

本編

第Ⅱ部

人材派遣業調査編

第1章 高齢者派遣で働くということ

1節 分析の前に

1. 問題意識

急速な少子高齢化社会の中で、働く意欲と能力のある高齢者が、その経験や能力を発揮して働き続けられる就業環境の整備が大きな課題となっている。

日本の高年齢者の就業意欲は高く、基礎年金部分の支給開始年齢が引き上げられた 2001 年以前から一貫して 60 歳以降も働き続けたいと考える人は常に 8 割前後に達している。しかし、現状において企業は 60 歳以上の就業希望者を全員雇用できるわけではない(高木, 2009)。

労働政策研究・研修機構「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」¹によると、60～64 歳の就業を希望する者の割合²は 72.4%であり、男性に限ると 86.6%に達している。また 60～64 歳までの高年齢者のうち、仕事をしたいと思いながら仕事に就けなかった割合は 29.8% (男性 46.1%、女性 22.4%) である。このように 65 歳までの公的年金の支給開始年齢の部分的・段階的な引き上げ等もあり、60 歳代前半においては、従前の生活水準を維持するために健康で働ける状態であれば働くという者が増加している。

しかし、現状では高齢者が長年の職業生活において蓄積してきた知識、技能、経験等を活かすことのできる雇用機会を新たに得ることは非常に難しい。同時に高齢者自身が抱く自らの生きがいや生活スタイルと仕事との両立を実現できる仕組みがなければ、企業は今後労働力として増えていく高齢者を十分に活用することができない。そのような中で 1 つの可能性となりうるのが高齢者の労働者派遣である。なぜなら労働者派遣は、派遣労働者と派遣先、派遣元企業の 3 者関係から成り、育成の主体と評価・査定を行う主体が異なるうえ(島貫・守島, 2004)、派遣労働者が所属するコミュニティも派遣先の職場つながりや派遣元の知人など多様だからである。言い換えれば、高齢者を支え、活用する仕組みを特定の企業のみが担うのではなく、社会全体で分担することが可能だからである。

それでは労働者派遣という就労形態で働く高齢者は一体どのくらいいるのだろうか、また彼ら(彼女ら)はなぜ労働者派遣を選択しているのであろうか、これが本章の問題意識である。

高齢者の就業形態の選択の規定要因としては、これまでに労働所得、年金、健康、家族構造、職業キャリアなど様々な要因の影響について研究がなされてきた(樋口・山本, 2002; 清家・山田, 2004; 馬, 2007; 高木 2008, 2009 など)。しかしながら、これら先行研究は正社員、

¹ 日本労働政策研究研修機構(2010)「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」JILPT 調査シリーズNo.75

² 同調査結果では、「就業者」と「不就業者のうち就業希望者」を合計した割合を就業希望する者の割合としている。

非正社員、自営業者、無業者が対象であり、高齢者の派遣就労の実態や高齢者が派遣就労を選択する要因についての既存研究はほとんどない。

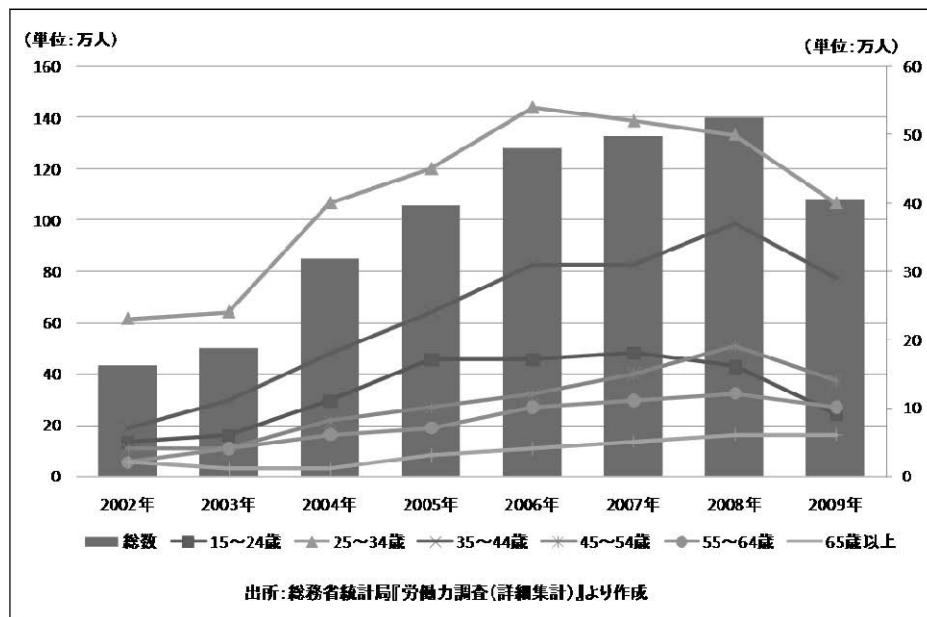
そこで本章では、まず派遣事業における高齢者の就業実態について「労働力調査」を基に明らかにし、さらに本研究会で独自に高齢者を対象に実施したアンケート調査の結果を用いて高齢者が派遣就労を選択する要因について検討する。

2. 派遣事業における高齢者の就業実態

「労働力調査（詳細集計）」³を用いて派遣事業所の派遣社員数の推移をみると、総数は2002年の43万人から2009年の108万人へと大幅に増加しており、それに伴い、単位が万人と非常に大きく詳細な傾向は確認しづらいものの、55～64歳（2002年の2万から2009年の6万人へ）、65歳以上（2002年の2万から2009年の10万人へ）の派遣社員数も確実に増加している（図表Ⅱ-1-1-1参照）。

年齢階級別のデータを用いて、年齢階級別の構成を算出してみると、2009年では55歳以上（55～64歳と65歳以上）の占める割合は全体の14.8%であり、これは2002年の9.3%に比べると約1.6倍に増加している。

図表Ⅱ-1-1-1 年齢階級別の派遣社員の推移



³ 派遣事業所の派遣社員数については、1999年8月より「労働力調査特別調査」において調査集計されており、「労働力調査特別調査」および「労働力調査（詳細集計）」を用いることにより、1999年からの長期時系列データが入手可能である。しかしながら「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とでは、調査方法や調査月などに相違があり、時系列比較には注意が必要であることから、ここでは労働力調査に統合された2002年以降の推移についてみる。

このように産業の一つとしての労働者派遣事業は近年ますます拡大してきている。全就業者に占める割合でみると現状ではそれほど大きくないが、派遣就労を選択する高齢者の数も確実に増加している。

したがって、これまでの高齢者の就業研究は主に民間企業を対象としてきたが、高齢者雇用と一口に言っても、その切り口は多様であり、実態を把握するためにはより幅広い就業形態を視野に入れた木目の細かい分析が必要である。そこで以下では、本研究会で独自に実施したアンケート調査を用いて高齢者の増加に伴い確実に増加しつつある高齢者の派遣就労に焦点を当てた検討を行う。

2 節 高年齢派遣社員の個人特性

1. 最終学歴

調査対象者の最終学歴を示したものが、図表Ⅱ-1-2-1 である。これによると、調査対象者全体では、高等学校が 46.5%と最も多く、大学・大学院が 26.6%でこれに続いている。

派遣社員と派遣社員以外（民間事業所、NPO 法人、シルバー人材センターの就労者）については最終学歴面では大きな違いがないものの、派遣社員は大学・大学院（30.4%）が、派遣社員以外は中学校（15.3%）がやや多いことから、派遣社員は派遣社員以外に比べてやや最終学歴が高い傾向にある。

図表Ⅱ-1-2-1 最終学歴

		中学校	高等学校	短大・専門学校・高専	大学・大学院	その他	不明	合計
派遣社員	度数	23	105	21	66	0	2	217
	%	10.6%	48.4%	9.7%	30.4%	0.0%	0.9%	100.0%
派遣社員以外	度数	1132	3442	683	1966	73	115	7411
	%	15.3%	46.4%	9.2%	26.5%	1.0%	1.6%	100.0%
合計	度数	1155	3547	704	2032	73	117	7628
	%	15.1%	46.5%	9.2%	26.6%	1.0%	1.5%	100.0%

2. 健康状態

高齢者の就労においては、健康状態が大きく左右する。図表Ⅱ-1-2-2 をみると、全体では 9 割以上（「健康」と「どちらかといえば健康」の合計）が健康である。本調査では、現在、働いている高齢者を対象としているため、健康状態はおおむね良好であると言える。さらに派遣社員では 96.7%が健康であると回答している。

図表Ⅱ-1-2-2 健康状態

		健康	どちらかといえ健康	どちらかといえ健康でない	健康を損ねている	不明	合計
派遣社員	度数	129	81	7	0	0	217
	%	59.4%	37.3%	3.2%	0.0%	0.0%	100.0%
派遣社員以外	度数	3590	3204	415	112	90	7411
	%	48.4%	43.2%	5.6%	1.5%	1.2%	100.0%
合計	度数	3719	3285	422	112	90	7628
	%	48.8%	43.1%	5.5%	1.5%	1.2%	100.0%

3. 現在の家計の主な担い手

調査対象者の現在の家計の主な担い手を示したものが図表Ⅱ-1-2-3 である。全体では、約8割は調査対象である高齢者自身が現在も家計の主な担い手であり、派遣社員についても特に顕著な傾向はみられない。

図表Ⅱ-1-2-3 現在の家計の主な担い手

		あなた自身	配偶者	親	子	その他	不明	合計
派遣社員	度数	178	28	0	3	4	4	217
	%	82.0%	12.9%	0.0%	1.4%	1.8%	1.8%	100.0%
派遣社員以外	度数	5875	1039	18	156	105	218	7411
	%	79.3%	14.0%	0.2%	2.1%	1.4%	2.9%	100.0%
合計	度数	6053	1067	18	159	109	222	7628
	%	79.4%	14.0%	0.2%	2.1%	1.4%	2.9%	100.0%

4. 家族の介護状況

少子高齢化に伴う社会問題の一つとして老老介護の問題が指摘されており、高齢者の就労には本人の健康状態と同様に、両親などの介護と仕事の両立が課題となっている。

図表Ⅱ-1-2-4 は調査対象者の家族の介護状況を示したものである。これによると全体の約9割は介護をしておらず、現在就労中の高齢者には介護の必要な家族がほとんどいないようである。派遣社員と派遣社員以外についても特に差はみられない。

図表Ⅱ-1-2-4 家族の介護状況

		介護をしている	介護をしていない	不明	合計
派遣社員	度数	18	197	2	217
	%	8.3%	90.8%	0.9%	100.0%
派遣社員以外	度数	619	6601	191	7411
	%	8.4%	89.1%	2.6%	100.0%
合計	度数	637	6798	193	7628
	%	8.4%	89.1%	2.5%	100.0%

5. 居住状況

現在の居住状況について示したものが図表Ⅱ-1-2-5である。全体では「持ち家（ローンなし）」が66.9%と最も多く、これに「持ち家（ローンあり）」（16.8%）、「借家・賃貸」（14.4%）が続いている。派遣社員と派遣社員以外についてみると、派遣社員は「持ち家（ローンあり）」（20.3%）と「借家・賃貸」（15.2%）がやや多く、「持ち家（ローンなし）」（62.7%）がやや少ないことから、現在も住宅費を負担している傾向が強い。

図表Ⅱ-1-2-5 居住状況

		持ち家 (ローンなし)	持ち家 (ローンあり)	借家・賃貸	その他	不明	合計
派遣社員	度数	136	44	33	3	1	217
	%	62.7%	20.3%	15.2%	1.4%	0.5%	100.0%
派遣社員以外	度数	4967	1238	1066	63	77	7411
	%	67.0%	16.7%	14.4%	0.9%	1.0%	100.0%
合計	度数	5103	1282	1099	66	78	7628
	%	66.9%	16.8%	14.4%	0.9%	1.0%	100.0%

6. 現在、働いている会社・団体での一週間の労働時間（残業を含む）

前述の「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」によると、高齢雇用者の勤務形態は、年齢階級が高くなるほど「普通勤務」が減少し、「一週間当たりの勤務日数が少ない」および「一日当たりの労働時間が短く、一週間当たりの勤務日数も少ない」が増加する。つまり、年齢が高くなるほど、労働時間の柔軟性を求める傾向にあり、高齢者の就労に際してはフルタイム以外の就業時間の設定を検討することも重要な課題である。

調査対象者の現在、働いている会社・団体での一週間の労働時間（残業を含む）をみたものが図表Ⅱ-1-2-6である。これによると、40時間以上が最も多く、29.6%であり、これに30～40時間未満が23.4%で続いており、フルタイムもしくはそれに近い働き方が多い。しかしながら派遣社員についてみると、30～40時間未満（30.9%）、40時間以上（27.6%）と同様に20～30時間未満も27.2%と多く、派遣社員は労働時間の面で比較的、柔軟な働き方を実現できることが窺える。

図表Ⅱ-1-2-6 一週間の労働時間

		10時間未満	10～20時間 未満	20～30時間 未満	30～40時間 未満	40時間以上	その他	不明	合計
派遣社員	度数	15	11	59	67	60	3	2	217
	%	6.9%	5.1%	27.2%	30.9%	27.6%	1.4%	0.9%	100.0%
派遣社員以外	度数	1210	967	1104	1717	2199	66	148	7411
	%	16.3%	13.0%	14.9%	23.2%	29.7%	0.9%	2.0%	100.0%
合計	度数	1225	978	1163	1784	2259	69	150	7628
	%	16.1%	12.8%	15.2%	23.4%	29.6%	0.9%	2.0%	100.0%

7. 年金を含めた総年収

年金を含めた総年収を示したものが図表Ⅱ-1-2-7である。全体では「200～400万円未満」が42.7%と最も多く、これに「400～600万円未満」が21.0%で続いている。派遣社員をみると、派遣社員以外に比べて「200万円未満」(15.7%)がやや少なく、「400～600万円未満」(25.8%)がやや多い傾向にあるが、おおむね全体傾向と同じと言える。

図表Ⅱ-1-2-7 年金を含めた総年収

		200万円未満	200～400万円未満	400～600万円未満	600万円以上	わからない	不明	合計
派遣社員	度数	34	92	56	24	8	3	217
	%	15.7%	42.4%	25.8%	11.1%	3.7%	1.4%	100.0%
派遣社員以外	度数	1293	3167	1545	892	189	325	7411
	%	17.4%	42.7%	20.8%	12.0%	2.6%	4.4%	100.0%
合計	度数	1327	3259	1601	916	197	328	7628
	%	17.4%	42.7%	21.0%	12.0%	2.6%	4.3%	100.0%

3節 50歳代で行っていた仕事の状況

高齢者が派遣社員としての就労を選択するのは、個人特性や現在、個人が置かれている状況のみでなく、高齢期以前、つまり50歳代の働き方も影響を及ぼすものと考えられる。そこで以下では、派遣社員が50歳代で行っていた仕事の状況について派遣社員以外の就業形態を選択する高齢者との違いをみる。

1. 主な雇用形態

50歳代の主な仕事の雇用形態を示したものが図表Ⅱ-1-3-1である。全体では正社員が74.2%と最も多く、ついでパート・嘱託・契約・非常勤などの非正社員が10.1%で続いている。派遣社員についてみると、正社員は68.2%と7割未満にとどまり、非正社員が21.2%と非常に多いといった特徴がみられる。

図表Ⅱ-1-3-1 主な雇用形態

		経営者・自 営業主・会 社役員	正社員	非正社員	50歳代で仕 事はしてい ない	その他	不明	合計
派遣社員	度数	17	148	46	2	4	0	217
	%	7.8%	68.2%	21.2%	0.9%	1.8%	0.0%	100.0%
派遣社員以外	度数	865	5510	722	46	53	215	7411
	%	11.7%	74.3%	9.7%	0.6%	0.7%	2.9%	100.0%
合計	度数	882	5658	768	48	57	215	7628
	%	11.6%	74.2%	10.1%	0.6%	0.7%	2.8%	100.0%

2. 最も高い役職

50歳代に就いていた最も高い役職を示したものが図表Ⅱ-1-3-2である。全体では「役職はない」(24.1%)と「部長クラス」(23.5%)が多い。さらに派遣社員と派遣社員以外を比較すると、派遣社員は「役職はない」の割合が約3割(29.8%)と派遣社員以外よりも多い傾向にある。この背景には、派遣社員には50歳代の時に非正社員として働いていた高齢者が2割程度含まれていることがある。

図表Ⅱ-1-3-2 最も高い役職

		経営者・自 営業主・会 社役員	部長クラス	課長クラス	係長・主任 クラス	役職はない	その他	不明	合計
		派遣社員	度数	17	53	49	25	64	2
	%	7.9%	24.7%	22.8%	11.6%	29.8%	0.9%	2.3%	100.0%
派遣社員以外	度数	904	1678	1414	1048	1710	152	245	7151
	%	12.6%	23.5%	19.8%	14.7%	23.9%	2.1%	3.4%	100.0%
合計	度数	921	1731	1463	1073	1774	154	250	7366
	%	12.5%	23.5%	19.9%	14.6%	24.1%	2.1%	3.4%	100.0%

3. 会社・団体の従業員数

派遣社員は50歳代にどのような会社・団体に働いていたのか。調査対象者が50歳代に仕事をしていた会社・団体の従業員数を示したものが図表Ⅱ-1-3-3である。全体では300人以下の中小企業が58.8%と約6割を占めている。これに対して派遣社員では300人以下は3割にとどまり、1,001人以上が半数以上を占めている。つまり、現在、派遣社員として就労している者の2人に1人は50歳代に比較的規模の大きい企業(団体)で働いていたということになる。

図表Ⅱ-1-3-3 会社・団体の従業員数

		~300人	301~1000人	1001人以上	わからない	不明	合計
		派遣社員	度数	63	29	112	7
	%	30.9%	14.2%	54.9%	3.3%	1.9%	100.0%
派遣社員以外	度数	4076	966	1791	111	207	7151
	%	59.7%	14.1%	26.2%	1.6%	2.9%	100.0%
合計	度数	4139	995	1903	118	211	7366
	%	58.8%	14.1%	27.0%	1.6%	2.9%	100.0%

4. 会社・団体の業種

従業員数に続き、派遣社員が50歳代に働いていた会社・団体の業種をみる。図表Ⅱ-1-3-4に示すように、全体では非製造業が約7割、製造業が残りの3割となっている。これを派遣社員についてみると、製造業の割合が約4割とやや多い傾向にある。

図表Ⅱ-1-3-4 会社・団体の業種

		製造業	非製造業	不明	合計
派遣社員	度数	85	123	7	215
	%	40.9%	59.1%	3.3%	100.0%
派遣社員以外	度数	2146	4699	306	7151
	%	31.4%	68.6%	4.3%	100.0%
合計	度数	2231	4822	313	7366
	%	31.6%	68.4%	4.2%	100.0%

5. 経験してきた仕事

50歳代に主に経験してきた仕事を示したものが図表Ⅱ-1-3-5である。まず全体でみると、管理的な仕事が24.4%であり、4人に1人は50歳代に主に管理的な仕事に携わっていたことがわかる。派遣社員と派遣社員以外を比較すると、わずかな差ではあるが派遣社員の方が技術的な仕事（16.3%）、管理的な仕事（28.4%）の割合が高い。

図表Ⅱ-1-3-5 主に経験してきた仕事

		技術的な仕事	管理的な仕事	事務の仕事	営業・販売の仕事	その他	不明	合計
派遣社員	度数	35	61	27	32	53	7	215
	%	16.3%	28.4%	12.6%	14.9%	24.7%	3.3%	100.0%
派遣社員以外	度数	979	1734	854	1002	2173	409	7151
	%	13.7%	24.2%	11.9%	14.0%	30.4%	5.7%	100.0%
合計	度数	1014	1795	881	1034	2226	416	7366
	%	13.8%	24.4%	12.0%	14.0%	30.2%	5.6%	100.0%

4 節 定年経験と将来について

1. 定年経験の有無

調査対象者の定年経験の有無を示したものが図表Ⅱ-1-4-1である。全体では約7割が定年を経験しているが、現在、派遣社員として働いている人の定年経験は64.1%とやや低く、定年に達する前に退職する傾向が派遣以外の仕事に従事する人に比べて強いことがわかる。

図表Ⅱ-1-4-1 定年経験の有無

		ある	ない	不明	合計
派遣社員	度数	139	75	3	217
	%	64.1%	34.6%	1.4%	100.0%
派遣社員以外	度数	5288	1871	252	7411
	%	71.4%	25.2%	3.4%	100.0%
合計	度数	5427	1946	255	7628
	%	71.1%	25.5%	3.3%	100.0%

2. 将来について

調査対象者に、これから主にどのような暮らしをしていこうと考えているかを尋ねた結果が図表Ⅱ-1-4-2である。これをみると、全体では「企業などで勤務する」(24.5%)と「シルバー人材センターを通して働く」(24.6%)、「趣味に時間を費やす」(20.6%)が多い。さらに派遣社員と派遣社員以外を比べると、派遣社員は「企業などで勤務する」(38.2%)が多く、「シルバー人材センターを通して働く」(8.3%)が少ないといった特徴が窺える。

図表Ⅱ-1-4-2 将来について

		企業などで勤務する	NPOやN GO・ボラ ンティアの 仕事にかか わる	自分で仕事 をはじめる	シルバー人 材センター を通して働 く	趣味に時間 を費やす	家族と過ご す	特に考えず 日々を過ご す	不明	合計
派遣社員	度数	83	8	7	18	49	25	13	14	217
	%	38.2%	3.7%	3.2%	8.3%	22.6%	11.5%	6.0%	6.5%	100.0%
派遣社員以外	度数	1787	407	140	1857	1525	669	382	644	7411
	%	24.1%	5.5%	1.9%	25.1%	20.6%	9.0%	5.2%	8.7%	100.0%
合計	度数	1870	415	147	1875	1574	694	395	658	7628
	%	24.5%	5.4%	1.9%	24.6%	20.6%	9.1%	5.2%	8.6%	100.0%

5節 現在やりたい仕事

高齢者は、現在どのような仕事をしたいと考えているのか。派遣社員と派遣社員以外ではやりたい仕事に違いがあるのだろうか。図表Ⅱ-1-5-1は、仕事に関連した16項目に対する高齢者の考えをみたものである。各質問項目について「あてはまる」を5点、「まああてはまる」を4点、「どちらともいえない」を3点、「あまりあてはまらない」を2点、「全くあてはまらない」を1点とし（「不明」は除外）、得点を算出した。

全体では「働いている会社・組織に貢献できる仕事」(3.85点)、「まわりに感謝される仕事」(3.80点)、「これまでの経験を活かせる仕事」(3.71点)といった組織や社会への貢献を意識した仕事の得点が高くなっている。これらに対して「部署やグループをまとめる仕事」(2.66点)、「部下の育成や支援をする仕事」(2.85点)といった管理的な仕事の得点は低い。

ついで派遣社員と派遣社員以外で得点を比較すると、統計的に有意な差が確認できるのは、「同世代の仲間と一緒に仕事」「これまでの経験を活かせる仕事」「収入が高い仕事」「能力に応じた収入が得られる仕事」「仕事量ややり方を自分で決められる仕事」である。このうち、両者の差が大きな項目は「収入が高い仕事」と「能力に応じた収入が得られる仕事」であり、派遣社員として働く高齢者は経済的な面を考慮して仕事を選択している可能性が高い。

6節 現在の仕事に対する満足度

仕事に対して前述のようなニーズをもつ高齢者は、現在の仕事にどの程度満足しているの

か。派遣社員と派遣社員以外では仕事の満足度にどのような違いがあるのか。図表Ⅱ-1-6-1は、現在の仕事に対する9つの質問項目について「満足」を5点、「やや満足」を4点、「どちらともいえない」を3点、「やや不満」を2点、「不満」を1点とし（「不明」は除外）、満足度を算出したものである。

調査対象者全体では、すべての質問項目において「どちらともいえない」の3点を上回っていることから、現在の仕事に対する高齢者の満足度は相対的に高い。そのなかでもとくに得点が高い項目は、「勤務先」（4.02点）、「担当する仕事の内容」（4.00点）であり、高齢者の現在の勤務先や仕事内容に対する満足度は高い。

さらに派遣社員と派遣社員以外を比べると、統計的に有意な差がみられる項目は「労働時間」と「研修・教育の機会」であり、派遣社員は労働時間に対する満足度は高いが、研修・教育の機会に対する満足度は低いといった傾向が窺える。

図表Ⅱ-1-5-1 現在やりたい仕事

	働いている会社・組織に貢献できる仕事			同世代の仲間と一緒に仕事			いろいろな世代の人と交流が持てる仕事		
	平均値	標準偏差	F値	平均値	標準偏差	F値	平均値	標準偏差	F値
派遣社員	3.87	0.93	212	2.94	0.97	212	3.51	0.99	209
派遣社員以外	3.85	0.97	6876	3.11	1.05	6873	3.45	0.98	6845
合計	3.85	0.96	7088	3.10	1.05	7085	3.45	0.98	7054
	今までの経験を活かせる仕事			創意工夫ができる仕事			まわりに感謝される仕事		
	平均値	標準偏差	F値	平均値	標準偏差	F値	平均値	標準偏差	F値
派遣社員	3.89	1.01	210	3.52	0.99	210	3.82	0.94	211
派遣社員以外	3.70	1.08	6899	3.40	1.02	6810	3.79	0.92	6884
合計	3.71	1.08	7109	3.40	1.02	7020	3.80	0.92	7095
	収入が高い仕事			能力に応じた収入が得られる仕事			自分の時間が持てる仕事		
	平均値	標準偏差	F値	平均値	標準偏差	F値	平均値	標準偏差	F値
派遣社員	3.43	0.98	212	3.56	0.95	211	3.28	0.99	211
派遣社員以外	3.21	0.97	6861	3.34	0.99	6864	3.38	1.07	6887
合計	3.22	0.97	7073	3.34	0.99	7075	3.38	1.07	7098
	部下の育成や支援をする仕事			部署やグループをまとめる仕事			仕事量ややり方を自分で決められる仕事		
	平均値	標準偏差	F値	平均値	標準偏差	F値	平均値	標準偏差	F値
派遣社員	2.91	0.98	210	2.67	0.99	212	3.38	1.01	213
派遣社員以外	2.85	1.05	6819	2.66	1.02	6805	3.23	1.05	6831
合計	2.85	1.04	7029	2.66	1.02	7017	3.24	1.05	7044
	責任のある仕事			数値目標が厳しくない仕事			新たな事に挑戦できる仕事		
	平均値	標準偏差	F値	平均値	標準偏差	F値	平均値	標準偏差	F値
派遣社員	3.29	1.00	213	3.07	1.04	211	3.11	1.03	212
派遣社員以外	3.33	1.05	6845	2.98	1.00	6819	2.99	1.00	6827
合計	3.33	1.05	7058	2.98	1.00	7030	2.99	1.01	7039
	自分が成長できる仕事								
	平均値	標準偏差	F値						
派遣社員	3.39	0.97	212						
派遣社員以外	3.29	1.03	6872						
合計	3.29	1.03	7084						

注:***は1%水準、**は5%水準で有意である。

図表Ⅱ-1-6-1 現在の仕事に対する満足度

	担当する仕事の内容			仕事からの収入			労働時間				
	平均値	標準偏差	度数	F値	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数	F値
派遣社員	4.07	0.83	213		3.06	1.14	214	3.74	0.97	211	
派遣社員以外	4.00	0.90	6941	1.427	3.16	1.15	7062	3.58	1.09	7031	4.557 **
合計	4.00	0.90	7154		3.15	1.15	7276	3.58	1.09	7242	
職場の人間関係											
	職場の作業環境			研修・教育の機会							
	平均値	標準偏差	度数	F値	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数	F値
派遣社員	3.86	0.98	214		3.84	0.95	212	3.03	0.98	207	
派遣社員以外	3.81	0.97	7067	0.451	3.72	0.97	7048	3.17	0.92	6835	4.634 **
合計	3.82	0.97	7281		3.72	0.97	7260	3.17	0.92	7042	
あなたに対する評価・処遇											
	勤務先			現在の仕事全体							
	平均値	標準偏差	度数	F値	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数	F値
派遣社員	3.41	0.96	211		3.93	1.06	214	3.91	0.83	214	
派遣社員以外	3.43	0.94	6949	0.111	4.02	0.99	7052	3.88	0.88	7081	0.152
合計	3.43	0.94	7160		4.02	0.99	7266	3.88	0.88	7295	

注:***は1%水準、**は5%水準で有意である。

7 節 派遣就労選択の規定要因

これまでクロス集計結果を用いて、派遣社員として就労する高齢者の特徴を明らかにしてきた。本節ではさらに民間企業、NPO 法人、シルバー人材センターといった他の就労形態を選択する高齢者と比較することにより、高齢者の派遣就労の規定要因を分析する。

分析に際しては、回帰分析の中でも多項ロジスティック回帰分析を実施した。被説明変数として、カテゴリー化された各就労形態を設定し、民間企業の雇用者をレファレンスとして重回帰式に投入した。

説明変数は、大きく個人属性、50 歳代の状況、その他として今後の企業勤務志向ダミー、定年経験ダミー（経験あり=1）を投入した。また、本人の仕事志向として、現在やりたい仕事として示した 16 項目を因子分析し、抽出された 4 つの因子（社会志向、組織志向、経済志向、自由志向）の因子得点をそれぞれ変数として投入した（図表 II-1-7-1 参照）。

図表 II-1-7-1 現在やりたい仕事の因子分析結果
（主因子法、バリマックス回転）

	因子1	因子2	因子3	因子4
	社会志向	組織志向	経済志向	自由志向
創意工夫ができる仕事	.616	.348	.195	.149
まわりに感謝される仕事	.594	.134	.183	.208
働いている会社・組織に貢献できる仕事	.578	.202	.046	.012
今までの経験を活かせる仕事	.546	.234	.217	.111
いろいろな世代の人と交流が持てる仕事	.495	.186	.067	.249
自分が成長できる仕事	.472	.370	.212	.283
部署やグループをまとめる仕事	.214	.825	.127	.086
部下の育成や支援をする仕事	.267	.761	.135	.108
新たな事に挑戦できる仕事	.401	.478	.181	.275
仕事量ややり方を自分で決められる仕事	.275	.462	.199	.329
責任のある仕事	.451	.459	.166	.095
能力に応じた収入が得られる仕事	.231	.177	.850	.180
収入が高い仕事	.144	.170	.673	.170
自分の時間が持てる仕事	.127	.101	.178	.541
数値目標が厳しくない仕事	.066	.101	.083	.485
同世代の仲間と一緒に仕事	.225	.023	.017	.240
回転後の負荷量	2.535	2.399	1.517	1.079

注：因子負荷量0.4以上、かつ因子間の因子負荷量の差が0.1以上のものを色付けで表示

分析結果は図表 II-1-7-2 の通りである。人材派遣会社を通して派遣社員として就労する高齢者についてみると、民間企業の雇用者に対して健康状態、家計主ダミー、一週間の労働時間数（負）、総年収（負）といった個人属性の面で統計的に有意な傾向がある。つまり、高齢者

は健康状態がよいほど、家計の主な担い手が本人であるほど、1週間の労働時間数が短いほど、年金を含む総年収が少ないほど、派遣社員としての就労を選択している。

さらに、50歳代の状況についてみると、正社員ダミー（負）、従業員数、製造業ダミー、営業・販売の仕事ダミーと統計的に有意である。50歳代の就業形態が正社員でなく、50歳代で主に営業・販売の仕事を担当していた高齢者ほど、勤務先の会社・団体が製造業で規模が大きいほど、現在、派遣社員である可能性が高い。

また本人の仕事志向との関係を見ると、経済志向が統計的に有意であることから、派遣就労を選択する高齢者は経済志向が強く、収入面の要因が派遣就労を選択する一つ大きな要因となっていることが窺える。

以上のように派遣社員としての就労形態を選択する要因としていくつかの要因が明らかになった。さらに民間企業の雇用者と比較した場合のNPO法人、シルバー人材センターの高齢者の特徴についても図表Ⅱ-1-7-2からみてとることができる。とくに仕事志向に注目すると、NPO法人は経済志向が弱く、自由志向・社会志向が強いタイプであるのに対して、シルバー人材センターは、経済志向、自由志向ともに強いタイプの高齢者であることがわかる。

その他、NPO法人については、女性、年齢（高い）、大卒以上、持ち家（ローンなし）、現在の労働時間数（短い）、現在の総年収（少ない）といった個人属性や、50歳代に注目すると、正社員でない、職位（低い）、勤務先企業・団体が1001人以上の大企業といった要因、さらに定年を経験していない、今後については企業などでの勤務に否定的といった点と統計的に有意であることが確認できる。

シルバー人材センターについては、年齢（高い）、男性、健康状態がよい、家計主、持ち家（ローンなし）、現在の労働時間数（短い）、現在の総年収（低い）といった個人属性、50歳代の状況では、正社員でない、勤務先企業・団体の従業員数が多い、技術的な仕事や営業・販売の仕事を担当といった要因と統計的に有意である。

図表Ⅱ-1-7-2 就労形態の規定要因（多項ロジスティック回帰）

個人属性	民間事業所をレファレンス(単位:人)		NPO法人(N=105)		シルバー人材センター(N=1,044)		人材派遣事業所(N=135)	
	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差
切片								
年齢	-7.729 ***	2.232	-19.118 ***	1.275	-3.961	2.129		
男性ダミー	.165 ***	.031	.346 ***	.018	.002	.030		
大卒以上ダミー	-1.754 ***	.394	1.298 ***	.237	.100	.335		
健康状態	.816 ***	.282	.009	.164	-.123	.214		
家主ダミー	.198	.189	.246 **	.100	.399 **	.155		
介護ダミー	.261	.327	.489 **	.208	.714 **	.343		
持ち家ダミー	-.167	.416	-.564 **	.241	-.090	.299		
1週間の労働時間数	.732 **	.295	.381 **	.149	-.192	.196		
総年収	-.876 ***	.097	-1.000 ***	.055	-.194 **	.081		
50歳代の状況	-.539 ***	.094	-1.070 ***	.063	-.294 ***	.066		
正社員ダミー	-.627 **	.286	-.564 ***	.182	-.994 ***	.248		
職位レベル	-.337 ***	.106	-.116	.062	.114	.096		
【従業員数 Ref=300人以下】								
301~1,000人	-.002	.435	.784 ***	.196	1.312 ***	.289		
1001人以上	1.843 ***	.319	1.525 ***	.170	2.408 ***	.240		
製造業ダミー	-.267	.277	.265	.140	.551 ***	.186		
技術的な仕事ダミー	-.390	.383	.369 **	.180	.166	.254		
管理的な仕事ダミー	-.176	.318	-.030	.180	.329	.241		
事務の仕事ダミー	-.480	.373	.362	.218	.472	.300		
営業・販売の仕事ダミー	-.531	.389	.444 **	.190	.748 ***	.280		
その他	-1.896 ***	.484	-3.122 ***	.296	-.227	.192		
今後の企業勤務志向ダミー	-.919 ***	.270	.012	.173	-.404	.222		
定年経験ダミー	.340 **	.147	-.026	.082	-.001	.120		
社会志向	.171	.136	-.083	.078	-.025	.110		
組織志向	-.397 ***	.127	.328 ***	.074	.440 ***	.108		
経済志向	.594 ***	.171	.556 ***	.097	.025	.134		
自由志向								
-2対数尤度		3252.059						
χ ² 乗		3925.958 ***						
Cox&Snell		.583						

注:***は1%水準、**は5%水準で有意である。

8節 本章のまとめ

高齢者と一言でいっても、個人特性や高齢者が現在、置かれている状況、経歴、仕事に対する志向は多様であり、それが高齢期の就業形態に大きな影響を及ぼしている。本章の対象である高齢者派遣について重回帰結果を中心に整理すると、派遣就労を選択する高齢者のタイプは、健康状態が良好、家計主、50歳代の勤務先は中・大規模企業（団体）の製造業であり、営業・販売職を経験してきたタイプの高齢者である。

また高齢期の仕事に、収入が高いこと、能力に応じた収入が得られることを重視する傾向がみられ、現在の総年収が少ないことから経済的な理由により働いている可能性が高い。仕事に対する志向との関係を見ると、経済志向が統計的に有意であることから、派遣就労を選択する際には経済志向が強く、収入が派遣就労を選択する一つ大きな要因となっていることが窺える。派遣就労ということもあり、現在の仕事における労働時間の柔軟性は高く、労働時間に対する満足度は高い。逆に教育訓練に対する満足度は低いといった派遣就労ならではの特徴も確認された。

さらに重回帰分析の結果から、民間企業の雇用者に比べて、人材派遣会社、NPO法人、シルバー人材センターで就業する高齢者の仕事に対する考え方に大きな違いが確認できた。具体的には、高齢者が選択する就業先が人材派遣会社の場合には経済志向が強い、NPO法人の場合には社会志向と自由志向が強く、経済志向が弱い、シルバー人材センターの場合には経済志向と自由志向が強い。つまり、同じ高齢者では高齢期の仕事に対する考え方は多様であり、それぞれのニーズに応じて求める就業形態が異なることがわかる。

今後、高齢者就業について議論する場合には、高齢者の個人特性や従前の働き方、高齢期の仕事に対する志向が多様であることを踏まえ、民間企業での雇用といった画一的なタイプのみでなく、より多様な就業形態を視野にいれ、高齢者の就業形態についての検討を進めていくことが必要である。

(西岡由美)

【参考文献】

島貫智行・守島基博（2004）「派遣労働者の人材マネジメントの課題」『日本労働研究雑誌』No.526, pp.4-15.

清家篤・山田篤裕（2004）『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社

高木朋代（2008）『高年齢者雇用のマネジメントー必要とされ続ける人材の育成と活用』日本経済新聞社.

高木朋代（2009）「高年齢者の就業と引退ー自己選別はなぜ始動されるのか」『日本労働研究雑誌』No.589, pp.30-42.

日本労働政策研究・研修機構（2010）「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」JILPT 調査シリーズNo.752

馬欣欣（2007）「「団塊の世代」の職業キャリアのタイプおよびその就業形態の選択に与える影響」『日本労働研究雑誌』No.569, pp.43-60.

樋口美雄・山本勲（2002）「わが国男性高齢者の労働供給行動のメカニズム—年金・賃金制度の効果と高齢者就業の将来像」『金融研究』2002(10) 日本銀行金融研究所,pp.31-77.