

派遣会社の資本形態と派遣スタッフの働き方・意識

高橋 康二

(東京大学大学院人文社会系研究科)

はじめに

本章は、アンケート調査に基づき、独立系派遣会社の派遣スタッフと資本系派遣会社の派遣スタッフの働き方および意識の違いを明らかにするとともに、なぜそのような違いが生じるのかについて考察するものである。

1986年の労働者派遣法施行以後、わが国の人材派遣市場は、景気減退期を例外として年々成長を続けている。なかでも伸びが著しいのは、登録型人材派遣を中心とする、一般労働者派遣事業である。厚生労働省「労働者派遣事業報告集計結果」によれば、一般労働者派遣事業の常用換算派遣労働者数は、1994年度に約17万人だったものが、1999年度には約33万人、2004年度には約74万人へと増加しつつある。また、一般労働者派遣事業を営む事業所数も、1994年度には1955事業所だったものが、1999年度には3094事業所、2004年度には6731事業所へと増加を続けている¹。多数の派遣会社の積極的な事業展開が、人材派遣市場の拡大を後押ししていることが読み取れる。

ところで、人材派遣市場で活動する個々の会社のプロフィールをみると、そこに2つの形態があることに気づく。ひとつは、親会社を持たない独立した派遣会社であるか、あるいは、人材ビジネスを本業とする親会社を持つ派遣会社である。これらは、独立系派遣会社と呼ばれる。もうひとつは、製造業や金融業など人材ビジネス以外の事業を本業とする親会社を持つ派遣会社である。これらは、資本系派遣会社と呼ばれる。資本系派遣会社の多くは、親会社やグループ会社に、自社が抱えるスタッフの大半を派遣するという特徴を持つ²。

¹ 各年度中に労働者派遣の実績があった事業所のみ。なお、企業数ではなく事業所数なので注意が必要である。

² 労働者派遣法（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律）第7条は、「専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われる」事業を禁止している。そして、ここでいう「特定の者」とは、「1つであると複数であることを問わず対象が特定されていること」を指すと解されている。よって、親会社やグループ会社だけにしか派遣しない場合は、同条に抵触することになる。しかし、実際には、資本系派遣会社といえども、親会社やグループ会社以外からの受注にも応じているため、同条に抵触することはほとんどないと考えてよい。安西（1997）鎌田（2000）を参照。

試みに、登録型人材派遣会社を中心に組織する日本人材派遣協会の会員リストのなかから資本系派遣会社を抽出したところ、その比率は36%に上った³。また、日経流通新聞「第23回サービス業総合調査」に基づき、派遣会社の売上高ランキングを作成すると、売上高上位10社はいずれも独立系派遣会社であるが、売上高11位から30位のうち、実に16社を資本系派遣会社が占める⁴。ここから、「大手独立系」と「中堅資本系」という大まかな業界構図が読み取れる⁵。

人材派遣市場において、このように資本形態や顧客との取引関係が異なる2種類の派遣会社が存在することは、これまでも指摘されてきた⁶。また、両者の中で営業担当者やコーディネーターの働き方に大きな違いがあることも、実務家の間では知られている⁷。しかし、派遣会社の資本形態およびそれに基づく取引関係の違いが、派遣スタッフの働き方および意識にいかなる違いをもたらすのかは、必ずしも十分に明らかにされていない。そこで本稿では、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首都圏で働く事務系職種の派遣スタッフに対して実施した「派遣スタッフの働き方と意識に関するアンケート」に基づき⁸、独立系派遣会社の派遣スタッフと資本系派遣会社の派遣スタッフとで、働き方および意識がどのように異なるのかを分析することとする。

本章の構成は以下の通りである。まず、第1節にて、サンプルの属性を確認する。次に、第2節にて、資本形態別の働き方と満足度の違いを分析する。さらに、第3節にて、仕事生活全体の満足度について分析する。その際、すべてのサンプルを対象として資本形態と仕事生活満足度の関係を分析するだけでなく、キャリア志向によってサンプルを分割した上で、それぞれの層における資本形態と仕事生活満足度の関係を分析することとする。そして、第4節にて、分析結果について考察し、第5節にて、本章を要約する。

³ 日本人材派遣協会編(2005)所収の2005年1月現在の会員リストに基づく。独立系派遣会社であるか資本系派遣会社であるかは、会社プロフィールに基づいて筆者が判断した。

⁴ 日経流通新聞、2005年11月16日紙面より。

⁵ もっとも、売上高上位10社が独立系派遣会社で占められているため、人材派遣市場全体における資本系派遣会社のシェアは必ずしも高くない。しかし、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実施した「登録型人材派遣企業の経営戦略と人材マネジメントに関するアンケート」(2005年9月実施)によれば、資本系派遣会社は、独立系派遣会社に比べ、都市部を拠点とする場合が多く、「事務用機器操作」「ファイリング」「財務処理」「取引文書作成」といったいわゆる事務系4職種の取り扱い比率が高い。よって、都市部の事務系職種の人材派遣市場においては、資本系派遣会社は無視できないウェイトを持っていると考えられる。

⁶ 研究論文としてはPurcell&Purcell&Tailby(2004)を、実務書としては三浦(2005)を参照。

⁷ たとえば、三浦(2004)を参照。

⁸ 2005年10月に実施。調査対象は、大手および中堅の派遣会社11社の派遣スタッフで、登録型の派遣スタッフである、事務系職種の仕事に従事している、首都圏の同一派遣先企業で2ヶ月以上就業中である、の3つの条件を満たす者とした。調査票の配布にあたっては、各社にそれぞれ約200部、計2253部郵送し、条件を満たす自社の派遣スタッフに配布するよう依頼した。回収にあたっては、派遣スタッフから直接返送してもらった。回収数は953部(回収率42.3%)である。ちなみに、派遣会社11社の内訳は、大手独立系が6社、中堅独立系が1社、中堅資本系が4社であり、わが国の人材派遣市場の業界構図を大まかに反映するサンプルとなっている。

サンプルの属性

本章では、アンケートに回答した派遣スタッフのうち、事務系職種の女性のみを分析対象とする。該当者は、独立系派遣会社の派遣スタッフ 628 人、資本系派遣会社の派遣スタッフ 245 人、合計 873 人である。

図表 1-1 は、年齢構成を示したものである。全体としてみると、30 代が 56.2%と過半数を占め、20 代が 30.9%、40 代が 12.1%となっている。他方、資本形態別の違いをみると、独立系派遣会社では 20 代が 33.8%と多いのに対し、資本系派遣会社では 40 代が 19.6%と多い ($p<0.001$)。全体として 30 代中心のサンプルであるが、独立系派遣会社では若年層が、資本系派遣会社では年配層が相対的に多いといえる。

図表 1-1 年齢構成

	29歳以下	30～39歳	40歳以上	無回答	合計	N
独立系	33.8	56.4	9.2	0.6	100.0	628
資本系	23.7	55.9	19.6	0.8	100.0	245
合計	30.9	56.2	12.1	0.7	100.0	873

注：1) 数字は行パーセント，Nは実数。

2) $\chi^2=21.452$ ， $p=0.000$ 。

図表 1-2 は、配偶者の有無を示したものである。全体としてみると、配偶者がいない者が 73.2%と多い。他方、資本形態別の違いをみると、独立系派遣会社では有配偶者が 25.3%であるのに対し、資本系派遣会社では 28.6%となっている ($p>0.1$)。統計的に有意な差ではないが、年齢層の違いを反映してか、資本系派遣会社の方がやや有配偶比率が高くなっている。また、図表 1-3 は、本人が家計の担い手であるか否かを示したものである。全体としてみると、家計の担い手でない者が 64.6%と大半を占める。サンプルの大半は、親や夫の収入に支えられて生活していると考えられる。他方、資本形態別の違いをみると、独立系派遣会社では家計の担い手である者が 36.5%であるのに対し、資本系派遣会社では 31.0%となっている ($p>0.1$)。統計的に有意な差はないが、独立系派遣会社の方がやや家計の担い手比率が高い。

図表 1-2 配偶者の有無

	配偶者 なし	配偶者 あり	無回答	合計	N
独立系	74.0	25.3	0.6	100.0	628
資本系	71.0	28.6	0.4	100.0	245
合計	73.2	26.2	0.6	100.0	873

注：1) 数字は行パーセント，Nは実数。

2) $\chi^2=1.092$ ， $p=0.579$ 。

図表 1-3 家計の担い手が否か

	家計の担い手		無回答	合計	N
	でない	である			
独立系	62.9	36.5	0.6	100.0	628
資本系	69.0	31.0		100.0	245
合計	64.6	34.9	0.5	100.0	873

注：1) 数字は行パーセント，Nは実数。

2) $\chi^2=4.065$ ， $p=0.131$ 。

図表 1-4 は、本人の学歴を示したものである。全体としてみると、高校卒が 32.4%、短大・高専卒が 33.4%、大学卒が 32.3%とほぼ 3 分されており、比較的幅広い学歴の人が含まれているといえる。他方、資本形態別の違いをみると、独立系派遣会社では大学卒比率が 30.6%であるのに対し、資本系派遣会社では 36.7%となっている ($p>0.1$)。統計的に有意な差ではないが、資本系派遣会社の方が、独立系派遣会社よりやや大学卒比率が高い。

図表 1-4 学歴

	中学卒	高校卒	短大・高専卒		大学卒	大学院卒	無回答	合計	N
			短大	高専					
独立系	0.3	33.4	34.2	30.6	1.4		100.0	628	
資本系		29.8	31.4	36.7	1.6	0.4	100.0	245	
合計	0.2	32.4	33.4	32.3	1.5	0.1	100.0	873	

注：1) 数字は行パーセント，Nは実数。

2) $\chi^2=6.599$ ， $p=0.252$ 。

図表 1-5 は、職種を示したものである。全体としてみると、一般事務が 67.0%と多く、営業事務が 15.0%でそれに次いでいる。他方、資本形態別の違いをみると、独立系派遣会社では一般事務、経理事務、金融事務が多く、資本系派遣会社では営業事務、貿易事務が多い ($p<0.001$)。

図表 1-5 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	合計	N
独立系	69.9	12.3	8.4	3.2	5.3	1.0	100.0	628
資本系	59.6	22.0	3.7	12.2	0.8	1.6	100.0	245
合計	67.0	15.0	7.1	5.7	4.0	1.1	100.0	873

注：1) 数字は行パーセント，Nは実数。

2) $\chi^2=54.293$ ， $p=0.000$ 。

サンプルの属性をまとめると、次の通りである。第 1 に、全体としてみると、30 代が過半数を占め、配偶者がおらず、家計の担い手でない者が大半を占めている。学歴については、比較的幅広い人々が含まれており、職種では一般事務が全体の 3 分の 2 を占める。第 2 に、資本形態別の違いをみると、資本系派遣会社の派遣スタッフの方

が年齢層が高く、有配偶比率がやや高く、家計の担い手比率がやや低く、学歴がやや高く、営業事務や貿易事務の比率が高い。

働き方と満足度

独立系派遣会社と資本系派遣会社では、派遣スタッフの働き方および意識にどのような違いがあるのだろうか。本節では、以下、派遣先概要、就労実態、仕事・職場の実態、スタッフ支援の仕組み、派遣会社登録理由、個別項目満足度について、順にみていきたい。

1. 派遣先概要

まず、派遣先の概要を比較してみたい。図表 1-6 は、派遣先企業の規模を示したものである。資本形態別の違いをみると、独立系派遣会社では、100人～499人、500人～999人の企業が多く、資本系派遣会社では、1000人以上の企業が多い ($p<0.001$)。資本系派遣会社の派遣スタッフの方が、大企業に派遣されやすいことがわかる。

図表 1-6 派遣先企業の規模

	100人未満	100人～499人	500人～999人	1000人以上	無回答	合計	N
独立系	11.0	23.1	14.8	48.7	2.4	100.0	628
資本系	13.9	19.6	4.9	59.2	2.4	100.0	245
合計	11.8	22.1	12.0	51.7	2.4	100.0	873

注：1) 数字は行パーセント，Nは実数。

2) $\chi^2=20.350$ ， $p=0.000$ 。

図表 1-7 は、派遣先職場の規模⁹を示したものである。資本形態別の違いをみると、独立系派遣会社では、20～29人、30人以上の職場が多く、資本系派遣会社では9人以下、10～19人の職場が多い ($p<0.01$)。独立系派遣会社の派遣スタッフの方が、大規模な職場に派遣されやすいことがわかる。

図表 1-7 派遣先職場の規模

	9人以下	10～19人	20～29人	30人以上	無回答	合計	N
独立系	21.3	24.2	11.8	34.2	8.4	100.0	628
資本系	28.2	32.7	9.8	22.0	7.3	100.0	245
合計	23.3	26.6	11.2	30.8	8.1	100.0	873

注：1) 数字は行パーセント，Nは実数。

2) $\chi^2=17.651$ ， $p=0.001$ 。

⁹ 職場の人数には、正社員、パートタイマー、派遣社員などすべての就業形態を含めている。

図表 1-8 は、派遣先職場の女性比率を示したものである。資本形態別の違いをみると、独立系派遣会社では、20%未満および 60%～80%未満、80%以上の職場が多く、資本系派遣会社では、20%～40%未満、40%～60%未満の職場が多い ($p<0.05$)。すなわち、資本系派遣会社の場合、女性比率が 40%前後の職場が多く、独立系派遣会社の場合、女性比率が 20%未満の職場から 80%以上の職場まで幅広く分布しているという違いがある。ちなみに、女性比率を平均すると、特にどちらが高いというわけでもない。

図表 1-8 派遣先職場の女性比率

	20%～		40%～		60%～		無回答	合計	N
	20%未満	40%未満	60%未満	80%未満	80%以上				
独立系	25.2	28.8	27.7	9.6	8.0	0.8	100.0	628	
資本系	20.0	33.5	33.9	8.6	2.9	1.2	100.0	245	
合計	23.7	30.1	29.4	9.3	6.5	0.9	100.0	873	

注：1) 数字は行パーセント，Nは実数。

2) $\chi^2=13.092$ ， $p=0.023$ 。

以上をまとめると、次の通りである。第 1 に、資本系派遣会社の方が、派遣先企業の規模が大きく、逆に派遣先職場の規模が小さい。第 2 に、派遣先職場の女性比率については、資本系派遣会社の場合、中程度の職場が多く、独立系派遣会社の場合、比率が低い職場から高い職場まで幅広く分布している。ちなみに、平均的にはどちらが高いというわけでもない。

2. 就労実態

次に、派遣スタッフの就労実態を比較してみたい。図表 1-9 は、派遣元との雇用契約期間を示したものである。全体としてみると、1～3 ヶ月が過半数を占めているが、次に多いのは 13 ヶ月以上となっており、雇用契約期間が二極化していることが読み取れる。他方、資本形態別に、大きな違いはみられない ($p>0.1$)。

図表 1-9 派遣元との雇用契約期間

	1～	4～	7～	13ヶ月	その他	わから	無回答	合計	N
	3ヶ月	6ヶ月	12ヶ月	以上		ない			
独立系	54.1	13.4	9.1	20.7	0.3	1.3	1.1	100.0	628
資本系	55.5	12.2	8.2	21.6		0.8	1.6	100.0	245
合計	54.5	13.1	8.8	21.0	0.2	1.1	1.3	100.0	873

注：1) 数字は行パーセント，Nは実数。

2) $\chi^2=1.951$ ， $p=0.924$ 。

図表 1-10 は、同一派遣先での勤続期間を示したものである。全体としてみると、1年以下が 37.7%、1年超～2年以下が 25.7%であるが、3年超も 22.1%と多く、派遣先での勤続期間は幅広く分布しているといえる。他方、資本形態別の違いをみると、独

立系派遣会社では1年以下が40.6%と多く、資本系派遣会社では2年超～3年以下が19.6%、3年超が23.7%と多い(p<0.01)。資本系派遣会社の方が長期派遣の比率が高いといえる。

図表 1-10 同一派遣先での勤続期間

	1年超～		2年超～		無回答	合計	N
	1年以下	2年以下	3年以下	3年超			
独立系	40.6	25.6	11.9	21.5	0.3	100.0	628
資本系	30.2	25.7	19.6	23.7	0.8	100.0	245
合計	37.7	25.7	14.1	22.1	0.5	100.0	873

注：1) 数字は行パーセント，Nは実数。

2) $\chi^2=13.710$ ， $p=0.008$ 。

図表 1-11 は、所定内労働時間を示したものである。資本形態別の違いをみると、独立系派遣会社では、7時間以下の比率が高く、資本系派遣会社では、7時間超の比率が高い(p<0.01)。また、図表 1-12 は、1ヶ月の残業時間を示したものである。資本形態別の違いをみると、独立系派遣会社では、10時間未満の比率が高く、資本系派遣会社では、10時間以上の比率が高い(p<0.1)。すなわち、資本系派遣会社の派遣スタッフの方が、所定内労働時間が長く、残業時間も多い。

図表 1-11 所定内労働時間

	7時間	7時間	無回答	合計	N
	以下	超			
独立系	26.9	71.8	1.3	100.0	628
資本系	17.1	80.8	2.0	100.0	245
合計	24.2	74.3	1.5	100.0	873

注：1) 数字は行パーセント，Nは実数。

2) $\chi^2=9.574$ ， $p=0.008$ 。

図表 1-12 1ヶ月の残業時間

	10時間	10時間	無回答	合計	N
	未満	以上			
独立系	58.1	41.1	0.8	100.0	628
資本系	52.2	47.8		100.0	245
合計	56.5	43.0	0.6	100.0	873

注：1) 数字は行パーセント，Nは実数。

2) $\chi^2=4.855$ ， $p=0.088$ 。

図表 1-13 は、現在の時給を示したものである。全体としてみると、1600円以上1700円未満がもっとも多い。他方、資本形態別の違いをみると、独立系派遣会社では1500円未満、1500円以上1600円未満が多く、資本系派遣会社では1600円以上1700円未満、1700円以上が多い(p<0.01)¹⁰。また、図表 1-14 は、就業開始時からの時給の変化を示したものである。全体としてみると、時給額に変化がない者が54.8%と過半数を占めているが、資本系派遣会社についてみると、時給が上がったとする者が55.1%と過半数を占めている(p<0.001)。資本系派遣会社の派遣スタッフの方が、現在の時給額が高く、また、同一派遣先での勤続の長さを反映してか、就業開始時と比べて時

¹⁰ ちなみに、職種別の平均時給は、一般事務が1581円、営業事務が1617円、経理事務が1584円、貿易事務が1718円、金融事務が1529円である。第 3節でみた通り、資本系派遣会社では、時給水準が高い営業事務、貿易事務の比率が高いことから、それらが資本系派遣会社の時給水準を引き上げている側面がある。しかし、職種をコントロールして資本形態別の時給水準を比較した場合でも、総じて資本系派遣会社の方が時給水準は高い。

給が上がったとする者が多い。

図表 1-13 現在の時給額

	1500円 未満	1500～ 1600円未満	1600～ 1700円未満	1700円 以上	無回答	合計	N
独立系	17.5	27.4	33.8	18.8	2.5	100.0	628
資本系	15.1	25.3	25.7	29.0	4.9	100.0	245
合計	16.8	26.8	31.5	21.6	3.2	100.0	873

注：1) 数字は行パーセント，Nは実数。

2) $\chi^2=16.003$ ， $p=0.003$ 。

図表 1-14 就業開始時からの時給の変化

	時給が 上がった	時給額に 変化なし	時給が 下がった	無回答	合計	N
独立系	36.0	61.0	0.3	2.7	100.0	628
資本系	55.1	38.8		6.1	100.0	245
合計	41.4	54.8	0.2	3.7	100.0	873

注：1) 数字は行パーセント，Nは実数。

2) $\chi^2=37.842$ ， $p=0.000$ 。

以上をまとめると、次の通りである。第 1 に、雇用契約期間の面で資本形態別の違いはみられないが、同一派遣先での勤続期間は、資本系派遣会社の派遣スタッフの方が長い。第 2 に、資本系派遣会社の派遣スタッフの方が、所定内労働時間が長く、残業時間も多い。第 3 に、資本系派遣会社の派遣スタッフの方が、時給が高く、就業開始時と比べて時給が上がったとする者が多い。第 4 に、総じて、勤続期間、労働時間、給与の面で、資本系派遣会社の派遣スタッフの方が、相対的に正社員に近い就労実態のもとにあるといえる。

3. 仕事・職場の実態

次に、派遣先の仕事と職場の実態について比較してみたい。図表 1-15 は、仕事や職場の状況を示したものである。数字は、それぞれについて「あてはまる」と回答した者の比率である。資本形態別の違いをみると、まず、独立系派遣会社においては、「繰り返しの多い単調な仕事」と答える者の比率が高い ($p<0.1$)。他方、資本系派遣会社においては、「派遣先の社員との協力が必要な仕事」($p<0.05$)、「複数の人から仕事の指示を受けている」($p<0.05$)、「正社員と派遣社員の間にはロッカーなど職場環境の違いはない」($p<0.05$)と答える者の比率が高い。すなわち、独立系派遣会社の派遣スタッフは、正社員とは異なる比較的単調な業務を担当することが多いのに対し、資本系派遣会社の派遣スタッフは、業務内容、指示系統、職場環境などの面で正社員との差が小さい場合が多いと考えられる。

図表 1-15 仕事や職場の状況

	独立系	資本系	有意確率
1 仕事の進め方を自分で決められる	49.4%	53.5%	
2 補助的な仕事	49.8%	51.4%	
3 繰り返しの多い単調な仕事	41.9%	35.1%	†
4 一時的な仕事	4.1%	2.0%	
5 派遣先の社員との協力が必要な仕事	46.3%	55.9%	*
6 契約にない仕事も指示される	31.1%	29.0%	
7 複数の人から仕事の指示を受けている	44.6%	52.7%	*
8 あなたと同じ仕事をしている正社員がいる	31.4%	36.7%	
9 正社員と派遣社員の間にロッカーなど職場環境の違いはない	66.1%	73.9%	*
10 派遣社員が頻繁に入れ替わっている	20.5%	17.1%	
11 有給休暇を取得しにくい	8.4%	7.3%	
12 あてはまるものはない	0.6%	0.0%	
N	628	245	

注：1) 数字は「あてはまる」と回答した者の比率。無回答は除く。

2) 有意確率はt検定による。***: p<0.001, **: p<0.01, *: p<0.05, †: p<0.1。

図表 1-16 は、派遣先の仕事や職場について感じることを示したものである。数字は、それぞれについて「あてはまる」と回答した者の比率である。資本形態別の違いをみると、資本系派遣会社において、「希望どおりの仕事である」(p<0.05)、「職務経験を十分に活かせる」(p<0.01)、「今の仕事は自分にあっている」(p<0.1)、「気持ちよく働ける」(p<0.01)と答える者の比率が高い。資本系派遣会社の派遣スタッフの方が、自分の希望や適性にあった仕事に就いていると考えられる。

図表 1-16 仕事や職場について感じること

	独立系	資本系	有意確率
1 やりがいを感じる	18.9%	19.8%	
2 達成感を感じる	11.1%	14.0%	
3 職場の重要な仕事である	25.0%	28.8%	
4 希望どおりの仕事である	12.7%	19.3%	*
5 スキルを十分に活かせる	7.1%	9.9%	
6 職務経験を十分に活かせる	12.7%	20.6%	**
7 スキルを高められる	15.3%	13.2%	
8 他の会社でも通用するスキルが身に付く	14.7%	16.5%	
9 自分が成長していると感じる	14.8%	12.8%	
10 今の仕事は自分にあっている	29.5%	36.2%	†
11 気持ちよく働ける	33.4%	44.0%	**
12 孤立感がある	11.6%	9.9%	
13 派遣先の社員が仕事に協力してくれる	36.5%	35.4%	
14 派遣先の社員があなたの働きぶりを認めてくれる	34.8%	37.0%	
15 あてはまるものはない	15.3%	9.1%	*
N	620	243	

注：1) 数字は「あてはまる」と回答した者の比率。無回答は除く。

2) 有意確率はt検定による。***: p<0.001, **: p<0.01, *: p<0.05, †: p<0.1。

このように、独立系派遣会社の派遣スタッフは、正社員とは異なる比較的単調な業務を担当することが多いのに対し、資本系派遣会社の派遣スタッフは、業務内容、指示系統、職場環境などの面で正社員との差が小さい場合が多い。そして、資本系派遣

会社の派遣スタッフの方が、派遣先において自分の希望や適性にあった仕事に就いており、気持ちよく働けるなど、仕事内容や職場環境の点で恵まれている場合が多いと考えられる。

4. スタッフ支援の仕組み

派遣スタッフは、派遣先で働きながら、派遣元からもさまざまな支援を受けている。派遣会社の資本形態によって、それらスタッフ支援の仕組みにどのような違いがあるのだろうか。図表 1-17 は、派遣会社の担当者の職場への訪問頻度、いわゆる職場フォローの頻度を示したものである。

図表 1-17 職場フォローの頻度

	1週間に 1回以上	2週間に 1回程度	1ヶ月に 1回程度	2~3ヶ月 に1回程度	6ヶ月に 1回程度	それ 以下	全く ない	無回答	合計	N
独立系	0.6	4.3	44.9	45.9	3.2	0.3	0.5	0.3	100.0	628
資本系	1.2	3.7	21.6	46.5	9.8	7.3	9.0	0.8	100.0	245
合計	0.8	4.1	38.4	46.0	5.0	2.3	2.9	0.5	100.0	873

注：1) 数字は行パーセント，Nは実数。

2) $\chi^2=124.543$ ， $p=0.000$ 。

全体としてみると、「2~3ヶ月に1回程度」が46.0%でもっとも多く、「1ヶ月に1回程度」が38.4%でそれに次いでいる。他方、資本形態別の違いをみると、独立系派遣会社では「1ヶ月に1回程度」が多く、資本系派遣会社では「6ヶ月に1回程度」、「それ以下」、「全くない」が多い($p<0.001$)。すなわち、独立系派遣会社の派遣スタッフの方が、頻繁に職場フォローを受けている。

図表 1-18 は、派遣会社にどのような就業支援の仕組みがあるかを示したものである。数字は、それぞれについて「あてはまる」と回答した者の比率である。

図表 1-18 就業支援の仕組み

	独立系	資本系	有意確率
1 スキルアップに必要な講座や教育研修	92.3%	74.6%	***
2 自宅で学習できる仕組み	40.7%	2.5%	***
3 スキルレベルを自分でチェックできる仕組み	23.8%	4.2%	***
4 健康管理のサポート	79.9%	62.3%	***
5 保養所や宿泊施設、レジャー、スポーツなど	76.7%	73.3%	
6 他の派遣先の派遣社員と交流する機会	2.4%	6.4%	**
7 キャリアについての相談やカウンセリング	49.1%	15.3%	***
8 退職金や一時金の支給	3.7%	3.8%	
9 その他	1.8%	1.3%	
10 あてはまるものはない	1.3%	7.2%	***
N	621	236	

注：1) 数字は「あてはまる」と回答した者の比率。無回答は除く。

2) 有意確率はt検定による。***: $p<0.001$ ， **: $p<0.01$ ， *: $p<0.05$ ， †: $p<0.1$ 。

資本形態別の違いをみると、独立系派遣会社において、「スキルアップに必要な講座や教育研修」(p<0.001)、「自宅で学習できる仕組み」(p<0.001)、「スキルレベルを自分でチェックできる仕組み」(p<0.001)、「健康管理のサポート」(p<0.001)、「キャリアについての相談やカウンセリング」(p<0.001)があると答える者の比率が高い。他方、資本系派遣会社においては、「他の派遣先の派遣社員と交流する機会」(p<0.01)があると答える者の比率が高い。

このように、一部において、資本系派遣会社の方が仕組みが整っているものもあるが、職場フォローや教育訓練、福利厚生、キャリアカウンセリングの仕組みなどは、独立系派遣会社の方が整っている。総じて、独立系派遣会社の派遣スタッフの方が、スタッフ支援の仕組みにおいて恵まれた状況にあるといえよう。

5. 派遣会社登録理由

資本系派遣会社の派遣スタッフは、就労実態の面でより正社員に近く、仕事内容や職場環境において恵まれている。他方、独立系派遣会社の派遣スタッフは、職場フォローや教育訓練、福利厚生、キャリアカウンセリングといった、派遣元によるスタッフ支援の仕組みにおいて恵まれている。では、これらの派遣スタッフたちは、派遣会社に登録した際に、それぞれの派遣会社に対して何を期待していたのだろうか。

図表 1-19 派遣会社登録理由

	独立系	資本系	有意確率
1 働きたい仕事を紹介しているから	22.9%	30.0%	*
2 働きたい派遣先を紹介しているから	8.2%	31.3%	***
3 働きたい派遣先の関連会社だから	0.6%	30.0%	***
4 知名度のある派遣会社だから	58.7%	13.6%	***
5 紹介される仕事の数が多そうだから	48.8%	6.6%	***
6 長く働ける派遣先を紹介してくれそうだから	14.7%	20.6%	*
7 就業中のフォローが親切そうだから	22.1%	13.6%	**
8 賃金水準が他の派遣会社より高いから	16.2%	10.7%	*
9 研修制度が充実しているから	11.0%	2.5%	***
10 福利厚生が充実しているから	12.8%	8.2%	†
11 派遣社員として働く人に勧められたから	20.3%	8.6%	***
12 その他	8.2%	18.5%	***
13 特別な理由はない	6.7%	7.4%	
N	625	243	

注：1) 数字は「あてはまる」と回答した者の比率。無回答は除く。

2) 有意確率はt検定による。***: p<0.001, **: p<0.01, *: p<0.05, †: p<0.1。

図表 1-19 は、現在の派遣会社に登録した理由を示したものである。数字は、それぞれについて「あてはまる」と回答した者の比率である。資本形態別の違いをみると、独立系派遣会社においては、「知名度のある会社だから」(p<0.001)、「紹介される仕事の数が多そうだから」(p<0.001)、「就業中のフォローが親切そうだから」(p<0.01)、「賃

金水準が他の派遣会社より高いから」(p<0.05)、「研修制度が充実しているから」(p<0.001)、「福利厚生が充実しているから」(p<0.1)、「派遣社員として働く人に勧められたから」(p<0.001)と答える者の比率が高い。先にみたように、必ずしも独立系派遣会社の賃金水準は高くないので、賃金水準という点については期待と現実に相違がある。しかし、親切的な就業中フォロー、充実した研修制度や福利厚生という点については、独立系派遣会社の得意とするところである。その意味で、独立系派遣会社の派遣スタッフにとって、期待と現実はおおむね一致しているといえる。

他方、資本系派遣会社においては、「働きたい仕事を紹介しているから」(p<0.05)、「働きたい派遣先を紹介しているから」(p<0.001)、「働きたい派遣先の関連会社だから」(p<0.001)、「長く働ける派遣先を紹介してくれそうだから」(p<0.05)と答える者の比率が高い。先にみたように、資本系派遣会社の派遣スタッフは、仕事内容や職場環境において恵まれている。また、同一派遣先での勤続期間も長い。その意味で、資本系派遣会社の派遣スタッフにとっても、期待と現実は一致しているといえる。

このように、派遣スタッフの多くは、それぞれの派遣会社の特性を理解した上で派遣登録し、期待通りの働き方を実現していると考えられる。

6. 個別項目満足度

本節の最後に、派遣スタッフの個別項目ごとの満足度をみてみたい。独立系派遣会社および資本系派遣会社の派遣スタッフは、それぞれどのような項目に対して高い満足度を示しているのだろうか。

図表 1-20 は、仕事や派遣先、派遣会社に対する満足度を示したものである。数字は、それぞれの項目に対する満足度の平均点である¹¹。

¹¹ 「満足」を4点、「やや満足」を3点、「どちらともいえない」を2点、「やや不満」を1点、「不満」を0点として得点を求めた。

図表 1-20 個別項目満足度

	独立系		資本系		有意確率
	得点	N	得点	N	
1 仕事内容	2.47	603	2.76	238	***
2 勤務時間や勤務日	3.13	617	3.36	240	**
3 時給額	2.03	617	2.31	239	**
4 日常の仕事の指示	2.29	610	2.49	237	*
5 派遣先のオフィス環境	2.56	615	2.74	241	*
6 派遣先の社員との人間関係	2.73	615	2.83	239	
7 派遣先の派遣社員との人間関係	2.91	598	3.01	235	
8 派遣会社への登録のしかた	2.74	613	2.74	236	
9 派遣会社の仕事紹介のしかた	2.62	615	2.48	236	
10 派遣会社の就業中のフォロー	2.55	617	2.15	239	***
11 教育訓練・能力開発の機会	1.96	614	1.75	234	**
12 福利厚生	2.15	615	2.06	237	
13 評価・処遇の仕組み	1.64	613	1.73	234	
14 苦情や相談への対応	2.30	612	2.09	237	**
15 雇用の安定性	2.20	615	2.36	238	*
16 仕事と家庭生活とのバランス	2.61	614	2.84	237	**
17 今の派遣先全般	2.44	614	2.67	238	**
18 今の派遣会社全般	2.68	616	2.55	238	

注：1) 得点は、最低0点（不満）～最大4点（満足）。無回答は除く。

2) 有意確率はt検定による。***: $p < 0.001$, **: $p < 0.01$, *: $p < 0.05$, †: $p < 0.1$ 。

資本形態別の違いをみると、独立系派遣会社においては、「派遣会社の就業中のフォロー」($p < 0.001$)、「教育訓練・能力開発の機会」($p < 0.01$)、「苦情や相談への対応」($p < 0.01$)の満足度が高い。すなわち、就業中フォロー、教育訓練・能力開発、苦情・相談対応など、派遣会社の取り組みに対する満足度が高く、その結果、統計的に有意ではないが、派遣会社全般に対する満足度も高くなっている ($p = 0.108$)。

他方、資本系派遣会社においては、「仕事内容」($p < 0.001$)、「勤務時間や勤務日」($p < 0.01$)、「時給額」($p < 0.01$)、「日常の仕事の指示」($p < 0.05$)、「派遣先のオフィス環境」($p < 0.05$)、「雇用の安定性」($p < 0.05$)、「仕事と家庭生活とのバランス」($p < 0.01$)、「今の派遣先全般」($p < 0.01$)の満足度が高い。すなわち、仕事内容や勤務日・時間、時給、仕事の指示、オフィス環境、雇用の安定性など、派遣先での仕事に対する満足度が軒並み高く、その結果、派遣先全般に対する満足度も高くなっている。

すでに見てきたように、資本系派遣会社の派遣スタッフは、就労実態の面でより正社員に近く、仕事内容や職場環境において恵まれているのに対し、独立系派遣会社の派遣スタッフは、職場フォローや教育訓練、福利厚生、キャリアカウンセリングといった、派遣元によるスタッフ支援の仕組みにおいて恵まれている。しかも、それらは、それぞれの派遣会社に登録する際の派遣スタッフたちの期待に応えるものである。それゆえ、独立系派遣会社の派遣スタッフは派遣元に対する満足度が高くなり、資本系派遣会社の派遣スタッフは派遣先に対する満足度が高くなるものと考えられる。

ところで、第 3 節にてサンプルの属性を確認した際に、独立系派遣会社と資本系派

遣会社では、年齢や職種の構成に違いがあることがわかった。具体的には、資本系派遣会社において年齢層が高く、一般事務以外の職種が多かった。よって、年齢や職種の影響で上述のような傾向が現れている可能性も考えられる。

そこで、年齢や職種でコントロールした上で、資本形態別の派遣先満足度、派遣元満足度をみてみたい。図表 1-21 は、年齢をコントロールした上での、資本形態別の派遣先満足度、派遣元満足度を示したものである。ここから、29歳以下、30～39歳、40歳以上のいずれの層においても、派遣先満足度は資本系派遣会社の方が高く、派遣元満足度は独立系派遣会社の方が高いことが読み取れる。

図表 1-21 年齢階層別、派遣先・派遣元満足度

		独立系		資本系	
		得点	N	得点	N
29歳以下	今の派遣先全般	2.50	209	2.72	57
	今の派遣会社全般	2.61	210	2.60	57
30～39歳	今の派遣先全般	2.44	350	2.68	136
	今の派遣会社全般	2.73	351	2.60	136
40歳以上	今の派遣先全般	2.32	57	2.66	47
	今の派遣会社全般	2.63	57	2.36	47

注：得点は、最低0点（不満）～最大4点（満足）。無回答は除く。

同じく、図表 1-22 は、職種をコントロールした上での、資本形態別の派遣先満足度、派遣元満足度を示したものである。ここから、一般事務、一般事務以外いずれの層においても、やはり派遣先満足度は資本系派遣会社の方が高く、派遣元満足度は独立系派遣会社の方が高いことが読み取れる。

図表 1-22 職種階層別、派遣先・派遣元満足度

		独立系		資本系	
		得点	N	得点	N
一般事務	今の派遣先全般	2.46	432	2.76	143
	今の派遣会社全般	2.73	433	2.66	143
一般事務以外	今の派遣先全般	2.40	187	2.56	98
	今の派遣会社全般	2.55	188	2.39	98

注：得点は、最低0点（不満）～最大4点（満足）。無回答は除く。

このように、年齢や職種でコントロールしても、独立系派遣会社においては派遣元満足度が高く、資本系派遣会社においては派遣先満足度が高いという傾向は確認される。上述の分析結果は、概して頑健であるといえる¹²。

¹² なお、資本系派遣会社の派遣スタッフには、親会社やグループ会社のOGが含まれるため、それらの回答傾向が分析結果に影響を与えている可能性もある。資本系派遣会社においては、派遣会社登録理由として「その他」を指摘する者が多く、そこにOG派遣スタッフの存在が示唆される。しかし、資本系派遣会社と独立系派遣会社の「その他」の指摘率の差は10%程度であることから、仮にその10%すべてがOG派遣スタッフだったとしても、分析結果に大き

仕事生活満足度

前節では、独立系派遣会社の派遣スタッフは派遣元に対する満足度が高く、資本系派遣会社の派遣スタッフは派遣先に対する満足度が高いことを確認した。これに対し、本節では、仕事生活全体の満足度について分析したい。

図表 1-23 は、派遣会社の資本形態と仕事生活全般の満足度の関係を示したものである。グラフから明らかなように、資本系派遣会社において「満足」、「やや満足」と回答する者が多く、独立系派遣会社において「どちらともいえない」、「やや不満」、「不満」と回答する者が多い ($p < 0.05$)。このデータを見る限りでは、資本系派遣会社の派遣スタッフの方が仕事生活全体の満足度が高い。

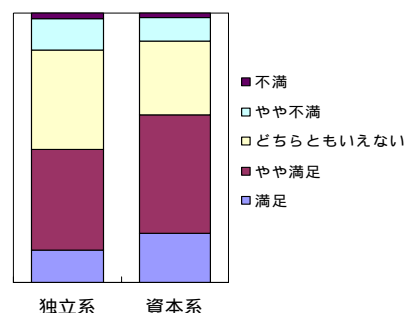
ただし、このような単純クロス分析の結果は、参考程度にとどめるべきであろう。というのは、本調査では無作為抽出をしていないため、資本系派遣会社において自社の派遣スタッフに調査票を配布する際に、何らかの理由により、仕事の状況が良好な派遣スタッフに調査票が多く行き渡った可能性があるからである。

図表 1-23 資本形態と仕事生活全般の満足度

	満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満	合計	N
独立系	12.0	37.5	36.7	11.5	2.2	100.0	624
資本系	18.2	44.2	27.3	8.7	1.7	100.0	242
合計	13.7	39.4	34.1	10.7	2.1	100.0	866

注：1) 数字は行パーセント、Nは実数。無回答は除く。

2) $\chi^2=12.986$, $p=0.011$ 。



これに対し、より重要なのは、どのような人にとって資本系派遣会社が適しており、どのような人にとって独立系派遣会社が適しているかという視点である。そこで議論の分かれ目となるのが、本人のキャリア志向である。具体的には、スキルアップ志向の有無を取り上げたい。一方で、派遣スタッフとしてこれからスキルを高めていこうとは思わない者にとっては、仕事内容や職場環境において恵まれている派遣先において、正社員と類似した就労環境のもとで長期間働ける、資本系派遣会社が適していると予想される。他方で、派遣スタッフとしてこれからスキルを高めていきたいと思う者にとっては、教育訓練 (Off-JT) やキャリアカウンセリング、相談体制など派遣元によるスタッフ支援の仕組みにおいて恵まれている独立系派遣会社が適していると予想

な影響を与えることはないと考えられる。

される。

図表 1-24 は、スキルアップ志向の有無¹³、派遣会社の資本形態、仕事生活全般の満足度の 3 重クロス表である。まず、スキルアップ志向を持たない者についてみると、資本系派遣会社において「満足」、「やや満足」と回答する者が多く、独立系派遣会社において「どちらともいえない」、「やや不満」、「不満」と回答する者が多い($p < 0.01$)。ここから、仮説通り、スキルを高めようと思わない者にとっては、資本系派遣会社の方が適していることが読み取れる。次に、スキルアップ志向を持つ者についてみると、独立系派遣会社において「満足」、「やや満足」、「どちらともいえない」と回答する者が多く、資本系派遣会社において、「やや不満」、「不満」と回答する者が多い($p > 0.1$)。サンプルが 166 と小さいため、カイ 2 乗検定において有意とは判断されないが、独立系派遣会社の方が満足度が高い傾向があることは明らかである。やはり仮説通り、派遣スタッフとしてこれからスキルを高めたいと思う者にとっては、独立系派遣会社の方が適していることが読み取れる。

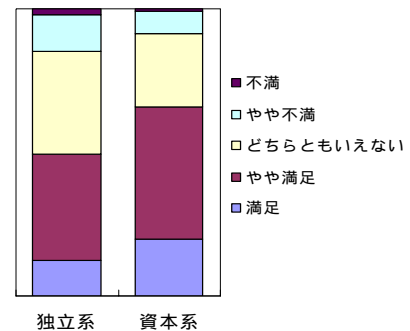
図表 1-24 資本形態と仕事生活全般の満足度（スキルアップ志向の有無別）

【スキルアップ志向なし】

	満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満	合計	N
独立系	12.3	37.0	35.8	12.8	2.0	100.0	494
資本系	19.9	45.8	25.9	7.5	1.0	100.0	201
合計	14.5	39.6	32.9	11.2	1.7	100.0	695

注：1) 数字は行パーセント，Nは実数。無回答は除く。

2) $\chi^2=17.097$ ， $p=0.002$ 。

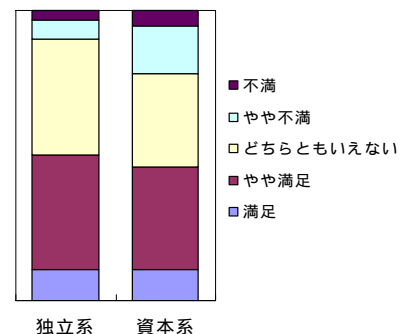


【スキルアップ志向あり】

	満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満	合計	N
独立系	10.9	39.5	39.5	7.0	3.1	100.0	129
資本系	10.8	35.1	32.4	16.2	5.4	100.0	37
合計	10.8	38.6	38.0	9.0	3.6	100.0	166

注：1) 数字は行パーセント，Nは実数。無回答は除く。

2) $\chi^2=3.666$ ， $p=0.453$ 。



ここで、参考までに、派遣会社の資本形態とスキルアップ志向との関係を、図表 1-25 に示した。ここから、独立系派遣会社の派遣スタッフの 20.7%がスキルアップ志向を

¹³ 用いた設問は、派遣社員として働くようになった理由として、「スキルアップにつながるから」が「あてはまる」と答えたか否かである。

有しているのに対し、資本系派遣会社の派遣スタッフでスキルアップ志向を有しているのは15.4%にとどまっていることがわかる ($p < 0.1$)。すなわち、独立系派遣会社の派遣スタッフには、派遣スタッフとしてこれからスキルアップしていくことを期待している人が多い。そして、独立系派遣会社の派遣スタッフとして働くことによって実際にそのような期待を満たし、仕事生活全般に関して高い満足度を得ている人が多いものと考えられる。逆に、資本系派遣会社の派遣スタッフには、派遣スタッフとしてこれからスキルアップしていこうとは思わない人が多い。そして、資本系派遣会社の派遣スタッフとして働くことによって、そのような志向に見合った働き方を実現し、仕事生活全般に関して高い満足度を得ている人が多いものと考えられる。この点においても、派遣スタッフは、それぞれの派遣会社の特性を理解した上で、派遣会社を選択しているといえる。

図表 1-25 資本形態とスキルアップ志向

	スキルアップ 志向なし	スキルアップ 志向あり	合計	N
独立系	79.3	20.7	100.0	627
資本系	84.6	15.4	100.0	241
合計	80.8	19.2	100.0	868

注：1) 数字は行パーセント，Nは実数。無回答は除く。

2) $\chi^2=3.244$ ， $p=0.072$ 。

いずれにせよ、図表 1-24 から明らかになるのは、仕事生活全体の満足度という観点からみて、独立系派遣会社と資本系派遣会社のいずれが望ましいかは、派遣スタッフのキャリア志向によって異なるという事実である。すなわち、派遣スタッフとしてこれからスキルを高めていこうとは思わない者にとっては、資本系派遣会社の方が望ましく、派遣スタッフとしてこれからスキルを高めていきたいと思う者にとっては、独立系派遣会社の方が望ましいと考えられる。

考察

それでは、なぜ資本形態によって派遣スタッフの働き方や意識にこのような違いが生じるのだろうか。まず、資本系派遣会社の親会社は、職場環境のよい大企業である場合が多い。そして、資本系派遣会社は、そのような親会社から、比較的条件のよい

仕事を優先的に受注することができる¹⁴。また、派遣先の大半が自社グループ内であるため、営業担当者やコーディネーターが派遣先の職場や仕事内容について熟知しており、派遣スタッフの希望や適性にあったマッチングが可能となる。それゆえ、派遣先での仕事が充実したものとなり、派遣スタッフの派遣先満足度が高くなるものと考えられる¹⁵。他方、資本系派遣会社は、資本系派遣会社としての特性を維持しようと努める限り、規模の拡大を図ることが難しい。このことは、教育訓練や福利厚生など、スケールメリットを必要とする仕組みの構築を難しくする。それゆえ、派遣元によるマネジメントには不十分な点が残し、派遣スタッフの派遣元満足度は低くなるものと考えられる。

これに対し、独立系派遣会社は、資本系派遣会社のように、条件のよい仕事を優先的に発注してくれる顧客を持たない。また、顧客が広く分散しているため、営業担当者やコーディネーターが派遣先の職場や仕事内容について深く理解することが難しく、派遣スタッフの希望や適性にあったマッチングが相対的に困難である。それゆえ、派遣先での仕事の充実度の点で問題を抱える派遣スタッフが多くなり、派遣先満足度は低くなるものと考えられる。他方、多数の幅広い顧客と取引するため、苦情や相談への対応、スタッフフォローのノウハウを蓄積できる¹⁶。また、大規模な派遣会社が多く¹⁷、それらの会社においては教育訓練や福利厚生の面でスケールメリットを生かすことができる。それゆえ、派遣元によるマネジメントは充実したものとなり、派遣スタッフの派遣元満足度は高くなるものと考えられる。

このようなメカニズムによって、派遣会社の資本形態の違いが、派遣スタッフの働き方および意識の違いをもたらしているものと考えられる。

要約

本章では、独立系派遣会社の派遣スタッフと資本系派遣会社の派遣スタッフの働き

¹⁴ 筆者が2004年に2つの企業グループ（Aグループ、Bグループ）に対して実施したヒヤリング調査から、このような慣行の存在が伺える。具体的には、Aグループにおいては、親会社およびグループ会社が派遣スタッフを活用する際には、「同等条件であれば」グループ内の派遣会社から受け入れるようルール化されていた。Bグループにおいても、親会社が派遣スタッフを活用する際には、グループ内の派遣会社に一括して発注するようルール化されていた。

¹⁵ なお、資本系派遣会社の派遣スタッフであっても、親会社やグループ会社以外に派遣される者もいる。本調査の回答者のなかにも、そのような人々が含まれている可能性がある。しかし、概して少数派であることから、それらの人々の働き方および意識がどのようなものであるのかは、本章の分析からは浮かび上がってこない。

¹⁶ これに対し、なぜ独立系派遣会社の方が派遣スタッフに対するフォローの頻度が高いのかは、わからない。暫定的な仮説として、独立系派遣会社は派遣先の面で資本系派遣会社に及ばないため、その弱点を補うべく、戦略的にスタッフフォローに力を入れていることなどが考えられる。

¹⁷ ここで重要なのは、規模の拡大を図る上での制約がないということ自体が、独立系派遣会社の特徴のひとつであるということである。

方および意識の違いを明らかにし、なぜそのような違いが生じるのかについて考察した。その要点をまとめると、以下のようになる。

第 1 に、サンプルの属性をみると、資本系派遣会社の派遣スタッフの方が年齢層が高く、有配偶比率がやや高く、家計の担い手比率がやや低く、学歴がやや高く、営業事務や貿易事務の比率が高い。

第 2 に、派遣先についてみると、資本系派遣会社の方が派遣先企業の規模が大きく、逆に派遣先職場の規模が小さい。また、派遣先職場の女性比率については、資本系派遣会社の場合、中程度の職場が多く、独立系派遣会社の場合、比率が低い職場から高い職場まで幅広く分布しているが、平均的にはどちらが高いというわけでもない。

第 3 に、就労実態についてみると、総じて、勤続期間、労働時間、給与の面で、資本系派遣会社の派遣スタッフの方が、相対的に正社員に近い就労実態のもとにあるといえる。

第 4 に、仕事と職場の実態についてみると、独立系派遣会社の派遣スタッフは、正社員とは異なる比較的単調な業務を担当することが多いのに対し、資本系派遣会社の派遣スタッフは、業務内容、指示系統、職場環境などの面で正社員との差が小さい場合が多い。そして、資本系派遣会社の派遣スタッフの方が、派遣先において自分の希望や適性にあった仕事に就いており、気持ちよく働けるなど、仕事内容や職場環境の点で恵まれている場合が多い。

第 5 に、職場フォローや教育訓練、福利厚生、キャリアカウンセリングといった、派遣元によるスタッフ支援の仕組みについては、独立系派遣会社の派遣スタッフの方が、相対的に恵まれた状況にあるといえる。

第 6 に、派遣スタッフたちの派遣会社登録理由をみると、独立系派遣会社の派遣スタッフは、親切的な就業中フォロー、充実した研修制度や福利厚生を理由としてあげる場合が多く、資本系派遣会社の派遣スタッフは、派遣先企業や仕事自体の魅力、長期間働けることなどを理由としてあげる場合が多い。これらはいずれも、それぞれの派遣会社の特徴と一致しており、その意味で、派遣スタッフの期待と現実は一致しているといえる。

第 7 に、個別項目の満足度についてみると、独立系派遣会社においては、就業中フォロー、教育訓練、苦情・相談対応など、派遣会社の取り組みに対する満足度が高く、その結果、統計的に有意ではないが、派遣会社全般に対する満足度も高くなっている。他方、資本系派遣会社においては、仕事内容や勤務日・時間、時給、仕事の指示、オフィス環境、雇用の安定性など、派遣先での仕事に対する満足度が軒並み高く、その結果、派遣先全般に対する満足度も高くなっている。ちなみに、独立系派遣会社は派遣元満足度が高く、資本系派遣会社は派遣先満足度が高いという結果は、年齢や職種

をコントロールしても変わらない。

第 8 に、仕事生活全体の満足度について分析した。その結果、派遣スタッフとしてこれからスキルを高めていこうとは思わない者だけを取り出すと、資本系派遣会社の派遣スタッフの方が高い満足度を示し、派遣スタッフとしてこれからスキルを高めていきたいと思う者だけを取り出すと、独立系派遣会社の派遣スタッフの方が高い満足度を示すことが明らかになった。仕事生活全体の満足度という観点からみて、独立系派遣会社と資本系派遣会社のいずれが望ましいかは、派遣スタッフのキャリア志向によって異なるのである。

第 9 に、資本形態の違いによって派遣スタッフの働き方および意識にこのような違いが生じるメカニズムとしては、以下のことが考えられる。すなわち、資本系派遣会社の親会社は、職場環境のよい大企業である場合が多く、資本系派遣会社はそこから比較的条件のよい仕事を優先的に受注することができる。また、派遣先の大半が自社グループ内であるため、営業担当者やコーディネーターが派遣先の職場や仕事内容について熟知しており、派遣スタッフの希望や適性にあったマッチングが可能となる。それゆえ、派遣スタッフの派遣先に対する満足度は高くなる。他方、資本系派遣会社は規模の拡大を図ることが難しく、教育訓練や福利厚生など、スケールメリットを必要とする仕組みの構築が難しい。それゆえ、派遣スタッフの派遣先に対する満足度は低くなる。これに対し、独立系派遣会社の場合、条件のよい仕事を優先的に発注してくれる顧客を持たない。また、顧客が広く分散しているため、営業担当者やコーディネーターが派遣先の職場や仕事内容について深く理解することが難しく、派遣スタッフの希望や適性にあったマッチングをするのが難しい。それゆえ、派遣スタッフの派遣先に対する満足度は低くなる。他方、多数の幅広い顧客と取引するため、苦情や相談への対応、スタッフフォローのノウハウを蓄積でき、また、大規模な派遣会社が多く、それらの会社においては教育訓練や福利厚生の面でスケールメリットを生かすことができる。その結果、派遣スタッフに高い派遣元満足度をもたらす。

【参考文献】

- 安西愈 (1997) 『労働者派遣法の法律実務 [第二版補正二版]』 総合労働研究所。
鎌田耕一 (2000) 「労働者派遣法改正の意義と運用上の課題」 『ジュリスト』 No.1173, 39-47 頁。
三浦和夫 (2005) 『よくわかる人材派遣業界』 日本実業出版社。
三浦和夫編著 (2004) 『人材派遣会社の作り方儲け方』 ぱる出版。
日本人材派遣協会 (2005) 『2005 年版人材派遣白書 変貌する人材ビジネスの現状と未来』 東洋経済新報社。
John Purcell & Kate Purcell & Stephanie Tailby (2004) "Temporary Work Agencies: Here Today, Gone Tomorrow?", British Journal of Industrial Relations, vol.42-4, pp.705-725.