

(2011年2月14日)

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（中間報告）

佐藤 博樹（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）

I. 調査の目的と調査の方法

(1) 調査の目的

本研究によって明らかにしたい主な研究課題は、生産現場で就業する請負社員・派遣社員へのアンケート調査を通じて、①派遣社員・請負社員の基本属性、就業理由、就業実態、就業意識、キャリア希望などに関して「2005年調査」¹と今回の「2010年調査」を比較することで、2時点間の変化を明らかにすること²、②就業満足度などを規定する要因や雇用管理改善のための課題を明らかにし、就業満足度を高めるために求められる雇用管理上の課題を明らかにすること、③製造業務における労働者派遣という働き方についての派遣社員の意識（製造業務における労働者派遣の「禁止」に対する賛否を聞く形で尋ねた）およびその背景要因を明らかにすること、④他の就業形態で就業する者と比較することで派遣社員・請負社員の特徴（スキルレベル、職業生活満足度、転職可能性、失業リスクなど）を明らかにすることの4点である³。

上記の研究課題からアンケート調査の設問は、①「2005年調査」と比較するための設問群（この設問の比重が大きい）⁴、②就業満足度やそれを規定すると考えられる雇用管理などにかかわる設問群（これは①の設問群とも重なる）、③製造業務における労働者派遣の禁止に関する賛否にかかわる設問群、④他の就業形態で就業する者と比較するための設問群（多様な就業形態で働く者を対象とした調査でかつ研究者がマイクロ・データを再分析可能な調査から選択した設問群）⁵などを含むものとなっている。調査票の詳細は、本中間報告に資料として添付しているので参照されたい。

アンケート調査は、日本学術振興会の科学研究費補助金（基盤研究(B)）「企業の外部人

¹ 「2005年調査」（2005年2月7日から3月6日に実施した「製造業務における請負・派遣社員の働き方に関するアンケート」）の分析結果、集計結果、調査票は、佐藤博樹・佐野嘉秀・藤本真・木村琢磨・山路崇正『生産現場における外部人材の活用と人材ビジネス(2)』（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.6、2005年）として刊行されている。研究シリーズの分析結果は人材フォーラムのホームページでも公開している。集計結果に関しては、報告書を参照されたい。

² 比較可能性を担保しつつ、設問の一部には選択肢の追加などがある。この点は、それぞれの分析箇所の説明を加えている。

³ 人材フォーラムの第2回ワークショップ(2010年11月24日開催)において、中間的な分析として報告した内容は、上記の①、②、③の課題に関したものである。④の課題は、今後、分析を進める予定である。

⁴ 「2005年調査」は、日本生産技能労務協会の会員企業から中堅規模以上の11社および特定地域の業界団体の会員企業（2社）を選定し、調査を依頼して調査を行った。回収方法は、今回とは異なり、アンケート調査の回答後、回答者が回答用の封筒に入れ封印した後、調査の窓口となった企業の担当者が取りまとめて、社会科学研究所へ郵送するものである。2350票の調査票を配付し1389票の有効票を回収した（有効回収率は59.1%）。

⁵ 例えば、日本人を代表するように調査対象を選定して実施されている大阪商業大学と社会科学研究所の共同研究である「日本版 General Social Surveys (JGSS)」の設問などを含めている。

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。

(2) 調査の実施方法

アンケート調査は、製造分野の請負や派遣を事業とする企業を組織する全国レベルの唯一の業界団体である日本生産技能労務協会⁶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。

研究課題を考慮して、アンケート調査は、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。4000人を調査対象として、日本生産技能労務協会の会員企業に対してその従業員規模に応じて調査対象者数を割り当てた。調査票の配付方法では、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、特定の者だけに調査票が配付されないように留意した。

調査の実施時期では、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。無効票などを除いた有効票は2277票で、有効回収率は56.9%である。

(3) 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」の下記の3名で実施した。また本中間報告は、3名で議論したのち下記の分担で執筆した。

佐藤 博樹	(東京大学社会科学研究所教授)	I・IV担当
佐野 嘉秀	(法政大学経営学部准教授)	II担当
島貫 智行	(一橋大学大学院商学研究科専任講師)	III担当

(4) 調査の回答や分析結果の解釈に関する留意事項

①アンケート調査における派遣社員と請負社員の区分は、調査票における下記の説明に基づいて調査対象者が自己判断したものである。調査票では、設問への回答を求める前に「請負社員とは、勤務先の会社が請負契約を結んだ取引先の生産現場で働く方のこと、派遣社員とは、勤務先の会社が労働者派遣契約を結んだ取引先の生産現場で働く方のことです。請負社員の方は取引先の工場の社員に仕事上の指示を受けることはありません。派遣社員の方は取引先の工場の社員から仕事上の指示を受けます。」との説明を設けている。詳しくは、本中間報告の資料として添付した調査票を参照されたい。

請負社員と派遣社員に関して上記の説明を設けたが、回答者の就業形態(請負社員か派遣社員か)を尋ねる設問(問26)に対して、「どちらかわからない」と回答した者が約2割を占めた。「どちらかわからない」と回答した者には、請負社員が多く含まれている可能性が高い。その理由は、請負社員として就業する者は、派遣社員と異なり、雇用形態上は通常の雇用関係の下にあり、請負は事業の形態であることによる。また、請負会社も、労働者派遣の場合と異なり、その就業形態を社員に対して説明する法律上の義務がないことがある。

②分析では、回答者すべてでなく、それぞれの分析テーマに応じて、分析対象の層を限

⁶ 社団法人・日本生産技能労務協会は、製造業務の請負事業や派遣事業を主とする企業を組織する全国レベルの日本で唯一の業界団体である。同協会は、厚生労働省の認可団体であり、2009年に協会としての「CRS宣言」(雇用創出、従業員の雇用の安定、労働条件の改善・向上、安全衛生管理の適正な実施など)を作成したり、また2010年4月には日本労働組合総連合会(連合)と「請負・派遣労働者の処遇改善と派遣・請負企業の訂正かつ健全な運営の促進に向けた共同宣言」をまとめたりするなど、業界の健全化に取り組んでいる。

定しているためデータの読み方に留意されたい。例えば、分析対象を役職や年齢で限定したり、また派遣社員のみを分析対象としたりすることが行われている。

③本アンケート調査は、各設問における無回答の比率がきわめて低いものであった。ただし、キャリア希望（当面と数年後に希望する働き方）に関する設問（問13）のみ、無回答の比率が高くなった。当面と数年後のそれぞれに関して希望する働き方を尋ね、各々ひとつの選択肢を選ぶ単一回答であったが、それを複数回答と誤解した者が多かったことによる。同設問の分析では、回答方式を正しく理解して回答した者を取り出して分析している。こうした分析の前提として、回答方式を理解して回答した者と誤解して回答した者の間で、分析に利用する設問の回答に差があるかどうかを検討し、両者に違いがないことを確認している。詳しくは、それぞれの分析の該当部分の注を参照されたい。

④アンケート調査における労働者派遣法改正に関する設問（問29）は、労働者派遣法の改正内容を前提としたものではない。そもそも、調査時点において、派遣法の改正が国会で成立しておらず、改正内容が確定していないため、派遣法改正の具体的な内容を前提とした設問とすることは適切でなかった。例えば、「常用型派遣」の常用の解釈あるいは製造業務において専門業務を認めるかどうかなど、その内容は確定していない。調査における労働者派遣法改正に関する設問は、あくまで「製造業務での労働者派遣を法律で禁止することについて」としての賛否を尋ねたものであり、回答結果は当該設問に関する賛否にとどまる。当然ながら、労働者派遣法の改正に関する賛否として短絡的に解釈すべきものではない。

⑤今回の調査は、派遣社員や派遣社員を多く雇用する企業が加盟する業界団体を通じて調査を実施している。したがって、回答はこの団体に加盟する企業で就業する派遣社員や請負社員の意見であることにも留意が必要となる。製造分野の請負や派遣を事業とする中堅企業等の主要な企業で就業する派遣社員や請負社員の意見をより大きく反映していると考えられる。

⑥上述のように、本調査は、労働者派遣法の改正に関する賛否を直接的に明らかにするための調査ではない。しかし、「製造業務での労働者派遣を法律で禁止することについて」の賛否に関する回答を分析することで、労働者派遣法の改正に関する議論に対して有益な情報を提供することはできると考える。例えば、「製造業務での労働者派遣を法律で禁止することについて」の賛否を分ける背景要因を分析することで、「禁止」に賛成ないし反対している派遣社員には、それぞれ仕事内容やキャリア、就業意識等の点でどのような傾向があるかといった情報を得ることができる。

II. 請負・派遣社員の就業意識の変化：「2005年調査」との比較から

1. はじめに

本節では、請負・派遣社員の①就業理由や②就業満足度、さらに③就業条件改善に向けた要望について焦点をあてることとする。請負・派遣会社や、請負・派遣社員を受け入れる製造企業が、請負・派遣社員として人材の確保や活用をはかるうえで、請負・派遣社員として働く人が、①どのような理由から現在の働き方を選び、②また現在の仕事や労働条件のどのような項目に不満を感じているか、③さらには、そうした就業条件に関するどのような事項の改善を期待しているかを理解することは重要と考えるためである。

これら①就業理由や②就業満足度、③就業条件改善に向けた要望については、2005年2月7日から3月6日に実施した「製造業務における請負・派遣社員の働き方に関するアンケート」（以下「2005年調査」と表記）も、ほぼ同じ質問と選択肢で、やはり請負・派遣社員として製造業務に従事する人に尋ねている。

そこで、「2010年調査」で把握できる、①就業理由や②就業満足度、③就業条件改善に向けた要望といった就業意識の特徴をあきらかにするうえで、以下では、これらの項目に

ついて、「2005年調査」の結果と比較する方法を用いることとする。

「2005年調査」を実施した2005年2～3月から「2010年調査」を実施した2010年8～9月までの期間を振り返ると、生産現場における派遣社員の活用規模が増加した後、2008年後半には、いわゆる「リーマンショック」による生産現場における請負・派遣社員の大規模な雇用調整が行われている。このような経験を踏まえて、請負・派遣社員として働く人の就業意識にいかなる変化が見られたのであろうか。あるいは、こうした時期の違いにかかわらず、共通の就業意識が見られるのであろうか。

以下では、第1に、「2005年調査」との比較から、「2010年調査」に見られる①就業理由や②就業満足度、③就業条件改善に向けた要望といった就業意識の特徴を明らかにする。第2に、そのうえで、とくに「2010年調査」のデータを用いて、就業満足度の向上に向けた、請負・派遣会社や製造企業にとっての人事管理上の課題について検討することとする。

なお、「2005年調査」と「2010年調査」はともに、すでに説明したように日本全体の生産職種の請負・派遣社員の母集団からランダムサンプリングの方法で調査対象を選んでいくわけではない。「2005年調査」は、日本生産技能労務協会の会員企業の11社および特定地域の業界団体の会員企業（2社）、「2010年調査」は日本生産技能労務協会の会員企業をつうじて、それぞれ調査票を配布している。いずれの調査においても、調査協力企業の属性は、中堅以上の企業が中心となっていると考えられる。とはいえ、調査対象企業の偏りゆえに、「2005年調査」と「2010年調査」とで、回答結果に違いがでてくることは十分にありうる。

そこで、以下の分析では、請負・派遣社員の役職の有無別に集計を行うことで、調査による役職の分布の違いによる集計結果への影響をコントロールするとともに、役職のない請負・派遣社員については、年齢層を限定することで、年齢の分布の違いによる影響をコントロールした分析も行うこととする。

2. 請負・派遣社員としての就業理由

(1) 役職のない請負・派遣社員の就業理由

図表1は、役職のない社員として働く請負・派遣社員⁷について、「2005年調査」と「2010年調査」とで、請負・派遣社員としての働き方を選んだ理由について比較したものである。両調査のあいだで一部の選択肢が異なるものの、おおよその傾向の違いを把握するデータとしては意味がある⁸。

集計結果を見ると⁹、第1に、「2010年調査」では、「正社員に限らず、他に仕事がなかったから」という選択肢を選んだ割合が最も高い。ただしこの選択肢は、「2005年調査」では用意していなかったものであるため、「2005年調査」との比較はできない。

⁷ 「2010年調査」と「2005年調査」とともに「役職のない社員」を集計している。

⁸ 「2010年調査」の就業理由に関する質問の選択肢が「2005年調査」のそれと部分的に異なるのは、「2005年調査」で「その他」として自由回答で理由を述べていた回答の一部を「2010年調査」では選択肢としたことによる。こうした選択肢としては、「請負・派遣会社に転職したため」「正社員に限らずほかに仕事がなかったから」がある。このほか、選択肢の意味を明確化するため若干、表現を変えた選択肢としては、「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」（「2005年調査」では「正社員として働ける会社（請負・派遣会社以外）になかったから）」と「特に理由はない（「なんとなく」を含む）」（「2005年調査」では、「特に理由はない（なんとなく）」がある。

⁹ 両時点の調査とも質問は、「あなたが請負・派遣社員として働くことにした理由は何ですか」というものである。請負・派遣社員として働き始めたときの就業理由を尋ねるかたちとなっている。それゆえ、回答は、あくまで、2005年ないし2010年の調査時点に請負・派遣社員として働いている回答者が、請負・派遣社員として働き始めた時点における理由と見ることができる。そして、もちろん回答者は、調査年に請負・派遣社員として働き始めているとは限らない。したがって、回答は、調査時点である2005年ないし2010年に請負・派遣社員として働き始めた理由とは限らない点には注意が必要である。

第2に、「2010年調査」では、「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」という回答が2番目に多い。「2005年調査」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」とする回答は多く、回答の割合は最も高かった。「2010年調査」においても、「2005年調査」と同様、正社員としての就業機会が限られるなかで、請負・派遣社員としての就業を選んでいる人が多いことが確認できる。

図表1 役職のない請負・派遣社員の就業理由（複数回答）

	2005年 調査 (N =1046)	2010年 調査 (N =1347)
正社員に限らず、他に仕事がなかったから	—	41.6%
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	44.8%	31.3%
より収入の多い仕事に従事したかったから	30.7%	18.6%
ものづくりの仕事に興味があったから	15.9%	17.9%
通勤時間が短いから	16.1%	12.8%
家計の補助、学費等を得たいから	12.6%	11.0%
簡単な仕事で責任も少ないから	12.2%	10.0%
正社員への登用機会を得るため	8.9%	10.2%
自分で自由に使えるお金を得たいから	14.1%	9.9%
組織にしばられないから	14.1%	9.1%
家庭の事情（家事・育児・介護等）や他の活動と両立しやすいから	14.1%	7.9%
請負・派遣会社への転籍	1.8%	6.2%
勤務時間や労働日数が短いから	8.0%	5.7%
自分の都合のよい時間に働けるから	11.6%	4.4%
専門的な資格・技能を活かせるから	4.6%	3.1%
就業調整（年収の調整や労働時間の調整）をしたいから	1.8%	1.3%
体力的に正社員として働けないから	2.7%	0.9%
他に（よい）仕事がなかったから	0.9%	—
その他	6.0%	7.9%
特に理由はない	0.8%	7.9%
無回答	1.2%	0.8%

注)「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」は「2005年調査」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」、「特に理由はない（「なんとなく」を含む）」は「2005年調査」では「特に理由はない（なんとなく）」という表現であった。図表2および図表4についても同様である。

第3に、両調査における指摘率の違いに着目すると、「2010年調査」では「2005年調査」と比べて、上述の「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」および「より収入の多い仕事に従事したかったから」という回答の割合はいずれも低くなっている。

このほか、指摘率自体は、両調査時点でもともに低いものの、「正社員への登用機会を得るため」「組織にしばられたくないから」「家庭の事情（家事・育児・介護等）や他の活動と両立しやすいから」といった、仕事以外の生活領域を重視して請負・派遣社員としての就業している割合も低くなっている。そして、上記のように、「2010年調査」では、「正社員に限らず、他に仕事がなかったから」という回答が最も多い。

これらを合わせて考えると、「2010年調査」においては、「2005年調査」と比べて、回答者が、正社員および非正社員の就業機会が限定されるなかで、数少ない就業機会として、請負・派遣社員としての就業を選択している傾向が強くなっていると言える。

(2) 若年層の役職のない請負・派遣社員の就業理由

ただし、両調査の回答者の年齢構成の相違が、上記のような就業理由の違いに影響を与えている可能性もある。たとえば、「2005年調査」と比べて「2010年調査」では、年齢の高い層の比率が高くなっている¹⁰。こうした年齢構成の違いは、生産現場で請負・派遣社員として働く人の社会全体における年齢構成の変化を反映したものであるか、調査票の配布対象の偏りによるものであるかは判断し難い。

図表2 若年層（34歳以下）の請負・派遣社員の就業理由（複数回答）

	2005年 調査 (N =690)	2010年 調査 (N =680)
正社員に限らず、他に仕事がなかったから	—	39.0%
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	41.2%	26.6%
より収入の多い仕事に従事したかったから	34.3%	20.6%
ものづくりの仕事に興味があったから	18.7%	20.7%
通勤時間が短いから	15.7%	11.6%
家計の補助、学費等を得たいから	8.6%	7.9%
簡単な仕事で責任も少ないから	13.2%	11.8%
正社員への登用機会を得るため	9.6%	13.4%
自分で自由に使えるお金を得たいから	17.2%	12.6%
組織にしばられないから	16.1%	10.1%
家庭の事情（家事・育児・介護等）や他の活動と両立しやすいから	14.2%	6.2%
請負・派遣会社への転籍	0.6%	3.1%
勤務時間や労働日数が短いから	8.4%	6.2%
自分の都合のよい時間に働けるから	11.7%	4.3%
専門的な資格・技能を活かせるから	4.9%	2.4%
就業調整（年収の調整や労働時間の調整）をしたいから	1.6%	1.0%
体力的に正社員として働けないから	2.3%	0.9%
他に（よい）仕事がなかったから	0.6%	—
その他	6.7%	8.4%
特に理由はない	1.0%	10.7%
無回答	1.7%	0.6%

そこで、図表2は、年齢構成の違いの影響をコントロールするため、34歳以下の若年層に限定して、役職のない社員として働く請負・派遣社員について、「2005年調査」と「2010年調査」とで就業理由を比較したものである。集計結果から、年齢構成の違いの影響をコントロールしても、年齢を問わず集計した場合でみられたものと同様の傾向が確認できる。

このように、若年層に限定して比較しても、「2010年調査」においては、「2005年調査」と比べて、正社員および非正社員の就業機会が限定されるなかで、数少ない就業機会として、請負・派遣社員としての就業を選択している傾向が強くなっている。

(3) 「リーマンショック」前後の就業理由の違い

すでに指摘したように、「2010年調査」の回答者の請負・派遣社員としての就業期間は様々である。それに応じて、請負・派遣社員として就業を選択した時点も異なる。そして、

¹⁰ 役職のない請負・派遣社員について、「2005年調査」では35歳以上の割合が33.2%であるのに対して、「2010年調査」では35歳以上の割合は48.8%であった。

「2010年調査」の回答者の中でも、就業開始した時点により、就業選択の理由が異なる可能性がある。とりわけ、2008年後半以降のいわゆる「リーマンショック」後の景気後退のもと就業機会が縮小傾向にある時期とそれ以前とは、労働市場の状況が大きく異なるため、請負・派遣社員として働き始めた理由に違いがあることが考えられる。

図表3 勤続年数別にみた就業理由の違い（「2010年調査」から、複数回答）

	勤続2年以上 (N=723)	勤続2年未満 (N=591)
正社員に限らず、他に仕事がなかったから	39.8%	44.0%
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	28.8%	34.2%
ものづくりの仕事に興味があったから	15.6%	21.2%
より収入の多い仕事に従事したかったから	18.1%	19.5%
勤務時間が短いから	13.4%	12.5%
正社員への登用機会を得るため	9.4%	11.5%
自分で自由に使えるお金を得たいから	8.4%	11.3%
家計の補助、学費等を得たいから	11.2%	10.8%
簡単な仕事で責任も少ないから	9.8%	10.7%
組織にしばられないから	8.9%	9.6%
家庭の事情（家事・育児・介護等）や他の活動と両立しやすいから	7.3%	8.8%
自分の都合のよい時間に働けるから	2.9%	6.3%
勤務時間や労働日数が短いから	5.8%	5.9%
請負・派遣会社に転籍したため	8.0%	3.9%
専門的な資格・技能を活かせるから	3.3%	2.7%
就業調整（年収の調整や労働時間の調整）をしたいから	1.2%	1.4%
体力的に正社員として働けないから	0.8%	1.0%
その他	8.4%	7.3%
特に理由はない	10.2%	5.4%
無回答	0.7%	0.5%

そこで、図表3は、「2010年調査」から、役職のない一般の請負・派遣社員について、およそ「リーマンショック」より前に請負・派遣社員として働き始めていると考えられる、調査時点において現在の会社での勤続期間が2年以上の層と、およそ「リーマンショック」後に請負・派遣社員として働き始めた人が多数を占めると考えられる、勤続期間が2年未満の層とに分けて、請負・派遣社員としての就業理由についての回答を集計したものである。

集計結果から、勤続2年未満の層のほうが、勤続2年以上の層よりも、とくに、「正社員に限らず、他に仕事がなかったから」や「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」、「ものづくりの仕事に興味があったから」という理由を挙げる割合が高くなっている。

「リーマンショック」後においては、とくに、正社員および非正社員の就業機会が限定されるなかで、数少ない就業機会として、請負・派遣社員としての就業を選択している傾向が強いといえる。このほか、指摘率自体は高くないものの、「ものづくり」への関心から、請負・派遣社員としての就業を選んでいる割合も高くなっている。正社員や非正社員としての就業機会が限られるなか、生産職種の仕事に従事しようとした場合に、請負・派遣社員として働くことが重要な機会となっている可能性がある。

(4) リーダー層の請負・派遣社員の就業理由

次に、図表4は、リーダー層¹¹の請負・派遣社員について、「2005年調査」と「2010年調査」とで、就業理由を比較したものである。

図表4 リーダー層の請負・派遣社員の就業理由（複数回答）

	2005年 調査 (N =173)	2010年 調査 (N =565)
正社員に限らず、他に仕事がなかったから	—	29.4%
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	38.2%	26.0%
より収入の多い仕事に従事したかったから	27.2%	20.7%
ものづくりの仕事に興味があったから	19.1%	20.4%
通勤時間が短いから	13.3%	14.2%
家計の補助、学費等を得たいから	10.4%	5.5%
簡単な仕事で責任も少ないから	11.6%	4.1%
正社員への登用機会を得るため	21.4%	12.6%
自分で自由に使えるお金を得たいから	13.3%	6.9%
組織にしばられないから	10.4%	6.2%
家庭の事情（家事・育児・介護等）や他の活動と両立しやすいから	10.4%	7.1%
請負・派遣会社への転籍	1.2%	5.7%
勤務時間や労働日数が短いから	10.4%	4.2%
自分の都合のよい時間に働けるから	8.7%	3.4%
専門的な資格・技能を活かせるから	7.5%	5.7%
就業調整（年収の調整や労働時間の調整）をしたいから	4.6%	0.7%
体力的に正社員として働けないから	1.7%	0.4%
他に（よい）仕事がなかったから	1.2%	—
その他	8.7%	9.2%
特に理由はない	1.7%	10.3%
無回答	1.7%	0.9%

集計結果から、第1に、リーダー層においても、「2010年調査」では、「正社員に限らず、他に仕事がなかったから」とする割合が最も高い。就業機会が限られるなかで、請負・派遣社員としての就業を選択している人が多いことが分かる。

ただし、図表2でみた役職のない一般の請負・派遣社員と比べると、この選択肢を選んだ割合は低い（役職なし層では41.6%であるのに対して、リーダー層では29.4%）。

第2に、「2010年調査」では、「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」という回答が2番目に多い。「2005年調査」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」とする回答は多く、回答の割合は最も高かった。「2010年調査」においても、「2005年調査」と同様、正社員としての就業機会が限られるなかで、請負・派遣社員としての就業を選んでいる人が多いことが確認できる。

第3に、指摘率の高い選択肢について、両調査における回答割合の違いに着目すると、「2010年調査」では、「2005年調査」と比べて、上述の「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」および「より収入の多い仕事に従事したかったから」という回答の割合はいずれも低くなっている。

このほか、「2005年調査」で指摘率の高かった選択肢としては、「正社員への登用の機会

¹¹ 「2005年調査」では「管理者・リーダー（現場作業も行う）」、「2010年調査」では「リーダー・管理者（現場作業も行う）」をそれぞれ集計している。

を得るため」という回答の割合が、「2005年調査」と比べて「2010年調査」では、21.4%から12.6%へと8.8パーセントポイントほど低くなっている。こうした変化の背景として、正社員登用の機会が小さくなっている可能性も考えられる。

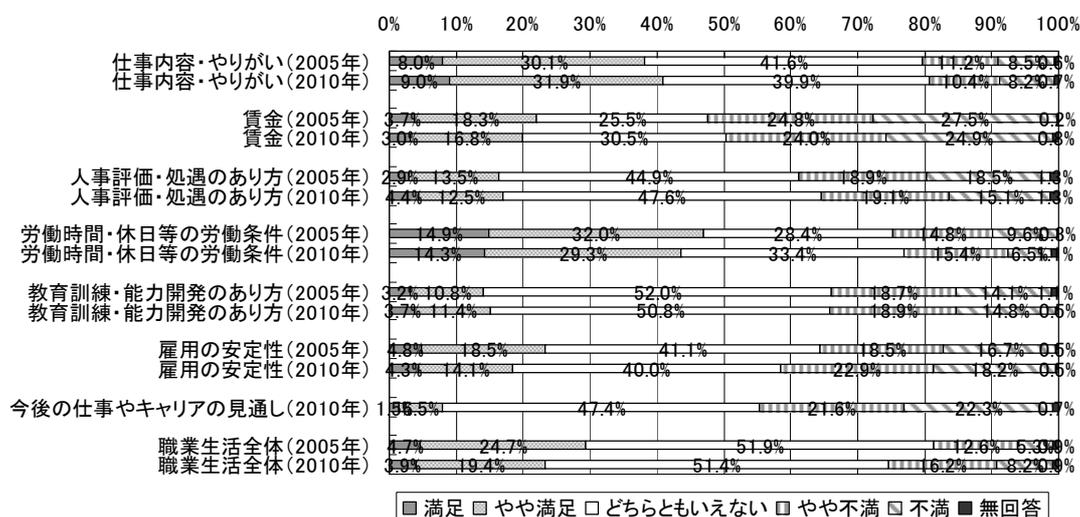
3. 就業満足度の状況

請負・派遣社員は、現在の仕事や働き方、労働条件をどのように評価しているだろうか。以下では、請負・派遣社員の就業満足度について見ることにしたい。

(1) 役職のない請負・派遣社員の就業満足度

図表5は、役職のない社員として働く請負・派遣社員について、「2005年調査」と「2010年調査」とで、就業満足度を比較したものである。主な項目に限定して集計している。両調査とも「あなたは現在の仕事にどの程度満足していますか」という設問で尋ね、ほぼ同じ項目について、仕事への満足度をきいている¹²。

図表5 役職のない請負・派遣社員の就業満足度



集計結果を見ると、「2005年調査」と「2010年調査」とで、いずれの項目についても、満足度の分布に大きな違いはない。両調査とも、「仕事内容・やりがい」および「労働時間・休日等の労働条件」については、他の項目と比べて「満足」ないし「やや満足」の割合が高く、満足度が高い傾向にある。これらの項目と比較して、「賃金」「人事評価・処遇のあり方」「教育訓練・能力開発のあり方」「雇用の安定性」については、「満足」ないし「やや満足」の割合が低く、満足度が低い傾向にある。

こうした就業満足度の状況から判断する限り、請負・派遣社員の仕事や労働条件を取り上げると、賃金や評価処遇、教育訓練、雇用の安定性に関しては、2005年と2010年の調査時点に共通して、改善すべき課題となっていると言える。

このほか、「2010年調査」であらたに追加した項目である「今後の仕事やキャリアの見通し」についても「満足」ないし「やや満足」の割合が低く、満足度が低い傾向にある。

¹² 図表で集計している項目のうち、「今後の仕事やキャリアの見通し」という項目は、「2005年調査」にはなく、「2010年調査」であらたに追加して尋ねている。図表に集計していない項目としては「2005年調査」の「就業先の社員との人間関係、コミュニケーション」を「2010年調査」では「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」に変更し、「2005年調査」にあった「出勤時刻など勤務体制」の項目を「2010年調査」ではなくしている。その他の項目は、両調査で同じである。

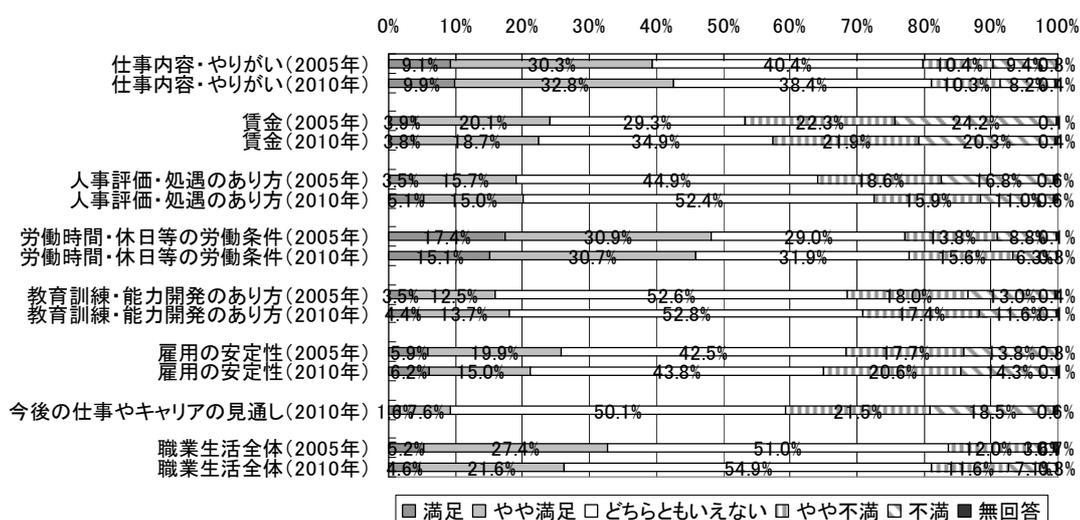
「2005年調査」と「2010年調査」との違いに着目すると、「賃金」「労働時間・休日等の労働条件」「雇用の安定性」で「満足」および「やや満足」の割合がやや低くなっている。これら賃金や労働時間、雇用の安定性については、2005年と比べて2010年では、請負・派遣社員の満足度が低下している可能性がある。

また、「2005年調査」と比べて、「2010年調査」では、「職業生活全体」の「満足」および「やや満足」の割合も低下している。請負・派遣社員としての仕事や労働条件全体についての総合的な満足度も、2005年時点と比べて2010年時点では低下している可能性がある。

(2) 若年層の役職のない請負・派遣社員の就業満足度

ただし、やはりすでに指摘したように、「2005年調査」と比べて、「2010年調査」では、年齢の高い層の比率が高くなっている。上述のような結果は、年齢の分布の違いが、就業理由に影響を与えている可能性もある。

図表6 若年層（34歳以下）の役職のない請負・派遣社員の就業満足度



そこで、図表6は、年齢構成の違いの影響をコントロールするため、34歳以下の若年層に限定して、役職のない社員として働く請負・派遣社員について、「2005年調査」と「2010年調査」とで、就業満足度を比較したものである。集計結果から、年齢構成の違いの影響をコントロールしても、年齢を問わず集計した場合でみられたものと同様の傾向が確認できる。

とりわけ、「雇用の安定性」と「職業生活全体」の満足度は低下の割合がやや高い。2005年時点と比べて2010年時点では、若年層の請負・請負社員において、雇用の安定性および職業生活の総合的な満足度が低下している可能性がある。

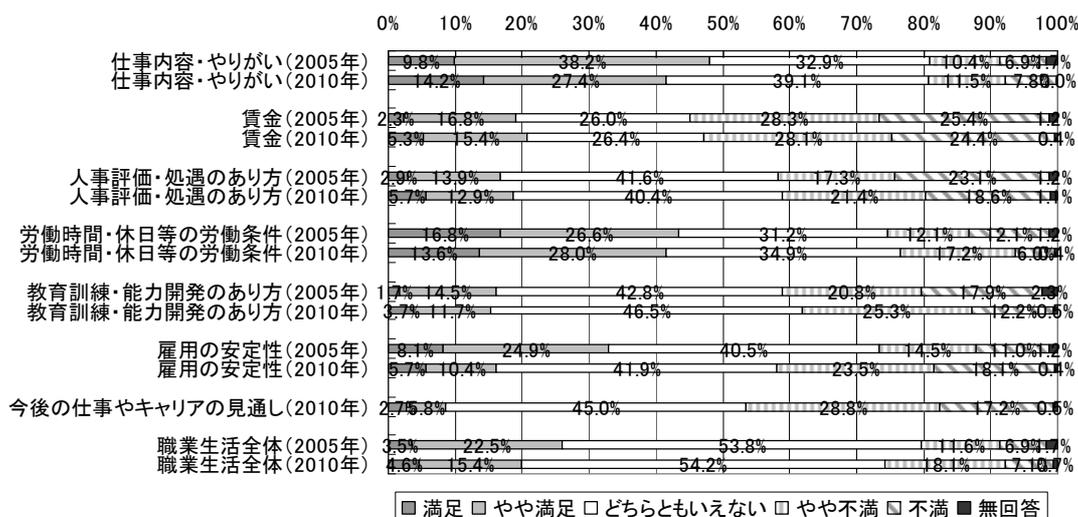
(3) リーダー層の請負・派遣社員の就業満足度

リーダー層についてはどうか。図表7は、リーダー層（「リーダー・管理者（現場作業も行う）」）の請負・派遣社員について、「2005年調査」と「2010年調査」とで、就業満足度を比較したものである。

集計結果から、リーダー層についても、役職のない請負・派遣社員と同様、「2005年調査」と「2010年調査」とともに、「仕事内容・やりがい」および「労働時間・休日等の労働条件」については、他の項目と比べて「満足」ないし「やや満足」の割合が高く、満足度が高い傾向にある。そして、これらの項目と比較して、「賃金」「人事評価・処遇のあり方」「教育訓練・能力開発のあり方」「雇用の安定性」については、「満足」ないし「やや満足」

の割合が低く、満足度が低い。

図表7 リーダー層の請負・派遣社員の就業満足度



こうした就業満足度の状況から判断する限り、リーダー層の請負・派遣社員の仕事や労働条件に関しても、賃金や評価処遇、教育訓練、雇用の安定性に関しては、2005年と2010年の調査時点に共通して、改善すべき課題となっていると言える。

「2005年調査」と「2010年調査」との違いに着目すると、「仕事内容」および「雇用の安定性」そして「職業生活全体」で「満足」および「やや満足」の割合が低くなっている。とりわけ、「雇用の安定性」について、「満足」および「やや満足」の割合の低下が大きい。

リーダー層については、2005年と比べて2010年では、仕事内容や雇用の安定性、職業生活の総合的な満足度が低下している可能性がある。

3. 就業条件改善に向けた要望

以上で見たように、請負・派遣社員において、リーダー層も含め、賃金や評価処遇、教育訓練、雇用の安定性が、2005年と2010年の調査時点に共通して、改善すべき課題となっている。また、2005年と比べて、2010年では、とくに雇用の安定性についての満足度が低下しており、総合的な満足度も低くなっている可能性がある。

このような状況を背景にして、請負・派遣社員として働く人は、就業条件の改善に向けてどのような要望をもっているだろうか。

そうした要望について、「2005年調査」では「あなたが、請負・派遣会社や職場に期待することを以下の中から選んでください」として、また「2010年調査」では「あなたが、請負・派遣会社や働いている職場に期待することを以下の中から選んでください」としてほぼ同じ設問で尋ねている。選択肢もほぼ同じである¹³。

¹³ 選択肢の意味を明確にするため、「2010年調査」では、「2005年調査」での「社会保険への加入」を「年金、健康保険、雇用保険への加入」に、「健康管理制度の充実」を「健康診断など健康管理の充実」に、「職場環境（安全・衛生）の改善」を「職場環境（安全衛生）の改善」に、「ロッカー・食堂など工場の設備の充実」を「ロッカー・食堂など福利厚生施設の充実」にそれぞれ変更している。その他の選択肢は同じである。

(1) 役職のない請負・派遣社員の就業条件改善に向けた要望

図表 8 役職のない請負・派遣社員の就業条件改善に向けた要望（複数回答）

	2005年調査 (N=1046)	2010年調査 (N=1347)
賃金水準の改善・昇給	77.0%	77.1%
長く雇ってくれること	42.8%	62.1%
有給休暇が取りやすいこと	45.0%	46.0%
苦情や不満への対応	35.9%	30.4%
職場の人間関係の改善	25.3%	23.3%
ロッカー・食堂など福利厚生施設の充実	21.9%	22.3%
教育訓練の充実	19.2%	21.5%
いろいろな仕事を体験させてくれること	18.2%	18.6%
職場環境（安全衛生）の改善	12.5%	17.1%
体力的にきつくない仕事への配置	14.2%	16.1%
高度な仕事を体験させてくれること	11.7%	14.4%
健康診断など健康管理の充実	11.1%	12.8%
残業を増やすこと	10.0%	12.3%
工場の正社員との交流機会	10.2%	11.0%
請負・派遣社員同士の交流機会	11.4%	10.8%
残業を減らすこと	9.1%	10.8%
職場に常駐する管理者・リーダーの配置	9.7%	8.7%
寮の提供、寮の設備の充実	9.8%	8.4%
年金、健康保険、雇用保険への加入	13.8%	8.1%
難しくない仕事への配置	7.1%	6.5%
その他	3.0%	2.8%
特になし	2.8%	4.4%
無回答	0.6%	0.9%

注)「2005年調査」では、「年金、健康保険、雇用保険への加入」は「社会保険への加入」、「健康診断など健康管理の充実」は「健康管理制度の充実」、「職場環境（安全衛生）の改善」は「職場環境（安全・衛生）の改善」を、「ロッカー・食堂など福利厚生施設の充実」は「ロッカー・食堂など工場の設備の充実」であった。図表 9 および図表 10 についても同様となる。

図表 8 は、役職のない社員として働く請負・派遣社員について、「2005年調査」と「2010年調査」とで、就業条件改善に向けた要望を比較したものである。

集計結果から、第 1 に、「2005年調査」と「2010年調査」とともに、「賃金水準の改善・昇給」を求める割合が最も高く 8 割弱を占める。このほか、両調査ともに、「長く雇ってくれること」や「有給休暇がとりやすいこと」、「苦情や不満への対応」を求める割合が高い。

2005年と 2010年の両時点ともに、賃金水準の向上を請負・派遣会社に期待する割合がとりわけ高い。また、雇用の継続や、有給休暇を取得できる環境の整備、苦情対応の充実が、請負・派遣会社や就業先の職場に求められていると言える¹⁴。

第 2 に、「2010年調査」では、「2005年調査」と比べて、とくに「長くやとってくれること」を希望する割合が高くなっている。雇用継続への不安や関心から、雇用の継続を請負・

¹⁴ 派遣社員と請負社員では、それぞれの雇用関係が異なるため、就業条件改善に向けた要望を実現するために、派遣会社、請負会社、さらに就業先の取り組みは異なるものとなるが、ここではこの点を分けていない点に留意されたい。

派遣会社に期待する請負・派遣社員の割合が高くなっている可能性がある。

(2) 若年層の役職のない請負・派遣社員の就業条件改善に向けた要望

ただし、すでに指摘したように、「2005年調査」と比べて、「2010年調査」では、年齢の高い層の比率が高い。そこで、図表9は、年齢構成の違いの影響をコントロールするため、34歳以下の若年層に限定して、役職のない社員として働く請負・派遣社員について、「2005年調査」と「2010年調査」とで、就業条件改善に向けた要望について比較したものである。

図表9 若年層(34歳以下)の役職のない請負・派遣社員の就業条件改善に向けた要望(複数回答)

	2005年 調査(N =690)	2010年 調査(N =680)
賃金水準の改善・昇給	73.2%	72.5%
長く雇ってくれること	38.1%	57.4%
有給休暇が取りやすいこと	46.7%	46.5%
苦情や不満への対応	36.1%	29.0%
職場の人間関係の改善	26.5%	22.8%
ロッカー・食堂など福利厚生施設の充実	23.2%	20.7%
教育訓練の充実	20.0%	22.1%
いろいろな仕事を体験させてくれること	20.6%	22.1%
職場環境(安全衛生)の改善	13.2%	17.5%
体力的にきつくない仕事への配置	14.1%	14.7%
高度な仕事を体験させてくれること	13.6%	16.6%
健康診断など健康管理の充実	11.2%	12.6%
残業を増やすこと	10.9%	12.4%
工場の正社員との交流機会	11.4%	12.1%
請負・派遣社員同士の交流機会	12.3%	11.8%
残業を減らすこと	8.6%	13.2%
職場に常駐する管理者・リーダーの配置	10.0%	7.5%
寮の提供、寮の設備の充実	11.2%	9.9%
年金、健康保険、雇用保険への加入	14.2%	9.0%
難しくない仕事への配置	6.8%	6.8%
その他	2.8%	2.6%
特になし	2.8%	6.3%
無回答	0.7%	1.5%

集計結果から、若年層に限定しても、上記と同様の傾向が確認できる。やはり、2005年と2010年の両時点ともに、賃金水準の向上のほか、雇用の継続や有給休暇を取得できる環境の整備、苦情相談への対応の充実が、請負・派遣会社や就業先の職場に求められていると言える。そして、とりわけ雇用の継続を期待する割合は、2005年と比べて、2010年のほうが高くなっている。

(3) リーダー層の請負・派遣社員の就業条件改善に向けた要望

次に、図表10は、リーダー層について、「2005年調査」と「2010年調査」とで、就業条件改善に向けた要望を比較したものである。

図表 10 リーダー層の請負・派遣社員の就業条件改善に向けた要望（複数回答）

	2005年調査 (N=173)	2010年調査 (N=565)
賃金水準の改善・昇給	81.5%	84.6%
長く雇ってくれること	30.1%	48.8%
有給休暇が取りやすいこと	30.1%	48.8%
苦情や不満への対応	48.0%	41.1%
職場の人間関係の改善	32.4%	33.1%
ロッカー・食堂など福利厚生施設の充実	23.1%	22.5%
教育訓練の充実	27.2%	30.1%
いろいろな仕事を経験させてくれること	20.2%	20.4%
職場環境（安全衛生）の改善	19.1%	19.5%
体力的にきつくない仕事への配置	9.8%	8.7%
高度な仕事を経験させてくれること	13.3%	20.7%
健康診断など健康管理の充実	10.4%	10.1%
残業を増やすこと	11.0%	11.7%
工場の正社員との交流機会	11.6%	14.7%
請負・派遣社員同士の交流機会	12.7%	17.3%
残業を減らすこと	10.4%	15.2%
職場に常駐する管理者・リーダーの配置	11.6%	12.0%
寮の提供、寮の設備の充実	9.2%	9.4%
年金、健康保険、雇用保険への加入	11.6%	6.0%
難しくない仕事への配置	7.5%	3.0%
その他	1.7%	3.5%
特になし	1.7%	1.8%
無回答	0.6%	0.2%

集計結果から、第1に、「2005年調査」と「2010年調査」ともに、「賃金水準の改善・昇給」を求める割合が最も高く8割弱を占める。また、両調査とも、「苦情や不満への対応」を求める割合も高い。賃金水準の改善や苦情対応の充実が、請負・派遣会社ないし就業先の職場に求められていると言える。

第2に、「2010年調査」では、「2005年調査」と比べて、とくに「長くやとってくれること」と「有給休暇がとりやすいこと」を期待する割合がとくに高くなっている。リーダー層の請負・派遣社員において、雇用継続や有給休暇を取得できる環境の整備を求める割合が特に高まっていると言える。このほか、回答割合自体は低いものの、「高度な仕事を経験させてくれること」を期待する割合も、「2005年調査」と比べて「2010年調査」では高まっている。

こうした結果の背景を推察すると、リーダー層の請負・派遣社員において、雇用継続についての関心や不安が高まっているほか、有給休暇の取得が難しい状況におかれるケースが多くなっている可能性がある。また、仕事内容の頭打ちを経験するケースも、2005年時点と比べて、増えている可能性がある。

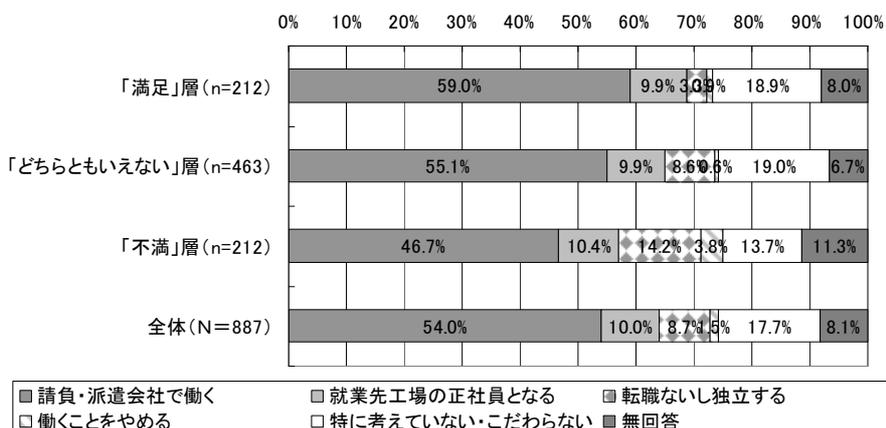
4. 就業満足度の向上に向けた課題

以上で見たように、請負・派遣社員については、リーダー層も含め、依然として、賃金や評価処遇、教育訓練、雇用の安定性に関しては、2005年と2010年の調査時点に共通して、改善すべき課題となっている。また、2005年と比べて、2010年では、とくに雇用の安定性についての満足度が低下しており、総合的な満足度も低くなっている可能性がある。

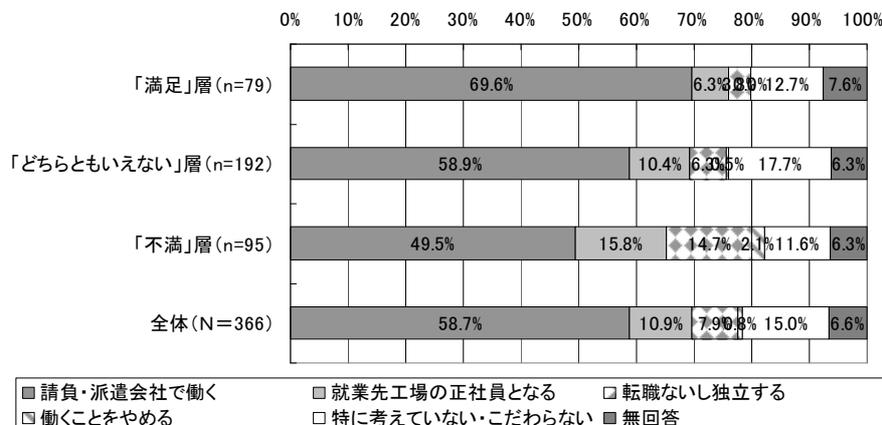
(1) 就業満足度と当面の働き方

ところで、こうした就業満足度は、請負・派遣社員の離職や定着に影響を与える可能性がある。すなわち、請負・派遣社員としての就業に満足している人ほど、今後の働き方として、請負・派遣会社への定着を志向し、反対に、不満な人ほど、より望ましい就業機会を他で得るために離職を志向する傾向にあると考えられる。

図表 11 役職のない請負・派遣社員における「職業生活全体」の満足度と「当面」の働き方の希望



図表 12 リーダー層における「職業生活全体」の満足度と「当面」の働き方の希望



この点に関して、図表 11 は、「2010 年調査」のデータを用いて、役職のない請負・派遣社員について、また図表 12 は、リーダー層の請負・派遣社員について、それぞれ「職業生活全体」への満足度¹⁵と「当面希望する働き方」との関係を見たものである¹⁶。

¹⁵ 集計において、「満足」および「やや満足」と回答した請負・派遣社員を「満足」層、「どちらともいえない」と回答した請負・派遣社員を「どちらともいえない」層、「やや不満」および「不満」と回答した請負・派遣社員を「不満」層としている。

¹⁶ 「当面希望する働き方」の設問は、単一回答を複数回答と記入方法を誤解したものが多かった。ここでは、回答方法を正しく理解して回答した者のみに限定して分析している。つまり、役職のない請負・派遣社員のうち「当面希望する働き方」ないし「数年後希望する働き方」の両方について、正しい方法で回答している回答者に限定して、集計を行っている。分析対象を回答方法が正しい者に限定して問題がないことをつぎのように確認した。回答方式を正しく理解した者と回答方式を誤解した者について「職業生活全体」の満足度

集計結果から、役職のない請負・派遣社員とリーダー層の請負・派遣社員いずれも、「職業生活全体」に「満足」であるほど、「当面」の働き方として、現在の請負・派遣会社での就業を希望する割合が高くなっている¹⁷。

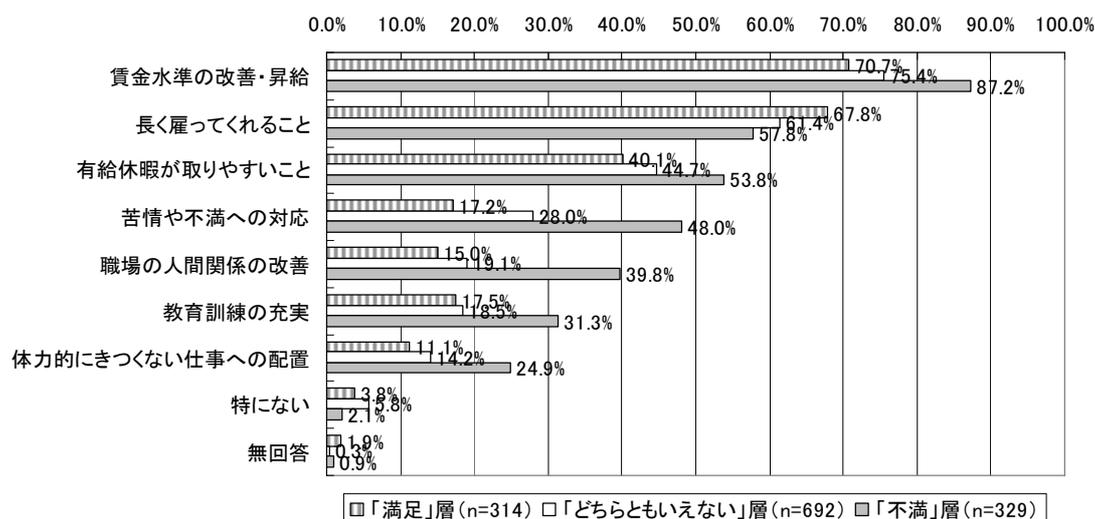
これから、リーダー層を含め、請負・派遣社員の就業満足度を高めることが、請負・派遣社員の自発的な離職を防ぎ、定着を促すことにつながると考えることができよう。もちろん、就業満足度が高く離職の希望を持っていても、他により良好な就業機会がないなどの理由から勤続を続ける請負・派遣社員もいると考えられる。とはいえ、そうした請負・派遣社員についても、就業満足度が低いことは、仕事意欲の低下をもたらし、仕事への貢献を低下させる可能性があるだろう。

したがって、請負・派遣社員の就業満足度を高めるような施策を行うことは、請負・派遣会社および請負・派遣社員を受け入れる製造企業にとって、重要な人事管理上の課題となるだろう。

(2) 就業満足度と就業条件改善への要望

それでは、請負・派遣社員の就業満足度を高めるうえで、請負・派遣会社や製造企業としては、どのような人事管理を行うことが重要であろうか。

図表 13 役職のない請負・派遣社員における「職業生活全体」の満足度と就業条件改善への要望（複数回答）



この点に関して、まず、図表 13 は、「2010 年調査」のデータを用いて、役職のない社員として働く請負・派遣社員について、「職業生活全体」への満足度と、就業改善に向けた各

を比較すると、前者では「満足」(3.8%)、「やや満足」(19.9%)、「どちらともいえない」(51.8%)、「やや不満」(15.6%)、「不満」(8.2%)、無回答(0.7%)であり、後者では「満足」(4.2%)、「やや満足」(18.3%)、「どちらともいえない」(50.4%)、「やや不満」(17.4%)、「不満」(8.4%)、無回答 1.3%であり、回答分布はほぼ同じとなった。少なくとも就業満足度に関して、回答方式を正しく理解した者と回答方式を誤解した者の回答に大きな違いはないと言える。

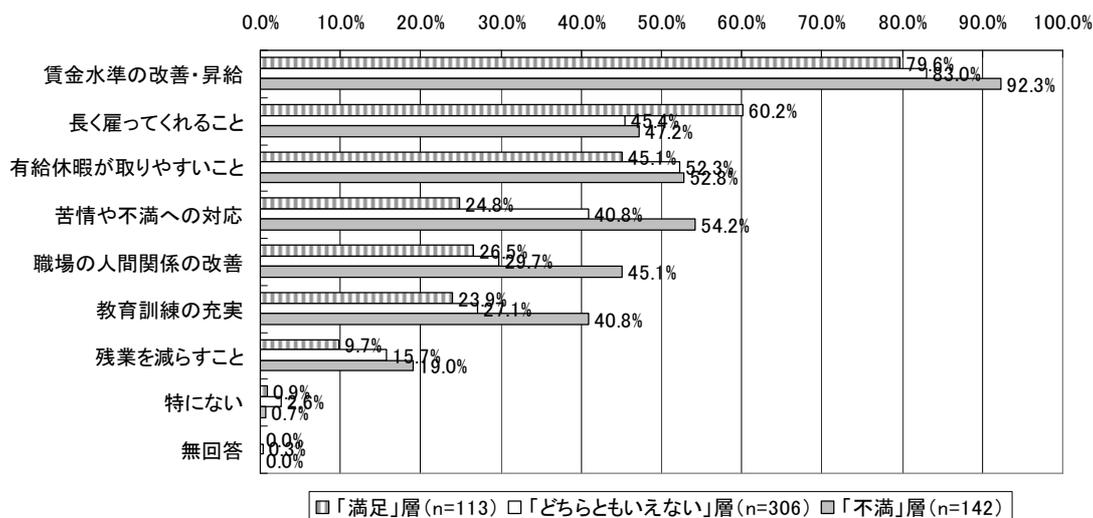
¹⁷ 「今の請負・派遣会社の役職につかない請負・派遣社員」「今の請負・派遣会社の生産現場の管理者やリーダー」「今の請負・派遣会社の営業所や本社のスタッフ」を「請負・派遣会社で働く」とし、「他の請負・派遣会社の請負・派遣社員」「働いている工場以外の製造企業の正社員」「請負・派遣会社や製造企業でない企業の正社員」「正社員以外のパート社員や契約社員など非正社員」「自営業など自分で仕事を始める」を「転職ないし独立する」とした。「請負・派遣会社で働く」を選んだ請負・派遣社員は、当面、現在の請負・派遣会社での就業継続を考えているとみなすことができる。

要望事項の指摘率との関係について見たものである。満足度によって指摘率の違いの大きい要望事項について集計している。

集計結果から、「職業生活全体」に「不満」な層ほど、「賃金水準の改善・昇給」や「有給休暇が取りやすいこと」「苦情や不満への対応」「職場の人間関係の改善」「教育訓練の充実」「体力的にきつくない仕事への配置」を要望する割合が高い。

こうした結果を踏まえると、賃金水準の改善や、有給休暇が取得しやすい環境の整備、苦情対応、人間関係の改善、教育訓練の充実、配置に関する配慮に取り組むことが、就業満足度を向上させることにつながると考えられる。

図表 14 リーダー層における「職業生活全体」の満足度と就業条件改善への要望
(複数回答)



次に、図表 14 は、リーダー層について、「職業生活全体」への満足度と、就業改善に向けた各要望事項の指摘率との関係について見たものである。やはり、満足度によって指摘率の違いの大きい要望事項について集計している。

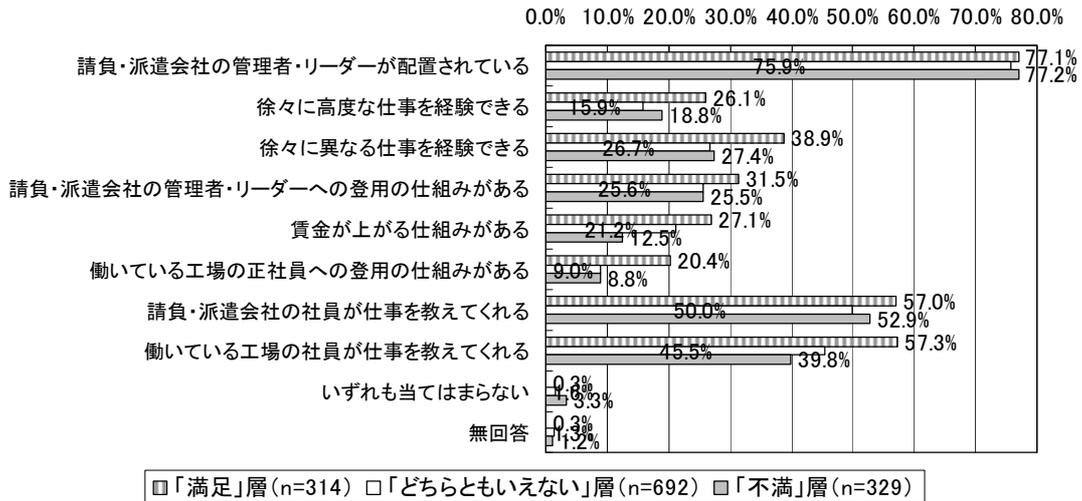
集計結果から、「職業生活全体」に「不満」な層ほど、「賃金水準の改善・昇給」や「有給休暇が取りやすいこと」「苦情や不満への対応」「職場の人間関係の改善」「教育訓練の充実」「残業を減らすこと」を要望する割合が高い。

こうした結果を踏まえると、リーダー層についても、役職のない請負・派遣社員と同様、賃金水準の改善や、有給休暇が取得しやすい環境の整備、苦情対応、人間関係の改善、教育訓練の充実に取り組むことが、就業満足度を向上させることにつながると考えられる。また、役職のない請負・派遣社員と異なり、満足度により「残業を減らすこと」の指摘率の違いが大きい。リーダー層においては、長時間労働のために就業満足度が低下しているケースがより多い可能性がある。

(3) 就業満足度と請負・派遣会社および就業先の状況

さらに、図表 15 は、「2010 年調査」のデータを用いて、役職のない社員として働く請負・派遣社員について、「職業生活全体」への満足度と、請負・派遣会社や就業先の状況との関係について見たものである。

図表 15 役職のない請負・派遣社員における請負・派遣会社や就業先の状況（複数回答）

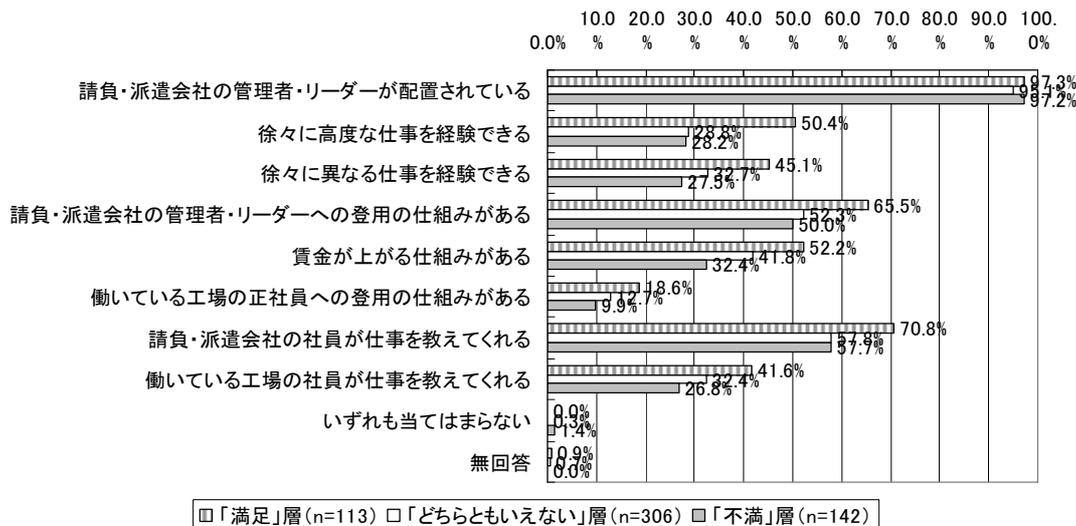


集計結果から、「職業生活全体」に「満足」している層ほど、請負・派遣会社や就業先について、「徐々に高度な仕事を経験できる」や「徐々に異なる仕事を経験できる」、「請負・派遣会社の管理者・リーダーへの登用の仕組みがある」、「賃金が上がる仕組みがある」、「働いている工場の正社員への登用の仕組みがある」、「請負・派遣会社の社員が仕事を教えてくれる」、「働いている工場の社員が仕事を教えてくれる」といった状況があてはまるとしている割合が高い。

徐々に高度な仕事や幅広い仕事を担当できるような配置や仕事の割り振り、管理者やリーダーへの登用の仕組み、昇給の仕組み、製造企業の正社員への登用の仕組み、仕事上の指導を受ける機会がある場合に、請負・派遣社員の就業満足度が高い傾向にあると言える。

次に、図表 16 は、リーダー層について、「職業生活全体」への満足度と、請負・派遣会社や就業先の状況との関係について見たものである。集計結果から、リーダー層についても、役職のない請負・派遣社員と同様の傾向が読み取れる。

図表 16 リーダー層における請負・派遣会社や就業先の状況（複数回答）



リーダー層を含め、請負・派遣社員の就業満足度を高めるうえでは、請負・派遣会社ないし製造企業が、①徐々に高度な仕事や幅広い仕事を担当できるような配置や仕事の割り振り、職場での指導（OJT）をつうじて技能向上の機会を請負・派遣社員に提供するほか、

②請負・派遣会社におけるリーダー・管理者への登用や、製造企業の社員への転換の仕組みを設けること、③昇給の仕組みを整えることが重要であることが分かる。総じて、能力開発やキャリア形成の機会を提供することが、請負・派遣社員の就業満足度を高めることにつながると考えられる。

5. 小括

本節における分析結果を要約すると以下の①から⑩のようになる。

①就業理由に関して、「2010年調査」と「2005年調査」を比べると、役職のない請負・派遣社員では、正社員および非正社員の就業機会が限定されるなかで、数少ない就業機会として、請負・派遣社員としての就業を選択する傾向が強くなっている。

②「2010年調査」の回答者のなかでも、「リーマンショック」後に請負・派遣社員としての働き方を選択した層では、とくに、正社員および非正社員の就業機会が限定されるなか、数少ない就業機会として、請負・派遣社員としての就業を選択している傾向が強い。とりわけ、生産現場の仕事への就業を希望する場合に、請負・派遣社員として働くことが重要な機会となっている可能性がある。

③リーダー層についても、役職のない請負・派遣社員と同様、「2010年調査」と「2005年調査」を比べると、正社員および非正社員の就業機会が限定されるなかで、数少ない就業機会として、請負・派遣社員としての就業を選択する傾向が強くなっている。また、正社員への登用を期待して、現在の働き方を選ぶ割合が低下している。

④就業満足度に関して、役職のない請負・派遣社員では、2005年と2010年ともに、賃金や評価処遇、教育訓練、雇用の安定性についての満足度が、他の項目と比べて低い傾向にあり、依然として、改善すべき課題となっている。さらに、2005年と比べて2010年では、このうちとくに雇用の安定性の満足度が低下しているほか、総合的な就業満足度も低下している可能性がある。

⑤リーダー層についても、役職のない請負・派遣社員と同様、2005年と2010年ともに、賃金や評価処遇、教育訓練、雇用の安定性についての満足度が、他の項目と比べて低い傾向にあり、依然として、改善すべき課題となっている。さらに、2005年と比べて2010年では、仕事内容および雇用の安定性の満足度が低下しているほか、総合的な就業満足度も低下している可能性がある。

⑥就業条件改善への要望に関して、役職のない請負・派遣社員では、2005年と2010年の両時点ともに、賃金水準の向上のほか、雇用の継続や有給休暇を取得できる環境の整備、苦情相談への対応の充実を請負・派遣会社や就業先の職場に期待している。また、とりわけ雇用の継続を期待する者の割合は、2005年と比べて、2010年のほうが高くなっている。

⑦リーダー層では、賃金水準の改善や苦情対応の充実を、請負・派遣会社ないし就業先の職場に期待している。また、2005年と比べて2010年では、雇用の継続や高度な仕事を経験する機会の提供を期待する割合が高まっている。

⑧就業満足度を高める施策に関して、とくに賃金水準の改善や、有給休暇が取得しやすい環境の整備、苦情対応、人間関係の改善、教育訓練の充実に取り組むことが、請負・派遣社員の就業満足度を向上させることにつながると考えられる。また、とくにリーダー層では、残業の抑制が就業満足度を高める傾向にある。

⑨このほか、請負・派遣社員の就業満足度を高めるうえで、請負・派遣会社ないし製造企業が、a) 徐々に高度な仕事や幅広い仕事を担当できるような配置や仕事の割り振り、職場での指導(OJT)をつうじて技能向上の機会を請負・派遣社員に提供するほか、b) 請負・派遣会社におけるリーダー・管理者への登用や、製造企業の社員への転換の仕組みを設けること、c) 昇給の仕組みを整えることが重要となっている。

⑩総じて、賃金水準の改善や、有給休暇が取得しやすい環境の整備、苦情対応、人間関係の改善のほか、能力開発やキャリア形成の機会を提供することが、請負・派遣社員の就業満足度を高めることにつながると考えられる。

Ⅲ. 製造派遣禁止に対する賛否とその背景要因：どのような派遣社員が製造派遣禁止に反対・賛成しているか

1. はじめに

本節では、生産現場で就労する派遣社員の製造派遣禁止に対する賛否の実態と、そうした賛否の背景となり得る派遣社員の属性や仕事・労働条件、キャリア、就労意識などの要因を検討する。

調査は、生産現場で就労する派遣社員および請負社員を対象に実施されたが、回答者の就業形態を見ると、「派遣社員」(32.8%)、「請負社員」(46.3%)、「わからない」(20.1%)、「無回答」(0.7%)となっている。本節では、生産現場で働く派遣社員に焦点を当てて検討するため、「派遣社員」のサンプルのみを取り上げることにし、請負社員および就業形態が不明とした回答者は分析対象に含めないことにする。

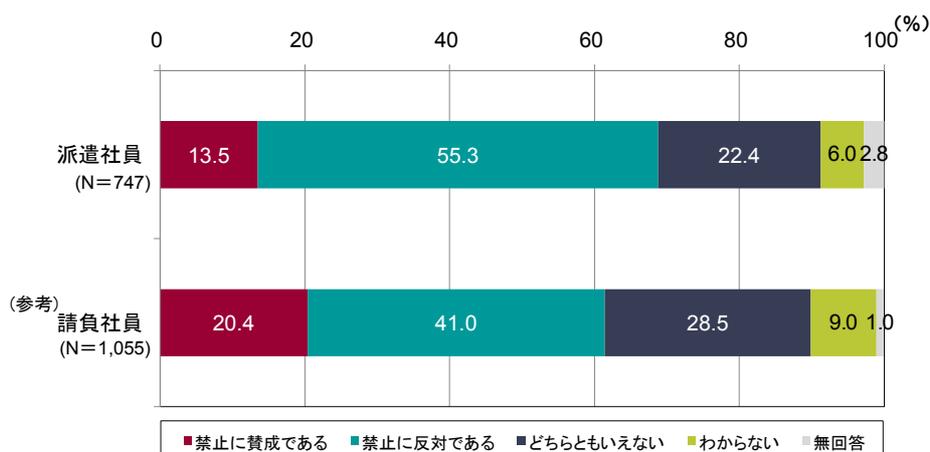
以下では、まず派遣社員による製造派遣禁止に対する賛否の回答結果を確認した上で、その賛否別にサンプルを分けて、派遣社員の個人属性や仕事・労働条件、キャリア、就労意識を比較していく。

2. 製造派遣禁止に対する賛否

生産現場で働く派遣社員は、製造派遣禁止に対してどのような意見を持っているだろうか。本調査において製造派遣禁止の賛否に関する設問は、「製造業務での労働者派遣を法律で禁止する」ことの賛否を尋ねている。それゆえ、本節における「製造派遣禁止に対する賛否」は、製造業務における労働者派遣が禁止となることに対する賛否であることに留意する必要がある¹⁸。

図表 17 は、製造派遣禁止に対する賛否を示したものである。派遣社員の回答結果は、「反対」が最も多く(55.3%)、「賛成」(13.5%)、「どちらともいえない」(22.4%)、「わからない」(6.0%)となっている。派遣社員の半数超が製造派遣の禁止に反対している。参考まで、同じ設問に対する請負社員の回答を見ると、派遣社員同様に、「反対」が最も多く(41.0%)、「賛成」(20.4%)、「どちらともいえない」(28.5%)、「わからない」(9.0%)となる。派遣社員と請負社員を比較すると、派遣社員が請負社員よりも「反対」している割合が多く、「賛成」および「どちらともいえない」と回答した割合は少ない。

図表 17 製造派遣禁止に対する賛否

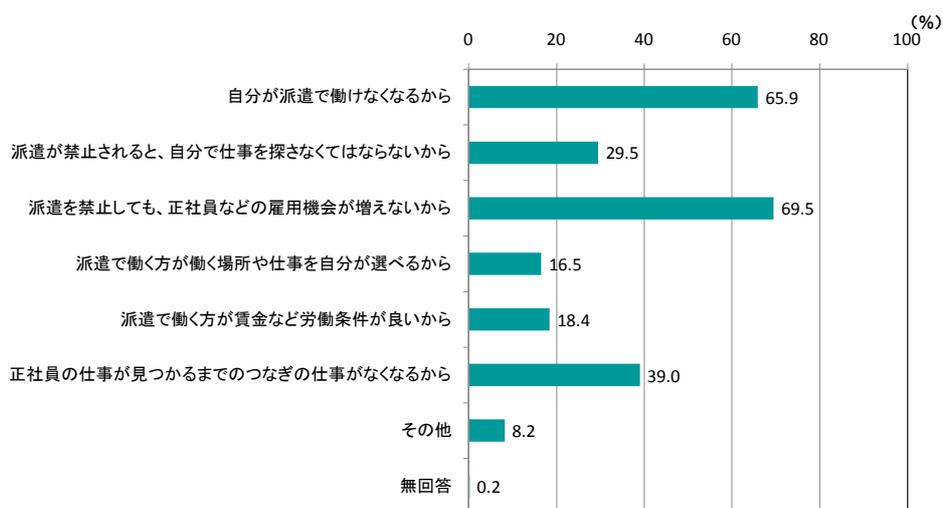


図表 18 および 19 は、派遣社員に限定して、製造派遣禁止に対して「反対」および「賛成」する理由を示したものである。製造派遣禁止に「反対」する理由について回答した割合の多いものを見ると、「派遣を禁止しても、正社員などの雇用機会が増えないから」

¹⁸ 本調査の結果を引用される際にはこの点に関して特に留意されたい。

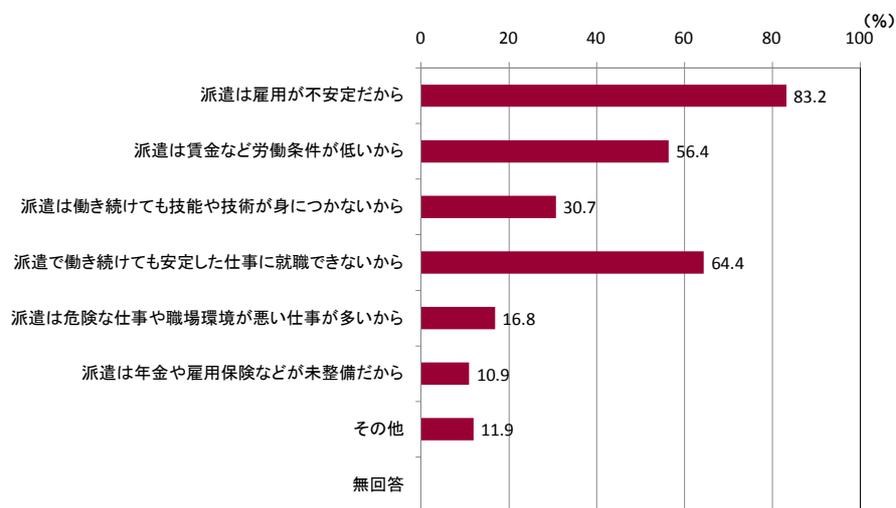
(69.5%)、「自分が派遣で働けなくなるから」(65.9%)の2つの回答が多い。派遣社員が製造派遣の禁止に反対する理由の多くは、雇用機会の確保やその継続性に関するものといえる。

図表 18 製造派遣禁止に反対する理由 (複数回答)



他方、製造派遣禁止に「賛成」する理由について回答した割合の多いものを見ると、「派遣は雇用が不安定だから」(83.2%)が最も多く、「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%)の3つが半数を超えている。派遣社員が製造派遣の禁止に「賛成」する理由の多くは、「反対」する理由同様に、雇用機会の安定性や継続性に関するものといえる。

図表 19 製造派遣禁止に賛成する理由 (複数回答)



このように、本調査に回答した派遣社員の半数が製造派遣禁止に「反対」しており、「賛成」は1割超にとどまるが、その理由を見ると、「反対」「賛成」いずれの場合にも、雇用の安定性や継続性に関するものが上位にあげられている。

では、同じように雇用の安定性や継続性を理由にあげながら、なぜ製造派遣禁止に対する派遣社員の意見は異なるのであろうか。本節ではこうした問題意識のもとに、製造派遣禁止に対する賛否別に、その背景と考えられる派遣社員の属性や仕事・労働条件、キャリ

ア、就労意識の違いを検討する。

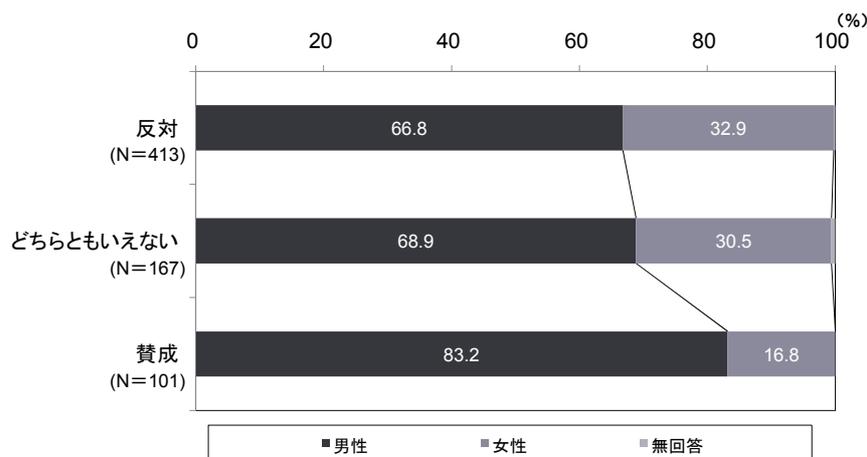
以下の分析では、本調査に回答した派遣社員のうち、「反対」(413人)、「どちらともいえない」(167人)、「賛成」(101人)と回答した681人を分析対象とする。

3. 製造派遣禁止に対する賛否と派遣社員の基本属性および仕事・労働条件

(1) 基本属性

まず製造派遣禁止に対する賛否別に派遣社員の基本属性を比較する。図表20は性別を示したものである。全体としては男性の割合が多い。賛否別に見ると、男性の割合は「反対」(66.8%)、「どちらともいえない」(68.9%)、「賛成」(83.2%)となっている。「賛成」している人が「どちらともいえない」人および「反対」している人よりも男性の割合が多い。

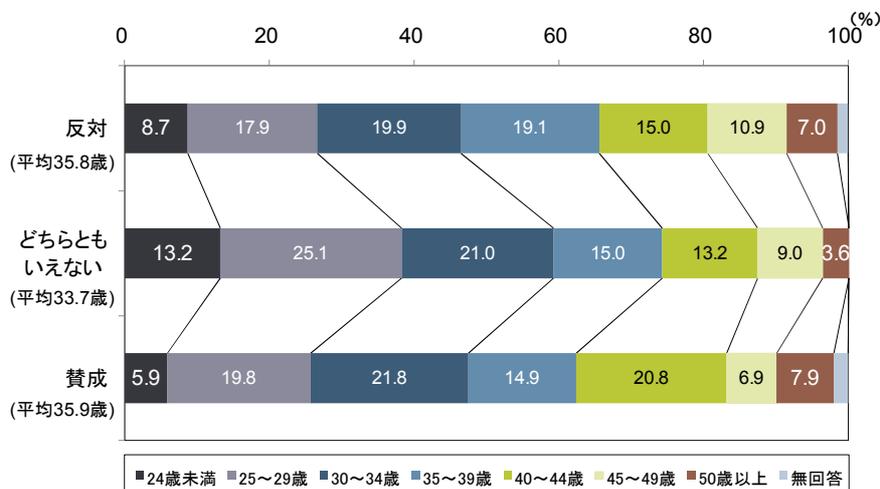
図表20 性別



図表21は年齢構成を示したものである。賛否別の年齢の平均値を見ると、「反対」(35.8歳)、「どちらともいえない」(33.7歳)、「賛成」(35.9歳)となる。「賛成」している人および「反対」している人が「どちらともいえない」人よりも年齢が高い。

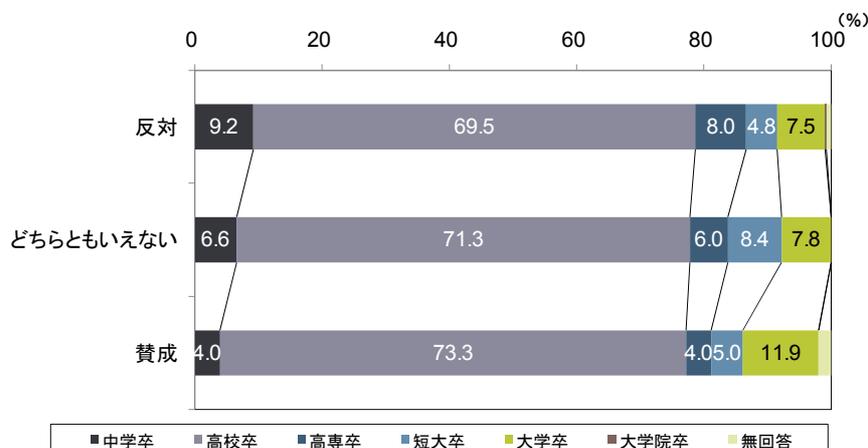
賛否別に年齢層を見ると、「反対」している人では「30～34歳」(19.9%)が最も多く、「35～39歳」(19.1%)、「25～29歳」(17.9%)の順となる。「どちらともいえない」人では「25～29歳」(25.1%)が最も多く、「30～34歳」(21.0%)、「35～39歳」(15.0%)の順となる。「賛成」している人では「30～34歳」(21.8%)が最も多く、「40～44歳」(20.8%)、「25～29歳」(19.8%)の順となる。

図表21 年齢構成



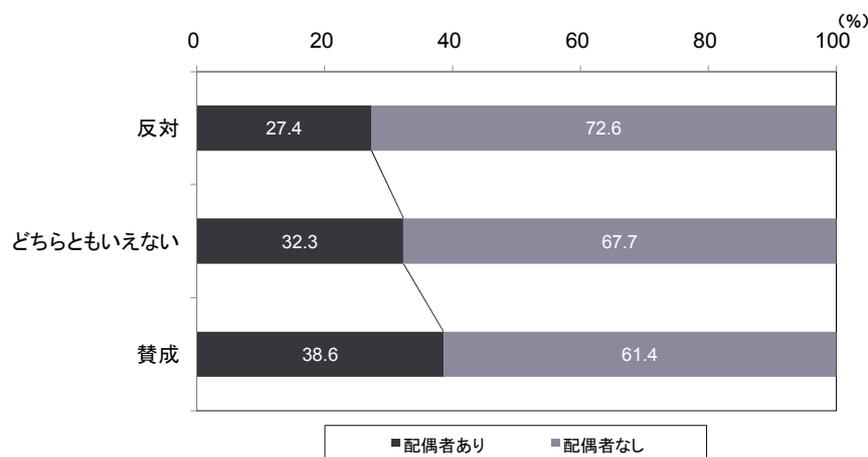
図表 22 は学歴構成を示したものである。全体としては「高校卒」の割合が多い。賛否別に見ると、「反対」している人では「高校卒」(69.5%) が最も多く、「中学卒」(9.2%)、「高専卒」(8.0%) の順となる。「どちらともいえない」人では「高校卒」(71.3%) が最も多く、「短大卒」(8.4%)、「大学卒」(7.8%) の順となる。「賛成」している人では「高校卒」(73.3%) が最も多く、次に多いのは「大学卒」(11.9%) である。

図表 22 学歴



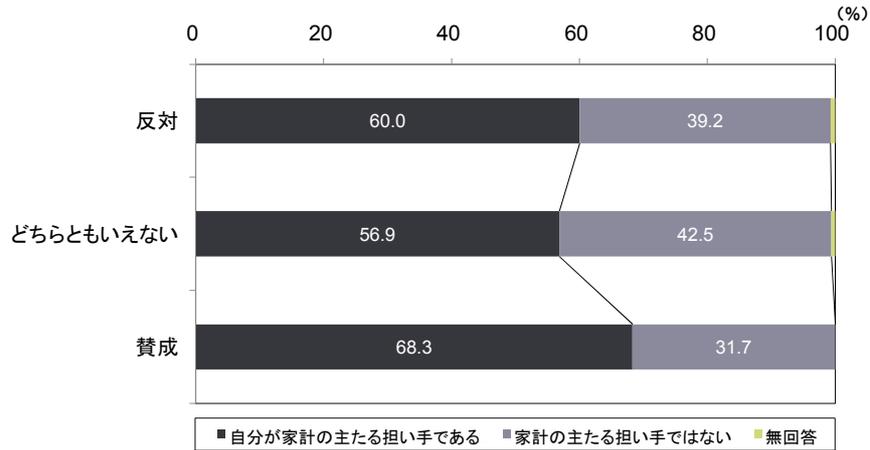
図表 23 は配偶者の有無を示したものである。全体としては、「配偶者なし」の割合が多い。賛否別に見ると、「配偶者なし」の割合は、「反対」(72.6%)、「どちらともいえない」(67.7%)、「賛成」(61.4%) となっている。配偶者がいない割合は「反対」「どちらともいえない」「賛成」の順に多い。

図表 23 配偶者の有無



図表 24 は家計負担の有無を示したものである。全体としては、「自分が家計の主たる担い手である」とする割合が多い。賛否別に「主たる家計負担者」の割合を見ると、「反対」(60.0%)、「どちらともいえない」(56.9%)、「賛成」(68.3%) となっている。主たる家計負担者の割合は、「賛成」している人が「どちらともいえない」人と「反対」している人よりも多い。

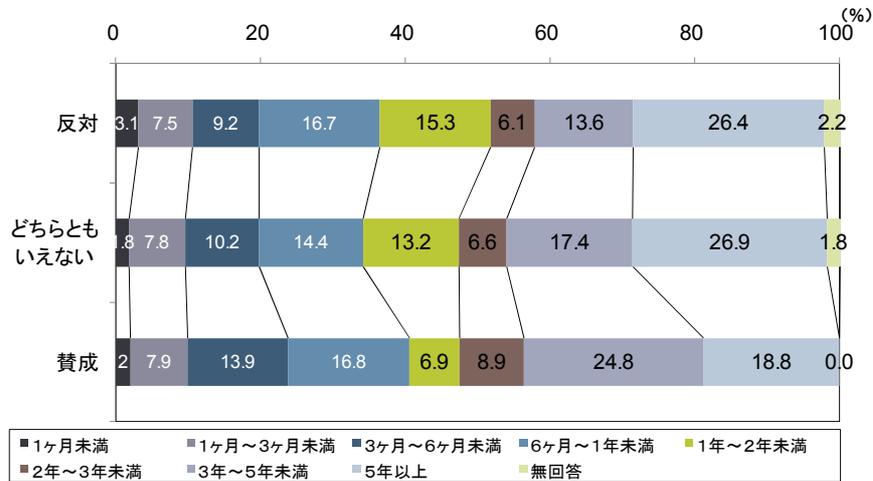
図表 24 家計負担



(2) 仕事や労働条件

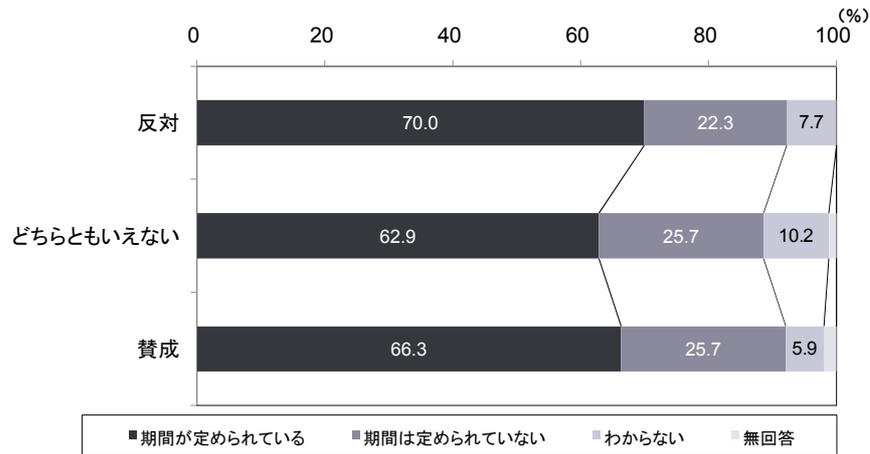
次に、生産現場で就労する派遣社員の仕事や労働条件を比較する。図表 25 は現在の派遣先の工場における就労期間を示したものである。賛否別に見ると、「反対」している人では「5年以上」(26.4%)が最も多く、「6ヶ月以上1年未満」(16.7%)、「1年以上2年未満」(15.3%)と続く。「どちらともいえない」人では「5年以上」(26.9%)が最も多く、「3年以上5年未満」(17.4%)、「6ヶ月以上1年未満」(14.4%)と続く。「賛成」している人では「3年以上5年未満」(24.8%)が最も多く、「5年以上」(18.8%)、「6ヶ月以上1年未満」(16.8%)と続く。

図表 25 現在の派遣先の工場における就労期間



図表 26 は派遣会社による雇用期間の定めの有無を示したものである。全体としては「雇用期間が定められている」(有期雇用)の割合が多い。賛否別に見ると、「有期雇用」の割合は、「反対」(70.0%)、「どちらともいえない」(62.9%)、「賛成」(66.3%)となっている。「雇用期間が定められている」割合は「反対」している人が「賛成」している人および「どちらともいえない」人よりも多い。

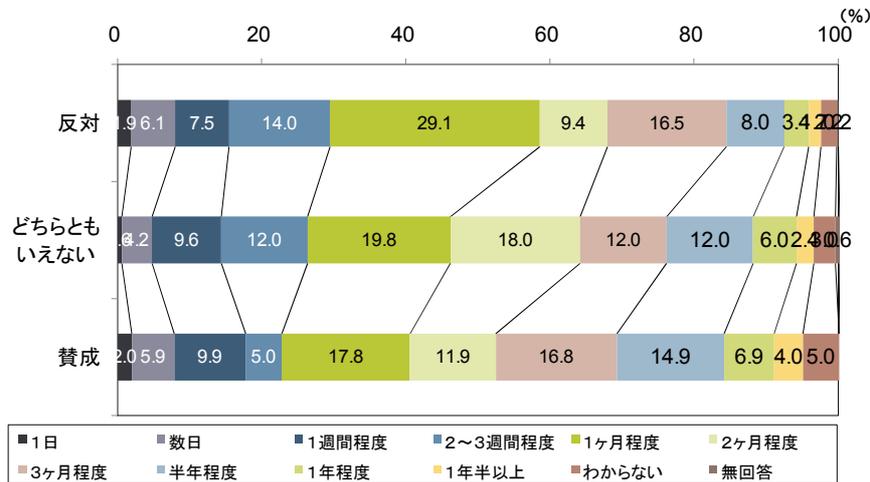
図表 26 雇用期間の定めの有無



図表 27 は担当業務の難易度を示したものである。本調査における担当業務の難易度は、「製造業務の経験が全くない新人に今の仕事を担当させた場合に、ひととおり仕事をこなせるようになるまでの期間」をたずねている。賛否別に見ると、「反対」している人では、「1ヶ月程度」(29.1%)が最も多く、「3ヶ月程度」(16.5%)、「2～3週間程度」(14.0%)と続く。「どちらともいえない」人では「1ヶ月程度」(19.8%)が最も多く、「2ヶ月程度」(18.0%)、「2～3週間程度」「3ヶ月程度」「半年程度」(いずれも12.0%)と続く。「賛成」している人では「1ヶ月程度」(17.8%)が最も多く、「3ヶ月程度」(16.8%)、「半年程度」(14.9%)と続く。

「1日」から「1ヶ月程度」までを合計して「1ヶ月以下」の割合を比較すると、「反対」(58.6%)、「どちらともいえない」(46.2%)、「賛成」(40.6%)となることから、担当業務の難易度は「賛成」「どちらともいえない」「反対」の順に高いといえる。

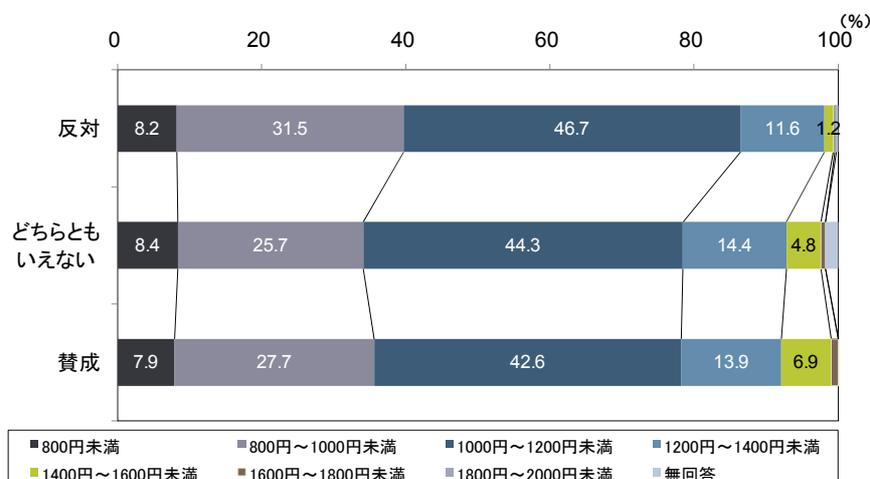
図表 27 担当業務の難易度



図表 28 は1時間あたりの賃金額を示したものである。全体として「1000円～1200円」の割合が最も多く、「800円～1000円未満」が続く。賛否別に見ると、「反対」している人では「1000円～1200円未満」(46.7%)が最も多く、「800円～1000円未満」(31.5%)が続く。「どちらともいえない」人でも「1000円～1200円未満」(44.3%)が最も多く、「800円～1000円未満」(25.7%)となり、また「賛成」している人でも同様に「1000円～1200円未満」(42.6%)が最も多く、「800円～1000円未満」(27.7%)となる。

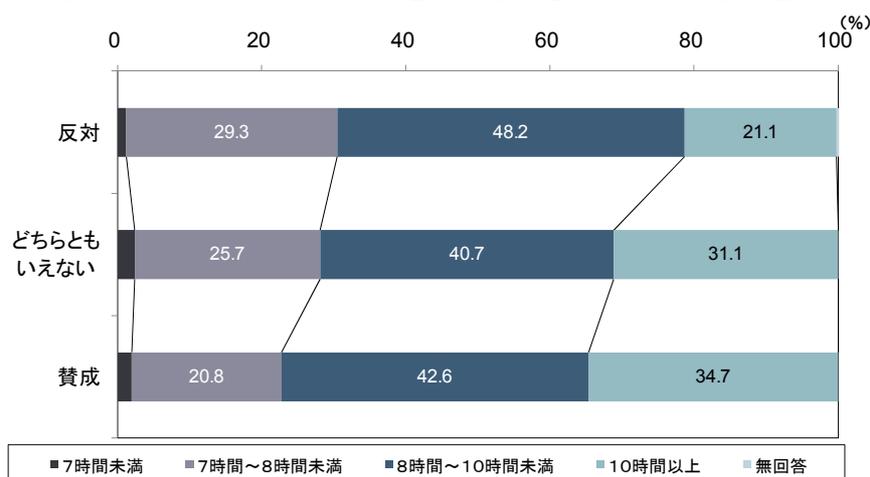
「800円未満」から「1000円～1200円未満」までを合計して「1200円未満」の割合を比較すると、「反対」(86.4%)、「どちらともいえない」(78.4%)、「賛成」(78.2%)となることから、1時間あたりの賃金額は「反対」している人が「賛成」している人および「どちらともいえない」人よりも低いといえる。

図表 28 1時間あたりの賃金額



図表 29 は1日の労働時間を示したものである。本調査における労働時間は、「休憩時間を除き、残業時間を含む、平均的な1日の実労働時間」を尋ねている。全体としては「8時間～10時間未満」の割合が多い。賛否別に見ると、「反対」している人では、「8時間～10時間未満」(48.2%)が最も多く、「7時間～8時間未満」(29.3%)が続く。これに対して、「どちらともいえない」人では「8時間～10時間未満」(40.7%)が最も多く、「10時間以上」(31.1%)と続き、また「賛成」している人も同様に「8時間～10時間未満」(42.6%)が最も多く、その次は「10時間以上」(34.7%)となる。1日あたりの実労働時間は、「賛成」「どちらともいえない」「反対」の順に長い。

図表 29 1日の労働時間（休憩時間を除き、残業時間を含む）



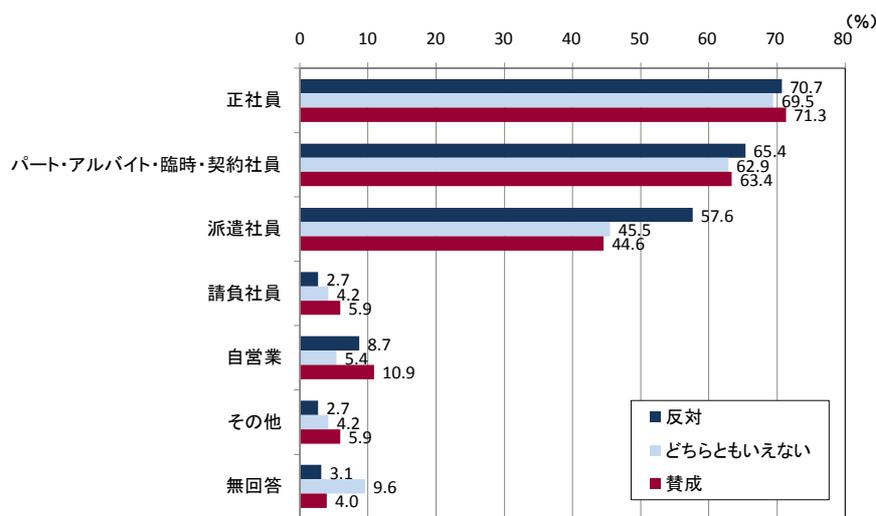
4. 製造派遣禁止の賛否と派遣社員のキャリアおよび就労意識

(1) 過去経験した仕事やキャリア

次に、派遣社員が過去に経験した仕事や働き方を見ていく。図表 30 は今の会社の派遣社員になるまでに経験した働き方を示したものである。全体としては「正社員」が最も多く、「パート・アルバイト・臨時・契約社員」「派遣社員」と続く。正社員を経験している割合は約 7 割、パート・アルバイト・臨時・契約社員を経験している割合は 6 割を超える。派遣社員を経験した割合は 4~6 割程度あるのに対して、請負社員を経験した割合は 1 割に満たない。

賛否別にみた場合に比較的大きな差があるのは、「派遣社員」の経験の有無である。派遣社員の経験がある人の割合は「反対」(57.6%)、「どちらともいえない」(45.5%)、「賛成」(44.6%) の順となる。過去に派遣就労を経験している割合は、「反対」している人が「どちらともいえない」人および「賛成」している人よりも多い。

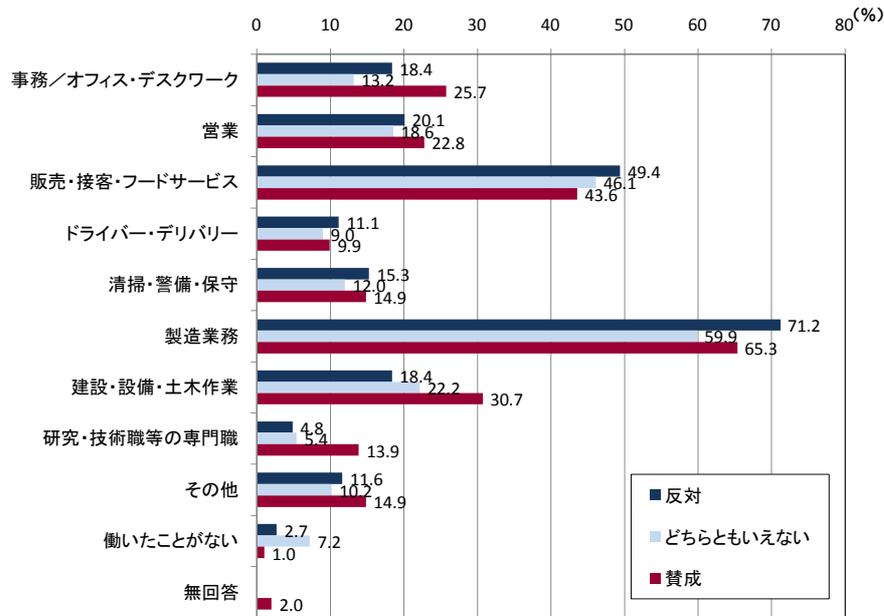
図表 30 今の会社の派遣社員になるまでに経験した働き方 (複数回答)



図表 31 は今の会社の派遣社員になるまでに経験した仕事を示したものである。全体としては「製造業務」が最も多く、「販売・接客・フードサービス」が続く。製造業務を経験している割合は約 6~7 割、販売・接客・フードサービスを経験している割合は 4~5 割程度いる。

賛否別にみた場合に比較的大きな差があるのは、「事務/オフィス・デスクワーク」「製造業務」「建設・設備・土木作業」「研究・技術職等の専門職」「働いたことがない」の 5 つの回答である。まず「製造業務」経験は、「反対」が最も多く、「賛成」「どちらともいえない」の順となる。一方、「建設・設備・土木作業」経験および「研究・技術職等の専門職」経験は「賛成」が最も多く、「どちらともいえない」「反対」となる。また、「事務/オフィス・デスクワーク」経験も、「賛成」が最も多く、「反対」「どちらともいえない」の順となる。最後の「働いたことがない」と回答した割合は「どちらともいえない」が「反対」および「賛成」よりも多い。

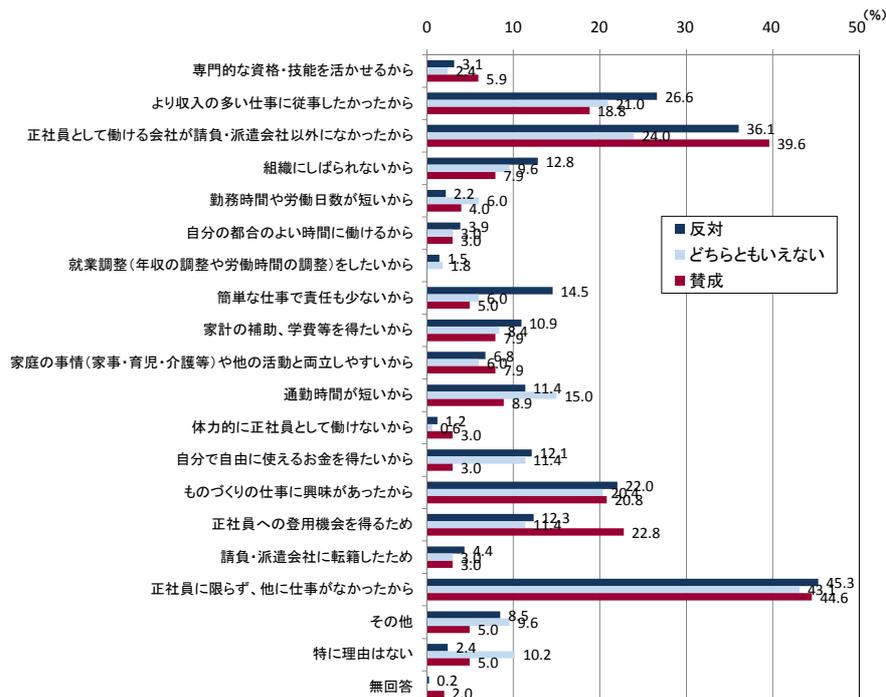
図表 31 今の会社の派遣社員になるまでに経験した仕事 (複数回答)



図表 32 は派遣社員として働くことにした理由を示したものである。全体としては「正社員に限らず、他に仕事がなかったから」が最も多く、4割を超える。

賛否別にみた場合に比較的大きな差があるのは、以下の5つの理由である。「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」の回答は、「賛成」および「反対」が「どちらともいえない」よりも多い。「正社員への登用機会を得るため」の回答は、「賛成」が「反対」および「どちらともいえない」よりも多い。「簡単な仕事で責任も少ないから」の回答は、「反対」が「どちらともいえない」および「賛成」に比べて多い。「自分で自由に使えるお金を得たいから」の回答は、「反対」および「どちらともいえない」が「賛成」に比べて多い。「特に理由はない」の回答は、「どちらともいえない」が「賛成」および「反対」に比べて多い。

図表 32 派遣社員として働くことにした理由 (複数回答)

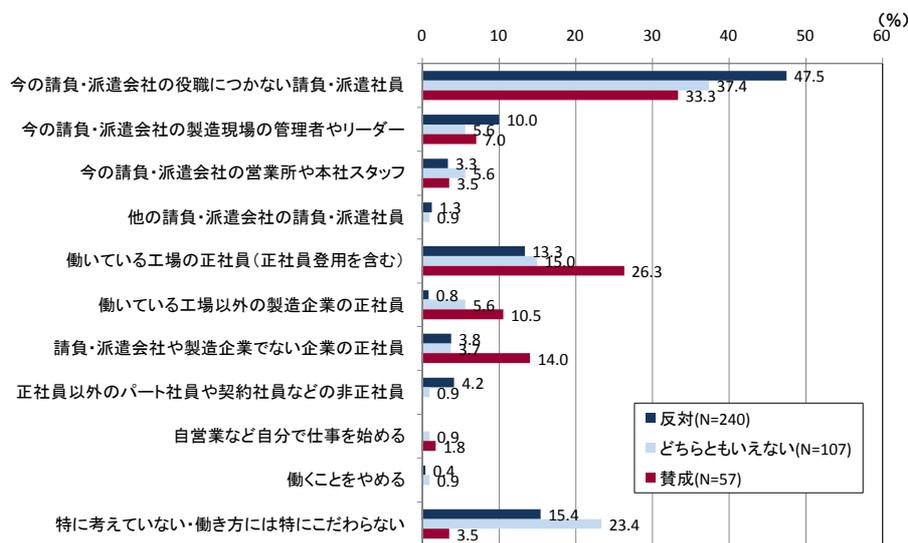


(2) 今後希望する働き方

次に、今後希望する働き方を見ていく¹⁹。図表 33 は当面希望する働き方を示したものである。賛否別に見ると、「今の請負・派遣会社の役職につかない請負・派遣社員」の回答は「反対」(47.5%) が最も多く、「どちらともいえない」(37.4%)、「賛成」(33.3%) の順となる。他方、「働いている工場の正社員」「働いている工場以外の製造企業の正社員」および「請負・派遣会社や製造企業でない企業の正社員」の回答は「反対」(それぞれ 13.3%、0.8%、3.8%)、「どちらともいえない」(15.0%、5.6%、3.7%)、「賛成」(26.3%、10.5%、14.0%) であり、これら 3 つの項目を合計して正社員を希望する割合を算出すると、「賛成」(50.8%) が最も多く、「反対」(17.9%)、「どちらともいえない」(24.3%) の順となる。また、「特に考えていない・働き方には特にこだわらない」の回答は、「どちらともいえない」(23.4%) が最も多く、「反対」(15.4%)、「賛成」(3.5%) の順となる。

当面の働き方としては、「反対」している人は請負・派遣社員として働くことを、「賛成」している人は正社員として働くことを希望している。「どちらともいえない」人は当面の働き方について特に考えていない、働き方には特にこだわらないとする割合が多い。

図表 33 当面希望する働き方



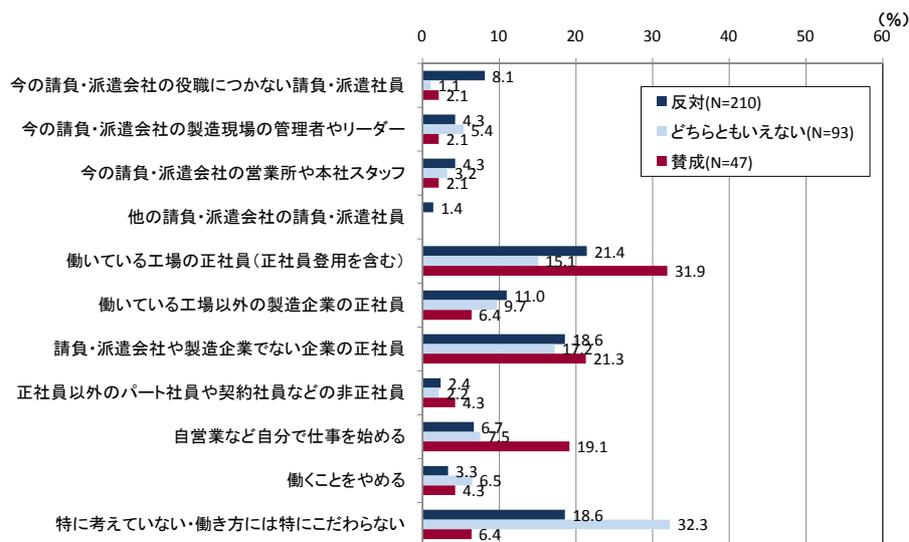
図表 34 は数年後希望する働き方を示したものである。賛否別に見ると、「働いている工場の正社員」、「働いている工場以外の製造企業の正社員」および「請負・派遣会社や製造企業でない企業の正社員」の回答は「反対」(それぞれ 21.4%、11.0%、18.6%)、「どちらともいえない」(15.1%、9.7%、17.2%)、「賛成」(31.9%、6.4%、21.3%) であり、これら 3 つの項目を合計して正社員を希望する割合を算出すると、「賛成」(59.6%) が最も多く、「反対」(51.0%)、「どちらともいえない」(42.0%) の順となる。他方、「今の請

¹⁹ 「今後希望する働き方」に関する設問は、単一回答を複数回答と記入方法を間違えた者が多く、他の集計結果とサンプルサイズが異なる。そこで、①当面希望する働き方および②数年後希望する働き方に関する設問それぞれの回答者と無回答者にサンプルを分けて、製造派遣禁止に対する賛否を比較したところ、①当面希望する働き方については「反対」(回答者・無回答者それぞれ 59.4%、62.5%)、「賛成」(14.1%、15.9%)、「どちらともいえない」(26.5%、21.7%)、②数年後希望する働き方については「反対」(回答者・無回答者それぞれ 60.0%、61.3%)、「賛成」(13.4%、16.3%)、「どちらともいえない」(26.6%、22.4%) となり、2 つのサンプルで大きな差は確認されなかったことから、単一回答として正しく回答した者のみを分析対象を限定しても問題ないと判断した。

負・派遣会社の役職につかない請負・派遣社員」の回答は賛否いずれの場合も1割に満たない。また、「自営業など自分で仕事を始める」の回答は、「賛成」(19.1%)が最も多く、「どちらともいえない」(7.5%)、「反対」(6.7%)の順となる。「特に考えていない・働き方には特にこだわらない」の回答は、「どちらともいえない」(32.3%)が最も多く、「反対」(18.6%)、「賛成」(6.4%)の順となる。

数年後希望する働き方としては、「反対」および「賛成」している人は正社員となることを希望する割合が多い。「賛成」している人では自営業を営むことを希望する割合も多い。「どちらともいえない」人は数年後の働き方について特に考えていない、働き方には特にこだわらないとする割合が多い。

図表 34 数年後希望する働き方

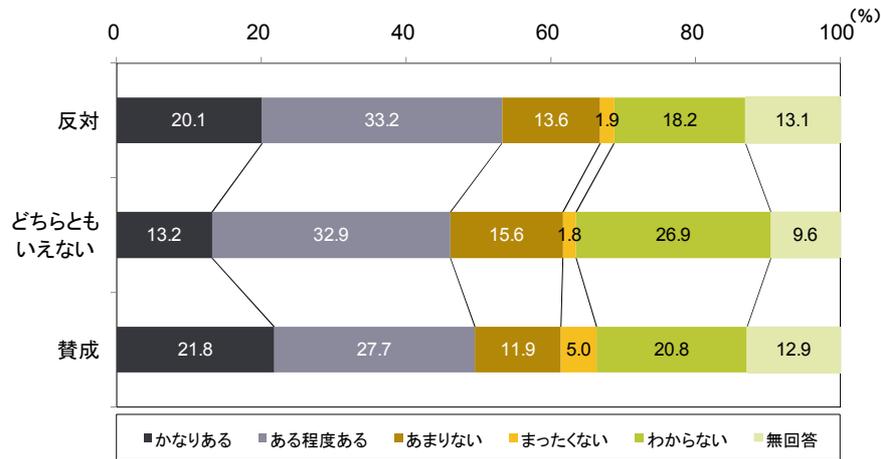


(3) 今後の雇用（失業）可能性

次に、派遣社員が感じている今後の雇用（失業）可能性について見ていく。図表 35 は今後 1 年間に失業する可能性についての認識を示したものである。全体としては失業する可能性が「ある程度ある」と回答した割合が最も多く、3割程度ある。

失業する可能性が「かなりある」に「ある程度ある」を加えた割合を賛否別に見ると、「反対」(53.3%)、「どちらともいえない」(46.1%)、「賛成」(49.5%)となる。今後 1 年間に失業する可能性を感じている割合は、「反対」「賛成」「どちらともいえない」の順に多い。

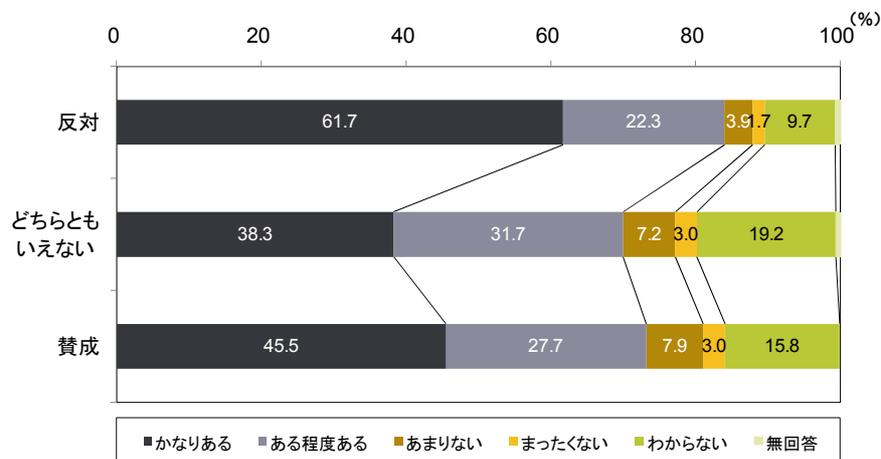
図表 35 今後 1 年間に失業する可能性



図表 36 は製造派遣禁止によって失業する可能性についての認識を示したものである。全体としては、製造派遣禁止によって失業する可能性が「かなりある」と回答した割合が最も多い。

賛否別に見ると、製造派遣禁止によって失業する可能性が「かなりある」と考えている割合は「反対」(61.7%) が最も多く、「どちらともいえない」(38.3%)、「賛成」(45.5%)となる。また製造派遣禁止によって失業する可能性が「かなりある」に「ある程度ある」を加えた割合は「反対」(84.0%)、「どちらともいえない」(70.0%)、「賛成」(73.2%)となる。製造派遣禁止によって失業する可能性があると感じている割合は、「反対」している人が「賛成」している人および「どちらともいえない」人よりも多い。

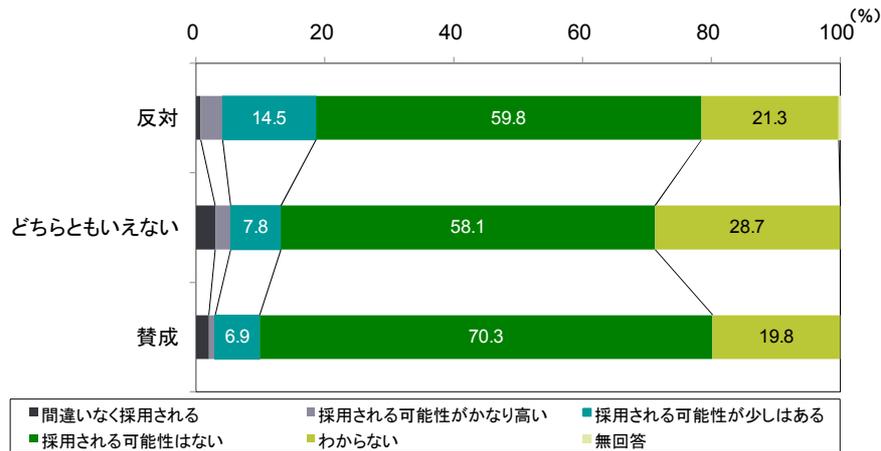
図表 36 製造派遣禁止によって失業する可能性



図表 37 は、製造派遣禁止とは無関係に、現在就労している工場から正社員として採用される可能性についての認識を示したものである。全体としては、現在の工場から正社員として「採用される可能性はない」と回答した割合が最も多く、6~7割を占める。

賛否別に見ると、現在の工場から正社員として「採用される可能性はない」と回答した割合は、「反対」(59.8%)、「どちらともいえない」(58.1%)、「賛成」(70.3%)となる。現在の工場から正社員として採用される可能性はないと感じている割合は、「賛成」している人が「反対」している人および「どちらともいえない」人よりも多い。

図表 37 現在の就業先の工場から正社員として採用される可能性

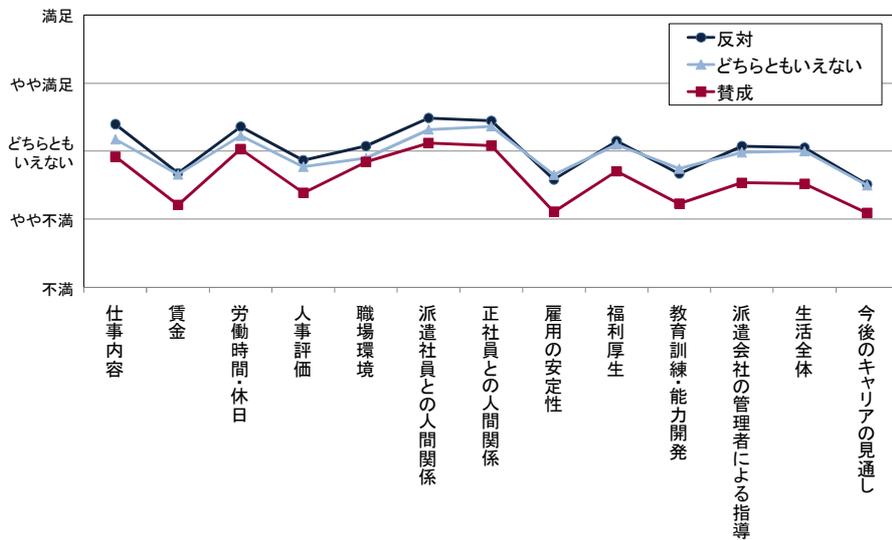


(4) 仕事や働き方の満足度

図表 38 は仕事や働き方についての満足度を示したものである。仕事内容や賃金、労働時間などの 13 項目についての満足度の回答について、満足=5、やや満足=4、どちらともいえない=3、やや不満=2、不満=1 を与えて平均値を算出し満足度得点とした。全体としては「仕事内容」「労働時間・休日」「派遣社員との人間関係」「正社員との人間関係」に関する満足度が高く、「賃金」「雇用の安定性」「教育訓練・能力開発」「今後のキャリアの見通し」に関する満足度は低い。

賛否別に見ると、全ての項目に関して「反対」および「どちらともいえない」の満足度得点が「賛成」よりも高い。現在の仕事や働き方についての満足度は、「反対」している人および「どちらともいえない」人が「賛成」している人よりも高い。

図表 38 仕事や働き方に関する満足度（満足度得点、算出方法は本文参照）



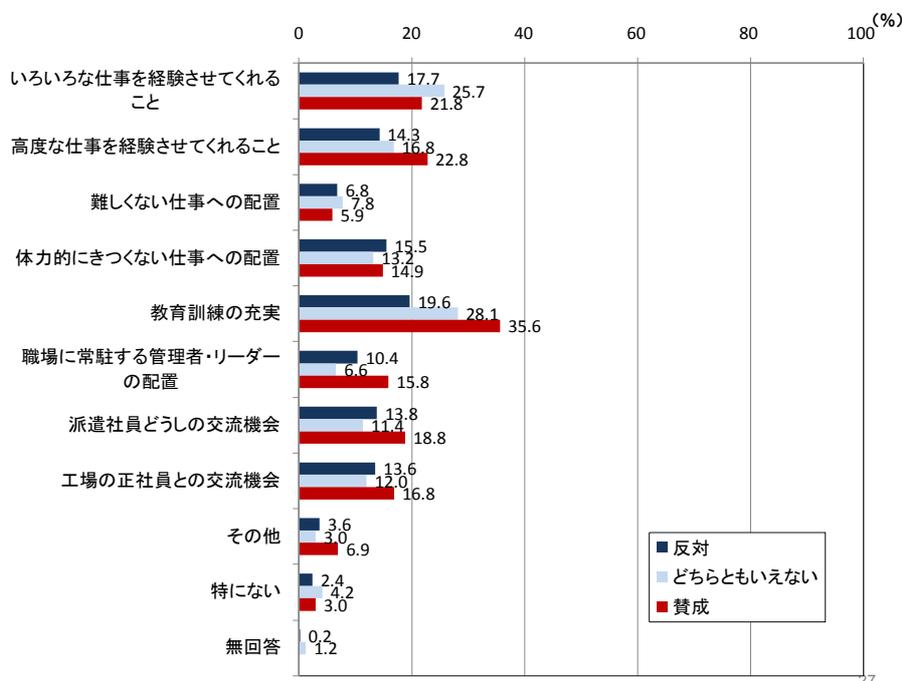
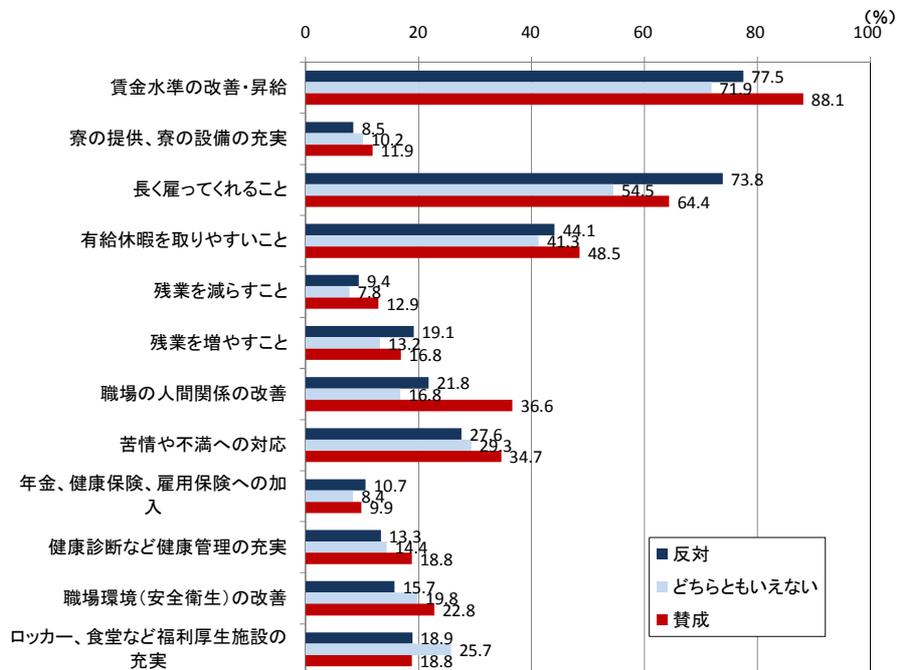
(5) 派遣先・派遣会社に対する要望

図表 39 は派遣先や派遣会社に対する要望を示したものである。全体としては、「賃金水準の改善・昇給」および「長く雇ってくれること」の 2 つの回答が多い。

賛否別にみた場合、比較的大きな差が見られるのは、以下の 4 つの要望である。「賃金水準の改善・昇給」および「職場の人間関係の改善」の回答は、「賛成」が最も多く、「反対」

「どちらともいえない」の順となる。また、「教育訓練の充実」の回答は「賛成」が最も多く、「どちらともいえない」「反対」の順となる。一方、「長く雇ってくれること」の回答は、「反対」が最も多く、「賛成」「どちらともいえない」の順となる。総じて「賛成」している人は「反対」している人および「どちらともいえない」人よりも派遣先・派遣会社に対する要望が多い。

図表 39 派遣先・派遣会社に対する要望（複数回答）



5. 小括

本節では、製造派遣禁止に対する派遣社員の賛否の実態を把握した上で、そうした賛否の背景となり得る派遣社員の属性や仕事や労働条件、就労意識などを比較検討した。主な

発見事実を整理すると以下ようになる。

まず本調査における製造派遣禁止に対する派遣社員の賛否の意見は、「反対」が 55.3%と半数を超え、「賛成」は 13.5%、「どちらともいえない」が 22.4%となっている。このうち「反対」「賛成」と回答した理由を見ると、製造派遣禁止に「反対」する理由は「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%)、「自分が派遣で働けなくなるから」(65.9%)の2つが多く、「賛成」する理由もまた「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%)といった雇用の安定性や継続性に関する点が上位にあげられている。

そこで、こうした派遣就労における雇用の安定性や継続性を理由としながら、製造派遣禁止に対して賛否に分かれる背景を検討するために、製造派遣禁止に対する意見として「反対」「どちらともいえない」「賛成」の3つの回答者に限定して、派遣社員の個人属性や仕事・労働条件、就労意識などを比較検討した。最後に、製造派遣禁止に対する賛否別の特徴を図表40とともにまとめる。なお、図表中の「多い」「少ない」等の記述は、「反対」「どちらともいえない」「賛成」の3つを比較した場合の相対的なものであることに留意されたい。

① 製造派遣禁止に「反対」している派遣社員の特徴

製造派遣禁止に「反対」している人は、「賛成」している人および「どちらともいえない」人に比べて男性の割合が少なく、年齢が高く、配偶者のいない割合が多い。現在派遣先で担当している仕事の難易度や賃金水準は低く、1日の実労働時間は短い。過去に派遣社員を経験している割合や製造業務を経験している割合が多い。雇用機会の確保や簡単な仕事などを重視して派遣就労を選択し、当面は派遣・請負社員として、数年後は正社員として就労することを希望している。製造派遣禁止によって失業する可能性が高いと感じている。仕事や働き方に関する満足度は高く、派遣先や派遣会社に対する要望は少ない。

② 製造派遣禁止に「賛成」している派遣社員の特徴

製造派遣禁止に賛成している人は、「反対」している人および「どちらともいえない」人に比べて男性の割合が多く、年齢が高く、配偶者のいない割合が少ない。派遣先での担当業務の難易度や賃金水準は高く、1日の実労働時間は長い。過去に派遣社員を経験している割合が少なく、製造業務を経験している割合は中程度である。雇用機会の確保や正社員登用の可能性を重視して派遣就労を選択し、当面・数年後ともに今後は正社員として就労することを希望しているが、現在の派遣先の工場で正社員に採用される可能性は低いと感じている。仕事や働き方に関する満足度は低く、派遣先や派遣会社に対する要望は多い。

③ 製造派遣禁止に「どちらともいえない」と賛否を判断しかねている派遣社員の特徴

「どちらともいえない」と賛否を判断しかねている人は、「反対」および「賛成」している人に比べて男性の割合が少なく、年齢が低く、配偶者のいない割合は中程度である。担当業務の難易度や1日の実労働時間は中程度であり、賃金水準は高い。過去に派遣社員を経験した割合や製造業務を経験した割合は少ない。派遣就労を選択した理由については特にないと回答する割合が多く、当面および数年後のいずれについても「働き方は考えていない・働き方には特にこだわらない」と回答した割合が多い。仕事や働き方に関する満足度は高く、派遣先や派遣会社に対する要望は少ない。

図表 40 製造派遣禁止の「賛否」と派遣社員の特徴(相対比較)

	反対	どちらともいえない	賛成
男性の割合	少	少	多
年齢	高	低	高
配偶者がいない割合	多	中	少
担当業務の難易度	低	中	高
1時間あたりの賃金額	低	高	高
1日の実労働時間	短	中	長
派遣社員の経験	多	少	少
製造業務の経験	多	少	中
派遣就労を始めた理由	雇用確保、簡単な仕事	雇用確保、特に理由なし	雇用確保、正社員登用
今後希望する働き方	当面：派遣／数年後：正社員	考えていない・こだわらない	正社員
製造派遣禁止による失業可能性の認識	高	低	低
就労先における正社員としての採用可能性の認識	高	高	低
仕事や働き方への満足度	高	高	低
派遣先・派遣会社への要望	少	少	多

(注) 多・中・少などは「反対」「どちらともいえない」「賛成」を比較した場合の相対的なものである。

IV. 課題

各節で明らかになった点を踏まえて、雇用管理や労働政策における課題を記しておこう。

①「2010年調査」と「2005年調査」を比較すると、役職のない請負・派遣社員とリーダー層の両者は、両時点とも、賃金や評価処遇、教育訓練、雇用の安定性についての満足度が、他の項目と比べて低い傾向にある。さらに、就業条件に関する改善要望をみると、まず、役職のない請負・派遣社員では、2005年と2010年の両時点ともに、賃金水準の向上のほか、雇用の継続や有給休暇を取得できる環境の整備、さらに苦情相談への対応の充実を、請負・派遣会社や就業先の職場に期待している。とりわけ雇用の継続を期待する者の割合は、2005年と比べ2010年のほうが高い。リーダー層の請負・派遣社員では、多くが賃金水準の改善や苦情対応の充実を期待しており、2005年と比べると2010年では、雇用の継続に加えて、高度な仕事を体験する機会の提供を期待する割合が高まっている。

従って、請負・派遣会社や就業先の企業にとって、賃金水準の改善や有給休暇が取得しやすい環境の整備、苦情対応、人間関係の改善、教育訓練の充実に取り組むことが、雇用管理上の課題と言えよう。

②請負・派遣社員の就業満足度と請負・派遣会社や就業先の雇用管理の状況との関係についても分析結果を踏まえると、請負・派遣会社や製造企業が、a) 徐々に高度な仕事や幅広い仕事を担当できるような配置や仕事の割り振り、職場での指導(OJT)をつうじて技能向上の機会を請負・派遣社員に提供するほか、b) 請負・派遣会社におけるリーダー・管理者への登用や、製造企業としては社員への転換の仕組みを設けること、c) 昇給の仕組みを整備することが、請負・派遣社員の就業満足度を高めるうえで有効となろう²⁰。

③派遣社員に限定して、製造派遣禁止に対する意見として「反対」「どちらともいえない」「賛成」の3つの回答者の仕事・労働条件や就労意識などの相対的な違いを比較したところ、製造派遣禁止の賛否を分ける背景要因には、他の雇用機会の確保の可能性や現在の仕

²⁰ただし、請負社員と派遣社員は、雇用関係が異なるため、請負会社や派遣会社さらに就業先の企業が就業条件の改善に関して取り組むべき内容は異なる。

事や働き方に関する満足度などの違いがあると考えられる。製造派遣禁止に「賛成」している派遣社員は、正社員として就労することを希望し、就業先の正社員に登用されることを期待しているが、その可能性が低いと認識している。担当している仕事の難易度や賃金水準などは相対的に高いが、仕事や働き方への満足度は低い。他方、「反対」している派遣社員は、雇用機会の確保や簡単な仕事などを重視して派遣就労を選択しており、製造派遣禁止によって失業する可能性が高いと認識している。賃金水準などは低い仕事や働き方に関する満足度は高い。こうした結果を踏まえると、製造派遣禁止に「賛成」している派遣社員のように、生産現場で働く派遣社員のなかで仕事の難易度や賃金水準が相対的に高く正社員就労を希望する層には、就業条件の改善や直接雇用への移行を支援する施策が必要となろう。また「反対」している派遣社員のように、労働市場における就労可能性などの点で弱い立場にあると考えられる層には就業条件の改善の取り組みに加えて、スキルを高めるための教育訓練など労働市場における就労可能性を高める施策がとりわけ求められよう。

(以上)