を示すことや、一般の現場社員であっても、勤続や技能の向上などをつうじて賃金を上昇させることができる仕組みを用意すること、さらには、一般の現場社員から管理者・リーダーなどへの昇進の仕組みをもうけることが、重要な人事管理上の手段になると考えられる。