

派遣労働者の選別機能としての 「直接雇用」転換と労働者の選択

江頭 説子

はじめに

- 1 「直接雇用」転換と派遣労働者の選別
- 2 「雇止め」の対象に選別される可能性が高くなる条件
- 3 派遣という働き方で就業を継続する派遣労働者の選択
- 4 選別機能としての「直接雇用」転換と労働者の選択

おわりに

はじめに

2015年に改正された労働者派遣法（以下、2015年改正法）が効力をもつ2018年9月を控え、派遣労働者の「直接雇用」への転換が推進される一方で、「直接雇用」転換を回避するために派遣労働者の「雇止め」が起き始めている。本稿の目的は、2015年改正法における「雇用安定措置」のひとつとしての「直接雇用」転換に焦点をあて、「直接雇用」転換が派遣労働者を選別する機能を持ち始めていることについて明らかにし、派遣労働者にとっての課題を検討することにある。

派遣労働とは、派遣労働者と派遣元企業が雇用契約を、派遣元企業と派遣先企業が労働者派遣契約を結び、双方の契約に基づき派遣労働者が派遣先企業に派遣され、派遣先企業の指揮命令関係のもとで就業する働き方である。そして派遣労働制度は、派遣労働者、派遣元企業、派遣先企業の三者関係による間接雇用の形態が制度化されたものであり、派遣労働を制度として合法化する目的で制定されたのが労働者派遣法（1985年）である。労働者派遣法は、労働者派遣を第一義的に労働力の需給調整システムと位置づけつつも、その固有の特質として人材育成機能を重視するとともに、労働者派遣を規範的に枠づける「労働者全体の雇用の安定」の配慮、すなわち常用雇用の代替防止という政策原理を内包するものとして合法化された（浜村2018:30）⁽¹⁾。その後、1996年の政令指定業務の大幅解禁、1999年のネガティブリスト方式による自由化＝業務臨時的一時的派遣（1年の期間制限）の解禁、2004年の期間制限緩和（例外として最長3年まで可）と製造業務の解禁、2012年の日雇い派遣の原則禁止など労働者保護の趣旨に基づく規制強化と四度の法改正のうえ、

(1) 浜村彰「労働者派遣法の立法・改正論議から見た労働者派遣の基本的意義づけと政策原理」『大原社会問題研究所雑誌』712号（2018年）。

今般の2015年の改正となった(中野2018:39)⁽²⁾。2015年改正法は、1. 労働者派遣事業の健全化、2. 派遣期間制限の見直し、3. 派遣労働者の雇用安定措置(直接雇用の推進)、4. 派遣労働者のキャリアアップ支援措置、5. 均等待遇措置の強化が盛り込まれた。その概略をまとめたものが表1となる。

表1 2015年労働者派遣法改正の概要

1. 労働者派遣法事業の健全化

- ・特定労働者派遣事業(届出制)と一般労働者派遣事業(許可制)の区分を廃止し、全ての労働者派遣事業を「許可制」とする。
 - ・許可基準、許可条件の見直し
 - キャリアアップ支援措置、雇用安定措置の実施に関する事項の追加。
 - 小規模事業主の資産用件の暫定的な緩和措置。
-

2. 派遣期間制限の見直し

- ・従来のいわゆる26業務に該当するか否かによる区分、業務単位の期間制限を改め、全ての業務について、次の二つの軸による共通ルールとする。
 - 個人単位の期間制限:派遣先の同一の組織単位(課)で、同一の派遣労働者の継続的な受け入れ→3年。
 - 事業所単位の期間制限:派遣先の同一の事業所における派遣労働者の継続的な受け入れ→原則3年。過半数労働組合などからの意見聴取を要件として延長可。
-

3. 派遣労働者の雇用安定措置(直接雇用の推進)

- ・派遣元事業主に、派遣終了後の派遣労働者の雇用安定措置(派遣先への直接雇用の依頼、新たな派遣先の提供、無期雇用等)を義務付ける。
 - 同一組織単位に継続3年派遣見込み→義務付け。
 - 同一組織単位に継続1年以上3年未満派遣見込み→努力義務。
 - ・直接雇用の依頼があった組織単位ごとの同一の業務に、1年以上継続して受け入れている派遣労働者について、その業務に労働者を雇い入れる場合に、優先的にその者を雇用することを、派遣先の努力義務とする。
 - ・1年以上受け入れている派遣労働者に対する正社員の募集情報の提供、3年間継続就業見込みの有期雇用、派遣労働者に対する労働者(正社員以外も含む)の募集情報の提供を派遣先に義務付ける。
-

4. 派遣労働者のキャリアアップ支援措置

- ・派遣元事業主に、派遣労働者に対する「計画的な教育訓練」「キャリア・コンサルティング」(派遣労働者の希望がある場合)の実施を義務付ける。
-

5. 均等待遇措置の強化

- ・派遣元と派遣先双方において、均等待遇確保のための措置を強化する。
-

出所:厚生労働省「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律の施行について」⁽³⁾をもとに筆者作成。

2015年改正法における「雇用安定措置」とは、特定有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等のための措置(30条)であり、ここで言う特定有期雇用労働者とは、(a)派遣先の事業所等における同一の組織単位の業務について継続して1年以上派遣就業に従事する見込みの者、(b)当該派遣

(2) 中野麻美「2015年労働者派遣法の批判的検討」『大原社会問題研究所雑誌』712号(2018年)。

(3) 厚生労働省「労働者派遣法改正案」http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyo-kuhakenyukiroudoutaisakubu/youkou_1.pdf(2017年8月20日閲覧)。

元事業主に雇用された期間が通算して1年以上である者、(c)当該派遣元事業主に雇用された期間が通算して1年以上で、今後派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者を意味する。これら(a)から(c)に対して派遣元事業主に、①派遣先への直接雇用の依頼(30条1項1号)、②新たな就業機会(派遣先)等の提供(同項2号)、③派遣元事業主における無期雇用(同項3号)、④その他安定した雇用の継続が確実に図られると認められる措置(同項4号)のいずれかの雇用安定措置を課す。

2015年改正法の「雇用安定措置」について検討する際には、2013年に改正された労働契約法に(以下、2013年改正法)における無期契約への転換との関係について視野に入れる必要がある。2013年改正の主な内容は、①反復更新で通算5年を超えた場合の無期契約への転換(第18条)、②有期雇用契約労働者に対する「雇止め法理」の法定化(第19条)、③有期・無期契約労働者間に於ける、不合理な労働条件の相違の禁止(第20条)となっている⁽⁴⁾。2013年改正法と2015年改正法ともに、法の施行が2018年であることから「2018年問題」と言われており、「有期雇用」から「無期雇用」への転換の動きは、2013年改正法の施行が4月であることから、直接雇用のパートタイムや契約社員に対して起き始めている。労働政策研究・研修機構が2016年10月から11月にかけて実施した調査によると、2013年改正法以降、有期契約労働者から無期契約労働者(正社員含む)への転換を実施した企業は41.3%(n=2,683)であり、転換者数は計3万2375人(推定)となっている⁽⁵⁾。

筆者らは、本特集の巻頭言「特集にあたって」にあるように2016年12月から2017年3月にかけて派遣労働者へのインタビュー調査(調査対象者40名、以下2016年調査)を実施し、2018年10月以降にアンケート調査の実施を予定している。しかし、「直接雇用」転換を回避するために2017年10月頃から派遣労働者に対する「雇止め」が起き始めていることから、2017年11月に「雇止め」となった労働者2名(うち1名は2016年調査対象者)へのインタビュー調査(以下、2017年調査)、2016年調査対象者である派遣労働者の現状を把握することを目的として、2018年3月にメールによる調査(調査対象者40名、回答者32名、以下2018年調査)を実施した。2018年調査の結果、「直接雇用」転換または「直接雇用転換の可能性」のある人が3名(9.4%)、「雇止め」となった人が4名(12.5%)、退職予定者が2名(6.2%)、模索中が2名(6.2%)、育児休業中が1名(3.1%)、アルバイトで就業が1名(3.1%)、派遣先企業が同じまたは異なることはあっても派遣として働き続けている人が19名(59.4%)であることが明らかとなった。

本稿では、2015年改正法における「雇用安定措置」のひとつとしての「直接雇用」転換に焦点をあて、「直接雇用」転換が派遣労働者を選別する機能を持ち始めていることについて、筆者らが実施した調査をもとにした事例研究により明らかにしていく。まず、「直接雇用」転換の経緯とその主体を明らかにし、「直接雇用」転換の推進が、派遣労働者を「直接雇用転換の可能性」のある労働者と、「雇止め」となる労働者を選別し始めていることについて述べていく(第1節)。次に、「雇止め」の対象に選別される可能性が高くなる条件について検討する(第2節)。また、派遣労働

(4) 厚生労働省「労働契約法の一部を改正する法律」http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/joubun.pdf (2017年8月20日閲覧)。

(5) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」結果 調査シリーズNo.171 (2017年6月)。

者が選別され始めているなかで、派遣という働き方で就業を継続している労働者の選択の意味について検討する（第3節）。さらに「直接雇用転換の可能性」のある労働者の選択が、2015年改正法における「雇用安定措置（「直接雇用」の推進）」という外的要因による葛藤のうえに生じる「受諾」であることを明らかにする（「受諾」の詳細については後述する）（第4節）。最後に、本稿から得られた知見をもとに派遣労働者にとっての課題について述べていく。

1 「直接雇用」転換と派遣労働者の選別

2018年調査の結果、「直接雇用」転換または「直接雇用転換の可能性」のある労働者が3名と、「雇止め」となった労働者が4名いることが明らかとなった。ここではさらに追加調査を実施した「雇止め」となった労働者1名を加え、「直接雇用」転換または「直接雇用転換の可能性」のある労働者3名と、「雇止め」となった労働者5名の計8名を分析の対象とする。まず、「直接雇用」転換または「直接雇用転換の可能性」のある労働者と「雇止め」となった労働者の特徴を明らかにし、派遣労働者のこれまでの経験と「雇止め」となった経緯について述べていく。「直接雇用」転換または「直接雇用転換の可能性」のある3名と「雇止め」となった5名のプロフィールを簡単にまとめると表2と表3となる。

表2 「直接雇用」転換または「直接雇用転換の可能性」のある3名のプロフィール

事例	学歴	年齢	派遣歴	派遣数	事業売却等の経験	「雇止め」の経験	派遣以外の就業形態経験	備考
①	大学	20代後半	2年	3	-	-	正社員	転職活動を行い、正社員へ転換
②	短大	30代後半	5年	8	-	-	正社員	2年後の「直接雇用」転換を条件とした契約社員に転換
③	短大	50代前半	6年	1	-	-	正社員	「直接雇用」転換へ調整中

表3 「雇止め」となった5名のプロフィール

事例	学歴	年齢	派遣歴	派遣数	事業売却等の経験	「雇止め」の経験	派遣以外の就業形態経験	備考
④	専門学校	40代後半	11年	4	○	-	正社員	営業力有 正社員になることの期待があった
⑤	高校中退 (専門学校)	40代前半	4年	約20	○	○	正社員 契約社員	親の経済状況の影響有 職業訓練経験有
⑥	専門学校	40代前半	7年	9	-	○	アルバイト	事務職転換の手段としての派遣
⑦	大学中退	50代後半	16年半	1	-	-	パート、公務員(現業)、 個人事業主他	正社員になることの期待があった
⑧	大学	40代後半	11年半	9	-	-	正社員、アルバイト、契約社員	初めての「雇止め」経験

出所：表2、3筆者作成

事例①は、2016年調査時点において派遣という働き方で就業を継続する気持ちはなく、2016年夏頃から転職活動を実施し正社員に転換している。事例①については、2015年改正法と関係なく、自らの意思で転職し「直接雇用」転換したと言えるだろう。事例②は、2017年6月から2年後の「直接雇用」転換を条件とした時給1,200円の契約社員として働き始めている。現在の状況について事例②は、「甘い言葉に誘われて」と表現し、さらに「同じ職場で同じ仕事をしている派遣は時給1,600円をもらっているのに何なのですかね」と、時給が低下するという現状に疑問を抱きながらも、「直接雇用転換の可能性」を選択した。事例③は、現在「直接雇用」転換にむけての調整が行われている。

2013年改正法の影響で直接雇用であるパートや契約社員等に対する「無期労働契約（無期雇用）」に転換した労働者は、「多様な形態による正社員（以下、「多様な正社員」）として位置づけられている。「多様な正社員」とは、いわゆる正社員と同様に無期労働契約でありながら、職種、勤務先、労働時間等が限定的な正社員である（厚生労働省2016:2）⁽⁶⁾。これらのことから、「直接雇用」転換または「直接雇用転換の可能性」のある労働者も、いわゆる正社員とは異なる「多様な正社員」となる可能性がある。

では「雇止め」となった労働者は、これまでどのような経験をし、どのような経緯で「雇止め」となったのだろうか。ここでは、「雇止め」の対象に選別される可能性が高くなる条件を明らかにすることを目的として、「雇止め」となった5名について詳しく述べていく。

事例④ 専門学校卒、派遣歴11年、事業売却等による解雇の経験

・これまでのキャリア

初職：正社員（10年）→派遣（4年6か月）→派遣（2年）→正社員（3年）→正社員（3年）→派遣（3年）→派遣（1年6か月）→「雇止め」

・これまでの経験と「雇止め」となった経緯

事例④は、初職の正社員としての就業期間が10年と長く、営業・販売員管理の仕事でも業績をあげていたが、就業先の倒産により離職することとなった。その際、これからは倒産しない企

(6) 厚生労働省「正社員転換・待遇改善実現プラン」（2016年）<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11651000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu-Kikakuka/0000110909.pdf>（2018年2月9日閲覧）。「多様な正社員」については2011年に厚生労働省が「多様な形態による正社員」に関する研究会を、独立行政法人日本労働政策研究・研修機構（以下、JILPT）が労働契約法が改正された2013年に『「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会議』を発足させ研究および推進を図っている（厚生労働省「「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書」（2012年）<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000260c2-att/2r98520000026mgh.pdf>（2018年2月9日閲覧）、JILPT『労働政策研究報告書No.158「多様な正社員」の人事管理に関する研究』（2013年）。また独立行政法人経済産業研究所（以下、RIETI）も厚生労働省委託事業「多様な正社員の導入及び無期転換ルールへの対応に関わる支援事業」を受け報告書をまとめている（鶴光太郎・久米功一・戸田淳仁「多様な正社員の働き方の実態——RIETI『平成26年度正社員・非正社員の多様な働き方と意識に関するWeb調査』の分析結果より」RIETI（2016年）<https://www.rieti.go.jp/jp/publications/pdp/16p001.pdf>（2018年3月2日閲覧）。さらに一般社団法人日本経済団体連合会（以下、経団連）も「多様な正社員」制度の活用を推進し始めている（経団連「多様な正社員制度の活用に向けて」（2017年）<http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/suishin/meeting/discussion/170413/170413discussion02.pdf>（2018年3月2日閲覧））。

業で働く必要があると考え IT 企業での仕事を考えていたところ、派遣元企業の支店長を紹介され、派遣という働き方を選択することになった。

初めての派遣先である IT 企業 A 社では、たちあがったばかりの営業開発部に派遣された。派遣先企業からは、人材・やる気を重視すると言われ、知識は派遣先企業で教えるので、入社までに自分でも勉強するようと言われたことから、派遣されるまでの3か月間でパソコン教室に通い、情報処理技能検定3級を取得した。A社で3年間働いたが、A社が業務を手放すことになったことから部署とプロジェクトがなくなり、契約が終了となった。2番目の派遣先である IT 企業 B 社で2年間働いたが、契約が終了する頃に担当していた取引先からヘッドハンティングされ、IT 企業 C 社の正社員となった。その後 C 社の事業が売却されることになり、事例④は離職することになったが、紹介で D 社に正社員として転職した。しかし、また事業が売却されることになり解雇された。

2016年調査後、面談中だった企業に派遣社員として就業したが、条件も業務内容も期間も派遣元企業との説明と全く異なるものであった。改善を求めると、「派遣先企業から仕事をもらえなくなるので契約を切る」と派遣元企業から強制的に終了させられた。

・ 学歴の問題

事例④は、ビジネス関係の専門学校を卒業後、初めての派遣先である IT 企業 A 社で働きながら夜間の短大に通い卒業した。その背景には、初職の企業が倒産した後の就職活動時に「大学卒でない当社は受けられません」と言われた経験がある。D 社の事業売却にともない解雇された後は、正社員の職を探した。しかし、短大卒であったが学歴を理由に正社員として就業することができず、結果的に再び派遣という働き方を選択することになった。そこでさらに大学3年に編入学し、2016年9月に大学を卒業している。事例④は、「これで文句を言われずに就職活動ができる。お金がたまったら大学院（ビジネススクール）に行く予定である」と語っていた。

事例⑤ 高校中退（専門学校卒）、派遣先約 20、事業売却等による解雇の経験

・ これまでのキャリア

初職：正社員（1年6か月）→ワーキングホリデー（1年）→派遣（1年）→正社員（2年）→契約社員（5年）→仕事の空白（1年6か月）→派遣社員（約20社）→2018年3月現在、失業中で仕事を探している

・ これまでの経験と「雇止め」となった経緯

事例⑤はこれまで、金融関係の仕事を中心に約20社の派遣先企業で就業してきている。金融関係の仕事は、決済業務のシステム化や業務の海外へのアウトソーシング、リーマンショックの影響を受けやすいと言う。自身、5年間年棒制の契約社員として働いていた銀行が、決済業務の取り扱いをやめることにより解雇された経験をしている。その時は、失業保険を受給し職業訓練学校に3か月間通い、金融関係で働くために役立つのではないかと考え、ファイナンシャルプランナー2級を取得した。しかし、ファイナンシャルプランナー2級の資格が、その後、仕事に就くうえで役に立つことはなかった。また、上司やプロジェクトの変更等により短期もしくは予定期間未満で契約が終了になる場合もあった。

2016年調査時点では、IT専門の派遣会社から外資系の銀行に産休の代替要員として派遣されていたが、2018年調査時点では契約の終了により失業中である。

・年齢と学歴の問題

事例⑤は正社員になりたいと考えているが、40歳を超えると求人がほとんどなくなると感じている。さらに、本人の年齢（40代前半）では、未経験の業種では就業が難しいと考え、金融関係での正社員を目指し複数の企業に応募している。勤務地がネックになり人が集まらないところにニーズがあるのではないかと考え、地方での就職でも良いと考えている。これまでに紹介予定派遣でも応募はしているが通らなかったと言う。その理由について、学歴（高校中退）か年齢（40代前半）が問題になっていると考えており、学歴の開示は行わずスキルと経験の開示のみを行っている。学歴について事例⑤は、親から「高校進学は公立高校ではないとだめ。大学に行くなら自分で行け」と言われたことから、親の経済状況が影響したと語っていた。

事例⑥ 専門学校卒、事務職転換、派遣のミスマッチによる「雇止め」の経験

・これまでのキャリア

初職：アルバイト（8年）→日雇い派遣（1か月）→派遣（2か月）→派遣（6か月）→ハローワークによるトライアル雇用（6か月）→派遣（1年）→ボランティア（6か月）→派遣（3年2か月）→派遣（2か月）→派遣（1年）→2017年6月「雇止め」→失業保険→アルバイト

・これまでの経験と「雇止め」となった経緯

事例⑥は、専門学校を卒業後、取得した資格を活かして就職したが、その就業形態はアルバイトであった。その仕事が体力的にきついことから事務職に就きたいと考えるようになった。しかし、「事務職にたどり着くまでにまだ早い、というかわからないことが多いと思った」ことから日雇い派遣を経験する。その後、経験はなかったがコールセンターの派遣に思い切って応募し採用されたことを端緒に、派遣という働き方で就業するようになった。

2016年調査の後、2017年6月に「雇止め」となり、失業保険を受給した。その後はさらに生命保険を解約し、現在はアルバイトで就業している。

・派遣のミスマッチによる「雇止め」の経験

事例⑥は、2017年6月の「雇止め」以前にも3回「雇止め」となっており、「雇止め」となった後は、失業保険を受給しながら次の仕事を探している。「雇止め」となった理由のひとつには、派遣元企業が労働者のスキルを把握せず、教育や訓練をすることなく、派遣先企業にも説明することなく派遣したミスマッチにあった。ある派遣先企業では「事務能力の高い派遣社員が来る」と思われていたのに対して、本人は派遣先企業が求めるスキルだけでなく、事務に関する基本的なスキルと経験がなかった。派遣先企業でエクセルのセルの加工の仕方などについて「そうやるのですか」と言ったところ「わからないんだ…」と言われ、その後、半年間何もせずに座っている状態が続いた経験がある。事例⑥は6番目の派遣先企業での「雇止め」後、失業保険を受給しながら2016年6月から12月まで職業訓練学校に通い、そこで初めてワードやエクセルの基礎を学んでいる。

事例⑦ 同一の派遣先で約16年半就業継続、多様な就業形態を経験

・これまでのキャリア

初職：パート→公務員（5年）→生命保険の営業職（個人事業主）、他にマーケティングプランナー、委託業務での輸入の酒販売の3つの仕事を掛け持ち（7年）→正社員（2年）→地方議会議員秘書（2年）→派遣3か月更新で約16年半、2017年12月末で「雇止め」

・これまでの経験と「雇止め」となった経緯

事例⑦が派遣という働き方を選択したのは40歳を過ぎてからであった。それまでにパート、公務員（現業）、個人事業主等の多様な就業形態を経験している。特に、個人事業主として生命保険の営業職で就業していた際には、マーケティングプランナー、販売促進ツールの請負での作成、商品の委託販売等の仕事を掛け持ちしていた経験がある。派遣労働者となった当時は、派遣は35歳が定年であるという説があり、派遣として働けることを幸運だと感じていたという。職場環境については、「働きぶりは認めてくれたし、愛着もあった。仕事のチャンスを与えてくれたのは良かった」と語っている。

また、派遣先企業から「正社員以上だから正社員にしてくれる」という話があり、派遣先企業の管理職が推薦状も書いてくれたが、正社員になることは叶わなかった。その後の7年間は、「悪いようにはしない」と言われ続けた。しかし、管理職の異動により正社員になるという話はなくなった。それでも事例⑦は、派遣先企業で就業を継続するために、同僚や職場環境に気を遣うだけでなく、仕事に必要なだと考え秘書検定、ビジネス能力検定、ファイナンシャルプランナーなどを自費で習得している。

2017年10月30日に派遣先企業から派遣契約の「更新なし」を言い渡され、「雇止め」となった。事例⑦は、2001年4月から3か月更新で約16年半、同一の派遣先企業で事務職派遣として就業を継続してきた。2015年改正法成立後の2015年5月に、派遣先企業の社長に改正後の働き方を尋ねたところ、「雇止めにする」と明言された。また、同時期に派遣元企業に「雇用安定措置」の一環として直接雇用を要請したが却下された。

・派遣という働き方について

派遣はあってはならないと思うが、生きるためには仕方がなかった。幼い子どもを2人抱え、大学中退でシングルマザー、現実には正社員になる基盤がなかった。選択肢が乏しく、社会的なリソースがなく、目の前の生活をこなすだけで精いっぱい余裕がなかった。「なぜ同じところで派遣社員を続けたのか」と言われるが、正社員にしてもらえろという思いがあった。「雇止め」にあった今でも正社員になりたいという気持ちがあるが、難しいだろうと考えている。派遣元企業には「今より条件の良いところはない」と言われ、「年齢の壁はある」と感じている。

事例⑧ 初めての「雇止め」、多様な就業形態を経験

・これまでのキャリア

初職：正社員（3年）→短期語学留学→派遣（1年）→派遣（1年）→派遣（2年）→派遣（2年）→アルバイトから契約社員へ（6年間）→派遣（6か月）→派遣（6か月）→派遣（2か月）→派遣（3年1か月）→派遣（1年3か月）→2017年12月末で雇止め

・これまでの経験と「雇止め」となった経緯

事例⑧は、正社員として3年間就業後、短期語学留学のため離職した。帰国後、英語を使う仕事を正社員で探したがなかなか見つからず、すぐに仕事に就けるという理由で派遣元企業に登録した。その後は、派遣という働き方で就業しながら取得したフラワーアレンジメントの資格を活かして、フラワーコーディネータの仕事に就き、アルバイトから契約社員に転換している。当時、正社員にならないかという話があったが、正社員になると異動があり、花に関係ない業務に従事する可能性もあったことから、正社員は選択しなかった。しかし、花関係の仕事は体力的に厳しかったことから事務職に戻るのであれば30歳代のうちだと考え、事務職に戻ることを選択した。しかし、正社員としては就業することができず派遣という働き方を選択した。そのことについて事例⑧は、「難しい選択だった」と語っていた。

事例⑧は、3か月更新の派遣で働いており、2017年12月末で契約更新となることから、11月上旬に就業の継続を希望することを派遣元企業に伝えた。派遣先企業では、正社員が担当していた職務も遂行するようになっており、新たな職務を派遣先の上長と2人で担当するようになっていたことから、2018年の3月までは就業を継続できると思っていた。しかし、11月27日に派遣元企業の担当者から対面で契約の終了を言い渡された。理由は、他部署から移管される業務の遂行に英語力が必要であることから、英語のできる人が必要になったとのことだった。事例⑧は、その理由に納得はしていなかったが、派遣元企業、派遣先企業にその理由を聞くことはしなかった。そして、引継ぎ資料やマニュアルを作成し、12月末で離職した。派遣元企業に次の派遣先企業の紹介を依頼したが、派遣元企業から紹介されることはなく、自分で次の派遣先企業を探した。結果的には同じ派遣元企業が扱う派遣先企業での就業となった。

・「雇止め」を初めて経験して

事例⑧が、就業の継続を希望したうえで契約が更新されなかったことは初めての経験だった。納得できなかったが、仕方がないとあきらめた。事例⑧は、初めて「雇止め」となり、突然契約が終了する派遣という働き方の怖さを感じたと言う。2016年調査時点では、契約社員について、月給制になるので年末年始など休みの多い時は良いが、時給は下がり、ボーナスはなく、昇給もないことから否定的であった。しかし、2018年調査時点では「契約社員でも良かった。どこかで正社員になっておけば良かった」と語っていた。

派遣労働者を選別する主体と選別の条件

以上の事例から明らかなように、派遣労働者が「雇止め」となった経緯は多様であり、すべてが「直接雇用」転換を回避するための「雇止め」であるとは言えない。ここでは、「雇止め」となった経緯から、派遣労働者を選別する主体について検討していく。

2015年改正法では派遣労働者の「雇用安定措置」について、「派遣元事業主に、派遣終了後の派遣労働者の雇用安定措置（派遣先への直接雇用の依頼、新たな派遣先の提供、無期雇用等）」を義務付けているように、「雇用安定措置」を推進する主体として派遣元企業を位置づけている。しかし、実際に受け入れている派遣労働者を「直接雇用」転換するか「雇止め」とするかを決定する主体は、派遣先企業にある。派遣元企業にとり派遣先企業は顧客であり、その権力関係において派遣

元企業は弱く、派遣労働者はさらに弱い立場にある。実際に派遣労働者が、就業条件が派遣元企業の説明と異なっていたことから改善を求めると、「派遣先企業から仕事をもらえなくなるので契約を切る」と、派遣元企業から強制的に契約を終了させられたケースがある。

さらに、派遣労働者を「直接雇用」転換するか「雇止め」とするかを決定する主体は、派遣先企業における組織全体の労働力の需給を調整する部署（主に人事部であることから以下、人事部とする）である場合と、派遣労働者が就業する職場の上長である場合がある。派遣労働者に関わる費用は人件費ではなく経費であることから、派遣労働者を配置するか否か、派遣労働者の契約を更新するか否かを決定する主体は、派遣労働者が就業する職場の上長にある。しかし、「直接雇用」転換し正社員とする場合には、経費ではなく人件費となることから、派遣労働者を「直接雇用」転換するか「雇止め」とするかを決定する主体は人事部となる。実際に、派遣労働者が就業する職場の上長からの「正社員にしたい、正社員にする」という言葉に期待し、派遣として働き続け成果を出したとしても「雇止め」となったケースがある。

派遣労働者を「直接雇用」転換するか「雇止め」とするかを決定する主体は、派遣先企業にあるが、「雇用安定措置」を推進する主体は、派遣元企業にある。派遣元企業には、派遣先企業への「直接雇用」の依頼、新たな派遣先の提供、無期雇用等が義務付けられている。しかし事例⑦では、派遣元企業に「雇用安定措置」の一環として「直接雇用」を要請したが却下されており、事例⑧も「雇止め」となった際に、次の派遣先企業の紹介を依頼したが、紹介されることはなかった。たとえ契約が終了したとしても、派遣元企業から新たな派遣先企業の紹介があれば、派遣労働者は「雇止め」と感じることなく、契約期間の終了であり、引き続き派遣という働き方で就業を継続できると感じたと思われる。「直接雇用」の依頼を却下したり新たな派遣先の提供を怠ったりすることにより派遣労働者が「雇止め」となることから、派遣元企業も「直接雇用」転換するか「雇止め」とするかを決定する主体である。

上記の事例に示されるように、派遣労働者は派遣先企業及び派遣元企業により「直接雇用転換の可能性」のある労働者と「直接雇用転換の可能性」のない労働者、すなわち「雇止め」となる労働者に選別されている。また事例研究から、「雇止め」の対象に選別される可能性が高くなる条件が浮き彫りとなったことから、次節ではその条件について吟味していく。

2 「雇止め」の対象に選別される可能性が高くなる条件

「直接雇用転換の可能性」のある労働者と「雇止め」となった労働者の事例研究から、「雇止め」の対象に選別される可能性が高くなる条件として、(1) 学歴、(2) 年齢、(3) 派遣としての就業期間（以下、派遣歴）及び派遣先の数（以下、派遣数）、(4) 事業売却等による解雇の経験や「雇止め」の経験、(5) 派遣以外の多様な就業形態の経験、(6) 「直接雇用」への転換という期待をもたせて裏切るといふ派遣先企業職場の対応の影響が関係していることが浮き彫りとなった。ここでは、それぞれの条件について検討していく。

(1) 学歴と「雇止め」

まず、学歴が「雇止め」に関係していると考えられる。「雇止め」となった5名のうち大学卒は事例⑧のみであり、他の4名は専門学校卒業または大学中退である。学歴の問題について事例④は、初職の企業が倒産した後の就職時に、大学卒業しか就職試験を受けられないという経験をしたことから、働きながら短大と大学を卒業し、「これで就職活動ができる」と語っている。事例⑤は、紹介予定派遣を活用した「直接雇用」転換を試みているが通らないという。そのことに対して事例⑤は、学歴が問題になっていると考え、その後は学歴の開示は行わずスキルと経験の開示のみを行っている。

また、専門学校卒業であるという学歴が「雇止め」の対象に選別される可能性を高くするだけでなく、専門学校卒業であることにより初職で事務職に就きにくく、事務職として必要な一般的なスキルを身につけることを難しくする。そしてそのスキル不足によるミスマッチングも「雇止め」の対象に選別される可能性を高くする。

(2) 年齢と「雇止め」

「雇止め」となった5名全員が40代以上である。日本人材派遣協会が毎年実施している派遣社員WEBアンケートによると、派遣労働者の平均年齢が39.6歳であることから⁽⁷⁾、平均年齢を超えると「雇止め」となる対象に選別される可能性が高くなると考えられる。しかし、事例③は50代前半にもかかわらず、「直接雇用」転換にむけて調整中である。事例③は、なぜ「直接雇用転換の可能性」が得られたのだろうか。その要因を明らかにすることを目的として、事例③のこれまでの働き方と経験について述べていく。

事例③ 50代前半で「直接雇用転換の可能性」のある事例

・これまでのキャリア

初職：正社員（2年6か月）→正社員（9年）→アメリカ留学（1年3か月）→正社員（1年）→正社員（3年）→正社員（1年）→派遣（2011年2月から現在に至る）

事例③は、正社員歴が16年6か月と長く、現在の派遣先企業が1か所目でありかつ7年目である。派遣として働き始めた頃から、派遣先企業に「ずっといてください」と言われ、実際に40代半ばで正社員への転換試験を受けたが、その時はハードルが高く正社員になることは叶わなかった。2015年改正法後には、派遣元企業より「3年まで」と言われたため今後の働き方を考えなければならぬと感じ、紹介予定派遣も探していた。キャリア形成については、それまでやってきたマーケティングの仕事を活かせる分野か、データベースのアシスタントとしての仕事を視野に入れて検討していた。また、年齢制限については、派遣のサイトをみると、エルダー歓迎やエルダーむけのアイコンがついていたりすること、また20代～30代の募集が多いことから年齢で差別されていると感じていた。しかし、「正社員は、部署内の年齢構成のバランス

(7) 一般社団法人日本人材派遣協会がインターネット上で、派遣労働者と過去10年未満の間に派遣で働いていたことがある労働者7,333人を対象に毎年実施している調査であり、2017年で11回目となっている。https://www.jassa.or.jp/employee/enquete/180124web-enquete_press.pdf, 2018年4月1日閲覧。

を因るため年齢制限がでている」と自分なりに解釈していた。

50歳代前半の事例③が、「直接雇用転換への可能性」を得るまでに至った要因として、複数の会社ではあるが正社員歴が長いこと、またその職務内容がマーケティングやデータベースを中心とした一貫性があることがある。また、年齢が就業継続の阻害要因となる理由を自分なりに理解しており、年齢的に可能な外資系を中心に紹介予定派遣を含めて考えていこともあげられる。これらのことから、年齢は「雇止め」の対象となる可能性が高くなる条件のひとつではあるが、「直接雇用」転換への阻害要因とはならないと考えられる。

(3) 派遣歴及び派遣数と「雇止め」

派遣歴については、「雇止め」となった事例④、⑦、⑧が11年以上であることから、派遣歴が長くなると「雇止め」の対象に選別される可能性が高くなることが考えられる。また「雇止め」となった事例⑤の派遣歴は4年と短いですが、派遣先の数約20と多いことが影響していることが考えられる。現時点で派遣という働き方で就業を継続している労働者であっても、派遣歴が長かったり派遣数が多かったりする労働者は、「雇止め」の対象に選別される可能性が高いことから、今後の動向に注意が必要である。

(4) 事業売却等による解雇の経験や「雇止め」の経験

「直接雇用」転換または「直接雇用転換の可能性」のある3名は全員、事業売却等による解雇の経験や「雇止め」の経験がないのに対して、「雇止め」となった5名のうち、事業売却等による解雇の経験がある労働者が2名、「雇止め」の経験がある労働者が2名いる。

事例④と⑤は、就職した企業の事業売却や事業撤退による解雇を経験している。事例④は、倒産しない企業で就業することを考え、IT業界における派遣という働き方での活路を見出し、営業力を活かして正社員として就業する機会を得るものの、再び事業の売却により解雇を余儀なくされている。事例⑤も、金融関係での派遣という働き方に活路を見出そうと試みるが、事業の撤廃の影響を受け解雇を余儀なくされている。このように派遣という働き方は、業界や企業の浮き沈みの影響を受け「雇止め」となりやすい。

また事例⑥は、事務職転換へのステップストーンとして派遣という働き方を選択した。しかし、度々「雇止め」となる経験をしている。「雇止め」となった理由のひとつには、事例⑥は事務経験もなく、事務職に必要な基本的なワードやエクセルといったパソコン操作のスキルを身につけないまま派遣されていたことがある。派遣元企業が労働者のスキルを把握せず、教育や訓練をすることなく、派遣先企業にも説明することなく派遣したミスマッチにより「雇止め」となっている。

そして、事業売却等による解雇や派遣のミスマッチによる「雇止め」という本人の意思とは関係のない「雇止め」の経験が、さらに「雇止め」の対象に選別される可能性を高くするという負のスパイラルが起き、そこから抜け出すことを困難にする。

(5) 派遣以外の多様な就業形態の経験

「直接雇用」転換または「直接雇用転換の可能性」のある3名は、全員派遣以外の就業形態の経

験が正社員のみであった。それに対して「雇止め」となった5名は、事例④を除いて、派遣以外にも契約社員やアルバイトといった多様な就業形態を経験している。特に事例⑦は、パートタイム労働、現業職の公務員、個人事業主としての生命保険の営業職をしながら複数の仕事を掛け持ちするなど、生活を維持するために多様な就業形態を選択せざるを得なかった状況を反映していると考えられる。

派遣以外の就業形態の経験が多様であることが、「雇止め」に影響するという因果関係を本研究から明確にすることはできない。しかし、「雇止め」となった労働者は、いかなる就業形態であっても就業を継続するために派遣という働き方を選択せざるを得ない状況にあったと言えるだろう。

(6) 「直接雇用」転換への期待をもたせて裏切るという派遣先企業職場の対応の影響

事例④は営業力があり、チームリーダーをしたり月間 MVP をとったりした経験があったことから、派遣として働き始めた後にも正社員として採用されることがあった。その後、派遣に戻ってからも派遣先企業における評価も高かったことから、いずれ正社員になることを期待していた。しかし、派遣先企業の都合で正社員になることは叶わなかった。事例⑦は、16年半就業した派遣先企業で、派遣先企業の職場の上司から「正社員にする」「悪いようにはしない」と言われ続けたことにより、派遣先企業での「直接雇用」転換への期待をもちつつ働いた。しかし、上司の異動により、結果的には期待が裏切られるだけでなく「雇止め」となった。

派遣という働き方を選択した労働者、または派遣という働き方を選択せざるを得なかった労働者は、派遣として就業を継続しながらも、「正社員」になること、「直接雇用」転換することへの期待を抱きながら就業し続けている。その結果、年齢は高くなり、派遣歴が長くなり、「雇止め」の対象に選別される可能性が高くなることにつながるという現実がある。その意味においては、「直接雇用」転換の可能性のある事例②は、2年後に「直接雇用」転換するという条件のもとでの契約社員への転換であり、期待が裏切られる可能性がある点で今後の動向に注意が必要である。

「雇止め」の対象に選別される可能性が高くなる条件とその重層性

派遣労働制度は本来、必要とされる期間（Temporary）、必要とされるスキルと経験をもつ労働者が派遣（Dispatch）されることにある。そのため、労働者の学歴、年齢、容姿や人柄といった属人的な要素は問われることはなく、事前面接も禁止されている。しかし、派遣先企業は複数の派遣元企業に労働者の派遣を依頼することにより、派遣条件を競合させたり事前面接を実施したりすることにより、スキルや経験だけでなく、派遣労働者の属人的な要素や時給等の就業条件により、派遣を受け入れる労働者を決定している。学歴や年齢という属人的な要素が派遣（Dispatch）される際の決定条件となっているだけでなく、「雇止め」の対象に選別される可能性が高くなる条件となっているのである。しかし、年齢は「雇止め」の対象に選別される可能性が高くなる条件のひとつではあるが、「直接雇用」転換への阻害要因とはならない可能性もある。

また、派遣歴の長さや派遣数の多さが、「雇止め」の対象に選別される可能性を高くする。年齢が高くなること、派遣歴が長くなること、派遣先の数が増えることが派遣労働者を選別し、「雇止め」の対象に選別される可能性を高くすることは、派遣という働き方で就業し続けることでの

キャリア形成が困難であることを示唆している。現時点で派遣という働き方で就業を継続している労働者であっても、年齢が高く、派遣歴が長かったり派遣数が多かったりする労働者は、「雇止め」の対象に選別される可能性が高いことから、今後の動向に注意が必要である。

さらに派遣という働き方は、業界や企業の浮き沈みの影響を受け「雇止め」となりやすい。また、派遣元企業が労働者のスキルを把握せず、教育や訓練をすることなく、派遣先企業にも説明することなく派遣したミスマッチにより「雇止め」となることもある。派遣のミスマッチは、学歴とも関係してくる。専門学校卒業という学歴は、「雇止め」の対象に選別される可能性を高くするだけでなく、初職で事務職に就けなかったことにより事務職として必要な一般的なスキル不足が派遣のミスマッチとなり、そのミスマッチが「雇止め」に影響する。事業売却等による解雇や派遣のミスマッチによる「雇止め」という本人の意思とは関係ない「雇止め」の経験は、さらに「雇止め」の対象に選別される可能性が高くなる条件となるという負のスパイラルを起す。また派遣という働き方で就業を継続しながらも、「正社員」になること、「直接雇用」転換することへの期待を抱きながら就業し続けることは、年齢が高くなり、派遣歴が長くなり、派遣数が多くなり、「雇止め」の対象に選別される可能性が高くなることにつながっていく。

このように、(1) 学歴、(2) 年齢、(3) 派遣歴及び派遣数、(4) 事業売却等による解雇の経験や「雇止め」の経験、(5) 派遣以外の多様な就業形態の経験、(6) 「直接雇用」への転換という期待をもたせて裏切るといふ派遣先企業職場の対応の影響は、互いに作用しながら幾重にも重なり、派遣労働者を「直接雇用の可能性」のある派遣労働者と「雇止め」となる派遣労働者に選別している。

3 派遣という働き方で就業を継続する派遣労働者の選択

2015年改正法における「雇用安定措置」は、「直接雇用」転換が推進される一方で、派遣労働者の選別機能を持ち始めている。このようにして派遣労働者が選別され始めているなかで、現時点では派遣という働き方で就業を継続している労働者は、2015年改正法をどのように受け止め、どのような選択をしているのだろうか。

2018年調査では、退職予定者が2名、模索中が2名、育児休業中は1名、アルバイトで就業が1名、派遣という働き方で就業を継続している人が19名いることが明らかとなった。模索中の2名は、「2018年9月で有期雇用期限を迎えるため、最良の方向性を模索している」「現在の職場で直接雇用になれるように頑張るか、自分のやりたい職種の他の職場を探すか悩んでいる」という。派遣という働き方で就業を継続している人のなかには、「介護福祉士の資格をとるために、実務者講習ができる派遣元企業に変わった」「内容に見合った報酬がもらえていない。昇給がなく仕事量が増えていくばかりなのは納得がいかないが、交渉の余地はほとんどなく泣き寝入りである」「派遣社員として1年働いてみて、収入の不安定さや会社に意見を出せないことなどの理由から、やはり直接雇用で働きたいと思うようになった」等と多様な想いを抱いていた。そのなかでも、「直接雇用」転換の話があったが派遣という働き方で就業を継続することを選択した労働者と、「直接雇用」転換の話はないが派遣という働き方で就業を継続することを選択した労働者について述べていく。

表4 派遣という働き方で就業を継続することを選択した2名のプロフィール

事例	学歴	年齢	派遣歴	派遣数	事業売却等の経験	「雇止め」の経験	派遣以外の就業形態経験	備考
⑨	大学	40代前半	7年	3	—	—	正社員	派遣先で正社員への就業形態の変更の経験有
⑩	短大	40代後半	6年	5	—	○	正社員, 臨時職員, 契約社員, パート	多様な就業形態を経験

出所：筆者作成

事例⑨ 「直接雇用」転換ではなく派遣という働き方を選択した事例

・これまでのキャリア

初職：正社員（3年）→正社員（3年）→同一の職場で派遣（2年）正社員（3年）→派遣（3年）→派遣（2年）→「無期雇用」転換の話があるが派遣を選択

・これまでの経験と派遣という働き方を選択した経緯

事例⑨は、正社員歴が9年と長く、現在の派遣先が3か所目である。また初めての派遣先企業では、1年10か月就業した時点で、派遣先の上司から「正社員にならないか」と声をかけられ、その後正社員に転換している。同派遣先企業では前任者も派遣として2年就業した後に正社員に転換したが、後任者はリーマンショックの影響があり契約社員のままであると言う。正社員になってからは仕事に変化があり、残業も多く自分が求めている姿ではないと考え、第1子の小学校入学を控え離職することにした。その後、第2子を出産。第1子が小学校2年生になる時に再び働こうと考え、通勤距離・就業時間を考え派遣という働き方を選択した。

現在の派遣先企業は2015年4月から就業しており、2018年3月末で3年となる。事例⑨は、3年間の契約期間満了を控え、派遣元企業から「直接雇用」転換の話があった。しかし、事例⑨は、派遣元企業から提示された就業条件が「直接雇用となるので『雇止め』の心配がなくなる」「派遣社員時代の有給休暇がそのまま引き継げる」というメリットはあるが、「時給が安くなる（50～100円）」というデメリットを上回るメリットと感ずることができないことから、これまでと同じ派遣元企業で派遣という働き方で就業を継続する現状維持を選択した。

・派遣という働き方について

事例⑨は、派遣という働き方の良いところは、自分で決められること、自分の働き方を時々に合わせて勤務先等も決められることにあると言う。年齢については、自身が採用の仕事をした経験があることから、能力が同じであれば、若い人の方が指示しやすいことから若い人を採用することを理解している。派遣は35歳が定年であると言われていたが、実際に年齢が高い人も派遣として就業を継続している。その人たちは同じところに所属し、実績を積んで今を迎えている。これまでの働き方は、自分（＝仕事）をとるか、子どもをとるか考えてきており、子どもが生まれてからは子どもの生活を中心とした働き方を選択していると言う。また事例⑨は、「派遣法が改正されるたびに、ふらふらすることが不安である」と語っている。

事例⑩ 「直接雇用」転換に関係なく派遣という働き方選択した事例

・これまでのキャリア

初職：正社員（9年）→失業保険→派遣（1年）→臨時職員（8か月）→派遣（1年6か月）→派遣（2年6か月）から契約社員（7年）に転換→パート（2か月）→派遣（1年5か月）→派遣（2018年2月から現在に至る）

・これまでの経験と派遣という働き方を選択した経緯

事例⑩は、初職の正社員歴が9年と長かったため、初職を退職した時には20代後半となり再就職が難しかった。そこで派遣元企業に登録し、1年間派遣で働く直接雇用の可能性のある派遣先企業で働き始めた。しかし、直接雇用にはならず契約の更新もされないという「雇止め」を経験した。その後は臨時職員、契約社員、そしてパートと多様な就業形態を経験している。2016年調査時点では、プラント建設の現場で事務職派遣として就業しており、2018年1月に工事が終了したことから契約も終了となったが、2018年2月からは建設現場での事務職派遣として就業している。建設業界は好況で人手不足であること、急な退職による募集があったことから、運よく派遣として就業することが可能となったと言う。待遇面については、時給は前職より下がったが、交通費が全額支給される契約のため自分の持ち出し分がなくなり、所得税でも控除されるので良かったと考えている。建設業界では、未経験者でもやる気と一般事務の経験があれば採用してくれるチャンスがある。また、会社の経理関係の専用システムやその他の業務を覚えると、次もまた仕事を紹介してもらえるチャンスが多く、登録して稼働している派遣社員も10年を超えて就業している人も多いと言う。事例⑩もそうやって、次も仕事を紹介してもらるように、とりあえず今の仕事を工期満了まで全うして、頑張りたいと語っている。

・派遣という働き方について

派遣社員が正社員に劣っていると思わないし、正社員を羨ましいとは思わない。手取り20万円あれば、母の年金と合わせて年収350万円になる。身の丈にあった、健康で、自分のやりたいことをやれば、それ以上何を望むのか。契約社員で就業していた企業では、正社員への登用はあったが、どういう人がなれるのか、条件が明示されていなかった。正社員になった人が何人かいるが、上司とのコネがあったのだと思う。ずっと契約社員で就業していても正社員になれる確証はない。正社員が有能とかない。仕事を探していけばあるわけだし、50代でも派遣はいる。派遣は非正規労働で不幸というイメージがついているが自分次第である。探せば必ず仕事はあると語っていた。

派遣という働き方で就業を継続するという選択

事例⑨は、「直接雇用」転換の話があったが、そのメリットとデメリットを考慮したうえで、就業条件が低下することを受け入れず、現状を維持するために派遣という働き方での就業継続を選択した。事例⑩は、「直接雇用」転換の話はなかったが、これまでの経験から「直接雇用」転換への可能性を感じることができず、就業条件を低下させたとしても派遣という働き方での就業継続を選択した。これまでの事例研究で明らかとなった派遣労働者が「雇止め」の対象に選別される可能性が高くなる条件から、事例⑨と事例⑩について検討していく。

事例⑨は、大学卒、40代前半、派遣歴7年、派遣先が3か所、派遣以外の就業形態の経験が正社員のみであり、事業売却等による解雇の経験も「雇止め」の経験もないことから、「直接雇用転換の可能性」のある3名のプロフィールとはほぼ同じである。事例⑩は、短大卒、40代後半、派遣歴6年、派遣先が5か所と「直接雇用転換の可能性」のある3名のプロフィールと大差ないが、「雇止め」の経験と多様な就業形態を経験していることから、「雇止め」の対象に選別される可能性が高くなることが考えられる。事例⑩は、「雇止め」となった経験があることから、「雇止め」となることを回避するために、就業条件を下げた派遣としての働き方での就業継続を選択した。

これらのことから、現時点で派遣という働き方で就業を継続している労働者も、今後は「雇止め」の心配があっても派遣としての働き方で就業を継続することを選択するのか、たとえ就業条件が低下しても「雇止め」の心配がない「直接雇用」転換を選択するのか、選択を迫られることが予想される。

4 選別機能としての「直接雇用」転換と労働者の選択

事例研究から得られた知見は3点ある。まず、2015年改正法における「雇用安定措置」（「直接雇用」転換の推進）は、派遣先企業及び派遣元企業を主体とする、派遣労働者の選別機能もっていること。次に、「雇止め」の対象に選別される可能性が高くなる条件として、(1)学歴、(2)年齢、(3)派遣歴及び派遣数、(4)事業売却等による解雇の経験や「雇止め」の経験、(5)派遣以外の多様な就業形態の経験、(6)「無期雇用」への転換という期待をもたせて裏切るといふ派遣先企業職場の対応の影響があり、それらの条件は互いに作用しながら幾重にも重なりあっていること。そして、「直接雇用転換の可能性」のある労働者は、「就業条件の低下」を選ぶか「就業条件の維持」を選ぶかと、「雇用の安定」を選ぶか「雇用の不安定」を選ぶかを考慮し、多様な正社員としての「直接雇用」転換を選択するか、派遣労働者として就業を継続するかの選択をしており、その選択の主体は労働者にあることである。

しかし、「直接雇用転換の可能性」のある労働者の選択については留意が必要である。「直接雇用転換の可能性」がある労働者は、①「就業条件の低下」を「受け入れ」、「雇用の安定」を「受け入れ」、多様な正社員としての「直接雇用」転換をして就業を継続するか、②「就業条件の維持」または「就業条件の低下」を「受け入れ」、「雇止め」となる可能性がある「雇用の不安定」を「受け入れ」、派遣という働き方で就業を継続するか、という選択をしている。ここでは、「受け入れ」の内容について検討していく。

「受け入れる」という行為には、内的要因により生じた葛藤の結果を「受け入れる」という「受容」(acceptance)と、外的要因により生じた葛藤の結果を「受け入れる」という「受諾」(fertility)の2つの側面がある。「受諾」とは、満足なものにせよ、苦渋なものにせよ、ひとつの解決を引き受けることであり、その「受諾」が主体にとって最善な場合もあるし、最善ではない場合もある。派遣労働者は、2015年改正法が効力をもつ2018年9月を控え、派遣元企業が提示する就業条件や派遣という働き方について葛藤したうえで、「就業条件の低下」を選ぶか「就業条件の維持」を選ぶか、「雇用の安定」を選ぶか「雇用の不安定」を選ぶかについて葛藤したうえで、そのいずれか

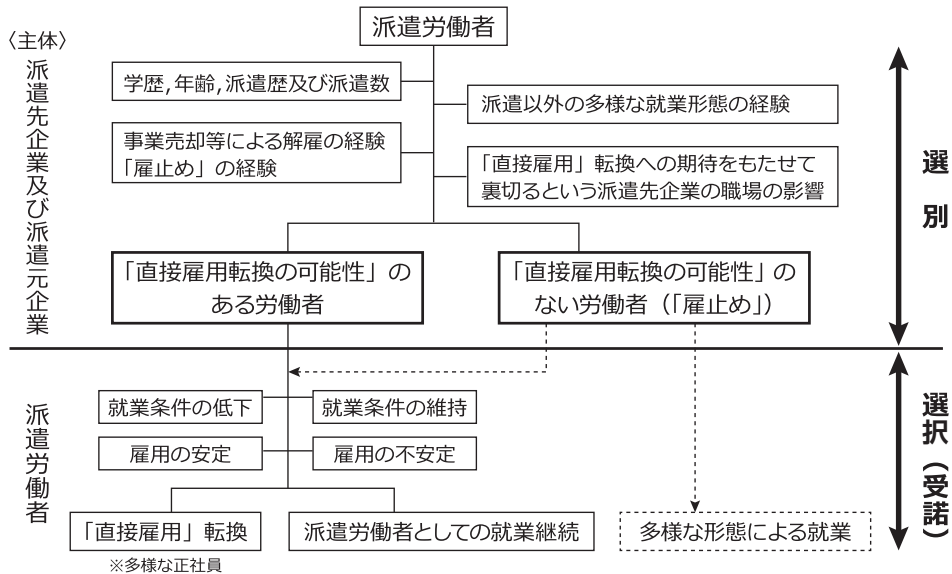
の条件を「受け入れる」ことを自分なりに納得させ選択している。このことは、2015年改正法における「雇用安定措置」（「直接雇用」転換の推進）という外的要因により葛藤が引き起こされ、葛藤の結果、提示された条件のなかからひとつの選択を「受け入れ」た、または「受け入れ」ざるを得なかった結果としての「受諾」であることを意味している。

「雇止め」となった労働者にも、「雇用の安定」を目指して「就業条件の低下」を選択（受諾）し、多様な正社員としての「直接雇用」転換を選択（受諾）する可能性や、「就業条件の維持」または「就業条件の低下」を選択（受諾）し、派遣労働者としての就業継続を選択（受諾）する可能性はある。しかし、多様な形態による就業を継続せざるを得ない状況を選択（受諾）する可能性もある。さらに2018年調査時点では、派遣という働き方での就業を継続している労働者も、今後は派遣先企業や派遣元企業から恣意的に選別され「雇止め」となる可能性があり、選択（受諾）が迫られることが考えられる。

2015年改正法における「雇用安定措置」（「直接雇用」転換の推進）により、派遣先企業及び派遣元企業が派遣労働者を選別する過程と条件、そして派遣労働者が選択（受諾）する過程と条件をまとめると図1となる。

図1 「雇用安定措置」（「直接雇用」転換）における選別と選択（受諾）

2015年改正法における「雇用安定措置」（「直接雇用」転換）



出所：筆者作成

おわりに

本研究から得られた知見は2点ある。2015年改正法における「雇用安定措置」（「直接雇用」転換の推進）は、派遣労働者の雇用の安定を図る「順機能」ではなく、派遣労働者の選別機能という

「逆機能」をもち始めていること。次に、2015年改正法における「雇用安定措置」（「直接雇用」転換の推進）という外的要因は、派遣労働者の葛藤を引き起こし、提示された条件のいずれかを「受け入れ」ざるを得ない結果としての「受諾」（fertility）となっていることである。しかし、本研究は41名を対象としたインタビュー調査をもとにした事例研究であり、本研究から導き出された知見は仮説にすぎないという問題がある。今後は、2015年改正法が効力をもつ2018年9月以降にアンケート調査等を実施すること、2016年調査対象者への継続的なインタビュー調査を実施することにより仮説を検証し、派遣労働者の現状と課題を明らかにしていく必要がある。

また、2015年改正法による「雇用安定措置」（「直接雇用」転換の推進）は、一時的な措置となる可能性がある。派遣労働制度は、労働力の需給調整システムとして位置づけられており、2015年改正法における「雇用安定措置」は、今日の労働力不足を解消する手段のひとつである。これは「雇止め」の可能性があり雇用が不安定な「間接雇用」や「有期雇用」から、雇用が安定する「直接雇用」や「無期雇用」への転換と引き換えに、いわゆる正社員の下に位置づけられる「多様な正社員」として囲い込むことを目的としている。厚生労働省は、「無期雇用」転換を推進することを目的として、「正社員転換・待遇改善実現プラン」を策定し、「キャリアアップ助成金」等の支援策を講じているが、現時点では2016年4月から2021年3月までの5か年に限定されている（厚生労働省2016）⁽⁸⁾。労働者が確保できれば、「直接雇用」や「無期雇用」転換のハードルは再び高くなる可能性がある。

派遣労働制度の研究については、「常用代替防止」、政令指定業務、派遣期間、派遣労働者の保護の問題等の課題が提起されており、多角的な視点からの実証的な研究が必要である。また、非正規雇用労働者に対する「同一労働同一賃金に関する法整備」も行われ始め、「同一労働同一賃金」制度の導入が2019年4月に控えている。今後は、派遣労働者の雇用の安定や就業条件の改善につながるという実践的な課題解決のための研究や、「同一労働同一賃金」の導入を視野にいれた研究も必要となる。残された研究の課題は多いが、実証研究を積み重ねることにより派遣労働問題の解決に尽力していきたい。

（えとう・せつこ 杏林大学医学部特任講師）

(8) 厚生労働省「正社員転換・待遇改善実現プランの決定について」（2016年1月29日）<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11651000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu-Kikakuka/0000110909.pdf>（2018年4月3日閲覧）。厚生労働省は、無期転換を推進するためにポータルサイトの開設、ハンドブックの作成、キャリアアップ助成金の改定を重ね、キャリアアップ助成金の周知を目的としたパンフレットやチラシ等も作成している。