法政大学学術機関リポジトリ

HOSEI UNIVERSITY REPOSITORY

PDF issue: 2025-07-13

非正規雇用者が正規雇用者へ移行するための個人要因に関する一考察 : 製造業派遣で正規雇用された派遣社員のケースを通じて

SHIMAKAGE, Yoshikazu / 島影, 義和

(出版者 / Publisher)
法政大学キャリアデザイン学部
(雑誌名 / Journal or Publication Title)
法政大学キャリアデザイン学部紀要 / 法政大学キャリアデザイン学部紀要
(巻 / Volume)
4
(開始ページ / Start Page)
133
(終了ページ / End Page)
156
(発行年 / Year)
2007-03
(URL)
https://doi.org/10.15002/00004310

―製造業派遣で正規雇用された派遣社員のケースを通じて―

法政大学キャリアデザイン学部キャリアアドバイザー 島 影 義 和

1. はじめに

企業にとって非正規雇用労働者⁽¹⁾(以下、「非正規雇用者」という)は、安価な労働力の確保という面からすると重要な存在であり、雇用期間が満了すればいつでも削減することのできる便利な存在でもある⁽²⁾。労働市場における規制緩和の流れの中で⁽³⁾、企業は派遣・請負・パート・アルバイトなど様々な形態で非正規雇用者の活用を図ってきた。時にそれは行き過ぎを生み、偽装請負などの問題が指摘される事態が引き起こされた⁽⁴⁾。

行政サイドでもフリーターなどの非正規雇用者を不安定な雇用形態と見て、 非正規雇用者に対する支援や企業が正規雇用を促進するための様々な施策を実施している⁽⁵⁾。実際に、企業側の正規雇用労働者(以下、「正規雇用者」という)の新規採用の停止や削減によって、やむなく非正規雇用者として不安定な身分で仕事に従事している者が数多く存在している⁽⁶⁾。

その一方で、非正規雇用は働き方の多様化への対応手段として積極的に評価されるようにもなってきており、非正規雇用を働き方の一つの選択肢として選んでいる者が存在しているのもまた事実である。。非正規雇用者が非正規雇用を選択した動機は各個人の事情によって一様ではないが、非正規雇用者は賃金、教育訓練、福利厚生などの労働条件が明らかに正規雇用者よりも不利であることは否めない。。従って、非正規雇用への特別なこだわりがある場合を除けば、一般的には非正規雇用者はチャンスがあれば正規雇用者に移りたいと考えるのが自然である。

しかし、企業が安価で使いやすい労働力を確保しようとする以上、現実には

非正規雇用から正規雇用への道は狭い⁽³⁾。そうした厳しい状況の中で、専ら個人的資質や置かれた環境を力にして正規雇用に移った非正規雇用者がある。正規雇用された非正規雇用者は、その他の非正規雇用者と比べて入職時にどういう要素の違いがあったのだろうか。本稿では、彼らが正規雇用に移ることが出来た個人要因を、製造業の非正規雇用者を例に取って分析し考察した。

2. 製造業の非正規雇用者について

製造業の非正規雇用者の活用は、従来から民法第632条に基づく請負の形式で行われていた。1985年の労働者派遣法制定以降も、製造業に対しては一貫して派遣が認められなかった。派遣が解禁されたのは、2004年3月1日の改正労働者派遣法の施行によってである。現在、2年半を経過しており、2007年3月以降は派遣受入期間が最長3年に延長されることになっている。

製造業への派遣(以下、「物の製造業務の派遣」という)が認められるまでには、労働者派遣事業の法的容認に関する様々な議論と経緯があった。その過程については濱口(2004)に詳しい(10)が、物の製造業務の派遣が認められるに至った経緯をまとめると〔表1〕のとおりである。

日本型雇用社会の特徴は、菅野(2002)によれば、「企業と正社員労働者間の長期的雇用関係(雇用の維持・継続)を重視する『雇用安定型社会』にあった」とされる (11)。そして、労働者派遣が長年にわたり認められなかった理由は、企業が新規学卒者を正規雇用の形態で雇入れ、企業内でキャリア形成を図りつつ昇進、昇格させ、定年まで雇用するという日本の雇用環境に対して、派遣が悪影響を与えると危惧されたためである (12)。それが、労働者派遣法が保護しようとしていたのは派遣労働者ではなく、派遣先企業の正規雇用者の雇用安定であったのではないかといわれる所以である。そうした派遣の中でも物の製造業務の派遣は対象範囲が広く、日本の雇用環境に最も大きい影響を与えると危惧されるものであった。そして、労働側もまた正規雇用者の就業条件を確保し、非正規雇用者が正規雇用者に代替することを排除するために、物の製造業務の派遣には反対の立場をとっていた。この状況は1999年の「労働者派遣法」改正まで続いた。

しかし、ILOが1994年に従来の有料職業紹介所設立禁止の方針を転換して第

「表1]「労働者派遣法 |改正と「物の製造業務の派遣 |解禁の経緯

年 月	事項	主 な 内 容	物の製造業務の派遣
1985年7月	「労働者派遺法」成立	ポジティブリスト方式(13 業務のみ	不可
1986年7月	「労働者派遣法」施行	適用)採用	
1986年10月	政令改正	適用を 16 業務に拡大	不可
1994年11月	「高年齢者雇用安定	髙齢者派遣の適用対象業務が一部業	不可
	法」施行	務を除き原則自由化。ネガティブリ	
		スト方式採用。	
1996年12月	政令改正	適用を 26 業務に拡大	不可
1997年6月	ILO 総会	「民間職業仲介事業所の関する条約」	
		(第 181 号)、「民間職業仲介事業所	
		の関する勧告! (第 188 号)を採択	
1999年12月	「労働者派遺法」改正	ネガティブリスト方式採用。26 業務	附則で当分の間適
		以外の適用対象業務の派遣期間は 1	用除外とした。
		年間に制限。	
2003年6月	「労働者派迫法」改正	派遣期間を最高 3 年まで延長可能。	可能。但し、派遣
2004年3月	同改正法施行	物の製造業務への派遣を解禁。紹介	期間は1年に制限
		予定派遺における事前面接の解禁。	

[駐]濱口(2004)、及び、(社)日本人材派遺協会編(2003)から作成した。

96号条約の改正を決め、1997年に第181号・第188号条約を採択した。わが国もこの条約を受けて1999年に職業安定法・労働者派遣法を改正し規制緩和の流れが進んだ。その一方で、企業側のニーズによって実質的に労働者派遣と変わらないような偽装請負の問題などが発生した。労働側でも労働者派遣法に基づいて非正規雇用者の保護を図るべきであるという意見が強まり、従来の姿勢を変えた。その結果、2003年の労働者派遣法改正によって物の製造業務の派遣が解禁となったのである。

物の製造業務の派遣が解禁に至るまでには、時代の変化を背景に、専門化し分化する職業への対応、働き方の多様化、国際分業化への対応等さまざまな要因があった。しかし、物の製造業務の派遣が解禁される過程では、派遣を製造業務の働き方の一つとして認知し固定化しようという考え方が中心的であり、派遣を非正規雇用から正規雇用に移行させるステップにするという考え方は限定的であったといえる(13)。物の製造業務の派遣受入期間を最長3年に延長するという流れは、非正規雇用を継続させるという方向性を示している。

3. 製造業における非正規雇用者の個人的資質と環境

こうした派遣の法的制度整備の流れの中で、制度的なサポートに依らずに、自分自身の個人的資質や置かれた個人環境を頼りに正規雇用へ移行した非正規雇用者が存在する。そこで、ある人材サービス会社(40) に登録された非正規雇用の請負スタッフ・派遣社員について、非正規雇用から正規雇用に移行したグループと移行していないグループに区分し、それぞれのグループの比較・分析を行って個人的資質や環境の個人要因にどのような違いがあるのかを考察した。

(1) 対象者及び資料

対象者は、人材サービス会社 X 社が、自動車製造会社 Y 社の製造業務を担当させた請負スタッフまたは一般派遣社員の一部で、主として2004年3月末に在籍していた125名 である。対象者のその後の軌跡を2006年3月に調査したところ、次のA・B・C・Dの4グループに分類された。()内はサンプル者数である。また、分析に使用した資料は、対象者の入職時の面接における経歴や背景、動機、希望などに関する本人の申告資料と、面接者の質問資料である。

- ・A:X社の請負スタッフまたは一般派遣社員からY社に正規雇用された者 (22名)
- ・B: X社の請負スタッフまたは一般派遣社員から X社に正規雇用された者 (10名)
- ・C:2004年3月以降X社の一般派遣社員として勤務し、3ヶ月以上継続勤務している者(72名)
- ・D:2004年3月以降X社の一般派遣社員として勤務し、3ヶ月以内に辞めた者(21名)

(2) 項目の集計と分析

本人の申告資料と面接者の質問資料による項目は、「平均年齢」「学歴」「体育系部活経験」「免許・資格」「勤務希望期間」「住居」「希望月収」「使用使途」「配偶者」「給与支払希望」「自動車製造経験」「応募理由」「経験職務・職業」「勤務経験社数」「転職理由」の合計15項目である。対象者についてこの15項

非正規雇用者が正規雇用者へ移行するための個人要因に関する一考察 137 目を集計した。各項目の集計結果及び分析は以下のとおりである。

①平均年齢

全体の平均は26.3歳であり、最も若いグループはD、年齢が高いグループはBである。AとCは年齢的には殆んど差はない。BはA・Cよりも約5歳年齢が高いが、これは派遣社員を束ねるためのリーダーシップあるいは一種の管理能力的なスキルが必要とされるためであろう。また、Dは若いが故に置かれた状況も身軽で、転職し易いという環境であることを窺わせる。

〔表 2〕 平均年齢

平均年齡	Α	В	С	D	平均
歳	25.5	30.7	25.6	23.2	26.3

②学歴

平均的な集団と考えられるCは高卒が約60%、高校中退が約15%で、高卒・高校中退が75%と主力であるのに対して、Aは高卒・専門中退・専門卒の合計が約77%、Bは全て高卒以上とCに比べて学歴が高い傾向がある。Dも高卒が中心的であるがその他の学歴に万週なく広がっている。また、全体では中退者が約25%おり、新卒での就業機会を逸した者は非正規雇用者になり易いことを示している。

〔表3〕学歴

学 壁	Α	%	В	%	С	%	D	%	āt	%
中卒	1	4.5	0	0.0	2	2.8	2	9.5	5	4.0
高校中退	1	4.5	0	0.0	11	15.3	2	9.5	14	11.2
高卒	11	50.0	3	30.0	43	59.7	8	38.1	65	52.0
専門中退	4	18.2	2	20.0	1	1,4	2	9.5	9	7.2
専門卒	2	9.1	2	20.0	5	6.9	3	14.3	12	9.6
大学中退	2	9.1	1	10.0	3	4.2	2	9.5	8	6.4
大卒	1	4.5	2	20.0	7	9.7	2	9.5	12	9.6
āt	22	99.9	10	100.0	72	100.0	21	100.0	125	100.0

③体育系部活経験

A~Dのどのグループも、中学以上の学校時代に何らかの運動部に参加した 経験がある。特にAは22人中、運動部経験のない者は1名である。仕事が工場

138

における製造業派遣であるので身体のしっかりした者が集まったという面も考えられるが、運動部系の若者がこうした働き方に集まりやすい傾向を示しているといえる。

〔表 4〕体育系部活経験

体育系部活経験	A	%	8	%	C	%	D	%	計	%
有	21	95.5	7	70.0	61	84.7	16	76.2	105	84.0
無	1	4.5	2	20.0	8	11.1	5	23.8	16	12.8
不明	0	0.0	1	10.0	3	4.2	0	0.0	4	3.2
計	22	100.0	10	100.0	72	100.0	21	100.0	125	100.0

④免許・資格

普通自動車運転免許は約8割の者が所持している。大型や普通二輪免許と合わせると125名中、9割の者が運転免許を所持しており、車に対する関心の高 (表5)免許・資格(複数回答)

和 類	Α		В		С		D		81 .	
12E XX		%		%	·	%		%	PΙ	%
大型自動車選転免許(第1種・第2種)	0	0.0	0	0.0	5	4.3	0	0.0	5	2.8
普通自動車運転免許(第1種)	18	66.7	10	76.9	55	47.0	16	76.2	99	55.6
普通二輪運転免許	0	0.0	0	0.0	8	6.8	0	0.0	8	4.5
原付運転免許	1	3.7	0	0.0	2	1.7	0	0.0	3	1.7
フォークリフト運転技能者	1	3.7	1	7.7	6	5.1	0	0.0	8	4.5
車両建設機械操作	0	0.0	1	7.7	2	1.7	0	0.0	3	1.7
小型船舶操縦士	1	3.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.6
ガス溶接技能者	0	0.0	0	0.0	2	1.7	0	0.0	2	1.1
アーク溶接技能者	1	3.7	0	0.0	3	2.6	0	0.0	4	2.2
ポイラー技士2級	1	3.7	0	0.0	1	0.9	Ó	0.0	2	1.1
危険物取扱者	0	0.0	1	7.7	7	6.0	0	0.0	8	4.5
玉掛技能者	0	0.0	0	0.0	2	1.7	0	0.0	2	1.1
プラスチック成形技能士	0	0.0	0	0.0	1	0.9	0	0.0	1	0.6
電気工事士(第2種)	0	0.0	0	0.0	1	0.9	1	4.8	2	1.1
中古自動車査定士	1	3.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.6
情報処理技術者(1級·2級)	0	0.0	0	0.0	4	3.4	0	0.0	4	2.2
航空無線通信士	0	0.0	0	0.0	1	0.9	0	0.0	1	0.6
海上特殊無線技士	1	3.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.6
理容師	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	4.8	1	0.6
ホームヘルパー2級	0	0.0	. 0	0.0	1	0.9	0	0.0	1	0.6
英検(2級)	0	0.0	0	0.0	2	1.7	1	4.8	3	1.7
簿配(2級·3級)	2	7.4	0	0.0	5	4.3	1	4.8	8	4.5
珠算検定(1級・2級・3級)	0	0.0	0	0.0	3	2.6	0	0.0	3	1.7
漢字検定	Ö	0.0	0	0.0	1	0.9	0	0.0	1	0.6
MOUS、エクセル設計算処理	0	0.0	0	0.0	1	0.9	0	0.0	1	0.6
ワープロ能力検定	0	0.0	0	0.0	3	2.6	1	4.8	4	2.2
電卓計算能力検定	0	0.0	0	0.0	1	0.9	0	0.0	1	0.6
ät	27	100.0	13	100.0	117	100.4	21	100.2	178	100.2

さが窺われる。しかし、運転免許以外の免許や資格は、学校時代または担当した作業の必要性によって取得したもので、種類はバラバラで広範囲にわたっている。この製造業派遣の仕事は免許・資格の必要はなく、免許や資格の所持はあまり意味を持っていないと思われる。

⑤勤務希望期間

合計で見ると、入職時の勤務希望期間は「1年超」が45.2%と最多で、二番目が「半年」の34.9%である。これは、最初から長く働きたいと考えている者と、取り敢えず半年程度働いてみようという者の二つのグループがあることを示している。特にAは「1年超」が63.6%と極めて高く、もともと働く意欲が強い者が多いことが窺え、平均的なグループであるCの「1年超」38.9%と比べると際立っている。Bも「1年超」と「1年」を加えると7割を超えており、長期勤務志向である。

〔表6〕 勤務希望期間

希望期間	А	%	В	%	С	%	D	%	8†	%
1ヶ月	0	0.0	0	0.0	1	1.4	0	0.0	1	0.8
3ヶ月	3	13.6	1	9.1	0	0.0	0	0.0	4	3.2
半年	4	18.2	2	18.2	30	41.7	8	38.1	44	34.9
1年	1	4.5	3	27.3	13	18.1	3	14.3	20	15.9
1年超	14	63.6	5	45.5	28	38.9	10	47.6	57	45.2
<u> </u>	22	99.9	11	100.1	72	100.1	21	100.0	126	100.0

⑥住居

全体で入寮希望者が6割以上おり、地方出身者が多いことを示している。その中でAは自宅が45.5%と比較的多いが、それは配偶者の有無(後述「⑨配偶者」)と関係があるものと考える。

〔表7〕住居

種 類	A	%	В	%	U	%	٥	%	Bit	%
入寮	12	54.5	6	60.0	47	65.3	13	61.9	78	62.4
自宅	10	45.5	4	40.0	25	34.7	8	38.1	47	37.6
th the	22	100.0	10	100.0	72	100.0	21	100.0	125	100.0

140

⑦希望月収

A・Bは希望月収30万円が5割と最多であるのに対して、C・Dは25万円が 最も多い。年齢や配偶者の有無などの要因はあるものの、「稼ぎたい」という 意欲の差を表わしているといえるのではなかろうか。特に、AとCの平均年齢 は殆ど変わらないので、稼ぐ目的の有無などの違いがこの差に表れているもの と判断される。

〔表 8〕 希望月収

金 額	А		В		С		В		8t	
212 119		%		%		%	-	%	RI	%
2 0万	4	18.2	0	0.0	18	25.0	8	38.1	30	24.0
2 5万	7	31.8	5	50.0	38	52.8	10	47.6	60	48.0
3 0万	11	50.0	5	50.0	12	16.7	3	14.3	31	24.8
3 5万	0	0.0	0	0.0	1	1.4	0	0.0	1	0.8
3 5 万以上	0	0.0	0	0.0	1	1.4	0	0.0	1	0.8
不明	0	0.0	0	0.0	2	2.8	0		2	1.6
ät	22	100.0	10	100.0	72	100.1	21	100.0	125	100.0

⑧使用使途

給料の使用使途は、全体では貯蓄が45%、生活費が約40%となっており、 給料の二大使途となっている。しかし、個別に見るとAとBは共に生活費が約 47%と使用使途の第1位で、貯蓄(40%程度)を大きく上回っている。逆に C・Dは貯蓄が約48%と使用使途の第1位、生活費が約37%で第2位となって おり、A・Bと好対照をなしている。これはAとBが共に稼がなければならな い立場にあり、それが安定した雇用を目指す強い動機づけになっているものと 推測される。また、ローンの支払いを抱えている者が10~15%程度存在する。

〔表9〕使用使途(複数回答)

使用使途	Α	%	В	%	С	%	D	%	計	%
生活費	15	46.9	7	46.7	35	36.8	10	37.0	67	39.6
貯蓄	12	37.5	6	40.0	45	47.4	13	48.1	76	45.0
ローン	5	15.6	2	13.3	9	9.5	4	14.8	20	11.8
その他	0	0.0	0	0.0	6	6.3	0	0.0	6	3.6
하	32	100.0	15	100.0	95	100.0	27	100.0	169	100.0

⑨配偶者

全体的には8割以上が独身で、Cは既婚者が1割、Dは全員独身者である。 今回の調査対象者は殆どが男性(女性は1名のみ)であり、平均年齢が26.3歳

であることや一般的に晩婚化の傾向があることを勘案すれば、独身者が多くても当然かもしれない。しかし、Aは平均年齢が25.5歳であるにもかかわらず3割弱が既婚者である。また、Bは平均年齢が30歳を超えているにもかかわらず既婚者は2割しかなく、独身者が8割を占めている。個々の個人についてはさまざまな事情があるものとは思われるが、非正規雇用の働き方では結婚すらもままならないという状況の一端を示している。

〔表10〕配偶者

配偶者	А	- %	В	%	С	%	D	%	Bt	%
有	6		2	-	7	9.7	0		15	_
無	9	40.9	8	80.0	65	90.3	21	100.0	103	82.4
不明曲	7	31.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	7	5.6
<u>at</u>	22	100.0	10	100.0	72	100.0	21	100.0	125	100.0

(注)当初、Aに対しては配偶者の有熱を聴取していなかったため「不明」としている。

⑩給与支払希望

約半数が給与の週払いを希望している。A・Bは回答数が少ないので判断は出来ないが、C・Dは6割前後が週払いを希望しており、お金の必要度は高いことが推測される。前述の「®使用使途」では「C・Dは貯蓄が約48%と使用使途の第1位、生活費が約37%で第2位」となっているが、実情は懐具合がかなり厳しいと考えたほうがいいのではないかと思われる。ローンの支払いを抱えている者も実際にはもっと多いのかもしれない。

〔表11〕給与支払希望

极数	Α	%	В	%	С	%	D	%	81	%
週払	4	18.2	2	20.0	46	63.9	12	57.1	64	51.2
月払	5	22.7	2	20.0	22	30.6	8	38.1	37	29.6
不明(#)	13	59.1	6	60.0	4	5.6	1	4.8	24	19.2
R†	22	100.0	10	100.0	72	100.1	21	100.0	125	100.0

(注)給与支払希望を聴取しなかった者および回答の殊かった者を「不明」としている。

(1)自動車製造経験

全体の75%以上が自動車製造の経験はない。このことは未経験者でもすぐに 出来る単純な仕事、もしくは細分化された作業であることを示唆しており、長 く勤務しても役立つようなスキルは身につかない可能性が高い。Dは経験者が 4割以上おり、他のA・B・Cの2倍である。しかし、Dは3ヶ月以内に退職し

〔表12〕自動車製造経験

自動車製造経験	А	%	В	%	С	%	D	%	āt	%
有	5	22.7	2	20.0	15	20.8	9	42.9	31	24.8
無	17	77.3	8	80.0	57	79.2	12	57.1	94	75.2
ät	22	100.0	10	100.0	72	100.0	21	100.0	125	100.0

ていることを考えると、経験している仕事なので就業しやすい反面、他に良い 仕事があればすぐに移ってしまうような、きつくてあまり魅力のない仕事なの ではないかと推測される。

(12)応募理由

応募理由はさまざまであるが多い順に並べてみると、1位~7位の理由の合計が全体の3/4を占めている。その理由は大きく3つの"こだわり"に分類できる。即ち、「お金へのこだわり」(1位・2位)・「勤務場所へのこだわり」(3位)・「車づくりへのこだわり」(5位・6位・7位)である。全体における比率はそれぞれ〔表14〕のとおり27.5%、22.0%、26.0%で、「お金へのこだわり」が最も多い。これを個別にみると、AとCは「お金へのこだわり」が最多であ

〔表13〕 応募理由(複数回答)

#####			В		С		_		84	
応募理由	Α	%	В	%		%	D	%	計	%
1.貯金・資金作り	3	10.0	1	10.0	22	17.6	4	11.4	30	15.0
2.給料が良い(高収入)	6	20.0	0	0.0	14	11.2	5	14.3	25	12.5
3.地元に仕事がない・県外で働きたい	2	6.7	2	20.0	13	10.4	5	14.3	22	11.0
3.通動が近い	5	16.7	1	10.0	11	8.8	5	14.3	22	11.0
5.車が好き・車に関心がある	7	23.3	0	0.0	11	8.8	1	2.9	19	9.5
6.製造経験有り・経験を活かしたい	0	0.0	3	30.0	8	6.4	6	17.1	17	8.5
7.自動車製造(溶接・塗装等)に興味あり	0	0.0	1	10.0	11	8.8	4	11.4	16	8.0
8.安定した収入と生活環境	0	0.0	1	10.0	6	4.8	2	5.7	9	4.5
9.家族の事情(仕送り・入院費など)	0	0.0	0	0.0	7	5.6	0	0.0	7	3.5
9.友人の紹介	3	10.0	0	0.0	4	3.2	Ó	0.0	7	3.5
11.生活費を稼ぐ	2	6.7	0	0.0	1	0.8	1	2.9	4	2.0
11.ローンの返済のため	0	0.0	0	0.0	4	3.2	0	0.0	4	2.0
13.もの作りがしたい	0	0.0	0	0.0	2	1.6	1	2.9	3	1.5
13.自立したい	0	0.0	0	0.0	2	1.6	1	2.9	3	1.5
13.長期間勤務できる	2	6.7	0	0.0	1	0.8	0	0.0	3	1.5
16.違う分野の仕事を知りたい・視野を広げる	0	0.0	0	0.0	2	1.6	0	0.0	2	1.0
16.技術を身につけられる(溶技・整備士など)	0	0.0	0	0.0	2	1.6	0	0.0	2	1.0
16.自分のプラン・好みに合っている	0	0.0	0	0.0	2	1.6	0	0.0	2	1.0
19.やりがいがある	0	0.0	1	10.0	0	0.0	0	0.0	1	0.5
19.会社・仕事がしっかりしている	Ö	0.0	0	0.0	1	0.8	0	0.0	1	0.5
19.すぐに強ける	0	0.0	0	0.0	1	0.8	0	0.0	1	0.5
at the state of th	30	100.1	10	100.0	125	100.0	35	100.1	200	100.0

[註]応募理由税の数字は、合計人数が多い原数を示す。

るが、BとDは「車づくりへのこだわり」が最多である。仕事を選択する場合、 自分の興味や関心がこだわりとなって仕事を選択していることがわかる。 9 割 以上が運転免許を所持していることがこれを裏付けている。

〔表14〕応募理由の上位7位の分類

応募理由の分類	Α		В		С		D		#H	
	<u> </u>	%		%		_%	人	_%	人	%
お金へのこだわり	9	30.0	1	10.0	36	28.8	9	25.7	55	27.5
勤務場所へのこだわり	7	23.3	3	30.0	24	19.3	10	28.6	44	22.0
車づくりへのこだわり	7	23.3	4	40.0	30	24.0	11	31.4	52	26.0
合計	23	76.7	8	80.0	90	72.0	30	85.7	151	75.5

(3)経験職務・職業

〔表15〕経験職務・職業(複数回答)

P4 F4							_			
以務・職業	Α .	%	В	%	С	%	D	%	8t	%
1.製造・生産	12	33.3	4	25.0	33	24.6	13	37.1	62	28.1
2.接客サービスのボニョの、ビアルカデ、14 (0)・明)	3	8.3	4	25.0	18	13.4	2	5.7	27	12.2
3.建設・土木	5	13.9	1	6.3	11	8.2	4	11.4	21	9.5
3.運送·配達	1	2.8	1	6.3	17	12.7	2	5.7	21	9.5
5.営業	4	11.1	3	18.8	8	6.0	1	2.9	16	7.2
6.倉庫内作業(ピッキング・品出し・仕分け・個包等)	0	0.0	0	0.0	9	6.7	2	5.7	11	5.0
7.販売	1	2.8	0	0.0	7	5.2	1	2.9	9	4.1
8.登備・保守・保安	0	0.0	0	0.0	7	5.2	1	2.9	8	3.6
9.飲食サービス	4	11.1	0	0.0	2	1.5	0	0.0	6	2.7
10.調理・惣菜作り・洗い場	1	2.8	0	0.0	1	0.7	3	8.6	5	2.3
10.段菜	1	2.8	1	6.3	3	2.2	0	0.0	5	2.3
12.建築(左官・とび駐等)	0	0.0	0	0.0	3	2.2	1	2.9	4	1.8
12.事務(総務・管理等)	1	2.8	1	6.3	1	0.7	1	2.9	4	1.8
12.職歴なし	0	0.0	0	0.0	3	2.2	1	2.9	4	1.8
15.自動車整備・検査・修理	0	0.0	1	6.3	2	1.5	0	0.0	3	1.4
15.漁業・漁師	1	2.8	0	0.0	2	1.5	0	0.0	3	1.4
17.大工	0	0.0	0	0.0	2	1.5	0	0.0	2	0.9
17.印刷	0	0.0	0	0.0	1	0.7	1	2.9	2	0.9
17.公務員(自衛隊)	1	2.8	0	0.0	1	0.7	0	0.0	2	0.9
20.ダクト工事	0	0.0	0	0.0	1	0.7	0	0.0	1	0.5
20.塗装	1	2.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.5
20.ホテル	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	2.9	1	0.5
20.清掃	0	0.0	0	0.0	1	0.7	0	0.0	1	0.5
20.理容師・美容師	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	2.9	1	0.5
20.造園	0	0.0	0	0.0	1	0.7	0	0.0	1	0.5
Bİ	36	100.1	16	100.3	134	99.5	35	100.3	221	100.4

[註]職務・職業機の数字は、合計件数が多い順番を示す。

派遣労働者が過去に経験してきた仕事は〔表15〕のとおりさまざまである

144

が、10人以上が経験した仕事は、製造・生産、接客サービス、建設・土木、運送・配達、営業、倉庫内作業の6種である。この6種の仕事の経験者の合計は〔表16〕のとおり延べ158人であり、彼らが経験してきた全仕事の経験者の延べ人数221人の7割を超えている。非正規雇用労働者を活用している業種の実態を垣間見ることができる。

[表16] 経験職務・職業の上位6種の占率

	Α		В		С		D		Bt	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
6 種の合計	25	69.4	13	81.3	96	71.6	24	68.6	158	71.5

(4)勤務経験社数

正規雇用・非正規雇用を問わず今までに経験した会社数は、Bが3.4社と最も多く、Aが2.2社と最も少ない。しかし、年齢が高ければ経験する会社数も多いと考えられるので、各グループの経験社数を平均年齢で割ると、A0.09、B0.11、C0.11、D0.12であった。このことはAが最も定着率が高く、Dは最も定着率が低いことを示している。Aの平均年齢は25.5歳、Dは23.3歳であるが、Dは若いうちから転職を繰り返す傾向が強く、辛抱強さに欠けるといえる。

[表17] 勤務経験社数(1人あたり平均)

勤務経験	Α	В	С	D	平均
平均社数(社)	2.2	3.4	2.8	2.8	2.8
平均動務期間(月数)	34.3	39.1	26.9	20.1	30.1

⑤転職理由

[表18]の転職理由26項目は、「勤め先の事情」(転職理由欄の番号1~6)、「労働条件不一致」(同7~13)、「止むを得ない個人事情」(同14~15)、「個人的事情」(同16~26)の4種類に分けられる。A~Dの項目をこの4種類に分類すると〔表19〕のとおりである。

全体的には「勤め先の事情」によって転職する者が 1/3 を占めている。次いで「労働条件不一致」が約 3 割あり、両者を加えると 6 割を超える。このことは、転職が個人の恣意的理由によるものではなく、企業側の理由によって転職せざるを得ない者が過半を占めていることを示しており、非正規雇用者の置かれている厳しい環境が窺われる。 個別に見ると A と D が同じような傾向を示してい

る。共に「勤め先の事情」「労働条件不一致」の割合が高く、働きたいのに辞めざるを得ないという状況が見て取れる。特にAは「個人的事情」の占率も低く多少労働条件が悪くても頑張り通すという姿勢が感じられる。これに対して、Bは「労働条件不一致」が4割以上に達しており「個人的事情」も3割を超えている。Bは自分なりのこだわりを持って仕事を選択し、正規雇用のポジションに辿り着いたと考えられる。

〔表18〕転職理由(複数回答)

転職理由	А	%	В	%	С	%	D	%	<u>#</u> 1	%
1.期間溢了	3	8.3	1	8.3	7	6.2	5	16.1	16	8.3
2.倒産・閉鎖・閉店・工場閉鎖・撤退	4	11.1	1	8.3	11	9.7	2	6.5	18	9.4
3.菜積不摂・人員削減・リストラ・工場移転	3	8.3	0	0.0	5	4.4	2	6.5	10	5.2
4.仕事が無くなった(仕事量減少・業務廃止)	2	5.6	0	0.0	5	4.4	1	3.2	8	4.2
5.不安定な職場・仕事量が不規則・まともな仕事でない	1	2.8	0	0.0	6	5.3	1	3.2	8	4.2
6.給料遅配	3	8.3	0	0.0	2	1.8	0	0.0	5	2.6
7.長時間勤務・サービス残業多い	2	5.6	0	0.0	1	0.9	0	0.0	3	1.6
8.休みが取れない	1	2.8	0	0.0	1	0.9	0	0.0	2	1.0
9.仕事・ノルマがきつい	4	11.1	0	0.0	5	4.4	1	3.2	10	5.2
10.転勤できない・通勤困難	2	5.6	1	8.3	3	2.7	0	0.0	6	3.1
11.労働条件が違う	1	2.8	0	0.0	1	0.9	1	3.2	3	1.6
12.仕事が合わない(生産ラインの変更等)	2	5.6	1	8.3	3	2.7	0	0.0	6	3.1
13.収入面の不満(給料が少ない・収入減等)	0	0.0	3	25.0	14	12.4	9	29.0	26	13.5
14.職業病・怪我・体闘壊す等就業不能	3	8.3	1	8.3	2	1.8	2	6.5	8	4.2
15.家族の事情(家業支援のため等)	0	0.0	0	0.0	10	8.8	2	6.5	12	6.3
16.人間関係が合わない(上司のいじめ等)	1	2.8	1	8.3	1	0.9	0	0.0	3	1.6
17.無思慮(若気の至り)	0	0.0	0	0.0	1	0.9	0	0.0	1	0.5
18.県外へ出たい・県内に適職なし	0	0.0	0	0.0	4	3.5	1	3.2	5	2.6
19.地元に戻りたい	1	2.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.5
20.貯金・資金づくり(運転免許取得・学資等)	0	0.0	1	8.3	10	8.8	1	3.2	12	6.3
21.車作りがしたい	2	5.6	1	8.3	- 5	4.4	0	0.0	8	4.2
22.経験を活かしたい	0	0.0	Ó	0.0	1	0.9	0	0.0	1	0.5
23.色々な経験をしたい・知識技能を身につけたい等	1	2.8	1	8.3	6	5.3	3	9.7	11	5.7
24.知人・友人の誘い、スカウト	0	0.0	0	0.0	2	1.8	0	0.0	2	1.0
25.趣味のため	0	0.0	0	0.0	1	0.9	0	0.0	1	0.5
26.不明	0	0.0	0	0.0	6	5.3	0	0.0	6	3.1
<u></u>	36	100.2	12	99.7	113	100.0	31	100.0	192	100.0

〔表19〕 転職理由別分類

転職理由	Α		В		С		D		8t	
	<u> </u>	%		%	人	%		%		- %
勤め先の事情	16	44.4	2	16.7	36	31.9	11	35.5	65	33.9
労働条件不一致	12	33.3	5	41.7	28	24.8	11	35.5	56	29.2
止むを得ない個人事情	3	8.3	1	8.3	12	10.6	4	12.9	20	10.4
個人的事情	5	13.9	4	33.3	37	32.7	5	16.1	51	26.6
合計	36	99.9	12	100.0	113	100.0	31	100.0	192	100.1

146

(3) 仮説の設定

上述の集計・分析から、正規雇用に移行した者は、非正規雇用のままの者と は異なった個人要因を持っていると考えられ、次の仮説を設定した。

仮説1:正規雇用に移る者は、非正規雇用のままの者よりも入職時から働く 動機づけが強くなされておりモラールが高い。

仮説2:モラールは、本人の置かれた環境・条件、または、本人の"こだわり"によって維持され、それによって培われた能力・経験が正規雇用に移行する要素となっている。

仮説3:正規雇用に移る者は、非正規雇用の入職時に、正規雇用者を採用する企業が求めるような個人的資質を既に身につけている。

4. 考察と仮説の検証

(1) 項目の分類

上記3.(2)で集計・分析した15項目は、その内容によって、「個人の属性や学校での経験」「仕事上の経験」「個人の置かれた状況や環境からくる条件・希望・考え方等」に3分類できる。それらに該当する項目は次のとおりである。

- ①個人の属性や学校での経験に関するもの:平均年齢、学歴、体育系部活経 験
- ②仕事上の経験に関するもの:免許・資格、自動車製造経験、経験職務・職業、勤務経験社数
- ③個人の置かれた状況や環境からくる条件・希望・考え方等に関するもの: 勤務希望期間、住居、希望月収、使用使途、配偶者、給与支払希望、応募 理由、転職理由

(2) 各グループの特徴とプロフィール

A~Dの各グループについて、項目の分析内容から上記3分類の特徴をまとめてみると(表19)のとおりとなる。

(**表19**) の特徴に基づいて、A~Dそれぞれのグループに属する者のプロフィールを描いてみると、つぎのようになると思われる。

〔表19〕A~Dの各グループの特徴

②個人の個性や学校での経験 ②他		·		
本		①個人の腐性や学校での経	②仕事上の経験	③個人の置かれた状況や環境か
上が 90%を占め比較的学歴 は高い。中退者が約3 割存在する。1人を除き全員が 取動部経験者で体育会系の 資質の持ち主が多い。		験		らくる条件・希望・考え方符
は高い。中退者が約3割存在する。1人を除き全員が設けに対しの気持い。経験職務・職業は6個1%が強い。 既婚者が最も多く、自知の持ち主が多い。 という という という という では という では という では という をおい という をおい という という という という という という という という という とい	Α	学歴は高卒が 50%、高卒以	自動車免許の所持率は他のグ	勤務希望期間は6割以上が1年
在する。1人を除き全員が い、経験徴務・職業は6値100 が強い。既婚者が最も多く、自		上が 90%を占め比較的学歴	ループに比べて高くはなく、	超の長期勤務を望んでおり、最
理動部経験者で体育会系の 資質の持ち主が多い。 1 割程度おり、仕事の幅が若		は高い。中退者が約3割存	自動車製造経験もない者が多	初から長く働きたいという気持
フラット では、		在する。1人を除き全員が	い。経験職務・職業は6種16)	が強い。既婚者が最も多く、自
中広い。助務経験社数は最も少なく、1社あたりの平均助務期間が34ヶ月と長い。 使用使途は生活費が47%で最も多い。ローンを抱えている者も16%おり、応募理由は「助め先の理由」によるものが4割以上である。 転職理由は「助め先の理由」によるものが4割以上である。 転職理由は「助め先の理由」によるものが4割以上である。 転職であるが1年と合わせると7割を超え長期助務を志向している。1社 おたりの平均勤務期間が39ヶ月と最も長い。 に6種に集中しび別期間が39ヶ月と最も長い。 で20万はない。使用使途は生活費が一番多く、ローンを抱えている。応募理由は「中りへのこだわり」が第1位で、転職理由は「労働条件の不一致」が最も多い。が第2時で表も多い。第2分でする。高校中退が約15%と多い。運動部経験者が6割以上いる。経験職務・職業の6である。を検験務・職業の6が8割以上いる。 経験職務・127平均的である。使用使途は5万との方である。使用使途は5万との方である。使用使途は5万との方である。使用で途は6万との方である。使用使途は6万との方である。使用使途は貯蓄が顕れたのもおり多様である。のの方率は7割で平均的である。使用使途は貯蓄が顕1割を設けている方がよります。1割を対している方がよります。11年である。使用使途は貯蓄が顕れたのに、希望月収は1ランク下である。使用使途は貯蓄が顕れたのに、第30名と1割以上が30名の方率は7割で平均的である。使用使途は貯蓄が顕れたのに、第30名と11割未満と少ない。90%が独身。給与支払は6割以上が過払い		運動部経験者で体育会系の	以外に飲食サービス経験者が	宅通勤者が約半数を占める。希
サカスく、1社あたりの平均勤 も多い。ローンを抱えている者 も 16%おり、応募理由は「お 金へのこだわり」が一番の理由 である。転職理由は「助め先の理由」によるものが4割以上である。 転職理は自体である。転職理はは「助め先の理由」によるものが4割以上である。 上で7割は専門学校以上に 通った経験を持っている。 遺動部経験者は7割いるが、自動車製造経験はない者が多い。経験職務・職業 前を超え長期勤務を志向している。1社 おたりの平均勤務期間が39分月と最も長い。 は6種に集中している。1社 おたりの平均勤務期間が39分月と最も長い。 は6種に集中している。1社 おたりの平均勤務期間が39分月と最も長い。 は7割になる・第20万はいない。使用使途は生活費が一番多く、ローンを抱えている者も13%いる。応募理由は「車作りへのごわり」が第1位で、転職理由は「単作りへのごわり」が第1位で、転職理由は「労働条件の不一致」が最も多い、政制したと思われる免許・資格を持つ者も多い。自動車製造経験した仕事で取得を持つ者も多い。自動車製造経験に対したと思われる免許・資格を持つ者も多い。自動車製造経験に対したと思われる免許・資格を持つ者も多い。自動車製造経験に対したと思われる免許・資格を持つ者も多い。自動車製造経験に対したと思われる免許・資格を持つ者も多い。自動車製 と合わせると8割弱になる。年齢はAグループと変わらないのに、希望月収は1ランク下るる。使用便途は貯蓄が第1を持つ者を3のに、第2月収は1ランク下るる。使用便途は貯蓄が第1十分で、ローンを抱えている者は1割未満と少ない。90%が独身。給与支払は6割以上が過払い		資質の持ち主が多い。	1 割程度おり、仕事の幅が若	望月収は半数が 30 万と高く、
務期間が 34ヶ月と長い。 も 16%おり、応募理由は「お 金へのこだわり」が一番の理由 である。転職理由は「勧め先の理由」によるものが4割以上で ある。 転職のよどの 最近によるものが4割以上で ある。 も 一			干広い。勤務経験社数は最も	使用使途は生活費が 47%で最
金へのこだわり」が一番の理由である。転職理由は「動め先の理由」によるものが4割以上である。 B 平均年齢は 30 歳を越え最 自動車免許は全員が所持して 助務希望期間は1年超が5 割 これで7割は専門学校以上に 過った経験を持っている。 連動部経験者は7割いるが4 グループの中では最も低い。			少なく、1 社あたりの平均勤	も多い。ローンを抱えている者
田 平均年齢は 30 歳を越え最 自動車免許は全員が所持して ある。 転譲理由は「動め先の理由」によるものが4割以上である。 日動車免許は全員が所持して 助務希望期間は1年超が5 割 気であるが1年と合わせると7 割を超え長期勤務を志向している。 理動部経験者は7割いるが4 グループの中では最も低い。 日 1 社 あたりの平均動務期間が39 か月と最も長い。 日 20 万はいない。使用使途は生活費が一番多く、ローンを抱えている者も13%いる。 応募理由は「即作りへのこだわり」が第1位で、転職理由は「労働条件の不一致」が最も多い。 日 1 位で、転職理由は「労働条件の不一致」が最も多い。 第2 でのる。 入寮希望者が多い。 発生は「同じである。学歴は高卒が6割場と最も多い、 はを持つ者も多い。自動車製 (存在する。高校中退が約15%と多い。運動部経験者がある。経験職務・職業の6が、経験したと思われる免許・資格を持つ者も多い。自動車製 と合わせると8割弱になる。 年齢はAグループと変わらないのに、希望月収は1ランク下である。使用使途は貯蓄が第1位で、ローンを抱えている者は1割未満と少ない。90%が独身。給与支払は6割以上が週払い			務期間が34ヶ月と長い。	も 16%おり、応募理由は「お
理由」によるものが4割以上である。 B 平均年齢は30歳を越え最も高い。学歴は全員高卒以上で7割は専門学校以上に通った経験を持っている。理動部経験者は7割いるが4グループの中では最も低い。 C 平均年齢は25歳半ばでAとほぼ同じである。学歴は高卒が6割弱と最も多いが、中卒から大卒まで幅広く存在する。高校中退が約15%と多い。運動部経験者がある。発験時代の表にの表に関する。高校中退が約15%と多い。運動部経験者が約15%と多い。運動部経験者が約15%と多い。運動部経験者がある。経験職務・職業の6次存在する。高校中退が約15%と多い。運動部経験者が8割以上いる。経験職務・職業の6が8割以上いる。 E 平均年齢は25歳半ばでAとほぼ同じである。学歴は高卒が6割弱と最も多いが、中卒から大卒まで幅広く存在する。高校中退が約15%と多い。運動部経験者が各地である。経験職務・職業の6が8割以上いる。 E 中的は25万が母多で4の一定が見りを対象で20万と合わせると8割弱になる。年齢は4グループと変わらないが、自動車製である。経験職務・職業の6が8割以上いる。 E 中的は4グループと変わらないがのに、希望月収は1ランク下である。使用使途は貯蓄が第1位で、ローンを抱えている者は1割未満と少ない。90%が独身。給与支払は6割以上が週払い				金へのこだわり」が一番の理由
B 平均年齢は 30 歳を越え最 自動車免許は全員が所持して いるが、自動車製造経験はな 上で7割は専門学校以上に 通った経験を持っている。 理動部経験者は7割いるが 4 グループの中では最も低 い。				である。転職理由は「勤め先の
田 平均年齢は 30 歳を越え最 自動車免許は全員が所持して いるが、自動車製造経験はな なった経験を持っている。 理動部経験者は 7 割いるが 4 グループの中では母も低 い。				理由」によるものが4割以上で
・ お高い。学歴は全員高卒以上で7割は専門学校以上に通った経験を持っている。 は6種に集中している。 1社 なたりの平均勤務期間が39 か月と最も長い。				ある。
上で7割は専門学校以上に 通った経験を持っている。 は6種に集中している。1社 あたりの平均勤務期間が39 ヶ月と最も長い。 望り収は30万と25万が半々で20万はいない。使用使途は生活費が一番多く、ローンを抱えている者も13%いる。応募理由は「中作りへのこだわり」が第1位で、転職理由は「労働条件の不一致」が最も多い。 自動車免許は8割以上が所持しているが、経験した仕事で取得したと思われる免許・資格を持つ者も多い。自動車製 道経験を持つものは2割程度である。 通知を超えている。入寮希望者が2/3で地方出身者が多い。希望月収は25万が最多で20万と合わせると8割弱になる。 年齢はAグループと変わらないのに、希望月収は1ランク下である。使用使途は貯蓄が第1位で、ローンを抱えている者は1割未満と少ない。90%が独身。給与支払は6割以上が週払い	В	平均年齢は 30 歳を越え最	自動車免許は全員が所持して	勤務希望期間は1年超が5割
通った経験を持っている。 理動部経験者は7割いるが 4 グループの中ではほも低い。 C 平均年齢は 25 歳半ばでAとほぼ同じである。学歴は高卒が6割弱と最も多いが、中卒から大卒まで組広く存在する。高校中退が約15%と多い。運動部経験者が8割以上いる。 を持つ者も多い。自動車製造を持つものは2割程度である。経験職務・職業の6額の占率は7割で平均のである。程齢はAグループと変わらないのに、希望月収は1ランク下である。使用使途は1割になる。年齢はAグループと変わらないのに、希望月収は1ランク下である。使用使途は貯蓄が第1位で、ローンを抱えている者は1割未満と少ない。90%が独身。給与支払は6割以上が週払い		も高い。学歴は全員高卒以	いるが、自動車製造経験はな	弱であるが1年と合わせると7
理動部経験者は7割いるが 4 グループの中では優も低い。	1	上で7割は専門学校以上に	い者が多い。経験職務・職業	割を超え長期勤務を志向してい
4 グループの中では優も低い。		通った経験を持っている。	は600に集中している。1社	る。既婚者は 2 割である。希
い。 生活費が一番多く、ローンを抱えている者も 13%いる。応募理由は「車作りへのこだわり」が第 1 位で、転職理由は「労働条件の不一致」が最も多い。		運動部経験者は7割いるが	あたりの平均勤務期間が 39	望月収は 30 万と 25 万が半々
えている者も 13%いる。応募 理由は「車作りへのこだわり」が 第 1 位で、転職理由は「労働条件の不一致」が最も多い。 C 平均年齢は 25 歳半ばで A とほぼ同じである。学歴は		4 グループの中では母も低	ヶ月と母も長い。	で 20 万はいない。使用使途は
理由は「車作りへのこだわり」が 第 1 位で、転職理由は「労働条件の不一致」が最も多い。 C 平均年齢は 25 歳半ばでA とほぼ同じである。学歴は 高卒が 6 割弱と最も多い が、中卒から大卒まで幅広 く存在する。高校中退が約 15%と多い。運動部経験者が が8 割以上いる。 が、殷業・漁業の経験者や 職歴がないものもおり多様で ある。他用便途は貯蓄が第 1 位で、ローンを抱えている名は 1 割未満と少ない。90%が独身。 給与支払は 6 割以上が週払い		(1)		生活費が一番多く、ローンを抱
第 1 位で、転職理由は「労働条件の不一致」が最も多い。 C 平均年齢は 25 歳半ばでAとほぼ同じである。学歴は あ卒が 6 割弱と最も多い 取得したと思われる免許・資格を持つ者も多い。自動車製造を持つものは 2 割程度である。高校中退が約15%と多い。運動部経験者がある。経験職務・職業の6種が8割以上いる。 が 8 割以上いる。				えている者も 13%いる。応募
(中の不一致) が最も多い。 中の不一致 が最も多い。 中の不一致 が最も多い。 中の不一致 が最も多い。 自動車免許は 8 割以上が所持 とほぼ同じである。学歴は しているが、経験した仕事で 割を超えている。入寮希望者が 取得したと思われる免許・資 相を持つ者も多い。自動車製 で存在する。高校中退が約 造経験を持つものは 2 割程度 である。経験職務・職業の 6 種はAグループと変わらない が 8 割以上いる。 種の占率は 7 割で平均的である。使用使途は貯蓄が第 1 種歴がないものもおり多様で ある。 使用使途は貯蓄が第 1 位で、ローンを抱えている者は 1 割未満と少ない。90%が独身。給与支払は 6 割以上が週払い				理由は「取作りへのこだわり」が
C 平均年齢は 25 歳半ばでA とほぼ同じである。学歴は しているが、経験した仕事で 割を超えている。入寮希望者が 高卒が 6 割弱と最も多い 取得したと思われる免許・資 格を持つ者も多い。自動車製 分存在する。高校中退が約 造経験を持つものは 2 割程度 である。経験職務・職業の 6 種の占率は 7 割で平均的である。使用使途は貯蓄が第 1 位で、ローンを抱えている者は 1 割未満と少ない。90%が独身。給与支払は 6 割以上が週払い	1			第 1 位で、転職理由は「労働条
とほぼ同じである。学歴は 高卒が 6 割弱と最も多い が、中卒から大卒まで幅広 く存在する。高校中退が約 15%と多い。運動部経験者 が8 割以上いる。 施の占率は 7 割で平均的である。使用使途は貯蓄が第 1 位で、ローンを抱えている者は 1 割未満と少ない。90%が独身。 給与支払は 6 割以上が週払い				件の不一致」が最も多い。
高卒が 6 割弱と最も多い 取得したと思われる免許・資が、中卒から大卒まで幅広く存在する。高校中退が約 造経験を持つものは 2 割程度 と合わせると 8 割弱になる。 15%と多い。運動部経験者である。経験職務・職業の 6 種がは A グループと変わらない のに、希望月収は 1 ランク下である。使用使途は貯蓄が第 1 位で、ローンを抱えている者は 1 割未満と少ない。90%が独身。給与支払は 6 割以上が週払い	C	平均年齢は 25 歳半ばでA	自動車免許は 8 割以上が所持	勤務希望期間は半年が最多で 4
が、中卒から大卒まで幅広 く存在する。高校中退が約 15%と多い。運動部経験者 が8割以上いる。 超の占率は 7 割で平均的である。使用使途は貯蓄が第 1 職歴がないものもおり多様で ある。		とほぼ同じである。学歴は	しているが、経験した仕事で	割を超えている。入寮希望者が
で存在する。高校中退が約 15%と多い。運動部経験者 が8割以上いる。		髙卒が 6 割弱と最も多い	取得したと思われる免許・資	2/3 で地方出身者が多い。希
15%と多い。運動部経験者がある。経験職務・職業の6が8割以上いる。 種の占率は7割で平均的であるが、展業・漁業の経験者や職歴がないものもおり多様である。 健用使途は貯蓄が第1 位で、ローンを抱えている者はある。 給与支払は6割以上が週払い		が、中卒から大卒まで幅広	格を持つ者も多い。自動車製	望月収は 25 万が最多で 20 万
が8割以上いる。 種の占率は7割で平均的であるが、展業・漁業の経験者や 職歴がないものもおり多様で ある。使用使途は貯蓄が第1位で、ローンを抱えている者は 1割未満と少ない。90%が独身。 給与支払は6割以上が週払い		く存在する。高校中退が約	造経験を持つものは 2 割程度	と合わせると 8 割弱になる。
るが、展業・漁業の経験者や 職歴がないものもおり多様で ある。 である。使用使途は貯蓄が第 1 位で、ローンを抱えている者は 1 割未満と少ない。90%が独身。 給与支払は 6 割以上が週払い		15%と多い。運動部経験者	である。経験職務・職業の6	年齢はAグループと変わらない
職歴がないものもおり多様で ある。		が8割以上いる。		
ある。 1 割未満と少ない。90%が独身。 給与支払は 6 割以上が週払い				
給与支払は 6 割以上が週払い				
			ある。	
を希望している。応募理由は「お				
				を希望している。応募理由は「お

1	1		A. A-441 4 #
1			金へのこだわり」 が一番である
1			が、Aよりは「車作りへのこだ
			わり」を持っている率は高い。
			転職理由は様々である。
D	平均年齢は 23.2 歳と最も	自動車免許の所持率は 76.2%	勤務希望期間は1年以上が 6
	若い。学歴は高卒が 4 割弱	で 4 グループ中最低である	割を超える一方で、半年が 4
	で母多である。中卒から大	が、自動車製造経験を持つも	割存在する。全員独身で、希望
	卒まで存在しているが、C	のは 4 割以上で他グループの	月収は 25 万が母多で 20 万と
	ほど髙卒に集中していない。	2 倍である。経験職務・職業	合わせると 85%を越える。使
	運動部経験者はA・Cに比べ	の6種の占率も 4 グループ中	用使途は貯蓄が第 1 位である
	少ない。	最も低く、様々な仕事を経験	が、ローンを抱えている者も
		していることを示している。勤	15%おり、給与の週払いを希
		務経験社数は平均的である	望している者が約 6 割存在す
1		が、1社あたりの平均勤務期	る。応募理由は「車作りへのこ
		間が 20ヶ月と最も短い。	だわりが第 1 位で、転職理由
			は「勤め先の理由」と「労働条件
			の不一致」によるものが同率で
			合計7割を占めている。

A:経済的には高校まで通える家庭に育ったが、やりたい仕事へのこだわり はあまりない。しかし、結婚等の理由により稼ぐ必要性に迫られている ため、モラールは高く、勤めた以上は我慢して長く勤めようと思ってい る。年齢的には25歳程度で体力もあり、肉体的作業も厭わない。

B: 平均年齢は30歳を越え、勤務した会社数も多く、経験があり世慣れている。仕事の選択にあたってはやりたいことが比較的ハッキリしている。 長期勤務志向を持っており、一旦勤め始めると3年以上勤務する。しか し、労働条件が合わなければ我慢はせずに辞めてしまう面もあり、自分 なりのこだわりもって仕事している。

C:家庭環境または個人の能力が原因で、新卒時に正規雇用を選択しなかったか、または、学校中退で非正規雇用を選択せざるを得なかった。肉体作業は厭わず、仕事に対するこだわりは薄い。独身で金銭的にも余裕がある。仕事を始めるにあたっては、とりあえず半年程度やってみて、嫌なら辞めようという姿勢が感じられ、あまり意欲的な態度ではない。

D:年齢が23歳と若く、個人的な制約も少ない環境にあり、金銭的にも逼迫

非正規雇用者が正規雇用者へ移行するための個人要因に関する一考察 149 してはいない。一人身の気楽さからか転職回数が多く、1社あたりの勤務期間も20ヶ月と4グループ中最も短い。労働条件が合わなければさっさと辞めてしまう者がある反面、会社倒産などで転職せざるを得ない者もある。辞めたことのある仕事を再度選ぶなど、仕事の選択に安易な面がある。

(3) 仮説の検証

「仮説 1」については、AとC・Dの特徴とプロフィールを比べてみると、成立することがわかる。即ち、働くことへの動機づけがなされることによって、モラールの高いAは、派遣先に認められて正規雇用者として採用されたと考えられる。派遣先企業としても年齢が若く意欲を持って働く労働者であれば、直接雇用して育成したいと考えるであろう。それに対しC・Dは、年齢的には変わりはないものの、仕事に対する意欲の点で正規雇用へのチャンスはなかったものと思われる。

「仮説 2」は、Bによって実証されると考える。Bは自分なりの"こだわり"をもって仕事を選択し、意欲を持って長期間働くことによって、管理者として必要な経験とコミュニケーション能力などを身につけたと考えられる。そうした総合的な能力と経験が派遣元の人材サービス会社に認められ、正規雇用されたものと解釈できる。

「仮説 3」については、125名の対象者が非正規雇用応募時に面接を受けた際に、面接者が作成した評価資料をもとに分析・検討する。面接者がチェックした14項目について、項目の内容および項目毎のA・B・C・D各グループの平均点を一覧としたものが〔表20〕である。〔表20〕の全項目合計の平均点を見ると、Bが4.2点と最も高く、次いでA4.1点、D4.0点、C3.9点の順となっており、正規雇用に移行したAとBの評価が高い。なお、各項目は5点が満点である。

つぎに、最も人数の多いCを標準的なグループと見た場合、他のグループが Cに比べてどの項目が優れているかを比較した。〔**表21**〕は、〔**表20**〕のA・B・C・Dの各項目ごとの点からCの点をマイナスし、10倍したものをポイントとした一覧である。ポイントが大きいほどCよりも優れている度合いが高い

[表20] A~D各グループの平均点一管表

項目	項目の内容	Α	В	С	D	平均
①勤労意欲	働く意欲が旺盛か、動機が明確か	4.7	4.6	4.3	4.6	4.6
②約束時間	面接時間に遅れなかったか	4.5	4.5	4.3	4.6	4.5
③面接態度	はきはきしているか、真剣さはどうか	4.5	4.4	4.2	4.4	4.4
④落ち着き	目線や動作に落ち着きがあるか	4.0	4.5	4.0	3.9	4.1
⑤言葉遣い	乱暴な背棄や馴れ馴れしい含葉造いではないか	4.2	4.2	4.0	3.9	4.1
⑥反応	正確に反応しているか、反応速度はどうか	4.0	4.3	3.8	3.9	4.0
⑦元気さ	行動が元気か、戸に力があるか	4.0	4.2	3.8	4.1	4.0
⑧素直さ	気持ちが案直か、命じられたらすぐに行動でき	4.0	4.1	3.9	4.1	4.0
	るか					
⑨理解力	こちらの含うことを正しく理解しているか、飲み込み	4.0	4.0	3.8	3.9	3.9
	の速さはどうか					
①清潔感	竪・ひげ・爪などが伸びていないか、さっぱりとして	4.1	4.0	3.8	3.9	4.0
	いるか					
①協調性	他人と合わせてやっていけるか、自分の価値観に拘り	3.9	4.0	3.8	3.8	3.9
	過ぎていないか					
⑫柔軟性	他人の意見を受け入れられるか、臨機応変に対応でき	3.8	4.0	3.7	3.6	3.8
	るか					
③性格	性質がいじけていたり曲がったりしていないか	3.9	4.1	3.8	4.0	4.0
個身だしなみ	衣服はキチンとしているか、現違いな服袋や崩れた格	4.0	3.9	3.8	3.7	3.9
	好をしていないか					
合計点	①~優全項目の合計点	57.6	58.8	55.0	56.4	57.0
平均点	①~⑭全項目の平均点	4.1	4.2	3.9	4.0	4.1

ことになる。

この表によれば、ポイントが一番大きいBは、Cと比較して「⑭身だしなみ」だけはポイントに差がないが、残りの13項目はすべてCよりも優れている。特に、「④落ち着き」「⑥反応」「⑦元気さ」は4ポイント以上の開きがある。また、「①勤労意欲」「⑫柔軟性」「⑬性格」も3ポイントの差がある。AはCに比べて「④落ち着き」が同じポイントである以外は、Bと同様13項目がすべてCよりも優れている。特に、「①勤労意欲」に4ポイントの大きな差があり、「③面接態度」も良いことがわかる。DはCよりも優れている項目が多い。しかし、「④落ち着き」「⑤言葉遣い」「⑫柔軟性」でCよりも劣り、全体ではA・Bに遥かに及ばない。以上により、正規雇用に移行したAとBは、正規雇

「表21】Cを標準とした場合のポイント

項目	Α	В	C	D
①勤労意欲	4	3	0	3
②約束時間	2	2	0	3
③面接態度	3	2	0	2
④落ち殺き	0	5	0	-1
⑤目葉追い	2	2	0	-1
⑥反応	2	5	0	1
⑦元気さ	2	4	0	3
多案直さ	1	2	0	2
⑨理解力	2	2	0	1
①沖潔感	3	2	0	1
⑪協調性	1	2	0	0
②柔軟性	1	3	0	-1
①性格	1	3	0	2
個身だしなみ	1	0	0	1
合計	25	37	0	16

用をしようとしている企業が求めるような個人的資質を、非正規雇用の入職時 に既に身につけているといえ、「仮説 3」は成立すると考える。

5. まとめ

昨今、非正規雇用の派遣・請負・パート・アルバイト等の労働者が置かれた 環境の暗く厳しい側面と、そうした境遇から抜け出せない現実を伝える報道が 多い。事実、非正規雇用者は正規雇用者に比べて明らかに不利な労働条件のも とで働いている。しかし、上述のように、非正規雇用者の中にはその厳しい条 件のもとで、自らの資質や個人的状況をバネに自己の努力によって正規雇用者 へ移行し、職業キャリアを積んでいる者が存在する。

実態から見ると、製造業の非正規雇用者が正規雇用者に移行する機会は、年齢的に見て2回あることが分かる。1回目の機会は20歳代で、旺盛な勤労意欲と年齢的な若さが移行のための個人要因であり、Aがその例である。2回目の機会は30歳代で、それまでの仕事に対するこだわりと、仕事によって身につけたスキルや経験を活用した管理者としての能力が移行のための個人要因となっ

ている。Bの例がこれにあたる。そして、人材サービス会社が入職時にある程 度把握している彼らの資質が、人材サービス会社または派遣先企業の求める資 質や条件と合致したときに、正規雇用への移行がなされると考える。

また、〔表21〕によると、各グループの合計ポイントは、B37、A25、C0、D16となっている。このポイントで見る限り一番高い資質を持っているのはBといえるが、その資質はBが非正規雇用者としての仕事の中で身につけたものも多いと思われる。意欲を持って働いていれば、非正規雇用であっても、その働き方の中で身につく能力や経験はあり、それが足掛かりとなって正規雇用への移行がもたらされるチャンスがある。その意味で、非正規雇用によっても職業キャリアは形成されているといえる。なお、DについてはCよりも高い資質がみられたが、それはDの中には他企業で正規雇用となったために3ヶ月以内で退職した者が含まれているためなのではないかと推測している。今後、Dの分析と併せ大多数を占めるCに対する分析を進めることによって、正規雇用へ移行できるために必要な個人要因を更に探りたいと考えている。

本稿は、非正規雇用者が正規雇用へ移行するための個人要因、及び、移行できるタイミングを明らかにした。また、人材サービス会社は、非正規雇用者の採用時の面接で正規雇用者として働ける個人的資質の把握が可能であることを示した。人材サービス会社や非正規雇用者を使用する企業は、こうした状況を認識して有能な非正規雇用者を見出し、タイミングを捉えて積極的に正規雇用することが重要であろう。正規雇用によって優秀な人材の確保と育成を図ることが、企業が厳しいビジネス競争に勝ち抜く道であると考えるからである。

[注]

(1) ここでいう「非正規雇用労働者」とは、非典型雇用労働者を指し、請負スタッフ及び派遣社員を含む。仁田(2003)によれば、非典型雇用労働者にはパート・アルバイト・派遣・季節労働者・日雇い労働者が含まれるとされる。pp.62 また、菅野(2002)は、非典型雇用労働者として、パート社員・契約社員・アルバイト・期間工・派遣社員・下請社員・嘱託等を挙げている。pp.250

「労働経済白書(平成18年版)」によると、雇用者5,407万人のうち正規雇用者(役員・正社員)3,774万人、非正規雇用者1,633万人で、非正規雇用

非正規雇用者が正規雇用者へ移行するための個人要因に関する一考察 153 者の内訳はパート780万人・アルバイト340万人・派遣労働者106万人・契 約社員および嘱託278万人・その他129万人である。pp.85

- (2) 「厚生労働白書(平成18年版)」によれば、「企業が常用パートタイム労働者を採用する理由について見ると、「人件費が割安となるため」(33.3%)、「雇用調整が容易」(29.4%)、「一般労働者の採用困難」(27.1%)の順であった。」となっている。pp.88
- (3) 石水 (1999) によると、規制緩和の背景には、日本の産業が厳しい国際競争のなかで生き残って行く為の産業競争力の強化を支えるものは、働く者のための労働政策・雇用政策であるという認識があり、それを実現するための「雇用の流動化」と労働市場の改革が必要という流れがあった。pp.82-87 規制緩和実施の具体的な経緯については、濱口 (2004) pp.65-66参照。
- (4) 連合が2006年10~11月に実施した雇用実態調査の中間集計によると、「請負労働者がいる企業の6割に偽装請負が広がっている可能性が高いことがわかった」とされる(2006年12月18日朝日新聞報道)。最近の具体的な例としては、松下電器産業の子会社「パナソニック半導体オプトデバイス」が偽装請負で労働者を働かせていた問題で労働局の立ち入り調査が行われ(2006年10月21日朝日新聞報道)、また、同「松下プラズマディスプレイ」が偽装請負の違法性を回避するための脱法行為を行っていたとして、2006年10月に松下電器産業が厚生労働省から行政指導を受けている(2006年11月1日朝日新聞報道)。
- (5) 「厚生労働白書(平成18年版)」によると、2005年5月より年間20万人のフリーターの常用雇用化を目指すという目標を掲げ、次の①~⑤の対策を実施し約22.5万人の常用雇用を実現した。①地域の関係者との連携による若年者雇用対策の推進 ②若年者トライアル雇用事業の実施 ③日本版デュアルシステムの拡充 ④ハローワークにおけるフリーター常用就職支援事業の実施 ⑤フリーター等若者に対する農業就業の支援の実施pp.232-233
- (6) 「厚生労働白書(平成18年版)」によると次のとおりである。「パートタイム労働者・派遣労働者が現在の就労形態に就いた理由を見ると、『正社員として働ける会社がなかったから』とする者が年々増加し、派遣労働者では1987(昭和62)年の6.4%から2003(平成15)年には40.0%に、パートタ

- イム労働者では1987年の4.1%から2003年には21.6%に増加している。このように、働き方の多様化は、近年では必ずしも労働者が望んでいるものばかりではなく、正社員として働く場がないためにやむを得ず選択している者が増えている。」pp.89
- (7) 佐藤 (2004) は、「働く人々の働き方に関する選好は、多様である」としたうえで、「登録型の派遣社員が、今後も派遣の就業形態を希望する理由は、都合に合わせて働けることや気楽に辞められることにある。」「パート・アルバイトに関しては、やむを得ずその就業形態を今後も希望する者はかなりの比重を占め、かつその水準は民間企業の正社員と変わらない。」「パート・アルバイトが、今後もその就業形態を希望する理由は、勤務の時間や日数が短く、自分の都合に合わせて働けることにある。さらに生活と仕事を調和させて働くことができる働き方としてパート・アルバイトを選択している者では、その就業形態を継続したいと考える者が多い。」としている。pp.7、pp.14

また、大沢 (2004) は、東京都労働経済局の実態調査資料をもとに、派遣に対する満足度について、「正社員と派遣労働者のあいだに大きな労働条件格差があるにもかかわらず、派遣労働者の派遣という働き方 (就業形態)への満足度は結構高い」とし、(調査対象者の)「約半数は派遣という就業形態に満足している」「半数以上の人が今後も派遣として働きたいと考えている。」としている。pp.25

- (8) 大沢 (2004) は、労働条件の格差として年収と社会保険の加入率の実態を取りあげている。それによると「平均年収を比較すると、正規雇用者が561万3,000円、派遣が181万9,000円、パートタイマーが88万8,000円となっており、派遣労働者の年収は正規労働者とパートタイマーの中間に位置する。」(p.28) また、派遣労働者の社会保険の加入状況は「厚生年金にも国民年金にも加入していない人が3割、健康保険では4割が未加入である。」pp.29-30
- (9) 派遣労働者から正社員への道について、大沢(2004)によると、「現在派遣で過去に派遣またはアルバイト・パートから正社員に移った人は30人で全サンプル262人のうち11.5%にあたることがわかった。」「現在正社員で過去に派遣労働者だった22人と過去に派遣から正社員になった6人をあわせると266人のサンプルの28人が派遣から正社員に移動している。数

非正規雇用者が正規雇用者へ移行するための個人要因に関する一考察 155 字にすると 1 割程度である。| pp.30

- (10) 濱口 (2004) pp.71、pp.79
- (11) 菅野 (2002) pp.12
- (12) 濱口 (2004) pp.69
- (13) 正規雇用への移行をサポートするという視点からは、「紹介予定派遣」の 仕組がある。この制度は、欧米で実績のある「テンプ・ツー・ファーム」 の仕組を参考にしたものである。紹介予定派遣は、2000年12月に解禁さ れたが、派遣法の適用を受け事前面接や履歴書送付等は禁止されたため に余り普及しなかった。その後、2003年の改正で紹介予定派遣は労働者 派遣の一類型として位置付けられた。しかし、派遣先による事前面接や 履歴書送付等が解禁されたことによって、男女差別や年齢による差別な どの新たな問題の発生も懸念されており、更に検討を要する仕組である。
- (14) ここでいう「人材サービス会社」とは、人材紹介や労働者派遣等の人材 ビジネスを営む会社を指す。
- (15) この125名はX社からY社へ派遣された者の一部であり、派遣社員の総数を示すものではない。特に、C・Dグループに該当する派遣社員の数はもっと多く存在する。しかし、本稿は各グループに属する者の性向・資質を分析の対象としており、正規雇用者への移行の比率を論じている訳ではないので、サンプルとしての意味はあるものと考える。なお、各グループには、調査時点(2006年3月)で既に退職していた者を含み、また、A・Bには、請負スタッフであった者が、2004年3月の労働者派遣法改正により、一般派遣社員として継続して働いた者を含んでいる。
- (16) 本文3. (2) ③で述べた、派遣労働者が過去に経験した仕事の上位6種で、製造・生産、接客サービス、建設・土木、迎送・配達、営業、倉庫内作業の6つである。

[引用文献]

石水喜夫 (1999)「第Ⅱ部 人口減少社会の雇用政策」依光正哲/石水喜夫 「現代雇用 政策の論理」新評論

大沢真知子(2004)「派遣労働者の光と影」佐藤博樹編著『変わる働き方とキャリア・デザイン』勁草書房

厚生労働省編 (2006) 『厚生労働白書 (平成18年版)』 ぎょうせい

Hosei University Repository

156

厚生労働省(2006) 「労働経済白書(平成18年版)」独立行政法人国立印刷局 佐藤博樹(2004) 「働き方の多様化とその選択」佐藤博樹編著『変わる働き方とキャ リア・デザイン』 勁草書房

菅野和夫 (2002) 『新・雇用社会の法』 有斐閣

仁田道夫(2003)「変化のなかの雇用システム」東京大学出版会

(社)日本人材派遺協会編(2003)『人材派遺さらなる飛躍』(社)日本人材派遺協会、

濱口桂一郎(2004) 「労働法政策」ミネルヴァ書房