

〔資料〕

# 派遣労働者におけるワークエンゲイジメントと 職業性ストレス諸要因の関連 (1)

——派遣労働を選択した理由別による検討——

吉 岡 瞳

## 要旨

本研究の目的は、派遣労働を選択した理由別による、派遣労働者のストレス諸要因やワーク・エンゲイジメント、職務満足感の差異を検討することである。281名の派遣労働者を対象とした分析の結果、正社員になれなかったために派遣労働を選択した人々は、職務満足感が低下しており、ストレス要因が多く、ストレス反応が高いことが示された。一方で、ワーク・エンゲイジメントの差異はみられなかった。この結果から、派遣労働者のメンタルヘルス不調には派遣労働を選択した理由が関与していることが示され、今後、正社員になれなかったために派遣労働を選択した人々におけるワーク・エンゲイジメントの検討の必要性や、メンタルヘルス不調に対するサポートが必要であることが示唆された。

キーワード：派遣労働者、ワーク・エンゲイジメント、職業性ストレス

## 問題と目的

現代の日本における労働環境は、長引く構造的不況の影響を大きく受けている。とりわけ、人件費を抑制するために、各企業がより低コストで非正規人材の活用をおこなうことは、日常的となっている。高度な専門知識や技能をそれほど必要としない業務・職務においては、従事する従業員の大多数が非正規雇用者であることも珍しくない。現在の非正規雇用者の数は労働者全体の約35.2%であり（総務省「労働力調査」, 2013）、事業者は必要最低限の正規雇用者の人数を確保しつつ、人手の足りない時期や業務においては非正規雇用者と有期限の雇用契約を結び、企業活動をおこなうことが一般的になりつつある。特に、近年若年層を中心に非正規雇用者が増大しているが、その理由として、「正社員として働ける会社がなかったから」非正規雇用を選択している現状が指摘されている（厚生労働白書, 2013）。

中でも、若年派遣労働者の増加は特に顕著である。アルバイト・パートタイマーや契約社員と並んで、非正規雇用という枠組みに位置づけられ、企業にとって必要な時に必要な

\* 連絡先：〒533-8533 大阪市東淀川区大隅2-2-8  
大阪経済大学大学院人間科学研究科  
g139705hy@osaka-ue.ac.jp

人材を活用できる雇用形態が派遣労働である。1985年に労働者派遣法が制定され、人材派遣会社に所属し、属している労働者は他の企業に派遣就業という形態で雇用される、という新たな雇用形態が生み出された。1999年には法改正によって、一部の職種を除いて原則的に派遣就業が自由化された。これに伴い、派遣労働が可能な業種が増加したため、人材派遣事業を有する企業も急増した。

派遣労働が発足した当初は、専門的な技術や知識を労働に生かすために派遣労働を選んだり、やむをえない事情や介護のために、勤務時間などの面から、自ら望んで派遣労働者として働くことを選択した労働者が大半であった。その中でも、派遣労働を選択した理由として、給与や勤務時間によらず、様々な企業で働くことができ、仕事のスキルや経験を積むことができるため、という派遣労働に対して比較的肯定的な認知を持っている労働者も存在した（佐藤・小泉，2007）。しかし、近年は、不況による就職難によって、主に新卒者が正規雇用で失敗した末に、非正規雇用の中でも比較的賃金や待遇がよいとされる派遣労働者という雇用形態を選択することが多いとされる（蔡，2010）。このような場合、雇用そのものが不本意であることから、働き方や職務遂行も不満足なものになりがちである。

また、派遣労働者の中でも、自らをパートタイマーやアルバイトであるとも認識している者が10.6%を占めているという報告もある（佐藤・小泉，2007）。これは、派遣労働者として働く人の一部が、自らを短期的なアルバイトやパートタイマーであると認識していることを示しており、派遣労働とアルバイトの違い等の正確な知識や認識が不十分である可能性がある。もっとも、人材派遣業界自体が未だ発展途上であり、どのように派遣労働者を活用していくのかというプロセスの確立には至っていないため、事業者の方も派遣労働に対して不明瞭な部分を抱えつつ、派遣労働事業を続けているという状態であるともいえる。このように、派遣労働者の働き方に対する意識が変化していることや、事業者の派遣労働者の活用体制確立が不十分であることから、派遣労働者の就労環境は極めて不安定な状況にあり、メンタルヘルス不調が増加することが懸念される。

ところが、これまでの派遣労働者のメンタルヘルスに関連する実証的な研究は少なく、渡辺・水井・野崎（1990）がおこなった派遣労働者のストレス、組織コミットメント、キャリアプランを一般的な企業の正社員と比較した研究や、二神（1998）による女性派遣社員を対象とした組織コミットメントや職務関与、職務満足との関連についての探索的研究、大崎・池上・江口ら（2012）の事例研究等が散見される程度である。しかも、これらの研究の対象は、現在主流である登録型派遣とは異なる常用雇用型派遣社員が対象であったり（渡辺・水井・野崎，1990）、女性のみが対象であるため（二神，1998）、派遣労働者の大多数を捉えているとは言い難い。また、大崎ら（2012）は派遣労働者に接する機会のある産業保健スタッフを対象とした調査である。派遣労働者のメンタルヘルス対策に取り組むには、派遣労働者の実像を正しく捉え、派遣労働者の派遣労働に対する根本的な意識を考慮して検討する必要がある。

以上の論議より、同じ派遣労働者の立場であっても、派遣労働という雇用形態を選択し

た理由によってメンタルヘルス状態に差異が生じる可能性が指摘できる。特に、「正社員になれなかったために仕方なく派遣労働を選択した」派遣労働者は、他の理由によって派遣労働を選択した者と比較して、仕事に対する意欲や満足感が低く、メンタルヘルス状態が良好とはいえないことが予想される。そこで本研究では、派遣労働を選択した理由別に、派遣労働者のストレス諸要因と職務満足感、ならびに仕事に対する従事意欲に関するワーク・エンゲイジメントを検討することを目的とする。

## 方 法

### 調査対象

20歳以上の一般型派遣労働者男女300名を対象に、株式会社ネオマーケティングが運営する調査専門サイト「アイリサーチ」を用いた Web 調査方式を実施した。そのうち「派遣労働者を選んだ理由」項目において「その他」以外を選択し、回答が有効であった281名（男性86名、女性195名、平均年齢41.24歳、SD=8.85）を分析対象とした。有効回答率は94.7%であった。

### 調査時期

2013年11月21日～25日

### 調査内容

1) 派遣労働者を選んだ理由：派遣労働者を選んだ理由項目の作成にあたっては、総務省統計局（2010）における「現在の就業形態を選んだ理由」を参考に作成した。派遣労働における労働者側の利点に関する積極的理由については「1. 給与」、「2. 勤務時間」、「3. 色々な企業で働きたい」の3つの理由を設定し、一方でそれらとは異なり、正社員として就職できなかったために仕方なく派遣労働を選択したという消極的理由を「4. 正社員として就職できなかった」とした。これらの4つの理由に「その他」を加えた5つの選択肢について、択一式で回答を求めた。

2) ストレッサーおよびストレス反応：職業性ストレス簡易調査票（下光，1998）のうち下位尺度の「仕事のストレス要因」「ストレス反応」の46項目を使用した。この尺度は、仕事上のストレス要因の評価やストレス反応の程度等を測定する尺度である。「仕事のストレス要因」は17項目（「非常にたくさんの仕事をしなければならない」「時間内に仕事が処理しきれない」「一生懸命働かなければいけない」など）を4段階評定で回答を求めるものである（1=あてはまらない、2=どちらかと言うとあてはまる、3=どちらかと言うとあてはまらない、4=あてはまらない）。また、「ストレス反応」は29項目（「活気がわいてくる」「元気がいっぱいだ」「生き生きする」など）を4段階評定で回答を求めるものである（1=ほとんどなかった、2=ときどきあった、3=しばしばあった、4=ほとんどあった）。

3) 職務満足感：田中（1998）の作成した10項目を使用した。この尺度は、職務および職場環境に対して抱く満足感を測定するものであり（「入社以来これまでの昇進について

満足している” “この会社の昇進の機会は平等である” “すぐ上の上司の部下への対応とその手腕に満足している”など), 5段階評定で回答を求めるものである(1=全く当てはまらない, 2=どちらかと言えば当てはまらない, 3=どちらでもない, 4=どちらかと言えば当てはまる, 5=当てはまる)。

4) ワーク・エンゲイジメント: Shimazu, Schaufeli, Kosugi et al. (2008) の作成した, ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度日本語版(UWES-J) 9項目を使用した。この尺度は, 仕事に対する態度を測定するものであり (“仕事をしていると, 活力がみなぎるように感じる” “自分の仕事に誇りを感じる” “仕事をしていると, つい夢中になってしまう” など), 7段階評定で回答を求めるものである(1=全くない, 2=ほとんど感じない/1年に数回以下, 3=めったに感じない/1ヶ月に1回以下, 4=時々感じる/1ヶ月に数回, 5=よく感じる/1週間に1回, 6=とてもよく感じる/1週間に数回, 7=いつも感じる/毎日)。

## 結 果

「派遣労働者を選択した理由」を独立変数, 「職務満足感」「ワーク・エンゲイジメント」「仕事のストレス要因」「ストレス反応」を従属変数とした1要因の分散分析をおこなった結果, 「派遣労働者を選択した理由」において「職務満足感」「仕事のストレス要因」「ストレス反応」に対する主効果が有意であった。また, Tukey法による多重比較の結果, 職務満足感において「給与」群は「正社員として就職できなかった」群よりも職務満足感得点が高いことが示された (Table 1)。仕事のストレス要因において「給与」群が「正社員として就職できなかった」群よりも得点が高いことが示された。また, 「色々な企業で働きたい」群は「正社員として就職できなかった」群よりも得点が高いことが示された (Table 1)。さらに, ストレス反応において「色々な企業で働きたい」群は「正社員として就職できなかった」群よりも得点が高いことが示された (Table 1)。これらの結果は, 同じ派遣労働者であっ

Table 1. 派遣社員を選択した理由と各尺度の平均値と標準偏差

	1: 給与 n=47	2: 勤務時間 n=76	3: 色々な企業 で働きたい n=30	4: 正社員として就職 できなかった n=128	F 値
職務満足感	29.02 (7.82)	26.55 (7.58)	26.23 (8.94)	23.89 (8.89)	4.75** 1>4
ワーク・ エンゲイジメント	32.72 (11.51)	31.00 (10.39)	34.30 (12.42)	29.46 (11.61)	1.98
仕事のストレス 要因	38.40 (6.28)	40.79 (5.75)	38.10 (6.21)	42.06 (8.06)	4.66** 1>4, 3>4
ストレス反応	60.57 (15.60)	59.72 (14.63)	54.77 (15.10)	64.24 (16.61)	3.22* 4>3

上段: 平均値, 下段: 標準偏差

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

ても、「正社員として就職できなかった」ために派遣労働者として働くことを選択した者が、他の理由で派遣労働を選択した者よりも仕事上のストレスを高く自覚し、高ストレス状態にあることを示すものである。

## 考 察

職務満足感に有意差が認められたことは、労働者派遣法の改正、および派遣労働の実質的な規制緩和の影響によって正社員になれなかったために派遣労働を選択した労働者が増加し、不本意な雇用によって職務満足に否定的な影響を及ぼすという研究結果（蔡，2010）を支持するものとなった。

また、ワーク・エンゲイジメントに関しては、有意差が認められなかった。これは、派遣労働者が有期雇用のために1)要求度の高い業務を任されにくいこと、および2)権限が付与されにくいことの2つの特徴を有することによるものと考えられる。Karasek (1979)の仕事要求度-コントロールモデルによると、仕事に対する要求度と裁量度が共に低い就業環境は、「不活性化」群とされ、生産性の向上につながる高い就業動機を抱きにくい状況であると指摘されている。したがって、この結果は、派遣労働を選択した理由に関わらず、派遣労働の雇用形態の持つ特徴が、派遣労働者全体の従事意欲の一定の低さに関連しているものと推察される。

ストレスに関しては、「仕事のストレス要因」「ストレス反応」ともに有意差が認められた。この結果は、1)派遣労働の雇用形態そのものがストレス要因を多く含んでいること、および2)「正社員として就職できなかった」群は、派遣労働の雇用形態を不本意であると感じていることの2つの特徴によるものであると考えられる。NIOSH 職業性ストレスモデル (Hurrell & McLaney, 1998)によると、職場のストレス要因となりうる要素として、職場環境、役割上の葛藤や不明確さ、人間関係や対人責任性等が挙げられている。派遣労働という雇用形態は他の雇用形態と比較すると、これらの要因がより多く含まれる雇用形態であると推察される。さらに、「正社員として就職できなかった」ために派遣労働を選択した者たちは、他の理由によって派遣労働を選択した者たちよりも、派遣労働という雇用形態に対して不本意であるため、それらのストレス要因をより不快なストレスであると認識しているのではないかと推察される。田中 (1998)によれば、職務満足感とは心理的ストレスプロセスにおいてストレス反応を低減する媒介要因と位置づけられ、満足感の多寡によって、職場ストレスの認知的評定やコーピングが影響を受けた結果、心理的ストレス反応に個人差が生じると考えられている。したがって、不本意な就労を余儀なくされている「正社員として就職できなかった」派遣労働者は、職場環境からの様々な要請によってストレスを生じやすく、ストレス反応の高い状態が形成されやすいと考えることができる。

以上より、派遣労働者は概して多くのストレス要因に晒されており、かつ従事意欲が一定の低さであることが窺える。とりわけ「正社員として就職できなかった」ために派遣労働を選択した者たちは一層その傾向が強いことが示唆された。非自発的な非正規労働者の

中には正社員雇用に向けて努力を続ける者もいる一方で、不満を持ちながらも時間の経過とともに非正規労働を続けていくことを選択していく者もいることは一般に知られている通りである（阿多，2012）。このように不満を抱えながら労働を続けていく者への心理的支援や、働きやすい職場づくりは、派遣労働者を雇用する企業にとっての今後の課題であると思われる。また、メンタルヘルス不調に陥ったとしても、派遣就業の継続可否への心配から、自発的な相談に抵抗を示す派遣労働者が多いという報告もあり（大崎ら，2012），メンタルヘルス対策活動をどのように実行していくか等，課題は多い。2013年に労働契約法が改正され，非正規雇用者の同じ職場での勤務期間の制限が加わるなど，派遣労働者を取り巻く環境が刻々と変化している中，派遣労働者が働きやすい職場づくりが求められる。

### 引用文献

- 阿多志津香（2012）. 非自発的非正社員の正社員への移行についての研究：採用者と求職者の意識のずれに着目して，立教ビジネスデザイン研究，9, 3-16.
- 蔡苳錫（2010）. 労働者派遣法の改正が派遣労働者の職務満足に及ぼす影響，経営行動科学学会年次大会：発表論文集，13, 180-185.
- 二神枝保（1998）. 派遣人材の組織コミットメント，職務関与，職務満足—女性派遣労働者をサンプルとしての探索的分析—，経営学論集，68, 156-163.
- Hurrell, J. J., & McLaney M A. (1998). Exposure to job stress: A new psychometric instrument, *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 14, 27-28.
- Karasek, Robert (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign, *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-311.
- 厚生労働省（2010）. 「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」厚生労働省 <<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/5-22b.html#g>>（2014年6月30日）
- 大崎陽平・池上和範・江口将史・中尾智・中元健吾・松下哲大・廣尚典（2012）. 派遣労働者のメンタルヘルス不調とその対応の現状に関する研究—派遣先産業保健スタッフからの事例調査—，健康開発，17, 44-56.
- 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.
- Shimazu A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., Sakamoto, M., Irimajiri, H., Amano, S., Hirohata, K., Goto, R., & Kitaoka-Higashiguchi, K. (2008). Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 510-523.
- 下光輝一（1998）. 職場におけるストレス測定のための簡便な調査票の作成，労働省平成9年度作業関連疾患の予防に関する研究，107-115.
- 総務省統計局（2014）. 「労働力調査」総務省統計局 <<http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.htm>>（2014年6月30日）
- 田中美由紀（1998）. 職務満足感とストレス反応との関連の検討，産業ストレス研究，5, 72-81.
- 渡辺直登・水井正明・野崎嗣政（1990）. 人材派遣会社従業員のストレス，組織コミットメント，キャリアプラン，経営行動科学，5, 75-83.