

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成24年6月12日現在

機関番号：12613

研究種目：若手研究（B）

研究期間：2008～2011

課題番号：20730266

研究課題名（和文） 派遣労働者等の非正規労働者のキャリアと人的資源管理

研究課題名（英文） Career Development of Temporary Workers in Japan

研究代表者

島貫 智行（SHIMANUKI TOMOYUKI）

一橋大学・大学院商学研究科・准教授

研究者番号：40454251

研究成果の概要（和文）：

本研究は、日本における登録型派遣労働者のキャリア形成の現状と課題を明らかにする研究である。派遣労働者、派遣先企業及び派遣会社を対象とした調査を通じて、多くの場合、派遣労働者が仕事の高度化や技能の向上、賃金の上昇を図りながら長期的なキャリアを形成することは難しく、派遣先・派遣会社による教育訓練の支援や、派遣労働から正規雇用への転換機会の整備が必要となることが示唆された。

研究成果の概要（英文）：

This study is about career development of temporary workers in Japan. Based on the results of interviews and surveys of temporary workers, client firms, and agency firms, we found that in most cases it is difficult for temporary workers to improve their skills and get higher wages. The results suggest that it is necessary to support temporary workers not only to have opportunities of training in client and agency firms but also to be hired as permanent employees.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2008年度	600,000	180,000	780,000
2009年度	900,000	270,000	1,170,000
2010年度	900,000	270,000	1,170,000
2011年度	900,000	270,000	1,170,000
総計	3,300,000	990,000	4,290,000

研究分野：経営学

科研費の分科・細目：経営学・経営学

キーワード：経営学、人的資源管理、非正規雇用

1. 研究開始当初の背景

1990年代以降の日本の労働市場における変化の一つが非正規社員の増加である。近年では、非正規社員の人数は企業に雇用されて働く労働者の3分の1を占めるまで拡大した。

非正規社員とは、通常、期間の定めのない雇用契約を結んで就労する正規社員に対して、期間の定めのある雇用契約を結んで働く労働者を指し、パートや契約社員、派遣労働

者などの就業形態が該当する。本研究で焦点を当てる派遣労働者は非正規社員の中で必ずしも多くの割合を占めているわけではないが、企業と労働者の二者関係を前提にした伝統的な就業形態とは異なり、派遣労働者、派遣先企業（以下、派遣先）、人材派遣会社（以下、派遣元）の三者関係に基づくユニークな就業形態として近年注目されている。

日本の派遣労働者の人数は1986年の労働

者派遣法施行以降研究開始当時までに継続的に増加してきた。この間、派遣労働という就業形態に対する見方は大きく変化している。派遣法施行当時、派遣労働は労働者が専門性や技能を活かして働く上で適した就業形態として、労働者が自らの希望に合う仕事や労働条件を選択できたり、仕事と家庭生活の両立を実現できたりするという肯定的な評価が多かった。だが、近年では逆に派遣労働は雇用が不安定で、賃金水準が低く、能力開発機会が乏しい就業形態であるという否定的な評価が強まってきている。

この背景には、近年、派遣労働者として働く労働者の就業理由が多様化していることが考えられる。仕事や労働条件の選択可能性や、仕事と家庭生活の両立可能性といった積極的な理由で就労する派遣労働者に加えて、正規社員としての就業機会を得られずやむなく派遣労働を選択したという消極的な理由で就労する派遣労働者が一定割合を占めるようになった。また、近年派遣労働を通じて長期的なキャリアを形成している労働者が増えてきている。正規社員としての就業機会が少なくなるなか、派遣就労を通じて仕事の高度化や技能の向上、賃金の上昇を図ろうとする労働者が増えてきていた。

だが、残念ながら、日本における派遣労働者のキャリア形成に関する研究は極めて少ない。派遣就労を通じてキャリアを形成する労働者が増えているなか、派遣労働者のキャリア形成の現状や課題に関する実態把握の必要性が高まっていた。

2. 研究の目的

本研究の目的は、派遣労働者のキャリア形成の現状と課題を明らかにし、そうした派遣労働者のキャリア形成と派遣先・派遣元の雇用管理の関連を検討することである。前述のように、派遣労働は、日本の労働市場では比較的新しい就業形態であり、派遣労働者のキャリア形成や、そうしたキャリア形成と派遣先・派遣元の雇用管理の関連については必ずしも十分な実態把握や理論的検討がなされてきたわけではなかった。

そこで、本研究では、日本の派遣労働市場の大多数を占めている事務職種の登録型派遣労働者に焦点を当てて、派遣労働者と彼ら（彼女ら）を活用している派遣先・派遣元を対象とした調査を実施し、派遣労働という働き方の特徴や、派遣労働者のキャリア形成の現状と課題を明らかにすることを目指した。また、そうした派遣労働者のキャリア形成の実態と派遣先・派遣元による雇用管理の関連を明らかにすることを目指した。これらの検討を通じて、派遣労働という就業形態に関する知見を得ることに加えて、派遣先や派遣元における派遣労働者の雇用管理の改善や、派

遣労働の在り方を考える上での政策的示唆を得ることが期待された。

3. 研究の方法

前述の目的に即して、本研究では、派遣労働者、派遣先及び派遣元に対する聞き取り調査を中心に、派遣労働者に対する質問票調査を適宜実施する方法をとった。

具体的には、まず派遣労働者に対する聞き取り調査を実施し、労働者の視点から見た派遣労働の特徴や派遣労働を通じたキャリア形成についての実態把握を行なった。その後、派遣先と派遣元に対する聞き取り調査を実施し、派遣労働者に対する調査から得られた発見事実を確認するとともに、派遣労働者のキャリア形成と派遣先・派遣元の雇用管理の関係について検討した。これらの聞き取り調査の結果に基づいて、派遣労働者のキャリア形成についての仮説を構築した上で、派遣労働者に対する質問票調査を実施して仮説を統計的に検証した。

なお、本研究は、派遣労働者に焦点を当てているが、調査対象の一つである派遣先企業においては、派遣労働者だけでなく、正規社員やパート、契約社員などを含む多様な就業形態の労働者を活用している。派遣先における派遣労働者の活用を理解する上で、派遣先による多様な就業形態の人材活用（例えば、企業内における正規社員と非正規社員の組み合わせや、非正規社員の活用法など）の実態を把握する必要があると考えられた。この研究課題については二次データを利用し再分析する方法をとった。

4. 研究成果

(1) 派遣労働者のキャリア形成の特徴

事務職種に従事する登録型派遣労働者を対象とした聞き取り調査の結果、派遣労働者の多くは、派遣労働という就業形態について、仕事や勤務時間、勤務地を選択できたり、仕事と家庭生活の両立を実現できたりするメリットがあると捉える一方で、雇用が不安定で、能力開発機会が少なく、賃金水準が低いというデメリットがあると捉えていた。派遣就労のメリットやデメリットについては先行研究の議論と整合的であったが、派遣労働者の多くはそうしたメリットとデメリットの双方を認識した上で就労していた。

だが、本研究においてより重要な発見事実は、派遣労働者が派遣就労を通じて継続的に仕事を高度化し、技能の向上や賃金の上昇を図ることが難しいと捉えていることであった。これは、派遣労働という就業形態には、他の就業形態がそうであるように、メリットとデメリットがあるが、労働者が長期的に派遣就労を続けていく場合には、派遣就労が持

つデメリットがメリットを上回る可能性が高いことを示唆する。

派遣労働者にとって継続的な仕事の高度化や技能の向上、賃金の上昇が難しい背景には、派遣労働者の場合、正規社員のように企業に直接雇用される労働者と異なり、派遣元に雇用されながら派遣先の指揮命令下で就労するという就業形態の特徴に起因する可能性が高いことが、派遣先と派遣元に対する聞き取り調査から確認された。具体的には、登録型派遣の場合、派遣先は、仕事を遂行できる技能を備えた派遣労働者が派遣されることを想定しており、また派遣労働者の活用を短期的に位置付けていることから、派遣労働者の仕事を高度化し技能を向上させる意欲が低い。派遣元も派遣労働者の活用を短期的に位置付けており、また派遣労働者が複数の派遣元に登録していることから派遣労働者に対する教育訓練投資に消極的にならざるを得ない。派遣労働者の賃金は、基本的には、派遣先での仕事の難易度に基づいて決定されることから、派遣先や派遣元が派遣労働者の活用を短期的に位置付け、彼ら（彼女ら）の仕事の高度化を図らない限り、派遣労働者の賃金が上昇する可能性も低いままとなる。

(2) 派遣労働者のキャリア形成が可能となる要件

上記で述べたように、派遣労働という就業形態には派遣労働者、派遣先及び派遣元という三者関係に起因する問題があるために、多くの派遣労働者にとって仕事の高度化や技能の向上、賃金の上昇を図ることは難しい。ただ、聞き取り調査の中では、派遣労働を通じて仕事を高度化し、技能の向上や賃金の上昇を実現している派遣労働者も確認された。

こうした仕事の高度化や技能の向上を実現している派遣労働者に焦点を当てて、派遣労働者のキャリア形成と派遣先・派遣元の雇用管理の関連を検討した。派遣労働者、派遣先及び派遣元に対する聞き取り調査の結果、通常、派遣先と派遣元は派遣労働者の活用を短期的に位置付けているが、派遣就労後に能力が高いと判断した一部の派遣労働者に対して、派遣先と派遣元は長期的な活用方針に切り替え、そうした場合に派遣労働者が仕事の高度化や技能の向上、賃金の上昇を実現していることが明らかとなった。具体的には、派遣先は通常派遣労働者の活用を短期的に位置付けているが、能力の高い派遣労働者については長期的に活用し、派遣先の正規社員と同じ仕事を任せるように仕事を高度化することが経営上効率的であると捉えていた。派遣元もまた派遣労働者の活用を短期的に位置付けているが、能力の高い派遣労働者を長期的に活用しより高度な仕事に配置していくことが事業経営上有効であると捉えて

いた。一部の派遣労働者が仕事の高度化や技能の向上、賃金の上昇を実現している背景には、派遣先と派遣元が、派遣就労後に能力が高いと判断した派遣労働者を長期的に活用し、彼ら（彼女ら）の仕事を高度化し、技能を向上させ賃金を上昇させる取り組みを行っていることが確認された。

(3) 派遣労働者のキャリア形成の限界

但し、聞き取り調査の結果、派遣労働者の仕事の高度化や技能の向上、賃金の上昇には限界があることもまた明らかとなった。事務職種の場合、派遣先が派遣労働者に任せる仕事の難易度は、正規社員のそれを下回ることが一般的である。派遣先や派遣元に能力が高いと判断された派遣労働者は、そうでない派遣労働者に比べて、仕事の高度化や技能の向上を図ることが可能だが、彼ら（彼女ら）の仕事難易度や技能レベルは派遣就労を続ける限りいずれ上限に達することになる。

上記の発見事実は、事務職種の登録型派遣労働者を対象とした質問票調査の分析でも確認された。派遣労働者の仕事難易度や技能レベル、賃金水準の変化について、同じ派遣先や派遣元に継続就労した場合と、異なる派遣先と派遣元に移動した場合を比較した結果、同じ派遣先や派遣元で継続就労する派遣労働者は、異なる派遣先や派遣元を移動する派遣労働者と比べて、仕事難易度や技能レベル、賃金が増加したと回答していることが確認された。また、過去に正規社員の就業経験期間が長い派遣労働者がそうでない派遣労働者よりも技能が向上しにくいと回答していることが確認され、正規労働を通じて一定の技能を蓄積した労働者にとって、派遣労働は技能を蓄積しにくい就業形態である可能性が示された。

加えて、派遣労働者のキャリア形成についての課題として、上記のように仕事難易度や技能レベルが上限に達した場合に、更なる仕事の高度化や技能の向上を図るために正規労働に移行しようとしてもそれが難しいことが明らかとなった。派遣労働者は、派遣先と雇用関係がないために、同じ非正規社員であるパートや契約社員と比較して、正規社員に登用される機会が少ない。近年、パートや契約社員を積極的に活用する企業では、彼ら（彼女ら）パートや契約社員を正規社員に登用する制度を設けているが、雇用関係のない派遣労働者に対して派遣先が正規社員への登用制度を整備している事例は殆どない。もっとも派遣労働者の場合には、派遣先での直接雇用を前提とした紹介予定派遣の仕組みがあるが、本研究の調査では、派遣先の多くは派遣労働者として活用し続ける意向が強いことが伺われ、派遣労働者から正規社員に転換する機会は極めて限定されていること

が明らかとなった。

上記(1)～(3)の分析結果を踏まえると、派遣労働は、多くの場合、派遣労働者にとって、仕事を高度化し技能を蓄積し、賃金を上昇させていくことが難しい就業形態であると考えられる。だが、能力が高い派遣労働者は、異なる派遣先や派遣元を移動するよりも、同じ派遣先や派遣元に継続就労することによって、仕事の高度化や技能の向上、賃金の上昇を図ることが可能となる。だが、派遣労働者として働き続ける限り、正規社員と同じような仕事の高度化や技能の向上、賃金の上昇を実現することは難しい。それゆえ、派遣労働者の長期的なキャリア形成を図る上では、一つには派遣労働から正規雇用に移行できる機会を整備する必要があると考えられる。また、能力が高い派遣労働者は、派遣先と派遣元が長期活用することによって仕事の高度化や技能の向上を図れるが、能力が低い派遣労働者については、派遣先と派遣元は短期活用を繰り返す、派遣労働者の仕事の高度化や技能の蓄積が進まない可能性が高い。それゆえ、派遣労働者が長期的なキャリア形成を図る上では、もう一つには、派遣労働者が派遣就労を通じて技能の蓄積を図れるように派遣先や派遣元による教育訓練機会を支援する必要があると考えられる。

(4) 労働者のキャリア形成における派遣就労という就業形態の機能

前述の研究成果は、派遣労働者のキャリア形成においては、仕事の高度化や技能の向上、賃金の上昇が難しいことを示したものであった。ただ、派遣労働者のキャリア形成を仕事の高度化や技能の向上という側面だけで検討することはやや限定し過ぎかもしれない。労働者派遣法施行当時、労働者派遣が可能な業務が専門的業務に限定されていたことを踏まえると、派遣労働という就業形態には一定の専門性や技能を身に付けた労働者が、その技能を活かしてキャリアを形成することが想定されていたと考えられる。それゆえ、派遣労働者のキャリア形成については、派遣労働を通じて技能を蓄積できるかという観点だけでなく、派遣就労を通じて技能を発揮できるかという観点を含めて検討する必要があると考えられた。

そこで、派遣労働者が技能を発揮しながらキャリアを形成しているのか、それとも技能を蓄積しながらキャリアを形成しているのかという研究課題を設定し、事務職種に従事する登録型派遣労働者に対する聞き取り調査と質問票調査を実施した。具体的には、派遣労働者の派遣就労前後の職種経験に注目して彼ら(彼女ら)のキャリアパターンを分析した。派遣労働者の多くが派遣就労前に経験した職種と同じ職種に従事しているなら

ば、派遣労働者は身に付けた技能を発揮しながらキャリアを形成していると判断できるし、派遣労働者の多くが派遣就労前に経験していない職種に派遣就労後に従事しているならば、派遣労働者は派遣就労を通じて技能を蓄積しながらキャリアを形成していると判断できると想定した。派遣労働者に対する質問票調査のデータを分析した結果、派遣労働者の主要な職種経験パターンとして、①派遣就労前に経験した職種に派遣就労後も従事するパターン、②派遣就労前に経験していない職種に派遣就労後に従事するパターンの双方が観察され、派遣労働者の中に、技能を発揮しながらキャリアを形成している労働者と、技能を蓄積しながらキャリアを形成している労働者の両方がいることが明らかとなった。

但し、興味深い発見事実として、②派遣就労前に経験していない職種に派遣就労後に従事しているパターンの派遣労働者の中に、正規雇用への転換機会を希望して派遣労働を選択した労働者が多く含まれていた。前述のように、派遣労働者の場合に正規雇用へ転換機会が限定されていることを踏まえると、正規社員となる機会を求めて派遣就労を選択した労働者は、派遣就労を通じて技能を蓄積しているが、そのまま派遣就労を継続していても正規社員に転換できない可能性が高いことが考えられる。

派遣労働者のキャリア形成において技能を発揮している労働者と技能を蓄積している労働者の双方が確認されたことは、派遣労働が労働者のキャリア形成にとって技能の発揮だけでなく、技能の蓄積という機能を持っていることを示唆する。だが、派遣労働が労働者のキャリア形成においてより多くの機能を持つことは、多様な就業理由に基づく労働者を派遣労働市場に招き入れることにもなる。上記で示したように、派遣労働が技能蓄積の機能を持つことは、派遣就労を通じて技能を蓄積し、将来正規雇用への転換を目指す労働者にとって魅力的な就業形態となるかもしれない。だが、派遣労働が持つ技能蓄積の機能は、正規雇用のそれと比較した場合に劣っており、また派遣就労から正規雇用への転換機会が乏しいことを踏まえると、専門性を持たない労働者が派遣就労を選択した場合に長期的に派遣就労に固定化してしまう可能性が高いと考えられる。派遣労働という就業形態が労働者のキャリア形成に果たしている機能についての検討が、今後の重要な研究課題として見いだされた。

(5) 派遣先企業における人材活用の変化

上記(1)～(4)の派遣労働者のキャリア形成に関する調査・分析と併せて、派遣先における雇用管理の変化を把握する上で、以下の

研究課題について、既存調査データの二次分析を実施した。以下の研究課題は、派遣先における派遣労働者の活用それ自体を検討するというよりも、むしろ派遣先における人材活用が全体としてどのように変化しているのかを把握することが目的である。

研究課題として、一つには、日本企業における非正規社員の活用を検討した。日本企業は、伝統的に、正規社員と非正規社員の活用を区別し、正規社員には中核的業務を任せ能力を蓄積しながら長期的に活用する一方、非正規社員には周辺業務を任せ能力開発機会を限定し低賃金で短期的に活用すると言われてきた。だが、事業所を対象とした質問票調査のデータを分析した結果、近年の日本企業の多くが、非正規社員の活用を伝統的な活用法から変化させていることが明らかとなった。具体的には、①非正規社員に正規社員と同じ仕事を任せるか否か、②非正規社員から正規社員に登用する機会を設けるか否か、③非正規社員の中にパートや契約社員といった異なる雇用区分を設けるか否か、といった点で見た場合に、日本企業の非正規社員の活用が多様化していることが明らかとなった。これは、日本企業の正規社員と非正規社員の人材活用上の境界設計が多様化していることを示唆するものであった。

そこで、この正規と非正規の境界設計という視点に注目して、もう一つの研究課題として、日本企業の内部労働市場の構造について検討した。内部労働市場の構造は、通常正規社員の雇用管理の特徴に注目して議論されることが多いが、本研究では、正規社員の雇用管理と正規・非正規の境界設計を含めて、内部労働市場の構造を検討した。事業所を対象とした質問票調査のデータを分析した結果、日本企業の内部労働市場が、正規社員を長期雇用・内部育成しかつ正規・非正規社員の活用を区別する伝統的なパターンから幾つかの異なるパターンに分化していることが明らかとなった。

本研究は、既存調査のデータを再分析したものであったため、派遣先における多様な就業形態の人材活用について必ずしも十分な検討がなされたとはいえないが、境界設計という視点が、日本企業の人材活用の変化を捉える上で重要な視点となる可能性が示唆された。本分析で扱った正規社員と非正規社員の境界設計以外にも、例えば、企業が労働者を直接雇用する人材活用（正規社員やパート、契約社員など）と労働者を直接雇用しない人材活用（派遣労働者や業務請負の活用）の境界設計など、今後の研究に発展できる視点を導くことができた。

(6) 派遣労働者の就業意識

派遣労働者のキャリア形成に関しては、前

述のように、主として仕事の高度化や技能の向上、賃金の上昇、更に職種経験という点に注目して検討したが、キャリアという視点からは、こうした客観的な指標に加えて、派遣労働者の心理的側面である主観的な指標に関する検討も重要である。本研究では、派遣労働者の主観的な側面を含めて研究を深めることは難しかったが、今後の研究に発展させるために、組織行動論の枠組みに基づく質問票調査を設計しデータ収集を行った。具体的には、派遣労働者の仕事に対するモチベーションや派遣先・派遣元へのコミットメント、就業意識等について、事務職種の登録型派遣労働者を対象とした質問票調査を実施した。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計2件)

① 島貫智行、「非正社員活用の多様化と均衡処遇—パートと契約社員の活用を中心に」、『日本労働研究雑誌』、No. 607、2011年、21-32頁。

② 島貫智行、「雇用の境界から見た内部労働市場の分化」、『組織科学』、Vol. 44、No. 2、2010年、16-29頁。

〔図書〕(計1件)

① 島貫智行、「事務系派遣スタッフのキャリア類型と仕事・スキル・賃金の関係」、佐藤博樹・佐野嘉秀・堀田聰子編『実証研究日本の人材ビジネス』、日本経済新聞出版社、2010年、648頁(506-533頁を担当)。

〔学会発表〕(計3件)

① 島貫智行、「正規・非正規の境界設計から見た内部労働市場の分化」、日本労務学会第41回全国大会、2011年6月26日、明治大学(東京)。

② 島貫智行、「登録型派遣スタッフのキャリア形成の現状と課題—派遣先と派遣元に関する就労パターンの観点から」、日本労務学会第40回全国大会、2010年7月31日、神戸大学(兵庫)。

③ 島貫智行、「非正社員活用の多様化と均衡処遇—パートと契約社員の活用を中心に」、2010年労働政策研究会議、2010年6月26日、労働政策研究・研修機構(東京)。

〔その他〕(計1件)

紹介論文

① 島貫智行、「派遣のメリット・デメリット」、『日本労働研究雑誌』、No. 597、2010年、

58-61 頁.

6. 研究組織

(1) 研究代表者

島貫 智行 (SHIMANUKI TOMOYUKI)
一橋大学・大学院商学研究科・准教授
研究者番号：40454251