

# 派遣労働の現状と課題

——派遣労働者として働く人たちの自己概念に注目して

田口 久美子

---

はじめに

- 1 2016年調査
- 2 自己概念の抽出
- 3 総合的考察

はじめに

労働は、人々の自らの生活の維持や充実に直結する重要な問題である。労働はまた、賃金を得、生活を維持していくにとどまらず、自らの存在についての意識に関わる問題でもある。主婦論争、仕事と家庭との両立、育児休暇、待機児童問題、窓際族、モーレッツ社員など、労働をめぐるこうした歴史的・社会的なトピックは、人々の、自らの家庭や社会における存在についての自問を照射してきた。

元来、派遣労働に関する研究は、法律や制度、派遣労働の適用業種等に関するものが大半であり、派遣労働者の心理や内面に言及したものは少ない。だが、2015年の労働者派遣法改正（以下派遣法改正、9月11日成立、9月30日施行）<sup>(1)</sup>と2012年の労働契約法改正（8月10日成立、一部を除き2013年4月1日施行）<sup>(2)</sup>という2つの法改正に伴い、2018年に派遣労働者の雇止め増加や、派遣労働者の生活への不安の高まりが想定される。現に派遣労働者としておよそ17年間働いていた女性が、2017年10月末に派遣元会社から「更新しない」と告げられた事案（ハフィントンポスト2018、レイバーネット日本2018）が報道され、派遣労働者として働く人々や関係者に衝撃を与えた。

こうした中で、派遣法改正後の派遣労働者の内面や心理をとらえておくことは、派遣法改正の評価や今後の派遣労働の在り方への考察にあたり新たな視座を切り拓き、ひいては派遣労働者の雇用

---

(1) 2015年9月30日以降に労働者派遣契約を締結・更新した派遣労働者は、原則として同一事業所で3年を超えて働くことができないというもの。雇用安定措置として、①派遣先への直接雇用の依頼、②新たな派遣先の提供、③派遣先での派遣労働者以外としての無期雇用、④その他雇用の安定を図るための措置の4点が設定されている（契約更新期間等によって義務／努力義務の違いがある）（厚生労働省、2015）。

(2) 改正労働法での①無期労働契約への転換、②雇止め定理の法定化、③不合理な労働条件のうち、①は有期労働契約が5年を超える場合には、雇用者の申し込みにより無期雇用に転換できるルールが含まれるというもので①と③が2018年4月1日施行、②が2012年8月11日に成立と同時に施行された（厚生労働省、2012）。

の改善や不安の軽減に資することができると思う。

本稿では派遣労働者の自己概念を通して、派遣労働の現状と課題を、法律や制度に加えジェンダーの視点も絡ませて考察していくことを目的とする。ジェンダーを射程に入れた考察は、下記の理由による。総務省（2018）の調べでは、雇用形態別にみた女性比率で最も高いのはパート（88.5%）であり、女性909万人に対し男性118万人、派遣労働者に占める女性の割合（63.9%）は女性92万人に対し男性52万人と2番目に高い。また直雇用であるパートと異なる雇用形態であることから、同じ非正規とはいえ、派遣労働者特有のジェンダーを抽出することが可能であると考えたからである。

ここでの自己概念とは、自分（自己）に対しての意識や思いの総体であり、その意識や思いは、自分とは何か、どういう存在かを中核として、働き方、生き方を含め自分についての意識や思いの総体であり、その内容は個々の人生や働き方のありようにより多様で幅広い内容である。

本稿においては、働き方に関する自己概念と派遣労働者としての自己概念に着目する。前者については、まず正社員として働くのか派遣社員として働くのかという問題に代表される、雇用形態に関わる問題がある。この問題は、派遣法改正に関わって、雇用や生活の安定に直結する問題である。また、どのように働くのかは、雇用形態の問題に終始せず、家庭での役割やパートナーとの関係性とも不可分であることから、妻であること/母であることや妊娠・出産などのライフイベントすなわちジェンダーと必然的に関連する。したがって、働き方に関する自己概念については、雇用形態ならびにジェンダーとの関わりから抽出していく。

後者については、派遣労働者のメタ的（客観的）な自己の抽出を通して、派遣労働の現状と課題について明らかにすることを試みる。派遣労働者が、派遣先企業での自分の在り方を客観的にどのようにとらえているのか、「派遣労働者として働く自分」を自分がどうとらえるのか、いわばメタ的な自己概念をとらえることにより、派遣労働者が自分の置かれた状況をどう見ているのかを明らかにする。この作業においても、ジェンダーをふまえた分析は必須である。派遣労働者による自己の客観的な相対化を通して、派遣労働の問題点や課題を浮き彫りにしたいと考える。

## 1 2016年調査

目的を明らかにするために、2016年調査を用いる。調査協力者の属性については、本特集の巻頭言「特集にあたって」を参照されたい。調査期間と調査協力者他を下記に示す。

- ・調査期間：2016年12月～2017年3月
- ・調査協力者：40名（女性34名、男性6名；インタビュー時点で派遣労働者）、平均年齢42.6歳。機縁法により調査協力者を募った。
- ・調査項目：学歴、最終学校卒業後のキャリア、現在の仕事、派遣労働者としての待遇（研修やキャリア相談を含む）、派遣法の説明、正社員への希望など。
- ・調査時間：調査時間は平均97分であった。
- ・調査方法：個々の調査については、特集論文の執筆者4名のうち2名から4名で聞き取りを行った。インタビューに入る前に調査の趣旨について説明を行い、同意を得てから聞き取りを行った。一部は許可を得て録音を行い、インタビュー記録を作成し、インタビュー実施者によって内容を共有し修正を行った。

## 2 自己概念の抽出

### (1) 働き方に関する自己概念——どのような働き方をするのか

インタビュー当時派遣労働者という雇用形態で働いていた調査協力者（以下、協力者）は、この雇用形態を積極的に選んで働いていたのだろうか。2016年調査から下記のことわかっている。

派遣労働者を「継続したい」と答えた14名（35.0%）のうち、2名は正社員への希望も表明しており、正社員への転換可能性を視野に入れつつ派遣労働者としての働き方を継続せざるをえない様子が見て取れる。「どちらとも言えない」と答えた9人（22.5%）のうち、5人が正社員への希望を表明していることから、「正社員になりたいが実現可能性を考えるとどちらとも言えない」と揺らいでいる様子がうかがえる。「やめたい」と答えた8人（20.0%）についても、5人が正社員への転換を希望していた。

総じて、派遣労働者という雇用形態を積極的に選んでいる協力者は12名と30%であり、19名（47.5%）はどちらとも言えないもしくはやめたいという回答であり、その多くが正社員になることを希望していた。協力者のおよそ半数が、結果的に派遣労働者を選ぶという選択に甘んじていると言えるだろう。そこでまず派遣労働者という雇用形態をめぐる働き方についての自己概念を見ていくことにする。分析と考察にあたっては、インタビュー記録を読み込み、雇用形態やジェンダーに関わる働き方に関するエピソードを抽出し、そのエピソードを整理・分類したうえでテーマ番号1)～をつけ、そのテーマを典型的に示すエピソードに▶をつける。次項の「(2) 派遣労働者としての自己概念」でも同様に行う。

#### 1) 結果としての派遣労働者

2016年調査では協力者の契約期間は、3か月（15名）と3か月未満（1名）を合わせると16名（40.0%）と高い比率を占め、協力者の多くが3か月先の生活の見通しを立てられず非常に不安な生活を強いられていることがうかがえる。

##### ▶エピソード1：Aさん（女性、40代後半）

派遣先が「頑張れば正社員になれるよ」と言うことがあるが、なれない。「なれるよ、なれるよ」と言われて結局正社員になれず切られて悔し涙を流した知り合いもいる。女性の活躍とか言いながら、仕事はなかなかない。今後女性はダブルワークをしていかないと生きていけないのではないか。ダブルワークをしなくても生きていける社会をつくっていかねばならない。デパートで土日、働いている子たちとも、なんでこんなに働かないと生きていけないんだろうねと言っています。

##### ▶エピソード2：Bさん（女性、30代後半）

派遣のままでは立場は弱いし自分は安定して働きたいが、正社員の仕事が見つからず仕方なくついた就労形態。

##### ▶エピソード3：Cさん（女性、40代前半）

本当は直雇用（正社員）で安定したい。できれば慣れているものをやりたい。

契約を切られる心配をしなくていい生活、正社員として働き安定した生活をしたという協力者たちの語りから、今は仕方なく派遣労働者に甘んじているけれども、できれば正社員になって安定

して働きたいという切実な思いが見受けられる。

「派遣のままでは立場は弱い」と語る B さんは、派遣元企業にキャリア相談をしても、次の仕事を紹介されないため「派遣会社の人には相談できない」、派遣先企業への相談も「対派遣社員ではなく、会社と会社とで契約している」というのが、周囲の派遣労働者の共通認識であるとする。一方で B さんは、「日々の仕事は必要とされ、やりがいを感じている」とも語る。

また、エピソード 1 からは、「正社員になれるよ」という派遣先企業からの繰り返しの“励まし”が、派遣労働者が正社員になるためのインセンティブとして強く機能することが推測される。派遣労働者にとって、「正社員になる」ことは、生活や雇用の安定のための最大のゴールであるにもかかわらず、派遣先企業では「正社員になる」ことを、“叶わぬ報酬”として派遣労働者への動機づけとして提示しているケースがあることが推測される。

## 2) 派遣法改正を機に生じた働き方への揺らぎ

協力者の中には、派遣法改正前から同一の派遣先企業に長年勤め続ける人たちもいて、「無期限の派遣労働者で入った」と語る人もいた。派遣法改正後の企業の対応と協力者の働き方への揺らぎを見ておきたい。

### ▶エピソード 4：D さん（女性、40 代後半）

入るとき（派遣法改正前）は、「ずっといてください」と言われたが、派遣法改正後「3 年まで」と言われたので、今後働き方を変えなければならないと感じている。

入職するときには「ずっといてください」（派遣元、派遣先いずれの企業か不明）と言われ、無期限の派遣労働者として働けると思っていたにもかかわらず、派遣法改正後のときの派遣元企業からの説明は、「法律が変わって皆で一律で 3 年でそのポジションは満期になる」というものだった。夫が最近大病を患い、まだ幼い小学生の子どもを育てるためにも、あと 15 年は働くとして D さんは決意を語った。夫の病気や派遣法改正による派遣元企業の説明を機に、正社員としての働き方にシフトした心境がうかがえる。

とはいえ、正社員へのハードルは高いと感じている。現在働いている派遣先企業でも正社員登用の道は開かれているものの、英語や数学をはじめ広範囲にわたるテストが課されハードルが高いと語る。一方で自宅から通勤時間 1 時間ぐらであれば、別の会社であっても正社員として働く準備はあると意欲を高めている。

### ▶エピソード 5：E さん（女性、40 代前半）

1 年半後に今の職場が 3 年となる。その時のことは考える。派遣法が改正されるたびにふらふらすることが不安。

E さんは大学卒業後複数の会社で正社員として働き、出産や子育てなどのライフイベントに応じて自律的に働き方を選択してきた。現在は子どもの受験のことを考え派遣労働者として仕事をしている E さんだが、これまでの働き方は、自分（＝仕事）を取るか子どもを取るかで考えてきたと語る。子どもが生まれてからは、子どもの生活を第一に仕事を自律的に選択してきたが、派遣法改正という外側からの要因により、仕事の選択や仕事の仕方が他律的な力で翻弄されかねない不安を漠然と感じていることが察せられる。

Dさんのエピソードからは、夫の病気を機に家計の担い手として働くことへの気持ちが強くなり、派遣法改正が後押しとなっていることに注目したい。協力者の多くは派遣元企業から「3年で満期になります」という趣旨の説明を受けている。こうした派遣元企業の対応によりDさんが正社員としての働き方への意欲を高めたことから、「派遣労働者ではなく正社員として働く」気持ちの後押しという逆説的・限定的な文脈での派遣法改正の積極的な側面を確認することができる。一方Eさんのエピソードから、派遣法改正により、自分や子どもを中心として選択してきた働き方を他律的に変えなければならないことや、働き方が定まらないことへの不安がうかがえた。

### 3) 年齢の壁と正社員への渴望

年齢のハードルは仕事を続けていくうえでの問題として多く語られた。中でも正社員登用に関するハードルの高さを語ったFさんのエピソードを紹介する。Fさんは短期大学卒業後正社員で就職したが3年後に会社を辞め、その後数か所で派遣労働者を受け、現在の職場は半年強になる。

#### ▶エピソード6：Fさん（女性、30代後半）

キャリアカウンセリングをウェブで受けようと思ったら、「あなたにご紹介できる仕事はありません」と回答があった。35歳を過ぎるとなくなると思った。年齢制限は確実にある。正社員になりたい（ただし派遣労働者より給料が高いことが条件）。社会的な安定感が違う。いつまでも派遣はやばい。30歳になってからは、いつも心の片隅に正社員にならなくてはという気持ちがある。……派遣労働者から正社員になった人を自分は知らない。なぜ派遣のような働き方があるのか。こんなに多いのは日本だけだと聞いている。自分は気が変わりやすく流されやすく無責任でダメなやつ。……楽な道を選んできた罰。

2016年調査では、派遣労働者の平均年齢は42.6歳であり、40代は18人（45.0%）と年代別では最も多く、35歳以上も派遣労働者の受け皿は一定以上あることが推測される。Fさんは、35歳を超えると派遣労働者の雇用がなくなると見ているが、あくまで自己の希望する給料（時給）や職種、派遣先企業などの条件に見合う仕事という限定付きであると思われる。

35歳を超えても派遣労働者の受け入れは一定数あることが推測されるが、年齢の影響はあると語った協力者は他にもいた。

#### ▶エピソード7：Gさん（女性、30代後半）

年齢制限はある。インターネットで仕事を探すときに、ためしに「28歳」（当時実年齢は36歳）で検索したら、検索結果がすごく増えた。

Fさんはウェブカウンセリングの回答を聞き、年齢を重ねるごとに焦りが増し安定した雇用への渴望は高くなるものの、正社員としての働き方が思うように進まない現実、自分の能力や性格を重ね、自己を貶めている。だが、「派遣労働者を繰り返し正社員になれない」というFさんの働き方は、Fさん固有のものではなく正社員を希望する多くの派遣労働者に見られるもの（A・B・C・Dさん）であるし、派遣労働者の能力や性格にのみ帰するものではなく、彼女が指摘しているように、日本の法律や制度の側面からも考える必要があることは明白である。

### 4) 職責と仕事志向

正社員＝主体的に判断し異動も受け入れる / 派遣労働者＝指示されたことを受け身的にこなすと

いう風に、両者の職責（仕事志向）には違いがあるという語りも聞かれた。

▶エピソード8：Hさん（女性、30代後半）

今後も食品系の仕事をもう少し家の近くで正社員でやれたらいい。以前は26業種であったら無期限だったのに、とは思う。ただ正社員は自分で行かなければならないし異動もある。自分は言われたことをきちっとやりたいタイプ。派遣の働き方は自分に向いており、無期限の派遣だったらいいのと思う。派遣は3年で切られるのが問題。

自宅の近くで正社員をやりたいと答えながらも、自分は正社員ではなく派遣労働者の方が向いていると自己評価するHさんは、短大卒業後正社員を数年続けた後、会社の事情により退社し派遣労働者として働き始めた。インタビュー当時の派遣先は2か所目で研究開発の仕事に従事している。

派遣労働者に向いていると思う理由は、正社員＝積極的・異動あり／派遣労働者＝受け身的・異動なしとの認識によるとみられ、両者で職務への志向・職責が異なるとしている。雇用形態は正社員の方がいいと思っているが、「自分は指示されたことをきちっとやる方が合っている」として派遣労働者への希望をにじませるも、派遣法改正の影響により「派遣は3年で切られる」ことに対して不満な気持ちを漂わせている。

Hさんが考える、仕事への職責（志向性）での「積極的（主体的）／受け身的」の対照は、雇用形態に端を発する職場と自己との関係性を反映している。正社員にとって職場はホームグラウンドであり、いわば家庭であるが、派遣労働者にとって職場はあくまで派遣された先なのでありホームグラウンドでもなければ自分の家庭でもない。派遣労働者は職場ではよそ者であるから積極的／主体的に仕事をするというより受け身的に仕事をこなすことが求められると考える心理がうかがえた。Hさんの職責と仕事をめぐる葛藤は、男性＝主体的／女性＝受け身的という社会に根強いジェンダーを照射しているとも考えられる。

5) 働く私と妻／母である私との間で揺れ動く自己概念

▶エピソード9：Iさん（女性、40代前半）

夫は扶養の範囲で働いてほしいと言っている。子どもの世話をしてほしいと思っている。家が荒れていることもある。来年度は長男が中学3年生になり受験がある。スピードダウンをしたほうがいいのかと思う反面、この年でスピードダウンするとこの先このままになってしまう。息子は家にお金がないのは困るからフルタイムで働いてもいいと言っている。

Iさんは公務員の夫と育ち盛りの息子3人の5人暮らしである。3人目を出産後パートや派遣労働者、正社員などをしながら働き、インタビュー当時は住まいからほど近い職場で週5日、9～17時の派遣労働者として働き始めて5か月目を迎えていた。

「受験にさしかかる子どもがいること」や「家の掃除がままならず散らかりがちであること」、これらは育ち盛りの子どもを抱える家庭ではよく見受けられる悩み事であろう。Iさんは「高校受験を控えた子どもがいるのに、フルタイムで働いていいのだろうか」「家が散らかっているのに仕事を続けていいのだろうか」と、派遣労働者で働く自分と、母や妻としての自分との間に折り合いをつけられないでいる。さらに、「お金がないと困るので母に働いてほしい」という現実的な息子と、「扶養の範囲で働いてほしい」という旧来的な夫との間で引き裂かれようとしている。

パートという選択肢もある中で、過去の就労経験から「パートは派遣労働者より下に見られてい

る」との思いを持つIさんは、定時に帰ることのできる正社員か派遣労働者にとどまりたいとの願いを持っており、これまで通り働き続けたいという意味が感じられる。Iさんは、フルタイムの派遣労働者や正社員として働きたいという気持ちはあるものの、子どもを抱えた生活の現状や夫からの妻／母の役割期待による葛藤が生じ、働き方の自己概念に揺らぎが生じていると分析できる。

Iさんの働き方をめぐるジェンダー化された葛藤において、雇用形態との関わりをどう考察できるであろうか。総務省統計局（2017）による生活時間の調査に照らしてさらに考察を進めていきたい。

夫婦と子供<sup>(3)</sup>の世帯での1日あたりの家事時間は、夫が有業で妻が有業（以下共働き）の場合、夫は15分に対し妻は3時間16分と圧倒的に妻の家事時間が長い。夫が有業で妻が無業の世帯（以下片働き）でも、夫の家事時間10分に対し妻は4時間35分と格段に長い。同様の世帯での夫の育児時間は共働きで16分、片働きで21分に対し、妻は共働きで56分、片働きで2時間24分となっている。

また同調査による雇用形態別の就業時間（女性）は、正規の職員・従業員（以下正社員）が6時間16分に対し、派遣社員が5時間6分と、非正規雇用の中では契約社員（5時間46分）の次に長く、パート（3時間56分）やアルバイト（3時間7分）と比べてはるかに長い。総じて、女性の派遣労働者は非正規雇用の労働者の中では労働時間が長いこと、また、夫婦と子どもからなる家庭で妻が家事や育児に費やす時間は、夫に比べるととてつもなく長いことがわかる。

定時で退社するとはいえ週5日、9～17時と、正社員並みに働いているIさんであるが、自分はいくまで派遣労働者であり正社員と同じレベルの仕事を要求されても困ると感じている。その一方で派遣労働者と正社員との間での、情報や福利厚生との差異に違和感を覚えている。派遣労働者／正社員の間で仕事内容の線引きをしつつも、情報や福利厚生との線引きに疎外感を覚えている。

Iさんの働き方をめぐる自己概念は、家庭でのジェンダーをめぐる葛藤に加え、職場での正社員／派遣労働者をめぐる葛藤を含みこんでいると考えられる。

## 6) 妊娠・出産と仕事をめぐる葛藤

### ▶エピソード10：Gさん（再掲）

妊娠し、産休・育休を取りたいと申し出たが、派遣会社から更新を渋られている。産休・育休のことを言わなかったほうがよかったんじゃないかと後で後悔したんですけど。……今回妊娠したことによって、自分は上司（派遣先）を信用していたので派遣健保の産休・育休を希望していることを、上司に言ってしまったんですけども、その後で態度が変わったというか、（産休・育休をとったあとに）辞めるということが気に入らなかったのかもしれないんですけども、その後で週5に戻してほしいと言われた。

大学を卒業後正社員として数年働き、海外に留学ののち帰国後派遣労働者として働き始め、2か所目となる今の派遣先企業で働いているときに妊娠したGさんが、派遣先に育児休業を申し出たところ、妊娠後の週3回勤務への変更を再度週5回勤務に戻してくれと言われたと語る。

いわゆるマタハラが横行し、妊娠・出産に関わる女性の権利が十分に守られていない実態がある

(3) 原文ママ（子供）。

中で、Gさんは、言っても解決しないと思った内容は派遣元会社に相談しなかったと言う。むしろ信頼を置いていた派遣先企業の上司に対し、妊娠の事実と産休・育休を申し出たのであったが、身重の身にとって希望していなかった不利益な契約更新を申し渡されることになった。Gさんの労働に関する要望や権利は本来ならば派遣元企業がしっかり受け止め派遣先企業と相談のうえ調整することが望まれたが、派遣元企業のキャリア相談体制に不信を覚えたGさんの派遣先企業への相談は、結果的にGさんの望まない雇用契約をもたらす結果となってしまった。

派遣労働者が妊娠・出産後仕事を継続するのか辞めるのかは、労働者の主体的な選択であり、その意思是保障されるべきであるが、強大な力を持つ派遣先企業と「相談がままならない」派遣元企業との間で働き方をめぐる葛藤が増幅し、派遣労働者が権利の行使にたじろいでいる様子がうかがえる。

Gさんの産休育休取得や働き方をめぐる葛藤に加え妊娠を告げた後の不利な契約は、いまだに日本に根強く残るマタハラ（ジェンダー）に、雇用形態が派遣労働者にもたらす働き方の困難を上積みし照射していると考えられる。

これまでエピソードを拾った協力者の多くは、雇用と生活の安定のために、正社員になることを望んでいた。一方で、派遣労働者としての働き方を肯定する協力者も見られた。

## 7) 派遣労働者としての働き方への肯定感

### ▶エピソード11：Jさん（男性，40代後半）

自分としてはこういう風に来てしまったのは仕方がないと思っているところもある。ただ親きょうだいは理解していない。兄は自分より10歳上で考え方がかなり古く、否定的。周りから言われるので、不安や疑問は葛藤としてあるが、自分としてそうなった以上仕方ないし、やっていくしかないよねと自分に言い聞かせてやっている部分の方が強い。社会状況もあり新卒で入れる人も少なくなっている状況で、自分も持っている技術を売る、そうした部分で派遣会社の役割はあるのではないかと。ただ、世間の見方は「正社員雇用できなかった人の受け皿」。自分は正社員や派遣社員などの働き方にはこだわっていない。正社員としての保障のところが埋まれば、こだわらない。仕事をするうえでは同じ。「スキルアップして今後の未来につなげましょう」という派遣社員という働き方が日本では受け入れられない。年齢の縛りを越えて歩みたい人生をスタートさせる社会がない。

ワーキングホリデーを利用して高校卒業後カナダへ渡り、高校時代のアルバイト経験を活かしてレストランで働きながら、当時カナダで進みつつあったIT技術と文化（働き方）を新たに習得し、帰国後はまじめな仕事ぶりと信望を得てJさんは確実に雇用を重ねてきた。とはいえ派遣労働者としての働き方に周囲から理解が得られず、葛藤や複雑な思いの中で、「しかたがない、やっていくしかないよね」と言い聞かせながら仕事に打ち込んでいる。長年かけて積み上げてきた自分の技術は「売り」であり、社会情勢の変化の中で、派遣労働者としての自分の働き方は役割があるとして誇りを見出している。ただ、そうした自分の働き方や自分の在り方と、「正社員」や「年齢」にこだわり、「技術をスキルアップして将来につなげる」派遣社員の働き方を認めない社会全体との齟齬へのいら立ちが垣間見える。

### ▶エピソード12：Kさん（女性，40代後半）

社員になりたいと皆言っているけど、わたしは社員に劣っていると思わない。社員は試験を受けたり、プレッシャーが強い、管理的な業務もやる必要が出てくる。偉くなりたいとか思っている人もい



る。身の丈にあった、健康で、自分のやりたいことをやれば、それ以上何を望めば？

手取り 20 万あれば、同居する母の年金を合わせると身の丈にあった生活はできるし、正社員のようにプレッシャーを受けながら生活しなくてもいいと、K さんは派遣労働者としての働き方を肯定的に受け止めている。その一方で、後述するように、正社員に「派遣さん」と呼ばれ、「モノ」扱いされることには違和感を覚えている。派遣労働者としての誇りと、正社員からの冷たい扱いとの間で自己が揺らいでいる様子がうかがえる。

▶エピソード 13：L さん（男性、40 代前半）

L さんは、短期大学卒業後、正社員や派遣労働者しながら、IT 関連の仕事で生計を立ててきた。派遣労働者の働き方を肯定しており、正社員の働き方には否定的である。

正社員の方がマイナス。100 人の人しか会えない。派遣ならば、100 会社があれば、10,000 人の人に会える。多くの人との出会いがある。また、派遣会社の方が、大きな会社に行くことができ、給料もよい。

その一方で、派遣労働者としての働き方を選択する理由として、業務委託の方がお金をたくさんもらえるが、税金の計算が煩雑であるからと語っている。

自分は派遣が合っているというより、税金の計算（処理）、税務署に行く仕事、あれが面倒くさいから、派遣労働者になっている。

税金の処理の煩雑さを避けるため、また、人との出会いや成長という側面から派遣労働者の良さを語る L さんであるが、金銭面では業務委託が最も良く、派遣労働者へのこだわりは業務委託よりは強くない。ただし正社員の働き方は強く否定している。

## (2) 派遣労働者としての自己概念

次に抽出する自己概念は、派遣労働者としての自分に対する思いである。これまで見てきたように、派遣労働者の雇用は 3 か月での契約更新がほとんどであり、次回更新してもらえるかどうか、不安を抱きながら生活をしていること、派遣法改正によって不安をさらに高めている人たちが多くなっていることが明らかになった。ここでは、派遣労働者としての自己がメタ的に語られた「派遣労働者としての自己概念」を通して、派遣労働の実態と課題について考察する。

### 1) 消費される対象としての自己

▶エピソード 14：M さん（女性、40 代前半）

3 年以上の人は正社員にしなければ……と言っても、実際はそうじゃない。……3 年で切られちゃう。「オリンピックの時はいないよね」と言っている。「スマホみたいだね、わたしたち。」契約してより良い方向選べるけど、消費されるものという感じが強いんですよね。去年までは、ウォーターサーバーから出る水みたいだと思ってた。飲みたい時だけ飲んで。

M さんは会社員の夫を支えながら、正社員ではなく派遣労働者の働き方を選んでいる。派遣法改正により、派遣労働者ではなく派遣元企業と派遣先企業にとって有益な運用がなされると推測し、オリンピックのときには「切られているよね」と仲間とともに悲壮感を漂わせている。派遣先の企業に、「都合よくつかわれる」消費材として自己をとらえる背景には、短期間の雇用契約が繰

り返される現状をはじめとする派遣労働者の働く環境が好転しないという実感を照らしていることが推測される。

また、派遣法改正より前に働いていた派遣先企業で、言葉によるハラスメントを受けたMさんは、派遣元企業を通して、派遣先企業にポスターを貼る、注意喚起するなどを訴えた。派遣先企業は「事実確認をしてからでないと動けない」として、派遣元企業から「名前を公表していいか」と聞かれて拒否した経緯がある。Iさんはその1週間後に週5勤務から週3へ契約変更を申し渡された。

▶エピソード15：(Mさん、再掲)

生活があるし、急に言われてもできない。思い当たることは、セクハラのことをこちらから働きかけたこと。そこで第三者の機関に相談した。辞めることは望まなかったが、先方も引かなかったため、それぞれの会社と金銭的な解決しかなかった。

派遣先企業は自社にとって「不都合なこと」が生じると、派遣労働者の雇用契約を自由に操る姿勢が見て取れる。派遣元企業は、Mさんの訴えに対し派遣先企業の人権侵害に対して毅然と抗議することが求められたが、派遣先企業との調整が不首尾に終わったことに対する不信が、第三者機関への相談という形に表れている。

派遣先企業での人権侵害をはじめとする派遣労働者の悩みや訴えに対し、派遣元企業は真摯に受け止めて派遣先企業と交渉し、派遣労働者が派遣先企業で人権を尊重されながら仕事ができるように調整を図る必要がある。当然ながら、派遣先企業も派遣労働者の人権を尊重し、働きやすい職場環境を構築することが求められる。

Mさんへのセクハラ事案は、女性／男性＝被支配／支配と、派遣先／派遣元／派遣労働者の三つ巴の権力関係の中で、女性が重層的に虐げられやすいこと、訴えたら雇用を失う恐れがあることを示唆している。そもそもの性被害に加え、被害が雇用における力関係と性における力関係の重層的なものであることを背景に、訴えが双方の企業での正当な調整に結実していないことに加え、契約変更という不利益まで被っている。Iさんの「消費される自己」という自己概念は、派遣先企業でのセクハラやそのことを訴えても正当な処遇を受けられないことによる無念さを含みこんでいるとも想定される。

消費される対象として自己をとらえることは、自分たちが人として扱われず「モノ」として見られているという認識に基づくものであり、セクハラの実験が、「消費される自己」としての自己概念を強めていることが推測される。

## 2) 疎外された自己・孤立化した自己

派遣先企業で疎外感・孤立感を感じた派遣労働者の語りを紹介する。Nさん(男性)は高校卒業後に正社員としてメーカーに勤めたが、事情により正社員を辞めた後は、親戚の家業を手伝ったり、派遣労働者や期間工などで生活を支えてきた。

▶エピソード16：Nさん(男性、50代前半)

派遣法改正の時、“モノ扱いから人扱いへ”って言ってたけど、まだ期間工の方が人扱いだった。あれは直でやってるから。人の入れ替わりが激しい現場って、社員も教える気なくすんじゃないですか？1か2を教えてあとはやれ……みたいな感じが多かった。

直雇用ではない「よそ者」の派遣労働者に対する、派遣先企業社員の厳しい対応は、入れ替わりが激しい現場においては、より厳しいものとして派遣労働者に映っていたことが想像され、派遣労働者が派遣先企業では人として扱って貰えなかったという気持ちがうかがえる。

▶エピソード17：Aさん（再掲）

派遣労働者は、組合に入っているわけでもなく、どこからも守られず、なにもない。派遣先で業務外の仕事をするよう言われて断れず、しかも手当も出してくれなかったため派遣元に相談すると、文句言くと次のお仕事がもらえなくなっちゃうからって、派遣元が「我慢して」って言うんです。「うんうん大変だね」って言うってくれるんですけど、「でもねえ、そういうのってやっぱり言えないよ。がんばろう」とか言われるんです。派遣会社の人って派遣先の味方であって、派遣労働者の味方じゃないんです。

Aさんは専門学校卒業後、アパレル業界に正社員として就職したが、バブル崩壊後退職し派遣労働者や正社員を繰り返し、現在は派遣労働者やコンサルタント会社のソリューション提案などで生活を支えている。派遣労働者が派遣先企業はもとより派遣元企業からも守られず、疎外感や孤立感を高めていることがエピソードから推測される。

Kさんは、短期大学を卒業後就職したが、バブル崩壊後に退職した後は、主に派遣労働者で生活を立ててきた。派遣労働者として働き始めて間もないころの経験を次のように語った。

▶エピソード18：Kさん（再掲）

派遣は正社員との連帯感がない。「〇〇〇（派遣会社の名前）ちゃん」とか「派遣さん」とか呼ばれる。名前では呼ばれない。正社員とは違うものみたいな。「社員」よりも「設備投資」のよう。パソコンのリースとかのよう。冷たいんだな……。

Kさんは、派遣先企業の正社員から名前では呼ばれず「派遣さん」と呼ばれることに対し、名前を持つ個人としてではなく、正社員のKさんへの認識を「派遣会社から派遣されているモノ」ととらえており、「モノ扱いされている」ことに対する憂慮を漂わせている。

### 3 総合的考察

今回の協力者は、20代から60代にまで及び、職種もさまざまであったが、インタビュー記録を通しての、雇用形態とジェンダーをめぐる自己概念と、派遣労働者としての自己概念の抽出を通して、いくつかのことが明らかになった。

本節では結果を簡単にレビューしたうえで、派遣労働の現状と課題をまとめておきたい。

まず、雇用形態とジェンダーをめぐる自己概念については、1) 結果としての派遣労働、2) 派遣労働法改正を機に生じた働き方への揺らぎ、3) 年齢の壁と正社員への展望、4) 職責と仕事志向、5) 働く私と妻/母である私との間で揺れ動く自己概念、6) 妊娠・出産や仕事をめぐる葛藤、7) 派遣労働者としての働き方への肯定感の7つのテーマを抽出した。

多くの協力者が有期の派遣労働者を抜け出し無期雇用や正社員への希望を持っていることが示唆されたものの、正社員になかなかない現状や雇用の形態によらず年齢の壁が存在し協力者の働き方に影響を与えていることが明らかになった。派遣法改正を機に働き方への自己概念が揺らいだ協力者も見られ、3年後の働き方への不安を吐露する協力者も見られた。レアケースであるが、派

遣法改正を機に、無期雇用の派遣労働者が無理ならば、通勤時間が少し長くなっても正社員への道を視野に入れると正社員への転換に前向きな協力者もいた。

また、正社員＝主体的、派遣社員＝受動的という考え方は、家庭内・派遣先企業での役割と自分の働き方との葛藤、妊娠・出産と仕事をめぐる葛藤が見られた。協力者の働き方をめぐるこれらの自己概念を通して、社会の中で意識的・無意識的に形成された性役割分業観（男は外で仕事／女は家で家事・育児、男は主／女が従）が家庭内での生活や派遣先企業での労働において、派遣労働者にさまざまな形で働き方の制約をもたらしていることが明らかになった。働き方の制約は、ときに「良妻賢母」への圧力として、またあるときには、マタハラとして現れていた。可視化されたジェンダーとしての、いわゆる第3号被保険者問題の影響も示唆された。

とりわけ子育て中の共働き家庭の派遣労働者の自己概念は、パート労働者と異なり一般的に労働時間が長く、夫／妻での家事・育児時間の差が大きいことから、働き方をめぐるジェンダーの葛藤はより大きいことが推測される。夫の要求する「扶養内での働き方」（エピソード9）と言っても自己の経験に照らしパート労働者に転換することを希望しない場合に、直雇用ではないことによるキャリア相談の難しさなどが重なって、「自分はどの働き方がいいのか」についての揺らぎが増幅している可能性もある。

一方で派遣労働を肯定的にとらえる協力者も見られたが、働き方についての周囲との齟齬や派遣先企業からの冷たい対応への違和感が語られた。自分の仕事人生の大半を派遣労働者として過ごし、家族の生活を支える協力者からは、派遣労働への社会的な評価の高まりへの要望が語られたが、そのためには彼が言うように、待遇面で正社員との溝を埋めることが必要であると考えられる。その実現可能性は、2018年9月以降の派遣労働者への処遇や、今進められつつある「働き方改革」での「同一労働・同一賃金」に関する法律・制度の進展や、実際の運用いかんによるだろう。

2番目の派遣労働者としての自己概念については、①消費される対象としての自己と②疎外化・孤立化された自己の2つがテーマとして抽出された。

「飲みたいとき飲んで」「契約したいものを契約して」と自らをウォーターサーバーやスマホになぞらえる協力者もいれば、リースされたパソコンになぞらえる協力者も見られた。

セクハラもまた、協力者を人権を持った存在としてではなく、消費する対象として、いわばモノとして見ることと不可分である。このことは、派遣先企業が派遣元企業に支払う“人件費”が、“物件費”として計上されていることと無関係ではないだろう。派遣元企業から派遣され派遣先企業で働く派遣労働者は、派遣労働者であり人間であるのに、派遣先企業の帳簿では、人ではなくモノとして扱われているのである。こうした処理の方法、ひいては派遣先企業・派遣元企業での派遣労働者のとらえ方そのものに、派遣労働者の問題が象徴的に表れていると思われる。派遣先企業正社員が派遣労働者へのモノ扱いを醸成させた遠因は、派遣先企業の風土やそこに勤める正社員のパーソナリティなどの個別的な問題のみによるものではなく、派遣労働のなりたち、いわば企業や社会全体が労働者をどのようにとらえるのかに関わり、法律や制度に由来する原初的な問題に起因していると考えられる。

「派遣法改正の時、“モノ扱いから人扱いへ”って言ってたけど……」（エピソード16：Nさん）との協力者の語りを借りれば、派遣法改正後もモノ扱いの側面は残っているということになるだろう。

う。であるならば、多様な雇用形態の中でも派遣労働者への派遣先企業社員のセクハラは、より一層過酷な側面を帯びることは自明である。派遣労働者へのセクハラへの対応は労働の継続や生活の安定、そしてなによりも人権の遵守から双方の企業にとって急務である。

結局のところ、「消費される対象としての自己」と自らをとらえる派遣労働者は、正社員を中心とする組織の中で、一生懸命働き、やりがいを感じていても、疎外感や孤立感を発展的に消化することは困難であろう。

いわゆる 2018 年問題の渦中であって、企業での非正規労働者への対応が注目されている。2017 年 11 月 5 日付朝日新聞では、無期雇用への転換制度を進める企業の例が報告されているが、5 年ルール適用を避けるためにパート労働者を雇止めにし、派遣社員へと雇用形態を変えさせた事例のほか、雇止めの事案を数例報じている。

派遣法改正は、人々の雇用や生活の安定に資するものとして機能するのだろうか。2016 年度のインタビュー調査からは、この問いに対する積極的な回答は得られなかった。2018 年 9 月末以降、同一の協力者に再度インタビューを行い、派遣法改正後 3 年以上が経過した派遣労働者の働き方の変化について調査を行う予定である。派遣法改正後の派遣労働の問題について、今後も継続して調査を行い、各方面に発信を行いたいと考える。

（たぐち・くみこ 和洋女子大学人文学部教授）

#### 【参考文献】

- 朝日新聞（2017）「(平成経済) 第 1 部・グローバル化と危機：2 非正規頼み、手放さぬ企業」2017 年 11 月 5 日。
- ハフィントンポスト（2018）「3 か月更新の契約で 17 年、突然の「雇止め」58 歳派遣労働者の思いは」2018 年 1 月 29 日最終更新、[https://www.huffingtonpost.jp/2017/12/18/haken\\_a\\_23310240/](https://www.huffingtonpost.jp/2017/12/18/haken_a_23310240/)（2018 年 4 月 19 日最終アクセス）。
- 厚生労働省（2012）「労働契約法の改正について——有期雇用契約の新しいルールができました」[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/index.html)（2018 年 5 月 2 日最終アクセス）。
- 厚生労働省（2015）「派遣で働く皆様へ」2015 年 3 月 13 日公表、<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku-jouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/0000204879.pdf>（2018 年 5 月 2 日最終アクセス）。
- レイバーネット日本（2018）「「この会社が私の人生を搾取したんです！」——派遣労働者渡辺照子さん最後の出勤」2018 年 1 月 5 日最終更新、<http://www.labornetjp.org/news/2017/1206teruko>（2018 年 4 月 19 日最終アクセス）。
- 日本人材派遣協会（2018）「2017 年度（平成 29 年度）派遣社員 WEB アンケート調査」2018 年 1 月 28 日公表、[https://www.jassa.or.jp/employee/enquete/180124web-enquete\\_press.pdf](https://www.jassa.or.jp/employee/enquete/180124web-enquete_press.pdf)（2018 年 5 月 2 日最終アクセス）。
- 総務省統計局（2017）「平成 28 年社会生活基本調査——生活時間に関する結果（結果の概要）」2017 年 9 月 15 日、<http://www.stat.go.jp/data/shakai/2016/pdf/gayou2.pdf>（2018 年 4 月 27 日最終アクセス）。
- 総務省統計局（2018）「労働力調査（基本集計）平成 30 年 2 月分（速報）」2018 年 3 月 30 日、<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/pdf/201802.pdf>（2018 年 4 月 19 日最終アクセス）。