

生産分野における若年層の 請負・派遣スタッフのキャリア

さの よしひで
佐野 嘉秀

東京大学社会科学研究所・客員助教授

はじめに

1990年代半ば以降、生産職場での請負スタッフの活用がすすんでいる。また、2004年3月の生産業務での労働者派遣の解禁後は、派遣スタッフの活用もすすむ。厚生労働省「派遣労働者実態調査」によれば、調査時点（2004年8月末現在の状況）において、従業員30名以上の製造業事業所の23.2%、従業員500名以上の事業所に絞るとその59.9%が、生産業務に請負スタッフを活用している。また、同じ調査の推計によれば、従業員30名以上の事業所にかぎった場合でも、請負スタッフと派遣スタッフを合わせて、約100万人のスタッフが生産業務に従事している。現在、請負・派遣スタッフは、少なくとも量的な面で、日本のものづくりを支える労働力となっているといえよう。

ところで、こうした生産分野の請負・派遣労働の主な担い手は、20歳台から30歳台半ばくらいまでの若年層である。かれらは、それぞれ、自らの職業上のキャリアにおける初期に位置する。仕事経験をつうじて基本となる技能を身につけ、生活の経済的基盤を形成する重要な時期にあるといえ

よう。それにもかかわらず、若年層の請負・派遣スタッフは、キャリアを発展させる余地の小さい低熟練で収入の低い仕事に従事しているとして、その働き方自体を批判的にみる意見も多い。

しかし、これまで、若年層スタッフのキャリアの実態や、かれらのキャリアに関する意識は、ほとんどあきらかにされていない。上記のような請負・派遣スタッフの働き方に対する批判的な意見のなかには、少数の事例へのインタビューや観察にもとづき、若年層のスタッフがおかれた現状の一つの側面をあきらかにしているものもみられる。しかし、若年層のスタッフのキャリアや意識の全体的な傾向や、そのなかの多様性については、これまで十分な分析が行われてこなかったといえる。

若年層のスタッフは、どのような経緯で請負・派遣スタッフとして働くことを選び、スタッフとしてどのような仕事経験を積み、今後についてどのような働き方を考えているのだろうか。

以下では、34歳までの若年層のスタッフに焦点をあて、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に設置の研究プロジェクトが実施したアンケート調査のデータをもとに、かれらのキャリアの実態や、キャリアに関わる意識の概要について紹介したい。

請負・派遣企業に入社する前のキャリア

まず、若年層のスタッフが、現在の請負・派遣企業に入社する前のキャリアをみると、最終学歴は高校卒が主で回答者の63.8%をしめる。これに、大学卒の11.7%がつづく。そして、スタッフのほとんどは、学校を卒業してから現在の請負・派遣企業で働くまでに、他社で何らかの仕事を経験している（就労経験がないスタッフは回答者の8.6%）。その際、図表1のように、製造関連の仕事を経験した者ばかりではなく、販売や接客、フードサービスなどの仕事を経験している者も多い。

また、図表2のように、就業形態としては、正社員のほか、パートやアルバイト、契約社員などの非正社員や、他社での請負・派遣スタッフとして就労した経験をもつ者も多い。そして、若年層のスタッフのなかでも年齢が高いほど、正社員としての就労を経験した者が多く、年齢が低いほど、正社員として働いたことのない者が多くなっている。若年層のキャリアに関する既存研究を踏まえると、若年層のスタッフのなかでも、年齢が高いほど、新規高卒採用の機会一度は正社員を経験したことのある者が多いと考えられる。そして、年齢が低いほど、非正社員などとしてのみ就労してきた者が多い。その背景には、1990年代半ば以降における新規高卒採用の機会の縮小がある。

図表1 これまでに経験した仕事（複数回答）（若年層）（%）

	デスクワーク	事務（オフィス・営業）	販売・接客・フードサービス	ドライバリー・デリバリー	清掃・警備・保守	製造・整備作業	建設・設備・土木	門職	研究・技術・他専	その他	度数
一般のスタッフ	21.7	15.9	52.5	10.8	9.4	48.6	14.6	7.3	12.1	630	
男性	10.5	17.6	44.1	13.6	12.6	49.9	22.8	8.4	9.2	381	
女性	38.7	13.3	65.3	6.5	4.4	46.8	2.0	5.6	16.5	248	

注) 無回答は除いて集計している。また、男女計の集計には、性別を答えてない回答者の回答も集計している。

図表2 これまでに経験した働き方（複数回答）（若年層）（%）

	正社員	パート・アルバイト・臨時・契約社員など	派遣社員	請負社員	自営業	その他	度数
一般のスタッフ	65.5	60.9	21.9	11.0	1.3	0.6	626
24歳以下	52.8	65.6	22.9	6.4	0.9	0.0	218
25歳から29歳	68.3	57.5	20.0	12.9	0.4	0.8	240
30歳から34歳	78.0	59.5	23.2	14.3	3.0	1.2	168

注) 無回答は除いて集計している。

請負・派遣スタッフとして働くことにした理由

図表3から、若年層が、請負派遣スタッフとして働くことを選んだ理由をみると、期待するような正社員としての就業機会がないなかで、他の職種でパート・アルバイトなどとして働くよりも高い収入が期待できる就業機会として、請負・派遣スタッフという働き方を選ぶ者が多いことが読み取れる。このほか、生産業務に関心があることも、

請負・派遣スタッフとして働くことを選ぶ理由となっている。

また、同じく図表3から、年齢層別にみると、「正社員として働ける会社(請負・派遣会社以外)がなかったから」という理由をあげる者の割合は、年齢が高いほど高い。とくに、30歳代前半の層では、その割合が53.8%と約半数をしめる。若年層のスタッフの中でも年齢が高まるほど、請負・派遣企業以外で正社員として雇われることを重視して就職先を探していた者が多い傾向にあるものと考えられる。

図表3 請負・派遣社員として働き始めた理由(複数回答)(若年層)(%)

	現場社員 役職なし	24	29	25	34	30
		歳以下	歳	歳から	歳	歳から
専門的な資格・技能を活かせるから	5.0	7.1	4.0	3.5		
より収入の多い仕事に従事したかったから	35.0	41.1	32.1	30.1		
正社員として働ける会社がなかったから	41.9	33.6	42.1	53.8		
組織にしばられないから	16.4	15.4	18.7	14.5		
勤務時間や労働日数が短いから	8.6	9.9	8.3	6.9		
自分の都合のよい時間に働けるから	11.9	11.1	13.9	10.4		
就業調整(年収の調整や労働時間の調整)をしたいから	1.6	0.8	2.0	2.3		
簡単な仕事で責任も少ないから	13.4	15.8	14.7	8.1		
家計の補助、学費等を得たいから	8.7	11.1	5.6	9.8		
家庭の事情や他の活動と両立しやすいから	14.5	13.4	17.1	12.1		
通勤時間が短いから	15.9	17.0	18.7	10.4		
体力的に正社員として働けないから	2.4	2.0	3.2	1.7		
自分で自由に使えるお金を得たいから	17.6	24.1	15.9	10.4		
ものづくりの仕事に興味があったから	19.0	19.8	18.3	19.1		
正社員への登用機会を得るため	9.7	10.7	6.7	12.7		
請負・派遣会社に転籍されたため	1.2	0.0	0.8	1.2		
特に理由はない(なんとなく)	1.7	1.2	0.4	1.7		
知人・友人の紹介	0.0	2.0	1.2	0.0		
(正社員に限らず)他に仕事がなかったから	0.6	0.8	0.4	0.6		
その他	7.5	3.2	6.7	7.5		
度数	678	53	252	173		

注) 無回答は除いて集計している。

請負・派遣企業でのキャリア

このようにして請負・派遣企業に入社したあと、スタッフが担当するようになる仕事の水準は様々である。すなわち、図表4のように、担当の仕事に「ひととおり」こなすのに必要な技能水準で測った場合にも、また、図表5のように、機械

等のトラブルへの対応を自ら行うかどうかでみた場合にも、スタッフが、担当するようになる仕事の内容にはちがいがみられる。さらに、一部には、リーダーへと登用されるスタッフもいる。総じて、勤続期間にかかわらず、技能を要さない仕事のみを担当するスタッフがいる一方で、徐々に高度な仕事を担当するかたちで、企業内でのキャリアを進展させているスタッフもみられる。

図表4 請負・派遣会社での勤続期間と技能水準（担当の仕事を経験者が「ひととおり」こなせるようになるための期間）（若年層・一般のスタッフ）N = 679（%）

	1日～1週間程度	2週間～1ヶ月程度	2～3ヶ月程度	半年程度以上	わからない	無回答	度数
（勤続期間） 半年未満	29.3	35.7	23.6	6.4	4.3	0.7	100.0 (n=140)
半年以上1年未満	14.7	36.0	22.0	20.0	6.0	1.3	100.0 (n=150)
1年以上2年未満	13.6	36.4	25.5	20.7	2.2	1.6	100.0 (n=184)
2年以上	13.7	31.7	22.4	22.9	7.3	2.0	100.0 (n=205)
合計	17.1	34.8	23.4	18.3	5.0	1.5	100.0 (N=679)

注) 勤続期間について無回答の回答者は除いて集計している。

図表5 請負・派遣会社での勤続期間と機械の不具合などのトラブルが発生した場合の対応の仕方（若年層・一般のスタッフ）N = 679（%）

	多い	自分で処理することが多い	請負・派遣会社以外の社員に任せることが多い	働いている工場の社員に任せることが多い	わからない	無回答	度数
（勤続期間） 半年未満	5.7	27.1	63.6	2.1	1.4	100.0 (n=140)	
半年以上1年未満	11.3	22.0	65.3	0.7	0.7	100.0 (n=150)	
1年以上2年未満	14.7	16.8	61.4	5.4	1.6	100.0 (n=184)	
2年以上	19.0	14.1	62.9	2.4	1.5	100.0 (n=205)	
合計	13.4	19.3	63.2	2.8	1.3	100.0 (N=679)	

注) 勤続期間について無回答の回答者は除いて集計している。

しかし、他方で、図表6に示すように、一般のスタッフの賃金水準には、勤続期間によるちがいがほとんどみられない。リーダーなどに登用されないかぎり、スタッフが勤続をつうじて仕事内容

を高度化させたり、技能や生産性を向上させたりしても、昇給は行われないことが多いためと考えられる。

図表6 請負・派遣会社での勤続期間と賃金額（時給換算値）（若年層・一般のスタッフ）（円）

	値平均	値最小	値最大	偏差標準	度数
（勤続期間） 半年未満	1046.3	750.0	1767.7	173.28	130
半年以上1年未満	1190.5	740.7	1802.6	194.62	143
1年以上2年未満	1067.8	746.7	1838.4	192.95	175
2年以上	1091.7	619.1	2250.0	202.65	182
合計	1075.4	619.1	3733.3	192.73	630

注）時給換算の賃金額が最低賃金額より低い610円以下の回答と、はずれ値（3733.3円）の回答は除いて集計している。

今後の働き方

こうした状況のもと、スタッフが、今後どのような働き方を考えているかを図表7からみると、転職や離職を考えているスタッフや、今後の働き方についてとくに考えていないスタッフが、それぞれ少なくない。そのため、全体としては、請負・派遣企業での今後の勤続に必ずしも積極的ではないスタッフが多数をしめている。そうしたなか、他の企業に転職するなどして、請負・派遣企業が

ら離職するスタッフも多いと考えられる。

とはいえ、他方で、今後の働き方として、請負・派遣企業での勤続を積極的に考えているスタッフも少なくない。そして、図表8～10に示すように、一般のスタッフのうち、勤続をつうじてより高度な仕事を経験する機会や、リーダーなどに登用される機会、一般のスタッフとして昇給できる機会があると認識する者ほど、勤続に積極的となる傾向がみられる。スタッフにとり、勤続をつうじてキャリアを発展させる機会があることが、現在の請負・派遣企業での今後の勤続を積極的に考えるうえでの重要な条件となっているといえる。

図表7 今後の働き方の予定（若年層・一般のスタッフ）（％）

勤続を考えている	27.0
転職や独立を考えている	31.9
とくに考えていない	32.8
その他	7.7
無回答	0.7
合計	100.0 N=690

図表8 仕事を高度化させる機会についての認識と、今後の働き方の予定(若年層・一般のスタッフ)(%)

	いる	勤続を 考えて いる	転職や 独立を 考えて いる	いと くに 考 えて い ない	そ の 他	合 計
自分の仕事に、「経験を積むことによって、より高度な仕事を与えられる」ことが当てはまる	32.1	31.4	28.0	8.5	100.0 (n=293)	
自分の仕事に、「経験を積むことによって、より高度な仕事を与えられる」ことが当てはまらない	23.3	32.5	36.9	7.3	100.0 (n=382)	
合計	27.1	32.0	33.0	7.9	100.0 (N=675)	

注) 無回答は除いて集計している。

図表9 リーダーなどへの登用の機会についての認識と、今後の働き方の予定(若年層・一般のスタッフ)(%)

	いる	勤続を 考えて いる	転職や 独立を 考えて いる	いと くに 考 えて い ない	そ の 他	合 計
請負・派遣企業にリーダーなどへの登用の仕組みがあると考えている	35.5	33.1	24.0	7.4	100.0 (n=242)	
請負・派遣企業にリーダーなどへの登用の仕組みがあるとは考えていない	22.4	32.0	37.6	8.1	100.0 (n=434)	
合計	27.1	32.4	32.7	7.8	100.0 (N=676)	

注1) 無回答は除いて集計している。

注2) 「請負・派遣会社にリーダーなどへの登用の機会があるとは考えていない」スタッフのなかには、登用の仕組みがないと考えているスタッフのほか、登用の仕組みの有無について把握していないスタッフも含む。

図表10 一般スタッフとしての昇給の機会についての認識と、今後の働き方の予定(若年層・一般のスタッフ)(%)

	いる	勤続を 考えて いる	転職や 独立を 考えて いる	いと くに 考 えて い ない	そ の 他	合 計
自分が一般のスタッフとして昇給する仕組みがあると考えている	34.0	28.2	32.8	5.0	100.0 (n=238)	
自分が一般のスタッフとして昇給する仕組みがあるとは考えていない	23.2	34.5	33.1	9.2	100.0 (n=444)	
合計	27.0	32.3	33.0	7.8	100.0 (N=682)	

注3) 無回答は除いて集計している。

注4) 「自分が一般のスタッフとして昇給する仕組みがあるとは考えていない」スタッフのなかには、昇給の仕組みがないと考えているスタッフのほか、昇給の仕組みの有無について把握していないスタッフも含む。

また、これから、若年層のなかに、現在の請負・派遣企業のスタッフとして今後も経験をかせねることで、自らのキャリアを発展させていこうとしている者がいることが読み取れる。

若年層スタッフの円滑なキャリア形成のために

ところで、このようなキャリア形成の機会は、スタッフが配置された職場により大きく異なっていると考えられる。そして、職場によっては、スタッフに幅広い仕事を任せていたり、スタッフの要員数に対するリーダーの配置数が多いためにリーダーへの登用の機会が豊富であったり、スタッフの昇給が行われていたりする。こうした職場に配置されたスタッフは、今後の勤続をつうじてキャリアを発展させる機会が大きいと考え、勤続に積極的になることが多いのだと考えられる。

しかし、他方で、定型的で簡単な仕事のみをスタッフに任せている職場や、リーダーが配置されずにリーダーへの登用の余地の小さい職場や、昇給が行われない職場に配置されるスタッフも多い。また、ある程度、高度な仕事をスタッフに任せるような職場で働くスタッフでも、勤続をつうじてその範囲のなかで最も高度な仕事を担当するようになると、さらに高度な仕事を経験することが難しくなろう。それに伴い、昇給の余地がなくなることもありうる。そのために、今後の勤続に積極的ではなくなったり、離職を考えたりするスタッフも多いと考えられる。

そうしたなか、一部ではあるが、製造企業と請負・派遣企業とが連携し、工場内の職場間でスタッフを異動させることで、スタッフの仕事の経験を広げるケースもみられる。また、請負・派遣企業が、異なる取引先の事業所の職場間でスタッフを異動させることで、スタッフの仕事を高度化

させたり、スタッフの昇給を実現したりするケースもある。

このような取り組みが広がることは、若年層が、請負・派遣スタッフとして働くなかで技能を身につけたり、収入を増やしたりする機会を増やし、若年層の円滑なキャリア形成を促すことにつながると考えられる。ただし、今のところ、スタッフのキャリアを考えたこうした配置転換の取り組みは、広く普及しているとはいえないようである。

いずれにせよ、現状において、請負・派遣企業での勤続に必ずしも積極的ではないスタッフや、離職を考えているスタッフが、合わせて多数をしめている。このようなスタッフのなかには、他社に転職するかたちで今後のキャリアを歩む者も多いと考えられる。また、勤続に積極的なスタッフであっても、請負・派遣契約の期間満了や、請負・派遣先でのスタッフの要員削減の際に、あらたな請負・派遣先への異動の機会がない場合には、雇止めや解雇により請負・派遣企業を離れることもあろう。

そのため、若年層のスタッフの多くは、現在の請負・派遣企業からの転職をつうじて今後のキャリアを歩んでいくものと考えられる。そして、その際には、図表3からみたように、若年層のなかでも年齢が高くなるほど、正社員として雇用される機会をもとめて転職先をさがすことが多くなると考えられる。

しかし、現状では、企業が正社員を中途採用する際に、正社員として働いてきたことを条件とすることも多い。そのため、若年層が、正社員以外の就業形態で仕事経験をつみ、技能を高めてきても、それが十分に評価されない場合が多いと考えられる。請負・派遣スタッフとしての経験や技能についても、同様のことがあてはまらう。

図表8と図表9でみたように、若年層のスタッフのなかには、勤続の過程で徐々に高度な仕事を

経験し、生産業務の技能を高めている者もみられる。そうした技能をもつスタッフは、製造企業にとり、貴重な人的資源となるはずである。また、リーダーとしての経験をもつ若年層のなかには、スタッフの指導やモラル管理といった管理の経験をつうじて、生産職種以外でも通用するような労務管理のノウハウをもつ者も多いと考えられる。

中途採用を行う企業にとり、請負・派遣スタッ

フとして身につけてきたこのような技能を適切に評価して、採用につなげることが有効と考える。そして、政策的には、企業がこうした採用時の技能評価を適切に行えるように、公的な技能評価の基準やガイドラインを整えることも重要と考える。それにより、請負・派遣スタッフとして働く若年層に対する円滑なキャリア形成の支援ができればよい。

・調査に関したプロジェクトのメンバーは、著者のほか、佐藤博樹・東京大学教授（プロジェクト代表）、藤本真・労働政策研究研修機構研究員、木村琢磨・ビジネス・ブレイクスルー大学院大学客員研究員である。調査は、2005年2月から3月にかけて、生産分野の請負・派遣事業を営む大手ないし中堅企業11社と、生産分野の請負事業の企業組合1団体に加盟の企業に雇用される請負・派遣スタッフを対象に実施した。有効回答数は1389件、有効回収率は59.1%である。この調査は、全国の生産分野の請負・派遣スタッフを母集団としたランダムサンプリングの方法にもとづくものではない。そのため、調査のデータは、日本における若年層のスタッフの分布を正確に反映しているとはかぎらない。とはいえ、若年層のスタッフのキャリアやそれについての意識について、大きな傾向を把握するうえでは十分に有効と考える。しかも、スタッフのキャリアや意識に関して、他の既存調査からは得ることができない豊富な情報を含むと考える。なお、調査データをもとにしたより詳しい分析は、佐藤博樹・佐野嘉秀・藤本真・木村琢磨・山路崇正（2005年）『生産現場における外部人材の活用と人材ビジネス（2）』東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付部門研究シリーズ 6を参照されたい。なお、本文は、東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付部門のホームページからみることができる（<http://web.iss.u-tokyo.ac.jp/jinzai/>）。

・既存研究は、パートやアルバイトなど、正社員以外の就業形態で働く若年層の典型的なキャリア・パターンとして、主として高校を卒業後、1）新規学卒採用の機会に正社員として一度は就職するものの離職し、その後は、非正社員として働くパターンと、2）新規学卒採用の機会に正社員として採用されず、学校卒業後から非正社員として働くパターンがあることをあきらかにしている（小杉礼子（2002年）「学校から職業への移行の現状と問題」小杉礼子編『自由の代償／フリーター』日本労働研究機構）。

・製造企業や、請負・派遣企業の人事管理に関しては、佐藤博樹・佐野嘉秀・藤本真・木村琢磨（2004年）『生産現場における外部人材の活用と人材ビジネス（1）』東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付部門研究シリーズNo. 1、佐藤博樹・佐野嘉秀・藤本真・木村琢磨・山路崇正（2005年）『生産現場における外部人材の活用と人材ビジネス（2）』東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付部門研究シリーズNo. 6、佐藤博樹・佐野嘉秀・藤本真・木村琢磨（2006年）『生産現場における外部人材の活用と人材ビジネス（3）』東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付部門研究シリーズNo. 8を参照されたい。いずれも、本文は、上記注 . に記載の部門ホームページからみることができる。

・例えば、連合総合生活開発研究所（2004年）『若年者の職業選択とキャリア形成に関する調査研究報告書』は、「未経験者歓迎」として若年層を中途採用で雇う際にも、実際には、正社員としての経験を条件とする事業所が多いことを調査であきらかにしている。