

# 女子労働と事務処理サービス

## II. テンポラリーワーカーの実態と意識

矢 木 公 子

### はじめに

近年における女性のライフサイクル上の変化（高学歴化，出産率の低下，いわゆる第三期——子の育成期以降の時期——の出現等）と，社会参加の意欲，価値観の多様化といった女性の側の要因と，産業・職業構造の変化は，多様な女性の就労パターンを生みだした。1960年代までの未婚型就労パターンは，結婚・出産を期に退職する型，結婚・出産後も働き続ける継続型，結婚・出産を契機に一時退職し子育て後に再就職する中断型，未就職で中高年になって始めて就職する型等さまざまなパターンにとって替った。このような女性の家庭責任を軸にした就労のあり方はまた，パートタイマー<sup>(1)</sup>（以下では，パートという）の増大をもたらした。これを企業の側からみると，高度経済成長期における若年労働力の不足を補完する女子パートの導入から，オイルショック以後の低成長経済下での初期の女子パート解雇から正規従業員の雇用減による女子パートの導入といった「減量経営」，そしてサービス経済化の進展によって女子パートを増加し続けてきた。これらの要因は常用的なパート以外にもアルバイトその他の臨時的就労パターンを女子に限らず増大させて，それらの非正規従業員数は56年には500万人を超えて13%近くに達している。とりわけ女子は約350万人で女子雇用者の3人に1人を占めている〔表1〕。本稿でとりあげる派遣労働者も，そこに含まれるのである。

人材派遣業は中澤論文で詳述されているように，サービス経済化が進むにつれて急成長してきた業種であるために，昭和20年代始めの今日のような第三次産業の発達が予測されなかった頃に制定された法律からすれば，問題をはらむ業種である。とりわけ，職安法第44,45条——労働者供給事業の禁止と許可——をめぐって目下法改正作業が進められている（中澤論文参照）。本稿でとりあげる事務処理サービス業（以下では，事務請負業と略す）は，現在70~80社とも150~200社を数えるともいわれ，その派遣労働者は10万とも20万人ともいわれる。派遣労働者全体に占める「事務的」業務従事者の比率は，約3%である〔表2〕。しかし大手の派遣業者では，デモンストレーション要員のような販売や，翻訳・通訳，文書作成といった専門的業務も行なっているので，

表1 正規・非正規従業員別雇用者数

(昭和56年3月)

## (1) 性別雇用者数

性	総数	正規従業員	非正規従業員	パート タイマー	アルバイト	その他臨時 的従業員
実数(万人)						
計	3 973	3 464	503	255	138	111
男	2 631	2 474	155	14	67	73
女	1 342	990	349	241	71	37
割合(%)						
計	100.0	87.3	12.7	6.4	3.5	2.8
男	100.0	94.1	5.9	0.0	2.5	2.8
女	100.0	73.9	26.1	18.0	5.3	2.8

## (2) 従業者規模別女子パートタイマー雇用者数

項目	総数	1～29人	30～499人	500人以上	官公営
実数(万人)	241	135	74	24	6
割合(%)	100.0	56.5	31.0	10.0	2.5

資料出所 総理府統計局「労働力調査特別調査」

(注) パートタイマーの定義は呼称(パートタイマーと呼ばれている者)によっている。

『労働統計要覧1984』労働大臣官房統計情報部編, 昭和59年4月, 57頁より引用。

表2 派遣労働者の業務と年令

	(1) 専門的	(2) 事務的	(3) 販売	(4) 農雑 鈿役	(5) 運輸 公益	(6) 技能 生産	(7) 保安 警備	(8) サービス (清掃)	(9) その他 サービス	計
18才未満	51 (0.4)	14 (0.4)	0 (0)	1 (0.4)	12 (0.6)	26 (0.6)	88 (0.4)	120 (0.2)	58 (0.9)	370 (0.3)
18～29 (11年)	7,814 (66.3)	2,536 (74.4)	157 (18.9)	56 (20.2)	147 (7.8)	711 (15.8)	2,220 (10.1)	1,909 (3.7)	1,459 (23.1)	17,009 (16.5)
30～44 (15年)	2,095 (17.8)	567 (16.7)	221 (26.6)	82 (29.6)	630 (33.2)	1,380 (30.6)	3,733 (17.0)	8,172 (15.6)	1,485 (23.5)	18,365 (17.8)
45～54 (10年)	596 (5.1)	174 (5.1)	207 (24.9)	66 (23.8)	421 (22.2)	1,427 (31.6)	5,083 (23.1)	15,432 (29.5)	1,555 (24.7)	24,961 (24.2)
55～59 (5年)	665 (5.7)	64 (1.9)	138 (16.6)	30 (10.8)	401 (21.2)	664 (14.7)	5,659 (25.8)	14,179 (27.2)	933 (14.8)	22,733 (22.0)
60～64 (5年)	392 (3.3)	32 (0.9)	63 (7.6)	23 (8.3)	250 (13.2)	249 (5.5)	3,559 (16.2)	8,709 (16.7)	553 (8.8)	13,830 (13.4)
65以上	165 (1.4)	21 (0.6)	45 (5.4)	19 (6.9)	34 (1.8)	54 (1.2)	1,633 (7.4)	3,725 (7.1)	265 (4.2)	5,961 (5.8)
計	11,778 (11.4)	3,408 (3.3)	831 (0.8)	277 (0.3)	1,895 (1.8)	4,511 (4.4)	21,975 (21.3)	52,246 (50.6)	6,308 (6.1)	103,229 (100.0)

「労働者派遣事業の実態と問題点」(第18回労働行政研究全国集会研究報告資料集, 全労働省労働組合, 1984年6月) p.11より引用。

事務請負業の派遣労働者の占める比率は、実際にはもう少し高いであろう。いずれにしてもその95～98%は女子であり、女性の就業のあり方を探る為にその実態と意識を明らかにする必要がある。

本稿では、派遣業者・派遣労働者（以下では、スタッフという）および派遣労働者を中心とした転職を考えている女性の組織に対するヒアリング、派遣業者の実施しているスタッフの実態と意識に関するアンケート調査、そして新聞・雑誌記事とパンフレットを分析して、その目的をはたしたい。なおヒアリングは、83年4月から84年8月にかけて7業者、3人のスタッフ、1団体について行なった。

## 1. スタッフへのアンケート調査から

業界大手のA・B社では、スタッフを無作為抽出（サンプル数1,000名, 1,500名）して無記名郵送法によるアンケート調査を実施している〔表3〕。それによると25～34歳の年齢層が6～7割を占め、A社の平均年齢が約31歳、B社は27～8歳となっている。A社は業界の草分けであるところから（66年に設立）、79年には7割以上を占めていた25～34歳の年齢層が年とともに階梯が上り、その占める比率は低下してきている。76年に設立されたB社の平均年齢は、27～8歳である。それに次ぐのが20～24歳の層である。婚歴では両社とも、未婚が過半数を占める。この年齢と婚歴の結果は、いわゆる中高年既婚型のパート労働者と異なったスタッフの姿を浮かび上らせる。学歴は最近高くなり「短大・大学」が4割強を占めるとともに、この2～3年間に「専門学校」が出現している。A・B社ともにスタッフの登録要件に2～3年以上の実務経験をあげているので前職の実務経験年数については2年未満の比率は低く、3～5年がピークをなす傾向にある。初職をやめた理由の第1は「他にやりたいことがある」（20～40%弱）為である。それには「他の場所で自分の能力を試したい」とか「学校へ入りなおしたい」といった自己の能力開発とそれに基づく自己実現の姿勢を示す理由が含まれている。雇用者全体では女子の給与は男子の約半分、若年層の正規雇用者では男子の約8割といわれるが、給与に対する不満から退職した比率は低い。また人間関係を理由とする比率も、相対的に低い。ちなみに彼女たちの初職の企業規模は、A社（83年度）では無回答が38.9%あったが、「300人以上」が49.9%を占め、「99人以下」が0.3%である。B社（84年度）は広く分散していて「100～500人」が19%、「500人以上」が49%あり、「50～100人」が10%、「50人未満」が17%であった（不明は5%）。スタッフの過半数が未婚であるから「結婚」「出産」を退職理由とする比率が低いのは、当然である。

「派遣社員になって良かったこと」は、3人に1人が「多様な職場経験をもつことにより、視野が広がった」ことを、次いで「給与が良い」や「自分の時間がつくりやすい、趣味・家庭との両立」といったことをあげている。「わずらわしい人間関係がない」という項目については、A社の調査で年々それを評価する比率が低くなっているが、「派遣社員として留意していること」

表3 派遣社員の年齢・婚歴・学歴等

%

		'79		'80		'81		'82		'83		'84	
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
(年 齢)	20 ~ 24歳	7.7		10.3		10.0		8.3	} 55.8	10.3	14.0	17.2	14.0
	25 ~ 29	50.5		42.5		34.9		34.7		32.4	40.0	30.0	43.0
	30 ~ 34	23.5		27.1		27.8		32.0	} 37.0	26.0	28.0	26.4	25.0
	35 ~ 39	6.4		6.9		9.8		10.9		13.0	9.0	13.8	10.0
	40 ~	11.9		12.4		17.5		14.1	9.0	17.4	9.0	12.5	8.0
(婚 歴)	未 婚	62.5		56.9		55.3		56.3	58.0	52.6	61.0		59.0
	既 婚	37.0		39.9		43.7		34.9	41.0	47.2	39.0		38.0
	D. K.	0.5		3.2		1.0		8.8	1.0	0.2	0.0		3.0
(学 歴)	中 学	1.5		0.1		0.8		0.3	1.5	1.2	2.0		0.2
	高 校	52.6		47.1		42.2		35.5	51.0	31.9	40.0		39.0
	専 門 学 校	—		—		—		14.6	—	16.2	13.0		15.0
	短 大	23.8		22.1		21.3		21.3	29.5	26.5	25.0		31.0
	大 学	12.9		20.6		22.6		21.1	14.5	19.5	17.0		13.0
	大 学 院	0.5		0.1		0.5		0.5	0.1	1.2	—		—
	旧 制 高 女	2.2		4.4		2.1		2.7	—	2.9	—		—
	そ の 他	6.3		5.6		10.5		4.0	3.4	0.3	1.0		0.8
D. K.	0.2		—		—		—	—	0.3	—		1.0	
(派遣社 員にな るまで の実務 経験)	2 年 未 満	7.2		7.1		6.7		6.4	(~1) 5.0	} 10.0	(~1) 6.0	(~1) 5.0	
	2 ~ 3 年	8.3		11.8		12.3		9.3	(1~3) 33.0		(1~3) 36.0	(1~3) 33.0	
	3 ~ 5 年	28.7		23.3		18.0		19.7	32.0	(3~4) 24.2	29.0	31.0	
	5 ~ 7 年	21.0		20.6		22.4		23.7	16.0	(5~6) 20.4	(5~8) 15.0	(5~8) 18.0	
	7 ~ 10 年	} 31.5		21.8		(7~9) 11.8		18.9	8.0	25.0	(8~10) 4.0	(8~10) 4.0	
	10 年 以 上			15.0		(9~) 24.4		14.4	3.5	15.3	1.5	4.0	
	D. K.	12.0		0.2		4.3		7.5	2.0	5.0	8.5	5.0	
(初職を やめた 理由)	結 婚	14.4		15.0		18.0		14.7	16.0	15.3	14.0		16.0
	出 産	—		—		—		—	2.0	5.0	2.0		2.0
	会 社 の 倒 産	3.0		3.0		1.0		2.1	2.0	1.5	3.0		2.0
	人 間 関 係	10.0		15.0		12.0		9.6	10.0	7.7	9.0		10.0
	給 与	5.0		8.0		8.7		4.8	10.0	1.8	5.3		4.2
	仕 事 が あ わ な い	16.0		14.7		12.6		8.3	3.2	4.4	3.0		5.0
	仕 事 に や り が い な し	—		—		—		10.4	5.9	8.8	9.0		8.0
	他 に や り た い こ と が あ る	—		—		—		25.6	38.0	19.7	37.0		26.0
自 分 の 時 間	—		21.8		22.1		2.1	—	—	—		—	

		'79		'80		'81		'82		'83		'84	
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
(派遣社員に良かったこと)	自分の時間づくりやすい(趣味・家庭)	59.4		55.5		56.3		39.7	17.0	40.4	13.0		12.0
	多様な職場経験	40.3		37.5		37.5		27.7	33.0	30.7	30.0		36.0
	給与が良い	35.9		38.6		31.1		31.2	17.0	24.8	26.0		18.0
	実力主義(技能の向上)	21.8		15.6		19.3		—	1.0	7.7	3.0		3.0
	わずらわしい人間関係ない	32.6		30.4		28.3		24.0	8.0	19.5	11.0		9.0
	派遣元のイメージが良い	8.8		10.6		11.6		8.5	—	5.0	—		—
	特技が生かせる	—		—		—		—	14.0	—	13.0		13.0
	別の場所で自分の能力をたしかめたかった	—		—		—		25.6	—	15.0	—		—
(収入の用途)	生活費	37.3		32.4		33.4		41.1	42.0	20.6	36.0		
	小遣(趣味・レジャー)	26.8		50.7		50.1		47.7	28.0	41.5	33.0		
	貯金(教育費・老後・結婚)	10.8		8.8		9.0		11.2	21.0	10.8	22.0		
	住宅資金・ローン	6.1		1.8		1.8		5.1	3.0	14.1	4.0		
	その他	5.2		6.3		5.7		17.0	6.0	10.6	5.0		
	回答数	362人		339人		389人		375人	824人	339人	784人		人 1,540

(\* A社は、複数回答)  
マンパワー・ジャパン、テンポラリーセンターの意識調査報告をもとに作成した。

の第1位が「雇客先での人間関係」(83年度A社—53%)であり、「健康」の26%、「技能の向上」の13%が続く。また「雇客先で仕事をやめたいと思ったことがあるか」(A社)という質問に対して6割の人が「ある」と回答しているが、「どんな場合に」で人間関係が第1にあげられている。これは、テンポラリーワークという本来の主旨にも関わらず、そして最短は1日(最低4時間以上)から派遣するということになっているにも関わらず、約7割が「6ヶ月以上」の導入期間(82年度B社、図1参照)であるといったことによるのではないだろうか。また導入された職種半分の近くが「経理・営業・一般事務」で(図2参照)タイプやテレックス等に比べて派遣先企業の従業員とともにいるいは指示を受けて働く必要があり、その頻度の高い職種である。A社についても、同様の傾向にある。

収入の用途は、「生活費」(83年度A社21%<sup>(2)</sup>、B社36%)「小遣い」<sup>(3)</sup>(A社—41%、B社33%)「貯金」(A社11%、B社22%)がおおかたである。特にA社では「小遣い」の比率が高いが、A社の未婚者中「自宅通勤」が83.7%で「自宅以外」が16.3%を占めているにすぎないことを考えあわせると、生活費に使っている比率がそんなに高くないことに納得がゆく。

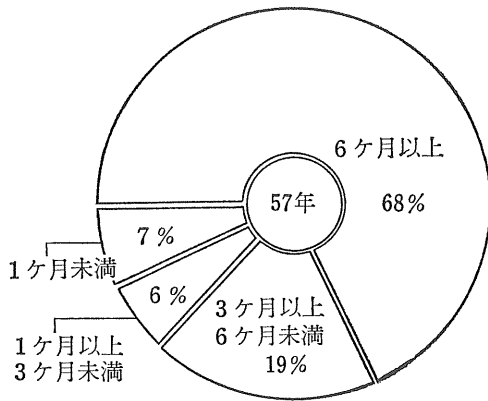


図1 サービス導入期間 (B社の場合)

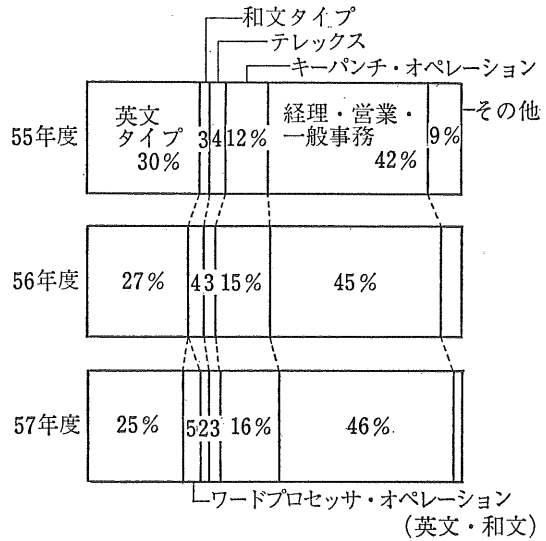


図2 職種別サービス (B社の場合)

以上のように、25～34歳が6～7割を占め未婚率が過半数であり、相対的に教育程度が高く正規雇用者として少なくとも2年以上の勤務経験をもち、しかも人間関係や給与を理由としてよりむしろ「他にやりたいこと」があった為に退職し、派遣会社に登録した彼女たちは、テンポラリーワーカーとしてのメリットを「いろいろな職場経験をもつことにより、視野が広がった」「給与がよい」「自分の時間がつくりやすい、趣味・家庭との両立」に求めている。そのようにテンポラリー・ワーク・システムを評価している彼女たちは、このシステムによって自分の能力が発揮できているのだろうか。A社の83年度調査によると、「自分の能力が生かされている」41.6%、「生かされていない」21.2%、「よくわからない」36%となっている。4割近くの人が「よくわからない」と、さらに2割の人が「生かされていない」と回答していることに留意し、今後その理由を明らかにしていくことが必要である。これは彼女たちの自己評価がどのようなものであるかにも関わる問題である。これについては「普通」が、63.2%、「高い」が32.4%、「低い」が4.1%である。クロス集計によって、どのような自己評価をしている人がこのシステムによって能力を生かされているかあるいは生かされていないかを明確にしなければならないが、今単純に二つの項目に対する回答からいえば「普通」と回答している人も「能力が生かされていない」と考えていることになる。派遣先企業のニーズ自体が低いのかあるいは企業側ニーズとスタッフの能力とのマッチングの問題なのか、どちらであろうか。A社が84年1月に行なった新規雇客の意識調査(817社をランダムに抽出し無記名郵送法で45%の回収率を得た調査)では「スタッフの技能レベル」に対して65%が「高い」、「仕事の能率」は63%、「勤務時間中の態度」に対しては72%、「仕事の開始時間を守る」かどうかは99%が評価し、「社員との協調性」については94%が

高く評価している。そして98%が「適時に必要なサービスを得られる」とし、「今後もマンパワーを使いたい」と81%の企業が考えている。したがってこの調査でみる限りスタッフの側に問題はないようである。ではスタッフの意識調査では、どうであろうか。83年を例にとると「雇客先で仕事をやめたいと思ったことがある」人が6割を占めるが、「人間関係がわずらしい」や「雇客側の体制がしっかりしていなかった」等が理由としてあげられている。これで見ると職場の方に問題があるようである。

では今後もテンポラリーワーカーとして仕事を続けたいと思っているだろうか。設問は「A社スタッフとして」と限定しているため、その回答をただちに一般的にテンポラリーワーカーとして受けとるわけにはゆかないが、「続けたいと思う」が7割近くある（83年度）。ただこの割合を過去3年間の比率と比べると1割以上減り、それまでほとんどなかった「わからない」が24.8%出現している。83年度だけの回答傾向なのかどうか84年度以降の調査結果を見守る必要がある。またひき続きこの傾向がみられるとしたら、その要因を明らかにする必要がある。他方B社の84年度の結果をみると、「可能な限り」働きたい人が45%、「やりたいことがみつかるまで」が13%、「出産」「就職先がみつかるまで」が各11%となっている。「他にやりたいことがある」と20～40%の人が正規雇用者からテンポラリーワーカーに転じたにも関わらず、一方で10人に1人強が「やりたいことがみつかるまで」テンポラリーワーカーでいたいと思っているという現象がある。また10人に1人が正規雇用を求めているが、それがテンポラリーワーカーとして働いている内に生まれてきた願望なのかあるいは前職を倒産や人間関係、仕事の不適正等の理由で退職し、当初からテンポラリーワーカーのメリットに重点をおいた登録ではなかったためなのか。今後それらを明らかにする必要がある。後述のテンポラリーワーカーへのヒアリングにその要因を示唆する点が見られる。

## 2. 新聞・雑誌の記事から

ここでは、一般新聞・雑誌記事と、ごく少数のサークルは別としてこれほど大規模なテンポラリーワーカーを主体とする組織は全国で唯一のS機関紙記事を手がかりとしてテンポラリーワーカーの姿をみてゆきたい。その前にSについて簡単に説明しておこう。Sは、B社の登録者のカウンセリングを担当していた社内スタッフが、「働く女性の側にも、自己啓発をし可能性を追究していく必要がある」とカウンセリングを通じて痛感し、そのことを事ある毎に社内で訴えていたところ、その意見が受けいれられてB社の関連組織として1981年6月に発足した。Sの活動内容は、パソコン・ワープロ・タイプ等の実技訓練、カウンセリング、自己開発のための各種セミナーの開催、機関紙（年4回）発行等である。セミナーはたとえば84年度を例にとれば、ヒューマン（消費生活アドバイザー）・秘書・看護婦・品質管理者・一級建築士・証券アナリスト・栄養

士・編集者(社内報)といったプロフェッショナルとして働いている女性, 就職を希望している女性を対象にしたセミナー, 「男女雇用平等法の意味——自信をもって女性が働けるために——」, 「健康を聞く」「オフィスのワードローブ」「天災からのサバイバル」の講義, 経理業務の為の「アカウンティング センス」講座, 実務ペン習字講座等である。現在都内に2ヶ所, 大阪に1ヶ所のスペースを設けているが, 以上の催しの他に, ギャラリー・図書室(女性に関する本を中心に約300冊を貸出す)・サロンがある。会員資格は, 仕事を続けてゆきたいあるいは働く意思をもっている女性であれば, 年齢・職業を問わない。1983年1月では2,100人の会員数(内, 約半数がSの母体であるB社の登録スタッフ。B社登録スタッフもS会員として入会手続きを必要とする)が, 84年9月末現在約3,700人である。内訳は, 3分の2にあたる約2,300人がB社スタッフ, 3,200人がテンポラリーワーカーである。会員は全国にまたがっているが, 東京以外は800人程である。81年度には会員の65%が既婚者だったが, 翌年には未婚者が53%と逆転し, 平均年齢は29.7歳となっている。以上の活動の他に会員相互の交流を深める為に, 小旅行研究も企画している。Sの機関誌は「働く女の情報誌」というサブタイトルをつけているが, その類の雑誌をA社を始めいくつかの派遣会社でも発行している。それらについては次回に譲りたい。

以下では, 新聞・雑誌・機関紙のインタビュー・紹介記事に登場するテンポラリーワーカーを年代別に分けて紹介してみよう。

## 20歳台——

### ① (S機関紙, 83年3月号より)

24歳, 未婚。1年契約で受付業務従事。勤務時間9~5時。

高校卒業後就職(結婚を考えて3年たてば退めようと考えていた)

↓

3年後, 結婚の予定なし。だが一般事務の単調な仕事に意欲なく退職。  
時間をもて余し再就職を望むが技術がなく, 困難。就職情報誌をみるが適当な仕事なし。

↓

登録スタッフとなる(友人より情報獲得)。

(メリット)

- ・仕事に期限があり, ヤル気がでる。
- ・社員としてのわずらわしさが無い。
- ・心にゆとりが出てきた。→習いごとを始めた(技術習得・能力開発の為)。

(収入) 不明

(今後)

- ・今の契約が切れたら次の仕事に入りたい。



- ・結婚までの自由な時間に TEMP・システムを大いに利用したい。
- ・能力を向上させて他の仕事や多くの会社で、体験を広げたい。

㊸ (朝日新聞, 84年4月3日付より)

28歳。未婚。TEMP・ワーカーとなって4年。現在はキーパンチャーとして外資系銀行支店に派遣, 1年になる。完全週休2日。3日間~1年以上(ただし, いつ他社に移りたくなるかわからないので, 契約は3月毎に更新する), 数十社で働く。能力は, キーパンチャー, 英文タイプ, テレックス処理。

短大卒業後, 大手電機会社営業所に4年間勤務。不況による営業所の出張所への格下げ, 男女社員の子会社への出向で元の職場に残ったものの, 雑用が多くなり労働過重。

↓

退職。再就職の障害は年齢制限。

↓

TEMP・スタッフとして登録。

(収入) 時間給(月にすると24~5万円) 年1回賃金改訂, 能力向上に応じた賃金ランクの上昇。

(今後)

- ・課題は結婚。理想は公務員。収入が低くても自分が働くから, 心配ない。

㊹ (S機関紙, 81年7月号より)

27歳。未婚。現在, 昼間はTEMP・スタッフとして働き, 夜は編物教室へ通う。勤めていた会社は, 女子社員の回転が早く, 技術を身につけたいと思い, 退職。

↓

編物教室に入る(だが, 世間が狭くなるのではないかと, 不安になる)

↓

TEMP・スタッフとして登録。

(メリット)

- ・編物作品を頼まれた時, 時間が自由になる。

(今後)

- ・結婚。相手は, 働かせてくれる理解のある人でなければいけない。

㊺ (朝日新聞, 84年7月20日付より)

27歳。未婚。2ヶ月前よりTEMP・スタッフとして一般事務の3ヶ月契約で働く。

女子大卒業後, 一流商社に4年以上勤務。社員の教育研修を担当する部に配属され1~2年

は男子社員のアシスタントだったが、その後は企画立案から一切を任せ仕事が楽しかった。しかし勤務がハードになるにつれて、自分の時間がなくなるのに不安を感じる。また通勤に2時間近くかかるので体がきつくなる。友人が結婚し始め「このまま仕事に重点を置いていると、婚期を逃してしまう」不安に駆られ、そして「4年勤めたら、社会勉強は十分」と思い、退職。

↓

退職後、海外旅行やテニススクール・ジャズダンス教室に通う一方、母親と一緒に家事従事（約1年間）。

↓

テンプ・スタッフとして登録。

（収入）不明

（現状）時間的余裕ができすぎた。商社時代と比較にならないほど気楽。責任のかかり方が全く違う。

（今後）

- ・女の甘えのある生き方だと思うが「結局は、仕事と自分自身のどちらに位置を見いだすか」の問題。
- ・仕事と家庭の両立は、無理。夫がきちっと働けるようにしてあげたい。

### 30歳台——

㊦ （S機関紙，83年3月号より）

30歳。未婚，一般事務。

書道塾を開いているが、時間的余裕はあるのに経済的ゆとりはないところから、テンプ・スタッフの登録。仕事は1～2日単位で1月約10日。内容は毛筆で宛名書、情報処理の清書、年末は会社の年賀状を書くこと。

㊧ （S機関紙，83年3月号より）

31歳。既婚。子どもなし。スタッフとしてのしごとの内容不明。

学校卒業後，24歳まで和文タイピストとして勤務。結婚退職。

↓

3ヶ月後，テンポラリー・ワーカーに。（出産の問題を考えると，常勤職よりテンポラリー・ワーカーの方がよいと考えた。）

（メリット）

- ・派遣先企業で，新しい何かを得られる。

・能力開発ができる。

(企業は、即戦力を求めている。)

㊦ (S機関紙, 83年3月号より)

33歳。子どものいる主婦。クラークタイピスト(3月, 6月, 1年の契約期間)。

学校卒業後外資系一流企業に就職。秘書として勤務。社内結婚・退職(20歳台後半)。

↓

出産後4年間家庭に。

仕事をしたい、だか30歳を過ぎて子どものいる主婦は、再就職困難。

↓

新聞でテンポラリーワークを知り登録。

(メリット)

- ・終了すれば時間が自由。予定もたてやすい。
- ・仕事を選べる。
- ・プロとみられるから、意欲・責任感強くなる。
- ・いろいろな会社をまわされるので、一ヶ所に固執していればみえないものがみえてくる。

(デメリット)

- ・外部の人間だから、仕事上の意見が通らない。
- ・時間給だから息ぬきできない(休憩時間引かれる)。
- ・時間から時間の密度が高い(反面それが充実感につながるのかもわからないが)。
- ・保障がない。

㊧ (S機関紙, 81年7月号より)

36歳。子ども2人(12歳女兒, 9歳男児)。経理事務兼一般事務(週2回10時から)。

高校卒業後、会計事務所に約5年間勤務。結婚退職

↓

出産後8ヶ月位から、経理事務を自宅で行なう。

しかし、自分の小さな殻から脱げたいという気持ちが強くなる。

↓

テンポラリー・ワーカーとして登録。

(夫・子ども)協力得られない。夫の態度は、やりたければやればよいが、主婦役割もきちっとはたしてほしい。

(メリット)

・外に出て働くのは疲れるが、要領がよくなり時間の使い方がうまくなった。

㊸ (S機関紙, 81年7月号より)

32歳。子ども2人(男児, 下は4歳)。キーパンチャー(単発, 3月の契約期間)。

学校卒業後就職(詳細不明)。結婚後, 妊娠8ヶ月位まで働くが, 退職。

↓ (7年間ブランク)

マンションのローン支払いの為, 再就職希望。職探しをしたが第1番目に年齢制限, 第2番目に子どものいることで困難。

↓

テンポラリー・ワーカーとして登録。

(夫・子ども)両者とも家事分担(基本的な掃除, 洗濯, 炊事は㊸の担当だが, ゴミ捨て等細かいことは夫・子どもが全員でやる)。

(外で働く時の障害)子どもの病気(特にひとつの仕事がスタートしたばかりの時点では支障を感じ, 母親に応援を依頼)。

(メリット)

・気持のチャンネルを切り換えられるようになった。

(当初はローン支払いの為に働きましたが, 今では仕事がおもしろくなっている。)

㊹ (某週刊誌, 80年12月28日号より)

26歳。既婚。子どもなし。外資系企業(銀行, 石油プラント会社等)の社長秘書。

女子短大栄養学科および専門学校秘書科卒業。父親の仕事の関係でカナダへ移住。

↓

日加合弁会社の秘書として働く。(夜学のシティ・カレッジで勉強。)

↓ (5年間)

万国博見学を機に, 日本定住を決意。

東京で祖母の姉を頼って生活。生活費は, 英会話の先生で稼ぐ。半年後見合い(「女の一人暮らしは, 用心が悪い」というオバの勧め), 十ヶ月後に結婚。

(4年間)

↓  
登録する前年の1年間は, 英語のブラッシュ・アップの為にサンフランシスコの大学へ留学。

テンポラリー・ワーカーとして登録。

(メリット)

・何か月かで一つの仕事が終了するので, 人間関係に区切りがつけられる(煩らわされるこ

とが少ない)。

- ・時間的に余裕がある。たとえば、長期の夏休み（アメリカ大陸で過ごす）。週2回退社後趣味の教室に、通う。

#### 40歳台——

##### ㊸ (S機関紙 83年7月号より)

44歳、既婚、子どもあり(詳細不明)。ワープロ・オペレーター(3~5日の短期派遣)。

学校卒業後、英文タイピストとして就職。5年後、結婚退職。

↓

30歳台末、“ハッ”と気がついてテニスを始める。

42歳の時、子どもの高校入学を機に「自分自身をこのまま年をとらせてしまっているのか、という疑問」に直面。テニスだけでは満足できず、何かしないとられない気持ちにとらわれる。

↓

テンポラリー・ワーカーとして登録(妹の紹介)。

年齢的に、英文タイピストとして復活することには疑問を抱き、英文ワープロの講習、引き続き和文ワープロを修得。

(感想)

収入面を考えると、「現在はプラス・マイナスでゼロというところ」だが、「仕事によって自分をとりもどし、また社会へ参加しているという自覚、そして家庭を維持しながら仕事をするという努力と緊張感が、私の中にあつた年齢44歳というハンデを克服してくれた」

##### ㊹ (S機関紙 81年7月号より)

42歳、既婚、子ども2人(大学生と中学生の女兒)、電話交換手(週3日、6時間拘束)。

学校卒業後就職。職場結婚で退職。

(7~8年)

その間、再就職の機会をうかがっていたが、技術がないことや年齢、夜遅くまで勤められないことが障害要因となり、困難。こちらの条件と折り合うのは、単純な仕事や不本意なものばかり。

↓

電話学校に入り、交換手の資格をとる。

職探しの後、デパートの準社員に。

↓ (約3年間、義母が倒れるまで)

テンポラリー・ワーカーとして登録。

(夫の態度) 働きに出ることに反対だったが一ヶ月出張でいない間に 勤め始めて、事後承諾。主婦としての役割はキッチとやるということで、シブシブ承諾。

(生活スタイル)

週のうち1日は自分の時間として、趣味や人との交際、絵画観賞・映画観賞に用いたい。仕事一辺倒は、嫌である。仕事と遊びと忙しいが、充実感が生まれる。

### 3. スタッフへのヒアリングから

#### ⑩ (84年9月に個別面接)

34歳、既婚、子どもなし。84年春より新聞広告でみつけた外資系情報機器メーカーでアルバイト中(英文タイプ、ワープロ、テレックス、その他の秘書の補助。1日8時間拘束で、8,000円位。)現在、2つの派遣会社に登録(以前他の業者にも登録していたが、二重登録をとがめられたので、脱退)。テンポラリーワーカーとして、最初は英文タイピストとして登録していたが、現在は経理事務で登録(英検2級、57~8W/M)。

短大英文科卒業後、大手化学会社に就職。四年制二部の社会学部に入学。

↓ (7年間勤務)

結婚退職(25歳)。

夫の転職で、関西より上京(27歳)。

↓

A社へスタッフ登録(新聞広告により)。

だが派遣先は、居住地より離れた遠い所ばかりで、ニーズにあわない。そこでB社スタッフとしても登録。こちらの方が、ニーズにあう派遣先がくる。

(収入) 経理事務の時給、1,400円。

現在は、C社にもスタッフ登録。

(メリット)

- ・高収入で、働きたいと思う時に働ける。

(デメリット)

- ・労働密度が高く、疲れる、1日中ワープロならワープロばかりでトイレに行く以外、仕事のしっぱなし。
- ・雇用保険は、1ヶ月15日以上働く場合でないと加入できない。
- ・健康保険等は夫か親の被保険者となる以外、独立では負担大。
- ・1日だけの仕事は、特に労働過重で疲れる(1月以上とか半年単位で請け負う仕事の方)

が、やりやすい)。

(問題点)

- ・仕事に繁閑があるので、登録していても仕事のない時は自分で探さなければならない。
- ・派遣元会社の教育システムが不十分である(自分の登録している会社はいずれも設備不足で、申し込んでもすぐ使えない。専任の講師がいなく、能力開発しにくい)。
- ・派遣元社員がこの仕事は「技能の切り売り」と考えていて、能力開発を不必要と考えている。

(将来の希望)

- ・フルタイムで働きたい。
- ・公認会計士の資格をとりたい。

㊦ (84年9月に個別面接)

35歳、未婚、親・兄弟と同居、一般事務で登録。

高校卒業後、商事会社に就職。

↓

団体職員として勤務、英会話を学習する為に退社。

↓

スタッフ登録(5年位前)。

単発の仕事ばかりしている。

収入は不明。

㊧ (84年8月に個別面接)

37歳、未婚、一人暮らし。現在、派遣元正社員(カウンセリング、企画担当)。

大学卒業後、旅行会社に就職。

↓ (3年間)

コーディネイトをする組織に勤務。

↓ (約4年)

自然科学系研究所(大蔵・通産省の外部団体)に勤務。

↓ (2年)

母の死、家族の方から「女だから帰ってこい」といわれるとともに、自然に「帰らなくっちゃ」と思った。

在宅勤務(原稿書き)、父親の生活自立教育をする。

↓ (半年)

スタッフとして登録、秘書。

派遣スタッフにクレームのついた企業（外資系化学会社）へ派遣され、約3ヶ月社長秘書室に勤務。

登録した派遣会社正社員となる。スタッフのカウンセリング部門を担当。

#### 4. スタッフのライフコース

以上のように、統計資料から新聞雑誌の紹介記事からおよびヒアリング結果からと、資料出所もまちまちならば拾いあげることのできる項目も一致しておらず不完全ではあるけれども、おおまかなテンポラリーワーカーの像をつかみとることは、可能である。二十歳台未婚の場合、明確な形であれ漠然としたものであれ彼女たちの意識をとらえているのは結婚への期待・願望である。その期待・願望の強度は、職場内で単調な職務についていたり、反対に自己裁量のきく責任のある職務を任されていても仕事一辺倒になるような状況であって同僚・友人が結婚していく中にあると、強化される傾向にある。そこで初職を退職した後、結婚への期待・願望より職業への期待・願望の強い人は、再就職を試みるが、技術のないことや年齢制限が阻害要因となって再就職は不可能でテンポラリー・ワーカーになる。スタッフとしては、未婚で家庭役割がない為かフルタイムと同様の勤務条件で比較的長い契約期間の仕事についていたり、労働密度の高い仕事につく。当人たちの結婚観・女役割観・人生観・余暇観・職業観等がどのようなものであるかによって、その後スタッフとして残り続けるか、家庭に入り専業主婦になるか、あるいはフルタイムになるか、いずれのライフコースをとるか分かれてくる。

他方、三十歳台をみると、初職を結婚あるいは妊娠・出産後退職し専業主婦となり家事や育児に専念するが、自分のいる狭い生活空間から脱出したい為とかローン支払いというような経済的動機とかさまざまな動機で働きたいと考えるようになる。だが、ここでも年齢制限が二十歳台と同様壁になり再就職は困難である。加えて彼女たちの再就職を阻害する要因は、家庭責任と育児責任である。本人の就業意欲が高くフルタイムを願っていても企業側から拒否されるし、本人自身が最初から両立の為にフルタイムを断念していることもある。夫の態度は、おおむね反対であるが黙認の形をとる場合が多く、家事への協力はほとんど期待できない。しかし夫の態度が妻の仕事への意欲によって、協力的になる場合もあるようであり、夫の態度が妻のライフコース選択に影響を与えているかどうか、今後研究する必要がある。三十歳台の女性は、このようにしてスタッフになっていく。

四十歳台の女性にも、三十歳台の女性と同様に家庭という枠があるが、既に子どもがいても児童期までのように四六時中親の監督を要する年齢ではなく、むしろ子の親離れが進んでいる時期でそれまでの無我夢中の主婦・母親役割から抜け出した状態で、再び自己の人生を考える時期である。そこで三十歳台の女性、とくに三十歳台前半の女性と比べると自分の狭い空間から脱して充



実感を味わいたいという気持ちがより強く、それが動機で就業を考える。だが仕事にふりまわされるのは拒否し、自分だけの時間・空間の確保を願う。そこでスタッフになっていく。このような2・3に表われたスタッフの生き方を、図示すると図3のようになる。この仮説を今後、スタッフの実態と意識を量的に把握することによって検証していくと同時に、テンポラリーワークが女性の就業形態の新しい型として定着するとしたらそれは女性の職業意識の変化によるのか、それとも女性に対する雇用状況・条件によりやむを得ない選択なのかを明確にしていき、女子労働における問題解決の方策を考える一助にしたい。また女性の職業意識の形成要因（両親の職業観、本人の教育程度と専攻分野等）を分析し、他の就業形態を選択する場合との相違に影響をおよぼす要因を明らかにすることを、今後の課題としたい。

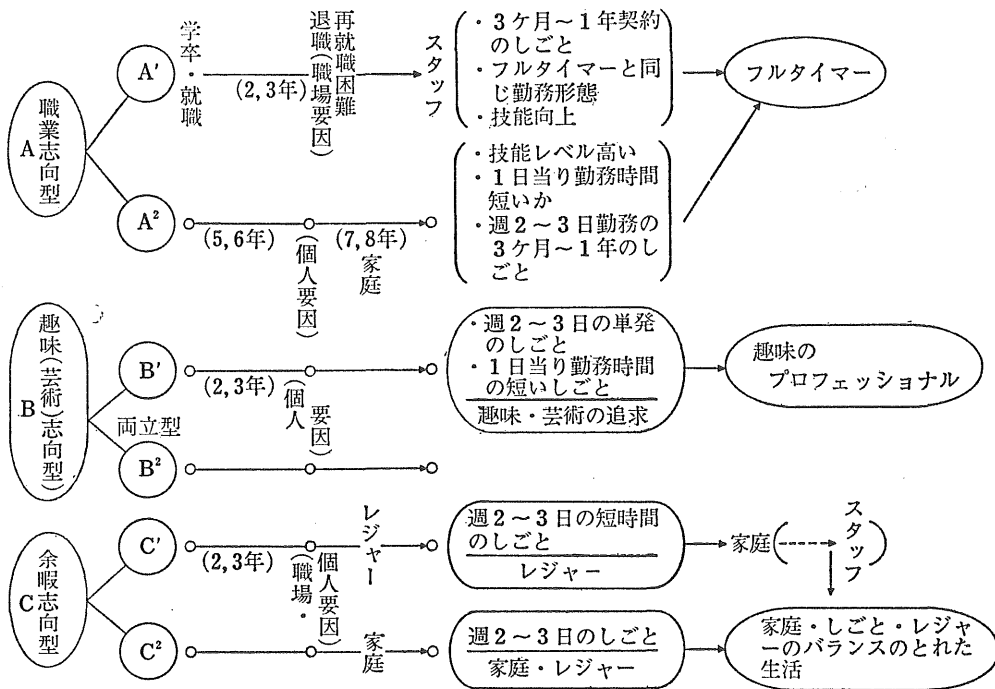


図3 テンポラリーワーカーの就業パターン

最後に、これまでに既に明らかになった問題点に触れておきたい。

第一に述べたい点は、テンポラリー・ワーカーをどのようにとらえるかという定義づけの問題である。テンポラリー・ワーカーは1日最低4時間保障を最短契約期間として1年以内の最長契約期間までを含み、従来の日雇・臨時<sup>4)</sup>・パート<sup>5)</sup>の定義からはみだす雇用形態を抱えこんでいる。はみだした部分を従来からの用語でとらえようとすれば、「アルバイト」ということになるのであろうか。しかし「アルバイト」の定義に曖昧であるところから、ここで即断できない。S機関紙はテンポラリーの意味を、次のように紹介している。テンポラリーとは「専門職によるタ

イムリーな業務処理の代行——の代名詞として広く欧米で使われ普及している」用語であると。この説明にしたがえば、雇用・契約期間を基準にした従来の日本の就業形態の分類法ではとらえられない要素を含む言葉である。それは「専門職による」という点である。「専門職」をどのように定義づけるかが問題となるが、今専門職を一定の期間と程度の教育・訓練を要し職務に一定の責任をとるものと考えた場合、現実にはテンポラリー・ワーカーの従事している職種には、その定義からすればはなはだ曖昧なものがみられる。たとえば、新規採用者が入るまで代行する「一般事務」の場合の専門性をとらえることは、非常に難しいのではないだろうか。日本の場合、個人間の分業よりも集団の分業として職務が遂行される傾向の強い組織であるから、個人の守備範囲が不明確であり「専門職化」しにくいという事情がある。したがってテンポラリー・ワーク・システムが雇用形態として定着していくためには、派遣元企業で従来専門職とみなされてこなかった職種をどのように専門職化していくのかということが課題となると同時に、派遣先企業における個人個人の労働者の職務分担を明確にした体制づくりをすることが必要である。

目下、法改正案作成過程にある人材派遣業の法制面によって今後、テンポラリー・ワーカーの不安定雇用の側面が是正されるとすれば、常用労働者の週休2日制や休暇制の実施、残業の軽減、そして女子常用労働者の出産・育児休暇の実施を容易にする方策の1つとしてテンポラリー・ワーク・システムを位置づけ評価することが可能になる。しかしそれはまた、女性にとって新たな問題を提起する。それは、テンポラリー・ワーク・システムが職業における女性の地位向上にとってどのように作用するのかという点である。この問題も、テンポラリー・ワーカーの側と、組織内の常用労働者の側と、両面から考えていかなければならない。テンポラリー・ワーカーは、組織外にいるのだから、組織内の昇進とは無関係である。したがってテンポラリーワーカーが提供する職務の質とその職業意識や価値観等が、その社会的位置を獲得し安定させることになる。常用労働者にとっても、自己の職業意識を明確にし組織内で働く意味を問い続け職務に対する責任を負う姿勢が要求されることになるのではないだろうか。そのようなことがなければ組織内で働く人間の必要性がなくなり、パートやテンポラリー・ワーク等の雇用形態が支配的にな

表4 登録者数と実稼働者数

社名	登録者数	実稼働者	稼働率	設立年月
A	8,000人	6,500人	81.2%	1966. 11
B	6,000	2,000	33.3	1973. 5
C	2,000*	1,000*	50.0	1973. 7
D	6,000	2,000	33.3	1976. 4
E	17,000	7,000	41.2	1976. 2
F	20,000	4,500	22.5	1978. 1
G	700	100	14.3	1983. 10

\*『週刊ダイヤモンド』（1983年9月10日号）5頁より引用

り、女性の地位向上へとつながっていかなくなる。多様な雇用形態が一定の均衡を保って存在することが、女性がライフコースにあわせて職業と関わっていくのに、欠かせないのである。

第二の問題点として、稼働率の問題がある。〔表4〕にみるように業界の草わけであるA社の稼働率は80%を超えて需要に応じきれないきらいがあると、面接した際も担当者から聞いたが、新規のG社は15%弱の状態である。またD社の場合を例にとると、6,000人の内「一度でも働いたことのある人」が2,000人で、常時働いている人は350~500人(5.8~8.3%)ということである。では稼働率がどの程度であるのが、望ましい状態なのだろうか。それは登録しているスタッフのニーズと関わる問題であり、その面の調査を積み重ねていくことが必要である。

この他にも多くの問題があるだろうが、今後調査をしていく中で具体的に出てきた点をひとつずつ明らかにしていきたいと、考えている。

#### 注

- (1) パートタイマーの定義は不明確である。労働省においても2つの異なった定義を用いている。『雇用管理調査』では「企業においてパートタイマー、パート又はアルバイトと呼ばれている労働者」とし、他方『賃金構造基本統計調査』においては「1日の所定労働時間又は1週間の労働日数が一般労働者より少ない常用労働者をいう」としている〔労働統計要覧1984, 労働大臣官房統計情報部編, 昭和59年4月参照〕。篠塚英子によれば、日本の場合パートタイマーの実数は『雇用動向調査』から得ているが、ここでは「企業からみて常用的に雇用されているものだけが把握されているにすぎず、「常用的でない人達も多数含まれるのであるから」「過少推定といわざるをえない」。「パートの二人に一人が常用化していることが明らかになっている」ところから、同調査から得られた約二倍の人数がパートタイマーと考えられるという〔篠塚英子『日本の女子労働 揺さぶられる経済基盤』 東洋経済新報社, 昭和57年, 90~91頁〕。他に「非農林業の週35時間未満の女子短時間雇用者を女子パートタイマーの指標」とする場合もある〔総理府統計局『労働力調査』, 総理府編『婦人の現状と施策』〕。
- (2) A社調査では「収入の使途」に対する回答は、複数回答である。
- (3) 「小遣い」には、趣味やレジャーという回答も含めた。
- (4) 総理府「労働力調査」では臨時を、「1カ月以上1年以内の期間を定めて雇われている者」と定義している。
- (5) (1)を参照してほしい。

#### 引用資料

1. 「マンパワー・スタッフの意識調査」(1979~832年), マンパワージャパン(株)
2. 「テンポラリースタッフ意識調査」(昭和57~59年), (株)テンポラリーセンター
3. 「サンパティック 働く女の情報誌」(1981/7. No.1~1984/7. No.12) サンパティック編集部

#### 参考文献・資料

1. 「労働者派遣事業問題調査会報告書」労働者派遣事業問題調査会, 昭和59年2月
2. 『婦人雇用研究Ⅲ 人材派遣業(いわゆる事務処理請負業)と婦人労働』(職研資料シリーズ婦産-36) 雇用職業総合研究所, 1984年3月
3. 『月刊総務 人材派遣会社の活用法』(月刊総務8月号付録) 竹島裕著, 現代経営研究会・総合経営管理協会, 昭和58年8月1日

4. 『不安定雇用をめぐる法律問題——派遣労働者問題を中心に——』 日本労働法学会，総合労働研究所，昭和57年5月
  5. 『労働者派遣事業の実態と問題点』（第18回労働行政研究会全国集会研究報告資料集）全労働省労働組合，1984年6月
  6. 『女性人材論 職業的能力の開花』天野正子・神田道子・金森トシエ・藤原房子・斉藤千代著，有斐閣選書，昭和56年
  7. 『経済と労働 58 労働特集Ⅱ』 東京都労働経済力，昭和58年
- \* 本研究開始に当たり，本学副学長 金勝 久教授に貴重な御示唆をいただきました。  
調査に際し，労働省職業安定局，雇用職業研究所，企業各社，さらに面接にご協力下さった方々に，深謝の意を表します。