

第 I 部 調査研究の概要

第1章 調査概要

第1節 研究の目的¹

本研究は、契約社員（＝直接雇用のフルタイム有期契約労働者から定年後再就職者を除いた者）の人事管理と就業実態について実証的に研究することで、かれら（彼ら・彼女ら）の処遇の向上および雇用の安定のために求められる対策について含意を得ることを目的とするものである²³。

直接雇用のフルタイム有期契約労働者に注目する理由としては、「改正パートタイム労働法」と「労働者派遣法」の間隙に置かれ、その適切な活用と労働条件の整備について特別に定める法律が存在しないこと、にもかかわらず、その多くが現在の仕事に対して相対的に強い不満を持っていることがあげられる。

まず、2008年4月施行の改正パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）において、1週間の所定労働時間が通常の労働者に比べて短い労働者（パートタイム労働者）の処遇の向上、雇用の安定を狙いとして、通常の労働者との均衡・均等待遇のあり方、通常の労働者への転換を推進するための措置のあり方が規定された。他方で、労働者派遣事業所の派遣労働者についても、現行においては事業規制という形を通じてであるが、労働者派遣法（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の整備等に関する法律）によって、労働条件にかかわるいくつかのルールが規定されている。これに対し、契約社員については、これら2つの法律の間隙にあって、適切な活用と労働条件の整備にかかわる特別な法律が存在しないのが現状である⁴⁵⁶。これらの労働者がどのような課題

¹ 本節の記述の多くは、労働政策研究・研修機構編（2011）第1章第1節の記述を踏襲したものである。

² 契約社員という言葉のこのような用法は、必ずしも法律的な根拠に基づくものではなく、あくまで本資料シリーズのなかで用いられるものである。

³ なお、「直接雇用のフルタイム有期契約労働者」から「定年後再就職者」を除外する理由については、労働政策研究・研修機構編（2011）第2章第1節（図表2-1-1）を参照されたい。

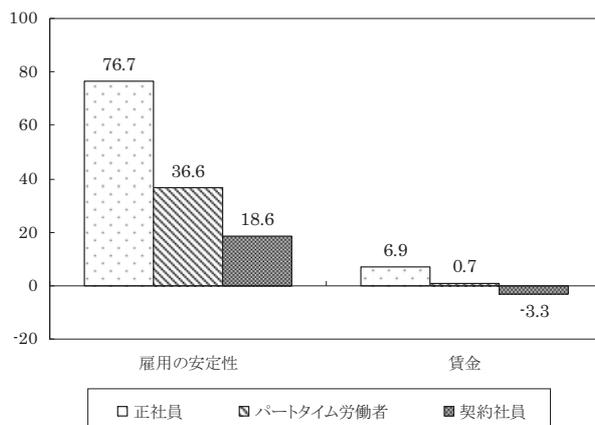
⁴ ただし、直接雇用のフルタイム有期契約労働者にかかわる法律、告示がまったくないわけではない。具体的には、「使用者は、期間の定めのある労働契約について、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない」旨を規定する労働契約法（第17条）、「有期労働契約の締結、更新、雇止めに関する基準」（2003年10月2日厚生労働省告示第357号）などがある。その他、直接雇用のフルタイム有期契約労働者を念頭においた文書として、2008年7月29日に厚生労働省が公表した「有期契約労働者の雇用管理の改善に関するガイドライン」などがある。

⁵ ただし、パートタイム労働者の雇用管理の改善を検討する際に、直接雇用のフルタイム有期契約労働者の雇用管理の改善に言及されることがないわけではない。具体的には、「改正パートタイム労働指針」（2007年10月1日厚生労働省告示第326号）において、「所定労働時間が通常の労働者と同一の有期契約労働者については、短時間労働者法第2条に規定する短時間労働者には該当しないが、短時間労働者法の趣旨が考慮されるべきである」とされている。また、改正パートタイム労働法の見直しを検討するため厚生労働省に設置された「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」は、「今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書」（2011年9月15日）において、「パートタイム労働者と同様に雇用管理の改善が必要であるフルタイム有期契約労働者について、実質的に期間の定めがないとみられるものを含め、パートタイム労働法の適用対象の拡大の可否という視点から検討することが重要である」ことを指摘している。

⁶ ただし、目下、これらの労働者の保護を目的とした法律の制定ないし法改正に向けての議論が進行中である。具体的には、2009年2月に厚生労働省に「有期労働契約研究会」が設置され、2010年9月10日に「有期労働

に直面しているか、その課題の解決のためにどのような対策が求められるのかについて議論するためにも、その人事管理と就業実態について実証的に研究することが欠かせない。

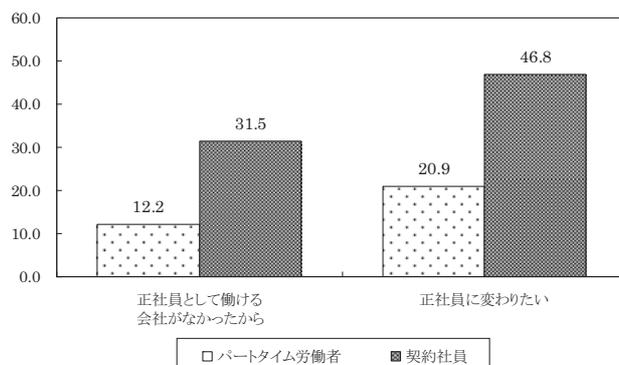
図表 1-1-1 就業形態別にみた労働者の満足度得点



資料出所： 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査（2007年）」より。

注： 満足度得点は、「満足」（ポイント）×2、「やや満足」（ポイント）×1、「やや不満」（ポイント）×-1、「不満」（ポイント）×-2として計算した。

図表 1-1-2 就業形態別にみた就業形態選択理由、今後の働き方に対する希望（％）



資料出所： 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査（2007年）」より。

また、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によれば、「契約社員」の「雇用の安定性」、「賃金」についての満足度は、正社員やパートタイム労働者のそれを大きく下回る（図表 1-1-1）⁷。さらに、同調査によれば、「契約社員」は、パートタイム労働者

契約研究会報告書」が取りまとめられた。さらに、2010年10月より、労働政策審議会労働条件分科会において、有期労働契約のあり方についての議論がなされ、2011年8月3日に、「有期労働契約に関する議論の中間的な整理」が公表されたところである。

⁷ ここで、同調査における「契約社員」の定義が、「特定職種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて雇用する者」となっている点に注意が必要である。一般に、専門的職種の労働者ほど仕事に関する満足度が高いことを考慮するならば、専門的職種以外も含めた有期契約労働者の満足度は、これよりさらに低いものになると予想される。

と比較して、「正社員として働ける会社がなかったから」現在の就業形態を選んだ者、今後の働き方として「正社員に変わりたい」と考える者の割合が高いことも読み取れる(図表 1-1-2)。ここから、これらの労働者が、雇用の安定性や処遇の側面において、決して小さくない課題に直面していることが示唆される。

このような状況のもと、本研究では、2009 年度に企業ヒアリング調査を実施し、2010 年度には個人ヒアリング調査を実施するとともに、事業所・従業員アンケート調査の分析、個人アンケート調査の分析を行った⁸。それらの調査、分析を総合した最終報告書は、すでに労働政策研究・研修機構編(2011)として刊行されている。これに対し、本資料シリーズは、個人ヒアリング調査の結果を取りまとめ、貴重なケースレコードの保全を図るとともに⁹、それに定性的分析(内容分析)を施すことで、最終報告書において示された知見に具体的事例による肉付けをするものと位置づけられる。

第2節 個人ヒアリング調査

個人ヒアリング調査は、首都圏および地方都市(九州地方)で実施した。九州の地方都市で個人ヒアリング調査を実施したのは、第1に、大都市以外の地域での契約社員の就業実態を把握するため、第2に、首都圏への移動が容易でない地域に居住する契約社員の状況を把握するためである。

首都圏調査は、労働政策研究・研修機構(JILPT)ホームページ上での募集と、民間モニター会社を通じた募集の2つの方法で実施した。募集対象者は、①勤務先の企業と直接雇用契約を結んでいる、②有期雇用契約である、③フルタイムで勤務している、の3つの条件を満たす者である。まず、JILPT ホームページ上での募集は、2010年6月16日～17日にかけて、調査者(JILPT)側が提示する要件を満たし、調査に協力してもらえる個人に、応募フォームに連絡先などを入力してもらう形で行った。その結果、14名の応募があり、日程などの都合がつかなかった4名を除く10名に対して調査を実施した。他方、民間モニター会社(インターネット・モニター会社)を通じた募集は、2010年10月13日に、個人情報秘匿を条件として、調査者(JILPT)側が提示した要件を満たす登録モニター15名のリストの提供を受ける形で行った。その後、調査者側で年齢、性別、職種を考慮して5名を選定し、調査を実施した。

地方都市調査は、九州地方の個人加入労働組合の協力を得て、同組合の組合員5名に対し実施した。募集対象者は、首都圏調査の場合と同じである。

調査実施時期は、2010年6月～2010年11月であり¹⁰、実施概要、質問項目は図表 1-2-1、

⁸ 企業ヒアリング調査、事業所・従業員アンケート調査、個人アンケート調査の概要については、労働政策研究・研修機構編(2011)第1章第3節を参照。

⁹ このような形でケースレコードを保全することには、同様の問題関心を持つ研究者に対して、定性的データの二次分析の機会を提供するという意義もある。

¹⁰ なお、これらの調査に先立って、質問事項や調査手法を適切なものとするため、契約社員として働く40代の

図表 1-2-2 の通りである¹¹。1人あたりの調査時間は 90 分程度であり、調査対象者の職場や自宅近くの喫茶店、ファミリーレストランなどで対面して実施した。調査の際には、調査対象者の許可を得た上で IC レコーダーで会話を録音し¹²、ケースレコード原案を作成する際の参考としている。また、本資料シリーズ第Ⅱ部に掲載しているケースレコードは、いずれもケースレコード原案を調査対象者に送付し、内容の確認・修正、掲載許諾を受けたものである¹³。

図表 1-2-1 個人ヒアリング調査 実施概要

対象者	年齢	性別	調査日	調査地	対象者アクセス	備考
XA 氏	60 歳	男性	2010 年 6 月 5 日	九州地方	個人加入労働組合	※
XB 氏	48 歳	女性	2010 年 6 月 6 日	九州地方	個人加入労働組合	※
XC 氏	56 歳	女性	2010 年 6 月 10 日	九州地方	個人加入労働組合	※
XD 氏	30 歳	女性	2010 年 6 月 19 日	九州地方	個人加入労働組合	
XE 氏	35 歳	女性	2010 年 6 月 27 日	九州地方	個人加入労働組合	※
YA 氏	34 歳	男性	2010 年 7 月 4 日	首都圏	JILPT ホームページ	
YB 氏	61 歳	男性	2010 年 7 月 5 日	首都圏	JILPT ホームページ	※
YC 氏	37 歳	男性	2010 年 7 月 7 日	首都圏	JILPT ホームページ	
YD 氏	41 歳	女性	2010 年 7 月 11 日	首都圏	JILPT ホームページ	※
YE 氏	51 歳	女性	2010 年 7 月 16 日	首都圏	JILPT ホームページ	
YF 氏	30 代半ば	女性	2010 年 7 月 17 日	首都圏	JILPT ホームページ	※
YG 氏	46 歳	男性	2010 年 7 月 24 日	首都圏	JILPT ホームページ	※
YH 氏	40 代	男性	2010 年 7 月 25 日	首都圏	JILPT ホームページ	※
YI 氏	40 代前半	女性	2010 年 8 月 2 日	首都圏	JILPT ホームページ	※
YJ 氏	49 歳	女性	2010 年 8 月 3 日	首都圏	JILPT ホームページ	
ZA 氏	25 歳	男性	2010 年 10 月 25 日	首都圏	モニター会社	※
ZB 氏	27 歳	女性	2010 年 10 月 30 日	首都圏	モニター会社	
ZC 氏	27 歳	男性	2010 年 11 月 1 日	首都圏	モニター会社	※
ZD 氏	26 歳	男性	2010 年 11 月 3 日	首都圏	モニター会社	
ZE 氏	48 歳	男性	2010 年 11 月 16 日	首都圏	モニター会社	

注 1：インタビュアーは、いずれも高橋康二である。

注 2：備考「※」には、開田奈穂美（JILPT 臨時研究協力員）が同行している。

男性 1 名に、予備調査に協力してもらっている。

¹¹ 調査のセッティングから当日までに時間的余裕があった場合には、質問項目（本体および別紙）を事前に調査対象者に送付している。

¹² 20 名の調査対象者全員が、録音を許可してくださった。

¹³ 一般に、個人ヒアリング調査のケースレコードを作成・公表するにあたっては、(1)固有名詞を匿名化した上でケースレコードを公表する旨を調査対象者に了承してもらい、調査対象者による内容の確認・修正は受けない場合と、(2)調査対象者による内容の確認・修正を受ける場合とがあるが、この資料シリーズでは、ケースレコードをより正確なものとするとともに、より高度な水準で調査対象者のプライバシーを保護することを企図して、後者の手順を踏んだ。

図表 1-2-2 個人ヒアリング調査 質問項目（本体）

契約社員の働き方とキャリアに関するインタビュー調査

※①②⑥については、別紙 事前記入シートにご記入願います。

※いずれも、お答えいただける範囲内で結構です。

- ① プロフィール → 別紙 事前記入シートにご記入願います
- ② 職歴 → 別紙 事前記入シートにご記入願います
- ③ 直近の就職活動の状況、契約社員になった理由（なぜ正社員にならなかったのか、他にどのような選択肢があったのか）
- ④ 現在の会社の概要
- ⑤ 現在の会社での仕事内容
 - ・職場構成（組織構成、就業形態別人員構成）
 - ・現在の仕事内容（業務の内容および責任の程度、他の就業形態の人との違い）
 - ・これまでの仕事内容
 - ・仕事内容についての今後の見通し
- ⑥ 現在の労働条件 → 別紙 事前記入シートにご記入願います
 - ・契約期間、労働時間制度、実労働時間
 - ・賃金形態、賃金額、年収、（現在の会社での）賃金の増減
 - ・異動の可能性（他の仕事へ変わる可能性、他の事業所へ異動する可能性）
 - ・福利厚生（法定内、法定外）、労働組合
 - ・能力開発（職場での教育訓練、集合研修、自己啓発など）
 - ・他の就業形態の人との待遇の違い
- ⑦ 現在の会社・職場、仕事内容、労働条件に対する評価（満足点・不満点）
 - ・会社・職場に対する評価
 - ・仕事内容に対する評価
 - ・労働条件に対する評価
 - ・働きがい、仕事意欲、その他の満足点・不満点
- ⑧ 今後のキャリア希望、それに向けた取り組み、正社員登用制度の有無、正社員登用の希望・見込み
- ⑨ 仕事に対する考え方、組織（会社）に対する考え方
- ⑩ その他（仕事上・生活上の課題など）

図表 1-2-2 個人ヒアリング調査 質問項目（別紙）

別紙 事前記入シート

1. プロフィール

①年齢： _____年 _____月生まれ（ _____ ）歳 ←数字を記入

②最終学歴： 1.中学 2.高校 3.専門学校 4.短大 5.高専 6.大学 7.大学院
 _____年 _____月 卒業・中退 ←卒業／中退の年月を記入

③家族構成

--

（例：夫、子ども2人、義母）

2. 職歴（例にならってご記入願います）

年 月	勤務先	仕事内容	就業形態
(例) 1997.4～1998.3	○×銀行	人事労務担当	正社員
1999.4～2003.3	△×商事	営業事務（受発注業務）	パート

3. 現在の労働条件

①雇用契約の期間：（ _____ ）ヶ月

②所定労働時間： 1日（ _____ ）時間

③残業時間： 1週間平均（ _____ ）時間ぐらい

④賃金形態： 1.時給 2.日給 3.週給 4.月給 5.年俸

⑤賃金額： _____ 円

⑥年収： おおよそ _____ 万円

⑦会社で適用されている制度： で囲む（あてはまるものすべて）

1.厚生年金	2.共済年金	3.組合健康保険	4.協会けんぽ	5.雇用保険	6.賞与
7.退職金	8.企業年金	9.社宅・家賃補助	10.慶弔金	11.福利厚生施設の利用	

第3節 サンプルングに関わる留意点

本章第1節にて述べたように、本資料シリーズ刊行の主要な狙いは、個人ヒアリング調査の結果に定性的分析（内容分析）を施すことで、一連の研究の最終報告書である労働政策研究・研修機構編（2011）において示された知見に具体的事例による肉付けをすることである。その意味において、本資料シリーズの刊行には少なくない意義があると考えられる。

ただし、今回の個人ヒアリング調査は、調査対象者の抽出（サンプルング）という点で無視できない制約を負っている。以下、その点に関わる留意点を述べておきたい。

まず、調査対象である契約社員（＝直接雇用のフルタイム有期契約労働者から定年後再就職者を除いた者）の網羅的な母集団台帳が存在しないことは言うまでもない。また、雇用労働者全体に占める契約社員の割合はせいぜい数%程度であり¹⁴、決して高くはないことから、住民基本台帳などに基づいて一定の人数をランダム・サンプルングした上で、そのなかで契約社員に該当する者にヒアリング調査の依頼をするという方法も効率的ではない。ランダム・サンプルングという条件を満たした方法を採用するのは、現実的に難しいというのが実情である。

そこで本調査では、次善の策として、地域、性別、年齢、職種といった基本属性の分布を考慮した上で、調査者（JILPT）の側から調査対象者を募集する（あるいは紹介を依頼する）という方法を採用した。また、その際には、第2節にて記したように、調査対象者の多様性を高めるため、単一の経路ではなく3つの経路で調査対象者を募集（紹介依頼）した¹⁵¹⁶。

しかし、3つの経路それぞれに一定のバイアスがあることは否定できない。第1に、（ユニオン・ショップ制ではない）個人加入労働組合を通じて紹介された調査対象者のなかには、自分が抱えている不満や不安を、一般的な人よりもはっきりとした言葉で表現できる者が多く含まれている可能性がある。第2に、JILPT ホームページを通じて募集した調査対象者のなかには、日頃から人事労務管理や労使関係、労働問題に大きな関心を持っている者が多く含まれている可能性がある。実際、この経路を通じて募集した調査対象者のなかには、広義の人事関連業務担当者が多かった¹⁷。第3に、モニター会社を通じて募集した調査対象者は、

¹⁴ 参考までに、労働政策研究・研修機構編（2011）第2章第2節において契約社員の人数（割合）が推計されており、「（雇用労働者全体の）6%～9%程度だと理解するのが適当」との結論が出されている。

¹⁵ 個人ヒアリング調査の対象者を募集（紹介依頼）する際、複数の経路を用いるという方法は、他でもみることができる。たとえば、日本労働研究機構による97名の「フリーター」に対する調査においては、「専門学校を通じた紹介」、「情報誌『じゃまール』による募集」、「アルバイト情報誌『フロム・エー』による募集」という3つの経路が用いられている（日本労働研究機構 2000）。同様に、労働政策研究・研修機構による88名の「派遣労働者」に対する調査においては、「派遣社員が所属する労働組合からの紹介」、「派遣会社からの紹介」、「『人材ビジネス』メールマガジンより公募」、「楽天リサーチ社のモニターよりリクルート」という4つの経路が用いられている（奥田 2010）。さらに、連合総合生活開発研究所による120名の「ワーキングプア」に対する調査のように、労働組合や支援団体など数十の経路を用いて調査対象者を募集（紹介依頼）しているものもある（連合総合生活開発研究所編 2010, 2011）。

¹⁶ 具体的には、個人加入労働組合による紹介、JILPT ホームページでの募集の結果、（契約社員のなかによく含まれると予想される）20代あるいは現業職の契約社員が十分に集まらなかったことから、モニター会社を通じて募集する際には、それらの年代あるいは職種の契約社員を多めに選定するよう心がけた。

¹⁷ 詳細は、第2章の章末付表、第II部（ケースレコード）を参照。

定義上、自宅でインターネットを利用できる環境にある者に限定されている。

以上のような制約のもとでサンプリングをしているため、地域、性別、年齢、職種の分布などを考慮してはいるものの、主として第2章第1節で示すような「何名のうち何名が」といった数量的な分析結果については、ある程度幅を持たせて解釈する必要がある。これに対し、主として第2章第3節で示すような基本属性に基づいて作成した類型に関連した分析結果については、数量的な分析結果に比べれば、信頼性は高いと考えられる¹⁸¹⁹。

ところで、本研究では、対象者を「直接雇用のフルタイム有期契約労働者から定年後再就職者を除いた者」としているが、60代層のサンプリングにあたって、定年を経験しているか否かを事前に指定・判別することができなかつたため、調査対象者のなかに1名（YB氏）定年後再就職者が含まれている。また、「直接雇用のフルタイム有期契約労働者から定年後再就職者を除いた者」という定義こそ満たすものの、契約社員となった経緯がきわめて例外的な者も1名（YD氏）含まれている²⁰。これら2名については、ケースコードの掲載を見送るとともに、分析からも除外することとした。

¹⁸ 労働組合加入やJILPTホームページの閲覧、自宅でのインターネット利用環境の有無が、基本属性と就業実態との関係の仕方に影響を与えている可能性は、低いと考えられるからである。

¹⁹ なお、第2章第3節で取り上げる類型のうち、「若年型」にのみ、現業職の契約社員が含まれている点に注意する必要がある。ただし、労働政策研究・研修機構編（2011）第7章によれば、本資料シリーズから浮かび上がってくるような「若年型」の契約社員の特徴は、職種をコントロールした上でも確認できる。

²⁰ 大手商社の子会社X社に入社する予定であるが、人事手続上の都合から、一時的に親会社である大手商社の契約社員となっている者である。

第2章 契約社員の就業実態

第1節 概観

本節では、章末付表に基づき、分析対象となる18名の就業実態を概観する²¹。なお、その際には、第1章にて記したように、本調査が、サンプリングに関してさまざまな制約を受けている点に留意する必要がある。

1. ケース概要とプロフィール

性別は、男性が9名（XA氏、YA氏、YC氏、YG氏、YH氏、ZA氏、ZC氏、ZD氏、ZE氏）、女性が9名（XB氏、XC氏、XD氏、XE氏、YE氏、YF氏、YI氏、YJ氏、ZB氏）である。

年齢は、20代が4名（ZA氏、ZB氏、ZC氏、ZD氏）、30代が5名（XD氏、XE氏、YA氏、YC氏、YF氏）、40代が6名（XB氏、YG氏、YH氏、YI氏、YJ氏、ZE氏）、50代が2名（XC氏、YE氏）、60代が1名（XA氏）である。

配偶関係をみると、未婚が8名（XD氏、XE氏、YA氏、ZA氏、ZB氏、ZC氏、ZD氏、ZE氏）、既婚が10名（XA氏、XB氏、XC氏、YC氏、YE氏、YF氏、YG氏、YH氏、YI氏、YJ氏）となっている。

最終学歴をみると、高校卒が4名（XA氏、XC氏、XD氏、ZD氏）、専門学校卒が3名（XB氏、ZA氏、ZC氏）、短期大学卒が3名（YE氏、YF氏、YJ氏）、大学卒が5名（XE氏、YG氏、YH氏、ZB氏、ZE氏）、大学院卒が3名（YA氏、YC氏、YI氏）となっている。

2. 経歴

分析対象者の経歴はさまざまであるが、第1に注目されるのは、18名全員に何らかの前職があることである。すなわち、学校卒業後にそのまま現職（契約社員）に就いた者は、1人もいない。

第2に注目されるのは、過去に正社員として働いた経験がある者が、18名のうち14名いることである（XA氏、XB氏、XC氏、XD氏、XE氏、YA氏、YE氏、YF氏、YG氏、YH氏、YI氏、YJ氏、ZB氏、ZE氏）。

第3に注目されるのは、過去に派遣社員として働いていた経験がある者も、18名のうち9名いることである（XA氏、XC氏、XD氏、XE氏、YF氏、YI氏、YJ氏、ZB氏、ZC氏）²²。

²¹ 調査対象者は20名であるが、第1章第3節で述べた通り、定年退職を経験しているYB氏（61歳、男性）のケース、契約社員となった経緯がきわめて例外的であるYD氏（41歳、女性）のケースは、分析から除外している。

²² 派遣社員と契約社員の労働市場の連続性については、本章第2節にて取り上げる。

3. 契約社員になった経緯

分析対象者が契約社員になった経緯もさまざまであるが、18名のうち11名が、正社員として働くことを第1希望として就職活動をしていた点が注目される(XA氏、XB氏、XC氏、XD氏、YC氏、YG氏、YJ氏、ZA氏、ZB氏、ZD氏、ZE氏)。また、この11名のほか、本当は正社員として働きたかったが、それが難しいと察知して就職活動をしなかったという者も2名おり(YE氏、YF氏)、合計すると、18名のうち13名が当初は正社員として働くことを希望していたことになる。

他方、比較的ポジティブな理由で現在の働き方に至った者としては、専門性の高い職種に就くことを重視していたYA氏、YH氏、いわゆるワークライフバランスの観点から正社員以外の働き方を希望していたYI氏がいる。

4. 職場と仕事内容

雇用・就業形態ごとの分業実態をみると、第1に、職場の正社員と同じ内容の仕事をしている者が、18名のうち9名いることが注目される(XA氏、XC氏、YC氏、YF氏、YG氏、YI氏、ZC氏、ZD氏、ZE氏)。また、残りの9名のうち4名は、正社員とは仕事内容に違いがあるが、正社員を補助するという位置づけではなく、実質的に現場の主戦力として働いている(XD氏、YH氏、YJ氏、ZB氏)。

第2に、自分が正社員と同じ仕事をしているか否かは別として、職場に自分よりも相対的に基幹的でない仕事をしている他の雇用・就業形態の非正規雇用者(パート、派遣社員など)がいる者が、18名のうち6名いることが注目される(XC氏、YA氏、YC氏、YE氏、ZA氏、ZD氏)。

5. 雇用・労働条件

契約期間についてみると、1年が13名(XB氏、XC氏、XD氏、XE氏、YA氏、YC氏、YE氏、YF氏、YG氏、YH氏、YI氏、YJ氏、ZB氏)、6ヶ月が4名(XA氏、ZA氏、ZC氏、ZD氏)、3ヶ月が1名(ZE氏)となっている。

労働時間については、フルタイムであることを募集、紹介依頼の条件としているため、18名全員が1日7時間以上(または正社員と同じ労働時間)となっている。

賃金についての回答から大まかな年収を推定すると、100万円台が2名(XD氏、YE氏)、200万円台が4名(XA氏、YJ氏、ZA氏、ZD氏)、300万円台が6名(XB氏、XC氏、XE氏、ZB氏、ZC氏、ZE氏)、400万円台が2名(YA氏、YI氏)、500万円以上が2名(YC氏、YG氏)、不明が2名(YF氏、YH氏)である。また、この推定に基づくと、中央値は300万円台前半となる²³。

²³ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査(2010年)」によれば、「正社員・正職員以外」で「雇用期間の定め有り」の一般労働者の所定内給与の中央値は約18万円であり、これと比べると、今回の調査対象者の年収水準は高め

同じ職場の正社員と賃金を比較すると、仕事の内容や年齢に若干の違いがある場合も含むが、正社員の方が賃金が高いとする者が 18 名のうち 10 名となっている (XA 氏、XB 氏、XC 氏、XE 氏、YC 氏、YE 氏、YG 氏、YI 氏、ZD 氏、ZE 氏)。これに対し、自分の方が賃金が高いとする者は、YF 氏 1 名である²⁴。

6. 現在の仕事についての評価

ヒアリング調査では、現在の仕事のさまざまな側面についての評価をたずねている。そのうち、有期雇用であること、賃金、勤務地や職種などの契約が限定されていることについての評価をまとめると、次のようになる。

まず、有期雇用であることについては、18 名のうち 12 名が、不満あるいは不安を表明しており (XA 氏、XB 氏、XC 氏、XD 氏、XE 氏、YA 氏、YE 氏、YF 氏、YG 氏、ZB 氏、ZD 氏、ZE 氏)、満足している者が 1 人もいないことが注目される。

これに対し、賃金については、18 名のうち 9 名が、何らかの不満を表明しているが (XA 氏、XB 氏、XC 氏、XD 氏、XE 氏、YE 氏、YI 氏、ZD 氏、ZE 氏)、他方で、満足している者も 4 名いる (YF 氏、YG 氏、ZB 氏、ZC 氏)。

勤務地や職種などの契約が限定されていることについては、18 名のうち 3 名が、肯定的な評価をしている (XA 氏、XC 氏、YE 氏)。また、次項「今後のキャリア」において、現在の会社で正社員になりたくない理由として、正社員になると転勤や職種転換があることをあげている者も 4 名いる (XB 氏、XE 氏、YG 氏、YH 氏)。両者を合わせると、18 名のうち 7 名が、契約が限定されていることについて、直接的ないし間接的なメリットを感じていることになる。

7. 今後のキャリア

今後のキャリアについての希望をみると、正社員になることを第 1 希望としている者が、18 名のうち 13 名いる (XD 氏、XE 氏、YA 氏、YC 氏、YE 氏、YF 氏²⁵、YI 氏、YJ 氏、ZA 氏、ZB 氏、ZC 氏、ZD 氏、ZE 氏)。他方、契約社員として働くことを第 1 希望としている者は 1 名 (YH 氏)、雇用・就業形態に特にこだわりを持っていない者も 1 名 (YG 氏) である。

正社員になることを第 1 希望としている 13 名のうち、現在の会社で正社員になることを希望している者は 5 名である (XD 氏、ZA 氏、ZB 氏、ZC 氏、ZD 氏)。なお、残りの 8 名

である。その理由として考えられるのは、今回の調査対象者のなかに大学・大学院卒の者が多めに含まれていることである。具体的には、上記「賃金構造基本統計調査」では、大学・大学院卒の割合は 20.3%であるのに対し、今回の調査対象者では、44.4% (18 名のうち 8 名) となっている。

²⁴ ただし、YF 氏の比較対象となっているのは、新卒の正社員 (準社員) である。

²⁵ ただし、YF 氏の正社員希望は、今後のキャリアについてたずねた時ではなく、仕事についての考え方をたずねた時に読み取れたものである。

のうち7名は、現在の会社に正社員登用制度がないなど、実質的に現在の会社で正社員になれる可能性がない者である（YA氏、YC氏、YE氏、YF氏、YI氏、YJ氏、ZE氏）。

ちなみに、現在の会社で正社員になることを希望している5名のうち3名は、正社員になることによって転勤の義務を負ったり仕事範囲が拡大したりしても構わないと考えている（XD氏、ZB氏、ZD氏）。

8. 仕事についての考え方、その他の課題

仕事についての考え方をたずねた際、雇用の安定が大切であるとの考えを表明した者が、18名のうち11名いる（XA氏、XC氏、XD氏、YC氏、YE氏、YF氏、YI氏、YJ氏、ZB氏、ZD氏、ZE氏）。また、仕事の内容が大切であるとの考えを表明した者が、18名のうち5名いる（XE氏、YA氏、YC氏、ZA氏²⁶、ZC氏）。

また、その他の課題として、いまのままでは結婚が困難である旨を述べた若年男性が1名（ZA氏）、中長期的な人生計画が立てられない旨を述べた若年男性が1名（YA氏）いることが注目される。

第2節 契約社員の特徴に関連した分析

本節では、主として労働政策研究・研修機構編（2011）第2章「契約社員の特徴」の第3節、第4節の枠組に沿って、本章第1節にて概観した18名の就業実態を整理、分析していく。

1. 仕事内容

労働政策研究・研修機構編（2010, 2011）、高橋（2010）では、契約社員が、いくつかの意味において、正社員と近い仕事をしていることが指摘されている。以下、この点に関連して事例を分析していく。

(1) 正社員と同じ仕事をする契約社員

労働政策研究・研修機構編（2011）では、事業所アンケート調査に基づいて、契約社員の職域が「正社員に近い側に広がって」いることを確認している（同：29）。この点と関連して、今回の個人ヒアリング調査からも、職場の正社員と同じ内容の仕事をしている者が、18名のうち9名いることが確認されている（XA氏、XC氏、YC氏、YF氏、YG氏、YI氏、ZC氏、ZD氏、ZE氏）。具体的な状況は、以下の通りである。

XA氏は、通信機材を保管する倉庫で、伝票・機材の確認、台車やフォークリフトでの機

²⁶ ちなみに、ZA氏が仕事の内容が大切だと考えているのは、現在の仕事が自分に合っていると思っているからであるが、ZA氏は、現在の会社での正社員登用を希望していることから、その考えは、雇用の安定が大切であるという考えと必ずしも矛盾するものではないと考えられる。

材運搬などの軽作業を行っている。これらの軽作業を行っているのは、計5名の正社員、嘱託（正社員の定年退職者）、契約社員であり、規定上は「所長」から正社員・嘱託へ、正社員・嘱託から契約社員へと指示をすることになっているが、実際には誰かの指示を受けなければできないような仕事ではなく、作業を行う5名は雇用形態・就業形態にかかわらずまったく同じ仕事をしている。

XC氏は、金融機関の支店の預金係で、窓口業務や一般事務の仕事をしている。職場には正社員である係長の下に、係員として正社員、準社員、契約社員、派遣社員が各1名おり、このうち正社員、準社員、契約社員は、同じ仕事をしている。

YC氏は、研究機関の研究者として、文献サーベイ、データ分析、報告書執筆、研究会の事務局業務などに従事している。職場には正社員の研究者が1名²⁷、任期付の研究者（契約社員）が10名程度いるが、組織運営などにかかわる会議への参加を除けば、仕事内容は同じである。

YF氏は、大学の就職部で学生との面談、ガイダンスの準備、オープンキャンパスや入試の手伝いなどを行っている。職場には、正社員、準社員、契約社員、パート勤務の定年後嘱託、派遣社員がいるが、仕事内容は雇用・就業形態というよりは、個々人のバックグラウンドに応じて分担されている。

YG氏は、病院の人事部門で、労務管理、組合対応、人事システムの電子化の企画などの業務にあたっている。職場には、正社員もいるが、仕事の分担などは特になく、互いに相談しながら仕事を進めている。

YI氏は、大手企業の大規模な事業所で、従業員の健康管理業務にあたっている。具体的には、健康診断のスケジュール管理、健康診断のデータ処理などの業務にあたっている。職場には、正社員と契約社員がいるが、両者の仕事分担は必ずしも明確ではない²⁸。

ZC氏は、半導体工場の後工程ラインで、電気特性による不良品チェック、外観検査など、半導体チップの最終検査を担当している。職場には、正社員が4人ぐらい、契約社員が6人ぐらいいるが、役職が同じであれば正社員と契約社員とで仕事の内容は変わらない。それどころか、ZC氏は比較的勤続が長いので、自分から勤続年数が短い正社員、契約社員に指示を出すこともある。

ZD氏は、郵便会社の支店で、仕分け、配達、営業などの業務に従事している。職場には正社員が4名、契約社員が4名、パートが1名いるが、正社員と契約社員とで仕事内容は変わらない。実際、配達員は午前中に自分の配達地域を回り、午後になると配達が遅れている地域を手伝うことになっているが、その際、正社員が契約社員を手伝うこともあれば、契約社員が正社員を手伝うこともある。

²⁷ なお、この正社員の研究者というのは、組織の改編前に採用された者であり、組織の改編後に採用された研究者は、全員任期付となっている。

²⁸ ただし、最近になって、正社員と契約社員の役割、立場の違いを意識せざるを得ない出来事も増えてきているという。

ZE氏は、警備会社で、アルバイトのガードマンの求人広告の作成、面接のセッティングなどの採用関連業務、新入社員の研修のセッティング、就業管理、給与計算、社会保険手続、制服・帽子などの装備品の在庫管理、貸与履歴管理などを担当している。職場には、(管理職を除いて)正社員が2名、契約社員が2名いるが、仕事内容は正社員と契約社員とで変わらない。

(2) 正社員とは仕事異なるが現場の主戦力として働く契約社員

また、XB氏、YH氏、YJ氏、ZB氏の4名は、正社員とは仕事内容に違いがあるが、正社員を補助するという位置づけではなく、実質的に現場の主戦力として働いている。具体的な状況は、以下の通りである。

XB氏は、コールセンターの電話受付担当のマネージャーとして、業務上のトラブル対応、成績向上のための施策の検討・実施、オペレーターの教育の計画および実施などの業務にあたっている。マネージャーという肩書からも分かるように、職場のチーフやオペレーターに指示を出す立場にあり、現場運営の実質的な責任者であるといえる。ちなみに、正社員は、課長以上の管理職および課長代理のみであり、現場は、契約社員とパート職員のみで運営されている。

YH氏は、大手企業のコンサルタントである。仕事は1年～2年サイクルで回っており、顧客企業の情報収集、顧客が抱えている課題についての仮説設定、コンペへの参加、顧客企業の現状分析、経営層へのヒアリング、問題解決の提案といった流れを追っている。これらの仕事を遂行するにあたっては、正社員であるチーム長から指示を受けているが、チーム長はコンサルティングに関する専門的な知識は持っていないので、実際には、YH氏が自分の知識と経験に基づいて仕事を進めている²⁹。

YJ氏は、公的団体で時限事業に従事し、事業の運営や庶務などを担当している。具体的には、説明会の開催、事業に関する情報の収集・整理、電話対応などの庶務、相談者への対応などを行っている。職場には正社員が1名、契約社員が4名いるが、実働部隊は契約社員であり、正社員はハンコを押すだけの名目的な責任者である³⁰。

ZB氏は、外資系の医薬品工場で、海外でつくられた製品の目視検査を行っている。より具体的には、液体のなかにガラス片、繊維やゴミが入っていないかをチェックする作業である。職場には、正社員、契約社員、派遣社員が合計して50人ぐらいいるが、正社員が書類作成、上司や他部署との交渉を担当しているのに対し、契約社員と派遣社員が検査業務を担っている。

²⁹ ただし、「お客様目線での仕事のあり方」、「コンプライアンス」といった事柄については、正社員であるチーム長から指示・指導を受けることがある。

³⁰ ただし、正社員は他の仕事も抱えている。

(3) 他の非正規雇用者より上位の仕事をする契約社員

労働政策研究・研修機構編（2011）では、事業所アンケート調査に基づき、契約社員の職域が「無期・有期パート、派遣労働者の職域とは一線を画している可能性」があることを指摘している（同：29）。この点は、企業ヒアリング調査に基づく労働政策研究・研修機構編（2010）、高橋（2010）からも読み取れる³¹。同様に、労働政策研究・研修機構編（2011）では、従業員アンケート調査に基づき、契約社員は正社員、限定正社員と比べれば「定型的な業務」、「他の従業員の補助的な業務」を担うことが多いが、無期パート、有期パート、派遣社員と比べれば「比較的、正社員、限定正社員と業務の性質が類似」していることを指摘している（同：42）。今回の個人ヒアリング調査の対象者のなかにも、自分が正社員と同じ仕事をしているか否かは別として、職場に自分よりも相対的に基幹的でない仕事をしている他の雇用・就業形態の非正規雇用者（パート、派遣社員など）がいる者が、18名のうち6名いることが注目される（XC氏、YA氏、YC氏、YE氏、ZA氏、ZD氏）。具体的な状況は以下の通りである。

XC氏は、金融機関の支店の預金係で、窓口業務や一般事務の仕事をしている。職場には派遣社員もいるが、規定上、派遣社員は窓口業務に就けないことになっている。なお、XC氏自身も、窓口業務を担当する人員が不足していたため、当初は派遣社員だったところ、直接雇用の契約社員に切り替わって現在に至っている。

YA氏は、大学の研究室でIT技術の応用に関するプロジェクトに所属している。具体的には、文献調査、報告書執筆、連絡調整などの仕事をしている。研究室には、雇用・就業形態が異なるさまざまな非常勤の研究職のポストがあるが、YA氏はそれらのなかで唯一、研究室運営にかかわる会議に参加する役割を担っている。

YC氏は、研究機関の研究員として、文献サーベイ、データ分析、報告書執筆、研究会の事務局業務などに従事しているが、事務的な仕事については、派遣社員やパートタイマーに依頼する立場にある。

YE氏は、公的団体で、公的サービスにかかわる受付および相談を担当している。職場には正職員、準職員、契約職員（契約社員）、アシスタント、派遣社員がおり、正職員と準職員の一部が窓口相談および証明書の発行など、準職員の一部と契約職員が総合受付、電話相談を担当しているのに対し、アシスタントと派遣社員は事務処理のみを担当している。

ZA氏は、郵便会社で配達員として働いている。具体的には、仕分け、配達、転居届の処理などを行っている。職場には、正社員、契約社員、パートがおり、正社員と仕事を比較すると、正社員の方が営業ノルマや現金を扱う仕事の割合が若干多いという違いがあるが、パートと仕事を比較すると、パートは屋内での仕分けのみを担当しており配達は行わないという違いがある。

³¹ 具体的には、百貨店D社の販売職、書店F社の販売職の事例が該当する。

ZD氏は、郵便会社の支店で、仕分け、配達、営業などの業務に従事している。職場には正社員、契約社員、パートがおり、正社員と契約社員の仕事は同じであり、仕分け、配達、営業のすべてを担当しているが、パートは仕分けのみを担当しているという違いがある。

2. 就業形態選択理由

労働政策研究・研修機構編（2011）では、多くの契約社員が、契約社員になった理由として「正規の職員・従業員として働く機会がなかったから」をあげていることを指摘している（同：37-38）。以下、この点に関連して事例を分析していく。

(1) 厳しい転職・就職活動

本章第1節にて述べたように、18名のうち11名が、正社員として働くことを第1希望として転職・再就職活動をしていたが、転職・就職環境が厳しく不調に終わったことから、やむを得ず契約社員として働くに至っている（XA氏、XB氏、XC氏、XD氏、YC氏、YG氏、YJ氏、ZA氏、ZB氏、ZD氏、ZE氏）。具体的な状況は、以下の通りである。

XA氏は、会社の業績悪化により正社員としての職を解雇され、失業した。その後、正社員として働くことを希望し、ハローワークで正社員の仕事を2~3件紹介してもらうが、年齢が高いこと、いわゆるITバブル崩壊後の不況期だったことなどから、正社員としての再就職はかなわなかった。そこで、「雇用形態、就業形態にこだわってはいられない、働ければよい」と考え、派遣社員として現在の職場で働くことになった（後に、直接雇用の契約社員に切り替わる）。

XB氏は、体調不良により仕事から離れ、職業訓練校でパソコンの講座を受講した後、30代半ばに再就職の活動をした。しかし、当初は正社員としての仕事に応募したものの、経験のない人を正社員として受け入れてくれる会社がなかったこと、体調が万全ではなかったことなどから、パートとして現在の職場で働き始めた（その後、労働時間を長くしていき、フルタイムの契約社員となる）。

XC氏は、出産により仕事を離れた後、役場の臨時職員として復職する。そして、臨時職員を雇い止めされた後、正社員として働くことを希望して就職活動をするが、子どもが小さく残業ができない、年齢が高いなどの理由でかなわなかった。そこで見つけたのが、派遣社員としての仕事であり、後に契約社員に切り替わって、現在に至る。

XD氏は、高校卒業後、アルバイト、パート、正社員、派遣社員といった働き方を経験する。高校卒業後にアルバイトとして働いていたのは「遊びたかったから」であるが、やがて、母親の勧めもあり、ハローワークで仕事を探し、正社員としての仕事に就く。しかし、会社経営上のトラブルに巻き込まれるなどして、退職する。その後も、正社員としての仕事を探したが、適当な仕事が見つからなかったこと、気楽に働きたいという気持ちもあったことから、派遣社員として働くことにした。そして、派遣先での仕事に疑問を感じていた折、知人

から貨物会社での契約社員の仕事を紹介され、現在に至っている。

YC氏は、大学院博士課程修了後5年間、非常勤講師の仕事に掛け持ちしながら、就職活動をしていた。その際に、当初は正社員として大学などの教員、研究機関の研究員になることを希望していたが、専門分野が一致する求人が少ないこと、若手研究者の労働市場において任期付の求人が増えてきたことから、任期付の仕事でもよいと考えるようになり、現在の研究機関で働くに至っている。

YG氏は、大学卒業後、印刷会社で正社員として営業、人事労務などの担当者をしてきたが、業績不振により会社が倒産し、解雇された。失業したYG氏は、ハローワーク、人材紹介会社、東京しごとセンター、知人の紹介など、あらゆる手段を尽くして正社員としての再就職先を探すも、不調に終わる。さらに、契約社員としての仕事も視野に入れるようになるが、それでも就職先は見つからなかった。そこで、アルバイトとして病院で働き始めたところ、たまたま病院で人事労務の経験者が必要になり、契約社員に切り替わった。

YJ氏は、出産・育児により8年ほど仕事を離れた後、パートとして再就職する。そして、子育てがほとんど手を離れた頃から、正社員としての就職活動を始め、ハローワークで4~5件の紹介を受けるが、年齢が高いことなどから不採用に終わる。そこでやむなく、契約社員として働くことになる。

ZA氏は、プロボクサーとしての生活に区切りをつけた後、正社員として働くことを希望し、ハローワークに通った。スーパーや惣菜屋での正社員の仕事に応募して不採用となり、なかば就職活動を諦めかけていたが、ちょうどその時、新聞の折り込み広告で正社員登用制度のある郵便会社での契約社員の募集を知り、「ここしかない」と思い応募して現在に至る。

ZB氏は、地元企業の正社員として働いていたが、あまりの激務のために退職した。その後、ティッシュ配りなどの短期派遣の仕事を経て、派遣社員として工場勤務の仕事に就く。その際には、「あわよくば正社員の仕事を」と思っていたという³²。

ZD氏は、高校在学中の就職活動が不調に終わり、高校卒業後6年半ほど3軒の飲食店でアルバイトとして働く。その間、ハローワークに通って正社員の仕事を探していたが、内定取得には至らなかった。そのような状況下、アルバイトの仕事の先行きが不安になり、郵便会社の契約社員に応募して現在に至る。郵便会社を選んだ理由としては、飲食店とは異なり定期的に休みが取れること、正社員登用制度があると聞いていたことなどがあげられる。

ZE氏は、40代半ばまで外資系企業の正社員として働いていたが、会社のリストラにともない実質的な退職勧奨を受け、失業した。その後、メーカーの事務部門で契約社員として働くが雇い止めに遭い、現在の会社（警備会社）の事務部門の契約社員となる。いずれの失業時にも正社員として働くことを希望していたが、この間の就職活動は、70件~80件応募するもすべて不採用になるといった厳しいものであり、精神的にも追い詰められ食事も喉を通

³² ただし、「必死だったので、普通に生活できるだけの収入があれば、そんなに雇用形態にはこだわっていなかった」という側面もある。

らなくなるなど苛烈を極めたため、「グレードをちょっと落として」、契約社員の仕事にも応募するようになったものである。

(2) 複雑な就業形態選択理由

ところで、上記のうち XB 氏、ZD 氏の就業形態選択理由は、複合的である。XB 氏は、正社員を希望するもパートとして現在の職場で働き始めた理由のひとつとして、体調が万全ではなかったこともあげている。ZD 氏は、飲食店のアルバイトとは異なり休みが定期的に取りれるなど、現在の会社の契約社員を選ぶにあたっての積極的な理由をあげている³³。

さらに、YE 氏、YF 氏のように、本当は正社員になりたいと思っていたが、自分の置かれた環境ではそれが実現困難だと察知し、正社員の仕事に応募しなかったという者もいる。具体的には、YE 氏は、専門学校で事務の仕事をしていた時に、教育訓練を受けにきている失業者の再就職状況を見て、自分の年齢で正社員になるのは難しいと悟ったという。YF 氏も、結婚退職の後に復職する際、正社員として就職するのは難しいと考えたため、正社員の仕事には応募していないという。

3. 不安定雇用

労働政策研究・研修機構編（2011）では、「契約社員は、他の非正規雇用者と同様に、不安定雇用という問題に直面している」ことを指摘している（同：52）。以下、この点に関連して事例を分析していく。

本章第 1 節にてみたように、18 名のうち 12 名が、有期雇用であることに対して何かしら不満あるいは不安を表明している（XA 氏、XB 氏、XC 氏、XD 氏、XE 氏、YA 氏、YE 氏、YF 氏、YG 氏、ZB 氏、ZD 氏、ZE 氏）。他方、有期雇用であることに満足している者は 1 人もいない。総じて、契約社員は強い雇用不安を感じているといえる。

ところで、雇用不安によって引き起こされる具体的な問題は、いくつかに分けることができる。第 1 は、契約更新にかかわる精神的負担である。XA 氏によれば、不安定な雇用は心身を蝕むという。たとえば、有給休暇を連続して取得したりすると、事業所の所長に「そんなにしょっちゅう休んでいるのなら、ずっと休んでもらってもいいよ」と言われることがあるが、冗談だと思いたいものの、常に身構えてしまうのである。XE 氏は、有期雇用であるため契約が更新されるかどうか不安であり、常にビクビクしていなければならないという。同様に、6 ヶ月契約の ZD 氏も、契約が更新されるよう上司の顔色を伺いながら仕事をしなければならないので心理的負担を感じている。また、3 ヶ月契約で働いている ZE 氏は、3

³³ この他、YJ 氏は、過去に正社員の仕事を希望しながら断念した時のことを振り返って、高齢の両親がいたため、正社員になると時間の融通が利かず困ってしまう側面もあった旨を語っている。同様に、XD 氏も、過去に派遣社員として働くことになった時に、正社員として働きたいと思いつつも、「なかなか見つからない状態になってきて（中略）派遣をしながらだったら気が楽かな」と考えるようになったと語っている。

ヶ月ごとに働きぶりを評価され、評価が悪ければ契約が更新されないため、常に不安と緊張を強いられるという³⁴。

第2は、能力開発や長期的な仕事に取り組めないといった問題である。たとえば、1年契約で働くYA氏は、常に就職活動をしていないといけないため、時間的、心理的負担が大きく、十分に研究活動ができないという。同じく1年契約で働くYF氏も、一般論の形であるが、雇用が安定していた方が長期的なスパンで仕事に取り組めると語っている。さらに、3ヶ月契約で働くZE氏は、短期契約のもとでは、短期の評価ばかりを気にしてしまい、長期的な視野に立って仕事に取り組むことができないという、より具体的な問題を指摘している³⁵。

第3は、生活不安、将来不安である。YE氏は、夫も自営業を営んでいるが、事業が不安定であるため、家族の生活に不安を感じている。3ヶ月契約で働くZE氏は、短期契約の繰り返しでは生活設計、人生設計が立てられないという³⁶。また、若年男性にあっては、「正社員でないと嫌」という女性がいることから結婚が難しい(ZA氏)、中長期的な人生計画が立てられない(YA氏)、といった問題にも直面している。

4. 賃金に関連して

労働政策研究・研修機構編(2011)、高橋(2011a, 2011b)は、契約社員の賃金の実態、賃金に対する満足度、同じ仕事をしている正社員との賃金格差についての妥当性認識について分析しており、総じて、契約社員は賃金および賃金格差について不満を抱いている傾向にあることが示されている。以下、この点に関連して事例を分析していく。

(1) バラツキが大きい正社員よりは低い賃金

本章第1節にてみたように、賃金についての回答から大まかな年収を推定すると、100万円台が2名、200万円台が4名、300万円台が6名、400万円台が2名、500万円以上が2名、不明が2名である。また、この推定に基づくと、中央値は300万円台前半となる。ここから分かるのは、明らかに低賃金だとみなせる者がいる一方で、仕事内容や年齢からみて比較的高い賃金を貰っているとみなせる者もいるということである。すなわち、契約社員の賃金には、かなり大きなバラツキがある。

明らかに低賃金だとみなせる者としては、貨物会社で一般事務を担当しており年収100万円台のXD氏(30歳、女性)、公的団体で受付相談を担当しており年収170万円程度のYE氏(51歳、女性)、郵便会社で配達員をしており年収220万円程度のZD氏(26歳、男性)、

³⁴ この他、契約更新に関する不安を表明している者として、XB氏、XC氏、XE氏、YF氏、ZB氏があげられる。

³⁵ ZE氏1名のケースであるため、十分な留意が必要であることは言うまでもないが、ここで取り上げている第1の問題、第2の問題は、契約期間が短い場合に特に深刻であることが示唆される。

³⁶ このような状況であるため、ZE氏は、日本での就職活動に見切りをつけ、中国やベトナムなど、経済成長が著しいアジア圏で働くことも考え始めている。

倉庫で軽作業をしており年収 240 万円程度の XA 氏（60 歳、男性）がいる。

他方、仕事内容や年齢からみて比較的高い賃金を貰っているとみなせる者としては、病院で人事労務を担当しており年収おおよそ 500 万円の YG 氏（46 歳、男性）、研究機関の研究員で年収 500 万円程度の YC 氏（37 歳、男性）、半導体工場でオペレーターをしており年収 370～380 万円の ZC 氏（27 歳、男性）がいる。

このように、契約社員の賃金にはかなり大きなバラツキがあるわけであるが、ほぼ全員に共通しているのは、職場の正社員よりは賃金が低いということである。第 1 節にてみたように、同じ職場の正社員と賃金を比較すると、仕事の内容や年齢に若干の違いがある場合も含むが、正社員の方が賃金が高いとする者が 18 名のうち 10 名であり、自分の方が賃金が高いとする者は、YF 氏 1 名のみである³⁷。

ただし、個人のキャリアのなかで正社員から契約社員になることによって、常に賃金が下落するとは限らない。たとえば、印刷会社の正社員から病院の契約社員になった YG 氏、大手企業の契約社員になった YH 氏のように、正社員から契約社員への転職によって賃金が増加しているケースもある³⁸。

(2) 絶対額および正社員との格差が満足感に影響

本章第 1 節にてみたように、賃金については、18 名のうち 9 名が、何らかの不満を表明しているが（XA 氏、XB 氏、XC 氏、XD 氏、XE 氏、YE 氏、YI 氏、ZD 氏、ZE 氏）、他方で満足している者も 4 名いる（YF 氏、YG 氏、ZB 氏、ZC 氏）³⁹。

賃金に何らかの不満を表明しているのは、倉庫で軽作業をしており年収 240 万円程度の XA 氏（60 歳、男性）、コールセンターでマネージャーをしており年収おおよそ 300 万円の XB 氏（48 歳、女性）、金融機関で金融事務をしており年収 300 万円程度の XC 氏（56 歳、女性）、貨物会社で一般事務を担当しており年収 100 万円台の XD 氏（30 歳、女性）、民間団体に広報事務をしており年収 340 万円程度の XE 氏（35 歳、女性）、大手企業で健康管理業務をしており年収 400 万円程度の YI 氏（40 代前半、女性）、公的団体で受付相談を担当しており年収 170 万円程度の YE 氏（51 歳、女性）、郵便会社で配達員をしており年収 220 万円程度の ZD 氏（26 歳、男性）、警備会社で人事総務事務を担当しており年収 300 万円台半ばの ZE 氏（48 歳、男性）である。

このうち、年収額が 100 万円台と特に低い XD 氏、YE 氏は、「せめて 1 人暮らしができるぐらいの給料」が欲しいと訴えたり（XD 氏）、自分のことを「ワーキングプア」と表現した

³⁷ ただし、前述のように、YF 氏の比較対象となっているのは、新卒の正社員（準社員）である。

³⁸ YH 氏については、大手企業の契約社員への転職によって賃金が増加したかどうかは確実ではないが、これまでの自身のキャリアを振り返って「年収も増加してきている」と捉えている。

³⁹ なお、今回のヒアリング調査では、アンケート調査の場合とは異なり、賃金に対する満足度と、同じ仕事をしている正社員との賃金格差についての妥当性認識とを、必ずしも十分に弁別して聞き出せていない。そのこともあり、本項での分析は、アンケート調査に基づく高橋（2011a, 2011b）ほど明確な論点を結んでいない部分がある。

りすることから分かるように（YE氏）、特に強い不満を抱いている。他方、生活が困窮するほどの低賃金ではないと考えられるXE氏（年収340万円程度）、ZE氏（年収300万円台半ば）が不満を抱いているのは、正社員と比べて賃金、賞与が安い点（XE氏）、職場で同じ仕事をしているにもかかわらず正社員に比べて賃金が低い点である（ZE氏）⁴⁰⁴¹。

これに対し、賃金に満足しているのは、大学で学生相談を担当しているYF氏（30代半ば、女性）、病院で人事労務を担当しており年収おおよそ500万円のYG氏（46歳、男性）、医薬品工場で検査業務を担当しており年収300万円程度のZB氏（27歳、女性）、半導体工場オペレーターをしており年収370～380万円のZC氏（27歳、男性）である。このうち、YG氏、ZC氏は、仕事内容や年齢からみて比較的高い賃金を貰っているとみなせる者である⁴²。他方、ZB氏の年収水準は必ずしも高くはないが、同じ職場の正社員には若い人が多く、かれらとの間に大きな賃金格差がないため、特に不満に思うことはないものと考えられる。また、YF氏についても、賃金の額は不明であるが、同じ職場にいる新卒の準社員よりは高い賃金をもらっている。

このように、契約社員は、賃金の絶対額が低い場合、絶対額が低くなくとも同じ職場の正社員との間に賃金格差がある場合には不満を抱きやすいといえる。他方、仕事内容や年齢からみて比較的高い賃金を貰っているとみなせる場合、同じ職場の正社員との間に大きな賃金格差がない場合には、満足する傾向にある。

5. 正社員転換希望

労働政策研究・研修機構編（2011）は、「契約社員には、現状を不本意な状態と捉え、正社員に変わりたいと考えている者が少なくない」ことを指摘している（同：52）。以下、この点に関連して事例を分析していく。

(1) 強い正社員転換希望

本章第1節にてみたように、今後のキャリアにおいて正社員になることを第1希望としている者が、18名のうち13名いる（XD氏、XE氏、YA氏、YC氏、YE氏、YF氏、YI氏、YJ氏、ZA氏、ZB氏、ZC氏、ZD氏、ZE氏）。他方、契約社員として働くことを第1希望としている者は1名（YH氏）、雇用・就業形態に特にこだわりを持っていない者も1名（YG氏）である。13名が正社員になることを第1希望とする理由としては、以下のような事情があると考えられる。

⁴⁰ ZE氏の不満の背景には、外資系企業でピーク時に年収700万円～800万円ほど貰っていたこともあると考えられる。それゆえ、ZE氏の不満は、「ここまで格差があると、もう言葉が出ない」というほど強烈なものとなっている。

⁴¹ このほか、YI氏が400万円程度の年収に不満を表明している背景には、会社がリストラクチャリングの最中でありここ数年賃金が減額されていることがある。

⁴² 加えて、YG氏が賃金に満足している背景には、正社員から契約社員への転職によって賃金が上昇したという要因もある。

XD氏は、給料が安いこと、1年契約であることに不安を感じるなどから、正社員になることを希望していると考えられる。

XE氏は、1年契約の有期雇用なので、契約が更新されるかどうか不安であること、賃金、賞与が安く、昇給がないことなどから、正社員になることを希望していると考えられる。

YA氏は、1年単位の契約であり、次の就職先が決まるかどうかという心理的・精神的負担、貴重な研究時間を割いて就職活動に充てなければならないという時間的負担が大きいことなどから、正社員になることを希望していると考えられる。

YC氏は、妻子がおり安定した生活を営みたいこと、仕事をしながら転職活動をするのが決して楽ではないこと、短期契約の繰り返しだと心理的負担が大きいことなどから、正社員になることを希望していると考えられる。

YE氏は、1年契約であり、契約が更新されるかどうか不安に思うことがあること、賃金が安いことなどから、正社員になることを希望していると考えられる。

YF氏は、雇用が安定していた方が長期的なスパンで仕事に取り組めること、正社員の方が育児休職を取得しても元の職場に復帰しやすいことなどから、正社員になることを希望していると考えられる。

YI氏は、賃金の面で正社員の方が恵まれていること、契約社員は休職制度を利用しにくいことなどから、正社員になることを希望していると考えられる。

YJ氏は、現在の労働条件には大きな不満を抱いていないが、自分がこれまで経験してきたことを活かしたいという観点から、必ずしも正社員になれる保証はないが、正社員になることを希望していると考えられる。

ZA氏は、現在の労働条件には大きな不満を抱いていないが、結婚相手を探すにあたり、女性から「正社員でないと嫌」と言われる現実に直面していることなどから、正社員になることを希望していると考えられる⁴³。

ZB氏は、1年契約の有期雇用であることに不安を感じていること、会社の側も契約社員の正社員登用を進めていこうという方針を打ち出していることなどから、正社員になることを希望していると考えられる。

ZC氏は、現在の労働条件には大きな不満は抱いていないが、正社員になることによって、より責任のある役割に就き、ものづくりの現場を改善していきたいとの観点から、正社員になることを希望していると考えられる。

ZD氏は、6ヶ月契約の有期雇用であることに不安を感じていること、危険な仕事をしているにもかかわらず十分な対価が支払われていないと感じることなどから、正社員になることを希望していると考えられる。

⁴³ もっとも、ZA氏は、もともと正社員登用制度を使って正社員になることを希望して契約社員として働き始めているため、結婚できないことが、正社員になりたいと思う直接の原因ではないと考えられる。ただし、契約社員として働き始めて、女性から「正社員でないと嫌」と言われる現実に直面し、正社員になりたいという思いを強くしている可能性は、十分に考えられる。

ZE氏は、正社員と契約社員とで賃金の格差が大きいこと、3ヶ月の短期契約のもとでは落ち着いた生活が送れないとともに、長期的な視野に立って仕事に取り組むこともできないことなどから、正社員とになることを希望していると考えられる。

なお、正社員になることを第1希望としていない者のなかには、雇用の安定が大切だと理解しつつも、正社員になるために転職しようとしても採用してくれるところがないと予想されることから、現在のまま契約社員を続けたいと考えている者もいる(XA氏、XC氏)⁴⁴。これらを含めて考えるならば、契約社員の潜在的な正社員転換希望はかなり強いといえる。

(2) 若年者の内部転換志向

本章第1節でみたように、正社員になることを第1希望としている13名のうち、現在の会社で正社員になることを希望している者は5名であるが、残りの8名のうち7名は、現在の会社に正社員登用制度がないなど、実質的に現在の会社で正社員になれる可能性がない者である。すなわち、現在の会社に正社員登用制度がありながら、現在の会社以外で正社員になることを希望している者は、1名しかいないことになる⁴⁵。

また、現在の会社で正社員になることを希望している5名のうち、若年者3名は、正社員になることによって転勤の義務を負ったり仕事範囲が拡大したりしても構わないと考えている。具体的には、貨物会社で一般事務の仕事をしているXD氏(30歳、女性)は、正社員になると転勤の可能性が出てくるが、「そのときはそのときで」受け入れようと考えている。医薬品工場で検査業務を担当しているZB氏(27歳、女性)は、正社員になると仕事の幅が広がり、責任も重くなることを知っているが、仕事が多少大変になっても「頑張りたい」とのことである。郵便会社で配達員として働くZD氏(26歳、男性)は、正社員になると、契約社員の時とは異なり他の支店などに転勤になる可能性があるが、仮に転勤になったとしても正社員になった場合のメリットの方が大きいことから、転勤の可能性のあることを理由に正社員になることをためらったりはしないとのことである。

このように、正社員登用制度によって現在の会社で正社員になることが、特に若年の契約社員にとって、魅力的な道として映っているものと考えられる。

6. 派遣労働との類似性

労働政策研究・研修機構編(2011)は、就業動機、雇用・就業形態の選択理由、今後のキ

⁴⁴ XA氏は、特に現在の仕事が好きなわけではなく、不安定な雇用は心身を蝕むと考えているが、60歳と高齢の自分にとって、現実的なことを考えると仕事を変えるのは得ではないと考えている。XC氏は、働くことは生きていく上での基本であり、そのためには雇用の安定が最低限必要だと考えているが、56歳と年齢が高いため、転職しようとしても採用してくれるところがない、正社員登用のための試験勉強を始めようと思わないなどの理由から、現在の会社で契約社員を続けたいと考えている。

⁴⁵ 具体的には、XE氏(35歳、女性)のケースである。XE氏は、正社員になると仕事内容が変わる可能性がある、女性が活躍しにくい職場であるといった理由から、かつて上司から正社員登用試験を受験しないかと打診があった際に、断っている。

キャリア希望の分析から、「契約社員と派遣社員の類似性が浮かび上がる」ことを指摘している（同：51頁）。以下、この点に関連して事例を分析していく。

本章第1節にてみたように、過去に派遣社員として働いていた経験がある者が、18名のうち9名いる。また、現在の職場で派遣社員として働き始め、後に直接雇用の契約社員に切り替わった者も、18名のうち7名に上る（XA氏、XC氏、XE氏、YF氏、YI氏、ZB氏、ZC氏）。さまざまな制約のあるサンプルである点に十分な留意が必要であるが、契約社員として働いている者のうち無視できない割合が、過去に派遣社員として働いていたり、派遣社員として現在の職場で働き始めたりしていることが読み取れる⁴⁶。

契約社員と派遣社員に共通しているのは、フルタイムの非正規雇用であるという点である⁴⁷。たとえば、YE氏は、前の職場を雇い止めになった後、年齢が高く正社員になるのは難しいが、すでに子どもが手を離れフルタイムの仕事をしたと思ったことから、派遣求人メールマガジンに入るとともに、インターネットの求人サイトで契約社員の仕事を探したという。ZB氏も、現在の職場を探した時、「やっぱり、アルバイトとかパートというよりは、どちらかという派遣か契約かな」という気持ちがあったと振り返る。

第3節 契約社員の類型に関連した分析

本節では、労働政策研究・研修機構編（2011）第7章「契約社員の就業類型」の枠組に沿って、本章第1節にて概観した18名の就業実態を整理、分析していく。

1. 契約社員の就業類型

まず、原則として労働政策研究・研修機構編（2011）第7章「契約社員の就業類型」の枠組に沿って、契約社員の就業類型を構成する。具体的には、第1に、「専門的・技術的な仕事」に従事する者を「専門職型」とする。第2に、「専門職型」に該当しない、30代半ばまでの者を、「若年型」とする。第3に、「専門職型」に該当しない30代半ば以上の者のうち、「世帯の主たる生計の担い手」が「自分以外」の者を、「家計補助型」とする。第4に、「専門職型」に該当しない30代半ば以上の者のうち、「世帯の主たる生計の担い手」が「自分」である者を、「生計維持型」とする（図表2-3-1）⁴⁸。

分析対象である契約社員18名を分類すると、専門職型がYA氏、YC氏、YH氏、YI氏の4名、若年型がXD氏、XE氏⁴⁹、ZA氏、ZB氏、ZC氏、ZD氏の6名、家計補助型がXB氏、

⁴⁶ 派遣社員から契約社員への転換の大部分が、派遣先での契約社員への切り替え（いわゆる「直用化」）という形をとっていることになるが、対象となるケース数が少ないことから、この分析結果の扱いについては、十分な留意が必要である。

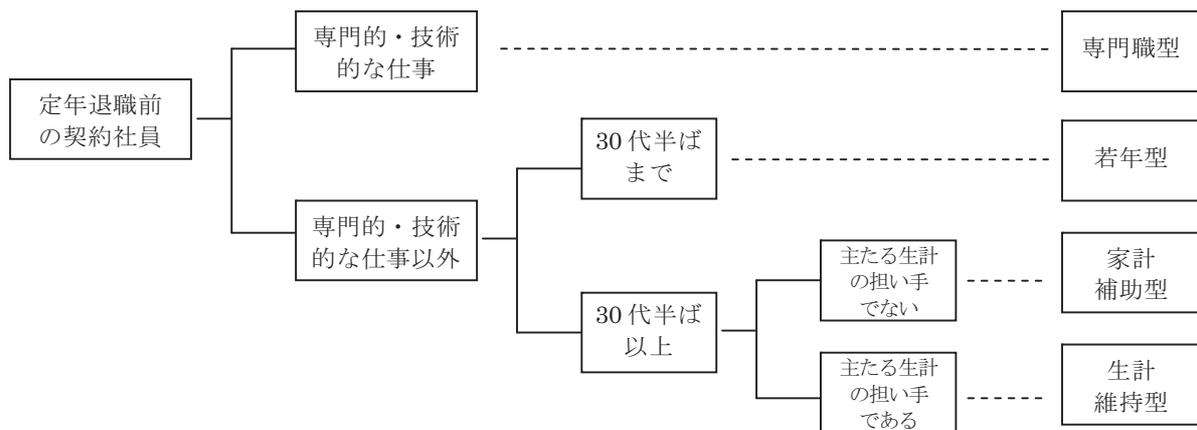
⁴⁷ 契約社員と派遣社員のこのような共通性を指摘するものとして、仁田（2011）がある。

⁴⁸ このように就業類型を構成する背後にある仮説については、労働政策研究・研修機構編（2011）第7章第1節を参照。

⁴⁹ 35歳のXE氏を「30代半ばまで」の「若年型」に含める理由は、XE氏が未婚であることから、生計維持者としての側面よりも若年者としての側面の方が強いと考えられるからである。

XC 氏、YE 氏、YF 氏、YJ 氏の 5 名、生計維持型が XA 氏⁵⁰、YG 氏、ZE 氏の 3 名となる。

図表 2-3-1 契約社員の就業類型



資料出所： 労働政策研究・研修機構編（2011）図表 7-2-1 を修正して作成。

注： 労働政策研究・研修機構編（2011）図表 7-2-1 においては、「定年退職前の契約社員」が「59 歳以下の契約社員」、「30 代半ばまで」、「30 代半ば以上」がそれぞれ「34 歳以下」、「35 歳以上」となっている。

2. 類型ごとの分析

(1) 専門職型

専門職型の契約社員の第 1 の特徴として、概して賃金が高いことがあげられる。具体的には、大学の研究職である YA 氏（34 歳、男性）は年収 440 万円程度、研究機関の研究員である YC 氏（37 歳、男性）は年収 500 万円程度、大手企業のコンサルタントである YH 氏（40 代、男性）は「正社員の同職位の者と同じ程度の賃金」⁵¹、大手企業で健康管理業務に従事する YI 氏（40 代前半、女性）は年収 400 万円程度である⁵²。いずれも、生活に困窮するような賃金水準ではない⁵³。また、そのせいか、YA 氏、YC 氏、YH 氏の 3 人とも、賃金の金額について不満は抱いていない。

他方、第 2 の特徴として、専門職型の契約社員は、専門的なスキルを高めることに強い関心を持っており、自分の専門性と関係の薄い業務を与えられると不満を抱く傾向がある⁵⁴。

⁵⁰ 厳密に言えば、XA 氏には教員として働いている妻がいるため、XA 氏は現時点では主たる生計の担い手でない可能性が高い。しかし、前職である建築部材メーカーを解雇される以前には主たる生計の担い手であった可能性が高いことから、ここでは「生計維持型」に含めている。

⁵¹ 具体的な賃金額は不明であるが、大手企業の正社員と同程度ということから、決して低い賃金ではないものと推測される。

⁵² YI 氏については、会社のリストラクチャリングにより減額されて現在の金額となったものであり、それ以前はこれよりも高かった。

⁵³ ただし、同じ職場の正社員と比べると、賃金は低い。具体的には、YC 氏の職場では、年齢や勤続年数が異なるので一概に比較はできないが、正社員の研究員は、YC 氏より年収が 200 万円程度高いとのことである。YH 氏についても、現在の賃金は正社員の同職位の者と同じだが、今後の昇級見込みは正社員ほどはないとのことである。YI 氏の職場でも、YI 氏と年齢の近い正社員は、YI 氏より月給が 10 万円ほど高いという。

⁵⁴ また、スキルを高めることに強い関心を持っていることから、YA 氏のように、契約期間が短いため常に就職活動をしなければならないことを不満に思っている者もいる。

たとえば、YA氏は、大学でIT技術の教育利用に関するプロジェクトに携わっているが、研究と関連の薄い突発的な業務が入ることを不満に思っている。YC氏も、いまの職場で、必ずしも自分の専門分野の研究テーマにたずさわれないことを不満に思っている。

第3に、今後のキャリア希望はさまざまである。具体的には、YA氏とYC氏は、大学の正規の研究職ないし研究機関の正規の研究員になりたいというように、正社員希望が強い。これに対し、コンサルタントの経験が比較的長いYH氏は、営業などに異動になる可能性があることから、現在の会社で正社員になりたいとは思っておらず⁵⁵、当面は現在の会社で契約社員を続けるつもりである。そして、将来的にも、他社の契約社員、独立といった道を考えているという。

総じて、専門職型の契約社員は、賃金が高いことから賃金に対する不満が少ない、専門的なスキルを高めることに強い関心を持っている、YH氏のように職種経験年数が長い場合には正社員という形にこだわらないキャリア希望を持ち得る⁵⁶、といった特徴を持っているといえる。

(2) 若年型

若年型の契約社員の特徴として、正社員転換希望が強いことがあげられる。具体的には、XE氏以外の5名すべてが、現在の会社で正社員登用制度に応募して、正社員になりたいと考えている（これに対し、XE氏は、現在の会社で正社員登用試験に応募するよう上司から打診されたことがあるが、正社員になると他の仕事に異動になる可能性もあることなどから、応募を見送っている）。

また、5名のうち3名は、正社員に登用されることを視野に入れた具体的な行動を取っている。たとえば、郵便会社で配達員として働くZA氏は、自己啓発として、宛名の判読に役立つと思い、漢字検定を受験している⁵⁷。医薬品工場で検査業務に従事するZB氏は、業績評価の対象となる「改善提案」のことを日頃から考えている。半導体工場で後工程のオペレーターとして働くZC氏は、職場でのOJT、Off-JTに強い関心を持っており、上司や先輩から前工程の仕組みを積極的に学んでいる。これら3名に共通しているのは、単に安定した雇用や高い賃金だけを求めて正社員になりたいと考えているのではなく、正社員になることによってより能動的に仕事にかかわっていきたいという希望を持っていると考えられる点である。

⁵⁵ ちなみに、他の仕事に異動になる可能性があるため現在の会社で正社員になることを希望しないという考え方は、民間団体で広報事務を担当しているXE氏、病院で人事労務を担当しているYG氏にもみられる。また、かれらは、雇用の安定よりも仕事の内容を大切にしたいと考えている。XE氏、YG氏に共通しているのは、いずれも専門職型とは位置づけられていないが、広い意味で専門性の高い仕事に従事していることである。

⁵⁶ ほぼ繰り返しになるが、正社員希望が弱まるという点は、XE氏、YG氏のように広い意味で専門性の高い仕事に従事している者にも共通してみられる。

⁵⁷ ただし、漢字検定の受験が正社員として働く上で役に立つことはたしかだと考えられるが、ZA氏が、正社員に登用されるために受験したかどうかは、不明である。

さらに、5名のうち3名は、正社員になることで仕事の拘束性が高まっても構わないと考えている。たとえば、貨物会社で一般事務の仕事をするXD氏は、正社員になると転勤の可能性があるが、それでも構わないと考えている。ZB氏は、正社員になることで多少仕事が大変になっても構わないと考えている。郵便会社で配達員として働くZD氏は、正社員になると転勤の可能性も出てくるが、正社員になるメリットの方が大きいので、正社員登用を希望しているという。

ところで、若年型の契約社員のもう1つの特徴と考えられるのが、多かれ少なかれ、在学中の就職活動が不十分あるいは不調であったことが影響して現在の働き方に至っているということである。これに該当するのは、XD氏、XE氏、ZB氏、ZC氏、ZD氏の5名である。XD氏は、高校で十分な進路指導が受けられず、卒業後半年無職の状態があり、その後、20代半ばまでコンビニやファミリーレストランでのアルバイトを続けている。XE氏は、大学での就職活動の際、十分な自己分析や業界研究をせぬまま服飾品メーカーから内定を貰い就職したところ、結果として同社を退職している。ZB氏は、大学在学中にあまり真面目に就職活動をしなかったため、卒業後の5月に地元の企業に就職することになり、結果として異常なほどの長時間労働をさせられ、同社を退職している。ZC氏は、高校卒業後、パソコン関係の専門学校に通っていたが、雇用情勢が厳しく、専門学校で学んだスキルを活かした仕事に就けなかったため、飲食店チェーンでアルバイトをしている。XD氏は、高校在学中に就職活動をするも、就職環境が厳しく、就職先未定のまま卒業し、以後6年半の間、飲食店でアルバイトをしている。

このように、若年型の契約社員は、現在の会社での正社員登用を希望する傾向が強い、その際には仕事の拘束性が高まっても構わないと考える者が多い、そもそも契約社員という働き方に至った要因として在学中の就職活動が不十分あるいは不調であったことがあげられる、といった特徴を持っている。

(3) 家計補助型

家計補助型の契約社員の第1の特徴は、パートとして再就職し、次第に労働時間を長くしていき、契約社員という働き方に至っている者が多いことである。これに該当するのは、XB氏、YE氏、YJ氏の3名である。具体的には、XB氏は、30代半ばにコールセンターでパートとして再就職し、やがて労働時間を長くしてフルタイムの契約社員となるに至っている。YE氏は、子育てが一段落した後、パートとして再就職し、複数の非正規の仕事を経て、現在の職場で契約社員として働き始めている。YJ氏は、子育てが一段落した後、パートとして再就職する。その後、子どもの手が離れるにつれ、仕事を変えながら労働時間を長くしていき、公的団体で契約社員として働くに至っている。

第2の特徴は、同一の職場での勤続年数が非常に長く、仕事内容やスキルが高度化しているにもかかわらず、それ相応の賃金を貰っていない者が少なくないことである。これに該当

するのは、XB氏とXC氏である。具体的には、XB氏は、コールセンターで13年間勤務しており、その間に電話受付のオペレーターからマネージャーに昇進しているが、年収はおおよそ300万円にとどまっている。XC氏は、34歳の時に派遣社員として金融機関で働き始め、47歳の時に派遣先からの打診により直接雇用の契約社員となり、56歳の時点でも同じ金融機関で仕事を続け、職場の正社員よりも業務に習熟するに至っているが、やはり年収は300万円程度にとどまっている。もちろん、かれらが賃金について強い不満を表明していることは、言うまでもない。

第3の特徴は、家計補助的な形で働く既婚女性が多いことも関係して、正社員になることを希望するかどうか、雇用の安定性や賃金の高低以外の要素に依存することである。たとえば、正社員の夫を持つYF氏は、仮に転職をすることになったとしたら、雇用・就業形態についてこだわらないという。また、正社員の夫を持つXB氏、XC氏、自営業を営む夫を持つYE氏は、契約社員という働き方だと勤務地が限定されている点を高評価したり、転勤の可能性があることなどを理由に現在の会社で正社員になることを拒むなどしている。

ところで、家計補助型の契約社員のもう1つの特徴と考えられるのが、契約社員という現在の働き方に至るそもそものきっかけとして、結婚、出産、育児、介護、病気といった事情により、正社員としての仕事を退職した経験があることである。これに該当するのは、XB氏、XC氏、YE氏、YF氏、YJ氏の5名である。具体的には、XB氏は、経営悪化と体調不良が重なり、正社員として働いていた婦人服小売店を退職している。XC氏は、かつて正社員として事務職の仕事をしていたが、長男の出産のために退職している。YE氏は、かつて婦人服小売店、紳士服メーカーで正社員として働いていたが、出産のため退職し、10年ほど仕事を離れている。YF氏は、いくつかの仕事を経てベンチャー企業の正社員として働いていたが、結婚により退職している。YJ氏は、民間企業で正社員の仕事をしていたが、出産により退職し、8年ほど仕事を離れている。

このように、家計補助型の契約社員は、パートとして再就職したが次第に労働時間を長くしていき契約社員という働き方に至っている者が多い、同一の職場での勤続年数が非常に長く仕事内容やスキルが高度化しているにもかかわらずそれ相応の賃金を貰っていない者が少なくない（そしてそのことを不満に思っている）、正社員になることを希望するかどうかは夫の収入や転勤に応じられるか否かに依存する、契約社員という働き方に至るそもそものきっかけとして結婚・出産・育児・介護・病気といった事情により正社員としての仕事を退職した経験がある、といった特徴を持っている。

(4) 生計維持型

生計維持型の契約社員の特徴の1つは、雇用の安定を切望していることである。これに該

当するのは、XA 氏と ZE 氏である⁵⁸。具体的には、XA 氏は、あくまで仮定の話であるが、「賃金は上がるが有期雇用のまま」という条件と、「賃金はこのままで正規雇用」という条件が選べるのであれば、後者を選びたいという。同様に、ZE 氏も、あくまで仮定の話であるが、賃金は現在のままであったとしても、期間の定めのない雇用に変わることさえできれば、それだけで生活は安定し、仕事に対するモチベーションも大きく向上すると考えている。

生計維持型の契約社員のもう 1 つの特徴は、正社員として勤めていた会社を（実質的に）解雇された経験があり、中高年にとって厳しい再就職労働市場の状況とも相まって、契約社員という働き方に至っていることである。これには、XA 氏、YG 氏、ZE 氏の全員が該当する。具体的には、XA 氏は、50 代半ばの時に、正社員として勤めていた建築部材メーカーを会社業績悪化のため解雇され、年齢が高いことなどから正社員としての再就職がかなわず、現在の会社で契約社員として働くに至っている。YG 氏は、40 代半ばの時に、正社員として勤めていた印刷会社を解雇され失業し、再就職活動をするも不調に終わり、現在の病院で契約社員として働くに至っている。ZE 氏は、40 代半ばの時に、正社員として勤めていた外資系企業でリストラにともなう退職勧奨に遭い失業し、再就職活動をするも不調に終わり、現在の会社で契約社員として働くに至っている。

⁵⁸ 今回の調査では、「3 名のうち 2 名」という限定的なデータしか得られていないが、生計維持型の契約社員が雇用の安定を切望している点は、アンケート調査の結果からも確認できる。労働政策研究・研修機構編（2011）図表 7-3-25、図表 7-3-37、図表 7-3-28 を参照。

第2章 章末付表 調査結果の概要 (1/2)

ケース (年齢、性別) 職場・仕事内容	1. プロフィール	2. 経歴	3. 契約社員になった経緯	4. 職場と仕事内容 (詳細)
XA氏 (60歳、男性) 倉庫・軽作業	九州出身、在住。高校卒。妻(教員)と2人暮らし。	高校卒業後、業界新聞会社に正社員として就職するが、事業内容への不満から転職(2社目)。さらに建築部材メーカー(3社目)に転職するが、2004年に会社の業績悪化により解雇。その後、派遣社員として現在の職場に。	3社目を解雇された後、4ヶ月の失業期間を経て、派遣社員として現在の職場で働く(後に、直接雇用へ切り替え)。失業期間中、ハローワークで正社員の仕事を2~3件紹介されるが、年齢が高いことなどから内定に至らず。	倉庫で通信機材の管理をしている。具体的には、伝票・機材の確認、台車やフォークリフトでの機材運搬など。職場の正社員、嘱託(正社員の定年退職者)とまったく同じ仕事をしている。
XB氏 (48歳、女性) コールセンター・マネージャー	九州出身、在住。専門学校卒。両親、夫(正社員)、姉(非正規就業)と同居。	専門学校卒業後、婦人服小売店で正社員として働くが、経営悪化と体調悪化が重なり退職。30代半ばから、コールセンターでパート職員として働き始め、やがてフルタイムの契約社員となる。	30代半ばに再就職する際、正社員としての仕事にも応募したが、経験のない人を正社員として受け入れてくれる会社がなかったこと、まだ体調が優れなかったことから、パート職員としてコールセンターで働き始めた。	コールセンターのマネージャーとして、業務上のトラブル対応、成績向上のための施策検討、オペレーターの教育計画などにあたる。正社員との仕事の重なりはないが、現在のXB氏の仕事はかつて正社員の仕事であった。
XC氏 (56歳、女性) 金融機関・金融事務	九州出身、在住。定時制高校卒。夫(正社員)と2人暮らし(子どもは独立)。	正社員として事務職の仕事をしていたが、長男出産のため退職。20代後半に、家計の足しにするため役場の臨時職員になる。その後、派遣社員として金融機関(現職場)で働き始め、やがて契約社員に切り替わる。	役場の臨時職員を雇い止めされた後、正社員を希望して活動したが、子どもが小さく残業ができない、年齢が高いなどの理由でかなわず。そこで見つけたのが派遣社員の仕事であり、契約社員に切り替わって現在に至る。	金融機関の支店の預金係で、窓口業務や一般事務の仕事をしている。職場には正社員、準社員、契約社員、派遣社員がおり、派遣社員以外は同じ仕事をしている(派遣社員だけは窓口業務をしないことになっている)。
XD氏 (30歳、女性) 貨物会社・一般事務	九州出身、在住。高校卒。独身。母(パート)と2人暮らし。	高校卒業後、半年の無業期間を経て、コンビニやファミリーレストランでのアルバイトを続ける。20代半ばで初めてハローワークに通う。その後、パート、正社員、派遣などの仕事を経て、貨物会社の契約社員となる。	契約社員になったのは知人の紹介による。その前に派遣社員として働いていたのは、正社員の仕事がなかなか見つからなかったから。その際、気楽に働きたいという気持ちもあった。	物流現場の事務室で、電話対応、通勤費処理、備品や消耗品の管理など、一般事務の仕事をしている。職場には正社員数名と契約社員1名(自分)がいるが、事務の仕事をしているのは自分のみ。
XE氏 (35歳、女性) 民間団体・広報事務	九州出身、在住。大学卒。独身(1人暮らし)。	大学卒業後、十分な自己分析や業界研究をせぬまま、服飾品メーカーに正社員として入社。事務職のはずが肉体的労働も命じられるようになり、退職。派遣社員、専門学校などを経て、現在の職場で派遣社員として働き始める。	専門学校在学中、現在の職場での派遣社員としての仕事を知る。卒業してから他社に正社員として就職するという選択肢もあったが、労働条件に納得できたので、働き始めることにした。後に契約社員に切り替わる。	民間団体の広報課で、ホームページ、パンフレットの作成、イベントの準備などに従事。職場には正社員、契約社員(自分)、派遣社員がおり、正社員と自分の仕事は異なる。派遣社員から仕事の相談を受けることがある。
YA氏 (34歳、男性) 大学・研究職	中部地方出身、都内在住。大学院卒。独身(1人暮らし)。	大学卒業後、大手企業の正社員として営業を担当するが、事業内容に疑問を抱き、転職(2社目)。その後、大学院に通い、大学の任期付の研究職に転職して複数のプロジェクトで働く。	もともと専門職志向が強く、専門性の高い仕事をしたくなかったこと、終身雇用であるに越したことはないが当時はまだ若かったことなどから、大学の任期付の研究職に就く。	文献調査、報告書執筆、連絡調整などに従事。プロジェクトには専任教員(正規雇用)と自分が関わっているが、専任教員は他のプロジェクトも統括している。自分は非正規のメンバーのなかではもっとも専任教員に近い仕事。
YC氏 (37歳、男性) 研究機関・研究員	西日本出身、都内在住。大学院卒。妻(専業主婦)、子ども(0歳)と同居。	大学卒業後、修士課程、博士課程に進学。博士課程修了後、5年間、非常勤講師の仕事掛け持ちして生活。1年前より東京の研究機関で常勤の任期付研究員(契約社員)となる。	博士課程修了後、正社員として大学などの教員、研究機関の研究員になることを希望したが、専門分野が一致する求人が少ないこと、任期付の求人が増えてきたことから、任期付でもよいと考えるようになった。	文献サーベイ、データ分析、報告書執筆、研究会の事務局業務などに従事。職場には正社員の研究員もいるが、仕事内容は変わらない。なお、事務的な仕事を派遣社員やパートタイマーに依頼する立場にある。
YE氏 (51歳、女性) 公的団体・受付相談担当	東海地方出身、都内在住。短大卒。夫(自営業)、娘(22歳)と同居。社労士資格保有。	短大卒業後、婦人服小売店、紳士服メーカーで正社員として働くが、出産・育児で10年ほど仕事を離れる。子育てが一段落した後、パート、契約社員の仕事を経て、半年前より公的団体の契約社員となる。	フルタイムの仕事を希望しており、派遣のメールマガジンに入るとともに、インターネットで契約社員の仕事を探した。正社員になれるに越したことはないと思っていたが、年齢的に難しいと思い、応募はしていない。	公的サービスにかかわる受付および相談を担当。職場には正社員、契約社員、派遣社員などがいる。正社員と契約社員は仕事内容が異なる。ただし、事務のみを担当する派遣社員よりは、契約社員の方が高度な仕事を担当。
YF氏 (30代半ば、女性) 大学・就職支援業務	東北地方出身、都内在住。短大卒。夫(正社員)と2人暮らし。	短大卒業後フリーターをしていたが、1年後にアパレル会社の正社員になる。しかし、他の仕事に挑戦したくなり退職。その後、2つの職を経て結婚退職。再び派遣社員として働き始め、複数の派遣先を経て、現在の大学に。	結婚退職の後、正社員として就職するのが難しいと考え、派遣社員に。その際、正社員応募はしていない。その後、派遣先を変わりながら現在の大学に至り、契約社員に切り替わった。その間も、正社員応募はしていない。	大学の就職部で学生との面談、ガイダンスの準備、オープンキャンパスや入試の手伝いなどを行っている。職場には正社員、準社員、契約社員、定年後嘱託、派遣社員がいるが、仕事は雇用・就業形態で切り分けられていない。
YG氏 (46歳、男性) 病院・人事労務担当	首都圏出身、在住。大学卒。妻(看護師)、長女(15歳)、次女(13歳)と同居。	大学卒業後、印刷会社に正社員として就職。営業、後に人事労務を担当。しかし、1年前に業績不振により会社が倒産、解雇される。失業期間を経て、半年ほど前から病院の契約社員として働き始める。	印刷会社倒産後、ハローワーク、人材紹介会社など、あらゆる手段で正社員としての再就職を図るも不調。やがて契約社員も視野に入れるが不調。結局、病院でアルバイトをすることになり、直後に契約社員に切り替わる。	病院の人事部門で、労務管理、組合対応、人事システムの電子化の企画などを担当。職場には正社員もいるが、仕事の分担は特になく、互いに相談しながら仕事を進めている。
YH氏 (40代、男性) 大手企業・コンサルタント	関東地方出身、在住。大学卒。妻(専業主婦)、子どもと同居。	大学卒業後「司法浪人」を続けるが、合格には至らず。その後、予備校の事務職の正社員、一般企業の人事・総務部門の正社員、A企業のコンサルタント(正社員)を経て、現企業のコンサルタント(契約社員)となる。	専門性の高い職種に就くことを希望しつつ、「実質的な雇用リスク」が低い企業を探したところ、現企業(大企業)で契約社員のコンサルタントとなるに至った。	顧客企業の情報収集、現状分析、顧客企業へのヒアリングなどを行う。正社員であるチーム長から指示を受けているが、チーム長は専門的な知識は持っていないため、仕事はもっぱら自分の判断で進めている。
YI氏 (40代前半、女性) 大手企業・健康管理業務	都内出身、在住。大学院卒。両親と同居。夫は仕事の都合で海外在住。	看護系大学を卒業(看護師資格保有)。大手企業で正社員として健康管理業務をするが、結婚し5年ほど海外在住。帰国後、大手企業で産休代理の契約社員をし、約10年前から大手企業で健康管理業務(当初派遣、後に契約社員)。	帰国後に再就職する際、派遣社員を選んだ。その理由は、夫が仕事の都合で海外に行くことが多く、自分もいつ帯同になるかわからないこと、いわゆるワークライフバランスの観点から問題が生じた時にいつでも辞められることなど。	大手企業の大規模な事業所で従業員の健康管理をしている。職場には正社員と契約社員がいる。両者の仕事分担は必ずしも明確ではないが、最近になって、正社員と契約社員の役割、立場の違いを意識せざるを得ない出来事が増えた。
YJ氏 (49歳、女性) 公的団体・事務職(一部、専門的業務)	短大卒。夫は単身赴任中、子ども2人は下宿中。	短大卒業後、契約社員、正社員の仕事をしても、出産・育児により8年ほど仕事を離れる。子育てが一段落したため、パートに出る。さらに子どもの手が離れるにつれ、仕事を変えて労働時間を長くしていく(派遣も経験)。	正社員を第一に考え、ハローワークで4~5件応募するも、不採用。ハローワーク担当者から年齢が高いことが要因だろうと言われ、やむなく契約社員を選ぶ。	公的団体で、時限事業に従事し、事業の運営、庶務などを担当。職場には正社員、契約社員がいる。実働部隊は契約社員であり、正社員はハンコを押すだけ。ただし、正社員は他の仕事も抱えている。
ZA氏 (25歳、男性) 郵便会社・配達員	都内出身、在住。専門学校卒。独身。父(定年退職)、母(専業主婦)と同居。	専門学校卒業後、プロボクサーとなる。アルバイトをしながら試合をするが、成績は振るわず引退。その後、ハローワークで正社員の仕事を探すが不調。新聞の折り込み広告でいまの会社での契約社員の募集を知り、応募。	新聞の折り込み広告で、契約社員としての採用であるが、正社員登用制度もあることを知り、応募した。正社員としての仕事を探していたが思うように見つからず、なかなか諦めかけていたところ、就職した次第である。	郵便配達員として働いている。職場には正社員、契約社員、パートがいる。正社員と契約社員の仕事は重なっているが、営業ノルマや現金を扱う仕事の割合が、正社員の方が若干多い。パート社員は、屋内での仕分けを担当。
ZB氏 (27歳、女性) 医薬品工場・検査業務	関東地方出身、在住。大学卒。独身(1人暮らし)。	大学ではあまりまじめに就職活動をしなかったため、在学中は就職先が決まらず、卒業後の5月に地元企業に正社員として就職。しかし激務のため退職。その後、派遣社員として働き始め、やがて現在の職場に派遣される。	「あわよくば正社員の仕事を」と思って探していたが、必死だったこともあり、生活できるだけの収入があれば、雇用形態にはこだわっていなかったため派遣社員として現在の職場に。その後、契約社員に切り替わる。	医薬品工場での検査業務。海外で作られた製品を目視検査するのが主。50名程度の職場で、正社員、契約社員、派遣社員が3:4:3ぐらい。正社員が総合的な仕事をしており、契約社員と派遣社員が検査業務を行っている。
ZC氏 (27歳、男性) 半導体工場・オペレーター	東北地方出身、東京近県在住。専門学校卒。独身(1人暮らし)。	パソコン関係の専門学校を卒業するが、雇用情勢が厳しくパソコン関係の仕事には就けず、アルバイトをする。その後、求人誌で工場での派遣社員としての仕事を見つけ、2つ目の派遣先で、契約社員に切り替わる。	派遣社員として働く際、他の会社に応募したりはしていない。また、これまでハローワークで正社員としての仕事を探したりもしていない。アルバイトから始めて、条件のよりよい仕事を探してきた結果、現在に至る。	半導体工場の後工程で、半導体チップの最終検査をしている。職場には正社員もいるが、役職が同じであれば雇用形態にかかわらず仕事は同じであり、比較的勤続が長い自分が、若い正社員に指示を出すこともある。
ZD氏 (26歳、男性) 郵便会社・配達員	関東地方出身、在住。高校卒。独身。父(パート)、母(専業主婦)、弟と同居。	高校在学中に就職活動をするも、就職環境が厳しく、就職先未定のまま卒業。その後6年半ほど、3軒の飲食店でアルバイト。1年ほど前、アルバイトの仕事の先行きが不安だった矢先、郵便会社での契約社員の仕事を知る。	アルバイト時代もハローワークで正社員の仕事を探すが、内定には至らず。郵便会社の契約社員の仕事に応募したのは、飲食店とは異なり定期的に休みが取れること、正社員登用制度があると聞いていたことなどによる。	郵便会社の支店の集配担当部署に所属。仕分け、配達、営業を担当。職場には正社員、契約社員、パートがいるが、正社員と契約社員の仕事は変わらず、互いに手伝い合っている。他方パートは、支店内での仕分けが中心。
ZE氏 (48歳、男性) 警備会社・人事総務事務	関東地方出身、在住。大学卒。独身(1人暮らし)。	大学卒業後、正社員として就職。後に外資系企業に転職(正社員)。しかし、会社のリストラにより実質的な退職勧奨を受け、失業。メーカーの事務部門の契約社員を経て、警備会社の事務部門の契約社員に。	メーカーに就職する際、警備会社に就職する際、いずれも正社員を第一希望として就職活動をしていた。しかし、数十件の応募をするも、内定は得られず、「グレードをちょっと落として」契約社員にも応募するようになった。	アルバイトのガードマンの求人広告の作成、面接セッティング、研修セッティング、就業管理、給与計算、庶務などを担当。臨時的に管制業務にもあたる。仕事内容は正社員と変わらない。

第2章 章末付表 調査結果の概要 (2/2)

ケース (年齢、性別)	5. 雇用・労働条件	6. 現在の仕事についての評価	7. 今後のキャリア	8. 仕事についての考え方、その他の課題	対象者の抽出方法 (※備考)	類型
XA氏 (60歳、男性) 倉庫・軽作業	契約期間6ヶ月(現在5回目)、8時間労働。月給20万円程度、賞与なし(年収240万円程度)。能力開発はほぼゼロ。正社員や嘱託は年収600万円程度とのこと。	有期雇用であること、低賃金であることに不満。年収がサラリーマンの平均の半分を切るのはあまりに酷い。異動や残業がない点は高評価。	65歳を目前に仕事を続けたい。特に現在の仕事が好きなわけではないが、現実的なことを考えると仕事を変わるのは得だと思わない。	不安定な雇用は心身を蝕むとのこと。しかし、何か他の仕事に就きたいという具体的な希望もないので、今の仕事を続けるつもりである。持病のヘルニアが進行。	個人加入労働組合 (※60歳だが、定年は迎えていない)	生計維持
XB氏 (48歳、女性) コールセンター・マネージャー	契約期間1年、7時間30分労働。月給約23万円で、年収おおよそ300万円。集合研修が時々ある。正社員の方が賃金が高く、休暇も取りやすい。	次は契約が更新されないのではないかと不安に思う。また、実際には契約社員やパート職員が職場を切り盛りしているにもかかわらず、正社員との賃金格差があり不満。	まず、現在のまま定年まで働きたい。それプラスαとして、正社員と同じ賃金を希望。ただし転勤などがあるため、現在の会社で正社員になりたいとは思わない。	かつて正社員が行っていた仕事が契約社員である自分に降りてきており仕事の拘束が強まっている、勤務時間帯が遅く長期休暇も取りづらいつらいつらといった問題がある。	個人加入労働組合	家計補助
XC氏 (56歳、女性) 金融機関・金融事務	契約期間1年(現在9回目)、7時間20分労働。月給20万円(年収300万円程度)。集合研修は時々あるが、正社員とは別。正社員の方が賞与の月数が多い。	派遣社員時代と通算して21年間今の会社で働いているが、何のために有期雇用なのか分からず、納得いかない。賃金にも不満あり。異動エリアが狭い点は高評価。	転職しようとしても採用してくれるところがないから、今の会社で契約社員を続けたい。また、正社員転換制度があるが、今から試験勉強を始めようとは思わない。	働くことは生きていく上での基本だが、そのためには雇用の安定が最低限必要。賃金が低くとも、雇用が安定していれば、気持ちの上でも落ち着いて仕事ができるとのこと。	個人加入労働組合	家計補助
XD氏 (30歳、女性) 貨物会社・一般事務	契約期間1年、7時間35分労働。月給は手取りで13万円程度。他の職場では、正社員で事務の仕事をしている人もいるが、賃金の違いは不明。	賃金に不満。「せめてひとり暮らしができるぐらいの給料」が欲しい。1年契約であることにも不安を感じる。ただし、過去に経験してきた仕事のなかではもっともよい。	正社員になりたい。条件を満たすなら、職場の正社員登用制度に応募したい。正社員になると転勤の可能性もあるが、それは構わない。他社への転職活動はしていない。	雇用の安定が大切。好きなことをやっても、後先が見えない状況は嫌だから。目下の課題として、結婚のタイミングについて迷っている。	個人加入労働組合	若年
XE氏 (35歳、女性) 民間団体・広報事務	契約期間1年(現在3回目)、7時間10分労働。月給25万円、年収340万円程度。集合研修はあるが正社員には別メニューもあり。正社員の方が賃金は高い。	有期雇用であることに不満。更新されるかが不安であり、上司に自由に意見を言えない。正社員に比べて賃金が安い点も不満。	今後2~3年は現在のままでよいが、機会があれば正社員になりたい。ただし、仕事内容が変わる可能性があることから、いまの団体で正社員になるか迷っている。	雇用の安定よりも仕事の内容を大切にしたい。好きな仕事だからこそ、有期雇用の形で働いていられる。自分が計画的にキャリアを形成してこなかったことを反省。	個人加入労働組合	若年
YA氏 (34歳、男性) 大学・研究職	契約期間1年(更新なし)、8時間労働(裁量労働制)。年収440万円程度。平日夜や土日などを利用して研究活動をしている。	契約期間が1年と短く、常に就職活動をしていないといけないので、時間的、心理的負担が大きい。賃金は、生活するのに十分な一般的な水準だと思われ不満はない。	第1に大学の正規の研究職、第2に大学の任期付の研究職、第3に民間企業の事務職などの正社員を希望。現在も大学の公募に応募している。	雇用の安定性よりも仕事の内容を大切にしているが、それができるのは若いうちであり、今後はどうなるか分からない。雇用が安定せず中長期的な人生計画が立たない。	JILPT ホームページ	専門
YC氏 (37歳、男性) 研究機関・研究員	契約期間1年(1回更新可)、7時間労働。月給38万円程度、賞与あり(年収500万円程度)。集合研修なし。平日夜や休日に自分の研究。正社員との賃金格差あり。	自分の専門分野の研究テーマにたずさわれないことが不満。有期雇用であることは、若手の研究者としてはやむを得ない。賃金にも不満はない。	できるだけ早く転職したい。第1希望は、正社員としての、大学などの教員、研究機関の研究員の仕事。それがかなわなければ、第2希望として、契約更新を希望。	賃金には執着していない。大切なのは、仕事の内容と雇用の安定性。住宅や自動車など大きな買い物ができないことに不便を感じる。	JILPT ホームページ	専門
YE氏 (51歳、女性) 公的団体・受付相談担当	契約期間1年(3~4回更新あり)、8時間労働。時給900円、賞与なし(年収170万円程度)。同じ仕事をしている準職員は月給25万円程度。	「ワーキングプア」レベルの賃金であることに大いに不満を感じる。雇用契約が更新されるか否かも不安である。仕事や勤務地が限定されているのはよい。	近く辞めたいと思っており、転職活動を始めている。以前は諦めていたが、正社員としての転職が不可能ではないことが分かった。資格を活かした仕事がしたい。	夫の事業が不安定であるため、仕事の内容や賃金の高さよりも、雇用の安定性が大切だと考えている。娘には、「キャリアを途絶えさせない方がいい」と言っている。	JILPT ホームページ	家計補助
YF氏 (30代半ば、女性) 大学・就職支援業務	契約期間1年(2回目)、7時間労働。正社員との年収差はよく分からないが、同じ職場の新卒正社員よりは自分の方が年収が高い。	特に賃金に関して満足している。有期雇用であることに関しては不満や不安を感じることはあるが、より恵まれない人もいるので、仕方がないと考えている。	大学側さえよければ、今のまま働き続けたい。事情により転職することになったとしたら、雇用・就業形態についてこだわらないつもり。	雇用の安定性は大切。安定していた方が、長期的なスパンで仕事に取り組める。その意味では、正社員になりたいという気持ちもある。	JILPT ホームページ	家計補助
YG氏 (46歳、男性) 病院・人事労務担当	契約期間1年(2回まで更新可)、7時間30分労働。月給35万円、年収おおよそ500万円。能力開発は特になし。同年代の正社員の賃金は、自分より少し高い。	最大3年しか勤め続けられないので、将来不安を感じる。賃金は、前職より上がっているため、同じ職場の正社員よりは安い。満足している。	人事の仕事をしたい。いまの職場でも他社でも構わない。ただし、いまの職場の正社員には職種転換があるのが難点。人事の仕事なら契約社員でも構わない。	いまの仕事に就いてから考え方が変わり、雇用の安定より仕事の内容を重視するようになったが、他方で「安定」への志向が捨てきれない部分もあり、揺れている。	JILPT ホームページ	生計維持
YH氏 (40代、男性) 大手企業・コンサルタント	契約期間1年、所定労働時間は正社員と同じ。賃金は正社員の同職位の者とはほぼ同じだが、今後の昇給見込みは正社員ほどはない。積極的に自己啓発に取り組む。	有期雇用であることにも賃金にも不満はない。有期雇用を不満に思わないのは、実質的な雇止めリスクが低いこと、万が一の場合も転職や独立ができること、による。	希望すれば現在の会社で正社員になれるが、営業などに異動になる可能性もあるため、希望していない。将来的には、他社の契約社員、独立などの道を考えている。	雇用契約が有期が無期かよりも、「実質的な雇用リスク」の高低が重要である。中小企業の正社員よりも、大企業の契約社員の方が「実質的な雇用リスク」は低いとのこと。	JILPT ホームページ	専門
YI氏 (40代前半、女性) 大手企業・健康管理業務	契約期間1年(現在9回目)、7時間30分労働。月給30万円、年収400万円程度。リストラクチャリングにより年収減。年齢の近い正社員は月給が10万円ほど高い。	経営状況が悪く、会社や職場全体に対して不満が募っている。有期雇用であることについては不満や不安はないが、年収が下がっていることが大いに不満。	年収が低下していることが大いに不満。正社員として他社に転職したいが、それが難しいことも分かっている。しかしそれでも、もういまの会社では働けないとのこと。	一般論として、雇用の安定性が大切だと考えている。夫が海外で仕事をしている問題、実家からの独立時期の問題などがあり、「いまが人生で一番苦しい」とのこと。	JILPT ホームページ	専門
YJ氏 (49歳、女性) 公的団体・事務職(一部、専門的業務)	契約期間1年(現在3回目)、7時間30分労働。月給22万円、年収約260万円。集合研修あり。自己啓発として自費で専門的資格を取得。	時限事業であるため、有期雇用であるのはやむを得ない。賃金も、いまの仕事ならこれでよい。正社員とは仕事内容が違うので、賃金の高低は比較できない。	専門的資格を活かして転職することを考えている。その際、正社員が第一希望であるが、求人は少ないと思われるので、有期雇用でも仕方ない。	賃金よりも雇用の安定性が大切。安定していた方が、再就職のことを考えなくてよい。生きがいを持って社会とかわり、子どもたちに負けないでいたいとのこと。	JILPT ホームページ	家計補助
ZA氏 (25歳、男性) 郵便会社・配達員	契約期間6ヶ月(現在4回目)、7時間30分労働。時給1250円。OJTを日常的に受けるとともに、自己啓発として漢字検定を受検。正社員との賃金の比較は難しい。	契約が更新されないことはほとんどないため、有期雇用であることに不満や不安は感じていない。賃金については、将来的なことを考えると、もっと昇給して欲しい。	現在の会社で正社員登用制度に応募したい。他社ではなく現在の会社を希望するのは、いまの仕事が面白いと思えるからである。	雇用の安定よりも仕事の内容が大切だと考えている。ただし、正社員でない現状では、結婚相手を見つけにくいという問題がある。	モニター会社	若年
ZB氏 (27歳、女性) 医薬品工場・検査業務	契約期間1年、7時間45分労働。月給は20万円程度、賞与を合わせて年収300万円程度。集合研修あり。若いうちは正社員との賃金格差は小さい。	雇用不安はある。人員削減が実施されたら自分たちが雇い止めになるのではないかと不安に思う。いまの収入で、生活する上で特に支障はないので、賃金には満足している。	いまの会社で正社員になりたい。昇給や休職制度があることが魅力。会社の方からも、正社員を目指して欲しいと言われている。多少仕事が大変になっても構わない。	現在より賃金が下がるとしても、雇用の安定が大事なので、正社員になりたい。正社員登用を意識して、業績評価対象となる「改善提案」のことをいつも考えている。	モニター会社	若年
ZC氏 (27歳、男性) 半導体工場・オペレーター	契約期間6ヶ月(現在3回目)、交替勤務。月給29万円程度、年収370~380万円程度。集合研修はないが、技術的知識を身に付けたい。正社員との年収差はない。	有期雇用であることに不満はない。6ヶ月契約なので、ある程度は先の見通しを立てることができる。賃金に関しても、アルバイト時代と比べてはるかに高く、満足。	現在の会社の正社員登用制度に応募したい。アルバイト時代、漠然と正社員になりたいとは思っても、具体的なイメージが湧かなかった。いまは、明確な目標がある。	雇用の安定より自分に合った仕事をするのが重要。雇用の安定にこだわらない理由は、親戚が会社を経営しており、いざとなったら雇ってもらえるから。	モニター会社	若年
ZD氏 (26歳、男性) 郵便会社・配達員	契約期間6ヶ月(現在3回目)、8時間労働。時給930円、年収220万円程度。転勤なし。自分の賃金は、同じ仕事をしている正社員の7割程度。	有期雇用であることに不満。更新されるために上司の顔色を伺う必要があり心理的負担を感じる。賃金も不満。危険を伴う配達業務だが、相応の対価を貰っていない。	現在の会社の正社員登用制度に応募したい。他に応募しないのは、現在の会社が安定していること、転職先を探すのが大変であることから。転勤があっても構わない。	仕事の内容や賃金の高さよりも雇用の安定が大切だと考えている。雇用が安定していないと精神的にも不安定になるから。	モニター会社	若年
ZE氏 (48歳、男性) 警備会社・人事総務事務	契約期間3ヶ月(現在3回目)、8時間労働。月給約24万円、年収300万円台半ば。研修なし。正社員の方が賃金が高く、手当なども充実している。	有期雇用であることに大いに不満。3ヶ月の細切れ雇用なので、落ち着いた生活が送れない。賃金や手当での正社員との格差についても不満で「言葉が出ない」。	会社には正社員登用制度があるが、実績はゼロであり期待できないため、転職活動をしている。しかし、中高年事務職の正社員就職は難しく、海外移住も考えている。	短期契約を反復更新する日本企業の雇用管理のあり方に常々疑問を感じている。短期契約では、働く側は生活設計、人生設計が立てられないとのこと。	モニター会社	生計維持

第3章 含意

第1節 契約社員の特徴に関連した分析から

まず、第2章第2節で行った契約社員の特徴に関連した分析に基づき、いくつかの政策的含意を述べたい。

第1に、そもそもの前提として、契約社員には、正社員の仕事に近い仕事をしている者、正社員として働くことを第1希望としていたが、転職・就職環境が厳しく不調に終わったことから、やむを得ず契約社員として働くに至った者が多いことを再確認する必要がある。すなわち、契約社員とは、雇う側からみても正社員と区別して雇用する理由が比較的乏しく、働く側からみても、敢えてそのような雇用・就業形態を選択する理由が乏しい層であるといえる。ここに、政策的介入の余地があると考えられる。具体的には、以下の第2～第5の通りである⁵⁹。

第2に、有期雇用であることが、契約社員として働く人々の意識に影響を与え、(1)契約更新にかかわる精神的負担、(2)能力開発や長期的な仕事への取り組みの阻害、(3)生活不安、将来不安の増大、といった具体的な問題を引き起こしていることが明らかになった。また、総じて、契約期間が短期的であるほど、引き起こされる問題が大きいことが示唆された。この点に関連して、周知の通り、労働契約法第17条は、「使用者は、期間の定めのある労働契約について、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない」と定めている。よって、同法の文言通り、「必要以上に」短い期間を定めることのないよう、法律の運用をより確実なものとしていくことが求められよう。

第3に、特に上記の問題点の(1)に関連して、合理的で明確な更新ルールを設定し、労働者に周知することが求められよう。雇用契約の更新ルールのあり方に関しては、周知の通り、「有期契約の締結、更新、雇止めに関する基準」（2003年10月2日厚生労働省告示第357号）において、「使用者は、期間の定めのある労働契約の締結に際し、労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示しなければならない」こと、また、更新する場合がある旨を明示した場合には「労働者に対して当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示しなければならない」ことが定められている。よって、同基準の文言通り、「更新の有無」および更新するか否かの「判断の基準」を明示する形で、契約社員として働く人々が不要な精神的負担に悩まされないような状況を確保していくことが求められよう。

第4に、契約社員には、正社員の仕事に近い仕事をしている者が多いが、契約社員の賃金をみると、かなり大きなバラツキがあるものの、同じ仕事をしている正社員より高い賃金を

⁵⁹ 第2～第5の点についての記述の多くは、労働政策研究・研修機構編（2011）第8章第2節の記述を踏襲したものである。

者は1名しかいなかった。ここから、少なくない職場で、正社員と契約社員の賃金の差が、両者の仕事の差に見合っていない状況が発生していることが予測される。そして、このような状況を想定するならば、2008年4月施行の改正パートタイム労働法におけるように、パートタイム労働者のみに正社員との「均衡・均等待遇」の原則を適用する積極的な理由は乏しいだろう⁶⁰。そこで、契約社員についても、正社員との「均衡・均等待遇」の原則の適用を検討する必要があると考えられる。より具体的には、現在、「改正パートタイム労働指針」（2007年10月1日厚生労働省告示第326号）において、「所定労働時間が通常の労働者と同一の有期契約労働者については（中略）短時間労働者法の趣旨が考慮されるべきである」と規定されているにとどまっているところ、「均衡・均等待遇」の原則に関しては、何らかの形で拘束力を強めることなどが考えられる。

第5に、契約社員には、もともと正社員として働くことを希望しており、現に正社員と近い仕事をしていることもあってか、正社員に変わりたいと希望している者がかなり多い。このような現状を踏まえるならば、契約社員についても、少なくとも改正パートタイム労働法がパートタイム労働者について規定する以上の正社員転換のための措置義務が適用されてよいと考えられる。

第2節 契約社員の類型に関連した分析から

次に、第2章第3節で行った契約社員の類型に関連した分析に基づき、いくつかの含意を述べたい。ただし、各類型に該当するケースはそれぞれ数ケースと少ないため、ここでは、具体的な政策提言には踏み込まず、政策担当者、企業経営者、人事担当者などが今後議論を深めていくべき方向性を提示するという形にとどめることとする。

第1に、専門職型の契約社員のように、専門性が高い仕事に従事している契約社員の働き方については、比較的賃金が高いこともあり、政策的介入の必要性は相対的に小さいと考えられる。

ただし、かれらは専門的なスキルを高めることに強い関心を持ち、自分の専門性と関係の薄い業務を与えられると不満を抱く傾向にあるため⁶¹、企業の側としては、契約によって業務内容を明確に限定することなどにより、かれらが転職を通じてキャリアアップしていきやすいよう配慮する必要があるだろう。また、かれらが転職を通じてキャリアアップしていくためには、スキル評価基準の標準化など、業界横断的な取り組みも求められると考えられる。

ちなみに、かれらは転職を前提としたキャリア形成のモデルがもっともよくなじむ層であ

⁶⁰ ここで言う「均衡・均等待遇」の原則とは、改正パートタイム労働法の第8条、第9条の規定を指している。

⁶¹ それゆえ、かれらのなかに、いわゆる「職種限定正社員」のニーズが比較的多く存在していると考えられることもできよう。営業などに異動になる可能性があることから現在の会社で正社員になりたいとは思っていないコンサルタントのYH氏、広報以外の仕事に変わる可能性があることから現在の会社での正社員登用試験を辞退したXE氏、人事労務以外の仕事に変わる可能性があることから現在の病院で正社員になることを希望しないYG氏の事例を参照。なお、第2章第3節では、XE氏は若年型、YG氏は生計維持型と位置づけられているが、ここでは、相対的に専門性の高い業務に従事していることから、専門職型に準じるものとして例示している。

るが、その場合であっても（その場合だからこそ）、必要以上に期間が短い契約とならないよう注意する必要がある。なぜならば、YA 氏の事例にみられるように、常に就職活動をしなないといけない状況では、時間的、心理的負担が大きく、自己啓発によってスキルを高めることが困難になってしまうからである。

第 2 に、若年型の契約社員の多くは現在の会社での正社員登用を希望している。そして、正社員登用を希望する者のなかには、仕事の拘束性が高まっても構わないと考えている者が多い。よって、若年の契約社員については、現在の会社での正社員登用を基本軸として、具体的な対策を検討していくべきであろう。

他方、現在の会社での正社員登用を希望しない者については、他企業での正社員就職を支援することに加え、(上述のように) 転職を通じてキャリアアップしやすいと考えられる専門性の高い職種に誘導していくことも求められると考えられる。また、その際には、自分のキャリアのあり方についてはっきりとした見通しや考えを持っていない者もいると予想されることから⁶²、キャリア・コンサルタントの育成、ハローワークなどへの配置などを通じて、いずれの方向に進むことが望ましいのかを本人が判断するためのサポート体制を整える必要もあると考えられる。

ところで、なぜ若年者が契約社員として働いているのか、その根本的な原因を辿ると、多かれ少なかれ、在学中の就職活動が不十分あるいは不調であったという事実に行き着く。ここから、若年の契約社員の問題に取り組む際には、在学中の就職指導、新卒者の就職支援のあり方などにも視野を広げる必要があることが示唆される。

第 3 に、家計補助型の契約社員のなかには、同一の職場での勤続年数が非常に長く、仕事内容やスキルが高度化しているにもかかわらず、それ相応の賃金を貰っていない者が少なくない。また、かれらの多くは賃金に対して強い不満を表明している。よって、かれらの賃金が正社員の賃金と均衡のとれたものとなっているか、入念に検証していく必要があるだろう。ただし、その際には、かれらのなかに、勤務地が限定されているなど、人材活用の仕組みが正社員と異なることを好都合と捉えている者が少なくない点にも留意する必要がある⁶³。

ところで、家計補助型の契約社員のなかには、結婚、出産、育児、介護、病気といった事情で正社員としての仕事を退職した経験がある者、その後、パートとして再就職し、子どもが手を離れるにつれて労働時間が長くなり契約社員となるに至った者が少なからず含まれている。このような実態を踏まえるならば、育児や介護、病気のための休職制度、短時間勤務制度の普及と定着も欠かせないと考えられる。また、一旦仕事から離れた後、非正規雇用者として再就職する場合であっても、比較的労働条件が良好な専門性の高い仕事に就けるよう、

⁶² たとえば、民間団体の広報課で働く XE 氏（35 歳、女性）は、キャリアカウンセリングのようなものを受けて、もう一度キャリアを組み立て直したいと思うこともあるという。

⁶³ それゆえ、これら家計補助型の契約社員のなかに、いわゆる「勤務地限定正社員」のニーズが比較的多く存在していると考えられることでもできよう。

職業訓練の仕組みを整え、それらの受講を促進することなども求められる⁶⁴。

第4に、生計維持型の契約社員の特徴の1つとして、雇用の安定を切望している者が多いことが指摘された。にもかかわらず、かれらが雇用が不安定な契約社員として働いているのは、正社員として勤めていた会社を非自発的に離職した後、正社員として再就職することを希望していたものの、中高年者にとって厳しい再就職労働市場の現実と直面し、契約社員という働き方を選択せざるを得なかったからである。よって、生計維持型の契約社員が抱える問題を解決するためには、そもそもの出発点として、再就職時のいわゆる「年齢の壁」の問題に取り組む必要がある⁶⁵。

第5に、企業の側には、このように多様なニーズを持つ人々が契約社員として働いているという事実を踏まえ、多様なニーズの存在に配慮した人事管理を実践していくことが求められる。たとえば、一口に契約社員と言っても、若年型の契約社員のように正社員への登用を強く希望する者もいれば、家計補助型の契約社員のように賃金の改善を強く求めている者もいる。そこで、自社の契約社員がどのような属性を持つ人々で、どのようなニーズを持っているのかを的確に把握し、人事管理のあり方に反映させていく必要がある。

⁶⁴ たとえば、社会保険労務士資格を取得し、それを活かして正社員としての転職活動をしたところ、これまで通らなかった書類選考に通過することができたYE氏のケースを参照。

⁶⁵ ただし、「年齢の壁」を取り除いていくことが望ましいとはいえ、今日、依然として多くの日本企業で正社員に対して年功的な人事制度・賃金制度が適用されていることを前提とするならば、かれら壮年の契約社員をすぐに正社員として採用・登用するのは、企業の側にとって負担が大きいと考えられる。そこで参考になるのは、労働政策研究・研修機構編（2010）所収の運輸A社の事例である。運輸A社では、契約社員と賃金と同じだが、雇用契約だけが期間の定めのないものである「正社員Ⅱ」という雇用区分を新設してそこに契約社員を登用し、その後、時間をかけて労使交渉を行い、契約社員・正社員Ⅱ・正社員の労働条件の統一を達成している。そして、労働条件を統一する際に、一部の正社員の賃金の引き下げも行っている点で注目に値する。もっとも、すべての企業がこのような制度改革を円滑に行えるとは限らないことから、高橋（2010）では、「これらの制度改革にかかわる先進事例の紹介などを通じて、よりよい制度改革がなされるよう政策的に支援していく必要」があることが指摘されている（同：60）。なお、その際、いわゆる「職種限定正社員」、「勤務地限定正社員」といった雇用区分の導入が、それぞれ専門性の高い仕事に従事している契約社員、家計補助型の契約社員の具体的なニーズに立脚しているのに対し、ここでいう「正社員Ⅱ」の導入が、具体的なニーズに基づいて行われたというよりも、現状を打開するためにやむを得ず行われた、という違いがある点に注意が必要である。

引用文献一覧

(五十音順)

- 奥田栄二 (2010) 『派遣労働者の働き方とキャリアに関する調査——派遣労働者 16 人の代表事例から——』 (JILPT 労働政策レポート Vol.8) 労働政策研究・研修機構.
- 高橋康二 (2010) 「契約社員の職域と正社員化の実態」 JILPT Discussion Paper 10-03.
- 高橋康二 (2011a) 「有期契約労働者の働き方と意識——有期フルタイムと有期パートタイムの共通点と差異」 『Business Labor Trend』 No.432, 18 頁-22 頁.
- 高橋康二 (2011b) 「非正社員からみた賃金格差の妥当性」 労働政策研究・研修機構編『非正規雇用に関する調査研究報告書—非正規雇用の動向と均衡処遇、正社員転換を中心として—』 (JILPT 労働政策研究報告書 No.132) 労働政策研究・研修機構, 226 頁-249 頁.
- 仁田道夫 (2011) 「非正規雇用の二層構造」 『社会科学研究』 第 62 卷第 3・4 号, 3 頁-23 頁.
- 日本労働研究機構編 (2000) 『フリーターの意識と実態—97 人へのヒアリング結果より—』 (調査研究報告書 No.136) 日本労働研究機構.
- 連合総合生活開発研究所編 (2010) 『ワーキングプアに関する連合・連合総研共同調査研究報告書 I ——ケースレポート編—— ～困難な時代を生きる 120 人の仕事と生活の経歴～』 連合総合生活開発研究所.
- 連合総合生活開発研究所編 (2011) 『ワーキングプアに関する連合・連合総研共同調査研究報告書 II ——分析編—— ～困難な時代を生きる人々の仕事と生活の実態～』 連合総合生活開発研究所.
- 労働政策研究・研修機構編 (2010) 『契約社員の人事管理—企業ヒアリング調査から—』 (JILPT 資料シリーズ No.65) 労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構編 (2011) 『契約社員の人事管理と就業実態に関する研究』 (JILPT 労働政策研究報告書 No.130) 労働政策研究・研修機構.