



労働政策研究報告書 No. 139-2

2011

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識
—88人の派遣労働者のヒアリング調査から— (2)
(事例編)

登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識
－88人の派遣労働者のヒアリング調査から－（2）
（事例編）

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

「登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識—88人の派遣労働者の
ヒアリング調査から—」執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
おの あきこ 小野 晶子	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	第Ⅰ部分析編 第1、2、5～9章、結章 第Ⅲ部事例編 No.1、8、12、25、26、 28、29、30、33、35、 37、39、43、46、48、 49、52、55、56、63、 64、66
おくだ えいじ 奥田 栄二	労働政策研究・研修機構 主任調査員補佐	第Ⅰ部分析編 第3、4章 第Ⅲ部事例編 No.2、6、7、13、15、16、 18、20、21、22、23、 27、32、34、36、41、 42、44、45、51、53、 54、58、59、60、61、 62、65、67、69、70、 71、72、73、74、76、 78、79、80、81、82、 84、85、86、87、88
ふくだ なおと 福田 直人	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員 (東京大学大学院経済学研究科博士課程後期)	第Ⅱ部資料編 第Ⅲ部事例編 No.31、40、57、83
あらかわ そうた 荒川 創太	労働政策研究・研修機構 主任調査員補佐	第Ⅲ部事例編 No.3
ぐんじ まさと 郡司 正人	労働政策研究・研修機構 主任調査員	第Ⅲ部事例編 No.4、11、14、19
やまざき けん 山崎 憲	労働政策研究・研修機構 主任調査員補佐	第Ⅲ部事例編 No.5、9、10、17
よねざわ あきら 米澤 旦	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員(当時) (東京大学大学院人文社会系研究科 社会学専門分野博士課程後期)	第Ⅲ部事例編 No.24、38、47、50、68、 75、77

上記以外の研究協力者

こまた せいじ
古俣 誠司 労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員

目 次

第 I 部 分析編（第 1 巻に所収）

第 1 章 研究の目的と概要	1
1. 研究の目的	1
2. 分析課題	2
3. 本報告書の概要	3
(1) 「派遣社員の職務経歴とキャリア—事務派遣のキャリア形成の観点から—」 (第 3 章要約)	4
(2) 「派遣社員の仕事内容とその特色—分業化、外部化の観点から—」 (第 4 章要約)	5
(3) 「賃金推移とその要因」 (第 5 章要約)	5
(4) 「正社員希望者の求職活動—正社員への参入障壁は何か—」 (第 6 章要約)	6
(5) 「正社員転換打診経験者の職場環境・働き方と拒否理由」 (第 7 章要約)	7
(6) 「短期・単発派遣労働者のキャリアと生活、就業意識」 (第 8 章要約)	7
(7) 「メンタルヘルス、病歴と派遣労働」 (第 9 章要約)	8
(8) 「派遣労働者のキャリア形成—まとめ・考察・課題—」 (終章要約)	9
第 2 章 調査方法と調査対象者の属性	11
1. 調査方法：ヒアリング対象者の範囲と選定	11
2. 調査対象者の量的傾向をみる	13
(1) 基本属性	13
(2) 現在の働き方	14
(3) 生活と意識	16
第 3 章 派遣社員の職務経歴とキャリア—事務派遣のキャリア形成の観点から—	19
1. はじめに	19
2. 派遣社員に至るまでの経歴	20
(1) 初職の就業形態	20
(2) 就職活動の状況	22
(3) 派遣に至るまでの経路	26
(4) 派遣に至るまでの経路の事例	27
(5) 派遣に至るまでの経路の比較	38
3. 派遣社員になってからの就業形態の状況	39

4. 派遣社員の能力開発に対する意識	42
5. 派遣社員のキャリア形成	45
(1) 「初職から派遣社員」の事務の事例	45
(2) 職種転換の事例	49
6. 検討結果と今後の課題	56
第4章 派遣社員の仕事内容とその特色—分業化、外部化の視点から—	60
1. はじめに	60
2. 派遣先での仕事内容	61
(1) 一般事務（短期派遣・期間の上限あり）	61
(2) 営業事務、データ集計等	62
(3) 経理事務	67
(4) 翻訳業務	69
(5) 企業受付・秘書	71
(6) コールセンター	72
(7) 軽作業（日雇派遣・短期派遣）	75
(8) 製造業務派遣	78
3. 派遣先での仕事内容の特徴の比較	80
(1) 仕事が定型的かどうか	82
(2) 正社員と派遣社員の比率と仕事の異同	83
(3) 直接雇用の打診経験	84
(4) 派遣社員の特徴	84
4. 仕事内容の類型化	85
5. おわりに—まとめと今後の課題—	87
第5章 賃金推移とその要因	90
1. 課題設定と目的	90
2. 派遣期間中の賃金推移のパターン	94
3. パターン1：賃金が全体的に上昇しているケース	96
(1) パターン①	96
(2) パターン①´	97
4. パターン2：賃金が全体的に横ばいのケース	104
(1) パターン②が中心（一部②´）	104
(2) パターン②´が中心（一部②）	108
5. パターン3：賃金の下げ幅が大きいケース	111
(1) パターン③	112

(2) パターン③	113
6. まとめ	117
第6章 正社員希望者の求職活動—正社員への参入障壁は何か—	121
1. 分析課題	121
2. 量的に傾向を掴む	122
3. 「求職積極型」：正社員希望かつ具体的に求職活動を行っているケース	124
(1) 「求職積極型」の男性の場合	124
(2) 「求職積極型」の女性の場合	128
(3) 小括	136
4. 「求職消極型」：正社員希望だが具体的に求職活動を行っていないケース	136
(1) 「求職消極型」の男性の場合	136
(2) 「求職消極型」の既婚女性の場合	139
(3) 「求職消極型」の未婚女性の場合	141
(4) 小括	148
5. まとめと考察	149
第7章 正社員転換打診経験者の職場環境・働き方と拒否理由	154
1. 分析課題	154
2. 正社員転換打診経験者のプロフィール	155
3. 正社員転換の打診を受けた派遣先職場と仕事の状況	156
(1) 仕事内容が変化（広範化・高度化）し、正社員の仕事と「全く同じ」の事例	157
(2) 仕事内容が変化（広範化・高度化）し、正社員の仕事と「ほぼ同じ」の事例	160
(3) 仕事内容が変化（広範化・高度化）し、正社員の仕事とは「異なる」事例	163
(4) 仕事内容に変化がなく、正社員の仕事と「ほぼ同じ」の事例	166
(5) 小括	167
4. 正社員転換を断った理由	168
(1) 賃金および収入減少理由	169
(2) 労働負荷増大理由	172
(3) 派遣先会社に違和感	173
5. まとめ	175
第8章 短期・単発派遣労働者のキャリアと生活、就業意識	179
1. 短期派遣に就く理由	179
2. 「次の仕事までの求職期間中の働き方」として短期派遣に就く労働者のケース	181
(1) 過去に、求職活動の過程において短期派遣で働いていたケース	182

(2) リーマンショックで職を失い、短期派遣についてのケース	182
(3) 短期派遣を繰り返し、長期化しているケース	183
3. 短期派遣労働者の生活と就業意識	185
(1) 短期派遣労働者の収入と生活	185
(2) 満足と不満の要因	186
4. まとめ	188
第9章 メンタルヘルス、病歴と派遣労働	190
1. 分析課題	190
2. 発症の要因と療養期の働き方	191
(1) メンタル的な病気による復帰までの具体例	194
(2) メンタル以外の病気による復帰までの具体例	196
3. まとめと今後の課題	197
終章 派遣労働者のキャリア形成—まとめ・考察・課題—	200
1. 分析のまとめ	200
(1) 過去の職業キャリアの実態と傾向	200
(2) 現在の働き方とキャリア形成の実態と傾向	201
(3) 将来的キャリアの行方	203
2. 考察：派遣労働者のキャリア形成は可能か	204
(1) どのキャリア・ステージまでいけるか	205
(2) 留まるべきか移るべきか	209
(3) 職業能力と賃金とのリンクは可能か	211
(4) 社会システム構築の先	213
3. 今後の研究課題	218

第Ⅱ部 資料編（第1巻に所収）

「求められる行政上の支援」について	223
1. 公的な職業訓練の実施	224
2. 派遣労働者の技能や能力を評価する公的な制度の創設	229
3. 労働者派遣法をよりよく知るための講習の実施	234
4. 行政による、優良な派遣会社の設定、公表	239
5. 派遣労働者でも加入しやすい社会・労働保険の創設	244
6. 正規雇用化への支援	248
7. 派遣禁止業務の拡大（徹底）または縮小（撤廃）	252

8. 派遣受入期間の徹底または縮小（撤廃）	257
9. その他の意見・要望	262
インタビュー・フェイスシート	265
インタビュー項目	269

第Ⅲ部 事例編（第2巻に所収）

事例編を読むにあたって	277
インタビューリスト	278
No.1 36歳未婚・男性・軽作業、配送（短期）・正社員経験なし	281
No.2 39歳未婚・男性・軽作業、事務所移転（短期）・正社員経験あり	285
No.3 39歳既婚・女性・OA機器操作（アクセス・エクセルVBA）・正社員経験あり	289
No.4 28歳未婚・女性・受付・正社員経験なし	292
No.5 33歳未婚・女性・一般事務・正社員経験あり	296
No.6 39歳未婚（離婚）・女性・OA機器操作（PCオペレーター）・正社員経験あり	299
No.7 34歳未婚・女性・OA機器操作（CS）・正社員経験あり	304
No.8 26歳未婚・女性・一般事務・正社員経験あり	308
No.9 37歳未婚・女性・経理事務・正社員経験あり	311
No.10 30歳未婚・女性・経理事務・正社員経験あり	314
No.11 25歳未婚・女性・OA機器操作（売上等レポート作成）・正社員経験あり	317
No.12 39歳未婚・女性・OA機器操作（販促用書類作成）・正社員経験あり	321
No.13 30歳未婚・男性・翻訳・正社員経験あり	325
No.14 26歳既婚・女性・受付・正社員経験あり	329
No.15 34歳既婚・女性・OA機器操作（データ保全、会計処理）・正社員経験なし	333
No.16 33歳未婚・女性・軽作業（短期）・正社員経験なし	337
No.17 29歳未婚・女性・OA機器操作（通信回線開通業務）・正社員経験あり	340
No.18 37歳既婚・男性・OAインストラクター、軽作業・正社員経験あり	343
No.19 33歳未婚・女性・営業事務・正社員経験あり	347
No.20 28歳未婚・女性・一般事務（短期）・正社員経験あり	351
No.21 35歳未婚・男性・コールセンター（英語対応）・正社員経験あり	355
No.22 38歳既婚・女性・コールセンター・正社員経験あり	360
No.23 36歳既婚・女性・研修事務・正社員経験あり	364
No.24 29歳未婚・男性・英文翻訳・正社員経験あり	368
No.25 29歳未婚・女性・DTPオペレーター・正社員経験あり	371
No.26 36歳未婚・男性・OA機器操作（CS、商品企画）・正社員経験あり	375

No.27	32 歳未婚・女性・受付・正社員経験なし	379
No.28	36 歳未婚・女性・販売・正社員経験あり	383
No.29	30 歳未婚・女性・医療事務・正社員経験あり	387
No.30	29 歳未婚・女性・一般事務・正社員経験なし	391
No.31	36 歳未婚・女性・受付窓口（短期）、OA 機器操作（単発）・正社員経験あり	396
No.32	35 歳未婚・男性・一般事務・正社員経験あり	400
No.33	31 歳未婚・女性・営業事務・正社員経験なし	404
No.34	31 歳未婚・女性・コールセンター・正社員経験なし	408
No.35	38 歳既婚・男性・軽作業（短期）・正社員経験あり	413
No.36	33 歳未婚・女性・営業事務・正社員経験あり	416
No.37	33 歳未婚・男性・SE、検品作業・正社員経験あり	421
No.38	34 歳未婚・女性・データ入力・正社員経験あり	425
No.39	38 歳未婚・女性・レジ、軽作業（短期）・正社員経験あり	429
No.40	20 歳未婚・男性・軽作業（短期）・正社員経験なし	434
No.41	37 歳未婚・女性・一般事務・正社員経験あり	437
No.42	29 歳既婚・男性・配送（短期）・正社員経験あり（後に正社員に転職）	441
No.43	28 歳未婚・男性・軽作業（短期）・正社員経験あり	446
No.44	36 歳未婚・男性・販売、軽作業（短期）・正社員経験なし	449
No.45	32 歳既婚・女性・一般事務・正社員経験あり	454
No.46	28 歳未婚・女性・一般事務・正社員経験なし	459
No.47	29 歳未婚・女性・一般事務・正社員経験なし	464
No.48	26 歳未婚・女性・一般事務・正社員経験なし（後に、正社員に転換）	468
No.49	33 歳未婚・女性・CG 制作、軽作業（短期）・正社員経験あり	472
No.50	33 歳未婚・女性・一般事務（短期）・正社員経験なし	477
No.51	32 歳未婚・女性・営業事務・正社員経験なし	480
No.52	26 歳既婚・女性・営業事務・正社員経験なし	485
No.53	37 歳既婚・女性・OA 機器操作（マーケティングアシスタント）・ 正社員経験あり	489
No.54	38 歳既婚・女性・営業事務・正社員経験あり	493
No.55	36 歳未婚・男性・校正・正社員経験あり	499
No.56	27 歳未婚・女性・一般事務・正社員経験なし	502
No.57	27 歳未婚・男性・OA 機器操作（モバイルサイトのテスト）・正社員経験あり	506
No.58	36 歳既婚・女性・販売・正社員経験あり	509
No.59	38 歳未婚・女性・秘書・正社員経験あり	514
No.60	34 歳未婚（離婚）・女性・軽作業（カードの登録受付等）・正社員経験あり	519

No.61	32歳既婚・男性・ITサポート、営業・正社員経験あり	522
No.62	32歳未婚・女性・電話交換・正社員経験なし	526
No.63	24歳未婚・女性・一般事務・正社員経験なし	529
No.64	32歳未婚・女性・経理事務・正社員経験なし	532
No.65	33歳未婚・男性・経理事務・正社員経験あり	536
No.66	38歳未婚・女性・一般事務・正社員経験なし	542
No.67	24歳未婚・女性・研究開発補助・正社員経験あり	546
No.68	30歳未婚・女性・営業事務・正社員経験なし	550
No.69	31歳未婚・男性・経理事務・正社員経験あり	553
No.70	22歳未婚・女性・一般事務・正社員経験なし	556
No.71	33歳未婚・女性・一般事務・正社員経験なし	560
No.72	39歳既婚・男性・営業事務・正社員経験あり	564
No.73	39歳未婚・女性・経理事務・正社員経験あり	568
No.74	22歳未婚・女性・検査業務（一部、製造業務）・正社員経験なし	572
No.75	26歳未婚・女性・一般事務、アナウンス業務・正社員経験なし	576
No.76	31歳未婚・女性・一般事務・正社員経験なし	580
No.77	36歳未婚・男性・検査補助・正社員経験なし	585
No.78	25歳未婚・女性・経理事務・正社員経験なし	589
No.79	34歳未婚・女性・コールセンター、一般事務・正社員経験なし	594
No.80	33歳未婚・女性・一般事務・正社員経験なし	599
No.81	29歳未婚・男性・機械設計（常用雇用型派遣）	604
No.82	35歳未婚・女性・一般事務・正社員経験なし（後に正社員転換）	608
No.83	23歳既婚・男性・製造業務派遣経験あり（後に正社員として就職）	614
No.84	32歳未婚・男性・製造業務派遣経験あり・正社員経験あり	618
No.85	38歳未婚・男性・製造業務派遣経験あり・正社員経験あり	623
No.86	37歳未婚・男性・製造業務派遣経験あり・正社員経験あり	627
No.87	39歳既婚・男性・製造業務派遣（研究補助含む）・正社員経験あり	631
No.88	35歳未婚・男性・製造機器オペレーター・正社員経験なし	635

第Ⅲ部 事例編

【事例編を読むにあたって】

事例編では、ヒアリング調査を実施した 88 人全員のレコードを掲載している。インタビューにあたっては、音声記録から文字に起こし、1.主な職業経歴、2.派遣労働をするきっかけと理由、3.派遣元について、4.派遣先について、5.能力開発、スキルについて、6.時給額及び年収、派遣料金について、7.派遣元・派遣先の満足度、8.派遣社員で働くことについての考え、9.正社員への求職活動の有無、10.正社員になる上での障害、11.将来の働き方と生活のイメージ、12.現在の家庭環境について、13.派遣労働全般に対する要望の順に従って事例を執筆した。調査対象者本人の発言は「 」で記述し、() で言葉を補っている場合は、理解しやすくなるよう筆者が加筆している。

番号は調査年月日順であり、その一覧については、次ページのインタビューリストを参照されたい。

なお、現行の派遣労働法に抵触するかもしれない発言や状況等の記述もあるが、あえて実態のまま公表することをお許し願いたい。

筆者一同

インタビューリスト

No	年齢	性別	ヒアリング日付	ヒアリング担当者	執筆者
1	36歳	男性	2008年9月1日	奥田、藤井、郡司、荒川、山崎	小野
2	39歳	男性	2008年9月3日	奥田、藤井、郡司、山崎、荒川、小野	奥田
3	39歳	女性	2008年9月8日	奥田、郡司、山崎、荒川	荒川
4	28歳	女性	2008年9月10日	郡司、山崎、奥田	郡司
5	33歳	女性	2008年9月12日	山崎、郡司、奥田	山崎
6	39歳	女性	2009年4月17日	奥田、郡司、山崎	奥田
7	34歳	女性	2009年4月24日	奥田、郡司、山崎	奥田
8	26歳	女性	2009年4月29日	郡司、小野、奥田	小野
9	37歳	女性	2009年5月13日	山崎、郡司、奥田	山崎
10	30歳	女性	2009年5月15日	山崎、郡司、奥田	山崎
11	25歳	女性	2009年5月16日	郡司、小野、奥田	郡司
12	39歳	女性	2009年5月16日	郡司、小野、奥田	小野
13	30歳	男性	2009年5月24日	郡司、小野、奥田	奥田
14	26歳	女性	2009年6月1日	郡司、奥田	郡司
15	34歳	女性	2009年6月2日	奥田、郡司、山崎	奥田
16	33歳	女性	2009年6月2日	山崎、郡司、奥田	奥田
17	29歳	女性	2009年6月4日	山崎、郡司、奥田	山崎
18	37歳	男性	2009年6月6日	奥田、郡司	奥田
19	33歳	女性	2009年6月6日	郡司、奥田	郡司
20	28歳	女性	2009年6月8日	山崎、奥田	奥田
21	35歳	男性	2009年6月10日	郡司、山崎、奥田	奥田
22	38歳	女性	2009年6月10日	郡司、山崎、奥田	奥田
23	36歳	女性	2009年6月11日	郡司、山崎、奥田	奥田
24	29歳	男性	2009年6月12日	小野、郡司、奥田、米澤	米澤
25	29歳	女性	2009年6月13日	小野、郡司、奥田	小野
26	36歳	男性	2009年6月13日	小野、郡司、奥田	小野
27	32歳	女性	2009年6月15日	郡司、奥田	奥田
28	36歳	女性	2009年6月16日	小野、郡司、奥田	小野
29	30歳	女性	2009年6月16日	小野、郡司、奥田	小野
30	29歳	女性	2009年6月17日	小野、郡司、奥田	小野
31	36歳	女性	2009年6月19日	郡司、奥田、山崎、米澤	福田
32	35歳	男性	2009年6月20日	小野、郡司、奥田	奥田
33	31歳	女性	2009年6月20日	小野、郡司、奥田	小野
34	31歳	女性	2009年6月20日	郡司、山崎、奥田	奥田
35	38歳	男性	2009年6月24日	郡司、小野、奥田	小野
36	33歳	女性	2009年6月25日	郡司、奥田	奥田
37	33歳	男性	2009年6月27日	小野、郡司、奥田、米澤	小野
38	34歳	女性	2009年6月27日	小野、郡司、奥田、米澤	米澤
39	38歳	女性	2009年6月29日	奥田、郡司、小野	小野
40	20歳	男性	2009年6月29日	小野、郡司、奥田	福田
41	37歳	女性	2009年6月29日	山崎、郡司、奥田	奥田
42	29歳	男性	2009年6月29日	郡司、小野、奥田	奥田
43	28歳	男性	2009年6月29日	郡司、小野、奥田	小野
44	36歳	男性	2009年6月29日	山崎、郡司、奥田	奥田

No	年齢	性別	ヒアリング日付	ヒアリング担当者	執筆者
45	32歳	女性	2009年7月4日	小野、郡司、奥田	奥田
46	28歳	女性	2009年7月4日	小野、山崎、奥田	小野
47	29歳	女性	2009年7月10日	郡司、山崎、米澤、奥田	米澤
48	26歳	女性	2009年7月12日	小野、郡司、奥田	小野
49	33歳	女性	2009年7月12日	小野、郡司、奥田	小野
50	33歳	女性	2009年7月16日	山崎、郡司、小野、米澤、奥田	米澤
51	32歳	女性	2009年7月17日	郡司、奥田	奥田
52	26歳	女性	2009年7月18日	郡司、小野、米澤、奥田	小野
53	37歳	女性	2009年7月19日	郡司、山崎、奥田	奥田
54	38歳	女性	2009年7月26日	郡司、奥田	奥田
55	36歳	男性	2009年8月1日	小野、奥田	小野
56	27歳	女性	2009年8月8日	郡司、小野、奥田	小野
57	27歳	男性	2009年8月8日	小野、郡司、奥田	福田
58	36歳	女性	2009年8月13日	郡司、奥田	奥田
59	38歳	女性	2009年8月17日	郡司、奥田	奥田
60	34歳	女性	2009年11月11日	奥田、山崎	奥田
61	32歳	男性	2009年11月11日	奥田、山崎	奥田
62	32歳	女性	2009年11月12日	奥田、郡司	奥田
63	24歳	女性	2009年11月15日	小野、郡司、奥田	小野
64	32歳	女性	2009年11月15日	郡司、小野、奥田	小野
65	33歳	男性	2009年11月16日	奥田、山崎	奥田
66	38歳	女性	2009年11月17日	小野、奥田	小野
67	24歳	女性	2009年11月19日	奥田、小野	奥田
68	30歳	女性	2009年11月20日	奥田、米澤	米澤
69	31歳	男性	2009年11月21日	奥田、郡司	奥田
70	22歳	女性	2009年11月21日	郡司、奥田	奥田
71	33歳	女性	2009年11月22日	奥田、郡司	奥田
72	39歳	男性	2009年11月22日	郡司、奥田	奥田
73	39歳	女性	2009年11月23日	奥田、郡司	奥田
74	22歳	女性	2009年11月23日	郡司、奥田	奥田
75	26歳	女性	2009年11月24日	奥田、米澤	米澤
76	31歳	女性	2009年11月25日	郡司、奥田	奥田
77	36歳	男性	2009年11月26日	奥田、山崎、米澤	米澤
78	25歳	女性	2009年11月28日	奥田、郡司	奥田
79	34歳	女性	2009年11月28日	郡司、奥田	奥田
80	33歳	女性	2009年11月29日	奥田、郡司	奥田
81	29歳	男性	2009年12月2日	奥田、米澤	奥田
82	35歳	女性	2009年12月3日	郡司、奥田	奥田
83	23歳	男性	2009年12月12日	奥田、郡司	福田
84	32歳	男性	2009年12月19日	郡司、奥田	奥田
85	38歳	男性	2009年12月20日	奥田、郡司	奥田
86	37歳	男性	2009年12月20日	郡司、奥田	奥田
87	39歳	男性	2009年12月23日	奥田、郡司	奥田
88	35歳	男性	2009年12月23日	郡司、奥田	奥田

1. 主な職業経歴

大学法学部でギリシャ語を勉強したことから他大学文学部3年生に編入し、ギリシャ哲学を専攻、大学院修士課程に進学するものの、4年在籍し修士論文が認められず中退する。編入以降は夜間制だったため、昼間は警備員の仕事をして学費を稼ぐ。大学院を中退後、職安に行き就職先を探すが決まらず、警備員の仕事を継続していたため、実質的にそれが初職となる。警備員の仕事は7年間続き、その後、精神的に参って不眠症に悩まされ、2年間無職となる。その後、派遣会社に登録してさまざまな日雇いの仕事を体験し、現在の仕事（配送、横乗り）に落ちついている。現在、派遣の仕事を行いつつ、ハローワークに通うなどして正社員の就職口を探している。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

大学院を中退後、精神的に参って警備員の仕事をやめていた時期に、派遣会社2、3社に登録していたものの、特に仕事はしていなかった。派遣をやりだした時はずっとやるつもりはなかったが、就職活動もお金を持っていないと出来ず、つなぎのつもりでやり始めた。しかし、その後も状況は変わらず、やむ得ず働き続けている。端的に言うと正社員として働きたいが仕事が見つからなかったため派遣労働を行っている。パートなど他の非正社員を選ばなかったのは、パートだと「毎日行かなくてはならない」ため。求職活動するには派遣の方が都合がいい。

3. 現在の派遣元について

現在の派遣元は派遣A社で、初めて派遣労働を始めたときから変わっていない。登録は4社している。登録に際しては時間にこだわった。職種として事務職を希望していたのだけれども、他の事務系の派遣会社に登録しても仕事が来なかった。肉体労働系の仕事であれば派遣A社以外の派遣会社に切り替えようとは思わない。派遣元が違えば、やり方も異なるので疲れてしまうし、他社と大差ないと思っている。なるべく慣れた派遣会社で長くやりたいという。

●派遣元からの仕事内容の説明

派遣先からの仕事内容の説明は不十分と感じている。基本的には前日に電話で仕事があることを聞き、当日現場に向かい、行ったら内容が違うこともあった。賃金についても聞かないといわないことも多い。また、派遣会社からのフォローや安全衛生教育、キャリアに関する支

援は皆無であるということであった。

「仕事内容の説明は不十分でしたね。大ざっぱなことはありますけれども、やったら違ったということもあります。」

「前日に仕事がある場合に、電話で、仕事があることを聞く。こんな仕事なので、どこそこに何時に来てくれというぐらゐの情報しかない。だから、こっちから聞くんだけど、賃金とかも言わないから、聞くんで。」

「一回、駅で待ち合わせて、先方が来なかったことがあって、それでどうなっているんだって電話しているうちに、派遣元に電話して調べても何もわからなくて、何回か、2回ぐらゐ電話したら明日どうするとか言い出したんで、まだこっちは（今日の仕事を＝筆者）やっていないのにつきすごく怒ったんですよ。（仕事に＝筆者）つけることばかり考えているんじゃないくて、やっているのはこっちなんだから、もうちょっとそういうことも考えてほしいですね。」

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先は宅配関係の複数社だが、主にA運輸、その他にB運輸等に行っている。仕事内容は配送トラックの「横乗り」で、具体的には駐車禁止の場所に駐車する場合、すぐに動かせるよう、乗っているという仕事である。本来は、横に「乗っている」だけの仕事であるが、実際にはドライバーの配送や集荷の手伝いをしている。仕事は9時から18時で、駅での集合、解散となる。氏の場合は必ず18時にはトラックを降りることにしており、残業はしない。仕事内容については、本来の「横乗り」の範囲を越える配送業務まで行っている。実際ドライバーと2人で1日トラックに乗るので、良好なコミュニケーションを考えると手伝うことになる。

「どこまで手伝っていいのかっていうのもあるんですね。もともと、何か、あんまり、自分は派遣会社から聞いていないんですけど、駐車禁止の留守番のためにいるらしいんですよ。そういう仕事らしいんで。それはただずっと座っていればいいんですけど、自分はもうばんばん手伝わっちゃいます。配達したりしているんですけど。」

5. 能力開発、スキルについて

仕事内容については「定型的で創意工夫はない」、「別にだれにでもできる仕事」と氏は言い切る。ただ、ドライバーに合わせるのが「大変といえば大変」（ドライバーによって細かく仕事のやり方が異なる、例えば伝票は車のどこにおいてあるとか、性格がよくしゃべる人、無言で黙々とやる人などいろいろ）で、コミュニケーション

ン能力がある程度必要という。

「何も（将来のために）ならないような感じですから。」

6. 時給額及び年収、派遣料金について

年収は100万円未満、時給は900円台。900円以下だと断るという。この時給額は警備員を行っていた頃よりも下がっているという。時給は1,200円くらいが希望。交通費は出ないため、往復1,000円くらいを上限におさまるところには行く。交通費が出ない分、時給を上げて欲しいと思っている。ただ、具体的な賃金交渉はしたことがない、とのことだった。また、派遣料金については「知らない」し、「聞いたこともない」との回答だった。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

●派遣元への満足度

全体的には「とりあえずこれでいい」、派遣元へは多くを求めているという印象であった。日雇いのため、仕事があつたりなかったりで、安定していないことが一番の不満点であった。かといって他の派遣会社に積極的に変えようとは思っていない。

「別に派遣元を変えても特に変わらないと思うんで。ほかの派遣元の人と話したりはしないけれども、とりあえず駅に行くと、似たような人がいるんで、大体見ているとどこも一緒だなという感じがするんで。」

「(派遣先を)変えたくないというんじゃないんですけれども、このままでいいやと、その程度です。とりあえずこれでいい。」

●派遣先の満足度

現在の派遣先の満足度については「こんなもんだらう、満足しているっていう積極的な評価はできない」という程度。その理由としては、「派遣元から言われた以外の仕事が多い」ためという。どこまでドライバーの仕事を手伝ったらいのかという仕事の範囲があいまいで、ドライバーの気持ちを汲みながら手探り状態で仕事をしているという。

8. 派遣社員で働くことについての考え

派遣社員で働くことについては、自分自身の都合で「シフトが組める」ことをのぞけばあまり評価できない。特に低賃金と雇用不安定ということに関しては非常に不安感がある。

「勝手にシフトが組めるっていうのは満足といえば満足ですけども、あまり仕事しないと死んでしまうので、それも限界がある。賃金は不満ですよ。能力開発もないので不満ですね。雇用不安定だし、最高に。」

（これが最もですか。長期的に見ても不安というイメージがあるんですかね。）

9. 正社員への就職活動の有無について

氏は大学院を中退してからずっと正社員として就職することを希望し、主にハローワークや民間の職業紹介会社を通じて就職活動を行ってきた。また、派遣会社の紹介予定派遣を希望したこともある。今までに300社ぐらい応募して、面接までいったのはその10分の1の30社くらい。民間の職業紹介会社に委託したけれど「ほったらかし」にされたという。

希望職種は正社員で事務職である。直近の就職活動では面接まで行ったが不採用、一次面接で終わることが多いという。

（直近は面接まで行ったんですよね。どういう会社で？）

「翻訳をする会社。」

（これは一次面接だけでしたか。質問とか大変でした？）

「そうですね。あんまり、面接で自分をつくるとかそういうこと、前はやっていたんだけども、そういうことをしても意味がないんで、普通にしゃべっていました。あんまり、面接の受け方とか、そういうのを気にするの、ぱかぱかしいんでないことにしているんで。面接そのものはうまくいったとか、うまくいかないとかいうのはないんですね。あんまり変わらないですね、どこに行っても。」

（大体、平均して一次面接ぐらいで終わるケースが多いですか。）

「はい。」

また、派遣先のA運輸からは直接雇用でアルバイトをしないかと誘われたが断っている。本人はあくまでも正社員で事務職での就職を望んでおり、それ以外だったら現在の派遣形態でいいと考えている。

10. 正社員になる上での障害

正社員への就職活動で、不利になると感じることは、まず年齢、それから性別をあげている。

「年齢はそうですね。36になっちゃいましたからね。35までだったら結構ありましたけれども。今はハローワークでも、一応、求人票には年齢不問って書いてあるけれども、実際、そこへ電話してみると『だめや』とかいう場合が多いです。」

「性というのもそうですね。男性、女性。同じような状態でそこへ電話して聞いてみると女性がいいということ言う場合がある。電話で言わなかったって、例えば、履歴書を送ってくれてと言われて、いきなり不採用だということも。それは向こうはどういう選考をしているかわからないですから、年齢とか性じゃないのかって思われる節もある。」

一方、本人は履歴書にも日雇い等の職業履歴も書いており、就職活動に不利だとは思っていない。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

将来にわたって派遣社員を続けたいと思っていない。本心はフリーで仕事が出来ればいいと思っているが「そういうのはないですから」といい、正社員で働きたいという。正社員として働きたい理由は「安定」である。正社員になるための取り組みとしては、ハローワークに行くなど就職活動を行っていることのみで、そのために資格を取ったりしていない。今持っている資格・免許は自動車の運転免許、基本的なパソコン操作は大学院の時に論文を書いたりしていてワードを使っていたため出来ることをあげている。氏は事務職（デスクワーク）を希望しているが、業種や部門などには強くこだわっていない。ただ、時間に対するこだわりは強く、正社員であっても残業することは「いといます」と述べている。このことは氏の性格をもっとも強く表している。

「仕事と生活、勉強と…、これが自分の考えだと、勉強は勉強というジャンルで、仕事と余暇と勉強という感じなんで、またちょっと別なんですけれども、勉強をしていないと自分が自分でなくなっちゃう気がするんで。」

（自分が自分でなくなるというのはどういう？）

「勉強し続けること、私っていう感じですね。」

●ワークライフバランス

基本的にライフ重視。先述したが、本人は仕事と生活の他に勉強という「ジャンル」があり、仕事が終わってから図書館に通ったり、専門書などを自分で買ったりすることも多く、月1万円は費やしている。その他に、大学時代から合唱をやっていて、現在はお金がないなどの理由から中断せざるを得なくなっているが、いずれ再開したいと思っている。

●結婚観

結婚に対する願望は「全然ない」。また、「多分、しないと思う」、「結婚しても、自分にも相手にも幸せは来ない」と結婚に関しては悲観的、否定的な様子であった。

仮に結婚するのであれば配偶者は働いて欲しいという。

12. 現在の家庭環境について

両親と3人暮らし。隣家に弟夫婦が住んでいる。父親は現在定年退職し、公園の入場ゲートでアルバイトをしている。母親は専業主婦で以前はパートで働いていた。現在、年金を受けている。両親と生計は別、というものの食事等は一緒に、特に家にお金を入れているわけではなく、あいまいな形である。逆に親からは毎月ではないが小遣いを受けている。

13. 派遣労働全般に対する要望

賃金：もっと上げて欲しい。1,200円まで上げて欲しい。

労働時間：仕事がない日があるのが不満

社会保険：日雇いの雇用保険に要件が足りるのかどうか、わからない状況。国民年金は払っていない。氏いわく、「老後よりも今死にそうですから」。

通勤費：払って欲しい。

その他：労災については、何かあったらちゃんと対応してくれるのか不安。

14. その他、印象等

氏は大学院中退後から現在に至るまで就職活動に非常に苦勞しており、行政に対して「就職支援をちゃんと行って欲しい」、「民間の職業紹介会社をちゃんと監督して欲しい」等の意見が散見された。ハローワークに行っても職は見つからず、民間の職業紹介会社でも、派遣会社の紹介予定派遣でも紹介されず、正社員の就職口を探し続けてすでに10年以上経ち、年齢的にも不利な状況に陥っていることを自覚している。仕事に関しては「事務職」という希望を持っているものの、それに就くために必要なスキルや資格を何か身につけるといった具体的な取り組みは特にしていない。一方で、自身のこだわりも強く、特に時間に対しては、勉強などが出来る時間を持ちたいことはどうしても譲れないという。

派遣労働はそうした中、生活のためのつなぎとしては機能しているが、自身の持つ知識やスキルを向上させたり、今後のキャリアに役立つものでもないという認識であった。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1991年4月～ 1995年3月	19～ 23歳	A大学法学部	学生		
1995年4月～ 1997年3月	23～ 25歳	B大学文学部に3年次編入(夜間部)、卒業。ギリシヤ哲学専攻。	学生	法学部の時にギリシヤ語を勉強して、ギリシヤ哲学に傾倒。	
1997年4月～ 1998年3月	25～ 26歳	無職	無職		
1998年4月～ 2002年3月	26～ 30歳	B大学大学院、中退。ギリシヤ哲学専攻	学生	修士在籍満期退学。修士論文が通らなかった。	論文やレポート作成時にワードを使用。
1995年10月～ 2003年3月	23～ 31歳	警備員	非正社員	B大学に編入してから学費を自分で稼ぐため。給与がなし崩し的に下がってきたため。働き始めた当初は日当が9000円、週5日だと1万円だったが、やめた時は8000円だった。	昼間は仕事、夜に大学に通う。大学時代は週5日働く。大学院になってからは週3～4日。年間で200勤務位。半年に1日安全衛生教育を受けていた。シフトは自分で組めたのがメリット。ハローワークにも通っていたが正社員としての仕事は見つからなかった。しごとセンターで履歴書の書き方、コミュニケーション、面接指導などのレクチャーを受けるが「全く役に立たない」。
2003年3月～ 2005年8月	31～ 33歳	派遣登録はしていたが働いていない(2004年頃登録)	無職	精神的に参って、不眠症で体を壊す。	派遣登録したのは4社。事務職を希望していたが、仕事が来なかった。また、紹介予定派遣も希望したが紹介されなかった。
2005年8月～現在	33～ 36歳	派遣A社にて働き始める。日雇い派遣。配送トラックの横乗りを始める。	登録型派遣		教育訓練等、特に何も受けていない。
2007年10月頃～ 2008年2月	35～ 36歳	派遣登録はしていたが働いていない	無職		

1. 主な職業経歴

1988年3月から半年程度、A社にて、レジャークラブの会員権アポイントサービスの営業職に就く（正社員、完全歩合制）。これが氏の初職であり、自分の学歴（大学中退）で、ある程度の高収入という観点から、就職情報誌を見て決めた。バブル景気で就職活動に困ることもないため、「とりあえずどんな仕事でもいいからつきたい」との考えだった。

1989年から1991年3月まで、非正社員として、B社で、東京の駅構内で弁当の配送業務をしていたが、B社を辞める3カ月ほど前からバー（C社）で仕事をやっており、こちらの仕事に興味を持つ。1991年1月頃から1993年3月にかけて、C社で、アルバイトとして、バーテンダーに転職した。バーテンダーは、職業柄、ステップアップのため店を変える場合が多い。氏も同様で、1993年3月から1996年10月に青山のレストランバーD社で働き、1996年10月から1997年2月に銀座のクラブE社で、正社員として働いている。E社で働いていた時期に、好きになった女性がたまたま大分県出身で、地元に戻ることを機会に、氏も大分に同行。1997年2月～2002年10月、大分の旅館業F社で働く。F社の離職理由はうつ病である。うつ病の原因は女性との別れもあるが、F社が旅館業としてかなりステータスが高いことから、そのプレッシャーも関係しているようだ。氏は、「1回東京までは戻ろうという感じ」で帰京した。

東京に戻ってからは、失業保険を受給しながら求職活動を続けるが、生活のこともあり、2002年11月に1週間程度、人材派遣会社G社で派遣先（運送業）での倉庫内のピッキング作業に従事。これが、氏が初めての日雇派遣経験である。その後、2002年12月から2003年1月にかけて、H社で、バーテンダーの職を得るが、通勤途中にバイク事故を起こす。入社間もない者が、通勤途上災害（労災対象）にあったため、「面倒を起こしたし、ちょっといづらい」との考えから、2003年1月にその会社を退職。その際に、賃金面でF社とトラブルとなり（当初の契約では月25万円だったが、フルに働いたにも関わらず給料は3万円しか支払われなかった）、労働基準監督署に相談を持ちかけている。精神的にも肉体的にも治療が必要な時期に、生活のため働かなければならないため、氏は、2003年2月以降、再度、人材派遣会社G社の日雇派遣等をする事となり、現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が本格的に日雇派遣をするようになったのは、2003年3月頃である。その際に派遣社員を選んだ理由は、「日

払いでお金がもらえる」こと。うつ病であったため、症状が重くなるときに休めるという点で、日雇派遣は融通がききやすい。また、バーテンダーの仕事をしていて、うつ病になった経験から、再度、バーテンダーになることへの不安感もぬぐえなかった。さらに、F社と賃金面での金銭トラブルが「直接雇用に対する不安というより、嫌気」をもたらした。

3. 現在の派遣元会社について

派遣元会社としては、2006年5月頃まではG社のみだが、現在、9社に登録している（「だいたい7社登録していれば仕事が入る感じ」）。紹介される仕事内容は、おおむね希望したとおりとの評価（そもそも、「評判や自分の経験から良くない派遣先にはいかない」ようにしているため、抵抗感のない派遣先だけが残っているようである）。派遣元会社からの仕事内容の説明は全くない。教育もなく、最初の面接の際に仕事内容のビデオを見せられる程度。派遣元会社のフォローもまったくない。

4. 現在の派遣先について

氏は日雇派遣であるため、その仕事内容は様々であるが、以下では、氏がメインの仕事と考えている事務所移転業務に絞って取りまとめる。派遣先の業種は運送業である。派遣先会社はかなり固定されており、主要なものは2社程度だ。最近では、派遣先から、直接「何日の何時に仕事があるから、そこには必ず入ってくれ」と言われることもある。

派遣先の職場環境は、事務所移転の場合、通常、派遣先の責任者がいて、大きな現場であれば20～30名ぐらいの派遣労働者が集まることとなる。派遣先責任者は、派遣労働者のリーダーに業務内容を伝えて、そのリーダーが細かい指示を他の派遣労働者に伝えることが多い。仕事内容としては、例えば、オフィスの移転やレイアウト変更の場合、派遣労働者は、建物の養生や梱包、運び出しなどの作業がある。

氏は、派遣先ではリーダー格の仕事をする事が多い。派遣先の正社員であれば入社3～5年目ぐらいのスキルの高い仕事だという。日雇派遣の場合、派遣先の責任者は、集められた派遣労働者のことをよく知らないため、派遣労働者のリーダーに現場の指揮を委ねることが多い。特に人数が増えるほど、人をどこに配置し何をやらせるかを指示する能力が不可欠となる。氏によれば、このようなリーダーの技能を持ち合わせる者だけが、この業界で残っており、リーダー格の仕事ができない人は「下っ端のまま」となる。

「梱包などは、それを自分1人でやっていたのでは全然間に合わないから、大勢の人間にやらせなきゃいけない。それをちゃんと教えて、できる人間を配置する。要は重い物を持たせるところに力のない人間ばかり配置しても意味がない。その辺は、逆に（派遣先の）社員さんの方が派遣の人間を初めて見る人間が圧倒的に多いわけなので、（派遣労働者が）どういうことができるかがわからない。」

5. 能力開発、スキルについて

氏が事務所移転業務で現在強みと感じている能力は、まさにリーダーシップである。より具体的には人を適切に配置し、仕事を効率的に教える能力だ。これらの能力は、「派遣先の社員や、その当時のリーダーの仕事を見ながら覚えていった。どちらかという盗んだというイメージのほうが強い」という。氏の呑み込みの速さは、前職のバーテンダー経験と関連がある。「バーテンダーも技術職なので、下の人間に教えたりすることもありますし、また目で盗んで覚えるというのも多かった」。この経験により、技術は盗むものとの体質が刷り込まれたようだ。リーダー格の仕事をしたのは、事務所移転の仕事の本格的にし始めてから半年ほど経ったころ。リーダー的なスキル自体の意味はすぐに理解できたが、氏の性格上、「リーダーはリーダーでやはり大変な仕事」ということで、当初は敬遠していたようだ。リーダーをやると思った理由は、日雇派遣という不安定雇用の中で安定的に仕事の紹介を得るため。「やはりリーダーで入っていたほうが、安定して仕事があるんですね。派遣元にもわがままが言えるようになる」という。

これらの能力を派遣先・派遣元が評価しているかについては、「評価してもらったことは何度かある」という。派遣先から派遣元会社に、「彼はよくやっているからランクを上げてほしい（時給を上げてほしい）」という要望が出されたこともある。実際にそれが原因で派遣元（G社）の評価制度（AランクからEランクまで5段階評価）のランクが上がったこともある（なお、G社の場合、1つランクが上がると時給で50円上がり、BからAに上がるときに100~200円上がることもある。リーダー手当は、500円程度だ）。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在、時給は平均すると1,100円程度。派遣を始めた当初から比較すると、日給（8時間）で7,000円だったものが、平均9,000円程度に上がっている。日給が上がった理由としては、ランクのベースの時給額が変わらないため、スキルが上がることでランクが上がったことになる。ただし、希望する時給額としては、最低でも1,200円程度は欲しいという。実際、日雇派遣だと交通費がなく、仕事が全くない日もあるためだ。

残業を含めた週単位の平均労働時間でいうと、約57時間。残業頻度は2日に1回程度で、残業時間は1日平均で2~3時間程度。派遣先への通勤時間は1.5時間程度である。

（自身の派遣料金について）

「大体知っている。よく行く引っ越し会社の方からは直接いくらだというようなことを聞いている。派遣元が派遣料金を開示することも、また教えてもらうこともない。」

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元会社の満足度は、「高くもないけどそんなに低くもない、多分100点満点で言ったら60~70点の間」。現在の派遣先の満足度については、仕事内容に関しては、100点満点で80点、90点ぐらいの高得点。派遣先からリーダーシップ能力を評価されていることが満足度を高めている。派遣先での仕事の問題点は特にはない。

8. 派遣社員として働くことについての考え

派遣社員として働くことについては、「雇用が不安定だが、プライベートを優先した仕事ができる」ことを評価。仕事での自分の経験とかが十分に生かされることや、自分で好きなときに休みがとれることから、満足度は高い。満足していない点は、賃金問題。交通費の支給がないことも不満。氏は、派遣の仕事を選ぶ際、通勤時間ではなく交通費を基準にすることがある（往復で交通費1,000円を超える仕事を敬遠する場合があるという）。一方、正社員については、安定の反面、拘束という負のイメージがある、と語る。

9. 正社員への求職活動の有無

氏は現在でも、月に2回、ハローワークに定期的に出かけ、求人票を見ている。基本的には今までの経験を生かせる仕事を探している。バーテンダー関係の求人も見るが、施工系統の作業が好きであることから、施工関係の求人も確認する。しかし、求人票にマッチする仕事はあっても、通勤が遠いことや、自動車免許がないことがネックとなり、応募にはいたらない。バーテンダー関係の仕事については、年齢が高くなっていることから、求人年齢とあわない場合が多い（20代の未経験者募集が多いのだそうだ）。

（派遣先から正社員登用の打診の有無について）

「今は言われたり言われなかったり。拘束されるのがどうも。やっぱりトラウマになっているんですね。意識的にも、無意識的にも嫌悪感みたいなものをすごい感じる。うちに来ないか、と言ってくれる会社もあるが、（派遣先の）悪いほうも見ている

ので、嫌だという部分もある。」

(定期的にハローワークに通う理由)

「いい仕事があったら就きたい。あとこの歳になって今さら変な感じですけど、親に対する見栄ですかね(親を安心させたい)」

10. 正社員になる上での障害

正社員になるうえで不利だと思う点は、年齢とうつ病、正社員に対するトラウマ。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

将来の働き方のイメージとしては、「この5年以内では、多分現状維持」だという。ただし、正社員になるために定期的なハローワーク通いをしており、自分が打ち込める仕事の出会いを待っている状態。

(求職活動も続けることについて)

「どうしても、パートナーをやっていたときの感覚があるのかもしれない。仕事に対してやっぱり出会いというようなイメージもある。やはり、これだったらやってみたいと思う、そういった気持ちが大事な。そういう職業があるのを待ちたい。それ以外に関して、自分から動くということに関しては、やっぱり日々の生活に追われているということもあるので、ちょっとしづらい状況ですね。」

(今後も、派遣社員を続ける理由について)

「融通がきくということと、辞めやすいこと。もしなんかいい出会いがあったら、そっちのほうにすぐに行けるような感じで、ある意味そういう状況をキープしておきたいな、というところがある。」

12. 現在の家庭環境について

東京に一人住まいであり自活している(親からの生活

費の補助はない)。現在、年収は300万円。母親が北海道で生活しているが、「自分が北海道に帰ってしまうと、迷惑がかかるので、今後も東京にいる」という。

「北海道に帰ってしまうと、迷惑がかかるので(今後も東京にいる)。そこ(北海道)に行ってしまうと完全に自分の殻に閉じこもってしまうような状態から出られなくなるんだろうなという意識もある。」

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、賃金と交通費。賃金については、派遣労働者に対する最低時給を設けてほしいという。できれば、通常の最低時給の2.5割増しの高いレベルでの最低時給を要望。金額としては、1,000円台が望ましいという。また、マージン率の公開と、そのマージンの規制も望んでいる。交通費については、「交通費支給か、せめて交通費控除はしてほしい」という。

14. その他、印象等

氏の職業経験を特徴づけているのは、パートナーとの出会いである。それまでは学歴や資格のなさから高賃金を基準に求職活動をしていたが、この出会いから知識の吸収や学びが転職の基準となっている。しかし、うつ病と金銭トラブルを契機として、パートナーや正社員に踏み切ることができない現実が続いているようだ。氏は現在でも正社員の求職活動を定期的に続けており、自分が熱中できる新たな出会いを待っている。そのためには派遣という働き方は都合がいい。本来、能力が高いため、どのような現場でも適応できることが、現状維持を補強しているようである。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1988年3月	19歳	大学中退(大学1年)			1988年に大学進学のため北海道より上京。進学理由はとりあえず東京に出たかったから。
1988年3月から半年程度	19歳	A社にて、レジャークラブの会員権アポイントサービスの営業職に就職(完全歩合制)。月の平均給与は28万円程度。	正社員	バブル景気で就職活動に困ることもないため、「とりあえずどんな仕事でもいいからつきたい」との考え。自分の学歴(大学中退)で、ある程度の高収入がもたらされる仕事という観点から、就職情報誌で見て決めた。	
1989年～1991年3月	20～22歳	都内の駅(鉄道)構内で弁当の配送業務(B社)。勤務形態は朝10時から翌日10時30分までの泊まり勤務(仮眠時間あり)。週4日勤務(2勤1休)。	非正社員(アルバイト)	A社の離職理由は、電話勧誘の営業で「人をだますような仕事なので、良心の呵責に耐えられなかった」から。また、歩合制の給与で安定感が全くないことや、当時、バブルの余波が残っていたこともあり、「フリーター天国だった時代だったので、就職するよりもとりあえずフリーターでしよう」との感じ。B社も就職情報誌で賃金面を基準に決めている。	

(続き)

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1991年1月頃～1993年3月	22～24歳	バー(C社)のバーテンダー。給料は18～20万円程度。	非正社員(アルバイト)	辞める3カ月ほど前からバー(C社)で仕事をやっており、こちらの仕事に興味を持ったため転職。氏は、もともとお酒が好きなこともあり、この仕事に関心があった。「とりあえずは夜のお店で働きたい」と考えていたところ、バーで新規オープンのお店がたまたまあり、その募集に応募。新規オープンのお店なら、未経験者でも教えてくれるだろうとの思いがあった、という。	C社は、入社後、3カ月間無遅刻・無欠勤を条件にバーテンダースクールへの入校を認めている(費用は会社持ち。ただし、卒業後1年間は退職できない)。氏は、1991年夏、条件をクリアし、バーテンダースクールに通って卒業。
1993年3月～1996年10月	24～27歳	青山のレストランバーD社。昼(ランチタイム)と夜の2勤務であるため、給料は月30～35万円。	正社員	転職理由として、バーテンダーという職業柄、ステップアップのため店を変える必要があった。「やはり若いバーテンダーだと、自分の力がどのぐらいかわからない。いろんなお店を回ってみたい」と知識が偏ってしまう。スクール卒業後、「1年間の奉公」を終え、退職時、すでに氏は、C社の店舗のトップとなっていた。人を教える立場にあり、新人も育て、自分が抜けても大丈夫であることを確認したうえでD社に転職。	前職C社ではバーテンダーが5人だったが、D社は1人。C社が分業的だったためあまり勉強にはならなかったが、D社では今まで5人でやっていたことをすべて1人でこなさねばならず、さまざまな技量を習得するきっかけともなった。
1996年10月～1997年2月	27～28歳	銀座のクラブE社。夜の勤務で給料は、月25万円程度。	正社員	銀座には「いいお客さん」がいる。ステップアップだけでなく、お客さんをつけるために転職した。当時、将来的には自分の店を持ちたい、との想いも芽生えていた。	
1997年2月～2002年10月	28～33歳	大分の旅館業F社。入社当初は、バーテンと、氏の希望で、旅館の湯場の手入れ等の雑用をこなす。給料は、当初は23万円程度だったが、仕事を覚えるとともに買い出し等の外回りの仕事も手掛けるようになり、2002年頃には35万円超。	正社員	たまたま好きになった女性が大分県出身で、地元に戻ることを機会に、氏も同行。「もうある程度1人でやる自信もあったので、夜の仕事、バーテンであれば探せる」との思いもあった。結婚を前提に2人の生活が大分で始まる。1997年2月、大分のハローワークで、たまたまバーテンの求人を出していた旅館業F社に応募。採用された。しかし、2002年10月、うつ病を原因に同職を離職。	うつ病の発症原因の一つは女生との別れ。F社が旅館業としてかなりステータスが高いことから、そのプレッシャーも関係しているようだ。氏は、「1回東京までは戻ろうという感じ」で、帰京した。
2002年11月から1週間程度	33歳	人材派遣業(G社)。派遣先(運送業)での倉庫内ピッキング作業。	登録型派遣(日雇派遣)	失業保険を受給しながら求職活動が続けるが、生活のこともあり、2002年11月に1週間程度、日雇派遣を初めて経験。	
2002年12月～2003年1月	33～34歳	バー(H社)のバーテンダー	正社員	バーテンダースクールの校長の紹介などを経て、H社で、バーテンダーの職を得るが、通勤途中でバイク事故を起こす(全治10日)。入社間もない者が、通勤途上災害(労災対象)にあったため、「ちょっといづらい」との考えから、2003年1月にその会社を辞めている。	退職時、賃金問題でH社とトラブル。フルに1カ月働いたにも関わらず、1月分の給料は3万円(当初の契約では25万円)。氏は労働基準監督署に相談(半年後、合計14万円を得る)。
2003年2月～現在	34～39歳	人材派遣業(G社)で事務所引越しなどの仕事をす。登録会社を増やしつつ、現在にいたる。	登録型派遣(日雇派遣)	うつ病に加え、バイク事故の治療もあり、精神的にも肉体的にも治療が必要な時期に、生活のため働かなければならないため、氏は、2003年2月以降、再度、人材派遣会社G社の日雇派遣をすることとなる。	当初はコンビニエンスストア(深夜)のアルバイトをしながら、その間に日雇派遣。2003年夏にコンビニエンスストアが閉店してからは、日雇派遣がメイン。その後、2006年頃に請負会社(什器関係)のアルバイトも兼職するが、アルバイトは1年ほどで辞めている。

1. 主な職業経歴

大学（工学部工業経営学科）を卒業後、大手精密機器メーカー（プリンター等）に就職した。28歳の時に職場結婚を機に退職した。当時は職場結婚すると、どちらか一方が転勤させられてしまう慣行があり、働き続けることは考えなかった。当初は仕事をする気はなく、専業主婦をしていたが、半年ほどたって派遣登録し、2週間ぐらいの短期派遣（一般事務）を3回繰り返した。その後、長期派遣を開始し、最初は中小の金融機関でエクセルVBAによるプログラミングの仕事に就いた。9カ月ほど勤務したが、暇すぎることを理由に派遣先を変更した。次は2000年1月から、パソコン周辺機器を販売する会社でWEB上の店舗を立ち上げる仕事に携わった。同社が業務上使用していたデータベースソフト、アクセスに興味を持ちはじめ、同ソフトを使用する仕事に就きたいと思うようになり、ほぼ1年後、また派遣先を変更した。希望が叶い、中堅の広告代理店でアクセスを使う仕事に就くことができた。3年以上勤めたが、出産（2005年1月）のため就労を中断した。ほぼ1年間休職し、2005年1月からまた派遣社員として仕事を開始した。派遣先は大手金融機関で、法人向けインターネットバンキングの事務を行っている。派遣会社には金融以外で希望を出しているが、就労時間が9時～17時（残業は不可）などを条件としているからか、なぜか派遣先は金融になってしまう。2007年に、ウェブサイトの転職サイトを使って（正社員の）求職活動をした。エージェントがいて、エージェントを経由して紹介してもらったシステムだった。1社紹介を受けたが断った。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

専業主婦をしていたが、暇をもてあますのももったいない、ということで働いてみようと思った（あくまでも重きは家庭）。残業がないことが派遣の魅力だった。また、当初は、あまり責任の重い仕事はしたくないという思いがあった。派遣という働き方がはじめてだったので、最初は短期で始めた。

「働いてみようと思ったのと、残業がないことが魅力的だったので。」

「こういう言い方は変なんですけれども、あまり責任の重いのはちょっと、重目のはしなくなかったというか、軽目なところから始めてみたかった。」

「私が正社員をやっていた頃は、派遣の方が結構多くて、契約社員という意識は、私の中には多分なかったんですね。」

3. 現在の派遣元会社について

現在、4社に登録しており、現在の派遣元は比較的、SEなどの仕事が多いところである。登録の際の希望は、金融だけは行きたくないこと。それ以外は、9時～17時で残業がないこと、通勤しやすいこと、時給（2,000円）など。派遣元からのフォローは3カ月に一度で、それについては適切だと考えている。教育訓練やキャリアについての支援・アドバイス等は特段ない。

4. 現在の派遣先について

大手金融機関。法人向けのインターネットバンキング（IB）の事務が現在の仕事である。具体的には、IBを利用している顧客の会社の企業情報や利用状況の明細などの記録がサーバーに保存されており、そのデータを利用して、過去1カ月の利用実績などを分析する。仕事の指示は基本的には、社員ではなく、同じ部署にいる業務委託の2名の外部社員から受ける。仕事のレベルとしては入社2年目程度の仕事。今は、どちらかというと定型業務が多い。月曜日～金曜日の週5日勤務。9時～17時勤務で残業はできない。

「いや、金融だけは行きたくないと言ったんですけど、金融しか紹介していただけなかったんです。」

（いわゆる仕事内容的には。）

「ちょっとつまらないんです。（笑）つまらないというか、仕方のないことなんですけど、やっぱり子供がいるので、9時5時でお休みもたくさんいただけるので、あまりわがまま言っちゃいけないんですけども、仕事内容はちょっとつまらない。」

5. 能力開発、スキルについて

現在の派遣先で強みと感じている具体的な能力は、「アクセス・・・」と答えたものの、転職にあたってアクセスの知識は有利に働くとは思っていない。プログラマーやSEとしてやっていくには、メーカーのSQLサーバー（マイクロソフト）やDB2（IBM）の知識が必要であることを認識している。なので、メーカー側の資格がほしくてSQLサーバーの資格を2006年に独学で取得した（アクセスも派遣就労のなかで独学で身につけた）。このSQLサーバーの知識が実際の業務のある場面で役に立ったことがあった。派遣先から自分の能力が評価されている実感はある。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在の時給は2,150円で、年収にすると320万円。派遣を始めた時は、時給は1,600円だった。現在の派遣先

では当初は 2,000 円だった。よく、現在の派遣先の担当者から自分の派遣料が高いと言われていて、ある時に職場で自分の契約書を見てしまったことがある。それを見たら 4,000 円でびっくりした経験がある。それを見たとは言わないが、派遣料が高いと言われてつらいという話を派遣会社の担当者に話をしたら、時給を 2,100 円にあげてくれたことがあった。また、先細り感があるので最近やめたいという話をしたときにも、それが理由とは言わなかったが、50 円あげて 2,150 円にしてくれたという。現在の時給に不満はない。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣先の満足度は 40% ぐらい。不満に感じているのは、暇なこと、自分で仕事が広げられないことと金融界特有の連続休暇を毎年必ず取得しないといけないこと（5 日間の取得が必要）である。子どもが風邪を引いたときに少ない有給休暇を使わなくてはならないため、毎年それ以外でとれる有給休暇はほとんど残らない。また、仕事を広げようがないことも不満に思う。派遣元の担当者には小さいものでもいいのでプログラムの仕事があったらやりたいという話は伝えている。派遣元の満足度は「まあまあ」である。

（派遣先の不満は何ですか。）

「お仕事内容。暇であることと、自分で広げようにも広げようがないんですね。」

8. 派遣社員で働くことについての考え

派遣社員で働くことについては、満足なところもあるが、困ったところもあると考えている。満足な点は残業なしで帰宅できること。不満な点は自分の力量で仕事ができないことである。派遣についてはどちらかといえば負のイメージを持っており、責任の重い仕事をさせてもらえないというイメージを持つ。一方、正社員は仕事をやらせてもらえるが仕事を選べないというイメージを持つ。また、正社員は嫌が応にも目標を決めていかなくてはならないが、派遣は自分で目標を立てないと「ずるずるっ」といってしまうという。

「アクセスができませんといっても、アクセスのことしかやらせてもらえないというか、そういうところがあると思うんですね。正社員とかだと、こういうのがあるけどみたくないのがあるじゃないですか。」

「こんな言い方をすると、私は責任ないみたいなのふうに思われがちなんですけれども、責任があるというか、重い仕事をさせてもらえない、派遣は。」

9. 正社員の求職活動について

去年（2007 年）、WEB サイトの転職サイトを使って、活動をした。理由は「ずっとこのまま派遣なのかなと考えた時期があり、年齢も年齢だったので」。40 歳前でないで転職できないと思ったという。サーバーのセキュリティの会社の紹介をエージェントから受けたが、面接を受けずに断った。勤務先が都内だったが遠かったのと、セキュリティに経験がなく不安だったのが理由である。契約社員の話も 3~4 社あったが、勤務地と残業がネックで案件を見ただけで断った。

（去年、どうして正社員の求職活動を。）

「ずっとこのまま派遣なのかなと考えた時期があって、年齢も年齢だったので。38（歳）だったので、40（歳）前じゃないと転職できないんじゃないかなと思って。」

10. 正社員になる上での障害

不利になる条件は年齢と子ども。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

希望は正社員。その理由は、もうちょっと責任のある仕事がしたいから。現在のアクセス等の知識をベースにしながら、SE 的、コンサル的、営業的な仕事の可能性を感じている。仕事内容にはこだわるタイプ。ただし、現在は育児が優先であり、それが達成できていると感じている。仕事の面白さ、それによって自分が成長できるということを子どもにも伝えていきたいと考えているため、働き続けるお母さんが増えてほしいと願っている（結婚当時はそういうふうには思っていなかったが）。

「正社員になりたいんですよ。もうちょっと責任のある仕事がしたい。」

（どういう仕事につきたいと思われませんか。）

「そこはまだ自分の方向性が見えていないので、何とも言えないです。そういうの（アクセス＝筆者）をベースに、何か SE 的だったり、コンサル的だったり、営業的だったりという仕事もありかなみたいな。」

12. 現在の家庭環境について

現在は、配偶者（夫）、子どもとの 3 人暮らし。世帯年収は 1,000 万円である。

13. 派遣労働全般に対する要望について

賃金は妥当だが、通勤費は支給してほしい。

14. その他、印象等

仕事をやるからには責任のある仕事をやり、仕事を通じて成長したいという思いが強い（結婚退社後の派遣当

初はそんなこと思っていなかったが)。当然ながら正社員を志向しており、サーバーデータベースの資格を独学で取得するなど自分のスキル開発にも余念はないが、現在は育児中のため、残業が必然的に伴う正社員になるのは現実的に難しい状況にある。本人も、いまは育児を犠

牲にしてまで正社員になる気はない。

派遣社員での仕事は自ずと仕事の範囲や責任の範囲も限られてくる。そのため、現在の派遣先の（定型的な部分の多い）仕事の満足度を聞くと、40%にとどまった。暇なことは特に苦痛だと繰り返し強調していた。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1991年3月	22歳	大学(工学部工業経営学科)を卒業。			
1991年4月～98年6月	22～28歳	大手精密機器メーカーに就職	正社員	仕事としては工場で品質管理とか、そういうことをしたかったが、適性検査が何かでシステムエンジニアのほうに配属されてしまった。結婚を機に退職。職場結婚は、続けていても異動(転勤)させられてしまう。	
1998年6月～1999年1月とか2月	28歳	専業主婦	無職	仕事をしたいという感じはなかった。	
1999年1月とか2月～3月	29歳	2週間ぐらいの短期派遣を3カ所。ワープロ事務	登録型派遣	「働いてみようと思った」。「暇をもてあますのももったいない」。派遣は、残業がないことが魅力。「あまり責任の重いのはちょっと、重目のはしたくなかったというか、軽目なところから始めてみたいかった」。	
1999年4月～12月	30歳	金融機関。事務だが、エクセルVBAでプログラミングもやっていた。	登録型派遣	手があいちゃうことが多かったので、満足度は高くない。「仕事をしていてもおもしろくないし、「暇は暇だし、ちょっとこれほという感じ」。	仕事は独学で覚えた。「結構簡単に・・・」。
2000年1月～12月	31歳	パソコンとか周辺機器を販売する会社。WEB上でも店舗を作ろうとしていた。それに携わる仕事。	登録型派遣	前の会社が金融だったので、金融以外の職場を希望した。発言はできないが、会議には参加していた。議事録つくったり、商品としてどういうものが必要なのかを、ほかのサイトから自分なりに調べたり、こういう商品がありますけれども自社でもどうですかみたいな質問を上の人に働きかけたりした。プログラムは全然やっていないが、そのときに会社が使っていたデータベースソフト(アクセス)に興味を持ち始めてしまって、そっちをやりたくなってしまった。	アクセスは自分では使っていなかったが、ウェブサイトのハウツーで独学を始めて、あとは自分で本を買って覚えた。
2001年1月～2004年11月	32～35歳	広告代理店。当初は経理の部署で、データベースの改修をするのが仕事。途中で経理部門が外注化されて、インターネットの企画をやる仕事に就く。	登録型派遣	アクセスを使いたいという希望が叶う。コマースサイトの経理情報もアクセスで管理しており、このアクセスのデータベースを改修していた。経理システムが外注化されたが、ほかの部署でアクセスを使う仕事があると言われ、移る。出産のため終了。	アクセスでは最初から開発できた。派遣先では、マイクロソフト社のSQLサーバーというデータベースがあるが、それとの接続を考えているとの話をされ、SQLサーバーの研修に行かせてもらったことがある。派遣元で研修を受けたことはない。
2004年12月～2005年11月	35～36歳	出産(2005年1月)のため、休職			
2005年12月～現在	36～39歳	大手金融機関。法人向けインターネットバンキングの事務。アクセス・エクセルVBAを使う。	登録型派遣	「金融だけは行きたくないと言ったんですけど、金融しか紹介していただけなかった」。「多分、時間が9時5時でとお願いしたから」。「あと、(通勤)路線」。アクセスとはいっても、運用が中心。「あまりにも暇」であることが問題。あまり変化がなかったら、やめるかもしれませんという話を派遣元の担当者にはした。「今、自分の方向性としてどこに進んでいけばいいのか、実は悩んでいる。このままアクセスで進むのか、アクセスのプロとしてやっていくのか、それとも別のもうちょっとSE的などうか、コンサル系とかに行きたいのか、今、軸がふらついていて悩んでいる。だから、仕事もやめるんじゃないかな」。「ただ自分には子供がいるので、それが一番多分ネックになる。だからやめました、探してくださいというのですぐに探してもらえども限らない」。	

1. 主な職業経歴

高校在学中の1998年5月から、友人の紹介で六本木のレストランバーAでアルバイト。高校卒業後も3カ月間、就職活動はせず、1999年6月までAで勤務を続ける。ほかの仕事も経験したかったので離職。1999年7月に、建築請負会社Cで事務職パートとして就労し、登録した人材を建設現場に送り込むコーディネート業務や書類整理等の事務全般に従事した。長期の海外旅行に行くため、翌年7月にCを辞し、2000年8月より2001年3月まで、タイ、インドなどアジア諸国に滞在。2001年3月に帰国し、パートの介護ホームヘルパーとしてD社、E社で2004年8月まで勤務(2社の勤務が重なっている時期もある)。途中、自ら進んで研修を受けホームヘルパー2級の資格を取得している(会社の援助なし)。2004年10月から、ワーキングホリデー制度を使ってオーストラリアに滞在。現地の音楽家との出会いから、現地の音楽の専門学校で1年間学び、修了証を得ている(サーティフィケート4)。2006年3月に帰国し、10月まで、大阪の叔母が新しくはじめたレストランの運営を手伝う。2006年11月から翌年5月まで、外資系広告代理店F社で初めて派遣社員として働く。長期のはずが、1カ月単位の細切れ契約更新で、半年で雇い止めにあつて離職。前回の雇い止めにあつた経験から、長期契約に不安を覚えて、2007年5月から10月まで、家電量販店のキャンペーンなどのスポット派遣で働いた。2007年10月に、現在のG社(食品製造業)で働く派遣社員募集を見て応募、受付業務を行っている。派遣元会社はG社の子会社。派遣先G社の人間関係もよく、派遣元にも満足している。契約は来年1月中旬まで。仕事には満足しているが、再びワーキングホリデー制度を活用して海外に出かける予定であるため、契約の更新は考えていない。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

求人広告がかなりたくさんあつて選べることと、仕事内容も比較的手の届きやすいものが多いということから派遣の仕事始めた。

仕事を探すときは、派遣会社に登録して探すというよりも、仕事内容を明示して募集している派遣元会社の求人広告を見て、選んでいる。パートやアルバイトに比べて時給がよいというのも、派遣を選んだ大きな理由。

派遣で働くうちに、仕事と生活の両立可能な働き方だとわかって、メリットを感じたという。自分の時間が多く持てる。普通の社員だとそれはあり得ない、と語る。

「派遣の仕事が比較的手も届きやすく、しかも数もたくさ

んあつて選べるのではないかとこのところから目を向けました。」

「派遣という働き方自体についてのイメージがわからずに始めています。私は、まず派遣先会社の情報で気に入ったものが見つかって、その派遣会社に登録するという感じです。」

「自分の時間が多く持てる。正社員だとそれはあり得ないことだと思う。」

3. 現在の派遣元会社について

現在の派遣元は、派遣先会社のグループ子会社。情報サイトの「G社の受付、派遣募集」に応募して、派遣会社に登録し、派遣された。仕事の説明については、「特段に足りないということはない」としている。月に一度、給料明細を派遣元会社の担当者が持参して、顔を見せて、フォローしていた。実際に、有給休暇の取得で、派遣先と話し合いが必要になった時も、きちんと公平に対応してもらったという。派遣先と派遣元の関係が良好なため、問題の解決がスムーズにしている面があるようだ。

派遣元のキャリア支援体制は、これと違ってないが、パソコンのスキルアップセミナーなどは開催されているという。

4. 現在の派遣先会社について

仕事の内容は、受付業務で、「広く浅く的な仕事です。来社いただいたお客様にご用件をお伺いして、商談ブースに案内し、社員を呼ぶのが基本的な仕事で、ブースの予約や管理も含みます。来客は、平均して一日大体100名ぐらいで、年末などの忙しい時には、三倍ぐらいの来客がある」という。客対応では、商談ブースの振り分けなどでも瞬時にフレキシブルな判断を求められることも結構多いそうだ。この仕事は、氏が派遣で入るまでは、正社員が担当していた。受付業務の経験もあり、「入社2~3年程度の仕事をやっている」という。

派遣先は、瞬時の適応力を求めており、業務の経験と、海外生活や日常生活で培った順応力、適応力が生かされているという。

派遣先での評価については、長期契約の要請とそのときに時給がアップしたので、評価されていると感じている。また、顧客から褒められているということを派遣先から聞かされてもいるという。

5. 能力開発、スキルについて

パソコンのスキルアップセミナーなどは開催されており、そのお知らせはあるが、そのほかには特段ないと

いう。また、通信教育の割引もあるが、「興味があったらという感じで、特にやりなさいとか、やったほうがいいよとか、そういったことでは特別なかった」という。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

最初の外資系広告代理店での派遣では時給 1,600 円で、現在の食品製造 G 社では、入った時点で 1,550 円、今年 1 月に 1 年契約となったときに 100 円アップの 1,650 円となった。このアップは、長期の契約を受けるときに、氏からアップを要請して実現したもの。派遣元に要請したら、すんなりとアップできたという。

望む時給については、「2,500 円ぐらいあるといいなと、夢を見てしまいますね」としながらも次のように語る。「これぐらいの仕事だと（時給 2,500 円は）まずないですよ。もっと特殊な仕事をしなければ、出ないとは思いますが。社会的に決して悪い時給ではないということも理解していますので、そういう意味では納得しているんですけども。そもそも社会がおかしいのではないかという考えが私の前提にありまして、そこで考えると、どうしても納得はできないというか。苦しいですね」。年収 300 万円では、生活していただくだけで精一杯で、余裕はないという。

派遣料金については、「知らないです。派遣会社からは一切入ってこないですし、尋ねてもいない」と語る。

就業時間は、8 時 50 分～5 時 50 分の 8 時間。普段は、残業はあまりない。「収入を考えると最低限の労働時間は必要ですけども、趣味の音楽のことを考えると」不満が残るという。

「長期でする限りは、前より 50 円安い時給というのは何となく悲しいということもあって、100%満足で長期を決意するには時給を少しという気持ちもあったので、素直に派遣元に相談しました。」

「年収 300 万円ならいいじゃないと一瞬思いますけれども、実際に税金や何かで、結局手取りって 250 万円とかになってしまいますよね。そこからいろいろ家に入れたりだとかを考えていくと、私のこの状態ではまずひとり暮らしはできないなと思います。その日暮らしというか、その生活を続けていただけならひとり暮らしできるんでしょうけれども。」

「これだけ働いていると音楽する時間がないんです。平日はへとへとになっちゃって。なかなか夜に音を出すことはできないし。どちらかを取ると、もう一つは立てられないですよ。」

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度について

派遣元にはかなり満足している。その理由は、「何でも話せる」こと。「今までは、派遣会社に話してしまうと派遣先にその話が変に漏れたり、変に伝わったり。私はだれかに相談したいから派遣元に相談したのに、かえ

ってこじれてしまったこともある」と振り返る。現在の派遣元担当者が年配の経験を積んだ人で、うまく派遣スタッフのフォローができていようである。グループ企業ゆえに、派遣元・派遣先の関係が強いことがフォローの適切さにつながっているのかもしれない。派遣先については、前の派遣先よりも、現在の会社での満足度が高く、「90%に近い数字は与えられると思う」としている。

「ほんとうにちょっとしたことが話せる派遣元会社という意味で満足しています。」

8. 派遣労働者として働くことについての考え

現在の派遣先は、仕事と私生活の両立もでき、満足度が高いものの、今のところ今回の契約満了（来年 1 月）までと考えているという。ワーキングホリデーの年齢制限（30 歳）前に、海外で働くつもりなのが大きな理由。

現在は仕事と生活の両立のメリットを享受できていると語る。しかし、賃金の低さや雇用の不安定さには不信感も抱いている。

派遣の仕事の特徴は、仕事と私生活（家庭、趣味等）の両立ができること。通常考えられるように責任感の薄い働き方ではなく、責任感をもってできる仕事だとしている。

「何かあったときは、やはり契約をしていますし、責任は感じますね。いつまでという期限があるので、かえって、それまではちゃんとしなければという感じもあります。」

9. 正社員への求職活動について

正社員だと、「拘束される、労働時間が長いという感じがする」としており、基本的に、海外で暮らすことがずっと念頭にあるため、正社員は選択肢に入っていない。

「海外に行きたいという気持ちで、正社員という選択肢は、はじかれてしまう。」

10. 正社員になる上での障害について

そもそも、正社員は前項の通り選択肢に入っていない。正社員になると、辞め難いため、海外で暮らすという希望とは合わない。

11. 将来の働き方と生活のイメージについて

ワーキングホリデーの年齢制限（30 歳）までに、外国（カナダ）に出て働くつもりだという。将来的には、養蜂や野菜づくりなどの仕事をする田舎暮らしがしたいとしている。田舎暮らしであれば、自然と仕事と生活のバランスが保たれると考えるからだという。

「仕事は私生活を豊かにするために必要なものだが、私生活は仕事よりもずっと大切なものだと感じています。」

12. 現在の家族環境について

母親と同居（持ち家）。会社を早期退職した父親は田舎暮らしを望み、能登で働きながら暮らす。母親は歯科衛生士。氏の収入から家に3万円入れており、金銭的な援助はうけていない。

結婚観については、「いずれはしたいとは思っている。しかし、こればかりは自分だけではできませんので、縁があればと思っています」という。結婚したら、「仕事よりも、家庭を優先する」考えだという。

13. 派遣労働全般に対する要望について

賃金については、平均時給の引き上げとボーナスの支給を望む。「ボーナスがあるのと、ないのとで、大分違うと思う」としている。

保険制度については、実際に派遣社員で使える人がほとんどいないのではないかと疑問を呈しながら、制度を派遣労働者でも使いやすいようにしてほしいとしている。

通勤交通費は、「支給されて当然なものが、現在、支給されていないのではないかと感じている」という。

派遣期間については、「仕事が長期であれば、細切れ

の契約でなく、ほんとうに長期の契約をするべきだ」とする。

派遣元と派遣先に関する関係については、「派遣元のフォローはあって当然のもの。派遣先が強くて、派遣元が弱いという状態は、おかしいと感じる」という。

14. その他、印象等

仕事に関する価値観では、一貫して、会社に勤めて働くこと自体に重きを置いていない。現在に至るまで、常に海外で生活することを具体的な目標としている。そのため、出入りが身軽でない正社員という働き方は選択肢とならず、就くことも辞めることも簡単な派遣労働が合理的選択となっている。将来的にも、会社勤めではなく、農業・養蜂などに興味があり、近々、ワーキングホリデーを利用して行く予定のカナダでは、実際にその分野の仕事を探すつもりだという。生活と仕事が一体化していることが、農業や養蜂に強く魅力を感じる理由だとしている。

職業経験の仕事観への影響をみると、長期の派遣と言われたのに実際は短期で雇い止めされたトラブルの経験から、またトラブルが起きるのではないかと長い契約に対する恐れが生まれ、その後はスポット派遣など短期の派遣で働くことを選択している。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1998年5月 ～1999年6 月	18～19 歳	レストランバー(六本木)でアルバイト。レストランバーでフロア担当。時給は1000円。加えて、チップが時給分ぐらいあった。 99年3月高校卒業。	パートタイ マー	就職活動はせず、高校在学中のアルバイトを卒業後も続ける。友人の紹介。他の仕事もしてみたかったので離職。	地元石川県の高校を1年で退学。単身赴任していた父親を頼って上京し、通信制高校で学ぶ。
1999年7月 ～2000年7 月	19～20 歳	建築請負会社の事務職。内勤の従業員は10名弱の会社。時給は1200円。交通費支給。	パートタイ マー	フリーペーパーをみて就職。業務内容は書類整理等の事務全般。離職したのは、海外に行きたいという理由。社長が社員に暴力をふるうことがあるなど職場の雰囲気は悪い。など長く勤めるところではないと感じていた。	
2000年8月 ～2001年3 月	20～21 歳	アジア旅行			
2001年3月 ～2004年8 月	21～24 歳	介護ホームヘルパーのアルバイト。2社で勤務。仕事がフルに入らないときは両方で働いていた時期もある。時給は一方が1000円～1200円程度。もう一方は昼間の時間で時給1400円、夜の時間で時給1600円。	パートタイ マー	フリーペーパーをみて、普通のアルバイトより少し時給がいいことと、人の役に立つ仕事だと考えて就労。辞めた理由は、海外に行くため。介護の仕事に対する疑問をもったことも仕事から離れた理由のひとつ。	教育訓練はほとんどない。一通りのことを1～2度教わり、その後は障害者(当事者)から聞いてやっていた。求められなかったが、自分からホームヘルパー2級の資格を取得。会社の援助はない。
2004年10月 ～2006年3 月	24～26 歳	オーストラリア遊学。パイロンベにて音楽専修学校で学ぶ。サーティフィケート4を取得。		最初から留学を予定していたわけではなく、ワーキングホリデーで遊学。現地の音楽家と友達になって、その流れで学校に入ることになった。	
2006年3月 ～10月	26歳	帰国。叔母がカフェを開店するのを手伝いに大阪へ。		おばが大阪でレストランを始めることになり、助けに行った。大体軌道に乗ってきたので、東京に戻ってきた。	
2006年11月 ～2007年5 月	26～27 歳	外資系広告代理店で初めての派遣。一人体制の受付業務。午前と午後の交代制で、午前中担当(朝の8時半ごろから、2時ぐらいまで)。	登録型派 遣	英語を生かして、未経験でも可の仕事の募集を事務派遣のインターネットサイトで見かけて応募。求人がたまたま派遣だった。時給が普通の直接雇用の仕事よりもよかったことも理由。派遣先の都合で、派遣会社を絞り込むこととなり雇止め。長期のはずが、1カ月単位の細切れ契約で、雇止めも一方的なものだった。この件で、派遣の労働組合に相談し、加盟している。	引き継ぎの期間が1週間弱程度あった。わからないことがあった場合にその都度、総務から教わった。海外にいつかまた出たいと考えており、正社員になることは考えていなかった。
2007年5月 ～10月中旬	27歳	スポット派遣。短期派遣。日雇いの大手電気屋さんのキャンペーンなども。	登録型派 遣(スポッ ト型)	前回の派遣の精神的ダメージが大きく、長期でなければ、突然首を切られることもないので、短期の派遣の仕事をするようになった。	
2007年10月 ～現在	27～28 歳	食品製造業で派遣スタッフとして就労。一人体制の受付業務。それまでは正社員がやっていた。	登録型派 遣	短期の募集広告で仕事内容を見て応募し、派遣元に登録した。派遣元は派遣先のグループ子会社。	経験者として派遣就労。当初は1カ月契約を数回更新し、その後1年の契約となって現在に至る。派遣先の人間関係も良好。

1. 主な職業経歴

美術系大学卒業後、学校紹介でアクセサリ製造、販売を行う会社Aに新卒採用され、小売店で販売を担当。将来は製造や企画を担当できるとの話だった。実際に勤務すると、連日13時間ほどの労働時間となり、店長が残業代を申請しないため、氏も申請できなかった。2年ほど勤務したところで、会社が事業縮小のため転属を打診されるが、望んでいない部署だったことと、通勤時間が長くなるため、離職を決める。その後、友人の紹介で、社員20名ほどの派遣会社Bに正社員として採用される。月給は18万円程度と初職と変わらないものの、残業がなく仕事には満足して5年ほど勤務したところで、事業不振のため会社が廃業した。その後、運転免許取得などに時間を使ったのち、ハローワークやインターネットで求職活動を行い、採用内定を得るが勤務地が家から遠いため辞退。次いで、派遣をしていた友人から情報を得て、派遣会社Cに登録をし、大手通信事業会社Dに派遣され個人情報の入力業務に従事する。その次は、派遣元会社をE社に変更し、地銀支店Fに派遣されて融資調査業務を担当する。現在は、再び派遣元会社Gに変更し、生命保険会社Hに派遣され、代理店希望者の調査およびデータ入力業務を行っている。派遣先の希望は一貫して、通勤時間が短いことと過度な責任を負わされないこと。D社に派遣されてから、親元が駅からの距離があるとの理由で、親元から遠くなく駅から近いところで一人暮らしを始めた。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

ハローワークやインターネットを通じた正社員への就職活動を通じ、なかなか希望の勤務地に出会えないことから、友人からの情報提供もあり派遣会社に登録した。派遣先で勤務すると、これまで正社員として勤務してきた頃よりも時給が高く、かつ残業もあまりなくて、あっても自らの意思で選べる上に、責任も重くないということから、正社員になる必要がないと感じるようになった。氏が派遣労働をするきっかけは、ハローワークやインターネットよりも手軽にかつ豊富に希望勤務地があったことにある。

3. 現在の派遣元について

現在の派遣元は、業界大手G社のほか、7社程度に登録している。G社は、紹介される派遣先が他の派遣元会社と比べて潤沢であり、また口コミ情報による評判も高い。氏は、現在の派遣元から、将来にわたって安定的に派遣先が紹介される可能性が高いと感じており、その点

に満足している。3カ月更新時に行われる派遣元のフォローは、もう少し頻繁に行ってほしいとの希望があるものの、実際に相談をした他の派遣社員の情報によれば親身に対応してくれたとのことで、その点にも満足している。

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先H社は希望勤務地(新宿)だが、若干駅から遠いことが不満である。また、入っているオフィスビルが古く冷房が効きにくく暑いことにも不満がある。人間関係、職場環境は概ね良好。仕事は覚えるまで3カ月程度の期間を要するが、覚えたのちは定型的な業務であり、仕事の件数も手待ち時間もなく1日があつという間に過ぎてしまう。全体で50人程度の部署の中で、正社員2人、派遣社員3人からなる5人でチームを組んでいる。個人情報を取り扱うため、コンプライアンスなどの面はあるが正社員と比べて責任は重くない。派遣社員3人のうちで自分が2番目に古いため、新しく入ってくる派遣社員に簡単なことについて自分が教えることがあるが、基本は社員が指導している。氏はH社からできるだけ長く勤めて欲しいとの打診を受けており、可能であればそうしたいと考えている。

5. 能力開発、スキルについて

氏は派遣社員として勤務したD社、F社、H社の経験から、それぞれの職務に必要な能力は企業特長的なものであり、派遣会社が提供するワープロ研修やマナー研修などは意味がないと解している。また、派遣社員になってから現在までで、強みがある能力(スキル)は特にないと感じている。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

最初に派遣された大手通信事業会社Dでは時給1,500円、次の地銀支店F、現在働いている保険会社Hともに時給1,600円。年収は本人申告では税込み240万円。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

派遣元は、業界大手ということから希望にかなう派遣先を豊富に紹介してくれるため、非常に満足している。派遣先については、仕事内容、職場環境共に概ね満足している。

「100点満点中70点ぐらい。希望勤務地の新宿は良いが駅からちょっと遠い。人間関係も特にはないんですけども、今夏の時期、とにかく暑いんですね。広いので(クーラーが)効か

ないというもありますし。寒いのは我慢できるんですけど、暑いのはちょっと。あとは特にはないですね。」

8. 派遣社員として働くことについての考え

派遣元企業が業界大手であるため、希望にかなう派遣先を豊富に紹介してくれるため、事業縮小や廃業などで正社員であっても不安定な状態にあった経験と比較すると、満足度が高い。

「今は満足しています。G社に。ほかの派遣会社だったりでは、希望している勤務地というのはほとんど紹介がなかったの、G社はほんとうに毎日のように案件を紹介してくれる。」

(安心感があるということですね。)

「そうですね。大手の派遣会社は初めてだったので。」

(派遣社員のほうが自分の時間が使えるというのもあるわけですね。)

「はい。(賃金で言うと、大体派遣のほうが)高かったですね。保険もありますし。」

(正社員よりいいぐらいだという感じになるんですか。)

「はい。」

また、正社員として働いた初職で長時間不払い残業を経験したことや、これまでの勤務経験から正社員が重責かつ長時間労働をしていることを見てきており、それらの正社員としての勤務と比較して自由度が高く責任が重くない派遣社員としての働き方に満足している。

「(正社員について)やはり自分の時間が持てないかなと思いますね。会社にもよるのかもしれないんですが。」

(ご自身の経験からそう思われますか。)

「はい。」

(賃金も低くないという感じなんですかね。)

「そうですね。」

(ご経験ですと、2つとも事業縮小であったり、正社員なのに不安定という感じがあるわけですか。)

「そうですね。今の会社では、結構社員の方はほんとうに重労働なので、労働時間がすごく長いので体を壊される方が多いですね。」

(そうすると、なかなか正社員はつらそうだなという感じですかね。)

「はい、思いますね。」

9. 正社員への求職活動について

氏は正社員として勤務した派遣会社Bが廃業したのち、自宅から近いハローワークに出向いて就職情報を閲覧したほか、インターネットで求人情報を検索し、3社を受験した。そのうち、アクセサリーの企画、製造を行う企業から内定を得るものの、通勤時間が長いというこ

とから辞退した。その後、派遣社員として勤務してからは正社員の求職活動は行っていない。

10. 正社員になる上での障害

氏にとって正社員になるための最大の障害は、通勤時間や残業といった拘束時間の長さや、正社員のときよりもG社に登録して派遣されている現在の方が、労働条件が良く、雇用の安定感が得られているということが挙げられる。その一方で、年齢やスキル、資格などがいないことが正社員になるための障害となっていると感じている。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

氏は、派遣元企業G社に登録するかぎり、G社が何歳になっても派遣先企業を紹介してくれると感じており、派遣社員として仕事をつづけたいと考えている。将来の生活については、G社が健康保険、年金なども整備しており、特に問題を感じていないほか、仕事と生活のバランスも正社員時代よりも派遣社員になってからのほうが充実していると感じている。

「100点満点中80点ぐらい。派遣になってからわりと満足してますね、時間はほんとうにありますので。」

氏は、初職が長時間不払い残業と事業縮小による配置転換、次の職が廃業による失業というように、正社員であっても不安定な雇用状況にあり、派遣元企業が業界大手であれば安定して希望勤務地を紹介してくれるだけでなく労働条件も正社員時代より良いということを経験したことから、正社員として勤務することへの不安感が強い。

●結婚観

子どもを持った場合でも、社会との接点を持ちたいとの希望から仕事を続けたいと思っている。結婚観については、積極的な出会いを求めているわけではなく、縁があればとしている。

12. 現在の家庭環境について

一人暮らし。近くに両親が暮らしている。駅までの通勤距離が遠いために、一人暮らしを決めた。両親から生活の援助などを受けていない。

13. 派遣労働全般に対する要望について

氏は、自らのスキルと比較して1,600円の時給が妥当であると考えており、特にスキルが上がらない現状ではこれ以上の時給を望んでいない。要望は、通勤手当の支給と現在は3カ月に一度のフォローの頻度がもう少し増

えることであるが、最大の希望は安定的に派遣先企業の紹介があることであり、雇用保障である。

14. その他、印象等

氏は一貫して正社員希望がない。正社員として勤めた初職で長時間不払い残業を経験したことや、同じく正社員だった次の勤め先が廃業したことにより失職した（さらに双方ともに給与水準が非常に低かった）ために、正社員であっても安定しておらず、労働条件が低いという印象を強く持ったことが大きく影響している。次いで、派遣社員として勤めた派遣先企業の正社員の労働条件は長時間労働の上、重責を負わされており、場合によっ

ては昼食時間を削っても働いているような姿を見たことも正社員の印象を悪くした。氏には、派遣社員として大手で信用できる所に勤務できれば、低かった正社員の労働条件よりは高いだけでなく、安定的に派遣先を紹介してもらえ、さらに社会保険なども完備しており、正社員のような長時間労働や重責を負わされないですむ、との思いが強い。大企業を基準とせず、中小零細まで含めて正社員と派遣社員を比較すれば、雇用安定と生活を安定させる労働条件の確保及び荷重な重責を負わないことが、氏の場合、正社員転換においては不可欠の条件になるようである。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1995年3月	20歳	(美術工芸系短大卒業)			
1995年4月～1997年3月	20～22歳	アクセサリ製造販売業(A社)の雑貨販売。同じ課は20人。ほぼ毎日残業(不払い)で、有休はとれない。時給換算で600円程度だった。	正社員	学校紹介。事業縮小のため、通勤時間が長くなる、部署が変わる、もともと残業時間が長かった等の理由により転職。	工芸、企画業務を希望しており、数年後にはその業務に移れるとの約束あり。
1997年4月～2002年12月	22～27歳	派遣会社(B社)事務職。社員20名程度。営業庶務。勤務時間はシフト制。残業なし。月給18万円ほど。仕事には満足。	正社員	友人の紹介。廃業のため離職。	
2002年1月～2003年6月	27～28歳	無職。			運転免許取得。
2003年6月から2003年12月	28歳	就職活動。		ハローワーク、インターネットなどにより、3社受験。1社内定を得るも、家から遠いことを理由に辞退。2003年11月ごろから派遣登録。	
2003年12月～2006年1月	28～30歳	通信事業大手(D社)に派遣される。個人情報を入力業務。同じ部署に100人。同様の業務をしていたのは50人。残業あり。土日出勤もあり。休暇は比較的とりやすい。職場の雰囲気も良好。時給1500円。	登録型派遣社員	通勤時間とデスクワークを条件に派遣紹介(派遣元C社)。2005年11月、契約終了が近づいたため、別の派遣会社(E社)に登録。	派遣先でコンプライアンス研修あり。2004年2月から一人暮らし開始
2006年1月～2006年12月	31歳	地銀(F支店)に派遣される。融資調査業務担当。60人ほどの部署。5人が同じチーム。派遣社員は3人。残業はほとんどない。時給1600円。	登録型派遣社員	2006年12月、契約終了が近づいたため、別の派遣会社(G社)に登録。	派遣元でパソコン研修、マナー研修。
2007年1月～現在	32歳	保険会社(H社)に派遣される。時給1600円。	登録型派遣社員		

1. 主な職業経歴

1993年3月短大を卒業。短大時代に具体的な就職活動はしなかったが、子供が生まれたこと及び離婚のため、働く必要があり求職。93年4月、就職情報誌を見て、建設会社A社の社長秘書として就職。就職でこだわった条件は地元であること(自宅から通いやすい)であり、子育て優先の就職動機といえる(自宅は両親と同居。両親からの育児支援を受けていたが、両親は自営業であるため育児の手助けには限界があった)。なお、氏は、高校生時代にアメリカでの留学経験があり、その期間にパソコンの基礎を学び、秘書コースのプログラム(半年間)受講や、短大時代に空港で契約社員として働いた経験もあり、当初から、社長秘書や旅行業界(添乗員)になる希望を抱いていた。氏の職業意識は、学生時代から高かったといえる。ただし、希望した社長秘書であるが、A社入社約2カ月後、同社の欠員の関係で、営業事務に異動。その仕事内容は、手書きの見積書等をワープロで清書することや、工事での金銭の授受を台帳に記載するなど。氏は、仕事にのめり込む性格で、忙しさの中にも仕事の面白さを見つけ出す傾向がある。

97年3月、再婚でA社を離職。営業事務だったため、残業も多く両立が困難(当時は土曜日も出社)と判断した(A社では残業代が出ず、退職金もなかった)。

その後、98年7月～98年12月にかけて、外資系IT会社B1社に海外営業事務として派遣社員として働く(初めての派遣登録)。99年2月～2002年1月までは、外資系IT会社B2社に庶務として派遣社員として働くが、離婚して世帯主になったこと、子供が小学校に通えるようになったことから、2002年5月、正社員として、海外生活サポートをする旅行代理業C社に転職。これまでの「家庭優先で給与は二の次の枷」が外れたという。C社への就職経路も就職情報誌。氏が幼少の頃から、自分が一生仕事として、旅行業界(添乗員)か、もしくは秘書が夢であったため、今回は旅行業界を選んだ。当時、C社は創業5年目のベンチャー(規模は100人弱)だった。求人募集年齢は新卒～25歳までだったが、就職面接で、氏には海外留学経験があり、短大時代に空港での勤務経験があること、「(募集年齢よりも年が高くと)最近では、年齢層が高いOLも海外に目を向けている時代だから、新卒よりも社会経験のある自分が接客したほうが良い」などとアピールし、採用内定を勝ち取った。仕事内容は、接客、営業・手続き事務。仕事内容は面白く満足のものだったが、労働時間面での雇用条件が悪かったという(C社は勤務時間が過酷な労働条件のため、離職率が高い。氏によれば「いつでも人がいなくて、いつ

でも人が倒れていて、倒れた分、仕事が残っている人にかぶってくるので、終電に乗れない、家に帰れない、休日はない、といった状況だった」と振り返る)。

氏は、2004年1月頃に離職。理由は、過酷な勤務条件により、「死んでしまうと思ったから」だという。給与も高くなく、残業代も全く出なかったことも不満だった。

その後、再度、派遣社員として働くことを決断。2004年4月～2005年5月には、外資系IT大手メーカーの管理事務を派遣社員として勤務し、以降、IT系の大手企業や、通信、製造など4社で派遣社員として働く(氏の場合、留学経験等により英語ができることから、派遣先に外資系が多い)。2007年7月頃、氏の子供のアメリカ留学の手続きをC社に頼んだところ、元同僚に仕事を手伝ってもらおうよう頼まれ、C社に正社員として再就職。給与は上がったものの、過酷な勤務状況はまったく変わっておらず、2008年6月に長時間労働を理由に再度の離職。2008年6月、再度、派遣社員となり、外資系統合管理ソフトのITコンサルティング会社I社に、PCオペレーターとして勤務。現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が初めて派遣登録をしたのは、1998年7月。その際に派遣社員を選んだ理由は、子育ての両立に派遣という形態が適しているから。働きたい仕事内容が選べ、専門的なスキルも活かせる。派遣であれば、労働時間が契約上定められており、オーバーしても、残業代は出ること(前職の建設会社では残業代が出ていなかった)。なお、ハローワークにも初職離職の際の雇用保険受給の折りに、求人を確認しているがどれも給与が低かったとしており、以降、ハローワークを通じた求職活動はしていない。

(派遣を選んだ理由について)

「当時はまだ子供を持って働くということが一般的ではない時代でした。正社員にはなりづらいということが前提にありました。また、正社員になったらなつたで、自分の性格上やはり仕事優先になるので、どうしても厳しい。派遣は、時間も決められていて職種も限られているところが、非常にシンプルでわかりやすかった。派遣だと、職種を絞って、自分の得意とする好きなどところで、異動なくずっとずっと働ける」。

(初職(正社員)と最初の派遣先の賃金について)

「残業があれば派遣のほうがいいかもしれない。違うのは退職金が出るか出ないかです。ボーナスもほんとうに業界的に厳しければもちろん出る額はすごく少なくなるので、ボーナス込みを当てにしないと考えると、やはり派遣のほうが多くなりま

ず。事務の仕事は大体そうですね。」

3. 現在の派遣元会社について

派遣登録は、当初から3~5社登録している。B1社が切れる前に次の派遣先（B2社）が決まっていた。B1社とB2社は同じ会社であるが、派遣元は別である（勤務場所も別）。氏はこれまでに3社の派遣会社を経験している。

派遣元登録の際の条件としては、勤務地及び、乗り換えの頻繁さにこだわる（交通費が出ないため乗り換えがかさむとコストが上がる。また、疲労感も高くなるため）。自分の好きな職種（氏の場合、「データ集計」）や、残業時間があることも条件である。

（残業について）

「残業はプラスそっくり金額が出ますので、いわゆるサービス残業でもないです。し。（派遣は、）一般事務では残業代が出て初めて正社員の年収と変わらなくなるんです（退職金は別です）。正社員でも、一般事務なら高い給与ではないですから、ちょっと時給が高くて残業がある会社（派遣先）に行くと、その正社員の給与を超えることもあります。それと、どんなに残業があっても、やはり上限がありますし、正社員の頃のような残業よりは必ず少ないですから。だったらプラス（残業）があるほうがいいですね。」

●派遣元の仕事紹介やフォロー

氏の場合、派遣元による仕事の紹介は、氏自ら、派遣元のWEB上の求人欄を見て、その職種の業務内容と、必要なスキルにあった派遣先に応募することで、仕事紹介をしてもらっている。派遣元から頻繁に仕事紹介の連絡が来て、派遣元が親身に仕事を紹介してくれるとの印象はない。派遣期間中の派遣元のフォローもほとんどない。

4. 現在の派遣先について

氏は、現在の派遣先で、外資系統合管理ソフトのITコンサルティング会社I社でPCオペレータをしている。配属されている部署は、マネージャ1人、正社員3人で構成。職場の人間関係はうまくいっているが、そもそも外資系であるためか、メール文化であり、職場は静かで、仕事以外で「飲みにケーション」のようなものはない。外資系のため、正社員と派遣社員で福利厚生面に違いは感じないという。ただし、正社員のみ、社内でマッサージを受ける権利があり、その点は区別を感じる。

具体的な仕事内容は、コンサルティング案件やそれに要する時間などをデータ集計し、グラフ化するなどのレポート業務。定型的な仕事で、正社員と比較すると、正社員とはまったく違う仕事である。入社何年目の仕事か

については、新入社員1~2年目程度の仕事としている。

I社では、データ集計を派遣社員に担ってもらうことはまれであり、通常は、コンサルティングからデータ集計までを正社員がほとんどこなしている。氏の前任者が休職になったことから、その仕事内容の一部を氏が担った形だ。

（業務内容について）

「今自分がしている仕事は、正社員の方がする仕事ではないと思います。なぜなら、そこから特に何か生まれるわけではなくて、何かを生むためのものでしかない。派遣がデータを集計した結果をもとに社員の方がミーティングをしたり、その先の対策を練ったりということです。」

5. 能力開発、スキルについて

データ集計が強みであり、基本はエクセルのスキルということになる。一般事務や庶務の仕事であればワードであり、ミーティングやレポーティングの多い会社であればパワーポイントのスキルである。習得方法は自学自習。例えば、外資系IT会社B2社には、PC関係のテキストがあり、手待ち時間に自学自習していることがあった。SAPの操作法については、外資系ITメーカーD社で仕事を通じながら習得している。

「派遣先ですごくスキルアップしているなど感じるの、行った先、行った先、派遣先を変えるとやることが変わるので、本（テキスト）だけで見ていた数式（エクセルの関数）を使うチャンスがあるんですね。それが使えたときには、あっ、スキルアップをしているな、と。」

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在、時給額は1,780円。時給額の変化については、一貫して上がっているという。最初の派遣先である外資系IT会社B1社の時は、英語ができたため1,650~1,700円ぐらいだった。氏の場合、スキル（この場合、エクセル）を高めていって、その結果、時給の高い仕事にチャレンジし、仕事とれたから上がるというサイクルが成立していたようだ。

現在の時給額の満足度については、「今の時給は、一般事務というくくりの中では一番高いほう。事務だと、1,800円が限界」とし、これを上げるには仕事内容を増やすか、変える（例えば、SEになる）しかないという（氏は、派遣元業界がWEB上で開示している職種ごとの時給額のデータをみて相場をだいたい把握している）。時給額が妥当だと思っているため、今まで値上げ交渉をしたことはない。SEになりたいと思うか尋ねたところ、「SEになるには遅い。SEは40歳限界説。SEの未経験者オーケーは30歳前なのでほんとうに早い。全然畑が違う」

とのことだった。

派遣料金については、聞いたことがないし、「聞くチャンスもない」という。開示をすべきかについては、「別に開示はしなくてもいい。今、派遣元は派遣先に対してすごく立場が弱くて、派遣社員も立場が弱い。だから先方が『時給はこれしか出せない』って言われたらそれを飲んでくる。だから時給が上がることはない」とのことだった。

労働時間については、現在週5日出社で、平均労働時間は40時間。残業時間はゼロ。氏は、現在、残業がないことが不満だという。前任者が残業月20時間あったため、契約内容も残業がかなり見込める内容だった。リーマンショックにより、I社では正社員にも残業規制をしているため、派遣社員ではなおさら残業がしにくい環境にある。年休については、取りやすい環境にある。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

派遣元に対する満足度については、「派遣という働き方とはこういうもので、派遣会社の利用はこういうものである」とわきまえているため、「世間で言われているような不満はない（期待を大きくしているわけではないので）」という。ただし、仕事の紹介がうまくいかない時に、「派遣先が親身になって（別の仕事を）紹介してくれるわけではないので、そこが派遣元に対する不満というよりは、派遣業界に対する不満としてある」という。

派遣先については、契約時に想定されていた「残業がないこと」以外は満足している。残業がないことについては、派遣元に相談したが、（派遣元は立場が弱いため）「先方がそういうなら」というだけで何の対応もなく、この点（派遣元が派遣先の言いなりになる点）が派遣元への不満としてあるという。

（派遣元について）

「結局、私のように自分から相談事を頻繁にすることがないと、派遣元に登録しているメリットは何だっけ？ 派遣元の存在って何だっけ？ と、自分自身でも思うことがある。仕事の紹介にしても、先方（派遣元）が親身になって、『では、△△社はだめだったけれど、同じような職種で○○があるけれども、どう？』ということもない。本当に何か来たものをさばいたというだけ。私の中では（派遣元は）社会保険の手続・事務代行のような認識。」

8. 派遣社員として働くことについての考え

データ集計やエクセルのスキルを活かせること、仕事と私生活を両立できることから、派遣社員として働くことに満足している。（派遣社員の雇用不安については）「今は、正社員もあると思う。逆に正社員でも派遣でも仕事ができる方って、どこに行っても仕事はずっとある」

と語る。

（派遣社員 35歳定年説について）

「（私の年齢層では、）私が派遣に登録したときから、多分派遣のスタートは同じぐらいなんです。（派遣が）広く世間に知れ渡ったのも、パソコンが普及したのも。だから絶えず派遣の限界説っていつも（私と）同じ年なんです。で、今はもう40近いので、『そういえば40で派遣している人はいないな』みたいな感じで思いながらも、でも今回このように職につけたわけなので、いつも『う～ん』と思いながら。（笑）やっぱり自分の問題ではないですか。（自分の年齢では雇ってもらえないのではと）不安はいつも重く感じますけれども、『データ集計という仕事があるなら、私にやらせないのは損ですよ』と思うので、そこをアピールしていくしかない。やっぱり自分次第なのかなって思います。」

9. 正社員への求職活動の有無

氏は、ウェブで求人欄を確認するなどにより、正社員の仕事も探しているという。ただし、「相場を見ておかないと、自分を売るときに妥協してしまったり、スキルが足りなかったということになる」としており、スキルの市場相場の確認や、成長している業界や安定している業界のチェックの意味合いもある。一方、良い条件があれば、正社員に移ることも考えている。その条件としては、年収が上がること、及び退職金をあげる。氏によれば、現在の派遣でも、社会保険は加入しており、有休もあることから、正社員と派遣社員との差は、交通費が出ないことと退職金がないこと、との認識。氏の今までの正社員経験では退職金のある企業はなく、現在では正社員でも退職金のない企業も多いことから、一般事務という仕事につくのであれば、派遣と正社員での待遇面で差はない、との判断だ。

正社員に移るうえでの年収条件としては、400万円以上としている。氏の現在の年収（税・社会保険料を引かれる前）は350万円。氏の認識によれば、どの雇用形態であれ、一般事務の年収上限には「400万円の壁」があるという。

紹介予定派遣については、今まで経験はないが、（年収が上がるのであれば）、試用期間としての意味もあるので、今後機会があればしてみたい、という。自身の経験で、派遣先に正社員としての引き抜きを打診された経験はない。

10. 正社員になる上での障害

年齢及び、年齢に伴うスキル（加齢とともに、例えば「管理的能力」等のより高度なスキルが求められる場合がある）。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいうと、当面は派遣社員を続けるという。「派遣という形態はとても好きなんです。自分の得意とする仕事をしていただけますし、あとはいろいろな会社に行けます。これは非常におもしろいことですよ」と語る。ただし、自分ができる仕事があるのであれば、雇用形態にこだわりはない。「雇用不安は正社員になっても同じですので、最終的には年収。ほんとうに定年まで働いて、退職金も出るという約束があるのであれば正社員のほうが望ましい。でも今回のようなリストラの嵐になって、その時点でほうり出されても、もういい年齢なので。やはり絶えず自分が仕事をしていくんだというところで頑張っていかなないと、どこに行っても安心はできない」などと、「仕事（データ集計＝自分の強み）」に対するこだわりを見せた。

（正社員と派遣の仕事について）

「ほんとうは、営業事務のように一通りの流れがある仕事がとても好きだったのですが、それは正社員向きなんです。ただ、正社員って、年齢を重ねていくと現場から離れていくんです。例えばデータ集計でいうと、正社員がすべき仕事ではないので、当然若い子に覚えさせたり、バイトや派遣を雇ったりして切り分けていかなければならない。でも、そうすると現場から離れなければならない。何か『万年平刑事』みたいなセリフなんですけど、それは寂しいです。上に行くと自分の好きな仕事から離れていかなければならない。」

（契約社員（直用で有期）という働き方について）

「契約社員は、話に聞くとならないほうがいいと言われるんですよね。契約社員なら、正社員と派遣の中間なので、縛られているわりには給与や待遇がそうでもない。どのみち契約で3年とかの期間ですから、それは派遣も変わらない。なら何が違うんだろうとなってしまいます。ただ、自分のしたい仕事で給与がいいならこだわりません。」

（登録型派遣から常用型派遣（期間の定めのない雇用で）の

転換について）

「それが一番だと思う。（常用型派遣だと）派遣元も派遣社員が働きにいてくれないと会社の利益にならないから、当然トレーニングもするし、さもなければ自分が身を切ってその人を養わなければならないので、当然親身になって仕事も紹介する。（定時に帰りたいという理由で派遣を考えている人は別だが、）自分はこれがやりたい、これが好きだからという理由で派遣をしている人から見ると、すごくうれしいと思います。なおかつ雇用が安定する。（現状の登録型派遣では）自分で能力を売っていくといっても、いつもで不安は持っているの、それは（常用型派遣は）すばらしいですね。」

12. 現在の家庭環境について

氏の両親（父、母）、子供（現在、17歳）と自分の4人暮らし。両親は自営業を営んでおり、氏の家族も同居するが、世帯会計は両親と別である。したがって、氏は独立した主たる生計者といえる。家賃、食費についても、両親に一定額を支払っている。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、交通費と派遣元のフォロー。派遣元のフォローについては、「契約が切れることがわかっているのなら、今まで問題なく働いてきた人を、自分の会社からもう一回別のところに派遣で行かせようという気が起こらないのか不思議でならない。その人がオファーしない限りは次が何もないというのはおかしい」と派遣元の親身な仕事の紹介を要望した。その意味で、常用型派遣の普及が望まれると付け加えた。

（通勤費について）

「通勤費が出れば、選択する仕事の幅が広がります。やっぱり10円、20円、30円の時給のアップのためにどうこうしているのに、6,000円で行けるのか、15,000円で行けるのかで全然違うので、その分残業代も出ないのに全然厳しいです。」

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1993年3月	23歳	短大卒業。			高校時代にアメリカ就学を経験しその際に、パソコンや秘書のプログラムを受講。短大時代に、契約社員で空港で勤務のバイト経験あり。
1993年4月～97年3月	23～27歳	建設会社A社(ゼネコンの子会社、中小企業:社員数70人程度)の社長秘書として就職。入職後約2カ月後、同社の欠員の関係で、営業事務に異動。営業事務の仕事内容は、見積書をワープロで清書。工事での金銭の授受の台帳の記載。	正社員	短大時代に就職活動はせず、就職情報誌により、同社に就職。バブル崩壊直前であったが、建設業界はその余波が遅いため、1社のみ受け、就職。離職理由は、家庭の事情(再婚)。ただし、子供優先で給与よりも時間優先だった(月給約18万円、ボーナス約20万円/年2回)。営業事務であるため、残業で両立は困難(当時は土曜日も出社)であった。	
1998年7月～1998年12月	29歳	外資系IT会社B1社に派遣。海外営業事務。	登録型派遣	仕事が好きであることと、保育園に子供を預けるには働く必要があったため。子育てをしながら、正社員をすることは無理との前提があり、派遣登録。仕事内容は、パソコン部品を写真に撮り、ネットに掲載し、入札するというシンプルなもの。手待ち時間が多かったことから、契約更新時に解約。	
1999年2月～2002年1月	29～32歳	外資系IT会社B2社に派遣。業務内容はプロジェクトの庶務(入退出管理等)。	登録型派遣	庶務のレポートは月1回で、手待ち時間が多。家庭優先の場合の仕事としては良かった。2002年1月に契約更新せず。理由は、離婚により世帯主になったこと。子供の小学校入学で、手がかからなくなった。これまでは家庭優先で、給与は二の次の枷が外れたなどの理由から、正社員になるための求職活動を開始。	IT系の職場でパソコン関係の資料が多数あり。手待ち時間に自学自習。
2002年5月～2004年1月頃	33～34歳	海外生活サポートをする旅行代理業C社(創業5年目のベンチャー企業、規模は100人弱)の接客、営業・手続き事務、コーディネータ。	正社員	2002年5月にC社に就職。就職経路は就職情報誌やウェブを活用。決め手は就職情報誌。高校の頃から、自分の一生の仕事として、旅行業界か、秘書が夢であった。それゆえ、旅行業界を選好。C社の勤務条件(長時間労働)が過酷であり、2004年1月頃に離職。給与も低く(月給は20万円程度)、残業代も出なかったことも不満。退職金はなかった。	
2004年4月～2005年5月	34～36歳	外資系ITメーカーD社の管理事務(在庫管理)。	登録型派遣	D社の店舗縮小で、勤務先変更の必要が出たため、2005年5月、契約更新時に、一休みの意味もあり更新せず(子供のアメリカ留学等についても検討時期だった)。	管理統合ソフトSAPの使用法をOJT及び自学自習。
2005年7月～2006年3月	36歳	通信業E社で一般事務。	登録型派遣	E社が吸収合併される関係で勤務地の変更の必要が生じたため、2006年10月更新せず。	
2006年4月～2006年10月	36～37歳	広告業F社で、PCオペレータ。	登録型派遣	新規WEB事業立ち上げプロジェクトに派遣されたが、プロジェクトが終了したため、契約終了。	
2006年11月～2007年3月	37歳	大手メーカーG社で、一般事務。	登録型派遣	期間限定の派遣。	
2007年5年～2007年6月	38歳	通信業H社で、一般事務。	登録型派遣	家族の病気での自宅療養を助けるため、2007年6月、派遣契約を終了。	
2007年7月～2008年6月	38～39歳	海外生活サポートをする旅行代理業C社の接客、営業・手続き事務、コーディネータ。	正社員	子供のアメリカ留学を、C社に頼もうと連絡したところ、仕事を手伝ってくれと頼まれ、C社に再就職。給与は上がったものの(月給は30万円程度)、勤務条件がまったく変わっておらず、部署異動も願い出たが聞き入れられず、2008年6月に長時間労働を理由に離職。	
2008年6月～現在	39歳	外資系統合管理ソフトのITコンサルティング会社I社で、PCオペレータ。	登録型派遣		

1. 主な職業経歴

大学（工学部）卒業後、1999年4月、大手製造メーカー系列のIT会社A社の総合職（プログラマー）として就職。大学時代には就職活動をしており、面接までいった会社としては7社程度を受けている。そのうち、もっとも早く内定がでたA社に就職（氏の父親がA社の親会社の社員であったことも、A社の就職を決めた要因の1つ）。最初の配属先の業務内容は、ルーター（異なるコンピュータネットワーク間を中継する通信機器）のプログラムだった。2002年1月、氏はA社を離職。その理由は激務による体調の悪化（うつ病を発症）。A社では、土日は2日休めることはほとんどなく、終電間際の帰宅が続いた（同部署では、氏が辞める前に3人辞めており、当該部署の過酷さがうかがわれる）。「プログラムは苦しいだけだった」という。A社は予算が決まっており、残業代もすべてつけることができず、サービス残業が恒常的に発生していた（氏の当時の年収は420万円）。

体調を回復するための休息の後、知人の紹介で、2002年4月、健康食品卸売の小規模企業B社（従業員5人）で、パート・アルバイトとして受付・受注などの事務職に就く。初職でうつ病を発症していたため、積極的な就職活動はできず、前職のような大企業ではなく、小さな企業を選んだ。2007年4月、体調の安定に加え、給与が低かったこと（月給は14～15万円）もあり、B社を離職。

2007年6月～07年8月にかけて、ウェディング会社C社（業界内では大手）の経理で、派遣社員として働いたが（初めての派遣登録）、職場環境が合わず更新しなかった。

C社の経理事務を派遣で経験し、正社員と派遣でやっている仕事に差がないと感じたことから、再度、正社員の就職活動を開始。就職情報誌を見て、内定が最初に決まったCD販売の小規模会社D社（有限会社、正社員2人）に、2007年10月、正社員として就職。業務内容は、海外のCDを日本で販売するため、その企画（海外アーティストのWEB上での発掘や交渉等）から、営業、販売までの一連の作業すべてだ。しかし、氏は2008年1月にD社に対する不信感から同社を離職。具体的には、給与明細上は雇用保険等を引き落とししていることになっているが、実際には支払われていないことが判明するなど複数の不審点があったため。D社の月給は約18万円固定であり、残業代も払われなかった（氏は頻りに残業をしており、帰宅時間も遅かった）。その後、再度、派遣社員として、大手金融サービス会社E社で働くこととなり、現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が初めて派遣登録をしたのは、2007年6月。その際に派遣社員を選んだ理由は、初職A社で崩した体調が安定してはいるものの、「もうプログラマーはやりたくない」ということと、「正社員として雇用されることが望めなかった」ことなどから、「手取り早く働ける派遣」を選んだ。氏は、その後、小規模の有限会社D社を経験した後に、再度派遣を選択しているが、その理由は、正社員は年齢が高まるとともに、新卒に比して採用条件が悪くなること、また、氏の経験上、小規模会社に対する不信感と不安があったため、派遣であれば、給料・残業代が支払われないことはなく、契約上の保障もあるということで、派遣を選んでいる。派遣先には大企業が多いことも、不安感を払しょくする上で益があったようだ。

（派遣を選ぶ理由）

「ちゃんとした企業だと、それ（正社員）のほうが安定していると思うんです。ただ、就職活動とか、面接とかをしても、入ってみるまではその会社ってなかなかわからないことが多いんですね。それで、1回正社員で入ってすぐ辞めるとなると職歴にも響くと思うので、それだったら（派遣として）大きな企業で安定して働いたほうがいいかなと思いました。」

3. 現在の派遣元会社について

派遣登録は、B社を離職後、大手独立系派遣会社a社に登録。「ネットを見て、やはり安定感とか、メジャーというか、ちゃんとした企業がやっている派遣元ということで選びました」という。後に1社登録を増やしてみるが対応がよくなかったため、紹介は受けていない。したがって、氏の通算の登録している派遣会社数は2社で、稼働経験のあるのは2社だが、実際に紹介を受けているのは、派遣元a社1社のみである。事実上、a社1社に固定して派遣先の紹介を受けていると言える。

派遣元登録の際の条件としては、大括りで「一般事務」と、自分の兼ね合いのある時給額を基準としている。派遣元の仕事の紹介は、「（登録の条件を）普通に緩くしていると、1日で20～30件は軽く来る」という。派遣元による仕事内容の説明については、「特に詳しい説明は、直接面談するまではなかった」としている。

派遣元のフォローは、契約更新時（3カ月）だけでなく、体制や担当の変更なども加えると、2カ月に1度は来ており、「結構、まめに来てくださっている」との認識。氏は、現在E社に派遣されているが、「今の会社がほんとうに居心地がよく」、また、同じ派遣元出身者で、E社に契約社員として引き抜かれ、その後正社員に転換

した人も身の回りにいたことから（派遣社員から契約社員を経て正社員になった者が1人、契約社員になった者が1人）、「できれば私もそうになりたい」などの相談を派遣元（担当者）にしている（相談時、リーマンショックがあったことから、「難しいかも」との返答であるが、相談を親身に受け付けているとの認識）。

派遣元 a 社の教育支援については、派遣元が提供している施設で、ワード、エクセル、パワーポイントなどの使用法について学んでいる（ただし、氏の初職はプログラマーであり、ソフトの基本的な操作法はわかっている。知識を整理するうえで、派遣元の教育支援が役立つ程度）。

4. 現在の派遣先について

氏は、金融サービス業 E 社のなかで、興業チケットなどのネットオークションを行う仲介サービス部門に所属している（オークションは、売り手が最初に商品の価格を決め、買い手がつかなくなったら値下げする方式）。チケット等について、売り手と買い手を仲介することで生じる仲介手数料が E 社の利益となる。配属されている部署は、部長1人、正社員が11人（そのうち産休1人）、契約社員3人、派遣3人で構成されている。職場の人間関係は良好。正社員と派遣の区別を感じさせない職場だという。

同部門では、システム、企画、CS（Customer Service）の三つの大きな仕事があり、氏はCSを担っている。CSはオークションで成立した売買を管理運営する業務であり、具体的には、売り手から買い手まで商品を届けることや、顧客からの問い合わせに対応する業務、クレーム処理なども含まれる。顧客からの問い合わせは日に、平均500件あり、そのうち平均100件ほどを、利用規約に則ってメールにより回答している（テンプレート（定型書式）に文章を付け足す形で返信）。顧客のなかには不明瞭な問い合わせも多いため、推測しながら的確に返答する能力が必要となるが、氏によれば、「結構だれでもできるような仕事と言え、だれでもできるような仕事」だという。氏は、初職（正社員）の労働条件が過酷で、仕事にもスピードを求められ、うつ病を発症するほどの状態であったが、初職で培われた能力がスキルのベースにあり、初職からみれば現在の仕事の難易度を高いとは思えないようである。

（初職からみた派遣の仕事）

「私、本当に1社目（初職）が苦しかったので、ほかの職業が簡単に思ってしまう……。1回正社員で働いていると、『派遣って甘い』という言い方を言ってしまうといけないんですけども、やはり楽ですよ。とても楽だと思います。」

●正社員と派遣の仕事の違いについて

CS業務については、正社員と契約社員、派遣社員とで仕事内容はまったく同じ¹という（ただし、CSでは、サブマネージャークラスの正社員で、システム・企画・CSの問題点を、システムや企画に反映する業務を担っている人が1人いる）。

派遣社員は、システムにも派遣されており、CSだから派遣社員、システムであれば正社員などの分業がなされているわけではない。氏が派遣される前には、同部門のシステムに派遣社員が配置されたこともあり、正社員・派遣社員間の業務内容の垣根は低そうである（氏の教育係は、先述の派遣から正社員に転換した人である）。この垣根の低さが、CS業務などで、派遣社員から正社員への転換をしやすくしているのかもしれない。

氏は、正社員と同様の仕事をしているが、そのスキルが転職に役立つか尋ねたところ、「実際、今働いている先でのCS業務は、その会社のその部署でしか通用しない。自分のキャリアアップにはつながらない」としている。

5. 能力開発、スキルについて

氏のスキルでの強みは、E社のCS業務でいえば、処理能力の速さと正確さだという（トラブルの未然の処理も含む）。これらのスキルは、初職A社のプログラマー経験で培った処理スピードの速さが基礎となっている。

これらの能力を評価されているかについては、「契約更新の時に、すごく処理能力が速いと、派遣先の部長さんが褒めてましたよ」と担当者から言われたことがある。また、氏が派遣元に「仕事の幅を広げたい」と相談し、派遣先からCS以外に経理的な仕事（入出金の管理。週に1度程度の頻度）を任された時も、評価されていると感じたという。

（派遣社員の能力開発について）

「能力開発イコール年収上昇という点で言うんですが、例えば経理なら経理、CSならCSに特化して自分で仕事を選んでいかないとスキルも上がっていかないと。なので、自分はこれをやっていくというのを決めて、それに特化した資格を取るなり、例えば、CSだったら、いかに的確にクレーム処理までできるかまで上げていかないと。スキルアップは、漠然と単なる一般事務というくりでは難しい。何か特化してやっていかないと無理だと思います。」

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在、時給額はE社が1,650円（年収約350万円）。前の派遣先であるC社は1,600円であり、時給額の変化については、C社の頃よりは上がっているが、その上昇理由は、「たまたま派遣先の提示した金額」との認識だ。

ただし、初職 A 社から比べると下がっているとの印象。希望する年収額としては、400 万円は欲しいという。ローンを組むにしても、年収 400 万円を境に差があるからという。

(時給について)

「派遣ではもらっているほうだと思うんです。前回よりは時給も上がっていますし。ただ、やはり自分が、例えば、10 年後、20 年後にこの年収を保持できるのかといたら、それは難しいなとは思いますが。自分がずっとこのまま派遣で 40 代、50 代で、この時給で働いていけるかとなると、やはり年齢とか女性とかを考えると難しい。例えば正社員で私と同じ年齢の方と比べれば低いとは思いますが。」

●労働時間について

氏の労働時間は週 5 日勤務で、平均週 44 時間。そのうち残業時間は 5 時間程度となっている。E 社の就業時間は午前 9 時～午後 7 時 45 分だが、CS の受付時間は午前 9 時～午後 6 時であるため、通常残業が発生する（特に月曜日は週明けであることもあり、問合せも多く、3 時間ほどの残業となる）。氏の希望としては、年収を上げたいため、もう少し残業がしたいという。希望としては、月 30 時間ぐらい残業したい感じだ。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

派遣元に対する満足度については、満足している（100 点満点では 90 点）。派遣先についても「働く環境がよい」ということで、その満足度は高い（100 点満点中 95 点）。

派遣先の問題点は特にないが、「ほんとうに限られている仕事なので、キャリアアップができない仕事なので、なるべくいろんな仕事をさせてくださいと（派遣先）お願いした」としている。

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣で働き続けることについて満足はしてない。E 社で派遣社員を続け、正社員になりたいという希望を持っている。E 社での雇用継続の可能性については、「もしかしたらすぐ切られるかもという不安は常にあります」と語る。

(派遣社員という働き方について)

「やっぱり雇用不安ですね。いつでも切ろうと思えば切れるので。あと派遣だと時給なので、私が何十年働いても給料が上がらないとか、そういう賃金面の問題がありますね。」

9. 正社員への求職活動の有無

正社員としての求職活動は現在していない。紹介予定派遣も今まで試みたことはなく今後の予定もない。これ

までの正規登用の打診については、E 社から「契約社員についてどう思われますか」などと聞かれたことがあり、「機会があったらぜひとも働きたいです」と答えているという。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は、年齢、性、資格がないこと。学歴（理系であること）についてもあげており、理系では一般職を希望しづらい点等をあげた。

(性・年齢差別について)

「女性であるがゆえに、年齢と深く結びついている部分があると思うんです。40 歳の女性を探るよりも、もう少し若い女性を探ったほうがよいという風習はやはりあると思うんですね。」

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいうと、正社員希望である。当面は E 社で派遣を続けて、正規転換することが理想であるが、E 社の引き抜きが見込めなければ、数年後に区切りをつけて、資格などをとり転職活動をするしかないだろうと述べた。資格では、簿記や OS の資格に関心を寄せている。「別にそれがなくても仕事はできるんですけども、資格があると、やはりわかりやすい証拠にはなるかなとは思っています」と語る。

登録型派遣社員から「期間の定めなく雇用される派遣社員」への転換については、「特に聞いたことがないのでわからないとの回答。むしろ、「期間の定めなく雇用される派遣社員をしたところで特にメリットは感じられないですし、それだったらもうちょっと違う法律で、長く勤めてるんだったら派遣先にちゃんと正社員として雇用していただくというほうがほんとうにメリットを感じます」という。

短時間正社員制度については、「お子さんを持った女性とかはものすごく働きやすいと思うので、あっていいと思います」との回答だった。

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスは「本当にバランスよくとれている」との認識。とくにライフの部分で拘っているものがあるわけではないが、将来不安から貯蓄のルールを自身で定めており、月 1 割～2 割弱を貯蓄に回している。節約傾向も強く、昼食は弁当持参が多い。

結婚観については、結婚しても仕事を続けたいとの考え。ただし、子供の数によっては、体力的な問題もあり、仕事を続けられない可能性もある、としている。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、一人暮らし。氏の家庭環境は、両親及び 3

兄妹（氏含む）。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、賃金と社会保障関係、通勤費や福利厚生面での改善を要望した。

14. その他、印象等

氏の経歴では、初職で大企業を経験し、その後、小規模企業の正社員と派遣社員をほぼ交互に経験している。いわば、大企業、中小企業、派遣社員それぞれの良し悪しを経験したと言える。現在、派遣社員であるのは、労働市場を通じて転職すると中小企業に就職する蓋然性

が高まるためだと思われるが、その点、派遣社員であれば、派遣元の営業力のもとで、比較的に大企業の一般事務業務を獲得することにメリットを感じているようだ。しかしながら、氏は派遣社員の雇用不安や賃金面に不満も抱いており、現在の派遣先の職場環境に対する満足度から、直接雇用を望んでいる。基本的に働いてみなければ企業の良し悪しはわからないとの考えであり、氏にとって、派遣は試用期間としての意味付けもあるようだ。直接雇用のために必要なキャリアアップにも励んでおり、その専門性の特化と仕事の範囲の拡大を派遣先・派遣元に機会をみつけ打診している点が印象深かった。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1999年3月	24歳	大学卒業。			
1999年4月～ 2002年1月	24～27歳	大手製造メーカー系列のIT会社A社の総合職(プログラマー)として就職。	正社員	IT系の就職先が当時多く、自身も理系であったことから、プログラマーを希望して、A社に就職。離職理由は、激務で体調を崩したため(うつ病も併発していた)。土日は2日休めることはほとんどなく、終電間際の帰宅が続いた。年収は420万円。部署の予算の関係で正確な残業をつけられず、残業代は満額でなかった。	配属前に、2週間程度のC言語研修、プログラム言語研修により、プログラムの基礎を学ぶ。氏の大学時代の専攻は電子材料であり、プログラムは学んでいない。プログラムは、配属後、主に先輩とのOJTを通じて学んだ。実際にプログラムが組めるようになるまで2～3か月から半年かかったとしている。
2002年4月～ 2007年4月	27～32歳	健康食品卸売の小規模企業B社(従業員5人:氏を含めて)で、受付・受注などの事務職。	パート・アルバイト	体調を回復するための休息ののち、知人の紹介で、2002年4月、B社にパート・アルバイトとして就職。前職でうつ病を発症したため、大企業での就労では気分が悪くなるなどの理由から、小規模企業を選択。2007年4月、体調が安定してきたこと、給与が安かった(月給は14～15万円)ことがあり、B社を離職。	
2007年6月～ 2007年8月	32歳	ウェディング会社C社の経理事務として派遣。時給1600円。	登録型派遣	ネットを調べ、大手独立系派遣会社a社に登録。体調が回復しているものの、正社員としての採用が望めないことから、「手取り早く働ける」とうことで、2007年6月派遣でC社に勤務。2007年8月に職場が合わず更新せず。	派遣元の教育支援については、派遣元が提供している施設で、ワード、エクセル、パワーポイントなどの使用方法について学んでいる。
2007年10月～ 2008年1月	32～33歳	CD販売の小規模企業D社(氏を入れて従業員4人)に就職。	正社員	C社の業務が派遣と正社員でほとんど差がないことから、正社員への求職活動を再開。就職情報誌を通じて、D社に就職するも、D社の労務管理上の不信感から退職。	D社の業務内容は、海外アーティストのCDの日本での企画、営業、販売。これらの仕事はOJTで身につけている。
2008年5月～ 現在	33～34歳	大手金融サービス企業E社の、インターネットオークションの仲介サービス部門で派遣として勤務。時給1650円。	登録型派遣	a社からE社の仕事を受け、現在にいたる。	

¹ なお、氏は、前の派遣先であったウェディング会社C社の経理事務についても、派遣期間が短期間であったことを留保しつつも、正社員と派遣で仕事内容が変わらないとの評価をしている。その業務内容は、月ごとの各店舗(約40店舗)の経理情報を店舗ごとに処理するというもの。仕事が縦割りで店舗の担当が決まっており、経理の貸借が合わない場合での確認作業も任されていた。正社員と派遣で仕事内容(責任も含め)に違いはなかったとしている。

1. 主な職業経歴

2006年3月に短大を卒業。一般職希望で、主に短大の就職部に出ている求人に応募して就職活動を行う。説明会に出席したのは20~30社、うち絞って10社、面接まで行ったのは5~6社であった。最終的に希望どおりの企業に就職。就職活動で特に苦労をしたという実感はない。就職にあたっての条件は、会社の雰囲気が良いこと、休日が充実していること(年間120日以上)、自宅から通えることであり、給与額等は特に気にしなかったという。

初職の企業は、大手自動車会社の子会社で、輸出時に自動車を積載する船舶を運航している。企業規模は100名弱で比較的小さく、アットホームな雰囲気で働きやすかったという。

仕事内容は、一般的な書類作成から、出航計画のデータ入力と管理、経理的な現金処理、総務的な接客対応まで、事務全般を行っていた。職場構成は、総合職は、親会社からの出向者や、「船乗り」からの転職者などの40歳以上の男性が中心で、一般職は若年女性で、職務はかなり異なっていた。残業は、通常はあまりないが、船の運航は台風などの天候に左右されやすいため、出航や現地到着の手配の変更作業で、突発的に発生することがあった。

休日は、親会社である自動車会社の制度が適用されていたため、ゴールデンウィークなどは連続休暇になるなど比較的多く、有給休暇も取りやすく、非常に満足であった。

その後、1年半程度で離職する。離職理由は、母親の入院で、看病と家の家事全般を担うためであった。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

派遣労働をするきっかけは、母親の病気入院で、その看護と家の家事等を担うためであった。そのため、派遣先の条件としては、事務職で、勤務地が母親の病院から近いこと、残業が一切なく5時で必ず帰れることであった。時給には特にこだわっていない。

その後、母親が退院したことで、派遣契約が満期になったことを機に、最初の派遣先を退社する。退社後、1か月ほど期間を空けて、正社員の就職口と派遣での仕事を同時に探し始める。

2度目の派遣に関しては、紹介予定派遣も含めて、将来的に正社員化が可能な(正社員転換の前例のある)会社、会社の雰囲気がよい所(派遣社員が多い、前任者はどんな人でなぜ辞めるか等、自分なりの情報を得た上で判断)と最初の派遣に比べ、こだわりの内容が大幅に変更

している。この時も時給には特にこだわっていない。

3. 派遣元について

現在の派遣会社は、大手事務系派遣会社(独立系)1社のみ登録している。初職の海運会社を離職する1カ月前くらいに、たまたま、会社の近くに現在の派遣会社の支店があり、登録を行ったところ、すぐに仕事の紹介を受けた。

「(初職を)やめるかやめないかで悩んでいたときに、まあでも、もしやるんだったら派遣かなと考えて、とりあえず登録だけしておこうかなと、ふと思って(中略)。本当にすぐ見つけてくださって。」

4. 派遣先について

最初の派遣先は信託銀行のバックヤードでの事務機器操作の職務であった。週休2日、1日8時間労働で残業は一切ない。仕事内容は、取引先(個人)の証券や信託を管理する部門で、機密情報が多く、内容は知らされないまま、指揮者である正社員1名(総合職・女性)の指示に従って台帳の記載の確認を行っていた。職場の特性として機密情報が多いため、正社員と派遣社員の仕事内容は全く異なり、それ以外にも、正社員と派遣社員の「ボーダーライン」が色濃くあったという。例えば台帳の置いてある部屋にも、派遣社員だけでは立ち入ることは禁止されていた。

現在の派遣先は外資系の監査法人で、事務機器操作の職務に派遣されている。週休2日、1日7.5時間労働で、残業は忙しい時期では週3日、1時間程度ある。通勤時間は約40分。派遣契約期間は3カ月更新である。

仕事内容は、会計士のアシスタント的な業務である。3~4人の会計士にアシスタントが1人就く、という体制になっている。アシスタントの主な仕事は、監査した案件の書類の体裁を最終的に確認して、製本業者に渡して、クライアントへ送付(持参)する、会議室の予約、クライアントとの連絡の取次等を行うことである。

アシスタントは全員女性で、派遣社員と正社員が混在している。比率は、正社員7:派遣社員3の割合である。正社員のアシスタントは上位の会計士に就いていることが多いが、業務内容はほとんど変わらない。正社員のアシスタントには、勤続年数が相当長い人も見受けられるが、管理職等に昇進することはないという。派遣社員の勤続も、長い人では5~6年と、おしなべて長く、誰が正社員で誰が派遣社員であるかは、一見して見分けがつかないという。職場では、派遣社員も正社員との分け

隔てはなく、歓迎会や飲み会にも参加するという。正社員のアシスタントの給料は、「ボーナスとかを入れて、派遣社員とどっこいどっこいか、正社員の方がちょこっといいくらい」ということであった。

この監査法人では正社員アシスタントも採用する一方で、派遣社員から正社員へ転換しているケースもあり、欠員が出れば正社員としてアシスタントを雇用していると思われる。氏も、仮に正社員転換の話が来れば、受けたいという希望を持っていた。また、派遣社員であったとしても、長く働けるのであれば長く働きたいと考えている。

「A社は長く勤めていれば『よければ正社員に』というお話もあるし、アシスタントのその時の状態（欠員があるか否か）にもよるんですけども、そういうこともある会社なので、ちょうどいいのではないですかということで（派遣会社から仕事紹介の時に説明を受けた）。」

5. 能力開発、スキルについて

初職での経験（特に書類作成、ワード、エクセル）が現在の派遣労働に役に立っている。また、ワード、エクセル、パワーポイント等の技能の向上は、さらに派遣先の職場でのOJTによる。派遣会社でのOA研修などのOff-JTは受けていない。

氏は、事務職派遣では、ワード、エクセルが使えないと仕事の紹介、継続は難しいといい、さらに会社という組織で働いたことのある経験もある程度必要ではないかという。組織に「うまく溶け込んで働くこと」が一番の能力であるという。

氏の能力開発に関する特徴としては、派遣労働で絶対的に必要なOA能力に加えて、何らかの技能（知識）を自己啓発により習得しようとしている点である。これは、現在の「自分の仕事の指示される内容がよりよく理解出来るようになる、興味深くなる」ため、また、他でも通用する専門知識は身につけておきたいという気持ちから始めたという。例えば初職の時には、簿記を習いに行き、現在は、行政書士の勉強（通信教育）をしている。

「監査会社なので、いろいろと法律が改定されてどうのこうのとかってというのが全体メールで流れてきて、そういうのが、わかったら結構楽しいかなというのが。」

「今はやっぱり派遣なので、もしこの勉強（行政書士）を続けて資格を取っておいたほうが今後いいかなという、年齢的なこともあると思うんですけども、そういう気持ちは切りかわったんだと思います。」

6. 時給額及び年収、派遣料金について

初職（正社員・一般職）では年収250万円弱。最初の

派遣先（金融・事務用機器操作）では時給1,500円、年収（手取り）300万円弱。現在の派遣先（監査会社・事務用機器操作）では時給1,600円、年収（手取り）300万円程度。年収は初職から上昇しているが、特に能力との関係で上がったという認識は持っていない。

氏は賃金については、「あまりこだわらない」。時給の上昇に関しても「興味がない、関心がない」という。1日あたり1万円以上あれば、労働時間が短い方がいいという。派遣料金については、知らないし、派遣会社に聞いたこともないという。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

●派遣元への満足度

100%、非常に満足しているという。担当は女性で、母親が入院した時に親身になっているりと頻繁に連絡をくれたため。フォローに関しても、1カ月半に1回ぐらいは必ず来て、15分程度話をし、何か問題があるとすぐ駆けつけてくれるという安心感がある。契約更新の時も1カ月以上前に確認してくれて、他社に比べてスムーズと感じている。今のところ他への登録は考えていない。

●派遣先の満足度

現在の派遣先は、仕事内容、年休取得等、満足している。ただ、時期によって繁閑の差が激しいことが多少不満。特に3月、12月は監査の時期で非常に忙しく、8月は暇であるという。

8. 派遣社員で働くことについての考え

派遣社員になって、雇用形態が不安定だということを感じる。現在は実家に住んでいるため、それほど深刻ではないが、「気にしないといえようそになる」。賃金に関しては、実家から通っているため、あまりこだわらずにいられるという。

「いくらやっぱり会社が『いてね』とは言っても、やっぱりそれは上辺だけのことなのかもしれないかなとは思いますが。やっぱりニュースで（派遣切りのこと等を）取り上げられると多少不安にはなりますね。」

9. 正社員への求職活動の有無について

派遣社員になったきっかけは母親の入院であったが、母親が退院したこともあり、正社員として再就職も考えたが、母親の容体がもう少し落ち着いてからということ、また、将来的な結婚を考えた時、自分の周りには結婚を機に退職している人が多く、先々、正社員として勤めていけるのだろうか、という迷いもあり、就職情報誌や求人ネット情報等を見るにとどまる。

本音としては、出来るなら正社員として働きたいと考えており、実際、現在の派遣先も正社員転換の前例がある企業を選んでいて、今後、正社員転換のオファーがあれば受けたいと考えている。また、紹介予定派遣についても、希望を派遣会社に伝えている。ただ、紹介予定派遣については、必ずしも正社員になれるわけではないし、契約社員の場合には正社員への登用の前例について慎重に調べてから受けたいと考えている。

10. 正社員になる上での障害

将来的に結婚を考えると、仕事と生活の両立が難しいのではないかと思う。「保育園の問題」や「夫の転勤や勤務地」と「自分の勤務地」が合わなければ、女性がやめざるを得ない。結婚、子育て期に両立を考えるなら派遣の方が望ましいと考えている。ただ、現在の働き方のまま、正社員になれるのであれば、なりたいたいと思っている。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

仕事と余暇のバランスについては、短時間で仕事をこなし、切り替えて、余暇を楽しむという生活を希望している。派遣労働の方が比較的实现しやすいと考える。

「短くてパッと仕事をして、あとは自分の時間で使いたいなというほうなので。やっぱりアフターファイブが長いと、いろいろ自分で講習に行ったりとかできるので、そういう方が私はめり張りがあるって楽しい。」

将来的に、結婚・子育て期も、ある程度社会とつながってみたいと考えている。しかし、氏の母親は専業主婦であり、氏の周りには、結婚して退職している人がほとんどであることから、結婚、子育て期に正社員として働き続けるということは、現実味がないようであった。「週に2日とか3日とか外に出て働きたい」という。仕事と家庭の両立にジレンマがみられた。

12. 現在の家庭環境について

現在は実家から通勤している。実家には両親と妹と同居しており、父親は現役で働いており、生活に困窮する要因は特にはない。氏は、家には生活費として3万円入れている。その他に将来のために貯蓄をしている。

13. 派遣労働全般に対する要望

賃金：今は派遣会社も板挟みで、高く支払えないのは仕方がないところもある。

社会保険：基本的に年金はないものだと考えている。払った分は返してほしい。それが確定されるなら喜んで払う。

通勤費：支給してほしい。「上限1万円」と決めてでも、確定的であってほしい。

能力開発：例えば、通信教育等を行った時に派遣でも全額でないにしろ、援助があったらもっと勉強しやすくなると思う。

労働時間、福利厚生派遣元のフォロー：特になし。

14. その他、印象等

現在の派遣先は、一般職(アシスタント)と総合職(会計士)がはっきり分かれており、なおかつアシスタントである正社員と派遣社員が全く同じ仕事を行っている。賃金格差はほとんどないと考えられ、派遣社員から正社員に転換した前例がある。氏の働き方への考え方は、生活重視型であり、特に今後、家庭を持った際には、就業をある程度コントロールしたいと考えている。現在の派遣先であれば、正社員になったとしても比較的、実現しやすいと考えられる。そうであったとしても、子育て期に正社員を継続するかという点については、母親が専業主婦であること、周りの友人等に結婚後も正社員を継続している者がいないことを鑑みると現実味に乏しく、結婚・子育て期には派遣労働を選択する可能性が高いと推測される。

氏は、能力開発に対して非常に積極的で、知識欲が旺盛である。派遣労働で今後仕事をしていく上で、資格を取っておいた方がいいと認識し、行動していた。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
2006年3月	23歳	短期大学卒業	学生	就職先は、一般職で自宅から通える範囲、休日休暇が多い、アットホームな雰囲気な会社を希望。	
2006年4月～2007年8月	23～24歳	船会社、一般事務職として勤務	正社員(一般職)	離職理由は、母親の入院で、看護、家事との両立のため。	事務全般を覚える。OA機器(ワード、エクセル)はOJT。簿記の専門学校に自ら通う。
2007年9月～2008年5月	24～25歳	信託銀行にて事務用機器操作	登録型派遣	母親が退院したため。	
2008年6月	25歳	求職期間(派遣社員として)		通勤、労働時間、勤務地の条件を緩和し、正社員転換の前例のあるような、派遣社員が働きやすい雰囲気の会社を探す。	
2008年7月～現在	25～26歳	外資系監査法人にて事務用機器操作	登録型派遣		OA機器操作の向上(OJT)。行政書士の通信教育講座を受講。

1. 主な職業経歴

商業高校を卒業後、学校推薦でテナント管理を行うA社に就職する。勤務先となったビルでは全国展開している大手スーパーマーケットがメインのテナントで入っており、氏はそのテナントにかかってくる問い合わせ電話の対応、電話交換、店内アナウンスなどを担当した。職場は屋内にあり、こもりつきりで1日に数百本の電話を受けた。賃上げがほとんどなかったことと、女性がほとんどの職場で人間関係が悪化したことに加え、作業が単調だったため次の仕事を決めずに離職する。次の仕事は、地元の100名規模の製造企業B社を新聞の折込み広告で探して就職した。担当した仕事は経理の入り口といった程度の簡単なものであり、退屈であったため、職場に入入りしていた保険会社Cの外交員にCへの転職を誘われて離職する。転職した保険会社Cでは入社後数カ月は研修の時間にあてられた。しかし、実際に外交員として配属すると契約をほとんどとることが出来なかったため再び離職する。

その後、ハローワークを活用し、地元の消費者金融業D社に採用される。D社では消費者金融事務サポートを担当する。アットホームな職場で働きやすかったが、勤務していた事務所が閉鎖になり、離職する。ついで、就職情報誌を活用して東京の消費者金融業E社に採用され、融資返済などを行う支店の窓口業務を担当する(地元から通勤)。その後、支店勤務から本社の財務部に異動して全体の出入金管理を行う。収入が安定したことにより、地元で一人暮らしを始める。その後、E社は業績不振となり給与が減少したなどの理由で離職する。離職後は職業訓練校で半年弱くらい財務会計主任者コースに通う。コース終了後、高校で取得した商業高校認定の簿記2級資格に加え日商簿記2級の資格を取る。

資格取得後、簡単に仕事を探せるからという理由で派遣会社a社に登録し、大手ホテルFの経理を紹介され勤務する。Fでは経理処理を手書きで行っており、職業訓練校で学んだPC会計ソフトの技能が活かせないため、契約を更新しなかった。動物好きであったため、動物関連の会社で働きたかったが、派遣として採用されなかったため、医療器具の製造販売を行いアメリカに本社を置く外資系企業G社で勤務を始め、現在に至る。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏は、消費者金融D社で携わった財務会計業務になじみがあったことに加え、高校で取得した商業高校認定簿記2級、職業訓練校で学んだPC会計ソフト、および日商簿記2級など、財務会計や経理事務といった能力を伸

ばすという方向性を志向した。これらの能力を活かすとともに、簡単に仕事を探ることができて収入がすぐに確保できる手段として派遣労働を開始した。

3. 現在の派遣元について

現在の派遣元はa社のほか1社の合計2社に登録している。現在までに派遣で勤務したホテルF、G社ともにa社からの紹介である。ホテルFの契約を延長しないことを自ら申し出たことにより、氏は派遣元a社からの紹介をあきらめていたが、引き続きG社を紹介してくれている。

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先G社は医療系器具の製造、販売を行いアメリカに本社を置いている。日本支社は全国展開しており、従業員は全国で200人程度。氏は本社に勤務しており、本社の規模は60人程度である。氏の所属する部署の人数は20人程度で、部長1人、課長3人、正社員10人程度、契約社員1人、派遣5人で構成されている。氏と仕事上で連携がある従業員はマネージャー1人を含めて4人ほど。買い掛けチームに属し、営業社員の立替分の清算、企業やドクターへの支払い業務を担当している。派遣されてから今日まで仕事内容は変わっていないが、従来は正社員が担当していた業務が氏にまわってくるなど、仕事量が少しずつ増えてきている。

(仕事量の増加について)

「やりますよと言ったものがそのまま落ちついちゃったりとか。難しくはないんですけど。」

5. 能力開発、スキルについて

氏は、最初に就職したA社、次のB社、C社では高校在学中に取得した簿記の資格とは関連のない業務に従事していたが、消費者金融会社D社に転職した頃から経理関係と関連のある業務に携るようになり、次の消費者金融業E社の本社で財務会計に携るなど、正社員経験を通じて経理事務としての専門性と高めてきた。その専門性をさらに伸ばすために、自学自習で職業訓練校に通うとともに新たな資格も取得した。氏のスキルは、正社員経験を通じて育成してきた専門性と資格を基盤として

(派遣の仕事をしながらか、能力が伸びていく、あるいは、伸ばしていくことができると感じることはありますか。)

「伸ばしていく。ないんじゃないですか。」

(派遣で能力が伸びないと思う理由って何かありますか。)

「やる事が契約で決まっていますよね。ここまでをやってくればいいよと。こっちはあまり深くやろうとしないというか。」

6. 時給額及び年収、派遣料金について

ホテルFが時給 1,600 円、G社では最初 1,720 円だったところ、氏が特に要望を出さなくても 1 年後に 100 円上昇して 1,820 円になった。派遣料金は氏が支払い部門にいたり、毎月見ることが出来る。それによると、100 円上昇した分よりもさらに派遣先は派遣元に支払っているとす。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元は 6 割程度の満足度である。その理由は、病気や体調が悪いときなどに使える有休を派遣元が認めてくれないからである。現在の派遣先G社では、ある程度、自分の裁量で仕事を組めることができ、当日に休むことを決めても問題ない雰囲気があるにもかかわらず、派遣元が融通をきかせることはない。

派遣先は外資系特有の雰囲気と氏は感じており、勤務時間中の従業員同士の会話がほとんどない。

「何故でしょうね、(外資系は)何か悪気なく冷たいというか、社員の人が・・・。派遣社員は仲がいいです。(一緒にお昼御飯を食べたりとかします。)」

8. 派遣社員として働くことについての考え

「私、結構ここは長いんですけど、中途の人が入ってきてやめたりとかがあったので、今は……。」

(もう正社員と変わらないような仕事という感覚ですか)

「はい。」

「満足しています。割り切りですよ。時間も満足しています。(賃金は、)派遣の割にいいんじゃないでしょうか。」

9. 正社員への求職活動について

正社員への求職活動はする予定がない。氏は、責任が重い、時間が自由にならない、有休がとりにくいといった点で正社員にネガティブなイメージを抱いている。

G社は氏に対して、これまで 2 回ほど正規転換を打診しているが、すべて断っている。その理由は、外資系企業の雰囲気が好きではないこと、正式に正規転換をするためには試験を受けなければいけないこと、外国人上司とのコミュニケーションをとらなければいけないこと、などである。また、氏は選ばなければ仕事は必ずあるという考えを持っており、雇用不安をそもそも感じていない。

10. 正社員になる上での障害

現在の派遣先で正社員転換することを前提とした場合、英語力。

「社員になると、英語ができないとだめなんです。」

(経理だけれども、仕事内容が契約社員だと変わる可能性があるんですか。)

「そうですね、上司と直接のやりとり、上司が外人なんです。言葉がしゃべれないと、コミュニケーションがとれないじゃないですか。それを社員の人の人をお願いしていたものを、自分で持っていかなきゃいけないので、で、英会話の補助金も出るんですけど、通ったところで自分が苦しくなるだけかなと、会話できるようになるまで。」

11. 将来の働き方と生活のイメージ

氏は、結婚して専業主婦になりたいという望みがあるが、働くとするれば、経理事務という専門的な分野であればどんな仕事でも派遣社員ですとずっとやっていくのが一番良いと感じている。また、専門的な資格と経験があるために、職探しで苦労した経験があまりなく、その観点からすれば、雇用不安は感じていない。

●結婚観

「今はそのまま、ゆくゆくはという感じですね。今すぐではなくて。ある程度、何でしょう、貯金と……。(経済的な理由とかですね。)」

(子供について)

「(子供は)持ちたくないです。何か今、難しそうなので。子育てにちょっと。不安はあります。」

12. 現在の家庭環境について

氏は、パートナー(正社員)と同居しており、飼っているペットの世話とスポーツジムに通うことを楽しみとしている。

13. 派遣労働全般に対する要望について

賃金は現状に不満を感じていないが通勤費は支給してほしいと感じている。労働時間については、現状でも残業しているわけではないものの、もう少し短い方が良いと感じている。全般的に派遣労働については満足しているものの、派遣元の担当営業がすぐ変わることに不満がある。

14. その他、印象等

高校で簿記の資格を取得したものの、最初に就職したA社からB社、C社にいたるまで取得した資格に関連した仕事に従事してこなかった。キャリアを変更させたのは、消費者金融で経理業務に従事してからである。そ

の後のキャリアは消費者金融業という産業を基盤として経理業務、窓口・融資業務、財務会計というように経営に関連した業務で仕事を通じて能力を育成してきた。

その後、PC 会計ソフトと日商簿記 2 級といった技能と資格を身につけることにより、派遣労働の場面におい

ても専門的な業務に従事することを可能にしている。多少の待遇の上昇があったとしても、氏は正規雇用を望まない。これは、資格と実務経験を背景として、派遣先の紹介に不自由することはないとの自信があるためと思われる。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1990年3月	18歳	関東の商業高校卒業。			高校商業簿記2級取得。
1990年4月～1994年3月	19～22歳	テナント管理事業を行う企業A社の扱うビルで、メインテナントのスーパーマーケットの電話受付、店内アナウンスを担当。残業なし。	正社員	学校紹介。 仕事の単調さからくる退屈、同年代の女性が多いことによる人間関係のトラブルにより転職。	
1994年5月～1995年3月	22～23歳	地元の製造企業B社の経理で仕訳業務を担当。社員100程度。新聞広告で探して就職。残業はないが単調。	正社員	新聞広告を見て応募。 仕事が単調で給与が低かった。職場に出入りしている保険外交員に勧誘されて、保険外交員になるため離職。	
1995年3月～1995年10月	23歳	生命保険会社C社の外交員。	正社員	営業成績を上げられなかったことと、向いていないと感じたため、外交員を辞める。	数カ月の保険商品に関する研修を受ける。
1996年1月～1997年3月	23～24歳	地元の消費者金融業D社で営業サポートを担当。	正社員	ハローワークを通じて3～4社受験し採用された。企業経営が不振となり、支店が閉鎖統合された関係で転勤を打診されたものの、家から遠くなるため辞退して離職。	
1997年5月～2004年7月	24～31歳	東京の消費者金融業E社の支店で窓口業務を担当。後に本社に異動して財務会計業務に携る。	正社員	就職情報誌をみて就職。 企業が経営不振となり、給与が減額されるなどの状況で離職した。	
2005年7月～2005年11月	32～33歳	東京のホテルF社で経理課に派遣される。	登録型派遣	職業訓練校でPC会計ソフトに技能を身につけ、日商簿記2級の資格を取得したことから、資格が活かせる、すぐに収入を得られる方法として派遣会社a社に登録する。 経理処理を手書きの帳票で行っており、習得したPC家計ソフトの技能も活かすことができないため契約を延長しなかった。	
2005年12月～現在	33～37歳	外資系の医療機器製造販売メーカーG社に派遣され経理を担当。	登録型派遣	F社契約終了後、a社よりG社を紹介される。	

1. 主な職業経歴

高校を卒業後、学校推薦で関東近県のスーパーマーケット・チェーンA社の一般職に正社員として採用され、在住県の店舗に配属される。高校時代にコンビニエンスストアでアルバイトをして楽しかった経験から小売業を希望していた。店舗は従業員数が100人程度で正社員が30人、残りがパートタイマーとアルバイトという構成だった。氏は、正社員3名、パートタイマー10名、アルバイト10名が所属するレジ打ちとサービスカウンターを担当する部門に所属していた。従業員のシフト体制、休暇のとり方などから人間関係が険悪となったことに加え、店長および直属上司との関係も悪化して体調を崩し離職した。

仕事上のコミュニケーションに自信を失ったため、人と接しなくてもよい仕事を行えるように派遣会社Bに登録して倉庫内作業などの日雇派遣労働に従事する。一般事務の仕事に方向性を変えたいとの思いからエクセルとワードの一月程度の講習を受講。対人関係にもだんだんと自信がついてきたため、観光地のホテルCで接客を行う住み込みの短期のアルバイトを行う。その後、医療事務の専門学校で資格取得講座を3カ月受講して資格を取った。派遣会社Dに登録して総合病院Eで一般事務として短期派遣で働くが、病院で働くことが向いていないと感じ、専門学校に3カ月通って簿記3級の資格を取得した。

その後、簿記の資格を活かすために派遣会社Fに登録して経理、財務の仕事を探すが、経験者ではないと案件がないため、営業事務としてかばん製造販売会社Gに派遣された。希望の職種ではなかったが、販売、日雇派遣、病院といった経験の中で一般事務の経験が短かったため、一年程度は経験を積むことが必要であると考えていた。勤務してからおよそ一年たち、オフィスで内勤することに自信が出てきたので経理事務へとステップアップできるかもしれないと考えたことに加え、G社の経営が不安定となってきたこともあり、G社との契約を更新しなかった。その後、登録していた派遣会社Fから、マンション管理会社Hでの経理事務を紹介され、現在も勤務している。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

初職で体験した人間関係のトラブルから人と接する仕事に従事する自信がなくなり続けることができなくなったため、コミュニケーションをあまり必要としない業務という条件にある仕事を探す方法として日雇い派遣労働を選択した。派遣会社Bでは、氏の希望にこたえ

て倉庫業務や軽作業など接客業務やコミュニケーションのあまり必要としない業務に派遣していた。この期間により、徐々にではあるが再びコミュニケーションを必要とする仕事につきたいという気持ちへと回復することが可能になり、資格取得と派遣労働を通じて事務系の仕事へと路線を変更してきた。

3. 現在の派遣元について

現在の派遣元はF社からは、前派遣先であるかばん製造会社Gと現在の派遣先であるマンション管理会社Hの双方を紹介された。簿記の資格を活かした仕事に就きたいという氏の希望に沿うようなかたちで派遣先を紹介している。氏はF社をあわせて合計6社に登録している。

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先H社は大手不動産会社の子会社として、親会社が開発・販売したマンションを中心に管理を行っており、1,000名程度の従業員を抱えている。氏が所属する部門は受託会計部決算課という部署で、管理しているマンションごとに、年に一回、決算書を作成する。2月、3月決算の物件が一番多くもっとも忙しい時期となっている。所属する部門の構成は、正社員が5~6名で派遣4名の合計10名程度となっている。

「社員の方が、ほんとに少し、大した内容ではないんですが、派遣の私たちよりは別の決算書を作成する以外にもあるんですけど、でもほぼ同じです。大型物件だったりしますと一応会計の中身も複雑になってきますので、そういうのはほとんど社員の方がやっています。」

5. 能力開発、スキルについて

氏はスーパーマーケットの販売、接客として始まった職業キャリアを事務職系へと転換しつつある。そのために、エクセルとワード、医療事務、簿記といった自学自習と資格取得により技能を身につけたのちに、派遣を利用して実務経験を重ねるという形で能力開発を行ってきた。

氏にとっての資格は、それだけでは望ましい職種に採用されることは困難であるけれども、その一段階手前の類似した職務で経験を積むことを可能とするものとなっている。経理事務に従事している現在でも自学自習でマナー講座に通い、資格を所得するなど、向学心が高い。なお、将来は事務系の仕事であっても、自分が生まれ育った地域の近辺で、地域に根ざした小売か食品関連の仕事につきたいと考えている。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

事務系の派遣に転換してから、総合病院Eの時給 800円（交通費支給）、かばん製造販売会社Gの時給 1,400円、マンション管理会社Hの時給 1,600円と着実に時給額を上昇させてきている。派遣料金については知らない。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元・派遣先双方の満足度は総じて低い。派遣元については、満足のいく時給の仕事や経理事務という自分の望みに合致する仕事を紹介してくれないからであり、派遣先については、別会社との統合を原因として作業方法が混乱するなどの理由により低い満足度となっている。

8. 派遣社員として働くことについての考え

現在の派遣先を特段やめたいと思ったこともなく総じて満足であるが、いつまで働くことができるかといった雇用不安がある。

9. 正社員への求職活動について

現在は全くしていない。紹介予定派遣についても考えたことがない。現在の業種は氏にとって望ましいところではなく、生活や地域に密着した仕事であれば正社員になりたいと考えている。

10. 正社員になる上での障害

氏は現在の派遣先で正社員転換を打診されたが断っている。その理由は、氏が考える望ましい仕事ではないということに加え、正社員転換が打診されたといっても、そのあとに面接や論文などの試験を受けるというプロセスが面倒であるからということもある。

「私、面接がすごく苦手なので、A社に入ったときも、高卒なので、そんなに苦労しないで入れたので。だから、一番面接が苦手です。自分がやってきた仕事で、そこまで、そんなに面接で言うほどのことではないかなというのがありまして、聞かれても、履歴書に書いてあるようなことしか言うことがないので。責任が重くなるのはちょっと嫌ですね。あとは、年齢がどうなのかなというのがあります。」

11. 将来の働き方と生活のイメージ

氏は、年齢が高くなっても、派遣としてずっとやって

いくことができるかどうかということに不安を感じている。

「一応、年齢的に、今、30歳なんですけど、やっぱりずっと派遣でいいのかなというのが、正直あります。」

●結婚観

将来は家庭に入って家計補助的に仕事をしたいという希望を持っている。

「全く働きたくないわけではないので、やっぱり多少、自分のお金も欲しいので。まだ結婚の予定がないので、もし、これから先一人なら、やっぱり社員のほうがいい。でも、自分の希望としては、家庭に入って、派遣とかパートをやるとというのが一番。」

（子供ができて、例えば自分の自由になるお金が必要だったら仕事をしたいという感じですか。）

「はい。でも、あんまり子供が小さいうちは。」

（子供を育てたいと？）

「はい。」

12. 現在の家庭環境について

父母と同居。最近、家にお金を入れ始めている。将来に不安を感じるため、月給の三分の一は貯蓄にまわしている。

13. 派遣労働全般に対する要望について

通勤費、能力開発については派遣元が配慮すべきであると感じている。

14. その他、印象等

学校推薦で就職した初職で遭遇した人間関係のトラブルを克服していく過程で、資格取得や自学自習により販売から事務職へと路線を変更させてきた。氏の基本姿勢として学ぶことが好きということがあり、ワード・エクセルに始まり、医療事務、簿記、マナー講座などと、余暇の時間は学習に費やされることが多い。

販売から経理事務へと職種を転換させていく方法として、少し小さめの会社で一般事務というところから期間を区切って始めている。ある程度慣れた段階で、取得した資格を要する業務に近い仕事を選択することにより経験値を高めた上で、望みの仕事へ近づいていこうという姿勢が見受けられた。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1997年3月	18歳	関東の高校卒業			
1997年3月～2001年3月	19～23歳	スーパーマーケット・チェーンに採用され、地元近くの支店に配属され、接客、レジ打ちを担当。	正社員	・学校紹介。 パートタイマー、アルバイトの多い職場のため、休日、シフト体制などで人間関係のトラブルに巻き込まれ、上司、店長の関係も良くなかったため、体調を崩し離職した。	
2001年6月～2003年10月	23～25歳	日雇派遣を専門的に行う派遣会社に登録し、倉庫整理など軽作業に従事。	登録型派遣(単発)	・離職した前職で体験した人間関係のトラブルを繰り返したくないの思いから、人と接することのない仕事を求めて派遣に登録した。 ・その後、そろそろ人と接することが可能になったかもしれないと思い、日雇派遣を終了する。	
2003年11月～2003年12月	25歳	大手デパート支店のギフトコーナーで包装業務に従事。	パート・アルバイト	・スーパー時代の経験を活かせるため、短期間働く。期間満了で終了。	
2004年7月～2004年10月	26歳	観光地のホテルで住み込みの接客業に従事。	パート・アルバイト	・同居する両親から仕事をするように促されたため、一人立ちするきっかけとして住み込みのアルバイトを選択した。期間満了で終了。	
2005年9月～2005年11月	27歳	実家近郊の病院で受付業務。	登録型派遣	・前職を辞めてから、医療事務の資格とって就職に活かすことを考え、専門学校に通って資格を取得する。 ・医療事務は資格を取得しても、経験がなければ採用されないことを知った。加えて、病院という職場が自分には向いていないと思うようになり、路線変更を考えるようになる。期間満了で終了。	医療事務資格を前職を離職した後に取得。
2005年11月～2006年12月	27～28歳	東京のかばん製造販売会社(社員数100名程度)で営業事務に就く。	登録型派遣	・専門学校で簿記3級の資格を取得し、経理事務を目指すのが、とりあえず事務系の仕事になれることを目的として派遣登録し、紹介される。 ・そろそろ事務系の職場にも慣れて、自信がついてきたことに加えて、派遣先企業の経営状況が思わしくなってきたため、期間満了で終了した。	日商簿記3級取得。
2007年3月～現在	28～30歳	大手マンション管理会社で顧客であるマンションの年間決算などの経理事務に従事する。	登録型派遣	・簿記資格を活かすため。	

1. 主な職業経歴

高校の推薦で卒業と同時に地元山口のシティーホテルA社（客室200室に結婚式場を持つ中規模ホテル）に就職。学校に来た求人から選ぶという感じで、就職が厳しかったという感覚はない。フロントに配属され、昼間勤務5～6人のチームで2人体制のフロントを、7時～15時の早番、10時～18時の遅番のシフトを組んでまわした。金曜日、土曜日の忙しいときには3～4時間の残業があり、休憩もあまり取れないほど忙しかった。土日は出勤で、週の休みは平日の2日間。繁忙期のシーズンには週休1日になることもあった。休暇は、シフトを組んで休むのでとりづらくはなかったが、平日にしかとれず、長期の休暇は難しかった。週末に3～4時間の残業があるなど、忙しくて肉体的にきつく、シフト制なので、毎日勤務の時間帯が変わり、生活のリズムがうまくとれなかったという。仕事内容についても、お客さんは変わっても、基本的にやることは同じで、このまま続けていて、このつらさだったら、あまり長くはられないと思い、違う仕事を経験した方がいいと考えて退職した。1年をすぎたあたりから、退職を考えたが、高校推薦であることもあって、そのときは思いとどまり、3年目をすぎた頃、本格的に転職を考えて、就職情報誌やハローワークで職探しをはじめた。

東京に上京。派遣元D社で初めて派遣登録し、企業に福利厚生サービスを提供するB社で、営業事務の仕事に就いた。仕事の内容は、営業がとってきた案件の事務処理や電話での問い合わせなどの対応。営業30人に対して、営業事務は一般職正社員の女性1人と自分の2人。9～6時の勤務で、残業はほとんどなかった。事務の仕事は初めてだったので、いきなり正社員も難しいと考えて派遣を選んだ。時給が比較的高かったのも、希望である経理の仕事とは違ったが就労してみることにした。しかし、資格（簿記全商1級）を生かすことが出来ず、次につながる仕事でもなかったのも、やりがいを感じられず、契約満了時に、自ら更新を断った。

捜していた経理系の仕事を多く持っていた派遣元E社に登録。派遣でも使える教育支援制度を持つことが決め手となって、企業の情報ネットワークシステムの構築・保守やコンサルティングなどを行っている大手商社系の情報システム会社C社を選んで、就労。仕事の内容は、営業部向けに、売り上げデータ、入金データから支払いの具体的な遅延状況レポートを作成すること。現在に至る。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

事務の仕事は初めてだったので、いきなり正社員というのも難しいと感じたため。仕事を選べて、迅速で便利。派遣会社からアドバイスももらえる。事務の仕事の経験は積むことができたので、現在、資格の取得など正社員になるための自分の売りをつくるまでは、派遣で働こうと考えている。派遣が便利だったから、契約社員は考えなかった。

「事務の仕事は初めてだったので、いきなり正社員というのも難しいかなと・・・。」

「東京に出てすぐに仕事がないと困るので、やはり仕事の紹介が迅速で便利だという面もありましたね。」

3. 現在の派遣会社について

登録した派遣会社は、実際に稼働した派遣元D社、派遣元E社の2社のみ。仕事を探すときの希望は、資格（簿記全商1級）を活かせる経理の仕事。仕事内容を重視しており、勤務地にはこだわっていない。現在の派遣元のメリットは、希望の経理系の仕事と比較的多いこと、大企業の紹介案件の割合も多いことだとしている。大手企業であれば、派遣でも利用できる教育制度がある確率が高いと感じている。派遣元のフォローについては、経験した2社とも契約更新時（3カ月更新）に顔を出す程度だったが、特段の問題はなかったという。近況報告など、親身に話は聞いてくれる。キャリアや派遣元の教育訓練制度の利用を促したり等のアドバイスは特段なし。HPで派遣元に教育訓練制度があることは知っているが、利用経験なし。派遣元の評価の基準は、いいところを紹介してくれるかどうか。

「派遣元E社は大手の紹介が多く、教育制度のある派遣先にも出会う可能性があると思った。」

4. 派遣先について

捜していた経理系の仕事を多く持っていた派遣元E社に登録。10社紹介を受け、派遣でも使える教育支援制度を持つことが決め手となって、企業の情報ネットワークシステムの構築・保守やコンサルティングなどを行っている大手商社系の情報システム会社C社を選んだ。職場は業務部の支払いが遅れている延滞債権を扱う課で、課長1人を含め社員が10人に派遣が自分1人。前任者も派遣で、仕事の説明は社員から受けた。仕事の内容は、売り上げデータ、入金データから支払いの具体的な遅延状況レポートを営業部向けに作成すること。正社員は、

取り扱うデータは共通だが、取引のリスク分析などのレポートを経営会議向けに作成している。派遣（自分）は、職場の正社員とは違う仕事をしており、正社員の補助的な仕事をしているわけではない。正社員は男性6人、女性4人。女性は総合職で男性と変わらない仕事をしている。職場の人間関係は良好で、みんなでお昼を食べに行ったり、就業後に飲みに行ったりもしている。

教育支援制度では、経費全額を派遣先負担（2～30万円）で、簿記日商2級の資格取得の通信講座を受講しており、派遣先社内の研修でエクセルマクロの講習も受けた。入職時の面談で、3年ぐらいで正規転換するケースも少なくないことを聞き、とりあえず、それをめどに、資格など技能を上げる努力を続けている。熱心に仕事を教えてくれる教育係の先輩も、10年前に派遣から正規転換した人で、身近に具体的なモデルケースが存在している。

「3年勤めれば、正社員になるチャンスもあるので、それをめどに働きたい。」

「目標ができると、やっぱり仕事を覚えようとか、前向きにやる気がでて、会社への愛着もわいてくる。」

5. 能力開発、スキルについて

強みと感じるスキルは、エクセルでのデータ処理のスピード。商業高校時代からPCを使っており、派遣の仕事の実務の中でデータ処理のスピードが速くなった。また、仕事をしながら、教育係の先輩から学ぶことで、エクセルなどの技術が向上している。能力を上げるという意味では、研修の機会があることも大きい。現在の派遣先でも、エクセルのマクロなど応用編の研修を受けた。派遣先の全額負担で、日商簿記2級の通信教育を受講している。何が必要かを考えて行動するよう求められている。言われたことをやっていたらよいというわけではない。通常の派遣に求められるものとは違い、プラスオンが求められており、育てようとしている職場の雰囲気と表裏の関係となっている。教育係の先輩の個人的な要素も強いようだ。派遣先では、ルーティンワークでない仕事も頼まれたり仕事の幅が広がって来ており、評価されている。派遣元からも派遣先から評価されていると聞いている。

「教育係の先輩が、派遣とか正社員とか関係なく育てようとしてくれているので、本来は社員の人がやっていた仕事でも少しずつ教えてくれるので、仕事の幅が広がってきた。」

「新しいことがちょっとずつでも増えていくと、働きがいを実感することが出来る。」

6. 時給額及び年収、派遣料金について

初職のホテルA社では手取りで月約20万円、年収300万円弱。次の福利厚生アウトソーシング会社B社（派遣元D社）では、時給1,500円、年収は300万円で山口時代とトントン。大手商社系情報システム会社C社（派遣元E社）では、時給1,600円で、残業（20時間超）込みで年収350万円。実家暮らしだった山口時代に比べて、東京での一人暮らしは、家賃などがかかるので、生活は苦しいという。同一の派遣先では時給の変化はない。派遣先が変わり時給が1,500円から1,600円と100円上がっているが、単純に、派遣元も派遣先も変わったためとの認識。今の時給1,600円で満足している（今の仕事内容ならこの時給で妥当だという）。経理の仕事などに変われたら1,700円～1,800円ぐらいを希望。派遣料金については、聞いたこともなく、知らないという。

7. 派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元E社は、特に問題はない。今の職場もよいので90点。前の派遣元D社も問題はないが、派遣先のイメージにより減点で80点。派遣元の評価の基準は、いいところを紹介してくれるかどうか。現在の派遣先は、割と満足して80点ぐらい。20点の減点理由は、仕事の繁閑の差があり、閑なときに手待ち時間ができてしまうこと。

8. 派遣社員で働くことについての考え

現在は、将来に希望が持てるので、満足している。C社で、3年で正社員になれるチャンスがあると考えたと、前向きに、仕事を覚えようとも考えるという。会社に愛着がわき、能力開発支援制度にも満足している。しかし、他の部門では派遣切りなどもあり、雇用不安を感じることもあると語る。

派遣で能力開発ができるかについては、自身の経験から「教育訓練の機会があればできる。派遣先の教育制度が重要。また、仕事を教えてくれる先輩などがいるかどうか大きい」と考えており、仕事の内容も、「雑用が多いところでは能力開発は難しい」という。

「ずっと同じところで働きたい人すべてが、派遣として勤め続けたいということではないから、長く同じ派遣先に派遣として勤めたら、そこで正社員になれるような制度があればいい」という。常用型派遣については、「派遣で働き続けたいという人は、期間が限定的だったり、仕事を辞めやすいから派遣を選択しているの、いいかわからない」としている。

「リーマンショック以降、営業アシスタントの派遣社員の人結構契約を切られたりしているので、自分のセクションはないけれども不安に感じることはある。」

「能力開発できるかは、どんな会社に派遣されるかによる。派遣先の教育制度は結構重要だと思う。仕事内容も、あまり雑用の多いようなものだと難しい。」

9. 正社員の求職活動について

現在のところない。山口時代には、離職時、ハローワークにも通っていたが、東京では正社員で仕事を探していない。入職時の面談で、3年ぐらいで正規転換するケースも少なくないことを聞き、とりあえず、それをめどに、派遣で資格など技能を上げる努力を続けている。

10. 正社員になるうえでの障害

仕事のスキルや資格の有無がネックになっている。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

いずれは正社員になりたいと考えており、結婚しても、子供ができて働き続けるつもりだという。今の派遣先で、3年をめどに正社員化の話もあるので、それまで簿記2級の資格を取るなど、自分の売りをつくりたいとしている。

正社員を選ぶ理由は安定。「今は、正社員でも安定といえるかどうか分からないけれど」とも付け加える。しかし、派遣にはない「ボーナスや退職金」など、労働条件の違いも大きいと語る。また、仕事の内容でも、正社員の方がより中身が濃くなって、やりがいの持てるものになるだろうと感じている。派遣のままだと、望むような面白い仕事はないし、責任も持たせてもらえないと考えている。現在、将来に向けて、派遣先の全額負担による教育支援制度を利用して、日商簿記2級の資格をとるため、通信教育を受講中である。

「いずれは正社員で働きたいですね。結婚しても働きたいと言うこともあるので。」

「正社員で安定があるかどうか、今は分からなくなっていますけど、やっぱりボーナスとかいろいろ労働条件も違うから。」

「やりがいという面でも、正社員の方がたぶんあると思う。」

12. 現在の家庭環境について

現在は、東京で一人暮らし。山口時代は実家に住み、

月3万円の食費を入れていた。年収は残業代込みで350万円。毎月3万円程度を貯蓄に回している。結婚しても、子供ができて仕事が続けたいと考えている。その理由は、家にこもるのではなく外に出たいということと、稼げるときに稼ぎたいということ。「結婚しても働いている人は若々しい」と感じており、「結婚の相手には、働くことを認めてくれる人を選ぶ」と語る。両親も共稼ぎだった。専業主婦を身近に感じてこなかったようである。

13. 派遣労働全般に対する要望について

賃金については、高い賃金を望むなら、時給の高い仕事を選択すればいいので、問題は感じないという。社会保障には、みんなが加入できるようにした方がよいとの見解。通勤費は出して欲しい（現在の通勤費は、月約7,000円）。派遣先の福利厚生は使えないとの認識もある。

14. その他、印象等

派遣という働き方で、住むところも、仕事の種類も変えた典型的なケース。派遣であれば、すぐに仕事に就くことができるため、仕事を決める前に遠く山口から東京に住居を移動している。従来であれば、仕事を含めて生活を丸ごと別の土地へ移すことには重大な覚悟が必要だったはずだが、派遣という働き方がその意識のハードルを低くしているようだ。また、仕事の種類の変化を見ると、派遣で働くことで、初職のホテルのフロント業務とは全く違う営業事務の仕事に転換しており、新しい仕事への入り口として、未経験であっても比較的入りやすい派遣労働の特色がよく出ている。

派遣からの正規転換が多い職場の事例として見ることもできる。現在の派遣先の仕事のさせかたを見ると、仕事の幅がだんだんと広がっており、派遣の枠内の定型的な業務だけでなくプラスアルファが求められている。これに加えて、派遣労働者であっても使える教育支援制度が充実し、職場では正規転換した先輩が指導について熱心に仕事を教えており、スキルを伸ばす機会がさまざまな形で与えられていることが分かる。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
2002年4月～ 2006年8月末	18～23歳	地元山口のホテルA社に就職。2002年3月高校卒業。	正社員	高校推薦で就職。週末に3～4時間残業があり、またシフト制で生活リズムがとりにくいなど、肉体的にきつかった。仕事も基本的に同じことの繰り返しなので、違う仕事も経験してみたかった。1年目をすぎたあたりから離職を考えたが、高校推薦でもあり、4年強勤めた。	商業高校時代、簿記の資格(全商1級)を取得。授業で、PC・基本ソフトの取り扱いも習得している。入社後の教育研修は、入社当初に1カ月間、接客、給仕などホテル業務の基本について初任者研修を受けた。離職前に、ハローワークで経理事務の仕事を探したが、適当なものが見つかった。
2006年11月～ 2008年1月末	23～24歳	東京に上京、初めて派遣社員として、福利厚生アウトソーシング会社B社で営業事務として就労。	登録型派遣	事務の仕事は初めてだったので、いきなり正社員も難しいと考えて派遣を選んだ。時給が比較的高かったのが、希望の職種とは違ったが就労。しかし、資格を生かすことが出来ず、次につながる仕事でもなかった、やりがいを感じられなかった。契約満了時に、自ら更新を断った。	東京に上京。初めて派遣登録し、就労。資格を生かした経理事務の仕事を探したが、うまくマッチングできなかった。年収は、山口時代とほぼ変わらない。東京で一人暮らしをはじめたが、家賃などのため、生活は厳しくなった。
2008年2月頃	24歳	2月中旬から仕事を探す。		2つめの派遣元(大手独立系)に登録し、経理事務の仕事を探す。	正社員の求職はしていない。
2008年3月～ 現在	24～25歳	大手商社情報システム会社C社で延滞債権取り扱い事務。	登録型派遣	派遣でも使える教育支援制度が充実していることが決め手で、就労。入職時の面談で、3年ぐらいで正規転換するケースも少なくないことを聞き、とりあえず、それをめどに、資格など技能を上げる努力を続けている。	派遣も使える教育支援制度があり、経費全額を派遣先負担(2～30万円)で、簿記日商2級の資格取得の通信講座を受講している。派遣先社内の研修も利用でき、出勤扱いでエクセルマクロの講習を受けた。

1. 主な職業経歴

1988年に高校卒業。高校では部活動にはげみ、体力に自信があったため、体を動かす仕事を希望し、高校推薦で正社員として入社する。入社先は、地元埼玉の100名ほどの規模の製本会社の工場で、印刷物をラインに乗せたり、紙の癖を取ったりといった作業に従事していた。勤務は、月から土曜までのシフト勤務で、毎日1~2時間程度、残業していた。初任給15万円（手取）、退社当時まで、月給20万円、ボーナスは年3カ月、年収にすると400万円程度であった。

10年の勤務の後、離職する。理由としては、体力的にきつくなってきたこと、勤続が長くなると、男性はラインのオペレーターという職務に就くが、女性はキャリアの頭打ちがあるということ、残業とシフト勤務という日常的に時間の縛りがきついことで、ちょうど勤続10年で区切りをつけたいという思いがあった。

その後、事務職希望で正社員としての転職先を探すが、事務職としてのキャリアがないため難しく、仕事を探しつつ、チケット販売店でアルバイト（時給1,000円）を始める。ここで2年間働いた後、販売店の閉店をきっかけに、就職情報誌で大手システムサービス会社での契約社員の求人を見つけて応募、初めて事務職として働き始める。仕事は、紙ベースの書類をデータベース化する過程で、紙ベースとデータベースの内容を照合して誤りがないかをチェックするという内容であった。職場環境や人間関係は良かったが、OA機器操作の経験が積めない、他で勉強したいという思いから、契約期間を1年残り、4年で退職する。その後、派遣業務に就き、現在に至る。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

事務職経験を積むには派遣社員として働くのが適していると感じ、また、派遣会社が実施している無料のOA研修（集合研修およびeラーニング）を受講したいと思った。すぐに正社員として事務職で働くことは難しいとも感じ、派遣労働を選択した。また、ある程度の希望に沿って仕事を紹介してもらえることが便利であることも派遣労働を選んだ理由である。

最初の派遣先の条件としては、未経験でも事務職として受け入れてくれること、通勤の範囲は、電車で片道30分以内で通える範囲ということであった。ちなみに、交通費は現在の派遣先に通う範囲（月約8千円）が限界という。

3. 派遣元について

登録も派遣も、大手の独立系の派遣会社1社のみであ

る。派遣労働に従事している際、派遣会社の実施している研修（エクセル中級程度（関数の操作）・ワード）を計5回程度、受講した。受講後、派遣会社内の認定試験を受け、この研修を受けたことが、現在の仕事紹介につながっていると感じている。フォローは月に1度訪問があり、十分と感じている。

4. 派遣先について

これまで、3社の派遣先で勤務している。最初の2社は、カード会社での専用端末によるデータ入力であった。Aカード会社では、カード会員の住所変更などの内容を入力する作業で5カ月間勤務する。その後、社屋移転により勤務場所が変わり、交通費が高くなってしまったという理由で離職する。次のBカード会社では、ETCカードの登録内容を専用端末に入力する作業であったが、正社員である上司の風当たりがきつく、1カ月で契約を更新せず離職する。この2社で行った入力作業でキーパンチに慣れたことから、ワードやエクセル等の汎用ソフトを中心に使う職場に変わりたいと派遣元に希望を伝えた。

現在の派遣先は、外資系の大手食品会社で、勤め始めて3年半経過する。派遣先部門は、技術部で、正社員（管理職含む）9名、派遣社員が2名の職場である。派遣先での人間関係は外資系だからか、「フランク」な感じで、正社員とも昼食や飲み会に一緒に行くこともあるという。労働時間は週40時間で残業は週1、2回、1時間、といった程度である。

もともと正社員の産休の代替要員で派遣されたが、復帰後も継続的に派遣されている。これは、正社員が時短勤務することや、急に休むといったことが発生するため、また業務も増えていることから継続になった。

仕事内容は、ワード・エクセルを使い、製品の情報（原材料の原産地、アレルギー等の技術的内容）の書類を作成する。正社員（営業）の客先（卸、食品工場等）からの指示に従って、商品情報をまとめていく。同じ商品でも客先によって、必要な情報が異なるため、まとめ方は異なるという。基本的には正社員の補助的作業で、正社員が大枠の方向性を決め、ある程度情報が確定したものについて、氏が詳細な書類を作るという形である。仕事の多くは、一人の正社員（女性・総合職）から指示される。仕事内容は判断業務というよりも、定型的で、正社員は派遣社員に比べ「知識がより豊富」と感じている。

仕事の難易度は、入社2年目くらいと感じているが、職務範囲は入職時よりも徐々に広がっているという。最近では部門の場所が移転したことから、備品の管理などの

総務的な仕事や、「お客様の相談窓口」の対応も任せられるようになった。派遣元には、まだ仕事の範囲が広がったことを話していないので、次のフォローの時に相談しようと考えているという。

5. 能力開発、スキルについて

現在の派遣先での仕事に就いて、一般汎用ソフト（ワード、エクセル、アクセス）が一通り使えるようになった。自身ではタイピングの正確性が強みと感じており、派遣先からも速さよりも、正確性が求められていると感じている。また、その能力を評価されていると感じている。

「そんなに、速さは求められていない感じなんですよ。それだったら、多少時間がかかっても正確にという。その辺が（派遣先に求められている能力に）合っているのかなという感じですね。」

「正式に何か言われたとかではないんですけど、例えば飲み会の席で、いつもよくやってくれているねとか、そういった軽い感じですけど。」

タイピングに関しては、前の派遣先のカード会社での入力作業で、非常に正確性が求められたことの実験が生きている。電話応対や接客に関してはアルバイト時代の経験が役に立っている。また、正社員の時に、「継続していく力」、「忍耐強さ」が身についたという。

氏は、派遣社員として働いていても「能力開発が出来る」と語る。これは、自身が全くOA機器操作が出来ない状態から、未経験可の入力作業の職場を経て、現在の派遣先で一通りの汎用ソフトが使えるまでになったという経験から感じている。しかし、自分主導でやらないと難しいという。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

Aカード会社の時給は1,450円（5カ月勤務）、Bカード会社の時給は1,550円（1カ月勤務）、でいずれも時給の上昇はない。現在の外資系食品会社では、最初1,550円から2年後に1,580円に上昇、その後すぐに1,600円に上昇している。上昇の理由としては、仕事内容が広がっていること（アクセス入力が業務に加わる）、長期勤務になってきていることを挙げている。時給上昇に関して、氏は特に派遣元に（派遣先にも）交渉していない。ただ、仕事内容が広範化していることは、フォロー時に派遣元には報告しており、おそらく、派遣元が、氏の仕事内容の広がりを理由に派遣料金の上昇を交渉し、それにより時給が上昇したと考えられる。また、高景気が持続していた時期であったことも大きな要因であろう。

氏は、現在の時給額（1,600円）には満足している。

また、時給額もスキル上昇と共に上がっている、自分の能力を評価されて上がったと認識している。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

●派遣元への満足度

満足している。フォローに関しても十分であると感じている。

●派遣先の満足度

ある程度満足している。ただ、部門が移転して、ビルが変わったことから、総務的な仕事や、お客様相談窓口の業務など、事務業務以外の仕事が増えたことをマイナスに感じている。

8. 派遣社員で働くことについての考え

現在の派遣先にいられるのであれば、派遣社員としてずっと継続して働きたいと考えている。派遣社員として働くことに関しては、満足、不満足が拮抗し、少しだけ満足度が高いと考えている。

「割り切って仕事ができるという面に関してはいいと思うんですけど、やはり、いつ切られるかわからないというのがありますし、あとは、交通費が出ないとか、そういったこともありますかね。賞与がないとか。（中略）まあまあ満足のほうが、比率は多少多いですかね。」

ただ、派遣社員であることで雇用不安定さを感じている。特に高齢になってくると、現在の派遣先以外で新しい仕事の紹介があるかどうか不安であるという。そういうこともあって、出来れば正社員として働きたいという思いがある。

9. 正社員への求職活動の有無について

氏は、どちらかといえば正社員になりたい、と考えているが、現在、積極的に正社員としての求職活動は行っていない。また、派遣登録時に紹介予定派遣の希望は派遣元に伝えているが、紹介はされていない。

現在の派遣先では、派遣社員から正社員に転換した例があり、職場の正社員から、「そういう話があるらしいよ」ということを聞いたが、自身はこの会社では正社員になりたいとは思っていない。その理由としては、「食品に関する知識がない」、「出張が増える」ということを上げている。おそらく、正社員になると、客先に出向いた仕事や折衝業務が増え、事務職（内勤）でなくなることを恐れているようである。氏は、「口が達者でないので」、営業には就きたくないといい、これらが正社員になりたくない理由のようだ。ただ、仕事について責任が重くなることに関しては、積極的な姿勢であった。

氏は、将来的には、より高度な OA 機器操作が出来るようになりたいと考えており、ウェブ制作やプログラミングなどの情報処理の分野で正社員になれば、と考えている。ちなみに、氏は、これまでハローワークに行ったことはない。ハローワークにはあまり良いイメージがないらしく、「何か、給与が安いイメージ」「事務的なものはあまりないんじゃないかというイメージ」「製造業とか男性が行っているイメージ」「何かすごく古い感じ」がするという。

10. 正社員になる上での障害

年齢、学歴（高卒）、資格が無いことが不利と感じている。派遣社員になる前は、事務職としてのキャリアが無いことが、不利と感じていたが、それについては派遣社員で経験が積めたと感じている。特に学歴については、求人欄に「短大・大卒」が条件であったりするため選択の幅が狭まると感じている。一方、派遣社員で働く場合、学歴はほとんど関係がないので、その「壁はある程度超えられる」と感じている。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

現在、働き方（労働時間）に関して、「ちょうどいい」と感じている。適度に働き、余暇時間は交友に当てている。将来的には結婚しても、しなくても、どちらでもいいと考えている。仮に結婚した場合でも仕事は続けたいと考えていて、その場合、派遣の方がいいとは感じている。ただ、こういった考えが現在の就業行動には影響していないと話していた。

「やはり、条件とか考えると、派遣のほうがいいですかね。正社員だとやはり、急に休んだりとか、産休の方も実際に職場にいるので、そういったところを実際に見て、なかなか（難しい）。」

12. 現在の家庭環境について

現在、独身で一人暮らしをしている。一人暮らしを始めたのは最近で、実家の近くに居を構えている。もともといずれ家を出ようと考えていて、現在の派遣先に3年継続して勤務したことで、家が借りやすくなったことがきっかけで出たという。氏曰く、「あまり短期の勤務を繰り返している派遣やフリーターは、家を探す時に印象

がよくない」ので貸してくれないこともあるという。

実家は、母親が単身で暮らしている。父親は3年前に他界、姉は結婚して独立している。母親は高齢で年金生活ということもあり、「あまり離れない所」に暮らしている。現在、賃料は7万円弱で、月に1~2万円貯蓄している。貯蓄の目的は、「将来、何かあった時のため（失業する等）」にしているという。一緒に暮らしていた時は月6万円生活費として家に入れていた。

13. 派遣労働全般に対する要望

通勤費：出して欲しい。現在、3カ月定期で約2万5千円。これが許容限度。

賃金、労働時間、福利厚生、社会保障、派遣元のフォロー：特にない。

14. その他、印象等

高校を卒業後、非事務系の仕事で正社員に就き、事務職で働き経験を積みたいという思いから派遣労働に入ってきたパターンである。派遣労働では、学歴が問われない、また、事務職未経験でも仕事に就ける、OA操作の研修を受けられる等、キャリアを積むにあたって派遣労働をフルに活用している例である。興味深いのは、氏が派遣労働に転じたのは36歳で（現在の派遣先にも36歳に入職）、39歳の現在に至るまで継続して勤務していることである。

氏の10年にわたる正社員経験では、事務職のキャリアを積むことはできなかったが、根本的な社会人としての行動規範の基礎を培っていることは明らかで、その素養が現在の派遣先に評価されている。また、氏は、主導的に派遣元に紹介してほしい仕事のイメージを伝え、そのイメージにあった仕事が紹介されており、また、派遣元の研修などを積極的に受講し、それに従って事務職としてのキャリアが着実に身につけてきている。

ただ、将来のキャリアについては多少ぼんやりしている。正社員になりたいとはいえ、具体的な行動は起こしていない。また、現在の派遣先で正社員に転換した例があるとはいえ、現在の派遣先では正社員にはなりたくないという。ただ、派遣社員では雇用不安定であるという認識から正社員になりたいのであって、仕事が安定して紹介されるのであれば、派遣社員でも良いといった感じである。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1988年3月	18歳	高校卒業(普通科)	学生	部活動(バドミントン)で体力があったため、事務職よりも体を動かす仕事を希望していた。学校推薦。	
1988年4月～ 1998年3月	18～28歳	製本会社(工場、軽作業)	正社員	体力的にきつくなってきたこと。工場では女性のキャリアに頭打ちがあることを感じた。残業等の時間的縛りがきついこと。勤続10年と区切りが良かったことも離職理由である。	月～土のシフト勤務。週休2日
1998年4月～ 5月	29歳	求職活動		しばらくのんびりとした後、就職情報誌で求職活動をする。	失業保険はうけていない。ハローワーク経由で求職活動はしていない。
1998年6月～ 2001年3月	29～31歳	チケット販売店(販売業務)	パート	自宅から近いこと、正社員になるまでのつながりが就職理由。離職理由は閉店のため。	
2001年4月～ 5月	32歳	求職活動		就職情報誌で求職活動。	
2001年6月～ 2005年5月	32～35歳	大手システムサービス会社(事務)	契約社員	就職理由は事務職であったため。離職理由は契約の満期(5年)が近く、パソコンスキルが全く培えなかったため。	事務の経験(OJT)を積む
2005年6月～ 2005年10月	36歳	Aカード会社にて事務用機器操作	登録型派遣	事務職未経験可であったため。OA機器操作を習得したかった。離職理由は社屋移転のため。	派遣会社で実施しているOA研修(ワード、エクセル)を受ける。 時給1450円。
2005年11月～ 2005年12月	36歳	Bカード会社にて事務用機器操作	登録型派遣	前職がデータ入力だったので、それに近いという理由で働き始めるが1カ月半で離職。理由は、上司との折り合いが悪かったため。	時給1550円。
2005年12月～ 現在	36～39歳	外資系食品会社にて事務用機器操作	登録型派遣	面談時に感じがとてもよかった。エクセル、ワードを使う仕事があるということで、スキルアップになると思った。	時給1550円→1580円(2年経過)→時給1600円に上昇。

1. 主な職業経歴

氏は、アメリカの高校卒業後、日本の大学に進学し(それまでに、氏の父の仕事の関係上、中東・欧州・米国など海外生活を累積13年ほど経験)、2003年4月に同大学を卒業。氏はいわば帰国子女といえる。就職活動では、当初、就職後自分がどんな仕事をしているのかがイメージできず、分野も定まらなかったが、パソコンや携帯電話などの商品に興味があることから、それらの商品を扱っている会社10社程度の説明会を受けた。そのうち5社の面接を受け、大手自動車製造メーカーA社に就職。就職活動では厳しかったという印象はない。

同社の場合、通常、最初に、海外営業や購買部等に配属されれば、その専門性の中でキャリア形成がなされるが、フォークリフト事業部では、単独で海外営業や購買等の各セクションを保有している。氏は、就職時、様々な業務を経験できると考えてフォークリフト事業部を希望した。最初の担当は、輸出関連業務(業務内容は海外取引の決済業務)。しかし、配属後、英語を使える業務が少ないこともわかり、その点が不満として募ることになる。

その後、入社後3年目に商品企画と販売促進の担当(輸出関連も兼務)となった。フォークリフトはモデルチェンジが頻繁でない半面、オプション等の組み合わせが多様な商品である。つまり、顧客ニーズに合わせ、研究開発部門と共同し、商品をカスタマイズする必要があり、高い商品知識が要求される。配属時、同セクションは、上司と氏の2人体制。上司は、商品知識について親身にOJT指導するタイプではなく、氏は商品知識の収集を、営業や研究開発の技術担当者から直接得ることでまかされた。さらに、当時、メジャーなモデルチェンジがなされたこともあり、必然的で発注量が上昇。残業時間は増加。有休もほとんど取得できなかった。

氏は、2006年3月、A社を離職。その理由は、上司・部下の2人体制の職場で、上司との人間関係が良好ではなかったこと。フォークリフトに直接携わる機会が少ないことから、扱っている商品に興味を持てなかったこと。さらに、氏の強みとする英語を使う機会に恵まれなかったこと、過密な長時間労働などである。氏が離職を考え始めたのは2005年の夏頃。離職後、翻訳関係に進むことを固く決めていたため、2006年2月に上司に相談した際に、慰留をされたが断っている。翻訳の途に進もうと考えたのは、A社でたまに翻訳を頼まれた経験から、「自分のスキルを最大限活かせる」と感じたため。

その後、2006年4月から一年間、翻訳スクールに通学。並行して、2006年12月より、派遣労働者として、コン

サルティング会社B社の顧客海外展開プロジェクトに翻訳者として参加。2008年5月から同社のリスク管理部門にて引き続き翻訳業務を担当し、現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

翻訳を生業とする場合、通常、法律事務所等の特許翻訳などで正社員として直接雇用されるか、翻訳会社に登録するか(いわゆるフリーランス)、派遣社員として翻訳業務を行うか——が考えられる。氏によれば、法律事務所の正規採用は求人数が多いものの、特許申請書等で特殊な英語を使用することや、技術的(理系的)なバックボーンがないと難しい面もある。一方、翻訳会社の登録は、各社独自に実施するトライアル(翻訳実力試験)に合格する必要があるが、実務経験がないとなかなか合格できないのが実情だ。登録ができたとしても、翻訳会社から翻訳依頼を安定的に受注できるわけではなく、また、報酬も歩合制であり、翻訳で生活するためには複数の会社に登録するケースが一般的である。

氏は、実務経験を派遣会社で働くことでつけ、ゆくゆくはフリーランスとして、翻訳会社への登録を考えている。法律事務所に正社員で採用される方向性も考えているが(氏は高校時代、そもそも理系だった)、最初から特許分野に間口を絞ると、得意分野を広げることができない。翻訳業界で働くためには、ビジネス、法律、医療、バイオ、科学技術などで、一定の専門分野を持つ場合が多い。そのために、最初は、広汎に翻訳の実務経験を積み、自分の得手不得手の分野を押さえておく必要がある。氏が派遣労働を選んだ理由は、迅速に翻訳の仕事が紹介されること、そこで実務経験を付け、専門性を高めることで、翻訳の得意分野を見極めるためといえる。さらに、氏の場合、初職の離職経験が派遣を選択する上で、大きな比重を占めている。前職で上司との人間関係がうまくいかなかった経験から、派遣という形態が人間関係で適度な距離感を与えていると感じており、仕事の範囲や責任が明確であること、仕事と私生活の両立ができることもメリットだという。

(翻訳で派遣登録する理由)

「やっぱり実務経験がないと(翻訳会社のトライアルに)受かる確率は少ないし、仮に受かったとしても、要は運で受かったんで、実際に業務をやり始めたら多分そんなに高い品質のものではできない。それでは仕事はどうせ来なくなっちゃうだろうと思ったので、まずとにかく実務経験を積まないといけないと思った。だから、その経験が積めるのは派遣会社を通して派遣社員として、翻訳業務に就くのが一番の近道かなと思ったんで

す。」

「まず翻訳だけで食べていけるだけの給料をもらえるのは、多分最初は派遣社員でやるしか方法はないんですよ。正社員で探るところってまずなくて。」

3. 現在の派遣元会社について

派遣登録は、当初から現在の大手派遣会社 a 社の 1 社のみ。

派遣元登録の際の条件としては、「翻訳業務」であることと、都内（通勤圏）、及び給与である。希望したとおりの派遣先だった。派遣元のフォローは、2~3 カ月に 1 度という頻度で定期的にある。相談はメールなども含めると頻繁にしている。「クライアント（派遣先）の上司に直接に相談事を言わなくすむ」ことを評価している。派遣元の教育訓練については、a 社がパソコン等の研修施設や e-learning 等の教育研修に力を入れていることを、氏も知っているが、氏は小学校の頃からパソコンに接しているため、特段にこれらの研修等を活用することはない。

4. 現在の派遣先について

氏は、統合管理ソフト SAP のコンサルティング会社 B 社で、翻訳業務をしている。a 社に登録後、翌日には B 社を紹介された。2006 年 12 月に海外展開プロジェクトに翻訳者として参加していたが、その後、プロジェクト終了後も仕事の継続を依頼され、2008 年 5 月からリスク管理部門で翻訳業務を担っている。業務内容は、海外展開プロジェクトでは、B 社のコンサルタント（SE）が作成した日本語資料の英訳である（現地法人の外国人向け資料の英訳）。現在勤務しているリスク管理部門では、社内マニュアルの英訳である。同社には専門用語の翻訳のための用語集が整備されていたこともあり、半年程度で、スムーズに英訳できるようになったという。

●正社員と派遣の仕事の違いについて

リスク管理部の人員構成は、部長 1 人、正社員 4 人、派遣社員 2 人（翻訳業務を担っているのは氏だけ。もう一人の派遣は秘書業務）。同部門で翻訳業務を担っているのは氏だけであり、正社員とは全く違う仕事をしている。氏によれば、同社での翻訳業務は定型的な仕事に属するとの認識（正確に訳す必要があるため、むしろ工夫の余地がない）。

リスク管理部での職場の人間関係は良好（氏としては、もう少し距離感があつたほうが良いと思えるほど、フランクで親密感のある職場である）。福利厚生面で正社員と区別を感じることはない（オフィス内には飲み物が無料で飲めるスペースがあり、派遣社員でも使用可能。ただし、正社員のみリラックスメームでマッサージを受け

られるが、氏には関心がない）。

5. 能力開発、スキルについて

氏のスキルでの強みは、翻訳のスキルだ。派遣社員としては働き始めてから、実務経験 2 年を経る中で、「やっぱり始めたときよりも全然表現もこなれてきたし、スピードも上がっている」としている。これらのスキルの習得方法については、英語スキルは幼少期からの海外生活であり、翻訳スキルは翻訳スクールでその素地を得た。氏は、B 社で主に英訳をしているが、フリーランスで翻訳をする場合、和訳に比べ英訳のほうが単価も高くなることから、B 社で英訳の実務経験を得られることに満足している。

派遣先から求められている能力は、正確に翻訳すること。翻訳を始めた当初は、全く直訳ではなく表現に工夫を凝らし、外国人にわかりやすい英訳をしたこともあったが、チェックをする上司が日本人であることから、むしろ外国人に通じる正確な英訳を心がけるようになった。「直訳し過ぎず、あまりにもこなれた表現を使い過ぎず、うまくバランスをとってやる感じが求められる」という。

派遣社員をやりながら能力開発をできるかとの問いについては、「翻訳だと、いろんなタイプの翻訳をすることで、自分に合ったスペシャリティを見つけられる」として、翻訳の派遣社員であれば能力開発はしやすいとの評価だ。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在、時給額は B 社が 1,910 円（年収約 380 万円）。派遣当初は、1,800 円だったが、当時、氏は、翻訳業務の初心者であることから甘んじた。リスク管理部配属後、雑務（コピーや資料の社内発送、WEB 制作等）が増えた時に、派遣元に相談したところ、1,860 円に上昇。その後、2008 年 5 月に長期勤続を理由として、派遣先側から時給額の引き上げが提案され、現行の 1,910 円になっている。希望する時給額は 2,000 円程度だ。

（翻訳の時給について）

「何か多分一時期よりもすごい下がっていると思うんです。例えば翻訳に関しても、何か最近 1,600 円とかいうのが出てきたりして、それってあり得ないよなと思うんですよ。でも、それで募集を出しちゃう派遣会社もどうなのかなと。もうちょっと評価してほしいというのがありますね。多分最初派遣の仕事で翻訳が出てきたときは、もうちょっと高い賃金だったと思うんです。」

（自身の派遣料金について）

「最近ちょっと気になるのが、派遣会社がどれぐらいのマージンを取っているのか。何か a 社（派遣元）は結構取っている

んじゃないかという話を聞いて、「何かけちくさいな。もうちょっと時給上げてよ」という感じはしますけれどもね。知りたいといえば、知りたいですけど、でも難しいですよ、派遣会社からすれば。そこを見せちゃうといろいろと反応が出るし、「もうちょっとマージン下げて時給を上げろ」とか言う人も何か増えそうな気もする。」

●労働時間について

氏は、月から金まで週5日勤務。平均労働時間は週40時間で、そのうち残業時間は2時間。残業時間としては、現在の週2時間は少ないとの印象で、収入増のため、1日1時間程度（週4～5時間）、月で20時間ぐらいあってもいいという。休暇は休みたい時に取れる印象。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

派遣元の満足度は高く、100点満点中85～90点だという。「今の派遣先に切られても、他の仕事をすぐ紹介してくれそう」との評価だ。派遣先の満足度は85点で、仕事がある限りずっと働きたいとしている。派遣先に不満な点としては、最近、翻訳以外の雑務があることや手待ち時間がたまにあること（手待ち時間がある時に雑務を依頼される場合が多い）だという。雑務については、派遣元に相談したが、雑務が減ったという印象はない。

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣で働くことに満足している。とくに翻訳スキルの向上や実務経験が積めること、仕事と私生活の調和、人間関係がドライであることを高く評価している。満足していない点としては、賃金が低いこと、通勤費が自己負担であることがある。

（派遣社員の雇用不安について）

「仮に今のこの仕事が終わったとしても、ほかに募集がいっぱいあるので、多分大丈夫かなと思うんです。だから不安な感じはしないです、私としては。わからないですけども。」

9. 正社員への求職活動の有無

正社員としての求職活動はしていない。紹介予定派遣も今まで試みたことはない。これまでの正規登用の打診についてもない。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は、年齢、スキル、経験。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいえば、氏は、正社員希望ではない。翻訳を続ける場合、トライアルに合格してもいき

なり独立は難しく収入面も厳しいため、当面は、派遣社員をやりながら、翻訳会社にも登録し、フリーランスの仕事も受ける生活が続くことが予想されるという。フリーランスで固定のクライアントを得たら、将来的には起業をするつもりだ。

正社員になりたくない理由は、正社員だと人間関係が親密になりすぎるから。親密度が高くなると簡単に辞められなくなることもデメリット。労働時間が長いことや有給休暇が取りづらいこと、転勤があることもデメリットだという（氏は、東京近郊から離れたたいと思っていない）。

期間の定めのない派遣社員（常用型派遣）への転換については、「(初めて聞いたが)安定しているという意味でよい」との評価。

（正社員になりたくない理由）

「やっぱり人間関係ですかね。(初職A社での氏の配属部署では)派遣社員を人として扱っているようなイメージがあまりなくて、何か、道具じゃないけれども、『これコピーして、これやって』みたいな、何かそういう冷たい感じがあって、一切私生活にも関与しないし、飲み会とかも呼ぶことはないし、何かきっぱりと社員、派遣社員って分かれていたのがすごく印象に残っていて、ああ、何か自分も扱われるんだったらそういうふうに扱われたいな。」

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスは「今は完璧」との認識。ライフの部分で拘るものとしては、車と写真。週末には、写真撮影でドライブすることも多いという。

（ワーク・ライフ・バランスについて）

「生きるために仕事をしているのであって、仕事をするために生きているのではない。A社（初職）で働いていたときにすごく感じたんですけども、仕事漬けというか仕事しかなかったような感じで、プライベートライフはあまりなかった。だから、本来は生きるためにお金を稼ぐ、お金を稼ぐために仕事をするという、そういうものだと思う。それが何か逆転しちゃっていた部分があった。そういう働き方はしたくない。」

●結婚観

結婚については、「そもそも結婚が多分できないと思う。派遣社員は収入面で安定していない。それに引かれる人ってあまりいないと思うので、やっぱりお金持ちじゃないと結婚できないのかな」と答えた。共働きではどうかと尋ねたところ、「相手のほうが多分給料が高くなるかなとか思っちゃうと何かちょっと」と口を濁した。

仮に結婚した場合の配偶者の仕事については、「ぜひ続けてほしいです。世帯収入が増える。子供ができたと

したかわからないですけども」と回答した。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、一人暮らし。両親が仕事上で海外生活をしているため、氏の両親のマンションで生活している。氏の家庭環境は、両親及び姉の二人兄弟（姉は結婚して独立）。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、賃金、通勤費の改善を要望した。

14. その他、印象等

氏の経歴では、初職で大企業を経験し、その後、現在まで一貫して翻訳の派遣社員をしている。派遣社員を選ぶ理由の第一は、翻訳業務の実務経験取得にある。が、

氏に特徴的であるのは、人間関係がドライであることを派遣のメリットとしている点である。会社内で人間関係の距離感を保てるのが派遣を選ぶ魅力となっている。

なお、氏は帰国子女であるが、決して日本的風土に溶け込めぬタイプではない。初職を経験するまでは人間関係に悩むタイプでもなかった。大学時代は体操部で活躍し、交友関係も潤沢だったという。初職で上司・部下関係で悩んだ面があり、その後、人間関係の親密度を敬遠するようになったようだ。その意味では、初職が後の氏のキャリアを決定づけたと言える。

翻訳の世界で生計を立てることを決めてからは、翻訳学校などのネットワークから情報を集め、自らの将来キャリアを、派遣社員、フリーランス、独立へと思い定めている。着実に夢に向かって歩んでいる姿が印象的だった。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1998年6月	19歳	高校(アメリカ)卒業	学生		小学校の頃から、パソコンに接する。高校時代は理系。
1999年4月～2003年3月	19～23歳	2003年3月大学(商学部)卒業	学生		
2003年4月～2006年3月	23～26歳	自動車製造メーカーA社勤務。2003年4月より、輸出関連業務(決済業務)を担当。2005年4月より、商品企画・販売促進業務を担当。初任給は月20万円(年収450万円)。退職時の年収は約480万円。	正社員	パソコンや携帯などの商品に関心があることから、製造メーカー中心に求職活動。A社の場合、通常、最初に、海外営業や購買部等に配属されれば、その専門性の中でキャリア形成がなされるが、フォークリフト事業部では、単独で海外営業や購買等の各セクションを保有していることから、様々な業務を経験できると考えてフォークリフト事業部を希望し、A社に就職。離職理由は、商品企画・販売促進業務を担当してからの、上司・部下の2人体制の職場で、上司との人間関係が良好ではなかったこと。フォークリフトに直接接する機会が少ないことから、扱っている商品に興味を持てなかったこと。さらに、氏の強みとする英語を使う機会に恵まれなかったこと、過密な長時間労働など。	新人研修は3カ月程度。商品企画・販売促進業務の上司は、商品知識について親身にOJTで指導するタイプではなく、必要な商品知識の収集を、営業や研究開発の技術担当者から直接得た。車体に設置するオプションのバリエーションの基礎的なものを把握し、一人でこなせるようになるまで半年程度はかかったという。
2006年4月から1年間	26～27歳	翻訳スクールに通学。			翻訳コース(半年)を2つ受講(初級と上級)。受講料は、1コースが約15万円。週1回通学。
2006年12月～現在	27～30歳	コンサルティング会社B社に派遣社員として勤務。顧客の海外展開プロジェクトに専属翻訳者として参加。2008年5月からリスク管理部門にて、引き続き翻訳業務担当。年収約380万円。	登録型派遣	派遣元会社a社に登録後、翌日にはB社を紹介された。	

1. 主な職業経歴

就職氷河期。製薬会社を中心に就職活動し、100社にエントリー、40社書類選考通過、10社で面接（全て製薬会社）。志望していた外資系大手製薬メーカーA社に営業（MR）として入社。千葉県の40人規模の事業所に配属。恒常的に4～5時間の残業があり、週1回は医師接待で飲食。朝も8～9時頃から卸売業者への営業を続けた。しかし、忙しいうえに、セクハラなども重なり鬱病を発症し、1年間の休職後退社。セクハラについて、会社の相談窓口や労働組合に相談するも、まともに取り合ってもらえず、職場復帰の支援もおざなりだったため、見切りを付けた。

その後、ネットの就職情報サイトで捜して、11人ほどの医師が勤務する24時間365日年中無休の動物病院Bで受付（正社員）として勤務する。24時間の受付を3人でシフトを組んで回した。通常の勤務は、8時～20時で、残業も多かった。休日は不定期で月10日。動物が好きで、動物病院なら資格がなくても調剤ができる、薬の知識が活かせると考えての就労だった。しかし、病気休職明けには、シフト勤務は肉体的にきつく、体調も崩したため3カ月で退職することとなった。

前職退職後すぐに、実家（埼玉）に戻り、求職サイトの仕事情報経由で3～4社に派遣登録。大手精密機械会社C社の受付で派遣として就労。職場は4人体制で、派遣から正規転換したリーダー1人と派遣3人。しかし、権限の強いリーダーは好き嫌いが激しく、派遣社員が長く続かない職場だった。長く働く意志はあったが、リーダーとうまくいかず、1カ月契約満了で終了。

別の派遣元から大手繊維メーカーD社の受付の仕事の紹介を受けて、稼働前の9月下旬から、派遣受付スタッフ全員が派遣元でマナー講習など受付業務の研修。派遣元が受付業務を請負って、指揮命令し、業務マニュアルも作成した。研修後、10月からグループ企業の事務所統合により新設された総合受付で、訪問者の案内、会議室の管理などの受付業務をこなした。4人の受付スタッフで、早番（8:30-17:30）、遅番（9:00-18:00）のシフトを組んで、週5日勤務。1日200人ほどの来客があり、忙しく、立ちっぱなしだった。2008年11月に結婚し、扶養枠内で週2～3日働くこととしたため、離職。同じ派遣元で、週2～3日の受付仕事の紹介を受けたが、リーマンショックで案件がなくなり、つなぎとして、求人情報フリーペーパーで見つけたバレンタインデーチョコレート販売（スポット派遣）をしたこともあった。

現在は、以前に登録していた派遣元から紹介を受け、大手ゲームソフトウエアのHD会社E社の受付に派遣

として就労。扶養内に収まるように週2～3日の勤務。派遣元が受付業務を請負っている。受付スタッフ3人は全員派遣で、1人が月～金、残り2人が1週間を分ける形で、常時2人体制。1日20人程度の来客で、手待ち時間が長い。勤務時間は8:45-17:45。時間のあるときは、合間に販売などのスポット派遣を入れている。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

動物病院でのシフト制勤務が肉体的にきつかったため、曜日や時間が選べる派遣を選んだ。働きたい仕事内容が選べることも魅力に感じ、資格（秘書検定準1級）を活かせる仕事を探した。受付の経験を積んでから秘書になることが多いと聞き、手始めに受付の仕事に就いた。また、そのときは派遣が、時代の流れで、派遣会社に勤務している配偶者にも勧められた。

最近、雇用不安の高まりとともに、派遣のメリットを感じなくなり、正社員になりたいと考えたが、現在は、主婦の家計補助的な働き方となっており、派遣を続けている。

「（正社員時代の）シフト勤務がきつかったので、曜日とか時間が選べる派遣がいいと感じた。」

「受付から秘書に移ることが多いと聞いたので、秘書検定準1級の資格を活かせるし、まず手始めに受付からやって、いずれ秘書をやろうと思ったんです。」

3. 派遣会社について

現在でも仕事の紹介がある派遣会社は3社で、もっとも多く登録した時期で4社程度。仕事を探すときの希望では、職種にこだわっており、受付か秘書の仕事を希望。事務の仕事の優先度は低い。時給額については、以前は高いほどよいと考えていたが、現在は扶養内で調整している。

現在の職場では、派遣元が受付業務を請負っている。スタッフ全員を入れ替えたにもかかわらず、前任者から1日だけの引き継ぎと簡単な説明があっただけで、詳しい説明はなかった。派遣元のフォローについては、繊維メーカー時代は、派遣元が受付業務を請負って、指示は全て派遣元から来ており、その意味でフォローは良かった。現在の職場でも、同様に派遣元が受付業務を請負っているが、指示もフォローもない。何かあったら担当に電話してくれと言われていただけだという。

「詳しい説明はないですね。じゃあ、なれてみてくださいみたいな感じで。クレームが出ないかどうかわひやひやしている。」

「派遣元のコーディネーターが、具体的に将来のことまで考えて、こうしていったらみたいなのは全然話してはくれないですね。」

「更新を繰り返して、来月は大丈夫かなとか思いながらだと、派遣元のコーディネーターに言いたいことも、言えそうで、結局、言えない。何か言ったところで、派遣元は派遣先企業に気を使っているし。」

4. 派遣先について

以前に登録していた派遣元から紹介を受け、大手ゲームソフトウエアのHD会社の受付で派遣として就労。仕事の内容は、訪問客の対応や会議室の管理など。扶養内に収まるように調整して、週2~3日の勤務とし、時給(1,200円)を抑える代わりに交通費が支給されている。派遣元が請負った受付業務に派遣される形で、指揮命令は派遣元からあることになっているが、実際は何の指示もなく、丸投げ状態だという。ソフトウエア会社からも何も指示は出ていない。受付スタッフ3人は全員派遣で、1人が月~金、残り2人が1週間を分ける形で、常時2人体制。勤務時間は8:45-17:45。1日20人程度の来客で、手待ち時間が多い。職場に比較できる正社員はいない。仕事としては、一通り覚えるのに3カ月~半年の時間が必要なだけで、特段の経験がなくとも誰でもできる仕事だという。

5. 能力開発、スキルについて

受付の仕事は、一通り覚えれば、誰でも出来る仕事だという。しかし、1日200人もの来客をさばいて忙しかった大手繊維メーカー時代を振り返り、以前に比べて、「相手が何を言おうとしているのかを顔を見てすぐにわかるように(なった)。聞き取る力がつき、対応が早くなった」などと、仕事を通じたスキルの獲得を実感する一面も見せた。とはいえ、現在の職場は、手待ち時間が多く、その時間にいかにだらけられないかが重要視され、スキルをのばせる環境ではないとも語る。

「派遣は、いろいろな職場を経験でき、広い経験が出来るのはいいが、安定していないところでは、腰を据えて一つの仕事をやっていけない」として、派遣先の環境やその変化によって、能力開発やキャリアが左右され、継続しないケースがあることを指摘。また、派遣元には、派遣スタッフの身についたスキルについて、きちんと評価する仕組みがないとしている。

「うまく仕事を回すためには、訪問客が何を言いたいのかを、すぐにわかるようになることが必要。緊張感を持って、忙しいところで働いたので、やっぱりそれは伸びたというか、身についた気はします。」

「派遣元は、ちゃんと問題なく勤務してくれれば、それでい

いと考えているんじゃないかな。スキルなんかあんまり見ていないと思います。」

6. 時給額及び年収、派遣料金について

初職の製薬メーカーは、事業場外みなしの営業手当月3万円を含めて月給24万円、賞与が100万円で、年収約400万円。動物病院は、月給21万円。精密機器メーカーでの初めての派遣は、時給1,700円。次の繊維メーカーでは、時給1,550円で、1年後に1,600円にアップ。現在のゲームソフト会社は、扶養内で調整しているので、時給1,200円の交通費あり。扶養枠を考えなければ、時給1,500円で交通費なし。

精密機器メーカーの時給が高いのは、英語力が問われたから。実際に外国人の訪問客や電話が多かった。同一派遣先で時給が上がった繊維メーカーでは、仕事量が多いことから、派遣のリーダーが時給額アップを申し入れて実現した。派遣は、ボーナスもなく、雇用も不安定なので、正社員よりも月収は多くないと割が合わないので、月24~26万円は欲しいという。

「時給をアップしてほしいと申し入れたから上がった。言わなければ、勝手に上げてくれることなんてなかったと思う。」

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

派遣会社の満足度については、派遣会社そのものに、期待していないので、こんなものだと考えている。また、派遣先については、職場の人間関係がよく、働きたい形で働いているということと、やりたい仕事内容であるという点で満足しており、長く続けたいと考えている。課題は、休みが取りにくいことや、子供が出来ても働けるかどうか。手待ち時間が多いのも問題だという。

8. 派遣社員で働くことについての考え

満足、不満足、半々だという。派遣のメリットとして、すぐに仕事が見つかることや仕事の内容、時間などが自分で選択できることをあげる一方、雇用の不安定が最大のデメリットで、どちらか判断するのは難しいとしている。このデメリットに備えて、派遣で働いていくには、売り物になるスキルを自分で身につけることが必要だと考えており、自学自習の重要性を指摘。経験から、派遣では、正社員に比べて、スキルを伸ばす機会を得ることが難しいことを実感している。いずれは正社員で働きたいと考えているが、現在は、主婦の家計補助的な働き方となっており、出産を考えていることあって、派遣を続けている。

「ある程度わがままというか、自分の好きなものを多くの中から選ぶことが出来るのがメリット。」

「満足していない点は、やっぱり雇用の不安定。そこが一番大きい。」

「いつ切られてもいいという、スキルなり、資格なりを、自分で備えて賢くならなければだめだと思う。」

「正社員と比べて、本気で派遣スタッフのスキル面を伸ばそうと考えている人はいない。」

9. 正社員の求職活動について

ネットの求人情報サイトで、正社員の求人を見ている程度。

10. 正社員になるうえでの障害

結婚して出産適齢期だということが障害になっているという。また、試験など転職活動の難しいハードルを経ている分だけ、派遣よりも正社員の方がレベルは高いと考えており、派遣で働いていること事態がマイナスの評価になると感じている。このため、派遣から正社員に戻るのはかなり厳しいと思っている。

「正社員は、結構ちゃんと就職活動のステップを踏んで、何回も面接を受けて、初めて受かる。派遣は、ちょっと面接してという感じで、何かハードルが高くない。正社員のほうがレベルが高いような気がします。」

「私の勝手な考えなんですけど、一度派遣に落ちた人は、正社員に戻るの結構難しいと思います。」

11. 将来の働き方と生活のイメージ

難しい質問だと、暫し考え込んだ。気持ちとしては、正社員希望だが、出産も考えていて、現実的には、今のところ派遣を続けるつもり。受付の仕事は年齢的に20代までだと感じていて、将来的には、正社員で資格（秘書検定準1級）を活かした秘書の仕事がしたいという。秘書の仕事は正社員の募集もあるので、初めから正社員で探すのか、派遣で経験を積んでから正社員になるのがいいのか考えている。

12. 現在の家庭環境について

子供ができれば、大きくなるまでは専業主婦でいいと考えている。現在は、専業主婦がプラスアルファで働い

ているという感覚に近い。家計の足しにするという意味もあるが、仕事で緊張感を持って社会と接点を少しでも持っていたほうがいいと感じている。その一方で、昨今の正社員の育児に係る支援制度の充実などを考えて、正社員のほうが派遣に比べて職場復帰しやすい環境が整いつつあるとの認識についても示した。

「子供が大きくなるまで専業主婦でいいかなと思っています。」

「子供が出来ても、正社員だったら、いろいろな支援制度があるので復帰できるけれど、派遣では厳しい。」

13. 派遣労働全般に対する要望について

雇用不安を解消するため、長いスパンでの派遣契約を要望。社会保険については、派遣労働者は保険料を払い込んでも恩恵を受けることが少ないと考えている。通勤費は、今は、扶養内で時給を調整しているので、出ているが、出ないところがほとんどなので、出して欲しいという。また、正社員になりたい人や、ステップアップしたい人向けの能力開発等の支援制度も要望した。派遣元のフォローは、こんなものという感じで、特段に改善要望はない。

14. その他、印象等

派遣という働き方そのものに対する評価は低く、マイナスイメージを強く持っている。派遣では、正社員に比べてスキルを伸ばす機会を得ることが難しいと実感したようだ。仕事を選べるという派遣のメリットも、実際はスキルをのばせる職場環境かどうかは運任せになった体験から、色あせたものに見えてきているようである。最近の不況による環境変化によって、雇用不安を強く感じており、気持ちとしては、正社員で働くことを志向している。しかし、現在、現実的には出産、子育てのライフステージにあって、専業主婦の家計補助的な働き方を選択しており、派遣という働き方を継続している。正社員の方が、家庭と仕事の両立支援が手厚いとの認識を持っており、今後の働き方については、判断がつかねているようだ。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
2005年3月	22歳	大学卒業	学生		大学時代に秘書検定準1級を取得している。そのほか、硬筆検定、日本語文書処理技能検定などの資格を持っている。
2005年4月～2007年3月末	22～24歳	志望していた外資系大手製薬メーカーで営業(MR)。	正社員	就職氷河期。製薬会社を中心に就職活動し、100社にエントリー、40社書類選考通過、10社(全て製薬会社)面接。同期営業70人の半分以上が女性。セクハラなどで鬱病を発症し、1年間休職の後に退社。セクハラについて、会社の相談窓口や労組に相談するも、まともに取り合ってもらえず、職場復帰の支援もおざなりだったため、見切りを付けた。	業界としては男性中心。仕事のきつさに、1～2年で1/3が退社。千葉県に配属後、1人暮らし。実家は埼玉県。
2007年4月～2007年7月	24歳	11人ほどの医師が勤務する24時間365日年中無休の動物病院で受付として勤務。	正社員	前職退職2カ月ほど前から、ネットの就職情報、情報誌などで求職活動。ネットの就職情報サイト経由で就職。動物が好きで、動物病院なら調剤ができるので、薬の知識が活かせると考えた。しかし、病気休職明けには、シフト勤務は肉体的にきつく、体調を崩したため3カ月で退職。見知らぬ土地での1人暮らしもきつかった。	希望の条件にあった仕事だったので、転居(神奈川県)して就職。
2007年8月	24～25歳	大手精密機器メーカーで企業受付	登録型派遣	前職退職後すぐに、実家(埼玉)に戻り、就職サイトの仕事情報経由で3～4社に派遣登録。長く働く意志はあったが、リーダーとうまくいかず、1カ月契約満了で離職。	ハローワークにも行ったが、希望の仕事(受付)の案件がなかった。
2007年9月上旬	25歳	求職		9月に入って仕事が決まり、研修(9月下旬)まで、お休み。	
2007年9月下旬～2008年12月	25～26歳	大手繊維メーカーで企業受付	登録型派遣	別の派遣元から紹介を受けて9月には仕事が決まっていた。新設する受付だったので、人間関係も一からつくられるからいいと考えた。しかし、2008年11月に結婚し、扶養枠内で週2～3日働くこととしたため、離職。	稼働前の9月下旬から、派遣受付スタッフ全員が派遣元でマナー講習など受付業務の研修。受付業務マニュアルを派遣元が作成。契約更新は、最初の3カ月から1年に。
2009年2月	26歳	スポット派遣で、バレンタインデーのチョコレート販売	登録型派遣	同じ派遣元で、週2～3日の受付仕事の紹介を受けたが、リーマンショックで案件がなくなり、つなぎとして、求人情報フリーペーパーで、製菓販売のスポット派遣を見つけた。	
2009年4月～現在	26歳	大手ゲームソフトウェアHD会社の企業受付。合間に販売など2～3日のスポット派遣。	登録型派遣	以前に登録していた派遣元に連絡して、仕事の紹介を受けた。時間のあるときは、合間に販売などのスポットの派遣を入れている。	同じ派遣元で派遣スタッフを全員入れ替えた。引き継ぎは1日で、研修は2～3時間程度。最初は1～2週間の契約で、現在は3カ月更新。今後、1年更新まで伸びる予定で、仕事は2年間続くと聞いている。

1. 主な職業経歴

高校在学中から、地元スーパーマーケット A 社にレジのアルバイトで入職。祖母の容体がおもわしくなく、実家の引っ越しが予想されていたことから、就職活動はせず、卒業後もそのまま A 社のアルバイトを継続。後に、祖母が介護の状態となり、それに伴い、95 年 10 月に実家が引っ越しのため、同社を離職。引っ越し後、祖母の介護と仕事を両立させるため、アミューズメント会社 B 社で夜間のアルバイトをするが、祖母が施設に入ったため、1996 年 6 月、派遣会社 a 社に登録（初めての派遣登録）。大阪の百貨店の催事場などで単発派遣を経験し（その間、空いた時間に大阪のアミューズメント施設 C 社でもアルバイト兼業）。

C 社から準社員の打診を受けるが待遇が良くなかったことから、C 社を離職。当時、単発派遣が景気後退で減少傾向にあり、就職情報誌で信販会社 D 社を見つけ派遣登録（派遣元は D 社の資本系列の派遣会社 b 社）。仕事内容は、信販会社 D 社のリースセンターの専用端末での申込書入力作業。専用端末とはいえ、氏は初めて PC 業務につくこととなる。ところが、氏の実母が病気で入院し、看病をするため D 社の契約を終了。実母の退院・回復に伴い、知人の紹介で派遣会社 c 社に登録。氏は、当時、パソコンを使う事務作業に関心を示しており、派遣会社にも「パソコンを勉強できる環境」という要望を打診。それにより、時計販売 E 社システム部にて売上照合を行う事務作業についた。氏は次のように言う。「世間がパソコンに移り出していたので、Windows を勉強したかったです。それで、派遣元に登録して、パソコンの研修を受けて、E 社に行ってからワードとエクセルを使うようになった」。E 社は、99 年 8 月に E 社システム部閉鎖に伴い、契約終了した。

その後、いくつかの単発派遣を続け、その中で、電気機器メーカー F 社の公共営業部での 1 カ月の短期派遣をしたところ、F 社より、逆指名された。京都事務所の成員は、ほとんどが単身赴任の男所帯であり、女性は氏ただ一人。男性特有の職場のだらしなさを、氏が掃除・洗濯も含め、かいがいしく面倒をみたため、職場の人間関係が向上。1 カ月の単発派遣の終了後も、同事務所との人的交流は続いており、逆指名を受けたようだ。2001 年 1 月から正式に、F 社の京都事務所に派遣勤務。

その後、同社の男性と 2003 年に職場結婚。配偶者が東京に転勤したため上京。F 社との派遣契約も終了した。東京に戻ってからは、配偶者の転勤の頻度が高いことから、仕事と生活を両立させるため、営業事務や入力作業などの短期派遣を続け現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が初めて派遣登録をしたのは、1996 年 6 月。当初は特段理由もなく、就職情報誌を見て、その時給の高さから派遣という形態を選んでいる。ただし、氏は地元（関西）にいた頃からハローワークを利用するタイプであり、最初の派遣登録前にも、正社員の求職活動を続けていた。当時は、百貨店や大学病院の電話交換業務に就きたいと考えていたが、4 社ほど面接にたどりついたものの採用内定を勝ち得るまではいたっていない。派遣労働をするきっかけの背後には、正社員就職の断念という側面もあったようだ。ただし、その後は、さまざまな仕事を経験できることから積極的に派遣労働を選好し、結婚後は配偶者の仕事の都合上（転勤が多い）、長期間、同じ地域で働けないため、短期派遣を選ぶようにしている。

（正社員就職の断念について）

「（ハローワークで）何か応募して受からなくて、生活もあるのでとりあえず働かないと、というのが先に来てしまって、それでずっと知らず知らずに派遣で来てしまったという感じがすかね。」

3. 現在の派遣元会社について

派遣登録は、単発派遣や短期派遣を繰り返してきたため、現在 10 社以上。氏の場合、短期派遣を選好していることに加え、配偶者の転勤に伴い勤務場所が変わることにより派遣元登録が増えることとなる。派遣登録の際の条件としては、派遣期間があらかじめ限定されていることや、通勤圏（交通費が出ないため、自転車で通勤可能な場所）など。

（派遣登録について）

「昔は、派遣の求人は今ほどネットに出ていなかったんです。派遣会社から紹介されるという形が主だったんですけども、今は（ネット上の求人）派遣の仕事自体が選べてしまうじゃないですか。結局仕事で派遣会社が決まってしまう形に今はスライドしているような感じです。」

4. 現在の派遣先について

氏の現在の派遣先 L 社は勤務期間が間もないため、その前職である生命保険会社 K 社（事務所、東京）についてまとめる。職場は約 20 人の営業（正社員）と、事務 3 人（正社員 1 人、派遣社員 2 人）で構成。氏の業務内容は生命保険の顧客データの保全事務（メンテナンス）及び会計処理である。事務の正社員と派遣社員の仕事の違いについては、正社員と派遣社員は全く違う内容の仕事

をしているとの認識。正社員は新規契約の申し込みを入力することが主であり、顧客からの保険給付関連の問い合わせに対する説明も行うなど、難易度の高い業務をこなしている。一方、派遣社員の仕事は定型的な業務が主であり、判断が必要な場合は正社員が常に行う（派遣社員は生保販売資格を持っていないため判断できない）。業務の引き継ぎや指揮命令は、先輩の派遣社員から受けたという。K社は、1日の所定労働時間が短く、労働密度が高いため、職場の人間関係はほとんどなかった。

5. 能力開発、スキルについて

氏は、自らの強みを「オールマイティーに対応できる能力」と表現する。短期派遣ではさまざまな職場があるため、短期間で適応する能力が派遣先から求められるからだ。実際、電気機器メーカーF社で最初の短期派遣（1カ月）をした際には、当該事務所の成員のほとんどが単身赴任の男所帯であったため、氏の最初の仕事は汚れた事務所やトイレ等の掃除、食器の洗浄、洗濯に費やされた。氏曰く、「別に自分で好きな洗剤を買ってきて、ゴム手袋とかを買ってきてやればいいだけだからと思って、それで毎日お掃除をして、ほとんど掃除をしていたと思います。お客様も結構来るので、やっぱりきれいにしておきたかったですよね」。F社は短期派遣終了後、氏を逆指名して、新たに派遣契約を継続している。

（適応力について）

「基本的に派遣さんは、契約外の仕事だと『それは私の仕事ではありません』とか言ってしまう人とかがいるみたいなんです。でも、そんなことは私は言っていられないと思う。全然違う仕事であってもやるべきだと思うのです。そういう面では（契約と）違う仕事を任されても別に大丈夫。オールマイティーに対応できるというのは、一番自分の強みかなとは思っています。」

●パソコンスキルについて

氏が短期派遣を始めた当初は、百貨店の催事場の販売などが主であり、事務派遣ではなかった。景気悪化で短期派遣の仕事量が下火になった時期にたまたま信販会社D社の事務派遣を行うが、その際に専用端末の入力作業を行ったのが、PC機器に接したきっかけである。氏は、その頃よりパソコンに関心を示すようになり、知人の紹介で独立系派遣会社c社に登録する際にも、「パソコンができる環境」との要望を提示。E社で働く前に、独立系の大手派遣会社d社の情報誌にPCスクール募集告知があったことから、2日間5,000円（自費）のパソコン講座を受けている。パソコンでWindowsに接したのがその研修が最初であり、電源の入れ方から教わった。

しかし、研修でword、excelを受講したものの、E社に配属当初はパソコンを使用する業務はほとんどなかつ

た。ところが、同時期に配属されたもう1人の派遣労働者が3カ月で辞めたことから、氏にパソコンを使用する業務が集中することとなる。氏は、「焦って」、パソコンの自学自習を再開することとなるが、むしろ職場のOJTで学んだことの意味が大きかったと語る。

実のところ、氏の上司にあたる課長は、氏にパソコンを教えないよう部下に指導していたほどだった（氏が後で聞いた話であるが、「課長から、私にパソコンを教えていると、私のためにはなるけれども、会社のためにはならないから教えるな」という指導があった）ようである。しかし、当時仲が良かった職場の正社員（女性）が「（課長が教えるなと命令するので）教えられないから、あの人（課長）がいないときに聞いてね」と言って、積極的に氏にパソコンスキルを伝授し始めた。パソコンスキルの習得では、「周りの環境にはすごく恵まれた」と振り返る。

その後、氏は、職業訓練校でPC整備士講座を受講。日々の講座時間終了後、講師が希望者のみに、Word、Excelのおさらいを2時間、指導していたが、氏もこれに参加。Excelのif関数もその際に学んだ。氏は、新しいことに興味を示す性格であり、パソコンスキルの習得で抵抗を感じた記憶はない。派遣社員の能力開発は、「本人による」としており、自学自習の要素を強調した。

（短期の派遣社員の能力開発について）

「それは本人によるんじゃないかなと思います。私も、今の周りの友達と同じ（パソコンのレベル）だったと思うんですけども、でも、実際、今はパソコンを使って事務ができるようになって。友達からは、すごくスキルアップしたよねと言われてもらえるので、多分、短期でも、仕事空いているときにパソコンを習いに行くとか、自分で参考書でやるとか、何らかの形で勉強すればスキルアップは可能だと思います。」

6. 時給額及び年収、派遣料金について

時給額はK社が1,030円。労働時間は、週5日勤務で9時半～15時半までの勤務。氏は、扶養の範囲内で仕事を探すと発想はとっておらず、これまでの派遣先の賃金額は、短期派遣が多いためか変動が激しい。時給額の決定要因は、地域性（京都に比べ、東京は時給額が高い等）と市場相場である。労働時間については満足しており、残業をしたいという希望はない。年休取得については、短期派遣では派遣会社を変えているため、有休がほとんどたまらないという。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

氏は短期派遣の経験が多く、派遣元も多数経験している。独立系派遣会社と資本系派遣会社の双方を経験しているが、派遣元の属性というよりは、営業やコーディネ

一タの属性によって満足度が変わるようである。もっとも満足度が高かったのは、独立系派遣会社c社で、その理由は、当時、当該会社のコーディネータのフォローが行き届いており、「パソコンが学べる環境」の仕事を相談をしたところ、実際に紹介してくれたため。つまり、氏の派遣元の満足度の基準は、適切な仕事紹介と親身なフォローである。

派遣先の満足度としては、時計販売E社や電気機器メーカーF社の満足度が高かった。仕事が面白く、人間関係が良好な派遣先の満足度が高い。一方、満足度が低かったのは、生命保険会社K社で、忙しすぎたのがその理由である。

（派遣元について）

「派遣会社c社のコーディネータと言われる方、営業さんの仕事をだれに振るかという電話をかけてきてくれる女の人がいるんですけども、その女の人は結構食事に行ったりしていたんです。会社遊びに行ったりもしていて、一緒にランチに行ったりしていたので、それで多分、私の性格とかもよく知ってくれて、適合するところ（パソコンが学べる環境にある派遣先）に行かせてくれたのではないかと思います。」

8. 派遣社員として働くことについての考え

派遣社員（短期派遣・単発派遣）については、自身の生活とマッチしているため満足している。氏の場合、配偶者の転勤が多く、派遣のメリットは「期間と場所を自分で選べるのが大きい」という。むしろ昨今、日雇派遣問題で、単発派遣の仕事量が減っていることが不満だという。

9. 正社員への求職活動の有無

正社員としての求職活動は、先述のとおり最初の派遣登録前に行ったきりであり、現在もしていない。紹介予定派遣も今まで試みたことはなく今後の予定もない。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は、年齢、配偶者の転勤、実家の親の介護。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいえば、登録型派遣社員を続ける。配偶者の転勤や親の介護があるため、正社員という就業形態はなかなか望めない。正社員になりたくない理由としては、「日本の労働市場では再就職が難しい」こ

とをあげる。日本企業で介護休暇などが取り易ければ、正社員という働き方も選択肢になりうるとしている。

（再就職の難しさについて）

「私の年齢で結婚していると、今はあまり聞かれなくなりましてけれども、結構子供のことって、東京に出てきたときに派遣でも結構聞かれたんです。ほんとは聞いちゃいけないんだけどもって……。女で、この微妙な年で、まだ子供がいなくなると（正社員は）ちょっと難しいかなと。」

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスについては「いつもですけれども、調和がとれているとは思えない。たくさん働いてお金があるときは忙しくて趣味の時間がなくて、時間があるとお金がなくてできない」との認識。とはいえ、氏は、さまざまな転勤先やいろんな仕事を経験することに、面白みを感じずるタイプであり、現在の調和の状態に不満があるというわけではない。

なお、氏は子供が生まれても働き続けることを望んでいる。その理由は、社会との接点を維持したいからである。また、持家のローン返済など家計への補助も動機である。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、配偶者の両親、配偶者の姉と同居。世帯年収は500～600万円。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、交通費、年金や健康保険の加入条件の緩和を求めた。

14. その他、印象等

氏の経歴は、そのほとんどが登録型派遣社員であり、正社員経験はない。派遣元に対する満足度の指標として、適職の紹介と親身なフォローを挙げているが、自分の人間性に合った派遣先を紹介してくれたことも大きいとしている。例えば、氏は、派遣先E社で良好な人間関係を構築しているが、人によっては「会社外のお付き合い」を嫌う人もいるだろうが、自分の性格にはそれが向いていた、という。「どの会社の方とも、辞めてからも結構、お付き合いがあるんです」と語っており、このような付き合い関係の強さが次の派遣先や進路に影響を与えてきたようだ。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1993年3月	18歳	高校卒業			
高校1年生頃～1995年10月	～20歳	地元(関西)のスーパーマーケットA社にレジのアルバイト勤務(高校卒業後は週6日勤務)。当初は時給550円(土日650円)、月7～8万円。退職時は時給800円(月12～13万円程度)。	アルバイト	家計の補助のためA社に、高校在学中からアルバイトとして入職。A社はチラシを見て応募した。祖母の容体がおもわしくなかったため、実家の引っ越しが予想されていたことから、就職活動はせず、卒業後もそのままA社のアルバイトを継続。後に、祖母が介護の状態となり、それに伴い、95年に実家が引っ越しのため、同社を離職。	
1995年12月～1996年6月	20～21歳	ゲーム会社が経営するアミューズメント施設B社にアルバイト勤務(時給1000円、月11万円程度)。	アルバイト	祖母の介護を両親と氏で分担したため、夜間働ける場として、B社を選択。その後、祖母が施設に入ったことから、昼間の仕事に変えるため、B社を離職。	
1996年6月～	21歳	百貨店の催事場(販売)やカード加入案内等で、単発の短期派遣(平均して、時給1400円程度)。	登録型派遣	就職情報誌を見て派遣会社a社に登録。時給が良いことから、主に大阪で短期派遣を行う。単発のため、空いている日に大阪のアミューズメント施設C社でのアルバイトも兼業(週3日、時給900円)。	百貨店の時計販売ではラッピングの仕方を教わる。
1996年11月～1997年12月	21～22歳	信販会社D社のリースセンター(OA機器)で、入力作業の派遣勤務(週5日勤務、時給1250円)。	登録型派遣	C社から準社員の打診を受けるが待遇が良くなかったことから、C社を離職。単発派遣が景気後退で減ってきたため、就職情報誌でD社を見つけ、派遣登録(派遣元はD社の資本系列の派遣会社b社)。D社は氏の実母が病気で入院し、看病をするため契約終了。	専用端末で入力作業を覚える(キーボードは50音打ち)。
1998年4月～1999年8月	23～24歳	時計販売E社システム部にて売上額照合(時給1450円)。	登録型派遣	実母の退院・回復に伴い、知人の紹介で独立系派遣会社c社に登録し、E社に派遣として働く。派遣会社c社には、「パソコンができる環境」との要望を出していた。99年8月にE社システム部閉鎖に伴い、契約終了。	独立系の大手派遣会社d社のパソコン研修を自費(2日、5000円)で受講(ただし、氏は当該派遣会社での稼働経験なし)。E社のOJTで初めてWindowsを覚える。
1999年8月～2000年	24歳	単発派遣	登録型派遣	様々な単発派遣のなかで、電気機器メーカーF社の公共営業部で1カ月の短期派遣。	職業訓練校(於・京都)システムアドミニストレーター講座受講。
2001年1月～2003年3月	24～27歳	電気機器メーカーF社の公共営業部で営業事務(時給1350円)	登録型派遣	F社より、逆指名され、2001年1月にF社に派遣勤務(京都勤務)。同社の男性と2003年に職場結婚。F社との派遣契約を終了。配偶者が東京に転勤したため上京。	
2003年7月～2003年12月	28歳	情報通信会社G社にて事務(入力作業)(時給1500円)。	登録型派遣	東京で持ち家を購入。家計の補助のため、G社に派遣勤務(派遣元は資本系の派遣会社e社)。	
2004年1月～2004年4月	28～29歳	情報通信会社H社にて事務(入力作業)(時給1600円)。	登録型派遣	資本系の派遣会社f社の紹介で派遣勤務。	
2005年12月～2006年6月	30～31歳	製造メーカーI社(京都)で事務。週5日、午後4時間半勤務(時給1250円)。	登録型派遣	配偶者が京都に転勤のため、京都のI社に派遣勤務(資本系の派遣会社g社の紹介)。	
2006年9月～2006年11月	31歳				職業訓練校(於・京都)PC整備士講座受講。
2006年12月～2007年3月	31～32歳	生命保険会社J社(京都)で事務。週5日9時～16時まで勤務(時給1000円、交通費支給)	登録型派遣	資本系の派遣会社h社の紹介で派遣勤務。	
2008年12月～2009年3月	33歳	生命保険会社K社(東京)で保全事務。週5日、9時～16時までの勤務(時給1030円)	登録型派遣	2008年4月、配偶者の転勤のため、東京に戻る。資本系の派遣会社h社の紹介で派遣勤務。	
2009年5月～現在	34歳	社会保険事務所Lで事務。	登録型派遣		

1. 主な職業経歴

2000年3月、東京のZ大学（文学部：中国文学専攻）を卒業後、1年ほど登録制アルバイトや単発派遣を繰り返す。就職活動はしていない。大学在学中に、大学院への進学を希望しており、ゆくゆくは外国人向けの日本語教師になる希望をもっていたためである。卒後もY大学の夜間で勉強を続けるなど、しばらく語学系の勉強を続けている。

卒後は、正社員の就職活動¹を念頭にもいれながら、大学院進学の勉強も続ける。大学院に行くための貯蓄目的等もあり、2001年5月、大学の知人から紹介されてグループ系派遣会社a社に派遣登録。これが初めての派遣経験となる。当時、氏は、派遣という働き方を知らなかった。その後、2つの語学学校（学校B、学校C）の日本語教師（非常勤）勤務を経て、派遣会社b社の紹介で、外国人の日本語教育業務でD社に派遣されるなど、日本語教育系の仕事をする。2004年に語学サービスや翻訳・通訳、ビジネスマン向けの研修などを行う塾²を起業する。起業はしたものの、常に仕事があり、収入があるわけではないことから、その合間に、アルバイトや単発派遣の仕事を続け、現在にいたっている。

（起業の傍ら派遣、アルバイトをすることについて）

「個人事業主としてやっているからといって、開店休業の時期が長いわけですよ。そうすると、何かで働かなければいけないんです。それが派遣（だった）。」

2. 派遣労働をするきっかけと理由

派遣労働を始めたのは、大学卒業後、2001年5月、知人の紹介でクレジットカード会社の受付販促の仕事をしたことがきっかけ。その理由は、当初は、大学院進学の貯蓄動機が大きかった。その後、2004年頃に起業することになるが、事業が安定するまでの副業的な感覚で、仕事の合間に単発派遣を入れることが多くなっている。

3. 現在の派遣元会社について

派遣登録は、通算で20社近い。現在の派遣会社は、軽作業系の派遣会社c社など多様（仕事の紹介があるのは大手が多い）。事務系の派遣会社にも登録しているが、氏に内勤事務職の経歴がほとんどないため、事務系での紹介はほとんどない。

派遣元の登録でこだわっていることは、残業がないこと（仕事内容についてはこだわると紹介がないため、条件にいれていない）。派遣元のフォローが適切かについては、「フォローはまったくない。愚痴を聞いてくれれば

ばいいほう」とのことだ。実際に派遣先に行ってみると仕事内容が派遣元の説明と違うこともあるが、単発・短期派遣であるため、契約期間が満了すれば終わることから、派遣元の営業などに苦情を申し立てることはない。

派遣元が教育訓練やキャリアについて支援やアドバイスをすることがあるか尋ねたところ、最初の派遣元a社で、電話のかけ方、敬語の使い方、時間厳守（就業10分前に集合）など、社会人としての基礎を教えてもらったと言う。氏には正社員経験がない。派遣の経験が社会人経験の基礎を与えたようだ。なお、過去に派遣元の研修を受けた経験はない。ただ、大手派遣会社のキャリアカウンセリングを数回受けたことがある。

（登録会社数が増えた理由）

「例えばネットで検索したりすると、持っている案件が（派遣会社ごとに）それぞれ違いますので、その仕事をとりたいていうことで登録に行かなきゃいけない。登録に行くと、その仕事自体は（ネットで）掲載はしているけれども実は終了しましたっていうのも多いです。登録の数だけがどんどん増えていく。ただ、単発であったり、週一、二回であったり、そういう仕事なので、たくさん登録をしておけばどこか条件が合ったものが来るっていうのもありました。それも期待をして登録しておくっていうのはあります。」

（事務職経験の必要性について）

「（私は）パソコンはできますけれども、エクセルだとかワードとかパワーポイントとか、それができますっていうんだと、それはみんなできますだし。要するに、（事務経験がないと、）事務以外のものが来ちゃうわけです。そうすると、時給も上がらないし、幅も狭いつて。」

（派遣元の教育訓練）

「（大学卒業後は）結局きちんとした就職にならなかったかわりに、（派遣元a社が）社会人としてこういうふうにするべきっていう教育をまとめてしてくれたんですね。」

4. 現在の派遣先について

氏は日雇派遣が多いため、派遣先の代表例としてテストセンターの内勤について取り上げる。派遣先は学校の事務センターで、正社員1人、契約社員数人、派遣社員が30～40人ほどいる。派遣社員はいくつかのチームに分かれ、学校からきた書類の整理や、データの突き合わせなどの仕事（軽作業的）をしている。多数の派遣社員でデータや書類の処理をするような仕事が多いようだ。正社員は監督業務である。正社員と派遣社員はまったく違う仕事をしている。職場での交流はほとんどない。

5. 能力開発、スキルについて

氏の強みと感ずるスキルは、本来は「語学」だが、それに係る仕事を紹介してもらえ案件が派遣会社にほとんどない。派遣の仕事は、OJTで覚えていった。現在の派遣先で求められている能力は、「対人能力、段どり力、臨機応変さ」をあげる。単発派遣の場合、例えば、仕事が決まっても、他の仕事を手伝ってほしいということが現場では生じるようだ。それに対する臨機応変さが必要という。また、派遣は女性が多い職場であるため、適度な距離を置いてうまくつき合っていくことも重要だ。

派遣社員をやりながら能力開発できるかとの問いについては、「自分で意識的に経歴を考えていく必要がある」との回答だった。派遣先からの紹介に身を任せていては、キャリアは作れないようである。

（派遣の能力開発に必要なこと）

「自分で意識的に自分の経歴を考えていく必要があると思います。何でも（紹介された仕事を）どんどんダボハゼ的になって言っちゃあれですけども、とっていきっていく形だと、お金のためにというか、それはそれでお金のためと割り切るんだったらいいんですけども、後で振り返って見たときに、履歴書がメチャメチャになっているっていうことはあるかもしれません。」

6. 時給額及び年収、派遣料金について

派遣先の時給額は、単発派遣の平均では1,500円ほどだという。希望する時給額は1,200円以上（プラス交通費）。派遣料金については知らない。同一派遣先の時給上昇経験はない。

労働時間については、単発派遣で不定期に働いている。週の平均労働時間は12時間（残業はほとんどない）。テストセンターでは通常2週間ほど期間があるが、シフトが組まれておりそのすべてに仕事ができるわけではないという。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元・派遣先に対する満足度については、単発派遣を紹介している派遣元c社については7~8割の満足としている。様々な紹介案件を持っていることと、時間を合わせやすい点を評価しているようだ。一方、派遣先については、テストセンターのケースでは、年間度だいたいスケジュールが決まっていることから予定を組みやすく満足度が高いという。派遣先の問題点は、小規模のテストセンターの場合、マニュアル・研修が未整備であることや、昼の休憩が十分でないことをあげる、また、机に座って軽作業をすることが多いことも、身体的にきついという。これらの問題を誰かに相談したこと

があるか尋ねたところ、「もう言うてどうにもならないので、（軽作業の派遣先は）悪条件のところと割り切るしかない」と語る。

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣で働き続けることについては、満足していない。「派遣の世界に乗っかっていれば安心はみじんもない」という。氏は、派遣は事務系であれば35歳までと思っている。ただし、軽作業系であれば40代や50代も見たことがある。

（派遣とは？）

「派遣っていうのは利用するもの。なので、利用するっていう気にならないと、ここで乗っかってれば安心は絶対ない。ずっとそこ（派遣）で長く働いていけるなんていう前提は全然ないです。そこで働いたことで収入以外の何かをいかに得られるかっていうのがカギかなと思っています。…（中略）…（派遣では）だれもキャリアデザインなんかやってくれないですし、仕事は教えてくれるものじゃなくて自分でできなきゃいけない。あなたの好きなようにやっていいのよと言われても、結局仕事は目で見て盗んで覚えるとはいかないですけども、懇切丁寧に教えてくれるなんてことはまずないですから。できて当たり前で、（派遣会社はつねに）『この仕事』できますか？』から入りますから。」

9. 正社員への求職活動の有無

氏は大学卒業後、一時は大学院進学を目指していたが、次第に求職活動も始めるようになる。以降、派遣社員になってからも、正社員としての求職活動を続けてきた。ほとんどがエントリー段階で終わったという。これまでに紹介予定派遣の経験はない。派遣先からの直接雇用の打診を受けた経験もない。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は、年齢と正社員経験がないこと。氏が求職活動をする際、提出する履歴書を見て面接官が「働いた経歴がない」「（履歴の）空白期間が多い」との指摘を受けることが多いという。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

将来的には、2004年から進めている起業を軌道に乗せることが希望。ただし、正社員に一度はなりたいたも考えている。正社員経験は企業経営にも役立つためだ。また、氏は国民年金に加入しているが、将来のことを考え、一度は厚生年金に入りたいという。

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスについて尋ねたところ、バ

ランスを取りたいが、起業中のため、仕事場と私生活の区別がつかなくなっている、と語る。また、氏の場合、同居している祖母が要介護状態にあり、その世話もしている。趣味に費やす時間はほとんどない。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、母親、祖母との三人暮らし（世帯年収はおおよそ300万円。起業による収入が150万円。派遣の収入が150万円）。実家は都営住宅。現在、貯蓄はできていない。

社会保険関係については、国民健康保険に加入し、雇用保険については加入資格がないという。年金について

は国民年金（自分名義）に加入している。

13. 派遣労働全般に対する要望について
改善点として、通勤費支給。

14. その他、印象等

氏は大学卒業後、大学院進学に断念するも、学生の頃より培ってきた語学の才を活かし起業の道を選んだ。派遣という働き方には、それを支える副業の意味が強い。数々の派遣の仕事をこなしてきた経験からか、「派遣というのは利用するもの。ここで乗っかっていけば安心は絶対ない」などと、その本質を語っていた。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
2000年3月	24歳	Z大学卒業。	学生		
2000年4月～ 2001年5月	24～ 25歳	登録制のアルバイト等。	登録制アルバイト	学生バイトの延長で1年ほど不定期に単発のアルバイトをしていた。	Y大学夜間で1年ほど勉強。
2001年5月～ 12月	25～ 26歳	クレジット会社A社受付販促・カード審査電話確認。時給額は当初1300円。	登録型派遣	知人の紹介で派遣会社a社に登録。大学院進学の貯蓄目的で派遣を始めた。	
2002年4月～ 2003年3月	27歳	語学学校B社教員。	非常勤教員	日本語教師になりたいと考え、語学学校の募集に応募し続け、合格。1年ほど非常勤講師を務める。週3日だが、持ち帰りの仕事も多く、自身の勉強する時間がとれない。時給額は1900円だが、講義時間分しか支払われず、教材教具の作成が自己負担で、経費がかかりすぎ離職。	X大学の研究生として在籍。
2003年4月～9 月	27～ 28歳	語学の専門学校C社教員。	非常勤教員	ハローワークで語学学校の日本語教師の仕事を紹介され、B社で働く。週2回1クラスで、月10万円程度の収入にしかないこと。職場環境がよくなかったことから、離職。	
2003年7月～8 月	28歳	外資系会社(D社)の日本駐在員向けの研修講師として派遣。時給額おおよそ1700円。	登録型派遣	派遣元b社の紹介で、2カ月ほど、日本駐在員向けの日本語研修講師をする。	
2003年11月～ 2004年2月	28歳	営業・企画向けの職業訓練の講座を受講。		講座では会社の仕組みや法務なども学ぶ。起業の参考知識を習得する。	
2004年4月～	28歳 ～	語学サービスや翻訳・通訳、ビジネスマン向けの研修などを行う塾を起業。	個人事業主		
2004年4月～9 月	28～ 29歳	E社で受付・秘書・経理(週2回の時短勤務)。	アルバイト	ハローワークで事務の仕事を紹介してもらった。体調を崩し離職。	
(2001年～現在)	25～ 33歳	試験監督や、テストセンター内勤など様々な単発派遣をする。	登録型派遣	日本語講師やアルバイト、2004年以降は起業のかたわら、その合間に単発派遣をいれ現在に至っている。	

¹ 氏は卒後については、就職活動を継続的に行っている。日本語教育系の仕事や、内勤の事務の仕事などを就業形態にかかわらず、ハローワークを中心に探している。

² そもそもこのきっかけは、企業出身の人に個人的に英語を教えていた時に、自己啓発費の申請上、履修証明書があると都合がいいと言われ、法人形態に体裁を整えるため、起業を検討したことが始まり。事業の内容は、中国語・英語などの語学サービス業（翻訳・通訳など含む）。当初は週末起業的に始めていた。現在もほとんど1人で事業運営しており自ら講師などをすることもある。顧客企業から注文があった翻訳については業務委託をする等の場合もある。

1. 主な職業経歴

関西の大学を卒業後、就職活動を経て地元の化学品製造会社Aの輸出担当子会社の一般職に正社員として採用され営業事務を担当した。社員数は100名程度。自分が本当に仕事に従事できるかどうか不安があったため、2～3年で退職して結婚することを目的に一般職を中心として就職活動を行った。福利厚生面やアフター5などの充実を謳う生命保険会社大手に魅力を感じるが、総合職の内定であったため断る。就職した化学品専門商社は少数ではあるが一人一人の生きがいを引き出すとの話があり選択した。

実際に仕事に従事したところ、一般職ではあってもアシスタント的業務よりも営業担当の事務全般を自分の裁量で切り盛りするようなどころがあり、だんだんと仕事に自信がついてきた。仕事量としては残業がなく、人間関係も良好であったが、勤務して2年ほどしてから社内システムの変更があり、通常業務に入れ替え作業が加わって、勤務状態はほぼ毎日の残業となった。残業代は計上されず、入れ替え作業に真剣に取り組まない職員が多かったため、作業を予定通りにこなしている氏と他の職員との間で人間関係が悪化し、氏は体調を崩して離職した。離職を契機として、氏は転職先を決めぬまま上京して一人暮らしを開始する。転居後、正社員としての就職口を探す、一人暮らしの生活費を稼ぐには不十分と判断して派遣会社に登録した。A社の正社員として営業事務を行った経験が評価され、化学・機械製品製造会社Bの営業事務の仕事が二つの派遣会社から紹介されるが、最初に仕事を紹介した派遣会社Cを通じて採用された。

B社では、正社員から仕事の仕方を教わりながら職務範囲が拡大していき、営業見込み、プレゼン資料の作成を行うようになった。年収、仕事内容、人間関係に満足し、所属部門長から正社員転換への打診を受けた。しかし、所属部門長からセクシュアルハラスメントにあい、氏はB社人事部、C社担当者に相談するが状況は改善せず、契約期間の終了後に延長せず離職した。その後、リーマンショックによる影響から就職口が見つからず、派遣会社Dを通じて短期派遣を数カ月行った。

A社およびB社での経験から、営業事務を第一希望として派遣会社Eに登録し、通信会社Fの回線開通事務を担当して現在に至る。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

関西地方の企業に就職し、両親と同居する自宅から通勤していた氏は、離職をきっかけに就職口を決めないま

ま、上京して一人暮らしをはじめた。東京に居を構えてから就職活動を行うが、その中でこれまでの経験を活かせる営業事務としての仕事で得られる給与は、正社員でも生活費を賄うことが困難であることがわかった。むしろ、自分の経験を活かせる営業事務職は派遣社員が行うものとなっており、正社員よりも労働条件がかなり良いため、派遣労働を選択した。ハローワークには雇用保険の請求のために訪れたが、良い就職口があるとのイメージが湧かず、もっぱら就職情報誌かインターネットを用いて就職活動を行っていた。

3. 現在の派遣元について

現在の派遣元はE社を含めて5社程度に登録している。氏は派遣労働のポータルサイトを活用して派遣先を探してきた。重視していることは、派遣先企業の知名度、勤務地、仕事内容、待遇であり、その仕事かどの派遣会社から紹介されるかについては関心がない。派遣元会社は派遣先の紹介をしてくれれば良いだけの存在であり、氏にとっては就職紹介業者としての意味しか持たない。現在の派遣元であるE社は従業員が100名程度と非常に小規模であり、そのため紹介までの手続きが簡素化されており大手企業と比較して合理的であると氏は感じている。また、大手よりも派遣労働者に対するケアがきめ細かいと感じている。

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先F社（業界最大手の通信会社）は全国展開をしており、大規模の社員数を抱えている。職場の従業員構成は正社員、特定型派遣、登録型派遣と多岐にわたっており、勤務していることを通じて雇用形態の違いを意識することはほとんどない。氏が所属している部門は他の5つの部門を統括しており、法人関連の回線開通業務を受け持つ。部門に所属する人数は24人で、そのうち同様の仕事を担当している派遣労働者は4人。業務内容は、回線と提供サービス、基地局などの組み合わせを自分で選択し最適なものとしていくことで、多ければ一日あたりで30件の案件を一人でこなす。部門間の連携は密接にあり、氏は部門間のコーディネータ的役割を行うことが期待されている。

仕事量は残業がほとんどなく、勤務時間中の待ち時間はほとんどない。部門間や営業担当者の間を繋いでいく事務作業は、これまでの正社員、および派遣社員として業務上培ってきた経験を活かせるものであり、仕事内容には満足している。

5. 能力開発、スキルについて

氏が実感している自分の能力は、営業担当者と連携を密にしながら事務作業を行っていくことである。この能力は初職として勤務したA社での経験により職務に従事する中で基本が培われてきた。B社では派遣労働者ではあるものの、正社員から契約範囲を超える内容の職務についてOJTで教わることで職務拡大が行われており、正社員としての経験と同様に実際の業務に従事する中で、これまでの能力がさらに育成されてきた。

現在派遣されているF社は判断、調整業務が多く、正社員と同様の仕事をしていると氏は感じている。そのため基本能力は初職とB社での勤務を通じて習得したという。B社では派遣契約範囲を超える仕事に積極的に取り組み、周りの正社員もその姿を後押しするといった面があったため、仕事を通じた技能育成が行われたものと思われる。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

最初に派遣されたB社では時給1,760円、現在のF社では1,900円。F社は2009年4月に派遣されたばかりであり、氏が推定できる年収は不明である。派遣料金については、B社時代に親しくなった経理担当者から教えられ、およそ3割程度のマージンがのっていることを知った。

現在の時給額には満足しているものの、1日あたりの所定労働時間が7時間半と短めであることに加え、派遣元から多少の残業があると聞いていたがほとんど残業がないことから、月額給与は期待したほどではない。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣先については、仕事内容がこれまでの経験を活かせるとしてやりがいを感じている。残業がほとんどなく、一日あたりの所定労働時間数が短いことを除けば、派遣先の満足度は非常に高い。氏は仕事内容にこだわるタイプである。派遣会社の「言われたことをやるだけ」的な仕事の紹介には極めて否定的だ。判断業務が伴う仕事内容であったことが派遣先の満足度をより高めたようである。

「『入力だけですよ』『言われたことやるだけなので、だれでもできます』的なのは嫌だったんですね。なので、探すときに、派遣会社にそういうこと（仕事内容に対する希望）は結構いっぱい言って。だから選びましたね、仕事は。」

一方、派遣元に対しては、仕事を紹介してくれる窓口という程度の存在でしかない。過去にセクシュアルハラスメント問題の解決にあたって派遣元会社がまったく

役にたたなかった経験からも、派遣元会社に信頼を置いておらず、派遣労働者への中間搾取をしている存在と感じている。

8. 派遣社員として働くことについての考え

これまでの経験を活かすことができる正社員としての募集は給与水準が非常に低く、それだけでは生活することが難しいと氏は感じている。営業事務という職種が派遣労働にアウトソースされているだけでなく、正社員として採用される場合は、これまでの経験が処遇に反映されるわけではない点にも不満である。仮に、年齢が現在よりも低く、採用時の給与水準が低くとも、将来にわたって昇給が約束されているのであれば、正社員を希望したかったという気持ちがある。また、現在の派遣労働者としての待遇そのままに正社員として採用されるのであれば、それが望ましいとも感じている。

実際に派遣先で働く場合、自分が派遣労働者であるかどうかということ意識することはあまりない。危機にあたっても派遣元企業がまったく助けにならなかったという経験もあり、派遣元企業は職業紹介に徹し、中間搾取する部分は最大限に削減してほしいと考えている。

「いや、派遣会社自体は、私は基本的にあんまり……派遣会社ってせこいなと思ってるので。例えば、派遣先企業が（派遣料金を）100円上げたとしても派遣労働者の時給は10円しか上げなかったりだとか。」

9. 正社員への求職活動について

上京した当初は正社員への就職口を探していたが、現在は結婚をして家庭に入り、母親になることが望みである。そのため、現在は、時間に融通が利く派遣社員を続けたいと思っており、正社員への求職活動は行っていない。

10. 正社員になる上での障害

これまでの経験を活かせる職務の処遇が非常に低いこと。家庭環境と結婚観。

「例えば、ほんとに10年働いたら正社員のほうが、（賃金が）今は低くてもいいかもしれないんですけど。（ただ、）、結婚して出産したいと思っていますので、やっぱりそのリミットがある。それを考えたら、あと何年働くかわからないと思うものもあるし、もしかしたら実家、関西のほうに帰らなきゃいけないっちゃう——親が病気になるたりとか——とか思ったら、やっぱり身軽に動ける状態（派遣）のほうがいいなと思ってますね。」

11. 将来の働き方と生活のイメージ

リーマンショック以降の経済環境では、新しい仕事を探すことが困難であると感じている。F社の仕事は自分から辞めると言い出さない限り無くならないと思っており、現在の働き方には満足している。

●結婚観

生活の安定のために正社員の男性と結婚したいと思っており、子供が生まれるまでは現在のような勤務時間の短い派遣労働者として働きたいと考えている。子供が生まれてからしばらくは、育児に専念したいと考えている。

12. 現在の家庭環境について

一人暮らし。地元関西に両親と弟が暮らしている。両親に介護の必要があるようになれば、帰郷しなくてはならないとも考えているが、とりあえずのところ、結婚も

含めて東京に生活拠点を築きたいとしている。

13. 派遣労働全般に対する要望について

通勤費が支給されないことにより、住居や勤務先が限定されるため、通勤費の支給の必要性を強く感じている。

14. その他、印象等

就職前は仕事をするにあたって自信を抱くことができず一般職を選択したが、初職の正社員経験から営業事務としての能力を発見した。派遣社員になってからも、契約の範囲を超える職務を通じて営業事務としての能力を育成させてきた。「言われたとおりのことだけをする」仕事に抵抗感を示すが、その根源には初職の経験があるようだ。初職では、自分の裁量で行うことができる権限があったため、仕事の苦しさの半面、自己成長を実感した経験が影響していると思われる。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
2003年3月	22歳	関西の大学を卒業。			
2003年4月～2006年3月	23～26歳	化学品製造会社(A社)の系列子会社である商社で営業事務。	正社員(一般職)	・就職活動により就職。大手保険会社から総合職の内定もとっていたが、仕事することに自信が持てず、一般職を選択。 ・会社のシステム変更により、業務量が増えたが、職員同士で仕事量の差が生じて不公平感が募るとともに、人間関係が悪化して離職。	
2006年6月～2008年7月まで	26～28歳	一部上場の化学品製造メーカー(B社)に営業事務として派遣。	登録型派遣	・離職を機に状況を変えるため、それまで住んだことがない東京に居を移す。上京してからの職探しで、これまでの経験を活かせる正社員の仕事では給与が低すぎて生活できないことを認識。これまでの営業事務の経験を活かせ、時給額が高い派遣を選択する(派遣会社C社)。 ・所属部の部長のセクハラに悩み、満期終了で契約更新をしなかった。	
2008年8月～2009年3月まで	28歳	複数の短期派遣。	登録型派遣(短期・単発)	・離職してから職探しを開始したが、景気後退期にぶつかり、長期間の派遣がみつからなかった。(派遣会社D社から派遣)	
2009年4月～現在	29歳	業界最大手通信会社(F社)で開通業務を担当。	登録型派遣	(派遣会社E社から派遣)	

1. 主な職業経歴

1995年に短大を卒業後、医療機器メーカーA社の営業として就職。氏の就職活動は医療、福祉系の企業10数社を中心になされた。氏の親族関係に医療関係者(製薬卸業等)がいたことから、当該業界を選んだが、就職活動が進むにつれ知人などからも情報を収集。福祉は低賃金であることから断念し、医療業界の特に医療機器系に絞った。薬品よりも医療機器のほうが商品構成が少なく、営業力があれば何とかできると思ったのがその理由である。医療機器メーカー1社からようやく内定を得ることができたが、卒業間際、突然、企業側の都合で内定取り消しをされ、急遽、ハローワークを通じA社に就職した。氏は就職氷河期を実感したタイプである。

1999年10月、A社を離職。その理由は、ほぼ毎日のように22時～23時帰宅で、午前様になることもまれではないにもかかわらず、残業代が全く支払われなかったため(氏は営業であるが、事業場外みなしではなく、A社は定時以外の給料は支払わないという契約で採用したのだという)。初任給は17～18万円程度で、入社5年目の退職時で年収350万円程度。仕事量の多さに比べ給料が少ないことが離職の決め手だった。また、同社は、「目標(いわゆるノルマ)のプレッシャーが強く、達成度の評価がボーナスに反映されるが、「ボーナスが出たときに、自分の思った以上に評価されていなかった」ことも離職の一要因だった。氏は1997年に結婚しているが(当時、配偶者も正社員で共働き)、連日の帰宅の遅さから、氏の配偶者も離職を勧めたという。

離職後、接待やノルマのある営業以外の仕事ということで、ハローワーク等での就職活動を続ける。さまざまな求職経路を試すがその中で、人材紹介会社で知り合った嘱託社員Z氏と意気投合。Z氏がネットショッピングの仲介サービスビジネスを検討していたことから、1999年11月、IT関連会社の新規企業B社に契約社員として就職する(すでに子供がいたことから、生活の安定も考え「間髪入れず働けるところ」ということで同職を選んだ)。氏はWEBの設計などを担当し、軌道に乗り始めた頃に在宅勤務を認められ、もっぱら自宅でサイトの管理などをしつつ、月に3回ほど商品出荷を行う日々が続いた。当初は、「ネットを使って、IT系でいろんなことを勉強できればいい」との思いから同事業に参加したが、商品出荷などの肉体的業務の比重が増え始めたことから、方向性が見えなくなり、2001年3月に離職。なお、1999年に第一子が誕生しているが、子育て面で、在宅勤務は合っていた。

それ以降、2001年4月～2002年2月まで、C区役所(於・地域の公的施設や図書館等)でOAインストラク

ターの派遣社員として勤務したが、これが氏の初めての派遣経験となる。当時、政府の緊急雇用対策でIT教育投資が活発であり、市町村等ではIT講習会が頻繁に開催されていた。氏は、前職でIT系の知識を学んでおり、初職では営業でもあったことから、人前で話すことは苦にならない。営業で培ったプレゼン能力も活かせると思ったため、同職を選んでいる。

区役所の契約期間終了後、D都立学校、E公立小学校でも引き続きOAインストラクターとして勤務したが、当該分野での政府支出が下火となり、OAインストラクターに対する需要が低迷。2006年3月～2006年5月にかけて、パソコン設置設定の単発・短期派遣の業務に切り替えた(PCの設置設定は、仕事を効率よく切り上げれば早めに終わることもあり、仕事と家庭の両立のためにも都合がよかった)。その後、日雇派遣批判が世論に沸き立つ頃に、単発派遣の需要が低迷したこと等を契機に、2008年6月より金融関係情報の印刷発送会社F社に派遣社員として勤務し現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が初めて派遣登録をしたのは、初職A社を離職した前後の1999年10月。実際に派遣社員として働き始めるのは、2001年4月以降のOAインストラクターをしてから。その際に派遣社員を選んだ理由は、仕事と私生活の両立のため。初職(営業職)が長時間労働であったことにより、配偶者(妻)も離職を勧めた経緯がある。なお、最初の派遣先を決めた第一の理由も、勤務地が近かったためであり、この点からも家庭優先の仕事選びをした。正社員として働くことを望んでおらず、一つの会社に縛られたくないとの考えも強い。残業が少ないことや仕事の範囲や責任が明確であることも派遣のメリットとしている。「周りの方にとってみれば、(正社員を希望しない、家庭優先の仕事選びは)その当時はなかなか理解されなかった」と振り返る。

3. 現在の派遣元会社について

派遣登録は、当初は大手の派遣会社3～4社に登録していたが、現在記録が残っていると思われるもので10社程度。氏は、ネットの仕事紹介サイトで検索して派遣先を選ぶタイプであり、ヒットした仕事に就くうちに派遣元の登録数が増えた形だ。現在の派遣元も仕事を検索する過程で結果的に選ばれた。

派遣元登録の際の条件では当初、勤務地を優先していた。しかし、現在では通勤1時間の範囲であれば許容している。現在の仕事選びの条件としては、勤務時間帯をより重視しており、変則勤務(朝7時から夕方3時まで

1日7時間勤務)であることが現在の仕事を選んだ理由である。

「残業を少しやっただとしても、大体4時ぐらいには帰れる。下の子が保育園なので、子供を迎えに行ったりですとか、家事をやったり」などと、仕事と家事・育児の両立の面を強調する。しかし、それだけではなく、氏は現在、大学に通っているため、学業の両立の面もある。起床は午前5時だがすっかり慣れた。

現在の派遣元からの仕事内容の説明については「アバウトに受けた程度で、あとは行ってください」といった感じ。派遣元のフォローが適切かについては、2カ月に1回定期的なフォローがあり、これまでの派遣元のなかではフォローは多いほうだという。派遣先の人間関係など相談することも多い。氏は、ネットで自分にあった仕事を選び派遣先を決めたうえで派遣元が決まるというパターンであるため、派遣元の教育支援や福利厚生に対する興味はあまりない。パソコン研修などを派遣元が実施していることはだいたい知っているが、実際に研修を受けたことはない。

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先は、1,000人規模の証券会社のメーリング部門。仕事内容は、証券代行業のうち郵送業務(株式情報等を記載したハガキを機械で圧着したり、封書の封緘作業をし、それらを発送する業務。その他、出荷通数の集計等もある)。倉庫のような職場で顧客(証券会社)等の担当ごとにチームが分かれ、発送物の圧着や郵送を行っている。倉庫内では50人ほどが働いているが、ほとんどがパートであり、派遣社員は全体で5人程度。氏が属するチームの人員構成は嘱託社員、パート社員(いずれも男性で、60歳を超える程度の高齢)と、派遣社員(氏自身)——の3名。氏の上司は主に嘱託社員である。氏のチームが担当している証券会社の印刷物が到着するのが午前7時と決まっているため、これにあわせた変則勤務(午前7時から午後3時)となっている(氏のチーム3人とも変則勤務)。

氏は1日7時間勤務だが、そのうち圧着作業などの機械の前にいたり、発送物の仕分けをしている時間が半分を占めている。残りの時間は出荷通数の集計作業などである。仕事内容は定型的であり、1~2カ月程度で仕事は覚えた。派遣先の正社員と比較すると、氏のチームには正社員はおらず、派遣先は正社員と派遣社員とで仕事内容をほとんど分離しているようである。

派遣先での職場の人間関係は「ほぼ良好」(職場は高齢者ばかりで人間関係が難しい面がある)で、福利厚生面での区別もあまり感じない。

5. 能力開発、スキルについて

氏のスキルの強みは、パソコンスキル。しかし、現在

の派遣先ではそのスキルを伸ばす機会はほとんどない。パソコンスキルは、最初の転職先であるIT関連会社B社で、独学で身に付けたが、さらに派遣社員としてOAインストラクターになった時期には、パソコンの操作法を噛み砕いて教えるスキルが付加された。氏の習得方法は、先輩の教授法を「盗む」というもので、外部での講習会に参加するなどの形で「日々勉強を続けた」(すべて自費)。ネットや雑誌、知人による口コミ情報で仕入れたパソコン講習会に参加したこともあった。参加理由はパソコンの使用法を学ぶためではなく、教授法を盗むため。いわばリサーチ的な意味合いが強い。

(「教え方」の独学の方法:他のパソコン講習会に参加する理由)

「(他の人の教え方)を経験しておかないとなというのもあります。(我流で教えていると)何か手前味噌みたいになってしまいます。そういうのは、何か嫌ではないですか。僕は何か嫌だなと思ったので、だから、たまには全然知らない人のレクチャーに出て、『あ、こういうふうに言うんだ』とか、『こういうふうに見えるんだ』みたいな。たまにいらっしゃるではないですか。コールセンターにあえて電話して、何て答えるんだろうみたいな。私の周りにもいるんです。サポートをやっている人間などは、同じテーマでもどういうふうな答え方をするんだろうとか、(それを確認するために)電話してしまったりとか。」

パソコンスキルを強みと感じている氏であるが、現在の派遣先でこれらの能力を発揮する機会はほとんどない。派遣先で求められている能力は、仕事の早さ、正確さ、チームワークである。氏のスキルや能力については、派遣先・派遣元ともに評価をするようなことはないという。派遣社員をやりながら能力開発できるかとの問いについては、「その気になれば開発できる」との回答であり、氏のこれまでの経歴が示すように、独学によって能力開発が可能との考え方である。氏は「臨機応変」という言葉が好きであり、派遣先に応じ、独学で適応してきたタイプといえる。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在、時給額はF社が1,500円(年収約250万円)。氏は、求人サイト等で仕事を選ぶタイプであり、仕事の選択基準は、仕事と私生活の両立が図れるために労働時間や勤務地を優先する、というもの。時給額・年収は市場相場や労働時間(たとえばOAインストラクター時代での授業のコマ数やパソコンの設置・設定の単発・短期派遣の稼働日数)などによっている。

F社では、最初の契約更新時(3カ月目)に時給上昇を申し出たことで、交通費として月3,000円分を付加してくれるようになった(氏の月当たり交通費は1万5,000円)。氏の前任者(派遣社員)から賃金については交渉したほうがよいとのアドバイスを受けたため、出社が朝

早いこと、仕事量が多いことなどを理由に申し出た。

派遣料金は聞いたことがなく、また、派遣元との良好な関係を続けたいとの考えから、知りたいとも考えていない。

●労働時間について

氏は、月曜～金曜まで週5日、変則勤務（午前7時から午後3時）で働いている（週35時間勤務）。残業はほとんどない。氏は、現在、家事や大学通学と仕事を両立しているため、現在の変則的で残業のない労働時間については満足している。年休の取得もできている。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元・派遣先に対する満足度については、いずれに対しても「ほぼ満足」という程度。派遣先については、勤務地の移転が今後予想されることから、通勤の不便さが増える関係で長く勤めるつもりはない。

派遣先の問題点は、仕事を指示する人がいつも変わることや、同じ職場で働いている人が高齢であることから気難しい面も多く、また仕事上のミスやトラブルがあったときに、「派遣社員なんだから」という論法で責められることがよくあり、パワハラに感じることもあるという。配属後2カ月ぐらいたったときに、この点を派遣元に相談したため、ある程度改善した。

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣で働き続けることについては、仕事と私生活の両立が図れるということで満足している。不満な点は特にない。雇用不安については、「仕事を探せばいいこと」という。賃金については、現在、共働きであることから不満はない。

9. 正社員への求職活動の有無

派遣社員になってから、正社員としての求職活動は現在していない。ただし、現在の雇用情勢を知るため、ネットやハローワークについてはたまに覗くようにしているという。「派遣切りではないですけれども、次の契約更新はないよと言われた場合に備えることは、必要」との考えだ。求職目的ではない。紹介予定派遣も今まで試みたことはなく今後の予定もない。これまで、派遣先への正規登用の打診についてはない。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は、年齢とスキル。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいうと、現在、仕事と大学（専攻は心理学。通信教育でWebでの聴講可能）を両立していることもあり、当面は派遣社員を続け、臨床心理士等の資格をとりいずれはセラピストとして起業を考えて

いる（起業がなるまでは派遣を続けることとなる）。

そもそもなぜ心理学なのかという点については、2007年7月の実父の死に原因がある。父の死に触れ意気消沈した際に、知人から様々なサポートを受けた。その時にセラピストに関心を持ったのだという。

正社員希望はない。その理由として、仕事と私生活の両立が難しくなることや、責任が重たくなること、労働時間が長いことと、有給休暇がとりづらいこと、転勤、異動があること、そしてそもそも長く勤めたいと思わないからなどがある。ただし、短時間正社員などの仕事と私生活が両立できるような制度があれば、正社員も考えるという。

●ワーク・ライフ・バランス

氏はワーク・ライフ・バランス重視タイプである。とくに学業や家事、趣味との両立を図っている。趣味としては、現在、ウクレレに取り組んでいる。ウクレレは氏の実父の趣味だった。父のウクレレは茶毘の際に一緒に燃した。ウクレレを弾こうと思ったのは父の死後のことだという。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、配偶者と二人の子息とともに暮らしている（現在、第1子10歳、第2子6歳）。氏の実母は健在で、兄弟は姉と弟が1人ずついる。姉は独立し、弟が実母と叔父とともに実家で暮らしている。なお、配偶者（妻）については、妻の初職は正社員（事務系）であったが、第一子が生まれる際に妻が離職。出産後、氏がB社で契約社員として働き始めている時分に、しばらくパートとして働いていた。その後、子供が保育園に通うことをきっかけに、派遣社員（事務系）になって現在にいたる。世帯収入は450万円（氏が年収250万円、妻が200万円）。生計は夫婦で半々でまかなっている。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、賃金のベースアップ等のメリットが欲しいとしている。健康保険等についても自由に選択させてほしいとの要望がある（現在、妻と別々の保険であるため）。通勤費も全額支給を望んでいる。派遣元のフォローについては、「担当によってフォローがあったりなかったりして残念」との意見だった。

14. その他、印象等

氏は男性でありながら、徹底した仕事と私生活の両立重視タイプである。しかし、生計を維持するため、配偶者（妻も派遣社員）の理解と協力が欠かせないことも強調していた。氏は2007年に、実父を喪っているが、生前の実父の介護経験は、健康的に働くことの重要性を再認識させた。実父の介護で生計が危機に陥った経験から、

「(夫婦) お互い勤めていて、どっちが倒れてもいいようにしておこう。だから、収入も折半で、会話を密にしていこう」ということで配偶者と意見が一致したという。なお、氏の特徴として、親類や知人から職業選択や自学

自習のアドバイスを得ていることがある。氏は、雇用不安をあまり感じておらず、「仕事は探せばある」との考えであるが、これらの血縁関係や交友関係が安心感を与えているのかもしれない。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1995年3月	23歳	短大卒業	学生		
1995年4月～1999年10月	23～27歳	医療機器メーカーA社(従業員規模100人前後)の営業職として就職(同社の営業は約20人)。	正社員	親族関係で医療系の仕事をしている人がいたことから、福祉、医療系の企業を中心に就職活動。福祉は低賃金との認識から断念し、医療系の企業1社からようやく内定を得ることができたが、卒業間際、突然、企業側の都合で内定取り消しをされ、急遽、ハローワークを通じA社に就職した。	1997年結婚。配偶者(妻)は、出産を機に事務(正社員)の仕事に離職。1999年第1子誕生。出産から半年後、配偶者はしばらくパートで就労するが、子供の保育園が決まったことをきっかけに、派遣社員として就労。
1999年11月～2001年3月	28～29歳	IT関連会社B社に就職。立ち上げ時、従業員は氏を入れて3人。手取りで20万円弱。	契約社員	就職活動の過程で知り合った派遣会社の嘱託社員Z氏と意気投合し、Z氏がネットオークション関係のビジネスの起業を検討していたことから、1999年11月、IT関連会社B社の契約社員として就職。	WEBサイトの作成方法などを自学自習。OAインストラクターをやる前に、漠然とMOUS(Microsoft Office User Specialist)を取得(word, excel)。
2001年4月～2002年2月	29～30歳	C区役所でOAインストラクター(派遣社員)として勤務。当初平日4日勤務(後に5日)。時給は、サブの頃で1700円。メインの頃で2000円。月収的には17～20万円程度。	登録型派遣	B社就労当初は、パソコン、Webを覚えられるなどの理由から、積極的に同職に取り組んでいたが、ネットサービスでの商品発送業務の比重が高まるとともに、肉体的業務量が増加したことから、「目標を見失い」離職した。大手派遣会社数社に登録し、派遣会社a社の紹介で、家から近いことを理由に同職につく。	OAインストラクターは通常2名体制(メインとサブ)で、教える。氏は当初、サブで教えていたが、2～3カ月後、メイン(1人体制)で教えるようになっていく。
2002年1月～2005年3月	30～33歳	D都立学校でOAインストラクターを派遣社員として勤務。時給は1800円。月収的には17～20万円程度。	登録型派遣	区役所のOAインストラクター業務のコマ数が減ってきたため、派遣会社a社の紹介で2002年1月から都立学校のOAインストラクター業務に就く(教師のサポート)。空き時間は常駐でパソコンのメンテナンスなどをする。途中、派遣会社a社が落札できず、別の派遣会社b社に切り替える。	OAインストラクター時代には外部のパソコン講習会に自費で参加し、講師の教授法をリサーチ的に確認していた。2003年第2子誕生。
2005年4月～2006年3月	32～33歳	E公立小学校にてOAインストラクターを派遣社員として勤務。時給は1500円。月収的には17万円程度。	登録型派遣	D都立学校の契約満了に伴い、仕事紹介サイトでE公立小学校を見つけ、そのOAインストラクターとなる。小学校の総合的な学習の時間等を利用し、パソコン教室で教師をサポートし、空き時間はメンテナンス。	
2006年3月～2008年5月	33～36歳	PC設置設定業務は、日給で平均1万円程度。リーダー手当が付く場合は2000円～5000円加算。月収は、当初10万円弱だったものが、稼働日数が増えていくごとに、リーダー手当なども加え、30～40万円の時もあった(ただし、安定的に仕事を受注できたわけではないため、年収平均300万円を超える程度)。	登録型派遣	E公立小学校の契約満了に伴い、OAインストラクターをしている際に、パソコンのメンテナンスを行っていたことから、IT系の仕事を派遣で探す。仕事紹介サイトでPC設置業務を見つけ、IT系派遣会社c社に登録。単発・短期のPC設置業務を行うようになる。当初は、派遣会社に電話をかけなければ仕事を紹介してくれなかったが、数をこなし信用が増すにつれ(1年ぐらいたった後)、優先的に紹介がなされるようになり、氏専用のカレンダーも用意され、仕事が恒常的に入るようになる。派遣先は様々だが、派遣される労働者は常連化し、7～8割は知った顔だった。	氏の実父はもともと外資系IT企業の社員で、後、薬の卸売業などをしてきた。当時、実父がIT関連で起業を考えており、氏もその手伝いをする前提でIT系の仕事をしてきた面があるが、2007年7月、実父が亡くなり、起業の話もなくなる。
2008年6月～現在	36～37歳	金融関係系列の印刷発送会社F社において、月曜～金曜まで、変則勤務(午前7時から午後3時)で、派遣社員として勤務。時給は1500円。	登録型派遣	当時、日雇派遣での行政指導が相次いだ関係で仕事が減りつつあり、たまたま2008年5月に大きな仕事が終わったことをきっかけに、PC設置業務をやめる。当初は、実父の起業を手伝うためIT系の仕事にとどまっていたが、その死をきっかけに、ITではない他業界(金融)での就労も考えるようになる。また実父の死をきっかけに、セラピストになる夢も生まれ、派遣をしながら、大学進学をする費用をためるため、就労時間が学業と両立しやすい変則勤務であったことから、F社を選択。	2009年4月より、大学(通信教育)で2年間の心理学のカリキュラムを受講中。

1. 主な職業経歴

就職氷河期。出版社に絞って、求人情報誌などで就職活動。10社エントリーして、うち2〜3社面接まで進み、内定1社。ここだったら就職してもいい思った大手出版社A社が初職である。A社出版部で外部から請負った出版物の工程を管理するチームに配属。編集作業、印刷・納期調整など一連の出版作業を複数本抱えて同時進行。8:30〜17:30勤務で、毎日1〜2時間の残業(月30〜40時間)。チームの中で、実践を積みながら、OJTで先輩から仕事を覚えた。

3年目に原価計算の係に配置換え。使った図版の点数や大きさ、校正の数などで経費を計算する仕事に馴染めずに、転職を考えて、2000年夏から日本語教師になるための専門学校に通う。1月に日本語教師の資格試験があったため12月で退職(2001年1月に日本語教育能力検定の資格取得)。

その後、日本語教育関連のインターネットサイト経由で日本語学校Bに就職(パート)。1コマ45分の授業を1日4コマ、週3日受け持つ。4コマの授業の準備に前日丸々1日使うこともあり、3日間の授業とその準備で1週間が終わることもあった。クラスごとに学生に合わせて副教材も作成。2年目からは他の学校も掛け持ちした。

しかし、収入が低く生活が苦しくて、仕事を変えようか悩む日々が続く。日本語教師をあきらめる前に、一度は海外で教えたいと思立ち、日本語教育関連の情報サイトで外務省の外郭団体の求人を見つけて応募。2年契約でロシアのC国立大学に日本語教師として赴任した。現地では1週間に1コマ90分の授業を6コマ担当。2005年9月、契約を終え帰国を企図する際、知人の紹介でロシア・D州立大学と個人契約して日本語教師もしている。同年10月に赴任したが、同大学では給与の支払いが遅れたうえに、結局、半年間で2カ月分しか支払われなかった。交渉しても埒があかなかつたため、半年で帰国。

帰国後、2006年6月あたりから求職活動を開始。会社員としてのブランクが長かったため、ならすために派遣の仕事を探すこととした。最初の派遣先の仕事は、外資系の半導体製造装置部品メーカーE社(日本法人100人規模)の営業事務である。具体的には、営業が取ってきた注文の発注・納期管理などの事務処理(専用端末使用)だった。配属された営業グループは、営業が9人、営業事務が正社員1人、派遣(自分)1人で構成。氏は、大手の直接取引を担当。仕事が少なく、手待ち時間が長く、残業もなかった。一方、正社員が担当していた代理店経由や中小との取引は仕事量が多い。正社員も派遣も同じ内容の仕事をしているが、違いは仕事量だと感じた

という。手待ち時間が長すぎるので、離職したいと思ったら、引き留められたが、結局、業績悪化のため期間満了で終了。

次の派遣先も前職と同じ派遣元から紹介だった。外資系計測機器メーカーF社(日本法人1,000人規模)の顧客サービス部門(カスタマー・リレーションズ)に勤務。受注後の納期調整など顧客フォローが主な仕事だったが、最近の組織改編で、営業アシストのテレホンポイントの業務も付加され、現在に至る。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

日本語教師をしていたロシアから帰国後、普通の会社員生活をしばらく送っていなかったため、社会復帰のリハビリのように考えて派遣を選択。会社員生活になれてから、正社員になろうと考えた。また、仕事紹介が迅速で便利なことも、メリットにあげている。最近では、正社員で働くことも考えるが、求職活動が難しいことと、現在の仕事にも大きな不満がないため、踏ん切りがつかないという。

「帰ってきて普通に会社員で働こうと思ったんですが、日本語教師時代は9時に会社に行って7時まで働くとかいうのはほど遠い生活で、会社員としてのブランクがすごく長かったので、ちょっと、リハビリも必要かなと思いました。」

「会社員生活にちょっと慣れてから、正社員になろうという気持ちで派遣に登録しました。」

3. 派遣会社について

2カ所の派遣先とも、稼働した派遣会社は大手1社。もっとも多い時で5社の派遣元に登録している。派遣で仕事を探す際の希望は、営業ではない内勤の事務仕事であること、通勤時間30分以内、時給1,500円以上など。2カ所の派遣先は、ほぼ希望通りで、派遣元の説明にも問題はなかった。フォローについては、3カ月更新の際にも来ずに電話で済ますこともあり、年に2〜3回程度。職場のことを話しても、よく理解できないようで、形式的に訪ねに来ていると感じている。最近、派遣先の業績悪化による組織改編で新たな仕事が付加されたが、派遣元がまったく状況を把握しておらず、不安感と派遣元に対する不信感を募らせている。キャリア等のアドバイスは、全くない。

「形だけ来て、一応話を聞いてくれるけれども。どんな仕事をしているか、いまいよくわかっていない。」

「業務内容の変更は、派遣元から説明があるべきなのに。頼

んでも、変更の事実すら積極的に確認しようとしなかった。」

4. 派遣先について

外資系計測機器メーカーF社(日本法人1,000人規模)の顧客サービス部門(カスタマー・リレーションズ)に勤務。受注後の納期調整など顧客フォローが主な仕事だったが、最近の組織改編で、営業アシストのテレホンポイントの業務が付加された。カスタマー・リレーションズは、課長1人、係長1人、社員が18人に派遣が2人。仕事内容については、社員でも派遣でも、また勤続年数による違いもあまりなく、担当顧客の重要度と処理する案件の量が違う。また、社員は大口の取引先や官庁などを担当しており、その点で責任が重くなっている。企業などが顧客のため、通常のコールセンターのようにひっきりなしに電話が入るのではなく、1案件の処理に時間がかかるケースが多い。おおむね1日10件が上限だという。イレギュラー対応がほとんどなので、業務を一通りこなすようになるまで半年かかった。業務マニュアルが整備されており、それに基づいて入社時に2週間の研修を行い、その後は担当のメンターが1か月ほどついてサポート。実務では、係長がスーパーバイザーとして、派遣も含めて業務に関する指導を行っている。派遣は最大7人いたが、リーマンショック後の業績悪化で、勤続の短い人から雇い止めを受けている。氏も契約が、3か月更新から2か月更新に変更となったが、説明が曖昧で不安に感じたという。職場の人間関係は、悪くはないがドライな感じで、職場単位で飲食などのイベントはない。

「派遣も、入社1年目の人も、10年目の人も同じ部署にいて、基本的に同じ仕事。担当顧客の違いで、社員の方が比較的责任の重い仕事をしている。」

5. 能力開発、スキルについて

英語とPC操作が強み。現在の仕事では、海外の工場とやりとりする場面もあり、募集時にも「英語に抵抗のない人」が求められていた。ただ、英語を多く使う訳ではなく、仕事を通じたスキルの向上はない。現在の派遣の仕事を通じて得た能力については、顧客からのクレームなどを処理する能力をあげる。顧客と工場、営業をつなぐ調整能力も求められている。しかし、その能力を派遣先・派遣元に評価されていると感じる場面はない。

派遣で働くことで能力開発ができるかについては、仕事内容に左右され、いろいろな仕事を任せてくれる派遣先であれば、何かしらの能力開発も可能としながら、一般的にみて、派遣先が派遣労働者の能力を開発しようとは考えないと、否定的な考えを示した。現在、働くうえでは、初職(正社員)の経験で得た基本的な仕事のやり

方や仕事に対する態度が役に立っているとし、もし、はじめから派遣で働いていたら、それは得られなかっただろうとの感想も漏らした。

「環境があれば、能力を伸ばせる可能性もあるかもしれないが、派遣先がわざわざ派遣社員の能力を開発しようとは思わないと思う。」

「派遣先からすれば、今もっているあなたのスキルがあればこの仕事を任せますよというわけだから、能力開発する必要はない。」

6. 時給額及び年収、派遣料金について

外資系の半導体製造装置部品メーカーE社の営業事務では、最初3カ月の時給は1,450円で、その後50円アップして1,500円。派遣スタッフ全員が同時に1,500円となった。次の外資系計測機器メーカーF社の顧客サービス部門でも、時給1,500円。年収計算で、300万円弱。3年間で時給の変化はない。希望する時給額は1,700円。派遣料金については、聞いたことはないという。

「たくさん派遣がいる中で、一人が言っても時給は上がらないだろうし、部署を丸ごとアウトソーシングする噂もあるので、言い出しにくい。」

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

2カ所の仕事とも同じ派遣元である。現在の派遣先では、事業再編によって、業務に営業アシストの仕事が追加された。派遣スタッフは、派遣元担当者に事前に派遣先の業務変更の確認を取るように依頼していたにもかかわらず、忘れるなど誠実さが見られない。不信感が募る一方であり満足度は低い。

現在の派遣先の仕事は、自分ができる範囲内のものだとしており、「まあよい」との印象で満足度は70点。仕事の内容が変えられ、営業アシストの業務がプラスオンされたことや、手待ち時間があることが減点の要因。不況で受注が3分の1に減っており、手待ち時間が発生し、残業もなくなった。月20時間程度の残業は、収入確保のためにやりたいとの希望を持っている。

8. 派遣社員で働くことについての考え

派遣で働くことについては、賃金の低さや雇用の不安定さが原因で満足していないという。とはいうものの、正社員に比べて、派遣の方が会社に対する責任がないので、気楽でストレスが少ないとも感じている。

「リーマンショック以降、強く雇用不安を感じるようになった。」

「仕事はやりがいがあった方がいいが、なくてもいい。やり

「がいがあって収入がいい（のはよいが）、忙しくてストレス高いよりも、やりがいがなく収入が悪くても、ストレスがないほうがいい。」

9. 正社員の求職活動について

正社員になれる就職先があれば、すぐにでも変わりたいと考えているが、WEBサイトの求人情報を眺める程度で、積極的な求職活動をはじめていないわけではない。エントリーは数回やったが、反応はなかった。紹介予定派遣も希望しており、一度紹介を受けたが、そのときの仕事と始業日の調整がつかず断念。今後も、安心感があるので、希望したいという。

10. 正社員になるうえでの障害

正社員になるうえでの障害は、年齢と資格。これまで派遣で働くことで得た職業経験は、次の仕事を得るための売りにはならないとしており、社会的に認知度の高い何らかの資格が取得できれば状況は好転すると考えている。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

いずれは正社員で働きたいと考えており、それまでのつなぎとして派遣で働いている。正社員を選ぶ理由は、安定性があり、将来設計ができること、福利厚生が充実していることなど。正社員になれるのであれば、責任が重くなったり、異動があったり、ある程度の残業があったりするのはいとわないという。少し仕事の負荷があっても、休めるときは比較的長く休めて、ある程度の収入がある正社员的な働き方を望んでいる。また、派遣で働くと、職場が変わり、仕事も人間関係も新たに一から始めなければならず、大きなストレスになることを指摘している。

「正社員になるんだったら、負荷もやむを得ないかなと思う

のです。」

「派遣で働く時は働いて、海外に遊びに行つて、また帰つてきて派遣で働く。この先、こんな働き方を続けることはできないと思うので、だったら正社員のほうがいい。」

「新しい仕事を覚えるのって、すごく大変。人間関係も一から全部スタートさせるのは大変で、自分もだんだん適応力がなくなってくる。」

12. 現在の家庭環境について

いずれは結婚して子供を持ちたいと考えており、結婚したらフルタイムではなく、家計補助的に働きたいという。2007年4月から実家を離れて一人暮らし。

13. 派遣労働全般に対する要望について

賃金については、もう少し上げてほしいと要望。労働時間は特段の問題はないとしている。通勤費については、通勤費を支給するよりも、時給のアップを望んでいる。能力開発については、派遣の常用化が進んで、派遣元も、自ずと能力開発をしなければならなくなればよいと考えている。

14. その他、印象等

派遣という働き方によって職業を転換しようとしている。初職の出版社を辞めて、まったく毛色の違う日本語教師に転身し、海外にまで出て、また、通常の勤め人の世界に戻ろうとしており、経験のブランクを、入職の垣根が低い派遣を使って埋めようとしたようだ。

このように派遣のメリットを認識する一方で、今のスキルに対して料金を支払う性格の派遣は、もともと能力開発を想定していない働き方だと述べるなど、派遣そのものには懐疑的な姿勢を示している。現在の派遣先で役に立っている、基本的な仕事のやり方など能力のコア部分も、初職の正社員経験で身につけたものだとしており、派遣経験だけでは得られないと考えている。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1998年3月	22歳	大学卒業。	学生		
1998年4月 ～2000年12 月末	22～24歳	大手出版社A社の出版部に勤務。	正社員	就職氷河期。出版社に絞って、求人情報誌などで就職活動。10社エントリーして、うち2～3社面接まで進み、内定1社。ここだったら就職してもいいと思った就職先。同期入社100人。原価計算の係に配属替えとなり、仕事が合わなくなって、会社にも魅力を感じず、転職を考え、2000年夏から日本語教師になるための専門学校に通学。翌年1月に日本語教師の資格試験があったため12月で退職。	入社1週間、マナーなど基礎研修。具体的な編集作業などについては、配属されてからOJTを踏まえ、適宜、研修機会が設けられた。
2001年1月 ～6月	24～25歳	日本語教師になるための専門学校に通う。	学生	2001年1月に日本語教育能力検定の資格を取得してからも、半年間、日本語教師養成のための実践講座などを受講。	
2001年7月 ～2003年6 月	25～27歳	日本語学校Bに日本語教師として勤務。	パート	日本語教育関連のインターネットサイト経由で就職。ロシアで日本語を教える仕事が決まったため、その研修の始まる前の6月末までで離職。出講したコマ数分しか賃金がでず、実質上、準備などに時間がかかって1週間フルに授業を入れることもできない。そのため、収入が低く生活が苦しかったので、仕事を变えようか悩む。	研修はなかったが、最初は主任教師が授業に同席してアドバイス。同僚の教師との情報交換や先輩教師からのアドバイスから、教え方のコツ、教材の工夫などを学ぶ。
2003年9月 ～2005年8 月	27～30歳	ロシア・C国立大学で日本語教師として勤務。	契約社員	日本語教師をあきらめる前に、一度海外で教えたかったので、海外の仕事を探した。日本語教育関連のサイトで日ロ青年交流協会の求人を見つけ応募。5月には採用が決定。2年間で契約終了し、帰国を企図。	7月から2週間の事前研修。
2005年10月 ～2006年4 月末	30歳	ロシア・D州立大学で日本語教師として勤務。	契約社員	帰国の際の2005年9月に、知人の紹介で契約し、10月に赴任。契約の給与が支払われず、交渉しても埒があかなかったため、半年で帰国。	
2006年5月 ～2006年6 月	30歳	帰国	無職	6月ぐらいから求職活動。	
2006年7月 ～2007年6 月	30～31歳	外資系の半導体製造装置部品メーカーE社で営業事務。	登録型派遣	会社員としてのブランクが長かったので、ならすために派遣で求職。WEBサイトの仕事情報から派遣元3社に登録。営業でなく、内勤の事務を希望。1週間で仕事紹介を受けた。手待ち時間が長すぎるので、離職したいといったら、引き留められたが、結局、業績悪化のため期間満了で終了。	仕事内容は1～2カ月ほどで覚えれる程度の難易度。
2007年7月 ～現在	31～33歳	外資系計測機器メーカーF社で事務。	登録型派遣	前職と同じ派遣元から紹介。業績悪化による組織改編で新たな仕事が付加されたが、派遣元がまったく状況を把握しておらず、不信感が募っている。	入職時に2週間の研修。その後は担当のメンターが1カ月ほどついてサポート。

1. 主な職業経歴

大学卒業後、2003年4月、出版・サービス業A社（規模20人程度）に就職。在学中の就職活動では、マスコミ・出版関係、営業系の会社を40社ほど受けた。マスコミ系が第一志望だったが、当初は、「夢ばかり広がって、着実さ」に欠けていたという。なかなか内定を得ることができず、雑誌広告で一般職募集の求人を見つけ応募し、内定を得た。決まったのは卒業ぎりぎりだ。

就職後は一般事務として採用されるが、その後異動で営業事務、営業補助、営業企画のアシスタントなどをする。2005年5月、社長の米国出張に同行（ただし、出張は希望者の扱いであったため自費参加）。その際に、氏は機会をとらえ1週間ほど米国周遊。帰国後、海外で勉強したいと思うようになる。氏は英語が好きである。「こういうところで生きていったほうがいいのかと思うて、英語のスキルを身につけたいと思い、いろいろ悩んで、1回、ちょっと海外でも行こう」と、社長に相談した。社長は、「まあ、それだったら行ってみなよ」と勧めたと言う。氏は離職する。

その後、海外留学費用の貯蓄目的で派遣を始めることとなる。当初は、いつ留学してもおかしくないとの考えから、短期の派遣を選んでいった。派遣先は、リサイクル業B社（2カ月）、食品メーカーC社（短期派遣：1週間）、外資系食料品・商社D社（4カ月）、大手IT会社E社（10カ月）、大手情報通信・サービス業F社（6カ月）——当初は、あらかじめ期限が決められた単発・短期派遣だったが、D社以降、3カ月更新ができる長期派遣となっていく。しかし、いずれも氏自ら派遣契約を終了した。なお、当初は、海外留学を念頭においた派遣であったが、貯蓄の難しさなどから、次第に海外留学志向がなくなっていた。

2007年9月から、転職サイトで見つけたサービス業（スポーツアパレルの店頭販売促進業務）で契約社員として営業担当として就職。1年3カ月ほど勤めるが、会社都合による契約満了で終了。以降、就職活動を続けつつ短期派遣などして、現在に至る。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が初めて派遣登録をしたのは、初職A社離職後。当初は海外留学のための貯蓄動機で派遣を選んだ。知人から「稼ぐなら派遣」と聞いたためだ。氏の初職は20人程度の小規模企業。残業代も出ていなかった。実際、派遣で働いたほうが、正社員よりも収入は増加したという。

「下手したらプラス10万円近く（正社員より高かった）。残

業もついてくるので。」

派遣社員になった時には正社員の就職活動はしていない。非正規のなかでなぜ派遣を選んだかについては、「契約社員だと月給でもらえて、それでボーナスがないみたいなの。だったら、時給をできるだけ高くして、月々の手取りを多くしたほうが、生活的にも助かる。もうとにかく時給がどれぐらいかという感覚で、派遣を優先した」と語る。

（海外留学について）

「（海外留学目的は）ちょっと変わったんです。（当初は海外留学は）本気だったので、（問題は）多分お金の面だけなんです。200万円とか必要なので、例えばカナダに1年行くとしたら最低でそれぐらい必要。でも、私は貯蓄が何より下手なんです。なので、派遣になってもそんなにすぐにたまるものでもなく…。ただその夢を持ってカウンセリングに行ったところ、いろいろな視野を広げて、いろいろな人に相談したら、別に海外に行かなくても英語は学べるはず、ということに気づいて、ちょっと変わってきちゃったんです。だから最初の会社（初職A社）には申しわけないんですけども、ちょっと人間は変わっていくものなので変化をしてしまった。」

3. 派遣元会社について

これまで派遣登録は、通算で20社前後。求人サイトで仕事、条件に合致するものを探し、登録し続けたら、増えていった。このなかで稼働経験があるのは3社である。

現在の派遣先での仕事の紹介で拘っていることは、仕事内容（営業、営業事務）、時給額。当初は一般事務でもよいと思っていたが、派遣を続けるにつれ、一般事務では、決まった仕事しか与えられないと感ずるようになり、営業事務の優先順位を高めたのだという。通勤圏は都内であればよいとの条件を出した。

派遣元のフォローについては、いずれの派遣元も2カ月に1回程度の頻度で適切との認識。ただし、とくに悩みもないため相談はしていない。派遣元の教育訓練やキャリアに関する支援はとくにない。派遣元の研修の受講経験もない。

（派遣会社登録が増える理由）

「やはり転職サイトを見て、案件を見るので、どうしても派遣で就業したいときには幾つか登録を一気にしちゃうんです。この仕事がしたいので、とりあえず登録に。なので、派遣会社に登録しているから、その中から探すということではなく、や

はやりやりたい仕事、条件に合うものから探して、もしそこが登録済みのところでなければ、わざわざ（派遣会社に）2時間ぐらい時間をかけて行って、登録の時間は結構かかるんですけども、その仕事のために時間を結構犠牲にして、ほんとうにたくさん登録してきたんです。」

4. 現在の派遣先について

氏は、現在、短期派遣をしている（業務内容はビールの販売促進である。キャンペーン期間中など1週間ほどやることが多い）。長期派遣の派遣期間も1年に満たないものが多い。したがって、もっとも長い大手IT会社E社について、以下みることにする。

E社は大手IT企業。氏は、ソリューションビジネス部門での技術者アシスタントとして派遣された。職場のほとんどは正社員。派遣社員は数人。部内に、何人も技術者があり、そのアシストをするのが氏の仕事。具体的には、E社のシステムを動かすための導入手順書や技術者の資料をExcelやパワーポイントなどで作成する。正社員（技術者）と派遣社員は全く別の仕事をしている。職場は、技術者（男性）が多く、コミュニケーションはあまり取れているとはいえなかった。

5. 能力開発、スキルについて

氏の強みと感じるスキルは、「Excel、Word、パワーポイント及びコミュニケーション能力」という。パソコンスキルは大学時代にパソコン講座を受講したことをきっかけに、正社員時代に培った。派遣時代も、例えば、E社でExcelやパワーポイントをより使えるようになっていく。現在、短期派遣で、ビールの販売促進などを行っているが、氏は販売成績がよいという。これについてはコミュニケーション能力によるところが大きいとしている。これらのスキルは、仕事を通じて技能が伸びた形だ。派遣先で求められている能力は、「コミュニケーション能力」。

これらの能力を派遣先、派遣元に評価されていると感じるか尋ねたところ、「ない」と答えた。

派遣社員をやりながら能力開発できるかという設問については、「どこの派遣先でも、最低限教えてくれる人がいるのでできるのでは」との回答だった。

（強味とするスキル）

「派遣で働く上では一番の強みは、やはりExcel・Wordというツールを使えるということ。私の周りを見てみると、派遣で働きたくてもそれ（Excel・Word）ができないので、大したお仕事も紹介してもらえないという子も多いので。私はこれは、仕事で使う上では何の支障もない。派遣会社はこれでスキルチェックするんです。自分では自信なくてもすごくいい点数をもらえたりして、派遣会社もいいお仕事を紹介してくれるので、そ

こが何か強みだなというのがわかりました。」

6. 時給額及び年収、派遣料金について

派遣先の時給額については、派遣先E社の時給額が1,700円だった。派遣された期間が短いため時給上昇経験は1度もない。時給上昇の相談はしたことがない。氏は現在、ビールの販売促進の短期派遣をしており、成績も他に比べてよいとのことだが、それが賃金に反映されることはない。希望する時給額は1,700円。派遣料金については知らない。

（賃金上昇について）

「（ビールの販売では、）私はそれ（賃金上昇）を求めて（販売成績で）頑張っているんですけども、なかなか結構決まった賃金なので。多分ほかと比べたら結構売っているんですよね。かといってそれ（賃金反映）がつくというお仕事形態では働いていないので。」

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元・派遣先に対する満足度については、現在の派遣元a社については「機械的な対応なので長く勤めたいと思わない」との評価。氏が満足度を下げた理由は、a社の紹介予定派遣への対応が「機械的」と感じたからである（紹介予定派遣については後述）。氏の言う「機械的」とは、a社の営業担当がミスマッチであろうがなかろうが、営業成績重視で仕事を紹介する傾向にあることを指す。この点が氏から見て、a社の営業担当は会社を大きくするための「機械」と映るようだ。

（派遣会社の営業担当について）

「（派遣会社（a社）の営業は、）何かほんとうに私の将来のことを考えてではなく、やはり営業成績を優先しているのがすごくよくわかったんです。女性の担当者だったんですけども、表面上はとてもいいことをいっぱい言って、面接した当日に、もう採用みたいな電話をもらったんです。ものすごく早く返事を求めるんです。『今、うんと言わないと、ほかの方に行っちゃいますよ』とか。なので、時間給もものすごくアップしてくれたので、じゃあ、やろうかなと思って、1回『はい』と返事をしてしまったんですけども、でもすごく悶々としていて、理由はやはり、私のことは考えていないような。すごくほんとうに機械なので、機械といいますが、会社を大きくするための人みたいな。」

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣社員として働くことについて、満足している。理由は仕事と私生活の両立に適しているからだ。氏は趣味でダンスをしている¹。「この趣味は譲れない」という。派遣であれば、両立面を重視した労働条件を派遣会社に

提示できることを評価している。

9. 正社員への求職活動の有無

派遣社員になってからも求職活動をしている。ネット求人検索がメインだが、ハローワークにもいくことがある²。なお、派遣先からの直接雇用の打診を受けた経験はない。

（派遣社員になってからの求職活動）

「毎回、派遣で別の会社に移るときも、正社員を視野には入れているんです。ただ、どうしても派遣のほうがすぐ面接にもっていきける。時給も高い。何か手取り早いというので、どうしてもそっちに甘えてしまって・・・というのはあった。」

●紹介予定派遣

紹介予定派遣は最近希望し、派遣元 a 社から受けた経験がある。結果的には辞退した。氏が紹介されたのはアパレル Z 社の営業。氏は前職がスポーツアパレルの販売促進業務（契約社員）だったため、その経験も生きるはずだった。しかし、紹介予定派遣後に担当する業務は、Z 社の女性社長がそれまでにしていた営業業務を全部引き継ぐというものだった（女性社長が企画業務に集中するため）。これではプレッシャーが大きい。

また、Z 社は 1 年ほど前にできた新規企業で、人数も 4 人程度。自社のホームページもない状態で、会社の実態がまるでわからないことも、不安を抱かせた。商品カタログを見せてほしいと頼んだが、それもうまく対応してもらえない。労働条件面では、紹介予定派遣期間中の時給額については、交渉で 1,600 円から 1,700 円に引き上げてもらうことができた。しかし、肝心の正規転換後の給与については「320 万円ぐらい」程度の情報しかない。「自分がそこで長期で働いていくことになるわけじゃないですか。その会社をある意味背負っていく。そういった意味ですごく（情報に）落差がありました」と不満を漏らす。

今後、紹介予定派遣を使うつもりはないという。理由は、年齢が高い人が紹介予定派遣をする場合、時給が落ちる可能性があるというからだという。

（紹介予定派遣の情報提供状況）

「正規転換後の労働条件は、もうそれもアバウト。紹介予定派遣だから何か月後に正社員になったときの条件はまだ結構はっきりはしてなくて、そのあたりも不安で、大体年収 320 万ぐらいになるだろうみたいなことだけ。」

（紹介予定派遣について）

「紹介予定派遣をメインにしている派遣会社に登録に行ったら、私の経歴、営業とかの部署の経験が豊富で、結構いろいろ

な経験をしてきている中で紹介予定派遣となると、時給がどうしても落ちてしまうと言われた。結構 23 歳とか大学卒業したてぐらいの若い人がやる場合が多いから。何かわざわざ紹介予定派遣でやるよりは、だったら派遣で働いて、うまくいけば正社員にみたいな話になる場合もあると思うので、（今後は、）そういう紹介予定派遣という形態でわざわざ探そうとは思わないです。」

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は年齢、転職回数。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

将来の見通しでいうと、正社員になるとしている。年齢が高まってきたので、長期的に働けることを希望している。「そろそろ履歴書にもこれ以上会社名を増やさないように、次に入るところは長くというふうに思った。次はもう辞めたくない」と語る。

●ワーク・ライフ・バランス

氏は、ワーク・ライフ・バランスでは、これまでダンスにこだわってきた。しかし、これでは「一生涯の仕事に出会えない」ということで、次の転職先で働き始める前に「ダンスをやりきって新しい人生を歩んでゆこう（ダンスをやめる）」という。今後は仕事に比重を移したいとの考えのようだ。

結婚観について尋ねたところ、結婚しても仕事を続けるとのこと。子供が生まれたあとも続ける。「仕事で力を入れて格好いい人生を形づくっていきたい」と語る。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、両親と三人暮らし（氏含む）。父親は自営業、母親は以前、保育士をしていたが現在、パート。弟が 1 人いる（すでに独立）。氏は生活費を家に定期的に入れていく。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、賃金、通勤費などをあげる。

14. その他、印象等

初職の海外見聞の経験から、海外志向が強くなり初職も辞めている。海外留学の貯蓄目的で派遣を始めた。しかし、貯蓄自体の難しさもあり、本来の目的は英語（語学）の勉強にあったと気付いたことから、留学をやめている。ダンスが好きであり、正社員登用が前提となっているスポーツジムのトレーナーの仕事に就けるよう夢をふくらませていたのが印象的だった。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
2003年3月	22歳	大学(政経学部)卒業。	学生		在学中にパソコン講座受講。 簿記の専門学校受講。 学生時代から、派遣で販売などのバイトをしていた。
2003年4月～ 2005年7月	22～ 25歳	出版・サービス業A社(規模20人程度)。初任給は20万円。	正社員	一般事務で採用され、営業事務や営業アシスタント、営業企画のアシスタントなどを勤める。社長の米国出張に同行した後、海外に関心を持ち、社長に相談したところ、「それなら海外に行ってみたら」と退社を勧められる。英語を勉強することもあり離職。	1年半ほど一人暮らし。金銭面で苦しく実家に戻る。 2005年5月、社長の米国出張に同行。その際に1週間ほど周遊。
2005年7月～9月	25歳	リサイクル業B社に短期派遣(2カ月)。データ入力及び契約書の整理。時給額1600円。	登録型派遣	A社離職後、大手派遣会社a社に派遣登録。海外留学の費用を貯蓄するため仕事を探す。契約期間満了で終了。	
2005年10月	25歳	食品メーカーC社に短期派遣。電話対応。時給額1600円。	登録型派遣	中規模の派遣会社b社に登録。その紹介で繁忙期の短期派遣として、1週間ほど、C社で電話対応業務。契約期間満了で終了。	
2005年11月～ 2006年2月	25歳	外資系食品・商社D社に4カ月ほど派遣。営業事務。時給額1600円。	登録型派遣	派遣元b社の紹介で、D社の受発注業務、納品チェック、請求書発行など営業事務をする。業務が多忙であること、通勤距離が長いことを理由に自ら派遣契約終了。	
2006年3月～ 2007年1月	25～ 26歳	大手IT会社E社の技術者アシスタントとして派遣。時給額1700円。	登録型派遣	グループ系派遣会社c社に登録しE社で働く。業務は、ソフトウェアの導入手順書等をExcelやパワーポイントで作る作業。技術者・男性が多いためコミュニケーションが取りづらいこと、大企業で自身が歯車の一部的でやりがいがないこと等により、自ら派遣契約終了。	
2007年1月～ 2007年7月	26～ 27歳	大手情報通信・サービス業F社に一般事務として派遣。時給額1700円。	登録型派遣	派遣元a社から、F社の仕事を紹介される。F社は派遣社員は1年間しか働けないため、次の転職先が決まったことから、自ら契約期間終了。	
2007年9月～ 2008年12月	27～ 28歳	サービス業G社(スポーツアパレルの店頭販売促進業)。規模は20人程度。月給約22万円。	契約社員	転職サイトでG社の紹介があり、スポーツが好きとの観点から契約社員として就職。会社都合により契約期間満了にて終了。	
2008年12月～ 現在	28歳	ビールの販促など短期派遣をして現在にいたる。	登録型派遣	求職活動のかたわら、a社等の紹介でキャンペーンの販促業務(短期派遣:1週間程度)を続けている。就職活動の結果、2009年9月よりスポーツジムのトレーナー(研修後、正社員として採用)として就職予定。	a社の紹介予定派遣も申請。アパレル営業の紹介も受けるが、小規模企業で、仕事内容も責任が重いなど、不安を抱く要素が多いことから、最終的に辞退。

¹ 週3日、終業時間後にレッスンに通っている(会社退出後、外食を済ませ、午後9時からレッスン開始で帰宅は終電間際)。月に3万円ほど費やしている。「きつい生活」に見えるが、「精神のバランス」がとれるのだという。「夜、(ダンスで)身体を動かすと(精神の)バランスがばっちり」だと語る。

² 就職活動の結果、2009年9月よりスポーツジムのトレーナー(研修後、正社員として採用)として就職予定。

1. 主な職業経歴

1997年3月、大学（経済学部）卒業。氏は、高校からロックにはまり、大学時代を通じバンドに熱中する。卒業後も、プロを目指し就職活動はせず、4～5年の間、都内で「いわゆる転々とした状態で」アルバイト生活が続く¹。2001年5月、知人の紹介で知った派遣会社a社に登録。アルバイトの延長でたまたま登録した会社だ。「英語が得意だったため、英語はある程度使えます」と伝えたら、外資系家電販売会社A社を紹介された²。A社は当時、日本に参入して間もない頃で、規模も30人程度。氏が入ったばかりの頃は、研修らしきものもなく、「目の前にある仕事をこなすだけで、それこそ何でもした」。A社が販売する家電製品の物流管理担当だったが、コールセンター業務（顧客サポート）の一部もこなしていたという。

当初、音楽との両立もあり、週4日勤務だったが、半年ほどしてフルで働いてほしいとA社に頼まれる。次第に仕事の比重が高まり、音楽の世界は日増しに遠くなる。そんな折、2003年初頭あたり、A社から正社員転換の打診があった。氏は「ありがたく受けた」³。転換後の仕事内容は、物流管理システム全般のオペレーションに加え、輸入税関手続きも任されるようになった。当初は販売台数月間1,000台ほどだったものが、日本モデルが発売されるに及び、2004年頃には月間5,000台にまで跳ね上がる。物流業務は配送時間に縛られる側面がある。定刻までに配送処理を済ませなければならない。部下が新たに入ってくるわけではなかった。氏はA社を離職した。理由は、仕事量の高まりと責任の重さによる「バーンアウト」だ。「物流管理という仕事自体に別に魅力を感じたことはなかった。流れでたまたまやっただけ。生きていくための仕事としては、別にいいかなという感じ。けれども、単純に同じ内容のものが2倍、3倍に増えると、やっぱり精神的にきつくなってくるじゃないですか」と、当時を振り返る⁴。

離職後実家（神奈川県）に戻る。1年半ほど、特に何をやるわけでもなく暮らす日々が続く。諸事情で生活費を稼ぐ必要が出てきたことから、ネットで求人を探した⁵。衛星放送のコールセンターB社の仕事を見つけた。家では衛星放送が好きでよく見ていた。前職A社でコールセンター業務の経験もある。「社会復帰の第一歩」としてちょうどいいと感じた。氏は、派遣会社b社に登録。2007年5月から、B社で、衛星放送の登録、解約、支払い方法の顧客サポートをすることとなる。

しかし、2008年6月、氏に転機が訪れる。翻訳学校の説明会を受けたのだ。当時、氏は、これから何をしようかと漠然と悩んでいた。ネットサーフィンをしながら、同年5月頃に、たまたまみつけたのがその説明会だ。半

ば暇つぶしで傍聴したところ、「ものすごくおもしろかった」と、当時の衝撃を語る。

氏の思考回路は、「2008年6月を境」に「180度」変わる。10月から新学期が始まる。それまでに勉強に集中できる環境を整えねばならない。B社の時給額は1,200円。実家で普通に暮らすだけなら申し分ないが、学費を稼ぐには不十分だ。氏は同年6月、さっそくB社の派遣契約を終了し、英語を多少とも使える職場を探すようになる。これまでの仕事探しは、「これならできる」を基準にしてきた。しかし、以降、「これがやりたい」との観点で仕事を探すようになる。次の派遣先は大手メーカーC社のカスタマーサービスで、英語が使える2次渉外の仕事だった。2008年9月のことである。2008年10月、翻訳学校⁶も始まった。仕事と英語漬けの生活が始まった。

（翻訳・通訳の道に進むきっかけ）

「実は去年（2008年）の10月から翻訳の学校に通ってしまっして。2008年6月に翻訳学校の説明会をたまたま受けたんですよ。ほんとうはその前までは、漠然とこれから何しようかなという時期で、何を目的に生きていこうかなとすごい考えていた時期で、2008年5月ぐらいにたまたまネットで、そのホームページに出会えた。無料説明会というのがあって、はっきり言って暇つぶしのつもりで行ったんですよ。そうしたら、ものすごくおもしろくて、これをやりたいと思った。6月に説明会を受けて、新学期が始まるのが2008年10月から。とりあえず翻訳の勉強に集中できる環境のために、学費も稼がなきゃいけないので、仕事をかえたんですよ。多少でも英語が使える仕事を探して。」

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が初めて派遣登録をしたのは、2001年5月。音楽活動の傍らアルバイト生活を続けた、その延長線上での登録だった。正規転換後、A社を離職したが、2007年5月再び派遣社員として働き始める。

派遣を選んだ理由は、仕事と学業（翻訳）の両立、働きたい仕事内容（場所含む）を選べることと、派遣会社の仕事紹介が迅速で便利（就職活動の代行）などである。とくに仕事内容は、翻訳の実務経験を積むことと同義である。

なお、氏は、A社離職以降、正社員になるための求職活動はしていない。そもそも雇用形態にこだわりがない⁷。今後何をするか迷っていた時期も、雇用形態ではなく、どんな仕事をしたいかで悩んでいた。

（仕事へのこだわり）

「正社員になるとか、派遣社員になるとか、この形態とかい

うよりも、結局、自分がやりたい仕事は何なのか、わからなかった時期だった。例えば派遣のインターネットサイトとかを見ていて、こういう仕事はやりたくないな、自分がほんとうにやりたい仕事って、世の中になかなかないなというのを感じながら、いろいろ探して行って、ようやく（翻訳という仕事）見つけた感じ。」

3. 派遣元会社について

これまで派遣登録は、通算 7~8 社。氏の登録の仕方は、ネット検索で意中の仕事を見つけ、登録することで派遣会社が決まる方式。これまでのいずれの派遣会社もこの方式で登録している。

B 社離職後、「自分がやりたいような英語漬けになれる仕事」を探し続けた際に、一挙に 5~6 社登録が増加した。派遣登録を繰り返すが、なかなか紹介にはいたらない。氏の履歴にはブランク期間も多く、「ハードルの高さ」を感じたという。たまたま大手電機メーカーのコールセンター C 社のカスタマーサービスの仕事を見つけ、派遣元 c 社に登録したところ、面接で、英語対応のできる人材を探していたことがわかる。時給額が 1,700 円と高額でもあったことから、C 社に決めた⁸。

現在の派遣元のフォローについては、1~2 カ月に一度ある（契約は 3 カ月更新）。c 社⁹はもともと大阪の会社で人情味がある。「大阪気質かもしれないが、誕生日にプレゼントをもらった時はびっくりした」と語った。面接では、必ず別室で話も聞いてくれる。2009 年 2 月頃に営業担当者に「もっと英語ばかり使う部署に異動したい」と相談したところ、「気持ちにはわかりましたから頑張って伝えてみます」との返事。派遣先の部長格にも相談してくれた。結果は、「希望をかなえられるとしても半年~1 年後」との回答だった。色よい返答ではなかったが、氏は、c 社が「わがままを聞いてくれた」ことに感謝した。

派遣元がキャリアのアドバイスなどすることがあるか尋ねたところ、営業担当者が翻訳の世界に詳しいわけではないので、「ない」との回答。これまでに派遣元の研修も受けたことはない。

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先 C 社は、大手電機メーカー Z 社の子会社であるコールセンター C 社。規模は 500 人ほど。典型的なコールセンターだ。氏の仕事はカスタマーサービスの 2 次渉外（修理部署担当。英語対応含む）。2 次渉外は、1 次対応で解決できなかった案件を処理する部門。内容次第では、処理に 30 分かかることもあれば、2 週間を要することもある。その特徴は、1 次対応からエスカレーションされているだけに、問い合わせの内容（クレーム等）がある程度、事前に分かっている点にある。つまり、「予習がきく」。問い合わせの内容に合わせ、その筋の専門家（「得意技のある人」）に解法を聴きに行くこと

ができるのである。そして顧客の出方や反応を予想し、ある程度の落とし所も定めて、電話をかけ直す。「各個人が得意な方法でやってよく、最終的にお客さんがオーケーと言ってくれればいい」。顧客の満足度が下がらぬよう処理することが基本だ。

2 次渉外部門の構成は約 20 人（ほとんどが 40~50 代。30 代は氏のみ）。そのうち、英語が話せるのは 3~4 人程度¹⁰。1 次渉外部門は、ほとんどが派遣社員である。一方、2 次渉外の構成は、7 割が正社員¹¹で残りが派遣社員という具合。2 次渉外ではクレーム等の内容によって、解決に決断を要する案件が多い。その決定は正社員が下さねばならぬため、正社員比率は高い。2 次渉外は、1 次対応と違ってマニュアルがない。氏が処理する件数は少ない時で日に 3 件、多い時で 15 件ほどある¹²。氏が一通り仕事をこなせるようになるまで、7~8 カ月はかかった¹³。

仕事が定型的か尋ねたところ、ある程度定型のだという。C 社ではクレーム案件をおおまかにタイプ分けしている。働き始めた当初は「毎日びっくり」の連続だったが、3~4 カ月ほど働いていると、そのタイプどおりの人物が出てくる。7~8 カ月経つと、「ある程度パターンが見えてくる」。また、難易度の高い案件（3 次対応、4 次対応）は正社員がこなしており、その点でも、比較的パターン化が可能な案件を処理しているともいえる¹⁴。正社員と派遣社員の仕事内容の比較については、正社員とほぼ同じ内容の仕事をしているとの認識。ただし、「やっぱり正社員は、2 次の中でも、処理し切れなかったものを最終的に扱うことが多い。それこそ直接謝りに行かなきゃならないといった場合に、僕らはやっぱり出ていけないですから、そういう意味で、正社員さんのほうは大変」と語る。

なお、職場のコミュニケーションは良好。福利厚生面で正社員と区別を感ずることはない。

(2 次渉外の対応方法)

「(C 社がタイプ分けした人に) 初めて遭遇するのが 3 カ月、4 カ月ぐらいですから、7、8 カ月たってくると、この間のこの人と同じタイプだというのがだんだんわかってくるんですよ。だから、この人はちょっと下手に出ようとか、この人の場合はとにかくゆっくり、わかるように説明しようとか、完全に怒っちゃって早口になっている人に対しては、こっちはゆっくりしゃべるとか、あるんですよ。そうすると、必ずじゃないんですけども、うまくいく確率は高まる。」

5. 能力開発、スキルについて

氏の強みと感じるスキルは、「英語と処理能力の速さ」だという。一方、派遣先で求められている能力は、「英語」である。問い合わせ件数は少ないがゼロではないため、英語に堪能な人がいなければ困るという事情が C 社にはある。これらの能力を派遣先、派遣元に評価されて

いると感じるか尋ねたところ、「感じる」と回答した。氏は、現在、もっと「英語漬け」になれる派遣先を探している最中だが、その旨を派遣先に伝えたところ、「できるだけ長くいてほしい」と引き留められたという。そのような経験から評価されていると感じた。

派遣社員をやりながら能力開発できるかという設問については、「自分でやろうとしないとできない」という。なぜそう思うか尋ねたところ、「(コールセンターB社の経験から)要するにマニュアルどおりに、基本的にすべてやりなさいと。これから外れたら上でやるからという感じなので、一回マスターしちゃうと、その繰り返しなので」との回答だった。

(派遣での能力開発の可能性)

「派遣だと(能力開発は)絶対無理です。派遣の環境で能力は上がらないと思うんですよ。絶対、自分で意識しないと。」

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在の派遣先C社の時給額は当初1,700円(年収350万円)。希望する時給額は2,000円程度¹⁵(それ以上時給額が上がった場合、労働時間数を減らすという)。

氏はこれまでに時給額が上がった経験はない。B社で辞める前に1度試みたが、断られた。持ちかけた理由は、派遣期間が長くなってきたことと、処理効率コンテストで1番を取ったから¹⁶。なお、現在の派遣先C社では、賃金引き上げを相談したことがあるか尋ねたところ、すでに次の派遣先を探しているため、「変にお金を上げてくださいと言って、上げられちゃったらやめられなくなっちゃう」から相談はしていない。派遣料金については知らない。

C社での労働時間は、週5日(シフト制)で、週42時間(そのうち、残業時間は2時間程度。残業はほとんどない)。年休も取得しやすい雰囲気である。なお、B社では年休は取得しづらかった。38度の熱をだしても早退できなかったという。「人手が足りないからだめだ」と言われた。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元・派遣先に対する満足度については、現在の派遣元c社は満点。これまで経験した会社はどれも、何か相談しても「対応が機械的で、定型文が毎回帰ってくる」。c社は「一切それがない」。メールで相談すると、「5分後に電話がかかってくる。(c社が大阪本社なので)大阪ってこうなんだ、おもしろいな」と感じたという。一方、現在の派遣先C社については、100点満点中70~80点。現在、仕事に占める英語の比重は3割程度に上がってはいるものの、氏としては不十分である。手待ち時間¹⁷が多いことも不満だ。それ以外の条件は申し分ないが、氏としては、「英語漬け」になれる派遣先を、現在探している。

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣社員として働くことについて、満足している。学業と仕事の両立というニーズに合っているからだ¹⁸。

9. 正社員への求職活動の有無

派遣社員になってから正社員になるための求職活動をしたことがない。紹介予定派遣も受けたことがないし、今後も予定はない。

派遣先からの直接雇用の打診経験は、過去に派遣先A社から受け正規転換している。これにより、派遣時代の年収は300万円弱だったものが、400万円弱に上昇した。

(直接雇用を受け入れた理由)

「一回正社員をやるのもいいかなというか、やらなきゃいけないだろうなと思った。自分の年齢もありますし、あとは、やっぱり正社員になると給料が上がるというのもあって、そのときは一人暮らしをしていたので、正直言って生活がきつかったのでというのはありますね。」

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は年齢とスキル。

(面接でスキルをどうアピールするか)

「一番悔しく感じるのは、(派遣の求人に応募する際に)メールで履歴を送っただけで、条件に合わないと言われるのが一番悔しいんですね。何でもかという、『スキルを試してよ』ということなんです。でも、一々そんなことをやっていたらいいというのわかるんですよ、たくさんの人を処理しているわけだから。だから、例えば最近、面接したところにも、別に向こうには要求されなかったですけども、自分が訳したやつ(翻訳)とかをプリントアウトして、こういうふうに訳すとか、したことがある。それがプラスになるか、マイナスになるか、わからないですけども、持っていったりとかする。そういうアピールも必要になってくると思うんです。」

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいうと、当面は、登録型派遣社員を続けることとなる。現在、「英語漬け」ができる派遣先を探している(また、翻訳を学ぶため翻訳学校にも現在通っている)。しかし、最終的にはフリーランスになるのが夢だ。派遣社員からフリーランスにだんだんと移行するのがベストという。例えば、現在、週5日派遣で働いているのを、4日、3日と減らしていき、その分をフリーランス¹⁹の仕事で埋めていく。氏が狙っているのは、映像翻訳(例えば、テレビの字幕²⁰)である。近年、衛星放送など媒体が増加傾向にあり需要が高まる可能性がある。しかし、「みんなが目指す分野で狭き門」だともいう。

その他、登録型派遣から期間の定めのない派遣社員への転換についても尋ねたところ、「このやり方だと、派

遣会社の得意分野と自分の得意分野が合致すれば、多分、幸せな状況だが、それが合致しないと、あんまりいい状況にならないんじゃないかなという気はします」との回答だった。

(翻訳で身を立てるには)

「翻訳という仕事を指すときに、翻訳の最終形って、フリーランスなんです。結局、どこかに勤めてというのほとんどないので、あることはありますけれども、ほとんどがフリーランスでやる仕事なので、そのときに、今、目指していて、これから何年かかるのかわからないですけども、最終的に正社員で働くというのはその目的と合わない。」

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスについて尋ねたところ、翻訳の仕事に携われるのであれば、一日中仕事でよいという。しかし、例えば2次渉外であれば、それは「生きていくための仕事」なので、仕事と私生活を分けたいとの考えを示した。

なお、結婚観について尋ねたところ、「僕は、結婚は絶対したいとか全く思っていない。昔から一切ない。一生独身でも全然オーケー」と回答した。世間体を気にして結婚する気はないし、親もそれを理解しているという。その一方で、「現実的には、今の収入では結婚できない」とも語った。仮に結婚したとしたら、翻訳は実入りのいい仕事ではないため、妻には「頼むから働いてくれよ」ということになる、と語った。

(ワーク・ライフ・バランス)

「例えば今の仕事、2次渉外という仕事を、もしこれからずっとやっていくとしたら、週40時間というのを守りたいと考えちゃうんですよ。それは『生きていくための仕事』ですから、『食べるためのお金』。でも、僕がやりたいのは翻訳なので、翻訳を仕事にできたときは、それこそ1日中仕事をしてもいいなと思っているんです。そういう意味で、要するに一番幸せなことって、ライフワーク、自分が一生やりたいことが、イコールお金につながるのが一番幸せなことだと思っている。どうやら、まだできていないですけども、それを見つけれればいい。それができるようになったら一番いいです。だから、仕事の内容によりますよ、ワークライフバランスって。やりたい仕事であれば1日中やっていたいと思うし、生きていくための仕事であれば、ほんとうに限定した時間しか働きたくないと思う。」

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、母と姉と暮らしている(父はすでに他界。兄が1人いるがすでに独立)(世帯年収はおおよそ800万円。氏の年収は350万円。差額は姉の収入。母親はアルバイトをしている)。生計費は、母、姉、氏で分担。氏は月に4~5万円入れている。実家は持ち家。氏は月に10万円貯蓄している。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、通勤費は出して欲しいという。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1997年3月	22歳	大学卒業	学生	音楽活動(ロック)を続ける。	一人暮らし開始
1997年4月～ 2001年5月ごろ	22～26歳	チラシ配り、ポスター貼り。ラーメン屋や飲食店などでアルバイト生活。月14～15万円ほどの収入。	ミュージシャン(合間にバイト)	プロのミュージシャンを目指すかわら、アルバイト生活。バイト先はほとんどが知人の紹介。もっとも長くやっていたのは、チラシ配り、ポスター貼りで3年ほどしていた。	都内に転居(一人暮らし)。
2001年5月～ 2005年12月	26～31歳	外資系家電販売会社A社(規模30人)に派遣。当初、物流管理等を担当。時給額は1300円ほど。2003年初頭、正社員に転換。	登録型派遣社員→正社員	知人の紹介で派遣登録、A社で派遣として働くようになる。その後、2003年初頭あたりに、正社員転換。残業が多いことなどを理由に2005年12月退職。	退職後、実家に戻る。
2005年12月～ 2007年5月	31～32歳	実家に戻り、生活。			
2007年5月～ 2008年6月	32～34歳	衛星放送会社B社のコールセンター業務。時給額は1200円ほど。	登録型派遣社員	諸事情から生活費のため、派遣で仕事を探し、派遣元b社に登録。B社に働き始める。	2008年6月、翻訳学校の説明会を聞く。
2008年6月～9月	34歳	英語漬けになれる仕事を探す。		派遣会社5～6社に登録。	
2008年9月～ 現在	34～35歳	大手メーカーのコールセンターC社でカスタマーサービス業務(電話での二次渉外と英語対応)。時給額1700円。交通費支給。	登録型派遣社員	たまたまC社の仕事をネットで見つけ、派遣元c社に登録。面談を受けたところ、顧客サポートの英語対応を探していることがわかり、C社に決めた。	2008年10月から翻訳学校に通う。半年コース×3回(計1年半)のカリキュラム。C社では1カ月程度研修あり。

¹ 氏はバンドではギター担当。

² 氏は帰国子女でもなく、留学経験もない。氏が小学生のころ、7歳年上の姉（大学生）が英語に秀でていたため、姉が勉強する傍らにいて、その刺激を受けたのだという。英語ができるようになったのは、幼少のみぎりに英語に浸れる環境にあったことが大きかったのではないかと語る。

³ 派遣された当初、バンド活動は続けていた。正規転換と期を同じくして、氏はミュージシャンの道をあきらめている。その理由として、「やっぱり周りにすごい人だらけというか、要するにプロになるって、こういうものなんだなというのを感じられた。一応プロのスタジオとかで録音したことが、1〜2回ですけれども、あるんですよ。やっぱりそこに行くと現実を目の当たりにするというか、すごい人はすごいとなったので。これは無理だというふうに思っただけでも、何かするあきらめ切れずに、並行して続けていたんですけれども、正社員になりませんかと言われたときに、やめようかなと思ってやめました」。

⁴ 離職の際、氏は上司（女性、40代）に口頭で「きつくなってきたから、やりたいことでもないので辞める」と伝えた。氏と上司は仕事上の進め方で、しょっちゅう喧嘩をした仲だった。辞意を聞いた上司はひどく惜しんだという。物流全般はすでに氏がいなければ回らない状態になっていた。「彼が2日いないだけで困る」と言われるほどだ。実際、退職後、氏一人でこなしていた業務は、2人に引き継がれることとなる。氏の処理スピードの速さがうかがえる。

⁵ 氏は検索では、正社員ではなく、派遣で探している。「とりあえず入り口として、派遣でなきゃ無理だろう。スーツ着て面接行ってとかは、ちょっとできないなと思った」という。

⁶ 翻訳学校（社会人向け）は、週1回、半年コースを3回受けるカリキュラム。学費は半年分が22〜23万円。

⁷ なお、翻訳や通訳の世界で身を立てるには、実務経験を積みねばならない。派遣で仕事の紹介を得る場合もあるが、専門分野ごとに経験年数を問われる場合が多く、氏のように実務経験が少ない場合、「取っ掛かりとしては難しい」。その点で、氏が通っている翻訳学校は、実力次第で優秀成績者に翻訳の仕事の配分するエージェント的な側面も兼ね備えているようである。開講時、次のように先生から言われた。「私は先生をやっていると同時に将来の候補も探していますから、そのつもりで授業を受けてください」と。

⁸ 氏は、C社で初めて2次渉外を担当することとなるが、氏によれば、衛星放送B社のコールセンター経験を前歴と認められて、まかされたのではないかと推測する。実際、B社の経験がなければ、2次渉外業務は「もっと苦労していただろう」と氏は語る。

⁹ c社は小さい派遣会社で、コールセンター業への派遣については強いが、翻訳・通訳関係の仕事の紹介には強くないようだ。

¹⁰ C社は国内用のサポートセンターであるため、英語による問い合わせは少ない。

¹¹ 氏の推測によると、正社員のほとんどはあと5〜6年で定年退職するタイプの人が多いようだ。修理経験者や営業経験者などが多いようである。つまり、2次渉外を専門としてやってきた人（交渉事がうまい人）ではない。技術的な質問に答えられる人が配置されているようだ。渉外の経験は長い人で2〜3年ではないかという（短い人で半年〜1年で変わる人もいる）。

¹² 問い合わせがクレームの場合、質（難易度）の問題が生じるはずである。C社の場合、2次渉外では、順番に案件を割り当てている。この場合、クレーム内容によって、処理の難易度が変わるため、「ラッキーとアンラッキー」が生じる。単純なクレームに当たれば数分で処理ができるが、悪質なクレームであれば対応に苦慮することになる。ところで、1次対応である程度、問い合わせの内容が分かっているため、得意分野に応じた割り当てをすることも可能なはずだが、C社はそうはしていない。これについては、当初、C社も得意分野で割り当てた時期があったようである。だが、結局、2次渉外の案件は苦情処理が多くなるため、それではどうしても不平等が生じる。そこで、順番に割り当て方式が変わったのではないかと氏は推測する。

¹³ 2次渉外のスキルの修得方法を尋ねたところ、配属後1カ月の

のoff-JT研修以外はOJTだという。実際には、off-JT研修は「あまり役に立たない」と語る。2次渉外はクレームなど特異な事例を扱うため、現場はケース・バイ・ケース。研修でもそのすべてをフォローはできない。研修内容は、会社概要から商品知識まで基礎的に始まり、クレームへのケース事例も扱う。しかし、結局、「2次渉外の場合は、ある程度パターンに分けられずけれども、予測できない相手が多いので、（修得のやり方としては、）ケース・バイ・ケースで、『こういう感じになっているんですけれども、どうしたらいいですか』とその場、その場で（得意分野のある人に）聞いてみてという感じですね。もちろんあれだけの会社（Z社）なので、インターネット上の情報共有のツールはたくさんあるので、それをうまく使って」と語る。なお、月に一度、極端なケースの勉強会もある。特異な事例の情報を共有化する方法のようだ。

¹⁴ 正社員が派遣社員にクレームを回さない例として、株主対応がある。

¹⁵ 時給額が2,000以上上がった場合、氏は労働時間を減らすだろう、という。氏は英語の勉強に時間が欲しいため、残業など長時間労働を好んでいるわけではない。

¹⁶ B社に働く派遣元b社出身の50人ほどのなかで処理速度が1位だった。しかし、それに対する報奨は、「手作りのお菓子」だったという。インセンティブのようなものはないようだ。氏によれば、機械的に測った処理時間だけで報奨を与えることで、問い合わせに対する対応（質）が雑になることを恐れているのでは、とのことだった。

¹⁷ C社ではネットを自由に閲覧できるため、氏は手待ち時間は英語の勉強に費やしている。この点は、「暗黙の了解」としてC社は許容している。その点でデメリットというわけではないが、「何もしていない時間って、長く感じる」と語る。ちなみに、B社も手待ち時間があつたが、B社の場合、「ほかのことをしては絶対だめ」との規制があり、これがB社を辞める一つの理由ともなっている。「何もしていないと、かなりつらい」とつぶやいた。

¹⁸ なお、氏は不満な点はほとんどないという。雇用不安については、正社員でも雇用は不安定であり、派遣社員だけをとりあげる意味がわからない、と語る。氏から見て、名前が「正社員」だからといって、それが安定を意味するものではないようだ。正社員も労働条件・待遇等の面で子細に見ると様々であり、「正社員って、言葉だけじゃん」と思うことも多いという。なお、賃金についても、エージェントを介している以上、直接取引するより、間接的なほうが賃金が低いのは当然であり、能力開発もマニュアル的な部分が多い以上、構造的にできないのは当たり前と考えている。つまり、上記の点は、派遣という雇用形態上、当然甘受すべき項目にすぎないと考えているようだ。

¹⁹ 翻訳業界では、翻訳会社が「お抱えのフリーランス」を持ち、案件に応じ得意分野のあるフリーの翻訳家に仕事を分配するという仕組みが通常のような。フリーの翻訳家側もいくつかの翻訳会社にトライアルを受けて登録するのが通常だ。

²⁰ テレビの字幕に関心を示している点に、氏が翻訳にのめり込んだ理由の一端を見ることができる。氏は、「あくまで海外のドラマとか、映画とか、本でもいいですけども、そういうのを日本語化していくという部分に興味を持った」という。実際、翻訳のスキルでもっとも問われるのは英語力ではない。「日本語力」である。英語を日本語で正確に表現する、その過程が面白い、というのである。

1. 主な職業経歴

大学(外国語学部)卒業後、1994年4月、外資系企業のメーカーA社の営業アシスタントとして就職。氏はハーフ(父親：日本人、母親：中国人)である。在学中に中国語の教員免許を取得。就職活動では、中国語が活かせる営業職を探した。3~4社程度の企業に受け、すんなりA社に決まっている。後に職場結婚。子供ができたため育児休業を取得するも、保育所など育児環境が不十分なことから、復帰を断念。A社を離職した。

当時、派遣会社のテレビCMが盛んで、それを見て氏自ら大手独立系派遣会社a社に電話してみたところ、中国語通訳の仕事があることが判明。派遣登録し、1997年5月、大手ITメーカーB社に中国語通訳として派遣された。2年ほどして、契約社員としてB社に転換。その後、第2子の出産・育児のため契約終了。

出産後半年ほど経ったころ、ハローワークの紹介で職業訓練校に通い、リナックスなどの資格を取得している。SEを含めた事務職で仕事を探し、大手独立系派遣会社b社の紹介で大手電機メーカーC社で一般事務につく。

35歳になった頃に「そろそろ腰を落ち着けて仕事がしたい」と考え、転職サイトに応募したところ、中国語のできる営業を探していたIT関連の貿易商社D社(大手電機メーカーの関連会社)からオファーの返信があった。正社員として転職。東南アジア向けの海外営業で、月1回飛行機で飛びまわる生活が続く。そんなおり、母親が亡くなる。そのショックと海外出張の多さから、突発性難聴となる。D社を離職。

その後、派遣元b社のサイトで、英語・中国語ができてパソコンスキルのある人という求人案件を見つけ応募。2009年3月からE社のヘルプデスクにつき、現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が初めて派遣登録をしたのは、第1子誕生後、初職A社に復帰を検討したが、日本の保育園事情などの悪さから復帰を断念したことがきっかけ。仕事と育児の両立から派遣を選んだ。その後、B社で派遣社員から契約社員に転換しているが、第2子誕生のため、契約終了し、出産後はやはり派遣社員としてC社で働いている。35歳になった頃に、正社員に転職するが、体調を崩したため、再度、派遣社員となっている。その他、残業が少ないこと、派遣元の仕事紹介が迅速で便利なこと、専門的な技術・資格を活かせること、仕事の範囲が明確であることなども理由としてあげている。

3. 派遣元会社について

これまで派遣登録は3社。そのうち、2社に稼働経験がある。氏が派遣登録及び仕事の紹介を求める場合、中国語やIT等の能力や資格が明確にあるため、それに合致した希望を言えばこれまでは派遣会社から順調に仕事を紹介されてきた。

現在の派遣先での仕事の紹介で拘っていることは、通勤時間が短いこと¹と、語学を生かせる仕事があること。現在の派遣元(b社)のフォローについては、定期的な面接はほとんどない(派遣契約期間は6カ月更新)。派遣元からキャリアに関するアドバイスなどを受けたことがあるか尋ねたところ、「まったくなし」との回答だ。派遣元の研修については、派遣元b社のコールセンター用の研修などに有料で参加している。講座は、テキストに出ていることをやる程度で効果はほとんどなかった(氏としては、発声など実践的な練習を期待していた)。

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先は、大手電機メーカーのコールセンターE社。氏の業務内容は、中国や日本などの法人企業からのサーバーやパソコンのトラブルに対する受付・ヘルプデスクの仕事(シフト制)。サポートした結果は英語でシンガポールに報告するため、日・英・中3カ国語ができなければ務まらない業務である。氏の仕事は、いわば一次渉外で、それで解決できなければ、上位者にあげる(エスカレーション)ことになる。ただし、コール(問い合わせ)そのものは外国からのものを受け付けているため、数が少ない。月に10件程度²だという(2人で10件)。仕事内容は「すごく定型的」という。氏は正社員経験が長く、また海外営業で働いてきた。そんな氏からみれば、コールセンター業務は、電話を受け付けて、報告書を書くという「流れ作業」であり、「ワンパターン」だという。

人員構成は、部長1人、課長1人、センター長1人、主任(SE出身)1人、派遣社員2人となっている。指揮命令するのは主任1人。通常、正社員は別の部屋におり、派遣社員はコールセンターに常駐している。派遣先の正社員と比較すると、全く違う仕事をしているとの認識だった。職場のコミュニケーションは良好。福利厚生面で正社員との間に区別は感じない。

5. 能力開発、スキルについて

氏の強みと感じるスキルは、「語学(中国語、英語)とITの知識」。これらの技能は正社員時代に培われた。とくに初職の外資系企業A社で鍛えられたという。なお、

氏にとって、コールセンター業務は初めての経験である。これについては自学自習をベースに習得中だ。E社では、コールセンターを立ち上げたばかりということもあり、マニュアルが未整備の状態にある。E社独自の研修も設けていない。氏は、派遣元b社の有料研修（「コールセンターのあり方」講座（2時間、2,000円）、「英文レターの書き方」講座（2時間、4,200円））などを受けた。また、職場では、他の人の電話対応を録音で聴くなどして勉強している。

一方、派遣先で求められている能力は、「PCスキルとコミュニケーションの能力」だ。

これらの能力を派遣先、派遣元に評価されていると感じるか尋ねたところ、派遣先から感じるとしている。現在、マニュアルが未整備の状態にあるが、そのマニュアル作りを任された。信頼されたため仕事が任されたと感じている。

派遣社員をやりながら能力開発できるかという設問については、「どの分野においても専門職であり、OJTで、まねしながら自分で努力して続けられる」との回答だった。ただし、氏は、正社員と派遣社員ではOJTの質が違うという。その違いは長期雇用による会社の期待度の差から生ずる。すなわち、企業は、正社員に対しては定年まで働くことを前提に教育訓練をするが、派遣社員の場合は短期間しかいないとの前提に立つため、正社員に費やすほどのコストをかけることはない。結局、自身で学ぶ姿勢が強くなければ能力開発は難しいというのだ。また、派遣社員の場合、契約が終了しても代わりがいくらでもいるとの前提がさらに教育投資を低くしているとも示唆した。

（正社員と派遣社員のOJTの意味の差）

「正社員のとき、自分も定年まで働こうという意識があるし、上司も、正社員だから期待する部分もある。でも、派遣のOJTのときは、契約何カ月。ツールは渡されるんですけど、生かすのは自分。だけど正社員のときは、やっぱり面倒を見てくれるんですよ。チェックもしてくれる。かける時間、かける費用がまるで違う。（私の経験では、）正社員の（OJTの）ほうが勉強になりました。（中略）派遣社員は（代わりが）いっぱいいるので、例えば、私がいなかったら他の人が入る。だけど、正社員のときは一人抜けたら、もう一人教育するのに時間がかかるし、費用もかかる。その違いは大きい。（私が）正社員のときにやめると、（引き継ぎとか）やっぱり大変だった。でも派遣は、出産しますと言うと、じゃ、契約終わりですわねとなる。」

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在の派遣先E社の時給額は当初1,950円（年収300万円）。希望する時給額は2,000円。派遣料金については知らない。これまででもっとも時給額が高かったのはB

社（翻訳・通訳）の2,050円。それに比べれば現在の時給額は下がっているが、氏は景気動向要因が大きいという。

同一の派遣先での時給上昇経験は、大手ITメーカーB社の翻訳・通訳で派遣されていた時に、当初、2,000円だったものが、すぐに2,050円になったことがある。

E社での労働時間は、週5日勤務で週労働時間は40時間（そのうち、残業時間は5時間。残業はほとんどない）。年休取得についてはとれる雰囲気にあるという。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元・派遣先に対する満足度については、派遣元については満足度は「低い」。100点満点中60点ほど。一方、派遣先については満足している。氏は現在、子育てにあと2年ほど取り組みたいと考えているため、2年ぐらいは現在の派遣先にとどまりたいとも考えている。現在の派遣先で不満に思う点は、自分の能力や経験が生かせる仕事少ないこと、仕事を指示する人がいつも変わることで、手待ち時間が多いことなどがあげられる。

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣社員として働くことについて、満足している。仕事と家庭の両面で評価が高い。

不満な点は、「やっぱり雇用不安定。あと、スキルを自分自身で伸ばしていかないと、環境を与えてくれないこと。また、お給料が上がらない³。福利厚生面も正社員と違ってまったくくない」ことをあげる。

9. 正社員への求職活動の有無

氏は、派遣社員になってからも転職し、D社で正社員になっている。また、B社に翻訳・通訳として派遣されたが、2年ほどしてB社から直接雇用を打診され、契約社員に転換している。

なお、紹介予定派遣は受けたことがないし、今後も予定はない。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は年齢と子供の育児。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいうと、仕事と家庭の両立ができれば正社員になるとしている。理由は「スキルアップがしたいため」。希望の職種は、海外営業だ。「日本の製品を海外に売りたいというのが夢」なのだという。そのために現在、英語にさらに磨きをかけている。

過去に海外営業などで一緒に働いてきた同僚は、現在、徐々に課長クラスになろうとしている。最近では、そう

いう人から、一緒に働こうと声がかかることも多い。氏としては、2年ほど派遣をし、それ以降、正社員になるつもりである⁴。ただし、2年後には氏は40歳となることから、転職が可能であるか不安も抱いている。

正社員になりづらい理由を尋ねたところ、日本の労働市場では再就職が難しいこと、就職活動での採用面接が面倒なこと、仕事と家庭の両立が難しいこと、責任が重くなることをあげた。

その他、登録型派遣から期間の定めのない派遣社員への転換についても尋ねたところ、「それが一番いいかもしれない。望んでいます」との回答だった。

(正社員転職について)

「(正社員時代は、)お客さんとコミュニケーションをとって、どんどん自分も伸びていると実感したんですけども、派遣社員って、自分の決定する範囲は限られているので、聞いて判断する状況の中にいる。どうしても物足りなくなってしまうと、同じように正社員として、責任を持った仕事をずっとこれからしたいなと思って、それだけです。給料よりも、そのときは(正社員として)ほんとうに長くやりたい。」

(派遣 35 歳定年説について)

「(派遣 35 歳定年を)感じています。32歳で2番目(第2子)を産んだときは、結構、派遣会社から(仕事の紹介の)電話がかかってきた。自分の選び放題だったんですけども、去年が今年(2008年~2009年)、不景気でもあるんですけども、自分からエントリーしないとないんですね。35歳から、(正社員などの転職を)スカウトするメールも来ないですよ。条件を入れて検索するじゃないですか。(現在、)38歳なので、2年後40歳というと、何かちょっと不安です。」

(派遣社員の雇用不安について)

「やっぱり最初(雇用を)切るのは派遣なので。みんな(派遣社員は)すごい技術をもって、みんな努力して資格を取るんですよ。でも、やっぱり切れちゃう。でも正社員は、40、50の年配の方とかもまだいるんだという。正社員の場合は、資格とかというよりも、今こなしている仕事で目いっぱいでした。派遣では、資格は次へつなげるものとか、自分で身につけないと厳しいので、みんなそうやっています。」

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスについて尋ねたところ、子育て期間中については、家族中心にしたいと考えている。しかし、子育てに区切りがつくとともに徐々に仕事の比重を増やしたいとも考えている。「生きている限りは働くのが普通」とのポリシーだ。氏がやりがい重視になったのは働き始めてからのことだという。

夫の家事負担割合を尋ねたところ、「50%」、すなわち

家事負担は夫婦半々だという。夫は氏が働くためなら、なんでも協力するという姿勢だ⁵。

(働くということについて)

「最初の就職をするときは何も考えていませんでした。中国語を生かせれば、どこでもいいやというところで。専業主婦とかそういうのも、何も考えていなかったんですけども、仕事をしていくうちにどんどんやりがいが出てきて、世の中を見ているという実感がすごくわいてきた。」

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、夫と自身、そして子供2人と暮らしている(氏の世帯収入は1,000万円。うち、氏の収入は300万円)。知人に中国語を教えるなどの副業もしている(月の収入が15,000円)。持ち家(ローンあり)。

氏が幼少の頃、父はもともと商社で働いておりで不在がちだった。当時、母は、接客業(パート)で氏をおんぶして仕事をしていたという(氏は自分が母親になった時、自分を背負い働いていた母の姿をまざまざと思い出したという)。実のところ、母は本当は薬剤師になりたかった。しかし、研修期間中に妊娠したためその夢をあきらめた。その経験があったためか、今は亡き母は、かつて氏に「ずっと自分がやりたいことを、子供がいてもあきらめちゃだめだよ」と何度も語りかけていたという。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、賃金、通勤費(通勤費が出ると仕事の範囲が広がる)、能力開発、福利厚生、派遣元のフォローをあげる。その他、女性の仕事と家庭の両立について、会社だけでなく社会全体での協力体制(企業だけでなく、家族も含め)を考えるべきと提言した。

(仕事と家庭の両立について)

「育児休暇があっても、結局、戻る場所がなくなるから早く復帰しなきゃという考えになる。復帰したらすぐに会社に貢献しなければというプレッシャーや期待に負けちゃって、責任感のある人ほど自分からやめていく。だから、それを耐えられるかどうか。(私も)何でやめちゃうのと、周りの人からすごい言われたんですよ。それに耐えられる性格だったら、私も多分ずっと定年までいたと思う。だけど、やっぱり耐えられないですよ、その圧力に。(中略)やっぱり中国、韓国は、みんな女の人が働くのは当たり前という状況。日本みたいに専業主婦というのはいないですね。だから、子供も協力して、家族みんなで協力する。(私は)母親が亡くなって義理のお母さんとかに来てもらっていたんですけども、安心して働くように、ちゃんとやってくれていましたし、すごい応援してくれた。」

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1994年3月	23歳	大学(外国語学部)卒業	学生		中国語の教員免許取得。
1994年4月～ 1998年5月	23～ 26歳	外資系メーカーA社(パソコン機器の電源部分製造)に営業アシスタントとして採用。日本法人は20人程度。初任給18万円。残業は月40～50時間。	正社員	中国語が活かせる仕事を探し、新聞広告を見てA社に応募。内定を得る。営業アシスタントとして配属。仕事内容は輸出入担当。商談の通訳など。営業に同行して外勤もある。結婚後、育児休業を取得したが、保育園などの環境が不十分で復帰を断念。A社を離職。	1993年12月に内定を得て、以降、卒業までA社でアルバイト。採用後は3カ月間の研修。アジアの工場へも研修で行っている。家を購入。
1998年5月～ 2004年10月	27～ 34歳	大手ITメーカーB社に中国語通訳・翻訳として派遣。派遣の時給額は当初2000円、後に2050円。2年ほどして契約社員に転換。その際の年収は400万円。	登録型派遣、 後に契約社員	子を保育園に入れるには働かねばならぬため、派遣で中国語の通訳を探したところ、B社を紹介される。仕事内容は中国語の通訳やマニュアルの中国語翻訳など。2年ほど働き、B社の契約社員に転換。第2子の出産・育児のため退職。	
2005年頃	35歳	職業訓練校でSEの勉強(4カ月ほど)。		出産後半年ほど経った頃、ハローワークの紹介で、職業訓練校でSEの勉強をする。	CCNA(シスコのルーター)、LPIC(リナックスのネットワーク構築)の資格を取得。
2005年12月～ 2006年4月	35歳	大手電機メーカーC社で一般事務(SE業務含む)。時給額1800円。	登録型派遣	リナックスなどの資格をとったこともあり、SEも含めた事務職で仕事を探す。派遣元b社からC社の仕事を紹介してもらう。サーバ立ち上げの部署で30人ほど(ほとんどが正社員)、派遣社員は氏1人。仕事内容は、会議の設定、資料のセット、進捗管理。	
2006年5月～ 2008年12月	35～ 37歳	大手電機メーカーのグループ企業でIT関連の貿易商社D社で海外営業につく。	正社員	子供が3歳になった頃(当時35歳)に、「そろそろ腰を落ち着けて仕事したい」ということでD社に転職。東南アジア向けの海外営業をする。そんなおり、母親が亡くなったショック及び、出張で、月に1回飛行機に乗ることなどが原因で突発性難聴となり、体調を理由に退職。	2008年12月ごろ、英語のe-ラーニングをする(費用1万5000円)。
2009年3月～ 現在	37～ 38歳	大手電機メーカーのコールセンターE社で、ヘルプデスク担当。時給額は1950円。	登録型派遣	派遣元b社のサイトで、英語・中国語ができてパソコンスキルのある人という求人案件を見つけ応募。E社のヘルプデスクにつく。	派遣元の研修(有料)で、「英文レターの書き方」講座(4200円)、「コールセンターのあり方」講座(2000円)を受講。また、現在、英語教室に通っている(12回コース)。

1 現在の派遣先E社は、自宅から電車通勤で15分ほど。
2 コールがない時間は、英語の勉強やパソコンを眺める、等としている。E社の側で特に規制はない。
3 氏は初職A社で職場結婚している。夫は現在もA社で働いている。その夫の年収は現在700万円である。「うちの主人の年収は、同じ時期に(A社)入ったんですけども、向こうは私の倍ぐらい稼いでいるので、私はこのままがいています」という。
4 氏は第1子が生まれてから、第2子を出産するまで6年間間隔をあけている。小学校進学に合わせて、仕事と育児が両立できるよう、計画的に出産した形だ。第2子の小学校1年生が終われば、子育ても楽になるため、その後は、正社員になりやすいと考えている。
5 夫は第1子の育児では、仕事中心で物事を進めてきたタイプである。「周りからは母子家庭ですか?」と言われるほど、家にはいなかった。それゆえ、氏は、「2番目の子供は、私、絶対つぐらない」と言ったこともあるという。ところが、第1子が3歳の頃に夫が氏の代わりに子を保育園に連れて行ったところ、先生から「また来てくださいね」と言われた。それがきっかけで保育所に連れて行きやすくなったのだという。それらの経験から、夫は子育てに積極的になっていく。第2子誕生の際は、夫はA社社長と直談判し、「1人目のときは子供の面倒が見られなかったので、2番目は見たい。3年間は海外出張をしない」と訴えたようだ。実際に夫は、3年間出張をしなかった(その間、給料は上がらなかったという)。

1. 主な職業経歴

1995年に短大を卒業後、マンション管理会社A社の営業事務として就職。氏は、短大の就職指導部や求職情報誌等を通じて大手企業を中心に就職活動を開始し、6~7社程度面接を受け、3社の内定を得た(内定はA社と生保(一般職)、生保(営業)の3社——いずれも大手)。もともとは教員志望だったが、教員への就職はかなわなかった。A社を選んだ理由としては、同社が大手証券会社のグループ企業であったため、「安定した、落ち着いた会社だった」ことによる。実家から通えるという面も魅力であった(教員の場合、地方勤務があり得たため)。

A社では配属後、4~5年程度営業事務をこなし、その後、離職まで、経営企画室で、役員秘書と広報を兼務していた(具体的には、株主総会対応や顧客用の情報誌(年4回)の企画・編集等)。「一般職としてはかなりコアな仕事をしていました」という。

離職理由は結婚退職である(2007年に職場結婚)。当時、同社では、職場結婚した場合、夫婦の一方を異動(転勤)させる慣行があったようであり、また子供を産んだ後に職場復帰している女性の前例もなかったことから、氏は、結婚を機に離職することとした(同社の労働時間は長く、出張も多かったため、育児との両立困難をネックと考えた面もある)。「(A社は、)ネームバリューで選んだんですけど、体質的にはとても古いグループなんだと思うんですね。産休・育休をとって戻ってくるというのはまだいなくて、第1号になるような感じだったので。それでもよかったんですけども、かなりリスクな面があるかなということと辞めたんです」と当時を振り返る。

氏は離職後、失業手当を受給しつつ、ハローワークを通じて、教育訓練でWebデザインを学んだ(4カ月間(3カ月座学、1カ月企業研修))。受講理由は、氏がA社の広報でWebの企画・制作を担当していたが、Webの作成自体は委託していたため、改めて学び直したいと考えたからだ。その後の就職活動で正社員で希望に沿う就職先を見つけられぬまま、2007年12月頃に初めて派遣登録(大手の独立系派遣会社2社)。当時、派遣会社についてあまり知らなかったため、この2社については友人の勧めで選んだ。派遣会社a社の求人サイトから教育研修会社B社の仕事を見つけ、2008年3月~4月にかけて新人研修のクラス担任として派遣される(新人研修の事務サポート(クラス担任))。同職を選んだ理由は、もともと教員志望であったことや、初職A社の新人研修で先輩社員として取り組んだ経験もあったため。B社の契約期間満了後、2008年5月から、主に人材コンサルティング会社C社で派遣社員として企業研修事務を担当し、現在にいたる¹⁾。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が初めて派遣登録をしたのは、初職A社を離職し、失業手当を受給していた2007年12月頃。当時、Webデザインを学んだこともあり、広報希望の就職活動をしてきたが、適合する求人がハローワーク等には全くなかったという(Webデザインでは経験者募集の色彩が強く、広報募集では求人数が少ないことと、大卒以上の求人条件もハードルとしてあった)。他の仕事も探したが、派遣で得る収入に比べて賃金水準が低かったことから、これも断念した。派遣であれば仕事紹介が迅速であり、働きたい仕事内容も選べ、仕事と私生活との両立が図れることから派遣労働をすることとなった。

3. 現在の派遣元会社について

派遣登録は、当初は大手の独立系派遣会社2社に登録した。現在登録している派遣会社は計4社だが(うち3社は友人の勧めで登録)、基本的に派遣会社a社を中心に仕事の紹介を受け稼働している。

現在の派遣先(C社)については、氏がB社の勤務経験から教育研修の仕事に関心があるとの要望を踏まえa社から紹介された。派遣先の紹介で拘っている点としては、給与面と仕事内容の正確な情報提供としている。現在、不定期で就労しているが扶養の範囲内で仕事をしたいということではなく、教育研修など自分のやりたい仕事であればフルでも構わないとの考えだ。

a社のフォローについては月1回程度(電話等含む)で適切との認識。とくにC社の業務が不定期であり、研修会場への直行直帰でC社オフィスに行くことがほとんどないため、指示系統がどうしても曖昧になることから、業務上生じた問題点についてa社の営業担当者に相談することがあるという。「私はa社(派遣元)であまり変な営業さんに会ったことがないので、それでa社で仕事しているんです。仕事は結構任されて重荷に感じるときでも、派遣元の営業さんがいい方なので続いているのかもしれない」と語る。

派遣元の教育訓練については、氏は積極的に利用するタイプ。これまでも、PowerPoint、Word、Excel、マナー講座、英会話などを受講している。氏によれば、「無料の講座はスキルがアップするというよりは意識マインドのアップに役立つ感じ。有料のものは結構しっかり教えていただける」とのことだ。

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先は、人材コンサルティング会社C社の経営人材部門。仕事内容は、研修事務業務(契約は3カ月更新)。通常、C社が受託した企業研修は、ホテルの会議室や貸会議室などで実施される。氏の業務の一連の流

れを概括すると、研修会場の設営準備をし、研修当日の受講者の受付、講師への対応、司会など研修実施に伴う作業全般を行い、終了後撤収作業をすることとなる。担当している研修カリキュラム（例えば階層別研修等）は年間で6〜7つほどあるが、研修内容や受講者、講師がそれぞれ違うだけで、仕事内容のサイクルはほとんどかわらない。

この仕事を始めてから2カ月あたりまでは、C社の社員も同行していたが、それ以降はこれら一連の作業すべてが氏1人に任されている。特徴的なのは、氏の出勤形態が研修会場の直行直帰であることで、氏はほとんどC社オフィスに行ったことがない。オフィスで研修内容などのカリキュラム説明が直になされることはなく、情報伝達はほとんどメールと電話のみである（氏の自宅宛てにメールが来て、電話で業務内容を確認する形）。最近では、ほとんど前日に仕事のメールが来るという²。

情報伝達が不完全であると研修当日にトラブルが生じる可能性があるが、氏によれば実際にトラブルが生じることがあるという。具体的には、研修当日に資料がなかったり、講師がこなかったり（遅れたり）することがあるようだ。その場合には、氏がC社に連絡し、解決策をその場で練ることになる。例えば、講師が別の会場に行ってしまった場合は、30分ほど講義開始が遅れることとなるが、その際に、受講者の雰囲気を見定めて、昼食時間を削るか、あるいはカリキュラムの時間をずらし終了時間を遅らせるか、講師のコンサルティングの時間を別途設けるか——等の対処策を判断しなければならない。現場の雰囲気は氏以外にはわからないため³、受講者が怒り出すかどうかを氏のみが判断する必要がある。氏曰く、「ヒヤヒヤします。すごくスリリングな派遣です」という。氏の前任者（派遣社員）は3カ月で更新せずに辞めたいらしい。

（研修業務について）

「一々研修が始まるまで気が気じゃないようなところが少しある。任せていただくのはありがたいんですけど、会場に行くと、例えば研修を申し込まれた方の雰囲気だとか、そういうことが全くわからず、行って作業して、研修がうまく始まったみたい。性格的にあまり気にしないのであれですけど、前の方（前任者）は3カ月で更新しないでやめちゃったと言っていました。任せ過ぎて嫌だという人もきっといると思います。勤務日（研修当日）の前日には、やっぱり頭の中では自分でシミュレーションしたりとかしないと、もし間違えたら悪いので。」

先述のとおり、氏は研修会場への直行直帰のため、C社の実情はほとんどわからない。が、今回のヒアリングのために氏が行った情報収集によると、経営情報部の構成は正社員4人、派遣社員4人（氏を含む）だという。正社員は、研修企画や運営、さらに講師として登壇することもある。他の3人の派遣社員はすべて内勤の事務（経

理や研修申込や受講料の徴収等の事務）で、氏と同じ仕事をしている者はほとんどいない。正社員と派遣社員のみならず、派遣社員内でも分業が成立しているようである⁴。氏からみると、職場の人とはほとんど会わないため人間関係自体があまりない。派遣先の福利厚生については不明だという。

仕事内容としては、研修事務のサイクルは共通であるが、新しいタイプの研修導入時や不測の事態が起こる場合の対応があるなど、自主的な判断業務が多いとの認識である。だいたい入社何年目の仕事をしているかとの問いについては、「入社3〜5年位」との回答だった。派遣先の正社員と比較すると、同じような仕事している正社員はおらず、全く違う内容の仕事をしている（ただし、ほぼ正社員並みの責任が課されているとの認識）。

5. 能力開発、スキルについて

氏のスキルの強みは、対人と傾聴の能力としている。現在の派遣先の研修事務業務では、講師や受講生に対する対人や傾聴の能力が活かされているといえる。これらの能力のベースは、初職（A社）の正社員時代のOJTでほぼ培われた。「人と接したりするのは、秘書とか、広報でも取材に行ったりしていたので、そういう時の経験が生きているような気がします。（A社の経験で）いろいろな年齢層の方や役職の方に物おじせずじゃないですけど、緊張はするんですけど、緊張を見せずに接することができるようになった。今はすごく助かっていますね」と語る。

派遣先で求められている能力は、「応対力」「順応性」「自発性」、次いでOA機器操作である。研修事務局であるため、ふだんの研修事務だけでなく、トラブルが生じた場合に積極的に動く自発性も見ているのだという。氏のスキルや能力については、派遣先・派遣元より言葉やメールをもらうことで評価されていると感じている。実際に時給額もわずかながら上がった。派遣社員をやりながら能力開発できるかとの問いについては、派遣先が派遣社員に求める業務を限定しているため難しいとの認識である。

（派遣社員をやりながらの能力開発）

「フルタイムで、例えば事務所とかで勤めてる方というのはかなり難しいそうですね。（中略）結局、やってもらいたい業務というのがかなり明確で、それができる人を募集していますから、別にその方のスキルアップなんていうのはよっぽど本人が時間を割いたりしない限りは、会社は求めてないでしょうね。」

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在、時給額はC社が1,670円（年収約120万円。副業含む）。当初は1,600円だったがだいたい2度にわたって上昇し現在の時給額となった（氏の希望する時給額は現在1,700円程度。派遣料金については知らない）。氏自

身から時給額上昇を申し出たことはなく、上昇した理由についてはわからない。しかしながら、先述のとおり、上昇理由は、氏の業務遂行能力の高さにあると推測される。賃金面だけでなく、交通費も支給されることとなり、研修での昼食（弁当）⁵も出されるようになった（前任者には出されていなかったようである）。

●労働時間について

氏は、平日の週3日程度不定期に働いている（週単位の平均労働時間は30時間程度（残業含む））。残業は研修が行われる場合、恒常的に数時間発生する。労働時間には満足している。年休は、シフト勤務のため、事前に勤務日数が決められることから、取得ができない状態にある。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元・派遣先に対する満足度については、いずれに対しても満足している。現在の派遣元でずっとやっていきたいとの印象。営業担当者が良いとのニュアンスがあるようだ。派遣先については、「今のところほぼ満足」という程度で、問題点としては、指示する人が変わる傾向があることや、有給休暇が現状で取りづらいことをあげる。また、育児休業は取れる気がしないという。これらの問題点については誰にも相談していない。

現在の派遣先でいつ頃まで働けそうかとの問いについては「いつまでも大丈夫」との認識を示しており、氏がC社の研修事務で代替のきかない重要な存在であることがうかがえる。ただし、出産という事象が生じた場合は事実上、継続的に雇用されることは無理との認識である。

8. 派遣社員として働くことについての考え

派遣という働き方の満足度については、満足・不満足半々である。満足している点としては、仕事と私生活の両立がある。不満な点は、出産後の雇用不安である。

（派遣での出産のハードル）

「（出産は派遣労働でも）かなりハードルです。女性という性別的なものもあります。今の企業（現在の派遣先）は結構、時給とか待遇とかもいいですけど、そういうのはお友達に聞いても、一度離れたらまた次に新しい方が入りますから、またもう一度戻れるかという保証はまるでないじゃないですか。それに、年齢的にも、20歳そこそこで出産して24、25歳で戻るというのと（違って）、私はもう36、37歳で、これから産んでアラフォー世代になって戻るといときに、キャリアがさびついでないかということも感じますね。」

9. 正社員への求職活動の有無

派遣社員になってから、正社員としての具体的な求職活動は現在していない。紹介予定派遣は今まで試みたこ

とはないが出産後でも勤められる紹介があれば使うかもしれないという。これまで、派遣先からの正規雇用の打診についてはない。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は、子供の育児、年齢と学歴。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいうと、現在、出産を考え始めていることから、ここ1~2年は登録型派遣を続けつつ、並行して正社員の求職活動を続け、いずれ正社員になるとしている。氏は「魅力的で自分が納得できるような仕事」につきたいと考えており、その点でたんに出産・育児との両立が可能である会社に就職できればよいとは考えていない。現在検討しているのは、人材育成に係る研修業務や広報、web制作などである。そのために求人サイトに登録したり、口コミ情報を収集したり、資格取得の情報を集めたりしている。ただし、求職活動については「ガッツ出してやっぱり正社員ねらうというところまでまだ熱が入っていない」としており、「正社員を目指すならもう最後ぐらいかなと思うとかなり選り好みをしてしまっているのかもしれないけど、慎重になっているのはたしか」と語る。

●ワーク・ライフ・バランス

氏は現状でワーク・ライフ・バランスがとれているとの考え。正社員時代に比べ今のほうが私生活をより重視するようになってきているという。趣味としては、旅行に行くことや、習い事をするなどがある（近年、フルーツ・カービング（fruit-carving）のインストラクター資格（民間資格）を取得。現在、副業でカービングを教えることもある）。習い事を通じて、友人のネットワークが広がり、口コミ情報を収集できることにメリットを感じている。

なお、氏は現在の派遣で扶養の範囲で仕事をしているが、本来は仕事に働きがいを求めるタイプであり、基本的にはフルで働きたいと考えている。子供が生まれたとしてもその姿勢は変わらない。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、配偶者と二人暮らし（氏は2007年の結婚の際に実家から出ている）。世帯収入は800万円。氏の実家の家族構成では、両親は健在で、弟が1人いる。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、賃金の派遣会社のマージン部分を知りたいという。「実際、同じような年齢で別の仕事をしているお友達なんかは900円とか800円とかで働いている人もいるけど、そういう会社に対して規制とか全くない

じゃないですか」などと指摘し、マージンの公開や何らかの規制を求めた。また、交通費についても、交通費を支給する代わりに時給が低く設定されている場合があることからこの点についての情報開示も求めた。能力開発については、能力アップしたい者には金銭的な支援も含め、常時門戸を開いてほしいという。福利厚生面では、出産・育児、介護が理由の場合、ゆとりあるサポートをもっと充実させてほしいとしている。

14. その他、印象等

氏の正社員経験（初職）は勤続12年にも及ぶため、そのキャリアは相当のものがある。派遣での働きぶりも即戦力そのものだ。氏は、初職で安定志向的な就職活動を行い、就職した会社も大手で歴史のある企業だった。しかし、伝統的な大企業ゆえか、離職理由は結婚退職だった。そして、氏は派遣労働であっても出産・育児のハードルが高いと感じている。女性が働くことの難しさを感じるケースだった。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1995年3月	22歳	短大卒業。			就職活動に役立てるため秘書検定2級取得。
1995年4月～2007年3月	23～34歳	マンション管理会社A社の営業事務(一般職)で入職。	正社員	就職活動では7社の面接を受け3社の内定を得、A社が大手証券会社のグループ企業であったことから、安定した落ち着いた会社ということで就職。4～5年程度営業事務(契約書・規約の作成、管理組合設立時のイベントや説明会の実施等)をこなし、その後、離職まで、経営企画室で、役員秘書と広報を兼務。2007年に結婚を機に離職。	経営企画室時代に、秘書検定準1級取得。
2007年3月～2008年3月	34～35歳	雇用保険受給。		失業手当を受給している間、求職活動で、2007年12月に初めての派遣登録(独立系の大手派遣会社2社)。	ハローワークを通じ教育訓練(Webデザイン)を受講(4カ月間(カリキュラムは座学3カ月、企業での実地研修1カ月))。
2008年3月～4月	35歳	教育研修会社B社で、派遣社員として勤務。業務内容は新人研修サポート事務。月～金5日のフルで勤務。時給は1650円。	登録型派遣	2008年1月にWebデザイン講座を修了したため、本格的に求職活動を開始。大手独立系派遣会社a社の求人サイトでB社を見つける。業務内容は、B社が受注した新人研修のクラス担任(出欠や講師の対応、司会等)。2カ月の契約期間を満了。	
2008年5月～現在	35～36歳	人材コンサルティング会社C社で派遣社員として企業研修事務局を担当。週3日程度の不定期勤務。時給は1670円。	登録型派遣	派遣元a社の紹介でC社で働き現在にいたる。	
(2009年3月～4月)	36歳	教育研修会社B社で、新人研修のサポート事務。	登録型派遣	B社からの要望もあり、C社の企業研修業務の合間に、短期派遣でB社の新人研修サポート事務を行う。	
(2009年5月)	36歳	不動産会社で派遣社員として短期派遣。	登録型派遣	派遣会社a社の紹介で、C社の企業研修業務の合間に1週間程度、D社の総合受付業務を担当。	

¹ 氏は、2009年3～4月にかけてB社からの要望もあり、C社の企業研修業務の合間に、短期派遣でB社の新人研修サポート事務を行っている。2008年3～4月の氏の働きぶりが評価されて逆指名的に依頼された(なお、B社の指定で派遣会社をb社に切り替えたため、氏はb社にも派遣登録)。C社は企業研修に特化したコンサルタント会社であるため、年間の企業研修カリキュラムが半年～1年前に確定されており、勤務日も週3日程度と不定期であることから、B社の4月の新人研修と重複して実施することが可能となった。氏はその他にも短期の派遣をC社の業務の合間に入れているが、混乱を避けるため以下では、現在の派遣先をC社に限定して記述することとする。

² 研修当日には講師の対応や受講者の受付など1人でこなさなければならないため、氏はC社に事前の業務説明のメールで「シミュレーション表」(仕事の段取りを示した表)を作成するように要望した。最近ではそのシミュレーション表に則り仕事をこなしているという。

³ C社は、研修カリキュラムに対する受講者の評価等についてどのように把握しているのだろうか。受講者に研修内容のアンケートを取ることもちろんであるが、氏によれば、研修の終了日や中間で、氏に研修の反応を詳しくヒアリングもしているのだという。「(私は)現地とか、研修事務局なのでお客様と一

番近くなるので、(C社は)その辺でのニュアンスとかをかなり細かく聞きたいという意識が強いみたい」。また、新しい研修カリキュラムや新しい講師に登壇してもらう場合などで、氏に特別に当該研修を聴講してもらい、その感想を聞く場合もある(例えば、他の小規模の研修会社が企画した研修や講師等をC社に売り込んでくることがあるが、このような会社と契約する際に、C社の顧客に試してみて、その評価を氏に聞くこともあるようだ)。

⁴ 氏の認識によれば、C社に現存している派遣社員は、「1社に定めずランダムにいろんな派遣会社の、それなりに自分のところ(C社)の雰囲気とか経験に合うような方を選んで寄せ集めている」のではないかと。氏によればC社の正社員は「男ばかり」であり、コスト節約的な人員配置を行っている関係上、事務的な業務はほとんど派遣でまかなっているようであるが、判断を要するような業務もあるため、たまたま適性がある人だけが残って、現在の人員になっているようである。

⁵ 昼食については、C社がなるべく氏に研修の状況を把握してもらいたいとの意図からつけたようである。先述のとおり、研修での受講生の反応は氏以外に把握している者がいないため、なるべく氏が現場から離れないようにして、後に氏から受講状況をヒアリングするようにしているようだ。

1. 主な職業経歴

大学の経営学部を卒業後、パン工場に正社員として就職する。しかし、そのパン工場での勤務は過酷であり、また中学生時代に好きであった英語への情熱に再び目覚めたことを理由に退職する。

その後、専門学校で英語翻訳科に入学、英語翻訳を2年間学び、卒業する。卒業後は大学時の反省から50社以上の企業に応募し、「営業というものも一度はやってみたい」ということで第二新卒として人材派遣会社に入社する。しかし、仕事では英語は全く使わず、「やくざっぽい感じ」の所長もいて、職場環境もよくなかったために退社。

次に、英語を使用できる職場を求めて求職活動を行うが、英語をメインにする仕事は正社員では採用がなく、派遣社員として貿易事務に就く。貿易会社では職場の人間関係は大変に良好であったものの、実際の仕事では単語レベルでしか英語を使用しないことが分かり、また勤務時間も長かったために1年間強働いたのちに退社する。

その後翻訳の仕事をするために、大手メーカーに派遣社員として勤務することになる。しかし、そこでの仕事も、実際には翻訳のコーディネートを行うもので、英語を使用しないため1カ月で退社した。

現在、別の大手メーカーの変圧器の工場に派遣社員として勤務しているが、この大手メーカーでの仕事は英語の仕様書の翻訳であり、初めて英語を主に用いる仕事であった。この仕事内容には氏は満足している。ただし、派遣社員の雇用の不安定さ、職場の人間関係の悪さから、派遣社員という雇用形態には不満を抱えており、氏の希望としてはこのメーカーに3年間勤め、キャリアを積んだのちに、正社員として求職活動しようと考えている。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

派遣会社への正社員勤務をやめたあと、正社員として英語の仕事に携わることを目指して就職活動を行ったものの正社員勤務が見つからなかったことが派遣社員を選んだ理由である。これは英語翻訳・通訳の業界において未経験者の採用が少ないということが背景にあると考えられる。また、本人は、正社員として英語の仕事に従事するためのつなぎとして現在の派遣という雇用形態をとらえており、3年間現在の仕事を勤め上げ、翻訳としての経験を積みばすぐにでも正社員を目指したいと考えている。

(派遣を選んだ理由)

「スムーズに転職できるということですね。面接へ行って落とされる心配もあまりなかったですし、面接ではなくて面談という形で、面談まで行けば大体決まるという、保証されている感じでしたので。」

3. 現在の派遣元について

現在の派遣元は、最初に派遣された時から3社目である。求職中には最大で20社程度登録した。派遣元には英語を使う仕事であることを希望（それ以外の条件は提示していない）し、現在の仕事に関して言えば、希望通りである。現在の派遣元のフォローについては、相談した際にしっかり対応してくれており満足している。この派遣会社の営業は、本人からの職場関係の苦情について親身に対応し、また本人のキャリアについても最低3年は働いて、次にステップにつなげることを提案するなど、具体的なアドバイスも行っているという。

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先は大手メーカーの変圧器を扱う工場勤務している。所属する部署は50名で、登録型派遣は3名、常用型派遣は15名程度がいる。出勤日は平日5日間で、残業はない。仕事内容は、英語で書かれている海外のメーカーの変圧器の取扱説明書を翻訳してそれを技術者にわたすというものが主であり、A4で100ページを1カ月で仕上げる（1日6ページほど）。それ以外に、メールの英訳や、トラブルが発生した時に顧客におくる報告書の翻訳といった緊急性の高い業務をまかされることもある。職場でのコミュニケーションはあまりうまくいっていない。そもそも職場で仕事以外に会話が交わされることは少なく、上司の対応が冷たく、同僚からクレームをつけられるなどトラブルを抱えている。

5. 能力開発、スキルについて

仕事内容の水準は翻訳会社で言うと1~2年目の仕事であるという。翻訳にはスピードと質が求められるが、はじめは「2ページを訳すのが精いっぱい」であったが、いまでは1日に6~7ページを訳すことができるようになった。また業務内容から専門用語の理解もある程度求められるが、技術者が話しているのを聞きメモするなどして、自分に役立てている。また緊急性の高い業務も任せられるようになり、「翻訳力のはびている」と感じている。翻訳力は、今後の転職活動に対しても役に立つと考えている。派遣会社から提供される研修は受けてはいない。

「これで3年やって、翻訳の職歴として書けると思いますが、でも実際、転職活動をして、どのような評価を受けるかわからないんですけども、それを信じてやっていますし、実際翻訳をやっていますので、信じたいんですけども。」

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在の時給は1,600円、年収は300万程度である。貿易事務の派遣のときがもっとも年収が高く、380万円程度であった。現在の年収から比べると100万円近くも差があるが、これについて「しょうがないですね、翻訳をやるのが一番でしたので」という意見であった。希望する時給額は1,800円程度であるが、1,600円でも交通費が出ればそれなりに生活できるという。一度、今回の派遣元に対して時給交渉を行ったが、景気後退と派遣切りという時代状況を理由に上がらなかった。派遣料金は知らないという。

（賃上げ交渉について）

「〇〇〔派遣先企業〕の中でも、今、苦しいので、派遣をやめさせて、苦しい半導体部門の正社員をこっちに持ってくるとかそういう話も現実にあつたらしいですね。なので、今僕らがそうやって悪いイメージになると派遣切りの対象になるということで、そこはちょっと抑えたほうがいいということ。」

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

●派遣元への満足度

現在の派遣元には、以前の派遣元企業と比べても対応がよく100%満足している。同僚との間のトラブルについても、営業担当のアドバイスが改善に役立ったとの評価だ。ただし、派遣元だけの問題ではなく、自分の姿勢の変化も一因であるとも考えている。具体的には、前の職場（派遣先）で、問題があった場合に派遣元企業に積極的に相談している女性の姿を見て、トラブルがあった場合、自分から派遣元企業に相談するようになった点をあげる。

●派遣先の満足度

派遣先への満足は職場の雰囲気と仕事内容に分けられ、職場の雰囲気としては30%程度であり、あまり高くない。これは職場のコミュニケーションがあまりうまくいっておらず、同僚との間でもトラブルを抱えていることが影響していると考えられる。仕事内容としては「やりたいことがやれていて」楽しいと感じており、100%満足している。両方を合わせて50%程度である。現在の職場ではあと2年間勤め上げて、翻訳の正社員のステップアップにしたいと考えている。

8. 派遣社員で働くことについての考え

派遣社員で働くことへはまったく満足しておらず、早

く正社員になりたいと考えている。これは雇用不安と年収の問題である。

「〔派遣という働き方には〕全く満足していませんね。早く正社員になりたいんですけども。（中略）雇用不安は、ほんとうに毎日のように感じています。」

（不満足の原因は、やっぱり雇用不安が大きいですか？）

「そうですね。あとはお金ですね。（中略）結婚とか、派遣だと絶対無理ですので、いくら女性がいいと言っても両親は反対しますし、そういうプライベートな部分にも派遣というのは影響します。」

9. 正社員への求職活動の有無について

氏は正社員を希望する志向が強く、現在も正社員の求人（ハローワークのインターネット求人）を見る程度のことを行っているという。具体的には特許翻訳の仕事を目指している。特許翻訳は経験を必要とするところが多いが、1年という期間では短く感じており、現在の派遣先で「あと2年はやりたい」と考えている。翻訳者はフリーランスで働くことが多いが、安定のために氏は社内翻訳者を志望している。

紹介予定派遣も20社程度の登録はしたが、翻訳での紹介予定派遣は難しいということであった。また、派遣先企業から正社員、契約社員への登用を受けたことはない。

10. 正社員になる上での障害

正社員への就職活動で、不利になると感じることは、スキルの問題をあげている。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

氏は今後、正社員として働きたいと考えている。その大きな理由は雇用不安である。正社員になるためにハローワークの求人を探しつつ、3年間はキャリアを積もうと考えている。基本的に「翻訳で正社員が一番いい」と考えているが、以前働いていた貿易にも関心を持ち始めており、現在は通関の勉強をしている。「英語を使えて貿易の仕事をする」とも選択肢の一つに入れているようだ。

一方で、氏のこれまでの経験から正社員は「賃金体系があやふや」「残業が多い」「土日出勤がある」ことがデメリットとして認識されている。現在の職場で正社員になることは「〔いまの〕職場が嫌」なので年収次第だが抵抗があるという。

●ワーク・ライフ・バランス

氏は趣味の一つが旅行であり、現在は残業もなく自分の時間を持っているが、お金がないためにやりたいこと

ができていないという状況である。正社員で忙しくなり、自分の時間を持ってなくなるのは翻訳の仕事であれば仕方ないと考えている。英語の力を上げるために英語の語学学校に通うという選択肢は、なるべく若いうちに転職活動を行った方がよいと考えているために、いまのところ考えてはいない。

「今は、残業がなくて、自分の時間を持って、やりたいこともできていますし、ただ、もっとやりたいことがあるんですけども、それはお金が、時給、お給料が低いからできないこととかもいっぱいありますので……。」

●結婚観

結婚は将来的にはぜひしたいが、派遣社員のままでは「絶対無理」だと考えている。たとえ、女性は賛成したとしても、両親は反対するだろうと考えている。

仮に結婚した場合の配偶者の就労希望については、氏の母親が専業主婦であったこともあり、「正社員やフルであんまり働いてほしくないです、パートとかがいいんじゃないかな」と答えた。

12. 現在の家庭環境について

現在は一人暮らしである。父親は商社で働いており、現在も現役である。母親は専業主婦で以前はパートで働いていた。両親と生計は別であるが、市民税・県民税が

20万程度と払えない額ではないが高いため、「親からは情を出してもらって」支払ってもらっている。

13. 派遣労働全般に対する要望

氏は派遣労働の改善を求めているのではなくて、派遣会社が全部なくなってほしいと考えている。派遣社員がなくなってしまえば、直接雇用の翻訳業務も増え、不安定な就労の下で働く必要はなくなると考えている。

「正直に言いますと、派遣会社が全部なくなってほしいと思っているんですね。(中略) もともと派遣社員がやりたいから今やっているわけじゃない。そうすれば(派遣という制度がなくなれば、すべて)直接雇用になると思いますし、派遣社員がそもそもなくなってほしいんですね。」

14. その他、印象等

氏は大学卒業後に初職(正社員)を退職した後は、一貫して、英語に係る仕事を軸にキャリアを組み立てている。実際に、英語を実務として使用するようになったのは現職が初めてではあるが、派遣元企業からのアドバイスもあり、職歴を積むために明確に3年間は現在の派遣先で働くつもりだ。ただし、その後のキャリアが積めるのかについては不安を抱いている。雇用の不安定さゆえに、派遣という働き方に拒否感が強く、派遣という業態がむしろなくなったほうがよいとさえ思っている。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
2003年3月	23歳	大学卒業(商学部経営学科)	学生		
2003年4月～ 2003年12月	23歳	正社員として食品会社A社に勤務。	正社員	あまり就職活動には力を入れていなかった。「とりあえず食べ物に興味があった」という理由で総合職として入社。高卒職員と同じような仕事(長時間労働)で、仕事がおもしろくなく、「英語への情熱がわいた」ために退社。	パソコンは初級の授業で使うくらい。
2004年4月～ 2006年3月	24～ 26歳	専門学校に通学。	学生	英語の勉強をするために通訳科に入学。通訳はレベルが高いからあきらめたが、翻訳の仕事を「まだ手の届く、夢といえますか、目標」として志望するように。「ビジョンが見えた2年間」。	英語の文法、リスニングなど。ワード、エクセル、ホームページ作成などの授業を受講する。
2006年4月～ 2006年8月	26歳	正社員として人材派遣会社B社に勤務。	正社員	大学時の就職活動に力を入れていなかった反省から、40～50社試験を受ける。最終的に人材派遣会社に第二新卒として入社。営業の仕事がしんどく、また貿易の仕事をしたという希望から退社。	
2006年10月～ 2007年12月	26～ 27歳	派遣社員として貿易会社C社で貿易事務。	登録型派遣	英語を使える仕事ということで、貿易事務を志望。しかし、書類には英語が書いてあったが、英語は単語くらいで英語力は必要なかった。翻訳をしたいということで退社。	NACCSという専用端末での入力作業。貿易会社へ派遣する派遣会社とは違う派遣会社より、最低一年はつづけたほうがよいとアドバイスを受ける。
2008年3月	28歳	派遣社員として大手メーカーD社で翻訳のコーディネート業務に就く。	登録型派遣	翻訳の仕事という話だったが、実際に働き始めると翻訳のコーディネートだった。話が違うということで退社。	
2008年6月～ 現在	28～ 29歳	派遣社員として大手メーカーE社で翻訳業務に就く。	登録型派遣	翻訳の仕事を探しているときに、派遣会社が紹介してくれた。「仕事はほんとうに希望どおり」。ただ、職場の人間関係はあまりよくない。3年間働いて特許翻訳の正社員になるためのステップにしようと考えている。	英語の勉強は継続的に行っており、TOEICの点数が採用の決め手になった。転職先を探すときには、ハローワークも利用したが、ハローワークはほとんど翻訳の求人はない。

1. 主な職業経歴

東北の芸術系大学でコンピューターグラフィックを専攻する。ゲーム会社や個人事務所等でのデザイナーとして就職活動を行うがうまくいかず、卒業間近になって、担当教授に東北にあるデザイン専門学校の専任講師の職を紹介され就職する。専門学校は、小規模で、カリキュラムや授業予定など、「何でも自身で考え、行うこと」が求められ、「スパルタ」的環境のなか、何とかこなす努力をしたという。1年目から担任を受け持ち、授業は週4コマ(1コマ90分、40名程度)、「デザイン演習」や「コンピューターの基礎演習」等を持っていた。年もあまり離れていない学生に教える時は、プレッシャーで「ガクガクしました」と話していた。氏は、そういう環境の中で、「学生時代よりも勉強し」、「それがなかったら、多分こんなにデザインに携わる仕事はしていないと思う」と、この経験が現在の自身のキャリアに大きな影響を及ぼしたと振り返っている。

2年目に入り、担任から外れ広報担当となる。授業の受け持ちは2コマとなるが、東北地方の高等学校の先生に対して営業に訪れたり、高校生に対する合同説明会で説明したり、ガイドブックやダイレクトメールを作成したりといった仕事が増加する。かなり「厳しく」「疲れる」仕事であった。専門学校からの給与は手取りで15万円、正社員であったがボーナスはなく、残業代も出なかった。家賃が5万円程度で生活はギリギリであったという。

専門学校に2年勤めた後、離職する。離職理由は、「人に教えるより、自分でデザインの仕事がしたいという欲求が強くなった」こと、「2年間、結構勉強したので、もう少し出来るんじゃないか」というチャレンジ精神が湧き出てきたこと。その後、技術を深めるために、東京の専門学校(半日コース、1年間)に入学するため上京する。氏が専門学校で教えていたことから応用技術、デッサンなども学ぶ。「行ってよかったなと思いました。すごく勉強になりました」と感想を語っている。当時は、半日は学校に通い、「勉強に集中したかった」ため働かず、貯金を取り崩しながら生活していた。学校に通っていない日は、「絵を描いたり」「いろいろと東京を見たり」「友達と遊びに行ったり」していた。

専門学校卒業前後に、絵やイラストが本の挿絵になったり、個展を開催したりすることが続き、絵で一人立ちすることも考えていた。こういった活動を継続していくには、正社員としての就職することは難しいだろうと考え、就職情報誌でみつけた看板のデザイン制作会社にパートとして入社する。職種はDTPオペレーターであった。

仕事は基本的に、営業からの「こういう文字で、こういう色合いで、こういうものを作って欲しい」という要望をコンピューターで形にする仕事であった。時給は900円であった。氏は、その頃(2005年頃)「派遣という存在を知らなくて、(中略)バイトか就職(正社員)かの二択だった」という。

看板制作会社では、パートであったが、労働時間はフルタイムで、社会保険にも入っていなかった。1年ほど働いて、自身の働き方、仕事内容が正社員と同様であったことに気付く。その後、派遣元に登録し、2つの派遣先を経験する。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

派遣労働に入るきっかけは、看板制作会社(パート)と一緒に働いていた人から、「派遣の方が条件がよい」という話を聞いたことによる。それまで派遣という働き方を知らなかった。

「(同僚が言うには)派遣は残業手当もつくし、ちゃんとやったら、査定があって、時給も上がる可能性もあるし、派遣に戻りたいなというのを聞いていて。その人は早々にやめて派遣になってしまったんです。それを見ていて、やはり派遣のほうがいいのかと思って、ネットで調べたら、派遣の求人がいっぱいあって、すごく時給がよくて……。」

その後、看板制作会社を離職し、派遣会社2社に登録する。仕事内容をネット上で見て、派遣会社に登録したため、派遣会社を選択したわけではない。登録してから仕事が決まるまで1カ月ほど無職状態が続いたため、貯蓄も底をつきかけ「もやもやしていました」と、決まらない焦りがあったという。

3. 派遣元について

最初に登録したのは2社、その後追加で3社ほど登録し、現在全部で5社程度登録している。うち、1社は、デザイン系に強い派遣会社であるという情報を友人からもらい、登録しているが、他はすべてネット上での仕事内容から派遣会社に登録している。実際に稼働したのは2社。

最初の派遣会社A社に関しては、3カ月契約であったが、更新の確認もなく、タイムシートが送られてくるだけでフォローはほとんどなかった。また、勤続3カ月以上で社会保険等に入れるという話であったが、結局手続きはなく、自身で国民健康保険、年金を払っていた。

次の派遣会社B社は、現在の派遣先のグループ企業で

ある。3カ月の更新時期にフォローがあり、社会保険等にも入っている。年休も消化し、使いきれなかった分は繰り越してもらっている。A社が「ひどすぎた」のでB社は「余計にちゃんとしているな」という印象がある。

4. 派遣先について

初めて派遣で働いた派遣先は、ビデオの制作会社で、パッケージやポスターのデザインの仕事であった。時給は1,650円で7.5時間労働、残業は月あたり10時間程度であった。派遣された部門の社員は7~8人、うち派遣社員が4人であった。正社員が統括する仕事を行っていたが、それ以外の仕事については正社員と派遣社員との線引きがあまりなかったという。

1年弱で契約満了を期に、更新せず離職する。離職理由は「(仕事内容に) 疲れた」こと、社長の派遣社員に対する扱い方が良くなかった(使い捨てのような態度)、直属の上司が会社に来なくなり「精神的に疲れてしまった」ことをあげている。離職してから、次の派遣先に決まるまで、1カ月ほどブランクが空く。ブランク期間中に、3社ほど応募し、登録していた派遣会社B社から現在の派遣先を紹介される。派遣元に出した派遣先の条件は、職種(デザイン)、時給は最初の派遣先での1,650円を下回らないことが第1条件で、その他、「Gパン、スニーカー、TシャツOK」、勤務地は自宅から近い方がよい、ということであった。

現在の派遣先は、アミューズメント企画会社で、ゲームセンター等に入っているぬいぐるみ等の企画をしている。親会社は大手メーカーで、派遣会社も傘下のグループ会社である。現在の派遣先の部門は営業部で部長以下正社員が8名、派遣社員は3名(氏以外は、事務職)で、平日5日勤務、週40時間労働、残業は週1時間程度である。現在、勤続2年程度である。

氏の仕事は、販促用カタログの企画やディレクション(カタログの校正を行い、印刷業者に指示する役割)である。もともと、正社員のアシスタント役で入ったが、その正社員が別部門に異動になり、その後一人で行っている。派遣先には、デザインが出来る派遣社員を活用し、これまで外注に出していたものを内生化しようという意図がある。そして派遣社員が1人で仕事が遂行出来るようになった時点で、正社員を異動させたと考えられる。

氏の現在の仕事内容は、正社員とは完全に分離している。デザインの経験者が皆無であるため、カタログデザインや配色等に関しては、全部氏自身が判断して行っているという。上司や営業からは「このぬいぐるみが今回はメインだから、これを大きく載せてよ」といった要望を聞いて作成していく。現在の仕事はこれまでの経験や技術的な蓄積があって出来ていると氏は感じており、難易度的には「デザイン実務経験3年以上」の仕事で、「自

主的創意工夫を伴う判断業務が多い」という。派遣先での正社員等との待遇差は「ほとんどない」という。

5. 能力開発、スキルについて

デザイン関連の技能は、大学時代、専門学校時代、自学自習で身に付けている。派遣会社での研修等は利用していない。氏が職場で強みと感じる能力は「DTP」の操作である。氏がDTPに最初に触れたのは学生時代で、専門学校で先生をやっている時に、ダイレクトメールを作成したり、授業で学生に教えたりするなかで、具体的使い方を習得した。その後、パートでDTPオペレーターとして従事した時に本格的にマスターすることになる。派遣労働では一貫してDTPに携わるが、その中で、自身のスキルが上昇していることを実感している。

「(スキルは) 上がってきましたね。最初は自信がないからDTPオペレーションのパート(労働)から入ったんですけども、どんどんこなして行って、もうちょっと込み入ったものができるんじゃないかと思って、DVDのパッケージ(の制作)に(派遣で)行って、それも大分楽しいし、できるようになったので、もうちょっとできるんじゃないかと思って、ディレクションもできるんじゃないかという(ことで、現在の派遣先に応募した)。」

「もうちょっと明るくしてとか、ここはもうちょっと大きくしてとか言われるままに作業をしているうちに、自分でそれが判断できるようになって、もっと大きいほうがいいたろうとか、もっと赤くしたほうがいいかなとか。それができるようになってくると、今度、人がやったものにもこうすればいいのみにみたいな自分の意見が出てきて、判断できるようになるというか、判断したくなるんですかね。」

その他、派遣先からは、仕事の「スピードと正確さ」、「コミュニケーション能力」を求められていると感じているという。特に「コミュニケーション能力」に関しては、営業と話し合いながら、カタログアイテムを相談して作っていかなくてはならない。相手の要望を汲み、まめにすり合わせて、「皆さんが喜んでくれるようなものを作りたいと思っているので、接しないとな、と思っています」と話していた。

派遣社員をやりながら、能力開発出来ると思うかという間に、「職場の環境次第だろうなと思います」と語った。1つめの派遣先では、派遣と正社員とでは仕事も区分されていたので、「単純な仕事の量はふえるけれども、やりがいは全く広がらない感じ」、「同じことを1年間ずっとやって、続けたいならずとと同じことをやるという感じだった」と話す。一方で、現在の派遣先では、仕事が出来たら広がっていくことに、やりがいと満足を感じている。

「これができたから、じゃ、今度はここまでやらせます。で、次は、これができたからここまで、と横に1枚ずつ広がっていく感じで、あと、それと一緒に会社外の人とのやりとりとかもふえて。派遣でここまでやっていいのかなあという経験も多かった。ぬいぐるみをいっぱい作るんですけども、年に何回か展示会で、ゲームセンターのお客さん呼んで営業するんですけども、それも参加して、自分で営業をかけてというような経験もしたので、大分すごいなあという。」

「(派遣の仕事の範囲から)逸脱していますね。ただ、1冊のカタログをつくるのに2、3カ月携わるんですけども、いつも見ているとそれなりに愛しく感じるというか、売りたいという気持ちにはなってくるんですね。なので、契約規定外の仕事なんですけれどもと食ってかかるほどではなかったので、抵抗なくやっています。中には、それでだめになってしまう人もいますけれども。聞いていないとかって。」

6. 時給額及び年収、派遣料金について

最初の派遣先(ビデオ制作会社)での時給は1,650円、年収換算すると、320万円程度。現在の派遣先での時給額は、当初1,650円で、正社員が異動して仕事が増えたことに伴って1,690円に増額された。年収は350万円程度。社会保険等には派遣会社を通じて加入している。派遣料金については「知らない」。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

●派遣元への満足度

現在の派遣会社B社に対しては、フォロー、賃金、社会保険の扱いなど、すべてきちんと行われているため、満足度が高い。

●派遣先の満足度

現在の派遣先の満足度は90点。減点は、「暇なのと、手待ちの時間が多い」こと。もう少し「仕事があってもいい」「もう少し残業してもいい」という。

8. 派遣社員で働くことについての考え

一緒に暮らしているパートナーが、軽作業系の派遣社員であり、リーマンショック以降、仕事が激減している。「派遣切り」に関するニュースやドキュメンタリーを見るときに不安になるという。

「(ニュース等をみると)それで不安になってきて、一応私は派遣会社B社さんで、ありがたいことに切られもせず、仕事も安定的にもらっているし、切られる予定もないし、社員の口も、未来の話だけれどもある。でも、どうなるかわからない。」

期間の定めのない派遣社員(常用雇用型派遣)になりたいかという問いに、「自分で派遣先を選べるというの

がメリットだと思っているので、派遣会社から「(派遣先を)あてがわれる」のであれば「自分で探す」方が良いと思っており、あまりなりたいたくないという。派遣社員が良いのは自分で派遣先を選べるという「自由度」が高いところであり、拘束度が高いのであれば、普通に正社員になりたいという。常用雇用型派遣社員は「中途半端」ではないかという。

9. 正社員への求職活動の有無について

氏はヒアリング時のフェイスシートで、正社員に「是非なりたい」を選択している。理由としては「安定」を第一に挙げた。

氏は、初職を辞めてから、創作活動を優先させていたため、正社員への求職活動は行っていない。しかし、体調を崩して以降、絵を描くのを休んでいる。現在の派遣先からは、入って1年目の時点で正社員への転換を打診されたが、その時は不安で断っている。現在も打診されているため、今度は転換を受けようかと考えている。ただ、現在の派遣先で実際に転換できるのは次年度以降であり、今はなるべく早く正社員になりたいため、転換の打診に対して承諾しつつ、転職活動も同時にしようかと考えている。

氏は現在の派遣先で正社員になることを躊躇する点として、「研修がすごく多い」ことを挙げている。社内研修の他、泊まりがけの研修や、自身の仕事にあまり関係がないような研修まで受けなければならないことを聞くと「嫌だな」と思うという。大企業の子会社であるため、給与面では安定しており問題は全くないという。

他に転職した際に、正社員になる条件としては、現在行っているデザインやDTPの仕事が出来ること、年収は350万円以上が希望だが、「とりあえず300万円以上あれば、そこから上がるようにがんばる」という。会社規模はできるだけ大きな会社がよいという。

転職活動として、ネット上の転職求人サイトの「リクナビ」や「ファインドジョブ」で見えていたが、求人の量が減ってきており、希望の案件がない。今は企業のサイトに直接アクセスして「リクルートという項目があったら直接応募」することを、近々やってみようと思っている。ハローワークは利用していない。その理由は、自身の探している職種がハローワークにあると思わないからだという。

10. 正社員になる上での障害

年齢。30歳を過ぎると正社員としての転職が難しくなると感じている。その他としては、デザイン以外の仕事が出来ないこと。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

「仕事とプライベートは出来るだけきっちり区切りたい」と思っている。現在はバランスがとれているという。仕事は結婚しても子供が出来ても続けたいと思っている。仕事を続けたい一番の理由は、「(デザインの) 仕事が好き」だからという。

趣味は漫画や音楽鑑賞、趣味への出費は月1万円程度で節約している。

12. 現在の家庭環境について

未婚。パートナー(29歳)と1年半前から同居。家賃、光熱費等は折半している。同居しているのは経済的メリットがあることで、家賃等は一人暮らしの頃に比べて減っている。

実家は東北。両親は健在、3人兄弟の長女。建築関係の自営業を営んでおり、弟が家を継いでいる。妹は実家住まい。母親は会社経営を手伝っており、経理などを担当している。

13. 派遣労働全般に対する要望

通勤費を払ってほしい。往復300円/日、月あたり6,000円程度。

14. その他、印象等

はきはきと話す、コミュニケーション能力の高いタイプの女性。専門職で、自身の専門能力にも自信をもっている。正社員転換でキャリアが伸びると思われる。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
2002年3月	22歳	芸術系大学(デザイン学科)卒業	学生	就職活動がうまくいかず、卒業間近に担当教授からの紹介で就職する。どちらかといえば、不本意就職。	
2002年4月～ 2004年3月	22～ 24歳	専門学校にてデザインの専任講師として勤務	正社員	1年目で担任を持たされる。ノウハウ等教えてくれる人もおらず、自学自習で教壇に立つ。しかし、教えるよりも自身でデザインをしたいという欲求が高まり、離職。	とにかく必死で勉強する。この頃にデザインの専門技術が本格的に身に付く。
2004年4月～ 2005年3月	24～ 25歳	CGデザインの専門学校に通学	学生	デザインの技術をより深めるために入学。絵やイラストに幅を広める。	
2005年5月～ 2006年5月	25～ 26歳	看板のデザイン、制作会社にDTPオペレーターとして入職	パート	就職情報誌。その頃、派遣という労働形態を知らなかった。絵やイラストといったフリーの仕事との両立のため、より責任の少なく拘束がない非正規雇用を選ぶ。ただし、労働時間はフルタイム、社保なし。派遣では労働条件がいいという話を聞いて離職を決意。	本の挿絵の仕事、Tシャツやバッグに絵やイラストを描き、個展を開催する。
2006年6月～ 2007年5月	26～ 27歳	ビデオ制作会社に、パッケージ、ポスター等のデザイナーとして入職	登録型派遣	派遣先は「興味があり、率先して」選択した。離職理由は、契約満了だが、「(仕事内容に)疲れた」「社長とあまり合わなかった(派遣社員に対する扱いが悪くなった)」「直属の上司が会社に来なくなったため精神的に疲れた」。(派遣元A社)	創作活動と派遣の仕事が同時に忙しくなり、体調を崩す。以降、創作活動をひかえている。
2007年6月～現在	27～ 29歳	アミューズメント企画会社のカタログのディレクションの担当として入職	登録型派遣	カタログのディレクションの仕事が中心。(派遣元B社)	派遣先から正社員転換の打診をうけている。

1. 主な職業経歴

1996年、東京の有名私立大学を卒業する。在学中は交通・運輸に関連する分野を中心に勉強し、就職活動も旅行や運輸関係に絞って行った。面接は10社程度行き、最初に内定が出た大手旅行代理店に就職する。就職氷河期といわれる時期ではあったが、本人は「わりとすんなり決まった」といい、就職活動に対しての苦労はなかったという。

氏が務めた旅行代理店は、設立して6～7年目の大手航空会社の子会社で、親会社の飛行機と宿泊施設をパッケージにした商品を作り、それを中小旅行代理店に売ること、また、航空会社の専用端末を代理店に導入してもらうことを行っていた。氏は営業職として、名古屋支店に配属される。初任給は手取りで13万円、借上げ宿舍であった。

支店は20名程度、うち3名が支店長などの管理職、10名が営業員（男性）で残りが内勤で商品を手配する社員（女性）であった。設立してからあまり経っていないため、先輩社員は入社5年目までの若い社員ばかりであった。研修はマナー研修と専用端末に関する研修があったくらいで、営業に関する知識やノウハウは先輩社員についてOJTで学んだ。ただし、これも最初の2回程度同行するだけで後は自力で開拓していくしかなかった。

仕事は忙しく、恒常的に月間40～50時間残業していた。夜中12時を回ることもあったという。昼間は営業で外に出ているので、事務的作業は朝か夕方、事務所に戻ってからになった。残業は申告制であったが、「あまりつけられる雰囲気ではなかった」という。ただ、目標はあったが、成績が即座に賃金に跳ね返るようなシステムではなかったという。

氏は1年3カ月ほどして同社を離職する。その理由は、「営業がすごい苦手で、それが非常に苦痛で」継続できなかったという。本人は旅行業を希望して入社したものの、旅行を企画することもなく、ただ商品や端末を売るだけで仕事内容に興味を持てなかったという。また、赴任地も合わず東京に戻りたかったと話す。

氏は、辞めてから学生時代にアルバイトしていたファミリーレストランの店長に連絡を取り、契約社員として雇ってもらうことになった。給与は月給で20万円程度、前職に比べ年収は2割程度上がったという。勤務時間帯は24時間のシフト制で8時間労働だが、アルバイトの穴を埋めるために12時間働くこともあった。

店舗は店長、副店長、正社員（6～7人）、契約社員（本人）と60～70名のアルバイトで構成されていた。契約社員は本社採用で規定上は異動もある。しかし、「お店

の事情で採ったという部分もあるので実質、異動はほとんどなく」店長の推薦があれば、採用試験などもないといい、実質店舗の裁量となっているようである。3年経って氏は、リーダー職となる。調理師免許も会社持ちで取得する。正社員以上の店員は、店の予算等や方針などを決めたり数字を追ったりと責任の重い仕事が任されており、契約社員の氏の場合、そのあたりの仕事に関しては比較的軽減されていた。

同レストランチェーンでは、契約社員でも店長になることが出来る。店長になるには、ホールと厨房でのリーダー職両方の経験が必要になる。しかし、氏は店長になることに関しては「あまり気乗りはしなかった」という。正社員には年齢制限でなれなかった。

氏は、同店に6年半勤め、他店への異動の命令が出る。異動先は氏が「ここだけは絶対に行きたくない」と思っていた店舗であった。この店舗の地区は、「怪しい事務所」や「暴力団関係者」が多く、「ほんとに怖かった」と話している。また、「一癖ある」店長とも合わなかった。さらに同レストランチェーンにいたとしても、正社員にもなれないし、50歳くらいになって同じように働けるか疑問がわいた。同店に半年勤め、離職する。同社には合計7年勤務した。

氏は、離職後1年半ほど、定職に就けなかった。同レストランチェーンを離職後、肝臓が弱っていたために1カ月半ほど入院し、その後、リハビリも兼ねて単発でアルバイトなどをして過ごしていた。その後、回復に伴い就職活動を行い、派遣登録を行う。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏は、旅行業界にターゲットを絞り、ハローワーク等で就職活動を行っていたが、なかなか正社員としての働き口は見つからなかった。病後で体が本調子ではなく「その（派遣で働く）ぐらいがベストなのかな」と思ったという。また、しばらく旅行関連の仕事から離れていたため、就業経験を積むことも重視していた。年齢も30歳を超えていたため、派遣社員として働き、実績を見てもらって正社員として雇い入れてもらえればと思ったという。また、登録した派遣元から派遣先には社員登用があると聞いていたという。

3. 派遣元について

登録、稼働したのは大手旅行代理店のグループ子会社1社である。登録したらすぐに紹介されたという。契約は最初は3カ月、その後半年毎の更新で行われていたが、「契約書も、その契約期間に入ってからようやく来たり

とか、なんか結構適当だった」という。今年度に入ってから、派遣社員は全員3カ月更新となり、来月1カ月間だけ引き継ぎのために1カ月契約で更新が予定されている。

フォローの回数は少なく、年2回の面談時のみ。担当者が「相当多い人数をケアしていたようで」、あまりフォローされていないと感じている。また、1年ぐらい勤めた時、仕事の内容がなし崩し的に変わってきたので、氏から相談を持ちかけたこともあったが、黙殺されたという。派遣元には派遣社員の職場での問題を聞いて解決しようという姿勢が全く見られず、「身内の(グループ)会社なので、なれあいが多い」という印象を持っている。

派遣元での教育訓練は、全く受けていない。

4. 派遣先について

現在の派遣先は、旅行代理店の商品企画部である。商品企画部には販促や問い合わせを受けるCS(カスタマーサービス)デスクと、商品企画を行う部門の2つある。氏は、4年弱の派遣期間で、両方の部門を経験する。

氏は、最初の1年余りはCSデスクで販売店からの問い合わせに対応していた。電話内容は東日本エリアの商品内容の問い合わせやクレーム対応であった。商品数は100件程度あり、最初の1カ月は最低限の知識を得るためにOJTで教えてもらい、専用端末の研修を受けた。あとはパンフレットを読んでひたすら内容を把握することに費やされた。

CSデスクは派遣社員が比較的多い部門で、正社員5人に対して派遣社員5人であった。派遣社員は電話対応が主で、対応のレポートをエクセルを使って日報を作り報告することが仕事であった。正社員も派遣社員と同様に電話対応を行い、また派遣社員で処理できない問い合わせやクレームに対応していた。CSデスクでの勤務は、電話受付時間(9時半から7時)に応じて、9時半から6時15分と10時半から7時15分までの2シフトであった。1日に最初は40件程度の処理であったが、1年経つと習熟して80件くらいは処理出来るようになった。氏は仕事内容に関して、次のように話している。

「わからないことがやっぱり多い。だから、最初はほんとすごい大変だったですね。ずっと保留にして、聞きに行ったりとか。クレーム系の電話というのがやっぱりちょこちょこあるんで、その方面の担当の人のところに持っていっても、『これはこういうふうに言っといてよ』という。それで板挟みになったり。」

「(慣れてくると)大体多い問い合わせって決まってるので。販売店さんのほうがよく間違えることとかもあるので、7割ぐらいはもう『これはこうですね』っていう感じで答えられるようにはなるんです。」

1年余りして、氏は商品企画の部門の西日本エリア担当デスクへ異動になる。異動は直接、派遣先から言われたため、派遣元に相談したが「スルーされた」という。賃金や契約内容は同一のまま異動する。就業時間は9時半から6時15分であったが、残業が多く発生した。

仕事は、正社員の担当者のサポート業務で、旅行商品のパンフレットの紙面の校正や、商品番号など専用端末で使うデータを作成していた。CSデスクで商品知識を得ていたこともあり、スムーズに仕事に取りかかれたという。仕事内容は正社員とは全く異なったという。

その後1年ほどたって、西日本エリアの中部エリアで氏がメインで担当することになり、急激に仕事の「難易度が格段に増し」た。正社員と全く同じ業務であり、その頃から正社員転換の話が出始めた。仕事の難易度は、「業務経験3年以上」、判断業務を伴う仕事と感じている。また、商品企画のために、中部地方に出張して交渉することが増えた。週当たりの平均労働時間は45時間だったが、残業もつけにくい雰囲気があり、それ以外にサービス残業が多発していた。年休は取りづらかったという。ただ、職場の人間関係は良好で、忙しい時期が終わった時など、他の正社員や上司と飲み会が開催されていた。

このように仕事の担当や難易度が極端に変化し正社員と同様の仕事を行っていた訳だが、派遣元に話しても、「すごいですねえ」というだけで、賃金や契約内容が変わる訳ではなかった。しかし、氏はゆくゆく正社員に転換するであろうから特段、問題視しなかったという。

氏は、自身の働きぶりについて、上司に「すごく評価していただいた」と話しており、上司も国内旅行が好調な時期に登用の話を進めようとしていたという。しかし、不況の影響により、登用時期がずるずると引き延ばされ、とうとう2009年7月に他の派遣社員と一緒に契約の打ち切りを言われる。本来は契約終了前に溜まっていた有給休暇を使って、就職活動を行いたいが、新入社員に自身の仕事の引き継ぎ作業を行っており、時間を取られて出来ない状況で困っているという。

5. 能力開発、スキルについて

派遣社員では、基本的に能力開発は出来ないだろうと考える。特に、「単純にデータの入力だけとかだと、ちょっと厳しいのかな」と感じる。実際に、自身も商品企画のサポート止まりであったら、次に転職する際に「これができます、これをやりました、とは言いにくい」し、世間的に、そのキャリアは評価しないだろうという。自身が現在就いている商品企画については、派遣社員では「なかなか経験できない部署」「結構貴重な経験」だったと感じている。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在の派遣先での時給は、最初 1,100 円で、その後、毎年 50 円ぐらい上昇した。現在は 1,300 円である。職場慣行的に派遣社員全員が「定期昇給」しており、仕事の難易度や能力によって時給が変わっているわけではない。氏は「(割に) 合わないですね」と苦笑している。年収は 260 万円である。生活は「ぎりぎりです」という。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

派遣元は、フォローがいい加減で、派遣先と交渉などを一切してくれないことから不満である。派遣先には、自身のやりたい仕事をさせてもらえ、業務経験が積めたことには満足しているが、結局正社員登用の話もなくなり、現在は将来的約束がないまま安い賃金で正社員同様に働かされ、次の職を見つける時間もなく拘束されているため、不満がたまっている。

8. 派遣社員で働くことについての考え

氏は、基本的に正社員希望である。しかし、正社員と派遣社員の働き方を比較すると、派遣社員は「仕事と私生活の両立」が出来る半面、賃金が低く、雇用が不安定だと指摘する。現在も大学時代からのバレーボールのサークルで活動している。その他に旅行に出かけたりと、生活の部分では比較的時間が取れるという。雇用不安に関して氏は次のように述べている。

「今回(雇い止め)のこと抜きにしても、やっぱり先々のことがすごく怖い。将来の保障も何もないです。(自分は) 一回離職していた時期もあったので、仕事がない不安はすごいわかるんです。何かとんでもないことでもしてかさない限り、クビになるということがないということが、安定につながっていくと思うんで。給料が別にそんなに高くなくても、仕事があって、月々普通に生活はできてというのが(いいですね)。(派遣では) その先々の安定感というのも全く感じられないんで、その辺は怖いです。」

9. 正社員への就職活動の有無について

氏は就職活動をレストランチェーンで働いている時から、主に旅行会社に対し「ちょこちょこ断続的にやっていた」が、正社員として採用に至らなかった。そこで、社員登用のある旅行会社のグループ会社の派遣社員として働き始め、勤続 3 年頃に社員登用の話が出た。双方で転換するという合意は出来ていたものの、転換しようとしていた時期にリーマンショックが起り、新型インフルエンザで旅行業界全体が打撃を受け、追い打ちをかけて石油価格が高騰しオイルサーチャージの発生で旅行業界に逆風が吹き荒れた。社員登用の話ほとんど押し、社員昇格目前で他の派遣社員と共に雇い止めとなって

しまった。氏は「びっくりしました」と話す。

現在、来月に契約が更新されないことが決まっているので、次の仕事を見つけなければいけない状況にあるが、旅行業界が冷え込んでいる中、正社員はおろか派遣社員の仕事もなく、「正直いうと、どう動き出していいかというのがわからない状態」であるという。ただ、旅行業にこだわってはいは、見つけれない可能性が高いため、業種を変えて「正社員にこだわっていかないと」と考えている。氏は調理師免許をレストランチェーンで働いている時に取得しており、今後栄養士などの資格を取得して、食に関して提案をする仕事を考えているという。

10. 正社員になる上での障害

年齢。その他に、資格、スキルが無いことを挙げている。派遣でもエリア担当を経験したが「数カ月の話なので」と就職活動の「売り」になるかどうか疑問であるという。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

正社員希望。少しでも安定した生活を送りたいと考えている。若い時はよいが 40 歳になっても派遣というのは「世間的に信用がない」と感じている。契約社員であっても、前のレストランチェーンのように、役職がついたり、安定していてそれなりの収入が得られれば、雇用形態は気にすることはないと感じている。ちなみにレストランチェーンの時の年収は、300 万円以上あったという。

12. 現在の家庭環境について

現在一人暮らし。生活は苦しいが、なんとか貯金出来るように自分で弁当を作ったりして節約している。

実家は静岡で両親は健在。兄の家族が両親と同居しており、弟は同様に東京で一人暮らしをしている。父親は元教員で校長にも着任しており、その後、人脈を生かし、地元の国会議員のサポートを行っている。母親も教員であったが、家でピアノを教えるようになった。母親は基本的に家におり、専業主婦に近かったという。

13. 派遣労働全般に対する要望

賃金：処遇面で正社員との均衡を取ってほしい。「長期での継続勤務の場合、(2~3 年以上程度) で金銭的な面で正社員と同等になるようにしてほしい」という。また、先々の雇用保障がない分、時給は高くしてほしい。この賃金では「幾ら頑張っても脱出のしようがない。ほんとに、稼いだお金はもう日々の生活でいっぱい使ってしまう」という。

労働時間：実質的なサービス残業が多い、という。仕

事量が多く、残業しなくてはならない状況なのに「ノー残業デー」で持ち帰りを余議なくされることもあったという。

派遣元のフォロー：派遣元が全く派遣社員の立場に立たずフォローしてくれないことに対していらだちと諦めがあった。

14. その他、印象等

旅行関連の専門職を目指し、また、正社員登用を希望して入職し、順調に職業能力を重ね、正社員転換も間近にせまりながらリーマンショックにより派遣契約終了となってしまっている。氏もまた無常を感じ、30歳代後半になった今、どうすればよいか困惑している様子であった。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1996年3月	23歳	私立有名大学 卒業	学生		交通・運輸関連ゼミ
1996年4月～ 1997年7月	23～ 24歳	大手旅行代理店A社(名古屋支店配属)	正社員	旅行、運輸業に就職活動。第1希望。営業業務に就くが、自身の思い描いていた仕事内容とは異なり離職。また、土地が合わず東京に戻りたいと思った。	教育訓練はほとんどない。先輩に1、2度同行し、その後は自身で試行錯誤。
1997年8月～ 2004年7月	24～ 31歳	大手ファミリーレストランチェーン	契約社員	大学時代にアルバイトしていた店舗に契約社員として採用される。懇意にしていた店長の推薦による。店舗を異動になり、客層の悪さ、店長との折り合いも悪く離職。正社員登用も年齢制限で引っ掛かることも将来を考えると勤められないと思った。	リーダー職になる。調理師免許を会社持ちで取得する。
2005年9月～ 現在	33～ 36歳	大手旅行代理店B社(東日本事業部)	登録型派遣	旅行会社に就職を希望していたが、なかなか正社員での採用に至らなかった。病後であったため、派遣で働くことが適当だと思った。翌月に離職することが決まっている。リーマンショックの余波で派遣社員全員が契約更新の打ち切りを言われた。	CSデスクではエクセルなどのOA機器操作が出来るようになった。また旅行の商品知識を得られた。次の商品企画では正社員のサポート業務、次にメイン担当者となり、一つの部門でうまくキャリア形成が出来ている。そののち、正社員転換する予定であったが流れた。

1. 主な職業経歴

2000年3月に大学(文学部)を卒業後、2000年5月、航空関連会社A社のラウンジ接客担当(契約社員)として就職。在学中は大学3年の秋から就職活動を開始。放送会社を希望していたがうまくいかず、その後、マスコミやホテル、保険会社など10社程度にエントリーして2社面接を受けた。そのうちの1社がA社の秋採用(既卒採用枠)だった。

氏の仕事は、空港のラウンジでの旅客の接客業務¹。月収は額面で月13~14万円。1日の勤務が6時間半の4シフト体制。寮生活だったため、退社後も先輩と接する機会が多く、その気疲れ²と低賃金から、2001年2月にA社を離職した。

2001年3月、知人の紹介で放送会社B社の受付業務を受託している会社C社に契約社員として転職(受付業務はシフト制)。その後、放送会社B社が受付業務委託に入札制を採用したため、大手独立系派遣会社a社がこれを落札。2002年10月、氏はB社の契約社員からa社の派遣社員に切り替わることとした(希望者はほとんどがB社からC社に移籍)³。これが氏の初めての派遣登録となる。

しかし、2005年3月、再度C社がB社の受付業務を落札したため、a社との派遣契約が終了することとなる⁴。B社での受付時代を経て、シフト制・変則勤務に慣れていた氏は、次の派遣先として、平日に休日がある仕事を探すこととなる。具体的には週休3日制の受付業務をネット検索で見つけ、2005年10月、大手独立系派遣会社b社に登録し、建設会社D社の受付業務についた。しかし、週休3日制では収入が低いことから、フルで働ける仕事をネット検索し、勤務開始時間が遅め(シフト勤務：10時~19時)の出版社E社の受付業務を見つけ、2006年7月、E社で働くこととなった(派遣元は偶然にも以前登録していた派遣会社a社)。E社の派遣契約終了後は、失業手当を受給しつつ、受付業務の単発派遣を続ける。その後、ネット検索で、勤務開始時間10時(シフト制)の大手商社F社の仕事を見つけ、同社のグループ系派遣会社に登録。2007年11月、F社の役員受付業務につく。その後、役員秘書との関係が難しく、体調を崩したこともあり、2009年6月に契約終了予定。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が派遣登録をしたのは、放送会社B社の受付業務を受託していた請負会社C社の契約社員から、大手独立系派遣会社a社の派遣社員に移籍した時が最初。自身で選んだというよりは、B社(放送会社)での受付業務を続ける必要性から派遣社員に切り替えたといえる。

仕事の選び方の特徴は、シフト制⁵へのこだわりである。具体的には、平日に休日がある会社や勤務開始時間が遅い会社の受付業務。このような働き方を実現するには派遣という働き方は都合がよかった。そもそも氏は、大学時代から、「9時5時に終わる仕事は嫌で、真夜中でも動いている会社にあこがれ」があった。「学生のライフスタイル」の延長で働きたかったのである。初職の航空関連会社A社も、放送会社B社の職場も昼夜があまり関係のない業態である。それは「イコール、シフト制の会社」を意味する。受付業務にはシフト制が多いため、結果的に選ばれた面があるようだ。会社の人間関係がドライなことや派遣の魅力。なお、派遣労働は結婚までのつなぎとの一面もあった。

3. 現在の派遣元会社について

派遣登録は、当初は、C社から大手独立系派遣会社a社に移籍する際に登録したものであるが、それ以降は、ほとんどネット検索によって仕事から派遣会社が決まる形をとっている。現在登録している派遣会社は計6~7社。出版社E社の派遣契約終了後、失業手当を受給する間、単発派遣の仕事を得るため、大手の派遣会社登録が増えた形だ(大手派遣会社は単発の仕事をよく持っているため)。登録の際にこだわっていることは、シフト勤務(勤務開始時間が遅め)⁶、休暇の取りやすさ、堅くない会社風土⁷などである。

c社のフォローについては、年2~3回あるかどうか。氏は「フォローは大切」と考えており、2カ月に1度ぐらいは来てほしいとの希望を持っている。

派遣元の教育訓練については、c社で企業受付の英語研修(電話対応等)を受けた(c社の会議室で1時間半の講座。無料)。ただし、研修の効果はほとんどなかった。過去に受講した研修としては、B社(放送会社)の企業受付を終了した後に、「Word・Excel初級」(無料、登録段階で受講)を受けている。ただし、企業受付ではパソコンを使う機会はあまり多くはなかった。

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先は、老舗の大手商社F社の秘書室で、役員受付担当をしている。室長1名の下、正社員は35~40人⁸、派遣社員は8人となっている(派遣社員で役員受付担当はそのうち4人⁹)。仕事内容は役員受付において賓客の対応、及び秘書のサポートをしている¹⁰。

秘書的な業務の中身としては、役員ごとに好みを把握した適切な対処が求められることが多い。役員は20数名おり、役員ごとに部下や関係者の動静も把握する必要がある。これらの仕事を覚えるのに半年はかかった。仕

事が定型的か否かを尋ねたところ、「伝統を受け継いだ、絶対に間違いが許されない定型的な仕事」との答えだった。例えば、秘書から役員に伝言一つ伝えるにしても、役員の下でのなかで最も低い立場の者に伝えるなど、型がある程度決まっている。老舗の秘書業務であるだけに序列を堅持した正確な業務遂行が求められるようだ。役員ごとに判断が求められるとも言えるが、氏曰く、「出しゃばってはいけない。与えられた仕事だけをして、創意工夫とかは全く必要ないという感じ」だという。派遣先の正社員と比較すると、全く違う内容の仕事をしているとのことだった。

正社員とのコミュニケーションは、仕事上以外はほとんどない。そもそも正社員同士でも、コミュニケーションはほとんどメールでなされる。直に会話することはほとんどなく、指示もメールでなされることが多い。「ピリピリ」した職場だという。

職場の人間関係は、「派遣に対して冷たく、冷遇されている」との認識。「パワハラ気味」との印象もある。とくに感じるのは、「デメリットは派遣社員と正社員は平等だが、メリットについては派遣社員と正社員で区別があること」。メリットに対する派遣社員と正社員の区別の例としては、派遣社員にはF社の診療所を利用できないことをあげる¹¹。一方、デメリットについては、有給休暇が取りづらいことをあげる（有休は、正社員も取りづらいが派遣もとりづらくなっている）。「秘書は連休がとれないので、派遣にも、それぐらいは我慢してっていう風潮」なのだという。氏は、2009年4月上旬に5月の連休の申請をしたが、派遣担当（相談役秘書）から「派遣の方で有休をとられるのはあなただけですよ」などとするメールが届いた。「そういうところ（有休が取りやすいこと）が派遣のメリットなのに…」と思ったが、結果的には連休をとれたものの、これをきっかけに氏は派遣契約終了を考え始めた。

5. 能力開発、スキルについて

氏のスキルの強みは、敬語や笑顔などコミュニケーションスキルとしている。これらのスキルは、とくに研修を通じて得られたものではなく、すべてOJTで身に付けた。とくに参考としているのは、現在の派遣先F社の秘書の所作。老舗・大手の秘書であるだけに完璧な人がいるのだという。「その方の身振りとかもすごく綺麗なもので、あこがれのような感じで奥からちょっと見たりして、こうすれば綺麗なだとか」などと、秘書の行動の一挙手一投足をまねているのだという。

派遣先で求められている能力は、「謙虚さと従順さ」。

派遣社員をやりながら能力開発できるかとの問いについては、スクールに通えばできるとの認識だ。ただし自学自習をしなければ派遣社員の能力開発は難しいとも感じている。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在の派遣先F社の時給額は1,600円（年収300万円）。希望時給額は1,650円。時給額上昇経験としては、建設会社D社のときに、週休3日制による収入不足から派遣契約終了を派遣元に打診したところ、時給額が1,600円から1,650円に上がった¹²。

現在の派遣先F社の労働時間は週40時間。シフト勤務で残業はほとんどない。労働時間には満足しているが、本来は週35~37.5時間とやや短めが希望だ。年休取得がしづらいことが不満。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元・派遣先に対する満足度については、派遣元については、「やや満足だが、大企業の関連会社なので、親会社に強い要求を出せないという感じ」という。グループ系派遣会社であるため、相談しても派遣先の要望が通りやすく、その点に不満があるようだ。

一方、派遣先は満足・不満半々。派遣元よりも派遣先のほうが満足度は低い。派遣先の問題点としては、職場の人間関係が煩わしいこと、パワハラ気味であること。賃金が低く、有給休暇が取りづらいことをあげる。これらの問題点については、派遣元に相談したが、愚痴を聞いてもらえた程度だった。

現在の派遣先でいつ頃まで働けそうかとの問いについては、職場のパワハラなどのストレスにより体調を崩したため¹³、2009年6月には派遣契約終了の予定。

8. 派遣社員として働くことについての考え

派遣という働き方の満足度については、「これまでは、自分のスケジュールを優先しやすく満足していたが、派遣先の冷遇、雇用不安定に気付き、今では満足していない」との回答。雇用不安定を気にしているのは、年齢上昇で企業受付が難しくなるとの考えからだ。氏自身としては「35歳ぐらいまでいけたらいいな」という感じだ¹⁴。

9. 正社員への求職活動の有無

すでに派遣先F社の派遣契約終了が予定されているため、現在、氏は正社員の求職活動中。それまでは、正社員としての具体的な求職活動はしてこなかった。紹介予定派遣は今まで試みたことはないが今後は検討するという。これまでに派遣先からの直接雇用の打診はない。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は、年齢、OA機器の操作。残業時間が長く、責任が重いこと。転勤があることも正社員のデメリットだという。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

将来の見通しでいうと、正社員になりたいとしている。

現在、ネット求人¹⁵などを通じ求職活動中である。具体的には、これまでの経験を活かし、法律事務所の電話応対や弁護士サポート業務に関心を示している（弁護士の秘書業務に近い）。また、これまで企業受付中心だったが、今後は一般事務も視野に入れている。

登録型派遣から期間の定めのない派遣社員に転換するという考え方について尋ねたところ、「登録型より安定していていいと思う」としている。ただし、「期間の定めのない派遣社員になるよりも正社員になりたい」とも語る。短時間正社員についてどう思うか尋ねたところ、「責任感や負担の少ないままであれば、なりたい」との回答だった。

●ワーク・ライフ・バランス

氏は残業をあまりしたくないと考えており、年休にもこだわりがある。ワーク・ライフ・バランス重視タイプといえる。ただし、ライフで何かこだわりがあるわけではなく、旅行や地元名古屋への帰省に費用をかけている程度。派遣先F社を経験し、「仕事上、単なる駒としか扱われず、冷遇されるなら、生活を重視し、仕事は手段という考え方に変わった」と語る。結婚後の仕事について尋ねたところ、「相手にもよるが専業主婦に専念したい」としている。ただし、扶養内で働きたいとも考えており、その理由は、「外に出かける口実が欲しいため」。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、一人暮らし。実家では、両親が健在。貯蓄は、月3~4万円。派遣契約終了後の無職状態に備えるため、毎月貯めるようになった。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、賃金については、「社員の平均（年齢や経験を踏まえた額）と大差なくしてほしい」との意見があった。また交通費支給や福利厚生面で診療所など、派遣先に応じてあるものは派遣社員にも使わせてほしい、との意見もあった。

14. その他、印象等

氏はシフト勤務を愛好するタイプである。友人関係にもシフト勤務の者が多く、そのライフスタイルが企業受付の派遣という働き方と合致したケースといえる。氏は、現在の派遣先F社の職場（役員受付）は、「ピリピリした職場」と言いながらも、老舗・大手の秘書のなかに所作の「完璧な人」がいることに気づき、その一挙手一投足をまねて秘書の振る舞いを学習している。人間観察にも優れており、職場の雰囲気を感じ取る能力も高いとの印象を得た。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
2000年3月	23歳	東京の大学卒業	学生		地元は名古屋。
2000年5月～ 2001年2月	23歳～	航空関連会社A社。月収約13万円。	契約社員	放送関係の会社を目指すも、断念。就職氷河期による就職難で、航空関連会社A社の秋採用に合格し、契約社員として就職。寮生活での先輩後輩関係や低賃金のため、離職。	入社後1週間ほど座学の後、2カ月ほど、インストラクター(先輩)によるOJTを受ける。
2001年3月～ 2005年9月	24～ 29歳	大手放送関係会社B社での企業受付(当初は業務請負会社C社の契約社員として従事。月収は約23万円・ボーナス有)。派遣会社a社の派遣社員では月収はかわらないがボーナスは不支給(時給1400円)。	C社では契約社員。a社では登録型派遣	知人の紹介で、業務請負会社C社の契約社員としてB社の企業受付につく。B社が受付業務委託に入札制を導入し、C社が落札できず、独立系大手派遣会社a社が落札したことから、C社からa社に移籍(登録型派遣社員になる)。	
2005年10月～ 2006年6月	29歳	建設関係会社D社。時給は当初1600円で、3カ月目に1650円に上昇。月収は20万円弱。	登録型派遣	C社が再度、B社の受付業務を落札したため、a社との派遣契約終了。ネット検索で週休3日制の仕事を見つけ、D社の企業受付につく(派遣元は大手独立系派遣会社b社)。	B社の企業受付終了後、派遣会社の研修「ワード・エクセル初級」を受講。
2006年6月	29歳	出版社E社。時給1660円。	登録型派遣	週休3日制では収入が低いことから、D社の派遣契約を終了。ネット検索で勤務開始時間がシフト制度遅い企業を検索し、出版社E社の仕事を見つける(派遣元はたまたま大手独立系派遣会社a社)。	
2007年7月	30～ 31歳	失業手当を受給中、企業受付の単発派遣を続ける。	登録型派遣		
2007年11月～ 2009年6月契約 終了予定	31～ 32歳	大手商事会社F社。時給1600円。	登録型派遣	シフト勤務で10時開始の仕事を知り、F社の役員受付につく(派遣元はF社のグループ系派遣会社c社)。	派遣元c社の接客用の英語を受講(1時間半ほどの講座)。

¹ 契約社員は、チェックインカウンターやラウンジなどに配属される。ラウンジでの旅客の接遇は6人程度の体制で、正社員と契約社員で構成される。正社員と契約社員では責任の重さで違いがあり、具体的には、飛行機の便や座席の変更等の受付業務は主に正社員が担っている。契約社員は旅客へのお茶出しなど接遇にかかわる仕事が多い。受付業務は正社員向けの研修を受けなければならないため、正社員と契約社員との間には仕事内容に違いがある。A社の既卒採用枠は最低1年間、契約社員として勤務し、その後、テストに合格すれば正社員転換ができる(正社員転換テストは1年経過後、年2回ほどある)。すべての契約社員が正社員に転換できているわけではない。

² 氏によれば、2000年頃のA社の採用は、就職氷河期の影響で大卒者が殺到していた。本来、チェックインカウンターやラウンジ接遇担当は、航空関係専門学校の出身者が多かった。つまりこれらの先輩格からみると、後輩に高学歴の大卒者が入ってきたこととなる。氏が入社する前から「今度来る子は優秀だ」との評判も立っており、先輩格から見て「じゃあ、私たちは何なのみたいな雰囲気」になっていた。氏の記憶によれば、先輩格から「普通よりは勉強できても、そういうサービスには向いてないのよ」みたいなことを言われがちだったという。氏の気疲れには、先輩・後輩の微妙な人間関係がからんでいたようだ。

³ C社から派遣会社a社への転換の際の労働条件の変化については、C社時代(契約社員)は年収300万円弱(ボーナス年2回で各1カ月分)、月収22~23万円。a社の派遣社員になってからは、月収はC社の条件を保証されたものの、ボーナスがないため、年収260~270万円に低下した。

⁴ C社が再度落札した際、C社は派遣社員を派遣する形に業務受託の形態を変えていた。氏に対して、再度、a社からC社の派遣社員に切り替わらなかったか尋ねたところ、過去にC社からa社に切り替わる時も、「そっちに行くんだみたいな感じだった」ため、再度の移籍は難しい雰囲気だったとし、断念したという。

⁵ 通常、シフト勤務では友人との休日がずれるなど不都合を訴える意見も聞かれるが、氏の場合、友人関係の中にシフト勤務の者が多く、その意味で問題はなかった。むしろ、「混んでいる休日よりも、平日すいているときにゆっくり遊ぶ」ほうがよいとしている。

⁶ F社は10時開始のシフトがあったため選んだが、配属当初、役員受付3名体制だったものが、後に2名体制となり、その関係で、9時30分開始に変更となっている。氏は「一番のメリットがなくなった」との認識。

⁷ 堅くない会社風土にこだわるのは、そのような派遣先では「フレンドリーさがなく職制を重んじる」傾向にあり、正社員と派遣社員を明確に区別するからだという。氏は、制服やチャイムがある企業は「堅い」と考えている(派遣先D社で、女性社員が制服着用、チャイムもあったため、このイメージが生まれた)。「チャイムが鳴る会社は堅いというイメージがありまして、フレックスがまず導入されてないだろうし、みんな同じ時間に動きましようというような。この時間からこの時間はランチャイム(となりがち)。あと、女性社員が制服を着る会社は堅いという気がしました」。ちなみに現在の派遣先F社は、制服こそなかったが「チャイムは鳴ってしまいました」と語る。老舗の商社で「堅い体質」との認識だ。

⁸ ほとんどが女性で、年齢は40代、50代で未婚が多いという。老舗の大企業商社であるためか、ベテランで常時、役員とスケジュールに合わせられる独身が好まれているようだ(氏の推測によれば、既婚では家族への配慮(夫の転勤、育児等)が必要になるため、未婚の中高齢層が配置されているのでは、という)。

⁹ その他の4人は、F社を定年退職した再雇用者であり、秘書的な業務をこなしている。

¹⁰ 秘書的な業務の中身としては、役員ごとに好みを把握した適切な対処が求められることが多い。例えば、役員ごとにコーヒーと紅茶のいずれを好むかや、室温にこだわりを示す役員に対しては、エアコンの温度設定を23.5℃に維持するなど、独特の配慮も必要となる。

¹¹ 氏は1度、職場で倒れたことがあるが、その際には診療所を使わせてくれたという。薬も無料で支給された。緊急の時は診療所を使えることもあるようだが、普段は使えない。

¹² 上昇プロセスを簡単にまとめると以下のとおり。氏が派遣元b社に「ちょっと金銭的に厳しいのでやめたいです。更新したくないんですけど」と伝えたところ、派遣先D社の人事から直接呼び出され「何でやめるの?」と問われた。氏は失礼ならぬように「自分のスキルアップのために他社に…」と答えた。すると、「実際のところどうなの?」と再び問われたため、「派遣会社には伝えたんですけど、ちょっと時給が…」と回答。すると、「あなたは幾ら欲しい?」「言われた額を出す」などと言われたので、氏は「1,650円」と答えた。D社人事は「そういう設定になるように助言する」と答えたという。その後、時給が上昇した。

¹³ 2009年5月の連休取得申請で派遣担当からメールで注意されるなど、ストレスが蓄積しており、その後、動悸が止まらない等の症状も出ていた。心療内科にも相談したところ、「職場環境を変えれば絶対治る」とのサジェッションを得たという。

¹⁴ 氏は、派遣社員について、既婚者であれば扶養の範囲で働く40歳ぐらいの女性を見たことがあり、F社では45歳の派遣社員(企業受付)とも一緒に働いたことがあるが(その女性はF社で十数年派遣を続けている)、それらの年齢層の女性は「レア」との考えだ。氏は、基本的に派遣先は企業受付で若い人を好む傾向にあると思っている。

¹⁵ 氏は、過去に失業手当を受給したことがあるが、求職活動でハローワークを使う予定にはない。ハローワークの紹介は、派遣で働くよりも給料の総額が低いと感じるからだという。

1. 主な職業経歴

1996年、短大から美容師の専門学校へ進学し、美容師の資格を取得。学校求人を経て実家近くの美容院に就職する。神奈川県に5店舗ほど展開する美容院であった。正社員として1年半ほど勤めるが、早期に育成させようとするプレッシャーや、シャンプーなどの美容用品の販売ノルマなどに負担を感じ離職する。

その後、自宅近くの知り合いの居酒屋でアルバイトとして週2~3日1年半働く。勤務時間は夕方5時から朝5時頃までであった。アルバイトの傍ら、資格学校に通い、色彩検定の資格を取ったり、着付けを勉強する。もともと、美容やファッションに興味があったことから、エステ、アパレルを中心に就職活動を開始する。

正社員を希望して10社程度応募するが、実務経験がないことから不採用となる。求人誌に勤務先としてアパレルのブランド名が載っていたことから応募したところ派遣会社であった。派遣元は大手アパレル会社のグループ会社で、雇用形態は常用雇用型派遣であった。氏は、この派遣元に1999年から7年間勤務することになる。主に親会社が経営する百貨店内の店舗や専門店、路面店など有名ブランド店で働く。仕事は、接客販売、レジ、在庫管理などで、最終的にサブチーフまで任せられるようになる。

2005年に結婚。しばらくそのまま働くが、2006年8月に転職。羽田空港内で和菓子の販売(午前6時~午後3時)のパートとして働く。離職理由は、家庭生活とのバランスをとるため。具体的には夫の仕事が土木関係で朝が早く、アパレル業界で働くと、休みや就業時間が夫と合わないことをあげている。その後、体調を崩し和菓子販売のパートを離職。失業給付を受けて職業訓練校に3カ月通い、エクセル、ワード、簿記、ビジネスマナー等を習う。その後、求職活動を行うがリーマンショックが起こって仕事紹介が減り、短期で定額給付金の受付業務に1カ月半就く。現在は、再び、羽田空港で洋菓子の販売に派遣されている。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

美容師を辞めて居酒屋でアルバイトしている時に、正社員希望で求職活動を始める。10社程度、アパレルやエステ関連の会社に応募するが実務経験がなかったため不採用となる。求人誌に勤務先のブランド名が載っていた事から応募した職がたまたま派遣であった。雇用形態は常用型派遣(契約社員形態)であったため、7年間の勤務の間に雇用が途切れることはなかった。そのため、氏は派遣労働を続けていた理由として、「いわ

ゆる派遣社員でよく言われる『波』がなく」「派遣だからという問題がなかった」ことを挙げている。

現在、結婚してからは、家庭生活とのバランスを取るために派遣労働を選んでいる。また、今年は働いていない期間が長かったため、年内での就業は扶養範囲内に収めようと週2~3日(月70時間程度)の就業に留めている。

3. 派遣元について

これまで稼働した派遣元は3社。

最初の派遣元(派遣元a)は、大手アパレル会社のグループ会社であった。雇用形態は常用型派遣(契約社員形態)で、派遣先との派遣契約が途切れても、派遣元との雇用契約は継続していたため、派遣先は途切れることなく紹介されている。

氏は、アパレルの接客販売に携わることが初めてであったため、派遣元から、接客の基本として、挨拶の仕方やブランドの説明(歴史やターゲット層、サイズなど)といった教育訓練を受けている。新規店舗に移る時にはこういった講習を1日受けたという。

派遣元aの担当者とは、月1回給与明細を手渡しで持ってくる時に、いろいろと話をしたという。

「月に1回、お給料のときに必ず手渡しで明細をいただきました。そのときに、一緒にお茶を飲んだりとか、そのときに給料の打診もありますし、上げてくださいという交渉もしたりとか、あとは最近どうですかみたいなのはありました。(中略)あの会社は多分(フォロー体制が)よかったんじゃないかなと思います。今ほかの派遣会社に入って思ったことですが、」

氏は、現在、仕事と家庭とのバランスを取りながら働いており、働く時間帯や休みの曜日を条件指定している。現在の派遣元cに関しても「90点」と高い満足を示している。「(以前の働き方)働くことに対しての意欲的なもの、多分モチベーションとかも違うので」としながら、満足している理由は「私が出した条件は満たしてくれている」と話している。

4. 派遣先について

氏はこれまで6つの派遣先を経験している。

常用型派遣である派遣元aからは婦人服販売で4店舗に派遣されている。最初の派遣先は、新規オープン専門店ビル内のブランドAであった。店舗運営は派遣元aに業務委託されており、店長以下全員が派遣元a

からの契約社員であった。常時6人が店舗におり、9人の社員がシフト勤務していた。氏は、この店舗に2年半勤め最終的にサブチーフとなっている。その後、店舗の業務委託契約が解除されることに伴い、直接雇用を打診されるが、労働条件が低下し、業務が忙しくなることが見込まれたため断り、ブランドBに移動することになる。

次のブランドBに派遣されるまでの3カ月ほど空いた期間に、短期の販売(1~2カ月)に派遣される。

ブランドBは、百貨店内の小規模店舗であった。店員は3人で店長と氏が派遣元aからの派遣社員で、もう一人はマネキン¹であった。小規模店舗で常時1~2人体制のシフト勤務であったため、全員の販売員がある程度のレベルに達していたという。2年勤め、店舗が撤退することになりブランドCに移動する。

次のブランドCも、百貨店内の店舗であった。店員は5人。同じ派遣元からの派遣社員は氏のみで、アパレル会社からの社員やマネキンなどさまざまな雇用形態の人が混在していたが、特に問題はなかったという。同店舗に2年勤め、離職する。

これらアパレル販売での労働時間はシフト制で1日7時間、週5日労働であった。夜9時まで営業している店舗もあったため、生活は不規則にならざるを得なかった。また土日に休みを取ることは難しかった。残業はセール前などの繁忙期に増えたという。平常時で接客等で残業になった場合には、「好きな日に早く上がり」、金銭的ではなく「時間で解決」する方法をとっていたという。

現在の派遣先は、羽田空港内にある洋菓子店での販売である。週2~3日、朝6時から午後3時まで働いている。氏は、アパレル販売の後にパートで働いていた職場が羽田空港にあったため、空港のレジシステム等には詳しい。空港で使っているレジは、さまざまな電子マネーに対応しているために、操作が「面倒くさく」、通常は、レジ研修を受ける必要がある。そのため、商品知識を覚えただけでスムーズに仕事に就けた。

5. 能力開発、スキルについて

販売業務で求められる第一の能力は、「即戦力」であるという。それは、アパレル販売であっても、現在の洋菓子の販売であっても変わらないという。ただし、アパレル販売では、業務が現在の洋菓子販売より複雑である。

氏は、アパレルの販売業務については、派遣された当初は未経験であったが、店長も同じ派遣元の社員であり、OJTで仕事を教えてもらっている。仕事内容は年を追うごとに高度になり、最終的には、サブチーフとして在庫管理を担当するようになる。販売員として

自信を持って働けるようになったのは、4~5年経った頃であった。

「一通り仕事を覚えたの、サブに回ったとき(1年半)ぐらいですかね。『あ、一人前かな』と自身では思いましたけれども、実際感じたのはブランドB(4~5年目)ですね。」

アパレル販売に就いていた時は、特にクレーム対応が難しかったという。店長がいない場合には、自身の判断で行わなければならない。専門店の場合には店舗内で収めるが、百貨店の場合には百貨店側も絡んでくるため、こじれた場合には百貨店のマネージャーに相談することになる。

「取り換えるとか取り換えないとか、段階があるじゃないですか。まず同じ商品を取り換えるとか、だめだったら違う商品を探してくるとか、だめだったら最終的に返金とかというのがあるんですが、それをどのぐらいまでやってくるかとか。」

また、ブランドBに就く前に短期で個人経営の店舗に派遣されているが、そこで「ものを売るということの基本」を教えてもらったという。

「別に商品が入ったときじゃなくても、お手紙をまめに書いたりとか、顧客さんになったらお誕生日のときにお花を送ったりとか、入院されている方がいらっしゃったので、お見舞いに社長さんが行ったりとか、そういう商いの原点といたら変ですが、そういうものを改めて知りました。」

現在の仕事には、アパレル販売で求められるような能力が必要だと感じていない。現在の仕事は極めて定型的で判断業務はほとんどない。派遣先からは「何も言わなくてもやってくれるから、楽でいいです」と評価されているという。

派遣でキャリア形成出来るかという問いに対しては「経験を追いながらキャリアアップというのは、必然的に出来ると思う」としながらも、正社員には、キャリアを培うための教育がなされていたり、その道が用意されていたりするが、派遣では行きどまりであり、「難しいと思う」と話している。正社員は会社全体の売上やマーケティングなど、本社との関わりが深いのが、派遣やパートは店舗のことしかわからない。責任も派遣は「中途半端で、何でもお伺いを経てないといけないところが難しい」という。氏の話から、自分である程度判断して仕事をしたいという思いが読み取れた。

また、アパレル販売では20歳代半ばくらいが一番「重宝」され、年齢が高くなると派遣されることが難

しくなるという。正社員であれば「スーパーバイザーや教育担当になったり」という道があるが、派遣の場合は売れる物次第で年齢上限が生じる。下着売り場や高級ブランドは比較的年齢は高いという。

6. 時給額及び年収について

美容師（正社員）の初任給は基本給 12 万円プラス業績給であった。シャンプーした件数などに従い加給される。また、シャンプーなどのオリジナル商品のノルマが月 3 万円分あり、売れなかったらその分給与から引かれる仕組みであった。平均すると大体、月あたり 17 万円程度であった。社会保険等には加入していなかった。

居酒屋のアルバイトは、時給 1,000 円、深夜手当が付くと 1,250 円となった。月あたり 15~6 万円程度であった。

アパレル販売の派遣で給与は段階的に上がっている。日給制で、最初は 7,000 円（時給 1,000 円）、半年後に 8,000 円（店長が、氏が派遣社員の中でも年長であることを理由に給与を交渉してくれた。それに従い少し責任の重い仕事がシフトされた）、最終的には 9,500 円、年収 240 万円程度になった。半年に 1 度契約の見直しの時に給与の交渉を行っていた。「上がる場合と上がらない場合がある」が「下がったことはなかった」という。交通費は支給された。

和菓子販売のパートは最初時給 1,150 円、その後半年して 1,200 円、さらに半年して 1,300 円に上昇、最終的に年収は 260 万円程度。この時が年収が最も高い。

定額給付金の受付業務への派遣では、時給 1,250 円。

現在の販売業務への派遣は時給 1,100 円、今年の年収は 100 万円程度に抑える予定。交通費が支給されている。

アパレルで働くのなら、希望額は 1,300 円以上という。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元、派遣先ともに満足している。理由としては、自身の条件とした仕事が紹介されていることを挙げている。

具体的には、早朝からのシフト勤務で自宅から近い職場、扶養の範囲で就業調整しながら働くという条件である。また交通費も支給されていることも大きい。また、職域が限定されていることにも満足している。

8. 派遣社員で働くことについての考え

氏は派遣を家庭との両立を目的に選択しており、働き方に大きな期待はしていない。ただ、正社員に比べると雇用が不安定であったり、ボーナスがない点で不満足であるという。現在の派遣先には、現在の生活リ

ズムが変わらない限り、勤め続けたいと考えている。

また、常用型派遣という働き方については経験上、「とてもいいと思います」と答えており、その大きな理由に雇用不安を感じなかったことを上げている。

9. 正社員への求職活動の有無について

居酒屋でアルバイトをしていた時に正社員を中心に求職活動を行っている。またアパレル販売の時に一度、派遣先で直接雇用の募集に応募したことがあるが、採用されなかった。それ以降、正社員への求職活動はしていない。今後も「結婚してしまったので、ないと思います」と話す。

10. 正社員になる上での障害

結婚していること（家庭優先になること）、年齢。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後も派遣もしくはパートで働きたいと思っている。夫の収入だけでは難しい面もあり、自身で自由になるお金も欲しいため家計補助的に働きたいと考えている。時間的には来年以降、フルタイムでも構わないが、夫との生活時間を合わせるために現在の空港での朝が早いシフト勤務が最適だと考えている。

氏は、自身を「家でじっとしているタイプではない」と分析しており、この働き方を選択しているのは家庭を優先しているからで、同様の働き方で正社員で働けるのであれば働きたいという。短時間正社員など自身で労働時間を選択できる形であれば、それに越したことはないと話している。

12. 現在の家庭環境について

夫と二人暮らし。結婚した時に家（マンション）を購入。貯蓄は「ほとんどない」。実家の両親は健在。弟は独立。父親は自営業であったが、現在年金生活、母親も自営業を手伝っていた。

13. 派遣労働全般に対する要望

交通費：支給してほしい。

社会保険：6 カ月働いてから加入ではなく、働き始めたら加入させてほしい。

賃金：定期的な昇給をして欲しい。

14. その他、印象等

家庭生活とのバランスをとるためにうまく派遣労働を利用しているケースである。夫の仕事の関係上、生活パターンが朝型であり、朝早くから勤務出来る（店が開く）羽田空港を希望している。いわば地域限定、時間限定で働くことに魅力を感じている。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1996年3月	22歳	美容師専門学校 卒業	学生	短大卒業後、美容やファッションに興味があり入学。美容師の資格を取る。	
1996年4月～ 1997年12月	22～ 24歳	美容室	正社員	実家に近い美容室に学校求人に応募して就職。ノルマなどに負担を感じて離職。	お客様への美容技術提供・給与ソフトのPC入力・材料の発注・在庫管理
1998年1月～ 1999年8月	24～ 25歳	居酒屋	パート・アルバイト	実家近くの知り合いの居酒屋。	居酒屋でのホール担当・接客、レジ業務。アルバイトの間に、色彩検定やカラーコーディネート、着付けなどを勉強、資格を取る。
1999年8月～ 2002年5月	25～ 28歳	ブランドA(専門店ビル)、販売	常用雇用型派遣	正社員で求職活動するも実務経験がなく不採用となる。たまたま見つけた求人に応募したところ派遣であった。新規出店の店舗に派遣される。派遣元と店舗の業務委託契約が切れ、移動。(派遣元a社)	接客、販売、レジ業務、在庫管理、インターン生教育。サブチーフになる。
2002年5月～9月	28歳	アパレル販売(短期)	常用雇用型派遣	ブランドBに就くまでの期間の短期派遣。(派遣元a社)	接客、販売。
2002年9月～ 2004年8月	28～ 30歳	ブランドB(百貨店)、販売	常用雇用型派遣	店舗撤退に伴いブランドCに移動。(派遣元a社)	接客、販売、在庫管理、次期商品発注。
2004年8月～ 2006年8月	30～ 32歳	ブランドC(百貨店)、販売	常用雇用型派遣	結婚後、夫との生活時間を合わせるために離職。(派遣元a社)	接客、販売。
2006年8月～ 2008年8月	32～ 34歳	和菓子販売	パート・アルバイト	羽田空港内の和菓子店での販売業務。空港は朝が早いシフト勤務があり生活時間に合わせやすかった。体調を崩して離職。	食品の接客、販売、店舗の日付、在庫管理、商品発注、商品移動指示。アルバイトリーダーとして各店舗補助。
2008年9月～ 2009年2月	35～ 36歳	失業保険、職業訓練	無職		PCスキル、ビジネスマナー、企業実習など。
2009年3月～ 2009年4月	36歳	定額給付金、受付業務	登録型派遣	リーマンショックで仕事紹介が減り、短期でつなぐ。(派遣元b社)	受付
2009年5月～	36歳	洋菓子販売	登録型派遣	羽田空港内の洋菓子店での販売業務。空港は朝が早いシフト勤務があり生活時間に合わせやすい。(派遣元c社)	販売

¹ マネキンとは、人材紹介会社に販売員が登録し、職場を紹介される。雇用関係は、紹介先(職場)にある。

1. 主な職業経歴

東京の大学(経済学部)を卒業する。教員志望(中学、高校社会科)であったが、採用試験に落ちてしまい、引き続き試験に挑戦するため、勉強と両立できる仕事を探す。卒業後、東京A区の区民ニュースに掲載されている、児童館の学童クラブの児童指導補助員(非常勤職員)の募集広告を見て応募、採用される。仕事は、放課後小学校から返ってくる学童と「一緒に遊んだり、宿題をみたり、終わった片付けて掃除」といった内容であった。勤務時間は平日午後1~6時の5時間で、時給は1,200円、月あたり12万円位であった。ただし、夏休みと冬休み期間は、朝9時から6時までで、月あたり20万円程度になった。

その後、2年弱して、B区の学童クラブ(非常勤職員)に転職する。その理由として、社会保険に入れること、月給制であることを挙げている。B区の学童クラブでは、採用試験(小論文、集団面接)が実施されていた。採用条件はA区よりも厳しかったと振り返る。B区では通年で月給18万円弱、朝10時~6時の勤務で木曜と日曜が休みであった。この学童クラブで1年間働き、その後離職する。その理由は、3年間教員採用試験を受け続けたものの、すべて不合格だったため「25歳になって、そろそろどうしようか」と思い、就職活動に踏み切った。

就職希望の業種は、病院やクリニックで、ハローワークや就職情報誌で、資格や経験がなくても正社員として採用してくれるところを探していた。医療関連の仕事を希望した理由は、これまで「人と接する仕事をしてきたこと」「自身が体が弱く病院に行くことが多かったため身近だった」ことを挙げている。勤務条件としては、家からあまり遠くない範囲で、土日休みを希望していた。何十社と応募し、面接にこぎつけたのは5社程度であった。多くは未経験だったため断られている。最終的に、「未経験でも可」「医療事務を教えます」といういた歯科診療所に採用され、「正社員」として働き始める。しかし社会保険に加入してもらえず、ボーナスは1年目は支給されず、その後支給されないまま離職することになる。労働時間は、休み時間なしで朝10時から夜8~9時頃まで働いていたが、残業代も支給されなかった。また、医療事務のことも、他の社員が行っており、ほとんど教えてもらえなかったという。

このような状況から、入社してから1年半で離職する。その頃、医療事務の資格試験を受験するために勉強中であった。たまたま見つけた耳鼻咽喉科の診療所の求人に応募したところ、正社員で採用された。この病院では、前の歯科診療所とは異なり、比較的大規模で、社会保険

やボーナスも完備されており、医療事務の仕事も出来るところであった。

仕事内容は、診療医療報酬の点数計算をコンピュータ(通称「レセコン」という)入力で行うことが中心であった。レセコンへの入力作業は、先輩社員から教えてもらい、3カ月ほどすると慣れて出来るようになってきた。

労働時間は一日8時間労働、水、日曜日が休日、月給18~19万円であった。ボーナスも年間100万円程度あった。残業代も支払われた。しかし、非常に忙しい診療所で、早出、残業は頻繁で、特に月末月初は保険請求業務に追われ、夜11時くらいまで働くことが恒常的であった。氏は元々体があまり丈夫でなく、過労で持病が悪化し、救急車で運ばれて入院することもあった。親にも心配をかけるため、2年半勤続後に離職する。その後、残業がないという条件で正社員の職を探し(ハローワークや医療事務専門の求人ネット等)、30社程度応募したが、面接にこぎつけたのは5~6社、最終的に採用にいたらなかった。採用に至らなかった理由を、氏は「たぶん、年齢的なこととか、体調」と答えていた。そういった経緯から「正社員でも派遣社員でもどっちでもいいや」と次第に考え方が変わった。

求職活動している時に、派遣で夜間、祝日診療の医療事務を病院で携わる。1カ月働き、現在の派遣先を紹介され、現在に至る。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏は、歯科診療所を離職し、耳鼻咽喉科の診療所に転職する間、派遣会社3社程度に登録している。すべて大手独立系の派遣会社である。その際、派遣会社A社から単発で2週間のカルテ整理の仕事で派遣される。この時は、資格試験の勉強中で転職活動のつなぎとして派遣として働いている。

耳鼻咽喉科の診療所を離職した際には、5社に登録をし直している。ほとんどが医療などの専門職に特化した小規模な派遣会社である。この時は、ネット上で派遣先の仕事案件から登録をしている。最初は正社員としての求職活動中のつなぎとして短期派遣で働いていたが、その後長期派遣で働くことを選んだ。現在の派遣先も残業が少ないことで決めている。

3. 派遣元について

登録した派遣会社数は8社のうち、これまで働いた派遣会社は2社。1つは、現在の派遣先(一番最初の単発派遣も同じ)で大手独立系派遣会社、もう1つは看護師派遣が中心の派遣会社である。現在は健康保険、雇用保

除、年金等はすべて加入しているが、単発、短期の派遣では期間が短かったこともあり、加入していない。フォローは、「あまりない」といい、これまで電話が1度かかってきたきりだという。

4. 派遣先について

一番最初の派遣では単発でカルテの整理をしていた。2番目の派遣では、短期で病院の平日夜間と祝日の受付と医療事務の仕事であった。週2〜3日、平日は夕方4時45分〜夜10時15分、祝日は1日の勤務であった。

現在の派遣先は、心療内科専門の市立病院の入退院係である。入退院業務は、基本的に入院施設のある病院でしか発生しない医療事務である。入院している人が処方される薬や検査内容を日々入力し、退院する時に精算し請求するといった業務になる。定型的な仕事であるが、現在の業務をこなせるようになるには「2〜3年程度」の経験が必要、と語る。仕事内容は、入ってから徐々に広がりを見せているという。入力以外の仕事が、3〜4割を占めるようになってきているし、今後も増えるだろうという。

「最初は本当に入力だけだったんですけど、だんだん次の日に入院してくる方の用意、いろいろ書類とか用意するものがあるって、そういうのをやるようになったりとか、あとは新しく、いきなり入院する方とかもいるんで、そういう人の手続きとかかっていうのがちょっと増えてきて、最初よりはやることが多くなりました。」

医療事務を行う職場の人員構成は、課長以下、正社員3名、パート2名、派遣社員が5名いる。このうち、入退院係は正社員1名、パート2名、派遣社員2名の計5名である。

正社員と派遣社員の仕事は7割程度重なっているという。レセコンへの入力業務は派遣社員とパートが中心に行っているものの、正社員が行うこともある。保険請求に関しては同様に確認する。正社員が他と異なるのは、主に入院患者の出入りの全体的な管理を行っていることであるという。派遣社員とパートの仕事はほとんど同じだが、パートは基本的に入力業務が中心であるという。派遣社員は、入力業務に加えて、それまで正社員が行っていた書類手続きなどを行うようになっていく。パートの年齢は50歳代、他病院でも勤続経験が長く、ベテランであるという。話から類推すると、正社員の仕事の次に難しいことを派遣社員がやり、パートがもっとも単純な作業を行うという職場構造となっている。

正社員等との待遇差はあまりかんじないが、唯一ロッカーの幅が狭く「鞆が入らない」、正社員のロッカーは「こんなに大きいんです」と語っていた。

週40時間労働で、週に1時間程度残業がある。もともと残業が少ないことを優先したこともあり、通勤時間は片道1時間と多少かかる。ただし通勤費は全額支給されている。

5. 能力開発、スキルについて

歯科診療所に勤めていた時に、医療事務の講座に毎週土曜日、3カ月程度通い、その後試験を受けて医療事務の資格を取る。資格取得に必要な経費は15万円程度だったという。医療事務の仕事に就くには基本的には、医療事務に関して知識がないと、実務に就いた時に飲み込みも遅くなるし、求職している時には資格の有無は必ず聞かれるため、資格は必要であるという。事務といえども、一般事務とは全く異なる専門職であるという。

医療事務では資格と共に、実務経験が必要とされる。歯科診療所にいた時は、まったく医療事務の仕事に携われなかったが、耳鼻咽喉科の診療所に転職し、そこでOJTで経験を積む。先輩社員から教わることもあれば、どうしてもわからない時には、医療事務協会や役所に電話をして自身で確かめることも多かったという。

「どうしてもわからないときは、自分で電話をしました。点数の本があって、(中略)医療事務協会みたいなものがあるんで。あと保険の、今子供って医療費がただなんですけど、そういうのとかで知りたかったら、とにかく役所とか、私はもう片っ端から電話をかけて、『〇〇区の耳鼻科に勤めてる者なんですけど』って言って。あとは、保険請求する国保の審査会とか社保のとかですわ。」

医療事務に携わっていく上で、大切なことは「お金に係ることなので、正確に、ということですね。回数とか量とか、間違えてはいけないので」と語る。また、レセコンへの入力作業も、薬や法改正の知識がある程度ないと、機械任せには出来ず、最終的には人間がチェックするスキルが要とされるという。

「例えばですけど、ガスターだったら10というのと20って規格が違うので、そこを間違えたりしてはいけないし、1錠なのか2錠なのかとか、7日出すのか、14日出すのかとか。あと薬によっては、何日までしか出しちゃいけないという決まりとかがあるので。」

(レセコンでガードはかからないのか?)

「それが、そういうのはまだだめで、これ以上は出せませんとかっていうエラーは出ないんですね。」

(打ち込む人が覚えなければならぬことがたくさんある?)

「結構あります。あと、2年に1回改正があるので。その点数自体のなんですけど。だから、去年まではこの処置がとれたけど、今年はどうとれないとか、そういうのでいろいろ。(中略)

全部機械ではなぜかだめなところがあって。機械でエラー出して『抜きなさい』っていうから抜くんですけど、抜いたら、その後また機械が『何で抜くの』って言うんですけど、そういう、何て言うんでしょう、つじつまが、合わせろっていうから合わせたのに、それをまた向こうでは、つじつま合っていないよって言うようなことがあるので、全部その機械に任せてとだめという。」

派遣社員をやりながら、能力開発出来るかという問いに対しては、「やる気があれば」「本人次第」という答えであった。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

最初の単発のカルテ整理の仕事は、時給 1,200 円、1 日 8 時間労働で 2 週間働く。

2 番目の夜間祝日診療の医療事務の仕事は、時給 1,450 円。平日 5 時間半勤務、祝日勤務で週 2~3 日労働で約 1 カ月働く。残業なし。

現在の派遣先では時給 1,300 円。年収は 280 万円程度。現在の派遣先に来てから半年経つが時給の変化はない。仕事の広がりは見られるが、時給が上がる気配は「ない」という。

医療事務は一般的に「すごい時給が低い」ため、相場からみると現在の派遣先はいい方だと語る。大体多いのが「1,000 円」という。氏は、医療事務が資格が必要な専門職であるにもかかわらず、一般事務の相場よりも低いということに「ひどいんです」と語り、「一般事務と比較して、せめて 1,600 円くらいあったらいいのに」と語っていた。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣会社 A 社の満足度は 80 点。プラス評価として、自分の希望通りの仕事につけたこと、交通費が最初の規定の 1 万 5 千円をオーバーすることを伝えると、オーバー部分を派遣会社側が負担してくれたことを挙げている。マイナス部分は、フォローの頻度が少ないことを挙げている。

現在の派遣先の満足度は 80 点。仕事の広がりがあることを、自身の将来の「ためになるんじゃないかな」とプラスに評価している。マイナス点はロッカーが狭すぎることを挙げている。

8. 派遣社員で働くことについての考え

あまり残業がなく、早く帰れる、残業した場合にはきちんと支払われる、社会保険にも加入出来ていると、一般的に派遣労働に対する満足度は高い。現在の病院にいる限り、突然契約解除されることはないだろうと、雇用不安はあまり感じていない。

期間の定めのない派遣社員（常用型派遣）に関しては、派遣先が自身で選択できない場合には、あまりなりたくないという。基本的には派遣先は自分の都合で決めたいと考えている。

9. 正社員への求職活動の有無について

現在、正社員にはなりたいと思っているが、ネット上で求人を見る程度で、具体的な正社員への求職活動は行っていない。現在の派遣先の上司が、派遣から正社員転換しており、病院側も積極的に正社員転換を進めるスタンスであるため可能性はあるという。しかし、本人は、「なりたような、でも、どっちかな」と迷いもある。その大きな理由は賃金で、その上司に、派遣社員で働いていた時が 21~2 万円、正社員になって 17~8 万円に下がったと聞く。また、派遣社員だと残業代が 5 分間隔で付き、正社員は 6 時から 6 時半までは休憩時間で、残業が付くのは 6 時半以降で、そもそも正社員になったら残業代は付けづらいと語っていた。

医療事務では、正社員でも「14 万円とか、結構あるんですよ」と賃金の低さを語っていた。

10. 正社員になる上での障害

パソコンのエクセルが苦手であること、年齢、という。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

氏は、仕事と余暇のバランスが保てる働き方がよいと考えており、現在は達成されている。余暇の過ごし方は、友達や家族と旅行したり、読書やネットをしたり。余暇に費やす金額は月 5 万円程度である。以前の職場である耳鼻咽喉科の診療所では、忙しすぎて「仕事から帰ってきて何かをするということがほとんどできなかったので、それより今の方が自分の時間がある」と感じている。

将来的にいずれは結婚して子供は欲しいと思っている。子供が生まれても、仕事は続けたいと考えている。「バリバリとまではいなくても、週 4 日ぐらいは働きたい」と思っており、子供が小さいうちは今よりも就業調整をし、大きくなったら今ぐらいに働きたいと考えている。

氏は、ある程度経済的に自立をしたいという考えがあり、また外とも常に接点を持っていたいと考えている。

12. 現在の家庭環境について

両親同居。世帯年収は 800 万円程度。持家。父親は現役で働いており（調理師）、母親はたまにパートで働くこともあるが、基本的に専業主婦である。姉は結婚して家を出ている。

特に家に生活費等を入れることはしていないが、両親

の医療保険料を氏が支払っている。貯蓄も毎月6万円積み立てている。

13. 派遣労働全般に対する要望

賃金をあと300円程度、時給1,600円程度まで上げてほしい。医療事務の賃金相場が技能に比して低すぎる。

労働時間をあと1時間程度減らして7時間程度にしたい。ただしその分収入が減ってもそれに関してはいとわない。

医療事務に関して、保険の診療報酬の請求のポイントや最新の情報といったような講座や研修をやってくれたら行きたい。医師会などの協会等の主催で行っていて、自分で申し込んで行くこともあったが、情報が集めにくい。もう少し手軽に情報が得られて行ければありがたい。定員オーバーの講座も多く、ニーズは高いと思う。

福利厚生として、正社員と同様に「靴」が入る程度の広さのロッカーが欲しい。

派遣会社のフォローは、全くといってないので、もう少し見てほしいと思う。

14. その他、印象等

氏は、体があまり丈夫ではないこともあり、長時間就業することをあえて避けている。残業の多い職場で正社員で働いていて体を壊し、それから再び残業の少ない正社員の職を探したが見つからず、派遣社員として現在働いている。現在、仕事と生活のバランスは良好であり、派遣労働に対しても概ね満足ではあるが、正社員になりたいという気持ちに変わりはない。派遣社員を「5年も6年もやっているのは嫌」だという。現在の職場は、家からは多少遠いが、職場環境もよく、上司が派遣から正社員に転換した人物で病院側も正社員転換には積極的であるため、今後正社員に転換する可能性はある。しかし、給与は月給レベルでは派遣社員よりも低くなり、収入増加はあまり期待できないことから、実際に転換の打診をされた場合少し迷う、といったかんじである。氏がいうように、医療事務は一般事務などと異なり特定の専門知識や技能が必要とされるにも関わらず、時給が1,000円程度と他の事務職派遣に比べて低い。正社員になったとしても給与が低いことには変わりはないとされている。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
2002年3月	22歳	大学卒業(東京)、経済学部	学生	教員志望(中学、高校社会科)。	
2002年4月～ 2004年2月	22～ 24歳	東京A区、学童クラブにて勤務	非常勤職員	教員採用試験に落ち、次年度の試験を受ける予定で、勉強しながら働ける仕事を探していた。	教員試験の受験勉強をする。
2004年3月～ 2005年3月	24～ 25歳	東京B区の学童クラブにて勤務	非常勤職員	A区よりも労働条件のよいB区の同様の仕事に移る。教員試験に不合格となり、就職活動を始めるために離職する。	
2005年4月～ 2006年10月	25～ 27歳	歯科診療所で歯科助手として勤務	正社員	「未経験可」「医療事務」という正社員求人だったが、働いてみると、社会保険は加入出来ず、残業代は支払われず、ボーナスも支払われなかった。また医療事務もやらせてもらえなかった。	医療事務の資格取得のための勉強をする。
2006年10月～ 11月	27歳	カルテ整理の仕事(2週間)	登録型派遣(単発)	求職活動中のつなぎとして	
2006年11月～ 2009年4月	27～ 30歳	耳鼻咽喉科クリニックで受付・事務業務	正社員	医療事務の資格取得の勉強中に採用される。社会保険、残業代、ボーナスもあり、医療事務を中心とした仕事で希望通りだったが、非常に忙しく、持病が悪化し離職。	
2009年4月～ 2009年5月	30歳	公立の休日・夜間クリニックで受付業務	登録型派遣(単発)	求職活動中のつなぎとして	残業がないことを条件に正社員で探していたが、難しかった。
2009年5月～現在	30歳	都内の心療内科で入退院業務	登録型派遣		

1. 主な職業経歴

2000年、東京の短期大学卒業。専攻は経済学。「超氷河期」と言われていた時期であったため、求人が少なく就職活動に苦勞する。エントリーは30社、面接はそのうち10社程度受けた。専攻が経済学部であったため、学校求人が銀行や金融系に限られてしまっており、周りの雰囲気もこの分野に限定されていた。しかし、どうしても興味ももてず、消費者金融の会社から内定をもらったが、卒業間際に辞退した。

卒業後、新聞の折り込みで見つけた、自宅の近くのCD、DVDのパッケージ工場で平日朝9時～夕方5時まで契約社員として働く。パッケージラインには100人ほどのパート社員（多くは年配の主婦）がおり、1グループ20人単位で正社員のリーダーが統括していた。職場からは、「次の働き口が見つかったら、いつでも辞めていいよ」と言われており、業界を絞らず、事務職で仕事を探す。1年半ほどした頃、求人誌をみて応募し仕事が決まるが、その際氏は、この仕事が派遣であることを知らなかった。派遣元は技術者派遣を中心とする小さな派遣会社で、多くは常用雇用型派遣であった。氏も、契約期間が明確に取り交わされておらず「やめたいと言わない限り、ずっと働けますよ」と言われており、「ゆくゆくは（その派遣会社で）正社員にする」という話があり、常用雇用型派遣であったと推測される。

最初の1週間は派遣元の事務所で研修を兼ねて働き、その後、大手運送会社宅配事業所の一般事務に派遣される。ここで約2年間働く。事業所が統合されるに伴い、氏の仕事が無くなることになり、また1週間ほど派遣元の事務所で働き、その後、同じ大手運送会社の輸送部門の事業所に繁忙期の6カ月間限定で派遣されることになる。その後、契約満了で離職、同時に派遣元も退社する。

その後、大手派遣会社を中心に仕事を探す。氏は、エクセル等のOA操作などの経験があまりなかったため、期間限定の派遣にまず就くことを勧められ、就いたのは金融関連会社の住宅ローンの審査を行う部門で資料を作成する仕事であった。1年半勤め、間を空けずに大手不動産会社の賃貸マンションの投資部門の派遣に移る。同時に派遣元も変わっている。ここでは主にエクセルを駆使して投資会社への月次報告の資料を作成する仕事で、ありとあらゆる事務作業を行った。正社員と同様に判断業務も多かったため、正社員登用の話が出るが、不動産業界に身を置くことに疑問を感じ離職。その頃から、どの業界で働きたいのかを改めて考え、旅行関連の仕事に絞って仕事を探し始める。しかし、業界未経験者ではなかなか職をみつけられなかった。しばらく粘ったが決まらず、短期の派遣で大手通信会社で働き始める。

最初は4カ月の短期限定で始まった仕事であったが、派遣先からの要請で更新が続き、長期になる。氏がいた部門では通信ケーブルをビルからビルへとつなげていく設計を行っていた。氏は、最初エクセルの能力を乞われて一般事務として入職し、設計後の工事の調整のための資料を作る仕事を行っていたが、「気がつけば、設計も行うようになっていた」という。設計を担当するようになって、「テクニカルサポート」という技術派遣に契約が変わったという。しかし旅行業界で働くことを諦めきれず、離職。その後、旅行業界を中心に求職し、3カ月の無職期間を経て、現在、旅行業界のコールセンターで働き始めて3カ月になる。あと3カ月ほど働いて、転職しようと考えている。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

正社員の求職活動中、求人誌でみつけた会社に応募したところ、たまたま派遣労働（常用雇用型派遣）であったことがきっかけである。しかし、この会社では、派遣契約が切れた時に、自身が希望しない遠い勤務地への派遣を打診された。氏は、この後、大手の派遣会社での派遣の状況を調べ、自身の希望に合った仕事や勤務地など、選択肢の幅が広いと感じたという。

「今まで何も疑いなく、言われたことでずっと働いて、何か言われたまま異動もして、それでいいのかなってあって。(中略) ▲▲(次の派遣先)の仕事と言われたときに、こういうのがいわゆる派遣なんだな、と思ったんです。要はこの会社(派遣元)しか知らなかったんで、他にCMでやっているような大手の派遣会社さんってあるじゃないですか。そういうところのことも知らないし。(中略)それで、一度リセットをしようと思って、いわゆる大手の派遣会社さんのサイトを見てみたら、選択肢がたくさんあるんですよ。勤務地も自分で選べるし希望時給も言えるし、希望業界も、やりたいこととかも通るといことで登録をしたんです。」

氏は、その頃、正社員として求職活動をしていない。その理由として、自身がどのような業界で働きたいかがはっきり定まっていなかったことをあげている。

「まだこの時、自分はどこの業界に行きたいということも具体的ではなかったですし、とりあえず事務系の仕事につきたいという希望を出したら、ここ(3番目の派遣先)を紹介されたんです。何で紹介されたかという、やはりワードだったりエクセルであったり、そういったスキルが多分足りなかったと思うんです。なので、とりあえず短期で一度試しに働いてみてはどうですかということで。」

また、非正規雇用の中でなぜ派遣労働を選んだかという理由については、次のように述べている。

「もちろん直接雇用でアルバイトを探すとかもできたんですけども、派遣会社の方が抱えている求人がたくさんあるというのと、その当時の自分のように、やりたいこととかがなく、とりあえず収入の得られる仕事を探しているとなると、言い方は悪いんですけども、どこでもいいので、そういったことでは派遣会社にお任せしたほうがいいのではないかと。」

現在、旅行業界で働きたいという明確な目的が出来た中、派遣で働いているのは、実務経験を積むためである。旅行業界は、業界未経験者を採らない傾向にあり、正社員になるにも、資格と共に実務経験が必要と考えている。

また、派遣労働の最大のメリットは「仕事紹介が迅速で便利」であることをあげている。

3. 派遣元について

現在、登録している派遣会社数は6社。主に大手と旅行業界専門の派遣会社である。派遣先が変わると同時に、ほぼ派遣元も変わっている。

最初の派遣元は、常用雇用型派遣を中心に行っている小規模の派遣会社であった。最初は契約社員で、その後正社員になれるという話であった。しかし、勤務して2年経っても、正社員登用の話もなく、逆に通勤時間がかかる遠い派遣先を紹介された時に、不信感を感じ、辞めている。

「前の■■さん（派遣会社の担当者）が正社員になれるとか事務員になれるとか言っていましたよという話も、当時は自分から話す気にもなれなくて。全くその話が会社内で伝わってなかった。だから、いのように丸め込まれているんじゃないかなという不安というか疑いというものもあったので、ちょっとここはもうお世話にならないほうがいいんじゃないのかなと思って。」

「（大手運送会社の輸送部門での派遣が終わった後）次（の派遣先）行きませんかと言われた場所が▲▲だったので、ちょっと遠かったというもあり、『他にないですか』と言ったら、『ちょっと今はここしかない』と言われたので。（その時は派遣会社での）内勤の話は全くなかった。（▲▲に行かなかったら）ウエイティングですよね。『じゃ、すみませんが自分で探すので』という話をしたら、それっきりです。」

その後、大手派遣会社に登録し、現在は、旅行業界を専門とする派遣会社を中心に登録している。現在の派遣元には、とりあえず実務経験をつけたいということから、「未経験可」の案件の紹介を依頼し、勤務地や賃金などの条件はつけていないという。

フォローに関しては、現在の派遣会社は、多くの派遣

社員を派遣先に入れていることもあり、ほぼ毎日のように営業が職場に来ているという。これまでの派遣会社で大手に関しては、ほぼ月1回は派遣先に来ていたという。

4. 派遣先について

最初の派遣先は、大手運送会社の宅配事業所で一般事務を行っていた。事業所は、30~50人で、氏がいた内勤部門には、所長と派遣社員1人（氏）で残りはすべてパート（8人）であった。氏は主に売掛金の管理を中心に行い、Lotus1.2.3を会計ソフトとしてカスタマイズしたものを使用していた。パートは主に荷物の再配達受付や、長期で受け取れない人の荷物の差出人に連絡したり、といった仕事内容を行っていた。氏も忙しい時にはサポートしていた。仕事は、所長について覚え、2~3カ月で大体出来るようになったという。電話の取り次ぎは初めてであったため、職場の人の会話を聞きながら覚え、出来るまでに1カ月間はかかったという。

勤務は、平常時、朝9時~18時で、週に1日1時間残業がある程度であったが、繁忙期中元、歳暮の時期は、1日も休みが取れないくらい忙しかった。この時期、帰るのは終電であったという。職場の人間関係は良く、繁忙期が終わった後には、長期で休みを取れるように配慮してくれたという。

2番目の派遣先は、同じ大手運送会社の輸送部門で埼玉県の事業所であった。正社員は2人、その他、ドライバーやパートなど20人程度が働いていた。うち、内勤は所長、パートと氏で3人であった。主にチョコレート物流に関わる事業所で、バレンタインデーが繁忙期のピークであった。氏の仕事は一般事務で、ピッキングや輸送データを伝票に起こして手配を行っていた。データの入力専用端末を使って行っており、同じ会社であったが前の派遣先の仕事との継続性はほとんどなかったという。

3番目の派遣先は、大手不動産会社の賃貸投資部門であった。新設された部門で、最初は20人程度で、派遣社員は4人、後に8人に増えた。仕事は主にエクセルを使い、客先の投資会社へ月次報告レポート（物件ごとの入居者数、家賃収入、光熱費など収益関連の資料）と請求書の作成であった。氏は、エクセルをそれまであまり使ったことが無かったため、同期で入った派遣社員にわからないことは聞き、テキストを読みながら勉強したという。仕事の忙しさはある程度自身でコントロール出来たが、月30時間程度残業をしていたという。

レポート作成は派遣社員に任せられており、創意工夫、試行錯誤を繰り返して作成していた。レポートのひな形は投資会社ごとに異なり、定型なものもあったが、一からデータを作り、加工する必要があるものもあった。また、投資会社は入れ替わりが激しく、新しい投資会社向けのレポートに関しては、氏と同期で入ったもう1人の

派遣社員が担当し、定型的になったレポートに関しては、その他の派遣社員が担当するという流れが出来ていた。正社員は客先や入居者との契約で外に出ており、資料については出来上がったものをチェックするだけであった。

氏が受け持つ仕事はどんどん難しく、判断が必要とされるものとなり、仕事も新たに営業事務や総務的な備品管理や正社員の出張の手続きと、増えていった。また、上司がある時から、家庭の事情で不在がちになり、客先や社内の賃貸物件の重要な問い合わせに対して、氏が答えざるを得ない状況になっていたという。当時の心境を、氏は次のように語っている。

「怖いじゃないですか。派遣ですし。何かあったら困るし、責任持てないしと。ただ聞かれたことに関して調べて答えて、それが原因で何かあったら困るから。(中略)何か大きなことになったら、派遣が知らずにやっていたとかという扱いにされても困るし、という話は課長の上の部長、副部長さんとかにしていたんです。派遣会社を通して言ってもらっていたんですけども、聞いてはくれるけれども実際に何もしてくれなくて。何かどんどん嫌になっていきました。」

そういった状況の中、氏と中心的に業務をこなしていたもう1人の派遣社員に正社員登用の話が来る。しかし、正社員になったら、ゆくゆくは宅建とマンション管理士の資格を取らなければならないという条件付きであった。また、月収は派遣社員で働いている時の方がよく、正社員になると成果主義でノルマの点数が給与に反映されるということ、自身がこの業界で働いてみて、「あまり長く続かなさそう」という感触もあり、将来的に不動産業界に身を置くことに疑問を感じ、正社員登用を断り、離職する。

4番目の派遣先は、大手通信会社のデータの伝送路を設計するグループであった。部員は最初は10~15人(うち派遣社員は4人、正社員は6人、その他、請負社員がいた)であったが、辞める頃には30人くらいに増えていたという。氏は、最初は短期での一般事務で、伝送路の設計の後、工事に入るために必要な資料の作成を主にエクセルで行っていた。他の派遣社員は、定型的につなげられる伝送路を設計していた。伝送路の設計とは、簡単に言うと、「ある地点からある地点までをどうやったら一番近くつないでいけるかを考える」のだという。ただ、通信会社によって装置が混在していたり、型式がいろいろあるため、装置を見極めて「パズルゲームのようにつなげていく」のだという。

仕事は最初は正社員のサポート的な業務であったが、その後、テクニカルサポートをする技術派遣として契約が変わり、伝送路の設計に携わることになる。氏は、「なんとなく、正社員の業務をそのままスライドされちゃっ

たんです」と話している。氏に与えられた伝送路の設計は、他の派遣社員に与えられるものよりも、非定型的であったという。

「1本を設定するのに、5分もかからないものを他の派遣さんたちがやっているんですけども、私は10分から15分ぐらい。最悪なのはもっとかかるんですけども、要は最初から線から探す作業から始めるので時間がかかった。」

正社員と氏の仕事はほぼ重なっている。ただし、ケーブルの設計がうまくつなげたとしても、実際にはシステム上つながらない場合もある。マニュアルに載っていないようなケースで、このようなエラーの原因の解析は正社員がすることになっていた。

現在の派遣先は、船関連の旅行会社のコールセンターである。勤務地は自宅から遠く、1時間半かかる。勤務は朝9時半~通常は6時半だが、コールセンター自体が8時まで受け付けているため、7時、8時になることもある。シフト勤務で2~3日勤務で1日休みという流れであるという。部門には、15人おり、うち派遣社員は11人である。派遣社員は主に電話応対、正社員は、旅行のパンフレットに載っているパッケージに関する資料を客先に送ったり、資料を取りまとめたりといった仕事を行っている。

コールセンターには、主に一般客から船の予約が入ってくるが、それに混じって業者の問い合わせや、クレームなどさまざまな内容の電話がかかってくる。氏は「代表電話のようなかんじで、どんな電話が来るのか想像できない。正直、仕事に慣れない」という。仕事自体もマニュアルが存在せず、ばらばらの資料を渡されるが、それを読む時間すら与えられないため、客先対応もその場で初めて見て答えるということも多くあるという。また、氏は、女性の多い職場に行ったことがなかったため、独特の雰囲気にも慣れずあまり居心地がよくないという。

5. 能力開発、スキルについて

氏は、3番目の不動産会社での仕事が「今までのキャリアの中で一番大きかった」とターニングポイントであったと話しており、後の氏の能力開発やキャリアに対する考え方に繋がっている。ここでは主にエクセルを駆使し、自学自習しながら習熟していった。また、派遣先での業務が広がり、高度化し、判断も伴うことになったことも影響を与えている。

4番目の大手通信会社での仕事は、最初は短期でエクセルを使った仕事であったが、契約が延長され、伝送路の設計なども行うようになり、契約自体が一般事務からテクニカルサポートに変わっている。ここでは新たにアクセスも習得する。アクセスに関しては、OJTで職場で教えてもらいながら習熟し、同時に派遣元の研修も実質

8 日程度無料で受講している（とはいえ派遣元の研修内容は、基礎的内容でほぼ役に立たなかったという）。

3、4 番目の派遣先では、仕事の職域があまりはつきりとしておらず、氏も仕事の領域が広がることに関して積極的であったため、正社員に近い働き方となっている。

氏は、旅行業界で働くことを目指すようになってから、10 万円近く支払って、旅行関連専門の派遣会社が主催する研修に通っている。ここで、飛行機のチケットの専用端末での発行業務の検定試験を受けている。しかし、実際に仕事の紹介につながらなかったと話している。

「一番下の級というのは取ったんですけども、実際それを取ったところで、業務、実務をしていないので、あまり正直そこが、その資格を取ったからといって仕事には生かせることはなかったんですね。」

現在、旅行業界で実務経験を積むために働いている。傍ら、旅行業務取扱主任の資格取得に向け勉強している。

氏は、派遣という働き方で能力開発が出来るかという問いに、「出来る」と答えている。その上で、能力が伸びるか伸びないかについては、取り組む姿勢によると話している。氏は、手待ち時間等がある場合には、積極的に声をかけて仕事を得、広がっていき、結果としてスキルアップにつながったという。

「結局やっぱり大切なのは、言われたことを最後まで自分がやるかやらないかですね。派遣って、『私は派遣だからこまめでやらない』という方が多いので。そうではなくて。(中略)『これをやれ』と言われたんだったら、とりあえず最後までやってみようよという気持ちはあります。」

「手待ちが長かったら『他にないですか』というのと、それでそのときに与えられた作業がずっと自分の仕事になっていっちゃったりとか。」

6. 時給額及び年収、派遣料金について

初職の工場ラインの契約社員は時給 1,000 円。

大手運送会社の一般事務の時給は 1,200 円。異動になってから、時給は 1,250 円になる。交通費も実費で支給された。

金融関係会社での一般事務は 1,500 円。

大手不動産会社での一般事務は 1,500 円、その後、職域の広がり等について、派遣元に相談し 1,550 円に上昇。大手通信会社での一般事務の時給は、1,600 円。その後、職域が広がり、契約がテクニカルサポート（機械設計）へ変更になると、1,650 円となる。この時も派遣元が交渉している。

現在の旅行会社の時給は、1,150 円。交通費は実費支給されている。

希望する時給額は 1,500 円。生活していく上でも「最

低ライン」であるという。今は旅行業界での実績を作るために、低くても我慢している。しかし、ここまで低いとモチベーションが下がることは否めないという。

「生活に関して言えば、月 20 万じゃ足りないと思うんです。なので 20 万を超える額、その最低ラインが多分時給としては 1,500 円ぐらいだと思う。また（そのくらいが）、仕事の責任とかそういったものに関してまじめに取り組めるぐらいの金額かなど。今の仕事は、特に業界で経験するためとはいえ、かなり下がっている。下がって気づいたことは、『自分は安い時給で働いているんだから』という何か変な理由づけみたいなきもちになっちゃうのは正直ありますね。」

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

最初の小規模派遣会社の常用雇用型派遣に比べ、「結果的には今（登録型）の方がいい」という。その理由は選択の余地があるからだという。雇用保障があっても、やりたくないことを同じ労働条件でやらされるのであれば、自分の希望条件に合う仕事に就きたいという。

大手の派遣元に関しては、仕事案件の選択幅が多く、研修などが充実していることから比較的満足度は高い面もあるが、多くの派遣会社に関しては「まあ、こんなものか」と割り切っている。特に、小さな派遣会社（最初と現在）に関しては、社会保険の加入がきちんとなされていないことに不満を感じる。現在の派遣先は 4 カ月契約だが、社会保険に入れないという。

現在の派遣先については、全く満足していない。「心がぼきぼきに折れています」という。

8. 派遣社員で働くことについての考え

派遣で働くこと自体については、氏は「満足している」という。その理由として、「いろいろな業界を知ることが出来た」こと、「専門能力の形成が出来た」こと、「仕事とプライベートの時間が両立出来た」ことを上げている。不満な点は、雇用が不安定であることである。

9. 正社員への求職活動の有無について

氏は長期で働けるのであれば、特に「正社員」という雇用形態にはこだわっていない。むしろ、身を置きたい業界（旅行業界）で、やりたい仕事（旅行商品の企画）が出来れば、正社員でも派遣社員でもどちらでもよいと思っている。ただ、正社員は雇用が安定しているという点において、「どちらかといえばなりたい」と考えている。

正社員のデメリットは、求職活動に際して、履歴書をたくさん書いたり採用面接に行ったりということが面倒であること、簡単にやめられないことを挙げている。

10. 正社員になる上での障害

年齢、学歴、資格。特に学歴に関しては、求人が四大卒が多いと感じるという。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

旅行業界で働きたいと思っている。現在通信教育で旅行業務取扱主任の資格取得を目指して勉強中。将来的には、ニュージーランドに観光の勉強のため留学したい、うまくいけば現地で仕事も見つきたいと考えている。具体的には1年間専門学校に通い資格を取り、半年間語学学校に通うというプランを考えている。氏は高校時代にも短期でオーストラリアに留学しており、25歳頃に、留学セミナーに通うなど、もともと氏の思考の中に海外留学があった。

仕事と余暇のバランスについては、氏は「余暇が充実していれば、仕事も充実すると思う」という。現在は、あまり余暇時間がないが、旅行やコンサート、野球観戦など、比較のお金をかけている方だという。将来的に結婚や子供が出来た場合も、「できる限り働く」と話している。

12. 現在の家庭環境について

実家に両親と共に暮らしている。持家。姉は、ウェブ

デザイナーで、社会人になってから中国に語学留学に行き、そのまま中国で仕事を見つけて働いているという。海外志向には、姉の影響があるようである。父親は現役で働いているが、現在はパート。母親は専業主婦。氏は、毎月5万円、生活費として家に入れている。現在貯蓄はほとんど出来ていない。

13. 派遣労働全般に対する要望

社会保険：短期でも、きちんと加入できるようにしてほしい。また、契約終了となって他に移る場合の、離職票など、次の社会保険で必要な書類に関して、発行してくれないところもあるので、迅速に、きちんと発行してほしい。

14. その他、印象等

就職氷河期で非正規労働から初職をスタートさせたケースである。常用雇用型派遣で働くが雑用等が多く、事務やOA能力はついていない。能力が伸びたのは、その後の登録型派遣で、正社員の仕事をどんどんシフトされていった時による。これまで職種や派遣先業種を転々としている中で自身のキャリアについて考え、旅行業界で働くことを決心し、未経験から実績を積むため、多少条件が悪いことを了解して働いている。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
2000年3月	20歳	短大卒業	学生	超就職氷河期時代のため苦勞する。消費者金融会社から内定をもらうが、卒業間近で辞退する。	経済学部。
2000年4月～ 2001年9月	20～ 22歳	CD・DVDソフトパッケージ工場	契約社員	新聞の折り込みで見つけた求人に応募。パッケージラインで働く。自分が本当にやりたい仕事とは何かを探していた。	正社員での働き口が見つかったらいつでも辞めていいよ、と言われていたため就職活動を続けていた。
2001年9月～ 2003年9月	22～ 24歳	大手輸送グループにて宅急便部用の一般事務	常用雇用型派遣	求人情報誌に「事務職募集」と書かれていたため応募。派遣会社とは知らなかった。派遣先の事業所の統合により、別の事業所へ異動。(派遣元a社)	配属される前に派遣元の事務所で1週間仕事する。派遣先では、データ入力、電話の取り次ぎ、ロータスの使い方などを得る。
2003年10月～ 2004年3月	24歳	大手輸送グループにて宅急便部用の一般事務(部門間異動)	常用雇用型派遣	もともと期限付きの派遣で、次の派遣先が都内でも通勤が遠い範囲を指定され、そこに行けない場合は待機になると言われたため、また、正社員になれると言われ続けてその話がいつまでたっても出ないことに不信感を抱き離職。(派遣元a社)	異動が決まるまでの間、派遣元の事務所で1週間程度仕事する。データ入力が主。
2004年4月～ 2005年10月	24～ 26歳	金融関係会社にて一般事務(短期)	登録型派遣	大手派遣会社に登録。長期派遣するには事務経験が必要とのことから、まず期間限定の事務職に就くことを勧められる。契約満了で離職。(派遣元b社)	専用端末による資料作成。
2005年11月～ 2007年4月	26～ 27歳	大手不動産会社の子会社にて賃貸マンション部門の一般事務	登録型派遣	複数の大手派遣会社からの紹介の中から選択。1年半弱勤め、正社員転換の打診を受けるが、不動産業界に身を置くことに疑問を感じ断る。(派遣元c社)	エクセルを駆使して月次報告書等資料を作成。ありとあらゆる事務作業をこなす。職域はほとんど正社員と同様。
2007年5月～ 2009年3月	27～ 29歳	大手通信会社にて電送路(電話回線系)の設計業務	登録型派遣	旅行業界に絞って求職していたが決まらず、とりあえず短期契約で働き始める。旅行業界で働くため離職したものの、仕事がなかなか見つからなかった。(派遣元d社)	専用端末で伝送路の設計。次第に職域が広がり、正社員とほぼ同じになる。アクセスを使うようになる。派遣元の研修も受ける。その後旅行関連に特化した派遣会社に登録、研修などを受ける。飛行機のチケット発行の専用端末の検定を受ける。
2009年6月～現在	29～ 30歳	旅行業界にてコールセンター勤務	登録型派遣	旅行業界の仕事がようやく見つかる。時給も低く家からも遠かったが、足がかりのために働き始める。(派遣元e社)	旅行業務取扱主任の資格取得のため勉強中。

1. 主な職業経歴

1994年3月に短大の国文学科を卒業。大手就職情報サービス関連企業から送付されてくる求人情報を参考に、20社程度資料請求を行う。氏は一般職の事務を希望しており、当時は特定の業種、業界に絞らず、「(求人情報を)読んでおもしろそうだなというところ」と、自宅の近隣であることを条件に就職活動を進めた。会社説明会には6、7社出席し3社ほど最終面接に進んだが、内定が出たのは最初の1社のみであった。氏は「(面接に行って)自分が働くイメージがあった」という大手ソフトウェア流通会社に、営業アシスタントとして就職する。

氏が正社員として就職した同企業は当時、PCのソフトウェア、周辺機器、ハードウェアを量販店に卸していた。氏が入社すると同時に、泊まりがけで1週間のビジネスマナー研修があったという。GW明けに配属先が決まり、各配属先の部で約1カ月の社内研修を受ける。氏は入社当時PC操作に関する知識はほとんどなかったが、この社内研修でDOSやWindows、それらに付随するワード・エクセル等の操作を身に付けた。氏の業務は、外回りである営業担当の補助としての受注入力、問合せ対応や見積り作成、在庫確認等である。職場の人間関係は良好であったが、仕事はWindows95の普及が進むにつれて非常に忙しくなったという。特に99年以降は、月60～70時間の残業が常態化していた。退職のきっかけは、特定疾患に指定されている難病を患ったことである。仕事の負荷が高く、かなりストレスがあったことが原因として考えられるという。氏は一時、歩行も困難な状態に陥り2000年9月より休職(病気休暇)する。休職中に病気の再発を経験したため辞めることを決意し、2002年1月に退職する。

退職して約1年間、傷病手当金や失業手当を受給しながら病気の治癒につとめる。病状が落ち着いた2003年3月に、週1日、2日の単発の仕事を「リハビリ的にやろう」と考え、大手派遣会社数社に登録する。

2003年4月より、登録型派遣にて週1～3日程度のペースで仕事を再開する。派遣された企業は様々だが、主にPCや専用端末でのデータ入力の業務を行った。派遣元には、「単発希望」である旨をつげ、電話で紹介されてくる仕事を予定が合えば行うという形で、仕事を続ける。仕事を再開して半年間で15社ほどの派遣先を経験したが、11月に再発したため、治療に専念する。

約1年間治療に専念した結果、体調も落ち着き、2004年10月より再び派遣労働を始める。当時、「週1日から3日ぐらいだったら働ける」と考えたが、「(契約が)1年とかだと(病気が再発するか)わからない」ことから、契

約期間は2カ月、週1～3日勤務の派遣先を選択する。派遣先は大手服飾ブランドの小売店で、業務はデータ入力であった。当初2カ月の勤務予定であったが、派遣先の見込み違いもあり、結果として4カ月続けることとなった。仕事ぶりを評価され、この業務以降、氏は同派遣先での仕事がある度に派遣先から指名を受けるようになる。その後、様々な派遣先を経験しながら週1～3日ペースの業務を続ける。この間、派遣元より「1カ月フルタイム」の業務を紹介されることもあったが、体調に自信が持てず断っている。2008年以降は、体調も回復してきたため、データ入力より「もうちょっと動きのある仕事」である事務機器操作関連の業務も始める。徐々に仕事量を増やしつつ2009年3月まで、単発の派遣労働を継続する。

2009年4月より、大手派遣元の紹介による週5日の業務を始める。週5日で働き始めた理由は、副作用のある薬を3月で飲まなくともよくなったことと、職場が自宅から自転車で5分という近郊にあったことである。仕事の内容は区役所での定額給付金の窓口業務であった。氏は同派遣先で窓口担当の派遣社員を取りまとめる「リーダー」として勤務している。現在は派遣社員を対象とした大手資格取得スクールの事務受付業務も土曜日(週1日のみ)に入っているため、週6日間働いている。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

派遣労働をするきっかけは、初職(正社員)就業期間中に難病を患ったことである。氏の難病は後遺症が残るものではないが、原因は不明であった。一時的に快方に向かっても、仕事が「できるかもしれないし、できないかもしれない。できなかつたら迷惑をかけてしまう」ので、正社員や契約期間の長い契約社員ではなく、なるべく短期の派遣労働を選んだという。

3. 派遣元について

派遣元は大手を中心に最大9社登録したことがあったが、実際に稼働したのは6社である。派遣元企業によって紹介方法やフォロー等の対応の違いは、「あまり感じなかった」と述べている。

氏の病状については、登録時に大まかな説明を派遣元に行っている。しかし、氏の病状を鑑みて派遣元が仕事を調整するといったことはなく、基本的には氏が数社から電話連絡される業務内容を、体調を考慮した上で調整していた。派遣元のフォローについては、「何かあったら連絡くださいと言われること」と、たまにある長期の仕事については、2、3カ月に1度、職場に来る程度であ

った。短期の仕事の場合は、電話で仕事でのトラブルはないか確認があることもあった。

キャリアについてのアドバイスは特にない。だが、ビジネスマナー、電話対応や、自宅で受けられるエクセル、ワードについての無料で受講できる研修があり、「復習の意味で」受講したこともあるという。

4. 派遣先について

氏は2003年4月から派遣労働を初めて現在まで、単発を含め延べ63社の派遣先を経験している。体調を考慮しながら週1~3日の頻度で仕事を続ける場合、契約期間が短い単発を中心に派遣先を選んでいる。氏が「大体、単発は、データ入力が多いんです」と述べるように、大抵の業務は、PCや専用端末を使用したデータ入力、伝票集計等である。派遣先での業務では、正社員時に培った経験（営業アシスタント）が役立っているという。

同じデータ入力という業務であっても、派遣先によって仕事の負担は異なると述べる。その際、時給が目安になるという。

「やっぱり時給が安いほうは、それなりに楽な仕事なんです。時給がいいのはまあまあそれなりに（負担が大きい）。」

勤務経験のある派遣先から指名される場合もある。大手服飾ブランドメーカーの小売店には、店舗を変えて計7回派遣されている。氏はこの他の派遣先に関しても、直接指名される傾向があるという。

5. 能力開発、スキルについて

派遣社員が能力開発をする場合、「外部でやるしかない」という旨を述べる。氏は2009年2月に秘書検定2級を取得したという。次は簿記検定の受験を考えている。

氏が自身の強みであると感じているコミュニケーションスキルに関しては、正社員として培ったものが派遣労働を続ける上で役立ったと述べる。

「それ（正社員としての営業アシスタントの経験）が多分、一番だと思いますね。社内的なやりとりだったり。」

一方で、派遣社員になってからもコミュニケーションスキルは伸びていると感じている。延べ63社の派遣先を経験したことが大きいという。

「（様々な派遣先に）ほんとうに初めて行きました。これ、やってくださいと言われて、最初はトイレもどこかわからないとか、そういう、だれが何だかわからないというところでやる。うまくやらざるを…（得ない）。」

6. 時給額及び年収、派遣料金について

初職（正社員・一般職）では、月給約35万円（内、残業代が10万円程度）、年収はボーナスも含め5~600万円。

現在の派遣先では時給1,400円、年収は約200万円である。

2003年に派遣登録をしてから現在まで、単発の派遣労働の時給は「それによってばらばら」である。派遣元によっても異なるが、1,000円から1,900円の幅の中であった。時給が高くても通勤費が込みである場合もあるため、一概に評価できないという。

派遣元に相談して時給が上がったというケースもある。

氏が計7回派遣された大手服飾ブランドメーカーの小売店では、店舗が変わることによって仕事量が増えたため、派遣元に相談したところ、時給1,400円から1,450円に上昇した。

「大手服飾ブランド〇〇店でやっていたときは1,400円だったんですが、××店のお話が来たときに、今まで（〇〇店）は（データ）入力だけだったんですけど、××店はバックオフィスで社内的な電話というか、取り次ぎのお願いをしたいと。それ以外に、伝票データの突き合わせとか、DMの封入とかもたまにあると聞いたので、ちょっと上がらないですかねという話を派遣元に言ったら、派遣先が上げてくれた。」

また、輸入服飾ブランド店の財務経理事務のアシスタントをやっていた時に、自身の派遣料金の伝票の数字を見る機会があったという。

「そのときは私の時給は1,600円だったんですけど、（派遣料金は）1,900円ぐらいだった気がします。」

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣先での業務（定額給付金の受付窓口業務）を紹介した大手派遣元に関しては、「90%」の満足度だという。希望通りの仕事を紹介してくれたことがその理由だと述べる。残りの10%については、現在1,400円である時給の低さである。氏は1,500円程度の時給を希望している。

現在の派遣先に関しても、「90%」の満足度だと述べている。満足度が高い理由としては職場が自宅近郊にある点や、人間関係や仕事内容に満足しているという。現在行っている定額給付金の受付窓口業務は、これまでのようなデータ入力がメインの仕事ではない。仕事内容を変更したのは「対個人のお客様と対応する仕事をあまりしなかったのがなかったので、そういうのも経験してもいいかな」と考えたという。派遣先は区役所から定額給付金の業務を受託している情報処理関連会社である。

氏は同派遣先にて「リーダー」として働いており、窓口業務を行う他の2名の派遣社員を指揮命令する立場にある。派遣元より本業務の紹介を受けた際に、「リーダー」は「時給が違います」という説明を受け、リーダーを希望したと述べる。氏の時給は150円ほど高い。

リーダーとしての業務は、その日の業務内容の報告及び、不審な訪問があった場合の報告である。派遣先企業の社員は、氏の勤めている職場には常駐しておらず、基本的には巡回してくるのみである。区役所の職員から指示があるということもない。そのため、「仕事を指示する人の統率力がない。明確な指示がない」ことが不満である。他の2名の派遣社員の出退勤の管理から、現場の細かいトラブル処理まで「リーダー」である氏の業務となっているので、「金銭に関わる最終的な責任を持つ」部分を除けば、派遣先の正社員のような仕事をしているという印象を持っている。ただし、処理しきれないクレームに関しては本庁の職員に電話してもらおう等の対応が可能だという。

監督者としての派遣先の正社員が現場にいない中、様々な事情を抱えた区民が手続きに来るため、仕事の負担は大きいと述べる。

「何か血だらけの人が来たりとか、机をけっ飛ばす人とか。ちょっと追われているのとか。(中略)いろんな事情を抱えた方が来るので、そんなことを私たちに言われてもというか…。」

当初は氏の時給も1,200円であったが、派遣元が業務の困難さに対する認識を変えたため、業務を始めて1カ月ほどで1,400円に上がったという。他の2名の派遣社員も時給1,100円から1,250円に上昇した。

「(当初)1,200円が入って、やったらものすごい大変だったんです。それでやめられた人とかがいたみたいなので、ちょっと派遣元が上げてくださったみたいなんですよね。」

派遣先の管理が不行届きな点に関しては、氏が派遣元を通して相談したことにより大分改善されたと述べている。現在は給付金の申請も落ち着き、申請書類のチェック等も行っている。2009年7月まで同派遣先で働く予定である。

8. 派遣社員で働くことについての考え

氏の派遣元に対する仕事の要望は、①短期であること②職場が自宅近郊であること③勤務時間帯(出勤ラッシュをできれば避けたいため)④事務職の中でもテレフォンオペレーション以外の仕事¹——というように多岐に渡っていた。そのため、短期でも仕事を選択できる派遣という働き方は、難病を患っている氏にとって「都合の

いい働き方だった」という。しかし、「病気との両立」という観点から、「無理せず働ける」ということについて評価している一方で、「賃金」と「雇用不安定」という面では不安であると述べている。特に、リーマンショック以降、紹介される派遣先の件数が減っていることを感じている。

9. 正社員への求職活動の有無について

派遣社員として働き始めて以降、正社員への求職活動を行ったことはない。しかし、派遣先より契約社員として働くことを打診された経験はあるという。2008年5月に始めた通信教育関連会社で事務機器操作業務を行っていたが、派遣期間終了直前に問い合わせがあった。

「(打診されたのは)契約社員なんです。派遣で週2、3日というのは、派遣社員2人で1週間でシェアする形の働き方だったんです。基本的にこちらでは直接雇用を推進されるらしく、派遣社員もそういった方が入るまでというので各部署にたくさんいるみたいなんです。私が行っていたところは、そういった直接雇用の契約社員のほうに、やっぱり派遣ではなくというところで打診をされました。」

しかし、週5日間のフルタイム勤務になってしまう点や通勤時間が45分ほどかかる点で氏の希望に沿わなかった。給与に関しては契約社員になった場合、月給制になるが、試算したところ派遣社員時よりも手取り額は減少することが判明した。同派遣先では契約社員から正社員への道が開かれている訳でもなく、待遇が改善される訳でもないので「遠回しにお断りした」ことを述べている。

10. 正社員になる上での障害

現在、週6日働くことができるようになったため、将来的には正社員への希望はあるという。しかし、「年齢とスキルというか、そのあたりで(正社員になることが)難しいかな」と述べている。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

将来的には、常用型派遣に転換するか、もしくは契約社員、パート・アルバイトとして働きたいという。その理由として、「安定した働き方」を希望する旨を述べる。

「やはり安定した働き方を。前は体が一番だったので、それがネックだったんですが、(現在は)ちょっとそれができそうかなというところがあるので、もうちょっと安定して働けるような……。」

ただし、「安定した働き方」への具体的な取り組みは

していない。現状では週 6 日働いているので、「余裕がない」という。

仕事と余暇のバランスについては、週 5 日労働に戻すことで、趣味と仕事を両立したいと考える。しかし、仕事と趣味を比べた場合、「やりがいのある」仕事を優先したいと答えている。結婚を希望しているが、結婚後も仕事は続けたいという。子供ができることで一時的に仕事を辞めたとしても、復職したい旨を述べている。

12. 現在の家庭環境について

現在、実家から通勤している。氏の両親は既に引退し、年金生活である。氏の兄は既婚であり、実家の近くに住んでいるという。

13. 派遣労働全般に対する要望

派遣労働に対する要望は、「能力」だけではなく「勤続期間」も見て賃金を決定して欲しい旨を述べる。

「今までそんなに(派遣期間)が長いというのはなかったのですが、やっぱり普通に正社員でも(給与は)上がっていくじゃないですか。派遣とかでも 1 年、2 年、3 年とかやっていくうちに、1 年経ちましたという段階で、やっぱりそこでちょっと

評価をして、それをわかるように時給で示していただけたいんじゃないかなど。そうすると多分、こっちのやる気も、モチベーションも上がります。」

通勤費については、派遣料金と別途で支給して欲しいという。氏がこれまで登録してきた派遣元からは、通勤費が支給されないか、仮に支給されても満額支給されないケースが多かったと答えている。

能力開発に関して、派遣社員の希望に応じて能力開発の機会を派遣元から紹介して欲しいと述べる。

「そういった職種というか業種にもよるんですが、やっぱりそこで必要な何かが得られる講座だったり、能力開発だったりがあれば、それを受けさせていただけたらもっと、派遣というより、(契約社員のような)もうちょっと次の段階(の働き方)だったり、そういうことも(考えられる)…」

年休の取得については、単発の登録型派遣の場合、選ぶ仕事によって派遣元が異なるため、付与される頃には契約が終了していることが多いという。派遣労働を開始した初期の段階で、年休を付与されないと取得できない旨を述べている。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1994年3月	20歳	短大 国文学科 卒業	学生		
1994年4月～ 2002年1月	20～ 28歳	大手ソフトウェア流通会社に就職。	正社員	特定の業界、業種に絞らず一般職を希望。最初に内定が出た同企業に営業アシスタントとして就職。難病を患ったため、2000年9月より休職。休職中に病気の再発を経験し、退職を決意する。	社内研修でDOSやWindows、それらに付随するワード・エクセル等の操作を習得。
2002年2月～ 2003年3月	28～ 29歳	病気のため療養	無職		
2003年4月～ 2003年10月	29～ 30歳	データ入力を中心に単発の派遣労働(月に1週間～10日程度)を行う。	登録型派遣	病状が落ち着いたため、週1日、2日の単発の仕事を「リハビリ的にやろう」と考え、大手派遣元4社に登録。この間、延べ15社の派遣先を経験する。2003年10月に病気が再発。以降、約1年間治療に専念する。	
2003年10月～ 2004年9月	30～ 31歳	病気のため療養	無職		
2004年10月～ 2008年12月	31～ 34歳	データ入力を中心に単発の派遣労働(週1～3日程度)を行う。契約期間が4カ月に渡る派遣先も経験。	登録型派遣	体調を考慮しつつ、派遣労働を再開。大手派遣元への登録を更に2社増やす。週の稼働日数は以前とさほど変わらないが、契約期間が1カ月を超える派遣先でも働くようになる。この間延べ35社の派遣先を経験。働きぶりを評価され、派遣先からの指名を受けるケースも増える。	ビジネスマナー、電話対応や、自宅で受けられるエクセル、ワードについての無料で受講できる研修があり、「復習の意味で」受講する。
2008年1月～ 現在	34～ 36歳	事務機器操作を中心に単発の派遣労働(週1日～6日)を行う。	登録型派遣	体調も回復してきたため、データ入力より「もうちょっと動きのある仕事」である事務機器操作関連の業務を始める。この間延べ13社の派遣先を経験。徐々に仕事量を増やしつつ単発の派遣労働を継続。	
2009年4月～ 現在	35～ 36歳	現派遣先での業務(定額給付金の窓口受付業務)を開始。	登録型派遣	副作用のある薬の投与が前月で終了したこと、職場が自宅の近郊であったことから週5日労働の派遣先を選ぶ。	

¹ 氏はテレフォンオペレーション以外の職種を希望した理由について、正社員時に電話が常に鳴っているような状況であ

ったため、「ちょっともう電話はいいや」という考えがあったと述べている。

1. 主な職業経歴

地元山形から東京の大学（文学部哲学科）に進学するも、1994年4月、大学2年生の終わり頃に中退。脚本家になりたくて、シナリオ学校に1年間、アルバイトをしながら通う¹。「結構まだ若かったのもあって、大学で就職活動をして、普通に就職をして、普通の路線を歩むというのが、何か嫌だった」と当時を振り返る。

シナリオ学校修了後、1995年4月、大手企業の顧客情報の保守管理を受託しているIT企業A社（中小企業）の中途採用に応募する。就職を考えたのは、大学中退後のアルバイト生活だけでは「貧乏だった」ためだ。

求職活動では、業種はコンピュータ業界に絞った。氏はもともと、大学進学の際に、コンピュータ系の専門学校に行きたいと考えていた。実父（職業：教師）が大学進学を求めたため（氏は、大学の付属高校出身でエスカレーター式に進学できる）、それを呑んで進学した経緯がある。したがって、いつかコンピュータを学びたいという感覚は昔からあった。コンピュータの知識がほぼゼロだったため、教えられながら学び、学びながら育ててくれる会社を求人誌で探した。コンピュータ関係の会社を10数社面接。内定を取った会社も数社あったが、面接官の態度次第で辞退もしている。A社を選んだのは、面接官の心証がよかったためだ。面接官の中には、コンピュータの知識を多少なりとも持って欲しいと言う者が多いなかで、A社の面接官は、「逆に何にも知らないほうがありがたい」といった感じだったという²。ここなら学べると思い、A社に決めた。実際、氏はA社でコンピュータの知識を身につけることとなる。

1998年3月、氏はA社を退職する。A社に就職してからも氏は、シナリオ関係の勉強を細々と続けていた。そのなかで映画制作会社に就職できるチャンスを得たからである。しかし、内定まで出ていたにもかかわらず、転職の話はなくなってしまった。すでにA社には退職を打診していた。ショック³を受けた氏は、生活が維持できればどこでもよいとの考えで、1998年5月、パチンコ店(B社)に正社員として就職する。B社は居住地からの近さで決めた。働き始めると、店舗のホール担当に始まり、1年あまりで店舗の主任まで任された（売上・データ管理、発注に始まり、社員の管理、採用、ポスター・宣伝用HP作成等もこなす）⁴。しかし、2003年11月退職。もともといずれは山形に帰ろうと考えており、場つなぎ的に働いていたためだ。実家に戻り、父の不動産経営を手伝うこととなる。当時、父は教師を定年で辞め、マンション・アパート経営に乗り出していた⁵。しかし、2005年4月、「東京が恋しくなり」、再度、上京することとな

る。「いずれは山形に戻り家業を継ぐ」との観点から、（辞めやすいという理由で）正社員以外の働き方を選び、雑誌のコールセンター業務（C社）のアルバイトを2005年6月～2005年12月にかけて勤める。その後、2006年1月から2009年5月にかけて通信業D社で派遣として勤務。これが氏の初めてに派遣経験である。2009年6月以降、通信業E社で働き始め、現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が初めて派遣登録をしたのは、再度上京した、2005年4月頃。その頃、初めて派遣というものを知り、求人誌とネット検索を併用し仕事を探し始める。氏の場合、いずれ実家に戻り家業を継ぐことが決まっているため、正社員⁶で働くという選択肢はなかった（正社員は辞めづらいため）。非正規であれば責任もあまりなく辞めやすい。非正社員のなかで派遣労働を選んだ理由は、他の就業形態に比べ時給額が高いと考えたからである。

3. 派遣元会社について

派遣登録は、これまでに通信業界に強いグループ系派遣会社a社の1社のみに登録しており、稼働経験があるのもこの派遣元だけである。氏が本格的に派遣に絞って仕事の検索をし始めたのは、C社のアルバイトを辞めた後。当初は、保険の事務系の仕事をネット検索で見つけa社に登録したが、紹介されたのは通信系の派遣先だった。登録の際にこだわったことは、「月金で働けて一般事務の仕事」ということだった。

a社のフォローについては、「とくに面接はない。契約期間が6カ月なので、その時多少話をする程度」とのことだ。氏自身は派遣元に不満を言うタイプではないため、フォローの少なさには不都合を感じていない。派遣元の教育訓練については、研修があることは知っているが就業時間中に開催されているため、受講できないとしており、これまでも受講経験はないとしている。氏はコンピュータに精通しているため、特段受講したいとも考えていない。

4. 現在の派遣先について

氏は、2006年1月～2009年5月にかけて通信業D社の管財部で働いたが、派遣先D社と派遣元a社との間で派遣契約が終了したため、a社出身の派遣社員はほとんどが終了することとなった（氏も同様）。その後、a社が通信業E社を紹介したため、2009年6月からは管財部で働いている。本調査時点（6月）でE社で働き始め間もないことから、以下では主にD社を中心にまとめる⁷。

派遣先 D 社は情報通信会社。氏はその管財部に配属。管財部の構成は、部長 1 人、グループリーダー 1 人、その下に正社員 4~5 人、派遣社員約 20 人（契約関係 10 人、支払い関係⁸10 人）。

氏は、当初、支払い関係に配属されていたが、1 年ほど経った後、支払い関係は女性が担当するよう分離がなされたため、以降、ビルやマンションなどの屋上に設置されている通信用アンテナの契約更新関係の処理を担当することとなる。例えば、ビルのオーナーなどが当該ビルの売却や相続等をした場合、契約改訂が必要になる。その契約書作成が氏の仕事だ。ビルの所有権が移転されているケースでは、新しいオーナーが誰かを特定する調査業務も含まれている。調査自体は、電話で確認する場合はほとんどだが、転居先が不明なケースでは、その追跡調査も必要となる。また、建物が信託物件やリースの場合など、所有関係が複雑になっているものについても、それぞれの権利義務関係を明確にして契約書を作成している⁹。

契約書はフォーマットが決まっている。専用のデータベースに氏名や金額等を記入すれば、契約書が自動的に作成できる仕組みである。したがって、契約書作成業務は基本的に定型的な作業といえる。しかし、先述のように信託やリースなど所有関係が複雑になっている案件については、適宜契約内容を変える必要も生じる。氏によれば、このような複雑な案件もパターンが決まっており、判断業務というよりは、法的な知識があるかどうかの問題だという。これらのパターンの習得は、経験を積むことで補ってきた。氏によれば、「経験がものを言う仕事」なのだという。

（契約書作成のパターンについて）

「大体こういう（案件での）パターンはこうするという流れはあるといったらある。ここは妥協してはいけない点とか、判断できない案件に関しては、社員さんに判断を仰いでいたの、結局はもうほとんどはパターンでやっていた。」

当初は、先輩の派遣社員から学ぶ形で単純な契約案件を処理してきたが、2~3 カ月ほど経った頃に複雑な案件も処理するようになった。なお、契約関係の派遣社員の仕事の割り振りについては、SV（スーパーバイザー：派遣社員の先輩格の人）が担当していた時期もあれば、氏を含む 2 人の派遣社員で割り振っていた時期もあった。派遣社員の仕事の分担は、正社員との相談の下、基本的には、派遣社員のリーダー格が決めていたようである

（氏は、スーパーバイザーではないが、リーダー格に位置づけられていたようだ）。

正社員との仕事の相違について尋ねたところ、正社員の 2 人はシステム管理系の仕事をしているが、その他は

大手企業向けの契約書作成をしている（大手企業は全国に不動産物件を持っているため、正社員が対応）。契約書作成においてはほとんど同じ仕事をしているが、大手やクレーム処理等より難易度が高い案件を正社員が処理している形だ。職場の人間関係は正社員も含め良好。福利厚生面で正社員と派遣社員で区別を感じることはない。

5. 能力開発、スキルについて

氏のスキルの強みは、「通信業での契約書作成能力」。これらの能力はすべて派遣先 D 社の OJT で身に付けた。基本的には派遣社員の先輩格から学んでいる（管財部では派遣社員のほうが正社員より勤務年数が長い場合があるため。長い派遣社員で勤続 5~6 年だという）。契約のパターンは、案件が複雑になるほど増えることになるが、どのくらいの期間で一通りのパターンを覚えたか尋ねたところ、1 年ぐらいとのことだった。

派遣先で求められている能力は、「交渉力」としている。アンテナ設置の際に料金の設定でどこまで妥協できるか、契約書にどこまで盛り込むことができるかを念頭に入れて、ビルのオーナー等と交渉せねばならぬため、この点が求められる。スキルや能力を上がったことに対して評価されていると思うかについては、派遣先は「契約については評価されている」と感じている。派遣元は「まったくわかっていない」との回答だった。

派遣社員をやりながら能力開発できるかという設問については、派遣社員の側が自主的に能力開発をしないと難しいとのことだった。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

派遣先 D 社の賃金は当初 1,500 円だったが、半年ごとの契約更新のタイミングで 30~50 円ほど上がることがあり、D 社の契約が終了するまでに 1,630 円になっていた（半年ごとに定期的には上がっていたわけではない）。契約更新の 1 カ月ほど前に派遣元から時給額の上昇について持ちかけられるのが通常であり、自身で賃上げ交渉をしたことはない。現在の派遣先 E 社も時給額は 1,630 円であり、同一の派遣元（a 社）であることから、D 社での時給額がそのまま引き継がれた形だ。希望する時給額は 1,700 円。派遣料金については「知らない」と回答した。

D 社の残業時間は、当初は月 20~30 時間ほどあったが、システム化が進むにつれてほとんどなくなった。さらに、2008 年秋ごろから不況の関係で残業規制がかかり、残業がほぼゼロになる。それ以前に比べ、手取りで 4~5 万円下がった。「生活レベルがガクッと落ちた」という。

現在の派遣先 E 社での労働時間は、週 5 日で週 55 時間。残業時間は週 17.5 時間程度（残業時間は月 80 時間

ほど)。ほとんど毎日、午後9時から午後11時過ぎぐらいに退社しているため、労働時間を短くしたいと考えている（氏の通勤時間は約1時間）。

氏は、格闘技（ブラジリアン柔術。以下「柔術」と略す）のジム通いを趣味としている。D社では残業が少なかったため、週4～5回通っていたが、E社ではほとんど通えない状態だ。ただし、残業がないと収入減となるため、残業が全くないほうがよいと考えているわけではない。希望としては午後8時までなら残業してもよいと考えている。

年休取得については、氏は積極的に取るタイプであるため、不満を感じていない。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元・派遣先に対する満足度については、派遣元は特に不満はなく、100点満点中80点ほど。合格点というイメージ。「あまり深くなく、浅くなく付き合えるのがちょうどよい」という。一方、派遣先D社は100点満点中75点ほど。不満な点は不況の関係で残業規制がかかったこと。派遣先E社は70点。長時間残業や突発的な休日出社があることが、不満である。氏は、派遣先E社に対しては、残業時間を減らすため、アクセスなどでデータベース化で効率化できないか等の相談をしているが、特に反応はないという。

（休日出社について）

「突然、その日（休日出社）の前日の23時過ぎぐらいに、『明日何時に来る？』とか、わけのわからない話をしていたので、知らされて『えっ』とか思ったこともあった。（その日は）予定入れていたのにも思いつつ、でもまあ、実際、休日出勤は（割り増しで）高いから、仕方ねえかぐらいの感じ。」

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣社員として働くことについて、満足している。仕事と私生活を両立する面で派遣労働の評価は高い。しかし、雇用不安定については不満がある。

9. 正社員への求職活動の有無

正社員の求職活動はしていない。紹介予定派遣の経験もなく、今後の予定もない。派遣先からの直接雇用の打診経験もない。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は「なし。ようは自分次第」という。氏は、大学を中退し、アルバイト生活を経て、中小企業やパチンコ店の正社員になった経歴が

ある。氏は、「今の世の中から考えたら、（正社員になることは）難しい面もあるとは思っただけけれど、ただそれは仕事を選ぶか選ばないかの差でしかないのかな、とも思う。自分に合ったところを選んで正社員になろうと思えば、なれる」と答えた。

なお、正社員になりたくない理由を尋ねたところ、簡単に辞められないことや、責任が重たくなること、勤務時間が長いこと、仕事と私生活の両立が難しくなることなどを挙げている。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいうと、地元で家業（不動産業）を継ぐ。1～2年ほど派遣を続けた後に実家に戻るつもりのような。それまでに宅建などの資格を得ようとも考えている。

登録型派遣社員から期間の定めのない派遣社員に転換するという考え方について尋ねたところ、「素晴らしい」と、雇用面の安定性を評価していた。

●ワーク・ライフ・バランス

氏は、ワーク・ライフ・バランスを重視するタイプである。ライフでこだわっているのは柔術¹⁰。D社で働いていた頃は週4～5回ジムに通っていた。その頃は、通常2～3カ月に1度は試合にも出ていたという。E社では長時間労働のためジムに通えず、ストレスを感じている。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、一人暮らし。両親は健在。姉が2人いる（双方独立）。氏の年収は現在残業が多いこともあり、400万円。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、現在の派遣先について「労働時間の短縮」をあげる。その他、賃金の上昇。通勤費の支給を指摘した。

14. その他、印象等

氏には、地元で資産があり、父親の家業を継ぐという目標がある。それゆえ、長く勤めあげるとい希望がない。派遣という働き方は、「辞めやすい」という点で都合がよいことになる。とはいえ、氏の経歴を振り返ると、ほとんどの職歴で、スキルの蓄積に成功しているタイプのような。IT系のスキルは正社員時代に得ており、その後の職業人生でも活かしている。資質・能力の高さを感じるケースであった。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1994年	20歳	大学中退	中退後アルバイト生活	脚本家になりたくて大学2年の終わり頃中退。アルバイト(飲食店)をしながら1年間ほどシナリオ学校に通う。	
1995年4月～1998年3月	21～24歳	大手企業の顧客情報の保守管理を受託しているIT企業(中小企業)A社(顧客企業に常駐してコンピュータを保守管理:3勤交代制)。月給は、当初は20万円弱。	正社員	アルバイト生活では「貧乏」ということで、就職を決意。コンピュータ業界に絞り求職活動を行いA社に就職。A社で働きつつ、シナリオ関係の勉強を細々と続けていたが、映画制作会社への転職の機会が無い込む。A社を退職を告げた矢先に転職の話がなくなる。	新人研修でパソコンの基礎をoff-JTで学び、その後は、コンピュータが設置されている顧客企業に常駐し、OJTで保守管理を学んだ。一通りこなせるようになるまで半年ほどかかった。
1998年5月～2003年11月	24～29歳	パチンコ店B社。月給は当初は手取りで23万円程度。1年ほどで約33万円になった(ボーナスなし)。それ以降は賃金がほとんど上がらない仕組み。	正社員	映画制作会社への転職の話がなくなったことがショックで、すぐに働けることとの考えから、求人誌で近所のパチンコ店を見つけ就職。ホールから始め、1年程度で主任をまかされる。	B社では、氏の提案で店舗の宣伝用HPを作成。A社在籍中からHP作成に関心を示し、独学で勉強していた。柔術のジムに通い始める。
2003年11月～2005年4月	29～31歳	実家の不動産経営の手伝い。給与と呼べるものはなく、小遣いが不定期に発生。遊ぶところがないためそれで十分だった。	家業の手伝い	教師を定年退職した父がマンション・アパート経営に乗り出していたため、それを手伝う。	地元で柔術のサークルを設立。練習を続ける。
2005年6月～2005年12月	31～32歳	雑誌のサポートセンター業務を請け負っているC社にアルバイトとして働く(4人ほどの組織)。時給1,200円。	アルバイト	東京が恋しくなり上京。いずれ家業のマンション経営を引き継ぐつもりであるため、正社員でなく、アルバイトを選択。2005年12月、C社は事業縮小で人員削減されることとなったが、氏には残ってほしいとの打診があったものの、賃金が上がらないことを理由に離職(当初、1200円から2カ月後に1300円に上がるという話だったが、いっこうに改善されてもいなかった)。	柔術のジムに通い始める(通常週4～5日)。
2006年1月～2009年5月	32～35歳	通信業D社管財部で契約関係の処理事務。時給は当初1500円。段階的に時給額が上昇し、派遣契約終了時1630円。	登録型派遣	月～金までの一般事務ということで、ネット検索し、グループ系派遣会社a社に登録。D社を紹介された。D社とa社との派遣契約が終了したため、a社出身の派遣社員はほとんどが終了することとなる(氏も同様)。	
2009年6月～現在	35歳	通信業E社管財部で契約関係の処理事務。時給額は1630円。	登録型派遣	a社より、E社を紹介され現在にいたる。	

1 なぜ脚本家かという点であるが、氏は、当時よくTVドラマを見ていたことをまずあげる。ただ、「性格としか言えない」とも語る。「昔から人と同じ道を行きたくない」という感覚のほうが強かったというのだ。中退についての両親の反応を尋ねたところ、氏は中退前に、シナリオの道に進む熱意を便箋7枚にまとめ書き送ったという。それを見て、両親は、あまり深くは言わなかったようだ。

2 A社が未経験者を好んだのは、同社が受託管理しているコンピュータがIBM系のもので、特殊な操作が必要なためでもある。何も知識がないほうが、疑問を持たず受け入れてくれるとの考えがあったようだ。

3 転職の話がなくなったことが区切りとなった。これを機に氏は、シナリオの世界から離れることとなる。

4 B社は関東圏に9店舗所有。氏は1年ほどで店舗の主任になっている。氏によれば、パチンコ店は人の出入りが激しい(定着率の低い)業界であり、「結構まじめにやるとすぐにいける(主任になれる)」という。なお、HP作成や売上集計などでは、前職で培ったコンピュータの知識が役立った。

5 父の経営方針は、「自分でできるものは自分でやろう」というもの。その方針に基づき、鉄筋コンクリートマンションも、手抜きをせずいかに安く建てるか、いかに節約するかにこだわり、できるところはすべて自力で作りに上げた。氏もその手伝いをした。

6 氏は、正社員の辞めづらさについて、自身の経験(パソコン店B社)も踏まえ、「自分のやってきた仕事の引き継ぎがそうなんですけれども、(辞める時に)正社員だと迷惑がかかるなとすごく感じた」と振り返る。B社では、氏は主任で店舗運営のほとんどを担っていた。宣伝用HP作成など、後任が技術的にできないなどの理由でストップした業務もあったようである。

7 比較のため、現在の派遣先E社についても以下まとめる。

氏は、E社の管財部に配属。仕事内容は、D社とほぼ同じで、アンテナ設置の契約書作成。ただし、E社はノートパソコン等での通信事業に新規参入したばかりの企業であり、契約書作成内容には、アンテナの新規設置関係のものが多いという違いがある。また、ビルのオーナーなどとの交渉や調査はE社の協力会社が担っているため、氏の業務はより契約書作成に特化されている。E社が通信事業に参入したばかりであるため、契約書作成も、システム化やフォーマット化が進んでおらず、アンテナ設置料だけでなく、電気料金など変更する箇所も多い。ただし、氏によれば、D社での経験がE社でも生きており、十分適用可能なことである。管財部は正社員2人、派遣社員10人の構成。契約書の最終チェックは別の部署が担当している。仕事内容は定型的であり、正社員と派遣社員はほぼ同じ仕事をしている。違いとしては、クレーム対応など難易度の高い案件を正社員が処理していることがある。

8 D社は、通信用のアンテナをビルの屋上に設置するため、屋上や土地の貸与の対価を支払っている。

9 D社での契約書作成は1カ月平均50件ほど。調査案件や複雑な案件は十数件に1件ぐらいの頻度で発生するという。なお、契約書の最終チェックは管財部の部長が担当している。

10 そもそも柔術に魅かれたきっかけを尋ねたところ、中学の頃、プロレスブームのなかで、友人との関節技の掛け合いが「異常に楽しかった」ことを振り返る。氏が柔術に本格的にのめり込んだのは7～8年前、東京のパチンコ店B社で働いていた頃だ。当初はパチンコ店近くのキックボクシングジムに籍を置いていたが、プロの選手がジムの開業したことをネットで知り、柔術も教われることから通うこととした。B社退職後、山形に戻り友人と柔術のサークルを設立し精進を続けた。その後、氏は再度上京するが、練習環境で優れている東京で練習したいとの思いは捨て切れなかったようだ。現在の居住地はジムの近く。なお、氏が上京後、山形にも柔術の大きなジムができたため、練習環境の差は従前ほどではなくなっているという。

1. 主な職業経歴

1997年に埼玉県普通科高校を卒業し、その後、外語専門学校へ進学する。この頃、海外留学に興味があり、専門学校へ通ってから留学しようと思っていたが、お金を貯めて直接行った方がいいのでは、と考え直し、半年で中退する。その後、家の近くの携帯販売店で、パートで働き始める。この職が初職と考えられる。この時の時給は900円、1年後に店舗マネージャーになり、手当が月2万円付いた。2年半、この店で働くが、給与が安く、自身で社会保険に加入しなくてはならないことから離職する。その後、派遣で働くことになる。

最初の派遣先は大手携帯電話の直営店の受付事務であった。ここで、2年半ほど勤務するが、家から遠いこと、社会保険等に加入してくれなかったこと、有給休暇を取得できなかったことから、離職することになる。その後、登録した派遣会社には、実家から1時間以内で通勤できる範囲(埼玉県内)という条件で仕事の紹介を依頼するが、なかなか案件が来ず、半年ほどブランクが空く。

次に就いた職は、埼玉に営業所がある家電メーカーの、修理部門の受付業務で、新しく立ち上げられた部門であった。職場の雰囲気も良く、2年半ほど勤務するが、かねてから長期で海外旅行をしたいという思いから、離職を決意する。離職後、1カ月間ハワイに滞在する。帰国後、派遣で仕事を探すがなかなか地域限定のため見つからなかった。合計で3カ月ほどブランクが空く。

2005年2月から半年間、レンズメーカーの本社で受付業務を行う。受付は総務付きで、雑用的仕事もあり、しかし受付の場所を離れてはいけないともいわれ、物理的に両方同時に行うことが難しいことを求められた。トイレに立つことにも、気を使う職場で「きつかった」という。結局、契約を更新せず、ほとんど間を空けずに次の職場に移った。

次の職場は、建築資材のメーカーでの営業事務であった。出産で退職する正社員女性の後任で採用された。仕事内容は営業の受注処理で、その他に営業所の簡単な経理を任されたが、経理の経験が全くなかった氏にとっては、かなり難しく、半月の引き継ぎの中で習得することが出来なかった。正社員女性がやめて、事務的な仕事は氏を入れて3人の派遣社員で行っていたが、正社員(営業の男性)は、派遣社員に仕事を任せきりで、常に忙しい状態であり、また、派遣社員同士の人間関係もぎくしゃくして、職場の雰囲気に嫌気がさして離職する。

離職後、間を空けず、現在は、2002～2004年に働いた、家電メーカーに戻って、営業部門で働いている(詳細に

ついては4.を参照)。氏は、この家電メーカーを離職した後も、個人的に交友が続いており、営業部門で派遣が一人辞めるので、うちに来ないか、という話があったという。その後、以前と同じ派遣会社から、派遣されることになる。(ちなみに、前任の派遣社員とは別会社なので、氏の派遣会社としては、シェアが広がったことになる)

2. 派遣労働をするきっかけと理由

パートで働いていた2000年頃、派遣という働き方を知り、携帯電話の知識を生かして、もう少し賃金の高いところで働こうと考え、派遣登録する。派遣社員の職を選んだのは、パートに比べて給与が高く、社会保険にも加入できること、まだ海外留学に行きたいと考えていたため、仕事の範囲や責任が明確で、比較的ドライに離職出来るということからであった。

当初は、上記のような理由で派遣労働を始めるが、現在は「正直、正社員になりたい」という。その理由としては、現在の職場では正社員と派遣社員が同じような働き方で、責任のある仕事をしたとしても、派遣社員の待遇はほとんど変わらない。それならば正社員になりたいと感じるようになったという。

3. 派遣元について

これまでに5社に登録し、4社から派遣されている。最初の派遣会社はごく小さいところで、(派遣先は大手携帯電話直営店)1年半務めたにも関わらず、有給休暇が貰えず、後から他の派遣会社と比較すると「ひどい」と感じたという。その後、中堅～大手の派遣会社に登録し、その中で、現在の派遣会社(中堅)が「一番いい」と感じている。理由としては、他の派遣会社は「面談をする」と言っておきながら、連絡が来なかったり、相談したいことがあると連絡しても、折り返してくれなかったりする中で、現在の派遣会社は「ちゃんとしてくれるから」、と話していた。また、別の派遣会社で働いている時も、現在の派遣会社は「ちょくちょく連絡をくれていた」という。最初の派遣会社を辞めてからは、家から通勤が1時間以内の範囲(埼玉県内)の条件で仕事の紹介を受けている。研修などについてはこれまで受けたことは「ない」。

4. 派遣先について

(ここでは、A家電メーカーの修理部門と営業部門について記す。)

氏は、2002年8月から2年半と、2006年2月から現

在に至るまでの2年半の合計5年間、A家電メーカーの埼玉営業所に派遣されている。先に派遣された修理部門は、同じ建物の1階で、現在の営業部門は2階である。派遣会社は同一である。

先に派遣された時は、修理部門の立ち上げ時の新規スタッフで、受付事務に携わっていた。

現在の職場は営業部門で、営業事務に携わっている。部門には正社員が19人(管理職3人、一般職女性1人、残りは営業)、派遣社員は氏が1人である。仕事内容は、電話対応、売上入力、営業補助、雑用等である。仕事内容としては、基本的には営業に頼まれた仕事を行うことが多く、定型的であるという。修理部門にいた時に社内の伝票の書き方や社内のシステムの使い方には習熟していたので、派遣されてすぐに仕事に戻れ、やりやすかったという。

現在の仕事は、顧客からの電話対応が多い。日中、営業は外に出ているため、内勤である氏が、販売店、家電量販店からのさまざまな問い合わせに対応することになる。例えば、カタログや販促品の送付依頼、伝票関係の金額についての問い合わせなど。現在では、商品知識も「どんどん憶えて」、現在は自分の判断で「ほとんど答えることが出来る」という。また、修理部門の時に得た知識などで、本来修理部門への問い合わせでも、わかる部分についてはその場で対応することが出来るという。また、月末の営業日の締めが近くなると、伝票の入力で忙しくなる。

同じ職場には、一般職の正社員女性(50代)がいるが、その担当は主に経理と、社内専用システムを使っての資料作成で、仕事内容は分化していた。しかし、これまで、その正社員女性がやっていたシステムへのデータ入力や、営業から頼まれる資料作り、事務雑務などが、段階的に氏にシフトしつつある。現在では、社内専用システムによる資料作りについては、少しずつ氏がやるようになってきた。2年前に比べると仕事の範囲が広がってきていると感じている。

5. 能力開発、スキルについて

氏は、現在の派遣先の商品知識を熟知していることが、「強みである」と感じている。商品知識については、仕事をしながら、わからないことは聞いて、カタログやシステムの中で調べたり、仕事の合間を見て勉強して知識を蓄えていったという。OA操作については、一般的に使用する程度で、特に複雑な作業が出来るわけではない。電話対応については、派遣で受付業務をやった時の経験が生かされているという。

派遣先には、「業務全般が出来ること」が求められているといい、OA操作だけ、データ入力だけというのではなく、営業所の中の事務作業全般が臨機応変に出来る

ことが求められていると感じている。氏の働きに対して、派遣先からも「よくやってくれているね」と言われるという。営業からも、氏が顧客からの問い合わせに、営業に振らずに自分で答えてくれていることに対して「営業の人も助かると言ってくれるし、お客さんの方もすぐに答えが出るので助かるというってくれたりもします」と話す。

6. 時給額及び年収について

初職(パート)では、時給900円(後にマネージャー手当が月2万円付く)、月収20万円弱であった。

最初の派遣先である大手携帯電話会社の直営店舗での受付事務が時給1,300円であった。この時、社会保険には加入されず、自ら払っていた。

A家電メーカーでは、最初1,500円で、2年後に派遣会社が自主的に30円引き上げ、1,530円となる。その理由としては、この派遣会社からA家電メーカーが、氏を初めて採用して、氏のおかげで、その後多くの派遣社員が入れるようになったから、と語っていたという。その後、同社を辞めて、1年余り経って再び同社の別部門で働くが、その時は最初が1,560円で、2年後に1,590円に上昇している。時給の上昇に関しては特に交渉はしていないが、派遣元が「2年経ったから」、と自主的に上げてくれたという。

レンズメーカー、建築資材メーカーでは、時給は1,400円であった。最初の派遣を除いて、すべて社会保険には加入している。

現在の時給には、満足しているが、ボーナスがない分、年収に不満がある。現在は240万円くらいだが、300万円くらい欲しいと思っている。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

●派遣元への満足度

現在の派遣元については、とても満足しているという。それ以外の派遣元については、制度、フォロー、いずれも良くなく不満であった。

●派遣先の満足度

現在の派遣先については、100%満足している。問題も「特別ないすね」という。しかし、現在の派遣先に、「できるだけ長く働きたい」が、派遣ではなく、正社員として働きたいと考えている。その理由としては、責任ある仕事についても、派遣社員だと、その見返りが少なく、雇用が不安定であることを上げている。

「できるだけ長く働きたいんですけども、やっぱり派遣でだと、どんどん自分の仕事が増えていって、責任が増えていっても、正社員だと、いろんな面でプラスになってくるんですけ

れども、やっぱり派遣だと、どうしても同じところで長く働いても、2年で30円上がるとか、その程度なので。若いころはいろんな仕事、定まらなくて、海外に行ったりとかもしたいので派遣の仕事だったんですけども、今はやっぱり落ち着いて働きたいというのが出てきたので。だから、正社員だったら今のところもすぐ長く働きたいですけども、それが無理だったら違うところを探そうかな、という感じ。」

8. 派遣社員で働くことについての考え

低賃金と雇用不安定という面について、不安、不満に思っている。雇用の不安定さについては、現在は直接的には感じないが、将来、例えば5年たったらどうなるのか、という不安がある。

氏は、逆に、正社員で働くことへの不安やデメリットを感じていない。これは、現在の派遣先の正社員（一般職女性）の働き方を見て、現在の自分の働き方とほとんど変わらない（労働時間や仕事内容、人間関係等）ことから、そのように感じているようである。

「派遣社員と正社員って（雇用形態は＝筆者）別ですけども、やっている仕事ですとか、会社での感じはそんなに変わりはない気がして、人間関係とかも別に同じような感じですし、だから、やっぱり同じところで長く働くのであれば、正社員になったほうがいろいろ長く見るといいのかなというのがあります。」

9. 正社員への求職活動の有無について

現在の派遣先はとても気に入っているものの、派遣社員という不安定な働き方からは脱出したいと考えていて、「あと1年くらいしたら」、正社員として転職をしたいと考えている。1年というのは、「正社員でやる以上、ちゃんと働きたいので、しっかり考え」て、求職する期間を持ちたいということであった。

現在のA家電メーカーに正社員として雇用して欲しいという気持ち強いが、「派遣で働いているから、そういうことを直接（派遣先に＝筆者）言ったらいけないのかな」と思って口には出していない。また、派遣先からもそういったアプローチはないし、正社員（一般職）を「とっていない」という。

また、派遣会社に対しても、紹介予定派遣の案件を紹介してほしいと、最近相談している。

10. 正社員になる上での障害

学歴、年齢。また、正社員としての経験がないことが、一般的には転職には不利だろうと感じている。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

事務職として正社員もしくは契約社員として働きた

い（派遣社員よりは契約社員の方がいいが、理想は正社員）。事務職であれば、業界を問わない。

派遣社員として働き始めた頃は、早く結婚する予定だったので、将来の働き方をしっかり考えていなかった。しかし、年齢が上がるにつれ、「何かもうちょっとしっかりしたものができるように、考え方もしっかりしていかなきゃ」と思うようになった。

将来的に、結婚して子供も欲しいと考えている。結婚しても、正社員として働きたいと思っているが、「子供が出来たら、正社員として働くことは難しいと思う」「生活が出来るのであれば、私は子供が出来たら正社員としては働かなくてもいいんじゃないかなと思う」という。

12. 現在の家庭環境について

現在、実家に親と一緒に暮らしている。両親は健在で、定年退職後、年金生活を送っている。母親は、基本的に専業主婦で、パートで働いていた時期もあった。兄は結婚して、離れて暮らしている。

氏は、一度、一人暮らしをしている。もともと、自分の意志で始めたが、両親は、「近いから、もったいないから、一人暮らしするんだったら普通に家にお金を入れたほうがよっぽど安いじゃない」と言われ、1年位して実家に戻っている。その後、家には生活費として5万円入れている。

貯蓄は、月によって変わるが（給与額が出勤日数によって変動するため）、1～5万円の範囲で貯めている。氏は、年に1度、友人と海外旅行に行くが、主にそのために貯めているという。

13. 派遣労働全般に対する要望

賃金：上げてほしい。

通勤費：出してほしい。現在は月1万円弱かかっている。

福利厚生：正社員と変わりなくしてほしい。住宅手当などの手当類。

派遣元のフォロー：今のままでいい。

労働時間、社会保障、：特にない。

14. その他、印象等

高卒からパートを経て派遣社員という例である。派遣先に恵まれ、比較的安定して働いている。年齢を重ねるにつれ、派遣社員としての働き方に不安と不満が生まれ、現在、事務職として正社員になりたいという明確な意思を持つ。

氏の印象としては、与えられた仕事をコツコツと、自分なりの工夫を持って遂行し、残業なども周りに必要とされるならいとわれない。職場にもうまく溶け込むことが出来る、コミュニケーションスキルに優れた人、といったかんじである。このような働き方が、ある意味、正社

員と同様の働き方になり、派遣社員である自分とのギャップに疑問を抱いていると考えられる。

実家から仕事場に通い、支出は、海外旅行、買物（洋服等）、食事、交友費などに費やし、貯蓄もするという、

ごく一般的な若年女性の支出傾向にある。将来的には結婚して、子供が出来たら、仕事は一旦辞めたい、生活できるならあえて働く必要はない、という思考を持つ。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1997年3月	18歳	高校卒業	学生	普通科。	埼玉県出身。
1997年4月～10月	18～19歳	外語専門学校(中退)	学生	留学制度のある専門学校だったが、直接すぐ留学した方がいいと考えて、お金を貯めるために辞めた。	
1997年11月1日～1998年3月			無職		
1998年4月～2000年9月	19～21歳	携帯電話販売店	パート	折り込みチラシを見て応募。家から通いやすいこと、パソコンを使う機会があることが応募理由。離職理由としては、給与が安いこと、社会保険に入らず、自身で支払っていたこと。	入職時は時給900円。その後1年して店舗マネージャーになって月2万円の手当がついた。月給は20万に満たなかった。通勤費は出ていた。
		求職活動		正社員としての求職活動もおこない(ハローワーク経由)、面接までいったが、結局断り、派遣労働へ。	
2000年10月～2002年3月	21～22歳	大手携帯電話会社にて受付事務	登録型派遣	携帯電話の知識が増えたので、それを活かしつつ、もう少し給与のよいところで働こうと思った。この頃に派遣という働き方を知った。家から遠いこと、有給休暇がない、社会保険がないことが主な離職理由。(派遣元a社)	都内。交通費は支給されていた。時給1300円。1日8時間労働、シフト勤務で週休2日。
2002年8月～2004年12月	23～26歳	A家電メーカー、修理部門にて事務用機器操作	登録型派遣	離職理由は、長期で海外旅行に行きたかったため。(派遣元b社)	埼玉県。時給1500円、2年後に1530円に上昇。残業は1日1時間程度。週休2日、土日祝休み。
2004年12月～2月	26歳	ブランク(海外旅行、求職)	無職	1カ月間海外旅行(ハワイ)。	正社員としての求職活動はしていない。
2005年2月～7月	26～27歳	レンズメーカーにて受付事務および事務用機器操作	登録型派遣	本社受付業務。総務の雑用的な仕事も有。交代要員がいないので、トイレも行きづらい雰囲気。1人ではこなせないと感じる。(派遣元c社)	埼玉県。時給1400円。残業は1日1時間程度。週休2日、土日祝休み。
2005年7月～2006年2月	27～28歳	建築資材メーカーにて営業事務	登録型派遣	正社員女性が出産退職する後任として採用される。営業所の事務、簡単な経理作業。(派遣元d社)	埼玉県。時給1400円。残業は1日1時間程度。週休2日、土日祝休み。
2006年2月～現在	28～31歳	A家電メーカー、営業部門にて営業事務	登録型派遣	2002～2004年に勤めた時の個人的なつながりから、営業部門で辞める派遣社員の後任にどうか、と誘われる。派遣会社からはピンポイントで話が来る。(派遣元b社)	埼玉県。時給1560円→2年後に1590円。商品知識が豊富で、顧客からの問い合わせに自ら答えられるようになる。

1. 主な職業経歴

1997年に地元東京の農業高校(普通科、定時制)を卒業後、音楽が学べる専門学校に進学。氏は高校時代、ロック系のバンドを組んでおり(担当はエレキギター)、音楽学校もギター科のある学校を選んだ。氏の高校以降のライフスタイルは、音楽活動(ライブ等)を中心とし、それを補う形で仕事をするというもの。氏曰く、「基本的にはバンド活動を常にしながら、アルバイトや派遣の仕事と並行するという生活をここ10年以上している」¹という。

1999年3月、専門学校を卒業。地元スーパーでのアルバイトなどをしつつ、2000年9月、コールセンターA社にアルバイトとして就く。この仕事は求人誌で見つけた。入社後、2週間の研修で、電話対応の仕方や敬語の使い方、業務で使うパソコンの知識、製品知識などを学ぶ。業務内容は、PC関連の修理受付窓口²。クレームが多く、ひたすら電話対応に追われる日々が続く。「とにかく鳴りっ放しな上に、一件一件の案件が非常に重たい。多い日ですと1日40~50件はとっていたんじゃないか」と当時を振り返る。ストレスのためか、自分の身の回りで体調を崩し辞める人も続出。「私もこうなっては嫌だな」と不安を抱くようになる。「きついわりに時給が安い」ため離職。

当時、氏は実家の母親に、新聞の折り込み広告(仕事募集欄)だけをもろうようにしていた。求人広告の時給額1,800円に魅かれ、コールセンターB社にアルバイトとして転職。仕事はデジタルカメラのユーザーからの問い合わせ対応。1週間程度の研修があったが、商品カタログと実機を見た後はほぼ自習という内容だった。このまま現場にまわされて「大丈夫か?!」と不安を抱く。現場では傍らにカタログを置き、ユーザーからの問い合わせにに応えた³が、そもそもカメラの機種が多すぎる。氏は、型番ごとにカタログにインデックスをつけ、いつでも引けるように加工することとした。「自分で工夫するしかない状況。だからこんなに時給が高いんだ」と悟ったという。「コールセンターによってこんなに怖い現場があるんだと思った。ただ、このときもずっとひとり暮らし。ある程度生活費は必要なので、かなり覚悟を決めて通っていた」と語る。毎朝、「時給を計算して、今日1万幾らのために行くぐらいな」覚悟だった。機種を自力で覚えきったこともあり、1カ月程度でユーザーサポートを淡々とこなすようになる。

その後、「いいかげん電話の仕事にも疲れてきた。それに、あまり健康的でないな」と思い始める。そんな時、両親から、「音楽を続けるにしても、とにかく早く正社員になれ」との要求がある。これを契機に、2002年8月、B社をやめる。「ただ、あまりにも私にはハードルの高い

内容(正社員になることが)でしたので、まず派遣ならどうか」と思い立ち、職場の同僚の紹介で大手独立系派遣会社a社に登録した。a社の登録会では、面接担当者から「デジタルカメラの仕事をしていたんですね」と聞かれ、「実は、デジタルカメラ関連のソフトのサポート業務なら今すぐ紹介できる」と言われる。氏としては、「また電話か…」と内心想ったが、「派遣という立場上、アルバイトよりは、やりがいのある仕事を任せてもらえるんじゃないか」と期待して、「即OK」した。2002年9月~2005年7月にかけて、ソフトウェア開発・販売会社C社のユーザーサポートにつく。C社からは、前歴から即戦力扱いされた。

そんな折、2005年5月頃、氏に転機が訪れる。たまたま知人に紹介されたインディーズの音楽事務所から、バックバンドの依頼が舞い降りたのである。氏は快諾。すると、週4~5日、C社で働きつつ、バンドを続けることがいよいよ難しくなってきた。「電話にもほんとうに疲れていた」。2005年7月、C社の派遣契約を終了。

その当時、バックバンドの報酬は、リハーサル2時間5,000円、本番1本(ライブハウス)1万円。月にして10万円程度の収入だ。今までの半分以下、「収入は激減。かなり生活が厳しくなった」。一方、「スケジュールだけは生意気にも忙しかったので、普通の仕事と並行するのは物理的にできない状況」。新曲が手渡されれば練習も必要だ。もちろんその対価はない。「ただ、やっぱり一番音楽で食べたいと思っていたので、すごくきれいなお金に思えました。変な言い方ですけれども、うれしかったです、安くても」と、当時を懐かしむ。

しかし、そんな日は長く続かなかった。アーティストの脱退等でバンドの仕事量が減ってきたのである。「フルタイムでなくてもいいから、常に安定した数万円の収入は必要だ」との考えから、再び派遣登録。人材派遣センターD社で一般事務を短期間経験できたものの、次の派遣先はコールセンター関連の仕事(E社でヘルプデスク担当)だった。途中、30歳を手前に、ワーキングホリデー⁴を利用し、実際にカナダで1年間生活。帰国後、再度、派遣先E社で働き、現在に至る。もちろん、現在に至るまで音楽活動は続けている。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏の経歴は、本気の音楽志向であるがゆえに、バラエティに富んでいる。しかし職業人生は、結果的にコールセンター系の仕事を中心となった。そもそも氏は音楽活動を続けること、及び一人暮らしの維持のために仕事を始めた。初職はアルバイトである。より時給の高い仕事につくため、行きついた先がコールセンター系のアルバイトだった。その後、両親の要望もあり、正社員への就

職を考えるも、いきなりは難しいということで派遣を選ぶことになる。これまでに本格的に正社員の求職活動はしたことがない⁵。正社員では音楽活動との両立が難しいからだ。いやむしろ、正社員に対し、氏が抱くイメージの悪さが正社員忌避につながっているともいえる。結果、正社員忌避、音楽との両立、時給額がアルバイトよりも高いこと（一人暮らしの維持）が、派遣を続ける大きな動機となっている。

（正社員のイメージ）

「私の両親が今も現役で共働きで、正社員をやっているんですけども、小さいころから両親を見ていて、正社員イコール拘束時間が異常に長いという印象が私の中でどうしてもあります。私の場合、音楽がどうしてもやめられない、『本気の趣味』のような位置づけになっているので、正社員になりたいと思う気持ち自体が初めからないですね。やはり抵抗があります。縛られるんじゃないかということですね。」

3. 現在の派遣元会社について

派遣登録は、通算でおおよそ8社、うち3社に稼働経験がある。現在の派遣会社は、小規模の派遣会社c社（顧客に外資系が多い）。派遣元の登録でこだわっていることは、始業時間が遅め⁶であること、及び残業が少ないこと（希望賃金は貯蓄の意味もあり1,600円以上）。派遣先が条件に合致していたか尋ねたところ、始業時間に早番がある点で一部不満がある。派遣元のフォローが適切かについては、派遣契約期間が3カ月であることもあり、更新時期に電話連絡があるのみ。フォローと呼べるものはほとんどないようだ。派遣元が教育訓練やキャリアについて支援やアドバイスをすることがあるか尋ねたところ、「ない」とのこと。過去に研修で受けた経験もない。氏は、コールセンター系の経験をしつつも、社内システムを使用することが多く、WordやExcelの操作は独学で身に付けた。自身としては、Excelの研修を受けたいと思っている。

4. 現在の派遣先について

以下ではコールセンターC社、E社について取り上げる。

●派遣先C社

派遣先C社はソフトウェア開発・販売会社(50人規模)。氏の所属はテクニカルフィードバック部。人員構成は、正社員5人、派遣社員3人。派遣社員の仕事は、ユーザーからのソフトの使用方法やトラブルなどの問い合わせに対応すること（主に電話、eメール、FAXで対応した）。正社員は会議資料の作成などが多い（問い合わせ電話が多い時に正社員も対応することがある程度）。正社員と派遣社員とはほとんど別の仕事をしてきたようだ。

氏は1日40～50件の問い合わせに対応。ソフトの新製品が出るたびに問い合わせ件数が増加し、発売後3週

間から1カ月は残業が多くなる（電話対応は17時に終了するが、メールによる返答に21時頃までかかることもある）。

●現在の派遣先E社

現在の派遣先は、外資系生命保険会社Z社のサーバ保守管理の業務委託を受けているE社（ITコンサルティング会社）である。所属は情報システム部。氏の仕事は、Z社の社員からの問い合わせに対応するヘルプデスク担当（ID管理業務含む。1次受け：最初の問い合わせ先）である。職場は50人ほどいる。氏の部署は6人ほど（マネージャー1人、正社員3人、派遣社員2人）。仕事内容は定型的な作業との印象。正社員と仕事内容を比較すると、ヘルプラインとしては正社員とほぼ同じ内容の仕事をしているとの認識（ただし、英語を多用するなど高度なものはマネージャーなどの正社員が対応している面がある）。

職場の人間関係は良いとはいえない。氏によると、正社員（女性⁷、30代後半。お局様。以下「Y氏」と略す）の態度が怖いのだという。Y氏は、氏が配属する前に、紹介予定派遣でE社に入り、正規転換した女性だった。上下関係に厳しく、コミュニケーションが取りづらかったようだ。

5. 能力開発、スキルについて

氏の強みと感ずるスキルは、「単調作業への忍耐力」という。ヘルプラインはある程度、問い合わせをパターン化できるため、慣れれば単調と感じるようだ。つまり、氏のスキルは、むしろ、早期に仕事を覚える能力といえる。これらのスキルはOJTで身に付けた。しかし、氏の経歴を振り返ると、A社コールセンターでの2週間程度の研修以外にほとんど研修を体験したことがなく、親身なOJTがあったともいえない。むしろ、独学を通じ短期間に職場に慣れる努力をしたようだ⁸。なぜそうするようになったか尋ねたところ、「とっとと覚えちゃったほうが楽というのを、コールセンター経験を積み重ねていくにつれて、そういうテクニックを学んだから」と回答した。

現在の派遣先で求められている能力は、問い合わせ対応ではミスは許されないため「常に最新の情報に敏感であること」だという。スキルや能力が上がったことを派遣先、派遣元に評価されていると感じるか尋ねたところ、「評価されていない」との回答。派遣社員をやりながら能力開発できるかとの問いについては、「勤務のみでは難しい」という。プライベートの時間を削って独学するか、派遣元の研修を受けるしかない、との意見だった。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在の派遣先の時給額は1,680円（カナダ留学前は当初、1,650円。辞める直前、短い期間だが30円上昇）。希望する時給額は1,800円以上。派遣料金については知

らない。

その他、同一の派遣先で時給額が上昇した経験としては、派遣先 C 社で、当初、時給額 1,650 円だったものが、配置 1 年後に 1,680 円になっている。理由は、「長期雇用しているということで、(派遣元) a 社が派遣先に相談したから」。氏が営業担当者に、直接、賃金上昇を願い出たわけではない。ただ、「いつか昇給のチャンスはあるんでしょうか」と質問をしたところ、「1 年たつのでこちらから相談しておきますという流れで」だったという。

●労働時間について

労働時間については、E 社で月曜～金曜まで週 5 日勤務。週の平均労働時間は 40 時間（そのうち残業は 2～3 時間。残業はほとんどない）。年休は「半ば強引に」取得している。氏は、現在、月 1～2 回のライブを抱えているため、その際は年休で処理している。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元については「仕事を紹介してくれる限りは不満がないので続けたい」との回答。現在の派遣先の満足度は「低い」。派遣先の問題点は、「職場の人間関係がよくないこと（コミュニケーションが取りづらい）」「人によって指示する内容が違うこと」「有給休暇が取りづらいこと」などである。これらの問題について誰にも相談はしていない。氏は、他に良い派遣先があれば移りたいと考えている。しかし、それ以前に、景気低迷を受け、E 社では、これまで派遣契約が 3 カ月更新であったものを 1 カ月更新にする意向があり、現在、派遣元から打診を受けている。

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣で働き続けることについては、満足している。「やっぱり音楽活動をしていく上で、最悪どうにでも理由をつけて定時で上がったり、場合によっては有休をとったりが社員の方よりしやすいイメージがある。時間の縛りという面で評価している」、という。

9. 正社員への求職活動の有無

派遣社員になってから、正社員としての求職活動についてはほとんどしていない。紹介予定派遣の経験もない。派遣先からの直接雇用打診の経験については、C 社に派遣されている時に、職場の上司（部長）から正社員への転換を持ちかけられた。「会社側は、直接雇用にしたほうが安く上がるというのが見え見えだったので、それもあまり気持ちいい誘われ方とは思わなかった。あと、電話（コールセンター業務）を一生やりたいという気はない」⁹ ということ断っている。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は、転職回数が多い

こと¹⁰と、正社員経験がないこと。正社員になるうえでの障害は、労働時間が長いこと、有給休暇が取りづらいこと、転勤、異動があること。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

氏は音楽を続ける関係上、これまではどちらかといえば正社員になりたくないとするタイプだった。しかし、将来的には、正社員か契約社員¹¹になりたいと考え始めている。ただし、音楽をやめるつもりはない¹²。現在、ネットによる求人検索など、情報収集はしているが、求人案件が少ないため、長期的に求職活動は続ける意向だ。

正社員になりたいと考える理由は、「一度も正社員になったことがないこと、ボーナスがあること」をあげる。派遣社員を続けることについて尋ねたところ、「登録に行くと即戦力をとにかく求められる。結局また電話の仕事か、という『落ち』になりがち。その経験もあるので、全く違う分野に（行くため）、正社員を考えている」と語る。派遣会社は経験者優遇の仕事紹介をすることが多いが、これまでの経歴（コールセンター系）をリセットするためにも、正社員就職を目指したいと考えているようだ。

実のところ、氏が望んでいるのは、音楽と両立できる（残業の少ない）正社員の事務職（とくに興味があるのは英語や食品関係に係れる仕事）であり、より長く働ける環境なのである¹³。氏は次のように言う。「今まで（派遣社員で）一番長く続いたのは 3 年ぐらいなんですけれども、それも超えるぐらい長く働ける環境をゲットしたいという希望があります」。それゆえ、氏は、「短時間正社員」が理想なのだという。ただし、「ネットで検索してもそのような募集は見かけたことがない」などと漏らした。

なお、登録型派遣社員から期間の定めのない派遣社員への転換について尋ねたところ、「不況下では、どちらも雇用期間の保証がなく、不安定に思う」との回答だった。

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスについて尋ねたところ、仕事 4：生活 6 が理想で、生活に比重を置きたいとしている。現在は、仕事 6：生活 4 で理想とは逆の状態。生活時間のほとんどは音楽に費やしているが、料理や語学の勉強などの趣味もしている。音楽に対する費用は、ライブで黒字になる場合もあるため、スタジオ代や交通費、そして、他のバンドのライブ観賞代等。

結婚観について尋ねたところ、「結婚したい」という。結婚しても仕事を続けたいか尋ねたところ、「仕事を続けたい」という。そこで、配偶者（夫）は正社員がよいか尋ねたところ、大事なのは、雇用形態ではなく、「給料を持ってくる根性」なのだ、と語った。

（配偶者にどんな人を望むか）

「私自身がこういった生活（音楽生活）を何年もしてきているので、正社員であっても、それを当てにする時代はとっくに

終わった、崩壊していると考えているんですね。ですので、それよりも重要なのは、雇用形態ではなくて、その人の『根性』。どんな雇用形態であれ一生懸命働く人であったり、安いお給料でも、ある程度一定額を毎月ちゃんと持って帰ってきてくれる、そういうことのほうが大事だと思うんですよ、私は。変な話、結構すぐ仕事を変えられる人もいると思うんですけども、それでも間があかずにちゃんとやる気を見せてくれる、私はそっちの人間性を見たい。」

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、一人暮らし（年収は 300 万円）。両親は実家で健在。兄妹は兄 1 人と妹（氏自身）。兄はすでに独立。実家は持ち家。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、賃金（長期勤務者であれば相応の昇給）、労働時間（1 日あたりの時間を短くできること）、通勤費支給、派遣元でのスキルアップ研修の低価格での提供等をあげる。

14. その他、印象等

氏は、生来のミュージシャンであり、それを支えるために派遣をしている。とはいえ、仕事に取り組む姿勢は真面目そのものである。それは、コールセンターでの商品知識習得にける真摯さにも表れている。そして、その真面目さは両親との関係にも表れているようだ。氏は、音楽中心の生活がしたいという点で一貫しているにもかかわらず、進路や就職の場面では両親からのアドバイスに耳を傾け、実際にその要望にできる範囲で応えている。音楽系専門学校進学はその一例であろう。当時、氏自身は進学せずに、音楽の世界に一日も早く身を投じたかった。しかし、進学は両親の希望だった。結果、氏はギター科のある専門学校を選んだ。「学校はジャズ寄りでしたので、全く演奏内容は、ふだんの自分のやりたいこととはかけ離れていた」。ロック系の氏にとって、ジャズ系の講座は音楽知識を深めこそすれ、実践面ではほとんど役に立たなかつただろう。両親に気を使う氏の一面を見た思いがした。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1997年3月	19歳	地元東京の農業高校(普通科、定時制)卒業。	学生	卒後、音楽の専門学校に通う。	高校時代はロックバンドをやっていた。定時制高校であるため昼はアルバイト。
1999年3月	22歳	音楽の専門学校 卒業。	学生		当時、音楽の打ち込みソフトが流行っており、パソコンに関心を持つ。パソコンを購入。
1999年3月～2000年2月	22歳	バンド活動をしなが、週末に登録制アルバイト(ティッシュ配りなど)をする。日給7000円ほど。	アルバイト	バンド関係の知人から、週末に働ける登録制アルバイトの仕事を紹介される。	
2000年2月～8月	22～23歳	ディスカウントストアで週5日のアルバイト(レジ打ち、品出し、アルバイトのスケジュール管理)。時給800円。後に870円に上昇。	アルバイト	一人暮らしをするようになって、生活費を稼ぐため、スーパーの募集広告を見て応募。品出しが多く「男女関係なく体力仕事の世界」。体力的にはかなりつらかったという。	実家を出て、一人暮らし(ルームシェア)。
2000年9月～2001年10月	23～24歳	コールセンターA社にて電話受信業務(PC関連の修理受付窓口、トラブルシューティング等の対応)。時給額1100円。	アルバイト	ディスカウントストアの仕事では時給額低く生活が苦しいため、求人誌でA社の仕事を見つけ、応募。クレーム案件が多く、ストレスと時給の低さから離職。	2週間程度の研修あり(電話対応の仕方や敬語の使い方、業務で使うパソコンの知識、製品の知識)。クレームが多いため、馴れるのに2～3カ月かかった。
2001年11月～2002年8月	24～25歳	コールセンターB社で電話受信業務(デジタルカメラユーザーからの電話問合せ対応)。週4日勤務。時給額1800円。	アルバイト	新聞広告で時給額1800円だったことから、B社に転職。後、両親から正社員になるよう求められたが、いきなりは無理と考え、派遣社員に登録することを考える。	1週間程度の研修あり。内容は、商品カタログと実機を見た後はほぼ自習。「大丈夫か」と不安を抱いた。
2002年9月～2005年7月	25～28歳	ソフトウェア開発・販売会社C社(50人規模)のテクニカルフィードバック部(8人:正社員5人、派遣社員3人)に配属され、エンドユーザーからのソフト使用方法、トラブル等の問合せ対応。当初、1650円。後に1680円に上昇。	登録型派遣	B社の同僚から大手独立系派遣会社a社を紹介してもらい、派遣登録。前歴からC社のユーザーサポートの仕事を紹介される。2005年5月頃から、インディーズのバックバンドをするようになる。音楽活動との仕事の両立が難しく、派遣契約終了。	コールセンターの経歴があったため、即戦力扱いで、研修は3日程度。
2005年5月～	28歳	インディーズの音楽事務所から誘われ、バックバンドの仕事につく。	ミュージシャン	音楽活動。	C社離職後、半年ほどして、失業手当を受給。
2006年1月～12月	28～29歳	人材派遣センターD社にて一般事務、庶務を担当。登録スタッフへの仕事情報サイト用の記事作成、更新を担当。週3～4日勤務。時給額1400円。交通費有。	登録型派遣	バックバンドの仕事量が激減し、生活維持が困難になったことから、再度、派遣元b社に派遣登録。b社は仕事検索サイトで見つけた(50人程度の小規模の派遣会社)。30歳前にワーキングホリデーを利用して海外生活がしたいと考え、フルで働けて、時給額が高く仕事を求め離職。	
2007年1月～12月	29～30歳	E社にて、外資系企業PCヘルプデスク担当。電話、メール、FAXでの問合せ対応。各システムのID管理業務)。時給額は当初、1650円。後に1680円に上昇。	登録型派遣	ワーキングホリデーで語学留学を果たすため、「ちょっと覚悟を決めて、きつてもいいから1年、時給の高いところでもう一度働こうと決意」して、仕事を探し、派遣元c社に登録。E社のヘルプデスクの仕事につく。	研修なし。すべてOJT。バンド活動は月1～2回。
2008年2月～2009年2月	30～31歳	2008年度カナダワーキングホリデープログラム参加。			カナダ・トロントで、現地のバンドと3度ほどライブをしている。
2009年3月～現在	31歳	E社にて、ヘルプ担当を続ける。時給額1680円。	登録型派遣	帰国後、c社に連絡し、E社の仕事を再度紹介してもらう。	帰国後、ライブハウスから打診を受け、月2回ほどライブ。

¹ 氏の音楽活動は、ライブ中心である。ライブハウスにデモテープを送りコンサートを開く。メジャーからのCD制作や、著名なアーティストのバックバンドをするという経験はまだない。自身のバンド所属は何度か変わっている。

² 氏が所属する修理受付窓口は50人規模（スーパーバイザー（SV）は契約社員か正社員。オペレーターはすべてアルバイト。オペレーター7～8人に対しSV1名）。

³ 氏が所属する部署の人員はSVが10名前後（正社員）、その他のオペレーターはすべてアルバイト（50～60人）。氏によれば、問い合わせをするタイプは2種類しかいない。マニュアルをそもそも読まない人（全体の9割。年配に多い）と、マニュアルを読み込んでいる人（残り1割、マニアに多い）。両者の真ん中にはほとんど電話をかけてこない。前者にはマニュアルの該当箇所を教えて一回電話を切れればよい。ところが後者に対しては、「マニュアルを読んでくださいでは、納得してもらえない」という。後者の対応に苦慮しようだ。

⁴ 2005年あたりから「絶対に30（歳）までにワーキングホリデーに行きたい」という希望が「ぼんやりと、もやもや」と芽生え始める。もともと英語の勉強は独学でしていた。2008年当時、氏は28歳。D社で働いていたがフルで働いておらず、時給額も1,400円。「ちょっと覚悟を決めて、きつてもいいから1年、時給の高いところでもう一度働こうと決意」して、再度電話の仕事（E社のヘルプデスク）につく。そして実際に1年間貯蓄をし、カナダで1年間生活した。

カナダ・トロントに着いてから最初の3カ月は語学学校通学に専念。その後、日本食レストランでバイト（ウエイトレス）。「そのオーナー（日本人）がとんでもない方だったので、チップをちゃんと分け前でくれなかった。ほんとうに暮らせないぐらいの時給で長し……。〈オーナーが〉やっぱりカナダの暮らしが何十年と長いからか、変なところだけ海外に感化された方だなという感じ」がしたという。そこは1カ月ほど辞めた。二つ目の職場も和食レストラン（中国人オーナー）。「そこでも時給は安かったが、チップの分け前はちゃんと出た」。そこは3カ月ほどで辞めている。トロントで働いていたが、「せっかくカナダにいるんだから、ほかの土地にも住んでみよう」と考えたためだ。

「とにかくお金がなかったので、住み込みでできる仕事」を探した。観光地であればホテルも多い。ハウスキーピングの仕事なら住み込みも可能と踏む。トロントにいる時点で、現地ホテルのマネージャーとメールでやり取りし、「世界遺産でも有名なカナディアンロッッキーのふもとに」身一つで引っ越した。9月頃のことだ。カナダでは9月はすでに寒い。オフシーズンで景気もよくなかった。観光客が減っていたため、ハウスキーピングの仕事も2～3時間で上がられる時もあったという。時給は、1時間10ドルとチップ。ただし、チップは同僚のフィリピン人に牛耳られており、ほとんど手に入らない。同僚の日本人と「非常に切ない思い」をしたこともあったと振り返る。

そもそも語学を学ぶためのワーキングホリデー。しかし、ハウスキーピングでは実践的な英語を学ぶ機会も少ない。現地で誕生日を迎え「30を過ぎて何をやっているんだろうと、ちょっと目が覚める思いがした」。そして「帰国までに絶対最後に旅行に行く」と決意する。貯蓄をしようと決めた矢先、隣のホテルの土産物屋でワークピザを持つ日本人女性に偶然出会った。事情を話したところ、その女性の夫が回転寿司屋の職人をしてのこと。その紹介で寿司屋のウエイトレスをする幸運を得た。ハウスキーピングは住み込みを維持するために続け、夜は寿司屋でも働くこととなる（週2回）。その寿司屋は常に顧客が来る人気店。「チップもよかった」。そこでの収入がメインの支えになったという。

⁵ 正確には、C社の派遣契約終了後に、失業手当受給のため、ハローワークで1度求職活動をしている（いわば失業手当でバンド活動による収入減を補った）。もちろん、当時、バックバンドの仕事をしていたため、物理的にはフルで働ける状態にはない。しかし、氏の真面目な性格ゆえか、求職活動自体はしっかりとしたようだ。その時の印象は、「希望する条件に合う仕事は意外とないな」というもの。「即戦力となるとうしても電話系になってしまうので、泣く泣く電話メーンに近い一般事務から探した」という。就業形態にはこだわらず、主に、

ハローワークの検索端末でヒットした案件の紹介を受けることとした。結果は、「大体、履歴書を送ってだめになるか、よくて面接まで行けても、やっぱりだめになるか、どちらかでしたね」と語る。

⁶ 氏が始業時間が遅いことを望む理由は、「単純に朝が苦手」とのことだ。バンドの練習は終業時間後、午後8時～11時ごろまで続くときがある。帰宅後、早く眠れないという点も、朝が苦手な理由としてあるようだ。なお、紹介を受けた派遣先は、基本的に始業時間が10時だが、早番（8:30開始）もあった。

⁷ この女性（Y氏）の態度については、ワーキングホリデーでカナダに行く前に派遣元を通じ、氏は相談している。派遣先も、派遣社員がすぐ辞めることが多いことから、後にY氏を異動させた。カナダから帰国後、仕事を探している時に、派遣元C社にも相談したが、Y氏がいるならE社にはいかないと言ったところ、すでにY氏は異動済みだった。氏がE社に再び派遣されることを承知した理由には、以上の理由もある。

⁸ 仕事の覚え方にも氏独特の工夫がみられる。自力で仕事を覚えたケースとして（派遣社員ではなく、アルバイト時代であるが）、A社でパソコンの修理受付窓口のケースがある。パソコンのトラブル処理方法をマスターするため、同僚から市販のわかりやすいマニュアルを教してもらい、それを購入。自身のパソコンでわざとトラブルを起こし、マニュアルどおり修復させる作業を繰り返して、トラブルの処理方法を覚えた。また、デジタルカメラの相談窓口を担当したB社のケースにも独創性が見られる。当時、B社では、セキュリティが強化されており、マニュアルやカタログを自宅に持ち帰ることができなかった。そこで、氏は、カメラの機種を覚えるために、家電量販店に行き、カメラの販売カタログを収集した。その巻末には各種機能比較表が掲載されている。氏はそれを見て機能差を覚えた。

⁹ C社での正社員転換後の異動の可能性について尋ねたところ、「企業規模が50人程度であるため、異動できる部署も限られる。仕事内容が限られているので、サポートから行くとしたら、例えば販売の注文を受ける部署とか、結局、電話を受けるような仕事になってしまう。だとしたら、まだパソコンにかかわっていられるテクニカルサポートのほうが、私は魅力を感じていたので、そのまま派遣で働き続けました」と回答した。なお、部長から直接雇用の際にどのように言われたか尋ねたところ、「ぶっちゃけてお金の話をされたんですね。会社の予算的な話をされまして、このまま派遣だと、私以外にもあと2人（派遣社員が）いるし、派遣会社かなりの額を払っているから、直接雇用にして、もうちょっと単価を上げるような給料体系にできたら、こちらも助かる、という言い方をされた」という。

¹⁰ 転職回数を気にし始めたのは、派遣会社の登録の際に転職の理由をよく聞かれるからだという。「やはり先方は気にするの」と認識したという。

¹¹ 契約社員よりも正社員になりたいと考えている。契約社員は派遣社員と条件がほとんど変わらないため視野には入っているが、「契約になると正社員になれないというデメリットも聞いたので」、正社員よりは消極的なのだという。

¹² 音楽（バンド）をやっている人は、音楽をいつかやめようと考えているのか尋ねたところ、「消える人もいます」と答えた。「音楽のジャンルにもよると思うんですけども、私が今、精力的に動いているのは、かなり反社会的な音楽（ハードコアパンクの世界）なので、40過ぎても続けている人とかいっぱいいます。ただ、そういう人たちは、基本的には働かないで済む生活環境を持ち合わせている（奥さんの稼ぎで音楽が続けられる）ラッキーな方たちが多い。（中略）30半ばぐらいで、結婚したり、子供ができたりで、そこで初めて就職する人も多い」という。

¹³ 氏のこれまでのコールセンター系の業務はすべて「一般事務」で契約していたようである（D社のみOA機器操作）。しかし、これでは期間制限があるため、3年以上同一の派遣先に就労することが難しい（氏は、期間制限について最近知ったという）。氏自身の経歴でも長期の派遣経験がないため、氏は、派遣社員では長期的に働くことは難しいとの認識を持っている。

1. 主な職業経歴

1996年に国公立大学卒業。学費を稼ぐために、大手進学予備校で週5日、アルバイト講師をしていた。働きぶりを認められて正社員総合職として就職。大手メーカーからも内定をもらっていたが、当該予備校では実績を出せば大きな報酬につながることに、父親が大学卒業前後に体調を崩し家計を支える必要があったこと、ノウハウを教えてくれ、期待してくれる先輩社員がいたこともあり、就職を決心する。ちなみに新卒初年度の年収は約500万円であった。

氏の担当していた教室は、生徒数が180名、社員が2名程度であった。アルバイト講師から正社員になると、仕事内容は大きく変わった。教える仕事よりも教室経営の比重が高まった。日中子供の来ない時間帯には、営業、総務、人事的仕事を行い、夜は講師として教壇に立つ。職位が上がっていくに従って講師としての役割は減り、最終的には教室運営に集中することになった。労基法上の所定労働時間は午後2時～10時の8時間であったが、実際には午前11時頃には出社していた。また、受験の時期には、朝6時～夜11時と極端に長くなる傾向にあった。しかし、基本的に残業に対する支払いはなかった。休暇は、表向き週休2日だったが、実際は週1回あるかないかで、夏季冬季の講習会期間中には1～2カ月休みなしで働くこともあった。休むと業績が下がることもあり、休暇を取ることは憚られた。特にノルマが上がらない月末などは、本来休みである日曜日にも授業を入れたり、営業したりしていたという。

正社員には教室運営に対するノルマ（売上目標）が課され、前々月の業績が賃金に反映された。本部からの目標に達しなかった場合、降給降格される。逆に目標を上回ると相当上乘せされる。その差は激しかったという。基本給は9万円、業績給はノルマ100%達成で20万円、80%を切ると10万円、50%を切ると0円となった。氏も、一番高かった月は100万円であったという。8月は夏季講習等で収益が上がるため、給与も上がる。逆に2月は塾生がいなくなるために基本給9万円+ α くらいの給与になったという。

氏は入社4年目の28歳（最年少）でエリア長まで昇進し、年収約1,000万円を得ていた。しかし労働時間は相当長かったため「時給換算したら相当安い」と話していた。この頃から本社の管理本部で経営企画、営業企画、人事といった機能を充実させるべく、本部の部長も兼務することになる。氏は、次第に現場の教室運営よりもこういった人事や経営に興味を持ち始め、軸足をそちらに移したいと願うようになるが、当該予備校では管理に集

中する人材を必要とせず、願いは叶わなかった。氏は「数字の呪縛がなくなるのは社長と会長だけ。とことん営業会社で、強烈的な営業力だけでのし上がってきた会社」と語る。

氏は、当該予備校を7年勤めて離職する。離職の理由は、過労で体を壊したこと、会社経営の方針に疑問を持ったこと、自身のキャリアに不安を持ったことである。氏はその頃の自分をこう振り返る。

「結局自分自身のキャリアプランを考えていった場合、軸になるものが何もないわけですね。あれもこれもそれもやってきた。でもすべてが中途半端なんですね。じゃ、人事、教育とか採用をやってきましたけれども、制度がさわられたかということそんなにさわっていませんし、経理といっても（中略）予算計画というところまで踏み込んでいませんし、総務という部分でも、総会の運営の準備という雑用的な庶務レベルの部分であったり。あとは最終的にどうしても営業成績がずっとつきまわっていて、本来自分がやるべきことができなくなってしまった。上になればなるほどいろいろな兼務、兼務ということで、さすがに私自身も体を壊してしまった部分もありましたので、このままではちょっと厳しいなと。」

そういった中で、自分自身の強みを考えた時、「組織づくり」や、「人を採用、教育していく人事的な部分」だろうと感じ、専門性を鍛えキャリアを積んでいきたい、と転職を決心する。離職する1年前より転職活動を開始する。転職活動は、自ら動ける時間もないことから人材紹介会社や人材バンクに登録して行った。数多くの紹介案件が来たが、面接に行ける時間が取れないことなどから、実際に会いに行けたのは4社程度であった。うち、2社から内定をもらい、パソコンの専用端末のメーカーに転職する。31歳であった。

転職先のメーカーでは、人材開発の強化を図るため、教育採用を任せられる人材を募集していた。この頃、IT業界は好況で、新しい事業部を作るために部長や経営役員をヘッドハンティングすることはよく行われていたという。この会社の9割は中途採用だったという。

氏はこの会社で一から人事教育、福利厚生制度を構築し、離職率を25%から4%まで引き下げた実績を作った。仕事はやりがいがあり、「カレンダーどおりに休める生活を社会人になって三十路超えて初めてして、クリスマスというものをやっとな経験できました」と振り返る。年収は年棒制で入社時は700万円、最終的には800万円になった。予備校時代に比べると給与はほとんど変わっていないが、「精神衛生上非常によくなった、毎月幾らな

んだらうというのではないですから」と語っている。

2008年秋の金融危機の煽りで半導体業界は大打撃を受ける。管理部門の縮小、アウトソース化を行うことになる。氏が退職勧告を受けたのは2カ月前で、5年半勤め退職する。退職金と、早期退職の手当もあったため、経済的にはあまり心配することはなかったものの、求人は「とことんない」状況であった。現在も登録型派遣で働く傍ら、求職活動は続いている。失業給付は受けていない。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

2008年秋のリーマンショック以降の不況の影響で、会社を退職せざるを得なくなった。次の正社員の仕事に就くまでのつなぎとして、短期単発の派遣労働に従事している。

3. 派遣元について

登録および稼働は3社。すべて大手派遣会社である。基本的には短期単発派遣を希望しているが、倍率が高いという。同じ派遣会社からの稼働実績がないと、声がなかなかかからないという。氏の場合は、3社でうまく間が開かないように次の契約を入れることが出来ている。派遣会社の良し悪しは、基本的にあまり差はなく「会社云々というよりもどの担当者に当たるかだ」という。派遣元のフォローは「ある会社とない会社があった」という。ある場合は、1回の就業につき1~2回程度だった。なお、社会保険は自身で国民年金と国民健康保険に加入している。

4. 派遣先について

最初のテレフォンアポインターの派遣は、予備校時代の営業のアポイント経験を買われて決まったという。派遣元はA社。教育教材の通信販売で、全国からの客からの教材申し込みの電話受付の仕事であった。勤務時間は平日、昼1時~夜9時、土日は朝9時~夜9時まで、シフト制で週5~6日勤務であった。ここで1カ月半働く。

次の派遣業務は、情報処理の資格試験の事務及び軽作業であった。仕事内容は、全国の試験会場に試験に必要な物を分類して発送するというものであった。1カ月従事する。

その次の派遣業務は、社会保険庁の年金特別便の関連業務で、本人が書いた書類とデータを突き合わせ、チェックし、最終的に発送するという作業であった。しかし、納期が迫る中仕事は混乱状態であったという。1カ月従事する。

その次の派遣業務は、区役所の定額給付金の案内窓口であった。1カ月弱従事する。

現在の派遣先は、1カ月契約で、証券代行の事務センターで一般事務、および軽作業を行っている。この派遣先について少し詳しく述べる。

仕事内容は株主総会の議決権行使書のハガキを整理分類しデータ化するというものである。広い作業場所に机を並べて、「選挙の開票」のように書類の「シールをはがして、有効か無効か分けていく」単純作業である。派遣社員は総勢100名、ハガキを仕分けするチーム50名と、データ入力するチームが50名に分かれている。男性の派遣社員は15名いるが「完全な雑用係で、荷物運びから、手作業を手伝ったり」と業務内容は多岐にわたるといふ。男性は、氏と同じように転職活動をしながらか派遣に従事している人がほとんどで、そのうち半分が元製造業務派遣か製造業の正社員であるという。派遣元は複数に渡っており年齢層も幅広い。

短期契約の派遣社員の他に長期契約の派遣社員が30名おり、正社員は10名、部門リーダーが3名、部門長が1名いる。指揮命令は基本的に正社員から受ける。

出勤は朝9時~夕方5時までだが、処理枚数が非常に多いため休日出勤や残業は結構あるという。

この他、土日に単発で入れる仕事に入っていた。現在の派遣契約が終わった後の仕事は、2つほど単発の仕事が2日入っているが、定期で入る仕事はまだ決まっていない。

5. 能力開発、スキルについて

求職活動中に、キャリアカウンセラーの資格を取得している(受講料は3カ月間で25万円)。付加価値をつけて就職活動をしようと考えたためである。また、派遣A社でパソコン講座を受講している。テキスト代1,000円のみで、講師が3時間つきっきりで講習してくれた。ただ、「多少の効果はあったが実務で使う経験がなかった」といふ。

派遣先が求めている能力は「速さ、正確さ」、そして「リーダー的な動かし方」であるという。氏は「管理職が長かった」ことが無意識に出ていると感じており、派遣で仕事をしていると、どうしても派遣社員を束ねる役になってしまうという。ただし、給与に反映されるわけではない。また派遣を通じて、短期間で適応する能力は「非常に高まった」と感じている。

氏は、短期派遣で能力開発が出来るとは感じていない。しかし、「長期派遣で、かつ本人が能力向上に意欲的であれば」派遣労働でも能力開発は可能といえるとしている。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

テレフォンアポインターは時給1,500円。

情報処理試験の一般事務、軽作業は時給1,200円。

社保庁の一般事務は時給1,100円。

区役所の定額給付金案内窓口業務は時給1,200円。

証券代行の一般事務、軽作業は時給1,300円。

労働時間は概ね7時間半(残業含まず)。年間の見込

み年収は250万円である。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

派遣元、先に「満足はしていないが、文句は言えない」という。派遣先での問題点は、「派遣契約外の仕事が多い」「指示する人がいつも変わる」「手待ち時間が長い」「賃金が低い」などをあげている。派遣元に話したこともあるが「改善されたためしがない」という。

8. 派遣社員で働くことについての考え

派遣で働くことは、「不安定で低収入。正社員の雑用係としての臨時労働者」であると感じており、一刻も早く正社員の職を見つけて抜け出したいと考えている。

9. 正社員への求職活動の有無について

現在、求職活動中。人材紹介会社約20社にエントリーして紹介を受けている。現在のところ、1社面接したが条件が折り合わなかったという。ハローワークには、自分に合った求人はほとんどないという。年収や業務内容（人事総務）に多少こだわりはある。しかし「条件を下げないとみつからない」、求職活動は「持久戦になるかな」と思っている。

10. 正社員になる上での障害

年齢。「私ぐらいの年代の人(30代後半から40代前半)が一番求人数が少ないそうですね」と話す。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

派遣社員になって、よりワーク・ライフ・バランスの

とれた生活を理想とするようになった。現在、余暇時間には、ヨガを始めたり、習い事に行く時間が出来るようになった。氏の家事負担は6割、料理、洗濯、掃除などをこなす。配偶者は正社員で働いており、世帯年収の6～7割が配偶者による。氏は、自身が再び正社員の職についても、配偶者には仕事を続けてほしいという。

12. 現在の家庭環境について

実家は福島県。母親と妹がいる。父親は他界。2008年に結婚、その10カ月後に会社（電気機器メーカー）を早期退社している。

両親が共稼ぎであったため、母親が働いているということプラスに受け止め、自身の妻にも「地域社会の中できちんと自分の立場を持って生きて欲しい」と思っている。

13. 派遣労働全般に対する要望

賃金：中高年でも高時給で就業できる専門的職務があるとよい。

通勤費：ほとんど出ないため、改善の必要がある。

能力開発：有料の研修が多いので、低所得の派遣社員には利用しづらい。派遣会社の「みせかけ」のように思える。

福利厚生：会社によって多少異なるが、非常に「寂しい」ものとなっている。

フォロー：正直、ほとんど期待できない。派遣先の言いなり。派遣元は明らかに派遣先より立場が弱く、さらに立場が弱いのが派遣労働者である。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1996年3月	23歳	国公立大学卒業	学生	学費を払うために予備校でアルバイトをする。	
1996年4月～2003年3月	24～31歳	大手進学予備校に勤務	正社員	学生時代のアルバイト先に能力を乞われて就職。エリア長まで昇進するが、会社の将来性、自身のキャリアに不安を持ち離職。	先輩社員についてノウハウを学ぶ。教室運営や営業の他、本部で経営や人事などの改革に携わり、人材教育に興味を持つ。
2003年4月～2008年12月	31～37歳	電子機器メーカー(一部上場)、人事課長職	正社員	人材紹介会社からの紹介で転職。当該メーカーが人材開発部門を立ち上げ、採用等を担える人材を募集していた。離職は、2008年秋のリーマンショックによる経営不振で早期退職。	人事や教育制度に関する勉強、実践。外部の研修もよく受けにいったという。
2009年1月～2月	37歳	学習教材通販会社にてテレホンアポインター	登録型派遣	求職中のつなぎとして派遣社員を始める。予備校時代の営業経験と、教育関連で働いていたことが決め手となり決まる。短期派遣。契約終了に伴い離職。(派遣元A社)	A社でパソコン講習を受ける(実際には活用していない)。また、キャリアカウンセラーの資格を取りに行っている。正社員の求職活動中。
2009年2月～3月	37歳	情報処理技術者試験運営団体で一般事務、軽作業	登録型派遣	短期派遣。契約終了に伴い離職。(派遣元B社)	正社員の求職活動中のつなぎ。
2009年3月～4月	37歳	社会保険庁関連会社で一般事務	登録型派遣	短期派遣。契約終了に伴い離職。(派遣元C社)	正社員の求職活動中のつなぎ。
2009年4月～5月	37歳	23区内区役所に定額給付金案内業務	登録型派遣	短期派遣。契約終了に伴い離職。(派遣元B社)	正社員の求職活動中のつなぎ。
2009年5月～6月末まで	37～38歳	証券代行事務センターにて一般事務	登録型派遣	短期派遣。契約終了に伴い離職。(派遣元C社)	正社員の求職活動中のつなぎ。
その他単発(1日勤務)にて	38歳	資格試験監督、ドライビングシュミレーター披見業務、視聴覚機器披見業務	登録型派遣	土日で空いている日に単発で入る。(派遣元B社)	正社員の求職活動中のつなぎ。

1. 主な職業経歴

1994年に高校(新潟・商業高校)を卒業後、「地を離れたい」ということで、学校のあっせん東京の経営コンサルタント会社A社(30人規模)に事務兼受付として就職。2001年3月にA社が倒産し離職した。倒産前から求職活動を始めると就職難で、就職情報誌に製薬会社の仕事紹介がでていたことから、これに応募したところたまたま派遣だった。大手独立系派遣会社a社に登録。これが氏の初めての派遣労働である。派遣社員として、医薬品製造メーカーB社の一般事務、不動産関連業C社の営業、サーバー保守会社D社の営業事務を経つつも、2009年3月、リーマンショックによる業務縮小でD社の派遣契約を終了。2009年5月より、足袋メーカーの一般事務(営業事務)として現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が初めて派遣登録をしたのは、初職A社の倒産で解雇通知を受けた後の2001年3月。解雇通知を受けてから、2001年2月頃よりハローワークや就職求人誌を通じて求職活動を開始。しかし、「面接が厳しい上、結果が出るまでに時間がかかる。生活がかかっているの、すぐ働ける派遣を選んだ」。失業給付は受けていない。「(失業給付をもらうよりも)何かもう、それよりも働かないと、一人暮らしをしているので、やっぱり失業保険を待ってられない」と語る。一人暮らしの生活維持のために、正社員求職を断念し派遣を始めたタイプだ。就職求人誌に「自分でもできそうな仕事があると思って応募したら、それが派遣だった」という。当初、この仕事が派遣であるとは気付いていない。「仕事載っていて、これに応募して行ったら、登録してくださいよみたいな感じ」だった(求人広告にあった仕事がB社の一般事務)。

派遣社員を続けてきた理由¹は、働きたい仕事内容を選べることや、派遣会社の仕事紹介が迅速で便利なこと、一つの会社に縛られたくないことや会社の人間関係がドライであること、仕事の範囲や責任が明確であること、有休がとりやすいことなど。

しかし、近年の不況の影響でこれらのメリットは一変する。まず派遣でも面談が厳しくなっており派遣会社の仕事紹介機能が低下している²。仕事内容も「昔はもっと簡単で責任のあまりない仕事」だったものが即戦力を求められるようになり、派遣先は忙しく休みも取りづらくなった。また、収入面で残業代が重要な要素であったが、近年では残業ができない派遣先が多い。もはや派遣のメリットはないため、氏は現在、正社員になりたいと考えている。

3. 現在の派遣元会社について

派遣登録は、現在記録が残っていると思われるもので10社程度(これまでもっとも多く登録した時期の派遣会社数は7社)。しかし、そのうち稼働経験があるのは4社。

以下、派遣会社の選定方法とその変遷をまとめる。最初の派遣元a社は、求人誌で選んだ仕事が多たまたまa社の紹介だったことによる。その派遣先B社の仕事が一般事務(自由化業務)であったことから、3年の期間制限により派遣契約期間が満了した。期間満了については、期間の上限に近づくころに営業から言われている³。その際には「次の仕事を紹介しますか」と営業から聞かれたが、氏は当時、口コミで一番人気の独立系大手派遣会社b社に登録し、不動産関連会社C社の仕事紹介を得た。C社の派遣契約終了後、扱っている仕事量が多いとの情報を得て、大手独立系派遣会社c社に登録、サーバー保守会社D社の仕事紹介を得た。その後、2008年のリーマンショックの影響で2009年3月にD社が派遣社員の人員調整し派遣契約終了⁴。その頃には不況の影響で、既存の派遣会社からは仕事の紹介がなく、仕事紹介サイトに出ている仕事を見て、一挙に7社の派遣会社に登録することとなった。そのうちの一つが現在の派遣元であるグループ系派遣会社d社である。

以上をまとめると、まず特徴として、氏は派遣先の派遣契約の終了とともに、派遣元を変えていることがあげられる(つまり、1つの派遣会社に固定して派遣先の紹介を恒常的に得るタイプではない)。これは、登録している派遣会社から契約終了時に仕事の紹介が熱心になされないため、自ら新しい派遣会社(氏の場合、仕事の紹介能力を期待し大手の派遣会社)に登録したことによる。

(派遣契約終了時に派遣会社を切り替えた理由)

「何ですかね、1回登録したところって、結局終わるとそんなに紹介の電話とかも来なくなるんですよ。初めて登録して行ったほうが紹介の電話が熱心に来る。」

●派遣会社の教育訓練やフォロー

氏が現在、派遣会社からの仕事の紹介で拘っていることは、仕事内容(事務系の仕事)と時給である。時給はもともと1,600円としていたが、リーマンショック以降の仕事紹介の停滞で、1,500円に切り下げた。氏は一人暮らしであるため、「残業はあったほうが良い」との考えだが、現在、不況であるため仕事紹介での条件に残業はいれていない(結果的にあればベターとの認識)。

通勤費はこれまで、いずれの派遣会社からも出ていない（なお、C社は営業交通費は出ている）。

派遣会社のフォローについては、派遣元c社は年間8回程度のフォロー（面接）があり、適切か、もしくはやや多いとの印象。氏は派遣元の営業に相談したいことがあるわけではないため、フォローはなくてもよいとの考えだ。

派遣元の教育訓練やキャリアに対するアドバイスについては、登録時に説明がある程度で、営業担当がキャリアのアドバイスをすることはしない。また、派遣会社の教育訓練についても使用したことがない。「（講座等を）受けられる日とかも決まってるし、（予約など）面倒ですわね、自分が行けるときにできるっていうシステムでもない」などと、使いやすさに問題があるという。

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先は、足袋メーカーE社。氏は営業部門の営業事務（受発注管理業務）。具体的には、取引先からのファックス注文と出荷の処理。職場の人員構成は課長1人、営業4人（正社員）、営業事務2人（派遣社員）。氏の前任者は派遣社員だった。派遣社員は同じ仕事内容だが、取引先によって分担を分けている（氏の担当する取引先は5社）。

2009年5月から勤めているため現在引き継ぎ期間中にあるが、「（E社は）研修とか教える体制とかが全くなっていないので。だから、わからないまま即実践で、わからないことも聞く人がいないっていうか。営業もわからないし」という。正社員（営業）は事務の仕事に分かっておらず、派遣社員同士は担当が違うため、仕事の習得は、引き継ぎ期間に前任者からどれだけ吸収できるかにかかっているようだ。

仕事内容は定型的だが、突発的な仕事が生じることもある⁵。派遣先の正社員と比較すると、正社員は営業職で、派遣社員は営業事務ということで、全く違う内容の仕事をしている。営業はほとんど外勤のため、職場の人間関係はほとんどない。福利厚生面をみると、E社ではロッカーが使えるのが正社員のみで区別を感じるが、むしろ社内で昼食をとれる雰囲気がないなど、派遣社員が溶け込めない雰囲気に対して区別を感じているようだ。

派遣社員になってから、これまでの派遣先での仕事の変化については、C社の営業時代と、D社、E社の営業事務時代で仕事範囲や難易度は大きく変化している。

5. 能力開発、スキルについて

現在の派遣先E社では「スキルはほとんどいらない」。氏のスキルの強みは、あえていえば、「テンキーの入力スピード（処理スピード）」という。スキルの習得方法であるが、事務能力のベースは派遣先D社で培われた。

営業能力という面ではC社で素地ができた。初職（正社員）の経験よりも、派遣社員になってからの経験が現在生きているのが特徴といえる。氏は、これまで3年程度で派遣先を変えている。知識を身につけるには3年ぐらいの期間あったほうがよい、との認識を示している。

また、基本的には、「仕事をしていく中で必要にかられてスキルを身につけた」としており派遣先でのOJTの要素を強調するが、その一方で、エクセル等のPCスキルについては、D社で働き始めてから、自費でパソコン講習にも通った経験がある。受講した理由は、「今まで（D社で営業事務をやる前に）やっていたのは、入力とか決まったことが多かったんで、例えば、一から書類をつくとか、自分が知らないことをできるようになりたい」と考えたため。実際に仕事に役立ったため「行って良かった」という。

派遣先で求められる能力は、処理スピードと正確さだという（D社では顧客に対するコミュニケーション能力も求められた）。これまでで処理スピードは向上している。

スキルや能力を上がったことに対する評価については、E社ではとくに感じない。ただし、C社の営業時代に、正社員転換の打診があったこと（この点は後述）や、同社に表彰制度⁶があったことから評価されていると感じた。また、D社の営業（正社員）も、「君がいないと仕事が回らない、いつもありがとう」と声をかけて来る時に評価されていると感じたという。

派遣社員をやりながら能力開発できるかという設問については、「スクールに通うしかない」と自学自習を強調した。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在の派遣先E社の時給額は1,600円。これまでの賃金変化は景気動向によるとの認識。希望する時給額は1,650～1,700円。「生活していく上で、やっぱり月々引かれる額も多いので、社会保険とか年金とか。交通費も出ないので、このぐらいないと一人暮らしをしていく上ではちょっときつい」という。派遣料金は知らないし、知りたいとも特に思わない。

E社での労働時間は、週5日の7時間勤務（週35時間）。残業はほとんどない⁷。氏本人としては、もっと働きたいと考えている。年休については、現在の仕事は、時間に追われる仕事であり、休んだら仕事が回らず、また、代わりに仕事をしてくれる人もいないため、休みづらいという。

これまでに時給が上がった経験については、製薬メーカーB社で働き始めてから1～2年目ぐらいに辞めようと思ったので、100円の時給上昇がなければ辞めると派遣先に言ったところ、B社に勤めるa社出身の派遣社員

全員の時給額が20円上昇したことがある。B社で働く派遣社員のほとんどがa社出身だったようだ。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元・派遣先に対する満足度については、派遣元については、派遣会社a社とb社の満足度が高い。その理由は、給料が月2回払いだったため。すぐに給料が出るのがメリットだった。現在の派遣元d社は「けっこう満足だが、正社員になりたいため、ずっとこの派遣元でやっていこうとは思わない」としている。

現在の派遣先E社の満足度は低い。派遣先の問題点は「派遣元から言われた以外の仕事が多いこと」や「仕事を指示する人がいつも変わること」「課長が忙しいのに意味不明の指示をしてくること」、そして「有給休暇が取りづらいこと」など。「いつも時間に追われている感じがあり、量とスピードを求められるのですごく疲れる」という。正社員が事務の仕事を理解していないうえに、突発的な指示もあり、その内容も不明確なことがストレスを生んでいるようだ。これらの問題点を改善するため、特段に誰かに相談するということはしていない。

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣社員として働くことに満足していない。現在の派遣先も「今年いっぱい」で辞めたいという。不満の理由は、賃金と雇用不安定。リーマンショックで考え方が一変した。とくに賃金が低下したことで、派遣のメリットがなくなったという。

9. 正社員への求職活動の有無

現在、ネットの求人サイトに登録することで、正社員の求職活動中。紹介される案件は営業職が多い。営業職は「体力的にきついんで、自分的には事務をやりたいんですけど、年齢的に、事務は若い子をとりたいたいですよね」と語る。ハローワークは、よい仕事がないと思っているため、通うつもりはない。

紹介予定派遣は今まで試みたことはなく、今後もその予定はない。

これまで、派遣先への正規登用の打診については、不動産関連会社C社でのみ経験がある。そもそもC社は、大手サービス業C'社が不動産業者向けの賃貸保証サービス（保証人代行業）を新規事業として開始したことにはじまる（以下、混乱を避けるためC社で表現を統一）。氏の仕事内容は不動産業者の賃貸保証サービスの営業⁸。当初は30人程度（管理職を除きすべて派遣社員）だったが、関東圏から全国へと事業展開するとともに分社化し、氏が退社する2006年頃には80人まで増加していた。C社では同事業を開始してから1年～1年半ほど後、3カ月ごとに試験を受けて正社員に転換できる制度を設

けた（転換制度の内容は、テストと上司による面接）。氏によれば、派遣社員の残業代が多い⁹ためコスト削減目的で、年俸制正社員への転換制度を導入したのだという。氏は、収入が低下するために、正社員転換のテストを断っている¹⁰。

（C社の年俸制正社員制度の導入）

「（C社で派遣は）多分、経費がすごいかかっていたと思うんです。だからだと思います。残業がすごかったので、すごい派遣のときは稼げたんですよ。でも、それだと多分会社が（もたないで）、やっぱりそういうこと（年俸制正社員制度導入）を考えたんだと思うんです。社員にすると残業代は出ない。年俸制になっちゃうので。だから、年俸が人によって違うんですね。この人はできるってC社が思えばマネジャー職になるんですけど、多分このとき派遣って、月に40～50万円もらえていたんですよ。それが多分、月30万円ぐらいには下がるんじゃないですかね。」

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は、年齢、性別、学歴、資格の有無、スキル、OA機器の操作。学歴については、「学歴不問なのは営業職に多い。大企業では4大卒以上、低くても専門、短大」で高卒は不利との認識。「なので、今になって、あ、学歴って必要なんだなとか思いますね」と語る。性別については「女の人のほうが働く職種の幅が狭い気がします」という。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいうと、リーマンショックを契機として社員になりたいと考えている（とくに事務系の仕事か、営業職）。その理由は、「安定している、ボーナス、昇給、有休や福利厚生（各種手当等）があるため、全体的に考えたら得」としている。

正社員で働くうえでのデメリットとしては、就職活動での採用面接が面倒であることや、転勤があることなどをあげる。

なお、登録型派遣から「期間の定めない派遣社員」（常用型派遣）の転換の促進については「仕事があったほうがいいので、良い」との意見だ。

●ワーク・ライフ・バランス

氏は「基本的に仕事のために生きていてのではない」ことから、「生活主体にしたい」と考えている。しかし、営業事務をやり始めてから、仕事の難易度が高まったこともあり、最近では仕事のことを考えがちになっている。私生活では、猫を飼っており、猫と遊ぶことが趣味。以前はバイクと車を持っていたが、維持が難しいため売ってしまった。最近、節約志向が強まり、ゲームなどイン

ドアの遊戯にいそしんでいる。

結婚観としては、「自分がもう仕事をしたくないんですね、今までずっと仕事してきて、もう働いて疲れたみたいになっているので。そういう意味で、結婚したい」という。結婚してもフルで働きたいかについては、「(結婚して共働きになるぐらいなら、) 1人でいいみたいな、そういう思考回路です」と語る。結婚したら、パートレベルだったら働いてもいいが、フルでは働きたくないとの考えだ。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、一人暮らし。氏は母子家庭で兄弟はいない。すでに母は亡くなっている。母親については、「母親として生きたというよりも、人間として生きていたんですね。仕事をほんとに優先していた。だから、ちょっと(自分とは)逆かなと思った。私は生活を楽しみたいタイプ」と語る。氏の年収は約300万円。1994年に上京してからずっと主たる生計者だ。貯蓄は今はできていない。現在、家賃は8万円。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、賃金の上昇。労働時間(残業ができない会社が多い)、社会保障関係で保険料が高すぎる、通勤費がでない。

14. その他、印象等

初職は正社員だが小規模企業で、事務経験を十分に積みなかった。しかし、派遣で働き続けることで、営業や事務職の経験を積んだケースといえる。営業では成績がよく何度も表彰された。営業から事務系に転換したが、ここでも働きぶりが評価され、職場での存在感は大きいようである。仕事を派遣任せにする上司に違和感を抱いている面もある。現在の派遣先では残業がしづらく、派遣のメリットはもはやなくなったとの感想も漏らす。

氏は、高校卒業後、単身で上京し、以降、一人暮らしの生活を維持するため、働き続け、今も働いている。ずっと働き続けたとの印象を持っている。「もう働いて疲れた」とつぶやいていた。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1994年3月	18歳	高校卒業(新潟・商業高校)			在学中、全商簿記2級取得。
1994年4月～ 2001年3月	18～ 25歳	東京の経営コンサルタント会社A社(30人規模)に事務兼受付として就職。週5日シフト勤務。残業はほとんどない。年収は当初250万円で、退職時は280万円ほど。	正社員	学校のあっせんまでA社に就職。A社は飲食店の起業支援やカルチャースクールを運営していた。社長のワンマン経営で金銭的にも自由な感じのある会社だった。2001年3月に会社が倒産し離職。	先輩の指導で、パソコンのキー入力や電話応対、敬語などを学ぶ。
2001年4月～ 2004年3月	25～ 28歳	大手製薬メーカーB社。新薬の試験の症例報告書管理や貸し出し。時給1600円(1～2年たった頃、1度賃上げがあり1620円に上昇)。週5日勤務。残業はほとんどなし。	登録型派遣	求人誌で自分でもできそうな仕事ということで応募したところ、たまたま派遣だったため、大手独立系派遣会社a社に登録。3年の期間制限で期間満了。当該仕事を続けたいかどうかについては「半々」というところ。仕事は楽だったが面白いというわけでもなかった。	
2004年4月～ 2006年3月	28～ 30歳	大手不動産関連会社C社の賃貸保証サービス(保証人代行業)で、不動産業者に対する新規開拓営業。時給は1750円。残業は月80時間程度。年収は500～550万円ぐらい。	登録型派遣	口コミで一番人気だったことから、大手独立系派遣会社b社に登録、C社の営業を紹介された。人と接することが好きなことから、営業の仕事 시작했다。成約率が高かったため、ゲームのように仕事自体は面白かったが、月80時間の残業を続けていたため、体力的にもたず辞めた。C社が2006年頃から同事業を全国展開し始め、派遣社員を正規転換する制度を設けたことから、正社員になると転勤が伴う可能性があったため、契約更新をしなかったという面もある。	派遣先C社で半月の研修あり。1～2日ぐらいは先輩と同行し営業先を回るが、その後は1人で営業。
2006年4月～ 2009年3月	30～ 33歳	大手商社系サーバ保守会社D社の営業アシスタント。法人向けの案内や契約書、請求書の作成等。時給1600円。多い時で月残業40～50時間程度。通常残業20～30時間。	登録型派遣	紹介する仕事量が多いという口コミ情報を得て、大手独立系派遣会社c社に登録。前職が営業だったため紹介案件は営業職が多かったが、体力的に営業はつらいとの考えから、営業事務を希望。D社を紹介された。D社の顧客に外資が多かったことから、リーマンショックで影響を受け、残業規制の後、業務縮小で、派遣契約終了。	D社に派遣されてから、就業時間後や休日に、Word、Excel、PowerPoint、Accessの講習を自費で受ける(1時間1500円、トータルで30時間ほど受講)。
2009年5月～ 現在	33歳	足袋メーカーE社の営業事務。時給は1600円。残業はほとんどなし。	登録型派遣	ネットの求人サイトで仕事を見つけ派遣登録したなかで、グループ系派遣会社d社からE社の紹介を受け現在にいたる。	

¹ 当初、非正社員を選ばなかった理由は、パートは低賃金で最初から検討除外し、契約社員との比較については、「契約社員は日給制が多いんですよ。なので、残業代が出ないことが多いんですね。そういう中途半端だったらもう派遣か正社員かのほうがいいと思うんです」と語る。

² リーマンショック以降、そもそも派遣の求人数が減少している。ネットを通じた求人募集に応募した段階で、応募者が多数おり、派遣会社による選別がなされ、面談までいきつかないという。

³ 氏は、派遣先B社の自由化業務の3年の期間制限に伴う、派遣元a社の営業の対応について、「(3年の上限については、)最初には言われませんが、だんだんそれが近づいてくると言われますね。更新の時点で大体1カ月前にそういう話を聞くので、そのときにもう既にわかります。もうその時点で(次の仕事を)探しに入ります」という。

⁴ リーマンショック直後、D社の顧客に外資系企業が多かったことから、保守料金の未入金企業や倒産する会社もみられた。D社はリーマンショックの翌月頃には残業規制を始め、派遣社員の契約終了を始めたのは2009年に入ってから。勤続年数が短い者から契約終了したという(氏もそのうちの一人)。ただし、D社の営業は、アシスタントがいなくて仕事が回らない側面があるため、雇用調整方法としては、勤続年数の長い者を残したようである(同社では勤続が6~7年の派遣社員もいた)。氏は派遣契約終了について、「何となく雰囲気、やっぱり働いているとわかるじゃないですか、だんだん減らしているんだとか。あと、一緒に働いている子で部長の秘書みたいな子がいたんです。その子も派遣だったんですけど、赤字がすごいらしいとか、そういう話を聞いていて、やばい、そうか、今まで経費が緩かったけど、今厳しくなったもんねみたいな話で、だから、ああ、そういうのもあるかもねみたいな話を聞いていたりした。だから、やっぱりなって感じでした」と当時を振り返る。

⁵ 突発的なこととは、E社が海外生産をしているため、時に欠品や不良品がありその対応等で生じるという。その対応は正社員が指示するが、曖昧でわからないことが多い。なお、これまでの派遣先で言えば、サーバ保守会社D社の営業事務は、難易度はE社に比べ高いものの、基本的には定型的な仕事が多く、突発的な仕事はたまに生じる点ではE社と同じだった。不動産関連会社C社の営業の仕事は判断業務が多かったという。

⁶ C社の営業では月間トップで1万円、四半期で賞をもらおうと10万円などのインセンティブがあった。みんなの前で「派手に」表彰されることで、「毎月0からまた始まるという恐ろしさもありますけど、達成感はある。評価されると感じました」という。

⁷ E社は残業があってもつけてはいけないとの雰囲気があるようだ。「前任の人に聞いたら、ここ残業はつけないよ。つけると言われるから」という話を聞いたという。

⁸ 氏の仕事のやり方は、週に1日、路線ごとの顧客リストをもとに電話で顧客にアポをとり、週の営業スケジュールを決め、1日5~6件のペースで営業して回るというもの。商品がよかったため、アポをとれたところは「(契約が)結構とれる確率が高い」という。氏に営業のコツを尋ねたところ、商品のポイントを3つに絞り、わかりやすく説明し、顧客の答えに期限を設けることだという。例えば、顧客が「考えさせてください」という場合、「いつまでにお返事をもらえますか」と詰めていく。この「いつまでに」を決めることで、次のアポを決められ、後日の電話もかけやすい。また成約の結果もすぐにわかるので、脈のない顧客に無駄な時間を割く必要もなく、効率的に仕事を進めることができる。C社にはノルマはない。しかし、各自の成績は棒グラフでオフィスに貼りだされる。氏は、契約成立の過程が「ゲームのようでおもしろかった」という。

⁹ 氏の残業時間は多い月で80時間程度。月収は40~50万円程度のこともある(営業では午後7~8時に事務所に戻り、後ミーティングもあったため恒常的に残業が発生)。他の派遣社員で残業月100時間弱に達する者もいたようで、「私はまだしていないほう」という。氏は、転換制度の説明で、D社から転換後の役職での年俸額について説明を受けている。氏によれば、

残業代は年俸込みだという。

¹⁰ 氏と同期に入った30人のうち8~9割は正規転換のテストを受けたという。

1. 主な職業経歴

高校卒業後、1997年に広島コンピューター専門学校を卒業する。専門学校は3年制で、情報システム、図形、データ通信などを学んだ。就職活動はメーカーとSI（システムインテグレーター）に絞って学校指定の求人に5～6社応募する。うち2～3社面接を受けた。内定は2社。就職に関しては「そんなに苦労しなかった」という。

就職したのは、大手情報通信機器メーカーのシステム販売会社であった。初任給は19万円であった。中国、四国ブロックの技術職採用で、勤務地は地元広島の自宅から自転車で通える職場（支社）であった。配属後最初の1カ月は研修（座学）で、その後先輩について職場でのOJTが実施された。コンピューターについての素地がある者は研修期間は短く、即戦力として現場に投入された。氏も早い時期からプログラムの仕事に携わるようになる。

配属された職場は、COBOLというコンピューター言語を使い設計書に従って、信販会社向けのシステム開発をしていく部門であった。人員構成は、係長、リーダー、SE、プログラマーで10名であった。現場は、郵便番号が5ケタから7ケタに変わったこと、2000年問題対応で案件が重なっていた時期で特に忙しかったという。金融機関のATMのログ担当であったため、毎朝ATMが起動する7時半前くらいには出勤し、取引状況のログのエラーを確認していた。退勤は早くて午後7～8時、遅ければ10時くらいになった。

氏は、このシステム販売会社に1年3カ月勤め、離職する。離職の理由として、1つは早出残業があまりに多く、「体が壊れる」と思ったこと、もう1つは、COBOLを用いて「開発するのがあまり好きでなかった」ことをあげている。COBOLは「バグも少なく、作り手によって品質に差異が少ない」が、「技術領域も古臭くて」「事務処理をするのに特化したコンピューター言語で応用範囲が限られており、（中略）おもしろみがない」と話している。氏が興味を持っていたのは、JavaやLinuxといった次世代で汎用可能性の高い言語やソフトで、氏はこれらを学びたいと考えていた。

離職に際して、氏は地元の先輩で、SEの人から誘われ、大手情報通信メーカーの四国の協力会社に転職する。職場は大手情報通信メーカーの四国支社の社屋で、その社員と同様に働くことになる（構内請負）。使用する言語はCOBOLが4割、マイクロソフトの言語（ビジュアルベーシック、ビジュアルC++）が6割であった。JavaやLinuxに関しては仕事で使うチャンスはなかったが、先輩など協力会社の有志4人で勉強会を週1～2回、カ

フェや図書館、友人の自宅などで2～3年間続けていたという。氏は、新しい言語を習得することに関して、「未知の領域とかをやるのはほんとうに刺激になりますし、やる気にもなります」と話している。

この会社で、スーパーマーケットのPOSシステム開発にSEとして係わったことが、氏のキャリアの上で大きな転機になる。POSには在庫管理、日次、週次、月次の売上管理、来店時刻、購買人数、購買単価などさまざまなデータが集積される。「マーケティングの最強ツール」と氏はいう。この仕事について「データを使って何かしらお客様の役に立つことは出来ないだろうかというのを探し出して盛り込んでいくという作業は前職にはなく、非常に面白かった」と話している。この仕事を通じて社会の動きに興味を持つ契機となった。

「流通業界全体がどういう動きになっているのかとか、物はどう動くとか、それに準じてお金がどう動くか。スーパーの店員さんたちはどういうふうに効率的にレジを打てば、1回当たりのさばける時間が短くなるのかというのも考えて設計をしていたので、いい経験、刺激点になりました。」

「業務にフォーカスを持てたというのは、このスーパーマーケットさんのお仕事がいい契機になったと思っています。技術的なことよりも、素人ながら商法の動きとか在庫管理とか、会計に関する本を本屋さんや図書館で探すようになったのもこのころです。それまでは学生時代に読んでいた本というと、アルゴリズムとかC言語とかコンピューターシステムとかネットワークとかデータ通信とか、偏っていましたが。」

この頃、月間労働時間が約250時間と極めて多忙であったが、人間関係も仕事も余暇も「めちゃくちゃ楽しかった」という。残業代も付いて給与は27～8万円程度であった。しかし、持病である心臓病が悪化し、本格的に手術治療をしなくてはならなくなった。悪化の理由は、「働きすぎ」と、職場での受動喫煙が原因であったという。氏は手術を機に地元広島へ戻る。カテーテル手術のため、入院は4日で済んだが、前と同じように働くことは憚られ、離職する。

その後、2カ月して派遣登録し、大手システムインテグレーターにSEとして派遣される。実家から通勤した。市町村合併に伴うシステム統合に5年半携わり、プロジェクトが終了し離職。失業給付を受けながら10カ月ほど職業訓練を受ける。その後、可能性を求め上京する。

東京に上京してからは、銀行のシステム構築に携わる。同時期に通信制の大学に通い、民法などの今後のプロジェクトマネージャーとして必要となるであろう知識を

得る。しかし、入職して2年弱した2008年9月に金融危機の影響で契約が打ち切られる。この頃から、一般の派遣元にも登録を始めている。

その後、政府系金融機関のシステム設計及び改修の業務に3カ月携わり、現在は、システム開発の職がなく、やむを得ず製品テスト業務につきながら、正社員SEの求職活動を行っている。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

最初に登録型派遣で働き始めた頃は、健康上の理由が大きく、「残業や休日出勤が少なくてすむ」こと、「仕事の範囲や責任が明確」であることをあげている。また、氏は、失業給付を受けずに2カ月で派遣で働き始めている。情報処理関連の仕事では、派遣形態で携わるのは一般的であり、抵抗はなかった。このことについては、次のように語っている。

「確かにお金を得るには失業給付もあったかもしれませんがけれども、エンジニアとして見た場合に、ブランクがあるというのはマイナスなんです。(中略)やはりこれからはJavaが来るとわかっていましたので、ブランクを空けるのはまずいなど。やはり変化が激しいので、何もせずに空白期間よりは、自分の体と相談しながら働いたほうが良いと思いました。」

東京に上京した時は、「新天地の東京でするので、リスクを考えて派遣からスタートしました」という。広島にいる時に登録を済ませ、仕事も決めて上京した。稼働に際しては、広島支店から東京支店へ引き継がれた。

現在は、派遣労働を行っている理由は「やむなく」「つなぎ」であるという。現在は派遣で働くメリットは感じていない。

3. 派遣元について

派遣登録総数は8社程度、うち稼働は3社である。最初は、大手商事系の派遣会社からグループ内の情報システム会社に派遣される。派遣先の条件として、健康面の維持を考え、残業が少ないことと、職場が禁煙であることをあげていた。一般業務を扱う派遣元では技術についてわからないため、「ありふれたこと」のみ聞かれ、詳しくは派遣先で面談をしたという。派遣元には、技術系に特化した派遣会社で見られるようなランク分けはなかった。

東京に上京してからは、大手情報システム機器会社のグループ派遣会社に登録した。ここは技術系派遣(常用型)が多くを占めており、能力評価のランク分けがあり、それに従って賃金が支払われていた。常用型と異なるのは、賞与と退職金と役職がないということであった。ちなみに、この派遣元での仕事は公募されずに内部人員で

補充されることがほとんどであった。派遣料金が競争にさらされないために、内部での評価に基づいた賃金が担保出来る。

この派遣元でのフォローは比較的しっかりしていたという。技術系派遣の営業は一般業務の派遣の営業と異なり、直接現場と話をしてニーズを拾ってくるという。さまざまなIT現場の「生」の情報は役に立ったという。

その後、SEとしての派遣が終了し、金融危機の影響で仕事が無くなってからは、一般的な派遣会社にも登録し、短期の派遣をつないでいるが、社会保険に加入できないなど、問題が多いと感じている。

4. 派遣先について

最初の派遣先は、派遣会社と同じグループの情報システム会社であった。この会社では官公庁向けのシステムを開発していた。勤務地は広島の実家から通える範囲で、最初の2年ほどは体力回復のため、30分ほどかけて自転車通っていたが、徐々に残業が増え始め、バス通勤に変更した。

官公庁グループは総勢200名くらいで、氏が属していたのは「上下水道ソリューション」という担当部門であった。担当部門には部長、課長、プロジェクトマネージャーが2、3名、その他正社員で約30名、派遣社員は10名ほどいたが、氏以外はすべて事務系派遣であった。氏はプロジェクトマネージャーから指示を受けて仕事を行っていた。仕事は忙しかったが、残業は週10時間程度でバランスは取れていたという。使用言語はCOBOLとビジュアルベーシックを使い、市町村合併に伴う、システム統合という比較的大きなプロジェクトに携われたため、仕事は「楽しかった」という。契約はプロジェクトが終了する2005年上期末までであったが、プロジェクトの順延に伴い半年ほど契約延長されている。仕事内容は予算管理や客先折衝を除いて正社員SEと同様の仕事であった。

東京に上京してからの派遣先は、大手情報システム会社で、地銀共通の与信管理や貸付審査のシステムの構築と、証券代行や総会の招待通知の発送や株券の名義書き換えを行う部署に常駐した。残業は月平均30~40時間で、銀行合併に伴うシステム統合の時はこれよりも残業は増えた。仕事内容は、正社員とほぼ同じで、やりがいがあったという。しかし、2008年9月に金融危機の影響を「もろに受け」契約が打ち切られることになった。

その後、政府系金融機関のシステム改修の仕事に3カ月間派遣される。システム改修が終了し契約満了で離職。

現在の派遣先は、大手メーカーの製品の量産前のサンプル品の検品作業である。平日朝9時~6時までの勤務である。残業は全くない。部署には20人程度おり、責任者が1人、正社員(女性一般職)が1人、残りはすべ

て派遣社員である。仕事はスキルを必要としない、定型の仕事であるという。職場は主婦が多く、どちらかといえば家計維持者ではなく、生活の足しのために働いている人が多いという。

5. 能力開発、スキルについて

情報処理システム関連の派遣先では、最初は比較的難易度の低い業務であったが、徐々に難易度が高まっていたという。

「最初はコーディングと、テストも比較的難易度の低い単体テストまでだったのが、詳細設計から接続テストもするようになって、また正社員と一緒に現地のお客様のところに行って総合テスト、稼動がうまくいっているかどうかの現地テストもするようになったりとか。期間が長くなってくると、(中略) どういう製品の組み合わせでできているか、パターンがわかってきます。業務の流れもわかってくるというのと、どの部署とやりとりをしているかというのがわかってくるので、期間が長ければ、プロパーの方と一緒に行動する機会も増える。」

氏は、30歳の時に失業給付を受けながら職業訓練を受けている。職業訓練では、「会社ビジネス法規」のコースで、会社法、民法、債権回収などを学んだ。これは、2番目の職場での経験で、社会における広い知識が必要であると感じたことから学び始め、その後通信制の大学に進学し信託法や会社法を学んでいる。氏はプログラマーの道を極めるより、SEやプロジェクトマネージャーのキャリアを歩みたいと考えている。その背景には、インドや韓国などがコーディングのプログラム製造を受注し始めており、これにより国内のプログラムの単価は下がる、と感じている。海外にプログラムを委託することになっても、日本の国内事情を把握していたら、SEやプロジェクトマネージャーとしての仕事はあると考えている。

氏はその後、証券か銀行のシステム開発に絞り、東京で実際に銀行のシステムに携わることになる。仕事内容は、前の仕事に比べて難しくなった。ここで、氏は仕事を通じて飛躍的に成長したと感じている。

「(東京での派遣社員での仕事は)、地方の正社員雇用で働いていた仕事よりも、かなりいいステージで動けたと思っています。そんなに誰でもできるようなプロジェクトではないところに関わって、それが派遣社員だからということでどう評価されるかというのは、個々の判断だと思います。でも、一概に派遣社員だからスキルが身につかないというのは、ちょっとそれは間違っている。」

派遣先からは、「進捗と品質と成果の向上」を求めら

れていると感じている。賃金単価は上がっていないが、「(契約の)更新が続いたのは、何かそれなりに評価があったと思う」と答えている。仕事の難易度が上がり、客先の接点が広がっていったことも「評価」ととらえている。

氏は、情報処理システム関連の仕事に関して、正社員であっても派遣社員であっても、雇用形態関係なく、就く仕事によって成長できるという。共通の評価システムがあればさらに能力形成が出来るだろうと話している。システム開発の仕事は、スキルや業績が比較的定量化しやすく、評価が馴染みやすい仕事であるという。

「この職種に関しては正社員だろうがパートだろうが、バイトはよくわからないけれども、派遣だろうが、職能によって評価するシステムがあればいいかなと思います。」

6. 時給額及び年収、派遣料金について

最初の派遣では時給1,800円であった。勤務を始めて2年ほどして自転車からバス通勤への変更に伴い、営業に相談したところ交通費が支給されるようになった。最終的には1,850円に上昇した。本人からは、これまでも賃金上昇の申し入れはしていない。

東京に上京してからの、システムインテグレーターでの派遣では、時給2,500円であった。ここでは派遣元に能力別のランクがありそれによって賃金が支払われた。派遣中、上昇していない。その他交通費が支給された。

政府系金融機関での派遣は、時給2,300円であった。交通費はあったが、社会保険の加入はなかった。

現在の派遣は、時給2,000円で、交通費の他、社会保険の加入はない。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

派遣先には特に問題を感じていない。

派遣元、特に現在の派遣元に関しては、社会保険に加入できないなど問題が多いと感じ、不満を抱いている。SEで働いていた時の派遣元は「100点」。

8. 派遣社員で働くことについての考え

現在、派遣社員で働くことには「満足していない」。特に雇用不安について大きい。金融危機で契約が途絶えたのが衝撃であったという。

「結婚を考えたときに、キャリア形成がしにくいことですね。特に先の生活設計が立てにくいのと、将来的にマンションとかを購入しようと思うと借入れに制限があるということですかね。あとは、比較的更新に切れ目なくお仕事が続けばいいんですけども、一たん失業してしまうと社会保障も途絶えてしまいますので。」

9. 正社員への求職活動の有無について

現在、正社員の SE の職をハローワーク経由と人材紹介会社を通じて探している。人材紹介会社から引き合いが2件来ているものの、株主総会中で進捗がおもしろくないという。書類選考は通過しており面接を待っている状態だという。

10. 正社員になる上での障害

年齢、学歴。氏は病歴のことを隠さず、履歴書に書いている。「これで不快感を示すと、それまでの会社だなと思っている」と言い切る。

年齢に関しては、プログラマーであれば「35歳の壁」が存在するという。35歳でマネジメントの経験がない者は敬遠されるという。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

正社員でSE、プロジェクトマネージャーになりたいと思っている。この職種に就くのであれば、東京で暮らしたいと考えている。結婚については予定がないのでわからない。ただ、配偶者には仕事は「是非続けてもらいたい」と思っている。子供が出来たら、配偶者の就業継続は、自治体の支援がどのくらいあるのかにもよると話す。

12. 現在の家庭環境について

現在、都内一人暮らし。実家は広島。両親は健在。妹がいる。母親は専業主婦。自身の職業意識は親からあまり影響を受けていない、と話す。

13. 派遣労働全般に対する要望

SEをしていた頃は、あまり不満を持たなかったが、短期派遣を始めてからは不満が多い。

社会保険に関して：労災適用のための事前書類として「自宅から勤務地に着くまでのルート」の書面を、ちゃんと書かせること。短期派遣であっても、社会保障は(労災も雇用保険も)初月から加入させるべき。

交通費に関して：交通費を給与とは別で支給してほしい。非課税にして欲しい。

賃金に関して：賃金の妥当性に疑問がある。派遣先企業では、派遣料金は労務費ではなくて、『部品費用』として扱われることが多い。つまりコストとして損金計上できる。企業からすれば課税を下げられるので結構メリットがある。雇用主で賃金を支払っているのが派遣元であるにもかかわらず、派遣元が派遣先に請求できる単価は決まっている。実質的には派遣先が全部コントロールしている。

No.37

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1997年3月	21歳	専門学校 卒業	学生	高校卒業後、専門学校に進学。	3年制のコンピューター専門学校。情報システム、図形、データ通信を勉強する。
1997年4月～1998年7月	21～22歳	大手情報機器メーカーのディーラー(プログラマー)	正社員	専門学校の就職課の求人票を見て応募し、採用される(学校指定求人)。非常に多忙で残業が多く、また仕事内容もやりたいと思っていた内容ではなかった。人間関係もあまりよくなかった。	入社して最初の1カ月に新人研修。ほとんど役に立たなかったという。その後、OJTによる先輩の指導で学ぶ。
1998年10月～2001年6月	23～25歳	大手情報機器メーカーの協力会社(プログラマー→SE)	正社員	地元の先輩が勤めていた情報通信の協力会社に転職。仕事内容、人間関係ともに満足のいくものであったが、あまりの多忙に持病の心臓病が悪化、手術を受け、離職。	自主的に勉強会でJavaやLinuxを学ぶ。仕事ではスーパーのPOSシステムの設計に携わり、社会の中でのシステム作りに興味を持つ。またアルゴリズムなどを再勉強する。プログラマーからSEに昇格したことにより、月給も2～3万円上がった。
2001年8月～2006年2月	25～30歳	システム・インテグレーターにてシステム構築に携わる(SE)	登録型派遣	手術後、経過を見ながら仕事復帰。地元でとりあえずキャリアをつなぐ手段として派遣を選んだ。5年半勤め、プロジェクト終了に伴う契約満了で離職。	失業保険は受けていない。理由としては、技術者としてのキャリアにブランクがあることは「マイナス」と感じたからであるという。市町村合併に伴うシステム統合に携わる。
2006年3月～12月	30～31歳	失業給付を受けながら、職業訓練を受ける	失業給付	失業給付(延長給付も)を受けながら、職業訓練を半年間受ける。その後、やりたい仕事を求めて東京へ上京する。	職業訓練では、「会社ビジネス法規」のコースで、会社法、民法、債権回収などを学ぶ。
2006年12月～2008年9月	31～33歳	システム・インテグレーターにてシステム構築に携わる(SE)(銀行)	登録型派遣	広島で登録し、仕事を紹介してもらってから上京する。金融系のシステム構築に業務を絞っていた。金融危機の影響で契約が打ち切りになる。	
2007年10月～現在	32歳～	大学(通信制)		派遣で働きながら、通信制の大学に通う。将来、SEやプロジェクトマネージャーになるには業務知識を深める必要があると考えた。3年に編入。2009年秋に卒業予定。	先の職業訓練で学んだことを、もう少し深めたいということから、大学で、財務、商業・工業簿記、民法、会社法などを勉強する。
2009年1月～2009年3月	33歳	政府系金融機関でシステム設計、構築に携わる(SE)	登録型派遣	改修が終了するまでの3カ月間の契約。	リーダー役。
2009年5月～現在	33歳	メーカー子会社にて製品のテスト業務(機器テスト)	登録型派遣	1カ月のブランクを置いてようやく仕事が決まる。	ブランク時期は貯蓄を切り崩しながら、大学のカリキュラムを黙々とこなす。

1. 主な職業経歴

氏は、短期大学の経営情報学科を卒業後、食品会社の取締役を勤める父親の人脈により、証券会社A社に一般職として採用される。就職氷河期という当時の時代背景もあって、大学時代の就職活動はほとんどしておらず、学校の会社説明会に一度参加したのみであった。父親からの紹介は3社であり、そのうち面接まで進んだのが2社、内定が出たのが1社であった。

A社では総務課に配属され、総務の仕事と営業のアシスタントと兼任した。配属された支社は15名程度の規模であった。この職場では、上司や同僚からのセクハラやいじめがあり、この経験が後に氏の非正社員志向につながっていく。A社に勤めてから、3年後に支社の規模縮小に伴って、本社のデータ入力の部署に異動の辞令がでるが、異動先の部署が大変不評であった(その部署の先輩についての部下がすべて辞めてしまうという状況)のために、父親と相談して退社する。

その後、カード会社B社に契約社員として就職する。前職でのいじめ、セクハラの実験から正社員で就職することは考えていなかったという。B社での業務は督促しても入金されなかった過去の案件をさかのぼって、手紙、電話などで再度、督促するものである。働き始めた当時は職場の人間関係が良好で働きやすかったものの、入社4年目に上司が変わってからは、ノルマが導入されるなど、職場の雰囲気が悪化した。そのためにB社を退社する。

その後、B社の先輩から、派遣での働き方を紹介してもらい、人材派遣会社を通じて、水回り全般の設計を行う設計会社C社に勤務する。C社での仕事は庶務全般であった。C社の就労環境は悪くはなかったが、C社は氏にとって、初めての派遣先であり、別の会社も体験したいという希望もあった。また、Word、Excelの経験を積みかかった(C社の仕事は走り回る仕事が多かった)ために契約を更新しなかった。

続いて、パソコン作業がメインにできる仕事に従事したいと考えたために信託銀行のD社に派遣された。仕事はデータ入力であったが、すでに定型化されたフォーマットに打ち込むという形であったために、WordやExcelの能力開発ができたという実感はない。派遣会社から事前に説明のなかった派遣社員だけが課せられる業務(郵便の回収・配送)があり、そのことに疑問を感じて契約を更新しなかった。

次に、勤務地が近い生命保険会社E社を紹介され、勤務することになる。仕事は顧客情報のデータ入力である。職場の同僚のほとんどが派遣社員であり、人間関係はあ

まり良好ではなかった。同僚の退職が増え、データ入力以外の仕事量が増えたために退職した。

続いて、氏が望む条件に合うという理由で、ウィルスセキュリティソフト会社F社に勤務する。F社での仕事は営業が受注してきた契約のデータ入力である。F社では、遅刻、欠勤など正社員の勤務態度が悪く、まじめに働けない環境であったために退職する。

その後、先輩のアドバイスで派遣会社を紹介してもらい、登録する。そしてそこで紹介されたソフト会社G社でデータ入力の業務に従事し、現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が、派遣社員となったきっかけは直接的にはカード会社B社からの退職にある。カード会社の方針が変わりノルマが設定されるようになってしまったことから、氏はB社を退社した。その後、先輩の勧めもあり、派遣社員として働くようになる。

派遣社員を選んだ理由は、「派遣元企業が自分が希望する仕事を探してくれ、一緒に派遣先まで出向いてくれる」、という点にある。特に氏は、「方向音痴で乗り物酔いが激しい」ため、なるべく自宅から近い勤務地で働きたいという希望があり、派遣労働は、氏の希望を手軽に満たす点で望ましい勤務形態であった。

また、氏は正社員時代に職場でいじめやセクハラを受けた経験があり、このことが、正社員での勤務を志向しない理由となっている。派遣労働であれば、派遣元企業が間に立って調整してくれるという「安心感」がある。しかしながら、実際には派遣元企業は話は聞いてくれるが、改善のための動きはほとんどないことに氏は不満を感じている。

3. 現在の派遣元会社について

派遣登録は、現在のところ10社。実際に派遣されたことのある派遣会社は5社である。

派遣先に対する希望条件は、「勤務地が近い・時給1,600円以上・電話応対がない」というものである。電話応対の忌避については、正社員・契約社員時代に電話応対でいやな思いをした経験があることによる。派遣元企業のスタッフは更新のたびに面談があり(年間4回ほど)、相談に応じてくれることには満足しているが、そのあと、実際に何らかの改善に結び付かない点は不満だという。派遣元の研修については登録の折に勉強した程度であり、研修を受けたことはない。また研修に関して、派遣先企業からの勧めもない。

4. 現在の派遣先について

現在、氏は帳票を管理するためのコンピュータソフトを作る開発会社 G 社で、データ入力業務を行っている。

氏が属するのは、法人向けの保守契約部門であり、営業が契約してきた案件の入力業務を行っている。またデータ入力以外に Excel の関数、マクロを使って、顧客の ID・パスワードの発行のためのシステムづくりも行っている。関数、マクロの使用法は同僚の SE に教えてもらった。

●正社員と派遣の仕事の違いについて

保守契約部門の構成は、上司が 1 人、正社員が 4 人、派遣社員が 5 人である。

氏は正社員 1 人とペアになって、新規で保守契約を結んだ顧客のデータ入力を担当している。その後の契約更新についてのデータ入力は別の社員が行う。

データ入力自体は定型的な仕事であるが、データ入力以外の仕事を任されることが多く、その部分では創意工夫が必要となる。データ入力以外の仕事は他の派遣社員ではなく氏だけに任される場合が多い。これは年齢が職場内で比較的高めであるということと、パソコンをある程度使えることが評価されているからではないかという。現在では正社員の誰かが休むとその代りに代替要員として働くようになっている。このように正社員と氏の仕事内容は重なっている。重なるようになったのは働き始めてから 3 カ月程度たったあたりからである。

「本当に派遣とか社員とか全然関係なく。私がまず休むというと、じゃ、その仕事はだれがやるのって上司が言ってきたりとか、じゃ、いつだと休めるんですかとか。あと入力の漏れがどうしても出てきてしまうので、それをどうやったら出ないようにできるかなと言われるので、じゃ、エクセルで何か管理したらどうですかみたいな。じゃ、それつくってと言われてたり。私のほうもこういうふうにしたほうが効率がいいんじゃないですかと言ったり。結構そういう打ち合わせみたいなのがほんとうに多くて、特に個別に呼ばれるので、派遣と言われながらも結構任されている。」

5. 能力開発、スキルについて

データ入力自体の仕事内容は働き始めてから、変化はないが、G 社に勤めるようになって、マクロなどを使用するなど、仕事の難易度は上がっているという。データ入力の処理スピードも派遣登録でスキルチェックをした頃に比べて向上している。また、正社員時代に、営業アシスタントを経験したことも現在の仕事へのプラスになっている。特にコミュニケーション能力は仕事に貢献している。契約を終了する際に、派遣先の企業から慰留されることは少なくないという。

G 社以前の派遣先企業に関しては、能力開発に関して、正社員との間で差を感じるところがあったが、G 社ではその差は感じないという。これまでの会社と比べて、G 社では能力開発の可能性は高いと氏は判断している。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

時給額は 1,600 円、年収は 330 万円である。契約社員として働いた B 社では 1,600 円、派遣で働いた設計会社の C 社は 1,600 円、信託銀行 D 社は 1,630 円、生命保険会社 E 社は 1,550 円、セキュリティソフト会社 F 社は 1,600 円であった。

G 社では、当初働き始めたころは 1,550 円であったが、3 カ月後仕事ぶりが認められたということで、現在の時給 1,600 円になった。希望する時給額は 1,650 円であるが、時給を上げることもむしろ交通費を支給してもらいたいという。派遣料金はとくに知りたくはない。

●労働時間について

氏は、月から金まで週 5 日勤務。平均労働時間は週 50 時間である。仕事が終わらないため、できれば 1 時間でもいいから、残業をしたいという。年休は休んだ場合に、氏に任せられている仕事がまわらなくなるので、休みづらい状況にあり、不満を持っている。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

派遣元への満足度はあまり高くない。これは何か問題があった時に相談には乗ってくれるが、実際には行動が結び付かないためであるという。時給が高い派遣元があればそちらに変えたいと考えている。

派遣先の満足度は 80 点くらいであり、残り 20 点分は休みが取りたいときに取れないところにある。現在の職場では問題があった時には派遣元に相談するより前に派遣先の上司に相談することが多い。派遣先の上司も直接相談してもらうことを望んでいるという。

ただし、氏は現在の職場には満足しているものの、仕事の多忙さを負担に感じており、同じ程度の時給でもう少し仕事の少ない職場があれば、仕事を変えたいと考えている。氏は、工夫が求められる現在の仕事は、やりがいがあるものの、どちらかといえばデータ入力に集中したいという。現在のところ、年内いっぱい仕事を变えたいと考えている。

「そうですね、この時給であれば、もうちょっと、楽な仕事とは言わないんですけども、こんなにいろいろな仕事、社員の分まで仕事をやらなくても済むような仕事が絶対あると思うので、正直もしほんとうにあるならそっちのほうがいいかなと思ったりするときがあるという程度ですけど。」

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣社員として働くことに満足している。その理由は、派遣元が提供する福利厚生が充実していること、仕事紹介の際に志望動機も面接も必要なく、また辞めやすいことによる。

一方で、派遣社員として働く際のデメリットは正社員と同じような仕事にもかかわらず、交通費やボーナスの面で、差をつけられている点である。

「職場によっては派遣社員だからみたいな、そういう区別をされることもありますし、例えば今のところみたいに、社員とそんなに変わらない仕事をどんどんやるようになった割には、交通費とかボーナスもないから。ボーナスとまで言わないですけども、やっぱり交通費ぐらいは出してもらえたらほんとうに助かるなというふうには常々思っています。」

9. 正社員への求職活動の有無

正社員としての求職活動は全くしていない。紹介予定派遣も希望したことはなく、今後もない。これまで、何度も正規登用の打診を受けたが、派遣社員として働くことが一番合っているとして断った。これはデータ入力のような業務をコツコツとやっているほうが合っていると考えているためである。

「そうですね、どうしてもこつこつ業務でデータ入力の仕事をしたいので、それには派遣社員のほうがいいかなと。」

（派遣社員で働いていて、何か雇用が不安定だとかということとかは考えたりはしないですか？）

「まだ実家にいるということもあって、そんなに、例えば働けなくなったり何かあったとしても、特に不安はそんなにないので、今はないですね。」

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと感じる条件は、年齢、学歴、資格の有無、スキル。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

氏は、今後の将来の働き方に関して、登録型派遣社員で働き、自分に合った職場で長く働けそうであれば、契約社員での直接雇用を希望している。データ入力の仕事をできるような形態での勤務が望ましく、また人間関係が煩わしいため長期間同じ職場にいたくない。そのため正社員登用は希望していない。氏は、カード会社B社のような契約社員での勤務形態を望んでいる。契約社員での就業を選ぶ理由は、結婚してからも働きやすそうだからである。

氏は就業の幅を広げるために韓国語を勉強中である。韓国語を使える一般事務は人材があまり多くなく、韓国

語が使えるようになれば、時給も2,000円程度で働くことができると考えられるためである。その際にはデータ入力の仕事であることには特にこだわらない。

●ワーク・ライフ・バランス

氏は仕事を平日はきっちりやって、土日に自分のプライベートなことをやったほうがよいと考えている。ただ、現在、十分に残業ができていない点に不満を感じている（不況期でG社では残業規制がかかっている。氏としては、収入目的というよりも、1日の仕事をその日のうちに仕上げたいとの考えから、日に1時間程度の残業を希望している）。現在、プライベートでピラティス（エクササイズの一つ）を始めた。韓国語も発音を習うために学校に通うことを検討中である。

●結婚観

結婚については、「結婚したらすぐに仕事をやめたい。もし働くとしてもフルタイムは避けたい」とのことであった。また、今すぐにでも結婚したいと考えており、子どもも絶対にほしいと考えている。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、両親と三人暮らし。兄がいるが、現在は独立している。家には5万円程度、毎月納めている。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、賃金、通勤費、能力開発、派遣元によるフォローの改善を要望した。

（派遣元のフォローについて）

「どこも同じだよとみんな先輩方が言っているので、だったら最初から、登録のときにそういうフォローが強みですとかって書いてあったりするけど、全然何もしてくれないなら、かえって書かないというか、そんなにしてもらわないほうが、こちら頼らないですし、期待もしないかなと思っているんですけども。」

14. その他、印象等

氏は、初職で正社員を経験し、その後、契約社員での勤務を経て、現在では主としてデータ入力を担う派遣社員として働いている。氏は正社員での就業を嫌っているが、その要因としては初職の正社員時代のいじめやセクハラ経験が大きいと考えられる。そのため、職場の人間関係が比較的自由に契約を打ち切れる契約社員、第三者（派遣元企業）のサポートがある派遣社員での就労を評価していると考えられる。

氏は何度も正社員転換の打診を受けるなど、派遣先企業からの評価が高く一定以上のスキルがあると考え

ことができる。ただし、仕事自体はデータ入力に集中したいと考えており、過度の負担は負いたくないという志向もうかがえる。今後の見通しは、一方で結婚を見据え

ながら、語学の習得に努めるなど、ある程度の将来設計をもとに働いている。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1996年3月	20歳	短大卒業			学校のカリキュラムでアメリカへの短期留学経験あり。
1996年4月～1999年3月	20～23歳	証券会社A社に就職。	正社員	就職難の時代であったため、食品会社の取締役だった父親の紹介でA社に就職。職場の上司や同僚から、いじめ、セクハラを受けた。移動先の上司の評判が非常に悪かったため退社。	専用端末で入力作業あり。
1999年4月～2004年12月	23～29歳	契約社員としてクレジットカード会社B社に勤務。督促、入金業務。	契約社員	前職のいじめ、セクハラの経験から正社員職は初めから希望せず、契約社員として入社。順調に勤務していたが、上司が替わり、急にノルマが厳しくなった。氏は成績が上がらず、また職場の人間関係も悪くなったことで退社。	
2005年1月～2005年3月	29歳	派遣社員として設計会社C社で一般事務。	登録型派遣	前職の先輩から、派遣という働き方を紹介してもらい、人材派遣会社a社を通じて、紹介を受けた。仕事は庶務全般をこなした。初めての派遣先であったので、別の会社も体験してみたくもあり、また、Word、Excelの経験を積みたかった(C社の仕事は走り回る仕事が多かった)ために契約を更新しなかった。	
2005年5月～2005年7月	29～30歳	派遣社員として信託銀行D社で一般事務。	登録型派遣	パソコン作業をメインで行う仕事がしたいということで派遣会社b社を通じて勤務。仕事はデータ入力。紹介の時には話になかった業務があり、そのことを疑問に感じて契約を更新しなかった。	
2005年8月～2007年12月	30～32歳	派遣社員として生命保険会社E社で生保事務。	登録型派遣	勤務地が近い職場の紹介を派遣会社c社からたまたま受けて、勤務。仕事は顧客のデータ入力。同僚の退職が増え、データ入力以外の仕事量が増えたために退職。	Word、Excelの業務が一部あり。
2008年1月～2008年12月	32～33歳	派遣社員としてセキュリティソフト会社F社で一般事務。	登録型派遣	近距離、時給1600円以上、電話応対なしなどの条件で派遣会社d社から紹介を受け勤務。仕事は営業がとってきた受注のデータ入力。正社員の勤務態度が悪く、まじめに働きづらいということで退社。	
2009年1月～現在	33～34歳	派遣社員としてコンピュータソフト会社G社で一般事務。	登録型派遣	先輩のアドバイスから派遣会社e社に登録し、紹介を受ける。仕事はデータ入力。	正社員のSEにExcelのマクロや関数を教えてもらい作業することがある。

1. 主な職業経歴

埼玉の公立中学を卒業後、美容師の専門学校に2年間通う。16歳から美容師見習として自宅近くの美容院で働く。この頃は、芸能関係の仕事がしたいという夢を持っていた。美容師として就職するも、夜遅くまで練習が続き、休みはほとんどなく、「拘束感」を感じたという。好きだったライブなどに行けなくなり、自由時間が欲しくなったことから離職。当時好きだったアーティストのライブを長崎まで見に行ったことがきっかけで、長崎に移り住む。

長崎のデパートで中元時の包装のアルバイトを見つけ、友人と住まいをシェアしながら暮らす。長崎で1年ほど暮らした頃、若者向けの洋服店で店員募集の張り紙を見て応募、採用される。小規模な店舗であったが、洋服の知識、販売の技術などを習得する。同店で4年ほど働き、知り合いの洋服店が新しく出店する際、店長として引き抜かれる。輸入販売の店であったため、氏も年に4~6回はアメリカに仕入れに行っていた。仕事はやりがいがあったが、28歳頃に体調を崩しがちになる。

その頃、自分自身のやりたいことを考えるようになり、30歳になる前に、もう一度子供の頃からの夢であった芸能関係の仕事にチャレンジしてみようと思立ち、東京へ上京。芸能プロダクションに電話をかけて社員募集をしていないかを尋ねた。そのうちの1社にマネージャーとして採用される。

氏は当時有名な女性タレントのマネージャーとして働き始める。氏の強みは、美容師の免許を持っていること、洋服の知識が豊富だったため、スタイリシ的な事柄に対応出来る強みがあった。しかし、仕事は激務で、ほとんど家に帰って寝る時間はなく、事務所で仮眠を取って働く日々が続く。先輩マネージャーとの人間関係も悪く、肉体的疲労に加え精神的にも追い詰められ、うつ病を発症し、離職する。

その後、3カ月ほど休養し、療養を兼ねて友人と海外旅行に行く。帰国してからは生活費もなかったため日払いの単発派遣に就く。体調は不安定で精神的にも「急に泣きだすこともあり」、フルタイムで働くには不安があったという。主な仕事は倉庫作業やディスカウントショップのレジであった。しばらく続けていくうちに、フルタイムでも働けるようになり、ディスカウントショップのレジにレギュラーで入るようになる。同社で3年ほど勤めるが、「仕事がマンネリ化してきたこと」、同社で働いても「体調があまり安定しなかったこと」から、環境を変えるため離職。

次に就いたのは、クリーニング工場でのプレス作業で

あった。同社で3年ほど勤めるが、派遣先が直接雇用化を進めており、パートになったら給与が下がること、「仕事がマンネリ化」してきたこと、出勤時間が早く、毎日家を6時半に出ていたこともあり離職。その後、コンサートスタッフや物販、倉庫作業などの単発派遣を1年くらい続けたが、生活が苦しくなり、現在のレギュラーで入れる派遣に切り替える。

現在（直前）の派遣先は、大手電機量販店のレジで、新店舗のオープニングスタッフであった。オープンして半年ほどして、店の方針で派遣社員全員が直接雇用のパート切り替えの対象となり、転換する者とそうでない者に選考され、氏は転換出来なかった。最終的には、15日周期で契約更新をしながら次の仕事を探したが見つからず、5日前に契約解除を告げられた。現在、離職して2週間経っている。仕事の先行き不安で、体調もすぐれず、不安定だという。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

芸能マネージャーで働いている時に、うつ病になり離職。その後体調を見ながら単発派遣で、週2日程度から働き始める。当面の生活費が無かったため、日払いが良かったという。案件はフリーペーパーで派遣会社をみつけ登録したという。

現在、単発派遣を中心に仕事を探している。その理由は「すぐお金がもらえる」ことや、「固定（レギュラーの仕事）の面接に行っているが、なかなか受からない」ためであるという。

3. 派遣元について

登録数は7~8社。うち稼働は4社。30歳の時に初めて登録する。主に短期派遣を専門とする派遣会社で、ほとんどが日払いをしてくれるところである。現在は短期単発派遣を中心に紹介する大手派遣会社に登録、稼働している。同社では携帯電話やネット上で仕事が検索できたり、給与明細が見られたりするところが「すごくいい」と氏は話している。その背景には、「（それ以外の短期単発派遣を行っている派遣会社は）大体、電話してきても、本当に仕事がどのくらいあるのかわからない。リストとかも出してくれない」と言い、仕事内容がオープンになっていないことに不安があるという。実際、氏は事前の説明を受けた仕事内容と異なる業務に何度か派遣されており、「大体その後、体を壊しますね」と、いきなり現場に行く不安を話している。

現在の派遣元からはパソコン講習への参加募集のメールなどが来るが、「自分は使わない」ため特にこれま

で受けていない。

4. 派遣先について

短期派遣が中心のため、派遣先数は10を超える。その中からレギュラーで働いていた3つの派遣先について記す。

芸能プロダクションを離職した後に就いた派遣業務は、ディスカウントショップでのレジであった。給与は日払いであったため、当面の生活費に困っていた氏には都合が良かった。当初は日雇い形態で、倉庫作業などの単発派遣と混在して行っていたが、最終的にはこのディスカウントショップに週5日入るようになった。仕事内容はレジだけではなく、売上の計上管理も行っており、正社員が担当していた「返品とか、ややこしい問題（クレーム処理）」以外はほぼ正社員の仕事と重なっていたという。

次の派遣先であるクリーニング工場は、大きな工場で4フロアで数百人が働いていた。雇用形態はさまざまで正社員やパートも多く働いていた。プレス用の機械に1人ずつ付いて作業を進める。氏は、もともと洋服の販売業務を経験していたため、洋服の素材や取扱いに関する知識があった。そのため、洋服を触っただけでプレスをかけられるかかけられないかの判断が出来たため、生地を傷めることはなかった。

「(服を)プレスの機械にかけるんですけども、人によって、きれいにできる人とできない人が出てくるので。素材を、シルクだったら見分けないといけないんですよ。プレス機をかけると、何百度と熱があるので、色が出るやつだと次のシャツに色が移っちゃったり、シルクだとぐちゃっとシャツが縮んじやったりするので、そういうの見分けるときに、自分は一応洋服屋をやっていたので、これはやばいと思って、タグを見ると、ああやっぱり、これはかけられないみたい。そういうところでは(前の知識が生きていますね)、ちょっとずつ。だから、シャツを壊さなくていいというか。」

勤務時間は1日7.5時間(うち1時間休憩)で、朝8時半始業であったため、6時半に家を出ていたという。氏は睡眠がうまく取れない体質であったため、朝が早い仕事はつらかったという。

現在(直前)の大手電機量販店でのレジ業務は、当初オープニングスタッフとして派遣された。オープン当初は1フロア50人中30人程度が派遣社員であったという。仕事はレジが中心で7階建てビルの各階、毎日ほとんど異なる配置であったという。社員同士の仲は良く、飲みに行ったり交流が深かったという。仕事も忙しかったが、「忙しい方が結構好きだったり」する性格のため、職場は「楽しかった」という。制服、食堂やロッカーも正社

員同様に使えた。

レジ業務はほとんど派遣社員が担当し、仕事の指示はフロア長かレジトレーナー(正社員)から出されていた。ただ、ミーティングの時に留意点を言われる程度で基本的には任されていた。正社員は返品やクレームなど売上がマイナスになる作業や、棚卸しなどに携わっていたという。

派遣されて6カ月を過ぎた頃(2009年の春頃)より、店の方針で新しい派遣会社(派遣先の子会社)へ派遣元を集約し始める。そのため、同じ派遣先で同じ仕事、同じ派遣元であるにもかかわらず賃金が一気に300円下がることになった。同時に人数の縮減と直接雇用化が進められ、派遣を切り始めたという。例えば1階のレジにも最初は7~8人配置されていたが最後には3~4人になった。また、既存の派遣社員は直接雇用になるか辞めるかの選択を迫られた。氏は直接雇用を希望して試験や面接を受けたが採用されなかった。その後、15日間契約となり、最終的に契約解除となった。

5. 能力開発、スキルについて

基本的には、正社員の頃に培った能力やスキルが現在に活かされている。例えば、販売や接客の能力や、店長の経験から下の者を教えたり、まとめたりする力であったりする。また、アルバイトや派遣社員で培ったスキルも、例えば、ラッピングの技術や洋服の生地に関する知識、レジの取り扱い方などが直前の大手家電量販店での派遣で活かされている。

(他の派遣社員を指導、教育することはありますか?)

「はい、全然あります。よく教えました。(中略)同じ(派遣元)で入ってくる人がいるから、そういうときは教えてあげてねみたい。営業の人とかに(いわれました)。」

「ヘッドホンとか(は形状が)ぼぼこなんですよ。これはなかなか、(ラッピングを)できる人がいなくて。『〇〇さん、お願い』、『ああ、いいですよ』みたい。」

「(レジの取り扱いについて)本当はみんな研修で、他の店舗で1カ月とかやるんですよ。なんですけども、(中略)自分はオープン当初からいきなり入りました。」

(いきなり出来るものですか?)

「コンビニとかディスカウントショップでやっていたという経験があって、全然大丈夫だったですね。(中略)派遣の人って、結構そういう人が多いというか、単発で入るところとかが多いので、やっぱり臨機応変にできる人が多いんじゃないかなと思いますね。」

派遣先ではこれまでの経験が活かされているものの、氏いわく「うまく利用されているだけで、全く評価はされていない」と感じている。実際に、賃金は他の人と同

じである。

派遣労働に必要な能力は、「自己責任、自己管理。遅刻しないできちり来て、仕事をする」という、基本的な能力のみであるという。派遣労働を通じては、「単発でその時だけの働き方であるため、(能力を培うことは)難しい」と話している。

6. 時給額及び年収について

最初的美容師の初任給は手取りで20万円弱、その後3~4万円上がった記憶がある。

長崎でのデパートの包装のアルバイトは、時給800円、月13万円くらいの収入。

最初の洋服販売店(正社員)では、月収18~20万円程度。

2番目の洋服販売店(正社員・店長)では月収26万円、ボーナスは年2回、1回15~20万円程度支給された。

芸能プロダクションでのマネージャーの仕事は、月収24万円、ボーナスは年2回、1回10~15万円程度支給された。

最初の派遣業務(単発派遣)は、大体時給1,000円程度。

レギュラーで入ったディスカウントショップの派遣は、時給1,050円。1日あたり9,000円、月17~18万円程度。交通費は支給された。賃金は50円程度上がった記憶があるという。

クリーニング工場での派遣は時給1,000円。1日あたり8,000円、月16万円程度。交通費は支給された。

コンサートスタッフなどの単発派遣は時給800~1,000円。月10万円程度。交通費なし。

大手電機量販店での派遣は時給1,400円。1日あたり8,000円、月16万円程度だったが、その後、仕事内容は同様のまま、最後の2カ月は時給1,100円に下げられている。派遣元からは「1,100円に下がりますけど、いいですか」といきなり言われたという。

この大手派遣会社には、1カ月間無遅刻無欠勤で働くと月額1万5千円の手当が付く。また、仕事に入った回数に応じてランクがあり、それに従って賃金が上がる制度があったそうだが、実際に賃金は上がっておらず「よくわからない」という。制度はあっても、実際にはほとんど機能していないようだ。

リーマンショック以降、テレビで「派遣切り」が騒がしく報道され始めてから、派遣の賃金相場が「ぐっと下がった」という実感がある。現在、求職活動を行っているが、これまで派遣労働は「1,100~1,300円くらいで、時給がいい」と思ってきたが、時給1,000円を切る仕事が増え、パートやアルバイトと変わらなくなってきたという。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

直前の派遣先である、大手電機量販店では、最後の終わり方や派遣社員に対する扱い方には不満が残ったものの、「人間関係が良く、楽しく仕事が出来たので満足」であったと話している。

8. 派遣社員で働くことについての考え

氏は、派遣社員で働くことは、「休みが自分の希望通りにとれること」と「時給が良い時もある」「働く日の融通がきく」「嫌な職場でも単発であればその時だけでいいから我慢できる」とし、派遣社員で働くことに概ね「満足している」と答えている。また、パートなどの直接雇用に応募する際は、「履歴書とかをいちいち書かなきゃいけない」ことが大変で、派遣会社に登録しておけば、すぐに仕事が出来るといことが魅力であると話している。

「(派遣会社に登録しておけば)いちいち面接もなく、すぐ仕事に入れるので、すごく助かっていたんですね。でも、(現在、直接雇用の仕事を探すにあたって)履歴書を書かなきゃいけない、日にちを待たなきゃいけない、それで決まらないみたいな感じで。(中略)だから、派遣元に登録しておけば、仕事が欲しいというか、お金が欲しいと思ったときにすぐ仕事ができるので、すごく助かるというのがありますね。」

一方、不満は、「時給が低い、(生活が)結構厳しい。丸々8時間入れなかつたりするので、3、4時間しかなかつたりすると、基本的に交通費が出ないので」などと賃金の低さに触れ、「(仕事の紹介がなかなか来ない時期は)不安ですね」と話している。

登録型派遣という働き方自体は「メンタル的に必要とする人が多いので、絶対にないと困る。絶対にあつた方がいい」と話している。また、正社員で働くよりも派遣で働いている方が、「仕事を紹介される年齢幅があると思う」といい、自身も「年齢的には正社員は難しいけれども、派遣であればまだ紹介される余地があると考えている。「たぶん、年がいった人とかで助かってる人はいるんじゃないかな」と話している。

氏は、「固定(レギュラー)の仕事に就きたい、でもそれだけではやっていけないので日払いの仕事は生活のためがあると助かる」という。貯蓄がないために、「日払いで何とかやっている」という側面がある。

「(派遣を選んだのは)やっぱりお給料がいいというのが第一だったというか、日払いと。でも、なくなると困るというのがありますね、ほんとうに。こうやって急に仕事をパツツと切られる。会社が急になくなつたりするので、そういったときに、ほんとうに日払いとか派遣がなくなつたりすると、その日暮らし

の人はどうするんだろうと。」

9. 正社員への求職活動の有無について

安定した生活を送るためにも、正社員になりたいと思っている。これまでも、正社員として働いたことはあるが、仕事自体をやってみたいと飛び込んだ職場で正社員として採用されたにすぎず、「正社員」になりたかったわけではない。実際の気持ちは、「派遣でも別に全然よくて、固定した仕事があって、ある程度時給がよければ、全然それで満足」と話している。

これまで、大手家電量販店でパートの直接雇用に応募したが不採用となっている。現在、不況下で派遣の仕事もなくなってきており、パート・アルバイト、契約社員の求人にも数社応募している。

10. 正社員になる上での障害

年齢、学歴、OA 機器操作の能力がないこと。特に OA 機器操作の能力が無いことに関しては、派遣であっても時給が低い仕事しかつけないと話している。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

氏は、仕事よりも生活（趣味）を重視したいという。趣味を充実させるために仕事をしている側面もあるという。現在の趣味は、アイドル歌手のライブツアーに行くこと。地方に3~4日行き、月10万円程度が費やされることもあるという。追いかける歌手は変わるものの、この趣味は15~16歳の頃から続いているという。この趣味もあって、派遣という働き方は融通がきき、都合がよい。

将来的には結婚して子供も欲しいと思っている。ただ、正社員で仕事と子育てを両立させることは難しいだろうと思っており、子供が出来たら1日3~4時間程度、疲れな程度で働きたいという。

12. 現在の家庭環境について

一人暮らし。東京に上京した時に家賃6万円の部屋を借りるが、その後、経済的に苦しくなり、クリーニングのプレス業務の派遣を始めた頃に家賃3万円のところへ引っ越す。

実家は埼玉県。両親は健在。弟がいるが結婚して独立している。父親は定年後年金生活。母親は専業主婦。生活が苦しくなると、親からお金の仕送りを受けているという。最近、実家に一度戻ることを考えている。

「もう、やっていけないので実家に戻ろうかなと。(中略)家賃もどうしようとか、明日、給料出るけれど、その後どうしよう、仕事ないし、何もないというか。目標がないからつまらないわけですよ、毎日。友達が韓国にいるから韓国語を勉強しにこうかと。だったら、お金を貯めよう、だったら実家に戻ろうかなと。」

13. 派遣労働全般に対する要望

日雇い、日払いの派遣労働は、なくさないで欲しいという。

「(日雇派遣を)なくさないほうがいい。自分も含め、年齢がいついって人とかを考えたらずと、なくなるとほんとうに働き口がなくて、餓死する人が多くなってくるんじゃないかなという。すごい怖さがありますね。(1日の食費もないと思うことも)今でも、全然ありますね。」

「(日払いは)絶対あったほうがいいと思いますね。来年からなくなるみたいなことを聞いたんですよね。(中略)借り入れるみたいな感じになるらしいとか聞いたんですけど、別の派遣会社で。」

「前借りしたいという人が多いみたいで。派遣会社で、この間登録しに行ったときも、『そういうシステムを使いたい人、いますか』と言ったら、みんな手を挙げていたので、やっぱりみんな金ないんだなという。」

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1985年	15歳	中学卒業	学生		
1986年～1987年	15～16歳	美容師の専門学校	学生	もともと芸能やファッションに興味があったことから同専門学校に入学する。	
1987年～1991年	17～21歳	美容師	正社員	美容師見習として実家の近くの美容室に入職。その後、拘束感に堪えられず、自由を求めて離職。	美容師免許を習得。芸能プロダクションのマネージャーとして働く時に役立つ。
1991年～1992年	21～22歳	デパートでの包装業務(長崎)	パート	当時ファンだったアーティストのライブが長崎であり、そのまま友人と長崎に移り住む。たまたま見つけた仕事であった。	ギフト包装の仕方などを教わる。どんな形のものでも美しく包装出来るようになり、後の販売やレジ業務に大いに役立つ。
1992年～1996年	22～26歳	洋服販売店A、洋服販売店B(長崎)	正社員	たまたま入った店で店員を募集しており、応募したところ採用される。	洋服などの知識が全くなかったが、社長からいろいろとOJTで教わる。特に洋服販売店Bでは古着を扱っており、古着の知識も得る。
1996年～1999年	26～29歳	洋服販売店C 店長(長崎)	正社員	前に働いていた店での知り合いに誘われ移る。店長として働く。子供の頃からの夢であった芸能の仕事に携わりたいと思い、東京へ戻る。	アメリカへの買い付け業務も年に4～6回。
1999年～2000年	29～30歳	芸能プロダクション マネージャー	正社員	芸能プロダクション数社に社員募集をしていないか問い合わせ、同プロダクションのタレントオーディションに紛れ込み、採用される。超多忙なスケジュールと人間関係に悩み、心身症となり離職。	
2000年	30歳	倉庫作業、検品作業など単発派遣	登録型派遣	病気療養後、週2日程度で働き始める。	体調と相談しながら働く。
2000年～2004年	30～34歳	ディスカウントショップ レジ	登録型派遣	単発派遣で最初入っていたが次第にレギュラーとなる。	贈答品ののしやラッピングなど、ギフト包装を行う。デパートでの経験が役立つ。レジ業務、売上計上、管理。
2004年～2007年	34～37歳	クリーニング工場 プレス業務	登録型派遣	同じ派遣元から紹介を受け働き始める。同社が直接雇用を推進しようとしてきたが、給与水準が低く離職。	洋服販売店で培った生地の手取り扱いなどの経験が役立つ。
2007年～2008年	37歳	コンサートスタッフ、100円ショップ、コンビニなど単発派遣	登録型派遣	単発派遣でつなぐが生活が苦しくなり、レギュラーの仕事を求める。	レジ業務に慣れる。
2008年10月～2009年6月	37～38歳	大手家電量販店 レジ業務	登録型派遣	オープニングスタッフとして派遣される。半年余りして派遣先での直接雇用化が始まり、選考に漏れ、その後2カ月ほど契約更新されるがその後契約解除となる。	レジ業務、ラッピング、店長経験などこれまで経験した仕事が発立つ。新人が入ってきた時などは自然に教える立場になる。

1. 主な職業経歴

2007年に都内の私立高校(普通科)を卒業。高校時代の担任教師の勧めで、同年10月に建築関係の国立専門学校に入学する。住居環境科のクラスの生徒数は20名程度、社会人経験者が多く、氏が最年少である。同学科を卒業した場合、建築士の2級を受験する資格が与えられる。規定の修業年限は2年である。氏は現在、専門学校に通う傍ら、派遣で働いている。

現在の派遣元で働き始めたのは、高校卒業直前の2007年3月からである。元々、自宅の自営業(カメラ・写真販売店)を手伝っていたが、閉店したためアルバイト的に日雇派遣を始めた。派遣元に登録した当初は、引越や事務所移転業務、倉庫作業等が中心であった。登録型派遣での仕事を初めて2、3カ月後に、現在の派遣先を派遣元の営業担当者から紹介される。派遣先の企業は、大手放送局(テレビ局)の撮影スタジオの電飾を請け負っている。今ではほぼ専属的に、同社に派遣されている。

仕事内容は、テレビ局の撮影スタジオの電気関連の装飾をセッティング及び解体する作業である。基本的には派遣先の正社員3人と共に作業を行う。現在、レギュラー番組の収録が隔週の土日に入っている。土曜日が午後1時から7時、日曜日が深夜12時から朝4時までの作業である。深夜作業の場合は、帰宅のためのタクシー代がテレビ局から支給される。平日は基本的に朝から専門学校の講義があるので、仕事を入れていない。専門学校入学初年度には、平日にもレギュラーの仕事を入れたため、出席日数が不足し、1年留年した経緯がある。

卒業後の就職先は学校側が紹介してくれるという。氏も2009年の8月から内装業を扱う企業でのインターンシップが決定している。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が派遣労働を始めたのは、高校時代に友人に誘われたことがきっかけである。当初、派遣という働き方を理解していなかったが、日払いという点に魅力を感じたという。

3. 派遣元について

氏は高校生時代に登録していた大手派遣会社1社から一貫して紹介を受けている。同派遣元に登録したのも、友人が見つめてきた派遣元であったことが理由である。その友人と一緒に働くために同時に派遣登録したが、友人は辞めてしまったため今は氏のみが同派遣元に登録している。

派遣元からのフォローでは、初めて行く派遣先で問題

は無かったか確認がある程度である。しかし、これまで労働環境の悪い派遣先を紹介された経験が無いため、特に問題があるとは感じていない。氏は、現在のテレビ局に関わる派遣先での業務を紹介された理由は、派遣元の営業担当者と仲がよく、信頼されていたことを挙げている。

4. 派遣先について

現在の派遣先を紹介される以前は、大手引越センターでの引越業務や事務所移転作業が中心であった。同派遣先で30回ほどの日雇派遣を経験したが、最後の方はある程度仕事の手順も覚えたという。だが、派遣先の正社員に名前を覚えられると同時に困難な場所を任されるようになり、「結構きつかった」という印象を述べている。氏は同現場に派遣される派遣社員の中では最年少であったが、現場を任せられると年上の派遣社員の指揮をしていた。

その後、派遣元に紹介されたのが現在の派遣先である。同派遣先は、テレビ局の撮影スタジオの電飾(イルミネーション)の施工を請け負う業者である。氏が登録している派遣元の渋谷支店の中でも、「(派遣労働に)慣れてい」人が優先的に配置される派遣先であるという。

具体的な仕事内容は、テレビスタジオの電気関係の装飾に使われる電球が切れていないかのチェックや付け替え、電気ケーブルの移動等である。電気ケーブルはかなり太く、長さ30メートルほどあるものを数本担いで移動することもあり、力仕事も伴う。電飾のセットはテレビ番組によって異なる。何度か同じ番組の電飾のセッティングを経験すれば、現場で正社員の指示がなくても、自分から動くことができるようになるという。大きいセットの場合は、氏を含めて派遣社員が4名、派遣先の正社員3名の計7名で作業を行う。現在、レギュラーで決まっている音楽関係の番組のセットには、正社員3名の他は氏1名のみが派遣されている。派遣先の正社員の年齢は、20代半ばから30代前半である。正社員は電飾のセッティングだけでなく、セットした電飾の操作等も行うため、氏の業務内容とは異なっている。同番組のセッティングには、毎回来て欲しい旨を派遣先の正社員より依頼されているため、氏が専属のような形で派遣されている。

氏は現在、基本的にはレギュラーで決まっている同番組の業務のみを、隔週の土日に行っている。専門学校を卒業する2010年10月まで同派遣先にて働く予定である。

5. 能力開発、スキルについて

氏は派遣社員の能力開発について、「人間性は鍛えられる」と考える。氏がこれまで派遣されてきた派遣先の社風に関して、「元ヤン(元不良)」が多いことを挙げ、「失敗した時とかすごい怒る(中略)、でも、その分、ちゃんとやった時はほめてくれる」と述べている。また、複数の派遣先を単発で経験するよりも、特定の派遣先を長く経験する方が、職業能力は伸びると答えている。

派遣先から求められるスキルに関しては、氏のように業務内容を習熟するまでに「あまり時間はかからない」と述べる。一方で、コミュニケーション能力の必要性も挙げている。

(コミュニケーション能力について)

「(習熟に関しては)回数行けば大体覚えられると思うので。でも、人の話を聞かない人とかは多分できないと思います。」

現在の業務における強みについては、年齢の若さを挙げている。氏は「ほかの人よりはやっぱり若い分、(体的に)動けるというのがあります」と語る。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

氏の現在の時給額は1,000円である。この金額は派遣登録した当初から、変わっていない。昇給に関する派遣元の規定はあるが、基本的に「自己申告制」であるという。

(派遣元の賃金制度について)

「件数と、身だしなみと態度とか、派遣先の対応みたいな何かを含めて(時給を)上げるみたいなことが書いてあったんですけど、いろいろみんなの話を聞くとやっぱり自己申告制みたいなので。」

氏は、自己申告した場合、「多分上がると思う」と述べている。だが、上がったとしても1,050円程度ではないかという。月あたりの収入は、4~5万円である。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣先に関しては、十分満足しているという。派遣先の現場が民放のテレビ局スタジオであるため、「おもしろい」と述べる。

「ほんとうに何か未知の世界みたいな感じで、毎回、何が違うんです。普通の生活じゃないような体験ができるので。」

氏は、番組の収録中に現場にすることができないが、収録の前後で芸能人を見る機会があることも魅力の一つだと述べている。

現在の派遣元の満足度に関しても、「(100点中)90点とか、結構高い」という。満足度に影響する要因として、性格による向き不向きを挙げている。

「性格によるんですね。高校が荒れていたんで、ひどい扱いもわりかしなれているんですけど、結構、オタク系の人とかは、何かすぐ嫌になっちゃうみたいなのはよくみんな言っています。」

氏が、このような派遣先の環境に適応できたことについては、高校時代の担任教師の指導が良かった旨を述べる。

「ほんとうにすごいいい先生だったので、すごく怖いんですけど、その先生のおかげで変わった感があります。(中略)やっといういいことと悪いことの何か限度の境目みたいなものとか、どこまで動けばいいとか……。 (中略)何かすごいうまくいろいろ教えてくれました。」

8. 派遣社員で働くことについての考え

派遣社員として働くことのメリットとしては、専門学校と両立していることもあり、日程の融通がききやすい点を挙げている。高校時代の友人と遊ぶに当たって、必要な時に仕事を入れることができ、日払いで給与が手に入ることも合わせて述べている。

また、現在のテレビ番組に関わる仕事のように、働きたい内容を選べる点も魅力だという。

逆に、氏は派遣社員のデメリットを特に感じていない。現在の派遣先では、氏のように派遣から始まり、アルバイトを経て正社員になった例も存在する。しかし、氏は同じコースを辿って正社員になることはないと述べる。その理由として、テレビ局で働く正社員は「寝ることができない」という労働環境の悪さを挙げている。アルバイトに関しては、現在の派遣先に直接アルバイトとして雇われた場合、時給が1,800円に上昇すると氏は聞いている。だが、仕事量と労働日数が増えることをデメリットとして挙げている。

9. 正社員への求職活動の有無について

卒業後の進路については、基本的に専門学校の講師が斡旋するため、特に求職活動は行っていない。専門学校経由の短期インターンシップという形で、複数の企業の現場を経験できるという。インターンシップ先の企業に就職することも可能である。

10. 正社員になる上での障害

将来、就職活動をする上で不利な点は、資格がないことだという。建築士2級は受験するが、「多分、取れない

い」と述べる。その原因として、耐震偽造の事件後、建築士の試験が非常に難しくなったことを挙げている。

また、派遣のみで働いている周囲の派遣社員についても、「普通の会社では多分やっていけない」と考えている。

「派遣って、基本的に社員さんに比べたら楽な仕事ばかり回されるので、ちょっとさぼれたりする場面もあるので、派遣をずっとやっているとそういう人たちはさぼり方がどんどんうまくなって行って、全然働かない人もいたりするので、正直どうなのかなとは。(中略)隠れて携帯をやっていたりとかする。結構、年をいっている人とかが多いですね。若い人は結構、単純なのかわかんないんですけど、まじめにやったりする。」

11. 将来の働き方と生活のイメージ

氏は、自身の就職に対する具体的な希望はまだ固まっていない。だが、「正社員として、現場で働く職人になりたい」というイメージは持っている。プライベートも

重要であるが、基本的には仕事を充実させたいと考えている。仕事先の人間関係が良好であれば楽しめるという旨を述べている。

結婚に関しては、先のことなのでわからないが、子供は欲しいという。

12. 現在の家庭環境について

現在は両親及び兄と同居（賃貸）。氏の実家はもともと自営業(写真、カメラ販売店)を営んでいたが、父親の発病（肺がん）を機に廃業した。父親は検査入院中である。現在、母親と兄が家計を支えており、氏の学費はおそらく兄が負担していると述べる。

13. 派遣労働全般に対する要望

交通費の全額支給を希望している。現在の派遣先は、テレビ局に行くモノレール代のみが支給される。氏は通勤に1時間半程度かかるため、交通費としては往復で600円を自身で負担している。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
2007年3月	18歳	都内の私立高校(普通科)卒業	学生 (日雇派遣)	友人に誘われたことをきっかけに、卒業直前で派遣登録を行う。	派遣労働を始めた当初は、引越や事務所移転業務、倉庫作業等が中心であった。
2007年10月～現在	18～20歳	都内の国立専門学校(住居環境科)に在学中。休日を中心に、テレビ局スタジオの電飾を請け負う企業にて派遣労働を行う。	学生 (日雇派遣)	専門学校を卒業する2010年10月まで同派遣先にて働く予定である。	2009年の8月から専門学校の紹介で、内装業を扱う企業でのインターンシップが決定している。

1. 主な職業経歴

1990年3月に地元愛知の高校(英語科)を卒業後、求人誌で見つけた地元の歯科医院A社に、助手及び受付として2年ほど働くこととなる¹。就職した動機は、音楽の専門学校で学ぶための資金(学費・生活費)貯蓄のため。当初から2年間働く決めていた。歯科医院を選んだのは、子供のころから医療に興味があり、資格がなくとも携われるところを探したためだという。

1992年、上京。新聞販売店B社で住み込みの新聞奨学生をしながら、専門学校(課程2年)に通うこととなる。しかし、仕事のきつさから、1年半ほどで退学。学業と仕事の両立で「ほとんど寝られなかった」という。奨学金返済のため、すぐに新聞販売店を辞めることができず、退職したのは1994年3月だった。

B社を辞める前、1994年の年明け頃から求職活動を開始²。「返済が終わるころには、結構、心身ともに疲れていまして、とりあえず食べていかないといけない。何か仕事をしないと」と考えていた。求人誌で見つけた医療施設の清掃業務(清掃会社C社)に1994年4月から2000年8月まで就く。この仕事を選んだのも、初職と同様、医療の近くで働きたいと思っていたからだ。

氏は洋裁が得意で、2000年頃から、知人の要望に応え洋服、小物などの衣料品・雑貨を作ってあげていた。口コミで注文が舞い込むにつれ、一人でできる範囲で衣料品・布製雑貨等の制作・販売の自営業をしようと思いつく。顧客の希望を聞きながら生地にもこだわり一品物を作り続けた。月に20~30は作っていたという。受注が軌道に乗り始め、ミシンを使った家内生産の生活が6年ほど続いたが、次第に「外に出てみたい」とも思うようになる。そんな頃、ネットで登録型派遣という働き方があることを初めて知った。

氏は、2006年7月頃から、衣料品制作の仕事は続けつつ、その合間に日雇派遣の仕事を入れるようになる。自営と外の仕事の両立には、アルバイトのような直接雇用よりも時間的裁量の高い日雇派遣が適している。百貨店での販売補助、競馬場内での受付・案内業務、路上喫煙禁止キャンペーンのデモンストレーションなど様々な仕事を経験した。いずれも単発・短期の派遣で、例えば、百貨店の販売補助は1週間程度、競馬場内受付・案内は年に数回2週間程度という具合にやることが多い。氏は、衣料品制作の受注を抑えるようになり、日雇派遣の仕事を2009年3月あたりまで続けた(なお、衣料品制作は、現在は「趣味の範囲」程度となっている)。

軽作業系の派遣会社a社に登録して1カ月ほど経った頃、a社から内勤事務としてアルバイトをしないかと誘

われる³。2006年9月から2007年8月にかけて、a社の支店勤務⁴となる。仕事内容は、スタッフの手配⁵、経理事務など。その後、a社内勤を続けながら、空いている時間に日雇派遣や、いくつかのアルバイトを並行して続ける。2009年4月から、a社の紹介で、サービス業B社の経理事務関係の仕事(レギュラーワーク)をして現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が派遣に登録したきっかけは、自営の傍ら、外の仕事をしたいと考えたため。自営との両立には日雇派遣が適していた。自分の都合に合わせて休日を選ぶこともメリットだった。

3. 現在の派遣元会社について

氏が初めて派遣登録したのは、2006年7月頃。通算で軽作業系の派遣会社に3社登録し、現在登録が残っているのは2社。すべてに稼働経験がある。

派遣元の登録でこだわることは特にない。「できることであれば何でもいい」というスタンスで仕事の紹介を受けてきた。「これは絶対やりたくないというのもなかったですし、逆にいろいろやりたかったんですね。いろんな職種をちょっとやってみたくて」と語る⁶。

派遣元a社のフォローについては、日雇派遣のほうがコミュニケーションはとれているとの認識である。氏曰く、「日払いの、いわゆるスポット派遣と言われるものだ」と、給料をとりに行ったときに、手のあいている内勤が、どんな感じですか、今日の現場はとか、そういうような形でコミュニケーションをとっていくことが多い」という。

日雇派遣は、通常、事務系派遣のようなフォローがないと思われがちだ。しかし、氏によれば、支店の人と派遣社員が仲良くなれば、給料の支払いを取りに行く等、その度ごとに雑談などを通じて話すようになるのだという。

教育訓練やキャリアについて何らかの支援やアドバイスについては、「とくにない」。これまでに派遣元の研修を受けたこともない。a社ではパソコン研修や接客などの講座も整備している。しかし、「時間がとれないというか、その時間に合わない」とも語る。

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先は、その他サービス業D社の総務企画部財務課。人員構成は、課長1人、課長補佐2人、係長4人、主任2人、その他の正職員5人、事務補佐(非常勤、

時給制) 2人、派遣社員3人(いずれもa社出身)。

氏の業務は、物品調達や発注・納品の管理など。仕事内容については、定型的な仕事が多い。入社何年目の仕事か尋ねたところ、新入社員1~2年目程度の仕事という認識。正社員と派遣社員との仕事の比較としては、一部同じ仕事をしているところもある程度(とくに入札や決裁に係ることは正社員)。職場の人間関係は良好。福利厚生面で正社員と派遣社員で区別を感じることはない。

5. 能力開発、スキルについて

氏の強みとするスキルは、ExcelやWord。これらのスキルは、a社の内勤の頃にOJTで覚えたが、Excelの関数については自学自習で身に付けた。一方、現在の派遣先から求められている能力は「コミュニケーション能力・PCスキル・経理経験」という。

派遣元・派遣先からスキルの伸長を評価されているか尋ねたところ、派遣先からは、「Excelの関数で職場に得意な人がいないため、よく頼まれる時」に評価されていると感じるという。

派遣社員をやりながら能力開発できるかと尋ねたところ、「その人次第だが、やる気があればできる」と回答した。むしろ、「スポット派遣だからこそ、さまざまところで就労するため、むしろコミュニケーション能力が必要」との認識もある。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在の派遣先D社の時給額は1,000円(年収220万円。派遣されて間もないため年収換算)。派遣料金については知っている。経理事務をしているため、金額がわかる。

なお、日雇派遣での時給上昇経験を尋ねたところ、内勤をしていた頃の実績をかわれ、50円上昇したことがある⁷。

現在の派遣先の労働時間については、週労働時間は37時間(うち残業時間は2時間)。氏は「もっと働きたい」と考えている。理由は、残業代がほしいという面もあるが、むしろ「もっと仕事がしたいから」という。家にいるよりも仕事のほうがよいとのことだ。年休取得については取りやすい雰囲気にある。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元・派遣先に対する満足度については、派遣元a社については100点満点中50点。マイナス点は、「昔は、支店の人(内勤)と派遣スタッフとのコミュニケーションが密だったのが、(日雇派遣に対する批判が高まり、コンプライアンスの締め付けが強くなってから)どんどん『しゃくし定規』に、決まり切った形になってきたこと」にあるという。「昔は登録スタッフと内勤が

タメロで話してよかったんですね。それが必ずスタッフにはビジネス言葉で(ということになってきた)」。派遣社員と内勤との距離感が生まれていることを、「いい意味でのつながりがなくなってきた」という。「窮屈さ」が不満だと言う。

現在の派遣先の満足度は100点満点中90点ほど。ほとんど満点に近い。

8. 派遣社員として働くことについての考え

派遣という働き方の満足度については、不満があるというわけではない。

9. 正社員への求職活動の有無

氏は、派遣社員になってから、正社員の求職活動はしたことはない。正社員になりたいとは考えていない。紹介予定派遣の経験もこれまでにない。

日雇派遣を初めて1カ月後に、直接雇用の打診を受け、派遣会社a社から内勤のアルバイトをしたことがある。

また、短期派遣で、競馬場での受付や、百貨店にアルバイトで直接雇用されたことがある(短期のアルバイト)。

10. 正社員になる上での障害

正社員になりづらい理由は、正社員にはしがらみがあること。

(正社員に抵抗を感じる理由)

「仕事をしているからには、雇用形態は関係ないと思っています。ただ、仕事以外の、プライベートに踏み込まれるのが個人的に好きではない。(仕事)が終わった後、飲みに行こうとか、そういうようなことはあまり好きではない。多分イメージで、固定観念でとらえてしまっているのかもしれない。(正社員では、)いろいろ、人間関係とか、アフターファイブのしがらみとか(あるから)。誘われる可能性も、確率的には、やっぱり、(派遣やアルバイトのほうが)若干は低いと思うんですね。」

11. 将来の働き方と生活のイメージ

将来の見通しでいうと、登録型派遣やアルバイトなどを組み合わせて働いているのではないかという。現在、正社員になりたいという希望はない。仕事という意味で雇用形態に差を感じているわけではない。正社員の拘束に抵抗感があるようだ。また、「いろいろな仕事をしたいというのが根底にある」。

期間の定めがない派遣社員(常用型派遣)については、「常用型派遣というのが前提として成り立つだろうか」との感想をもらしつつ、「(派遣社員のなかには)土日、ちょっとスポットのような形で働きたい人もいる。そういう人も一律に常用にしてしまうのはどうか」、

さらに、「(派遣社員のなかには)登録型の派遣でしか仕事できない人もいると思う。いろいろな、健康上の問題もある人がいる。そういった人も一律で、例えば切り捨ててしまうようなことになりはしないか」と述べた。

●ワーク・ライフ・バランス

氏はワーク・ライフ・バランスについて、仕事9割：家庭生活0.5：趣味0.5が理想だと言う。「休みはあんまり要らない。2週間に1回程度でよい」という。趣味は勉強である。氏はExcelも独学で身に付けた。数学や科学、言語学などの本を読むのが好きだという。

結婚観について尋ねたところ、「結婚する気はない。結婚がいいものとは思っていない」と回答。子供も産む気はないという。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、パートナーと二人暮らし(パートナーはアルバイト)。世帯収入は500万円(氏の派遣の収入は220万円。副業を含めた総年収は300万円弱)。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、社会保険の加入などをあげる。「ほんとうに日雇いで、その都度、その都度仕事をしているスタッフというのは、(社会保険に)逆に入りたがらないんですね。それってよくないことだと思うのですが。ただ、要は、それ(保険料)を引いてもいいよというには、それなりの賃金がないと厳しいんだと思うんですね。引いても生活ができるような賃金の保障が必要だと思います」と語った。

また、氏は自身の日雇派遣の経験、a社の内勤の経験から、日雇派遣が病歴のある人の受け皿になっている事

実も示す。日雇派遣が禁止される場合、例えば、メンタルの疾患のある人が働ける仕組みを作る必要性についても訴えた。

(働く権利の保障と派遣労働について)

「派遣という働き方って、ぶっちゃけた話をしますと、メンタルの疾患を持たれている方の割合って多いんですね。そういう方って、正社員にはなりづらいでしょう。派遣会社は、登録に来て説明を聞いているときに、何かよほど問題行動を起こさない限りは(登録を)断らないというのがある。(派遣という働き方は)そういう方への雇用の機会ですよね。例えば、それで仕事に行って、ちょっとこの人はよこさないでくださいということがあったとしても、1日分は1日分なり、何時間かもしれないですけども、給料が発生しますし。もし日雇いの派遣をなくすとしたら、そういう人が無理なく、自分のペースで働けるような雇用の場(受け皿)が用意されなければいけないと思う。現状では、いいことだとは思いますが、派遣がそういう人たちの受け皿になっている。だけど、そういう人たちも、働く権利はあると思うんですよ。ただ、日雇派遣って、入るのは簡単なんですけれども、実際、仕事をしていく上では、普通の、一般雇用より難しい面があるんです。(登録に)来る人を選べない分、その人が、仕事ができないとか、ちょっとという方であれば(メンタルな人であれば)、切られるのも早いんです、やっぱり。より過酷ですよ。そういう、ご病気だったりの方にとっては。もう、それこそ、面接を受けても受からない、しょうがないから派遣でやるかといって、派遣で仕事をして、やはり問題を起こしてという方もいらっしゃるって。でも、そういう方に手を差し伸べる、雇用という形態でなくても、医療の方面になりますけど、そういったものもないですよ。周りの人とのつながりというのものもあるかもしれません。」

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1990年3月	18歳	高校卒業	学生		高校時代は芝居に熱中する。
1990年4月～ 1992年2月	18～20歳	地元愛知の歯科医院A社(数人規模)にて助手及び受付業務。月給は14～15万円。	正社員	東京の音楽の専門学校に通うための資金貯蓄目的で、求人誌で見つけたA社に就職。貯蓄のため2年間働く。A社を選んだのは、「もともと医療関係に興味があった」から。	芝居は区切りをつけ、音楽(ポップス)の勉強がしたいと思うようになる。自身で、東京に音楽の専門学校があることを調べる。
1992年3月～ 1994年3月	20～22歳	新聞販売店B社(規模10名程度)にて配達、集金、セールス業務(4週6休)。月収は13万円弱。	新聞奨学生(アルバイト)	東京の音楽の専門学校に通うため上京。学費を借り入れるため新聞奨学生をする。新聞販売店では朝は2時半起き。配達は6時半頃に終わる。午後は夕刊の配達。その後に集金とセールスを行う日々が続く。専門学校を辞めたあとも、奨学金返済のため新聞配達等の仕事を続ける。返済が終わったのは1994年3月。	音楽の専門学校に通学(課程2年)。しかし、新聞販売店の仕事がついて体調を崩し、1年半ほどで退学。
1994年4月～ 2000年8月	22～28歳	医療施設の清掃等業務請負会社C社にアルバイトとして就職。医療施設の清掃業務につく。週5～6日労働。時給950円。	アルバイト	求人誌で医療施設の清掃業務を見つけ、C社でアルバイトとして働くこととなる。	2000年あたりに、知人から衣料品の洋裁を頼まれることが増え始める。
2000年9月～ 2006年6月	28～34歳	衣料品、布製雑貨等の制作、販売。月の利益は15～16万円ほど。	自営業	ロコミで自分のできる範囲(無店舗)で、洋服、小物、ポーチなど、衣料品や布製雑貨品を顧客の望むとおりに制作し販売する仕事を始める。商品はすべて受注生産の一品物、生地からこだわって作っていた。	2004年頃に自宅にパソコンを購入。
2006年7月～ 2009年3月	34～37歳	日雇い派遣にて接客、販売、デモンストレーション、軽作業(倉庫等)、PC入力等の業務に従事。時給額は当初、900円。	登録型派遣	洋裁の自営業を続ける傍ら、外に出たいと思うようになり、大手の軽作業系の派遣会社a社に登録。日雇い派遣を始める。具体的には、百貨店での販売補助、競馬場内での受付、案内業務、新宿区路上喫煙禁止キャンペーンのデモンストレーションなど。	
2006年9月～ 2008年5月	34～36歳	a社にて支店勤務(スタッフの手配、経理)。	アルバイト	日雇い派遣を初めてから1カ月ほどして、a社から内勤の仕事を紹介され、アルバイトとして、a社に直接雇用される。当初、内勤は早朝6時から昼までの勤務であり、午後から日雇い派遣に行く等の生活が続く。後に内勤では経理業務となる。2007年8月、内勤に専念することとなる。	内勤業務でExcelなどを覚える。独学で関数も覚える。
2007年8月～ 現在	35～37歳	競馬場での受付、案内業務	アルバイト	仕事の合間に掛け持ち。短期のアルバイト。	
2008年9月～ 現在	36～37歳	百貨店にて販売、デモンストレーション業務	アルバイト	仕事の合間に掛け持ち。短期のアルバイト。	
2009年4月～ 現在	37歳	その他サービス業D社にて財務関係業務。派遣契約期間は1年間。時給額1000円。	登録型派遣	職場が自宅の近所であることから、a社から紹介を受ける。	

¹ 氏の高校は99%が大学進学するという進学校だった。そのため、学校が仕事のあっせんをするシステムがなかったという。

² 家庭の事情から、愛知の実家に戻るということは念頭になかった。再度の音楽への挑戦は、すでに体調面で断念していた。

³ 直接雇用打診のきっかけは、氏が朝、日雇いの仕事を探すために支店に頻りに顔を出してきたことによる。「当時、会社待機で、朝6時半なり7時なりに支店に一度行って、欠勤が出たところに行くというようなやり方がある、それに、もう常連で行っていたんですね。なので、(a社から内勤を)朝やりませんかと言われたんです」。

⁴ 氏は、a社のいくつかの支店勤務を経験している。支店の規模は、「少ないところで、アルバイト2～3人。たまに支店長、社員が来るというような形。多いところだと支店長が、基本的には常駐で、営業が3、4人いて、内勤アルバイトや、手配をする社員が4～5人いる」という。

⁵ a社の派遣スタッフの手配には、軽作業系ゆえに特徴がある。登録スタッフから支店に仕事がないか電話連絡があり、その都

度、仕事を紹介するという方式である。

⁶ 氏が特に好んだ仕事は、競馬場の受付案内業務など、接客系の仕事だった。軽作業系の派遣会社に仕事の紹介を求める人は、比較的、人と接する仕事を嫌う面がある。接客系の仕事を希望する者が不足していたため、a社も氏に積極的に紹介したようだ。

⁷ 詳細は不明だが、a社では賃金制度がある。氏によれば、日雇い派遣をしていた当時、派遣スタッフのランクがあり、その作業内容によって時給額の設定が3種類に分かれていたという。通常、就業日数・就業時間などを考慮して、昇給がなされる。

1. 主な職業経歴

地元千葉の普通科高校在学中に、1997年10月から美容系の専門学校（通信制）を履修。1998年7月から美容院A社（5店舗経営。店舗は10人程度）に見習として働き始める。美容師を志したのは、ファッションに関心があったから。美容業界は徒弟制であることから早くに始めたほうがよいと考え、高校在学中に専門学校にも通うこととした。タウンページ（電話帳）で地元的美容院を探し、A社を見つけた。美容業界は常に人手不足にあるため、すんなり働けたという。A社では、朝8時から働き始め、終業後の練習を含めると終わるのは24時（休みは月2回）。そんな生活でも月収は14万円ほど。働けば働くほど賃金の低さを実感し、5年先、10年先でも20万円ほどの給料であることがわかり始めると、モチベーションはさらに低下。「一生やりたい仕事ではない」と思い、専門学校卒業を機に離職した。

その頃、高校の同級生もまだ卒業したてという時期であり、いきなり就職活動という雰囲気でもないことから、2000年1月、レンタルビデオの個人店舗B社でアルバイトとして働くこととする（採用後、正社員に転換）。当時、社長は、手広く事業を展開したいと思っていたようであり、店舗を任せられる社員を探していた。面接では、氏は、美容院を辞めたてだったことから、髪の毛は青く染め上がっており、目にもカラーコンタクトをつけていたという。「世間知らずだったんですね」と当時を振り返る。社長は、「きつぷのある人」だった。「それじゃあ雇えない。とりあえず美容院行くか？」と言うや、いきなり車で美容院に連れられ、髪を黒く染め直された。メガネも買ってもらったという。そこまでしてもらって断るわけにもいかぬため、働くこととなった。社長からは、「週休2日で、給与は、年齢×1万円でもいいだろう」との労働条件を提示され、月収はアップした（当時、20歳で20万円）。

店舗は氏を中心にアルバイト3人程度で切り盛りされており、社長が中古ビデオの販売を始めた際にはその手伝いなどもした。しかし、時を経るにつれ、氏の同級生は大学を卒業し正社員として働き始める。当時、氏は22歳で月収は22万円。同級生の初任給に比べれば確かに高いが、「ボーナスがない」ことを実感したという。「将来的に多店舗展開するならともかく、ずっと1つのちっちゃいビデオ屋で店長代理を一生やるのも怖い」と考えている矢先、社長が「うどん屋をやりたい」と言い出した。「さすがにちょっとな」と思い、新人（正社員）が採用されたことを契機にB社を辞めた。

その後、氏はヒッチハイク¹で2カ月ほど旅に出る。

浅草から出発して、北海道から鹿児島へと回る。四国以外はすべて行った。ヒッチハイク終了後は、旅先で意気投合した友達²の家（都内）に居候することとする。8～9カ月ほど喫茶店のアルバイト等をしていていたが、同居していた友人が大手派遣会社a社で登録制アルバイトをしていたことから、氏もa社に登録。2004年7月から、運送業の荷物の仕分けや事務所引越などに従事。週1～2日休む他は日雇派遣等をする日々が続く。

3カ月ほど経った頃、2004年10月にa社から内勤のアルバイトにならないかとの誘いがかかる。氏はa社の内勤となった。その後1年ほどして契約社員に転換し、半年ほどで正式にa社の正社員として採用されている。営業畑を経て、2007年、支店長にも昇進。しかし、日雇派遣への世論の批判が高まるなか、景気悪化などを背景にa社で人員調整が激化。a社が希望退職募集をしたのを機に、2009年5月、氏は自ら退職し、2009年6月、リサイクル業C社の営業（正社員）に転職し現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

派遣を選んだ理由は、「派遣会社の仕事紹介が迅速で、すぐ働けて、すぐ賃金をもらえるというのが一番」。氏は派遣社員で働き始めるまで正社員の求職活動はしたことがなかった。

（ヒッチハイク終了後の正社員の就職活動について）

「就職活動するにも履歴書がもうすごい汚くなってるのでよね、その時点で。学歴も（高校と専門学校が）重なっちゃってるし、美容業、ビデオ屋で、間が1年あいてるとなると、なかなか難しいかなと自分で思っていました。サービス業しか経験していないので、営業マンにはきつとなれないだろうなって。パソコンとかも好きで持ってたけど、スキルがあるわけじゃない。で、どうしようかなと悩んでた時期といえば、悩んでた時期でしたね。」

3. 派遣元会社について

これまで派遣登録は軽作業系の派遣会社a社の1社。仕事の紹介に対するこだわりはほとんどなく、登録会でも「何でもいい」と言っている。

派遣元のフォローは、日払いで給料を取りに行く時、内勤の人と話せるため十分との認識。ただし、2008年頃からa社のIT化が進み、給与の振込も増えたことから、「コミュニケーションは希薄になった」との感想ももらす。

派遣元からキャリアや教育訓練への支援は受けたことがない³。a社は一時期、パソコン研修（無料）等をや

ったことがあるが、氏は受講したいとは思わなかった。

4. 現在の派遣先について

氏は日雇派遣であるため、派遣先は様々である。もっとも多かったのは、運送業の荷物の仕分け。その他、週末に事務所引越しの補助や、冷蔵庫等を飲食店に入れ替える際の配送助手などをした。1日単位の仕事が多かった。仕事内容は現地で聞かされる感じ。

荷物の仕分けは夜勤で、時給額1,000円が1.25倍されるため、氏は好んで夜勤を選んだ。また、派遣元a社なるべく同じ派遣先の仕事を紹介したようだ。仕分けには、荷物をレーンにどんどん流していく役（「流し」）と、流れてきたものを積んでいく役（「積荷」）がある。初心者は、誰でもできる「流し」にまわされるが単調で面白くない。氏は、勤務日数が増えるほど、「積荷」をまかされるようになった。きれいに積み上げるコツがつかめると、面白みが出てきた。楽しみが見いだせると時間が早く過ぎたという。

5. 能力開発、スキルについて

氏は、「派遣は、アルバイトの延長。能力の切り売り」という。日雇派遣をしながら能力開発が可能か尋ねたところ、「スキルアップをするイメージはない」と回答した。

（派遣社員の能力開発）

「OJTとしては身につかないと思います。今ある能力をもとに派遣をしているので。派遣のメリットは時給支払いがほとんどだと思えます。自分のスケジュールを立てやすい。休みの相談も派遣会社を通してできます。あいた時間を有効活用して自分の能力開発、スキルアップをするということであればいいと思いますけれども、ただ働いているだけだったら成長はなかなかしないんじゃないかなと考えます。」

6. 時給額、派遣料金について

時給額は、派遣社員の間は1,000円に変化していない。a社には昇給制度がある。当該制度自体は開示されているが、昇給の基準が派遣社員に開示されているわけではない。昇給は支社の責任者の決裁事項である。氏が登録した支店では、1カ月に20回以上の勤務を2カ月連続すると時給が10円上がるというルールが決まっていたようだ。氏は月15～17回ほど勤務していたため対象ではなかった。「長い間ずっと続ける人はまれなので。ほとんど8割以上⁴は時給額1,000円のまま」だという。

7. 派遣社員として働くことについての考え

（派遣というシステムについて）

「システムとしては、労働者からしても使用者からしても、使い方を間違えなければすごく便利なシステムだと思えます。」

ただ、弱い人間ほど僕は『変化を嫌う』と思っている。毎日同じことをしてるのって何も考えなくていいので多分楽なんですよ。そういう人たちというのは30、40、50（歳）になってもずっと同じ生活をしていく。ずっと日雇派遣で働いていく人たちが出てきてしまっているけど、それは僕はその人たちの問題だと思っている。ヒッチハイクで僕は居候していたこともあったけど、漫画喫茶で暮らそうとは思わなかった。僕もフリーターをやって、派遣社員をやっていましたけれどもきちんと今サラリーマンをやってます。ほとんどがそういう人なんです。ワーキングプアとも言われますけれども、それはほんとうにその人の問題だと思うんです。」

8. 正社員への求職活動の有無

●派遣社員→アルバイト→契約社員→正社員への転換

氏は日雇派遣で働いてから3カ月程度で、a社の内勤（アルバイト）に転換している⁵。a社では、派遣社員から内勤への登用を日常的に行っていたようだ。氏と同時期に転換した者の中には、日雇派遣を始めて2週間程度で転換した者もいれば、登録したその日に内勤になった者もいたという。

内勤への転換を容易にしていた理由は、氏によれば時給額の安さがある。800円スタートで、日雇派遣の時給額よりも安い。なお、氏の内勤時代の時給額変化をまとめると、転換当初800円→半年後830円→9カ月後870円→10カ月後900円だった。

氏は、当初、都内で規模の大きいZ支店の内勤だった（1日200人ほど派遣）。職場は、支店長（1人）、経理（1人）、営業を除きすべてがアルバイト（12人ほど。男性6人、女性6人）。氏は、電話、ファックス等で寄せられる顧客企業からのオーダーに基づき、派遣社員に仕事を紹介するコーディネーター⁶。10カ月程度で、コーディネーターのリーダー格となった。

氏はアルバイトとして採用される段階で、いずれは正社員になりたいとの希望を述べていた。「伸びてくる業界だと思っていたし、おもしろそうな仕事」と考えたからだ。働き始めて1年ほど⁷して、契約社員に転換。期間は半年で試用期間的な意味合いが強い。配属先は新設のY支社（Z支店の出張所）で、準責任者の扱いである。Y支社では氏を除きすべてアルバイト（2～4人）。当初、1日20人ほど派遣していたが、後に1日80人ほど派遣するまでに成長した。

2006年7月頃、契約社員から正社員に転換。と同時に、これまでのコーディネータ業務から営業に職種転換。配属先はX支店⁸。2007年1月、W支店（3支店を統合）の支店長⁹に昇進。2007年10月、V支店長に異動¹⁰。

（内勤（アルバイト）の仕事について）

「肉体的には多分つかったですけど、仕事としては面白か

ったです。今までやったことない座り仕事というか、事務仕事でしたし。電話で、最初に入ったときは、入ったばかりで人（派遣社員）の仕事をこんなに決めていいのかってびっくりもしました。会ったこともない人に、あした引越し行ってくださいとかって言わなきゃいけないですし、面接をしたりとか。そういう面白さはありませんね。」

9. 正社員になる上での障害

氏はa社離職後、リサイクル会社C社の正社員として転職を果たしている。転職で必要なことは、「変化を嫌わないこと」だと語る。

派遣社員から正社員転職の障害を尋ねたところ、「30歳までに就職したことがない人には厳しい」とのことだった。日雇派遣での年齢上限を意識したことがあるかも尋ねたところ、「あまり意識しなかった」としつつも、路上の情報誌配布などでは、顧客企業から「20代の女の子」など、若手を希望する声もあったという。男性には「引越しという逃げ道が最後にはあり、体力があれば何歳でもできる」。「物が持てればいいという要望しかない」からだ。しかし、「力に自信のない男性」の場合、加齢とともに仕事を紹介することは難しくなる（女性が就く仕事を紹介できるわけではないため）。

10. 将来の働き方と生活のイメージ

a社は、景気悪化等を受け、2009年1月、アルバイトを解雇。次いで3月に契約社員を解雇¹。さらに4月頃に正社員の希望退職を募集²。氏はこれに応募し、5月にa社を退職。a社出身の知人の紹介で6月には、産業廃棄物等を扱う環境系のリサイクル会社（300人規模）に転職している。C社では、営業職で採用された（営業職は18人ほど）。

氏は、a社の希望退職募集が出た時にすぐに離職を決意したという。a社役員との面談では、「引き続きV支店長をやってほしい」と頼まれたが、「時代的に派遣は逆風下」にあり、しかも人員削減により支店の人材は若手ばかりでベテランは肩たたきで抜けている状態。支店運営は困難と判断した。また、すでにボーナスは7割カットの状態が続きつつあり、年収低下は避けられない。希望退職に応じれば、会社都合で退職金等もつくことから、「違う業界に行くいいチャンス」とも捉えた。何より離職の決め手になったのは、経営トップが現場のことを分かっていないと感じたからだ。トップと現場との距離を感じたのは、顧客獲得のための値下げ戦略を経営トップがとったことが一つある。支店長である氏の立場から言えば、それは禁じ手だった。値下げは営業スキルの否定につながるからである。値下げをすれば「だれでも（仕事は）とれる。それを一番上の人がやっちゃ、ちょっと……。これでは営業マンの立場はない」と語る。

（経営トップと現場との距離）

「（景気悪化等で）だんだん仕事量がすごく減ってくるんですよ。1日200あった依頼が40とか50になってくる中で生活が成り立たないよと言ってくる派遣社員がいて。何とかお願いしますみたいなことを言うてくるんです。そういったことは、代表取締役とかまで行くと派遣社員と話す機会もないしリアルに伝わらないですよ。全体的な業界の金額が下がっている中、頑張っている程度の請求を維持して、ある程度の支払いをしてあげたいという気持ちでV支店を運営していたんですけども、トップダウンで請求1,100円だけど500名とれたからみんな（時給額）800円で決めるみたいのがばーっと来たりすると、こんな仕事やる意味あるのかなというのはいやばり（思うんですよ）」

（営業マンの立場と値下げ戦略）

「営業マンが値下げの見積もりを持ってきたら、上司としてはちょっと何でという話を普通はするものですよ。中略）サービスが足りないだったら改善をすとか、例えば（値段を）下げてボリュームが増えるんだったらいいよとか。1,100円とかにばーっと下がったのはボリュームが来ると上（経営トップ）は見越したみたいなんですけれども、結局来なかったんですよ。1,500円でとれそうなところからも（1,100円で依頼が）ばんばん来て、結果、すごい損したんじゃないかなとも思います。」

●登録型派遣から期間の定めのない派遣社員への転換

登録型派遣から期間の定めのない派遣社員（常用型派遣）への転換についても尋ねたところ、「派遣会社のメリットが何もない。売り手市場、買い手市場の時期によってはあるかもしれないが。今のこの不景気で採用がほとんどないんだったら、多分だれも常用雇用なんかしないと思います」との回答だった。

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスについて尋ねたところ、理想は、「仕事はあるときまでにしっかり終わってメリハリつけて早く帰ること」。a社時代に長時間働いたためか、現在では、子供と遊ぶなど育児にも注力したいと考えている。C社では、営業職であるため直行直帰が可能で、仕事と育児は両立しやすい環境にある。

11. 現在の家庭環境について

氏は、現在、妻と子供（2歳）の三人暮らし。妻は専業主婦。昨年度a社の年収（支店長）450万円。

氏は高校時代に両親が離婚。母方に引き取られた。母親は最近まで、保険の外交員だった。兄妹は、氏と弟と妹の3人。妹はすでに独立。弟は母親と暮らしている。

12. 派遣労働全般に対する要望について

改善すべき点はとくにない。通勤費の支給について尋

ねたところ、「派遣の場合、請求がとれない。(通勤費支給を顧客に要望すると) 派遣社員の住んでいる地域を指定していいのかということになる。田舎に住むのは個人の勝手。都会に住むのも個人の勝手。都会のほうが家賃が高いわけですよね。その人はきっと自腹で払っている。15万払っている人と奥地で5万円払っている人、通勤が大変なのはわかりますけど好きでそっちに住んでいる。通勤費が出るところを探して働く分にはいいと思うんです。だけど、出ないからって文句を言うのは違うと思うんです。出るにこしたことはないと思いますけれども」との回答だった。

13. その他、印象等

氏が日雇派遣をしていた期間は3カ月程度と短い。派遣に入った経緯も「アルバイトの延長」である。そんな氏のキャリアが動き出すのは、派遣元から内勤のアルバイト登用を打診されてのことである。以降、アルバイト→契約社員→正社員→営業職→支店長——などと、一直線にキャリアが巡回し始めた。自身が認めるように、「フリーターから派遣社員をやっていましたけれども、きちんと今、サラリーマンをやっている」との表現が的確に

思えるタイプである。しかし、そんな氏が、自身のキャリアについて考え始めるには、一定の時間を要したようだ。氏は次のように語っている。

(キャリアについて考え始めた時期)

「(キャリアについて考え始めたのは、) a社に(正社員として)入社したぐらい、25、26歳のときですかね。部下がついたときというのが正しいのかもしれない。(a社の)名刺とかを友達に見せると、『ああ、知ってる知ってる』という(反応を見て、)大きな会社はそれだけで有利だなと思うようになった。それで、就職活動のために大学へ行って一生懸命就活するということも理解ができた。それまでは全然理解できなかったんです。自分で電話帳とか(で仕事を探したり)、アルバイトからの入社ばかりだったので。新卒が入ってくるのを見て、結構考えてるんですよね、新卒の子たちというのは、『どんなにつらくとも僕は3年間はやめません』とか、『ここでこういうのを学びたい』とか。就職活動のときにいろいろ自分で志望動機とか書くと思うんですけども、そういうのがすり込まれていって、社会に入るための入り口というのが形成されていくんだというイメージが何となくわかった。」

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1998年3月	18歳	千葉の高校(普通科)卒業。	学生		1997年10月から美容系の専門学校(通信制)履修。
1998年7月～1999年10月	18～19歳	美容院A社(5店舗経営、1店舗10人程度)で働く。	正社員	電話帳で見つけたA社に自ら電話し、A社で働き始める。賃金の低さから、専門学校卒業を契機に離職。	1999年10月、専門学校卒業。
2000年1月～2003年7月	20～23歳	レンタルビデオ店B社(個人店舗)で働く。	正社員	近所のレンタルビデオ屋のアルバイト募集を見つけ応募。A社の社長が店舗をまさせられる社員を探していたことから、正社員として働き始める。その後、ビデオ屋の店長代理を「一生やるのも怖い」と思うようになり離職。	
2003年から2カ月ほど。	23歳	2カ月ほどヒッチハイク		日本中(四国以外)をヒッチハイク。旅先で知り合った友人と都内で同居生活を開始。	
2003年9月から8～9カ月	24歳	喫茶店でアルバイト(週5労働)。時給800円。週末はレンタルビデオ屋B社でアルバイト。複数のアルバイトで月収は15万円ほど。	アルバイト	8～9カ月ほど喫茶店のアルバイト等をする。喫茶店は、労働時間が短いこと(それゆえ月収15万円程度にしかならない)や朝が早いこと(6時半からモーニングセットの仕込みがある)から、別のバイトを探し始める。同居人が派遣会社a社の登録制アルバイトをしていたことから、氏も登録。	
2004年7月頃～2004年10月	24歳	日雇派遣で、運送業の仕分け作業、引越・配達助手などをする。時給額1000円ほど。	登録型派遣	軽作業系の派遣会社a社に登録したところ、登録当日の夜から電話がかかってきた。	
2004年10月～2005年10月	25歳	a社の内勤(アルバイト)事務に転換。時給額は当初800円。3回上昇し10カ月後に900円。社保なし。	アルバイト	派遣社員を3カ月ほどした頃に、a社からZ支店の内勤のアルバイトにならないかと声をかけられる。業務はコーディネータ業務。	
2005年10月頃～2006年	25歳	a社の内勤アルバイトを1年ほどして契約社員に転換。月収(残業込み)は23万円(基本給18万円、社保完備)。残業が多い時は27万円ほど。	契約社員	内勤アルバイト転換時、「いずれは正社員になりたい」との希望も述べていた。1年ほどして契約社員に転換(半年の試用期間的)。	
2006年7月頃～2009年5月	26～29歳	a社の正社員に正式に採用。営業に職種転換。営業時代の月収22万円(基本給18万円。営業手当4万円)。支店長時代の月収は30万円(年収450万円ほど)。	正社員	契約社員になって半年後、2006年7月頃、正社員に正式採用。営業職に職種転換。X支店に配属。2007年1月にW支店の支店長に昇進。2007年10月、V支店の支店長に異動。2009年5月、景気悪化等を受け、a社の希望退職の募集に応募。a社を離職。	正社員採用(中途採用)となり、本社で3日間の研修。営業になってから、1週間ほど先輩と同行し営業先を回る。2006年7月、結婚。結婚と共に友人との同居生活を終了。
2009年6月～現在	29歳	リサイクル会社C社(300人規模)の営業職として転職。月収は32万円ほど(住宅手当、家族手当等含む)。	正社員	a社出身の知人の紹介でC社に転職。	

¹ 氏は高校生の頃に、ヒッチハイクをした経験がある。その延長でB社離職後もヒッチハイクをしたようだ。高校生時代、TV番組『電波少年』で猿岩石（タレント）が世界中を旅回っていた。最初は、その影響で始めたようである。

² 友人は当時24～25歳の男性。地方出身で専門学校卒業後、地元に戻ることを拒みフリーター生活（コンビニのバイト等）をしていた。「あまり就職したくない。最低限のお金があればいいというタイプ」だったという。なお、居候中は家賃を折半（部屋は2K）。同居していても、互いにアルバイトなどで働いており、「あまり顔を合わすこともなかった」。氏は2006年7月頃に結婚しているが、それまで（3年ほど）同居生活を続いていた。結婚して部屋を出た後は友人との交流はなく、その行方もわからない。

³ ただし、氏自身は支店長になってから、機会を見つけ派遣社員とキャリアに係る会話をよくしたそうである。「支店長になって、なかなか全員とはできなかつたですけれども、『何で派遣やってるんですか』と聞くと、（派遣社員からは）『つなぎで』とか、『やりたいことが見つからなくて』という答えがすごく多くて、『就職すればボーナスとかあるじゃないですか』という話をしても、『僕、パソコンできないんで』とか、『だったら、（a社のパソコン研修があるから）無料でやっていたのでこういうのを受けてみたらどう?』という話は結構した」という。

⁴ 氏の感覚によると、「登録に100人来て、1回働く人が50人ぐらい。もう一回働く人となると10人以下なんです。昇給がしたくて働くんじゃないで、あいた時間を有効に使いたくて働くとか、とりあえず今お金が欲しい、就職活動のつなぎでという方がほとんど」なのだという。

⁵ 氏は、a社で内勤となり、派遣社員からアルバイトへの募集採用も担当した経験がある。氏によれば、内勤にする基準は、①週4～5日働けること、②1カ月程度の貯蓄があること、③一般的な応対ができること——等がある。a社の場合、日雇派遣をしている者からアルバイトに転換させることが多いが、派遣社員の中には、本業がある者やバイトの掛け持ちが多いことから、週4～5日働けるかが一つのハードルになる。またアルバイトだと給与は月払いで最低2カ月は入ってこない。派遣社員のなかには「日払い生活にどっぷりつかっている」者も多いため、これに耐えられるかもハードルだ。なお、一般的な応対ができるかも重要である。「（派遣社員）の中には人の目を見てしゃべれなかったりとか、受け答えがちゃんとできなかつたりとか、そういう人もやっぱりいる」ためだという。

⁶ 氏の仕事としては、顧客からのオーダー（ファックスや電話でなされる）を専用端末で「発注書」にまとめ、顧客に対して受注確認（人数や仕事内容、待ち合わせ場所等の受注内容確認）を電話でする（通常、16時～19時の間）。その間に、登録している派遣社員から「予約」（仕事の紹介希望）が電話等で入り、19時あたりにはマッチングが成立している。当時は企業からの依頼が200人分で、「予約」が200人という具合で、すべてをマッチングできることはない。「依頼をすべて埋め切るのが僕らの任務だった。あいてる30人に仕事を紹介するんじゃないで、あいてる30現場を何とか埋めなきゃいけないんです。なので、予約のない人にどんどん片っ端から電話をかけていって、あしたお願いできないですかとやっているうちにどんどん夜は更けていく。と同時に、深夜10時ぐらいに、あした、やっぱりもう10名頼めるかなとかそういう依頼が来たり。これがエンドレスに。当時は、依頼は絶対断らないという流れだったので」という。なお、登録している派遣社員に電話しても、依頼が埋まらない場合は、翌朝謝るか、内勤（正社員）が翌日現場に行くこともあったという（内勤のアルバイトは、代理で現場で働くことは少なかったようだ）。気の荒い顧客もいたため、人の手配がつかなければ「お前が来い」と怒鳴られることもあったという。

⁷ 1年でアルバイトから契約社員に転換するのは「標準的」だという。「あまり社員になろうと思ってアルバイトを始める人というのは少なかった」としており、希望し1年ほど「耐えれば」転換が可能だったようだ。

⁸ 当時、都内で14人ほどの営業がいた。営業は各支店に1人の割合で配置されている。1人の営業で600ほどの顧客を持っている（そのうち休眠顧客も相当多い）。新規顧客の開拓も必要

で、アルバイト求人誌などを見て企業訪問をしていた。毎週、営業が数人集まってミーティング（30分ほど）も実施している。営業の評価基準は「最終的には売上数字だけ」。ただし、評価制度では、売り上げの目標達成度だけでなく、達成にいたるプロセスも見られており、これらはボーナスに反映される。なお、氏は内勤（契約社員）時代に比べると、残業がない分、年収は低下したとしている（営業はみなし残業として営業手当がつく）。

⁹ W支店は130人ほどを派遣。当時、支店長の仕事は、朝の出勤後に当日の依頼状況チェック（イレギュラーの発生確認）。営業マンとやり取りし、問題点の相談。営業マンには「種をまいてくれ」と常々言っていた（ただし、当時、営業マンは営業部所属で、支店長とは上司部下の関係にはない）。金庫チェックも支店長の業務だ。支店長の評価基準は「営業売上ではなくて、派遣のコーディネート売上」。具体的には、顧客から高評価を得られるような派遣社員を多数集めることが支店長の評価につながる。高評価の派遣社員が集まれば、企業からの依頼も増えることになる。

¹⁰ 景気悪化等を受け、2006年頃から、a社では支社の統廃合が続いている。氏がV支店長になったのは、支店統廃合も関係している。

¹¹ a社はその頃、毎年新卒採用を採っていたため、正社員雇用を維持する形で、アルバイト、契約社員の順で徐々に雇用調整がなされたようである。「V支店は売上達成しているのになんて思ったりもしながら。だけど、閉める支店の社員を受け入れなきゃならない」。氏は支店長であったため、アルバイト、契約社員の解雇を順次言い渡している。「責任の重さ」を痛感したと振り返る。

¹² a社は350人の希望退職を募集した（対象は28歳以上。対象人員は500人。なお、a社の正社員規模はおおよそ700人である）。条件としては、会社都合の退職扱いであるため退職金は満額でほか、給与3カ月分、6月末支給のボーナス（3月までの評価による前期分）、有休の買い取り——である。募集定員350人は充足したようだ。

1. 主な職業経歴

東京の私学高等学校、普通科を卒業後、在学中からアルバイトをしていた飲食店（大手食料品メーカー子会社のてんぷら店、都内5店舗程度展開、席数150程度）に卒業と同時に正社員として入社する。他に「特にやりたいことが決まっていなかった」こと、店が働きやすく正社員にと誘ってくれたことが入社動機である。進学は考えていなかった。仕事内容はアルバイト時代と同じホール係であったが、正社員になってアルバイトへの指示など責任のある仕事が多くなる。月の売上目標に向かって、ホールの顧客回転率や売り上げを伸ばすような工夫が求められた。店には、正社員が5名おり、うち3名はキッチン、ホールには先輩社員が1名いた。アルバイトは総勢20名程度であった。

アルバイトの時は時給800円、正社員になってからは月給19万円程度で入社当初からほとんど変化はなかったという。労働時間は1日12時間程度、退社時間は夜11時頃になったが、残業代は付かなかった。社会保険等には加入していた。この店に3年勤め、その後店舗が閉鎖されるに伴い、他店舗への異動を打診されたが、家から少し遠くなるという理由で断っている。

その後、知り合いがやっていた大手居酒屋チェーンの店舗（席数40程度）にアルバイトとして入る。以前の職場でのホールでの経験等を買われて、最初からリーダーとしての扱いを受け、半年後に正社員に転換と同時に店長になる。前の店長（氏の知り合い）はそれを機に他の店舗に異動している。この頃からキッチンにも入り始め、調理を始める。店舗には正社員として氏が1人、あとは10人程度のアルバイトで回っていた。

店長になると、売上等を伸ばすためにいろいろと工夫することが求められた。メニューは8割程度本部で決まっているが、2割程度は店舗独自の工夫の余地がある。売上データは通信レジで本部とつながっており、日々送られている。売上のチェックはエリアマネージャーが行っていた。労働時間は、昼3時頃～夜2時頃までで、休日はアルバイトの欠勤の穴埋め等で予定が立たなかった。アルバイトの頃は時給1,000円、正社員になってからは月給20万円に加え、店長手当が3万円ついた。残業代は出ていない。売上と給与も連動していないので、売上が上がっても下がっても、月給に変化はなかった。

この居酒屋を3年半勤めて、離職する。離職理由は「結構忙しくて、疲れたんです」と話す。体力的、精神的に疲れたという。離職後、1カ月ほど休養し、その後、派遣会社A社に登録し飲食関係の日雇派遣で働く。仕事内容は「皿洗い」が多く、その他、「配膳」のみ行うとい

った単純な内容だが、毎日派遣される場所が異なるため、覚えることが多く、覚えても次の職場で使えないなど、「何か異常につらいんですね」と3カ月ほど働いて辞める。

次の派遣会社B社では、飲食関係以外の様々な軽作業派遣を経験し、今は土日に事務所移転、配送の助手等で働いている。

B社からの派遣の仕事と並行して、現在、知り合いの紹介で、平日はアルバイトで携帯電話のアプリケーション（「デコメ」）作成の会社（社員50名程度）でプログラマーの助手の仕事に就き、今はこちらが中心となっている。アルバイトの時給は1,100円。労働時間は午前10時～午後6時まで、残業もたまにある。最初は平日週3日だったが、現在は平日週5日働いている。

プログラミングについては、全くの素人であったが、助手をしているプログラマーに簡単などころから教えてもらい、現在では、「サイトのデザイン、タブとか、1サイトとかはちゃんと作れる」レベルにまでになっているという。アルバイト先では正社員になれる道も用意されており、本人は「なれば、なろうかなという感じがす」と話していた。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

居酒屋の店長を辞める際、求職活動はしておらず、「とりあえず食いつなげればいいかな」という感じで派遣登録する。他の就業形態でなく、派遣を選んだ理由は「働きたい仕事内容を選べること」と「正社員として働くためのつなぎ」であった。

3. 派遣元について

派遣会社A社には、飲食店で働いていた経験を活かして飲食部門に面接にいったが、その後飲食関連の派遣は「つらく」、辞めている。その後、派遣会社B社に登録、登録の際、仕事内容は飲食関連、引っ越し作業以外の仕事を希望している。働き始めた頃は週5日程度働いていたが、現在は、土、日曜日（平均労働時間は週16時間）で働いている。本人は、もう少し空いた平日祝日にもフレキシブルに仕事に入りたいと願っているが、ほとんど仕事がない。

フォローはほとんどないが、基本的に給与を取りに行く時に事務所の人と話す程度であるという。仕事や派遣先は「当たり、外れ、ぐらいい思っていて」そのことについて特に話をすることは無かったという。

昨今の不況でB社からの仕事が激減しており、「続けたいが、会社（B社）がなくなっちゃいそうな感じはす

ごくします」と話していた。

4. 派遣先について

これまでの派遣先の仕事は、3割が事務所移転、3割が配送助手、残り4割はプールの監視員やコンサートの警備など「転々と全部違う」という。現在の派遣の仕事は、事務所移転と配送助手が半々である。

配送助手とは、配送中のトラックの駐車禁止の規制が厳しくなったことを受け、配送ドライバーの隣に座り、駐車禁止を取られないようにする役割である。氏は配送助手の方が「トラックでいろいろなところに行けるというのは、おもしろかった」という。

事務所移転は引っ越しとは異なり、多人数でチームとして働く。引っ越しと比べると重労働ではないという。通勤範囲が1時間程度以内のところ、派遣される場所は異なるが、似たようなメンバーが集まって顔見知りになるという。多人数の派遣社員が係わる仕事のため、派遣されるメンバーの中でリーダーシップを取る人が必要となる。自身は進んでならないが、メンバーをみて自分よりも経験が少ない人ばかりだと引きうけるという。リーダーとなっても、手当が200円程度もらえるに過ぎないという。初めてでも「仕切りたがる人」がリーダーに自主的になることも多いという。やり方を見ていて経験値が高い氏が、「確実にそっちのほうがいい」という場合や、「(派遣先)の社員さんのやり方を知っている場合」には「こういうやり方でここはやっていますよ」とリーダーに言うこともある。

派遣先の正社員は図面を見ての指示を行い、派遣社員は指示に従って物を動かす作業を行う。派遣社員として必要な能力は、「いろいろな仕事に早く対応できる」ことであるという。

5. 能力開発、スキルについて

派遣元での教育訓練、キャリアのアドバイス等はない。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

派遣とアルバイトの収入を合わせると、現在の年収は200万円程度。派遣(事務所移転、配送助手)はいずれも時給1,000円。現在兼業のアルバイトは時給1,100円。

派遣会社B社では、賃金のランク分けがあると聞いていたが、周りに長くやっている人に聞いても「一切上がっていない」といわれ、「あまり望まなくなった」という。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

派遣元(B社)は以前は比較的事務所で話すことも多かったが、最近は仕事も減って、付き合いも「ビジネスライク」になっている。満足度は、可もなく、不可もない。

派遣先の満足度は、日々派遣される職場や正社員との

人間関係に「当たり、外れ」があるという。ただし、引っ越しについては、一度やってみたが、周りの派遣社員の「やばい」という評判通り、重労働で、社員や先輩スタッフからどなられたり、扱いがひどかったため、それ以来希望していないという。

8. 派遣社員で働くことについての考え

派遣社員は、「雇用が不安定」というのが第一に感じることである。これは昨今仕事が減っていることによる。

一方、派遣という働き方のよい点は、「気軽に働ける、仕事が選べる」こと、「日払い制度があるのがいい」と答えている。お金がないな、という時に、すぐ稼げるというのは便利であると答える一方で、派遣は「相当お金にはならない」「日雇いで働くということはやっぱり生活的には無理」と答えている。1日働いて、額面で8,000円だったとしても、税金や交通費、まかない料金を引くと一日3~4,000円になることもあった。

氏は、派遣で生活を立てていくことは出来ないとしながらも、派遣というのは、「その何か、生きている上でいろいろな仕事を知るといのは社会科見学じゃないですけれども、それはすごいおもしろくて」といい、派遣の仕事が「好き」だという。それは、現在のプログラマー助手の仕事が、内勤で「季節を感じられない」、「デスクワークは頭とか体調とかが悪くなるんですけれども、全然体力は使わない」ことから、「気分転換のために(派遣で)働いている」といい、「配送助手とか行く」とすごく気持ちいいんですよ」と話す。現在は、収入のためというよりも、「休みの日に、ちょっとジムに行った感覚というか」と、余暇的な活動に近いと話していた。

常用雇用型派遣については、「派遣先を選べないのならやらない」という。

9. 正社員への求職活動の有無について

氏は、高校卒業後、アルバイトをしていた飲食店で正社員転換している。その次の居酒屋でも、知り合いの紹介でアルバイトで入り、その後正社員転換している。正社員になるための求職活動を行ったのは、26歳で派遣で働き始めてから半年ぐらい経った頃が初めてである。具体的には、ネットで求人を探ったり、友達に何か仕事を紹介してもらおう頼んだり、といった形で、面接までは行っていない。

派遣先では2回ほど、非正社員ではあるが、直接雇用の転換を打診されている。1度目は、飲食店で契約社員として、2度目は空調の掃除をする派遣先でアルバイトとしてであった。いずれも断っている。

現在も正社員に「是非なりたい」と答えており、現在のアルバイト先での正社員転換を第一候補として考えている。その他、知人経由でデスクワークの仕事を探し

ている。ハローワークやネット、求人誌からの応募はしていない。どちらかという、人づての方が安心できるという。

これまで経験を積んだ飲食関連で働くことは、「拘束時間だったり休みがとれない。家族ができたとしても休みがなかなかこの日休むといっても心置きなく休めない、あまり戻りたくない」という。現在のアルバイト先でのデスクワークだと休みはしっかりしているし、生活と収入は安定すると考えている。

その他、「イベント企画会社」のようなところで働きたいという希望もある。これは、氏の同級生にバンドマンが多いこともあり、これまで15回程度、個人でライブハウスのイベントを請け負った成功体験から来ている。その両立もあって派遣で働いていたという経緯もある。

10. 正社員になる上での障害

履歴書で、派遣やアルバイトで「間があいている」と言われる。その他には、資格がないこと、細かな点でいえば「エクセル」が出来ないことなどが障害と感じている。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

氏は、仕事よりも生活が大事と言いつける。

「やっぱり仕事も大事ですけども、僕はその生活があつての仕事だと思つていて、仕事あつての生活じゃなくて。やっぱりそこら辺で結局、家庭的なのがうまくいかないんだつたら仕事はやめちゃつてもいいかなと思つていますがそれでも。」

現在は独身なので、自身の余暇や楽しみのために生活時間を使っているが、将来家庭を持つことになれば、「派

遣とかは土日ほしくない」という。配偶者には、仕事は続けて欲しいと思つており、自身は料理も好きであることから、家事負担は全く平気だという。

現在の趣味は、ライブ等のイベントの企画である。「ガツガツやるつもりはないので、それで楽しければという感じ」、あわよくば「趣味が仕事になれば」という。

12. 現在の家庭環境について

両親、兄と同居。持家。世帯年収は1,300万円。父親は管理職、転勤が多い。母親は体が弱いこともあり、専業主婦。氏が家庭や生活を重視するというのは、母親の体調を気遣つてのこともある。氏は、働き続けてから、月7万円程度一貫して家に生活費を入れている。

13. 派遣労働全般に対する要望

通勤費を出してほしい。通勤費が出るなら、埼玉でも神奈川でも行く。遠いところに行くのは苦ではない。

14. その他、印象等

氏は、これまで一般的な就職活動を行わず、知り合いの紹介で最初はアルバイトで入り、その後、働きぶりを認められて正社員に転換するというパターンを繰り返している。現在のアルバイト先でもその可能性が高い。人の話をよく聞いて考えて話す、柔軟に物事をこなす人という印象である。派遣はあくまでもつなぎとして割り切つて働き、現在はある意味余暇活動として位置付けている。両親と同居していることもあり、金銭的に困窮はしていないものの、生活費として毎月7万円家に入れている。

まだ20歳代独身で、父親も現役で働いていることもあり、経済的な心配をせずに自由な生活を楽しみながら、将来を模索している。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1999年3月	19歳	高等学校、普通科(東京)卒業	学生		
1999年4月～2002年3月	19～22歳	飲食店(てんぷら店)に勤務	正社員	高1の頃から同店でアルバイトで働く。卒業と同時に正社員に転換する。離職理由は店舗の閉鎖に伴う他店への異動を断つたため。	ホール係のリーダー役。売上目標を達成するための工夫など。
2002年4月～2002年9月	22歳	飲食店(居酒屋)に勤務	アルバイト	知り合いの店に誘われ働き始める。	
2002年10月～2005年12月	22～25歳	同上	正社員	アルバイトから正社員に転換する。「人がいなくて」同時に店長になった。「とにかく忙しく」休みがなかったこと、不規則な生活が嫌になる。	店長として売上目標を達成するためにさまざまな工夫、努力をする。
2006年1月～3月	26歳	飲食関係の日雇派遣	登録型派遣	「とりあえず、派遣でいい」と登録。これまでの飲食店での経験から、飲食店関連の派遣で働くが「つらく」、辞める。(派遣元A社)	
2006年3月～現在	26～28歳	事務所移転、配送助手	登録型派遣	事務所移転、配送助手の仕事が半分づつ。2006年8月より、下記でアルバイトを始め、現在は兼業。最初は週5日、アルバイトを始めた当時は週3日に減らし、現在は土日に派遣として働く。(派遣元B社)	現在は余暇的な位置づけで、働いている。
2006年8月～現在	26～28歳	携帯電話アプリケーション制作会社 プログラム、助手	アルバイト	知り合いの紹介で働き始める。今後、正社員転換の可能性がある。	もともとパソコンを持っている程度のレベルだったが、簡単なプログラミングから、助手をしている社員から教えてもらう。

1. 主な職業経歴

1996年3月、都内の大学卒業。在学中の就職活動は4年次に2〜3カ月ほど行ったが20社程度受けて、半分ほど面接に行きつくも内定はとれなかった。当時、大学では開講したてのゼミのゼミ長で多忙、家庭内は不和状態にあり、就職活動に専念できる環境にはなかった。結果的に父親が家を出る形で、両親は離婚。母、兄、妹、氏の4人生活が始まる。卒業後は、母親が自営業（飲食店）を始めたためその手伝いを2年ほどする。

当時、家庭問題が長引いた関係で精神的に憔悴していた氏は、その間もふさぎ込む¹生活が続いたようだ（振り返れば、「うつ状態」だったのではないかと言う）。その後、1999年2月から兄の友人の紹介で、システムインテグレート企業A社で事務（嘱託社員）として4年ほど働くことになる。しかし、「ふさぎ込み」の状態は改善せず、仕事が覚えられないことなどから、職場の人間関係も悪化。たまたま一時的にA社の業績が悪化した際に、退職者を募集していたため、2003年8月、自ら名乗りをあげ離職した。その後は1年半ほど休養。その間、「自己分析」をして、自分の欠点を見つめ直す日々が続く²。2005年初頭、家族からの助言もあり、社会復帰の道を模索し始める。まず、アルバイト情報誌を買った。また知人（以下、Z氏³という）から「あなたは早く外に、一人暮らしで出たほうがいい」とのアドバイスを受け、実家も出た（風呂なしのアパートに転居）。「ふさぎ込み」が完治していたわけではない。しかし、「（自分の人生は）根本からおかしいよだから最初からやり直そう」と思い、「とりあえず初歩的な、高校生でも最初にやるようなところ」ということで、コンビニのアルバイトにつくことにした。近所のコンビニ店ではない。あえて通勤時間（30分程度）のかかるコンビニ店を選んだ。なるべく家から出て社会との接点を広げたほうがよいと考えたためだ。採用面接では、店長に「鍛え直す感じで使ってほしい」と頼んだという。

コンビニB社の店員（アルバイト）になって1年ほどたった2006年春、氏はバイトをしながら就職活動に専念するようになる。ふさぎ込みも「大分緩和されていた」。バイトの仕事が「マンネリ化」したことが主な理由だが、母親から「就職しないのか」と問われたこともきっかけとなっている。本格的にハローワークに通い、10数社応募。しかし、「履歴書で突き返されてしまう感じ」が続く⁴。そんな時、通っていた就職支援会社⁵の相談員から教えられたのが日雇派遣だった。当時、就職活動の難航から「日銭が必要なまでに生活は窮していた」。日払いで給料がでる日雇派遣は、就職活動を続ける面で都合がよい。また、「かねてより自分に甘さがあると感じていたので、活を入れるためにも最低レベルの仕事と考えて

いた日雇派遣にあえて飛び込んだ面もある」と語る。

2006年9月、軽作業系の派遣会社a社に登録。事務所引越し業の手伝いや倉庫内軽作業などに従事する。2008年ごろに派遣先からの帰宅途中、自転車事故を起こしたこともあり（この点は後述）、2008年8月以降は、販売・接客系派遣会社c社にも登録。コンビニや百貨店の品出し、接客などをしながら現在に至る。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

派遣を選んだ理由は、正社員として働くためのつなぎである。仕事のスケジュールが自由な日雇派遣は就職活動に都合がよいと踏んだ。生活費に窮していたことから日払いで給料を得られることも理由である。しかし、当初は、正社員のつなぎのつもりでも、いざ日雇派遣を始めてみると日々の仕事が忙しく、また日々の仕事の紹介を受けることにも忙しく、求職活動に手が回らなくなってきた。日雇派遣を始めてからはハローワークへの通所もなかなかできなくなったという。

3. 派遣元会社について

これまで派遣登録は軽作業系の派遣会社3社。しかし、現在、実際に利用しているのは大手の軽作業系派遣会社a社と、接客・販売系（コンビニ系）の派遣会社c社の2社である。なお、b社は2007年8月ごろに、一時的に仕事の紹介を受け働いたことがある。引越作業などの力仕事中心で、1カ月程度でやめている。

最初に登録したa社は、重い物を持つ引越し等の体力系の仕事（以下、「重作業系」と仮称）と、倉庫作業や接客などの軽作業・接客系の仕事（以下、「軽作業・接客系」と仮称）——の2分類に分けて仕事の紹介をしていた。氏は筋トレが趣味であるが、外見・体格は元来細身で「きゃしゃな」タイプである。「力のほうに自信がなかったので、当初は「軽作業・接客系」を希望していたが、「あまり数（紹介数）が多くなかったのと、時給が安かったため」「重作業系」の仕事の続けるようになった。

●派遣元のフォロー

日雇い系の派遣会社には、事務系の派遣会社にみられるような定期的な面接はない。しかし、氏の場合、日雇派遣なるがゆえに、日払いの賃金を派遣元支店に貰いに行くことが頻繁であり、派遣会社との接点はむしろ強かったようだ。氏は、「（a社の）営業や内勤としばしば電話や会社で話をしている」と語る。

日雇派遣の場合、派遣先が様々であり、集められる派遣社員の質にもばらつきがある。「内勤が仕事の実情を把握していないことも結構あったので」、情報収集目的

で内勤の方から話しかけてくることも多いという。また、現場では派遣先から氏に直接要望を言われることもあり、これを派遣元に伝えたり、あるいは派遣先や他の派遣社員で問題があると思われる場合にも、自主的に内勤に報告するようにしている。しかし、昨今、日雇派遣会社ではIT化が進み、携帯端末による仕事の紹介が普及してきたため、逆に情報の質がわからなくなってきていると、氏は語る⁶。

（派遣元とのコミュニケーション）

「私は比較的、話をしますので（営業や内勤と話すことは）よかったです。そちらのほうがより詳しいことが聞けますし、こちらの要望などもこたえてくれやすいんですね。例えば、（派遣先が）引っ越し屋さんでもどこの引っ越し屋さんなのか聞くと、（内勤からは）ここの引っ越し屋で、もっと言えば当日の担当者のことまで教えてくれたり、ということがあるんです。（内勤が）仕事がどの程度きついかどうかまで把握している場合がありますので。けれども、機械（携帯端末による仕事紹介）が入るとなかなかわからなかったりしますし、私がけがをした後の復帰の際には、直接電話して聞いてくれと言われましたので。」

●日雇派遣と病気・事故・労災

氏は、日雇派遣を始めてから、病気・事故・労災事故など様々な災難に遭っている。いずれも、日雇派遣をするうえで生じたと思われるものばかりである。

2007年8月に1カ月ほどしていた派遣元b社の仕事は、引っ越しなどの力仕事中心で、一緒に働いている派遣社員の質も「正直言ってあまりよくなかった」という。「b社の場合はほんとうに、山谷から来ているんじゃないだろうかと、ちょっと言い方は悪いですけども、そんな方が結構多かった。（中略）精神的に危なそうな人を私がリーダー的に使わなければならなかった」。集められた派遣社員には武骨な者もあり、ストレスを感じたようだ。2週連続で引越業務をこなしたが、b社をやめて、a社の仕事に戻ったあとに、「胃潰瘍」で倒れている。氏はもともと胃腸が弱く、かかりつけの医者に尋ねたところ、1〜2週間仕事を休むよう言われたという。

2008年7月、a社紹介の引っ越し作業の終了後、自転車で帰宅中に転倒し肩を強打した。「引っ越しの帰りに、ほんとうは自転車での通勤はいけないということになっているんですけども、たまたまお金がなくて交通費を節約したかった」という。その結果、腕に力が入らないようになり、しばらく力仕事ができなくなった。それゆえ、コンビニ系の仕事紹介が多いc社に登録している。

その後、a社紹介の事務所移転作業中に、「台車の積み甘かったので鉄材が崩れてきてしまって」、腕にけがをした。出血もし、救急車で運ばれ5針縫った。全治1カ月。これについては労災が支給された。

（引越業務での労災事故について）

「携帯サイトに（仕事紹介を）載せることによってだれでも構わずその仕事をとれるようになってしまったので、必ずしもいい人（派遣社員）が来るとは限らなくなった。早い者順みたいな形で入ってきたり、そういった感じで大分、質の悪い人も入ってきたり。ですから先日も、私がけがをしたときも、この人はちょっと力仕事に向いていないんじゃないかというような、ひよろひよろの人が来たりして、仕事のスピードが遅いので先方さん（派遣先）も、解体班みたいな人だったのでわりと荒っぽい方で、明らかにいら立っているなと思って、ちょっと焦っていたところで台車の積みが甘かったので鉄材が崩れてきてしまって、けがをして。こちらは労災が支給されたので。」

●派遣元の社会保険について

氏は、健康保険は国民健康保険に加入しており、雇用保険については、加入資格はあると思っているが加入していない。「雇用保険に入ってしまうと生活が立ち行かなくなる」と考え未加入にしているようだ。公的年金については国民年金（自分名義）に加入している。つまり、氏は派遣会社の社会保険については一切加入していない⁷。労働組合にも加入していない。

●派遣元の教育訓練

派遣元の教育訓練は特にない。ただa社の場合、登録者向けのパソコン教室（無料）が不定期に開催されており、氏はその受講経験がある。しかし、「交通費のかかる支店での開催なため、生活費に窮する状態が続くと通えなくなる」という。また、「パソコン教室で習得した技術を生かせるような職場の紹介は短期の仕事ではいまのところない」と語る。

4. 現在の派遣先について

氏は日雇派遣であるため、派遣先は様々だ。ただし、派遣元によって、派遣先に特色がある。a社は、引っ越し業者や倉庫、デパートなどが主な派遣先。c社の派遣先はコンビニエンスストアや百元ショップなどが中心だ。

引っ越し業者の場合の業務内容は、事務所移転や一般家庭の引越作業である。倉庫の場合は、ピッキングや検品、航空貨物のコンテナからの取り出し・積み込み作業などである。また、デパートでは、接客や案内、販売補助の場合もあれば、検品所など裏方としての作業（荷受、品出し、包装（例：お歳暮などの包装）など）もある。コンビニも、接客・販売や品出し、検品、掃除等をしてきた。

●直近の派遣先（コンビニエンスストアの例）

氏は、労災事故にあつて以降、c社の紹介によるコンビニへの派遣を中心にやっている。派遣先の一例として、以下では、コンビニの事例をとりあげる。

c社では、6つほどコンビニを系列店ごとに分けており、例えば、大手のZ系、Y系、X系・・・、そして、その他系という具合に——6つに分類している。Z系店舗で経験を積むと、当該系列店での仕事の紹介が増えることになる（その代り、Z系の仕事が多いと、他の系列店での派遣の紹介はあまりない）⁸。つまり経験業務ごとに派遣される店舗が決まってくるという特色がある。氏はその他系に属するコンビニに派遣されており、大手に比べ店舗数の少なさから紹介件数が少ない状態にある（しかも、他の大手系列店の仕事の紹介があるわけではない）。

派遣先の人員構成は、店舗にもよるが、おおむねオーナー、もしくは店長などの正社員、アルバイト店員で計2～5人程度が多い。派遣社員は通常、氏1人の場合が多い。基本的にレジをすることが多いが、店舗によってはトイレ清掃までさせるところもあるという。正社員と派遣社員では一部同一の仕事もあるが、精算業務やレジの仮点検など派遣社員にはタッチできない部分も多い。派遣社員はシフトの欠員補完的な意味で派遣される面があるようだ。

5. 能力開発、スキルについて

氏の強みと感じるスキルは、「短時間に仕事を覚える能力」という。派遣先が様々であるだけに仕事の飲み込みが速いことが重要なようだ。コンビニでいえば、接客のスキルが高まっているという。派遣先・派遣元から評価されることがあるか尋ねたところ、派遣先の店長からも直接褒められたり、社員同士の会話でも「彼（氏のこと）は違うね」という言葉を聞いたことがあるという。氏の場合、接客については、コンビニエンスストアのアルバイト経験が役に立ったようだ。

日雇派遣をしながら能力開発が可能か尋ねたところ、一定期間同じ仕事をすることが少ないため、能力の伸びが少ないという。また、仕事の合間に資格取得の勉強をするということもあるが、「やっぱり時間がないので（難しい）。（英語の資格を）取ろうと思ったときにお金がなくて、受験料を捻出できない」ということもあった。「資金的な意味で伸ばせない」という。

6. 時給額、派遣料金について

時給額は、a社の場合、900円～1,000円の仕事が多い。昨今の不況を受け、現在、事務所移転などは時給額が1,000円から900円になっている案件も増えてきているという。c社の場合は、最盛期は時給1,200円（交通費も一部支給（300円まで））だった。c社の時給額は、「日雇いの中では恵まれたほうだった」という。しかし、c社の業績悪化で現在、1,000円になった。

月収で見ると、週6日働き続けたとして、月15万円ほど。労働時間は、不定期であるため、週2日のときもあれば週7日すべて働くこともある。週労働時間は、だ

いたい14時間から42時間ぐらい。残業はほとんどない。

希望する時給額は、生活を立て直すことを考えたら1,200円以上欲しい、という。また、時給額だけでなく、労働時間も長くしてほしいと語る。労働日数も月20～25日（週6日ほど）は欲しいとしている。

派遣料金について尋ねたところ、「二、三の親しい業者から、大体もらっている額の倍額ぐらい、倍額以上と聞いた」という。交通費についても、「ある引越し業者（派遣先）から出ているはずと聞いていた」が、氏に支払われることはなかった（氏は、派遣元が交通費を取っているとの認識）。氏は、派遣会社がマージンを取りすぎると思っているが、むしろ「自分的に怖いのは、当初はそれに対する憤慨もかなり強かったのが、（今では）なれっこになってきてしまっていること」だと語る。

なお、有休取得については、a社で働いていたころ、週5日以上働けた時期には、有給休暇も発生したが、現在、a社の仕事が少なく、有休をとって就職活動を再開することができなくなっている。

●時給額の上昇経験について

氏は日雇派遣であるため、派遣元に賃金制度がある。しかし、氏には、賃金制度に基づき昇給するという考え方がほとんどない。日雇派遣は景気変動の影響を受けやすいため、賃金制度自体の変更が著しく、ランクを上げることによる賃上げを期待していないようだ。

例えば、a社には賃金テーブルがあり、登録当初、「重作業系」と「軽作業・接客系」の2本立てで、勤務回数やスキルなどを加味して何段階かの賃金上昇ができる仕組みになっていたようである⁹。氏はa社について登録時、説明を受けたことがある程度で、どのような基準で賃金のランクが上がるのか、その詳細を理解していない。それよりも、a社の制度の変化が著しいため、「ランクをどうやって上げるかとか、そういう話については期待もしていないし、あてにもしていない」と語る。

一方、c社の賃金制度は、登録時は一律1,000円だが、20回勤務すると自己申告で100円上昇、30回勤務で最高で1,200円まで上昇する仕組みだった。また、特定の派遣先（6つのコンビニの系列店）に派遣されると交通費が300円まで支給されていた。氏は、2008年8月頃に登録しているが、同年10月頃には1,200円に上昇している。しかし、2009年6月頃にc社から「（景気悪化を受け）今までの時給1,200円プラス交通費一部補助が難しくなった」との説明を受けた。時給額は1,000円に低下してしまっただけでなく、

（派遣元の賃金制度や時給額の上昇について）

「どうせ何をやっても上げてくれないんだから、ぐらいいしに考えていない。何かあっても、そのとたんに景気が悪くなったり、仕事が減って会社が危なくなるとか、そういうのを理由に上げられないという話になったりするの。」

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

派遣元に対する満足度について尋ねたところ、「なるべく早く派遣から足を洗いたい」と回答した。派遣先については、仕事は楽しいが、「もうちょっとスキルの上がる仕事をしたい」との評価。派遣先の問題点は、パワハラを受けることがたまにあることをあげる。接客系の仕事をしてた時に、デパートの女性社員から、パワハラと思われるような言動も何度か体験したようだ。その後、ノロウィルスが流行った時期に、1回、疑いのある症状が出て休んだことがあったが、医師から許可をもらい出勤したところ、当該女性社員から「そんな医者言うことなんか信用できない。帰れ」と言われたという。問題解決のために誰かに相談したか尋ねたところ、「あまりにも状態が悪化してきたので、そこ（デパート）の売り場にはもう派遣しないでほしいと会社（派遣元）のほうに頼んで外してもらいました」という。派遣先部署を変えてもらうことで、問題解決に至ったようだ。

8. 派遣社員として働くことについての考え

派遣社員として働くことについては、満足していない。日雇派遣の場合、思うように稼ぐことができないことから、目前の仕事の獲得に集中せざるを得ず、生活苦を補うため、仕事のあるうちに連続して働こうとする。あまり身体が丈夫ではないことから、無理をすると身体を壊す。すると医療費も多額になる。仕事ができなくなりさらに生活苦になる。本来の目的である求職活動もままならない。この悪循環に陥っていると語る。

（日雇派遣について）

「（つねに）仕事探しに困るという状態で、ですからせっかく蓄えをつくって、これからやろうと思ったところで仕事が無くなって、生活費に困るという感じになる。その後、稼げるときに稼ごうとすると、今度は無理をして体を壊してしまう、その連続のような感じですね。」

9. 正社員への求職活動の有無

氏はそもそも正社員の求職活動をするために、その生活費を稼ぐため日雇派遣を選んだ。しかし、生活苦で日雇いで働かねばならず、肝心の就職活動ができていないのが現状である。紹介予定派遣の経験はない。派遣先からの直接雇用の申し出については、引っ越し業者やコンビニなどからあったが、やりたいことではないので断っている。また、デパートからも準社員での直接雇用の申し出を受けたが、パワハラを受けた女性社員がいる会社だったため、断った（ただし、転換しても、お酒など重い荷物を運ぶ業務が多いことから、腕のけがもあり断念した面もある）。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は、年齢と職歴（正

社員歴がないこと）、資格がないこと。氏は以前、嘱託社員（A社）の経歴について、会社面接で「これは社員として、社会人として認められない」と言われたことがあるという。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

将来の見通しでいうと、「結局、もう年も年ですから一刻も早く正社員になりたい」という。職種は「営業」である。それ以外にも、「物事を分析するのが好き」ということで、企画や調査業務もしたいという。ただし、日雇派遣をして、様々な職場で働くにつれ、「どれも本職としてやっていくにはいまひとつ魅力を感じない」と思うようになった。「働きたい仕事を絞り切れていない」ことが悩みだという。「日雇派遣の生活が長期化したことによる慣れ」の側面があり、求職活動に本腰を入れられない面もあるようだ。

登録型派遣から期間の定めのない派遣社員（常用型派遣）への転換について尋ねたところ、「（常用型派遣は）歓迎したいと思うし、あったほうがありがたいが、登録型派遣を完全に無くしてしまうことには反対」と回答した。

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスについて尋ねたところ、仕事6：生活4が理想という。現在、仕事が少なく、理想からは程遠い。趣味はスポーツ（筋トレ等）。高校時代から自転車の草レースにも出ており、生活に余裕がある時期には自転車で格安旅行をすることもあった。

結婚観について尋ねたところ、これまでにけがや病気等をしたこともあり、「自分は恋愛をする資格はないんじゃないかと感じている」という。仮に結婚した場合、子供について尋ねたところ、「この年までほぼ、貯蓄ゼロみたいな状態で特別スキルもないとなると、ちょっと厳しい」と語った。

12. 現在の家庭環境について

氏は、現在、一人暮らし。年収は100万円。氏の実家は持ち家で、母親が兄と飲食店をしている。妹は結婚して独立。飲食店は商店街にあるが、経営はあまりうまくいっていないという。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、賃金上昇。労働時間も、1日7～8時間は欲しいという。社会保険にも加入したいが、「それで生活ができなくなってしまうのもおかしな話ですので……（現在では加入できない）」と語る。交通費の支給も希望している。

14. その他、印象等

氏は、働き始めた当初、「ふさぎ込み」状態にあった。

しかし、日雇派遣を続けるなかで、自身の成長が見られるようになったという。氏は次のように語る。

「僕も派遣を通じて非常に大きく成長したと思うので、実際、家族によく言われるのは、派遣になる前はちょっと、何も頼め

ないんじゃないかという感じだったのが、最近は何でも頼めるようになったと、かなり人間的に成長したと言われます。(中略)お金をもらう以上は一生懸命やらなければいけない(という姿勢でやってきた)。(中略)やっぱり誠実にその仕事を一生懸命やっていたら、評価してくれる人は評価してくれると思います。」

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1996年3月	23歳	大学(法学部)卒業。	学生	在学中に家庭内トラブル。就職活動に専念できず、就職活動もうまくいかない。両親は離婚。「ふさぎ込む」状態が続く。	
1997年～1998年	25～26歳	実家の飲食店の手伝い(事務や店舗開店手続きなど)。	アルバイト(家業の手伝い)	母親が飲食店を起業したため、その手伝いをする。	選挙運動支援などの政治活動をする。
1999年2月～2003年8月	26～31歳	システムインテグレート企業A社(規模100人程度)で事務、SE補助等をする。嘱託社員の時の月収は23万円ほど。残業はあったが残業代は出ない。	アルバイト→嘱託社員	ふさぎ込んでいた氏をみかねて、兄の友人の会社A社にアルバイトとして採用。仕事は書類整理やサーバの状況の監視など。残業が多いことから採用半年後、嘱託社員に転換。うつ状態が回復していないこともあり、仕事がかまかま覚えられず、人間関係も悪化。会社の業績の一時的な悪化の際に退職者を募集していたため、自ら名乗り出て離職。	2001年頃から一人暮らし開始。
2003年8月～2005年3月	31～32歳	1年半ほど休養。		自宅で休養。A社でコンピュータ関係の仕事(コマンド等)を覚えられなかったのは、学生時代に「英語」「数学」が不得意だったからと考えるようになり、中学・高校の「英語」「数学」の勉強もしていた。	A社離職後、いったん実家に帰る。
2005年3月～2006年7月	32～33歳	コンビニの店員。週5日勤務。時給900円。交通費支給。	アルバイト	2005年初頭に、家族などのアドバイスもあり、アルバイト情報誌を見て、コンビニの仕事を探す。その後、2006年7月、仕事のマンネリ化もあり、正社員の求職活動を開始。	再度、一人暮らし開始。
2006年9月～現在	34～36歳	日雇派遣で、百貨店の接客や、引っ越し業、倉庫の軽作業などをする。	登録型派遣	ハローワークを中心に就職活動も続けるも、難航。就職支援会社から日雇派遣の存在を教えられて、大手の軽作業系派遣会社a社に登録。現在でも仕事の紹介を得ている。	2008年7月、自転車事故。後に派遣先で引越作業をしている最中に労災にも遭う。
(2007年8月から1カ月程度)	35歳	日雇派遣で、引っ越し作業や、デパート内雑務などをする。	登録型派遣	a社の仕事の紹介が諸事情で減っていたため、引っ越し関係等力仕事中心の軽作業系派遣会社b社からの紹介を得る。	2007年8月、胃潰瘍になる。
2008年8月～現在	36歳	日雇派遣で、コンビニなどで働く。	登録型派遣	自転車事故で肩を痛め、力仕事がしばらくできないことから、コンビニ系中心の日雇派遣会社c社に登録。コンビニで働く。	

1 「ふさぎ込み」の状態とは、「朝、起きられない」、それでも会社に行かなければならないため、「1日、仕事や生活をするとかたづけられなくなる。寝ても疲れがとれないような感じ」だという。

2 氏はこれまでに精神科や心療内科などの病院に通院したことがない。理由を尋ねたところ「精神科に行ったなんていうと経歴に傷がつく」と回答。また、大学時代に、精神疾患を患った友人がいたが、通院したところ逆に症状が悪化した(その友人は後に原因不明の形で死亡)。これらの経験から、「薬を使わないで何とか治らないか」と考えるようになったという。実際、氏は、心理学を独学で勉強する形で、「自己分析して」治療しようと試みたようだ。「自己分析」により自分の欠点を見つめ直し、その克服のため、学生時代に不得意だった「英語」「数学」を勉強し直すことにした。実際にA社離職後の休養期間中、中学・高校の「英語」「数学」のテキストで自学自習している。

3 知人Z氏は、人生相談やコンサルテーションを生業にしている「占い師」で、「よくあるような怪しげなものではない」という。

4 氏が応募した業種は「営業」だった。知人Z氏のアドバイスが「営業」だったのだという。しかし、氏には営業経験はない。面接でも営業経験を問われることが多かったようだ。

5 ハローワークに1年以上通所していたため、「職安のほうからまじめにやっているとみなされて」、就職支援会社を紹介されたのだという。

6 a社にはもともと派遣先が派遣社員を選ぶ指名制度があった

ようである。その後、労働組合から派遣法上問題があると批判され、a社は後に当該制度を廃止している。しかし、氏によれば、これにより、「特に引っ越しなどでは送られてくる人の質が下がったと、お客様から言われることが多くなった」という。

「指名されなくても、わかっている人にどうしても、いいところの仕事が行きやすかったのは事実なんです。(労働組合が)かんで、そういったことがフラットになった。そのおかげで、お客様からは、変な人が来るようになったとよく言われるようになってしまいました」と語る。指名制度の廃止と携帯サイトの仕事紹介によって、派遣社員の質のばらつきが拡大したとの指摘のようである。

7 氏は、「派遣になってから毎年、区役所にかけ合って、社会保険や税金の分割の相談をしている」という。

8 これは、系列店ごとに扱っているファストフードが違う等、店舗系列の特色があることから、系列店舗経験を重視している面があるようである。また、派遣先の方針によることも大きいようだ(例えば、Z系のコンビニの方針では顧客に粗相がないようにするため、過去にZ系店舗で派遣経験がある者しか入れない等)。

9 氏の話を経合すると、賃金制度があったとしても、派遣先の業務によってベースの賃金額が違うことから、仕事内容で時給額が変わるとの印象が強そうである。例えば、a社の紹介で百貨店の重作業系の仕事(時給額1,000円)をしていたが、派遣先の都合で接客にまわされたことがあり、これが軽作業系の仕事だったことから、900円になってしまったことがある。

1. 主な職業経歴

1999年に地元静岡の大学(教育学部)を卒業後、地元の理化学機器・分析機器商社A社に事務職(一般職)として就職した。

大学在学時は、大学4年次に教育実習を受け教員免許を取得するも、企業で働く方が向いていると思い、4年次の2月に就職活動を開始。就職氷河期であり新卒採用募集は終わっていたことからハローワークに通い、同年3月にA社に中途採用として就職している。A社は、20人弱の小規模企業で、創業40年ほどの会社であり、女性は少なく「男尊女卑」的で、就職面接の際に社長から「結婚したら辞めてもらう」とも言われた。氏自身は、気に入った仕事であれば長く勤めたいとの意思があったが、地元で9時5時まで働けばよいとの両親の希望もあり、「腰かけ程度」という感じになった。

A社では、当初、配属は営業事務ということだったが、経理部門に欠員がでたため経理事務をすることとなる。月収は当初は手取りで14万円程度(賞与(夏・冬)各1カ月)、退職時で16万円程度だった。入社4年目ぐらいに成果主義が導入されたことにより、営業成績(利益のノルマ達成度)で事務の給与も変動することとなる(増減は約2万円動くこともあった。上がることはほとんどない)。成果主義導入により営業の薄利多売傾向が強くなり、それに伴い事務の労働時間も上昇する。しかも、氏は事務であるが、「みなし残業制度」も導入され、月10時間しか残業がつけられなくなった(当時の氏の残業時間は月50時間程度)¹。

氏は残業が多かったこと、それによるうつ状態も重なり、また近いうちに結婚して関東に転居することが予定されていたことから、同社を2005年11月に離職。当時、親元で暮らしつつも自由なお金があったほうがよいとの考えで、地元を支社を置く大手独立系派遣会社a社に派遣登録した。これが氏の初めての派遣労働である。2005年12月から2006年12月にかけて照明機器メーカーa社で働く。結婚を機に東京近郊に転居し、a社を通じて、2007年5月～2008年4月までインターネットセキュリティ企業C社に勤務。以降、大手独立系派遣会社c社を通じ2008年6月に外資系半導体商社D社で働くも、リーマンショックに遭遇し、2009年3月末に派遣契約を終了。短期派遣を経た後、再度、半導体商社D社の要望で同社に復帰し、現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が初めて派遣登録をしたのは、初職A社を離職した直前の2005年11月。メジャーな会社であること、ネッ

ト広告、派遣の口コミサイトを参考として、独立系大手派遣会社a社に登録した。「やっぱり大きなところのほうが大きな会社の案件を持っているということで(大手の派遣会社に登録した)。自分は結局小さな会社だったからこんな社長がまかり通る。もっと環境を変えて大きな会社で働きたかった」という。氏は、初職が中小企業であり長時間労働やサービス残業がある等の労働条件面の低さがあったことから、派遣会社では大手志向になった(転居が予想されることから関東圏での仕事の紹介が可能な面でも大手の派遣会社が良い)。その他、派遣であれば辞めやすいこと、会社の間人関係がドライであること(対人関係での適度な距離感)、就職活動をしなくていいことや、自分の時間をしっかりとれること等もメリットだとしている。当初、パートを選ばなかった理由は、時給面だけでなく、「パートさんだと普通の、だれにでもできる仕事なのですけれど、派遣社員だったらパソコンのスキルもアップできそう」との期待もあったため。

3. 現在の派遣元会社について

派遣登録は、現在記録が残っていると思われるもので10社程度。しかし、そのうち稼働経験があるのは2社と少ない。いずれも大手の派遣会社で、気に入った仕事を紹介できたのがこの2社だった。その他登録した派遣会社は、OA研修受講目的で登録²したもの(グループ系派遣会社b社)などがある(この点については後述)。

当初、氏は、知名度の高い大手派遣会社a社に登録した。大手の派遣会社は大手の派遣先案件を持っているとの考えからである。東京近郊に転居した際にも、氏のデータが引き継がれていることからa社を利用した。転居後の氏の仕事紹介に対する希望は、「やっぱり結婚して働くのであれば、長く勤めるために、条件としては家から近いとか、あんまり残業がない」こと。そこで、自宅から徒歩10分にある某オフィスビルでの仕事紹介を希望した(「あんまりそういう指定をする人はいなかったらしい」と当時を振り返る)。これは当該ビルが大手不動産会社が開発したものであり、ここで事業を営む企業は大手であろうとの前提³にたったことによる。実際に氏は、当該ビルにあるC社、D社で働くこととなる。氏が当該ビルで働き始めてからは、職場の同僚や派遣会社からの口コミ情報を得て、某オフィスビルの仕事の紹介に強い大手独立系派遣会社c社の存在を知ることとなる。そこで、C社の派遣契約期間終了時、c社にも登録しD社の仕事の紹介を得ることができた。

派遣会社のフォローについては、現在の派遣元c社は

当初、1~2カ月に1度で回数としては適切とのことだが、D社復帰後は、営業担当が変わったため、1度も来たことがないことが不満だという（復帰した際の最初の出勤日も営業担当者が来なかった）⁴。

派遣元の教育訓練については、a社、c社ともにキャリアアップスクールなどの教育訓練の場はあるが、「ただ無料ではないので使いにくい」。

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先は、外資系の半導体商社D社で、大学・研究機関や中小企業向けの半導体部品を扱っており、小ロットで販売している。ビルのワンフロアに120人ほど働いており、うち約90人が正社員、パートや契約社員が約20人、約10人強が派遣社員という構成である。同社はウェブ上の通販で受注を受け付けているため、正社員は、コールセンターや受注部門が一定の割合を占めておりそのほとんどは女性である。

氏は在庫管理部門に所属している。職場の人員は当初8人（そのうち、7人が正社員（うち女性5人）、1人が派遣社員（氏本人））。正社員は1人がマネージャー（男性）で、3人が主に輸出・輸入業務で、残りが国内調達品関係業務である。氏の仕事内容は、復帰前は国内調達品のアシスタントだったが、復帰後は輸出入品のアシスタント⁵となった⁶。

氏は当初、受発注に伴う在庫管理関係の仕事や専用端末に納期関係のデータを打ち込む等の作業をしていたが、配属3カ月ほどたったときに、手待ち時間などを利用し業務効率化のためにマクロを組むことや、引き継ぎ書等を作成するなどをしたことが上司に評価された。だんだんと仕事の範囲が広がり、1年ほど経った頃には正社員からより専門的な仕事を教えてもらえるようになり、輸出入業務のアシスタントも兼ねることとなった。

仕事の難易度としては、入社1~2年目程度の仕事をしているとの認識であり、定型的な仕事が多いとは思いますが、マクロ作成など自主的な創意工夫をし、業務の効率化に努めたとしている。派遣先の正社員と比較すると、アシスタントの部分ではほぼ同じ仕事をしているとの認識だ。正社員と違う部分については、責任のある仕事や顧客の納期にかかわるような仕事は正社員が担っているとしている。正社員に近い仕事と派遣社员的な仕事との割合は半々との認識だ。

●リーマンショックでの派遣契約終了と復帰の過程

以下では、リーマンショックによる派遣契約の終了、及び復帰する過程についてまとめる。その前に氏の職場について触れる。7人の正社員のうち、2008年に氏と同時期中途採用された女性Z氏（50代独身）が同年12月にうつ病で休職することとなる⁷。またもう一人別の女性が2009年2月上旬結婚退職し、同社は欠員を派遣

社員を1人増やすことで対応したが、氏の業務内容はこのような欠員状況も踏まえ、その責任が重くなってくる。

そして、2009年2月24日、派遣社員、パート・契約社員などの非正社員全員の契約終了が告げられた⁸。いきなりのことで「目の前が真っ暗になった」という。人員も減り責任も重くなりこれからという矢先の契約終了通知だった。「ニュースで（2008年）12月とか、すごい製造業の派遣切りがあったときも、他人事のようにとらえてたんですよ。だからほんとうに青天の霹靂」と、当時を振り返る。

（リーマンショックによる派遣契約が終了）

「忘れもしない（2009年）2月24日なんですけれど、いつも9時から就業なんですけれど、その日だけ朝8時に、派遣もパートも契約社員も全員、正社員も全員集まってくださいとかかって、で、世界情勢がどうたらこうたらか言い出して、「うん？」とか思って聞いていたら、最後に、3月末で原則として派遣・パート・契約社員全員契約終了ですって言われて、目の前が真っ暗になったのを覚えています。」

そんな折、Z氏が2009年3月に休職復帰することとなる⁹。氏は、すでに輸出入業務のアシスタントをしており、休職明けのZ氏がその仕事を引き継ぐこととなった¹⁰。引き継ぎの際のZ氏の対応¹¹を見て、氏は（Z氏の病気の再発を予感し）、「何となくなんですけれども、この会社に戻れそうな気がした」という。氏は3月末で契約終了となった。その後、Z氏が再度休職したのは2009年5月のことである。と同時に氏のもとに、D社の元上司（マネージャー）からの復帰を望むメールが届いた。派遣会社よりも先に氏に打診が来たという。Z氏の休職期間中の代理という名目であることから、契約期間はこれまでの3カ月から1カ月更新になった¹²ものの、2009年5月中旬に復帰することとなった¹³。

5. 能力開発、スキルについて

氏のスキルの強みは、ヒューマンスキルや協調性である。具体的には、「派遣社員であるが、人と積極的にかかわっていく」こと。ヒューマンスキルは、自分より若い正社員と仕事をするうえでどうしても重要と考えている。また、協調性は仕事を覚える面でも重要な要素だと語る。Excelのスキルや、業務を効率的にだれでもできるようにすること（引き継ぎ書を作ること、また仕事をしっかり引き継ぐこと¹⁴）も強みだ。一方、派遣先で求められている能力について尋ねたところ、「PCなど専門的なスキルはもちろんだが、自分よりも若い人からも素直に仕事を引き継ぐ姿勢など人間的なスキルも必要」との回答だった。

氏のスキルのベースは初職（A社、商社）で作られた。ここでの経験は、D社での受発注業務での電話応対など

にも活かされている。その後も、B社（メーカー）、C社（エンドユーザー）というように、さまざまな会社で仕事の一連の流れをつかむことができたことも大きい。

氏が積極的に行っているOA研修（マクロ等）の受講も重要だという。とくに派遣会社b社（稼働経験なし）のOA研修は少人数制で評価も高い。氏は稼働経験がなくとも無料で受講できるOA研修を毎月ネット上でチェックしている。

現在でも、氏は、英語能力を高めるため自己研鑽を重ねている¹⁵。復帰後、TOEICの試験も受けた。外資系であるD社での直接雇用を望んでいるためである。

派遣社員をやりながら能力開発できるかという設問については、「派遣社員の心一つでできると思う」と回答。まずは自学自習で職場にやる気みせることで、職場の正社員に教えたいと思わせなければならないという。

（ヒューマンスキルを重要視する意味）

「それは、派遣って定年が35（歳）とか言われているじゃないですか。自分がどうしたら35（歳）以上になってもそういう仕事ができるかというときに、やっぱりこれからは自分よりも若い正社員の方と働くことが多くなってくると思うんですよ。そのときに、向こうの人が気持ちよく（教えてくれることが）すごくこれから働いていく上で重要なんじゃないかなと自分では思っています。」

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在、時給額はD社の復帰前が1,350円、復帰後が1,380円である（年収約250万円）。値上げ交渉は復帰する際に派遣元c社と行った。これまでの賃金の変遷は、静岡からの転居後との比較では地域的な相場の違いと、東京近郊に移ってからは市場相場によっている。希望する時給額は1,400～1,500円。労働時間は、月曜～金曜まで週5日の8時間勤務（週40時間）。残業はほとんどない。残業はしたいと思っていない。残業は効率化に反しているので、自らの評価を下げる要因とも捉えている。

派遣料金はB社で請求書の管理をしていたためその時のみ知っていたが、それ以外は知らない。B社での派遣料金のマージンは30～40%というところ。「だから無料の研修を受けても罰は当たらない」という。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元・派遣先に対する満足度については、派遣元（c社）については、復帰後の営業担当者が一度も顔を見せないなど不誠実なので不満である。「商売として苦勞した者が一番多く取らなければいけないのに、あまり苦勞していないのに同じ取り分を取ろうとする態度、何度も同じマージンを取ろうとするところが私としては（不満である）」と語る。また、他社から来ている派遣社員よりも時給額が低いことも不満だ。今では、派

遣先はそのままに派遣会社だけでも変えたいと思うようになっている。一方、派遣先については、現在働いている部署の人は「人間的に尊敬できるし、仕事も楽しい」ので満足している。

派遣先の問題点はほとんどないが、一度契約期間満了で終了していることから、「いつ契約が切られるかと考えると苦しい」という。そのため、この点は派遣先のマネージャーにも相談し、直接雇用について検討してもらっているという。

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣社員として働くことについては、「家事第一」で考えているためどちらかといえば満足しているが、「派遣や契約社員ではまたいつ首になるのかわからないので不安」ともいう。

9. 正社員への求職活動の有無

派遣社員になってから、正社員としての特別な求職活動はしていない（東京近郊に転居した際に失業給付を受給する際に応募した程度）。紹介予定派遣は今まで試みたことはないが、現在希望しているものの、紹介はない。

これまで、派遣先への正規登用の打診については、「正社員の欠員がでたら推薦したい」と上司のマネージャーから言われている。D社はこれまでも、コールセンター部門などで派遣社員から契約社員等に転換させるケースがあり、正社員登用の前例¹⁶もある。ただし、現在、業績不振で欠員がでて派遣社員の補充にとどまるケースが多いようだ。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は、「強いてあげれば年齢」としており、パソコンスキルなどを向上させれば、転職はできるのではないかと付け加える。派遣社員としての経験が転職に役立つかと尋ねたところ、「役立つ」との回答だった。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいうと、リーマンショックの影響を受けたため、正社員になりたいと考えている（とくに事務系の仕事）。D社で直接雇用されるのが望みであり、そのためには契約社員でも構わない。現在、TOEICの受験やパソコンスキルの向上に取り組んでいる。ただし、リーマンショックの際に契約社員も雇止めされたことから、基本的には正社員希望。それまでは派遣社員を続けることとなるが、仮にD社の業績が回復し派遣切りの可能性が低いとして、正規転換の打診がない場合は、転職活動をするとしている。

なお、正社員になる場合、これまでこだわってきた勤務地で働けない可能性もあるが、その点については「覚

悟している」との答えだった。

期間の定めのない派遣社員（常用型派遣）への転換については、本来は正社員希望であるが、「今回のような悔しい思いをしなくてよいならそれもアリだと思う」との回答だった。

●ワーク・ライフ・バランス

氏は「家事を楽しむ余裕がある」ことから、「今のバランスがちょうどよい」との考え。現状で、ワーク・ライフ・バランスは達成されているという。ライフの部分で拘っているのはサッカー観戦など。氏は結婚後もフルで働き続けたいと考えるタイプであり、子供ができて仕事は続けたいと考えている。仕事をすることでプライベートと区切りが付き、金銭的な余裕も生まれるからだ。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、配偶者と二人暮らし。氏の両親は健在で、弟が1人いる。姉は独立し、弟が実母と叔父とともに実家で暮らしている。氏の父親は保険代理業（自営）、母親はパート（事務職）で働いてきた。就労観は母親の影響を受けているという。世帯収入は約700万円。主たる

生計者は配偶者。氏の収入は貯蓄や遊ぶために使用している。貯蓄は年間約100万円に及ぶ。現在、賃貸マンションに住んでいるが、いずれマンションを購入したいため貯蓄中。また老後の備えでもある。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、賃金の上昇を求めた。また、社会保障関係で、雇用保険など、最初の契約が1カ月が多いことから適用されない場合が多いため、「2カ月以上契約がないと加入できないのはきつい」との意見もあった。通勤費は出たほうがよいとの考え。福利厚生面で無料の研修を希望。

14. その他、印象

初職は正社員であるが小規模企業の出身である。過労と待遇の悪さから離職したが、以降、派遣では大手の派遣会社に登録し、大手の派遣先での就労を望むようになった。リーマンショックによる雇止めの経験から、今では正社員を目指している。自己研鑽に積極的なタイプといえる。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1999年3月	22歳	大学(教育学部心理学専攻)卒業	学生	在学中に小学校の教員免許を取得するため4年次の春に教育実習を受け教員免許を取得。しかし、教師よりも企業に勤めるほうが自分には合っていると考えたため、4年次の2月から地元静岡を中心に就職活動を開始。	在学中に、小学校の教員免許。認定心理士資格取得。
1999年4月～2005年11月	22～28歳	理化学機器・分析機器商社A社(従業員規模20人弱)の一般職として就職。	正社員	就職活動を開始した頃には、就職氷河期であったこともあり新卒採用募集は終わっていたことからハローワークを通じて就職活動を続け、同年3月に同社に中途採用として就職。主に経理事務等の仕事に従事するも、成果主義の導入による労働時間の増加及び、うつ状態などにより、当時婚約者がいたことから、2005年11月に同社を離職。	経理事務の仕事(主に買掛金、小口現金等の管理)は、自分で本を読んで覚えたり、わからないことがあれば、社長に聞くなどして覚えた。
2005年12月～2006年12月	28～30歳	大手の照明機器メーカーB社で派遣社員(一般事務)として勤務。週5日フル。残業はほとんどない。時給1150円。	登録型派遣	自由になるお金が欲しいということで、A社離職後、独立系の手派遣会社の紹介でB社に勤務。勤務先は約7人程度の営業所(派遣は氏1人)。業務内容はグラフの作成や電話の対応。結婚前の2006年12月に退社。営業所長がワンマンであることに不満もあった。	
2006年12月～2007年5月	29～30歳	結婚後、東京近郊に転居。		この間、派遣会社からの仕事の紹介を受けつつ、失業保険受給。	
2007年5月～2008年4月	30～31歳	インターネットセキュリティー企業C社で派遣社員として勤務。時給1480円。週5日フル。残業ほとんどなし。	登録型派遣	自宅から徒歩10分ほどの某オフィスビルで働きたいとの考えから、a社より当該ビルにあるC社の仕事を紹介される。仕事内容は購買事務。直接の仕事関係にはないが、派遣社員の「お局様」に細かな指導を受けており、職場の人間関係を理由に契約終了。	C社との派遣契約終了後、東京近郊を中心に営業している派遣会社b社に登録し、無料のOA研修を5日ほど受講(Excel、Word、Access、PowerPoint)。
2008年6月～2009年3月	31～32歳	外資系半導体会社D社で派遣社員として勤務。時給1350円。週5日フル。残業ほとんどなし。	登録型派遣	当該ビルに強い派遣会社c社に登録し、D社に派遣。2009年2月24日、外資系であることからリーマンショックにより派遣契約終了を通告される。2009年3月末で契約終了。	
2009年4月～2009年5月	32歳	金融関係の会社にデータ入力として2週間ほどの短期派遣	登録型派遣	派遣会社c社の紹介で短期派遣をする。	派遣会社b社(稼働経験なし)でエクセル(マクロ)の研修(無料)。
2009年5月～現在	32歳	再度、外資系半導体商社D社に派遣社員として勤務。時給は1380円。	登録型派遣	2009年5月、D社の元上司から復帰を打診。休職をしている女性の代わりに職場復帰。休職中の女性の代替要員であることから、契約期間は1カ月更新。	大手独立系派遣会社d社(稼働経験なし)のTOEIC試験の支援制度を利用し受検。

¹ A社の社員20人のうちほとんどが男性で、構成は20代が半分程度、あとは30代、40代ぐらいがいる。40代になってもそれほど給料は上がらないらしく、結局生活のことを考えて、勤続10年程度働いて辞める人が多いという。

² 氏は、東京近郊に強い派遣会社のなかで教育研修に力を入れている派遣会社をネットでよく検索している。

³ 実のところ、氏がもっともこだわっているのは「会社の雰囲気」なのだという（具体的にはワンマンな上司がいるかどうか）。これは初職とB社での労働環境に対する不満（ワンマン社長の存在）から得た教訓と思われる。しかし、派遣先の雰囲気については、派遣会社から正確な情報を得ることは難しい。「（派遣元は）わかっていないので、ある程度はギャンブルだったんですけども、ただ、（某オフィスビルにあるような）東証一部上場企業だったらコンプライアンスとかそこら辺もあるし、外れはないだろう」と考えたのだという。

⁴ なお、氏は職場での問題について、派遣元に相談したいと考えているタイプである。C社で働いている時、a社の営業担当者のフォローはあまりよくなかったが、a社には派遣社員専属のカウンセラー（契約社員）がおり、月に1回は来て「愚痴を聞いたり世間話をしてくださった」ので「心強かった」という（当時氏は、C社で派遣の「お局様」との人間関係に悩んでいた）。また、D社ではリーマンショックで派遣期間が終了しているが、「私も派遣切りに遭ったとき、精神的にちょっとやっぱりおかしくなりかけた時期があった」ので、その際にはc社のメンタルヘルス・フリーダイヤルで悩みを聞いてもらったという。

⁵ 氏の仕事内容は、派遣可能業務のなかでは「一般事務（自由化業務）」としている。

⁶ 先述のとおり、D社は外資系であることからリーマンショックの影響を受け、氏の派遣契約は終了、D社の要望でその後復帰している。以下では表記の混乱を避けるため、「復帰前」と「復帰後」と表現する。

⁷ 職場の人間関係は、Z氏を除き大変良好だった。Z氏は部署のすべての人とうまくいっていなかったようである。

⁸ 氏の場合、事実上、派遣元よりも前に、派遣先から直接、契約の終了を告げられたこととなる。実際にはD社人事部は、2月23日の夜に派遣会社に契約終了の通知を行ったようであり、派遣社員のなかには派遣元からその旨を早朝に連絡されていた者もいたようである。なお、氏の上司（マネージャー）も24日の8時に初めて知った。「彼（マネージャー）も突然言われて、その後2人で部屋に入って15分くらい、『困ったね』と、『どうしたらいいんだろうね』とかいって」と当時の状況を語る。

⁹ Z氏は2008年12月～2009年3月の休職期間で3カ月の早期で復帰したことになる。氏の印象としては、「無理しているように見えた」という。うわさの次元だが、Z氏の主治医は復帰には反対していたようだ（Z氏は独身でマンション購入のローンを抱えていたため無理に復帰したのではとうわさも流れていた）。

¹⁰ D社は休職復帰制度がルール化されているようである。復帰後はリハビリ的に現職復帰でもより平易な仕事に就くようになっていたため、氏のアシスタント業務を引き継ぐこととなった。

¹¹ その時のZ氏の対応について、「全然引き継ぎを聞こうとしなかったんですよ。私はこのやり方をしていたから、あなたの引き継ぎは聞きません、みたいな感じで自分のやり方をしていたりとか、全然溶け込もうとしていなかったんで、絶対再発すると思っていたので、そのときには（D社から）何か声がかかりそうな気がしていた」と語る。

¹² 同一の派遣元（c社）だったため、有給休暇を継続することができ、1カ月更新でも雇用保険の適用になっている。

¹³ 復帰後、氏が確認したところ、2009年3月末ですべての非正規社員が雇止めにあっていたと氏は思っていたが、実際には契約社員の半数は雇止めにならなかった（ただし、1年契約から半年契約に変更）。派遣社員はほとんど契約終了となったが、新規で派遣された者（2人）もいたようである。D社は雇用調整を試みたものの、仕事が回らなかったためすべてを雇止めできなかったようだ。なお、氏の職場では、何とか氏を

呼び戻そうと、「その裏で自分たちの在庫管理の成績、在庫を少なくして、減らすようにいろいろ頑張ってください、数字が見える形にして、それを社長にアピールした」のだという。氏がやめた後、Z氏が仕事のクオリティーが高くなかったため、「他の社員から文句を言われたことから、呼び戻すためにいろいろやってくれていたらしいということの後からほかの人から聞きました」とのことだ。それを聞き、「涙が出るほどうれしかった」という。

¹⁴ 氏が引継書を作るようになり始めたのは、人間関係に悩んだC社で「いつやめてもいいように」と考え始めたことがきっかけ。「ある程度資料をつくっておけば、多少突然やめても何か許してもらえるかな」と思ったからだという。そして、次に勤めたD社はシステムの変化が激しいことから、「（D社の社員は）今まで全然引継書をつくる気がなかった」らしく、氏が引継書を作ったことで氏の評価が高まったようだ。

¹⁵ 具体的には、テキストの購入や英語のポッドキャストイングリッシュ講座を聞くなど。

¹⁶ 在庫管理の他部署で激務であったことから、派遣社員として入った人（英語ができる）が2～3カ月で輸出入業務に正規転換した事例があった。

1. 主な職業経歴

2004年に首都圏の四年制大学(国際経営学科)を卒業。就職氷河期で就職活動は難航する。「私の周りでは、2人に1人が(内定を)もらえていない状況だった」と語る。就職活動では、50~60社エントリーし、説明会へは20社程度足を運んだ。面接に進んだのは3社程度だった。大学のゼミで港湾貿易を勉強していたこともあり、船会社や物流関係を就職希望としていたが、就職活動をすればするほど、自身の描いていたイメージとのギャップ、特に仕事の男女差が残る職場であることを感じ、後ろ向きになったという。傍ら、留学したいという子供の頃からの夢があった。英語は幼少より大好きで、小学校の頃より海外に住みたいと思い、高校では英語科を卒業している。就職してもいずれ辞めて留学したいと考えていた。

内定をもらったのは、派遣会社から新卒派遣という形態であった。その派遣会社では、派遣されるまでに研修費用として10万円を支払わなければならなかった。1カ月半くらいほど、マナー講座やパソコンのエクセルやワードの資格を取るための、研修をしたという。しかし3月の卒業間際に内定を辞退した。その理由は、自分がまったく希望しない職種ばかりを紹介されたこと、また無理矢理面接を受けさせられた上、面接で「無理です」と言うと、派遣会社の担当者呼び出されて「何で面接であんなこと言った」と怒られ不信感を募らせたことによる。氏は、一連のこの新卒派遣のことについて「失敗しましたね」と振り返る。

3月、氏は就職先がないまま卒業する。4月になって、女性誌で派遣の特集に載っていたサイトで「未経験可」の貿易事務の仕事を見つけ、派遣会社A社に登録しに行く。その日のうちに職場に面接に行き、5月から働くことが決まる。職場は、A社がその親会社から請け負っていた部署で、部員は親会社からの出向社員と、A社の社員で構成されていた。担当は、アジア向けの輸出チームでB/Lの発行であった。発行業務は「間違いが許されない」業務であったため、緊迫した雰囲気、怒られるのは日常茶飯事であった。

その後1年程して離職。出版社等の短期派遣を経て、24歳の時にカナダにワーキングホリデーを使って2年間語学留学する。留学の下見としてその半年前に1カ月間、カナダに行っているが、その際に、日本の留学エージェントに「ぼったくられ」、ホームステイ先で散々な目にあっている。そのことが教訓となり、2回目の留学では何があっても自力でなんとかする知恵と強さがついたと語る。また、滞在先では語学学校に通う他、現地の女性支援団体や病院などのNPOでボランティアスタッフ

として働いていた。

日本に帰ってきてから、正社員として就職活動を行う。主に人材紹介会社を介して活動していたが、なかなか紹介されなかった。ハローワークにも通ったが希望の案件がなかった。この時、子供の頃からの夢であった留学から帰ってきて、「燃え尽きた」状態で、自分がやりたいことがわからずにいたという。ただ、友人やパートナーも航空会社に勤めている関係もあり、航空会社も就職先の希望としてあった。単発の派遣で3カ月ほど生活費のために貿易事務の仕事に就くが、仕事が性格上向いていないこと、女性だらけの職場の人間関係が面倒で契約更新せずに辞める。その後、現在の大手航空会社の整備部門の一般事務に派遣されることになった。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

就職氷河期で、正社員として希望の就職が出来なかったことによる。また、いずれ留学しようと考えていたことから、「つなぎ」として派遣で働くことを考えた。現在も積極的に派遣を選ぶ理由はなく、基本的に正社員希望である。

アルバイトやパート、契約社員等、他の非正規社員でなく、派遣を選んだ理由として、派遣先でトラブルがあった場合、派遣会社が間に入って来て、相談できることをあげている。定期的にフォローに来てくれるということが、派遣労働のメリットであると答えている。とはいえ、氏は派遣元にあまり相談していない。

3. 派遣元について

氏は、これまで約20社の派遣会社に登録、(最初の新卒派遣の会社を入れると7社)うち4社で稼働している。独立系でなく、資本系が多いがその理由を次のように述べている。

「グループ会社系でやっているところは、何人か(すでに派遣先に)送っていたり、例えば前の人が出産でとか契約が終了でと、内容もすべてわかっているんですよね。人事の人とやりとりが結構あって、食い違いが少ないのかなど。こういうのは聞いていませんでしたというのはあまりないので、そこがいい。」

これまでの派遣元を100点満点で評価すると、現在の大手航空会社の派遣元D社は70点くらい、最初の船会社の派遣元A社は30点くらい、大手派遣元B社は「(評価)なし」という。しかし、「担当者によって、(評価は)がらっと変わる」といい、それぞれの派遣元の印象は担当者のイメージや相性によって評価が大きく異なって

くるようである。ただし、どの派遣会社でも、フォローは、「契約更新の時にしか来ない」という。

4. 派遣先について

一番最初の船会社での仕事は、貿易事務で、輸出チームのアジア担当であった¹。アジア担当には10名位があり、そのうち派遣は3分の2、平均年齢は25歳ぐらいであった。仕事の内容は、例えば、フィリピンでデータ入力されたものが、東京に上がってきて、それを専用の紙にプリントアウトし、チェックして、書類を発行するという作業である。勤続によって熟練の段階が分かれ、「チェックから発行業務、カウンターに出るところまで作業ができる人、カウンターには出られないけれどもチェックができる人、データ修正はできるけれどもチェックはできない人」と変化してくるという。カウンターに出るまでには「すごい早い人で1年弱」という。カウンターに出せるか出せないかはバックヤードの作業が一通り出来るようになってから、上の人間が判断するという。仕事内容は親会社の正社員も派遣社員も全く差はなく、「新入社員は派遣と変わらない仕事をしますし、派遣でも何年もある人だったら、正社員と変わらない仕事をします」という。もともとこの派遣先では、こういった業務に新入社員を付けていたが採用数が減り、「人件費を抑えるために子会社に委託する」ことになった、と氏は語る。

氏は未経験であったため、コピーやチェック、データ修正等、バックヤードでの仕事を中心であった。一字一句間違いは許されない仕事で、神経をすり減らし辞めたいと思っていた。しかし、1年は我慢して貿易事務がわかるようになるまではがんばろうと思っていたという。離職理由は人間関係と仕事が厳しかったことをあげている。厳しさのあまり、カウンターに出るのも怖くなり「もし自分（の作った書類）が間違っていたら…。ペナルティーが恐ろしくて。夢に出てくるんですよ。追い詰められるんです」という。また、先輩派遣社員（勤続8年）の「お局さん」が横暴で「基本的に怖かった」という。時差の関係で早出（7時出勤）、日曜出勤も恒常的であった。仕事は緊迫感にあふれていたという。

「例えば、あと10分後にはバイク便が着くので、それまでに（書類を）つくっておいてくださいとか、そういうのが多いんですよ。月曜日は、土日の船が着いてしまっているの、その書類をとりに来たお客さんがいっぱい、電話回線もパンクなんです。とり切れなくて、午前中は電話で終わるとか。お客さんも殺気立っているんですよ。アジアチームは特にそういうのが激しくて。航路が近ければ近いほど殺気立つんですよ。配置先でほかのチームだったら、もうちょっと続けていたかなというふうに思いますね。」

1年程して離職。次の派遣先は、同じ船会社のシステムを扱うグループ子会社であった。そこで、予算管理チームのアシスタントとして入職するが、入職してすぐに、支払い請求担当の派遣社員が辞めてしまったために、経理的仕事も担当することになり、時給が1,500円から1,600円に上昇する。しかし、経理的な仕事は初めてであるにも関わらず、誰も引き継ぎもフォローもしてくれず「調べていったら、前の方がちゃんと仕事をしていなくて、ほころびが始めちゃったらとまらない、数字が合わないと思えないみたいな感じで」、残業は月40時間を超えていたという。「精神的にも肉体的にも疲れ、帰って寝るだけの生活でした」という。経理の仕事は「絶対に嫌」ということから契約更新をせず、3カ月で離職する。

その後、長期留学を視野に1カ月間の短期の語学留学に行き、帰国してから渡航まで期間、2つの派遣先に派遣される。1つは小規模の出版社で、社長が派遣社員を業務以外で連れまわすなどモラルの低さが問題となり2週間で契約を打ち切る。もう1つは、派遣会社A社のグループの出版社の編集部。同社は、毎年4月に調査集計結果を発行するため、短期で派遣社員を受け入れるのが通例であった。氏はエクセルへのデータ入力および編集作業を行った。エクセルのスキルは、内定辞退した新卒派遣の研修の時に覚えたもので、「そこで唯一活かせた」という。

その後、カナダに長期（2年）滞在し、帰国後登録した航空会社のグループ子会社の商社に派遣される。最初は生活費を稼ぐため貿易事務の仕事に携わっているが、貿易事務の仕事は合わないと思ったことと、職場の派遣社員同士の人間関係がわずらわしく3カ月で辞めている。その後、同じ派遣会社から紹介された現在の航空会社の一般事務に派遣される。

現在の派遣先は、飛行機の整備マニュアルを飛行機メーカーから来る資料を元に作り替えていく、整備部門の内勤チームである。総勢23人、うち派遣社員は1名、後はすべて正社員である。22人の正社員は、整備士で、現場から間接業務に上がってきた人たちがほとんどで、その他、新入社員のパイロット訓練生が2人いる。氏はアシスタント業務として派遣された。派遣契約は事務機器操作ではなく、自由化業務の一般事務である。

アシスタントとしての仕事は、整備マニュアルを書きかえる過程で、社員が作った資料や図案をエクセルなどで編集、作成を行っていく作業である。前任者はおらず、氏が赴任される前は「単純作業も社員の人達がやっていた」という。それまで単純作業的業務を担っていたのは、主にパイロット訓練生（新入社員）だった。しかし、「（訓練生が）成長するにあたり、他の仕事を与えられるように」するため、また、他の正社員の業務量が増え、残業

も頻発していたことから、派遣社員を入れるようになったのだという。ゆえに、現在の仕事は、基本的にこれまで正社員がやっていた単純な作業を切り出して派遣社員に担わせたものであり、正社員と派遣社員は異なる仕事に従事している。

現在の職場での悩みは、別チームの派遣社員の働きぶりが余りにも悪く、目に余ることをあげる。派遣元の許可なしに休んだり、仕事をせずに話ばかりしている、といった様子で他の派遣社員に悪影響を及ぼしているという。しかし、氏と同じ派遣元から同様の派遣業務で契約しているため、よほどの職務不履行が証明されない限り「その人だけ切ることにはできない」という理由で契約更新されている。現在、派遣社員の仕事内容を把握するために日報を書かされるようになってきているという。

現在の職場では、平日週5日勤務、残業はほとんどない。通勤時間は30分、社会保険等はすべて加入している。

5. 能力開発、スキルについて

氏は、現在の仕事は、「大体入社1~2年目くらいの仕事」ではないか、という。定型的な仕事ではあるが、創意工夫を凝らす余地があるという。氏は「気をきかせる」と表現する。

「例えば私が、データ修正をお願いしますと言われて、修正だけするのか、それをして、回覧印みたいなのがあって、つくった人、チェックした人、最後の承認をした人みたいな判こを押して、ここに、上長は後で見たらチェックして判こを押してくださいねと附せんを張ってまで返すのか、データ修正して『はい』とただ投げるだけなのか、気のきかせ方です。」

仕事の幅は、初めの頃よりも広がったという。現在は、部員のスケジュールの管理を任されている。整備の上位部門からマニュアルの原稿締切はいつ、といった指示があり、それに従いスケジュールを管理する。具体的には、「仕様書の原稿の締切が明日までなんですけど、どうですか」といったことである。こういったことは、これまでパイロット訓練生が行っていたという。

氏は、自身の強みと感じている能力は、「コミュニケーションスキル」であるという。パソコンスキルなどは、「誰でも勉強すればどうにでもなる」という。

「やっぱり1人で仕事をしているわけではないので、私がよく心がけているのは、この人は今どんな仕事をやっているとか、どんなトラブルを抱えているとか、配りものをしながらちょっとずつ見ていって、私ができそうな仕事があれば、『これ、よければ私やりますけど』という感じで。(中略)『お忙しいですか』とか言って、この人が今どんな状態かなみたいなの、何と

なく情報を把握する。」

部門内、また部門を超えて飲みに誘われたりと、氏と職場の人間関係は良好である。

氏は、自身の強みはコミュニケーションスキルと言っているが、「派遣に本当は何を求めているのかわからない」という。氏の部門で派遣社員を活用し始めたのが最近のことで扱い慣れてないということもあるだろうが、「行き当たりばったりが多くて正直困っています」と話す。

派遣社員で能力開発出来るかという問いには、「会社がどういうふうな人になっていってほしいと思っているか全然わからないので、能力開発のしようがないですね」と答えている。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

最初の派遣(船会社)での貿易事務の時給は1,400円、1年経って1,450円に上昇。その後のグループ会社での一般事務で1,500円、経理的仕事が付加されて1,600円に上昇。これらの派遣元は派遣A社であった。その後、大手派遣B社からの出版社への派遣は1,600円であった。

カナダから帰国して、派遣D社から、商事会社に貿易事務として派遣された時は1,500円、同様の派遣元から派遣されている現在の時給は1,500円。年収は250万円程度。

氏の時給は、派遣を始めた当初から1,400~1,600円の間に推移している。

現在の派遣労働の対価として本人は、「1,800円ぐらい」を希望している。理由として他の派遣社員との業務量の差が大きいことをあげているが、派遣元に相談しても契約上は一緒だから無理と言われるに違いないと諦めている。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣先の満足度は100点中「80点ぐらい」という。これまでの派遣先に比べると「一番いい」という。良い理由として「人間関係が問題ない」ことをあげている。

8. 派遣社員で働くことについての考え

氏は、派遣社員で働くことに「あんまり満足していませんね」という。その理由は、「雇用不安」を一番に挙げている。現在の派遣先は自由化業務なので最大3年の契約で、3年後にどうなっているのか「わからない」と話す。派遣社員で長く働きたいとは思っていないが、周りに39歳の人もいるため、年を取っても働き続けられると思っている。

常用雇用型派遣として働くことに関しては、自身に派

遣先の選択出来る余地がないのであれば、「あまりいいとは思えない」という。

9. 正社員への求職活動の有無について

氏は正社員に「是非なりたい」と思っている。これは、新卒の就職活動が上手くいかなかった時から一貫した希望である。ただ現在は具体的な求職活動は行っていない。

カナダに長期（2年）滞在し、帰国後、正社員としての就職活動を行い、人材紹介会社から外資系企業の紹介を希望していたが全くうまくいかなかった。氏は、人材紹介会社とのやりとりで不信感を生んださまざまな問題点を述べていた。1つは、指定した時間帯に電話をかけてこない、忘れていたといった初歩的なこと。2つめは、帰国直後で海外の話し方に慣れていなかったため、無意識にジェスチャーを交えて話していたら「気持ち悪い」と言われ、心理的に傷つけられたこと。3つめが、カナダで働いていたボランティア団体からのリファレンスレターに、「無理だね」といって一瞥もしなかったこと、ワーキングホリデーに対して「遊びに行ってたんでしょ」と決めつけられたことなどをあげている。

この時の就職活動で感じたのは、「大手船会社〇社で貿易事務をやっていました」というだけで「目の色が変わる」ということで、「日本ではとりあえず肩書を大きくしておかないと正社員のときには受け入れてもらえないんだなというのがすごくよくわかった」という。そういう理由もあり、次の正社員の求職活動のためにも、現在の大手航空会社での仕事を続け、1年ほど経ったら求職活動をはじめようと考えている。

「活動してきて思ったのは、大手である程度の年数、仕事をしない限り、人材紹介の人たちとか上の人たちは認めてくれないんだなと気づいてしまったので、今は我慢の期間だと思っています。（中略）短くて1年、長ければ3年以上やらないと、この20代後半でちょこちょこ変わるのも、この子は何でこんなにやめているんだろうと言われるのは目に見えているので、会社がもう来なくていいよと言うぐらいまでは、とりあえず今のところで落ちついていこうかなと思っています。」

他方、氏は二度、派遣社員から正社員への転換の打診をうけているが、断っている。一度目は、大手派遣B社から派遣された小規模の出版社で、先方の問題で2週間で辞めたところである。二度目は、大手航空会社の商事会社で貿易事務をしていた時に、入って1カ月半くらいで声を掛けられたという。断った理由は、その上司に「ついでいきたい」と思わなかった、という。また、女性が多く人間関係が複雑な職場で働くのも嫌だったという。

10. 正社員になる上での障害

年齢と性別。カナダから帰国して28歳で就職活動をした時に、どこの面接でもまず「結婚のご予定はありますか」「妊娠と出産は一言目には絶対にいわれる」という。正社員になる年齢のハードルは派遣社員よりも早く来ると思っている。

「新卒で（初めて正社員になるのは）リミットなんじゃないですか。新卒で正社員になっておかないと、転職する分には幾つでも構わないと思うんですけども、最初の土台がそこないと、理由があったとしても、結局、日本の会社って認めてくれない。ちょっとでも個人の何かを満たすようなことをする人、ルールを踏み外すような人間って要らないみたいなのは、日本の企業は多いのかなと思います。」

氏は、出来れば残業はしたくないと思っているが、現在の正社員の働き方を見ていると、残業時間は長く「月曜から金曜は全部会社のことみたいで、家には寝るためにだけに帰るだけなんだろうな」と思う。こういった働き方には否定的である。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

氏は将来的にも仕事は続けていきたいと考えている。どちらかといえば、仕事に重きを置きたいと考えている。現在はやりたい仕事を模索中で、みつけるまでの「我慢期間」と位置付けている。結婚しても、「ずっと家庭にいたのは向いていない」と自己分析している。

現在、余暇活動として、ウォーキングレッスンに通っている。その他、高校時代にやっていた弓道を再開したいと考えているが、今のところお金がなくて出来ない。

12. 現在の家庭環境について

実家は埼玉県。3人兄弟の末っ子。両親は健在で、土木関係の自営業を営んでいる。2人の兄が会社を手伝っている。氏は子供の頃より母親が働いて子育てをしているのを見ている。親の影響もあり、自身も働き続けたいと話している。

氏は学生時代から一人暮らし。現在はパートナーと同居。将来的には結婚も考えているが、経済的に依存することはしたくないと考えている。現在はパートナーの借り上げ宿舎に同居しており、光熱費等は相手持ち、氏は食費を負担している。

「嫌なんです、すごい借りをつくったみたいで。いつも対等でいたいんです。もっと頼ればと周りから言われるんですけども、自分で一回、だれにも頼らず生計を立てたいので、そこを目標としたら、正社員で生計を立てるようになって初めて結婚は考えられるので、今のところは、正社員になるまでは考

えていないです。」

13. 派遣労働全般に対する要望

休暇：派遣労働者には夏休みなどの長期休暇がない。派遣先の都合で休みを取らされても有給でないので給与が減る。同じ職場で働いているのだから、同様に扱ってほしい。

賃金：もう少しあげて欲しい。他の人との業務量の差を見て欲しい。

14. その他、印象等

就職氷河期で非正社員（派遣社員）で初職を始めたケース。20歳代半ばで留学、ワーキングホリデーを使い、2年ほど海外に滞在。しかし、転職の際、海外経験をあまり評価してくれないことに落胆する。大企業で勤務した経験が転職に効くと感じ、現在の大手航空会社で実務経験を積んでいる。仕事、キャリアへの意欲が高い。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
2004年3月	22歳	首都圏4年制大学(経営学部)卒業	学生	就職氷河期。内定は新卒派遣を行っている派遣会社からもらったものの、自分の希望する仕事を全く紹介してもらえなかったことから、卒業間近に辞退する。	内定していた派遣会社に10万円支払って1か月半研修を受ける。マナー研修、OA研修など。
2004年5月～ 2005年5月末	23～ 24歳	船会社にて貿易事務。輸出チームでB/Lの発行手続きの仕事に就く。部門全体を派遣元A社が業務委託を受けていた。	登録型派遣	派遣サイトで「未経験可」の貿易事務の案件をみつけ、登録、面接して決まる。人間関係の悪さ、仕事の「厳しさ」に追いつめられ、離職。(派遣元A社、資本系)	未経験から貿易事務をOJTで学ぶ。
2005年6月～ 2005年9月	24歳	船会社のグループ会社にて一般事務	登録型派遣	アシスタント業務で入職するが、入ってすぐに支払い請求等の担当者が辞め、その後、経理的仕事をやらされ(時給上昇を含め)今後も続けてと言われたが、「経理は絶対やりたくない」ため離職。(派遣元A社)	
2005年10月	24歳	カナダ留学の下見旅行	無職		日本の留学エージェントに騙され「ぼったくられる」。
2006年1月	24歳	出版社の人事部で一般事務	登録型派遣	あまりにも苦情、問題が多い派遣先であったため、派遣会社の方が派遣先との契約を半月で打ち切った。(派遣元B社、独立大手)	
2006年1月～ 2006年3月	24歳	出版社にて一般事務(3カ月の短期派遣)	登録型派遣	留学が決まっていたため、3カ月限定の短期派遣に就く。(派遣元A社)	
2006年4月～ 2008年3月	24～ 26歳	カナダ留学 ワーキングホリデー	無職		
2008年9月	27歳	バス会社にて短期派遣	登録型派遣	(派遣元C社、資本系)	
2008年10月 ～12月	27歳	航空会社系商社にて貿易事務(3カ月の短期派遣)	登録型派遣	貿易事務は嫌だったが、とりあえず生活のために3カ月なら、と就く。契約更新を打診されたが、断る。(派遣元D社、資本系)	
2008年10月 ～現在	27～ 28歳	航空会社にて一般事務	登録型派遣	(派遣元D社)	

¹ この仕事は派遣会社が部門の仕事を請負化しており雇用契約形態は請負社員である。ただ、働き方は派遣と変わらないため、ここでは派遣として扱う。

1. 主な職業経歴

氏は、定時制(4年)の農業高校を卒業後、在学中から働いていたA郵便局にて郵便物の区分け作業のアルバイトを続けた。1年働いたのち、長時間勤務ができる職場を求め退職。長時間勤務を望んだのは収入増加により、親元から独立したいと望んだため。氏は郵便局に勤める前に、ファストフード店やスーパーのケーキ売場でアルバイトをしており、中学卒業時には進学でなく就職を希望する(最終的には進学)など早くから独立志向が強かった。

郵便局を離職後、失業手当給付開始まで短期アルバイト(和菓子工場での勤務が中心)と軽作業系の派遣社員(大手メーカーの宅配便仕分けが中心)として4カ月働く。その後、失業手当を受け取りながら、工場での仕事を志望し、正社員の求職活動をハローワークを通じて行った。しかし、正社員職には就くことができず、失業手当の給付後に、B郵便局にて、郵便物の配送作業のアルバイトを始める。この職場を紹介したのはA郵便局の同僚であった。B郵便局では、途中から窓口受付の仕事に従事するようになるが、この仕事は内容が高度で負担も大きかったため、氏はB郵便局でのアルバイトを退職する。

その後、B郵便局でのアルバイト中に派遣登録していた派遣会社C社から、自社の直接雇用のアルバイトを紹介されたため、C社で働くようになる。仕事内容は派遣社員のタイムシートの計算であった。C社は経理が杜撰であり、仕事の指導体制も整備されていなかった。就業環境が良くなかったため、退職する社員も多く、氏も「辞表を部長の机に置いて」退職する。

次に、人材派遣会社の紹介で、短期、単発の軽作業、事務作業(2週間程度の契約期間)に従事する。仕事内容は主としてデータ入力であった。このころから氏は、C社での経験もあり、事務系の仕事も志望し始めていた。ただ、当時は、勤務意欲がなく、「たまに働くような感じ」で「親にも怒られていた」状態であったという。

失業手当の給付を受けながら職探しも行う。ハローワークからはドラッグストア・チェーンの店長候補の求人を紹介されたものの、自らの経歴との間にギャップを感じ、「怪しくないか」と考えて断った。また派遣会社の求人が掲載されているインターネットサイトを使い、電子カード会社D社にも短期間勤務している。仕事はデータ入力。D社の契約期間は1カ月であり、延長はなかった。

続いて、前職と同じインターネットサイトで仕事を探し、外資系製薬会社E社に派遣される。仕事内容はファイリングである。ここでの仕事は、E社の子会社への派

遣という契約にも関わらず、指揮命令はE社自体が行うという「二重派遣」の状態であった。業務の指導体制も整備されておらず、派遣先の上司からの氏への評価も低かった。またE社の社員との関係も良好でなかったために契約期間の途中で契約を解除された。

(派遣先職場での体験)

「事務能力が低いと言われて、それはそうなんですけど、ただかファイリングだけなのにろくに仕事もできないとか、聞こえるようにいわれていましたね。」

氏は、前職での職場環境が悪かったため、派遣元の登録を増やし、E社を退職して3日後からコールセンターのアウトソーシング業務を行うF社でデータ入力に従事する。しかし、F社は個人情報の漏えい問題を起こしてしまい、仕事が激減したため、契約の延長はなかった。

現在、氏はローン会社G社でローンの審査業務に従事している。はじめはデータ入力とチェックが主たる仕事であったが、徐々に審査業務を任されるようになっていく。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が、最初に派遣社員となったのは、A郵便局の勤務を退職したあと、失業手当をもらうまでの期間(20歳)であり、当時は軽作業系の単発派遣であった。その後、しばらくたって派遣会社C社での直接雇用のアルバイトをやめたあと、25歳からは事務系の登録型派遣社員として働いている。

派遣社員として働く理由は、働きたい仕事内容を選べる、派遣先の仕事紹介が迅速で便利、仕事の範囲や責任が明確(自分のスキルにあった仕事を紹介してもらえる)、仕事と私生活との両立が図れる、労働時間に比して賃金水準が十分である(アルバイトよりも時給が高い)、正社員として働くためのつなぎ、正社員として働きたいが、仕事がなかった、というものである。

氏は当初、事務系の仕事は難易度が高いと考えていたため就職先候補としていなかった。しかし、派遣会社C社でアルバイトをしていた際に、同僚のアルバイトから事務系でも簡単な仕事があるとアドバイスを受けたこと、製造業務派遣も希望したが、派遣会社から勧められなかったこと、「事務も作業という点では製造と同じ」という母からのアドバイスを理由に事務系の派遣社員として働き始めた。

氏は当初、正社員になるのをあきらめていた。ハローワークで求職活動もしたが、25歳、女性、未経験という条件では希望する仕事紹介がほとんど無かったからで

ある。

3. 現在の派遣元会社について

氏はこれまで6社の派遣会社で働いており、現在は3社の派遣会社に登録している。そして、これまで最も多く登録した時期の派遣会社の登録数は12社である。

派遣会社へは自分のスキルにあった仕事であることを、自宅から1時間半以内で通勤できる勤務地であることを条件として希望している。現在の派遣先はその希望にあった仕事先だと感じている。

4. 現在の派遣先について

氏は、現在、銀行の子会社であるローン会社G社にて、ローン審査を行っている。ローン保証グループの構成はグループリーダー（取締役レベル）が1人、チームリーダー（部長レベル）が2人である。審査部門の構成員は、正社員が3人、派遣社員7人である。

氏が所属するのはローン保証グループ審査部門である。顧客が提出した個人情報、個人の貸出情報がわかる個人情報機関からの情報を判断して、ローンの貸出ができるかを判断する仕事を担っている。判断基準は明確とは言い難く、あいまいな部分もあり、主観的な判断の余地がある。最初は登録データのデータチェックと入力作業だけを行っていたが、勤務途中で次第に仕事内容が広がった。

●正社員と派遣の仕事の違いについて

G社では、正社員と派遣社員との間で仕事内容には差がある。審査は派遣社員が基本的に行い、そのチェックをグループリーダー（取締役レベル）、チームリーダー（部長レベル）、契約社員が行うという仕事分担になっている。また正社員は「いろいろな銀行とのやりとり」も行っている。正社員は審査に携わることもあるが、審査以外の仕事をしている時間のほうが長い。正確な仕事内容は「ちょっと何をやっているかまではわからない」という。

福利厚生面について、正社員と派遣社員の間では区別はあまり無いと感じている。ただし、年休を派遣社員は取得できないことに不満を感じている。

5. 能力開発、スキルについて

能力開発について、氏は「強みと感じている具体的なスキルというのがあまりない」という。

ただし、現在、単なるデータチェックと比べて、審査業務を行う上で、ある程度高度なデータのチェックを担っていると考えている。勤め先の住所の検索や登録情報と、ローン会社のデータベースとの照会などを組み合わせ、申請者のうそを見抜くスキルも必要である。この

ようなスキルは、消費者金融などに転職するには有用になるという。

しかし、事務系の派遣をしていれば向上するだろうと考えていたパソコンのスキルは、「全くあがっていない」。これは専用端末を使って、データの打ち込みを行っていることに起因する。またビジネスマナーなどもうさく言われなかったために向上しないという。

（パソコンスキルについて）

「データチェックの難易度ってそんなに〔高くない〕。今の個人情報情報のチェックは、普通のデータチェックと比べたら難易度が高いですけど。でも、派遣社員になってからどんどんパソコンスキルが仕事をしているうちに上がっていくものだと思ってたんですけど。そんな研修を受けなくても業務でやるしかないんだから、それで上がっていくかなと思ったんですけど、全く上がっていません。」

6. 時給額及び年収、派遣料金について

氏の現在のローン会社G社での時給額は1,570円、年収は290万円である。電子カード会社D社では時給1,500円、外資系製薬会社E社では1,500円、コールセンターのアウトソーシング業務を行うF社では1,400円であった。G社での時給は最初働き始めたときには1,550円であったが、氏が働き始めて3カ月後から、派遣元の営業担当に時給上昇を働きかけ続け、7カ月後に20円時給が上がった。

氏は、この時給には満足していない。理想とする時給額は1,600円であり、交通費の支給も望んでいる。そのため、時給が上昇してから、再度時給増額の交渉を派遣元企業に行ったが、かなえられなかった。リーマンショック以降は、実際にG社に勤めていた派遣社員やパート社員の契約が更新されなかったこともあり、時給交渉はしていない。

「〔時給が〕1回上がってから以降は〔時給交渉を〕1回しましたね。1回したけど、リーマンショックの後はさすがに怖くて話したことはないです。もうそれどころじゃないだろうし。」

●労働時間について

氏は、月曜日から金曜日まで週5日間の勤務で、平均労働時間は37.5時間である。現在は残業は禁止されているが、働き始めた時期には月60時間程度残業があった。氏が適度だと思う残業時間は月20時間程度である。ただし、仕事が「どんどん片付いていくな」60時間程度でもかまわないと考えている。年休は現在は好きなときに取れているが、半休が取れないことは不満であるという。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元は中規模の派遣会社であるが、氏の評価は100点中で50点である（それでもそれまでの派遣会社に比べればましと考えている）。現在の派遣元のフォローは適切ではないと氏は感じている。営業担当者がすぐに変わり（1年間同じ担当であったことはない）、契約更新のときにも、担当者が直接面談に来ないときもある。また契約更新期限になっても連絡が無く、氏のほうから派遣元に連絡して初めて契約更新の連絡が来ることもあった。また、キャリアに関して支援やアドバイスはない。現在の派遣元の研修は「気軽に申し込めるようなものではなく、無料で受講できない。

一方、派遣先への満足度は60点である。派遣元から言われた以外の仕事が多い、仕事を指示する人がいつも変わる、人間関係がわずらわしい、セクハラ、パワハラを受けた、手待ち時間が多い、賃金が低い、ということが不満の理由である。G社では、氏に指示を出す社員は正社員であったことも、契約社員であったこともあり、部署内の配置換えが多いという。性格のきつい正社員が指揮命令者になった際には、「何か集中砲火みたいに1日何件もどうでもいいようなことを注意され」というパワハラを受けた。その際に氏はグループリーダーに相談して、その社員は上司から注意された。

ただし、以上のような不満はあるものの、現在の派遣先は、それまでの派遣先よりは「まし」と考えており、「こういうご時世だから」、勤め続けたいという希望を持っている。しかし、もし正社員の仕事が見つかるならば、すぐにでも転職したいと考えている。

「今こういうご時世だからそんなにすぐ仕事（みつからない）。パート、アルバイトだったら多分みつからなくはないんですけど、派遣、契約、正社員となると、そんなにすぐに見つからないと思うんです。確かに正社員になれる就職があればすぐにでもそっちに行きたいとは思いますが、実際はないので。いられるだけいられれば、仕事があるだけありがたいのかなと思います。」

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣社員として働くことには満足していない。その理由は、賃金が低いこと、能力開発が十分できないこと、雇用が不安定であること、である。ただ、アルバイトに比べてときに時給の面と、健康保険、雇用保険、厚生年金に加入していることに満足していると言う。

9. 正社員への求職活動の有無

正社員として働くための取り組みはまだ行っていない。資格についても何か取りたいとは思っているが、具体的な候補が思いつかないという。また紹介予定派遣に

ついては希望していない。正社員登用の打診もいまのところはない。

「何か資格を取るための勉強をしたいかと思ったんですけど、じゃあ何の資格を取りたいの？と言われてたら何も答えられなかったんです。」

10. 正社員になる上での障害

正社員になるために不利だと感じる条件は、年齢、学歴、資格の有無、スキル、OA機器操作である。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

氏は、今後の働き方に関して、登録型派遣社員で働き、正社員の職を探すという道を検討している。正社員を希望する一番の理由は雇用の安定であり、派遣社員の待遇は「バイトよりちょっとまし」だが、雇用が安定的だとは感じていない。

希望する職種はスキルの点では十分ではないと感じているものの、事務職を続けて行きたいと考えている。ただ、景気が回復すれば生産部門で仕事を探すことも念頭にある。製造系の仕事を希望する理由は、事務系よりも生産部門での仕事の方が、具体的に製品ができていく過程をみることができ、やりがいを感じるからだという。

現在の信用審査の仕事での経験を生かして同じ業種（消費者金融）の正社員へ転職することも考えなくもないが、「消費者金融に入って、その後にいざ転職したいと思うと、本当にあとがなくなる」とも感じている。

「[派遣社員の]待遇としてはバイトよりちょっとましなぐらいですから。ちょっとましなバイトと思ったほうが。そういう意識しかないですから。えらい時給の高いバイトぐらいの意識しかないですから、今のところは。」

「何かこれから事務職を続けていくのはスキルの点では厳しいかなとは思いますが、続けられるだけ続けたいかなとは思っています。…それかもうちょっと景気が回復して製造業で何か仕事があれば、そっちに行きたいなと思いますね。」

「いろいろバイトも含めて仕事をしてきた中で、何が一番楽しかったかというと、やっぱりファストフード店の厨房の仕事だったり、接客は嫌でしたけど。あと郵便局の区分作業だったりとか。それが一番やりがいを感じたので。…何か。目に見えて物が自分の力でできていくみたいな感じで。それがいいなと思います。最初事務作業とか始めたとき、何でこんなのがお金になるんだろうとすごい不思議でした。ただ、紙をいじくりまわしているだけです。感覚としては。」

●ワーク・ライフ・バランス

氏は、仕事は生活のための手段に過ぎないと感じている。仕事はある程度、割り切らないと続かないという。

氏はあまり趣味にはこだわりを持っておらず、収入のほとんどを貯金（月 10 万円がルール）と洋服などの買い物に使用している。

●結婚観

結婚することを氏は望んでおらず、子供も「絶対いらない」と考えている。仮に結婚したときには、仕事を続けたいという。その理由は、配偶者がいつ仕事を失うかわからないためである。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、両親と三人暮らしである。弟が 1 人おり、現在は独立している。両親は自営業を営んでいるが、「生活のために今のお店を始めただけだから、継がせようとは考えていない」と言われている。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善の要望は、賃金、社会保険関係（雇用保険のみに加入し、それ以外は国民健康保険、国民年金に加入）、

通勤費、能力開発、福利厚生、担当者のフォローが挙げられた。

14. その他、印象等

氏は高校卒業後、アルバイトを経て、いくつかの会社で事務系の登録型派遣社員として働いている。

現在は、ローン会社で貸出審査を行っているが、事務系の仕事と同じ程度に、製造系の仕事の方を望んでいる。その理由は、実際に目の前で物が作られる場面を見られるという仕事の特性上の問題と、また、自己能力への不安であると考えられる。能力への不安は、氏は派遣元に対して、自己能力に比して低い仕事の紹介を希望することや、このまま事務系の仕事を続けるのは「スキルの難しい」と感じていることなどから読み取れる。ただし、スキルを高めるためにパソコン教室に通ったり、資格を取りたいと考えていたり、ということから類推すると、必ずしも能力向上意識は低くない。ただ、事務系の正社員になるためにどのようなパスを描けばよいのかが、はっきり見えないようである。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1999年3月	19歳	農業高校卒業		定時制の農業高校を4年間で卒業。高校からの就職のサポートはほとんどなかった。親からの自立志向があり、郵便局にて郵便物の区分作業のアルバイトを開始。その他、ファストフード店とスーパーのケーキ売場でアルバイトをしていた。	高校時代、一太郎の講習はあり。
1998年4月～2000年6月	18～20歳	A郵便局に非常勤職員として郵便物の区分作業に従事	アルバイト	高校在学中の郵便局のアルバイトを続ける。長時間勤務し、収入を増やしたいということで、退職。	データ入力作業あり。
2000年7月～2000年11月	20～21歳	失業手当給付開始まで短期アルバイト、日雇派遣で主に軽作業	アルバイト・登録型派遣社員(単発)	失業給付開始まで、和菓子屋の工場での短期アルバイトや、宅配便の社内配達などの短期派遣などに従事。失業給付がもらえるようになったためにアルバイトを退職。	
2000年11月から2001年2月	21歳	失業手当の給付を受けながら職を探す			
2001年2月～2005年2月	21～25歳	B郵便局郵便課に非常勤職員として郵便物の区分作業・窓口業務	アルバイト	A郵便局の知り合いの人から紹介を受けた。はじめは区分作業であったが、窓口業務の仕事が割り当てられるようになり、その仕事の負担が重かったため退職。	自費でパソコンスクールに通う。
2005年3月	25歳	人材派遣会社C社で事務作業	アルバイト	郵便局時代に登録していた派遣会社から、アルバイトの誘いがあり、家から勤務地もさほど遠くなかったために、就職。業務内容が社撰であったため退職。	
2005年4月～2005年10月	25～26歳	単発・短期の事務作業	登録型派遣社員(単発・短期)	主としてデータ入力を行う。このころから事務系の仕事も志望し始める。当時は、勤務意欲がなく、「たまに働くような感じ」で「親にも怒られていた」。	データ入力作業あり。
2005年11月～2006年2月	26歳	失業手当の給付を受けながら職を探す給付を受けながら職を探す		ハローワークと求人広告、インターネット、派遣会社の紹介で仕事探しを行う。	
2006年3月	26歳	電子カード会社D社でデータ入力	登録型派遣社員	職探しをしていた時期に派遣会社から紹介があった。D社ではデータ入力の仕事に従事した。	データ入力作業あり。
2006年4月～2006年5月	26歳	外資系製薬メーカーE社でファイリング・データ入力	登録型派遣社員	小規模の派遣会社からの紹介。即決でよかったと思ったが、実態は二重派遣(外資系派遣会社の子会社に派遣という契約であったが、実際に指揮命令をしていたのは親会社)であった。上司からの評価が低かったために契約期間の途中で契約解除。	データ入力作業あり。
2006年6月～2006年7月	26歳	コールセンターのアウトソーシング業務を行うF社でデータ入力	登録型派遣社員	前職を退職してから、すぐに働ける仕事を紹介してもらった。会社に情報漏えい問題が起り、仕事が激減したために、契約の延長がなかった。	データ入力作業あり。
2006年8月～現在	26～29歳	ローン会社G社でローン審査業務	登録型派遣社員	最初はデータチェックと入力作業だけだったが、現在は個人情報に照らして、審査できるかどうかを決める仕事まで行っている。	データ入力作業あり。

1. 主な職業経歴

2006年、東京の理系の四年制大学卒業。大学での専門は生命工学であったが、将来的に声優になりたいという夢を持つ。卒業後、養成所に入って勉強するため、正社員としての就職活動はせずに、一旦、紹介予定派遣で働き、声優の勉強と両立が出来るか見極めてから、正社員になろうと考えていた。派遣元は大手事務系派遣会社で、卒業の半年以上前の夏には、ソフトウェア関連のIT企業にSEとして派遣されることが決まっていた。氏はプログラミングなどに関しては未経験であったため、卒業前の半年間、派遣会社でプログラミングの基礎講座を受講した（無料）。卒業と同時に派遣で働き始めるが、紹介予定派遣の契約が終了する3カ月で離職する。先輩社員たちの働き方をみて、声優の勉強との両立は難しいと考え、断っている。

次の派遣先は、大手電機メーカーの子会社で経理に就く。派遣元は、学生時代から登録していた同メーカーの資本系派遣会社であった。この派遣先で半年働くが、体調を崩し離職。

その後すぐに、外資系のオンラインゲームの会社のコールセンターに派遣される。氏はゲーム業界に興味もあったことから働き始める。この会社に入ってから1年ほどして、声優の専門学校に通い始める。残業もなく、人間関係も良い会社で、氏は辞めることは考えていなかったが、働き始めて2年経つ頃に、氏のいたコールセンターの部署が外注化されることが決まり、契約終了となる。契約終了前から正社員も含めて就職活動を開始するが難航する。現在の技術系の派遣会社に登録したところ、数日で仕事が見つかったという。

現在の派遣先は、IT系サーバー管理会社で2009年5月から働き始め、2カ月後に正社員に転換している（調査時点で正社員になってから1週間ほど経過）。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

学生時代からアルバイトで派遣に携わる。普通のアルバイトよりも時給がよかったという。最初に登録したのは20歳の頃。学生時代は主に家電量販店などのキャンペーンでマイクを持って商品等の説明を行っていた。学生時代から派遣という働き方を知っており、複数の派遣会社に登録していたことから、紹介予定派遣という存在も身近に知っていた。

声優になるための勉強と仕事を両立させるにあたり、派遣という働き方は、時間を有効に使える点で「かなりメリットは多い」と話している。また、仕事の紹介が迅速であることも派遣労働の利点であるという。

3. 派遣元について

学生時代から3~4社登録している。最初の紹介予定派遣に関しては、新卒の紹介予定派遣を行っている大手派遣会社を探し、登録している。これまで派遣された職場の派遣元はすべて異なる。

現在の派遣元は、技術系の大手派遣会社である。自身のスキルや能力を考えると、IT系に絞った方がいい、また大手の方が仕事が多く集まるだろうという理由で登録している。時給は1,500円以上を提示。仕事の条件としては、未経験であったがウェブデザインを第1希望とし、その他であれば、コールセンターの経験を生かしつつ、技術系の仕事を希望していた。

派遣元のフォローについて（特に2番目、3番目の派遣元について）は、次のように述べている。

「基本、来ないんですよ、どこの派遣会社も。ただ、電話は来て、更新でいいですね、みたいな感じで。あとは更新書類が送られてくる場合もあれば、更新書類を送ってこないところもあり。（中略）ひどいときは、更新が次の期に入ってから更新の書類が届いたりとか、若干ずさんでしたね。ただまあ、こっから電話をすれば、何かしら対応はしてくれるという状態で。」

最初の派遣元は新卒派遣であったこともあり、1カ月に1度はフォローに来ていたという。現在の派遣元は紹介予定派遣であったため、2カ月経って転換する時に来たという。最初の派遣元では、「将来のキャリアについてもかなりアドバイスをくれた」と話す。現在の派遣元も、最初の登録の段階で「かなり希望を詳しく聞いてくれて」「希望にあった仕事を見つけてくれた」という。氏は、この2つはいずれも大手で、こういった面ですっかりしているというイメージをもっている。ただし、氏は派遣元のフォローに関して、手厚くなくても特に問題ないと考えている。

派遣元での研修は、最初の派遣元ではプログラミングの基礎研修を受け、現在の派遣元では、eラーニングでエクセルの上級講座を受けている。

4. 派遣先について

最初の派遣先は、従業員数50名程度のソフトウェアのIT企業であった。氏は、大規模商業ビルの入館システム作成のプロジェクトチームに配属される。プロジェクトチームにはリーダーが1人、その下に7~8人のメンバーがいた。氏はプログラミングを手伝い、インターフェースの定義書などを、ワード、エクセル、パワーポイントを使い作成するなどチームで補助的な仕事を行っ

ていた。仕事は10時～19時で、残業は無かった。紹介予定派遣は3カ月間でその後正社員へ転換する予定であったが、氏は先輩社員の働き方が苛烈であったために正社員になることを断っている。派遣社員は残業がないが、正社員は、「夜中の2時に業務命令が来たり」「土日関係なく職場に来ていたり」「もう1カ月も休んでいない」という人がほとんどで、定時で帰っている人は一人もいなかったという。

2番目の派遣先は、大手電機メーカーの子会社で、このグループ内の管理部門の仕事を請け負う会社であった。仕事は経理部門の売掛の管理であった。使うソフトはエクセルがほとんどであったが、氏に経理的な知識がなかったこと、データが全然整理されていなかったこと、前任者が不在で引き継ぎが出来ていなかったことなど、こなせるようになるまで、3～4カ月かかったという。就業時間は朝9～5時半で、請求書を発行する時期が少し忙しくなる程度。残業はほとんどなく、「本当に暇」することがなかったという。

部門は部長も含めて7名、2名が男性で残りが女性であった。派遣社員は氏が1人であった。職場は「常にぎすぎすした空気で、女性陣が常に文句タラタラ言っているというような状態」。非常に雰囲気が悪かったという。氏も最初は一緒にお昼を食べていたが、文句と悪口ばかりなので、他の人と食事をするようになると、氏に対するいじめが始まった。一連のいじめに関しては、派遣元、派遣先にも相談し、対処してくれたというが、席替えなどに留まりあまり効果が無かった。半年ほど我慢したが、うつ状態にまで追い込まれてしまったという。氏は、「まさか自分が病むとは思っていなかった」といい、病院で診断書をもらい、そのまま辞めたという。この派遣先を辞めて、うつ状態はすぐに改善する。

次の派遣先は、外資系のオンラインゲームのカスタマーサポート部門にあるコールセンターであった。このコールセンターはオンラインゲームの中での課金関連専用で、例えばクレジットカードでホームページ内のお金を買ったのに反映されていないなど、金銭関連の問い合わせを受ける。部員は3人、全員派遣社員であった。それ以外の、ゲーム内容や不具合に関する問い合わせは、部門内の別部署がメールで受け付けていた(20人程度、全員アルバイト)。また、ゲーム内の監視部隊が30人弱いた。コールセンターがアルバイトでなく、派遣社員を受け入れていたのは、個人情報を取り扱うが多かったためという。氏も、入職する際に、「個人情報取り扱いの覚書」にサインをした。また、半年に1度、情報保護の講習会があったという。

課金関連の問い合わせは通常1日20～30本程度、その他、メールでの問い合わせ1日60通程度に対応していた。メールに関しては、テンプレートが出来上がっているものもあり、そういうものであれば1、2分で返事

は出来、それ以外でも1時間以内にメールは対応し終わっていたという。電話の方も仕事内容も一度知識を覚えてしまえば、誰にでも出来る仕事で、氏の場合2～3カ月で覚えられたという。派遣先では、最初に2週間の座学研修が行われた。研修時も、8時間労働で時給も研修後と同額支払われた。仕事は2年間続いたが、職域がはっきりと決まっていたために、仕事内容が高度になったり、範囲が広がるような変化はなかった。

人間関係もよく、残業もなく、居心地のよい職場であったが、働き始めて2年ほど経ってコールセンターが外注化されることが決まり、派遣契約が終了となる。派遣先は「ゲームマスター(ゲーム内のキャラクターを使い、ゲームをコントロールする人)」としてアルバイト採用を打診してきたが、時給が1,100円となり500円も低くなってしまふことから、断る。

現在の派遣先は、IT系の会社でサーバーの管理やカスタマイズを行っている会社である。従業員数は30人程度である。現在の部門はカスタマーリレーションチームと呼ばれ、リーダーが1人(正社員)と、4人の派遣社員が対応している。4人の派遣社員はそれぞれ客先からの問い合わせに対応するが、営業のサポートとして請求書関連の処理をする者、ITシステムの提案をする者、ホームページの作成をする者、そして氏は、技術のサポート的な業務も行いつつ客先からの問い合わせに対応するというように専門分野が分かれている。残業は、1日3時間程度、先月は25時間程度あり、これまでの職場に比べてハードとなった。声優の専門学校通学は土曜日にすべて固めている。有休もこれまでの職場に比べて取りづらいという。

氏はもともと紹介予定派遣として派遣されており、入って2カ月ほどして正社員転換の打診が会社の派遣社員全員(9人)に来て、ほとんど全員が正社員へ転換している。派遣先では、事業の拡大と成長に伴い、人員を拡張する方向にあるという。氏によると「経費をカットして自社に囲い込みたいという判断」もあるという。

「社長の意志としては成長に向けてということではあるんですけども、実際の経営状態というか会社の状態を見ると、それよりは、経費を削減して、その削減した分を何か成長なり何なりに充てていこうというところなのかなという印象ですね。あとは、今の上司が、そういうところでちょっとお金を削減したいんだよって言ったので、こっちが本音なのかなと。」

正社員になってからも仕事内容は変わっていない。「今の仕事は100%正社員と同じ」「判断的なところ(業務)が多い」と氏は話す。正社員化も視野に入れて最初から正社員同様の仕事の与え方をしていたと考えられる。

5. 能力開発、スキルについて

大学卒業後に紹介予定派遣で SE で働くことが決まっており、卒業前の半年間、派遣会社でプログラミングの基礎講座 (Java) を受講する (無料)。教科書に従い自習し、2 週間に 1 度の割合で授業があり、わからないことを聞くという形態であった。働き始めてから、1 カ月間派遣先で C 言語の研修を受けた。実際に職場では Java を使ったため C 言語は役に立たなかった。

3 番目の派遣先のゲーム会社では、派遣されて 2 週間座学研修が行われている。

「最初の 2 週間はもうがっちり研修という形でやって。例えばこの課金方法のお客様がすぐ入らないって言ってきたら、こういうシーケンスで情報を聞き出して、こういう流れでこのぐらいの時間で入るからってというような流れがもう確立されていたので、その流れをひたすら覚えていく。あとはケーススタディとロールプレーって感じですね。」

また、実践で電話に出るようになる前に、先輩社員の対応履歴の録音を聞いて、客先対応のノウハウを身につけたという。2~3 カ月の実践で、スムーズにこなせるようになった。ここで身につけた能力が、現在の派遣先での客先対応にも役立っており、職場では「かなり印象がいい」と言われているという。また、一番初めの IT 企業で覚えたコンピュータ言語やプログラムなどの考え方が、現在の派遣先で「非常に役に立っている」と話す。

現在の派遣先は、これまでの派遣先と異なり、仕事はハードであるが「かなり勉強になる」という。電話対応も、技術的な問い合わせがあるため、技術者からいろいろ教えてもらったり、業務の中で技術的な課題が出てきたら、調べて勉強をする時間を設けてもらったりしているという。氏は、将来的には技術部門に異動したいという希望を出している。技術的スキルを向上させたいと考えており、「(派遣先から) 積極性はすごい評価していると常々おっしゃっていただける」と話す。勤務姿勢が評価されていることから、スキルが向上したら将来的に技術部門へ異動が可能と考えているようだ。現在、培っている技術的な能力は、サーバーを扱っている会社であれば汎用性があり、転職を考える上では、「多分どこでも使える」という。

氏は、基本的に、派遣という働き方を通じて能力開発は出来ないと話す。

「自分でそういうふうには (能力開発したいと) 思ったとしても、派遣である限りは会社でそういう場は与えられないんですよ。なので、例えばこの仕事をやりたいと言っても、権限的に無理ってことがほとんどです。派遣はもうルーチンワークというか、決まった仕事をやり続けるものだと思います。」

氏が、ある程度能力開発出来たのは、「自学自習」と、正社員につながる、紹介予定派遣であったから、と感じている。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

最初の IT 企業での紹介予定派遣の仕事の時給は、1,500 円であった。ちなみに正社員転換後の労働条件は月給 20 万円とボーナス、家賃の 1~2 割の住宅手当であった。

2 番目の大手電機メーカー子会社での経理の仕事の時給は、1,600 円であった。

3 番目のゲーム会社のコールセンターでの仕事は、最初 1,550 円であったが、会社が移転して自宅から遠くなり交通費がかかることを加味して、1,600 円に上昇した。派遣先から派遣元へ派遣料金の上昇と賃金への反映の提示があったという。また、最後の 1 カ月は派遣社員が 1 人になったことから業務負担が増えるとの配慮から 1,650 円になっている。

現在の派遣先では、時給 1,600 円で、正社員に転換した後は、税引き前、諸手当込で月給 21 万円であるという。年 2 回、ボーナスがあるが、どのくらいになるかはわからないが、派遣の頃と同じくらいの年収 (300 万円程度) になるものと見込んでいる。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

派遣元に対する満足度は、比較的高い。特に現在の派遣元に関して言えば、「100 点」であるという。その理由は、第 1 にマッチングがしっかり出来ているということ、また、教育訓練のプログラムが充実していることであるという。その他の派遣元に関して、更新の書類が遅い、フォローがないなど、「アバウト」な部分があったにしても、氏を担当した営業が、何かあれば話を聞いて派遣先とやりとりをしてくれていることから、満足しているという。

派遣先に対する満足度は、氏の目指す仕事等に合致していること、人間関係などで決まっているようである。最初の派遣先と現在の派遣先の満足度は高い。また、ゲーム会社についても人間関係が良かったことから、ある程度満足して働いていたようだ。2 番目の経理の仕事に関しては、論外。

8. 派遣社員で働くことについての考え

派遣社員で働くことに関しては、正社員よりも給与が高い、時間的に融通がきくなどメリットも多いと、氏は話す。一方で、能力開発と雇用不安の面では不満である。

9. 正社員への求職活動の有無について

現在の派遣先で働く前に、正社員への転職活動を行っている。20 代半ばになって、正社員の履歴がないというのは取り返しがつかないと思ったからだという。

「実は年齢的にもうそろそろ正社員に一回なっておかないと、もし声優のほうでだめだったら取り返しがつかないなと思ったので、一たん正社員をねらったんですね。で、転職サイト系の会社に相談に行ったりしたんですけど、『今の職歴で正社員というのは難しいね』って言われて。」

この時は、ネットで10社程度エントリーし、5社面接を受けている。そのうち3社は不採用となったが、2社は最初の労働条件提示と異なり土日勤務があり、声優の勉強が続けられないと思い、氏から断っている。職種としては、コールセンターのSV（スーパーバイザー）、ウェブデザイン、エステティシャンなどであった。エステティシャンに関しては、将来的に声優を目指すにあたって、「芸能活動の身になっていけば」という思いで応募したという。

結局、この時は、正社員の仕事に就くことが出来なかったが、その後、技術系の派遣会社から現在の派遣先を紹介され、2カ月後に正社員転換を果たすことになった。

10. 正社員になる上での障害

年齢、資格、これまでの職歴、性別（女性）。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

氏は将来的に声優になりたいと考えている。現在、あるプロダクションの付属専門学校に通っており、専門学校の成績次第で所属が可能となるという。しかし、プロとして仕事出来るようになる人は、年に1~2人という狭き門であるという。また、仮に声優になっても「ほとんど食べていけない」といい、先輩の声優でプロダクションに所属している人も、多くはアルバイトをしてい

るという。今後、声優の仕事もしながら、平行して技術的な仕事もしていきたいと考えている。また、将来的に結婚して子供が出来ても、フルタイムで働き続けたいという。

声優は夢ではあるが、それが充実していれば仕事は何でもいいというわけではない。長く時間を費やしている仕事が充実していると、声優の夢も充実してくると話す。

「夢が充実してるから仕事を頑張れるというのが理想ですけども、実際はどちらに時間をかけてるかの割合だと思います。時間をよりかけているほうが充実していれば、もう片方も短時間でも充実できると思う。」

12. 現在の家庭環境について

実家は北海道。両親は健在。学生時代から一人暮らしをしているが、氏が就職してから、母親が上京し同居している。母親は北海道時代はパートとして働いていた。

13. 派遣労働全般に対する要望

通勤費：出してほしい。

能力開発：派遣労働者でも能力開発が出来るよう配慮してほしい。

14. その他、印象等

新卒で正社員として就職しなかったのは声優になりたいという夢を追求するためであった。派遣で働きつつ声優の専門学校に通うが、現実的に声優の仕事で食べていくことは相当難しいことを実感する。理系で、もともと数学やデータを扱うことに強く、SEなどの技術職に興味がある。意欲的に勉強し、正社員転換を果たし、この職でスキルを得れば他でも通じると感じている。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
2006年3月	22歳	都内、四年制大学卒業(理系)	学生	声優になりたいという夢を持ち、その勉強と両立するために派遣社員として就職することにする。	学生時代から、アルバイトで3~4社派遣会社に登録する。
2006年4月~6月	22~23歳	IT企業(ソフトウェア)、SE	紹介予定派遣	紹介予定派遣で入社。3カ月経って、正社員になる話が来たが、先輩社員の苛烈な仕事ぶりをみて、声優になるための勉強との両立が図れないと考え離職。	卒業前半年間、SEとしてのプログラミングの基礎講習を受ける。
2006年7月~2007年2月	23歳	大手電機メーカーの子会社で経理	登録型派遣	学生時代登録していた派遣元に紹介を受ける。派遣先の女性先輩社員からのいじめにより、うつ状態となり離職。辞めたら治った。	
2007年3月~2009年4月	23~26歳	外資系ゲーム会社にてコールセンターオペレーターを担当	登録型派遣	ゲーム業界に興味があったことなどから仕事に就く。残業も少なく、声優の専門学校にもこの頃から通い始めている。コールセンターの外注化に伴い、契約終了。	コールセンターでの対応方法など、座学なども含めて派遣先で研修が行われる。電話での客先対応の仕方などのノウハウを覚える。
2008年5月~現在	24~26歳	声優専門学校(週1回2年間)	学生	プロダクション付属の専門学校に入学。現在は土曜日に授業をまとめて通っている。卒業公演に向けて勉強中。	
2009年5月~現在	26歳	IT系企業にて、サポートセンターオペレーター(技術系)	紹介予定派遣→正社員	紹介予定派遣で入社。2カ月経って、正社員に転換。	技術的なサポートも含め、客先の電話対応。技術的な仕事にも携わる。将来的には技術部門への異動を希望している。

1. 主な職業経歴

1997年に外語短大を卒業後、通信制の芸術系短大へ入りなおす。実家（福井県）にもどり、通信制で勉強しつつ、派遣社員として原子力発電所が忙しい定期点検時（年数回）の事務業務に就く。短大卒業後、3DCGに興味を持ち、半年間、大阪の専門学校（土曜）に通学する。この時勉強した3DCGのアプリケーションは「ソフトイマージュ」であった。その後、1年ほど関西圏で就職活動し、最終的に、福井のハローワーク経由で、実家の近くのB印刷会社のDTPデザイナー（正社員）として就職する。これが学校卒業後の実質的な初職と考えられる。実家から通えること等も含め、希望に沿った就職だったという。

B印刷会社では、新聞チラシやパンフレット、名刺などをデザインし、印刷フィルムに出力する仕事を行っていた。B印刷会社では2年半ほど勤め、DTPの技術を習得したが、本来やりたかったCGの仕事や、当時興味を持っていたWEBデザインの仕事は出来なかった。B印刷会社は古参の地元企業で、アットホームであったが保守的で、あまり業務を拡大させるといった意識はなかったという。また、新しく入社してきたデザイナーとの折り合いが悪く、人間関係にストレスを感じ、離職することを決意する。

その後、失業給付を受けながら、WEBデザインの職業訓練を受け、独学で新しい3DCGのアプリケーションである「Max」を習得する。この時、関西圏でCG、WEBデザインの職を探すなかなか決まらなかった。福井のハローワークで紹介された会社でDTPデザイナーとして働くが、試用期間（パート扱い）が2年と長く、社会保険がないなど、前職より労働条件がかなり悪く、2カ月ほどで離職する。その後、短期派遣で銀行でのデータ入力の仕事に就きながら求職活動を行い、再びハローワークからWEB通販会社のホームページの更新の仕事を紹介されるが、パートで労働時間が短い、収入が低い、社会保険がないことなどから3カ月で離職する。その後、単発のパートや派遣をしながら、求職活動を東京、名古屋に広げて行う。

30歳の時に、3DCGデザイナーの仕事を見つけて、上京する。アニメ制作の個人事務所で、試用期間中はアルバイト、その後正社員という話であったが、試用期間の満了で離職することになる。この時に使用していたのは、「Max」であった。その後、次の職が見つかるまで単発派遣で運送会社の仕訳作業などを行い、再びBアニメ制作会社（大手）に契約社員として採用される。しかし、この会社での実際の契約形態は個人請負であり、月給は固定（残業代なし）で社会保険もなかった。この業界で

は、「月給固定制（残業代なし）、社会保険なしという働き方は、当たり前」で、夜11、12時、締切近くなると徹夜という日が続いた。Bアニメ制作会社は個人請負の集団であり、一人一人契約金額が異なっている。自分よりも年若でキャリアがない者であっても、自分よりも高遇の者がおり、上司の部下に対する対応の違いに疑問を抱くようになる。激務と人間関係に疲れ、9カ月で離職する。この時、「Max」と、初めてこの頃先進的なアプリケーションの「Maya」に触る機会を得た。その後、就職活動のつなぎとしてDTPデザイン等の短期派遣を半年ほど複数行い、「Maya」を習得できるような就職先を直接雇用、派遣も含めて探す。その後、クリエイティブ系の派遣会社から、ゲーム制作会社のCGデザイナーを紹介予定派遣として紹介される。

紹介されたAゲーム制作会社は、社員10名ほどの小さな会社であった。「Maya」を使う念願の職場であったが、その技術の難しさについていけなかったという。結局、2カ月の試用期間が終了すると同時に契約終了となった。その後、WEB上で求人を探し、数十社に応募し、テレビ系のCG制作会社に採用される。この会社では試用期間中（2カ月）はアルバイト、その後正社員の予定であったが試用期間満了で解雇となった。この時、CGのアプリケーションは「Maya」と、未経験であった「Zbrush」を使用するが、技術的に難しかったという。

その後、2008年秋のリーマンショック後の急激な不況の中、ほとんど求人がなくなり、職種にこだわらず派遣も入れて2~300社に応募するが、CGデザインの仕事はなく、2008年12月~翌年4月まで、短期と単発派遣でつなぐことになる。4月からBゲーム制作会社の長期派遣（半年契約）の仕事を紹介されるが、派遣先都合で、6月で途中解約となる。ここでの仕事内容は、スポーツゲームの服のテクスチャー制作で、使用する主なアプリケーションは「フォトショップ」（ほぼ未経験）であった。氏はその理由として、自らの技術的習熟が他の人よりも低かったことをあげていた。また、この間、「職業能力開発センター」で3DCADの講座を1カ月間受講（土曜日）している。

現在、求職活動の範囲をウェブやCADにも広げながら、アルバイトや単発派遣でつないでいる状況である。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

最初に派遣社員として働いたのは、通信制の短大で勉強していた頃であった。氏のキャリアはDTP、CGなどのデザイナーであるが、それらの仕事がない時に生活費を稼ぐために、短期や単発派遣でつなぐということが、

初期のパターンであった。

「長期派遣とか正社員で探したんですけど、面談を二、三回やると選考の期間に1週間とかかかるので、お金がすぐ欲しいなというときにはちょっと（便利）。」

しかし、年齢が高まるにつれ「正社員で雇ってくれる会社がなくなった」と言い、2008年以降（32歳）、デザイン系の仕事も派遣社員で就いている。CGデザイナーは空白が空くと、業界の技術進歩が速いのでついていけなくなるという、キャリアを継続するためには派遣社員でもいいという考えがあった。しかし、CGデザイナーの派遣が、短期で終了することが続き、就職活動の際に「正社員としてやっていけるのか、と企業側から言われるようになった」と話す。氏曰く、CGデザイナーの仕事は、「（正社員として）新卒で採る」か、「忙しい時期に短期間だけ雇って解雇するという形態が多く」、中途採用や長期派遣が少ないという。現在はCGよりもウェブデザインの方が、長期派遣が多いことから、求職の範囲を広げて探している。

3. 派遣元について

これまで、約20社に登録し、約8社で実際に派遣されて働いている。実家に在住していた時は、地元福井の派遣会社であった。単発派遣や短期派遣は大手の軽作業系派遣会社や、事務系派遣会社を利用し、デザイナーとしての仕事は、クリエイティブ系専門の小規模の派遣会社を利用し、派遣元を使い分けている。クリエイティブ系の派遣会社では、残業も入れて固定月給で契約する形態が多いという。

「クリエイティブ系で月給と言われた場合、（残業代は）出ないことが多いです。」

派遣元のフォローは、大体月1回～3回と、ばらばらで、「（フォロー時に話したことが＝筆者）実際に仕事に活かされるかというところではない」と、その効果については懐疑的であった。

派遣元で行われる研修については、Bゲーム制作会社に派遣される前に2週間、テクスチャー作成の研修を受講した。受講料は無料だが、給与も支払われない。専任のトレーナーがおり、作品を制作して提出し、派遣の採用が決まるという手順であった。採用の通知が来た後も、実際に働き始めるまで1カ月ほどかかり、待機時間が発生するため、生活するために単発派遣でつないでいたという。

4. 派遣先について

（ここでは、Bゲーム制作会社について記す。）

Bゲーム制作会社は、業界大手の会社であった。派遣

先の部門は、スポーツゲームを制作するプロジェクトチームで、服のテクスチャーを制作する仕事に携わっていた。基本的にはマニュアル（仕様書）を見ながら、仕事の手順を理解し、制作していく。仕事内容は経験年数が2～3年程度ないと対応できないであろうという（経験年数が2～3年以上の人を派遣することが前提だった）。すなわち、仕様書を見て、理解出来るレベルでないと、仕事にならない。職場では、正社員もそれぞれの作業があり、派遣社員とは完全に分業制となっている。正社員にあまり質問出来ない雰囲気であったという。一方で、これまでの小さな制作会社で行っていたような雑用等の仕事はなく、専門性の高い仕事を割り振られ、出来上がった作品を、最終的に正社員がチェックするという体制であった。

作業は単純で、オリジナルを修正することが多かったという。同時に派遣されたのは6人であったが、技術の程度はシビアにわかるという。自身はテクスチャー制作の経験が浅いことから、他の人より程度が劣ることは認識できたという。もともと、半年契約であったが、3カ月で2人が途中解約となり、途中で後任の人が派遣されてきた。

「やはりスピードも要求されますし、その企業（Bゲーム制作会社）で働き始めた後も何回かテスト（作品）を2、3回制作して。（中略）テストがだめだった。」

契約期間内で解除されたことについて、派遣元に訴えたが、「企業側（派遣先＝筆者）の意向が尊重されてしまった」。次の派遣先についても、紹介してもらえないという。このことについて、氏は、次のように述べている。

「（仕事紹介や違約金など）何もありません。逆に実力がない人に次の仕事を紹介することは。（中略）それ（Bゲーム制作会社での仕事）がうまくいけば、次の紹介も順調にいったかもしませんが。はじめて（この派遣会社に）行って、基本が試されている場で、契約が途中で終わってしまったので。」

職場は男性が多く、あまり話には入っていけない雰囲気であった。福利厚生などでの区別は特段感じていない。

5. 能力開発、スキルについて

氏は、3DCGのスキルが自身の専門分野であるが、「（派遣の職場では）長期の仕事につけず、短期の仕事しかしていないので、スキルアップしているとは思えない」という。短期派遣を続けている以上、能力開発は厳しいと考えている。また、派遣では仕事を区分されるため「自分の能力や経験が十分に生かせる仕事が少ない」と感じている。

3DCGでは、CGのアプリケーションをいかに使いこなすかということが重要であるが、主流のソフトが変わ

ると勉強し直さなければならなくなる。氏も、専門学校の頃に勉強した「ソフトイマージュ」は今ではほとんど使われることはなく、その後「Max」を独学で学ぶが、「実務で使わないと実際に使えるものにはならない」という。実務では「Max」を主に使い、その後、業界では「Maya」が主流になってくるが、短期でしか使っていないため、完全に習得するにいたっていない。「Zbrush」、テクスチャー制作の「フォトショップ」についても同様である。また、この業界では技術進化のスピードが速く、ブランクが空くとついていけなくなるという。

一方で、派遣先からは、「即戦力やスピード」を求められると感じるという。しかし、その要求には自身の現在の技術では、答えられていないと感じている。

「グラフィックをスピードよくできるのにも大体3年ほどかかりましたので、(テクスチャー制作についても)それぐらいはちょっと見ていただきたいと思うんですけど。」

「お給料に合わせるとちょっと悪いとか、言われちゃいますね。」

6. 時給額及び年収、年休、派遣料金について

デザイナー以外の、単発、短期派遣の仕事については、時給 800 円(定額給付金受付業務)~1,450 円(データ入力)とバラバラである。デザイナーとして派遣された際には、固定月給制(残業代なし)で契約することが多く、25~26 万円であった。休日出勤や残業については、B ゲーム制作会社では、1日2時間以内と決められて、正社員も派遣社員も帰ることが徹底されていた一方で、A ゲーム制作会社では、「帰るのが罪悪みたいな風土」があり、土曜日も出勤していたという。

氏は、デザイナーとしてアニメ業界にもいたが、ここでは給与が安すぎて「食べていけない」と言い、ゲーム業界やテレビ業界であれば、まだ「生活できる」レベルの収入だと話していた。派遣会社にも、月収で26万円、年収で350万円くらいは欲しい、と希望は出しているが「厳しい」と言われるという。年休についてはこれまで取得したことはない。派遣先が夏休みや正月休みの時に勝手に割り当てられたことはあったという。ちなみに派遣料金については「知らない」。

7. 派遣元・派遣先の満足度

●派遣元への満足度

B ゲーム制作会社へ派遣したクリエイティブ系の派遣元は、他の派遣元に比べれば、派遣前研修があったり(ただし、研修が長く、給与が支払われないことが問題)して、他のクリエイティブ系の派遣会社の中では「わりといい」方であるという。しかし、いずれにしても派遣先の言うことが優先されるので、フォローに来て、何か問題を訴えてもなんら反映されないため、概ね不満。

●派遣先の満足度

派遣先の満足度は、B ゲーム制作会社が比較的高く、その他の派遣先は極めて低い評価であった。B ゲーム制作会社は大手で制度面がしっかりしている点、雑用等が少なく、専門業務を任せられる風土がよかったという。氏がこれまで働いた制作会社は、個人事務所や小企業が多く、雑用等も多く、「上に立つ社長というか、リーダーっぽい人が決まりになってしまう」といい、職場慣行に振り回されることに苦労した。

8. 派遣社員で働くことについての考え

氏は、派遣社員で働くことに満足していない。理由としては「賃金が安く、仕事がある時期とない時期があって不安定。スキルが上昇しない」ことを挙げている。

派遣労働のメリットをあえてあげるなら、「(正社員への求職の場合=筆者)、履歴書をたくさんの企業に送らないといけないという手間が、履歴書が1枚で済むという」簡便さを挙げている。

9. 正社員への求職活動の有無について

氏は、派遣労働はあくまでも、正社員としての雇用へのつなぎとしてとらえ、常に求職活動を行っている。福井県に在住している頃は、ハローワークとネットを並行して求職活動を行っていたが、東京に出てきてからはネット上での求職が中心である。また、派遣会社を通じて紹介予定派遣も利用したが、これは不採用であった。

10. 正社員になる上での障害

「短大卒、30を過ぎた年齢、実務経験年数で応募できない企業がある」という。30歳を超えたあたりから、この業界としてはディレクターレベルを求めてくる、という。その際、実務経験は「最低でも5年くらいは求められる」という。ディレクターになれる人は、「アニメ業界なら、その業界で10年ほどその仕事をひたすらやってきて、チーム内で若い人を教えた経験がある方ですとか、あとはフリーでやっていた方」という。

氏の場合は、短期の職歴が多く、合算すると実質3年くらいであり、その短さが問題となってくるという認識を持っている。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

将来的には、3DCG かウェブのデザイナーで「正社員になるか、なければ長期の派遣」で安定して働きたいと考えている。生活していくために、派遣社員でも仕方がないと思う部分はあるが、派遣社員だと「その企業の社員でないということで、遠慮とか仕事内容に区別があったりする」ので、「正社員にならないと、スキルが伸びない」と感じている。

仕事にはやりがいと安定を求めるが、「仕事だけで人

生が終わることもしたくない」といい、将来的には結婚して、子供も持って、出来れば技術を身につけて、実家の福井に帰ってフリーとして活動するか、実家に近い関西圏で働きたいと考えている。子供が出来たら「仕事はいったん止めて、ある程度大きくなったら仕事を再開したい」と話す。

12. 現在の家庭環境について

現在、一人暮らし。求職中で「今回の不景気で数カ月仕事がない状況になり、一時的に（親から＝筆者）お金を借りている」という。実家では、両親は健在で年金生活をしているため、今後仕事が決まらなければ、公的な支援を受けるため、自治体に相談に行こうと考えている。

ちなみに、父親は元公務員、母親は氏が幼い時は専業主婦で、後に事務職のパートとして働く。姉は結婚して別に住んでいる。

13. 派遣労働全般に対する要望

通勤費：「支給してほしい」

賃金：「時給制なので、長期の休みがあると給与が安く、生活できない」

労働時間：「長時間労働の職場（クリエイティブ系の派遣の場合）は、月給制（固定で残業代が支払われない）の場合が多い」

福利厚生：「年休が半年以上継続して勤務していないと取れず、その後1週間でも空けてしまうと、次の派遣先では有給休暇がなくなってしまう。短期での派遣を繰り返していたら、有給休暇が貰える状況ではない」「福利厚生が『ある』、と感じた派遣会社は『ない』」

社会保険：「短期、単発の仕事でも社会保険に加入してほしい。数カ月後から社会保険に加入できるが、即日から加入したい」。現在、氏は、国民年金、国民健康保険に切り替えて支払っているが、その手続きが非常にめ

んどくさい、という。また、「すべての派遣を常用品にして、仕事がない期間も、給与、社会保険を払ってもらいたい」という。

能力開発：「少し経験が足りない仕事でも、事前研修などを行ってほしい。また、資格試験代などを補助してほしい」

派遣元のフォロー：「フォローがない。派遣先のいいなり。最初は長期と言っている、実際は短期就業であったりする」

14. その他、印象等

コンピューター・デザインの分野は、DTP、WEB、CGと専門分化しており、一つの分化分野での技能蓄積と経験がないと、仕事を見つけることは容易でない。氏の場合は、DTPは正社員としてそれなりの蓄積があるものの、将来的にやりたいキャリアには結びついていない。これが、氏の求職活動を難しくしている1つの原因のようである。

CGのような複雑なアプリケーションを使いこなせるようになるには、相当な時間が必要になる。しかし、主流となるCGアプリケーションの移り変わりは速く、また業界によっても異なる。派遣の現場では、即戦力を求められるが、そのアプリケーションを使いこなせないと職務遂行とが難しくなる。そうなると、派遣先は派遣契約を途中解除や、短期で契約終了する。仕事にもブランクが発生し、派遣社員のスキル習熟度は伸びず、次の仕事につながらない。

また、氏によれば、クリエイティブ系の派遣業界では、固定月給制で残業代が出ないという特徴があるという。通常、事務業務などで派遣社員で働く場合、残業代がきちんと出ることがほとんどで、これが派遣労働の一つの魅力でもあるが、固定月給制で残業代が出ないのは、この業界の特殊な慣行であると考えられる。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1997年3月	21歳	外国語大短大卒業	学生		英語
1997年4月～1999年3月	21～23歳	通信制芸術系短大卒業	学生	夢だった美術をやりたいと思い、通信制の芸術系短大へ。	油絵
1999年頃	23歳	原子力発電所勤務	登録型派遣	原子力発電所の定期点検時(2～3カ月)を3回。電話応対他雑務。	実家から通信制の短大で勉強しつつ、派遣社員で働く。時給1000円。派遣会社でワード・エクセルの講習を受ける。
1999年10月～2000年4月	24歳	専門学校(土曜のみ)	学生		3DCGの技術(アプリケーションはソフイマージュ)を習得。大阪へ通学。途中から大阪で一人暮らし。
2000年春夏	24歳	就職活動	無職	関西圏で3DCG系の仕事、10～20社応募するが、いずれも不採用。実家の祖母の容体が悪く福井にもどる。	大阪
2000年秋	24歳	A印刷会社(DTPデザイナー)	アルバイト	待遇が悪く、1～2カ月で離職。	福井県
2000年秋冬	24歳	就職活動	無職	WEB上でCG系の会社に求職活動(東京も含めて2～3社)するが、不採用。ハローワークで求職活動する。	福井県
2001年4月～2003年9月	25～28歳	B印刷会社(DTPデザイナー)	正社員	新聞チラシ、パンフレット、名刺などのデザインをして、印刷フィルムに出力する仕事。WEBやCGなどの新しいことをやりたくなったが、会社ではやらせてもらえなかった。	福井県。日給月給で18万円。辞める直前で年収330万円程度。残業はほとんどなし。会社規模は10人以下。DTPの技術を習得。ワード・エクセルも外部の講習を自費で受ける。

(続き)

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
2003年11月～ 2004年1月	28歳	失業給付を受けながら職業訓練及び就職活動	無職	WEBデザイン、CGで関西圏、福井で探すが決まらず。	WEBデザインの技術を習得。CGアプリケーションのMaxを勉強。
2004年2月～4月	28歳	デザイン会社	パート	ハローワークの求人には正社員募集とあったが、入ってみるとパート扱い。試用期間が2年と長く、パートの時には社会保険等が何もつかないということを開き、離職。	福井県、DTPデザイン。会社規模は10人以下。月給17万円。残業なし。
2004年4月～6月	28歳	銀行系で、データをワード制作。	登録型派遣(単発)	求職活動中のつなぎとして	
2004年7月～9月	29歳	WEB通販会社	パート	ハローワーク経由で就く。通販ホームページ更新の仕事。賃金が低いこと、社会保険がないことが離職理由。	福井県。時給800円。労働時間は6時間/日。月収12～3万円。社保なし。
2004年秋～ 2005年冬	29～ 30歳	医療系事務の入力他、単発でいろいろ仕事をすする。	パート、登録型派遣(単発)	求職活動中のつなぎとして。この頃から関西、名古屋、東京へ就職活動するが決まらず。	
2006年2月～5月	30歳	建築足場会社	登録型派遣	派遣契約の終了。仕事内容が外注化される。	福井県。建築用の足場をCADで作成する。この時にCADを習う。マニュアルの製作。月給14万円。
2006年5～7月	30歳	求職活動	無職	専門学校就職サイトに3DCGの求人を見つけ応募。	CG業界は東京が中心ということを知り、上京することを決心する。
2006年8月～ 10月	31歳	Aアニメ制作会社	アルバイト	3か月の試用期間後正社員という話だったが、契約満了で終了となった。	東京に移住。CGでアニメを作る仕事。月給16万円、新卒と同額。残業は多い。9～20時が通常、遅い時は夜12時。残業代なし。個人事務所。CGアプリケーションのMaxを習得。
2006年秋	31歳	運送会社等	登録型派遣(単発)	求職活動中のつなぎとして始める。軽作業、荷物の仕分けなど。WEB上で就職先を探す。20～30社は応募、面接に3～4社。	お金がすぐ欲しい場合に便利で始める。長期派遣や正社員だと、無給の時期が数週間発生するため。
2007年1月～9月	31～ 32歳	Bアニメ制作会社	契約社員	3DCGのアニメ制作。仕事自体はやりたいものだったが、度重なる残業(徹夜も頻繁)、上司による他の部下との待遇差、社保、残業代が無いことに不満を抱き離職。	月給16万円、ボーナスなし。社保なし。個人請負契約。比較的大きな制作会社だが、多くの社員は請負契約。CGアプリケーションのMaxを使用。Mayaも導入、少し勉強する。
2007年10月～ 2008年2月	32歳	印刷会社等	登録型派遣(短期)	求職活動中のつなぎ。DTPデザイン。	CGアプリケーションのMayaを使う会社を中心に求職活動。
2008年3月～5月	32歳	Aゲーム制作会社	登録型派遣	CGデザイナーとして勤務。紹介予定派遣、といわれたが、結局紹介されず、2か月の契約終了で予告なく解雇された。	社員10名程度の制作会社。CGアプリケーションのMaya(ほぼ未経験)を使う。月収25万円。残業、休日出勤多。ただし残業代なし。
2008年夏	32歳	求職活動	無職	WEB上で求人を探し、応募。数十社。	
2008年8月～ 10月	33歳	テレビ系CG制作会社	アルバイト	試用期間中(2カ月)はアルバイト、その後正社員の予定だったが、試用期間で終了した。	月収30万円、交通費有。CGアプリケーションはMaya、その他、Zbrush(未経験)。
2008年秋	33歳	求職活動	無職	リーマンショックでほとんど求人がなくなる。職種にこだわりなく、派遣も入れて2～300社に応募。	
2008年12月～ 2009年1月	33歳	デザイン会社	登録型派遣(短期)	CADアプリケーションで建築図面の修正作業。	時給1600円。
2009年2月～3月	33歳	統計関連の団体	登録型派遣(短期)	データ入力。	時給1450円。
2009年4月	33歳	市役所	登録型派遣(単発)	定額給付金の受付業務。	時給800円。
2009年4月～6月	33歳	Bゲーム制作会社	登録型派遣	もともと9月までの予定だったが、6月に終了した。理由としては、氏の技術的習熟が他の人に比して低かったという認識。	スポーツゲームの服のテクスチャーの製作。アプリケーションはフォトショップ。月給26万円。残業代なし。
2009年5月～6月	33歳	職業能力開発センター		ゲーム制作会社に行きながら受講。土曜日1か月間。	3DCAD INVENTORコース
現在	33歳	求職活動中		CGとWEBデザインでWEB(実務経験なし)、ハローワークで求職中。不況で案件が激減しており苦戦。	アルバイトと単発派遣で生活

1. 主な職業経歴

氏は、普通科高校を卒業後、パチンコ店でアルバイトを始めた。氏の高校では、もともと進学する者や正社員になる割合は高くなく、氏も進学や正社員職への就職は考えなかった。パチンコ店ではカウンター業務を中心に6年間勤務する。その後、派遣社員をしていた姉の影響から、何かスキルを身につけたいと考え、派遣社員での就業を考えるようになる。パチンコ店での勤務中から自費でパソコン教室に通うなどして、スキル向上に努めていた。

派遣社員として初めて就いた職は家電関連会社でのコールセンター業務であった。仕事内容は修理依頼の対応業務と顧客から受け付けた修理内容を業者に連絡する業務である。当時、コールセンターのほかに一般事務も希望し実際に紹介もあったが、エクセル・ワードを使う頻度が高いという話を派遣会社から受け、「躊躇」したためにコールセンターの方を選んだ。3カ月更新であったので、いつ辞めてもいいと考えており、それに加えて、年上の同僚が多かったので、会話もなく、つまらないと考えて2年半の勤務ののちに退社する。

続いて、カード会社のコールセンターへと派遣される。ここでの仕事はクレジットカード紛失の対応であった。このときも一般事務の希望を出したが、紹介があった仕事のほとんどがコールセンター業務であった。仕事の難易度としては、紛失のパターンが多いため家電関連会社よりも高度だという。氏は本職に3年弱勤務するが、勤続が長くなるに伴い、対応速度が上がったため、業務量の多い土・日の出勤日にまわされたため不満を感じ、退社する。

3社目に派遣されたのは、通信系企業であり、業務はデータ入力であった。この企業での業務はあらかじめ分量が1万件、期間が4カ月と決まっていた。その一方で、ここでの仕事のペースや残業時間は氏に任されていた。

4カ月で前職の勤務を終えた氏は、短期・単発を専門とする派遣会社からの派遣を始める。具体的な業務はモデルルームの案内や、発送の仕事が多い。月に8回程度働いている。最近では景気後退の影響からか、以前紹介のあった職種（車のモデルルームの案内）が減ってきているという。

2009年5月から、上記の単発派遣に加えて、かつら製造・販売企業で正社員補助の仕事も行っている。この仕事は週3日勤務で、主な仕事はコピー取りやエクセルでの文書の修正がメインである。この派遣期間は4カ月で延長の予定は今のところはないと派遣先からは言われている。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏は、卒業後6年間のパチンコ店でのアルバイト勤務ののち派遣社員として働くようになった。派遣社員になるきっかけは当時、派遣社員をしていた姉の影響である。姉からアルバイトと比べた時の派遣社員の待遇のよさを聞き、派遣社員として働くことを希望するようになったという。また、その際にはパソコンなどの技術を習得しやすいこと、自分の希望する勤務場所や仕事内容を選ぶことができることも魅力的であった。

高校卒業当時は、服装などの縛りを嫌ったため正社員で働くことはそもそも考えていなかった（ただし、パチンコ店でのアルバイトのときに直接雇用の誘いはあったが、遅番での勤務を嫌ったためにその誘いを断っている）。しかし、派遣社員として働くようになってから、正社員で働くことも考えるようになり、家電関連企業やカード会社で勤務していたころにはハローワークを通じて正社員への求職活動を行った。2カ所紹介を受けて、面接も行ったが採用されなかった。現在では、結婚が予定されているため、派遣社員としての勤務を望んでいる。

3. 現在の派遣元会社について

氏はこれまで5社の派遣会社で働いており、現在は2社の派遣会社に登録している。そして、これまで最も多く登録した時期の派遣会社の登録数は4~5社である。

仕事に関して派遣元へ要望することは、勤務地への通勤時間が1時間以内であることと、土・日が休みであることである。職種については営業職以外であれば、とくに希望はない。現在の勤務先（かつら製造・販売メーカー）についてはおおむね希望した通りの仕事内容であると感じている。派遣元からのフォローはあったときとなかったときがあるが、現在ははないという。また資格取得についてのアドバイスを受けたことはないが、研修についてのアドバイスを受けたことはあるという。

現在、派遣会社からは仕事の紹介はほとんどなく、過去派遣された経験のある派遣会社からの紹介も、土・日勤務で氏の希望する条件に合わない。また、コールセンターの仕事が多い。登録した派遣元に仕事紹介の要望を出すこともあったが、反応はなかったという。

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先（かつら製造・販売）は中年の女性向けのかつらを販売している。かつら自体は、外部委託して製造しているという。この会社は社長が独力で設立したもので、親会社があるわけではない。また、従業員規模は6~7人程度であり、さほど大きな会社ではない。構

成は、営業が2~3人、経理が1人で、その上に社長がいるという構成になっている。派遣社員は氏1人だけである。昼食も正社員、派遣社員ともに連れ立って食事するという感じで、職場内の人間関係は悪くないという。

●正社員と派遣の仕事の違いについて

氏は、コピーやオフィス文書の修正など社員全体の補助を行っており、定型的な仕事で、難易度はさほど高くないと感じている。ただ、同時にいろいろな仕事を任せてもらえることに満足しているとも述べている。仕事内容については、正社員と派遣社員との間で全く違うと感じている。

「簡単なのは簡単なんですけど、いろんなことを言われるのが楽しいというのがあります。」

5. 能力開発、スキルについて

また、氏は強みに感じている能力は特になく考えている。強いて言えば、「電話で話しながら入力ができる」ことを強みに思っている。氏は、電話対応の能力について、評価されたことはないというが、実際には、新人が業務に就く際の見本にされたことはあるという。

パチンコ店でのアルバイト時代に比べて、派遣を経験したことで多少は仕事が身に付いたという。具体的には電話への対応のスキルが身に付いたと考えている。ただし、氏は、コールセンターの業務の時と比べて現在の仕事は比較的難易度が下がったととらえている。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

氏の現在のかつら製造・販売会社での時給は1,400円である。それまでの時給額としては、1,300円、1,400円程度、低い時には1,000円を上下している状況にあった。

氏の希望する時給額は1,500円程度。通勤費がないことを考えると、この金額はさほど高くないという。実際に、紹介前にこの金額を派遣元企業に希望したこともある。ただ、働き始めてからは時給額について、派遣元の営業担当に相談したことはない。最初に契約した際の時給額で働くことを当然と思っていたためである。他の派遣労働者の時給額についても関心はあまり高くない。また派遣料金についても関心は特になく。

●労働時間について

現在のかつら製造・販売会社では、週3日勤務で、1日7時間労働である。それ以外に、単発のスポット派遣を加えると、月に20日程度勤務している。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元企業は2社あるが、それぞれ、70点である。30点分の減点は希望通りの仕事の種類が少ないため

である。氏は、月~金勤務で、ワープロなどが使える事務関係の仕事に就きたいと考えており、現在の2社では、十分にこれらの仕事を提供することができていない。ただし、派遣元を変えたいという希望は現在のところあまりない。

派遣先企業への満足度は80点である。派遣先の人間関係がよいという点で、点数は比較的高い。またいろいろな仕事を任せられることにも満足している。ただ、平日5日間働けないところを不満に感じている。

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣社員として働くことに満足している。その理由は、仕事を選べるという点にある。ただ、当初の目的であった、スキルを身につけるという点に関してはうまく達成できたと感じていない。

なお、現在のような景気後退期においても、仕事なくなる不安というのはさほど強くはない。ただ、これからは条件の悪いところでも働く必要があるとは感じている。

「そうしたら〔景気後退期において仕事もなくなるという状況であったら〕この先、仕方ないから、条件の悪いところでも働かないといけないなと思っていますけど。」

9. 正社員への求職活動の有無

家電関連会社、カード会社のコールセンターで勤務した当時、ハローワークを通じて二社、正社員職につくための求職活動を行ったが、さほど当時から正社員希望は強くなかったという。パチンコ店でのアルバイト勤務の際にも正社員職への誘いがあったが、遅番での勤務に不満があったため、断った。現在でも、派遣社員であることに強い不満を感じているわけではなく、正社員職に就くための求職活動を行っているわけではない。現在の職場で正社員職への誘いがあっても断るといふ。

その理由として、氏は正社員職には残業・社員旅行などの拘束があることを挙げている。また、責任も増大することも正社員職を志望しない理由であるという。

10. 正社員になる上での障害

正社員になるために不利だと感じる条件は、学歴。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

氏は今後、このまま派遣社員として働くことを希望している。その理由は自由に仕事を選べる点にある。基本的にはWord、Excelなどのスキル習得を行いつつ、一般事務でパソコンを使うような職に就きたいという。一方で、コールセンター業務でも構わないとも考えている。

自由度が減少するため、常定型派遣的な仕事をしたいとも考えてもいない。

●ワーク・ライフ・バランス

氏は、仕事が落ち着いていると、私生活もうまくいくと感じている。普段の余暇の時間は、親や友達、恋人との付き合い、スポーツクラブなどに使っている。

●結婚観

現在、カード会社で勤務していた頃知り合った恋人（正社員職）と結婚の予定がある。自由になるお金がほしいという理由と、少しは外に出たいという希望から、結婚後も派遣社員を継続していこうと考えている。扶養内で働くことに抵抗はないが、どの程度働くかは配偶者との相談によるという。子供は将来ほしいと考えているが、経済的状況で仕事を続けるか判断しようと考えている。

「自由になるお金が欲しいのと、あと、ずっと家にいるよりは少ない日数でも外に出たいというのはあります。」

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、母親と姉の3人暮らしである。両親は氏が

9歳の頃に離婚、父親はその後亡くなった。母親は食堂で、正社員として働いていたが、現在はパートである。氏と姉は家に毎月8万円程度納めている。家は賃貸である。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善の要望は、賃金、労働時間（土・日は休日希望）、通勤費、能力開発、福利厚生（スポーツクラブが無料で利用できる、食事の値引きなど）が挙げられた。

14. その他、印象等

氏は高校卒業後、アルバイトを経て、主としてコールセンターで派遣労働者として働いている。

当初、氏はスキルの向上ができるという点や、待遇面で派遣労働に魅力を感じたようであるが、結婚が予定されている現在ではその優先度は低くなっているようであり、どちらかといえば、しっかりと土日休むことができることを重視している。正社員志向も強くはなく、配偶者と合わせて生活できるだけの収入が確保できればいいと考えているようである。

No.50

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1995年3月	19歳	普通高校卒業		普通高校を卒業。その際に、高校側から体系的な支援はなく、そもそも進学者や正社員就職をする卒業生はあまり多くない高校だった。高校時代に中華料理屋など飲食系のアルバイト経験あり。	
1995年4月～2001年12月	19～25歳	パチンコ店A店でカウンター業務	アルバイト	自由な生活をしたいということで、正社員職は初めから希望になかった。高校時代のアルバイト経験から、接客業に興味を持ち、また時給も高かった(1300円)ため接客系の仕事を希望した。パソコン技術など何かを身につけたいと考え(パソコン店では何も身に付かないと思った)、退職。	パチンコ店でアルバイト中に、派遣社員だった姉の影響で、パソコン教室に通い、WordやExcelなどの基礎を学ぶ。
2002年3月～2004年11月	26～28歳	家電関連企業B社でコールセンター業務	登録型派遣	派遣会社から紹介され(紹介された時点ではパチンコ店で勤務していたが、やめてから再度問い合わせた)、勤務地も希望に沿ったものだったので、勤務を始める。業務内容は修理の受け付けの対応。もともと、3カ月更新であったので、いつ辞めてもいいと考えており、それに加えて、年上の同僚が多かったので、会話もなく、つまらないと考えて退社。(派遣元a社)	専用端末での入力作業あり。
2004年12月～2007年10月	28～31歳	カード会社C社でコールセンター業務	登録型派遣	パソコンを使う仕事を希望。派遣元からは、一般事務の仕事の紹介もあったが、Excel、Wordを使う頻度が高いと言われたため、躊躇し、入力作業が若干あるコールセンターを選択した(ただ、経験者ということでコールセンターの紹介が多かった)。勤務期間が長くなると、仕事に熟達し、土日勤務を求められるようになり、平日のみしか休めないため、退社。(派遣元b社)	専用端末での入力作業あり。
2007年11月～2008年3月	31歳	通信関連企業D社でデータ入力業務	登録型派遣(短期)	派遣元からの紹介の件数が減り、選択肢があまりなかった。データ入力をする全体の件数があらかじめ決まっており、その入力が終わったため退社。(派遣元c社)	専用端末での入力作業あり。
2008年4月～現在	31～33歳	短期・単発の派遣企業から各社に派遣	登録型派遣(単発)	モデルルームの受付や発送の仕事にスポットで従事するという形態(多い時で、月12回程度、現在は8日程度)。一日単位で、自分の都合に合わせて働ける点を魅力に感じ、勤務を始める。その時点で、土日勤務のコールセンターの仕事以外の長期勤務の派遣先の紹介は減っていたことも理由。現在も勤務継続中。(派遣元d社)	
2009年5月～現在	33歳	かつら製造企業E社で正社員補助業務	登録型派遣	コピー、Excelなど正社員の補助業務を行う。(派遣元e社)	Excelでの補助業務が若干あり。

1. 主な職業経歴

1997年3月に地元神奈川の短大(保育科)を卒業後、音楽系の専門学校(都内)に入学。氏は高校時代、合唱部でゴスペルをしていた。当時、音楽の道に進みたいと考え、高校(普通科)の進路指導で相談したが、担任から進学したほうがよいとのアドバイスを受け、短大に進学。しかし、保育関係は自分には合わないと考え、短大卒業後、改めて専門学校で音楽を学んだ。専門学校在学中から、ゴスペルだけでなくミュージカルも学びたいと思い始め、アメリカ留学を考えるようになる。留学前提のため、辞めづらい正社員ではなく、それ以外の就業形態で働くこととした¹。

以下、職業経歴をまとめると、専門学校が都内であったことから、自由になるお金を貯める意味もあり、1997年6月～2000年3月にかけて、地元の家電量販店A社の白物家電の販売スタッフとしてアルバイト勤務。当初は週2～3日程度の勤務だったが、1999年3月、専門学校卒業と同時に、フルタイム勤務に変更。事実上、A社が氏の初職となった。1999年秋頃、販売成績が高かったことから契約社員転換を打診されるも、ノルマに縛られることからこれを拒否。販売は立ち仕事が多いため、腰痛になりA社を離職。

その後、事務職を経験したいと考えるようになり大手独立系派遣会社に登録するも、パソコン経験がないことから仕事の紹介がなかった。パソコンスキルを付ける意味もあり、2000年5月～2002年3月にかけて、大手家電メーカーから業務委託を受けているコールセンターB社にアルバイト勤務(担当商品はビデオ)。当初は、電話オペレーター²だったが、問い合わせの電話対応でのどを痛めると考え、2001年4月、ちょうど新設されたメール対応部署³に異動を希望し、配置される。マニュアル作成もしたことがあったが、なんら評価もなく賃金も上がらなかった。業務量の負荷を理由に離職。

以降、グループ系派遣会社c社に登録し、2002年8月から2003年5月に外資系玩具メーカーC社⁴で派遣社員として総務事務につく。初めての事務職であり、「業務上でほんとうに(パソコンを)使ったわけではないので、とにかくそんなスキルでも雇っていただけのらんだら、ありがとうございますという感じ」だったという。業務内容は在庫管理、商品検品、受注処理、納期案内、出荷指示等だけでなく、玩具展示会での販促看板の作成やレイアウトなど多岐にわたった。日本法人の閉鎖⁵により、派遣先の都合で派遣契約を終了。

終了後切れ目なく、派遣元c社の紹介で、2003年5月に通信会社D社にて派遣社員として営業事務につく。D社では通信回線の工事調整課⁶に配属されるが、勤続が

長くなるにつれて、氏以外の先輩格の派遣社員が次々と自主的に辞めていき、2年半ほどで氏がもっとも古株となった。工事調整課は顧客企業に応じ5つのチームに分かれていたが、氏が先輩格になったため、5つのチームに属する派遣社員のリーダー的な役割⁷をまかされるようになる。派遣社員に求める仕事内容を超えているといい始め⁸、事務所移転をきっかけに、2005年12月、派遣契約を終了。

2006年2月からは広告代理店E社で派遣社員として営業事務を担当し現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

派遣労働をしているのは、仕事と私生活(ゴスペル)の両立が大きい。専門学校在学中から、アメリカ留学も念頭にあり、正社員は選択肢としてなかった。これまでに失業手当の受給の経験はあるものの、正社員の求職活動をしたことはない。働きたい仕事(事務職)を選べることや、派遣元の仕事紹介が迅速で便利なことも理由にある。

非正規雇用としてパートや契約社員という就業形態があるなかで、なぜ派遣社員を選んだかについては、氏が事務職希望であり、派遣社員がもっとも事務職になりやすかったことが一つ。また、留学前提であったため賃金面で派遣は「割がもっともよかった」ことがある。

3. 現在の派遣元会社について

氏が初めて派遣登録したのは、初職の家電販売店A社を離職した後(2000年5月頃)。現在登録している派遣会社数は4社で、そのうち3社で稼働経験がある。これまでもっとも多く登録した時期の派遣会社数は8社(コールセンターB社離職後に登録数が増えた)。

これまでの変遷をまとめると、A社離職後、派遣会社2社(いずれもに大手独立系の派遣会社⁹)に登録した際には、パソコン経験がないことから、事務系の仕事が紹介されなかった。氏は、「ExcelとWordが使えないってこんなにデメリットなんだなというのを、登録会に行ったときに初めて感じた」と振り返る。登録会では、「ExcelやWordができると、紹介できる仕事の幅が広がりますよ」とのアドバイスも受けた¹⁰。

氏が本格的に派遣社員を始めたのはB社離職後。仕事をネット検索する過程で交通費を支給するグループ系派遣会社c社をみつけ登録。氏は当初、地元神奈川での事務職派遣を希望していたが、神奈川では希望に合致する仕事の紹介がほとんどなかった。通勤圏を拡大して仕事を検索する過程で、交通費支給のc社を見つけたようだ。c社の場合、交通費は上限2万6,000円で実費支給

されるため、東京での事務職派遣の勤務が可能となった。氏の場合、交通費の支給が仕事選択の幅を広げたといえる。

D社との派遣契約終了後、当時、氏の母親の体調がすぐれないことから、氏は地元神奈川県内の就労を求めるようになる。c社は都内の紹介案件が多いため、最初に登録した大手独立系派遣会社a社から、神奈川県内の広告代理業E社を紹介される。

現在、派遣元の登録の際にこだわっているのは、勤務地と仕事内容（事務職）。現在の派遣元c社のフォローは年に6〜7回と頻繁にある（契約期間は3カ月）。氏自身も営業担当者に相談を要望することがよくある。派遣元の教育訓練については、派遣元a社のeラーニングを受講したことがある。a社もc社も、研修プログラムはあるが、派遣社員として働いている間は時間的に余裕がなく、勤務地からも研修施設が遠いことから、受講することはできなかった。自身でキャリアの相談を受けたいとは思っていない。

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先は、大手広告代理業E社。同社はエリアごとに不動産情報を収録した情報誌を発行している。フリーペーパーであるため、広告収入で運営されており、各エリアに合わせた情報誌を発刊。それに基づきいくつかのグループに分かれている。氏が所属するグループは、17人程度（マネージャー（正社員）1人、営業が13人（正社員3人、アルバイト2人、その他は契約社員）、派遣社員3人）。マネージャーは、情報誌発刊の管理業務をしている。営業は、担当エリアの不動産会社から物件等の広告をとってくる業務（正社員と契約社員では仕事内容にほとんど差はない（アルバイトにはノルマがない点で差がある））。派遣社員3人のうち、1人が原稿の割り付けなどの編集業務、1人は営業補助業務（営業全員のアシスタント）、そして氏は庶務を担当している。具体的には、同社が発行している不動産情報誌の申込書のチェック、請求書の管理、受注登録、受注確認、名刺作成等の庶務全般¹¹。

E社での職場の人間関係は良好。福利厚生面で正社員と派遣社員で区別を感じることはとくにない（E社は食堂やロッカーなどがそもそもない）。仕事内容については、定型的な仕事が多い。ただし、「自分で気づけば気づくほど工夫はできる」とも答えており、具体的には、E社の営業担当者が雑談レベルで話している内容を聴きつけ、実績データを集計するか上司等に提案すること等を頻繁に行っている。仕事の難易度は、新入社員1〜2年目程度の仕事という認識。氏の前任者は契約社員¹²。引き継ぎ期間1カ月程度で大体の仕事を覚えた。正社員と派遣社員との仕事の比較としては、まったく違う内容の仕事をしている。

派遣先E社に働き始めてからの仕事の変化について尋ねたところ、配属当初は定型的な業務のみという感じだった。しかし、勤続が長くなるにつれ、先輩格がほとんど辞めていき、氏が古株になってきた頃から、庶務業務を担当する派遣社員のリーダー格を担うようになる。リーダー格には、各エリアの庶務担当（派遣社員）の指導や調整業務等が担われる¹³。

5. 能力開発、スキルについて

現在の派遣先から求められている能力は、「一番はミスをしないうこと。正確に仕事をこなすこと」だという。一方、氏のスキルの強みは、「気づけること」だという。気づきの力は、初職の家電量販店A社のアルバイト時代から、身につけてきたもののようだ。氏は初職の頃から割と物おじせず上司に提案できるタイプであり、仕事に慣れるとともに自ら仕事範囲を広げることに積極的だった。どの職場でも勤続が長くなる傾向にあり、後輩指導や調整などリーダー格の業務を任されることも多い。仕事に対する積極性やリーダー格の仕事については派遣先から評価されることもある。とくにE社では表彰制度があり、「どんどん自分で気づいて動いてくれて助かります」との賛辞のもと、表彰されたこともあった¹⁴。派遣元・派遣先から評価されているか尋ねたところ、派遣先からは「頼られている」と思う時に感じるという。氏は比較的勤続が長くなる傾向にあるため、先輩格の派遣社員が辞めていく中で、聴ける人は現場で氏一人になっている。そのため頼られることが多いようだ。

氏にはこれまでに正社員経験はない。派遣社員をやりながら能力開発¹⁵できるかと尋ねたところ、「与えられている仕事に対してのかかわり次第でできる」と回答した。仕事の範囲を積極的に広げることで能力開発が可能と考えているようだ。逆に仕事範囲を限定する場合は、能力開発は難しいとの判断も示した。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在の派遣先E社の時給額は1,540円（年収350万円）。当初は1,500円だったが、2008年5月、40円上昇した。派遣社員で時給額が上がった経験はこれまででこの1回のみ¹⁶。「よくやっていただいている」ということで、派遣元a社からの申し出で上がった。具体的な評価というよりは、これまでの働きぶりを評価し賃金が上がったようだ。その後、氏は2008年10月にリーダー職を担うこととなるが、その際に営業担当者に仕事の負荷が高まったことを理由に賃金上昇を相談したところ、「ちょっと難しいですね」とその場で返答があったという。

希望する時給額は1,600円。氏は、派遣の時給額は地域相場と市場価格で決まるとの認識。現在の派遣先の賃金については、「もうちょっと欲しい」としている。派遣料金については、現在の派遣先E社については偶然、

マネージャーの机の上に放置してあった書類が目に入ったことがある。「結構取っている」との印象。派遣料金を知りたいか尋ねたところ、「知ってしまって、実際に受け取っている額との差を考えちゃうと、ちょっと落ち込んでしまう……」との回答だった。

●労働時間について

週労働時間は35時間（うち残業時間は1.5時間）。月あたりの残業時間は30時間程度。氏は、残業にはこだわらないタイプである。残業についてどう思うか尋ねたところ、「満足な気もします。お金に換算したときには。その分、上乘せしていただいているので。特に制限（残業規制）もそんなにかかっていない」との答えだった。年休取得については、取得できているため満足している。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元については100点満点中75点。マイナス点は、交通費がでない点である¹⁷。現在の派遣先については100点満点中60点。不満な点は人間関係がきついこと。氏はマネージャー（37歳）の次に年齢が高い（氏の年齢は32歳）。職場の大半が20代で若く、マナーや言葉遣い、騒々しさ等で、雰囲気は部活動に近いという。

これまで氏が働いてきた派遣先では30～40代がほとんどで、年長者に交じって仕事をするが多かった。「自分も年齢が上がってきていて、そういう状況に置かれたことがなかった」ため、戸惑いを覚えたようだ。コミュニケーションが成立しないと思うこともよくあり、ストレスを感じるという。人間関係については、派遣先のマネージャーには相談している。マネージャーからは「（彼女らは）若いからね」との回答だった。ちょうどE社で業務効率化がなされている時期だったため、「これ幸いと飛びついて、日に2時間だけ集中して仕事をしたためイヤホンの着用と電話対応免除を提案した」ところ、許可を得た。その効果はあったという。

現在の派遣先でいつまで働きたいか尋ねたところ、「できるだけ長く」との回答だった。仕事自体に満足しているためだ。現在の派遣先は、何事もなければ更新するタイプだという。

8. 派遣社員として働くことについての考え

派遣という働き方の満足度については、どちらかといえば満足している。不満な点としては、雇用不安が気になるといふ。派遣の35歳定年制について尋ねたところ、「感じる。ただ、私の周りで、（現在の派遣先で）続けていればそのままいる人というのは多い。30代後半から40代の方もいるので、そういう点で考えれば、派遣元の紹介量は減っても仕事は一応あるのかな」と回答。派遣社員を長く続けるには、派遣先を変えるのではなく、一企業で長くとどまる必要があるとの認識を示した¹⁸。

9. 正社員への求職活動の有無

これまでに正社員になるための求職活動はしたことがない。ただし、現在の派遣先E社で、契約社員の直接雇用の可能性について、2008年春頃（E社配属後2年目あたり）に派遣元営業担当者に尋ねたことがある。営業担当者は、「派遣先のマネージャーに聞いたほうが早いかもしれない」などと、直接尋ねてみるようアドバイスをしたようだ。氏が、直接雇用の可能性について考えた理由は、氏が配属された後に庶務担当に紹介予定派遣出身者がいたからである。これらの人たちは一定期間後、契約社員に転換する形態だった。そもそも、氏の前任者も契約社員であり、E社は庶務担当を派遣社員に限定するという発想が薄い。そのため、契約社員転換の可能性について考えたのである。

マネージャーの返答は、「契約社員にすることはできるが、ただ、お給料は下がりますよ」というものだった。E社の契約社員の処遇制度は当時、賃金ランクが3段階あり、氏のE社の勤続年数を考慮すると、2段階目に相当した。この場合、氏は派遣社員として、月給換算で26～27万円を得ていたが、契約社員になると20万円に低下すると言われたという（ただし、ボーナス（年2回。1回ごとの月数は不明。正社員よりも月数は少ない）と交通費は支給される）。ボーナスを含めた年収レベルでも、派遣社員の年収よりも低くなる可能性が高かったようだ。

紹介予定派遣については、今後転職する必要性が高まれば考えるとしている。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は、年齢と学歴をあげる。募集条件で四大卒以上を提示する企業が多く、「今、思えば、短大を出ていても高卒と一緒にだな」との認識だ。日本の労働市場では再就職しづらいことが問題だとしている。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいうと、正社員（事務職）になりたいとしているが、当面、派遣社員を続け、E社で契約社員として直接雇用をしてもらうことも選択肢に入っている。E社では庶務系の仕事を続ける場合、派遣社員を続けるか、契約社員に転換するかはわからない¹⁹。正社員にこだわるならば転職するしかない。

正社員になりたい理由は、「安定性が一番」だという。そのために、2009年6月頃から資格（宅建免許と簿記）取得のため勉強中²⁰である。資格や正社員就職を考え始めたきっかけは、リーマンショック（株価急落）の影響だった。E社の取引先に不動産業が多いことから、当時、倒産する顧客が急増したためだ。E社は広告代理業である。顧客が業績不振に陥った場合、まず顧客は広告関係

の予算を削る可能性が高いと感じ始めた。「そういうのを目の当たりにして、これはちゃんと自分の将来に役に立つ資格をとらないとまずいなど。前々から簿記は自分の仕事上も知っておいたほうが得は多いなというのはあったんですけど、実際に動き出すきっかけになったのはリーマンショック以降です」と語る。

期間の定めがない派遣社員（常用型派遣）については、「（その存在を）知らなかった」としつつ、「雇われている側からすれば、すごく安心します」と回答した。

●ワーク・ライフ・バランス

氏は現在、ワーク・ライフ・バランスが達成されているとの認識。ライフでのこだわりは、ゴスペルのレッスン²¹を受け歌うことだが、基本的にはワーク中心で、その息抜きでゴスペルを楽しんでいる風である。氏は、仕事が充実してこそ、ライフも楽しめるというタイプだ。これまでの経歴でも、仕事の面白さを見つけ出しており、留学を断念した理由の一つも、派遣での事務の仕事がだんだん面白くなったことをあげた。

結婚感については、将来、結婚したいと考えており、子供も持ちたいと考えている。結婚しても働き続けたいとしており、その理由として、社会的な接点を持つことをあげる。自分は「家にこもれない」タイプだという。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、両親と暮らしている。氏は一人っ子。世帯収入は1,000万円（氏の収入は350万円。世帯収入では、氏の母親の不動産収入等が含まれる）。父親は正社員をしており、現在、年金生活。母親は専業主婦。自宅は持ち家。生活費として家に月5万円を入れている。また、定期的なルールではないが、月平均して5万円ほど貯蓄もしている。月10万円ほど生活費や貯蓄をしていることになるが、「一人暮らしをしているよりは（支出が）出ていかない」ので可能だという。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、賃金（ボーナス）、通勤費、能力開発をあげた。能力開発では、「派遣先の業務時間で働いていると、（研修受講は）なかなか難しい。土日を費やすとなると、それはそれできついなと思って」と語り、「行きたくても、行けなかった」と当時を振り返った。

14. その他、印象等

初職が非正社員で派遣社員をすることで事務職経験を得たタイプ。いずれの就労先も比較的勤続期間が長くなる傾向。それゆえ、リーダー役や後進指導を任せられることも多い。派遣社員でキャリアを積んだ好例といえる。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1997年3月	20歳	短大(保育関係) 卒業	学生	高校時代から合唱部でゴスペルにのめり込んでおり、音楽の道に進みたかったが、高校(普通科)の進路指導担当よりアドバイスを受け、短大に進学。	神奈川出身。幼稚園の教員免許、保育士の資格取得。
1997年4月～1999年3月	20～22歳	専門学校(音楽系) 入学	学生	短大卒業後、音楽系の専門学校(都内)に通う。	
1997年6月～2000年3月	20～23歳	家電量販店A社の販売スタッフ。専門学校卒業(1999年3月)と同時にフルタイム(週5日勤務)へ変更。時給額は800円。	アルバイト	新聞の折り込みチラシでA社を見つけ、白物家電の販売をする。当初は都内の専門学校に通ううえで、お金が欲しいと思い始めたため勤務。当時、ゴスペルやミュージカルに興味があり、アメリカ留学を念頭に貯蓄のため働くようになる。しかし、家電量販店の仕事には、立ち仕事・力仕事が多いため、腰痛になった。2000年3月離職。	フルタイムに変更してから半年後(1999年秋頃)、販売成績が良かったことから、契約社員転換を打診される(契約社員は成績に応じインセンティブが出る)。しかし、契約社員には販売ノルマが課されることからこれを拒否。
2000年5月～2002年3月	23～25歳	大手電機メーカーから業務委託を受けているコールセンターB社に勤務。時給額1100円(1年後に10円上昇)。2001年3月まで電話オペレーター、2001年4月からはメール対応部署へ異動。	アルバイト	大手独立系派遣会社に2社登録するも、パソコンの経験がないことから仕事の紹介が販売系に限られてしまう。パソコンスキルを付けたいとの観点から、求人チラシをみて、B社に勤務。2001年4月にメール対応部署に異動するも、マニュアル作成業務なども負荷され、業務量の多さから離職。	登録した大手独立系派遣会社a社のeラーニング(OA操作)を受講。コールセンターB社では2週間の研修(電話の受け答え、商品知識等)。マニュアル完備。
2002年6月	25歳	ハンバーガーチェーン店のCS調査員として計3日間勤務(単発派遣)。時給額は1200円。	登録型派遣	離職後失業手当を受給。その間、大手独立系派遣会社b社の紹介で単発派遣。	
2002年8月～2003年5月	25～26歳	外資系玩具メーカーC社(従業員規模5人程度)の総務事務として勤務(業務内容は在庫管理、商品検品、受注処理、納期案内、出荷指示等)。時給額は1450円。	登録型派遣	交通費を支給するグループ系派遣会社c社に登録し、C社を紹介してもらった。アメリカ本社が日本法人C社の事業所閉鎖を決めたため、派遣先都合で派遣契約を終了。	
2003年5月～2005年12月	26～28歳	通信会社D社にて営業事務として勤務。1500円。	登録型派遣	派遣元c社から切れ目なくD社を紹介され、D社で働く。事務所移転をきっかけに派遣契約を自ら終了。	仕事が面白くなってきたこともあり、音楽留学を断念。
2006年2月～現在	28～32歳	広告代理店E社にて営業事務として勤務。時給額は当初1500円。現在1540円。	登録型派遣	母親の体調があまりよくない時期であったことから、地元E社の派遣先を探したところ、もともと登録していたa社からE社を紹介される。	リーマンショック以降、雇用不安感を抱き、宅建や簿記の資格を勉強中。

1 氏は留学資金を貯めるため、アルバイト生活を始めるが、留学資金はすぐに貯まったものの、オーディションやライブを続けるなかで、歌手等のプロになることの難しさを体感し、後述する通信会社D社の頃にはプロの道は断念。派遣を続けるなかで仕事の面白さも実感したため、留学もしなかった。ただし、ゴスペルは現在も継続中。

2 電話オペレーターは100人ほどいる。ほとんどがパート・アルバイト。ビデオ担当は20人ほど。1日50件~70件ほどの問い合わせに対応。SV(スーパーバイザー)は契約社員か、アルバイト(内部昇進した者)だった。

3 メール対応部署は、大手家電メーカー(業務委託元)が新設した部署で、ユーザーからの問い合わせをメールで受け付け、メールで返答する部署。当該部署の構成は、家電メーカー側(業務委託元)の正社員が6人、B社出身の契約社員2人(リーダー)、アルバイトが8人という形。アルバイトは一次対応、家電メーカー側の正社員が二次対応(クレーム案件など難易度の高いもの)を担当。氏の対応件数は1日平均40件弱。電話応対と違い、メールのほうが、返答を1度ですませる必要があることから、回答内容を技術者と調整したり、また技術者の回答を平易に書きかえるなどで時間がかかり、負荷がむしろ高まったとの印象。

4 C社がアメリカ系企業で、2002年5月あたりに日本法人を立ち上げたばかりだった。従業員規模は5人程度。

5 アメリカ本社から事業所閉鎖が検討されるなかで、社員が次々と辞めていったようである。2003年4月末ごろに、「もういつでもいいから次の仕事が決まったなら移りなさい」と派遣先から言われ、5月のゴールデンウィーク明けに閉鎖が本決定。5月20日にはc社より次の派遣先が紹介されたという。次の派遣先D社の勤務地はC社とほとんど変わらない場所だったため、交通費も支給されることから、氏は派遣先をD社に切り替えた。

6 D社の工事調整課は、5つのチームに分かれており、1チーム約10人程度(派遣社員は1チームに2~3人おり、それ以外は正社員か契約社員)。正社員と派遣社員がペアになって仕事を進める形。氏の仕事内容は、営業から回ってくる申込書と工事調整システムのデータとの内容確認。派遣社員のチェックに基づき、正社員が最終確認しその後の作業(現場調査や設備確保等)を行う。ほとんど手待ち時間がない状態で、日に1時間、多い時で4時間ほど残業があった(月20~30時間程度の残業)。

7 リーダー的な役割は契約上負荷されたものではなく、派遣先D社の慣行上、ベテラン派遣社員が新任の派遣社員の面倒をみる役割を担わされていたようである。同社では派遣社員にまかせる仕事が多分化されて長く、正社員は派遣社員の仕事を熟知しているわけではない。氏が配属された時も前任者は派遣社員であり、「派遣の仕事を知っている社員さんがいない」状態だったという。

8 D社は2006年に同業他社に吸収合併された会社である。吸収前であるため、当時、D社では業務内容の流れの変更等が著しく、職場の上司(部長)からも、氏に業務見直しで問題が生じないかヒアリングがなされることがよくあった。会議の出席も多く、氏としては派遣社員に任される仕事内容として違和感を持ったようである。

9 大手を選んだ理由として、当時の派遣会社のテレビCMの効果があったようである。

10 その後、氏は、コールセンターB社を経験する過程で、パソコン(専用端末)の打ち込みにもなれ、またマニュアルの作成でワードやエクセルも経験することができた。

11 氏によれば、E社の業務の契約内容はOA機器操作と自由化業務の複合だという(C社、D社の業務も同じ契約内容)。

12 氏の仕事(庶務)はもともと契約社員の仕事というわけではなく、E社が庶務担当者を補充する場合、派遣社員を入れるケースもあれば、契約社員で募集するケースもあり、たまたま前任者は契約社員だったようだ。なお、他の派遣社員(編集及び営業補助)については、前任は派遣社員だった。

13 氏はリーダー職を2008年10月より本格的にまかされているが、これは肩書として正式にあるものではない。リーダー格の調整業務は庶務担当の派遣社員内で代々引き継がれた慣行の

ようなものようである。氏も、「自分が下っ端のときにそれ(調整業務があること)を感じました。リーダー的にやっている人はいろいろなところと調整しているんだな」と思ったという。

14 E社の表彰制度は3カ月に1度、表彰者会議にマネージャーが1~2名を推薦する。表彰者には金一封と賞状が職場の皆がいる前で渡されるという。

15 なお、氏はパソコンスキルについて、派遣元のeラーニングを受講した経験はあるものの、事務職のOAスキルについては、派遣先のOJTで学んだタイプである。コールセンターB社のアルバイト時代に電話対応結果を打ち込む作業はあったが、これは専用端末入力であり、WordやExcelなどで文書・資料を作る経験があったわけではない。これらのスキルを覚えるのに役に立ったのは外資系玩具メーカーC社でのおもちゃの販促関連の文書作成や在庫管理をした経験である(なお、通信会社D社、広告代理店E社は主に専用端末を使用)。

16 氏は、「派遣って、(賃金が)上がらないという認識がある」と語る。賃金引き上げの相談をするか尋ねたところ、「1年に1回ぐらいは上がったらいいなとは思いつつも、何かがないと多分、きつかけがないと(相談することは難しい)」という。契約内容の変更や仕事内容の変化などきつかけがないと、賃上げの相談をしづらいついて考えている。

17 派遣元c社の満足度は100点満点中90点。交通費支給が満足度を高めていた。マイナス点は都内の紹介案件が主であること。

18 派遣社員の上限年齢について、派遣社員同士で話すことがあるか尋ねたところ、「よくある」という。氏の場合、前の派遣先D社で同僚だった派遣社員との間で今でも情報交換を続けているという。

19 E社では、派遣社員がしている業務での正社員転換の可能性はない(派遣社員がしている業務で正社員がしている仕事はなく、内勤業務では正社員と派遣社員は分業がなされているようだ)。営業では正社員の可能性(契約社員に転換した後、正社員に再度転換する方向性)があるが、契約社員から正社員への転換も「相当、狭き門」だという。契約社員は3年の契約上限が決まっており、契約社員でリーダーになれたとしても、その中から正社員になれる人はさらに少ない。ただし、庶務系の契約社員であれば、契約期間に上限はない。半年更新で契約が継続する前提のようである。

20 E社では、社内で宅建の資格等の講義を受ける機会がある。「今、やっている仕事上、E社の中で講義をしてくださる方がいて、なので交通費とテキスト代というところで学べる環境があるので、このチャンスを生かさない手はない」という。簿記についてはテキストを購入し自学自習している。

21 ゴスペルのレッスンは週1回で、費用は月8,000円ほど。ライフで費用をかけているものとしては、買い物や旅行などのほうが比重は高い。

1. 主な職業経歴

2001年にアメリカ・インディアナ州の現地の高校を卒業する。父親の仕事の関係で中学、高校の7年間をアメリカで暮らす。高校の選択科目で取った医療関係の科目で「何か人に役立つ」職業に就きたいと考える。アメリカの大学に進学するよりも、日本に帰国して資格を取って自立したいという希望から、単身帰国。静岡の祖母の家に身を寄せて、イタリアンレストランでアルバイトしながら生活費を稼ぐ。

2002年4月にスピーチセラピスト(言語聴覚士)を目指し、東京の夜間4年制のリハビリ関連の医療専門学校に進学する。言語聴覚士は、脳卒中などで麻痺が残る患者の発声練習や食事の際の飲み込みなどをリハビリで訓練していくという仕事を司る、国家資格である。授業は、夕方5時~9時半くらいまで、週5日間であった。

昼間は生活費や学費を稼ぐためにアルバイトに従事する。最初のアルバイトは子供向けの英会話教室の受付とレッスン補助を行った。ほぼ毎日、昼1時頃から4時半くらいまで、約半年間働いた。時給は850円だった。次に就いたアルバイトは、電話加入権を購入し転売する会社(ベンチャー)の一般事務であった。朝9時~4時で約1年働いた。時給は850円だった。会社は20歳代の若者が多く、「和気あいあいとした感じ」であった。

氏はこの頃、自身のキャリアに悩み、専門学校を中退している。目指していた資格職が、「自分がイメージしていたものと、違う」と思ったという。言語聴覚士は、リハビリだけでなく、リハビリ前に患者の状態を評価し、メニューを決めるということも行う。氏は「自分が評価するということが不安を覚えた」という。こうした状況から、ストレスを抱え「うつの一歩手前の状況」になり、仕事や勉強をするのがかなりつらい状態になってしまった。

その後、療養のために仕事も辞め、半年間ほど経ってから、少しずつ短期のアルバイトを始める。本格的に復帰したのは2005年1月で、漢方薬の製造販売会社の接客・販売員として大手百貨店でアルバイトを始める。1カ月程度、別店舗で配属前研修を受け、多種多様な生薬の名前や効用を覚えたり、処方箋の読み方、客への提供の仕方等を習う。覚えることは多かったが、人間関係もよく、自身の体のこと、また目指していたリハビリ分野とも共通性があり、「楽しかった」という。

「すごい楽しかったです。人の病というか、体に出てくる病もあれば精神的な病もあるし、自分もその前に経験しているの、そういったところで来るお客さんの話を聞いたりとかして。

(中略) 売るというよりはアドバイスできるという、リハビリの部分で共通しているのかなと。」

時給は950円、実働8時間でシフト勤務であった。家からも近かったが、結婚を機に遠くに転居することになり、半年で離職することになる。

結婚を機に1年弱、無職状態となるが、その後別居することになり、仕事復帰する。知り合いの小規模な臨床検査会社で一般事務の準社員(契約社員)として働き始める。ここでは、病院などで検査した検体を分析し、結果を報告書にして病院へ戻すということを行っていた。氏は主に検体の情報管理で、それぞれの検体についての依頼内容や検査結果の入力を行っていた。この会社の社長は「ワンマン」で、「仕事を大量に取ってくるが安値のため採算が合わない、下は忙しくなるばかりなのに正社員も含め賃金は一向に上がらず、下から意見を言っても上へ通らない」という「風通しの悪い」会社だったという。

仕事は非常に忙しく、氏は1日に1,000件近く入力していたが、入力作業が得意である氏は、「やり終えると、ああ、すごい達成感、すっきりした」といい、仕事自体にはストレスを感じなかった。時給は950円、ボーナスは1カ月分程度出た。労働時間は1日8時間だったが、毎日1~2時間の残業があったという。

氏は、この会社に入る際に、正社員への登用があるということを知っており、それを望んでいたが、実質「準社員を正社員にする方向になかった」という。氏は1年勤めて離職する。離職の理由は、正社員への道が閉ざされていることと「給料が安い」ことであった。辞める2カ月前くらいから、ハローワーク等を通じ他の正社員の求人等も探したが、自身が高卒であることもあり、また、英語が出来ても実務経験がないことを理由に、なかなか希望する職に就けなかった。そこで、「とりあえず、派遣に登録して仕事を探そう」と思った。

現在の派遣先は外資系の電子機器メーカー。詳細は4.で後述する。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

派遣労働を選んだ理由は、正社員の仕事を探していたが、見つからなかったため。派遣社員は、仕事内容が選べること、就職活動などの手間が省け、仕事紹介が迅速で便利であることをあげている。また、アルバイトに比べて、時給が高いことが派遣を選ぶ理由でもある。同じデータ入力でも、時給が300円以上違った。時給が300円違うと、月収で5万円近くの差が出るという。

3. 派遣元について

氏は、アルバイト時代、パソコン持っておらず、すべて就職情報誌を通じて応募している。派遣登録も大手派遣会社の広告を見て、直接登録に訪れている。現在も登録しているのは、現在稼働している1社のみ。

派遣先への条件として、事務職で時給が少しでも高いところで、電話セールスやコールセンター以外の仕事としていた。

初めて、派遣会社に登録に訪れた際、パソコンスキルのテストを受け、あまりのデータ入力のに速さに「あらまあ」「何ですかこれは(笑)」と驚かれたという。また履歴書を見て、海外滞在経験が長いことから「じゃあ英語も取り入れつつ仕事を探してみましょう」という話になり、現在の外資系の電子機器メーカーの仕事に決まったという。

フォローは年に4~5回ある。派遣元が行っている研修等は、受けたという気持ちはあるが、氏の拠点は都心から少し離れているために受けに行きにくいという。

4. 派遣先について

現在の派遣先は、外資系の大手電子機器メーカーである。氏は現在東京近郊市に住んでいるが、自宅から20分程度で行ける職場である。労働時間は実働8時間のフレックスで正社員に準じている。残業は週に3日くらいのペースで発生する。顧客先の年度末である9月や3月は繁忙期になり忙しい。

氏は、顧客対応部門に所属し、営業アシスタントとして働いている。仕事内容は、客先からの電話、ファクス、メールを通じた受発注業務、出荷指示、請求、問い合わせ対応である。海外の工場との交渉があるため、英語が実務の40~50%を占める。メールでのやり取りが多く、定型文だけでは収まりきれない内容が多いため、「英語に抵抗がない人でないと、なかなか仕事を続けていくのは難しい」と話す。この他、顧客が製品を使用する際の研修の事務局的な仕事も任されている。この仕事については他の派遣社員は持っていない。

入職して最初の1カ月間、研修が行われた。これは「ワークストラクション」という分厚いマニュアルに従い行われるもので、基本的な業務の行い方、例えば、発注から納品に至るまでの手配内容などについて記されている。これを、1カ月間、「会議室に缶詰状態で読んで聞かされた」という。あまりに量が多すぎて覚えきれず、実際には「役に立たなかった」という。その後、OJTとして端末についてトレーナーである正社員について覚える。OJTの期間は人それぞれで、氏の場合飲み込みが比較的早かったため、半月くらいであったという。半年くらい経って、一通り仕事がこなせるようになった。契約する時に、派遣先からは、「仕事内容が少し複雑で、連

絡ツールもいっぱいあるし、覚えなければいけないこともいっぱいあるので、ひとり立ちするということになる、大体半年ぐらいは皆かかるものなので、ゆっくりやってください」といわれていたという。

部門は、正社員が18名、派遣社員は現在2名である。氏の上には係長がおり、その下にリーダーがいる。担当は個々に持っているため指揮命令はないが、リーダーは実務に詳しく、仕事上の相談相手であるという。係長はあまり実務に詳しくなく、派遣社員がどのような仕事を行っているのか、あまり把握していない。2008年末までは派遣社員が8名いたが、不況のあおりで削減された。氏も2009年8月末で契約終了を予告されている。基本的には派遣社員の削減は勤続期間が短い順に契約終了となっているという。職場では氏がいなくなることで仕事が滞ることが見えており、最後まで残そうという動きがある。氏は「ここまで残してもらっているのがすごい奇跡」と話しており、他部門に関してはもっとドラスティックに削減されている状況にあるという。

正社員と派遣社員の仕事の差は、ほとんどない。基本的には担当に「任されている状態」で、同じように自身で工夫しながら、判断業務もある。氏は、正社員との仕事の差について「全く同じとかでもないし、全く違うわけでもないというような感じ」という。異なる部分は、1つは、正社員は主に官公庁を担当していること、これは、入札手続きに伴う書類が他と異なるためという。もう1つは会社全体のミーティングには正社員は出るが派遣社員は出ない、といったことである。職場では正社員と同じようにデスクが大きく、パーテーションで仕切られていることもあり、互いのブースを行き来することは少ない。人間関係はドライで、食事や飲み会などはほとんどないという。氏は、「日本人的なウェットな部分が好き」なこともあり、空気が殺伐としている職場の雰囲気はあまり好きになれないという。

福利厚生なども、正社員とほぼ同様であり、休暇に関してはバックアップ体制が組まれているために、休める体制が整えられており、非常に取得しやすかったという。

5. 能力開発、スキルについて

氏は、アメリカ滞在が長く、英語能力に秀でてだけでなく、高校で「ビジネスクラブ」という仕事で使うスキルを培うクラブで活動していた。ワード、エクセル、パワーポイント、アクセスといった一通りのビジネスツールを使いこなせるようになっただけでなく、全米の高校の大会で勝ち上がって州代表で出場し、ビジネスレターなどの作成などを行った経験を持つ。そういう背景からも、極めて高い能力の素地がある。しかし実務経験がなかった。この派遣先で、工場とのやり取りなどから、ビジネス英語の「スキルはアップした」と実感し、この

派遣を通じて実務経験をつけられたと感じている。

この他、現在の派遣先で求められている能力は、仕事の正確さと迅速さ、臨機応変な対応、コミュニケーション能力であるという。今の仕事は一般的な「派遣」とは異なり、仕事内容が判断業務を含み、高度だと感じている。コミュニケーション能力や事務処理に関しては、ベンチャー企業でのアルバイト経験が役に立っているという。

氏は派遣先から「サンクスアワード」という制度で、事業部内で2回表彰されている。四半期ごとに貢献してくれた派遣社員を上司が推薦して、さらに上の人間が具体的に中身を見て決定することになっている。氏は、「研修の管理や問題点を洗い出して解決に導いてくれたことについて」評価されたという。通達は社内の一斉メールで行われ、景品なども貰った。氏はこのことについて「すごうれしかったです」と話している。派遣元からも、派遣先の仕事の評価が高いことは伝えられている。ただし、賃金への反映はない。

氏は、派遣社員でも能力開発は「できると思います」と答えている。続けて、次のように述べている。

「(派遣では)『こういう仕事も覚えたいんですよ』とか『やりたいんですよ』と言っても、契約内容が決まっているのでちょっと教えられないという部分もあると思いますけれども、その中でも突出して自分でやる気を見せて聞いていく、飛び込んでいくということによって能力は上げられると思っています。」

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在の派遣では、時給 1,500 円である。年収では 200 万円程度。入ってから変化はない。

この派遣先では、どの派遣元であっても、派遣社員は一律同じ時給であるという。氏は、同じ部門で他の派遣社員が担当していない研修の事務局も担当していることから、時給交渉を派遣元にしたことがあるが、派遣社員全員が同じ時給であることと、一人だけ上げる承認が難しいことを言われたという。また、職場の上司である係長が、自身の仕事内容を把握しておらず、上に掛け合うことにも二の足を踏み、氏は呆れて諦めたという。

氏は、「能力をちゃんと評価して、時給を上げたり、評価してもらいたいと思うんです」といい、それが出来なくても、「(なぜそういう話をするのか、自身の仕事内容を)知ろうとする態度を見せてほしかった」と話している。

氏は、自身の希望として、今の仕事であれば 1,800 円くらいは欲しいと感じている。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元に対する満足度は 80 点。不満とする理由は、リーマンショックの余波で派遣契約が終了する事前情報が、なかなか派遣元から来ずに、派遣先から直接告げられたこと。派遣元がすべて後手に回っていることに不満を感じている。

派遣先に対する満足度は 65 点。「思いやりを持って、もっと1つ1つを大事に扱ってもらいたいと思う」という。特に上司に対して、部下の仕事を「把握しておくべきところがまだまだあるという部分で減点」という。また、正社員の派遣社員に対する言動の配慮のなさに呆れることも多い。

8. 派遣社員として働くことについての考え

派遣労働のメリットとしては、仕事と私生活の両立が出来るという部分であるという。また、派遣というポジションで実務経験が積めたことは非常に良かったと話している。

「パート、アルバイトでここまで(難易度の高い仕事)とかというのだとやっぱりちょっとおかしいなと思うんですけど、正社員だったら正社員でまたもっとこれ以上に何か違う、会社を守っていかなければいけないみたいな、さらに責任を負わなければいけない部分とかというのはあるので、そう考えると、派遣、ちょうどいいポジションでたくさんスキルをつけることができた。」

9. 正社員への求職活動の有無について

派遣社員として実務経験を積んだこともあり、「正社員にそろそろ就きたい」と考えている。3カ月前から就職活動中。最近2社、面接を受けたがいずれも不採用だった。派遣契約が終了する8月末までに決まらなければ、派遣労働を続ける。紹介予定派遣についても、派遣元に伝えてあるという。

10. 正社員になる上での障害

学歴。実務経験。現在異業種にチャレンジしていることもあり、壁を感じるという。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

自身は、仕事が充実していれば私生活も充実するタイプであるという。残業についても月間 30 時間程度であれば、全く抵抗はなく歓迎。

ただし、子供が出来たら、「家にいてあげたい」と考えている。子育て中はフルタイムではなくパートで働きたい。

12. 現在の家庭環境について

現在一人暮らし。既婚だが、配偶者とは別居、離婚訴訟中。子供はいない。両親は、当初アメリカにいたが、その後帰国。父親は定年退職まであと4年、母親は子供が生まれてから専業主婦。弟は別に都内で一人暮らし。

13. 派遣労働全般に対する要望

賃金：時給制なので、会社の休みや祝日が多くなるとその分の給与が少なくなる。

能力開発：もっと能力開発の機会を与えてほしい。「問題なく出来ているからいいでしょうではなく、さらにやってくれてもよかった」

雇用不安定：やはり派遣から切られる、という実感がある。

能力の評価：派遣先での仕事をきちんと評価して賃金に反映してほしい。

通勤費：出してほしい。「なぜ派遣だからって出され

ないのかがわからない。」

派遣元のフォロー：もう少し派遣社員の立場に立って、派遣先に交渉してほしい。

14. その他、印象等

10代に長期の米国での滞在経験があり、高校時代の「ビジネス・クラブ」での活動や英語能力が一般の日本人にとっては稀有な体験であるにもかかわらず、現在の派遣先で働くまでほとんど活かされていなかった。体があまり強くないことや、外国滞在経験や英語に関してあまり優位性を感じていなかったことが背景にある。キャリアに対して迷いも感じられた。しかし現在の派遣先で能力を評価され、これまでの経験を活かそうという積極性がみられてきている。しかし、現在の派遣先もリーマンショックの余波で契約終了が決まっており就職活動中である。

No.52

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
2001年6月	18歳	高校卒業(アメリカ・インディアナ州)	学生	父親の仕事の関係で7年間アメリカで暮らす。	高校で、ワードやエクセル、アクセス、パワーポイントの授業を受ける。クラブ活動でも、「ビジネス・クラブ」に入っており、ソフトの使いこなしやプログラミングなどを競う大会で州代表として全米大会に行った。大会ではテーマを与えられて、ビジネスレターなどを作成する。
2001年9月～ 2002年3月	18～ 19歳	イタリアンレストラン地中海 接客	パート-アルバイト	帰国後、祖父母の家で暮らす。近くのレストランでアルバイト募集しており、働き始める。	
2002年4月～ 2004年3月	19～ 21歳	専門学校	学生	高校の医療関連の選択科目がきっかけで、リハビリについて学びたいと考える。ストレスによる抑うつ状態になり中退。	言語聴覚士(国家資格)の取得に向け、夜間4年制で学ぶ。
2002年8月～ 2003年2月	19～ 20歳	子供向け英会話学校 受付、 レッスン補助	パート-アルバイト	夜間の専門学校に通うため、昼間はアルバイトで学費や生活費を稼ぐ。	
2003年4月～ 2004年3月	20～ 21歳	ベンチャー企業 一般事務	パート-アルバイト	英会話学校のアルバイトよりも、長めに働けることから、仕事を変える。病気療養のため離職。	データ入力等、高校時代に得意だったブラインドタッチを活かす。
2004年4月～9 月	21歳	無職		病気療養のため	
2004年10月～ 12月	21歳	単発のアルバイト(複数)	パート-アルバイト		データ入力等
2005年1月～6 月	21～ 22歳	漢方薬会社 販売、接客	パート-アルバイト	自身の病気経験や、目指していたリハビリ分野とも方向性が近いため、漢方薬に興味を持つ。結婚して転居、通勤が出来ないため離職。	漢方薬に関する研修を配属前に別店舗で1カ月間程度受ける。処方箋の見方、お客様への漢方薬の提供の仕方、生薬の名前や効能を覚える等。
2005年7月～ 2006年3月	22～ 23歳	無職		結婚を機に退職。	
2006年4月～ 2007年3月	23～ 24歳	臨床検査会社 一般事務	契約社員	別居を機に仕事復帰。知り合いの会社の求人に応募。給与が低いこと、正社員登用が事実上なかったことが理由で離職。	データ入力に磨き。
2007年4月～現 在	24～ 26歳	外資系電子計測器メーカー	登録型派遣	前職で働きつつ、登録。同じ事務でも派遣の方が時給がはるかに高いことから転職。リーマンショック後に人員削減。8月末で契約終了となる。就職活動中。	英語を活かした仕事、工場との交渉など、ビジネス英語を習得。仕事内容も判断業務が多く、比較的難易度が高い。正社員とほぼ同様の仕事を行う。2度社員表彰された。

1. 主な職業経歴

大学（経済学部）卒業後、1995年4月、広告会社A社（10人規模）に就職。在学中の就職活動では、出版、アパレル、広告関連を20社ほど受けた。当初は大手を中心に活動していたが、なかなか決まらず、新聞の求人欄を見てA社に応募、営業職の内定を得た（決まったのは卒業間際だったという）。広告関係に関心があり、当初は、コピーライターへのあこがれもあった。すぐにはコピーライターになれるわけではないので、まずは小さい会社で働いて経験を積もうと思ったという。

A社に就職後、1年ほどで離職。広告代理店B社に転職した。広告営業の仕事にもなれたため、もう少し幅の広い仕事がしたいと思うようになったためだ。B社では3年ほど働いたが、ステップアップのため、今度はC社に転職。C社は新聞社系列の広告会社だった。そのため、広告の顧客は金融・不動産に偏る傾向にある。氏は、金融・不動産業界に興味がなく、むしろ、より消費者に近い健康食品や化粧品に関心があった。次第に顧客に近い仕事がしたいと考えるようになる。関心は広告からマーケティング・販売促進分野へと移っていった。だんだんとC社の仕事に対する熱意が薄れるゆくなかで、5年目にして離職。念願のマーケティングができる広告会社D社（200人規模）に就職することとなる。

大学卒業後の経歴を振り返ると、氏は4社の営業職（正社員）を経験したことになる。求職活動ではブランクがなく、長くとも3カ月程度で転職を果たしている¹。転職理由はいずれもステップアップで、転職を繰り返すなかで、小さな企業からより大きな企業で働くようになり、また自分がやりたい領域も定まっていく。

念願のD社だったが、2年半ほどで離職した（2006年10月）。理由は、事業会社の広告業務に携わりたいと考え始めたからだ。広告会社の顧客は法人企業だ。そうではなく、メーカーで消費者を顧客として、自社製品の宣伝活動をしたいと思うようになった。より顧客に近づきたい、顧客の購買に貢献したいとの熱意が強くなる。化粧品等の消費財のように、身近にあって思い入れが持てる商材を宣伝したいと思うようになっていた。

その後、事業会社への求職活動を試みるもなかなか決まらない。ある日、派遣関連の求人サイトをみていたら、「事業会社でマーケティング部や広告専門の部署に所属して派遣で働くという働き方がある」ことを初めて知った。氏のこれまでの職業経歴は広告制作会社の営業職である。希望職種を変えた求職活動に困難さを感じていた氏は、「正社員で初めからそういうところ（事業会社のマーケティング等）を狙ってもハードルが高い。まず

はちょっと派遣で、メーカーとか事業会社で、マーケティング部とか広告専門で働いてみよう。派遣社員という形態でもいいかと思って」、派遣登録をすることした。

複数の派遣会社に登録し、グループ系派遣会社a社の紹介で、2007年3月に、製造メーカーE社の派遣社員としてマーケティング部に勤務。しかし、2008年4月、E社の経営状況が悪化、事業縮小により派遣契約終了。2009年1月～2009年5月に、マーケティング会社F社の派遣社員（短期派遣）として勤務し、現在、正社員（派遣社員含む）の求職活動中である。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が初めて派遣登録をしたのは、D社離職後、求職活動がうまくいかなかったことがきっかけである。当初は、正社員として働きたいが仕事が見つからなかった。ゆえに、正社員になるためのつなぎの意味もある。氏が働きたいと思う仕事は明確であり、事業会社のマーケティング・販売促進業務だ。これまでの営業職の経験とは職種が変わっているため、いきなり正社員を狙うのではなく、派遣社員で希望の仕事に就き、スキルを身につけたいとも考えている。

現在も、正社員求職は続けている。E社の派遣契約終了後も派遣を含め探した。リーマンショック前はネット求人の募集が200件ほどあったものが、現在（調査時点）では20件ほどとなっていた。希望の仕事（事業会社のマーケティング）はみつからず、広告や一般職もほとんどない。かろうじてあるのは経理や人事などの専門職の求人だという。

（派遣会社の仕事の紹介について）

「派遣社員をやる前（正社員の時）は、派遣って、すごく簡単に仕事が決まるイメージがありましたけれども、実際に登録してみたところ、なかなか仕事紹介がなかったり、意外となかなか決まらないことを知りました。」

3. 派遣元会社について

これまで派遣登録は、通算で30社に及ぶ。D社離職後、求職活動の過程で一挙に5社登録した。以降登録は増え続けた。現在登録で生き残っているのは5社程度という。氏は、ネット検索で求人情報を確認し、まず派遣会社に登録することで、仕事の紹介を受けている。稼働経験があるのはそのうち2社。E社を紹介したグループ系派遣会社a社²と、F社を紹介した大手独立系派遣会社b社である。

現在の派遣先での仕事の紹介で拘っていることは、仕

事内容、具体的にはマーケティングか広告宣伝。「雑務的な仕事ではなく、マーケティングの本来の業務により近い仕事」を探したという。その他、時給（1,600 円以上）、通勤圏（都内 1 時間程度）も条件としていた。

派遣元のフォローについては、定期的な面接はあるが、質があまりよくないとの印象（契約は 3 カ月更新。面接は 3 カ月に 1 度、または半年に 1 度程度）。営業担当者に 20 代半ばが多く、「相談しても頼りない。やる気が感じられない」という。派遣サイトに掲げている、キャリアアカウンティングはできていないところがほとんどとの評価だ。

派遣元の研修については、パソコンの講座を受けたことがあるが、初級程度の中身なので 3 回程度しか受講しなかった。

（パソコン研修受講について）

「PC 研修は、派遣会社の講座は）有料になっていたり、あと、日中の業務の時間に予約を入れなきゃいけないので、その予約がなかなかとれなくて（受講できない）。1 回、日中に行きますというふうに上司に言って、休んで行ったら、（派遣先 E 社の上司が）それが気に入らなかったみたいな雰囲気伝わってきて、あまり日中抜け出して行くべきじゃないなと思って。業務の中でそういうのは能力じゃないと思ったし、それで行くのをやめました。」

4. 現在の派遣先について

氏は、派遣社員になってからこれまでに二つの派遣先を経験している。以下では比較的期間の長い E 社について記述する。

派遣先 E 社は、文具メーカー（東京支社）。氏の配属先はマーケティング部。人員構成は 3 人である（部長、課長、派遣社員（氏本人）——の 3 人）。仕事内容は、事務仕事及び経営会議資料などの販売データの資料作成（Excel の表などで作成）³。氏の前任者は派遣社員（しかし、その前は正社員だった）。仕事は定型が 8 割で、判断業務が伴うのは 2 割ほど。ほとんど定型的だ。創意工夫した例としては、経営会議資料の作成をあげた。「来期の商品計画の会議で、自分の意見が出せましたし、新製品の発表会や展示会の運営のときも自分の意見を出すことができた」と語る。入社何年目の仕事と思うか尋ねたところ、「入社 2~3 年程度」という。庶務・事務的な作業が多いが、販売データの分析は 3 年以上必要と感じたようだ。派遣先の正社員と比較すると、ほぼ同じ内容の仕事をしているとの認識だった。違いは、「外部取引先との打ち合わせに同席してもらえないこと」としている。

職場のコミュニケーションはとれており、昼食では正社員と食事をすることも多かった。飲み会にもよく参加している。福利厚生面で正社員と区別を感ずることはな

かった。

5. 能力開発、スキルについて

氏の強みと感じるスキルは、「営業スキル（粘り強さ）、広告業界の知識が強み」という。いずれも正社員時代に鍛えられた。派遣社員になってからは、パソコンスキルは向上した。氏は、正社員時代、営業職であり、内勤は初めての経験と言っている。氏の希望であるマーケティングの仕事内容についても、「どのような仕事か派遣で知ることができた」としている。一方、派遣先で求められている能力は、「正確性と迅速さ。これがまず第一」と語る。

これらの能力を派遣先、派遣元に評価されていると感じるか尋ねたところ、「派遣先が評価していたことは、直属の上司との会話でわかったが、それを派遣元は知っているはずだが、次の仕事の紹介などで評価が形になることはなかった」などとしている。

派遣社員をやりながら能力開発できるかという設問については、「職場によっては、または上司によっては、可能だと思う。上司が派遣は『ここまで』と、正社員と明確に線を引いている会社の場合は厳しい」などと回答した。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

派遣先 E 社の時給額は当初 1,700 円（年収 330 万円）。派遣されてから 1 年後、（派遣会社ではなく）自らの働きかけにより、時給を 20 円上げてもらい、1,720 円になった。派遣先の直属上司に「一定期間勤務して、仕事も頑張っている」と願い出た。「派遣元は時給交渉について、こちらから言い出さない限り何もしてくれない」という。希望する時給額は 1,700 円⁴。派遣料金については知っている（経営数値の作成資料で見たため）。

E 社での労働時間は、週 5 日で週 37.5 時間。残業時間は 1 日 1 時間程度だった。年休取得は、正社員時代と変わらず取得できており問題を感じていない。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元・派遣先に対する満足度については、派遣元については「ずっと続けたいと思わない」との評価。一方、派遣先（E 社）については「ほぼ満足。だがもう少し長く勤めたかった」としている。派遣先の問題点としては、賃金の低さ、これまで培った能力経験（正社員時代の営業経験）を活かせる場がないこと、雑用が多いこと、育児休業が取りにくいこと（育児休業があるかどうかの説明を派遣会社から聞いたことがない）——などをあげる。なお、短期派遣（派遣先 F 社）の経験では、「短期の派遣だと、直属の上司も割り切り感が出ており、長期の派遣社員からも区別している態度が見られた」と

いう。短期間しかいない派遣社員であるため、職場に溶け込む雰囲気になかったようだ。

これらの問題点にどう対処したか尋ねたところ、「まず、どこに相談していいのかわからない」と回答した。仕事については、派遣先の上司に直接相談しているが、派遣会社は相談しても頼りにならず利用できなかったという。

（派遣会社について）

「（一つの派遣会社でずっと続けたいとは、）まず思わないです。何十社も登録していて、仕事の紹介自体もほとんど、（大手独立系派遣会社b社）だと結構紹介してくれるんですけども、（紹介が）ないところも多いし、あまりここの派遣会社という意識はないですね。派遣社員になっても。更新のときに、たまに2カ月に1回、来るか来ないかで、下手すると電話で更新の契約を確認して終わりみたいな。だから、あまりお世話になっている意識がないというか。なので、（一つの派遣会社に固定して）ここで続けたいとか、自分の会社、所属しているという意識が、ほとんど思えない。」

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣社員として働くことについて、満足していない。不満な点は、雇用不安定、賃金、能力開発である。

9. 正社員への求職活動の有無

派遣社員になってからも求職活動をしている。ネット求人検索や、人材紹介会社（5社）に登録している。紹介案件が幾度かあったが決まらなかった。

紹介予定派遣も受けたことがあるが、仕事が決まらなかった。今後も紹介予定派遣は使おうと考えている。派遣先からの直接雇用の打診経験はない。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は年齢、性別、育児や介護。育児や介護が当面問題になっているわけではないが、女性・既婚というだけで不利に感じるようだ。

なお、子供については、「やっぱり、仕事がこういう状況、安定しない状況になってしまったので、子供のこと（出産・育児）も考えられなくて、先延ばしにしている」とも回答している。雇用不安定が産後時期に影響を与えているようだ。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいうと、正社員になるとしている。理由は「長く働きたいと考えているため。実際に、現在も求職活動中である。「毎日、求人サイトをチェックしている」。希望の職種は、「正社員として、事業会社でこれまでの広告、マーケティングの経験を生かせる仕

事につきたい」としている。広告営業の世界に戻ろうとは考えていない。正社員になりづらい理由を尋ねたところ、日本の労働市場では再就職が難しいと回答した。

登録型派遣から期間の定めのない派遣社員（常用型派遣）への転換についても尋ねたところ、「初めて聞いたのでよくわからない」としつつ、「常用型派遣の場合、正社員の代替として安い賃金で使われて、仕事内容が正社員と同じケースがないか厳しくチェックすることが必要」と答えた。

（日本の労働市場の再就職の難しさについて）

「正社員の仕事がなかなか決まらない。しかし、正社員を長くやっていたので、正社員ならなんでもいいというわけにはいかない。失業給付期間が短く、生活していくためのお金がない。派遣でも働かざるを得ない状況。」

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスについて尋ねたところ、「自分はワークに集中した経歴を作りたかったができなかった」⁵と回答。氏は、「結婚に関係なく、仕事はやりたければ続けるべき」との考えを強調した。

（結婚後も仕事を続ける理由）

「あんまり家の中にずっといるのは好きじゃないし、子供と家族がいれば幸せという考えも持っていない。家にいると、何かすごく世間から取り残されているような感じがする。だから、外に出て何かやったほうが、性格的には向いているみたいです。」

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、夫と自身の二人暮らし（主たる生計者は配偶者。世帯年収は900万円）。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、通勤費が出ないのが不満。賃金については、「交渉しても大して、20円しか上がらなかったのでもう少し、例えば1年たったら少し上げるとというのが基本になってくれるとうれしい」と語る。能力開発については、「派遣には、短期間働きたい人と、スキルアップのために働いている人の2パターンがある。スキルアップを考えている人に能力開発の機会が必要」と訴えた。

派遣会社関連では、「派遣会社は二重派遣以外にもたくさん問題を抱えている」と強調。派遣元のフォローについて、「保険の手続き等の事務的作業以外、派遣会社が何をしているのかわからない。契約更新を電話1本ですまされた経験がある。マージンが多いわりに、楽な仕事をしているなという印象」という。また派遣会社の求人サイトについては、「派遣会社に登録されるための『ツリ案件』が多い。登録だけさせておいて、希望の仕事は

実際には他の人で決まっていることが多い」と語る。派遣会社の改善点として、「派遣面接のことを『顔合わせ』と呼んで、当たり前のようにされている理由がわからない（『顔合わせ』と呼ばれる面接が2回もあるケースが時々あった）」と疑問を呈した。なお、福利厚生面で、「派遣元より、失業保険が正社員と同様にあることについて説明がなく、失業保険を2カ月も受け取るのが遅くなり、減ってしまった」ことも不満である⁶。氏は複数の派遣会社に登録しているが、個人情報保護管理が不安だとも語る。

14. その他、印象等

正社員で営業のキャリアを着実に積んできたが、事業会社のマーケティングに関心を持ち、職種の転換を目指している。本来は正社員希望だが、景気の悪化がそれを許さず、派遣で働くことで、実務経験を得たいと考えた。リーマンショック以降の景気悪化を受け、派遣での仕事の紹介も滞る状態にあり、また仕事に就けたとしても派遣期間が短い。派遣の不安定雇用を実感しているタイプといえそうである。

年月日	年齢	事項（就職状況等）	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1995年3月	23歳	大学卒業（東京出身）	学生		マスコミ就職のため、専門学校のマスコミ講座、コピーライター講座の受講経験あり。
1995年4月～2006年10月	23～34歳	小規模の広告制作会社A社に就職（10人程度。家族経営的）。広告営業を担当。月給は18万円ほど。	正社員	就職氷河期で就職活動に困難を感じつつ、新聞の求人欄を見てA社に就職。もう少し幅広く仕事がしたいとの考えから、1年ほどで離職。	
		広告代理店B（30人規模）に営業職として転職。当初、月給26万円ほど。成績がよく28万円ほどに上昇。	正社員	ステップアップのため、知人の紹介で知ったB社に転職。もっとレベルの高い仕事がしたいと感ずるようになり、3年ほどで離職。	
		新聞社系列の広告会社C社（30人規模。グループ全体では300人）に営業職として転職。月給28万円ほど。年収450万円ほど。	正社員	ステップアップのため、求人雑誌で見つけたC社に転職。広告業界で働くにつれ、マーケティングや販売促進に関心を持つようになる。5年ほどで離職。	20代後半に一人暮らし。
		広告会社D社（200人規模）に営業職（チーフ待遇）として転職。マーケティング・販売促進の仕事にも携わる。月給27万円ほど。	正社員	マーケティングや販売促進をやるため、D社に転職。D社はネット求人で見つけた。営業成績が厳しかったこと、また、事業会社で自社製品の広告業務に携わりたいとの考えもあり、2年半ほどで離職。	D社は男社会の組織で、入社当時、女性の先輩は一人もいなかった。ノルマが厳しい会社だった。2005年結婚（配偶者の就業形態は正社員）。
2007年3月～2008年4月	35～36歳	製造メーカーE社（文具）にてマーケティング部門に勤務。時給額1700円。	登録型派遣社員	事業会社のマーケティングをやりたくて就職活動をするも、決まらず派遣登録。グループ系派遣会社a社に登録し、E社の仕事を紹介される。事業縮小により2008年4月に派遣契約終了。	1年経過した時に派遣先上司に直接相談し20円上昇。
2008年4～2009年1月	37歳	求職活動。派遣も含めて探す。			
2009年1月～5月	37歳	マーケティング会社F社（規模50名程度）にマーケティング関係の企画のアシスタントとして勤務（短期派遣）。繁忙期の短期派遣。時給額1650円。	登録型派遣社員	短期派遣であらかじめ派遣期間が決まっていた。不本意だったが、長期の派遣の仕事が決まらなかったため。	
2009年5月～現在	37歳	求職活動。派遣も含めて探す。			

¹ だいたい1度の求職活動につき10社前後面接を受けている。求職方法は新聞広告や求人誌、ネット求人への応募が中心である。なお、いずれの求職活動も失業手当を受け、ハローワークでの求職活動もしているが、氏によれば、ハローワークの職員は広告業界に詳しいわけではないので、意中の仕事を紹介してもらえなかったとしている。

² ただし、派遣会社a社はグループ系だが、E社との関係は不明である。

³ E社の派遣契約上の業務は「OA機器操作とファイリング」の複合としている。

⁴ 時給額1,700円で正社員時代と同じ月給になるという（ただし、ボーナスがないため年収ベースでは派遣のほうが低い）。氏の正社員時代の年収のピークは、新聞社系列の広告会社C社の450万円。C社はもっとも勤続年数が長く（勤続5年）、退職金も1カ月分であったという。

⁵ 氏の正社員（営業職）経験を振り返ると、仕事と私生活の両立とは無縁の仕事生活をしてきたようである。「ワーク・ライフ・バランスの必要性を認識できている会社に正社員で勤めたことがない。その結果、会社の人員構成が男性ばかりになったり、結婚前の20代と40代の世代の環境ばかりだった」と振り返る。

⁶ 派遣会社の営業担当者が情報提供を怠ることについて、氏は疑問に感じている。氏は正社員時代、営業職としてキャリアを積んできた。その経験から理解できないというのだ。「（派遣会社の営業担当者は）教育自体ちゃんとしていないし、個人相手（派遣社員相手）だとそういう（情報提供を怠る）対応になっちゃうのかなみたいな。普通、企業に勤めていて、自分が営業でそういう対応をしていたら、上司、会社から怒られると思う。（派遣会社及びその営業は）何かいいかげんだなと思うことがすごく多くて」と語る。

1. 主な職業経歴

地元神奈川県の高校(普通科)卒業後、1989年4月、家を出たいと考えて日本料理店A社(寮付き)の接客業につく。女性同士の人間関係に悩み離職を考え、たまたま常連の顧客(物流商事B社の社長)にその旨を話したところ、「ならうちに来ないか」と誘われ、B社に転職。役員秘書のアシスタントに携わる。5年ほど働いた頃、氏はパソコンに携わる仕事がしたいと考えるようになる。そんな頃、同社で仕事上の良き刺激となっていた先輩(秘書、女性)が結婚退職。職場内での成長の機会喪失を感じ、離職した。ハローワークを通じソフトウェア開発会社C社の事務に転職。C社では1年半ほど働くことになるが、月30~40時間の残業があり、しかも残業代が出なかったことから離職する。C社で貯蓄ができたため、ワーキングホリデー制度を利用しニュージーランドに8カ月、語学留学。

帰国後、貯蓄も尽き、「就職活動をしている時間もないなと思って、手っ取り早くすぐに働ける」ということで派遣登録。その際には大手独立系派遣会社を中心に3~4社ほど登録した。1998年5月、最初の派遣先は商社D社で経理事務を経験したが、同社の業績不振による人員調整で派遣契約終了。

2000年に結婚。配偶者はプログラマーであるため、帰宅時間が遅い。結婚後は、生計の関係及び氏自身が働きたいとの意欲があることから、残業のある派遣先で営業事務の仕事を選ぶようになる。実際、様々な派遣先で働くが、人間関係の悩みや、手待ち時間が多いことなどを理由に、1~2年程度で自ら派遣契約を終了している。

氏は仕事にやりがいを求めるタイプである。ところが、派遣社員を始めた当初は「社員と同じ仕事」に携わる機会があったのに、時を経るごとに、派遣社員が携わる仕事は「雑用的な決まった仕事」か、「慣れてくるともう1~2カ月で単調な仕事」ばかりと感じるようになる。派遣社員では自身のやりがいを追求できないと考えるようになり、2002年頃には正社員への就職活動を試みるも、学歴(高卒)がハードルとなり意中の仕事に就けない。紹介予定派遣を試みるが紹介されず、正社員登用の前例がある派遣先K社でも働いたが、仕事内容が「暇すぎて」自ら派遣契約を終了する。強化プラスチックを製造するL社でも「暇だった」ことを理由に2008年11月、自ら派遣契約を終了した。

リーマンショックは2008年9月。「すぐ仕事が見つかる」と思ってL社の契約を終了したものの、派遣会社からの仕事の紹介件数は激減し、氏は派遣先を確保することに苦労することとなる。2009年5月より、短期派遣で自治体のファイリングなどをして現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が初めて派遣登録をしたのは、語学留学からの帰国後、貯蓄が尽きていたことから、就職活動をする余裕がなく「手っ取り早くすぐに働ける」ということで派遣登録したことがきっかけ。当時、正社員になることをあきらめていたわけではなく、「正社員になるためのつなぎ」として派遣を選んだ。派遣会社の仕事紹介が迅速であることも理由の一つだった。

3. 派遣元会社について

これまで派遣登録は、当初の3~4社登録¹から増えて、リーマンショックを経て現在9社となっている。とはいえ、氏のこれまでの派遣先数は短期も含めるとおよそ10カ所に及ぶにもかかわらず、稼働経験のある派遣会社は先の9社のうち5社に過ぎない(具体的には、独立系派遣会社が4社(a社、b社、c社、e社)、グループ系派遣会社が1社(d社))。少なくともリーマンショック前までは、派遣会社を数社程度に限定し、仕事の紹介をもらっていたタイプである。

では、どのように登録する派遣会社は増えていったのだろうか。基本的には既に登録している派遣会社から希望する紹介案件がないと見ると、別の派遣会社に登録するプロセスをたどる。例えば氏の場合、当初、派遣元は大手の独立系派遣会社a社、b社を中心になされてきたが、「(大手独立系派遣会社a社、b社からの紹介は)数もそんなにいいのがなかったので、違うところに行ったら違う仕事があるかなと思って」、中堅の独立系派遣会社c社に登録した。

しかし、リーマンショックによって氏の仕事の紹介環境は激変する。それまでは、「派遣は結構1週間とか、ひどいと翌日に決まったりする、あしたから来てとかあったりするので、すぐ決まりますね」という具合に迅速に派遣会社が仕事の紹介を行っていた。ところが、リーマンショック以降は、1カ月で20件ほど来ていた紹介案件が1件程度に減ったという。氏は仕事を選ぶタイプであるため、仕事の紹介で希望のものになかなか巡り合えず現在に至っている²。

(派遣会社からの仕事の紹介)

「私の時代は派遣登録ありきなので、今みたいにこの会社でというのではなくて、派遣会社に登録して、a社とかb社に何かないですかと言って、たまたま(派遣先の)紹介が来た(といった感じです)」

(登録する派遣会社が増える過程)

「希望したもの(紹介案件)が来ていればそれで構いませんけれども、ちょっと1カ月とか待って来ないと、違うところに

行ったらもしかしてと思うので、そういう意味で私も今、9社ぐらい登録しているんですけども、そういうタイミングで増やしていきましたね。」

●派遣先の仕事の紹介でのこだわり

派遣先での仕事の紹介で拘っていることは、当初は「通勤圏と時給」だったが、派遣の仕事が続けるうちに、自分の適性を見極め「営業事務」を選ぶようになった。また、貯蓄と仕事がしたいという目的で残業時間があることにもこだわっている³（氏の場合、「(残業) 40時間ぐらいまでなら大丈夫」との希望を派遣会社に登録している）。

●派遣元のフォロー

氏によれば、派遣元のフォローの良し悪しは、「営業担当者による」。例えば、派遣先H社と派遣先L社は同じ派遣会社（派遣元a社）であるが、H社の時は「全然ほっておかれていて、更新するときに、更新しますかぐらいの電話しか来なかった」のに、L社のときは、「月に1~2回も来た」という。

派遣元の教育訓練やキャリアに関するアドバイスはない。派遣元の研修については、これまでに2回受講した経験がある。いずれもエクセルの研修で業務上の必要性から受講した。一度目は大手電機製造メーカーF社で働いていた時に、グラフ作成業務が多かったことから、より迅速に作成できるよう受講。二度目は、L社がマクロの使用頻度が高かったことから、求められたわけではないが、「できたほうがより社員の人は助かると思って」、自主的にマクロ講座を受講した。「確かに講習を受けないよりは受けてから（マクロの変更方法を正社員から）教えてもらったほうが理解しやすかったというのはある」とその効果を語る。

氏によれば、「(派遣元の研修制度は) 日ごろ利用したいなと思うんですけども、普通の応募ですと枠があるので、大抵入れてもらえない。漏れちゃうんですね。なので、どうしても業務で使うからという、多分営業さんのコネじゃないですけども、それで入れてもらえる」という。

4. 派遣先について

以下では直近の派遣先L社をベースに説明する。L社は、自動車等向けの強化プラスチックを製造するメーカー。氏の所属する部署は営業企画部。同部門は、L社の海外支店の売り上げを毎月集計し、役員会などで報告する業務を行っている。人員構成は11人（部長1人、課長4人、主任1人、正社員4人、派遣社員1人(氏本人)）。氏の仕事内容は、海外の売上管理のデータ集計業務。氏の前任者は派遣社員⁴。仕事内容は2カ月程度で一通りできるようになっている。仕事内容は定型的との認識。ただし、氏の業務はデータ集計業務で、そもそもマクロを多用する業務だが、氏自らマクロを改善し自主的に処

理スピードを高めている面もあるようである。「多分、最初に言われているのより、自分で式（エクセルの関数等）とかどンドン入れたりして、より早くできるようにしちゃって、(業務が改善され) 多分それでより暇になっちゃったりするんです」と語る。氏は慣れてくると処理スピードが高まり、「暇になる」。その際には、何か仕事がないか派遣先の上司によく聞き、自ら仕事を広げることも多いという⁵。

派遣先の正社員と比較すると、正社員と派遣社員では全く違う仕事をしている。職場の人間関係は良好。福利厚生面で正社員と区別を感じることはなかった⁶。L社は英会話や中国語会話の講座等を外国人講師を招き社内で実施していたが、派遣社員も参加可能で、氏も英会話教室に参加した経験がある。

5. 能力開発、スキルについて

氏のスキルの強みは、「エクセルの関数を利用したデータを迅速に正確に集計するスキル」だという。データ集計スキルは、結果的には派遣先を通じてOJTで培われていった。しかし、派遣先はきっかけを与えすぎない。実際には派遣先は氏に業務を改善するよう指示をしたわけではない。むしろ、職場で不効率な集計方法があれば、業務をより迅速に進めるために、自ら進んでテキストを読み込み、ネット検索で調べたりしている。わからないことがあれば、氏の配偶者（プログラマー）に相談するなどして、その課題を改善するようにしてきた。いわば必要に迫られて自学自習で学んでいった面が強い。派遣元のパソコン研修受講も、必要に応じて受講したものだ。

一方、派遣先で求められている能力について尋ねたところ、「最近思うんですけども、協調性じゃないですかね。能力については、派遣に高い能力を最近求める企業が少ないので、多分性格がよくて、毎日きちんと来て、みんなと楽しく同調できる人であれば、多少レベルが低くても多分企業は気にしないと思います」との返答だった。

これらの能力を派遣先、派遣元に評価されていると感じるか尋ねたところ、派遣先からは「普通に激励は感じるけど、その場だけ」。派遣元からは「営業さんも会ったときに、すごく評判がいいですよとは言ってくれますけれども、じゃ、それが次に生きて、前も評判よかったから次の仕事を紹介しましたというのはあまりない」との回答だった。

派遣社員をやりながら能力開発できるかという設問については、「昔はすごく（派遣社員をしながら能力開発できると）思っていたんですけども、知らない経理なり、やったことのない仕事でもつけて、それでそこから学べてというふうに、自分も覚えていけてと思ったんですが、今だったら思わないです」と回答した。その理由を尋ねたところ「やはり単調な簡単な仕事が多いので、責任感もないですし、自分の頭とか判断能力を使うこと

がほぼない」と答えた。

(派遣社員をしながら能力開発ができないと考える理由)

「要は(単調な仕事しかない)。実際私たちの時代の最初のころの派遣さんはそんなにすぐやめなかったと思うんですけども、時代とともに。昔はしかも派遣になれる人って、一応3年ぐらい働いたりして、基礎がちゃんとできている人だから時給も高く、上げましょうということだったんでしょうけれども、だんだん新卒でも派遣さんがオーケーになってきて、すぐやめちゃったりとかする人が出てきて、それで企業さんもきっと、社員さんと同じことをやらせてすぐにやめられたら困るからなんだろうなとは思うようになってきたんですけども。だから派遣側も悪いからかなとは思うんですけども、結論としては、簡単な単調化された仕事しかもうない、私以外の人を見ていてもないので、要は派遣といったらそういう仕事しかないんだろうなと今は思います。」

(派遣社員に協調性が求められる理由)

「(これまでの派遣先での仕事ぶり)私は葛藤はしたんです。別に仕事ができようができませんが(関係ないのではないかと)。2人で同じ伝票処理をして、私が100枚で隣の子が50枚でも、正直時給は一緒ですし、もらう給料は一緒です。じゃあ、その子が首になるのかということ、別にならなかつたりする。社員だったら例えば早く出世ができるとか、何か認められるとかありますけれども、派遣でそれで仮に3年過ぎても、結果として私が倍の仕事をしていたからといって時給が上がるわけではない。そういうことに行き着きまして。だから(これまでも)たまに仕事を頑張ると、みんなから(他の派遣社員などから)、変に自分が出たりすると(仕事で目立つと)ちょっと言われたりとかすることも経験しました。結論としては多分性格がよく協調性があればみんなが幸せなんだな(と思いました)。(それに気づいたときは)30(歳)過ぎていたので、(中略)結構へこみましたね。」

6. 時給額、派遣料金について

派遣先L社の時給額は1,700円(年収320万円)。これまでに同一の派遣先で時給額が上がった経験はない。これまでの時給額は、神奈川で勤務したH社を除くと、1,600円から1,700円に上昇している。しかし、K社、L社は最初に仕事の紹介があった時の提示が1,650円だったものを、氏が「1,700円ならやる」と面談時に派遣元の営業担当者等と交渉したことで上がったものである。氏によれば、時給額の変化は、地域相場とスキル、そして面談時の印象だという⁷。面談時に仕事に前向きな印象を派遣先にアピールしたら、時給額が上がる傾向にあるという。

派遣料金については、経理事務をしていた頃に見たことがあるが、それ以外は知らない。マージンについて尋ねたところ、「(請求書の派遣料金を)ぱっと見て、取ってるなとは思いましたけれども、確かに社会保険とかそ

ういうのもやっていたので、ただ、私、残業がすごく多いので、残業分も結局(取られている部分があるはず)、残業していない子も平等にマージン取られていますから、変な話、残業のない子と私で手間は一緒なのに(派遣会社の)もうけが違うわけですよ。そこはちょっと理不尽だなと思いましたけれども」と語る。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元に対する満足度では、直近のL社を紹介した派遣元a社については、8~9割方満足している。氏の派遣会社に対する評価基準は紹介する仕事案件の多さにあるようだ。

一方、派遣先L社の満足度は100点満点で70点ほど。問題点は自分の能力や経験を十分生かせる仕事が少ないことと、手待ち時間が多いこと。なぜ手待ち時間が生じるのか聴いたところ、「やっぱり(派遣社員の仕事は)ほんとうに単調な仕事に限るので、単調な仕事(の総量)が多分少ないんだと思います」という。氏の強みはデータ集計業務だが、実際には派遣先でそのような能力を活かせる仕事が少ないというのである⁸。

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣社員として働くことについては、年齢や学歴から転職が難しいという点で、消極的な意味で満足している。不満な点は、リーマンショック以降の紹介案件の減少を経験したことから雇用不安定。それ以外にも育児休業が取りづらいこと、交通費の非課税がある。

派遣35歳定年制についてどう思うか尋ねたところ、「昔は、年齢は私もすごく思って不安になっていたんですけども35(歳)過ぎたらパートなんだろうなと思っていましたが、(今は)年齢は感じない。(中略)実際に仲良くなった企業の社員さんと話しても、一応派遣って最初紹介のときに年齢を出さないの、見た目ではおぼさんぼくなかつたりすれば、企業もあまりそんなにこだわっていないのを肌で感じていた。(中略)リーマンショックがなければ、今でも40とか40ちょっと過ぎぐらいまでなら行けるなとはちょっと思っていました」と語る。景気が回復すれば、雇用不安はあまり感じないようである。派遣社員としていつまで働けそうか尋ねたところ、「そうですね、35歳ではないけれども、今、私の中で40歳定年説ぐらいなんですよ」とのことだった。

9. 正社員への求職活動の有無

派遣社員になってからの求職活動についてはF社終了後に一度やっている。ハローワークや求人誌を中心に探したが、その際には学歴がハードルとなった。「10社中、高卒オーケーは2社程度」といった感覚だ(希望の企業の応募条件は短大以上がほとんどだった)。その際、面接まで行き着いた会社はなく就職を断念している。

紹介予定派遣についても、F社終了後の頃に希望した。「(ちょうどその頃、) 紹介予定というのも徐々に始めて一般的になってきて、別にそのときは社員が絶対じゃないんですけども、比べればそれは社員になれるようになったほうがいいなと思ったので」希望したという。1件紹介し面接もしたが氏は断っている⁹。今後は、紹介予定派遣も希望したいと考えている。

●直接雇用の打診について

派遣先からの直接雇用の打診¹⁰については、医薬品の卸売会社H社で正社員打診を受けた経験が1度ある。H社は「結構おらかで、いい子だなと思うとすぐ社員に誘う」傾向のある会社だった。氏の推測によれば同社は紹介予定派遣感覚で派遣社員を受け入れ正規転換する方針をとっていた会社のようなのである。

「多分派遣さんで探して、その社会的には紹介派遣感覚で、派遣さんでいつでも首を切れる状態でほっておいて、いい子だったら社員にすればいいという発想だと思います」。氏にも半年ほどで仕事に慣れた頃に打診があったが、「正直、お給料も(よく)、すごく安定した会社でよかったんですけども、あまりにだらだらとしていたので、あんまり一緒に(仕事を)したくないなと思ひまして」断ったという。長期的にF社で働いていきたいと思えなかったようである。

(正社員の直接雇用を断る理由)

「基本的にあまり、もう少しみんなが何かを目指して仕事をしている人たちだったら、多少給料が安くても思うんですけども、何となくあまり責任感もなく、言葉は悪いんですけどもだらだら仕事をされているような人が多い職場は、そういう意味ではばりばりやっている企業のほうが少ないんですけども、よかったので、あまりそういうところでは働きたくない。自分が結局あまり向上していかないじゃないですか。でも、逆にぜひ社員にしてほしいなと思うところはなかなか声がかからなくて。」

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は年齢、学歴。転職しづらい日本の労働市場や、就職活動の面接の難しさもハードルとしている。派遣の経験(例えば、営業事務)は転職に使えるか尋ねたところ、「その企業が求めている職種が、例えば営業事務を求めている、営業事務を派遣でやりましたと言ったなら多少は効くと思う。それは派遣だろうが、社員だろうがなんですけども、ただの経験値ですから、それが3年以上のスキルになると、社員だったら3年超えてどうなりましたかという面接に多分なっていくと思うんですけども、派遣は、じゃ、営業事務で5年やりましたといっても、多分2年やりましたといっても印象は変わらないと思う」との回答だった。派遣での実務経験の場合、年数が長くなることに効果が

ないとの考えのようだ。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいうと、「機会があればぜひ正社員になりたい」という。理由は「年とともに自分もいろいろ不安になってきているので、安定しているため」。また、「仕事のスキルアップ」もある。

現在、正社員になるために特に取り組みをしているわけではないが、簿記の資格取得のためにテキストを勉強中¹¹である。就きたい仕事としては営業事務(とくに人と接する仕事)である。

登録型派遣から常用型派遣社員への転換について尋ねたところ、「働く側からしたら、それ(常用型派遣)はすごく歓迎しますよね。結局ある意味、給料の形は違いますが、社員と同じじゃないですか」との回答だった。

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスについて尋ねたところ、氏は海外旅行が好きであり、実際に休暇や派遣契約終了後に行くことがあることから、派遣ではワーク・ライフ・バランスがとれていたという。また、氏は仕事にのめり込むタイプであることから、「仕事が趣味のようなもの」ともいう。

結婚して子供が生まれても仕事を続けたいか尋ねたところ、「子供ができて続けたいと思います。あと、多分できたら続けなくてと赤字になるので、多少は生活のためでもあります」と回答した。

12. 現在の家庭環境について

氏は配偶者と二人暮らし(子供はいない)。氏の実家は自営業。家族構成は母親¹²が健在(父親は他界)で、弟が1人いる(弟は結婚し母親と同居。弟は自営業を継がずサラリーマンをしている)。氏の世帯年収は650万円(現在、氏は単発派遣程度しかしていない)。氏は持ち家(マンション。ローン有り¹³)である。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、育児休業を取れる環境整備と通勤費の非課税を求めた。

14. その他、印象等

氏は高校卒業後、家を出て自力で生活を続けてきた。2度目の職場で、先輩格の女性に刺激を受けてからは、仕事を通じた成長に力点を置いて、職探しをしている。当初はそれが派遣で達成可能と考えていたが、自身の能力の高さゆえか業務改善をすればするほど、手待ち時間が増え、自ら派遣契約を終了することも多い。現在では派遣の能力開発に懐疑的となっている。派遣で働く女性の変遷史が垣間見える事例といえる。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1989年3月	18歳	高校(普通科)卒業。		家計の関係で進学をあきらめ就職を決める。家を出て働きたいとの考えから、寮付きの就労先を希望。	
1989年4月～ 1990年4月	18～ 19歳	日本料理店A社の接客(配属は約20人の店舗)。週5日シフト制。月収約23万円。寮費は1万円。	正社員	1989年1月頃に求人誌で、東京で懐石料理屋を営むA社(寮付き)を見つけ就職。1年ほど勤めたが、高給な食材を扱うことのプレッシャーや、女性同士の人間関係の難しさもあり、離職を考える。	新入社員は、1カ月程度、先輩・後輩のペアでマンツーマンのOJT教育。仕事に慣れたら、テーブル担当が決まる。
1990年5月～ 1995年9月	19～ 24歳	物流商事B社(従業員規模200人程度)の事務。初任給は約19万円。退職時は23万円ほど。社宅利用(費用3万円)。	正社員	A店の常連の客に気軽に離職することを話したところ、逆に、「ならうちに来ないか」と誘われてB社に転職。B社は大手住宅メーカーのグループ会社。B社では役員秘書のアシスタントなどをしていった。	礼状の作成などでワープロを使う。
1995年11月～ 1997年5月	25～ 27歳	ソフトウェア開発C社(従業員規模200人弱)。神奈川の支店(60人程度:ほとんどプログラマー)の総務課に配属。月収(税込み)約20万円。忙しい時で月30～40時間の残業はあったが残業代はでなかった。	正社員	B社で仕事上で良き刺激を受けていた先輩(秘書)の結婚退職により、職場内での成長の機会がなくなると感じた。すでにパソコンの時代であり、パソコンに携わる仕事がしたくてB社を離職。ハローワークを通じC社に転職。総務課で採用業務や勤怠管理、小口現金処理など、総務や経理補助的な仕事に従事。残業時間が多く、残業代もでなかったことを理由に離職。	C社では、エクセル、ワードを先輩(女性)からOJTで教わる。氏がC社転職後1年ほどして先輩が結婚退職。氏の業務量が増えることとなる。
1997年10月～ 1998年3月	28歳	語学留学。		貯蓄があったこともあり、ワーキングホリデーで8カ月ほどニュージーランドに語学留学。	
1998年5月～ 1999年11月	27～ 28歳	都内の商社D社(従業員規模250人)で経理事務。時給約1600円。残業は月30時間ほど。	登録型派遣	留学から帰国後、貯蓄がつかたため大手独立系派遣会社a社に登録。ワインやゴム製品の輸出をする商社D社を紹介される。D社の業績不振で派遣社員を人員調整した結果、契約終了。	経理事務(売上の消し込み等)の知識を培う。前任者はおらず、部署多忙による新規補充。
2000年1月～ 2000年3月	28～ 29歳	都内の製造メーカーE社に短期派遣。コールセンターの電話対応。時給1600円。	登録型派遣	2000年2月に結婚したため、派遣元a社から短期で終わる仕事を紹介してもらう。	結婚後、神奈川に転居。
2000年9月～ 2002年5月	29～ 31歳	都内の大手電機製造メーカーF社で事務。時給1720円。残業は月15時間程度。	登録型派遣	大手の独立系派遣会社b社の紹介でF社のソフトウェア開発にかかわる業務に就く。業務はプログラマーの進捗管理など。当該部署が解散して、別の部に代わったが手待ち時間が多かったため、自ら派遣契約を終了。	前任者はおらず、部署多忙による新規補充。なお、業務の必要上、派遣元b社のエクセル研修(無料)でグラフを迅速に作成する方法を受講。
2002年6月～ 2004年1月	31～ 33歳	都内の大手石油会社G社で営業事務。時給1650円。残業は月20～30時間程度。	登録型派遣	ハローワークや求人誌で正社員の求職活動を試みるが見つからず。中堅の独立系派遣会社c社に登録し、その紹介でG社の営業事務につく。正社員4～6人のチームに1人の派遣社員が補助としてつく形。業務は経費の精算業務や石油価格の入力作業、受発注管理など。氏の業務量が増えて、派遣社員同士の負荷にばらつきがでてしまい、派遣社員間での人間関係がうまくいかなかったため、自ら派遣契約を終了。	前任者はおらず、部署多忙による新規補充。
離職後1カ月程度		海外旅行			
2004年3月～ 2005年9月	33～ 34歳	医薬品の卸売会社H社(従業員規模200人程度)で営業事務(勤務地:神奈川)。時給1450円。残業時間は月30時間ほど。	登録型派遣	派遣元a社より、H社を紹介される。神奈川の支店に配属。仕事は営業事務で受発注業務や請求書の発行など。H社は会社の雰囲気としてのんびりしており、氏の直属の上司(営業)がたまたま忙しい人であったため、やりがいをもって業務をこなしてきた。正社員転換も打診されたが、当該上司が異動となったため、それを契機に自ら派遣契約を終了。	前任者は正社員(女性)。
2005年10月～ 2007年2月	35～ 36歳	外資系医療機器メーカーI社(従業員規模約1000人)で営業事務。時給1700円。残業時間は月30～40時間程度。	登録型派遣	派遣元c社よりI社を紹介される。正社員十数人のチーム(マーケティンググループ)に派遣社員が1人補助としてつく形。仕事内容は医療品の取引先への納品管理業務や売上データ作成業務など。外資系で、人の入れ替わりが激しく、新規で入ってきた正社員の指示が明確でないことから(無駄な作業ばかりやられることとなるため)、自ら派遣契約を終了。	前任者は派遣社員。
2007年3月～ 2007年9月	36歳	外食チェーンJ社で営業事務。時給1700円。残業時間は月30時間程度。	登録型派遣	派遣元a社よりJ社を紹介される。仕事内容は、J社傘下の店舗用に食器や設備を整備する部門の営業事務。請求業務の関係で(派遣社員のみ)土日出勤になることがあったことから、当初聞いていた条件と違っていたため、自ら派遣契約を終了。	前任者は派遣社員。

(続き)

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
2007年10月～ 2008年2月	37歳	大手電機製造メーカーK社 で営業事務。時給1700 円。残業はほとんどない。	登録型派遣	K社のグループ系派遣会社d社に登録し、K社で働くこととなる。仕事内容は、K社の半導体のフォーキャスト業務(具体的には受発注の変動に応じた生産ラインの管理)。生産調整の更新業務は1週間に1度(金曜日)しかないため、「暇だったため」、自ら派遣契約を終了。	
2008年3月～ 2008年11月	37～ 38歳	製造メーカーL社(従業員 規模500人ぐらい)で営業 事務。時給1700円。	登録型派遣	派遣元a社からL社を紹介される。L社は自動車などの強化プラスチックを製造する企業。仕事内容は、海外の売上管理のデータ集計業務。人間関係は良かったが、「暇だったので」、自ら派遣契約終了。	前任は派遣社員。なお、業務の必要上、派遣元b社のエクセル研修(無料)でマクロについて受講。
2009年5月	38歳	自治体M(勤務地:神奈川) で短期派遣。時給 1300円。それ以外は単発 派遣。	登録型派遣		

¹ 当初の派遣会社への登録は求人誌の大手派遣会社の広告を見て行っている。

² 氏の経歴をみると、リーマンショックの前までは、比較的切れ目なく派遣会社から仕事を紹介されているタイプといえる。仕事が紹介される主要な要因は登録数の多さとの認識だった。

「登録数が多いので、紹介もそれだけ多いですから、別に普通に(好況の)時代で仕事が多かっただけなのかなと思います」。

³ 実のところ氏がこだわっているのは、「業務が忙しいというか、活気のあるところ」なのだという。つまり、残業にこだわるのは収入増だけのことではない。残業時間のある職場は「暇ではない」との考えもあったためである。氏は仕事にやりがいを求めるタイプであることから、暇な職場では長続きしない可能性が高い。そのため、「基本的に残業は多いところを希望するので、おのずと暇(な職場)だと残業ってないから、大抵は忙しいところ(を希望した)」のだという。

⁴ 氏の前任者の派遣社員は2人いたが、仕事量が少なかったようで、氏が2人分の仕事を引き継ぐこととなった。配属当初は忙しかったが1カ月程度で慣れたら暇になったという。

⁵ 氏がこれまでに同一の派遣先の仕事の幅を広げた例として、医療品の卸売会社H社の営業事務の事例がある。当初は伝票業務だけやるのが派遣先のスタンスだったが、同社のシステム導入の過程で(正社員がコンピュータに弱かったこともあり)氏に意見を求めたり、実際に会議に参加することもあった。また、上司が支店の立ち上げをした際にも、そのサポートをしたこともある(具体的には支店の内装を任せられたり、現地採用の面接の補助などを行っている)。これらの業務は当初の契約にはなかった。氏はH社では正社員の仕事と派遣社員の仕事とはほぼ同じという認識を持っている。なお、氏がH社をやめた理由は、仕事を広げてくれた上司が異動になったことがきっかけである。

⁶ 氏のこれまでの経験では、比較的、正社員と派遣社員を区別する会社のほうが多かった。「区別があるのは逆に当たり前だと思っていた」という。氏の経験では、F社の食堂では正社員のみ割引価格となっていた。K社では正社員だけ食事手当がついていたことに区別を感じたという。

⁷ 氏によれば、1,700円は「今思えば、相場よりも高かった」(1,650円が相場)と振り返る。面談時に1,700円から出発していることや、派遣先の勤続期間が長くないこと、仕事内容が変わらないことが、同一の派遣先で時給額が上がらない要因と考えられる。氏は「確かに派遣はそんなに3年とか4年とか長くやっていないので、(賃上げの)ポイントとしては1年ぐらいだと思うんですけども、正直、逆に多分5年働いてもやっている仕事は変わらないから、自分としては仕事が変わっていないのに時給が上がるのは不思議だなと思うので(上がらない)」と語る。

⁸ 氏が体験したデータ集計の仕事は課単位での仕事ばかりである(すなわち、正社員数人に対して派遣社員が1人つくような形)。氏によれば課単位など最小単位の仕事であるため、仕事量がそんなに多くないようである。派遣先は、企業全体のデー

タ集計業務を集約して派遣社員に任せる形をとっていないため、仕事量は少ないようだ。

⁹ 紹介されたのは、神奈川の文房具のネット通販業(従業員50人程度)の総務(受発注業務)。断った理由は、賃金とスキルアップの可能性の低さだという。氏は、「多分お給料があまり、まず残業がなくて、残業は一切ありませんと言われて、お給料も多分ちょっと安目だったんです。そのころ派遣で残業が多かったりしたので、そのとき派遣でも370万円ぐらいとかいっていたのが、そこで280万円ぐらいの年収にまづなってしまう。あと、残業が、もちろん(私も)無意味にはやりたくないんですけども、面接した女の上司の人が、私は残業するような人というのは能力がないから基本的に事務の残業は認めない主義みたいなことを言われて、逆にその言い方と話した感じが、結局多分決まった単調なことをやって定時で帰ってくださいます感じ(がした)。自分は働きながらスキルアップを思っていたかったから、結局派遣と一緒にだというか、そう思ったので、紹介(派遣)から社員になる意味があまりないかなと思ました」と振り返る。

¹⁰ 契約社員打診で外食チェーンJ社があるが、同社は氏によれば派遣社員に仕事を丸投げするような会社であり、契約社員になればどんな仕事がかかるかわからないということで断っている。

¹¹ 簿記を勉強するのは、正社員になるためというよりは、正社員転換が難しい場合の派遣社員の仕事の幅を広げるためである(正社員になるためには、経理の資格ではなく、経理の実務経験が必要であるため、氏は簿記の資格を取ったとしても正社員の転換は難しいと考えている)。氏はそもそも営業事務を続けたいという考えがあったため、これまで経理の資格を取ることには消極的だった。簿記の資格があると、経理事務関連の仕事の紹介ばかり来ることが容易に予想されたからである。しかし、年齢が上がるにつれて、簿記の資格を取得することで、「40歳過ぎても(派遣で)働けるのかなと確かに思う」という。

¹² 氏の母親はそもそも看護婦で家計の有力な担い手だった。「母が働かないとやっていけない状態だったので、すごく働いていましたね、母は」と氏は幼少時を振り返る。氏の実家が自営だったことから、母親は休日も店番をして働いていたという。「正直、家がかかり貧しかったので、とにかくお金を稼ぐには働かなきゃみたい。実際、(自営)もやっていましたので、(私も)小学生ぐらいから学校の後とかお休みの日とか、お店番をやっていましたし、うちは母がほとんど家にいませんから、家族の食事とかも小学生のころからつくっていました」。氏は仕事が趣味のようなものというが、そこには母親の影響があったようである。

¹³ 氏の就労働機にはローンの関係もある。氏は「できれば私の所得はみんなローンにしたい」という。ローン返済があるため、氏の収入で貯蓄まではしばらくは難しいようである。

1. 主な職業経歴

1991年、私立普通科高校卒業。希望していた職とは全く異なっていたが、学校推薦で、「当時、自分もそんなに何がやりたいのかがなかったので、とりあえず言われるまま」大手印刷会社の工場勤務が決まる。工場内での勤務は、夜勤もあり、立ちっぱなしで、シンナーのにおいがきつく、機械で手を切るなど、過酷であった。月収は15~6万円程度であった。半年して体調を崩し、離職。

その後、美術品専門の配送会社でアルバイトに従事する。傍ら、週3日、2年間、絵の専門学校に通う。専門学校では水彩画を学ぶ。氏はもともと絵を描くことが好きで、小中学校の頃は漫画家になりたいと思っていた。この専門学校に通っていたのは、「その次の仕事とかも見つかるかな、みたいな感じで、そんなに積極的に何かになりたいとかではなかった」という。22~3歳の頃、正社員への就職活動なども行わず、将来のことについては「あまり考えていなかった」という。このアルバイト先以外に、梱包や配送のアルバイトを行っていた。兄から「いつまでもバイトやってないで就職しろ、正社員として働けよ」と言われ、「今のままじゃいけない」と感じ、就職活動を始める。

求人誌で、たまたま見つけた「コピーライター募集」の求人に応募。多くの求人が四大卒が条件だったが、高卒可だったことから応募し、大手広告代理店の下請を行っている編集プロダクションに編集、ライターとして採用される。氏は、同社で大手電機メーカーの地域系列店向けの月刊誌の制作を担当することになる。月刊誌は30ページ程度あり、3~4人で取材をして作り上げていく。最初の半年は試用期間で働き、上司の編集ライターに同行し、取材の仕方なども見よう見まねで覚えていった。原稿も最初は「ひどすぎて赤の入れようがない」と返されたという。氏は、物を書いた経験がなかったため、「本当に使い物にならなくて、よく首にならなかったと思う」と話している。しかし、そこから鍛えられ、1~2年経つと書けるようになってきたという。3年目くらいになると、周りも自身の仕事を認めてくれるようになる。勤務はフレックスで、朝10時~夜8、9時頃まで働いていた。給与は試用期間中は18万円、その後20万円と順調に上がり、辞める時には30万円程度あった。ただ残業代はなく、ボーナスもなかった。

3年半ほど働き離職するが、その大きな理由は、クライアントである大手電機メーカーの担当者ともめて、担当から外されたことであった。ちょうどリニューアルの時期でもあり、また、プロダクション自体も分裂し、会社自体の将来性にも懐疑的になったことも辞めた理由

である。次に転職したのは、大手広告代理店系列のデザイン会社(従業員20人程度)で事業拡大のためライターとして起用されたが仕事が全くなく、会社内の内紛に巻き込まれ2カ月で退社。その後、間を置かず編集・制作会社(従業員20人程度)にライターとして採用される。ここでは、主に家電量販店の折り込みチラシや会社案内などの編集、校正を行う。ライターは1人であったが、仕事は最初の編集プロダクションに比べて「楽」で、夜8時頃には帰れたという。2006年、主なクライアントであった家電量販店がなくなったことで、会社業績が大幅減収となり、社員に退職勧告が出された。ライターは1人であったため、氏は引きとめられたが、社長の方針に納得いかなかったこと、「辞めても、会社に残っても、どちらにしろ大変だろうと思ひ」、退社する。一方、退社の1年前ごろから、アレルギー症状が出始め、通院が始まっている。頭痛など体のあちこちが痛くずっと微熱が続いた。その後蓄膿症にかかり、鼻の奥にポリープが出来ていることがわかる。退社して時間が出来たこともあり手術し、しばらくは退職金と失業手当で過ごす。

2007年1月頃から就職活動を再開するが、「何か(気が)重く、どうも積極的に正社員になろうという気がおこならなかった」といい、とりあえず派遣会社に登録する。その後、正社員への就職を考えながら、主に校正の仕事を中心に10カ所ほど短期派遣を行い、現在に至っている。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

正社員の仕事を辞めた後、「1つの会社に縛られたくない」こともあり派遣を選んだ。きっかけとしてはTVドラマの「ハケンの品格」を見て、そういう選択肢もある、と思ったからである。しかし、実際に働いてみると雇用が不安定すぎると感じ、現在は正社員になりたいと思っている。派遣は生活するための「つなぎ」にすぎない。

パートやアルバイトで働くことは、「時給が倍くらい違う」ため、考えられないという。

3. 派遣元について

軽作業や校正、編集などを中心に扱う派遣会社、6社に登録、うち5社からこれまで派遣されている。派遣元からのフォローはほとんどないという。

現在の派遣元D社は、主に大手印刷会社の校正に派遣をしている。氏が登録した際に、応募が80人くらい来て、テストがあり、最終的に採用されたのは8人であった。テストは、小説のような文章が渡され、その中で誤字脱字を見つけるという内容であった。校正の経験とい

うよりも、的確に見つけられる素養があるかを確認するというものであったという。派遣元の社長は「若い人は気付かない人が多い。長くやっていると気づくようになる。だから高齢者が多い」と言っていたという。実際、この派遣元の校正者の多くは中高年の女性であるという。しかし、「派遣といっても日雇いバイトに近いので、前の日にならないと仕事があるかわからない」という不安定な状況である。

リーマンショック後、派遣会社自体にも全く仕事が入ってこなくなったため、派遣元自体がつぶれるのではないかと懸念している。

4. 派遣先について

(ここでは、短期派遣の中でも、最も長い派遣先のA制作会社と、現在の派遣先について記す。)

氏は、派遣元A社からA制作会社には2度、同様の仕事で派遣されている。A制作会社は正社員20人程度の規模であった。1度目は3カ月間、仕事内容は、大手メーカーの総合カタログの校正である。商品とカタログが揃っているかを確認していく作業である。カタログを更新する時期だけ、校正者として派遣社員を1~2名増員していた。原稿が来るまでの待機時間が長かったという。

現在の派遣先は、派遣元D社から、大手印刷会社にカタログや旅行パンフレットの校正で派遣されている。派遣先の場所は、首都圏に3~4カ所あり、日によって異なる。前の日にどこに行くかを知らされるという。例えば、都内Zの校正室では、正社員が4~5人おり、派遣社員が20人くらいいる。派遣社員を統括するリーダー職の派遣社員が3人くらいおり、仕事の割り振りや、全部の校正が終わってから再チェックを行っている。仕事は、例えば、旅行パンフレットの校正であれば、1人が1回につき4ページ分くらいを見る。それに赤を入れ、次の人に渡し、次の人も同じように校正する。1件につき、2人が校正することが基本で、最後にリーダーもみることによって3度校正を行う。

派遣社員は日によって来る人や人数は異なっている。性別、年齢的には、女性の中高齢者が多いといい、扶養の範囲で働いているのでは、と氏は推測する。

就業時間は朝10時から10時半くらいから始まり、夕方6時までであるが、仕事が早く終わるとその時点で終了となる。早く終わると給与も少なくなる。

5. 能力開発、スキルについて

氏は正社員の時に編集や校正についての能力を身につけている。ただ、基本はライターであったため、校正のみに特化して仕事をしたことは派遣になってからであった。校正の能力については、一番初めの派遣先で徹底した校正のやり方を覚えたという。それは、校正した

箇所を一字一句すべて色鉛筆で塗っていくというものであった。しかし、校正の仕事は限定的であり、能力は「これ以上上がらないと思う」と話している。

校正に求められる能力は、「正確さと、スピード」。派遣先(A制作会社)からは「すごく正確だ」と評価されており、2度目の派遣は、1度目の派遣で評価が高かったため、指名してもらえたという。また、今年も同時期に同様の仕事があれば呼んでもらえるだろうと考えている。

派遣社員で能力開発出来るかという問いに、「わからない」とした上で、正社員の方がいろいろな仕事をするということから職業能力がつきやすく、派遣、特に校正の場合は、職務が限定されすぎているため、それ以上のスキルは身につかないと話している。

今後、クリエイティブ系の仕事に就くにあたって、イラストレーターやワード、エクセル、パワーポイントなど一連のPCスキルは必須だろうと考えている。派遣元の研修を受けようと思ったこともあるが有料であることから、二の足を踏んだ。今後ハローワークでの研修も視野に入れて受けたいと考えている。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

初職の正社員、大手印刷会社の工場では、月収15~16万円(手取り)

美術品配送のアルバイト時給900~1,000円。

梱包のアルバイト時給900円。1日、6,000円程度。月収は15~16万円。

配送のアルバイト時給1,000円。

編集プロダクションの正社員の月収は、試用期間は18万円、その後、20、25万円と上がり、3年半後の辞める時には30万円であった。

デザイン会社の正社員の月収は25万円。

編集・制作会社の正社員の月収は30万円、ボーナスは年3カ月分出たので、年収は450万円程度だった。

派遣元A社、B社での校正の時給は概ね1,500円~1,600円。

派遣元C社での軽作業の時給は1,300円。

派遣元D社での校正の時給は1,300円。ただし交通費支給。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

派遣元、派遣先とも満足していない。

8. 派遣社員で働くことについての考え

派遣社員で働くことの利点は、「必要以上に働かなくてもいいこと」「残業代が払われること」。しかし、何よりも雇用不安定であることが問題。

9. 正社員への求職活動の有無について

派遣登録してからは、一度、「制作進行」の業務で、紹介予定派遣で仕事の紹介が来たが、「制作進行は、雑用係、板挟みの仕事」というイメージがあり、断っている。リーマンショックの前は、まだ余裕があって「わがままを言って断ったりもしていたが、今はそれも言っていられなくなってきている」という。

現在、正社員への求職はネット上で探している程度で、継続的にはやっていない。日雇いの仕事だと、求職のタイミングが難しいという。例えば、正社員の求職活動に関して言えば、面接してから合否が決まるまでにおよそ3週間はかかるという、働かないでも食べていける貯蓄が2カ月分ないと就職活動をしにくいという。

10. 正社員になる上での障害

年齢。PC スキル（エクセル、ワード、パワーポイント、イラストレーターなど）。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

ライターなど、経歴を活かせるクリエイティブな仕事を求めている。正社員希望。ただし、夜が遅いことが難点。この業界を目指す上で「自分自身、矛盾している」としながらも、あまり夜遅くにならず、8 時くらいには帰りたいという。

12. 現在の家庭環境について

正社員でライターを始めてから一人暮らし。実家は埼玉。持家。両親は健在、父親は定年延長で働いている。母親は専業主婦。兄と妹がいるが両方とも結婚して別に住んでいる。兄とは「あまり仲が良くない」が「影響はすごく受ける」と話す。

13. 派遣労働全般に対する要望

社会保険：入ったり出たりするので手続きが面倒くさい。正社員を辞めた時に後で税金等の請求が一斉に来て支払えなくなった。しくみに問題が多い。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1991年3月	18歳	私立普通科の高等学校 卒業	学生		将来、やりたいことなどは決まっていなかった。
1991年3月～1991年9月	18～19歳	大手印刷会社の工場の工員	正社員	学校推薦。担任の先生が持ってきた案件に就職したが、過酷な労働に体調を崩し離職。	
1991年11月～1996年7月	19～23歳	複数の配送、梱包会社での軽作業	アルバイト	アルバイトをしながら、専門学校に通う。	
1992年5月～1994年5月	19～21歳	絵画の専門学校に通学	学生	子供の頃より絵が得意で興味があったことから水彩画を学ぶ。	
1996年8月～2000年2月	23～27歳	大手広告代理店の下請の編集プロダクションで、編集・ライター	正社員	兄に正社員として働くように促されたことがきっかけで、就職活動を行い、たまたま求人誌でみつけた職に応募し、採用。クライアントともめたことがきっかけとなり離職。	大手電機メーカーの地域系列店に向けた、月刊誌、販促ツールの制作に従事。ものを書く、編集に携わる。
2000年5月～7月	27歳	大手広告代理店系列のデザイン会社でライター	正社員	前職の経験を生かして転職。しかし、ほとんど活かされる機会がなく、会社内の内紛に巻き込まれて退社。	
2000年8月～2006年8月	27～33歳	編集・制作会社でライター、校正	正社員	前職から間を置かず転職。6年間勤続するが、主たるクライアントが撤退し退職勧告。	主に家電量販店の折込チラシや会社案内等の校正編集。校正この会社に入って中心として行う。
2006年8月～2007年4月	34歳	手術を受ける。その後求職。	無職		
2007年4月～8月	34歳	印刷会社でチラシの校正	登録型派遣社員	(派遣元B社)	基本的な校正のやり方を学ぶ。
2007年9月	35歳	求職	無職		
2007年10月～11月	35歳	大手印刷会社で入試問題や宝くじ等の校正	登録型派遣社員	(派遣元A社)	
2007年12月	35歳	求職	無職		
2007年12月末～2008年3月	35歳	A制作会社にて大手メーカーの総合カタログの校正	登録型派遣社員	(派遣元A社)	
2008年4月～5月中旬	35歳	求職	無職		
2008年5月中旬～6月中旬	35歳	照明器具メーカーの総合カタログの校正	登録型派遣社員	(派遣元A社)	
2008年6月中旬～7月末	35歳	通販カタログの校正	登録型派遣社員	(派遣元A社)	
2008年8月	35歳	求職	無職		
2008年9月～2009年2月末	36歳	A制作会社にて大手メーカーの総合カタログの校正	登録型派遣社員	(派遣元A社)	
2009年3月～	36歳	数日～2週間程度の単発派遣を4つほどつなぐ。派遣元D社からの大手印刷会社での校正が現在は主。	登録型派遣社員	リーマンショック後、極端に仕事なくなる。3月～7月の5カ月間の就労日数は、約40日。仕事待ちの日が続いている。(派遣元C、D社)	

1. 主な職業経歴

都立高校普通科を卒業後、アメリカへ留学。短期大学で四年制大学への編入コースから、カリフォルニア州の大学へ進学する。小学生の頃から興味があった犯罪学、犯罪心理学を学ぶが、英語で法学を学ぶという高い壁に突き当たる。ストレスや学費の問題等もあり中退、帰国。元々、「食」にも興味があったため、食品関連会社を中心に就職活動を行うが、「4年制大学を卒業していないという時点で難しい」と感じる。ようやく正社員として内定をもらったと思っていた会社で、実は派遣社員であったことを後になって知る。その派遣会社では、筆記試験や面接を受けており、採用手続きが「派遣会社という感じじゃなかった」という。同時期に採用になった社員が10人程度おり、貿易事務研修やビジネスマナーなどの研修を2週間程度受けた(無料)。その後、グループ会社の1つの鉄鋼貿易会社に営業事務として派遣される。派遣契約は最初、3カ月で、その後6カ月や1年という長期契約となる。また、給与も登録型派遣には珍しく月給制で、通勤費も全額支給された。

氏は、同社を3カ月で離職している。通勤に2時間かかること、終業時間間際に仕事が多くなるのが多く毎日2時間程度残業していたことから、体調を崩してしまったことが離職理由である。また、夕方から忙しくなるのに、昼間は手待ち時間が長かったこともストレスになった。療養中、派遣や正社員で働くことは難しいと考え、アルバイトで、自分のかねてからやってみたかった菓子作りの仕事を探す。

次に氏が就いたのは、カフェの併設されているケーキ店での調理のアルバイトであった。スポンジやタルト台などは工場から送られてくるが、ホイップクリームや果物の飾り付け、プリンなどはマニュアルを見ながら作り上げていく。何度も練習し、出来るようになるまでは1カ月程度かかった。就業時間は朝8時半～夕方6時まで、週5日勤務していた。バレンタインやクリスマス前などは忙しく、遅くまで残って作っていたという。

氏は、ここに勤め始めて3カ月程して、専門学校へいく学費をためるため、掛け持ちで大手カード会社で6カ月契約の一般事務派遣を始めている。この頃、平日は派遣で朝10時～夕方5時まで働き、その後夕方6時～夜10時までと、土日祝朝8時半～夕方6時までケーキ店で働くという休みが全くない生活を送っていた。しかし、平日夕方のケーキ店でのシフトに入れなくなったことから、他のカフェへ移り、そこでメニュー開発を経験した。

2006年10月から製菓栄養士の国家資格を取るべく、

専門学校に入学する。カリキュラムは1年半、半年毎にパン、和菓子、洋菓子、と変わっていくことになっていた。その間、氏は、昼は派遣で働き、夜間は専門学校に通い、また、早朝アルバイトをすることもあった。半年受講した頃、大手情報通信系の派遣先で年棒制契約社員に誘われる。契約社員で定時まで働くか、専門学校に通えなくなるため、専門学校を辞めるか、この話を受けるかに悩んだが、両親が勧めたこと、自身も早く自立したいという思いもあり、契約社員となる。その後、この派遣会社で1年程度働くが離職する。理由は、「やはり調理がしたい」と思ったこと、仕事が「余りにも暇」であったことも理由にあげている。

氏は辞める前からカフェなどの外食産業を中心に求職活動(正社員)を始め、辞める1カ月前からカフェでアルバイトとして働き始めている。このカフェで働くにあたり、都内のカフェを調べ、食べに行き、自分に合った雰囲気や接客をしている店を探して歩いたという。この頃から氏は一人暮らしを始めている。

このカフェではすぐに正社員にはなれず契約社員として働き始める。契約社員は正社員と異なり社会保険は自己加入であった。交通費も一部補助が出るに留まった。仕事はキッチンスタッフで、朝8時半から夜は11時頃までほとんど休憩なく働いていた。月給は19万円、残業代は一切つかなかった。3カ月して過労で倒れて離職することになる。持病も悪化し、離職後2週間はほぼ寝たきりになったという。ここでの経験は「トラウマ」となっており、氏は、これを機に外食産業で働きたくないと思うようになる。

その後、派遣会社に求職の電話をし、船舶管理会社に派遣される。氏はこの派遣を通常の派遣として考えており、もとより正社員になるつもりはなかったが、仲介となった派遣会社の手違いで、実は紹介予定派遣であったことが後にわかる。派遣先の社長以下社員は、正社員になる気がない氏に対して「無視」するなど酷い扱いをされ、1カ月で離職する。

現在の派遣先は、独立行政法人で、入力や事務作業をしている。現在、正社員としての求職活動中である。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

最初の派遣労働は、就職活動中に内定をもらう。就いて初めて「派遣労働」と知った。この時は、正社員として働きたいが仕事が見つからず、しかたなく派遣社員を選んでいる。

その後、専門学校へ通っている時は、時間や場所の融通がきくことから、両立のために派遣を選んでいる。

また、カフェの契約社員を辞めた後は、生活を保持していかななくてはならないこともあり、仕事の紹介が迅速である派遣労働を選んでいる。

現在は、将来的に正社員として事務関連の仕事に就きたいと考えており、つなぎ的な意識が強い。

3. 派遣元について

大手派遣会社を中心にこれまで 20 社程度登録している。その中で、現在も登録が「生きている」のは大手 5 社。これらは現在でもコンタクトがある。大手を中心とする理由は、紹介数が多いことが理由であるという。

職場条件としては、専門学校に通っている時は、自宅から近くて、4 時半くらいには退社出来ること、現在は、貿易事務以外の事務で、女性が少ない職場、通勤は 1 時間以内、残業は無い方がいいという。時給は 1,300 円以上。これらの条件は、これまでついた派遣の仕事を踏まえて、氏がマイナスに感じた事柄を踏まえている。

派遣会社のフォローに関しては、会社でなく営業の属人的問題であると感じている。現在の営業は 1 カ月に 1 回は見に来てくれるといい、特に不満はない。

派遣会社の研修等はこれまで受けたことはない。キャリアに対する相談もしたことはない。

4. 派遣先について

派遣先は、これまで 6 カ所、派遣会社はそれぞれ異なる。

最初の派遣先は、鉄鋼貿易会社での営業アシスタントの仕事であった。派遣元は大手商社系のグループ会社であった。派遣先では正社員登用を行っており、実際に同じ職場で派遣から正社員になった女性がいた。しかし、体調不良により 3 カ月で離職。

2 番目の派遣先は、カード会社でのキャンペーン時の入会者情報の入力業務であった。派遣社員を初めて期間限定で受け入れた職場であったが、派遣社員への仕事の分配がうまくいっていないのか、非常に「暇」で手待ち時間が長くやることがなかったという。派遣元は大手一般事務派遣会社。契約終了で 6 カ月で離職。

3 番目の派遣先は、健康食品会社の 2 カ月限定のキャンペーン時の申込者のデータ入力業務（短期）であった。氏はデータ入力が「大好き」といい、1 分間に 160~200 文字を入力するという。また、ここではテンキーを使うことが多く、「鍛えられた」という。派遣元は小規模な派遣会社。職場はほとんど女性で、「派閥」があり、「目の前でケンカがはじまったり」と、氏は「(人間関係の) 中に入れたい」と思い、それ以降女性の多い職場は避けるようになる。契約終了で 1 カ月で離職。

4 番目の派遣先は、大手情報通信会社の子会社の支社で、通信機器の周辺機器や部品等を扱っていた。派遣元

は同じグループの派遣会社であった。最初の仕事は商品の在庫管理であったが、勤務してすぐに海外滞在経験があることから契約社員への登用の話があり、3 カ月後の 2007 年 4 月から年棒制契約社員として海外営業部の仕事を担当するようになる。転換前の 1 カ月は在庫管理と海外営業の両方の仕事を行っていた。

海外営業部門では、海外エリアごとに担当が決まっており、氏は中国を担当していた。仕事内容は、メールや電話などでの営業をし、受注から納品までの手配をする。仕事はすべて英語であった。ノルマなど個人の業績評価は課せられておらず、残業はほとんどなかったという。

この会社の正社員は全員で 30 名程度、そのうち海外営業部は 4 名であった。仕事内容は正社員と同じであった。契約社員から正社員への登用は、1~2 年後という話であったが、派遣社員として 3 カ月、契約社員として 1 年働き、離職する。

5 番目の派遣先は、船舶管理会社であった。仕事は、親会社の船舶にのっている乗組員の保険等の管理手続き業務であった。10 名程度の子会社で、上司も不在がちでほとんど仕事らしい仕事がなく「暇」であった。派遣会社の手違いで紹介予定派遣の形で派遣されたが、氏は知らされておらず、派遣先からも社員になる気がないと冷たく扱われる。契約打ち切りで 1 カ月で離職。

6 番目（現在）の派遣先は、独立行政法人の業務管理部で、保険関連の申し込みの処理作業と、資料作成をしている。業務管理課は 17 人、課長 1 名、正社員 10 名、派遣社員 6 名である。正社員は主に電話等でのやり取りや交渉を行い、氏はパートナーとなっている女性正社員からの指示で修正等の補助業務を行っている。仕事は 1 カ月程度あれば覚えられる内容であり、仕事内容は「高度ではない」「(自身の) 判断はいらぬ」という。ただし、専用端末による事務処理は派遣社員に任せてしまっているところがあり、正社員が出来ないことも結構あるという。部署によって忙しさは異なり、多部門で忙しいところもあるが、氏の担当では、仕事も手待ち時間が長く「暇」であるという。人間関係は良好で特に問題はない。通勤時間は 1 時間 10 分。今年度中に正社員として転職を希望している。

5. 能力開発、スキルについて

現在の派遣先では、正社員のパソコンスキルが高くないので、パソコンのスキルが求められていると感じている。かといって、それほど速いキーパンチや難しいスキルを求められているわけではない。前の上司の時は、データ入力業務の他に、エクセルでの作表、作図やその他民法に関する調べ物など上司の仕事の補助的業務があったが、現在の上司の元ではない。前の方がいろいろと仕事の幅が広がっていった感じがしたが、現在は狭まっ

ているという。

氏は、派遣社員で能力開発することは難しいと感じている。正社員の場合には社内の研修等で能力が培われることがあるかもしれないが、派遣社員には門戸が開かれていないことも能力開発出来ない一因と思っている。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

鉄鋼貿易会社の営業事務の派遣では月給 21 万円。

ケーキ店でのアルバイトの時給は 850 円から 900 円に上昇。

カード会社の事務用機器操作業務の派遣の時給 1,300 円。

健康食品会社の事務用機器操作業務の派遣の時給 1,200 円。

大手情報通信会社の一般事務の時給は 1,450 円。その後（年棒制）契約社員での年棒は 324 万円。単純に時給を 1 日 8 時間労働で月 20 日、12 カ月とした年収を比較すると、契約社員の方が 50 万円程度高くなる。これはボーナス分であるという。

カフェの契約社員は月給 19 万円、残業代、ボーナス等は一切なかった。

船舶管理会社の一般事務派遣の時給は 1,800 円。

現在の独立行政法人の一般事務派遣の時給は 1,500 円。

氏は、生活を考えると月の手取りは 20 万円は欲しいという。現在は 16~18 万円くらいだという。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣先に関しては、仕事量が少なすぎ、手待ち時間が長いことが不満である。これまで氏が働いた派遣先では比較的「暇」で手待ち時間が長いところがほとんどで、最初は何か仕事はないか聞いていたらしいが、「ない」と毎回言われていたことから、聞かなくなったという。

「カード会社のときは、ないって毎回言われていたので、もう言わなくなっていきましたね。大手情報通信会社のときは、手待ち時間が長いときは、何か自分で勉強していたので、勉強とか、例えば光ファイバーのことに関する本を読んだりとか、また、別の方から違う仕事を送ってもらうとか、内緒ですけれど、ウェブ関係のことをやらせてもらうとかをしていたので、大丈夫だったんですけど、今のところは言っちゃいけないというのが派遣の中であるので、言ったら全部押しつけられると言われたので……。」

8. 派遣社員で働くことについての考え

氏は、派遣で働くことに対して「満足していない」と言い切る。派遣の利点として、「残業がない、即帰れるというのは利点」としつつも、仕事に広がりがなく、賃

金も上がっていかないことに限界を感じている。

9. 正社員への求職活動の有無について

現在、事務職を中心に求職活動中。現在の派遣先は、早ければ後 3 カ月、もしくは半年程度で辞めて、今年度中に正社員になりたいと思っている。

正社員になりたい理由は、派遣労働では生活が不安定で、賃金（年収）が低いことがある。一度、年棒制契約社員になった時にボーナスを始めてもらい、「やっぱり、ボーナス、すごいな」と思ったという。派遣社員でしばらく働いていると、「だんだん貯蓄が減っていくのが目に見えていて、怖いので正社員になろうと思った」と話している。

また、派遣社員ではキャリアを積めない、正社員になれば「自分を鍛えられる」と感じている。氏は、正社員であれば、貿易事務にも、もう一度挑戦しようと考えており、また留学時に挫折した法律に関しても、苦手意識があったが、日本の民法を現在の派遣先でふれたことから、「自分は全然知らない人よりは知っているんじゃないだろうか」と思い、法律事務所の求人にも応募している。英語に関しても、「英語が出来ない人よりは出来る」と考え、趣味で限定している英語も、仕事で使っていたら何か開けるのではないかという思いから、積極的に仕事を探している。氏は、正社員になりたい理由をこうも話していた。

「これが私の仕事だというような実感が欲しいんです。私はこれでやっていく、じゃないですけど、何か自信をつけたいじゃないですけど、積み重ねていって。（中略）一生できるような仕事というのを。」

10. 正社員になる上での障害

年齢と学歴。自身で年齢は 20 代半ばならいいが 27 歳（調査時点の年齢）は「きついな」と感じている。

派遣社員でずっとやっても、責任のある仕事は任せてもらえないし、キャリアも積めない。これではだめだと就職活動を始めて最近思ってきたという。

「ちゃんと責任ある仕事について、だんだん上へいかなきゃだめだなんて、今さらながら気づいたというか。」

11. 将来の働き方と生活のイメージ

仕事が充実していると私生活も充実するタイプだという。仕事の質が大切で、派遣の場合、氏にとって「手待ち時間が長い」、「暇」なのが何よりも苦痛であるという。忙しくても充実していれば趣味も出来るという。とはいえ、労働時間が余りに長い仕事は避けたい。残業は月 20 時間くらいまでに留めたいと考えている。

氏は多趣味で、料理や音楽（楽器、ベース）などの時間や家族との時間を大切にしたいと話している。ちなみに家族全員が何かしら楽器が出来る（父親：ギター、ピアノ、母親：フルート、妹：ギター、ベース、ドラム）。家族が多趣味であり、その影響が大きい。

将来的に結婚したら（本人は「多分一生独身だと思います」というが）、一時仕事は中断し、子供が中学生くらいになって「一人で留守番出来るようになったら」仕事復帰したいと考えている。

12. 現在の家庭環境について

現在一人暮らし。24歳の頃から実家を出る。とはいえ日曜日は必ず実家に帰り、家族と過ごしている。家賃は5万5千円。実家にいる頃から生活費を5万円家に入れていたという。家計は厳しいが新聞は取っている。貯蓄は定期貯金で自動的に引かれるようにしており、月にそれ以外に1万円くらいは余るように節約を心かけている。

両親は健在。兄弟は妹がおり、実家で両親と暮らしている。家は持家である。父親は管理職、母親は郵便局でパート職員として働いている。母親は結婚する前に正社

員として働き、子供が生まれてから専業主婦となり、子供が中学生くらいになってからパートで働いている。

13. 派遣労働全般に対する要望

賃金：収入が不安定で低いが、派遣労働であれば現在の1,500円で妥当。

通勤費：出して欲しい。

能力開発：派遣社員にも派遣先での研修の門戸を開いてほしい。

社会保険：長期短期に関わらず、働いている人すべてが加入できるようにしてほしい。

14. その他、印象等

米国の大学に留学するも、志半ばで帰国。就職活動は難航し、初職を派遣社員でスタートする。食に関わる仕事を求めてアルバイトや契約社員で働くが予想以上に厳しい仕事で体調を崩す。事務系の仕事にキャリアをシフトするために、現在派遣で実績を積み、正社員を目指している。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
2005年	23歳	アメリカ・カリフォルニア州、四年制大学 犯罪学・心理学中退	学生	短大から大学へ編入。その後1年で中退。帰国。	犯罪学、犯罪心理学を学びたいと思い留学。しかし、法学でつまづき断念。摂食障害となる。
2005年9月～12月	23歳	鉄鋼貿易会社にて営業アシスタント	登録型派遣	就職活動中に派遣会社とは知らずに内定を受ける。夕方から忙しくなり残業が発生する業務、通勤に2時間かかり体を壊す。摂食障害が再発。	貿易事務等の研修を受けたが全く使わなかった。
2006年1月～6月	23歳	パティスリーにてケーキ作りと接客	アルバイト	体調を考慮し、アルバイトから始める。興味のあったお菓子作りに携わる。	菓子作りの基礎を学ぶ。
2006年4月～10月	23～24歳	カード会社にて一般事務、データ入力	登録型派遣	専門学校に通うための学費を稼ぐために始める。	この頃、昼は派遣で働き、平日夜と土日はパティスリーでアルバイトの掛け持ちをしていた。
2006年6月～2007年4月	23～24歳	カフェにて菓子作り、調理、接客、メニュー開発、提案	アルバイト	フルタイムで入れたことから、このカフェへ転職。	菓子のメニュー企画やレシピ作りなどにも携わる。
2006年10月～2007年3月	24歳	製菓専門学校	学生	製菓衛生士の資格を取るために入学。パン専科。	
2006年11月～12月	24歳	健康食品販売会社（データ入力）	登録型派遣	専門学校に通いつつ、両立をはかりながら働く。	テンキー入力など、入力作業が早くなる。
2007年1月～2008年3月	24～25歳	大手情報通信会社子会社にて在庫管理、海外営業	登録型派遣→年棒制契約社員	専門学校に通いつつ、両立をはかりながら働くが、契約社員に登用される。1年間海外営業で働くが、調理の仕事に就くために離職。	英語を活かした仕事だったが、本人としては、英語に苦手意識があった。
2008年2月～5月	25歳	カフェにて菓子作り、在庫管理、メニュー開発、提案	アルバイト→契約社員	最初はアルバイトとして入り、1カ月後に契約社員となる。労働条件、就業環境がすさまじく悪く、過労で倒れ離職。ここでの経験がトラウマとなり、外食産業で働く希望はなくなる。	調理の腕は磨かれる。しかし激務。この頃、食生活アドバイザーの資格を取る。
2008年6月～7月	25～26歳	船舶管理会社にて船員管理	登録型派遣	療養後、生活のために派遣を始めるが、派遣会社の手違いにより紹介予定派遣の案件に派遣され、派遣先との折り合いが悪くなる。1カ月で離職。	この頃、健康管理士一般指導員の資格をとるべく勉強、その後取得。
2008年8月～現在	26～27歳	独立行政法人にて一般事務	登録型派遣	正社員への就職活動中。	正社員の就職活動中。取り立てて能力が培われるような仕事は行っていない。

1. 主な職業経歴

2005年3月に都内の有名私立大学を卒業。就職活動は業種にこだわらず、某就職支援コンテンツの人気企業を中心に20社程度面接を受ける。銀行や、旅行会社、携帯の通信会社等で内定がでたが、最終的に高校時代から7年間アルバイトを続けていた大手小売業に就職する。氏の就職活動時には、それ以前と比べて就職環境は明るくなっていたという。

氏の初職である大手小売業では、先ず副店長としてのコンビニエンスストア勤務から始まり、その後、店長を経て、複数の店舗を管理するSV職を経験した。SV職の勤務内容としては、担当している地域の店舗に足を運び、売上の管理やオーナーへのアドバイス、上司に報告するための資料作成等であった。名古屋地域の複数店舗のSV職になってからは、財務諸表に関する知識を2カ月の研修で身に付けた。

氏が「正直、厳しい環境だったというのが第一声です」と述べるように、労働環境は苛酷であった。当時は朝の7時から23時頃まで勤務し、休日も月に1、2回取ればよい方だったという。管理監督者であるため残業代は支給されず、残業時間からは見合わない5万円弱の職務手当が支払われた。店舗の売上ノルマ達成のために、身銭を切ることも当時は慣習化していた。氏の場合、月に5、6万円を自腹で支払っていた。冬のイベント(お歳暮等)の売上達成のために、ボーナスを半分出費したこともあった。氏が離職した当時の年収は500万円強であったが、上述の事情もありほとんど貯蓄はできなかったという。同社の離職率はかなり高かった。

氏は同社に2年半強勤めたが、最終的に体調を崩し、離職を決断した。休職という選択肢もあったが、同社で休職した社員は、役職が下がるという例も見てきた。氏は2007年12月に離職した後、東京の実家に戻り、雇用保険給付を受けながら、3カ月ほど今後のことを考える期間を設ける。その後、学生時代から登録していた大手派遣元の紹介を受け、現在の派遣先で働き始める。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏は、学生の時に登録していた大手派遣元の営業担当者、プライベートでも時々連絡を取り合う仲であった。年齢に近いこともあり、大手小売業に入社後も連絡を取り合っていた。東京に戻り、3月にその営業担当者に離職したことを伝えたところ、現在の派遣先を紹介してもらえることになったという。

氏は英語圏への留学を希望しており、そのための資金を貯めるために給与の条件のよい就職先を探していた。

営業担当者に「ちょっと残業が多い方がよい」という条件を提示したところ、現派遣先を1件提示された。留学を予定すれば1、2年しか働けないことから、正社員として経歴を残すよりは派遣を選んだ方がよいと考えた。現在、派遣先に勤務しながら、語学学校に週2回通っている。

3. 派遣元について

派遣会社は、学生時から登録していた大手派遣会社1社のみである。学生時代から同じ営業担当者であることもあり、フォローに関しても特に問題ないという。派遣元が行っている教育訓練に関して、受けた経験はない。

4. 派遣先について

現在の派遣先企業は、大手ネットショッピングサイトを運営する企業の開発事業部からの仕事を請け負っている。具体的な仕事内容としては、ネットショッピングやネットオークションのモバイルサイトが、携帯メーカー各社の機種で正常に動くかどうかのテスト業務である。氏の派遣元からは7名ほどが派遣されているが、他にも40人強が他の派遣元から来ている。指揮命令するのは、10人ほどいる派遣先の正社員である。案件が立ち上がるごとに正社員が、サイトのテスト内容を指示する。それを受けて氏と、氏と同様の立場である派遣社員が、自分の担当しているモバイルの機種にて指示された動作が正常に行われるかをチェックする。テスト終了後、結果をエクセルに打ち込んで派遣先の開発事業部に報告する。「正直、(仕事の習得に)1週間もかからないですね。そういう意味でだれでもできるような仕事」であるという。派遣先の正社員とは、仕事内容が全く異なる定型業務である。

労働時間は長く、氏の場合は基本的に毎日夜10時まで勤務している。派遣先の正社員からは、毎週の週頭に「来週も大体10時ぐらいまで残れるという認識でいい？」と確認されるという。氏の場合は、留学資金の確保という目的もあるため残業を受け入れている。「やりたいから残っているというのもありますし、逆に、結構その仕事が多い」という状況もある。氏以外にも、大体半分以上の派遣社員が夜10時頃まで作業している。

職場の人間関係に関して、正社員との関係は「指示されたことをやるだけで、何か他にコミュニケーションがあるということはない」という。派遣社員同士も会話もあまりない。業務が淡々としたチェック業務であることもあり、氏曰く「会話のない部署」である。正社員同士も、派遣社員よりも長く残業しているため、コミュニテ

イーがあるとは感じられない。派遣先の企業は、食堂での昼食を正社員と派遣社員の区別なく無料で提供している。氏は大体一人で食事に行くことが多いという。

殺伐とした職場と感じるが、食堂の例にみられるように、正社員と派遣社員の福利厚生の違いを感じることはない。派遣元の有給休暇規定もあるはずであるが、氏は基本的に欠勤なしで勤めている。

5. 能力開発、スキルについて

派遣先企業での仕事について、現在のように一通りの業務がこなせるようになるまでの期間は1週間ほどであった。エクセルの操作については、氏の場合は正社員時に習得していた。氏は派遣社員という立場での能力開発の可能性については、否定的な見解を持っている。

「エクセルとかでしたら、能力開発ができると言えるかもしれませんが、やはり言い方はちょっと悪いですが、派遣社員なので、そこまで責任もないので、能力開発ができるとは僕はあまり思いません。対人折衝ですとか、そういったものはなかなかできないんじゃないかなと思います。(中略)(正社員)じゃないと、僕は厳しいと思います。」

6. 時給額及び年収、派遣料金について

大手小売業の正社員時は、新卒1年目の年収は約320万円であった。氏は2年半ほど在職していたが、離職する時には500万円台前半となっていた。

現在の派遣先では、時給1,800円、年収は420万円である。時給の上昇は一度も行われていない。派遣先での給与に関して、正社員としては物足りないが、派遣社員としてはいいのではないかという評価である。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

派遣元に関しては、営業担当者が学生時代からの知人であることから、フォローもあり特に問題はないという。派遣先の満足度に関しても「結構高い」ということである。

「ちゃんと働いている分だけお金が出るのは当たり前の話で、また、食事面(社員食堂は昼食時に無料)もちゃんとしてくださっているので、僕は結構、派遣の方にも目を配っているんじゃないかなとは思いますが。」

満足していない点は、会話がないうことだという。集中的な業務であるため、淡々とやっているのと疲れが早いと述べている。

8. 派遣社員で働くことについての考え

派遣社員のメリットとしては、自分の時間が確保でき

る点と、派遣元が間に入ることでトラブル回避ができる点を挙げている。氏は前職である大手小売業での労働環境の劣悪さを挙げ「(正社員として)一度入ってしまうと、なかなか社員としてそういうこと(労働環境のこと)に対して物を言うことが難しい。(直接雇用の場合、言いにくいので)もし条件が違ったりしてもおそらく泣き寝入りするしかないとかありましたね」と述べる。

一方で、派遣社員として働き続けることのデメリットとして、能力開発を挙げている。

「(能力開発について)現在の状況ではいたし方ないかな、ただお金をためるためにやっているだけなので。ただ、これがずっととなると、やっぱり厳しいとは思いますが。」

9. 正社員への求職活動の有無について

氏は留学を希望していることもあり、現在、正社員になるための求職活動はしていない。留学を終えた時点で、正社員への求職活動を行う予定である。

10. 正社員になる上での障害

氏が正社員になる上での不利な点として、正社員として働いていない「ブランク」期間を挙げる。現在、派遣社員として働いているという履歴も、将来の転職活動を考えると残したくないと述べている。

逆に、留学経験が正社員になる上でのメリットとなることもないとも考えている。

(留学希望について)

「ただ、僕自身がちょっと前から興味があったのと、英語をほんとうに勉強しに行きたいというだけで、それは直接仕事と結びつくかはちょっとないと思うんですけども。」

11. 将来の働き方と生活のイメージ

留学後は、英語を生かして、流通系の企業で正社員として働くことを希望している。具体例として、海外展開をしている大手の外資系企業名を挙げている。流通業のマーケティング部門など、企画に携わる仕事に就きたいという。正社員以外の働き方を選ぶことについては、考えていない。

結婚や子供を持つことについては、希望しているものの、現時点では想像し難いという。

「ある程度ちゃんと正社員として雇用が持てれば、結婚も現実味が出てくると思うんですけども、今の立場ですと、やっぱりいかんせん保証がないものですから、具体的にイメージはつかめないなというのがあります。」

12. 現在の家庭環境について

現在は都内の実家に、両親と妹と共に住んでいる。父親は現役で働いており、母親もパートとして働いている。妹は病院に事務として勤務している。氏は留学資金のための貯蓄とは別に、生活費として月に5万円を実家に入れている。

いるため、特に要望はないという。

「僕はそもそも派遣社員だったらこんなものだろうと見てしまっますよね。やっぱり責任感がないんだから、そこまで多くを希望で出せないだろうというのがありますので、現状、そこまで何か不満とかこうやってほしいというのはいないです。」

13. 派遣労働全般に対する要望

氏は現状の派遣としての働き方にある程度満足して

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
2005年3月	23歳	都内有名私立大学卒業	学生		
2005年3月～ 2007年12月	23～ 25歳	大手小売業にて、副店長、店長、SV職に就く	正社員	就職の動機は学生時代に7年間、同企業でアルバイトを続けていたことである。長時間労働等が原因で、体調を崩したため離職。	エクセルの応用(関数計算等)を習得。SV職に就く前に、財務諸表の読み方に関する2カ月の研修を受ける。
2008年3月～現在	26～ 27歳	大手ネットショッピング運営会社	登録型派遣社員	学生時代からの知人であった大手派遣元の営業担当者から、紹介を受けたため。	

1. 主な職業経歴

1991年に高校(普通科)を卒業後、学校推薦で地元茨城の証券会社A社(大手証券会社の茨城支店)に就職した¹。総務事務²として1年ほど働いたものの、高卒ではカウンター業務につけないことから、学歴に障害を感じ離職³。英語が学べ、秘書の資格が取れる東京の専門学校(英語科)に入学。学校求人から、93年4月、サービス業B社(海外事業部)に就職。同社は世界各地にゴルフ場関係のレストラン等を所有しており、氏はドイツのレストラン⁴に配属される。その後、体調を崩したことに對する不安と両親の帰国要望などもあり、1997年6月に離職。ドイツ勤務で、英語を忘れ始めたことも理由としてあった。英語圏で働きたいと考え、1997年8月頃からワーキングホリデーを利用し、オーストラリアで日本の旅行会社や現地の旅行会社でツアー企画をする。1999年秋頃、結婚退職。配偶者(日本人)がドイツで働いていたため、ドイツで出産し、専業主婦生活を送る。

2003年10月に子供を日本で育てたいと考え、帰国(配偶者のみ、ドイツで勤務継続。子供は調査時点現在で7歳)。都内に住み、子供を預けるため働く必要があったことから派遣登録。2003年12月から2006年2月にかけて、ITプロバイダーC社のテレフォンオペレーター(派遣社員)をすることとなる(途中、契約社員に転換するも、仕事と育児の両立のため派遣社員に戻る。後述)。以降、2006年2月から不動産D社で営業の派遣をし、2007年10月に、小規模の不動産会社E社の事務(正社員)として転職するも、2007年3月、当初聞いていた就業条件に虚偽があったため離職。2008年4月より、再度、派遣社員として、毛皮販売店F社のサービス・接客業をして現在に至る。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が初めて派遣登録をしたのは、結婚・出産後、ドイツから帰国した2003年12月頃。都内に住み、子供を預ける関係上、生活圏内ですぐに働きたいと考えたため派遣を選んだ。仕事と子育ての両立のため派遣で働き始めたといえるが、正社員として働くためのつなぎの面もある。帰国後いきなり正社員では難しいと考え、仕事に慣れるという意味から派遣を選んだ。

非正規雇用としてパートや契約社員という就業形態があるなかで、なぜ派遣社員を選んだかについては、時給額が派遣のほうが高いことや、ゆくゆくは正社員になりたいと考えていたことから、パートなどは考えていなかったとしている(パートは「パートのおばさん」という響きがありよくないとも言う)。

派遣を選んだ理由は、子の成長とともに変化し、正社

員希望が高まっている。子育て時の変化で残業もできるようになったことも大きい。

3. 現在の派遣元会社について

派遣登録は、独立系派遣会社3社に登録した。これまで稼働経験がある派遣会社も3社である。氏は、ドイツから帰国後、都内に住みすぐに働く必要があったことから、当初より、派遣を利用するとの考えがあった。勤務地と時間(残業がないこと)、シフト勤務(月一金労働であること)を軸にネットで仕事検索をし、ITプロバイダーのテレフォンオペレーターの仕事を見つけ、派遣会社a社に派遣登録している(コールセンターC社に派遣され、請負会社D社の契約社員に引き抜かれた後、再度、D社の派遣社員となっている⁵)。その後、生活圏で働けるということで、営業・販売に強い独立系派遣会社b社をネット検索で見つけ登録。派遣先E社、G社はb社より紹介された。

派遣元の登録の際にこだわっているのは、勤務地と勤務時間。子育てのため、自宅の近所での仕事を探している。現在の派遣先G社も自宅から10分程度の近所。時給は検索条件に入れていない。

現在の派遣元b社のフォローはほとんどない。氏の営業担当者がよく変わるため、だれが担当かわからないという。教育訓練やキャリアについて何らかの支援やアドバイスをすることもない。派遣元が用意している研修はあるが、平日の勤務時間帯では受けることが難しいという。

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先は、毛皮の個人輸入販売業G社(従業員規模は4人程度)。氏が働いている東京支店は、事務所兼店舗となっており、正社員が2人ほどいる(いずれも営業)。派遣社員は氏1人。

G社は2月頃に海外の展示会などで新規の買い付けを1カ月ほどかけてする。つまり1年分の商材をその際にまとめて輸入し、年間を通じて販売する。ただし、毛皮は季節商品であるため、実際に売れ行きが伸びるのは秋から冬にかけてである。したがって、それ以外の月は、毛皮のクリーニングやリフォームの相談が随時あるものの、「とにかく暇」なのだという。G社が扱っている毛皮は、通常30万~100万円のものが多く、高いもので600万円。平均的には80万円程度のものがよく売れる。毛皮は高級品であるため、来客が頻繁にあるものではない。G社社長の人的なネットワークや口コミなどで、年間を通じ顧客と接触し、サービスを続けることで関係を「温めて」、毛皮の新作が出たときに売り込みをかける。

正社員は海外での買い付けや営業・接待が主な仕事で

ある（ただし、正社員も店舗でたまに接客することもある）。氏の業務は毛皮販売の接客と営業事務（リフォーム相談や見積もり作成含む）。店舗の開け閉めは氏の担当であり、来客がなくとも店番として店舗に詰めている。正社員は外出していることが多く、毛皮は高級品であることから警備面で誰かが常駐する必要がある。「（正社員は、）留守番を絶対にしたくない皆さんのため、アルバイトというやめられちゃうから、派遣の契約できちんと置きたい。高級なので、やはり何かあったときに後ろ盾が欲しいということで、高くても頼んでいるみたい」という。つまり、G社が派遣社員を入れている理由は、毛皮の窃盗等が生じた場合に備え、派遣会社にリスク負担させるいわば保険的な機能もあるようだ。

G社での職場の人間関係は良好。仕事内容については、定型的な仕事が多いが、接客面では創意工夫を伴う面がある。派遣先の正社員と比較すると、接客面ではほぼ同じ内容の仕事をしているとの認識である。

5. 能力開発、スキルについて

氏のスキルの強みは、接客と貿易知識（海外からの毛皮輸入にかかわる納期調整等）及び、英語（海外とのやり取りは英語）。接客能力は、海外のレストランでの接客業（B社）で身につけた。正社員経験が現在に生きているタイプだ。氏は、これまでの職業経験（レストラン、コールセンター、不動産賃貸営業）で表彰されることが多かった。接客のコツを尋ねたところ、「ひたすら相手の立場に立つこと」だという。コツは誰かに教わったというよりは、自身で身につけた。とはいえ、B社が商談に使える高級レストランだったことも大きかったようだ。顧客には所得階級が高い者も多く、その要求水準が高かったことが鍛錬となった。「とにかく高級な感じの接客になれている方がいらっしゃるので、失礼がないようにしてきた。（所得階級が高い者は）人に望む水準が高い。自分でやろうという気があまりない。人に頼んで、お金を出してやってもらえばいいという考えがあるような気がする。当たり前なんですよ、そういうふうに見えるのが。今も話し方とか、（顧客の）プライドを傷つけないように注意していますね」と語る。

現在の派遣先G社で求められている能力は、「富裕層向けの接客」。氏のスキルや能力に対する評価では、派遣先が売上を評価している。一方、派遣元は、「頑張っていると（派遣先から）聞いています」と言う程度。

派遣社員をやりながら能力開発できるかとの問いについては、「難しい」との認識。「やはり同じところ（派遣先）に何年かいないといけないと思う。ただ、その会社自体が、派遣の子だという目でどうしても見る。あの人、派遣なんだとか正社員なんだと、やっぱり分けて話すので、大卒、高卒（の格差）と同じように感じます」と語る。仕事内容で正社員と派遣社員に格差があること

が能力開発を制限しているというのである。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在、時給額はG社が1,000円（年収220万円）。ただし、売上に応じコミッション（歩合）がつく（売り上げた毛皮の金額の10%）。コミッションについての派遣先と派遣元との契約内容について尋ねたところ、「派遣先がそれでいいと言えいいですと書いてあるんですよ。幾らの何%とかは書いていないんですけど、『歩合等は派遣先に準ずる』みたいな」。

氏は、比較的富裕層が住むエリアに住んでいる。氏の交友関係には、ママ友（同年代の子供を持つ母親同士の付き合い）の比重が高く、そのなかには富裕層も多い。毛皮は2年を超えた在庫を赤字でもセール品で出す場合があり、その際にはよく売れる。店舗で気軽にママ友とお茶をしていたら、売上につながったこともあった。販促期には、収入が月35万円に達することも多い⁶。

希望する時給額は1,500円。現在の派遣先の賃金については、全く満足していない。派遣料金については知らない。週労働時間は35時間。残業はほとんどない。労働時間については満足している。

●時給上昇経験

現在の派遣先G社では時給上昇経験はない。ただし、氏には、ITプロバイダーC社のコールセンター業務をしている時にも時給上昇経験がある。具体的には、2003年12月当初、1,540円だったものが、配属1カ月後に1,560円に上昇、その3カ月後に1,580円となっている。

コールセンターでは常時、リーダー⁷の端末にオペレーターの対応件数のトップテンが表示されている。オペレーターの対応状況も録音され、対応品質もチェックされている。氏の1日の処理件数は、平均50件程度であり、成績が高いため時給が上がった⁸。なお、氏の時給は、配属後1年ほどして契約社員に転換した際に20円上昇し、1,600円となった。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元・派遣先に対する満足度については、派遣元については100点満点中50点。派遣先については100点満点中60点程度で、満足してはいない。不満な点は賃金。暇である点もつらいという。

8. 派遣社員として働くことについての考え

派遣という働き方の満足度については、満足していない。不満な点は雇用不安である。派遣では何歳まで働けるかわからない点が不安だという。氏の経験では35歳になって急に派遣会社からの紹介件数が減ったという。また、賃金の低さとその不安定性（時給制により、休日が多いと収入が減る等、賃金が毎月変動する）にも満足

していない。

9. 正社員への求職活動の有無

氏は、帰国後、派遣社員となり、2度、就業形態の転換の打診を受けている。C社での契約社員転換と、E社の正社員転換の打診（ただし、E社では結果的に転換できなかった）である。また、正社員になるため、E社を辞めてF社に正社員として転職も果たしている。以下では簡単にその経緯などについてまとめることとする。

●直接雇用打診：コールセンターC社のケース

氏は、ITプロバイダーのコールセンターC社で、当初、派遣会社a社の派遣社員から請負会社D社の契約社員に転換し、再度、D社の派遣社員に転換している。C社は、100人規模のコールセンターであり、テレフォンオペレーターは一般エンドユーザーからの問い合わせやクレーム処理にあっている。コールセンターは複数の派遣会社や請負会社の混合で運営されており（そのなかに、派遣会社a社や請負会社D社がある）、SV（スーパーバイザー）や派遣社員のリーダー格が2次涉外、3次涉外にあっている（SVや派遣社員のリーダー格は計20人ほどいる）。

a社の派遣社員として配属後、1年ほどして、コールセンター業務を請け負っているD社（C社の関連会社）から契約社員への転換が打診された。先述のとおり、氏のコールセンター業務での成績は高く、また、クレーム処理などストレスも大きいことから1年を超えて定着する者も少なかったため、打診がなされたようである⁹。契約社員への転換は、これまでも2～3人の前例があったが、これほど短期間で転換した例は初めてだったという。ただし、「見た目には（就業形態が）変わりましたが、私個人としてはあんまり変わった意識はなかったです。仕事内容はあんまり変わらなかったものですから」と語る。待遇面では転換前に比べ月3～4万円ほど上がった（契約社員の月給は30万円弱）。

1年ほど契約社員として働くこととなるが、再度、氏はD社の派遣社員に転換することとなる。子（当時3歳）の保育所への送迎や、当時、喘息気味だった子の看病等により、契約社員の勤務日数、就業時間を維持することが難しかったからである。契約社員は月給制のため、月の勤務日数は決まっている。終業時間は18時で派遣の頃と変わらないが、契約社員には、就業時間終了後にレポート作成があるため、15～20分ほど残業をせねばならない。保育所で子を迎えに行く時間は決まっておらず、それ以降であれば延長せねばならない等、その分の負担が増えることもあった。契約社員から時給制（時給1,600円）の派遣社員に戻ったことにより、賃金面では低下したが、送迎面でのコスト増加を考えると、時間に余裕がある分、派遣社員に転換してよかったとの認識。D社は

コールセンター事務所を2006年2月に移転したため、氏は派遣契約を終了。

●直接雇用打診：不動産賃貸業E社の営業のケース

D社の派遣契約終了後、氏は生活圏で働くことを希望し、販売・営業関係に強い独立系派遣会社b社をネットで見つけ登録。2006年2月、不動産賃貸業E社の店舗に営業として派遣された。派遣先の店舗も都内の近所にあった。氏が居住していたが地区には富裕層が多く、顧客も富裕層が多い。氏には土地勘があったため、営業成績が高かった。都市部での不動産営業では、車を使って顧客を物件に案内するが、駐車するにも土地勘が生きる。氏は、車を物件から離れていない駐車場に停めたため一度も駐禁を取られることはなかった（駐禁の罰金は自費）。

氏は、子育てがあるため、土日祝日の出社ができなかった。出勤日が平日のみであるのに営業成績は高い。氏は何度も表彰された。この点で氏は、他の正社員（営業）から不評を買うこととなったようである。店長は、他の営業に「（彼女は）土日も来ていないぞ。正社員なのに派遣に負けてどうする」と叱咤激励したという。

派遣されてから半年ほどして正社員転換を打診される。正社員となり土日出社（シフト制）もしてほしいというのである。D社の正社員転換後の賃金の提示は年収300万円程度で、派遣社員で働いていた頃とほとんどかわらない。とはいえ氏は、賃金面よりも正社員になることにこだわった。氏は土日出社の免除を条件にあげ、その交渉を何度も繰り返した。しかし、「その店舗内ではオーケーが出たんですけど、部長クラスまでオーケーが出て、（さらに上層の）管轄になったときにNGが出た。前代未聞で、できないと……」と当時を振り返る。子育て中で土日出社ができないため、最終的に正社員転換を断念せざるを得なかった。土日出社ができない正社員の前例がなかったことが、氏の正社員転換を阻んだようだ。

打診拒否を伝えて以降、その職場には居づらくなった。2007年10月、氏はE社を離職する。当時、子は6歳となっており送迎の負担はなくなっていた。子育てが落ち着きつつあるなかで、正社員で働きたいとの思いはさらに強くなった。

●正社員転職：不動産業（開発）F社の営業事務のケース

氏は、2007年10月、不動産業F社（従業員規模6人程度）の営業事務（正社員）に就職。F社は、勤務地に条件に正社員のネット求人を探した。基本的にはディベロッパーだが、賃貸物件も扱っていたため、不動産関係であれば前職も生きると考えた。

しかし、氏は、5カ月ほどで離職。理由は勤務時間帯など労働条件明示の虚偽とストレスのためである。氏は、入社前の面接で、子育てがあり土日出社ができないこと

を条件にあげ、会社側からも了承を得ていた。その際、残業は遅くとも 19 時までとも言われていた。しかし、実際には、残業が恒常的にある職場で、そのなかで残業をせずに帰ることは非常にストレスだったという。当初は試用期間が 6 カ月と聞いていたが、突然、1 年に延長されたことも不信を強めた。業務内容は、電話番号やお茶くみなどがほとんどで雑用と呼べるものばかり。2008 年 3 月、氏は離職した。

●現在の求職状況

氏は、現在、G 社で派遣をしつつ求職活動中である。これまではネット求人を中心に転職先を探していたが、年齢が 35 歳を過ぎたところからネット求人の年齢制限にかかる場合が多くなり、現在はハローワークを中心に転職活動をしている。ハローワークについて尋ねたところ、「いいのか悪いのか、正直、お給料面だけで言うとなんわり低いですし、聞いたことない会社が多過ぎて、逆に派遣のほうが安心かなと思ったり」もするという。

紹介予定派遣も検討対象になっている。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は、子供の育児、年齢と転職回数など。氏は、現在求職活動中であるが、求人面接では、短期間に派遣先を変えてきたこと、派遣先の勤続が短いことなどを質問されることが多い。氏は自身の就職の難しさを、正社員経験がかなり前であること、その経験が接客であり、事務系の経験がないことと分析している。年齢が高いことも不利としている。仕事と育児の両立面から、土日出社や残業ができない点もマイナスに評価されがちだと語る。「結局、土日がだめだとか、残業が（できないとか）。別に働きたくないわけではなくて、子供がいて、たまたまこうなっているだけなんですけど、真剣にやりたくないんだらうなと思われやすい」のだと語る。

（派遣の履歴（転職回数）の求人面接での評価）

「今が 30 歳ぐらいだったら何でもないと話して、35 歳を超えてしまうと、派遣、派遣で来たことをちょっとつらいなと思っていきます。（派遣先の多さや勤務年数の短さが）影響しますからね。（求人面接では）『何でやめるんですか、どうしてですか』（と聞かれることが多い）。最終的にやめたという評価でしかない。派遣会社（の数は少なくとも）、ほんとうにころころ変わっているという印象になってしまう。それは、私の中ではそうしてきたつもりはなかったんですけど、自分で見ても、やっぱり多いかなと。」

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいうと、正社員になるとしてお

り、現在就職活動を続けている。仕事内容は、正社員であれば、事務でも接客でもかまわない。正社員になりたい理由は、雇用安定と賃金面である。とくに派遣は時給制であり、休日による収入の低下を受けやすいことから、派遣をやめたいとしている。正社員であれば月給制であるため収入低下をもたらすことなく休日を確保することができるからだ。また、近年、企業が導入している仕事と私生活の両立支援も正社員の魅力だとしている。子供の行事（授業参観や運動会）などで有休や半日休暇を利用している人が氏の交友関係にいることから、両立支援策は派遣社員よりも正社員のほうが優れているとの認識である。

期間の定めがない派遣社員（常用型派遣）については、「よくわからない」としつつ、「働き方を分けるというカテゴリーの呼び方が、ものすごく壁（差別）をつくっている気がする」との認識を示した。なお、残業のない職場や短時間正社員については、そういう制度を導入してほしいと回答した。

●ワーク・ライフ・バランス

氏は子の成長とともに育児が落ち着きつつある。これまで、氏のライフの部分は育児がほとんどを占めていた（8割は育児に費やした印象）。しかし、今では子供と旅行にいける余裕ができるなど、ワーク・ライフ・バランスの達成度は高まっているとの認識。今後は、育児中心の生活から仕事に重点をおけるようにしたいと考えている。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、子供と二人暮らし。世帯収入は 250 万円（派遣社員の年収は 220 万円。副業として、刺繍の収入が月 2~3 万円ある（ドイツでの専業主婦生活に時間があつたためフランス刺繍を覚えた）。家賃は月 13 万円。節約の工夫として、無駄な外食はしないようにしている（ママ友関係等の外食に限る）。貯蓄もしている。保険関係を尋ねたところ、国民健康保険に加入しており、公的年金も国民年金（自分名義）に加入している。雇用保険については加入資格がないと思っている。現在の派遣先 G 社に働き始めてからは、雇用保険に加入していない。自身では雇用保険に加入したいと思っているが、派遣元からは加入するよう言われなかったという。

氏の実家の家族構成では、両親は健在（氏は一人っ子）。父親は自営、母親は別の会社で正社員（経理事務）をしていた。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、賃金の上昇と労働時間をあげた。労働時間については、育児があるため、突発的な残業をなくしてほしいという。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1991年3月	18歳	茨城の高校(普通科)卒業	学生		
1991年4月～ 1992年3月	18～ 19歳	証券会社A社に就職。初任給で20万円ほど。	正社員	学校推薦で地元の証券会社(大手証券会社の茨城支店)に就職。	入社後1カ月ほどマナー研修。
1992年4月	19歳	専門学校(英語科)入学	学生		
1993年3月	20歳	専門学校(英語科)卒業	学生		秘書検定2級取得。
1993年4月～ 1997年6月	20～ 24歳	サービス業B社(海外勤務)。ドイツのレストランに配属(週5日、シフト勤務)。月収30万円程度(海外赴任手当等含む)。	正社員	B社のドイツのゴルフ場に併設されているレストランに配属。体調を崩したことに對する不安。両親の帰国要望などもあり、1997年6月離職。ドイツで働いていたため、英語を忘れ始めたことも理由としてあった。	入社後1カ月強ほど、国内のゴルフ場のレストランで接客研修(自衛隊の体験研修(3～4日程度)あり)。ドイツのレストラン配属後は3カ月ほど語学研修あり。その後は自費で家庭教師をつけたり、語学学校等に通う。
1997年8月～ 1999年秋	24～ 25歳	日本の旅行会社のオーストラリア支店や、現地の旅行会社(6人程度)で働く(月給20万円強)。	アルバイト等	英語圏でワーキングホリデーを使って働きたいと考え、オーストラリアに行く。現地で求職活動をして、日本の旅行会社の支店で働く。ツアー企画を担当。3カ月後、ビザが切れる関係で現地の旅行会社(6人程度)でも働く。日本人向けのツアー企画に携わる。1999年結婚退職。	1999年結婚。
1999年秋～ 2003年	25～ 31歳	ドイツで生活。		配偶者がコンサルタント(自営)で、ドイツで働いていたため。仕事を辞めてドイツに転居(専業主婦)。	ドイツで出産。配偶者(日本人)は、もともと日本の商社の現地法人に勤めていたが、2000年に独立起業。
2003年12月～ 2006年2月	31～ 33歳	ITプロバイダーのコールセンターC社のテレフォンオペレーター。時給は当初、1540円。C社のコールセンター(事業所)は100人規模。	登録型派遣社員 →契約社員 →登録型派遣社員	帰国後、都内転居後、すぐに働けるということで、ネット検索でC社のテレフォンオペレーターの仕事を見つけ、派遣会社a社に登録。C社でテレフォンオペレーター業務に就く。派遣を初めて1年後ぐらいに、C社のコールセンター業務を請け負っているD社の契約社員に引き抜きにより転換(業務内容は同じ)。子供の看病などの対応や祝日出勤ができないなどの関係で、2005年冬に、再度、D社の派遣社員に転換。2006年2月にコールセンターが移転したため離職。	2003年末、子供を日本で育てたいと考え、帰国(配偶者はドイツ勤務を継続)。都内に在住。
2006年2月～ 2007年10月	33～ 34歳	不動産賃貸業E社の営業。時給額1600円。	登録型派遣社員	近所で働けるよう、ネットで、派遣会社を検索し、販売関係に強い独立系派遣会社を見つけ登録。不動産店舗に営業として派遣(派遣先は、店長1人、事務1人、営業6人。派遣社員は営業で氏を含め2人の構成)。営業では正社員と派遣社員で仕事内容は全く同じ。正社員を勧められるが断念。	2～3回先輩(正社員)に同行してもらってからは、いきなり1人で営業を始める。物件は1カ月程度で回って覚えた。新しい物件が出た場合も随時、現場に出て確認している。営業の1日の処理件数は平均して3組ほど。顧客1人に物件3件ほど案内すると、2時間はかかるという。
2007年10月～ 2008年3月末	34～ 35歳	不動産業F社(リゾート開発等。従業員規模は6人程度)の営業事務。	正社員	F社の面接時に提示された勤務時間帯の虚偽及び職場のストレス等により退社。	
2008年4月～ 現在	35～ 36歳	毛皮の個人輸入販売業G社(従業員規模4人程度)。時給額1000円+コミッション。	派遣	東京支社は正社員が2人程度。仕事内容は営業事務と店舗での接客など。	

¹ 氏の高校は進学校だった。高校卒業後、なぜ進学せず就職したか尋ねたところ、「田舎だったため、親や家族が、女の子は学歴をつけなくてお嫁にいけない」とのアドバイスがあったことによるという。

² 氏によれば、当時、A社では、総合職、一般職、総務職の雇用区分があった。総務職はルーティンワークが主で、雑用や掃除も業務内容に含まれる。総務職は高校出身者であてられていた。短大卒者などの一般職は昇進の機会があるが、総務職は昇進の機会はなく、ほとんど賃金も上がらないという。女性は結婚したらほとんど辞めているような職場だったようだ(ただし、総務課以外でも既婚女性はいなかった)。総務課はほとんど女性で40代が最高齢。

³ 入社1カ月ほどで辞めたいと思うようになり、離職の半年ほど前に進学先を検討するようになる。短大や専門学校が検討対象だったが、短大では資格がとれるわけでもないことから、知識を身につけたいと考え専門学校に進学。

⁴ B社の海外のレストランは、現地の駐在員向けに作られたもの。顧客は6:4でドイツ人より日本人が多い。B社のドイツへの配属は全体で40人ほど(そのうち7人が接客担当)。

⁵ D社はC社の関連会社であり、コールセンター業務を請け負っているが、派遣社員も入れているようである。したがって、D社は派遣会社でもあることに留意。つまり、稼働派遣会社は

a社、D社、b社の3社である。

⁶ ただし、ママ友を通じた売り上げは、その交友関係の人数で頭打ちになるため(昨年売った人に頻りに販促をかけることは困難)、今後は収入面でコミッションに期待をかけることは難しいという。

⁷ リーダーは派遣元の社員である可能性があるが、氏によれば「ほぼ派遣社員」だという。

⁸ 時給上昇の理由について、「(一般ユーザーからの問い合わせに対して、オペレーターの側から)電話を切ることはしやいけないんですね。相手が切るまで切れない。(常時、電話の対応が)録音されているんですよ。件数と対応品質で評価を受けると時給額が上がっていくんですね」という。氏によれば、コールセンターではいかに短時間で問い合わせを処理するかが成績に跳ね返るようだ。「ゆっくりわかりやすく話すのもいいんですけど、いかに早く終わらせて、納得していただかないといけません」と語る。

⁹ D社は基本的に派遣会社(C社の関連会社)であるが、C社のコールセンターでは業務請負で参入していた。D社出身者は20人ほどである。「(D社から)契約社員として入ってくれと強く頼まれたんですね。派遣会社をかえて、同じところで働いた形に私はなつたんです。派遣会社が何社もあるんですけど、引き抜かれた感じ」という。

1. 主な職業経歴

1990年3月に地元山形の高校(普通科)を卒業後、上京し新聞奨学生をしながら浪人生活を2年間送る。受験で合格が得られず、新聞奨学生をやめ、1992年から1994年にかけてIT企業のコールセンターのオペレーター(受信のみ)や、アパレル販売(店舗)の接客のアルバイトを掛け持ちです。1994年6月、業績不振によるアパレル販売店の閉鎖をきっかけに、コールセンターのアルバイトも辞める。その頃に派遣の時給額が高いことを知り、求人誌で派遣の仕事を探すようになる。仕事探しは、「間をあけたら生活できなくなるから、もう必死」だった。1994年4月、マンションのモデルルームの受付業務を見つけ、不動産関係に強い派遣会社a社に登録し、モデルルームの受付をするようになる。時給額は1,500円でコールセンターよりも高かった。これまで培った接客技術を生かせる仕事でもあった。

1997年4月、不動産会社A社の北関東の物件の受付をしていた頃に、派遣先A社より正社員として引き抜かれる。A社の各モデルルームの営業事務や派遣社員への業務指示などをこなす。転換後も、モデルルームの受付業務が主であり、実質的には転換前と仕事内容面でほとんど変化はない。2001年1月、営業成績を重んじるA社の雰囲気になじめず離職(氏自身にはノルマはないが、営業担当のノルマはキツイ。日々、営業が上司から叱責される職場は、殺伐としたものだったようだ)。また、不動産業界では、飲み会が頻繁であることも不満だった。派遣社員であれば断ることもできるが、正社員だと断りづらい。正社員は安定しているが、不動産業界は合わない、と思うようになる。

氏は、A社で正社員に転換する前の派遣時代、ベテランの受付の人から秘書検定の話聞いた。以降、氏は自身でテキストを買い、自学自習で2級から準1級まで取得することとなる(正社員転換前に取得)。専門学校に通う資金はない。すべて無料で身につけなければならない。派遣会社のキャリアコンサルタントにも相談し、秘書になるための秘訣も聴いている。秘書で働くイメージが膨らんでいった。「不動産業界から抜け出すには秘書しかない」。その頃、グループ系派遣会社b社に登録のみでもパソコン研修を受けられることを知り、これを受講。パソコンスキルも身につけ始めた。

その後、知人の秘書経験者が登録していた派遣会社c社に登録。出版社B社の秘書業務の紹介を受け、念願のA社を離職。初めて秘書の派遣に就く。以降、2000年2月から2003年3月まで出版社B社の役員秘書。2003年3月から2005年3月まで、派遣会社d社の紹介で創薬ベ

ンチャー企業C社の役員・研究員秘書、2005年4月から2007年9月まで、大手独立系派遣会社e社の紹介で精密機器メーカーD社の役員秘書。派遣会社f社の紹介で2007年10月から出版印刷会社E社で社長秘書をし、2009年7月に派遣契約終了。派遣社員として秘書業務を中心にこなし現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が初めて派遣をやり始めるのは、アパレル販売などのアルバイト生活を終えた1994年7月。一人暮らしを続けるなかで「どうにかして働かなくてはいけないという思い」から時給額の高い仕事を求人誌やチラシなどを見て選んだ結果が、モデルルームの受付の派遣社員だった。決まったリズム(フルで9時5時就労)で働ける仕事を選べる点でも派遣は都合がよい(前職のコールセンターはシフト勤務だった)。

その後は、秘書業務に特化するなかで、働きたい仕事につけることや、派遣元の仕事紹介が迅速で便利、派遣会社の営業担当者がしっかりしていることなどの理由も付加される。

なお、秘書をやり始めた頃に、氏は、パソコンでの作曲に没頭することとなる(もともと音楽には関心があった)。音楽の勉強を続けるうえで、仕事と私生活の調和が重要な要件となった。それまでは、残業時間が所得の上昇につながることから、より多くの残業を求めている。しかし、秘書では時給額が1,700円と高く、あえて残業をする必要性が低下した。音楽の勉強のため、残業が少ない仕事に就けることが派遣を選ぶ大きなポイントとなった。

3. 現在の派遣元会社について

現在登録している派遣会社数は10社弱で、そのうち5~8社ぐらいで稼働経験がある。これまでもっとも多く登録した時期の派遣会社数は17社。「もう手当たり次第仕事にエントリーして登録しに行きましたから」という。氏は求人誌やネット検索を通じ、派遣先の仕事を選ぶことでたまたま派遣元が決まるタイプ。派遣先を切り替えるごとに派遣元も変わっている。

現在、派遣元の登録の際にこだわっているのは、仕事内容(秘書)及び時給額(1,700円以上)、通勤距離の短さ、残業がないこと。

直近の派遣元f社のフォローについては、契約更新の1カ月前に来るということがないため、不満。これまでの派遣元の営業担当者は契約更新1カ月前には連絡が来るところばかりだった。2009年4月に営業担当者が変わ

り、5月に更新のはずだったが連絡がこなかったため、氏は直近の派遣先E社に不満を持っていたことから、別の派遣先を探すこととしていた（当時、すでに行きたい派遣先（Z研究所）を決めていた）。ところが、契約更新2週間前に連絡がきたため、意中のZ研究所への面談の日程を組めなくなってしまった。さらに、同年5月、派遣先E社の嘱託社員（高齢者）から執拗な誘いを受けるなどのセクハラが発生。問題解決を派遣元に求めたが、適切な処置をしてもらえなかった。氏は自ら、7月に派遣契約を終了している。

●セクハラに対する派遣元の対応

2009年5月、氏はセクハラを受けた後、派遣元f社に相談している。営業担当は同年4月に変わったばかりの女性で、「（派遣元の）上長に相談します」というだけで、事実関係の確認のみに終始。その間、氏は、セクハラを受けた経験から心身の不調が生じ、心療内科にも通っている。過去に登録した派遣会社c社のカウンセラーにも相談したところ、「c社でそういうことがあったらすぐ民事で訴える。f社はおかしい会社だ」との答え。業界団体にも相談したが、「スタッフをフォローしない派遣会社はおかしい」との回答を得た。労働基準監督署や労働局、法テラスへも相談をした。氏は派遣元に適切な処置を求めたが、f社の対応がほとんどないことから、担当（女性）の交代を派遣元に要請した。

「だって私、有給休暇をとって、労働基準監督署とか労働局に自分で相談しに行つて、（派遣元f社の）営業さんに相談してもどうしたらいいか、会社にどう交渉したらいいのかわからないんですよ。下手に派遣先に『こういった被害に遭って会社に行きづらいということと言うと雇止めになる可能性がある』ってその女性の営業が言うわけなんですよ。だから私、法テラスとかに相談に行ったり、労働局のセクハラ専門のカウンセラーにも相談したら、（派遣元の営業担当が言うこととは）ぜんぜん違うんですよ。そうすると、（派遣元営業担当は）『私が勝手に一人で派遣先と交渉して、派遣会社を通さずに交渉するつもりですか』ということばかり聞いてくるんですよ。だから私、この営業は役に立たないで外してほしいって、外してもらったんですよ。」

派遣元f社は営業担当を変更し（男性に変更）、上司のマネージャーとともに当該問題に対応することとした。氏は労働局から教えられたとおり、派遣元f社にセクハラに関する要望書を提出し、派遣先の社長と上長にその事情（背後関係）を知ってほしいので、要望書を見てもらいたいと訴えた。しかし、派遣元のマネージャーは、派遣先（E社）の役員と交渉し、社長に事実関係は伝えたいものの、加害者の上長には要望書を渡していなかった。

氏としては、当該上長に人徳があるため、この事態の対応に期待をかけていた。しかし、派遣元は要望書を当該上長に渡さず、理由を尋ねた氏に対して、威圧的に『あなたはどうしたいんですか？』、『過ぎ去った過ちを責められてもどうしようもない』の一点張りだったという。氏が求めているのは、謝罪及び、代替案の履行、次の派遣先を見つけるまでの安心した就業環境づくり——だった。埒が明かないと考えた氏は、後に、派遣元f社との契約を終了している。

●派遣元の教育訓練

氏は、大学進学に失敗し、アルバイトから派遣に就業形態を変え、今では秘書業務の派遣に特化して働いている。正社員経験はなく、キャリアを自力で開拓してきたタイプといえる。その過程で派遣会社の研修制度やキャリアガイダンス機能を積極的に使ってきた。「私はもう派遣会社に頼らなければキャリアアップは望めないということで、もう派遣会社頼みという感覚でいました」と語る。

派遣会社を使ってキャリアアップすることを考えた理由は、不動産業界（A社）から抜け出したかったためだ。派遣先のベテラン受付から秘書という仕事を初めて知る。「秘書検定の参考書とかが売っているから、それで簡単に勉強できるよ」とも聞いた。実際に、氏は、秘書検定の資格そのものはテキストによる自学自習で得ている。

秘書になるため、A社就労期間中に、派遣会社のキャリアカウンセリングのサービスをネットで検索し、大手独立系派遣会社のキャリアアドバイザーに相談にも行っている（登録段階で受けている）。相談では、「私、不動産嫌いなんです、どうにかして抜け出したいんです。秘書の検定で準1級まで取りました。何かキャリアアップをしたい」と切々と訴えたという（当時、「いろんな派遣会社で相談することがストレス解消にもなっていた（笑）」などと、氏はかつての自分を振り返った）。

また、秘書検定準1級の受検勉強では、派遣会社のキャリアコンサルタント等に、テキストだけでは学びづらい実技面について相談し、そのチェックもしてもらっている。「面接官になってもらって所作をビデオとかに撮ってもらって、『ここがこういけないわ』とか、アドバイスなんかしてもらった」という。

パソコンスキルについても、登録しただけで無料で受けられるグループ系派遣会社b社の研修コースを見つけ、週1〜2回、半年余りにわたって受講。Word、Excel、Power Point、Accessなどのスキルを一通り身につけた。通常、この種の無料コースは「予約が早いもの勝ち」である。b社の受講予約システムが毎月20日更新であることを知った氏は、入社後、会社から朝一に登録したり、自宅か

ら真夜中（深夜 12 時）に起きて登録するなどの工夫をこらした。また、平日予約にキャンセルが生じやすいことから、そのチェックも欠かさなかったという。これらの苦労もあり安定的に受講することができた。

4. 現在の派遣先について

直近の派遣先は、正社員規模 100 人程度の印刷会社 E 社。氏の配属先は社長室。社長室では、社長と氏のみ。仕事内容は、社長のスケジュール管理などの秘書業務。社長は外出が多く、いた場合には、その話し相手をするこも主たる仕事だった。社長は話し上手で、「1 時間半ぶっ続けに話っ放し」のときもある。派遣先の同僚（派遣社員）からは、「すごいね。よくやっているね」「かわすのがうまいね」などと褒められた。

データ管理も名刺の整理程度で、スケジュール調整もほとんどない。手待ち時間が多いため、「スケジュール調整をもっとバリバリやりたい」と社長に聞いてみたところ、「そんなにスケジュールを頻繁にやるなんて、会社が危機的状況に陥っているぐらいのときしかない。

（あなたが）暇なほうがいいんだ」との社長の持論を聴かされたという。あまりに暇だったため、「手持ち無沙汰なので何かお仕事をください」と総務などを尋ね歩いたが、だれも依頼する者がいない。そこで、部長がしていた伝票整理の仕事を見つけ、それを手伝うようになった。以降、伝票整理の手伝いが「大きな任務」となった。

社長室は他部門と隔絶しているため、職場のコミュニケーションはほとんどない。職場が孤立していることも「ストレス」だという。正社員と派遣社員を区別する雰囲気もある。具体的には、食堂は派遣社員でも使えるが、正社員やその他の就業形態（アルバイトや派遣社員）で、それぞれ席が決まっており区別を感じる。社内行事の情報が伝達されないことや、毎月 2 回の朝礼で派遣社員が参列できないことも区別と感じている。

正社員と派遣社員との仕事の比較としては、正社員とまったく別の仕事をしており、比較対象がない。秘書業務としては定型的な仕事しかしていない¹。氏曰く、「E 社は社長自身が秘書の使い方を知らない。(笑)」という。氏の前任者も派遣社員だったが、「みんな 1 カ月や、3 カ月でやめている。働いてみて、前任者が何人も交代している理由がよくわかった」と語った。

5. 能力開発、スキルについて

氏のスキルの強みは、「迅速な判断と臨機応変な対応。人見知りをせずにコミュニケーションができること。話し上手、聞き上手」という。秘書業務では、役員と一体的に行動する関係上、急に物事が決まることがあり、臨機応変が必要となるようだ。一方、派遣先から求められている能力は、「スケジュールや名刺管理、接客態度、

電話での対応技術、コミュニケーション能力」としている。

秘書の技能をどのように形成したかについては、派遣元の研修制度などを利用して資格を取得できたことと、派遣先の OJT だという。大手の派遣先の秘書経験も大きい。とくに「(老舗の大手出版社) B 社での社員さん 2 人をいつも心の中の見本として仕事をしてきた」と振り返る。モデルとなる先輩格の徒手動作すべてをまねることで、「人と話すときの雰囲気、彼女たちのしぐさを頭の中に焼きつけ」たのだという。この種のモデルは大手企業に多いと氏は語る。「B 社は大きい企業なので、対応がやはり上品かつ洗練されている」というのである。

派遣社員をやりながら能力開発できるかと尋ねたところ、「職場によると思います。職場に恵まれないと、(直近の派遣先) f 社みたいなのところにいたらおしまいだと思いますね」という。氏は自学自習と派遣元の研修制度を利用しキャリア形成してきたタイプだが、能力開発できるかは派遣先の職場要因のほうが大きいとの認識である。

（能力開発のしやすい職場（派遣先）について）

「(能力開発のしやすい職場とは、) やはり上司が広い視野を持って見守ってくださる面があること。(B 社みたいな) 大企業は(仕事を)覚えるまで正直時間がかかるわけですよ。(B 社は)それをきちんと見守ってくださったし、フォローもしてくださった。B 社の秘書課長がおっしゃっていたんですけれども、『うちは派遣も社員も一切差はないから、みんな同じだから』って言われました。だからそれに値する、ふさわしい仕事ができるようになるうって励みになりましたね。」

6. 時給額及び年収、派遣料金について

直近の派遣先 E 社の時給額は 1,700 円(年収 350 万円)。これまでに同一の派遣先で時給額が上昇した経験はない。これまでに時給額の上昇を相談したこともない。希望する時給額は 1,700 円。時給額は相場で決まるとの認識だが、役員付き秘書か、部長付き秘書かでも価格は変わる。派遣料金については、創薬ベンチャー C 社で、秘書の傍ら契約書管理もしていたため、自身の派遣料金を知っていた。「あ、これだけを持っていかれているのね」との印象。

●労働時間について

f 社の週労働時間は約 41 時間（うち残業時間は約 1 時間）。氏は、私生活で音楽にこだわりがあるため、残業はあまりしたいとは考えていない。年休取得については、取得できているため満足している。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元・派遣先に対する満足度については、派遣元f社については0点。フォローのなさやセクハラの適切な処置がなかったことがマイナス点となっている。派遣先E社については30点。満足していた点は時給額と労働時間程度。不満な点は、セクハラがあったことと、手待ち時間の多さ。

8. 派遣社員として働くことについての考え

派遣という働き方の満足度については、満足している。満足している点は時間拘束のなさ。氏は作曲を趣味としているため、その時間を作ることができることにメリットを感じている。不満な点は雇用不安。35歳を超え加齢とともにさらに雇用不安を感じるようになった。「雇用不安を感じるからこそ、事前に手を打って、もう毎日のようにインターネットで検索して。それにもう疲れるわけですよ、それがとても嫌です」と語る。氏の場合、ほとんどの仕事が、自身でネット検索して、意中の仕事を見つけ、派遣登録をしたうえで紹介してもらう方式である。派遣会社に仕事を紹介してもらうというよりは自身で探すとの印象が強く、その点で雇用不安と求職の疲労を感じているようだ。その他、福利厚生（派遣の福利厚生は広告宣伝の一種との認識）と能力開発（派遣社員は派遣先に恵まれない限りスキルアップできないとの認識）にも不満を感じている。

9. 正社員への求職活動の有無

●直接雇用の打診経験

氏は、派遣社員になってから、A社で不動産の派遣先に直接雇用されたことがある。創業ベンチャーC社でも、直接雇用の打診を受けた。C社は、役員2名、正社員（研究員）は13名ほどで、数年後に株式上場を目標にしている企業だった。氏の仕事は研究員秘書業務にとどまらず事務全般も含まれている。C社より準社員転換の打診を受けている（準社員は試用期間的な意味合いが強いようでゆくゆくは正社員への転換が織り込まれていた）。氏によれば、転換すれば、月給ベースで収入が低下し、年俸制であることからボーナスもないものの、ストックオプションがつく、との説明を受けたようだ（転換後の年収は300万円弱と打診され、派遣時代よりも収入は下がるとの印象だった）。氏は転換を拒否している。その理由は収入面もあるが、C社が創業メーカーであったことから動物実験をしていたことが大きいという。動物実験は、派遣社員の身分なら割り切れるが、正社員では我慢できなかった、というのである。

氏は、今後については、派遣先の直接雇用に期待をかけている。

●正社員の求職活動経験

氏は、A社を辞めて後、秘書派遣に転換してからは派遣社員を続けている。ただし、C社の派遣契約を終了した際（33歳頃）に、求職活動を1度した。理由は、加齢による雇用不安を意識したため。ハローワーク²でシンクタンクの研究員秘書の仕事を見つけ応募。社長面接までいったが、学歴が高卒であったことから内定にいたらなかったという（募集条件は学歴不問）。もう1社、工務店の秘書も応募したが、最終面接までいき内定を得たものの、面接での社長の発言に疑問をいだき内定辞退。以降、正社員としての求職活動はしていない。

紹介予定派遣については、これまでも登録段階で希望しているが、紹介は一度もない。派遣会社に尋ねたところ、「紹介件数が、派遣より極端に少ない」との回答だった。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は、年齢と学歴をあげる。採用面接の突破が難しいことも正社員になりづらい理由。長時間労働や有給休暇が取りづらいこと、仕事と私生活の両立困難が正社員のデメリットとしている。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいうと、仕事と私生活（作曲）の両立のため、派遣社員を続ける。そのために、シンクタンク関係の仕事を紹介してもらえる派遣会社数社に登録中である。シンクタンクであれば、仕事内容は秘書でも事務でもかまわない。

期間の定めがない派遣社員（常用型派遣）については、「初めて聞いた」としつつ、雇用不安が解消されるため、「ぜひすべきだと思いました」と回答した。

氏は私生活（趣味）にこだわりがあるタイプである。短時間正社員や残業の少ない職場についてどう思うか尋ねたところ、就労時間が短いので「給料が下がるので困る」との回答だった。

●ワーク・ライフ・バランス

氏は現在、ワーク・ライフ・バランスが達成されているとの認識。仕事は生計維持の手段にすぎないとの考えに共感するか尋ねたところ、「共感する」との回答だった。氏の趣味はパソコンによる作曲だが、音源ソフト（例えばオーケストラの音源等）の購入にはかなりの費用がかかる。将来、作曲で身を立てることが夢だ。氏は宗教音楽（グリゴリオ聖歌）をベースとした作曲を考えており、宗教音楽を学ぶため社会人向けの大学への入学も検討している。

結婚感については、「興味はない」との回答。子供を産みたいとも思っていない。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、一人暮らし。現在、母親のみ健在。氏は3人姉妹の長女。氏のみが東京で働いている。氏の収入は400万円(派遣社員の収入が350万円。残りが副業収入)。父親は自営業で、母親は専業主婦。働く上での母親の影響について尋ねたところ、「影響はある。専業主婦は家政婦のようだった」と回答。母親は専業主婦だったが、そのようにはなりたくないとの考えが強いようだ。

貯蓄は定期的に行っている。その理由は、作曲にお金がかかることと、大学進学の可能性から。節約の工夫としては、外食は一切しない。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、賃金の昇給と通勤費支給(非課税含む)、

能力開発、福利厚生支援をあげた。とくに、「能力開発はすべて自分の費用でしなくてはいけない。なかなか未知の分野での能力開発って、社員だったらできますけれども、派遣社員だと(できない)。秘書だったら秘書だけの能力開発もできないというのは、とてもむなしさを感じていました」と語った。

14. その他、印象等

高校卒業後、浪人生活と進学挫折のなかで、アルバイトの延長で派遣になったタイプ。生活を維持するだけで精一杯で、自費で自己研鑽することが難しく、派遣の研修制度をフルに活用し、キャリアを積み上げたケースといえる。

No.59

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1990年3月	18歳	高校卒業	学生		
1990年3月～ 1992年4月	18～ 20歳	新聞店で賄い	新聞奨学生	2年間の浪人の間、新聞奨学生。	文系の大学か、音大で学びたいと考えていた。
1992年5月～ 1994年6月	20～ 23歳	IT企業のコールセンター(受信のみ)。時給額1200円。週2～3日(シフト勤務)。	アルバイト	求人誌で時給額よいことからアルバイトとして働き始める。インターネット関係のコールセンターだったため、インターネットを学べるとの考えもあった。	新聞店での住み込みを終え、都内でアパートを借りて一人暮らし。コールセンターで、タイピングを学ぶ。
1992年5月～ 1994年6月	20～ 23歳	アパレル販売(店舗)で接客。時給900円。週3日。	アルバイト	アパレル販売の気に入った店があったので、アルバイト募集の張り紙をみて働き始める。1994年6月に、営業不振により店舗閉鎖で離職。アパレル販売を辞めたことをきっかけに、コールセンターも辞める(クレーム対応で疲れていた)。	売上入力等でExcel、Word等を学ぶ。
1994年7月～ 1997年7月	23～ 26歳	不動産会社A社の北関東支店のマンションのモデルルームの受付。時給額1500円。週月～金勤務。	登録型派遣	アパレル販売店を辞めた頃に派遣という働き方を知り、コールセンターよりも時給額が高いことから、不動産関係の派遣会社a社に登録。マンションのモデルルームの受付・接客・案内の仕事を行う。	自学自習で秘書2級、準1級取得。その際に、登録している大手派遣会社のキャリアカウンセリング制度を利用し、秘書になるための知見を深めていった。
1997年7月～ 2000年1月	26～ 28歳	不動産会社A社の受付及び営業事務。月収は月20万円ほど。	正社員	不動産会社A社(派遣先)の北関東支店の物件の受付をしていたところ、派遣先のA社から人手が足りないということで、正社員として引き抜かれる。しかし、不動産業界の雰囲気になじめず離職を考えるようになる。	グループ系派遣会社b社で、WordやExcelの無料の講座を見つけ登録。研修を受ける。その際、ビジネス文書検定2級も取得。
2000年2月～ 2003年3月	28～ 31歳	出版社B社にて役員秘書。時給額1700円。	登録型派遣	派遣会社c社が秘書の仕事を紹介したことを機会にA社を離職。B社の秘書の仕事につく。B社は通算の派遣期間に3年の上限を定めていたことから、2003年3月、派遣契約を終了。	パソコン作曲について、専門家から週1回、月謝を払って学び始める。
2003年3月～ 2005年3月	31～ 33歳	創業ベンチャー企業C社にて、役員、研究員秘書、事務。時給額1700円。	登録型派遣	派遣会社d社よりC社の秘書の仕事を紹介される。2005年3月に、準社員への転換をC社から打診されるが、賃金面で下がること、創業事業では動物実験があることから、打診を拒否。派遣契約を終了。	
2005年4月～ 2007年9月	33～ 36歳	精密機器メーカーD社にて役員秘書(産休代理)。時給額1750円。残業が多く、多い時で月30時間の時もあった。	登録型派遣	大手独立系派遣会社e社より、D社の秘書の仕事を紹介される。D社はそもそも秘書が2名体制でいずれも正社員。一人産休に入ったため、その代替要員として派遣された。産休者が復帰したため、派遣契約終了。	D社では社員用の英語研修に、派遣社員も参加可能だった。氏も参加。個人的に、キリスト教音楽を学べる講師に週1回学び始める。
2007年10月～ 2009年7月	36～ 38歳	出版、印刷会社E社にて社長秘書(09年7月にて派遣契約終了)。時給額1700円。	登録型派遣	派遣会社f社より、E社を紹介される。派遣先でセクハラにあったことから、派遣元を通じて抗議等するも、派遣先・派遣元ともに満足のいく対応が得られず、派遣契約を終了。	

1 ただし、派遣先B社(老舗の大手出版社)では、役員へのアポイントが頻繁に入る職場であり、「調整で目が回る」ほどで、急なスケジュール調整の変更も多いことから、判断業務の多い職場だったとしている。

2 氏は秘書の仕事を探す際、ハローワークを使用している。ネット求人も探したが、金融関係、コンサルティング関係が多く、これらの業界は、年収が高いものの求めるスキルも高いとの印

象。具体的には、金融関係の秘書であれば、金融機関で勤務した経験が問われ、コンサルティング業界であれば、英語スキルが必須となる。このため、氏は応募ができなかった。

1. 主な職業経歴

1993年2月に地元大阪の高校(普通科)を中退。当時、氏の母親は病気がち(精神疾患)で、入退院を繰り返していた。父親は仕事(正社員)で不在がち、兄は二人いたものの(当時、両方とも大学生)バイト等でほとんど家にいない。家事いっさいは女性である氏が担当していた。高校3年次、担任から、「出席日数が足りないからこのままでは1年ダブル」との指摘を受け、そのまま中退。家族からは止められなかったという(母親が病気であったため、そこまで気が回らなかったのでは、と当時を振り返る)。

中退後は、求人誌で見つけた地元の料亭(和食)A社のホール業務(正社員)として就職。氏は高校在学中からコンビニや倉庫のピッキングなどのアルバイトをしており(お小遣いが欲しかったため)、求人誌での求職活動に難しさは感じなかった。A社で働くようになった動機は、同社が寮付だったため。氏は当時、家から出たかった¹。

1994年2月、A社を結婚退職。夫の地元である東京に転居。以降、専業主婦をしながら、スーパーのレジのバイト等をする。夫は土木関係の仕事をしており、工事現場の寮住み込みで夫婦共々転々とする生活が続く。1997年長男出産、2000年長女出産。その後、2001年、離婚²。二人の子供を氏が引き取る。

生活のためハローワークに通ったところ、「仕事を探しているんだったら」とその場で、生命保険会社B社の人から声をかけられ³、2001年3月、そのままB社の正社員として就職。その後、母子寮(母子家庭の寮)に入ることとなり、2003年6月、B社を退社⁴。2003年7月からレストランのホール系のアルバイトをする。2004年に公営住宅(団地)の抽選に受かったためアルバイトを辞め、母子寮を出て転居(家賃1万円)。2005年8月からスーパーC社でのレジでアルバイト。しかし、それだけでは生活ができないため⁵、2006年6月あたりから、月3~4日(多い時で月5日)ほど、食品工場の製造補助の単発派遣をする。当初派遣という働き方は知らなかった。求人誌の広告に「好きな時に働ける」との文言をみて働くこととした。

C社のレジの時給額は当初1,000円から1,400円へと上昇する。空いた日に単発派遣を入れることで、週5日ほど働くことになるが、忙しさや疲れから仕事と育児の両立に難しさを感じるようになる。日々、疲れがたまると、子供の成長にともない、躰が行き過ぎることもあったという。「やっぱり子供にすごく当たっていたんですよ、私。なんにも子供ってしないし、荒らすだけだし。自分も忙しいとよけい腹が立って、すごいどなり散

らしたりとかしていた」。

育児に余裕が欲しいと考えるようになり、C社を離職。単発派遣で、週3日ほどの勤務で時給1,400円の仕事を見つける。C社と時給額が変わらないうに勤務日数を減らすこともできるため、2007年4月にキャッシュカード登録関係の仕事を紹介する派遣会社b社に登録した。以降、単発の派遣に絞って、現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

派遣労働をしているのは、自由がきき、仕事と家庭を両立できるため。派遣を始めてからはとくに正社員の求職活動はしていない。「育児に手がかかるうちは、正規で働く自信もないし、資格もない」という。

3. 現在の派遣元会社について

氏が初めて派遣登録をしたのは、C社のアルバイトの合間に、2006年6月頃から単発派遣を入れたのがきっかけ。現在登録している派遣会社数は4社程度で、いずれも稼働経験があるが、現在では、独立系派遣会社b社を中心に仕事の紹介を受けている。リーマンショックで景気が後退するまでは、「これも、これもどうですか」と言われるぐらいに仕事の紹介を受け、「多い時は5日、休みがないこともありました」と語る。しかし、リーマンショック後、2008年冬あたりから、仕事の紹介が激減した(「ひどいときは月に6日」の紹介しかない時もあった)。

現在、派遣元の登録の際にこだわっているのは、単発派遣と通勤圏(通勤1時間以内)。b社が紹介するカード登録の受付業務は、3カ月単位の契約期間(週3日程度)。氏は、それ以外の空いている日に別の単発派遣を入れるが、その場合、担当者からメールや電話で仕事の紹介が来る(事前に、派遣元に1カ月程度の予定をカレンダーに書き込み伝え、通常、1週間ほど前に連絡がくる。欠員が出た場合は前日連絡の場合もある)。派遣元のフォローはほとんどない。派遣元からの教育訓練やキャリアについて何らかの支援やアドバイスはない。キャリアにつながるような研修の利用経験もない。

4. 現在の派遣先について

氏は、3カ月程度の短期派遣(カード登録の受付業務)で、週3日程度の労働を確保するとともに、空いた日に食品製造補助⁶やチラシ配りなどの単発派遣を入れる形で働いている。カード受付の場合、派遣先はカード会社や銀行となる。単発派遣の場合、チラシ配りや食品製造補助など、就労場所は様々となることが多いが、カードの受付業務など短期派遣であれば、勤務場所はほとんど

同じとなる。例えば、百貨店のお中元時期の催事場でのカード受付であれば、契約期間中は催事場が就労場所となる。

カード受付は通常、派遣社員の2人体制。派遣前に、カードの内容や特典などを顧客に説明できるよう研修(1日)を受ける必要がある。仕事内容は、通常、カード受付は、カードのキャンペーン期間中に実施されることが多いことから、登録の受付だけでなく、顧客にカード加入を促す勧誘も行う⁷(粗品を進呈する等の特典を付けて勧誘)。就労場所には指揮命令する派遣先の正社員はいない。ただし、一日の就労の終了報告は就労場所(例えば、店舗)からサインをもらう必要があるため、まったく監視がないわけではない。仕事は定型的との認識。正社員と派遣社員との仕事の比較については、そもそも比較できる正社員がいらない。

5. 能力開発、スキルについて

氏にスキルや強みについて尋ねたところ、「スキルと呼べるものはあまりない」との回答だった。現在の派遣先から求められている能力は、接客能力。カード受付の場合、働きぶりを直接監督する者がいないため、派遣先が評価することはない。ただし、氏は、遅刻や休み⁸、クレームなどは、派遣元はチェックしていると感じている。派遣元・派遣先から評価されているか尋ねたところ、仕事の紹介があることから、派遣元は評価しているとの認識だ。「ひどい人(派遣社員)になると、勝手に(就労場所から)帰ってしまう人もいる」ため、そういう人には仕事の紹介がなくなるだろう、と考えている。

派遣社員をやりながら能力開発できるかと尋ねたところ、単発派遣では「結構、難しい」との回答だった。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

時給額は、カード受付が1,400円、ティッシュ配りが1,200円、製造派遣補助が900~1,000円程度。

時給額1,400円は「時給額としてはいいほう」との認識。賃金上昇について、派遣元に相談したことはない。派遣料金については知らない。

労働時間については、カード受付の場合、1日実働6時間で、片づけ等を含めると7時間。現在、不定期で週あたりの平均労働時間は20時間程度。労働時間については満足。ただし、単発派遣は休みづらいとの認識である。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

派遣元の満足度については、単発で仕事を紹介してくれる限りは満足だが、休みづらいのが難点(レジのパートのほうに病気や子供の看護などで当日連絡でも休むことができたとの認識)。派遣先については、ノルマ的な目標及び、2人体制であるため気の合わない人とペアを組むこともあること等のストレスもある。これらの問題については相談したことはなく、単発の場合、派遣先

を変えればよいとの認識。

8. 派遣社員として働くことについての考え

派遣という働き方の満足度については、仕事と家庭の両面で満足している。不満な点としては、仕事がいっ切れるかという雇用不安と不安定性がある。とくにリーマンショック以降、実感した。賃金も正社員のような給料保証がないため不満としている。

9. 正社員への求職活動の有無

これまでに正社員になるための求職活動はしたことがない。紹介予定派遣の経験もない。派遣先からの直接雇用打診の経験もない。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は、年齢とOA機器操作の経験がないこと。子育て中であることも就職には不利ではないかとも考えている。また、氏は過去に正社員経験が短期間ながらあるが、ブランクもあり、営業経験であることから転職には不利との認識もある。正社員になりづらいこととしては、責任が重くなることをあげ、「そこまでの自信がない」と回答した。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいうと、「安定するので正社員になりたい」としている。やりたい職種は事務職である。単発派遣は立ち仕事が多い。その結果、氏は腰痛になってしまった。長期的仕事をするにはデスクワークがもつともよいと考えた。なお、現在、仕事と家庭の両立のため、派遣をしているが、末子(長女9歳)が中学に上がる頃には正社員になりたいと考えている。子育ては、中学に上がるまでは、「手は離せても、目は離せない」⁹との認識。今では、医療事務や介護事務の資格を取りたいと考え始めている(ただし、資格を取るための費用の捻出がネック)。

期間の定めがない派遣社員(常用型派遣)については、「常用のほうに安定するので良いかなと思うが、家庭との両立となると大変な印象もある」との回答だった。

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスについて、仕事6:生活4ぐらいで両立することが理想である(氏には趣味はなくライフのほとんどが家事・育児に費やされている)。氏は、単発派遣の不安定性ゆえに、仕事がある時に貯蓄を高めるため、なるべく働きたいとも考えている。忙しい時などは仕事7:生活3の時もあった。しかし、仕事を増やせば、子育てがなおざりとなる。現在、子供が手のかかる時期にあり、なかなか仕事の比重を高めることができない(例えば、長男は朝の起床が苦手な遅刻しがちであ

り、担任から高校受験に支障が出るとの指摘を受けたこともある。生計維持と子育ての両立にジレンマを感じているようだ。

結婚感については、できれば結婚したいと考えている。結婚しても仕事は続けたいと考えている。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、二人の子供と暮らしている。年収は現在100万円。母子手当が月7万円支給されている。公営住宅の賃料は1万円。貯蓄は単発派遣では難しいとの認識。社

会保険関係は、国民健康保険加入、国民年金(自分名義)加入の状態であり、派遣元の制度を利用していない。雇用保険については、加入資格がないと思っている。通勤費は、単発派遣は出る場合も出ない場合もある(派遣先次第との認識)。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、「仕事を増やして、待機者を少しでも改善してほしい」との回答。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1993年2月	17歳	高校中退		在学中から、コンビニや倉庫のピッキングなどのアルバイトをしていた。当時、母親が病気(精神疾患)で、家事一切を氏が担当。高校3年次、出席日数が足りないため自ら中退。	
1993年夏～1994年2月	18歳	和食(料亭)A社のホール業務に就く。月給は20万円程度。週5日。就業時間は昼から午後11時まで(2回休憩)。	正社員	寮付きのA社の仕事を求人誌で見つけ就職。1994年2月、結婚退職。	仕事は先輩からOJTで指導。
1994年2月	18歳～	結婚。 1997年10月長男出産。2000年1月長女出産。	主に専業主婦	東京転居後は、スーパーのレジなどのバイトをする。夫は土木関係の仕事で、工事現場が変わるごとに、寮生活で転々とする。	東京に転居。
2001年	26歳	離婚			
2001年3月～2003年6月	25～28歳	大手生命保険会社A社(営業)に就職。勤務先は30人程度の事業場。月給17万円程度。	正社員	ハローワークで求職活動をしていたところ、B社の人から「仕事を探しているなら」と声をかけられB社に就職。支部長1人、所長3人の下で3つのグループに分かれ営業する(1グループは6人程度)。	2003年ごろ、母子寮に入る。
2003年7月	28歳	レストランB社のホール系のアルバイト(ランチタイムのみ)。時給850円。週4日。	アルバイト	ランチタイムのみの短時間のアルバイトをみつけ働く。2004年頃に団地に抽選で受かったため、転居のため辞める。	
2005年8月	30歳	スーパーC社にてレジ。週4日、就業時間は9時5時。時給1000円(のち、1400円に上昇)。月で11～12万円程度の収入。	アルバイト	転居後、落ち着いてきたため、チラシで見つけたスーパーのレジでアルバイトにつく。	公営住宅に転居。
2006年6月～2008年2月頃	31歳	食品工場での製造補助(チョコやクッキーの箱詰めや包装作業、検品など)や倉庫の軽作業等に派遣。食品工場の製造補助は、時給額900～1000円程度。	登録型派遣	スーパーのレジのアルバイトだけでは生活がきついため、求人誌の広告で「好きな時に働ける」との文言を見つけ、派遣会社a社に登録し、単発派遣をするようになる。派遣先はほとんど毎回違う。	
2007年4月～現在	32～34歳	単発でキャッシュカードの登録受付、チラシ配りなど。多い時で週4日、少ない時で週1日の単発派遣。通常、1日6～7時間労働。カード登録の受付は、時給額1400円。	登録型派遣	時給額1400円の仕事をみつけ、カード関係の派遣を扱う大手独立系派遣会社のグループ会社b社から主に仕事の紹介をしてもらっている。	

1 家を出たいと考える背景には、家庭内不和があったようだ。「家ももうグチャグチャだったので、とにかく出ようと思った」。

2 離婚の理由には、夫の家庭内暴力があったようである。

3 これがB社特有の採用方法であるかは不明である。ハローワークは求職者が集まる蓋然性が高いため、仕事の紹介を持ちかけたのかもしれない。氏によれば、就業形態は正社員である。

4 母子寮は区の福祉施策(家賃が不要)。母子寮には、門限や掃除当番(トイレ・風呂は共有で掃除が当番制)等の厳しいルールがある。なお、氏は区の母子手当を支給されていた(当時、月7万円(1人につき3万5千円×2人)、2カ月に1度支給)。したがって、B社の月給が17万円ほどであったため、計24万円ほどの収入があったこととなる。

5 母子手当はあったが、スーパーのレジの月の収入は11～12万円程度。子供が病気になったときは、仕事を休まねばならず、月10万円に満たないこともあった。子供の成長とともに、光熱費等の生活費がかさみ、学校での行事(旅行等)も家計を圧迫した。

6 食品製造補助では、例えば、クッキーの箱詰めや包装作業、検品などをしてきた。箱詰めの場合、10人程度が二つのグループに分かれ、テーブルを6人程度で囲む形で行う。指揮命令は

2人のパート(年配の女性)が行うことが多い。派遣社員は「言われたことだけをやってという感じ」で、定型的な決まった単純作業しかしない。ずっと同じ作業を繰り返すのは大変だという。職場は寒く、肉体的にきつい作業との認識だった。

7 カード登録については、ノルマはないが、1日当たりの目標が定められている(目標は、2人体制で、少ない時で1日10件、多い時で40件。ただし達成しなくとも問題はなく、また達成したとしてもインセンティブがあるわけではない)。氏は、勧誘しても目標達成できない場合、成績を上げるため自身でカード登録をしたこともあったという。

8 単発派遣の場合、派遣社員が派遣先に時間通りに行っているかが重要なチェック項目になっているようだ。カード受付の場合、2人体制のため、1人でも欠けると仕事が滞る可能性が高い。急な欠員補充も難しいため、病気等があっても休みづらい面がある。

9 1度、氏が仕事で外出中に、友達と家で遊んでいた長女がオーブン機能のない電子レンジでクッキーを作ろうとして、あやうく「家の中が丸焦げ」になった経験がある(電子レンジで40分間クッキーを焼き続けた)。以降、子供だけで家を空けることが怖くなったという。

1. 主な職業経歴

1996年に商業高校を卒業後、地元神奈川のスーパー(チェーン店)に学校推薦(1人1社制)で就職。本来、進学希望だったが、母親に経済的負担をかけたくないと考え就職することとした。しかし、半年程度で離職。理由は上司との人間関係の悪化。仕事を押し付けられていると感じるなど、上司の指示に反感を抱くことが多かった。「当時は何を言われても、自分のためになっていないことをなぜやらなきゃいけない、という気持ちが強かった」と振り返る。

ハローワークで紹介を受け、1996年9月から半年間、厨房機器の運送・設置業B社に就職。離職理由はこの時も対人関係。年上の後輩が命令口調で指示することに不満を持ち、人事部に相談。しかし対応してもらえず離職した。その後、自動車工場のラインで働くなど、アルバイト生活を送りつつハローワークで求職活動を続け、事務の仕事を紹介される。「初めは何の会社かわからなかったんですけども、とりあえず事務を募集しているということで入ってみたら」、それは実質的に派遣会社(以下、派遣元a社)だった。a社から大手ITメーカーD社のパソコンの修理窓口(E社)に派遣され、修理パソコンの受付をするも、1カ月分の給料未払いが発生し苦情を申し入れたら、「文句を言うんだったらもう要らないから、やめていいよ」と言われ、辞めたという。

その後、E社で仲良くなった社員(親会社のD社出身)の紹介で、派遣会社b社に登録し直し、D社の社内サポート窓口へ派遣されマニュアル作成をする。マニュアルが完成し、派遣契約終了。次に、D社の知人から派遣会社b社を紹介してもらい、以降、プリンタ製造企業F社にパソコン保守、大手銀行G社のシステムの保守管理等に派遣される。

1999年に結婚をし(妻も派遣社員)、後にマンションを購入したことを機に、不安定な派遣をやめ正社員になろうと考えネットを通じて求職活動。D社の営業支援を業務委託している大手ITサービス会社H社に正社員として就職。仕事はD社の営業の問い合わせに対する支援だった。

その後、D社が、オーストラリアに日本人向けのコールセンターを設置する計画(コールセンターを設ける理由は、オーストラリアの賃金が日本に比べ安かったため)。D社内で募集がなされた。当時、氏は海外勤務がしたい思っていた頃であり、配偶者もIT系の派遣社員をしていたことから、夫婦そろってこれに応募し、海外勤務をした。現地では、300人ぐらいが採用されていた(ほとんどが日本人)。募集に応じ、日本から海外勤務した者は10人程度(賃金は現地の人の1~2割増しではない

かという)。しかし、2003年10月あたりにコールセンターの発展の見込みがないため、帰国。

帰国後、2005年4月から2006年3月にかけてD社の修理部門で契約社員として働く。その後、再度製造メーカーI社のサーバー管理として派遣される。派遣契約終了後、現在、大手情報通信業J社で常用型派遣社員として働き(詳細は後述)、現在に至る。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏はこれまでの経歴で、初職、正社員を短期間経験した後は、派遣社員を続けるだけでなく、正社員、契約社員など様々な就業形態を経験しつつ、再び現在、派遣社員となっている。就業形態だけをみれば非常に多様な経歴といえる。しかし、派遣社員を始めてからは、その業態はIT系のとくに保守・修理、コールセンター系サポート業務が多い。大手ITメーカーD社を軸とした仕事が多く、その職場の知人の紹介が仕事の変遷に大きな役割を演じている。

そもそも、氏が派遣社員を初めて経験したのは、1997年12月、パソコン修理の受付などを行うa社に就職したのがきっかけである。その後、知人の紹介を通じ派遣登録を繰り返すこととなる。派遣社員を選んだ理由は、当初は、正社員として働きたいが仕事が見つからなかったため。しかし、IT系で働くにつれ、働きたい仕事を選ぶことが派遣を選ぶ動機となっていく。日進月歩のIT業界で新しい知識を身につけたいという衝動が、仕事を選びやすい派遣という働き方とマッチしたようだ。また、賃金面でも派遣の満足度は高かった。氏からみれば、派遣の賃金は、正社員と比べても高いというイメージである。そもそも初職のスーパーA社の月収が15万円程度、次の厨房機器の運送・設置会社B社での月収が14~15万円というぐあい、派遣時代に比べて低い。この経験が正社員よりも派遣社員のほうが賃金が高いとのイメージにつながったようだ。

現在、派遣を選んだ理由で変化したものがあるかと尋ねたところ、スキルを身につけられることの比重が高まったこと、及び、人脈作りの要素が加わっている。

(派遣社員になった理由)

「当時、パソコンは半年とか3カ月おきに新しいものがどんどん出てくる状態。パソコンを修理することで新しいものを学ぶこともできた。新しいものを学んでいく場に常にいたかったというのがあった。そのときに、派遣だったら、そういった業務に携われるよという話を聞いた。正社員ではなくとも、派遣で行ってもいいし、正社員になるとお給料の面としてはどんと下がるということもあった。確かに同じ業務をするのであれば、

（正社員よりも派遣のほうが）確実にずっとその仕事につけられる。」

3. 現在の派遣元会社について

派遣登録は、IT系の派遣会社を中心に通算でおおよそ6社、うち5社に稼働経験がある。氏の特徴は、派遣登録のほとんどは、知人（IT系の職場の知人）の紹介を通じてなされてきたということだ。

現在の派遣元は、小規模のIT系派遣会社e社。当初、派遣先J社は法人ユーザーに対する提案業務の一部を外部化していた。当初、その業務は、派遣会社e社が受託していた。その事務処理部分を氏が契約社員として担当していたが、2008年4月にJ社が委託業務を内部化。その際に、これまで働いていた契約社員を常用型派遣社員として受け入れることとした（仕事内容に熟知していたのが当該契約社員であったため）。なお、J社は派遣社員を受け入れる際に常用型にこだわったようだ。その理由として氏は、派遣社員の期間制限の関係から、登録型よりも常用型で受け入れることをJ社が希望したとしている。詳細は不明だが、J社は、派遣社員を3年で契約満了とする経営方針のようだ。J社の希望どおり常用型に転換したが、氏は、J社では、いずれの就業形態であれ派遣社員であれば3年で契約が終了するとしている。

派遣元の登録でこだわっていることは、仕事内容と時給（通勤費支給の有無）である。派遣元のフォローが適切かについては、これまでの派遣先すべてほとんどなかった。派遣元が教育訓練やキャリアについて支援やアドバイスをすることがあるか尋ねたところ、「とくにない」とのこと。過去に研修で受けたものとしては、現在の派遣元e社でコンプライアンス研修を受けたのみ。

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先は、大手情報通信業J社。J社は携帯電話サービス事業を主力としているが、携帯端末を利用したソリューションビジネスも展開している。氏は、法人ユーザーが携帯端末を利用して安全に情報を活用できる等、顧客が抱える課題について、J社のネットワークやメーカーとの協業、既存のシステムの活用などにより問題解決を提案する部門に属している。例えば、J社の営業が、法人ユーザーから、自社のサーバーにある販売状況を携帯端末を活用して安全に入手したいなどの課題をヒアリングしてきた場合、氏の部署がその解決法を提案する。月に200~300の課題案件が営業から当該部署に寄せられるが、そのほとんどは既存の提案パターンを微調整することで解決可能。独自に解決法を考えねばならないのは全体の1割程度。その1割について、派遣社員が徐々に課長に提案し、正社員が稟議書を作成し決裁をする。派遣社員の仕事内容は、判断業務がほとんど。提案活動ができるようになるまで2~3年はかかる。新

入社員で何年目程度の仕事をしているか尋ねたところ「5年以上」とのことだった。

部署の人員構成は課長1人、正社員4人（年齢層は20代後半から40代前半）、派遣社員10人（ほとんどが男性）。正社員4人のうち、主査（1名）は全体統括をしており、その他は、社内調整（打ち合わせ等）や稟議書作成などを行っている。正社員も課題案件の提案活動をすることがあるが、派遣社員に比べ仕事が遅い。正社員と派遣社員の仕事内容は、提案活動ではほとんど同じであるが、実際に提案の資料を作成しているのはほとんど派遣社員であり、むしろ派遣社員主導で職場が回っている。つまり、正社員は、管理や稟議などの意思決定の責任の部分を担い、派遣社員は提案活動の実務をするというように、両者の仕事内容はだまかに分かれているようだ。

なぜ派遣社員に仕事を任せているのか尋ねたところ、氏によれば、課長が派遣社員の働きぶりを信頼し、仕事をまかせていることにあるという¹。氏の認識によれば、正社員との間ではコミュニケーションがとれているとは言い難いようだ。正社員の側が、正社員と派遣社員の間で「壁」を作っているためだ（正社員の側が派遣社員との間で身分差を強調したがる雰囲気がある）。むしろ、派遣社員の側が業務が円滑に回るよう、気を使っている。なお、福利厚生面での正社員と派遣社員で区別を感じることはない。

5. 能力開発、スキルについて

氏の強みと感ずるスキルは、「応用力、コミュニケーション力、気遣い（ヒューマンスキル）」。「氏の経歴を振り返ると、パソコンの保守系の仕事や、顧客のサポート、営業支援系の仕事が多い。パソコンに興味を抱きその知識に自信が持てるようになったのは、派遣先F社のパソコン保守・修理の経験が大きい。以降、OJTを通じ、「教わったものを応用して頑張ってきた」という。氏は、保守からサポート、提案へと、応用力を高めることでスキルを伸ばしてきた。

このようなスキルをどのように身に付けたか尋ねたところ、「人に恵まれたことが多々あった」と振り返る（確かに、氏の経歴では初職、そして二つ目の仕事については対人関係による離職（いずれも正社員）だったが、IT系の仕事に派遣でついてからは、対人関係の離職はなく、派遣登録もほとんどが知人の紹介によっている）。

現在の派遣先で求められている能力は「営業力とコミュニケーション能力」。スキルや能力が上がったことを派遣先、派遣元に評価されていると感じるか尋ねたところ、「全くなし」と語る。派遣社員をやりながら能力開発できるかとの問いについては、「思わない」という。スキルを伸ばせるかは「人それぞれ」であり、何より「職場環境に恵まれるかどうかによる」という。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

氏は現在の派遣先 J 社で常用型派遣社員として働いている。当初は、J 社から業務委託を受けた e 社で契約社員をしていた。その時給額は 2,000 円だった（残業代込の月収 27~28 万円。残業は月に 10~20 時間程度）。その後、常用型派遣に切り替わり賃金が上昇する。時給額は 3,500 円（月収は 35 万円。残業込みの値段であり、残業が多い場合、これをプールし年末などにボーナスに付加する形で差額を払うのだという。氏は常用型に転換する際に、35 万円定額にこだわったため、このような支給形態になった）。時給額が 2,000 円から 3,500 円に上昇したことになるが、その理由として、J 社が業務委託から提案業務を内部化することで、中間に入る業者を外すことができたため、その分を派遣社員に直接支払っているためだという（つまり、J 社の支払う費用は変わらない）。派遣料金についても知っている。

労働時間については、J 社で月曜~金曜まで週 5 日勤務。週の平均労働時間は 40 時間（そのうち残業は 2.5 時間。残業はたまにある程度）。労働時間には満足している。年休も取得できている。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元・派遣先に対する満足度については、派遣元については給料面で満足している（社会保険が完備されている点も満足）。派遣先については、「普通」（100 点満点中 50 点というところ）。派遣先の問題点は、職場の人間関係が煩わしいことと、指揮命令権者でもない正社員の態度がパワハラ的であることをあげる。職場の上司に相談しているが改善はされていない。

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣で働き続けることについては、満足している。仕事面や私生活の両立面、技能形成、いずれをとっても、現在の派遣先は「人生で一番いいところにいる」という。不満な点は、雇用不安定と賃金である。

9. 正社員への求職活動の有無

派遣社員になってから、正社員としての求職活動については、1999 年に結婚後、大手銀行 G 社で働いている頃に、派遣は不安定との考えから、生活のため求職活動をし、実際に営業支援用のサポート等を行う IT 系サービス会社 H 社に就職している。紹介予定派遣は、オーストラリアから帰国後、D 社のパソコン修理部門で働いていた頃に試みたことがあるが、派遣会社の動きが鈍く流れてしまった。その経験から、今後、紹介予定を使う気持ちはない。直接雇用の打診を受けた経験はない。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は、年齢と学歴。正

社員になるうえでの障害は、転勤がありうること（マンションを所有しているため転勤が難しい）。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいうと、正社員になりたいとしている。派遣は不安定だからである。「派遣はどうしても不安定ですよ。首を切られるときはやっぱり切られちゃいます」と語る。J 社の方針（派遣社員を 3 年で契約満了とする）があることも大きい。常用型派遣社員であるため、J 社の派遣契約が満了すれば、e 社との雇用が途絶えるわけではない。しかし、常用型でもその不安定さには変わりはないという。正社員になるための取り組みとしては、現在の派遣先で提案営業をするかたわら人脈作りを心がけている。やりたい職種は、法人相手の提案営業。

（常用型派遣社員について）

「常用型でも、正社員であったとしても、結局は派遣という言葉がつく時点で（派遣社員に）変わりはない。（派遣法の）期間制限があると、（3 年に達する前に）切られてしまう。やっぱり楽しんで今、仕事をしている。極端に言えば、せつかくここまで構築したのになくなってしまうのは、さすがにもったいないというところもある。そういった法律の壁があるために、どうしても（派遣先が）対策を練らなければいけなくなる。極端な話、今、常用であろうが、社員であろうが、そこで勝手に国が敷居を設けているようなために、会社はそれに従って、引っかからないようにするために事前にやめてもらう、いわゆる契約を更新しません、違うところから人を雇いますということになっている。」

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスについて尋ねたところ、仕事 50：私生活 50 が理想で、現在達成されているとの認識。趣味は車やバイクのツーリング、スポーツ。趣味に費やす月当たり費用は 3~4 万円。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、配偶者と二人暮らし（氏は結婚後、マンションを購入。ローン有り。氏の年収は 600~700 万円。妻の収入は不明。生活費は夫婦折半でお互いの働き方・収入には干渉しない方針）。氏の実母は健在（一人暮らし）。兄妹は 3 人兄妹（長男、長女、氏は末っ子）。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、生活費（生活必需品の物価上昇）とバランスをとれる範囲で賃金を上げてほしいという。また、自分が高齢になった時に年金が支給される保証も求めた。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1996年3月	18歳	商業高校卒業	学生		簿記3級取得。
1996年4月～8月	18歳	スーパーA社に就職。鮮魚部(職場は5名ほど)。月給15万円ほど。	正社員	学校推薦でA社に就職。進学希望だったが、母親に経済的負担をかけたくないということで就職した。不本意な就職。鮮魚部に配属後、上司(20代後半)との人間関係で半年で離職。	先輩からのOJTで学ぶ。2～3か月で魚をさばけるまでになる。
1996年6月～1997年3月	18～19歳	厨房機器の運送・設置会社B社に就職。トラック運転手をする。事業所は配送5人、事務3人の構成。月給14～15万円。	正社員	1996年6月頃から求職活動でハローワークに通い、トラック運転手の仕事を紹介される。年上(20代前半)の先輩との対人関係から離職。	免許取り立て。車が好きだった。厨房機器は4トントラックで配送して設置(普通免許で)。
1997年3月～5月	19歳	自動車メーカーC社の製造ラインで働く。窓枠にモールを付ける作業等を担当。	期間工	友人の紹介で、賃金が高いということもあり、C社の製造ラインで働く。単調作業にあきが来て離職。	作業はOJTで修得。簡単な作業の繰り返し印象。
1997年5月～7月	19歳	アルバイトをしながらハローワークで求職活動。	アルバイト		
1997年12月～1998年1月	20歳	パソコン部品の販売やパソコン修理の受付などを行うa社に就職。a社から、大手ITメーカーD社の子会社E社であるパソコン修理窓口へ派遣される。月給15万円程度。	正社員もしくは常用型派遣社員	ハローワークから事務職で紹介を受けたのがa社で、実際の勤務先はE社のパソコン修理窓口(都内)だった。1998年1月に給料未払いが生じたため離職。	
1998年1月～2月末	20歳	D社の社内サポート窓口へ派遣され、マニュアル作成。時給1500円程度。	登録型派遣社員	E社で仲が良くなった人(D社の社員)の紹介で派遣会社b社に登録。D社の社内サポート窓口へ派遣され、パソコン修理のマニュアル作成をしていた。マニュアルが作成できたため、派遣契約終了。	
1998年3月～1999年11月	20～21歳	プリンタ製造企業F社にパソコン保守として派遣。時給約1800円。月給は残業代を含めると32～33万円。月30～40時間残業。	登録型派遣社員	D社で知り合った人の紹介で、IT系派遣会社c社に登録。F社に派遣される。3年弱働いたのち、派遣契約終了。	c社は、社会保険を当時、派遣社員にかけていなかった。自学自習でマクロが組めるようになる。1999年結婚(相手は、a社出身の派遣社員だった人)。
1999年11月から年明けあたり	21歳あたり	単発派遣。時給額平均1300円ほど。	登録型派遣社員	c社の紹介で、法人向けにパソコンの2000年問題解消のための修正モジュールのインストール業務の単発派遣をする。	
2000年1月～2001年6月	23歳	大手銀行G社のシステムの保守管理として派遣。なお、保守業務を大手ITメーカーD社が受託していたため、指揮命令はD社出身の社員が行っていた。時給1700円ほど。残業ほとんどなし。	登録型派遣社員	2000年問題が終わったこともあり、c社の紹介で、G社に派遣されシステムの保守作業を行う。その後、マンションを購入し、派遣は不安定との考えから、生活を安定させるため、2001年6月、派遣契約を終了し、正社員になるための求職活動を開始。	
2001年7月～2002年9月	23～25歳	営業支援用のサポート等を行う大手IT系サービス会社H社に正社員として就職。月収25万円程度。	正社員	営業支援用(D社の営業支援の業務請負)のサポート窓口の人材募集をネットで見つけ応募。正社員として就職する。職場はD社内で人員は8名。	
2002年9月～2003年10月	25～26歳	オーストラリアD社でD社製品の日本人向けコールセンターに就職。月収は21～24万円。	契約社員	かねてから海外勤務をしたいと考えていたところ、D社で、オーストラリアに日本人向けのコールセンターを設置する計画が持ち上がり、D社内で募集。配偶者もIT系の派遣社員をしていたことから、夫婦そろってこれに応募し、海外勤務。しかし、2003年10月あたりにコールセンターの発展の見込みがないため、帰国。	オーストラリアに転居。赴任後、語学(英語)の習得に困難を覚える。
2003年12月～2005年3月	26～27歳	D社のパソコン修理部門に契約社員として勤める。日当1万円程度で月収22万円程度。	契約社員	帰国後、D社の知人の紹介でD社の修理部門の契約社員となる。D社の経営不振や派遣社員の期間制限問題もからみ、派遣社員、契約社員の契約形態を見直す動きがあったため、不満を感じ離職。	
2005年4月～2006年3月	27～28歳	製造メーカーI社にてサーバーの管理、監視として派遣。時給額1600円ほど。	登録型派遣社員	保守サポートですぐ働ける派遣の仕事をネット検索してI社の仕事を見つけ、d社に派遣登録。契約期間満了で終了。	
2006年4月～現在	28～32歳	当初、e社の契約社員として採用。のち、e社の常用型派遣として、情報通信業J社に派遣(商品の提案活動)。	当初、契約社員、のちに常用型派遣社員に転換	当初は、知人の紹介で、J社の仕事を業務委託しているe社に契約社員として採用。業務委託した仕事を契約社員でこなすも、2008年4月に、J社が委託業務を内部化したため、e社の常用型派遣としてJ社に派遣されることとなり現在にいたる。	当初は業務委託で事務処理をしていたが、2008年4月にJ社が委託業務を内部化したことを契機に、提案活動の仕事をするようになる。

¹ 正社員が社内決裁など意思決定の責任部分を担っていることは理解できるが、なぜ提案という判断の中核業務を派遣社員が担っているかは不明。氏の説明によると、J社は2年おきにジョブローテーションをする慣行であり、正社員は一つの部署に長くともどまることがない。したがって、氏の部署の経験が長い派遣社員が提案の実務を担うことになったようだ。また、現

在在籍している正社員3人は提案の実務をこなせるようなタイプではないこともあるようだ。もっとも若い20代後半の若年者は経験が浅く、仕事内容をすべて理解していない。育児休業明けの短時間勤務者(女性)もいるが、1日6時間程度しかいないため仕事を任せられない。最後の1人は、1日中黙り込んで何をしているかさっぱりわからない状態だという。

1. 主な職業経歴

1995年3月、地元神奈川の高校卒業後、半年ほどゆっくりしていた。在学中に就職活動はせず、学校からのあっせんも受けていない。就職には関心がなかったという。バブルがはじけた頃で就職難の印象だった。その後、1996年あたりからアパレル販売の短期派遣¹を始め、1998年秋頃からアパレルA社の地元の店舗で販売の長期派遣をする。2000年頃からアメリカへの語学留学を考えるようになり、2001年春から2005年夏あたりにかけて渡米。英語学校に通うかわら、飲食店などでアルバイトも行う。当初は大学進学を前提に考えていたが、アルバイトと学業の両立がうまくいかず、ビザが切れる頃に帰国。その後、2005年の夏頃から半年ほど短期・単発の派遣を続けるが、英語を活かした仕事につきたいと考え、ネット検索で、グループ系派遣会社c社を見つけ登録。c社の紹介により老舗のホテルC社の都内のホテルの電話交換の仕事をして現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏の派遣労働のきっかけは、高校卒業後、しばらくしてからアパレル販売の単発・短期派遣に従事したことより始まる²。その理由は派遣会社の仕事紹介が迅速で便利だったからである。その後、アメリカ留学を考えてからは留学資金を貯めることが主たる理由となる。

初めて派遣登録した際に、正社員の求職活動はしていない。「何か1つのところで働く自信があまりなかった」からだという。

3. 現在の派遣元会社について

派遣登録は、これまでに3社登録しており、そのすべてに稼働経験がある。最初の派遣元a社は知人の紹介で登録した。留学帰国後は、a社の知人の紹介でb社に登録した。しかし、せっかく留学して戻ったのに、アパレル販売に戻っても意味はないと考え、「英語を使えるか、シフト・夜勤³で働ける仕事」ということで、派遣会社をネット検索したところ、情報通信関係のグループ系派遣会社c社を見つけた。

c社から紹介されたホテルの電話交換は、外国の顧客の問い合わせもあることから「英語をほぼ使い」、また夜勤もあるため、希望したとおりの仕事だった。

c社のフォローについては、契約更新の際に定期的にある(契約期間は3カ月)。派遣元の教育訓練やキャリアに対するアドバイスについてはない。派遣元の教育訓練については、ホテルに派遣される前に派遣前研修を1週間やったが、その他に研修は受けていない。氏自身で

キャリアについて相談したことはない。スキルアップで派遣元に期待することはないという。

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先は、老舗のホテルC社。氏の勤務先は都内ホテルの客室部(電話交換)である⁴。氏の仕事内容は、電話交換業務である。職場の人員構成は、課長1人、主任1人、正社員2人⁵、派遣社員5人、バイト1人の計9人。課長以外はすべて電話交換業務をしており、正社員と派遣社員で業務内容に差は全くない。夜勤を含めたシフト勤務であるため、常時2人体制で仕事をしている(夜勤は月平均7~8回)。仕事内容は定型的なものが多い。新入社員で1~2年目程度の仕事だという。

職場の人間関係は良好。福利厚生面で正社員と区別を感じることにについては、従業員食堂での食券の値段が正社員と違うことなどをあげる(正社員のほうが値段が安い)。

5. 能力開発、スキルについて

氏のスキルの強みは、「英語と電話対応」である。英語については、「実践という意味で自信が持てた」という。派遣先で求められている能力は、電話対応(日本語・英語)だ。スキルや能力が上がったことを派遣先や派遣元は評価しているか尋ねたところ、特に評価はないという。

派遣社員をやりながら能力開発できるかという設問については、キャリアを積み上げていくという意味では展開があるとは思わないと回答。ただし、電話交換の業務は1回経験すると、当該業務であれば再就職しやすい面はあるとしている。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在の派遣先の時給額は1,600円。当初は約1,500円だったが、2~3回ぐらい上がって、現在の金額になったという。平均すると20~30円ぐらい一度に上がったような感覚だ。定期的に年に1回ほど上がったようである(氏がC社で働き始めて3年ほどたっている)。時給上昇の理由については「勝手に上がるみたいです。勝手にある程度の額までは上がって。でも、何年かたつとそれもなくならないんですけれども」という。派遣元に時給上昇のルールがあるのかもしれないが、詳しいことはわからない。時給上昇には上限があるようだ。

時給額上昇の相談について尋ねたところ、氏は1度も相談したことがない。賃金に不満がないわけではないが、今の仕事内容では妥当な金額と考えているようだ。派遣

料金については「知らない」との回答だった。

C社での労働時間は、だいたい週5日（シフト勤務・夜勤あり）で週42時間。年休取得には満足している。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元・派遣先に対する満足度については、派遣元は満足している。派遣先についても満足度は高いという。派遣先の問題点としては、シフトがあるため、休みの希望が出しにくいこと。問題点について誰かに相談したことはない。

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣社員として働くことに満足している。評価している点は、仕事と生活の両立に適していること。私生活で拘っているのは、タヒチアンダンス。ダンスはアメリカ留学中に覚えた。日本に帰ってから、ダンス教室に通っている（レッスン料は月1万5,000円）。不満な点については「雇用不安」をあげた。

9. 正社員への求職活動の有無

求職活動はこれまでにしたことがない。紹介予定派遣についてもなく、今後の予定もない。派遣先からの直接雇用の打診については、アパレル販売の派遣先A社である。「(A社から)お店の規模が変わるときに、チーフとか店長みたいな役割でいくから、社員でだったらどうかとってもらったんですけども、実質お給料面、実際の金額とか、やっぱり話を聞いて、私が受け取る金額に別にプラスになるわけではなかった」ので断ったという。留学を考えていたことから、「何かそんな長くは続けられないだろう」との考えもあったようだ。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は、年齢、学歴、英語のスキル、OA機器操作だという。学歴は履歴書を出す際に多少不利に思うという。また、氏は、これまでに正社員の求職活動をしたことがないので、その点も不安のようだ

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいうと、正社員になるとの答えだった。理由は将来的に安定させたいためである。しか

し現在、そのために具体的な取り組みをしているわけではない。やりたい職種もわからないという。派遣は賃金が上がらないため、「機会があれば転職したりとか、正社員になりたいとか、そういう感じています。ただ、まあ今急いでという感じではない」という。

登録型派遣から常用型派遣に転換するという考えについては、「やっぱり正社員のほうがいい」との回答だった。なお、短時間正社員について尋ねたところ、ダンスと両立しやすいので魅力的との回答だった。

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスについて尋ねたところ、「両立はかなり大事。今はほぼ達成できている」との回答だった。現在、ダンスで海外でのコンペティション参加などに関心を持っているようだ。仕事は生計維持の手段にすぎないという考え方に共感するか尋ねたところ、「個人的にはほんとうは、やりがいとかがある程度求めたい」との答えだった。

結婚しても仕事を続けたいか尋ねたところ、フルで続けたいが、子供ができればわからないとのことだった。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、母親と二人暮らし。兄弟では兄が1人。両親は健在。氏の年収は約270万円。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、賃金と通勤費の改善を求めた。また契約期間が3カ月更新であるため、雇用不安を感じるという。

14. その他、印象等

氏はまだ本気で求職活動をするにはいたっていないが、派遣に雇用不安を抱いており、正社員を希望している。しかし、氏はこれまでに正社員の求職活動をした経験がない。派遣会社を通じた、派遣先との面談であるが、このような面談は「もう基本的にそれ（派遣としての受け入れ）が決まっちゃっている状態」だという。つまり、本当の面接ではない。氏にとって、「求職活動をほとんどしたことがない」ことが、正社員になるうえでのハードルの一つとなっているようである。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1995年3月	18歳	高校(神奈川、普通科)卒業		高校卒業後、半年ほどゆっくりしていた。「多分遊びたかったんですね」。就職には関心がなかった。バブルがはじけた頃で就職難の印象。在学中は就職活動をしていない。	卒業後半年ほどたってから、知人の紹介で半年程度、職業訓練校(CAD)に通う。
1996年冬あたり～1998年秋	19～21歳	アパレル販売の単発派遣。賃金は日給の場合が多く、1日1万円程度。	マネキンか、派遣社員等	知人の紹介で、マネキン紹介所a社でアパレル販売の単発・短期派遣をする。	
1998年秋あたり～2001年1月	21～25歳	大手アパレルA社に販売で長期派遣(郊外のショッピングセンター内の店舗)。シフト勤務。賃金は1日1万円程度。売上に応じ報奨金がつくこともあった。残業は多かった印象。	マネキンか、登録型派遣社員	A社の店舗に派遣。当初は3～4人の規模の店舗だったが、2000年に店舗拡大し10人弱になった。2000年頃から留学したいと考えるようになり、2001年1月に仕事を辞めて、アメリカへ留学。「(留学は)私なんか結構いいかなって、何かのりで、みたいな感じ」でやったという。	販売を続けつつ、2000年ぐらいいい、A社本社でマニュアルづくりにも参加。正社員転換も打診される。
2001年春～2005年夏	25～28歳	アメリカ留学		英語学校に通うかわら、飲食店などでアルバイトも行う。当初は大学進学を前提に考えていたが、アルバイトと学業の両立がうまくいかず、ビザが切れる頃に帰国。	
2005年夏	28歳	大手アパレルB社に販売で派遣(都内の百貨店内の店舗)。半年ほどの間、単発派遣。時給は1000円～1200円。	登録型派遣社員	帰国後、マネキン紹介所a社の知人の紹介で派遣元b社に登録。B社の浴衣販売に短期派遣された。	
2006年1月～現在	29～32歳	老舗のホテルC社の電話交換。シフトでだいたい週5日勤務。時給1500円→1600円に上昇。	登録型派遣	英語を使える仕事を紹介してもらいたくて、ネット検索し、グループ系派遣会社c社に登録。ホテルC社を紹介され現在にいたる。	派遣元で1週間の派遣前研修(電話応対)。派遣先では2週間ほどOJTで仕事を覚える。

¹ 販売は自由化業務であり、1999年に解禁になっている。氏は1996年秋頃にマネキン紹介所a社に登録していることから、マネキンか、派遣店員、あるいは業務請負など、さまざまな形態で働いていた可能性があるが、氏自身がこの点についてははっきりと意識していないことから、本稿では便宜的に派遣として記述する(なお、単発派遣では店舗の店員から指示を受けていた形跡もみられることから実質的に派遣であった可能性もあるが、検証不能であることから、ここでは深く検討しない)。

² 氏は卒業後、正社員の雇用を経ることなく、派遣社员的な働き方でキャリアを形成してきた。氏によれば、「最初はその人の適性を見るのか、やっぱり仕事の紹介も短いものだったり、内容がそんなに難しくないところに派遣されたりするんですけども、この仕事をこなして行って、最終的には長期的なところを紹介してくれるという感じですかね」という。派遣会社は、比較的短期の派遣から始め、派遣社員の適性を見極めたくて、だんだん長期の派遣の紹介をしていくようだ。

³ 氏は、アパレル販売の頃からシフトで働くことに慣れている。むしろ、平日休みだと銀行などに行けるためよいの考えだ。また、夜勤があることもメリットと考えている。

⁴ 職場はホテルの半地下にある小部屋。電話交換の操作はPCで行う。コールセンターの風景とかわらないという。

⁵ 主任は40歳ぐらい、正社員は1人が30代後半、もう1人が40代前半ぐらいだという。氏によれば、「あの方たちはもともと、何か昔免許とか資格があったときから、何か専門学校とかにも行ってやっていた方ですね」という。過去に電話交換の資格を取った人が長期に渡って同じ業務についているようだ。主任は20年ほどついている。特定のノウハウがいるのか尋ねたところ、「最初に覚えちゃえばあとは(できる)」とのことだった。氏は1ヵ月で一通りのことができるようになった。これらの正社員の待遇についても聞いたが、氏は「わからない」とのことだった。

1. 主な職業経歴

2006年、東京の短期大学家政科を卒業。当初、歯科助手として就職しようと考えており、2年生の春には就職先のクリニックも決まっていた。しかし、夏休みにアルバイトで入ったところ、他の職員達の話から、労働時間が長く働きづらいつ感じ内定を辞退し、11月頃から就職活動を再開する。ちょうど景気の回復期で就職状況は良い時期であったため、まだ短大のキャリアセンターにも求人が来ていた。大学の求人を中心に、5社エントリーし、2社面接を受け、両方から内定をもらう。氏はもともと「食」に興味があったため、最終的に大豆の卸売会社に行くことを決める。

この大豆卸売会社は、従業員数20人未満の小さな会社であった。女性は氏を入れて同期の女性社員がもう1人いるだけで、20歳代の若手社員は数名、多くは「親くらいの年齢」の男性であったという。氏は総務に配属される。その後、同期の女性が辞めて氏が女性1人となり、その状況に困惑する。1年した頃、氏の父親が会社を立ち上げることになり、手伝いを要請されたこともあり、離職。

父親が始めた会社は、薬品関係の輸入卸業であった。父親は、その頃まだ定年前で会社員として働いていたため、副業として営み、定年後に本格的にシフトする予定であった。その会社で半年ほど働くが、父親が別の会社から役員として引き抜かれたため、会社経営自体が立ち消えになり、「父親の勝手に」職探しをする羽目になる。その間、失業保険を受給している。

現在の派遣先は、大手メーカーである。勤め始めて1年半になる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

父親の会社を辞めることになり、その後求職活動をする。正社員としての就職も考えたが、中小企業の求人が多かったため、派遣社員で「普通じゃあまり働けない」大企業で働いてみたいと考える。

派遣労働を選んだ理由は、1つの会社に縛られず、いろんな所を経験したいと思ったこと、仕事や私生活との両立が図れることがあった。私生活は趣味でスポーツと料理教室に定期的に通っていることから、これらを続けながら働きたいと考えていた。

また、正社員で入社したら辞めづらいつと思ひ、派遣を選んだ。しかし、実際に働いてみたら、「派遣でも正社員と同じくらい、辞めることが難しいと思ひ」と話している。その理由として、現在の派遣先とは半年の契約になっているが、それを3カ月契約に変えてほしいと願ひ

出たところ、派遣先の上司に呼ばれて説き伏せられ、結局また半年契約になったことをあげている。

3. 派遣元について

現在の派遣元は、資本系派遣会社。ネット上で仕事を探している時に、たまたまこの派遣会社にたどり着き、好印象であったため登録しに行く。選んだ理由は、「保険等がしっかりしている、交通費支給だったこと」。氏は千葉県在住で、都心から離れており交通費がかかるため、支給されるところを中心に選んでいる。現在は全額実費(1カ月あたり3万円弱)支給されている。その他、登録に際して、大企業であること、事務系だがPCが得意でないので初心者でも受け入れてもらえるところを中心に探したという。現在は希望通りの職場であるという。

フォローに関しては、女性の営業が2カ月に1回訪れ、仕事の話を始め、プライベートの「悩みも聞いてもらえるのでいい」という。

派遣元の研修はeラーニングでエクセル初級を受けたが、仕事であまり使わないこともあり、途中で辞めている。

4. 派遣先について

現在の派遣先は、大手メーカーの合弁会社で住宅用外装材を作っている。会社は正社員1,800人と大企業である。客先は大手ハウスメーカーが中心である。氏は営業部門で営業事務に携わっている。勤務地は都心にあり、通勤時間に1時間45分かかる。

氏の所属する営業部門は正社員7人、派遣社員6人で構成されている。1つの課に課長と正社員が1人ずつおり、その下に派遣社員が1~2人いる。派遣社員は全員女性、最も年長者は36歳で、他の派遣社員と異なり、営業部門の請求業務を担当している。派遣社員は外装材の種別(氏の担当は屋根材)で担当が分かれているため、扱う内容は部門を横断する。そのため指示は複数の課の正社員から来るが、所属する課の課長からの指示が多い。氏も含め、その他の派遣社員は手配などの営業の補佐的業務を行っている。正社員は日中は客先に出ていることが多い。

仕事では客先からの電話を受け、専用端末に入力し、商品の手配をする。この他、この1カ月くらいの間に、パワーポイントを使って、客先に配布する注文の手引き(マニュアル)を作成する仕事に携わるようになっていく。残業は週3時間程度ある。自身の仕事の進捗状態で残業するかどうかを判断して決めるという。最初の頃は

仕事に慣れず、要領も悪かったため、残業が続いたという。その後、仕事に習熟して次第に少なくなってきたという。ただ、氏はあまり残業はしたくないという。

仕事内容は、部門の正社員とは異なっている。しかし、他に手配業務を中心とした「業務センター」という総勢30人くらいの部門があり、この仕事とは概ね同じであるという。業務センターは5人の正社員と派遣社員で構成されており、5人の正社員は端末に向かいつつ、他の派遣社員を束ねるリーダー役であるという。正社員は、すべて派遣社員から正社員へ転換した人達で、他の派遣社員よりも業務経験が長く、年齢的にも40歳近くであるという。

氏は、上司である所長や部長からは、正社員登用を薦められている。ただ、社内規則で、社員登用の基準は3年以上働いた後であること、上司からの推薦があることが決められており、さらに人事部が行う登用試験（SPI、論文）と面接を受けなければならない。基準は高く、2人に1人は落ちるといふ。中には「去年落ちたけど、もう1回受ける」という人もいふという。

現在、上司から正社員登用を薦められてはいるが、実際に現在の課では派遣社員で十分な状況で、正社員登用の必要性は無いだろうと感じている。実際、同じ部門で働く最年長の派遣社員は正社員ではなく契約社員としての登用を打診されたが、契約社員の労働条件は圧倒的に悪いため、派遣社員として契約更新したと聞いたという。よって、現在の課に留まるのなら、契約社員で打診される可能性が高く、正社員に転換するのであれば、業務センターの方へ異動する可能性が高いという。ちなみに氏は、この会社に派遣される前に、こういった登用があるということは一切派遣元から聞かされていない。

職場での人間関係は良好で、仕事が終わった後や休日にもプライベートで遊びにいったりするという。職場の正社員は気軽に派遣社員を飲みを誘い、派遣社員も行きたい時には行くという自由な雰囲気である。氏も「輪が広がる」ということで積極的に参加している。

一方、悩みは有給休暇がとりづらいことである。業務センターであれば、複数が同じ仕事をしているが、現在の氏の仕事は担当が決まっているため、自分が休んでしまうと入力する人がおらず、代わりがきかないため、休めないという。これまで、有給休暇を取ったのは1日だけだという。熱があってもとりあえず来て、手配の締め時間の2時を過ぎてから早退するという。

「(休めないことを) 派遣先にも言っていますね。(中略) 休んじやいなさいって言われるんですけど、でも大変なのがわかるし。(中略) みんなにも負担が行くのもいやだし、それでミスが出たら部署的にもよくないし、その上仕事はたまるし、と思うと、休めないなと思って。」

5. 能力開発、スキルについて

現在の派遣先での仕事は、難しさが増している訳ではないが、範囲が広がってきているという。氏の仕事は、直接、客先からの電話に対応するため、商品知識や客先についても覚えることが沢山ある。また、建材も、何百万とする商品であり、納品日時や場所などの指定を客先と詰めたり、変更に対応したり、チェックしたりということは、「結構難しい」といふ。最初、仕事に就いた時は、いきなり客先からの電話に対応せねばならず、戸惑い、慣れるのに半年ぐらいはかかったという。現在、仕事のレベルは入社1~2年目であるという。

主にかかってくる電話は、60社くらい100人程度の固定した客先であるため、慣れてくると声でわかり、「仲が良くなる」といふ。商品知識や客先情報を得るために、営業に同行して客先に行くことや、工場に行くこともあり、名刺も作ってもらっているという。

派遣先で求められている能力は、「迅速な対応、忍耐力、お客様とのコミュニケーション」であるという。先に述べたように、氏の仕事は固定的な客先と電話で密に連絡を取り合うことにある。中には「大工系の人とか、すぐくガング言ってくる」人、癖のある人もおり、電話での気持ちのよい対応が必要であるという。氏の電話での対応を客先が上司に「いいね」と話してくれたり、評価されていると感じるという。氏は学生時代に、パートの地下食料品売場でアルバイトをしており、クレーム対応などの研修など、経験が活かされているという。

氏は、派遣社員として働いて、能力開発出来ていると感じている。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在の派遣先での時給は1,500円。年収は300万円程度。現在の派遣先では、派遣社員でいる限り、能力や働きぶりが評価されても時給は上がらない。これは、以前、同じ派遣元から派遣された優秀な派遣社員がいたが、同じ時給であったことから実感している。また、同じ部門で働く、請求業務を行っている派遣社員は別の派遣元であったが、交渉したところ「上がったのは10円だった」と聞き、それならば「上司に1回ご飯おごってもらった方がいい」と思ったという。実際に、派遣元に賃金上昇の交渉はしていない。現在の1,500円という時給には満足している。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

派遣元・先ともに満足している。特に派遣先に満足している理由として、正社員との区別がないことをあげている。派遣先の保養所が派遣社員でも使えたり、社内旅行へ参加出来たりなど、正社員と同様に扱ってくれているという。

「社員の人とあまり変わらない対応してくれているというか、社員旅行みたいなのもあって、それも、派遣の人は何人かだったんですけど、行かせてもらえたり。(中略)(旅行料金は)ただ(無料)です。●●(東北)の方に130人ぐらいですかね、各部署から2人とか3人とかで集まって。(中略)結構、みんながよくしてくれるっていうか、そういう面では全然満足しています。」

8. 派遣社員で働くことについての考え

雇用が安定していて、社会保険等がきちんとしていればよいと思うという。常用雇用型派遣に関しても同様の考え。

9. 正社員への求職活動の有無について

現在の派遣先であれば正社員になりたいと考えている。氏は現在の派遣先を気に行っており、人間関係も極めて良好である。転職してまで正社員になりたいとは思っていない。

現在の派遣先で、正社員に転換した場合、月給は下がるという。ボーナスを入れると、同じくらいの年収レベルになる。契約社員の場合は、月給はさらに低くボーナスも低いので「いいとこ全くなし」という。ただ、派遣社員に比べると契約期間が3年間と長く、その間辞めさせられることはない。また、3年間契約社員をやると正社員登用の道があるという。

10. 正社員になる上での障害

資格。パソコンに関する資格があればと思っている。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

現在は、仕事と余暇のバランスは、両者半分ずつか、仕事の方がやや占める割合が高いという。

5年後の30歳頃には、結婚して、週3回くらいの割合

で働くのが理想という。派遣労働で働ければ、パートよりも時給がよいため理想的であるが、多くの案件はフルタイムで週5日のため、週3日の派遣があまりないことを危惧している。どちらかといえば、接客要素のある仕事が希望であるという。

現在の派遣先で正社員として勤められれば、そのまま勤め、なれなければ、結婚するまで登録型派遣で働くという。現在の派遣先の上司からは、正社員になったら「寿退社はダメだからね。結婚しても働いてね」とすごく言われるというが、「悩みますね」という。

12. 現在の家庭環境について

千葉の実家で両親と同居。兄がいるが独立している。父親は定年退職後も別の会社で役員として働いている。母親は専業主婦。月3万円生活費として家に入れている。

13. 派遣労働全般に対する要望

賃金：1年経ったら昇給してほしい。正社員だと少しであっても上がるのに、派遣だと昇給がない。

有給休暇：もう少しとりやすい体制を整えてほしい。

14. その他、印象等

短大卒で一般職正社員で入社し、その後離職、派遣社員で働き始めているケース。正社員としての転職も考えたが、中小企業がほとんどであったため、大企業で働きたいという希望から派遣労働で働き始めている。派遣先では正社員とのコミュニケーションもよく、責任をもって働き、職場では重要な人材と認識されていると感じた。上司からも正社員転換を薦められているものの、現在の部門で正社員になる余地は(会社側に)ないだろうと冷静にみている。現在の派遣先であれば正社員になりたいし、派遣でも長く勤めたいと考えている。恵まれたケースといえよう。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
2006年3月	20歳	短期大学 家政科 卒業	学生		デパートの地下食料品売場でアルバイトし、接客が身につく。
2006年4月～ 2007年5月	20～ 22歳	大豆卸の商社 総務部 事務	正社員	「食」に関わる会社を希望。女性が会社で1人になってしまったこと、父親が起業するため手伝いを必要としていたことから離職。	社会人としての素養、事務能力の基礎を身につける。
2007年6月～ 2008年2月	22歳	薬品の輸入卸会社 総務部	正社員	父親が別の会社に転職することになり、起業の計画自体が消滅。	
2008年4月～現在	22～ 24歳	大手グループ合弁会社。住宅外装材メーカー 営業事務	登録型派遣	大企業、いろいろな所で働いてみたいという理由で派遣社員で働き始める。	コミュニケーション能力がつく。

1. 主な職業経歴

2001年、東京の四年制大学商学部卒業。在学中に友人に誘われ、簿記の専門学校に通い、簿記2級を取得する。その当時はその資格を活かすことは特に考えておらず、営業希望であった。就職活動は、就職氷河期の最も厳しい頃であったため、希望する就職先はすべて不採用となる。就職活動は大学の就職部のみを利用し、エントリーは100社、2次まで進めたのは30社だったが、それ以上には進めなかった。結局、2月に入り就職活動を諦め、友人の勧めで生命保険の外交員に応募する。3月に内定をもらうが、正社員ではなく（氏は働くまで正社員だと思っていたが）、個人事業主という形態であった。働き始めて半年ほど経って同期と話していて、雇用保険がないということによりやく気付いたという。

仕事は、営業所で契約者リストに従って電話をかけ、アポイントが取れたら営業に行くというものであった。営業所は20人くらいで、熟練の先輩社員が3人おり、新人の教育を担当していた。給与は最低で額面22万円で、契約が取れたら上乘せされるというシステムであった。契約は定期的死亡保障がついている3,000万円くらいの保険を1本と数え、1本あたり、5万円がついた。1カ月あたり1本半のノルマがあり、ボーナスもノルマ達成した人のみ支払われていた。氏は「ギリギリ達成」であったため、年間合計で30万円くらい、年収は300万円弱であった。しかし、個人事業主のため、客先までの交通費等も自身で支払わなければならない、特に遠隔地の客先に出向く場合、経費がかさみ、さらに個人の客の場合、土日にしか契約が取れないことから、休日に働くことも多く、また平日も残業が当たり前のように発生したが、残業代や休日出勤代も出なかった。氏は、ここを1年半で離職する。離職理由を次のように述べている。

「テレフォンアポインターみたいな感じに入ったと思っていたのに、ばっちり生保の営業だなということで、仕事の内容が違ったということと、横浜まで交通費が出ないとか、自分の経費がかかり過ぎるということで、これだったら普通にバイトをしていたほうが気も楽し、いいんじゃないかという…。」

離職後、名古屋の実家に戻る。実家近くのドラッグストアで週3日アルバイトで働き、週1日の単発の軽作業派遣を平行して、週4日くらい働く。1年半ほどして、事務職で働くことを希望して就職活動をするが、正社員は「経験がないとだめかな」と思い、派遣社員で一旦働いて経験をつけようと思ったという。初職での経験から営業は向いていないと思った。

2003年10月から、大手建設会社の経理事務補助として、正社員の産休の代理で5カ月間限定で大手派遣会社A社から派遣される。氏は、事務に携わったことが無かったため、よい経験になったという。氏はもともと簿記2級を持っていたが、実務に携われたことが、後のキャリアに繋がっていく。この頃から、仕事でパソコンを使い始める。

2004年4月から、大手派遣会社B社から、大手通信会社の営業所に営業事務で派遣される。仕事は忙しく、残業は月30時間あったが残業代がついたので、「すごく感動した」という。人間関係もよく満足して働いていたが、事務所の移転で遠距離になり、1年半勤めて離職する。

その後、間を置かずには派遣元C社から大手化粧品メーカーの支社に営業事務として派遣される。派遣されてすぐに支社長が変わり、部門改変に伴い事務系の派遣社員全員が契約終了となったため、5カ月で離職する。

次に就いたのは、大手カード会社の子会社である中古車販売会社の経理事務補助の派遣であった。大手の派遣元E社から派遣されている。従業員規模は20人程度であった。近くに住んでいた祖母の介護のため同社を1年半弱で離職。家族の中で「一番締めやすい仕事をしている」のが氏であったため、家族から頼まれたという。1年ほど介護中心の生活を送り、祖母が叔母のいる静岡の病院へ入院することになる。その後、2人の妹が結婚して東京に引っ越したことがきっかけで、母親も東京に転勤し、氏も東京に上京することとなる。

2008年10月、東京の事業組合に派遣され、現在1年経つ。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

名古屋でアルバイト生活をしていた時に、たまたまフリーペーパーを見て、大手派遣会社に登録する。正社員で事務職を探していたが未経験のため難しく、実務経験をつけるために派遣社員で働き始める。

東京に上京した際には、祖母の介護をしていた時に貯金を取り崩していたため、すぐにでも働きたかったことから派遣を選んでいる。また、東京に出てきたばかりということもあり、派遣で2~3年働いて様子をみようと思ったという。

現在まで1年程度の職歴が重なっているため、現在は、比較的長期で働ける派遣先を選んでおり、履歴書上「ここで3年くらい働いたものを作っておかない」と考えている。

3. 派遣元について

これまでの登録社数は8社、うち6社から派遣されている。派遣先ごとに派遣元は変わっている。現在の派遣元は、技術系派遣を主とする小規模な派遣会社である。

名古屋在住時期は、すべて大手独立系派遣会社から派遣されている。派遣先が契約終了となる前に、同じ派遣元から紹介を受けているが、同時に他の派遣元にも登録して複数の候補から、希望に合った派遣先を選択している。派遣元の研修はエクセルの中級（関数、フィルタ、Vlookupなど）を受講している。費用は3,000円程度で3時間くらいの講座であったという。

東京に上京してからは、派遣の案件も多く、条件に「結構こだわられた」と話す。氏が出していた条件とは、時給が高く、経理職で、家から近く交通費がかからないことであった。派遣の総合サイトで時給1,700円で検索したところ、現在の派遣先があり、その案件を出している派遣元に登録に行ったという。フォローは、2~3カ月に1回程度で、3カ月毎の契約更新前に来るという。

4. 派遣先について

(2002年4月~2003年9月の単発の軽作業派遣は除く)

最初の派遣先は、大手建設会社名古屋支社の経理部門で、正社員の産休の代理として派遣される。仕事内容は、伝票の仕分けやファイリング、電話対応など、経理の仕事というより事務補助的な仕事を中心であった。専用端末での入力とワードやエクセルも基礎的なツールを使っていた。仕事は、一緒に補助の仕事をやっていた派遣社員が教えてくれたという。

2番目の派遣先は、大手通信会社で、光通信のインターネット回線設置をする個人向けの営業所であった。全体で30人程度であった。営業所全体を派遣元B社が事業委託で請け負っており、そこで働く社員は全員B社の派遣社員で所長だけB社の正社員であった。営業は地域でグループに分けられており、営業員が取ってきた伝票を営業事務を受け持つ3人が処理していくという流れであった。仕事は前任者が約半月引き継ぎで教えてくれ、また同様のことを他の営業事務担当者がやっているのだから、わからないことは何でも教えてくれたという。半年経つと、一通り出来るようになった。仕事は比較的忙しく、残業は月30時間あったが、人間関係にも満足して「結構楽しく仕事していた」という。

3番目の派遣先は、大手化粧品メーカーの子会社（中部支社）であった。この子会社ではドラッグストアに販売員を派遣しており、化粧品販売員が30人ほど所属し、それを管理する営業員が10人ほどいた。氏は、その出退勤管理の書類や、サンプル品の在庫表など、営業が使用する資料を作っていた。ここでは主にエクセルで仕事を行っており、計算表などを工夫しながら作っていたと

いう。

4番目の派遣先は、大手カード会社の子会社である中古車販売会社の経理事務補助の派遣であった。大手の派遣元D社から派遣されている。従業員規模は20人程度であった。派遣された部門には、課長の他、女性の正社員がいた。主にこの正社員からいろいろ教わっている。仕事内容は、最初の経理事務補助よりも難しく一通り経理の仕事を経験できた。仕事は正社員とほぼ同じ仕事であったという。正社員は、経理の仕事以外に総務的な雑事（例えば、弔電を出したり、お祝いの花を送ったり）などがあったという。残業はほとんどなかった。

現在の派遣先は、事業組合で、国からの助成金や会員企業からの会費により先端研究を行っている研究所の事務本部である。研究棟は地方に点在しており、それらの研究棟の事務を本部が統括している。本部には20人程度が働いているという。氏の希望通り、勤務場所は、自宅から徒歩20分であり、長期で働きたいという希望にも合致している。

氏は、経理部に経理事務として派遣されている。経理課は課長と氏の2人で、課長は大手電機メーカーの経理部からの出向社員である。課長がほとんどすべての経理の仕事を行っており、氏は伝票の処理と仕訳勘定ソフトへの入力を行っている。仕事のやり方は前任者の派遣社員より仕事を引き継ぎ、2カ月もすれば出来るようになったという。仕事は3番目の派遣先であった経理補助の方が難しく、現在の派遣先では入った時から仕事の難易度や範囲は変化していない。派遣先での仕事量は少なく、手持ち時間が多く、暇な時は「こっそり英語の勉強をしている」という。就業時間は9時~5時で、昼休みが50分あるため、実質労働時間は7時間10分となる。残業は全くない。有給休暇は取りやすい。

氏は現在の派遣先を3年ほど勤めて辞めたいと考えている。その理由として、この派遣先で派遣社員から正社員になった事例が1つもないこと、10年働いたとしても時給が上がる見込みが全くないことをあげている。実際にこの派遣先の派遣社員は2年程度で自主的に辞めており、派遣先も1年以上勤めてくれればよいという雰囲気であるという。

5. 能力開発・スキルについて

氏は、学生時代に専門学校に通い、簿記2級を取得している。当時は、友人の誘いで特に資格を活かして働くことは考えていなかった。しかし、派遣会社に登録して働き始めた際に、簿記の資格が有利に働くことがわかる。氏は、そのことについて次のように述べている。

「今の職場で強みと感じているスキルは、やっぱり簿記2級ですね。簿記2級がなかったら、そもそも採用されなかったと

思いますので。」

最初の派遣先で経理事務補助を未経験から始め、4番目の派遣先では、会社自体が小さかったこともあり、一通り経理の実務経験を積んだことで経理の仕事を覚えていく。現在の派遣先では、特に4番目の派遣先で経験したことが役に立っているという。

「中古車販売のところで、勘定をソフトに入力する形になっていたので、(現在の派遣先で)入力になったときに全然戸惑わなかったとか、あと消費税とかの区分が、別に人に聞かなくてもすぐわかるとか、そういったことはあります。」

派遣労働で能力開発が出来るかという問いに対しては、4番目の派遣先のように「出来る会社はあると思うが、現在の派遣先ではちょっと難しい」、「派遣先による」という。

現在、氏は英語を勉強し、定期的に TOEIC を受けている。現在 600 点くらいであるというが、目標として 700~800 点を目指している。氏は将来的には英文経理が出来るようになりたいと話す。経理に加えて英語が出来れば、年収が一気に上がると感じているからだ。

(英語の勉強について)

「大体いつも、職探しの部分をインターネットで見ていると、英語と何かができるとう年収が一気に上がるな、と感じたものですから。(中略)英文経理以外でも、英語が 700 とか 800 まで行けば、年収が結構高くなる感じを受けたものですから、それじゃなくても、ただ単に海外旅行にも役に立ちますし、一石二鳥だと思ってやっているんです。」

6. 時給額及び年収、派遣料金について

最初の大手建設会社の経理補助の時給は、最初 1,200 円で、その後 1,300 円に上昇した。

2番目の大手通信会社の営業事務の時給は、1,300 円で、その後 1,350 円に上昇した。

3番目の化粧品会社の営業事務の時給は、1,400 円。

4番目の中古車販売会社の経理補助の時給は 1,400 円。

2004~2007 年頃の名古屋の一般事務派遣の賃金相場は、大体 1,300 円くらいであった。氏は、最初は 1,300 円であったが、直前の派遣よりも、ちょっとでも条件がよい(時給が高い)ところを意識して派遣先を選んでいく。賃金が上がったのは、能力やスキルが上がったからという認識はない。

東京に上京してから就いた現在の仕事は、時給 1,700 円。名古屋に比べると「すごく高い感じがする」という。現在の派遣先で時給が上がることはないという。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

派遣元には満足している。今の仕事内容に対して、時給水準は妥当。フォローに関しても、何かあればこちらから電話するので、特段来てほしいという希望はない。

派遣先に関して不満な点は、仕事が簡単すぎるという点と、労働時間が昼休みを除いて 7 時間 10 分だが、8 時間にして欲しいという点である。

8. 派遣社員で働くことについての考え

派遣労働は、「未経験者で正社員では採用されなくても、派遣社員だと入りやすく実績を積めることが利点」であるという。氏は、自身の職歴を「整えるために 2~3 年働いている」という。個々の派遣先での勤続期間が短いことは、正社員転職に不利と考えているようだ。現在、派遣社員で働くことは、正社員へのステップであると考えている。

ただ、派遣社員は「身分が不安定」で「社会的地位が低い」ことが「嫌」と話している。

また、派遣社員の年齢上限に関しては、「40(歳)はだめですし、36~7 歳ぐらいが上限ではないか」と話している。氏は 40 歳以上の派遣社員に会ったことがないという。このまま派遣社員として働いていても、いつか年齢で切られる可能性があり、それまでに(氏の考えでは 2 年以内に)正社員として就職したいと考えている。

常用型派遣社員という働き方については、「(その働き方ならば)正社員になった方がいい、特段メリットは感じられない」という。

9. 正社員への求職活動の有無について

現在の派遣先であと 1 年働いたら、就職活動を開始したいと考えている。その際には紹介予定派遣も利用しようと考えている。現在は、正社員になるためにスキルアップの期間ととらえ、英語を中心に勉強をしている。英語に注力するのは、正社員で就職する際に有利に働くと考えているからである。

「この会社で 3 年ぐらいやったら、次こそは正社員になりたいなと思って。紹介予定派遣というのがありますね、あれに絞って、年齢を 2 つぐらい上にしてというふうに、いろいろと(ネット上の検索ソフトで)シミュレーションしてるんですけど、そうすると、英語で (TOEIC) 800 以上あって、経理が年次決算まで入れて 3 年以上ありとか、そういうものになると、(年収) 500 万円とか、たまにある。(逆に)『英語できない』に(条件設定)するとすごく少なくなっちゃうので。」

「ただ英文経理は結構経験が要るので、今から経験を積み出したらきりがいい。なので、英文経理までは考えていなくて、普通の経理ができて英語ができるというのでやっていきたい。」

氏は、4番目の中古車販売会社に派遣されている時に、正社員への転換を打診され、断っている。その理由は、正社員の給与がボーナスも含めて、派遣社員よりも低かったことをあげている。

「経理部にいると振り込みしているわけですから、正社員の人のお給料が全部わかるわけじゃないですか。その給料が、今、派遣でもらっている金額よりも、ボーナスを含めてもちょっと低いということと、あと女性の、そこで15年ぐらい働いている人の給料がほとんど上がっていないということで、ここで正社員になって何か意味があるのかというのがよくわからなかったので（正社員登用を断った）。」

10. 正社員になる上での障害

年齢と職歴。正社員になれる上限は「35歳くらいだと思う」という。この数年で正社員になることを氏は決意している。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

経理の仕事を生涯の仕事として続けていきたいと考えている。経理をやっていれば、「年を取るまでちゃんと自分で食べていける」と感じている。それは、叔母（50歳代）が経理（正社員）を続けているのを見ていてそう感じている。

氏は、「仕事がやりがいがあって、年収が高ければ、残業がものすごくあっても別にかまわない」という。どちらかといえば、仕事が充実していれば生活全体が充実するという考えをもっている。また将来、結婚して子供

が出来ても、働き続けると話している。

「自分で自分のお金を管理できないのは嫌なので、（仕事は）続けたいですし、1人で生きるか、1人と1人ぐらいの子供を連れて生きていけるぐらいの年収はずっと欲しいですね。」

12. 現在の家庭環境について

現在、母親と同居。もともと名古屋に実家があったが、妹が結婚して東京へ移り住んだことがきっかけで、母親が会社に東京へ転勤願いを出し受理されたことから、母親と共に上京。母親は、大手不動産会社で正社員（宅建事務）として働いている。両親は近年、離婚している。父親から年間200万円程度、生活補助の送金が来るという。

13. 派遣労働全般に対する要望

通勤費：通勤費が通常の所得扱いになって課税されるのは納得いかない。支給するのであれば非課税にするか、正社員の分も課税するか、しないと不公平。

14. その他、印象等

就職氷河期で正社員として就職出来ず、生保の外交員（個人事業主）として初職をスタートさせたケース。その後、一般事務の派遣から経理事務に徐々にシフトしていき、学生時代に取得していた簿記の資格が効いてくる。実務経験を積みながら、今後も経理の仕事を生涯続けていきたいと迷いなく話していたことが印象的で、「手に職」をつける強さを感じるケースであった。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
2001年3月	23歳	大学(商学部) 卒業	学生	就職氷河期。営業希望であったが、すべて不採用となる。	簿記の専門学校に通い、簿記2級を取得する。
2001年4月～ 2002年3月	23～24歳	生命保険会社 生保営業	個人事業主	卒業間際に応募する。当初は正社員だと思っていたが、個人事業主であった。	仕事を始めて1カ月の研修期間があり、その間で生命保険の取り扱い資格を取る。半年後に損害保険の資格も取得。
2002年4月～ 2003年9月	24～26歳	ドラッグストア、軽作業	パート・アルバイト／登録型派遣		アルバイト(週3)の傍ら、軽作業の派遣(週1)も行う。
2003年10月～ 2004年3月	26歳	大手建設会社 名古屋支社 経理事務補助	登録型派遣	事務職経験をつけるために派遣で働き始める。産休の代替員であったため、契約終了で離職。(派遣元A社)	未経験から経理補助の実務経験をつける。
2004年4月～ 2005年10月	26～28歳	大手通信会社 営業事務	登録型派遣	なるべく時給が高い案件を選択。事務所移転に伴い遠くなるため契約更新しなかった。(派遣元B社)	
2005年11月～ 2006年3月	28歳	大手化粧品会社子会社 中部支社 営業事務	登録型派遣	なるべく時給が高い案件を選択。部門改変に伴い事務職派遣全員の契約終了に伴い離職。(派遣元C社)	
2006年4月～ 2007年5月	28～30歳	中古自動車販売会社 経理事務補助	登録型派遣	なるべく時給が高い案件を選択。祖母の介護が必要になり離職。正社員転換を打診されるが賃金が下がることもあり断る。(派遣元D社)	経理事務に関わる仕事に一通り携わる。ここでの経験が後のキャリア意識に大きな影響を与える。
2007年6月～ 2008年9月	30～31歳	祖母の介護のため無職	無職		
2008年10月～ 現在	31～32歳	研究事業組合 経理事務	登録型派遣	2～3年勤続するの必要を感じ、長期で働ける条件の良い派遣会社を選択。正社員転職のため準備中。(派遣元E社)	経理の仕事的には簡単で、能力開発は出来ていない。しかし、仕事が比較的楽であるため、英語の勉強に力を入れている。

1. 主な職業経歴

地元岩手の高校（国際科）卒業後、建築方面に進みたくて宮城の専門学校（インテリア科）に入学。卒後、1996年4月に宮城の建築設計事務所A社に正社員として就職。当時、すでに不況となっており、1995年6月頃から専門学校に寄せられる求人（設計や建築関係）を中心に就職活動を始めた。3社程度受け1995年12月にやっと就職できた印象。

初職A社は、長時間労働とワンマン社長であったことを理由に半年余りで離職。東京には求人が多いとの情報を知人より聞き、東京に転居。東京への憧れもあったという。ところが、求人誌を使い1カ月ほどかけて求職活動をしたものの内定が一向にとれない。「何社か希望のところに面接をして、どれも不採用で、このままだと食べていけないということで、とりあえず仕事を、もうどこでもいいから少しでも興味があつたらということで、映画が好きということもあり、1996年10月、ビデオレンタルのフランチャイズ店B社に正社員として就職することとなった。しかし、「待遇面が本当に悪く、シフトの切り替えに身体がついていかない、休日がとれない」ことを理由に1998年3月同社を離職した。「(当時、専門学校同窓の)友達が(東京に)いましたけど、ほんとうに夜ちょっとだけ会うとかで、何しに東京に来たのか。だれとも会えずに仕事だけして、家で1人で御飯を食べる毎日というか、全く楽しくなかった」などと当時を振り返っている。

B社在籍中に求人誌を使い求職活動を開始し、ソフトウェア会社C社1社に応募し、そのまま採用された(正社員)。未経験者可のプログラマー募集だったが、研修を受けたものの氏にはプログラマーの適性があまりなかったため、入社3カ月後にはメインの仕事はテスト作業¹となっていた。ところが、景気低迷で氏の担当だったテスト作業が少なくなる。氏はプログラムができないことから「そこで行き詰った」。他の同期社員はプログラムができることから、「居づらさ」もあり、2001年3月に同社を離職。在職中、知人からIT関係の派遣は時給が高く紹介案件も多いと聞き、大手独立系派遣会社傘下のIT系の派遣会社a社に派遣登録した。これが氏の初めての派遣登録である。派遣の紹介連絡待ち以外にほとんど求職活動はしなかった。ところが、派遣会社の紹介はいっこうにこない。

貯蓄が底をつき始めたこともあり、知人の紹介で、起業したばかりのD社に就職。D社ではプリンタメーカーを出向先とする出向社員(正社員)としてテスト業務に携わる。ところが、2003年にD社から契約終了をプリンタメーカーに申し出たため、次の出向先が決まるまでD

社本社で待機²することとなる。しかし、プログラマーの出向先はすぐに見つかるが、テスト作業の仕事はなかなかみつからない。「IT関係はもうここで見切りをつけたほうがいいかな」と考え、2003年10月同社を離職した。

その後、失業手当をもらいつつ求職活動を続けるが、求人誌の広告で「正社員の道あり」とあった外資系インターネットサービス会社E社にアルバイトとして応募し、2004年7月、採用される。仕事内容は、E社が新たに検索サイトを日本で立ち上げるためのホームページ登録作業。当初、6カ月契約と聞いて採用されたが、実際には1カ月更新となっており、E社が当該事業撤退を決めたことから、「突然、10月末のほんとうに1週間ぐらい前に、11月は更新しません」などと契約期間満了を告げられ、雇い止めされた。

今度は、氏は、通常の求職活動はせずに、派遣会社からの紹介一本に絞り、大手を中心に派遣会社に登録し続けることとなる。「私にはスキルが何もない、いろいろ仕事も転々としていて、ITをやっていたといっても、評価(テスト業務)とかですし、ほかの仕事に応用できないものばかり。実際に正社員で仕事をするにしても売りが何もない。そういったときに、じゃ、何ができるのかなど、事務はまだできるだろうな」と考えた。そこで、事務職(未経験可の経理事務)の仕事の紹介を希望したところ、大手独立系派遣会社b社から紹介されたのが、建築金物メーカーF社の営業事務だった。

氏はF社の仕事の傍ら経理の専門学校に通う³ことになるが、2007年3月、簿記2級を取得する。その後、経理事務の派遣に転換するためF社の派遣契約を自ら終了。求人サイトでインターネット広告会社G社の経理事務の仕事を見つけ、IT系派遣会社c社に登録。そのままG社の仕事を紹介された。G社は外資系企業だったが、2007年中旬ごろ、日本企業に買収されたため、実際には、最初の3カ月は経理事務ではなく、財務データのシステム移行にかかわる業務をしていた。その後、経理部門の買掛金チームの仕事することとなる。ところが、買収後G社は、派遣社員を上限1年で受け入れるよう方針転換した。そのため1年以上の就労が見込めなくなり次の派遣先を検討⁴。その際に、知人(G社の元上司)からH社の派遣の仕事を紹介され、2008年8月にG社の契約期間終了。H社の経理事務で働くこととなり現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が初めて派遣登録をしたのは、C社離職後の2001年4月頃。大手独立系派遣会社傘下のIT系派遣会社に登録したのが最初である。求職活動の困難さや正社員にな

るためのつなぎとして派遣登録した。その後、E社離職後に、経理事務や事務系の仕事の紹介を望み、大手の派遣会社を中心に登録数を増やしている。また、正社員求職が難しいがゆえに、派遣会社の仕事紹介が迅速で便利であることや、働きたい仕事内容を選べることも理由としてあった。簿記の専門学校に通っていた時期には仕事と私生活との両立が図れることなども理由であり、簿記2級取得後は、経理の実務経験を派遣で積むという意味合いも重なった。

3. 派遣元会社について

これまでの派遣登録は、通算で7社で、そのうち2社で稼働経験がある。

当初は知人からの情報もありIT系の派遣会社a社1社に登録していたがその際には紹介はなかった。その後、外資系インターネットサービス会社E社を雇い止めた際に、大手独立系派遣会社を中心に5社ほど登録した。その際に、「事務職で、未経験者可の経理」を希望していたが⁵、未経験では経理事務の紹介が難しかったため、派遣元b社よりF社の営業事務を紹介してもらっている。簿記2級の資格をとってからは、経理事務に転換したいと考え、b社のみならず登録している派遣会社に紹介を希望したが、実務経験がないためか紹介はほとんどなかった。そのため、氏自身で求人サイトを検索し、経理事務の仕事を集めているG社を見つけc社に派遣登録した。なお、G社は外資系企業で、経理の未経験者可の募集を出していた⁶。その後、知人の紹介でH社に派遣先を変えた際には、派遣元c社のままでH社に移っている。

(E社の後で派遣登録をしていた際の条件)

「(E社のアルバイトを辞めて)2カ月の間にいろいろ派遣会社に登録して、そのときに一応希望で未経験の経理というのをお願いしていたんですね。ただ、やっぱり経理で未経験、それも派遣で即戦力を求められるところで未経験というのはまずないというか、なので、経理だと一応、事務に比べたら専門的なので、時給もそれなりに上がってきますので、ほんとはそれをやりたかったんですけど、もちろんスキルも何も、経験も資格もなかったの、そのときにとりあえず始められる事務をして、その間に資格を取ろうかなとなりました。」

(F社の後の派遣会社の紹介状況)

「派遣元b社に今の派遣先(F社)をやめたいと言ったときに、b社は、次のところを探しますねということで、(2007年)4月に言ったんですけど、何カ月も全然紹介してくれなかつたんです。多分、私、資格は取ったんですけど、経験がなかったの、そこでなかったんだと思います。だから、経理の仕事自体はあるんですけど、未経験は採らないというか、経験がある人だけという仕事ばかり……。」

(派遣先G社の募集条件)

「この会社(G社)がインターネットで、仕事サイトで募集をかけていて、それを私が見て、経理で未経験オーケーで、時給も1,800円で、外資で、ちょっと英語ができる人というような、ほんとうに私の希望している条件が全部そろっていたので、そこで応募して、実際に派遣元(c社)の面接を受けて、じゃ、あなただったら条件を満たしているの、派遣先に実際に行つて、面談を受けましょうという(ことになった)。」

●現在の派遣元について

現在の派遣元c社のフォローについては、「年に2~3回」で、取引先との営業の際による程度。c社は小規模の派遣会社であるため、派遣会社が用意する研修もほとんどない。教育訓練やキャリアに関するアドバイについても、「特にない」。

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先は、外資系自動車リース会社H社の経理部門。人員構成は経理全体で50人はいる。氏は決算チーム(正社員4人、派遣社員3人(氏含む。派遣社員のうち男性は氏のみ))に属し、氏の担当は決算の資産の部で、3カ月程度で覚えた。氏の前任者は派遣社員だが引き継ぎ期間が短かったため、同じチームの正社員から教わっている。仕事内容としては、「ほんとうに毎月同じ科目で、いろいろ計上するものが決まっているという感じ」であり、定型的との評価。入社2~3年目ぐらいの仕事内容⁷だという。

派遣先の正社員と比較すると、決算の各勘定を担当しているという点ではほぼ同じ内容の仕事という評価である。違いを尋ねたところ、「私はほんとうに自分の仕事のところしかわからないので、ほかの部署の人が何をやっているのかわからない」としつつ、仕事全体の流れや責任面などで、「たぶん、違いがあるのだろう」との回答だった。ただし、氏の仕事は、そもそも正社員が担っていた仕事の様であり、氏のこなしている業務は正社員とほとんど同じとの印象が強いようだ。福利厚生面で正社員と区別を感じることはない(社販でも正社員と同じ割引率を適用されている)⁸。

5. 能力開発、スキルについて

氏のスキルの強みは、「特にない」という。氏はF社の仕事の傍ら経理の専門学校に通い⁹、簿記2級を取得している。経理に転身してなぜスキルがないのか尋ねたところ、「今の仕事は経理の中でも何か特殊な、リース会計ってまた普通の会計と違う。私がどこかまた別の会社に行くことになったときに、普通の経理、ほんとうの経理ができるかといったら、多分また未経験になっちゃう」と回答した。現在の仕事内容が経理の中でも特殊で、限定された内容であり、リース会計の全体像が全くわか

らないうえ、経理の実務経験自体もついていないとの考えである。

一方、派遣先で求められている能力は、「経理、英語¹⁰」と語る。これらの能力を派遣先、派遣元に評価されると感じるか尋ねたところ、時給がアップしたときに感じたと回答した（時給上昇については後述）。

派遣社員をやりながら能力開発できるかという設問については、自身の経験も交え、「スクールに通うしかないが、能力開発は難しい」などと回答した。なぜ難しいと考えるか尋ねたところ、会社（派遣先）の経理の仕事内容は特殊な場合があり（氏の例で言えばリース会計の資産の部に限られていた）、汎用的なスキルを身につけられるわけではないことをあげた。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在の派遣先の時給額は1,836円（当初は1,800円。年収350万円）。希望する時給額は1,800円以上。同一の派遣先で時給額が上がった経験としては、現在の派遣先H社で36円上がった。2009年8月から四半期決算の際に土日勤務が入ることになったため、また、氏を含めて2人が土日勤務対象者となったため、他の派遣社員と待遇が違うのはおかしいなどと、氏自ら派遣元に相談した。派遣先は、「仕事をよくしてくれて、入ったところに比べるとよくできるようになって助かっているので、上げます」と回答したという。派遣料金については、経理であるため「だいたい知っている」。

E社での労働時間は、週5日で週あたり38時間。月あたりの残業時間は10時間弱。氏としてはもう少し残業がしたいと考えており、残業時間は20時間が理想だという。年休取得については取りやすく満足している。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元・派遣先に対する満足度については、派遣元については満足度は高く100点満点中80点ぐらい¹¹。なお、2009年10月にH社より、それまで80社ほどあった派遣会社を大手5社に集約する方針が出されたため、氏は、2009年12月には大手派遣会社に派遣元を変更する予定である（この点は後述）。

一方、派遣先も80点ぐらいの満足度。不満な点は、手待ち時間があること。H社の会計システムの一新や、氏が仕事に慣れたことによって、手待ち時間がより増加した。氏はこの時間が「苦痛」だという。また、上司からの指示・説明が少ないことも不満だ。上司が多忙なため、「何かわからないことがあって聞きにいても、全然相手にしてもらえない」という。氏としては学びたいという意欲があっても、それに答えてもらえる雰囲気にはないようである。これらの問題点を改善するための相談は、「していない」とのことだ。

現在の派遣先でいつまで働きたいかという点では、

「ある程度経験が積めるまで」という。いつ頃までH社で働けそうか尋ねたところ、H社は人員削減中であることから、「不明」とのことだ¹²。

●H社の派遣会社の集約について

H社では、80社ほどの派遣会社と契約しているが、それでは業務作業が多く、連絡事項も煩雑であるということで、2009年10月、「突然、（大手派遣会社）5社に絞る」と言われた（いわゆる「集約」）のだという。氏の派遣元c社¹³は小規模であったため「当然対象になった」。H社からは「12月であなたの派遣会社とはもう契約を終わります。ただ、あなたの仕事なくなるわけではないので、派遣会社をかえてもらえればいいです」などと言われたという。

派遣会社を変えると、時給額、有給休暇の扱い、福利厚生、通勤費をどのように引き継ぐかが問題となる（以下では氏が引き継がれる予定の派遣会社をd社¹⁴と表記する）。氏の場合、c社の福利厚生に満足していたため、「新しい派遣会社になると一気に福利厚生が悪くなる。大手というのは基本的に交通費も出さないし、融通もきかない」ということで不安を感じたという。具体的には、c社は派遣先H社で働く氏に月額5,000円の通勤費を支給していた¹⁵。また、有給休暇も、派遣会社に入社した年の起算日の処理の関係などで不都合が生じる可能性もある。氏はd社に、通勤費について引き継ぐように個別交渉した。有給休暇については残日数を引き継ぐことをd社は了承したが、有休の年間取得日数については新たに入社した扱いとなった。その代わり、通勤費は7,500円に増額した¹⁶。これらの交渉はすべて氏とd社との個別交渉である。なお、時給額¹⁷は完全に引き継がれることとなった。

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣社員として働くことについて、満足・不満足の中々の評価である。不満な点は雇用不安定と能力開発。とくに能力開発は、「転職するのであれば、もっと何か身につけないといけない」などとしており、スキル開発面での不安を抱えている。満足している点は、「時間の融通がきくこと」。また、現在の年収レベルで「経済的に困難というわけでもない」ことも満足度を高めている。これは、氏の過去の正社員経験と比較して年収レベルと大差がないためようだ。

9. 正社員への求職活動の有無

派遣社員になってからの求職活動については一度もしていない。紹介予定派遣については、E社のアルバイトの雇い止め後に希望したが不合格だった。今後についても、機会があれば使ってみたいという。

●直接雇用の打診について

派遣先からの直接雇用の打診については、F社で1度ある。2007年3月に簿記2級を取得したことを理由に派遣契約の終了を派遣元b社に相談したところ、派遣先F社から正社員への転換の打診があった。打診の内容は当面は営業事務を続け、経理に空きができたなら経理担当になるというものである¹⁸。氏はこれを断っている。理由は、氏が3年弱、F社の正社員に対する扱いを見てきたため、正社員になったとしてもすぐに辞めるだろうと思ったからである。F社は営業ノルマが厳しく、また氏によれば残業手当も払っていなかったという。「営業の人はほんとうに毎日毎日動き回っているけど、全く仕事とれないというような状況で、今度は上(上司)から責められるというのを見ているので、多分すごいストレスが(あるだろう)」と感じていた。仮に正社員に転換したとしても、すぐに離職したら、転職の経歴が増えるだけであり、長期的にみてもよいことはないと考えた面もある。

(正社員転換を断った理由)

「やっぱり私も何回も転職をしていて、正社員になるということを軽く考えちゃいけないなと。またそこで失敗すると、転職の経歴がまたそこで1つ増えて、この人はどこに行っても続かない人だというふうに思われるのがもう嫌なので、そこで、ああ、正社員にしてくれるんだ、じゃ、というふうに軽い気持ちで行くと、多分、ずっと3年近くその会社を見ていたので、どういう会社かというのわかっているんで、派遣で働く分には全然問題ないんですけど、正社員の扱いというのを見ているので。」

●H社への正社員登用の可能性について

なお、そもそも氏がH社で働けるようになったのは、知人(F社の元上司)の紹介によるが、H社に移る際には、ゆくゆくの正社員登用の話もあったようである。しかし、氏がH社に移った2008年8月の1カ月後にリーマンショックとなり、正社員の人員削減をしている最中にあるのは、正社員登用はあり得ないだろうと氏は考えている。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は年齢、学歴、経験年数である。氏は、転職できる上限年齢は未経験なら25~26歳としており、それ以降は実務経験がある程度なければ無理だという。現在の派遣での経理経験が転職に役立つか尋ねたところ、リース関係の会社ならばできるかもしれないとの回答だった。別の業界であれば、「私自身もそこで一からになると思う」という。日本では再就職が難しく、就職活動が困難¹⁹であることもハードルだ。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいうと、経理事務であれば、正社員の転職ができなければ派遣社員でもよいと考えている。正社員か派遣社員かのいずれになりたいかと言えば「半々」だという。正社員になりたい理由は雇用安定のためだ。しかし、正社員になるための取り組みとしては、現在、派遣社員で経理の実務経験を積んでいること以外は、現在特になにもしていない。「やっぱり今まで正社員で失敗をずっとしてきているので、正社員になれたとしても、また2年とかでやめてしまうかもしれないので、それがちょっと怖い」ともいう。正社員になる上でのデメリットについて尋ねたところ、「私、生きていけるだけの給料をずっともらってればいいというタイプ」なので、昇進や責任が重たくなることがデメリットだという。労働時間の長さはある程度耐えることができるが、残業時間の理想は月20時間とのことだ。

なお派遣で経理を続ける場合の年齢上限についても尋ねたが、「40歳ぐらいではないか」とのことだ。理由は、派遣先は「若い人を採りたいと思うだろうから」とのことである。年齢上限をどう思うか尋ねたところ、「雇用不安を感じる。だから正社員になりたい」とのことだった。

その他、登録型派遣から常用型派遣社員への転換についても尋ねたところ、経理で常用型派遣があればありがたいが、「正社員が一番いい」との回答だった。

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスについて尋ねたところ、「仕事50%、プライベート50%」とのことだった。氏の理想は仕事と生活が半々の状態で、現在はその理想に近いという。ただし、私生活でこだわっているものは「特はない」。友人との交流や映画鑑賞に費用をかけている程度。

仕事は生計維持の手段にすぎないという考えに共鳴するか尋ねたところ、「そうは思わないですね。やっぱり仕事をやっている中でも、やりがいというのは感じるものはある」として働きがいへのこだわりを示した。

結婚について尋ねたところ、「特に考えていない」との回答だった。仮に結婚した場合、配偶者に仕事を続けてもらいたいのか尋ねたところ、「どちらでもいい」と答えた。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、一人暮らし。家族構成は母親と姉弟(姉=すでに独立、氏自身、弟)がいる(父親は他界)。母親は地元で弟と暮らしている(弟は家業を継いでいる)。氏の年収は350万円。家賃は6万4,000円。貯蓄として毎月別口座に2万円を入れている。貯蓄の理由は「何かあったときの備え」。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、通勤費の非課税と契約終了時のフォローをあげた。

14. その他、印象等

氏は、上京してから紆余曲折の果てに、IT 関係企業で正社員になっている。プログラマーを志すが、適性がないことから、IT 系に見切りをつけた頃には 20 代の後半にさしかかっていた。その後、簿記 2 級をとり派遣で経理事務に転換しているが、実務経験がないことから、経

理事務の仕事の紹介をなかなか受けることができない。結局、自らネットで求人検索をして、経理事務の仕事につくことができた。しかし、子細にみると、氏の正社員経験が少なからず影響を与えた面があるようだ（氏が G 社で最初に取り組んだ仕事は経理ではなく、システム移行業務だった）。G 社での経験を契機に、経理事務の派遣経験を積みつつあるが、氏によれば、派遣先の仕事内容によって汎用的な経理事務のスキルを得ることは難しいようである。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1996年3月	20歳	宮城県の専門学校(建築インテリシア系)卒業。カリキュラムは2年。		幼少の頃より建築に興味があった。高校(国際科)が文系であったことから、建築方面に進むため専門学校を選ぶ。	トレース検定3級、レタリング検定3級取得。
1996年4月～1996年8月	20歳	宮城県の建築設計事務所A社(従業員規模13人程度)に就職。	正社員	専門学校の就職課の求人(設計や建築)を中心に1995年6月頃から求職活動を開始し、1995年12月頃にA社に就職。長時間労働(早く帰りづらい雰囲気)とワンマン社長を理由に離職。	社会人としてのマナーや、CADの使い方を含めOJTで教えてもらう。
1996年10月～1998年3月	20～22歳	レンタル店のフランチャイズ店舗B社で働く。B社は当時5店舗あり、氏は埼玉店に勤務。深夜勤務で恒常的に残業は生じていたが、残業代はでなかった。	正社員	求人誌を使い1カ月ほど求職活動をするが、なかなか採用されず、蓄えも付き始めたこともあり、「もうどこでもいい」という考えからB社に就職した。B社は待遇の悪さ、シフト制、休暇が取りづらいことを理由に辞めている。	1996年10月に東京に転居。
1998年4月～2001年3月	22～25歳	ソフトウェア開発会社C社にプログラマーとして就職(従業員規模25人程度)。年収350万円程度。繁閑によって残業が発生していたが、残業代は出なかった。	正社員	C社は、企業から委託を受けてソフトウェア開発をする会社。未経験者可ということでプログラマーの募集に応募し採用された。研修を受けたがプログラマーの適性があまりなかったため、入社3カ月後にはテスト作業をしていた。その後、景気低迷で2000年冬頃からテスト作業が減少。プログラマーができないことから、居づらくなり離職。	最初の2～3カ月はプログラムのoff-JT研修。上司が午前中(1～2時間)に教え、午後、提示された課題をこなす方式。
2001年7月～2003年10月	25～27歳	ソフトウェア開発会社D社就職。年収330万円程度。繁閑によって残業が発生していたが、残業代はでなかった。	正社員	C社離職前にIT系の仕事(テスト関係)を紹介する派遣会社a社に登録するも、仕事が紹介されず。知人の紹介で、起業したばかりのD社に就職。D社ではプリンターメーカーを出向先とする出向社員としてテスト業務についた。2003年にD社のほうから契約終了を申し出たため、次の出向先が決まるまでD社本社で待機。テスト業務の仕事が少ないことから、離職。	
2003年10月～2004年7月	27～28歳	求職活動		ハローワークに通所。失業手当受給。主に求人誌や求職サイトで求職活動を行う。	
2004年7月～2004年4月	28歳	外資系インターネットサービス会社E社でアルバイト。時給1000円。	アルバイト	求人誌で「正社員への道あり」との広告を見て、E社のアルバイトに応募、採用される。E社は日本で新たに検索サイトを立ち上げる業務を創設。氏はホームページ情報を登録する業務に就く。	
2005年1月～2007年10月	28～31歳	建築金物メーカーF社で営業事務。残業はほとんどない。時給1500円。	登録型派遣	独立系派遣会社b社よりF社を紹介される。仕事内容は、当初営業事務(受発注業務や電話番)だったが、チラシ広告などの作成も付加された。正社員転換を打診されるが、簿記2級を取得したため、経理事務の派遣に転換するため派遣契約を自ら終了。	2006年4月～11月にかけて簿記の専門学校に通う。費用は半年で8万円。2007年3月、簿記2級まで取得。
2007年10月～2008年8月	31～32歳	外資系インターネット広告会社G社で経理事務。時給1800円。	登録型派遣	求人サイトで、派遣のG社の仕事を見つけ、派遣会社c社に登録し、G社で働くこととなる。G社は外資系企業だったが、2007年中旬頃に日本企業に買収されたため、最初の3カ月は経理事務ではなく、経理データのシステム移行にかかわる業務をしていた。その後、経理部門の買掛金チームの仕事することとなる。	
2008年8月～現在	32～33歳	外資系自動車リース会社H社で経理事務。時給1800円→1836円に上昇。	登録型派遣	G社は、日本法人に買収後、派遣社員を1年間を上限に受け入れる方針を定めたため、次の仕事を探していたところ、知人からH社の派遣の仕事を紹介され2008年8月にG社の契約期間終了。H社の経理事務で働くこととなり現在にいたる。	2009年10月にH社より、派遣会社の集約の申し出を受け、2009年12月にc社を契約終了し、新しい派遣先として大手独立系派遣会社d社に変更予定。

¹ 作業内容は、メーカーから受注した水道監視システムの画面の動作確認等(テスト作業であるため、プログラム作業がない)。

² 待機中、氏はおつばらD社本社の事務手伝いをしてきたようである。氏によれば、「次の仕事を探しましょうとなったときに、なかなか次のところが見つからずに会社にずっと待機しているような、もちろん会社にもすることがないですね、ほんとうにただ座っているだけで。あと、何か自分で自習というか、勉強をその間してないかということなんですけど、実際、プログラムを勉強するわけでもないんで、じゃ、何をすればいいのかな」となったという。氏が辞めた理由には、プログラムができないがゆえの「いたたまれなさ」もあったようだ。

³ 週2日、F社の就業時間後、専門学校に通った。「職場の上司とかにも、今、学校に通うので残業はちょっとできませんとことわって」行ったという。

⁴ 買収後、2008年4月、G社は説明会で派遣社員の受け入れの上限を1年とする方針を説明したという。氏の場合、2008年4月から2009年3月までしか働けなくなったことになる。

⁵ 派遣会社a社登録の際は、IT系であったこともあり、希望時給額を1,800円に設定していた(その際に仕事の紹介はなかった)。しかし、希望を事務職に切り替えた際には希望時給額1,500円に引き下げた。そのおかげで仕事の紹介が増えたという。氏はこれについて、「私も、前に派遣会社とかに登録したときに、多分、希望があまりにも高いレベルで、スキルもないのに時給は幾らがいいとか、そういういいところばかりを希望していたので、ここに来て、希望の時給とかを下げたので、仕事がやっとなってきた」と振り返る。

⁶ G社は経理で未経験者可の条件を出していたが、実際に氏がG社に受け入れられた理由の一つに、氏がIT関係の企業で働いていたことがある。当時、G社は日本法人からの買収が予定されており、経理システムを合併後に備えて、システム移行する必要があった。この点で、氏のIT系企業での経歴がマッチしていた。実際に氏が派遣社員としてG社で働くようになってから3か月間はシステム移行の仕事をしている。

⁷ 仕事内容は、具体的には、H社の会計システムによって自動的にデータが送られてきて、最終的にその資産のデータを専用端末を使い、氏がまとめるというもの。毎月の仕事の流れでいえば、決算であるため、たとえば月次決算では月末に業務量が集中する(月末の2~3日)。その後は、1~2週間を実際に計上した金額が合っているかどうかのチェックにあてる。その他1週間ぐらいはあまり仕事がない状態だという。2009年4月に同社の会計システムが一新されたことにより、それまでマニュアル操作で数値を計算していたものが、自動化された。これによりかなり作業が楽となり、労働時間も減った面があるという。

⁸ 比較のため、G社の経理業務と比較すると、G社の経理部の人員構成は20人ほどおり、正社員と派遣社員の比率は半々である。仕事の内容は買掛金の処理で、「経理的な作業というよりは事務的な作業」という印象。仕事は定型的だった。正社員と派遣社員でほとんど同じ仕事をしており、違いは正社員に判断業務がある程度ではないかという。買収前は、正社員と派遣社員の区別を感じない会社だったが、買収後は、「首にカードをかける」など就業形態で違いをはっきりさせ、「派遣社員がしてはいけないこと」をはっきりさせていたという。

⁹ なぜ経理の資格を取ろうと考えたか尋ねたところ、「私の性格が結構細かいので、ITはだめだとなったときに、じゃ、何が自分に合っているかと考えると、ほんとうは総務系の仕事が、裏方というか、細かいところに結構気がきくところもあったので、合うんじゃないかなとは思っていたんですけど、逆に、総務って何の資格が要るのというときに、社会保険労務士とか、そういうのを取ればいいんですけど、逆に、あまり敷居が今度が高くなってしまって、取るのにも何年もかかると思いますし、そうなったときに、もっと身近で何かあるかなとなると、じゃ、経理かなと。だから、経理にすごい興味があったかというところでもないんですけど、性格に合っているのかなというところで(経理の資格を選びました)。」

¹⁰ 英語は、H社が外資系企業であるため。社内資料で英語が

使われることがあることや、英文メールが来ることがあるため。ただし、業務上英会話を使用することはない。

¹¹ なお、氏にとって、現在の派遣先c社で満足度を高めているものに福利厚生がある。c社はIT系の派遣会社であり、IT業界の健保組合に入っているため、大手派遣会社の派遣健保組合に比べ、利用できるものが多いという。具体的には、c社の福利厚生の場合、旅行へ行くと、年間最大2万円(年2回)、健保組合から補助が出る。アミューズメント施設にも半額以下の料金で入場できるサービスもあるという。

¹² 氏によれば、H社は、リーマンショックの景気低迷を受け早期退職制度を現在実施中であり、正社員をまずリストラしているようだ(外資系であるH社は高賃金の正社員から人員削減をしているようである。ただし社内の人員削減文書では派遣社員も対象に入っている)。経理部では昨年、正社員でリストラされた人がいるが、システム化されたこともありその欠員補充はしていない。氏としては、システム化の影響で派遣社員の削減もなされるのではないかと、不安を抱えている。

¹³ 派遣先H社から派遣元c社への対応としては、「一応H社の人事から今の派遣元(c社)のほうに、12月に契約を終わらせるので、ただ、c社から来ている派遣社員は、別の派遣会社に移動させれば今のまま働けますよ、というふうに説明をしているみたいで、一応今の派遣会社(c社)の人も、それは何を言っても契約を切られるのはしょうがないので、今は仕事があるのが優先だから、別の派遣会社で頑張ってください」と氏に言ったという。

¹⁴ H社は大手派遣会社5社に絞っているが、引き継ぎ先としては、メインの取引先である大手独立系派遣会社d社を勧められたという。実際に対象となる派遣社員に対する説明会が催された時も、d社のみが来た(氏に大手5社のいずれにするかの選択権はほとんどないとみてよいようである)。

¹⁵ 氏の月当たりの通勤費は約1万円。派遣元c社は月定額5,000円の通勤費を支給していたため半分は持っていたことになる(なお、それ以外で、これまでに派遣会社から通勤費が支給されたことはない)。c社が定額の通勤費を支給する背景は、「(氏がF社の元上司の紹介でH社に移れることになったことから)今回の新しい派遣先H社になるときに、派遣会社自体、新しい会社に入ることができるので、そこからまたいろいろ広がるからという、営業ができるんじゃないかという期待を込めて」支給するようになったため。

¹⁶ 有休の減額分を換算すると1月2,500円分ぐらいであったため、それを通勤費に上乗せするよう申し出たら、d社から承諾があったのだという。

¹⁷ 引き継がれる場合、派遣料金及びマージン率、時給額がそのまま引き継がれるかが問題となる。氏によれば、H社は、マージン率について派遣会社と取り決めをしている企業であった(H社が派遣社員の時給額を上げた場合に派遣社員の取り分が減らないような取り決めをしているのだという)。今回の引き継ぎでも派遣先H社がマージン率をそのまま引き継ぐよう指定していたため、時給額は完全に引き継がれたようである。

¹⁸ F社の仕事内容に対する打診は以下のようである。「私も簿記の勉強をされていて、それが受かったので、経理の仕事をしたのでやめると言ったときに、実はうちの会社で経理があくかもしれないし、それまで今の部署で営業事務としてとりあえず正社員でやっていってというのは言われたんですけど、ただ、約束はできないというか、社会の状況が変わって、経理にあきが出なくて、営業に回ってもらおうということも否定はできないというような形で、約束できない」というものだった。なお、氏はたとえ経理に行けたとしても、F社の打診は断ったとしている。「やっぱりそういう残業手当が出ないとか、ほんとうにちゃんと法律を守っているという感じはしない」と考えたためだ。

¹⁹ 氏は過去の就職活動の困難さについて「ほんとうに履歴書を出すだけでも、結構枚数を手書きで書いて、写真も貼って送ったのに不採用というのだけが来る。それもずっと続けていると、ほんとうに疲れてくる」と語る。

1. 主な職業経歴

1989年、岩手県の公立高校普通科を卒業後、上京。1年間、英語の専門学校で学んだ後、先生のハワイ在住の知り合い宅でベビーシッターを募集していることを知り、1年間同宅に給与（「小遣い程度」）をもらって滞在する。

1991年に日本に帰国後、現在の派遣会社に登録する。その頃まだバブル景気が続いており、仕事は多かった。氏には職歴が全くなかったため、未経験でも登録できる派遣会社を探し小規模な派遣会社に登録する。登録して1カ月ほどして、財団法人の調査関係の仕事に派遣される。これが氏の初職となる。ここでは、調査アンケートの仕分け作業を3週間行う。終了してすぐに、次の派遣先を紹介される。次に就いたのは、海運貨物取扱業者（乙仲）での貿易業務であった。具体的には、輸出する際に必要となる船籍書類の一部、パッキングリスト（P/L）を作るというものであった。同社で3年働いたころ、景気が悪くなって派遣社員全員が契約終了となり離職。

その後、半年間、実家に戻り、自動車免許を取得する。再び東京に戻り、ドイツ資本の日本法人で一般事務の仕事を紹介される。契約期間は4カ月限定だったが、まだ出始めのワード、エクセル、アクセスを使用する機会を持つ。

現在の派遣先は、大手造船会社の海外プロジェクト部である。氏はここに24歳から13年間派遣されている。今後もこの派遣先で働き続けたいと思っている。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏には学卒後の職歴が全くなかったため、未経験でも登録できる派遣会社を探し、就職情報誌に載っていた現在の派遣会社の広告をみて登録しに行く。当時、大手の派遣会社では実務経験が2年以上ないと登録できなかったといい、未経験でも可としていた小規模な派遣会社に登録する。氏は、現在の派遣会社に登録した理由を次のように話している。

『「交通費を全額支給」が私の中で条件だったんです。実務経験がなくていいのと、交通費が全額支給されるというのと、あと少し、全くブライントタッチとかができない人のために、『（派遣元に行って）派遣の前にパソコンになれてください、希望者はブライントタッチの練習ができますよ』というのがあって、ここだったらちょうどいいんじゃないかと思って。』

また現在、派遣労働に携わる理由は、仕事の紹介が迅速で便利であること、残業や休日出勤が少ないこと、労働時間に比して賃金水準が十分であることをあげている。これらの理由は派遣で働き始めた当初から現在までの19年間変わっていない。

3. 派遣元について

登録も稼働も1社。派遣元は翻訳や通訳を主に扱う小規模な派遣会社で、外資系や海外プロジェクトを行う日本法人への派遣が多い。先に述べたように、この派遣元を選んだ理由は、未経験者可で、交通費の支給があることであった。氏は現在、月1万5千円の交通費を支給されている。その他、仕事等の条件は特に出していない。「とりあえず来る仕事、何か私に仕事があればそれはそれで受けますよというスタンス」で、あえていえば、通勤が電車の乗り換えなしで1本で行ける会社がよいという程度であった。

フォローは年に1、2回。これは、氏が営業担当に來ないでいいと言っているからだという。

「私はあまり来られるのが好きじゃないので、私のほうから、もう来ないでくださいと言っているんですね。困ったときとか、相談があるときは私のほうから呼ぶので。今の会社は、駅から遠いんですね。だから、何かのついでに來る場所ではないので、何も話がないのにわざわざ來てもらっても困るので。」

4. 派遣先について

これまで働いた派遣先数は4社。最初の派遣先は財団法人で、はがきアンケート調査の回収時の仕分け作業を3週間行う。山積みされた回収はがきを都道府県、市区町村別に仕分けていく作業であった。

2番目の派遣先は、海運貨物取扱業者（乙仲）で、輸出する商品に合わせて、コンテナ等の手配を行っていた。氏の仕事は、輸出する際に必要となる船籍書類の一部で、「物の品名、個数、重量」などのデータを打ち込み、梱包明細書（パッキングリスト、P/L）を作成することであった。氏の所属は営業部で、部署には7人の正社員がおり、派遣社員は氏が1人であった。事務職の女性正社員が1人いたが、仕事量が増えたことで、派遣を導入することになったという。基本的にその正社員から仕事の切り出しが行われ、氏は主にP/Lの作成、正社員の事務職は営業事務や諸々の雑事を行うという体制となった。しかし、氏が働き始めて1年して、その正社員が退社したため、その正社員が行っていた仕事も氏が行うことになる。その後2年ほど、その状態が続くが、景気が悪くなり同社にいた派遣社員全員が、契約満期で終了となった。

3番目の派遣先は、ドイツ資本の会社の日本法人であった。氏は3～4カ月間限定で、ドイツで行われる生地見本市への日本企業の招待に関わる補助的作業で、主に招待状の作成と発送を行っていた。氏がこの会社で働いていたのは、1994年であり、パソコンが一般的に普及し始める前であったが、会社には1人1台のパソコンが与

えられ、氏にも1台渡されていたという。氏はその時にワード、エクセル、アクセスを習得する。

現在の派遣先は、大手造船会社の海外プロジェクト部で、海外に化学プラントを建設するプロジェクトの管理部門である。この部門には氏を入れて7名派遣社員がおり、正社員は約30名である。正社員は全員男性で、年齢は50歳以上であるという。派遣社員には氏よりも長い人も1人おり、一番短い人でも4年と、全体的に長い傾向にある。また、他部門にも20年働いて現在50歳近い人もいるという。同社には、いわゆる一般職の正社員はおらず、事務職は全員女性で派遣社員であるという。派遣社員の半数程度が同じグループの派遣会社から派遣されているという。

海外プロジェクトは、例えば、タイにポリエチレンプラントを作る場合、2~3年の間続く。プロジェクトの構成員は、会社内の設計部門などから横断的にメンバーが集められる。プロジェクトルームには、プロジェクト全体を統括する、プロジェクトマネージャー、設計技術を管理するエンジニアリングマネージャー、費用管理をするコストマネージャー、事務全般、プロジェクトのサポート業務を行う氏の4人がおり、担当者は設計部などの所属部門にいる。現在7つのプロジェクトが動いており、各プロジェクトに派遣社員が1人就いている。派遣契約はプロジェクトごとになっており、1つのプロジェクトが終わると、次のプロジェクトでの派遣契約となる。これまで一度として途切れたことはない。プロジェクトが終わる頃、氏も含めて同部門の派遣社員は、次のプロジェクトリーダーにメンバーに入れてくれるように頼みに行くのだという。

「本当は（プロジェクトが終わったら、派遣の）仕事は終わるはずなんです。でも、タイのプロジェクトが終わりかけのときには、次のプロジェクトの話が来ていて、次のプロジェクトは誰々さんがやるはずだから、ちょっとあの人に言ってこようよ。『次、私はどう』みたいな。で、あとはここにいた上司が『ああ、●●（氏の名前）さん、次あくよ』とこの人（プロジェクトリーダー）に言ってくれたりとか。」

仕事内容は、書類のファイリングや資料の送付などの発送作業、コピーなどである。一番最初のプロジェクトでは、仕事の流れを学び、次のプロジェクトでは一通り出来るようになったと感じたという。プロジェクトは2~3年、という長期サイクルであるため、派遣契約も最初から半年となっている。

労働時間は1日7時間45分で、残業はほとんどない。ただ、プロジェクトが始まってから1年くらい経った頃が一番忙しいという。「休日出勤して落ち着いて仕事を片付けた方がいいのではないかと思うくらい書類がたまったりする」。残業については、「ある程度欲しい」と

いう。家賃分を残業代で賄いたいという希望もある。

（残業について）

「私は家賃を残業代で賄いたいと思っているので、大体（残業が月）20時間ぐらいあると、残業代で家賃が賄えるぐらいなので。」

基本的に、福利厚生面で正社員と派遣社員が異なる部分はないという。例えば、食堂や制服、ロッカーなどは、正社員と同様の処遇となっている。有給休暇もほとんど消化している。部門の人間関係は良好である。飲み会などにも参加するという。

5. 能力開発・スキルについて

氏は、初職から派遣社員であり、事務職としての能力開発やスキルの形成は未経験から始めている。最初、派遣元に登録して派遣されるまでの間に、パソコンでのキー操作（ブラインドタッチ）の練習を行う。これは、先生がついて教えるのではなく、派遣元に常時練習用パソコンが置いてあり、自主的に来て練習するというものであった。

事務経験を積んだのは、2番目の海運貨物取扱業者での書類作成業務である。この時は専用端末で入力作業を行っている。同部門の事務に携わっていた正社員の退職に伴い、営業事務や「諸々の事務作業」を行うことになる。

3番目のドイツ資本の日本法人では、その頃では珍しく、ワード、エクセル、アクセスを使っており、汎用ソフトの基本的スキルを習得する。この法人での仕事は「手待ち時間が長かった」ため、「空いている時間に適当に勉強して下さい」といわれていたという。

現在の派遣先では、一般的なOA機器操作（ワード、エクセル）と英語による職務遂行能力（英文ファイリング、英文メール等）を培っている。英文メールに関しては、「下手に考えて書くとかえってわからなくなるので、シンプルに書くように心がけている」という。また、上司が書いたメールや相手から来たメールで使えそうなフォーマットを残しておき、応用していくという。英会話に関しては、「向こうが言っていることを理解して、別にたどたどしくてもいいので、答えられるぐらいの能力はあったほうが便利だと思います」という。

氏は、「仕事自体は難しくはない」というものの、新しい人が来たら、教えるのがすごく面倒であると言っており、この職場では、職場特性に熟練した人を重用する傾向がある。氏も、勤続年数を重ねて次に何をすべきかわかっていることが、現在の職場で重要な能力であると話している。

「例えば何かメールが来たときに、このメールは昔同じようなことがあったから、こうしていいんだよねと、先読みができ

ることが大事というか。一々上司に『これが来ましたけれども、どうします』と聞くんじゃ、やっぱり何年も勤めている意味がない。(中略) 何個かプロジェクトをやっていくうちに、ああ、結局やるのが同じだというのがわかってきたので、今回もこうだろうという感じで。(中略) 経験値が上がったというか。」

現在の派遣先での仕事は入った当初からほとんど変化はしていない。ただし、各プロジェクトの上司によっては、仕事の範囲が広がったこともあったという。例えば、本来は別部門でやるプロジェクトのコストの管理を、そこの派遣社員が拒んだために、氏に回ってきたことがあった。内容としては、エクセル表計算ソフトを組んで、コスト管理をするというもので、月に1度、コストレポートを作成していた。

氏の仕事の取り組み姿勢として、「頼まれた仕事を拒まない」。上記のような新しい仕事であっても、「やれるようになって、結果、能力が上がった」という。仕事を拒む人と拒まない人では、能力の伸長に差が出ると氏はいう。

「(能力の) 差が出ると思います。今、一緒に仕事をしている違うプロジェクトの(派遣の) 女性も、あの子は何かものを頼むと、まず『え! ?』みたいな顔をされるとか、自分の仕事のくくりじゃないものを頼みにいったときに、『やってみる』と言わないから『頼みづらくて嫌なんだよね』という人たちもいますから。」

また、仕事を遂行していく上で本当に重要なのは、仕事上のスキルである OA 機器操作や英会話だけでなく、「気づかい」だと氏はいう。例えば、会議の時に「いかに気持ちよく過ごしていただけるかを考え」、暑い日の長時間の会議で、お茶がぬるくならないように、ピッチャーを保冷材で冷やして出す、サンドイッチをプラスチックケースに入れたまま出すのではなく、お皿に盛りつけて出す、などの配慮が大切だという。氏は特に誰に教えられたわけではないが、そういった「気づかい」が、部門の上司などから評価され「重宝されている」と感じている。

現在の派遣先には、派遣社員の評価シートがあるという。ただ、派遣社員本人にはその内容も存在も知らされていないが、氏の前の上司が、「今、おれは●●(氏の名前) の評価シートをつけている」と言ったという。

「通信簿みたいなのがあって(中略) 内容は教えてくれないんですよ。でも『全部よししておいたから』って。全部最高点にしといたからと言ってくれたことがありました。だから、一応何かそういうのをやっているみたいなんですわ。」

氏は、その評価シートが派遣料金にある程度反映されているのではないかと推測している。実際に、その上司

が最高点をつけた後に、時給が 50 円上がったという。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

最初の財団法人における調査関連業務の時給は 1,250 円だった。氏の派遣元でのその当時の最低時給額が規定で 1,200 円だったらしく、担当の営業が「50 円上乗せしました」と話していたという。

2 番目の海運貨物取扱業者での事務の時給は 1,300 円だったが、最終的には 1,500 円にまで上昇している。

3 番目のドイツ資本の日本法人での事務の時給は 1,500 円であった。

現在の派遣先では、最初は 1,600 円で、現在は 1,890 円で、大体 2 年に 1 度は上がるという感触であるという。氏は毎年 3 月に派遣元に対して「1 人春闘」をやるのだという。「だめでもともとわかっているの、とりあえず(時給上がりませんか) と言ってみる」のだという。

氏は自身の派遣料金も知っている。現在、派遣元は、「派遣料金から支払える賃金の上限」と氏に言っており、次に賃金を上げるのであれば、派遣料金も上げなければ賃金を上げられないと言っているという。時給に関しては、1,950 円ぐらいまで上昇して欲しいと考えている。

現在の年収は約 300 万円。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元・派遣先には満足している。問題点は全くない。出来るだけ長く派遣社員で、現在の派遣先で働きたいと考えている。

「(現在の派遣先が) 楽なので。もう仕事の内容もわかっているし、自分で流れも動かすことができるので。また新しい会社に入って一から学ぶというのも何か面倒くさいなと思うので。なので、このままでできれば。」

8. 派遣社員で働くことについての考え

派遣社員は、月の給与が高く、休みが取りやすい、また辞めようと思えば契約満期で辞められることがメリットであるという。氏は派遣社員になってデメリットを感じたことがない。

「今までデメリットを全然感じたことないです。全くないです。今まで、何個が単発でも行きましたし、何社か会社は行きましたけれども、全然派遣だからちょっと不利だなと思ったことは、全く 1 回もなかったです。」

また、雇用不安を感じたこともないという。派遣元の職業紹介能力を高く評価しており、仕事が無くなっても、「とりあえず、何かで紹介されるだろうという。(中略) だから、それを待っていればいいのかとっていて。それで、やっぱり自分が仕事を求めるときには切れずに紹介

してくれていますから。だから、全然（雇用不安を感じない）」と全幅の信頼を置いている。

9. 正社員への求職活動の有無について

これまで一度も正社員への求職活動を行っていない。その理由を下記のように述べている。

「これまで正社員への求職活動をしようとは1回も思わなかったです。派遣だと時給なので月のお給料がいいというのがもう単純な考えで、一人住まいなので家賃を払わなければいけなかったりとか、毎月入ってくるお給料が高いほうが良いなと思っていて、単純に派遣を選んだだけなんですけれども、今も別にそのまま来てしまいました。」

また、今後も正社員には「どちらかといえばなりたくない」という。氏はこれまで就職活動や面接などを行ったことがない。そのこともあり、「今はちょっと面倒くさいなというのが一番に来ます」という。

10. 正社員になる上での障害

年齢。正社員になるのは年齢上難しいと感じているが、派遣社員でも、新しい派遣先に移る場合には、仕事を探すのが難しくなるだろうと感じている。そのこともあり、現在の派遣先に居続けたいと考えている。

「それ（年齢の壁）もあって、多分ここにずっといたいと思うのかもしれないです。やっぱり難しくなってきたんじゃないかと思うので。実際、他に行ったことがないので、難しいと思ったことは一回もないですけども。」

11. 将来の働き方と生活のイメージ

仕事と生活（余暇）の比重は、仕事の方が大きい。ただ余暇時間も充実している。余暇時には、週に1回、フラダンス教室に通っている。フラダンスを始めてから通算で6年程度になる。また、英会話に関しては専門学校や大学の特別講座など機会を見つけて通っている。

将来的に結婚し、子供が出来ても、働けるのであれば働き続けたいと考えている。現在の派遣先では、派遣社員の同僚が2度、育休を取って復帰しており、もし氏が同じ状態になれば、同様に育休を取得出来ると思っている。

12. 現在の家庭環境について

現在一人暮らし。実家は岩手県で両親は健在。父親は定年退職後、年金生活を送っている。母親は専業主婦。兄と姉がおり、兄が両親と同居。姉は結婚して独立している。

貯蓄は月5万円自動的に振り替えられるようにしている。貯蓄の目的はいざという時の「安心材料」という。

13. 派遣労働全般に対する要望

都民税（住民税）の支払いに関して：天引きされずに毎年4期分納で合計で20万円近く来る。自身で払うのが面倒くさいし、何か損したような気になるので、天引きにして欲しい。

有給休暇に関して：（氏自身の事ではないが）他の派遣元で、育休を取得したら、有給休暇の取得権利日数が0日となってしまった同僚がいた。その派遣元では、1カ月以上間が空いたら、これまでの勤続日数が0と換算され、有給休暇も0からスタートしなければならない。子供が生まれて、復帰しても、熱を出したりして看護で休まなければならないこともある。有給休暇が無かったら、子供は産みづらくなる。それまでの有給休暇を保護するような施策がなければ、派遣は育休なんて全く取れない。

14. その他、印象等

初職から派遣で働き、派遣元1社に登録、稼働しているケース。派遣歴は18年と長い。現在の派遣先に13年勤めている。派遣で働き始めてから賃金は徐々に上昇している。派遣労働だが非常に安定した働き方であり、氏は派遣元、派遣先に信頼を置いて働いている。これからも派遣労働を継続して働きたいと考えている。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1989年3月	18歳	岩手県の公立高等学校 普通科卒業	学生		
1989年4月～1990年3月	18～19歳	語学専門学校 英会話専科	学生	高校時代の友人と共に上京、入学。	英語
1990年3月～1991年4月	19～20歳	ハワイ滞在	(住み込み・ベビーシッター)	語学専門学校の先生の知り合いの家のベビーシッター募集を知り、応募。	英会話
1991年5月	20歳	財団法人にて 調査関係業務	登録型派遣社員	単発	初職。派遣としての最初の実務。
1991年5月～1994年4月	20～23歳	貿易会社にて 貿易業務及び付帯業務	登録型派遣社員	契約満期にて終了	事務の実務経験を積む。
1994年5月～8月	23歳	実家へ帰省、自動車学校	無職	一旦仕事紹介を停止してもらい、実家に帰って自動車学校に通う。	自動車免許の取得
1994年9月～1994年12月	23～24歳	ドイツ資本日本法人にて 英文ファイリング及びOA操作業務	登録型派遣社員	契約満期にて終了	ワード、エクセル、アクセスを使う。OAの汎用ソフトを習得。
1995年1月～現在	24～38歳	大手造船会社 海外プロジェクトの英文ファイリング、タイプ他	登録型派遣社員	なるべく長く現在の派遣先に勤めたいと考えている。	一般事務全般、英語によるメールのやりとり、英会話を習得。派遣先職場に精通する。企業特殊熟練度が高い。賃金も段階的に上昇している。

1. 主な職業経歴

2006年3月に短大(食物栄養科)¹を卒業後、健康食品メーカーA社(従業員規模5人程度²)に正社員として就職。短大2年次(2005年)4月頃から就職活動を開始し、就職部やネットの就職サイトなどを利用した。就職状況は、就職氷河期から「大分、回復していた。ちょうど団塊の世代との入れかえと言われていた時期だったので、割とすんなりみんな就職できていた」との印象である。氏自身も、食品関係の会社10社程度にエントリーし、実際に面接を受けたのは4社。そのうち2社(A社とサプリメント会社)から9月頃、内定を得た。A社がスポーツ栄養分野に事業展開していたことから、氏の関心に近いためA社に決めた。業務は、サプリメントの店舗販売、及び通信販売の受信のみのテレフォンオペレーターである。しかし、経営悪化を理由に2006年11月末、A社は氏を含む新卒入社3名を即日解雇した³。

氏は一人暮らしだったため、「お金の問題」で、失業給付を受ける間もなく就職活動を開始。2006年12月、求人誌で食品メーカーB社の仕事をみつけ、その広告を出していた派遣会社a社に登録。B社の販売促進課⁴で同社の調味料を使用した料理(営業プレゼン用の料理)⁵を作ることとなった。半年ほどすると、営業と一緒に出張する機会も増え、仕事内容に広がりもみせたという⁶。しかし、その後、2007年7月に氏の父親が亡くなり、その際に同社を休みがちであったこと、また、安定した仕事についたほうがよいとの観点から、正社員になるため、2007年10月、同社の派遣契約を終了した。以降、アパレル関係の倉庫の軽作業やスーパーマーケットのデモンストラクションなどの短期派遣をしつつ就職活動を続け⁷、2008年2月、サンドイッチ製造メーカーC社に正社員として就職する⁸。

C社は、正社員約8人⁹、パート100人前後で構成。パートはサンドイッチ製造業務担当。氏は、商品開発営業に配属され、サンドイッチの新商品作りと顧客リストに応じた提案営業(外回り)を担当した。当初は商品開発がほとんどの業務で希望に合致した仕事だったという。

ところが、2008年夏に小麦と油脂の価格が高騰。顧客(店舗)にサンドイッチの値上げ交渉を試みるが、顧客も厳しいため価格転嫁ができない(むしろ値下げを求められる)。ちょうどその時期に給料3%カット(氏の給与は手取りで20万円ほど)、工場のパート雇止め(3~4割減)が実施された。工場は人手が足りないため、氏も応援で製造業務につくことが増えることとなる。仕事内容が大きく変わったうえに、賃金ダウン。さらに、氏は営業で見積もりも作成しているため、商品を売れば売れば

ど赤字がかさむ現状もよく見えた。取引先も閉店が頻発し、開店予定と言われていた店も一向にオープンしない。業況回復がなければ、待遇改善も見込めない。仕事内容の変更、賃金カット、将来性のなさから2009年4月、同社を離職した¹⁰。

C社離職前の4月、同社を「一刻も早く辞めたかった」ため、すでに登録していた食品系に強い派遣会社b社から食品メーカーD社の商品開発業務を紹介される。2009年6月からD社に派遣され現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が派遣に登録したきっかけは、初職A社を解雇された後、就職活動中に氏の希望(食品関係)に合致した求人広告が載っていたためである。その仕事が多分派遣であったにすぎず、就業形態にこだわりがあったわけではない。その意味では好きな仕事につけることが派遣のメリットと考えている。その後、正社員の就職活動と併用する形で単発・短期派遣をつかっていた時期もあった(いわゆる正社員になるためのつなぎ)。ただし、現在、結婚する予定がたっているため、しばらくはD社の仕事を継続するつもりである。

非正規雇用としてパートや契約社員という就業形態があるなかで、なぜ派遣社員を選んだかについては、派遣社員は、派遣先と派遣社員との間に派遣会社が入っているため、直接上司に言いにくいことも派遣会社を通じて伝えることができることをあげた。

3. 現在の派遣元会社について

氏が初めて派遣登録をしたのは、初職A社を離職した後(2006年12月頃)。現在登録している派遣会社数は13社程度で、すべてに稼働経験がある。単発・短期派遣をやるうちに増えた形だ。これまでの派遣元はほとんどネット検索や求人誌を通じて、仕事を見つけ派遣先が決まる方式。現在登録が残っていると思われる派遣会社は2社程度だという。

現在、派遣元の登録の際にこだわっているのは、希望職種(食品関係、料理系)¹¹と、時給額1,500円以上¹²、通勤時間(電車1本でいけること)、土日祝日休みがあることである。現在の派遣元b社のフォローは年に契約更新(3カ月)ごとにある(単発・短期派遣の派遣元はフォローはない。派遣元a社のフォローはほとんどなかった)。氏としては、b社はメールでも相談のしてくれる体制にあるため安心して働けるとの印象だが、「どっちでもいいと言ったら失礼なんですけれども、来てくれたほうがいいかな」という程度。教育訓練やキャリアについて

何らかの支援やアドバイスについては、「栄養士の資格を生かした、管理栄養士などの上の資格にチャレンジしませんかという案内のメールが一斉送信でくる程度」という。氏自身は、管理栄養士の資格をとりたいと考えてはおらず、キャリアの相談も派遣元にしたいと考えてはいない。

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先は、大手食品メーカーD社の研究開発部門。同部門はいくつかのチームに分かれており、氏の配属は麺チーム。麺チームは、正社員8人（6人男性）、派遣社員2人（女性）の構成。氏の業務は調理麺の研究開発補助。小麦粉の種類（国内産、外国産等様々な配合の組み合わせがある）、水の分量、ゆで時間、添加物などの要素を変更しながら実験する。コンビニ用の調理麺実験であるため、時間がたってもおいしさが変わらない麺が追求される。

D社での職場の人間関係は良好。福利厚生面で正社員と派遣社員で区別を感じることはなく、食堂やロッカーも正社員と区別なく使える。作業着も無料貸与。仕事内容については、定型的な仕事が多い。仕事の難易度は、新入社員1年目程度の仕事という認識。ただし、一通り仕事ができるまでには1年程度はいる。試食の食感評価が定まるにはこのぐらいはかかるという¹³。

正社員と派遣社員との仕事の比較としては、まったく違う内容の仕事をしている（派遣社員同士は同じ仕事）。実験面では同じ作業をしているが、正社員にはレシピの作成や配合の検討、実験結果の分析などの業務が課せられる。氏の前任者は派遣社員。D社は、正社員と派遣社員で仕事内容を完全に分けている。実験面での人手不足を派遣社員で補った形のように。

5. 能力開発、スキルについて

氏のスキルの強みは、破断強度計を使いこなせること。これらのスキルは、当初は前任者からの引き継ぎ（5日程度）で、その後は、正社員とペアで仕事をする過程でわからないことを聴きながらOJTで学んだ。一方、現在の派遣先から求められている能力は作業の正確性。派遣元・派遣先からスキルの伸長を評価されているか尋ねたところ、派遣先・派遣元ともに評価されているとはとくに感じないという。

派遣社員をやりながら能力開発できるかと尋ねたところ、「できる」と回答した。氏は現在、大手の派遣先E社で働いているが、「せっかく大きい会社に、普通の大卒でも入れないところにいるので、そういうところでの経験や知識はかなり（大きく）、いるだけでも価値があるかなとは思いますが」と答えた。そこで、軽作業のような派遣先でも能力開発が可能と考えるか、自身の経験を

踏まえて尋ねたところ、「ならない」との回答だった。派遣先によって能力開発できるとの認識のようだ。能力開発ができないような派遣先の場合、派遣社員はどのように能力開発をすればよいか尋ねたところ、「全く将来につながる仕事（派遣先）であるとしたら、定時で帰れて、その後に自分の時間が持てて勉強できるような仕事であればいいと思う」と回答。派遣先が能力開発につながる場合の自学自習の重要性を述べた。その意味で派遣先の選び方は、「（能力開発につながりやすい）やはり大手がいい」と氏は言う。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在の派遣先D社の時給額は1,500円（年収250万円）。氏は、派遣の時給額は職種ごとの市場価格で決まると考えている。これまでに一度も時給額が上昇した経験はない。派遣先B社（時給額1,500円）で働き始めてから半年後、仕事の広がりが生じたため賃金上昇の相談をしたかった時期があるが、派遣元a社のフォローができなかった。他の派遣社員（別の派遣会社出身）のなかには賃上げしている人もいたため¹⁴（同期配属で50円上がった者がいた）、その種の情報が入るごとに不満が募った。

現在の派遣先D社では時給額上昇の相談をしようとは思っていない。希望する時給額も1,500円で、現在の仕事内容では妥当との認識だ。同じ職場で働く派遣社員も同じ時給額だ。仕事内容の広がりや他の派遣社員の賃上げ状況などのきっかけがなければ、賃上げの相談をしたいとは思えないものようである。

派遣料金については、聞いたことはない。

●労働時間について

D社の週労働時間は約38時間（うち残業時間は1時間。残業はたまにある程度）。残業はあまりしたくない。年休取得については取りやすい雰囲気にある。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元・派遣先に対する満足度については、派遣元b社については100点満点中満点。フォローが頻繁であることが安心感を与えているようだ。ちなみに最初の派遣元a社の評価は低い。その理由は、仕事の広がりがあった時に賃上げ交渉したいと考えていたが、フォローがなく相談ができなかったため。現在の派遣先も100点満点中満点。派遣先の問題点もとくにない。

現在の派遣先でいつまで働きたいか尋ねたところ、「契約期間の満期（3年）」まで働きたいという。派遣契約上は「研究開発」で専門26業務としているが、D社の場合上限を定めているようである。ただ、研究開発で3年を超えて派遣社員をしている人がいないわけではない。この点について氏は勤続の長い派遣社員に以前尋ね

たことがあるようだ。「4年目に突入した派遣社員の方にお聞きすると、派遣元を変えてそのままE社で働いているとおっしゃるんです」と語る。

8. 派遣社員として働くことについての考え

派遣という働き方の満足度については、満足している。勤務時間が明確で、仕事と私生活の両立がしやすいとの認識だ。不満な点としては、交通費がでないこと程度。雇用不安は感じない。現在の派遣先が終了しても、派遣元b社が次の派遣先を紹介してくれるとの認識があるからだ。氏の場合、栄養士の資格があるため、食品関係に強いb社で紹介があれば今後も仕事を得られると考えているようだ。派遣の35歳定年制についても尋ねたが、「感じない」とのことだった。B社で働いたときも、年長の派遣社員(30代後半と40代)がいた。栄養士の資格がある場合など、「スキルがあると年齢は関係ない」という。

9. 正社員への求職活動の有無

氏は、初職正社員で派遣社員になってから、正社員として再就職し、現在、派遣先D社で派遣社員をしている。C社で正社員を離職後、正社員としての求職活動の経験はない(これは近々、結婚が予定されているため、今後、子供ができれば育児休業をとらなければならないことを想定し、当面、正社員でなくともよいとの判断による)。

これまでに直接雇用の打診を受けた経験もない(これまでの派遣先でB社もD社も派遣社員を直接雇用に切り替えた前例はない。B社からは正社員転換はないという話も聞いている)。仮に今の勤務形態ならD社の正社員になりたいか尋ねたところ、「ここで正社員になりたいとは考えていない」とのことだった。正社員を見ていると責任が重くなる印象があるようだ。

紹介予定派遣の経験もこれまでにない。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は、転職回数。正社員の場合、責任が重くなることや長時間労働、有給休暇が取りづらくなることもデメリットだという。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

将来見通しでいうと、5年程度のスパンでみるなら食品関係で派遣社員を続けているとの回答だった。その理由は、仕事と家庭の両立である。ただし、子供が生まれ小学生になったら、ゆくゆくは正社員になりたいと考えている。正社員になる場合、食の関係で働きたいと考えており、具体的には商品開発系か、料理系の両方面の仕事に就きたいと考えている。レストラン等では料理をしつつ新しいメニューを企画する仕事などもあるため、両方できるような仕事につけることが理想だ。なお、氏は、

近年、フードコーディネータ3級やフードアナリスト4級等の食の関係の資格も取得している(いずれも民間の資格)。

期間の定めがない派遣社員(常用型派遣)については、「したいとは思わないですね」と回答。登録型派遣社員のほうがよい理由として、「ずっとその会社につきまといられないというか、独立しているイメージがある。登録型だと派遣元があって、派遣先があって、ここでやめる場合は両方から切れるという形になる。登録も破棄してしまえば、やめたくなくなったらやめられるという形なんです。期間の定めのない派遣社員だと、派遣先をやめても最終的に派遣元に雇われているとなると、何かちょっと嫌だなという感じがある」という。

●ワーク・ライフ・バランス

氏はワーク・ライフ・バランスでは私生活を重視するタイプ。現在、ワーク・ライフ・バランスは達成されているとの認識。仕事は生計維持の手段にすぎないとの考えに共鳴するか尋ねたところ「はい(共鳴する)」と答えた。

結婚しても働き続けたいか尋ねたところ、子供が生まれるまではフルで働きたいとしている。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、パートナーと二人暮らし(近々、結婚予定。パートナーは正社員)。世帯収入は500万円(氏の収入は250万円)。兄妹に兄が1人いる(兄は独立)。母親は現在一人で、長野で工場勤務(正社員。勤続10~15年ほど)。母親の働き方が自身の働き方に及ぼした影響を尋ねたところ、(母親を見ていて)「生活のために働くという感覚」になったという。貯蓄ルールについては、自身の給与から毎月3万円の目標金額で貯蓄している。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、派遣労働全般のイメージアップをしてほしいという。「『そんないい年になって不安定な仕事をして』という周りからの目線が多いので、自分自身はそういうつもりで働いているわけではないんですけども……」と語る。通勤費は出れば出してほしい、という。

14. その他、印象等

短大卒業後、氏は一貫して、「食」に係る仕事にこだわり続けている。そのベースとなっているのは、「栄養士」という資格である。正社員求職でも、派遣社員で仕事を探すうえでも「食」にこだわる姿勢は変わらない。そして、正社員と派遣社員の双方を経験するなかで、自分がやりたい仕事は「料理と商品企画」であると思い定めるに至った。資格があるがゆえに、雇用不安を感じることもないようである。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
2006年3月	20歳	東京の短大(食物栄養科)卒業	学生	普通科高校出身で、料理に関心があったこと、資格をとりたいたいということで、短大進学。	栄養士の資格取得。氏は長野出身。短大以降、東京で一人暮らし。
2006年4月～11月	20～21歳	健康食品メーカーA社(従業員規模5人)で店舗販売、通信販売受付。	正社員	食品関係を中心に就職活動。就職氷河期も終わっており、難なくA社に就職できた。経営悪化を理由に2006年11月、解雇。	
2006年12月～2007年10月	21～22歳	食品メーカーB社で、営業プレゼン用の料理作成。時給額1500円。	登録型派遣	求人誌で食品メーカーの料理作りの求人広告を見つけたら、たまたま派遣だった。派遣会社a社に登録し、B社の営業プレゼン用の料理を作成する仕事につく。父親の死をきっかけに、安定した職に就くことを考え、派遣契約を終了。	A社では、売上集計などの業務もあり、これでExcelを覚えた。2008年7月、父親が死去。
2007年11月～2008年1月末頃	22歳	アパレル関係の倉庫(値札貼り)やスーパーマーケットのデモンstrーション販売(デモ販)で単発・短期派遣。時給額の平均は900円程度。デモ販は、日給9000円～12000円。	登録型派遣	求職活動と並行して短期派遣を行う。	
2008年2月～2009年4月	22～23歳	サンドイッチ製造メーカーC社。手取りで初任給は20万円ほど。	正社員	求人誌で、食品関係(特に料理ができる業務)を中心に求職活動を続け、C社の内定を得る。仕事は、商品開発営業。小麦価格・油脂価格が2008年8月に高騰し、C社が給与3%カット、パート3割減を実施したことにより、応援でサンドイッチ製造業務が増えたこと、さらに同業界の業況回復の見込みのなさから、同社を離職。	
2009年5月	23～24歳	倉庫(単発・短期)	登録型派遣	一刻も早くC社を辞めたいと思い、離職後、短期派遣をする。	
2009年6月～現在	24歳	大手食品メーカーD社の研究開発。	登録型派遣	すでに登録していた食品系に強い派遣会社b社からD社を紹介され、現在にいたる。	

¹ 短大進学理由は、料理に関心があったことと、資格がとれると考えたため。在学中に栄養士の資格を取得。

² 社員構成は、社長以下、約3人が正社員。社長を除きすべて女性(すべて20代)。A社は創立してから10年たたないような会社であった。社長は40代半ば。

³ 解雇の経過をまとめると、11月末に社長に一人一人呼ばれて、「即日解雇を選ぶか、退職届を今日出して辞めるか、とりあえず会社が倒れるまで働くか」のいずれかを選ぶよう言われたという。その際には、「即日解雇のほうが手当や失業保険がすぐもらえる」などの説明を受けた。解雇を受け入れることによって、どれだけの手当が得られたか尋ねたところ、12月分(翌月分)の給与が支払われたのみだった。氏としては日頃より、売り上げ低迷を肌で感じており、仕事を変えようかと思っていた矢先だったため、即日解雇を受け入れることとした。

⁴ 販売促進課は、正社員3人、派遣社員7人の構成。正社員の指揮監督の下、本社が作成したレシピに基づき料理を作る。調味料が新商品の場合、現場で知恵を出し合って料理をつくることもあった。販売促進課で働くには、栄養士の資格は必須だった。派遣の契約書では、「料理デモンstrーション」と書かれてあったという。

⁵ B社が製造しているのは業務用調味料等。B社の営業が、氏が作った料理を外食専門店やスーパー(本社)等に持参し、自社商品を使ってもらおうようプレゼンをするのだという。

⁶ 契約以外の仕事を派遣先から割り当てられたことになるが、「気づいたら広がっていたという状態」という。氏は契約内容にこだわるタイプではないが、出張に言ってよいかなど派遣元に相談したいとは考えていた。しかし、フォローがなく相談できなかった。

⁷ 氏は一人暮らしで家賃は月7万円。当時、派遣会社10社程度に登録しており、これで「すんなり仕事が入った」との印象。ただし、「しっかり働いても月14万円ぐらい」の収入。登録派遣会社数は、ネット検索と求人誌で増えた。

⁸ 求職活動では、食品関係のとくに料理を作る業務を中心に探していた。3社の面接を受け、2社の内定を得ている(ケータリ

ング会社とC社)。土日祝日が休みやすいことからC社に決めた。景気はまだよく「すんなり決まった」印象。

⁹ 正社員は、経理、工場長、工場事務がおり、残りが商品開発営業(4人)となっている。商品開発営業は、男性2人、女性2人(男性は材料の買い付けなどがメインで、商品開発は女性が担当)。

¹⁰ 当時、サンドイッチ工場は、小麦粉などの材料が過剰在庫の状態であり、消費期限のある材料もあることから、売上低迷下でも工場を稼働させないと商品がはけないという問題が生じていた。しかし、工場を稼働させれば赤字が膨らむため、商品開発者である氏に対して、「会社から延々と責め立てられる」ことがよくあったという。「いろいろな作業が矛盾していて、責任がとれない」と思うことが多かった、と当時を振り返る。氏が離職した理由には、解決不能な責任を負わされるストレスもあったようだ。なお、氏は調査時点で、結婚の予定がたっており、C社離職時にも婚約者との結婚前提であったことから、結婚が間近だったことが離職を促した面もある。

¹¹ 氏の場合、就きたい仕事から求人を探すことになるが、その際に、栄養士の資格が強みとなるようだ。現在の派遣先D社も栄養士資格が必須だった。

¹² 時給額1,500円で、だいたいこれまでの正社員の年収と同じになるのだという。サンドイッチメーカーC社の年収は250万円(ボーナス込み)だった。大手食品メーカーD社の年収も250万円としている。

¹³ 1年かかるというのは、先輩の正社員が1年程度で正確な食感評価をできるようになったことから。氏も試食をしているが正確な評価は難しいという。例えば、小麦粉の配合で麺のもっちり感は、理論上ある程度予想がつく。試食した食感評価が理論上得られるべき評価と外れていた場合、それは試食の評価が間違っていたことになる。評価がぶれないようになるには「数をこなさないと難しい」ようだ。

¹⁴ 同期配属で50円上がった者がいた。その人の派遣元は皮肉なことに現在の派遣元b社だった。

1. 主な職業経歴

1999年、短期大学(文系学科)卒業。短大の2年生時の夏から本格的な就職活動を始めたが、就職氷河期と重なり、苦戦する。30~50社程度エントリーし、1社内定を得るが、人事担当者の雰囲気好ましくなく辞退。その後も続けたが、内定を得られず正社員での就職をあきらめる。

短大、卒業後は、学生時代から続いていたアルバイト先である音楽関係の事務所であるA社でのアルバイト勤務を継続する。仕事内容は出版の補助や著作権管理の補助である。卒業後、半年してアルバイトから派遣契約に切り替わる。その理由は、社会保険などの手続きの簡便化にあったと、氏は考えている。その際に正社員契約の打診もあったが、A社が、親族経営的な会社で、経営にあいまいな部分も多く「もっといろいろなところを見たい」という理由でより柔軟な派遣契約を選択した。地方公演の手配などのA社での仕事自体には達成感を感じていたが、他の勤務地で働きたいということで退社する。

半年間の求職期間をおき、知人からマーケティングの仕事の面白さを聞いたことと、また前職の職場が小規模で親族経営の側面が強かったことから、前職よりも大きい職場でのマーケティング職を希望するようになる。派遣会社に登録をし、その条件のもとで、4社程度面接をして、最終的に外資系B社への派遣が決定される。B社での業務はマーケティング部の正社員の仕事補助が中心だった。例えば、飲食店に設置される宣伝メニューの作成などを担当した。本社の経営環境の変化のため、2009年に日本支社が撤退し、退社する。

B社の退社後、いくつかのマーケティング関連の企業への正社員としての求職活動を行うものの、景気情勢の悪化もあり、採用が決まらなかった。結果的に携帯音楽用品のカバーなどを製作・輸入するC社で派遣社員として就業するようになる。C社は中国に拠点を置く外資系企業であり、請求書の処理などの経理・総務業務を担当している。C社で、現在、氏は正社員転換の打診を受けている。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

派遣労働を選択した理由は、働きたい仕事内容が選択できること、派遣先の仕事紹介が迅速で便利、正社員として働くためのつなぎである。派遣労働を選択する理由は当初から現在まで変わっていない。

3. 現在の派遣元会社について

氏が登録している派遣会社は現在2社である(最大の登録数も2社)が、実際に勤務経験のある派遣会社は大手の1社のみである。B社を退職後に、新たに登録を1

社増やした。これは、新たに登録した派遣会社の紹介予定派遣の数が多いためである。ただし、登録がリーマンショック以降であったため、紹介予定派遣の案件自体が少なく、実際の紹介予定派遣の仕事が紹介されることはなかった。

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先は、中国資本の携帯音楽機器の付属品の輸入会社である。全体で10人程度の会社であり、氏が所属する課では、部長と課長、それ以外に4人の営業が在籍している。派遣社員は会社内で氏一人だけである。

氏は、そこで、経理業務及び営業補助を行っている。当初は、経理業務のみであったが、与えられる仕事が始業開始から2時間程度で終了する程度の量であったため、待ち時間が多く不満であったことから、業務の追加を申し出て追加された。このように仕事量が少ないのは現在、会社が不況の影響を受けているためだという(営業の社員もほとんど外勤していない)。現在は、領収書の処理やファックスの対応など定型的な仕事が多い。

●正社員と派遣の仕事の違いについて

現在の業務は定型的であり、正社員の仕事とは異なるものである。ただし、氏が従事する仕事は以前は正社員が行っており、正社員の仕事を切り分けたものであると考えられる。氏の前任者は、同じく派遣社員であったが、それ以前は同様の業務を正社員が行っていたという。

5. 能力開発、スキルについて

現在、氏は強みと感じているスキルが「ない」という。ただし、現職でも、前職でも自発的に業務習得に励んでおり、自らも「できることならやりたいし、頼まれたことも自分ができることだったら、やりたいと思います」と述べている。また、仕事の「全体の流れ」を把握することに対しても意識しながら仕事をしているという。

仕事で求められるスキルについては、会社ごとに異なっていた。前職のアルコール類の輸入会社では、「どんなことでもやってくれる雑用係」が必要であったと述べている。現在の派遣先は、求められているスキルはよくわからないが、今後、簿記などの資格を取って、経理の専門的な仕事に従事することが求められていると感じている。派遣社員の能力開発については「できると思えない」と回答した。

(派遣社員の能力開発の可能性について)

「社員と同じような仕事をさせたいと、派遣先もあまり思っていないのではないかとこの方もありますね。もし、そういうふ

うな気持ちがあるんだったら、具体的な会社の売上だったりとか、こういう感じで進んでいくプロジェクトみたいなのを、私にも言ってほしいし、教えてほしいと思うんです。赤字決算を出してしまった話とかも入れてほしいと思うのに、そういうのは、例えば社員だけのミーティングで、派遣の人はないので……。それがわかれば、これはどういうことなんですかという質問も、こちらのほうからもできるのに、それを教えないということは、聞いちゃだめなのかなとやはり思うので、わからないことはやはりずっとそのまま、わからないままになっちゃいますよね。」

6. 時給額及び年収、派遣料金について

氏は前職のB社では1,660円からスタートし、最終的には2,000円まで上昇した。現在の派遣先では当初の1,700円から変化していない。

前職では、3回に分けて、合計で340円ほど上昇している（1年目では100円、2年目、3年目ではそれぞれ120円程度上昇）。1度目、2度目の上昇のきっかけは氏の働きかけによる。氏は、社員がやめてその仕事を氏が引き継ぐときに、賃金上昇を派遣会社に申し入れることにより時給が上昇した。ただし、3度目は派遣先企業より申し出があった。これは、会社を閉鎖する際に、退職金を支払わなくてもよい派遣社員である氏に残務処理をさせるためではなかったか、という。

「社員の人がやめると、その仕事を全部私が引き継いだりとかしたときに、これは言えるタイミングだと思って、この仕事を引き継いでできるようになったんだから上げてくれみたいなふうにアピールして、上げてもらいました。」

また、氏は積極的に派遣元企業と交渉する傾向にある。時給上昇の情報は、派遣社員は知らないことも少なくないが、氏は登録会の時点で、どのようなタイミングで賃金が上昇するのかについて、派遣会社に問い合わせている。現在の派遣先でも当初の時給の提示額は1,600円であったが、前職の時給が高いことを理由にして、現在の時給である1,700円まで上昇させた。

「最初の登録をするときに、給料はどのタイミングで上がるのかとか、それはこっちからアプローチするものなのかということを知っていたので。（中略）そうですね、（派遣元から）言ってくださいとか、仕事が増えたときとか、あと大体一般的に1年目でみんな、仕事になれたときとかに、打診されたりとか。あと、企業のほうから上げてくれたりとかもありますっていうようなことを（登録会で）聞いたので、自分から言ってもいいんだと思って。」

「ここ（現在の派遣先）の最初の募集のとき1,600円あたりで、ちょっと低目で、その（派遣元の）営業担当の人とちょっと話して、私は今までこのぐらいもらっていたと。それは派遣会社の取り分を少なくして、私にペイするべきじゃないのかと

というようなことを言ったら、その営業担当の人がちょっと待ってくださいとなって、ちょっと上司に、それで1,700円でOKだったら、あなたはこの会社OKなのかという質問をしてきたから、1,700円だったらいいと言ったら、ちょっと奥のほうでその上司と話して。（中略）それでここまで（1,700円まで）上がったんです。」

現在の派遣先の派遣料金は、時間当たり2,300円程度（すべて込みで月額35万円程度）であると、派遣先の社長から話を受けた。この金額は同社の他の正社員よりも高い（氏によれば、45歳時で20万円程度だという）。ゆえに、氏は、コスト削減目的で、派遣先企業から直接雇用の打診を受けたと認識している。現在の派遣先の年収は300万円ほど（なお、氏は副業として、近所の八百屋で週に一度、平日の勤務就労後に、レジ打ちのアルバイトをしている。このアルバイトで月3万円程度の収入がある）。

●労働時間について

氏は、現在、月曜日から金曜日までの勤務で、週平均労働時間は40時間である。残業は行っていない。有給休暇の仕組みは「よく分からない」が、同じ会社で1年以上働かないと有給がとれない仕組みになっており、現在はその点に不満を感じている。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元企業への満足度は、他の会社で働いたことがなく、比較できないが、あまり満足しておらず50点である。その理由の一つは、派遣元の営業担当が、自らの営業成績を上げるために、氏に誤った情報を伝えることにあるなど、信頼関係の欠如のため。

「その営業担当の人が、ノルマとかそういうのがあります。それを、そのノルマを上げたいとかそういうのもわかるんですけど、でもやはり、そういうのを押しつけてくるというか。だから、自分のノルマを上げたいがゆえに、ちょっと私にうそをついたりとかするんです。そんなのは、うそをつかずに、いや、自分のノルマを上げたいから、お願いしますよって一言言ってくれば、私も協力するのって思うので、何かちょっと信頼関係がない……。」

派遣先企業への満足度もやはり50点である。問題点は手待ち時間が長いことと、賃金が低いことである。前者については、派遣先にも派遣元にも同時に働きかけた。ただ、派遣元企業は派遣先に働きかけた様子はないという。

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣社員として働くことには満足していない。その理由は、能力開発が十分できないことが最も大きい。氏は、全体的な仕事のやり方は覚えたとはいえ、専門的

で「プロフェッショナル」な能力を保持していないと考えている。

「多分、全体的にできるようになったとはいえ、やはりどこかの会社でもちょっとプロフェッショナルになっていないなというがあるので、だから私、自信がないんだと思うし、履歴書にも何も書けないんだと思うんです。」

9. 正社員への求職活動の有無

氏は派遣社員として働き始めてから、二度ほど、正社員の求職活動を行っている（A社からB社へ移る時、及びB社からC社へ移る時の二度）。現在は、正社員への求職活動は行っていない。理由は、派遣先企業から正社員の直接雇用の打診を受け、条件面の調整を行っている最中にあるため（また、現在（2009年9月）のような不況期では、求職活動をしても競争が厳しいと考えていることも一因）。

10. 正社員になる上での障害

正社員になるために不利だと感じる条件は、資格の有無である。具体的には、簿記であったり、マーケティングに関する海外の資格である。また、実務経験に関して、「アシスタントレベルどまり」だったので、企画までできるようになりたかったという。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後5年以内に、氏は正社員として働くことを望んでいる。氏は、その理由として雇用の確保などの安定よりも賞与や退職金、能力開発、保険の完備などの待遇・条件の向上を挙げている。

希望する職種は事務職である。また前職で従事していたようなマーケティング部門での仕事もやりたいと考えている。現在の派遣先にも商品企画部があり、将来的にはその仕事にも従事したいという。

正社員になるにあたっては、転勤や異動に対して抵抗を感じないという。また月に40時間程度の残業であれ

ば問題ないとも考えている。

●ワーク・ライフ・バランス

氏は、仕事と生活は半々程度がバランスが取れていて理想的であり、現在も実際半々になっていると考えている。ただし、前職（B社）のように仕事が面白ければ、8割程度仕事に割り振られていても問題ないと感じている。

●結婚観

氏はいずれ結婚したいと考えており、結婚したあとも、仕事を続けることを望んでいる。その場合、フルタイムで働きたいと考えている。子供は持ちたいとはあまり考えていないが、できた場合にはフルタイムで働くことは難しいので、子どもが大きくなったときに、フルタイムに戻すことを考えている、という。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在一人暮らし。両親は健在であり、それぞれフルタイムで働いている。兄と妹が一人ずついるが、双方とも独立。仕送りはしていない。

貯蓄は、前職の退職金の50万円程度が残っているのみ（B社（日本支社）は撤退する際、正社員に退職金を支払っているが、氏にも退職金（およそ50万円）を支払ったようである。派遣社員で退職金が支払われることは異例のことであり、氏は「派遣ではないことらしい」と語る。支給理由は、氏の推測によれば、派遣先が外資系で、会社都合による派遣契約終了であったこと、そして、直属の上司が「たぶんいい人だった」ことによる。当時、派遣先の上司が「（退職金を）あげるときに私を呼んで、やはり、派遣会社を通すとちょっと（派遣元に）とられるんだったら、そのまま私にペイする」などといって支給したという）。

13. 派遣労働全般に対する要望について

賃金、社会保険関係、通勤費、ボーナス、退職金、年休取得の改善を求めた。能力開発の必要性も強調している。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1999年3月	20歳	短期大学卒業	学生	関西の普通科高校から、短期大学の文系学科に進学。就職氷河期時代と重なり、就職活動は苦戦。正社員での就職をあきらめ、在学中からのアルバイトを続ける。	
1998年～2004年6月	19～25歳	音楽関係事務A社	アルバイト→登録型派遣	在学中からのアルバイト先である音楽関係の事務所の仕事を継続。仕事内容は出版の補助や著作権管理の補助。半年後くらいから派遣契約に切り替わる。他の会社で働いてみたくなり退社。	
2005年1月～2009年3月	26～29歳	アルコール製品輸入会社B社マーケティング部アシスタント	登録型派遣	知人からマーケティング職の面白さを聞き、また、前職が小規模で親族経営の側面が強かったことから、大企業でのマーケティング職を希望する。外資系のB社ではマーケティング部の正社員の補助業務が中心で、例えば、飲食店におかれる宣伝メニューの作成などを担当していた。2009年に日本の支社が閉鎖することになり、退社。	仕事が広範化する。
2009年4月～現在	29～30歳	サウンドメーカーC社の営業事務	登録型派遣	携帯音楽用品のカバーなどを製作・輸入するC社（中国に拠点を置く外資系企業）での営業事務。請求書の処理などの経理業務と、営業職の補助業務を担当している。	現在、正社員採用の打診を受けている。

1. 主な職業経歴

地元千葉の大学に進学するも、在学中、就職氷河期であり、大手・事務系を中心に就職活動を続けたが内定を得ることができず、卒後は大手コンビニエンスストア会社A社の本部アルバイトとして事務アシスタント業務に従事した。「どうしても大学4年間では(就職先を)いまいちめ切れなくて、特にやってみたいとか希望するところの話も進まなかったの、そのまま卒業してアルバイトで道を探っていくことになりました」。卒業後、「モラトリアム」的な感じもあったという。

A社は求人誌で見つけた。「自分の望む勤務形態にほぼ近いフルタイムのアルバイトで事務系の仕事をやれる」などの考えから、2000年4月よりA社でアルバイトをすることとなる。2001年9月頃から機会を見つけ、断続的に上司等を通じて、正社員登用の希望を伝える。しかし、2002年1月、A社より「(本部業務では)今は新卒以外でそういった形の登用は考えていない」との回答を得、正社員登用の見込みがないことがはっきりしたことから、2002年3月離職している。

その後、正社員の求職活動と併用する形で、2002年4月からコールセンターの短期派遣(日雇派遣系)を始める。2003年4月に、正社員登用の可能性のある仕事を紹介できる派遣会社a社を求人誌で見つけ登録。契約社員登用の可能性のあるコールセンターB社でオペレーターとして顧客対応や一般事務に従事することとなるが、派遣元a社の業務縮小により2003年10月、派遣契約を終了した。

派遣契約終了後、タイミングよく知人の紹介で、2003年11月、ソフトウェア会社C社(正社員20人ほど)に正社員(プログラマー)として就職することとなる。しかし、長時間労働により体調を崩し同社を2007年10月に離職。失業手当を受給しつつ求職活動を開始するも苦戦。2008年5月頃に断念した。再度、運輸関係のグループ系派遣会社に登録し、運輸会社D社の短期派遣の後、2008年6月に運輸会社の関連企業(財務関係)E社で経理事務に従事し現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が初めて派遣登録をしたのは、初職であるコンビニエンスストア会社A社(本部)のアルバイトを離職後、求職活動と併用して働くために派遣社員(コールセンターの日雇系の派遣)を選んだのがきっかけ。求職活動は、2002年4月から8月ぐらいにかけて行われていたが、経済的に続けられなくなり断念した。結果、派遣社員を続けることとなった。

氏は当初、求人誌や知人の紹介を通じてこれらの派遣

会社に登録していた。短期派遣をしながら求職活動をしたが正社員就職を断念すると、初職A社でもアルバイトからの正社員登用を希望したように、正社員登用の可能性のある仕事を紹介できる派遣会社a社に登録をするようになる。その後、氏はソフトウェア会社C社で正社員をすることとなるが、その離職後、求職活動を続けるなかで、現在のグループ系派遣会社b社に登録する。ここでも正社員登用の可能性のある仕事の紹介を希望し、現在の派遣先E社の紹介を受けている。

3. 現在の派遣元会社について

派遣登録は、これまでに5社登録しており、そのうち稼働経験があるのは4社である。

現在の派遣先での仕事の紹介で拘っていることは、正社員登用の可能性及び、通勤費の関係から勤務地である。b社のフォローについては、「年に5~6回程度で面接の機会もある」という(契約期間が6カ月更新)。b社はグループ系派遣会社であるため、契約更新時期にかかわらず、営業担当者が取引先に顔を出すついでに派遣社員とも面接をする感じのようだ。派遣元の教育訓練については、ビジネスマナー研修(必須)を受講したのみ。

(派遣会社に登録する理由：正社員登用への期待)

「僕の場合だと、もうちょっと面接とかの展開を見ても(うまくいかない)、どこかに一たんクッションを置いてから入っていく形(派遣で入って派遣先に正社員登用をする形)じゃないと、そういう安定した身分は難しいだろうなという感じで、その中である程度自分の希望する勤務地だったり、時給的なものであったりとか、あるいは将来の部分の見込みがあるかどうかというところで選んできましたね。」

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先は、運輸会社の関連企業(財務関係)E社の資金事業部。人員構成は20人(センター長1人、部長2人、課長2人、正社員6人、契約社員8人¹、派遣社員1人(氏本人))。

氏の仕事内容は、2008年8月~2009年8月まで入金関係をしており、それ以降は出金関係を担当している²。これらの仕事は先輩格の人からフォローを受け2~3カ月程度で覚えた。

仕事内容は、定型的な仕事が多いという。派遣先の正社員と比較すると、正社員は資金繰り関係の仕事をしており、派遣社員とは全く別の仕事をしている。契約社員と派遣社員はほぼ同じ仕事をしている³。違いは、イレギュラーが生じた場合で、その際には契約社員が判断する。「要するにふだんやらない仕事、イレギュラーな

全くふだんの出金の仕事とは関係ない仕事が僕の場合（自分には）は回ってこない」という差だという。職場の人間関係は良好で、上司（正社員）と食堂で食事をすることもある。福利厚生面で正社員と区別を感じることはない。

5. 能力開発、スキルについて

氏のスキルの強みは、「適応能力（例えば、システムに対する先入観のなさ・理解力）」という。氏が「システム」という用語を使うのは、氏の考える経理とはSAPソフトを利用したデータベースであるとの認識があるためである⁴。その意味ではC社（正社員）の経験が生きたといえる。なお、経理の知識については、先輩格のOJTによっているが、2009年3月ぐらいから、簿記の通信講座（3級、2級）を受講している（自費）。

派遣先で求められている能力は、臨機応変に対応する能力、処理スピード、正確性である。スキルや能力が上がったことに対して評価されていると思うかについては、「評価されている」と回答。ただし、派遣元ではなく、派遣先からである。派遣先の上司（センター長等）は、必要な資格についてアドバイスもしているようだ。入金から出金に仕事が変わった時にも評価されたと感じた。「やっぱりいろいろな人が誰でも代わりができるように、誰が休んでも誰かしら対応できるということで、スキルをアップさせる、育ててもらおうとしているという感じは持っています」と語る。派遣社員をやりながら能力開発できるかという設問については、「仕事自体が能力開発になっているケースも大いにある」として、「プラス、独学」で能力開発ができると回答した。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在の派遣先の賃金は1,500円。同一の派遣先での時給上昇の経験はない。時給額上昇の相談について尋ねたところ、交通費の支給について派遣元に相談したが、「できない」との回答があったという。派遣料金については「知らない」という。E社での労働時間は、週5日で週40時間。残業時間は月10時間程度。年休取得については取りやすく満足している。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元・派遣先に対する満足度については、派遣元についてはフォローが適切であり更新の連絡もあるため100点満点。派遣先も100点満点の満足度だという。

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣社員として働くことについて、契約社員登用が織り込み済みということで満足している。しかし、雇用不安定や賃金（ボーナス、諸手当）で不満を感じている。

9. 正社員への求職活動の有無

求職活動は先述のとおり、これまでにその節目ごとに行っている。紹介予定派遣については、派遣会社b社に登録の際に希望していた。今後についても、E社の契約社員登用がなければ使ってみようという。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は年齢である。就職の難しさや面接もハードルだ。氏は転職できる上限年齢を、「キャリアの積み方によって経歴に空白がなければ40～45歳でも大丈夫だろうが、何の経験もなければ30歳が限界」などという。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

将来の見通しでいうと、E社で契約社員（経理事務）に転換する。そのために簿記2級取得のための勉強中だ。E社には明確に登用制度があるわけではない。通常2年程度勤務したうえで4月に派遣社員を契約社員に転換する慣行がある。派遣社員と比べての契約社員の待遇であるが、勤務時間に変化はないが、賞与（約1カ月分、年2回）・交通費が支給され、年収ベースでは「おそらく増えると思う」⁵とのことだ。

E社で契約社員になってから、仮に正社員に転換できない場合はどうか尋ねたところ、「ある程度正社員の可能性がないということがはっきりするのであれば、あとは条件次第ですよね、成長できるかとか」などとしており、条件次第で転職する可能性を示唆した。

（登録型派遣社員から常用型派遣社員への転換）

「例えば、現実に働けるときに条件が切り下げられるんだとしたらどうなんだろうと思うことがある。あとは常用型が嫌な人にとってどうなんだろう。僕自身は失業の不安が取り除かれるという意味では賛成なんですけれども、でも、これで多分登録というか、要するに派遣会社への入社ハードルが上がるという点で、まだ自分もそうなる可能性もあるので不安ですね。」

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスについて尋ねたところ、氏の理想としては仕事と生活が6:4が理想だという。現在はその理想に限りなく近い。氏の私生活のこだわりは「サッカー観戦」である（年間20万円ほどかけている）。

仮に結婚した場合、配偶者に仕事を続けてもらいたいか尋ねたところ、「たぶん、続けてもらわないとこれからはやっていけないと思います。収入面でのリスクヘッジはしておいたほうがいい」とのことだった。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、両親と3人で暮らしている。両親は健在。両親は現在も共働き。兄弟は弟が1人（独立して一人暮

らし)。主たる生計者は父親である。氏は家に月 5 万円入れている。また、定期的に月 3 万円貯蓄している。氏の年収は 320 万円(世帯年収は父親の収入含め 900 万円)。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、「社会的に見て社会・労働保険の加入⁶はすべて入れたほうが良いと思います。あとは通勤費ですわ」という。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
2000年3月	22歳	大学(法学科)卒業。	学生	就職活動は3年次の12月頃に開始し、30社ほどにエントリーし、10社ほど面接を受けた。業態としては、生命保険、商社、化学メーカー、食品メーカーなど。4年次の10月には就職を断念。	大学3年次半ばごろから1年ほど、インターネットプロバイダーの入会・サポートなどのコールセンターのバイトをしている。大学の講義で、簿記3級を取得。UNIXのコンピュータなどでプログラミングの講座を受講。
2000年4月～2002年3月	22～24歳	大手コンビニエンスストア会社A社の本部で勤める。時給1000円。交通費出さず。	アルバイト(契約期間は1年)	就職氷河期で就職できなかったため、求人誌でA社を見つける。「自分の望む勤務形態には近いフルタイムのアルバイトで事務系の仕事をやれる」との考えから、A社にアルバイトとして働く。業務は事務アシスタント(ファストフードの販売データの集計、キャンペーンの効果測定、報告書作成補助など)。	
2002年4月から2003年3月	24～25歳	コールセンターの短期派遣(シフト勤務)。時給1400～1500円。	登録型派遣	就職活動と併用するため、学生時にコールセンターのアルバイト経験もあったことから、日雇系の短期派遣でコールセンター業務をする。派遣先はだいたい通算で3カ所程度。2002年4月～同年8月までは週3～4日就労で断続的に求職活動も続けていた。	
2003年4月～2003年10月	25歳	オフィス通販会社のコールセンターB社で顧客対応や一般事務。時給1000円。月収は年間平均して14～15万円程度。	登録型派遣	正社員登用の可能性のある仕事の紹介を派遣会社の登録の際に提示したところ、派遣会社a社より契約社員の登用制度のあるB社の仕事を紹介される。仕事内容は、オフィス機器の受注・クレーム等の顧客対応のみならず、一般事務的な仕事(帳票やクレーム報告書の作成等)もしていた。派遣先の業務縮小により、派遣契約終了。	
2003年11月～2007年10月	25～29歳	ソフトウェア開発会社C社(正社員規模20人)に正社員(プログラマー)として就職。日に2～3時間の残業が恒常的にあり、テストの時など土曜出勤もあった。初任給は20万円弱。もともと残業があった時の月収は35万円程度。	正社員	知人の紹介でC社に就職。2004年4月から、データ通信会社のデータベースの管理チームに配属(現場に常駐)。労働時間が過酷だったため、2007年3月頃にメンタル面も含め体調を崩し休職する(4カ月弱)。2007年8月、復帰した頃に景気の悪化も重なり、C社がリストラを開始。リハビリ出勤で総務系の仕事をしていて、なかば退職勧奨もあり離職。プログラマーの仕事でのキャリアアップがなかなかできなかったという面もあった。	入社して半年ほど、先輩からプログラムの課題を与えられ、それを組み研修等をする。
2007年10月～2008年5月	29～30歳	2～3カ月の休息の後、ハローワーク等を通じ求職活動(失業手当受給)。		ハローワークに通ったり、人材紹介会社に登録したりしていた。前職のプログラマー経験で体調を崩したことから、プログラマーとしてのキャリアアップができなかったことから、求職ではプログラマー業界を選んでいない。求職の際、人材紹介会社の履歴書送付で100社は応募。そのうち10社で面接したが内定がとれず2008年5月頃には正社員を断念。	
2008年3月～2008年4月	30歳	運輸会社D社に短期派遣。時給1600円。	登録型派遣	正社員求職活動と並行し、グループ系派遣会社b社の紹介で、旅行会社のデータ集計等の作業に派遣社員として従事。	
2008年6月～現在	30～31歳	運輸関連会社E社で経理事務。時給1550円。	登録型派遣	b社より、契約社員登用の可能性のあるE社を紹介され、経理の仕事をし、現在にいたる。	2009年3月より簿記3級、2級の通信講座を受講。

¹ ここでの契約社員は、「派遣社員からなったのが大半で、残り別会社の契約社員だった人がグループ内で移籍してきたというケース」だという。E社は派遣社員を契約社員の採用ルートの一つと考えているようである。

² 入金関係に比べ出金関係のほうが取引先に振込指定の関係などイレギュラーな面があるようだ。資金事業部での仕事の難易度は入金関係、出金関係、資金繰り関係の順に高くなるという。

³ 氏によれば近年、正社員と契約社員との仕事の差はなくなりつつある。従来は、資金繰りは正社員という区分けがあったが、正社員が休んだ場合に契約社員が資金繰りを担当するようなシフトがされつつある。

⁴ そもそも、氏がE社で働くことができたのは、C社でのプロ

グラマーやデータベースの管理・構築の経験を買われた面がある。E社は氏を受け入れる時、資金事業部だけでなく、グループ内銀行部門(企業内金融を扱う部門で、取引先の情報を登録・管理する仕事がある)へのゆくゆくの配属も検討していたという。氏の派遣元b社はグループ系派遣会社であるが、E社も含めグループ企業であることから、あたかも配置転換のように派遣社員の仕事が決められる面があるようである。

⁵ 増える根拠は、賞与2カ月分を考慮にいれてのこと。E社から正式な打診がまだであり、氏は、職場の契約社員との間で待遇面の話をあまりしないことから、正確なところはわかっていない。

⁶ 氏は、コールセンターで日雇派遣系の短期派遣をしていた時期には、雇用保険未加入であったようである。

1. 主な職業経歴

地元千葉の高校（普通科）¹在学中、家計の苦しさもあり進学を断念。就職を希望するも、資格がなければ就職先もないということで、卒後、パソコンを学ぶため短期コースの専門学校に通う。コース修了前に、就職のため合同説明会に参加したが、参加企業側はほとんどが経験者を望んでいた²。「資格も取ったんですが、それほど使えないと言われたので、だったら派遣（をいったん経験して）、一応仕事をしてからきっちり、（実務を）やったことありますよと言えるようにしたい」と考えて、派遣登録³をしたという。合同説明会の参加企業には派遣会社もあり、その場で2社登録した。またそれとは別にネットで見つけた派遣会社2社にも登録している。登録では、開発と事務ができる仕事を希望した。

これらの派遣会社からはほとんど紹介はなかった。しかし、合同説明会で登録した派遣元a社から、携帯の機能開発会社A社の実機テスト業務を紹介される⁴。氏は2007年9月よりA社の携帯のコンテンツをテストする業務につく⁵。しかし2008年4月、A社の業務縮小に伴い派遣契約終了。その後、a社からいくつか紹介を得たが、どれも短期・単発（1週間程度のもの）ばかりであったため断っている。そこで、氏自らa社の専用求人サイトを調べ⁶、生命保険会社B社の事務を見つけ応募し、保険の支払い関係のチェック作業⁷についている。しかし、2008年12月、チェック案件が少なくなってきたことから派遣契約終了。

その後も派遣元a社の紹介をうけるがいずれも短期・単発だった。そこで、B社で知遇を得た人（派遣社員）からの情報もあり派遣会社b社に登録。「エクセルとワードが使えれば初心者でも可」の案件を紹介され、2009年1月、インターネット回線工事会社のモデム機器ナンバーの管理業務⁸につく。ところが、2009年6月、当該事業場の上司（正社員）が異動で代わり、新しい上司が派遣元b社との取引を停止したため、氏の派遣契約が終了（派遣元b社出身の派遣社員は2人いたが、いずれも契約終了）。その後、知人の紹介でD社を紹介され派遣会社c社に登録。D社で働き始め現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が初めて派遣登録をしたのは、パソコンの専門学校の短期コースを修了する前に、就職合同説明会に参加したことがきっかけ。そこでパソコンの資格を取っても実務経験がなければ就職できないと教えられ、合同説明会に参加していた派遣会社2社にその場で登録している。したがって、氏が派遣労働をしている理由は、正社員として働きたいが仕事が見つからなかったためであり、ま

た正社員として働くためのつなぎの面もある。実務経験がないことが正社員になれない理由であると考えたことから、派遣で実務経験を積むことも目的としている（なお、氏はゆくゆくはソフトウェア開発の仕事に携わりたいとの考えもあることから、プログラミングを学ぶための貯蓄の面もある）。これらの理由の変化について尋ねたところ、「初めて登録したときは、言っただけですが考えなしだったので、ある意味、仕事ができればいいやというレベルだったんですが、今はどう資格を取ってどう生かすか。何の資格を取るのかというのを考えるようになった」という。

なお、パートや契約社員という就業形態があるなかでなぜ派遣社員を選んだか尋ねたところ、パートでは実務経験が積めるかが不安だったため選んでおらず、契約社員については、当時、「契約社員と派遣社員の違いがよくわからなかった」ため、契約社員にあまり気が回らなかったことをあげた。

3. 派遣元会社について

これまで派遣登録は、6社登録程度、そのうち、3社で稼働経験がある。これまで中小の派遣会社の経験しかない。大手の派遣会社への登録について尋ねたところ、「大手はたくさんの方がいらっしゃるの、今さら私が入ってもというのはありますね」との回答だった。

氏は正社員経験がなく、初職から派遣社員である。これまでに登録している派遣会社からは、実務経験がないことから、短期・単発的なもの（あるいはコールセンター業務）ばかり⁹紹介されている。氏は次につながらないことからこれを断っている（コールセンターについては電話対応の適性など、長期的な意味で自分に合わないとして断った）。つまり、氏の場合、派遣元は意中の仕事をタイミングよく紹介できなかったようであり、自身で派遣元の求人サイトを検索し応募することや、派遣元を切り替えることで事務の仕事を得てきたことになる。

なお、これまでに働いた派遣先でパソコンを使った事務経験が積んでいるか尋ねたところ、「ほとんどない」との回答だった。自学自習でエクセルの関数やマクロを組めるよう勉強もしており、派遣元にもその旨アピールしているが、例えばマクロを組む業務そのものの需要が少ないため、仕事の紹介にはつながらない。パソコンのより上級の資格取得も考えたが、「会社に勤めると、上級を取ってようがなかろうがあんまり変わらないというのを実感したので、逆に専門職と言われる資格を目指そう」という考えに変わったという。現在、CAD関連の資格を取ることも検討している。

●現在の派遣元会社について

現在の派遣先での仕事の紹介で拘っていることは、事務職（できれば初心者のプログラマーなどソフトウェア開発に携われること）と勤務地。派遣先の仕事内容の説明については、派遣元からほとんど受けていないという。派遣元のフォローについては、「相談は来たことない。何かあったら電話で来たり、何かあったらこちらから電話したりという感じ」との回答だった。

派遣元の教育訓練やキャリアに関するアドバイスについては、メールで資格についての情報提供程度はあるが、自身でキャリアについて相談したことはない。派遣元の研修についても受講した経験はなく、研修の情報提供を受けたこともない。派遣元のホームページを見て、研修制度があるとの認識はあるが、「どういう基準でその研修が行われていて、どういう人が今受けているのかというのは知らない」という¹⁰。

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先D社は、インターネット工事会社。氏の所属する部署は営業部。人員構成は6人（正社員が5人¹¹、派遣社員1人（氏本人））。氏の仕事内容は、ISO取得などにかかわる事務処理業務（具体的には、すでにD社はISOを取得していたため、その更新のための資料作成業務）¹²。ただし、普段はISO業務以外に営業のアシスト業務（電話対応など）もある。ISO業務と営業補助業務の割合は半々だという。仕事内容は定型的なものが多いとの認識である。

派遣先の正社員と比較すると、正社員はすべて営業（ほとんど外勤）であり、正社員と派遣社員では全く違う仕事をしている。職場の人間関係は良好¹³。福利厚生面で正社員と区別を感じることもない。

5. 能力開発、スキルについて

氏のスキルの強みは、「エクセル」だという。このようなスキルは派遣を始めてから向上しているかを尋ねたところ、「初期に比べて打つ量も増えたし、使える内容に関しても大分広がった」と答えた。これらの能力をどのように身につけたかについては、「最初のころは自学自習だったが、最近は仕事をしていくうちに伸びたという感じ」に変わってきたという。なお、氏は、2008年11月～2009年3月にかけて情報処理関係の講座も受講している（自費、20万円）。

一方、派遣先で求められている能力について尋ねたところ、「正確性と処理能力」と答えた。これらの能力を派遣先、派遣元に評価されていると感じるか尋ねたところ、「派遣先のほうは結構評価はしてくれているんですが、派遣元のほうはそれほどですね」との回答だった。日々の働きぶりについて派遣元との交流はほとんどないようである。

派遣社員をやりながら能力開発できるかとの設問に

ついては、「コミュニケーション能力は多分、普通以上に上がると思います。あとは、業務上のレベルで言うと、あまり伸びないと思います」と回答。仕事面を通じて能力が高まることは難しいとの認識のようである。

（派遣社員でコミュニケーション能力が高まる理由について）

「前に派遣先B社にいたときに、（派遣社員で）ものすごくいい人がいたんです。（その方に）昔はどんなだったのかと聞いたら、全く自分はこんな性格じゃなかったって。むしろこういうふうになったのはこの仕事をしてちょっとしてからだと言っていました。私もこんなふうになるのかなと思って」。

（そうなりたと思ったんですか？）

「なりたいです。すごく活発に動いてしゃべって、コミュニケーションもものすごく高かったので、こういう人になってみたいなって」。

6. 時給額、派遣料金について

派遣先D社の時給額は1,200円。時給額はほとんど変化していない。時給額の希望としては「1,500円ほど欲しい」という。これまでに同一の派遣先で時給額が上がった経験はない。また、これまでに時給引き上げの交渉をしたこともない。氏の場合、いずれの派遣先の勤続期間も半年程度と短い。ただ、氏自身は、「上げてもらう強みがない」とも語る。派遣料金については知らない。知りたいか尋ねたところ、「知ったらショック受けそうなので」との返答だった。週当たりの労働時間は約40時間。残業はほとんどない。これまで有給休暇はほとんどとれていない¹⁴。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元に対する満足度については、100点満点中80点とほぼ満足している。不満点としては、「派遣って、アルバイト感覚と違いますか、仕事に従事するに当たって割り振りの内容がものすごく軽かったり、今仕事が全くなくなったりという感じ」がするという。

一方、派遣先の満足度は、100点満点中満点だという。問題点に尋ねたところ、「お茶くみ」¹⁵があるということだ。問題点について誰かに相談したことはない。

8. 派遣社員として働くことについての考え

派遣社員として働くことについて、不満が60、満足が40という感じで、どちらかといえば不満との考えを示した。不満の理由としては、「働き方は悪くはないと思うんですが、あまりにも（派遣社員の）重要性が低いといえますか、切られやすいといえますか、ちょっと軽いなというのはあります」と答えた。雇用不安とスキルアップの難しさが不満の主要因だ。満足している点としては、「いろんな仕事ができるということ。コミュニケーション能力が身につく。だれとでも話ができるようになること。基本、資格取得に関しては結構寛大に見てくれる人

もいること」などと答えた。氏の現在の派遣先 D 社は、日に 1~2 時間ほど手待ち時間が生じているようだが、「(その時間は、) 有効に使っていい、資格を取るんだったらその勉強をしてもいい」とも言われており、資格取得の勉強に適した職場のようだ。

派遣社員として何歳ぐらいまで働けると思うか尋ねたところ、「私は 24 (歳) までだと思います。25 (歳) になると、それこそ資格、職歴が重視されると思いますし。それに、25 (歳) くらいになると結婚という言葉も増えてきますし、そういうのをはねのけるといいますか、そういう意味では 25 (歳) あたりからというのは思えますね」との回答だった。

9. 正社員への求職活動の有無

派遣社員になってからの求職活動については C 社終了後 (2009 年 6 月頃) に、「ここまで来たら正社員かなと。経歴は一応あったので、多少できるかな」と思い、一度試みている。

合同説明会を見つけ、「そのときは、仕事がたくさんあるという時期だったので行ってみたんですが、やはり人気のところ (開発等) はすごい人気なんですけど、(それ以外は) 営業職というふうになったりとか。(専門職については) 特有の資格を持ってないと弊社は受けませんよという会社がほとんどだった」。合同説明会は新卒者向けで参加企業は開発系か営業系がメインだったようだ (大卒で資格を持っている者が主な対象)。事務系の求人をする企業はほとんどなかった。氏は、当初、プログラミングの仕事を探していたが、「資格と経験が必須だと言われてしまった」という。氏は、「未経験でもよいと言われた」会社 (4~5 社) に履歴書を送付したが、いずれも面接にはいきつかなかった。

氏は、この時期に初めてハローワークにも行っている。しかし、ここでも「(私の) 目指している金額に行くには、ある程度資格を持ってないとだめだと言われた」という。その際、氏が考えている月収は 20 万円だった。

紹介予定派遣を希望した経験はない。「ほとんど派遣で終わると聞いている」という。今後も希望する予定はない。派遣先からの直接雇用打診の経験もない。これまで働いた派遣先で正社員登用の実績のある企業もないようである。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は資格とスキル。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

将来の見通しでいうと、「正社員になりたい」とのことだ。理由は「雇用不安がなくなる。安定した給料をもらえるというのも魅力的」という。「基本的に雇用の不安がなくなる分、資格のほうにベクトルを向けて勉強できる」などと、生活が安定すればより能力開発が可能で

あることも述べた。正社員になるうえでデメリットと考える点を尋ねたところ、労働時間が長くなることや休暇が取りづらいことをあげた。責任が重たくなることをどう思うか尋ねたところ、「仕事をしているときの重み (責任の重さ) が逆によかったり」とするとの回答だった。

現在、正社員になるために具体的に求職活動をしていないが、IT 系の資格を取ることを現在目標にしている。現在、正社員でなりたい職種は、開発や事務系 (営業以外) である。現在、CAD に関心を持ち、現場で図面を描くような仕事にも携わりたいと考えている。

その他、登録型派遣から常用型派遣社員への転換についても尋ねたところ、「(常用型派遣というものを) 今初めて聞いた」として、「やっぱり派遣と言われると、周りから軽視される (のではないかな)」などと回答した。常用型派遣ではなく正社員になりたいという。

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスについて尋ねたところ、「現在、仕事と生活はバランスがとれていると思う」との回答だった。私生活では、趣味としてはほとんどないが、資格取得に費用をかけているという。仕事は生計維持の手段にすぎないという考えに共感するか尋ねたところ、「絶対にそういう人はいるだろうというのはありますけど、ある意味、そういう人間もいるんだなという感覚」と答えており、仕事にはやりがいが必要との考えを示した。

今後結婚したら働き続けたいか尋ねたところ、結婚しても子供が生まれてもフルで働き続けたいとの回答だった。

12. 現在の家庭環境について

家族構成は両親と兄が 2 人いる。氏は両親と兄との 4 人暮らし。(長男は現在、会社寮で暮らしている)。氏の年収は 240 万円 (月収は約 15 万円)。氏は家に生活費として月 7 万円を入れている。父親は、調査時点の 2~3 年前に事故で負傷しており、現在求職活動中。母親は専業主婦。家計の担い手として氏の比重は高い。通勤費は 1 カ月定期で 1 万 9,000 円。毎月 3 万円は貯蓄をするようにもしており、余剰があればそれも貯蓄するようにしているという。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、通勤費をあげた。定額でもよいので支出してほしいという。

14. その他、印象等

氏は、現在、派遣社員として働きつつ、将来は、正社員としてフルで働き続けるイメージを持っている。もともと氏の出身高校は進学校であり、本来であれば、大学を出て、希望するキャリアを作り上げたに相違ないタイ

ブだ。しかし、家庭の事情により、高校卒業後、社会に出ることを余儀なくされた。高校の担任からも進路についてアドバイスを受けた形跡がない。卒後は、専門学校

に通い、就職活動をし、派遣社員としてのキャリアを構築しつつある。すべて自力である。誰の支援も得ることなく、着実にキャリアを積み上げる姿が印象的であった。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
2007年3月	20歳	高校(普通科)卒業。	学生	家計の関係で進学をあきらめ就職を決めるが、社会に出る前にパソコン関係の専門学校に通うことを決める。	
2007年8月	20歳	専門学校短期コースの修了。	学生	高校卒業後、半年ほどパソコン(Word、Excel)関係の専門学校に通う。卒業前に会社説明会に通うも、実務経験がないため就職できず、派遣登録。	MicrosoftのSpecialistの資格を取得。
2007年9月～2008年4月	20～21歳	携帯の機能開発会社A社の実機テスト(コンテンツテスト)。3カ月更新。	登録型派遣	派遣元a社から、A社を紹介される。携帯のコンテンツテストを行う業務につく。2008年4月、A社の業務縮小(テスト部門等のオフショア化)に伴い、契約契約終了。	
2008年6月～2008年12月	21歳	生命保険会社B社の事務。3カ月更新。時給1200円。	登録型派遣	a社の専用求人サイトから仕事を見つけ、B社を紹介してもらう。仕事は、保険の支払い関係のチェック作業。職場は約6人で構成されすべて派遣社員(そのうちの1人(派遣社員)がリーダー格で指示)。2008年12月に、チェック案件が少なくなってきたため派遣契約終了。	派遣先B社で、保険の用語などについて初日に説明を受けたあと、仕事自体はやりながら覚える。2008年11月～2009年3月にかけて情報処理関係の講座も受講(自費、20万円)。
2009年1月～2009年6月	21～22歳	インターネット工事会社C社の事務。時給は約1200円。	登録型派遣	派遣会社b社に登録し、C社を紹介される。同社は、インターネットの回線敷設の際のモデム設置会社。氏は取引先に設置されているモデムのナンバー管理をする業務についた。事業場は7人で、正社員が3人で、派遣社員が4人(派遣社員のうち機器管理は氏のみ)。正社員の上司が異動で代わり、新しい上司が氏出身の派遣元b社との取引を停止したため、氏の派遣契約が終了。	配属して5日間ほど、会社の事業説明を受ける。
2009年6月から一定の期間	22歳	求職活動		C社終了後、正社員になるための求職活動を合同説明会やハローワークを通じて試みているが、資格がない等の理由で断念。	
2009年8月～現在	22歳	インターネット工事会社D社の事務。時給は1200円。	登録型派遣	C社終了後に派遣元b社から次の紹介が「すぐにはなかった」ので、知人の紹介でD社を紹介され派遣会社c社に登録。D社で働き始め現在にいたる。	

¹ 氏の高校は私立の大学付属高校で7割ほどがエスカレーター式に進学する。それ以外も何らかの進学をするようである。出身高校には、就職あっせんシステムがないわけではないが、働くことを決める時期が遅かったこともあり、紹介してもらえなかった。高校を卒業してから就職についての活動を具体的に考え始めたこともあり、高校の担任からも具体的なアドバイスは得ていないという。

² 氏の記憶によれば、合同説明会での参加企業は新卒者(大卒)向けがほとんどだったようである。合同説明会では新卒者向けと転職者向けのブースがあり、氏は主に新卒者向けの企業の話聞きに行ったようだ。

³ 会社合同説明会では事務を中心に求職したが、専門学校時代に氏は、「パソコンの面白さ」を知ったこともあり、ソフトウェア開発も希望した。しかし、その際に、参加企業からプログラミングができるかを問われたため、プログラムを学べる学校に通う資金を貯めるという意味もあり、派遣に登録した面がある。

⁴ 氏の記憶によれば、派遣先が「若い子が欲しい」ということで氏に決まったのだという。

⁵ テスト業務の職場は6～7人ですべて派遣社員である。指揮命令するリーダーも派遣社員で、職場にA社の正社員はおらず、派遣社員のリーダーが指示をうけていたようである。

⁶ この時は、「正社員が望み薄」であったため、派遣の求人のみを探している。

⁷ 正社員がチェックしたものを派遣社員が再チェックしていたようである。ファイリングされている資料をチェックするため、当該業務でパソコンは使用しない。

⁸ 具体的にはモデムの機器ナンバーの入力作業及び記載され

ている内容のチェック作業。ほとんどがチェック作業でパソコンを使用する時間は少ないようだ。

⁹ ただし、例えば派遣元a社は短期・単発の紹介案件しかないわけではなく、事務の仕事の紹介も扱っている派遣会社である。つまり、氏に実務経験がないために、紹介できる案件が短期・単発のものばかりになったようである。

¹⁰ 氏の話をもとにすると、c社の研修制度はソフトウェア開発者向けのものであり、経験者のみが対象となっているようである。氏が営業担当者に問い合わせたところ、「対象ではない」との回答だったようだ。

¹¹ 氏の指揮命令者は営業のうちの1人。

¹² D社の営業は外勤が多く、また常駐している他部署の正社員も通常業務があるため、ISO専門で業務をこなす人員を派遣で補った形である。

¹³ D社の事務所全体で、派遣社員は氏1人のようである。営業部の他の正社員は40～60代ぐらいの男性ばかり。昼食は氏1人で外食することが多いという。

¹⁴ 氏はこれまでに風邪をひいて休んだことがあるが、事前申請ができなかったためか、欠勤扱いになってしまい、その際に有給休暇取得ができなかったようだ。これまでの派遣先の派遣期間は短く、派遣元との雇用期間もあまり長くないこともあり、有休休暇の取得は難しいようである。

¹⁵ お茶くみは、強制的に氏にお茶くみを命じているというよりは、手が空いている人がやるという職場の慣習によるようだ。しかし、実際には、氏がほとんどしているようである。来客の折りだけでなく、定刻に社員向けにもお茶を用意しているようだ。

1. 主な職業経歴

就職氷河期の中、大学3年の9月あたりにマスコミ関係（出版社等）を中心に就職活動を開始¹。Web上のエントリーだけなら100社に及ぶが、そのうち20社で面接をうけたものの内定にはいたらなかった。「一応試験では受かって、面接で、女性の一人暮らしはとか、いろいろ言われることが多くて、将来、やっぱり実家に帰るんじゃないかとか」などと言われたこともあったという。

大学4年の2000年10月頃には就職を断念。2001年3月に知人の紹介で金融関係のグループ系派遣会社に登録。つまり、派遣労働が氏の事実上の初職となる。当初、土日休日勤務をし、平日を利用して少しずつ就職活動を続けていたが²、2001年10月あたりで「また生活のほうが悪くなってきた」ため、フルタイムの派遣に切り替えることとした。2003年10月、派遣会社の新聞広告を見て登録。2003年10月～2005年4月にかけて小売・卸業B社で事務職の派遣を経験。その後、2005年5月頃～10月まで広告社C社で事務派遣、2005年10月から出版社D社で一般事務の派遣を行い現在にいたる³。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が初めて派遣登録をしたのは、就職氷河期により就職を断念した2001年3月。就職先が決まらぬことを友人に相談したところ派遣会社を紹介された。つまり、派遣社員を始めた理由は、正社員になれなかったためであり、また当初は正社員として働くためのつなぎの面もあった。派遣会社の仕事紹介が迅速で便利だったことも理由の一つ。これらの理由は基本的には現在でも変わらないが、正社員の求職活動については、「やっぱり探している時間がないというか。探してすぐに働けるかという、派遣のほうの契約もありますし」難しいという。

3. 現在の派遣元会社について

派遣登録は、これまでに2社登録しており、そのうち稼働経験があるのも2社である。最初の派遣元である金融関係の派遣会社a社は知人に紹介を受け登録した。派遣先A社（カード会社の店舗窓口や事務所）では、正社員が少ない土日休日勤務だった。しかし、それでは生活ができないことから、派遣会社の新聞広告をみて、マスコミ関係の派遣会社b社に登録。その際、「なかなか先方（派遣先）に、経験がないからという理由で断られたりして、多分三つ目ぐらいの紹介」で小売・卸売業B社の事務の仕事の紹介を得た。b社の紹介によりフルで働き始めてからは、氏の派遣元はb社1社のみである。派

遣契約が終了した際には、「(b社から)来月で契約、次はないですよと言われて、どうなさいますかと聞かれて、何かあればお願いしますという感じで」で、これまで派遣先を変えてきた。

派遣元の紹介で拘っている点としては、自宅から勤務地がなるべく近いこと程度である。

現在の派遣元b社のフォローについては、「3カ月に1度、契約を結ぶので、その際に面接がある」⁴。派遣元の教育訓練やキャリアに対するアドバイスについては、2009年に入ったあたりから、景気低迷を受け派遣元b社の営業より、「(派遣先が派遣社員の)人数を減らすために契約更新しないことが結構あるから、必要な人間だと思われるように。派遣元のPC研修を受ければ、派遣先に話をする際にも、これだけ努力していますというふうに言える」などとアドバイスを受けた。実際に氏はPC研修をeラーニングで受講（無料、Microsoft Officeの基礎と応用）。なお、氏自身からは、キャリア等について派遣元の営業に相談したことはない。

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先は、老舗の出版社D社の商品管理部（その人員構成は30人で、そのうち正社員は5～6人）。氏の所属しているグループは、倉庫（在庫があるため）にあり、正社員1人、バイト2人、派遣2人（氏含む）で構成⁵。氏の仕事内容は、書籍の注文をデータ入力し伝票作成したり、返品処理などをする業務。氏の前任者も派遣だった。

仕事内容は「定型的な仕事のみ」という評価。派遣先の正社員と比較⁶すると、正社員と派遣社員とは全く別の仕事をしている。正社員は管理の仕事をしている。むしろ、バイト⁷と派遣社員がほぼ同じ仕事をしている。ただし、バイトの1人がデータ集計をしている程度の違い。

職場の人間関係はとくに問題はない。「仲よくいつも一緒というわけでもない、仕事以外にはつき合いが全くない」が、氏だけがないということではなく、氏の属する商品管理部全体が伝統的にそういう雰囲気なのだという。福利厚生面で正社員と区別については感じていないが、D社の女性正社員との交流がほとんどないため「わからない」という。

氏はD社で働き始めて4年ほど経つが、仕事の範囲が広がったという認識はない。

5. 能力開発、スキルについて

氏のスキルの強みについては、「スキルよりも、どち

らかという記憶力のほうが重要視されるんじゃないかなと思う」と回答。顧客（書店等）からの受注の際には、手書きであったり、すでに絶版の図書、副題やシリーズ名だけの注文があるなど、書名検索システムではヒットしにくい注文も多い。そういう場合、「やっぱり覚えているほうが速いですよね、どうしても。書名とか、作者名を覚えている人と覚えていない人では大分差が出てきます」と語る⁸。いわば商品知識を覚え事務処理を速くこなすことが氏の強みともいえる。氏は先輩の派遣社員からD社の商品知識について教わったが⁹、3カ月程度で習得した。今では、新人バイトの教育係は氏が担当している¹⁰。商品知識の習得をコツも含めて教えているが、向き・不向きがあるようで、2年間ほど教え続けても習得できない人もいるという。

派遣先で求められている能力は、「基本がデータ入力なので、速く、正確にできればこしたことはない」と答えた。スキルや能力を上がったことに対して評価されていると思うかについては、「一切ない。できて当たり前だと思っているみたい」と語る。

派遣社員をやりながら能力開発できるかとの問いについては、「全く思わない」という。残業がなければ終業時間後に自学自習ができるかもしれないが、派遣社員は派遣契約に拘束されているため、契約期間中は他で研修を受ける余裕はないとの考え。派遣先の仕事を通じての能力開発については、「何か仕事をしているけど、ただの作業をしているという感じしかない」と語る。

（新人バイトの教育について）

「（商品知識の習得は向き・不向きがあり、人によっては）覚えられない人もいます。やっぱりセンスがあるかないか。記憶力もですけど、例えば（商品の）コード表なんですけれども、それをシリーズはシリーズで色分けとか私はしているんですけど、上下巻はそのチェックをつけて、ぱっと見て、書名がわからなくても、ここは上下だとか、これは1巻から8巻のセットだとわかるぐらいにはしているんですけど、そうすると探すのに楽ですよと（新人に）2年間言い続けるんだけど、してくれない。」

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在の派遣先D社の賃金は1,620円。当初は1,600円だったが2年目が終わった時に20円上昇している。なお、最初の派遣先である金融関係（カード会社）A社では当初1,100円だったものが、勤務地変更をした際に1,200円となっている。小売・卸業B社では契約期間が半年ごとだったが、半年経つごとに約10円上昇することがあり、当初1,400円だったものが1,480円になった。上がった理由はわからない。これまでに自身で値上げの相談をしたことはない。相談をしない理由は「生活ができていくからいいかなと思って」と語る。他の派遣社員

の時給についても、情報交換をすることはない。派遣料金についても「知らない」という。

D社での労働時間は、週5日で週35時間。残業はほとんどない。「残業がないため計画が立てやすい」という。年休はだいたい取りやすいとの認識である。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元・派遣先に対する満足度については、派遣元については、満足しており80点ぐらいの評価。マイナス点は、契約更新の連絡はあるが契約書の作成が時々遅れること。契約が遅れるたびに不安に感じるという¹¹。派遣先については、「仕事内容については100点満点」と評価が高い。氏はこの仕事が好きだという。「続けられるなら、この先ずっと続けたい。（派遣先が変わって）また一から新しいところで覚え直すのも（いやだから）」という。商品知識は企業特殊であるため（他社では使えないため）現在の派遣先での就労継続を希望しているようだ。とはいえ、現在の派遣先で、いつ頃まで働けそうか尋ねたところ、「いつ派遣切りになってもおかしくない」との認識を示した¹²。

不満な点は、3年以上、新人（バイト）を教え続けていること。とくに同じ人に2年以上教えているが上達しないため、教育係としての負荷がなくなる。この点について派遣元に相談したことはない。「言ってもしようがないかな」とつぶやいた。

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣社員として働くことに満足していない。不満な点は、雇用不安定と賃金面である。契約期間が3カ月であるため、3カ月ごとに、「いつ言われても覚悟はしていますという感じ」になっている。満足している点をあげるなら、仕事内容と定時に帰れることだという。

9. 正社員への求職活動の有無

求職活動については派遣でフルで働き始めてからは一度もない。その理由は、「派遣先をやめてから（正社員の仕事を）探すまでの生活費がない」ためという。氏は失業給付を一度も受給していない。支給までの期間（約3カ月程度）が待てないという。契約満了の際に、「目先のことだけで。とりあえずあるところに行くというスタンスでやっていたので。とにかく一日でも早く働ければ（よい）」。結果的に求職活動を本気でやろうという機会を得なかったという。ただし、派遣元の仕事の紹介能力に信頼を置いているわけではなく、これまでたまたまうまく派遣先の紹介を得たという認識である。なお、これまで、紹介予定派遣の経験はないし、今後もないだろうと思っている。

(派遣元の仕事の紹介能力への評価)

「今まで結構、たまたまということが多かったので、小売(B社)をやめるときに、ほんとは紹介できないと言われていたんですね。人が余っていて、仕事がないといって。それが小売業者(B社)をやめる3日ぐらい前に、(C社で派遣社員が)1人入院したのでそこに入らないかという話があって。そのこの広告会社(C社)をやめるときも、1カ月後にちょうどやめる人がいるからD社に行かないかと言われて。」

●直接雇用の打診について

派遣先からの直接雇用の打診については一度もない。今の勤務形態であればD社で正社員になりたいと思っているが、D社は派遣を正社員として直接雇用した前例はなく、パイトの直接雇用の前例もない。そのため氏は直接雇用の可能性はないと考えている。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は、年齢と性。転職できる年齢を、氏は35歳上限と考えている。性を上げるのは、現在未婚であるため、企業が結婚退職する可能性のある女性を採りたがらないと考えるからだ。日本の労働市場では就職が難しいことも障害だという。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

将来の見通しでいうと、登録型派遣社員を続けるしかないとの答えだった。「(正社員になりたいが)たぶん、無理だと思う。(派遣社員を続けて)多分、いつか切られて、そこで探す形になるかなと自分で思っている」という。氏は派遣社員として働く上での年齢上限を40歳あたりだと思っている。そう思う理由は、派遣先が若年を嗜好すると考えるからである。

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスについて尋ねたところ、「理想としては生活ですけど、やっぱり現実の仕事ですね。残業があったら残業を優先していました」と回答。現在は定時に帰れるため、かなりバランスが達成されているとの認識だ¹³。

仕事とは生計維持の手段にすぎないという考え方に共感するか尋ねたところ、「はい(共感する)」との答えだった。「今の仕事は単純作業の繰り返しだ」という。

結婚しても仕事を続けたいか尋ねたところ、「フルで

働きたい」と回答。その理由として、「現実問題として、フルタイムで働かないと育てられない」ため。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、一人暮らし。両親は健在。妹が1人いる。氏は大学卒業時から主たる生計者。現在の年収は300万円(月手取りで17~18万円)。貯蓄は月に1~2万円するよう心掛けている(そのうち、アパートの家賃更新用に月5,000円は貯蓄。現在、家賃7万円)。

氏には節約志向もある。通勤でなるべく徒歩の区間を作り(徒歩15分ほど)、定期代節約は月4,000円ほどになる。広告会社C社の時は通勤費で月1万円を超えていたため2駅分歩いてきた。昼食も、ここ数年、なるべくシリアル(1日100円)を食べるようにしているという。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、賃金と通勤費の改善を求めた。

14. その他、印象等

氏は、将来について「派遣社員を続けるしかないだろう」と考えている。本来は、正社員になりたいと考えているのだが、就職氷河期と生活のためにその道を断念せざるをえなかった。しかし、仮に正社員になっていたら「多分、定年まで勤め上げていただろう」とも語る。実際、氏は仕事の吸収が早いタイプであり、商品知識の習得で自ら工夫もし、新人教育の役割も担っている。おそらく氏がいなければ現場は回らないのではないかと、思わせる何かがある。

一つの例として、氏には正社員から、営業用チラシのチェック依頼がよくあるそうである。そんな時、「社員さんのほうが多分、商品知識がないので、営業用にチラシとかをつくって、どうですかと持ってこられても、これは来月、新版出ますけど、いいんですかとか。書店さんに(チラシを)流すのに、海外の作品でこれが今、売れていますみたいなのをつくってくるんですけど、これは来月、新訳が出るんですけどとか……」などと答えているのだという。

氏の強みである商品知識について、評価は一切ないという。商品知識を持っている氏と、持っていないパイトで「評価は変わらない」と感じるからだ。氏の商品知識に対して「社員の方は別に、幾らでもかわりがきくと思っているような気がする」とも語っている。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
2001年3月	25歳	大学(文学部)卒業。	学生	大学3年次の9月あたりから就職活動を続けるも、就職氷河期で、大学4年次の10月頃に就職を断念。	関東出身。大学より東京で一人暮らし。在学中、秘書検定2級取得、漢字検定2級取得。
2001年3月～2003年10月	25～27歳	金融関係(カード会社)A社の支店等に派遣。カード紛失等の電話対応等。時給は1100円から1200円に上昇。	登録型派遣	知人の紹介で2001年3月頃に金融関係のグループ系派遣会社a社に登録。就職活動と併用するため、当初は土日休日や平日1日勤務だったが、生活のためフルタイムの派遣を探すこととなる。2001年10月から2003年10月まで週1日のみ勤務。	専用端末での入力作業がほとんど。
2003年10月～2005年4月	27～29歳	小売・卸業の会社B社の一般事務派遣。時給は当初1400円から半年ごとに約10円程度上がることがあり、辞める時には1480円。残業はほとんどない。	登録型派遣	新聞広告でマスコミ系の派遣会社b社に登録。正社員の欠員補充ということで、鉄道向けのお菓子や飲料水の小売・卸業の会社B社(従業員30人程度の会社)を紹介された。2005年4月、派遣先の親会社から正社員が1人補充されたため、氏の派遣契約が終了。	2004年から2005年あたりに秘書検定準1級を取得。
2005年4月末～2005年10月	29歳	マスコミ系の広告会社C社で事務派遣。顧客からの問い合わせ対応で日に1～2時間ほどの恒常的に残業あり。	登録型派遣	派遣契約が終了したため、派遣元b社に次の派遣先の紹介を依頼し、新聞の折り込みチラシを印刷している広告会社C社の紹介を受けた。前任者は派遣社員。氏の業務はケーブルテレビの番組プログラムの発送、電話対応。2005年10月、部署が解散し契約終了。	
2005年10月～現在	29～33歳	出版社D社の商品管理部門で一般事務派遣。	登録型派遣	派遣契約が終了するため、派遣元b社に次の派遣先の紹介を依頼し、老舗の出版社D社の紹介を受けた。	2009年頃から、派遣元b社営業の勧めで、PC研修(Microsoft Officeの基礎と応用)を受講(e-ラーニング、無料)。

1 なお、就職部の利用については、氏の大学の就職部の紹介案件に一般職が多く、氏は浪人等を経て大学入学が遅かった面があり、募集の年齢制限の関係から一般職を狙いづらい状況にあったという。氏は文学部出身であるが指導教官も就職について特段アドバイスはしていない。

2 ネットでマスコミ系の第二新卒求人を中心に就職活動をするも、経験者募集が多く、面接にたどりつけなかった。

3 氏の認識によれば、これまでの派遣先のA社は専門26業種のファイリングだったが、B社、C社、D社は一般事務(自由化業務)だという。C社では3年半で契約期間が終了するが、その際に、「(期間制限について)知らなかった。正社員になれるんだ、なってもらえばよかった」などと、C社の人事から契約終了が決まった後に言われたことがある。D社では現在4年ほどたっているが、この点について何も言われたことはない(なお、契約内容の詳細を今回のヒアリングでは確認できていない。とはいえ、後述する仕事内容からすると氏の認識が正しいように思われる)。

4 派遣先B社は6カ月更新だが、D社は3カ月更新。派遣元b社の営業のフォロー時間は10～15分程度。「気軽に仕事のことを話せる」という。なお、金融関係の派遣会社a社のフォローはほとんどなかった。

5 正社員は40代男性、バイトは二人とも女性(おそらく40代)、もう一人の派遣社員は女性で氏と同世代。

6 なお、派遣先B社(小売・卸売会社、小規模企業)では、正社員と派遣社員は同じ仕事をしていたという(同社で派遣社員は氏1人)。そもそも氏は辞めた正社員の後任として派遣され、同社で3年半働くこととなる。B社は営業、倉庫、事務の3課体制で、氏の所属は事務部門(正社員2人、派遣1人ですべて女性)。仕事内容は、取引先(売店)から電話対応や注文を受け、データ入力、伝票作成や伝票整理等をする作業。「女性3人で、派遣の仕事というよりは女性の仕事。その会社でもともと伝統になっている女性の仕事を正社員も派遣もかわりなくやるみたいな感じだったので、例えば、お客様へのお茶出しとか、朝のお茶当番とか、あと週替わりで女性が1人ずつ、朝、お湯を沸かして、1日3回、正社員にお茶を出してとか、灰皿を洗ってとか(やっていた)」という。

7 氏によれば、バイトは、D社の関連会社からの出向者をバイ

トの形でD社が受け入れているのだという。D社はなぜバイトを入れているかと尋ねたところ、ここ4年間の景気悪化を踏まえ、派遣よりもコストが低いバイトを入れているのではないかとの答えだった。

8 通常、この種の商品知識はデータベースやシステム化によって代替可能と思われるが、氏が言うようにスピードの面で人間に体化されたスキルの方が勝っている面があるようである。

9 氏は小売・卸売業B社でも、店舗に卸す飲料水やお菓子などの受注作業をしており、その際にも、毎月のように新商品が出るため多様な商品知識が要求される(B社にはマニュアルはない)。氏は、「(商品には)コード表があるんですけど、最初は注文書に全部コードを書き写してやっていたんですけど、そのうち自分で覚えて、商品名を見ると自然にコードを打つという形でやっていましたね」と語る。

10 正社員は管理や指示の仕事をしているため、むしろ「社員さんのほうが(商品)覚えていないですね」「(商品知識がないので)たぶん、教えられないですね」と語る。氏によれば、「私(氏)が入ってから、5～6人バイトだけでも変わっている」としており、バイトの定着率は低いようだ。その分、商品知識を教える作業が必要となるが、それを氏が担っているといえる。

11 「契約期間が終わる場合、派遣先から契約の更新がないと言われる場合は1カ月前には連絡がくる」としている。

12 現在、実際に契約期間の満了が予告されているということではなく、近年の出版不況で「本が売れなくなっているのが実感としてわかる」ため、派遣切りの不安があるとの趣旨。

13 現在の私生活で拘っていることは、ロックコンサートと、休日にイタリア語講座を受講すること。イタリアのサッカーチームが好きなのだという。もともとサッカーが好きだったが、イタリアの選手にあこがれ、2年ほど前から短期大学の公開講座にも通うようになった(年間受講料6万円)。調査時点の半年ほど前に、初めてイタリア旅行に行ったという。

1. 主な職業経歴

氏は埼玉県出身。奈良の大学（文学部・考古学専攻）を1993年3月に卒業後、大手外食チェーンA社に就職。大学時代は、史跡調査の発掘のバイトやコンビニでバイトしていた。就職活動は大学4年次の春ごろから開始。就職氷河期はすでに始まっていたとの認識。接客業を中心に6社ほど応募し、2社ほど面接し、A社の内定を得た。しかし、採用後、研修期間中の2カ月程度で辞めてしまう。接客希望ではあったが、マニュアルで機械的過ぎるとの印象があったためだ。離職後、学生時代にバイトしたコンビニ店長（オーナー、3店舗経営）に相談したところ、うちで働かないかと誘われ、1993年6月からコンビニB社の店長（正社員）として働く。2年ほど働くが、収入の少なさから転職。1995年8月～1997年8月までスーパーC社の正社員として働くも、当該店舗の店長との人間関係のトラブルから離職した。

求人誌で就職活動をするも、求人がまったくなく、あるのは派遣の募集のみという状態で、軽作業・製造系の派遣会社a社に登録。当初は日雇い派遣で引越手伝いやイベント設営など軽作業などに従事していたが¹、1カ月ほどたった1997年12月、製罐業D社の製造工場²の検査業務（レギュラーワーク³）につく。氏の仕事は、プレスし印刷・乾燥された缶の検査業務。ラインから流れてくる缶を目視等で検査する⁴。職場は派遣社員が3～4人で、正社員がたまにシフトで入る。以降、2003年4月あたりまでD社の製造ラインで働くこととなる（辞める直前には氏は検品のリーダーになった）。

D社離職の理由は、両親から「もういいかげんに帰ってこい。こっちで一からやり直せ」と言われたため。実家（埼玉）に戻った後、2003年5月から半年程度、OAスクールでパソコンを学び始める。これまでにパソコンにはほとんど触ったことがなかった。オフィス系の資格を取得の後、2003年11月頃から就職活動を開始。「パソコンの学校で、かなりの資格を取りましたので、それを生かして何かやろうという感じ」だった。今度は、転職サイトでウェブ系の正社員の仕事を探した。10社以上応募したが、「たくさん資格を持っているのはわかるけれども、経験がない」との反応で、就職活動は難航。面接にもほとんどいきつかない。PCスクールから紹介されたのが、グループ系派遣会社b社だった。b社から大手通信業E社の紹介を受け、4カ月ほど、専用端末を使ったデータ照合作業等をした。仕事量の減少から派遣先都合で2004年4月、派遣契約終了。

終了後は、転職サイトを使いウェブ系の正社員求人を探す。しかし、年齢が高まるごとに募集の制限がハード

ルとなる。E社で知り合った仲間の勧めもあり、別のグループ系派遣会社c社に登録し、2004年6月から、大手通信会社F社で営業事務の仕事につき現在に至る。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏は、大学卒業後、関西を拠点に接客系の正社員の転職を繰り返す。しかし、就職氷河期で正社員の仕事が見付からないことから、軽作業・製造系の派遣会社に登録。当初は製造工場の検査業務で派遣社員として働く。その後、両親の希望で実家に戻ったことを契機にOAスクールで資格をとってからは、ウェブ系の正社員をめざすも、経験がないことから事務派遣をしている。氏が派遣をしている理由は、正社員の仕事が見つからないからである。

3. 派遣元会社について

これまで派遣登録は5社。そのうち3社に稼働経験がある。

現在のグループ系派遣会社はc社。派遣会社の仕事の紹介で拘っていることは、時給額と勤務地。派遣元のフォローについては、契約更新時期（3カ月）ごとに面談がある（ただし、勤務中のため短時間）。派遣元のキャリアに対する支援やアドバイスはない。派遣元にはOAなどの研修セミナーがあることは知っているが、氏はOAスキルを自費で習得しているため受けたいとは思っていない（ただし、派遣先・派遣元の研修として、個人情報保護研修（必須）は受講）。

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先F社は、通信回線網の構築・維持・運用をする企業。氏は、法人向けに通信回線を開設するネットワークエンジニアリング部門に所属。人員構成は、課長1人、正社員6人、派遣社員およそ50人（氏含む）。派遣社員は顧客ごとに担当が決まっている。いくつかのグループに分かれており、氏の属するグループには正社員が2人配置されている他はすべて派遣社員。職場は「社員なんかごく一部だけで、ほとんど派遣だけで回しているような感じ」だという。仕事内容は、法人顧客からの受付担当の営業事務で、オーダーを受け付けた後、顧客とのやり取りを通じ工事日程等の調整をしている。

氏は配属後1年ほどでグループリーダー（以下、「リーダー」と略）となっている⁵。リーダーは、顧客の納期に係る注文に対して、正社員同様の決定権限が与えられている。具体的には、顧客が指定する回線開設時期が難しい場合に効率的な回線の引き方やスケジュールを提案すること等がある。また、リーダーは、派遣社員の

まとめ役でもあり、全体的な打ち合わせにも参加し派遣社員に周知する役割もある。新人の教育指導もリーダーの担当。仕事内容の難易度を尋ねたところ、リーダーは顧客の要望に即座に対応しなければならないため判断業務が多いという。正社員と派遣社員との仕事内容の違いについては、氏はリーダーであるため、正社員とほぼ同じ内容の仕事をしているとの認識。違いは最終的な責任を正社員が担う程度⁶。他方、リーダーと他の派遣社員の違いは、オーダー担当という実務ではほとんど同じ作業をしているが、派遣社員の取りまとめ役的な業務で違いがある。

職場のコミュニケーションは比較的良好。福利厚生面では食堂の価格が正社員と派遣社員で違う（それ以外に区別は感じない）。

5. 能力開発、スキルについて

氏の強みと感じるスキルは、「Excel 操作、専用端末操作、リーダー経験（統率力）」。これらの能力をどのように身に付けたか尋ねたところ、Excel 操作については OA スクールで習得。専用端末操作は職場の OJT。リーダー経験については、これまでの就労経験で身に付けたという。氏のこれまでの経歴でいえば、接客関係の正社員経験（コンビニの店長経験、スーパーの副店長経験）が役に立っている。初めての派遣での検査業務でもリーダーを担当していた。氏の場合、勤続が長くなるほどリーダー的な役割を担うことが多いようだ。

一方、派遣先から求められていることは「事務能力と折衝能力」だという。

派遣先や派遣元からスキルや能力を評価されていると感じているか尋ねたところ、派遣先からの評価でリーダーとなり時給額が上がった時に感じたという（後述）。

派遣社員をやりながら能力開発できるかと尋ねたところ、「本人次第。自主的に能力開発意欲があれば十分に可能。ただし、意欲がなければ単なる作業員で終わる」と回答した。

氏は、リーダーで新人の教育指導も担当している。正社員経験のある派遣社員と、正社員経験のない派遣社員で教育効果に違いがあるか尋ねたところ、就業形態にかかわらず過去にどんな仕事をしてきたかによるが、正社員経験のない派遣社員（卒後、即、派遣社員になった者）のほうが、アルバイト感覚で、与えられた仕事以外のことをやりたがらない傾向にあるという（逆に、正社員経験のある派遣社員は、仕事を広げる志向がある）。

（正社員経験の有無に対する認識）

「ほんとうに新卒で来ている子（卒業後、即、派遣社員になった者）というのは、何か、アルバイトと同じような感覚なんですよね。で、与えられた仕事を、学生というのは 100 点取れ

なくても、80 点ぐらいでいいという感覚なんです。実際に正社員とかで、厳しいところでやっている人ですと、逆に 100 点じゃだめ、110 点、120 点取らなきゃだめという意識じゃないですか。」

6. 時給額、派遣料金について

現在の派遣先 F 社の時給額は、当初 1,450 円。これまでに 3 回、時給額の上昇を経験しており、配属半年後に 50 円上昇。その間、氏はリーダーになるなど高い評価も得たこともあり、次の半年後に 100 円上がっている（配置 1 年後に計 150 円上昇）。また、その 1 年後に 50 円上昇（配置 2 年後に計 200 円上昇。時給額は 1,650 円）。いずれも派遣先 F 社の方針で自動的に上がったとの認識だが、すべての派遣社員が時給額上昇を経験しているわけではないようだ。派遣元 c 社は派遣先 F 社とグループ企業の関係にある。派遣先 F 社は評価シートを持っており、派遣社員の一部を勤務評定しているようだ（ただし、その評価シートの存在は派遣社員には知らされておらず、その結果についても、F 社は、派遣社員は知らせていない。派遣社員の評価シートの存在は、リーダー格の人のみにその存在が知られているようだ。氏は、「リーダーの人にしか多分話していないと思う」と語る）。

派遣社員は、派遣元を通じて、時給額上昇の際に高い評価だったことなどを知らされる程度である。氏の時給額の上昇は業務内容の変化や評価によって上がった可能性がある。ただし、F 社では時給額に上限があり、氏によればそれは 1,650 円だという。それゆえ、今後、氏の時給額上昇の見込みは薄い。

希望する時給額は 1,750 円。派遣料金について知らない。

現在の派遣先 F 社の労働時間は、週 5 日勤務で、週あたり 43 時間（そのうち残業時間は 6.5 時間。月当たりで 20~30 時間ほど）。氏は、2007 年に結婚。残業を含めて月収は最低 30 万円超を望んでいるため、収入増加のため、残業は月 30~40 時間はしたいと考えている。現在、派遣先で残業規制がかかっており、労働時間は満足していない。年休は取得しづらく、年間 5~6 日使っているけど（ほとんど捨てているとの認識）。年休取得については満足していない。

（時給額の上昇の上限について）

「それから（3 回目の時給額上昇で 1,650 円になってから）なかなか上がらないので、派遣元に上がらないのかと言ったら、『あんだ、上限よ』っていうふうに言われた。」

（派遣先 F 社の派遣社員の評価について）

「何か、評価シートみたいなのがあるみたいですね。この人は A ランク、B ランク、C ランクみたいなのがある。見たことがないですけれども。実際に（派遣先 F 社の）課長から話は聞きますの

で。こういうの（評価シート）はあるという話は。公にはしないですけども、一部の人には、こういうのがあるからというの。」

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

派遣元に対する満足度について尋ねたところ、現在の派遣元 c 社は欲を言えば切りがないため 80 点。積極的に満足と言えるまでではないようだ。不満な点はフォローの面接時間が業務時間中で短時間であること。一方、派遣先 F 社は満足しているわけではないが、耐えられないほどの不満はないという。問題点は有給休暇が取りづらいことや、「派遣先グループの方針がころころ変わり、そのたびに新たなスキーム作りに追われてしまうこと」だという。方針変更は年間で 1~2 回ほどあり、氏のグループに関係することであれば、リーダーである氏もスキーム作りに参加する必要がある。

8. 派遣社員として働くことについての考え

派遣社員として働くことについては、満足していない。「賃金・賞与・終身（雇用保障）の問題が大きい」という。派遣で満足している面はない。

9. 正社員への求職活動の有無

派遣社員になってからの正社員の求職活動については、その切れ目ごとに実施しているが、年齢制限等により募集そのものがないとの印象。紹介予定派遣の経験はない。「紹介予定でも紹介されずに終わることもあり、派遣と変わらないイメージ」だという。これまでに直接雇用の打診を受けた経験はない。

なお、現在の派遣先 F 社には 10 年以上の長期勤続の者がいる。また、氏も勤続が長くなっており、氏の部署では 3~4 番目に長い。氏の観測によれば、派遣先企業のグループ方針次第だが、「よほどのことがない限り現在の派遣先で働けそうな気がする」としており、「（氏の）年齢的にもこのまま（派遣先 F 社に派遣社員として）残る形になる気がする」という。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は、年齢。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいうと、正社員になりたいという。その理由は、「給与・賞与・終身（雇用保障）を得るため」。これまではウェブ系の正社員の求職活動を中心にしてきたが、現在は、営業事務の仕事を探している。しかし、現在、具体的な取り組みはしていない。「（募集の）年齢制限があるため、取り組めない」という。

登録型派遣から期間の定めのない派遣社員（常用型派

遣）への転換についても尋ねたところ、「登録型に比べたら、常用のほうがまだいいのかなという気はする。まあ、現実的にできるかどうかは、ちょっと難しいと思う」との回答だった。

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスは現在とれているとの認識。趣味は特にない。仕事は生計維持の手段との考えに共鳴するか尋ねたところ、「若い頃はやりがい考えたが、年齢が高くなり家庭も持つと生計維持の手段と考えるようになった」と答えた。

（仕事は生計維持の手段との考えについて）

「（今は）生計が一番ですからね。圧倒的に今は。生計のためなら、ある程度つらい仕事でも、それなりに前向きに取り組むことができますと思います。」

12. 現在の家庭環境について

氏は、現在、実家（持ち家）で両親と配偶者（妻⁷）と暮らしている。妻はパート（倉庫の軽作業）をしている（週 5 日、不定期）。氏は妻には、「家にこもっているよりもどンドン外で働いて欲しい」と言っている。収入面もあるが、「ある程度、外気を吸ったほうがいい」との考えもある。世帯収入は 480 万円（氏の年収は 380 万円。残りが妻の収入）。月に貯蓄は 5 万円程度している。貯蓄の理由は、子供が生まれてからの備え等のため。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、賃金面で賞与をあげた。「賞与がないと大きなローンが組めない」という。また、能力開発面でも、正社員は資格取得で給与が上がる可能性があるが、派遣社員は資格をとっても賃金に変化がないことをあげる。派遣元のフォローについては、賃金を上げるためのフォローを要望した。さらに、自身の経験から、「実は派遣社員が戦力の中心となっている職場があり、一定期間派遣先で従事し、高い評価を受ける派遣社員は、当該派遣先の正社員に登用する」などの派遣システムの見直しを行ってほしい、との提言もした。

14. その他、印象等

氏は、大学入学を契機に親元を離れた。卒後は、接客系から日雇系・製造系へと一貫して非事務系の仕事を続けている。そんなキャリアを転換させたのは、両親からの「（故郷に戻り）一からやり直せ」の一言だった。U ターンの後、OA スクールに通うことで、非事務系から事務系へと職種転換にも成功した。両親の言葉が、氏のキャリアに一つの区切りを与えたようだ。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1993年3月	22歳	奈良の大学(文学部・考古学専攻)卒業。	学生	就職活動では接客業を中心に活動。	大学時代は、京都在住。史跡調査のバイトやコンビニのバイトなどをする。
1993年4月～5月	22歳	大手外食チェーンA社に就職。	正社員	研修期間中(2カ月ほど)に離職。そもそも接客希望だったが、マニュアル重視で機械的過ぎると感じたため辞めた。	
1993年6月～1995年6月	22～24歳	コンビニB社の店長として勤務。月給は手取りで15万円ほど。	正社員	大学時代のバイト先の店長に相談したところ、誘われて、コンビニの店長として働く(京都)。週休1日の長時間労働で、生活が成り立たず、貯蓄もできないため離職(労働時間で時給換算すると500円弱だった。家賃は4万円強)。	
1995年6月～8月	24歳	求職活動		求職活動とともに、史跡発掘のバイトなどをする。求職活動では求人誌で小売業(スーパー)を中心に探した。中途採用で、関西を中心に展開しているスーパーB社に店長候補として転職。	
1995年8月～1997年8月	24～27歳	スーパーC社に勤務。月給は手取りで20万円ほど。1日5時間以上(月に100時間ほど)残業をしていたが、残業の上限が月20時間程度と定められていたため、ほとんどサービス残業だった。	正社員	C社採用後、関西の店舗に配属され陳列、発注などをする。異動で3店舗回る。3つ目の店舗で副店長になる。小規模の店舗で正社員は店長と副店長の2人のみ。店長との人間関係がうまくいかず離職。	
1997年8月～12月	27歳	求職活動		失業手当を受給しつつ求職活動。ハローワークでは求人票をちよつと見た程度。ほとんど仕事が無かったとの認識。業種にこだわらず、求人誌で仕事を探すも、面接にはいきつかなかった。	
1997年12月～2003年4月	27～33歳	製罐業D社の製造工場の検査業務につく。週5～6日勤務(シフト制)。日勤で日当1万円ほど。夜勤だと1万5000円ほど。月収は約20万円ほど(多い時で30万円)。	登録型派遣社員	求人誌を見て軽作業系・製造業系の派遣会社a社に登録。当初は軽作業系の日雇い派遣をし、1カ月ほどして、D社の製缶工場の検査業務につく。2003年4月ごろ、両親から埼玉の実家に戻るよう促され、派遣契約終了。埼玉の実家にUターン。	
2003年6月～2003年8月	33～34歳	宅配のアルバイトに従事。	アルバイト	OAスクール通学のかたわら、宅配のアルバイト。営業所の近辺の配達物を台車で配達。	2003年5月から半年程度、OAスクールでパソコンを学ぶ。オフィス関連の資格(ExcelやWordの上級)を取得。
2004年1月～2004年4月	34歳	通信業E社で事務。時給額1500円程度。	登録型派遣社員	ウェブ系の正社員の仕事を探すも、経験がないため、求職活動は難航。OAスクールの紹介でグループ系派遣会社b社を紹介され登録。b社からE社を紹介される。E社で4カ月ほど専用端末を使ったデータ照合作業をする。業務量が減ってきたため派遣先都合で契約終了。	
2004年6月～現在	34～39歳	通信業F社で営業事務につく。時給額は当初1450円。その後、3回の時給額上昇で1650円になる(月30万円弱)。残業は月20～30時間ほど。交通費全額支給(1万8000円)。	登録型派遣社員	E社離職後、求職活動をするも、募集の年齢制限等で求人がみつからない。E社で知り合った同僚から、別のグループ系派遣会社c社を勧められ登録。F社で働き現在に至る。	2007年結婚。

¹ 当初は1日単位の日雇い派遣が多かった。仕事は前日に電話で派遣元a社から連絡が来るか、氏自らが連絡して得ていた。仕事がたくさんあったため、入れようと思えば毎日でも働けた印象。当時、5～6日は仕事を入れていた。

² 当時、D社製造工場全体で、50～80人ほどの派遣社員が働いていた。また氏の記憶によれば、製造ラインで働いていたのは業務請負ではなく、派遣社員だった(ラインには正社員もいた)。プレスする機械にはトラブルや不良がよく出るため、現場で正社員(派遣社員含む)が処理をしていたようだ。D社で働く派遣社員の8割はa社出身で、a社からは工場内に常駐者(1～2名)もいたとしている。

³ 契約期間について尋ねたところ、「工場のラインに行ったときは、いつからいつまでの期間という取り決めはなかった」との認識。契約内容についての詳細は不明だが、氏のイメージとしては、派遣先はレギュラーワークで固定されているが、日雇い派遣の延長で働いているとの印象のようだ。製缶は季節で夏など繁忙期があるが、秋口など仕事が少ない時は別のラインの検査業務にまわされることもあった。まったく仕事がない時には、派遣元a社から別の日雇いの仕事を紹介されることもあったようであり、日雇い派遣の延長でレギュラーワークをしていた氏の印象を裏付けている。氏は工場では5～6日勤務していたが、スケジュールは派遣先(工場)が決めていた。

⁴ 仕事は正社員から教わった。当初は機械にも触っているが、安全教育で「ちゃんとしたものはなかった」という。

⁵ 氏はF社に配属当初、ネットワークエンジニアリング部門は立ち上げ時で、氏の仕事は専用端末の操作のみだった。契約内容も事務用機器操作である。しかし、手待ち時間が長かったことから、次第に業務内容が顧客からの受付担当へとシフトする。業務内容の変化は、派遣先F社から申出がなされており、派遣元c社はその後確認程度をしているだけのようだ。F社とc社はグループ関係にあるため、一体的な関係に近いことが推測される。なお、リーダーになってから、契約内容は変化し、事務用機器操作に加え何らかの業務が追加されたようだが、氏はその詳細をおぼえていない。

⁶ ただし、氏の属するグループの正社員は管理業務をしており、全く別の仕事をしている。全体的には、正社員とグループリーダーは受付担当という意味ではほぼ同じ仕事をしている傾向があると考えてよいようである。

⁷ 氏は派遣社員になってから、友達紹介で現在の妻と知り合い結婚している。氏が派遣社員をしていることを、妻は結婚前にどう評価していたか尋ねたが、特段収入や雇用安定について話したことはないという。結婚前、妻は、神奈川の病院で事務(正社員)をしていたが、結婚を機に退職。結婚後は、埼玉の氏の実家で同居している。

1. 主な職業経歴

地元神奈川の高校（普通科）卒業後、担任の紹介で、1988年4月、調律師養成の専門学校に入校¹。1989年3月に調律師資格5級を取得し卒業。同年4月に地元の楽器店（特約店）A社にピアノの調律師（正社員）として就職するも、低賃金²で規模の小さな特約店だったことから将来性を感じず、翌1990年3月に離職。初職が外回りの仕事であったことから疲労で帰宅後の時間を使えないと考え、次の仕事では事務職の仕事を探した（事務職では長く働けるとの考えもある）。ハローワーク³を通じて求職活動等をし、1990年10月から健保組合の事務（正社員）として働く。当時バブル景気であったため、難なく決まった。1997年12月頃に個人的な事情によりメンタル面で体調を崩し離職。

その後、正社員の求職活動を続けるがイメージに合う仕事がなく、またすでに不況に突入していたことから、求人誌で大手独立系派遣会社a社の広告を見つけ、大手で働けると思い登録。ちょうど病休者の代替要員を探していた建設設計事務所C社の紹介をうけ、経理の仕事につく。C社の親会社のベテラン経理担当者が連携して氏の面倒をみることとなり、未経験者である氏を受け入れることとなった。C社では、請求書の処理や日計帳の作成、売掛・買掛の管理だけでなく、年間決算も親会社の経理担当者とともに経験することとなる。しかし、病休者が復帰し半年で契約期間は終了。その後、石油会社の関連企業（財務関係）D社の経理事務に派遣社員としてつく。D社は配属半年後に企業合併し、組織変更（氏の担当する仕事内容はほとんど変化はない）。合併後の新経理システムが軌道に乗り始めた段階で、D社は派遣社員を削減し始める（正社員も同様に希望退職、早期退職を募集）。そのため、契約期間満了で終了。派遣元a社より会議場運営E社を紹介され、2002年8月に同社で経理事務につき現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が初めて派遣登録をしたのは、B社離職後、ハローワークで求職活動していたがうまくいかず、その際に求人誌で派遣会社の広告を見たことがきっかけ。当時、氏は派遣という働き方を知っており、「いろいろな大きな会社にも行けるし、そのころはいいイメージ」だった。当初は、正社員になるためのつなぎの意味があった。その他にも、派遣会社の仕事紹介が迅速で便利、仕事と私生活との両立が図れる、会社の間人関係がドライなども理由としている。

3. 現在の派遣元会社について

これまで派遣登録は、当初2社に登録したが、稼働経

験のあるのは大手独立系派遣会社a社のみ。氏は、派遣会社をa社1社に固定して、派遣先の紹介を受けるタイプだ。

現在の派遣先での仕事の紹介で拘っていることは、「勤務地、職種（経理）、下限時給（1,600円）」。a社のフォローについては、初期（C社の頃）は月に1度の頻度だった⁴。しかし、それ以降は2~3カ月に1度ぐらいで、契約更新のタイミングを利用して話す程度。氏は、「スタッフ側から連絡があった時にすぐに対応してもらう以外は、定期的なフォローは必要ない」との認識⁵。派遣元のキャリアに関するアドバイスについては、C社で働いていた頃に受けている。「（営業担当者から）経理の資格を取ったり、あとは、その方の経験、『私はこうだったよ』とか、生き方とかそういうアドバイスをいっぱいもらった気がします」と語る。氏は、「フォローは担当者による」という。

4. 現在の派遣先について

●これまでの派遣先（C社、D社）について

以下で、これまでの経理事務での派遣先（C社、D社）を比較する。まず最初のC社事業所では、病休者の代替要員として氏が入ったため、氏1人が経理担当者だった。仕事内容であるが、日々の請求書の処理や日計帳の作成、売掛・買掛の管理だけでなく、年間決算も親会社の経理担当者とともに経験した。病休者の代替要員であったことから、本来正社員がやるべき仕事を引き継ぎ、親会社のベテランの経理担当者から「つきっきり」で教わったという。職場では経理ソフトを使用するだけでなく、小口現金等で手書きの作業もあった。氏によれば、この手書きの作業も「すごく勉強になった」と振り返る。

病休者が復帰後、契約期間は満了することとなるが、「そこで（C社）でいい経験ができたので、簿記の資格を取ろうと思った」と語る。

次の派遣先であるD社での氏の職場は、正社員20人、派遣社員3人で構成（企業合併後、派遣社員は5人に増加（正社員の人数は不明））。氏は、固定資産の管理のうち、とくに貯蔵品の在庫管理を担当。具体的には、会社独自の経理ソフトを使用し、日本国内の貯蔵品のデータ入力、チェック作業をしていた。正社員と派遣社員はほとんど同じ仕事をしているとの認識で、違いとしては判断が必要な場合のみ正社員が担当する程度。「経理とは言いつつも、ほんとうにパーツですよ。自分が今、何をやっているかって、全く見えない感じ。大きな中の一部しかやっていない」と語る。企業合併後、新経理システムが稼働し始めたら順次、派遣社員は契約終了することとなった。

●現在の派遣先E社について

現在の派遣先は、会議場・展示場運営E社の経理課。人員構成は12人（部長1人、課長1人、正社員6人、派遣社員4人（氏含む））。氏の仕事内容は、伝票入力、売上管理、現金管理、ファイリング、決算補助。これらの仕事は2〜3カ月程度で覚えた。仕事内容は定型的で入社2〜3年目ぐらいの仕事内容だという。派遣先の正社員と比較すると、一部日々の業務で共通のものもあるが、基本的には正社員は判断業務及び、経営判断のための基礎資料の作成等をしている。職場の人間関係は普通で、福利厚生面で正社員と区別を感じることはない。

5. 能力開発、スキルについて

氏のスキルの強みは「相手が何を要求しているかすばやく見抜く力」だという。なぜそう思うようになったか尋ねたところ、「(E社の)女性の方で、総務を長くやっていた方（後に経理に配属）なんですけど、誰に対しても、何に対してもすぐ気がつける人だったので、その方と一緒に仕事をやっていて、私もああいうふうになりたい」と思うようになったのがきっかけだと振り返った。

見抜く力をどのように身に付けたかについても聞いたところ、「永年勤続による賜物」と語る。氏はE社で働き始めて7年が経とうとしている。前の職場のD社も3年あまりと長かった。氏は「あまり短く辞めたくないんです」という。そして、「長く勤めれば見えてくる。なるべく人の話とかも、何をこの人は求めているのかということをもまず考え、あとは、周りで何をやっているかも意識するようにする」のだという。

一方、派遣先で求められている能力は、「協調性、従順性、そして、そこそこのパソコンスキル」と語る。「私の仕事に対する考え方が、ちょっと適当なもので、怒られそうなんです。職場では）そんなにスキルって要らないと思うんです。むしろ、会社に合わせるというか、溶け込むというか。そっちのほうが絶対大事」。

これらの能力を派遣先、派遣元に評価されていると感じるか尋ねたところ、「あまり感じない」と答えた。「あまり形に見えることをやっていないので…。よく言われちゃうんですよ。時給交渉するのでも、あなたのやった仕事を目に見えるものにしてください。そうしたら交渉できますからと。そう言われてしまうと、私、別に書けるような仕事って、ない。だから、もういいやと。そこそこ生活できるんだったら、今のままでいいかななんて思ってしまう」。

派遣社員をやりながら能力開発できるかという設問については、「学校に通い勉強すればできる」と回答した。氏は、D社で働きながら就業時間後に1年ほど専門学校に通い続け、簿記2級まで取得した。「(自分は)意思が弱いので、やっぱり学校に行かないと。勢いがあったときはできたけど、集中して行かないと難しい」と当時を振り返る。ただし、経理の場合、資格よりも実務経

験のほうが大事であり、その意味では派遣先の仕事に恵まなければ能力開発は難しいだろうとも語った。

(組織の中で溶け込みことが大事と思ったきっかけ)

「これが悲しいことに、正社員のときにはそんなこと一回も思わなかったんです。派遣を経験したから、こういう考え方になった。たぶん、正社員のときは派遣のことがよく見えて、派遣のときは、やっぱり正社員のほうがよかったなというふうにする。(中略)あと、自分のよさは、スキルは全く自信がなく、実力がなくても、でも、そこに長年勤めたという実績だけ、それも1個のスキルだよみたいなことを(友人から)言われたことがあったんです。」

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在の派遣先の時給額は1,630円（当初は1,600円。年収300万円）。同一の派遣先で時給額が上がった経験としては、現在の派遣先で2007年（5年目あたり）に30円上がった。また、D社でも2年目になったときに1,650円から1,680円に上昇している。いずれも、氏自ら派遣元に相談した。氏自身は時給額の交渉はあまりしないほうだが、長期勤続を理由に上がったようである。派遣料金については、経理であるため「知っている」。E社での労働時間は、週5日で週37時間。残業時間はほとんどない。年休取得については取りやすく満足している。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元・派遣先に対する満足度について、派遣元については「可もなく不可もなく」という評価だが、「派遣元を変えようという気はない」。ただし、「正社員の働き口があれば、いつでもやめたい」という感じだという。派遣先は大方満足している。不満な点は、正社員に比べ賃金が低いこと。待遇面において、派遣先でどんな人と自己を比較するかを尋ねたところ、「やはり全く仕事をしない正社員。明らかに自分よりも働きがいないと思われる人を見るたびに」賃金が低いと感じると語る。これらの問題点を改善するための相談は、「特にしていない」と答えた。

現在の派遣先でいつまで働きたいかという点では、「できるだけ長く働きたい」という。

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣社員として働くことについて、満足していない。不満な点は、第一に雇用不安定であり、次に賃金である。満足している点は、「しがらみのなさ(精神的に楽)」。

9. 正社員への求職活動の有無

派遣社員になってからの求職活動についてはD社終了後に一度やっている。その際には、経理の経験者募集に絞り、ハローワークと求人誌を使い2社（地元の規模の小さな企業）を受けた⁶。面接の際には、過去の正社員

経験のみならず、「派遣でも経理の経験を一通りやってきた」ことを伝えた。しかし、内定にはいたらなかった。派遣での経理の経験を面接でどのように評価されたか尋ねたところ、「それは評価されなかったから落ちてしまったんだと思う」との答えだった。紹介予定派遣についても、D社終了後に希望したが紹介はなかった。今後についても、機会があれば使ってみたいという。

●直接雇用の打診について

派遣先からの直接雇用の打診については、C社で1度ある。C社は病休者の代替要員として派遣されたが、病休者が復帰した後に、C社の親会社の経理部門での直用を打診された。当時は、転換後の給料面に魅力を感じず断っている。氏の記憶によれば、C社は「できる限りのことはやってあげるよ」ということで月給20万円（ボーナス支給）を提示したようである。当時の氏の時給額は1,650円であり、月給レベルでは20万円を超えていたようだ。年収レベルではボーナスを含めると、大して変わらない年収だったかもしれないという。正社員で長期勤続すればどうなるかまでは当時、考えていなかったようであり、氏は、過去を振り返りつつ、「なぜ断ったのだろう」とつぶやいた。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は年齢、学歴、スキルである。氏は、経理でも転職できる上限年齢は「マックス35歳」だと考えている。なお、派遣社員で働く場合の仕事を紹介される年齢上限としては「一般事務なら30歳。経理事務なら40歳ぐらい、40歳を過ぎると、今いるところをずっと続けるしかない」と語る。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

将来の見通しでいうと、経理事務で正社員になるとしている。理由は雇用安定のためだ。しかし、正社員になるための取り組みとしては現在特になにもしていない。なぜ求職活動をしないか尋ねたところ、「短期で1カ月、3カ月とかで働いている派遣の方とかと比べると、やっぱりどこかで、自分は（契約期間も半年で長いので）まだいられるなみたいな、何かそういう甘えがあるのかな」と答えた。何もなければ契約更新されるだろうと期待する会社で働いていると、求職活動をしない傾向が高まるようだ。

なお、実のところ氏が現在期待しているのはE社での契約社員登用である。2年ほど前にE社で、氏よりも5年先輩の派遣社員が10年勤務を契機に契約社員に転換した前例が初めて生まれた。氏自身も10年勤務を契機に契約社員⁷に転換することを希望し始めている⁸。

その他、登録型派遣から常用型派遣社員への転換についても尋ねたところ、「好きな派遣先にも登録型みたいに行けるわけでもないようなので、ある意味会社にうま

く安くつかわれていると思う」とし、常用型派遣社員になるより正社員になりたいとの回答だった。

（契約社員登用の前例）

「2年ぐらい前に、同じ派遣元（a社）で、私より5年ぐらい前に入った方がいて、ちょうどその方が10年勤務になった年に、派遣先から契約社員にならないか（と言われて転換した）ような事例があったんです。私があそこの会社（E社）に入ったときには、絶対、100%社員登用はないと聞いて入ったんですけど、上の役員の方がかわって、だんだんその考え方もなくなりつつあって、そういうことが一回あった。だからといって、私のことを考えているかどうかは別の話なんですけど、もしそういうお話があれば、それでもいいかなという気もします。正社員じゃなくても。」

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスについて尋ねたところ、「決められた時間にきっちり仕事をして、残業はせず、その分、家庭や自分の時間として有意義に使いたい」との考え。氏の理想は仕事と生活が半々の状態だ。現在はその理想に近いという。氏の私生活へのこだわりは旅行など。

仕事は生計維持の手段にすぎないという考えに共鳴するか尋ねたところ、「それはそう思いますけど、仕事をやらないで遊んでばかりいたら、遊びが楽しくないので、仕事も大事」として、働きがいへのこだわりを示した。

結婚について尋ねたところ、「結婚はあまりしたくないし、子供も欲しくない。結婚にメリットを感じない」という。仮に結婚した場合、仕事を続けたいか尋ねたところ、「フルで働きたい」と回答。その理由として、「だんなさんに依存したくない」と答えた。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、母親と兄妹（長男及び氏自身）の3人暮らし。母親は現在、年金生活。世帯年収は800万円。家は持ち家。氏は家に生活費として毎月7万円を入れている。貯蓄もある程度しており、その理由は「老後のため」としている。普段の節約として、通勤費の節約のため勤務地まで歩くようにしている（徒歩50分。健康のためでもある）。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、賃金、通勤費、福利厚生をあげた。通勤費は支給するか非課税にしてほしいという。

14. その他、印象等

氏の派遣のキャリアは一貫して経理畑を歩むことで培われた。そして、氏の経歴では、相性の合う職場の勤続年数は長い。氏は、「長く働けること」に価値を見出している。かつて友人から「そこに長年勤めたという実績自体が立派なスキルだよ」と評されたこともある。そ

して、そう考えるようになったのは、母親の教育方針が少なからず影響を与えたという。母親は「働かない者は価値がない」との考えの持ち主だった。さらに母親は、仕事について、「転々とするな。長く1カ所のところにいるなさい」と娘に教え込んだ。しかし、氏自身は「ほんとの性格は、(母親と)真逆なので、全く適当なので、

だからその(母親のような)考え方をしないといけないなどと思って、(自分に)言い聞かせてやっている」のだという。

氏の人生そのものに、自立した女性像を見る思いがした。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1988年3月	18歳	高校(普通科)卒業。同年4月に調律師養成の専門学校入学。	学生	高校担任の紹介で、調律師を養成する専門学校に入学。	
1989年3月	19歳	専門学校卒業(全寮制)。	学生	楽器製造メーカー等が運営している専門学校だったため、資格を取ればそのまま楽器店に就職できるシステムだった。	調律師資格5級取得(楽器製造メーカー独自の資格)。
1989年4月～1990年3月	19～20歳	楽器店(従業員規模10人程度。うち調律師2～3人程度)。月収は手取りで10万円弱。	正社員	資格を取得したため、地元の楽器店(特約店)に就職。ピアノの調律師になった。楽器店A社は2店舗と音楽教室を1つ持っていた。調律師は1日4～5台調律していた。給与が低く、町の小さな楽器店であったことから将来性を感じず離職。	基本的に5級があれば、調律師は可能。当初は先輩とのOJTで調律を覚える。2カ月程度で一通りできるようになった。
1990年3月～1990年10月	20歳	求職活動とアルバイト		調律師が外回りの仕事であったことから疲労の経験が強く、次の仕事では「長く働ける」という観点から事務職の仕事を探す。ハローワークでB社を紹介される。当時、バブル景気であり、難なく決まった。	失業手当は貰っていない。
1990年10月～1997年12月	20～27歳	健保組合B社(従業員規模50人程度)の事務。初任給は月15万円。退職時は22万円程度。	正社員	B社では業務課に配属。診療報酬明細書の仕分けやチェックが仕事。後に施設課に異動(保養所の管理)。個人的な事情でメンタル面で体調を崩し離職。	
1997年12月～1998年10月	27～28歳	求職活動とアルバイト		B社を離職後、しばらくした体調が改善したため、再びハローワークや求人誌を使い求職活動。経理が年齢的にも長く働けるとの観点から経理(未経験者可)の仕事を探していた。「自分のイメージするような、思いどおりの職がなくて」求職活動を断念。すでに不況となっていた。	失業手当は貰っていない。
1998年10月～1999年3月	28～29歳	建設設計事務所C社(従業員規模30人程度)で経理事務。時給1650円。	登録型派遣	求人誌に大手独立系派遣会社a社の広告が載っていたため派遣登録。ちょうど、病休者の代替要員を探していたC社の紹介をうけ、経理の仕事につく。請求書の処理や日計帳の作成、売掛・買掛の管理などをこなす。また年間決算も親会社の経理担当者とともに経験する。病休者が復帰し契約期間終了。	親戚が東京にいたため転居。派遣元a社のパソコンの基礎研修(Word、Excel)を受講(無料、各4回)。
1999年4月～2002年7月	29～32歳	石油関連会社の子会社(財務関係)D社で経理事務。残業はほとんどない。時給1650円→1680円に上昇。	登録型派遣	派遣元a社よりD社を紹介される。固定資産(貯蔵品の在庫管理)担当。D社は、氏が働き始めた半年後に企業合併し、組織変更。仕事内容は同一だが、合併後の新経理システムが軌道に乗り始めた段階で、D社は派遣社員を削減し始める(正社員も同様に希望退職、早期退職を募集)。そのため、契約期間満了で終了。	地元に戻る。C社の契約期間終了後、地元で簿記の大手専門学校に通い始め、1年ほどかけて簿記2級まで取得する。勤務地は東京。
2002年8月～現在	32～39歳	会議場・展示場運営業E社で経理事務。1600円→1630円に上昇。	登録型派遣	求職活動を若干したが、派遣元a社よりD社を紹介される。経理事務をして現在にいたる。	

¹ 当時の担任は、氏が幼少の頃よりピアノを弾いていたため、音楽にかかわる仕事につながるということで調律師養成の専門学校を紹介したようである。

² 当時、調律師は月曜から土曜の6日勤務(1日4～5台のピアノを調律)。月収は手取りで10万円を切っていたという。ベテランであっても低賃金は変わらないようであり、当該店舗では先輩格では3年程度の人がいる程度。定着率自体が低かったようだ。

³ ただし、失業手当は受給していない。理由を尋ねたところ、「待機とかあったり、決まった時間に行かなくてはもらえないとか」などと手続き面の煩わしさをあげた。

⁴ 初めての派遣先C社の契約期間は半年。営業担当者は女性で毎月来てくれたため、「自分は経理のことがあまりわからないので四苦八苦していることや、C社の契約期間終了後のこと」などを相談した。「すごくよかった」という。

⁵ フォローに来なくてよい理由は、「フォローの方に、何か相談したいとか、話したいと思わないので」と言う。

⁶ この時の氏の求職活動は2社で期間的にも短かった。その理由を尋ねたところ、まず氏の両親が無職状態を好まないため、「とにかく働けど、そのプレッシャーがあるので、あまり求職活動をじっくりやれない」ということがある。また「その間に派遣のお話が来たりすると、行くかな、もうちょっと派遣で働いて勉強しようかなとか、そういう考えに流れやすくなる」ということもあるという。派遣会社の仕事紹介が迅速であると、求職活動の中断に流れやすい可能性があるようだ。

⁷ 氏の知る限りでは、契約社員になった場合、契約期間は3年で、月給ベースでは派遣よりも下がるが、ボーナス、交通費は出るため「かなりアップしたみたい」という。

⁸ E社の現在の派遣社員に対する方針には、できるだけ長く勤めてほしい意向があるようである。2009年あたりから、氏の契約期間が3カ月から6カ月に変更にもなっている。氏によれば、同社は採用抑制が続いているようであり、「派遣で安く済ませられるからか、派遣の入れ替えが面倒くさいか(長くいてくれた方が楽)」があるのではないかと推測している。

1. 主な職業経歴

地元和歌山の公立高校¹（英語科）²卒業後、一人暮らしがしたかったことと、まだ働きたくなく、学校で学びたいと考え、単身上京³。語学の専門学校（半年コース）に通う。語学の専門学校はインターネットで自分で調べた。語学は中国語と英語（主に中国語）。英語以外の語学を学びたいと考え、中国語の専門学校にした。長期的に中国語に携わる仕事に就きたい等の理由で選んだわけではない。

専門学校通学の間は、親からの仕送り（6万円）と奨学金（6万円）で生活した（家賃は5万9,000円）。「12万あれば、女の子1人じゃ十分」だという。しかし、2005年9月にコースを修了したため、仕送りと奨学金は途絶える。生活のため働かなければならず、インターネットの求人サイトで紙コップのインスタントコーヒーを製造する仕事を見つける。時給は950円。氏は、時給額から月の収入が15万円ほどになることを「大体計算して」、派遣会社a社に登録することとした。仕事は2カ月の短期派遣で、紙コップのインスタントコーヒーを手作業で作る製造ラインで働くこととなる。これが氏の初めての派遣経験である。

その後、CG（コンピュータグラフィック）に関心を持ち、2006年2月あたりから1年ほど、CGの専門学校に通う（週1回）。「絵をかくことが好きで、前から興味があったんですけども、せっかくなかいた絵をパソコンできれいに着色してみたいと思って」、自分でネットを調べて、CGの専門学校に通うことにしたという。1年通ったが、CGの仕事に就けるほど上達していないとの認識で、CG関係の就職活動はしなかった。専門学校の就職部に就職相談もしていない。「学校に行きながら働きたい。好きな時に働ける」ということで今度は、日雇系の派遣会社b社に登録し、倉庫での軽作業や看板持ち、ピラ配りなどをするようになる⁴（日雇派遣は週4日程度）。

2007年2月頃、CG専門学校卒業と同時に、自動車関係の会社B社の製造業務派遣をネット検索し、2007年3月から2008年1月まで自動車のエアコン製造に携わる。以降、換気扇工場C社等で製造業務派遣（短期派遣）、食品の試食販売の日雇派遣などをし、現在、大手総合電機メーカーD社の工場でソーラーパネルの検査業務に従事している。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が初めて派遣登録をしたのは、CGの専門学校との両立のためだった。学校に通うだけでなく、自由時間を使いCGの勉強をするためにも、残業時間が少なく、働く時間を選べる派遣にはメリットがある。また、アルバ

イトに比べ時給が高いことも魅力だった。氏は、会社の人間関係はドライであるほうがよいと考えるタイプであり、一つの会社に縛られたくないとも考えている。仕事の範囲や責任が明確であることもメリットだ。

なお、氏は自身でネット検索をし仕事の紹介を得ることが多い。しかし、リーマンショック以降の不況により派遣会社に登録に行っても仕事の紹介がなされないこともあったため、派遣会社の紹介能力についてはそれほど高く評価していない。

これまでに正社員になるための求職活動はしていない。CG専門学校卒業時にも求職活動は一切していない。

氏はアルバイトの延長的な感覚で派遣を始めたタイプである。そもそも、地元の高校在学中から夏休み等を利用してアルバイト経験を重ねてきた。そこで、アルバイトなどの直接雇用の就業形態よりも、なぜ派遣社員を選んだか尋ねたところ、「（アルバイトと派遣は）同じような感じだけど、職場（派遣先A社）が家からとても近かった」と答えている。A社を選んだのはたまたまのようだ。また、氏にとって雇用不安がある点ではアルバイトと派遣は同じようなものであり、アルバイトは「時給が安い」という面もあったため、派遣を選んだとしている。

3. 現在の派遣元会社について

これまで派遣登録は、6社程度、そのうち、5社で稼働経験がある。登録している派遣会社はいずれも、インターネットで求人検索をし、希望の仕事内容を見つけ、その派遣会社に登録し、当該業務に派遣されるという形をとっている。つまり、まず派遣先を決めてから派遣元が決まるため、おおむね派遣先、派遣元がそれぞれ仕事を変えるごとに切り替わることとなる⁵。

派遣元登録で拘っていることは、勤務地と時給額、そして長期（事前に期間が定まっていない派遣（短期派遣でないこと））であること。

現在の派遣元e社のフォローについては、契約更新時（3カ月ごと）に来る。「ほんとうに契約書を配るときにちょっとしゃべる程度」だという。

派遣元の教育訓練やキャリアに関するアドバイスについては、「ない」という。

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先は、大手総合電機メーカーD社のソーラーパネル製造工場。氏の所属する部署は生産されたソーラーパネルの検査業務である。職場は一つの部屋のなかで、ソーラーパネルの製造工程に20人ほど（半分以上が派遣）おり、7台ほどの機械で顕微鏡を見ながらそれぞれパネル（手に収まるような大きさ）溶接を施し⁶、

できたパネルを隣にいる検査業務の者に渡す。検査業務の人員構成は6人（リーダー（正社員。およそ40歳）1人、正社員が1人⁷、派遣社員4人⁸（氏含む。派遣社員は全員女性））。

氏の仕事内容は、製造されたパネルの外観検査及び、光量測定である。外観検査の場合、溶接直後のパネルの場合、3カ所の溶接がなされているか、割れていないかなどをチェックする。光量測定は、機械でパネルに光を当て実際に電気の出力をチェックする作業である。いずれの仕事になるかは週単位でだいたいローテーションが組まれている。ローテーションは、派遣社員同士で、不満がでないよう自主的に決めて、正社員の許可を得ているのだという。検査の仕事はいずれも、定型的との認識である⁹。

これらの作業をどのように覚えたかであるが、D社ではまず配属後1週間、ソーラーパネルの製造に関するOJT研修（座学）を設けている。その後、1カ月ほどの見習い期間で、先輩社員のもとでOJTで仕事を覚えた。外観検査をまず覚え、配属後2カ月目ぐらいから光量測定に仕事広がっている。通常、パネルの外観検査は定時でおさまる生産量であれば、1人1,200~1,300ほど検査する（生産量が多い場合、残業時間があれば1,800になる場合もある）。氏は、だいたい3カ月ぐらいで一人前になった。今では、検査業務の派遣の中では「2番目の古株」であり、日々の新人（派遣社員）からの疑問にも答えるようになった。新人からわからないことがあるとよく聞かれるという。

派遣先の正社員と比較すると、正社員と派遣社員ではだいたい全く違う仕事をしている¹⁰。派遣社員は検査の仕事で、正社員は主に管理の仕事である。例えば、検査業務で質問がある場合、正社員の判断を仰ぐこととなる。氏によれば、外観検査では、1日質問は1度あるかどうかで、その内容としては、「合格ラインか不良品として落とすレベルかわからないとき」に聞きに行く。また、光量測定では機械の調子が悪くなった時に、正社員に聞きに行く。

職場の人間関係は良好。福利厚生面で正社員と区別を感じることもない。むしろ「正社員の人よりいいロッカーを使わせていただいている」ことに感謝していた。派遣社員は縦長のロッカーだが、正社員は「靴箱ぐらいのちっちゃいロッカー」なのだという。

5. 能力開発、スキルについて

氏のスキルの強みは、「外観検査と光量測定の両方ができること」だという。2種類できるのは4人の派遣社員のうち2人だけだ。一方、派遣先で求められている能力は「目のよさ、スピード、集中力、自主性」だという。自主性をあげるのは、「あまりリーダーの人が教えてくれないので」、疑問が生じたら自ら聞きに行かなければ

ならないからだという。

これらの能力を派遣先、派遣元に評価されていると感じるか尋ねたところ、派遣先・派遣元いずれにも「感じない」とのことだった。普段接しているはずの派遣先のリーダーからも、評価されているとは感じないという。派遣元にいたっては、「何をしているかも多分知らないと思います」とのことだった。

派遣社員をやりながら能力開発できるかとの設問については、「同じ分野だったら役に立つと思いますけれども、事務職だと役に立たないと思います。例えば検査の仕事だったら、多分違う職場に行っても大丈夫だと思います。目のよさとスピードと集中力があれば、（ソーラーパネルの検査以外でも）「検査はできる」とのことだった。同じ分野に進むなら能力開発できるとの考えのようである。

6. 時給額、派遣料金について

現在の派遣先D社の時給額は1,100円¹¹（年収240万円）。時給額の希望は1,150円以上。時給額1,150円あると、氏の生活スタイルを維持すれば3万円ほど毎月余剰がでる計算なのだという。

時給額の変化では、C社の換気扇製造工程が1,250円でもっとも高かった。「高ければ高いほど仕事内容もきつかったですね」と当時を振り返る。製造現場はいずれも立ち仕事で、なかでもC社は電動ドライバーを使う業務で難しかった。

これまでに同一の派遣先で時給額が上がった経験はない。また、これまでに時給引き上げの交渉をしたこともない。「多分そんなの通らないと思う」と語る。派遣料金は知らない。知りたいか尋ねたところ、「知ったら多分ショックを受けます」との返答だった。月曜から金曜の週5日勤務。週当たりの労働時間は約40時間。残業は今ほとんどない¹²。氏としては収入を増やしたいため、もっと働きたいと考えており、夜勤で残業があるほうがよいと考えている。年休は取りやすい。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元に対する満足度については、100点満点中90点とほぼ満足している。一方、現在の派遣先もだいたい満点だとしている。これまでの派遣先のなかでD社が「一番仕事がしやすい」との認識。仕事内容というよりは派遣社員同士で仲がいいことが満足度を高めているようだ。現在の派遣先については、できるだけ長く働きたいと考えている。「ここが居心地がいいので、ほかへ行きたくない」と語る。

派遣先の問題点を尋ねたところ、D社の契約社員（男性）から言い寄られた経験があり、氏はセクハラと感じたことがあると答えた。これについては、派遣元と職場のリーダーに相談し、すでに解決した。「なかなか言え

ない子のほうが多いと思う。私は勇気を出して言いました」と淡々と述べた。その他の不満な点として、仕事がないと放置されることや休憩場所が人数の割に狭いこと、賃金が低いことをあげた。これらの問題点については相談していない。

8. 派遣社員として働くことについての考え

派遣社員として働くことについては、満足している。その理由は、仕事と私生活が調和できると考えるからである。CGの趣味だけでなく、職場の友達と遊ぶこともあるのだという。不満な点は、時給と雇用不安である。仕事が減ると不安になるという。

9. 正社員への求職活動の有無

学校を卒業後、これまでに正社員になるための求職活動はしたことがない。正社員にはサービス残業があると感じており、正社員になりたいとは考えていない。紹介予定派遣を希望した経験はないが、今後、機会があれば、契約社員の紹介予定派遣なら検討してもよいと考えている。派遣先からの直接雇用の経験もない。契約社員なら、現在の派遣先D社に直接雇用されたいと思っているが、その前例はないようだ。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は資格の有無とスキルだという。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

将来の見通しでいうと、「登録型派遣社員を続ける」としている。理由は、派遣なら次の仕事を紹介してもらえるためだ。ただし、派遣社員は雇用不安があるため、契約社員ならなりたいたとも考えている（ただし、派遣社員よりも給与面でよいことが前提）。やりたい職種としては、製造系の仕事を続ける。事務系の仕事は向いていないという。事務職には電話対応や顧客対応など緊張を要する仕事が避けられない面もあり、事務職を不向きと考えているようだ。正社員になりたくない理由は、就職活動での採用面接が面倒、責任が重くなる、長時間労働、簡単に辞められないなどをあげる。

その他、登録型派遣から「期間の定めなく雇用される派遣社員」（常用型派遣）への転換についても尋ねたところ、「合理的であり、期間の定めなく雇用される派遣社員にしてほしい」とのことだった。

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスについて尋ねたところ、「プライベートを大切にしたい」と回答した。今の働き方は理想に近いという。私生活では、以前はCGに時間をかけていたが、今は、仕事がフルでほとんど時間がとれな

いという。検査業務をこなすと、「目も疲れます。あと、体も手とか使うので腕が疲れます」という。帰宅してあとは寝るだけの生活だ。土日の過ごし方を尋ねたところ、「遊びに行ったりとかもするんですけど、(疲労のため家で)ぐったりしている(ことも多い)」という。今後結婚したら働き続けたいか尋ねたところ、結婚しても子供が生まれてもフルで働き続けたいとの回答だった。仕事を続けたい理由は「よっぽどお金持ちの人と結婚しない限り、専業主婦は難しいかなと思って。(仮に子供ができたなら)子供とかにもぜいたくさせてあげたい」と述べた。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、一人暮らし。家族構成は母親¹³と、妹が2人いる（氏は長女。次女は関東で別のところで暮らしている。末の妹は高校生で地元にいる）。母親の職業は看護婦。実家は賃貸。

氏の年収は240万円（月収は約15万円）。貯蓄については、常々、「月に5万ぐらいは貯金したい」と考えており、貯蓄できない月もあるが、多い月で10万円貯蓄できる時もあるという。年間で平均すれば月5万円は貯蓄ができているようだ。日々の節約の工夫としては、外食をほとんどせず、昼食は弁当を持参している（なお、E社には食堂がある）。また、E社は通勤費として、1日定額600円支給しているが、通勤区間で電車とバスを併用するとオーバーするため、バスの区間を歩いている（徒歩20分ほど）。通勤時間はトータルで1時間である。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、賃金と社会保障関係で保険料が高すぎることをあげた。

14. その他、印象等

氏は、高校卒業後、親元を離れ、好きなCGの勉強をしつつ、派遣社員を始めた。親から学費支援が途絶えた後は生活を維持するために、製造業務派遣や日雇派遣、検査業務などを経験した。いずれも誰に頼ることなく自力で仕事を見つけている。

仕事選定の基準は、一人暮らしが維持できる時給額である。時給額が高ければ高いほど「きつかった」との感想を漏らす。氏は調査時点で22歳。高校を卒業をしてまだ間もない。氏自身、人とのコミュニケーションに抵抗を感じるタイプのものであり、様々な派遣先では人間関係で気苦労を重ねたことも多いようだ。現在の派遣先は、派遣社員同士が仲が良く、「居心地の良さ」を感じているという。スキルの習得でも、「外観検査と光量測定の両方ができる」のは4人の派遣社員のうち2人だけと自信を持って語っていた。仕事を通じて少しずつ変化する人間の典型を見るような思いがした。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
2005年3月	18歳	公立高校(英語科)卒業。	学生	高校卒業後、地元和歌山を離れ単身上京。語学(中国語と英語)の専門学校に通う。カリキュラムは半年。	親からの仕送りは月6万円。家賃は5万9000円。奨学金(6万円)を支給されていた。
2005年10～12月	18歳	紙製品製造業A社の工場でのライン作業(短期派遣)。時給950円。月15万円ほど。	登録型派遣	インターネットの求人サイトで仕事を探し、A社の仕事を見つける。派遣会社a社に登録し、A社でインスタントのコーヒーカップ製造に携わる。	専門学校卒業により、仕送りと奨学金が途絶える。
2005年12月末～2006年1月上旬	18歳	年末年始の短期アルバイト	アルバイト		
2006年2月～2007年2月	19～20歳	倉庫作業、看板元、ピラ配り等の日雇派遣。時給は800円～1200円。	登録型派遣	ネットで仕事を探し日雇系の派遣会社b社に登録。日雇派遣の紹介を受ける(だいたい週4日)。	2006年2月あたりから1年間ほど、CGの専門学校に通う(週1回)。
2007年3月～2008年1月	20歳	自動車部品製造会社B社で派遣社員として工場のライン作業。時給1150円。通勤費1日500円支給。	登録型派遣	求人サイトでB社の仕事を見つけ登録したらたまたま派遣会社a社だった。B社では自動車のエアコン部品の組み立て工程に携わる。職場はほとんどが男性。15人のライン。そのうち5～6人が派遣社員(それ以外は正社員と契約社員がいたが割合は不明)。女性でも力仕事があった。立ち仕事が見つかったことと人間関係から、自ら派遣契約を終了。	責任者(リーダー、正社員)が教えてくれた。
2008年2月～2008年3月	21歳	家電製造業C社の換気扇の工場でのライン作業(短期派遣)。時給1250円。通勤費月2000円支給。	登録型派遣	求人サイトでC社の仕事を見つけ派遣会社c社に登録。C社ではキッチン用の換気扇の組み立て工程に携わる。流れ作業で、最初は梱包作業(正社員の補佐役)だったが、慣れてきたら換気扇の羽と外枠を電動ドライバーで取り付ける業務について。職場は20人で、ほとんどが正社員(派遣社員で話したのは3人ほど)。短期派遣だったため契約期間終了。	電動ドライバーの使い方は正社員が教えてくれた。
2008年4月	21歳	食品のデモンストレーター(試食販売)の日雇派遣。日給8000円～1万円。	登録型派遣	求人サイトで食品の試食販売の仕事を見つけ、派遣元d社に派遣登録し、スーパーなど様々なところで働いた。長期の仕事のつなぎ。	
2008年5月～現在	21～22歳	電機メーカーD社のソーラーパネル工場の検査。時給1100円。通勤費1日600円支給。	登録型派遣	今までの仕事(製造派遣)を活かせるような仕事を求人サイトで探し、D社を見つけ、派遣元e社に派遣登録。D社ではソーラーパネルの検査業務をこなして現在にいたる。	

¹ 氏は高校在学中から、夏休み・冬休みなどを利用し、アルバイトを経験している(氏の高校はアルバイト禁止ではないという)。具体的には、食堂のウェイトレス・調理補助、ホテルの客室清掃、郵便局の年賀状仕分けなど。アルバイトの動機は、「小遣いが欲しかったこと」と、「アルバイトは自分の経験になる」というもの。

² 氏の高校は6割ぐらいが進学だという。

³ 地元の実家周辺には学校があまりなかったため、家を出るなら東京ということになった。

⁴ インターネットで検索して日雇派遣を派遣元b社に登録。日雇い派遣は、2日ほど前に派遣元b社に自分から電話をし、空いている日程を示したら、b社のほうで仕事の紹介が入る。派遣先は倉庫や看板もち、ピラ配りなど様々で、派遣される期間は、1日や2日連続、1カ月ということもあった。

⁵ 派遣元a社は2度経験しているが、これはネット検索して派遣先の仕事を選んだ結果、たまたま同一の派遣元だったことによる。なお、2006年2月から約1年間、氏は日雇派遣を経験しているが、この頃は派遣元b社に固定し日雇派遣の紹介を受けている。

⁶ 機械は半自動的で、機械にパネルを設置したら自動的に溶接をしてくれる。一つのパネルを作るのに3秒ほどかかるという。

⁷ 氏の指揮命令者は営業のうちの1人。

⁸ 検査の派遣社員は全員女性。氏がもっとも年齢が低く、他は30代。なお、氏が配属当初、派遣社員は4人体制だったが、2008

年6月頃に生産量が増え、3人増員(7人体制)となる(交代制となり、氏はその当時、夜勤だった)。その後、2009年10月頃に3人辞めてそのまま不補充で現在の人員となった(生産量が落ちていたため不補充。交代制も日勤のみとなる)。辞めた3人の派遣社員は自己都合で派遣契約を終了したようである。氏によれば出入りの多い職場で、製造のほうがより定着率は低いという。

⁹ 氏によれば、外観検査と光量測定では、外観検査のほうが難易度的に難しいという(光量測定は機械で検査するが、外観検査は目視であるため)。

¹⁰ 生産量が多く人手が足りない時に、正社員はたまに検査業務を正社員もすることがある。

¹¹ 氏の派遣先で働く派遣社員は様々な派遣会社から来る。仲の良い同僚と時給の話になることもあるが、その中で1,200円の人や、同じ日に入ったにもかかわらず1,000円で働いている人もいるという。氏は時給が1,100円のため、「同じ仕事をしているのに、(1,200円の人と比較すると)100円も違う」ことから、派遣元ではなく、派遣先が時給額を決めてほしいと語った。

¹² 残業があった時は、1日2時間ほど残業をした。週4日ほど残業が恒常的に発生したことがあり、月40時間ほどになったという(D社は月40時間の残業時間の上限を定めているようだ)。

¹³ 氏が小学校の頃に両親は離婚。氏は母親のもとで高校卒業まで過ごした。

1. 主な職業経歴

氏は、西日本の芸術系大学のメディア系の学科に、テレビ番組やラジオ番組の制作を志して入学する。在学中にアナウンスコースに転学科し、アナウンス、ナレーターなど「声を使う」仕事に就くことを目指す。3年次よりプロダクションの養成機関に属す。大学卒業時(2006年3月)のプロダクションへの所属審査に集中したために、就職活動はしなかった。審査に通過できなかったため、実家のある関東に戻り、「なんでもいいから仕事を見つけない」ということで求職し始める。

2006年、求職中に人材サイトで会社情報を見て自分にもできそうな通信系の大手企業であるA社で働き始める。応募や面接は大学のある地域で行った。氏の仕事はコールセンターのウェブの作成であった。ウェブの技術は、高校時代にIT系の企業でカスタマーサポートの仕事をしたときに習得していた。契約期間の年限も迫り、大学時代に目指していた「声を使う」仕事に従事するために、ブライダル司会の学校に通うことになり、退職する。

2006年に、A社での勤務と並行して、一人暮らしの費用を貯蓄するために、副業を始めようと決意する。そして、新規に登録した派遣会社から派遣され、量販店での製品のデモンストレーターに従事した。この仕事は、引越資金の目処が見ついたために辞めている。

また、2008年、A社に勤務中、将来的にナレーションの仕事に就きたいと考え、関連の仕事の経歴を増やすために「モデル・タレント・エキストラ事務所」に登録した。この事務所では、高校まで所属していた劇団での経験を生かし、テレビ番組やCM、雑誌の撮影の仕事をこなしている。あわせて同時期に「モデル・タレント・エキストラ事務所」とは異なる専門の派遣会社に登録し、各種イベントにてMCなどの仕事も受けるようになった。この会社では、展示会やセミナーなどのプレゼンターとして派遣されることが多い。

同じく2008年4月に、友人の結婚式の司会をきっかけとして、結婚後もできる「声を使う」仕事として、ブライダルの司会者を志して、アナウンス学校へ入学する。週に一回程度の授業があり、A社と両立は不可能なほどの忙しさではなかったが、A社での残業も増えており、また契約の年限も迫っていたのでA社を退社する。この時期は、モデル・タレント事務所とMC専門の派遣会社の勤務、およびアナウンス学校への授業の受講が生活の中心であった。

2008年11月に、ブライダル司会コースを卒業後、いくつかのブライダル事務所を受験し、数社のオーディションに合格する。プレゼンテーションなどの仕事と並行

しながら司会業を現在(2009年11月)まで続けている。その一方で、イベントやブライダルの仕事は安定性に欠ける面もあることから、家にいる時間が増えたこともあり、事務系の仕事を探し始める。派遣会社に登録しウェブと経理の両方できる人材を募集していたB大学法人の仕事に応募し、経理経験は無かったが、ウェブの経験を買われ働き始める。

現在、氏はB大学法人での仕事と、「モデル・タレント・エキストラ事務所」、MC専門の派遣会社、ブライダル司会の仕事を掛け持ちしている。氏にとって、主な収入源は前者(事務系の仕事)であるが、仕事の重要度として高いのは後者(声を使う仕事)である。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が、最初に派遣社員になったのは、大学卒業後にプロダクションの所属審査に失敗し関東に戻って就職活動を行っていた時期である。当時は、正社員としての就職活動は行っていなかった。派遣労働を選択した理由はウェブで求職をしたときに「たまたま」見つけたためであるが、パートなどに比べて時給が高かったことも一因ではある。

その際に、派遣社員として選択した理由は「たまたま」であるが、現在は派遣労働の特性を理解した上で、派遣社員の形態を選択しているという。氏にとって派遣労働を選択する理由は、働きたい仕事を選べる、私生活との両立が容易という理由である。ここで私生活というのは、氏の場合、並行して活動している「声の仕事」との両立のことを指す。「声の仕事」は土・日に開かれることが多いため、週末が必ず休みで、またそれ以外の休みの融通がきくことを特にメリットと考えている。現在のB学校法人での事務派遣は、基本的には氏にとって副業的な意味合いが強い。

3. 現在の派遣元会社について

氏が登録している派遣会社は12社である。そのうち、全ての会社で勤務経験はあるが、1、2回しか勤務していない派遣会社もある。現在は、勤務しているB大学法人の派遣元は大手の派遣会社である。この派遣会社を選択した理由は特に無く、仕事を選んだ結果、派遣元が現在の会社であったという。

「そうですね。大手にかかわらずだったんですけども、それも派遣会社というよりは、仕事内容からまずネットで検索して応募しました。」

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先は、私立の B 大学法人である。職場は、大学内の研究所であり、そこに所属している研究者の会計管理を行っている。職場には、部長クラスの室長が 1 人、正社員が 3 人（担当は経理、総務、全体的な管理の三つに分かれる）、パートが 2 人、派遣社員が 2 人の計 8 人が所属している。

氏は、そこで、請求書や人件費（正規研究員ではなく、アルバイトや講師など）の処理を行っている。仕事の難易度は新入社員の 1~2 年目程度であり、2 カ月程度で大体こなせるようになった。氏は経理業務は未経験であるが、勤務表に間違いがないかなど、数字の感覚は必要になるが難しくない仕事であるため、比較的すぐになれることができた。もう一人の派遣社員がウェブの仕事を行っている。

氏の仕事は、基本的には定型的な業務が多いが、非定型的な仕事として、経理担当の上司に頼まれて、業務改善のためにエクセルなどで補助的な経理処理のツールを作ることもある。現在の職場はややアナログ的で、電子化が遅れており、氏が PC の扱いに慣れていることもあり、業務の効率化を一部任されている。

「結構上にいらっしゃる経理の方が、もっと経理が便利にならないかということをよく提案されて。私は結構ウェブもつくっていたんで、何か便利な経理ツールをエクセルで自分でつくったりとか。より経理がはかどるように、あいた時間にそういうツールを作成したりとか。そういうことが判断業務ですね。」

●正社員と派遣の仕事の違いについて

正社員とは「ほぼ同じ内容の仕事をしている」という。正社員も、氏と同じような領収書の処理などを行っており、氏と仕事を分担している。ただし、金額が低いものについては氏の判断で処理することができるが、数百万円単位と値段が高くなると、処理の仕方について詳細な指示が出る。また、難易度が高い予算決定などは正社員が行っている。

5. 能力開発、スキルについて

氏が現在、強みに感じているスキルは PC に抵抗がないことであり、どのような仕事を任されても、自分で勉強して、適応することができるという。また、これは PC に限定されず、現在、従事している経理業務に関してもあてはまり、独学で本やネットなどを通じて身につけた。

「パソコン全体に対して、例えば突然自分のやったことのないことをやってくれとか、新しいシステムをつくってくれと言われても、あまり抵抗なく覚えられるというのが強みですね。」

「A 社にいたとき、ウェブをつくっているときに、私はウェブも資格を持っていないくて、その趣味から仕事を始めているので、(中略)ウェブについてはウェブの本を職場に頼んで注文していただいて、それで勉強して。最近簿記に関することでわからないことが経理関係であった場合は、聞く前にまずネットで調べて、ある程度知識を（得ています）。」

現在の派遣先では、「専用事務機器操作」「書類チェック」「書類作成（エクセル、ワード）」などのスキルが求められているという。とりわけ、職場の経理業務にはデータ集計をして経理の基礎資料を作ることも求められているが、正社員がエクセルに習熟していないため、PC のスキルは生きているという。このような仕事は、正社員の業務軽減につながっていると直接口頭で評価されたこともある。

氏は自学すれば、派遣社員でもスキル形成は可能だと考えている。その一因としては、職場の業務では手待ち時間が多く、ある程度自由に勉強や業務改善の仕事ができるためであるという。日によっては 2 時間程度で仕事が終わってしまうこともある。

「基本的な仕事内容は教えていただいております。ただそれだけだと実は仕事量が少なく、余ってしまうので。…ただ遊んでいるわけにもいかないので、まず上の方に何かすることはできないか聞いて、ただ込み入った予算の話ばかり残っている場合があるので、そういった場合私では手をつけられないとなったときに、何をしようかってなったら、例えばエクセルの勉強をしたりとか。いろいろして、少しでも今の仕事が楽になるように考えたりとか。あとはほかの方も何か便利になるようなことはないかなという感じで、マニュアルをつくったりとかしています。」

6. 時給額及び年収、派遣料金について

氏は前職の A 社では 1,500 円であり、現在では 1,450 円である。本来の希望は 1,500 円以上であったが、このことは、「仕事量・必要スキルが減っているので妥当」だと考えている。

「業務量もそんなに多くなさそうな感じで『のんびりした職場です』と言われたので。ほんとは 1,500 円以上を希望してはいたんですが、条件を見て 50 円ならという感じで妥協しました。」

前職では初めから賃金は上がらないという契約であったので、交渉はしていない。また、現職でも経理業務についており、派遣社員、パートなどへの賃金の規定を知っているため、派遣元企業と賃上げについて、交渉するつもりはない。なお、氏は自らの派遣料金の金額も知

っている。

●労働時間について

現在、月曜日から金曜日までの勤務で、週当たりの平均労働時間は35時間である。残業はほとんどない。ただし、大学が休暇になる8月は既定で20日休みを取らなくてはならず、その間、賃金は支払われない（正社員は賃金支払いはある）。その条件は契約前に説明があり、氏はその間に「声の仕事」をすることができるため、納得している。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元に不満はなく、満足度は点数で言えば100点である。1~2カ月に一度、定期的に面談があり、派遣元の営業からのフォローは適切であると感じている。また、通勤中に骨折したことがあり、その連絡をした際にも労災の手続きについて迅速に対応してくれたという。

派遣先への満足度は仕事内容だけであれば100点であるが、「長期休暇が長く、その間、稼げない」点不満である。また、残業をしたときにもできない問題もあるという。基本的には残業が多すぎると「声の仕事」に支障がでるために、残業がほとんどない職場を選んだが、一方で「声の仕事」が少ない時に残業しようと考えても、それほど仕事が多くないためにお金を稼ぐことができない。ただし、これは自分の都合のため仕方ないと感じている。そのため、相談も特にしておらず、できるだけ長くこの職場で働き続けたいという。ただし、毎年予算に応じて派遣社員の採用が決まるので、いつまで継続できるかはわからない。

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣社員として働くことには「真にやりたい仕事不安定なため」「安定していてなおかつ休みの融通がきくため」おおむね満足している。ただし、交通費が出ない点は不満である。賃金についてはやや少ないと考えているものの、職場のパートと同じかそれ以上の仕事をしているにもかかわらず、時給800~900円程度で働いていることを考えると、不満には思っていない。雇用の不安定性については、副業があるために、次の仕事が見つかるまではある程度食べつなげると、楽観的に考えている。

「賃金はでも、もうちょっと。今自分がやっている仕事内容を見たら、こんなもんか。あとパートの方も結構仕事をしていらっしゃるのに800円とか900円しかいただいでいないので、それと比べれば。」

9. 正社員への求職活動の有無

氏は、正社員になるための求職活動を行った経験があり、時期は2007年の年末から、2008年の年初までであった。理由は氏が進路に迷っており、正社員経験も今後の安定のためには必要だと考えたためである。新卒3年以内の求職活動が重要であると聞き、新卒2年目の後半であるこの時期に求職活動を行った。ネットを通じて、メディア関連の学科に通っていたこともあり、マスコミ系の会社を2社ほど受験したが、SPIの経験がなく、うまくいかなかった。

現在は、派遣社員の形態に満足しているため、特に求職活動は行っていない。また、前職では3年以上働くと、契約社員か退職かの選択になっていたが、当時も直接雇用を志していなかったこともあり、退職した。

10. 正社員になる上での障害

正社員になるために不利だと感じる条件は、副業の存在と就職活動のノウハウである。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

氏は副業に支障が出ず安定した収入が得られる仕事であれば、派遣以外の雇用形態でもよいと考えている。もし、「休みの融通がきくこと、副業オーケーであれば」B学校法人で正社員になってもよく、残業のない正社員、短時間正社員、勤務地限定正社員などの制度があれば、正社員を希望するという。ただ、現在のところは派遣の仕事を継続することが現実的とも考えている。

「こういう副業ができて安定した収入っていうとおそらく派遣が出てくると思うんで。今のところはそうですね。派遣ですね。」

●ワーク・ライフ・バランス

氏にとって本来やりたい本業は「声の仕事」であり、現在の事務系派遣は本業を続けるための副業的な意味合いが強い。そのため、休みがフレキシブルに取れたり、残業が少ないという条件を望んでいる。ただし、副業も含め、仕事を全体的に見た時には、フルで働きたいと考えている。仕事以外の余暇としては、旅行やカルチャースクール（エレキベース）があり、年に10万円程度使っている。また、「声の仕事」にも趣味的な側面もあるという。

●結婚観

氏はいずれ結婚したいと考えており、子どもも持ちたいと考えている。パートナーにはあまり収入的な負担を求めておらず、パートナーには家事を任せたいという。そのためには十分な収入を稼ぎたいとも考えている。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在一人暮らしであり、両親は健在で、父が正社員、母がパートとしてそれぞれ働いている。弟がいるが、現在は独立し、結婚している。母親は趣味を楽しむ傾向があり、その影響を受けているという。大学時から仕送りは受けていない。貯蓄は100万円程度ある。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善の要望は、賃金、家賃補助等が挙げられた。

14. その他、印象等

氏は、芸術系の大学卒業後に「声の仕事」と両立させながら、登録型派遣として事務業務に携わってきた。現

在では、「声の仕事」を本業として確立させたいと考えているが、収入が安定しないため事務系派遣を続けている。

氏にとって、事務業務の派遣は副業的な意味合いが強いため、本業である「声の仕事」ほどは熱心なキャリア形成を考えているわけではなさそうである。ただし、PCスキルや経理の知識の習得を心がけてもいる。大学以前でPCスキルをある程度習得していたこともプラスに働いているようである。

このように、副業的に派遣社員として働いている例もある程度のボリュームで存在すると考えられ、その一例として、氏のキャリア形成は興味深い例となりうる。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
2006年3月	22歳	大学卒業	学生	西日本の芸術系大学のメディア系学科に、テレビ番組やラジオ番組の制作を志して入学。在学中にアナウンスコースに転学科し、アナウンス、ナレーターなど声を使う仕事に就くことを目指す。3年次よりプロダクションの養成機関に属し、大学卒業時のプロダクションへの所属審査に集中する。しかし、審査に通過できなかったため、実家のある関東に戻り、「なんでもいいから仕事を見つけない」ということで派遣の仕事を選択する。	高校3年時にシスアド3級を取得済み。
2006年5月～2008年3月	22～24歳	モバイル通信系A社にて、Webオペレーター、一般事務	登録型派遣社員	人材サイトの会社情報の中で、自分にもできそうなものを選び、応募する。氏の仕事は、コールセンターでのウェブの作成である。Webの技術は、高校時代にIT系企業でカスタマーサポートの仕事をした際に習得した。残業も増加しており、契約期間の限界もあつたため、大学時代に目指していた「声を使う」仕事に従事することを決意し、プライダル司会の学校へ通うため、退職する。	
2006年5月～2006年10月	22歳	量販店にて、毎週土日MCデモンストレーター	登録型派遣社員(単発)	A社での勤務と並行して、一人暮らしの費用を貯蓄するために、新規に登録した派遣会社を通して、副業的に量販店での製品のデモンストレーターとして働くようになる。	
2008年2月～	24歳～	モデル・タレント・エキストラ事務所に登録		ナレーションの仕事に最終的に就きたいと考え、関連の仕事の経歴を増やすために登録した。この事務所では高校まで所属していた演劇の経験を生かして、基本的にテレビ番組やCM、雑誌の撮影が多い。	
2008年4月～	24歳～	各種イベントにてMC、ナレーター		タレント派遣の事務所に登録し、各種イベントにてMCなどの仕事を行う。これは上記の「モデル・タレント・エキストラ事務所」とは異なる。この会社では、展示会やセミナーなどのプレゼンターとして派遣されることが多い。	
2008年4月～2008年10月	24～25歳	アナウンス学校でプライダル司会コース専攻		友人の結婚式の司会をきっかけとして、結婚後もできる「声を使う」仕事として、プライダル司会を志し、入学する。コースでは週に一回程度、授業があり、A社と両立は不可能ではなかったが、当時、残業も増えていたので、思い切ってA社を退社した。	
2008年11月～	25歳～	プライダル事務所に司会所属		プライダル司会のコースを卒業後、いくつかプライダル事務所を受験し、オーディションに合格する。プレゼンテーションなどの仕事と並行しながら、現在も司会業は続けている。	
2009年1月～現在	25～26歳	B大学法人にて経理事務	登録型派遣社員	イベントやプライダル司会が安定的ではなく、仕事のない日もあつたため、事務系の仕事を探し始める。派遣会社に登録し、数社面接を受けたあと、ウェブと経理の両方できる人材を募集していたB大学法人の仕事に応募する。経理経験は無かつたが、ウェブの経験を買われて働き始める。	

1. 主な職業経歴

氏は青森県出身。2002年3月に東京の大学（商学部）を卒業後、登録型派遣社員となり働いている。在学中は就職活動をほとんどしていない¹。音楽（軽音楽サークル）に熱中したこともあり、単位も不足気味で卒業できないだろうと思っていた節がある。氏のサークル仲間も取り立てて就職活動に邁進している風でもなかった。

「就職氷河期は私の卒業した頃が一番悪かった」との印象。

ところが、2002年3月頃、卒業できることが判明する。氏に焦りが芽生え始める。突如、氏は就職活動を開始。と同時に、当面の生活費の必要²もあり、軽作業系の派遣会社a社の紹介で、短期派遣（3日～1週間程度）の仕事をする事とした。求職活動では、ハローワーク（ヤングハローワーク含む）に通い、ネット求人や求人誌も調べた。「10数社受けたんですけども、全部だめで。それでだんだん時間だけが過ぎていった」。

当初は正社員求職のみを考えていた。しかし、同年6月、事務系の大手派遣会社4社に登録する。「早く決めなかった。気持ちの焦りもあった。このままでは正社員になれないんじゃないかと思ってきて、普通に派遣会社に登録していたら、何かしら仕事をいただけるんじゃないかと思った」と当時を振り返る。希望職種も事務系（マスコミ系）に限らず、アパレルの販売など広く希望を出す事とした³。すると、7月に入ってからいくつかの紹介が来るようになった⁴。

2002年9月、派遣会社b社の紹介で、調査会社A社の法務部の契約書の整理やそのデータベース化（Access使用）をすることとなる（法務部は正社員4人と氏1人）。5～6年分たまってた契約書をデータベース化したのが、半年ほどで完成した。その間、仕事量が徐々に減少したこともあり、総務部経営企画部の仕事も兼任。しかし、当時A社では人員削減の中にあつたため、氏の派遣契約も終了する予定にあつた。そこで法務部の正社員が他の部署で使ってもらえないかと、人事部にかけあってくれた。それが功を奏し、広報部に異動することとなる。たまたまこの時期に広報部のアルバイトが辞めたためにその欠員を氏が埋めた形だ。

広報部の人員構成は、課長1人、部長1人、正社員3人、派遣社員3人（氏含む）。派遣社員は正社員3人に対し、1人ずつ補佐する形でつく。氏は社内向けの調査結果のリリースと電話対応を担当した。データ出力では専用端末を使用。仕事は先輩の派遣社員から教わった。広報部では3カ月ほど籍を置いたが、A社の人員整理が続いており、再度、派遣契約終了の対象となる。その際、

広報部の上司が掛け合い、「たまたま調査部に空きがある」ということで、今度は調査部に異動。調査部の派遣社員の後任に氏が入ることになる⁵。

調査部は、調査したデータを顧客企業に上げる報告書を作成する部署である。氏の所属する部署の人員構成は、正社員が15～20人ほどで、派遣社員は10人ほど。正社員を補佐する形で派遣社員がつく。仕事は正社員から教わった。データ集計には専用端末を使用。正社員から指示される集計が一通りできるようになるまで半年ほどかかったという。「かなりやりがいがあった」と語る。

2005年8月、そんなA社の派遣契約が終了することになる。理由は、3年の期間満了による⁶。これはA社の派遣社員を受け入れる方針⁷だったようだ。「入社するときには言われた記憶がないんですけども、働いているうちに、ほかの派遣の方たちが、3年満期でやめていく人を見ていて、ああ、そうなんだっていう気になって…。自分も丸3年たつところに、自然とそろそろだねみたいな空気が流れていった」と当時を振り返る。法律や契約上の説明はまったくないまま、自然と派遣契約が終了したようだ。3年になろうとするとき、説明があつたのは派遣先の人事部からだった。氏は3年満期の条件がなければA社で働き続けたかつたとしている。

派遣元c社の紹介により、通信会社B社に派遣され、ケーブルテレビ向けのEPG（Electronic Program Guideの略。電子番組ガイド）の編集作業⁸について、現在に至る。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

派遣を選んだ理由は、正社員として働きたいが仕事が見つからなかったためであり、派遣会社を使えば自分の就きたい職種につけることも挙げている。なお、派遣先A社終了後に、正社員の求職活動はしていない。「もう無理に正社員ではなくても、ある程度派遣社員として経験を積んでから再就職してもいいんじゃないかという考えになっていた」ためだ。派遣先で働くことを通じて実務経験を積むことも派遣を選ぶ理由となっている。派遣先が決まるまで時間がかからないこともメリットだ。ただし、氏は、現在、派遣会社が仕事の紹介を十分にしてくれるとは考えていない。現在の派遣先B社の仕事を得たときは、派遣会社の紹介能力に「信頼がありましたけれども、最近はない」という。その理由は、「周りで、派遣の仕事を探している人がなかなか決まらないというのをよく聞くから」とのことだ。リーマンショック以降の景気悪化による仕事紹介の減少を、氏は肌で感じているようだ。

3. 現在の派遣元会社について

派遣登録は、通算で5社。うち3社に稼働経験がある（軽作業系a社、事務系b社、c社）。現在、登録が残っているのはc社のみ。ほかは自然消滅した形だ。

氏は大学卒業後、派遣登録している。当初は軽作業系の派遣会社a社で、就職活動と併用するために登録した。後に求職活動の難しさから、4社の派遣会社（大手独立系中心）に登録している。ただし、実際にA社を紹介した派遣元b社は比較的規模の小さな事務系派遣会社だった。

4社に登録した際は、派遣会社からのアドバイスもあり、ほとんど条件は付けず仕事の紹介を得た。しかし、A社の派遣契約が終了した際には、3年の事務職経験を得ることができた。氏は、現在の派遣元c社の紹介を受ける際、業種（マスコミ系とアパレル系）と時給額（1,600円以上）を条件にあげている⁹。現在の派遣先c社は、マスコミ的な業界で希望通りだった。

派遣元のフォローについては、月に1度はくるような感覚。ただし、氏は営業担当に逐一相談をするほうではない。派遣会社からみて派遣先は顧客であるため、相談を持ちかけても立場が弱く、解決能力は低いだろうと見ている。むしろ、氏は、問題が生じた場合、派遣先の職場の上司や先輩に相談するとしている。

派遣元のキャリア支援やアドバイスを受けた経験はない。c社は大手独立系派遣会社で、パソコン等研修をそろえているが、氏自身は研修を受けた経験はない。通常、平日午後6時半以降の講座が多いため、参加は難しいという。

●派遣会社の切り替え

氏は、派遣元b社の紹介で派遣先A社で働き始めた。その間、先述のとおり、法務部→広報部→調査部へと異動を経験する。そして、調査部に移ってからしばらくして、氏は派遣会社をb社からc社に切り替えている。以下、その経緯を簡単にまとめる。

切り替えた理由は時給額の低さにある。当初、氏の時給額は1,200円。時を経て、求人誌に派遣社員の最低時給が掲載されたことがあり、自分の時給額は低いのではないかの疑念を抱いたという。そんな折、兼任していた総務部の仕事を処理している際に、派遣社員の請求書（いわゆる派遣料金）を見ることとなる。「薄々は感じていたが、一番低いことがわかった」。

その後、氏は調査部に異動。派遣会社の営業は、当然、配置先を知っているはずであるが、当時、派遣元b社のフォローはほとんどなかった。「そのころ、b社の担当の方があまり来なくなった時期で、たまに来ても自分が部署をか変わったことを知らないというか、忘れていたりとか、そういう感じだったんです」。

そこで、氏は、A社調査部の上司に、調査部の派遣社員にはc社出身者が多く、氏も過去にc社に登録していたことから、b社からc社に切り替えたい旨を相談した。A社のはからいで、無事、b社の派遣契約が終了（3カ月更新だった）。派遣元がc社に切り替わった。派遣元の変更により、時給額は1,200円から1,600円へと上昇した¹⁰。

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先B社は通信会社でケーブルテレビ向けのEPGや雑誌などを制作している。氏が所属しているのはEPG編集室のケーブル担当。人員構成は、正社員2人、派遣社員7人（氏含む）、フリー1人¹¹。正社員と派遣社員は全員、入力するチャンネル数が割り当てられている（正社員1人：5～6チャンネル、派遣社員1人：15～20チャンネル）。

EPG編集は、イメージとしては雑誌の編集工程とさほど変わらないようである。番組供給会社から送られてくる番組データをExcelに入力し、その内容を「デスク」（正社員）がチェック・校了（緊急の変更対応含む）し、番組表を掲載する流れだ。

B社の場合、いわば「デスク」は番組表の総括責任者といえる。当初、「デスク」は2人体制だった。その後、B社は、正社員の負荷を減らすため、「準デスク」を設ける。その職務内容は「デスク」とほぼ同じである。つまり、デスク（正社員）2人体制だったものを、「準デスク」2人追加し、4人体制にした¹²。「準デスク」には、経験の長い派遣社員等があてられることとなった。

氏はB社配属当初、他の派遣社員と同様、番組データをExcelに入力し加工するなどの業務をしていた。仕事は前任の派遣社員から引き継いだ。B社は派遣社員の入れ替わりが激しい会社のように、その後、氏がもっとも経験年数が長くなる。3年ほどたった2008年7月、従来の入力業務に、「準デスク」業務が付加された。仕事内容が定型的かどうか尋ねたところ、データ入力をしていた頃は単調作業で定型的との認識だったが、「準デスク」になってからは「少し判断業務が入ってきた」という。

以上を踏まえると、正社員と派遣社員の仕事内容は、EPG（ケーブル担当）の場合、3段階に分かれることになる。「デスク」（正社員）、「準デスク」（派遣社員（氏含む））、そして通常の入力作業をする派遣社員である。番組表の入力作業自体は、チャンネル数の差はあれども全員が行っている。しかし、「デスク」業務は、氏と正社員はほぼ同じ仕事をしていることになる。「準デスク」には、チェック・校了、緊急の変更対応の権限が与えられているからだ。両者の違いは、正社員にのみ指示や管理全般及び、外部との営業やトラブル処理（外部との交渉関係）等の仕事があることである。

職場のコミュニケーションは良好。週に1度、派遣社員を含めた全体ミーティングがある（作業報告や問題点等が議論される）。正社員との間で福利厚生面で区別を感じることはない。

5. 能力開発、スキルについて

氏の強みと感ずるスキルは、「直近の仕事に対する処理・対応力」という。番組表の編集業務は、いかに締め切り前に優先順位を判断して処理するかが問われる。とくに「準デスク」の仕事はそうである。氏には、これまで正社員経験はない。しかし、氏は、まず、A社での事務経験で仕事のどれを優先すればいいかを考えるようになったという。次いで、B社で編集業務を続けるうちに、要領をつかみ、処理スピードが上がった。つまり、派遣先のOJTで習得していったといえる（氏のパソコンスキルも派遣先のOJTによるところが大きい）。一方、現在の派遣先で求められている能力は、「正確性」だ。スキルや能力が上がったことを派遣先、派遣元に評価されていると感じるか尋ねたところ、「役職（準デスク）についた時や、時給が上がった時に感じた」との回答だった（賃金上昇については後述）。

派遣社員をやりながら能力開発できるかとの問いについては、「仕事に関する効率化や正確性を上げるために積極的に努力することでできる」という。氏は、派遣先の「実践」で能力開発を遂げてきた。パソコンスクールの通学やテキストによる独学などは、ほとんどしていない。自身の経験では、スクールで学んだからといって、そのまま実務で使えるわけではないとの意識がある。むしろ積極的な取り組み姿勢こそ大事で、任されたことをやり遂げることが重要だという。そして、なにより派遣先の職場や上司に恵まれることである。派遣先に恵まれることと、仕事に積極的に取り組む姿勢——この両輪があれば、能力開発は可能との意見のようだ。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在の派遣先B社の時給額は、当初1,610円であり、配属半年後に1,650円に上昇した。半年経った時に氏自ら派遣元に相談したのだという（その時の営業担当は良かったのだそうだ）。さらに、2008年4月、チャンネル数が増加したことに伴う仕事量上昇により、派遣社員全員の時給額が一律に上昇し1,710円となった。2008年7月、「準デスク」になったときに、時給は上昇していない。相談することも考えたが、4月に上がったばかりであったため、相談はしなかった。時給額にはやや満足している。希望する時給額は1,750円。現在の時給額より40円ほど希望額は高い。氏は交通費に1万円ほどかかっているため、交通費分は上乗せしてほしいという。

なお、A社でも、先述のとおり、派遣元をb社からc

社に切り替えることで、当初1,200円から1,600円に時給額が上昇している。氏は、請求書をたまたまみる機会があり、他の派遣社員よりも自身のマージンが高率であることに気付いた。氏は自身の経験から、マージンがどの程度のものなのか「知っていおいたほうがいい」と感じている。

（派遣料金のマージンについて）

「自分1人の分だけでしたら、相場がわからないのでよかったんですけども、他の派遣会社のいろいろ比べられてしまったので、それを見ると、ちょっとショックでした。」

●労働時間について

労働時間については、B社で通常、週5日勤務¹³。週の平均労働時間は40時間（そのうち残業は5時間。残業はたまにある程度）。もう少し残業があってもいいという。労働時間は満足している。年休は取ることができる環境にある。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元c社については100点満点中70点の満足度。マイナス点は営業がよく変わること。「担当者かわるたびに、また一から説明し直さないといけないのを繰り返している」。一方、現在の派遣先B社については、80点と点数は高い。派遣先の問題点として、「もう少し外のつながりのある仕事がしたい」という。仕事を進めるうえで、外部とのやり取りが重要と考えることが増えてきたためだ。また、前職A社で覚えたAccessやExcel、パワーポイントの技能を使う機会がないことも不満だ。これらの不満については誰にも相談していない。氏は現在の派遣先B社にできるだけ長く勤めたいと思っている。B社は、最初の面談時に「期限はないです」とはっきり言ったのだそうだ。自分から辞めると言わなければならないような雰囲気だという。

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣で働き続けることについては、おおむね満足している（満足7：不満3）。満足している点は、仕事と私生活の両立。とくに趣味や習い事をしているわけではないが、友達と会うなど普通のことがバランスよくできるとの印象。不満な点は、賃金である。「仕事が増えたり経験を積んでも、賃金が上がることがほとんどない」ことが不満だ。

9. 正社員への求職活動の有無

派遣社員になってから、正社員としての求職活動についてはほとんどしていない。調査会社A社の派遣契約終了後、ネット求人です調査会社を検索したこともあったが、

書類提出にはいたっていない。当時、派遣元c社からも3~4社の仕事の紹介があり、派遣を続けることとした。正社員の求職活動には時間がかかり、その間の生活費の不安がぬぐえないとしている。

（正社員求職で時間がかかること）

「（正社員求職は）決まるまで、たとえ最初の書類で通ったとしても、その書類選考から最終で決定するまでの期間の心配も確かにありました。その間どうしていいかということが。」

しかし、B社に派遣で働き始めてからも、正社員求職が頭によぎることはあった。「現在の会社（B社）に入った当初は、あまりに（仕事）が単調に思えてしまって、前の職場（A社）の頃は、エクセルでもいろいろ難しいことをやっていたんですけど、そこまで難しい仕事内容でもなく、淡々とこなしていく感じだったので。自分が成長できない気がしてしまって」と当時を振り返る。そんな氏がB社にとどまることを考え始めたのは、「準デスク」の仕事が付加された時だ。「ちょっと責任のある仕事を任されたときに、じゃあもうちょっとここで頑張ってみようかなという気持ちになった」という。

紹介予定派遣の経験はA社に派遣される前、4社に登録した際に、大手独立系派遣会社から紹介を受けたことがある。これについては不採用となった。今後の紹介予定派遣の予定については、「ないと思う。派遣会社が消極的」との回答だった。以前、「紹介予定派遣という形で採用が決まっても、その試用期間が終わってから切られるケースが多いから、あまり期待しないほうがいい」とも言われたことがあるという。

これまでに派遣先からの直接雇用打診の経験はない。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は、年齢とスキル（とくに企画力、営業力）。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

将来的には、正社員になるとしている。編集業務などが希望だ。ただし、現在、正社員になるための具体的な取り組みはしていない。いや、正社員を希望はするものの、むしろ実は迷っている。氏の交友関係にある正社員は、休みもなく寝る暇もなく精神的に疲れている人が多いからだ。昨今では、収入も下がり、ボーナスもない等の話を聞くと、正社員と派遣社員のどちらがよいか、迷うのだという。氏は、現在の派遣先B社では、上限年齢がなく働き続けられる、と感じている。つまり、B社にいる限り、正社員と同様の雇用の安定性があると考えている。

そこで、B社の派遣契約を終了した場合、派遣会社は

何歳まで紹介をしてくれると思うか尋ねたところ、「30代まで」との回答だった。40歳以上になると厳しくなると考えているようだ。氏は正社員になるなら「35歳」までに決断しなければならないだろうと思っている。

なお、登録型派遣社員から期間の定めのない派遣社員（常用型派遣）への転換について尋ねたところ、「安心感が出るかもしれないが、あまり変わらないと思う。結局、派遣先の企業の都合で、『派遣は派遣だから』という感じで、切られるときは切られてしまうのかなと思う」と回答した。氏の場合、雇用の安定をもたらすのは、派遣元ではなく、あくまで派遣先のようなのである。また、登録型であれ常用型であれ、派遣先では「与えられた仕事をする」のであり、この点でも、「派遣は派遣」なのだという。

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスについて尋ねたところ、現在は生活重視となっている。それに満足もしている。仕事は生計維持の手段との考えに共鳴するか尋ねたところ、「自分としては、仕事にやりがいを感じるというか、自分が好きと思えるような仕事につきたい」と語る。

結婚観について尋ねたところ、いずれは結婚し子供も持ちたいという。また、結婚しても仕事は続けたいとし、出産した後も子供が成長したらフルで働きたいと考えている。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、パートナーと二人暮らし（世帯年収は600万円。そのうち自身の年収は300万円）。パートナーは正社員をしている。生活費はパートナーと折半している。家賃は11万円。貯蓄はできるときにしている。両親は実家で健在。父は公務員、母は専業主婦だった。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、賃金をあげる。とくに月の出勤日数で差が激しいため、時給制の派遣社員は収入が低下する。なんらかの保障が欲しいという。また賃金上昇については、時分から相談しないと上がらないため、定期的に上がる方法があることが望ましいとしている。派遣先が変わった時も前の時給額よりも下がらない仕組みを作って欲しいという。通勤費の支給も求めた。

14. その他、印象等

初職から派遣社員で、派遣先のOJTでキャリアを積んできたタイプである。初職では、派遣先がリストラの渦中にあつたため、何度も契約終了の危機に直面した。しかしそのたびごとに、上司の計らいで配属先を変えて3年上限まで勤め上げている。氏は卒後の正社員求職に失

敗した。しかし、派遣先には恵まれたという。ある意味で、強運の持ち主なのかもしれない。氏はトラブルが生じた場合、どちらかといえば、派遣先の上司や先輩格に

相談する傾向にある。氏の職場への溶け込みが、強運を支えているのかもしれない。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
2002年3月	23歳	東京の大学(商学部)卒業。	学生	音楽(サークル)活動に熱中し、単位数の関係でも卒業できないと思い、就職活動をしなかった。2002年3月に卒業できることが分かったため、以降、就職活動を開始。	青森出身。高校卒業後上京。上京後は、親戚の家に居候。1年間、外国語の専門学校に通っている(公務員試験対策もかね)。専門学校はカリキュラム3年だったが、1年で中退し大学進学。大学4年次に事務のアルバイト(生計費等のため)。パソコンを使用。
2002年3月～2002年8月	23～24歳	不動産・人材派遣会社等で短期派遣。日払いで6000円ほど。	登録型派遣	大学卒業後、就職活動と併用する形で軽作業系の派遣会社a社から短期派遣の紹介を得る。業務内容は入力作業や郵送物の仕上げなど様々。	
2002年9月～2005年8月	24～27歳	調査会社A社で派遣社員として事務を担当。時給額は、当初、派遣元b社の時、1200円。調査部に移り、派遣元をc社に切り替えてからは、時給額1600円。	登録型派遣	正社員の求職活動に行き詰り、大手独立系の派遣会社4社に登録。そのうちの1社(派遣会社b社)からA社を紹介される。A社では、当初、法務部だったが、人員削減の関係で、半年後に広報部に異動。その後、調査部に異動。A社が派遣社員の受け入れに3年の上限を設ける方針であったことから、3年満期で派遣契約終了。	法務部では、データベースの作成でAccessを使用。2004年10月ごろ、一人暮らし開始。
2005年9月～現在	27～31歳	通信会社B社で派遣社員として事務。時給額は当初1610円。半年後、1650円。その後、1710円に上昇。	登録型派遣	派遣元c社の紹介で、B社に派遣される。業務はEPG(電子番組ガイド)の編集業務。2008年7月、「準デスク」の仕事が付加され、現在に至る。	

¹ 大学4年の夏ごろに、企業の就職説明会に参加したことは何度かある。音楽に関心があったこともあり、それはレコード会社だった。当時、音楽制作に係れる仕事はないかと思っていた。「できれば、自分のやりたい職種につきたいと思っていて、周りを見ていてとりあえず就職できればいいという、数打ちゃ当たるじゃないですけども、そういう動きを見ていて何となく自分で、ちょっと違うかな」との思いも持っていたと言う。ゼミの指導教官からも就職活動の状況について特に聞かれることはなかった。ゼミの友人は半数以上が就職できた感じだったが、氏と同様に就職できなかった者も多かったようだ。

² 両親の支援が大学を卒業することで途絶えることから、生活費の必要が生じた。

³ 氏は、「初めは、登録の際には自分の希望は話したんですけども、(派遣会社から)実際、新卒ということで経験がないので、期待しないほうがいい」と言われたという。派遣会社からは「ある程度の実績というか、経験がある人のほうが優遇されやすいので、新卒で経験のない人は紹介がなかなか難しい」とも言われたという。

⁴ 氏は大手の独立系派遣会社を中心に4社登録していた。そのうち、1社から紹介予定派遣を1件受けている(面接を受けたが不採用)。また、その他の2社から仕事の紹介を受けている。残り1社からは全く紹介はなかった。つまり、4社登録し仕事の紹介が2件ほどあったことになる。

⁵ 氏は、2度、A社内で大変な異動を経験している。いずれも派遣先の所属部署の上司が掛け合って実現した。氏自身は特段に異動の願いをしたわけではない。「私も気づいたらこっちに異動してくださいみたいな話」だったという。

⁶ A社での契約内容が、自由化業務(一般事務)であったのか、それとも例えばOA機器操作のような26業務であったかはわからない。氏は契約内容について認識していないからである。

⁷ A社での派遣社員からの直接雇用の前例について尋ねたところ、「昔は(前例が)あったようなんですけども、うわさというか、大分前に派遣の方が3年以上働いていて、4年目5年目になったぐらいに契約社員か社員になれないのかみたいな話で、一時もめたことがあったようなんです。それがあったために、もう派遣は3年しか雇わないよというふうになったとは聞いています」。3年満期で派遣社員の契約を終了するというのは、A社の一律の方針である可能性がある。

⁸ 氏によれば、B社の派遣契約上の業務はOA機器操作ではないかという(契約書を確認してのことではないため、詳細は不明)。

⁹ 残業は条件にあげていない。が、残業してもかまわないとは伝えてある。当時すでに氏は一人暮らしをしていたため、残業は月15～20時間ほどあるなら助かるとの考えがあったようだ。

¹⁰ これによりA社に派遣されているc社の他の派遣社員の時給額が1,600円であったことが推察される。つまり、c社とb社の派遣社員の間には時給額400円分の差があったことになる。氏は、派遣社員の請求書を見ることで、派遣料金を把握することができた。請求書には他の派遣社員が20数万円となっており、b社とc社の派遣料金はほとんど変わらなかった。でありながら、時給額には400円の差があった。つまり、仮に同じ仕事内容で、契約内容が同じならば、b社はc社よりもマージンを高率で取っていたことがうかがえる。

¹¹ フリーの人は、もともと派遣社員で1年ほど離職した後、再度、B社と直接契約したのだという。個人請負のようだ。仕事内容は氏と同じ「準デスク」である。経験が長いので、「準デスク」になったようだ。

¹² デスクは休日の作業や残業などが伴うため、「準デスク」を増やし、当番制にすることで負担を軽減するという目的があった。現在、「準デスク」は、氏とフリーの人の2人である。

¹³ ただし、「準デスク」になってから当番制の休日出勤が生じている。月1度の頻度であるようだ。休日出勤をした場合、「基本は代休をとる」ように言われているという。

1. 主な職業経歴

氏は絵が好きだったという理由から一年浪人して、芸術大学に入学する。在学中、アルバイトなどをこなしながら、絵の実習などを行う。4年次には、卒業できると思っていたが、単位が取得できなかったために卒業した(卒業時の3月に卒業できるということを知る)。卒業できないと考えていたため、在学中は就職活動をほとんどしなかった。そのため、大学卒業後は、とりあえず、パン製造会社A社で、夜勤のパン製造業務に従事することになる。A社での勤務は週5日間で、勤務日はある程度自由に設定することができた。A社での仕事内容はすぐに覚えることができ、正社員登用の話もあったが、夏場の職場の暑さから話は断った。A社で半年勤務したあと、知人から編集の仕事の紹介があったために退社する。

知人の紹介から、つり雑誌や成人向け雑誌を編集する30人程度の小規模の出版社B社でアルバイトとして勤務を開始する。B社では、仕事内容や待遇に関してアルバイトと正社員間でほとんど違いは無かったという。最初は、写植(漫画などに字を埋め込む)の仕事からはじめ、3~4年経つと企画を含めた編集の基本がこなせるようになった。しかし、2003年に会社が大きな損失を出し、人件費削減の一環でアルバイトを解雇するという方針となる。アルバイトであった氏も解雇されたが、編集作業の人手が足りなかったため、仕事自体は継続してほしいとの話を受けて、フリーの立場で同じ出版社で勤務する。

そのような経緯で、フリーの立場で編集業を継続することになったが、外部の出版社の仕事も引き受けるようになったため、仕事量は増加する。徹夜を3日続けるなど、労働時間は長くなった分、収入面でも月収50万円程度を稼ぐようになった。ただ、フリーの編集業は体への負担が大きく、また、体調を崩した場合には収入がゼロになり、リスクも大きい。そのため、徐々に仕事量を削減し、2005年に廃業する。

編集業を廃業後、勤務地が近く、労働時間が規則的であるという理由で、携帯電話製造C社で派遣労働に従事する。求人誌の案内を見て応募し、登録会にて勤務を決めた。その際に簡単なテストの他は、経歴などの確認はほとんどなく、誰でも採用されるような形式だったという。工場見学のほかは派遣元企業からは派遣法の説明も含めて、仕事内容の説明はほとんど無かった。勤務時間帯はほとんど深夜で、仕事内容は、液晶のはめこみやスピーカーのはめ込みなど、流れ作業のなかで携帯電話を組み立てる仕事だった。C社の海外移転に伴う事業の見直しに伴い、業務範囲が拡大することが見込まれたため

退職する。

C社を退職後、前職と同じように勤務地が近く、労働時間が規則的である条件の会社として臨床検査会社D社で検査補助業務に従事し始める。仕事内容は正社員が行う血液の顕微鏡検査などのためのスライドの作成や機器の操作である。氏は派遣先から契約社員の転換をもちかけられているが、派遣元が断っており、氏もその状況に不満を持っていない。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が、最初に派遣社員となったのは、フリーの編集業を廃業したあとに職を探しているときであった。このときは正社員を目指した就職活動は行っていない。派遣社員という形態にはこだわりがなく、自宅近くで、労働時間が規則的である職であればどのような雇用形態でも構わないと考えていた。そこで求人誌を使って条件に合う職場を探していたときに、たまたま派遣の募集があった。そのため、氏が派遣社員を選ぶ理由は特に無い。この理由は、現在まで変化していない。

3. 現在の派遣元会社について

氏が登録している派遣会社は現在2社、稼働もこの2社である。現在の派遣元はIT系の人材派遣会社で、もともとはデータ入力などの仕事が多いという。現在の派遣先では、氏は検査補助業務に従事しているが、検査業務を担当しているのは氏のみで、それ以外の派遣社員はデータ入力業務に従事している者が多い。

派遣先には、派遣元の職員が常駐しているが、ほとんどフォローやキャリア的なサポートは無い。氏はこのことに特に不満を持っておらず、また、このようなサポートも特に望んでいない。

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先は、臨床検査会社であるD社である。氏の職場では血液検査などを行っており、正社員が7人、契約社員が3人、派遣社員が1人(氏のみ)、全体で11人で構成されている。職場の人間関係は悪くなく、休日(深夜勤務が多いため)に、派遣社員を交えた飲み会が開かれることもある。

正社員の多くは臨床技師であり、顕微鏡などを用いた検査を行っている。その他の社員は機器の操作やラベル付けなど検査の補助業務を行っている。氏も検査前の検体のスライド作成や機械の操作を行い、検査従事者が検査できるように準備することが主な仕事である。氏はこの仕事は定型的で、入社1~2年目程度の仕事と考えて

いる。仕事内容は勤務を始めてから現在まで変化していない。

氏の職場は、前職（C社）と同じく基本的には深夜勤務である。このことは、職場の業務である臨床検査が、昼間に病院で集めた検体を用いていることによる。

●正社員と派遣の仕事の違いについて

現在の職場では検査できる資格を持っているのは正社員のみであり、この検査業務は、正社員と派遣社員で業務的な差がある。ただし、検査のためのスライドを作成するなど、機器を操作する検査補助業務自体には、正社員、派遣社員、契約社員間で特に仕事の差は無い。

5. 能力開発、スキルについて

氏が強みに思っているスキルは「スピード」である。携帯電話の製造でも検査補助にしても氏はOJTを通して仕事になれることで、仕事をこなすスピードが速くなったという。一方で、現在の派遣先で求められる能力は「正確さ」である。臨床検査の場合、医療に関わるために間違いが許されないためである。

（仕事のスピードについて）

「やっていたら速くなったというだけです。（これまでも）やっているうちにというのばかりですね。」

氏は現在、自分のスキルの向上を派遣先に認められていると感じている。それは、派遣先から契約社員への転換の勧誘を受けていることに示されているという。

氏には、勤務開始3カ月程度から契約社員への登用の話があった。このことについて派遣元に相談したが、現在まで、派遣元が断っている。転換の話も派遣元が断っていることについて、氏は「どちらでもいい」という。これは、契約社員の待遇が派遣社員と比べてほとんど差が無く、待遇が低下する可能性があるためである。

「契約更新のときに、契約社員にしたいから派遣の契約は延ばさないと言われたんだけどみたいな話をすると、それはうちが相談させてもらいますからって言って派遣元の方が勝手に断っちゃうんですよ。…（でも）どっちでもいいんですよ、はっきり言っちゃえば。給料がが一んと上がるとかいうんだったら契約社員になりますけど、仕事内容は変わらないし、給料は月で考えると下がるんですよ。そのかわりボーナスがちょっと出るという、年で考えると変わらないという感じになっちゃうんですよ、契約社員になると。」

氏の考えでは、派遣社員という労働形態でも、資格取得などにより能力形成することは可能である。実際に、前職の携帯電話製造の企業でも、周囲の派遣労働者の中

には、資格取得のための勉強をしながら働き、資格を取得した例もあるという。能力形成については、本人の考え次第であり、派遣社員でも不可能ではないという考えであった。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

氏の現在のD社での時給額は1,330円、深夜勤務が多いので月給では手取りで25万程度あり、年収は300万円である。時給は勤務開始から比べると30円上昇している（前職では時給は1,100円程度であり、こちらは契約期間中に上昇していない）。時給の上昇について、氏のほうから派遣先企業や派遣元企業へ特に働きかけたことはなく、派遣元から自発的に話があった。

現在の賃金水準に不満は無く、「まあ、これぐらい（現在の賃金程度）もらえてれば普通に暮らせ」と考えている。派遣料金については知らない。

●労働時間について

氏は、現在週休2日で、日曜日は定休であるが、もう一方の休日は、曜日が固定化されていない。また、取引先の病院の関係で、曜日により検体の数量が変動するので、出勤する社員数は曜日で変動がある。週の労働時間は45時間程度で残業は5時間程度である。

氏は、現在の労働時間に大きな不満は無く、現在のように月収で25万円以上収入があれば、これ以上の残業はしたくないと考えている（本来、氏の残業を希望する月収額の基準は20万円である。「20万ぐらいあったら残業したくないですね」という）。しかし、一方で、有給休暇はとりにくく（特に健康診断などのシーズンでは）連休などを設定して休めないことには不満を感じている。

（生活するうえでの希望する月収額）

「楽に暮らせるといったら、20万ぐらいあれば楽というか、普通に暮らせますね。少なかったら、でも15万あれば何とかかなるかなぐらいかな。」

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

先にも述べた派遣元からのフォローについての関心の低さにも見て取れるように、氏にとって、派遣元は給与を支払ってくれれば不満はない。現在の派遣元にこだわりは無いが、比較的望ましい労働条件の職場が確保されているならば、派遣会社は変更する必要はないと考えている。

派遣先への満足度は80点である。基本的には満足しているが、有給休暇がとりにくいことに加えて、休憩時間が不規則であることに不満を持っている。検体が職場に到着する切れ目で休憩を取るしかないが、このタイミン

グがつかみにくいという。これらの不満について、派遣先、派遣元いずれにも相談していない。これらの問題は現在の職場では本質的に付随する問題であり、「相談してもどうしようもない」と考えている。

氏は現在の派遣先でいつまで働きたいか、特に考えていない。また、可能な限り、長く働きたいというわけでもない。少なくとも数年間は、仕事の内容を考えれば、仕事の切れ目は無いと考えている。

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣社員として働くことに満足している。この理由は、賃金が満足できる程度支払われ、職場が居住地から近いためである。派遣労働についてよく指摘される、雇用の不安定性は感じていない。働く場所を選ばなければ、20万円程度の収入は確保することができ、生活するには困らないと氏が考えている。

「派遣に限らず、はっきり言っちゃえば、肉体労働だろうが何だろうが選ばないんで、給料がある程度もらえちゃえば、選ばなければとてあえずは食うに困るぐらいになるようなことはないだろうみたいな感じですよ。」

9. 正社員への求職活動の有無

氏は正社員として働くことを希望しておらず、そのため、これまでに正社員として働くための取り組みは行っていない。ただし、給与が上がるならば正社員でもよいと考えている。紹介予定派遣についても希望していない。

一方で直接雇用の打診については、最初のパン製作会社A社での正社員登用の打診、現在の臨床検査会社D社での契約社員の打診があった。A社では氏自ら断っているが、D社では、派遣元企業が断っている。ただし、D社についても労働条件が下がる可能性があるため、氏も転換を希望しているわけではない。

10. 正社員になる上での障害

正社員になるために不利だと感じる条件は、年齢である。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

氏は、今後の将来の働き方に関して、通勤時間、労働時間（氏は正社員の問題として労働時間の長さのみを挙げている）などの条件が悪化せず、給与が上がるのならば正社員が望ましいと考えている。業種にもこだわりは無く、基本的には給与次第である。正社員になるための活動は現在行っておらず、当面は雇用不安を感じていないため、派遣社員でよいと考えている。ただし、氏は40代以降も現在の職場での勤務が継続できるとは考えていない。

●ワーク・ライフ・バランス

氏の理想とする仕事と生活のバランスは、3対7程度であり、仕事はどちらかといえば生活のための手段である。ただ、現在は、実際としては5対5くらいである。

氏は余暇時間にゲームを楽しむことが多い。オンライン上で会った友人とオフで会うこともあるという。オンラインゲームは毎月1,000円程度と、負担も大きくない（そのこともあって貯蓄も100万円程度ある）。

●結婚観

氏は結婚することを望んでおらず、子供も特にほしくないという。仮に結婚したときには、配偶者には仕事を続けてもらいたいという。その理由は、「続けていたほうが楽しいんじゃないかなと、外に出たほうがいいんじゃないかな」との考えによる。

12. 現在の家庭環境について

氏の両親は健在で年金生活であるが、地方に居住しているため、氏は現在は一人暮らしである。姉が一人おり、独立している。両親からの仕送りのやりとり等はない。両親からは地元に戻るように言われることもあるが、東京のほうが便利であるので断っている。

氏は東京居住にこだわっている。その理由を尋ねたところ、「目の前にファミレスがあるんですよ。雨の日に食べに行くのがすごい便利なんです」と回答。家賃は5万円。最近、近所の家賃相場が下落しているというが転居の意思はない。「今の場所が便利なんですよ」と語る。東京というよりも現在の住環境に対するこだわりが強いようだ。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善の要望は、フォローである。氏は派遣元企業にフォローを求めているが、しないならばマージン率を下げてもらいたいと希望している。それ以外には特に無い。

14. その他、印象等

氏は、工場やアルバイト勤務を経た後に、居住地近辺で勤務できる理由から、派遣での勤務を開始した。編集業務の長時間労働経験から、仕事は生活のための手段という側面が強くなったようだ。派遣労働という形態にもこだわりが無い。ゆえに、派遣会社への期待値も低く、適切なフォローやキャリアのアドバイスも求めている。むしろ、その分のマージンを下げてほしいと考えているほどである。

また、氏は、仕事やキャリアを重視していない。職業経歴上、大きな問題がなく、仕事の習熟にも苦勞していないことが背景にあると考えられる。そのことは、氏の

「選ばなければとりあえず食うに困るぐらいになるようなことはない」との考えと関連しているのだろう。加えて、氏が労働条件にこだわりが無いことにも関連していると思われる。これまで、氏は深夜勤務を中心としており、そのことについて負担として捉えていない。このようにある程度、能力に自信をもち、労働条件に

ついてこだわりがなければ派遣労働に対する抵抗感は低いと考えられる。ただし、氏であっても40代以降になると、現在の派遣先での勤務の継続は難しいと考えていることは興味深い。派遣社員を当人にとっての基本的な働き方とする場合に、後期キャリアにどう対応するかが一つの課題になるだろう。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1996年3月	23歳	芸術大学卒業	学生	一年浪人して入学。在学中、アルバイトなどをこなしながら、絵の実習などを行う。卒業できると思っていなかったため就職活動をほとんどしなかった(卒業時の3月に卒業できるということを知る)。	
1996年4月～9月	23歳	パン会社A社で製造ラインに従事	アルバイト	とりあえず、パン製造会社A社で、夜勤のパン製造業務に従事する。正社員登用の話もあったが、夏場の職場の暑さから断る。半年勤務したあと、知人から編集の仕事の紹介があったために退社する。	
1996年10月～2003年12月	23～30歳	出版社B社で編集作業	アルバイト	知人の紹介で、小規模の出版社でアルバイトとして働き始める。しかし、2003年に会社が大きな損失を出し解雇される。しかし、編集作業の人手が足りなかったことから、フリーの立場で同じ出版社で勤務する。	画像・レイアウト関連のPCソフトのスキルなどをOJTで習得。編集業務も学ぶ。
2003年1月～2005年	30～32歳	フリー編集業	自営業	フリーの立場で編集業を継続。外部の出版社の仕事を引き受けるようになったため仕事量は増加。収入も増えた(月収50万円程度を稼ぐ月もあった)が、体への負担が大きく、体調を崩した場合には収入がゼロになるという、経済的リスクが大きいため、徐々に編集業を縮小し、2005年に廃業する。	
2006年4月～2007年10月	33～34歳	携帯電話製造メーカーC社で製造業従事	登録型派遣	勤務地が近く、労働時間が規則的であるという理由で、働き始める。C社の海外移転に伴う事業編成の見直しが起こり、仕事範囲が拡大することが見込まれたため退職する。	
2007年11月～現在	34～36歳	臨床検査会社D社で検査補助	登録型派遣	前職と同じく、勤務地が近く、労働時間が規則的である条件の会社として臨床検査会社D社で勤務開始。仕事内容は、臨床検査の補助業務。そして現在に至る。	

1. 主な職業経歴

地元茨城の高校（普通科）の2年2学期あたりに、通信制の高校に編入する。編入の動機は、当時、氏はマンガが好きで、マンガを描く時間が欲しいと思ったからである¹。通信制の高校は自ら探した。両親も自身で説得したという。通信制高校卒業時も就職活動はしなかった。当時、氏はマンガを職業にしようと考えていたのである。卒業後、マンガを描き続けるため、地元でアルバイトを探した。小さなパン屋で働くも、シフトの裁量が店長に委ねられていることから、希望の時間に入ることができず、氏は、いくつかのバイトの掛け持ちをすることで集中的に働き、余暇時間はマンガを描くことにあてることとした。

しかし、2003年11月から、製造メーカーA社で派遣社員として検査業務につくこととなる。バイトの掛け持ちは生活を不規則にする。就労先を1カ所にまとめ、就労時間を調整したいと考えたのだ。この頃から、だんだんマンガも描かなくなっていた。「やっぱりプロの方の（作品）を見て、自分の作品とかを見て、何かやっぱり限界というか、ちょっと難しいかなとか思って」。そんな折、求人チラシで見つけた時給に惹かれて行ってみたらそれが派遣会社a社だった。氏は、派遣という働き方を当時知らなかった。チラシで見つけた仕事の紹介はすでに終わっていたが、a社から製造メーカーA社の検査業務を紹介されることとなる。A社の仕事内容は携帯電話の基盤を顕微鏡で検査する業務。20人ほどが入るフロアで「ひたすら顕微鏡で（基盤を）ずっと見ているような仕事」だった。昼食時の他は午後15分程度の休憩がある程度で、一日中顕微鏡をのぞき込む日々が続く。眼は疲れ、毎日、「へとへとになった」。視力もみるみる落ちたという。そんな時、同社で「事務をやっている方を見て、事務の仕事がやってみたい」と思うようになった。氏の職場では、「ガラス張りになっていて、（事務の人が）見えるんですよ」と当時を振り返る。当時、氏はパソコンをほとんど使えなかった。一念発起し、2年ほどパソコンスクールに通うこととなる。費用は60万円。すべて自身で捻出した（貯蓄とローンを組んで工面）。

2004年5月、事務職になるためA社の派遣契約を自ら終了。ネットで未経験者可の事務の仕事を見つけ、派遣会社b社に応募したところ、そのままB社を紹介されたという。B社は、大手情報通信系企業から通信回線の設定の業務委託を受けている会社。氏の配属はその営業所（栃木）だった。人員構成は20人で、正社員は2人（所長と所長補佐）、それ以外はすべて派遣だ。ほとんどが営業で、事務は3人だった。氏の仕事内容は、顧客からの電話対応、商品説明、営業日誌の作成、顧客が記入し

た契約書の処理、集計業務など。定型的な仕事で一通りできるようになるまで3カ月ほど要した。氏は事務の仕事は初めて体験するが、先輩の派遣社員から仕事のほとんどを教わり、電話対応なども派遣社員が作成したマニュアルをもとに覚えた。

その後、派遣元b社が社会保険を派遣社員に適用していなかったことから、派遣先B社の方針で直接雇用がb社出身の派遣社員に打診され、2008年2月よりB社の契約社員に転換する（この点については後述）。2008年9月、東京に転居するため、B社を離職。転居後、大手派遣会社のc社の紹介で、2008年10月～2009年6月に卸売業C社で経理補助の仕事につく。予め期間が決まっていたことから、契約期間満了後、2009年7月より食品の小売・卸売業D社で経理事務をして現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が派遣労働をするきっかけは、アルバイトの掛け持ちをやめるため、求人チラシでたまたま派遣を選んだのがきっかけである。その際には時給の高さに惹かれた面もあった。いわばアルバイトの延長で派遣になったといえる。正社員の求職活動は検討していない。求人誌で見る限り正社員の月収は高卒初任給レベルで比較するとむしろ派遣より低い印象だったという。パートやアルバイトなどの非正社員も同様である。しかし、検査業務から事務派遣に切り替えてからは、働きたい仕事内容を選ぶことが派遣を選ぶ理由となっている。

3. 派遣元会社について

これまで派遣登録は、通算で8社程度の登録。そのうち、3社で稼働経験がある。もっとも多く登録した時期は、製造メーカーA社終了後、事務派遣への切り替えを考えていた時期でその際に5～6社登録したのではないかと。なお、東京に転居後は大手独立系派遣会社に2社登録し、そのうち稼働経験があるのは1社のみ（派遣元c社）。勤務地域や職種を切り替えるごとに登録数が変化しているが、実際に稼働経験のある派遣会社数は少なく、居住地・勤務地がある程度定まってからは、派遣元を1社に固定して紹介してもらっているタイプと考えてよいようである。

これまでの派遣元の紹介プロセスについて簡単にまとめると、まず、派遣元a社、b社は求人チラシやネットなどの仕事内容を見て、派遣元に登録し仕事の紹介を得ている。いわば仕事内容から派遣先を先に決めて、たまたま派遣元が決まるパターンである。

東京転居後については、「大手であれば仕事の数もあ

るだろう」ということで、大手の独立系派遣会社2社に登録している。c社から希望に沿う派遣先C社を紹介されているが、この仕事は短期であったことから、C社の派遣契約終了後、c社より現在の派遣先D社の紹介を得ている。「(c社は)わりとすぐに紹介してくれました」と語る。

●現在の派遣元会社について

氏は、東京に転居後、大手独立系派遣会社c社で稼働している。派遣元c社での仕事の紹介で拘っていることは、時給と勤務地(通勤時間)、仕事内容(経理事務)などである。派遣元のフォローについては、「営業担当者による」とのことで、営業担当者によって、面接頻度にむらがあるとの印象。派遣先C社に勤めていた頃の営業担当者(女性)は1カ月に1~2度来ていたが(C社は短期であるため、契約期間は1~2カ月で設定されることが多い)、D社の営業担当者(男性)には、派遣先D社での最初の面談以外に2回程度しか会っていない(D社は3カ月更新)。氏としては「特にこちらから何か問題があれば電話とかで連絡をしようと思うので、特に来ていただいても(相談することはない)」という印象になっているという。

派遣元の教育訓練やキャリアに関するアドバイスについては、メールで紹介がある程度。営業担当者からキャリアのアドバイスのようなものはないという。派遣元の教育訓練の全容については「詳しく知らない」と語る。氏は、これまでパソコンスキルや資格について、自己負担で自力で開発してきたタイプであり、今のところ派遣元の制度に頼る必要はないと考えているようである。キャリアについて派遣元に相談したいと思うこともない。

4. 現在の派遣先について

以下、比較のため、派遣先C社とD社についてそれぞれまとめる。

●派遣先C社について

派遣先C社は、食品や貴金属、環境の卸売業を営んでいる会社。氏の所属する部門は経理部。人員構成は15人(課長1人、正社員12人、派遣社員2人(氏含む))。氏の仕事内容は、買掛金処理、各営業所の経費関係の書類チェック、残高確認業務などの経理補助事務。初めての経理事務だが、氏は2カ月程度で一通りできるようになったとしている。その習得では、特に経理用語になれるのに戸惑った。しかし、ちょうど簿記3級を勉強している最中でもあったことから、テキストと実践の両面で学ぶことができ、C社の経験は「プラスだった」と当時を振り返る。仕事内容は定型的との認識。正社員は経理事務全般の仕事をしており、派遣社員(2人)はその補助であることから、正社員と派遣社員は全く別の仕事を

している。派遣社員は両方とも経理補助でほぼ同じ仕事をしている。

職場は同じ年齢の女性が多かったこともあり、正社員とのコミュニケーションも良く、人間関係も良好。アフター5の「飲みニケーション」も結構あった。今でも当時の同僚との付き合いがあるという。福利厚生面で正社員と区別を感じることもない。

●派遣先D社について

現在の派遣先D社は、食品の小売・卸売業。氏の所属する部門は経理部。人員構成は10人(部長1人、課長1人、正社員4人、嘱託社員1人、派遣社員3人(氏含む))。氏の仕事内容は、請求書の発行、経費伝票入力、残高消込など。D社用にカスタマイズされた会計ソフト等を使って作業を行っている。前任者は派遣社員。仕事は1カ月程度で一通りできるようになった(前の派遣先C社の経理事務経験が活かしたという。C社の業務内容のほうは難易度的には高かったとの認識)。入社何年目の仕事と思うか尋ねたところ、だいたい入社1年目ぐらいの仕事ではないかという。仕事内容は定型的なものが多い。

派遣先の正社員と比較すると、正社員と派遣社員では全く違う仕事をしている。正社員は、より難易度の高い経理業務や固定資産の管理などをしており、嘱託社員は入金チェックをしている。派遣社員同士でも、それぞれ担当は違う(1人は現金管理、もう1人は嘱託社員補助)。職場の人間関係は良好。福利厚生面で正社員と区別を感じることもないという。

5. 能力開発、スキルについて

●職業変遷とスキル

氏には正社員経験はない。その職業変遷は、高校卒業後のレジや接客のアルバイトに始まり、派遣社員になってからは製造現場の検査業務から事務派遣に切り替わることで大きく変化した。事務派遣の最初の経験は、通信回線敷設会社B社の営業所でのものであり、その職場は所長・所長補佐以外はすべて派遣社員だった(営業所の規模は20人程度)。ビジネスマナーや仕事の進め方の基礎を派遣社員から学んだことになる。また、東京転居後に、大手の卸売業C社で働くことができた経験も大きい。「(C社では)お茶出しとか法人対応とかもあったので、その辺は身についたと思う。(中略)(お茶出しの経験も)何かちょっとOLっぽいついて思いながら(やれた)。(中略)ほんとうに田舎で育ったので、ガラス張りのオフィスで働きたいか思っていた。それがC社もそのとおりな感じだったので、それはすごいうれしかったですね」²と当時を振り返る。

しかし、氏の職業経験の幅を広げたのは、派遣先のOJT経験よりも、資格の取得などに代表される自学自習と

派遣会社による仕事紹介機能によるところが大きいようだ。氏は、検査業務から事務派遣に切り替える際にも自身でパソコンスクールに通った。東京転居が決まった際には、B社を離職する前から資格取得に取り組み始め、PC関係の資格のみならず、秘書検定2級も取得し、簿記にまで広げている。簿記を始めた理由は、ネットで「有利な資格ランキングの上位に挙がっていたからだ」という。東京で働くことが決まっていたため、派遣で仕事の紹介を得るためには資格が必要と考えたようだ。いわば、氏は必要なスキルについて自発的に考え、自ら切り開いてきたタイプである。

しかし、資格を取ったとしても、派遣会社が希望に沿った仕事を紹介できなければ意味はない。氏の場合、簿記勉強中の段階で経理事務の希望を派遣会社に出したが、経理補助という比較的未経験でも対応可能な仕事をc社によって得ることができた。事務系でもより専門性の高い経理事務に転換できたことには、派遣会社の紹介能力が効いた面があったようである。

（資格を取る理由）

「（資格を）多分取らないと今後やっていけないというか、取ったほうが（派遣会社からの）お仕事の紹介が多くなるかなと（思っ）て。」

●現在の派遣先でのスキル

氏のスキルの強みは、「PCと簿記」だという。一方、派遣先で求められている能力について尋ねたところ、「正確さ」と答えた。氏の経験によれば、経理だけでなく事務派遣はすべて「正確さ」が求められているのだという。「早さというより正確さですね。多少時間がかかってもそれが間違っていたら意味がない」とのことだ。

これらの能力を派遣先、派遣元に評価されていると感じるか尋ねたところ、派遣元も派遣先も「全くない」という。「もうほんとうにやる仕事も限られてしまっているの、幾ら自分がスキルアップを隠れたところでしても、それを発揮するところがない。見ていただける場がないという形ですね」と語る。氏によれば、派遣先は、派遣社員が与えられた仕事をできるかどうか、正確にできているかに関心があるのであり、派遣社員のスキルアップには関心がないというのである。

派遣社員をやりながら能力開発できるかと尋ねたところ、「できると思うが、自己で勉強するしかない」という。ただし、派遣社員には限られた仕事しか割り当てられないとの認識もあり、正社員に比べれば、能力開発は「（派遣先では）なかなか難しい」との認識も示した。

6. 時給額、派遣料金について

派遣先D社の時給額は1,580円。時給額の変化は地域

相場（東京相場）と簿記資格によっているとの認識だ。現在、希望する時給額は1,600円以上。これまでに同一の派遣先で時給額が上がった経験としては、通信回線敷設会社B社がある（後述）。これまでに時給額の引き上げを自ら相談したことはない。派遣料金については知らない。

週当たりの労働時間は約37.5時間。残業はほとんどない。「もっと残業をしたい」という。月10～20時間ほどの残業が理想だという（これで、だいたい残業代で3万円程度になるという）。年休取得については満足している。

●通信回線敷設会社B社の時給上昇経験

これまでに同一の派遣先で時給額が上がった経験としては、通信回線敷設会社B社がある。働き始めた当初（2004年6月頃）は、時給額1,000円だったものが、2004年秋ごろ派遣先B社側の申し出で250円上昇し1,250円になった。その理由として、B社は会社全体の経理を外部委託していたが、その委託会社（以下、「経理委託会社B'社」と略）が氏の働くB社営業所に視察に訪れた際、氏の働きぶりに比べ時給額が低いことに気づき、250円の上昇を派遣元b社に打診したのだという。その後の処理として、半年間ほど、時給額1,000円はそのままだ、250円のみが直接（派遣元b社を経由せず）、経理委託会社B'社から払われるという二重状態が続いた。半年ほど経った頃に処理が複雑ということで、派遣元b社から一括で時給額1,250円が振り込まれることとなった³。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元に対する満足度については、満足している。氏によれば、「有休の関係や保険等の手続きが面倒なので、派遣会社は変えたくない」という。一方、現在の派遣先D社の満足度は、「まあ満足」という程度で、100点満点中60点だという（前の派遣先C社の点数は90点）。現在の派遣先の問題点に尋ねたところ、「手待ち時間と残業が少ないこと」をあげた。同じ職場の他の派遣社員も手待ち時間があるようなので、この点で相談したことはない。

8. 派遣社員として働くことについての考え

派遣社員として働くことについては満足していない。その理由は能力開発の機会がないことと、雇用不安定である。雇用不安については、「今わりと派遣切りとかいう話もよく聞くので、そう考えるとやっぱり基本的に3カ月更新になってしまうので、ちょっと不安定かなと思いますね」と語った。なお、満足している点は、サービス残業がないことと、「残業はしたいと思っているんですけど、あがりやすい」ことだという。

9. 正社員への求職活動の有無

派遣社員になってからの求職活動についてはC社離職時(2009年6月頃)に、ネット求人を中心に試みたことがある。その際には、氏が高卒であることから学歴にかなりハードルを感じたという。未経験の経理事務を中心に3社応募したが、いずれも面接にはたどり着かなかった。紹介予定派遣も希望したが、紹介はされなかった。紹介予定派遣は、今後も希望する予定はない。これまでに直接雇用の打診の経験は、通信回線敷設会社B社で契約社員への転換経験が一度ある(この点について後述)。

●通信回線敷設会社B社からの直接雇用の打診経験

氏は、2004年6月頃から通信回線敷設会社B社で働き始め、2008年1月頃にB社から契約社員としての直接雇用の打診を受けている。直接の原因は、派遣元b社が派遣社員に社会保険を加入させていなかったことである⁴。B社で働くb社出身の派遣社員(営業など)のなかで、社会保険未加入についてb社に相談した者がいた。そこで、b社が「合同の説明会を開いて移りたい人はB社に契約社員として移るとい形」にしたのだという。当時B社営業所には20人ほどの派遣社員がいたが、打診を断ったのは5人程度でそれ以外はすべて契約社員になった。転換後の処遇については、「お給料自体は変わらなかった。(中略)変わったのは保険の問題だけで、あとは全く変わっていないという形」という。つまり、そもそも社会保険未加入から生じたことだけに、不足した社会保険を加入させること以外、派遣元b社の労働条件を派遣先B社はすべて引き継いだようである。給与の支給方法も契約社員でありながら、月給制ではなく時給制のままだった。b社は通勤費で月額1万円を支給していたが、この点もB社はそのまま引き継いでいる。B社で働く人員構成は変わらず、契約社員転換後も仕事の内容は全く変わらない。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は、学歴と実務経験。氏は企業が採用で派遣の経験を実務経験として見てくれないことが障害だとしている。

(派遣の実務経験について)

「派遣って何年やってもスキルにならないというか。(中略)企業は派遣を実務経験として)見てくれないというのが結構多いので、そうなっちゃうと、もう私は派遣しかやってきていないので。」

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいうと、「登録型派遣社員を続ける」とのことだ。理由は、氏には現在、結婚を前提に

交際している男性がいるため、「この状態では(就職活動をして)採用されないだろう」と思っているからだ。氏は、現在、簿記2級を勉強中であり、当初は資格が取れ次第、経理事務の就職活動をしてみたいと考えていた。しかし、2009年8月に結婚が現実味を帯びてきたため、当面は正社員の求職を断念した。なお、結婚後、派遣社員の継続が難しくなったら、家庭に入り、パートなどの働き方をすることも視野に入っている。

正社員になるうえでデメリットと考える点を尋ねたところ、仕事と私生活の両立が難しいことや、労働時間が長くなること、休暇が取りづらいことをあげた。

その他、登録型派遣から常用型派遣社員への転換についても尋ねたところ、「これはすごくいいと思いますね」などと回答した。ただし、常用型派遣よりも、人間関係が長期的に続く正社員になりたいとのことだった。

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスについて尋ねたところ、仕事6:生活4、あるいは仕事7:生活3ぐらいが理想だという。現在の働き方は仕事6:生活4ぐらいで理想に近い状態。私生活での趣味は今は特にない。

今後結婚したら働き続けたいか尋ねたところ、結婚したらフルで働きたいが、子供が生まれたら「ちょっとフルだと難しいと思うので、その場合はパート・アルバイトとかになりますね」とのことだった。子供が大きくなっても「やっぱり難しい」と答えた。「今、正社員でも育児休暇とって戻れなくなっている方とかもいらっしゃるという話を聞くと難しいのかな」とのことだ。

12. 現在の家庭環境について

氏は結婚間近であることから、現在、パートナーと2人暮らし。氏の世帯年収は680万円(氏の年収は280万円)。氏の実家の家族構成は両親と、姉、弟で氏を含め3人姉弟(長姉はすでに結婚独立。弟も結婚し両親と暮らしている)。実家は持ち家。氏の父親は飲食店経営。

貯蓄のルールについては、「月に一応3万円ずつはためていたんですけど、やっぱり何かしら出ていくお金が多かったりしてあまりたまっていない」とのことだ。節約の工夫については、外食はほとんどせず、弁当を毎日持参するようにしているという。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、能力開発(研修の無料化など)をあげた。また、残業時間が一定程度あってほしいこと、通勤費の支給などもあげた。その他、「派遣契約が終了したら、次の派遣先が1カ月以内に見つからないと、保険関係や有給休暇がリセットされるので、1カ月って短いんですよね。それもちょっと長くしてもらいたい」とのこ

とだった。

14. その他、印象等

高校在学中から、マンガ家になるという「夢」を抱き、就職活動をせず初職非正社員となったが、派遣という働き方を通じ、非事務系（検査業務）から事務系へと職種

転換を果たした事例。資格取得に積極的であり、派遣会社の紹介も活かして、今では経理事務の経験を得つつある。自力で能力開発をした好例といえるが、せっかく身に付けたスキルを「見ていただける場所がない」とも言う。派遣の能力開発の難しさを冷静に捉えている点が印象的だった。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
2002年3月	19歳	高校(通信制)卒業。	学生	マンガ家になりたく、マンガを描く時間を確保するため、普通科高校の2年2学期に通信制高校に編入。2002年3月、通信制高校を卒業。	中学、高校段階でパソコンの授業はあった。
2002年4月～2002年10月	19歳	小さな地元パン屋でレジ。時給額720円。	アルバイト	高校卒業後、マンガ執筆とアルバイトを両立して働く。パン屋は週2～3日働く。	
2002年4月～2003年9月	19～20歳	ハンバーガーチェーン店でレジや調理。時給額700円。	アルバイト	パン屋と掛け持ちで、週2～3日働く。担当はレジや調理。	バイトのシフトは店長の裁量のため、希望の時間帯になかなか入れず、バイトの掛け持ちをする。
2003年3月～2003年10月	19歳	ファミリーレストランでバイトで接客。時給750円。	アルバイト	一時ハンバーガーチェーン店のバイトなどと掛け持ちする形で、週3日ほどファミリーレストランの接客で働く。	
2003年11月～2004年5月	19～20歳	製造メーカーA社で検査業務に従事。月収13～15万円ほど。	登録型派遣	この当時だんだんマンガを描かなくなっていた。アルバイトの掛け持ちをやめて、一カ所で働くことになり、求人誌の仕事内容や時給を見て派遣登録。A社の仕事を紹介される。A社では携帯電話の内部の基盤の検査業務。顕微鏡を見て不良品をはじく作業である。	A社で検査業務につき始めてから、事務職になりたいと思い、2004年初頭よりパソコンスクールに通う(就業時間後に2年ほど通う。トータルで60万円ほどかかった。自費)。
2004年6月～2008年1月	20～24歳	通信回線敷設会社B社の栃木営業所で派遣社員として事務。当初、時給額は1000円。月給15万円(残業があれば20万円前後)。通勤費で定額月1万円支給。	登録型派遣	事務職になるためA社の派遣契約を自ら終了。ネットで事務職のB社の仕事を見つけ、派遣会社B社に応募したところ、そのままB社を紹介された。B社は、大手情報通信系企業から通信回線の設定の業務委託を受けている会社。氏の配属はその営業所だった。人員構成は20人で、正社員は2人(所長と所長補佐)、それ以外はすべて派遣である(ほとんどが営業で、事務は3人)。	2004年12月、栃木県で一人暮らしを開始。2007年あたりで、MicrosoftのMOUSEや、エクセル、ワードのエキスパートの資格など取る。
2008年2月～2008年9月	24歳	通信回線敷設会社B社で、派遣社員から契約社員に転換して働く。	契約社員	派遣元b社が社会保険を派遣社員に適用していなかったことから、派遣先B社の方針で直接雇用がb社出身の派遣社員に打診され、2008年2月よりB社の契約社員に転換する。東京に転居するため、B社を離職。	2008年6月、秘書検定2級を取得。2008年9月、テキストで簿記3級を勉強し始める。
2008年10月～2009年6月	24～25歳	卸売業C社で派遣社員として経理事務に従事。時給1550円。残業は月10時間程度。年収は300万円ほど。	登録型派遣	大手独立系派遣会社c社に登録し、C社を紹介してもらった。もともとC社の人手不足を派遣で補う形だったため、期間が繁忙期であらかじめ決まっていたが、C社の事情でのびのびに伸びて、2009年6月、派遣期間が満了する。	2008年10月、東京に転居。
2009年7月～現在	25歳	食品の小売・卸売業D社では派遣社員として経理事務に従事。時給1580円。残業はほとんどなし。年収(換算)280万円ほど。	登録型派遣	C社終了後に派遣元c社から次の紹介として、D社が紹介され、現在にいたる。	2009年3月頃から簿記学校に2カ月程度通っている(費用6～7万円)。

¹ 「小学校(の頃)からずっと描いていて、どうしても(普通科高校だと)授業をしている間にももう漫画のことしかというか、なかなか集中できなくて、やっぱりちょっと成績も落ちてきちゃうんですね。で、もうその授業を受けている時間がもったいないと感じてしまって。でもそのころは漫画のことしかない(という感じ)」と振り返る。その際の高校担任の対応を尋ねたところ、「(担任が)家に来てくださって、やっぱり普通に高校を卒業したほうがいいよ。今だけの感情に流されてはだめだ」という説明をされた」という。

² 考えてみれば、氏がそれまで経験した事務は非常に小規模な組織(事務所等)のものだった。その点、大手の経験は貴重だったのだろう(ある意味で、正社員(OL)の疑似体験ができたとの感があったのかもしれない)。検査業務で顕微鏡をのぞき込む日々なかで、氏が垣間見ているのはまさに「ガラス張り」のオフィスの中で働く事務の姿であったことを想起されたい。

³ 氏によれば、派遣元b社一括で時給額1,250円が支給されるようになった際に、派遣元b社出身の派遣社員すべての時給額

が上昇したとの話を後に聞いたそうである。氏の時給上昇が他の派遣社員にも波及したようだ。

⁴ 氏によれば、B社の事務の派遣契約内容は、一般事務(自由化業務)だったようである。氏が働き始めて直接雇用の打診を受けた頃には3年7カ月ほど経過しているが、打診は、期間制限の関係では全くない。実のところ、氏は当時、同僚の派遣社員(先輩)と期間制限について話し合ったことがある。双方よくわからなかったため、氏が働き始めてから3年経つ時期に、期間制限について、氏自身で派遣元b社に尋ねた。「何か事務の仕事で3年までしかできないんじゃないんですかって、(中略)何かちょっと心配になって、こういう聞いたことあるんだけど大丈夫なんですかって言ったら、ちょっと調べますみたいな話」になったという。c社の対応は、「それは何か結局、多分だめなことなんだろうけど、何か事務的な書類を場所を違う支店にしたりとかという裏のものにすれば平気ですみたいな形」にしたようだ。推察するに、c社は、働く場所は同じだが、書類上は違う場所で働いたことにしたようである。

1. 主な職業経歴

氏は北海道出身。高校を卒業後上京。服飾関係の専門学校(2年制)に通う。就職活動では、専門学校に寄せられた求人票をもとに、服飾関係会社を4~5社ほど受けたが、内定を得ることはできなかった。「あんまり明るい道ではないなと思いつながりながら、とりあえず卒業したら何かのバイトなり何なりして食いつなごうかなという感じ」だった。

卒業後の1995年4月頃、1カ月ほどハローワークに通っているが、それと並行し、テレマーケティング系の派遣会社a社にも登録。「派遣会社のほうからすぐに『こういうお仕事があります』っていうので、ぼこぼこ話に来ていたので、何かこれで食いつながっていきけるのかなっていう感じ」がしたという。まずは1~6日の単発派遣を始め、1996年頃からレギュラーワークをするようになる。当初は、テレマーケティングや督促などのアウトバウンド系が多かった。氏はアウトバウンド系が苦手で、次第にインバウンド系(電話受付)にシフトしていく。

1997年10月から2年半ほど、a社の紹介で大手通信会社のコールセンターA社で派遣として働く。200~300人ほどの職場で、A社の正社員(スーパーバイザー:SV)が4~5人常駐している他はほとんどが派遣社員だ。当初は、携帯電話のキャンペーンに対する問い合わせを受けていた。1年半ほど経った頃に、職場のOJT担当(新人教育)も担う(OJT担当は長期勤続者のなかで、現場のグループ単位で適宜決められていた。役職や報酬があるわけではない)。スーパーバイザーと新人の中間的な役割だ。ところが、2000年に入る頃からA社が化粧品販売などのテレマーケティング業務も請け負い始め、アウトバウンド業務が増え始める。2000年3月頃にA社から派遣契約終了を告げられ、ちょうど辞めたいと思っていた矢先だけに終了することとした。

氏は、A社の派遣契約を終了する前、1999年夏あたりに、新たにグループ系派遣会社b社に登録している。A社の更新時期(3カ月)ごとにb社からは、「今、状況はどうですか」との近況確認の電話がかかっていた。フォローが丁寧との印象をいっていた氏は、b社に仕事の紹介を依頼。当時はWord、Excelなどのスキルがなかったため、これまでと同様、電話関係の仕事の紹介を求めた。そして、b社の紹介でカード会社のオーソリセンターB社や、たばこ関連会社のサポートセンターC社などの電話オペレーター業務を続ける。

なお、氏はその間、2001年6月から平日昼間の仕事をこなす傍ら、ダブルワークで、平日週4日の夜間、及び休日(日曜・不定期)に、クレジット会社D社の督促業務もするようになる。仕事はb社が紹介した。ダブルワ

ークは4年ほど続く。

派遣を始めてから電話オペレーター中心の派遣社員を続けてきた氏であるが、2002年10月から2004年4月にかけて働いた老舗の出版社E社の経験から、事務系派遣の切り替えを模索し始める。E社では、営業部の受注受付をこなした。やはり電話オペレーターである。仕事内容は、電話等で注文を受け付け、専用端末に入力する作業。注文は小口の顧客が多い。職場は5人程度(正社員1人、派遣社員4人)。正社員は育児復帰したばかりの女性で残業がほとんどできない。正社員と派遣社員は同じ仕事をしており、むしろ、派遣社員によって職場が回っていた。「あってもなくてもいいような部署」で働いているとの印象が強まる。次第に、ここで働いても、「次につながらない」と思うようになった。「生活のために働かなきゃならないが、次のステップアップにならない」と考え、自ら派遣契約を終了。当時、氏は20代後半にさしかかっていた。ネットで時給相場のチェックをする傍ら、自身の年齢をもとに求人検索をすると、「20代女性」と「30代女性」でヒット件数は大きく違ってくる。「そろそろExcelもWordもわかりませんじゃ、よくないんじゃない……」と考えるようになった。

E社終了後、氏はb社に、「あんまりExcel、Wordのスキルはないけど、今度は、事務的な仕事があれば紹介してほしい」と頼んだ。その際には時給額が下がってもいいとも付け加えている。氏はD社(督促業務)のダブルワークを続けている。多少の賃金低下であれば何とかなると考えた。2004年5月、b社よりリース会社E社の営業部庶務の仕事が紹介される。事務的な作業はほとんどなく、書類整理やファックスの用紙補給など、むしろ軽作業が主ともいえる仕事だった。Excel、Wordを扱うことも少なく、また上司とも折り合いが悪かったこともあり、1年ほどで自ら派遣契約を終了。それとともに、派遣元b社もやめた。営業のフォローに不満があったためだ。

その後、「仕事を探すのに1日パソコンに張りつく」日々が続く。ネットで見つけた仕事を手掛かりに派遣会社に登録し続け、登録派遣会社は一举に12社程度に膨れ上がった。たまたま見つけた都市銀行G社の入力作業(3カ月の短期派遣)も、ネット検索で得た仕事だ(派遣元c社)。また、氏はこのとき、初めて、ExcelとWordのテキストを購入し自学自習している。仕事を探す合間に勉強しようと思ったのだ。

そんな時、大手独立系派遣会社d社から、接着剤メーカーH社の経理部の事務補助の仕事を紹介された。経理部は正社員が15人ほどで、派遣社員は氏1人。半分庶務に近いような経理補助業務(伝票チェック)だったが、ここで初めてExcelを実践的に使うことができた。いく

つかの関数も覚えた。ところが、H社は「古い会社」で女性社員はすべて制服着用を義務づけられた会社だった。氏は制服が苦手で、「じんま疹」になってしまう。やむなく自ら派遣契約を終了。「制服さえなければ続けたかった」という。

H社終了後、派遣元c社から紹介されたのが証券関連会社I社で働き現在に至る¹。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏は専門学校卒業後、正社員の就職活動に早々に断念し、以降、派遣社員しか経験がない。氏の経歴を振り返ると、日雇派遣からレギュラーワークへとより長期の派遣をするようになり、さらに電話オペレーターから事務系への転換がなされている。「ステップアップのため」に派遣というシステムを利用した面があったようだ（ただし、氏の場合、正社員になるためのステップアップではなく、年齢が高まっても派遣社員を続けるためのスキルの開発の要素が強い）。派遣社員を選ぶ理由は、会社の人間関係がドライだから（正社員は辞めづらく、責任が重いとの印象がある）、派遣元の仕事紹介が迅速で便利、働きたい仕事内容が選べるなど。

（ステップアップについて）

「（私の場合のステップアップとは、）ずっとこの先、派遣でもやっていけるためのステップアップ。年齢が上がると、派遣の人ってやっぱり仕事の紹介が来にくくなる。その中で、ステップアップして行って、それなりにスキルを身につけていけば、ずっと派遣でやっていけるんじゃないかって思いました。」

3. 現在の派遣元会社について

派遣登録は通算でおよそ12社（現在、登録が残っているのは2~3社）。そのうち4社に稼働経験がある。すなわち、派遣先数の多さ、通算の登録派遣会社数の多さに比して実際の稼働経験のある派遣会社は少ない。これは、電話オペレーター時代、派遣元a社、b社に固定する形で、派遣会社からの紹介に基づき仕事をしていたことが大きい。

氏が派遣元の切り替えをあまりしない理由としては、有休等の継続問題と派遣会社からの信用をあげる。氏は次のように語る。「派遣会社から得られる信用、それがあるほうが重要な。あと、派遣会社を変わると有休も消えちゃうっていうのもある。その2つ」。

当初から意図して、派遣元を固定してきたわけでない。氏が派遣元を頻繁に変えないことの重要性に気付いたのは以下の経験による。「どこか（の派遣会社の）面接に行ったときに言われたんですよ。『でも、派遣会社、派遣元は変わっていないんですね。そのほうが好ましい』みたいな雰囲気の話がされた」。

しかし、事務職派遣に切り替えた段階で、事務職未経験

であることから安定的な仕事の紹介が得られなくなる。自身でネット検索することで登録会社が増えた。氏の経歴を振り返ると、コールセンター系から事務系に切り替えたタイプといえよう。切り替えがうまくいった理由として、「派遣会社（b社）を変えたというのも多少は関係があるかもしれない」と語る。氏は、事務系の仕事の紹介を得るため、これまでの電話オペレーターの実績が残っている派遣元b社との関係を断ち切った。これが功を奏したとの認識だ。

現在の派遣元c社の仕事紹介でこだわったことは、事務職であること、時給額（1,500円以上）、勤務地等である。派遣元c社のフォローについては、契約更新（3カ月）ごとで頻度は適切との認識。ただし、営業担当がころころ変わるため（調査時点で4人目）、対応は営業担当者によるという。これまでに派遣元への相談については、派遣元d社（派遣先・接着剤メーカーH社）のときに、時給額の相談及び、「制服を何とかしてもらえないか」等と頼んでいる。派遣元による教育訓練やキャリアについての支援はない。自身からキャリアについて相談したこともない。派遣元にOA研修があることは知っているが、費用がかかるため、自学自習したほうがよいとの認識である。

4. 現在の派遣先について

氏が現在の派遣先で所属しているのは、証券会社Z社のグループ企業I社の印刷部。人員構成は、部長1人、正社員4人、派遣社員1人（氏本人）等。印刷部は、Z社が開催するセミナーのテキストや社内研修用資料の印刷、及び各グループ企業向けの封筒、名刺なども作成している。氏の仕事は、名刺や封筒等の受発注業務である（名刺等の校正含む）。仕事内容は定型的。仕事は3カ月程度で一通りできるようになった。氏の前任者はいない。正社員の仕事量の増加を踏まえ氏が派遣された。正社員はセミナー資料作成がメインの仕事であるため、正社員と派遣社員は全く別の仕事をしている。職場のコミュニケーションは良好。正社員との間の福利厚生面での区別は感じない。

5. 能力開発、スキルについて

氏の強みと感ずるスキルは、「Excel、Word、文字入力のスPEED」としている。派遣先で求められているスキルも「Excel、Word、文字入力のスPEED」だ。

文字入力スPEEDは、たばこ関連会社C社の頃（電話オペレーター）に、問い合わせ電話があまりなかったことから、手待ち時間中にタイピング練習をして身に付けた。ExcelとWordを実務的に使えるようになったのは、接着剤メーカーI社の頃。つまり、これらのスキルは、業務遂行に伴い身に付けたものといえる。

スキルや能力が上がったことを派遣先・派遣元に評価

されているか尋ねたところ、時給に反映されたときに感じたとしている（この点は後述）。

派遣社員をやりながら能力開発できるかとの問いについては、Word、Excel 程度なら業務上の習得と自学自習、派遣元等の研修参加でできる、と回答した。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在の派遣先 I 社の時給額は 1,750 円。当初は 1,700 円だったが、2 年を過ぎたあたりに氏自身が派遣先の上司（部長）に「100 円上げてください」と交渉し、結果、50 円アップした。上司（部長）の説明では、（氏が要望したとおり、）「100 円上げたから」とあったが、実際の上昇額は 50 円であり、差額 50 円は派遣会社の収入となったようである。氏はこの点を不満に感じた。

また、氏は学校卒業後から派遣社員で働き続け、およそ 14 年の経歴がある。それゆえ、同一の派遣先での時給額上昇経験がいくつかある。通信会社 A 社で当初 1,400 円だったものが、50～100 円上昇した。上昇の理由はわからない。「何か勝手に上がった」という印象。リース会社 F 社では、当初 1,400 円だったものが、氏自身が派遣元に相談し半年を契機に 50～100 円上昇している。接着剤メーカー H 社では、当初 1,450 円だったものが、働き始めてから 3 カ月目（契約更新時期）を契機に、派遣元 d 社に「ちょっと生活が苦しいので上げてほしい」と頼んだところ、1,480 円になった。

希望する時給額は現在、2,000 円。現在の仕事内容では、時給額に不満がある。現在の派遣先の派遣料金は知っている。派遣会社から送られてきた書類に派遣料金が書かれており、更新時期に、上司（部長）が当該書類をちらつかせていたのを偶然見たのだという。

（時給額上昇での相談の意味）

「（派遣社員を）バブルのころからやっていた人は、『あのころは勝手に上がっていたわよ』とか言うんですけど、私はそういう恩恵にはあずかっていないので、（時給額の上昇を）言わなきゃ上がらないというイメージです。」

●労働時間について

労働時間については、現在の派遣先 I 社で週 5 日勤務。週単位の平均労働時間は 36 時間（うち、残業時間は 1 時間）。残業はたまにある程度。労働時間には満足している。年休取得もおおむね満足である。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元 c 社については 100 点満点中 80 点。派遣元 c 社のマイナス点は、営業担当にある。氏が派遣先 I 社に 100 円の時給上昇を願いでたところ、50 円しか時給額が上昇せず、差額 50 円が派遣会社の収入になったことが不満である。また、営業担当によってではあるが、

派遣社員のフォローのなかで、「（派遣先）I さん、だれか派遣とるとこないですかね」というように、営業成績を上げるためのリサーチ的な意味合いで、氏と話すことがあることにも違和感を覚えている。

一方、現在の派遣先 I 社の満足度もおよそ 80 点。派遣先の問題点としては、勤務地の遠さ、賃金が低いこと、及び仕事量の多さから残業を希望しているが、派遣社員であるため残業規制があること。残業規制は、働きすぎを防止するための派遣先の方針のようである。これらの問題点についてはほとんど相談はしていない。

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣で働き続けることについての満足度は、満足 6.5：不満 3.5。やや満足が上回る程度だ。とくに仕事と私生活の両立面にメリットを感じている（趣味にライブ鑑賞がある）。不満な点は賃金上昇がないこと。雇用不安はあまり感じていない。現在の派遣先 I 社の雇用が安定しているということではなく、派遣会社の紹介を通じてであれば大丈夫だろうとの認識である。氏はもともとコールセンター経験者であり、事務職に切り替えたのも、仕事の幅を広げるという面がある。仮に年齢上昇に伴い事務職での仕事の紹介が減ったとしても、コールセンター系であれば仕事の紹介があるとの認識もあるようだ。

9. 正社員への求職活動の有無

派遣社員になってから、正社員としての求職活動は一度もしていない。紹介予定派遣の経験もない。

ただし、直接雇用の打診を受けた経験はある。通信会社のコールセンター A 社から契約社員転換の打診を受けた。時期は、A 社は派遣契約の更新を終了した後、派遣先の正社員（SV）から直接雇用を打診された。当時、A 社は、派遣社員メインでのコールセンターを運営していたが、それを契約社員に切り替える方針を立てていた。氏は当時、苦手なアウトバウンド系の仕事をしていたため、転換後にアウトバウンド系の仕事をするのか確認したところ、「それはやらなくてもいいからならない？」とも言われたという。さらに待遇を尋ねたところ、月収レベルで派遣の頃よりも低下することがわかったため（ただし、年収ではボーナスがあるためほとんど変わらない賃金）、氏は打診を断っている。

（A 社の契約社員転換後の待遇）

「（A 社で契約社員に転換すると）月収が計算すると落ちる計算になったので、『年収トータルで言うと、ボーナスもあげるから年収はほとんどんよ、同じよ』って言われたんですけど、ボーナスで増やしているだけだから、月収で言うと減る計算になる。それは私にとって何のうまみもない話なので、それは嫌だなんて思って（打診を断った）。」

また、カード会社B社に契約社員の転換打診を受けた。B社も経費節減の関係から派遣社員を徐々に契約社員に切り替える方針があった。その際に、氏はA社の経験(転換後の条件が月収低下だった)を述べたが、B社からは、『そんなばかな話言うわけじゃない』って言われて、もちろん今より条件はよくなることを前提に考えて」と言われた。結局、B社の勤務地が遠いことから断った。

なお、現在の派遣先I社からは、氏が100円の時給額交渉をした際に、「ゆくゆくは正社員を見据えての契約社員」への転換打診を受けたが、氏はその場で断っている。理由を尋ねたところ、I社は、部長職に女性が一人もいない古いタイプの企業で、年功序列的に昇進した結果、何も仕事をしないでサボり歩いている次長職がいるとの印象があったためだという。派遣で働くならともかく、直接雇用で働きたいとは思えなかったようだ。なお、後述するが、氏はゆくゆくは地元(北海道)に帰ることを念頭に派遣で働いている。そのため、一つの会社にずっと働き続けるという考えがない。契約期間も3カ月程度の更新がよく、雇用期間が長くなることに辞めづらさを感じるタイプである。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思ふ点は、「ない」という。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

将来(今後、5年程度)の働き方では、当面は派遣社員を続ける。しかし、いずれ針師の学校に通学し、4年後以降に医療関係の資格をとって、東京で経験を積み、ゆくゆくは地元(北海道)に戻って開業したいとも考えている。実家に戻ることが念頭にあるため、長期的に働くためには手に職が必要と考えたようだ。実際、氏は針師の学校の資料などを集めている。資格取得には高額の学費が必要で、そのために当面は派遣を続ける意味もある。いつ頃までに地元に戻ろうと考えているか尋ねたところ、「最終目標として、実家(持ち家)を私がもらうのは決定事項だから、60歳ぐらいになる前に帰れば間に合う」との考えである。

氏はそもそも正社員になりたいとは考えていない。直接雇用の打診もこれまで断ってきた。

登録型派遣社員から期間の定めのない派遣社員(常用型派遣社員)への転換促進について尋ねたところ、趣旨には賛同するが、実際に法改正して機能するか疑問とのことだった。

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスは、現在とれているとの認識。趣味は、ロックバンドのライブを見に行くこと。最新アルバムが出れば全国ツアーが開始されるため、旅費等の費用が発生する(氏が現在注目しているバンドは4

つほどある。同じバンドでも、全国ツアーではその土地土地で演奏する曲目が違う。また、バンドメンバーの出身地でもライブの中身が違って来るようだ)。氏がバンドにハマったのは30歳過ぎになったあたり。派遣先I社の業務繁忙期に「すごい残業したからお金がいっぱい入った、それで使っちゃえっ」ということで、以降、趣味となった。「生活の充実が第一で、仕事は生計維持のための手段」との考えだ。

結婚観について尋ねたところ、「結婚は自分には不向き。ずっと一人で暮らしたい」という。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、一人暮らし。年収は340万円。家賃は約3万円(風呂なし)。1カ月の交通費は9千円弱。月に2万円のルールで貯蓄をしているが、ほとんどライブ費用に消えており、貯蓄はできていないとの認識。

両親は地元北海道で健在。兄妹は兄が1人いるがすでに独立。実家は持ち家。

(年収について)

「一般的には女性ひとり暮らしでとなったら、こんだけ(年収340万円)あれば十分だとは思えます。個人的には、やっぱり欲しいかと言われれば欲しいけれども、それに伴って例えば余計な責任が増えるとかいうようなことは嫌だなんていうのもあるので、これぐらいで我慢するしかないのかなっていう。」

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点を尋ねたところ、賃金をあげる。「正社員とほぼ同等の仕事をしているのなら、月収だけでも正社員並みになってもいいのでは」との意見だ。

また、派遣就業時に業務内容に関するチェック項目を設け、実際の現場で相違があれば申告・監査ができるシステムを作ることも求めた。派遣元と派遣先双方を監視し業務改善について強制力のある行政機関の存在(派遣社員の相談窓口を兼ね備えたもの)も必要という。派遣会社にも相談窓口はあるが、結局のところ派遣先からの仕事を失うことを恐れて要望が改善されないケースが多いと思うためだ。その他、有給休暇の増加、通勤費の支給、派遣元の派遣先に対する発言力強化求めた。

14. その他、印象等

氏は初職から派遣社員。当初はコールセンターの日雇派遣だったが、雇用期間は長期化していった。加齢とともに、PCスキルが身に付いていないことに不安を抱き、事務派遣への転換を模索する。派遣会社を切り替え、派遣登録を増やし、コールセンター業務から事務系へと転換を果たした。故郷に資産(持ち家)があるため、いつでも辞められる派遣で長期的に働き、手に職を付け、ゆくゆくは地元に戻ることを願っている。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1995年3月	19歳	専門学校卒業	学生	地元北海道から上京。1年間新聞奨学生をしている。	新聞奨学生をやめてからは、専門学校の間は両親から支援あり。都内で一人暮らし開始(2万9千円のアパートに引っ越し。部屋は四畳半、風呂なし・共同トイレ)。
1995年4月～1996年9月	19～21歳	1～6日単位の単発業務(電話オペレーター)	登録型派遣社員	専門学校卒業後、正社員の就職活動をするも早々に断念。テレマーケティング系の派遣会社に登録。当初、単発派遣の紹介を受ける。	
1996年10月～1997年5月	21歳	クレジット会社(督促部門・業務)	登録型派遣社員	自動車ローン返済延滞者への電話督促。規模は10人ほどで、その半数が正社員(残りは派遣社員等)。督促は向いていないと最初から思っており、半年程度働いて契約期間満了。	
1997年5月～1997年9月	20～22歳	1～6日単位の単発業務(電話オペレーター)	登録型派遣社員	レギュラーワークを探すためのつなぎ。「一回長期の仕事をやると、(日雇のように)2、3日置きに仕事を入れる手間がなくなるのは楽だということに気がついて」、長期派遣の仕事を探す。	
1997年10月～2000年3月	22～24歳	通信会社のコールセンターA社(カスタマーセンター・電話オペレーター)。当初、時給額1400円。	登録型派遣社員	a社からA社を紹介される。アウトバウンド系の業務が増え始めたところ、A社が派遣社員から契約社員への切り替えをしたため、派遣契約終了。終了後に契約社員への直接雇用打診をされる。氏は転換後の待遇で、月収の低下を理由に断っている。	当初、3日間ほど研修。その後、新しいキャンペーンが始まることに商品研修。1999年頃、グループ系派遣会社b社に登録。
2000年3月～2001年5月	24～25歳	カード会社B社(オソリセンター・承認業務。電話オペレーター)。時給額1500円。	登録型派遣社員	b社から、カード会社のオソリセンターを紹介される。業務は、カードの承認業務(紛失したカードの処理含む)。氏は日勤で、10人前後の職場で働いていた(派遣社員が2～3人、他は正社員)。勤務地が変更し、交通費が出たが半年ほど働いて派遣契約終了(移転してからの半年間は交通費支給)。	B社の派遣契約終了前あたり、アパート(隣の部屋)でボヤ騒ぎがあり、転居することになる(火災保険が300万円ほどおきている)。転居先は都内で、3万2000円ほどの物件(風呂なし)。
2001年5月～2002年9月	25～27歳	たばこ関連会社C社(専用端末サポートセンター・電話オペレーター)。時給額1600円	登録型派遣社員	b社から、店舗からの注文用専用端末のサポートセンターの問い合わせ業務の紹介を受ける。職場は5人程度(正社員2～3人、他は派遣社員)。事務所閉鎖により派遣契約終了。	
(2001年6月～2005年9月)	25～30歳	クレジット会社D社(督促部門・夜間・休日のみ:電話オペレーター)。平日の夜間の時給額が2000円。休日1600円。	登録型派遣社員	たばこ関連会社のサポートセンターを平日こなす傍ら、ダブルワークで、平日週4日の夜間、及び休日(日曜)、クレジット会社の督促業務をする。仕事はb社が紹介した。ダブルワークは4年ほど続く。D社の人員整理で、2005年9月、派遣契約終了。	
2002年10月～2004年4月	27～28歳	出版社E社(営業部・電話オペレーター)1600円。	登録型派遣社員	b社の紹介で老舗の出版社D社営業部の受注受付をする。電話等で注文を受け付け、専用端末に入力する作業。職場は5人程度(正社員1人、派遣社員4人)。次のステップアップにつながらない、との観点から自ら派遣契約を終了。	
2004年5月～2005年4月	28～29歳	リース会社F社(営業部・庶務担当)。当初、時給額1400円。	登録型派遣社員	b社に事務系の仕事の紹介を依頼したところ、F社を紹介される。WordやExcelを使う仕事が多量なことから自ら派遣契約を終了。	
2005年5月～2005年8月	29歳	都市銀行G社(事務センター・短期の入力業務)。時給額1600円。	登録型派遣社員	ネットで仕事検索をし、登録派遣会社が12社ほどに膨れ上がる。たまたま見つけた都市銀行G社の短期派遣の入力作業を見つけ、派遣会社c社に登録。都市銀行G社で入力作業をする。	ExcelとWordのテキストを購入し自学自習。
2005年9月～2006年3月	30歳	接着剤メーカーH社(経理部・事務補助)。時給額は当初1450円。	登録型派遣社員	登録した大手独立系派遣会社d社からH社を紹介される。派遣されるとH社では、女子(派遣社員含む)に制服着用が義務付けられている会社だった。制服が合わず(じんま疹が出て)、派遣契約を終了。	
2006年4月～現在	30～34歳	証券関連会社I社(印刷部・事務)。時給額は当初1700円。	登録型派遣社員	c社からI社を紹介され現在にいたる。	

¹ 氏の記憶によれば、電話オペレーター時代の派遣先業務の契約内容は「テレマーケティングの営業」だという(B社は「テレマーケティングの営業」と「OA機器操作」の複合だったようだ)。事務系の仕事に就き始めてからは、G社がOA機器操作、F社、H社、I社が一般事務(自由化業務)だとしている。なお、氏の実際の業務内容からすると、26業務の場合の契約内容との

齟齬が感じられるが、その点では、派遣元の営業から「実際にはそうじゃない(26業務じゃない)けど、書類上、こうしておくっていうので言われて、過去にやっていたこととかあった」などと語る。派遣元が26業務でないも認識しながら、契約上26業務にしていた形跡がみられる。

1. 主な職業経歴

地元北海道の高専(情報工学)を卒業後、1浪して、関東の大学に進学。在学中、就職氷河期であり、年齢が他より高いことから、比較的年齢制限のない公務員試験を受けたもののうまくいかなかった。企業への就職活動はほとんどしていない。大学卒業後も、公務員試験勉強を続けるが、2002年12月に両親からの仕送りが途絶えることとなり、生活のため求人誌に載っていた製造メーカーのコールセンターA社で電話ユーザーサポート(パソコン)のアルバイトに就く。これが氏の初職である。

その後、両親の要望などもあり、北海道に戻るも職はなく、自宅近所のコンビニエンスストアB社でバイトをする。その際、製造系の派遣会社を求人誌で見つけ2005年に初めて派遣登録。2005年1月～2006年7月にかけて製造メーカーC社の静岡工場にてエアコン製造、2006年7月～2008年8月にかけて製造メーカーD社の長野工場にて光学レンズ製造に派遣社員として携わる。長野の工場は休日が少なく、残業もあったため貯蓄が可能だった。この貯蓄をもとに、東京で事務派遣の求人を探し、現在、携帯モバイルの保障サービス企業E社で一般事務(軽作業含む)の派遣をして現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が初めて派遣登録をしたのは、北海道に戻り自宅近所のコンビニエンスストアB社でアルバイトをしていた時期。求人誌でアルバイトの求人を探していたところ、宅配便の問い合わせ・電話対応の仕事を見つけ応募したらそれが派遣だった。氏は、当時、派遣という働き方をあまり知らなかった。「求人誌に、時給800円で募集中みたいな話があったので、応募したんですけど、登録だけさせられて、あと半年ぐらいほったらかしみたいになって、仕事があったらご連絡しますので、みたいな」感じだったという。

派遣登録をしたため、仕事の紹介があると考えてコンビニB社を離職するも、派遣会社からはいつまでたっても仕事の紹介がない。そこで再度、求人誌で別の派遣の募集をチェックしたところ、製造業務系派遣会社a社の広告を見つけ派遣登録。登録会で静岡のエアコン工場(C社)の製造業務派遣を紹介され、その場で就労を決めた。両親には何も言わず決めたので、帰宅後その旨を告げたら、「かなりびっくりしていた」という。

したがって、派遣社員を始めた理由は、正社員として働きたいが見つからなかったからである。また、他の働き方(パート、アルバイト)に比べれば、派遣は各種保険に加入できるというメリットもあった。これらの理由に現在も変化はないが、当時より正社員、契約社

員への道は閉ざされていると感じており、今後も派遣社員で働き続けるしかないと考えている。

3. 現在の派遣元会社について

派遣登録は、これまでに4社登録しており、そのうち稼働経験があるのは2社(以下のa社とb社)である。以下、派遣会社の選定方法とその変遷をまとめる。

北海道でのコンビニアルバイト時代、氏は派遣という働き方をよく知らなかった。前述のとおり、氏は求人誌を見て派遣登録¹後、静岡のC社エアコン工場での就労を決めた。つまり、このケースでは、派遣会社a社は、静岡の工場で働く派遣労働者を北海道で調達する方式をとっていたことになる。そのため、転居が必要となるが、a社では当該工場近辺に借り上げ寮を設けることで、派遣社員にアパートを有料で提供²していた。

その後、2006年7月にC社の生産がいったん中断されたため契約が終了。氏は次の派遣先をa社に探してもらうこととなる。その際にこだわったこととして、残業時間が長いこと(深夜勤務があること)、工場の休みが少ないことなどをあげた。その理由はC社で得た以下の教訓による。

製造業務派遣の場合、当時の時給相場は1,000円程度でほぼ決まっている。収入を上げるには、深夜勤務や残業代で稼ぐしかない。また、派遣社員は時給制であるため、休日の多さは収入の低下をもたらす。C社ではゴールデンウィーク(5月)や夏休み(8月)に工場が一時休止状態となる。そのような月の月収は8万円程度と低い。家賃など生活費は当然にかかることから、休日の多い工場ではほとんど貯蓄ができないこととなる。

そこで、a社が紹介したのは、製造メーカーD社の長野光学レンズ工場での製造業務派遣だった³。実際にD社は正月休み程度しか休日がない。配属後半年程度で夜勤にも就けることができた。これにより、氏の収入は月25万円ほどとなる。貯蓄も可能となり、勤続2年ほどで100万円を貯めることができた。

2008年8月、氏はD社を期間途中で辞めることとなる。離職について、氏は辞める半年か1年ほど前から少しずつ考え始めていた。一つのきっかけは、同僚(派遣社員、女性、30代後半)で体調を崩しやめざるを得なかった人がいたためだ。「体調を崩した途端に、家には住めなくなるし、収入も一切なくなる。この先、どうせ働くにしても、自分で部屋を借りたほうがいいんじゃないか」などと、自身の将来不安から転職を考え始めたことを明かす。

そして、直接のきっかけを与えたのは、D社で今働いている工場ラインが終了になるとの決定が下された時であった。「今働いているラインが畳まれることになっ

て、別な仕事を一から覚え直さなきゃいけない」。氏は、ラインが終了する8月、D社での派遣契約を終了した。

氏は次の勤務先として、まず東京を考えた。派遣会社が紹介する仕事量は東京がもっとも多いと思ったからである。そこで、転居先を決める前に、東京の大手独立系派遣会社b社に登録することとした。登録会では、PCが使えて、事務職として経験が積める仕事を希望した⁴。当初は、まず勤務地を決め、そこから近いところに引っ越し先を決めようと考えたが、住居が決まらないと仕事は紹介できないと言われたため、その日は登録だけ済ませることとなった。後日、都内で家賃が安いところに転居先を決めた。そしてb社から紹介を受けたのが、現在の派遣先E社⁵である。

●派遣会社の教育訓練やフォロー

現在の派遣元 b 社のフォローについては、「年に4回程度、2分ほど契約更新について口頭説明」がある。契約期間が3カ月更新であるため、更新時のみ交流がある程度ようだ。派遣元の教育訓練やキャリアに対するアドバイスについては「ない」という。派遣会社の教育訓練についても使用したことがない。

4. 派遣先について

●製造業務派遣での派遣先について

氏は、C社、D社で製造業務派遣を経験している。両社の特徴をまとめたのが下表である。以下、簡略にその特徴をまとめる。

まず、両社ともに、工場に配属された初日は午前中に会社説明を受けたあと、午後には製造現場に配属され、OJTで作業に入っている。慣れていくごとに工程数が付加されていく傾向も同じである。また、男性と女性の持ち場の違いでは、男性のほうが力仕事のある仕事に配置される傾向があるようだ。正社員と派遣社員の仕事の差に関しては、難易度の高い業務に正社員がついているようである。しかし、C社では派遣社員が慣れた頃に請負化されたため、最終的には正社員はほぼゼロとなっている。一方、D社も鉛合金をレンズに流し込む作業は正社員の担当だったが（危険度が高いためと思われる）、夜勤では正社員は管理者しかいないため、結局、派遣社員がほぼすべての業務を担当するようになっていく（氏も当該業務を担当した経験がある）。氏は、体験した工程のいずれも、高度な熟練を要するとは思っていない。

表：a社の製造業務派遣の事例

	静岡のエアコン工場 (C社)	長野の光学レンズ工場 (D社)
期間	2005年1月～2006年7月	2006年7月～2008年8月
契約期間	半年更新	1年更新
住居	借り上げ寮 (アパート家賃約5万5000円)	借り上げ寮 (アパート家賃約5万5000円)
労働時間	通常24時間2交代制 (繁閑に応じ変動)。氏は週5日勤務、途中から夜勤がメイン。工場は、ゴールデンウィークやお盆休み等がある。	24時間2交代制。氏は週5日勤務。当初から夜勤希望。「夜勤は人気があった」。欠員が出たので配属半年程度で夜勤がメインとなる。工場の休みは正月のみ。
時給 (収入)	時給1000円。月収では、夜勤で多い時は20万円 (年間で4回程度)、休日が多い月では8万円 (年間2回程度)。年間で平均すると月14～15万円程度。	時給1000円。月収は約25万円。
安全教育・研修	初日の半日 (説明会と工場見学)。	初日半日 (説明会と職場見学)。
OJT	「先輩 (正社員) がしている作業をまず見て覚え、説明を受けながらやるというのが最初でした。次から半分ぐらい自分でやるようになって、少しずつ自分でやる範囲を増やしていくみたいな感じ」。初日からOJTで作業をしていた。	「(初日、先輩が) 最初の10分ぐらい説明するだけで、その人は自分の持ち場に戻ってしまうので、最初はひたすら鉛を外して、テープをはがしてレンズを洗うぐらいの作業をずっと続けるんです」。最初に学んだ工程とは、プラスチックレンズ製のレンズに鉛合金がついたものの鉛合金部分をお湯 (60度) で溶かし刷毛できれいにする作業だった。夜勤では正社員は管理者一人であるため、派遣社員からOJTで仕事を教わっている。
主な作業内容	エアコン室外機の組み立て工程。当初、ラインの後ろに部品が運ばれてきて、エアドライバーで電子部品のねじ止め及び、プロペラファンのねじ止めの双方を行う。1カ月程度で一通り習得。誰かが休んだ時に対応できるよう、1人2工程を覚えることとなる (2006年1月頃から半年ほど)。増えた工程は溶接後の真空テスト。	メガネレンズの製造工程。配属後すぐに、レンズについた鉛合金を溶かす作業を覚えた後、レンズの度数検査、レンズを溶剤で拭く工程、特殊レンズ (老眼用・斜視用) の測定を担当し、配属半年後 (夜勤についた頃に) 鉛をレンズに流し込む工程などを覚え、配属1年後ぐらいに、鉛合金をはめ込むための型 (リング) をレンズに付ける作業やレンズの外周切断 (研磨機を使用) も担当した。その後、欠員の関係でレンズの度数検査を担当。1日の仕事内容・仕事の配置は正社員が決める。
職場 (ラインの構成など)	15～16人のライン。そのうち数人が女性。重い部品にかかわる作業は男性が担当し、比較的軽い部品の取り付けなどは女性が担当。当初は、正社員と派遣が半々だが慣れてきたら、正社員を減らしすべて派遣社員でできるようになったら業務請負化する (正社員は溶接や真空テストの工程など比較的難しい部分を担当)。2005年秋にラインは請負化された (ただし、溶接は正社員 (1～2人程度) が担当していたという)。	20人で正社員・派遣社員の比率が半々か、派遣社員のほうがやや少ない。派遣社員は男性と女性が半々ぐらい。日勤と夜勤で10人ずつ分けてシフトが組まれている (夜勤は監督者以外正社員はいない。氏はほとんど夜勤に配属されていた)。レンズの研磨作業は、男性が担当する場合が多い (力作業が伴うため)。機械が自動的に削るため熟練はほとんど要しないという。
職場のコミュニケーション	「出入りが激しかったし、チームワークとかも必要ないところだったので、隣にいる人が何という人もわからないような感じで毎日やっていました」。	「出入りが激しかった」けれども、夜勤で正社員がいないので風通しがよかった。「(派遣社員同士) 一緒にご飯を食べに行ったりとかもしました」。
派遣社員の定着に対する印象	「入ったその日にいなくなった人がいた」。(5月や8月など休みが多いので) 「全然実入りがないので、そこでやめたりとか」も多い。同期配属で残ったのは氏一人だという。	「給料がいいので、もっ人はもっつので、12年働いている人とか8年働いている人、結構ざらにいました」。

●現在の派遣先について

現在の派遣先は、携帯モバイルの保障サービス企業 E 社。同社には、携帯端末が壊れた場合に新しい端末を送付したり、紛失した携帯端末の個人情報を抹消するなどの保障サービス事業がある。職場の人員構成は、課長 5 人、正社員 3 人、派遣社員約 80 人となっており、ほとんど派遣社員の職場といえる。同部門は、携帯端末の修理や新しい端末の発送関係の業務と紛失等による個人情報抹消関係の業務——の 2 チームに分かれている。

氏の仕事内容は、紛失などによる携帯端末の個人情報抹消関係の仕事である（派遣社員の人員は約 40 人）。より具体的には、携帯端末にバーコードを打ち出したシールをひたすら貼っていく作業、顧客に送付する書類の封入作業、製造番号をスキャンし、個人情報を抹消するための作業などがある。主に軽作業的な作業と専用端末で個人情報を抹消する作業に分かれている。これらの仕事の割り振りは、派遣の中のもっとも経験豊富なリーダーが決めている（リーダーは 3 人）。教育訓練もリーダーが担っている。氏の推測によれば、リーダーは 1 年半以上 3 年未満ぐらいの人ではないかという。当該部署の仕事は、そもそも一般事務（自由化業務）であったため、期間制限がかかっている。そのため最大 3 年しかいられない。したがって、リーダーの勤続は 3 年未満との推測だ。この部署では「1 年半もやっていれば長いほう」だという。

仕事上の指示もリーダーからであり、正社員からの指示はほとんどない。仕事内容は定型的な単純繰り返し作業。派遣先の正社員と比較すると、正社員と派遣社員とは全く別の仕事をしている。

職場の人間関係は派遣社員との間である程度で、正社員との間にはほとんどない。「だれが正社員かも、かなり後にならないとわからなかったぐらいなので、あまり関係ない」という。

福利厚生面で正社員と区別を感じることはない。ロッカーも使えるという。しかし、そもそも正社員と交流がないため、正社員との待遇差自体に関心がないようである。

なお、派遣社員の多い職場で自身の労働条件等について誰を比較対象と考えるかについて尋ねたところ、「多分、他の派遣会社の人と比べている感じ。どこの会社から派遣されている人には交通費が出ているらしいとか、時給が 100 円高いらしいとか」との回答だった。

5. 能力開発、スキルについて

氏のスキルの強みは、「特になし」という。製造業務派遣の経験からも、さほど熟練を感じておらず、だいたい半年ぐらいやれば繰り返し作業になるとの認識である。派遣先で求められている能力は、作業の速さと正確さ、集中力である。スキルや能力が上がったことに対して評価されていると思うかについては、「評価はない」としている。

派遣社員をやりながら能力開発できるかという設問については、「早朝や通勤時間、昼休み、帰宅後などに時間を捻出して勉強するしかない」と自学自習を強調した。職場（派遣先）での教育訓練が可能か尋ねたところ、「仕事は多分、だれでもできるような仕事しか、派遣社員には普通、割り振らないと思うので、そこで何か得られると思ったら、ちょっと期待し過ぎなんじゃないかと思っています」との回答だった。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在の派遣先の賃金は 1,400 円。希望する時給額は 1,600 円。1,600 円あれば、「カレンダー通りに休んで残業なしでも余裕をもって暮らせるから」だという。製造業務派遣から事務派遣に職種転換した際の時給額上昇の理由については、「都内での仕事という点が大きい」としている。同一の派遣先での時給上昇の経験はない。時給額上昇の相談について尋ねたところ、「時給等についての裁量は仕事を与える側が圧倒的に強いので、争っても無駄だと思う」としており、実際に一度も相談したことはない。なお、派遣社員同士の時給額の情報交換については、「よほど親しくなったらする」という。実際、氏は、現在の職場で他の派遣会社の派遣社員と話したことがあるが、「（自分のほうが）時給はわりと高い方だったので、あまり話さなくなりました」と述べた（ただし、相手の時給額は 1,200 円だったが通勤費がついていた）。派遣料金については「知らない」と回答。

E 社での労働時間は、週 5 日（シフト勤務）で週 42 時間（そのうち、残業 5 時間）。労働時間は残業があるため満足している。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

派遣元については、特に不満はない。派遣先については、「簡単なのと緊張を強いられない点がありがたいが、まったく事務経験が身につかないので不満」としている。

なお、氏は 2008 年 9 月より配属されているが、当初は一般事務であったため上限 3 年まで働けることとなっていたが、途中で制度変更がなされた関係で、すべての派遣社員は上限 1 年しか働けなくなったのだという。そのため 2010 年 9 月には期間満了が予定されている。雇用がより不安定になったことも不満の一つである。

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣社員として働くことに満足していない。「次の仕事があるかどうかわからない。次の仕事を探している間、無職期間の生活が不安」などと雇用不安を訴えた。

9. 正社員への求職活動の有無

これまでに求職活動はほとんどしたことがない。紹介予定派遣については、「最初その希望を出したが、経験

者のみだったので断念した」としており、今後についても、「社会人経験がないので、あきらめている」との回答だった。派遣先からの直接雇用の打診については一度もない。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は、正社員経験がないことと年齢。氏は派遣での経歴は転職には意味がないと考えている。就職が難しい日本の労働市場慣行も障害だという。転職できる年齢を、氏は30歳上限と考えている。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいうと、事務職で登録型派遣社員を続けるしかないとの答えだった。そのために事務系の資格（例えばマイクロソフトのSpecialist）を現在勉強中である。事務系の派遣社員を続けて正社員に転職できるかについては、「正社員は無理でも、契約社員ぐらいまでならいけるんじゃないかという希望は持っています」と答えた。

契約社員（直接雇用）と派遣社員（間接雇用）のいずれがよいか尋ねたところ、「直接雇用がいい。あまり人を通さなくても働けるので、シンプルなほうが物も言いやすい」との回答だった。雇用保障については契約社員と派遣社員で差はない（雇用不安は解消しない）との考えであり、派遣に比べ、直接雇用のほうが要望を伝えやすい面を評価しているようだ。

常用型派遣の転換については、正社員を半ばあきらめているため、常用型派遣に「なりたい」としており、「ただ、どこに行けばそれになれるのかわからない」と回答した。

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスについて尋ねたところ、「そういうことは満足に働けるようになってから考えることだ」との返答だった。収入が安定しないと私生活（趣味、お稽古、旅行）どころではないという。実際、氏にはとりたてて趣味がない。そこで、仕事とは生計維持の手段にすぎないという考え方に共感するか尋ねたところ、「はい（共感する）」との答えだった。働きがいに対する考え方について尋ねたところ、「幾らやりがいがある仕事をしていても、上（会社）の方針で、この仕事はなしということになれば、言われたとおりにやめなきゃいけないような話」と答えて、「むしろやりがいなんて最初から考えないほうが楽」との考えを示した。

氏にとって、仕事は生計維持の手段であり、仕事にやりがいを持つのは不毛だという。「若い頃は、ばりばり働いて名前が残るような仕事をしたいぐらいのことを考えたこともありますけど、成長してくるとだんだん、お金がもらえればいいのかみたいになりました」と語る。

若い頃というのは高専時代のことである。当時、情報

工学を専攻していたことから、コンピュータのコマンド入力とプログラム処理に四苦八苦する時期が続いていた。しかし、そんな折にWindows95が発売される。「これじゃ、何もわからなくてもパソコンが使えるようになるんじゃないかと思った」と語る。

社会に出てから、このような考えはより一層強化された。製造業務派遣の経験で「(世の中にある)ほんとにどんな複雑な機械でも、派遣社員のこれで(製造によって)できるようになっているんだと思ったら、あまり仕事自体にやりがいというのを持つのはおかしいんじゃないかな」と思うようになったという。

結婚しても仕事を続けたいか尋ねたところ、「収入はあったほうがいいので、フルで働きたい」という。その理由を聞いたところ、「子供ができて大学までやろうと思ったら、膨大なお金が必要になるので、1人(配偶者)の稼ぎに頼るのは危険だと思う」と答えた。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、一人暮らし。両親は健在。両親は現在も共働き。兄弟はいない。「両親のどちらかが病気になったりとか葬式をしなきゃいけないようになったら、仕事をやめなきゃいけないと思うので、その辺を心配」している。氏の年収は約300万円。製造派遣を始めてから主たる生計者。貯蓄は月1万円は残すよう心掛けている。ただし、地元で葬式があるなど突発的な事象が生じることが多く、貯蓄がほとんどなくなっている状態。東京に転居後、2009年6月に転居し、現在、家賃5万円。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、社会保険関係で、「がん検診や人間ドック等オプション系の健康診断も早いうちから受けやすくしてほしい。健康が命綱」との発言があった。また、「能力開発の対象となる資格の種類を増やしてほしい」との意見（氏が現在勉強中のマイクロソフト系の資格は補助対象になっていないため）、福利厚生面でも、「忌引きや伝染病（新型インフルエンザ）、災害（台風等）など自力ではどうしようもない欠勤への保障が欲しい」との意見もあった（派遣会社への有休の申請期間が短い場合があるため突発的に休む場合、欠勤扱いになるから）。その他、派遣元についてはマージン率の公開等を求めた。

14. その他、印象等

氏は情報工学系の高専出身者で、1浪し文系の大学に進学。就職活動では他よりも年齢が高いことから、比較的年齢制限のない公務員志望となった。しかし、公務員になることができず、不況の影響を一身に受け、派遣を続けている。「やりがいを考えない方が楽」という言葉に、氏が経験した現実がいかに重かったかを感じざるを得なかった。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1998年4月	21歳	大学進学	学生	高専(北海道・5年間)で情報工学等を学びつつ、1浪して、関東の大学に進学。	情報処理技術者の資格を取得。
2002年3月	25歳	大学(文学部)卒業。東洋史専攻。	学生	高専出身・1浪のため年齢が他より高いことから就職氷河期の中で、比較的年齢制限のない公務員試験突破を目指すも(ほとんど就職活動をしないで)、合格を得ることができず、2002年大学卒業後、パート・アルバイトをしながら受験勉強を続ける。	大学2年目から公務員試験の勉強を開始。公務員試験用の通信講座を受講(費用20万円ほど)。
在学中～2002年12月	26歳	病院(個人経営)の事務補助パート。週3日、1日2時間程度。時給1500円。	パート	公務員試験のための勉強の費用を稼ぐため、大学掲示のバイト募集を見て、病院のカルテの入力作業のバイトに就く。大学卒業後も当該バイトを継続。	
2002年12月から2003年3月	26歳	コールセンターA社の電話ユーザーサポート(パソコン関係)のアルバイト。時給1000円(土日1200円)。週5日シフト勤務。	アルバイト	大学卒業後、両親からの仕送りが2002年12月で途絶えることから、生活のため求人誌に載っていたコールセンターA社でアルバイトをする(規模は20人ほど。ほとんどがアルバイト)。2003年3月に、勤務先が遠かったことと、電話応対が精神的にきつかったことなどから離職。両親から北海道に戻るよう言われてもいた。	コールセンター業務について2週間の座学研修。その後、2週間、教育担当がそばにつきOJTで仕事を覚える。
2003年～2004年10月	26～28歳	北海道でコンビニエンスストアB社のバイト。時給640円。週5日勤務。1日5時間(夕方5時～夜10時まで)。	アルバイト	両親の要望で地元北海道に戻る。北海道では正社員の求人がほとんどないと考えていたため、近所のコンビニエンスストアの募集を見てアルバイトをする。公務員試験の勉強は2004年頃まで続けていた。求人誌で別のアルバイトを探していたところ、宅急便の問い合わせ・電話応対の仕事を見つけ応募したらまたま派遣だった。派遣登録をしたため仕事の紹介があるかもしれないと考え、B社を離職。しかし、紹介はなかった。	店舗は店長1人とバイト2人体制。先輩の指導でOJTで仕事を覚え、4～5カ月経った後にお菓子などの補充などで発注も行う。
2005年1月～2006年7月	28～29歳	製造メーカーC社の静岡のエアコン工場で製造業務派遣。時給1000円。月収は年間平均して14～15万円程度。	登録型派遣	派遣登録したものの紹介がないため、求人誌で派遣会社a社に登録。C社の製造業務派遣を紹介される。2006年7月、C社のエアコン製造が一時中断したため、期間満了で終了。	先輩(正社員)がしている作業をまず見て覚え、説明を受けながらやるOJTで作業をしていた。
2006年7月～2008年8月	29～32歳	製造メーカーD社の長野光学レンズ工場で製造業務派遣。時給1000円。月収は25万円程度。	登録型派遣	a社に次の派遣先を探してもらい長野のD社に派遣される。こだわった条件としては、収入増加のため残業時間が長いこと(深夜勤務があること)、工場の休みが少ないこと。2008年8月、将来不安から期間満了前に離職。同社のラインが変更になるため、また新たに仕事を覚えなおす必要があることから、この時期に辞めた。	当初は正社員によるOJTによって作業を習得。夜勤では正社員が管理者以外いないことから、先輩の派遣社員の指導でOJTで仕事を覚えている。
2008年9月～現在	32～33歳	携帯モバイルの保障サービス企業E社(東京)で一般事務。シフト勤務。残業は月20時間程度。月収は約20万円。	登録型派遣	仕事量が多いことから東京の大手独立系派遣会社b社に登録。事務職未経験でもできる仕事ということで、E社を紹介された。	教育訓練は、派遣社員のリーダーが担当。

¹ a社の登録会は小さなオフィスでなされ、その時の応募者は氏1人だけだったという。登録会は、履歴書を提出し、作業時間のテストをする程度の内容で、「ナットがあって、ボルトを入れていくというテストで、何個入れるのに何分かかるかみたいな。あと、迷路みたいなのがあって、その両端に触れないように手を動かして、迷路を抜けていくみたいなのもあったような気がします。あとは、判子を押して契約完了みたいな感じでした」という。

² a社は静岡で1棟まるごと借り上げているようで、氏が居住した女性向きのアパートは「きれいなアパート」だったという(1K(6畳+4畳)、バス・トイレ・テレビ・ベッド・冷蔵庫など設置済み)。家賃は月5万5,000円(敷金・礼金は発生せず)。氏によれば、「男の人だったら、1万円ぐらいで会社の汚い寮に住んでいたりとか、あと、古くからの人は、C社が持っている寮に安く、月に1万、2万とかで住んでいたたりしていたので、ちょっと不平等かなみたいな感じはありました」という。ただし、「(工場の周りには)住宅はいっぱいあるんですけど、既にどこかの会社が借り上げていたりとかして、あまり個人で借りられるようなところではなかったような感じ」でもあった。

³ 7月前半にC社の派遣契約が終了し、7月後半にはD社で働

くため転居した。静岡から長野までの氏の移動費用のみa社負担だが、引っ越し費用は自費。氏が北海道から静岡に移り住んだ時、荷物は「旅行カバン1つ」だったが、静岡から長野に引っ越しときには、荷物は段ボール5箱程度に増えていた。引っ越し費用は5,000円ほどかかったという。

⁴ 氏は高専時代からパソコンを使用していたため、PC操作には自信がある。ゆえに事務職を希望したが、登録会で職歴を聞かれるなかで、「最初に事務補助をしていたぐらいしか、実際には経験がなかったのも、それしか言えませんでした」という。結局、事務職の経験を積めるような仕事を希望として出した。なお、その際の希望する時給額は1,200円以上。「計算上、家賃、光熱費、税金を払って、何とか生活できるのがそのぐらい」だったのだという(東京での家賃は当時、1Kで7万円)。

⁵ 紹介されたのはE社を含め2社のみ。「やっぱり未経験だとかかなり絞られてくるみたい」と語る。

1. 主な職業経歴

愛知の普通高校を卒業後、関東の技術系の大学に進学。電子工学を学ぶ。3年次の秋頃から就職活動を開始。メーカーの技術者（電機系の機械設計や研究開発）を中心に数十社にエントリーした。20～30社ほど面接を受けたがメーカーの内定を得ることができず、技術者派遣の数社の内定を得た。そのなかで、社歴や取引先¹を勘案し派遣会社 a 社に就職²（同社は、常用雇用型の派遣会社だが、期間に定めがあり、半年の派遣契約更新をする場合が多い）。

2002年4月から、1～2カ月ほどの新人研修の後、埼玉の機械計測メーカー A 社に派遣される³。仕事内容は計測機械の仕様書作成と、試作された計測機器の評価。同社で3年が過ぎようとした頃、「だんだんと次どうしようか」と考え始め、「(A社で仕様書作成を続けるのは)あまり自分にとってプラスではないな」と思い始めるようになる。4年ほど勤めた頃に、「そろそろ他の会社もみてみたい」との意向を派遣元に伝え、2006年秋頃、派遣契約を終了⁴。

2006年秋から同年冬まで a 社営業所で待機。その間、5～6件の新規派遣先の面接をした。仕事内容や顧客の求める人材とのマッチングがなされ、2006年冬に、半導体の製造装置メーカー B 社で技術者派遣されることとなる。氏の仕事は装置内の電子機器の開発設計。2008年冬ごろに氏が担当した電子部品の設計プロジェクトが終了したため、派遣契約終了。その後、待機状態となり、2008年10月のリーマンショックを経るなかで、現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏は、大学卒業後、常用型派遣に新卒採用で就職している。派遣を選んだ理由は、正社員として働きたいが仕事になかったためである。大学3年次の秋から就職活動を開始し、4年次の夏前まで続けていたが、希望するメーカーで内定を得ることができなかった。就職氷河期は非常に厳しかったという。また、「一つの会社に縛られたくない」との考え方もあり、スキルを身につけてキャリア開発をしたいとも考えていた。実際に、技術者派遣を続けるなかで、さまざまな企業でスキルを身につけたいとのが強くなる。その一方で正社員になりたいとの考えは次第に薄れていった。これまでに具体的な正社員の就職活動はしたことがない（ただし、働いていると、「就職活動をする時間がない」ともいう）。

3. 派遣元会社について

新卒採用で常用型派遣の会社 a 社に就職。派遣元はそれ以外にない。

派遣会社の仕事の紹介で拘っていることは、a 社の取

引先に電気系の設計を行う企業があること（すなわち、氏が希望する分野に派遣される可能性が高いこと⁵）。派遣先の残業時間も気にする。氏としては、30～40時間ほど希望している⁶。交通費は常用型であるため全額出る。

派遣元のフォローは、派遣契約が半年ごとであることから、半年に1度のペース。その他にも、電話やメールのやり取りも多い。更新時期前のフォローでは、仕事内容だけでなく、今後の更新意向も営業担当から尋ねられる。氏自身も、仕事内容が合っているかどうか、今後の方向性などについて相談することがある。

営業担当が、キャリアのアドバイスをすることがあるか尋ねたところ、営業担当者で技術系のことを理解している人はまれで、アドバイスはほとんどないという。また、技術者の世界は「幅が広すぎるため、具体的にどういふ勉強や学習をすればいいかがそもそも不明」ともいう。

●常用型派遣の新人研修と待機の状態

a 社は常用型の派遣会社である。そのため、新規採用後の新人研修は1～2カ月、off-JT でなされる。氏の採用当時は、これまで大学で学んできたことの復習や、分野別（電子系、機械系、ソフトウェア系など）に基礎を学習することに充てられていた。

また、通常、常用型派遣は、派遣契約が切れると次の紹介があるまで（待機期間中）は、派遣会社が研修を行う場合が多い。実際、氏は、A社の派遣契約終了後、2006年秋から同年冬にかけて、a社の営業所に戻り待機している。その間、新規の派遣先への面接や研修を行っていた。研修内容は、たまたま同時期に待機中だった4～5人と持っているスキルを共有するというもの⁷。次に待機となったのは、2008年冬からリーマンショックを経た現在に至る期間である。現在（調査時点）、営業所には30～40人が待機中。ベテラン技術者による分野別の研修もなされているが、講師のレベルがまちまちで、「これぐらいは知っていて当然という話」が多いようである。a社では待機者の人数は多くないという前提であったため、事前に研修カリキュラムを用意することが難しかったのかもしれない。

（常用型派遣の研修について）

「(a社では)なかなかカリキュラムがあまり整っていない。もともとは派遣先に出ていって何ぼというような仕事形態だったので、実際、今みたいにたくさんの人数が戻ってきたときにどうするかという体制がとれていないですね。」

4. 現在の派遣先について

以下、比較のため、派遣先 A 社、B 社についてまとめる。

●派遣先 A 社について

派遣先は、機械計測メーカー A 社の開発課(新規事業)。職場の構成は、課長以下、15 人程度で、その半数は派遣社員である。氏の仕事は、A 社の取引先が発注する計測機械の仕様書作成。顧客の要望に応じてカスタマイズされた商品の仕様書を作成することとなる。作成した仕様書に基づき作られた計測機器の評価も開発課の仕事だ。

配属当初は、正社員とペアを組み、いわば補佐的な役割で正社員とともに顧客の要望を聴きに行くことになる。正社員のほうが「スキルも上ですし、情報も持っているので、正社員が顧客の要望を一応取りまとめ、派遣社員はその補助でいるという形」だという。OJT により、仕事を一通り習得するのに半年程度かかった。仕事を覚えるにつれ、1 年目ほどで、1 人で顧客に要望を聴きに行くことをまかされるようになる⁸。この段階で、正社員と派遣社員はほとんど同じ仕事内容をしている。職場の人間関係は良好(正社員との間だけでなく、派遣社員間も)。A 社で働く派遣社員の派遣元は様々である。派遣期間が長くなれば、先輩の派遣社員と後輩の派遣社員で組んで、顧客の要望を聴きに行くこともある。先輩派遣社員が後輩の派遣社員に OJT で仕事を教えることもある。

●派遣先 B 社について

派遣先は、半導体の製造装置メーカー B 社の開発課。職場の構成は、課長以下、20 人程度で、その半数は派遣社員である。氏の仕事は、装置内部の電子機器の開発設計と評価。課内はいくつかのグループに分かれ、氏は電子グループ(仮称)の設計の一員となった。正社員 1 人に派遣社員が 2 人ほど。設計という仕事自体には正社員と派遣社員でその内容に違いはない⁹。ただし、正社員はプロジェクトのマネジメント(進捗管理や全体の取りまとめ等)を担当している。

そもそも氏は、大学時代、電子系の機械設計を学んできた。a 社に就職して初めて機械設計に携わることとなったが、これまで勉強してきた基礎的な部分に、B 社のノウハウを足していけばできると語る。B 社独自のノウハウを習得するのにどの程度かかるか尋ねたところ、「大体半年ぐらい」とのことだ。仕事を学ぶ相手は、正社員に限らず、先輩の派遣社員の場合もあった。専門領域で知っている人に聴きに行くという具体だ。だいた入社何年目の仕事をしているか尋ねたところ、入社 2~3 年目程度だという。仕事内容が定型的かについては、7 割は定型的で、創意工夫を要するような判断業務は 3 割だという¹⁰。

職場のコミュニケーションは良好。福利厚生面では、食堂も使用でき、ロッカーも付与され、制服も貸与されている。区別を感じることはほとんどない。ただし、氏が B 社配属時、社員寮が空いていたため使用できたが、後に新入社員の入社で、突然立ち退きを求められた。「寮が正社員優先だった」ことに不満を感じたという。

5. 能力開発、スキルについて

氏の強みと感じるスキルは、「電気回路設計技術」。そのスキルは、派遣先の OJT でほとんど身に付けた。「机上での学習ではほぼ身に付かない。現場慣れするしかない」という。一方、派遣先で求められている能力は、「技術はもちろんだが、自ら率先して動くスキル」だと語る。スキルが伸びたことを派遣先、派遣元に評価されていると思うか尋ねたところ、派遣先の評価で「仕事の幅が広がった時に感じた」という(評価については後述)。

また、派遣社員をやりながらの能力開発については、技術者派遣は「専門的なスキル(職場(派遣先)のみに通じる)を身に付けながら、派遣先を変えていくことで、能力開発できる」と答えた。その反面、身に付けたスキル(派遣先のコア的な部分)は企業特殊な面があるため、他社では通用しないリスクも伴う。派遣先が変わる場合、同じ電気分野であっても、「蓄積された知識すべてが生きるわけではない」。そのため、派遣元からの紹介案件がいかにか自身のスキルのフィールドに合っているかがポイントとなる。そこで大事なのが「自分が派遣先でどうなりたいたいのかをイメージしていくこと」である。先述のとおり、営業担当者は技術系とは限らないため、キャリア形成にかかわるアドバイスは期待できない。したがって、自身のキャリアは自身で考える必要があり、そのカギが派遣先の選定となる。実際、氏は現在待機中であるが、専門とずれていることを理由に 3~4 社の紹介を断っている。また、スキル志向ゆえに、派遣先の変更のタイミングもポイントとなる。氏は、「短くても 1 年半とか、長くても 3 年ぐらいいたら、(派遣先を)かわってもいい」という考え。長すぎると「マンネリ化」するだけでなく、新たな派遣先でのスキル習得の機会を逸すると感じているようだ。

6. 賃金、派遣料金について

賃金については、月給で、派遣先 A 社が 20 万円(新入社員の初任給)だった(これに 20~30 時間の残業代がつく)。a 社では、新入社員として配属後数年して制度が改正されている¹¹。派遣先 B 社が 30 万円後半(残業代含む)、現在待機中の賃金が 17 万円となっている。希望する月給は 35 万円以上である。

a 社の場合、常用型で給与の支払いは月給制だが、そのもととなっているのは派遣先との交渉による単価(時給額)である。したがって、交渉によって時給額上昇がありうるが、氏には時給が上昇したという感覚はほとんどない。というのは、賃金総額の上昇は、ほとんど残業代によっているため、時給額の上昇そのものはほとんど意味がないと考えているからである。「賃金上昇は、更新でプラス数百円上がるとか、そういう単位でちょっとずつ上がるというだけなので、ほとんど残業で稼ぐというイメージ」だという。派遣料金については知らない。

技術系の派遣先の残業時間は多い。具体的には、派遣

先 A 社は残業が月 30~40 時間で、試作品の評価などで集中的に残業が増える形だった。派遣先 B 社は残業が月 40~50 時間。恒常的に残業が多いという感じだ。ただし設計では、「やり始めると、あっという間に時間が過ぎていく」感覚であったため、きつさは感じなかったという。現在、待機中であるため残業はなく、週 40 時間労働となっている。年休取得について尋ねたところ、プロジェクトの進捗具合にもよるが休みづらいとの回答だった。チームで動いているため休みづらいようだ。

(賃金上昇に対するイメージ)

「賃金は、ほとんど変わっていないような気はするんです。あまりそっこのほうに全然期待してなくて、それよりも何時間さらにプラスして働いたほうが自分にとってはいいなという。そういう意味でも、30、40 時間働いておかないと全然元が取れないぐらいのイメージなので。」

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

派遣先の満足度を尋ねたところ、設計ができた派遣先 B 社の満足度が 100 点満点中 80 点だった。A 社は顧客対応が多かったため、60~70 点。自分の専門で仕事ができていることが満足度を高めたようだ。なお、派遣元に対する満足度は低い。不満な点としては賃金が低いこと¹²や年休が取得しづらいこと¹³をあげる。

8. 派遣社員として働くことについての考え

派遣社員として働くことについては、満足していない。不満な点は、賃金。雇用不安定を感じるか尋ねたところ、「景気が回復すれば安定するため不安は感じない」と回答した。

9. 正社員への求職活動の有無

正社員の求職活動については、一度もない。紹介予定派遣の経験も、直接雇用の打診を受けた経験もない¹⁴。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は、実務経験やスキル等をあげる。氏は技術者派遣の第一線で働いてきたが、技術者は分野が細分化されているため、ちょっとでも求められている仕事内容とスキルが不一致を起こすと、実務経験は「ゼロの状態」になるという。それゆえ、実務経験やスキルを不利と感じるようだ。また、昨今の技術用語は、英語が多用されているため、TOIEC などの英語の資格がないことも不利だという。なお、正社員になるうえでデメリットは、「長時間労働」「年休取得の難しさ」「仕事と私生活の両立が難しくなること」をあげる。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいうと、しばらくは常用型派遣

を続けるが、いずれは起業したいと考えている(一つの会社でずっと働きたいと思っていないため、正社員にはなりたいたとは思っていない)。すでに、氏は副業として、地域コミュニティでの肥満管理の健康食品の販売等を試みており¹⁵、ゆくゆくはその分野に進みたいとの意向もある。

氏は、派遣社員の問題点として賃金の低さをあげるが、「その低さを補うために長時間残業をする」こととなり、私的な時間が削られるというサイクルに縛られる。これでは「どんどん孤立していきただけだとの不安」を抱いている。このサイクルは、現在は独身・一人暮らしだから成り立っているが、結婚し家庭を持つと成り立たない。氏は、起業でこのサイクルを断ち切りたいと考えている。

氏は常用型派遣社員(期間の定めあり)だが、期間の定めのない派遣社員への転換についてどう思うか尋ねたところ、「賃金の見通しが暗い」ため、いずれにせよ派遣社員であれば望まないとの回答だった。

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスについて尋ねたところ、仕事と私生活は半々が理想という。B 社で働いていたころは、仕事 8 : 生活 2 で、理想にはほど遠かった。結婚観について尋ねたところ、結婚し子供も持ちたいが、「今の就業形態ではかなわない。このままでは将来はない」と語る。

12. 現在の家庭環境について

氏は、現在、埼玉で一人暮らし。年収は、現在待機中のため 250 万円。副業(肥満管理の情報提供)では月 7 万円ほど収入がある。両親は地元愛知で健在(実家は借家)。氏は 2 人兄妹(氏が長男。妹は独立)。両親への仕送りをできる範囲で月 5 万円ほどしている。派遣先で働いていた頃は、できる範囲で月 4~5 万円ほど貯蓄していたが、待機中になってからはできていない。節約の工夫として、基本的に自炊をしていることをあげる。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、賃金改善や能力開発の支援強化をあげる。

14. その他、印象等

氏は、卒後から常用型派遣を続けている(ただし有期)。技術者派遣であるため、雇用は比較的安定している。氏は派遣元のマッチングによるスキル形成にこだわるが、どちらかといえば、派遣元というよりは自身のキャリア意識が重要と考えている。派遣元営業が技術に対して詳しくない面もあり、派遣元主導のキャリア形成に期待していないようだ。常用型でも賃金制度に安定性を感じておらず、生活のためには残業が必要と考えている点も興味深い。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
2002年3月	22歳	大学卒業	学生		
2002年4月	22歳	技術者派遣の派遣会社a社に新卒採用	常用雇成型派遣社員	メーカーの技術者を希望したが内定を得ることができず、技術者派遣の会社a社に新卒採用される。	
2002年6月～2006年秋頃	22～26歳	埼玉の機械計測開発メーカーA社に派遣される。	常用雇成型派遣社員	1～2カ月の新人研修の後、A社に派遣。仕様書作成を担当するも、4年目が終わる前に「他の会社もみてみたい」と派遣元に打診。派遣契約終了。	1～2カ月の新人研修(off-JT)
2006年秋～同年冬	26歳	待機中。	常用雇成型派遣社員	埼玉の営業所に戻り、新規の仕事の紹介の面接や研修等を行う。	
2006年冬～2008年冬	26～28歳	半導体製造装置メーカーB社で、装置内の機械設計を担当。	常用雇成型派遣社員	a社からB社の設計の仕事を紹介され派遣される。担当するプロジェクトが終了したため、2008年冬、派遣契約終了。	
2008年冬～現在	28～29歳	待機中	常用雇成型派遣社員	埼玉の営業所に戻り、新規の仕事の紹介の面接や研修等を行う。そのさなか、リーマンショックがおこり、待機者が増加。	リーマンショック以降、副業として、地域コミュニティで、肥満管理の教室を開き、肥満に悩む人に対する指導などをするようになる。

¹ 常用型派遣の場合、実際の仕事は取引先での就労が基本となる。そのため氏は、取引先にどんな会社があるかにこだわった。「実際に入って見て、どういった仕事ができるかという方向をイメージしていました」という。

² その際に200人前後、A社に新卒採用した。これが同期入社組となるが、常用型派遣の場合、派遣先が様々であるため同期という考え方はあるが、同期意識は薄いという。

³ 新入社員では入った時は、「なかなか派遣先が決まらない」形で、2～3社目でA社に突然決まったという。A社は新規事業(開発課の立ち上げ)で「急に人数が足りない」ということで派遣社員を求めていたようだ。新入社員はなかなか派遣先が決まらばいいのかもしれない。

⁴ a社は、半年の派遣契約を結ぶことが多い。そのため、a社の営業は半年ごとに、派遣先と派遣契約継続について交渉する。その際には更新の意向についても確認する。通常、派遣先のプロジェクトが終了するなど派遣先の事情で派遣契約が終了する場合もあれば、派遣社員が不更新を希望すれば、派遣先と調整し、派遣契約の終了をすることもあるという。

⁵ 氏によれば、常用型派遣社員でも、時給額などの賃金を決定することがほとんどできないため、「ほんとうに仕事とか、自分が働きやすい状況とかを選ぶほうが優先」となるという。

⁶ 氏は一人暮らしである。「家賃とか、毎月かかるものを計算して、これぐらいは最低必要だから、それぐらいは残業で稼げたほうが良い」ということをまず考えるという。

⁷ a社の社員は、通常、派遣先に派遣されていることが多い。当時、a社は、待機者のために特別にoff-JTのカリキュラムが設計されているわけではなかったようだ。具体的には、営業所ごとに、管轄している所長が実施する研修内容等を決めていた。所長はどのくらいの期間のカリキュラムを決めるのか尋ねたところ、「ほとんどその場決まりということが多い」とのことだった。何もすることがない場合は「自己学習」となる場合もあった(自己学習とは、これまで派遣先で勉強してきたことで、自分に足りないものを、その間に埋めてスキルアップすること、だという)。

⁸ 仕事の割り振りは課長が行う。プロジェクトに応じて、1人や2人、また、数人の場合もある。顧客や得意分野に応じて仕事の人員構成を決めていたようだ。

⁹ 派遣先で比較対象としている者を尋ねたところ、氏の場合、同じ仕事をしている派遣社員だった。正社員は比較の対象とはそもそも考えないようにしているようである。「自分は、(正社員とは)入り方が違うので、例えば、同じ仕事をしていても差が出るのは仕方がない。それよりもほかの派遣から来た人がどれくらいもらっているかというほうが意識します」。

¹⁰ 機械設計は判断業務が多いように思われるが、氏によれば、設計の仕様書やB社のノウハウで、大体の基本的な流れが決まっているため定型的と感じているようだ。判断的な部分は、新たに機能を加える場合だという。この場合、B社にその機能の蓄積がないため、他から調べたり、探してくる必要がある。

¹¹ 以下、氏の説明をもとに、現在のa社の賃金制度を概括する(派遣社員本人に会社の制度を聞いているため、用語等是不

明確であることに留意)。賃金は、「基本部分」と、「派遣に出たことによる給与」——の2段階構成となっており、それに残業代が加算されて賃金の総額がほぼ決まる。基本部分は、例えば、待機になっている場合(派遣先に出ていない状態)の金額で、これが氏の場合17万円となる(基本部分は後述の技術レベル及びランクによっても変化する)。派遣されることによって得られる部分は本人の技術レベルで3段階(初心者、中堅、上級)にランク分けされており、派遣先と派遣元との交渉で単価(時給額)が決まる(氏は現在、中堅に位置する)。さらに、各ランクは数百円単位で10数程度に刻まれている。それはポイント制によって上下する。ポイントは技術レベルを上げる際にも使われる。このポイントは、社内の評価制度に則っている。より具体的には、派遣先からの評価によっても加算されるが、ほとんどは派遣元での貢献によるポイント部分が多い。派遣元への貢献とは、技術者主催の研修の開催や新しい紹介案件を持って来た場合などである。派遣元は、派遣先での派遣社員の働きぶりがわからないため、評価対象の比重は、派遣元が確認できる事柄に集中する傾向にある(氏曰く、「(ポイントの対象になるのは、)研修を開くなどの、会社が把握できる内容、事柄だけ。実際、派遣先での仕事は全然関係ないんですね)。氏の印象では、派遣先で働いていると「ポイントを全然稼げない人ももちろんいるし、それどころじゃないよという人がほとんど」と語る。なお、氏が新人採用された時点では、新入社員であればいくらという具合に大まかに決まっている程度だった(つまり、派遣先への配属の有無にかかわらず新入社員であれば20万円だった)。採用されて数年後に制度改正がなされ現行制度になった。氏の推測によれば、当初は、待機がこれほど頻繁におきると考えていなかったが、これが頻出するに及び制度改正をしたのではないかと推測している。

¹² 待機中、リーマンショックが起きたことで待機者が増加した。その際に、a社は、基本部分(待機中の給与部分)を低下する案を検討していたようである。2008年の終わり頃、企業別労働組合が立ち上げられ(結成の経緯は不明)、賃金低下に歯止めがかかるよう交渉がなされた。これにより、現行の賃金が確保されたようである。氏によれば、組合がなければ、「(賃金の基本部分は)もっと低いものになっていた」と語る。

¹³ 派遣先で働いている時よりは年休の取得がしやすいが(実際に待機中に消化する技術者も多い)、会社側(営業サイド)はあまり休まないようにとの雰囲気を出しているという。派遣元の説明としては、待機中は「学ぶ時期なのだから、きっちり出てきてほしいとのニュアンス」だという。氏の推測によれば、a社が教育訓練に力を入れている背景には、雇用調整助成金を得るためではないかとしている。

¹⁴ どういう人が直接雇用されるか尋ねたところ、「長くなると(直接雇用される場合がある)。やっぱりその人がいないとその部署が成り立たないぐらいの人材になっている」時に生じるという。

¹⁵ 氏が副業を始めたのは、リーマンショック以降のようである。肥満管理の栄養士の勉強をしつつ、現在では、地域コミュニティで教室を開き、肥満に悩む人向けに体重管理のアドバイスを行う形で情報提供もしている。

1. 主な職業経歴

氏は栃木出身。1996年3月に東京の短期大学を卒業。在学中は就職活動をほとんどしていない。当時は、就職氷河期¹。氏は、1年浪人を経験しおり、東京で一人暮らし、「条件がものすごく悪かった」と語る。就職活動をする時間をもったいないと感じ、自らOAスクールに通い、パソコンのスキルを身につけることに専念することにする。

氏が就職活動をしなかった本当の理由は、自分にはどんな仕事に向いているのか、働くことは面白いのか、との疑問がぬぐえなかったからだ。自分の身の回りで懸命に就職活動をしている友人を見ても、心は動かなかった。結婚退職前提の就職が多いように見えたためだ。「（結婚するまでの）数年間のためだけに頑張ったとしても、入って途中で辞めることが起こりうるのなら、今、その期間を別のことに使ったほうがよいと思ってしまった。「働きたくなったら働きたくなったら働きよう」という感じ」になったという。

OAスクールは、1995年11月頃から通い始めた。「もうちょっと勉強をしてから。やりたいことがそのうち見つかるんじゃないかっていう、氷河期のくせにウラハラな生活」を過ごす。そんなある日、OAスクールのインストラクターから、データ入力の仕事をしてみないかと誘われる。それが派遣という形態だった。大手通信会社Z社のグループ系派遣会社a社に登録し、1996年4月から、Z社の関連企業である施設管理会社A社（都内のA1営業所²。以下、A1社と略す）に派遣されることとなる。以降、仕事に熱中する。「働くほうが面白くなった」ためだ。

A1社は、施設管理だけでなく、電気通信工事をする業者の退去管理もしていた。当時、セキュリティゲートを通過するためのICカードが多数発行されている状態にあり、氏は、カードのずさんな管理状況やシステムの不効率性を目の当たりにする。上司（課長）に疑問点を何度も問い続けるうちに、Accessを使ったデータベースの統合方法を自ら検討し始めた。そして、この濫発されているICカードを1枚に集約する方法を思い付く。上司に提案したところ、やってみてほしいということになり、11カ月ほどで実際に統合化に成功した。システムが出来上がったからは、暇になった。氏が考えたシステムは他の営業所に適用されることとなった。ひと山越えたという感覚になり、自ら派遣契約終了を派遣先の上司に申し出る。引き留められたが、氏は意思を曲げなかった。氏は次のように言う。「結局、ルーチンになったので、山場が超えたらつまらないじゃないですか。で、もっと暇になっちゃうだろうなっていうのがあるので」。すると、上司から、A社本社（以下、A2社と略す）にデータベース関係の仕事があるのでそこならどうか、と勧められる。

氏は承諾した。

氏は、Z社のグループ系派遣会社b社に新たに登録し直し、A2社の研究開発部（情報システム部門）に派遣される。当該部門は、空調や照明を管理するシステム開発をしていた。構成は12人（正社員10人、派遣社員2人（氏含む））。正社員はほとんどがプログラマー等であり、氏はそのサポートアシスタントとして、出来上がったプログラムのバグを探すなどの作業に従事することになる。一気にPC操作の難易度が上昇した。そもそも、氏がA1社でAccessを使用していた際も、スクールで学び始めたばかりの頃。スクールでは情報処理の資格取得の試験も受けたが落としている。A2社で働き始め³、これ以上は「無理だな」と気づき始めた。「アレルギー」が始め、体調も崩す。半年程度で自ら派遣契約を終了。A2社での半年間は、プログラムが苦手だと再認識した半年間だった。と同時に、氏が興味を持っていたのはシステム自体の構築ではなく、業務のあり方を効率化する作業だったのだと認識できた半年間だった。

b社から、次の派遣先としてA社の都内営業所（以下、A3社と略す）を紹介される。A3社では営業所の出退勤管理など総務系の仕事をしてきた（職場は10人（正社員6人、派遣社員4人（氏含む））。ルーチンな業務であるため、効率化した途端に暇になった⁴。暇なため、仕事も休みがちとなる。暇であるがゆえに、上司に掛け合い仕事も広げ始めた。固定資産の管理業務もその一つだ。システム化することを検討し始めたころ、再度、体調⁵を崩した。氏は「数字が苦手」だった。志半ばで断念し自ら派遣契約を終了。東京で働き始め2年半ほどの月日が流れていた。

1998年11月、体調を崩したため、帰郷。アパートを借りて1年ほど休養。貯蓄（300万円ほど）を切り崩しつつ過ごす。その間、自動車免許を取り、車も購入した。ローンを払い始めた時に、「働かなきゃ」と思ったのが1999年10月のことだ。派遣の仕事を探したところ、データ入力の地域相場が格段に低いことに気づく。そこで、大手独立系派遣会社c社の（地元栃木ではなく）群馬支社に登録した。より時給額が高く面白い仕事を探すためだ。ITスキルを活かせる仕事などの希望を伝えたところ、c社から「ちょうどこんな人が来ないかなと思っていたんですよね」と言われて、紹介されたのが、学校法人⁶のシステム運用サポート及びヘルプデスク業務だった（派遣先はシステムインテグレーション企業B社）。栃木からの通勤時間は車で30分ほど。保守業務等で月に集中的に残業が発生することから、「月30万ぐらいもらえる派遣社員も結構いいぞ」ということで、この仕事に決めた。2年半ほど働いた頃に、プロジェクトの終息が見え始めたため、派遣先都合により派遣契約終了。

終了後は、1年ほど「またふらふらした」生活を送る。その間は、アルバイトや食育関係の資格を取るなどして過ごした。B社で得た貯蓄は300万円ほどあった。「300万たまと全部使いたくなっちゃう」と冗談げに語る。お金も尽きかけた頃、群馬にある家電製造メーカーC社のグループ系派遣会社d社にウェブ上で仮登録。すると、またしても「実はあなたのような人を探していました」との電話連絡があり、登録会に行くと、「(最初から)あなたに決めていました」といきなり切り出される。断るわけにもいかず、C社で働くことになった。C社での仕事は商品企画(とくに冷蔵庫)。氏がこれまでに経験したことのない仕事だ。C社課長から業務説明を受けた際に、「ものすごく面白そう。いいんですか、そんな仕事をさせていただいて」と興奮げに答えたという。C社は当時、業績不振を続けていた。氏は正社員(総合職主任相当、女性)の後任として派遣された。本来、正社員がする仕事に氏が就いたことになる。

氏の配属は商品企画課。人員構成は、4人(課長1人、正社員2人⁷、派遣社員1人(氏1人))。当初は、家電量販店等の取引業者との商談会の設営担当だったが、次第に仕事の幅は広がり始め、新商品の概要書や商談資料、商品企画会議の議事録なども作成。実際に商品企画も行い、冷蔵庫の自動製氷機能の一部を改善する提案をし、実際に商品化をされた経験もある⁸。面白ければ何でものめり込むのが氏の性格である。商品企画に役立てようと、群馬の家電量販店にスポット派遣の販売員として、土日に働いたこともある⁹。普段の商談会では、家電量販店の担当者とのやり取りが多く、量販店のニーズにばかり目を向けているとの印象があったからだ。これでは顧客の顔が見えない。販売員をすることで、「お客様と接して、どういうところのお客様は買っていくか」を肌で感じることにした。

C社で働き始めてから3年半が過ぎようとしていた¹⁰。そんなC社を2006年9月に終了している。理由は、業績不振により氏が所属する部門が子会社化される方向性が見えており、新商品の開発が難しくなっていたからである¹¹。C社からは「ものすごくとめられた」「やめないでほしいって言っていただけのありがたさ」を痛切に感じたという。派遣社員である氏の送別会には、50人もの人が集まった。

C社を辞めた後は、心機一転、東京に戻ることにした。今回は間をおかず、すぐに働き始めている。氏は、職業人生の節目節目を転居によって飾る傾向がある。住環境を変えることでそれにあつた仕事を探すスタンスだ。都内に部屋を借り、仕事は、C社で培った家電とは一切関係のない分野を探すこととした。C社在職中の2006年7月頃、登録会が「厳しめ」ということで定評のある、派遣会社e社に登録。自宅近辺の仕事を要望したところ、情報通信企業Y社の子会社D社の仕事を紹介された。2006年10月からD社で、1年間、派遣社員として働き、

直接雇用の打診を受け、半年ほどの試用期間(契約社員)の後、正社員に転換し現在に至る。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏は短大卒業時、就職活動をしていない。当時漠然と抱いていた「働きたくなったら働きたくなったら働く」という感じに象徴されるように、派遣社員になってからも、仕事の面白さを追求し、2年半ほど働いたら1年ほど休養するというサイクルを繰り返している。そんな氏に転機をもたらしたのは、派遣先C社の商品企画である。「自身で仕事は作るもの」との考えがより鮮明になった。派遣を選んだ理由は、働きたい仕事内容を選べることと、派遣元の仕事紹介が迅速で便利なことなどである。

3. 現在の派遣元会社について

派遣登録はおおよそ7社。そのうち6社に稼働経験がある。派遣元e社の仕事紹介でこだわっていることは、勤務地と派遣先が大企業であること。大企業であれば、派遣社員に対する対応やマニュアルが整備されている傾向が強く、「職場環境での不条理な差別が少ない」と考えているためだ。意外なことに、仕事内容は条件に入っていない。「いろいろなかをやってきたので、次にどんなことが、向いているか向いていないかわからないけど、とりあえず何かやってみよう」と考えたのだという。働いてみなければ仕事はわからないとの姿勢のようだ。

派遣元e社のフォローについては、3カ月に2度ほどくるような感覚(派遣契約は3カ月更新)。定期的に面接もある。派遣元による教育訓練やキャリアについての支援については、派遣先D社に直用される際にアドバイスを受けた(この点については後述)。営業担当から、正社員になるための心構えとして、e社の「ビジネスマナー研修」や「キャリアアップ研修」を受けるよう勧められたのだという。氏は、実際にこれらの研修を受けている。

4. 現在の派遣先について

●D社の変遷と氏の経歴

氏が派遣先D社で正社員転換していることから、直接雇用後も含めて以下まとめる(なお、混乱を避けるため、以下では、合併前をD1社、合併後をD2社と略す)。

2005年頃に、大手システムインテグレータ企業Y社が人事部機能の一部(とくに人事・給与関係)を子会社化したのがD1社である。当初は、60人ほどの規模だった(管理職¹²が10人程度、正社員20人、契約社員が5~6人、それ以外のほとんどが派遣社員)。2008年10月、Y社の間接業務はさらに集約され、それにD1社は吸収合併されることとなる¹³。これまでは人事・給与関係を中心に運営されてきたが、吸収合併後は経理関係・購買関係も事業運営するようになった。その結果、規模は720人に拡大した(そのうち、570人が正社員で、それ以外のほとんどが派遣社員)。

一方、氏がD1社に派遣されたのは2006年10月以降のことだ。1年間派遣社員を勤め、半年間の試用期間として契約社員に転換、その後、2008年4月、正社員に転換している。2008年10月の合併後、D2の営業部に配属され営業企画担当となった。

●派遣先D1社について

D1社は、Y社の人事部機能を外部化した会社であり、氏の仕事は当初、人事異動手続きのオペレーション担当だった¹⁴。Y社は数万規模の会社であり、人事異動だけでも毎月数百件の単位で動く場合がある。また、Y社の人事異動を踏まえ人事管理システムを更新したり、人事情報（学歴、卒業年、配属部署等）に応じたデータ抽出作業も次第に付加された。上司（正社員）は、異動手続きについて氏と作業分担して処理をしている。仕事内容は、オペレーションという意味では、正社員と派遣社員はほぼ同じ仕事をしているが、作業分担を決めるなど指示の関係で違いが生じる。定型的な仕事かどうか尋ねたところ、仕事が広がるにつれ判断要素が増えたと語る。例えば、人事情報のデータ抽出では、大卒の指示が正社員からなされるが、要望を氏自身が忖度して希望の情報を上司に提出し判断を仰ぐ形が多かった。比率でいえば、定型業務と判断業務はほとんど半々の状態だったという。ただしこれらの判断業務も、1年ほど経つとパターン化できてしまい、より定型的に感じるようになった。

職場のコミュニケーションは良好。正社員との間の福利厚生面での区別は感じない。

●契約社員、正社員になってからの仕事の変化

契約社員、正社員に転換してからは、社内イントラ電話帳の更新やグループ会社の従業員数を調査するなどの業務が新たに追加された。2008年10月、吸収合併の際に、社長と全社員（派遣社員を含む）との個別面談があった。氏は、「(今いる事業部では)正社員になっても業務改善提案できる環境にないため、改善提案ができる仕事がないか」と申し出た。すると、氏の進言で営業部が新設され、「何もないところから何をやるか考えろ」ということになった。D2社はいくつもの会社が吸収合併の形で統合された状況にある。就業規則や企業文化などもまだ混成されている状態だ。氏の業務は、グループ企業に対し、シェアードサービスを売り込む営業職といえる。営業部は当初、氏1人だったが、現在、上司として部長2人（出向者）がいる。

5. 能力開発、スキルについて

氏の強みと感ずるスキルは、いわば「業務改善提案能力」である。氏は派遣社員で働き始めてから、機会を見つけ改善提案を出しており、実際に、初職A社ではIDカードの集約化を成功させた。また、家電メーカーC社

では商品企画を手掛け、実際に製品化した商品もある。不効率なシステムは改善の余地があり、それを進言することは派遣社員でもできるとの考えだ。氏はこの不効率なシステムを「居心地の悪さ」と表現する。「少しでも居心地を良くし、自分が楽しかったり、自分が気持ちよくなるのにはどうしたらいいか」と常に考えることが、提案につながっている。このスキルは、実際に働き始めてから身に付けたものだ。実のところ、派遣で働き始める前（短大卒業前）までは、「やりたいことって何だろう」との疑問が常に付きまとっていた。しかし、働き始めてからは、「やりたいことはどこでもできる」と思うようになったという。一方、直近の派遣先で求められている能力は、「とにかく与えられた仕事を正確にやれ」という。

派遣社員をやりながら能力開発できるかとの問いについては、「自分次第」と回答した。氏によれば、派遣社員は与えられた業務をこなすことが仕事だが、その仕事の意味やその成果がどのように生かされるかを常に「考える」必要があるという。「自分の仕事はここまで」と決めてかかるのではなく、与えられた仕事の前と後を「考える」ことで、能力開発はできるとしている。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

氏の時給額は、仕事内容と勤務地の相場で大きく変化を遂げてきた。最初の都内勤務では、A1社（1,530円）、A2社（1,800円）、A3社（1,700円）となり、仕事内容に占めるITの難易度等によって時給額が変化している。栃木・群馬に転居後は地域相場の影響を受け、B社（1,600円）、C社（1,500円）となり、再度の都内勤務でD1社（1,600円）となった。

同一の派遣先での時給上昇経験も豊富である。その理由は、氏自身が派遣元や派遣先と交渉したことに起因する¹⁵。A3社では働き始めてから半年後を契機に相談し、1,700円から1,750円に上昇している。B社も1年後に1,600円から1,650円になった。もっとも特徴的なのはC社である。やはり1年目を契機に、自身で目標管理シートを作成し、上司に提出した。当時、正社員は目標管理がなされており、氏もそれを見聞し、自身に適用してみようと思ったようだ。ネットで調べ、お手製の目標管理シートを作成し、自分の行動を振り返り、今後の目標を書き込んだ。上司に提出したところ、派遣元に目標管理シートを作ったことを伝えるようアドバイスしたという。その後、時給額は、1,500円から1,550円に上昇した¹⁶。

(C社の時給額上昇経験)

「1年回ったときに、正社員の人は目標管理みたいなのをしていたんですけど、『まねして、私も自分なりに目標管理をしてみました』と課長さんに言ってみました。すると、『それを派遣会社に伝えてみてごらん』と教えてもらって、派遣元に（その

まま) 言ったら、『じゃあ、時給交渉してみましょう』と派遣会社の方から言ってもらって、上げてもらいました。』

●労働時間について

労働時間については、直近の派遣先D社で通常、週5日勤務。氏の残業時間は多く、派遣社員当時、月60時間ほどしていたという¹⁷。正社員転換してからは月100時間のこともあったが、年間で平均すると月40時間ほどではないかという。年休は取得するタイプである。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元・派遣先に対する満足度については、直近の派遣元e社については100点満点中85点。マイナス点は営業担当がよく変わる点。早ければ1~2カ月で変わる場合もあった。頻繁に営業担当がフォローに来たが、むしろ「後任のあいさつ」の感が強かったという。一方、直近の派遣先D1社については、満足していた。

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣で働き続けることについては、満足していたが、年齢を重ねるごとに、満足度の比重は変化していく。派遣を始めた当初は、時給額の高さや働きたいときに働けること(一定期間働いた後に休養期間を設けられる)に魅力を感じた。しかし、年齢が高まるほど、「やりたいことが派遣はやはり制限される」との意識が強くなり、不満の比重が高まった。雇用不安定も感じるという。

派遣35歳定年制について尋ねたところ、今は感じないという。職場では35歳過ぎの人も多いため年齢は関係ないとの意識になってきた。そこで、派遣社員を定年年齢(60歳)まで続けられるか尋ねたところ、貯蓄があり定年後のライフプランができていたら可能だが、資産形成を1人ですることは難しいため、そもそも成立しないのではないか、との回答だった。つまり、派遣社員には退職金がないケースが多いなど、定年後の生計を保証する仕組みが薄弱で、たとえ仕事を派遣で続けられたとしても、将来的には成り立たないとの見解である(ただし、例えば女性既婚者のように配偶者の所得等で生計維持が可能なら定年まで働き続けることも可能との認識)。

9. 正社員への求職活動の有無

派遣社員になってから、正社員としての求職活動はしていない。紹介予定派遣の経験もない。氏は、D1社に正社員転換した¹⁸。D1社の直接雇用を希望した理由は、勤務地及び、大きな会社の名前がついていること(大企業のグループ会社であること)。そして、「正社員になるチャンスがあるのは多分この先ないだろう」とのタイミング的な問題¹⁹をあげた。

そもそも、D1社は創業間際²⁰であり、紹介予定派遣で3カ月ほどみて契約社員にする形態も取り入れており、

正社員登用の風潮がある時期だった。「周りの人を見ていて、それで契約社員になれるんだったら私もなれるかもしれない」と思ったという。その後は、自身で「売り込み」をかけた。派遣元e社の営業担当に相談したところ、「自己申告表をつくりなさい」とアドバイスしてくれた。ただし、e社には自己申告表の書式があるわけではなく、「自身でつくりなさい」というものだった²¹。氏は、D1社でどのように考えて派遣社員として働いてきたか、自分なりの今後の目標や改善案を書きつづった。これを営業担当に見てもらい、コメントをもとに修正して派遣先に提出したという。その後、契約社員に転換。半年後、正社員に転換している²²。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は、学歴、性と一人暮らし。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

氏は現在、D2社の正社員となっている。「管理職になってやろうと思っています」という。D2社は規模が大きくなっただけに、変えたい部分が多く、それには「偉くならないと声が届きにくい」と語る。

登録型派遣から期間の定めのない派遣社員(常用型派遣)への転換について尋ねたところ、「派遣元で雇用が維持されればよいというものではない。(派遣元で働き続けるうえでの)将来展望やキャリアプランなどのモチベーション維持の手段がなければいけない」、との意見だった。

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスは、「まだまだとれていない」とのこと。残業時間が多すぎるためだ。私生活でやりたいことを尋ねたところ、勉強したいという。氏は営業企画担当。人事の新規ビジネスの立ち上げも任務だ。そのためには「アンテナを張っておきたい」という。世の中の動きに敏感でないと、アイデアは浮かばないと考えている。

結婚観について尋ねたところ、次のように語った。「今はもう結婚も何も考えてなくなってしまっていて、子供も、ほんとうは欲しいですけどね。ただ、結婚はやろうと思えばいつでもできる」。仮に結婚しても仕事は続け、子供が生まれても働き続けるとの考えだ。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、一人暮らし(D2社(正社員)での年収は500万円)。母親は栃木の実家で健在。貯蓄のルールについて尋ねたところ、極力、現金を持たず、お金を使ったらおつりはすべて貯蓄にまわす「けちけち生活」をしていたと語る。節約についても、昼は弁当持参で、外食では自分のお金は使わない主義だ。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点を尋ねたところ、派遣社員は「(能力開発にも通ずるが) やっぱりチャンスがないという感じ」という。ただし、自身の経験から言うと、「チャンスは自分でつくるもの」だともいう。

氏は現在、正社員となり派遣社員に指示する立場にある。部下の派遣社員にどのように接しているか尋ねたところ、「無理を強いられているようなことがあったら、それは主張するべきだと思います。自分の(仕事の)範囲の中で、それを超えていると思ったら、それは主張するべきだし、もっと(範囲を)超えたいと思ったら、それも主張するべきだと(言っている)」と答えた。

(派遣社員への仕事の与え方)

「基本、私は、派遣社員であれば、何のために派遣を選んでいるのかという考え方がある。だから、(契約で定められた業務) それ以上のことを会社側の人間は求めてはいけないと思っているんですよ。だけど、じゃあ、それ以上を求めるのであれば、それができる機会をつくってあげなきゃいけないとも思っている。だから契約社員になるとか正社員を目指すとかっていう機会を、こちらからやる気がある人には言っていかなきゃいけないと思っています。けど、そうじゃなくて、だれかのアシスタントだったらきちんと正確にデータ入力もこなせると

か、だれよりも言われたことを正確にやれるっていう才能を持っている人もいます。何かを考えると、自分でそういうのをつくってやれとか言われたらできないという人もいます。そこを、それ以上のことをこちらでやって当然だって言ったら、それは間違いだと思っているんです。」

14. その他、印象等

氏は、短大在学中、「働くことの面白さ」に疑問を抱き、就職活動をしなかった。しかし、いざ、派遣社員として働き始めるや、働くことの面白さにとりつかれた。それでも、当初は3年程度働いたら休養するというサイクルを繰り返しており、一つの職場に定着するという思考は希薄に見える。そんな氏を変えたのは、業績不振にある家電メーカーC社での派遣経験だったようだ。リストラ下にあるため、氏は正社員の後任であり、なおかつ商品企画は氏が求める提案タイプの仕事であった。つまり、人員削減下にあるC社では、派遣社員に正社員の業務を任せる状態にあったようだ。氏自身も仕事を広げた。働きぶりはかなり正社員と近かったことが推測される。その後、氏はD社で正社員に転換している。転換した理由として「派遣社員にはチャンスがない」ことをあげたことが印象的だった。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1996年3月	21～24歳	短大(心理学科)卒業。	学生		パソコンスキルを身につけるため、就職活動はせず、短大2年次の1995年11月頃からOAスクールに通う(半年間、費用30万円)。
1996年4月～1997年3月	21～24歳	都内の施設管理会社の営業所A1社へ派遣社員として就業。時給額1530円。	登録型派遣	OAスクールのインストラクターから、派遣先A1社の仕事を紹介され、派遣元a社に登録。Accessによるデータベース管理、レポートの作成などをしていく。IDカードの集約化に係る業務改善を自主的に行う。仕事が暇になったため辞めると申し出たところ、派遣先A2社(A1社の本社)を紹介してもらう。	
1997年4月～1997年9月	22～23歳	施設管理会社の本社(A2社)勤務に変更。研究開発部情報システム部門のサポートアシスタントとして就業。時給額1800円	登録型派遣	派遣元b社に登録し直し、A2社に派遣される。業務がプログラマーに近く、仕事が合っていないと考え、派遣契約終了を申し出る。	
1997年10月～1998年11月	23～24歳	施設管理会社の営業所A3社へ勤務地変更。時給額1700円。半年後に1750円。	登録型派遣	派遣元b社からA3社を紹介され、勤務地変更。体調を崩し派遣契約終了。	
1998年11月～1999年10月		1年間ほど休養		故郷・栃木に戻って、アパートを借り休養。	車の免許取得。自動車購入(ローンあり)。
1999年10月～2002年3月	25～27歳	学校法人のプロジェクトで、システムインテグレート企業B社に派遣(就労先は学校法人)。時給額1600円。1年後に1650円になっている。	登録型派遣	車のローンもあるため、大手独立系派遣会社c社の群馬支社に登録。学校法人のシステム化のプロジェクトを請け負っているB社に派遣される。プロジェクトが終了したため、派遣契約も終了。	
2002年3月～2003年4月		1年間ほど休養。		友人の飲食店のアルバイトなどして暮らす。	食育関係の資格など取得。
2003年4月～2006年9月	27～32歳	群馬にある家電メーカーC社の商品企画として派遣される。時給額1500円。1年後に1550円。	登録型派遣	C社のグループ系派遣会社dに登録したところ、C社の仕事を紹介される。C社はリストラ中であり、正社員の後任として派遣された。正社員転換ができないこと等から自ら派遣契約を終了。	群馬に転居。
2006年10月～現在	32～35歳	システムインテグレート企業Y社の子会社(D1社)に派遣される。1年後に契約社員に転換(半年の試用期間)。半年後、正社員転換。時給額1600円。	派遣社員→契約社員→正社員	都内に転居し、派遣会社e社に登録。自宅から近い勤務地との要望からD1社を紹介される。派遣社員として、人事異動関係のオペレーションをする。その後、契約社員、正社員に転換。その間、D1社は吸収合併され、D2社となる。	都内に転居。

¹ 氏の周りの学生は、「40～50 社エントリーして、すべての会社説明会に参加し、すべて断られる感じ」だったという。氏の短大では、就職指導を担当する教務課が存在しており、推薦枠のような形で就職あっせんもしていたが、時期が就職氷河期であるだけに、就職活動に積極的な学生に集中してあっせんをしていたようだ。就職活動に消極的な学生には関知しないという雰囲気があったという。就職指導では、銀行系などの職種から仕事の紹介を受けたことがある。「(就職指導では)銀行とかで働きたいとか、職種から入ったんですね。どういう職種で働きたいかって言われても、その職種ってどんな仕事をするのかってイメージが全くわなくて、それまで真剣に働くことを考えていなかったのでもういけないと思うんですけど。であれば、紹介してもらっても、それが合わなかったらどうしようとかいうのが怖かった。なので、あまり学校に頼んだりとか、なかったですね」と当時を振り返る。

² 氏の所属している課は 7 人(正社員 6 人(営業)と氏 1 人)。営業のサポートではなく、Access による出退管理として氏は派遣されていた。

³ A2 社の情報システム部に配属されるまで、氏はプログラミングが必要であることを知らなかった。配属当初、上司から「ちょっとこのへん書いて」と言われ、「ちょっと書いておいて」って何だろう、と思ったという。要するに、プログラミングしてくれと言われたことに気づき、「うわー、無理だんていうのもありました。で、すぐに『ちょっと、すみませんが、これは望まれているようなところには到達しようにありません』とお断りを早々にしました」という。

⁴ 氏は、仕事の効率化に取り組むのが好きであるが、効率化すると暇になる。その手待ち時間が耐えられないという。「(効率化に取り組む過程で、)仕事が楽しいことに気付いたが、暇になるのは苦しい。暇な時間に、本を読む等をするごと自体にも「後ろめたさ」があるという。また、あまりに暇だと、「この仕事がいつかなくなるのではないかと不安になる」とも語る。

⁵ 氏は、当時、心療内科に通院している。電車で通勤することが難しくなっていた。

⁶ 派遣先はシステムインテグレータ企業 B 社で、就労先が群馬の学校となる。複数の IT 企業が学校のシステム構築を共同プロジェクトで請け負っており、氏の派遣先 B 社はその一つだった。

⁷ 正社員 2 人は技術系の商品企画担当(男性)である。

⁸ これらの仕事は、当初は、前任者から 1 カ月間の引き継ぎ期間に念入りに教わったほかは、すべて同僚の正社員との OJT 的なやり取りで、自身で考えながら覚えていった。「(正社員と)一緒に仲間としてやっていく感じで、指導をいただくとか、こうしてみるべきっていうアドバイスをいただく感じでしたね」という。

⁹ ただし、冷蔵庫の販売ではなく、デジタルビデオカメラやプリンターなどの商品販売を選んだ。これらの商品は、新学期や年末に売れる「季節もの」で、スポットで一時期だけ働くには都合がいいと考えた。販売店での氏の成績は高かったようだ。C 社には販売店の仕事をしていることを知らせたか尋ねたところ、話していなかったが、「販売店で売っているところを見つかりばれた」という。その時の対応を尋ねたところ、「理由を話したら、『そいつは素晴らしい』といって、大変褒めてくれた」と語る。この経験をきっかけに、販売応援者(C 社の 50 歳以上層)に対する商品説明の勉強会講師もした。「うちの商品を売りたいければ、まず他社(の商品)を褒めろ」などと、販売ノウハウも正社員向けに伝授。新入社員用の研修講師も氏が行っている。なぜ、販売員のスポット派遣をしようと思いついたのか尋ねたところ、「自分が何を言っても、『どうせ、あいつ、派遣のくせに何言ってるんだ』ってなるんで、説得力がないと思ったんですよ、言葉に。で、『派遣だから』って言われるのは悔しいなと思ったので、ばれたらばれたで、それを武器にしちゃえばいいんだと思った」のだという。

¹⁰ C 社の商品企画は、派遣契約上、「調査」と「自由化業務(一般事務)」の複合だったようである。なお、それまでの仕事の契約内容をまとめると、A1 社、A2 社が事務用機器操作。A3 社が自由化業務(一般事務)、B 社が事務用機器操作と OA インスタレーションの複合だったようである。

¹¹ C 社は業績不振のなかで氏を正社員に転換することができ

なかったようである。「ほんとうに正社員だったらよかったのになって、みんな(同僚の正社員等)が言うようになったんですよ。じゃあ、冷蔵庫がなくなっても洗濯機があるじゃないとか、ほかの製品も売れるし、わかるようになっていって。あとは雇用形態だけだねって。だけど、今の状況だとどうしてもほかの人を切っているとき(リストラの最中に)に(氏を正社員に)採用ができないっていうのが、C 社のほうからそういうふうにも言ってもらっていて、であれば、やめますよって言って」。

¹² 管理職は Y 社からの出向者。

¹³ これはいわゆる「シェアードサービス(shared service)」（複数の組織で共通的に実施されている業務(特に間接部門)を、個々の組織から切り離して集中・統合して別会社として独立させ、それぞれの企業(通常はグループ企業)で共有してサービス提供を受けることで、経営の効率化を目指す経営手法)といえる。

¹⁴ 氏以外に当該業務についている派遣社員はいない。派遣社員は、給与や人事手続き等をそれぞれ担当している。

¹⁵ 実のところ、直近の派遣先 D1 社でも、時給上昇の相談を試みたことがある。これについては断られ、それを契機に正社員転換を検討するようになった。

¹⁶ この時給交渉が C 社のリストラ継続中になされたことを想起されたい。正社員の目標管理がいかに厳しかったかも想像されるが、その中での時給交渉だった。実際、それ以降、氏は時給額上昇の申し出をしていない。「申しわけなくて言えなかったです。どんどん社員の方の処遇が悪くなっていくので」。正社員の待遇悪化のなかで、時給額の交渉をするに忍びなかったようである。

¹⁷ D1 社では、他の派遣社員も同じような残業時間だという。もともと、残業が多い職場であると派遣元 e 社からも聞いていた。氏としては、残業は収入増につながるため歓迎しているが、月 60 時間はやや多めの印象。

¹⁸ 正社員になりたいと思いはじめたのは、C 社の頃に、正社員だったらどんなによかったらう」と語っている。

¹⁹ D1 社に直接雇用される場合のタイミングには、まず氏自身のタイミングがある。つまり、氏の年齢から考えて、「ここで 1 回は正社員になったほうがいい」とのタイミングである。その一方で、D1 社のタイミングも重要である。D1 社は、創業間もなくの頃であり、正社員登用の風潮があった。さらに、D1 社の将来性も踏まえたタイミングも重要な要素である。D1 社は後に、吸収合併となり D2 社となるが、この点で、派遣先上司から、正社員になるならこのタイミングを逃さないほうがよいなどとするサジェッションがあったようである。

²⁰ ただし、D2 社になってからは、派遣社員から正社員への登用はありえなくなっている。「多分、創成期だったからこそ(正社員登用は)あった話で、今はもう完全に業務範囲を切り分けてしまっている」。すなわち、D1 社で派遣社員の正社員転換ができたのは、創業間もない頃であり、正社員と派遣社員の仕事内容の違いが明確でなかったため、D2 社になってからは、派遣社員と正社員の仕事の業務範囲は明確に切り分けられた。これによって、正社員登用の道はほとんどなくなったという。

²¹ 派遣元 e 社は、氏が契約社員に転換したことをもって成功報酬(紹介料)を得たようである。

²² なお、報酬面についてまとめると、契約社員に転換後、年収は上昇している。氏自身が派遣時代の年収を下回らないよう交渉した。「派遣会社に渡す分がないから(年収を上げて)いいじゃないですかって言いました」という。派遣時代の月収は残業込みで月 33～34 万円だったが、契約社員になってからは残業が多い月で月 45 万円ほどになった(契約社員は年俸制。基本給は 27 万円強ほど。賞与なし)。正社員に転換後は、吸収合併後に月収制となり基本給が約 24 万円強(賞与あり)。吸収合併の際、吸収した側の賃金制度が適用されたようだ。なお、その際には有利な賃金制度が適用されるよう、労働組合が取り組んだようだ(D1 社は無組合企業で、吸収する側に組合があった)。年収レベル(残業込み)で見ると、派遣時代が 430 万円、契約社員時代が 460 万円、正社員時代(月収制)が 500 万円という具合に上がっているという。

1. 主な職業経歴

2005年3月に私立高校の普通科を卒業。高校は中高大一貫校であったが、内部試験を落第したため、他の都内私立大学の一般入試を受ける。その結果、二部(夜間)に合格する。大学進学当初の目的は教員免許の取得であり、公民科等の教師を希望していたため社会学部に進む。大学の講義は、月曜日から土曜日の週6日間、1日2講義で、時間帯は18時から21時である。講義時間帯以外の日中に働くことのできる大学前のファミリーレストランにて、入学と同時にアルバイトとして働き始める。

同ファミリーレストランではホールと、ホールの業務とされていたデザート作りを担当する。客の案内や、オーダーを取って料理を運ぶといったホールの基本的業務を身につけるまでに1カ月弱、デザート作りについては、職場の先輩に付き添いで教えてもらい3カ月程度で習得した。氏が「入れていただける時は、可能な限り」と述べるように、最低でも週5日は9時から17時まで勤務し、週によっては週7日働いたこともあった。同レストランでは1年間働いたが、「ファミレスの勤務にちょっと飽きてしまった」ということもあり、もともと興味があった自動車関連の仕事を探し始める。

インターネットの大手求人サイトにて、自動車部品製造に関する業務を探し、大手派遣会社に登録、2006年4月から大手自動車メーカーの下請である部品製造工場で働き始める。氏が担当したのは、ハンドルのパーツの一部(取り付け部分)であった。工場での業務は夜勤であり、大学の講義が終了した後の23時に始まり、翌日の午前9時まで1日10時間働いた。埼玉にある工場までの通勤時間が片道約2時間かかったため、午前11時頃に帰宅し、正午に就寝、午後5時に起床して大学に向かうという昼夜逆転した生活が1年以上続いた。この間の友達付き合いはなく、飲み会もほとんど行かなかったという。興味のある自動車関連の仕事ではあったが、ハンドル部品以外の他の製造ラインを見ることができないわけでもないため、「何で、都内に住んでいるのに、埼玉まで(2時間かけて)夜に通っているのか」という疑問が湧いてきたと述べる。大学卒業まで同派遣先で働くのは「ちょっと不本意」だと思い、2007年6月に辞める。同派遣先を辞めてから半年間はアルバイトを探していたが、満足する条件のものがなく学業に専念していたという。

次のアルバイトをするきっかけは、当時交際していた氏の現在の妻から、大手運輸会社でのアルバイト募集を告げられたことであった。妻は氏と大学の同学年であり、同運輸会社の総務部で正社員として働いていた。「一緒

に働きたかった」ということと、「事務的な仕事も結構してみたかった」という動機から、面接を受ける次第となった。氏は、2007年12月より都内にある同企業の本社にて、総務部のアルバイトとして勤務を始める。勤務時間は、講義時間外の9時から17時である。働き始めた当初は、電話対応や伝票整理が主な業務であった。本社の総務は、現在の妻も含めて6名であった。正社員であった妻の業務と、氏の業務との違いについて「仕事内容に大差はなかったと思うんですけども、責任の度合いとか(が違う)と思う」と述べている。

同企業でのアルバイトをしながら、大学3年次を迎え、当初の目的であった教職試験への準備と同時に一般企業への就職活動を始める。就職活動は商品に思い入れのあったゲームやお菓子関連の業界の大手企業を中心に応募した。しかし、就職活動は難航し、「書類選考で落とされるとかを繰り返していたら、あっという間に9月、10月になって(いた)」という。就職活動の傍ら、教員採用試験のための勉強も続けていた。試験準備も不十分で、「本当に現役で教員になりたいのかという自問自答の日々」が続いた。その背景には、現役で教員になった場合、一般企業での就労経験が無いと保護者の信頼が薄くなるという考えがあり、氏の高校時代の恩師も、「何年か社会人経験を積んで、一般企業に勤めてからでも(教員試験に臨むのは)全く遅くはないから、それで考えてみてはどうか」という意見ももらった。

一般企業への就職希望が強まる中、大手から中小企業に志望を切り替えて就職活動を続けたが、内定には至らなかった。教員採用試験に関しても、「1月、2月のぎりぎりにならないと決まらない」ことから、引き続き就職活動をしていたところ、12月にアルバイト先である大手運輸会社の上司より、就職活動の状況について質問を受ける。未だ内定に至っていないことと、教員試験の状況を告げたところ、4月から正社員として働かないかという打診を受けたという。妻と相談し、1月中に就職することを決心する。2009年3月に大学卒業後、4月より同企業の総務部に正社員として勤務し、現在に至る。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏は自動車に興味を持っており、「表面的なユーザーとしてではなくて、作っている現場というのを一生のうちには見ておきたいな」という気持ちが、高校生ぐらいからずっとあったという。インターネットの大手求職サイトを使い、自動車の部品製造関連の職種を探したところ、大手派遣元の求人広告が載っていた。当時は派遣労働についての知識はなく、「名前だけしか聞いたこ

とがなくて、契約社員とかとどう違うんだらうというレベルでしかわからなかった」と述べている。

求職サイトに掲載されていた自動車部品工場の派遣社員募集は、大手派遣元の紹介であった。一日数回行われる派遣元の登録会に応募し、氏曰く「形だけの面接」をして派遣登録を行った。契約期間は3カ月ごとの更新であった。

3. 派遣元について

派遣元の社員との接触は、勤務日初日に一緒に工場に行ったのみである。それ以降のフォローは全く無かったという。教育訓練や、キャリアについてアドバイスも一切無かった。派遣元からの連絡は、むしろ派遣労働を辞めた後にあったと述べる。

「(大手派遣元の)登録自体は残っているわけで、スポットの、明日コンビニの何とかかんとかでピッキング作業があるけど、行けませんかみたいな電話は結構来るので、それはしつこかったなと思います。」

4. 派遣先について

氏の派遣先は、大手自動車メーカーの下請である自動車部品製造会社であった。派遣先の工場は都内にはなく、埼玉に片道2時間かけて通っていた。氏は勤務開始当初、パーツの検品(目視による外傷の確認)を、7、8名のグループにて行っていた。検品の作業自体は、派遣先の先輩に半日付き添いで5日間ほど指導してもらい、一連の業務を覚えた。働き始めて1カ月程度過ぎたころ、部門長の指示で組み立ても行うようになる。組み立ての現場ではドライバーのような工具は使わず、ベルトコンベヤーから流れてくるハンドル関連の部品を、手作業ではめ込むというものであった。検品と同様に5日間程度の指導で習得可能な業務である。以降、検品と組み立てを半々の割合で担当するようになる。いずれも単純作業であったという。

「単純作業の連続だったんですよ。私もたしか当時は、何やっているんだらうかと思ったんですけども、でも、やっぱりお金も欲しいしということで、何となく。かといってアルバイトを変えるのも面倒だしなと思っていて、そういうのがありましたね。」

派遣元による当初の説明では、労働時間は1日8時間という話であった。しかし、8時間労働は勤務開始当初の2、3日のみで、それ以降は1日10時間労働であった。休憩に関しても派遣登録時には午前3時に1時間という話であったが、30分に短縮された。派遣先では常に7、8名のグループで働いたが、氏が恐らく最年少であり、

「定年間際ぐらいの方々が多かった」という。女性も2割程度だが働いていた。勤務中は「絶対しゃべるな」と私語を禁止されていたため、派遣先でのコミュニケーションはほとんどなかった。特に給与に関しては「(他の社員と)話をするな」という派遣先の部門長の指示があり、同様の仕事をしている社員が「どういう人が働いていて、どこから来ているのかもわからなかった」と述べている。氏は1年3カ月、同派遣先に勤務したが、自動車部品の製造ラインであるため、お盆休み等のまとまった休暇はなかった。

有給休暇に関しても、以下のように述べる。

「ないです。言われたこともないですけど、いろいろ法律関係とか見てみると、当然得られるんだらうなどは思っていましたけど、何も言われていなかったし、言い出せる雰囲気でもなかったもので、言わなかったです。」

労働条件面での説明は、派遣先、派遣元からは一切なかったという。このような労働環境が「ちょっとしんどくなった」ということもあり、2007年6月に同派遣先を退職する。

5. 能力開発、スキルについて

氏は派遣社員の能力開発について「職場の環境、人間関係とかがやっぱりあってのものだと思うので、それが土台としてできていなければ無理(である)」という意見を持っている。氏が勤務した自動車部品製造工場では、派遣先によって私語や給与に関連する会話が禁止されていたため、人間関係を作りようがなかったという。氏は同派遣先における派遣社員の扱いに関して、「使い捨てだったと思います、自分を含めて」という印象を述べている。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

ファミリーレストランでのアルバイト時は、時給850円、月額12万円弱ほどの収入であった。自動車部品製造工場での派遣労働では、夜勤手当込みで時給1,150円、月収にして24、5万円程度であった。1日2時間の残業分に関しても、時給は同じく1,150円であったという。大手運輸会社でのアルバイトでは、時給900円であり、月収は11、2万円弱であった。正社員に転換してからは、手取りの月収で20万円強であるという。年収はボーナスも含めて300万円弱である。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

派遣先の満足度に関しては、コミュニケーションがなかったという点で不満であった旨を述べている。

「もうちょっと会話が欲しかったなという意味では、50点ぐらいですかね。もともとしゃべりたい人間なので、休憩中とか、仕事でも簡単な会話ぐらいというか、コミュニケーションはしたかったなというのはありますね。」

また、安全教育面において不備があった点を指摘している。現場ではフォークリフトがかなりの速度で運転されており、氏は危険であると感じたが、勤務開始時点での安全衛生上の説明は無かった。

残業に関しても、通常の残業2時間の後に、週1回程度の頻度で更に2時間(計12時間労働)を急に頼まれることがあり、厳しかった旨を述べている。

派遣元の満足度に関しては、「満足でもないですけど、不満というわけでもなかったですね。70点ぐらいです」と述べる。最初に工場を案内された時以外、ほとんど接点が無かったことが理由だという。

しかし、接点が無かっただけに、派遣元の存在に関して根本的な疑問を次のように述べている。

「なぜ彼ら(派遣元)が工場と(派遣社員)の間に挟まっているのかなというのは、常々疑問だったんですよ。本当に工場側が雇う気があるなら、そこを通さずに募集をかければいいだけの話であって。派遣元の規定にもありましたけど、(派遣先から)『継続して働かないか』という声がかかったときは、自分の判断で返答しないで、必ず派遣元を通せみたいな規約があったので、それも何かおかしいなと思っていたんですよ。」

(派遣という制度そのものがやっぱりおかしいと。直接雇用でいいじゃないかとおっしゃっているんですね。)

「そうです。」

(いわゆる「引き抜き」を規制するような文言が規定上、入っていましたか。)

「入っていました。必ず通せと。(中略)『直接の雇用契約を結ぶな』という規定が明示されていたので、何でやねん、と思っただんです、その当時。」

8. 派遣社員で働くことについての考え

派遣社員として働いていた当時は、派遣という働き方について「可もなく不可もなくというのは常にあった気がします」という。派遣先において会話がしたかったという点に関して、氏は繰り返し述べている。働き方として「間違っている」ということに「やめてから気づきました」と答えている。

9. 正社員への求職活動の有無について

氏は2009年4月より大手運輸会社に正社員として勤務している。アルバイトから正社員になるに当たり、仕事として大差はないが「責任感は格段に上がった」という。将来的に教員採用試験を受けることも考えているが、

「もうちょっと知識を深めてから」という希望から、30歳手前で受験を考える旨を述べている。

10. 正社員になる上での障害

第二部(夜間)の大学卒という学歴に関しては、「コンプレックスを抱いている」という。その理由について以下のように述べる。

「なぜ夜間に行ったのかと聞かれると、成績の関係上でしか言いようがなく、家庭の経済的な事情とかがあってとかなら、正当というか、理由としてはあれだと思うんですけど。」

11. 将来の働き方と生活のイメージ

現在、夫婦で同運送会社に勤務しているが、将来的には妻に家事に専念して欲しいという考えを持っている。理由として子供の教育環境を挙げている。

「子供は寂しいだろうなというので、やっぱり大人になったとき、意外に1歳、2歳とか覚えていたというのが。自分としても、1、2歳のころとか、漠然と覚えていますし、あんまり構われていなかったなというのがありまして、(中略)両親が共働きだったんですけど、母親もいないことが多くて……。」

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、同運送会社に勤めている妻とともに実家から通勤している。1歳になる子供がおり、氏の両親、祖母を含めて6人で同居している。家事分担は、専業主婦である氏の母親が9割ほど担っている。氏の父親は現役であり、主たる生計者である。氏と妻は合計で6万円ほど、実家に生活費を入れている。

13. 派遣労働全般に対する要望

氏は派遣労働について、根本的な疑問を持っており、以下のように述べる。

「究極的には、ほんとうに間に挟まる会社(派遣元)は要らないと思うんですよ。」

次に、仮に派遣を前提とした上での要望としては、情報の開示だという。

「情報をもうちょっと開示してほしいなというのと、あと、なぜ給与に関して(他の派遣社員に)言うてはいけないのか。言うてはいけない正当な理由があるのであれば、きちんとお伝えいただきたいですし、その辺で、あと、せめてコミュニケーションぐらいいは許してほしいというのはありますね。あと福利厚生もちゃんと、どの程度、どういう期間働けばどういうものが発生してというのも理解したかったですし。」

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
2005年4月	18歳	都内の私立大学(夜間)の社会学部に入学	学生	月曜日から土曜日の18時から21時まで大学に通う。	
2005年4月～ 2006年3月	18～ 19歳	ファミリーレストランのホールとして勤務	アルバイト	大学在学中、近郊でアルバイト先を見つけたという希望があった。大学の前のファミリーレストラン通りかかったところ、アルバイトを募集していたため応募。曜日に関係なく9時から17時までの勤務する。1年勤務した頃にファミリーレストランでの勤務に飽きたこともあり、もともと興味があった自動車関連の仕事を探す。	基本的にはホールを担当し、1カ月弱程度で基本業務を覚える。勤務先のレストランではデザートのみはホールがつくる規定となっていた。デザート作りを覚えるまでは3カ月ほどかかったという。
2006年4月～ 2007年6月	19～ 21歳	自動車部品製造工場にて勤務	登録型派遣	ネットの求人サイトを使って自動車部品製造の企業を探したところ、派遣労働での募集を見つける。ハンドル関連部品の製造ラインにて月曜から土曜日まで、1年3カ月勤めた。だが、ハンドル関連の部品製造ラインのみの業務で、他の製造ラインを見ることができずにはなかった。そのため、大学卒業まで行うことは不本意だと感じる。工場までの通勤に片道2時間かかることも、辞めた要因の一つであった。	ハンドルの組み立てラインにて、検品と組み立てを行う。勤務して1カ月目は検品のみを行い、その後、組み立てと検品を半々の割合で行うようになった。検品、組み立てともに、最初の5日間ほど現場の先輩に半日立ち会ってもらい、業務を覚えた。
2007年12月 ～現在	21～ 23歳	大手運輸関係会社にて総務として勤務(当初、アルバイト)。2009年3月、大学卒業(2009年3月までアルバイトとして勤務)。2009年4月より正社員に転換。	アルバイト→ 正社員	当時交際していた現在の妻の紹介で、アルバイトとして始める。妻は当時から同企業の正社員であった。就職活動を行ったが上手くいかず、進路に悩んでいた頃に、同企業から正社員になることを勧められ、就職する。	氏の所属する総務部では、電話応対や伝票整理が主な業務である。アルバイトから正社員になるに当たり、仕事として大差はないが「責任感は格段に上がった」という。

1. 主な職業経歴

1997年3月、高校卒業。同高校が調理師専門学校と提携していたことから、調理師免許取得。氏の父は板前(寿司職人)であり、高校進学から料理の道に進んでいた。卒業後、レストランA社(中華料理)に入社。人間関係がうまくいかず、ストレスで体調を崩す。1998年4月離職。

1998年5月～2005年4月まで、製パン業B社で働く。当初はアルバイトだったが、1998年10月頃、契約社員に転換¹。当時、コンビニやスーパーの出店が相次ぎ、次第に配送先も増加することとなる。B社は、営業所を分社化。氏は、契約社員として配送業C社に転籍する²。配送先が増加するとともに人員も増加。B社時代は30人程度だったものが50人規模に膨れ上がる。さらに足りない人材は日雇派遣などで補充。アルバイトや派遣社員(日雇派遣)への教育指導は正社員や契約社員が担っており、氏も担当。とくに派遣社員は、1週間単位で人が入れ替わることが多く、教育指導の負担はより重くなる。なお、氏はB社の契約社員になって以降、正社員転換を希望し続けてきた。それはC社時代も変わらない。しかし、仕事量、負荷ともに上昇しているにもかかわらず、待遇は変わらず転換の実現する見込みもみられない^{3,4}。氏は2007年4月、C社を離職した。配送仕分けの仕事始めてから9年弱が経っていた。理由は正社員転換が叶わないとみたからだ。

「社員にするという話がずっとあって、何も変わらなかったの、仕事量だけがどんどん増えていったので、申しわけないけど、(正社員に)ならせてもらえないならやめさせていただきますという形で、やめた」という。

氏はB社入社後、5カ月程度でアルバイトから契約社員に転換しており、そのスピードは速かった。正社員にもなれるのではないかと期待が生まれる。B社、C社ともに、契約社員から正社員になる前例はあった。ところが、氏よりも後に入社した者が正社員に転換する事例も現れ始め、氏はショックを受ける。「なぜか自分だけはさせてもらえない」との疑問がわいた。理由は何ですか、と何度もセンター長に尋ねるが、明確な回答は得られない。負荷が増えるなかで、C社の対応も煮え切らず、氏は離職を決意したという。

半年ほど求職活動。パン製造の仕事が長かったため、工場勤務の仕事を探す(事務系の仕事は、パソコンの専門知識が足りないと考えたため、探していない)。失業手当も受給。しかし、正社員の仕事が見つからず、2007年9月ごろ、新聞の折り込みチラシの広告で見つけた製造系派遣会社に登録。10月より、飲料水メーカーD社の製造業務派遣で働くこととなる。しかし、9カ月ほどし

て、飲料水製造用のタンクの洗浄業務の際、硝酸を肩に浴び火傷。労災事故に遭う。1カ月ほど入院生活。復帰後、当該工場が移転となり、移転先が遠いことから自ら派遣契約終了。

派遣元a社は、別の派遣先として、飲料水メーカーE社を紹介。2009年1月より、同社の製造現場で働くこととなる。ところが、「派遣切り」⁵でE社が派遣社員の雇止めをし、一部直接雇用化する方針を固める。氏が働き始めて間もなくの頃であり、E社が勤続の逆順に雇止めをしたため、派遣契約終了。

派遣元a社からは、次の派遣先が紹介されたがいずれも通勤圏ではないなど、条件に合致しなかったため、a社の紹介を断る。その後、新聞の折り込みチラシをみて、リサイクルショップF社でアルバイトとして働くようになる。F社は、リサイクル販売の自営店舗。社長は、「ものすごい気分屋」。客が来ないため、売上がなく、「毎日、毎日、金がない、人件費がない」が口癖。売上を高めるためと称し、店のレイアウトしばしば変える習性がある。店舗改装が気分転換の一種となっているようだ。社長の気分に付き合うことに無意味さを感じ、それに付き合うと休暇が取りづらいことから、5カ月ほどして離職し、現在は求職活動中である。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

派遣を選んだ理由は、働く時間(日勤)と場所を選べることや、残業や休日出勤が少なくて済むこと。氏は、前職のパン製造業の仕分け配送業務B社、C社で、シフト勤務により昼夜逆転の生活を続けていた。日勤で残業もなく働けることは、氏の希望に添っていた。仕事と私生活の両立が図れることも大きい。氏はサッカー⁶や旅行が趣味である。

氏は、通勤圏と日勤に合致するのであれば、就業形態にこだわりはない。正社員での求職活動もしたが、合致する求人はほとんどなかった。

3. 派遣元会社について

これまで派遣登録は、2社(軽作業系の派遣会社1社、製造系の派遣会社1社)。稼働経験があるのもその2社である。ただし、実際に長期間働いていたのは、製造系派遣会社a社のみ。氏は、派遣先が変わってもa社を通じて仕事紹介を得てきたタイプだ。

派遣会社の仕事の紹介で拘っていることは、通勤圏(自宅から通える)と日勤であること。

a社での登録会は30分程度だった。履歴書を渡して希望を述べる程度。その際、a社の安全教育は、注意事項

等を書いた紙を渡した程度だったという。氏は派遣先 A 社で労災事故に遭っている（この点については後述）。派遣元のフォローについて聞くと、製造系の派遣会社 a 社の場合、派遣先 D 社、E 社ともに、営業も含めて工場敷地内に常駐⁷しているため、相談を受け付ける体制にあるという。ただし、氏自ら相談をしたことはない。労災事故に遭った時は、営業が電話で聞いて「飛び込んできたので、すごくよかった」との感想を抱いている。また、D 社の工場移転計画が出た際には、営業のほうから説明を受けた。

派遣元が教育訓練やキャリアの支援をすることがあるかと尋ねたところ、フォークリフトの資格を取る希望がないか、営業のほうから聞かれている。D 社は、資材運搬でフォークリフトが多用されている職場である。実際、研修を受けているが（無料）、合格を得ることはできなかった。なお、キャリアに対するアドバイスは全くない。

4. 現在の派遣先について

以下、比較のため、派遣先 D 社、E 社をまとめる。

●派遣先 D 社について

派遣先は、清涼飲料水の製造工場 D 社。氏の仕事は、飲料水を製造する巨大なタンク（4 千～5 千リッターが入る。タンクは 3 本）に原材料（脱脂粉乳など）を入れる作業。原材料が入った袋をカッターで開け中身をタンクに投入する。一連の作業が終わり後工程に送ったあとは、タンク内を清掃する作業も含まれる。タンク内の清掃は、1 度薬品（硝酸とアルカリ）で洗浄したあとは、落ち切れなかった汚れについては、（タンク内の酸素濃度を測ったうえで）氏自らがタンク内に入り、洗剤を使ってデッキブラシなどで磨き、ホースの水で洗い流すなどして綺麗にする。これらの工程は 4 人で行っていた。正社員が 1 人、それ以外は派遣社員（同じ派遣元 a 社の出身）。正社員も一緒に仕事をしていて責任者の意味づけが強い。日々の作業は派遣社員が中心となって仕事をしていて、正社員と派遣社員はほぼ同じ内容の仕事をしている。

仕事は先輩派遣社員から OJT でほとんど教わった。2 カ月程度で覚えた。一度覚えたら、ルーティンワークとの印象。

職場のコミュニケーションは良好で、正社員と派遣社員を区別する雰囲気もない。D 社が主催する社内旅行にも会費を払えば参加できた。他部署とも仕事上で連携が取れているため、部門を超えて交流があったという。飲み会などにも参加している。福利厚生で正社員との間に区別を感じることもない。

●D 社工場での労災事故について

氏は、D 社に派遣されて 9 カ月経った頃に労災事故に遭っている。タンク内清掃の際に、硝酸を扱っている時に機材が壊れており、酸を肩に浴びてしまった。防護用のメガネ、エプロン、手袋などは完備されていたが、酸を浴びた部分は防護していない箇所であり、化学熱傷による火傷をしたことになる。1 カ月ほど入院することとなった。労災認定されており、氏の費用負担はない。その間は有休の形で処理されている。D 社は入院期間中、週 3～4 回お見舞いに来ていた。

なお、派遣元 a 社の安全教育は紙を見せられた程度。派遣先 D 社では 1 日ばかりでの安全教育はあった。上記清掃の作業もその安全面での注意がなされているが、実際の事故は機材の老朽化から生じており、想定外の事故だったようだ。

（製造業務派遣の現場での労災事故について）

「自分は、D 社で一回大けがをしまして、酸とアルカリでタンクを掃除するのに、酸を移しかえる作業中に、酸は一斗缶で入ってくるんですけども、一斗缶を移しているときに、酸は危ないので、ハンドモーターでタンクに移しかえるという形をしていたんですよ。そこからコードが破けたのかな、ハンドモーターの。コードに穴があいて、酸がここに（肩に）当たりまして、約 1 カ月の入院をしました。化学熱傷ですね。一応、皮膚移植まで（しました）。これは労災をいただきまして、ちょうどそのときに、やめる前の 1 カ月間は入院という形でした。」

（安全教育と労災事故について）

「安全教育自体は、派遣先 D 社でももちろん 1 日かけて、作業に入る前に、こういうのがあるけど、1 回ぐらいはやってもらおうかなという話で、もちろん何回もやっていたんですよ。タンクを 1 個掃除するのに、硝酸のタンク、一斗缶でも 3 本分ぐらい一気に使うので、そうできなきゃ、中の乳酸菌って落ちないらしくて、その都度、『なくなったね』、『じゃ、とってきますわ』という感じで、『入れておきます』という感じでやっていたので、もちろん経験はあったんです。経験はあるから、大丈夫、大丈夫みたいな。もちろんゴム手袋も、眼鏡も、エプロンもしているんですけども、結局は何もしていないところ、かかったのは防護していないところにかかったの。エプロンはしている、手袋はしているの、保護眼鏡もしているんですけども、ここまでは手袋があるけど、ここからは制服がはみ出しているの、エプロンは普通のビニールのエプロンなので……。結局は、（機材が壊れていて）想像できないところが破けたということらしいですね、向こうの言い分的には。」

●派遣先 E 社について

派遣先は、清涼飲料水の製造工場 E 社。飲料水に混ぜる食品添加物（ビタミンなど）は、袋や箱単位で投入するが、成分表は飲料水ごとに違うためどうしても端数が

出る。この端数分を計量コップで測り、袋詰めする作業が氏の仕事である。1日40~50袋作っていたという。就業時間中、同じ作業を繰り返しているイメージ。これらの工程は8人ほどでしていた。正社員が2人(50代と30代)、準社員1人(年配の女性)、それ以外は派遣社員(5人。男性2人、女性3人。同じ派遣元a社の出身)。正社員は製造記録や事務(在庫管理及び発注等)などをしていて、1日の作業内容を指示するのも正社員である。実作業は準社員と派遣社員がしていた。正社員と準社員・派遣社員は別の仕事をしているが、準社員と派遣社員は、仕事内容に違いはない。計測業務だけであるため、1カ月程度で仕事は覚えた。

職場のコミュニケーションについては、派遣社員同士の関係があまりとれていなかったという(とくに女性の派遣社員は、氏よりも派遣先での経験年数が長いことから、男性陣を敬遠している面があったようだ)。

5. 能力開発、スキルについて

氏の強みと感じるスキルは、「何もないですね、ほんとうに。自分は車の免許もない」と語る。製造系の職場では「特段スキルは必要とされなかった」との印象。一方、派遣先で求められている能力には、「素早さ」だという。後工程が控えているため、時間通りに仕事をこなすことが求められているようだ。派遣元・派遣先から評価されていると感じるか尋ねたところ、「派遣先でも、派遣元でも、その場での作業を終わらせていけば文句はないんですよ」と回答した。スキルに対する評価そのものがないとの認識だ。派遣先が見ているもののあるとしたら「遅刻の有無程度」ではないかという。派遣社員をやりながら能力開発できるかと尋ねたところ、「できると思わない」との回答だった。

6. 時給額、派遣料金について

これまでの時給額は、派遣先D社、E社いずれも1,200円。時給上昇経験はない。希望する時給額も1,200円程度。派遣料金は知らない。

労働時間は、D社、E社ともに週5日で、週労働時間は35時間(残業はほとんどない)。年休は取りやすい雰囲気であった。日勤であったこともあり、労働時間は満足していた。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

派遣元に対する満足度について尋ねたところ、派遣元a社は100円満点中60点程度。満足度は高くない。フォローが不十分で、労災など問題が起こった時でも駆けつける程度だった。一方、派遣先D社の満足度は高く、100円満点中95点だという。E社は60~70点。不満な点として人間関係の悪さがある。

8. 派遣社員として働くことについての考え

派遣社員として働くことについては、どちらともいえないとしつつも、氏は、派遣切りにあったため、雇用不安定面で不満としている。仕事と私生活の両立や仕事内容については満足している。

(派遣での雇用不安定性について)

「(派遣社員は、) 実際、景気が悪くなったらすぐ切れるという立場じゃないですか。どうしても雇用する側が上に立ってしまう。上に立つのは当然なんですけど、そのとり方の問題だと思うんですよ。同じ作業を正社員もやっているし、全部丸投げで派遣にするんだったら、同じ作業が続くのであれば、それはずっとやっていくべきだと思う。景気が悪くなったのであれば、それはもちろん、労働時間を少しづつ削るのであればいいと思うんですよ。どうせやっていることは一緒にあるわけだから。全くゼロになるというのであれば、それは切るしかないだろうけど、絶対ゼロではないはずなので、だれかしらがやっているのであれば。(中略)(私は派遣切りにあったので) 対岸の火事だと思っていたのが、自分に来ましたから、そういうのはね。そう考えると、ほんとうに自分も派遣村かなというか、ちょっと追い込まれている感じもある。」

9. 正社員への求職活動の有無

派遣社員になってからの正社員の求職活動についてはしていない。紹介予定派遣も試みたことはない。これまでに派遣先から直接雇用を打診された経験はない。

なお、派遣先E社には、非正社員から正社員への転換制度があり、派遣社員から正社員に転換した前例があったようである。氏はその事実を同社の社内報を見て初めて知った。派遣よりも正社員という考えが常にあった氏は、E社にどうすれば転換できるのか尋ねたという⁸。ただし、この時期、景気動向と派遣切り問題を背景に、すでにE社は、派遣社員を雇止めし、その一部を直接雇用に切り替える方針を固めていたようだ。実際にE社は勤続の逆順に雇止めをした。氏はE社で働き始めたばかりだった(派遣契約は3カ月更新)。氏も派遣契約を終了せざるをえなかった。同僚の派遣社員のなかには、E社の直接雇用になる者もいた。後に氏がその同僚に電話で尋ねたところ、同じ作業を続けながら時給額が1,200円から800円に切り下がったと聞いた。転換後の就業形態は契約社員なのかアルバイトなのかはわからないという。

(派遣元a社からの雇止めの説明)

「結局は、『人件費削減だから』というふうに言われちゃって、『削減なんですね。わかりました。じゃ、できませんね』というふうになって、作業量も減らしたというのもあったらうけど、減るから人件費削減。一緒にいたって、やっている内容が同じだったら、変わらない。残っている人は、残したけれども、

仕事内容的には少し残っていたからやらせたんだろうけど。」

(E社の派遣切りの状況)

「(正社員に転換するためには、)派遣でも何でも、結局は作業を、1年なり2年なりやっていたらよかったんですけども、契約終了という形だったので、今は(景気悪化や派遣切りなどで)派遣業が厳しくなったじゃないですか。それで、派遣元 a 社の派遣は、派遣先 B 社ではなくなっただけで、それで今度、B 社のほうで直接雇用という形はあったらいいんですけども、私が先に4月の時点でやめたので。でも、残っている人もいたので、この前、電話がかかってきたら、聞いたら、『1,200円が800円になるけど、どう?』という話があったらしくて、『普通のコンビニとかのバイトより安いじゃないか』という話になって。でも、B社の直接雇用だから、もちろんB社の保険とかも入れるし、それはあったんだろうけど、ただ、時給があまりにも安いだらうという話で。作業内容は全く変わらないのに、条件が下がっちゃうのであれば、やっぱり(その)友達は(転換後に)辞めたいらしいです。」

(E社の直接雇用について)

「(時給額が)上がるならわかるんですけどね。それが現状維持か。下がるというのは、普通、考えたらいいですよ。ただ、結局は、何かなめられている感はあると思いますよ。」

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は、年齢と学歴、資格、スキル(とくにOA機器操作)。転職の上限年齢は、35~40歳ぐらい。派遣では、製造業務であれば、体力があれば年齢は関係ないという。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

将来の見通しでいうと、正社員か契約社員になるとしている。将来のことや社会保険のことを考えると、正社員になりたいという。氏は、現在、求職中だ。

正社員になるうえでデメリットと考える点を尋ねたところ、氏は趣味重視(サッカー観戦等)であることから、「残業が多いこと」「有休のとりづらさ」「転勤があること」と答えた。

登録型派遣から期間の定めのない派遣社員(常用型派遣)への転換についても尋ねたところ、「雇用不安定性を間違いなくなくせるので希望する」との回答だった。なお、短時間正社員や勤務地限定正社員についても希望するとのことだった。

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスについて尋ねたところ、仕事と私生活が半々が理想であり、これまでの働き方で達成できていたとの認識。氏は、仕事ではオン・オフを切り分けたいタイプだ。現在、サッカー観戦には月3~4万円使う⁹⁾。

結婚観について尋ねたところ、「どんな状況であれ(結婚)できるに越したことはない」との回答だった。子供について尋ねたところ、「自分は一人っ子だったので、あこがれはある」と回答した。

12. 現在の家庭環境について

氏は、現在、両親と暮らしている。両親はマンションを所有。氏はそのマンションに住んでいる。両親は健在で、独身寮の管理の仕事についている(父が寮長、母が寮母。父はもともと寿司職人だったがすでに辞めている)。普段、両親は寮に常駐しているため、マンションに住んでいるのは氏1人の場合が多い。

氏の収入はすべて両親に預けており、小遣い制をとっている。氏の貯蓄はほとんどない。

なお、派遣会社 a 社の社会保険の加入状況では、派遣先 D 社の頃は、国民健康保険加入、雇用保険については加入資格があると思うが加入しておらず、公的年金については国民年金に加入していた。派遣先 E 社の頃は辞める1~2カ月ほど前に、健康保険、雇用保険、厚生年金に加入できたとしている。「(E社を)やめる1カ月前、2カ月前ぐらいに、社会保険に入るという形になって、普通ならすぐ入らせてくれるんですけど、やっぱり手続とか、向こうも面倒くさかったらしくて」という(ちなみに、アルバイトをしていた F 社は社会保険関係が一切ない会社だった)。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、賃金、労働時間、社会保険加入、通勤費支給、福利厚生、派遣元のフォローなどをあげた。また、企業は職場に派遣社員を配置するよりも、直接雇用の形で採用すべきだとの見解を示した。

(直接雇用の促進について)

「なぜ派遣という形を考えちゃうのか。それだったら、そのまま直接雇用でいいじゃないかと思っちゃう。派遣社員というのは、もともと勉強して、英会話なり、スキルがあって、派遣社員というレベルだと思うんですよ。結局は一つのところにいなくても、そういうことができる人が派遣社員だと思うんです。けれども(派遣法の改正で)派遣社員の定義が変わっちゃってしまいましたよね、ここ最近だと。」

14. その他、印象等

不況の関係で正規雇用の仕事に就けず、製造業務派遣を経験するに至った(OAスキルが足りないと感じており、事務派遣の仕事は探していない)。派遣先 D 社では労災事故にも遭っており、化学熱傷により皮膚移植までしている。製造業務派遣の安全面では化学薬品の使用で危険が伴うことを示す事例といえる。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1997年3月	19歳	高校(調理師専門学校)卒業。	学生	高校は調理師専門学校と提携しており、双方を卒業できるシステム。	94年、サッカーワールドカップ予選(ドーハの悲劇でショックを受ける。日本でTV観戦)。サッカー観戦を趣味とするようになる。高校時代は、コンビニでアルバイト。調理師免許取得。
1997年4月～1998年4月	19～20歳	レストランA社(中華料理)の調理師として入社。月収14万円ほど。残業はあったが支払われなかった。	正社員	学校の推薦で、A社に就職。人間関係などにストレスを感じ、体調を崩し離職。	社員寮に入る。97年、サッカー日本代表、ワールドカップ出場決定。シンガポールまで行き観戦。
1998年5月～2005年4月	20歳	製パン業B社営業所でパン等の配送仕分け業務につく。シフト制。アルバイト:時給額900円。契約社員:日給9000円ほど。	アルバイト→契約社員	新聞広告で製パン業B社の募集広告をみつけ、アルバイトとして働くようになる。職場の人員構成は30人弱(正社員10人、契約社員10人、アルバイト10人)。出来上がったパンなどを店舗ごと(約200店舗)に仕分けトラックに積む作業。入社5か月ほどして、1998年10月、契約社員に転換。	1998年ワールドカップ(フランス大会)。2週間休みをとり観戦。1999年より一人暮らし開始。2002年ワールドカップ(日韓大会)。日本では2試合観戦。韓国にも行っている。
2005年4月～2007年4月	20～29歳	B社が分社化した子会社・運輸配送業C社に転籍。週6日勤務(シフト制)。日給9000円。1日3時間ほど残業(月80から100時間ほど残業をすることもあった)。手取りで月収35万円ほど(残業代含む)。	契約社員	2005年4月に、B社が配送部分の子会社化したため、C社に転籍。仕事内容と勤務地は変化せず。正規転換の希望を出しつづけるも、実現の見込みがたため、離職。	
2007年4月～10月	29歳	求職活動。失業手当受給。		求職期間中、軽作業系の派遣会社で単発派遣を数回程度する。	C社離職後、実家に戻る(神奈川在住)。
2007年10月～2008年12月あたり	29～31歳	飲料水メーカーD社の製造業務派遣をする。派遣契約は6か月更新。時給額1200円。月収は22万円程度。	登録型派遣	新聞の折り込みチラシで、製造系の派遣会社a社の広告をみて派遣登録。C社ではシフト制で昼夜逆転の生活をしてきたことから、日勤の飲料水メーカーD社の製造現場で働くこととする。働き始めて9か月ほどして、タンク清掃中に硝酸を肩に浴び火傷。労災事故に遭う。1か月ほど入院生活。復帰後、工場が移転となり、移転先が遠いことから自ら派遣契約終了。	
2009年1月～2009年4月	31歳	飲料水メーカーE社の製造業務派遣をする。時給額1200円。月収22万円程度。派遣契約は3か月更新。	登録型派遣	a社の紹介で、E社で飲料水用の食品添加物の計測などをしてきた。E社が「派遣切り」をしたため雇止めになる。E社は勤続の逆順に雇止めをした。	
2009年6月～12月(現在)	31～32歳	リサイクルショップF社(社長とアルバイト6人程度の自営店舗)でアルバイトとして働く。自宅から自転車通勤時間10分。時給額850円。月収12万円ほど。	アルバイト	求職活動(失業手当受給)を続けつつ、新聞の折り込みチラシにF社を見つけ、アルバイトとして働き始める。F社は引越業者や廃品回収、産業廃棄物などから、家電製品や家具などの中古品を収集し、きれいにこしたうえで使えそうなものを販売している。社長が気分屋で店舗改装を繰り返すため、これに付き合えずと休暇が取りづらくともあり、離職。現在求職中。	

¹ 当時、B社の営業所の人員構成は30人程度。正社員10人、契約社員10人、アルバイト10人ほど。正社員と契約社員は、配送コースごとに大きく3つに仕分ける作業(及びアルバイトに対する教育・指示)をし、アルバイトは配送先(店舗、スーパー等)ごとに仕分ける作業をしていた。正社員と契約社員はほとんど同じ仕事をしてきた。

² C社の人員構成である約50人は、正社員8人、契約社員30人、残りがアルバイト。それに派遣社員(日雇派遣)がプラスされる状態(派遣社員はだいたい1週間単位の契約で配属)。正社員はほとんどが事務的な仕事となった。契約社員と同じ仕事をしているのは数人程度いる。

³ 氏が正社員になりたかった理由には、当時、結婚し所帯を持ちたいと考えていた時期でもあったため、「焦っていた面」もある。

⁴ C社はなぜ氏を正社員に転換させなかったのだろうか。氏の推測では、氏の趣味であるサッカー観戦での年休取得状況をC社が気にしていたのではないかと、としている。1998年はワールドカップ・フランス大会の年だ。氏は2週間休暇をとり、日本戦を観戦した。もちろん、年休をとっている。「希望を出して休んでいるので、文句はなかったはずなんですけれども、今思うと、多分、そういう積もり積もったものかなと思うんですけどね」と振り返る。

⁵ 氏の推測によれば、2009年問題や派遣切りの風潮のなかで雇

止めされたとの認識。詳細は不明。

⁶ 氏は、中学時代、サッカーをしていた。チームに氏よりもうまい選手がおり、観戦するほうに回るようになる。サッカーへの興味が決定的になったのは高校時代。1998年ワールドカップ予選での「ドーハの悲劇」にショックを受けた。氏は、国内予選の観戦はいくつかあったが、ドーハには行けなかった。「日本でテレビを見ていて、ロスタイムで同点となった。自分が行かなかったからではないか」と、真剣に悩んだという(今ではそうは思っていないが)。以降、ワールドカップでは、フランス大会、日韓大会などにも観戦で海外遠征。しかし、近年は世界大会よりもJリーグに関心が移った。アウェー観戦を続けるうちに旅行も趣味となった。

⁷ 氏によれば、D社に常駐している営業は、派遣社員の欠員が生じた際には応援で工場現場で手伝うこともあったという。

⁸ 転換には1～2年の勤続年数と面接などが必要だったようだ。

⁹ B社、C社時代は、Jリーグの試合観戦に月収(35万円ほど)の半分をかけていたという。毎月17～18万円ほどあてていたことになる。全試合を観戦する感覚であり、旅費等に相当の費用がかかったようだ。現在、収入が低下したこともあり、広域移動の観戦が難しくなっている。関東圏の試合を2～3回我慢して節約し、アウェーの試合を1つ見に行くという形が増えたようだ。

1. 主な職業経歴

茨城の商業高校を卒業後、専門学校（簿記、1年制）に進学。1990年夏から就職活動を開始し、専門学校のあっせんで、栃木の製造業（工場）A社の事務員募集に応募。学校推薦は1人1社に絞る慣行になっていた。当時はまだ不景気ではなかったため難なく合格。ところが、A社で最初に配属されたのは、事務ではなく、製造現場だった。就職前の面接では、製造現場で人手が足りない場合、事務系が応援に行くこともありうるなどの説明はなかった。悩んだうえ上司に相談するも、「結局、その当時まだバブルのところで、製造現場のスタッフがたくさん欲しい」との返答だった。

その後、氏が調べたところ、職場の先輩も事務の求人ですら就職したにもかかわらず、製造現場の配属であり、事務に異動できた者はいなかった。「事務員で入ったのに、事務になれていない人がたくさんいるんですよ、先輩方に。だから、自分もなれないと思うじゃないですか。自分だけ文句を言っても仕方ないというか、なれないな」と思ったという。辞める直前に総務（採用担当）にも相談したが、「事務には、結局、なれない。なれたとしても当分先」と回答を濁された。募集条件と実際の仕事内容が違っていたため、1991年10月、離職する。

東京を含む関東圏全般で就職活動を開始。ハローワークに通うが、ある日、安定所の敷地外で公的機関（自衛隊）の募集で声をかけられる¹。説明を受け、事務の仕事ができることがわかり就職。実際、配属されたのは経理事務だった。以降、10年ほど勤めることとなる。その間、異動と転勤を繰り返すなかで経理事務から物流補給事務などに仕事内容が変化する。中部方面への転勤が決まったところ、父親の介護の必要性が生じたこともあり、転職を考える。2002年10月、父親の介護のため離職。実家に戻り、その後1年ほど介護に専念。

2003年5月頃、就職活動を開始。実家から通える通勤圏であることを条件に10社弱ほど紹介を受け、3社の面接を受け、不動産会社B社の事務の内定を得た。配属は当初、経理だった。高校で取得した日商1級の資格が評価されたようだ。前職の公的機関での経理経験は特殊であったため、評価はされなかったが、B社が営業系の不動産会社であったことから、防衛関係出身ということで、体力がありそうだと思うと、この点が採用に結びついたようだ。2003年10月に60人規模の支店（埼玉）に事務として配属されるも、上司（年配の男性）からパワハラを受け、人事に相談したところ、氏のほうが2004年10月に仙台に転勤することとなる。父の容体は安定していたものの介護の関係もあり、毎週実家に帰る生活を続ける。介護との両立困難で離職。

その後、就職活動を続けながらアルバイト生活に入る。求人誌の広告でボールペン製造の仕事を見つけ連絡したところ、たまたま製造系の派遣会社a社²だった。派遣先はボールペン製造工場D社で、2007年10月から12月にかけて、インク製造機械に材料を投入したり、製造品の搬送、掃除などをしていく（2交代制）。氏としては気に入った仕事だったが、製造過程で使用している特殊な油で肌荒れを起こしてしまう。派遣元に他部署への異動を相談したが、「派遣なので、他への異動が厳しい」と言われ、働き始めてから2カ月程度で派遣契約終了。

2008年4月、求人誌で時給額1,500円の製造業務派遣の仕事を見つけ派遣登録。トレイ（発砲スチロール製の容器）製造工場E社で、製造物の梱包作業を行う。「単純に箱に詰めるんじゃないかと、やっぱり袋詰めもしなくちゃいけないので、結構ハード」との印象。きつかったことと、3カ月を超えると時給が下がる³と聞いたため、3カ月目をもって派遣契約を終了。

その後、すぐに働きたいと思い、日雇派遣を紹介できる派遣会社c社に登録。住宅建材製造会社F社の仕事の紹介を受け、2008年6月から2009年12月にかけて、住宅建材（フローリング材）の梱包作業をする。ところが、当時需要が激減しており、派遣元から「いつも来てくれる人とか、あとは、なれている人を中心に採りたい」と言われ、仕事の紹介がなされなくなる。

2009年6月から翌年3月までの契約で、公的機関の書類チェックを業務請負した会社（派遣会社d社）に契約社員として雇われ⁴、現在に至る。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

派遣を選んだ理由は、正社員として働きたいが仕事が無かったためである。仕事と介護の両立が正社員の就業を難しくした経緯もある。当初は、正社員の就職活動をしつつ、アルバイト生活を続けた。ハローワークでいくつか紹介も得たが、書類選考、面接を超えることができなかった。氏が初めて派遣登録したのは、2005年頃で当初は事務系を考え、3社ほど派遣会社に登録した。就職活動が停滞するなかで「現状を変えたい」という思いがあった。しかし、紹介される案件が通勤圏の条件に合わず断念。求人誌で時給などの条件面で選んだ仕事もたまたま派遣だった。以降、仕事の区切りごとに求人誌で職探しをし、派遣であればすぐ働けるということで、派遣労働を続けるようになる。

3. 派遣元会社について

これまで派遣登録は、通算で10社程度（うち製造系3社、事務系7社）の登録。そのうち、派遣社員としての

稼働経験があるのは製造系の3社程度である。これらの派遣元は、ほとんど求人誌によって選んだ。いわば仕事内容から派遣先をある程度、先に決めて、たまたま派遣元が決まるパターンである。

派遣会社の仕事の紹介で拘っていることは、事務系の場合、勤務地が関東圏であること。現在、製造系の派遣は望んでいない（ただし、事務系の場合、紹介がほとんどない。氏はその理由として、男性であることをあげる（事務系の紹介は女性のほうが多いとの認識）。製造系の派遣をしていた頃は、求人誌で時給額の条件面から仕事を選んでいった。

氏は製造業務の派遣を経験しているが、安全教育がなされたか尋ねたところ、「ビデオだけで不十分だった」との認識である。

派遣元のフォローについて聞くと、これまで経験した製造系の派遣会社のいずれもほとんどない。これまでに派遣元の教育訓練を受けたことはない。

4. 現在の派遣先について

以下、比較のため、派遣先D社、E社、F社をまとめる。ただし、氏の場合、いずれの派遣先も短期間しか就労の経験はない。製造系では、いずれの仕事内容も定型との認識であり、正社員と派遣社員では仕事内容が全く別であることも共通である。

●派遣先D社について

派遣先は、ボールペン等の製造工場D社。氏の仕事は、インク製造機械への材料の投入や製品の搬送、掃除など。職場の人員は、20人程度おり、正社員、パート（ほとんど女性）、派遣社員がいる（だいたい、正社員6人、パート6人、派遣社員6人ぐらいの比率）。2交代制勤務で一つの機械に10人程度が配置される（氏は夜勤。週5日勤務）。正社員は2人程度。派遣社員とパートはほとんど同じ仕事をしている。指揮命令と機械のメンテナンスが正社員の仕事で、正社員とパート・派遣社員は別の仕事をしている。正社員とのコミュニケーションについては、世間話程度はできたため、悪くはなかった。福利厚生面で正社員との間に区別を感ずることもなかった（食堂は派遣社員でも使えた。ロッカーも使用できた。制服は正社員と異なるものだったが、派遣会社が用意したため）。

●派遣先E社について

派遣先は、トレイ（発砲スチロール製容器）製造工場E社。氏の仕事は、機械から大量に出てくるトレイを袋に詰め梱包する作業（3交代制、週5日勤務）。機械は15台あり、1台につき派遣社員が1人は配置されている。その職場には正社員が5人ほどおり、機械3台に1人の正社員が割り当てられている形。

トレイは顧客の注文に応じて仕様が違う。例えば、弁当用のトレイであれば柄や模様がついているなど、さまざまである。正社員は、指揮命令や、機械の操作、メンテナンス、また、注文の応じ、材料の変更や機械の仕様変更などもする。機械をフル稼働したいため、休憩時間など派遣社員がいないときにも正社員が機械を操作することもある。正社員と派遣社員は全く別の仕事である。職場の人間関係は悪かった。正社員が派遣社員をこき使っているとの印象。福利厚生で区別を感じることはとくになかった。

●派遣先F社

派遣先は、住宅建材（フローリング材）製造工場F社。氏の仕事は、機械によってカッティングされたフローリング材の汚れ（削り粉等）を落とししたうえで、クッション材をつけて梱包する作業。2人の派遣社員で梱包していた。職場全体では、15人ぐらいで、そのうち3人が正社員でそれ以外の12人ほどが派遣社員⁵である。正社員と派遣社員はまったく別の仕事をしている。職場の人間関係は普通。福利厚生面で正社員と区別を感じることはない。

5. 能力開発、スキルについて

氏の強みと感じるスキルは、「コミュニケーション能力」。製造現場では異常があれば報告せねばならないため、その点でもコミュニケーション能力は重要としている。コミュニケーション能力の向上には、これまでの正社員経験でさまざまな人と接してきたことが役にたっているとの認識だ。一方、派遣先で求められている能力には、「（製造現場では）言われた仕事をちゃんとやること。自分なりに判断してはいけないというのが一番感じましたね」と語る。派遣社員をやりながら能力開発できるかと尋ねたところ、「仕事をしながら覚えられることができるんじゃないか」との認識だった。

（コミュニケーション能力を身につけるうえでの正社員経験の重要性）

「（正社員経験は、）大きいと思いますね。派遣だけではわからないこともありますので。やっぱり（異常があったら）報告したほうがいいのかなというのは、正社員だからわかるという部分もあると思うんですよ。何か派遣社員だからいいやと、派遣社員だけでしたら思っちゃうことも多分あると思うんです。」

（派遣先から求められていること）

「（製造現場では、）こうやったほうがいいだろうとか思う、それが一番いけないんだと（思うようになりました）。こうしたほうが楽にできるとか思って、それをやりがちなんですけど、やってしまうと作業手順ってあるじゃないですか、ISOとかって、そのとおりにやらないと安全的にも、製造手順、品質的にもよくないというのが多分あると思うので、言われたとおりにやるのが一番だというのは感じましたね。」

6. 時給額、派遣料金について

これまでの時給額は、派遣先 D 社が 1,100 円、派遣先 E 社が当初 1,500 円、派遣先 F 社が 1,000 円。現在、希望する時給額は、日給で 1 万円以上になる 1,200 円を超えるくらい。いずれも短期間の就労のため、時給上昇経験はない。派遣料金については知らない。賃金に対する満足度は「ほとんど妥当」との認識。

これまでの派遣先では残業はほとんどないが、直近の派遣先 F 社は、残業がたまにあり、週 4 日勤務で週単位で労働時間が 40 時間程度(そのうち 10 時間が残業時間)だった。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

派遣元に対する満足度について尋ねたところ、派遣元 a 社がもっともよかった。その理由として、派遣先のボールペン工場 D 社で手荒れが生じたときに相談に乗ってくれたからだという。一方、派遣先でもっとも満足度が高かったのも D 社だった。

8. 派遣社員として働くことについての考え

派遣社員として働くことについては、満足していない。「賃金、能力開発、雇用不安定、すべてにおいて満足しない」という。

9. 正社員への求職活動の有無

派遣社員になってからの正社員の求職活動については、氏は何度か試みている。まず D 社の派遣契約終了後に、一定期間、仕事をしないで求職活動をしたが全く仕事になかったという。なお、2008 年ごろ、正社員求職を意識し、求職活動と併用しやすい日雇派遣を選んでいますが、景気の冷え込みから紹介はほとんどなく、できたのは派遣登録のみであり、派遣の紹介にもつながらなかった。紹介予定派遣は希望はするが、試みたことはない。これまでに直接雇用の打診を受けた経験はない。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は、年齢と学歴。正社員のデメリットとして、異動・転勤があることをあげる。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

将来の見通しでいうと、安定して働きたいため正社員になりたいという。そのために、2009 年 4 月より、事務職の仕事が多い都内に転居し一人暮らしを開始した。現在、社労士の資格を取るためにテキストで勉強中。希望の職種としては、事務職や管理的業務をあげる。

正社員になるうえでデメリットと考える点を尋ねたところ、「異動があること」と答えた。氏は、介護との両立で、異動・転勤がネックとなり離職した経験がある。登録型派遣から期間の定めのない派遣社員(常用型派

遣)への転換についても尋ねたところ、「期間の定めのない雇用ということだけ考えたらいいのかもしれない」との回答だった。

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスについて尋ねたところ、仕事 6 : 生活 4 が理想だという。私生活のこだわりとしては映画観賞をあげる(月に 1 万円ほど出費)。結婚について尋ねたところ、「将来的には結婚したい」と回答した。子供もいずれは持ちたいという。配偶者にも結婚したら働き続けてほしいか尋ねたところ、「相手が希望すれば、続けてもらってかまわない」とのことだった。

12. 現在の家庭環境について

氏は、現在、2009 年 4 月から都内に一人暮らし。父親の介護については現在回復過程にあり、両親は地元茨城の実家(持ち家)で暮らしている。氏は 3 人兄妹(氏が長男。妹と弟はすでに独立)。氏の年収は 200 万円。実家は持ち家。製造業務派遣をしていた頃の社会保険の加入状況は、国民健康保険加入、国民年金(自分名義)加入の状態であり、雇用保険についても、加入資格はあると思うが加入していない、としている。貯蓄は現在、100 万円あるが、正社員時代に貯めたもの。派遣社員時代には貯蓄はできなかった。実家に住んでいたため、費用はあまりかからず、また父親の年金もあったため(母親はパートをしていた)、両親に対する金銭的サポートの必要がなかった。そのため、正社員時代の貯蓄をほとんど取り崩すことなく残すことができた形だ。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、社会保険加入の促進をあげた。「社会保険関係だけは入れるようにしてほしい。どうしても初めは入れないですね、ほとんどのところが。人によっては、控除されるものが少ないほうがいいという人もいると思うので、全員が全員そう思っていないとは思いますが、やっぱりこれは大事なと思うんですね。働く上でやっぱり必要だと思う」と回答した。

14. その他、印象等

不況の影響で仕事が見付からず、製造業務派遣を経験した事例。ボールペン工場 D 社では、油成分が身体に合わず手荒れを起こした経験もある。派遣先・元から、事前に手荒れがありうる等の説明はなかった。作業では手袋をしていたが、外して油成分に触れることがあったようであり、その際には専用の洗剤で洗えば大丈夫との説明は受けていたという。ほとんどの人が手荒れを起こしていなかったため、自身の体質の問題だったと、氏は考えているようだ。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1991年3月	19歳	専門学校卒業	学生	商業高校卒業後、簿記の専門学校(1年制)に進学。	高校で日商2級取得。専門学校で日商1級取得。
1991年4月～10月	19～20歳	製造業A社に就職。配属先は製造現場(ビデオテープなど製造)。作業内容は、組み立てや検査。月収は15万円ほど。	正社員	専門学校のあっせんで、A社に就職。求人票には事務募集とあったが、実際に配属されたのは製造現場だった。労働条件が違ったため、離職。	2週間程度の新人研修の後、ラインに配属。ラインの業務はOJTで修得。1週間もあれば覚えられる。機械のメンテナンスは1カ月程度で習得。
1991年10月～2002年10月	20～31歳	公的機関(防衛関係)に就職。経理事務などの仕事に就く。経理事務は専用端末で処理。	公務員(任期付き、2年の有期)	ハローワークの敷地外で募集の声をかけられ、そのまま就職。当初、経理事務をするも、その後、異動で補給事務などをする。転勤と父親の介護が重なり、2002年10月離職。	2002年春、父親の手術後、介護の必要が生じる。
2002年10月～2003年10月	31～32歳	父親の介護に専念。			2003年からハローワークのあっせんによりパソコンスクールに通う(3カ月)。WordやExcelを学ぶ。
2003年10月～2004年8月	32～33歳	不動産会社B社に経理事務として就職。月収は残業込みで35万円ほど。残業が多かった。	正社員	ハローワークで紹介されたA社に就職。経理事務の仕事につくも、上司のパワハラで、職場の人間関係が悪化。人事に相談したところ、氏本人が仙台に異動。介護との両立が難しくなり離職。	
2004年8月～2006年3月	33～34歳	地元茨城で、製パン会社C社などさまざまなアルバイトに就く(C社は2005年12月～2006年3月まで就労)。C社の時給額は1000円。	アルバイト	求職活動を続ける。実家で暮らしていたため収入がなくとも生活ができたが、ずるずる探してもしかたがないと考え、アルバイト生活をするようになる。製パン会社C社では、クリスマスシーズンの募集広告を見て応募。パン製造はほとんど機械化されており、材料の搬入や製品の搬送など力仕事が多く、肉体的にきつかったため離職。	2005年1月～6月、ハローワークのあっせんで、事務系管理職講座を受講(無料)。2005年に事務系の派遣会社3社に登録するも、通勤圏外の紹介しかなかった。
2007年10月～12月	36歳	栃木県のボールペン工場D社に派遣として働く。時給額1100円。2交代制。	登録型派遣	2006年春ごろ、求人誌の広告でボールペン製造の仕事を見つけたところ、たまたま派遣会社だった。製造系派遣会社a社に登録。インク製造機械の材料の投入、搬送、掃除などをする。工場で使用されている特殊な油が身体に合わず肌荒れを起こしたため、派遣契約終了。	
2007年12月～2008年4月	36歳	求職活動中。		仕事を探していたがなかった。	
2008年4月～6月	36歳	埼玉県のトレイ(発砲スチロール製容器)製造工場E社に派遣として働く。時給額1500円。	登録型派遣	求人誌で1500円の仕事をみつけ、製造系派遣会社b社に登録。トレイ製造工場で機械から製造されるトレイの梱包作業につく。体力的にきつかったこと、3カ月を超えると時給額が下がると聞いたため派遣契約を終了。	
2008年6月～12月	36～37歳	住宅の建材製造工場F社には派遣として働く。	登録型派遣	求人誌を見て、好きな時にすぐ働けるということで日雇い派遣を紹介できる派遣会社c社に登録。F社の仕事の紹介を受ける。F社では製造されたフローリング材の梱包作業を行う。需要低迷で仕事の紹介を受けられなくなる。	
2009年6月～現在	36～37歳	公的機関の書類チェックを業務請負した会社(派遣会社d社)に期間限定で、契約社員として雇われる。	契約社員(派遣会社の請負業務)	求人誌の広告を見て応募したら、業務請負をした仕事を紹介された。派遣会社d社の契約社員として働き現在に至る。	2009年4月から、実家を出て都内に一人暮らし。事務系の仕事を探すため都内に住居を移す。

¹ ハローワークには求職者が集まるため、氏の推測では恒常的に募集が安定所敷地外でなされていたようである(安定所内では直接募集はできないため、安定所から出てきたところで声をかけていたようだ)。

² a社の登録会では、氏1人しかおらず、氏は履歴書を持参し、面接を受け、派遣先の会社説明や安全教育用のビデオを見た。

³ 時給額がなぜ下がるかは不明。氏の推測によれば、時給額が最初の契約期間中は1,500円と高かったが社会保険の加入がなく、3カ月を超えると社会保険に加入させる必要があるため、社会保険分のコスト上昇分を時給額の低下で補う方針があったためではないか、としている。変更後の時給額は1,200円。なお、時給額の低下に係る情報は当初知らされておらず、契約更新の意向確認の際に初めて聞いたという。

⁴ 2009年4月から実家を出て、一人暮らしを始めている。「特に事務を希望すると、郊外だとなかなか事務系の仕事が少ない。少ないというか男性だとほとんど(仕事の紹介が)ないので、

都内で探そうと思って引っ越した。初めは派遣会社の登録を一応たくさんして、探していた状態です。6月に(d社が請け負った契約社員の仕事が)やっと決まったという感じ」。

⁵ F社で働く派遣社員のうち、10人が日雇派遣で、2人が短期派遣(日雇派遣ではなく、一定の派遣契約期間で働く者)である。ただし、日雇派遣の人もほとんど毎日同じ人が来ている(週だいたい4日勤務)。日雇派遣で働く人と短期派遣で働く人で、仕事内容に差はない。なぜ2種類の派遣契約期間をF社がとっていたかは不明。氏は、社会保険に入れなくてもよいように日雇派遣を多くしているのではないかと、との推測を立てている。なお、短期派遣の人はF社で比較的長く働いている人のようである。季節ごとに派遣社員の人数が変化しているようであり、需要動向で調整しやすいよう日雇派遣の比率を高めていたのかもしれない。実際に氏がこの日雇派遣の仕事の紹介がされなくなったのは景気低迷を受けてのことである。

1. 主な職業経歴

九州の高校(普通科)卒業後、知人の紹介で関西の大手ガス供給・販売業A社に就職。秘書室の筆耕の仕事をするはずだったが、諸事情で建築現場の管理業務に配属される。そもそも筆耕として採用されたが、当時、同社ではリストラ(事業の再構築)の実施中であり、筆耕のような儀礼的なものが廃された経緯もあったようだ。3年弱働きA社を辞める。長期的に働き続ける場合、ガス関係の技術者資格を取るなど、体系的な知識が要求される。氏は普通科高校出身でその方面には暗く、A社に長く身を置く気にはなれなかった。

離職後は九州の実家に戻り、求職活動。氏の親族が関東に住んでいたこともあり、関東圏の仕事を求人誌で探す。すると、上京費、引っ越し費用全額負担などとする新聞販売店の求人広告を見つけ、応募。1994年から東京の新聞販売店B社に勤めることとなる。その後2005年6月まで、新聞販売店C社、D社と渡り歩く。しかし、最後の新聞販売店D社は、営業ノルマが厳しく、拘束時間も長かったことから離職。その後、北海道に住む知人宅に間借りする形で、1カ月ほど羽を伸ばす。

その後、北海道で求職活動をするも、現地では仕事はない。知人等のアドバイスもあり、製造系の派遣会社a社に登録。2005年7月から愛知の自動車部品工場E社で働くこととなった。a社が用意した3人部屋のマンションで暮らしたが、その住人の1人が有名なクレマーで足音一つ立てても苦情を言うようなタイプだった。対人関係に悩んでいた頃に、当時交際していた女性(現在、パートナーとして同居。以下、「パートナー」と略す)から、仕事を辞めるようアドバイスを受ける。E社を派遣契約終了し、パートナーが住む神奈川に転居。

なるべく近所の仕事をハローワークで探したがみづからず、再度、製造系派遣会社b社に登録。自動車部品工場F社で派遣社員として働くこととなる(F社では、日勤と夜勤を週ごとに繰り返して勤務)。F社で半年ほど働いた時に、派遣元b社の営業担当から、「夜勤がつかないか」と聞かれ、トラックの座席シート製造工場G社の仕事を紹介され¹、派遣先をG社に変える。トラックのベンチシートを流れ作業で組み立てていたが、力作業はあるがG社のほうがF社よりも楽だったという。

その後、パートナーから、「そろそろ正社員になったほうがよい」とのアドバイスを受け、休日出勤が多いG社の仕事を長期的に続けることも難しいと考えたことから、派遣契約を終了。失業手当を受給しながら、ハローワークで求職活動に入る。ところが、面接や書類選考で落とされ、なかなか内定を得ることができない。生活

のこともあるため、求人サイトで仕事を探し、派遣会社c社に登録。正社員のつなぎとして、2008年5月以降、製造メーカーH社で、新製品等の評価業務を始め、現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

派遣を選んだ理由は、正社員として働くためのつなぎ。働きたい仕事内容や勤務地を選べること、派遣元の仕事紹介が迅速で便利であることなどもあげる。

3. 派遣元会社について

これまで派遣登録は3社。すべてに稼働経験がある。そのうち、2社(派遣元a社、b社)は製造系の派遣会社。

現在の派遣会社はc社。派遣会社の仕事の紹介で拘まっていることは、勤務地と交通費全額支給。紹介案件は、ほぼ希望した通りの仕事内容だった。

一方、製造系の派遣会社についても、派遣会社が説明通りの仕事であったか尋ねたところ、「製造業ではそのとおりでいいということは一度もないですね」との回答。氏によれば、製造系の派遣会社は、仕事を紹介する際、「楽ですよ。覚えやすいですよ」と言うが、実際に現場に出てみると、「概して、全部言った通りじゃない」という。氏の経験によれば、派遣先が大きいほど、派遣元の情報提供と現場の状態との乖離が大きい。派遣元が「うまくごまかそうとしているのではないか」と語る。派遣元のフォローについても、製造系の派遣会社は「いいかげん」という。契約更新の際は、「基本的に担当者がそのラインで、もう口頭でさらっと言って、『やる』『やらない』っていうぐらい」。製造派遣で営業担当に苦情を言ったことはあるか尋ねたところ、「苦情を言ったときはやめるときだったんで、そういうのはない」と答えた。

現在の派遣元c社は月に1~2回ほど営業担当が来て相談を受け付けおり、ほぼ適切との評価。キャリアに対する支援やアドバイスについては、製造系ではない。これまでに派遣元の研修を受けたことはない。安全教育は、派遣元というより、派遣先でなされるとの認識だった。

(派遣元のフォローについて)

「(フォローは)やっぱり製造派遣のほうがいいかげんですね。フォローだけじゃなくて、給料自体もいいかげん。計算自体間違えたりが多々あります。私なんか(派遣元b社の計算間違いで)まだ1,000円ももらっていないらしいんですけど、(いまだに)電話かかってくる。けど、もう私が『そんなもの要らない』って言ってほっとらかしにしているんです。1年も2年もたって

から計算したら1,000円違ってましたとか、それでまたその事務所に行ったら、また派遣やらないかっていう、そういう『つり』で電話かけてきてんじゃないのかとかしか思えませんからね。」

(キャリアに対する支援)

「(キャリアに対する支援は、) 製造業はないと思います。あったとしても多分そういう時間もないと思う。それは自分の休みをつぶしてやるしかない。(中略) 製造のラインなんかは特に1人が欠けると必ず人がかわりに入らなきゃいけない。それだけの余裕がある会社がどれだけあるか。大手ではあるかもしれないですけど、そういうのは、言葉は悪いですけど社員さんにはそういう配慮はあっても、基本的に派遣さんのかわりに社員さんが入ってまで研修行ってこいよというのではないと思います。」

4. 現在の派遣先について

以下、現在の派遣先H社を中心にまとめるが、比較のため、製造系の派遣先E社、F社、G社も取り上げる。

●製造系の派遣先E社

派遣先は、自動車部品工場E社。氏の仕事は、自動車のミッション系の部品を組み立てる作業。油にまみれた部品がラインから流れてきて、1人につき3~4つの部品を素手²で取り付けていく。力作業はほとんどない。1ラインは24人ほど(10人弱が正社員、その他は派遣社員)が配置。1日の生産量は1ラインで1,000個ほど。仕事内容は定型的。

安全教育は、派遣先の安全担当からで座学で3日間、配属後も現場の正社員から1~2日かけて、座学と現場双方で教えてもらっている。ラインでは油を使っているため、油アレルギーの有無について何度もきかれた。氏も現場に配置されてしばらくたってから、突発性のじんま疹にかかった。原因は油によるものだった³。福利厚生面では、正社員と派遣社員はほとんど区別はない(食事補助(500円)が派遣社員にも給与に含まれていた)。

●製造系の派遣先F社

派遣先は、自動車部品製造業F社。氏の仕事は、自動車の運転席周りの部品の取り付け作業。ハザードランプやワイパーランプをオーダーごとに組み立てていく。1ライン10人弱(そのうち2人が正社員、他は派遣社員)。仕事内容は定型的。正社員は工程管理の仕事をしている。

安全教育は、派遣先で、健康診断を含め1日あった。1週間程度、先輩とマンツーマンで仕事をやり、だいたい一通りできるようになるまで1カ月ほどかかった。福利厚生面では、正社員のみ給料に食事補助がついていた。

●製造系の派遣先G社

派遣先は、トラックの座席シートを製造する工場G社。

ラインでは、トラックの座席(ベンチシート)の組立作業がある(座席の骨組みにウレタンを付け、シートの生地をかぶせて、ボルトでとめ、カバーをかぶせて流す—などの作業)。氏は後工程のボルトでとめる作業などをしていた⁴。1日200ほど生産。1ライン8人(当初、正社員2人、派遣社員6人、しばらくして正社員1人、派遣社員7人)。多品種少量生産的で、同じラインで様々な座席が流れてくるため、取り付け作業では判断業務がある程度必要。配属当初、先輩の派遣社員からマンツーマンで仕事を教えてもらった。正社員は、材料の補充など熟練がいる作業が多いため、正社員と派遣社員は仕事内容が全く違う。

安全教育はまったくなかった。福利厚生面で正社員と派遣社員で区別はない。

●現在の派遣先H社について

派遣先は、印刷機やコピー機などを製造する大手メーカーH社。氏はハードウェアの評価室の第1グループに属する。人員構成は第1グループ(正社員約20人)と第2グループ(約15人)で、それらをサポートする形で派遣社員(3カ月更新)が9人配置されている。繁忙期には短期派遣(1カ月更新)で20~30人増えることもある。氏はそもそも、1カ月の短期派遣でH社に配属された⁵。それが派遣社員の欠員が生じたこと等により、2回目の更新が終わった際に、3カ月更新の変更されている。

氏の仕事は、H社の開発途中の製品や量産体制に入る前の製品の四季の環境⁶による製品評価実験。例えば、画像(特殊な図柄が施されている)を何千枚も印刷し、インクの付き具合などを見ることで機械の不具合等がないかチェックする作業⁷など。

時々の実験テーマに応じ、リーダー(正社員1~2人)の管理下で、正社員と派遣社員の比率は異なる。正社員と派遣社員の比率が半々になるテーマもあれば、試験内容によって派遣社員がほとんどの場合もある。正社員と派遣社員の仕事内容は、リーダーと比較すると明確に違う。リーダーは、指示や実験スケジュールの管理、報告書作成などを行う。ただし、他の正社員では、実験という点では同じことをしている者も多い⁸。仕事内容は、定型的な仕事がほとんどの認識。しかし、新製品の場合は、「みんなが初心者であり、みんなで見つけていこうという感じになる」と語る。実験機材の操作等があるため、仕事を一通り覚えるのに1年ほどかかったという。

職場のコミュニケーションは良好(コミュニケーションをとらないと実験ができない)。ただし、福利厚生面では正社員と派遣社員は明確に区別しているとの認識。まず、食堂の食事補助が派遣社員にはない。また、派遣社員には衣類ロッカーがない。入館証のストラップも、正社員と派遣社員が区別できるように出来ている、という。

5. 能力開発、スキルについて

氏の強みと感じるスキルは、「臨機応変と仕事の繁閑を敏感に察知できる能力」だという。一方、派遣先から求められていることは「忠実な遂行力と急な変更に対応する能力、観察力」だ。派遣社員をやりながら能力開発できるかと尋ねたところ、「私が経験した製造業務では、自身の休日を利用しなければ能力開発は難しい」との回答だった。派遣先のOJTによる能力開発についても難しいという。派遣先は、「我々の人件費を要は物品購入費と同等の扱いにしている。物としての位置づけだと思いますから」、最初から能力開発の対象ではない、という。

6. 時給額、派遣料金について

これまでの時給額は、派遣先H社が1,200円（年収約210万円（交通費込み））。希望する時給額は1,500円。派遣料金について知らない。労働時間は、現在、H社の評価室は時短の状態⁹であるため、1日6.5時間。週32.5時間となっている（残業はほとんどない）。年休取得には満足している。

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元c社は70点と満足度は高い（製造系の派遣会社は、「1点もあげられない」という）。一方、派遣先でもっとも満足度が高かったのも現在の派遣先H社で80点だった。製造系の派遣先についてはとくに不満はない。問題があるのは派遣元との認識である。

8. 派遣社員として働くことについての考え

派遣社員として働くことについては、「満足していますとは、やっぱりいえない」との回答だった。賃金は考え次第だが、物としての位置づけ（社会的地位）に不満がある。雇用不安も大きく、能力開発も難しい。

9. 正社員への求職活動の有無

派遣社員になってからの正社員の求職活動については、氏は何度か試みており、近年では製造業務派遣G社が終わったあとも実施している。年齢で応募可能だった企業25社ほど（主に営業系）に書類を提出した。面接には8社たどりついたが、内定を得ることができなかった。

紹介予定派遣の経験はない。自身は年齢的に対象になりづらいと言う。派遣先からの直接雇用については、G社で軽く言われたことがあり、軽く返事をした程度¹⁰。

（派遣社員の経験が面接でどう評価されたか）

「面接に行っても、派遣が長ければというふうな、そういう位置づけになっている現実もあります。選考基準のときに、『無

職の人を求めます』と書かれた後に、ただし『派遣で何力所も行っているような方はお断り』みたいな感じをうたっていたりされていたところもあるんですよね。あとは、（面接で）派遣でこころかわって何してたのみたいな……。」

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は、年齢と学歴、資格の有無（とくにOA関係）、スキル。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

将来の見通しでいうと、正社員になりたいという。その理由は、世間的な安定を得たいため。派遣社員では社会的な評価が低いため、結婚するためには形として正社員になったほうがよいと考えている。今でも、ネット求人の確認や、平日に休んでハローワークを覗いている。職種にこだわりはないが、落ち着いた会社を希望している。

登録型派遣から期間の定めのない派遣社員（常用型派遣）への転換についても尋ねたところ、「反対する理由が見当たらない。ただ、どちらにせよ派遣。あんまり変化はないのではないか」との回答だった。

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスについて尋ねたところ、現在、仕事4：生活6で、仕事と生活のバランスはとれているとの認識。氏は仕事よりも生活に比重を傾けたいタイプだ。現在、氏は、同居するパートナーとの共働きである。パートナーは正社員で情報処理関係の仕事をしている（残業が多く、退社時間は午後9時ごろが多い）。「パートナーのほうが収入は多いので、パートナーの考えに沿って動くのが一番バランス的」としており、家事の9割方は氏の担当となっている。結婚後も、配偶者には、本人が希望すれば働いてほしいと考えている。

12. 現在の家庭環境について

氏は、現在、パートナーと二人暮らし。世帯収入は600万円（氏の年収は210万円。残りがパートナーの収入）。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、賃金面で、「同一の業務を行っているんだしたら格差は本来あるべきじゃないものだというふうな意識はある」と回答。社会保障や通勤費の支給、福利厚生も正社員と格差を設けるべきではないなどと答えた。

14. その他、印象等

不況の影響でなかなか正社員の仕事を見つけることができず、製造業務派遣を経験した。いくつかの派遣先

を経験した後、派遣元を切り替えて、現在、ハードウェアの実験業務の派遣をしている。自身の経験から、製造系の派遣会社に対する信用が著しく低い。結婚し、家庭を持つ上で、派遣という働き方の社会的地位の低さも問

題にしている。氏は派遣で働き始めてからは、パートナー（正社員）からのアドバイスに従い、キャリアを展開させてきた。パートナーに対する信頼が高いことが印象的だった。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1991年3月	18歳	地元九州の高校(普通科)卒業。	学生		
1991年4月～1994年1月	18～21歳	ガス供給・販売業A社に就職	正社員	知人の紹介でA社に秘書室の筆耕として就職。A社がリストラ(事業再構築)の最中であり、筆耕が廃されるなど、本来の仕事に付けず、現場監督関係に配属される。	入社後1カ月ほど新人研修。
1994年2月～2001年2月	21～32歳	新聞販売店(B社、C社、D社)を3社ほど渡り歩く。年収のピークはB社の350万円の頃。	正社員	A社離職後地元に戻り、求人誌で仕事を探したところ、上京費、引っ越し費用全額負担とする新聞販売店B社の広告を見つけ、東京に転居。新聞販売店B社で働き始める。以降、C社、D社と、計3社の新聞販売店を経験。D社では営業ノルマが課され、新聞配達に加え営業の拘束も強かったため離職。その後、知人が北海道にいたこともあり、そのつてを頼りに1カ月ほど北海道で生活。	
2005年7月～2005年9月	32～33歳	自動車部品製造メーカーE社の製造ラインにて勤務(6カ月更新)。2交代制で週ごとに日勤と夜勤を繰り返す。交通で送迎バスあり。時給額1100円。日勤の場合、恒常的に2時間ほど残業がある。	登録型派遣	北海道で1カ月ほど羽を伸ばした後、製造系の派遣会社a社に登録、愛知にあるE社で働くことになる。a社が用意した3人部屋のマンションに住むが、その住人の1人がクレーマーで、対人関係に悩む。当時交際していた女性から、辞めるよう勧められ、派遣契約を終了。女性の住む神奈川に転居。	
2005年11月～2006年5月	33～34歳	自動車製造メーカーF社の製造工場に勤務。交通費あり(上限あり:1万円)。2交代制で週ごとに日勤と夜勤を繰り返す。時給1100円。	登録型派遣	神奈川に転居後、製造系派遣会社b社に登録。F社を紹介される。F社で働き始めてか半年ほどして、b社から「夜勤がつかないか」と聞かれ、G社に派遣先を変更。	1週間ほど、先輩とのOJTで仕事を学ぶ。
2006年5月～2007年8月	34～35歳	トラック部品製造メーカーG社の製造工場に勤務(日勤)。交通費あり(上限あり:1万円)。時給1123円(後に、1125円)。月収は25万円ほど。半年更新。	登録型派遣	G社で働いて1年ほどの後、「そろそろ正社員になったほうがよい」とのパートナーからのアドバイスを受け、派遣契約終了。求職活動をする。	1週間ほど、先輩とのOJTで仕事を学ぶ。
2008年5月～現在	35～37歳	複写機器製造メーカーH社において、ハードウェアの実験評価業務。時給額1200円。月17～18万円ほど。交通費全額支給。	登録型派遣	正社員の仕事がなかなか見つからないため、派遣会社c社に登録。正社員になるためのつなぎとして、H社の仕事(短期派遣(当初、契約1カ月更新))を、c社から紹介される。その後、3カ月更新に契約変更し、現在にいたる。	

¹ a社営業が別の派遣先を紹介した理由は不明。氏の推測によれば、F社のラインはほとんどが20代であり、肉体労働も多いことから、日勤で負荷の低いG社を紹介したのではないかという。時給額が上がるとも言われた。上昇額は23円だった。

² 軍手などの手袋をすると、部品に繊維がつくため、素手で作業をするのだという。

³ じんま疹が出た際、ラインの職長から、「油によるじんま疹だとわかると置いておけないから、油って言うなよ。1～2日ぐらい休んだって構わないんだから」と言われたという。幸い、氏のじんま疹はその時限りのものだった。油がぶれや油アレルギーがある人は、辞めなくてはならないようである。

⁴ 氏は、G社では仕事を覚えるにつれ、担当する工程が広がり後工程を任せられるようになった。H社は需要動向によって、「ひどいときは8人とするラインを5人」でする場合もあり、そういう場合は、氏が複数の工程を同時にこなすこともした。どのように工程を習得したか尋ねたところ、「OJTって格好のいいもんじゃなくて、ほんとうに人がいなくて、やってくれといわれて」やっただけだという。複数の工程ができるようになることを評価されるか聞いたところ、「評価はしていると思うが、お金にあわられること(賃上げ)はない」との回答だった。

⁵ H社の派遣社員は女性既婚者が多い。氏によれば、H社は実験の繁忙に合わせ派遣社員を入れる「短期派遣」(1カ月更新)が望ましく、働く側も就業調整の希望からそれを望んでいるようである。短期派遣(1カ月)で来る人はほとんど常連で、古くからH社で働いている。つまり、H社の派遣社員は2段階(3カ月更新のレギュラーワークと1カ月更新の短期派遣)に分かれている。氏はリーマンショックの景気悪化を受け、H社より次のように言われたという。「(契約が)1カ月の人(派遣社員)

がいるんで、そこで調整がされちゃうんで、皆さん方(3カ月更新の派遣社員)に及ぶということはなかなかないですよ」。氏はそう言われて「内心複雑」だったという。

⁶ H社の実験室では、温度を調節するなどして春夏秋冬の環境を作り印刷紙などの耐久実験している。

⁷ 画像のチェックの場合、人間の見た目であるため1人のチェックなら不確かな面があるが、多数で見ればチェックの精度は高まるようである。このようなケースで繁忙期に派遣社員の人手がいる場合があるのだと思われる。

⁸ 評価室は、設計技術者等が計画した実験を行う部署のようだ。評価室の正社員も、理系ではあるが、技術者ほど詳しくはない。あらかじめ技術者によって、実験の仮説が作られており、この実験計画に沿って、評価室のリーダーが責任者となって検証作業をする。正社員のすべてがリーダーを担当できるわけではない。氏によれば、正社員のなかにはシニア層や他の部署から「一種掃溜め」的に流れてくる人も多い。そういう人は派遣社員同様に実験のみをしており、リーダーにもならないという。

⁹ リーマンショックの関係で経営赤字となっており、その関係で時短となったようだ。2009年3月までは7.5時間勤務だった。派遣一律1時間カットになった。

¹⁰ G社は派遣社員の直接雇用を検討していた時期があったようである。氏の同僚Z氏が直接雇用の申し出をG社に出したところ、「直接雇用は検討しているが、あなた(Z氏)は対象になっていない」などの回答だった。Z氏の情報によると、氏の名前は直接雇用の対象にあがっていたようである(ただし、氏は直接雇用を希望していない)。その後、Z氏は「ショックで辞めしまった」という。

1. 主な職業経歴

高校卒業後、コンピュータに関心があったことから、専門学校（情報処理）に進学。情報処理2級の資格を取得した。1990年の冬頃から就職活動を開始。まだバブル景気が残っていたため、プログラマーができる会社4社の面接を受けすべて内定を得る。そのうち、大手グループ系企業と取引関係がある情報通信業A社に就職した。ITメーカーA社に決めた理由は、氏の強みとしているCOBOLに同社が特化していたことや給与面、先輩の推薦などによる。氏は就職活動に困難を感じなかった。

A社では、主に大手自動車メーカーの受発注・販売等のシステム構築の修正などにSEとして携わった。同社の先輩の指導のもと、1年半から2年程度で、1人で顧客の要望を聞き、仕様書を作成し、システムの修正ができるまでになったが、1998年10月に離職。理由は、同社が大手グループ企業との取引関係が強いため構築するシステム内容に制限があることや、仕事内容もすでに構築されたシステムの修正が多かったこと（ルーチンワークの増加）などによる。すなわち、SEとしての技術力向上が期待できないと判断した¹。知人の紹介で、1998年11月にソフトウェア開発業B社に転職。まず金融関係の統合案件のシステム構築に3年ほど携わり軌道に乗り始めた時点で、サブリーダー²として保険関係の統合案件に携わった³。いずれも大規模なシステム構築である⁴。1999年に氏は結婚し、公私ともに充実した日々が続いた。

ところが、2004年、氏の妻が大病を抱え、手術や大きな治療の際には氏の付き添いが必要となった。また平日の突発的な看病にも備えなければならない。長時間労働であるSEの仕事と看病は両立できないと考えた氏は、2004年秋、同職を離職する⁵。一時、仕事を辞め看病に専念した形だ。

2005年頃、妻の一定の回復が見込まれ始めた時期に、生活費を稼ぐ意味もあり、ソフトウェア開発に強い派遣会社a社に2005年2月、派遣登録⁶。派遣は休暇を取りやすいと考えたためだ。

しかし、妻の病状は回復とは言えない状態だった。SEの場合、勤務地は東京に集積する傾向にあり、東京から自宅まで通勤時間で1~2時間ほどかかる。これでは緊急事態に対応できないと考え（氏は千葉在住）、氏は派遣契約を終了。地元で派遣先の紹介を得るため、今度はSEにこだわらず、地元で強い派遣会社をネットで検索し派遣会社b社に登録した。2007年2月よりトナー製造の派遣先D社で働き始め、現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が派遣社員をするきっかけは妻の大病である。派遣社員を続ける理由も妻の看病と仕事を両立させるため。当初は、SEを続けたいと考えていたため、正社員の求職活動はしていない。しかし、SEの年俸制契約社員については検討した⁷。実際、氏もこれに応募したが、成果型の賃金体系であるためリスクが高いと判断し、派遣をすることで落ち着いた形だ。

3. 現在の派遣元会社について

派遣登録は、これまでに2社登録しており、そのうち稼働経験があるのは2社（以下のa社とb社）である⁸。

現在の派遣元b社に登録する際にこだわったことは、勤務地が自宅から近いということと、平日に何日か休暇がとれること。安全教育については、「正直言ってよくわかりませんでした。（派遣先D社に）行って初めて初めてほんとうに危険な箇所があるんだな（とわかった）」⁹という。フォローについては、「ほとんどない」と回答¹⁰。更新（3カ月更新）の際も「（自宅宛てに）封筒がくるだけ」だという。派遣元の教育訓練やキャリアに対するアドバイスについては「ない」という。派遣会社の教育訓練についても使用したことがない。

4. 現在の派遣先について

現在の派遣先は、トナー製造会社D社。氏の配属は研究部開発チーム¹¹。職場の人員構成は、課長1人、正社員10人、派遣社員5人（女性2人、男性3人）。氏の前任者は派遣社員である。正社員は、トナーの研究開発に従事している。派遣社員は、正社員の指示を受け機械を操作し、トナーの物性の測定をする実験業務である。ただしこのような研究補助は毎日あるわけではなく、実際には労働時間の7割はトナー製造に費やされている¹²。

氏の製造業務の作業は、正社員の指示書に基づき、粉碎した顔料を機械¹³に投入し、シリカを混ぜ攪拌させてできたものをふるいにかけて粉末を製造し、それをドラム缶やビニールなどに詰める、その後、有機溶剤を使って自分の手で機械の掃除¹⁴をする——というのが一連の流れである¹⁵。仕事内容の教育・指導については、実験業務は正社員に教えてもらったのは最初の1日だけであり、あとはすべて先輩の派遣社員から教わった。実験業務については一通りできるようになるまで、2~3カ月を要した。製造業務は派遣社員から機械の操作法を教わった。力仕事ができても操作法さえわかれば1週間もあればだれでもできるという。

仕事内容は実験業務、製造業務いずれも定型的として

いる。仕事内容を派遣先の正社員と比較すると、研究補助については正社員と派遣社員は全く別の仕事をしている。製造業務については、氏が所属する研究部開発チームでは製造に携わる者がいないが、トナー製造部門（他部署）¹⁶では正社員と派遣社員がいるため、機械操作という意味では正社員と派遣社員は全く同じ仕事をしているという。職場の人間関係はうまくいっている。福利厚生面で正社員との間にとくに区別は感じない（食堂やロッカーも使用可能）¹⁷。

5. 能力開発、スキルについて

氏のスキルの強みは、SE 出身であることから「PC スキル」である。しかし、D 社でそのスキルは向上していない。派遣先でも求められている能力は実験機材を使うため「PC スキル、及び機械操作の正確性、スピード」だという。スキルや能力を上がったことに対して評価されていると思うかについては、時給が3度上がったため評価されたと感じている（時給上昇については後述）。

派遣社員をやりながら能力開発できるかという設問については、「自分のやれる範囲が完全に決まっているのでできない」と回答した¹⁸。

6. 時給額及び年収、派遣料金について

現在の派遣先の時給額は1,200円。現在の時給額については満足しておらず、希望する時給額は1,700円以上としている。当初、時給額は1,050円だったが、「数カ月経ったら上がりますよ」と派遣元から言われていた。3カ月経った時に仕事内容が製造業務にまで広がっていることを派遣元に相談したところ1,100円になった。1年目の更新の時に1,150円に上昇。さらに半年後の2009年夏に派遣先と個別に話す機会があり相談したところ1,200円になった。上昇の理由は、「能力と働いた年数」としている。

氏は更新時に機会を見つけ積極的に派遣元、あるいは派遣先に相談するタイプ¹⁹といえる。なお、派遣料金について知っているか尋ねたところ、氏は過去に派遣元に尋ねたことがあり、その際には教えてもらえなかったとしている。

D社での労働時間は、週5日で週37.5時間。残業はほとんどない。「時給が上がらない以上、残業で補いたいため、もっと残業が欲しい」という²⁰。年休取得には満足している。

（派遣社員同士の賃金の情報交換がタブーであることについて）

「（派遣社員同士で賃金の話は）タブーなんです。そこはだれも教えてくれない。金額はもう絶対に。おそらく派遣元から言われているのだと思います。賃金について話して、逆に相手が

高いと何であの人が同じ仕事しているのにこうなのというような材料にもなってしまうので、それは絶対言わないでくださいってことは言われていると思います。私もそれとなく（派遣元から）入るときに時給に関してはお話ししないようにとされています。」

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

現在の派遣元・派遣先に対する満足度については、派遣元B社については、満足していない。派遣先D社については、100点満点で50点程度の満足度。派遣先の問題点としては、派遣契約と実際の業務内容が違うこと、賃金が低いこと、残業が極端に減ったことをあげる。これらの問題点のうち、賃金などについては派遣元等に相談している。残業規制についても当初の話と違うことを派遣元に相談したが、「派遣全員が（残業）ゼロになってしまうと、逆にじゃあ、あなただけ残業できますとなるとそれもまた不公平なのでちょっと言えない」との回答だった。

8. 派遣社員として働くことについての考え

氏は、派遣社員として働くことに満足していない。その理由は雇用不安定²¹と賃金である。とくに賃金は、時給制であることから、休みの多い月に働けず賃金が下がることを問題視している²²。

9. 正社員への求職活動の有無

求職活動はこれまでにしたことがない。2009年秋頃から妻の通院が月1回になるまで回復したため、氏は派遣社員を辞め正社員になることを現在検討中である。

紹介予定派遣の経験については、「以前、派遣元に希望したが断られた」という。

派遣先からの直接雇用の打診については一度もない。仮に現在の部署（研究開発）での直接雇用の打診があれば受けたいと考えているが、同部門にはその前例がない。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は、年齢と妻の状態（病状）。転職が難しいこと。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

将来の見通しでいうと、時給制の仕事は収入を安定させないため、まず月給制の仕事（正社員か契約社員）になるとしている。ただしSEではなく事務職（PCを活かせる）を考えている。SEを離れてすでに3年ほどたっている。SEには「2年ブランク」という言葉がある。コンピュータの進化は早いので、2年ブランクをつくってしまうと、過去の経験は活かさないという意味だ。そのため、氏は「正社員なら正直どこでも。安定できるところ

であればいい」との考えになっている²³。時給制であるため、SEであっても派遣という雇用形態は考えていない。妻の看護もあるため、拘束度が高いSEは難しいという認識もある。

登録型派遣から常用型派遣に転換する考え方について尋ねたところ、「登録型でも常用型でも派遣に変わりはない。もう派遣だとどんなに法律が変わってもどんなに頑張っても、派遣は派遣。SEの常用型派遣でも同じこと。やっぱり規模が縮小という話になると、どうしても切られていくのは派遣とか契約社員からなので」などと回答した²⁴。

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスについて尋ねたところ、仕事と家庭の割合は7:3ぐらいが理想であり、現在、ある程度達成されている。妻が病身にあるため氏の家事負担割合は7割である。仕事は生計維持の手段にすぎないという考え方に共感するか尋ねたところ、「僕は共感しません。(仕事は) やりがいですね、絶対にまずそれだと思ふ」との答えだった。

12. 現在の家庭環境について

氏は現在、妻と二人暮らし(子供はいない)。両親は健在で定年退職後、栃木の実家に住んでいる。氏の年収は約200万円。氏は持ち家²⁵である。節約について尋ね

たところ、「まずお弁当ですね。飲み物も自分の家でお茶をつくって持っていくとか」などと答えた。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、賃金改善をあげた。とくに「正社員と変わらない仕事をしているときもあるのに全く賃金に格差がある」などと均衡処遇の観点²⁶からの改善などを求めた。

14. その他、印象等

氏は、妻の看護という特有の事情で派遣をやることとなった。派遣労働を観察した結果、以下の結論に達したという。「ざっくりと本音を言いますと、派遣社員とは自分のライフスタイルとしても正社員ではなく派遣をしたいというタイプと、私みたいにしても家庭の事情で正社員になれなくて一時的に派遣になるタイプしかない。だから、派遣で生計を立てよう、派遣で一生生きていこう、派遣でやっていこうという人には派遣は向かないと思う」というのである。そして、続けて「もうほんとうに割り切った人だったら派遣でもいいんですけども、例えば私みたいにどうしても家庭の事情なり何かの事情で一時的に派遣になった人に(対しては、)何か救いが欲しい。例えば2年で正社員に復活できるとか、そういう人の受け皿があるとありがたい。そういう仕組みをつくってほしい」と訴えた。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1989年4月	19歳	専門学校進学	学生	高校時代にコンピュータに関心があったため、東京の専門学校に進学(カリキュラムは1年目簿記、2年目情報処理)。	簿記2級、情報処理2級取得。
1991年3月	21歳	専門学校卒業	学生	バブル景気が続いていたことから1990年の冬あたりから就職活動を始め、苦勞することなくITメーカーA社に就職。	
1991年4月～1998年10月	21～28歳	ITメーカーA社(従業員規模約500人)のソフトウェア開発。初任給は税込みで月19万円。退職時には月30万円弱。残業は月20時間程度。	正社員	A社では、大手グループ会社関連企業を顧客とするシステムの修正や、病院などのシステム構築に携わる。SEとしての技能の向上に期待ができなことから、1998年10月に同職を離職。	入社後、半年間の新人研修あり。最初の1カ月はマナー研修(off-JT)。残り5カ月は配属先でのOJT。
1998年11月～2004年秋	28～34歳	情報通信業B社(従業員規模約50人)のソフトウェア開発。金融関係の統合案件では、残業時間は月100時間超。保険関係の統合案件では月50時間程度。月収60万円ほど。	正社員	金融機関等の統合案件のシステム構築に携われることから、知人の紹介を得て、1998年11月、B社に転職。1998年から3年ほど金融機関の統合案件。2001年頃から離職するまで保険関係の統合案件を行う。妻が大病を患い、看病の関係で2004年秋ごろに離職。	
2004年～2005年2月	34歳	妻の看護			
2005年2月～2006年1月	35～36歳	地方銀行(複数行の共同)Cのシステムの運用と修正のためSEとして派遣。時給約1800円。残業はほとんどなし。	登録型派遣	妻の看病と両立するため、SEの紹介に強い派遣会社a社に派遣登録。銀行でのシステム構築経験があったことから、Cの紹介を受ける。1年ほど就労するが、妻の看病のため、派遣契約を終了。	
2006年1月～2007年2月	36歳	妻の看護			
2007年2月～現在	36～39歳	トナー製造D社。時給1200円。残業ほとんどなし。	登録型派遣	収入面で生活が苦しくなってきたため、妻の看護と両立できるよう地元の仕事の紹介案件に強い派遣会社b社に派遣登録。トナー製造のD社の紹介を受け現在にいたる。	

1 システム構築には様々な会社が協力して携わるため、SEや技術者のネットワークができることとなる。A社の仕事に疑問を抱き始めたのは離職の1年ほど前、交流していた他社のSEとの情報交換に刺激を受け、もっと大きなシステム構築に携わりたいとの想いが芽生えたという。ちょうどその頃に、金融機関の統合案件が増え始めていたことも情報交換の場で知った。

2 リーダーが顧客から要望を開いてきて、サブリーダーはその要望を踏まえたスケジュール管理等を行う。

3 SEのスキルにはシステム構築だけでなく、顧客の業界知識の把握も重要である。例えば、金融の場合、為替や預金等の仕組みを理解したうえで仕様書を作る必要がある。氏は、顧客企業(SE)のチェックや会議、やり取りを通じて、業界知識を得た。氏によれば、SEの条件として、顧客の要望どおりに仕様書を作るのは第一段階にすぎず、その次に、システム全体を理解したうえで顧客とやり取りをし、提案が出来るまでにならなければならないという。

4 大規模なシステム構築では、仕事は多数のチームに分かれ、完全に部分化された形でなされる。たとえば、金融の場合、ある支店の外為のみのシステム構築をするなど。氏は、「大変だったがやりがいがあった」と当時を振り返る。

5 当初は休職も考えたが、妻の手術が複数回想定され復帰の目途が立たないと判断し離職を決めた。

6 a社は、ネットでSEの派遣会社を検索して登録した。登録会では、ソフトウェア開発専門の営業が面接した。氏がこれまでに携わったプロジェクトを説明しただけで経験と技術力が把握され、1時間弱で登録は終了した。

7 氏がここでいう「年俸制契約社員」とは、企業側との年俸契約のもと、成果だけが問われるタイプの契約社員のことである。「例えば、自分の与えられた仕事を確実にこなせば、残業もなく、好きな時に休んでもよい。何月何日までにテストまで終わってれば、もうほんとうに朝、会社来てもう判子押して帰っていい」という働き方だという。この種の働き方はネット上での求人では近年増加傾向にある。年俸に対する交渉を自力でせねばならぬため、ある程度スキルや経験に自信のある人に多いようだ。氏によれば、「今、一線で契約社員として働いている人はもう本当に完璧な技術者で、私も数名知っているんですけど、中には自分の家で全部プログラムを組んでしまっていてそれを会社に持って行って動かして、だから週に2日か3日会社に来てあとはもう自分の家でプログラムを組んでしまうという方もいます」と語る。賃金面では、「(社会・労働保険を)すべて自分で入る場合など、完全な年俸制契約社員であれば月に80万~90万円という話も聞いたことがある」という。氏の話を経合すると、企業からみると外注的で、労働者からみると個人事業主的な色彩もあるようだ。ただし、SEという仕事柄、企業側のチームと全く連携なしでは仕事をすすめられない面もあるため、指揮命令ができる雇用という形態をとっている面があるようだ。とはいえ、成果を問うあまりデメリットも大きい。実際、氏が応募した年俸制契約社員は、「テストまでに間に合わない場合はお金をお支払いできません」と言われたという(ただし、年俸の支払方法などは個別契約によるため、基本給を低く設定するなど様々なやり方があるようだ)。

8 なおa社、b社ともに通勤費が出た(a社では1日上限約3,000円だが、実費的にはそれ以下に収まっている)。

9 派遣先D社で、危険と思われる点は、工場内をフォークリフトがよく動く点、工場自体が古いこと、有機溶剤を大量に使うこと等。D社は安全教育を徹底しているようである。

10 ちなみにSEの派遣元a社は、月に1度は営業が来て、「最近どう」などの会話が合ったという(氏の契約期間は3カ月更新)。氏によれば、フォローは営業担当者の異動頻度と質によるという。

11 D社での氏の派遣契約内容は、専門26業務の「研究開発」とされているようであるが、氏はトナー製造に携わっており、一部研究補助が含まれているとの認識である。

12 配属後約1カ月は研究補助の業務が多かったが、ちょうどその頃に研究開発された商品の売り上げが高まったため製造へ応援にいく頻度も増えた。製造に応援に行っているのは派遣社員のうち男性だけである。

13 巨大なミキサのような機械。もっとも大きなもので240リットル入るといふ。

14 掃除の際は防毒マスクを付ける。

15 粉じんが舞うため、機械操作の作業には防じんマスクと保護メガネ、ヘルメット、ビニール手袋、軍手、安全靴が欠かせない。氏が受けた粉じん講習によれば、保護マスクを付けずに粉じんを吸うと肺に入ってじん肺の可能性があるという(保護マスクをつければ安全)。

16 氏が所属する工場のトナー製造部門は正社員3人、派遣社員4人。

17 D社との比較のためSEの派遣先Cについても簡単にまとめる。Cは地方銀行が数社集まって共同のシステム構築をしている。氏が配属されたチーム(6~7人)のうち、正社員が3人で、その他が派遣社員か契約社員である。仕事内容はすでに構築されたシステムの運用と修正。業務のレベルはSE経験10年前後。当初は定型業務が多かったが、当該システムがわかってくると顧客との交渉もあり、提案をすることもある(6~7割は判断業務との認識だ)。正社員と派遣社員で仕事内容に違いはない。なお、Cではなぜすべて正社員にしないのか尋ねたところ、全員正社員だとコストがかかりすぎる点をあげた。通常、ソフトウェア開発部門は、システムの開発段階で最小単位の正社員を固めておいて、足りなくなったら派遣社員・契約社員で補充する。そして開発から運用段階になると、派遣社員・契約社員から切っていくものなのだという。Cでは、氏はその運用段階で派遣されたようだ。

18 ただし「例えばSEだとか、エンジニアだとか専門分野によっては能力開発は可能ではあると思います」という。

19 氏が聞いた話によると、同僚の派遣社員(女性)の1人は、4年ほど働いているが一度も時給の交渉をしておらず、一度も時給は上がっていないという。

20 D社に派遣される当初、派遣元b社から、前任者(派遣社員)は残業時間が月20~30時間あったと聞いており、氏は、残業を前提に生活設計を立てていた。しかし、景気低迷で配属後1年経った頃に残業規制がかかった。

21 雇用不安定を実感したのは以下の経験による。「製造の現場でも3年たったら契約社員が正社員になくちゃいけないみたいな話が一時期流布して、何かD社もそれに踊らされる感じで3年たとうとしている派遣社員のリストラが始まったんですね。契約社員になれたのは本当に数名で、あとはもうみんな他の現場に数カ月移って仕事はもう終わったことにして、また再雇用と、でまた3年と。何かそういうことやっているので、多分D社だけではなく他の会社での派遣社員の扱いは多分そうなんだろうなと思って。もうこんなに不安定なことはない。いわゆる2009年問題での反応を氏は垣間見たようだ。

22 満足している点についても尋ねたところ、「唯一満足しているのが、自分の家から近い仕事場を探してくれること。平日に何日かの休みがとれること、の2点。これはなかなか正社員では難しい」という。

23 SE復帰が難しい理由として、SEに対する近年の需要低下がある。氏がSE仲間から得た情報によると、「エンジニア業界も今、人切りが多いらしいんです。統合案件も少なく、システム自体も縮小の一途。だからソフト開発の新人募集もかけていない。経験があってもちょっと難しいのでは」と語る。

24 短時間正社員についてどう思うか尋ねたところ、「初めて知った。ぜひ活用したい。(看護と両立しやすいので)正社員のとときに活用したかった」などと語った。

25 氏はSE時代に千葉に自宅を購入している。「住居があると安心なんですけれども、今ちょっとローンがずっしりとのしかかってきてしまって。貯金を切り崩しながらずっと派遣をやっていたもので、今も貯金がもうなくなりつつある」と語る。派遣をしている貯蓄について尋ねたところ、「(貯蓄は)不可能です」との回答だった。

26 派遣先で比較対象として考える対象について尋ねたところ、「同じ仕事をしているような平の正社員」との回答だった。なお、派遣先Cで同じ仕事をしている正社員SEとの賃金格差を感じたか尋ねたところ、「SEのときには正直言うともらっている賃金は私は自分ではちょっと結構高いなと思っていたので、ほかの人とあんまり比べるということをしなかったんですよ」と回答した。収入がある程度あると、格差の比較をしなくなるようである。

1. 主な職業経歴

東京の高校(普通科)卒業後、2年ほど予備校に通い浪人生活を送りながら、アルバイトをして過ごす。バイト先(レンタルビデオ店)の先輩¹の影響で音楽をやってみたく思うようになり、次第に、予備校にはほとんど行かなくなった。予備校の費用は親が用立てたが、2年しかだせないということで、浪人生活は終息する。「親から大学行かないで働けと言われていたから、中途半端な時期だったんです。勉強もしたくないし、働きもしたくないみたいな、そういう時期でした」と当時を思い出す。

1997年6月、音楽をやっていた先輩の紹介で、携帯電話の封書を封入封緘する会社A社を派遣先とする仕事を紹介してもらい、派遣元a社に登録。そのままA社で働くこととなる。職場は専用の封入封緘機で請求書やチラシなどを封入する作業。1日の労働時間は長い場合、9時から22時まで続く。残業は強制だったという。当時、派遣元a社は社会保険関係を一切かけていなかった。氏自身も社会保険関係は未加入の状態であり、手取りの賃金は残業を含めると、月30万円ほどになっていた。「30(万円)もらえればよかったなみたいな感じだったんです」と当時を振り返る²。

2000年頃、携帯電話の制度変更があり、それを受け工場は24時間稼働となった。「昼間の人間が夜勤に回ったりとかして、何とか機械回すみたいなの。ただ、オペレーターは増やしていない状態」。労働時間はより過酷となったが休めない日々が続く。「休みもあまりないし、残業も強制だし、おかしいんじゃないか」と思うようになったという。この点は派遣元a社にも相談した。

しかし、2000年8月のある日、氏は突然、派遣元a社より解雇を言い渡される。「3日ぐらい仮病、仮病³といっても向こうには風邪といって休んだんです。そうしたら、すごく怒られて、首だと言われたんです」。氏は、解雇するなら事前予告がないので、1カ月分の賃金を求めた⁴。a社とは相当「もめたが」、結果的に1カ月分の賃金は支払われ、氏は2000年8月、派遣契約を終了することとなる。

その後、氏は失業保険の受給について考える。しかし、a社は雇用保険も払っていない。そこで、氏は雇用保険料を後払いすることとした。「やめたときに絶対見返してやろうと思っていたので。取れるものは取ってやろうと思っていた」と淡々と語る。「(派遣元a社は、)まあ、むちゃくちゃ怒っていましたがね。(a社は)こんな初めてだって、ここまでされたの(と言ってました)。おれは、)いや、あんたが知らないだけだよって(言い返してやりました)。

失業保険を受給してからは、「僕もしばらくはゆっくりしたいなと思っていたので、(A社は)仕事が忙しかったので。だから、スロットやったりとか、そういう方面に走っていましたね。失業保険もらってみたいな。で、ちょうど運がよくて、勝っていたと思うんです、そのとき」。

失業保険が尽き始めた頃に、氏は再度、派遣の世界に飛び込むこととなる。「時給がいいところというか、『時給がいいイコールやはり派遣』というイメージがあったので。そろそろ働かないとまずいかな」ということもあり、求人誌を眺める。すると、派遣元b社の広告に、「コールセンター業務で『派遣先が某大手、ブライントタッチじゃなくてもオーケー』などとPC未経験者歓迎の言葉を見つけた。氏も「(パソコンを)あまり知らなかったから、入って勉強しようかなという時期だった」ので、資本系派遣会社b社に登録することにする。

派遣先は大手通信会社のコールセンターB社で、氏は当初2000年4月から2002年初頭あたりまで通信回線の加入案内業務に携わる⁵。その後、b社がテクニカルサービス希望者を募ったため氏も応募。それ以降1年弱程度、テクニカルサポートをすることとなる。2003年初頭、派遣先B社がコールセンター業務の一部、北海道に移管したため、氏はこれを踏まえ、2003年初頭あたりからは法人向けの電話番号登録のフリーコール部門に異動した。

時給額は当初1,300円だったが、テクニカルサポート業務についてから1,350円に賃金が上昇。しかし、2003年10月、業績不振を理由に1,300円に時給額が低下するとの通告を受ける。氏はこれを不服として派遣契約を自ら終了した。氏の担当しているフリーコール部門は赤字であり他部門の業績不振を理由に(「連帯責任のように)、自身の賃金が低下することが納得できなかったのである。「ちょっとモチベーション下がったので。当たり前だと思うんですけども」と振り返る。

コールセンターをやめてどうしようかと思った矢先、友人(飲み屋で知り合った人(職人の親方)。3年ほどの付き合いがある)から、建築現場の職人の補助として「うちに来ないか」と誘いを受ける。これを受け、氏はマンションなどの金具関係(階段の手すりや鉄筋など)で、職人の手伝いを始めた。現場では材料・道具を渡すなどの雑用だけでなく、切断や溶接も教わった。

ところが働くにつれ、氏は、職人の「あいまいな世界」に次第に接することとなる。就労日は不定期で、集中して毎日働くこともあれば、雨が降ったら休み。当初は1人工(職人の1日の仕事)1万円と言われて始めたものが、いつのまにか8,000円となっている。給料が遅れることもよくあった。「すごいあいまいな世界でした。そ

れも嫌気さしまして。不安じゃないですか、だって。仕事はきついの、給料、金はもらえないとなると、あほらしいなと思って」、そして、辞めた。

職人の世界を離れ、しばらく休んでから、2004年6月、氏はもう一度、派遣の世界に飛び込むこととなる。そして、求人チラシで見つけた仕事は、偶然にも、以前勤めていたA社(すでに倒産)の仕事を引き継いだ会社C社(うわさではA社の人員もかなり流れていた)のものだった。広告にある仕事内容が封入封緘であり、その勤務地もだいたい見当がついたことから、氏はC社で働くことを決め、大手独立系派遣会社c社に登録することとなる。氏は封入封緘の経験者である。未経験者であれば時給額1,200円で始まるどころ、経験を買われ1,400円となった。C社は24時間稼働(シフト制)の工場で、氏は夜勤担当となった。ところが、C社は、いわゆる「2009年問題」を背景に、2009年8月に封入封緘業務を製造系の請負会社D社⁶に業務委託することで請負化する。氏はD社の請負会社の契約社員として移籍し、これまでと同じ業務をこなし、現在にいたる。

2. 派遣労働をするきっかけと理由

氏が派遣労働をするきっかけは、音楽仲間でもある先輩からA社の仕事を紹介してもらった時である。先輩自身がA社で働いていた。先輩と同じ職場で働くことから不安もなく、また時給もアルバイトに比べ高いという点で派遣という形態を選んだ。仕事と音楽活動との両立という面からも、派遣は都合がよかったという。派遣を選んできた理由は現在でもほとんど変わっていない。仕事と私生活との両立については、音楽活動を5年ほどでやめてはいるが、氏は2005年10月から大学の通信講座(法学)を受講しているため、仕事と学業の両立で派遣は都合がよかったという(そもそも勉強をしようと思立ったのも、派遣先C社での夜勤業務に残業がなく、学業をするだけの余裕があると考えたことに一因がある。ただし、請負化されたD社では残業が多いため、学業との両立が難しくなっている)。

3. 派遣元会社について

これまで派遣登録は、通算で3社程度の登録。3社いづれも稼働経験がある。これらの派遣元は先輩の紹介や求人誌などで仕事を確認し、派遣元に登録し仕事の紹介を得ている。いわば仕事内容から派遣先をある程度、先に決めて、たまたま派遣元が決まるパターンである。

派遣会社の仕事の紹介で拘っていることは、時給と勤務地(自宅から近いこと)である。基本的に氏は仕事内容がある程度確認してから派遣先を選ぶため、これらの条件は求人誌で確認されている。

直近の派遣元c社のフォローについて聞くと、フォローは全くなかったという。D社に派遣社員から請負会社

へと移籍する際に、初めて営業担当者に会えたという(「それまでは放置(状態)だった」。ただし、これは氏が夜勤だったことが大きいようだ)。安全教育も派遣元からはない(派遣先である)。派遣元の教育訓練やキャリアに関するアドバイスについてもない。

4. 現在の派遣先について

以下、比較のため、派遣先A社とC社及び、請負化後のD社についてそれぞれまとめる。A社とC社は別会社であるが、事実上C社はA社の業務を引き継いだ面がある。またD社は派遣先C社が2009年問題を契機に請負化したものであり、組織形態は全く別だが仕事内容及び人員を引き継いだ面がある。

●派遣先A社について

派遣先A社は、携帯電話の請求書やチラシなどを収めた封書を発送する会社である。大手通信会社の子会社で、親会社から委託を受け封書を発送している。氏の所属は封入封緘部門。氏の仕事内容は、封書に入れる請求書やチラシを封入封緘する機械(専用の封入封緘機)のオペレーターである。封入封緘関係の職場での人員は40名ぐらい。職場には封入封緘機が7台ある。機械1台につき、オペレーター2人、検品係3人で構成され、それぞれ機械の周りに常駐している形。これらの作業はすべて派遣社員が担当。職場全体で正社員は5~6人いるようで、封筒に封入する書類の指示がメインの仕事のようだ。

氏に確認したところ、正社員が何をやっているのか、その全体像はよくわからない。職場はほとんど派遣社員で運営しているため、正社員の関与や、派遣社員と正社員の接点は少ないようだ。「社員は、そのチラシとかの納入された数とか、何ですかね、社員は何をやっているんですかね。あと、仕事がいろいろあって、校正という、この封筒にはこのチラシが入るといふのをチェックしたりとかしていたと思います」と語る。

請求書などの発送業務は、月末などに発生するため、氏の労働時間は、月単位でシフトが生まれ、月に25日ほど働いていた(休暇も集中的に5日ほどとる形)。1日の労働時間は、忙しい時で8時から23時まで。日に平均2万通は封入していた。恒常的に残業が生じる職場で、残業代は出た。

氏はこれらの業務を派遣先の正社員ではなく、派遣元a社の正社員から教わっている。「僕は派遣(会社)の社員に教わりましたね、そのときは。その派遣元a社の社員がいたんです、現場に1人」という。氏はオペレーター業務を2カ月程度で一通りできるようになったとしている。仕事内容は定型的との認識。正社員は指示業務で、派遣社員は機械操作であることから、正社員と派遣社員は全く別の仕事をしている。

●派遣先 C 社について

派遣先 C 社は、郵便物・通信物の印刷、封入・封緘、発送だけでなく情報処理やシステム開発までこなす情報通信会社である。

氏の所属は封入封緘部門。氏の仕事内容は、A 社時代と同様、封入封緘機のオペレーターである⁷。職場には封入封緘機が 10 台ほど⁸ある。機械 1 台につき、チラシが 2 点以上であればオペレーター 2 人（1 点であれば 1 人）、検品係 1 人（人が余っていたら 2 人になる場合もある）で構成される。これらの作業は例えば、オペレーターが派遣社員で、検品が C 社の時給制契約社員やアルバイトが担当しているようである。職場には様々な派遣会社からの派遣社員が入っている。職場全体で C 社の正社員は 4 人おり、主に 3 班体制で、封入封緘機が正常に動いているか見回っている。機械の調子が悪くなったら直すのが正社員の役割である（正社員 1 人で 2~3 台の機械を見る形）。日に平均 1,000 件から、多い時で 1 万件封入していた。氏の勤務日は月~金の 5 日。夜勤で、就労時間は午後 8 時から翌朝 5 時まで。残業はほとんどなかった。年休取得は取りやすい。

仕事内容は定型的との認識。派遣先の正社員と比較すると、正社員と派遣社員では全く違う仕事をしている。正社員は、機械の見回りをしており、派遣社員は、「ただ機械を回すだけ」だという。後輩の指導も基本的に正社員が行う。

●請負会社 D 社について

C 社は 2009 年問題を背景として、2009 年に入ってから徐々に派遣社員を整理し始めたようである。請負会社 D 社は、C 社が行っていた封入封緘業務の委託を受けた会社⁹。氏の仕事内容は、ほとんど C 社時代と変わらないが、機械 1 台につき、オペレーター 1 人、検品係 1 人で構成される。D 社の正社員については、夜勤でリーダーと呼ばれる正社員が 1~2 人いる形¹⁰。仕事内容は、定型的との認識（請負会社なのでむしろ判断は正社員がすることが決まっているという）。

請負化された結果、業務量も増えた。「安い仕事」が回されていることで増えたと氏は推測している。日に封入封緘する件数は、平均すると 2~3 万弱ぐらいのようである。月単位のシフト勤務。氏の就労時間は夜勤で午後 8 時から翌朝 5 時（恒常的に 2 時間ほど残業）。年休取得は現在、封入封緘機を 2 人で動かすことが多いことから、休みづらい。

（派遣先 C 社の 2009 年問題での派遣社員の整理について）

「今回の C 社の派遣切りはひどかったですね。うちらはたまに請負入れてよかったですけども。今年いっぱいやめるやつとかもいます。（派遣契約の終了は）徐々にやっていっていません。つながりの低い派遣会社から切っていると思うんです。」

（D 社請負化に対する氏の認識）

「データっていうんですけども、お客さんの名前が、A さん、B さんが一緒に入っちゃったりとか。あと、カット位置という、紙のカットする場所が違っていると、印字が汚れている、ずれているとか。そういう、ほんとは、本来人がいれば、オペレーターが余裕があれば全然気づくところなんですけれども、それが気づけない状況が。で、人を増やしてくれという要望が出ているのに、増やせない。それもちょっとおかしいんです。請負で、請負の会社が人欲しいと思ったら、多分入れられると思いますよね。なのに、その C 社が人を増やして欲しくないという要望が出ていて。請負なのに人の管理までやっているのかなみたいなの。」

（D 社の現場についての氏の認識）

「今、（自分は）経験者ですけども、おれ、もう 1 人のやつと一緒に（D 社に）移ってきたんですが、緊張しますからね、今の仕事は。なれているのに緊張します。事故ったら（不良品が出たら）また、すごい厳しい。事故ったらというか、請負になってからすごい厳しいし、ぴりぴりしてますもん、現場。（中略）気づかなかつたらずっと（機械で不良製品が）行っちゃうものじゃないですか。大量に不良製品つくっちゃうので。だけれども、見る余裕がないです、人がいないし。」

5. 能力開発、スキルについて

氏のスキルの強みについて尋ねると、「封入封緘の経験。それだけしかないです、そう考えると。ほかでは使えないですよ」と語る。この経験は、派遣先の OJT で得てきた。一方、派遣先で求められている能力については、「安全性と、いかに機械を速く回してくれるか」とのことだ。早さと慎重さ双方を求められているのだという。

これらの能力を派遣先、派遣元に評価されていると感じるか尋ねたところ、C 社で働く際に封入封緘の経験者と評価され時給額 1,400 円で格づけられた時と、D 社に派遣社員として移籍した時に賃金総額では C 社の賃金を上回った時に感じたという（賃金については後述）。氏は「経験で期待されている」と感じたようだ。とはいえ、普段の働きぶりを評価されているとは思っていないようである。

派遣社員をやりながら能力開発できるかと尋ねたところ、「派遣先による」との考えだった。「やはり仕事内容によるんじゃないですか。使うもの。それが一般的なのか専門的なのか」と述べた。氏の場合、現在の封入封緘機では専用プログラムが組まれており、ここで覚えたスキルは他の業界では転用できない。なお、氏は、「（スキルを上げる方法は）自分で探さないと、選択肢を狭めているだけのような気がします。時間があれば、何とかほかにも勉強する方法はあると思うんです」とも語り、自学自習の重要性も述べている。実際に氏は、現在、大学の通信講座を受講している。

6. 時給額、派遣料金について

直近の派遣先だったC社の時給額は1,430円。氏のこれまでの経歴では、封入封緘関係業務については、実質的に経験で賃金が上がっている。しかし、封入封緘業務での派遣社員には能力評価はなく、無遅刻無欠勤で比較的長期で働いているときに賃金が上がるというイメージしかないという。氏は同一の派遣先で時給額を上げるための「交渉材料がない」と考えている。現在、希望する時給額は1,500円以上。派遣料金については知らない。

●コールセンターB社の時給上昇経験

氏は、コールセンターB社で、最初、通信回線の加入案内を担当するが、その際の時給額は1,300円だった。それがテクニカルサポート担当に移った後に、50円上昇し1,350円になっている。上昇した理由はわからない。氏の推測では、テクニカルサポートのほうが難易度が高いためではないか、という。なお、2003年10月、業績不振を理由に1,300円に時給額が低下するとの通告を受けるが、氏はこれを不服として派遣契約を自ら終了している。

●情報通信会社C社の時給上昇経験

情報通信会社C社では、働き始めてから2年後(2006年1月あたり)に、1,400円から1,430円上昇している。その理由として、当初、派遣元c社は社会保険関係をかけていなかったようで、社会保険を加入すると連絡がc社よりあったので、氏の保険関係の負担が生じることから、時給上昇の交渉をしたところ受け入れられた。

(c社での時給上昇経験)

「(c社で働き始めてから)2年後、1月のときに、(社会保険に)入ってもらわないとまずくて、最近うるさいからみたいな。だったら時給を上げてくれと、おれは交渉したんです。その取られる分(社会保険関係で)、4万とか取られるんだから。で、交渉して、30円上げてもらった。(派遣元c社は)泣く泣くとか言っていましたけれども。そんなわけないだろう。もっとはねているだろうみたいな。」

●請負会社D社の賃金上昇経験

C社(派遣元c社)からD社に氏は移籍している。D社での氏の就業形態は契約社員で時給制である。時給額は1,300円(なお、氏の給与明細書には1,300×8時間を「基本給」として記載している)。移籍の際の賃金交渉過程とその変化をまとめると、まず、C社(派遣元c社)での移籍直前の時給額は1,430円となっていた。D社は「時給が高過ぎる」として当初は渋ったが、結果的には「基本給は1,300円として、交通費で2万3,000円をプラスすることで落ち着いた。その際には、「だれにも言うな」とも言われたという。月収を比較すると、C社(派

遣元c社)が23~24万円だったものが、D社で26~27万円という具合に上がっている。月給額の総額で考えると、従前の時給額1,430円よりも、D社の提案のほうが高くなるため、氏は、本提案には満足したようである。

「要は、(時給額)1,430円に近づけてくれたわけです。それ以上かな、下手すると。(中略)1,300円には絶対してほしいみたいな。(交通費の増加で)体裁整えたと思うんですけども。(中略)交通費。2万3,000円ですかね。おれ、交通費要らないんですけども、ほんとうは。(笑)だって(自宅から原チャリで)10分ですよ。」

7. 現在の派遣元・派遣先の満足度

派遣元に対する満足度について尋ねたところ、派遣元a社は「最悪」、派遣元b社は100点満点中40点、派遣元c社は50点だという。派遣元c社の評価が比較的高いが、C社からD社に請負化された際に、派遣元c社が移籍の交渉面で「相当頑張ってくれた」ことが大きかったようだ。

一方、派遣先でもっとも満足度が高いのは、派遣先C社である。「(勤務日が)月金で固定だったし、土日祝休みで、残業ほぼなかった」とし、100点満点中70点だという。自分の時間ができ、大学に行けたことが満足度を高めたようだ。

派遣先C社の問題点を尋ねたところ、「強制的」な組織風土をあげた。例えば、就業時間が15分短くなったこと¹¹があるが、その通知が1週間前になされたことを挙げる。問題点を解消するための取り組みについて尋ねたところ、「問題点を改善するというか、もう強制です」との答えだった。「職場で愚痴るしかない」とも語る。氏としては、不満を持っているが、「かといって、みんな労働組合に入ってストライキとか起こすとかいう感じでもない。しょうがない、みたいな感じなので。僕は起こしたいなと思ったんですけども、周りがあまりにもやる気ないから、もういいか、しょうがねえな」という感じになっているという。

8. 派遣社員として働くことについての考え

派遣社員として働くことについては、メリット・デメリット双方ありどちらともいえないという。「自分の時間と時給(給料)を天秤にかけたときに、それがバランスとれるかどうか」だという。賃金は満足していないが、例えば、派遣先C社の場合では、「その時給で自分の時間がとれたので」、妥協できる金額だったという。

9. 正社員への求職活動の有無

正社員の求職活動はこれまでに一度もしていない。紹介予定派遣も希望したことはない(ただし、氏の記憶によれば、派遣元c社の広告(派遣先C社の仕事の広告)

には「紹介予定派遣」と書いてあったという。しかし、派遣で働き始めてから、c社から紹介予定派遣関係について何ら話はなかった。氏も「今のままでいい」との考えから特段に相談しなかった。紹介予定派遣は、今後也希望する予定はない。

10. 正社員になる上での障害

正社員になる上で不利だと思う点は、年齢と資格の有無。

11. 将来の働き方と生活のイメージ

今後の将来の見通しでいうと、氏はすでに、派遣社員をやめて請負会社の契約社員になっているが、今後は、正社員も視野に入れている。「この仕事をずっと続けたいと思いませんので。そうなると、ほかで社員でやるか、パート、アルバイトもないですから。それから起業するとか、そのほうでしょう」との答えだった。

なお、氏が起業をあげるのは、大学の通信教育を受ける過程で、企業経営者を含む様々な人と交流しているからである。交友関係の中には起業を目指す者もいる。氏の正社員への転職は知人の紹介を通じて検討されているようだ。

派遣社員になることについて尋ねたところ、「派遣はもう、(私も)年も年、35(歳)なので、いつまでも派遣というのは嫌ですね」との回答だった。派遣社員で働く上での年齢上限について尋ねたところ、「派遣なんて都合いいから、定年までいけるとは思いますけれども、60(歳)とか」とのイメージだ。氏が派遣を続けたくないのは、雇用不安というよりも社会的地位に由来しているようである。「派遣だと、結婚もしたいときにできない」などと、世間の派遣に対する評価の厳しさをあげた。また、「やはり何でも経験年数だと思っている」とも答え、派遣では勤続期間が短くなりすぎることを問題点としてあげた。

正社員で働く場合の希望の仕事を尋ねたところ、「この年になったら、(希望の業種や分野は)別になくなりましたね」と答えた。ただ、大手では働きたくないという。その理由は「何かあったときに動きが遅いからですよ。いろいろ制約がかかってくるので。やはり小さいほうが、もし、こうしたほうがいいのかを改善提案しても、多分すぐ動けるんじゃないですか」とのことだった。

(正社員で働く場合のやりたい仕事について)

「(自分の)経験というか(それを活かせる仕事)、(会社の)歯車の一部みたいに切り捨てられるような仕事には魅力がない。何て言ったらいいのかな。わかりますか。だれでもできる仕事はやりたいわけじゃないということです。漠然としていますけ

れども」。

正社員になるうえでデメリットと考える点を尋ねたところ、労働時間が長いこと、有給休暇が取りづらいこと、転勤があること、簡単にやめられないことなどをあげた。氏の場合、仕事と私生活との調和に対するこだわりがあるようである。

その他、登録型派遣から常用型派遣社員への転換についても尋ねたところ、「あまり魅力はないと思います。(派遣先が変わって、雇用が安定したとしても)新しい仕事が自分に合っているかどうかというのもある。要は仕事が不安定ということですね」などと回答した。

●ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスは現在とれていない。C社では自由な時間があり、学業にいそむこともできたが、請負化したD社では残業が多い。仕事は生計維持の手段にすぎないという考えに共感するか尋ねたところ、「それに近い。若いときはやりがいだと思っていたんですよ。でも今となると、ちょっとあきらめのほうがあるから、年齢とか」という。

結婚について尋ねたところ、「機会があれば結婚したい」というが、子供について尋ねたところ、「いなくてもいい。社会的に不安じゃないですか。生まれてきて、多分かわいそうだと思うんです」との返答だった。配偶者にも結婚したら働き続けてほしいか尋ねたところ、「家庭が壊れない程度ならいい」とのことだった。

12. 現在の家庭環境について

氏は、現在、母親と2人暮らし。氏の世帯年収は600万円(母親は介護系で働いており、年収300万円、氏の年収は300万円)。氏の家族構成は現在、母親が健在で、弟との2人兄弟(弟は独立)¹²。氏は月に3万円、生活費として入れている。貯蓄はしていない。住居は賃貸で母親が支出。

13. 派遣労働全般に対する要望について

改善点として、派遣会社のフォローをあげた。氏は、夜勤であることから派遣元の営業担当者と接する機会がほとんどない。「(派遣元がフォローしないのであれば、派遣会社を)通さなくてもいいじゃん。直接雇用してくれればいいじゃない。(中略)ただ紹介しただけなので、マージンを取られる意味がわからない」という。また、能力開発についても、「ずっと同じ場所で働くわけじゃないですからね。次に行くのに、何かステップアップできるような、積極的なあっせんとかもしてもらいたいんじゃないか」と、派遣会社がキャリアにより一層かわるような仕事の紹介をすべきとの考えを示唆した。

年月日	年齢	事項(就職状況等)	就業形態	就職・離職理由	教育訓練・その他
1993年3月	19歳	高校(普通科)卒業。			
1993年4月～1995年あたり	19～21歳	レンタルビデオ店などでアルバイト。	アルバイト	高校卒業後、2年ほど予備校生をする傍らアルバイト生活。	
1995年頃から1年ほど	21歳	都心のカラオケボックスなどでアルバイト	アルバイト	予備校の費用など親からの支援が2年で途絶えるため、浪人生活を終了。95年秋ごろ、一人暮らしを始め、アルバイト生活。	
1996年ごろ	22歳	半年ほど無職		求職活動はしていない。	
1997年6月～2000年8月	23～26歳	通信会社の封書を発送するA社で封入封緘作業に従事。時給1300円。	派遣社員、もしくは請負会社の契約社員	バイト先の先輩から、封書を機械で封入封緘するA社の仕事を紹介され、派遣会社a社に登録する。2000年頃、発送物の増加から忙しくなる。3日ほど休んだら、派遣元a社から首だと言われ、解雇される。	
		失業保険受給		この間はほとんど働いていない。	
2001年4月～2003年10月	27～29歳	コールセンターB社でサポート業務。週5日勤務。残業ほとんどなし。当初、時給1300円。月20万円弱。	派遣社員、もしくは請負会社の契約社員	失業保険が尽き始めため、派遣の求人を探す。求人誌で、派遣元b社の広告に、コールセンター業務で「未経験者歓迎」募集を見つけ、資本系派遣会社b社に登録する。携帯電話の通信加入案内から始め、テクニカルサポートや、法人向けの電話番号登録のフリーコール担当などをしても、b社の業績不振で時給額が下がるとの通告を受け、納得ができず派遣契約を終了。	入社1カ月間、派遣元b社の研修を受講。
2003年10月～2004年3月ぐらい	29～29歳	建築現場(金物屋関係)の職人補助		知人(建築現場の親方)の招きで、職人の手伝いを始める。	
2004年6月～2009年8月末	30～35歳	情報通信会社C社で封入封緘作業に従事。当初、時給1400円。夜勤。残業ほとんどなし。	登録型派遣	求人チラシで見つけた仕事で、偶然にも、以前勤めていたA社(すでに倒産)の仕事を引き継いだ会社C社であったことから、大手独立系派遣会社c社に登録し、C社で働くこととなる。	入社1カ月間(日勤)、派遣先C社の正社員からOJTで封入封緘機の操作を覚える。 2005年10月から、大学の通信講座(法学)を受講。
2009年9月～	35歳	c社の派遣社員から製造系業務委託会社D社の請負社員に転換。夜勤。残業が1日2時間ほど頻繁にある。	契約社員	2009年問題を背景に、C社が封入封緘業務を製造請負会社D社に業務委託化。氏もD社に移籍。現在にいたる。	

1 当時、その先輩と氏との関係は「師匠と弟子みたいな感じ」だったという。先輩はバンドを組んでいたが、氏もライブでギターのヘルプについたこともあった。先輩との関係は5年ほど続く。

2 派遣先A社の封入封緘業務が派遣という形態でなされていたかどうかは、今となっては確認できない。氏の認識は製造業務派遣であるが、そうであれば、2004年の物の製造派遣解禁前に、派遣がなされていたことになる。実際には業務請負であった可能性もあるが、職場には派遣先の正社員もおり、指揮命令をしていることからすると、派遣という形態と考えても良いのかもしれない。以下では、製造業務派遣として記述する。なお、社会保険関係については、氏によれば、「このときは結構、派遣会社はずさんで、更新もそういう書類を書いた覚えがないです。最初だけだったんです。保険関係も一切入っていませんでした」としており、契約関係がどのようになっていたか不明である。保険加入については、氏のみでなく、他の派遣社員も未加入のようで、「逆に手取りの給料をそのままもらえるので、だれも何も言わなかった」という。氏の公的年金の空白期間について尋ねたところ「あります、思い切り」との返答だった。

3 氏は風邪はひいていなかったが、そう言わなければ休ませてもらえないため、当時、風邪と申告して休んでいたのだという。

4 氏は労働基準法20条(解雇の予告)に基づき、1カ月分の賃金を求めたようである(氏の契約期間はよくわからない)。その時の経緯を以下のように語っている。「3日ぐらい休んだら、首だと言われて。首にするんだったら1カ月、事前予告ないとかだめじゃないですか。おれはそれを調べて、もともといろいろな人が辞めたときには、その情報を知らないとか、調べなかったんでしょね。おれが多分初めてだと言われて、そんなのあり得ないまで言われて、じゃあそっちの弁護士に聞いてくれと言って。そうしたら、やはりおれのほうが合っていたらしく

て、ちゃんと(派遣元a社が)給料払いましたけれども。多分みんな、ほかの人たちは泣き寝入りだったんです。口で多分負かされたんでしょ」とのことだ。

5 氏が派遣先B社でやってきた業務の就業形態が派遣労働者であるのか、それとも請負業務の契約社員であるのかはよくわからない。氏によればフロアには50人ほど派遣社員がおり、派遣元b社出身の正社員(SV:スーパーバイザー)も常駐していたという。b社がB社から業務請負を受けていた可能性があるが、職場は複数の派遣会社出身の派遣社員が混在していたようだ(B社の子会社(派遣会社)からも派遣社員が入っていたという)。なお、氏の記憶によれば、業務請負化されたとはっきり言われたのは、2003年になってからのことである。以下では、氏の指摘どおり、B社で派遣社員をしていたとの前提で記述する。

6 D社は製造アウトソーシング会社であり、C社と資本関係はないようである。氏は、結果的に、派遣元c社の派遣社員からD社の契約社員に転換したこととなる。

7 ただし封入物は通信会社関係の数社の見積書やチラシなどとなっている(この点、A社時代の封書が親会社の通信会社1社だけだったのとは違う)。

8 仕事量に応じて機械は稼働させる。夜勤の場合、人数上、10台すべてが稼働するわけではない。夜勤は氏のフロアでだいたい20人ぐらいいる。機械は4～7台が仕事量に応じて稼働。

9 氏からみて勤務先はほとんど変化していない。同じ工場の敷地内で、C社時代は本館に機械が設置されていたものが、「隣のビル」に移されただけである。

10 その中には、C社出身の正社員が入ることもあるという。

11 C社がなぜ就業時間を15分短くしたかは不明だが、氏の推測ではコスト削減ではないかという。

12 父親は氏が20歳の時に離婚して出ている。

労働政策研究報告書 No. 139-2

登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識
—88人の派遣労働者のヒアリング調査から—（2）（事例編）

発行年月日 2011年 11月 4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 有限会社 太平印刷

©2011 JILPT

Printed in Japan

* 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/>）