

JILPT 資料シリーズ

No. 96 2011年11月

# 契約社員の就業実態

## — 個人ヒアリング調査から —



独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
The Japan Institute for Labour Policy and Training

# 契約社員の就業実態

— 個人ヒアリング調査から —

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

## まえがき

経済のサービス化、グローバル化が進展するとともに、働く人々の意識が多様化するなかで、いわゆる非正規雇用者が増加している。非正規雇用者の多くは、雇用保障の程度や賃金水準が正社員と異なるため、このような変化は、企業経営や職場運営のあり方のみならず、社会や経済のあり方にも大きな影響を与えると考えられる。

これら非正規雇用者の雇用の安定、処遇の向上に関連しては、2008年4月に「改正パートタイム労働法」が施行され、また、目下「労働者派遣法」の改正法案が国会に上程されている。これに対し、本資料シリーズで「契約社員」と呼ぶ、直接雇用のフルタイム有期契約労働者については、その適切な活用と労働条件の整備について特別に定める法律が存在しないのが現状である。また、かれらの多くが、現在の仕事に対して相対的に強い不満を表明していることが、各種統計調査より明らかになっている。

そこで、労働政策研究・研修機構（JILPT）では、プロジェクト研究「多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究」のサブテーマとして、2009年度から2011年度にかけて、「契約社員の人事管理に関する研究」に取り組むこととした。すでにJILPTからは、同サブテーマの研究成果として、2010年3月に『契約社員の人事管理—企業ヒアリング調査から—』（JILPT資料シリーズ No.65）、2011年3月に『契約社員の人事管理と就業実態に関する研究』（JILPT労働政策研究報告書 No.130）が刊行されているが、本資料シリーズは、契約社員として働く人々が直面している具体的な課題を明らかにすることを目的として、研究の一環として実施した個人ヒアリング調査の記録を取りまとめたものである。調査にご協力いただいた皆様に、この場を借りて、お礼を申し上げる。

本資料シリーズが、政策担当者をはじめ、企業経営者、人事担当者、さらには契約社員として働く人々の参考になれば幸いである。

2011年11月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 山口 浩 一 郎

## 執筆担当者

氏名	所属	執筆箇所
<small>たかはし こうじ</small> 高橋 康二	労働政策研究・研修機構 研究員	下記を除く全編
<small>かいだ なおみ</small> 開田奈穂美	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員 東京大学大学院人文社会系研究科（社会学）博士課程	第Ⅱ部 YF、YG、YI 各氏

※全体の編集は、高橋が担当した。

## その他の研究参加者

あさお ゆたか  
浅尾 裕 労働政策研究・研修機構 労働政策研究所長

※所属は 2011 年 9 月末時点

## 目 次

まえがき

執筆担当者

目次

<b>第 I 部 調査研究の概要</b> .....	1
<b>第 1 章 調査概要</b> .....	3
第 1 節 研究の目的 .....	3
第 2 節 個人ヒアリング調査 .....	5
第 3 節 サンプリングに関わる留意点 .....	9
<b>第 2 章 契約社員の就業実態</b> .....	11
第 1 節 概観 .....	11
1 ケース概要とプロフィール	
2 経歴	
3 契約社員になった経緯	
4 職場と仕事内容	
5 雇用・労働条件	
6 現在の仕事についての評価	
7 今後のキャリア	
8 仕事についての考え方、その他の課題	
第 2 節 契約社員の特徴に関連した分析 .....	14
1 仕事内容	
2 就業形態選択理由	
3 不安定雇用	
4 賃金に関連して	
5 正社員転換希望	
6 派遣労働との類似性	
第 3 節 契約社員の類型に関連した分析 .....	26
1 契約社員の就業類型	
2 類型ごとの分析	
(1) 専門職型	
(2) 若年型	
(3) 家計補助型	
(4) 生計維持型	

章末付表 調査結果の概要 .....	33
<b>第3章 含意</b> .....	<b>35</b>
第1節 契約社員の特徴に関連した分析から .....	35
第2節 契約社員の類型に関連した分析から .....	36
引用文献一覧 .....	39
<b>第Ⅱ部 調査結果</b> .....	<b>41</b>
XA氏 (60歳、男性)           倉庫・軽作業	
XB氏 (48歳、女性)           コールセンター・マネージャー	
XC氏 (56歳、女性)           金融機関・金融事務	
XD氏 (30歳、女性)           貨物会社・一般事務	
XE氏 (35歳、女性)           民間団体・広報事務	
YA氏 (34歳、男性)           大学・研究職	
YC氏 (37歳、男性)           研究機関・研究員	
YE氏 (51歳、女性)           公的団体・受付相談担当	
YF氏 (30代半ば、女性)       大学・就職支援業務	
YG氏 (46歳、男性)           病院・人事労務担当	
YH氏 (40代、男性)           大手企業・コンサルタント	
YI氏 (40代前半、女性)       大手企業・健康管理業務	
YJ氏 (49歳、女性)           公的団体・事務職 (一部、専門的業務)	
ZA氏 (25歳、男性)           郵便会社・配達員	
ZB氏 (27歳、女性)           医薬品工場・検査業務	
ZC氏 (27歳、男性)           半導体工場・オペレーター	
ZD氏 (26歳、男性)           郵便会社・配達員	
ZE氏 (48歳、男性)           警備会社・人事総務事務	

# 第 I 部 調査研究の概要

# 第1章 調査概要

## 第1節 研究の目的<sup>1</sup>

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

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

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

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

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

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

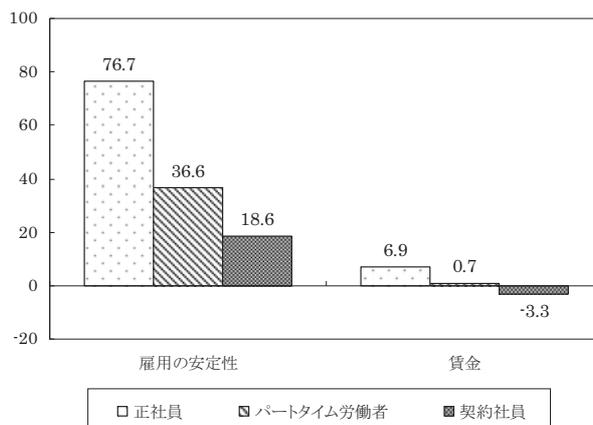
<sup>4</sup> ただし、直接雇用のフルタイム有期契約労働者にかかわる法律、告示がまったくないわけではない。具体的には、「使用者は、期間の定めのある労働契約について、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない」旨を規定する労働契約法（第17条）、「有期労働契約の締結、更新、雇止めに関する基準」（2003年10月2日厚生労働省告示第357号）などがある。その他、直接雇用のフルタイム有期契約労働者を念頭においた文書として、2008年7月29日に厚生労働省が公表した「有期契約労働者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

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

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

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

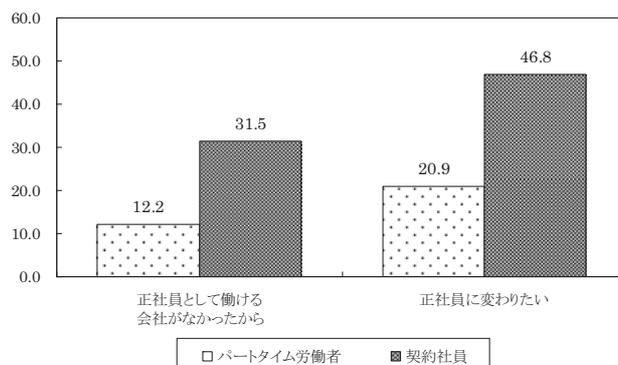
図表 1-1-1 就業形態別にみた労働者の満足度得点



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

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

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



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

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

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

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

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

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

## 第2節 個人ヒアリング調査

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

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

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

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

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

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

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

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

図表 1-2-1 個人ヒアリング調査 実施概要

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

注 1：インタビュアーは、いずれも高橋康二である。

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

男性 1 名に、予備調査に協力してもらっている。

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

<sup>12</sup> 20 名の調査対象者全員が、録音を許可してくださった。

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

図表 1-2-2 個人ヒアリング調査 質問項目（本体）

契約社員の働き方とキャリアに関するインタビュー調査

※①②⑥については、別紙 事前記入シートにご記入願います。

※いずれも、お答えいただける範囲内で結構です。

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

図表 1-2-2 個人ヒアリング調査 質問項目（別紙）

別紙 事前記入シート

**1. プロフィール**

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

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

③家族構成

--

（例：夫、子ども2人、義母）

**2. 職歴（例にならってご記入願います）**

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

**3. 現在の労働条件**

①雇用契約の期間： （ \_\_\_\_\_ ）ヶ月

②所定労働時間： 1日 （ \_\_\_\_\_ ）時間

③残業時間： 1週間平均（ \_\_\_\_\_ ）時間ぐらい

④賃金形態： 1.時給 2.日給 3.週給 4.月給 5.年俸

⑤賃金額： \_\_\_\_\_ 円

⑥年収： おおよそ \_\_\_\_\_ 万円

⑦会社で適用されている制度： で囲む（あてはまるものすべて）

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

### 第3節 サンプルングに関わる留意点

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

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

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

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

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

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

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

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

<sup>17</sup> 詳細は、第2章の章末付表、第Ⅱ部（ケースレコード）を参照。

定義上、自宅でインターネットを利用できる環境にある者に限定されている。

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

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

---

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

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

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

## 第2章 契約社員の就業実態

### 第1節 概観

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

#### 1. ケース概要とプロフィール

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

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

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

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

#### 2. 経歴

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

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

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

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

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

### 3. 契約社員になった経緯

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

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

### 4. 職場と仕事内容

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

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

### 5. 雇用・労働条件

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

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

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

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

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

## 6. 現在の仕事についての評価

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

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

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

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

## 7. 今後のキャリア

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

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

---

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

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

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

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

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

## 8. 仕事についての考え方、その他の課題

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

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

## 第2節 契約社員の特徴に関連した分析

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

### 1. 仕事内容

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

#### (1) 正社員と同じ仕事をする契約社員

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

## (2) 正社員とは仕事異なるが現場の主戦力として働く契約社員

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

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

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

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

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

---

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

<sup>30</sup> ただし、正社員は他の仕事も抱えている。

### (3) 他の非正規雇用者より上位の仕事をする契約社員

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

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

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

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

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

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

<sup>31</sup> 具体的には、百貨店D社の販売職、書店F社の販売職の事例が該当する。

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

## 2. 就業形態選択理由

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

### (1) 厳しい転職・就職活動

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

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

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

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

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

から貨物会社での契約社員の仕事を紹介され、現在に至っている。

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

## (2) 複雑な就業形態選択理由

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

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

## 3. 不安定雇用

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

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

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

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

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

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

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

#### 4. 賃金に関連して

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

##### (1) バラツキが大きい正社員よりは低い賃金

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## (2) 絶対額および正社員との格差が満足感に影響

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 5. 正社員転換希望

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

### (1) 強い正社員転換希望

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

## (2) 若年者の内部転換志向

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

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

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

## 6. 派遣労働との類似性

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

---

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

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

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

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

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

### 第3節 契約社員の類型に関連した分析

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

#### 1. 契約社員の就業類型

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

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

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

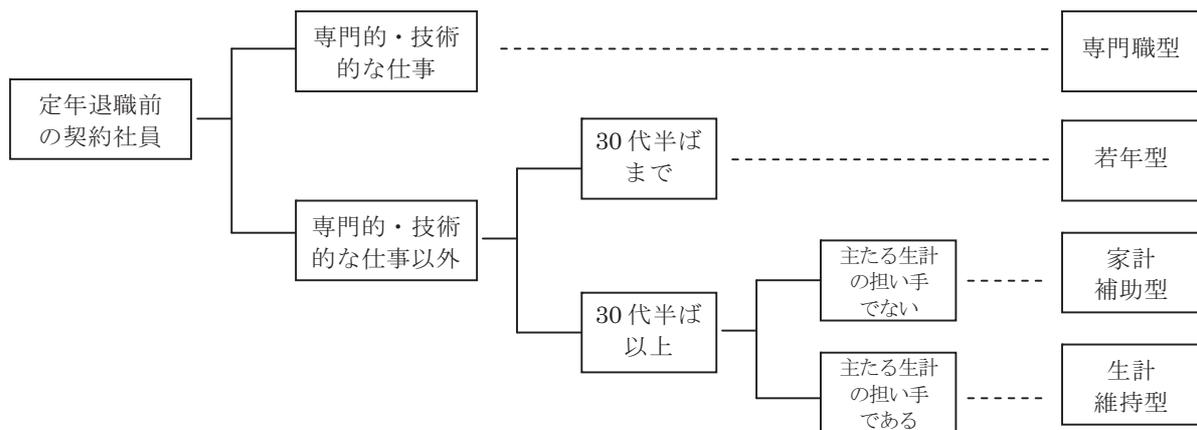
<sup>47</sup> 契約社員と派遣社員のこのような共通性を指摘するものとして、仁田（2011）がある。

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

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

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

図表 2-3-1 契約社員の就業類型



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

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

## 2. 類型ごとの分析

### (1) 専門職型

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## (2) 若年型

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

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

---

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

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

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

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

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

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

### (3) 家計補助型

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

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

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

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

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

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

#### (4) 生計維持型

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

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

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

---

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

第2章 章末付表 調査結果の概要 (1/2)

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

第2章 章末付表 調査結果の概要 (2/2)

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

## 第3章 含意

### 第1節 契約社員の特徴に関連した分析から

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

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

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

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

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

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

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

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

## 第2節 契約社員の類型に関連した分析から

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

職業訓練の仕組みを整え、それらの受講を促進することなども求められる<sup>64</sup>。

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

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

---

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

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

## 引用文献一覧

(五十音順)

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

## 第Ⅱ部 調査結果

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

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

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

XA 氏（60 歳、男性）  
—倉庫・軽作業—

調査概要

調査日時： 2010 年 6 月 5 日 16 時～17 時 30 分

インタビュアー： 高橋康二

記録： 開田奈穂美

1. プロフィール

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

2. 経歴

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

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

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

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

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

3. 契約社員になった経緯

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

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

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

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

#### 4. 職場と仕事内容

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

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

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

就業形態にかかわらずまったく同じ仕事をしている。

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

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

## 5. 雇用・労働条件

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 6. 現在の仕事についての評価

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 7. 今後のキャリア

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

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

## 8. 仕事についての考え方、その他の課題

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

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

選択だと考えている。

XA 氏にとっては、仕事内容よりも、不安定な有期雇用であることが大きな問題である。不安定な雇用は心身を蝕むからである。もし「賃金が上がるが有期雇用のまま」という条件と、「賃金はこのままで正規雇用」という条件が選べるのであれば、後者を選ぶとのことである。

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

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

(ケースレコード作成： 高橋康二)

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

**調査概要**

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

インタビューアール： 高橋康二

記録： 開田奈穂美

**1. プロフィール**

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

**2. 経歴**

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

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

**3. 契約社員になった経緯**

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

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

**4. 職場と仕事内容**

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

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

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

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

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

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

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

## 5. 雇用・労働条件

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

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

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

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

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

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

## 6. 現在の仕事についての評価

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

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

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

この10年間を過ごしてきたわけではない。

## 7. 今後のキャリア

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

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

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

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

## 8. 仕事についての考え方、その他

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

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

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

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

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

(ケースレコード作成： 高橋康二)

**XC 氏（56 歳、女性）**  
**—金融機関・金融事務—**

**調査概要**

調査日時： 2010 年 6 月 10 日 18 時～19 時 30 分

インタビュアー： 高橋康二

記録： 開田奈穂美

**1. プロフィール**

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

**2. 経歴**

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

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

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

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

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

### 3. 契約社員になった経緯

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

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

### 4. 職場と仕事内容

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

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

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

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

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

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

## 5. 雇用・労働条件

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

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

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

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

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

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

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

## 6. 現在の仕事についての評価

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

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

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

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

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

## 7. 今後のキャリア

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

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

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

## 8. 仕事についての考え方、その他の課題

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

もし仮に転職するとして、仕事の内容と雇用の安定のどちらを重視するかと問われたら、雇用の安定を選びたいとのことである。働くということは生きていく上での基本であり、そのためには雇用の安定が最低限必要だと考えるからである。

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

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

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

(ケースレコード作成： 高橋康二)

**XD 氏（30 歳、女性）**  
**— 貨物会社・一般事務 —**

**調査概要**

調査日時： 2010 年 6 月 19 日 14 時～15 時

インタビュアー： 高橋康二

記録： 高橋康二

**1. プロフィール**

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

**2. 経歴**

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3. 契約社員になった経緯

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

### 4. 職場と仕事内容

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

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

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

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

## 5. 雇用・労働条件

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

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

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

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

## 6. 現在の仕事についての評価

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

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

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

第 4 に、1 年契約であることについても、不安を感じているという。

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

## 7. 今後のキャリア

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

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

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

## 8. 仕事についての考え方、その他

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

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

(ケースレコード作成： 高橋康二)

XE 氏（35 歳、女性）  
—民間団体・広報事務—

調査概要

調査日時： 2010 年 6 月 27 日 10 時～11 時 30 分

インタビュアー： 高橋康二

記録： 開田奈穂美

1. プロフィール

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

2. 経歴

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

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

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

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

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

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

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

### 3. 契約社員になった経緯

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

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

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

### 4. 職場と仕事内容

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

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

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

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

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

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

## 5. 雇用・労働条件

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

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

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

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

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

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

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

## 6. 現在の仕事についての評価

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

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

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

## 7. 今後のキャリア

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

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

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

転職に向けての活動もしている。具体的には、上述した自己啓発活動に加え、インターネット上の転職サイトの閲覧、業界研究などを行っている。ただし、企業への応募まではしていない。また、まだ受けたことはないが、キャリアカウンセリングのようなものを受けて、もう一度キャリアを組み立て直したいと思うこともある。そのようにして、進むべき道、取得すべき資格などがはっきりしたら、もう一度、専門学校に通ってもよいと考えている。

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

## 8. 仕事についての考え方、その他

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

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

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

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

(ケースレコード作成： 高橋康二)

YA 氏（34 歳、男性）  
—大学・研究職—

調査概要

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

インタビューアー： 高橋康二

記録： 高橋康二

1. プロフィール

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

2. 経歴

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

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

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

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

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

### 3. 契約社員になった経緯

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

### 4. 職場と仕事内容

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

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

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

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

### 5. 雇用・労働条件

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

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

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

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

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

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

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

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

## 6. 現在の仕事についての評価

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

労働条件については、まず、給与に不満はない。生活をするのに十分な一般的な水準の給与だと考えているからである。しかし、契約期間については不満を抱いている。具体的には、プロジェクト単位の契約であるため有期雇用であることはやむを得ないとしても、1年単位の契約では短すぎると考えている。なぜならば、1年単位の契約であると、常に就職活動をしていなければならないからである。そのため、次の就職先が決まるかどうかという心理的・精神的負担、貴重な研究時間を割いて就職活動に充てなければならないという時間的負担が大きいのである。

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

## 7. 今後のキャリア

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

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

## 8. 仕事についての考え方、その他

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

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

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

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

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

(ケースレコード作成： 高橋康二)

YC 氏 (37 歳、男性)  
—研究機関・研究員—

調査概要

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

インタビュアー： 高橋康二

記録： 高橋康二

1. プロフィール

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

2. 経歴

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

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

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

3. 契約社員になった経緯

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

就職活動を始めた当初は、正社員（期間の定めのない雇用）として大学などの教員、研究機関の研究員になることを希望していたが、専門分野が一致する求人が少ないこと、若手研究者の労働市場において任期付の求人が増えてきたことなどから、「最初から正社員になるの

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

#### 4. 職場と仕事内容

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

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

YC氏の仕事内容は、文献サーベイ、データ分析、報告書執筆、研究会の事務局業務などである。ちなみに、雇用契約書には、契約期間、労働時間、賃金などの基本的な労働条件が記されているだけであり、具体的な仕事内容までは定められていない。

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

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

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

#### 5. 雇用・労働条件

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

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

賃金は、月給 38 万円程度で、賞与を含めると年収 500 万円程度である。賃金は、現在、制度改訂の途上なので将来的なことはわからないが、3 年間の契約期間中については、毎年 1% ずつ上がっていくとのことである。また、働きぶりによって賞与が大きく変動する仕組みが最近導入されている。ちなみに、年齢や勤続年数が異なるので一概に比較はできないが、正社員の研究員は、YC 氏より年収が 200 万円程度高いとのことである。

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

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

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

## 6. 現在の仕事についての評価

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

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

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

## 7. 今後のキャリア

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

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

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

## 8. 仕事についての考え方、その他

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

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

また、YC 氏は、賃金が高いことよりも、雇用が安定していることの方が大切だと考えている。その理由としては、妻子がいるので安定した生活を営みたいこと、仕事をしながら転職活動をするのが決して楽ではないこと、短期契約の繰り返しだと契約が更新されるかどうかを常に気にしていなければならず心理的負担が大きいこと、などがあげられる。そのため、初職である現在の研究所において任期付であるのはやむを得ないが、将来的には正社員の形で大学などの教員、研究機関の研究員になりたいと考えている。

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

(ケースレコード作成： 高橋康二)

YE 氏（51 歳、女性）  
—公的団体・受付相談担当—

調査概要

調査日時： 2010 年 7 月 16 日 19 時～20 時 40 分

インタビュアー： 高橋康二

記録： 高橋康二

1. プロフィール

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

2. 経歴

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3. 契約社員になった経緯

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

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

### 4. 職場と仕事内容

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

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

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

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

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

## 5. 雇用・労働条件

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

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

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

金、健康保険、雇用保険が適用されている。ただし、退職金はない。

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

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

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

## 6. 現在の仕事についての評価

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

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

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

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

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

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

## 7. 今後のキャリア

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

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

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

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

## 8. 仕事についての考え方、その他

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

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

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

その上で、今年の4月に新社会人となった娘に対して、次のような思いを語る。

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

(ケースレコード作成： 高橋康二)

YF 氏（30 代半ば、女性）  
—大学・就職支援業務—

調査概要

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

インタビュアー： 高橋康二

記録： 開田奈穂美

1. プロフィール

東北地方出身、都内在住。調査日現在、30 代半ば。夫（正社員）と同居。

2. 経歴

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3. 契約社員になった経緯

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

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

### 4. 職場と仕事内容

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

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

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

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

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

ちなみに、就職支援に関わる一連の業務は、雇用・就業形態というよりは、個々人のバックグラウンドに従って割り振られている。

## 5. 雇用・労働条件

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

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

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

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

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

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

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

グの科目を履修している。

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

## 6. 現在の仕事についての評価

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

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

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

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

## 7. 今後のキャリア

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

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

## 8. 仕事についての考え方、その他

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

ちなみに、YF 氏が賃金よりも雇用の安定性を重視するのは、雇用が安定していた方が、長期的なスパンで仕事に取り組めるからである。今後のキャリアを考える際に、雇用・就業形態にはこだわらないと言ったが、その限りにおいては、正社員になりたいという気持ちもあるという。

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

(ケースレコード作成： 開田奈穂美)

YG 氏（46 歳、男性）  
—病院・人事労務担当—

## 調査概要

調査日時： 2010 年 7 月 24 日 10 時～11 時 40 分

インタビュアー： 高橋康二

記録： 開田奈穂美

### 1. プロフィール

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

### 2. 経歴

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

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

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

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

### 3. 契約社員になった経緯

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

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

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

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

#### 4. 職場と仕事内容

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

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

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

交渉の準備なども協力し合っている。

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

## 5. 雇用・労働条件

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

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

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

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

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

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

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

## 6. 現在の仕事についての評価

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

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

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

## 7. 今後のキャリア

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

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

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

## 8. 仕事についての考え方、その他

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

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

(ケースレコード作成： 開田奈穂美)

YH 氏（40 代、男性）  
—大手企業・コンサルタント—

調査概要

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

インタビューアー： 高橋康二

記録： 開田奈穂美

1. プロフィール

関東地方出身。調査日現在、40 代。妻、子と同居。妻は専業主婦。

2. 経歴

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

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

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

その後、転職して一般企業の人事・総務部門の正社員となった。ここでは、人事・総務の仕事を一通り学ぶことができたが、なかでも人事制度の企画、設計などに面白味を感じたため、それらに専門的にかかわれる仕事を探すようになった。

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

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

### 3. 契約社員になった経緯

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

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

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

### 4. 職場と仕事内容

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

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

これらの仕事を遂行するにあたっては、チーム長から指示を受けている。もっとも、チーム長はコンサルティングに関する専門的な知識は持っていないので、実際には、自分の知識と経験に基づいて仕事を進めていく。ただし、お客様目線での仕事のあり方、コンプライアンスといった事柄については、チーム長から指示・指導を受けることがある。

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

## 5. 雇用・労働条件

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

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

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

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

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

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

## 6. 現在の仕事についての評価

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

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

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

## 7. 今後のキャリア

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

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

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

## 8. 仕事についての考え方、その他

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

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

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

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

(ケースレコード作成： 高橋康二)

YI 氏（40 代前半、女性）  
—大手企業・健康管理業務—

調査概要

調査日時： 2010 年 8 月 2 日 19 時～20 時 50 分

インタビュアー： 高橋康二

記録： 開田奈穂美

1. プロフィール

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

2. 経歴

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

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

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

3. 契約社員になった経緯

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

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

決意し、勉強の甲斐あって合格を果たした。

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

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

#### 4. 職場と仕事内容

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

職場には、正社員と契約社員がいる。正社員と契約社員の仕事分担は、必ずしも明確ではないが、最近になって、正社員と契約社員の役割、立場の違いを意識せざるを得ない出来事があった。具体的には、YI 氏が、社内の委員会の委員として自分の名前を貸した際に、正社員から、「なぜ契約社員が委員をやるのか」といったクレームが出たため、正社員と名前を交替することになったのである。YI 氏としては、とても残念な気持ちになったという。

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

#### 5. 雇用・労働条件

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

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

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

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

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

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

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

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

## 6. 現在の仕事についての評価

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

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

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

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

## 7. 今後のキャリア

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

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

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

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

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

## 8. 仕事についての考え方、その他

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

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

(ケースレコード作成： 開田奈穂美)

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

調査概要

調査日時： 2010 年 8 月 2 日 16 時～17 時 30 分

インタビュアー： 高橋康二

記録： 高橋康二

1. プロフィール

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

2. 経歴

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

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

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

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

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

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

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

### 3. 契約社員になった経緯

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

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

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

### 4. 職場と仕事内容

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

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

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

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

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

## 5. 雇用・労働条件

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

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

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

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

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

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

## 6. 現在の仕事についての評価

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

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

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

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

## 7. 今後のキャリア

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

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

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

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

## 8. 仕事についての考え方、その他

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

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

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

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

(ケースレコード作成： 高橋康二)

**ZA 氏（25 歳、男性）**  
**—郵便会社・配達員—**

**調査概要**

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

インタビューアール： 高橋康二

記録： 開田奈穂美

**1. プロフィール**

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

**2. 経歴**

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

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

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

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

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

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

### 3. 契約社員になった経緯

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

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

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

### 4. 職場と仕事内容

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

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

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

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

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

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

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

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

## 5. 雇用・労働条件

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

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

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

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

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

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

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

## 6. 現在の仕事についての評価

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

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

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

労働条件についても、気になる点の一部があるが、特別に大きな不満はないという。第1に、雇用契約が6ヶ月ごとということになっているが、契約が更新されないということはほとんどないため、特に不満や不安は感じていない。第2に、労働時間についても、「こんなに楽でいいのか」と思うことがある。というのは、かつてアルバイトをしていたファミリーレストランでは定期的に休みがとれなかったし、工業高校や専門学校時代の同級生では、深夜まで残業をしている人もいるからである。それに比べれば、自分の働き方は恵まれていると考えている。第3に、賃金についても、現在は、このぐらいでよいと考えている。ただし、将来的なことを考えると、もっと昇給して欲しいと考えている。第4に、他の就業形態、すなわち正社員との労働条件の違いについても、特に不満に思うことはないとのことである。

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

## 7. 今後のキャリア

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

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

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

## 8. 仕事についての考え方、その他

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

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

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

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

(ケースレコード作成： 高橋康二)

ZB 氏（27 歳、女性）  
—医薬品工場・検査業務—

調査概要

調査日時： 2010 年 10 月 30 日 14 時～15 時 15 分

インタビュアー： 高橋康二

記録： 高橋康二

1. プロフィール

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

2. 経歴

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

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

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

することにした。

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

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

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

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

### 3. 契約社員になった経緯

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

その際、「あわよくば正社員の仕事を」と思っていたが、他方で、「必死だったので、普通に生活できるだけの収入があれば、そんなに雇用形態にはこだわっていなかった」という側面もあるという。ただし、フルタイムで、ある程度の収入が確保できる仕事をしたかったため、「やっぱり、アルバイトとかパートというよりは、どちらかというとな派遣か契約かな」という気持ちはあった。その結果、ZB 氏は、英語や国際的な仕事に興味を持っていたこと、健康や美容といった事柄に興味を持っていたこともあり、外資系医薬品メーカーの工場で派遣

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

#### 4. 職場と仕事内容

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

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

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

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

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

#### 5. 雇用・労働条件

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 6. 現在の仕事についての評価

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

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

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

## 7. 今後のキャリア

ZB氏は今後、現在の会社で正社員になりたいと考えている。ZB氏がこのような気持ちになるのは、会社の側も、契約社員の正社員登用を進めていこうという方針を打ち出しているからである。そのこともあってか、ZB氏は他の会社で正社員になることは考えておらず、転職活動なども行っていない。

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

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

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

## 8. 仕事についての考え方、その他

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

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

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

(ケースレコード作成： 高橋康二)

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

**調査概要**

調査日時： 2010 年 11 月 1 日 14 時～15 時 30 分

インタビューアール： 高橋康二

記録： 開田奈穂美

**1. プロフィール**

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

**2. 経歴**

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

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

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

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

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

### 3. 契約社員になった経緯

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

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

### 4. 職場と仕事内容

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

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

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

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

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

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

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

## 5. 雇用・労働条件

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 6. 現在の仕事についての評価

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

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

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

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

## 7. 今後のキャリア

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

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

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

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

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

## 8. 仕事についての考え方、その他

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

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

なお、上記の他に、仕事や生活において直面している課題は、特にない。

(ケースレコード作成： 高橋康二)

**ZD 氏（26 歳、男性）**  
**—郵便会社・配達員—**

**調査概要**

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

インタビューアール： 高橋康二

記録： 高橋康二

**1. プロフィール**

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

**2. 経歴**

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

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

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

**3. 契約社員になった経緯**

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

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

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

#### 4. 職場と仕事内容

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

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

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

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

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

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

#### 5. 雇用・労働条件

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

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

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

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

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

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

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

## 6. 現在の仕事についての評価

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

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

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

たりすることがないよう、とにかく神経を使うという。

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

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

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

## 7. 今後のキャリア

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

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

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

もちろん、正社員になると、契約社員の時とは異なり、他の支店などに転勤になる可能性がある。この点について、ZD 氏は、できれば転勤はしたくないが、その頻度はそれほど高くはないこと、また、仮に転勤になったとしても正社員になった場合のメリットの方が大きいことなどから、転勤の可能性があることを理由に正社員になることをためらったりはしないとのことである。

## 8. 仕事についての考え方、その他

雇用の安定、仕事の内容、賃金の 3 つのうち、ZD 氏がもっとも重要だと思っているのは、雇用の安定である。雇用が不安定であると、精神的にも追い詰められる場合があるからである。次に重要だと思っているのは、仕事の内容である。仮に、賃金が高かったとしても、現在の仕事のように過剰な営業ノルマがある状況は、決してよくないと考えるからである。

ちなみに、目下、ZD氏が一番心配しているのは、バイクで事故に遭うことである。厳しい営業ノルマや、契約更新にかかわる不安を抱えて運転していると、どうしても事故が誘発されてしまうからである。

(ケースレコード作成： 高橋康二)

**ZE 氏（48 歳、男性）**  
**—警備会社・人事総務事務—**

**調査概要**

調査日時： 2010 年 11 月 16 日 19 時～21 時

インタビュアー： 高橋康二

記録： 高橋康二

**1. プロフィール**

1962 年 1 月生まれ。調査日現在、48 歳。独身。関東地方出身（中学生時代に両親とともに関東地方内で転居）。

**2. 経歴**

1986 年 3 月、4 年制大学を卒業し、同 4 月、証券会社に新卒正社員として入社した。しかし、もともと人事・総務など本社の管理部門への配属を希望していたにもかかわらず、地方都市の支店で 1 年間の研修を受け、そのまま同支店に正式配属されることになった。配属に不満を抱いた ZE 氏は、1987 年の夏に転職を決意、人材紹介会社に登録し、証券会社に勤めながら休日などを利用して転職活動を始めた。

その後、人材紹介会社から外資系企業の人事・総務部門での仕事を紹介され、応募したところ、何度かの選考を経て内定を得るに至った（正社員）。そこで、1987 年 12 月末に証券会社を退職、1988 年 1 月に外資系企業に入社することになった。

同社では、当初は庶務的な業務が中心であったが、主任に昇格した時から役員秘書業務も兼務するようになった。さらに、係長クラスに昇格してからは、採用、社会保険、給与計算などの人事業務にもかかわるようになった。その間、賃金も確実に昇給していき、ピーク時には、年収が 700 万から 800 万円程度になった。

ところが、2000 年代半ばになると、企業グループの世界的規模での組織再編が始まった。具体的には、グループ本社が、日本を含めたアジア部門の拠点を日本から香港に移転するとともに、不採算事業から撤退する方針を決めた。特に、ZE 氏の仕事に影響を与えたのは、アジア部門の拠点の移転である。具体的には、人事戦略策定などの業務が、日本から香港に移管されたため、ZE 氏の仕事はオペレーションが中心となり、次第に仕事に対する面白味も薄れていった。

その矢先、2007 年に、ZE 氏を含め何人かの社員が、退職勧奨絡みの転勤内示を受けることになった。ZE 氏は転勤を拒んだが、内示が撤回されることはなかったため、結局、2007 年 12 月末をもって、割増退職金を貰って同社を早期退職することにした（正確には、未消化の有給休暇を退職直前に一斉に消化したため、10 月半ば以降は出勤していない）。

2008年1月、大手メーカーの子会社の人事・総務部門での契約社員の仕事を見つけ、転職した。そこでは、給与計算、庶務などの業務を担当し、3ヶ月の契約を4回更新したが、2009年3月に雇い止めされた。会社は、ZE氏に対して雇い止めの理由を詳しく説明していないが、ZE氏は、いわゆるリーマン・ショックにともない親会社の業績が低迷し、親会社の人員を子会社で引き受けざるを得なくなったことが理由ではないかと推測している。

失業することになったZE氏は、2009年3月から2010年3月まで、失業給付を貰いながら再就職活動をした。しかし、前回の転職活動と同様、正社員の仕事に就くことはできず、結局、2010年3月下旬に、インターネットの求人サイトで見つけた警備会社の人事・総務部門での契約社員の仕事に応募し、採用された（現職）。

### 3. 契約社員になった経緯

ZE氏が最初に契約社員になったのは、2008年1月、大手メーカー子会社に転職した時であり、2度目に契約社員になったのは、2010年3月下旬、警備会社に再就職した時である。それらの際に、ZE氏が正社員ではなく契約社員を選んだ、あるいは、選ばざるを得なかったのは、ひとえに、中高年事務職の転職活動の厳しさによると言ってもよい。

2007年秋、当初、ZE氏は、正社員を希望してハローワークに登録した。また、最寄りのハローワークだけでなく、多くの求人が集まる都心のハローワークにも通った。そのほか、インターネットの求人サイト、「東京しごとセンター」なども利用した。かくして、正社員の求人に70件から80件ほど応募したが、すべて不採用となった。そこで、ZE氏は、「グレードをちょっと落として」契約社員の求人にも応募するようになった。この間の心境を、ZE氏は次のように語っている。

やはり（正社員になりたいという）理想はあるんですよ、今でも。でも、やはり食べていかなきゃいけないわけです。何千万円という退職金を貰っているわけでもなかったんで、とにかく早く仕事を見つけて働かなきゃいけない。あとは、キャリア上、正規とか非正規とかを問わず、とにかく継続的に仕事に就いていないと、後々不利になるということもありましたので、自分がいままで培ってきたキャリアを活かせる職であれば、非正規でも仕方ないと考えました。

また、転職活動を長期間続けること自体も、ZE氏にとって大きな負担であった。まず、転職活動を続けるには、交通費や履歴書の写真代など、少なからぬお金がかかる。また、70件から80件もの求人に応募して、すべて不採用となると、精神的にも追い詰められることになる。この点について、ZE氏は次のように語っている。

やはり追い詰められましたね。職務経歴書をもうちょっとわかりやすくしようとか、そういうセミナーにも通って、面接のセミナーとか実演とかにも全部通いました。そして、1日中、自宅で職務経歴書

を見直していたのですが、60社応募して全部ダメだったという時には、何も手につかなかったですね。机に向かっていても、何か頭がボーとしちゃって、1日それで過ごしたりとか、食事が喉を通らなくて体重が落ちたりとか。

このような事情もあり、ZE氏は、上述の通り2008年1月、大手メーカー子会社の契約社員となった。そして、2009年3月に雇い止めになった後、もう一度、再就職活動をする事になった。しかし、この時の再就職活動においても、状況は基本的に変わらなかった。ZE氏は、次のように語る。

いろいろハローワークとか探して、受けました。ある程度は（正社員の仕事も）あったんです。ただ、残念ながら正社員については全部不採用でした。管理部門とか、人事総務は求人が極端に少ないんですね。だから、正社員1人の採用枠に大体80人とか150人とか、そういうのが常態化していました。少ないところでも50人以上なんです。それを、65社から70社ぐらい、履歴書とかを送りましたけれども、残念ながらいい結果は得られませんでした。

かくして、ZE氏は、上述の通り2010年3月下旬に、インターネットの求人サイトで見つけた警備会社の人事・総務部門での契約社員の仕事に就くことになった。

#### 4. 職場と仕事内容

現在、ZE氏は、警備会社の管理部門で働いている。会社全体の従業員数は250名程度で、管理部門には9名が在籍しており、残りの大多数は、契約社員ないしアルバイトのガードマン（警備員）である。契約社員とアルバイトは、いずれも有期雇用であるが、契約社員は月給制、アルバイトは時給制という違いがある。

管理部門の9名の内訳は、正社員が7名、ZE氏を含め契約社員が2名である。さらに詳しく言うと、部長1名、人事総務関係の課長1名、経理関係の課長1名、人事総務関係の事務員1名、経理関係の事務員1名が正社員であり、ZE氏と経理関係の事務員1名が契約社員である。

ZE氏は、人事総務関係の事務を担当している。具体的には、アルバイトのガードマンの求人広告の作成、面接セッティングなどの採用関連業務、新入社員の研修セッティング、就業管理、給与計算、社会保険手続、制服・帽子など装備品の在庫管理、貸与履歴管理などを担当している。ちなみに、これらの仕事内容は、正社員と変わらない。

ところで、2010年3月下旬に入社してから、これまでの間に、同社は大きな仕事を受注した。そのため、アルバイトのガードマンを大量に採用する必要が生じ、ZE氏の業務は多忙をきわめた。また、ガードマンの配置を確認する「管制」と呼ばれる業務を担当する人員が不足したため、本来は人事総務関係の事務員であるはずのZE氏が、それらの業務を応援

することもあった。今後、そのような事態が再来するかはわからないが、小規模な会社である以上、その可能性は否定できないとのことである。

## 5. 雇用・労働条件

ZE氏の雇用契約の期間は3ヶ月であり、現在、3回目の契約である。なお、契約は、自動的にではなく、あくまで双方の合意の上で更新することになっている。すなわち、働きぶりの評価がよくなければ、更新されない。

勤務時間は、8時30分から17時30分で、うち休憩が1時間である（実働8時間）。残業は、月に40時間程度ある。

賃金は、月給23万8000円である。ZE氏は、現在の会社に入社してまだ1年経っていないが、これに年間2ヶ月程度の賞与と、残業手当とを合わせると、年収は300万円台半ばになると予測している。ちなみに、評価がよければ、1年に1回、時給に換算して100円程度の昇給があるとのことである。

法定内福利については、雇用保険、健康保険、厚生年金に加入している。他方、法定外福利は手薄である。第1に、退職金、企業年金は、正社員にはあるが、契約社員にはない。第2に、会社には、住宅手当制度と借り上げ社宅制度があるが、住宅手当制度は、正社員だけにしか適用されない。第3に、賞与についても、正社員と契約社員とで月数が大きく異なっている。具体的には、前年の実績で、正社員は6ヶ月弱だったのに対し、契約社員は2ヶ月程度であった。

現在の会社に労働組合はない。ただし、ZE氏は、前職である大手メーカー子会社を雇い止めに遭った際、補償金を求めて団体交渉をするべく、個人加入労働組合に加入していたことがある。その時は、ZE氏を含めて18人の契約社員が同時に雇い止めに遭ったが、ZE氏のみが団体交渉を行い、会社から2ヶ月分の給与相当の補償金を得ることができた。しかし、団体交渉が終わってからは、組合費の支払いが負担になったため、結局6ヶ月程度で組合を脱退している。

担当業務については、ZE氏は人事総務関係の事務員として採用されたわけであるが、場合によっては、ガードマンの配置を確認する「管制」も担当することになる可能性があるという。ただし、他の事業所に異動になる可能性はない。

能力開発については、現在の会社には、主としてガードマンを対象として、さまざまな研修コースがある（そして、ZE氏は、それらの研修コースをセッティングする立場にある）。しかし、ZE氏ら事務職の契約社員に対しては、これといった能力開発は行われていない。

## 6. 現在の仕事についての評価

ZE氏は、現在の労働条件について、大いに不満を抱いている。第1に、正社員との労働条件の格差についてである。職場で同じ仕事をしているにもかかわらず、正社員は期間の定

めのない雇用であり、賃金水準が高い。また、6ヶ月弱の賞与、住宅手当が支給される。他方、契約社員であるZE氏は、3ヶ月の細切れ契約であり、賃金水準が低い。そして、賞与は2ヶ月程度であり、住宅手当は支給されない。ZE氏としては、「ここまで格差があると、もう言葉が出ない」という。

第2に、正社員との格差の問題を別に置くとしても、3ヶ月の短期契約のもとでは、落ち着いた生活が送れない。具体的には、3ヶ月ごとに働きぶりを評価され、評価が悪ければ契約が更新されないため、常に不安と緊張を強いられる。また、そのこととも関係するが、短期契約のもとでは長期的な視野に立って仕事に取り組むことができない。そして、いつ雇い止めに遭うかわからないので、帰宅後や休みの日は、転職活動にあてなければならない。あくまで仮定の話であるが、賃金は現在のままであったとしても、期間の定めのない雇用が変わることさえできれば、それだけで生活は安定し、仕事に対するモチベーションも大きく向上するだろうとZE氏は考えている。

第3に、同じく、正社員との格差の問題を別に置くとしても、現在の賃金は安すぎるとZE氏は考えている。さすがに、外資系企業でのピーク時の水準（年収700万円から800万円）は期待できないとしても、せめて月給30万円ぐらいは必要とのことである。

また、ZE氏は、現在の仕事内容についても、大いに不満に思うところがある。たとえば、2010年の夏から秋にかけて、会社が大きな仕事を受注した際には、「管制」の仕事に駆り出されたり、給与計算などの業務が何倍にも膨れ上がったりするなど、職場は「パニック状態」であった。しかし、労働が強化される一方で、処遇が改善される見込みはない。このような業務負荷と処遇とのアンバランスに、ZE氏は不満を抱いている。

## 7. 今後のキャリア

まず、現在の会社には、制度的には、契約社員から正社員への登用の仕組みがある。しかし、登用実績はゼロであり、ZE氏が現在の会社で正社員になれる可能性は低いとのことである。

そこで現在、ZE氏は、主として休日を利用して、転職活動を行っている。具体的には、ハローワーク、人材銀行などに通い、事務職の正社員の求人を定期的にチェックしている。まだ内定を貰うには至っていないが、これらの機関の紹介を通じて、採用面接に呼ばれたことも1度ある。ZE氏としては、このような形で転職活動を継続的に進めていくつもりである。

しかし、国内で事務職の正社員の仕事を探している限り、どうしても、ZE氏よりも若い人材と競合してしまう。長く人事畑を歩んできたZE氏は、日本企業が若い人材を選好する傾向があることを熟知している。そこでZE氏は、中国やベトナムの企業に転職することも視野に入れ、情報収集などを始めている。もちろん、語学の問題など、クリアしなければいけない壁はたくさんあるが、独身であるZE氏の場合、海外転職が不可能というわけではな

いとのことである。

## 8. 仕事についての考え方、その他

有期雇用そのものの是非についてどう考えるかは別として、ZE氏は、「3ヶ月」あるいはそれ以下の短期契約を反復更新するという日本企業の雇用管理のあり方に疑問を抱いている。というのは、短期契約の繰り返しでは、働く側は、生活設計、人生設計が立てられないからである。これに対し、たとえば「3年」の「長期契約」であれば、ある程度は生活、人生の見通しが立つという。

もちろん、働く側にとって最も望ましいのは期間の定めのない雇用契約だとZE氏は考えている。しかし、企業の側としてそれが出来ない場合には、たとえば「3年」といった「長期契約」を締結し、契約期間の途中で解約せざるを得ない場合には残りの期間の賃金を補償するという形があればよいのではないか、というのがZE氏の提案である。

(ケースレコード作成： 高橋康二)

---

JILPT 資料シリーズ No.96

契約社員の就業実態 — 個人ヒアリング調査から —

発行年月日 2011年11月21日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL : 03-5991-5104

印刷・製本 大東印刷工業株式会社

---

© 2011 JILPT

\* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)