

## 第Ⅱ部 調査結果

XA氏	(60歳、男性)	倉庫・軽作業
XB氏	(48歳、女性)	コールセンター・マネージャー
XC氏	(56歳、女性)	金融機関・金融事務
XD氏	(30歳、女性)	貨物会社・一般事務
XE氏	(35歳、女性)	民間団体・広報事務
YA氏	(34歳、男性)	大学・研究職
YC氏	(37歳、男性)	研究機関・研究員
YE氏	(51歳、女性)	公的団体・受付相談担当
YF氏	(30代半ば、女性)	大学・就職支援業務
YG氏	(46歳、男性)	病院・人事労務担当
YH氏	(40代、男性)	大手企業・コンサルタント
YI氏	(40代前半、女性)	大手企業・健康管理業務
YJ氏	(49歳、女性)	公的団体・事務職（一部、専門的業務）
ZA氏	(25歳、男性)	郵便会社・配達員
ZB氏	(27歳、女性)	医薬品工場・検査業務
ZC氏	(27歳、男性)	半導体工場・オペレーター
ZD氏	(26歳、男性)	郵便会社・配達員
ZE氏	(48歳、男性)	警備会社・人事総務事務

※調査対象者20名のうち、YB氏、YD氏を除く18名の調査結果を掲載するものである。

※XA氏、XB氏、XC氏、XE氏、YC氏、YH氏、ZA氏、ZC氏、ZE氏の調査結果については、JILPT労働政策研究報告書No.130巻末の「付属資料」を再録したものである。

XA 氏（60 歳、男性）  
—倉庫・軽作業—

調査概要

調査日時： 2010 年 6 月 5 日 16 時～17 時 30 分

インタビュアー： 高橋康二

記録： 開田奈穂美

1. プロフィール

1949 年 8 月生まれ。九州南部出身。調査日現在、60 歳。妻と 2 人暮らし。妻は公務員（教員）であったが、昨年度いっばいで定年退職し、今年度から嘱託として同じ職場で働いている。

2. 経歴

1968 年 3 月に、地元（九州南部）の高校を卒業した。大学に入るつもりで高校卒業後浪人していたが、結局大学には行かず、高校を卒業してから 2 年後に就職することになった。

最初の就職先は、消費者金融（当時は「サラ金」と呼ばれていた）業界向けの週刊新聞を作成する会社であった。ここで、1970 年から 1980 年まで正社員として働いた。しかし、あまりよい事業ではないと思ったため、転職することにした。

2 つ目の就職先は、新聞広告の紙面を作成する会社である。ここで、1981 年から 1995 年まで正社員として働いた。しかし、上司との折り合いが悪くなり、いわゆる「ケンカ別れ」の形で退職した。

2 社目を退職した後、ハローワークで求職活動をして、1995 年に建築部材関係のメーカーに正社員として就職した。XA 氏に技術的な知識はなかったので、そこでは軽作業を担当した。しかし、公共事業が削減されるなかで、建築部材の取り扱いが大幅に減少、会社の業績が悪化し、2004 年 8 月に解雇されることになった。

3 社目を解雇された後、2004 年の 12 月より、現在の職場である通信機材の管理会社で働くことになった。この会社は、通信機材を倉庫に保管し、工事会社からの発注に応じて発送する手続きを行っている。もともとは派遣社員としてこの職場に派遣されたが、のちに会社側（派遣先）から直接雇用への切り替えの打診があり、それに応じて契約社員（職場では「臨時職員」と呼ばれている）となった。なお、派遣社員として働いていた時と、契約社員になってからとで、自分の担当業務に変更はない。

3. 契約社員になった経緯

3 社目の建築部材メーカーを解雇されて失業したのが、現在に至る直接のきっかけである。

もともと、妻が教員をしており、さしあたって生活に困るといふこともなかったため、生計を維持しなければならないという差し迫った必要性はなかった。しかし、自宅は古い賃貸マンションであり、昼間から自宅周辺をうろうろするのもはばかられた。また、仕事をしていないと生活のリズムが作れないし、仕事がないと非常に惨めな思いがしたので、ハローワークを通じて求職活動をした。

ハローワークで正社員の仕事を 2~3 件紹介されたが、すでに年齢が高く、いわゆる IT バブル崩壊後の不況期だったこともあり、正社員として再就職することはきわめて困難だった。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に勤務することにした。もちろん、一般的な知識として、派遣という働き方に問題点があることは理解していたが、「それでも派遣という形であれ仕事にありつけてかなりほっとした」という。なお、現在の職場に派遣されることを前提として派遣会社に登録したので、一般的な派遣社員のように登録してから仕事を紹介されたというわけではない。ちなみに、この間の就職活動中に社会保険労務士の資格取得のための勉強などもしていたが、合格には至らなかった。

その後、派遣社員として働き続けていたところ、4 年目に直接雇用の契約社員になり、現在に至っている。

#### 4. 職場と仕事内容

現在の会社は、通信機材の管理を行っている。取り扱う機材は、小さなものから大きなものまで 1000 種類以上にのぼり、これらの機材を工事会社の発注に基づいて出荷している。会社全体の従業員数は 30 人程度であり、XA 氏は「配送センター」と呼ばれる倉庫に勤務している。

配送センターは、もともと鉄工所だった場所を買い上げて作られたため、敷地は広い。そこには 7 名が勤務しており、内訳は、所長 1 名、正社員 1 名、嘱託（正社員の定年退職者）2 名、契約社員 3 名である。所長と女性の契約社員 1 名が事務作業にあたり、他の 5 名が棚卸や発送作業などを行っている。

契約社員は 6 ヶ月ごとに雇用契約を締結しているが、仕事内容について、契約による規定はない。派遣社員の時にも、契約書に「OA 機器の操作およびそれを通じた倉庫管理業務」と書いてあるにはあったが、実際には異なっていた。仕事内容は、朝ミーティングを行い、伝票、バーコードでその日に扱う機材を確認し、発送のためにまとめて運ぶというものである。大きな荷物はフォークリフトで運び、小さなものは台車を使って運ぶ。また、出荷作業だけでなく、入荷したものを倉庫にしまう作業も同時に行っている。勤務時間は午前 8 時 30 分から午後 5 時 15 分で、途中に 45 分の休憩が入っている。仕事の内容については、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受ける規定になっているが、実際には、誰かの指示を受けなければできないようなものではなく、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。

なお、曜日ごとに出荷先が変わり、1日の仕事量も曜日ごとに異なるため、前日に前倒しして作業を行うことはある。ただし、残業はほとんどなく、昼休みの前後にもゆとりがあるため、作業のために血眼になって走り回ったりすることはまったくない。

これらの仕事内容については、派遣社員として現在の職場で働き始めた時から、まったく変わっていない。変化といえば、せいぜい機材の数と種類が増え、仕事が煩雑になったことくらいである。これからも仕事内容はあまり変わらないと予想している。

## 5. 雇用・労働条件

雇用契約の期間は6ヶ月である。契約社員になったのが2008年4月なので、現在で5回目の契約となる。ちなみに、派遣社員として働いていた時は、当初は6ヶ月契約であったが、途中から3ヶ月の細切れの契約になった。その意味では、契約社員になることで雇用契約の期間が長くなった形である。

所定労働時間は休憩を除いて8時間である。基本的に残業はなく、休日出勤も年に1回か2回しかない。

賃金は、諸手当込みで月給20万円程度、年収240万円程度である。賞与はなく、寸志が貰える程度である。派遣社員として働いていた時は、最初は時給1250円で、その後1300円に昇給した。契約社員になった現在の賃金は、時給換算でいえば派遣社員の時代に比べて下がっているが、正月休みなどがあっても決まった月給がもらえるため、全体的にみれば上乘せされていると考えている。

現在の雇用契約で仕事を続けている限り、仕事が変わる可能性、勤務先（事業所）が変わる可能性はない。

契約社員に適用されている制度としては、厚生年金、組合健康保険、雇用保険がある。ただし、退職金や家賃補助はない。労働組合については、正社員のための労働組合はあるが、契約社員は加入できない。契約社員も労働組合に入れるよう要望したこともあるが、労働組合に「契約社員までかまっていられる余裕はない」と言われたという。ちなみに、2004年に建築部材メーカーを解雇された時に、九州地方の個人加入労働組合に入った。雇用・労働問題に対しては、1995年に日本経営者団体連盟が「雇用ポートフォリオ」の考え方を打ち出した頃から興味を抱き始め、自分も組合活動をやっていかなければならないと考えていた。また、いつ仕事が不安定になるかわからないので、保険のために労働組合に加入しておくという意味合いもあった。現在は、仕事をしながら組合執行部としての活動も行っている。

能力開発については、職場に配属された初日に仕事の進め方を先輩に教えてもらったが、それ以外は何もない。2日目からは自分でやらされたという。また集合研修などもまったくない。物流の仕組みなど仕事に関する勉強を自分でするということもない。ちなみに、いま仕事で使っているフォークリフトの免許は、建築部材メーカーを解雇されてから就職活動を

している間に、友人と一緒に講習を受けて取得しており、それが現在の職場を紹介される際に役に立った。

正社員・嘱託との待遇の違いについては、XA氏は大いに不満に思っている。XA氏とまったく同じ仕事をしているにもかかわらず、正社員や嘱託は、600万円近くの年収がある。年収が違う理由について会社側から説明されることもまったくない。正社員の賞与支給日にも、契約社員は寂しい思いをしなければならないのである。加えて、正社員は働きぶりが悪く、残業もしないし、昼休みに配送業者が来ても絶対に対応しない。結局、そういう時は、配送業者の方を放っておくのは忍びないと思い、XA氏に対応をしている。つまり、契約社員であるXA氏の方が積極的に会社に貢献しているのである。

ただし、契約社員にもユニホームは貸与されるし、取引先からの付け届けなどは正社員、契約社員にかかわらず平等に分配されている。その意味で、いわゆる身分差別のようなものはない。

## 6. 現在の仕事についての評価

XA氏は、会社の経営のあり方について不満がある。具体的には、大きな純利益があるにもかかわらず、契約社員の待遇が悪く、契約社員が正社員になりにくい点である。また、職場についても不満がある。人間関係がドライで懇親会などがなく、仕事に関する社員同士の助け合いもないので、殺伐としているからである。しかし、倉庫そのものは清潔で、シャワー室や洗濯機も完備されている。トイレもきれいで清掃業者も入っているため、物理的な環境は、建築部材メーカーの時に比べれば格段によい。

仕事の内容については、満足でも不満でもない。ルーティンワークではあるが、単純作業ともいえず、いわゆる3K労働とも異なる。体力を使うくらいで、頭を使ったり神経を使ったりしない。そのため、職場を一步出ると、すぐに仕事の内容については忘れてしまっているという。

労働条件については、何よりも、有期雇用であることが問題であり、不安が頭から離れないという。会社が経営面で問題を抱えているわけではなく、雇い止めになる要素も少ないが、契約更新のたびに緊張を強いられるのである。例えば、有給休暇を連続して取得したりすると、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」と軽口を叩かれたりする。XA氏としては冗談だと思いたいが、常に身構えてしまう。やはり、不安定雇用はよくないと感じている。

労働時間については今のままでよいと考えている。年齢のせいもあり、肉体労働でヘルニアになってしまったので、残業をしたくないからである。また、周りでも残業をしたいと思っている人はいないという。

賃金については大いに不満に思っている。年収がサラリーマンの平均年収の半分を切るのはあまりに酷いと思うからである。しかし会社は雇い止めをちらつかせて不満を口に出させ

ないようにしている。また、XA 氏だけでなく、世の中の派遣社員も契約社員も、有期雇用という意味では同様に変わらず不安定だが、有期雇用自体が違法なわけではないので会社と争えないことを悔しく思っている。

福利厚生について、正社員とどのような違いがあるのか、XA 氏にはよくわからない。仕事上の研修やトレーニングについては、特に知識が必要な仕事でもないの、ある方がいいとは思いますが、なくてもかまわないと考えている。

労働条件に関してよいと思うところは、異動も残業もないことである。昼休みもルーズでゆったりしており、競争相手もいないのでいい職場だとは思っている。

いまの働き方に点数をつけろと言われても、有期雇用という形態自体がマイナスなので、そもそも評価できないという。ただし、雇用が不安定であること、正社員と比較して大きな賃金格差があることを除けば、仕事内容そのものに関しては 100 点をあげてもよいとのことである。

## 7. 今後のキャリア

ヘルニアになったので、妻は仕事を辞めてもよいと言うが、とりあえず 65 歳を目途にして、仕事を続けたいと考えている。会社が給料を上げてくれて、この仕事の内容を続けさせてくれるのであれば、XA 氏としてはまったく問題はない。特に現在の仕事が好きなわけではないが、体力が許すうちは働いた方がいいと思うし、現実的なことを考えると仕事を変えるのは得だとは思わないからである。

契約社員から正社員への登用・転換制度は、若い人に関しては存在するようである。ただし、その制度にも問題がないわけではない。入社時は契約社員で、1 年たったら正社員になれるという話で雇われているらしいが、実際には契約社員として 3 年勤めた後にやっと正社員に登用しているという話を聞いた。これについては、かなりいやらしいやり方だと XA 氏は受け止めている。いずれにせよ、高齢の XA 氏には正社員への登用・転換の可能性はない。

## 8. 仕事についての考え方、その他の課題

XA 氏は、特に仕事にやりがいは求めていないが、とにかく正社員が仕事をやらず、手のあいている時に他の人の仕事を手伝わないのにはびっくりしている。XA 氏はすぐに動くタイプで、他の人の仕事を手伝っているのだが、社員同士の思いやりや結束がないのはおかしいと考えている。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、今の仕事を続けていきたいと考えている。

XA 氏は、いまの仕事が自分に向いているのかについてあまり考えたことはないが、肉体労働はもうできないし、自分がやっていける仕事は他にないだろうと考えている。もう高齢なので、つい現実を見てしまうのである。もし雇い止めに遭うようなことがあったら、どこかに転職するというよりは、会社とケンカ（団体交渉）をしてでも残るといの方が現実的な

選択だと考えている。

XA 氏にとっては、仕事内容よりも、不安定な有期雇用であることが大きな問題である。不安定な雇用は心身を蝕むからである。もし「賃金が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、後者を選ぶとのことである。

もちろん、賃金に関しても不満がないわけではない。XA 氏は、たまたま妻が働いているのでさしあたっての不安はないが、月給 20 万円という水準は最低ラインだと考えているので、仮に転職をするとしても、これ以下の賃金水準は受け入れられないという。

その他の課題としては、健康上の問題がある。荷物を上げ下ろしする作業のためヘルニアが進行してしまい、苦しい思いをしている。

(ケースレコード作成： 高橋康二)

**XB 氏（48 歳、女性）**  
**—コールセンター・マネージャー—**

**調査概要**

調査日時： 2010 年 6 月 6 日 10 時 10 分～11 時 50 分

インタビューアール： 高橋康二

記録： 開田奈穂美

**1. プロフィール**

1961 年 11 月生まれ。九州出身。調査日現在、48 歳。両親、夫、姉と同居。両親は年金生活であるが、夫は運送会社の正社員、姉は非正規の形態で働いている。

**2. 経歴**

東京の専門学校に通い、卒業してから婦人服小売店で正社員として働いた。店では、バイヤーおよび店長を務めた。しかし、1996 年 7 月、自分が働いていた店が閉鎖されることになった。また、ちょうどその頃、体調もすぐれなかったため、退職することにした。

退職後、職業訓練校でパソコンの講座を受講するなどし、1997 年 6 月から、コールセンターを営む会社で、電話受付オペレーターのパート職員として働き始めた。その後、オペレーターを指導するインストラクターを経験した後、マネージャーの仕事に就き、現在に至っている。なお、入社当時は時給制のパート職員であったが、昇格するにつれて、労働時間が長くなりフルタイムになるとともに、時給制のパート職員から月給制の契約社員へと変わっていった。

**3. 契約社員になった経緯**

XB 氏は、前職を退職した後、職業訓練校でパソコンの講座を受講するなどし、再就職の準備をしていた。その時、正社員としての仕事にも応募していたと記憶しているが、経験のない人を正社員として受け入れるてくれる会社はなかった。また、その頃は、あまり体調がよくなかったため、すぐに正社員の仕事に就こうとは考えず、通院のために平日に休みが取れる仕事がよいと考えていた。それらの事情が重なって、パート職員としてコールセンターで働くことにしたのが、契約社員という現在の雇用形態に至るきっかけのひとつである。

ちなみに、この時の就職活動では、就職情報誌を使って仕事を探索したり、派遣会社に登録したりもしていた。しかし、派遣会社から仕事を紹介されたものの、条件が合わなかったため XB 氏の側から断ったとのことである。

**4. 職場と仕事内容**



XB氏が勤務する事業所は、市街地から少し離れた場所にある。事業所には、200人弱の従業員が勤務している。そこには大別して2つの部門があり、XB氏が所属する部門では150人程度が勤務している。コールセンターという事業の性質上、事業所は8時から22時まで年中無休で営業している。

XB氏は、電話受付担当のマネージャーを務めている。課長以上の管理職および課長代理はすべて正社員であるが、その下のマネージャー(7名)、チーフ(10名)、オペレーター(134名)は、パート職員か契約社員である。なお、パート職員というのは時給制の職員のことを指しており、そのなかには、「パートタイム」の人もいれば「フルタイム」の人もいる。

XB氏は、月給制の契約社員としてマネージャーを務めているが、マネージャーがすべて契約社員というわけではない。7名のマネージャーのなかには、フルタイムのパート職員、パートタイムのパート職員も1名ずついる。すなわち、マネージャーのなかで契約社員として働くことを希望した人のみが契約社員となる仕組みである。ちなみに、10名のチーフの内訳は、フルタイムのパート職員が8名、パートタイムのパート職員が2名である。オペレーターのなかにも、フルタイムのパート職員とパートタイムのパート職員がいるが、正確な内訳はわからない。なお、電話受付の実働部隊は、契約社員、フルタイムのパート職員、パートタイムのパート職員で占められているが、特に雇用形態によって仕事内容が変わるわけではない。

XB氏は1年ごとに雇用契約を結んでいるが、契約では労働条件が規定されているのみであり、仕事内容は規定されていない。ただし、以前は、文書で仕事内容の通達を受けていたこともあった。

マネージャーであるXB氏の仕事内容は、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、関西地方にある事業部からの指示の展開などである。XB氏の直接の上司は課長代理ということになっているが、課長代理は別の部門を担当しているため、仕事内容については課長から指示を受けている。そして、マネージャーであるXB氏が、チーフやオペレーターに指示を出している。また、職場には、ノルマというわけではないが、売上の目標があるため、売上が不調で目標に届かない場合は、目標の達成度合いにあわせて残業や研修を組むなどしている。XB氏にとって、いまの仕事で難しいと感じる事柄としては、売上を確保すること、スタッフの教育、お客様からのクレーム対応などがあげられる。

入社以来のXB氏の仕事内容の変化として、役職が上がってきたこと、それにともない労働時間が長くなってきたことがあげられる。XB氏は、もともとオペレーターとして入社し、やがてインストラクター(現在は「チーフ」と呼ばれている)となり、後にマネージャーとなったわけであるが、それらの昇格とほぼ同じタイミングで労働時間も長くなってきている。もっとも、役職と労働時間とは明確に対応しているわけではないが、XB氏のようなキャリアパターンは、職場では比較的一般的であるとのことである。

今後、職場では、正社員が少なくなっているため、仕事内容が毎年のように増えていく見通しである。今年の4月にも正社員が他の仕事に異動し、その人が担当していた総務関係の業務が、マネージャーの担当業務となった。もっとも、それは専門的な業務だったため、他のマネージャーが引き継ぐことになったが、やがてはXB氏もそのような業務に対応しなければならなくなるとのことである。このように、正社員の担当業務がマネージャーの担当業務に置き換えられることが、しばしば起こっている。

## 5. 雇用・労働条件

XB氏の雇用契約の期間は1年である。所定労働時間は1日7時間30分、残業は多い時で1週間に3時間程度である。勤務時間は、早番の場合7時40分から16時10分、遅番の場合は13時30分から22時である。XB氏は遅番なので、忙しい時は、残業というよりは、早く出勤して前倒しで仕事をすることが多い。

賃金は、月給約23万円で、年収はおおよそ300万円である。オペレーターとして入社した時には、時給1000円で1日4時間勤務だったので、その頃に比べれば年収はだいぶ多い。しかし、パート職員のオペレーターの場合、時給にプラスして歩合給があるため、人によってはオペレーターをやっていた方が賃金がよいということもある。XB氏の場合も、正確に計算したわけではないが、パート職員から契約社員になったからといって、時給ベースで賃金が大きく上がったわけではない。

ちなみに、昨年あたりから、他の事業所への異動の可能性が出てきている。もっとも、他の事業所といっても、同地域の事業所なので転居の必要性はないが、仕事内容が変わる可能性があり、不安な側面は否めない。また、事業所が異動にならないとしても、職場のマネージャーの人数が減らされる可能性がある。そのような場合も、仕事内容が変わる可能性がある。

会社で適用されている制度としては、厚生年金、組合健康保険、雇用保険、企業年金、慶弔金などがある。労働組合については、会社の労働組合には入らず、九州地方の個人加入労働組合に入っている。この労働組合に入ったきっかけは、かつて、管理職からパワー・ハラメントを受けたことである。結果的にその管理職は異動したので、労働組合に入ったことを会社に通達することはなかった。しかし、この出来事以来、会社との交渉など1人では難しいこともあると考え、自分の身を守るためにも、労働組合に加入し続けている。

能力開発については、オペレーターとして入社する時に100時間の研修があり、仕事内容についてインストラクターから指導を受けた。また、マネージャーになった現在でも、時々研修がある。ここ2年ほどはないが、関西地方の研修学校などで1日～2日の研修を受けたことはある。また、電話受付に関するもの、コーチング、ファシリテーションなどのセミナーを自主的に受けたりもしている。ただし、チーフになるための研修や、マネージャーになるための研修のようなものは、特にない。

正社員と契約社員の待遇は、明らかに違う。第 1 に、賃金の額が違う。いくら違うのか XB 氏には正確なところはわからないが、正社員の方が高いことは間違いないと考えている。第 2 に、実働部隊である契約社員やパート職員は休日が不規則であるが、正社員は土日および祝日が休みであり、年末年始の休暇や夏休み休暇などもある。第 3 に、家賃補助など、正社員独自の福利厚生などもあると聞いたことがあるという。

## 6. 現在の仕事についての評価

XB 氏は、現在の職場について気に入っている点として、指示されたことをやるだけではなく、自分たちの判断で何かできる側面があることをあげる。仕事内容についても気に入っており、いまの仕事で自分の能力を活かしながら働きたいと思っている。特に、マネージャーとして、人を育てていくことにやりがいを感じている。具体的には、部下が努力をしてくれて、成長していくのが感じられる時に、そういったやりがいを実感する。また、XB 氏は、マネージャーとして、部下との対話の機会を頻繁に持ち、圧迫的な態度にならないよう気をつけるなど、楽しく明るく働ける職場作りを実践していきたいと考えている。オペレーターの方が稼ぎがよい場合もあるかもしれないが、XB 氏としては、マネージャーの管理業務の方が気に入っている。

しかし、労働条件には不満がある。第 1 に、有期雇用であることに不満を感じている。たとえば、契約更新の時期になると、「次は更新されないのではないか」と不安に思うことがある。実際、勤務態度や業績を理由に契約を更新されなかった人を知っている。また、過去にどんなに高い業績を挙げた人でも、一時的に会社の業績が悪化すると、会社は雇い止めをするなどの姿勢をみせるので、雇用が保障されている正社員との間の差を強く感じる。有期雇用にしなければならないという特別な理由はなく、職場で働く全員が、翌年のことを視野に入れながら仕事をしているにもかかわらず、自分たちがこのような不安に駆られなければならないのは、XB 氏として納得がいかない。第 2 に、待遇にも不満がある。正確なところはわからないが、正社員と契約社員、パート職員との待遇の格差は当然ある。にもかかわらず、正社員は仕事の中身を知らないし、業務上の知識もないので、契約社員やパート職員が現場を切り盛りしている状況である。すなわち、仕事と待遇が対応していないのである。

総じていうならば、いまの仕事に対しては、不満というよりも不安を感じている。かつて職場で、あるマネージャーが契約更新されず、2 段階降格となってオペレーターとしてしか雇用継続しないと言われ、退職にいたったことがあった。その人の勤務態度や業績などに関してはたしかに問題があったが、仮に問題があったとしても、正社員でない人に対して正当な手続きを経たとは思えないそのような厳しい処遇をする会社であるというところに不安を感じたという。また、マネージャーの人数を減らすという動きも出てきているため、XB 氏についても労働が強化される可能性がある。求められる仕事の質や量についても、「これが非正規のする仕事なのか」と思ったことがある。もちろん、賃金に関しても、決して満足して

この10年間を過ごしてきたわけではない。

## 7. 今後のキャリア

今後のキャリアについては、第1に、最低限の希望として、現在の仕事内容で定年まで働きたいと考えている。第2に、それに加えて、プラス・アルファの希望として、正社員と同様に、賞与や退職金があり、安定して働けて、仕事内容に見合った賃金をもらいたいと考えている。ただし、いまの会社の体質は気に入っていないので、いまの会社で正社員になりたいとは考えていない。地域限定正社員のような形で、転勤もなく、働きやすい環境を整えてもらえればよいのだが、会社はそういう方針ではないとのことである。

XB氏は、過去に2回ほどいまの会社を辞めようと思ったことがあるが、具体的に他社に応募したりはしていない。転職の希望はずっと持っているが、適当な転職先がないのである。たとえば、同じコールセンター業界であれば、ある程度は仕事ができると思うが、コールセンターはどこも同じ構造なので、違う職場で最初からやり直すというのは、あまり得策ではないのである。

現在の会社には、契約社員から正社員に転換できる制度があるが、条件が合わないため、自分が応募したとしても転換できる可能性は低いと考えている。また、そもそも、いまの会社の正社員のような働き方はしたくないと考えている。全国転勤や他の業務に就く可能性、会社の体質など、問題が多いからである。

長期的な視野での働き方のイメージとしては、迷っているところもあるが、少なくともコールセンターの仕事は自分に合っていると考えているので、今後もこの業界で仕事を続けていきたいとのことである。

## 8. 仕事についての考え方、その他

仕事と生活のバランスに関して、若干の問題がある。勤務時間帯が遅く、休日が不規則であるため、世間と休みが合わない、長期休暇がとれないということがあるからである。労働組合の会合に行けない、研修などが受けにくいといった不便を感じることもある。

また、いまの仕事は有期雇用であるが、それにもかかわらず、契約の内容が一定しているという安心感も得られない。というのは、毎年、雇用契約を更新する際、契約内容に手直しが入るのでチェックをしているのであるが、時々、微妙に変わっていることがあるからである。正社員はそのようなことに無頓着であるが、契約内容が変わることによって、実は仕事への拘束が強まっていたりするのである。

XB氏の夫は、XB氏の仕事に関してあまり口出しをしてこないが、両親は、勤務時間帯が遅く、夜遅く帰ってくることが多いので、生活が不規則になることを心配しているらしく、XB氏が転職を考えていることを話すと、賛成してくれるという。

仕事上の課題としては、いろいろな仕事ができることがあげられる。もっとも、いろいろな

仕事にくるといのはよい側面もあるが、賃金が釣り合わないという問題がある。かつては正社員が担当していた業務が契約社員に降りてくるという状況であり、自分たちが安く使われていると実感している。また、チーフやマネージャーになる時など、昇格の際には手当がつくが、賃金は上がらないので、勤続年数にともなって仕事は増えるが昇給はしないという制度的な問題もある。

(ケースレコード作成： 高橋康二)

XC 氏（56 歳、女性）  
—金融機関・金融事務—

調査概要

調査日時： 2010 年 6 月 10 日 18 時～19 時 30 分

インタビュアー： 高橋康二

記録： 開田奈穂美

1. プロフィール

1954 年 6 月生まれ。九州出身。調査日現在、56 歳。夫（58 歳）と 2 人暮らし。夫は鉄道会社の正社員。息子が 2 人いるが、いずれもすでに独立している。

2. 経歴

1970 年に地元の中学を卒業し、それから 4 年間、定時制高校に通いながら、正社員として病院の受付事務の仕事をしていた。また、その間に結婚をした。

1975 年、夫の転勤により九州の他都市に転居することになり、転居先の別の病院で正社員として受付事務の仕事が始めるが、1977 年、長男の出産のため病院を退職し、専業主婦となった。その後、次男も出産している。

1982 年、家計の足しにするため、子どもを保育園に預けて働き始めることにした。その際、仕事をしていないと子どもを保育園に預けられないため、急いで働き口を探すことになったが、正社員の働き口を探している余裕はなかったため、知り合いの紹介で町役場の臨時職員として働くことになった。配属先は公立学校であったが、学期ごとの契約であり、夏休みの期間などは、失業給付も受給できない状態で無職となっていた。また、町の条例により勤続年数に制限があったため、1989 年 3 月に契約終了となった。

1989 年 5 月、知り合いの紹介により、金融機関で派遣社員として働き始めた。派遣元は金融機関のグループ会社であり、大半の派遣社員が親会社の金融機関に派遣されていた。ちなみに、当初 XC 氏は、自分が派遣社員となることを知らず、金融機関の社員として働けるものと思っていたという。

2002 年 4 月、派遣先の金融機関から、直接雇用の契約社員（職場では「嘱託職員」と呼ばれている）にならないかと打診を受けた。職場の正社員が減少し、窓口業務の人員が不足したが、派遣社員には窓口業務を担当させられないという規定があったため、XC 氏に直接雇用の形態になって欲しいと会社側が考えたからである。XC 氏としては、窓口業務に就くことには若干の抵抗を感じたが、契約社員になれば待遇がよくなるため、これに応じた。以後、契約社員として同社に勤め続けている。

### 3. 契約社員になった経緯

長男、次男の出産後、家計の足しにするため、町役場の臨時職員として働き始めたが、町の条例により勤続年数に制限があったため、新しい仕事を探す必要が生じた。その時、求人広告や知り合いの口利きなど、さまざまな方法を活用して就職活動をした。しかし、正社員としての就職を希望しつつも、子どもが小さくて残業ができない、年齢が高いなどの事情があり、希望は適わなかった。そこで、たまたま知り合いの紹介で先に見つかったのが金融機関での派遣社員としての仕事だった。これが、契約社員という現在の働き方に至る直接のきっかけである。

その後、派遣社員として13年間働いた後、直接雇用の契約社員となった。上記の通り、窓口業務を担当させるためには直接雇用にする必要があるという会社側の事情からである。現在、契約社員となって8年が経過したところであり、合計すると21年ほど正社員以外の形態で同じ会社に勤続していることになる。ちなみに、XC氏と同様に20年ほど1年契約を繰り返している人は、同地域の支店に3人ほどいるという。

### 4. 職場と仕事内容

現在は、九州北部の支店で働いている。支店には、預金係、融資係、組織係などがあり、自分は預金係に所属している。預金係には、正社員の係長が1名おり、その下に、正社員が1名、準社員が1名、契約社員が1名(XC氏)、派遣社員が1名いる。準社員というのは、契約社員と同じく1年契約の有期雇用で、契約社員のなかで試験に合格した人が登用されることになっている。準社員と契約社員の違いとしては、準社員は60歳の定年まで働くことができ、昇給もあるが、契約社員は6年間契約を更新すると、いったん契約を終了して3ヶ月のクーリング期間をとる規則になっていて、昇給もないことがあげられる。ただし、これは4年前に作られた制度であるため、XC氏はまだクーリング期間を適用されたことはない。

契約社員であるXC氏は、1年ごとに雇用契約を交わしているが、仕事内容について契約で決まっているわけではない。実際、今年の3月までは組織係に所属し、いわゆる外回りの仕事をしており、4月から預金係に異動になっている。

預金係での1日の業務は、朝出勤して、午前中は外回りの人が前日集めてきた仕事の整理をし、午後は、昼休みを交替でとりながら窓口業務を行うというものである。窓口を閉めた後は、一般事務を行っている。一日の仕事量に特に決まりはなく、ノルマなどもない。

指揮命令系統としては、係長が仕事内容について指示を出し、あとの4人が雇用形態にかかわらず基本的に横並びで同じ仕事をする形になっている。ただし、派遣社員だけは、窓口業務に就かないことになっている。

派遣社員として働いていた頃は、ずっと為替関連の業務を行っていたが、契約社員になってからは、窓口業務も行うようになった。また、契約社員になってからは異動もあり、融資係、組織係、預金係を一通り担当している。

今後の仕事の見通しとしては、これまでのように係が変わる可能性はある。また、同じ支店に5年以上在籍できないという規則があるため、同地域の他の支店に異動する可能性がある。なお、契約社員の場合は、転居の必要のない同地域内での異動のみであるが、正社員の場合は、より広い地域を異動することになっている。

## 5. 雇用・労働条件

契約社員であるXC氏の雇用契約の期間は1年で、現在で9回目の契約となる。所定労働時間は7時間20分である。勤務時間は8時40分から17時で、昼に1時間の休憩を挟んでいる。残業は、平均して1週間に3時間程度である。

賃金は、月給20万円で、年収は、おおよそ300万円である。派遣社員として現在の会社に派遣された当初は、時給800円台で、1年ごとに時給が上がっていき、最終的には1000円台になっていた。そして、契約社員になる時に月給制に変わった。その後、基本給は上がっていないが、他の給与項目が若干上がることによって、現在の月給額になった。

異動については、上記の通り、他の係に異動する可能性がある。また、同地域の他の支店に異動する可能性もある。

会社で適用されている制度としては、厚生年金、組合健康保険、雇用保険、賞与がある。退職金はない。なお、契約社員の賞与は1ヶ月分と決まっているが、正社員には毎年それ以上の月数が支給されている。

労働組合については、かつて会社の労働組合には正社員だけしか加入できなかったが、5年ほど前から契約社員や派遣社員も入れるようになった。しかし、XC氏は、派遣社員としてこの会社で働き始めた頃から、九州地方の個人加入労働組合に加入しているため、会社の労働組合には入っていない。個人加入労働組合に加入したのは、契約打ち切りなど、雇用に対する不安があったからである。契約社員となった現在は、派遣社員だった頃と比べれば不安は減少したかもしれないが、依然として雇用が不安定であるという感覚は強く、継続して労働組合に加入している。

能力開発については、係が変わったときに担当の係長が指導してくれる。また、集合研修も年に1回、契約社員のみを集めて行われる。正社員は、それとは別に研修を受けているらしいが、自分たちの研修とどう違うのかはわからないという。会社の研修とは別に、自分で進んで仕事に関する勉強をするということはないが、支店の方から誘いがあつて、融資に関する通信教育を受けたことはある。その時は、費用を会社が負担した。正社員も通信教育を受けているが、契約社員よりもレベルが高い講座を受けている人が多いようである。

正社員と契約社員の待遇の違いとして、正社員の賞与がだいたい年間1.2~1.4ヶ月分であるのに対し、契約社員の賞与が1ヶ月分と決まっていることがあげられる。

## 6. 現在の仕事についての評価



会社について不満に思うのは、従業員の雇用形態を細かく分断し、不平等に扱っていることである。他方、職場については、特に不満はない。人間関係も悪くないし、勤めやすいといえば勤めやすいとのことである。

仕事内容については、人員が減少しているせいか、仕事量が増加してきている点が不満であるという。逆に、仕事内容について満足しているのは、1日1日の業務がはっきりと区切られているため、その日ごとに仕事が終わる点である。

労働条件については、第1に、有期雇用であることが不満であり、納得がいかないという。XC氏は21年間いまの会社に勤め続けているわけであるが、そもそも何のために1年契約にしているのか、ずっと疑問に思っている。また、有期雇用であるため、何事もなければ契約は更新されるとわかっているにもかかわらず、「ひょっとしたら更新されないのではないか」という不安が頭を離れないという。第2に、賃金に関しても、不満を抱いている。特に、現在の賃金は、勤続年数、仕事内容から考えると著しく低いと考えている。第3に、福利厚生に関しても、不満を抱いている。一番不満に思うのは、退職金がないことである。第4に、上記の点とも重なるが、正社員との待遇の違いについて、大いに不満を抱いている。同じ仕事をしており、場合によっては自分の方が積極的かつ効率的に働いているにもかかわらず、これほど大きな賃金の差があるのは、XC氏としては納得できない。ただし、契約社員の場合、支店の異動のエリアが限られているので、この点に関しては、自分に合っているとのことである。

XC氏は、いまの仕事を続けていて、特別に働きがい、やりがいを感じることは少ないが、いまの会社を辞めたいと思ったこともほとんどないという。もっとも、一度だけ辞めたいと思ったことはあるが、いまとなつてはその理由も忘れてしまったとのことである。

また、XC氏は勤続年数が長く、正社員の仕事をカバーすることがたくさんあるため、そういう時には、「正社員なのだからきちんと仕事をこなしてほしい」と思うことがあるという。

## 7. 今後のキャリア

今後のキャリアとしては、いまの会社で契約社員を続けたいと考えている。具体的には、正社員の定年が60歳なので、自分も60歳になるまで（あと4年）は働き続けたいと考えている。いま転職しようと思っても、採用してくれるところはないと思うので、転職したいとは思わないとのことである。

いまの会社には、契約社員から正社員に転換できる制度が一応ある。試験に受かることが条件であるが、その試験は相当難しいらしい。よって、年齢が高く定年まであとわずかであるXC氏は、いまさら勉強をして応募しようとは考えていない。

いまの会社を辞めた後、どこかで働きたいという希望は特にない。60歳で定年になったら引退したいと考えている。しかし、年金が支給される65歳になるまでは何かしないといけなかもしれない、と思うことはあるという。

## 8. 仕事についての考え方、その他の課題

XC氏は、2人の息子を育てながら働いてきたが、子どもが小さかった一時期、肉体的にきつuitと感じたことを除いては、仕事と家庭が対立すると感じることはなかった。

もし仮に転職するとして、仕事の内容と雇用の安定のどちらを重視するかと問われたら、雇用の安定を選びたいとのことである。働くという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るからである。

仕事の内容と賃金のどちらを重視するかと問われたら、仕事の内容を選ぶとのことである。ただし、生活ができる程度の賃金水準であることが、最低条件である。

雇用の安定と賃金のどちらを重視するかと問われたら、雇用の安定を選ぶとのことである。雇用が安定しており、気持ちの上でも落ち着いて仕事ができることが一番大切だと考えるからである。

総じて、XC氏にとって、現在の生活上、差し迫って困っている事はないが、後悔していることはあるという。それは、「自分の働き方が、典型的なM字型雇用にはまってしまったこと」である。いま思えば、子どもができてからも正社員の仕事を続けていればよかったと考えることがあるのである。もっとも、当時働いていた病院には育児休業制度もなかったし、XC氏自身も、子育て期間まで働き続けようとは思っていなかった。また、当時は、子どもを産むときくらいは仕事を辞めるべきだという考えが世間にも自分にもあった。その意味で、出産で退職するというのは仕方のない選択だったかもしれないと思うが、しかし、いま振り返れば、仕事を続けていればよかったと考えることがあるのである。

(ケースレコード作成： 高橋康二)

**XD 氏（30 歳、女性）**  
**— 貨物会社・一般事務 —**

**調査概要**

調査日時： 2010 年 6 月 19 日 14 時～15 時

インタビュアー： 高橋康二

記録： 高橋康二

**1. プロフィール**

1979 年 8 月生まれ。九州出身、在住。調査日現在、30 歳。母親（65 歳）と 2 人暮らし。母親は清掃会社で清掃員の仕事をしている（かつては正社員であったが、体力的理由などから、最近パート勤務になった）。

**2. 経歴**

XD 氏は、地元（九州）の高校を卒業後、半年ほど無業の状態でも生活していた。高校は進学校であり、XD 氏自身も進学を希望していたが、経済的事情などから進学を断念したものである。しかし、いざ就職するといっても、高校が進学校であることも関係し、就職支援体制が十分ではなかった。そのような状況のなか、XD 氏は、「遊びたかった」という気持ちが強かったこともあり、卒業後しばらく、仕事をせずに過ごしていたものである。実際、この期間は、「友達と遊んでいることが多かった」という。

高校を卒業後、半年ほどして、XD 氏はコンビニエンスストアでアルバイトを始めた。一般に街で目にする、チェーン店の制服を着て、レジ打ち、商品の陳列、接客などをする仕事である。その後 5 年ほど、他のコンビニエンスストアやファミリーレストランなど、「すぐバイトできそうなところを転々」として生活した。

高校を卒業して 5～6 年して、XD 氏は初めてハローワークに通った。そのきっかけのひとつは、母親の一言である。アルバイト生活を続けていることに対し、はじめは母親も口出しをしなかったが、20 代半ばになったこともあり、「ハローワークに行ってきたさい」と言われたのである。その結果、設計事務所でのパートの仕事を見つけ、就職することになった。

設計事務所では、事務の仕事をする契約になっていた。しかし、「クリーニングを出してきて」、「あれ取ってきて」といった雑用を言いつけられることが多かった。XD 氏は、それが苦痛だったが、せっかくハローワークで見つけた会社だから頑張ろうと思い、いわば「空回り」するような調子で働いた。しかし、身体に負担をかけることになり、体重が 1 ヶ月で 5 キロも減るなどし、結局、半年ほどで退職することにした。

設計事務所を退職した後、XD 氏は、酒販店で正社員として働き始めた。その理由は、雇用保険や社会保険が適用される仕事があったからである。しかし、酒販店に就職したは

ずが、同じ親族が経営しているビル管理会社の仕事も言いつけられるなど、職場は混乱した状況にあった。たとえば、マンションの電気や水道のメーターをチェックする、ゴミの分別をするなど、「マンションの管理人みたいな仕事」をやらされたという。そのような事情から、2年ほどで酒販店を退職した。

酒販店を退職した後、XD氏は、1年ほど派遣社員として働いた。XD氏としては、正社員として働きたいと思っていたが、「なかなか見つからない状態になってきて、しょうがないから、派遣をしながら（就職活動を）しようかな、派遣をしながらだったら気が楽かな」と考え、派遣社員として働きながら正社員の仕事を探し続けることにしたものである。1番目の派遣先は、パソコン関係の会社であった。しかし、派遣会社で聞いていたよりもはるかに業務のレベルが高いことから、派遣先との間でトラブルが発生し、解約することにした。2番目の派遣先は、健康食品関係の会社であったが、XD氏は事業内容に納得できないところがあり、転職先を探すようになった。

そして、転職先を探していた折、XD氏は、知人の紹介で貨物会社の契約社員の仕事に就くことになった。

### 3. 契約社員になった経緯

XD氏は、パソコン関係の会社（派遣先）でトラブルに遭った時、個人加入の労働組合に加入しており、現職である貨物会社の契約社員の仕事は、その労働組合の関係者に紹介してもらったものである。上述の通り、XD氏は、2番目の派遣先である健康食品関係の会社の事業内容に疑問を持ちながら働いている状況だったため、転職することにした。

### 4. 職場と仕事内容

XD氏は現在、貨物会社で一般事務の仕事をしている。XD氏が働いている事務所は、他の貨物会社の事務所と同様に、ターミナル駅の構内にある。

細かな仕事内容は、必ずしも契約書で事前に規定されていない。XD氏が現在の職場に入る前に、正社員で一般事務を担当していた人が1名おり、XD氏はその人から1ヶ月ほど引き継ぎを受けたが、そのようにして覚えていった仕事が、順次「XD氏の仕事」となってきた形である。

具体的な仕事内容は、電話対応、社員の通勤費管理、フォークリフトのオイルの在庫管理、事務関係の消耗品の在庫管理などである。このほか、「社員の子の面倒」というように、高校を出たばかりの若い社員の生活指導、生活相談をすることもある。ちなみに、このような仕事内容は、入社当時と大きくは変わらないが、だんだん幅が広がってきたとのことである。

XD氏が働いている事務室には、正社員数名と、契約社員1名（XD氏）がいるが、一般事務の仕事をしているのはXD氏のみである。ただし、会社全体でみると、XD氏の前任者のように、一般事務の仕事をしている正社員もいる。

## 5. 雇用・労働条件

XD 氏の契約期間は 1 年、所定労働時間は 7 時間 35 分である。月給は手取り 13 万円程度で、賞与、退職金も若干支給される。厚生年金、健康保険、雇用保険が適用されており、慶弔金の支給、福利厚生施設の優待利用などの特典もある。ちなみに、正社員で一般事務の仕事をしている人がどのような待遇なのかは詳しく分からないという。

XD 氏の現在の仕事は一般事務であり、他の仕事に異動になる可能性はない。しかし、XD 氏としては、貨車の誘導や検査、営業など、他の仕事をやってみたい気持ちもある。日頃から、正社員と「そっちの仕事、楽しそうだけど、手伝っていい?」「いいよ」という具合に冗談を言い合うこともある。

XD 氏の現在の契約のもとでは、転勤になることもない。XD 氏は、転勤がなく実家から通えるのはよいことだと考えているが、後述のように、正社員になれるのであれば、転勤があっても構わないと考えている。

現在の仕事に関連して、集合研修が年に 1 回ほどある。ただし、内容は基礎的なマナー教育などであり、アルバイトなどで接客を経験してきた XD 氏にとっては、(必要性が乏しいので)「1 日もったいない」とのことである。

## 6. 現在の仕事についての評価

XD 氏は、現在の仕事について、第 1 に、職場の人間関係がよい点が気に入っているという。たとえば、風邪や二日酔いなどで体調が悪い人がいると、「大丈夫か」「アロエ食べたらいいよ」といった具合に、本人を気遣ったり、職場の雰囲気明るくするような会話が飛び交うのである。

第 2 に、仕事内容も、いろいろなことができ、楽しいので気に入っているという。また、職場の人間関係がよいことも関連するが、何かをすれば「ありがとう」と言われる点が嬉しいとのことである。ただし、仕事の範囲がやや曖昧なのが難点であるという。

第 3 に、これに対し、給料には不満がある。XD 氏としては「せめてひとり暮らしができるぐらいの給料」が欲しいとのことである。XD 氏自身は、実家で母親と暮らしているが、ひとり暮らしをすることについては、「厳しい。すごい節約して我慢しようと思えば、できることはできると思うんですけど、実際しているという人はあまり聞いたことがないから、できないんじゃないかな」と考えている。

第 4 に、1 年契約であることについても、不安を感じているという。

このように、XD 氏は、職場の人間関係や仕事内容には満足しているが、給料や雇用契約の面で不満や不安を感じている。しかし、コンビニエンスストアやファミリーレストラン、設計事務所での仕事など、これまで経験してきた仕事と比べれば、現在の仕事は、もっとも自分に合っていると XD 氏は考えている。

## 7. 今後のキャリア

XD氏は今後、現在の貨物会社で正社員になりたいと考えている。もっとも、現在、会社では契約社員から正社員への登用制度が変更されている最中であり、具体的にどのような要件を満たせば正社員になれるのかは分からない。しかし、XD氏は、自分が正社員になれるのであれば、なりたいと考えている。ちなみに、XD氏が正社員になりたいと考えているのは、あくまで現在の貨物会社においてであって、他の会社で正社員になろうとは考えていない。

なお、現在の貨物会社で正社員になると、転勤の可能性が出てくる。これについてXD氏は、「そのときはそのときで」受け入れようと考えている。というのは、職場の正社員が転勤するのを見ていると、多くの人が「意外とあっさりと」転勤辞令を受け入れており、転勤後も、何かのついでに元の職場を訪れたりしているからである。XD氏としては、転勤したからといって、元の職場や、地元とのつながりがなくなるわけではないと捉えている。

また、正社員になるにあたって、勉強などが必要になるとしても、XD氏としては拒まず取り組んでいくつもりであるという。たとえば、会社の制度で簿記や筆ペンなどの講座を受けられるが、それらに応募することも考えている。

## 8. 仕事についての考え方、その他

XD氏は、雇用の安定を強く求めている。まず、仕事の内容よりも、雇用の安定が重要だと考えている。安心感があればさまざまな仕事に取り組める、逆に言えば、好きな仕事をやっても後先が見えなければ不安だからである。また、賃金が高いことよりも、雇用が安定していることの方が重要だと考えている。

その他、目下の生活上の課題としては、結婚のタイミングについて迷っているとのことである。

(ケースレコード作成： 高橋康二)

**XE 氏（35 歳、女性）**  
**—民間団体・広報事務—**

**調査概要**

調査日時： 2010 年 6 月 27 日 10 時～11 時 30 分

インタビュアー： 高橋康二

記録： 開田奈穂美

**1. プロフィール**

1975 年 3 月生まれ。九州地方出身。調査日現在、35 歳。独身（1 人暮らし）。

**2. 経歴**

1998 年 3 月、九州地方の 4 年制大学の文科系学部を卒業し、服飾品メーカーに新卒正社員として就職した。就職活動の仕方は、当時の他の学生と同様であり、まず履歴書を送り、書類選考に通過したら面接に呼ばれるという形だった。履歴書は、10 社程度に送ったと記憶している。しかし、まだ若年者に対するキャリアサポートが整っていない時代だったこともあり、XE 氏は、自分が自己分析や業界研究をしっかりとしないまま就職してしまったことを後悔しているという。実際、他にも内定を貰っていた会社はあったのだが、この服飾品メーカーでは、面接の際に内定を貰い、即決することを求められたため、十分に他の会社と比較することなく入社を決めてしまったとのことである。

服飾品メーカーでは、主として営業事務、一般事務の仕事をした。しかし、もともと事務職として採用されたにもかかわらず、次第に職務内容が拡大していき、発送作業などの肉体労働もさせられるようになった。また、研修などもなかったため、XE 氏は、社会人としての基本が身に付いていないまま、ただやみくもに働いているだけなのではないかと不安に思うようになった。さらに、職場の人間関係も行き詰ってきたため、2003 年 10 月に退職することにした。

2003 年 11 月、派遣会社に登録し、大手企業の事務部門で働くことにした。社会人としての基本的スキルを身に付けたかったが、学校などに入り直す余裕もなかったため、派遣会社の教育研修制度に期待して、派遣社員となった次第である。しかし、結局のところ、この派遣会社では十分な教育研修を受けることはできなかった。

そこで、XE 氏は、派遣社員としての仕事には見切りをつけ、転職を考え始めた。具体的には、中国への留学経験があったため、語学を活かせる職場で働きたいと考え、中国に進出している大手メーカーのコールセンターでの仕事に応募したところ、内定を貰った。そこで、2004 年 8 月に派遣社員としての仕事を辞め、転職することにした。しかし、働き始めると、契約書の内容が日本語と中国語で異なるなど、労働条件の面で不可思議な点が多く、疑問を

抱いた XE 氏は、2005 年 3 月に退職することにした。結局のところ、自分がこのコールセンターで正社員であったのか、有期雇用であったのかさえも、いま思えばはっきりしない部分があるという。

コールセンターを退職した XE 氏は、2005 年 4 月、印刷・デザイン関係の勉強をするため専門学校に通い始めた。この専門学校の卒業生の多くは、印刷会社、デザイン会社に就職していたため、XE 氏も、当初はそのような業界で働くことを希望していた。しかし、当初 1 年間通学する予定だったところ、派遣社員としての仕事が見つかったため、途中で退学することにした。

2005 年 11 月、民間団体の広報課にて、派遣社員として働き始めた。そして、2008 年 4 月、派遣社員から嘱託社員（契約社員）に転換しないかと上司に打診され、それに応じて嘱託社員となった（現職）。

### 3. 契約社員になった経緯

専門学校に 1 年間通い、卒業してから正社員として就職するという選択肢もあったが、XE 氏は、カリキュラムの途中で現在の職場での派遣社員としての仕事を見つけ、就職した。もちろん、現在の職場で働き始めたのは、仕事内容、賃金などの労働条件に納得した上での選択である。しかし、いま振り返ってみれば、卒業してから正社員として就職した方がよかったかもしれない、と思うこともあるという。

いずれにせよ、現在の職場で働き始めて 2 年ほど経った後、上司から嘱託社員に転換しないかと打診され、それに応じた。嘱託社員になることによって、仕事内容に大きな変化はなかったが、給与が時給制から月給制になるとともに、年収がだいぶ増えることになった。

しかし、嘱託社員になることによって、気持ちの上で、不安定になったと感じることもあるという。第 1 に、もし職場でトラブルなどがあった際、派遣社員であれば、派遣会社が間に入って仲裁してくれるが、直接雇用の嘱託社員の場合は、1 対 1 で自分が交渉しなければならない。第 2 に、契約が終了した際に、派遣社員であれば派遣会社が次の仕事を紹介してくれるが、嘱託社員の場合は、そのようなサポートが受けられないという違いもある。

### 4. 職場と仕事内容

XE 氏は現在、民間団体の広報課に所属している。派遣社員であった頃から、職場や仕事内容は変わっていない。

広報課では、正社員 3 名、嘱託社員 2 名（うち 1 名は XE 氏）、派遣社員 1 名が働いている。正社員 3 名の内訳は、課長兼次長、課長補佐、一般事務員である。この団体においては、人数の多い部署には正社員の一般事務員もいるが、たいていの場合は、嘱託社員、派遣社員が実務の主力を担っている。

XE 氏の仕事内容は、契約書において「広報にかかわる業務」と規定されているが、表現



があいまいであるため、実際には、広報課で発生するさまざまな業務を担当している。具体的には、朝ミーティングを行い、その日に片づけなければならない業務を把握し、メールチェックを行い、パソコンを使って団体のホームページを作成・更新するなどしている。また、時期によって団体のパンフレットの作成、イベントの準備など他の仕事も入ってくるため、毎日同じ仕事をしているわけではない。なお、1日の仕事量にノルマのようなものはなく、それよりも期日を守ることが重視されている。

これらの仕事の内容、進め方については、課長補佐から指示を受けている。XE氏から誰かに仕事上の指示をすることはないが、派遣社員から仕事について相談を受けることはある。また、XE氏ら嘱託社員と正社員の仕事は分けられており、正社員は、データ分析などを行っている。ただし、日々の仕事において正社員とのコミュニケーションは不可欠である。というのは、さまざまな部署にまたがって仕事を進める際には、原則として正社員間で話を通してもらわなければいけないのだが、そのための「根回し」をしなければならないからである。

XE氏としては、このまま嘱託社員として働き続ける限り、このような仕事内容は、大きく変わらないだろうと考えている。

## 5. 雇用・労働条件

XE氏の雇用契約の期間は12ヶ月であり、2008年4月に嘱託社員に転換してから、現在で3回目の契約となる。勤務時間は8時50分から17時であり、あいだに1時間の休憩を挟んでいる。残業は1週間に10時間程度である。ただし、過去、非常に多忙だった時期には、1日7時間もの残業をしたこともある。

賃金は、月給25万円であり、賞与（夏冬それぞれ10万円程度）、残業手当と合わせて、年収は340万円程度である。ちなみに、派遣社員として働いていた頃は、時給制であり、月々の収入は18万円程度だったため、それに比べれば収入はかなり増加した。ただし、嘱託社員になってからは、まったく昇給していない。福利厚生については、法定内福利として、厚生年金、健康保険、雇用保険に入っている。他方、退職金、社宅・家賃補助、慶弔金などはない。

転勤や配置転換については、まず、いまの団体で働いている限り、転勤の可能性はない。他方、別の仕事に変わる可能性については、わからないとのことである。

職場には、労働組合があるが、加入資格があるのは正社員のみで、嘱託社員は加入できない。他方、XE氏は、九州地方の個人加入労働組合に入っている。その理由は、過去にセクハラ、パワハラまがいの行為を受けたことがあり、自衛のために必要な知識・情報を得たいと考えたからである。

能力開発については、第1に、上司である課長補佐から、仕事の段取りなどについて教えてもらうことがある。第2に、若手の正社員を中心とした研修に、自分も参加させてもらったことがある。ただし、正社員に対しては、この他にも海外研修や長期研修があるとのこと

である。第3に、自己啓発活動を行っている。具体的には、ウェブサイトの作り方や広報の仕事、職場でのコミュニケーションにかかわる本を買うなどして勉強をしている。また、各種セミナーなどに顔を出すこともある。なお、自分で探してきたセミナーでも、上司に申請して許可をもらえばある程度は団体が費用を負担してくれることになっているが、やや申請しにくい雰囲気があることもあり、大半は自分で費用を負担している。

正社員の労働条件については詳しくはわからないが、自分より10歳くらい年上の正社員で月30~40万円、賞与も4カ月分くらいもらっていると聞いたことがあるという。

## 6. 現在の仕事についての評価

現在の職場については、女性が働きにくいという不満がある。XE氏の周囲には、女性の管理職がとても少なく、いたとしても、せいぜい課長止まりである。また、その課長になるのにも、(男性である)部長の推薦が必要であり、その点が女性の昇進の障壁になっているとのことである。また、産休・育休などを取得すると、別の部署に異動になる可能性が高い。他方、現在の職場で満足している点としては、休日が規則的である点、事業が安定している点などがあげられる。

仕事の内容については、自分の頭で考えて業務を進められる点に満足している。また、広報業務自体にも興味を持っており、できれば、もう少し勉強してこの道で正社員になりたいと考えている。具体的には、自分で取材をして、ホームページやパンフレットを作成するなど、仕事の結果をカタチにできるところが好きである。ただし、現在の職場で正社員になるべきか、転職して正社員になるべきかについては、迷っているところである。

労働条件については、不満に思うことがある。第1に、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り、常にビクビクしていなければならない。実際、上司の眼がいつも気になっており、あまり自由に自分の意見を言いにくい環境である。第2に、正社員に比べて賃金、賞与が安い点、昇給がない点が不満である。第3に、正社員とは異なり退職金がない点も、不満である。

## 7. 今後のキャリア

XE氏は、自分が現在の団体で嘱託社員として働き続けたいのかどうか、自分でもよくわからないという。しいて言うならば、あと2~3年は現在のままであってもよいが、正社員になる機会があるなら、正社員になりたいとのことである。なお、業種、職種としては、雑誌関係の業界、広報業務などを希望している。

ただし、上述のように、現在の団体で正社員になるのがよいのか、他の会社に転職するのがよいのかは、迷っているところである。実際、現在の職場でも、嘱託社員が正社員になれる制度があり、以前、上司から試験を受けないかと打診されたことがあるが、その時にはXE氏の側で断っている。正社員になれば雇用が安定することはわかっていたが、女性の正社員

で長く勤めている人が少ないこと、正社員になると営業など広報以外の部署に異動になる可能性があることなどから、いま一步、踏み切れなかったとのことである。

転職に向けての活動もしている。具体的には、上述した自己啓発活動に加え、インターネット上の転職サイトの閲覧、業界研究などを行っている。ただし、企業への応募まではしていない。また、まだ受けたことはないが、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。そのようにして、進むべき道、取得すべき資格などがはっきりしたら、もう一度、専門学校に通ってもよいと考えている。

なお、長期的なキャリア、将来の目標などについては、最近になって考え始めたところであり、はっきりしたことは言えないとのことである。それにはいくつかの理由がある。第1に、現在の職場では、仮に正社員になったとしても、女性が昇進することが難しいため、将来像が組み立てられないという事情がある。第2に、子どもを産むとしたらどうするのか、産んだ後も仕事を続けられるのか、続けるとしたらどのような仕事をするのかなど、まだ十分にイメージできない部分や、不確定要素が大きいからである。

## 8. 仕事についての考え方、その他

XE氏は、仮に転職するとして、仕事の内容と雇用の安定のどちらを重視するかと問われれば、仕事の内容を重視したいと考えている。実際、好きな仕事だからこそ、いま現在、有期雇用の形で働いていられるのだという。また、自分の場合、好きな仕事でなければ集中できないだろうとのことである。

同様に、雇用の安定と賃金の高さのどちらを重視するかと問われれば、雇用の安定を重視したいと考えている。その理由としては、現実的に、雇用が不安定だが賃金が高いという仕事が滅多にないこと、仮に高賃金だったとしてもキャリアが途切れるのはよくないと思うこと、などがあげられる。

ところで、XE氏は、これまで自分が必ずしも計画的にキャリアを形成してこなかったのではないかと考えている。というのは、これまでの職歴を振り返ると、業種も職種もバラバラで、一貫性がなかったと思うところがあるからである。他方、いま手がけている広報業務には大いに興味があり、楽しんで打ち込めると思うので、今後はこの延長上でキャリアを形成できればよいと考えている。

なお、XE氏は、仕事と生活のバランスにも気を遣っている。現在の職場に入ってから、非常に残業が多い時期があり、その頃は、体力的にきつかったことに加え、生活が不規則になり精神的余裕がなくなってしまうとのことである。そこで現在は、仕事を効率化するなどして早目に帰宅するようにし、仕事とプライベートを分けるよう努めている。

(ケースレコード作成： 高橋康二)

YA 氏（34 歳、男性）  
—大学・研究職—

調査概要

調査日時： 2010 年 7 月 4 日 13 時 10 分～14 時 40 分

インタビューアー： 高橋康二

記録： 高橋康二

1. プロフィール

1976 年生まれ。中部地方出身、都内在住。調査日現在、34 歳。独身（1 人暮らし）。

2. 経歴

YA 氏は、中部地方の高校を卒業後、大学進学のため上京した。学部卒業後は、修士課程に進学した。YA 氏は、その頃から大学での学びを活かせる職業に就きたいと考えていたが、経済的事情などから、博士課程には進学せず、一般企業に就職することにした。

いわゆる「就職氷河期」だったため、就職戦線はとても厳しいものだった。そのなかで YA 氏が積極的に就職活動を展開したのは、修士課程での研究テーマとも関連するサービス業界の企業であった。最終的には、当該のサービス業界において老舗企業として知られ、法令遵守を経営理念としており優良企業との評判が高かった大手サービス企業に、正社員として就職することになった。

YA 氏は、多くの同期入社者と同じく、同社で営業を担当することになった。しかし、YA 氏は、大学での研究テーマと関連する業界で働いているとはいえ、手段を問わず営利追求を第一義とする事業に携わることに、少なからず疑問を抱くようになった。さらには、法令遵守を経営理念としているはずの同社において、現場では必ずしも法令が守られていない実態を目の当たりにしたことから、1 年数ヶ月で同社を退職することにした。

転職先として選んだのは、大学（A 大学）での正職員としての事務職の仕事である。運良く採用された YA 氏は、主に広報業務に携わることになり、業務に役立つ情報学に関する専門性を修得したいと思い、やがて、夜間の大学院に通い始めた。

A 大学に転職して 2 年ほど経った頃、YA 氏は、別の大学（X 大学）で、専門に近い内容のプロジェクトにたずさわる任期付常勤の研究職に転職することを決意した。もともと研究職志向が強かった YA 氏は、大きな組織で正社員として働いていると、ジョブ・ローテーションなどがあり、自分のやりたい仕事ができず、特定分野のスキルを深めていくことができないと考え、任期付であっても専門性を活かすことができる研究職の仕事がしたいと考えた次第である。再び、運良く採用された YA 氏は、X 大学で研究職として働き始めることになった。

### 3. 契約社員になった経緯

A 大学で事務職として働きつつ大学院に通っていた頃、YA 氏は、インターネット上の転職サイトを閲覧するなどして、転職先を探していた。その際には、ホンネでは「できれば終身雇用の方がいい」と思っていた。しかし、当時はまだ 20 代後半と若かったこと、研究職の仕事が魅力的であったことから、任期付の仕事でも構わないと考えていた。そして、X 大学に転職して複数のプロジェクトでさまざまな呼称の研究職として働き、現在に至っている。

### 4. 職場と仕事内容

現在、YA 氏は、X 大学の専任教員の研究室で働いている。研究室には、定年までの雇用が保障されている専任教員 1 名、任期付常勤の研究職である YA 氏、非常勤の研究職 3 名、派遣職員 1 名がいる。ちなみに、非常勤の研究職 3 名は、いずれも所属プロジェクトや勤務形態が異なっている。

YA 氏が担当しているのは、IT 技術の応用に関するプロジェクトである。このプロジェクトを担当しているのは専任教員と YA 氏であり、非常勤の研究職 3 名は別のプロジェクトを担当している。よって、指揮命令系統は、専任教員が YA 氏に指示を出すというシンプルなものである。ただし、事務書類の作成、回付にあたっては、YA 氏が派遣職員に指示を出している。

YA 氏の具体的な仕事内容は、上述のプロジェクトのなかでの、文献調査、報告書執筆などの研究業務と、海外研究者との連絡調整、シンポジウムの企画・運営、研究関連事務、社会連携などの研究補助業務である。他方、それとは別に、空いた時間や休日を利用して、自分自身の研究も行っている。プロジェクトに関連する研究業務、研究補助業務と自分自身の研究の配分については、特に細かくは定められていないが、1 日 8 時間はプロジェクトに関連する研究業務、研究補助業務をするようにしているとのことである。非常勤の研究職についても、仕事内容は大体同じである。

YA 氏は専任教員と 2 人で上述のプロジェクトを進めているが、専任教員は別のプロジェクトも統括する立場にあり、YA 氏と専任教員とで仕事内容は異なっている。なお、YA 氏は、研究室全体の方向性について情報共有するための会議に参加しているが、非常勤の研究職はそのような会議には参加しないことになっている。すなわち、研究室全体としてみるならば、専任教員－任期付常勤の研究職である YA 氏－非常勤の研究職－派遣職員の順に、研究室の運営に関わりの深い仕事をしている。

### 5. 雇用・労働条件

YA 氏の現在の契約期間は、4 月初から翌年 3 月末までの 1 年間であり、更新されることはない。その理由は、YA 氏が担当しているプロジェクト自体が、翌年 3 月末で収束するから

である。ちなみに、これまで YA 氏は、X 大学の複数のプロジェクトでさまざまな呼称の研究職として働いてきたわけであるが、雇用契約は、その都度結び直している。

所定労働時間は、休憩時間を除いて 1 日 8 時間であるが、YA 氏には裁量労働制が適用されているため、出退勤時間は決まっていない。なお、平日夜や土日に自分の研究をしている時間も含めると、残業時間は週に 30 時間ほどになる。

給与は、年俸制のため賞与はなく、年収は約 440 万円である。このほか、原稿料や講演料などの臨時収入が多少ある。福利厚生については、法定内福利として年金、健康保険、雇用保険が適用されており、法定外福利として福利厚生施設の優待利用権が与えられている。なお、X 大学に転職してからの YA 氏の給与は、プロジェクトの変更などにより、雇用契約を結び直すたびに若干上下している。

現在の契約において、YA 氏が、研究職以外の職種に転換になることはない。また、他のキャンパスなどに転勤になることもない。

X 大学には、労働組合があり、YA 氏も希望すれば加入することができる。しかし、これまで YA 氏は労働組合に勧誘されたこともないし、自分から加入しようと考えたこともない。その理由は、労働組合のホームページなどを閲覧したところ、労働組合はもっぱら事務職の非正規職員の待遇改善に力を注いでおり、YA 氏など任期付研究職の待遇改善にはほとんど取り組んでいないと思われたからである。

YA 氏は任期付の研究職であるが、専任教員から指導を受けることがある。具体的には、報告書や論文を書いた時に、内容について指導を受けることがある。もちろん、専任教員が忙しい時などは指導を受けることは難しいが、YA 氏としては、幅広い見識を持った専任教員から OJT を受けられる貴重な機会だと考えている。これに対し、集合研修のようなものはない。他方、文献調査やフィールドワークなどの研究活動は、平日夜や土日などを利用して積極的に行っている。

YA 氏が働いている研究室で、正規の研究職といえるのは専任教員だけであるが、専任教員と YA 氏とは年齢も離れているとともに、仕事内容も異なっているため、両者の給与を比較することにはあまり意味がない。

## 6. 現在の仕事についての評価

YA 氏は、現在の仕事内容について、新しい知識を得られる点、人間関係が広がる点などがよいと考えている。特に、大学内では出会うことができない産業界の関係者などの人々とつながりが持てる点に魅力を感じている。また、自分が書いた論文が幅広い人に読まれ、反響があった時には、大きなやりがい、働きがいを感じるという。このような形で社会と関わることは、大手サービス企業で働いていた頃にはなかったため、YA 氏にとっての喜びは大きい。他方、不満に思う点としては、突発的な業務が入ることが多々あり、研究にあてられる時間を自分でコントロールできないことなどがあげられる。

労働条件については、まず、給与に不満はない。生活をするのに十分な一般的な水準の給与だと考えているからである。しかし、契約期間については不満を抱いている。具体的には、プロジェクト単位の契約であるため有期雇用であることはやむを得ないとしても、1年単位の契約では短すぎると考えている。なぜならば、1年単位の契約であると、常に就職活動をしていなければならないからである。そのため、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のである。

そのようなこともあり、YA氏としては、「終身雇用は無理だとしても、もう少し長期にわたる契約」であれば、かなりそれらの負担が減ると考えている。また、プロジェクト単位でポストが生まれることから、任期付の研究職の仕事が増えるのはやむを得ないとしても、「先任権のような制度があればよい」と考えている。その理由は、勤めている大学でのテニユア・トラック（終身在職権のあるポストへの道）があれば、組織にもう少しコミットメントしようという意欲も湧くからである。

## 7. 今後のキャリア

YA氏は、今後のキャリアに関して、何よりも研究職としての仕事を続けることを希望している。また、長い将来という観点からも、現在の研究内容の延長上で研究を続けたいと考えている。しかし、翌年の4月以降、X大学で雇用が継続される見込みはない。そこで、目下の第1希望は、他の大学で正規の研究職の仕事に就くこと、第2希望は他の大学で任期付の研究職の仕事に就くことである。実際、すでにX大学で働きながら、他の大学の正規ないし任期付の研究職の公募に応募し始めている。なお、YA氏の研究分野の場合、民間企業で研究職として雇われる可能性は低いとのことである。

大学で研究職の仕事に就けなかった場合には、事務職など研究職以外の仕事にも視野を広げて、民間企業で正社員として働くことを考えている。もっとも、それは最後の手段であることから、まだ民間企業での就職活動は始めている。ちなみに、翌年4月に大学で研究職の仕事に就けなかった場合に、1年ぐらいのブランクを作って、研究職の就職活動を続けるという選択肢もなくはない。しかし、YA氏は、高齢の親が借家で1人暮らしをしており、経済的な問題から、そのような選択は避けたいと考えている。

## 8. 仕事についての考え方、その他

仕事の内容、雇用の安定、賃金の3つのうちで、現在YA氏が1番大切にしているのは、仕事の内容である。たとえば、「いまの私ですと、雇用が不安定であっても研究職であればいいという考え」であるという。また、「生活ができる給料であれば、仕事内容を優先」することである。つまり、他の仕事の方が給料が高かったとしても、すぐに研究職の仕事を放棄したりするつもりはない。

2 番目に大切にしているのは、雇用の安定である。たとえば、雇用の安定と賃金のどちらを取るかと言われたら、雇用の安定をとるとのことである。その理由は、これまで有期雇用の仕事を更新してくるなかで、心理的・精神的な負担がたくさんあり、あまりそのような経験を繰り返したくないと考えているからである。

ただし、YA 氏によれば、仕事の内容と雇用の安定の優先順位は、今後は入れ替わるかもしれないとのことである。たとえば、年齢がもう少し高くなれば、研究職へのこだわりを捨てて、他の職種でもよいから正社員の仕事を求めるようになるかもしれないという。翌年 4 月以降、大学での研究職の仕事に就けなかった場合に、事務職など研究職以外の仕事にも視野を広げて就職活動をするというのも、そのような考え方からである。

その他の生活上の課題は 2 つある。第 1 は、中長期的な人生計画が立てられないことである。YA 氏によれば、任期付の仕事に就いていると「常に次の仕事を考えないといけないので、そればかり考えてしまっていると、仕事以外のことまで考えられない」とのことである。

第 2 は、博士課程に進学するかどうかということである。YA 氏は、かつて修士課程に在籍していた頃、博士課程に進学したいという気持ちがなかったわけではないが、経済的事情や将来的不安などの問題があり進学しなかった。しかし、これから大学で正規の研究職の仕事に就くためには、博士の学位が要求されることが多く、将来的に、働きながら博士課程に通うことができないかなど、情報収集をしているところである。

(ケースレコード作成： 高橋康二)



YC 氏 (37 歳、男性)  
—研究機関・研究員—

調査概要

調査日時： 2010 年 7 月 7 日 19 時 10 分～20 時 15 分

インタビュアー： 高橋康二

記録： 高橋康二

1. プロフィール

1972 年 8 月生まれ。主として西日本で大学、大学院、非常勤講師時代を過ごし、2009 年 4 月に東京の民間の研究機関に就職（現職）。調査日現在、37 歳。家族は、妻（31 歳）と子（0 歳）。

2. 経歴

YC 氏は、大学生の頃から、大学の教員になりたいと考えていた。大学卒業後も、就職することなく、大学院修士課程、博士課程に進学して社会科学分野の勉強・研究を続け、2004 年 3 月に博士課程を修了（博士号を取得）した。

博士課程修了後は、就職活動をしつつ、複数の大学の非常勤講師を掛け持ちして生計を立てていた。多い時には、週 5 日、毎日 2 時限の授業をこなし、年収は 200 万円～300 万円程度であった。1 週間に 10 時限もの授業を担当するには大変な労力を必要としたが、もともと教員志望であり、人にもものを教えることが好きな性格だったこともあり、とりたてて苦痛には思わなかったという。ちなみに、非常勤講師の仕事を始めたのは博士課程を修了してからであり、博士課程在学中は、勉強・研究に専念していた。

かくして、非常勤講師の仕事を 5 年ほど続けていたところ、2009 年 4 月より東京の民間の研究機関に常勤の任期付研究員（契約社員）として就職することが決まり、上京した。

3. 契約社員になった経緯

YC 氏が本格的に就職活動を始めたのは、博士課程を修了してからである。非常勤講師の仕事しながら、主として大学の（常勤の）教員募集情報を見つけては、応募書類を作成・送付していた。大学以外では、高等専門学校や、現在の就職先のような研究機関にも応募していた。なお、大学などの教員や研究機関の研究員以外の形での就職は、これまでにしても現在においても、考えていない。

就職活動を始めた当初は、正社員（期間の定めのない雇用）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などから、「最初から正社員になるの

は難しい」と考え始め、次第に正社員、任期付の区別なく応募するようになった。そのようにして就職活動を続けていたところ、最初に内定を貰ったのが、現在の勤務先の研究機関である。

#### 4. 職場と仕事内容

現在の勤務先は、東京に本部を構える民間の研究機関（以下、「研究所」と呼ぶ）である。YC氏が所属する部署には、管理職が2名、その下にYC氏ら研究員が10名ほどおり、2名の管理職および研究員のうちの1名は正社員であるが、残りの研究員はみな任期付となっている。

YC氏の入社前の話にさかのぼるが、この研究所では、数年前に大規模な組織改編を経験しており、それとともに人事制度が大きく変化している。研究員を原則として任期付の形で採用するようになったのも、その頃からである。そのため、10名ほどの研究員のうち、組織改編の前に入社した1名だけが正社員で、それ以後に入社した者がみな任期付という状況が生まれた。

YC氏の仕事内容は、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である。ちなみに、雇用契約書には、契約期間、労働時間、賃金などの基本的な労働条件が記されているだけであり、具体的な仕事内容までは定められていない。

これらの仕事内容は、YC氏ら任期付の研究員と正社員の研究員とで変わらない。ただし、研究所の組織運営などにかかわる会議については、正社員の研究員のみが参加し、YC氏ら任期付の研究員は参加しない（参加できない）ことになっている。

研究員の研究テーマは、研究所の幹部と部署の管理職とが協議して決め、部署の管理職が各人に割り振ることになっている。また、仕事を遂行する上でも、原則として部署の管理職の指示を仰ぐことになっている。なお、YC氏には部下はいないが、事務的な仕事を派遣社員やパートタイマーに依頼することはあるという。

このような仕事内容、仕事の進め方は、入社当時と現在とで変わりはない。また、このまま任期満了まで勤め続けたとしても、基本的には変わらないだろうとYC氏は考えている。

#### 5. 雇用・労働条件

YC氏の雇用契約の期間は3年である。ただし、審査の上で、1回に限り更新することができる。また、2回目の契約が終了した後、空白期間をとれば再び契約することもできるようであるが、詳細についてはYC氏にはわからないとのことである。しかし、いずれにせよ、この研究所においてYC氏が正社員になれる仕組みはない。

所定労働時間は1日7時間、1週35時間であるが、フレックスタイム制を採用しているため、11時から15時のコアタイムの間さえ勤務していれば、出勤・退勤時間の融通を利かせることができる。なお、残業はほとんどない。

賃金は、月給 38 万円程度で、賞与を含めると年収 500 万円程度である。賃金は、現在、制度改訂の途上なので将来的なことはわからないが、3 年間の契約期間中については、毎年 1% ずつ上がっていくとのことである。また、働きぶりによって賞与が大きく変動する仕組みが最近導入されている。ちなみに、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。

法定内福利としては、厚生年金、組合健康保険、雇用保険が適用されており、それ以外に、退職金、社宅・家賃補助、慶弔金支給、年 2 万円の福利厚生施設の利用補助がある。なお、職場に労働組合はないが、YC 氏としても特に加入したいと思ったことはないという。

YC 氏の場合、現在の研究所に勤めている限り、仕事内容が（研究職以外のものに）変わることはない。また、他の事業所に異動になることもない。ちなみに、YC 氏としては、研究職以外の仕事には変わりたくないが、転勤になるのは差し支えないと考えている。

能力開発に関しては、集合研修のようなものはないが、日常的に、先輩や同僚に仕事を教えてもらったり、逆に教えたりすることはある。また、いわゆる「自己啓発」とは異なるかもしれないが、平日の帰宅後、あるいは休日に、自分自身の研究活動を行っている。なお、YC 氏が職場以外の場で自分自身の研究活動を行っているのは、後述のように、研究員が必ずしも職場で自分の専門分野の研究テーマにたずさわれないという事情があるからである。

## 6. 現在の仕事についての評価

YC 氏は、現在の仕事について、不満に思っていることがいくつかある。第 1 は、いまの職場では、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ということである。本人の専門分野の研究テーマを与えてしまうと、自分自身の研究活動と混同してしまう研究員が出るという懸念から、研究所として研究員に研究テーマを割り振る際、むしろ本人の専門分野とずらそうと意図している感すらあるという。第 2 は、たとえば「〇〇について調べてくれ」と言われることがあるが、上司が求めているのは、表面的なサーベイ結果だけであり、自分の興味がある方向に探究を深めていくことがなかなかできないということである。また、それに関連して、基本的には与えられた仕事だけをこなせばよいという風潮があり、論文投稿や学会発表なども、必ずしも推奨されていない。第 3 は、研究会方式で研究を進める際、外部の著名な研究者と交流できるというメリットはあるが、自分は、あくまで日程調整や資料作成といった事務局としての役回りに徹しなければならず、研究内容に関して自分の意見を述べるのが難しいということである。

他方、現在の労働条件については、それほど大きな不満はない。まず、3 年契約の有期雇用であることについては、若手の研究者の労働市場で任期付の求人が増えていることもあり、そのような仕組みのなかで頑張っていくしかないと考えている。また、賃金についても、高いに越したことはないと思うが、たとえば「ボーナスを上げるから、その代わり与えられた仕事をもっとしっかりとやれとか、そういうふうにお金ばかりに縛られたくない」と考えて

いる。YC 氏としては、賃金が高いことよりも、研究の自由度が大きいことを求めているのである。

## 7. 今後のキャリア

前述のように、現在の研究所において YC 氏が正社員になれる仕組みはない。また、YC 氏は現在の仕事に対して少なからぬ不満を持っているし、現在の研究所に対して愛着のようなものを感じることもないという。そのような状況下、YC 氏は、第 1 希望として、できるだけ早く転職をしたいと考えている。具体的に希望しているのは、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であり、すでに入社 1 年目から、インターネット上の研究者公募サイトをみては、応募書類を作成・送付するなどしている。ちなみに、研究者以外の仕事には興味がないため、異業種・異職種への転職は考えていない。なお、もし希望の転職先から内定が貰えれば、現在の研究所を任期途中で退職しても構わないと考えている。実際、同期入社者のなかには、1 年目に転職してしまった人もいる。

その上で、もし転職活動がうまく行かなければ、第 2 希望として、現在の研究所でもう 3 年間、契約を更新したいと考えている。ただし、契約更新の可否を判断する際の審査基準が不明確だという不確定要素がある。また、その場合であっても、正社員になれるわけではないので、現在と同様に、転職活動を続けることになる。

もちろん、転職活動を成功させるためには、論文投稿や学会発表など、自分自身の研究活動に力を注がなければならない。YC 氏は、それらの活動を、平日の帰宅後、あるいは休日に行っている。疲れている時、集中できない時などもあるが、おおむね 1 週間に 15 時間ぐらひは自分自身の研究活動に時間を割いているとのことである。

## 8. 仕事についての考え方、その他

YC 氏は、普通の生活が送れる程度の金額が貰えるのであれば、賃金には必ずしも執着していない。他方、YC 氏が大切にしたいと思っているのは、仕事の内容と雇用の安定性である。

前述のように、YC 氏は、仕事内容が自分の希望に合ったものであることが大切だと考えている。実際、現在においても、仕事内容と自分の専門分野との乖離に悩んでおり、それが転職を考える大きな理由の 1 つとなっている。

また、YC 氏は、賃金が高いことよりも、雇用が安定していることの方が大切だと考えている。その理由としては、妻子がいるので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契約が更新されるかどうかを常に気にしていなければならず心理的負担が大きいこと、などがあげられる。そのため、初職である現在の研究所において任期付であるのはやむを得ないが、将来的には正社員の形で大学などの教員、研究機関の研究員になりたいと考えている。

このような YC 氏の思いは、家族の思いとも一致する。たとえば、YC 氏は妻から、「早く長期雇用になってね。大学の先生になってね」と言われることがあるという。また、任期付であることで、生活上不便を強いられている具体例としては、住宅や自動車の購入など、大きな買い物ができないことがあげられるという。

(ケースレコード作成： 高橋康二)

YE 氏（51 歳、女性）  
—公的団体・受付相談担当—

## 調査概要

調査日時： 2010 年 7 月 16 日 19 時～20 時 40 分

インタビュアー： 高橋康二

記録： 高橋康二

## 1. プロフィール

1959 年 5 月生まれ。東海地方出身、都内在住。調査日現在、51 歳。夫（52 歳、自営業）、娘（新社会人、22 歳）と同居。社会保険労務士資格保有。

## 2. 経歴

YE 氏は、高校時代まで東海地方で過ごし、美術系の短大に進学するため上京した。短大では服飾デザインを勉強し、在学中には服飾関係の会社を中心に就職活動をした。なお、当時の就職活動ではエントリーシートなどは使われておらず、大学の掲示板に貼られている求人票を見て、各自で応募するという形だった。

短大卒業後、YE 氏は、婦人服の小売チェーン店に正社員として就職した。全国展開している比較的大きな会社で、オリジナルブランドも作っていたことから、そこで婦人服の企画、デザインを担当することを希望して入社したものである。しかし、実際には短大卒でデザイナーになれる人は稀であり、最初は販売の仕事を担当した。その後、商品企画部門に異動になり、アシスタント・デザイナー、バイヤーなどの仕事も経験したが、本格的なデザインの仕事は経験することがないまま、5 年半ほど勤めて退職することにした。

婦人服の小売チェーン店を退職した理由は 2 つある。第 1 に、短大卒のスキルレベルでは、デザイナーとして仕事をしていくのが難しいという現実を知ったからである。第 2 に、仮にデザイナーとして仕事ができたとしても、当時のデザイン業界では、結婚や出産でブランクを空けて仕事を続けることが非常に困難だったため、ブランクがあっても再就職がしやすい事務職の仕事に転じようと考えたからである。そこで YE 氏は、半年ほど、簿記など経理関係の職業訓練を受けることにした。

26 歳の時、YE 氏は職業訓練を終え、再び就職活動を始めた。その結果、いくつかの会社から内定をもらうことができ、最終的に、前職時代の知人に紹介してもらった紳士服メーカーに正社員として入社し、経理の仕事をするようになった。しかし、1 年半ほど勤めたところで、出産のため退職することになった。

出産、子育てのため 11 年ほど仕事を離れていた YE 氏は、39 歳の時、ハローワークに通い、会計事務所での臨時契約のパートの仕事に応募、再就職することになった。仕事内容は、

経理である。この仕事は、半年弱の短期契約であり、勤務時間も 10 時～16 時という短いもので、YE 氏としては「働き始めるのにはちょうどいいペースかな」と思って選んだものである。

40 歳の時、会計事務所の契約が終了したため、YE 氏は再びハローワークに通い、経理関係の専門学校でのパートの仕事に応募、転職した。仕事内容は、受付、教務事務であった。

45 歳の時、子どもが大きくなったこと、家計を補助する必要性が高まったことなどから、YE 氏は、フルタイムの仕事に就きたいと考え、市が運営している求人サイトを通じて土木系会社に転職し、準社員として経理の仕事 시작했다。ちなみに、その際には、ハローワークに通ったり、派遣会社にも 3 社ほど登録したりしたが、登録型派遣の仕事は都心が中心で、通勤が困難であったため、結局、自宅から自転車で 15 分ぐらいの距離にある測量会社を選んだ次第である。

50 歳の時、土木系会社に転職して 5 年ほど経ったところで、YE 氏は、それ以上契約が更新されない旨を会社側から伝えられた。そこで、土木系会社在職中に取得した社会保険労務士の資格を活かして転職しようと考え、現在働いている公的団体の準職員および契約職員の仕事に応募し、契約職員として採用されることになった。

### 3. 契約社員になった経緯

土木系会社を雇い止めになる時、YE 氏は、これまでと同様フルタイムの仕事を探そうと考えていた。しかし、正社員の仕事には 1 つも応募していない。その理由は、「もちろん正社員を希望はしていましたが、最初から難しいとっていて」敬遠したからである。正社員になるのが難しいと考えたのは、かつて専門学校で受付、教務事務の仕事をしていた際、職業訓練を受けにくる年配の失業者の方々が、なかなか再就職できずに苦勞している現実を間近で見っていたからである。

そのような状況認識のもと、YE 氏は、インターネット上でのハローワークの求人の検索、いわゆる「リクナビ」や「マイナビ」といった求人サイトへの登録、派遣のメールマガジンなどへの登録を通じて、フルタイムであるが正社員ではない仕事を探した。そして、社会保険労務士の資格を活かせると思われる公的団体の準職員および契約職員の求人を見つけ、応募したところ、準職員の応募は不採用となったが、契約職員の応募は採用となり、現在に至ったものである。

### 4. 職場と仕事内容

YE 氏は現在、公的団体で公的サービス関連手続の受付、公的サービスにかかわる相談業務を担当している。事務所は都内にあり、全体で 70 名ほどが働いている。

YE 氏が所属する部署では、20 名ほどが働いている。内訳は、室長（正社員）が 1 名、係長相当職（正社員）が 4 名、一般職の正社員が約 5 名、準職員が 2 名、YE 氏を含む契約職

員が4名、アシスタントが2名、派遣社員が1名である。このうち、準職員、契約職員、アシスタントは、いずれもフルタイムの有期契約であるが、入社時の試験区分が異なっているため、呼称や待遇が異なっているものである。具体的には、準職員は月給制であるが、契約職員とアシスタントは時給制である。また、厳密に言うと、準職員のなかでも、入社タイミングによって仕事内容や待遇、契約期間に違いがある。

職場での仕事は、大別して4つに分けられる。第1は、ブースのなかでの公的サービスにかかわる相談業務であり、4名の係長と、契約職員のうちの1名が担当している。第2は、公的サービスにかかわる証明書類の発行、書類の処理、請求書のチェックなどであり、正職員と一部の準職員が担当している。第3は、総合受付、電話での相談対応などであり、一部の準職員とYE氏を含む契約職員が担当している。第4は、内部的な事務処理であり、アシスタントと派遣社員が担当している。なお、職場での指揮命令系統としては、室長が直接YE氏ら契約職員に指示を出すことになっている。他方、契約職員が誰かに指示を出すことはない。

ところで、本来YE氏は、ブースに入って公的サービスにかかわる相談業務をするために採用された。実際、契約職員のなかには、すでにそのような仕事をしている人もいる。しかし、YE氏を含む大半の契約職員は、研修段階という位置づけであり、まだブースに入って仕事をするのではない。その代わりに、さまざまな来客者に窓口を紹介する総合受付などを担当している。この点について、YE氏としては、早くブースに入りたいという気持ちもあるが、現実には「社労士としていろいろな勉強をしましたがけれど、本当に、勉強したことと実務とは違うということもありますし、来客者からは非常に細かいことを聞かれますので・・・(中略)・・・いまはそれを覚えていくのが精一杯というところ」であり、いまずぐにブースに入れないのは仕方ないと考えている。

## 5. 雇用・労働条件

YE氏が現在の職場に採用されたのは、2010年1月であり、現在の契約期間は、2011年3月までの15ヶ月間となっている。ただし、それは中途入社者の例外的な取扱いであり、2回目以降の契約期間は、1年となる予定である。ただし、YE氏によれば、契約更新は最大3回か4回までと決まっているとのことである。

所定労働時間は8時間である。具体的には、勤務時間は9時～18時であり、途中で1時間の休憩を挟んでいる。なお、残業はほとんどない。

賃金は、時給900円で、賞与はなく、年収はおおよそ170万円である。ちなみに、募集時には3段階の賃金額を提示され、経験などを考慮して賃金を決定すると伝えられていたが、最終的にYE氏とともに入社した契約職員は、いずれも下限の時給900円であった。YE氏としてはそのことを残念に思ったが、「とりあえず勉強の意味もあって、なかなか入れる機会がないかなとも思った」ため、現在の時給で働き始めたという。福利厚生に関しては、厚生年



金、健康保険、雇用保険が適用されている。ただし、退職金はない。

正職員には職種、事業所の異動の可能性があるが、契約職員である YE 氏にはない。YE 氏としてもこの点は都合がよいと考えている。また、YE 氏の職場には労働組合があり、YE 氏ら契約職員にも懇親会の案内のようなものが配られたことがあるが、「どういうものなのか分からない」ので、YE 氏は加入したいとは考えていないという。

能力開発に関しては、第 1 に、YE 氏ら契約職員は、室長からブースに入るための指導、研修を受けている。しかし、その機会は必ずしも十分ではなく、「すべて自分で勉強しておかないと、なかなか教えてもらう機会はない」とのことである。第 2 に、正職員には集合研修があるが、YE 氏ら契約職員にはない。第 3 に、自己啓発としては、自宅で本を読むなどして、担当している公的サービスについての勉強、パソコンの操作方法の勉強などを行っている。

他の雇用・就業形態との雇用・労働条件の違いに関していうと、YE 氏と同じ仕事をしている準職員は、25 万円ぐらいの月給をもらっており、賞与もあると YE 氏は認識している。また、将来的に YE 氏はブースに入って公的サービスにかかわる相談業務を担当するわけであるが、現在それらの業務を担当している係長は、700 万円～800 万円程度の年収をもらっていると YE 氏は推測している。もちろん、係長については、業務にともなう責任や転勤の有無などが YE 氏と大きく異なるため、単純に比較はできないが、準職員との賃金の違いについては、納得できないところがあるという。

## 6. 現在の仕事についての評価

職場の人間関係に関しては、YE 氏は、正規の職員が親切で、非正規の職員を下に見るような雰囲気はなく、気持ちよく働ける点を高評価している。

仕事内容に関しては、第 1 に、社会保険労務士としての知識を活かせる点を高評価している。YE 氏によれば、1 年程度この仕事を続ければ、この職場で担当している公的サービスが自分の得意分野になるとのことである。実際に、職場には公的サービスに関する膨大な資料があり、それらは、社会保険労務士としてのスキルを磨く上で大いに役立つという。第 2 に、しかし、現在の担当業務は総合受付などが中心であるため、現在のままの業務を何年も続けていても、それほどスキルが高まるわけではないという。そのようなこともあり、YE 氏は、後述のように転職を考えている。

有期雇用であることに関しては、第 1 に、更新回数に上限があることに疑問を感じている。具体的には、仕事に習熟した職員を雇い止めにして、新しい職員を採用することにどのような合理性があるのか、理解できないとのことである。第 2 に、1 年契約であり、更新されるかどうか分からない点についても、不安を覚えているという。

賃金に関しては、大いに不満を感じている。第 1 に、時給 900 円、年収 170 万円程度という賃金は、YE 氏に言わせれば「完全にワーキング・プア」である。フルタイムで働いているにもかかわらず、普通の生活をするのができない賃金水準であること、スキルや経験がま

まったくと言っていいほど考慮されていない賃金決定方式であることに、大いに憤りを感じている。第2に、同じ仕事をしているにもかかわらず、準職員との間に無視できない賃金格差があることに、不満を感じている。もちろん、採用区分が違うので賃金に違いがあることはやむを得ないと考えているが、これほどの格差があることについては、納得できないとのことである。ちなみに、雇用不安と賃金不満のいずれが強いかと問われれば、「いまは賃金（不満）」とのことである。

この他、労働時間に関しては、むしろ、残業をしてもっと収入を増やしたいと考えている。また、職種や事業所の異動がないことに関しては、自分にとって都合がよいと考えている。

## 7. 今後のキャリア

YE氏は、「このままのポジションで、このままの仕事の仕方であれば、次の契約の時に辞めたい」と考えている。というのは、上述の通り、もっぱら総合受付などを担当しているため、社会保険労務士としてのスキルを積む上で役に立つことは事実だが、「でも1年くらいでいいかなと思う」からである。

そこでYE氏は、前職の経理の経験や、社会保険労務士の資格を活かして転職することを考えており、すでに、転職活動を始めている。その際には、正社員として働くことを希望している。もちろん、それが難しいことは承知しているが、つい最近、社会保険労務士の資格が活かせる正社員の仕事に応募したところ、書類選考に通ったため、正社員としての転職が絶対に無理というわけではないと考えるようになったのである。

他方、まだ正社員の内定をもらえる保証はないことから、それとは別の道として、現在の職場での準職員の試験にも応募しているところである。内部登用という形ではなく、外部からの応募者と混ざって選考を受けるわけであるが、さしあたり賃金を上昇させる上での近道となるとYE氏は考えている。

ところで、YE氏が経理の経験や社会保険労務士の資格を活かして仕事をしたいと考えるようになったのは、前職、すなわち土木系会社で経理の仕事をしていた時のことである。それ以前にも経理の仕事をしていたことはあったが、その頃は、それをベースにキャリアを形成しようとすることはなかったという。

## 8. 仕事についての考え方、その他

YE氏は、雇用の安定した仕事をしたいと強く考えている。その理由は、夫が営む事業が厳しい状況に置かれており、将来不安を払拭するためにも、自分が安定した仕事に就くことが不可欠だと考えているからである。

ところで、YE氏は、自分のキャリアを振り返ると、反省するところが多いという。具体的には、子育てとその後の再就職に関して、次のように語る。

やはり本当は子育てをしながら、正社員として復帰するということをちゃんと考えていればよかったんでしょうけれども、結局は、あまり真剣に考えていなかったですね。正社員としてどこかに復帰するための準備というものを、まったくしていませんでしたし、子どもを置いて仕事に出るという決断がどうしてもつかなかったので、結局、やっぱりパートとしてどこかに入ることしか選択できなかったのかなと思います。

その上で、今年の4月に新社会人となった娘に対して、次のような思いを語る。

それで、娘には、なるべくキャリアを途絶えさせない方がいいよという話はしているところなんです。自分が10年間専業主婦をして子育てをしていたことに対して、それほど後悔はないんですけども、ただやっぱり、これから先、娘が生活していくためには、できればキャリアをつなげていくような働き方がいいだろうなと思っています。

(ケースレコード作成： 高橋康二)

YF 氏（30 代半ば、女性）  
—大学・就職支援業務—

調査概要

調査日時： 2010 年 7 月 17 日 13 時 15 分～14 時 40 分

インタビューアー： 高橋康二

記録： 開田奈穂美

1. プロフィール

東北地方出身、都内在住。調査日現在、30 代半ば。夫（正社員）と同居。

2. 経歴

YF 氏はもともと四年制大学への進学を希望していたが、希望が叶わず、短期大学に通うことになった。短大時代は、受験の失敗から修学意欲が減退したこともあり、就職活動をほとんどしなかった。両親も、無理に就職活動をさせようとはしなかったため、卒業後は、いわゆるフリーターとして飲食店などで働くことになった。

しかし、就職した友人たちを見ていると、やはり自分も正社員として働きたいと思うようになった。そこで、求人雑誌を買い、家から通える範囲内で、「未経験者可」の求人広告を出している企業に、一通り履歴書を送った。なお、その際に、業種にはこだわっていなかったが、職種については事務職を希望したという。

大量に履歴書を送付した甲斐あってか、短大を卒業して約 1 年後、就職活動を開始して 1 ヶ月後に、YF 氏はアパレル会社（A 社）に正社員として中途採用され、受発注処理などの事務仕事を担当することになった。しかし、1 年が経過し、業務の全体像が見え始めた際、ルーティンワークだけではなく、もっとほかの仕事にも挑戦したくなった。そして、そのことを上司に相談したところ、いわゆる「総合職」への転換を目指すよう勧められたが、実際に総合職に転換されるためには 10 年以上の勤続が必要であったため、YF 氏は、2 年ほどで同社を退職した。

アパレル会社を退職した YF 氏は、登録型の派遣社員として働くことにした。その理由としては、派遣会社でパソコンの講習を受けられると聞いていたことがあげられる。そして、業績好調の優良企業（B 社）に派遣され、企画室事務、人事事務、役員秘書などの業務を、1 年半ほど担当した。

その後、幸運にも派遣先の役員の紹介で、C 社で正社員として採用された。ここでは、人事、総務、役員秘書などを担当した。ここで、責任のある仕事を大量に任せてもらったことが、その後仕事をするうえで貴重な経験になり、自信にもなった。

しかし、いわゆるネット・ベンチャーの企業であり、非常に残業が多かったこと、その当

時体調も思わしくなかったことから、周囲に迷惑をかけてはいけないと考え、2年ほど勤めたところで、結婚と引越しを機に退職することにした。

その後、1年半ほど、家事やボランティア活動を中心とした生活を送るが、「仕事がしたい」「主婦に向いていない」と思い、派遣社員として医薬品関連の会社（D社）で役員秘書の仕事を始めた。

D社で役員秘書として1年強働いた後、YF氏は、別の派遣会社の派遣社員として、別の会社（E社）で新卒採用や研修などの人事関連の仕事をすることにした。そして、その頃から就職支援などの仕事に興味を持ち始め、キャリア・デベロップメント・アドバイザー（CDA）の資格も取得した。

E社を1年ほどで退職したYF氏は、別の派遣会社の派遣社員として、F大学の就職課で仕事を始めた。そして、約4年前に、就職情報会社の契約社員として、業務委託の形で現在の勤務先であるG大学の就職相談窓口配置され、その後、派遣社員の形態を経て、G大学の直接雇用の契約社員となった。

### 3. 契約社員になった経緯

YF氏は、結婚退職した後に再就職する際、これまで離転職が多く、正社員として再就職活動をするには不利な経歴を背負っていると考えたこと、長期で働きたい職場か働いてみないといけないのではないかと考えたことから、派遣社員という働き方を選んだ。実際、YF氏は、この時期以降、正社員になるための就職活動は行っていない。

そして、派遣会社を変わりながら、D社、E社、F大学と複数の派遣先を経て、約4年前に業務委託の形でG大学で働き始めた。その後、G大学の学生に対する就職支援強化の動きにしたがい、派遣社員、契約社員へと、雇用・就業形態が変わってきたものである。言うなれば、YF氏の側で何か積極的な理由があって契約社員という働き方を選んだわけではない。ただし、後述のように、派遣社員から契約社員になることで、雇用が若干安定するとともに賃金が上昇することになったため、YF氏は契約社員への転換を喜んで受け入れた。

### 4. 職場と仕事内容

YF氏の職場は、G大学の就職部である。就職部には、部長（正社員）1名、課長（正社員）1名、担当クラスの正社員1名、準社員2名、契約社員（YF氏）1名、定年退職後の嘱託1名、派遣社員1名がいる。このうち、定年退職後の嘱託と派遣社員は、フルタイム勤務ではない。また、準社員とは、正社員候補として採用された者である。かれらは、最初は有期雇用であるが、特段の理由がなければ、やがて正社員に登用されることになっている。

契約上、YF氏の業務は、「就職支援に関わる業務」といった具合に広く規定されている。実際は、あらかじめ予約のあった学生、予約をせず飛び込みで訪れる学生の就職相談に乗ることが主たる業務であり、それに加えて、就職ガイダンスの準備、オープン・キャンパスや

入試の手伝いなどを行っている。なお、契約社員になってからは、職員研修や職員会などの会合にも参加するようになっていく。

業務を進めるにあたって、YF氏は課長の指示を受けている。これに対し、YF氏に部下はおらず、YF氏が誰かに仕事上の指示を出すということはない。ただし、新卒の準社員に仕事ををお願いすることなどはあるという。

就職相談の仕事の難しいところは、たくさんある。たとえば、学生は、身近な、自分たちが知っている範囲内で仕事を探す傾向がある。これに対し、YF氏としては、今までの知識経験だけに限定されず、本当にその学生に合った企業を紹介できるように努めているが、担当者としての自分のスキルが不十分であるため、YF氏にとって理想的な形の就職相談は、まだできていないという。

ちなみに、就職支援に関わる一連の業務は、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従って割り振られている。

## 5. 雇用・労働条件

YF氏の契約期間は1年であり、現在、2回目の契約である。更新回数の上限はないが、上司の方針、大学の経営方針が変わった場合には、雇止めになる可能性もなくはない。

所定労働時間は、7時間である。具体的には、10時始業、18時就業であり、昼に1時間の休憩を挟んでいる。残業は、1週間に1～2時間程度であり、ほとんどないといってよい水準である。

YF氏の賃金は、契約社員になることによって増えた形である。そのこともあって、契約社員にならないかと打診があった際には、YF氏は喜んでそれを受け入れたという。

法定内福利としては、共済年金、健康保険、雇用保険に加入しており、法定外福利としては、慶弔金、福利厚生施設の優待利用などの特典がある。

YF氏は、業務を特定して採用された契約社員であるため、就職部以外の部署に異動になることはない。また、他のキャンパスへ異動する可能性もない。YF氏としても、そのことは自分にとって都合がよいと思っているという。

労働組合については、大学には存在するようであるが、YF氏は加入していない。学外の労働組合などに加入する予定もない。

業務に直接かかわる能力開発については、職場でOJTが行われたり、集合研修を受けたりすることは、ほとんどないという。もっとも、問題を抱えた学生の対応方法などについて、上司に相談することはあるが、何かを具体的に教えてもらうというわけではない。これに対し、自己啓発活動は活発に行っている。第1に、G大学で働き始める前のことであるが、YF氏は、就職支援の仕事に興味を持ち、CDAの資格を取得した。第2に、自分で学外の研修を受講しに行くことがある。第3に、仕事に関係する本を月に数冊は購入している。第4に、大学卒の資格があった方がよいと考え、放送大学に編入し、心理学やスクールカウンセリン

グの科目を履修している。

なお、正社員との待遇の違いについて、YF 氏ははっきりとは知らないという。ただし、同じ部署にいる新卒の準社員と比べれば、自分の方が賃金は高いとのことである。

## 6. 現在の仕事についての評価

YF 氏は、G 大学という職場に対して、ほぼ満足している。唯一不満に思うのは、就業規則が、常に閲覧できる場所に置いてないことである。そのため、自分が退職金を貰えるのかどうか、はっきり分からないという。

仕事の内容に対しても、満足している。たとえば、希望に近い業務が担当できている点、上司との関係が良好であり、やりたいことを聞き入れてもらえる点、夏休みが長い点などは、大いに恵まれていると思うとのことである。

賃金に対しても、満足している。実際に、求人情報などを見ていると、自分のような仕事でこれほどの年収をもらえる職場は、ほとんど見かけないからである。

他方、有期雇用であることに対しては、若干不満に思ったり、不安に感じたりすることがある。YF 氏の場合、1 年契約を何回でも更新できることになっているが、いつ雇止めになるか分からないという緊張感は常にもなっているという。しかし、もっと条件が悪い仕事をしている人がいることを思えば、自分は恵まれている方だと思うとのことである。

## 7. 今後のキャリア

YF 氏は、今後の希望として、大学側が認めてくれるならば、この大学で長く働きたいと考えている。就職支援という仕事の難しさとやりがいが、やればやるほど分かってくるからである。

だが、上司や大学の体制が変わるなどして、職場の状況、特に仕事内容が大きく変わったら、転職を考えるかもしれないとのことである。たとえば、NPO 法人でキャリア支援の仕事をする、あるいは、完全に職種転換することを考えている。その際には、雇用・就業形態にはこだわらないという。

## 8. 仕事についての考え方、その他

YF 氏は、転職することになった際には、賃金よりも雇用の安定性を、雇用の安定性よりも仕事の内容を重視したいという。ただし、それは一定以上の賃金がもらえている場合の話であり、年収が 300 万円を下回るような状況であれば、話は変わってくるとのことである。

ちなみに、YF 氏が賃金よりも雇用の安定性を重視するのは、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からである。今後のキャリアを考える際に、雇用・就業形態にはこだわらないと言ったが、その限りにおいては、正社員になりたいという気持ちもあるという。

また、YF氏は、もし自分が正社員であったならば、子供を持つことをもっと積極的に考えたのではないかと考える。というのは、現実問題として、正社員の方が、育児休職を取得して同じ職場に復職することが容易だからである。

(ケースレコード作成： 開田奈穂美)



YG 氏（46 歳、男性）  
—病院・人事労務担当—

## 調査概要

調査日時： 2010 年 7 月 24 日 10 時～11 時 40 分

インタビュアー： 高橋康二

記録： 開田奈穂美

### 1. プロフィール

1964 年 2 月生まれ。首都圏出身、在住。調査日現在、46 歳。妻（44 歳、看護師）、子ども（長女 15 歳、次女 13 歳）と同居。

### 2. 経歴

四年制大学卒業後、YG 氏は印刷会社に新卒の正社員として就職した。景気のよい時期に就職活動をしていたこともあり、他にも 2 社から内定をもらっていたが、父親の知り合いが経営しており当時伸び盛りだという話を聞いていたこと、YG 氏としても印刷業は安定しているという印象を抱いていたことなどから、同社に入社しようと決めたものである。

入社後 11 年ほどの間は、営業部に所属し、主に広告関連業界を対象として、ルートセールスや新規顧客開拓を担当した。やがて、工場の管理部門に異動になり、8 年ほど、生産管理や工務を担当した。さらに、40 代前半の時に総務部に異動になり、情報システムの管理、従業員の労務管理などを担当した。また、若い頃より組合活動にもかかわっており、この時期には組合の委員長を務めていた。

しかし、40 代半ばにして、勤めていた印刷会社が倒産することになった。倒産の要因としては、電子化・IT 化の流れのなかで印刷業界全体が縮小傾向にあったこと、大手顧客の傘下に入らない直需型の事業方針を掲げていたため業界全体が縮小するなかで売上が大きく落ち込んだこと、業務をアウトソーシングしない内製型の事業方針を掲げていたため設備投資にともなう負債が膨れ上がったこと、などがあげられる。YG 氏としては、倒産に至った要因は、いずれも不可抗力的なものが大きく、いわゆる「放漫経営」のようなことが行われていたわけでもなかったため、倒産自体はやむを得ない出来事であったと受け止めている。いずれにせよ、会社の倒産により、YG 氏を含め、約 200 名の従業員全員が会社都合解雇となった。

その後、YG 氏は、8 ヶ月ほどの失業期間を経て、総合病院の嘱託（契約社員）として働き始め、現在に至っている。

### 3. 契約社員になった経緯

YG氏は、新卒で入社した会社が倒産し、40代半ばで再就職活動を始めることになったわけであるが、これまでとりたててスペシャリスト的なスキルを身につけてきたわけではなかったため、非常に厳しい現実と直面することになった。

具体的には、ハローワーク、東京しごとセンター、人材紹介会社、インターネット上での求人、知人の紹介など、考えられるすべての手を尽くして再就職先を探した。当初は、事務系の正社員の仕事を探したが、なかなか内定には至らなかったため、失業して半年ほど経った頃から、キャリアコンサルタントとも相談の上、契約社員の仕事も視野に入れて探すようになった。しかし、それでも仕事は見つからなかった。

厳しい現実と晒されていた折、YG氏は、総合病院に勤めている知人から、人手が足りないのでアルバイトをしてもらえないかと頼まれ、引き受けることにした。そして、アルバイトとして働き始めて1ヶ月ほどした頃、病院側から、「YGさんは、人事労務に詳しいようなので、よかったら嘱託（契約社員）として働きませんか」と打診され、それに応じることにした。YG氏は、印刷会社の総務部で働いていた時に労務管理を担当するとともに、組合活動もしていたため、人事労務に関して広範な知識を有しており、そのことが評価されて契約社員となった次第である。

ちなみに、印刷会社の元同僚たちの様子を見ると、営業系・製造系の仕事をしてきたの方が比較的再就職状況は良好で、YG氏など事務系・管理系の仕事をしてきたの方が苦戦する傾向にあり、なかには、解雇されて1年ほど経った調査日現在でも、再就職先が決まっていない者がいるという。

#### 4. 職場と仕事内容

YG氏は現在、総合病院の事務局において人事労務を担当する課に所属している。課には、正社員の課長が1名、人事企画・給与厚生を担当する正社員の主任が3名、担当社員が6名、契約社員が1名、労務を担当する正社員（30代半ば）が1名、契約社員が1名（YG氏）いる。YG氏は契約社員になってからまだ半年も経たないが、もう1名は、2年ほどの経験を積んでいる。

契約書では、業務内容は「人事労務関係業務」と幅広く規定されているので、実際の業務は多様であるが、契約を逸脱した業務を割振られているということはない。具体的には、YG氏は、労務管理、組合対応などの業務を主担当とし、それに加え、特命業務として勤怠管理の電子化（ICカード化）、業務のアウトソーシングにともなう余剰人員の再配置、労務リスク低減のための人事制度改定などの改革業務を担当している。

仕事を進めるにあたっては、直属上司である課長の指示を受けている。ただし、特命業務に関しては、総務部門の次長から指示を受けることがある。なお、YG氏が別の人に指示を出すことはない。同じ職場にいる正社員とは、互いに仕事上の相談をするような関係である。ちなみに、正社員も、YG氏とほとんど同じ業務を担当している。たとえば、組合との団体

交渉の準備なども協力し合っている。

現在の業務では、印刷会社で組合活動を通じて身に付けた労働法の知識、労務管理の現場実務の知識が役立っている。ただし、印刷会社の総務部での業務よりも求められるアウトプットの水準が高く、日々、広範な学習が必要であると感じているという。なお、後述のように現在の職場では最大3年間働けることになっているが、3年間続けたとしても業務内容は大きくは変わらないとYG氏は考えている。

## 5. 雇用・労働条件

YG氏の雇用契約の期間は12ヶ月であり、現在は、1回目の契約である。今後は、最大2回まで更新できる（最大3年間働ける）ことになっている。

所定労働時間は7時間30分である。具体的には、8時30分始業、17時終業であり、途中に1時間の休憩が入っている。残業は、1ヶ月に20～40時間ほどある。

賃金は、月給35万円で、夏と冬に1ヶ月分ずつ賞与が支給されることになっている。残業手当を合わせると、年収は約500万円になる。なお、契約を更新しても、賃金は変わらないだろうとYG氏は予測している。法定内福利としては、厚生年金、健康保険、雇用保険に加入している。法定外福利としては、慶弔金の支給、福利厚生施設の優待利用などの特典があるが、退職金はない。ちなみに、YG氏の賃金は、YG氏の人事労務に関する広範な知識を評価して特別に設定されたものであり、同じ病院の他の契約社員よりも高い。

業務内容や勤務地については、変更（異動）になる可能性は、ゼロではないがほとんどないだろうとYG氏は考えている。

労働組合については、現在の職場では、契約社員は組織化対象外になっている。また、使用者を代表する立場にあるので、仮に契約社員が組織化されたとしても自分は加入できないだろうし、するつもりもないとYG氏は考えている。

能力開発については、第1に、課長から指示を受けて仕事をし、それをレビューしてもらうという流れが、一種のトレーニングになっているという。第2に、自己啓発的な活動も、時折行っている。具体的には、休日・休暇に様々な人事労務関係のセミナーなどに出席している。また、本やインターネットを通じて、工作上必要な知識を身に付けたりもしている。第3に、これに対し、集合研修のようなものはない。もっとも、たとえば院内感染の予防などを目的とした全員必須の研修はあるが、能力開発を目的としたものではない。ただし、正社員には能力開発を目的とした集合研修があるという。

正社員との賃金の違いについて、はっきりとしたことは分からないという。しかし、自分と同年代の正社員の賃金は、自分よりは高いと思うとのことである。なお、上述のように、YG氏の賃金は特別に設定されたものであり、他の契約社員の賃金は、年齢にかかわらず25万円程度であるため、かれらにとっては、正社員との賃金の違いは無視できないものであるとのことである。

## 6. 現在の仕事についての評価

YG氏は、勤務先の病院や職場について、特に不満は抱いていない。たとえば、同じ職場にいる正社員が、年上であるYG氏に敬語を使うなど、気を遣ってくれているので、仕事がやりやすいという。ただし、強いて難を言うならば、何かを改革していこうという意欲が弱い人がいることが指摘できるとのことである。

仕事内容についても、やりたいことをやらせてもらっているので、満足しているとのことである。むしろ「嘱託（契約社員）にこんな大事な仕事をやらせて大丈夫なのだろうか」と心配になることすらあるという。

労働条件については、まず、賃金に対して不満は抱いていない。もちろん、正社員に比べれば安いかもしれないが、前の職場である印刷会社の時よりも年収が上がっているので、むしろ満足しているとのことである。これに対し、有期契約であり、最大3年間しか現在の病院で働けない決まりになっている点については、不満を抱いている。現在の仕事を見つけるまでに大変な苦勞をしたので、現在の職場を離れた後、きちんと仕事が見つかるかどうか、不安に思うからである。より具体的には、転職する際に、現在の仕事の経験を適切に評価してもらえるかどうか不安であるという。

## 7. 今後のキャリア

YG氏は、現在担当している改革業務が一段落するまで、現在の病院で仕事を続けたいと考えている。それには3~5年ほどかかるとかもしれないが、できる限り仕事の行く末を見届けたいとのことである。

しかし、上述の通り、契約社員として現在の病院で働けるのは、最大3年間という決まりになっている。そこで、第1の選択肢として浮上するのが、現在の病院の中途採用に応募して、正社員となることである。YG氏は現在の病院を気に入っているし、正社員になれば雇用も安定して賃金も上昇するため、この選択肢は、YG氏にとって魅力的なものである。また、YG氏としても、現在の仕事の経験が適切に評価してもらえれば、採用される可能性は少なくないと考えている。

だが、ひとつ問題になるのは、正社員になると、職場を選べなくなることである。そこでYG氏は、第2の選択肢として、雇用形態を問わず、他の病院や一般企業などで人事労務にかかわる仕事を続けることを考えている。より具体的には、最終的に人事労務関係のコンサルタントになるような道も考えているという。ただし、一方で雇用形態を問わないといいつつも、「他方で、どこかで安定を求めている」ことも事実だという。すなわち、YG氏は、仕事を問わず正社員になるか、雇用形態を問わず人事労務にかかわる仕事を続けるか、気持ちが揺れているところだと言う。

## 8. 仕事についての考え方、その他

繰り返しになるが、YG氏は、仕事内容を重視するか、雇用の安定を重視するか、迷っているとのことである。まず、再就職活動を始めた当初は、特に仕事内容は気にせずに、正社員になることを希望していた。これに対し、現在の病院で契約社員として人事労務の仕事を始めてから、仕事内容に対するこだわりが強くなり、雇用形態を問わず、他の病院や一般企業などで人事労務にかかわる仕事を続けることも考えるようになった。しかし、他方で、雇用の安定への志向も捨てられないのである。ちなみに、YG氏の妻も、夫であるYG氏の雇用が安定することを希望しているとのことである。

いずれにせよ、YG氏にとっての目下の課題は、次の仕事を見つけることであり、そのためにも、現在の仕事を通じてスキルと経験値を高めていきたいと考えている。

(ケースレコード作成： 開田奈穂美)

YH 氏（40 代、男性）  
—大手企業・コンサルタント—

調査概要

調査日時： 2010 年 7 月 25 日 10 時 10 分～11 時 45 分

インタビューアール： 高橋康二

記録： 開田奈穂美

1. プロフィール

関東地方出身。調査日現在、40 代。妻、子と同居。妻は専業主婦。

2. 経歴

YH 氏は、高校卒業後、関東地方の 4 年制大学の法学部に入学した。入学当初より司法試験受験を志望していたため、在学中に就職活動などはしていない。大学を卒業後もいわゆる「司法浪人」の形で 5 年ほど勉強を続けた。ちなみに、その間は、中学校の警備員のアルバイトをして収入を得ていた。

しかし、司法試験の合格には至らなかった。そこで、予備校の事務員（正社員）として就職することにした。仕事内容は、一般事務、受付、受験生の悩み相談への対応などである。就職するにあたっては、20 代後半にもかかわらず職歴がないという不利な立場であったため、正社員として採用してもらえるのであれば、特に業種や職種にはこだわらなかったという。

予備校での仕事は、かなりハードなものであった。具体的には、職場の徒歩圏に社宅を借りてもらい、午前 7 時から深夜 1 時くらいまで働き、多い時には 1 ヶ月の残業が 200 時間にも及ぶこともあった。もっとも、当時は若かったし、残業手当ももらえていたので、必ずしも長時間労働自体が苦痛だったわけではない。しかし、入社して少し経つと、いまで言う「名ばかり管理職」にさせられ、残業手当がもらえなくなるなど、不満要因が増えてきた。また、大学時代に法律のゼミに所属していたことも関係して、人事労務管理の勉強をしてその分野の専門家になりたいという思いが強まってきたため、転職を考えるようになった。

その後、転職して一般企業の人事・総務部門の正社員となった。ここでは、人事・総務の仕事を通り学ぶことができたが、なかでも人事制度の企画、設計などに面白味を感じたため、それらに専門的にかかわれる仕事を探すようになった。

2 度目の転職活動を始めた YH 氏は、ある企業がホームページでコンサルタントを募集していることを知り、応募したところ、正社員として採用された。ここでは、希望通りコンサルタントとして働くことができたが、グループ各社にサービス提供するという、やや定型的な業務が中心だった。これに対し、より幅広い顧客企業に、よりよい提案をしたいと考えるようになり、3 度目の転職活動を始めることにした。

その結果、YH氏は大手企業のコンサルティング部門の契約社員となった（現職）。この企業がYH氏を正社員ではなく契約社員として採用したのは、コンサルティングが事業として長続きするかどうか不確実な部分があったからではないかと、推測される。

### 3. 契約社員になった経緯

YH氏が大手企業の契約社員になった背景の1つとして、専門性の高い職種に就こうと希望し続けてきたことがあげられる。具体的には、一般企業での人事・総務の仕事に飽き足らずコンサルタントになろうと決意し、さらには、コンサルタントになってからも、定型化された業務には満足せず、3度目の転職活動に取り組んできた。このようなキャリア形成の仕方は、いわゆる「ゼネラリスト型」の「大企業正社員」のキャリア形成の仕方とは大きく異なっている。

とはいえ、正社員としてコンサルタントの仕事が続ける道がまったくなかったのかというと、必ずしもそうではない。実は、大手企業のコンサルティング部門の契約社員となる際、独立系のコンサルティング会社の正社員の内定も得ていた。しかし、独立系のコンサルティング会社の場合、業績変動が激しいことから、「正社員」であったとしても雇用が長期間継続する可能性は低いと考えた。これに対し、大手企業のコンサルティング部門の契約社員の場合、「契約社員」であったとしても、コンサルティングという事業自体がなくなる限りの雇用は継続すると考えたのである。

このように、専門性の高い職種に就こうと希望しつつ、「実質的な雇用リスク」を考慮した結果、大手企業の契約社員となったのである。

### 4. 職場と仕事内容

YH氏が所属する部署は、就業形態別にみると、YH氏のみが契約社員で、他はみな正社員である。ちなみに、正社員は、営業など他部署とのローテーションの対象となっている。

仕事内容は、雇用契約書では「コンサルティング」と包括的に記されているだけであり、細かな規定はない。具体的な仕事の流れは、次の通りである。まず、営業からコンサルティングの案件が伝えられてきたら、社史や有価証券報告書等によって顧客企業の情報を収集し、顧客が抱えている課題についての仮説設定を行い、コンペに備える。無事に仕事を受託できれば、データなどを用いた現状分析、経営層へのヒアリングなどを通じて顧客が抱える課題を抽出し、それらを解決しうる提案を行う。このような仕事を、1年から2年サイクルで回している。

これらの仕事を遂行するにあたっては、チーム長から指示を受けている。もっとも、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、自分の知識と経験に基づいて仕事を進めていく。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、チーム長から指示・指導を受けることがある。

これらの仕事の流れは、現在の会社に入ってから基本的に変わっていない。今後も、大きく変わることはないという YH 氏は予想している。ただし、会社からは、コンサルティング以外の分野にも守備範囲を広げていくよう期待されており、また、YH 氏としてもそうしたいと考えているとのことである。

## 5. 雇用・労働条件

雇用契約の期間は1年であり、勤務時間は正社員と同じである。残業は平均して1週間に5時間ぐらいだが、案件の多寡によってかなり変動する。本当に忙しい時期には、予備校で事務員をしていた頃と同じくらいの状況になることもあるという。ただし、裁量労働制が適用されているため、残業手当はつかない。

賃金は、正社員の同職位の者と、ほぼ同じである。ただし、賞与は業績に応じて変動する。法定内福利としては、雇用保険、健康保険、厚生年金に加入している。その他に、厚生年金基金、慶弔金、福利厚生施設の優待利用などがあるが、退職一時金はない（退職一時金は、正社員にもない）。

なお、入社当初の年収は現在の金額よりも低かったが、更改により徐々に上昇して現在の金額に至った。ただし、現在の社内等級である限り、これ以上は上がらないだろうと YH 氏は予想している。他方、1つ上の社内等級になれば、年収が上がる可能性があるが、YH 氏には部下がいないので、上の社内等級になれるのかどうかかわからないとのことである。

契約社員として働いている限り、配置転換や転勤を命じられることは、基本的にない。ただし、自分から希望を出せば、配置転換はあり得るとのことである。

会社には、労働組合があるが、加入できるのは正社員のみで、契約社員は加入できない。ちなみに、YH 氏としては、自分自身が組合活動をしたいとは思っていないが、コンサルタントという職業柄、労働組合がどのような活動をしているのか、研究対象として興味があるという。

能力開発については、会社にしてもらうというよりも、自分でしている部分が多い。第1に、OJTについてみると、社内手続などについて上司や先輩に教えてもらうことはあるが、コンサルティングの仕事を教えてもらうことはない。そもそも、いまの職場に、コンサルティングの専門家は YH 氏しかいないからである。第2に、Off-JTについてみると、ロジカルシンキング、プレゼンテーションなどの研修は受けられるようであるが、階層別研修のようなものは受けられない。第3に、自己啓発についてみると、非常に積極的に取り組んでいる。まず、会社負担で外部のセミナーに参加することがある。その他に、自費で行っていることとして、専門書を読む、ビデオ教材で社会人大学院の人事労務管理関係の講座を学ぶ、社会問題についての勉強会に参加する、といった事柄があげられる。

## 6. 現在の仕事についての評価



YH氏は、全体として現在の仕事に満足している。第1に、会社、職場について満足している。というのは、コンサルティングの仕事がわかる人がYH氏しかいないため、YH氏のやりたいように仕事をやらせてくれているからである。かといって、YH氏だけが職場で「浮いてしまう」というわけでもなく、職場での人間関係は良好で、疎外感を感じることもないという。

第2に、仕事内容についても満足している。というのは、これまで培ってきたコンサルティングの知識・スキルを活かせる仕事内容であるとともに、それに取り組むことによって、将来のキャリアを切り拓くこともできるからである。加えて、努力することによって顧客に喜んでもらえるということが何よりも嬉しいとのことである。

第3に、労働条件についても、大きな不満はない。まず、1年契約ではあるが、いまの会社の状況をみる限り、YH氏が雇い止めに遭う可能性は低いと考えている。また、仮に雇い止めになるとしても、会社は1年前には通告してくるはずなので、その間に転職や独立などの準備ができるだろうと考えている。

## 7. 今後のキャリア

YH氏の場合、希望すれば、現在の会社で正社員になれるとのことである。そうすれば、年収も増える。しかし、正社員になると営業などに異動になる可能性もあるため、いま正社員になりたいとは考えていない。

そこで当面は、現在の会社で契約社員として働き続けようと考えている。ただし、会社の慣行として、50代になると正社員の多くは子会社などに出向するので、自分もそのぐらいの年齢になったら、新たな道を探す必要があるかもしれないとのことである。

その際の選択肢は、いくつか考えられる。第1に、現在と同様に、大企業の契約社員として働くことが考えられる。第2に、中堅・中小の一般企業の人事部門などで、正社員として働くことが考えられる。第3に、コンサルタントとして独立することが考えられる。これに対し、独立系のコンサルティング会社への転職は、あまり考えていない。というのは、仮に正社員であったとしても、会社自体の浮き沈みが激しいことから、「実質的な雇用リスク」がむしろ高いと考えられるからである。

## 8. 仕事についての考え方、その他

YH氏は、仕事内容が充実したものであることと、雇用が安定することとは、必ずしも矛盾することではないと考えている。なぜならば、丁寧に仕事に取り組み、質の高いアウトプットを出していれば、顧客との信頼関係が深まり、途切れることなく新しい仕事の依頼がくるようになるからである。そのことは、コンサルタントとして独立した時のことを考えると、より一層あてはまる。

また、繰り返しになるが、YH氏は、雇用契約がどうなっているかよりも、「実質的な雇用

リスク」がどのくらいあるかを重視している。正社員から現在の会社の契約社員へと転職する時、妻は当初は反対したが、YH氏は、雇用の継続性はむしろ現在の方が高いことを説明したとのことである。実際、YH氏の説明通り、これまで雇用は継続しているし、年収も増加してきているので、妻はそのことを理解するようになったという。

その他の生活上の課題としては、老後の資金の確保の問題があるという。また、不慮の事故、親の介護の問題などに直面した時のことを考えると、若干の不安があるという。

(ケースレコード作成： 高橋康二)

YI 氏（40 代前半、女性）  
—大手企業・健康管理業務—

調査概要

調査日時： 2010 年 8 月 2 日 19 時～20 時 50 分

インタビューアール： 高橋康二

記録： 開田奈穂美

1. プロフィール

都内出身、在住。調査日現在、40 代前半。夫は仕事の都合で海外にあり、現在は実家で両親と同居。看護師資格、保健師資格保有。

2. 経歴

YI 氏は、四年制大学の看護学科を卒業後、大手企業 A 社に正社員として入社し、従業員の健康管理業務を担当した。入社にあたっては、賃金などの労働条件は一般の新卒社員と同じであったが、健康管理部門に配属されることはあらかじめ決まっていた。その後、同社で 2 年半ほど働いた後、結婚して夫の仕事の都合で海外に行くため、退職した。

30 歳前後で夫とともに帰国し、大手企業 B 社の産休代理の契約社員となり、従業員の健康管理業務を担当することになった。1 年ほど働いた後、会社からは「続けて欲しい」と言われたが、もともと長く勤めるつもりがなかったこと、夫が再び海外で仕事をする必要になり同行する必要が生じたことなどから、退職した。

その後、ほどなく帰国し、30 代前半の時に、大手企業 C 社（現在の会社）で派遣社員として健康管理関連の業務を担当することになった。そして、3 年後に、直接雇用の常勤嘱託（契約社員）に切り替わり、現在に至っている。

3. 契約社員になった経緯

YI 氏が C 社の契約社員となった経緯は、やや複雑である。まず、そもそも YI 氏は、派遣社員として C 社で働き始めた。その際、ほかに正社員の仕事を探したりはしていない。その理由としては、第 1 に、夫が仕事の都合で海外に行くことが多く、いつでもそれに同行できるよう拘束度が低く退職時期などの融通が利く働き方がよいと考えたこと、第 2 に、現実問題として、30 代前半の YI 氏が正社員として中途入社できる会社が限られていたこと、などがあげられる。

C 社の派遣社員となった YI 氏は、後述のように健康管理関連の業務を担当することになったわけであるが、そこで、自分たちの業務を研究成果として学会などで発表している産業医たちを見ているうちに、自分も大学院に進学したいと考えるようになり、大学院の受験を

決意し、勉強の甲斐あって合格を果たした。

大学院に合格した YI 氏は、C 社を退職しようと考えた。しかし、会社側としては、健康管理関連の業務が人手不足の状況であり、YI 氏が退職してしまつては業務に支障をきたす事情があったことから、毎日のように YI 氏を慰留した。具体的には、正社員と同様に昇給がある、常勤嘱託（契約社員）として YI 氏を採用したいと打診してきた。その際、契約期間は 1 年間であるが、実質的には雇止めになることはなく、希望する限り更新を続けられる旨を強調されたという。YI 氏は、「それならば正社員にして欲しい」旨を伝えたが、その希望は通らなかった。結局、悩んだ末に、契約社員として C 社で仕事を続けることにした。その理由としては、必ずしも景気がよくなかった時期に、会社側から慰留されること自体を光栄に感じたことなどがあげられる。

その後、事情があつて 2 年の休学措置を経て、半日単位で有給休暇を取得するなどして大学院に通い、学位を取得した。

#### 4. 職場と仕事内容

YI 氏の職場は、大規模な事業所のなかにある。YI 氏はそこで、健康管理関連の業務を担当している。ちなみに、派遣社員として働き始めてから大学院を修了した頃まで（＝前半）と、それから現在まで（＝後半）とで、仕事の内容はかなり異なっている。後半について言うならば、YI 氏の主たる業務は、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である。

職場には、正社員と契約社員がいる。正社員と契約社員の仕事分担は、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あった。具体的には、YI 氏が、社内の委員会の委員として自分の名前を貸した際に、正社員から、「なぜ契約社員が委員をやるのか」といったクレームが出たため、正社員と名前を交替することになったのである。YI 氏としては、とても残念な気持ちになったという。

また、前半の時期について言うならば、YI 氏は、職場の派遣社員に仕事上の指示を出す立場にあつたが、後半の時期になってからは、正社員の指示を受けて働くことが多く、その点でも、契約社員が正社員の下に位置づけられていることを意識する場面が多くなっているという。

#### 5. 雇用・労働条件

YI 氏の契約期間は 1 年である。一時、期間設定が不規則的であつた時も合わせて、現在で 9 回目の契約になる。所定労働時間は、実働ベースで 7 時間 30 分である。残業時間は、かつては 1 週間に 30 時間程度あつたが、現在は、1 週間に 1 時間程度である。

YI 氏の賃金は、月給 30 万円プラス賞与であり、昨年 of 年収は約 400 万円であつた。ただし、現在、会社はリストラクチャリングを進めている最中である。そのため、今年の賞与は

ゼロとなっており、今年の年収はもっと下がる見込みである。また、年収約 400 万円という金額も、リストラクチャリングによってかなり引き下げられた金額である。ちなみに、派遣社員として現在の会社で働いていた頃の月給が約 28 万円、契約社員になったばかりの頃の月給が約 29 万円であるので、現在は、ほぼその当時の水準に戻った形である。

法定内福利としては、厚生年金、健康保険、雇用保険に加入している。法定外福利としては、退職金、社宅・家賃補助、慶弔金、福利厚生施設の優待利用などがあるが、慶弔金と福利厚生施設の優待利用は、やはりリストラクチャリングによってほぼ停止となっている。

配属や勤務地の変更（異動）の可能性については、健康管理関連の業務以外に変わることはないが、勤務地が変わる可能性はゼロではないとのことである。具体的には、現在、別の事業所で人手が不足しており、YI 氏を含め誰かが異動しなければならない雰囲気であるという。

労働組合については、契約社員は会社の労働組合に加入できないことになっているため、入っていない。しかし、YI 氏としては、会社がリストラクチャリングを進めるなかで、自分たちの労働条件を守っていく必要性を感じており、具体的に探したり加入したりはしていないものの、非正規労働者を組織化する地域の労働組合などに興味がないわけではないという。

能力開発については、会社の側で行ってくれたのは、後半の仕事に変わった直後の OJT ぐらいであり、集合研修などはないという。なお、集合研修は、正社員に対しては行われている。これに対し、自己啓発活動は積極的に行っている。具体的には、学会活動、資格取得や講習会、勉強会への参加などである。ただし、それらに対して会社から補助は出ていない。

正社員との待遇の違いについては、第 1 に、賃金が違う。詳細は分からないが、同じ職場で年齢が 1 つ上の正社員は、YI 氏よりも月給が 10 万円ぐらい高いという話を聞いたことがあるという。もっとも、この正社員は YI 氏よりも勤続年数が長いため、一概に比較できないが、正社員の方が賃金が高いことはたしかであるという。第 2 に、契約社員の場合は、育児休職や介護休職が十分に取得しにくい雰囲気があるという。

## 6. 現在の仕事についての評価

YI 氏の現在の仕事に対する評価は、以下の通りである。まず、現在の会社、職場については、経営状況が悪く、リストラクチャリングが進行している最中なので、不満に思うことが多いという。

仕事内容については、リストラクチャリングにより業務範囲が縮小しており、最低限のことしか取り組めなくなっているため、不満というわけではないが、満足しているわけでもない。YI 氏としては、仕事の質は落としたくないと考えており、業務範囲が縮小していることを残念に思っているのである。ただし、そのようななかでも、役員などから、従業員の健康管理という仕事の重要性を説かれることがあり、それを支えに、職場の仲間と励ましあってやる気を維持しようと努めているところである。

賃金については、大いに不満がある。上述の通り、リストラクチャリングによってすでにかなり減額を強いられており、今後、さらに減額が計画されているからである。YI氏としては、「これ以上減らされてしまっただけでは生活できない」と考えている。もともとYI氏は、賃金の高低についてはあまり気にしない方であったが、大学の同期生などで、同一の会社で正社員として働き続けている者と比較すると、かなり大きな差がついてしまったため、さすがに悲しくなることがあるという。

1年契約の有期雇用であることについては、(後述する「雇止め」、「肩叩き」のことを別にすれば) そのこと自体を取り立てて不満に思ったり、不安に感じたりすることはない。ただし、現状では契約社員は昇格ができないことになっているため、昇給幅にも限界があり、その点を不満に思っている。他方、契約社員であってよかつたと思うこととしては、1年に1回、契約更新の際に上司と面談をすることができ、そこで自分の仕事への取り組みについて振り返ることができること、今回のようなリストラクチャリングに際して、契約期間中は賃金が減額されることがないこと、などがあげられるという。

## 7. 今後のキャリア

今般の大規模なリストラクチャリングによって、YI氏の今後のキャリアに対する考え方は大きく揺さぶられている。まず、繰り返しになるが、賃金が大幅に減額されており、今後さらに減額される見通しである。そのため、YI氏としては、「会社は好きだが、給与が足りない。この額でどうやって生活したらよいのかと思う」と大きな不満を感じている。

また、YI氏は今般、立て続けにショッキングな経験をした。第1に、他の部署の契約社員、派遣社員が、雇止めになるという事態に遭遇した。第2に、今般、YI氏自身もいわゆる「肩叩き」(退職勧奨)を受けた。第3に、最近、YI氏は体調がよくないのであるが、契約社員であるがゆえ、休職したくても休職しにくいという事態に直面した。

このような状況のなか、YI氏は、現在の会社で仕事を続けるのは「もう無理かもしれない」と考え始め、1~2ヶ月前から、転職活動を始めるようになった。具体的には、現在と同じ職種で、正社員として転職することを希望している。ただし、それが難しいことは分かっているので、有期雇用の仕事も視野に入れている。

また、長期的には、職種転換することも考えている。ひとつは、学会活動の延長上で教育関係の仕事をするのであり、いまひとつは、医療関係の仕事をするのである。ただし、看護師の資格を持っているとはいえ、YI氏は臨床での経験がないため、いわゆる病院の看護師として働くのは難しいとのことである。

総じて、現在の会社を辞めてからどのような仕事をするのか、どのような仕事ができるのかという明確なイメージは持っていないが、しかし現在の会社で仕事を続けるのも辛い、という状況である。

## 8. 仕事についての考え方、その他

YI氏は、転職するとしたら、仕事の内容や賃金の高低よりも、雇用が安定していることを重視するという。他部署での雇止め、自身に対する肩叩きに直面するなど、辛い経験をしている最中であるため、どうしても保守的、安定志向的な考え方に傾斜してしまうとのことである。

このほか、仕事と関連して、あるいは、そもそも仕事をする前提として YI氏が解決しなければならないのが、生活の拠点の問題である。第1に、現在、夫が仕事の都合で海外にいるため、自分自身の生活の拠点をどこに置くかを考えなければならない。第2に、現在、実家で生活をしているが、いずれは独立しなければならないという問題もある。いわば YI氏は、これらの問題に取り組まなければいけない矢先に、現在の会社で不運な事態に直面してしまい、自分自身でも、混乱を隠せない状況である。YI氏の言葉を借りるならば、「いまが人生で一番苦しいかもしれない」とのことである。

(ケースレコード作成： 開田奈穂美)

YJ 氏（49 歳、女性）  
— 公的団体・事務職（一部、専門的業務） —

調査概要

調査日時： 2010 年 8 月 2 日 16 時～17 時 30 分

インタビューアール： 高橋康二

記録： 高橋康二

1. プロフィール

1961 年 3 月生まれ。調査日現在、49 歳。夫（55 歳、正社員）は単身赴任中、2 人の子ども（23 歳、21 歳）は下宿中。

2. 経歴

YJ 氏は、21 歳で地元の短大を卒業し、卒業後 1 ヶ月ほどしてから官公庁の契約職員となり、1 年弱、事務補助の仕事をした。

22 歳の時、OA 関連企業の正社員となり、インストラクターとして働き始めるが、23 歳の時、結婚のため退職した。その後、やはり仕事がしたいと考え、24 歳の時に旅行会社でパートタイマーとして海外旅行、団体旅行の手続など事務処理の仕事をするが、25 歳の時、出産により退職した。

2 人の子育てで 8 年ほど仕事から離れた後、YJ 氏は、33 歳でメーカーでパートタイマーとして働き始める。仕事内容は、実験のアシスタント、事務補助などである。パートタイマーとして再就職した理由としては、第二子も幼稚園に通い始めて時間的余裕ができ、仕事をしなくなったこと、経済的にも仕事をする必要があったこと、などがあげられる。ただし、夕方には幼稚園に通っている子どもを迎えに行く必要があったこと、夫の扶養から外れなくなかったことなどから、9 時半～16 時までの実働 5 時間半程度のパート勤務としたものである。なお、仮に夫の扶養の問題などがなかったとしても、この頃は、子どもが小さいうちはできるだけ手をかけてあげた方がよいと考えていたため、正社員になろうと思うことはなかったとのことである。

37 歳の時、YJ 氏は、別の会社に転職する。9 時～16 時半までの実働 6 時間半程度のパート勤務であり、仕事内容はデータ入力であった。この時には、子どもを幼稚園を迎えに行く必要はなかったが、やはり夫の扶養から外れなくなかったため、労働時間が短いパート勤務の仕事を選んだものである。

39 歳の時、子どもの手がかなり離れたので、派遣社員として、建設現場で庶務の仕事をすることにした。この時の勤務時間は 9 時～17 時、または 9 時～17 時半ぐらいであり、ほぼフルタイムに近い状態だった。その後、40 歳の時に民間企業でのデータ入力、事務の仕事、



45歳の時に公的団体での事務の仕事に転職する。職場ではそれぞれパート、契約職員と呼ばれていたが、勤務時間は9時～17時半ぐらいのフルタイムであった。

そして47歳の時に、現在の職場である公的団体に嘱託職員（契約社員）として就職した。

### 3. 契約社員になった経緯

まず、39歳の時に派遣社員として仕事をする頃から、YJ氏は一応、正社員として働くことを第1希望としていた。しかし、「実際に、もう年齢が40歳ぐらいになっていたのも、厳しい」という事情があり、正社員として就職することはできなかった。また、正社員を第1希望としつつも、「フルタイムの契約とか、パートとか、派遣も応募」していたという。その理由は、夫の扶養から外れることにためらいがあったこと、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なくなりむしろ困ってしまうという事情があったこと、などである。YJ氏によれば、いわば「足踏み状態」であったという。

これに対し、47歳の時に現在の職場で働くにあたっては、完全に正社員の仕事を第1希望として探していた。この時点では、第二子もすでに大学生になり都内で下宿を始めていたので、残業などで帰りが遅くなってもまったく問題がなかったからである。そこで、ハローワークで正社員の仕事を探し、4～5社程度に応募した。職種は、事務職が中心であった。しかし、（ハローワークの担当者の推測では）年齢が高いことが原因で、内定には至らなかった。

そのような状況下、現在の職場で働いている知人から声がかかり、現在の職場で契約社員として働くことにした。すなわち、フルタイムで働こうと思ったが、正社員にはなれなかったのも、フルタイムの有期雇用である契約社員の仕事に就いた次第である。

### 4. 職場と仕事内容

YJ氏は現在、公的団体で時限事業に従事している。職場は、名目的な責任者である正社員1名と、YJ氏を含む4名の契約社員で運営されている。ちなみに、YJ氏以外の3名の契約社員はいずれも男性であり、年齢も60歳前後～60代後半と高い。そして、その3名のうち1名がリーダー的な位置づけとなっている。

現在のYJ氏の仕事内容は、事業についての説明会の開催、事業に関する情報の収集・整理、電話対応などの庶務、事業に関する相談者への対応、年間事業報告、予算案作成、決算報告などである。ちなみに、契約書には、事業の運営に関する業務という旨が記されているだけであり、具体的な仕事内容までは記されていない。

YJ氏は、ふだん仕事をするなかで、誰かの指示を受けたり、あるいは、誰かに指示を出したりすることはない。リーダー的な位置づけの責任者とも並列的に仕事をしているし、正社員1名についてもあくまで「ハンコをもらうだけ」のような関係である。なお、この正社員は、他の仕事も抱えているという。

ところで、これらの仕事内容は、現在の職場で働き始めた当初とはだいぶ変わってきてい

る。というのは、そもそもこの事業自体が、数年前に数年間の時限事業としてスタートしたものであり、YJ氏も最初のうちは事業の立上げに携わっていたからである。そして、その後、次第に事業の普及、促進といった内容にシフトしてきた次第である。今後は、事業の普及、促進を中心としつつ、年数を追うと事業全体の最終的報告書の作成などの仕事が増えてくるのではないかとYJ氏は見込んでいる。

## 5. 雇用・労働条件

YJ氏の契約期間は、1年である。現在3回目の契約であり、特段の事情がない限り契約は更新されるという。つまり、人事評価などによって更新の可否が判定されるわけではない。ただし、上述のように、時限事業であるため、契約更新回数は決まっている。

所定労働時間は1日7時間30分である。具体的には、勤務時間は9時～17時30分で、その間、1時間の休憩が入る。なお、契約上、残業はしないことになっており、実際にも残業をすることはない。予算で人件費が決まっているためである。

賃金は、月給約22万円で、賞与はなく、年収約260万円である。福利厚生に関しては、厚生年金、健康保険、雇用保険に加入しているが、退職金はない。なお、YJ氏が現在の職場に入った時は、仕事内容が「庶務」と限定されていたので、月給は約18万円であった。しかし、その後、「専門的な相談」の仕事もするようになったため、昇給したものである。ちなみに、庶務の仕事が一切なく、専門的業務だけをするようになれば、月給はもう少し上がる仕組みである。

現在の契約では、YJ氏が他の職種に転換になることはない。また、他の事業所に転勤になることもない。

労働組合については、YJ氏が加入できる労働組合が職場になく、また、個人加入の労働組合にも加入していない。何か特別な理由があって加入を拒んでいるわけではなく、「加入していない理由も特にない」というのが正直なところである。

能力開発については、OJTを受けることはほとんどないが、事業についての集合研修を受けたことがある。また、現在の職場に就職してから、自費で専門的資格を取得した。その理由は、現在の仕事で活かせるとともに、資格を持っていれば今後の就職・転職にも有利に働くと考えたからである。

## 6. 現在の仕事についての評価

現在の仕事内容について、YJ氏は大きな不満は抱いていない。事業の利用者と面接をして、相談者の生の声が聞ける点などに、大いにやりがいを感じている。しかし、庶務と専門的業務を掛け持ちしている現状よりは、専門的業務のみに専念できる方がよいと考えている。

ちなみに、YJ氏は、専門的業務が特別にやりたくて現在の職場に就職したわけではない。実際、現在の職場に就職する際には、事務職の仕事を中心に就職活動をしていた。しかし、

現在の仕事を通じて、専門的業務に興味を持ち始め、自費で専門的資格を取得するに至ったものである。

現在の労働条件についての YJ 氏の評価は、次の通りである。第 1 に、1 年契約であることは、時限事業という性格上、仕方ないと考えている。第 2 に、賃金についても、いまの仕事内容、仕事量であるならば、このくらいでよいと考えている。また、職場の正社員と比べれば、自分の賃金はかなり低いかもしれないが、正社員はまったく違う仕事もしているので、一概にその高低は比較できないとのことである。第 3 に、労働時間については、残業があってもよいと考えている。具体的には、1 ヶ月に 20 時間ぐらいの残業をして、もう少し多くの収入を得たいとのことである。

## 7. 今後のキャリア

現在の職場での仕事は、最大でもあと数年程度しか続かない。そして、その時には、YJ 氏は 50 歳前後になっている。そこで YJ 氏としては、今回取得した資格を活かして、早めに転職することを考え始めている。

その際、YJ 氏としては正社員として転職することを第 1 希望としているが、それは難しいと考えている。第 1 に、YJ 氏の言葉を借りるならば「本当は正職員を目指したいけれども、多分そういうのは女の人だと難しいんじゃないか」とのことである。第 2 に、仮に年齢が障壁にならなかったとしても、専門職の需要がある場所は限定されている。そのような事情もあり、YJ 氏としては、非正規雇用、有期雇用の仕事であっても仕方がないと考えている。

ただし、取得したこの資格を活かした仕事であれば、雇用・就業形態を別にすれば、一般事務や経理の仕事などと比べて就職しやすく、仕事を長く続けられるのではないかと YJ 氏は考えている。そのような考えもあり、これまでの経験を活かせるパソコンのインストラクターなどの資格も取得したいと YJ 氏は考えている。

総じて、YJ 氏は、今回取得した資格を活かす、パソコンのインストラクターの資格を取得するなどして、専門性を活かした仕事をしたいと考えている。もちろん、そのような資格を取得したからといって、正社員になれる保証はなく、賃金も大幅に上昇するわけではないことは承知している。しかし、自分がこれまで経験してきたことを活かしていけば、少なくとも、通常より長く仕事を続けていけるだろうと YJ 氏は考えているのである。

## 8. 仕事についての考え方、その他

YJ 氏は、転職するにあたり、雇用の安定よりも仕事の内容を重視するつもりである。たとえば、販売や製造など、これまでまったく携わったことがない仕事に従事するつもりもなく、それらの仕事で正社員になろうとも考えていない。その理由は、「食わず嫌いというものもあるかもしれないけれど、まったく興味がわからない」からである。

他方、雇用の安定と賃金の高低を天秤にかけるならば、雇用の安定を重視するという。そ

の理由としては、一時的に高い賃金をもらったとしても雇用が失われてしまえばすぐに底をついてしまうこと、履歴書を書くなど転職活動をするのに大きな時間を割かなければならないこと、などがあげられる。

その他、YJ氏が希望していることとして、資格を活かしてキャリアアップをし、長く仕事を続けていくことがあげられる。YJ氏がそう考える背景には、夫や子どもと離れて暮らしているために生活費がかさむといった生活上の事情があるが、根本的には、「自分のため」に働きたい、「生きがい」を持って社会とかかわっていきたい、「子どもたちに負けないでいたい」という思いもある。

(ケースレコード作成： 高橋康二)

**ZA 氏（25 歳、男性）**  
**—郵便会社・配達員—**

**調査概要**

調査日時： 2010 年 10 月 25 日 18 時 45 分～20 時 10 分

インタビュアー： 高橋康二

記録： 開田奈穂美

**1. プロフィール**

1984 年 11 月生まれ。出生は広島だが、7 歳の時に東京に転居し、以後、東京で暮らしている。調査日現在、25 歳、未婚。両親（父親 60 歳、母親 57 歳）と同居。父親は今年の 7 月に事務職の仕事を定年退職になったばかり。母親は専業主婦。

**2. 経歴**

中学卒業後、身体を活かした仕事がしたく自衛隊員になろうと考えたが、試験に受からず断念し、地元の工業高校に進学した。高校で、コンピューター関係の授業に興味を覚えたため、高校卒業後、IT 関係の 2 年制の専門学校に進学した。ただし、そのような積極的な理由だけでなく、「まだ就職したくなかったから進学した」という側面もある。ちなみに、工業高校のクラスメイトの進路は、おおまかにいって、大学進学が 4 割、専門学校進学が 4 割、就職が 1 割、残り 1 割が未定という状況だった。

2005 年 3 月に専門学校を卒業し、4 月からファミリーレストランでアルバイトとして働き始めた。担当は厨房での調理であり、時給は最初のうちは 850 円であったが、後に 870 円に上がった。勤務日数は週 5 日であり、勤務時間は最初のうちは 1 日 5 時間くらいだったが、次第に長くなり、最後の頃は 7 時間から 8 時間働いていた。その当時の収入は、月給にして 12 万円から 14 万円ほどであった。

専門学校卒業後、アルバイトを始めた理由はいくつかある。第 1 に、プロのボクシング選手になることを目指しており、ジムでトレーニングをする必要があった。第 2 に、高校時代にコンピューター関係の授業に興味を覚えて IT 関係の専門学校に進学したのだが、結局、IT 関係の仕事があまり自分に向いていないと気がついた。第 3 に、公務員（警察官）やサービス業など、IT 関係以外の仕事に就こうと考えて就職活動をしたが、それも不調だった。

このように、アルバイトをしながらボクシングのトレーニングをしていたわけであるが、その甲斐あって、プロのライセンスを取得し、デビューを果たすことになった。しかし、ボクシング選手としての収入は少なく、とてもそれだけで生活できるものではなかった。具体的には、1 試合あたりのファイトマネーが 9 万円であるが、そのうち 6 万円はジムに納める必要があり、自分の手元に残るのは 3 万円であった。しかも、その 3 万円も試合のチケット

の現物支給という形である。結局、4勝6敗の戦績を残して引退することになった。

引退後、アルバイトではなく、より安定した、収入も高い仕事に就こうと考え、就職活動をした。その結果、2009年3月から、現在の会社で郵便配達の仕事をはじめることになった。

### 3. 契約社員になった経緯

ボクシング選手としての生活に区切りをつけたZA氏は、より安定した、収入も高い仕事に就こうと考え、ハローワークに通うようになった。しかし、スーパーや惣菜屋などの正社員の仕事に応募したが、採用には至らなかった。

ちょうどその時、新聞の折り込み広告で、現在の会社での郵便配達員の募集を知った。そこには、最初は契約社員（職場では「期間雇用社員」と呼ばれている）として採用されるが、正社員への登用制度もある旨が書かれていた。ZA氏は、アルバイトで郵便配達をした経験があったこと、正社員登用制度があることに魅力を感じたことから、「ここしかない」と思い応募、選考を通過し、契約社員の郵便配達員として働き始めることになった。

このように、正社員の仕事に応募するも思うように内定をもらえず、なかば諦めかけていたところ、正社員への登用制度がある契約社員の仕事をみつけ、現在に至った形である。

### 4. 職場と仕事内容

現在の会社は郵便事業を営んでおり、ZA氏は入社以来、東京都内の支店で郵便配達員を務めている。

ZA氏が所属している課には50名程度が在籍している。課には、課長、課長代理、リーダー、配達員、パート職員がおり、リーダー以上は全員正社員であるが、配達員には正社員と契約社員が混ざっている。内訳は、正社員が15名程度、契約社員が25名程度であり、契約社員が配達業務を支える形になっている。なお、パート職員は5名ほどで、主として支店のなかでの仕分け作業を担当している。

ZA氏は6ヶ月ごとに雇用契約を結んでいるが、その契約で仕事内容までがはっきり決められているのかはわからないとのことである。ZA氏の1日の業務の流れは、次の通りである。まず8時に出勤して、10時まで支店内で配達の準備をする。具体的には、配達する順番に郵便物を並べかえる作業である。10時から12時30分まで、バイクに乗って午前の分の配達を済ませる。その後、13時45分まで昼休みを取り、再び30分から1時間ほど配達の準備をした後、16時までに午後の分を配達する。16時から終業時間の16時45分までは、転居届けなどの処理を行う。

ZA氏は、リーダーまたはリーダー代理から仕事の指示を受けている。ZA氏が誰かに仕事の指示を出すことは基本的にはないが、パート職員が配達の手伝いをしている時には、それらを取り仕切ることがある。

1日の仕事のノルマのようなものはないが、お中元・お歳暮や年賀状の時期には、売り上

げ目標が示される。売り上げ目標は正社員と契約社員とで異なり、年賀状に関していえば、正社員は 7000 枚、契約社員は 3000 枚となっている。

いまの仕事の難しいところは、常に安全運転を心掛けないといけないことである。郵便物を配ることに気を取られていると、つい運転がおろそかになってしまうため、十分に気を遣わなければならないのである。また、正確かつ迅速に配達するというのも、難しい。もっとも、入社した当初に比べれば、配達の技術はだいぶ向上してきたと ZA 氏は考えている。

これらの仕事内容は、入社当初からずっと変わっていない。途中、担当エリアが変わったことはあるが、それは単なるエリア変更であり、エリアが広がったというわけではない。ただ、強いていえば、書留など現金を扱う仕事が若干増えてきたという。現金を扱う仕事は、契約社員よりも正社員が担当することが多いが、経験を積むにつれて、契約社員であっても扱う機会が増えていくとのことである。

## 5. 雇用・労働条件

ZA 氏の雇用契約の期間は 6 カ月で、現在 4 回目の契約である。所定労働時間は 1 日 7 時間 30 分であり、残業は基本的にはない。ただし、配達数が多い時には 1 日 1 時間から 2 時間くらい残業をする。また、年賀状の配達がある年末年始には、1 日 4 時間ほど残業がある。

現在の賃金は、時給 1250 円である。入社当初は時給 1000 円であったが、2 回目の契約から 1090 円となり、4 回目（今回）の契約から 1250 円になった。

ZA 氏が郵便配達以外の仕事に変わる可能性はほとんどない。ZA 氏としても、いまの仕事を続けたいと考えているので、この点は都合がよい。他の事業所へ移動する可能性も、契約社員をしている限りはない。ZA 氏としても、実家から通いたいと考えているので、この点も都合がよい。ただし、正社員には転勤があるという。

会社で適用されている制度としては、厚生年金、組合健康保険、雇用保険、賞与などがある。賞与は、年 2 回、6 月と 12 月に 8 万円ずつ支給される。福利厚生施設などもあるかもしれないが、ZA 氏は利用したことがないので、詳細はわからないという。

会社には労働組合があり、契約社員である ZA 氏も加入しようと思えば加入できるが、現時点では加入していない。職場で仲のよい同僚が加入していないこと、現在の職場に満足しており、特に加入する必要性を感じないことがその理由である。

能力開発に関しては、職場で上司や先輩に仕事を教えてもらうことはよくある。配達のルートや、配達先の家の様子の伺い方などについて、アドバイスをもらうなどしている。たとえば、「空き家かどうか見極める時には、水道のメーターをみよ」といった事柄である。集合研修は、入社して最初の 1 週間、会社のトレーニングセンターで受講したが、それ以後はない。自分自身での取り組みとしては、現在の会社に入ってから漢字検定の勉強をし、受験した。受験にあたって会社から補助はなかったが、住所を判読する際など、十分に仕事で活きていると思うので、受験してよかったと考えている。

他の就業形態の人との待遇については、ZA 氏はあまり詳しい情報を持っていないが、正社員は、自分と近い仕事をしていても、かなり多くの給与、賞与をもらっていると聞いたことがあるという。しかし、その正社員というのは、ZA 氏よりも年齢が高い人なので、単純に自分とは比較できないという。

## 6. 現在の仕事についての評価

現在の会社については、賃金が上がっていること、総じておおらかな雰囲気や厳しい上司もいないことなどに満足している。ただし、営業（年賀状などの売り上げ目標）がきつくなったので、その点には不満を感じている。

職場については、大きな不満はない。ただし、やや協調性に欠ける人がいる点には、若干不満を感じている。

仕事内容については、基本的には気に入っており、自分に合っていると考えている。ただし、担当エリアによって「当たりはずれ」がある点が、やや納得がいかない。たとえば、坂や階段が多く、歩く距離が長いエリアであっても、平坦なエリアと同じ賃金であるのは、少しおかしいと考えている。

労働条件についても、気になる点が一部あるが、特別に大きな不満はないという。第1に、雇用契約が6ヶ月ごとということになっているが、契約が更新されないということはほとんどないため、特に不満や不安は感じていない。第2に、労働時間についても、「こんなに楽でいいのか」と思うことがある。というのは、かつてアルバイトをしていたファミリーレストランでは定期的に休みがとれなかったし、工業高校や専門学校時代の同級生では、深夜まで残業をしている人もいるからである。それに比べれば、自分の働き方は恵まれていると考えている。第3に、賃金についても、現在は、このぐらいでよいと考えている。ただし、将来的なことを考えると、もっと昇給して欲しいと考えている。第4に、他の就業形態、すなわち正社員との労働条件の違いについても、特に不満に思うことはないとのことである。

総じて、仕事も楽しく、残業も少なく、土日もしっかりと休み、有給休暇もきちんと取得できるので、現在の仕事には満足している。ただし、事業を新たに切り拓こうとしない会社の体質、旧態依然とした取引関係などには、不満を感じることもあるという。

## 7. 今後のキャリア

ZA 氏は、現在の会社で正社員になりたいと考えている。現在の会社には、正社員登用制度がある。登用試験の受験資格は、勤続3年以上、かつ、時給が1560円に達していることである。時給は、人事評価によって上がる仕組みになっているので、時給が1560円に達しているということは、これまできちんと業績を積み重ねてきたことを意味する。ただし、周囲をみている限り、3年勤続していれば時給1560円ぐらいになるのが一般的なもので、ZA 氏としては、3年勤続して正社員登用試験を受けることをひとつの目標としている。



他の会社ではなく、現在の会社で正社員になりたいと思うのは、いまの仕事が面白く、自分に合っている気がするからである。ZA氏は、これまで、自分に何が向いているのか考えてきたが、難しいことはできないと思ったし、コンピューターもなかなか理解できなかった。結局、誰かとコミュニケーションをとっている時が自分にとって楽しいので、人とのかわりがあるいまの仕事が続けていくのがよいと考えている。

正社員登用試験の内容は、筆記試験と面接である。それに加えて、高い営業成績をあげていると有利だと聞いたことがあるという。まだ試験勉強などは始めていないが、自分が受験すれば、7割くらいの確率で受かるだろうと予想している。

## 8. 仕事についての考え方、その他

雇用の安定、賃金、仕事の内容のなかで、ZA氏にとって最も大切なのは、仕事の内容である。自分に合った仕事を続けるのが一番だと考えるからである。次に大切なのは、雇用の安定である。賃金は、生活できる程度の金額がもらえればそれでよいと考えている。

現在ZA氏は、生活上、特に大きな課題には直面していない。だが、強いていえば、結婚相手がいないという問題があるという。この点については、正社員でないということが多少関係している。というのは、女性のなかには、「正社員でないと嫌」という人がたまにいるからである。その意味では、正社員になれば、結婚もしやすくなるだろうと考えている。

ボクシングに関しては、現在、2週間に1回くらい軽く練習しているが、もう引退しているので、試合をすることはない。

総じて、ZA氏にとっては、現在の会社で正社員になることが目下の最大の目標である。ボクシング選手を引退した際、スーパーや惣菜屋の正社員にも応募していたが、結果として現在このような目標を持って楽しく働いているので、むしろ（スーパーや惣菜屋に）採用されないでよかったかもしれないと考えることもあるという。

（ケースレコード作成： 高橋康二）

**ZB 氏（27 歳、女性）**  
**—医薬品工場・検査業務—**

**調査概要**

調査日時： 2010 年 10 月 30 日 14 時～15 時 15 分

インタビューアール： 高橋康二

記録： 高橋康二

**1. プロフィール**

1983 年 9 月生まれ。関東地方出身、在住。調査日現在、27 歳。独身（1 人暮らし）。

**2. 経歴**

ZB 氏は、2006 年 3 月に地元（関東地方）の四年制大学を卒業した。その際、「あまりまじめに就職活動をしなかった」ため、在学中には就職先が決まらず、卒業して 1 ヶ月後に、地元で発行されている求人誌を通じて、実家の近くでネットワークビジネスを営む会社に正社員として就職した。なお、卒業後 1 ヶ月の間には、就職活動をするとともに、自動車教習所に通うなどしていた。ちなみに、大学在学中に就職活動に積極的に取り組まなかった理由のひとつとして、就職難であったことがあげられる。この間の事情について、ZB 氏は次のように語る。

ただ単に怠け者だっただけだと思うんですけども、何か不景気だ、不景気だと、就職口がないと言われていたので、どうせやってもだめなんだろうなという、半分あきらめみたいな気持ちもあって、特にすごくやりたい仕事とかいうものもなかったんで、あまり身が入らなかったんです。

いずれにせよ、ZB 氏は大学卒業 1 ヶ月後に正社員として働き始めた。しかしこの会社は、いくつかの問題を抱えていた。第 1 に、健康食品を扱うネットワークビジネスの会社と聞いて入社したが、実際には「ねずみ講みたいな、ちょっと変な会社」であった。ZB 氏は、かねてより健康や美容といった事柄に興味があり、健康食品を扱うということがこの会社を選んだ理由のひとつであったが、不透明なビジネス形態にどうしても納得できなかった。第 2 に、試用期間は 3 ヶ月だと聞いていたが、社内のトラブルなどが理由で手続が遅れ、本採用になったのは入社して 5 ヶ月経ってからだった。第 3 に、残業が非常に多かった。具体的には、朝の 9 時から夜中の 3 時ぐらいまで働くこともあった。原因は、会員数が増えすぎてしまい、「お金を振り込んだのになぜ商品を送ってこないんだ」といったクレームの電話がひっきりなしにかかってくる状態であり、それに加えて発送業務もこなさなければならなかったからである。その結果、両親にも身体を壊すのではないかと心配をされ、入社後半年ほどで退職

することにした。

ネットワークビジネスの会社を退職した ZB 氏は、2006 年秋頃から 2 年ほど、1 ヶ月～2 ヶ月契約の短期派遣の仕事に就く。具体的には、クレジットカードの受付の仕事、街頭でのティッシュ配りの仕事などを経験した。短期派遣の仕事を選んだ理由としては、求人誌を見ていたら最初に目に入ったこと、休みの融通がつけやすいということ、ネットワークビジネスの会社での長時間労働で疲れきっており「ゆっくりしたいなと思っていた」ことなどがあげられる。

しかし、2008 年 8 月、自活したいという気持ちが強まったことから、ZB 氏は別の派遣会社に登録して、電機メーカーの工場で社員寮に入って製造派遣の仕事をすることにした。工場は、出身県とは別の関東地方の県にある。もちろん、これまで製造現場で仕事をしたことはなかったが、特に職種にはこだわっていなかったこと、細かい作業には自信があったことなどから、初心者でも大丈夫だろうと思い働き始めた。

しかし、工場で働き始めた直後の 2008 年 9 月に、いわゆる「リーマン・ショック」が起こった。ZB 氏が働いていた工場もその影響を大きく受け、次第に生産量が減っていった。その結果、時給が下がることはなかったが、午前中だけで仕事が終わってしまうようになったため、手取りの収入が大きく減少した。やがて自分の周囲でも、自己都合で辞めていく人や、契約が更新されない、いわゆる「派遣切り」に遭う人が出るようになった。結局、ZB 氏も、会社側から「自己都合で辞めてくれ」とお願いされ、2009 年 1 月末に退職することにした。もちろん、形式的に自己都合とはいえ、ZB 氏自身は、自分も「派遣切り」にあったと考えている。

その後、ZB 氏は、別の派遣会社に登録して、電機メーカーの工場と同じ県内にある、外資系の医薬品メーカーの工場で派遣社員として働き始めた。そして、直接雇用の契約社員に切り替わって、現在に至っている。

### 3. 契約社員になった経緯

電機メーカーの工場で「派遣切り」に遭ったことにより、ZB 氏は、仕事も住む場所も失った。両親からは「仕事もないのに 1 人暮らしできるわけないだろう、実家に戻ってきなさい」と言われたが、ZB 氏は「ちょっと意地を張って」1 人暮らしを続けることにした。そこで、再び求人誌で仕事を探すことにした。

その際、「あわよくば正社員の仕事を」と思っていたが、他方で、「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」という側面もあるという。ただし、フルタイムで、ある程度の収入が確保できる仕事をしたかったため、「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」という気持ちはあった。その結果、ZB 氏は、英語や国際的な仕事に興味を持っていたこと、健康や美容といった事柄に興味を持っていたこともあり、外資系医薬品メーカーの工場で派遣

社員として働くことになり、働き始めて 2 ヶ月ほどで直接雇用の契約社員に切り替わった。

#### 4. 職場と仕事内容

派遣先の外資系医薬品メーカーは、全国に拠点を持っている。ZB 氏が勤務しているのは、その関東地方の工場である。

ZB 氏は、医薬品の検査と包装を担当するユニットに所属している。そのユニットでは 50 名程度が働いている。具体的には、マネージャー、工程責任者、リーダーがいて、その下に一般の作業員がいる。作業員の内訳は、約 3 分の 1 が正社員、残りが契約社員と派遣社員となっている。ただし、契約社員の方が派遣社員より多いので、ユニットのなかでは契約社員がもっとも人数が多い。

契約社員は、20 代～30 代の若い人が多い。もちろん、40 代～50 代の年配の契約社員もいるが、ZB 氏が行っている検査業務は、視力が高くないといけないため若い人が中心であり、年配の人は包装業務を行っている。

ZB 氏の日課は、朝 8 時 30 分に出勤し、ラジオ体操、朝礼をした後、作業に入るという形である。途中、1 時間ほどの休憩を挟んで、午後 5 時 15 分に終業となる。具体的な作業内容は、海外で作られた製品の目視検査である。検査する製品は、ビンに入った液体、注射器のような形の製品、粉末の製品などである。液体のなかにガラス片が入っていないか、繊維が入っていないか、ゴミが入っていないかなどを、製品に光をあててチェックするものであり、かなり目が疲れる作業である。また、検査には、いわゆる「ノルマ」とは異なるが、「標準検査本数」というものがあり、たとえば液体の抗がん剤のようなものであれば、1 分間に 2～3 本のペースでチェックしていかなければならない。

同じユニットで正社員、契約社員、派遣社員が働いているが、それぞれの仕事は若干異なっている。第 1 に、正社員は書類の作成、上司や他部署との交渉など、責任のある統括的な仕事をしている。これに対し、契約社員と派遣社員が検査、包装の実務を担っている形である。第 2 に、契約社員と派遣社員の仕事は、大差はないが、契約社員の方が勤続が長い人が多いため、より仕事に慣れているという。

#### 5. 雇用・労働条件

直接雇用の契約社員になってからの ZB 氏の契約期間は 1 年であり、現在、2 回目の契約である。ちなみに、派遣社員として現在の工場で働いていた時の契約期間は、3 ヶ月か 6 ヶ月だったという。

所定労働時間は 7 時間 45 分であり、1 ヶ月に 8 時間程度の残業がある。ちなみに、残業時間は正社員の方が若干多いが、正社員、契約社員ともに家庭を持つ女性が多いことから、極端に多いということではない。

給与は、月給が 20 万円程度で、これに加えて、夏冬 1 ヶ月程度ずつの賞与が支給される。

ちなみに、正社員には昇給があるが、契約社員には原則としてない。また、正社員の方が賞与の月数が多い。ただし、契約社員の月給は、高校卒の正社員の月給とだいたい同じであるため、若いうちに関していうならば、正社員と契約社員とで大きな賃金格差があるわけではない。

なお、ZB氏が契約社員となった最初の契約時、月給は18万円程度であったが、ZB氏が四年制大学を卒業していることを知った上司が、働きぶりがよいことなども加味し、2万円ほど昇給させてくれた。大卒者は、正社員でも契約社員でもほとんどいないことから、異例の配慮だったのだとZB氏は考えている。ただし、このような昇給はあくまで例外的なものであり、今後このような形で昇給が続く可能性は低いという。

福利厚生に関しては、契約社員であるZB氏には、厚生年金、健康保険、雇用保険が適用されている。これに対し、退職金、社宅・家賃補助のようなものはない。ちなみに、正社員には住宅補助金があるという話を聞いたことがあるという。

異動に関しては、契約社員であっても、別のユニットに配置転換になる可能性がある。この点について、ZB氏は、「せっかくいまの仕事に慣れてきたので、あまり変わりたくはないが、嫌とは言えないので、そういう環境になったら、それはそれで頑張る」つもりであるという。なお、正社員、契約社員ともに、別の工場に転勤になることはない。

労働組合については、正社員にはあるという。ただし、契約社員がそれに入れるのか、そもそもどのような活動をしているのかは、ZB氏には分からないとのことである。

能力開発については、第1に、職場で上司や先輩からOJTを受けることが「しょっちゅうある」という。具体的には、製品の検査の仕方、パソコンの操作の仕方などを教わっている。第2に、集合研修もある。具体的には、製品知識、医薬品全般についての知識を高めるための研修、会社の業績の検討会などが行われている。第3に、ZB氏自身も、積極的に自己啓発に取り組んでいる。具体的には、外資系の会社であることもあり、英語のe-ラーニングの教材が提供されており、休日を利用して、1週間に1~2時間自習をしているという。

## 6. 現在の仕事についての評価

現在の仕事について、まず、労働条件以外の点に関して、ZB氏は次のように考えている。第1に、外資系の医薬品メーカーであるという点が気に入っている。もともと英語や国際的な仕事に興味があったこと、健康や美容といった事柄に興味があったことから、このような会社で働けることに満足している。第2に、工場の物理環境の点にも満足している。たとえば、空調などもきちんと管理されており、夏は涼しく、冬も適切な温度で快適に働くことができるという。第3に、職場の人間関係の点では、比較的円滑ではあるが、うわさ話やおしゃべりが多いなど「女性が多い職場特有の、独特の雰囲気」があり、時々そのことが気になることもあるという。第4に、仕事内容という点では、責任のある仕事だと捉えている。具体的には、検査自体は自分に向けた仕事だと考えているが、やはり患者の命にかかわる仕事

であるため、不良品を見逃した時のショックは大きい。その意味で、ZB氏は、一定の緊張感を持って現在の仕事に取り組んでいる。

労働条件に関しては、第1に、1年契約の有期雇用であることに不安を感じている。たとえば、契約更新の時期が迫ってくると、職場の雰囲気から更新される可能性が高いと分かっているつつも、もしも人員削減が行われることになったら、自分たちが雇い止めになるのではないかと考えてしまうという。また、有給休暇を取得する上では特段の制約は感じないが、契約社員の場合、病気や介護などで長期間休職することが現実的に難しいという不自由さも感じているという。第2に、これに対し、賃金には比較的満足している。もっとも、ネットワークビジネスの会社で正社員として働いていた時には、たくさんの残業手当をもらっていたので、それに比べれば年収は低い。しかし、生活をする上で大きな支障はないので、不満はないとのことである。

## 7. 今後のキャリア

ZB氏は今後、現在の会社で正社員になりたいと考えている。ZB氏がこのような気持ちになるのは、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からである。そのこともあってか、ZB氏は他の会社で正社員になることは考えておらず、転職活動なども行っていない。

現在の会社での正社員登用の仕組みは、勤続年数と働きぶりの評価に基づいて、上司が候補者を推薦し、面接を通過すれば正社員に登用されるというものである。ただし、勤続年数が短くても正社員に登用されている例があることから、働きぶりの評価がかなり重要だとZB氏は考えている。

働きぶりの評価にあたっては、検査を正確にこなしているかに加え、工場や作業工程の改善を提案する「改善報告書」の作成などが加味されているようであり、正社員登用を希望するZB氏は、「改善報告書」の材料がないか、普段から目配りをしているという。

ZB氏が正社員になりたいと考える理由としては、病気をしたり介護の必要が生じたりしても安心して休職できること、昇給があること、契約更新の際の不安から解消されること、などがあげられる。もちろん、正社員になれば、仕事の幅も広がり、責任も重くなるわけであるが、ZB氏としては、仕事が多少大変になっても「頑張りたい」とのことである。

## 8. 仕事についての考え方、その他

ZB氏にとって大切なのは、仕事の内容と雇用の安定であり、賃金の高低については、生活できる程度であれば、さしてこだわらないとのことである。たとえば、ある程度の生活ができるのであれば、自分に向いている仕事を続けたい。また、仮に正社員になることによって多少賃金が下がるとしても、正社員になれば雇用の保障が得られることから、正社員になりたいという。

その他、目下、ZB氏が仕事に関連して気にしていることとして、第1に、いかにして「改善報告書」を作成するかがあげられる。上述の通り、この点が正社員登用の判断基準の1つとされているからである。第2に、正社員と一緒に仕事をしている際に、どこまでが正社員の仕事でどこまでが契約社員の仕事なのかを気にしているという。その理由は、「あまりやらなさ過ぎてもやる気がないと思われるし、正社員の仕事を取るようなことをしてしまうと波風が立ってしまう」からである。

いずれにせよ、ZB氏は、これまで自分が就いてきた仕事のなかで、現在の会社での仕事をもっとも自分に合っている、よい仕事だと考えている。また、労働条件の面でも、ネットワークビジネスの会社におけるような長時間労働がなく、電機メーカーの工場におけるような「派遣切り」に遭うこともないことから、総じて満足しているとのことである。

(ケースレコード作成： 高橋康二)

**ZC 氏 (27 歳、男性)**  
**—半導体工場・オペレーター—**

**調査概要**

調査日時： 2010 年 11 月 1 日 14 時～15 時 30 分

インタビューアール： 高橋康二

記録： 開田奈穂美

**1. プロフィール**

1983 年 1 月生まれ。調査日現在、27 歳、独身。東京近県で生まれるが、小学校から専門学校まで両親とともに東北地方で暮らし、専門学校卒業後、東京近県に戻り 1 人暮らしをしている（正確には、同じタイミングで両親も東京近県に戻ってきているが、両親とは同居せず、独立して生計を営んでいる）。

**2. 経歴**

ZC 氏は、高校卒業の際、当初は就職を希望していたが、両親に進学を勧められたため、興味を持っていたパソコン関係の 2 年制の専門学校に通うことにした。

2003 年 3 月、専門学校を卒業するが、雇用情勢が厳しく、希望していたパソコン関係の仕事が見つからなかったため、求人誌で、東京近県の飲食チェーン店でのアルバイトの仕事を見つけ、働き始めた。飲食店を選んだのは、採用試験が比較的簡単だと思われたこと、まかないがあるので食事代を浮かせることができると考えたことなどによる。仕事内容はフロアでの接客、厨房での料理などで、1 日 8 時間、週 5 日働き、月収は 18～19 万円程度であった。チェーン店であるため、店舗は近隣にも多数あったが、他の店舗に異動することはなく、最終的に同じ店舗で 2 年程度働いた。ちなみに、同じ専門学校の卒業生で、卒業後に ZC 氏と同様にアルバイトの仕事に就く人は他にもいた。

2005 年、求人誌で、大手メーカーの北関東の工場での派遣社員としての仕事を見つけ、転職する。仕事内容は精密部品の製造である。転職しようと思ったのは、寮付きで月給 22 万～23 万円という好条件に魅力を感じたからである。なお、飲食店での仕事と工場での仕事が大きく違うということはわかっていたが、もともと「ものづくり」の仕事に興味を持っていたため、工場で働くことに対して特に抵抗は感じなかったという。

2006 年、インターネットの求人サイトで、現在の勤務先である東京近県の半導体工場での派遣社員としての仕事を見つけ、転職する（この時に、派遣会社も変わっている）。転職した理由としては、この地域の方が暮らしやすいと思ったこと、視力矯正のため都内の病院に通院する必要があり、東京に近い方が都合がよいと思ったこと、月収が 29 万円程度と好条件だったことなどがあげられる。



2009年9月頃、勤務先の工場から、直接雇用の契約社員にならないかと打診され、それに応じることにした（現職）。ZC氏が打診に応じたのは、賃金は変わらないが、福利厚生面でプラスになる部分があったからである。ちなみに、当時の工場では、一部の派遣社員については契約を打ち切るが、他方で、派遣期間が3年に達する派遣社員については直接雇用（契約社員）化する動きがあり、ZC氏はその後者の流れに乗った形である。

### 3. 契約社員になった経緯

ZC氏は、現在の勤務先（東京近県の半導体工場）で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、これまでのアルバイト、派遣社員としての仕事は、いずれも求人誌やインターネットの求人サイトで見つけており、この間、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。専門学校卒業後、飲食店でのアルバイトから始まり、自分の手でより条件がよい仕事を探してきた結果、現在の勤務先で契約社員として働くに至っている。

ちなみに、ZC氏は、現在の勤務先で派遣社員として働き始める際に、派遣会社の正社員への登用の可能性があることを聞いていた。しかし、ZC氏は派遣会社の正社員としての仕事には興味を持っていなかったため、必ずしもそのことが目的で現在の勤務先に転職したわけではない。

### 4. 職場と仕事内容

勤務先の工場では、1000人から1200人ぐらいが働いている。ZC氏は、そのなかの製造部という700人ぐらいの部署に所属している。一般的な半導体工場と同様、製造工程は「前工程」と「後工程」に分かれており、ZC氏は後工程を担当している。後工程を担当しているのは、700人のうち100人ぐらいである。

後工程のなかには複数の「ライン」があり、各ラインに「班」が3つずつある。同じ班のメンバーは、同じシフトで働くことになる。そして、班長の下には数名のリーダーがおり、各リーダーが1つの「エリア」を管理している。ZC氏が働いているエリアは10人程度で受け持たれており、内訳は、正社員が4人ぐらい、契約社員が6人ぐらい（ZC氏を含む）となっている。なお、かつては派遣社員もいたが、契約打ち切りないし直接雇用化により、現在では1人もいない。

ZC氏の仕事内容は、半導体チップの最終検査であり、電気特性によって不良品をチェックしたり、外観検査をしたりしている。製品である半導体チップは、液晶テレビや携帯型情報端末など、電気街で売られる最新の製品に使用されているとのことである。

ZC氏は、エリアのリーダーから指示を受けて働いているが、比較的勤続が長いこともあり、自分から後輩に指示を出すこともある。なお、ここでいう後輩には、正社員も契約社員も含まれる。そして、そのことからわかるように、ZC氏の職場では、役職が同じであれ

ば、正社員であっても契約社員であっても仕事内容に違いはない。ちなみに、ZC氏が派遣社員であった頃は、正社員と派遣社員との間で明確に仕事内容が分けられていた。

ZC氏は、勤続が長くなるにつれて、自分が仕事に習熟してきたと考えている。具体的には、トラブル発生時の対処方法などがあげられる。たとえば、不良品が大量に発生した時に、それが検査機器の故障によるものなのか、前工程での不具合によるもののかなどが、自分で判断できるようになった。

ZC氏は、現在の勤務先において、派遣社員であった時から同じ仕事を続けている。もっとも、契約更新のタイミングで仕事内容が変わる可能性もなくはないが、基本的には変わらないと考えている。ZC氏としても、せっかく後工程の仕事に習熟したところであり、もし前工程に異動になると仕事を最初から覚え始めなければならないことから、できるだけ仕事内容は変わらない方がよいと考えている。

## 5. 雇用・労働条件

ZC氏の雇用契約期間は6ヶ月である。派遣社員から契約社員に変わったのが2009年の9月頃なので、現在で3回目の契約になる。

労働時間については、交代勤務体制であるため、やや仕組みが複雑である。具体的には、昼間勤務の場合は午前8時から午後8時、夜間勤務の場合は午後8時から午前8時までが勤務時間とされており、いずれの場合も2回に分けて計1時間30分の休憩が入る（実働10時間30分）。なお、実働10時間30分のうち、2時間30分は残業扱いとなっているが、それ以外に残業はほとんどない。ただし、休日出勤は、年に20日ほどある。

賃金は、月給29万円程度である。賞与は、制度的には存在するが、ここ数年は会社の業績低迷のため支給されておらず、昨年の年収は370万～380万円程度であった。福利厚生については、厚生年金、健康保険組合、雇用保険に加入している。そのほか、慶弔金の支給、福利厚生施設の優待などの付加給付もある。

賃金面では、派遣社員として働いていた頃と大きく変わらないが、契約社員に変わることで条件がよくなったものとして、有給休暇と交通費があげられる。具体的には、契約社員になってからは、正社員と同じ年間10日の有給休暇が取得できるとともに、遅刻や早退の際にも交通費が支給されるようになった。

勤務先には労働組合があるが、契約社員は加入できないことになっている。しかし、ZC氏としては、そのことに不満を抱いてはいない。というのは、ZC氏は、労働組合が嫌いというわけではないが、加入することで特段のメリットが得られるとは思っていないからである。

上述の通り、契約更新時に他の仕事に異動になる可能性はある。しかし、ZC氏としては、エリアが変わるぐらいであれば許容できるが、後工程から前工程に異動するのは、いままで培ってきたノウハウが活かせることから、避けたいと考えている。なお、他の事業所

に異動になることはない。また、ZC氏としても、住み慣れた街を離れたくないことから、事業所の異動はしたくないと考えている。

能力開発の面では、職場で、上司や先輩からOJTを受けている。特に、前工程の仕組みなどを教えてもらおうと、とても仕事の役に立つという。これに対し、集合研修のようなものはなく、また、現時点では自己啓発のような形で勉強をしたりもしていない。しかし、ZC氏は仕事に関する知識を積極的に得たいと考えている。特に、半導体製造に関する技術的な知識、トラブル発生、トラブル対処の仕組みなどにかかわる研修の機会が欲しいと考えている。それらの知識、ノウハウを得ることで、より仕事を効率的にこなせるようになるからである。

正社員と契約社員の労働条件を比較すると、月給だけについていうならば、むしろ契約社員の方が高い。ただし、正社員の方が賞与が多いため、年収ベースではほぼ同じぐらいであるという。

## 6. 現在の仕事についての評価

ZC氏が会社に対して不満に思うこととして、業績見積りが甘いことがあげられる。勤務先では、会社の業績などがイントラネットで見られるようになってきているが、それを見ると、計画よりも実績が少ないことがほとんどであるという。そして、会社の幹部が、計画を達成できなかった理由を現場の班長やリーダーたちに求めるというやりとりがなされている。ZC氏としては、そもそもの原因は会社の業績見積りの甘さにあるのだから、現場が責められることに対しては、納得がいかないという。

現在の職場については、特に不満に思うことはない。しいていえば、装置の移動などがある際に、仕事がやりづらいと思うことはあるが、必ずしも大きな不満の種ではない。仕事内容についても、特に不満に思うことはない。ものづくりに関心があって製造現場での仕事を始めたわけであるが、現在の仕事は、十分にその関心に応えるものである。

しかし、ZC氏にとって、現在の職場での仕事について不満に思うことがほかにある。それは、正社員の働きぶりが必ずしもよくないことである。具体的には、トラブルが発生した時などに、技術部の人と相談するなどして、原因を考えて率先して改善を試みるのは契約社員であり、正社員は表向きの対応をするだけという状況であるという。

他方、労働条件については、特に大きな不満はない。まず、雇用契約が6ヶ月であることについては、ちょうどよいと考えている。もっとも、1ヶ月や3ヶ月の契約であれば、先が見えないので不安を感じると思うが、6ヶ月であれば、ある程度は先の見通しを立てることができ、問題ないとのことである。月給に関しても、飲食チェーン店でのアルバイト時代に比べればはるかに高く、不満はない。賞与がゼロであることについても、残念に感じてはいるが、会社の業績を考えればやむを得ないことだと納得している。

## 7. 今後のキャリア

ZC氏は、当面の間は、現在の勤務先で契約社員として働きたいと考えている。そして、契約社員として3年働いた後、正社員登用試験を受けたいと考えている。

ZC氏は、現在の勤務先に正社員登用制度があることを、派遣社員から契約社員に変わる時に知った。受験資格があるのは契約社員として3年勤続している者であり、その間の勤務実績がよいこと、面接に通過することが登用の条件であるが、ZC氏としては、いまのまま経験を積んでいけば、70～80%ぐらいの確率で受かるだろうと考えている。また、最近是新卒の正社員が製造部に配属されなくなってきたことから、今後は契約社員から正社員への登用が主流になっていくだろうとZC氏は考えている。

ZC氏は、飲食チェーン店でアルバイトをしていた頃などに、漠然と正社員になりたいと思うことはあったが、具体的にどのような業界で、どのような会社で正社員になりたいとは考えていなかった。しかし、現在の勤務先でものづくりの仕事に面白味を感じるようになり、それに加えて正社員登用制度があると知った時、自分もこの会社で正社員になりたいと考えようになった。

正社員の方が雇用が安定しており、将来的に高い処遇が見込めるわけであるが、ZC氏が正社員になりたいと考える理由は、必ずしもそれだけではない。ZC氏にとって重要なのは、正社員になることによって、より責任のある役割に就くことができ、自分たちの力で現在の職場の問題点を解決し、ものづくりの現場を改善していくことができるからである。

ZC氏は、正社員になってからも、ものづくりの現場に携わっていきたいと考えている。かねてよりものづくりに興味があったこと、眼でみて出来栄えが分かる喜びがあることなどがその理由である。

## 8. 仕事についての考え方、その他

ZC氏は、雇用の安定や高い賃金よりも、自分に合った仕事をするのが重要だと考えている。仕事内容に不満がある状態では、仮に雇用が安定していても、働き続ける自信がないからである。賃金についても、生活していけるだけの金額が貰えればよいと考えている。

なお、雇用の安定と高い賃金であれば、高い賃金の方が重要であるという。雇用の安定をさほど重視していない理由としては、たまたま身近に会社を経営している親戚がおり、「失業したら、いつでも俺のところに来ていいよ」と声を掛けられているからである。

なお、上記の他に、仕事や生活において直面している課題は、特にない。

(ケースレコード作成： 高橋康二)

**ZD 氏（26 歳、男性）**  
**—郵便会社・配達員—**

**調査概要**

調査日時： 2010 年 11 月 3 日 14 時 40 分～15 時 40 分

インタビューアール： 高橋康二

記録： 高橋康二

**1. プロフィール**

1984 年 8 月生まれ。関東地方出身、在住。調査日現在、26 歳。父（56 歳、パート勤務）、母（54 歳、専業主婦）、弟（21 歳、派遣社員）と同居。独身。

**2. 経歴**

ZD 氏は、2003 年 3 月に地元（関東地方）の高校を卒業することになった。在学中に就職活動をしており、製造業のオペレーター、一般企業の事務員の求人などに学校を通じて応募していたが、就職難の時期にあたっていたこと、企業が求める資格を持っていなかったことなどから、採用内定には至らなかった。そのため、在学中からアルバイトをしていた飲食店で、卒業後も引き続きアルバイトとして働くことになった。

卒業後、計 3 軒の飲食店で、6 年半ほどアルバイトを続けた。勤務時間は 1 日 6 時間から 8 時間程度であった。なお、飲食店という業種の性質上、土日も出勤する必要があり、この時期には休みを定期的に取得できなかったという。

その後、知り合いから、現在の会社で期間雇用社員（契約社員）を募集しているという話を聞き、応募し、採用されることになった。

**3. 契約社員になった経緯**

ZD 氏は、飲食店でアルバイトをしていた時も、ハローワークに通うなどして、正社員として働ける仕事を探していた。また、その際には、近隣だけでなく他県の求人にも応募するなどしていたが、採用内定に至ることはなかった。やがて、アルバイト先の飲食店の経営の先行きが不安になり、本格的に転職を考えていたところ、知り合いに現在の会社での契約社員の募集を教えてもらい、応募することにした。

もともと正社員として働ける仕事を探していたにもかかわらず、契約社員としての仕事に応募した理由は 3 つある。第 1 に、アルバイト先での仕事が行き詰っていたこと、第 2 に、飲食店とは異なり定期的に休日が取れること、第 3 に、後述するように正社員登用制度があると聞いていたことである。これらの事情から、ZD 氏は「知り合いの話に飛びついた」とのことである。

ちなみに、転職先として郵便会社を選ぶにあたり、これまでの飲食店でのアルバイトとは大きく仕事内容が異なると予想された。この点について、ZD氏は、上述のように転職するメリットが大きかったこともあり「多少の覚悟」はしていたという。

#### 4. 職場と仕事内容

現在の会社は、郵便事業を営む会社である。ZD氏は、その関東地方の支店で、集配を担当する部署に所属している。

ZD氏が所属する部署では、100名ほどが働いている。部署には、課長、課長代理が3名ずつおり、課のなかには5つの班がある。ZD氏も、そのなかの1つに所属している。そして、班のなかには、班長、副班長がおり、その下に一般社員がいる形である。

ZD氏が所属する班には、班長1名（正社員）、副班長1名（正社員）、新卒の正社員1名、年配の正社員1名、ZD氏を含め契約社員4名、パート1名がいる。人数構成から分かるように、実働部隊の中心は、契約社員となっている。

ZD氏の仕事内容は、大別して仕分け、配達、営業の3つである。仕分けとは、毎朝、所定の場所にまとめられている郵便物を、自分の班に持ってきて、配達地域ごとに分け、配達ルート順に組み直す作業である。配達とは、バイクで配達地域を回り、郵便物を配達する作業である。営業とは、年賀状や歳暮、切手、ハガキなどを販売する仕事である。

これらの仕事内容は、正社員と契約社員とで大きく変わらない。たとえば、配達に関して言うならば、午後になると、配達が遅れている地域を時間の余っている配達員が手伝うという仕組みになっている。そして、その際には、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という。なお、パートは配達に出ることはなく、支店内での仕分けが中心である。

ちなみに、営業には「ノルマ」がある。たとえば、年賀状であれば、「1人何千枚」という具合に販売枚数が決められている。なお、この販売ノルマは、本社で一律に決められているのではなく、支店ごと、雇用形態ごとに、担当の課長の方針で決められている。ZD氏が勤務している支店の契約社員について言うならば、年賀状の販売ノルマは前年より大幅に増加しており、後述のように、ZD氏はこれを非常に負担に感じている。

#### 5. 雇用・労働条件

ZD氏の契約期間は6ヶ月である。入社したのは2009年の9月であるが、10月が契約更新の時期になっているため、2010年11月現在、3回契約を更新したところである。

1日の所定労働時間は8時間である。具体的には、午前8時に始業、午後4時45分に終業で、その間に1時間の休憩があるが、休憩時間のうち15分は給料が支払われることになっているため、給与計算の対象となっている労働時間は、8時間ということになる。残業は、平常時で1ヶ月あたり10時間程度、年末年始の繁忙時で20時間以上という状況である。

ZD 氏の給与は、時給 930 円である。ちなみに、入社当初は時給 920 円であったが、最近の契約更新の際に 10 円昇給した形である。これに、夏冬 0.5 ヶ月分ずつの賞与が支給され、残業手当も含めると、年収は約 220 万円になる。また、ZD 氏によれば、同じぐらいの勤続年数で同じ仕事をしている正社員と比較すると、契約社員の年収は「だいたい 7 割ぐらい」とのことである。

福利厚生としては、厚生年金、健康保険、雇用保険に加入している。ただし、退職金、家賃補助などは、正社員にはあるが契約社員にはない。

ところで、契約社員である ZD 氏も、担当業務が変わる可能性がある。具体的には、「小包」や「集荷」への異動がありうる。「小包」とは、ハガキや封筒の配達ではなく、より大型の荷物を配達する作業である。現在の仕事と大きく異なるのは、バイクではなく四輪車で配達する点である。「集荷」とは、やはり四輪車で大きな事業所や市役所を回り、郵便物を集めてくる作業である。ZD 氏としては、バイクを使う現在の仕事よりも、四輪車に乗る「小包」や「集荷」の仕事の方が、雨にぬれないこと、事故でケガをする心配が少ないことなどから、「むしろそっちの方がいい」と考えている。

ZD 氏は、会社の労働組合に加入している。加入は任意であるが、納得できない不合理な理由で雇い止めに遭った時などに備えて、自発的に加入したものである。このように、ZD 氏が労働組合に加入したのは、主として雇用の安定を求めていることであり、労働組合の活動によって賃金が上がることは、あまり期待していないという。

能力開発に関しては、第 1 に、職場で OJT を受けている。具体的には、新しい配達地域に入った時には、前任者や先輩社員が一緒についてきてくれて、地図を広げて、配達ルートなどを教えてくれる。また、現金の取扱い方など、細かな作業内容についても指導を受けている。第 2 に、集合研修については、入社時に 5 日ほど受けたことがあるが、それ以降はないという。第 3 に、それ以外の仕事に関する習い事や勉強、いわゆる自己啓発については、現在は行っていないという。

## 6. 現在の仕事についての評価

現在の会社について、ZD 氏はそこそこに満足している。安定した大企業であること、郵便事業という、社会の基盤となる事業を営んでいることなどがその理由である。

現在の職場についても、多少「口の悪い職場」という側面はあるが、それも「笑って済ませる程度」であるため、やはりそこそこに満足している。人間関係についても、「良くも悪くもなく」といったところだという。

仕事内容については、まず、営業ノルマが厳しいという。先ほどの年賀状の販売ノルマの例で言えば、正社員よりはノルマは少ないのであるが、それにしても、「契約社員にこれだけのプレッシャーを押し付けて営業活動をやらせていいものか」と考えている。また、公道上でバイクを使って郵便を配達する仕事であるため、事故を起こしたり、自分自身がケガをし

たりすることがないよう、とにかく神経を使うという。

6 ヶ月契約の有期雇用であることについては、不安に感じることがある。具体的には、契約更新の時期になると、「更新されないんじゃないか」という不安が募る。また、仕事内容とも関係するが、担当の課長が「営業のできない奴は要らない」などと公言しているため、有期雇用である ZD 氏は、契約が更新されるためにノルマをこなさなければならないという、大きなプレッシャーに直面せざるを得ないのである。

賃金についても、不満に思っている。危険な仕事をしている割には、それ相応の対価が支払われていないという認識である。具体的には、仕事内容とも関連するが、民家の軒先から出る時に横を猛スピードで車が通り過ぎていくなど、身の危険を感じる場面に何度も遭遇しているが、時給 930 円という金額は、その割には安すぎると ZD 氏は認識している。

ZD 氏によれば、総じて、現在の仕事に点数をつけるとすると 100 点満点中 60 点であり、不足している 40 点の部分は、「営業活動が 30 点、賃金が 10 点」とのことである。

## 7. 今後のキャリア

ZD 氏は、現在の会社で正社員になることを希望している。その理由は、正社員になれば雇用が安定すること、賃金も大きく上昇することなどである。

他社ではなく、現在の会社で正社員になりたいと考える理由としては、第 1 に、これから転職活動をするのも大変であること、第 2 に、現在の会社が安定した、社会に貢献できる事業を営んでいることがあげられる。

現在の会社には、正社員登用制度がある。勤続年数、営業成績、上司の推薦によって登用試験が受けられ、試験に合格すれば正社員になれる仕組みである。上述の通り、ZD 氏は知人に現在の会社の求人を教えてもらった時から「絶対になれる保証はないとはいえ、(正社員登用) 制度があることは分かっていた」ため、契約社員として現在の会社に入社したものである。

もちろん、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。この点について、ZD 氏は、できれば転勤はしたくないが、その頻度はそれほど高くはないこと、また、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などから、転勤の可能性が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。

## 8. 仕事についての考え方、その他

雇用の安定、仕事の内容、賃金の 3 つのうち、ZD 氏がもっとも重要だと思っているのは、雇用の安定である。雇用が不安定であると、精神的にも追い詰められる場合があるからである。次に重要だと思っているのは、仕事の内容である。仮に、賃金が高かったとしても、現在の仕事のように過剰な営業ノルマがある状況は、決してよくないと考えるからである。



ちなみに、目下、ZD氏が一番心配しているのは、バイクで事故に遭うことである。厳しい営業ノルマや、契約更新にかかわる不安を抱えて運転していると、どうしても事故が誘発されてしまうからである。

(ケースレコード作成： 高橋康二)

**ZE 氏（48 歳、男性）**  
**—警備会社・人事総務事務—**

**調査概要**

調査日時： 2010 年 11 月 16 日 19 時～21 時

インタビューアール： 高橋康二

記録： 高橋康二

**1. プロフィール**

1962 年 1 月生まれ。調査日現在、48 歳。独身。関東地方出身（中学生時代に両親とともに関東地方内で転居）。

**2. 経歴**

1986 年 3 月、4 年制大学を卒業し、同 4 月、証券会社に新卒正社員として入社した。しかし、もともと人事・総務など本社の管理部門への配属を希望していたにもかかわらず、地方都市の支店で 1 年間の研修を受け、そのまま同支店に正式配属されることになった。配属に不満を抱いた ZE 氏は、1987 年の夏に転職を決意、人材紹介会社に登録し、証券会社に勤めながら休日などを利用して転職活動を始めた。

その後、人材紹介会社から外資系企業の人事・総務部門での仕事を紹介され、応募したところ、何度かの選考を経て内定を得るに至った（正社員）。そこで、1987 年 12 月末に証券会社を退職、1988 年 1 月に外資系企業に入社することになった。

同社では、当初は庶務的な業務が中心であったが、主任に昇格した時から役員秘書業務も兼務するようになった。さらに、係長クラスに昇格してからは、採用、社会保険、給与計算などの人事業務にもかかわるようになった。その間、賃金も確実に昇給していき、ピーク時には、年収が 700 万から 800 万円程度になった。

ところが、2000 年代半ばになると、企業グループの世界的規模での組織再編が始まった。具体的には、グループ本社が、日本を含めたアジア部門の拠点を日本から香港に移転するとともに、不採算事業から撤退する方針を決めた。特に、ZE 氏の仕事に影響を与えたのは、アジア部門の拠点の移転である。具体的には、人事戦略策定などの業務が、日本から香港に移管されたため、ZE 氏の仕事はオペレーションが中心となり、次第に仕事に対する面白味も薄れていった。

その矢先、2007 年に、ZE 氏を含め何人かの社員が、退職勧奨絡みの転勤内示を受けることになった。ZE 氏は転勤を拒んだが、内示が撤回されることはなかったため、結局、2007 年 12 月末をもって、割増退職金を貰って同社を早期退職することにした（正確には、未消化の有給休暇を退職直前に一斉に消化したため、10 月半ば以降は出勤していない）。

2008年1月、大手メーカーの子会社の人事・総務部門での契約社員の仕事を見つけ、転職した。そこでは、給与計算、庶務などの業務を担当し、3ヶ月の契約を4回更新したが、2009年3月に雇い止めされた。会社は、ZE氏に対して雇い止めの理由を詳しく説明していないが、ZE氏は、いわゆるリーマン・ショックにともない親会社の業績が低迷し、親会社の人員を子会社で引き受けざるを得なくなったことが理由ではないかと推測している。

失業することになったZE氏は、2009年3月から2010年3月まで、失業給付を貰いながら再就職活動をした。しかし、前回の転職活動と同様、正社員の仕事に就くことはできず、結局、2010年3月下旬に、インターネットの求人サイトで見つけた警備会社の人事・総務部門での契約社員の仕事に応募し、採用された（現職）。

### 3. 契約社員になった経緯

ZE氏が最初に契約社員になったのは、2008年1月、大手メーカー子会社に転職した時であり、2度目に契約社員になったのは、2010年3月下旬、警備会社に再就職した時である。それらの際に、ZE氏が正社員ではなく契約社員を選んだ、あるいは、選ばざるを得なかったのは、ひとえに、中高年事務職の転職活動の厳しさによると言ってもよい。

2007年秋、当初、ZE氏は、正社員を希望してハローワークに登録した。また、最寄りのハローワークだけでなく、多くの求人が集まる都心のハローワークにも通った。そのほか、インターネットの求人サイト、「東京しごとセンター」なども利用した。かくして、正社員の求人に70件から80件ほど応募したが、すべて不採用となった。そこで、ZE氏は、「グレードをちょっと落として」契約社員の求人にも応募するようになった。この間の心境を、ZE氏は次のように語っている。

やはり（正社員になりたいという）理想はあるんですよ、今でも。でも、やはり食べていかなきゃいけないわけです。何千万円という退職金を貰っているわけでもなかったんで、とにかく早く仕事を見つけて働かなきゃいけない。あとは、キャリア上、正規とか非正規とかを問わず、とにかく継続的に仕事に就いていないと、後々不利になるということもありましたので、自分がいままで培ってきたキャリアを活かせる職であれば、非正規でも仕方ないと考えました。

また、転職活動を長期間続けること自体も、ZE氏にとって大きな負担であった。まず、転職活動を続けるには、交通費や履歴書の写真代など、少なからぬお金がかかる。また、70件から80件もの求人に応募して、すべて不採用となると、精神的にも追い詰められることになる。この点について、ZE氏は次のように語っている。

やはり追い詰められましたね。職務経歴書をもうちょっとわかりやすくしようとか、そういうセミナーにも通って、面接のセミナーとか実演とかにも全部通いました。そして、1日中、自宅で職務経歴書

を見直していたのですが、60社応募して全部ダメだったという時には、何も手につかなかったですね。机に向かっていても、何か頭がボーとしちゃって、1日それで過ごしたりとか、食事が喉を通らなくて体重が落ちたりとか。

このような事情もあり、ZE氏は、上述の通り2008年1月、大手メーカー子会社の契約社員となった。そして、2009年3月に雇い止めになった後、もう一度、再就職活動をするようになった。しかし、この時の再就職活動においても、状況は基本的に変わらなかった。ZE氏は、次のように語る。

いろいろハローワークとか探して、受けました。ある程度は（正社員の仕事も）あったんです。ただ、残念ながら正社員については全部不採用でした。管理部門とか、人事総務は求人が極端に少ないんですね。だから、正社員1人の採用枠に大体80人とか150人とか、そういうのが常態化していました。少ないところでも50人以上なんです。それを、65社から70社ぐらい、履歴書とかを送りましたけれども、残念ながらいい結果は得られませんでした。

かくして、ZE氏は、上述の通り2010年3月下旬に、インターネットの求人サイトで見つけた警備会社の人事・総務部門での契約社員の仕事に就くことになった。

#### 4. 職場と仕事内容

現在、ZE氏は、警備会社の管理部門で働いている。会社全体の従業員数は250名程度で、管理部門には9名が在籍しており、残りの大多数は、契約社員ないしアルバイトのガードマン（警備員）である。契約社員とアルバイトは、いずれも有期雇用であるが、契約社員は月給制、アルバイトは時給制という違いがある。

管理部門の9名の内訳は、正社員が7名、ZE氏を含め契約社員が2名である。さらに詳しく言うと、部長1名、人事総務関係の課長1名、経理関係の課長1名、人事総務関係の事務員1名、経理関係の事務員1名が正社員であり、ZE氏と経理関係の事務員1名が契約社員である。

ZE氏は、人事総務関係の事務を担当している。具体的には、アルバイトのガードマンの求人広告の作成、面接セッティングなどの採用関連業務、新入社員の研修セッティング、就業管理、給与計算、社会保険手続、制服・帽子など装備品の在庫管理、貸与履歴管理などを担当している。ちなみに、これらの仕事内容は、正社員と変わらない。

ところで、2010年3月下旬に入社してから、これまでの間に、同社は大きな仕事を受注した。そのため、アルバイトのガードマンを大量に採用する必要が生じ、ZE氏の業務は多忙をきわめた。また、ガードマンの配置を確認する「管制」と呼ばれる業務を担当する人員が不足したため、本来は人事総務関係の事務員であるはずのZE氏が、それらの業務を応援

することもあった。今後、そのような事態が再来するかはわからないが、小規模な会社である以上、その可能性は否定できないとのことである。

## 5. 雇用・労働条件

ZE氏の雇用契約の期間は3ヶ月であり、現在、3回目の契約である。なお、契約は、自動的にではなく、あくまで双方の合意の上で更新することになっている。すなわち、働きぶりの評価がよくなければ、更新されない。

勤務時間は、8時30分から17時30分で、うち休憩が1時間である（実働8時間）。残業は、月に40時間程度ある。

賃金は、月給23万8000円である。ZE氏は、現在の会社に入社してまだ1年経っていないが、これに年間2ヶ月程度の賞与と、残業手当とを合わせると、年収は300万円台半ばになると予測している。ちなみに、評価がよければ、1年に1回、時給に換算して100円程度の昇給があるとのことである。

法定内福利については、雇用保険、健康保険、厚生年金に加入している。他方、法定外福利は手薄である。第1に、退職金、企業年金は、正社員にはあるが、契約社員にはない。第2に、会社には、住宅手当制度と借り上げ社宅制度があるが、住宅手当制度は、正社員だけにしか適用されない。第3に、賞与についても、正社員と契約社員とで月数が大きく異なっている。具体的には、前年の実績で、正社員は6ヶ月弱だったのに対し、契約社員は2ヶ月程度であった。

現在の会社に労働組合はない。ただし、ZE氏は、前職である大手メーカー子会社を雇い止めに遭った際、補償金を求めて団体交渉をするべく、個人加入労働組合に加入していたことがある。その時は、ZE氏を含めて18人の契約社員が同時に雇い止めに遭ったが、ZE氏のみが団体交渉を行い、会社から2ヶ月分の給与相当の補償金を得ることができた。しかし、団体交渉が終わってからは、組合費の支払いが負担になったため、結局6ヶ月程度で組合を脱退している。

担当業務については、ZE氏は人事総務関係の事務員として採用されたわけであるが、場合によっては、ガードマンの配置を確認する「管制」も担当することになる可能性があるという。ただし、他の事業所に異動になる可能性はない。

能力開発については、現在の会社には、主としてガードマンを対象として、さまざまな研修コースがある（そして、ZE氏は、それらの研修コースをセッティングする立場にある）。しかし、ZE氏ら事務職の契約社員に対しては、これといった能力開発は行われていない。

## 6. 現在の仕事についての評価

ZE氏は、現在の労働条件について、大いに不満を抱いている。第1に、正社員との労働条件の格差についてである。職場で同じ仕事をしているにもかかわらず、正社員は期間の定

めのない雇用であり、賃金水準が高い。また、6ヶ月弱の賞与、住宅手当が支給される。他方、契約社員であるZE氏は、3ヶ月の細切れ契約であり、賃金水準が低い。そして、賞与は2ヶ月程度であり、住宅手当は支給されない。ZE氏としては、「ここまで格差があると、もう言葉が出ない」という。

第2に、正社員との格差の問題を別に置くとしても、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。具体的には、3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。また、そのこととも関係するが、短期契約のもとでは長期的な視野に立って仕事に取り組むことができない。そして、いつ雇い止めに遭うかわからないので、帰宅後や休みの日は、転職活動にあてなければならない。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が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だろうとZE氏は考えている。

第3に、同じく、正社員との格差の問題を別に置くとしても、現在の賃金は安すぎるとZE氏は考えている。さすがに、外資系企業でのピーク時の水準（年収700万円から800万円）は期待できないとしても、せめて月給30万円ぐらいは必要とのことである。

また、ZE氏は、現在の仕事内容についても、大いに不満に思うところがある。たとえば、2010年の夏から秋にかけて、会社が大きな仕事を受注した際には、「管制」の仕事に駆り出されたり、給与計算などの業務が何倍にも膨れ上がったりするなど、職場は「パニック状態」であった。しかし、労働が強化される一方で、処遇が改善される見込みはない。このような業務負荷と処遇とのアンバランスに、ZE氏は不満を抱いている。

## 7. 今後のキャリア

まず、現在の会社には、制度的には、契約社員から正社員への登用の仕組みがある。しかし、登用実績はゼロであり、ZE氏が現在の会社で正社員になれる可能性は低いとのことである。

そこで現在、ZE氏は、主として休日を利用して、転職活動を行っている。具体的には、ハローワーク、人材銀行などに通い、事務職の正社員の求人を定期的にチェックしている。まだ内定を貰うには至っていないが、これらの機関の紹介を通じて、採用面接に呼ばれたことも1度ある。ZE氏としては、このような形で転職活動を継続的に行っていくつもりである。

しかし、国内で事務職の正社員の仕事を探している限り、どうしても、ZE氏よりも若い人材と競合してしまう。長く人事畑を歩んできたZE氏は、日本企業が若い人材を選好する傾向があることを熟知している。そこでZE氏は、中国やベトナムの企業に転職することも視野に入れ、情報収集などを始めている。もちろん、語学の問題など、クリアしなければいけない壁はたくさんあるが、独身であるZE氏の場合、海外転職が不可能というわけではな

いとのことである。

## 8. 仕事についての考え方、その他

有期雇用そのものの是非についてどう考えるかは別として、ZE氏は、「3ヶ月」あるいはそれ以下の短期契約を反復更新するという日本企業の雇用管理のあり方に疑問を抱いている。というのは、短期契約の繰り返しでは、働く側は、生活設計、人生設計が立てられないからである。これに対し、たとえば「3年」の「長期契約」であれば、ある程度は生活、人生の見通しが立つという。

もちろん、働く側にとって最も望ましいのは期間の定めのない雇用契約だとZE氏は考えている。しかし、企業の側としてそれが出来ない場合には、たとえば「3年」といった「長期契約」を締結し、契約期間の途中で解約せざるを得ない場合には残りの期間の賃金を補償するという形があればよいのではないか、というのがZE氏の提案である。

(ケースレコード作成： 高橋康二)

---

JILPT 資料シリーズ No.96

契約社員の就業実態 — 個人ヒアリング調査から —

発行年月日 2011年11月21日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL : 03-5991-5104

印刷・製本 大東印刷工業株式会社

---

© 2011 JILPT

\* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)