

第 I 部 本編

序章 問題設定

第1節 問題関心

1. 非正規労働問題の概観

昨今、非正規労働者の増加が著しい。総務省「労働力調査」によれば、「役員を除く雇用者」のうち、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員・嘱託」、「その他」といった、いわゆる非正規労働者の割合は¹、1984年には15.3%であったのに対し、1990年には20.2%、2000年には26.0%、2010年には33.7%、2012年には35.2%へと上昇している²。

それにともない、いわゆる非正規労働問題が深刻化している。第1に、少なくない非正規労働者が、雇用不安に直面している。厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（2010年、以下「多様化調査」）によれば、「雇用の安定性」に「満足」または「やや満足」と回答する者の割合は、「正社員」では58.1%であるのに対し、「正社員以外の労働者」では39.8%にとどまる³。

第2に、賃金の違いも無視できない。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2012年）によれば、10人以上規模の企業で働く「一般労働者」のうち⁴、「正社員・正職員」の所定内給与額は31万7,500円、1時間あたりの賃金は1,921円であるのに対し、「正社員・正職員以外」の所定内給与額は19万6,400円、1時間あたりの賃金は1,197円にとどまる⁵。短時間で働く「正社員・正職員以外」の労働者の1時間あたり所定内給与額は、1,015円とさらに低い。

第3に、教育訓練を受ける機会が不足しているという問題もある。労働政策研究・研修機構「平成21年度 日本人の就業実態に関する総合調査」によれば、現在勤めている企業・組

¹ ここでは、勤め先において「正規の職員・従業員」以外の名称で呼ばれている者を、「非正規労働者」と総称している。なお、呼称によって「非正規労働者」を定義することの是非をめぐっては、『『正規』と『非正規』という労働者の呼称については、その多様性にかんがみ、一定の価値観をもって『正規』『非正規』と決めつける二分法は適当ではない』（厚生労働省 2012b：5）など、さまざまな議論が交わされている。しかし、近年では、労働法のテキストにおいても、「正規か非正規かは、労働力調査がそうしているように、勤務先（企業）における呼称で区別せざるをえない」（菅野 2012：206）など、働き方の実態を把握する上で呼称が持つ意味を重要視する方向性がある（これ以外にも、呼称が持つ意味を重要視する例として、仁田（2011）、神林（2013）を参照）。本資料シリーズでは、基本的に後者の方向性に沿って、呼称によって「非正規労働者」を定義、把握することとする。

² 1984年、1990年、2000年は2月の値であるのに対し、2010年と2012年は1月～3月の値の平均である。また、1984年、1990年、2000年と、2010年、2012年とで、調査方法、集計区分などが異なっていることから、ここであげた数値は必ずしも厳密な意味において連続していない。

³ 「多様化調査」における「正社員」の定義は、「雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員」である。

⁴ 「賃金構造基本統計調査」における「一般労働者」の定義は、「短時間労働者以外の者」であり、「短時間労働者」の定義は、「同一事業所の一般労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じで1週の所定労働日数が少ない労働者」である。

⁵ 「賃金構造基本統計調査」における「正社員・正職員」の定義は、「事業所において正社員・正職員とする者」である。

織において「仕事の幅や知識・経験を広げる機会が多い」と回答する者の割合は、「正規の職員・従業員」では 54.9%であるのに対し、「正規の職員・従業員」以外の雇用者では 40.5%にとどまる⁶⁷。同様に、厚生労働省「能力開発基本調査」（2011 年度）で「OFF-JT を受講した」者の割合をみても、「正社員」では 41.4%であるのに対し、「正社員以外」では 19.2%と低い。そして、「多様化調査」により「教育訓練・能力開発のあり方」に「満足」または「やや満足」と回答する者の割合をみると、「正社員」（33.6%）より「正社員以外の労働者」（22.0%）の方が低くなっている。

2. 非正規労働問題への対応(1)——雇用・就業形態ごとの対応

上述の通り、少なくない非正規労働者が、雇用不安、低賃金、教育訓練機会不足といった困難に直面している。このような問題への対応として、ひとつには、雇用・就業形態ごとの立法によって非正規労働者の労働条件を向上させる取り組みがなされている⁸。

第 1 は、パートタイムで働く労働者と通常の労働者の均衡のとれた待遇の確保などを図ることを目的とする「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）の制定および改正である。特に重要なのは、2007 年の改正であり、「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者に対する差別的取扱いの禁止」⁹、「均衡待遇の努力義務・措置義務・配慮義務」、「通常の労働者への転換の措置義務」などが盛り込まれた。

第 2 は、2012 年 3 月の「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）の改正である。これにより、法律の正式名称が「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」と改められるとともに、有期雇用の派遣労働者の無期雇用化や、派遣労働者の待遇の改善などに関する規定が設けられた。

第 3 は、2012 年 8 月の労働契約法の改正である。これにより、有期労働契約が更新され通算して 5 年を超えた場合、労働者がその契約を無期労働契約に変更できる規定、これまでの雇止めに関する判例法理を条文化した規定、有期労働契約と無期労働契約の間の労働条件の相違が不合理なものであってはならないとの規定が、同法に追加された。

3. 非正規労働問題への対応(2)——若年非正規労働者対策

いまひとつ、近年の非正規労働対策の柱となっているのが、雇用・就業形態を問わず、特定の対象者層に焦点をあてた対策、具体的には若年の非正規労働者をターゲットとした一連

⁶ 「当てはまる」と「やや当てはまる」を合算した。労働政策研究・研修機構編（2011c）より。

⁷ 「平成 21 年度 日本人の就業実態に関する総合調査」における「正規の職員・従業員」の定義は、「勤めている企業・組織での呼び名」が「正規の職員・従業員」である者である。

⁸ 本項の記述にあたっては、菅野（2012）を参照した。

⁹ なお、「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」を定義するにあたり、従来は「無期労働契約」であることが要件の 1 つとされていたが、労働契約法改正の方向性と合わせて、労働政策審議会雇用均等分科会は同要件を削除するよう提言している（労働政策審議会雇用均等分科会 2012）。

の対策である。

いわゆるバブル経済崩壊後、「就職氷河期」と呼ばれる就職難が若年者を襲った¹⁰。もっとも、若年の非正規労働者は、1980年代後半から「フリーター」という造語で呼ばれその存在が注目されていた。しかし、1980年代後半の「フリーター」の多くが、何らかの目標を実現するために、あるいは組織に縛られない生き方を望んで敢えて正社員ではなくアルバイトなどを選ぶ若者のことを指していたのに対し、1990年代半ば以降の「フリーター」のなかには、正社員になることを望みながらもそれを実現できず、やむを得ずアルバイトなどで就業している若者が多く含まれるようになった（日本労働研究機構編 2000）。

このような状況を背景に、1990年代後半以降、若年の非正規労働者の意識、行動、キャリアをめぐるさまざまな研究が行われてきた¹¹。それらの論点は多岐に渡るが、代表的な研究に注目するならば、親の所得や本人の学歴が低い者ほど非正規労働者になりやすいこと、学校（特に高校）の就職指導の効果が限定的になりつつあること、若年の非正規労働者は親元に同居する傾向があること、若年の非正規労働者は同年代の正社員と比べて能力開発機会に恵まれない場合が多いこと、初職が非正規労働者であっても能力開発が充実していればその後には正社員に転換しやすいこと、などが明らかにされてきた。

そして、これらの実証的知見を踏まえつつ、さまざまな形で若年非正規労働者対策が提言されてきた。その内容も多岐に渡るが、柱となる代表的な対策として、学校から職業への移行プロセスの改革と¹²、若年の非正規労働者に対する企業内外での能力開発の強化をあげることができよう¹³。

4. 壮年期の非正規労働への注目

(1) 壮年非正規労働者の増加

ところで、特定の対象者層に焦点をあてるという時、若年だけをターゲットとしてよいのだろうか。上述の通り、「就職氷河期」という言葉が生まれ、若年の非正規労働者の増加が問題視されてから、すでに20年以上が経つ。よって、かれらの最年長者は、すでに40歳

¹⁰ 「就職氷河期」という言葉が最初に使われたのは、『就職ジャーナル』誌（リクルート社）の1992年11月号であると言われている。同号では、「'92年就職戦線は氷河期に突入した」という特集が組まれている。

¹¹ このテーマに関連する研究はきわめて多い。代表的なものだけでも、日本労働研究機構編（2000、2001）、玄田（2001、2009）、労働政策研究・研修機構編（2006、2010、2012）、太郎丸（2009）、堀編（2007）、堀田（2009）、小杉（2010）、小杉・原編著（2011）、堀（2012）などがある。また、それらの研究成果を総合した政策文書として、内閣府（2012）があげられる。

¹² たとえば、若者自立・挑戦戦略会議（2003）は、『学卒即本格雇用』以外に『学卒後就職探索期間を経て本格雇用』という就業経路の複線化に対応した就職システムの整備を提言している。

¹³ たとえば、厚生労働省（2012c）は、「労働者が、その選択したキャリアアップの道に応じ、自らの能力を高めていくことができるよう、企業ニーズも踏まえた効果的な能力開発機会を社会全体で確保していくことが必要」として、非正規労働者に対しては、「企業内での正規雇用への転換を図るためには、個々の企業特有のノウハウを身につけることが必要であるため、まずは、各企業が主体となった取組が進むよう公的部門等が支援を充実させることが必要」、「転職による正規雇用への転換を目指す場合には、各企業での訓練機会の提供は望めないため、特に個人による自発的な取組への支援の強化や公的部門による訓練の拡充が不可欠」などの提言をしている。

前後となっているはずである¹⁴。

また、実際に、もはや若年とは呼べない年齢層の非正規労働者の増加を指摘する研究もある。たとえば、大沢・金（2010）は、2002年と2007年の「就業構造基本調査」の結果を比較して、労働力の非正規化の「若者への影響がやや緩和」され、「35～44歳層への影響が高まっている」ことに言及している（同：110）。

そこで、25歳～34歳層（若年）と35歳～44歳層（以下、この年齢層を「壮年」と呼ぶこととする）の非正規労働者数・割合がどのように推移しているのかを、改めて確認してみたい。まず、図表序-1上段から、2002年から2012年にかけて、若年の就業者に占める非正規労働者の割合、若年の雇用者に占める非正規労働者の割合が、それぞれ18.8%から25.0%、20.5%から26.5%へと増加していることが分かる。たしかに、若年の非正規労働者はこの10年間に於いても増加し続けている。

他方、図表序-1下段からは、同じく2002年から2012年にかけて、壮年の就業者に占める非正規労働者の割合、壮年の雇用者に占める非正規労働者の割合が、それぞれ20.7%から24.5%、24.6%から27.7%へと、やはり増加していることが分かる。ちなみに、実数では、259万人から370万人への42.9%の増加となっており、若年の非正規労働者の増加率(10.4%)を上回る。この10年間に於いては、若年の非正規労働者数・割合も増加しているが、壮年の非正規労働者数・割合もそれに劣らず増加しているのである¹⁵。

図表 序-1 年齢階層別、非正規労働者数・割合の推移（人数は万人、割合は%）

25～34歳の男女	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2012年
(A)就業者	1434	1430	1429	1414	1397	1352	1313	1267	1235	1186
(B)役員を除く雇用者	1314	1311	1323	1307	1305	1258	1223	1180	1154	1122
(C)非正規労働者	269	281	308	318	328	324	313	302	298	297
(C)/(A)×100	18.8	19.7	21.6	22.5	23.5	24.0	23.8	23.8	24.1	25.0
(C)/(B)×100	20.5	21.4	23.3	24.3	25.1	25.8	25.6	25.6	25.8	26.5

35～44歳の男女	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2012年
(A)就業者	1251	1276	1294	1323	1360	1399	1427	1436	1451	1509
(B)役員を除く雇用者	1052	1082	1102	1128	1167	1214	1238	1254	1272	1337
(C)非正規労働者	259	274	289	301	318	329	344	338	348	370
(C)/(A)×100	20.7	21.5	22.3	22.8	23.4	23.5	24.1	23.5	24.0	24.5
(C)/(B)×100	24.6	25.3	26.2	26.7	27.2	27.1	27.8	27.0	27.4	27.7

資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）」より。

¹⁴ それにともなって、従来の若年非正規労働者（いわゆる「フリーター」）研究の射程も、より上の年齢層へと広がりつつある。たとえば、労働政策研究・研修機構（旧・日本労働研究機構）が実施している一連の調査をみても、2001年「第1回若者のワークスタイル調査」は18歳～29歳、2006年「第2回若者のワークスタイル調査」は18歳～29歳、2011年「第3回若者のワークスタイル調査」は20歳～29歳、2012年「30代のワークスタイル調査」は30歳～39歳と、次第に対象年齢層を高めつつある。日本労働研究機構編（2001）、労働政策研究・研修機構編（2006、2012、2013a）を参照。

¹⁵ 言うまでもなく、実数で見た壮年の非正規労働者の増加には、第2次ベビーブーマーがこの年齢層に差し掛かったことの影響が含まれている。しかし、壮年の就業者、雇用者に占める非正規労働者の割合が確実に増加していることから、若年だけでなく壮年においても非正規労働者が増加していると結論づけることに問題は無いと考えられる。

ところで、壮年の非正規労働者といえば、従来、既婚女性が大多数を占めていたことが知られている（本田 2010）。よって、**図表序-1** 下段でみた壮年の非正規労働者数・割合の増加も、既婚女性の非正規労働者数・割合の増加によって説明されるかもしれない。

しかし、**図表序-2** は、壮年の非正規労働者数・割合が増加しているといった時に、既婚女性だけではなく、男性および未婚女性の非正規労働者数・割合の増分も無視できないことを示している。具体的には、壮年の男性の就業者に占める非正規労働者の割合、壮年の男性の雇用者に占める非正規労働者の割合は、2002年から2012年にかけて、それぞれ4.7%から7.0%、5.6%から8.1%へと増加している（上段）。同様に、壮年の未婚女性の就業者に占める非正規労働者の割合、壮年の未婚女性の雇用者に占める非正規労働者の割合は、それぞれ22.5%から32.1%、24.2%から33.9%へと増加している（下段）。また、実数を見ると、男性および未婚女性の非正規労働者数は、この10年間で51万人から104万人へと倍増している。

図表 序-2 35～44歳の性別・婚姻形態別、非正規労働者数・割合の推移
(人数は万人、割合は%)

35～44歳の男性	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2012年
(A)就業者	744	757	767	778	797	816	834	835	843	870
(B)役員を除く雇用者	624	638	650	656	675	699	713	718	728	753
(C)非正規労働者	35	35	43	45	49	53	58	53	57	61
(C)/(A)×100	4.7	4.6	5.6	5.8	6.1	6.5	7.0	6.3	6.8	7.0
(C)/(B)×100	5.6	5.5	6.6	6.9	7.3	7.6	8.1	7.4	7.8	8.1

35～44歳の未婚女性	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2012年
(A)就業者	71	78	82	93	97	112	112	121	123	134
(B)役員を除く雇用者	66	72	75	86	91	105	105	113	116	127
(C)非正規労働者	16	20	24	24	28	34	34	37	38	43
(C)/(A)×100	22.5	25.6	29.3	25.8	28.9	30.4	30.4	30.6	30.9	32.1
(C)/(B)×100	24.2	27.8	32.0	27.9	30.8	32.4	32.4	32.7	32.8	33.9

資料出所： 総務省「労働力調査（詳細集計）」より。

注： 在学中の者は除く。

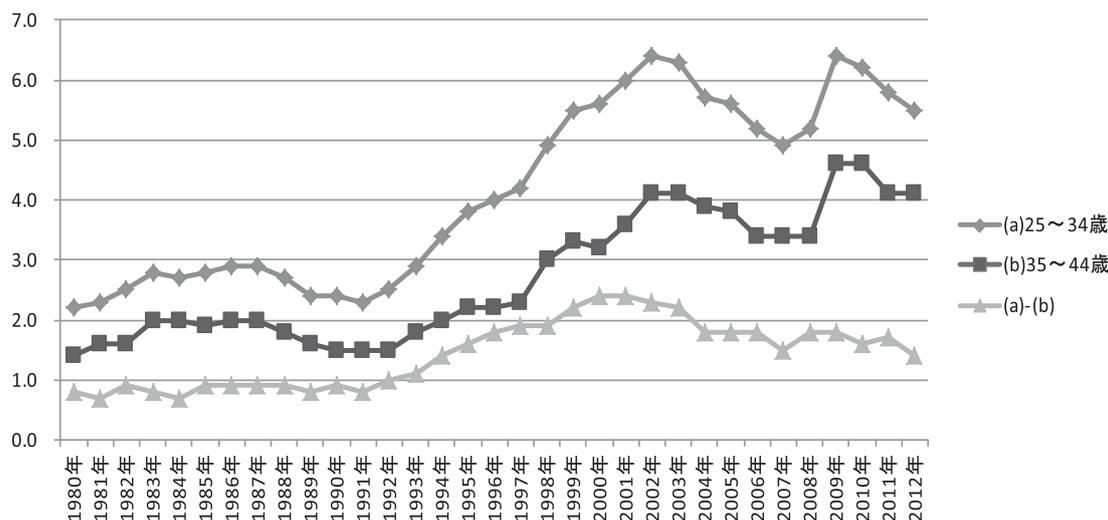
(2) 若年の雇用環境と壮年の雇用環境の接近

上記では、この10年ほどの間、若年だけでなく壮年の非正規労働者数・割合も増加傾向にあることを示したが、これと類似の傾向は、完全失業率の動向からも伺える。

図表序-3 は、年齢階級別の完全失業率の推移を示したものであるが、ここから、いくつかのことが読み取れる。第1に、図表に示した1980年以降のどの時点をみても、若年(a)の方が壮年(b)よりも完全失業率は高い。第2に、(a)-(b)のグラフから、1990年代に、若年の完全失業率が突出して上昇したこと、すなわち、若年の雇用環境が突出して悪化したことが読み取れる。第3に、他方で、2000年代入ると、(a)-(b)のグラフは右下がりになる。それは、景気回復にともない若年の完全失業率が比較的大幅に低下したのに対し、壮年の完全失業率はそれほどには低下しなかったからである。このようにして、結果として2000年代になると、若年の完全失業率と壮年の完全失業率が再び近づいてきた。すなわち、若年の雇用環境

と壮年の雇用環境が接近してきたと言えることができる。

図表 序-3 年齢階級別にみた完全失業率の推移 (%)



資料出所：総務省「労働力調査」より。

注：2011年については、宮城県、岩手県、福島県のデータの一部分に欠損がある。

(3) 壮年非正規労働者が直面している困難

これら壮年の非正規労働者は、若年の非正規労働者よりも、仕事と生活の両面でより困難な状況に直面している場合が多いと予想される。

第1に、壮年の非正規労働者は、自身の加齢、両親の他界などにより¹⁶、若年の非正規労働者よりも生活上の負担が大きいことが予想される。

第2に、壮年の非正規労働者は、若年の非正規労働者と比べ、同年代の正社員との間で大きな賃金格差に直面している。「賃金構造基本統計調査」(2012年)によれば、25歳～29歳、30歳～34歳の一般労働者のうち、「正社員・正職員以外」の所定内給与額はそれぞれ18万8,200円、20万600円であるのに対し、「正社員・正職員」の所定内給与額はそれぞれ23万5,900円、27万2,700円であり、賃金格差はそれぞれ1.25倍、1.36倍となっている。他方、同じことを35歳～39歳、40歳～44歳について見ると、「正社員・正職員以外」はそれぞれ20万300円、19万6,600円であるのに対し、「正社員・正職員」はそれぞれ31万700円、34万9,100円であり、賃金格差はそれぞれ1.55倍、1.78倍となっている。

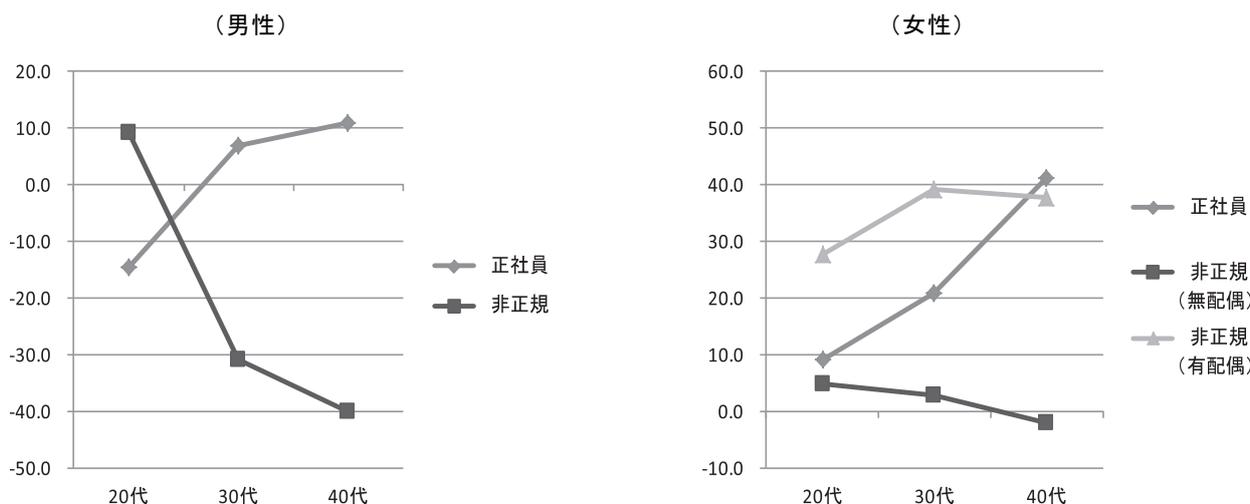
第3に、壮年の非正規労働者は、社内で正社員登用される可能性、転職して正社員になれる可能性が相対的に低いと予想される。労働政策研究・研修機構が2010年に実施した「多様な就業形態に関する実態調査」(事業所調査)によれば、「最近3年間において登用制度・慣行により正社員となった人の年齢」(複数回答)は、20代後半が44.8%、30代前半が53.4%

¹⁶ 若年者に関して、両親との同居が非正規就業の要因となっているという議論があるが(山田1999)、壮年者に関しては、両親との同居という前提自体が成り立ちにくくなるといえる。

であるのに対し、30代後半は36.2%、40代以上は36.5%と低下する。同じく、「最近3年間において、他の企業で非正規として働いていた人を正社員に採用した」ケースの年齢をたずねたところ（複数回答）、20代後半が46.8%、30代前半が50.4%であるのに対し、30代後半は28.8%、40代以上は26.7%と、やはり低下する。

第4に、これらの状況を反映してか、仕事に対する満足度を見ても、男性および未婚女性については、年齢が高まるにつれて低下する傾向がある。図表序-4は、労働政策研究・研修機構が2010年に実施した「平成21年度 日本人の就業実態に関する総合調査」から、「今の仕事全体について」の満足度の性別、就業形態別（配偶者の有無別）、年齢別の動向を見たものである。ここから、男性については、正社員は年齢とともに満足度が高まるのに対し、非正規労働者は年齢とともに低下すること、女性については、正社員は年齢とともに満足度が高まるのに対し、非正規労働者は既婚だと高い水準で横ばい、未婚だと年齢とともに低下することが読み取れる。

図表 序-4 年齢上昇にともなう「今の仕事全体について」の満足度指数の変化



資料出所：労働政策研究・研修機構（2010）「平成21年度 日本人の就業実態に関する総合調査」を執筆者が再集計した。

注：満足度指数は、「満足」を2点、「やや満足」を1点、「やや不満」を-1点、「不満」を-2点として平均を求め、100を乗じたもの。

(4) 研究課題

これら壮年の非正規労働者が直面していると予想される困難な状況にかんがみ、「若年非正規労働」とは別に、「壮年非正規労働」という研究テーマを設定する。その際、具体的な研究課題としては、さしあたり以下の3つを取り上げる。

第1は、壮年非正規労働の入口（原因）である。つまり、なぜかれら（＝壮年の非正規労働者）が、壮年期に非正規労働をするに至ったかを明らかにする。

第2は、壮年非正規労働の中身（現状）である。すなわち、かれらの仕事と生活の実態を

明らかにする。

第3は、壮年非正規労働の出口（対策）である。具体的には、正社員転換を含め、かれらがキャリアアップをする可能性があるか否か、あるとしたらその条件は何かを明らかにする。

なお、定義上は壮年の非正規労働者に含まれても、次の2つについては、ここでの研究対象として積極的には取り上げないこととする。ひとつは、既婚女性である。図表序-4 で見たように、既婚女性の非正規労働者は全般的に仕事満足度が高く、男性および未婚女性の非正規労働者とは直面している状況が異なると予想されるからである。いまひとつは、建設現場や港湾など主として屋外で働く、いわゆる不安定就労者である。歴史をさかのぼれば、これらの不安定就労者こそが壮年の非正規労働者の代表であったといえるが、産業・技術構造の変化によりその人数は減少傾向にあり¹⁷、「壮年非正規労働者の増加」を背景として設定される本研究テーマとは、別の場所で論じられるべきだと考えられるからである¹⁸。

第2節 調査概要

1. 目的と手法

前節で述べた問題関心のもと、労働政策研究・研修機構では「壮年世代の仕事と暮らしに関するインタビュー調査」を実施した。なお、調査を実施するにあたっては、上述の3つの研究課題に応えることだけを目的とするのではなく、より幅広く目的を設定した。具体的には、比較的長期にわたり非正規労働者として働いている、あるいは働いた経験がある壮年の男女に実際に面接し、職業経歴、現在の仕事と生活の状況、将来の見通しなどについてたずねることで、壮年非正規労働者が直面している状況を（若年非正規労働者が直面している状況との比較を念頭に置きつつ）当事者の生の言葉によって把握するとともに、翌年度以降に実施するアンケート調査設計の参考とすることを目的とした。

その際、インタビュー（ヒアリング）調査の手法を採用したのは、この調査が、上述のように、後に実施するアンケート調査の前段階としての、仮説探索的な調査という側面を持っているからである。

2. 調査対象とサンプリング

調査対象は、次のように設定した。第1の調査対象（A）は、比較的長期にわたり非正規労働者として働いている壮年の男女である（非正規労働者）。その際、「比較的長期」とはおおむね通算10年以上を指し、「壮年」とは35歳～44歳を指すこととした。かれらを調査対

¹⁷ 厚生労働省「屋外労働者職種別賃金調査報告」によれば、「建設業」労働者数は、1980年には135万9,190人であったが、1990年には129万2,740人、2000年には124万2,470人、2004年には92万2,160人へと減少している。同様に、「港湾運送関係事業」労働者数も、1980年には4万5,000人であったが、1990年には3万1,080人、2000年には2万2,920人、2004年には1万8,160人へと減少している。

¹⁸ これら従来型の不安定就労者を対象に含む研究として、連合総合生活開発研究編（2010, 2011a）などがあげられる。

象とすることで、壮年非正規労働の入口（原因）および中身（現状）を明らかにすることを試みた。

第2の調査対象（B）は、比較的長期にわたり非正規労働者として働いた経験があり、壮年期に入ってから正社員に転換した男女の労働者である（正社員転換者）¹⁹。かれらを調査対象としたのは、壮年非正規労働の出口（対策）、すなわち壮年期における正社員転換など非正規労働者のキャリアアップの可能性と条件についても明らかにするためである。

ここで、「比較的長期にわたり」という限定をつけたのは、典型的な壮年非正規労働者、典型的な壮年正社員転換者の事例を収集するためである。比較的長期にわたり非正規労働を続けている人には、非正規労働を続けるそれなりの理由がある可能性が高く、比較的長期にわたり非正規労働を続けた後に正社員転換をした人には、正社員転換を導くそれなりの条件が備わっていた可能性が高い。このように、本調査では、典型的な事例を収集することで、壮年非正規労働の入口（原因）、中身（現状）、出口（対策）の核心部分に効率よく迫ることを試みた。

サンプリングにあたっては、関東地方に在住するインターネット調査会社のモニターに対して Web 回答によるスクリーニング調査を実施し、**図表序-5** に示す条件を満たし、かつ、ヒアリング調査に協力できる人物を抽出する方法を採用した²⁰。その際、（A）非正規労働者については、（1）男性が多く含まれるよう、（2）既婚女性の割合が実際よりも小さくなるよう、（3）最終学歴が幅広く分布するよう、（4）幅広い職種が含まれるよう考慮するとともに、（5）週所定労働時間が 35 時間未満の者は除外した²¹。（B）正社員転換者については、（1）男女に偏りがなく、（2）比較的高い年齢で正社員転換した者が多く含まれるよう、（3）最終学歴が幅広く分布するよう、（4）幅広い職種が含まれるよう考慮した。

なお、母集団としてインターネット調査会社のモニターを利用したのは、この条件を満たす調査協力者の出現率がきわめて低いと予想され、他の方法では一定数の調査協力者が確保できないと考えられたからである。

よってその反面として、この調査の対象者はインターネット調査会社のモニターに限定さ

¹⁹ ここで「正社員転換」と言う時には、同一企業内での正社員登用と、他企業に転職して正社員になること（正社員転職）の両方を含む。

²⁰ 具体的には、（1）インターネット調査会社から条件を満たす人物の「個人情報なし」のリストの提供を受け、（2）そのなかから労働政策研究・研修機構が性別、年齢、最終学歴、婚姻状態、職種、週実労働時間を考慮して抽出した 100 名の個人情報（氏名、連絡先）を、個人情報守秘を条件に提供してもらい、（3）そのなかの 46 名に調査趣旨の説明と調査協力の依頼の電子メールを送信し、（4）調査協力の内諾が得られ、かつ、日程調整が可能だった 25 名に調査を実施した。

²¹ 35 歳～44 歳の非正規労働者を出現率に応じて抽出すると、既婚女性が大半を占めることになるが、本調査では、これまで取り上げられることが少なかった調査対象に焦点をあてる観点から、既婚女性を少なめにサンプリングすることにした。また、就業制約があつて非正規労働を続けている人については、労働政策とは別の観点からのアプローチが求められる場合が多いと考え、週所定労働時間が 35 時間以上の者のみをサンプリングすることとした。ただし、既婚女性の非正規労働者が直面している問題、就業制約があつて非正規労働を続けている人が直面している問題が、無視できないものであることは言うまでもない。それらの人々も含めた、壮年非正規労働者が直面している問題の全体像については、2013 年度以降のアンケート調査で明らかにする予定である。

れることになり、調査対象者がインターネット利用者、なかでも比較的「コンピュータ・リテラシー」が高い層に偏ってしまったことは否めない。しかし、壮年非正規労働の入口（原因）、中身（現状）、出口（対策）について、これまでの研究によって明らかにされてきた若年非正規労働との違いを意識しながら、一定数の典型的な事例を収集することによって仮説探索的に記述する、というこの調査の趣旨に照らすならば、インターネット調査会社のモニターを利用することに特段の不合理はないと考えられる²²。

図表 序－5 調査対象者の募集条件

<p>(A) 非正規労働者（①②③すべてを満たす人物）</p> <p>①35歳～44歳である</p> <p>②学校卒業後、現在までの「非正規雇用」経験がおおむね通算10年以上ある</p> <p>③現在、「非正規雇用」の形態で働いている</p> <p>(B) 正社員転換者（①②③すべてを満たす人物）</p> <p>①35歳～44歳である</p> <p>②学校卒業後、現在までの「非正規雇用」経験がおおむね通算10年以上ある</p> <p>③35歳以上で「正社員」に転換し、現在も正社員として働いている</p>
--

3. 調査実施プロセス

調査は、2012年10月～12月にかけて、25名に対して実施した。調査対象者の内訳は、(A) 非正規労働者が15名、(B) 正社員転換者が10名である。調査日程等の詳細は図表序-6の通りである。なお、略称の1文字目がXの場合は(A)の非正規労働者を、Yの場合は(B)の正社員転換者を指している²³。

調査にあたっては、調査対象者1名に対し、調査者（聞き手）を2～3名配置した。1名あたりの調査時間は、約2時間であった。また、調査の際には、事前に調査対象者に第I部末の「資料①」のインタビューシートを郵送し、必要事項をあらかじめ記入してきてもらった上で²⁴、このシートに沿って質問をした²⁵。なお、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²⁶、ケースレコード原案を作成する際の参考とした。

ケースレコード原案を作成した後、それを調査対象者に送付して内容の確認・修正の依頼

²² インターネットを利用した調査の可能性と限界については、石田・佐藤・佐藤・豊田・萩原・萩原・本多・前田・三輪（2009）、連合総合生活開発研究所編（2011b）を参照。

²³ 略称の2文字目は、AからYの通し記号となっている。

²⁴ 調査対象者に事前記入を求めたのは、調査時間を短縮するためである。

²⁵ インタビューシートを作成するにあたっては、労働政策研究・研修機構編（2011a, 2011b）を参考にした。

²⁶ 25名の調査対象者の全員が、録音を許可してくださった。

をし、掲載許諾が得られたものを、本資料シリーズ第Ⅱ部「事例編」として収録している²⁷28。第Ⅰ部「本編」各章は、それらに基づいて執筆されたものである。なお、25名の調査対象者のうち、最終的に掲載許諾が得られなかった2名（非正規労働者XH氏、同XS氏）については、ケースレコードは収録せず、「本編」各章での集計・分析からも除外している。よって、集計・分析対象者は、(A) 非正規労働者が13名、(B) 正社員転換者が10名である。

図表 序-6 調査日程等

略称	年齢	性別	調査日	場所	聞き手(※)
YA氏	41歳	女性	2012年10月6日(土)	新橋	高橋、小野、福田(直)
XB氏	37歳	男性	2012年10月13日(土)	新橋	奥田、高橋
XC氏	40歳	女性	2012年10月8日(月)	新橋	高橋、姫野、仁井田
XD氏	38歳	男性	2012年11月23日(金)	新橋	奥田、高橋、仁井田
XE氏	38歳	男性	2012年10月13日(土)	新橋	高橋、奥田
XF氏	42歳	女性	2012年10月27日(土)	新橋	奥田、高橋
YG氏	43歳	女性	2012年10月21日(日)	新橋	高橋、仁井田、姫野
XH氏	43歳	男性	2012年10月21日(日)	新橋	高橋、姫野、仁井田
YI氏	40歳	男性	2012年10月21日(日)	新橋	高橋、姫野、仁井田
XJ氏	36歳	男性	2012年10月27日(土)	新橋	小野、高橋、奥田
YK氏	40歳	男性	2012年11月11日(土)	新橋	高橋、姫野、仁井田
XL氏	42歳	女性	2012年10月20日(土)	新橋	小野、高橋、福田(直)
XM氏	41歳	男性	2012年10月20日(土)	新橋	高橋、福田(直)、小野
XN氏	37歳	男性	2012年11月25日(日)	新橋	高橋、姫野、仁井田
YO氏	43歳	男性	2012年11月5日(月)	新橋	奥田、高橋
YP氏	44歳	女性	2012年11月25日(日)	新橋	高橋、仁井田、姫野
XQ氏	44歳	女性	2012年11月10日(土)	新橋	小野、高橋、福田(直)
XR氏	42歳	男性	2012年12月2日(日)	新橋	高橋、姫野、仁井田
XS氏	35歳	男性	2012年11月20日(火)	新橋	高橋、福田(直)
XT氏	36歳	女性	2012年10月24日(水)	新橋	小野、高橋
XU氏	43歳	女性	2012年12月15日(土)	新橋	小野、高橋、福田(直)
YV氏	38歳	男性	2012年12月22日(土)	新橋	高橋、福田(直)
YW氏	40歳	男性	2012年12月9日(日)	新橋	高橋、仁井田
YX氏	43歳	女性	2012年12月12日(水)	東京近県	高橋、奥田
YY氏	44歳	女性	2012年12月16日(日)	東京近県	高橋、仁井田、姫野

注： 「聞き手」が複数人の場合は、先頭に記した者が「主たる聞き手」である。

²⁷ 一般に、個人ヒアリング調査のケースレコードを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あらかじめ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・修正を受けた上で公表する場合とがあるが、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ため、後者の手順を踏んだ。

²⁸ ただし、XC氏、YP氏の2名については、内容の確認・修正が「不要である」という本人の意思表示があったため、内容の確認・修正は受けていない。

4. 集計・分析対象者のプロフィール

第1部末の資料②に基づき、分析対象者のプロフィール（性別、年齢、就労前の最終学歴、婚姻状態、年収の状況）を概観すると、以下のようになる（図表序-7）。

第1に、性別をみると、男性が12名、女性が11名となっている。現在の働き方ごとにみると、非正規労働者では男性が7名²⁹、女性が6名であり、正社員転換者では男性が5名、女性が5名である。

第2に、年齢をみると、35～39歳が7名、40～44歳が16名となっている。現在の働き方ごとにみると、非正規労働者では30～39歳が6名、40～44歳が7名であり、正社員転換者では35～39歳が1名、40～44歳が9名である。正社員転換者において40～44歳が多いのは、調査対象者を選定する際、年齢が高くなってから正社員転換した人の事例を多く収集しようと試みたからである。

第3に、就労前の最終学歴をみると、中学が1名、高校が10名、専門学校が4名、短大が1名、大学が7名となっている。現在の働き方ごとにみると、非正規労働者では中学が1名、高校が5名、専門学校が2名、短大が1名、大学が4名であり、正社員転換者では高校が5名、専門学校が2名、大学が3名である。

第4に、婚姻状態をみると、未婚が12名、既婚（事実婚を含む）が3名、離別が8名となっている。現在の働き方ごとにみると、非正規労働者では未婚が8名、既婚が2名、離別が3名であり、正社員転換者では未婚が4名、既婚が1名、離別が5名である。正社員転換者において離別者が多い理由ははっきりしないが、そのなかに、いわゆるシングルマザーが3名含まれていることを補足しておく。

第5に、年収をみると、200万円未満が2名、200～300万円未満が8名（うち1名は推計）、300～350万円未満が6名（うち1名は推計）、350～400万円未満が3名、400万円以上が4名となっており、平均年収は299万円である。現在の働き方ごとにみると、非正規労働者では200万円未満が2名、200～300万円未満が6名（うち1名は推計）、300～350万円未満が4名、350～400万円未満が1名であり、平均年収は258万円である³⁰。正社員転換者では、200～300万円未満が2名、300～350万円未満が2名（うち1名は推計）、350～400万円未満が2名、400万円以上が4名であり、平均年収は353万円である³¹。必ずしも全員ではないにせよ、全体としてみるならば正社員転換者の方が年収が高い傾向が読み取れる。

²⁹ 調査自体は9名の男性非正規労働者に対して実施しているが、最終的にケースレコードの掲載許諾が得られなかった者が2名いたため、集計・分析対象者は7名となっている。

³⁰ 参考までに、「賃金構造基本統計調査」（2012年）によれば、10人以上の企業で働く「正社員・正職員以外」の「一般労働者」の平均年収は、35～39歳で277万7000円、40～44歳で270万6000円である。（1ヶ月あたりの「決まって支給する現金給与額」の12倍に「年間賞与その他特別給与額」を足して計算した。脚注31についても同じ。）

³¹ 参考までに、「賃金構造基本統計調査」（2012年）によれば、10人以上の企業で働く「正社員・正職員」の「一般労働者」の平均年収は、35～39歳で509万3600円、40～44歳で569万6400円である。

図表 序ー7 集計・分析対象者のプロフィール

	非正規 労働者	正社員 転換者	計		非正規 労働者	正社員 転換者	計
男性	7	5	12	未婚	8	4	12
女性	6	5	11	既婚	2	1	3
35～39歳	6	1	7	離別	3	5	8
40～44歳	7	9	16	200万円未満	2	0	2
中学	1	0	1	200～300万円未満	6	2	8
高校	5	5	10	300～350万円未満	4	2	6
専門学校	2	2	4	350～400万円未満	1	2	3
短大	1	0	1	400万円以上	0	4	4
大学	4	3	7	平均年収	258万円	353万円	299万円

注： 調査において年収が不明だった XM 氏、YP 氏については、時給額や労働時間、賞与についての本人の表現から、それぞれ年収 220 万円、年収 300 万円と推計した。

第3節 本資料シリーズの構成

本資料シリーズは、第Ⅰ部、第Ⅱ部の2部構成をとっている。第Ⅰ部は本編である。序章にて問題設定をした後、23名のケース記録に基づいて、壮年期に非正規労働をするに至る過程（第1章）、壮年非正規労働者の仕事と生活の現状（第2章）、壮年非正規労働者の将来希望・見通し（第3章）、正社員転換者の正社員転換のきっかけ、正社員転換を導いた要因、仕事と生活の現状、変化などについて（第4章）、全体としての傾向をまとめている。終章では、序章で設定した3つの研究課題に対する結論を述べるとともに、政策的に重要だと考えられる含意を述べている。

これに対し、第Ⅱ部は事例編であり、内容確認・掲載許諾が得られた23名のケース記録の全文を収録したものである。言うまでもなく、第Ⅰ部の第1章～第4章および終章の内容は、第Ⅱ部のケース記録の内容に基づいているが、それらはあくまで本資料シリーズ執筆者の問題関心に沿って再構成されたものであって、必ずしもそこで再構成されたものだけが、第Ⅱ部のケース記録の内容から展開できる議論のすべてではない。よって、第Ⅰ部の第1章～第4章および終章を読まれる際には、その点に留意されつつ、適宜ケース記録の全文に立ち返っていただくことを勧める次第である。

第1章 非正規労働に至る過程

図表序-5 で示した調査対象者の募集条件から分かるように、今回の調査対象者は、いずれも若年期から壮年期の比較的長期にわたって非正規労働をしていた経験がある。そこで、集計・分析対象者 23 名について、かれらが長く非正規労働をするに至った過程を整理したい。

なお、以下の第1部各章で使用される「A社」、「B社」といった会社名の略称は、調査対象者ごとに別の会社をあらわしているもので、注意されたい。また、それらの略称は、第2部「事例編」で使用されているものと共通である。

第1節 初職

図表 1-1 は、集計・分析対象者 23 名の初職形態、初職への入職経路・経緯についてまとめたものである。ここから、以下の2点が読み取れる。

図表 1-1 初職への入職経路・経緯

略称	初職形態	初職への入職経路・経緯
YA氏	非正規	実家に資産があったこと、父親が高齢であったことから、大学4年夏に就職活動をせず。
XB氏	非正規	大学での就職活動不調。卒業後、調理師専門学校に通うが、正社員として就職できず。
XC氏	正社員	高校の紹介でメーカーA社に就職。
XD氏	正社員	中学卒業後、求人誌でA社（車体製造工場）に就職。
XE氏	正社員	大学4年時に就職活動をし、システム会社A社に就職。
XF氏	正社員	短大に求人票を出していたソフトウェア開発企業A社に就職。
YG氏	正社員	高校の紹介で服飾品販売A社に就職。
YI氏	非正規	音響関係の専門学校を中退。在学中から居酒屋でアルバイトをしており、中退後も継続。
XJ氏	正社員	高校の紹介で食品会社A社に就職。
YK氏	正社員	大学の就職課の推薦で、コールセンターA社に就職。
XL氏	正社員	大学4年時に就職活動をし、大手生命保険会社A社に就職。
XM氏	非正規	高校卒業後、父親の知人が経営するA社にアルバイトとして入社。
XN氏	非正規	大学4年時に正社員内定をもらうが、入社への踏ん切りがつかず、アルバイトを続ける。
YO氏	正社員	高校卒業後、実家の家業を継ぐための修業として機械工具専門卸売会社A社に就職。
YP氏	正社員	高校の紹介でスーパーマーケットA社に就職。
XQ氏	正社員	高校の紹介で製造A社に就職。
XR氏	非正規	美術予備校を中退し、コンビニエンスストアでアルバイトを始める。
XT氏	正社員	専門学校卒業後に上京。求人雑誌でA社に就職。
XU氏	正社員	専門学校に求人票を出していた旅行会社A社に就職。
YV氏	非正規	専門学校卒業後、いわゆる「フリーター」に。
YW氏	非正規	大学4年時に正社員内定をもらうが、震災により内定取り消し。卒業後の夏、契約社員に。
YX氏	正社員	保育士養成学校に求人票を出していたA保育園に就職。
YY氏	非正規	高校在学中からアルバイトをしており、卒業後もそのまま継続。

注： A社、B社といった会社名は、ケースごとに別の会社をあらわしている。以下においても同じ。

1. 「初職非正規」ばかりではない

まず、初職が非正規労働であった者が、23名のうち9名（YA氏、XB氏、YI氏、XM氏、XN氏、XR氏、YV氏、YW氏、YY氏）であることが読み取れる。これに対し、残りの14名は、いずれかの企業に正社員として就職している。また、これと関連して資料②（51頁）

を見ると、初職から現職まで一貫して非正規労働を続けているのは、2名（XB氏、XN氏）のみであることが分かる。

このように、若年期から壮年期の比較的長期にわたって非正規労働をしていた人々のなかには、初職が非正規労働であった人も少なからず含まれているが、6割程度は正社員として職業キャリアをスタートさせていた。

2. 約半数は学校経由・大学在学中の就職活動で入職

さらに、初職が正社員であった14名のうち11名（XC氏、XE氏、XF氏、YG氏、XJ氏、YK氏、XL氏、YP氏、XQ氏、XU氏、YX氏）は、学校経由または大学在学中の就職活動で就職先を決めている。

それ以外の経路で正社員就職したのは、中学卒業後に求人誌でA社（車体製造工場）に就職したXD氏、高校卒業後に実家の家業を継ぐための修業として機械工具専門卸売会社A社に就職したYO氏、専門学校卒業後に上京して求人雑誌でA社に就職したXT氏の3名のみである。

以上から言えるのは、若年期から壮年期の比較的長期にわたって非正規労働を経験している人々の約半数は、学校から職業への移行という点においては、いわゆる「一般的」な過程を経ているのであり、離学時点で困難な状況に直面していた人々は、どちらかと言うと少数派であるということである。

第2節 正社員からの離職

繰り返しになるが、集計・分析対象者23名のうち14名は、正社員として職業キャリアをスタートさせている。では、なぜかれらは正社員の仕事を辞めることになったのか。その理由・経緯をまとめたのが、図表1-2である。なお、初職が非正規労働であった9名のうち5名（YI氏、XM氏、XR氏、YV氏、YW氏）は、その後、一旦正社員になり再び非正規労働に戻っている。そこで、14名+5名=19名について見てみることにする。

ここから、正社員からの離職事情は各人各様であることが分かるが、なかでも特徴的なものとして、以下の4点に注目したい。

図表 1-2 正社員の仕事を辞めた理由・経緯

略称	正社員の仕事を辞めた理由・経緯
XC 氏	職種転換を図って職業訓練校に通うが、目標としていた資格が取得できず、派遣社員として再就職。
XD 氏	長時間労働により A 社を退職。その後 B 社の正社員となるが、廃業のため失業。
XE 氏	仕事のスランプ、語学への興味などから A 社を退職し、留学。帰国後、就職難により契約社員に。
XF 氏	業務のマンネリ化、低収入に不満を抱き A 社を退職。事務職への職種転換を図り派遣社員に。
YG 氏	職場でのいじめにより A 社を退職。
YI 氏	初職非正規。後に A 社の正社員となるが、給与が安く生活が苦しかったため退職し、アルバイトに。
XJ 氏	採用時に提示された労働条件と実際の労働条件が異なっていたため A 社を退職し、アルバイトに。
YK 氏	長時間労働および経営体制への不満により、A 社を退職。
XL 氏	正社員だった B 社、C 社で相次いで会社都合退職。事務系の資格をとるためアルバイト就業を開始。
XM 氏	初職非正規。後に E 社の正社員となるが、会社のコンプライアンス違反で整理解雇。自営に。
YO 氏	実家の家業を手伝うため。
YP 氏	低賃金により A 社を退職。B 社の正社員となるが引っ越しにともない退職し、アルバイトに。
XQ 氏	A 社工場で腰痛に。事務職転換すべくアルバイトに／C 社正社員となるが工場勤務を強いられ退職。
XR 氏	初職非正規。後に C 社の正社員となるが、長時間労働などにより退職。請負就業に。
XT 氏	過大なノルマ負担により A 社を退職／長時間労働により C 社、D 社の正社員の仕事を辞める。
XU 氏	低賃金、夫の転勤などから正社員として働いていた B 社を退職。
YV 氏	初職非正規。後に A 社の正社員となるが、違法な労務管理に不満を抱き退職。
YW 氏	初職非正規。後に B 社の正社員となるが、仕事の進め方、人間関係の不一致により退職。
YX 氏	結婚により A 社を退職し、夫の実家の家業手伝いに。

注： XQ 氏、XT 氏は、正社員から非正規労働に移行したタイミングが 2 回ある。

1. 会社都合退職

第 1 は、会社都合の理由により、正社員の仕事を辞めたケースである。具体的には、XD 氏、XL 氏、XM 氏が該当する。

XD 氏は、(A 社の正社員を辞めた後) 知人が経営する雑貨販売店 B 社に正社員として就職した。B 社は、A 社とは異なり残業も少なく働きやすい職場であったが、販売不振のため 1 年ほどで廃業になった。それ以後、XD 氏は非正規労働の形で働き続けている。

XL 氏は、(A 社の正社員を辞めた後) 専門学校で CAD の技術を学び、設計事務所に正社員として就職するが、会社の倒産により退職することになる。その後、設計事務所 C 社に正社員として就職するも、やはり業績悪化が原因で、男性を残して、女性は依願退職してもらうという会社の指示で退職を迫られた。それ以後、XL 氏は設計業界には見切りをつけ、事務系の資格を取得するためアルバイト、契約社員として働き続けている。

XM 氏は、30 代前半まで非正規労働を続けた後、保険代理業 E 社の正社員となった。「社会保障はちゃんとついているし、すごいほっとしました」と安堵したところであり、月給も 30 万円程度と好条件であった。しかし 3 年後に、会社のコンプライアンス違反が発覚し、主だった保険会社から契約を打ち切られ、その影響を受けて整理解雇されることになった。その後、XM 氏は自営で保険代理店を開業するが、リーマン・ショックの余波で閉業に追い込まれ、現在は夜勤のアルバイトで生活している。

2. 長時間労働・業務上疾病

第2は、長時間労働や業務上疾病により、正社員の仕事を辞めたケースである。具体的には、XD氏、YK氏、XQ氏、XR氏、XT氏が該当する。

XD氏は、中学卒業後、車体製造工場A社に正社員として就職した。しかし、A社は人手不足であったため、夜11時や12時にまで及ぶ深夜残業が恒常的に発生していた。もっとも、残業時間が長い分、賃金の手取りは多く、月あたり32万～33万円になることもあったという。しかし、あまりに仕事がきつく、深夜残業も収まらなかったことから、XD氏は2年ほどでA社を退職することにした。そして、前項で述べた通り、その後B社に正社員として就職するが、1年ほどで廃業により失業している。

YK氏は、大学の就職課から推薦をもらい、新卒でコールセンターA社に正社員として就職した。しかし、朝8時半出勤で夜11時に退勤するなど勤務時間が長い上に、休日出勤も多く、代休消化もままならない状況であった。そして、長時間労働に対する不満が一因となり、4年半でA社を退職し、その後長く、非正規労働を続けることになった。

XQ氏は、高校の紹介で製造企業A社に正社員として就職し、工場の生産ラインでコピー機用カートリッジの組み立てに従事した。職場の雰囲気は「学校みたい」であり、同世代が多いため共通の話題も多く、XQ氏は当時を「楽しかった」と振り返る。しかし、立ち仕事が多かったことから、腰痛に悩まされるようになり、ひどい時には欠勤しなければならなくなった。そこで、事務職への職種転換を図るべく、A社を退職し、アルバイト、登録型派遣社員としてキャリアを再スタートさせた。その後、C社に営業事務職の正社員として就職するが、やがて工場勤務を命じられたことから、約1年で退職し、再び非正規労働（契約社員）に戻る形となった。

XR氏は、30歳頃まで非正規労働の形で働いた後、リフォーム会社C社に事務職の正社員として採用された。しかし、週に1日は休みが取れたものの、休日前は深夜12時頃まで書類を整理したり、作業員の仕事の段取りをつけたりしており、労働時間は1日13時間、1週80時間近くにもなったという。もっとも、非正規労働経験が長かったXR氏は、当初はこれまでのキャリアを「挽回する」つもりで仕事に取り組んだが、3年ほど働いていたところ、長時間労働が次第にきつくなってきたことから、退職することにした。その後は、D社で請負社員、契約社員として働いている。

XT氏は、飲食店C社で正社員に登用されるが、朝10時出勤で、帰宅は終電になるといった長時間労働が続き、「うつ病」を発症して退職した。休養後に正社員として就職したD社でも、午後6時から朝5時までの11時間の夜勤を週6日こなす必要があったことから、「前と変わらない」と思い、アルバイトに切り替えることにしている。その後は、アルバイトでの生活を続けている。

3. 理不尽な労働条件

第3は、明らかに理不尽といえる労働条件に不満を抱き、正社員の仕事を辞めたケースである。具体的には、XJ氏、XT氏、YV氏が該当する。

XJ氏は、高校の紹介で食品会社A社に正社員として就職した。しかし、その労働条件は、採用時に提示された労働条件と大きく異なっていた。1つは、当初は地元のデパートに配属されるはずであったが、実際に配属されたのは遠隔地のデパートであったことである。2つは、採用時の条件では出勤時間は午前8時となっていたが、実際には午前7時に出勤する必要があることである。3つは、採用時の条件では残業はないということであったが、実際には少なからずサービス残業があったことである。これらに疑問、不満を抱いたXJ氏は、1ヶ月弱でA社を退職し、その後、現在まで非正規労働を続けている。

XT氏は、専門学校卒業後、上京してA社に正社員として就職した。しかし、お客の勧誘、商品販売などの到底達成できないような過大なノルマを課せられ、挙げ句には50万円もの商品を自腹で購入させられるなどし、1年ほどでA社を退職した。その後は、前項で述べたように、非正規労働と正社員を往復するキャリアを歩んでいる。

YV氏は、20代後半までアルバイトを続けた後、楽器店A社に正社員として就職した。しかし、A社の労務管理には大いに問題があった。たとえば、残業手当が支払われない、有給休暇が取得できないなど、労働者の権利が侵害されている状況だった。不満を抱いたYV氏は最終的にA社を退職し、以後5年間、非正規労働を続けることになった。

4. その他

その他、女性の場合には、結婚や配偶者の転勤にともなって正社員の仕事を辞めるケースも少なくない。具体的には、XU氏、YX氏が該当する³²。

第3節 非正規労働の継続

集計・分析対象者23名は、いずれも長期にわたって非正規労働をしていた経験がある。かれらは、(前職が何であれ)非正規労働者となった後、なぜ長く非正規労働を続けることになったのか。この点をまとめたのが、**図表1-3**である。

非正規労働の継続理由はやはり各者各様であるが、なかでも特徴的なものとして、以下の6点に注目したい。

³² この点については、「非正規労働者」のサンプリングにあたり、既婚女性の割合が実際よりも低くなるよう調整していたことに注意されたい。そして、それでもなお、結婚や配偶者の転勤といった女性に典型的な離職理由が出現することは、母集団として利用したインターネット調査会社のモニターの傾向が、壮年世代の労働者全体の傾向と大きく隔たっていないことを示していると考えられる。

図表 1-3 非正規労働の継続理由

略称	非正規労働の継続理由
YA 氏	正社員になるための就職活動の仕方が分からなかった。
XB 氏	正社員であるか否かにこだわりがなく、自分に合う店かどうかで就職・転職先を選んできた。
XC 氏	正社員になるつもりでいたが、求人情報と実際の労働条件が異なり、結果として非正規労働を継続。
XD 氏	求人誌で見つけた仕事を渡り歩いていった結果、非正規労働を継続することになった。
XE 氏	できれば正社員になりたかったが、失業を避けるためには、それにこだわっていられなかった。
XF 氏	正社員は仕事負荷が強いというイメージを持つ。また、派遣社員の方が賃金が高いと考えていた。
YG 氏	役者を目指すことになり、休みがとりやすいアルバイト、派遣社員の仕事を続けた。
YI 氏	娯楽店でのアルバイトの方が、正社員よりも賃金が高かった。
XJ 氏	若い頃は、正社員よりも派遣社員の方が賃金が高いと考えていた。現在も持病のため転職に不安。
YK 氏	役者修業を本業とするようになり、稽古時間が確保しやすいアルバイト、契約社員の仕事を続けた。
XL 氏	正社員への転職も考えたが、残業が多そうな職場が多く、ためらった。
XM 氏	正社員登用をほのめかされつつ、アルバイトのまま働かされた。
XN 氏	アルバイトが忙しく転職活動困難。アルバイト先の正社員は残業が多いと知っており登用も拒否。
YO 氏	実家の家業を手伝っていた。
YP 氏	子育ての時期だった。
XQ 氏	正社員として働いた経験が辛かった。また、正社員を目指して厳しい就職活動をしたくなかった。
XR 氏	若年期については、楽しかったから。30代半ば以降は、会社に重宝されていると感じているから。
XT 氏	勤務時間の面で拘束度が高くなるのを避けるため、正社員にならないでいる。
XU 氏	子育ての時期だった。
YV 氏	「正社員募集」の見出しをみて応募したが、実際は登録型派遣社員の募集だった。
YW 氏	A社では正社員と契約社員とで仕事内容、賃金にほとんど違いがなかった。
YX 氏	子育ての時期だった。夫の実家の店を手伝う必要があった。
YY 氏	子育ての時期だった。

1. 「正社員＝長時間労働」イメージ

第1は、正社員になると長時間労働を強いられる、あるいは、それと同様のイメージを持ち、正社員転換をためらうケースである。具体的には、XF氏、XL氏、XN氏、XT氏が該当する。

XF氏は、プログラマーから事務系職種への職種転換を図り、33歳から現在に至るまで事務派遣の仕事をしている。しかし、職種転換を図る際に、正社員の事務職の就職活動はしなかったという。その理由のひとつに、A社で正社員のプログラマーとして働いていた時の経験から、正社員は仕事負荷が強いというイメージを持っていることがある。

XL氏は、D社で10年以上アルバイト、契約社員のプログラマーとして働いていた時、プログラマーとして他社の正社員になることを考え、転職活動も試みている。しかし、正社員のプログラマーの募集要項を見ると、残業が多そうな職場ばかりであり、決心がつかなかったという。

XN氏は、学生時代からアルバイトを続けているA社で、何度か正社員にならないかと誘われたことがある。しかし、A社での正社員としての勤務は大変に負担が重いことから、XN氏はA社で正社員になるつもりはないという。

XT氏は、現在アルバイトとして働いているF社に正社員転換制度があることを知っている。しかし、正社員になると勤務時間の面で拘束が強くなることなどから、正社員に転換し

たいとは考えていない。

2. 自身の疾病

第2は、自身の疾病から³³、正社員として働くことをためらっているケースである。具体的には、XJ氏、XL氏、XQ氏が該当する。

XJ氏は、睡眠時無呼吸症候群という、睡眠のリズムが乱れる病気を抱えている。非正規労働の形で機械修理の仕事をしているXJ氏にとっては、「地方の工場」に就職することが正社員に転換できる数少ないチャンスのひとつである。しかし、この病気を抱えているため、夜勤に不調をきたし就職しても長続きしないのではないかと不安であるという。

XL氏は、休養期間を挟んで10年以上非正規労働を続けており、生活も厳しい状態である。しかし、うつ病に罹患しており、自分の病気を理解してもらえる新しい職場を探すのが難しいことから、当面は現在の会社で（契約社員として）大過なく働きたいと考えている。

XQ氏は、腰痛を抱えているにもかかわらず、C社（正社員）で工場勤務を命じられたことがある。そして、その経験が辛いものであったことから、D研究所（契約社員）に転職する際には、正社員になることにはこだわらなかったという。

3. 転職活動にともなう様々な負担

第3は、本人にとって転職活動にともなう負担が大きく、正社員になりたくても転職活動に乗り出せないケースである。具体的には、XD氏、XE氏、XN氏、XQ氏が該当する。

XD氏は、19歳～20歳頃から現在まで、求人誌で見つけた仕事を渡り歩く形で非正規労働を続けているが、正社員にならない理由として、2回、3回に及ぶ面接に臨むのが負担であること、求職活動期間中の生活費、ローンの返済の見通しが立たないことなどをあげる。

XE氏は、B社からC社に転職する際、「やっぱり正社員の方がいい」という感覚はあったが、「家で何もしないでいるよりは、契約社員として働いていた方がよい」と思い、C社の契約社員となっている。

XN氏は、20代後半に、アルバイト生活から脱することを企図して就職活動をしていたが、「就職活動というのがちょっとしんどかった」ことから、結局正社員に転換することはできず、B社の契約社員になることになった。

XQ氏は、C社の正社員からD研究所の契約社員へと転職する際、正社員になることにこだわってはいなかったが、その理由のひとつとして、正社員を目指して厳しい就職活動を続けたくないと考えていたことがあげられる。

³³ そこには、業務上疾病と、いわゆる「持病」の両方が含まれる。

4. 不正確な求人情報

第4は、本当は正社員になるつもりでいたが、求人情報が不正確であったため、結果として非正規労働の形で働くことになったケースである。具体的には、XC氏、XM氏、YV氏が該当する。

XC氏は、30歳頃に転職する際、当初はX社の正社員になれると思って応募したが、後になって、3ヶ月契約の派遣社員としてB社に派遣される形であることを知ったという。また、その後C社に転職する際も、当初はC社の正社員になれるものだと思っていたが、2度目の面接の時に、はじめて1年契約、時給制の契約社員であることを告げられる形であった。

XM氏は、高校卒業後に就職したA社で、「最初はアルバイトから」と言われ、正社員登用をほのめかされていたが、結局アルバイトのまま「ずるずると」、「なあなあ的に」5年ほど勤務することになった。

YV氏は、職業訓練校に通ってネットワークエンジニアリングの資格を取得した後、B社に就職した。しかし、その際には、YV氏は「正社員募集」という見出しを見て応募したのだが、実際は登録型派遣社員だったという行き違いがあったという。

5. 正社員より賃金が高い

第5は、正社員よりも非正規労働の方が賃金が高かった、あるいは、そのように考えていたケースである。具体的には、XF氏、YI氏、XJ氏が該当する。

XF氏は、短大卒業後に正社員として入社したA社の賃金水準が低かったことから、正社員であっても待遇がよくない企業が多いとの認識を抱いている。そして、派遣社員として勤務経験を重ねることで、正社員よりも収入は高くなると思いつくようになった。

YI氏は、20代半ばに正社員として入社したA社での賃金が月給で16万～17万円と少なく、賞与や昇給もほとんどなかった。これに対し、A社退職後にアルバイトとして就職した娯楽店B社では、月あたりで平均して40万円ほどの賃金が得られたことから、「正社員にこだわることはない」と考えている。

XJ氏は、20代の頃、派遣社員として時給1,500～1,600円程度の仕事をしていたことから、「正社員よりは派遣の方が稼げる」と考えていたという。

6. その他

その他、女性の場合には、子育ての時期だったため正社員にならなかったケースが少なくない(YP氏、XU氏、YX氏、YY氏)³⁴。また、芸能活動(修業)を本業としており、時間の融通がききやすい非正規労働を続けていたケースもある(YG氏、YK氏)³⁵。

³⁴ 言うまでもなく、子育てとの両立は、女性が非正規労働を選好する典型的な理由である。ここからも、母集団として利用したインターネット調査会社のモニターの傾向が、壮年世代の労働者全体の傾向と大きく隔たっていないことが伺える。

³⁵ これらは、日本労働研究機構編(2000)の「夢追求型」に近いものである。

第2章 壮年非正規労働者の仕事と生活

壮年非正規労働者の仕事と生活の実態はいかなるものか。この点を確認するため、本章では、調査時点で非正規労働者として働いている13名について、現在の仕事と生活の状況を見ることとする。

第1節 現在の仕事

図表2-1は、非正規労働者13名の業務内容を（参考として）記した上で、年収および昇給制度の有無、仕事全体の満足度についてまとめたものである。この表から、次の事柄が読み取れる。

図表2-1 壮年非正規労働者の仕事の状況

略称	業務内容	年収／昇給制度	仕事全体の満足度
XB氏	社員食堂で仕込み、調理、接客。	約150万円／なし	やや満足
XC氏	ガスの積算業務。	約300万円／なし	やや不満
XD氏	G社スタッフとして工場に常駐。ドライアイス、炭酸製造。	300万円強／なし	やや満足
XE氏	ソフトウェアの動作チェック、海外企業とのやり取り仲介。	300万円弱／なし	やや不満
XF氏	医薬品などの製品情報データ管理。	約300万円／なし	やや不満
XJ氏	大手企業B社で機械修理。	約260万円／なし	非常に不満
XL氏	設計会社の事務職。	約220万円／あり	やや満足
XM氏	倉庫で書籍の仕分け（夜勤）。	220万円／なし	非常に不満
XN氏	ダイレクトメール、販促ポップなどの仕分け、発送。	約240万円／あり	やや不満
XQ氏	D研究所W部門で事務。	約160万円／－	やや不満
XR氏	請負スタッフの作業管理など。	約300万円／あり	やや満足
XT氏	スーパーマーケットで接客、販売。	約250万円／なし	やや不満
XU氏	コンビニエンスストアのヘルプデスク。	約350万円／なし	やや満足

注：1) 「－」は不明。

2) XM氏の年収は推計による。

3) XN氏の昇給については、制度はあるが見込みは薄いとのこと。

1. 年収／昇給の有無

第1に、年収の金額を集計すると、200万円未満が2名、200～300万円未満が6名、300～350万円未満が4名、350～400万円未満が1名であり、平均年収は258万円となる。第4章でみる正社員転換者と比べると、平均年収は100万円ほど低い³⁶。

第2に、昇給制度の有無についてみると、「あり」が3名、「なし」が9名、不明が1名である。なお、XN氏については昇給制度があっても昇給の見込みは薄いため、実質的には、ほとんどの人に昇給制度は適用されていないということになる。

第3に、他方で、昇給制度があり、年収も約300万円と比較的高いXR氏については、若

³⁶ 図表序-7の集計を参照。

干状況が異なっている³⁷。具体的には、XR氏は、34歳頃に現在の会社（ソフトウェア会社D社）で請負スタッフとして働き始めた。請負スタッフの単価は、最初は7時間あたり6千数百円であったが、その後D社内のスキルランクが上がるに従い徐々に上昇していき、最終的には7時間あたり7,200円ほどになった。そして、38歳頃に、6ヶ月契約の（直接雇用の）契約社員に転換し、請負スタッフの作業管理などをする立場になった。さらに、41歳の時に、「期間の定めのない」契約社員に転換し、請負スタッフの作業管理がきちんと行われているかを管理する、より上位の仕事を行うようになった。現在の賃金は時給1,050円で、賞与が年間30万円ほど支給されているという。このように、非正規労働者のスキルを把握し、スキルアップにともない仕事のレベルと賃金を上げていく仕組みを持つ会社も、少ないながら存在するようである。

2. 仕事全体の満足度

仕事全体の満足度についてはどうか。第1に、回答を単純に集計すると、「非常に満足」は1名もおらず、「やや満足」が5名、「やや不満」が6名、「非常に不満」が2名となっている。実に13名のうち8名が「やや不満」または「非常に不満」と回答していることが注目される。

第2に、それでは、不満の内実はどのようなものか。そこで、「非常に不満」と回答している2名（XJ氏、XM氏）について詳しく見てみたい。

XJ氏は、もともと派遣社員として大手企業B社で働いていたが、やがてB社の直接雇用の有期社員Bという雇用区分に切り替わった。しかし、雇用契約の期間は1年であり、「派遣と変わらず不安定」であると不満を訴えている。また、待遇にも不満を抱いている。具体的には、時給が低いことに加え、自分とは異なりボーナス、交通費が支給される有期社員Aとの待遇格差に不満を抱いている。

XM氏は、G社でのアルバイトを6年ほど続けているが、アルバイトであることから、仕事の不安定さを感じざるを得ないという。実際、東日本大震災以降、業務が目に見えて減少しており、1日の所定労働時間も1時間削減されることになった。また、G社ではアルバイトは社会保険に加入できないことになっており、このこともXM氏にとって不満の種となっている。

このように、雇用が不安定であること、賃金が低いこと、他の雇用・就業形態の従業員との賃金格差があること、社会保険に加入できないことなど、労働条件面での問題が、壮年非正規労働者の仕事に対する不満の主因となっている。

³⁷ この他、XL氏も昇給制度「あり」と回答しているが、現在の勤務先（F社）での勤続期間が短いため、詳しい情報は分からない。

第2節 現在の生活

図表 2-2 は、非正規労働者 13 名の同居家族、資産・負債構成、生活全体の満足度についてまとめたものである。この表から、次の事柄が読み取れる。

図表 2-2 壮年非正規労働者の生活の状況

略称	同居家族	資産・負債構成	生活全体の満足度
XB 氏	両親	親名義の持ち家。自身の預貯金 180 万円。	やや満足
XC 氏	なし	自身の持ち家（ローン残高 2,800 万円）。自身の預貯金 50 万円。	やや不満
XD 氏	なし	賃貸住宅。自身の預貯金なし。借金 40 万円。	やや満足
XE 氏	両親	親名義の持ち家。自身の株式保有 400 万～500 万円。	やや不満
XF 氏	—	賃貸住宅。自身の預貯金なし。	やや満足
XJ 氏	父親	賃貸住宅（父親が家賃負担）。世帯の預貯金なし。借金 200 万円。	非常に不満
XL 氏	パートナー	賃貸住宅。世帯の預貯金数百万円。	やや不満
XM 氏	なし	賃貸住宅。自身の預貯金なし。	—
XN 氏	なし	賃貸住宅。自身の預貯金なし。	やや満足
XQ 氏	なし	賃貸住宅。自身の預貯金 160 万円。	—
XR 氏	なし	賃貸住宅。自身の預貯金 10 万円弱。借金 90 万円。	やや不満
XT 氏	なし	賃貸住宅。自身の預貯金 600 万円。	やや不満
XU 氏	夫、子	持ち家（ローン残高 3,000 万円）。世帯の預貯金数百万円。	非常に満足

注： 「—」は不明。

第 1 に、同居家族について情報が得られている 12 名のうち、過半数の 7 名が 1 人暮らしをしている。

第 2 に、資産・負債構成の正確な分析は難しいが、自身を含め世帯に預貯金がない、あるいは預貯金 10 万円未満の者が、13 名のうち 6 名（XD 氏、XF 氏、XJ 氏、XM 氏、XN 氏、XR 氏）いることが注目される。しかも、6 名のうち 4 名（XD 氏、XM 氏、XN 氏、XR 氏）は、1 人暮らしである。

第 3 に、他方で、13 名のうち 2 名（XB 氏、XE 氏）にとどまるが、両親と同居しており、かつ、ある程度の預貯金、株式保有をしている者もいる。

第 4 に、生活全体の満足度を見ると、「非常に満足」が 1 名、「やや満足」が 4 名、「やや不満」が 5 名、「非常に不満」が 1 名、不明が 2 名となっている。比較的幅広く分布しているといえるが、どちらかと言えば不満を抱いている者の方が多い。

第 5 に、なお、生活全体の満足度は、必ずしも同居家族の状況や資産・負債構成だけによってはつきりと説明することはできない。

第3章 壮年非正規労働者の将来希望・見通し

壮年非正規労働者の将来希望、将来の見通しはいかなるものか。この点を確認するため、本章では、調査時点で非正規労働者として働いている13名について、将来の仕事希望と将来の生活見通しをみることにする。

第1節 将来の仕事

図表3-1は、調査時点で非正規労働者である13名の将来の仕事希望についてまとめたものである。ここから、以下のことが読み取れる。

図表3-1 壮年非正規労働者の将来の仕事希望

略称	将来の仕事希望
XB氏	自給自足の農業生活を希望（伯父名義の土地、家屋を譲り受ける予定）。
XC氏	転職して他社の正社員になることを希望。転職活動中。
XD氏	チャンスがあれば起業を希望。正社員への転職は困難と判断。
XE氏	現在と同程度の業務負担であれば正社員になりたいが、「踏み出しにくい」とのこと。
XF氏	正社員になることを希望するも、求職活動には踏み切れていない。
XJ氏	できるだけ早く正社員になりたい。地方の工場を視野に入れ転職活動を行っているが、不安もあり。
XL氏	長くいた方が病気に関して理解してもらえるので、現在の職場で働き続けたい。
XM氏	正社員になることを希望するも、積極的に求職活動に取り組めていない。
XN氏	正社員が理想だと考えるが、転職への取り組みはしていない。
XQ氏	現在の仕事を続けつつ、自宅でパン教室を開くことを希望。
XR氏	現在の会社で正社員になることと、友人の事業に参加することと迷っているとのこと。
XT氏	飲食店開業を希望。
XU氏	現在の職場でずっと働きたいとは思っていないが、辞める理由が特に見当たらない。

1. 強い正社員転換希望

まず、13名のうち7名（XC氏、XE氏、XF氏、XJ氏、XM氏、XN氏、XR氏）が、何らかの形で正社員になることを希望している。これに対し、現在のままでよいと明言するのは、わずか2名（XL氏、XU氏）にとどまっている³⁸。ここから、少なくとも潜在的な意識のレベルでは、壮年非正規労働者の正社員転換希望はかなり強いといえる。

2. 具体的行動への障壁／ためらい

しかし、潜在的に正社員転換希望を持つ7名のうち、積極的に転職・求職活動を行っているのは、わずか2名（XC氏、XJ氏）である³⁹。これに対し、具体的な行動を起こすことのためらいを見せている者が4名（XE氏、XF氏、XM氏、XN氏）いる。以下、それらの事

³⁸ しかも、うちXL氏については病気であることが現在の職場で働き続けたいと希望する理由となっており、XU氏については「辞める理由が特に見当たらない」という消極的な理由から当面は現在のままでよいと考えている。

³⁹ ちなみにXJ氏は、地元県内の企業に対しては転職・求職活動をしているが、それよりも採用可能性が高い「地方の工場」に対しては夜勤が負担になると考え、転職・求職活動をためらっている。

情を見てみたい。

XE氏は、「社会的な信用」や「安定」を考えれば、正社員として働く方がよいと考えている。しかし、期待通りの転職ができる自信がないこと、「変わって本当にうまくいくのか」という疑問や、「40に近い年齢で、失敗した後の処理が大変そう」という不安があることから、「踏み出しにくい」と感じている。また、「正社員はこき使われているという感じ」がすることも、「踏み出しにくい」と感じる一因となっている。

XF氏は、現在、派遣社員として働いているが、派遣社員という形で何歳まで働くことができるか、不安に思っている。そして、不安解消のためには正社員にならねばならないと感じてはいるが、実際には転職活動には踏み切れていない。その理由としては、年収が下がるリスクを踏んでまで転職活動をする気になれないこと、求職活動中の生計を維持するのが難しいことなどがあげられる。

XM氏は、長く夜勤のアルバイトの仕事を続けており、正社員になることを希望している。しかし、夜勤のアルバイトを始めて以降、求人に応募して面接まで進んだ経験はない。積極的に求職活動に取り組めない理由としては、現在の仕事があること、41歳という年齢での正社員転職が困難だと感じられることがあげられる。

XN氏は、収入や将来の安定性の観点から、「正社員が一番理想」と考えている。しかし、正社員になるための取り組みは、現在のところ行えていない。その理由は、1日11時間のダブルワークが週5日にも及んでいることである。たとえば、職業資格の取得の必要性も感じているが、仕事の忙しさがそれを阻んでいる状態である。

3. 起業・開業（事業参加）志向

他方で、起業、開業、事業参加など、雇われない働き方を希望する者が5名（XB氏、XD氏、XQ氏、XR氏、XT氏）いる。ここではそれらの実現可能性は問わないが、XD氏のように、正社員転職が困難だという判断が一方にあり、その上で起業を希望している者が含まれている点に注意する必要があるだろう。

第2節 将来の生活

図表3-2は、非正規労働者13名の将来の生活見通しについての回答のなかから、結婚に関する事柄、当面の生活に関する事柄、老後に関する事柄を抜き出したものである。ここから、以下のことが読み取れる。

第1に、非正規労働者13名のなかに未婚者が8名含まれているが、そのうち、結婚について多少なりとも前向きな姿勢を持っていたのは、わずか2名（XR氏、XT氏）であった。他の6名は、結婚について「考えていない」、「願望はあまりない」とのことである。

第2に、当面の生活に関する事柄では、自身の健康（病気）、親の介護、自分に預貯金がないことが不安材料となっていることが読み取れる。

第3に、老後に関する事柄では、貯金がないこと、年金だけでは老後の生活を賄えないことなどが、不安材料としてあげられている。

図表3-2 壮年非正規労働者の将来の生活見通し

略称	結婚	当面の生活	老後
XB氏	結婚願望はあまりない。	自身の健康、両親の介護が不安。	増税を懸念。
XC氏	結婚は考えていない。	—	貯金がないことが不安。
XD氏	(離別)	—	高年齢でも働ける社会を希望。
XE氏	結婚は考えていない。	親の介護が必要になると困る。	—
XF氏	結婚は考えていない。	「不安だらけ」である。	年金に頼ることができない。
XJ氏	結婚は考えていない。	借金と自身の病気が不安材料。	長生きするとは考えていない。
XL氏	(既婚)	自身の病気が最大の関心事。	—
XM氏	(離別)	自身の健康を懸念。	国民年金のみでは老後が不安。
XN氏	(離別)	預貯金がなく病院に行けない。	—
XQ氏	結婚は特に考えていない。	—	—
XR氏	結婚に関して悩みあり。	貯金がないことが不安。	—
XT氏	よい人がいたら結婚したい。	—	年金だけで老後を賄えない。
XU氏	(既婚)	子どもの教育が最大の関心事。	—

注： 「—」は回答なし。

第4章 壮年期の正社員転換

本章では、正社員転換者 10 名を対象として、正社員転換のきっかけ、正社員転換を導いた要因、現在の仕事、正社員転換にともなう仕事と生活の変化について見ていくこととする。

第1節 正社員転換のきっかけ

図表 4-1 は、正社員転換のきっかけをまとめたものである。ここから、大きく以下の 3 つのパターンが読み取れる。

図表 4-1 正社員転換のきっかけ

略称	正社員転換のきっかけ
YA 氏	仕事意欲が低下していたため、賃金の予算費目を変更して自分を常勤職員にするよう上司に提案。
YG 氏	J 病院で契約社員となるも正社員との賃金格差に不満を抱き、ハローワーク経由で K 病院に転職。
YI 氏	失業につき生命保険を解約しようとしたところ、外交員から正社員の仕事を紹介される。
YK 氏	役者修業を辞め、正社員として働こうと決意。転職サイトから紹介予定派遣の仕事を紹介される。
YO 氏	父親の個人商店を手伝っていたが経営が悪化。長い求職活動の末、民間職業紹介会社経由で転職。
YP 氏	デパートのパートの仕事がなくなったため、専門学校で資格を取得して転職。
YV 氏	以前から正社員を希望していたところ、B 社時代に雇用不安を感じ、安定を求めて転職活動開始。
YW 氏	30 代半ばから雇用不安を感じ始め、C 社在職中にインターネット経由で転職活動をする。
YX 氏	子どものためにお金が必要で、前職場に退職願を出し転職活動を開始。ハローワーク経由で転職。
YY 氏	それまでパートだったが、仕事の進め方に「口出し」をしたくなり、転職して正社員に。

1. 失業・雇用不安

第 1 は、失業や雇用不安がきっかけとなって、正社員になるため転職活動を開始するパターンである。具体的には、YO 氏、YP 氏、YV 氏、YW 氏が該当する。

YO 氏は、25 歳の頃から実家の父親が営む個人商店で手伝いをしていたが、経営不振で廃業に至ったため、就職活動をする必要に迫られた。その時、YO 氏には妻子がいたこともあり、条件を選んでいられない状況だったため、まずハローワークに 4～5 ヶ月通い、職種・勤務地を問わず求職活動をしたが、苦戦した。そうしているなか、たまたま転職支援サイト経由で民間職業紹介会社に登録したところ、すぐに返信があり、転職に漕ぎ着けることができた。

YP 氏は、長く続けていたデパートでのパートの仕事がなくなったため、母子世帯の母親のための資格取得支援制度の存在を思い出し、自治体の担当者経由でそれに応募した。そして、生活費の給付金付きのプログラムで専門学校に 2 年間通い、転職することになった。

YV 氏は、以前から正社員になることを希望しており、B 社の登録型派遣社員となる際も、本当は正社員になれるものと思って応募していた。そして、B 社の登録型派遣社員として働いているうちに、やはり少なからず雇用不安を感じたことから、生活の安定を求めて転職活動を開始した。

YW 氏は、40 歳直前まで、一時期を除いて、長く非正規労働の形で働いていた。しかし、

35歳～36歳頃から、雇用不安を感じるようになり、正社員を第1希望として、インターネットを利用して転職活動を始めた。

2. 生活環境の変化

第2は、何らかの生活環境の変化があつて、正社員になるため転職活動を開始するパターンである。具体的には、YK氏、YX氏が該当する。

YK氏は、20代半ばから長く役者修業をしており、稽古に支障がない範囲内で生活費を稼ぐべく非正規労働を続けていたが、39歳の時、所属していた事務所の閉鎖により役者の道を断念した。それゆえ、非正規労働を続ける理由がなくなり、正社員になるための転職活動を開始した。ちなみに、その際には、過去の非正規労働での職歴を活かせるよう、接客、営業、コールセンターなどの職種、業種を中心に仕事を探した。

YX氏は、3人の子どもの育てるシングルマザーであるが、二男の中学卒業にともない、児童手当がもらえなくなることから、収入が減少することになった。そこで、それまで勤めていたD保育園に退職願を出し、ハローワークに通い詰めて転職活動を開始した。

3. 職場への不満

第3は、何らかの職場への不満があつて、正社員になるため転職活動などを開始するパターンである。具体的には、YA氏、YG氏、YY氏が該当する。

YA氏は、B大学で非常勤職員として長く働いていたが、次第に自分の待遇、正社員との待遇の違いに不満を抱くようになり、仕事に対するモチベーションが下がってきた。そこで、自分の賃金の予算費目を変更すれば、自分を常勤職員（正社員）として雇えるということを上司に提案したところ、大学側の配慮もあり、常勤職員への転換に成功した。

YG氏は、J病院で派遣社員から契約社員に切り替わったが、正社員との間に大きな賃金格差があることを知った。そこで、自分も正社員になりたいと考え、K病院に転職することにした。

YY氏は、それまで在宅介護S社、老人ホームT社でパートとして働いていたが、仕事の進め方について「パートだと口出しできない部分がある」ことを不満に感じ、正社員になりたいと考えて老人ホームV社に転職した。

第2節 正社員転換を導いた要因

図表4-2は、正社員転換を導いた要因がどのようなものであったかを、能力開発に関連する事柄を中心としてまとめたものである。ここから、正社員転換を導いていると思われる要因として、以下の4つが指摘できる。

図表 4-2 正社員転換を導いた要因

略称	要因
YA 氏	B 大学の先輩格職員からの指導。
YG 氏	K 病院の正社員の看護助手になるに先立ち、J 病院で 3 年程度（非正規の）看護助手の経験あり。
YI 氏	特になし。
YK 氏	コールセンター D 社の正社員になる前に、コールセンター C 社で契約社員として 6 年程度働いていた。
YO 氏	住宅リフォーム会社の正社員となるにあたり、建築関係の幅広い職歴、2 級建築士資格が評価される。
YP 氏	専門学校通学による介護福祉士の資格取得。
YV 氏	IT 系専門資格保有に加え、B 社でそれを活かした実務経験を積んでいた。
YW 氏	D 社でサーバ運用・管理をするにあたり、複数の客先で同様の業務を経験していたことが評価される。
YX 氏	正社員の看護助手の求人に応募するにあたり、保育士資格を持っていたことが評価される。
YY 氏	母子世帯支援制度を利用してヘルパー 2 級を取得し、正社員になる前に 4 年程度実務を経験していた。

1. 自社内での OJT

第 1 は、自社内での OJT である。具体的に該当するのは、YA 氏である。YA 氏は、25 歳の時から長く B 大学で非常勤職員として働いていたが、先輩格の職員が仕事の進め方を教えてくれたこともあり、徐々に B 大学で仕事に習熟していき、4～5 年経った頃には「新人に質問されても教えられる」ようになったという。B 大学での常勤職員への転換にあたって、B 大学での仕事の習熟度合が評価されたことは、ほぼ間違いないだろう。ただし、OJT によって能力を高め、正社員に内部登用されたのは、正社員転換者 10 名のなかで YA 氏 1 名のみである。

2. 職業資格の取得

第 2 に、他方で目立っているのが、職業資格の取得である。具体的には、YO 氏、YP 氏、YV 氏、YX 氏、YY 氏が該当する。

YO 氏は、父親が建築関係の個人商店を営んでいたこともあり、高校卒業後、建築関係の会社（A 社、B 社、C 社）で修業を積み、その後、父親の個人商店を手伝っていた。そして、その間、2 級建築士の資格も取得した。住宅リフォーム会社への正社員転職の際に、資格保有が評価されたことは、ほぼ間違いないだろう。

YP 氏は、上述の通り母子世帯の母親のための資格取得支援制度を利用して、生活費の給付金付きのプログラムで専門学校に 2 年間通い、介護福祉士の資格を取得して有料老人ホーム J 社に就職した。その際、資格保有が評価されたことは、ほぼ間違いないだろう。

YV 氏は、A 社を退職した後、職業訓練校で月 12～13 万円の生活費給付金をもらいながら、CCNA と呼ばれる IT 系の資格を取得した。その結果、直後に正社員になることはできなかったが、B 社で登録型派遣社員としてその分野の実務経験を積んだ後、C 社の正社員になることができた。

YX 氏は、保育士の資格を持っていたが、正社員としての転職先を探し始めた当初は、ホテルのフロント、老舗の菓子屋、ゴルフのキャディなど資格と関係のない仕事ばかりにあっていた。しかし、粘り強く仕事を探していたところ、病院での正社員の看護助手の求人を

見つけ、応募、面接に呼ばれたところ、保育士の資格が評価されて採用されるに至った。

YY氏は、30代半ばに、それまで続けていたアルバイト就労が次第に困難になってきたと感じたことから、母子世帯の母親の支援制度を利用して通信教育でホームヘルパー2級の資格を取得した。そして、在宅介護S社、老人ホームT社でのパート就労を経て、老人ホームV社の正社員となった。

3. 同一職種での実務経験

第3は、職業資格の取得と重なる場合もあるが、同一職種での実務経験である。具体的には、YG氏、YK氏、YO氏、YV氏、YW氏、YY氏が該当する。

YG氏は、K病院で正社員の看護助手となるに先立ち、J病院で3年程度、派遣社員、契約社員の看護助手として働いていた経験があった。

YK氏は、役者修業に見切りをつけコールセンターD社の正社員となる前に、役者修業をしながら6年程度コールセンターC社で契約社員として働いていた経験があった。

YO氏は、上述の通り、2級建築士の資格とともに、建築関係の複数の会社で働いた経験があったことから、住宅リフォーム会社E社に正社員として採用されることができた。

YV氏は、上述の通り、職業訓練校でCCNAと呼ばれるIT系の資格を取得し、その直後の就職活動では正社員になれなかったが、B社で登録型派遣社員として実務経験を積んだこともあり、C社の正社員となることができた。

YW氏は、大学卒業後の8月から長く契約社員として働いていたA社において、複数の客先に配置転換されながら、サーバ管理の仕事を続けていた。そして、そのことがD社での正社員採用にあたり評価されたとのことである。なお、A社には、技術者の配属先を決めるにあたり、本人と営業担当者とは相談する仕組みがあり、YW氏も、営業担当者にサーバ管理の仕事を続けたいと伝えていたようである。ちなみに、YW氏は契約社員のままでA社で十数年勤続していたが、その間、賃金も年収ベースで310万円程度から360万円程度に上がったという。

YY氏は、上述の通り、ホームヘルパー2級の資格を持って老人ホームV社に正社員として転職したわけであるが、それに先立ち、在宅介護S社、老人ホームT社でパートとして働いていた経験があった。

4. 成長産業（医療・福祉分野、IT分野）への転職

第4に、能力開発に直接関係することではないが、**図表4-2**から、医療・福祉分野、IT分野のような成長産業への転職の場合には、正社員転換が起りやすいものと推測される。具体的に該当するのは、YG氏（病院の看護助手）、YP氏（老人ホームの介護福祉士）、YV氏（ネットワーク系エンジニア）、YW氏（サーバ管理エンジニア）、YX氏（病院の看護助手）、YY氏（老人ホームの介護職）の6ケースである。

第3節 現在の仕事

図表 4-3 は、正社員転換者 10 名の現在の業務内容を（参考として）記した上で、年収および昇給制度の有無、仕事全体の満足度についてまとめたものである。この表から、次の事柄が読み取れる。

図表 4-3 現在の仕事

略称	業務内容	年収／賃金制度	仕事全体の満足度
YA 氏	大学研究室のスケジュール・予算管理、国際会議準備など。	400 万円強／あり	－
YG 氏	看護助手のはずだが、開業前につき掃除など。	約 280 万円／あり	非常に不満
YI 氏	電線、電柱など電気設備の設計。	約 240 万円／なし	非常に不満
YK 氏	コールセンターのスーパーバイザー。	約 400 万円／－	やや満足
YO 氏	住宅リフォームの現場監督（施工管理）。	約 500 万円／あり	やや満足
YP 氏	有料老人ホームの介護福祉士。	300 万円／あり	非常に満足
YV 氏	大手電機メーカー Y 社に常駐し、ネットワーク機器の設置。	約 350 万円／あり	非常に不満
YW 氏	大企業に常駐し、サーバの運用・管理。	約 400 万円／あり	やや満足
YX 氏	E 病院精神科病棟で看護助手。	約 310 万円／あり	やや満足
YY 氏	W 病院で介護職（食事・排泄・清拭介助、事務作業）。	約 350 万円／あり	やや満足

注：1) 「－」は不明。

2) YP 氏の年収は推計による。

1. 年収／昇給制度の有無

第 1 に、年収の金額を集計すると、200～300 万円未満が 2 名、300～350 万円未満が 2 名、350～400 万円未満が 2 名、400 万円以上が 4 名であり、平均年収は 353 万円となる。第 2 章でみた非正規労働者と比べると、平均年収は 100 万円ほど高い⁴⁰。

第 2 に、昇給制度の有無についてみると、「あり」が 8 名、「なし」が 1 名、不明が 1 名である。非正規労働者の場合とは対照的に、ほとんどの人に昇給制度が適用されている。

2. 仕事全体の満足度

仕事全体の満足度についてはどうか。第 1 に、回答を単純に集計すると、「非常に満足」が 1 名、「やや満足」が 5 名、「非常に不満」が 3 名、不明が 1 名となっている。ややばらつきはあるものの、回答があった 9 名のうち 6 名が仕事全体に「非常に満足」または「満足」していることは注目されてよいだろう。

3. 低収入・仕事不満の正社員

ところで、年収が 200 万円台と相対的に低く、仕事全体の満足度についても「非常に不満」と回答している正社員転換者が 2 名（YG 氏、YI 氏）いる。この 2 名の状況は、次の通りである。

⁴⁰ 図表序-7 の集計を参照。

YG氏は、K病院に正社員の看護助手として採用されたが、配属先の病棟の開業が遅れているため、毎日、床のモップがけとトイレ掃除をさせられている状態である。当然、YG氏の不満は強く、「転職するしかない」と考えているところである。

YI氏は、生命保険の外交員の紹介で電線、電柱など電気設備の設計をするC社の正社員となった。しかし、C社の賃金は極端な歩合制で月給の変動が大きく、高い時は40万円ほどになるものの、低い時には3万円ほどになってしまうため、現在は貯金を切り崩して生活しているところである。

このように、正社員転換者であっても、労働条件に問題を抱え、仕事に強い不満を持っているケースがあることには注意が必要である。

第4節 仕事と生活の変化

図表4-4は、正社員転換にともなう仕事と生活の変化をまとめたものである。ここから、以下のことが読み取れる⁴¹。

図表4-4 正社員転換にともなう仕事と生活の変化

略称	仕事と生活の変化
YA氏	収入大幅増。自分の働きぶりが評価されたと感じられ、モチベーションも回復。
YG氏	配属先が開業しないため、毎日掃除ばかりさせられており、転職するしかないと考えている。
YI氏	極端な歩合制給与であるため、月給が3万円に落ち込むこともあり、貯金を取り崩して生活している。
YK氏	自分の年齢で正社員になれたことを「自分をちょっと褒めてあげたい」と評価。仕事の責任感も向上。
YO氏	高卒の自分にとってE社への転職は「上の会社に引き上げて」もらった思い。家庭生活も和合。
YP氏	自治体の担当者、ハローワーク職員、専門学校の教員・同窓生すべてに「本当に感謝」している。
YV氏	前職より客観的条件が改善したことは事実だが、離婚直後であるため気持ちが落ち込むこともある。
YW氏	雇用の安定と大幅な収入増を実現。転職により上京しており、趣味の幅も広がりつつある。
YX氏	賃金大幅上昇など、転職は成功だったが、3人の子どものことを考えるとまだ経済的に楽ではない。
YY氏	V社の正社員となった後、さらにW病院（正社員）に転職して賃金上昇を遂げる。

第1に、先に取り上げたYG氏、YI氏の2ケースについては、仕事と生活の変化という点からみても、正社員転換がマイナスの影響を与えていることが分かる。

第2に、YV氏、YX氏の2ケースについては、正社員転換自体は「成功」だったが、仕事以外の外在的な要因の存在により、本人の意識の上では必ずしもプラスの変化が現れていないものと理解することができる。具体的には、YV氏は、離婚直後であるため気持ちが落ち込むことがあるとのことである。YX氏は、正社員転換により賃金は大幅に上昇したが、3人の子どもの不自由のない生活をさせたいというYX氏の希望に照らすならば、まだ経済的に楽な生活とは言えないとのことである。

第3に、これに対し、残りの6ケース（YA氏、YK氏、YO氏、YP氏、YW氏、YY氏）については、正社員転換は文字通り「成功」だったと考えられる。具体的な状況は、次の通

⁴¹ 本節に関しては、第II部ケースレコード末尾の「参考資料：職業生活の浮き沈みの自己評価」を適宜参照されながら読みたい。

りである。

YA氏は、常勤職員への転換によって収入が大幅に増加するとともに、それまでモチベーションが低下していた業務に対しても「非常に満足」できるようになった。それはひとえに、常勤職員への転換が認められることで、自分の働きぶりが職場できちんと評価されていると感じられるようになったからである。

YK氏は、39歳まで役者修業を続け、40歳という年齢で正社員になれたことについて、(オリンピック選手の発言を真似て)「自分をちょっと褒めてあげたい」と表現する。また、正社員になったことで、責任を持って仕事に取り組むようになったとも語る。

YO氏は、企業規模700名ほどの住宅リフォーム会社E社への転職は、高卒である自分にとって(民間職業紹介会社の担当者が)「上の会社に引き上げてくれた」ことを意味すると語る。また、求職期間中は、「買いたいものも買えない」、「言いたくもない文句」を言ったり言われたりといった家庭不和状態であったが、それも一気に解消された。YO氏の言葉を借りれば、「今はもう胸張って自分の背中を自分の子供たちに見せ」ることができるという。

YP氏は、正社員の介護福祉士として就職したJ社での仕事、賃金、教育訓練、労働時間などについて総じて満足しており、「ずっとここにいたい」と思っている。そして、資格取得支援制度を教えてくれた自治体の母子世帯担当者、ハローワーク職員、専門学校の教員・同窓生など、現在の仕事に導いてくれたすべての人に「ほんとうに感謝」しているという。

YW氏は、D社の正社員となることによって、雇用の安定を得るとともに大幅な収入増加を実現できた。ちなみに、YW氏は転職にともなって上京しているが、それ以降、コンサートホールでクラシックの生演奏を聴くようになったり、学生時代にクラブ活動で取り組んでいた楽器演奏の再開を考え始めたりもしている。

YY氏は、V社の正社員となった後、さらにW病院の正社員に転職し、一層賃金を上昇させている。

終章 結論と含意

終章では、序章第1節で設定した3つの研究課題それぞれについて暫定的な結論を述べるとともに⁴²、仮にそのような結論を前提とした時、今後検討する必要が生じるであろう政策の方向性を示すこととする⁴³。

第1節 結論

1. なぜ非正規労働をしているのか

研究課題の1つ目は、壮年非正規労働の入口（原因）であった。すなわち、なぜかれら（＝壮年の非正規労働者）が、壮年期に非正規労働をするに至ったかを明らかにすることであった。この点に関しては、次のことが言える。

第1に、今回の集計・分析対象者23名は、いずれも若年期から壮年期の比較的長期にわたって非正規労働をしていた経験があるが、学校卒業後の最初の仕事、すなわち初職についてまとめたところ、それが非正規労働である者は、9名にとどまっていた。他方、初職が正社員であった残りの14名のうち11名は、学校経由または大学在学中の就職活動で就職先を決めていた。すなわち、壮年の非正規労働者の約半数は、学校から職業への移行という点においては、いわば「一般的」な過程を経ているのであり、離学時点で困難な状況に直面していた人々は、どちらかと言えば少数派であると考えられる。

第2に、それゆえ、なぜかれらが壮年期に非正規労働をするに至ったかを理解する上では、かれらが正社員の仕事を辞めた理由・経緯を明らかにすることが不可欠である。第1章第2節を改めて整理すると、会社都合退職のほか、長時間労働・業務上疾病、理不尽な労働条件といった事情が浮かび上がってくる⁴⁴。

第3に、正社員の仕事を辞めた理由・経緯とも一部重なるが、かれらが非正規労働を続けている理由、正社員転換をためらう理由を理解することも不可欠である。第1章第3節および第3章第1節を改めて整理すると、「正社員＝長時間労働」というイメージが普及していること、自身の疾病が関係していること、転職活動には金銭面だけでなく心理面でも様々な負担がかかること、不正確な求人情報のため正社員になることができなかったケースがあること、一部に非正規労働をしている方が正社員でいるよりも賃金が高い場合があること、な

⁴² 序章で述べたように、本調査は仮説探索的な意味合いを強く持つことから、ここでの結論もあくまで「暫定的」なものにとどまる。

⁴³ 前掲注で述べたように、結論自体が暫定的なものであるため、ここでは、具体的な施策を提言することは避けることとする。

⁴⁴ ちなみに、厚生労働省編（2011）は、コーホートごとの年齢階級別非正規雇用割合を示し、若いコーホートほど加齢にともなう非正規雇用割合の低下幅が小さいことを指摘している。このようなデータを見ると、非正規雇用から正規雇用への転換が難しくなっていることが、壮年の非正規雇用割合の上昇の主因であるように思われるかもしれない。もちろん、そのような要因が働いている可能性は否定できないが、今回の調査で個人々のキャリアを分析した結果浮かび上がってくるのは、それよりも、正規雇用から非正規雇用に転じる人々が増加している可能性である。

どが指摘できる。

2. 仕事と生活の実態はいかなるものか

研究課題の2つ目は、壮年非正規労働の中身（現状）であった。すなわち、壮年の非正規労働者の仕事と生活の実態を明らかにすることであった。この点に関しては、次のことが言える。

第1に、賃金が低いということである。壮年非正規労働者の平均年収は200万円台半ばであり、壮年期に正社員転換をした人々よりも100万円ほど低かった。もちろん、両者の年収分布には重なりがあり、すべての非正規労働者がすべての正社員転換者より年収が低いというわけではない。特に、そもそも正社員の賃金において企業規模間格差、学歴間格差が存在することから、比較対照とする正社員が中小企業の正社員、低学歴の正社員である場合には、非正規労働者の賃金がとりたてて低いというわけではない。実際、正社員に転換することによって年収が低下した者も10名のうち2名いた。とはいえ、平均的に見るならば、正社員に比べ非正規労働者の賃金が低いことは否定できない。

第2に、壮年の非正規労働者のほとんどは、昇給制度が適用されていなかった。これに対し、正社員転換者の大半には昇給制度が適用されている。ただし、次項で述べるように、非正規労働者であっても、XR氏やYW氏のように、小さくないレンジで昇給が行われている場合もある。

第3に、これらの事情が関係してか、全体的に見て壮年の非正規労働者の仕事満足度は低い。具体的には、13名のうち8名が、仕事全体について「やや不満」または「非常に不満」と回答していた。また、その不満の内実としては、雇用が不安定であること、賃金が低いこと、他の雇用・就業形態の従業員との賃金格差があること、社会保険に加入できないこと、などがあげられる。

第4に、壮年の非正規労働者の過半数は1人暮らしをしている。また、13名のうち6名は預貯金が10万円未満と回答している。総じて、壮年の非正規労働者には生活が逼迫している者が少なくない。ただし、他方で、両親と同居しており、ある程度の預貯金、株式保有をしている者が2名いたことも事実である。

第5に、生活全体の満足度は比較的幅広く分布しているが、どちらかと言えば不満を抱いている者の方が多い。壮年の非正規労働者の多くは、客観的な意味で生活が逼迫しているとともに、主観的にも強い生活不満を抱いている可能性がある⁴⁵。

3. キャリアアップの可能性と条件

研究課題の3つ目は、壮年非正規労働の出口（対策）であった。すなわち、正社員転換を

⁴⁵ ただし、第2章第2節で触れたように、生活満足度の規定要因は複雑だと予想される。

含め、壮年の非正規労働者がキャリアアップをする可能性があるか否か、あるとしたらその条件は何かを明らかにすることであった。この点に関しては、次のことが言える。

第1に、壮年の非正規労働者が正社員に転換する可能性は、たしかにある⁴⁶。また、正社員転換者10名のうち8名は、正社員転換にともなう仕事と生活の変化から判断するに、正社員転換に「成功」したと言ってよいと考えられる。

第2に、正社員転換を導いた要因としては、自社内でのOJTを指摘することもできるが、該当事例は少数（1名のみ）であった。これに対し、より重要だと思われるのは、職業資格の取得⁴⁷、同一職種での実務経験、成長産業（医療・福祉分野、IT分野）への転職である。

第3に、もっとも、正社員に転換することで、労働条件が総合的にみて低下した事例も2件あった⁴⁸。

第4に、他方、非正規労働のままのキャリアアップの可能性と条件については、XR氏とYW氏の事例が参考になる。XR氏が働いているD社には、非正規労働者のスキルを把握し、スキルアップにともない仕事のレベルと賃金を上げていく仕組みがある。YW氏が働いていたA社には、配属先を決めるにあたり、本人と営業担当者とは相談する仕組みがあった。そして、これらの会社では、小さくないレンジで昇給が行われていた。これらは、スキル管理、キャリア管理の仕組み次第では、非正規労働のままであっても一定程度のキャリアアップが可能であることを示す事例と位置づけることができよう⁴⁹。

4. 「若年非正規労働」研究と「壮年非正規労働」研究

ところで、結局のところ若年非正規労働の研究と壮年非正規労働の研究とでは、取り上げるべき論点がどのように異なっているのであろうか。まず、**図表終-1**左列に、序章第1節第3項であげた若年非正規労働に関する先行研究から読み取れる主要な論点を示した。具体的には、親の所得が低い、本人の学歴が低いなど、離学時に不利な条件を抱える者ほど非正規労働につきやすいこと（原因）、非正規労働者の賃金は低いが、親元に同居する傾向があるため当座の生活は安定していること（現状）、初職が非正規労働であっても職場での能力開発が充実していればその後正社員に転換しやすいこと（対策）、などが論じられてきた。

これと対照させるならば、壮年非正規労働の研究において取り上げるべき論点は、次のようになろう（**図表終-1**右列）。第1に、原因に関しては、離学時の状況よりは、正社員の仕事を辞めて非正規労働に至る過程の解明が重要となろう。具体的な仮説としては、長時間労働の経験や、転職活動にともなう様々な負担の存在が、正社員から非正規労働への転換、その後の非正規労働の継続に与える影響の解明が求められる。

⁴⁶ もっとも、どの程度の確率でそれが可能なかは、今回の調査では把握できない。

⁴⁷ 具体的な事例として、2級建築士、介護福祉士、CCNA（IT系資格）、保育士、ホームヘルパー2級があった。

⁴⁸ 具体的には、YG氏、YI氏の事例である。

⁴⁹ このほか、XU氏は、主として自身のスキルアップの努力によって、非正規労働のままキャリアアップを果たしてきた事例として位置づけられる。詳細は、第II部のケースレコードを参照。

第2に、現状に関しては、正社員に比べて賃金が低だけでなく、特に単身世帯において、そのことが直接的に生活の逼迫に結びついている可能性がある。すなわち、低賃金と生活逼迫との関係の強弱が、若年の場合と壮年の場合とでどう異なるのかを解明すること、そもそも壮年の非正規労働者のなかで生活が逼迫しているのはどのような人々なのかを解明することなどが求められる。

第3に、対策に関しては、(若年非正規労働者の場合と同様に、広い意味では「能力開発」に含まれるが) 壮年非正規労働者の場合には、同一職種の継続、職業資格の取得など、保有能力の中身がより明確で、外部から評価がしやすい形の「能力開発」が有効である可能性がある。よって、若年と壮年とで、同一職種での正社員転換の割合がどう異なるのか、職業資格の取得と正社員転換との結びつきの強さがどう異なるのかなどを解明することが求められる。また、壮年非正規労働者の場合には、その出口(対策)として正社員転換を想定するだけでなく、非正規労働のままのキャリアアップを可能にするような企業側のスキル管理のあり方、キャリア管理のあり方を探ることも求められる。

図表 終-1 「若年非正規労働」研究と「壮年非正規労働」研究の大まかな論点对比

	「若年非正規労働」研究	「壮年非正規労働」研究
原因	離学時の不利な条件	長時間労働の経験 転職活動にもなう様々な負担
現状	低賃金・親元同居 (生活は安定)	低賃金・単身世帯 (生活が逼迫)
対策	職場での能力開発	同一職種の継続 職業資格の取得

注： 「若年非正規労働」研究と「壮年非正規労働」研究の論点の違いを強調するために作成したものであって、必ずしもそれぞれの研究の全体像を正確に表現したものではない。

第2節 含意

壮年の非正規労働者は、仕事と生活の両面において、客観的に見ても困難な事態に直面し、主観的にも不満を抱いている場合が多い。その際、はじめに確認しておくべきは、第1節でまとめたことから読み取れるように、かれらがそのような状況に置かれていることが、必ずしも本人の責任ばかりに帰せられないということである。ここに、何らかの政策的対応を講じる余地があると考えられる。

1. 正社員の働き方の改善

壮年の非正規労働者の増加を抑制するにあたり、第1に求められるのは、正社員の働き方の改善である。ひとつには、正社員の長時間労働対策があげられる。正社員時代に長時間労働をしていた経験、あるいは「正社員＝長時間労働」というイメージの存在が、かれらを非

正規労働へと向かわせ、また、正社員になることをためらわせる要因の1つとなっているからである。

もうひとつは、正社員のワーク・ライフ・バランス施策の拡充である。特に、今回の調査から浮かび上がってきたのは、自身の病気・ケガの治療と両立できるような正社員の就業環境の整備が求められることである⁵⁰。たとえば、すでに一定程度導入されている育児・介護支援策だけでなく、それ以外のさまざまな事情を抱える「制約社員」(今野 2012)への配慮を、ワーク・ライフ・バランス施策のなかに組み込んでいくことなどが検討されてよい。

2. キャリア形成の土台整備

第2に、非正規労働者のキャリア形成の土台を整備する必要がある。調査結果からは、転職活動に踏み切っても求人情報が不正確であり不本意な転職となってしまうケースが一部に見られた。こうした事実を踏まえるならば、企業の求人情報の正確性を高める仕組みの構築などにより、非正規労働者がキャリア形成をしていく上での最低限の土台を整備していく必要があると考えられる。

3. 正社員への転換支援

第1の点で述べたように、正社員の働き方の改善が求められることはたしかであるが、他方で今回の調査からは、正社員転換が非正規労働者の仕事と生活にプラスの変化をもたらす場合が多いことも示された。そして、正社員転換を導く要因としては、職業資格の取得、同一職種での実務経験、成長産業への転職などがあげられた。これらの点に関連して、第3の点として、次のことがいえる。

まず、職業資格の取得に関しては、資格制度についての情報提供や、資格取得に対する金銭的な補助が考えられる。また、生活費を補助することにより全日制の学校への通学を促進することも有効かもしれない。さらに、それらの補助の仕組みを非正規労働者に周知させる取り組みも怠ってはならないであろう⁵¹。

また、非正規労働者が、実務経験を積んだ上で当該職種での正社員転換を図ったり、成長産業への正社員転換を成功させたりする上では、非正規労働者に対するキャリアコンサルティングなどが有効だと考えられる。

4. 非正規労働者の人事管理の改善

第4に、今回の調査では、非正規労働のままであっても一定程度のキャリアアップが可能であることを示す事例も見受けられた。具体的には、いくつかの企業において、非正規労働

⁵⁰ これに関連した提言としては、厚生労働省(2012d)、今野(2012)があげられる。

⁵¹ ちなみに、今回の調査では、生活上の必要から行政(市役所など)とのかかわりが強いシングルマザーが、資格取得支援制度を有効に利用していることが見受けられた。

者に対して丁寧なスキル管理、キャリア管理をすることによって、小さくないレンジでの昇給が行われていた。このような、非正規労働者のキャリアアップを可能とする人事管理を普及するためにも、非正規労働者の人事管理の好事例の収集・普及などが求められよう⁵²。

5. 多元的な働き方の普及、無期社員への転換

第5に求められるのは、いわゆる「正社員」への転換支援と、非正規労働のままでのキャリアアップの促進と並行しつつ、多元的な働き方を普及させていくことである。

そのひとつは、いわゆる「多様な正社員」の雇用区分の普及である。この点に関して、厚生労働省（2010）では、「多様な正社員」の具体例として職種限定正社員、勤務地限定正社員があげられているが、長時間労働の経験や「正社員＝長時間労働」イメージの存在が壮年の非正規労働者を増加させている要因の1つである現状を踏まえるならば、それらに加えて労働時間限定正社員などの雇用区分の導入も促進されてよいだろう⁵³。

もうひとつは、無期社員への転換である。先に第3の点として、壮年非正規労働者が正社員転換するにあたっては、職業資格の取得、同一職種での実務経験、成長産業への転職などが有効である旨を述べたが、壮年非正規労働者のすべてがそのような機会に恵まれているとは限らない。それら正社員転換のための有効な機会に恵まれない壮年非正規労働者にとっては、同一企業内で期間の定めのない雇用契約に転換することが、状況を改善させる主要な経路となると考えられる。すなわち、いわゆる「正社員」、「多様な正社員」への転換だけでなく、賃金などの労働条件は非正規労働者と変わらないが期間の定めのない雇用契約を結んでいる社員（無期社員）への転換が、壮年非正規労働者が置かれた状況を改善する上で有用な選択肢となる⁵⁴。

⁵² この点に関しては、技術者派遣会社の事例が参考になる。佐藤・佐野編（2005）を参照。

⁵³ 厚生労働省（2012a）では、「職種限定」正社員、「勤務地限定」正社員に加え、「労働時間限定」正社員を取り上げている。具体的には、「所定労働時間が、同一企業における他の雇用区分に比べ、相対的に短い」パターンと、「就業規則や労働契約で、所定外労働を行うこともあると定めていない」パターンを取り上げている。

⁵⁴ 第1の点では、いわゆる「正社員」の働き方を見直すことを提言したのに対し、ここでは、いわゆる「正社員」とは別の形で、いわゆる「多様な正社員」の1つの形態として労働時間限定正社員という雇用区分を普及させることを提言するものである。

⁵⁵ 2012年8月に成立した改正労働契約法も、このような方向性を後押しするものと位置づけられる。

⁵⁶ 非正規労働者の無期社員への転換は、非正規労働者自身にとってのみならず、企業にとってもメリットがあると考えられる。労働政策研究・研修機構編（2013b）は、「少なくとも短時間労働者に対しては」と留保しつつも、「無期労働契約への転換が進んだ場合にその結果として、正社員と比較した賃金水準の納得性や仕事・会社に対する満足度が改善する余地」があることを論じている。

引用文献一覧

- 石田浩・佐藤香・佐藤博樹・豊田義博・萩原牧子・萩原雅之・本多則恵・前田幸男・三輪哲
 (2009)「信頼できるインターネット調査法の確立に向けて」(SSJ Data Archive Research Paper Series No.42).
- 今野浩一郎 (2012)『正社員消滅時代の人事改革』日本経済新聞出版社.
- 大沢真知子・金明中 (2010)「経済のグローバル化にともなう労働力の非正規化の要因と政府の対応の日韓比較」『日本労働研究雑誌』No.595, 95-112 頁.
- 神林龍 (2013)「非正規労働者」『日本労働研究雑誌』No.633, 26-29 頁.
- 玄田有史 (2001)『仕事のなかの曖昧な不安——揺れる若者の現在』中央公論新社.
- 玄田有史 (2009)「正社員になった非正社員——内部化と転職の先に」『日本労働研究雑誌』No.586, 34-48 頁.
- 厚生労働省 (2010)「雇用政策研究会報告書」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000cguk.html>).
- 厚生労働省 (2012a)「『多様な形態による正社員』に関する研究会報告書」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000260c2.html>).
- 厚生労働省 (2012b)「望ましい働き方ビジョン」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025zr0-att/2r98520000026fpp.pdf>).
- 厚生労働省 (2012c)「非正規雇用労働者の能力開発抜本強化に関する検討会報告書」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002rlop.html>).
- 厚生労働省 (2012d)「治療と職業生活の両立等の支援に関する検討会報告書」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002ecfl.html>).
- 厚生労働省編 (2011)『平成 23 年版・労働経済白書—世代ごとにみた働き方と雇用管理の動向—』日経印刷.
- 小杉礼子 (2010)『若者と初期キャリア——「非典型」からの出発のために』勁草書房.
- 小杉礼子・原ひろみ編著 (2011)『非正規雇用のキャリア形成——職業能力評価社会をめざして』勁草書房.
- 佐藤博樹・佐野嘉秀編 (2005)『製品設計分野における技術者派遣企業のキャリア管理』東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門研究シリーズ No.5.
- 菅野和夫 (2012)『労働法 [第十版]』弘文堂.
- 太郎丸博 (2009)『若年非正規雇用の社会学——階層・ジェンダー・グローバル化』大阪大学出版会.
- 内閣府 (2012)「『若者雇用戦略』について」(<http://www5.cao.go.jp/keizai1/wakamono/wakamono.html>).
- 仁田道夫 (2011)「非正規雇用の二層構造」『社会科学研究』第 62 巻第 3・4 号, 3-23 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—』日本労働研究機構。
- 日本労働研究機構編（2001）『大都市の若者の就業行動と意識』日本労働研究機構。
- 堀田聰子（2009）『『初職非正社員』は不利か—『最初の3年』の能力開発機会と正社員への移行—』『日本労務学会誌』第10巻第2号，18-34頁。
- 堀有喜衣編（2007）『フリーターに滞留する若者たち』勁草書房。
- 堀有喜衣（2012）『『日本型』高校就職指導を再考する』『日本労働研究雑誌』No.619，45-53頁。
- 本田一成（2010）「主婦パート——最大の非正規雇用」集英社新書。
- 山田昌弘（1999）『パラサイトシングルの時代』ちくま新書。
- 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・連合総研共同研究報告書Ⅰ—ケースレポート編—』連合総合生活開発研究所。
- 連合総合生活開発研究所編（2011a）『ワーキングプアに関する連合・連合総研共同調査報告書Ⅱ—分析編—』連合総合生活開発研究所。
- 連合総合生活開発研究所編（2011b）「『インターネットによる勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査』調査報告書～インターネットモニター調査と郵送モニター調査との比較分析～」(http://www.rengo-soken.or.jp/report_db/file/1302063275_a.pdf)。
- 労働政策審議会雇用均等分科会（2012）「今後のパートタイム労働対策について」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002de17.html>)。
- 労働政策研究・研修機構編（2006）『大都市の若者の就業行動と移行過程—包括的な移行支援に向けて—』労働政策研究・研修機構。
- 労働政策研究・研修機構編（2010）『非正規社員のキャリア形成—能力開発と正社員転換の実態—』労働政策研究・研修機構。
- 労働政策研究・研修機構編（2011a）『登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識—88人の派遣労働者のヒアリング調査から—(1)(2)』労働政策研究・研修機構。
- 労働政策研究・研修機構編（2011b）『契約社員の就業実態—個人ヒアリング調査から—』労働政策研究・研修機構。
- 労働政策研究・研修機構編（2011c）『平成21年度 日本人の就業実態に関する総合調査（第1分冊・本編／第2分冊・就業者データ編）』労働政策研究・研修機構。
- 労働政策研究・研修機構編（2012）『大都市の若者の就業行動と意識の展開—「第3回 若者のワークスタイル調査」から—』労働政策研究・研修機構。
- 労働政策研究・研修機構編（2013a）『大都市における30代の働き方と意識—「ワークスタイル調査」による20代との比較から—』労働政策研究・研修機構。
- 労働政策研究・研修機構編（2013b）『「短時間労働者の多様な実態に関する調査」結果—無期パートの雇用管理の現状はどうなっているのか—』労働政策研究・研修機構。

壮年世代の仕事と暮らしに関するインタビュー調査
(インタビューシート)

※このシートは、インタビュー調査を短時間で効率的に行うために使用します。問1～問3について、できるかぎり事前にご記入いただき、インタビュー調査の当日にお持ちください。

※このシートを調査以外の目的に使用することは一切ありませんので、ありのままをお書きください。勤務先・学校などの名称、金額などの数値については、ご記憶の範囲内でお書きください。

問1 あなた自身やあなたのご家族についてお教えてください。(特にことわりのない場合、○は1つ)

①性別/生年/年齢	1. 男性 2. 女性	西暦 _____ 年 ____ 月生まれ	満 _____ 歳
②出身地	_____ 都・道・府・県		
③最終学歴	<p>最終学歴（初めて仕事に就く直前の学歴）は何ですか？</p> <p>1. 中学</p> <p>2. 高校 → 高校の学科は何ですか？</p> <p>3. 専門学校 } 1. 普通科 2. 工業科 3. 商業科 4. その他()</p> <p>4. 高等専門学校 } 最終学歴の学校名をお書きください。</p> <p>5. 短期大学 } ()</p> <p>6. 大学 } ()</p> <p>7. 大学院 } ()</p> <p>8. その他 ()</p>		

最終学歴卒業年月（中退含む）西暦 _____ 年 ____ 月（卒業・中退）			
④資格など	<p>これまでに取得した職業資格（仕事にかかわる資格）などをお書きください。</p> <p style="font-size: small;">例：簿記2級、マイクロソフト オフィス スペシャリスト (MOS)、医療事務（診療報酬請求事務能力認定）など</p> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%; margin-top: 10px;"></div>		
⑤婚姻状態	<p>あなたは現在、結婚していますか？</p> <p>1. 未婚 2. 既婚 3. 離・死別</p> <hr style="border: 0.5px dashed black;"/> <p>▶ 結婚した時期はいつですか？ 西暦 _____ 年</p> <p>▶ 配偶者の就業形態は何ですか？</p> <p>1. 正社員 2. パート・アルバイト 3. 契約社員 4. 派遣社員</p> <p>5. 自由業・自営業 6. 無職 7. その他 ()</p>		
⑥子供	<p>あなたには、お子さんがいますか？ 1. <u>いる</u> 2. いない</p> <hr style="border: 0.5px dashed black;"/> <p>▶ お子さんは何人いますか？ () 人</p> <p>▶ 一番下のお子さん（末子）の年齢はいくつですか？ 満 _____ 歳</p>		

⑦同居家族	あなたには、同居家族がいますか？ 1. <u>いる</u> 2. いない（1人暮らし）	同居者すべてに○をつけてください。 1. 自分の父親 2. 自分の母親 3. 配偶者・パートナー 4. 配偶者・パートナーの父親 5. 配偶者・パートナーの母親 6. 子供 7. その他（ ）
⑧住まい	現在のお住まいは賃貸ですか、それとも持家ですか。 1. <u>賃貸</u> 2. 持家 ↳ 月当たりの家賃 約（ ）円（回答例：76,000円）	
	現在の勤め先から、家賃補助などが支給されていますか。 1. なし 2. <u>あり</u> →具体的な補助内容：（ ） （回答例：勤務先から家賃補助として、27,000円）	
⑨両親からの金銭的支援など	あなたは、現在、両親から何らかの金銭的支援を得ていますか。 1. なし 2. <u>あり</u> →具体的に（ ） （回答例：月3万円のこづかい、同居のため朝食と夕食等含む）	
⑩両親などへの仕送り・家計負担	あなたは、両親などに何らかの仕送り・家計負担をしていますか。 1. なし 2. <u>あり</u> →具体的に（ ） （回答例：月3万円を生活費として家計に入れている）	

問2 あなたの現在の仕事、暮らしの概要をお教えてください。(特にことわりのない場合、○は1つ)

①勤務先名称	※勤務先が複数ある場合は、主な勤務先
②就業形態	現在の勤務先での就業形態は何ですか？ 1. 正社員 2. パート・アルバイト 3. 契約社員 4. 派遣社員 5. その他（ ）
③雇用契約	現在の雇用契約には、期間の定めがありますか？ 1. 期間の定めなし（正社員など） 2. 期間の定めあり（→具体的な雇用契約の期間： カ月）
④所定労働時間・所定勤務日	1日の所定労働時間（ ）時間 週単位の勤務日（あてはまるものすべてに○）月 火 水 木 金 土 日 不定期 1週の所定労働時間（ ）時間
⑤残業時間	1日の残業時間 平均的に（ ）時間 多い時（ ）時間
⑥賃金形態	あなたの賃金支給方法は以下のどれにあたりますか？ また、その額はいくらですか（税・社会保険料込み）？ 1. 時給 →1時間で約（ ）円（回答例：1時間で約800円） 2. 日給 →1日で 約（ ）円（回答例：1日で約8,000円） 3. 月給 →1ヶ月で約（ ）万円（回答例：1ヶ月で約20万円） 4. その他（ ）（回答例：年俸制で年間で300万円）

⑦賞与の有無	<p>あなたには、賞与が支給されていますか？</p> <p>1. 賞与なし 2. <u>賞与あり</u> →昨年度の年間賞与額 約 () 万円 (回答例: 20 万円)</p>
⑧年収	<p>現在の勤務先での昨年度の年収(税・社会保険料込み)はいくらですか？</p> <p>およそ () 万円</p> <p>※現在の勤務先の就労期間が1年に満たない場合は、<u>年換算</u>してください。</p>
⑨現在の職業生活の満足度	<p>現在の職業生活のトータルの満足度を以下からお選びください。</p> <p>1. 非常に満足 2. やや満足 3. やや不満 4. 非常に不満</p>
⑩社会・労働保険の加入状況	<p>あなたは現在、以下の保険に加入していますか？(○はいくつでも)</p> <p>1. 健康保険 2. 雇用保険 3. いずれも加入していない</p>
⑪公的年金の加入状況	<p>あなたは現在、公的年金に加入していますか？</p> <p>1. 厚生年金・共済年金(自分名義)に加入している</p> <p>2. 国民年金(自分名義)に加入している</p> <p>3. 第3号被保険者として加入している</p> <p>4. 加入していない</p>
	<p>あなたは、これまでに年金保険料が未納だった期間(空白期間)がありますか？</p> <p>1. 空白期間は全くない</p> <p>2. 一定期間だけ、空白期間がある(→具体的に: _____ 年程度)</p> <p>3. これまでに年金保険料を払ったことが一切ない</p>
⑫労働組合の加入	<p>あなたは現在、労働組合に加入していますか？</p> <p>1. 加入している 2. 加入していない 3. わからない</p>
⑬貯蓄の有無	<p>あなたは現在、貯蓄をしていますか？</p> <p>1. <u>一定ルール(毎月一定額など)で貯蓄している</u> →月当たり平均貯蓄額 約 () 万円</p> <p>2. たまに貯蓄している</p> <p>3. ほとんど貯蓄していない</p>
⑭貯蓄総額	<p>あなたの世帯の貯蓄総額(郵便局、銀行などの預貯金)はどのくらいですか？</p> <p>1. なし</p> <p>2. 10万円未満</p> <p>3. 10～50万円未満</p> <p>4. 50～100万円未満</p> <p>5. 100～500万円未満</p> <p>6. 500万円以上(具体的に: _____ 万円)</p> <p>7. わからない</p>
⑮家計の主な負担者	<p>家計の主な負担者はどなたですか？(○はいくつでも)</p> <p>1. 自分 2. 配偶者 3. 親 4. その他 ()</p>
⑯世帯年収	<p>過去1年間の世帯全体(<u>あなたを含めた生計をともにしている家族</u>)の収入(副業など含む)は税込みでどのくらいですか？</p> <p>約 () 万円 回答例 約(550)万円</p> <p>※あなたが単身世帯の場合は、副業等を含めたあなたの年収についてお書きください。</p>
⑰世帯単位での負債の有無	<p>現在、あなたの世帯には、借金や負債などがありますか？</p> <p>1. <u>ある(主に住宅ローン)</u> 2. <u>ある(主に住宅ローン以外)</u> 3. ない</p> <p>↳そのおおよその金額を教えてください。</p> <p>約 () 万円 回答例 約(1000)万円</p>

問3 最終学歴卒業後からの経歴

年齢	就労状態（勤務先名、学校名など）	仕事内容	就業形態
18歳以前			
19歳			
20歳			
21歳			
22歳			
23歳			
24歳			
25歳			
26歳			
27歳			
28歳			
29歳			
30歳			
31歳			
32歳			
33歳			
34歳			
35歳			
36歳			
37歳			
38歳			
39歳			
40歳			
41歳			
42歳			
43歳			
44歳			

ここから先は、事前に記入される必要はありませんが、簡単にご覧になっていただければ幸いです。
(インタビュー調査当日、この流れに沿ってご質問をさせていただきます)

問4 現在の仕事の詳細

①職場構成と仕事内容

- (1) 職場構成（課長○人、係長○人、一般社員○人、パート○人・・・という要領で）
- (2) 職場の各人の仕事内容
- (3) 自身の仕事内容——入社当初～現在～今後（昇進や異動の可能性など）
- (4) 仕事内容の評価—— 非常に満足・やや満足・やや不満・非常に不満 およびその理由

②賃金の状況

- (1) 現在の賃金について再確認（問2⑥⑦⑧）
- (2) 昇給の有無
- (3) 働きぶりやスキル向上が賃金に反映される仕組みの有無

③職場での教育訓練、自己啓発（自発的な学習）活動の状況

- (1) 仕事をしながら受ける教育訓練（OJT）
- (2) 仕事とは別に受ける教育訓練（Off-JT）
- (3) 自己啓発（自発的な学習）活動

④配置転換、転勤の有無

⑤労働条件についての満足度およびその理由

- (1) 雇用契約
- (2) 賃金
- (3) 職場での教育訓練
- (4) 労働時間
- (5) 配置転換、転勤
- (6) 特に、他の就業形態の社員と比較して満足している点、不満に思う点

⑥（現在、正社員以外の形態で働いている方のみ）正社員転換の可能性

- (1) 正社員転換制度の有無
- (2) 正社員転換を希望しているか否か、自分が希望した場合に転換される可能性

※最近、正社員以外の就業形態から正社員に転換された方については、正社員に転換される直前の仕事の状況についても、同様にお聞きします。

問5 現在の暮らしの詳細

①仕事以外での主な関心事について教えてください。

②現在の生活で、特に困っていること、悩んでいることについて教えてください。

③あなたは、全体としてみて、現在の生活に満足していますか？

1. 非常に満足 2. やや満足 3. やや不満 4. 非常に不満

問6 将来の仕事と暮らしについて

①将来の仕事、職業キャリアの希望

- (1) あなたは将来、どこで、どのような働き方をしたいですか？
- (2) それはなぜですか？
- (3) その希望の実現に向けて、具体的にどのような取り組みをしていますか？
- (4) 希望を実現できる見込み、可能性はどのくらいあると思っていますか？
- (5) もし希望を実現できる見込み、可能性が低いとしたら、それはなぜですか？
- (6) どのようなチャンスがあれば、それらの見込み、可能性は高まると思いますか？
- (7) 同様に、それらの見込み、可能性を高めるために、どのようなサポートが欲しいですか？

②将来の暮らしについての不安や悩み

- (1) あなたは、将来の暮らしについてどのような不安、悩みがありますか？
- (2) どのようなチャンスがあれば、それらの不安、悩みを軽減できると思いますか？
- (3) 同様に、それらの不安、悩みを軽減するために、どのようなサポートが欲しいですか？

事例の要約(1)

略称	年齢 性別	最終学歴	婚姻/ 同居者	現在の 働き方	現在の収入	キャリアパターン		
						■ 正社員として就業	■ 正社員以外の形態で就業	□ その他(学業、無業など)
YA氏	41歳 女性	大学	未婚/ 母・弟	常勤 職員 (注1)	年収 400万円強	A研究所 B大学(非常勤職員) B大学(常勤職員)		
XB氏	37歳 男性	大学→ 専門学校	未婚/ 両親	パート	年収 約150万円	専門 A社、B社、C社 通院 D社		
XC氏	40歳 女性	高校	未婚/ なし	契約 社員	年収 約300万円	A社 B社 C社		
XD氏	38歳 男性	中学	離別/ なし	請負 社員	年収 300万円強	A社 B社 C社 D社 E社 F社 G社		
XE氏	38歳 男性	大学	未婚/ 両親	契約 社員	年収 300万円弱	A社 B社 C社		
XF氏	42歳 女性	短大	未婚/ 不明	派遣 社員	年収 約300万円	A社 B社を含め約10の派遣先 C社		
YG氏	43歳 女性	高校	未婚/ 母	正社員	年収 約280万円	A社 B社、C社、D社、E社 F社 G社、H社、I社 J病院 K病院		
YI氏	40歳 男性	高校	未婚/ なし	正社員	年収 約240万円	アルバイト A社 B社 C社		
XJ氏	36歳 男性	高校	未婚/ 父	有期 社員 (注2)	年収 約260万円	A社 アルバイト 複数の派遣先 B社(派遣→直用)		
YK氏	40歳 男性	大学	未婚/ なし	正社員	年収 約400万円	A社 B社 C社 D社		
XL氏	42歳 女性	大学→ 就業→ 専門学校	事実婚/ パートナー	契約 社員	年収 約220万円	A社 専門 B社 C社 D社 E社 F社		
XM氏	41歳 男性	高校	離別/ なし	アル バイト	時給 1100円 (注3)	A社→B社→A社 C社、D社 E社 F社→G社		
XN氏	37歳 男性	大学	離別/ なし	アル バイト	年収 約240万円	A社 短期バイト B社 C社、A社		
YO氏	43歳 男性	高校	既婚/ 妻・子	正社員	年収 約500万円	A社、B社、C社 個人商店D社(家業手伝い) E社		
YP氏	44歳 女性	高校→ 就業→ 専門学校	離別/ 子	正社員	月給 24万円 (注4)	A社 B社 C社 D社～H社 I社 専門 J社		
XQ氏	44歳 女性	高校	未婚/ なし	契約 社員	年収 約160万円	A社 B研究所(アルバイト→登録派遣) C社 D研究所		
XR氏	42歳 男性	高校	未婚/ なし	契約 社員 (注5)	年収 約300万円	A社 B社 無所属 C社 D社(請負→契約社員)		
XT氏	36歳 女性	専門学校	未婚/ なし	アル バイト	年収 約250万円	A社 B社 C社(正社員登用) D社(正社員→アルバイト) E社 F社、D社		
XU氏	43歳 女性	専門学校 →就業 →短大	既婚/ 夫・子	派遣 社員	年収 約350万円	A社 B社 C社 D社		
YV氏	38歳 男性	専門学校	離別/ なし	正社員	年収 約350万円	アルバイト A社 アルバイト B社 C社		
YW氏	40歳 男性	大学	離別/ なし	正社員	年収 約400万円	A社 B社 C社 D社		
YX氏	43歳 女性	専門学校	離別/ 子	正社員	年収 約310万円	A保育園 自営B店(副業あり) C保育園 D保育園 E病院		
YY氏	44歳 女性	高校	離別/ なし	正社員	年収 約350万円	A社～R社 S社、T社、U社 V社、W病院		

注1：5年任期の有期雇用契約であるが、職場では「正社員」として扱われている。

注2：職場には、直接雇用の有期契約社員区分が2つある。本人が属する社員区分は、もう一方の社員区分とは異なりボーナスの支給がない。

注3：年収は、不明。

注4：この他に、賞与の支給あり(金額は不明)。

注5：呼称は契約社員であるが、期間の定めのない雇用契約を結んでいる。なお、職場には、「正社員」と呼ばれる人が別にいる。

事例の要約(2)

通番	経歴	現在の仕事と生活	将来の希望
YA 氏	大学卒業後、研究所や大学で非常勤職員（事務職）として働く。次第に業務に習熟していくが、自分の待遇、正社員との待遇の違いに不満を抱き、常勤職員になりたいと申し出る。	大学の事務室で働いている。常勤職員への転換が認められたこともあり、仕事や待遇の満足度、仕事への意欲は高い。実家に1億円以上の資産があり、生活には困っていない。	大学で定年まで働きたいと希望しているが、他方で、加齢により能力が低下して周囲に迷惑をかけるのは嫌とのこと。結婚願望は強くない。親の介護が必要になれば退職する意向。
XB 氏	大学卒業後、調理師専門学校に通う。その後、調理師としての就職活動が不調だったことから、飲食店、社員食堂でアルバイト、パートを続ける。病気による就労中断経験あり。	社員食堂D社で調理補助。好きな仕事である点は満足しているが、休みが取りづらく、思うように通院できないのが難点とのこと。親元同居で、生活全体としては「やや満足」。	D社でのキャリアアップとして、契約社員への登用があるかもしれないが、激務が予想されるため希望していない。将来は、両親や親戚の遺産を生かし、田舎で就農を希望。
XC 氏	高校卒業後、A社の正社員（事務・生産管理）となるが、28歳頃退職。職業訓練校でCADを学ぶが資格取得には至らず、B社、C社で派遣・契約社員としてガスの積算業務を行う。	B社、C社の事業内容は同じであるが、C社の方が業務が易しく、賃金も低い。比較的賃金が高かったB社時代にマンションのローンを組んでおり、その返済が生活上の負担に。	現職の賃金が低いことから、他社で正社員になることを希望。第1希望は同業他社だが、生産管理の仕事に戻ることも視野に入れている。貯金が出来ていないため、老後の生活に不安。
XD 氏	両親がおらず、高校進学を断念。中学卒業と同時に正社員として働き始めるが、激務により退職。コンビニでのアルバイト、製造・物流現場での非正規就業を経て、現在に至る。	請負スタッフとして化学工場に勤務。「どんな仕事でもやっつけける」自信を持っており、仕事内容、労働条件にも満足している。貯金はないが、生活全体にも「やや満足」。	派遣・請負スタッフとして何歳まで働き続けられるか不安を抱く。しかし、就職活動の負担、学歴要件の存在などから正社員就職が難しいと考え、起業を希望している。
XE 氏	大学卒業後A社にSEとして就職。29歳の時、仕事のスランプなどにより退職し、語学留学する。帰国後、B社、C社の契約社員として働く。C社の最初の職場で激務を経験。	業務発注元Z社の事業所で、海外ソフトの動作チェック、その際の英語でのコミュニケーションの仲介をしている。職業生活、生活全体いずれについても「やや不満」を抱く。	業務の負担が同じであれば正社員になりたいと考えるが、転職が成功する保障がないこと、現在の仕事内容の負担が小さいことなどから、「踏み出しにくい」と感じている。
XF 氏	短大卒業後、ソフトウェア会社で10年ほど働くが、仕事がマンネリ化したことから退社。事務系職種への転換を図り、まず派遣社員として経験を積もうと考え、10社ほどの派遣先を経て現在（B社）に至る。	派遣社員としてデータ入力、会議資料作成などを行う。正社員の補助的な作業が多く、仕事全体には「やや不満」を抱く。仕事が安定しないことに不安を抱くとともに、家賃など生活費負担が重く貯金ができない現状にも悩む。	派遣社員として何歳まで働き続けられるか分からないため、正社員になりたいと考える。しかし、転職活動のため無収入になるリスク、転職に失敗するリスクがあることから、転職活動には踏み切れていない。職業訓練への公的補助を希望。
YG 氏	高校卒業後、正社員就職するが1年ほどで退社。アルバイトなどで生活費を稼ぎながらダンスを学び、役者を目指す。J病院の看護助手（派遣社員、のちに契約社員）で正社員との賃金格差を目の当たりにし、自分も正社員になろうと決意。	正社員になることを希望してK病院に転職した。しかし、経営面のトラブルから病棟が開業せず、掃除ばかりをさせられている状態。求人票の内容と異なり土曜出勤がある点についても大いに不満を抱く。持ち家で母親と2人暮らし。	「ほんとうは役者になりたい」と言う。具体的には、他の医療機関で正社員の看護助手として働き、生活基盤を安定させた上で、芝居にかかわる仕事をしたいと考えている。現在、そのために朗読やカラーコーディネートを勉強中。
YI 氏	専門学校卒業後、アルバイト生活を経て正社員となるが、月給が安く生活できないことから退職。その後、娯楽店で高給バイトをするが、将来のことを考え再び正社員に転職。	電気設備の設計に携わるが、特別な専門知識、技能は必要としない。歩合制のため月給が大きく上下し、貯金を切り崩して生活している。現在の仕事にも生活にも不満を抱く。	転職を希望。ただし、「もう正社員にこだわることはない」とのこと。知り合いの紹介でエアコン修理などの仕事に就けないかと考えている。
XJ 氏	高校卒業後、食品会社に正社員就職するが、求人情報と実際の労働条件が異なることに疑問を感じ、1ヶ月弱で退職。アルバイト、記憶しきれないほどの多くの派遣先での派遣就業を経て、現在に至る。	機械修理の仕事に携わるが、近く契約が終了になるのではないかと考える。同じ職場での雇用形態間の処遇の違いにも不満を抱く。借金があって貯金がないこと、健康面で問題を抱えていることなどから、生活全体にも「非常に不満」。	若い頃は「正社員よりは派遣の方が稼げる」と考えていたが、現在は「できるだけ早く正社員になりたい」と考え、地元県内の工場に正社員として転職することを希望。ただし、工場勤務に際して持病がネックになる懸念もある。
YK 氏	大学卒業後、正社員としてコールセンターで働くが、長時間労働や社長の方針への不満から退職。その後、役者の道を目指す。39歳で断念。紹介予定派遣を経てD社の正社員に。	コールセンターのスーパーバイザーとして働く。最初の会社に比べて身体的に楽であるが、年取が当時とほとんど変わらないことに不満を抱く。役者を断念したことは正解と考える。	期間の定めのない雇用である点、世間体がい点などから、現在の会社で正社員として働き続けたいと考える。結婚に関して、役者休業時代は無縁と考えていたが、現在は強く希望。
XL 氏	大学卒業後A社の正社員となるが、仕事が合わず退職。専門学校でCADを学んで設計事務所で働くもいずれも経営難が原因で退職。D社で契約社員としてプログラミングをしていたところ、「うつ病」を発症。休養を挟みつつE社、F社へ。	設計事務所F社で事務を担当。CADの資格が生かせないこと、賃金が低いことが不満。残業が少ない点は現在の体調に合っているが、本当は仕事に没頭したいと考えている。同居のパートナーもパート就労で収入が少なく、生活は苦しい。	生活は苦しいが、病気が完治していない以上、病気に理解がある新しい職場を探すのが難しいため、現在の会社で働きたいと考えている。病気（うつ病）に理解がある企業が増えること、患者への支援が強化されることを希望。
XM 氏	高校卒業後、清掃作業のアルバイト、営業（派遣社員）などを経て、保険代理店の正社員となるが、会社のコンプライアンス違反がきっかけで整理解雇。その後、自営で保険代理店を開業するが軌道に乗らず、アルバイトで生計を立てる。	夜勤で倉庫の仕分け作業。2か月ごとの短期契約を6年間繰り返していること、正社員と待遇格差があることに不満。ただし、職場のアルバイト仲間のなかで自分だけが正社員登用されることも潔くないと考える。生活全体にも不満。	正社員ないし「定年まで働き続けられる職」に転職することを希望。しかし、現在の夜勤の仕事をごささねばならないこと、年齢が高く正社員転換の見込みが低いことから、求人誌を見る程度であり、積極的に転職活動は行っていない。
XN 氏	大学在学中に正社員としての就職内定をもらうが、就職の踏み切りがつかず内定を辞退。ファーストフード店のアルバイトを経て、ホームセンターの契約社員となるが、「ひどいクレマー」の対応に悩み退職。1年間の求職期間の後C社に。	C社での軽作業とファーストフード店での販売・接客のダブルワーク。アルバイトであるため将来が不安であること、長時間労働の割に収入が少ないことから仕事全体に不満を抱く。ただし、現在の生活では特に困ることはないとのこと。	正社員になることを希望。ちなみにファーストフード店で正社員登用の打診があるが、正社員の激務を見ているため断っている。収入を維持するため現在の仕事を休んだり辞めたりできないことから、転職活動に取り組めていない。
YO 氏	父親が自営で建具卸売を営んでいたため、20代前半は父親の紹介で知人の建築関係会社で働く。その後、10年ほど家業を手伝うが、経営難により退職。転職活動に苦戦した末、民間職業紹介会社経由で大手企業への正社員転職に成功。	現在の会社では、リフォームの施工管理に携わる。創意工夫をして仕事に取り組み、社内での「粗利ランキング」も上位にあり、「上の会社に引き上げてくれた」職業紹介会社に感謝している。子どもにも「自分の背中を」見せられるとのこと。	現在の会社で定年まで働き続けたいと希望。そのためにも、「社のコンプライアンスを守り、仕事をし、社内評価を上げる」ことが必要だと考え、それを実践している。将来の不安は、住宅ローンの返済と自身の健康。
YP 氏	正社員の仕事を辞め、飲食店で接客アルバイト。結婚・出産で仕事を離れた後、パート就業をしていたが、リストラに遭う。役所の母子世帯担当者の案内で、給付金を貰いながら専門学校に通い介護福祉士資格を取得、正社員就職に成功。	民間の高級老人ホームで介護福祉士として働く。労働条件に不満はない。正社員就職に導いてくれた役所の担当者、専門学校の教員などに「ほんとうに感謝」している。息子との2人暮らしにも「非常に満足」とのこと。	現在の会社が「良い会社」であり、定年まで働き続けたいと希望。仕事柄、腰痛になるリスクはあるが、他の職場への配置転換もあるため、将来見通しは明るい。息子がいるため、老後に「天涯孤独」になる心配もないとのこと。
XQ 氏	高校卒業後、工場で正社員として働くが、腰痛になり退職し、事務職の仕事を探す。その後、B研究所の事務（アルバイト）を経て、C社の営業事務（正社員）となるが低賃金、重労働などが原因で退職。D研究所の事務（契約社員）となる。	「のんびりと危機感もなく」働けることが自分に合っているとのこと。給与が低いことに不満を抱くが、仕事の量と内容に照らして妥当だと考えている。貯金は百数十万円であるが、「いざとなれば」実家に戻れるため危機感はない。	D研究所の仕事が急になくなることは考えにくいから、できる限り現在の仕事を続けたいと希望。なお、正社員転換制度もあるが、忙しい部署への配属が予想され応募すべきか悩んでいる。将来的には実家でパン教室を開きたいとのこと。
XR 氏	美大進学を断念し、20代はアルバイトで生活。30歳頃にC社の正社員となるが、長時間労働や転勤が原因で退職。その後、ソフトウェア会社D社の請負スタッフ、契約社員に。	請負スタッフを管理する仕事を担当。C社時代より賃金が低いことに不満。自分が希望する「クリエイティブ」な仕事ではないが、会社に評価されていることには感謝している。	D社には正社員転換制度があり、自分が転換できる可能性も高いが、友人が営む事業に参加することも検討している。貯金がほとんどないことから、将来の生活には不安を抱く。
XT 氏	ツアーコンダクター養成の専門学校を卒業するが、旅行会社には就職せず。調理師（正社員）となるが、激務によりうつ病を発症し退職。その後、沖縄でのアルバイトを経て帰京。	スーパーマーケットと飲食店のアルバイトを掛け持ち。収入が低いこと、仕事が「将来につながらない」ことが不満。うつ病は完治していないが、通院はしていない。	スーパーマーケットには正社員転換制度があるが、やりたい仕事ではないこと、勤務時間面での拘束が強くなることから希望していない。将来的には飲食店の開業を考えている。
XU 氏	専門学校卒業後、旅行会社A社、B社で働くが夫の転勤により退職。帰京後、派遣社員としてC社、D社のヘルプデスクに。その間、通信制短大の情報科を修了しスキルを高める。	スキルを生かせる高度な仕事に就いているが、通信制短大に通っていた頃とは異なり、主たる関心事が子どもの教育に移ったこと、夫の転職により、仕事を負担に感じ始めている。	家計を補助するべく、現在の仕事をできる限り長く続けたいと考えている。それができなければ、添乗員の仕事に戻ることなどを希望。将来的に大きな不安はない。
YV 氏	専門学校卒業後、アルバイト生活を経てA社の正社員となるが、会社の労務管理に不満を抱き退職。ITエンジニアの資格を取得し、派遣社員として実務経験を積み、C社の正社員に。	大手電機メーカーに常駐。総合的にみてA社や派遣社員時代よりは恵まれているものの、年取がさほど高くない点、業務で求められる技術が自分の得意分野と異なる点に不満。	年齢とともに転職が難しくなるため、結論的に現在の会社で働き続けることを希望。しかし、転職するにせよしないにせよスキルアップは必要と考え、上位の資格取得に向け勉強中。
YW 氏	関西地方出身。大学卒業直前、阪神・淡路大震災で就職内定先を失う。卒業後の夏から36～37歳まで、システム会社の契約社員として複数の職場で勤務。その間、専門とする技術分野は一貫。病気療養などを経て、D社の正社員に。	D社に転職して間もないことから未知数である部分もあるが、仕事内容、期間の定めのない雇用であること、賃金には概ね満足。生活面では、貯蓄は数十万円程度であるが、D社への就職を機に趣味・余暇の活動の幅を広げている。	D社からはマネジメント的な仕事をして欲しいと言われていたが、本人はコンサルティング的な仕事を希望しており、若干の迷いがあるとのこと。より長期的には、フリーのエンジニアになりたいと考え、IT関連の資格取得を検討している。
YX 氏	高校卒業後、公立の養成学校で保育士資格を取得し、A保育園で働くが、結婚により退職。離婚にともないC保育園、D保育園でフルタイム就業。子どもの高校進学にともない、さらなる収入増加を狙いE病院の正社員（看護助手）に。	E病院の精神科病棟で洗濯、掃除、食事・入浴・排泄介助などに従事。今般の転職は成功だと捉えているが、職場の人間関係にやや難があるとのこと。3人の子どものいるも、貯金が10万円に満たないなど、生活は依然として厳しいとのこと。	E病院で定年まで働き続け、その後も嘱託として勤務したいとのこと。職場の人間関係については、現在の病棟に限った問題であるため、いずれは配置転換により解決できると考える。生活面では、老後の不安があることから、再婚を希望。
YY 氏	高校在学中から30代半ばまで、販売・接客などのアルバイトを続けるが、アルバイトの求人が減ってきたため、ホームヘルパーの資格を取得し、W病院の正社員となるに至る。	入院患者の食事・排泄・清拭などの介助、事務作業などに従事。現在の仕事全体には「やや満足」。母子世帯であり、義務教育で不登校だった息子が無事に就職したことが安心材料。	W病院で働き続けることは可能であるが、「ひとつのところにいられない性格」のため、あまり先のことは考えていない。「私の老後を子どもが心配している」かもしれないとのこと。