

事務処理派遣業における女性労働者の ライフスタイル

矢木 公 子

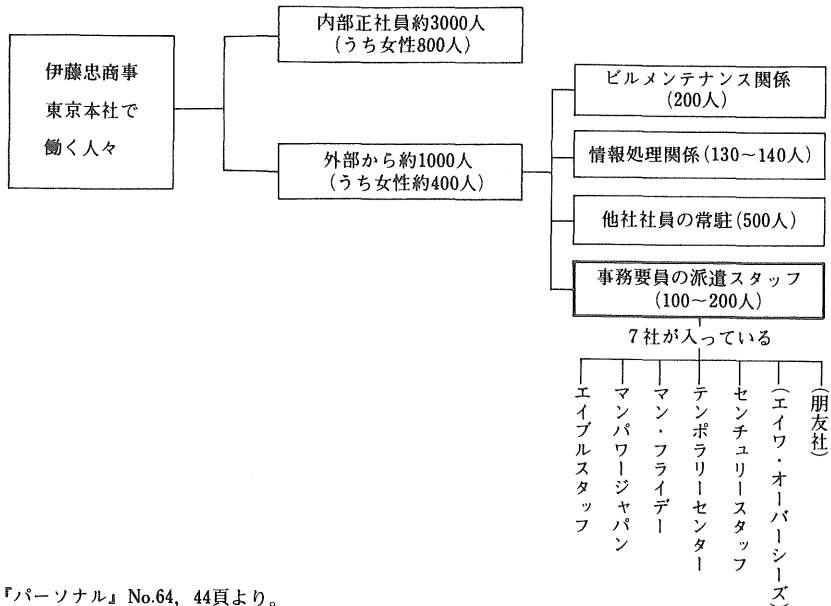
はじめに

1985年に、いわゆる「男女雇用機会均等」案と同時に法制化された「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等に関する法律」（いわゆる「人材派遣事業法」）が、1986年7月より施行となった。この二つの法律が、今後の女性の就業パターンや就労意欲、さらにはライフスタイルそのものに影響を与えるであろうと強く予測されるが、施行後あまり時間を経えない現在、その間の関連性を断じることはできない。

しかし人材派遣業においては、「人材派遣法」の法制化および施行の影響は、業者数の急増という形で明確に現われている。筆者が本学部中沢亘子助教授と人材派遣業者の調査（城西大学女子短期大学部紀委第2巻第1号に報告）をしていた時期はまさに、法制化の最終段階の時期であり、法律ができれば人材派遣業に参入しようと準備万端整えた大手企業グループ、あるいは企業グループ内に人材派遣を開始しながらも頑として「人材派遣をしていないのではない」と主張する大手企業グループ出資の業者等と、人材派遣業界が様変わりする直前であった。同法の成立まで、パイオニア型の実態先行で設立され増加してきた人材派遣業は、ともすると日蔭者にされてきた。それでも1984年には約200社（日本事務処理サービス協会推定）⁽¹⁾となっており、既に新しい就労パターンを形成していた。しかし、法制化と共に待機していた大手商社、保険、銀行系列の業者が参入してきて現在では1,104社となり、その内の3分の1強が東京にあるが、全国的に広がり主要都道府県には必ずあるという状況になってきている⁽²⁾。

元来、新卒者採用・終身雇用型の日本の労働力需給方式の中に人材派遣型が出現し定着していたのには、1973年の石油危機以降の企業の減量経営への志向にそれが適合するという一面がある。そして現在も円高という国際的金融状況における企業の熾烈な生き残り競争と急速な技術革新の進行の中、派遣型労働力の占める割合は増加している。従業員規模1,000人以上の企業においては、1984年で7割強が、同5,000人以上になると8割弱が自社以外の労働者が就労している⁽³⁾。しかしそれは必ずしも、人材派遣業からの労働者をいうのではない。今、総合商社I社本社における就労者内訳をみると、図1の通りである。4,000人の就労者中、4分の1が外部から

図1 人員構成の一例



『パーソナル』No.64, 44頁より。

の要員である。さらに外部からの要員1,000人の内、半数の500人が他社からの出向社員である。残り500人がいわゆる派遣労働者であるが、ビルメンテナンス関係と情報処理関係の計330人ほども含んでいる。したがって事務処理関係の派遣労働者は、約150人ということになる。

では、本稿の考察対象である事務処理サービス派遣労働者の実態は、どのようなものであろうか。本稿では、先ず雇用促進事業団雇用職業総合研究所が昨年4月に公表した調査報告書を基に統計的実態を把握し、次いで筆者が本年2月中に行った事例調査を基にして実態を明確にしていきたい。

1. 事務処理サービス派遣労働者の実態

その年齢構成をみると、行政側の調査でも派遣業側の調査でも、さらに時系列的にみても、25～34歳が6～7割と過半数を占める⁽⁴⁾。24歳以下の年齢層を加えると、34歳以下が7～8割となり、35歳以上の中高年齢層は4分の1か5分の1を占めるに過ぎなく、「年齢に関係なく、働ける」という業者側の謳い文句とは異なる。その要因のひとつとして、しかも大きな要因として考えられるのは、業者への聴き取り調査の折に何人かの対象者が述べていた「暗黙の原則として」登録者を34・5歳以下に限定している、という点である。ある業者はその理由として「派遣先が、若い人を希望するから」を挙げている⁽⁵⁾。25～34歳という年齢階梯は、女性のライフサイクルにおける第Ⅱ期、すなわち結婚・子育て期に当たる。まさに、「自分の都合に合わせて」働き、家庭責任との両立を可能にするテンポラリーワークを、この時期の女性達は選択しているように見え

る。

ところが彼女達の婚姻状況を見ると、未婚が6・7割を占めていて、上述の予測を裏切る⁶⁾。そこで、彼女達が派遣労働者として登録するまでのおおよその像を調査項目から描いてみると、高校・専門学校・短大・大学のいずれかを卒業して就職し、一般事務(22.0%)・輸出入業務(11.4%)・営業事務(9.8%)・経理事務(7.5%)・秘書(5.9%)・タイピスト(9.8%)・OA機器オペレーション(8.3%)・テレックス(7.9%)⁷⁾に従事して3~10年間勤務し、「別の場所で自分の能力をためしてみたかった」ので、あるいは「もう一度勉強するため」に、また「結婚のため」に、少なからず「人間関係が不満」なので、さらに「給与が安く」「通勤時間が長い」ために、離職したのである⁸⁾。そして自分の「希望の時間・期間に働きたい」「能力・技術を生かしたい」「さまざまな職場をみるのができ」「給与がよい」ので、派遣労働者となった⁹⁾。そして派遣労働者の利点として実際に働いてみて実感することは、「希望の時間・期間に働け」「さまざまな職場をみるのができ」て「給与がよい」といった点である。4割の人が収入を「趣味・レジャー」費に当て、「住宅資金・ローン・子供の養育費」に当てている人が2割、「生活費(自活)」に当てている人が同じく2割、「結婚・老後・不慮の事故に備えて」いる人が1割であり¹⁰⁾、大半が生活を豊かにするためである。

彼女達は派遣先において、過半数の人が「人間関係」に気を配り、その他派遣労働者として「健康」(22%)「技術の向上」(17%)に留意している。派遣先の待遇に対する期待は半数の人が「企業によって異なるのでひとことでは言えない」と考えており、2割強の人は「外部からのスタッフとしてわりきっている」。その反面2割弱の人は「正社員と全く同じに扱ってほしい」と願っている。このように7割強の人が派遣先での待遇に対してあまり期待していないにも関わらず、「派遣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。その理由として挙げられているのは、「仕事内容が予想と違っていた」「人間関係がわずらわしかった」「顧客側の体制がしっかりしていなかった」「責任範囲が広すぎた」「いやな仕事だった」「決められた就業時間外の仕事が多かった」といったことである¹¹⁾。

それにも関わらず、今後も派遣労働の継続を期待する人が派遣業者による調査では、65~88%にのぼる¹²⁾。

このように、派遣労働者の過半数が派遣先で仕事をやめたいと思ったことのある要因としては、実際に労働する場が派遣先事業所で、たとえ派遣元業者と派遣先企業との間で具体的に諸事項が契約されていても、実際に細かな業務内容の指示を受けるのは派遣先の人からであるところから、契約事項のどれとも該当しない事柄が出てきたりした場合、また契約事項と違うと分かっている場合でも、まさに派遣先での「人間関係」を悪くしたくないばかりに、合理的態度をとれないということがある。これには派遣期間も、関連する。派遣労働は「4時間以上」から可能だけれども、そしてもちろん半日あるいは1日だけ、そして2~3日間という「単発」のしごと

あるが、前述のように企業が人事構成の中に予め計画的に派遣労働者を組み込み、派遣労働者の方も「単発」の仕事は密度が高く消耗が激しく孤立感を抱いてあまりしたくない、安定感の得られる3～6ヶ月以上の仕事をしたいと希望することも、関連してくる。

ところで、「労働者派遣事業法」において認められている派遣労働者が行う業務は、どのように規定されているかといえば、同法第四条に、

- 一 その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務
- 二 その業務に従事する労働者について、就業形態、雇用形態等の特殊性により、特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務

とあり、中央職業安定審議会の審議を経て、13業務に限定されている⁴³。それを受けて事務処理サービス業においても、業務内容を明確に区分して登録し、また派遣に際して派遣元においても派遣先においても、派遣就業の日や時間等とともに業務内容が管理台帳に明記されなければならない（同法第26条、第37条および第41条）。

はたして現実には混乱なく、そして派遣労働者および派遣先双方に満足なものとなっているだろうか。1986年7月1日の「労働者派遣事業法」の施行に先立って、同年6月に「派遣労働者トラブルホットライン」が発足した。その情報紙「派遣ホットライン情報」の副題は、「派遣労働者の権利と地位向上にむけて」となっている。その副題が既に示しているが、同組織の活動内容紹介をみると、「私達は決して“不安定で無権利な哀れなワーカー”とか“あつてはならないワーカー”などの立場にたたず、逆に派遣労働者の出現がこれまでの日本における働き方（9～5時、そして残業）や雇用スタイル（入社から定年まで）と異った存在であることを積極的に捉える立場」を、明確にしている⁴⁴。その情報紙に記載されている「時給資料」には3派遣業者の業務内容が出ている。そこに挙げられている業務内容は、「貿易事務、クラークタイプ、経理事務（同補助事務）、テレックス事務、端末オペレータ、ワープロ、データ入力事務、文書作成・ファイル事務、銀行事務、営業事務受付、秘書、翻訳、市場調査業務、船積業務等」である。

ところが同ホットラインに寄せられた派遣労働者の相談内容をみると、契約した業務内容と実際に派遣先で割り当てられる業務との相違がある。たとえば、「翻訳業務」で契約したのに、出社してみると実際にはコピーとりが中心で、その他に翻訳やタイプ打ちがあるという風であった⁴⁵。その他、就業時間や職場での待遇・人間関係についても、トラブルがあるだろうが、この業務内容が契約と現実とで相違するという事実の要因としては、事務サービスの専門化が確立していないこと、特に派遣労働者を受け入れる派遣先の方に契約業務の処理に限定して派遣労働者に仕事を割り当てる認識と体制が未整備なことが、挙げられる。

2. 第Ⅲ期女性の事例調査

以上で明らかのように、事務処理派遣業における派遣労働者の全体像としては、30歳台前半までの未婚女性が、職業経験を生かして派遣労働に従事しその収入は生活を豊かにするために使われているというものである。

ではその中で少数派である既婚で子育て期から脱したライフステージ第Ⅲ期の35歳以上の中高年女性が、派遣労働に従事するようになった動機、自らが派遣労働をどのように捉え自己のライフスタイルの中に組み入れているか、あるいは派遣労働がライフスタイル形成の主要要因となっているか、派遣労働から他の労働形態を選択するとすれば、どのような動機や理由からなのだろうか。それらを明らかにするために、事例調査を実施した。その調査の概要は、以下の通りである。

（調査目的）

女性のライフステージを構成する学校卒業、結婚、妊娠、出産、育児、老親介護、そしてそれと並行する就業の有無、就業形態、それがどのように組みあわされてそしてまた何がいつどのように規定要因となって、女性はライフスタイルを形成しているか。とくに、事務処理サービスを行う派遣労働者の場合は、どのようであるかを明確にすることを目的とする。

（調査対象）

既婚、有子の30歳台後半から40歳台の有職女性を対象とする。継続して派遣労働をしている人、派遣労働者から常雇用者になった人、派遣労働者から常雇用者そして再び派遣労働者になった8名と、比較群として派遣労働の経験がなく、他の働き方（パートやフリーランス）を経験した人4名を対象とする。

（調査の方法および調査実施期間）

被調査者の最終学校在学中の就業意識・職業観から始めて、現在までの生き方についてその時における意識や事情を追体験的に辿る為に、原則1時間半として自由に語ってもらい、それを録音する方法をとった。実施期間は、1987年2月である。

調査の結果、対象者の概要は、表1にみる通りである。この表に記載した項目（年齢、現時点での配偶者の有無、子ども数、学歴、最終学校卒業以後の軌跡（ライフスタイル）、現在の職種、現在の労働時間、収入の使途）は、全調査対象者から共通して情報を提供してもらったものであるが、前述のように対象者にその折々の感情や事情を自由に話してもらった形式なので、他に個別の情報が多くある⁴⁾。ここでは、それらも必要に応じて採用しながら、記述していきたい。

表1のNo.1からNo.8は、派遣労働（以下、TWと略す）を継続しているか、TWを経て常勤職、あるいはさらに再度TWに変わった人のグループである。このグループを〈タイプ1、現在、派遣労働者〉〈タイプ2、常勤職〉の2タイプに分けて、考察を進めたい。

No.	年齢	配偶者	子ども	学歴	ライフスタイル	現在従事している職種	労働時間	収入の使途
1	49歳	有	3人 (男・大3, 中3, 中2)	高校卒	卒業・就職—転職2回—結婚退職・転居—出産育児—転勤—TW登録 S30.印刷会社, S38.アルバイト S40.内職(東京) S54~現在 和文タイピスト (和文タイピスト) (和文タイピスト) (和文タイピスト) (鹿児島) (京都) (ピスト) (ピスト) (ピスト)	和文タイピスト (ワープロ)	月~金 9:00~ 4:30	教育費 住宅ローン
2	48歳	有	3人 (男・大1, 中3, 女・高3)	短大(家政)卒 専門学校(夜間) (英文タイプ)	卒業・就職—退職—結婚—アルバイト—出産・育児—TW登録 S34.商社(運輸部) S40. 英文タイプ S42. S56~現在 英文タイピスト (英文タイピスト, 和・英ワープロ)	和・英ワープロ	週3日 10:00~ 5:00	家計補助 趣味
3	40歳	有	2人 (女・中1, 小5)	短大(栄養)卒	卒業・就職—結婚退職—出産—転勤—出産—転勤・TW技能—TW登録 S42.製造業・S46. S48. S49. S50. 養成講座 S59~現在 一般事務 (一般事務) (ワープロ) S59.(3ヶ月)	和文ワープロ	月~金 1:00~ 5:30 土9:00~ 5:00	娯楽, 趣味 貯蓄
4	36歳	有	1人 (女・小2)	専門学校(英語)卒	卒業・就職—退職—アルバイト—再就職—結婚 S45.旅行社 S50.(半年間) S50. (行楽電車スチュワード) (一般事務) 貿易会社(事務) 出産退職—TW登録(1回目)—再々就職—退職—TW登録(2回目) S54. S55~S58 S59. S62. ~ (クラーク・以前勤めていた 秘書, ワープロ, 英文タイ タイピスト) 貿易会社(事務) イブ, 翻訳, 貿易事務)	外国為替	月~金 9:00~ 5:00	家計補助(生活費)
5	31歳	有	1人 (女・小2)	短大(英語)卒	卒業—アルバイト—留学—帰国・就職—結婚退職—夫の実家の— S50.(半年間) S50.10月オーストラリア S51 家業従事・出産 レセプションリスト・スクール 外資系化学業, (静岡) (半年コース) レセプションリスト S53 —再就職—退職—TW登録—TW中断中 (東京) S55.外国領事館 S58. S58~60 S60~現在 クラーク・タイピスト 転居のため(タイピスト, 秘書) 子どもの持病悪化	クラーク・ タイピスト		住居費
6	39歳	有	2人 (女・中3, 男・中1)	大学(独語)卒	卒業—アルバイト—結婚—出産—転勤—転勤—転居— S45. けい古ごと S46. S47. けい古ごと S51. S52. S48. に熱中 (東京) 自宅購入 就職—退職—TW登録 S55. S56. S56~現在(その内半年間中断) フレックス・タイム制 (和文ワープロ)	和文ワープロ	週5日 10:00~ 6:00	住宅ローン 教育費 趣味・娯楽 (今後は老後貯蓄)
7	45歳	無	2人 (女・大学浪人中, 中3)	短大(英文)卒	高卒—就職—短大入学—卒業・就職—転職— S36.(北海道) S38.(横浜) S40.(4ヶ月) S40. 商社(株式課) 外国銀行, クラーク・タイピスト 結婚・退職—再就職—出産退職—離婚—TW登録—常勤職 S42. S42. S44. S56.6. S56.7. S61~現在 米軍基地 パーソナルサービス (秘書) リース業(営業課)	電算機導入に関 する事務	月~金 8:30~ 6:00 土8:30~ 12:00	生活費

8	36歳	有	1人 (男・小1)	短大(商)卒	卒業—(英文タイプ習得)—就職—退職—(求職活動)—再就職・結婚 S48. S49. S53. (結婚相手と S53. 旅行社 同社のため) 旅行部門 (旅客担当) 退職—アルバイト—出産—(職業訓練校)(求職活動)—TW登録—常勤職 S55. 再就職先で S56. S57. S58. S60～現在	営業 (社内で専門職 に位置づけ)	月～土 (第2, 第 3金休) 9:20～ 5:35	家計費分担 (夫と同等である ため)
9	39歳	有	2人 (男・中3,小6)	大学中退 (文学部) を	中退・結婚—出産—離婚—就職----- S45. S46. S49. S49. S49. (兼業)----- (専業主婦) 病院(ソーシャル S55～S61 ワーカー) (電話相談スタッフ) 退職・フリーランス—再就職 この間に再婚 S59～S60 S61～現在 文筆業 電話相談事業	企画・営業 (マネージャー)	月～金 9:00～ 5:45	N.A.
10	36歳	無	2人 (男・小6,小2)	大学卒 (英文学科)	卒業・結婚—出産—別居—離婚—英文速記受講—職業訓練校 S48. S50. S56. S58. 人材派遣会社で 簿記 S53. 半年後から講師(アルバイト) 就職—退職—再就職(パート)—退職 S58. S60. 1ヶ月後 企画関係(企画) 大企業アクセサリー部(事務) アルバイト—再々就職(常勤職) S60.11月～ S61～現在 前の企画会社 その企画会社	企画	月～金 9:30～ 5:30	生計費
11	35歳	有	1人 (女・小5)	高校卒	卒業・家業従事—結婚・家業従事—出産—転居—(求職活動)—就職(パート) S45. S49. (寿司店) S50. S51. S55.6.～ S58～現在 (中華料理店) 人材派遣会社 習い事 サロン	喫茶・軽食店 運営(調理) (チーフ)	週2日 10:00～ 2:00 (時々 5:00)	趣味 教育費
12	36歳	有	2人 (女・小6,小3)	短大卒 (ビジネス コース)	卒業・就職—専門学校—退職・結婚—出産・転勤—転勤・出産 S45. 商社 (アナウン S48. S49. (大阪) S52. (輸入事務) サー学校) (東京) 日曜日通学 けい古事—アルバイト-----タイプ学校---再就職(パート)—TW登録 (油絵) 週一度 (英文タイプ講師) S55. (ダスキン交換) 週3日(午前中) —アルバイト—再々就職(パート) (統計調査員 S61.～ 保育園係母補佐 職能団体事務局(事務) 選挙事務所 (兼業—地方自治体 経理・答案添削) 調査員(登録制)	一般事務 調査員	週2日 9:00～ 5:00 +年5.6 回(不定期)	趣味 教養費

タイプ1になるのは、No.1～No.6である。この人達の学歴や学校卒業後の現在までの軌跡は、年代によって一様ではなく多様な傾向にあるが、共通するのは初婚後配偶者と現在まで生計を共にしている点、収入の使途は主として家計補助・住宅費（住宅ローン）・教育費である。No.6を除いて、卒業と同時に就職あるいは留学後就職して、結婚退職か出産退職している。しかし退職後も初職で熟練した技能を生かして、アルバイトや内職に従事しているのがNo.1とNo.2である。それが可能だったのは、初職に就いて退職まで6年あるいは8年勤続した経験である。彼女たちがTW登録したのは40歳台になってからであり、しかも登録後直ぐに派遣されて現在まで仕事が途切れることなく割り当てられている実績は、その技能の確かさを示している。人材派遣業界（事務処理サービス）では暗黙の内に、登録年齢を36歳以下としている。その現実からみて彼女たちの優秀さが、明確である。同様のことはNo.3についても、当てはまる。彼女は学校時代にも初職就業後も一貫して結婚後に就業することはまったく考えたことがなく、むしろ結婚後は専業主婦でいるのが当然と考えていたのだが、結婚後夫の転勤で農村部で生活している間に周囲の女性たちが誰一人として専業主婦でいることなく働いているのをみて、自分の生き方に疑問を抱き、再び転勤で東京へ戻って以後就職のために人材派遣会社のワープロ技能養成講座で受講する。その際の取り組みは生半可なものではなく、自宅に機器を購入して自宅でも練習を繰り返すという熱心なもので、当時38歳という年齢のハンディを乗り越えている。

とかく派遣労働者が契約した業務と違ってコピーやお茶くみの仕事を中心になってしまい、派遣労働者が悩むという事態が生じる場合を耳にするが、対象者のように自分の技能に対して自信をもっている彼女たちは契約業務のみをするかあるいは職場の人間関係を考えて一般に雑用といわれることも本務に差しかえない程度に引き受けるかのいずれかを自己の就業スタイルとして確立し、苦悩の種とはしていない。しかし彼女たちを取りまく職場での雰囲気は決して好意的なものばかりでなく、厳しい面もある。たとえばNo.2の場合、1ヶ月位の比較的短い派遣先でたとえ管理者にTWに対する理解が十分にあってもそれが他の職員に共有されている訳ではなく、中には（特に年輩の男性にみられるだが）ワープロができない人からの反発が強く仕事中絶えず嫌みを言われたり仕事ぶりを監視されたりすることもある。このような場合、どのように彼女たちは対処しているかという点、派遣元に直接持ちこむと「では、中高年者を派遣しない方がよい」ということになって仕事が来なくなる可能性も生じるので「遠いから」を理由に、派遣先を他に変更してもらい、そこへは二度と行かないようにするのである。また同じ派遣先から何度も指名されて行くようになると時として、自分と組み合わせて派遣されている他の派遣労働者に対する不満を聞かされて、自分だけに継続して来てほしいと頼まれることもある。その場合、自分が派遣元にそのまま伝えることもできないので、結果的に無視する。このような面では彼女たちは、自己の確かな技能を基に仕事と職場を選んでいくことになる。そしてまた、同一企業内で勤続している場合と異って、一口にワープロと言ってもさまざまな企業や団体組織で働くので担当する

書類は多様で、その都度その内容に応じてどのように作成すればよいか創意工夫をしていることに喜びと誇りを感じて働いている（たとえば、NHKの番組表の作成といったものもある）。ところが、そのように創意工夫しても、派遣先管理者等からあまり評価されなかったり、「仕事が遅い」といわれることもある。しかし、そのことはやがて次に派遣された人が「この仕事を、私はそんな時間内にやり遂げられない」と言ったりした場合に、始めて評価されることになる。

彼女たちは一様にTWのメリットとして、「残業しなくてよい」を挙げているが、表にみるように実情は「テンポラリーワーク、4時間以上から」という言辞ほどに短くない。それは飽くまでも常勤労働者の夜9時、10時までの長時間労働との比較においてである。また自己都合に応じて週何時間をいつでもこなせばよいというフレックス制ではなく、特定の曜日に限定されている。

タイプ1にみられるように、有配偶者のみがTWの形態を継続しているというのは、やはり社会保険については夫の方で加入しそして主要な生計費は夫の負担があって始めてこの労働形態が可能であると、今までも折りにふれ語られてきたことを、示している。

彼女たちは、いうまでもなくTWの労働形態を家庭と両立するもの、あるいはまた他の活動（自己研修・啓発に関する活動や趣味）と両立するもの、と評価し、また自己の技能が生かせるものと評価している。その一方で、数年前までは先進的技能であったワープロの技能が最近急速に誰でもできるものになってきたことに、今後派遣労働者としてやっていけるかどうかと一抹の不安を抱いている。次の新しい技能を習得するのは、年齢的に困難であるという気持があるように見受けられた。

次に〈タイプ2、現在常勤職〉⁴⁹を、概観してみよう。

このタイプは、常勤職を結婚を機に退職し再就職するが、出産あるいは親の介護のためにそれも退職する。その後派遣労働者の経験を経て、また常勤職に就いたものである。このタイプに属するのは、No.7とNo.8の2事例だけである。No.7は離婚して現在配偶者はいなく、No.8は初婚を継続してきている。そのような状況からNo.7が13年間の専業主婦生活に終止符を打ち、即生計を維持しなければならなくなった時、再び働くにはまず技能の再訓練が必要と考えて人材派遣会社の養成講座に参加しそこから派遣労働者になっていき、4年余のTWの経験を積んで常勤職に移行していったのである。No.7にとってTWは、限られた時間内に全エネルギーを傾けて、職場の人間関係に左右されることなく仕事を処理することができ、そして現場で学ぶことができ、多くの人と接触できるものである。が反面では、体を酷使するものである。さらに派遣先の人々の派遣労働者に対する認識が「流れていく人」というところにあることも、働きづらい点である。彼女にとって理想の働き方は、TWと常勤での働き方を加えたものである。つまり密度の高い仕事を処理ししかも指導的役割も果たすことである。そのように考えるNo.7は現在の常勤の働き方が自分にとって最終のものとは考えておらず、そこで経営のノウハウを何とか習得す

れば、独立して経営者の立場になりたいと考えている。そこには、これまでの経験を通して得た男性の作った組織や働き方ではできないことがあるという考えもある。また常勤職で組織の中にいると言いたいことも言えなくなり、人間がだんだん小さくなっていくとの思いもある。

一方 No.8 の方は、短大卒業時に就職せず一年間英文タイプの技能習得のために費したけれども、結婚後も働き続けている姉（教職）をみていて、結婚後も働くのは当然と考えていたところから、ごく自然に実際にもそのようにしていったが、結婚後も独身時代と同様に男性と同様に夜 10 時まで働き続けていたら、そして父親の重病の看病が重なった時点で疲労が耐え難いものとなって退職せざるをえなくなっていった。それでも働くことが当然という意識があるので元の勤務先でアルバイトをしている間に妊娠し、出産後一年までは育児に専念する。だが妊娠中も働きたくてたまらず子供が一歳になると即保育所に預けて、まず再訓練のために職業訓練校に入る。その間働き方と育児の両立を模索するが、常勤で働くことは、子どもを三重保育に委ねることになり子どもの成長にとって良くないと考え、子どもが 4 歳になるまで勤務時間の短い TW を選択した。つまり常勤職につけば、保育所には 8 時から 18 時まで預けることができるが、担任保育士の勤務は 8 時 40 分から 17 時なので前後は他の 2 人の保育士に委ねることになる。さらに場合によっては 6 時以降他の保育者に委ねる必要も考えられて、四重保育ということも出てくるのである。

そのように働くことを当然と考えていて仕事への責任感の強い No.8 は、TW においても登録後すぐに仕事がまわってきて 3 ヶ月の契約で外資系企業に派遣されるが、派遣先より契約を 8 ヶ月に延長を希望されてさらに延長を希望された時自らそれを打ち切る方を選択したり、また他の派遣先では常勤職への勧誘を受けて辞退したりしている。自ら契約延長を打ち切ったのは、TW が長期になると正社員よりも社内事情に精通していき具合が悪いと考えたからである。No.8 は TW のメリットとして、TW は即戦力として派遣先より評価され、常勤職より短時間の労働時間でよい点をあげている。他方そのデメリットとして、派遣先企業にとって何者でもなく（No.7 の表現した「流れていく人」というのと同様の意味である）、身分が不安定なこと、組織内の地位に応じて仕事を自分のものとしてスケジュールを立てて働けないことをあげている。子どもが 4 歳になった時点で、大手の生命保険会社が新設した女性の営業専門職⁴⁴に応募し採用された。2 年間の TW でつくづくその不安定さに嫌気がさしての常勤職への移行であり、しかも恵まれた条件下のものであるが、就職先があまりにも大きな組織であるため、そこでは自分の貢献度が確認できず、働き甲斐が実感できない。したがって現在の No.8 にとって理想の働き方とは、仕事に対する自律性があって、組織の中での自分の貢献度が確認できて自分の意見が反映するような働き方である。

次に比較群として〈タイプ 3、TW の経験なく、現在常勤あるいはパート〉の場合を、簡単に述べてみたい。このグループに入るのは、No.9 から No.12 までの 4 事例である。No.9 はいわ

ゆる「全共闘世代」に属し、大学紛争でほとんど授業が行なわれない状態のさ中、2年間在籍して中退し12歳年長で自由業の男性と結婚する。その後出産・育児の4年間は専業主婦で過ごし、次子出産と同時に離婚するが、その直後から求職活動に乗りだす。このようなことが幼児と乳児を抱えていても可能だったのは、大学に入り上京した妹が同居して育児に協力してくれたためである。その求職活動は、新聞広告でみつけた近所の病院に、募集項目にはない「ソーシャル・ワーカーとして働きたい」と自ら要望するという積極的なものだった。折よくその必要性を認識していた病院側とそのニーズが一致し、月曜日から金曜日は9時から5時、土曜日は半日の勤務を10年間続ける。しかもその間6年目から新聞紙上で知った電話相談スタッフに応募し、シフト制で主に土曜日を担当していく。シフトを組んでいる他の人は40歳前後であり、32歳のNo.9は最年少であったにも関わらずその中でサブ・チーフの役割を担っていった。その後病院を退職して、相談スタッフの方は継続しながらフリーランスの文筆業を2年間経験する。この間に再婚する。この文筆業も4人でワークシェアリングしていて、現職（電話相談事業における企画・営業マネージャー。常勤職）に就いてからも時々担当している。このような軌跡をもつ彼女にとって、理想の働き方は、フリーランスである。おそらく時間的に拘束されない点が、評価の対象であろう。

次にNo.10の場合、大学へ進学した主目的は夫探しであり、その理想通りクラブの先輩と3年次に婚約し卒業と同時に結婚、そして出産と相次ぎ、やがて結婚8年後に夫と別居、その2年後に離婚に踏み切ると同時に、それまでの専業主婦の状態から経済的自立を旨として、周囲（親・兄弟・親戚）からの「そんな仕事を引き受けて、何になるのか」とか「子どもをどうするか」といった反対をはねのけて、技能を習得し就職口を自ら開拓していった。しかし営業という仕事の性質からくるプレッシャーに疲れ退職して、給与面では恵まれた仕事に就くが仕事面での意欲が湧くようなものではなかったので退職、元の企画関係の企業でアルバイトをしている内に常勤にと、本人のパート希望にも関わらず、要望されて現在に至る。No.10が最優先しているのは、子どものことである。現職場は、社員全員が女性であるにも関わらず、最初就職した時の少人数でチーフも子持ちで定時退社し、残業よりも仕事を持ち帰り子どものそばで仕上げる方式から、再度就職した時には社員の大半が未婚女性で、働き方が男性のものをモデルとした仕事は職場とするものという男性の働き方と同様の方針に変わっていたため、予測以上に育児との両立が困難な状況である。6時に退社し、出張をしないNo.10にとって、職場でのプレッシャーは非常に大きくなっている。授業参観日等時間のやりくりで可能になることも一律に考えられて、融通性をもたせるのか困難な状態である。（言及しなかったが、タイプ1のNo.4が派遣労働者から元の勤め先の要望に応じて再就職したにも関わらず、女性の中で自分だけ子持ちのため、学校行事で早退・遅刻が目立ち、嫌みを言われることが、TWで身につけた実績を評価せず男性の補助的仕事しか割り当てないで期待しないけれどもいてももらわないと困るという会社側の対応と相

まって、再びTWに戻る原因となっている。)

No. 11 においては、家業（実家および結婚後の）と同じ飲食業でのパート労働というのは義母との顔をつきあわせた状態を避けたいという気持と、何か達成感を得たいという精神的ニーズを充たすのに、無理なく就けるものだった。このパートの仕事に就いて4年目であるが、パートの中で責任者であり仕事のローテーションやメニューの決定等一手に引き受けていて、時折パートがここまで責任を負い負担が重すぎるといった疑問をもつことがある。特に他のパートは入れ替りが激しいので、人不足になった時、強くそのように感じる。家業は深夜まで営業しているので就寝は朝3時頃になり、出勤する日の睡眠時間は4時間位なので、体力的にいつまで続くかという不安もあるが、夫の仕事も健康を害して働けなくなった時何の保障もないものだから、可能な限り自分も仕事に就いていたいと思う。できれば、事務の仕事もしてみたいが、常勤職であるかどうかにはこだわらない。むしろ、義母が年をとれば、家にいなければならなくなり今後は今以上に外へ出ることはできないと考えている。

最後に、No. 12 であるが、就職3日目に商社での女性の仕事は男性の補助職であることを実感して3年勤めたら退職しようと思決心する。自分が何を本当にしたいのかを見定めるために、在職中から日曜日にアナウンサー養成学校に通ったりして模索を始める。予定通り3年後に退職して海外旅行に出て夫と知り合い、結婚し出産していく間も勉強会に参加したり稽古事を始めたり、稽古事を深めていくための費用稼ぎのアルバイトを始めた。そこから仕事の技能を習得するために学校に通い、初職での経験をもとに英文タイプの講師をしたりと次から次と展開して、その模索は今も続いている。TW登録もしているが、希望の勤務時間に合う仕事はほとんどないので、むしろ自分の交友関係の中から仕事を持ち込まれることが多く、同時に3種類も4種類もの仕事を駆けもちでこなす時期もあった。今は主にパートとアルバイトの2種類の仕事を兼業している。

3. お わ り に

事例調査の考察を通して、30歳台40歳台の既婚・有子の女性の働き方・ライフスタイルの選択をめぐって、いくつかの点が明確になってきた。

第1に派遣労働者として長く働き続ける基盤には、配遇者の安定した収入があり、調査対象者が一時的には切実な家計補助・ローン支払いを直接の契機として就業しても、やがては彼女たちの収入がなくても生計が維持できる状況にある。(たとえば、No. 6 はフレックス・タイム制のデータ入力の仕事に就くが就職の動機を「自宅を購入して、事前の計算通りでなく、住宅ローン・一戸建住宅の維持経費・夫のゴルフ会員権購入と重なって、切実に、あと5万円必要と感じたこと」と、言っている。) そこには、社会保険や健康保険を、夫の側で加入することで解決する

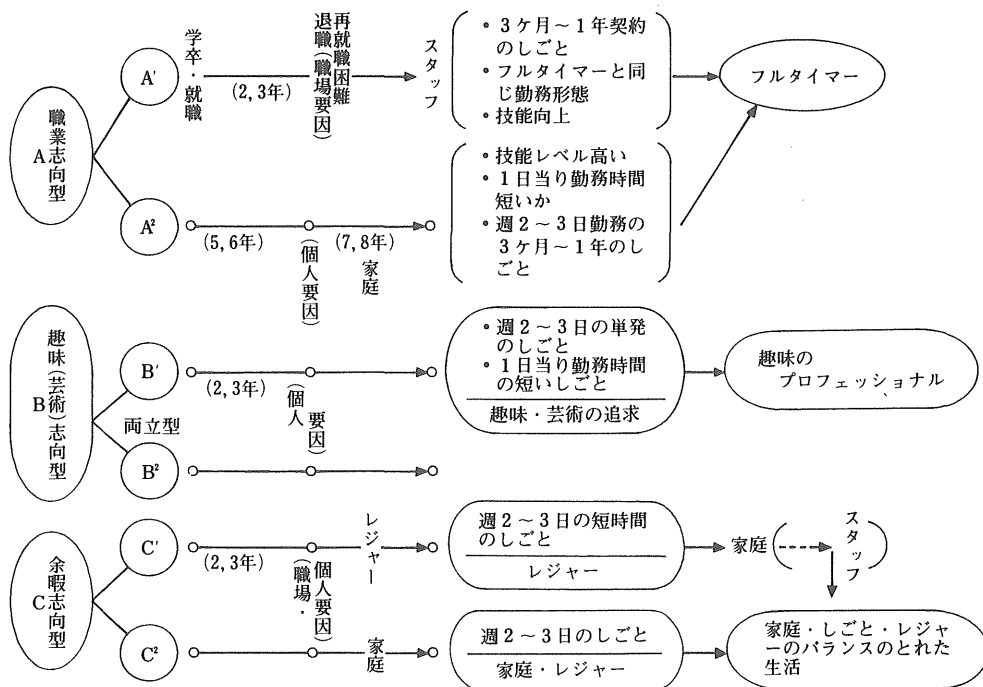
ことも含まれる。

反対にこのような安定した大枠のあることが、彼女たちを派遣労働者に留めている要因にもなっている。この大枠の中に留まる限りTWは自分で仕事をみつける手間をかけないで仕事を持ちこんでくれるし、わずらわしい契約交渉をしなくてよいし、安心できる仕事先と考えて心配しなくてよい。パート労働の非課税額を気にかけなくても、高賃金のTWはその気になれば課税されても問題にならない高収入が得られる。自己の技能を最大限に発揮できるという満足感・達成感をもてる。最長7ヶ月の契約期間であり、契約期間が終了休暇をとりたいたいと思えば、それも可能である。したがって日単位・週単位の働き方の選択による家庭や他の活動との両立も可能であると同時に、長期にわたる旅行や研修にも時間を用いることができる。

それにも関わらず、自己の技能がいつまで通用するか分からないという不安があり、常勤の場合のような職場の人間関係に煩わされるのは嫌だと思いつつ、技能提供のみと派遣先で割り切られてしまうと孤立感に悩まされたり疎外感を味わったりして、そのジレンマを痛感せざるを得ない。また No. 12 のように強く働く時間や日時について注文をつけると、TWの仕事といえどもまわってこない。現状では、派遣先の要望の方が優先している。

この調査の対象である中高年の既婚・有子の派遣労働者のライフスタイルを、前回仮説として提示した図2の「テンポラリーワーカーの就業パターン」において考えてみると、＜パターン1、

図2 テンポラリーワーカーの就業パターン



拙著「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」『城西女子短期大学部紀要』第2巻第1号, 59頁より。

現在、派遣労働者>は、Cの「余暇志向型」という名称を「家計補助型→余暇志向型」と名称を修正すれば、この型になろう。また<パターン2、現在、常勤職>は、A²型そのものである。

最後に女性が働く上でもっとも困難な問題を生じるのは、子どもに関することである。配偶者がいる場合も、自由業で時間的に自己裁量ができる場合は別として、勤務時間に拘束された雇用者の場合、大半が定時で退社して自宅へ直行するのではなく残業が9時10時までと長時間勤務であったり仲間とのつき合いが重視されて夜遅くなることから、平日の夫にとって我が家は寝ぐらにすぎない状況が相変わらず続いている。むしろ通勤時間の長時間化は、これを顕著にしている。したがって子どもに関することは、妻の責任範囲のこととなり、授業参観等は当然母親が行くものとなる。企業組織が男性中心で男性の価値観に支配されているため、その役割を担っている有子の女性への理解はまったくといってよいほどみられず、特に常勤職の場合は厳しい目でみられ、No. 4 や No. 10 の事例にみるように常勤職を継続する上で、最大の悩みとなる。

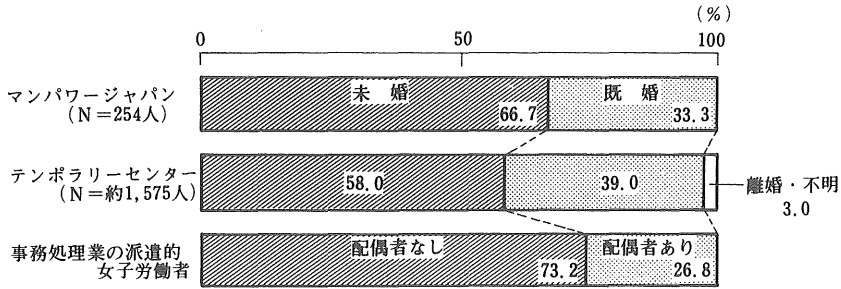
さらに、子どもが健康かどうかは、母親が就業する上で、もっとも重要な要件といえるかもしれない。No. 5 にみるように、子どもに持病があり、週2回位通院しなければならないといった場合が核家族で生じると、母親は付添い者として同行しなければならず、しかも通院には長時間を要するので、半日から一日がかりの用事となる。そうなると、TWといえども就業は不可能となる。つまりTWといってもフレックス制ではなく、決った曜日の一定時間の拘束が前提であることと、通勤に時間を要することから、不可能となる。この問題は、男性の長時間労働を改めていくことと絡みあわせて考えていかななくては、解決できない。

調査を通して実感したのは、ほとんどの対象者が働いていく中で、働くことでの充実感を知り新たなステップへの意欲を持ち、仕事に関する知識や技能を習得していったことである。

注

- (1) 雇用職業総合研究所編『人材派遣業（事務処理）の女子労働者の仕事と生活に関する調査研究報告書』1986年4月、3頁。
- (2) 『パーソナル——働く女性の情報誌』日経ホーム出版社、1987年9月、43頁。
- (3) 雇用職業総合研究所編『前掲書』2頁。
- (4) 労働省の「雇用管理調査」（昭和59年）、同「事務処理請負事業における派遣的労働の実態」（昭和59年）、マンパワージャパン(株)「マンパワー・スタッフの意識調査」（'79～'85年）、(株)テンポラリーセンター「テンポラリースタッフ意識調査」（'82～'85年）。詳しくは、雇用職業総合研究所編『前掲書』11頁と19頁および拙著「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」（『城西大学女子短期大学部紀要 第2巻第1号』1985年所収）を参照。
- (5) 筆者が行った'85年夏の派遣業者への聴き取り調査による。
- (6) 資料出所は、(4)と同じ。

図A 人材派遣業（事務処理）の女子労働者の婚姻状況

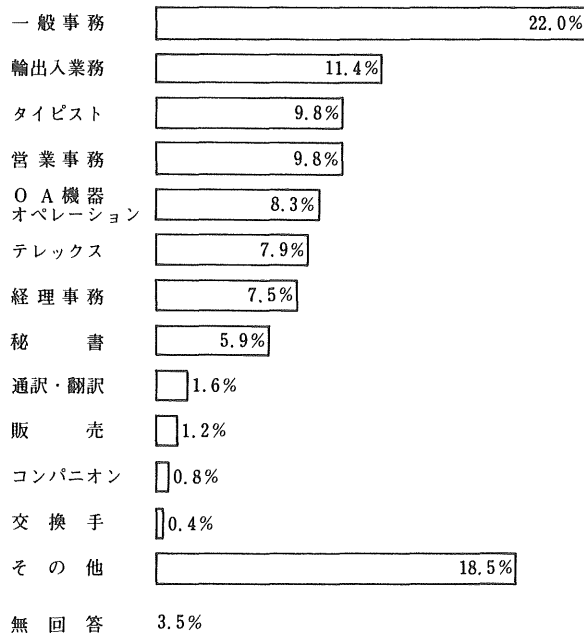


雇用職業総業研究所「人材派遣業(事務処理)の女子労働者の仕事と生活に関する調査研究報告書」1986年4月、19頁より。

(7) 雇用職業総合研究所編『前掲書』21頁参照。

図B

職種 (M.A.)

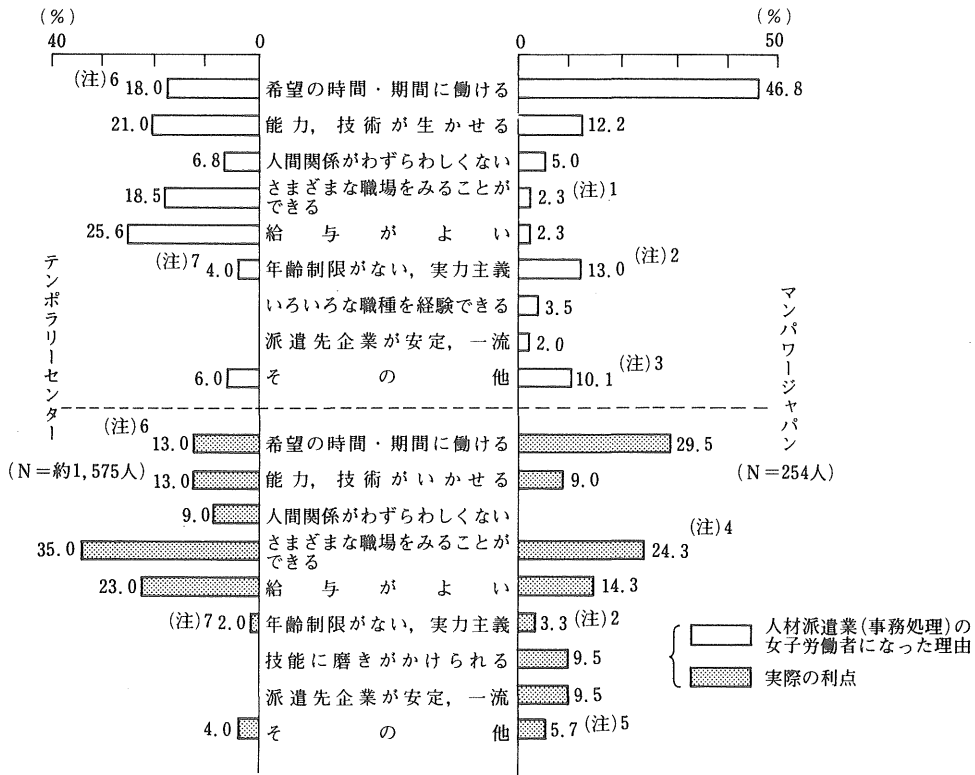


資料出所 マンパワージャパン(株)「マンパワースタッフの意識調査」
(昭和60年8月)

(8) 雇用職業総合研究所編『前掲書』22頁および拙著「前掲論文」46頁参照。

(9) 雇用職業総合研究所編『前掲書』24頁。

図C 人材派遣業（事務処理）の女子労働者になった理由と実際の利点



- (注) 1. 「1つの企業にしばられたくない」の割合
 2. 「年齢制限がない」の割合
 3. 「家庭の事情」(5.5%)と「再就職まで仕事をしたい」(4.6%)の合計
 4. 「いろいろな人と出会える」の割合
 5. 「派遣元がすぐれたサービス会社である」の割合
 6. 「趣味や家庭と両立できる」の割合
 7. 「実力主義である」の割合

図Aに同じ、24頁より。

(10) 雇用職業総合研究所編『前掲書』27頁参照。この調査規果（マンパワージャン「マンパワースタッフの意識調査、1985年）は、同社の'79～'82年の調査結果にみられる傾向と少々異なる。'79～'82年では「生活費」が3・4割を占める反面、「趣味・レジャー費」が5割を占めていて、「住宅資金、ローン」の項目が多い年度でも6%しかなかった。詳しくは、拙著「前掲論文」47頁を参照。

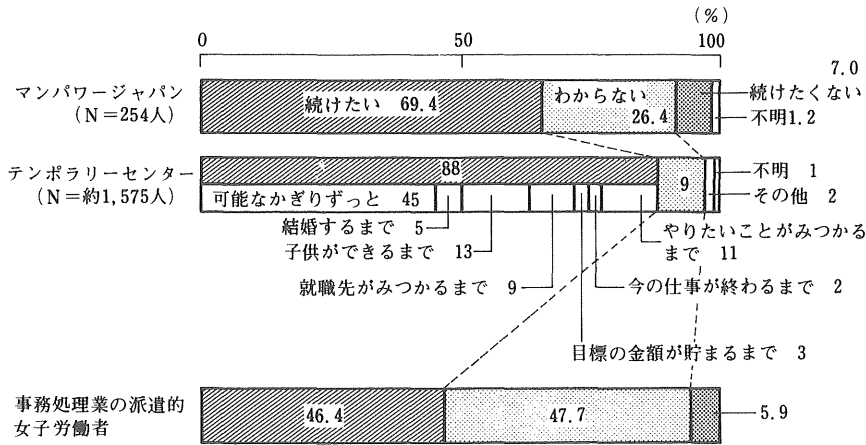
(11) 雇用職業総合研究所編『前掲書』26頁参照。

(12) この点に関しては、調査主体による回答のバラツキが大きい。派遣業者による調査結果は本文に記した通りであるが、それと対照的に労働省が行った『事務処理業の派遣の女子労働者』では、「続けたい」が46%であり「わからない」が48%を占める。他方、派遣業者側の調査においても、マンパワージャン

ンでは「続けたくない」が7.0%，そして「わからない」が26%出ているのに対して、テンポラリーセンターの方は「続けたくない」がまったくなく、「わからない」も9%しか挙がっていない。この回答率の相違の一因として、派遣元業者と派遣労働者との関係がどのような特質をもつかが考えられる。筆者の知る限り、マンパワー・ジャパンはアメリカ型雇用管理の傾向が強く、テンポラリーセンターは日本型の集団として個人をバックアップし情緒関係も比較的強い傾向をもつ。

しかし、このような回答のバラツキが出てくる原因を究明するには、調査票自体の設問のしかた、細かくは用語に至るまで詳細に比較検討する必要がある。

図D 今後の派遣労働の継続希望



図Aに同じ、27頁より。

(13) 適用対象業務は、「労働者派遣事業の適性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施行令」(政令九五号)の第二条において、次のように定められている。

- 一 電子計算機を使用することにより機能するシステムの設計若しくは保守(これらに先行し、後続し、その他これらに関連して行う分析を含む。)又はプログラム(電子計算機に対する指令であって、一の結果を得ることができるように組み合わせられたものをいう。)の設計、作成若しくは保守の業務
- 二 電子計算機、タイプライター、テレックス又はこれらに準ずる事務用機器の操作の業務
- 三 通訳、翻訳又は記速の業務
- 四 法人の代表者その他の事業運営上の重要な決定を行い、又はその決定に参画する管理的地位にある者の秘書の業務
- 五 文書、磁気テープ等のファイリング(能率的な事務処理を図るために総合的かつ系統的な分類に従ってする文書、磁気テープ等の整理(保管を含む)をいう。以下この号において同じ)に係わる分類の作成又はファイリングの業務
- 六 新商品の開発、販売計画の作成等に必要な基礎資料を得るためにする市場等に関する調査又は当該調査の結果の整理若しくは分析の業務
- 七 貸借対照表、損益計算書等の財務に関する書類の作成その他財務の処理の業務
- 八 外国貿易その他の対外取引に関する文書又は商品の売買その他の国内取引に係る契約書、貨物引換書、船荷証券若しくはこれらに準ずる国内取引に関する文書の作成(港湾運送事業法第二条第一項第一号に掲げる行為に附帯して行うもの及び通関業法第二条第一号に規定する通関業務として行われる同号ロに規定する通関書類の作成を除く)の業務
- 九 電子計算機、自動車その他その用途に応じた的確な操作をするためには高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とする機械の性能、操作方法等に関する紹介及び説明の業務
- 十 旅行業法第二条の一一第一項に規定する旅程管理業務(旅行者に同行して行うものに限る。)、当

該旅程管理業務に付随して行う旅行者の便宜となるサービスの提供の業務（車両、船舶又は航空機内において行う案内の業務を除く）又は空港に設けられた建築物内において行う旅行者に対する送迎サービスの提供の業務

二 建築物における清掃の業務

三 建築設備（建築基準法第二条第三号に規定する建築設備をいう。次号において同じ）の運転、点検又は整備の業務（法令に基づき行う点検及び整備の業務を除く）

三 建築物における来訪者の受付又は案内の業務、建築物に設けられ、又はこれに附属する駐車場の管理の業務その他建築物に出入りし、勤務し、又は居住する者の便宜を図るために当該建築物に設けられた設備（建築設備を除く）であって当該建築物の使用が効率的に行われることを目的とするものの維持管理の業務（第一一号に掲げる業務を除く）

- (14) 「派遣ホットライン情報 派遣労働者の権利と地位向上にむけて」No.1, 派遣労働者トラブルホットライン 1987年9月20日発行。
- (15) 「同上」4頁。および『ニューワーカーとゼネラルユニオン——労働がかわる, 組合がかわる——』関東一般合同労組(周辺労働者センター)1987年9月1日, 10-11頁。
- (16) それらの個別情報は, 調査報告書「テンポラリーワーカーのライフスタイル——事務処理サービス業の場合——」(昭和60年度研究奨励金交付に伴う研究成果報告書として, 1987年3月に城西大学学長に提出)に記述している。
- (17) 本稿で用いている「常勤職」とは, フルタイムで正社員として位置づけられた立場をいう。
- (18) その募集条件には, 「短大卒以上, 39歳未満」というのがあり, 本社直採用であり, 基本給が保障されている。その後, 新卒者対象の同種の専門職も設けられた。

参考文献

- 小井土有治『人材派遣業法—雇用新時代の到来』税務経理協会, 昭和60年。
 - 『ジュリスト』No.831(労働者派遣事業法制化の検討)有斐閣 1985年。
 - 現代フリーワーク研究会編著『人材派遣 法律と派遣ビジネスの実際』有斐閣ビジネス 1986年。
 - 『パーソナル—働く女性の情報誌』No.57, No.58, No.64, 日経ホーム出版社。
- *本稿における事例調査は, 城西大学「昭和60年度研究奨励金」の交付を受けたことで可能となりました。ここに深謝いたします。(1987年10月)