

科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和 2 年 6 月 21 日現在

機関番号：32631

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2016～2019

課題番号：16K02048

研究課題名(和文) 派遣労働のキャリア形成：専門性・職域・年齢制限を軸とした社会的アプローチ

研究課題名(英文) Career development of dispatched workers: Sociological approach under consideration of professionalism, variation, or age discrimination of workers

研究代表者

大槻 奈巳 (Otuki, Nami)

聖心女子大学・現代教養学部・教授

研究者番号：30356133

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,300,000円

研究成果の概要(和文)：主な成果としては、第一に、事務派遣労働者は、働く中で知識・スキルを蓄積できない状況にあるが、多様な就業形態や長短のある契約期間を組み合わせて、就業し続けるキャリアを探っていること、第二に、技術者の無期雇用派遣「正社員」は、労働者3類型(経団連提示)の「長期蓄積能力活用型」「高度専門能力活用型」「雇用柔軟型」を架橋する可能性があること、第三に、なんらかのハラスメントをつけている派遣労働者は男女ともに3割を超えていることがわかった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

2015年の労働者派遣法の改正をうけて派遣労働者の雇用は安定するのか、派遣労働者の専門性はあがるのか、派遣労働者の働く上での不都合な点や不満はなにか、派遣労働者は改正派遣法をどう捉えているのかについて、派遣労働者、派遣元会社、派遣労働者支援団体等へのインタビュー調査と派遣労働者へのアンケート調査(有効票1650票)を実施し、実証的に明らかにすることができた。

研究成果の概要(英文)：The main achievements are followings. First of all, while dispatched office workers are unable to accumulate knowledge and skills while working, they seek a career that continues to work by combining various employment patterns for long and short contract periods. Secondly, the dispatched engineer who is permanently contracted with a dispatched staffing agency might work as any type of "the three types of workers" (presented by Keidanren): "long-term accumulated capacity utilization type", "high professional capacity utilization type", and "employment flexible type". Thirdly, it turned out that more than 30% of the dispatched workers suffering from some kind of harassment, both men and women.

研究分野：労働社会学、ジェンダーの社会学

キーワード：ジェンダー 派遣労働 非正規雇用

1. 研究開始当初の背景

2012年に実施された厚生労働省の調査によると、派遣労働者のいる事業所の割合は約1割であり、規模が大きな事業所ほど派遣労働者を入れている。1986年に労働者派遣法がはじめて施行されたときは、13業務を対象とし、派遣期間の上限は1年であったが、規制緩和の流れの中で、派遣法は8回改正され、派遣労働は拡大されていった。

2015年9月施行の改正法では(1)労働者派遣事業の許可制への一本化、(2)労働者派遣の期間制限の見直し、(3)キャリアアップ措置、(4)均衡待遇の推進、(5)労働契約申込みみなし制度がもりこまれた。具体的には、第一に、人を替えれば同じ仕事を派遣社員に任せ続けることを可能にした。これまでは専門26業務のみ派遣労働の期間制限がなかったが、全業務で上限をなくした。他方、企業は3年ごとに人を入れ替え、労働組合の意見を聞けば、同じ仕事を派遣社員に任せ続けることができるようになった。第二に、派遣会社への監視を強化した。届け出だけで派遣業務を開業できる現状を改め、許認可の条件を上げ、国の指導・監督を強化した。第三に、労働者の雇用安定やキャリアアップのための措置を盛り込んだ。3年を超えた派遣終了時に、(1)派遣先に直接雇用するよう依頼したり、(2)新たな派遣先の提供をしたり、(3)自ら無期雇用する措置を講ずることなどを派遣会社に義務づけた。

2. 研究の目的

本研究の目的は、雇用の二極化、労働力人口の減少、女性の活躍推進の必要が政策課題に上がる中、ジェンダー化された構造を射程におき、派遣労働者のキャリア形成について、第一に2015年に改正された派遣法の効果によって、雇用は安定するのか、派遣労働者の専門性はあがるのか、職域は広がるのかを明らかにすること、第二に派遣労働者が派遣労働者として働くうえで、年齢制限の影響をどの程度うけているのか明らかにすること、第三にそれらを派遣労働者のライフコース全体を通したキャリア形成過程の分析から明らかにすることである。派遣労働に関しては、経済学的なアプローチで行われることが多いが、本研究は社会学的な視点からアプローチし、派遣労働者の社会のなかに埋め込まれた関係性(他者との関係、行動の影響、過去の経験など)もふまえて検討することを目的とした。

3. 研究の方法

2016年7月から2017年3月にかけて派遣労働者40名(機縁法)派遣元事業主2社、人材派遣協会、派遣ユニオン、働く女性の全国センターにインタビュー調査を実施した(以下2016年調査)。また、「直接雇用」転換を回避するために派遣労働者に対する「雇止め」が起き始めていたことから、2017年11月に「雇止め」となった労働者2名へのインタビュー調査(以下2017年調査)を実施し、2018年3月に2016年度調査対象者40名の現状を把握することを目的として、メールによる調査(40名中32名が回答、以下2018年調査)を行った。2019年度は、派遣元会社2社、派遣元会社ネットワーク事務局1、派遣労働者9名(うち8名が2016年度インタビュー対象者)にインタビュー調査を実施、さらに、12月にWEB調査(モニター)を実施、1650名の回答を得た(以下2019年度調査)。

4. 研究成果

(1) 2016年調査、2017年調査、2018年調査の結果からの知見

2016年調査の対象者40名について簡単に紹介したい。性別は女性85%(34名)男性15%(6名)、年齢は20代が7.5%(3名)30代が25%(10名)40代が45%(18名)50代20%(8名)60代2.5%(1名)、対象者の半数に配偶者がいた。学歴は、中卒・高卒が10%(4名)、専門学校卒が30%(12名)、短大卒が27.5%(11名)、大学・大学院卒が32.5%(13名)であった。初職が正規雇用だったのが87.5%(35名)、非正規雇用10%(4名)、無職2.5%(1名)、初職が正規雇用だった者で、初職で3年以上働いたものが約45%(16名)、3年未満が55%(20名)であった。職種は、事務職が57.5%(23名)、添乗員10%(4名)、看護・介護職10%(4名)、生産工7.5%(3名)、ソフトウェア開発技術5%(2名)、販売職5%(2名)、通訳ガイド、アナウンサー2.5%(各1名)である。現在の時給は、1000円未満が約6%(2名)、1000円以上1300円未満が約12%(4名)、1300円以上1600円未満が約28%(9名)、1600円以上1900円が約40%(13名)、1900円以上が約12%(4名)、不明8名である。

第一に、事務職派遣労働者について次のことがわかった。2015年労働者派遣法の改正における「雇用安定措置」のひとつとしての「直接雇用」転換に焦点をあて、「直接雇用」転換の推進が派遣労働者を選別する機能を持ち始めていた。「直接雇用」転換の推進が、派遣労働者を「直接雇用転換の可能性」のある労働者と、「雇止め」となる労働者に選別し始めており、「雇止め」の対象に選別される可能性が高くなる条件があること、「直接雇用転換の可能性」のある派遣労働者にとって、「直接雇用」を選択しても、派遣労働者として働くことを選択しても、「雇用安定措置」(「直接雇用」転換の推進)という外的要因により葛藤が引き起こされた結果の「受諾」であることがわかった。

また、事務職派遣労働者として働くことは、知識・スキルを自律的に得られない状況にあった。正規雇用から非正規雇用になると、再び正規雇用になるのは難しく、多くの事例の場合、派遣労働のキャリアを「きざむ」状況になっていた。この状況において、事務職派遣労働者は派遣労働

を通して知識やスキルを蓄積していないし、期待をされているとも思っていなかった。知識・スキルの蓄積は本人に委ねられていた。また、派遣労働経験が正社員応募時の足切りに使われているのではないかと考える対象者もあり、派遣労働は評価されていなかった。

第二に、旧「専門業務」の派遣労働はそもそもどのようなものなのか、「添乗」派遣と「ソフトウェア開発」派遣の事例分析から「専門業務」となっていた歴史的な流れを考察し、2015年の労働者派遣法の改正では「専門業務」の枠組みそのものがなくなったが、派遣労働は専門的業務限定にすべきであるという近年の指摘をふまえて検討した。「添乗」派遣は、労働条件の問題や契約の不明瞭さという課題があること、「ソフトウェア開発」派遣は期間制限撤廃が今後のキャリアにどのような影響を及ぼすのか見通せない状況であることが明らかになった。

第三に、働き方に関する自己概念と派遣労働者としての自己概念に着目し、派遣労働者による自己の客観的な相対化をとおして、派遣労働の問題点や課題を浮き彫りにした。2016年インタビュー調査からは、派遣労働者が自らを「消費される存在」、「オリンピックの時はもういないかも」ととらえていることが明らかになった。派遣労働に関する研究において、派遣労働者の心理や内面に言及したものは少ないが、2013年の労働契約法改正、2015年の労働者派遣法改正に伴い、派遣労働者の「雇止め」への不安が増している状況があった。労働者派遣法改正後の派遣労働者の内面や心理を捉えておくことは、労働者派遣法改正の評価や、派遣労働者の雇用の改善につながるものである。

(2) 2019年度調査の結果からの知見

まず、2019年度実施のアンケート調査（WEBで実施のモニター調査）の結果を紹介する。有効票は1650票で、男女半々になるように設定した。年齢は、20代が約20%、30代、30代、40代、50代が約25%を占めている。未婚が約67%、学歴は、「高卒」約33%、「専門学校卒」約11%、「高専・短大」約14%、「大卒」約38%であった。初職で「正社員」だった割合は、約59%、「無期雇用派遣社員」約10%、「有期の派遣社員」約13%、「パート・アルバイト」が約14%であった。担当している業務は「事務」が約40%、「物の製造」が約20%、「エンジニアリング」約5%、「ソフトウェア」約4%であった。

個人収入は「200万円未満」が約30%、「200万円～300万円未満」が約44%、「300万円～400万円未満」が約19%を占めていた。約18%が、派遣労働以外の非正規労働（パート・アルバイトなど）についていた。派遣労働から得られる収入に「満足」は約16%、「不満」が約62%、「どちらともいえない」が約22%であった。「不満」の理由の一番は、「派遣先で同一の業務を行う直接雇用されている労働者よりも賃金が低いから」が約41%、「業務量に見合った賃金ではないから」が約33%、「職務内容や自分の能力に見合った賃金ではないから」が約29%、「派遣先で同一の業務を行う他の非正規労働者（派遣労働者・パート・契約社員等）より賃金が低いから」が約21%であった。2015年4月（2015年派遣法改正）から2018年9月までの間に約19%が、2018年10月（2015年改正派遣法完全施行）以降では、約15%が「無期雇用派遣」を経験していた。「無期雇用派遣」になってからの待遇の変化は、「変化なし」が約60%であるが、「給与が上がった」が約20%、「通勤手当が出るようになった」が約15%であった。「いまの派遣社員としての働き方に満足している」が約44%を占めるが、「正社員をめざしたい」が約60%、「いつ職を失うか不安である」が約73%であった。

研究成果として、第一に、2015年に改正された労働者派遣法における「雇用安定措置」のひとつとしての「無期雇用」転換に焦点をあて、事務職派遣労働者が「無期雇用」転換のプロセスにおいて何を考え、何を基準に選択したのかについて、実施したアンケート調査およびインタビュー調査をもとに分析したが、派遣労働者が多様な就業形態や長短のある契約期間を組み合わせて、就業し続けるというキャリア形成を模索していることが明らかとなった。

第二に、2015年の派遣法改正により増加した、技術職における無期雇用派遣および「正社員」の実態を、派遣技術者へのアンケート調査、インタビュー調査、および派遣元会社からの聞き取り調査により検討した。その結果、技術者の無期雇用派遣「正社員」は、1995年に経団連が発表した「新時代の『日本的経営』」で示された労働者の3類型、「長期蓄積能力活用型グループ」「高度専門能力活用型グループ」「雇用柔軟型グループ」を架橋するような存在となりうる可能性を見出した。その一方、「正社員の代替にしない」はずの派遣法の精神が骨抜きになっていること、キャリア形成の困難が伴うことなどの課題も明らかとなった。

第三に、2016年度のインタビュー調査から、派遣労働者として働く女性たちが受けたセクシャル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメントが明らかになったが、厚生労働省や派遣労働の団体による派遣労働者への調査からは、ハラスメントの実態は明確ではなかった。2019年度に派遣労働者にたいし、ハラスメントに関するアンケート調査を行ったところ、なんらかのハラスメントを受けている派遣労働者の割合は女性も男性も3割を超えること、セクハラを受けたと答えた女性は、女性全体のおよそ15%と高いことが明らかになった。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計9件（うち査読付論文 0件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 大槻奈巳	4. 巻 29
2. 論文標題 事務職派遣労働者の働き方と自律性	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 日本労働社会学会年報	6. 最初と最後の頁 62-85
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 大槻奈巳	4. 巻 718
2. 論文標題 特集にあたって：労働者派遣法改正と派遣労働の現状	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 大原社会問題研究所雑誌	6. 最初と最後の頁 1-2
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 江頭説子	4. 巻 718
2. 論文標題 派遣労働者の選別機能としての「直接雇用」転換と労働者の選択	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 大原社会問題研究所雑誌	6. 最初と最後の頁 3-21
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 鶴沢由美子	4. 巻 718
2. 論文標題 派遣労働における旧「専門業務」の現状と課題	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 大原社会問題研究所雑誌	6. 最初と最後の頁 22-40
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 田口久美子	4. 巻 718
2. 論文標題 派遣労働の現状と課題 派遣労働者として働く人たちの自己概念に注目して	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 大原社会問題研究所雑誌	6. 最初と最後の頁 41-52
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 鶴沢由美子	4. 巻 (28)
2. 論文標題 書評『アメリカの看護師と派遣労働』（早川佐知子 溪水社 2015）	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 日本労働社会学会年報	6. 最初と最後の頁 165-170
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 大槻奈巳	4. 巻 41
2. 論文標題 職務評価の実施と是正賃金－図書館職員と自治体職員の事例から	5. 発行年 2016年
3. 雑誌名 女性労働研究	6. 最初と最後の頁 64-89
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 大槻奈巳	4. 巻 6
2. 論文標題 キャリア形成と女性のエンパワーメント	5. 発行年 2016年
3. 雑誌名 NWECC実践研究	6. 最初と最後の頁 33-51
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 鶴沢由美子	4. 巻 35
2. 論文標題 現代日本における専門職大学院の課題 法科大学院を中心として	5. 発行年 2016年
3. 雑誌名 明星大学社会学研究紀要	6. 最初と最後の頁 29-45
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計9件（うち招待講演 1件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 江頭説子
2. 発表標題 派遣労働・労働者派遣法の歴史の変遷
3. 学会等名 国際ジェンダー学会ラウンドテーブル「派遣労働の現状と課題」
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 鶴沢由美子
2. 発表標題 派遣労働と 専門性
3. 学会等名 国際ジェンダー学会ラウンドテーブル「派遣労働の現状と課題」
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 大槻奈巳
2. 発表標題 派遣労働者のキャリア形成
3. 学会等名 国際ジェンダー学会ラウンドテーブル「派遣労働の現状と課題」
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 田口久美子
2. 発表標題 派遣労働者の自己概念
3. 学会等名 国際ジェンダー学会ラウンドテーブル「派遣労働の現状と課題」
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 大槻奈巳
2. 発表標題 事務派遣労働者の働き方と自律性
3. 学会等名 日本労働社会学会シンポジウム（招待講演）
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 大槻奈巳
2. 発表標題 書評セッション『職務格差：女性の活躍を阻む要因はなにか』勁草書房
3. 学会等名 労務理論学会
4. 発表年 2016年

1. 発表者名 大槻奈巳
2. 発表標題 書評分科会『職務格差：女性の活躍を阻む要因はなにか』勁草書房
3. 学会等名 社会政策学会
4. 発表年 2016年

1. 発表者名 田口久美子・木村育恵・河野銀子・池上徹・村上郷子・井上いずみ
2. 発表標題 退職教員の語りからみる管理職育成システム：『一任システム』の全貌と政策課題（1）：女性退職教員のインタビューから
3. 学会等名 国際ジェンダー学会
4. 発表年 2016年

1. 発表者名 田口久美子・木村育恵・河野銀子・池上徹・村上郷子・井上いずみ
2. 発表標題 退職教員の語りからみる管理職育成システム：『一任システム』の全貌と政策課題（2）：政策におけるジェンダーの課題
3. 学会等名 国際ジェンダー学会
4. 発表年 2016年

〔図書〕 計1件

1. 著者名 鶴沢由美子	4. 発行年 2016年
2. 出版社 明星大学人文学部人間社会学科鶴沢研究室	5. 総ページ数 200
3. 書名 専門職および大学院に関する調査報告書	

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究 分担者	鶴沢 由美子 (Uzawa Yumiko) (00613192)	明星大学・人文学部・教授 (32685)	

6. 研究組織（つづき）

	氏名 (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究 分 担 者	江頭 説子 (Eto Setsuko) (20757413)	杏林大学・医学部・講師 (32610)	
研究 分 担 者	田口 久美子 (Taguchi Kumiko) (40275110)	和洋女子大学・人文学部・教授 (32507)	