博士学位論文

日本における派遣労働の位相

—労働市場分断論の視点から—

２００９年度

大阪市立大学大学院　経済学研究科
現代経済専攻
指導教官：福原宏幸教授

水野　有香

目次

はじめに・・・

1.3　C社の事例・・・

3　雇用の「受け皿」としての派遣労働・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・85
4　小括・・・86
第5章　労働市場分断論を通じての考察・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・88
1　労働需要サイドの分析・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・88
1.1　資本系派遣会社の事業展開と派遣先企業の人事・人材戦略・・・・・・・・・・・・・88
(1)　資本系派遣会社の事業展開上のメリット・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・88
(2)　資本系派遣各社の事業展開の経緯・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・89
(3)　派遣先企業の人事・人材戦略と業務の分離・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・91
(4)　資本系派遣各社の親会社との関係性・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・92
1.2　独立系派遣会社の事業展開・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・94
(1)　独立系派遣会社の設立の経緯と事業展開・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・94
(2)　登録型派遣労働者のスキル・キャリア形成とその限界・・・・・・・・・・・・・98
1.3　労働需要サイドからみた登録型派遣労働の位置づけとフレキシビリティ論・・101
2　労働供給サイドの分析・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・103
2.1　女性労働者にとっての派遣労働の位置づけとキャリア形成の限界・・・・・・・103
2.2　労働供給サイドからみた登録型派遣労働の位置づけとジェンダー問題・・・・105
3　日本における登録型派遣労働の未来・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・107
おわりに・・112
1　結論・・・112
2　残された課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・118
参考文献・・・120

はじめに

1　問題の所在と課題

日本では1986年に,「男女雇用機会均等法」と「労働者派遣法」が施行され,女性労働を取り巻く環境が一変した。まず,男女雇用機会均等法の施行により,それまで事実上,女性労働者はいわゆる「一般職」として,定型・補助業務にしか就くことができなかったが,男性と同様,いわゆる「総合職」として基幹的な業務に就く機会が開かれた。また,労働者派遣法の施行により,それまで脱法的に「請負」の形で行われてきた派遣労働が,一部の「専門的」業務に限られたとはいえ法認されるなど,女性労働を活用するための労働環境が整備された。

けれども,1985年制定の男女雇用機会均等法では,労働者の募集に際して「女性のみの募集」が認められていたこともあり,結果的に,「総合職は男性,一般職は女性」といった性別職務分離は解消されることなく存続する一方で,労働者派遣法の適用対象業務は拡大の一途をたどるなど,規制緩和が進展した。

その後,1999年に両法が改正施行され,男女雇用機会均等法については「女性のみの募集」を禁止することにより法規制が強化された一方で,労働者派遣法については適用対象業務がネガティブリスト化されたことにより,規制緩和が一層進展した。つまり,両法の改正施行により,女性労働者の「雇用形態をも含む職業選択の『自由』」が制度的に図られたのである。

その結果,労働市場における女性労働の位置づけにどのような変化がもたらされたのであろうか。女性労働の変化をとらえるには,質的・量的変化の両側面をみる必要があるが,本稿では,1980年代半ば以降,女性雇用者の量的拡大をもたらした非正規雇用のなかでも,とりわけ近年急増している派遣労働者に焦点を当て,その質的変化を検討する。

1985年に制定された労働者派遣法は，現在に至るまで数次にわたって規制緩和が図られてきた。それにより，法律制定時に掲げられていた「高賃金市場・専門職のみを対象」（高梨，1996：723 頁）とするという前提は次第に後退し，現在ではいわゆる一般事務や物の製造といった低賃金・非専門職への労働者の派遣も可能となっている。

これら法改正にともない，労働市場における派遣労働の位置づけは，労働者派遣法制定時と現在とではどの程度変化したのであろうか。本稿は，労働の需要サイド（派遣先企業，派遣会社），供給サイド（派遣労働者）双方のケーススタディ（事例分析）を踏まえたうえで，労働市場における派遣労働の位置づけについて，労働市場理論に立ち戻って検討する。そのための課題として，第1に，日本における派遣労働の現状を概観したうえで，「二重労働市場論／労働市場分断論」といった労働市場理論を用いて，日本の労働市場における派遣労働，なかでも労働者派遣法制定以降，労働者派遣事業の拡大を支えてきた，事務系業務に従事する女性労働者を中心とする登録型派遣労働の位置づけを仮説として提示する。そして，第2に，派遣労働の需給面での当事者である，派遣労働者と派遣会社(派遣先企業)双方に対するアンケート調査とインタビューから，派遣労働の実態を明らかにすることにより，本稿で提示した仮説の妥当性を検証する。そのうえで，第3に，登録型派遣労働の導入・拡大の推進力となったフレキシビリティとジェンダーの問題を明らかにし，登録型派遣労働が存続する場合重要となる「キャリア形成」の問題を中心に，これからの登録型派遣労働のあり方や展望を示す。

2　本論文の構成

本論文は7つの章から構成される。そのうち，序章に相当するものが「はじ

めに」であり，ここでは，問題の所在と本論文の課題，そして本論文の構成について述べる。

第1の課題にたいして，本稿での分析に先立ち，派遣労働の現状を明らかにし，労働市場理論を踏まえたうえで，労働市場における派遣労働の位置づけにかんする仮説の提示は，第1章「労働者派遣事業の実態と労働市場における派遣労働の位置づけ」にて行う。まず，政府統計や既存調査を用いて，労働者派遣法施行から現在までの労働者派遣事業の実態を派遣労働者，派遣会社，派遣先企業の3つの面から明らかにする。そのうえで，「二重労働市場論／労働市場分断論」といった労働市場理論にかんする先行研究をサーベイすることにより，日本の労働市場における派遣労働，なかでも登録型派遣労働の位置づけを明示的に組み込んだ労働市場モデルを，派遣労働分析のための仮説モデルとして提示する。

つぎに，第2の課題である，派遣労働の実態を明らかにするため，先行研究を援用しつつ，筆者によるアンケート調査とインタビューから，労働需要サイドである派遣会社（派遣元企業）と派遣先企業（資本系派遣会社の親会社）の分析と，労働供給サイドである派遣労働者の分析を行う。具体的には，第2章「先行研究と問題の所在」では，労働需要サイドとして派遣会社，派遣先企業の各視点からの先行研究を，労働供給サイドとして女性労働と派遣労働者の視点からの先行研究をそれぞれ整理し，そこでは十分に解明されていない諸問題について指摘する。第3章「需要サイドの分析：派遣会社の事業展開」では，労働需要サイドの分析として，派遣会社の事業展開にかんするインタビュー事例（2007～2009年実施）から，派遣会社における派遣労働の位置づけを明らかにする。インタビューの対象は，事務系職種の派遣を中心に，労働者派遣法施行の頃より一般労働者派遣事業を展開してきた派遣会社7社である。つづく第

4 章「供給サイドの分析：女性派遣労働者のキャリア・パス」では，筆者が共同で実施したアンケート調査（2003 年実施），および筆者が独自に行ったインタビュー調査（2006 年実施）を用いて，女性労働者にとっての派遣労働の位置づけを明らかにする。そこでは，登録型派遣労働を女性のキャリアのひとつの類型ととらえ，未婚から既婚へと連なるライフ・コースを「キャリア・パス」の観点から検討する。具体的には，登録型派遣労働者として事務系職種に従事する女性労働者の婚姻状況，子ども有無，雇用形態の違いを考慮したうえで，彼女たちが派遣労働者に至るまでの多様なキャリア・パスをとらえ，これを入職理由と関連づけて分析する。

最後に，第 3 の課題であるフレキシビリティとジェンダーの視点からみた派遣労働の問題と，キャリア形成の視点からみたこれからの派遣労働の展望については，第 5 章「労働市場分断論を通じての考察」にて検討を行う。ここでは，労働の需要サイド（派遣先企業，派遣会社），供給サイド（派遣労働者）双方のケーススタディの分析結果を，既存の労働市場分断論にもとづいて検討し，日本型労働市場における派遣労働の位置づけを整理し，本稿が提示した仮説の妥当性を実証する。そのうえで，フレキシビリティの視点から労働需要サイドの課題を，ジェンダーの視点から労働供給サイドの課題をそれぞれ明らかにする。くわえて，登録型派遣労働が存続する場合，派遣労働者・労働者派遣事業の将来を考えるうえで重要となるキャリア形成の視点から，登録型派遣労働のこれからのあり方と展望を示す。

そして，最後の「おわりに」では，本論文の結論と残された課題について指摘する。

第1章　労働者派遣事業の実態と労働市場における派遣労働の位置づけ

1　労働者派遣事業の実態

1.1　事業の拡大

現在の形で行われている派遣労働の歴史は，労働者派遣法（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律）が施行された1986年に始まる[1]。同法では，派遣労働者のタイプとして，派遣元事業所に常用雇用される「常用雇用型」と，派遣元事業所に登録した上で，仕事のある時に就労する「登録型」の2つが認められている。また，同法は労働者派遣を業とする労働者派遣事業として，次の2つのタイプを認めている。1つは「常用雇用型派遣労働者」のみからなる「特定労働者派遣事業」であり，もう1つは「常用雇用型派遣労働者」と「登録型派遣労働者」の両者を含みうる「一般労働者派遣事業」である。

まず，労働省および厚生労働省「労働者派遣事業・事業報告」（1986～2007年）を用いて事業所数の推移をみれば，特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業は両方とも増加傾向にある。特定労働者派遣事業は1986年の3266所から2007年の3万0054所，一般労働者派遣事業は1986年の615所から2007年の2万0095所となっている。また，派遣先件数をみれば，特定労働者派遣事業は

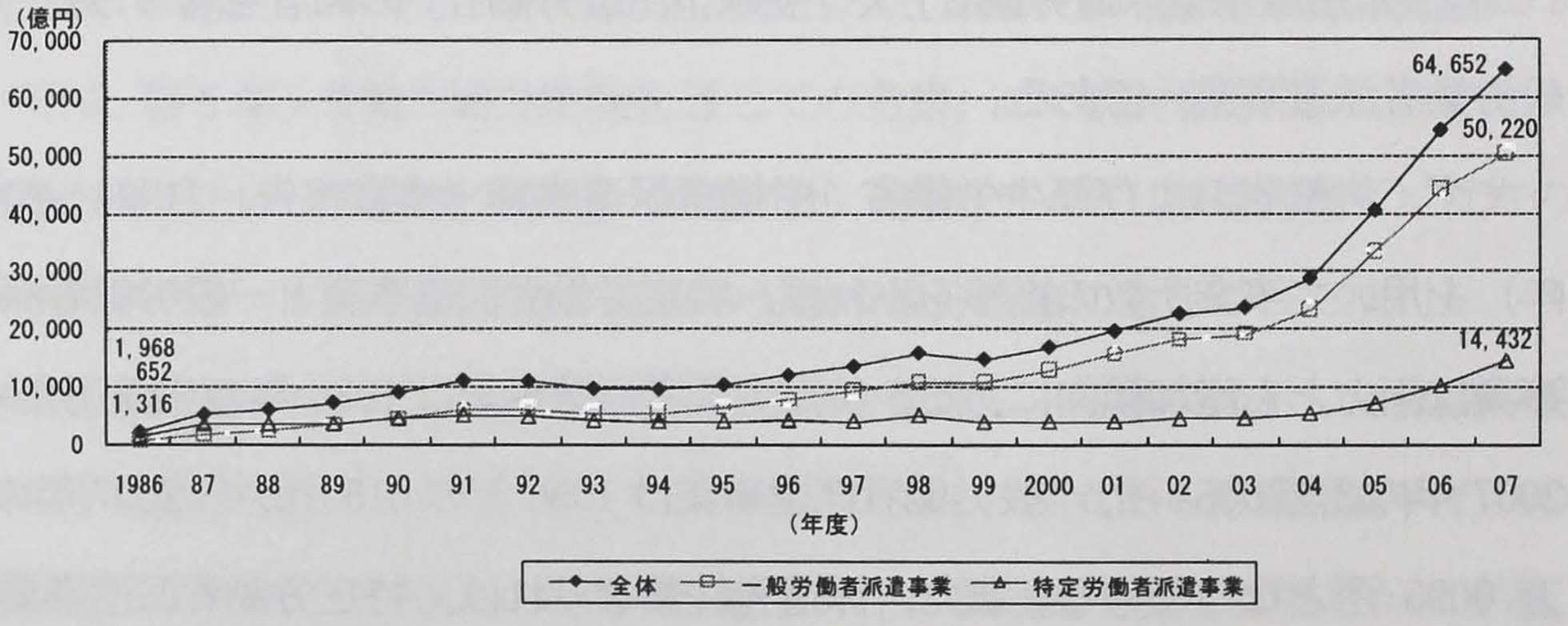
---

[1] 戦後，派遣労働は，労働者供給事業を原則として禁止した職業安定法第44条に抵触するとの観点から，法的に認められてこなかった。けれども，実際には，戦前から高度成長期にかけて，製造業の現場において社外工や臨時工により作業請負・労務下請という形で派遣労働が事業展開されていた（法政大学大原社会問題研究所編，1984：45頁）。その後，労働者派遣法制定の動きがスタートする1970年代後半までに派遣労働は業務処理請負事業として展開され，ビルメンテナンス業，情報処理業，そして事務処理業などが相次いで登場した。このような現状の下，1978年に提出された行政管理庁の「民営職業紹介事業等の指導監督に関する行政監察結果に基づく勧告」では，業務処理請負市場が現行の職安法に違反している点を指摘しつつも，これを規制するのではなく，むしろ積極的に活用する必要があるとの基本方針を示した。これを端緒に労働者派遣法制定の動きがスタートした。各アクター内の意見も一致せず，途中中断を挟んだが「労働者派遣事業問題の立法化構想」が発表され，法制定に至った。（詳しくは高梨昌編，2007：31-35頁を参照。）

1986年の1万4072件から2007年には7万7571件，一般労働者派遣事業は，1986年の2万8630件から2007年には119万2252件へと増えている。そして，売上高については，特定労働者派遣事業は1986年の1316億円から2007年には1兆4432億円，一般労働者派遣事業は1986年の652億円から2007年には5兆0220億円へと急増している（図1）。

このように，労働者派遣事業は，一事業所あたりの派遣先件数・売上高の大きな一般労働者派遣事業が1999年頃から増加してきたことを受けて，事業全体が拡大基調にある[2]。

図1　労働者派遣事業の売上高の推移



（出典）厚生労働省「労働者派遣事業・事業報告」（1986～2007年）から作成。

---

[2] なお，派遣労働者数についても一般労働者派遣事業を中心に1999年頃から急増している。この背景には，労働需要側の要因として1999年に大幅改正された労働者派遣法により対象業務が原則自由化（ネガティブリスト化）され，企業にとって派遣労働が活用しやすくなったこと，長引く不況により景気に対する不透明感や不確実性の高まる中で，企業が経営環境の変化に迅速に対応すべく人材をより柔軟に活用することにより，人件費削減にもつながるため，派遣労働者の雇用を増やしていることが挙げられる。一方，労働供給側の要因として，労働者自身の意識の変化や，派遣労働がパートタイム労働と正規労働との中間形態として，いわば「新しい働き方」として定着したことが考えられる。

1.2　派遣先企業の実態

次に派遣労働を活用している派遣先企業の実態を確認する。

厚生労働省大臣官房統計情報部編（2006）を用いて派遣労働者の就業の有無別事業所の構成比と産業・事業所規模の主な形態をみれば，派遣労働者が就業している事業所は 31.5%であり，産業別には金融・保険業（63.8%），情報通信業（50.3%），不動産業（48.6%）が多くなっている。一方，鉱業（11.8%），複合サービス事業（16.1%），医療・福祉（17.4%）が少なくなっており，産業間で活用比率に差がある。また，事業所規模別には，500 人以上（79.1%），100～499 人（44.4%），30～99 人（27.8%）の順となっており，事業所規模が大きいほど派遣労働を活用している（表 1）。

では，派遣労働者を活用する理由はどのようなものであろうか。同調査を用いて派遣労働者を就業させる主な理由別事業所の構成比（複数回答，主なもの 3 つまで）をみれば，「欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため」(74.0%)，「一時的・季節的な業務量の変動に対処するため」(50.1%)，「専門性を活かした人材を活用するため」(27.6%) が多い。また，労働政策研究・研修機構 (2006) 所収の厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（2003 年）によれば，「即戦力・能力のある人材を確保するため」(39.6%) が最も多く，「賃金以外の労務コストの節約のため」(26.6%)，「景気変動に応じて雇用量を調節するため」(26.4%)，「賃金の節約のため」(26.2%)，「専門的業務に対応するため」(25.9%) がそれに続く。さらに，東京都労働相談情報センター編（2007）においては，「業務量の変動大」(46.4%) と「従業員数の抑制」(44.0%) が多くなっており，「欠員の一時補充」(36.6%)，「賃金コスト減」(32.5%) がそれに続く。

表1　事業所規模別にみた派遣労働者を活用する事業所の割合

事業所規模	500人以上	100～499人	30～99人
割合（%）	79.1	44.4	27.8

（出典）厚生労働省大臣官房統計情報部編（2006）『派遣労働者実態調査報告』。

他方，労働政策研究・研修機構（2007）によれば，基幹事業において派遣労働者は「予期しない雇用量の変動や短期的な必要に応じるという点で不可欠な存在」と指摘する企業が50.5%を占め，パート・アルバイトと同様に，数量的調整のための雇用形態とする傾向が強い。ただし，「正社員の代替も可能な存在」であると答える企業も31.3%存在することから，派遣労働の位置づけは，派遣先企業によって大きく異なると推測される（表2）。

したがって，派遣先企業の人事戦略における派遣労働者の位置づけについては，事例研究を積み上げてゆき全体像を把握する必要がある。

表2　派遣労働者の基幹事業における位置づけ

位置づけ	割合（%）
人件費削減のために不可欠	26.7
一定以上の技能や知識を有している点で不可欠	23.8
正社員の仕事も代替可能な存在	31.3
予期しない雇用量の変動や短期的な必要に応じるという点で不可欠な存在	50.5
該当者がいない	21.0

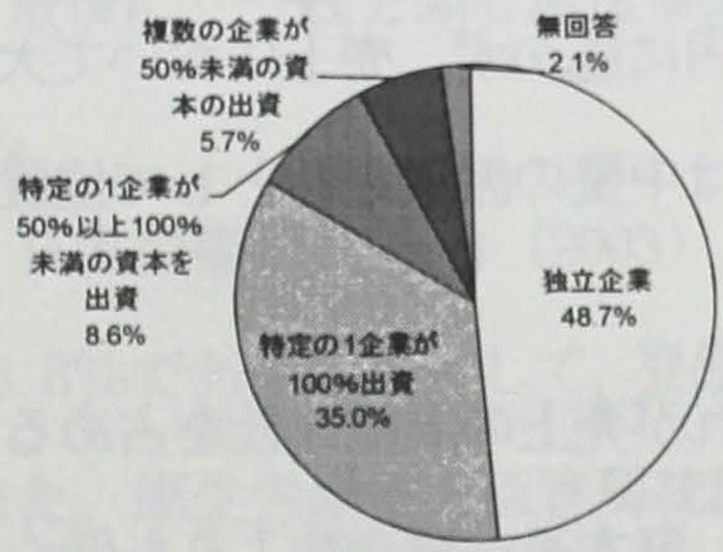
（出典）労働政策研究・研修機構（2007）237頁，図表4-7。

1.3　派遣会社の実態

つづいて，派遣会社の実態について確認する。まず，東京都労働相談情報センター編（2007）を用いて資本の出資関係をみれば，他の企業が資本を出資していない「独立企業」が48.7%と最も多く，「特定の1企業が100%出資」の事業所が35.0%，「特定の1企業が50%以上100%未満の資本を出資」してい

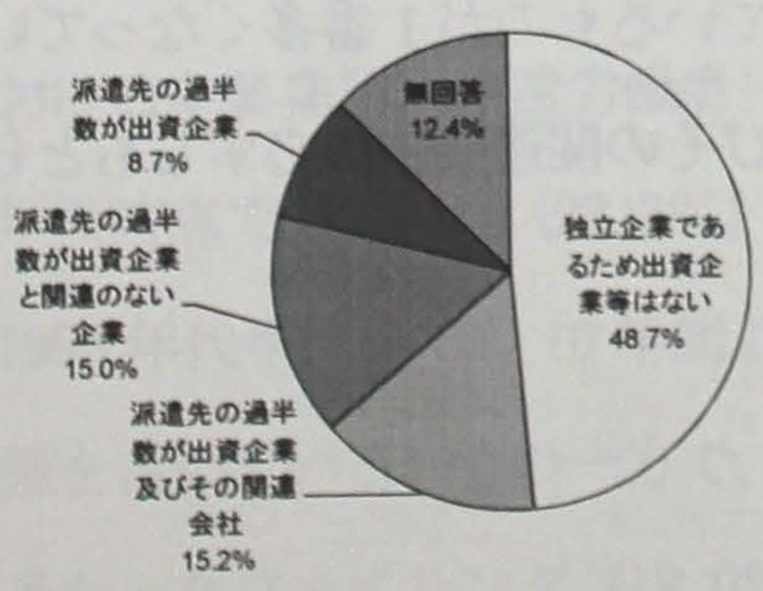
る事業所が8.6%，「複数の企業が50%未満の資本の出資」をしている事業所が5.7%となっている（図2）。そして，主な派遣先企業の性格は，前の設問と対応して「独立企業」が「独立企業であるため出資企業等はない」と回答し48.7%と最も多く，その他は，「派遣先の過半数が出資企業及びその関連会社」（15.2%）と，「派遣先の過半数が出資企業」（8.7%）を合わせて23.9%を占めているものの，「派遣先の過半数が出資企業と関連のない企業」も15.0%存在している（図3）。

図2　資本の性格



（出典）東京都労働相談情報センター編（2007）109頁のデーターをもとに作成。

図3　主な派遣先企業の性格



（出典）東京都労働相談情報センター編（2007）110頁のデーターをもとに作成。

さらに，高橋（2007）で用いられている東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門「登録型人材派遣企業の経営戦略と人材マネジメントに関するアンケート調査」によれば，派遣会社のうち資本系派遣会社[3]は 53.7%，独立系派遣会社は 42.1%であり，各カテゴリーの派遣会社の売上高を比較すれば，「10 億円以上」の割合は資本系派遣会社（46.2%）の方が高くなっている。また，その最大の取り扱い職種をみれば，資本系派遣会社（76.9%）の方が事務系職種に特化している（表 3）。

他方，矢野経済研究所（2005）によれば，派遣会社の 2004 年度の売上については，900 億円以上の上位ランクは独立系（外資系を含む）派遣会社 5 社が独占しており，資本系派遣会社は上位でも 400 億円に届かず，売上において大きな開きがある。つまり，資本系派遣会社の多くは中堅の派遣会社として位置づけられる。

以上より，独立系派遣会社は，①大規模なそれが売上の上位 5 社を占めるものの，②10 億円以上の派遣会社の割合でみれば，資本系派遣会社よりも低くなっている。一方，資本系派遣会社の特徴として，①売上が 100 億円を越すような大手の派遣会社に限ってみた場合，売上規模は独立系派遣会社には及ばない位置にあり，②事務系職種に特化していることが挙げられる。また，③資本関係については「特定の 1 企業が 100%出資」しているものが 1 番多くなっている反面，その派遣先については，出資企業およびその関連会社に必ずしもとらわれていない点も指摘できる。

---

[3] 製造業や金融業など人材ビジネス以外の事業を本業とする親会社を持つ企業を「資本系派遣会社」，親会社を持たない独立した企業であるか，あるいは，人材ビジネスを本業とする親会社を持つ企業を「独立系派遣会社」と定義している。

表3　派遣会社類型別にみた売上高と最大取扱職種（%）

売上高				
	10億円未満	10億円以上	無回答	N（企業数）
独立系	56.9	37.3	5.9	51
資本系	52.3	46.2	1.5	65
最大取扱職種				
	事務系	その他	無回答	N（企業数）
独立系	58.8	41.2	0.0	51
資本系	76.9	21.5	1.5	65

（出典）高橋（2007）70頁，図表2-1-1。

1.4　一般労働者派遣事業で派遣される派遣労働者の属性

最後に，一般労働者派遣事業で派遣される派遣労働者の属性について確認する。

日本労働研究機構（2003）によれば，常用雇用型派遣労働者のうち男性は63.8%であるのに対して，登録型派遣労働者のうち女性は72.3%となっている。また，厚生労働省大臣官房統計情報部編（2006）によれば，派遣労働者の男性のうち62.3%が常用雇用型であり，派遣労働者の女性のうち75.8%が登録型となっている[4]。したがって，登録型派遣労働は女性が多い働き方といえる。

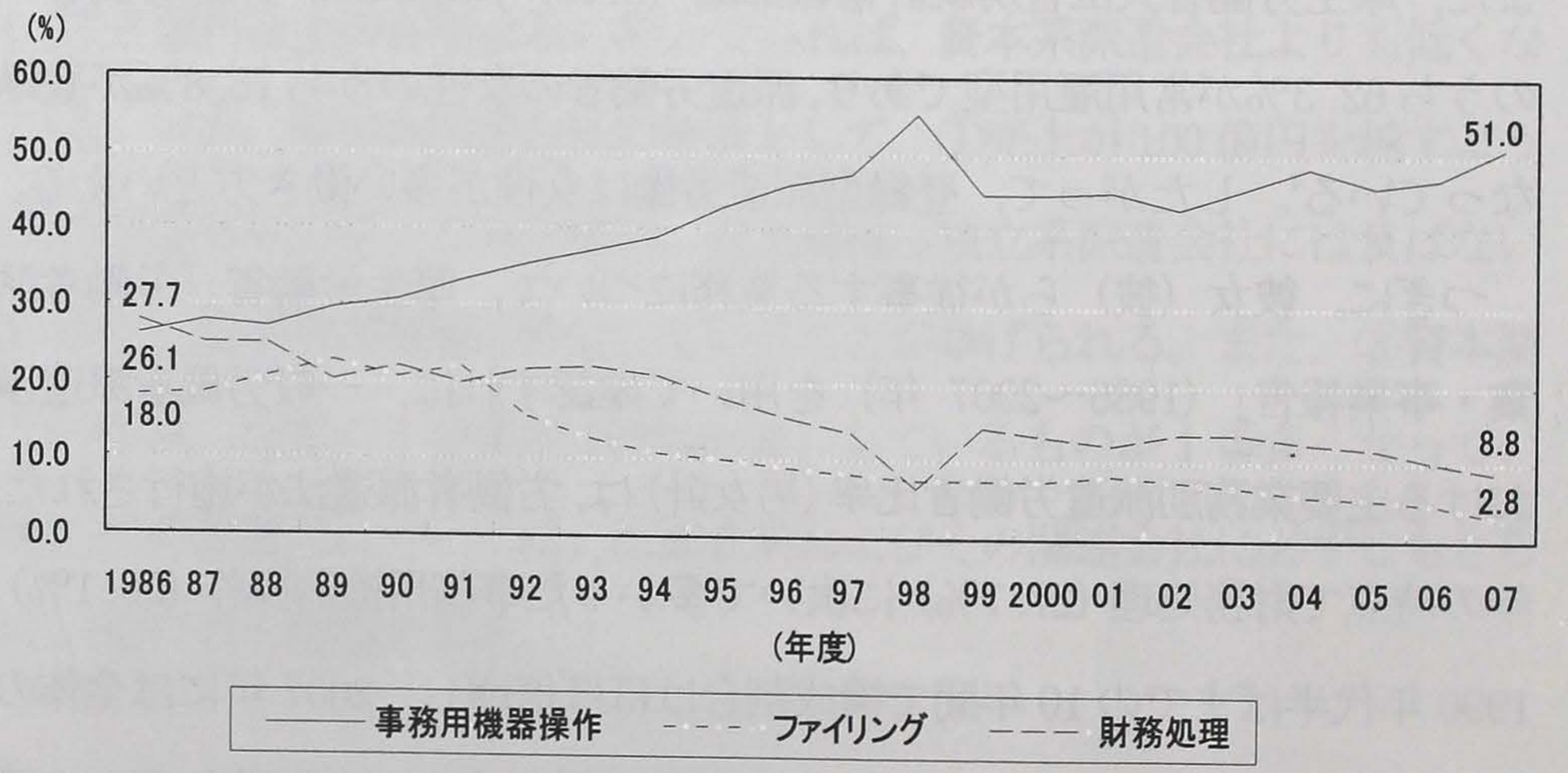
つぎに，彼女（彼）らが従事する業務について，厚生労働省「労働者派遣事業・事業報告」（1986～2007 年）を用いて確認すれば，一般労働者派遣事業における主要業務別派遣労働者比率（男女計）は，労働者派遣法が施行された1986年の時点で財務処理（27.7%）に次いで多かった事務用機器操作（26.1%）は，1990年代半ばまでの10年間で構成割合はほぼ倍増し，2007年には全体の半数強を占めている。その一方で，1986年時点で最も多かった財務処理と3番目に多かったファイリング（18.0%）は，その構成割合を減らしている（図4）。ま

[4] ただし，2003 年の同法改正（2004 年施行）により製造業への派遣が解禁されたことから，現在は若年男性の登録型派遣労働者も増加している。

た，厚生労働省大臣官房統計情報部編（2006）によれば，2005年時点における女性派遣労働者が従事する業務（複数回答）は，「一般事務」（49.2%），「事務用機器操作」（37.0%），「ファイリング」（34.0%）の3つに集中している。なお，労働者派遣法施行令第4条では政令で定める26業務が設定されており（表4），それらの業務にかんしてのみ「労働者派遣事業・事業報告」において集計されている。

以上より，登録型派遣労働は，事務系業務に従事する女性がメインストリームであることが確認できる。派遣労働には，常用雇用型と登録型の区分の他，性別によっても従事する業務に違いが見られる。したがって，本稿では，派遣労働者のなかでも拡大の中心を担ってきた，事務系業務に従事する女性の「登録型派遣労働者」に限定して検討する。

図4　一般労働者派遣事業における主要業務別派遣労働者比率（男女計）



（出典）厚生労働省「労働者派遣事業・事業報告」（1986～2007年）から作成。

表4　政令で定める26業務

適用対象業務名		内容
1号	ソフトウェア開発業務	情報処理システムの設計・保守、プログラムの設計・作成・保守
2号	機械設計業務	電気・電子機器、加工機械、輸送用機械、各種プラントやこれらの配管・配線の設計・製図
3号	放送機器等操作業務	照明・映像・音声の制作機器、中継機器及び送出機器の操作
4号	放送番組等演出業務	ディレクター・アシスタントディレクター・ライティングディレクター・オーディオディレクター等の行う演出
5号	事務用機器操作業務	電子計算機、タイプライター、ワードプロセッサ、テレックスなど操作に習熟を要する事務用機器の操作
6号	通訳・翻訳・速記業務	通訳・翻訳・速記
7号	秘書業務	取締役またはこれに準ずる者の秘書として行う文書の作成、受発信管理、スケジュール表の作成等
8号	ファイリング業務	総合的かつ系統的な分類基準に従って行う文書、磁気テープ等の整理保管（高度の専門的な知識、技術または経験を必要とするものに限る）またはその分類基準の作成
9号	市場調査業務	市場調査の企画・実施、またはその結果の整理・分析
10号	財務処理業務	仕訳、勘定科目別台帳等の会計帳簿の作成、貸借対照表、損益計算書等の決算書類の作成、その他財務の処理
11号	取引文書作成業務	対外取引・国内取引に際しての商品またはサービスの受発注契約書等の取引に関する文書の作成
12号	デモンストレーション業務	電子計算機、ワードプロセッサ、自動車等の機械の性能操作方法等に関する紹介・説明・実演
13号	添乗業務	添乗員の行う旅程管理業務やそれに相当する業務、空港・鉄道駅または港湾旅客ターミナル等における送迎サービス
14号	建築物清掃業務	建築物の内部・外部の清掃、宿泊施設の客室整備
15号	建築設備運転・点検・整備業務	電気・ガス・冷暖房等の建築設備の運転・点検・整備
16号	受付・案内・駐車場管理等業務	建築物または博覧会場の入口等における来訪者の受付・案内、建築物の駐車場の管理、電話交換機・館内放送設備等の操作・点検・整備
17号	研究開発業務	科学に関する研究、新製品や製品の新たな製造方法の開発
18号	事業の実施体制の企画・立案業務	企業等がその事業を実施するために必要な体制やその運営方法の整備に関する調査・企画・立案
19号	書籍等の製作・編集業務	書籍・雑誌等の制作における編集
20号	広告デザイン業務	商品やその包装のデザイン、商品の陳列、商品や企業等の広告のデザインの考案・設計・表現
21号	インテリアコーディネータ業務	建築物内の照明器具、家具等のデザインや配置に関する相談・考案・表現
22号	アナウンサー業務	放送番組等におけるニュース等の原稿の朗読、実況中継・インタビュー報道番組の司会・進行
23号	OAインストラクション業務	操作に習熟を要する事務用機器の操作方法、情報処理システムやプログラムの使用方法の教授・指導
24号	テレマーケティング業務	電話等を利用して行う商品等についての説明・相談、契約の申込み受付・締結やその 勧誘
25号	セールスエンジニア業務	顧客の要求に応じて設計（構造を変更する設計を含む）を行う機械等若しくは機械等により構成される設備、若しくはプログラム又は顧客に対して専門 的知識に基づく助言を行うことが必要である金融商品にかかる当該顧客に対して行う説明若しくは相談または売買契約（これに類する契約で同項に規定する金融 商品の販売に係るものを含む。以下この号において同じ。）についての申込み、申込みの受付、若しくは締結、売買契約の申込み、締結の勧誘の業務
26号	放送番組等の大道具・小道具業務	放送番組等で使用される大道具・小道具の調達・制作・設置・配置・操作・搬入・搬出

（出典）労働者派遣法施行令第4条。

2　労働市場における派遣労働の位置づけに関する理論と日本の派遣労働

では，経済学の理論から派遣労働を見た場合，どのような考察が可能であろうか。本稿では，派遣労働を労働市場に位置づけるのに有効な理論である，「労働市場分断論（二重労働市場論）」と「フレキシビリティ論」を取り上げ，二つの理論の概要を紹介したうえで，女性労働者を考慮した，現在の日本の労働市場に即した労働市場分断モデルを仮説として提示する。

2.1　労働市場分断論／二重労働市場論とフレキシビリティ論

「労働市場の分断」は，アメリカの制度学派による「内部労働市場を存在させる制度的構造」の指摘をきっかけに，1950 年代以降，経済学の研究対象としてとりあげられるようになった。代表的な研究である Kerr（1954）によれば，産業別労働組合に組織化された（大企業の）職場（内部労働市場）は，そこへの入口（選抜と排除），中での移動（内部昇進），出口（解雇）がルールによって制度化されており，「外部の」労働市場から切り離された「内部労働市場」が出現したとされる。

その後，1950 年代の制度派労働経済学に，1960 年代の新古典派労働経済学の議論（Becker，1964 の「人的資本理論」など）を取り入れ，新たな内部労働市場論を提示したのが Doeringer and Piore（1971）である[5]。

Doeringer と Piore の内部労働市場理論によれば，労働市場における労働の価格付けと配分が管理規則や手続きによって統制される「内部労働市場」が事業所ごとに存在し，それらの決定が企業外部の経済変数によって直接的に制御される，新古典派的な「外部労働市場」と区別されている。そして，企業特殊的熟練（技能）が存在することにより，使用者は内部労働者の教育訓練に投資

---

[5] 木村（2005）74 頁を参照。

し，その便宜を享受する。その結果，内部労働者の雇用が安定化し，離職が減ることにより，内部労働市場の形成が促進される。この内部労働市場への入職口は，狭いが昇進職務階梯があり，先任権に従って労働者はその階梯を昇ることができる。そして，その職務に就くことができた少数の労働者は，高賃金，良好な就労環境，雇用の安定性，昇進機会，公平性，そして就業規則の執行における適正な手続きなどを享受できる。このような特性を持つ職務は「第一次部門」を形成し，それとは対照的な特性を持つ職務は「第二次部門」をなすことがDoeringer and Piore（1971）において提示された[6]。

こうして，内部労働市場を全経済構造と全体労働市場の構造のなかに位置づけて，二重労働市場論が組み立てられたことにより（美崎，1979：72 頁），労働市場を「第1次部門」(primary sector)／「第2次部門」(secondary sector)と「内部労働市場」(internal labor market)／「外部労働市場」(external labor market）の両方の軸の分断を組合せて分析することが可能になった[7]。

そして，これらをマトリックスとして提示したのがMok（1975）である[8]。それを図示したものが，以下の図5である。「第1次部門」／「第2次部門」を縦

---

6 二重労働市場については論者によって定義は異なるが，一般的に二重労働市場は以下のように定義できる（Loveridge and Mok，1979：p.5)。第1に，程度の差はあれ，高賃金の部門と低賃金の部門にはっきり分かれる。第2に，各部門間の移動は制限されている。第3に，高賃金の職務は昇進の梯子が架けられているが，低賃金の職務には垂直方向への移動（昇進）の機会はほとんど提供されない。第4に，高賃金の職務は比較的安定しているが，低賃金の職務は不安定である。

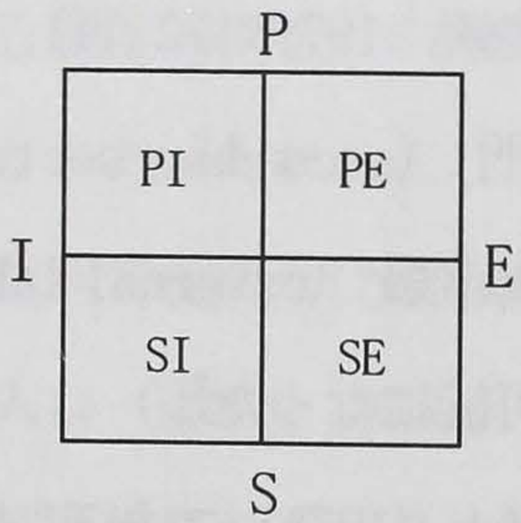
7 複数の分断を組み込んだ理論も見られる。ただし，分断の数，分断の指標，分断されたグループ間の相互作用についてはさまざまである。例えば，第1次部門を2つに分断した場合においても，分断の指標は異なる。Piore（1980）は，労働者に求められる熟練の水準・質によって，1次部門を上位層と下位層に分断されるとするのに対して，アメリカ・ラディカル派のEdwards（1979）は，労働者の裁量権や独立性を許すか否かという職務の性格によって，1次市場は独立的1次市場と従属的1次市場に区分されると指摘する。

8 この他，Edwards（1979）による「社会的蓄積構造（SSA)」(social structures of accumulation)による分断的労働市場モデルと，Sengenberger（1977）による「三部分モデル」が提示されている。前者は，第1次外部労働市場を除く3象限を，後者は第2次内部労働市場を除く3象限を対象にしている。

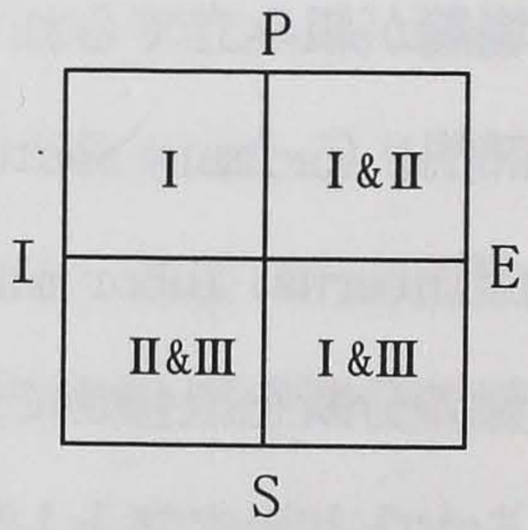
軸に，「内部労働市場」/「外部労働市場」を横軸にした4象限モデルを提示し，労働需要側・供給側に分けて検討している。4象限は，「第1次内部労働市場」(PI)，「第1次外部労働市場」(PE)，「第2次内部労働市場」(SI)，「第2次外部労働市場」(SE) からなり，各象限間の障壁は強固なものであるが，象限内の分断・障壁はむしろ透過性があるという特徴をもつ (Loveridge and Mok, 1979 : p. 123) 。

図5　Mok モデル

〈需要側〉



〈供給側〉



官僚制的基準
　職務と技能，管理，報酬
職務
　第1次部門 (P)
　　相対的に高賃金，良好な福利厚生
　　良好な労働条件，高水準の雇用保障
　　自律性・自由裁量・責任の高さ
　第2次部門 (S)
　　相対的に低賃金，福利厚生がない，
　　雇用保障がない，
　　自律性・自由裁量・責任の低さ
　内部労働市場 (I)
　　特殊的な職務と技能，OJT，昇進機会
　外部労働市場 (E)
　　一般的な職務と技能
　　一般的な教育
　　昇進機会がない

社会的な分類
　階級，地位，権力
特徴
　I　性質・帰属
　　性差，年齢，民族，国籍，宗教，住居，
　　社会的・文化的背景
　II　獲得したもの
　　教育による資格，経験，
　　職業のアイデンティティ，組合資格
　III　制度的なもの
　　職業訓練所，キャリアガイダンス，
　　職業紹介所

(出典) Loveridge and Mok (1979) p. 128, Figure 7.

まず，第１次部門（P）の職務は，高賃金かつ良好な労働条件，高水準の福利厚生と雇用保障，自律性・自由裁量・責任の程度が高いという特徴をもつ。一方，第２次部門（S）の職務は，低賃金かつ劣悪な労働条件，低水準の福利厚生と雇用保障，自律性・自由裁量・責任の程度が低いなど，P 部門と正反対の特徴もつ。他方，内部労働市場（I）は，企業特殊的な職務・技能，OJT，良好な昇進機会をもつが，外部労働市場（E）は，OJT を要しない一般的な職務・技能かつ昇進機会がないのが特徴的である。

そして，縦軸と横軸をクロスさせたPI，PE，SI，SE の各象限は，それぞれの特徴を組合せたものとなる。PI は企業にとっての中核労働者であり，PE は企業横断的に働く専門職労働者が該当する。また，SI はテーラーシステム下にある労働者が属し，SE には，外国人労働者や日雇い労働者などが当てはまる。

くわえて，供給サイドから見れば，女性・若者・黒人等の性質・帰属（Ⅰ）が労働者を外部労働市場（E）に追いやり，教育による資格・経験など獲得したもの（Ⅱ）がないもしくは少ない（低い）者は第２次外部労働市場（SE）に押し込められる。また，職業訓練所，キャリアガイダンス，そして職業紹介所といった制度的なもの（Ⅲ）は，第２次部門（S）のみ提供される。

なお，Mok の多次元労働市場モデルを日本型労働市場にあてはめれば，PI に大企業男子正規労働者，PE に専門的技能を持った常用雇用型派遣労働者，SI に一般職の女性正社員や契約社員，SE に専門性が高くはない登録型派遣労働者などがそれぞれ該当する。

これらの労働市場分断論は 1970 年代から 1980 年代にかけてマイノリティや女性労働者の理論分析・実証研究に威力を発揮し，理論としても一定の到達点に達した。けれども，1980 年代半ば以降，議論の中心は労働需要側の側面を強調したフレキシビリティ論へと移っていった。

オイル・ショック以降，欧米とりわけヨーロッパでは，深刻な景気後退，高い失業率と賃金の（下方）硬直性に直面し，その処方箋が求められていた。これらの危機に対する戦略的対応策として掲げられたのが，「フレキシビリティ」であった。フレキシビリティに関する代表的な研究のうち，ミクロレベルすなわち企業ごとのフレキシブルな雇用戦略に焦点をあてたものとして，Atkinson (1984) の「フレキシブル・ファーム」論があげられる[9]。

本稿は，派遣労働者の位置づけをも分析対象の射程におさめるこの議論を用いて検討する。このモデルでは，①数量的フレキシビリティ (Numerical Flexibility)，②機能的フレキシビリティ (Functional Flexibility)，③外部化 (Distancing)，そして④賃金のフレキシビリティ (Pay Flexibility) の4種類のフレキシビリティが想定されており，それらを組み合わせることによって，企業は労働のフレキシビリティを追求するとされている。4種類のフレキシビリティと雇用形態の関係をまとめたものが，以下の表5である。

すなわち，雇用契約は正規雇用と非正規雇用に分かれ，前者はフルタイムの常用雇用者であり，その中には，機能的フレキシビリティを担う「コア層」と，

---

[9] マクロレベルの議論として，アメリカにおいて Piore and Sable (1984) の「フレキシブル・スペシャライゼーション」論や，フランスのレギュラシオン学派による Boyer (1988) の「攻めのフレキシビリティ・守りのフレキシビリティ」論などが論じられた。これらの議論では，フォーディズム的な技術体制・生産モデルの終焉とアフター・フォーディズムの展望が描かれている。アフター・フォーディズムの姿として，前者は，多様なニーズに対応する「柔軟な専門化技術体制」への転換を予測した。一方，後者は，EC7 か国の比較分析から 1 つのモデルには収斂しないことを明らかにし，「攻めのフレキシビリティ」と「守りのフレキシビリティ」の 2 つの概念を用いて，フォーディズムの構造的危機を乗り越える様々なシナリオを提示した。Atkinson の「フレキシブル・ファーム」論を含めて，それぞれが追求するフレキシビリティの範囲や方向性は違っているが，これらの研究に共通するのは，何らかのフレキシビリティを推進することに積極的意義を見いだしている点であり，また，フレキシビリティの原型を 1980 年代に経済的に成功していた日本やアメリカのシリコンバレーなどといった特定の国や地域に求め，危機を打破して新たな枠組みを構築しようとしている点である。

表5　フレキシブル・ファームモデル

<table>
<tr><th>雇用契約</th><th colspan="2">雇用形態</th><th colspan="2">フレキシビリティの類型</th><th>労働市場</th></tr>
<tr><td rowspan="2">正規雇用契約</td><td colspan="2">フルタイム
常用雇用</td><td>コア</td><td>機能的フレキシビリティ</td><td rowspan="3">内部労働市場</td></tr>
<tr><td colspan="2">フルタイム
常用雇用</td><td>周辺
I</td><td rowspan="3">数量的フレキシビリティ</td></tr>
<tr><td rowspan="4">非正規雇用契約</td><td colspan="2">パートタイム</td><td rowspan="3">周辺
II</td></tr>
<tr><td rowspan="2">テンポラリー</td><td>短期契約</td></tr>
<tr><td>日雇労働</td><td rowspan="2">外部化</td><td rowspan="2">外部労働市場</td></tr>
<tr><td colspan="2">派遣労働</td></tr>
<tr><td colspan="2">下請労働</td><td colspan="2"></td></tr>
</table>

(出典) Atkinson (1986) p. 16 をもとに筆者が作成。

(注1) フレキシブル・ファームの概念図を筆者が雇用形態の分類を中心にまとめた。

(注2) アトキンソンは雇用主に注目して分類しているため，外部化と数量的フレキシビリティを分けているが，利用の実態としては数量的フレキシビリティと重なる。

数量的フレキシビリティを担う「周辺Ⅰ層」が存在する。また，後者には，パートタイム労働者とテンポラリー雇用の労働者（短期契約・日雇労働）からなり数量的フレキシビリティを担う「周辺Ⅱ層」と，派遣労働者や下請労働者の活用による「外部化」が該当する。なお，労働市場としては，「外部化」のみが外部労働市場であり，その他は内部労働市場である。

しかしながら，雇用形態ごとに異なるフレキシビリティ戦略を求めるフレキシビリティ論それ自体は，労働市場の分断構造を前提としている。したがって，フレキシビリティ論は二重労働市場論／労働市場分断論の延長上にあるものと見ることができる。なお，フレキシブル・ファーム論は，「企業の組織構造」を概念化したものであり，労働需要サイドに重きを置いている。そのため，本稿は労働供給サイドについても議論するため，二重労働市場論／労働市場分断論

（Mok モデル）を主に用いて，事務系業務に従事する女性がメインストリームであり，派遣労働の拡大の中心を担ってきた登録型派遣労働に焦点を当て，労働市場における派遣労働の位置づけを検討する。

2.2　日本の労働市場における派遣労働の位置づけに関する議論

つぎに，日本における議論を見ておきたい。労働者派遣法施行直後の 1987 年に，日本生産性本部（当時）から「日本型雇用モデル」が発表された（日本生産性本部雇用処遇研究センター編，1987：74-82 頁）[10]。これは，派遣労働をはじめとする新興の雇用形態の労働市場における位置づけを表そうと試みたものであった。

このモデルの特徴として，前述の Mok モデルの枠組みを用いて（ただし，企業内部の雇用モデルに限定），内部労働と外部労働の単純な二分法を見直し，「準化した労働」（準内部労働および準外部労働）を提示している。そのうえで，新しい就業形態である出向・派遣[11]，人材派遣（労働者派遣法で対象業務となるもの）を示そうと試みている。

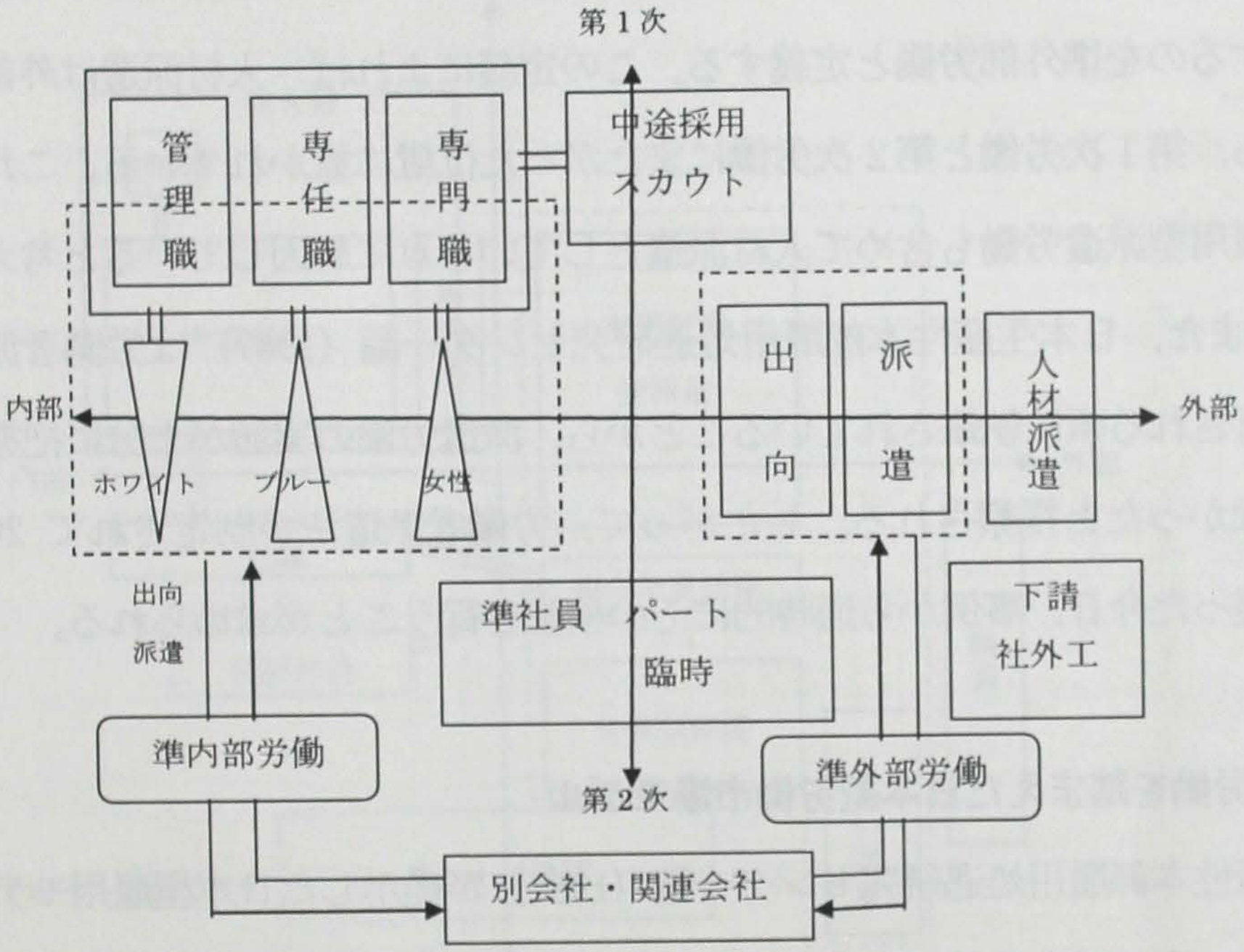
その概要を示したものが，以下の図 6 である。企業固有的な労働を「内部労働」，企業流動的な労働を「外部労働」とする。また，職務に対する自律性や意

---

[10] この他，日本型派遣労働に関する労働市場モデルとして，経済同友会が発表した「中間労働市場論」がある。これは，従来の内部労働市場理論では捉えられなかった労働者層に着目することにより，「『内部労働市場』論を修正し，補強発展させようとするもの」（加藤・椎名，1985：51 頁）であり，市場メカニズムの働く「外部労働市場」と組織メカニズムの働く「内部労働市場」の中間に位置する第三のメカニズムとして「中間労働市場モデル」を提唱した。中間労働市場論は，派遣労働を「派遣型中間労働市場」として明示的に指摘したものの，実態調査に基づいて提示されたものではなく，今日の派遣労働者を取り巻く状況の説明に，直接用いることは困難である。

[11] その中身は現在の「応援」と考えられるが，「資本系派遣会社」も含んでいるとも解釈できる。「人材派遣」との区分は不明確である。「人材派遣」には「常用雇用型」と「登録型」の両方を含んでいると考えられるが，「登録型」は「独立系派遣会社」を想定しているように読み取れる。

図6　日本型雇用モデル



(出典) 日本生産性本部雇用処遇研究センター編 (1987) 81頁。

(注)　┌─┐は企業内を指す。

思決定の権限が相対的に高い労働を「第1次労働」，それらが相対的に低い労働を「第2次労働」と定義し，4象限のマトリックスに区分している。日本型雇用モデルの特徴は，一方では内部労働市場と外部労働市場を峻別し，分断する点にあり，他方では，内部化された労働に対して，第1次労働と第2次労働の間の連続性を保持する点にあったとする。

けれども，1980年代半ばの日本型雇用の変容をモデルに組み込むならば，この分類の定義にも修正が必要となる。すなわち，内部・外部労働の二分化を見直し，企業の内部労働市場を純化させることにより発生した余剰人員を関連会

社あるいは別会社に出向・応援に出し，これを必要とする企業に派遣することを準内部労働とする。一方，特別な技能を持つ者をプールし，必要に応じて企業に派遣するのを準外部労働と定義する。この定義によれば，人材派遣は外部労働のうち，第1次労働と第2次労働にまたがった位置に置かれている。これは，常用雇用型派遣労働も含めて人材派遣としている点に起因していると考えられる[12]。また，日本生産性本部雇用処遇研究センター編（1987）は労働者派遣法が施行される頃に執筆されていることから，派遣労働の実態が十分に把握できていなかったと推察される。したがって，労働者派遣法が制定されて 20 年以上が経った今日，事例から通時的にその検証を行うことが求められる。

2.3　派遣労働を踏まえた日本型労働市場モデル

日本生産性本部雇用処遇研究センター編（1987）が提示した日本型雇用モデルをもとに，ホワイトカラーを中心に，女性労働者や非正規労働者も視野に入れ現状を踏まえたうえで日本型労働市場モデルを提示したものが，以下の図 7 である。

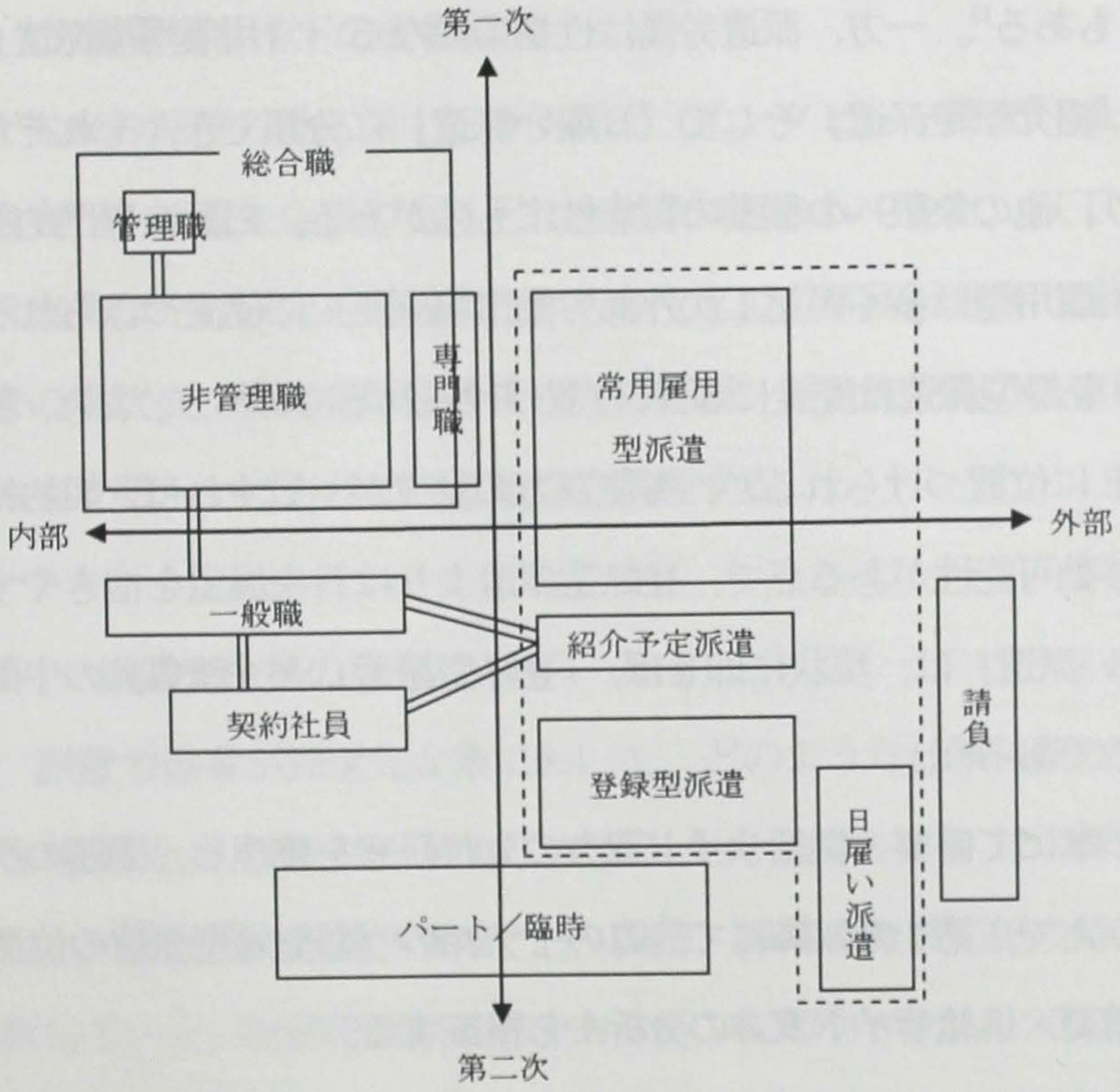
1986 年に，「男女雇用機会均等法」と「労働者派遣法」が同時に施行され，女性の労働環境に変化が生じた。女性ブルーカラーが引き続き存在する一方で，「男女雇用機会均等法」の施行によって，女性ホワイトカラーの分類は，従来の一般職のみから，不十分ながらも総合職／一般職に変化した。

そして，現在の状況を簡略化して示せば，総合職は第1次内部労働市場（PI）に，一般職は第2次内部労働市場（SI）に位置づけられるだろう。そして，一

---

[12] 日本経営者団体連盟（1995）では，今後の雇用システムのあり方として「長期蓄積能力活用型グループ」，「高度専門能力活用型グループ」，「雇用柔軟型グループ」を想定しており，労働者派遣法制定時の想定では派遣労働は「高度専門能力活用型グループ」に位置づけられるものであるが，この時点ではすでに「雇用柔軟型グループ」に位置づけられていた。

図7　女性労働・非正規雇用を踏まえた日本型雇用モデル



(出典) 日本生産性本部雇用処遇研究センター編 (1987) 81 頁をもとに筆者が作成。

(注)　┌─┐ は企業内を指し，┆─┆ は労働者派遣法が適用される派遣労働全体を指す。

般職に入職した者にも総合職への移行ルートは一応用意されており，その上にある専任職，専門職に加え，管理職へのルートも存在する。また，一般に企業組織外に位置づけられるが，一般職の下には，1990 年代から増加している契約社員が置かれている。ここからも一般職への移動は不可能ではない。

つぎに，パートタイマーおよび臨時雇用者は，従来から下層の第 2 次外部労働市場 (SE) に位置づけられてきたが，1990 年代に入り，パートタイマーの基幹化が進み，正規雇用と非正規雇用の人事の一本化や，小売業などではパートタイマーの店長が誕生するなど，現在は SE のみに位置づけることはできない。

そういったパートタイマーはSIに位置づけられることもあり，場合によっては，PI に属することもある[13]。一方，派遣労働は性格の異なる「常用雇用型派遣」，「登録型派遣」，「紹介予定派遣」そして「日雇い派遣」に分類でき，それぞれ位置づけが異なり，他の象限への移動の可能性にも差がある。おもに専門的業務に従事する常用雇用型は多くが第1次外部労働市場（PE）に位置づけられる一方，本稿で扱う登録型派遣は完全にSEに位置づけられるであろう。また，紹介予定派遣も，SEに位置づけられるが，労使双方の意見が一致すれば，契約社員，一般職への移動可能性がある点で，登録型派遣よりは将来展望を抱きやすい。他方，「日雇い派遣」は，現状に即せば，「登録型派遣」と「請負」の中間に位置づけられるであろう。

本稿では，第2章にて需要・供給サイド双方の先行研究を整理し，問題の所在を明確にしたうえで，第3章以降にて，このモデルのうち登録型派遣の位置づけについて，需要・供給サイド双方の分析から検証する。

---

[13] 本来であればより細かく分類し図示することが必要であろう。しかし，本稿の分析対象は登録型派遣労働であり，パート・臨時に関しては分析を行っていないことから，今後の課題としたい。

第2章　先行研究と問題の所在

1　労働需要サイドの先行研究

従来の派遣労働に関する事例研究（インタビュー調査）は，派遣労働者・派遣会社・派遣先企業のそれぞれを対象に行われてきた。以下では，いくつかの代表的な先行研究を概観する。そのうえで，事務系業務に就く登録型派遣労働者の現状や，資本系派遣会社の人材管理，派遣先企業の人事戦略について，これまで明らかにされてきた論点を整理する。

1.1　派遣先企業の研究

派遣労働者が派遣先企業において，どのような仕事に割り振られてきたのか[14]に焦点を当てた三田（2007）では，生命保険会社1社の保全事務職場を対象とし，正社員と派遣労働者[15]との職務・課業の分業関係の時系列的な変化を分析している。調査時期は不明であるが，本文の内容から2000年頃に行われたものと推測される。また，インタビューの対象は，生命保険会社の一般職・保全担当者，一般職正社員2人，派遣労働者5人である。分析の結果，①職務内容

---

[14] 派遣先企業における派遣労働者の活用理由（戦略）に関する事例調査として，以下のようなものがある。Houseman et al.（2003）は，病院と自動車部品製造の事例について研究を行った。それによれば，派遣労働者は高スキルの職の場合，新規採用の手間を省き，新規採用者や既存の労働者の賃金を抑えるために活用され，低スキルの職の場合，賃金と福利厚生費を抑えるために活用され，いずれの場合にも派遣労働者が活用されうることを示している。一方，Olsen, K.M.（2006）は，ノルウェーの金融業2社と電気通信業1社のマネージャーにインタビューを行い，派遣先企業における非正規労働者の役割を分析した。その結果，アメリカの事例とは異なり，派遣労働者は数量的調整と採用の選抜を目的として活用されているのに対し，高スキルの専門的もしくはテクニカルな熟練が必要な職務については，請負労働者が活用されている。このように，派遣労働者の活用に際しても，企業ごと，各国ごとの違いが決して小さくないことから，議論する際にはこの点に留意する必要がある。

[15] ただし，三田（2007）においては，「パート」と捉え分析を行っている。その理由として，①親会社との資本・取引関係の強さ，②実態的に親会社の労働者としての色彩が強い（事実上1年超の長期勤続している者が多いことなど），③短時間勤務（週25時間），④職場での呼称が「パート」であることが挙げられている。

が全体的に複雑化・高度化していること，②正社員と派遣労働者双方の職務分担・技能の高度化が見られること，③派遣労働者は恒常的な労働力であり，正社員の残業が日々の業務量の変動の調整役となっていることを明らかにしている。

一方，情報通信技術（ICT）の導入によって，派遣先企業において派遣労働者の仕事がどのように変化したのかを，正規労働者である女性一般職の仕事との比較研究を行ったのが阿部（2005）である。ここでは，1999 年の夏～秋にかけて大手都市銀行 2 社，大手損害保険会社 2 社，総合商社 4 社の人事担当者などにインタビューを行っている。大手都市銀行や損害保険会社の事例では，女性一般職については高度な職務への配置や多役化が進展する一方で，ICT の導入により業務手順が標準化され，特殊スキルの重要性が低下した職務が出現したことにより，女性一般職が担ってきた職務へ派遣労働者の配置が見られるようになった。また，総合商社の事例では，女性一般職の採用を見合わせる中で，前職で教育訓練を受けた派遣労働者を貿易事務に配置するなど，女性一般職の職務に対する「代替」が見られる。

これらの事例の比較から，企業が女性一般職と派遣労働者のどちらを活用するのか，すなわち両者の仕事の境界は，その企業（仕事）に特有なスキルである「関係特殊的スキル」の大小によって規定される点を明らかにした。そして，関係特殊的スキルが重要かつ必要とされる仕事では，派遣労働者の活用は難しいことが示された。

なお，阿部（2005）では総合商社・銀行業について研究が行われているが，これらの業種の多くは，労働者派遣法施行時に資本系派遣会社を設立している。当時はこのような動きに対して脇田（1987），中山（1991）等の研究で「第 2 人事部」的であるといった批判がなされていたが，彼らの批判が今でも妥当な

のか否かについて，あるいは，資本系派遣会社と親会社の関係性が変化しているのか否かについても検討される必要があるだろう。

1.2　派遣会社・派遣先企業の研究

その点で興味深いのが，資本系派遣会社とその親会社およびグループ会社へのインタビュー調査を行った高橋（2007）である。そこでは，2004年9～10月にインタビューを行った2事例が分析されているが，親会社の業種は明らかにされていない。高橋（2007）によれば，資本系派遣会社とその親会社およびグループ会社との間で「相互依存的取引」[16]が行われており，そのような取引関係がいかなるメカニズムによって営まれているのかを分析している。それによれば，相互依存的取引が最も顕著なのは一般事務職であり，どちらの企業グループにおいても高いレベルで相互依存的取引が成立している。

高橋（2007）の指摘する相互依存的取引のもたらすメリット・デメリットをみれば，まず派遣先企業にとってのメリットは，①退職者が活用できる，②窓口が一本化できる，③職場の風土を理解したスタッフを活用できる，④スペック理解度が高い，⑤フォローが丁寧である，⑥トラブル対応がよい，⑦相談に乗ってもらえる，⑧無理を頼めることであり，資本系派遣会社にとってのメリットとは，①営業コストが安い，②長期の派遣を受注できることである。他方，派遣先企業にとってのデメリットとは，①専門性が高い人材が調達できないことであり，資本系派遣会社にとってのデメリットとは，①事業展開に制約があ

---

16 高橋の定義によれば，「相互依存的取引」とは，派遣会社の側からみれば，親会社やグループ会社に自社が抱えるスタッフの大半を派遣するものであり，他方，親会社やグループ会社の側からみれば，自分たちが活用する派遣スタッフの大半を当該派遣会社から受け入れるという，特殊な取引慣行のことを指す。この相互依存的取引は，企業グループ連結経営の論理，企業グループ内の人脈，企業グループ内のインフラ，企業グループとしてのコンプライアンス方針によって基盤が作られている。

る，②規模の拡大が難しい，③業績が不安定であることである。

そして，「相互依存的取引」について，近年，この関係の強弱に変化が見られることを示唆するものの，その有無や要因を明らかにするためには，派遣会社の設立から現在に至るまでの長期的な視点で検討することが必要である。また，業種ごとで設立背景に違いがみられることから，それらの点に着目して分析しなければならない。

2　労働供給サイドの先行研究

つぎに，派遣労働者にかんする先行研究のうち，キャリア・パスに言及した先行研究を整理する。女性労働者は結婚・出産の前後や育児期に就業の中断や転職を行うことが多い。そのため，彼女らのキャリアを分析するには，同一企業内での継続的なキャリアではなく，転職や労働市場の入退出を含めて，学卒後にたどってきた職業生活の軌跡である「キャリア・パス」の観点が有効となる。本稿では，まず女性労働者に共通する問題である，婚姻・子どもの有無と就労に関する先行研究を整理した上で，派遣労働者のキャリア・パスに限定した先行研究をサーベイする。

2.1　婚姻・子どもの有無と就労に関する先行研究

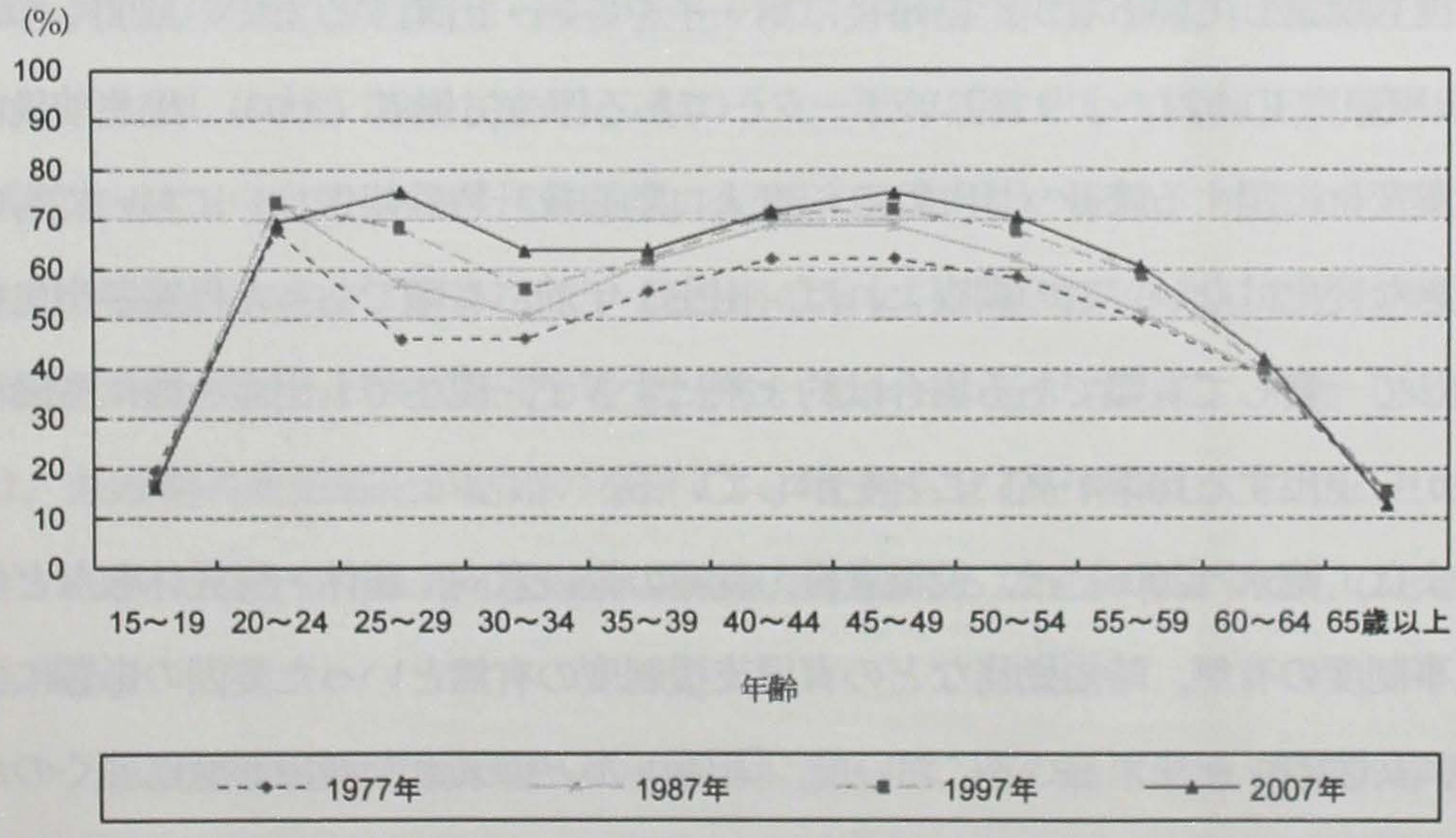
日本における女性就労の現状は，結婚や出産によって中断され，育児が一段落すれば再び労働市場に参入するケースが多く見られる。その経路を見れば，学卒後正社員として入職した後に結婚や出産を機に退職し，パートとして再入職するのが一般的である。他の先進諸国においては，女性の年齢別労働力率が描く曲線はすでに「M 字型」から「台形（高原）型」に移行している[17]のに対し

[17] 内閣府『平成 18 年版男女共同参画白書』(2006 年) では，アメリカ，イギリス，ドイツ，フ

て，日本では「M 字」の谷の部分が浅くなりつつあるものの，図 8 からも明らかなように，いまだに「M 字型」から脱してはいない。その要因として，自由度の少ない画一的な正社員の就労体系，すなわち就業場所や労働時間等といった就業条件が，女性の継続就業を妨げている点を指摘できる[18]。

女性の就業は，結婚・出産といったライフ・イベントを契機として中断される場合が多い。このことが不本意になされることも多いことから，先行研究の多くは，女性が就業を継続できるか否かのターニング・ポイントとなる時期・要因を解明しようと努めてきた。他方，就業中断経験者が再び労働市場に参入

図 8　女性労働者の年齢階層別労働力率



(出典) 総務省統計局『労働力調査』各年度。

ランス，スウェーデン，韓国，オランダにおける女性の年齢別労働力率曲線の時系列データーが図示されている。

[18] 奥津 (2006) は，50 歳の女性に対する職業経歴に関するインタビュー調査から，育児休業制度よりも，就業場所や労働時間等といった就業条件が，女性の継続就業に大きな影響を与えていると指摘する。

するタイミングと要因に関する研究も進められている。このうち，前者は正規雇用者として就業することの多い未婚期もしくは子どものいない既婚期に，後者は子育てが一段落して主に非正規雇用者として労働市場に再参入する既婚期に，それぞれ焦点を当てて分析がなされている。

まず，前者の継続就業に関して，そのターニング・ポイントとなる時期について考察したい。新谷（1998）は，国立社会保障・人口問題研究所「第11回出生動向基本調査」（1997年）の個票データーを用いて，女性の結婚前，結婚後，妊娠中，出産後の継続就業率の要因分析を行っている。それによれば，妊娠期の就業率は近年では漸増する傾向にあり，退職のタイミングも「結婚」から「出産」へと移りつつある。加えて，1980 年代後半の結婚コーホートでは，結婚した後も就業している者が，結婚後に第一子を妊娠・出産するまでの期間も伸びている。この点は，より新しいデーターである厚生労働省（2003）「出生前後の就業変化に関する統計（「平成15年度人口動態統計特殊報告」）」においてもの大きな変化はない。この調査よれば，出生1年前に有職であった母親が出生を通じて一貫して有職である場合は約3割にすぎず，現在でも出産を機に労働市場から退出する比率が高いことを示している。

また，徳永（2006）は，役職意識，就業の継続意向，産休・育児休暇などの人事制度の有無，時短勤務などの育児支援制度の有無といった要因の影響により，女性のキャリア・パスにおいて，「出産」がどのような雇用形態に就くのかという分岐点となっていることを明らかにしている。さらに，平尾（2005）では，労働市場を退出する確率は結婚により1.6倍，出産により3.4倍高くなることを推計している。

以上より，現在の女性にとって就業を継続するか中断するかのターニング・ポイントは，第一子の出産にあるといえる。

では，継続就業を可能にする要因は何であろうか。その可能性を高める鍵は「初職」にあると指摘される。高学歴（大卒）女性の職業選択を分析した脇坂・冨田編（2001）によれば，就職活動時の仕事と自己適正・能力の適切なマッチングが重要であり，継続就業の可能性，女性の積極活用，スキルアップの可能性などの長期キャリアを見据えた自主的な選択を行い初職に就くことが，継続就業の可能性を高める（西川，2001：97-98頁）。さらに，技能・能力形成を行なうことや，その後のキャリア形成を考慮すれば，初職に長く勤めることが有効となる（松繁，2001：104-107頁）。そして，丸山（2001）が指摘するように，実際に継続就業がなされるケースは常勤（フルタイム）に多く見られる。

ところが，20歳代後半の女性労働者の晩婚化・晩産化にともない，初婚年齢は上昇し，労働力率は高まっているものの，同一企業での勤続年数は伸びていない（丸岡・木村，2006：70頁）。そのうえ，若年層においては非正規雇用比率が高まっていることから[19]，未婚期の転職（雇用形態の転換）が増加しているものと推測される。したがって，既婚期のみならず未婚期の非正規化も視野に入れたキャリア・パスの研究が必要となってきている。さらに，永瀬（2002）は，未婚期の非正規化が結婚のタイミングを遅らせると指摘しており，このことからも，今後も，未婚のまま非正規雇用を続ける女性が増加するものと予想される。

一方，既婚女性の労働市場への再参入に関して，その雇用形態・時期・学歴・要因等の観点から研究がなされてきた。大和（2005）は，1995年の「SSM調査[20]」

---

[19] 総務庁統計局「労働力調査特別調査」（1990年2月）および総務省統計局「労働力調査（詳細結果）」（2006年1～3月平均）によれば，25～34歳女性の非農林業雇用者に占める非正規雇用比率は，1990年には27.6%であったものが，2006年では41.6%まで上昇している。

[20] SSM調査とは，「社会階層と社会移動全国調査」（The national survey of Social Stratification and social Mobility）のことであり，社会階層や不平等，社会移動，職業，教育，社会意識などにかんして，日本の社会学者によって，1955年以来，10年に一度行われている社会調査である。

を用いて，労働市場への再参入の方法と時期について，女性労働者の年代ごとの違いを分析した。それによれば，調査時点で40歳代（現在50歳代）のコーホートではパートタイマーに約7割が集中し，再参入の時期についても末子が8歳頃に参入する者が多数を占めるなど，移動パターンが画一化されているが，さらに若い30歳代（現在40歳代）のコーホートになると，再参入の時期や雇用形態が多様化しつつあるなどの変化が見られるようになっている。

また，永瀬（2003）も，「第11回出生動向基本調査」の個票を用いて，女性が労働市場へ再参入する時期とその際の雇用形態について分析を行っている。そこでは，末子の年齢ごとの就業状況を年齢階層別にみることにより，学歴が低い女性の方が労働市場に多く再参入し，その際の働き方としてパート・アルバイトを選択していることが明らかにされている。この点については，①子どもの数が多いこと，②夫の収入が低いこと，③末子が小学校低学年になること，④親が1キロ以内に住んでいること，が労働市場への再参入を促す要因となっていると指摘する，駿河・西本（2001）の分析結果とも整合的である。

以上より，結婚や出産により就労を中断した既婚女性は，主に経済的理由から，30歳代以降にパート・アルバイトの雇用形態で労働市場に再参入するケースが一般的である。けれども，女性の就業形態が多様化するにつれて，パート・アルバイト以外の雇用形態で就労するキャリア・パス[21]が出現しつつあることにも着目する必要がある。

2.2　派遣労働者のキャリア・パスに関する先行研究

分析に先立って，派遣労働者に対して行なわれた調査のうち，彼女らのキャ

---

[21] 同一企業内での継続的なキャリアではなく，転職や労働市場の入退出を含めて，学卒後にたどってきた職業生活の軌跡を指す。

リア・パスに触れているものをいくつか確認する。

生命保険文化センター（2000）[22]によれば，現職が派遣労働者（66.8%，155人）の者と派遣経験者（33.2%，77人）を合わせた232人を対象に，初職から現在までの雇用形態を分析している。それによれば，初職で派遣労働者となった者は2.5%にすぎない。多くの場合，2番目（17.7%），3番目（7.8%）の雇用形態として派遣労働に入職する。

また，リクルート・ワークス研究所（2002）においても同様に，初職から現在までの雇用形態を分析している。現職が派遣労働者（461人）のうち75.7%が初職で「正社員・正職員」を経験しており，「正社員・正職員」からの転職により派遣労働者となる者が多い。さらに，「正社員・正職員」経験者は83.1%に達しており，「パート・アルバイト・フリーター」経験者も64.0%存在する。また，就業期間から見れば，全就業期間平均129.1か月（10.7年）のうち，「正社員・正職員」として就業する期間が全就業期間の55.9%と長く，派遣労働者として働いているのは32.1%にすぎない。直前の就業形態は「正社員・正職員」と「パート・アルバイト・フリーター」がそれぞれ3割強で二分している。

さらに，雇用開発センター（2002）[23]によれば，現職が派遣労働者（91人）のうち「正社員」から「非正社員」へ移行している者が全体の81.3%を占め，初職から「非正社員」である者は17.6%と少数である。

---

[22] この調査の派遣労働者に関するデーターを用いて分析した大沢（2001，2004）によれば，派遣労働者から正社員への転換の道が非常に狭いことが指摘される。また，消極的に派遣労働を選ぶ者が増加するなど，現在の日本の労働市場がかかえる影の部分が，派遣労働者が急増する背後に存在することも併せて指摘する。

[23] 末吉（2002）はこの調査のデーターを用いて分析し，以下の点を明らかにした。登録型派遣社員の初職段階での就職活動は，パート・アルバイトとは異なり，途中であきらめることなく，おもに正社員として就職する。けれども，正社員・契約社員と比べて明確な目標がなく正社員として就職した者が多いため，その後に転職を経て派遣労働者へと移行している。また，将来展望（10年後の希望）としては，非労働力化することを望む層が約2割いる点でパート・アルバイトの女性と類似している反面，およそ半数が正社員および非正社員を含めて継続就業を希望している。

以上の先行調査から，派遣労働者は初職で正規雇用を経験し，その後に派遣労働者として就労するのがメインストリームであるといえる。けれども，先行調査では職種の遍歴については言及されておらず，そのため，初職からの職種の連続性の有無は不明である。また，派遣労働者のキャリア・パスに関して，その全体的傾向の把握にとどまっている。そのため，派遣労働者個人の意図を明らかにすることにより，どのような意識やライフ・イベントに基づいて彼女たちが派遣労働に入職するのかを，キャリア・パスの観点から把握することが必要となる[24]。

ところで，派遣労働者の期間に注目した場合，派遣労働者のキャリア形成はどのようなレベルにあるのだろうか。清水（2007）は，派遣労働者のキャリア形成について，「個人的基幹化」，すなわち派遣労働者個人が職場の中で，中核となる仕事をどの程度担当するかとの観点から分析を行っている。そこでは，2002年5～8月にかけて派遣労働者51人に対して行ったインタビュー調査を用いて，派遣労働者の基幹化の程度と，派遣労働者としてキャリアを積むことで，どのように技能が形成され基幹化が進むのかの両者について考察されている。その結果，個人的基幹化を仕事内容の難易度によって3つのレベルに分ければ，難易度の低い方から，①付帯的業務，②手配・手続きレベル，③交渉・調整・回答など判断を伴う非定型業務，とした場合，平均的な個人的基幹度は中位である②の「手配・手続きレベル」であり，約3割は③の「交渉・調整・回答など判断を伴う非定型業務」に従事しており，正社員の仕事を代替できる状態にあることが明らかにされている。

---

[24] そのためには，キャリア・パスを詳細に聞き取ることが有効な手段であるが，現時点ではこの観点からの研究成果は少ない。大津（2006）は，14名の派遣労働経験者にインタビューを行っているが，論点が広範であり経路の詳細に関する記述はない。また，神野（2006）は，4人の医療事務職経験者に関するケーススタディを行っている。

他方，派遣労働者の働く職場の中で，派遣労働者が集団としてどの程度中核となる仕事を担当しているのかを示す「集団的基幹化」についても分析を行っている。そこでは，同じデーターを用いて，職場全体での正社員と派遣労働者の仕事の分担状況を基準とし，3 つのレベルに分けたうえで，低い基準から，①正社員とまったく別の仕事をしており，派遣労働者は補助業務，②基本的に分けられているが，正社員とやや同じ仕事をしている，③正社員とまったく同じ仕事をしている，とした場合，③の「正社員とまったく同じ仕事をしている」職場が半数近く（45.9%）あり，平均レベルが 2.2 点であることから，従来定型業務を担っていると考えられてきた派遣労働者も，事務職場において重要な基幹労働力となっていることが検証されている。

ただし，派遣先企業を移ると，「向上した技能の一部が次の派遣先でリセットされた状態となり，蓄積された技能が十分に活用されていない」ことも同時に指摘している（清水，2007：103 頁）。そして，派遣労働者の技能のさらなる活用および向上には，「向上した技能を生かす方向で人材派遣会社のマッチング機能」を強化すること，「派遣労働者自身が主体的に能力形成とキャリア管理に取り組むことが重要である」としている（清水，2007：103 頁）。また，島貫（2007）においても，「長期的なキャリアの見通しをもてるには派遣元の人事管理が重要である」（島貫，2007：31 頁）ことが指摘されている。この点は，リクルート・ワークス研究所（2007）のアンケート調査結果によっても裏付けられている。女性の派遣労働者のうち，1 年後のキャリアイメージをイメージできる者[25]は 73.1%存在するが，3 年後のそれは 46.2%と半数を割り込んでおり，女性の正社員・正職員との乖離もそれぞれ 12.5，17.9 ポイントと大きい。そして，5 年後，10 年後になると，それぞれ 21.8%，15.4%と大きく落ち込むことから，女

---

[25] 「明確にイメージできる」と「ある程度イメージできる」の合計。

性の派遣労働者（主に登録型と考えられる）が中長期的なキャリアイメージを持てていない実態が明らかになっている。

では，事務系業務に従事する登録型派遣労働者の能力開発やキャリア形成の現状はどのようになっているのだろうか。直近に行われた大規模調査である，社団法人日本人材派遣協会編（2008）を確認する。ここでは，厚生労働省委託研究として社団法人日本人材派遣協会が 2007 年に実施した「派遣スタッフのキャリアアップに関するアンケート調査（派遣スタッフアンケート調査）」，「派遣スタッフの能力開発に関するアンケート調査（派遣会社アンケート調査）」および「派遣元ヒアリング調査」を用い，本格的に現状・課題の把握が行われ，派遣労働者のキャリア形成支援モデルが示された。その結果，派遣会社の中には，派遣労働者の職業訓練機会の充実に取り組むものが少なくないが，以下のような課題を抱えていることが明らかにされた（佐藤・佐野，2008：12-15 頁）。すなわち，第 1 に，複数社登録することの多い登録型派遣労働の場合，派遣会社として教育訓練投資の回収が難しいこと，第 2 に教育訓練の実施にかんして，実際どの程度費用対効果が確保できているかを検証することが難しいこと，第 3 に，高度あるいは特殊なスキルにかんする能力開発支援のニーズがあるものの，希望者数が少なくコスト面で負担が大きく実施できないこと，第 4 に，派遣労働者の居住地域の偏りにより能力開発支援実施に地域間格差が生じていることが挙げられている。また，派遣労働者の職業能力の向上のためには，派遣会社による教育訓練機会の提供（Off-JT）だけでは不十分であり，派遣先企業での OJT を可能にするよう，派遣労働者の能力向上やキャリア形成を考えた派遣先の選定と派遣先への配置が派遣会社に求められていることを明らかにしている。しかし，それらを考慮する派遣会社もあるものの，実際に行うのは難しいこともあわせて示されている。他方，派遣労働者自身も能動的にキャリア形

成について考え，仕事や労働条件の希望を客観的・具体的に派遣会社あるいは派遣先企業に伝えることも重要であるとしている。そして，派遣会社はそれをサポートする環境作りが必要とされている。また，派遣労働者のスキルを客観的に測定する評価システムの構築や，派遣労働者としての長期的なキャリア形成にかんする不安感を取り除くことを派遣労働者のキャリア形成支援の課題として挙げている。そのうえで，キャリア形成支援のモデルとして，派遣就業での能力・キャリア向上を目指す派遣労働者としてのキャリア形成支援と正社員転換支援の二つの構築を課題として挙げている。

しかしながら，事務系業務に従事する派遣労働者のスキルは，PC ソフトの活用力や語学力などのテクニカル・スキルや，即戦力となるには実務経験が要求される業務の経験（貿易事務や経理事務など），そしてヒューマン・スキルが主な評価基準となる。そして，実際のマッチングでは，ヒューマン・スキルにも大きなウエイトが置かれる。したがって，技術系の常用型派遣労働者のようなテクニカル・スキルを軸としたキャリア形成とは異なる観点で見る必要がある。そのため，事務系業務に従事する派遣労働者のスキルとは何かを具体的に再考したうえで，そのスキルをどのようにしてゆくことがキャリア形成なのかを検討しなければならない。また，キャリア・カウンセリングや教育訓練の具体的な内容については，実証をもとに今後さらに深めていく必要がある。

ここ数年の研究蓄積により，事務系業務に従事する登録型派遣労働者のキャリアについて現状把握がなされ，課題が洗い出された。しかし，派遣労働者のキャリア形成に効果的な職業訓練のあり方を考えるには，さらに多数の事例分析が必要となろう。本稿では，派遣会社・派遣先企業の戦略と派遣労働者のキャリアの実態の両面から検討する。

つぎの第3章では，インタビュー調査にもとづいて，一般事務（事務系業種）

を中心に事業を展開する派遣会社のケーススタディを行う。なお，派遣会社を資本系派遣会社と独立系派遣会社に分類することがあるが，その分類基準は明確ではない。分類基準は主に二つに分けることができ，ひとつは資本関係だけに着目し，出資会社（親会社やグループ会社）から資本の出資を受けているか否かで分ける基準である，もうひとつは出資関係のみならず，出資会社の人事・労務管理戦略の一貫として設立されたか否かで判断する方法である。一般的に，起業するに際してはどこかから資本の出資を受ける可能性が高いことを考慮すれば，後者の基準を用いることが有効である。したがって，本稿では資本関係のある親会社やグループ会社に，一定数以上の派遣労働者を継続的に派遣している関係がある場合，すなわち取引関係が継続的で緊密であるものを資本系派遣会社として狭くとらえ，それ以外を広く独立系派遣会社と規定したうえで，議論を展開する。

第3章　需要サイドの分析：派遣会社の事業展開[26]

1　資本系派遣会社の事業展開と人材管理

独立系派遣会社は，労働者派遣法制定前の1970年代から業務処理請負業として事業を展開してきたところが多い。一方，資本系派遣会社は，一部は業務処理請負業として1980年代から事業を開始し，金融系・商社系等の大手企業を中心に，労働者派遣法が国会で審議される1985年前後から，子会社を設立し労働者派遣事業に参入するケースが多く見られた（脇田，1987：44 頁）。当時，多くの資本系派遣会社の設立目的は，出資親会社やグループ，系列会社への人材サービスの提供や，人材の弾力的運用にあった。しかし，現在ではグループ外への営業戦略を本格化させている企業も多く，資本系派遣会社の中にも事業展開の仕方に多様化が生じている。したがって，本節では労働者派遣法の制定を受ける形で労働者派遣事業の展開を本格化した資本系派遣会社に注目し，これらの企業がどのように事業展開してきているのか，また，人材管理の体制をどのように変化させてきたかに焦点を当てる。

分析対象は，高橋（2007）において相互依存的取引が最も顕著であるとされる，一般事務（事務系業種）を中心に事業を展開する資本系派遣会社（A・B・C・D社）とその親会社である派遣先企業（X・Y・Z・W社）とする。その4組のインタビューの事例を用いて（表 6），各派遣会社の設立経緯や事業展開の仕方，今後の事業展開の方向性について通時的に分析する。それにより，派遣会社設立時の派遣労働の位置づけと，現在の派遣労働の位置づけについて確認する。

---

[26] インタビューをもとにした記述内容に関しては，各企業の了解を得ている。ただし，本稿の内容に関するすべての責任は筆者にある。

表6　A社・X社，B社・Y社，C社・Z社，D社・W社の事業展開（C社・D社労働組合を含む）

	A社・X社	B社・Y社	C社・Z社	D社・W社
親会社の産業	金融・保険業	公益産業	製造業	製造業
労働者派遣事業への参入時期	1986年7月	1986年7月	1986年9月	1989年3月
派遣会社規模（インタビュー時） ①拠点 ②新規登録者数 ③稼働人数 ④売上高	①大阪・東京・名古屋・福岡 ②300人 ③4700人 ④100億円強	①大阪　2か所 ②非公開 ③1000人強 ④30億円強	①大阪・東京 ②非公開 ③140人 ④10億円弱	①大阪・東京・名古屋など約15か所 ②2万人 ③8000人 ④340億円
1980年代後半（設立当時）	・パートタイム労働者の一括移行〔A/X社〕 X社パートタイム労働者（～1985年3月） →A社パートタイム労働者（1985年4月～1986年6月） →A社派遣労働者（1986年7月～） （当初より正社員と派遣労働者の仕事は明確に分離されている） ・女性正規労働者の職務の拡大〔X社〕（1989年～1993年中頃） →一般職の女性正規労働者が担ってきた一般事務業務のうち定型的な一部の業務を派遣労働者に移行	・オフィスサービス事業部の一事業として小規模に業務を展開〔B社〕 →一部の部署で適宜活用〔Y社〕	・退職者の能力を正規雇用とは違った形で活かす事業を行うために設立〔C社〕 →（1）特殊技能の活用（2）育児休業中の正社員の代替要員，（3）年度途中での退職者が出た場合の欠員補充の際に適宜活用 〔Z社〕	・W社の余剰人員を再配置するための新しいサービス事業が求められ設立〔D社〕 ・社外工および派遣労働者についての具体的な規制指針を作成〔W社労働組合〕（1985年）
1990年代	・システム化を通じた事務の業務削減・簡素化，一般職の削減〔X社〕 （1993年～1999年） →大規模集約化された後方事務をパートタイムの派遣労働者が担う →一般職の女性正規労働者が担ってきた一般事務業務の一部をフルタイムの高スキル派遣労働者が担う	・阪神大震災の際に，派遣労働者を大幅増員〔Y社〕（1995年） →大手独立系派遣会社が複数参入 ・正社員一般職の採用を停止〔Y社〕（1997年）		・同様の事業を行う子会社のひとつであるE社が東京に設立〔E社〕（1990年） ・新卒派遣導入〔D社〕（1993年） ・間接事務業務を担う正社員の採用をストップ〔W社〕（1994年～現在） →代替要員として新卒派遣を導入・拡大〔D社/W社〕（1994年～）

				・E社を吸収合併〔D社〕(1997年) ・社外工および派遣労働者についての具体的な規制指針を作成〔W社労働組合〕(1998年) ・拠点拡大〔D社〕(1990年代末～)
2000年代(現在)	・紹介予定派遣を開始〔A/X社〕(2002年) ・他の独立系派遣会社が参入 ・X社におけるA社の派遣労働者のシェアの低下 ・関連会社等への派遣を拡大〔A社〕	・各部署の仕事量と人員配置の見直し・抑制，業務内容・配分の見直し〔Y社〕(2000年代初頭) →正社員と派遣労働者の仕事の明確な分離 ・Web上で派遣労働者の採用申請からその管理まで一元的に行うシステムを構築〔Y社〕(2003年) ・Y社グループ内の労働者派遣事業はB社に統合〔B/Y社〕 ・外部の一般企業への営業を強化〔B社〕(2005年～)	・紹介予定派遣を開始〔C社/Z社〕(2004年)	・W社のD社シェア率の増加，派遣人数の増加〔D社〕 ・外部の一般企業の派遣件数が増加〔D社〕
将来	・新たな労働マーケットへアプローチ〔A社〕 ・高度かつ多様な派遣ニーズに応える事業モデルへ〔A社〕	・社内業務の戦略的再編成や支社の増設〔B社〕 ・外部の一般企業への営業を強化〔B社〕	・インハウス的な事業を維持〔C社〕	・さらなる規模拡大を目指し，新規開拓を積極推進〔D社〕

(出典) インタビュー内容をもとに筆者が作成。

1.1 A社の事例

(1) パートタイム労働者の外部管理化

大阪に本社がある金融・保険業のX社の100%子会社であるA社は，1985年

4月に設立された[27]。その設立目的は，①パートタイム労働者の管理業務を効率化し，パートタイム労働者を安定供給する，②パートタイム労働者に系統だった教育・訓練を行い，資質の向上を図る，③特殊技能者，高度専門技術者の養成・確保を図ることであった。つまり，主要取引先である親会社X社を主な対象とした労働者派遣事業への参入を視野に入れた，パートタイム労働者の管理専門会社が設立された。したがって，親会社X社からみれば，それまで人事部で行っていたパートタイム労働者の採用と管理を，一括して子会社にアウトソーシングしたことになる。当時，このような子会社の設立は，金融・保険業ではよく見られた。

労働者派遣法施行前（1986年6月まで）は，事務処理請負業として親会社X社から委託された業務を自社のパートタイム労働者を使って請け負っていたが，労働者派遣法が施行された1986年7月に一般労働者派遣事業の許可を取得し，労働者派遣法に基づいて労働者を派遣する形に切り替えられた。主な派遣先である親会社X社では，総合職の補佐として一般職が，その一般職の補佐としてパートタイム労働者が1975年頃から配置されていた。そこで働いてきたパートタイム労働者は，1985年からは親会社X社の直用雇用から間接雇用（A社の直用雇用）となり，さらに，1986年からはA社の登録型派遣労働者として，親会社X社に派遣されるようになったのである。

(2) 業務内容の変容

制定当初の労働者派遣法では，許可を受けた業務のみ労働者派遣事業を行うことができた。ポジティブリスト方式にて政令で定められた業務は，当初13業務であったが，規制緩和によって順次拡大され，26業務まで拡大した後に，

---

[27] A社については2007年7月27日，X社については2007年8月21日に聞き取りを行った。

1999 年以降はネガティブリスト化されたことは前述のとおりである。しかし，一般労働者派遣事業を行っている派遣会社において売上（派遣件数）が多い業務は，今も昔も政令で定める業務の第５号（事務用機器操作の業務）や第８号（ファイリングの業務）といった事務系の業務である。しかし，第５号や第８号の業務に従事する派遣労働者のそれぞれの実務をみれば，派遣される産業・企業・部署によって，行っている内容は大きく異なることも多い。したがって，ここでは親会社X社の人事戦略と絡めて90年代の派遣労働者の業務内容を見ていきたい。

1985 年に男女雇用機会均等法が施行されたこともあり，X 社では事業が拡大していた 1989 年から 1993 年中頃までは，一般職の女性正規労働者の職務を，窓口業務等，顧客対応を行う職務へも拡大させた。一方，それまで一般職の女性正規労働者が担ってきた一般事務業務のうち，一部を派遣労働者に移行していった。具体的には，各部署における OA 機器操作やファイリングなどの補助業務などであった。ただし，保険契約事務のコアとなる業務などについては，引き続き総合職・一般職の正規労働者がおもに担当してきた。

そして，1993 年中頃から 1999 年にかけてはシステム化を通じ，事務の業務削減・簡素化が目指された。特に，景気が縮小傾向にあった 1995 年から 1999 年にかけては効率的な人員配置などの内部の効率化が進められた。

特に，この時期の金融保険業界では，後方事務の大規模集約化と主婦層を中心としたパート労働力の活用が大きな流れであった。X 社においても，全国支社で現地完結を指向して構築されていた後方事務を各地域事務センターへ，最終的には本部一極集中化することにより，大量に発生する定型事務をパートタイムで働く派遣労働力の積極活用によって処理するという，一層の業務効率化・コスト削減戦略が推進された。

また，法人営業などを行う所属の顧客プレゼンテーション資料の作成（補助）や企画部門・総務部門における企画書類の作成（補助）など，単純化・マニュアル化が難しく派遣労働者の業務化が困難視されていた部分については，それまで一般職女性正規労働者が担っていた。しかし，業務効率化推進による一般職の削減に伴い，これらの業務の一部も新たな職務として導入されたフルタイムの高スキル派遣労働者に担わせるようになった。

その結果，とりわけ企画部門や総務部門において，部署内の組織体系が，総合職・一般職・派遣労働者から総合職・派遣労働者へと変化していった。ただし，この段階においても，生命保険契約事務部門においては補助業務への派遣労働者の活用は推進しつつも，保険契約の中核の実務（書類の点検・確認・保険契約に関する諸手続き）については，引き続き一般職女性正規労働者が担っている。

なお，この組織体系の変化の過程において新卒採用は控えられており（一般職では新規採用がゼロに近い年もあった），一般職・総合職ともに労働者数は自然に減少した。

その後，景気回復に伴う労働市場の逼迫化傾向を受け，派遣労働者の中でも優秀な層の直接雇用化による人材確保を図る観点から，2002 年からは A 社にも紹介予定派遣の制度が導入され，これにより，派遣先企業と派遣労働者の双方の合意があれば X 社の契約社員となることができるようになった。さらにその後，その契約社員が，正社員に移行できる制度が作られた。

これにより，X 社は，初期投資をすることなく前職で経験を積んだ優秀な人材を，即戦力として確保できる体制が整った。紹介予定派遣の場合は月給制であるなど労働条件はより直用雇用者に近いものであり，業務内容についても人事異動がないこと以外は直用雇用者と同様の職務を担うなど，この制度の導入

により，X 社における派遣労働者の職務はさらに拡大した。

それにともない，X 社では派遣労働者を増員したが，その際，A 社単独では量質面での人材供給リスクがあることから，X 社は他の独立系派遣会社からも一定派遣労働者を受け入れるようになった。

とはいえ A 社とその親会社 X 社の場合，完全に親会社の人事戦略の中に派遣労働者が組み込まれているといえる。

(3) A 社の事業展開

1980 年代には，親会社の人員削減のひとつの手段として，大企業を中心に「分社化」が行われるようになった。A 社も例外ではなく，役員クラスの転籍出向者や親会社のローテーションの一部として，在籍出向者が A 社を支える重要な要員となっている。この構造は，独立系にはない資本系派遣会社の大きなメリットをもたらしており，資本系派遣会社に特有のものである。すなわち，資本系派遣会社では派遣先がすでに確保されており，営業が担う業務を派遣先（親会社）の内情をよく知っている出向者が受け持つことにより，派遣受発注における派遣元と派遣先の関係がスムーズである。また，独立系派遣会社間で繰り広げられる熾烈な競争にさらされないことにより，労働条件や雇用の安定性などがもたらされている。

また，研修についても，A 社では X 社の退職者は 1 割にも満たないため，オリジナルのテキストを利用した業務知識の研修や，派遣先企業と同じ専用端末を使った研修が提供されるなど，資本系派遣会社ならではの体制がとられている。

さらに，金融・保険業では，「従属業務を営むその子会社は，主として親会社又はそれらの子会社の営む業務のためにその業務を営んでいる会社」と位置づ

けられており，保険業法など各法令において，親会社やそれらの子会社からの収入依存度（親会社等のために業務を行うことによって得られる営業収入を当該業務にかかる営業収入の総額で除した比率）を原則として90%以上とすべきとされた。そのため，結果として労働者派遣法では回避すべき労働者の派遣先を特定の１社または複数社に限定する「専ら派遣」に近い形での事業が行われてきた。この規制が50%に緩和された現在では，親会社から出資を受けている資本系派遣会社の中には，親会社や関連会社以外との契約を増やしている企業もある。

A 社の事業について，これまで親会社や関連会社のものが大半であったが，最近では事業展開において変化もみられる。その背景には，親会社X社における他の派遣会社との競合や，派遣労働者に求められるスキルの変化が挙げられる。前者については，X社における派遣依頼が100%子会社であるA社以外にもなされるケースが増加しつつある。また，後者については，A 社の派遣労働者は，設立当初は主婦層を中心としたパートタイマーがほとんどであったが，親会社であるX社の業務内容の変化やOA技術の進展により，最近ではパソコン操作等OAスキルや事務業務のより高度なスキルや経験を持つ，（当然残業もいとわない）フルタイム労働者が求められるようになったことによる。

このような高度かつ多様な派遣ニーズに応えるべく，新たな労働マーケットへアプローチすると共に，関連会社や一般会社のニーズにも応えられる事業モデルに適応させていくことが，親会社X社への派遣等人材サービスにおけるA社の存在価値の確保にとって不可欠であると認識されるようになった。

そのため，現在ではA社は親会社以外の一般関連会社への派遣にも注力，事業所は大阪本店以外に東京・名古屋・福岡に支店を展開しており，売上高は100億円強，稼働人数は合計で4700人，毎月の新規登録者が300人程度になるまで

事業規模が拡大している。

1.2　B社の事例

(1)　労働者派遣事業参入の経緯

次に，大阪に本社のあるインフラ関連企業のY社のグループ会社が100%出資しているB社について見ていきたい[28]。親会社Y社のグループ会社として1970年代後半に設立されたB社は，当初はY社のビジネスサポート事業を中心に展開する企業であった。1980年代になると，労働者派遣事業を用いたオフィスサービスの必要性が高まったことから，B社は労働者派遣法の施行された1986年7月に労働者派遣事業に参入した。

B社は参入当初，オフィスサービス事業部の一事業として小規模に業務を行っていた。B社の場合，Y社のグループ会社であることから，派遣先企業の確保に問題はなかったが，登録者の確保については，A社のように直用雇用であったパートタイム労働者を移行させたり，インハウス的な資本系派遣会社で見られる親会社の退職者をターゲットとすることは最初から念頭に置いておらず，独立系派遣会社と同様に新聞広告や求人雑誌によって外部から広く募集した。そのため，B社の労働者像は独立系派遣会社の登録型派遣労働者と変わらないが，独立系派遣会社ほどには高時給ではなくとも大手企業（またはそのグループ会社）で働ける，安定した雇用を望めるといったメリットを求めて，登録者が多数集まった。

---

[28] B社については2007年8月23日および9月18日，Y社については2007年8月17日に聞き取りを行った。

(2) 親会社Y社における人事戦略

親会社Y社においては，正社員，嘱託社員，アルバイトに加え，事務業務を中心にB社などから派遣された一定数の派遣労働者を活用してきた。Y社における派遣労働者の活用に大きな変化を与えたのは，1995年の阪神大震災である。Y社では，ライフラインの復旧と関連した多くの仕事が発生し，それに付随する事務業務が大量発生した。100～200人という大幅な増員に際して，B社だけでは対応できず，大手独立系派遣会社の派遣労働者を多数受け入れることとなった。

その後，2000年代に入って，Y社において各部署の仕事量と人員配置の見直し・抑制を行うプロジェクトが立ち上がり，同時に業務内容・配分の見直しも行われたことにより，正社員と派遣労働者の仕事は明確に分離された。

Y社では，ハーフタイム勤務制など子育てを支援する制度が充実しており，女性の定着率が高い企業である。そのため，Y社では一般事務職の採用を1997年で停止しているが，一般事務職の人数が大きく減少しているわけではない。反面，派遣労働者の割合は徐々に増加しており，現時点では一般事務職の半数程度が派遣労働者であり，ほとんどの部門に配置されている。

なお，Y社では，Web上で派遣労働者の採用申請からその管理まで一元的に行うシステムを2003年に構築した。このシステムでは，申請者の直属の上司からその上司へと承認していき，最終的には人事部で判断する仕組みとなっているが，すべてWeb上で行うため，紙の書類が必要なく，スピーディーに処理することが可能になった。また，最終判断を人事部が行うことにより，当該部署の人員構成などから，申請人数の妥当性や，正社員のローテーションとの整合性について全社的な視点から判断することができるようになった。さらに，このシステムはB社とも接続されており，人事部で採用が決まれば，情報が直ちに

B 社に流される仕組みになっている。このシステムの構築により，Y 社では約600 人分の派遣労働者に関する業務をほぼ 1 人で受け持つことが可能となり，業務の効率化のみならず，経費の節減にもなっている。

(3) B 社の事業展開

B 社は 1986 年に労働者派遣事業に参入して以来，一貫して Y 社およびそのグループ会社を中心に派遣労働者を派遣してきた。しかし，グループ内には他にも事務系業務を対象とした労働者派遣事業を行っているものが 2 社あり，同じ広告のページに B 社を含めた 3 社の広告が別々に載るなど非効率的な事態が起こっていた。そのため，Y 社グループ内での事業戦略において，子会社間の事業の再調整が行われ，労働者派遣事業については，B 社の 1 社に統合されることとなった。こうして，業務の効率化のみならず，かかる事業において課題となっていた企業規模拡大による事業のスケールメリットの追求がはかられうる体制が構築されていった。

その後，B 社ではさらなる事業規模の拡大を図ることにより，派遣会社として力をつけることが必要と考え，2005 年から外部の一般企業への営業を強化している。その結果，現在の契約件数でみれば，Y 社が 30%，Y 社のグループ会社が 30%，外部の一般企業が 40%となっている。これらの拡大戦略の一環として，登録センターを一般労働者派遣事業の激戦区である大阪梅田に開設し，関西地区の他の大都市にも展開する計画となっている。2006 年には，売上高は 30 億円強，稼働人数は 1000 人強となっており，今後さらに増加することが見込まれている。

また，派遣会社内の業務は営業，登録，人選に加え，専従のスタッフフォロー人員を配置するなど戦略的に再編成し，Y 社へのよりよい派遣労働を提供す

る体制を強化するとともに，外部への開拓を強化する戦略がとられている。

1.3　C社の事例

(1) 退職者の活用

大阪に本社がある製造業のZ社の100%子会社であるC社は,Z社の機能分社の一環として，1986年9月に設立された[29]。その設立目的は，退職者の能力を正規雇用とは違った形で活かす事業を行うことであり，その考え方は現在も変わっていない。

C社では，大阪・東京にて労働者派遣事業，人材紹介事業，事務代行事業（給与計算，賞与計算およびそれに付随する業務）を展開しており，労働者派遣事業は売上高の 75%程度を占める主要事業である。労働者派遣事業の稼働者の60%を占める女性は，政令で定める業務の第5号（事務用機器操作の業務）や第8号（ファイリングの業務）に従事しており，40%を占める男性は，第2号（機械設計の業務）や第 18 号（事業の実施体制の企画，立案の業務），第 25号（セールスエンジニアの営業の業務）に従事している。このように，C 社では，取扱う業種が事務系に特化しておらず，Z 社（もしくはグループ会社）を退職した男性の派遣労働者も多いのが特徴である。

どの業務においてもC社の事業は受注があった場合に対応する形をとっており，派遣労働者の需要が発生すると，最初にZ社の退職者に声をかけ，応募者もしくは適格者がいなければ広告によって外部から労働者を募集している。したがって，登録者や稼動している労働者は，Z社の退職者やZ社関係者に紹介された者が多い。そして，派遣先を現在の契約件数で見れば，Z 社が 70%，Z

---

[29] C社　2007年8月23日，Z社（子会社への転籍者にインタビュー）2007年8月10日，Z社労働組合　2007年12月21日聞き取りによる。

社のグループ会社が25%，Z社の取引企業が5%となっている。

また，派遣労働者の稼動人数は，設立間もない1987年には50人に過ぎなかったが，その後徐々に増え，2006年には140人となり，それに伴い売上高も10億円弱と設立時の約5倍となっているが，インハウス的な事業展開は現在も変わらない。

(2) 労働組合の対応

Z社労働組合の基本方針は，Z社の仕事はZ社の従業員（正社員）が行うべきであるが，例外的に外部労働者の利用を認めるというものである。派遣労働者の利用は，(1) 特殊技能の活用，(2) 育児休業中の正社員の代替要員，(3) 年度途中での退職者が出た場合の欠員補充が原則であり，この原則は基本的には現在も踏襲している。

Z社では派遣労働者の利用の決定権は事業所にあり，事業所ごとに労使の話し合いが行われている。そのため，一般事務業務に派遣労働者を導入することの是非や程度について，Z社の本社や支社，工場ごとに温度差が生まれたのが特徴的である。例えば，ある工場ではCADや製造業務などには請負労働者を活用していたが，1998年まで一般事務業務を担う派遣労働者を原則として導入していなかった（急な欠員の補充や育児・介護休業中の代替要員は除く）。このように，一般事務業務への派遣労働者の活用に対し，当該工場の労働組合が慎重な姿勢を示したことが少なからず影響したといった事例も見受けられた。

一方，紹介予定派遣の導入に際しては，これを容認している。その理由として，Z社では従来，人材確保は新卒者の定期採用を中心に行ってきたが，近年，中途採用の比率を増やしており，事務職の中途採用の手段として紹介予定派遣を活用していることが挙げられる。その結果として，C社からも1年に数人程

度，この制度を利用して正社員に移行している。

1.4　D社の事例

(1) 余剰人員の再配置

大阪に本社がある製造業W社の100%子会社であるD社は,W社の企業ベンチャーとして，1989年3月に設立された[30]。当時W社では，主力商品の生産台数（売上高）の低下により発生した余剰人員を再配置するための新しいサービス事業が求められていた。その際，事務系業務を中心に一般労働者派遣事業を開始したのがD社であった。その後，W社ではD社と同様の事業を行う企業ベンチャー子会社のひとつであるE社が，1990年12月に東京にて設立された。けれども,東西の別会社で労働者派遣事業を展開するのは非効率であることから，1997年にはE社を吸収合併し，それ以降，東北から九州まで各地にD社の支店を開設するなど，拠点の増加に努めている。

W社では，ITインフラを整備するため，D社設立以前からITスキルのある派遣労働者を導入していたものの，間接事務業務に関しては，短大・高校卒の女性正社員（事業所採用）が担ってきた（ただし，W 社の貿易業務を行う子会社では，通訳などの語学に長けた派遣労働者を活用していた)。しかし，不況期に入ると，W社では，1994年から間接事務業務を担う短大・高校卒の正社員の採用をストップしたため，新卒者の代替要員として派遣労働者を本格導入せざるをえなくなった。それまでは間接事務業務を担う正社員が定期採用されており，一年先輩が後輩に仕事を教えるというスタイルが職場で確立していた。そのため，W 社では間接事務業務を担う代替要員である派遣労働者についても，いわ

---

[30] D社　2008年1月9日，W社（子会社への出向者にインタビュー）2008年1月9日，W社労働組合　2007年10月25日聞き取りによる。

ゆる新卒派遣によって確保された。現場では，第一次オイル・ショック時と同様に，2〜3年後には正社員の採用が再開するであろうと見込んでいたが，実際には再開されず現在に至っている。その結果，間接事務業務を担う労働者のうち，派遣労働者の占める割合が上昇していった。

(2) 労働組合の対応

W社労働組合においては，1985年に社外工および派遣労働者についての具体的な規制指針を示している。当時の状況として，コスト削減・生産変動にあわせた人員の調整，ME化やICTの進展などにより専門性の必要な業務が発生したため，社外工や派遣労働者の導入は不可避であった。そのため，W社労働組合としても，社外工や派遣労働者の導入は認めた上で，明確な目的のある業務に導入することや，基幹業務には導入しないことなど，正社員の雇用・労働条件等を守るための高い塀を築くことが必要であった。同指針の規制基準の基本方針は，①社会的に分業・専業化している作業や，社内にない特殊技術を必要とする作業に限定すること，②導入にあたっては，すべての労使の事前協議とすることである。特に，現在および将来にわたって組合員の雇用や仕事内容・労働条件に支障をおよぼすと判断される場合や，組合の日常活動・闘争時などの統制や団結に支障を及ぼすと判断された場合は厳しく規制する旨が明記されている。この指針が出された1985年には，D社の派遣事業は開始されていなかったが，1998年に出された指針にも同様の内容が盛り込まれた。ただし，W社においては，派遣労働者の発注は事業所単位で行っており，派遣労働者の導入・活用度合は各事業所間に温度差があった。

(3) ニーズの変化

資本系派遣会社は，親会社およびグループ企業に対する派遣を目的に設立されることが一般的であるが，D 社では，派遣会社の本質として，専ら派遣であってはならないことから，W 社にすべて依存するのではなく，設立当初から資本関係のない外部の一般企業への派遣にも力をいれてきた。D 社設立時には，W 社およびグループ企業と外部の一般企業の派遣件数の比率は8対2であったが，W 社への新卒派遣が急増した 1996 年から 1998 年にかけては，その比率が 9 対 1 となった。その理由として，外部の一般企業への派遣やW 社およびグループ企業への一般派遣も増加していたが，W 社およびグループ企業への新卒派遣が年間約 400 件増加し，売上増加分の寄与度のうち半分を占めるまでになったため，内外比率の差が大きくなったことが挙げられる。

W 社に 1993 年から導入され，その後急増した新卒派遣であったが，1998 年頃から新卒派遣は減少に転じ，逆にスキルを持った一般派遣が増加していった。その当時の状況として，派遣労働に参入した労働者の中には，バブル期に新卒で正社員として採用され，大企業において十分な教育・訓練を受けた後，不況期に自発的に離職した，高いスキルを持った者が多かった。そのため，W 社の職場においても，新卒派遣とスキルを持った一般派遣が混在し，その活用価値を比較する中で，即戦力となるスキルを持った一般派遣を選好する傾向が次第に強まった。

また，この頃からD 社の派遣労働者の業務内容にも変化が見られるようになった。これはWindows の導入による時代の要請でもあるが，1990 年代には政令で定める業務の第 8 号（ファイリングの業務）が多かったが，2000 年代に入ると減少し，大半が第 5 号（事務用機器操作の業務）となった。加えて，D 社では，2002 年にテクニカル部門を設立し，第 1 号（コンピューターのシステム設

計）の派遣にも力を入れ，現在では，D社全体の売上の15%を占めている。

(4) D社の事業展開

D社では，一般労働者派遣事業，有料職業紹介事業，訪問介護事業などを展開しているが，売上高の約8割を一般労働者派遣事業が占めている。取扱いの多い職種トップ3は，一般事務，IT・ソフト，営業・販売職であり，その他，秘書・受付などのオフィスワーク系の職種，デザイン・CAD・設計などのクリエーター系の専門職，電気，機械，バイオなどの幅広い技術系職種など，多様なラインナップをそろえていることがD社の強みでもある。

D社の従業員は約500人であり，社長をはじめ，各部長や支店長に数人のW社からの出向者が在籍し，W社とのパイプ役となっている。また，これらの出向者はW社の人事部の経験を持つ者が多く，豊富な知識・人脈を持っている。また，D社では，営業担当とコーディネーターに大きく分かれ，業務を分担している。

1990年代初めから現在までに，新規登録者数は1,000人から20,000人へ，稼働者数は500人から8,000人へ増加しており，それに伴い，売上高も15億円から340億円へと着実に増加している。現在，W社およびグループ企業と外部の一般企業の派遣件数の比率は2対1となっており，売上高はともに増加傾向にある。まず，前者に関しては，W社への新卒派遣の大量投入以降，1998年の時点でW社本体の派遣労働者のうち，D社のそれが6割を占めていた。その後さらにシェアを拡大し，現在では8割を占めており，W社の業務に就く稼働人数も増えている。他方，外部の一般企業の派遣件数も増加しており，D社は，派遣労働者の満足度向上のため，さらなる規模拡大を目指し，今後さらに新規開拓の積極推進を進めてゆく予定である。

2　独立系派遣会社の事業展開と人材管理

つぎに，一般事務（事務系業種）を中心に事業を展開する独立系派遣会社（E・F・G社）3社のインタビューの事例を用いて（表7），各派遣会社の設立経緯や事業展開の仕方，今後の事業展開の方向性について通時的に分析する[31]。

表7　E社，F社，G社の事業展開

	E社	F社	G社
設立時の出資企業	船舶代理店	ビルメンテナンス業等	なし
労働者派遣事業への参入時期	1986年7月	1986年8月	1986年7月
派遣会社規模（インタビュー時） ①拠点 ②新規登録者数 ③稼働人数 ④売上高	①神戸・大阪・加古川 ②400人 ③500人 ④15億円	①大阪（本町・梅田） ②2400人 ③1000人強 ④22億円	①大阪・東京・姫路・名古屋 ②4000人 ③1100人 ④30億円弱
1980年代後半 （設立・創業当時）	・親会社社員の働きかけにより，親会社の出資受け，新規ビジネスとして設立（1985年） ・神戸本社，大阪支社開業（主な派遣業種は貿易事務）（1985年） ・加古川にH社を設立（主な派遣業種は事務用機器操作）（1989年）	・グループ会社の事業の中で需要を認識し，グループ会社数社からの出資を受け，新規ビジネスとして設立（1986年） ・事務用機器操作とファイリングを中心に派遣（設立～1990年代）	・将来事業として「派遣業」を興し大阪で創業（1985年） ・名古屋支店，東京支店を開業（1985年） ・OAメーカー及びシステムベンダーと連携した，データー・エントリー業務にて事業を拡大（創業～）
1990年代	・親会社の株をE社社員が買い取ったことにより，自社の持株比率が過半数となった（1997年） ・H社をE社に統合（1998年）		・金融・保険業等におけるクレジット，信販，ローンなどの受付業務，大手建設業の現場事務などにより取扱業務の幅が広がる（1996年）
2000年代 （現在）		・コールセンターへの派遣を開始（2000年頃～） ・保育分野への派遣を開始（2002年） ・福祉分野への派遣を開始（2004年）	・単発・作業系業務から撤退→長期の事務系職種の比率が高まる（2000年代） ・研究開発分野への派遣を開始（2003年） ・ウェブデザインを手掛ける企業と提携し，ウェブ系のクリエーター・エンジニアの派遣を開始（2003年） ・プロスポーツ選手のセカンドキャリアのサポートを開始（2005年）
将来	・事業拡大の予定なし	・大阪を基盤とし，周辺分野へ拡大	・事務系職種の派遣から専門性の高い派遣へ重心を移す

（出典）インタビュー内容をもとに筆者が作成。

---

[31] 資本系派遣会社と同様に，派遣先企業へのインタビューを試みたが叶わなかった。

2.1　E社の事例[32]

(1) 設立の経緯

神戸市に本社があるE社は，船舶代理店などを手掛ける外資系企業V社（現在は日本から撤退）を大株主とした派遣会社として，1985年5月に設立された[33]。設立の経緯は，「船舶代理店で培った経験・技術を持つ人材を活かす方法として，新しく法認される派遣労働が有効である」と考えたV社社員が自社に働きかけたことによる。そのため，資本の面ではV社の出資を受けていたが，独立したビジネスとして派遣会社を経営する独立系派遣会社のスタンスで事業が展開された。

設立当初は，親会社V社の主要フィールドである神戸港・大阪港を足がかりに，V社の取引先や関連企業などに対して，貿易事務（第11号）など貿易業界で求められるスキル（経験）を持つ派遣労働者を中心に供給した。神戸本社と大阪支社は同時に開業し，共に貿易関係の業務に対して派遣労働者を供給する強みを活かして事業を拡大した。その後，1989年2月には，工場地帯である加古川市において，鉄鋼，化学などの製造業企業に対し，事務用機器操作（第5号）などの一般的なスキルをもつ労働者を派遣するH社を別会社として設立した。しかし，別会社として労働者派遣事業を展開する意義が少ないことから，1998年3月にH社をE社に統合し，以降，E社は神戸，大阪，加古川の3拠点で立地環境に即した事業を展開している。なお，現在のところ拠点の増加などの事業拡大の予定はない。

---

[32] 2009年2月27日に聞き取りを行った。

[33] 1997年にV社が日本から撤退するに際して，E社の社員がV社の株式を買い取っている。それゆえ，現在は自社の持株比率が過半数となっている。

(2) 貿易事務特化とスキル

E社では，派遣労働者の多くは，3か月更新のフルタイムで働いている。貿易事務に就く者は，30歳代後半から40歳代が多く（1985年当時は30歳前後が多かった），既婚者や子どもを持つ者も多い。一方，一般事務に就く者は20歳代後半が多く，そのため，前者に比べれば既婚者や子どもを持つ者が少ない。

上述のように，E 社の派遣業種は拠点によって主体が異なっている。神戸と大阪では，貿易事務（第11号）が50～60%を占め，データー・エントリー（キーパンチャー）などの事務用機器操作（第5号），ファイリング（第8号）が合わせて30%となっている。この割合は，事業開始時から現在までほとんど変化していない。一方，加古川では，その大半が事務用機器操作（70%）であり，その他はファイリング，研究開発，貿易業務，機械設計（25%）である。1999年に労働者派遣法が改正され，派遣対象業務が自由化された後は，一般事務に分類される業務も発生しているが，現在5%程度に止まっている。

スキルを要する貿易事務が主な派遣業種である神戸と大阪では，派遣労働者の高いスキルレベルが求められる。スキルレベルを5段階（最も高いレベルを5とする）で分ければ，1980年代後半では上位2層（5，4）が中心であったが，1990年代前半では4，3，1990年代後半以降は3，2層に中心層が低下してきている。スキルレベルの低下をもたらした主な理由として，企業における育成システムの変容が挙げられる。貿易事務を行う派遣労働者は，正社員として貿易関係の企業に勤めていた者が，転職の際に派遣労働者に移動するのがメインストリームである。しかし，バブル経済崩壊以降，正社員に対する教育・訓練が減少し，派遣労働者などの非正規労働者に貿易事務を担わせる企業も増加したことから，貿易事務を担う新たな労働力の供給機能が低下した。すなわち新たに貿易事務を習得する若年労働者を減少させ，その結果派遣労働者へ転籍する

労働力の減退という実情を招いた。その環境の中で貿易業界への派遣は人材不足を最大理由にして未経験者層採用へ道を開くことにつながり，当時の派遣労働者全体のスキルレベルは必然的に低下することになった。

それに対応するため，派遣会社において教育・訓練を行っている場合が多い。なぜなら，貿易事務の業務は経験が重要となる。知識だけであれば1，2か月程度で習得可能であるが，少なくとも3か月から半年程度の実務を経験しなければ，仕事の全体像，流れは理解できない。経験者であれば，ブランク（10年以下）があっても現在の書類やツール，システムの研修を行えば派遣労働者として派遣が可能である。しかし，そのような対象者は減少している。また，週5日のフルタイムで働いている稼働スタッフに対し一括して訓練を行うことは容易ではない。E社においても，商社・船社・さらには海上貨物取扱事業の情報などについて年1～2回無料の研修（休日の毎土曜日に一日の研修を1カ月程度）を行っていたが，実務経験を伴わない机上研修には即戦力への効果が望めないことから，2007年以降休止している。off-JTの講座から脱却しOJTによる教育を模索・検討している段階である。現在の教育訓練制度としては，教育訓練校と提携し，パソコン，簿記・経理，CAD，そして貿易事務の講座を割引料金で受けられるようにしている。また，事務所内にPCブースがあり誰でも自由に練習できる環境を整備している。

(3) E社の事業展開

貿易事務を主体に派遣事業を展開するE社では，貿易関係に強いことが派遣先企業，派遣労働者に対してアピールできる強みである。また，営業とコーディネーターの業務を兼務する外勤スタッフが，現在，神戸と大阪では1人につき60～65人程度，加古川では90～100人程度の派遣労働者を担当しており，更

新時や企業訪問の際に派遣労働者のフォローを行っている。その他，E 社では内勤スタッフがホームページや求人雑誌・ウェブサイトへの募集情報を掲載し，登録の手続きや社会保険等の事務手続きを行っている。なお，E社では，　1拠点当たり内勤・外勤を含めて3～5 人の従業員で事業所を管理・運営している。それゆえ，内勤スタッフと外勤スタッフがお互いの動きを綿密に把握しており，伝達がスムーズであり，責任もはっきりしている。

E 社の派遣先企業数は，1980 年代後半には170～180 社であったものが次第に増加し，1990 年代前半には230 社に達した。しかし，1995 年の阪神大震災を機に登録者・求人ともに減少し1990 年代後半には180 社にまで落ち込んだが，その後再び増加に転じ2000 年代後半には270 社に至っている。また，E 社の特徴として，一般事務の多い加古川では，一社当たりのE 社からの派遣人数は複数名いるものの，貿易事務の多い神戸と大阪では，　1 人または2～3 人の少数派遣が多いことが挙げられる。

そのため，稼働者数についても派遣先企業数と同様の動きを示している。1980 年代後半の350 人から1990 年代前半には500 人まで増加したが，震災後の1990 年代後半には1980 年代後半の水準まで減少し，現在では再び500 人まで増加している。ただし，新規登録者数（年平均）については若干伸び悩みも見られ，1980 年代後半の 450 人から 1990 年代前半には550 人まで増加したが，震災後の1990 年代後半には200 人まで減少し，現在では増加に転じているものの400 人にとどまっている。

また，売上高は1980 年代後半の5 億7000 万円から1990 年代前半には14 億円まで増加した後，震災後の1990 年代後半には8 億8000 万円に低下したが，現在では15 億円まで売り上げを伸ばしている。

なお，2009 年1 月下旬以降，契約を終了する仕事が増えており，新規案件も

少ないことから，すべての数字が減少に転じることが予想される。

2.2 F社の事例[34]

(1) 設立の経緯と業務の拡大

大阪市に本社があるF社は，ビルメンテナンス事業等を行うグループ企業数社からの出資を受け，1986年8月に設立された[35]。グループ企業の事業の性格上ビルのオーナーとの関係が深く，受付業務などビル内部で発生する需要を認識し，新たなビジネスとして事業を立ち上げた。

設立当初から親会社やグループ会社への派遣比率は数パーセントと低く[36]，その他の企業に対して，事務用機器操作（第5号）やファイリング（第8号）など事務系職種の派遣を主として事業を展開してきたが，2000年頃からは新たにコールセンターへの派遣を開始し，近年その割合が高くなってきている。電機産業といった製造業企業のコールセンターへの派遣が多く，企業によっては，コールセンターで働く派遣労働者の大半をF社からの派遣労働者が占めるケースも見られる。電機産業のコールセンターは繁閑が季節変動的であり，F社が契約する派遣先企業数社においては夏に多くの需要が発生することから，夏にはF社の派遣労働者のうちコールセンターで就業する者の割合が3～4割まで高まる。また，2002年には人材紹介と紹介予定派遣を開始するとともに，保育分野に進出するなど，業務分野を拡大している。2004年には福祉分野への派遣も開始したが，保育・福祉分野とも慢性的な人手不足のため派遣労働のニーズはあるものの，時給が安いことと相まって，労働者派遣事業としてはそれほど育っていない。現在，事務やデーター・エントリー（キーパンチャー）など事務

---

[34] 2009年2月20日に聞き取りを行った。
[35] 現在もグループ会社からの出資を受けているが，自社の持株比率は過半数となっている。
[36] 今日まで一貫して低位である。

系職種が40%と最も多く，続いてコールセンターのテレコミュニケーターやスーパーバイザーを含むカスタマーサポートが35%を占めている。なお，保育士や介護士（ホームヘルパー）など保育・福祉系職種は19%となっている。

(2) 派遣労働者のスキルチェックと教育訓練

F社では登録時に,PCソフトを用いたOAテストによってエクセルやワードの基礎スキルを確認するとともに，経験のある業種・職種・OA機器操作や保有資格に関する詳細なスキルチェックシートの記入を求めている。また，保育士・幼稚園教諭希望者については，実務経験（担当クラスや人数，業務経験など）を記入する確認シートも提出することになっている。これらの書類と面接で得られた情報はデーターベースで管理している。

また就業前のオリエンテーションでは，基礎となるビジネスマナーと個人情報保護法に関する基本的理解を深める研修を行っており，年1回F社主催の個人情報保護セミナーを行っている。また，F社にはキャリア・カウンセラーの資格を持つ社員が2人在籍し,派遣労働者の相談等に対し個別に対応している。

その他スキルアップについては，教育訓練校と提携し，PC，CAD，語学，音楽，そして保育士など資格取得やスキル向上のための講座を受講することができる。

(3) F社の事業展開

F社では，グループ企業の取引会社への事務系職種等の派遣から業務を開始し，その後コールセンター，保育，そして福祉といった新たな分野へ業務を拡大していった。

派遣先件数は1980年代後半には50弱社であったものが次第に増加し，2000年代後半には250弱社に至っている。1社当たりの派遣人数は，事務系職種や

保育・福祉系職種の場合2〜3人程度であるが，コールセンターのテレコミュニケーターは50人程度と多くなっている。そのため，稼働者数については取扱業務の拡大に比例して増加してきている。1980年代後半には100人弱であったものが次第に増加し，2000年代後半には1000人に達している。新規登録者数も稼働人数と同様の動きを示しており，1980年代後半の600人から増加を続けている。2000年代後半には2400人に達し，現在の登録人数は3万人（累計10万人）である。

また，売上高も1980年代後半の3億円から一貫して増加傾向にあり，現在22億円まで売り上げを伸ばしている。

なお，F社においても2008年9月下旬以降，契約を終了する仕事が増えており，新規案件も少ないことから，すべての数字が減少に転じることが予想される。

F社は，E社とは反対に，派遣業務を特化せずバランスよく総合的に扱うことにより安定した経営を行おうとしている。また，派遣会社が乱立する中なかで，他社との差別化を図るため，企業イメージを大切にしている。例えば，個人情報保護法に関する研修やセミナーを実施するとともに，法令違反も目立つ派遣業界において，役員に検事長経験者を置き，法令順守を徹底する姿勢を示している。また，女性が働きやすい環境づくりにも力を入れている。全国的に新規登録者が伸び悩む傾向があるなかで，新たな派遣労働者層として子どもを持つ既婚女性を視野に入れている。子ども同伴でも登録に来ることができる体制作りや，自社の正社員のみならず登録型派遣労働者も同条件で産休・育休取得できるようにしている。

F社の拠点は大阪の2か所のみであり，今後拠点を増やす場合にも，全国展開ではなく地域限定的に考えている。それは，ビルメンテナンス事業を行うグ

ループ会社が東京に進出し大手施設の管理事業を行ったものの，労働者の確保が難しく数年で東京から撤回した経験から見いだされた企業姿勢である。したがって，F 社では，これまで行ってきた事業を基盤として，地域に根差し，周辺分野の業務へ事業を展開していく堅実経営を重視している。

2.3　G 社の事例[37]

(1) G 社の事業展開と業務の拡大

大阪市に本社のあるG 社は，1985 年 3 月に創業された。そして同年 7 月には早くも名古屋支店・東京支店が開設された。E 社，F 社とは異なり母体企業はなく，将来事業として「派遣業」を興した。1980 年代当時，OA 化の進展に伴いデーター・エントリー（キーパンチャー）業務の需要が増加した。その際に，G 社はOA メーカー及びシステムベンダーと連携して，東京と名古屋においてデーター・エントリー業務を担ったことにより，事業が拡大していった。

その後，1996 年に派遣労働の対象業務が 13 職種から 26 職種に拡大されると，金融・保険業等のサービス分野におけるクレジット，信販，ローンなどの受付業務，大手建設業の現場におけるプロジェクト単位の現場事務など，取扱業務の幅が広がった。

また，2003 年には「研究開発事業部」を開設し，研究職，研究補助職を研究所や大学の研究室に派遣するようになった。特にバイオ系、化学系に特化しており，現在，売上の 25%を占めている。この分野の市場が拡大していることから，G 社においても今後売上の 50%まで引き上げることを目指している。さらに，同年ウェブデザインを手掛ける企業と提携し，ウェブ系のクリエーター・エンジニアの派遣にも進出した。

---

[37] 2009 年 3 月 5 日に聞き取りを行った。

くわえて，他社では手掛けていない新規分野として，2005 年には「セカンドキャリア部」を開設し，プロスポーツ（野球・サッカー）選手が現役をリタイアした後の，ビジネス界への転身をサポートしている。プロスポーツ選手のリタイア後のサポート体制が整備されていない日本では，引退したスポーツ選手は物流関係の企業に就職したり，飲食店を開いたりする者が多い。F 社では，彼らに対して 2 ヶ月ほど社会人になるためのトレーニングを行い，キャリア・カウンセリングによって特性を見極めた上で，その能力が活かせる職場に人材を送り込んでいる。さらに，2007 年には技術者を派遣する企業をグループ化し，プラント、機械に特化した設計に関する技術職の派遣を開始した。

(2) 戦略の転換

このように，G 社では，1990 年代までは OA 機器操作（第 5 号），ファイリング（第 8 号）や貿易事務（第 11 号）などの事務系職種のみを取り扱い，単発・作業系の業務も多かったが，その後事業方針の変更を行った。単発の業務を減らし，中・長期的な業務を増やすとともに，2003 年からはニッチの分野の専門性を高めた業務へ進出している。その背景には，単発の業務ではそれを担当する営業担当の負担が大きく、労働者派遣事業を支える G 社の正社員の離職率が高くなり，人材がなかなか定着しないという問題が生じたことがある。

戦略転換の結果，稼働者数は若干減少し，売上高の伸び率も鈍化した。けれども，派遣労働者のスキルレベルは向上し，中・長期的な業務に特化したことにより，労働需給が安定化し，派遣先企業・派遣労働者双方へのケアの対応力が強まったことが，現在の G 社の強みとなっている。

なお，G 社の売上は 1985 年の設立時から右肩上がりに増加していたが，急激な拠点拡大を進めるなかでバブル経済が崩壊した結果，1994 年から 1996 年の

3年間の売上高は低迷したが，経営戦略の見直しなどにより，再び増益に転じ，現在の売上高は30億円に達している。そのうち，事務系職によるものが70%，研究職によるものが25%強を占めており，売上高でみれば近年時給単価の高い研究職の比率が高まっている。

一方，稼働者数・新規登録者数は以下のように推移している。稼働者数は，1980年代後半の500人から右肩上がりに増加し，2000年には1500人に達した。その後，事業方針の転換が行われ稼働者数は減少し，現在1100人前後となっており，それまでは70%であった事務系職種の比率は90%強まで高まっている。一方，新規登録者を見れば，1980年代後半の1000人から徐々に増加してきたが，2003年頃から事務系職は年間3000人程度で安定的に推移している。一方，業務拡大している研究職は，現在1000人に達している。

また，派遣先企業数は創業当時10社前後であったが，現在では300〜400社となっており，そのうち固定的な関係の企業は300社程度となっている。

なお，E社F社と同様に，2008年12月下旬以降，契約を終了する企業が増えており，新規案件も少ないことから，すべての数字が減少に転じることが予想される。

(3) 派遣労働者のスキルと教育訓練

G社では，貿易事務や研究・技術開発部門など専門性の高い業務については営業担当がコーディネーターを兼務する一方で，その他の業務では原則として営業とコーディネーター業務は別々の社員が担当する分業制をとっている。なぜなら，その方が効率がよいからである。ただし，営業担当とコーディネーターは毎日情報交換を行っており，綿密な連携をとっている。

また，登録時には，PCソフトを使ったOAスキルチェックと面接を行い，そ

の他，状況に応じて社内でカウンセリング行ったり，必要があれば人材紹介部門と連携して転職カウンセリングや面接訓練などを行い，派遣労働者のステップアップを支援している。また，PC スキル向上のための講習として，各拠点においてオンデマンド方式の講習が準備されている。また，CAD，英会話，そして各種資格取得に関しては，教育訓練校と提携しており，割引料金で受講できる体制である。その他の専門業務に関する講習会は随時行われている。

G 社では，事務系職種の派遣から専門性の高い派遣へ重心を移しており，専門性の高い登録者の確保が重要視されてきている。

3　小括

前半の資本系派遣会社にかんするケーススタディでは，大阪に本社のある大手企業の子会社として設立された資本系派遣会社の事業展開について，4 事例を取り上げた。A 社は，直用のパートタイム労働者を子会社の登録型派遣労働者に移行させることで管理が外部化した事例であり，労働者派遣法制定（施行）当時，金融・商社系の企業においてよく見られた形である。また，B 社は，親会社やそのグループ会社における高いシェア率を保ちながら，外部の一般企業への開拓に乗り出した事例であり，独立系派遣会社の要素が強まっている。またD 社も，親会社やそのグループ会社へのシェアを増やしながら，外部の一般企業への派遣も増加させている事例である。反対に，C 社は，インハウス的な事業を守る事例であり，資本系派遣会社の要素を今でも強く維持している。

また，後半の独立系派遣会社のケースでは，関西に本社のある独立系派遣会社 3 社の事例を取り上げた。そのうち，E 社と F 社は設立時に親会社やグループ会社から出資を受けているが，現在は過半数の株を自社で保有している。また，設立当初から，親会社やグループ会社への派遣比率は極めて低いことから，

独立系派遣会社に分類した。一方，G 社は設立時に他社から出資を受けておらず，資本関係のみでみても独立系派遣会社に分類される事例である。E 社の派遣業務は貿易事務に特化しており，母体企業の人脈を活かして事業を開始し事業を拡大していった。また，F 社もグループ会社の人脈を活かし事業を開始した。派遣業務に関しては，1990 年代までは事務系職種が主流であったが，2000 年頃からは新たにコールセンターや保育・福祉分野へ拡大させている。この点は，G 社とも共通する。G 社では，1990 年代まで事務系職種と単発・作業系の業務により事業を行ってきたが，2000 年代に入り，単発・作業系の業務から撤退し，事務系職種の割合を高めるとともに，研究開発分野や IT 分野への派遣を開始することにより専門性の高い業務への派遣を拡大している。

つぎの第4章では，労働供給サイド（派遣労働者）に対して行ったアンケート・インタビュー調査をもとに，女性労働者が派遣労働者に至るまでの多様なキャリア・パスを捉え，これを入職理由と関連づけて分析を行うことにより，女性労働者にとっての派遣労働の位置づけを検討する。

第4章　供給サイドの分析：女性派遣労働者のキャリア・パス

本章では，新井・木村・水野「派遣労働者の入職経路に関するアンケート調査」（2003 年実施）と，筆者の行った「派遣労働者のキャリア・パスに関するインタビュー調査」（2006 年実施）を用いて，派遣労働者がこれまでに経験してきた雇用形態・職種の特徴を明らかにし，その上で派遣労働を続けた場合のキャリア形成の可能性を考察する。

最初に，派遣労働者全体の平均的なキャリア・パスとその入職理由を分析し，続いて女性の就労のターニング・ポイントとなる婚姻状況と子どもの有無でサンプルを分類[38]（「未婚・子なし」「既婚・子なし」「既婚・子あり」）し，それぞれのグループの特徴を明らかにする。それにより，女性労働者の労働移動に際する新たな「受け皿」として，派遣労働が機能していることを検証する。

1　アンケート調査

1.1　調査の方法

まず，アンケート調査の対象者は，人材派遣会社の X 社[39]に登録している登録型派遣労働者（同社の営業拠点との関係上，対象者の居住地は，関西・中国・四国地方）である。調査方法は，同社において調査時点で就労していた男女の労働者に対して，同社が発送した給与明細票（2003 年 10 月 22 日付，1,500 通強）のうち，1,450 通に同封する形で調査票を郵送した。調査票の回収数は 497 通，有効回収率は 34.3%であった。なお，本稿は調査時点で事務系業務に従事している女性派遣労働者 290 サンプルのみを用いて，分析を行う。

---

[38] 「未婚・子あり」（8 人）はサンプル数が少ないため，本稿の分析対象から除外する。

[39] JASDAQ に上場している人材派遣会社であり，派遣業務内容は営業事務や経理事務などの事務業務が中心である。なお，X 社をはじめ，調査にご協力いただいた派遣会社のコーディネーターや派遣労働者からは，本稿におけるデーター利用について承諾を得ている。

1.2　平均的なキャリア・パス

最初に，アンケート調査から得られた派遣労働者の基本属性と平均的なキャリア・パスを確認する。

最終学歴は，短大・高専・専修学校卒が45.2%と最も多く，高校卒が29.0%，大学卒が25.5%と続き，中学卒はいない。また，回答者の年齢層は，25～29歳層（33.8%）と30～34歳層（34.1%）が特に多く，合わせて70%近くを占めているが，35～39歳層（21.7%）の存在も無視できない[40]。

次に，平均的なキャリア・パスについて確認すると，派遣労働者のうち初職に正規雇用[41]を経験した者は，全体の82.4%と圧倒的に多い。また，雇用形態を変える中で，一度でも正規雇用を経験した者の割合は90.0%を占めている[42]（表8）。

では，初職から「初めて」派遣労働に就くまでに何種類の雇用形態を経験しているのであろうか[43]。アンケート調査によれば，初職を離職した後に平均0.5回（最小値0，中央値0，最大値4）他の雇用形態で働き，派遣労働に入職している。また，初職で事務職を経験した者は70.0%を占め，派遣労働者になるまでに一度でも事務職を経験した者は82.4%と圧倒的に多い。

---

[40] 24歳未満層は4.1%，40歳以上層は6.2%存在する。

[41] 以下では，正社員と公務員を「正規雇用」，契約社員，臨時・日雇労働者とパート・アルバイトを「非正規雇用」，自由業，自営業主と自営業の家族従事者を「その他」と大括りに分類して分析を行なう。

[42] 生命保険文化センター（2000）によれば，派遣労働者の初職のうち「民間企業の正社員」が全体の74.1%を占め，「パート・アルバイト」は15.6%に過ぎない。また，リクルート・ワークス研究所（2001）では，派遣労働者の94.6%が転職を経験し，そのうち初職として「正職員」であった者が，全体の72.3%を占める。また，転職を含めて「正職員」を経験した者は81.2%存在し，派遣労働者となる直前に経験した就業形態として，「正職員」であった者は32.4%，「パート・アルバイト・フリーター」であった者は32.3%となっている。

[43] キャリア・パスにおいて，「中断」も含めて雇用形態を「正規雇用」「非正規雇用」「その他」と大括りに分類し，この分類間をまたいで移動（「→」として表記）した場合，「1回」とカウントする。例えば，ある者のキャリア・パスが「正規雇用→中断→非正規雇用→中断→派遣労働者」だった場合，「→」が4つとなるため，4回とカウントする。

表8　正規雇用者および事務職従事者数

婚姻状況	子の有無	正規雇用者数（%）		事務職従事者数（%）	
		初職	経験者	初職	経験者
未婚	子なし（189人）	147人（77.8%）	166人（87.8%）	123人（65.1%）	147人（77.8%）
	子あり（8人）	6人（75.0%）	6人（75.0%）	6人（75.0%）	7人（87.5%）
既婚	子なし（60人）	54人（90.0%）	57人（95.0%）	46人（76.7%）	52人（86.7%）
	子あり（33人）	32人（97.0%）	32人（97.0%）	28人（84.8%）	33人（100.0%）
合計（290人）		239人（82.4%）	261人（90.0%）	203人（70.0%）	239人（82.4%）

（出典）アンケート調査結果をもとに筆者が作成。

さらに，派遣労働への入職理由（複数回答）を見ると，「パートやアルバイトよりも収入が高いから」（53.8%），「仕事内容が選べるから」（33.1%），「労働時間が選べるから」（32.8%）といった積極的な理由だけではなく，「正社員として就職が決まらなかったから」（33.8%）という消極的な理由から入職する者も多い。

このことから，派遣労働者の平均的なキャリア・パスとして，パート・アルバイトよりも収入が高く[44]，正規雇用に比べれば自由度がある反面，正社員としての就職が決まらないなどの理由から，正規雇用・事務職を初職とし，2番目の雇用形態として派遣労働に至ることが指摘できる。

---

[44] 総務省統計局「労働力調査（詳細結果）」（2005年）によれば，女性のパート・アルバイトの年収は，100万円未満が58.8%と過半数を占め，100～199万円は35.7%，200～299万円に至ってはわずか4.6%に過ぎない。一方，派遣労働者の年収は，100万円未満が22.6%であるのに対して，100～199万円は38.7%と最も多く，次いで200～299万円が29.0%となっている。

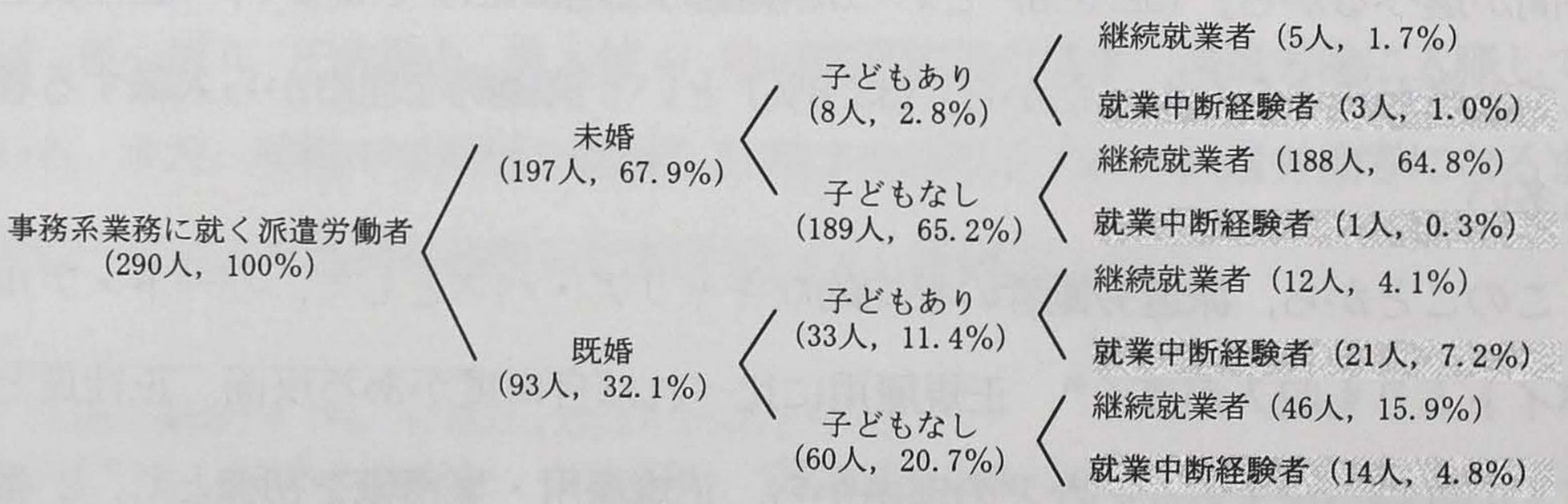
1.3　婚姻・子どもの有無と就労

まず，初めて派遣労働者となった際の婚姻状態を，子どもの有無別に見た継続就業者と就業中断経験者に分けてその数を確認する（図9）[45]。

「未婚・子なし」の場合，１人を除いて継続就業しており，「既婚・子なし」の場合，76.7%が継続就業している[46]。一方，「既婚・子あり」の場合，継続就業の割合が36.4%にまで低下する。この結果から，先行研究の指摘するように，就業を中断する要因に出産・育児があることは明らかである。

では，未婚もしくは子どものいない既婚期に派遣労働に入職し，その後に結婚（出産）した者はどのようなキャリア・パスを描いているのであろうか。「既婚・子なし」で入職した者のうち，派遣労働を継続中に出産した者は4人存在し，そのうち3人は1年以内に派遣労働者として復職している[47]。

図9　婚姻状況・子どもの有無別分類



（出典）アンケート調査結果をもとに筆者が作成。

---

[45] 本調査では，結婚および出産時期については質問していないため，これらを踏まえたキャリア・パス分析は行えない。

[46] ただし，14人の就業中断経験者のうち，8人については中断期間が1年以上3年未満と短期間であり，継続就業との違いはあまり見られない。

[47] 派遣労働の契約期間は3ヶ月程度の短いものが多いため，出産前に契約を終了し，出産・育児のため休職した後，新たに契約を結ぶ場合が多い。なお，本稿では1年以内の離職は就業中断ではなく，継続就業と見なす。

また，「未婚・子なし」で派遣労働者に入職した者のうち，現在「既婚・子なし」の者が20人，「既婚・子あり」の者が8人存在する。「既婚・子なし」の者の20人中17人[48]，「既婚・子あり」の者でも8人中6人が就業を継続しており，派遣労働は継続就業が決して不可能な雇用形態ではないことがうかがえる。

以下では，女性の就労の中断や変更の要因となる婚姻状況・子どもの有無が派遣労働の継続就業にどのような影響を与えているのかを検討するため，データーを「未婚・子なし」「既婚・子なし」「既婚・子あり」の3つに区分した上で，それぞれの特徴を見てゆく。

(1) 未婚・子なし

まず，アンケート調査のデーターを用いて，サンプル全体の65.2%（189人）を占める「未婚・子なし」の派遣労働者のキャリア・パスを確認する。

表8に示されるように，189人中77.8%の者が初職で正規雇用を経験しており，その後の経験を含めると87.8%の者が正規雇用経験者である。初職で正規雇用を経験した者に限れば，平均6.5年（最小値1年，中央値6年，最大値23年）他の正規雇用での就労を経験した後に，平均0.4回（最小値0，中央値0，最大値2）の雇用形態を経て，平均27.7歳（最年少20歳，中央値27歳，最年長42歳）で派遣労働に入職している。

この層で最も多いキャリア・パスは，「正規雇用→派遣労働者」であり，全体の約半数（49.7%）を占める（表9）。次いで多いのは，「正規雇用→非正規雇用→派遣労働者」（23.3%）であり，学卒後のキャリアを正規雇用として始めている者が多い。ただし，非正規雇用からスタートする，「非正規雇用→派遣労働

---

[48] ただし，就業中断経験者の3人についても中断期間が1年以上3年未満と短期間であるため，継続就業との違いはあまり見られない。

者」(8.5%)，「非正規雇用→正規雇用→派遣労働者」(4.8%) も，それぞれ 3 番目・4 番目に多い経路として存在しており，非正規雇用から派遣労働者へのキャリア・パスの存在も見過ごすことはできない。

つぎに，職種の遍歴について確認すれば，65.1%の者は初職で事務職を経験し，その後も含めて77.8%の者が事務職を経験している（表8)。雇用形態別に初職の職種を見れば，正規雇用で事務職を経験している者が約半数を占め(49.7%)，次いで正規雇用で専門職を経験した者（11.6%)，そして3番目に正規雇用で販売職に従事した者（7.9%）と続く。

その上で，彼女たちが初めて派遣労働に入職した時の入職理由を確認すれば，「パートやアルバイトよりも収入が高いから」(51.9%)，「正社員として就職が決まらなかったから」(39.2%)，「仕事内容が選べるから」(36.0%)，「様々な仕事を経験することができるから」(34.9%) といった理由で入職する者が多い。

表9　未婚・子なしの派遣労働者のキャリア・パスの類型

キャリア・パス	人数 (n=189)	%
正規雇用 → 派遣労働者	94 人	49.7%
正規雇用 → 非正規雇用 → 派遣労働者	44 人	23.3%
非正規雇用 → 派遣労働者	16 人	8.5%
非正規雇用 → 正規雇用 → 派遣労働者	9 人	4.8%
非正規雇用 → 正規雇用 → 非正規雇用 → 派遣労働者	8 人	4.2%
正規雇用 → 非正規雇用 → 正規雇用 → 派遣労働者	5 人	2.6%
派遣労働者	4 人	2.1%
正規雇用 → 非正規雇用 → その他 → 派遣労働者	3 人	1.6%
その他 → 派遣労働者	2 人	1.1%
正規雇用 → その他 → 派遣労働者	1 人	0.5%
正規雇用 → その他 → 非正規雇用 → 派遣労働者	1 人	0.5%
非正規雇用 → その他 → 派遣労働者	1 人	0.5%
その他 → 正規雇用 → 派遣労働者	1 人	0.5%

(出典) アンケート調査結果をもとに筆者が作成。

(2) 既婚・子なし

つぎに，「既婚・子なし」のキャリア・パスを確認する。表8に示されるように，60 人中 90.0%の者は初職で正規雇用を経験し，その後も含めて 95.0%の者が正規雇用を経験している。また，76.7%の者は初職で事務職を経験し，その後も含めて86.7%の者が事務職を経験している。

初職で正規雇用を経験した者は，平均7.3 年（最小値2 年，中央値6 年，最大値27 年）の正規雇用での就労を経験した後，平均0.6 回（最小値0，中央値0，最大値 3）他の雇用形態を経て，平均 29.8 歳（最年少 22 歳，中央値 28.5 歳，最年長 48 歳）の時点で派遣労働に入職している。入職理由は「未婚・子なし」の者とほとんど違わないが，「結婚のために前職を辞める」労働者が 4 割強存在している。彼女たちの一部は，「寿退社」後も労働市場から退出せず，「より柔軟な働き方」を求めて，派遣労働を選択している。

また，この層のキャリア・パスで最も多いのは，「正規雇用→派遣労働者」(43.3%）のパターンである（表 10)。次いで「正規雇用→非正規雇用→派遣労働者」(21.7%）のパターンが続き，両者をあわせると 65.0%を占める。このように，非正規雇用やその他からスタートするキャリア・パスが少ない（6人）ことを除けば，キャリア・パスの傾向は，初職が正規雇用であるという点で未婚者と類似している。

表 10　既婚・子なしの派遣労働者のキャリア・パスの類型

キャリア・パス	人数 (n=60)	%
正規雇用 → 派遣労働者	26 人	43.3%
正規雇用 → 非正規雇用 → 派遣労働者	13 人	21.7%
正規雇用 → 中断 → 派遣労働者	7 人	11.7%
正規雇用 → その他 → 派遣労働者	1 人	1.7%
正規雇用 → 非正規雇用 → 正規雇用 → 派遣労働者	1 人	1.7%
正規雇用 → 非正規雇用 → 正規雇用 → 非正規雇用 → 正規雇用→ 派遣労働者	1 人	1.7%
正規雇用 → 非正規雇用 → その他 → 非正規雇用 → 派遣労働者	1 人	1.7%
正規雇用 → 非正規雇用 → 中断 → 派遣労働者	1 人	1.7%
正規雇用 → 中断 → 非正規雇用 → 正規雇用 →非正規雇用→ 派遣労働者	1 人	1.7%
正規雇用 → 中断 → 非正規雇用 → 派遣労働者	1 人	1.7%
正規雇用 → 中断 → その他 → 派遣労働者	1 人	1.7%
非正規雇用 → 正規雇用 → 非正規雇用 → 派遣労働者	1 人	1.7%
非正規雇用 → その他 → 正規雇用 → 派遣労働者	1 人	1.7%
非正規雇用 → 正規雇用 → 非正規雇用 → 正規雇用 → 非正規雇用→ 派遣労働者	1 人	1.7%
非正規雇用 → 派遣労働者	1 人	1.7%
非正規雇用 → 中断 → 派遣労働者	1 人	1.7%
その他 → 非正規雇用 → その他 → 派遣労働者	1 人	1.7%

（出典）アンケート調査結果をもとに筆者が作成。

(3) 既婚・子あり

最後に，「既婚・子あり」の派遣労働者のキャリア・パスを確認する。表 8 に示されるように，33 人中 97.0%が初職で正規雇用を経験している。また，84.8%の者は初職で事務職を経験しており，派遣労働に入職するまでに全員が事務職を経験している。

さらに，初職で正規雇用を経験している者は，平均5.0年（最小値2年，中央値4年，最大値14年）の正規雇用での就労を経験した後，平均0.9回（最小値0，中央値0，最大値4）他の雇用形態を経て，平均33.8歳（最年少25歳，中央値33歳，最年長52歳）の時点で派遣労働に入職する。

「既婚・子あり」の派遣労働者は，前述の「既婚・子なし」「未婚・子なし」の派遣労働者とは異なり，63.6%の者が1年以上離職している。本稿では，ターニング・ポイントとされる「第一子出産」に着目して，継続就業者はどのようなキャリア・パスをたどって派遣労働に入職し，また，就業中断経験者はどのような経路をたどって労働市場に再参入して派遣労働者になったのかを明らかにする。

まず，結婚・出産を経つつも就業を継続し，現在派遣労働者として働いている者（12人）のキャリア・パスを確認する。表11に示されるように，「正規雇用→派遣労働者」（41.7%）のパターンが最も多く，次いで多いのが「正規雇用→非正規雇用→派遣労働者」（16.7%）のパターンである。1人を除いて初職は正規雇用であり，30歳もしくは35歳の前後に派遣労働者となっているのが特徴的である。後述の就業中断経験者の81.0%が20〜25歳で就業を中断していることと比べると，20代に継続就業した者はその後も継続している傾向が読みとれる。その要因として，以下の点を指摘することができる。継続就業を希望するなど，高い就労意識をもって初職（正規雇用）に就いた女性労働者が，初職を継続することに疑問を感じて正社員として転職しようとしても，「新卒入職時に事務職を中心としたホワイトカラー職種に就いていた高学歴の女性が，再就職市場で同様の職種を探すことは非常に難しい」（武石，2001：119頁）のが現状である。そのため，彼女たちにとって，即戦力として一定程度の専門性が求められる派遣労働が，「女性正社員の転職希望者の受け皿」（丸岡・木村，2006：70頁）となりうる。

表 11　継続就業する既婚・子ありの派遣労働者のキャリア・パスの類型

キャリア・パス	人数 (n=12)	%
正規雇用 → 派遣労働者	5 人	41.7%
正規雇用 → 非正規雇用 → 派遣労働者	2 人	16.7%
正規雇用 → 非正規雇用 → 正規雇用 → 派遣労働者	1 人	8.3%
正規雇用 → その他 → 非正規雇用 → 派遣労働者	1 人	8.3%
正規雇用 → 非正規雇用 → 正規雇用 → 非正規雇用 → 派遣労働者	1 人	8.3%
正規雇用 → 非正規雇用 → その他 → 派遣労働者	1 人	8.3%
非正規雇用 → 派遣労働者	1 人	8.3%

(出典) アンケート調査結果をもとに筆者が作成。

また，仮に働き方を自由に選べるとした場合の希望する働き方として，12 人中 10 人(91.7%)が正規雇用を希望していることから，実際に様々な雇用形態を経験した上で，正規雇用が望ましいと考えていることがうかがえる[49]。さらに経験職種を見れば，初職（72.7%）もしくは 2 番目（18.2%）の雇用形態の時点で事務職を経験している者が大半を占め，キャリア・パスの途中で販売職，サービス職を経験している者も少なくない。その他の特徴としては，家計の補助的な稼ぎ手（72.7%）として，「お金・収入を得るための手段・自分の生活の基盤となるもの」（81.8%）という生活のために働いている者と，「自分自身を成長させる・自分を磨く・向上させる」(36.4%)，「経済的・社会的自立」(36.4%)といった自己実現のために働いている者とに分かれる。

次に，就業中断経験者がどのような経路をたどって労働市場に再参入し，派遣労働に入職したのかを，そのキャリア・パスから確認する（表 12)。21 人全

---

[49] 厚生労働省「雇用構造に関する調査」(2003 年)等において，パート・アルバイトと比べて正社員を希望する割合が高いことが示されているが，本調査において派遣労働者内の違いについて確認された。それによれば，「未婚・子なし」(61.4%)，「既婚・子なし」(65.0%)，および「既婚・子あり(就業中断経験者)」(66.7%) と比べ，「既婚・子あり（継続就業者)」は 91.7% と特に高いことは注目に値する。

表12　就業を中断した既婚・子ありの派遣労働者のキャリア・パスの類型

キャリア・パス	人数 (n=21)	%
正規雇用 → 中断 → 非正規雇用 → 派遣労働者	10人	47.6%
正規雇用 → 中断 → 派遣労働者	4人	19.0%
正規雇用 → 中断 → 非正規雇用 → 中断 → 派遣労働者	2人	9.5%
正規雇用 → 非正規雇用 → 中断 → 非正規雇用 → 派遣労働者	1人	4.8%
正規雇用 → 非正規雇用 → 中断 → 派遣労働者	1人	4.8%
正規雇用 → 非正規雇用 → 正規雇用 → 中断 → 派遣労働者	1人	4.8%
正規雇用 → 中断 → 正規雇用 → 派遣労働者	1人	4.8%
正規雇用 → 中断 → 非正規雇用 → 正規雇用 → 非正規雇用 → 正規雇用 → 派遣労働者	1人	4.8%

（出典）アンケート調査結果をもとに筆者が作成。

員が初職で正規雇用を経験し，そのうち20人は事務職を経験している。「正規雇用→中断→非正規雇用→派遣労働者」（47.6%）のパターンが最も多く，次いで多いのが「正規雇用→中断→派遣労働者」（19.0%）のパターンである。

2　インタビュー調査

2.1　調査の方法

インタビュー調査の対象者は，名古屋，京都，大阪在住の派遣労働者[50]8人である[51]。派遣労働者のサンプル抽出にあたっては，キャリア・パスに関わるプライベートな内容を聞く調査であるため，調査対象者に次の対象者を紹介してもらうスノーボールサンプリングの形式をとった。その際，年齢層・経験・地域に可能な限りバリエーションを持たせるよう試みた。調査方法は1対1の個

---

[50] ただし，調査時点では登録型派遣労働以外の雇用形態である者も含む。

[51] アンケート調査および登録型派遣労働者に対するインタビュー調査の裏付けや補強のため，同時期に東京，横浜，名古屋，大阪に拠点のある派遣会社のコーディネーター6人に対しても，登録型派遣労働者の属性や教育訓練の現状，キャリア・パスの可能性等についてインタビューを行った。おもに既知の知人やその知人の紹介者に対して1～2時間程度の時間をかけて行った。なお，それらの内容については，本稿の中で適宜利用する。

別面接調査，調査期間は2006年4月20日から9月6日であり，45分から1時間半程度の時間をかけてインタビューを行った。

2.2　平均的なキャリア・パス

インタビュー調査対象者の基本属性とキャリア・パターンを確認する(表13)。「正規雇用→派遣労働者」のパターンの4人が最も多く，「非正規雇用→派遣労働者」「正規雇用→非正規雇用→派遣労働者」のパターンがそれぞれ2人となっている。また，初職で正規雇用を経験した者が6人と多くを占め，非正規雇用も含め初職で事務職を経験した者は3人である。

表13　インタビュー調査対象者の属性とキャリア・パスの類型

	婚姻	最終学歴	年齢	キャリア・パス
A	未婚	大学（理系）	40	正規雇用（事務職，9年）→派遣労働者（事務職，7年）
B	未婚	短大（文系）	26	非正規雇用（事務職・販売職・専門職，5年） →派遣労働者（事務職，2ヶ月）
C	未婚	大学（文系）	28	正規雇用（販売職，2年）→派遣労働者（事務職，3年）
D	未婚	専門学校 (情報系)	31	正規雇用（専門職，4年半）→派遣労働者（事務職，2年） →非正規雇用（事務職，半年）→派遣労働者（事務職，2年）
E	未婚	大学（文系）	34	非正規雇用（事務職・販売職，9年）→派遣労働者（事務職，2年半）
F	未婚	大学（理系）	30	正規雇用（専門職，8年）→派遣労働者（事務職，3ヶ月） →正規雇用（専門職，1ヶ月）
G	未婚	高校 (商業系)	35	正規雇用（販売職，6年）→非正規雇用（事務職，1年） →派遣労働者（事務職，9年）
H	既婚	大学（文系）	31	正規雇用（販売職，4年）→非正規雇用（生産工程・労務職，3年）→派遣労働者（事務職，1年半）

(注) 全員子どもはいない。

(出典) インタビュー内容をもとに筆者が作成。

2.3　婚姻・子どもの有無と就労

(1) 未婚・子なし

まず，未婚で子どものいない派遣労働者のうち，アンケート調査においてメインストリームのキャリア・パスであると確認された「正規雇用→派遣労働者」の事例を確認する。

Aさん（未婚・子なし，40歳）は，バブル期に4年制大学（理系）を卒業とともに銀行に就職し，8年間後方事務を担当した。ところが，9年目に転勤することに伴い，職務内容も一変した。A さんは仕事を一から覚え直す苦痛や，不況に伴う人員削減の圧力に疑問を感じ，銀行を退職した。自分の好きなことを仕事にしたいとの思いから，正社員として働ける転職先を探したものの見つからず，1 年弱の失業期間を経て派遣労働者として働くことを決意した。派遣労働はパートよりも時給が高く，仕事も自由に選べる点に魅力を感じ，派遣会社10社に登録した。最初に紹介を受けた職場（製造業）では，おもに取締役の秘書として契約書や議事録の作成，会議の準備などを5年間（2年ごとに職務内容を変更）行なった。これまで秘書業務の経験はなかったが，前職の銀行での経験を活かすことができ，さらに幅広い職務を経験することにより，スキルアップにつながったと評価している。派遣先企業の組織改編のため派遣契約が終了したことにより，現在Aさんは別の派遣先（建設会社）にて，ビル管理に関する積算などの事務を行っている。今の仕事でもこれまでの職務経験は仕事をする上で役に立っているものの，実際には細分化された仕事をこなすだけであり，自分自身のスキルアップにつながらないことが不満である。A さんは年齢的にも正社員の仕事を得るのが難しいと感じており，パートよりも時給が高く，派遣会社から仕事が紹介され，気軽に働ける派遣労働を続けたいと感じている。しかし，他方では将来に対する不安も感じており，建設業界に身を置いたこと

を活かし，現在CAD[52]の講習に通い，将来の仕事につなげてゆきたいと考えている。

このような将来に対する不安は，年齢を重ねるとさらに増大する。留学資金を稼ぐために働くBさん[53]（26歳）や，積極的に派遣労働を選択したCさん[54]（28歳）からは将来に対する明るい展望が聞かれる一方で，正社員への転職に失敗したDさん[55]（31歳）や，転職を諦めたEさん[56]（34歳）からは，派遣労働を続けることによる将来に対する不安がもれる。このように，派遣労働者として働き続けようと考えている者も将来に対する不安は感じている。

次の事例は，その対策として正規雇用への転職を目指した事例である。

Fさん（未婚・子なし，30歳）は，理系の4年制大学を卒業後，正社員（技術系専門職）として8年間勤めたが，仕事のプレッシャーや過酷な労働条件によって精神的・身体的に追い詰められ，退職した。英語を使った仕事に就きたいと考え，派遣会社3社に登録した。そのうちの1社からの紹介により，派遣労働者（事務職）として一般事務業務に従事し始めたが，時給が低く，やりが

---

52 コンピューターを使用して，機械・各種建築物・電子回路などの設計を行なうシステムのことである。

53 短期大学（文系）卒業後，短期海外留学を挟みながら5年間非正規雇用（販売職，教育職，事務職など）を経験した。現在は海外留学までの4ヶ月間派遣労働（事務職）に就いている。

54 4年制大学（文系）卒業後，2年間正社員（販売職）として働いたが，日々のノルマの重圧により退職した。半年の医療事務講座を受講して資格を取得した後，現在まで3年間，派遣労働者として医療事務業務に従事している。

55 専門学校にて情報処理技術者の資格を取得した後に，それを活かし正社員（専門職）として就職し，4年半の間情報処理業務に従事した。その後，就職活動を始めたものの正社員として採用されず，派遣労働者として営業事務・アシスタント業務に2年間就いた。その後，半年間のアルバイト（事務職）を経て，現在は再び派遣労働（事務職）に就いている。

56 4年制大学（文系）卒業後，将来，正社員への転換を条件に非正規雇用（事務職）として就職したが，業績の悪化などから1年弱で解雇された。その後，非正規雇用として販売職に従事し，7年目からは，非正規雇用の店長として正規雇用並みの仕事を求められるようになった。けれども，正規雇用への登用が難しく将来の展望がひらけないことから，翌年退職した。Dさんはその時点で30歳を越えており，正規雇用として採用される可能性は少ないと考えて派遣労働に入職し，2年半の間，派遣労働（事務職）に就いている。

いやキャリア・アップの可能性を感じられなかったことから，3 ヶ月で自ら派遣契約の更新を打ち切った。正社員時代に同じ職場で働いていた派遣労働者の華やかさと自由度に魅力を感じ派遣労働者となったものの，実際には大きな不安を感じる働き方であったという。F さんは現在，初職の関連会社で正社員として働き始めている。

一方，正社員への転職が叶わず，派遣労働者を続けているのがG さん（未婚・子なし，35 歳）である。商業高校を卒業後，銀行に正社員（販売職）として就職し，4年目からはOJT研修の講師も兼務しながら，6年間渉外業務に従事した。その後，海外留学を希望して退職し，失業給付を受けた後に約1年間アルバイトに従事した。また，その頃に婚約を解消したこともあり，生活のために就職活動を行ったが不況のため正社員の職が見つからなかった。そのため，派遣会社に登録し，現在までの9年間派遣労働者として働いている。最初の1年は秘書業務に就いたが契約が打ち切られ，再び正社員の職を求め就職活動を行ったものの採用には至らなかった。そのため，派遣会社2社に登録し，そのうち1社の紹介により営業事務に従事したが，人間関係が悪化し10 ヶ月で契約を終了した。続いて，1 年間かつ更新なしの契約で，キーパンチャーと社内インストラクターを担当した。契約終了後，再び正社員の職を求めて活動していた矢先，以前働いていた派遣先企業から声がかかり，派遣労働者として再び秘書業務に就いている。1 年更新で現在 7 年目であるが，現在働いている部門が近く廃止されるため，また職がなくなるのではないかと不安に感じている。

F さんのように派遣労働者から正社員へ転職できるケースは少数であり，G さんのように，正社員になることを望んでいても実現できないケースが一般的である[57]。加えて，派遣労働を継続することを望んでいる者にとっても，年齢

---

[57] 大沢 (2001, 2004) は，派遣労働者から正社員への転換の道が非常に狭いことを指摘しており，

を重ねるにつれて，生活を維持し続ける程度に働き続けられるのかといった将来の不安が強まるのが現状である。

(2) 既婚・子なし

つぎに，既婚者で子どものいない派遣労働者の事例を確認する。

Hさん（31歳，既婚・子なし）は，文系の大学を卒業後，証券会社に正社員（販売職）として就職した。3年目からは総合職となったが責任の重さに耐え切れず，4年で退職した。半年間CADの講座に通い，3年間アルバイト（土木系CADオペレータ）として働いた。社内の男性と結婚が決まったことを契機に退職し，家庭との両立ができる派遣労働者となった。派遣労働に入職するにあたってCADに強い派遣会社3社に登録したが，半年経っても希望する仕事は見つからなかった。そのため，事務職の派遣労働者として働き始め，現在1年半が経過した。事務職の仕事は未経験者でも行える業務であり，やりがいやキャリア・アップは望めないと感じ，契約を終了する予定である。その後は別の派遣先で事務職を続ける傍ら，CADの技術を再び磨き，派遣労働者としてCADを使う仕事に就くことを目指している。派遣労働は仕事と家庭の両立ができる便利な働き方であるとHさんは考えており，今後も続けてゆきたいと考えている。

筆者のインタビューした複数のコーディネーターからも，30歳を越えると正規雇用への転職するケースが減るとの指摘があった。また，大津（2006）によれば，派遣労働者として長期間働いている者は，正社員への転職を模索するも叶わず，次第に正社員となることを諦める傾向が強まる。

3　雇用の「受け皿」としての派遣労働

以上のアンケート調査およびインタビュー調査から，事務職として正規雇用から派遣労働に転職することが，登録型派遣労働者のキャリア・パスのメインストリームであることが確認できた。そこでは，フルタイムに近いかたちで転職・再就業したい女性にとって，正規雇用を希望しているものの，正規雇用としての職が決まらない場合だけではなく，正規雇用ほど労働時間や責任の面で拘束性の強い働き方ではなく，パート・アルバイトよりも高賃金で働きたい場合において，派遣労働が「二重の意味での『受け皿』」として，機能しているものと考えられる。

その要因を労働需給の観点から検討すれば，以下の点を指摘することができる。まず，企業側の要因として，コスト削減の一環として新卒一般事務職の採用を抑制し，業務をアウトソーシングするなかで，事務職としてのスキルを既に身につけている派遣労働者を利用する傾向が強まっていることがあげられる。一方，労働者側の要因として，正規雇用の女性一般事務職の者が仕事のやりがいや時間的なゆとりを求めて転職をする際に，これまで培ったスキルや，賃金などといった労働条件面において，パート・アルバイトよりも相対的に有利な派遣労働は，転職先の有力な選択肢のひとつとなっていると考えられる。

以上より，これまで派遣労働は，家庭責任を持たない未婚の女性の働き方との認識が一般的であったが，今後は女性労働力を活用する観点からも，継続就業の一環としての派遣労働の可能性を見極める必要がある。既婚女性を多数抱える派遣会社のコーディネーターに対してインタビュー調査を行ったところ，そのキャリア・パスは，「派遣労働者を継続しているパターン」「正規雇用から様々な段階で派遣労働者に移行するパターン」「結婚・出産によって退職した後，派遣労働者として労働市場に再参入するパターン」に分けられる。また，彼女

らの職務内容は，年齢を重ねるにつれて一般事務といった補助的な仕事を紹介することは少なくなり，経理や営業事務・貿易事務などの経験やスキルが必要な仕事を紹介する傾向が強まるとのことであった[58]。この点を踏まえれば，現在の派遣労働者が将来のキャリア・パスにおいて，正規雇用への移行を目指す場合だけではなく，派遣労働を継続する場合についても，キャリア形成が行える制度・環境づくりが不可欠である。

4　小括

本稿では，これまで実態把握が中心であった派遣労働者について，女性のメインストリームである「事務職に就く登録型派遣労働者」に限定してそのキャリア・パスをたどった。その際，先行研究で扱っている雇用形態に加えて職種にも注目し，その継続性を明らかにしようと試みた。そして，派遣労働者についても他の女性労働者と同様に，結婚・出産・育児を機に離職を経験しているのか否か，また，本稿はこれらを機に離職した女性労働者が再労働力化する場合，派遣労働者として雇用される経路が存在するのか否かという，女性労働研究では注目されつつも，派遣労働の先行研究では必ずしも十分に明らかにされてこなかった点にも着目した。そのため，本稿では既婚者と未婚者とに分けて分析を行った。

その結果，職種にかんしては，派遣労働者になる前に事務職を経験している

---

[58] 2社（1社は首都圏の2支店）にインタビューを行なった結果，首都圏にあるY社のある支店には，実稼動している派遣労働者40人のうち約半数が既婚者であり，またその半数である10人には子どもがいる。Y社の別の支店には，それより若干比率は下がるものの，同程度に「既婚・子あり」の派遣労働者が存在する。また，中部圏にあるZ社は，実稼動している50人強の派遣労働者のうち，既婚者が約半数を占め，そのうち7割には子どもがいる。なお，アンケート調査を行ったX社には，「既婚・子あり」の派遣労働者はほとんど存在しない。このように，既婚者や子どもを持つ派遣労働者を多く抱える派遣会社と少ない派遣会社の間にどのような違いがあるかについては，今後検討する必要がある。

者が多く，その割合は未婚で子どものいない者よりも既婚で子どものいない者，既婚で子どものいない者よりも既婚で子どものいる者で高くなっている。その背景には，後者ほど相対的に年齢が高く，正社員経験者が多いことがある。

また，女性労働者にとって，登録型派遣労働は，転職のみならず再就職に際しても「受け皿」となっていることが明らかになった。

つぎの第5章では，第3章と本章で取り上げた事例について詳細な考察を行い，登録型派遣労働の労働市場における位置づけの仮説を検証する。

第5章　労働市場分断論を通じての考察

1　労働需要サイドの分析

1.1　資本系派遣会社の事業展開と派遣先企業の人事・人材戦略

(1) 資本系派遣会社の事業展開上のメリット

インタビューを行った資本系派遣会社4社について，事業展開上のメリットや今後の事業活動に関する展望は共通している。すなわち，親会社と子会社との相互作用のメリットを活かしつつ，事業規模の拡大を志向している。

まず，事業展開上のメリットについて，これら資本系派遣会社の主な派遣先は親会社であり，その内情をよく知る出向者が営業を受け持つ（管理する）ことで，派遣受発注における派遣元と派遣先の関係がスムーズとなる。さらに，独立系派遣会社間で繰り広げられる熾烈な競争とは一線を画し，労働条件や雇用の安定性などがもたらされている。また，C社，D社の親会社（派遣先企業）において，労働組合との関係をみれば，各労働組合では派遣労働者の受入れに関する指針や原則を設けており，その範囲内で派遣労働が活用され特段の問題はないとの見解を示している点についても共通している。このことも事業展開上のメリットとして寄与しているものと思われる。

他方，事業活動に関する将来展望については，事業（企業）規模が異なるため単純に比較はできないが，本稿で扱った全派遣会社において設立以来，登録者数，稼働人数，売上高はともに増加している。そのような中で，A社，B社，D社は将来展望として事業規模の拡大を打ち出している。C社については，企業戦略として事業規模の拡大を明言していないものの，実際には事業規模は拡大傾向にあり，事務職の中途採用の手段として紹介予定派遣を活用していることからも，事業規模の拡大を指向しているものと推測される。

(2) 資本系派遣各社の事業展開の経緯

このように，事業展開上のメリットや今後の事業展望について同じ方向性にある資本系派遣会社4社だが，その設立経緯やこれまでの事業展開には違いが見られる。

A社は，労働者派遣法施行前に親会社X社を主な対象とした労働者派遣事業への参入を視野に入れ，パートタイム労働者の事務処理請負会社を設立した。したがって，親会社X社からみれば，それまで人事部で行っていたパートタイム労働者の採用と管理を，一括して子会社にアウトソーシングする形となった。つまり，パートタイム労働者の採用・管理を親会社から分離させるための子会社設立であった。そして，X社の展開する人事戦略に沿って派遣労働者が担う業務の幅が拡大していったが，2002年の紹介予定派遣の制度の導入以降，X社における派遣依頼がA社以外にもなされるケースが増加しつつあり，新たな労働マーケットへのアプローチも求められるようになっている。

一方，B社とD社は，親会社において社内ベンチャーを支援する土壌が当時存在したことが設立の背景にある。すなわち，親会社の事業多角化の一環でベンチャー的に設立された。現在では1社に統合されているものの，当初はB社，D社以外の子会社も各社の判断で労働者派遣事業に参入しており，親会社に対してそれぞれが並行して一般労働者派遣事業を展開していた。なお，B社はY社のビジネスサポート事業を中心に展開する企業として1970年代に設立されたが，労働者派遣事業を用いたオフィスサービスの必要性が高まっているとの判断の下，労働者派遣法の施行された1986年7月に労働者派遣事業に参入した。また，D社は，W社で余剰人員を再配置するための新しいサービス事業が求められていた中，1989年に事務系業務を中心とした一般労働者派遣事業を開始した。

他方，C社も親会社の事業多角化の一環として，退職者の能力を正規雇用と

は違った形で活かす事業を行うことを目的に設立されたが，同事業を行う他の子会社はなく，親会社の人事戦略の一貫として設立されたものと考えられる。その後の事業展開についても，現在までインハウス的な事業を継続しており，今後も同様に事業を行ってゆく予定となっている。

このように，本稿の4組の事例からみれば，資本系派遣会社の設立の目的には，パートタイム労働者の採用・管理を親会社から分離するためのもの（A社）と親会社の事業多角化の一環で行われたもの（B社，C社，D社）の2つが存在する。そして，後者の中には設立時には親会社の人事戦略に組み込まれていなかったもの（B社，D社）と組み込まれていたもの（C社）とが見られる（表14）。

また，このような類型には，親会社の職務分離の違いも影響している。

A社の親会社であるX社では，1980年代には，総合職・一般職・パートタイム労働者による組織編成となっており，そのうちパートタイム労働者を一括して分社化したA社に転籍させた。その後，1980年代から1990年代にかけて，X社において総合職・一般職の採用を抑制する中で，一般職の担う業務がかつての総合職の業務の一部にまで拡大したことに伴い，派遣労働者が担う業務の幅も，かつての一般職の業務の一部にまで拡大した。加えて，2002年からは一般職に対する中途採用の色彩の強い紹介予定派遣制度が導入されたこともあり，A社の派遣労働者数は増加した。このように，A社の事業展開は完全に親会社の人事戦略の中に組み込まれる形で行われてきた。

表14　A～D社の設立経緯の特徴

親会社の人事戦略	分社化	多角化
影響あり	A社	C社
影響なし	－	B社，D社

（出典）事例をもとに筆者が作成。

一方，親会社（Y 社，Z 社，W 社）の事業多角化の一貫として設立された，B 社，C 社，D 社のうち，C 社については親会社である Z 社の OB や OG の活用を主眼に設立されたという点で，親会社の設立意図は明確であったが，B 社と D 社については，労働者派遣法の施行を受ける形で参入・設立されており，その時点では親会社の人事戦略に明確に組み込まれていたとはいえない。これら子会社の設立時期は 1980 年代後半のバブル期とも重なり，親会社の財務面での余裕が事業の多角化を後押ししたものと思われる。

(3) 派遣先企業の人事・人材戦略と業務の分離

ここで，親会社である派遣先企業における，派遣労働者と一般職の女性正規労働者との業務の分離について確認する[59]。X 社においては，A 社の設立当初の段階で，直接雇用であったパートタイム労働者を一括して A 社に移行させ，派遣労働者へと雇用形態を転換したため，当初からすでに，派遣労働者と一般職の女性正規労働者との業務は明確に分離されていた。その後も，一般職の女性正規労働者が担ってきた一般事務業務のうち，定型化できる業務は派遣労働者へ，定型化できない業務は総合職へと切り分け，現在に至っている。一方，Y 社では，2000 年代に入って各部署の仕事量と人員配置の見直し・抑制を行うプロジェクトが立ち上がり，同時に業務内容・配分の見直しが行われ，正社員と派遣労働者の仕事が明確に分離された。また，W 社では，1994 年から間接事務業務を担う短大・高校卒の正社員の採用を停止し，その代替要員として派遣労働者を導入するようになり，間接事務業務は派遣労働者の業務へと徐々に移行している。一方，Z 社においては，派遣労働者の利用は，①特殊技能の活用，

---

[59] 本稿の事例では，明確な職務の分離が行われるケースが多く見られたが，東京都産業労働局「派遣労働に関する実態調査」（2006 年）によれば，派遣労働者と同じ業務を行う正社員がいる比率は 48.1%を占めており，そもそも分離を行っていない企業も少なくないことが示されている。

②育児休業中の正社員の代替要員，③年度途中での退職者が出た場合の欠員補充に原則として限定されているが，その数も少なく，職務ごとの分離は行われていない。

業務の分離が行われた時期を見れば，派遣労働者数が大量投入した時期と関係している。つまり，業務の分離を行う要因として，活用する派遣労働者数の多寡が考えられる。一部の部署で少数の派遣労働者を活用する場合は，雇用形態ごとの職務の分離の基準を設ける必要性・有用性が低いが，大量に活用する場合，基準が必要になるのである。

(4) 資本系派遣各社の親会社との関係性

最後に，各派遣会社における親会社との関係の変遷を確認する。

A社とX社においては，X社のパート労働者を一括して引き受け，X社において派遣労働者が担う業務の幅が拡大していったことから，1980年代から1990年代にかけて強固な相互関係が維持・強化された。けれども，2002年に紹介予定派遣制度が導入されると，高スキルの人材を幅広く確保する観点から，X社における派遣依頼がA社以外にもなされるケースが生じるなど，X社におけるA社の優位性が弱まり，他の独立系派遣会社との競合関係が生まれつつある。

逆にB社とY社との相互関係について，子会社設立当初はその関係性は必ずしも強固とはいえなかった。その関係が大きく変化したのは，2000年代の初頭からである。すなわち，Y社で正社員と派遣労働者の仕事が明確に分離されるようになり，ウェブ上で派遣労働者の採用申請からその管理まで一元的に行うシステムを構築するとともに，Y社グループ内で労働者派遣事業をB社の1社に統合したことによる。

また，D社は設立当初から，資本関係のない外部の一般企業への派遣に力を

入れてきたが，1990年代半ば以降，親会社W社において高卒・短大卒の一般職の採用が凍結されて以来，派遣労働を通じて事務職の供給を行うことになった。その結果，W社におけるD社のシェア率は上昇し，D社とW社の相互関係は強化された。

他方，C社は，設立当初からインハウス的な事業を続けており，Z社との関係に大きな変化はない。ただし，2000年代以降，Z社において一般事務の中途採用の手段として紹介予定派遣が活用されるようにおり，C社とZ社の関係も強化される傾向にある。

このように，本稿において資本系派遣会社4事例の設立経緯と事業展開の変遷を概観した結果，資本系派遣会社の設立経緯は，親会社における分社化もしくは多角化といった経営戦略のあり方や，人事戦略における派遣労働の位置づけに大きく関わっていることが示唆される。一方，その後の事業展開については，親会社との関係性について，あるひとつの方向性に収斂する傾向が読み取れる。それは，資本系派遣会社は今後もそのメリットを活かしつつ，独立系派遣会社と競うこととなるグループ外企業への派遣を強化するというものである。

なお，本稿の事例からは「相互依存的取引」を強めるもしくは継続させるメリットは見られたが，デメリットはみられない，もしくはみられたとしても強い影響を及ぼさないと推測された。ただし，本調査の事例においてはグループ外企業への派遣を強化する傾向にあり，グループ外企業への派遣比率が高まっている。したがって，親会社やグループ会社に自社が抱えるスタッフの大半を派遣するという「相互依存的取引」の定義が崩れることになる。しかしながら，A社とB社はともに親会社やグループ会社へ派遣している派遣労働者は増加しており，そのメリットは維持されている。ゆえに，「相互依存的取引」が成立する要件としては，資本系派遣会社から親会社やグループ会社への派遣比率とい

うよりも，ある程度の派遣者数が継続的に存在することが重要であると考えられる。また，派遣労働者数，派遣比率がともに低下した場合においても，派遣会社設立当初から保持してきたメリットを簡単に放棄するとは考え難いため，両者のメリットは保持されるものと推測される。このことから，資本系派遣会社のメリットの維持とグループ外企業への派遣の強化は共存できるのである。

1.2　独立系派遣会社の事業展開

(1) 独立系派遣会社の設立の経緯と事業展開

本稿で扱う独立系派遣会社の事例には，親会社やグループ会社から出資を受けて設立されたが，親会社やグループ会社への派遣比率は極めて低い事例（E社・F社）と，他社から出資を受けずに創業した事例（G社）がある。

E社の設立経緯は，「船舶代理店で培った経験・技術を持つ人材を活かす方法として，新しく法認される派遣労働が有効である」と考えたV社社員が，自社（後の親会社）に働きかけたことによる。資本の面ではV社の出資を受けていたことから，資本系派遣会社の分類（表 14）に従えば，多角化の一環として，親会社の人事戦略に組み込まれることなく設立された事例であり，B社やD社と同じ形態に分類されるが，親会社への派遣比率は低く，主にV社の取引先や関連企業などに対して事業を展開していったという点でB社やD社とは異なっている。

一方，F社は，グループ企業の事業の性格上ビルのオーナーとの関係が深く，受付業務などビル内部で発生する需要を認識し，グループ会社数社からの出資を受け，新たなビジネスとして事業を立ち上げている。F 社もまたグループ会社の人脈を活かし事業を開始したが，グループ会社への派遣は数パーセントにとどまり，設立当初からその他の企業への派遣を中心に行っている。なお，派

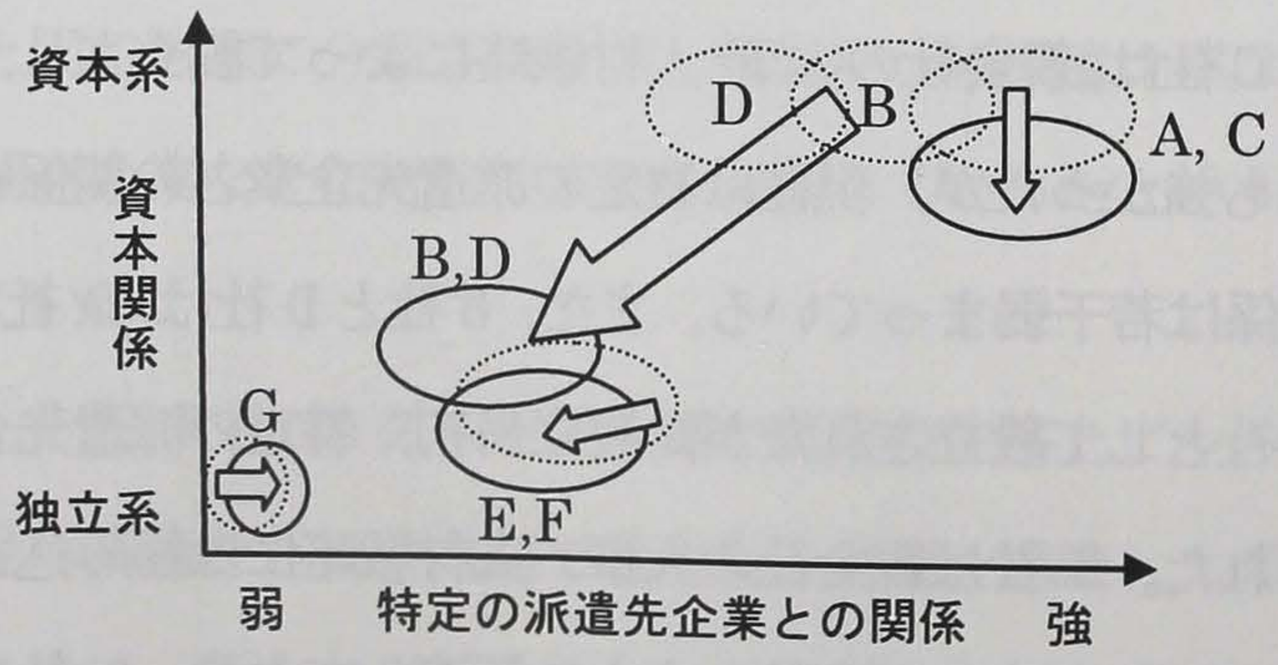
遣会社を立ち上げるに際しては，親会社やグループ会社などがすでに獲得している地盤・人脈が存在し，ある程度の派遣先企業の見込みがないと難しいことが，独立系派遣会社のインタビューでも語られている。したがって，独立系派遣会社の設立に際しては，出資の有無は別として，すでに派遣業務内容と関連のある他の事業を行っている企業が，新規事業として労働者派遣事業に参入したケースが多かったものと推測される。ゆえに，資本系派遣会社と独立系派遣会社は親会社との資本面での結びつきの強さだけによって，その特徴や特質が規定されるのではなく，出資会社の人事・労務管理戦略との関わりも考慮に入れてこそ実態がつかめるのである。また，資本系派遣会社であるＢ社・Ｄ社と，独立系派遣会社であるＥ社のように，事業開始の経緯やその後の展開のいかんによっては，両者はむしろ類似してくることもある。そのため，派遣会社を分析する際には，資本関係のみならず，出資会社の人事・労務管理戦略との関わりを含めた出資会社の影響の強度を尺度とすることが望ましい。なお，独立系派遣会社においても，特定の派遣先企業との関係が強まれば，類似した関係が生まれることから，資本関係と特定の派遣先企業との関係を指標として派遣会社のタイプを示せば図 10 のようになる。

資本系派遣会社のＡ社とＣ社は，親会社の人事・人材戦略によって設立され，特定の派遣先企業との関係も強かったが，現在は特定の派遣先企業との関係を強固に保ちながら，資本関係は若干弱まっている。また，Ｂ社とＤ社は，Ａ社・Ｃ社と同様に資本系派遣会社として設立されたが，設立当初，特定の派遣先企業との関係には違いがみられた。Ｂ社は親会社の人事・人材戦略には組み込まれていなかったが，親会社とそのグループ会社を中心に派遣しており，Ｄ社はグループ外企業への派遣を積極的に行っていた。しかし，現在では，両社ともグループ外企業への派遣比率が 30～40%に達しており，資本関係・特定の派遣

先企業との関係が弱まっていることから，独立系派遣会社と近い位置に描くことができるだろう。一方，独立系派遣会社であるＥ社とＦ社は，出資会社があったことから，特定の派遣先企業との関係はある程度あったが，事業スタンスは独立系派遣会社であった。そして，現在では，両社とも特定の派遣先企業との関係には大きな変化はないが，自社の持株比率は過半数であり，資本関係の面でも独立系に近づいている。また，G 社は出資会社がなく，資本関係は一貫して純粋な独立系派遣会社であり，特定の派遣先企業との関係にも大きな変化は見られない。

したがって，派遣会社が設立された 1980 年代後半には，資本関係・特定の派遣先企業との関係がともに強い資本系派遣会社と，両者が弱い独立系派遣会社という分類ができた。それが現在では，資本系派遣会社と独立系派遣会社の間の格差が縮小しており，資本関係・特定の派遣先企業との関係がともに強いグループと，両者が弱いグループの２つに収斂しつつあるとみることができるだろう。

図 10　派遣会社のタイプの推移



（出典）事例をもとに筆者が作成。

（注）◌は派遣会社設立時，〇は現在の位置を示す。

つぎに，独立系派遣会社の事業展開についてグループ分けすれば，一面では，E社と，F社・G社に分類できる。E社は，一貫して貿易事務を主体に派遣事業を展開しており，拠点も3事業所から変更はない。一方，F社・G社は労働者派遣法の対象業務の拡大にあわせて，取扱業務を拡大している。F社では，1990年代までは事務系職種が主流であったが，2000年頃からは新たにコールセンターや保育・福祉分野へ拡大させている。また，G社では，1990年代まで事務系職種と単発・作業系の業務により事業を行ってきたが，2000年代に入り，単発・作業系の業務から撤退し，事務系職種の割合を高めるとともに，研究開発分野やIT分野への派遣を開始することにより専門性の高い業務への派遣を拡大している。このように，F社とG社では，2000年代以降，事務系職種（単発・作業系職種）から他の専門性の高い分野や未開拓な分野へ事業を拡大している。

けれども，E社は貿易事務という特殊な領域で事業展開している点については，F社とG社とのあいだの差異は小さい。いずれも共通しているのは，派遣会社が乱立する中で，事業を拡大し生き残っていくためには，付加価値の高い派遣へのシフトが必要となっていることを示している。

このことから，派遣会社の違いは，派遣対象業務の市場規模によるものと類推される。一般労働者派遣事業の派遣対象業務のうち事務用機器操作に，派遣労働者の半数が従事している（2007年で51.0%）。資本系派遣会社の多くは，自社（親会社）で抱えていた一般職の業務をアウトソーシングする形で分社したものであり，業務内容の性格上，市場規模が大きい反面，新規参入が困難である。確かに，業界の大手企業は独立系派遣会社であるが，これらは労働者派遣法施行以前から業務請負というかたちで事業展開しており，すでに市場を開拓していた。

バブル経済崩壊後の不況下で，フレキシビリティの追求と規制緩和と相まっ

て，労働者派遣事業が量的に拡大していた1990年代には，本稿で取りあげた資本系派遣会社は，親会社との関係を維持するだけでも事業規模を拡大させることができた。けれども，2000年前後を境に，グループ内での派遣労働の量的拡大だけに頼った経営にかげりが見え始めた時，資本系派遣会社が親会社以外との取引を拡大させるのは，自然な流れである。一方，労働者派遣法制定時前後に業務を開始した独立系派遣会社は，すでに大手の独立系や資本系の派遣会社が事業展開する市場に新規参入することになったことから，市場規模が小さく大手企業が事業展開していない分野に活路を見出すのも当然の帰結であるといえる。

(2) 登録型派遣労働者のスキル・キャリア形成とその限界

つぎに，登録型派遣労働者のスキル・キャリア形成とその限界について検討する。

派遣会社では，登録時にPCソフトを用いたOAテストによってエクセルやワードの基礎スキルを確認し，登録書類や履歴書，職務経歴書，経験のある業種・職種・OA機器操作や保有資格等に関するスキルチェックシート，登録の面接時のヒアリングの内容をもとに登録者のスキル・適性をチェックしている。この時点での能力評価を基準とし，契約更新時や就業期間中に能力評価が行われる場合もある。

また，派遣会社における教育訓練制度は，PC基礎講座や就業前のオリエンテーション的な研修，個人情報保護に関するセミナーなど一部の研修を除き，就業後にスキルアップを目指す場合は，派遣会社と提携している教育訓練校にて行う形が一般的である。本稿の7事例も例外ではない。なお，スキルチェックや教育訓練については，各企業間の違いが少ないことから，本項では独立系派

遣会社の3事例について検討を行う。

まず，派遣労働者のスキルレベルの問題として，専門的なスキルを要するE社の貿易事務を取りあげる[60]。貿易事務を行う派遣労働者は，正社員として貿易関係の企業に勤めていた者が，転職の際に派遣労働者に移動するのがメインストリームである。しかし，企業における育成システムの変容により，新たに貿易事務を習得する若年労働者が減少した結果，正社員から派遣労働者へ移動する労働者が減少している。そのため，貿易事務に従事する人材の不足のため，未経験者を派遣せざるをえない状況に陥り，派遣労働者のスキルレベルは必然的に低下した。それに対応するため，一般的に派遣会社において教育・訓練を行っている場合が多く，E社においても年1～2回程度，無料の研修（休日の毎土曜日に1日の研修を1か月程度）を行っていたが，実務経験を伴わないOff-JTには即戦力への効果が望めないことから，2007年以降休止している。E社では，Off-JTではなくOJTによる教育訓練の方法を模索・検討している段階であるが，今のところ打開策は見いだせていない。現在，正社員一般職の採用停止や正社員が行っていた業務の派遣労働者への代替などが進むなかで，このような派遣労働者のスキルレベルの低下が他の事務系職種の派遣労働者にも及んでおり，派遣労働者のスキル開発などの対策が求められている。

また，スキル開発やキャリア形成をフォローするものとして，F社では，キャリア・カウンセラーの資格を持つ社員が2人在籍し，派遣労働者の相談等に対し個別に対応している。G社でも，状況に応じて社内でカウンセリングを行ったり，必要があれば人材紹介部門と連携して転職カウンセリングや面接訓練

---

[60] 貿易事務を外部化した商社の事例を扱った阿部（2001）においては，新規採用を停止し外部化した結果，新たな人材育成が行われず，貿易事務の労働市場で需要超過が発生して派遣労働者の賃金が上昇し，導入当初は人件費を抑制できたが，結果的にはコスト高に繋がったと分析している。

などを行っている。ただし，1社あたり500人～1000人強の稼働スタッフがおり，新規登録者を加えればさらに多くの派遣労働者を抱えている派遣会社にとって，上記のような制度を整備していても対応できる人数が限られてしまう。派遣労働者の能力を十分に引き出し，派遣労働者・派遣会社・派遣先企業にとって有益な本当の意味で派遣労働者のキャリア形成を行うためには，派遣会社の企業努力に頼るだけでは限界がある。

この問題は，日本における労働者の教育訓練方法が，依然として内部労働者を前提としたOJTが中心である一方で，派遣労働者をはじめとする外部労働者に対して，企業内はもちろんのこと，社会的にも外部労働者に対する教育訓練システムが整備されていないことに起因する。また，派遣労働においては，OJTの機会の提供が，雇用関係のある派遣会社ではなく，派遣先の職場であるという特徴が，他の雇用形態と比べ訓練を困難にしている。

派遣労働が拡大するなかで，この状況を打開するためには，派遣会社を超えた範囲での教育訓練システム・キャリア形成のための支援策が求められる。

なお，最近までこれらの問題が顕在化しなかった要因として，女性事務系派遣労働者の供給源が一般職正社員であり，前職で得た既存スキルを用いて業務に従事することが前提であったため，新たに教育訓練を行う必要性が低かったことと，派遣労働の歴史自体が新しく，一時的な働き方という前提があったため，労働生涯にわたるキャリア形成を考慮してこなかったことが指摘できる。また，派遣先企業にとって，自社で教育しなくても即戦力となることが派遣労働者活用のメリットの一つであったことから，派遣先企業はOJTに消極的であった。しかしながら，初職で派遣労働者となる者や非正規労働者から派遣労働者になる者が増加していることから，派遣会社は派遣労働者全体の能力水準の底上げを行う必要があること，他方，優秀な派遣労働者を定着させるインセン

ティブとして派遣労働者のスキル向上のニーズに答える必要があることから，派遣会社は教育訓練やキャリア形成支援を整備する方向に向かっているが，その効果の程は定かでない。

1.3　労働需要サイドからみた登録型派遣労働の位置づけとフレキシビリティ論

つぎに，労働需要サイドの事例分析をもとに，登録型派遣労働の導入・拡大の推進力となったフレキシビリティの問題を明らかにする。

本稿で対象とした事務職に就く女性の登録型派遣労働者は，派遣会社の設立経緯の違いにかかわらず，資本系派遣会社のすべての事例の派遣先企業（親会社）の人事・人材戦略において，一貫して第２次外部労働（SE）に位置づけられてきた。これは，減量経営を進める企業の経営戦略において，彼女ら登録型派遣労働者が数量的フレキシビリティを担う人材として位置づけられてきたことを意味する。一方，労務コスト（賃金のフレキシビリティ）の面から見れば，一般的に派遣労働者よりパートタイム労働者を雇った方が割安となる。にもかかわらず，企業はパートタイム労働者のみならず，派遣労働者を活用したのはなぜだろうか。

ひとつは，職務に関わるものである。本稿の事例によれば，派遣労働者の職務は定型的な業務を行うパートタイム労働者の代替から，正社員の一般職の代替まで幅広いレベルに分布している[61]。すなわち，アトキンソンのフレキシブル・ファームモデル（表 5）の「周辺Ⅰ」と「周辺Ⅱ」の中間に位置づけられる。正規雇用の一般職として働く女性労働者の転職の受け皿として，事務系登録型派遣労働者の数が増大してきたことを考慮すれば，彼女たちに求められる

---

[61] 清水(2007)を参照。

フレキシビリティの質も，従来の定型的なパートタイム労働者のそれとは異なっていると考えられる。

もうひとつは，人事管理の外部化のメリットである。一般的には雇用の調整弁のうち，不況期に解雇（雇止め）が容易である点が指摘できるが，それのみならず，本稿の事例から，短期間に多数の労働力を確保する必要が生じる際にも，派遣労働者を活用するメリットがもたらされていることが明らかとなった。この点は，本稿の事例分析の対象である資本系派遣会社の設立とも関連する。派遣会社と派遣先企業が1対1に近い形で多数の派遣労働者を活用することで，人事管理の外部化により生じるメリットを企業グループとして享受することが可能となったといえる[62]。

ただし，本稿でとりあげた派遣会社の一部の事例からは，異なる動きも読み取れる。それは，派遣会社が，時給単価（当然，マージンも）が安価な一般的スキルの事務系職種の派遣から，時給単価の高い専門的スキルを要する職種，特殊な分野の職種への派遣へ重心をシフトさせている点である。それにより，専門的スキルを要する職種に就く登録型派遣労働者は，第 1 次外部労働市場（PE）へ位置づけられる可能性がある。しかし，派遣会社・派遣先企業が数量的フレキシビリティを担う存在として位置づけている，事務系職種に就く登録型派遣労働者の需要がなくならない限り，彼女らは第2次外部労働市場（SE）に位置づけられ続ける。

なお，登録型派遣労働者の職務内容をみれば，これまで女性労働者（正社員とパートタイム労働者）が行ってきた業務の範囲であり，その枠内での多層化であった。また，企業の正社員（一般職）削減の戦略は，フレキシブル・ファ

---

62 独立系派遣会社と派遣先企業の関係においても，このようなメリットが生まれる場合がある。派遣先企業の人事戦略において，ある業務を派遣労働者の業務として一括して外部化し，一つの派遣会社が寡占的に受注する事例も現実には見られるからである。

ームモデルでいう周辺Ⅰを減らし，周辺Ⅱを増やすものであった。その結果，周辺Ⅱの数量的フレキシビリティを担う非正規労働者と企業のコア層として機能的（質的）フレキシビリティを担う正社員（総合職）との溝は深くなり，分断を強化することになった。

2　労働供給サイドの分析

2.1　女性労働者にとっての派遣労働の位置づけとキャリア形成の限界

第4章では，これまで実態把握が中心であった派遣労働者について，女性のメインストリームである「事務職に就く登録型派遣労働者」に限定してそのキャリア・パスをたどった。その際，先行研究で扱っている雇用形態に加えて職種にも注目し，その継続性を明らかにしようと試みた。そして，派遣労働者についても他の女性労働者と同様に，結婚・出産・育児を機に離職を経験しているのか否か，また，本稿はこれらを機に離職した女性労働者が再労働力化する場合，派遣労働者として雇用される経路が存在するのか否かという，女性労働研究では注目されつつも，派遣労働の先行研究では必ずしも十分に明らかにされてこなかった点にも着目した。そのため，本稿では既婚者と未婚者とに分けて分析を行った。その結果，以下の点を指摘できる。

第1に，未婚者の分析をつうじて，派遣労働は正規雇用に就いている者が転職する際の「受け皿」として機能しているだけではなく，非正規雇用から正規雇用への転換が難しい日本の現状において，正規雇用に就けない者の「受け皿」としても機能していることが明らかになった。

この点は，第2の既婚者の分析から，結婚・出産・育児期を経た現在派遣労働者のキャリア・パスにおいても見受けられる。すなわち，継続就業者は正規雇用を初職として，結婚・出産を経ながらも20代に就労を継続し，30代以降

派遣労働に入職している。また，就業中断経験者は，初職で正規雇用を経験した後に20代前半から中盤にかけて労働市場から退出し，再び非正規雇用を経て派遣労働者として労働市場に参入するパターンと，再参入に際して直接派遣労働者となるパターンが多くみられる。これらの背後に，フルタイムに近い形で再就業したい女性にとって，正規雇用を希望しているが正規雇用として再就職できなかった場合，もしくは，正規雇用ほどの拘束性はなく，パート・アルバイトよりもよい労働条件で働きたい場合の「二重の意味での『受け皿』」として，派遣労働が機能していることが示唆された。

第3に，女性が結婚・出産・育児を経験しつつも継続就業するキャリア・パスの検討をつうじて，派遣労働者になるという選択肢の今後の展望や可能性として，以下の点を指摘することができる。派遣労働者も他の労働者と同様に，就業を継続することで経験的なスキルは蓄積されるが，とりわけ事務職に就く登録型派遣労働者は定型的・補助的業務に割り当てられることが多く，企業からの訓練投資もほとんど望めない。そのため，年齢を重ねても継続的に働くためには，自己負担（責任）でスキルを身につけることが求められる。派遣会社がキャリア・カウンセリングなど派遣労働者へのアドバイスを行う場合もあるが，現状ではスキルアップやキャリア形成は，ほぼ自己責任のもとに行わなければならず，結果として派遣元・派遣先企業においても，派遣労働者の潜在能力を十分に引き出せない可能性が高いといえる。

派遣労働は，女性のキャリア・パスのひとつとして，現代日本の「制約された」労働市場における，ひとつの選択結果として近年急増している。バブル経済の崩壊に伴い正規雇用は解体されつつあり，それと相まって派遣労働の規制緩和が労働政策として推し進められてきた。その結果，雇用の不安定さなどといった様々な問題が派遣労働において見受けられるのも事実である。けれども，

女性の非正規雇用が増大する中で，雇用形態をまたぐ女性労働者のキャリア形成の課題を解決するためには，すべての女性にとってのキャリア・パスの可能性を広げるとともに，その糸口として同一価値労働・同一賃金といった労働条件の整備が望まれる。加えて，キャリア形成についても，誰もが自発的な選択肢のひとつとして派遣労働を選択しうる制度・環境づくりを考えることが，女性労働問題を解決していく上で強く求められる。

2.2　労働供給サイドからみた登録型派遣労働の位置づけとジェンダー問題

つぎに，労働供給サイドの分析をもとに，登録型派遣労働の導入・拡大の推進力となったジェンダーの問題を明らかにする。

労働供給サイドの分析からも，派遣労働者は第2次外部労働市場（SE）に位置づけられ，労働需要サイドの分析と同様の問題が指摘できる。労働者派遣法制定当時の研究である日本生産性本部の日本型雇用モデルでは，派遣労働は外部労働市場の第1次部門（PE）と第2次部門（SE）にまたがった形で位置づけられ，労働者派遣法制定の中枢を担った高梨の議論においても「専門職」であることが強調されていた。しかしながら，現実には，1980年代前半までの女性労働者（正社員（一般職）やパートタイム労働者）が担ってきた業務を担う「新たな」外部労働力に過ぎなかった。つまり，労働の内容や企業の活用の仕方としては，従来の女性労働の枠内での動き（多層化）にすぎなかった。その結果，従来，女性労働研究が対峙してきたジェンダーの問題（性別職務分離，性別役割分業など）が引き続き課題として残されている。

確かに，「男女雇用機会均等法」の制定により，一部の女性は男性と同様に，いわゆる「総合職」として基幹的な業務に就く機会が開かれた。しかしながら，その一方で，多くの女性労働者は周辺労働力として留まったままである。

フレキシビリティ論にはミクロレベルの議論としてAtkinson（1984）の「フレキシブル・ファーム論」が，マクロレベルの議論としてPiore and Sable (1984)の「フレキシブル・スペシャライゼーション」論や，フランスのレギュラシオン学派による Boyer（1988）の「攻めのフレキシビリティ・守りのフレキシビリティ」論が存在する。レギュラシオン学派の立場から日本の現状に即し議論をたてた磯谷・植村・海老塚（1999）が指摘するように，日本の企業システムの特徴である大企業の（男性）正規労働者の内的（機能的）フレキシビリティ[63]は，大企業の非正規労働者と中小企業の正規および非正規労働者の賃金と雇用に関する外的（数量的）フレキシビリティによって補完されてきた。また，企業グループや長期継続的な取引関係にある系列企業からなる階層的企業間関係が，いわば「準内部労働市場」の機能を果たしてきた（磯谷・植村・海老塚，1999：101 頁)。つまり，これらの「構造的両立性」があったことにより，日本の社会経済システムは安定していたのである。さらに，従来「ブラックボックス」（安川，2000：71 頁）にされ語られてこなかった「家庭」を含めて社会構造をみれば，竹中 (2008) などジェンダー研究において指摘されてきたように，性別分業家族が要として存在することにより，日本的経営の高い競争力を支えてきた。そしてその構造は現在も変わっていない。しかしながら，正規雇用が増えない一方で非正規雇用が増加を続けており，非正規雇用（数量的フレキシビリティ）依存度が高まっている。つまり，Boyer（1988）のいう「守りのフレキシビリティ」，すなわち数量的フレキシビリティの拡大・強化が図られてきた結果，周辺層の膨張によりこの構造は少しずつ揺らいできている。

20 歳代前半までの若年層はもちろんのこと，20 歳代後半以降の男性の非正規

---

[63] 内的（機能的）フレキシビリティとは，フレキシブルに延長される労働時間，会社への積極的なコミットメント，OJT による技能形成，技術革新に対応した柔軟な職務編成のことである（磯谷・植村・海老塚，1999：101 頁)。

化も進んだ今日，性別役割分業を前提した性別職務分離は，一見外側から切り崩されつつあるようにもみえる。しかしながら，日本経営者団体連盟（1995）に代表されるように，企業側においても性別役割分業おける主要な賃金稼得者たる「長期蓄積能力活用型グループ」の中核的男性雇用者を引き続き重視しており，非正規雇用の条件の悪さは，家計の主要な稼ぎ手である男性と補助的な稼ぎ手である女性との性別役割分業を前提にもたらされる構造に大きな変化はない。したがって，性別職務分離と性別役割分業の表裏一体の関係にメスを入れなければ根本的な問題の解消を図ることができない。

他方，周辺層内での階層性と競合関係が発生し，それが労働諸条件の引き上げにマイナスに作用するという悪循環を引き起こしている。結果，コア層と周辺層の賃金をはじめとする労働諸条件は格差が縮小するどころかむしろ拡大し，両者の溝が深まるとともに，より条件のよい第２次外部労働市場以外への移動が難しくなっており，第２次外部労働市場での滞留が問題となっている。

3　日本における登録型派遣労働の未来

以上のように，ジェンダーの問題を温存したまま，フレキシビリティ戦略のなかで登録型派遣労働は導入され拡大されていったのは事実である。ただし，ジェンダーやフレキシビリティの問題は外性的要因であり，雇用に限らず生活領域も視野に入れて議論しなければならない問題である。したがって，本稿ではその事実確認に留め，これらの問題の検討は今後の課題としたい。

そこで本稿では，分析の結果明らかになった，第２次外部労働市場での滞留の問題を，「キャリア形成」の視点から検討し，これからの登録型派遣労働のあり方や展望を示す。

なお，本稿でいうキャリア形成は，キャリア・アップのみならず，より幅広

い経験を重ねることを意味している。一企業での契約期間が短い派遣労働者にとって，幅広く経験を重ね，仕事を連ねていくことも広義ではキャリア形成であると考えるからである。また，そのように捉えた場合，キャリア形成と賃金は必ずしも連動しない。したがって，技術系の常用型派遣労働者のようなテクニカル・スキルを軸としたキャリア形成とは異なり，スキルの向上と職業生活の継続，つまり，キャリア・パスの二つの軸でキャリア形成を捉える必要があろう。

本稿の事例をもとに検討すれば，労働供給サイドの分析からは，登録型派遣労働者はスキルアップやキャリア形成をほぼ自己責任のもとに行わなければならず，展望も持ちにくいことが明らかになった。したがって，登録型派遣労働者の視点からみれば，派遣労働者として働き続ける場合にも，正社員などの雇用形態への転換を目指す場合にも，今以上のスキルアップやキャリア形成の支援が必要であるといえよう。

他方，労働需要サイドにおいても，スキルアップやキャリア形成の支援制度の整備が求められている。これまで第２次外部労働市場に属する登録型派遣労働は，正社員（一般職）で培った能力を持った者を派遣労働者として活用することで事業が成り立ってきた。しかし，企業が一般職を削減する中で，そのような人材は減少している。実際に，派遣会社に対するインタビューからも能力の高い登録者が減少していることが示されている。これは，一般職の採用停止や企業の教育訓練の削減，非正規労働者から派遣労働者になる者の増加などの要因による。このように従来の好循環が限界をきたすなかでも，派遣会社は教育訓練に消極的である。なぜなら，登録型派遣労働者に対して，派遣会社が教育訓練の費用を負担しても，登録者が他の派遣会社に移ることも多く，投入した費用を当該登録者の稼動によって回収することが難しいからである。しかし，

登録型派遣労働事業が今後も機能するためには，派遣労働者の能力の評価システムを整備し，教育訓練のシステムを組み込むとともに，均等処遇に基づく新たな好循環を確立することが不可避である。

では，派遣労働者の能力を十分に引き出し，派遣労働者・派遣会社・派遣先企業3者にとって有益となる本当の意味でのキャリア形成を行うには，どのような制度整備が必要なのであろうか。登録型派遣労働者にとって，PCソフトの活用力や語学力などのテクニカル・スキルや，即戦力となるには実務経験が要求される業務の経験（貿易事務や経理事務など），そしてヒューマン・スキルが主な評価基準となる。派遣労働者として登録する際に，検定ソフトを用い基本的なテクニカル・スキルについてはチェックが行われるが，派遣労働者も含めて，ヒューマン・スキルを測る基準は確立されていない。けれども，不可視なヒューマン・スキルを評価できる可能性のあるものとして，若年労働者などの就労促進のために近年その導入が推奨されているジョブ・カード制度があげられる。なかでも「職務遂行のための基本的能力」にかんする評価項目を用い，外部市場で就労する派遣労働者のヒューマン・スキルを可視化することにより，派遣先と派遣労働者，職務と派遣労働者のミスマッチを減少させるだけでなく，各派遣労働者の適性や能力を高める方向性も自ずと見えてくるであろう。

また，事務系業務に就く派遣労働者のテクニカル・スキルの向上には，専門性や遂行業務の難易度を高める垂直的拡大と，様々な業務に対応できるようになる水平的拡大があると考えられる。派遣労働者が外部人材であることや，一定期間で派遣先を渡り歩くという登録型派遣労働の性質を考慮すれば，垂直的拡大が可能な分野は限られており，水平的拡大にも力を入れることとなる。水平的拡大のためには，派遣労働者全体のスキルレベルを底上げする教育訓練を充実させることが必要となる。ただし，このようなスキルは一般的スキルであ

るため，教育訓練投資費用の負担やその回収リスクが大きく派遣会社は訓練に消極的である。したがって，フランスで行われている「派遣労働訓練保険基金（FAF.TT）」のような，労使同数の代表者で共同決定方式に基づき運営される業界内の訓練費徴収基金の仕組みづくりを検討することが必要であろう[64]。

他方，スキルの垂直的拡大と水平的拡大を進め登録型派遣労働者の質を高めることで，労働市場における位置づけの上方への移動，すなわちより難易度の高い業務を担う集団へ移行することが可能となるならば，そのことにより派遣労働者の労働条件や労働のモチベーションを高める「正のスパイラル」に結びつく可能性が生まれる。また，教育訓練をつうじて，よりよい条件の雇用形態への移動可能性を高めることにより，「正のスパイラル」のスピルオーバー効果を雇用全体に広げていくことも有効な方法であろう。

最後に，登録型派遣労働が位置する第2次外部労働市場から他の象限への移動の現状とその可能性を示したのが図11である。他の雇用形態から登録型派遣労働者への転換は容易であり，登録型派遣労働者の前職は，正社員（総合職），正社員（一般職），契約社員，パートタイム/臨時労働者と多様である。しかしながら，登録型派遣労働者から他の雇用形態への転換は，紹介予定派遣，パートタイム/臨時労働者については容易ではある反面，正社員（総合職），正社員（一般職），契約社員については容易ではない。厚生労働省「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」（2008）や，「労働政策審議会（職業安定分科会労働力需給制度部会）建議」（2008）では，「登録型派遣の常用化（常用雇用型派遣労働者への移行）」が提言されているが，現状ではほとんどみられない。

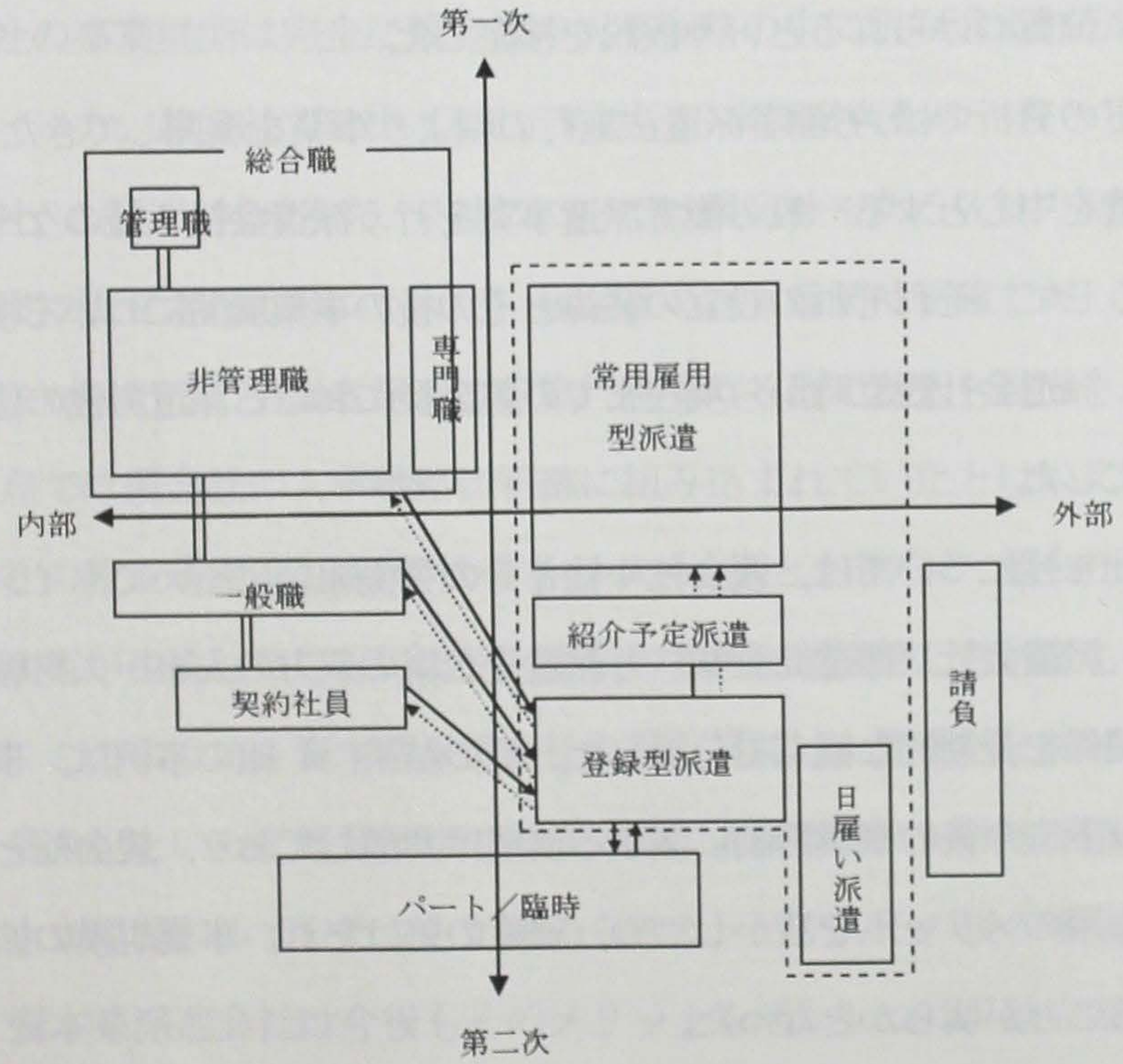
非正規雇用の増加にともない，労働市場において多様な働き方の間を行き来

---

[64] FAF.TTの詳細は，中道（2009）を参照。

できる，連続的なキャリア形成が可能となるシステムを整備することが求められる。派遣労働においても，処遇をスキルにあわせて改善するとともに，キャリア・パスを考慮に入れた教育訓練システムを強化し，派遣労働者の移動可能性を広げてゆく，すなわち，双方向の可動性を高めることが必要とされている。

図11　他の象限への移動の現状



(出典) 日本生産性本部雇用処遇研究センター編（1987）81頁をもとに筆者が作成。

(注) 1 [---] は企業内，[···] は労働者派遣法に基づく派遣労働を示している。

2 ⟶ は現実の移動，- - ▸ は移動可能性のあるものを示している。

3 紹介予定派遣と契約社員，一般職，総合職との相互間，日雇い派遣と請負との間，常用雇用型と専門職および専任職との間にも実線が引けるであろう。しかし，図を見やすくするため，登録型に関係する矢印のみを示した。

おわりに

1　結論

本稿は，自身が行ったアンケート調査およびインタビュー調査を用いて，労働需要サイド（派遣会社・派遣先企業）と労働供給サイド（派遣労働者）において登録型派遣労働がどのように位置づけられてきたのかを通時的に分析し，登録型派遣労働が「二重労働市場論/労働市場分断論」でいうところの，第２次外部労働市場に位置づけられるという仮説を検証した。

労働需要サイドの分析では，労働者派遣法施行の頃より事業を展開してきた，事務系業種の派遣を中心とする一般労働者派遣事業を行う派遣会社７社のケーススタディをつうじて，それぞれの設立の経緯とその後の事業展開について検討した。そして，派遣会社設立時から現在までの親会社における派遣労働の位置づけも明らかにした。

資本系派遣会社４社については，親会社４社とその労働組合についてもインタビューを行い，派遣会社（派遣元企業）と派遣先企業の双方の人事・人材戦略から，両者の関係を長期的な観点で分析した。その結果，４組の事例は，事業展開上のメリットや今後の事業活動に関する展望は共通しており，親会社と子会社との相互作用のメリットを活かしつつ，程度の差はあれ，事業規模の拡大を志向していることが明らかとなった。

けれども，資本系派遣会社の設立経緯やこれまでの事業展開には違いがみられた。資本系派遣会社の設立の目的について，パートタイム労働者の採用・管理を親会社から分離するためのもの（A 社）と，親会社の事業多角化の一環で行われたもの（B 社，C 社，D 社）の２つのタイプが見いだされた。そして，後者はさらに，親会社の明確な人事戦略の一環として設立されたもの（C 社）と，そうでないもの（B 社，D 社）とに分けられる。

すなわち，A 社の親会社である X 社では，1980 年代には，総合職・一般職・パートタイム労働者による組織編成となっており，そのうちパートタイム労働者を一括して分社化した A 社に転籍させた。その後，1980 年代から 1990 年代にかけて，X 社において総合職・一般職の採用を抑制する中で，一般職の担う業務がかつての総合職の業務の一部にまで拡大したことに伴い，派遣労働者が担う業務の幅も，かつての一般職の業務の一部にまで拡大した。このように，A 社の事業展開は完全に親会社の人事戦略の中に組み込まれる形で行われてきた。

一方，親会社（Y 社，Z 社，W 社）の事業多角化の一貫として設立された，B 社，C 社，D 社のうち，C 社については親会社である Z 社の OB や OG の活用を主眼に設立されたという点で，親会社の設立意図は明確であったが，B 社と D 社については，労働者派遣法の施行を受ける形で参入・設立されており，その時点では親会社の人事戦略に明確に組み込まれていたとはいえない。これら子会社の設立時期は 1980 年代後半のバブル期とも重なり，親会社において財務面で余裕が生まれたことにより，事業の多角化が後押しされたものと思われる。

このように，資本系派遣会社の設立経緯は，親会社における分社化もしくは多角化といった経営戦略のあり方や，人事戦略における派遣労働の位置づけに大きく関わっていることが認められた。一方で，その後の事業展開については，資本系派遣会社は今後もそのメリットを活かしつつ，独立系派遣会社と競うこととなるグループ外企業への派遣を強化するという，ひとつの方向に収斂する傾向が読み取れる。

また，独立系派遣会社 3 事例の分析からは，以下の点が明らかになった。まず，会社設立の経緯について，3 事例とも派遣労働を「可能性のある新ビジネス」ととらえ参入しているが，E 社と F 社は親会社やグループ会社から出資を受けて設立されており，G 社は他社から出資を受けずに創業している。

その後の事業展開について，E 社は一貫して貿易事務を主体に派遣事業を展開している。一方，F 社・G 社では労働者派遣法の対象業務の拡大にあわせて，取扱業務を拡大している。F 社では，事務系職種から，新たにコールセンター分野や保育・福祉分野へ拡大させている。また，G 社では事務系職種の割合を高める一方で，研究開発分野や IT 分野といった専門性の高い業務への派遣を拡大している。このように，F 社と G 社では，2000 年代以降，事務系職種（単発・作業系職種）から他の専門性の高い分野や未開拓な分野へ事業を拡大している。

独立系派遣会社 3 社に共通する点は，貿易事務といった特殊な領域や新規事業の業務を維持・拡大させている点である。派遣企業どうしの競争が激化するなかで，いかにして付加価値の高い派遣へとシフトするのかが，企業の存続にとって必要不可欠となっていることを示している。このことから，独立系派遣会社においても，資本系派遣会社との競争を回避することにより活路を見出そうと，ひとつの方向に収斂する傾向が読み取れる。

けれども，資本系派遣会社と独立系派遣会社の事業展開の方向性がひとつの方向に収斂する要因は違っており，それは強みとする派遣対象業務の市場規模の違いによってもたらされるものと考えられる。すなわち，資本系派遣会社の多くは，自社（親会社）で抱えていた一般職（事務系）の業務をアウトソーシングする形で分社したものである一方で，労働者派遣法の制定前後の時期に業務を開始した独立系派遣会社は，すでに大手の独立系や資本系の派遣会社が事業展開する市場に新規参入することになったことから，市場規模が小さく大手企業が事業展開していない専門的な分野に活路を見出さざるをえなかった。

派遣労働が量的に拡大した 1990 年代は，自社の強みを活かすことにより，業績は順調に拡大した。けれども，労働者派遣事業の市場が成熟化するにつれて，資本系派遣会社は市場規模の大きい事務系職種でのシェアを高める方向に，独

立系派遣会社は市場規模が小さく大手が参入しにくい分野を開拓・強化する方向に収斂することにより，互いの住み分けが図られようとしていることが示唆される。

つぎに，今後の派遣労働を考えるうえで，派遣労働者のスキル開発やキャリア形成のあり方に対する視点が求められているが，派遣会社の企業努力に頼るだけでは，もはや限界であることが事例を通じて浮き彫りになった。

日本では労働者の教育訓練方法として，内部労働者を前提としたOJTが中心となっているが，派遣労働者をはじめとする外部労働者に対する教育訓練システムは整備されていない。そういうなかで，本稿のケーススタディから，派遣会社によりOff-JTによる自己啓発の機会が提供される場合でも，その内容が実務と対応していないためなのか，あるいは，職務外の時間を使って教育訓練を受ける習慣のなかった日本では，Off-JTそれ自体に違和感があるためか，あまり活用されていない実態が明らかになった。派遣労働をはじめとする非正規雇用が拡大する今日，会社の枠を超えた教育訓練システムや，キャリア形成のための支援策が強く求められる。

さらに，労働市場の理論を用いた労働需要サイドからの分析から，減量経営をおしすすめる企業により，派遣労働者はパートタイム労働者や正社員（一般職）を代替する「フレキシブルな労働力（数量的フレキシビリティを担う人材）」として，労働者派遣法施行（派遣会社設立）から現在にいたるまで，一貫して第2次外部労働市場（SE）に位置づけられてきた。

企業が派遣労働者を活用する理由として，職務内容の幅広さと人事管理の外部化のメリットの存在が示された。前者のメリットとは，派遣労働者の職務は定型的な業務を行うパートタイム労働者の代替から，正社員の一般職の代替まで幅広いレベルに分布しており，多様な労働力を確保することが容易な点であ

り，後者のそれは，派遣労働が，不況期に解雇（雇止め）が容易であるのみならず，短期間に多数の労働力を確保する必要が生じる際にも，それに対応することが可能な点にある。

ところが，独立系派遣会社のケーススタディからは，派遣労働者の位置づけにかんして，新たな動きも見受けられる。独立系派遣会社は，時給単価（マージン）が安い一般的スキルの事務系分野から，スキルも高く時給単価の高い専門的分野へとシフトしつつある。登録型派遣労働者であっても専門的スキルを要する職種に就くことが一般化するならば，労働者派遣法の制定時に想定されていた「高賃金・専門職」の労働市場である第１次外部労働市場（PE）へと，ようやく位置づけられることになる。ただし，企業が派遣労働者を雇用の調整弁として活用する限り，多くの登録型派遣労働者は，ひきつづき第２次外部労働市場（SE）にとどまらざるをえないだろう。

一方，労働供給サイドの分析から，事務系業務に就く登録型派遣労働者を対象としたアンケート調査と当該派遣労働者（および派遣会社のコーディネーター）に対するインタビューをもとに，彼女らが派遣労働者に至るまでの多様なキャリア・パスを捉え分析を行った。

その結果，派遣労働は未婚の正規雇用に就いている者が転職する際の「受け皿」として機能しているだけではなく，非正規雇用から正規雇用への転換が難しい日本の現状において，正規雇用に就けない者の「受け皿」としても機能していることが明らかになった。また，フルタイムに近い形で再就業したい既婚女性にとって，正規雇用を希望しているが正規雇用として再就職できなかった場合，もしくは，正規雇用ほどの拘束性はなく，パート・アルバイトよりもよい労働条件で働きたい場合の「二重の意味での『受け皿』」として，派遣労働が機能していることが示唆された。

このような派遣労働者のキャリア・パスを二重労働市場論／労働市場分断論にしたがって分析すれば，メインストリームである正規雇用から派遣労働者への移動は，第２次内部労働市場（SI）から第２次外部労働市場（SE）への移動でありその移動は容易である反面，一度SEに属するととりわけSIへ移動することは困難である。ただし，派遣労働者とパート・アルバイトの間といったSE内部での移動は容易であることから，SEからSIへの移動がかなわなかった者の次善の働き方として，同じSE内部でも，労働条件面などでより上位層に位置づけられる派遣労働が選択されるといえる。

くわえて，女性が結婚・出産・育児を経験しつつも継続就業するキャリア・パスの検討をつうじて，現状では，スキルアップやキャリア形成はほぼ自己責任のもとに行わなければならず，結果として，派遣元・派遣先企業においても，派遣労働者の潜在能力を十分に引き出せない可能性が高いことも明らかになった。

その結果，事務職に就く女性の登録型派遣労働者の多くが，最も恵まれていない第２次外部労働市場に位置づけられ，そこに滞留せざるを得ず，将来のキャリアに展望を見いだせないという問題をもたらす。これを打破するためには，性別職務分離と性別役割分業の「表裏一体の関係」にメスを入れなければ，根本的な問題の解消を図ることができない。

以上の分析結果をふまえ，登録型派遣労働者になった者たちが抱える「キャリア形成」の問題に焦点を当て，これからの登録型派遣労働のあり方や展望を示した。現在，労働者需要サイド・供給サイド双方にとって，スキルアップやキャリア形成の支援制度の整備が必要とされている。その方向性にかんしては，高い能力を有する派遣労働者の獲得や訓練のみならず，派遣労働者全体のスキルレベルを底上げすることが求められている。そして，適正なスキル評価基準

を整備し，派遣労働者のキャリア・パスを考慮に入れた教育訓練システムを強化し，派遣労働者の移動可能性を広げてゆくアプローチが重要であることを示した。

7.2　残された課題

最後に，本論文の残された問題について一言したい。

本稿の意義は，一般論として語られることの多かった登録型派遣労働者の労働市場における位置づけについて実証をもとに理論的に論証した点ある。けれども，本稿の分析対象は，事務系職種を中心に事業を展開する派遣会社と事務系業務に従事する女性の登録型派遣労働者に限られ，その他の派遣労働の形態については十分には分析されていない。多様化する派遣労働を総体的にとらえるためには，常用雇用型派遣，紹介予定派遣，日雇い派遣についても検討する必要がある。

また，本稿では派遣労働者の「キャリア形成」について検討したが，スキル評価基準や派遣労働者のキャリア・パスを考慮に入れた教育訓練システムについて，その枠組みを示すに止まっており，具体的な内容には踏み込んでいない。これらの点については，より詳細なインタビューを行ったうえで，論じたい。

他方，女性労働の観点から見れば，非正規労働者の中でも最も数の多いパートタイム労働者との比較分析も必要であろう。さらに，派遣労働が世界的に広がりつつあることを考慮すれば，他国との比較分析を行うことにより，日本型派遣労働の特徴と問題点，展望を検討しなければならない。これらの分析は，残された課題として，今後の研究テーマとしていきたい。

くわえて，実証を行った各章においても課題が残されている。第3章で検討した派遣会社の分析では，派遣会社の立地条件による影響の問題がある。今回

扱った7事例はいずれも大阪など関西に本社を置く企業であり，派遣会社の大半が立地する東京都（首都圏）とは異なる傾向を示す可能性も排除できない。

また，第4章で検討した登録型派遣労働者に関する分析では，女性のキャリア・パスに焦点を当てたが，就労継続のターニング・ポイントとなる出産を経た労働者に対する分析が十分とはいえない。派遣労働者の将来のキャリア・パスを考察するうえで，さらなるケーススタディが必要であり，今後の研究においては，継続就業者・就業中断経験者それぞれの事例研究を積み重ねることが求められる。とりわけ，派遣労働者へのインタビューをもとに，「既婚・子あり」の派遣労働者のキャリア・パスについて詳細に分析する必要がある。そのことにより，派遣労働者が派遣労働を継続する場合や正規雇用への移行を目指す場合に，どのような制度的環境が求められているのかを，より明確に提示することができるだろう。

参考文献

阿部正浩（2001）「派遣社員が増える理由：女性一般職と派遣労働者、情報化の関係から」脇田・富田編（2001），pp. 45-66，所収。

――（2005）「非正規労働者が増加する背景：情報通信技術の関連から」，阿部正浩『日本経済の環境変化と労働市場』東洋経済新報社，pp. 171-191，所収。

Atkinson, J. (1984) "Manpower Strategies for Flexible Organizations", *Personnel Management,* 16, pp. 28-32.

――(1986) "Employment Flexibility in Internal and External Labour Markets", in Dahrendorf, R., Kohler, E., Piotet, F. (eds.), *New Forms of Work and Activity : Colloquium, Brussels,* 24, 4, 1986 : Documentation, Shankill Co., Dublin, pp. 1-37.

Becker, G. S. (1964) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education,* Columbia University Press. (佐野陽子訳『人的資本：教育を中心とした理論的・経験的分析』東洋経済新報社，1976 年)。

Boyer, R. (1988) *The Search for Labour Market Flexibility: The European Economies in Transition,* Oxford University Press, New York. (Original Version: *La flexibilité du travail en Europe,* La Découverte, Paris, 1986) (井上泰夫抄訳『第二の大転換：EC 統合化のヨーロッパ経済』藤原書店, 1992 年)。

Doeringer, P. and M. Piore (1971) *Internal Labor Markets and Manpower Analysis,* D. C. Heath. (白木三秀監訳『内部労働市場とマンパワー分析』早稲田大学出版部，2007 年)。

Edwards, R. (1979) *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century,* Basic Books.

平尾桂子（2005）「女性の学歴と再就職：結婚・出産退職後の労働市場再参入過程のハザード分析」『家族社会学研究』第 17 巻第 1 号，pp. 34-43。

Houseman, S.N., A.L.Kalleberg, and G.A.Erickcek (2003) "The Role of temporary Agency Employment in Tight Labor Markets", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.57, No.1, pp.105-127.

法政大学大原社会問題研究所編 (1984)『日本労働年鑑』(第55集 1985年版) 労働旬報社。

磯谷明徳・植村博恭・海老塚明 (1999) 「戦後日本経済の制度分析： 『階層的市場 - 企業ネクサス』 論の観点から」山田鋭夫・ロベール・ボワイエ編『戦後日本資本主義：調整と危機の分析』, 藤原書店, pp.49-151, 所収。

神野賢二 (2006)「若年「ノンエリート」女性の学校と仕事の間：「正規」と「非正規」の境界で揺れる医療事務職経験者のケーススタディ」『女性労働研究』第50号, pp.80-93。

加藤佑治・椎名恒 (1985)「『中間労働市場』論と労働者派遣法」『労働運動』第236号, pp.47-54。

経済同友会 (1984)「ME化の積極的推進と労使関係：『中間労働市場』の提案 (要約)」『経済同友』第435号, pp.13-15。

Kerr, C. (1954) "The Balkanization of Labor Markets", in Bakke, E. W. et al., *Labor Mobility and Economic Opportunity*, MIT Press.

木村大成 (2005)「日本型労働市場分析：雇用保障と内部昇進機会の観点から」『研究紀要』(岡崎女子短期大学) 第38号, pp.73-81。

厚生労働省今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会 (2008)『今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書』URL：http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/07/h0728-1.html。

厚生労働省大臣官房統計情報部編 (2006)『派遣労働者実態調査報告』厚生労働省大臣官房統計情報部。

厚生労働省職業安定分科会労働力需給制度部会 (2008)「労働政策審議会建議：労働者派遣制度の改正について」URL: http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/09/d1/h0924-3a.pdf。

雇用開発センター (2002)『新世代の職業観とキャリア：働く20代・30代の現在と将来』雇用開発センター。

Loveridge, R. and A.L. Mok (1979) *Theories of labour market segmentation: a critique*, Martinus Nijhoff Social Sciences Division.

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」『研究紀要 (岡崎女子短期大学)』第39号, pp. 65-75。

丸山桂 (2001)「女性労働者の活用と出産時の就業継続の要因分析」『人口問題研究』第57巻第2号, pp. 3-18。

松繁寿和(2001)「大卒新入女性社員が20代で会社を辞めるとき」, 脇田・富田編(2001), pp. 101-115, 所収。

松浦民恵 (2009)「派遣労働者のキャリア形成に向けて:ヒアリング調査による考察」『日本労働研究雑誌』582号, pp. 29-39。

美崎皓 (1979)『現代労働市場論 : 労働市場の階層構造と農民分解』農山漁村文化協会。

三田里古 (2007)「労働力の非正規化と職場の変化:生命保険会社A社の事例」, 奥西好夫編・小池和男監修『雇用形態の多様化と人材開発』ナカニシヤ出版, pp. 109-141, 所収。

水野有香 (2006)「女性のキャリア・パス:事務系業務に就く登録型派遣労働者を事例として」『ジェンダー研究』(東海ジェンダー研究所) 第9号, pp. 27-52。

―― (2009a)「労働者派遣事業の展開:資本系派遣会社の事例を中心に」大阪社会労働運動史編集委員会編『大阪社会労働運動史第9巻』大阪社会運動協会 (近刊)。

―― (2009b)「資本系派遣会社の事業展開の一考察:親会社との関係から」『経済学雑誌』109巻4号, pp. 70-88 。

Mok, A.L. (1975) "Is er een Dubbele Arbeidsmarkt in Nederland?, Pre-adviezen aan de Vereniging voor de Staathüisbondkunde", Martinus Nijhoff, Den Haag, pp. 145-160.

永瀬伸子(2002)「若年層の雇用の非正規化と結婚行動」『人口問題研究』第58巻第2号, pp. 22-35。

――― (2003)「日本の非典型労働:女性のライフサイクルと就業選択」, 大沢真知子・スーザン・ハウスマン(編)『働き方の未来:非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構, pp. 263-299, 所収。

内閣府男女共同参画局編（2007）『男女共同参画白書　平成19年版』日経印刷。

中道麻子（2009）「フランスにおける派遣社員への職業能力開発支援の取り組み」『日本労働研究雑誌』582号。

中山徹（1991）「都市銀行における派遣パート労働者：『同一関係会社のみへの派遣』の実態と問題点」，加藤佑治監修『フレキシビリティー：今日の派遣労働者』新日本出版社，pp. 73-93，所収。

日本生産性本部雇用処遇研究センター（1987）『労働市場の変容と総合人材管理』日本生産性本部。

西川真規子（2001）「高学歴女性と継続就労：就労選好と就労行動の関係を探る」脇田・富田編（2001），pp. 83-100，所収。

奥津眞里（2006）「現在を生きることで未来を育む女性：生涯キャリアと職業との関わり」労働政策研究・研修機構編『現代日本人の視点別キャリア分析：日本社会の劇的な変化と労働者の生き方』，pp. 125-179，所収。

Olsen, K.M., (2006) "The Role of Nonstandard Workers in Client-Organizations", *Relations Industrielles/Industrial Relations*, Vol. 61, No. 1, pp. 93-117.

大沢真知子（2001）「派遣という働き方の可能性と課題」生命保険文化センター『JILI FORUM』第10号，pp. 23-35。

―― (2004)「派遣労働者の光と影：正社員はしあわせか」，佐藤博樹編『変わる働き方とキャリア・デザイン』剄草書房，pp. 17-34，所収。

大津志保（2006）「就業・雇用の多様化と非正規労働者の増加[上]：派遣労働に関する実態調査を中心として」『都市問題』第97巻第7号，pp.84-97。

Piore, M. (1980) "The Technological Foundations of Dualism and Discontinuity", in Berger, S. and M. Piore, *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge University Press.

リクルート・ワークス研究所（2002）『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。

――（2007）『2006　ワーキングパーソン調査』リクルート・ワークス研究所。

労働政策研究・研修機構（2006a）『日本人の働き方総合調査結果 ： 多様な働き方に関するデータ』労働政策研究・研修機構。

――（2006b）『雇用の多様化の変遷：1994～2003』労働政策研究・研修機構。

――（2007）「日本企業における非正規労働者の活用：現状・影響・展望」，労働政策研究・研修機構『日本の企業と雇用：長期雇用と成果主義のゆくえ』労働政策研究・研修機構。

佐藤博樹・佐野嘉秀（2008）「派遣スタッフの能力開発・キャリア形成支援」，社団法人日本人材派遣協会編（2008），pp. 9-15，所収。

Sengenberger, W. (1977) "Arbeitslosigkeit und Arbeitsmärktstruktur", in: *WSI-Mitteilungen*, Heft 4 .

生命保険文化センター（2000）『ワークスタイルの多様化と生活設計に関する調査』生命保険文化センター。

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 号，pp. 17-36。

清水直美（2007）「派遣労働者のキャリアと基幹化」『日本労働研究雑誌』568 号，pp. 93-105。

社団法人日本人材派遣協会編（2008）『派遣労働者等に係る能力開発・キャリア形成プロジェクト報告書』社団法人日本人材派遣協会。

新谷由里子（1998）「結婚・出産期の女性の就業とその規定要因：1980 年代以降の出生行動の変化との関連より」『人口問題研究』第 54 巻第 4 号，pp. 46-62。

新・日本的経営システム等研究プロジェクト（編）（1995）『新時代の「日本的経営」：その方向と具体策』日本経営者団体連盟。

末吉武嘉 (2002)「非正社員の進行とフリーター層の意識・行動の特徴」, 雇用開発センター (2002)『新世代の職業観とキャリア:働く 20 代・30 代の現在と将来』雇用開発センター, pp. 150-179, 所収。

駿河輝和・西本真弓（2001）「既婚女性の再就業に関する実証分析」『季刊家計経済研究』第50号，pp. 56-62。

高橋康二（2007）「資本系人材派遣の実態：相互依存的取引のメカニズム」，佐藤博樹・高橋康二・木村琢磨『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研究寄付部門。

高梨昌（1996）「規制緩和と雇用政策」『週刊労働ニュース』（縮刷版）第9巻，p. 723。

高梨昌編（2007）『第三版　詳解労働者派遣法』エイデル研究所。

武石恵美子（2001）「大卒女性の再就業の状況分析」脇田・富田編（2001），pp. 117-141，所収。

竹中恵美子（2008）『変革期に生きる女たち：次世代に語り継ぎたいこと』ウィメンズブックストアゆう。

徳永英子（2006）「女性のキャリアパスの類型化に関する研究」『Works Review』第1号，pp. 62-73。

東京都労働相談情報センター編（2007）『派遣労働に関する実態調査』東京都労働相談情報センター。

脇坂明（1998）『職場類型と女性のキャリア形成（増補版）』御茶の水書房。

脇坂明・富田安信（編）（2001）『大卒女性の働き方：女性が仕事をつづけるとき，やめるとき』日本労働研究機構。

脇田滋（1987）「系列会社への派遣・出向をめぐる問題」『季刊労働法』144号。

大和礼子（2005）「女性は職業経歴と家族経歴をどう調整してきたか？：子育て後に再就職するか家庭に留まるかをめぐって」『関西大学社会学部紀要』第37巻第1号，pp. 57-78。

矢野経済研究所（2005）『人材ビジネスの現状と展望　2005年版』矢野経済研究所。

安川悦子（2000）『フェミニズムの社会思想史』明石書店。

調査文献

厚生労働省（2003年）「出生前後の就業変化に関する統計（「平成15年度人口動態統計特殊報告」）」

日本労働研究機構「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」（2003年）

URL：http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/doko/h1508/index.html。

労働省および厚生労働省「労働者派遣事業・事業報告」（1986～2006年）（高橋康二，2006『労働者派遣事業の動向』労働新聞社，2004年まで所収。）

総務省統計局「労働力調査特別調査（8月調査）」（1999～2001年）

――「労働力調査（詳細集計）年平均」（2002～2007年）