

# 登録型派遣労働者の再就業に 関する実証分析

## ——派遣会社の介在価値はどこにあるのか？——

中村 天江 リクルートワークス研究所・研究員

登録型派遣労働者の雇用の安定は政策的な課題である。しかし、派遣契約終了後の再就業についてはほとんど解明されていない。複数の既存研究が実証の必要性を指摘する。本研究では、登録型派遣で最も大きな群を占める事務系職種に焦点をあて、定量データから再就業の構造とその影響要因を明らかにする。労働者派遣制度特有の職業紹介機能をもつ派遣会社が果たしている役割を明らかにし、派遣会社のあるべき姿について考察する。

**キーワード：** 派遣, 登録型派遣労働者, 求職, 労働市場, 間接雇用

### 目次

- I. はじめに
  - I-1. 問題意識
  - I-2. 先行研究
- II. 研究のアプローチ
  - II-1. 視点
  - II-2. 分析データ
- III. 登録型派遣労働者の再就業
  - III-1. 全体像の俯瞰
- IV. 再就業率を上げる要因・下げる要因
  - IV-1. 影響要因の探索
  - IV-2. 仮説
  - IV-3. 考察
  - IV-4. 補足分析
- V. 再派遣率を上げる要因・下げる要因
  - V-1. 分析
  - V-2. 考察
- VI. おわりに
  - VI-1. 総括
  - VI-2. インプリケーション
  - VI-3. 今後の課題

### I. はじめに

#### I-1. 問題意識

本研究の目的は、派遣労働者の中で大きな群を占める、事務系職種の登録型派遣労働者の再就業に関して、全体像を把握し、実証分析を行うことである。分析を通じて、雇用契約満了・中途解除後<sup>1</sup>の再就業の背後にある派遣会社の介在の程度について明らかにする。

派遣労働者の不安定就業は社会問題である。たしかに、厚生労働省が2010年1月に発表した「非正規労働者の雇止め等の状況」では、派遣労働者の「再就職先等あり」は12.7%と極めて低い。しかし本集計は対象者の99.1%が製造業への派遣労働者<sup>2</sup>であり、製造系職種以外でも再就職の割合がこれほどまでに低いかは不明である。「派遣切り」「派遣村」も、製造業の急激な減産・生産ライン停止の影響を強く受けた事象であった。製造系派遣<sup>3</sup>の強烈な印象が、派遣労働全体の構造的な問題としてとらえられている可能性を否定できない。

派遣労働者の中で最も多いのは、一般事務や5号業務（事務用機器操作）などの事務系派遣である<sup>4</sup>。雇用契約終了後、事務系の派遣労働者の再就業がどのような実態にあるかを解明することは重要だろう。

## I-2. 先行研究

派遣労働の研究は、決して十分に蓄積されていないと先行研究は指摘している（丸岡・木村大成 2006, 小野 2009）。中でも、派遣労働者の求職行動に焦点をあてた調査研究は、極めて少ない<sup>5</sup>。

鶴らは、「日雇い派遣」「製造業派遣」「その他派遣」等、非正規労働者の各グループにおける、2009年1月から6月までの就業形態の変化を追跡した。「製造業派遣」グループは、正規社員化 11.7%、無業化 19.1%、非労働力化 4.3%であり、事務系派遣が含まれる「その他派遣」グループは、正規社員化 3.7%、無業化 6.1%、非労働力化 7.8%であった。労働者グループによって就業形態の変化が異なることが示された（鶴ほか 2010）。この指摘は、事務系派遣に限って分析を行う本研究の意義につながる。

玄田は、非正規労働者の就業形態の移行は、年齢、配偶者有無等の供給要因や居住地、産業等の需要要因だけでなく、同一企業における就業継続年数の影響を受けることを明らかにした。同一企業における就業継続年数が、その労働者の能力や定着性向の代理指標（シグナル）として機能することを示したのである（玄田 2008）。派遣労働者の再就業においても、このような代理指標が、何らかの形で存在する可能性がある。

派遣労働には三面労働契約関係という特徴がある。派遣労働者の再就業を検討する上では、雇用主であり、かつ、職業紹介機能を有す派遣会社の存在を無視すべきではないだろう。しかし、先行研究は「派遣会社の中間組織<sup>6</sup>としての機能については、理論が先行し、実証的な評価が十分にされてこなかった」（木村琢磨 2008）、「僅かな既存研究は（中略）、派遣労働者が雇用関係を結んでいる派遣元企業に関する就労パターンについては大きな関心を払っていない」（島貫 2009）と指摘する。

本研究は、事務系・登録型派遣労働者の再就業に関して、派遣労働者と派遣会社の関係性にも着眼して分析を行う。

## II. 研究のアプローチ

### II-1. 視点

派遣労働者の再就業を分析する上では、2つのとらえ方が必要である。ひとつは、同一派遣会社による再派遣という「閉じた再就業」の観点、もうひとつは、正規社員への転換や他派遣会社による再就業など、外部労働市場における「開いた再就業」の観点である。

労働力移動の研究では、性別・年齢、職種・産業などの需要・供給要因に着目した分析が一般的である（樋口 2001 等）。しかしながら、事務系・登録型派遣労働者の再就業という限定された労働者の移動においては、このような要因の等質性が高い。むしろ需給要因の他にどのような要因が、再就業に影響を与えるのかを探ることが重要である。

他の要因として、まず「働き方の志向」要因が考えられる。派遣労働は多様な働き方のひとつの実現手段と位置付けることができるからである（佐藤・小泉 2007）。厚生労働省の「労働力需給制度に関するアンケート（2005年）」でも、派遣労働のメリットとして、「働きたい仕事内容を選べる」「働きたい曜日や時間を選べる」をあげる者が多い。このような志向は、外部労働市場における優位性の自覚を反映している可能性はあるものの、非正規労働者保護の議論では、労働者が望まない非自発的な就業形態であれば、転換させる政策の必要性が指摘されていることから確認すべきであろう（鶴 2009）。

次に、派遣会社の介在にかかわる要因である。先行研究が指摘するように、再就業局面における派遣会社の介在の程度は、実証的にはまったく解明されていない。派遣会社は、雇用していた派遣労働者の適性や能力に関する情報の蓄積と職業紹介の機能を有しているはずである。本研究では、外部労働市場における需給調整システムとしての派遣会社に注目する。具体的には、派遣契約の解除経緯や派遣労働者の累積雇用期間、評価などが再就業にどのような影響を与えるのかを確認する。これらを「需給調整」要因ととらえることとする。

## II-2 分析データ

リクルートワークス研究所が2009年11月に実施した「登録型派遣労働者の再就業に関する調査」と派遣会社A社（一般労働者派遣事業・大手）から提供された事業データを活用して分析を行う<sup>7</sup>。

「登録型派遣労働者の再就業に関する調査」の調査対象は、現在登録型派遣労働者である、もしくは2004年以降登録型派遣労働者<sup>8</sup>として派遣契約の満了・中途解除（以下、終了と表記）を経験したことがある、34歳以下の全国の男女である。インターネット調査を通じて1234人のサンプルを回収した。本研究では、事務系職種（一般事務、営業事務、経理事務等）699人を分析対象とする。再就業に関する詳細な分析では、派遣契約終了時に雇用契約も終了（中解除含む）になった者のうち、継続就業の意志がない、もしくは、個人事業主を志向する労働者を除いた548人を分析対象とする。再就業に関する設問はすべて、2004年以降に経験した最後の、つまり最も記憶に新しい雇用契約の終了に関してたずねている。

また、派遣会社A社に協力を仰ぎ、2008年3月1日もしくは2009年3月1日にA社と雇用関係にあり、かつ3月中に派遣契約が終了になった派遣労働者の中から、事務系職種（一般事務、営業事務等を職種コードから指定）9225人のデータ提供を受けた。上記調査と比較するため、34歳以下<sup>9</sup>の6222人の中から、派遣契約中途解除の理由が「次の就職先が決定した」者とA社に「次の派遣先の紹介不要」と申請した者、データに欠損値のある者を除外した4261人を分析対象とした。

## III. 登録型派遣労働者の再就業

### III-1. 全体像の俯瞰

「登録型派遣労働者の再就業に関する調査」のデータを用い、事務系・登録型派遣労働者、34歳以下の派遣契約終了から再就業までを図表1にまとめた。分析対象699人の主な属性は以下である。女性91.4%、未婚46.6%、子供あり28.6%、年齢：24歳以下4.3%・25～

29歳35.2%・30～34歳60.5%、居住地：関東57.9%、東海北陸13.9%、その他18.2%、最終学歴：大学・院卒42.2%・中学・高校卒21.2%、その他36.6%、正規社員経験あり80.1%である。

事務系・登録型派遣労働者には、登録型派遣という働き方を自発的に選択した者が64.8%、非自発的に選択した者35.2%が存在する(①)。27.0%は派遣契約が中途解除であった(②)。派遣契約の終了理由は、労働者都合の自発的理由が54.8%、派遣先都合等の非自発的理由が45.2%である(③)。これらから、事務系・登録型派遣労働者の離職経緯は、明確にひとつに特徴づけられるというよりも多様性があることが伺える。

派遣契約の終了後、88.3%の派遣労働者の雇用契約が終了になる(④)。労働市場に再参入する意思がない者が10.7%発生する(⑤)。再参入の意思のある者が希望する再就業形態は、派遣38.1%、非正規労働者14.1%、正規社員36.6%とばらつきがある(⑥)。また、労働市場に再参入する意欲があっても、「しばらく働かずに生活する意向」がある者が21.8%も存在しており、非労働力化しやすい特性が確認できる(⑦)。

労働市場の再参入する意欲がある者の再就業率は59.9%と、4割の無業者が発生する(⑧)。この数字だけをみれば登録型派遣労働者の再就業は著しく困難だといわざるをえないが、上記のように非労働力化しやすい特性を勘案して評価する必要があるだろう。再就業先の決定タイミングが派遣契約の終了前なのは27.7%（継続就業意欲のある者全体に対しては16.6%）にとどまり、賃金収入がないブランク期間が発生しやすいことも確認できる(⑨)。

再就業の形態は、派遣38.7%、非正規26.2%、正規33.5%であり(⑩)、希望就業形態(⑥)と比較すると、正規の割合が下がり、派遣と非正規の割合が上昇する。正規希望であっても正規への転換がかなわず、派遣や非正規労働が雇用の受け皿になっていることを示唆する。

ただし、同一の派遣会社で再就業するのは12.2%にとどまり(⑪)、再び派遣労働者になったとしても、派遣会社を変える者の方が多い

図表1 事務系・登録型派遣労働者(34歳以下)の再就業

(1)登録型派遣という働き方の評価 サンプル・サイズ699  
構成比100.0

①自発的な選択か	
自発的(望んで選択)	非自発的(望まない)
64.8%	35.2%

(2)雇用契約の終了経緯 サンプル・サイズ699  
構成比100.0

②派遣契約終了の種類	
満了	中途解除
73.0%	27.0%

③派遣契約の終了理由			
満了		中途解除	
自発的理由	非自発的理由	自発的	非自発的
39.6%	33.3%	15.2%	11.9%

④派遣契約終了後の雇用契約	
終了(満了・中途解除)	継続
88.3%	11.7%

※雇用継続者の45.1%に自宅待機・休職指示あり

(3)労働市場再参入の意思 サンプル・サイズ617  
構成比88.2

⑤継続就業意欲の有無	
意欲あり	なし
89.3%	10.7%

⑥希望の再就業形態			
意欲あり			なし
派遣	非正規	正規	なし
38.1%	14.1%	36.6%	10.7%

※その他0.5%

⑦非労働力(しばらく働かずに生活する)意向の有無				
派遣		非正規		正規
意向なし	あり	なし	なし	なし
26.3%	11.8%	9.4%	31.3%	10.7%

↑あり4.7% ↑あり5.3%

(4)労働市場再参入の実現 サンプル・サイズ548  
構成比78.4

⑧再就業の有無	
再就業あり	再就業なし
59.9%	40.1%

※リーマン・ショック前 再就業あり=65.8%  
リーマン・ショック後 再就業あり=53.0%

⑨再就業先の決定時期				
再就業あり				
終了前	-30日	31-90日	91日	※派遣契約終了前/終了後30日以上
27.7%	26.5%	24.9%	21.8%	終了後31~90日以内/91日以上

(5)労働市場再参入の内容 サンプル・サイズ323  
構成比46.2

⑩再就業の形態		
派遣	非正規	正規
38.7%	26.2%	33.5%

※その他1.5%

⑪希望再就業形態の実現	
希望通り	希望以外
73.2%	26.8%

⑫同一派遣会社での再就業	
同一	それ以外
12.2%	87.8%

⑬派遣先関連での再就業	
派遣先関連ではない	
87.0%	

↑↑当時の派遣先の紹介、もしくは派遣先の同僚・知人の紹介 6.5%  
↑↑当時よりも前の派遣先の紹介、もしくは派遣先の同僚・知人の紹介 6.5%

(⑩と⑫の比較)。当時の派遣先、もしくは派遣先の同僚・知人の紹介による再就業は6.5%である(⑬)。雇用契約終了時の派遣労働が、次の再就業に直接寄与している割合は、決して高くはない。とくに職業紹介機能を有す雇用関係にあった派遣会社が次の再就業に寄与する割合が、公式には職業紹介機能をもたない派遣先関連<sup>10</sup>での再就業と倍程度しか差がないことは、登録型派遣では再就業における派遣会社の介在が限定的であるといわざるをえないだろう。

これらのことから事務系・登録型派遣労働者の再就業の特徴には4つの傾向がある。第1に再就業率が低い一方で、非労働力化しやすい者が相当数含まれること、第2に再就業にあたっては、ブランク期間の発生や派遣会社の変更など、単に再就業できないだけではない多層的に不安定な構造があること、第3に派遣労働が雇用の受け皿になっていること、第4に派遣会社は職業紹介の機能を有すにもかかわらず、雇用契約終了時の派遣会社や派遣先など、契約終了直前の派遣労働が再就業に直接寄与する割合は限定的いうことである。次節以降、より詳細に分析することで、この傾向が事実かを確認していく。

## IV. 再就業率を上げる要因・下げる要因

### IV-1. 影響要因の探索

どのような要因が、外部労働市場における再就業や同一派遣会社内の再派遣に影響を与えるのかを把握するために、「登録型派遣労働者の再就業に関する調査」のデータを用い、4種類のプロビット分析を行う。

従属変数は再就業・再派遣の有無など再就業に関する変数である。分析(A)では、従属変数を派遣会社との雇用契約終了後、再就業できた者を1、それ以外を0とする。分析(B)では、再就業にあたって希望した就業形態での再就業が実現できたかを1、それ以外を0に、分析(C)では、派遣労働者として再就業をした者を1、それ以外を0、分析(D)では派遣契約が満了・中途解除になった当時の派遣会社で再就業をした者を1、それ以外を0とする<sup>11</sup>。

次に独立変数を設定する。まず、非正規から正規社員への移行に関する先行研究をもとに（玄田 2008）、居住地や学歴などの需要要因、性別や年齢などの供給要因を変数として設定した。さらに、派遣会社の介在に関する「需給調整」要因と、働き方の志向を考慮するための「志向」要因の変数を設定する。ただし、日本では再就業局面における需給調整要因に着目した実証研究が存在しないため、分析に使用すべきスタンダードな変数が確立されていない。需給調整要因に該当すると思われる変数をすべて洗い出し、再就業・再派遣との関連の確認やステップワイズ法による変数選択を行って、候補となる変数をしばりこんだ。そのうえで、候補から外れた変数であって、派遣労働者の再就業や再派遣を分析するうえで確認しておくべきだと思われる変数をあらためて追加する作業を行った。

最終的に独立変数として以下のものを採択した。供給要因として、性別・年齢・子供の有無を、需給要因として、時期（リーマン・ショック前後）・居住地・最終学歴・正規社員経験の有無・業務経験年数・業務関連資格の有無である。正規社員経験・業務経験年数・業務関連資格は、労働者のスキル・能力レベルの指標として採択した。

需給調整要因として、派遣契約終了経緯（中途解除か満了か／自発的理由か非自発的理由か）、派遣会社の売上規模（保有案件数の指標）、累積の雇用契約期間と評価、派遣労働者が自ら仕事紹介を派遣会社に働きかけたかをおいた。最後の3つは、派遣会社と派遣労働者の関係性にかかわる指標である。働き方の志向要因として、派遣契約終了前の派遣労働は望んだ働き方だったのか、希望する再就業の形態や非労働力意向の有無を採択した。

#### IV-2. 仮説

事務系・登録型派遣労働者（34歳以下）という限定された労働者群の再就業では、等質性が高い需給要因よりも、需給調整要因や働き方の志向要因が影響すると思われる。とくに、全体像を俯瞰した際に確認された、非労働力意向

の有無や希望就業形態は再就業に影響を与えると考えられる。

具体的な仮説としては、供給要因で有意に確認できる変数はなく、需要要因では、雇用情勢の劇的な変化をもたらした「リーマン・ショック」はマイナスに、キャリアの差別化につながる「正規社員経験」「業務経験年数」「業務関連資格の有無」がプラスに影響する。需給調整要因では「派遣契約終了経緯」「売上規模」「雇用契約期間」「評価」が影響する。志向要因では「希望する再就業形態：正規社員」はプラスに、「希望する再就業形態：派遣」「非労働力意向あり」はマイナスに影響する。

また、派遣会社内での再派遣では、「雇用契約期間」や「評価」など、派遣会社と派遣労働者の関係性が強いほど、プラスの影響があると考えられる。

#### IV-3. 考察

属性ごとの再就業率とプロビット分析の結果を、図表2、3にまとめた。

分析（A）～（D）から、需給調整要因や働き方の志向要因が、再就業や再派遣に影響するという仮説は支持されたが、ひとつひとつの変数では仮説が支持されないものもあった。以下、細かくみていく。

##### ①供給要因

供給要因は有意に影響する変数はないと考えていたが、「子供あり」が分析（A）（B）（C）で有意にマイナスであった。とくに再就業では子供がいることで10%以上就業確率が下がる。34歳以下という調査対象者の年齢を考えると、子供が小学生以下である可能性が高く、労働時間の制約等から外部労働市場における再就業が難しくなっているのであろう。しかし、「子供あり」という変数は、分析（C）では有意確率、限界効果ともに減少し、分析（D）では有意でさえない。

このことから、派遣労働がそのような働き方に制約のある労働者の雇用機会につながっていることが示唆される。

登録型派遣労働者の再就業に関する実証分析

図表2 構成比と再就業率

			単位(%)					
			構成比	再就業率	希望 実現率	派遣 再就業率	同一派遣会 社再就業率	
全体 (n=548)			100.0	59.9	43.8	23.2	9.1	
供給要因	性別	男性	9.9	66.7	51.9	16.7	11.1	
		年齢	24歳以下	5.1	60.7	42.9	21.4	10.7
		25歳～29歳	35.4	61.9	48.5	22.7	7.7	
		30歳～34歳	59.5	58.6	41.1	23.6	9.8	
	子供	あり	23.5	48.1	38.0	15.5	6.2	
需要要因	時期	リーマン・ショック後	63.7	59.6	25.5	20.6	8.9	
		居住地	関東	56.9	58.3	43.3	24.0	10.9
		東海・北陸	13.5	56.8	39.2	17.6	4.1	
		上記以外	29.6	64.2	46.9	24.1	8.0	
	最終学歴	中学・高校卒	20.6	57.5	38.9	25.7	8.8	
		高専・専門・短大卒	36.1	58.6	44.4	20.7	7.6	
		大学・大学院卒	43.2	62.0	45.6	24.1	10.5	
	正規社員経験	あり	79.9	63.5	47.3	21.7	8.4	
		業務経験	なし	30.7	56.5	63.1	28.0	11.9
		2年以下	26.3	57.6	47.2	26.4	9.7	
		3年以上	43.1	63.6	28.0	17.8	6.8	
業務関連資格	あり	14.2	62.8	50.0	21.8	6.4		
需給調整要因	派遣契約終了	自発の理由	49.6	57.4	36.4	27.9	10.7	
		派遣契約	17.5	56.3	44.8	12.5	3.1	
	累積雇用期間	3ヶ月未満	17.3	63.2	46.3	27.4	6.3	
		4ヶ月～1年未満	38.1	56.9	43.1	20.1	8.1	
		1年以上	44.5	61.1	43.4	24.2	11.1	
	売上上位15社	61.5	62.6	46.3	23.4	11.6		
	自分は評価されていると思う	45.6	61.2	44.4	24.8	13.2		
	仕事紹介を積極的に働きかけた	21.5	66.1	46.6	38.1	20.3		
	志向要因	登録型派遣は望んで選択した働き方だった	あてはまる	63.7	59.6	47.6	25.2	10.0
			あてはまらない	36.3	60.3	37.2	19.6	7.5
希望する再就業の形態		派遣	42.9	47.2	37.4	37.4	11.9	
		非正規	15.9	64.4	58.6	4.6	2.3	
		正規社員	41.2	71.2	44.7	15.5	8.8	
非労働力意向あり		あてはまる	24.6	41.5	33.3	16.3	4.4	
		あてはまらない	75.4	65.9	47.2	25.4	10.7	

図表3 事務系・登録型派遣労働者の再就業に関するプロビット分析

要因	属性	分析(A)		分析(B)		分析(C)		分析(D)		
		再就業=1	漸近t値	希望の就業形態に 再就業=1	漸近t値	派遣に 再就業=1	漸近t値	同じ派遣会社で 再就業=1	漸近t値	
供給	性別	男性	-.0298	-.538	.0377	.491	-.0538	-.932	.0010	.632
		年齢	25歳～29歳	-.0428	-.541	.0040	.037	-.0076	-.109	-.0018
		30歳～34歳	-.0554	-.680	-.0845	-.785	.0034	.049	-.0004	-.137
	子供	あり	-.1206	-3.371 ***	-.1407	-2.635 ***	-.0709	-1.739 *	-.0003	-.193
需要	時期	リーマン・ショック後	-.1098	-3.114 ***	-.1658	-3.438 ***	.0042	.136	.0018	1.392
		居住地(その他地域)	関東	-.0365	-.962	-.0465	-.918	-.0233	-.721	.0017
		東海・北陸	-.0594	-1.177	-.0832	-1.162	-.0570	-1.058	-.0056	-1.315
	最終学歴(中学・高校)	高専・専門・短大	.0181	.395	.0636	1.019	-.0559	-1.365	-.0021	-1.117
		大学・大学院	.0231	.521	.0633	1.052	.0150	.398	.0004	.281
	正規社員経験あり	.1094	2.900 ***	.1909	3.338 ***	-.0474	-1.399	-.0017	-1.475	
	業務経験(3年以上)	なし	-.0227	-.525	-.1092	-1.874 *	-.0170	-.457	-.0003	-.207
		2年以下	-.0550	-1.261	-.1194	-1.982 **	-.0322	-.814	-.0012	-.716
	業務関連資格あり	.0310	.620	.0987	1.502	.0072	.171	-.0020	-.815	
	需給調整	派遣契約終了	.0400	1.125	.1221	2.553 **	-.0213	-.683	.0000	-.005
派遣契約		中途解除	-.0210	-.484	.0250	.415	-.1388	-2.628 ***	-.0059	-1.631
累積雇用期間(1年以上)		3ヶ月未満	.0204	.421	.0316	.491	.0353	.928	-.0023	-.974
		4ヶ月～1年未満	-.0380	-1.036	.0100	.199	-.0091	-.278	-.0008	-.586
売上上位15社		.0608	1.827 *	.0644	1.399	-.0114	-.385	.0043	2.527 **	
自分は評価されていると思う	.0261	.761	.0007	.015	.0034	.117	.0033	2.588 ***		
仕事紹介を積極的に働きかけた	.0830	1.871 *	.0906	1.599	.0926	3.225 ***	.0029	3.288 ***		
志向	登録型派遣の選択	.0681	1.811 *	.1557	3.037 ***	-.0231	-.678	.0004	.255	
	希望する再就業形態(非正規)	派遣	-.1649	-3.433 ***	-.2659	-4.024 ***	.2743	5.063 ***	.0048	1.848 *
		正規社員	-.0107	-.210	-.2283	-3.387 ***	.1135	1.979 **	.0043	1.678 *
	非労働力意向	あり	-.1579	-4.583 ***	-.2014	-3.794 ***	-.0967	-2.323 **	-.0067	-2.368 **
サンプル・サイズ		548	548	548	548	548	548	548	548	
-2 対数尤度		641.6243	641.6243	661.4645	661.4645	493.6041	493.6041	269.3700	269.3700	
Pearson $\chi^2$ 乗値		540.7823	540.7823	541.8316	541.8316	532.2001	532.2001	431.7645	431.7645	
有意確率		.2557	.2557	.2456	.2456	.3460	.3460	.9981	.9981	
疑似決定係数		.2156	.2156	.1996	.1996	.2516	.2516	.2410	.2410	

注：\*(有意水準10%) \*\*\*(有意水準5%) \*\*\*\*(有意水準1%)、( )はリファレンス・グループ

## ②需要要因

需要要因では、分析（A）（B）では、仮説通り、「リーマン・ショック後」は有意にマイナス、「正規社員経験あり」は有意にプラスであった。

しかし、「業務経験年数」「業務関連資格あり」は、分析（A）～（D）すべてで有意な変数ではなかった。派遣労働は専門的な働き方という一般的なイメージとは異なり、事務系・登録型派遣労働者の労働市場では、このような専門性の有無が必ずしも採用基準ではないことが示唆される。実際、複数の派遣会社へのヒアリングでは<sup>12</sup>、事務系派遣の場合、資格や専門性以上に、業務遂行上のコミュニケーション能力の高さや協調性などのヒューマンスキルが求められるとの意見が聞かれた。

「正規社員経験あり」は、再就業確率を10%以上高め、希望就業形態での再就業確率を20%以上高める。けれども派遣再就業や同一派遣会社での再派遣では、有意な変数として表れていない。詳細を確認するために、正規社員経験の有無と再就業の関係をまとめたのが図表4である。正規社員経験のない派遣労働者は、ひとりも正規社員に移行していないことが確認できる。この要因は2つ考えられる。

図表4 正規社員経験と再就業の関係 単位(%)

n=548	構成比	再就業の形態			
		派遣	非正規	正規	なし
正規社員経験あり	79.9	21.7	16.7	25.1	36.5
正規社員経験なし	20.1	29.1	16.4	0.0	54.5

1つめの要因は、外部労働市場において潜在能力や定着性向のシグナルとして正規社員経験が機能していることである。先行研究でも非正規就労が長いほど正規社員への転換が難しいことが示されている（相澤・山田 2006 等）。2つめは、少なくとも今回の調査では、派遣会社によるキャリア形成の支援は、正規社員の経験がない登録型派遣労働者を正規社員に転換するほどのレベルには達さないという点である。派遣会社は職業紹介機能を有す、雇用主としては特殊な存在だが、そこで提供される能力開発は外部労働市場の構造的制約を超えないことが確認された。

## ③需給調整要因

需給調整要因は、再就業に影響をもつ変数が複数確認され、おおむね仮説が支持された。ただし、分析（A）（C）（D）で有意にプラスとなった「派遣会社に仕事紹介を積極的に働きかけた」という変数は、仮説では考慮していなかった。

「積極的に仕事紹介を働きかけた」と関連のある変数を探したところ、「派遣会社から紹介あり」相関係数 0.30、「再就業形態：派遣」「再就業あり」がいずれも相関係数 0.20 であった。「再就業形態：派遣」と「再就業あり」の値に差がないのは、正規・非正規への再就業では、この働きかけがそれほど影響を与えないためであろう。「積極的に働きかけた」は派遣労働者として再就業・再派遣されことに影響するとして考察を進める。

図表5に、希望する再就業形態別に、「派遣会社に仕事紹介を積極的に働きかけたか」と「働きかけた方法」をまとめた。希望する再就業形態が派遣であっても、74.9%が派遣会社に働きかけていない。このことから、登録型派遣では、雇用主であった派遣会社には職業紹介の機能があるものの、派遣労働者は派遣会社から連絡が来るのを待つ、受動的な求職行動が一般的だといえることができる。

図表5 仕事紹介を働きかけたかと具体的方法 単位(%)

n=548	構成比	希望する再就業の形態			
		派遣	非正規	正規	全体
積極的に働きかけなかった	74.9	87.4	78.8	78.5	
積極的に働きかけた	25.1	12.6	21.2	21.5	
うち、メールで要望した	8.5	6.9	8.4	8.2	
うち、電話で要望した	20.0	5.7	14.2	15.3	
うち、面談時間をとって要望した	4.3	3.4	6.6	5.1	
うち、オフィスを訪ねて要望した	4.3	3.4	6.6	5.1	

分析対象者が登録していた派遣会社数を集計したところ、平均 3.9 社（中央値 3.0 社、標準偏差 3.16）<sup>13</sup>であった。このことから、複数の派遣会社に登録している者が多いことが確認できる。

派遣会社は、ニーズの高い登録型派遣労働者を囲い込もうとするが、その他の登録型派遣労働者に対してはどこかで決まるだろう、決まらなくてもやむをえないと考える。雇用契約終了後の雇用責任が派遣会社になく、次の就業機会

が保証されないため、登録型派遣労働者はより多くの派遣会社を活用した方が、就業機会が増加する。「条件のあう仕事を紹介された派遣会社から」「行きたい仕事を保有する派遣会社から」応募しようと、派遣会社への帰属意識は希薄にならざるをえない。登録型派遣ではスムーズな再就業を実現しようとすればするほど、派遣会社の併用が進む構造なのである。こうして、派遣労働者と派遣会社の依存しあわないドライな関係が形成されている。

すでに述べたように分析（C）（D）では、分析（A）（B）と異なり、需要・供給要因の変数はほとんど有意な変数とならなかった。つまり、派遣での再就業では、学歴や職歴などのキャリアや専門性の有無などで、労働者の差別化がはかられていることは確認できなかった。

これらを総合すると、事務系・登録型派遣労働者が、再び派遣労働者として再就業する際には、以下のようなことが起きていると考えられる。事務系・登録型派遣労働者の求職姿勢は総じて受け身である。しかし、事務系・登録型派遣労働者が担う業務領域の再就業では、個人の差別化は必ずしもスペック化できるような専門性や経歴では行われぬ。むしろ、派遣先との相性やコミュニケーション能力など、定性的なマッチングが重要視される。仕事紹介を積極的に働きかける者は、わかりやすい属性で派遣労働者の優劣を判断することが難しい派遣会社に、就業意欲や定着の期待を伝えることになる。その結果、紹介機会が増加し、就業機会も増加するのである。

#### ④働き方の志向要因

おおむね仮説通り、分析（A）～（D）すべてで、「希望する再就業形態」「非労働力意向」が有意な変数となった。しかし、「正規社員希望」は分析（A）～（D）通じて有意にプラスだと想定していたが、実際は分析（A）では有意にならず、分析（B）では有意にマイナスであった。まず、この点から考察を進める。

分析（A）において、「派遣希望」は再就業確率が 16.5% 下がる。分析（B）において、希望の就業形態への移行確率は、「派遣希望」

で 26.6%、「正規社員希望」で 22.8% 下がる。しかし、分析（C）（D）の派遣労働者としての再就業では、「派遣希望」「正規社員希望」は、有意にプラスである。これらから、外部労働市場において、正規社員希望、派遣労働希望の順に優位性の序列があり、正規社員希望であれば、正規社員への転換ができなくても派遣労働者になれるが、最初から派遣労働者を希望する場合、就業そのものできない可能性が高いのである。よって、全体像を俯瞰した際に述べた第3の傾向「派遣労働が雇用の受け皿になっている」ことが確認できた。

次に、非労働力意向と再就業の関係について考察する。再就業に関する分析（A）から、「非労働力意向あり」では 15.8% も再就業確率が下がる。企業は採用選考において、応募者の意欲や定着を期待することが多いため、非労働力意向が再就業にマイナスの影響を与えるのは違和感がない。非労働力意向は、分析（A）の有意な変数の中で限界効果の絶対値が2番目に大きいことから、再就業に与える影響を無視すべきではない。全体像を俯瞰した際の傾向2のように、たしかに登録型派遣労働者の再就業には不安定な要素がいくつも存在する。しかし、それだけをもって労働者派遣制度には欠陥が多いと断言するのは偏った見方であり、傾向1で述べたように、非労働力化しやすい登録型派遣労働者の存在をどのように評価するかが重要になる。

図表6に非労働力意向の有無と家族形態（世帯主か／子供がいるか）のクロス集計をまとめた。世帯主でないほど非労働力意向があり、とくに子供がいるとその傾向が強まる。

図表6 非労働力意向と家族形態 単位 (%)

n=548	構成比	世帯主	世帯主	非世帯主	非世帯主
		× 子供なし	× 子供あり	× 子供なし	× 子供あり
非労働力意向なし	75.4	83.5	88.2	77.2	59.8
非労働力意向あり	24.6	16.5	11.8	22.8	40.2

非労働力意向ありの者に限って希望の再就業形態をまとめたのが図表7である。例えば一人暮らしの独身女性のような世帯主で子供がいない場合は、正規社員を希望する者が最も多い。シングルマザーのような世帯主かつ子供がいる場合は、派遣での再就業を希望する。実家

で両親と同居する未婚者は、派遣について正規社員を希望するが、配偶者に扶養されており子育て中の場合は、派遣や非正規での再就業を希望する。このように家族形態から想起される労働者のライフスタイルを勘案すると、非労働力意向の背景も違いがあるととらえられる。再就業が難しく、就業ブランクを覚悟せざるをえないケースと、一定の家計収入が保証され、働かなくてもかまわないとケースが存在するのである。

図表7 非労働力意向ありの  
家族形態別の希望する再就業形態 単位(%)

n=135	構成比	再就業形態		
		派遣	非正規	正規
世帯主×子供なし	14.8	40.0	15.0	45.0
世帯主×子供あり	1.5	100.0	0.0	0.0
非世帯主×子供なし	50.4	55.9	19.1	25.0
非世帯主×子供あり	33.3	55.6	28.9	15.6
全体	100.0	54.1	21.5	24.4

分析(A)～(D)において、「子供あり」「派遣希望」の者が希望通りに再就業することが難しい中で、派遣就労が雇用の受け皿として機能していることが確認された。登録型派遣労働者の再就業が難しいのは、登録型派遣という仕組みだけでなく、外部労働市場の選抜メカニズムやワークライフバランスを実現する働き方を許容できない雇用慣行にも原因があると考えるべきだろう。

#### IV-4. 補足分析

製造系派遣などの非自発的な派遣労働者を正規社員に転換するサポートが重要だと先行研究は述べる(鶴ほか2009)。本研究でも、望んで登録型派遣として就業していたのか否かに応じて、再就業の中身に違いがあるのかを確認する。

まず、「登録型派遣は望んだ働き方だった(自発的選択)」と「希望する再就業形態」のクロス集計をとると、3つの群が存在することがわかる。全体の34.9%をしめる「望んだ働き方(自発的選択)、かつ、派遣再就業希望(①群)」と、18.6%をしめる「望んだ働き方(自発的選択)、かつ、正規社員再就業希望(②群)」、22.6%をしめる「望まない働き方(非自発的選択)、かつ、正規社員再就業希望(③群)」である。

この3群に限って再就業の内容をまとめたのが図表8である。

図表8 主要3群の再就業 単位(%)

n=548	構成比	再就業		
		あり	希望通り	派遣再就業
①群 登録型派遣:自発的選択 →派遣:再就業希望	34.9	49.7	40.3	40.3
②群 登録型派遣:自発的選択 →正規:再就業希望	18.6	73.5	52.9	8.8
③群 登録型派遣:非自発的選択 →正規:再就業希望	22.6	69.4	46.1	21.0
全体(①②③群以外含む)	100.0	59.9	43.8	23.2

登録型派遣を望んだ働き方としながらも、正規社員に52.9%の確率で移行する②群に対し、③群は、登録型派遣は望まない働き方だったにもかかわらず再び派遣になる確率が21.0%と②群よりも高い。前述のように、派遣労働が雇用の受け皿として機能する一方で、③群は、派遣という働き方を望まないにもかかわらず、現行の外部労働市場のメカニズムでは離脱できない労働者の存在を意味する。

分析(B)の結果も踏まえると、登録型派遣という働き方を支持する者は相対的に他の就業形態への転換が容易で、その働き方を望まない者ほど離脱が難しいという、派遣労働が内包する二律背反の難しさが読み取れる。

## V. 再派遣率を上げる要因・下げる要因

### V-1. 分析

ここまで派遣労働者への調査をもとに分析を進めてきた。しかし、派遣労働には、間接雇用ゆえに、派遣先から派遣会社に伝えられたことがすべて派遣労働者に伝えられるわけではないなど、情報の非対称性が存在する<sup>14</sup>。派遣会社A社から提供されたデータを活用し、派遣会社内の再派遣に関する影響要因を、より精緻に調べる。

分析の対象は、派遣契約の中途解除理由が「次の就職先が決定した」者、「次の派遣先の紹介は不要」と申請した者、欠損値のある者を除外した4261人である。従属変数を、再派遣ありを1、なしを0としたプロビット分析を行う。独立変数は、分析(A)～(D)と完全にそろえることはできないが、できるだけ比較可能な変数を抽出した。具体的な変数と、変数別

の再派遣率<sup>15</sup>は図表9に、プロビット分析の結果は図表10にまとめた。

## V-2. 考察

分析(E)では再派遣に有意に影響を与える変数が多数確認された。有意にプラスに影響をおよぼす変数は、限界効果の大きい順から「派遣契約の非自発的中途解除」「派遣先企業規模501人～1000人」「1001人以上」である。有意にマイナスに影響をおよぼす変数は、限界効果の小さい順から「リーマン・ショック後」「自発的理由による派遣契約の中途解除」「雇用契約更新回数0回」である。

「派遣契約中途解除の理由」によって、再派

遣に正・負の影響があるのは次のように解釈できる。派遣先事情等で中途解除になった場合、派遣労働者の雇用は継続し、派遣会社には賃金の支払いが発生する。一刻も早く再派遣し派遣料金を獲得しようとする。一方、派遣労働者の家庭の事情や体調等で中途解除になった場合、就業の制約条件が増加し再派遣が難しくなるもしくは、派遣労働者が再派遣を望まない。そのため、再派遣率に影響が出るのである。

「派遣先企業規模」がプラスの影響を与えるのは、分析(A)～(D)で確認されたように、事務系・登録型派遣労働者の再就業では、能力・スキルによる差別化が難しく、派遣会社は有能な派遣労働者の見極めが難しい。規模の大きな会社ほど外部労働市場では人気や採用基

図表9 構成比と再派遣率(A社)

	単位(%)	
	構成比	再派遣率
全体 (n=4,261)	100.0	38.1
供給要因		
性別		
男性	6.8	30.9
年齢		
24歳以下	8.9	32.3
25歳～29歳	41.9	37.8
30歳～34歳	49.2	39.4
子供		
あり	3.9	42.3
需要要因		
リーマン・ショック後	50.0	25.3
最終学歴		
中学・高校	22.5	37.0
高専・専門・短大	40.1	39.6
大学・大学院	37.4	37.2
正規社員経験あり	73.2	37.5
資格あり	86.3	39.2
需給調整要因		
派遣契約_満了	86.3	39.1
派遣契約_中途解除		
自発的理由	9.3	19.1
非自発的理由	4.3	60.0
派遣先規模		
30人以下	9.4	30.8
31人～100人	10.7	37.4
101人～500人	20.9	37.2
501人～1000人	12.7	39.5
1001人以上	46.3	39.8
雇用契約更新数		
0回	18.2	32.9
1回	17.2	37.1
2回	14.6	39.2
3回	11.4	39.8
4～5回	14.5	41.1
6～10回	16.9	38.3
11回以上	7.3	42.4
他派遣会社登録あり	69.6	37.7

図表10 再派遣に関するプロビット分析(A社)

	分析(E)		
	再派遣あり=1		
	限界効果	漸近t値	
供給要因			
性別_男性	-.0911	-2.860	***
年齢(24歳以下)			
25歳～29歳	.0727	2.576	***
30歳～34歳	.0769	2.688	***
子供あり	.0335	.910	
需要要因			
リーマン・ショック後	-.2762	-18.595	***
最終学歴(中学・高校)			
高専・専門・短大	.0063	.321	
大学・大学院	-.0232	-1.148	
正規社員経験あり	-.0349	-2.051	**
資格あり	.0833	3.634	***
需給調整要因			
派遣契約(満了)			
中途解除_自発的理由	-.2628	-8.304	***
中途解除_非自発的理由	.1744	5.692	***
派遣先企業規模(30人未満)			
31人～100人	.0616	1.899	*
101人～500人	.0665	2.295	**
501人～1000人	.0816	2.639	***
1001人以上	.0816	3.006	***
雇用契約更新回数(11回以上)			
0回	-.1007	-2.934	***
1回	-.0779	-2.334	**
2回	-.0326	-.971	
3回	-.0358	-1.021	
4回	-.0167	-.502	
6～10回	-.0425	-1.303	
他派遣会社登録あり	-.0263	-1.651	*
サンプル・サイズ		4,261	
-2 対数尤度		3518.2896	
Pearson $\chi^2$ 乗値		2292.2931	
有意確率		.3896	
疑似決定係数		.1541	

注：( )はリファレンス・グループ

\* (有意水準10%) \*\* (有意水準5%) \*\*\* (有意水準1%)

準が高い傾向にあるため、派遣会社は「派遣先企業規模」を派遣労働者の業務遂行能力の代理指標として活用していると考えられる。「雇用契約更新回数 0 回」も同様である。雇用契約更新回数が多ければ、それまでの期間、派遣労働者が派遣先に適応し、また派遣先からも一定の評価を得ていたことを意味する。数多くの登録者の中から派遣労働者を選抜する際に、雇用契約の更新回数が適性の代理指標になるのである。

このように考えると、雇用契約が初めての新規登録者の派遣率はもっと低いと予想される。実際、事務系職種や年齢を限定しないデータのため単純な比較はできないが、2008年3月もしくは2009年3月のA社の新規登録者が、同月中に派遣先が決定する割合は10%強、6か月以内に決定する割合でも30%に満たない。つまり、雇用契約の更新という行為を通じて、派遣会社との関係が深めている派遣労働者の方が、まったく新たな派遣会社にあたるよりも派遣就業できる可能性は高いのである。

これは、スムーズな再就業のために派遣会社の併用が進む実態と、相反する結果である。

## VI. おわりに

### VI-1. 総括

以上の考察から、事務系・登録型派遣労働者、34歳以下の再就業は次のようにまとめられる。

事務系・登録型派遣労働者は複数の派遣会社を併用し、派遣会社に対して受動的である。派遣会社の職業紹介機能も、雇用していた登録型派遣労働者全員にではなく、限定的な提供にとどまる。離職後の再就業では、専門性や経歴などスペックでの選別は確認されず、雇用契約の更新数や派遣先企業規模など、登録型派遣労働者の能力や定着性向の代理指標（シグナル）が確認された。派遣会社に積極的に仕事紹介を働きかけることが、再就業機会の増加につながることも明らかになった。

職種を細分化して確認する必要はあるものの、少なくとも本研究では、派遣会社に派遣労働者の雇用期間中の能力や実績の情報が蓄積され、ダイレクトに活用されているとはいえない

い。むしろ、登録情報やコーディネーターらのヒアリングを通じて派遣先とのマッチングがはかられていると考えられる。蓄積情報の活用ではなく、関係性にもとづいた就業斡旋がなされているのである。1986年の派遣法成立の理論的契機に、伊丹・松本によって提唱された「中間労働市場論」があった（伊丹・松本 1985）。派遣会社が企業間移動と雇用保証を両立させる中間組織として機能するという理論である。しかし、登録型派遣では派遣会社は中間組織としては十分には機能しておらず、これは中間労働市場論の批判的考察を行った先行研究と整合的な結果であった（丸岡・木村大成 2006）。

ただし、本研究を通じて、その原因が派遣会社だけにあるわけではないことも明らかになった。そもそも、働く意欲が高くない者や、外部労働市場での希望通りの就業が難しい者の存在が判明したからである。就業意欲が低い者の存在は、自己都合での派遣契約終了が多いことや労働市場再参入においても企業に意欲が伝わらず、就業実現を難しくすることにつながる。外部労働市場での就業が難しい者に対しては、派遣会社という間接雇用だからこそ就業が実現しているととらえることができる。

このような事務系・登録型派遣労働者の特性をふまえた上で、「登録型派遣労働者の雇用の安定化」問題を見つめなおすと、2つの異なる局面が存在することに気づく。労働者派遣制度の構造的な負の側面が露呈している離職局面と、正の側面が発揮されている再就業局面である。

離職局面では、外部人材ゆえに内部人材よりもさきに人員調整の対象にされやすく<sup>16</sup>、派遣契約の終了にともなう雇用契約の中途解除さえ発生する。業務によっては受入れ期間に上限があるため、長期的な就業継続も期待できない。派遣先の正規社員と比較すれば、失職につながるトリガーがいくつも存在する。一方、再就業局面では、就業時間や場所に制約があり、外部労働市場では正規社員として採用されにくい個人の雇用の受け皿となっている。「多様な働き方」「多様な労働者」を受け入れる需給インフラとして、労働者派遣制度が一定の役割を果たしていることは評価すべきである。

派遣会社の中間組織としての機能強化や、正規社員への転換支援は今後の大きな課題だろう。その一方で、派遣会社や登録型派遣制度全体を悪者にしたてたわかりやすくも偏った議論ではなく、その制度を活用している、もしくは活用せざるをえない個人の事情に焦点をあてた建設的な議論が求められている。

## VI-2. インプリケーション

登録型派遣労働者の雇用を安定化するには、失職リスクを抑制し、再就業確率を高める必要がある。第174回国会<sup>17</sup>に登録型派遣の原則禁止を盛り込んだ労働者派遣法の改正案が提出された。改正法案には自由化業務での常用雇用以外の派遣禁止や、派遣契約の中途解除にあたって派遣先が講じるべき措置等が盛り込まれている。この改正法が成立すれば失職リスクは低下する。失職リスクが抑制されるという前提に立ち、本研究から導かれる含意をまとめる。

### ①派遣会社の果たすべき役割

派遣会社は、外部労働市場の選抜メカニズムでは、仕事に就くことができない者に就業機会を提供し、労働力の減少が危惧される社会において、就労意欲の低い者を労働力化している。多様な労働者の雇用創出という点は積極的に評価すべきだろう。

しかし再就業局面では、それまで雇用していた派遣労働者を外部労働市場に再放出しているにすぎない。派遣労働者はあらためて選抜にさらされてしまう。それまでの派遣労働を通じて再就業が、より優位に、より容易に、実現できることが理想である。

派遣労働者が仕事に何を求めるかを把握し、将来プランに応じた支援を行うことが重要である。正規社員転換を希望する者にはその転換につながる就業機会を、実現不可能な希望を夢見る者には現実との期待値調整を、派遣就業の継続を希望する場合は派遣就業の継続を提供するのである。

このように、派遣会社が外部労働市場の限界を超えた介入価値を発揮できれば、労働者派遣制度の社会的評価は好転していくはずである。

### ②派遣労働者と派遣会社の関係性

次に、派遣労働者と派遣会社の関係性に関することである。求職活動時に、派遣会社を併用するメリットは広く知られている。しかし、本研究では、派遣会社を固定する方が、再派遣率を高めることが発見された。派遣会社を移り変わる派遣労働者は、派遣会社を固定する者に比べて、仕事難易度・賃金水準・スキルレベルが上昇しにくく、逆に下降する割合が高いことを明らかにした先行研究も存在する(島貫 2009)。派遣労働者は、安易に派遣会社を変えず、自身の志向にそくした案件を数多く有す派遣会社を選択すべきである。

加えて、派遣会社に積極的に仕事紹介を働きかけることが、再派遣に有利なことも明らかになった。これらの点から、派遣会社との関係が希薄なままの「派遣会社ホッピング」に警鐘を鳴らし、派遣労働を続ける限り、できるだけ同一の派遣会社で就業を継続し、関係性を深めることが望ましいことになる。

そのためには、職業紹介能力や失職リスクなどの派遣会社を選択するための正しい情報が、派遣労働者に公開されることが重要である。

### ③派遣労働の規制のあり方

労働者派遣法の改正法案をめぐって、激しい賛否両論がわきおこったことは記憶に新しい。最も大きな問題は、労働者保護のための規制にもかかわらず、労働者側からも雇用機会を奪うと反対されたという点にある。その原因が、今回の分析から明らかになった。

派遣労働を肯定的にとらえる者は、派遣労働を継続することも、派遣労働から離脱することも比較的可能なのである。派遣労働に対して否定的な者ほど、派遣労働から離脱することも、再就業をすることも難しい。後者の保護をどのように実現していくかが、本質的な課題だろう。なぜなら、外部労働市場の選抜メカニズムにゆだねる限り、後者は、企業が直接雇用を望まず、失職状態が継続する可能性が高いままだからである。

登録型派遣労働者の不安定就業の問題は、労働者派遣制度や派遣会社の問題として語られ

ることが多い。たしかに離職局面ではその通りである。しかし再就業局面で根底にあるのは、日本の雇用の流動性が高まる中で、市場競争における弱者が発生し、その弱者保護のあり方が問われているのである。

派遣という仕組みそのものを禁止するような「大きな規制」ではなく、該当する労働者のエンプロイアビリティを強化し、生活を保障する、個人をターゲットにした「小さな支援」こそ求められている。

### VI-3. 今後の課題

今後の課題は3点ある。1点目は、登録型派遣労働者の採用や派遣先決定基準の詳細な解明である。派遣労働には専門的な働き方というイメージがあるが、事務系職種の場合には必ずしも専門的な業務に従事していないことが指摘されている（濱口 2010 等）。本研究でも経歴など専門性を示す指標での選抜は確認されなかった。事務系職種を一般事務、経理事務、人事アシスタントなどに細分化したうえで、選考基準の詳細な解明をすべきだろう。正規社員への転換に関しても、就業形態転換にともなう裁量範囲の拡大や責任の増加を理解したうえでやりがいを求めている場合と、業務負担は今と変わらず雇用保証だけを望んでいる場合がある。このような心構えが再就業に影響を与えているのかも確認する必要がある。

2点目は、世界同時不況が派遣労働に与えた影響の把握である。2009年10月、ILOは「金融危機によって派遣労働者は雇用の調整弁として、まっさきに失業した」との報告を発表した。実際、「登録型派遣労働者の再就業に関する調査」でも、派遣会社A社のデータでも、リーマン・ショック前後にサンプルを分割して分析を行うと、新たな発見がある。詳細な分析は別稿にて試みたい。

3点目は、分析対象を拡大し、大規模標本を用いた派遣労働者の再就業の構造化である。今回はデータの制約から、事務系・登録型派遣労働者、34歳以下に限定して分析を行った。職種や年齢レンジの拡大した分析が求められる。たとえば、労働力調査の2009年10～12月の

派遣労働者は111万人、派遣労働者からの完全失業者は19万人である。冒頭に引用した厚生労働省の「非正規労働者の雇止め等に関する集計結果」も、集計期間によって再就職率が10%～50%まで幅がある。就業継続意欲のある者の4割が再就業できていないという図表1の数値が、十分に信頼に足る値なのかは容易に判断できない状況である。そのためには、調査データの整備から取り組まねばならない。使用した「登録型派遣労働者の再就業に関する調査」の設計も必ずしも十分だと断言はできない。なぜなら、期間を問わずに「再就業できたか」とたずねているが、回答者がそれぞれに想定した時期までに再就業できなかった場合は「再就業できなかった」と回答した可能性は残るからである。一方、現行の政府統計では、派遣労働者が雇用されている派遣会社に関するデータはほとんど取得できない。

派遣労働者の再就業に関しては調査・研究ともに非常に少ない。そのため、このような制約があってもなお、登録型派遣労働者の再就業を構造化するための布石として意義があると考え、本稿はまとめた。分析データ、分析手法ともに、精度を向上し、派遣労働市場という複雑なマーケットを的確にとらえることが期待される。

### 注

<sup>1</sup> 以下、本稿では特に断らない限り、派遣契約、雇用契約いづれも契約の満了・中途解除をまとめて「契約の終了」と表記する。

<sup>2</sup> 集計概要：2009年10月～2010年3月までに雇止めもしくは雇用調整を実施済みまたは実施予定とされる非正規労働者の集計。1月26日時点、該当する労働者は、非正規労働者124,802人、うち派遣労働者85,743人。派遣労働者の99.1%84,936人が製造業に派遣されている。再就職率は再就職等の状況が判明した派遣労働者20,563人に関する集計。なお2009年9月の集計では、派遣労働者の再就職率は47.5%など集計期間によってばらつきが大きい。

<sup>3</sup> 通常、製造業への派遣は製造業派遣と表記されるが、本稿では派遣労働者の職種に着目したため、事務系派遣との対比で製造系派遣と記述した。小野2009でもこのように表記されている。

<sup>4</sup> 厚生労働省「平成20年 派遣労働者実態調査結果の概要」によれば、物の製造に従事する派遣労働者24.0%、一般事務23.6%、5号業務（事務用機器操作）17.4%である。この他にも10号業務（財務処理）において財務・経理事務の業務があるなど、事務系派遣に該当する業務範囲は広い。

<sup>5</sup> 派遣労働に関する研究は、労働法制に関する論考（佐賀2009等）や、キャリア形成や人的資本管理に関する研究（島貫・

守島 2004 等) が中心である。求職行動に関する数少ない先行調査・研究として、『派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査』(鶴ほか 2009, 2010), 『非典型雇用労働者調査』(ワークス研究所 2002a, 2002b), また非正規労働者の他就業形態への移行に関する実証分析(玄田 2008) をあげることができる。

<sup>6</sup> 中間労働市場とは、派遣会社のような、外部労働市場(市場)と内部労働市場(組織)の特徴を部分的備える中間組織によって、失業を発生せずに(あるいはあまり発生せずに)、企業間の労働移動を実現するメカニズムのことである。とくに雇用関係が中間組織にある形態を派遣型という(伊丹・松本 1985)。

<sup>7</sup> 2つの調査は類似の変数であっても厳密にはその内容が異なることがある。例えば「登録型派遣労働者の再就業に関する調査」における年齢は2009年11月時点のものだが、派遣会社A社のデータは派遣契約終了時の年齢である等である。

<sup>8</sup> 日雇い派遣除く。

<sup>9</sup> 外部労働市場では35歳を境に需要要因が変化する可能性が指摘されている。たとえば、管理職経歴を必要とするなどである。A社のデータを35歳以上も含めて分析したところ、やはり35歳以上は再派遣に有意にマイナスであった。紙幅に制約があるためこの点は別稿に譲る。

<sup>10</sup> 派遣契約を中途解除した場合には、派遣先企業にも次の就業先を確保する努力義務がある。

<sup>11</sup> 分析(B)については、再就業できたサンプルに限って希望の就業形態で再就業できた者を1、希望の就業形態に再就業できなかった者を0としたプロビット分析も行っている。分析(C)(D)も同様である。その結果は本稿の内容と整合的であった。

<sup>12</sup> 派遣会社A社などにヒアリングを行った。

<sup>13</sup> 現在登録している会社を0社と回答したサンプルは除外して集計を行った。

<sup>14</sup> たとえば派遣労働者の能力や職場との相性に問題があった場合、派遣会社は派遣労働者を傷つける情報は開示しないことがある。

<sup>15</sup> A社の再派遣率は38.1%と、図表6の同一派遣会社での再就業率9.1%よりも非常に高い。要因はいくつが考えられる。まず、A社の分析は「紹介不要」「他社決定あり」を除いて行ったことである。「紹介不要」「他社決定あり」も含めた、34歳以下の再派遣率は31.2%に下がる。次に、A社が派遣会社の中でも再派遣率の高い派遣会社に属す可能性である。最後に、図表6の調査が、実勢よりも低くでている可能性もある。最後の点については今後の課題にて記述した。

<sup>16</sup> リクルートワークス研究所「人材マネジメント調査2009事業所編」。

<sup>17</sup> 2010年1月18日召集。

## 参考文献

- 相澤直貴・山田篤裕, 2006, 「常用・非常用雇用間の移動分析—『就業構造基本調査』に基づく5時点間比較分析—」『総務省統計研究所リサーチペーパー』6。
- 伊丹敬之・松永有介, 1985, 「中間労働市場論」『日本労働協会雑誌』27(5): 11-19。
- 奥津真里, 2007, 『失業者の求職行動と意識—再就職支援のあり方を探る—』風間書房。
- 小野晶子, 2009, 「登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える—先行調査研究サーベイと企業事例調査から—」『労働政策研究・研修機構ディスカッションペーパー』09-03。
- 木村琢磨, 2008, 「三面労働契約関係における経営学の研究課題—製造請負・派遣労働の考察を中心として—」『大阪経大論集』58(6): 303-327。
- 玄田有史, 2008, 「前職が非正規社員だった離職者の正社員

への移行について」『日本労働研究雑誌』580: 61-77。

玄田有史・中田喜文, 2002, 『リストラと転職のメカニズム—労働移動の経済学—』東洋経済新報社。

厚生労働省, 2009a, 『労働者派遣事業平成19年度事業報告書』

——, 2009b, 『平成20年 派遣労働者実態調査』

——, 2009c, 『非正規労働者の雇止め等の状況について』

伍賀一道, 2009, 「派遣労働は働き方・働かせ方をどのように変えたか—間接雇用の戦後史をふまえて—」『大原社会問題研究所雑誌』604: 9-24。

児玉俊洋・阿部正浩・樋口美雄・松浦寿幸・砂田充, 2005, 「入職経路はマッチング効率にどう影響するか—公共職業安定所と他の入職経路の比較—」『労働市場設計の経済分析—マッチング機能の強化に向けて—』東洋経済新報社, 87-144。

佐藤博樹・小泉静子, 2007, 『不安定雇用という虚像—パート・フリーター・派遣の実像—』勁草書房。

島貫智行, 2007, 「派遣労働者の人事管理と労働意欲」『日本労働研究雑誌』566: 17-36。

——, 2009, 「事務系派遣労働者のキャリア類型と仕事・スキル・賃金の関係—派遣先企業と派遣元企業に関する就労パターンに注目して—」『派遣という働き方を通じたキャリア形成—事務職, コールセンター・オペレーター, 技術者, 営業職—』東京大学社会科学研究所人材ビジネス寄付研究部門研究シリーズ14: 43-70。

島貫智行・守島基博, 2004, 「派遣労働者の人材マネジメントの課題」『日本労働研究雑誌』526号: 4-15。

高橋康二, 2007, 「派遣職種の特性と派遣企業の経営戦略・人事管理—専門26業務集中企業と自由化業務進出企業の比較—」『登録型人材派遣企業の経営戦略と人的資源管理』東京大学社会科学研究所人材ビジネス寄付研究部門研究シリーズ10: 51-62。

鶴光太郎, 2009, 『「日本版フレキシビリティ・アプローチ」の導入を目指して』経済産業研究所。

鶴光太郎ほか, 2009, 『派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査(平成19年度)』経済産業研究所。

——, 2010, 『派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査(平成20年度)』経済産業研究所。

濱口桂一郎, 2010, 「事務系派遣崩壊の歴史的根拠」『EU労働法政策雑記帳』(<http://eulabourlaw.cocolog-nifty.com/blog/2010/03/post-b51b.html>, 2010.3.6)。

丸岡高司・木村大成, 2006, 「労働市場における派遣労働者の現状と特徴—「中間労働市場モデル」に対する批判的検討—」『岡崎女子短期大学研究紀要』23号: 65-74。

樋口美雄, 2001, 『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社。

山本寛, 2008, 『転職とキャリアの研究[改訂版]—組織間キャリア発達の観点から—』創成社。

ワークス研究所, 2002a, 『非典型雇用労働者調査2001(全体就業形態別編)』リクルートワークス研究所。

——, 2002b, 『非典型雇用労働者調査2001(派遣編)』リクルートワークス研究所。

渡辺深, 2001, 「ジョブ・マッチング—情報とネットワーク—」『日本労働研究雑誌』495: 19-27。

## 謝辞

本稿の執筆にあたり、山本寛氏(青山学院大学教授)、木村琢磨氏(法政大学専任講師)、島貫智行氏(一橋大学専任講師)、高橋康二氏(労働政策研究・研修機構研究員)、派遣会社A社の方々から有益な助言を頂戴しました。ここに記して深く感謝いたします。当然のことながら本稿の誤りはすべて筆者に帰します。