

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>

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—

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⁽⁷⁾。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⁽⁸⁾。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⁽⁹⁾。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ふ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	「労働者派遣法」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	「高齢者雇用安定法」施行	高齢者派遣の適用対象業務が一部業務を除き原則自由化。ネガティブリスト方式採用。	不可
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	「労働者派遣法」改正	ネガティブリスト方式採用。26業務以外の適用対象業務の派遣期間は1年間に制限。	附則で当分の間適用除外とした。
2003年6月 2004年3月	「労働者派遣法」改正 同改正法施行	派遣期間を最高3年まで延長可能。 物の製造業務への派遣を解禁。紹介予定派遣における事前面接の解禁。	可能。但し、派遣期間は1年に制限

〔註〕濱口(2004)、及び、(社)日本人材派遣協会編(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⁽⁴⁴⁾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⁽⁴⁵⁾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」「使用用途」「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

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は若いの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

平均年齢	A	B	C	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遍なく広がっている。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 歴	A		B		C		D		計	
		%		%		%		%		%
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
計	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

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		B		C		D		計	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
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）

種 類	A		B		C		D		計	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
大型自動車運転免許(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
ボイラー技士2級	1	3.7	0	0.0	1	0.9	0	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
埋容師	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
簿記(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	0	0.0	0	0.0	1	0.9	0	0.0	1	0.6
MOUS、エクセル表計算処理	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
計	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	A		B		C		D		計	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
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
計	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られる。

〔表7〕住居

種類	A		B		C		D		計	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
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
計	22	100.0	10	100.0	72	100.0	21	100.0	125	100.0

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らうか。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	A		B		C		D		計	
		%		%		%		%		%
20万	4	18.2	0	0.0	18	25.0	8	38.1	30	24.0
25万	7	31.8	5	50.0	38	52.8	10	47.6	60	48.0
30万	11	50.0	5	50.0	12	16.7	3	14.3	31	24.8
35万	0	0.0	0	0.0	1	1.4	0	0.0	1	0.8
35万以上	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
計	22	100.0	10	100.0	72	100.1	21	100.0	125	100.0

⑧使用用途

給料の使用用途は、全体では貯蓄が45%、生活費が約40%となっており、給料の二大用途となっている。しかし、個別に見るとAとBは共に生活費が約47%と使用用途の第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%と使用用途の第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〕使用用途（複数回答）

使用用途	A		B		C		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
計	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	A		B		C		D		計	
		%		%		%		%		%
有	6	27.3	2	20.0	7	9.7	0	0.0	15	12.0
無	9	40.9	8	80.0	65	90.3	21	100.0	103	82.4
不明 ^(注)	7	31.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	7	5.6
計	22	100.0	10	100.0	72	100.0	21	100.0	125	100.0

(注)当然、Aに対しては配偶者の有無を聴取しなかったため「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「⑧使用用途」では「C・Dは貯蓄が約48%と使用用途の第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

種類	A		B		C		D		計	
		%		%		%		%		%
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 ^(注)	13	59.1	6	60.0	4	5.6	1	4.8	24	19.2
計	22	100.0	10	100.0	72	100.1	21	100.0	125	100.0

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

⑪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	A		B		C		D		計	
		%		%		%		%		%
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
計	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）

応募理由	A		B		C		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.地元の仕事がない・県外で働きたい	2	6.7	2	20.0	13	10.4	5	14.3	22	11.0
3.通勤が近い	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	0	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(溶接・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・仕事が好きしている	0	0.0	0	0.0	1	0.8	0	0.0	1	0.5
19.すぐに働ける	0	0.0	0	0.0	1	0.8	0	0.0	1	0.5
計	30	100.1	10	100.0	125	100.0	35	100.1	200	100.0

〔註〕応募理由別の数字は、合計人数が多い順番を示す。

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	A		B		C		D		計	
	人	%	人	%	人	%	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

⑬経験職務・職業

〔表15〕経験職務・職業（複数回答）

職務・職業	A		B		C		D		計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
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 <small>(飲食・小売・サービス・その他)</small>	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 <small>(ピッキング・品出し・仕分け・梱包等)</small>	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.整備・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.農業	1	2.8	1	6.3	3	2.2	0	0.0	5	2.3
12.建築 <small>(左官・とび職等)</small>	0	0.0	0	0.0	3	2.2	1	2.9	4	1.8
12.事務 <small>(総務・管理等)</small>	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 <small>(自衛隊)</small>	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
計	36	100.1	16	100.3	134	99.5	35	100.3	221	100.4

〔註〕職務・職業欄の数字は、合計件数が多い順を示す。

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

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

	A		B		C		D		計	
	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

⑭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、A 0.09、B 0.11、C 0.11、D 0.12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	A	B	C	D	平均
平均社数(社)	2.2	3.4	2.8	2.8	2.8
平均勤務期間(月数)	34.3	39.1	26.9	20.1	30.1

⑮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	A		B		C		D		計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
1.期間満了	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.業績不振・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.仕事がなくなった(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.転動できない・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.仕事が含まない(生産量の変更等)	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.健康病・怪我・体調壊す等就業不能	3	8.3	1	8.3	2	1.8	2	6.5	8	4.2
15.家族の事情(家族支援のため等)	0	0.0	0	0.0	10	8.8	2	6.5	12	6.3
16.人間関係が含まない(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(容気の至り)	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・学費等)	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	0	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
計	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	A		B		C		D		計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	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

(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ルが高い。

仮説2：モラルは、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、使用用途、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

	①個人の属性や学校での経験	②仕事上の経験	③個人の置かれた状況や環境からくるとる条件・希望・考え方等
A	<p>学歴は高卒が50%、高卒以上が90%を占め比較的学歴は高い。中途者が約3割存在する。1人を除き全員が運動部経験者で体育会系の資質の持ち主が多い。</p>	<p>自動車免許の所持率は他のグループに比べて高くはなく、自動車製造経験もない者が多い。経験職務・職業は6種¹⁶⁾以外に飲食サービス経験者が1割程度おり、仕事の幅が若干広い。勤務経験社数は最も少なく、1社あたりの平均勤務期間が34ヶ月と長い。</p>	<p>勤務希望期間は6割以上が1年超の長期勤務を望んでおり、最初から長く働きたいという気持が強い。既婚者が最も多く、自宅通勤者が約半数を占める。希望月収は半数が30万と高く、使用用途は生活費が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「お金へのこだわり」が一番の理由である。転職理由は「勤め先の理由」によるものが4割以上である。</p>
B	<p>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。運動部経験者は7割いるが4グループの中では最も低い。</p>	<p>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い者が多い。経験職務・職業は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。</p>	<p>勤務希望期間は1年超が5割弱であるが1年と合わせると7割を超え長期勤務を志向している。既婚者は2割である。希望月収は30万と25万が半々で20万はいない。使用用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。</p>
C	<p>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8割以上いる。</p>	<p>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割で平均的であるが、農業・漁業の経験者や職歴がないものもおり多様である。</p>	<p>勤務希望期間は半年が最多で4割を超えている。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。使用用途は貯蓄が第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割以上が週払いを希望している。応募理由は「お</p>

			金へのこだわり」が一番であるが、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 歳と最も若い。学歴は高卒が 4 割弱で最多である。中卒から大卒まで存在しているが、C ほど高卒に集中していない。運動部経験者はA・Cに比べ少ない。	自動車免許の所持率は 76.2% で 4 グループ中最低であるが、自動車製造経験を持つものは 4 割以上で他グループの 2 倍である。経験職務・職業の 6 種の占率も 4 グループ中最も低く、様々な仕事を体験していることを示している。勤務経験社数は平均的であるが、1 社あたりの平均勤務期間が 20 ヶ月と最も短い。	勤務希望期間は 1 年以上が 6 割を超える一方で、半年が 4 割存在する。全員独身で、希望月収は 25 万が最多で 20 万と合わせると 85%を越える。使用用途は貯蓄が第 1 位であるが、ローンを抱えている者も 15%おり、給与の週払いを希望している者が約 6 割存在する。応募理由は「車作りへのこだわり」が第 1 位で、転職理由は「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を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。肉体的作業は厭わず、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

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覧表

項目	項目の内容	A	B	C	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	乱暴な言葉や馴れ馴れしい言葉遣いではないか	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、声に力があるか	4.0	4.2	3.8	4.1	4.0
⑧素直さ	気持ちが素直か、命じられたらすぐに行動できるか	4.0	4.1	3.9	4.1	4.0
⑨理解力	こちらの言うことを正しく理解しているか、飲み込みの速さはどうか	4.0	4.0	3.8	3.9	3.9
⑩清潔感	髪・ひげ・爪などが伸びていないか、さっぱりとしているか	4.1	4.0	3.8	3.9	4.0
⑪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過ぎていないか	3.9	4.0	3.8	3.8	3.9
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るか	3.8	4.0	3.7	3.6	3.8
⑬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
⑭身だしなみ	衣服はキチンとしているか、場違いな服装や崩れた格好をしていないか	4.0	3.9	3.8	3.7	3.9
合計点	①～⑭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	A	B	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落ち着き	0	5	0	-1
⑤言葉遣い	2	2	0	-1
⑥反応	2	5	0	1
⑦元気さ	2	4	0	3
⑧素直さ	1	2	0	2
⑨理解力	2	2	0	1
⑩清潔感	3	2	0	1
⑪協調性	1	2	0	0
⑫柔軟性	1	3	0	-1
⑬性格	1	3	0	2
⑭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と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の分析と併せて大多数を占めるCに対する分析を進めることによって、正規雇用へ移行す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られるからである。

〔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

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あったから』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」「半数以上の人々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%にあたるのがわかった。」「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

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られる。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)⑬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、運送・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

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）日本人材派遣協会編（2003）『人材派遣さらなる飛躍』（社）日本人材派遣協会。

濱口桂一郎（2004）『労働法政策』ミネルヴァ書房