

付属資料

個人ヒアリング調査 質問項目

個人ヒアリング調査 ケースレコード（本文にて引用のある9名分）

図表付-1 個人ヒアリング調査 質問項目（本体）

契約社員の働き方とキャリアに関するインタビュー調査

※①②⑥については、別紙 事前記入シートにご記入願います。

※いずれも、お答えいただける範囲内で結構です。

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

図表付-1 個人ヒアリング調査 質問項目 (別紙)

別紙 事前記入シート

1. プロフィール

①年齢： _____年_____月生まれ（ _____ ）歳 ←数字を記入

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

③家族構成

(例：夫、子ども2人、義母)

2. 職歴 (例にならってご記入願います)

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

3. 現在の労働条件

①雇用契約の期間： (_____) ヶ月

②所定労働時間： 1日 (_____) 時間

③残業時間： 1週間平均 (_____) 時間ぐらい

④賃金形態： 1.時給 2.日給 3.週給 4.月給 5.年俸

⑤賃金額： _____ 円

⑥年収： おおよそ _____ 万円

⑦会社で適用されている制度： ○で囲む (あてはまるものすべて)

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

XA 氏（60 歳、男性）

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ため、こ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う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ひ、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で、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う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。

以 上

XB 氏（48 歳、女性）

調査概要

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

インタビュアー： 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。もともと、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きているため、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人が多い。

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・ハラス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、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、いろいろな仕事ができるという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。

以 上

XC 氏（56 歳、女性）

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、勤めやすいといえれ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ても、「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、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、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。

以 上

XE 氏（35 歳、女性）

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減多にないこと、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っていたとのことである。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。

以 上

YC 氏（37 歳、男性）

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はじ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して 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。非常勤講師の仕事をしながらか、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、これまでにおい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、それにもなつて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だけではないという。

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もある。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、それと関連して、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ないと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。

以 上

YH 氏（40 代、男性）

調査概要

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

インタビュアー： 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・総務の仕事を一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 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分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会社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。

以 上

ZA 氏（25 歳、男性）

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するようになった。

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ようになった。

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、いまの仕事が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であるが、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」がある点があり、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、気になる点の一部があるが、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。自分に合った仕事が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。

以 上

ZC 氏（27 歳、男性）

調査概要

調査日時： 2010 年 11 月 1 日 14 時～15 時 30 分

インタビュアー： 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年勤務している者であり、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るようになった。

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。

以 上

ZE 氏（48 歳、男性）

調査概要

調査日時： 2010 年 11 月 16 日 19 時～21 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

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よ。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。

机に向かっている、何か頭がボーっとしちゃって、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、再就職活動をする事になった。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に変わることでさえできれば、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、クリアしなければなら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。

以 上

労働政策研究報告書 No.130

契約社員の人事管理と就業実態に関する研究

発行年月日 2011年3月25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

(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2011 JILPT

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)