

JILPT 資料シリーズ

No.126 2013年9月

壮年期の非正規労働 — 一個人ヒアリング調査から —

壮年期の非正規労働

—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・産業のサービス化、IT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、いわゆる非正規労働者が増加している。非正規労働者の多くは、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。

これら非正規労働者の雇用の安定、処遇の向上を図る動きとしては、2007年の「パートタイム労働法」改正、2012年の「労働者派遣法」改正、2012年の労働契約法改正（有期労働契約関連）など、近年相次いでいる雇用・就業形態ごとの立法政策があげられる。

他方で、雇用・就業形態の枠にとらわれない、対象者層別の対策も欠かせない。その典型は、バブル経済崩壊後の「就職氷河期」において、非正規労働者として働くことになった若年者に対する支援施策である。その内容は多岐に渡るが、柱となる代表的な施策として、学校から職業への移行プロセスの改革、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などをあげることができる。

しかし、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年以上が経ち、「就職氷河期」と呼ばれた時期に学校を卒業した者も、いまや40歳前後となっている。そして実際に、もはや若年とは呼べない、「壮年」と呼ぶべき年齢層の非正規労働者が増加している。これら壮年非正規労働者は、自身の加齢、両親の他界などにより生活上の負担が大きくなること、同年代の正社員との賃金格差が大きくなること、正社員への登用・転職の可能性が若年期と比べて高くなることなどから、若年非正規労働者よりも、仕事と生活の両面で困難な状況に直面している場合が多いと予想される。

そこで、労働政策研究・研修機構（JILPT）では、プロジェクト研究「非正規労働者施策等戦略的労働・雇用政策のあり方に関する調査研究」のサブテーマである「正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究」の一環として、「壮年非正規労働者の働き方と意識に関する研究」に取り組むこととした。本資料シリーズは、壮年期に非正規労働者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、お礼を申し上げます。

本資料シリーズが、政策担当者をはじめ、企業経営者、人事担当者の参考となり、非正規労働者として働く人々の就業環境の改善につながれば幸いである。

2013年9月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野 和夫

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆箇所
たかはし こうじ 高橋 康二	労働政策研究・研修機構 研究員	第Ⅰ部 全文 第Ⅱ部 下記以外
おくだ えいじ 奥田 栄二	労働政策研究・研修機構 主任調査員補佐	第Ⅱ部 XB氏 XF氏 YO氏
ひめの こうすけ 姫野 宏輔	東京大学大学院人文社会系研究科 博士課程	第Ⅱ部 XC氏 YI氏 YK氏 XN氏
にいたのりこ 仁井田典子	首都大学東京大学院人文科学研究科 博士後期課程	第Ⅱ部 YG氏 YP氏 YY氏
おの あきこ 小野 晶子	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	第Ⅱ部 XL氏 XU氏
ふくだ なおと 福田 直人	生活経済政策研究所 研究員 (元・労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員)	第Ⅱ部 XM氏 XQ氏

※全体の編集は、高橋が担当した。

「壮年非正規労働者の働き方と意識に関する研究」研究会メンバー

(2013年7月末時点)

あきお ゆたか 浅尾 裕	労働政策研究・研修機構	労働政策研究所長
うめざわ しんいち 梅澤 眞一	労働政策研究・研修機構	統括研究員
ほり はるひこ 堀 春彦	労働政策研究・研修機構	副主任研究員
おの あきこ 小野 晶子	労働政策研究・研修機構	副主任研究員
いけだ しんごう 池田 心豪	労働政策研究・研修機構	副主任研究員
たかはし こうじ 高橋 康二	労働政策研究・研修機構	研究員
おくだ えいじ 奥田 栄二	労働政策研究・研修機構	主任調査員補佐
り せいが 李 青雅	労働政策研究・研修機構	アシスタント・フェロー
こばやし とおる 小林 徹	労働政策研究・研修機構	臨時研究協力員
もりやま ともひこ 森山 智彦	同志社大学社会学部	助教
ふくだ なおと 福田 直人	生活経済政策研究所 研究員 (元・労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員)	
ふくい やすたか 福井 康貴	東京大学社会科学研究所	特任研究員
にいたのりこ 仁井田典子	首都大学東京大学院人文科学研究科 (社会学)	博士後期課程
ひめの こうすけ 姫野 宏輔	東京大学大学院人文社会系研究科 (社会学)	博士課程
ふくだ るい 福田 隆巳	東京大学社会科学研究所	学術支援専門職員

壮年期の非正規労働
—個人ヒアリング調査から—
目 次

まえがき

執筆担当者

目次

第 I 部 本編	1
序章 問題設定	3
第 1 節 問題関心	
第 2 節 調査概要	
第 3 節 本資料シリーズの構成	
第 1 章 非正規労働に至る過程	16
第 1 節 初職	
第 2 節 正社員からの離職	
第 3 節 非正規労働の継続	
第 2 章 壮年非正規労働者の仕事と生活	24
第 1 節 現在の仕事	
第 2 節 現在の生活	
第 3 章 壮年非正規労働者の将来希望・見通し	27
第 1 節 将来の仕事	
第 2 節 将来の生活	
第 4 章 壮年期の正社員転換	30
第 1 節 正社員転換のきっかけ	
第 2 節 正社員転換を導いた要因	
第 3 節 現在の仕事	
第 4 節 仕事と生活の変化	
終章 結論と含意	37
第 1 節 結論	
第 2 節 含意	
引用文献一覧	43
資料① インタビューシート	45
資料② 事例の要約	51
第 II 部 事例編	53

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いてよいのだろうか。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。

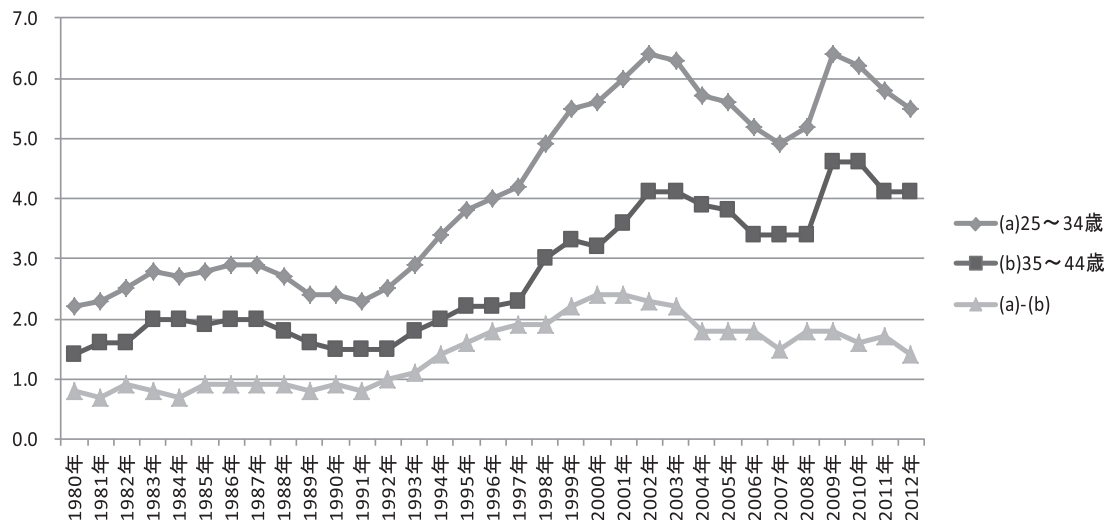
(2) 若年の雇用環境と壮年の雇用環境の接近

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。

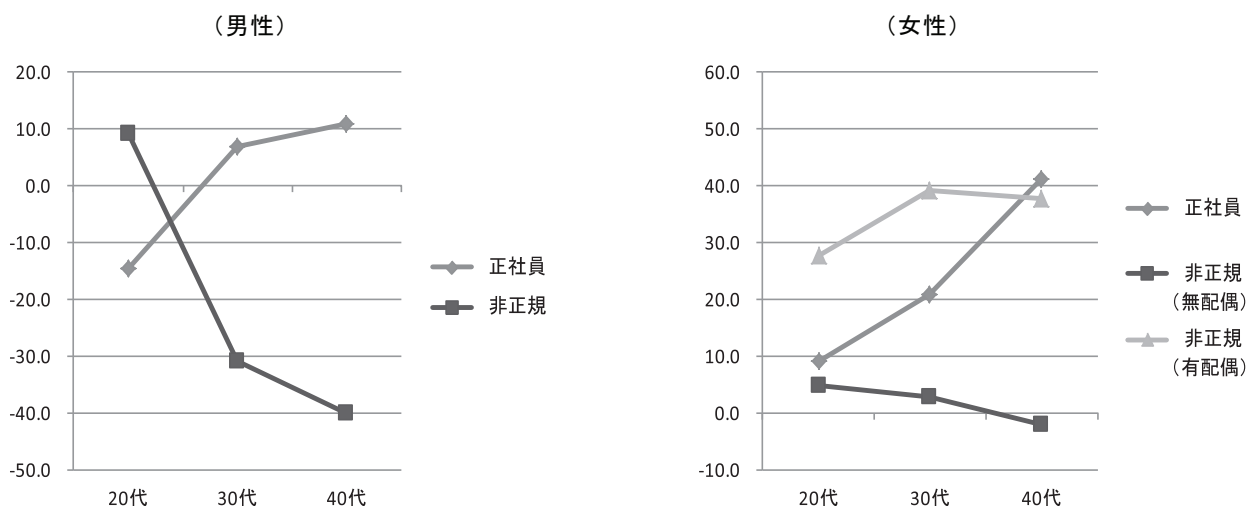
第3に、壮年の非正規労働者は、社内で正社員登用される可能性、転職して正社員になれる可能性が相対的に低いと予想される。労働政策研究・研修機構が2010年に実施した「多様な就業形態に関する実態調査」(事業所調査)によれば、「最近3年間において登用制度・慣行により正社員となった人の年齢」(複数回答)は、20代後半が44.8%、30代前半が53.4%

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つの研究課題に答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> <ul style="list-style-type: none">①35歳～44歳である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③現在、「非正規雇用」の形態で働いている <p>(B) 正社員転換者（①②③すべてを満たす人物）</p> <ul style="list-style-type: none">①35歳～44歳である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 |
|--|

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のもので、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。もともと、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。もともと、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、「家で何もしていないよりは、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・負債構成だけによつ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で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、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って、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っても、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あ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、もともと、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に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 もともと、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よう⁵⁵。

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> <hr/> <p>最終学歴卒業年月（中退含む）西暦 _____ 年 ____ 月（卒業・中退）</p>		
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>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> <p>[]</p>		
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/> <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. いる 2. いない</p> <hr/> <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	<p>あなたには、同居家族がいますか？</p> <p>1. <u>いる</u> → 同居者すべてに○をつけてください。 2. <u>いない</u> (1人暮らし)</p> <p>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 ()</p>
⑧住まい	<p>現在のお住まいは賃貸ですか、それとも持家ですか。</p> <p>1. <u>賃貸</u> 2. 持家 → 月当たりの家賃 約 () 円 (回答例：76,000円)</p> <p>現在の勤め先から、家賃補助などが支給されていますか。</p> <p>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)</p>
⑨両親からの金銭的支援など	<p>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。</p> <p>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)</p>
⑩両親などへの仕送り・家計負担	<p>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。</p> <p>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)</p>

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	<p>現在の勤務先で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 5. その他 ()</p>
③雇用契約	<p>現在の雇用契約には、期間の定めがありますか？</p> <p>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)</p>
④所定労働時間・所定勤務日	<p>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</p>
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	<p>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)？</p> <p>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)</p>

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こな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「将来につながる」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。

第Ⅱ部 事例編

YA 氏 (41 歳・女性)
XB 氏 (37 歳・男性)
XC 氏 (40 歳・女性)
XD 氏 (38 歳・男性)
XE 氏 (38 歳・男性)
XF 氏 (42 歳・女性)
YG 氏 (43 歳・女性)
YI 氏 (40 歳・男性)
XJ 氏 (36 歳・男性)
YK 氏 (40 歳・男性)
XL 氏 (42 歳・女性)
XM 氏 (41 歳・男性)
XN 氏 (37 歳・男性)
YO 氏 (43 歳・男性)
YP 氏 (44 歳・女性)
XQ 氏 (44 歳・女性)
XR 氏 (42 歳・男性)
XT 氏 (36 歳・女性)
XU 氏 (43 歳・女性)
YV 氏 (38 歳・男性)
YW 氏 (40 歳・男性)
YX 氏 (43 歳・女性)
YY 氏 (44 歳・女性)

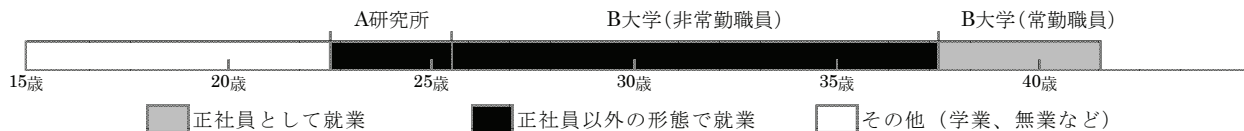
注：1) ケースレコードは、調査対象者本人へのインタビューに基づいて作成した。その際、勤務先企業などからの情報提供は受けていない。

2) 略称 1 文字目「X」は非正規労働者を、「Y」は正社員転換者をあらわす。

YA 氏
(41 歳、女性)

1. プロフィール

東京都出身。四年制大学卒業後、A 研究所で非常勤職員として 3 年間働く。契約終了後、B 大学に転職し、同じく非常勤職員として働くが、37 歳の時に常勤職員に転換し、現在に至る。未婚。母親、弟と同居。



2. 経歴

(1) A 研究所の非常勤職員

私立女子大学の文学部に通っていた YA 氏は、大学 4 年に進級しても、周囲の学生とは異なり、ほとんど就職活動をしなかった。実家にある程度の資産があったこと、父親が高齢であったことから、無理をして働く必要はないと父親に言われていたのである。

父親がちょっと高齢だったので、あまり（就職活動を）しなくていいみたいなことを言ってくれていたもので、最悪の場合、家にいてもいいから、ということだった。あまり外に出したくなかったみたいです。（中略）たぶん、私が男性だったら外で働くように言ったと思うんですけど、ものすごく古い家なので、そんなに頑張って外に出て働く必要はないんじゃないかっていうことで、まったくに近いほど（就職活動を）しなかったんです。

しかし、大学 4 年の 2 月頃になり、アルバイトの仕事を探し始めるようになる。その頃の心境を、YA 氏は次のように語る。

でも、周りの友達がいろいろ決まっていって、さすがに、仮に経済的な面で働く必要がなかったとしても、冷静に考えると、ずっと家にいることはあり得ないことだと思って、アルバイトでもいいので、外に出ていくところを探そうと思ったのが、たしか 2 月とか、年を越えてからでした。

そして、親戚の女性の母校である別の女子大学が運営する人材バンクに登録し、公的研究機関（A 研究所）での非常勤職員の仕事（秘書業務）を見つけ、卒業後の 4 月から働くことになった。この時応募したのは、その 1 件だけである。YA 氏が秘書業務を選んだのは、「昔

から、秘書というものに憧れみたいなものがあった」からである。実際、YA氏は高校3年の時に、秘書検定2級の資格を取得している。また、就業形態に関して言うならば、YA氏はこの時点で正社員として働くつもりはなかったという。

A研究所では、1人の研究者のもとでスケジュール管理や研究費管理などの秘書業務を行った。秘書検定の資格を取得していたYA氏であるが、検定試験で身につけた知識だけでなく業務がこなせるわけではなく、実務は「同じグループの女性」から教わったという。その点について、YA氏は次のように語る。

秘書検定って、秘書のためのというよりは、普通の人のためのこと、たとえば敬語の使い方とか、電話の出方とか、そういうことが多いんです。たとえば、応接室でどっちが上座とか、そういうようなことなので、言葉遣いとか、メールを書く時の言葉の使い方とかは、何となく秘書検定でそういう問題があったなというのを思い出しましたが、別に、お仕事についてから改めてテキストを読み返すとかはなかったです。

A研究所での雇用契約は、3年契約で、週4日30時間勤務という内容であった。仕事量は少なく、「ものすごく忙しいとかはなかった」という。ただし、賃金も高くはなく、当初の時給は1,000円以下（手取り月収12万～13万円程度）で、1年ごとに50円ずつ上がって最後の年によろやく1,000円になった程度であったという。しかし、上司である研究者と「相性が良かった」ことから、YA氏は仕事を苦痛に感じることはなく、3年間の契約が終了した後も、同じような仕事（秘書業務）を探したいと考えるようになった。

(2) B大学の非常勤職員

A研究所では、制度的に再契約をすることが難しかったことから、YA氏は、働き始めて約3年後の冬、すなわち25歳の2月頃から、求職活動を始めた。この時も、まずA研究所の仕事を見つけた人材バンクに通い、公的研究機関や大学での非常勤職員の仕事（秘書業務）を探した。その際、正社員の仕事や民間企業での仕事を探さなかった理由について、YA氏は次のように語る。

何かこう、正社員とかにはなれないと思っていたし、就職活動もしたことがなかったので、（就職活動の仕方が）分からなかったの。

（中略）

分からないし、3年間、すごい良い仕事だったんですけど、いわゆる民間ではないので、どちらかというと緩いんですよ。本当に、結局民間には出ていないの。

しかし、新卒の時とは異なり、すぐに仕事は決まらなかった。具体的には、いくつかの大学の非常勤職員の求人に応募したが、採用内定に至らないこともあり、YA氏はかなり不安な気持ちになったという。だが、最終的にはA研究所の研究者の紹介により、失業期間なしで、25歳の4月から国立B大学の非常勤職員（正確には、B大学のY学部Z学科の非常勤職員）として働けることになった。

B大学では、A研究所の頃とは異なり、1人で3つほどの研究室を担当することになった。各研究室には教授から大学院生まで5~6名が在籍していたため、仕事も忙しくなった。しかし、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、YA氏は、徐々にB大学の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。

雇用契約は、1年契約で原則として更新するというものであり、所定労働時間は1日7時間、勤務日は月曜から金曜の週5日であった。賃金は、非常勤職員として働いていた期間全体をかけて、時給1,200円程度から1,300円程度に上がっていく形であった。

B大学で働き始めた当初は、研究室の大学院生と年齢が近かったこともあり、機会があれば一緒に飲食を共にするなど、楽しく働いていた。しかし、非常勤職員として長く働いているうちに、YA氏の仕事に対するモチベーションは次第に低下していった。具体的には、以下のように語る。

ずっと長くいると、何て言うんだろう、公務員って民間の人より緩いじゃないですか。正直言って、お仕事しない人とか、できない人がいるんです。そういう人を見ていると、私はすごいこんなにやっているのに、一体何なんだろうと思ってしまったり。あと、同じ非常勤職員でも、お仕事をしない人とかできない人が正直いるので、私はあの人と同じ時給なんだとか考えると、ちょっとばかばかしくなってしまうことがあったんです。

(3) B大学の常勤職員への転換

そこでYA氏は、B大学で働き始めてから12年目に、自分を常勤職員に転換するよう、自ら申し出ることにした。具体的には、賃金の財源を別の予算費目に変えることにより、非常勤職員から常勤職員に転換できることを周囲の事例から知り、自分も同様に処遇して欲しいと担当教授に申し出たのである。

国立大学の法人化後にはいろいろなケースで人を雇うことができるようになって、テストとか試験とか何も受けなくても、任期付きの常勤相当にはなれるんです。なので、Z学科としては難しいかもしれないけれど、担当している先生の研究費にお給料の財源を変えれば、こういう期限付きの常勤相当にはなれるので、そうして欲し

という相談を先生にしたら、Z 学科が動いてくれたんです。

こうして、YA 氏は B 大学の (Y 学部 Z 学科の) 任期付き常勤職員となり、業務は大きく変わらないまま、賃金の大幅アップと共済加入を獲得した。37 歳の時であった。その際、非常勤職員として長く働いており、業務に習熟していたことが考慮されたことは言うまでもないが、希望を言葉に出して伝えることで周囲が動いてくれたという側面もある。

3. 現在の仕事

(1) 職場環境と業務内容

現在、YA 氏は、Z 学科の事務室で働いている。事務室では、係長、一般職員、YA 氏など任期付き常勤職員、パート職員が働いている。係長および一般職員は期間の定めのない雇用契約であり、異動が頻繁にある。これに対し、YA 氏ら任期付き常勤職員とパート職員は、雇用期間に定めがあり、Z 学科の外への異動がない。

任期付き常勤職員とパート職員の違いは、仕事の量と質にある。具体的には、任期付き常勤職員の方が担当している研究室の数が多く、また、スケジュール管理や研究費管理といった定常的な業務に加え、国際会議の準備といった非定常的な業務にも携わっている。たとえば、先般開催された国際会議の際、YA 氏は「コーヒープレイクの用意」、「ディナーの用意」、「エクスクーションの手配」、「旅費の計算」などを行ったという。

YA 氏は、これらの業務に積極的に取り組んでいる。また、職場の人間関係もよく、週に 1 回程度、職場の仲間と会食をしているという。

(2) 労働条件

現在の YA 氏の契約期間は、1 年契約を 4 回更新する形で「任期 5 年」となっている。ただし、予算の費目を変えたり、別のプロジェクトに移ったりすれば、再び「任期 5 年」で契約することができる。なお、YA 氏は任期付きではあるが、職場ではあくまで「正社員」として扱われている。

勤務時間は 9 時から 17 時 30 分であり、45 分の休憩を除くと、所定労働時間は 7 時間 45 分である。残業は、平均して 1 週間に 4 時間ほどあり、遅い時には 20 時ぐらいまで仕事をしているという。ただし、1 ヶ月の残業時間が、職場で上限とされている時間を越えるようなことはない。

賃金は、税込みで月給 34 万円であり、賞与は支給されない。よって、年収は 400 万円強である。また、非常勤職員の時とは異なり、働きぶりが上司に評価されて昇給に反映される仕組みがある。

各種制度については、雇用保険、健康保険が適用されるとともに、共済年金に加入している。ちなみに、YA 氏は過去に非常勤職員として働いていた時期も年金保険料を納め続けて

おり、いわゆる年金空白期間はない。他方、労働組合には加入していない。非常勤職員として B 大学で働き始めた頃、職場の労働組合から勧誘を受けたことはあるが、興味がなかったからである。

職場での教育訓練について、B 大学で働き始めて 15 年以上経つ YA 氏にとっては、仕事につきながらの教育訓練、いわゆる OJT は必要ない。また、英会話やパソコンなどの研修を受講する機会もあるが、YA 氏は受けていない。他方、YA 氏は、常勤職員になる少し前から、月に 3 回、自己啓発のためにスクールに通っている。3 ヶ月で 2 万円程の授業料を自費で払っているが、現在の業務に大いに役立っているという。

(3) 現在の仕事に対する考え

これらの業務内容、労働条件について、YA 氏はどのように考えているか。

第 1 に、業務内容については、「非常に満足」している。なお、ここで「非常に満足」という際には、業務内容それ自体に満足しているという意味だけでなく、常勤職員への転換が認められるなど、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という意味もある。

第 2 に、契約期間については、任期が 5 年と定められていることに、やや不安を感じている。満足か不満かと問われれば、「どちらともいえない」という感覚だという。

第 3 に、賃金については、満足している。ちなみに、絶対的な金額に満足しているだけでなく、働きぶりがきちんとして評価されて常勤職員になることができ、その結果賃金が上がったということを特に嬉しく感じている。

第 4 に、職場での教育訓練については、現在ではほとんど必要性を感じないので、取り立てて意見はない。第 5 に、労働時間については、特に不満はない。第 6 に、YA 氏は職場が遠くなることを避けたいと考えているため、異動や転勤がない「任期付き常勤」の形態に満足している。

4. 現在の生活

YA 氏は現在、実家で母親、弟と同居している。実家は、自営業をしている。YA 氏の年収は 400 万円程度であるが、実家の自営収入が年間 600 万円程度あるため、世帯年収は 1,000 万円程度になる。また、世帯全体での預貯金は 1 億円程度あり、負債は抱えていない。

普段の生活においては、母親が食費、光熱費や水道代などを負担している。よって、YA 氏自身の出費はさほど多くなく、YA 氏は毎月 18 万円程度を貯金している。

YA 氏にとって、現在の生活で困っていることや悩んでいることは「特にない」。現在の生活をトータルで評価すると、「非常に満足」と「やや満足」の中間くらいになる。なお、「非常に満足」と言い切れない理由をしいてあげるならば、仕事が任期 5 年と定められており、定年までの仕事の保障がないことだという。

5. 将来の仕事

YA 氏は将来、どこでどのような働き方をしたいと考えているのか。このような質問に対し、YA 氏は次のように答える。

いまのままがベストなんですけど、ただ、いま言ったように保障されていないので、定年まで働いていけるところにもし動ける可能性があるのであれば、そこで考えると思います。

ただし、現在、具体的に転職活動をしているというわけではない。YA 氏は、任期 5 年の契約を（予算やプロジェクトを変えて）繋いでいけるよう、現在の職場で仕事の守備範囲を広げるとともに、信頼関係を深めていこうと心がけている。

自分ができる仕事の範囲をまたどんどん増やして行って、どんどん先生方に頼ってもらえるような立場になって、どんどん頑張る仕事をすれば、更新してもらえることにはつながるのかなと思います。

（中略）

あとは、先生方とか、ほかの周りの人との関係。信頼してもらえるような立場でないとうとうどうしようもないと思うので。

そして、このように心がけていけば、おおよそ 6 割ぐらいの確率で、契約を繋いでいけるのではないかと YA 氏は考えている。

しかし他方で、YA 氏は必ずしも現在の職場で定年まで働くことがよいことだとは考えていない。年齢が高まるにつれスキルも低下してくるため、周囲に迷惑をかけるようにならないうちに引退した方がよいと考えることもあるのである。具体的には、次のように語る。

いま 60 歳くらいの女性の方とか働いている人を見ると、人によって全然違うんですけど、この年まで働かなくてもいいんじゃないかなと思ってしまう人もいます。そういうのを見ていると、早めにやめた方がみんなのためかな、みたいな。

（中略）

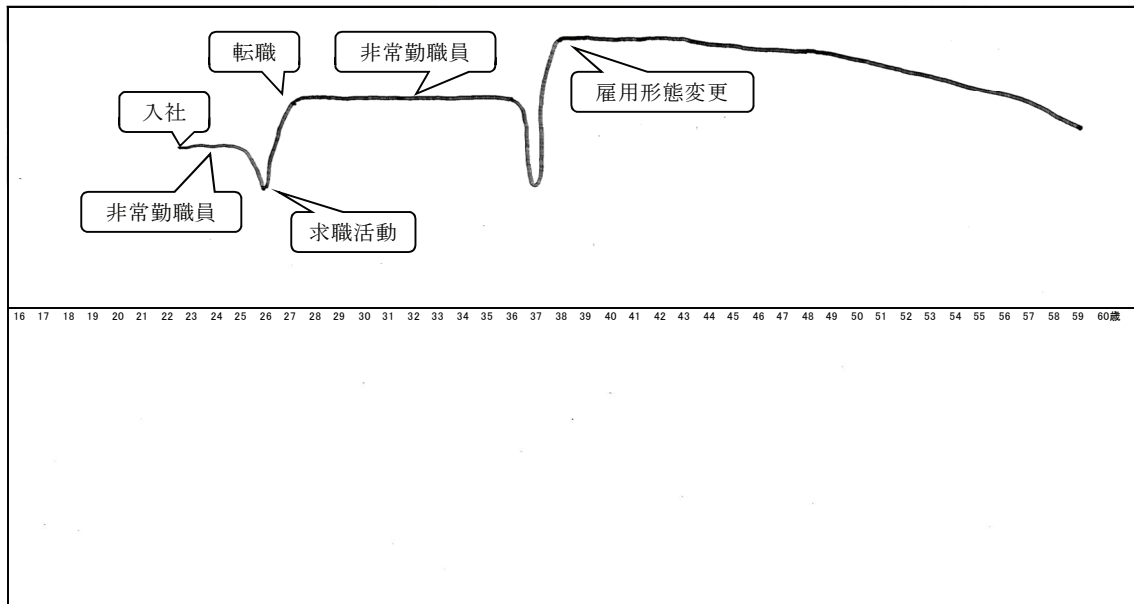
（将来の職業生活の浮き沈みを想像すると）たぶん、だんだん年とともに下がっていく気がします。それは、さっき言ったように、あまり年をとって周りに迷惑をかけて、あの年までと思われるのであれば、早く消えた（引退した）方がいいのかなという気もするので。

6. 将来の生活

将来の生活についてはどうか。第1に、YA氏は結婚願望はそれほど持っていない。「もうちょっと若い頃は結婚したかったんですけども、ここまできてしまうと、もういいかな」という感覚だという。

第2に、不安に思うこととしては、親の老後があげられるという。現在、母親は健康に暮らしているが、いずれ介護や介助が必要になることがあれば、YA氏は、仕事を辞めて「母を優先」したいと考えている。その際、同居している弟と介護、介助を分担することもあり得るが、「たぶん母にとってみれば、男よりは娘の方がいいんじゃないかなと思う」とのことである。

参考資料：職業生活の浮き沈みの自己評価（※）



※この図表は、以下の注意事項のもと、調査当日にご本人に記入していただいたものを、スキャナで読み込み再描画したものです。

- 学校を出てから、現在に至るまでの職業生活の浮き沈みを、線で書きあらわしてください。また、60歳までの将来の職業生活を想像して線を描いてみてください。
- 例を参考にしてご記入ください。山になっている部分、谷になっている部分には、どんな出来事があったのか、差し支えない範囲で吹き出しをつけてお答えください。

調査概要

調査日： 2012年10月6日（土）

場 所： 航空会館（新橋）

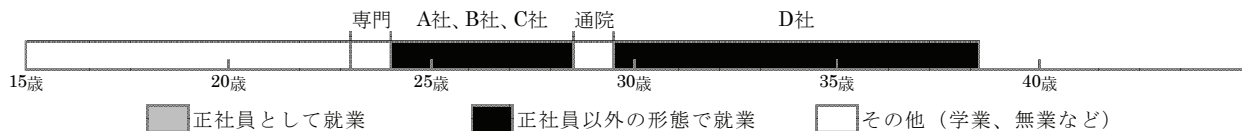
聞き手： 高橋康二、小野晶子、福田直人

ケースレコード作成： 高橋康二

XB 氏
(37 歳、男性)

1. プロフィール

千葉県出身。1998 年、四年制大学卒業後、都内の調理師専門学校を 1 年間履修し、1999 年、調理師免許を取得。24 歳ごろから調理師として本格的な求職活動を開始。チェーン展開しているラーメン店を 3 社（A～C 社）経験（いずれも、パート・アルバイトで調理補助。勤続はいずれも 1 年前後）。C 社で働いている時に腰痛となり通院のため離職（その時 28 歳）。回復後、29 歳の時に、洋菓子店開業を目指し、製菓専門学校（週 3 日、夜間）に 2 年通う。その際、学費捻出のため、通学と並行し、社員食堂（営業所）D 社で調理補助として働き始める（当時、都内のラーメン店でも副業していた）。D 社では、35 歳ごろからはフルタイムで働き続け、現在に至っている。未婚。両親と同居。



2. 経歴

(1) 調理師専門学校

XB 氏は、四年制大学（文学部哲学科）在学中、就職活動を試みるも、すでに就職氷河期は始まっており、複数社、面接にたどり着いたが、意中の業界への就職は果たせなかった。志望業界は食品産業である。食品に対する興味は幼少のころからであり、大学在学中に、学生食堂でのバイト経験もある。就職活動の過程で、自身の興味が食品業界全般というよりは、調理にあると考えるようになる。「やっぱり調理師になりたかった。店長よりも料理長になりたかった感じ」と振り返る。卒後は、1 年間、調理師専門学校（和・洋・中）に通うこととした。費用は両親が負担した。両親は XB 氏の料理好きを知っており、職業選択面でのアドバイスをとくにはしていないが、金銭的支援はしたようである。

専門学校修了時、再度、調理師として就職活動を行う。学校に寄せられた求人から、都内の有名な洋菓子専門店に応募。面接までは行ったが内定は得られなかった。勉強等が忙しかったこともあり、専門学校在学中の就職活動はその 1 社にとどまっている。

(2) A～C 社のアルバイト

専門学校修了後、求人誌を使って、就職活動を開始。都内のラーメン店 A 社（チェーン店）の調理補助（アルバイト）として働き始める。求人誌を利用した理由は、「とくにない」。ただ、専門学校が都内に立地していたこと等から「とりあえず料理がやりたかったというのがまずあって、それで、（専門）学校まで出向くのも面倒くさかった。（中略）求人だったらや

っぱり求人雑誌かなという印象があった」と語る。A社は新規オープン店だったため、未経験でも受け入れてくれるのではないかと「もくろみ」もあった。

XB氏は、調理師免許を持っているが、レストランの調理師に就職したいとは考えていなかった。「多分、高級店は肌に合わなかったと思う。(チェーン店のような)大衆向けのほうがやっぱり合っていた」と振り返る。また、飲食店で正社員求人に対するこだわりもない。以降の経歴においても、XB氏の仕事の選定基準に、正社員に対するこだわりはなく、つねに自分に合う店かどうかで選んでいる。

(正社員の求人に対する)こだわりはなかったと思います。多分、雑誌的には(正社員の求人は)あったと思うんですけども、見ていなかったと思いますね。

A社では1年ほど働くことになるが、契約期間が終わったことと、「お金もたまったので、旅に出てみたくなった」ということで自ら辞めている。当時、日本一周を企図していた。その理由について、「一度やってみたかったということじゃないですかね。多分、旅行番組か何かで、いろいろ地方の名産とか、おいしそうなものが出て、どうしても食べたくなったというのが何個かあった」と、当時を振り返っている。

旅は1ヵ月半ほどで終わった。旅行は電車と徒歩で行った。当時は、24時間の漫画喫茶があるわけでもなく、野宿で一夜を過ごすこともあったという。突然、旅程で、足が腱鞘炎となり静岡あたりで断念することになった。旅先で入院治療し帰宅した。

以降、就労と病気の発症は、XB氏の勤続経験を大きく左右することになる。病気の発症により「浮き沈みが極端」な就労状態が続く。

旅から戻って後、再度、求職活動を開始。その頃には、「中華系が得意」と感じるようになっており、都内のラーメン店B社(チェーン店)で働き始める。B社も求人誌で選んだ。しかし、1年ほど経った頃、高尿酸血症で足が痛風となり、その上、アトピー性皮膚炎も発症。合併症だった。「痛風持ちのアトピーは衛生的に問題がある」と言われ、業務態度が悪いことを理由に解雇されたという。

入院治療をした後、求人誌を使い、今度は地元のラーメン店C社(チェーン店)で働き始める。ただC社も1年を経る頃に腰痛を発症し退職した。

なお、A~C社の労働条件の推移をみると、A社は、週5日勤務、就労時間は9時~14時までの部分パートで、時給800円台。B社、C社はいずれも週6日勤務で、就労時間(休憩時間含む)は、10時~22時で時給額は900円台(月収では18~20万円台。年収概算で200万円台)。収入は労働時間の長さによって高くなるイメージである。

(3) 製菓専門学校とD社のアルバイト

C社退職後、通院中に、知人(会社経営者)が、XB氏の「洋菓子作り好き」を知り、「お

店を出してみないか」と勧めてくれた。販売協力もするという。お菓子作りの事業化は、開業資金や設備（厨房）・土地の確保などの問題により実現しなかった。この話も「立ち消え」となった。しかし、XB氏はお菓子作りには興味があったことから、これをきっかけに製菓専門学校（2年）に入校する。29歳の頃である。費用は両親も負担しているが、今回は自身の負担も半分ほどであった。

専門学校は夜間で週3日ほどのカリキュラム。授業の合間に学費捻出のため、地元の社員食堂（営業所）D社で働くこととなる。また、同時に都内のラーメン店でも掛けもちで働くこととした。D社は新聞の求人チラシで見つけ、ラーメン店は求人誌で決めた。平日は、朝に社員食堂で働き、夜間に専門学校で受講。授業がない日は、夕刻からラーメン店でも働く。「ハード」な日々が続くが、「それなりにやりがいはあった」と、当手を振り返る。

3. 現在の仕事

(1) 職場環境と業務内容

XB氏は現在、D社で働き始めてから8年ほどが経過している（副業のラーメン店勤務は「ハードだった」ことから3年ほどして辞めている）。31歳ごろからD社中心の就労が続く。「(D社一本にしたので)給料は少なくなったが、身体の負担が少なくなった」という。

D社の職場の構成は、店長（契約社員：1人）、栄養士（正社員（新卒・年齢20台前半）：1人）、マネジャー（管理職・正社員：1人）、契約社員（調理師、1人）、パート（約30人）である。店長、先輩格の契約社員、XB氏は男性だが、パートはすべて女性（ほとんど年配）である。フロア客席で担当を三分割しているため、チームは大きく3つある。パートはシフト勤務。メニューは店長と栄養士で決める。仕事内容には、厨房（付け合わせの用意、調理）、盛り付け、接客提供、会計、食器洗浄、仕込み、厨房内清掃などがある。調理は、炒めもの系（XB氏が担当）、揚げ物系、オープン系の3人が担う。

XB氏の仕事の流れは、大きく分けて、①朝（付け合わせの用意等の当日の仕込み、調理）、②昼（接客：注文に応じカウンターで料理を提供）、③片づけ、④休憩の後、翌日の仕込みの4段階。以上の作業を労働時間でみると、始業が8時で、当日の仕込み・調理をし、昼に接客、14時頃から休憩し、14時45分から16時半に仕事が終わるような形である。

社員食堂であるため、営業時間帯は11時半～14時半までだが、営業開始前に当日の仕込みをし、営業後は翌日の仕込みをする必要がある。社員食堂の特徴は、その大量調理にある。決められたメニューを決められたレシピに基づき、一度に300食ほど用意しなくてはならない。例えば、豚バラ肉の生姜焼きであれば、回転釜で一度に大量に調理することになる。翌日の仕込みも大量であり、食材はすべてキロ単位で調達され、大根や玉葱等の食材の切裁も大量になされる。米もキロ単位でとぐ。例えば、5キロのコメを12本用意する。1本あたり機械を使えば5分でとぐことができるが、12本であれば1時間を要する。

(2) 仕事の変化

XB氏は、当初は午前の短時間勤務のパートだったが、35歳の頃に、職場で1人、欠員が生じたことから、その前任者（チーフ、男性）の仕事を引き継ぐこととなった。選ばれた理由は、職場のほとんどが女性パートであり、任せられる人材としてXB氏が有望だったことが大きいようだ。「補充すると、やっぱりお金がかかるんでしょうし、新しい社員の方を呼ぶぐらいだったら、この売り上げだったら、まあ、こいつ（XB氏）を上げちまえみたいな感じだったんじゃないかな」と推測する。

これを契機に就業時間はフルタイムとなった。仕事の中身も大きく変わった。それまでは調理補助（仕込み等）であり、いわば調理の裏方の役回りだった。新たに任された仕事は、食堂のメニューを調理する仕事（これを「メイン調理」とXB氏は言う）である。回転釜もこの時に初めて本格的に使うこととなった。「だいたい1ヵ月ぐらいで習得した」という。

その後、月2回の棚卸し（在庫確認）、及び在庫管理補助も任されるようになる。メニューは栄養士が2週間前に作成する。在庫管理は主に栄養士が担うが、XB氏はその補助を任されるようになった。栄養士の指示に基づき食材を発注する業務が追加されたのだ。当時、仕事の「大幅な変化」を感じたという。仕事を覚える難しさ、責任の重さから体調を崩し、体重が激減したこともある。XB氏は次のように当時を振り返る。

突然、前任者が飛ばされまして、明日から、おまえ、やってくれということになりまして、いきなり成り行きで出世させられまして、右も左もわからず、とりあえず、がむしゃらにやったりしているうちに、体重も随分下がりました、当時は82キロあったんですけども、だいたい68ぐらいまで落ちまして、今は70キロぐらいしかないんです。それで仕事もなれてきて、ちょっと上向きになって、今、普通の状態というところですかね。

（中略）

例えば今までは、朝、野菜をちょっと、例えばトマトを8個切ったり、キャベツを洗ったり、ご飯を12本移して、大体2時間ぐらい過ぎていて、そのまま（仕事が）終わるんだけど、いきなり回転釜を任されたりとか、これは体力も使うし、お店の顔である料理になりますから、いきなり任されて、さすがにプレッシャーが……。

職場の教育訓練については、衛生教育（食中毒の予防等）を月1回受けている（仕事終了後、店長や栄養士が講師になって30分ほど実施）。大量調理は、食材を一度に大量に調理し接客時までには間が生じる。雑菌の繁殖がありうるため衛生管理は欠かせない。D社では衛生管理を徹底しているようである。一方、仕事自体の教育訓練については、「成り行きで任された」ものであるため、「教えてもらっても、一回こっきり」だという。店長自身が調理等で忙しく、丹念に教育を受ける環境にはないようだ。「結構ハードな職場」だと語る。

配置転換の可能性については、新規オープン店がある場合、異動する場合があるという。新規店舗では新人ばかりでは運営できないため、ベテランが配置されることが多い。店舗の立地相場によって時給額が決まるため、異動先によっては賃金が上がる可能性もある。XB氏自身は、通勤に支障がない範囲であれば、異動も「やぶさかでない」という。

(3) 労働条件

現在の雇用契約の期間は6ヶ月であり、XB氏は、その契約を8年ほど更新している。1日の所定労働時間は7.45時間。週5日勤務で、日々の片づけや掃除などで毎回15分ほど残業が生じる。

現在の給与は、時給額で850円。当初は800円だったが、フルタイムになる前に「頑張っているから上げてやるよ」ということで現在の時給額となった。仕事内容が広がっても賃金面に大きな変化はない。XB氏自身も給与の改善を要望しなかった。「いきなり、明日から頼むよみたいな感じで決められた」ため、突然のことで労働条件の改善を要求する発想もなかった。D社にはスキル向上が賃金に反映される仕組みはないようであり、XB氏は、「多分、ここから（時給額は）上がらないんじゃないか」と思っている。なお、2年目から3,000円程度の賞与が年2回出ている。年収は、短時間勤務（5時間）の頃は月収8万円程度で、年収レベルでは100万円に満たなかった。現在の年収は約150万円程度。

XB氏は、D社で健康保険、雇用保険に加入している。厚生年金については、当初は5時間程度しか働いていなかったため、適用対象ではなかったが、フルタイムで働くようになってからは加入することとなった。D社で厚生年金に加入するまでは国民年金に加入しており、これまでに年金の空白期間はない。なお、XB氏は労働組合に加入しておらず、D社に労働組合があるかどうか不明である。

(4) 現在の仕事に対する考え

現在の仕事に対する評価としては、第1に拡大した仕事内容について、XB氏は「やや満足」と評価している。ただし、「調理は好きな仕事で満足はしているが、何でもかんでも俺に任されても困るというのが本音」との見方も示した。

第2に、雇用契約の期間については、「不満は特にない」と語る。6ヶ月ごとに面接を受け、契約を更新している。ただし、店長に怒られた時などは、更新を心配することもある。「前任者が飛ばされた」という前例も、雇用に不安を抱く原因として「ちょっとある」と語る。

第3に、賃金については、「バイトだから、こんなもの」との評価。XB氏の場合、仕事が増えたことで賃金に不満が高まるというものでもなく、むしろ、「それなりに楽しい」と語る。「基本的に料理が好き」なのだという。

XB氏は大卒である。同一年齢層の大卒出身・正社員の収入と比較して、自身の収入をどう思うか尋ねたところ、「人は人、自分は自分なので、そんな他人の懐ぐあいなんか気にして

もしようがない」と語った。XB氏は、これまでのラーメンチェーン店での職業経験でも、調理補助として働いているが、実際には、ラーメン、チャーハンの調理など、「社員並みに働いていた」との自負がある。しかし、正社員と同じ仕事をしていても、収入面に不満を抱いたことはないという。

第4に、教育訓練については、「(そもそも)教育訓練を受けてないから」、評価ができないとしている。「新しい料理のときは不安」があるが、「何とかつくるしかない」と述べた。料理の教育は「学校でやるべきことで、職場では(期待できない)」とも語る。

第5に、労働時間については、休みがとりづらいことが不満だという。XB氏は調理担当(炒めもの係)であるため、店長しか交代できる者がおらず、年休の申請がしづらい。店長からは、「お前がいないと回らない」と言われている。実際に年休の取得はできておらず、病気の時か、親戚の葬式がある場合以外には休めていない。「たまに1日ぐらい、平日に休みたいのが本音」という。なお、残業時間については、「あまり残業が多いと、店長がうるさいので、なるべくこの15分(残業部分)を減らしたい」との考えを示した。D社営業所の売り上げは最近、好調だが、「足が出れば、その分だけ全体的な利益が下がるから、なるべく時間内に終わらせたい」というのである。

第6に、職業生活全体については、「やや満足」である。不満な点は年休取得のしづらさである。

なお、XB氏の職場では、店長及び先輩格の調理担当は、契約社員(月給制)である。XB氏は調理担当であるが、就業形態はパート(時給制)である。XB氏に、契約社員に転換する希望はないか尋ねたところ、「考えたこともなかった」と回答した。「(契約社員になれるのかもしれないが、)意識したことがない」という。給与面でも契約社員のほうが上だが、「あまり人と比べてもしようがない」とも語る。それに加えて、職場にいる契約社員(調理担当)の負荷は高く、転換したところで、業務量の多さから身体を壊しかねないとも考えている。「今でけっこう(業務量は)手いっぱい。(契約社員は)料理のほとんどを自分でやっていますからね。とても私にはちょっと、あそこまで料理をこなしていたら、また体を壊しちゃいます」と語る。

D社営業所の正社員は、マネジャーと栄養士である。正社員になる可能性を聞いたところ、「年齢的な問題としてないと思う」と答えた。正社員には新卒を充てるとのイメージであり、転換制度があったとしても、年齢上限として30歳ぐらいではないか、との考えも示した。

4. 現在の生活

XB氏は、現在独身(未婚)で、両親と同居(調査時点で父親は79歳、母親は69歳)。これまでに一人暮らしの経験はない。父は印刷会社で働いていたがすでに定年となり年金生活をしている。母親は教育関係で非常勤の講師として現在も働いているが、そろそろ引退過程に入りつつある。住居は持ち家(両親名義)。XB氏は働き始めてから、一貫して、生活費と

して、月 2 万 5 千円を家計に入れている。両親から家計に入れるように言われて、習慣化したようだ。

貯蓄は月に 1~2 万円程度を定期的に行っている。「昔から、1 万ぐらいは入れておこう」ということで、働き始めてから習慣的にしてきたようだ。現在、180 万円ほど貯蓄がある。XB 氏の年収と両親の収入を含めると、世帯年収は 600 万円程度（XB 氏の収入を除くと、ほとんどが父親の年金）。世帯での負債はない。

仕事以外の関心事としては、田舎暮らし、スローライフに憧れがある。そう考えるようになったのは、東日本大震災の経験がある。XB 氏の職場は、ビルの高層階にあり、地震の衝撃で崩れるのではないかと、思ったという。その後、しばらくは朝、電車に乗る気にもなれなかった、と当時を振り返る。

現在の生活で困っている点としては、健康状態をチェックするため病院に行きたいが、なかなか行けないことだという。現在でも痛風の症状がでることがあるが、発症時に通院することが難しい状態にある。「たまに体が悪くなって、病院に行きたいと思っても、例えば仕事が終わるのが午後 5 時だと、病院もやっていなかったりする」。年休の取得のしづらさにより、健康が維持できなくなることを心配している。

総じて、現在の生活全体に対しては「やや満足」だという。「両親もまだ健在ですし、仕事も一応ありますし、特に食べるのにも困らないような生活をしている」から、「可もなく不可もない」状態だという。

5. 将来の仕事

将来の働き方については、以前は自営（製菓専門店等）を考えていたこともあったが、開業資金の貯蓄ができないこと、物価上昇、長期不況による不透明感から、ほとんど断念している。

昔はやっぱりお店を持ちたいとは思っていたんですよ。でも、消費税が 10%になるわ、復興税はかかるわで、もうお金のことに関しては見えなくなっている感じがありますね。将来的な夢は、お金がかかることになると・・・。

むしろ、現在は農業で自給自足の生活に憧れがある。実際、母親の実家に誰も住んでいない土地（千葉県：伯父名義の空き家）があり、将来は「そこに移り住んで、畑でも耕しながらのんびり生きていきたい」と語る。

D 社でいつまで働き続けたいか尋ねたところ、「定年は無理とは思いますが、定年する前に多分、両親は亡くなっているだろうから、（自分が）40、50（歳）ぐらいですかね」と語った。農業を始めるなら、40~50 歳の壮年期に取り掛かりたいと考えているようだ。XB 氏は将来について次のように語った。

定年過ぎてから畑はちょっとね。さすがに身体的な問題もあるでしょうから、40、50（歳）の壮年あたりでそちらに移り住めれば。

そのための取組として、すでに土地・建物・設備の整備を始めている。土地の草刈りや建物の設備面をオール電化に切り替えるなど、リフォームも徐々に行っている。当該土地は現在、伯父名義であるが、子供がいないためXB氏が相続することになっている。また、当該土地の近隣に親戚が畑を持っており、その親戚が近年亡くなったことから、休耕地になりつつある。「その土地が荒れ放題になっていて、今、野ざらしなんです。だから、親戚の許可さえもらえれば、畑ぐらい耕せる」と語る。「田舎暮らしの条件はそろえてある」としており、「お店よりも実現性が高い。安定性もあって、落ち着きもある」とも述べた。

ただし、先述のとおり、XB氏が農業に眼を向けるようになったのは、東日本大震災が契機である。それまでは、病気さえなければ、長く働くことを志向していた。現在のD社の仕事でも、「一応、それなりにお金をもらっているし、（健康）保険証はもらえたし、特に正社員じゃなくても不満はない」とも語る。震災がなければ、調理の仕事が続けたいという意向は強かった。

これらの状況を総合して、将来の職業生活のイメージを尋ねたところ、40～50歳あたりまでは現在の職場で働き、その後は両親（父親）の死亡を契機として、いったんは落ち込むものの、就農・田舎暮らしが本格的に起動することから上り調子になる、との見通しを示した。上記プランは遺産相続の時期と関係があるため、それまでは現在の仕事を続けるが、「両親が亡くなって自由になったら、何をし出すかわからないような感じ」だという。XB氏は次のように語る。

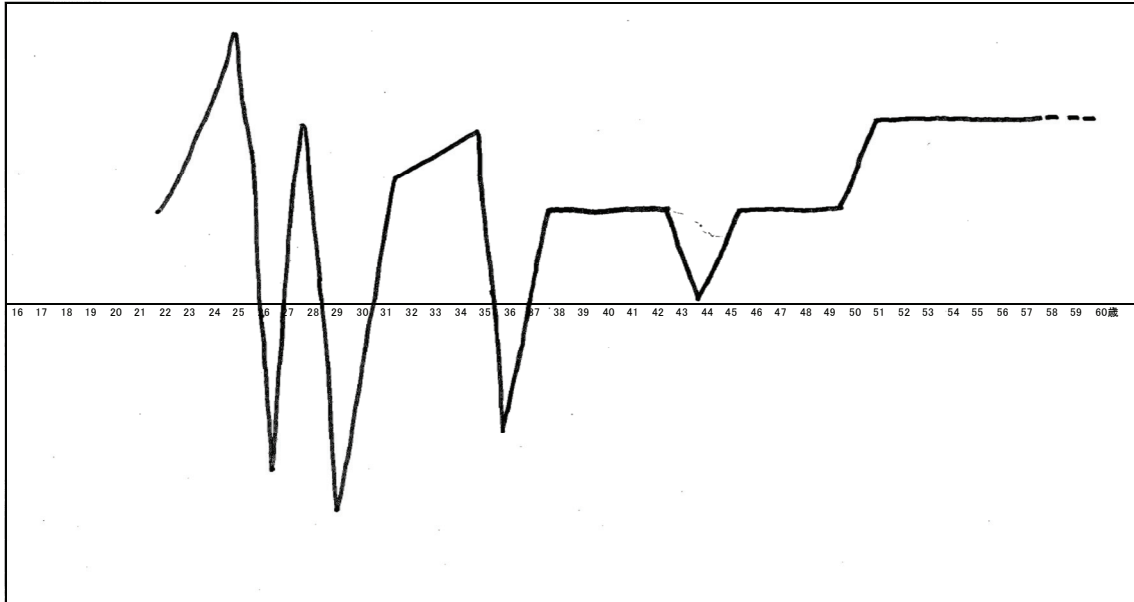
とりあえずしばらくは（現在の仕事が）続くとして、大体、厄年あたりで親が死ぬぐらいのことが起きるんじゃないかなと。そして、大体浮き上がってきて、それで、（自分が）50（歳）ぐらいで（千葉の空き家に）行けたらいいかなと。

6. 将来の生活

将来の暮らしについての不安や悩みについては、自身の健康面をあげる。また、両親の介護の可能性についても危惧している。自身の老後の生活不安については、「やはり復興税とか消費税10%というのが一番ひっかかる。この上、何で取られていくんだらう」と述べた。生活保護について尋ねたところ、「イメージが悪い。貧乏人という感じがして、やっぱり嫌だ」などと答えた。生活保護を受けるより、働き続けたいとの意思を示している。結婚願望については「あまりない」という。「昔はもうちょっとあったと思うんですけど、37（歳）も過ぎてひとりだと、やっぱり何か、このままひとりじゃないかなという気がする」と語った。

職場は高齢の女性ばかりであり、日々仕事で忙しく、土日休日も「ぐったりしている(状態)」である。出会いの場がなく、気力も生じないとのことである。

参考資料：職業生活の浮き沈みの自己評価（※）



※この図表は、以下の注意事項のもと、調査当日にご本人に記入していただいたものを、スキャナで読み込み再描画したものです。

- 学校を出てから、現在に至るまでの職業生活の浮き沈みを、線で書きあらわしてください。また、60歳までの将来の職業生活を想像して線を描いてみてください。
- 例を参考にしてご記入ください。山になっている部分、谷になっている部分には、どんな出来事があったのか、差し支えない範囲で吹き出しをつけてお答えください。

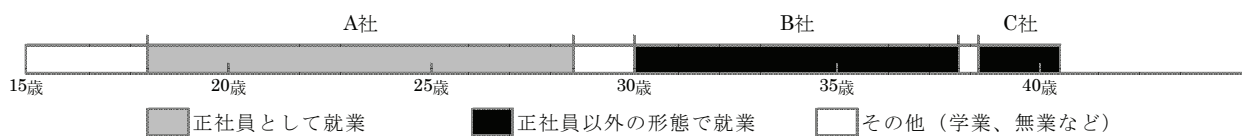
調査概要

調査日： 2012年10月13日（土）
場 所： TKP 新橋ビジネスセンター（新橋）
聞き手： 奥田栄二、高橋康二
ケースレコード作成： 奥田栄二

XC 氏
(40 歳、女性)

1. プロフィール

東京近県出身。高校卒業後、学校の紹介で A 社の正社員（事務・生産管理）となる。28 歳頃、A 社を退職。1 年間職業訓練校に通い、CAD 製図を学ぶが、CAD 関連の資格は取得できずに卒業する。30 歳頃から、派遣社員として B 社でガスの積算業務を行うが、38 歳の時に B 社の業績悪化にともない契約終了となる。その後、3 ヶ月ほどの失業期間を経て、C 社の契約社員となり、再びガスの積算業務を行いつつ、現在に至る。未婚。1 人暮らし。



2. 経歴

(1) A 社の正社員

高校時代、XC 氏は当初は大学への進学を希望していたが、父親の他界により就職へと進路を変更した。そして、高校 3 年の時には、学校で簿記の授業を受け、簿記 3 級の資格を取得するなど、就職に備えた。就職活動においては、高校の紹介で合計 3 社に応募し、最終的に内定をもらったメーカー A 社に正社員として就職することにした。

A 社での仕事は、伝票処理などの事務作業と、出荷などの生産管理業務である。出荷の際には、工場構内でフォークリフトを運転することがあるため、25 歳頃、会社の費用でフォークリフトの免許を取得した。XC 氏は、次第にこれらの仕事に積極的にコミットするようになり、しばし、自分がないと A 社の業務は回らないのではないかと思うようにもなった。

しかし、XC 氏が 28 歳頃のある日、体調を崩して 1 日休暇をとったにもかかわらず、A 社の工場はいつもと変わらず操業していた。このことに気づいた XC 氏は、急に力が抜ける感覚になり、A 社を退職して職種転換を図ることにした。ちなみに、退職時の年収は 300 万円程度だった。

いま振り返ると、おそらく調子に乗っていたというか。自分がないと工場が回らないぐらい忙しかったので。(中略)(しかし)ふっと私が休んだ時に、普通に工場は回るから、何かそんなに頑張らなくてもいいんじゃないとか、そんな感じで。じゃ、辞めちゃえみたいな感じで、違う職種についてみたいなのと思ったので、訓練校に行こうって。

(2) 職業訓練校の卒業と B 社での派遣就労

A 社を退職した XC 氏は、28 歳頃から 29 歳頃までの 1 年間、県立の職業訓練校に通い、CAD 製図を学ぶことにした。ちなみに、これと同じタイミングで実家を離れ 1 人暮らしを始めている。

しかし、1 年後、目標にしていた CAD 関連の資格は取得できないまま卒業することになった。そのこともあり、卒業後 1 ヶ月ほどハローワークに通い、CAD オペレーターの仕事を探したが、希望通りの就職を果たすことはできなかった。

そこで XC 氏は、最終的に X 社の派遣社員となり、B 社に派遣されてガスの積算業務にあたることになった。30 歳頃のことだった。なお、この時、XC 氏は当初は X 社の正社員になれると思って応募していたが、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経緯がある。もちろん、XC 氏は募集要項に書かれていたことと違う旨を X 社に伝えたが、X 社からは「派遣社員の方が収入がいい」と言われ、XC 氏としても納得してしまったのだという。

ガスの積算とは、新しく建物が作られる際、道路の底に敷いてあるガス管から建物までパイプを引いてくるのに、どのくらいの材料と費用が必要かを見積もることである。この仕事をするには、ガス内管設計の資格が必要であり、XC 氏は 31 歳の時に、会社の費用負担でこの資格を取得している。ただし、費用を負担したのが派遣元の X 社だったのか、派遣先の B 社だったのかは定かではないという。

募集要項と異なる雇用形態で働くことになった XC 氏であるが、X 社の説明通り、賃金は上がっていった。具体的には、最初の 3 ヶ月は時給 1,300 円、その後 1,500 円、1,600 円と上昇していき、ガス内管設計の資格を取得してからは「図面 1 枚何千円」という出来高制になった。この出来高制のもとでは、仕事が多い時にはかなりの金額を稼ぐことが可能であり、最高時の年収は 450 万円ほどになったという。

しかし、XC 氏が 38 歳の頃、会社の業績悪化にともない、突然、派遣契約が打ち切られることになった。この時、同じ職場で働いていた派遣社員 7～8 名も、全員契約が打ち切られている。派遣社員であり会社の経営について関知していなかった XC 氏には、業績悪化の原因は分からないが、いずれにせよ、XC 氏は失業することになった。

(3) C 社の契約社員

XC 氏は、3 ヶ月ほどの失業期間を経て、B 社の元上司の紹介で、C 社の契約社員となり、再びガスの積算業務にあたることになった。なお、この時も、XC 氏は当初は 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だったという。しかし、XC 氏は、B 社の元上司の紹介であったこと、すでに 3 ヶ月失業しており就職を急いでいたことから、契約社員としての採用だと分かっても、断りにくかったとのことである。

3. 現在の仕事

(1) 職場環境と業務内容

C社は、従業員100人～200人程度の会社である。事業内容はB社とほぼ同じであるが、B社よりも軽易な業務を受注しているという。たとえば、新規にガスを引くとしても、マンションの場合には積算が易しく、ショッピングモールの場合には複雑であるという違いがあるわけであるが、C社はショッピングモールのような案件は受注しないのである。

職場は、部長1人、課長2人、一般社員3人、契約社員2人(XC氏を含む)、派遣社員3人で構成される。仕事は、さらに3つのチームに分かれて行っているが、同じチームであれば、雇用形態が違って業務内容は基本的に同じである。なお、XC氏はC社に入社して2年強になるが、担当業務は基本的に変わっていないとのことである。

(2) 労働条件

XC氏は現在、C社の契約社員である。契約期間は1年間であり、これまでに2回更新している。毎年更新の際には、書面を交わしているが、XC氏が知る限り、これまで会社側の都合で更新されなかった人はいないという。1日の所定労働時間は7時間45分であり、出勤日は月曜から金曜である。残業は、月に5～6時間程度である。

賃金は、時給1,550円であり、これに加えて年間2万円ほどの賞与が出る。年収は、300万円程度である。なお、XC氏はC社で2年強勤務しているが、年収は変化していない。もっとも、会社側からは、やがては時給を上げるという説明を受けているが、XC氏の知る限り、時給が上がった人は周囲にいないので、XC氏自身も時給が上がることは期待していないという。また、それゆえ働きぶりやスキルが賃金に反映される仕組みもない。そのこともあり、B社で出来高制であった頃と比べ、XC氏の仕事に対するモチベーションは低いとのことである。

XC氏は、C社で雇用保険、健康保険、厚生年金に加入している。ちなみに、これまで年金保険料が未納だったのは、A社を辞めてB社に就職するまでの間、B社を辞めてC社に就職するまでの間の、合計して1年弱の期間だけである。他方、XC氏は労働組合には加入していない。C社には労働組合があり、正社員は加入しているが、契約社員であるXC氏には「声がかからない」からである。XC氏としても、C社の労働組合がどのような活動をしているのかがよく分からないため、特に加入したいとも考えていないという。

C社でのガスの積算業務が軽易であること、XC氏自身がB社でそれよりも高度な積算業務に携わっていたことから、XC氏が職場で教育訓練を受けることはない。また、C社では集合研修なども行われていない。他方、自己啓発の取組としては、(後述のように)転職を視野に入れ、夜間の職業訓練校に通うことなどを検討しているという。

契約社員である限り、XC氏が役職に昇進することはない。また、配置転換や転勤の可能性もない。他方、入社時に、XC氏は正社員に転換できる可能性が「なくはない」と説明さ

れたが、やはり XC 氏が知る限り前例はないので、XC 氏としても C 社で正社員になることは期待していない。ただし、「もしなれるのであれば、なりたい」という。

(3) 仕事に対する考え

それでは、現在の仕事について、XC 氏はどのように考えているのだろうか。第 1 に、業務内容については、簡単すぎるのが不満であるという。XC 氏としては、「もうちょっとやりたい」という気持ちがある。また、仕事内容とはやや異なるが、職場の人間関係が良好でない点にも、不満を感じている。具体的には、それぞれについて次のように語る。

要は、前にいた会社より易しいんですね、仕事内容が。ですけど、私が一番後に入ったものですから、いちいち私に指図してくださるんです。

(中略)

私がつらい思いをしているのではなく、みんなが仲良くないので。昼休みにわいわいすることもなければ、いない人の悪口を常に言っているような職場なので。

第 2 に、1 年ごとの雇用契約となっている点については、「よくはないんですけど、仕方ない」という受け止め方である。

第 3 に、賃金については、不満がある。具体的には、金額が低い点、「がんばっても評価されない」点が不満であるという。ただし、仕事が簡単なので、それに見合った待遇かもしれないとも考えているとのことである。

第 4 に、労働時間については、不満はない。むしろ XC 氏としては、もっと仕事が増えてもいいと考えている。具体的には、週に 4 日ぐらいまでであれば、終電間際の時間まで残業をしても構わないとのことである。

第 5 に、教育訓練については、現在の仕事を遂行する上で必要性を感じていないので、満足でも不満でもないという。

第 6 に、他の雇用形態との待遇の違いについては、正社員を羨ましく思うことがあるという。具体的には、正社員は退職金があり、賞与の金額も多いことなどがあげられる。他方、正社員がどのくらいの月例給をもらっているのかは、あまり正社員と話をしないので分からないため、何ともいえないとのことである。

第 7 に、総じて、現在の職業生活全体の満足度は、「やや不満」だという。その主な理由は、仕事が簡単で賃金が低いことと、職場の人間関係が良好でないことである。

4. 現在の生活

XC 氏は現在未婚であり、都内のマンションで 1 人暮らしをしている。ちなみに、東京近県の実家には母親がおり、年金をもらいながら生活をしている。母親のもとには月に 2 度ほ

ど会いに行っており、概して母娘関係は良好とのことである。また、母親以外では、B社時代の「元同僚の女性陣」と仲が良く、年に数回会っているという。

XC氏が現在住んでいるマンションは、XC氏が36歳頃に、35年のローンを組んで購入したものである。ローンの残高は2800万円ほどあり、毎月の返済額は9万円強である。ローンを組んだ時期は、B社で出来高制で働いており年収が高かった時期とも重なっており、XC氏は「ミスを犯してしまった」と振り返っている。

年収300万円程度のXC氏であるが、ローンの返済が重いこともあり、現在はほとんど貯金を積み立てることができていないという。また、現在の貯金の額も、50万円弱である。

総じて、現在の生活全体については、「やや不満」があるという。不満の主たる要因は、ローンの負担が重いことである。なお、XC氏によれば、マンション購入時の頭金に関して実家の母親に支援してもらったことから、ローンの返済に関してこれ以上母親に頼るわけにはいかないとのことである。

5. 将来の仕事

上述のように、XC氏はC社の正社員に「もしなれるのであれば、なりたい」と考えている。しかし、契約社員から正社員に転換した前例がなく、実現可能性は低いと考えられることから、XC氏は転職して他社の正社員となることを希望している。具体的には、最近インターネットで、紹介予定派遣のサイトを閲覧している。また、C社に入ってから、夜間の職業訓練校に願書を送ったり、3回ほどハローワークに通ったりもしたという。

XC氏の転職先の業種・職種の第1希望は、同業他社でのガスの積算業務であるが、狭い業界であるため、実現可能性は低いという。また、電気、水道の積算などの仕事もあるが、それらの仕事をするためには、資格を新たに取得しなければいけないため、やはり困難が大きいのとのことである。そこでXC氏は、第2希望として、A社時代と同様の生産管理の仕事を視野に入れている。生産管理の仕事であれば、工場があるところならどこにでもあり、間口が広いと思われるからである。ちなみに、これら転職活動に関することは、母親やB社の元同僚には相談せず、自分の判断で決めているという。

賃金については、現在と同等以上になることを希望している。ただし、仮にB社での最高時ぐらいの年収（約450万円）がもらえとしても、派遣社員には戻りたくないと考えている。なぜならば、XC氏は現在は健康であるが、身体を壊した時のことを考えると、正社員である方が都合がよいと思われるからである。

だんだん弱ってきて、会社を休むことも、手術を受けなさいなんて言われることもあるかと思うと、やっぱり正社員がいいなど。

しかしXC氏は、正社員への転職は簡単ではないと考えている。というのは、XC氏と年

年齢が近い B 社、C 社の元同僚が、転職活動に苦戦していることを知っているからである。それでは、そのような状況で転職を成功させるためには、何が必要か。この点に関して、XC 氏は、急激に景気が好転して求人が増加することは考えられないため、スキルを高めることと、それに加えて「運」や「タイミング」が重要だと考えている。

また、XC 氏は、会社が転職活動のための休暇を認めてくれたり、転職先の会社が入社日について配慮したりしてくれることを希望している。

ハローワークに行くのは簡単なんですけど、たとえば面接になった時に、1 日休んで、あわよくば受かってしまったら、「じゃ、来週から来られるんですか」「再来週からですか」って言われて、隣の人が「来週から来られる」って答えて、1 人しか枠がないって言われたら、私のチャンスが減るんじゃないかとか、そういう不安があります。

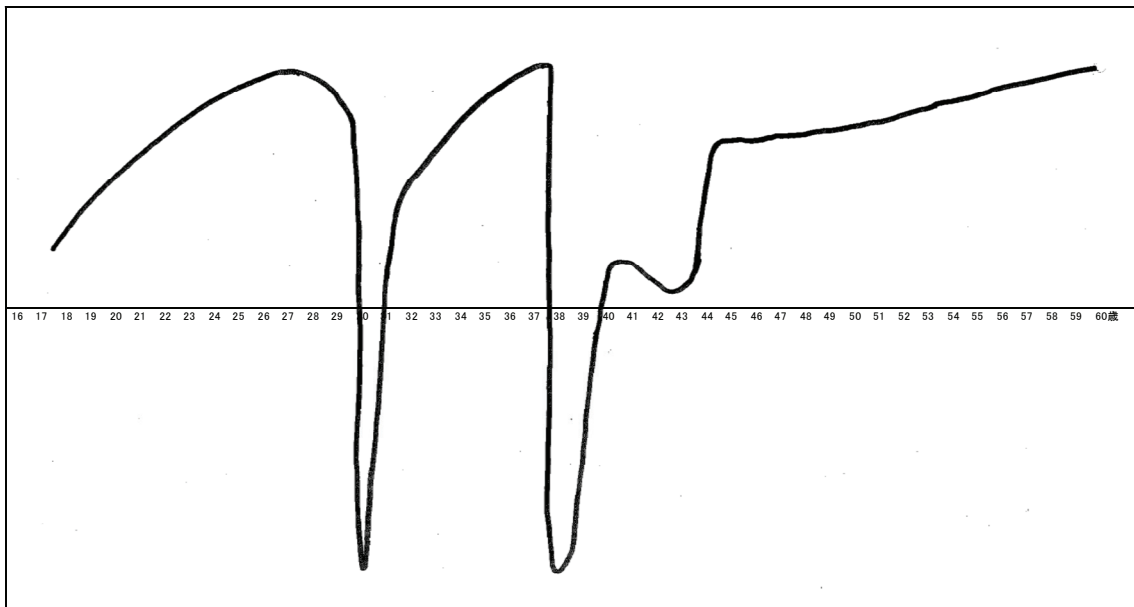
いずれにせよ、XC 氏は 45 歳ぐらいまでに転職をしたいと考えている。スキルの面でも、受け入れる会社側の考え方としても、45 歳ぐらいが限界だと考えるからである。XC 氏は、このような見通しのもと、転職活動に取り組んでいる。

6. 将来の生活

将来の生活については、老後のための貯金がないことが不安要因だという。年金だけでは生活できないと考えられるからである。

また、XC 氏は、32 歳～33 歳頃に結婚について考えたことがあるが、その時は相手とのタイミングが合わなかったという。そして、それ以後は、特に結婚について考えてはいないとのことである。

参考資料：職業生活の浮き沈みの自己評価（※）



※この図表は、以下の注意事項のもと、調査当日にご本人に記入していただいたものを、スキャナで読み込み再描画したものです。

- 学校を出てから、現在に至るまでの職業生活の浮き沈みを、線で書きあらわしてください。また、60歳までの将来の職業生活を想像して線を描いてみてください。
- 例を参考にしてご記入ください。山になっている部分、谷になっている部分には、どんな出来事があったのか、差し支えない範囲で吹き出しをつけてお答えください。

調査概要

調査日： 2012年10月8日（月）

場 所： 航空会館（新橋）

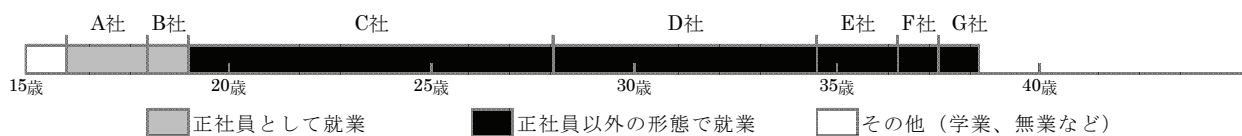
聞き手： 高橋康二、姫野宏輔、仁井田典子

ケースレコード作成： 姫野宏輔

XD 氏
(38 歳、男性)

1. プロフィール

東京近県出身。中学卒業後、A 社に正社員として就職するが、激務のため 2 年ほどで退職。雑貨販売店 B 社の正社員を経て、19 歳～20 歳頃からコンビニエンスストア C 社でアルバイトとして働く。27 歳～28 歳頃、C 社の店舗が閉鎖になったため、製造・物流関連の請負・派遣会社 D 社に転職し、34 歳頃まで、製造現場や物流現場で働く。その後、登録型派遣として 2 年ほど E 社で販売の仕事をし、物流現場 F 社でのアルバイトを経て、37 歳頃に請負・派遣会社 G 社に転職し、現在に至る。離婚経験あり。1 人暮らし。



2. 経歴

(1) A 社の正社員

XD 氏は、小学校高学年の頃から祖母に育てられていたが、中学 2 年生の時に祖母が他界したため、親戚の家に預けられることになった。そして、中学を卒業する際、教師からは高校に進学するよう勧められたが、XD 氏は「自立」という道を選んだ。その時の心境を、XD 氏は次のように語る。

ずっと負い目というか、(親戚に) 負担をかけてばかりというのも嫌なので、もちろん先生には選べる学校があるじゃないかと言われたんですけど、ただ自分としてやれるところまでやりたい、誰の世話にもならなくて、自分 1 人で自立したいと思った。

中学卒業後、就職することに決めた XD 氏は、求人誌で寮付きの車体製造工場が正社員を募集しているのを見つけ、入社した。正社員が 10 人ほど、アルバイトが 20～30 人ほどの工場であり、XD 氏は当初は車体の組み立てに従事し、やがて溶接にも携わるようになった。溶接には一定の技術が必要であるが、先輩がコツを教えてくれたため、すぐに習得できた。ちなみに、XD 氏は「コツを覚えるのが結構得意」と語る。

また、XD 氏は、A 社で働きながら大検の受験を目指すことにした。具体的には、教科書や参考書を購入し、帰宅後に自習するように心がけた。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おり、勉強を続けることは困難であった。この時の状況を、XD 氏は次のように語る。

もう全くできないですね。睡眠時間。やっぱり、受験生であれば、中間、期末の時だけ頑張ればいいですけど、うちらと言ったら、自分でいろんな教科書を買ったり、いろいろ勉強に励むわけじゃないですか。ましてや、深夜 11 時、12 時に（仕事が）終わって、風呂とかご飯とかの後にやろうと思っても、また朝早く起きなきゃいけないとなったら、もう限界ですよ。

(中略)

たとえば 1 年間教科書を読んだだけとか、いろいろテキストとかテストの問題集とかやっただけだと、やっぱり 3 年費やさないとダメなものだから、しかも基礎ができてても応用ができないとダメだから、これはちょっと今の労働的にも無理だし、今の環境が悪いんだよなとか思って、何ヶ月も悩みましたけど、もうそこで断念しましたね、結論的に。

もともと、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。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。18 歳の頃のことだった。

(2) B 社の正社員を経て、C 社のアルバイトに

A 社を退職した XD 氏は、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。仕事内容はレジ打ち、品出し、注文取りなどで、賃金の手取りは月に 16 万～18 万円ほどだった。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。19 歳～20 歳の時のことだった。

その後 XD 氏は、コンビニエンスストア C 社の店の貼り紙をみて、アルバイトとして働き始めた。そこでは、夜 10 時から朝 6 時までの夜勤を週 5 日こなした。具体的には、掃除、陳列、レジ打ちなど、店舗の運營業務全般に携わった。時給は 1,150 円であり、XD 氏はここで 8 年ほど働いた。しかし、最終的には店舗が閉鎖になり、解雇されることになった。27 歳～28 歳の頃のことだった。

ちなみに、C 社でアルバイトをしていた時期に、XD 氏は結婚をしている。相手は、友人を交えた飲み会で知り合った女性であり、知り合った当時はパチンコ店でアルバイトをしていたが、やがて 2 児を授かり、専業主婦になった。

(3) 請負・派遣会社 D 社時代

コンビニエンスストアを解雇された XD 氏は、求人誌で製造・物流関連の請負・派遣事業を営む D 社の派遣スタッフとなった。ちなみに、D 社を選んだ特別の理由はなかった。XD 氏によれば、「たまたま、とりあえず、そこいかなと思って、それで電話したら、感じもいので、それで面接して、一発で決まった」という。

派遣先は、大手電機メーカーの工場や物流施設であった。時給は、派遣先によって異なるが、おおむね 1,000 円～1,250 円ぐらいであった。電機メーカーでは、クリーンルームの中での作業も経験した。また、物流施設では、D 社の補助を受けてフォークリフトの免許を取得した。しかし、物流施設で働いていたところ、施設が遠方に移転することになったため、XD 氏は通勤が困難になると考え、退職することにした。34 歳の頃のことだった。

(4) 登録型派遣として E 社で就業

D 社を退職した XD 氏は、求人誌で、家電量販店の店頭でのインターネット加入促進の仕事を見つけた。登録型派遣の形態であるが、時給が 1,500 円と高かったため、XD 氏はこの仕事を選んだ。その際、店頭営業という仕事は、まったく苦にならなかったという。

店頭営業でも、別に成績とか関係あっても、普通に（インターネットが）必要な人は必要だし、値引き特典もありますからね。別にお客さんに話をするのは苦にならなかったです。

また、当初は E 社が派遣先で、後に E 社の店舗を引き継いだ下請け会社が派遣先となったが、仕事の内容は変わらなかった。しかし、やがて派遣先が、XD 氏が登録していた派遣会社との契約を打ち切ろうとした。派遣会社は XD 氏に他の派遣先も紹介したが、通勤困難な遠方の派遣先ばかりだったため、XD 氏は仕事を探しなおすことにした。36 歳の頃のことだった。なお、この頃から夫婦の気持ちのすれ違いが増え始め、後に XD 氏は離婚している。

(5) F 社のアルバイトを経て、請負・派遣会社 G 社に

XD 氏は、求人誌で物流現場（F 社）でのアルバイトの仕事を見つけた。時給は 1,350 円であるが、朝 8 時から夜 11 時、12 時まで仕事が続くなど、残業が多かったため、手取りの月収は 35 万円にも上ることがあり、XD 氏は大いに「稼ぐ」ことができた。しかし、職場での「つき合い」が負担だったため、XD 氏は 1 年ほどで退職することにした。

あと、（同僚が）酒好きだったんですね。事務所で、例えば仕事が終わって、事務所で酒を飲むんですよ。「俺、早く帰りたいんだけどな」と言うと、「まあ、いいからさ」「おまえ、付き合い悪いよ」とかって言われて。何人か帰ろうとすると、みんな呼び止めて、深夜まで。

F 社を退職した XD 氏は、37 歳の頃、請負・派遣会社 G 社の請負スタッフとなった。ちなみに G 社は、かつて XD 氏が雇われていた D 社の営業担当者が設立した会社であった。

3. 現在の仕事

(1) 職場環境と業務内容

G社は、従業員数30人ほどの請負・派遣会社である。XD氏は現在、G社の請負スタッフとしてドライアイスや炭酸を製造する工場に常駐して働いている。

XD氏の職場では、5人が働いている。いずれもG社の請負スタッフであり、早番が2人、中番が1人(XD氏)、遅番が2人という構成である。ちなみに、早番と遅番のうち1人ずつが職場のリーダーとなっている。

仕事内容は、噴出してくるガスを冷却して粒状にし、それをプレス機にかけて側面を固め、箱詰めし、出荷するというものである。運搬の際にはフォークリフトの運転もするため、D社で取得した免許が役に立っている。なお、この工場で働いている限り、職場や仕事内容が変わることはないという。

(2) 労働条件

XD氏は現在、期間の定めのない雇用契約のもとで働いている。よって、仮に今の工場との契約が終了したら、他の仕事を紹介されることになっている。仕事が紹介されなければ、「待機」という扱いになる。

所定労働時間は1日7時間、所定勤務日は土曜から水曜の週5日である。ただし、それに加えて、隔週木曜が出勤(労働時間は不規則)である。また、1日30分程度の残業がある。

賃金は、時給1,400円で、昇給はない。賞与も支給されない。ただし、隔週木曜の出勤が休日割増となることから、手取り月収は23~25万円、税込み年収は300~320万円ぐらいとなっている。

社会保険については、厚生年金、健康保険、雇用保険に加入している。他方、労働組合には加入していない。

G社では、物損事故や対人事故の防止など、安全に関する研修が行われている。XD氏自身も、安全に関する注意事項を常に書きとめて、覚えるよう努めている。

ちなみに、XD氏ら請負スタッフが、工場の正社員に転換できる制度はない。

(3) 仕事に対する考え

それでは、XD氏は現在の自分の仕事についてどのように考えているのか。第1に、工場でのドライアイスや炭酸の製造という仕事の内容については、「やや満足」している。またXD氏は、「今はどんな仕事でもやっていける」自信を持っている。

第2に、雇用の安定性についても、特に不安はない。繰り返しになるが、どんな仕事でもやっていける自信があるXD氏は、仮に今の工場との契約が終了しても、他の仕事を紹介してもらえればよいと考えている。ただし、XD氏の眼からみて、G社はあまり積極的に営業活動をしていない。そこで、XD氏は、派遣・請負先を新規開拓するよう、営業担当者に要

望しているという。

第3に、賃金についても「やや満足」である。ただし、昇給がないこと、ボーナスや付加給（寸志など）がなく働きぶりが評価されないことがやや難点であるという。第4に、教育訓練などについては、「ありきたりの研修」ではあるが、丁寧にやってくれているので「満足」だという。第5に、労働時間にも「満足」している。

第6に、取り立てて不満というわけではないが、工場の正社員が、勤続20年で1,000万円近くの年収をもらっているとの噂があることから、羨ましく思うことはあるという。

総じて、現在の職業生活全体について言うと、「やや満足」だという。収入と生活とがそれなりに安定していること、「ワーキングプアではない」ことがその理由である。

4. 現在の生活

XD氏は現在1人暮らしである。子どもは8歳と4歳であり、元妻が引き取っているが、XD氏も定期的に会っている。なお、養育費は払っていない。

住居は賃貸物件であり、家賃は月10万円である。家賃が比較的高額なのは、勉強や調べものをするための書斎スペースがある広い間取りの物件を選んでいるからである。しかし、現在、家賃の高さが悩みの種となりつつある。実際、食事は自炊でほとんど外食はしていないが、将来に備えて貯金をするのはなかなか難しい。またXD氏は、C社、D社に勤めていた15年ほどの間、年金保険料がいわゆる「空白期間」となっているが、それを追納するのも難しい状態である。

現在XD氏には貯金がない。他方、40万円ほどのローン残高がある。その理由は、元妻と離婚した後、別の女性と交際していたが、妊娠や結婚をめぐる行き違いがあったため、慰謝料を支払う必要が生じたからである。

これらを総じて、XD氏は現在の生活全体に「やや満足」しているという。

5. 将来の仕事

XD氏は、将来、どこでどのような働き方をしたいと考えているのか。この質問に対し、XD氏は次のような不安を口にする。

別に仕事にあぶれることはないけど、ただ、やっぱり50代からですよ。50になった時から、本当に大丈夫かと言ったら、手に職と言ったって、ある程度はあるけど、でも自分で会社を興しているわけじゃないから、いろんな仕事をとってきて利益を何十倍にとかできないですよ。1日で稼げる金額は決まっていますから。

(中略)

(そうすると)うちの会社は50歳は採らないよと言われちゃうかもしれないし、そういうところで将来的に不安はありますよ。

特に、派遣や請負という形態で働き続けることができるかどうか不安だという。

だいたい、現場とかで50歳以上で働いているというのは、普通の社員さんだったらいるけど、派遣（や請負）とかでは、なかなかいないんですよね。

それでは、今のうちに正社員になろうとは考えないのか。この質問に対し、XD氏は、「考えていない」と答える。その理由はいくつかある。第1に、求職活動、具体的には2回、3回に及ぶ面接に臨むのが負担である。第2に、XD氏が見ている求人情報のなかに、「正社員」という言葉がほとんど見当たらない。また、たまに見かけるとしても、「大卒以上」などという形で学歴の限定がある。第3に、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。第4に、正社員として働いている友人の話聞いても、「仕事がきつい」「サービス残業がある」「それほど給料もよくない」など、悪い話ばかりしか耳に入ってこない。

このような状況下、XD氏は、長期的な希望として、チャンスがあれば起業したいと考えている。具体的には、イベント運営会社、イベント関連の人材派遣会社などを念頭においている。その理由は、モノを作るよりも、人を集めて心地よくお金を使ってもらった方が利益が上がると思われるからである。

ちなみに、XD氏は、20代の頃からずっと起業したいと考えており、過去に1度、旧・国民金融公庫に事業の計画書を持って行ったこともある。ただし、その時は「サラリーマン歴5年以上の人を何名紹介できるか」「財産がいくらあるか」などと厳しい条件を提示され、融資を受けることはできなかったという。

そこでXD氏は、サイドビジネス（副業）をして、起業の資金を貯めることなども検討している。ただし、具体的な行動はまだ起こしていない段階である。

6. 将来の生活

XD氏は、将来の生活について何を希望しているのか。この質問に対し、XD氏は「高年齢でも働ける機会」と答えた。また、このことは、XD氏自身の高齢期の生活を支えるためのみならず、国全体にとっても重要なことだと考えている。

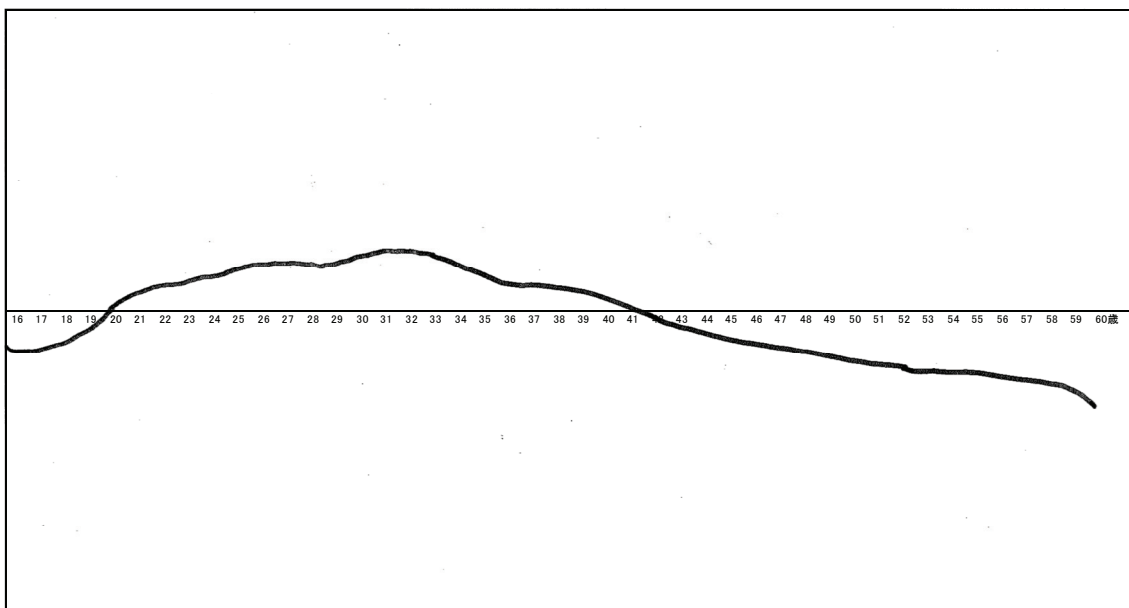
たとえば、国も願っているはずですよ。公的な資金以外に、普通の年金としての資金を配給していくにしても、やっぱり需要と供給が合っていないわけじゃないですか。そうしたら、働いていたら、別にいくら稼いでいても税金は軽減しますよとか、そういったうたい文句を言って、たくさん稼いで（もらえばいいと思う）。

他方、あくまで仮定の話としてであるが、XD氏が生活に困窮した際、生活保護を受給することについてどう考えているのか。この質問に対し、XD氏は「もらいたくない」と即答

した。この点について、XD氏は次のように語る。

自分でできる限りのことはやる。今の若いサラリーマンの人が生活保護、普通に働ける身体なのに生活保護を受けているの、ふざけんなと思いますよ。逆に、高齢者で身寄りがなくて、今までそういうふうに来てしまっ、生活保護を受けなきゃいけないといったら、身体だってやっぱり不自由な面が出てきているだろうし、それだったらいいけど。

参考資料：職業生活の浮き沈みの自己評価（※）



※この図表は、以下の注意事項のもと、調査当日にご本人に記入していただいたものを、スキャナで読み込み再描画したものです。

- 学校を出てから、現在に至るまでの職業生活の浮き沈みを、線で書きあらわしてください。また、60歳までの将来の職業生活を想像して線を描いてみてください。
- 例を参考にしてご記入ください。山になっている部分、谷になっている部分には、どんな出来事があったのか、差し支えない範囲で吹き出しをつけてお答えください。

調査概要

調査日： 2012年11月23日（金）

場 所： 航空会館（新橋）

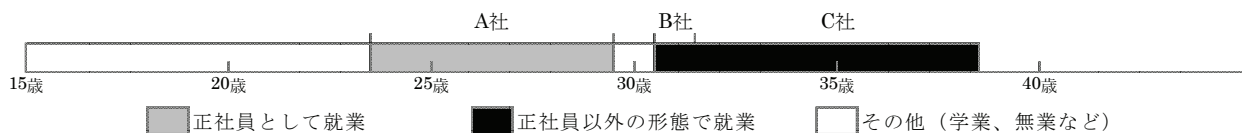
聞き手： 奥田栄二、高橋康二、仁井田典子

ケースレコード作成： 高橋康二

XE 氏
(38 歳、男性)

1. プロフィール

神奈川県出身。四年制大学卒業後、A 社で正社員（システムエンジニア）となるが、29 歳で退職し、イギリスに語学留学する。帰国後、B 社の契約社員（翻訳業務）を経て、C 社の契約社員（ソフトウェア関連業務）となり、現在に至る。未婚、両親と同居。



2. 経歴

(1) A 社の正社員

XE 氏は、中学生の頃から歴史に興味があり、高校卒業後、1 年浪人して四年制大学の文学部に進学した。大学では希望通り歴史学を学んだが、やがて他の多くの同級生と同様、就職活動を始めることになった。当初は特に志望業種はなく、さまざまな業種の企業の説明会に参加していたが、やがてシステム会社が文系学部出身のシステムエンジニア（文系 SE）を積極的に採用していることを知った。そして、ちょうどその頃、Windows95 が市場に出回り IT 業界が活況を呈していたこともあり、XE 氏はシステム会社に照準を合わせて就職活動をするようになった。具体的には、10 社～20 社のシステム会社に応募書類を送った。

その甲斐あって、XE 氏は、メーカー系のシステム会社 A 社から内定をもらい、入社することにした。当時の文系 SE の採用状況について、XE 氏は次のように語る。

（学校の数学は）まるでダメな感じだったんですけど、そういう状況でも受け入れるような感じが、当時の SE 業界にはあったんですね。そのなかで、また新たに教育していくというか。今は企業さんも即戦力を求めて、教育というものには予算とか時間を割きたくないように見えるんですけど、当時はまだバブルの名残で、全然できない人でも、見込みがあれば教育するという風土がまだ残っていたんじゃないかなと思うんです。

A 社に入社した XE 氏は、2 ヶ月の研修の後、親会社の社員のノートパソコンのサポート業務を担当した。2 年目からは、親会社以外の顧客向けのシステム開発などを担当した。しかし、入社して数年経つと、XE 氏はある種の「スランプ」に陥った。理系学部出身の SE に比べて、仕事のスピードが遅いことなどから、自分が SE に向いていないのではないかと考え始めたのである。

他方で、当時から語学（英語）の心得があった XE 氏は、プライベートで海外から音楽 CD をインターネットで輸入するなどしていた。また、上司から、ソフトウェアのマニュアルの英訳を頼まれることもあった。そのため、語学への関心が次第に高まり、29 歳の時に A 社を退職し、語学留学をすることにした。ちなみに、退職時の年収は 400 万円弱であった。また、29 歳の時に A 社を辞めたのは、帰国した時に 30 歳を超えていると、再就職が難しくなると予想していたからである。

(2) 留学と帰国後の就職活動

XE 氏は、当初はアメリカへの留学を希望していたが、折しもニューヨークの 9.11 テロの直後だったこともあり手続きが上手く行かず、最終的に、イギリスの語学学校に 1 年間通うことにした。その後、ヨーロッパを数カ月旅行してから帰国した。ちなみに、その間の費用はすべて自分の貯金から出した。

帰国後、就職活動をするにあたり、客観的に英語力を示すために TOEIC を受験し、920 点のスコアを得た。XE 氏は、この英語力を活かして、できれば正社員として翻訳などの仕事をしたいと考えていたが、帰国後の日本の経済情勢は悪化していた。具体的には、インターネットの求人サイトを通じて月に 1～2 社に応募していたが、就職活動は 1 年弱続いた。

(3) B 社での翻訳業務

最終的に、XE 氏はシステム会社 B 社で契約社員として技術文書の翻訳業務にあたることになった。この時、32 歳であった。しかし、B 社での翻訳業務は、想像以上に難しいものだった。その時の状況を、XE 氏は次のように語る。

翻訳って、最初はいいかなと思ったんですけども、意外と地味で、単調で、しかも専門分野のことに精通していないと、ただ英語を読んだり話せたりしても、なかなか務まらないなど。その時は会社の経営情報とか、そういう分野の英語の文書を日本語にしたり、英語にしたりする必要があったので、日本語でも知らないような単語が出てきて、これは自分の英語力では通用しないと思いました。

このように、仕事が難しいということに加え、給料が年収 300 万円弱と低かったこともあり、XE 氏は 1 年ほどで B 社を退職することにした。

(4) C 社への転職

B 社を退職した XE 氏は、再び就職活動を始めた。この時は、帰国直後の時のように、英語力を活かせる仕事ばかりにこだわってはいられなかった。また、できれば正社員の方がよいと考えていたが、それだけにこだわってもいられなかった。XE 氏は、次のように語る。

こういう仕事をしたい、英語の仕事をしたいというのがあったんですけど、したい仕事をやるんじゃないかと、できるところから選ぶしかないなと思ひまして、結局、プログラムとか、システム開発とか、そういう業界で、できる仕事を拾おうかということで、ちょっとまた IT 業界に戻ってしまったというのが、この時期ですね。

(中略)

契約社員ということ、あまり否定的には捉えていませんでした。やっぱり正社員の方がいいけど、みたいな感覚はあったと思ひますけど、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ひました。そこから可能性も、何か広がるかなというのがあって、とりあえず何でも受け入れよう、と。

こうして XE 氏は、3 ヶ月ほどの求職期間を経て、33 歳の時、技術者派遣業を営む C 社に契約社員として就職した。ちなみに、面接を受ける時に入手した情報によれば、C 社の従業員数は 50~60 名とのことであるが、それが契約社員を含めた人数なのかどうかは、XE 氏にはわからないという。

最初の配属先は、365 日×24 時間体制でのサーバ管理の業務であり、夜勤も多かった。XE 氏は、最初は夜勤もこなせるだろうと考えていたが、始めてみると、1 年も経たないうちに体力的に消耗し、医師にも「うつ病」の一步手前の状態であるという診断を受けた。XE 氏は、その診断書を会社に持って行き、配属先を変えてもらうよう頼んだ。その結果、海外の会社との英語でのやり取りをとまなう、ソフトウェアの動作チェック業務に変わることであり、現在に至っている。

3. 現在の仕事

(1) 職場環境と業務内容

XE 氏は現在、C 社に入社して 2 つ目の配属先で、海外で開発されたソフトウェアの動作チェック、および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。正確に言うと、それらの業務は別の会社 (Z 社) が大手メーカーから請け負っているものであり、XE 氏が勤める C 社は「孫請け」の形になる。そのため、職場は大手メーカーの事業所のなかにあり、そこでは Z 社の社員 4~5 名と、C 社を含め複数の孫請け会社の社員 5~6 名が働いている。職場の雰囲気としては、「1 個の会社のなかの 1 個の部署とそんなに変わらない感じ」であるという。ちなみに、C 社からこの職場に出向いているのは、XE 氏だけである。

なお、職場のなかには、いくつかのグループがあり、XE 氏は、その 1 つのグループのまとめ役を任されている。現在の職場で 4~5 年の経験がある XE 氏が、経験が浅い他社のスタッフを取りまとめている形である。

(2) 労働条件

現在の雇用契約の期間は3ヶ月であり、XE氏は、その契約を5年ほど更新している。実質的には、プロジェクトが継続する限りXE氏が雇止めになることはないのであるが、3ヶ月ごとに書面で契約書が交わされている。プロジェクトが終了した際も、営業担当者が新しい仕事を見つけ、XE氏がそこに異動したいと希望するならば、C社を辞めないで済む。

1日の所定労働時間は8時間で、月曜日から金曜日までの勤務となっているが、30時間分の残業代が定額で支給されるという点に特徴がある。つまり、まったく残業をしなくても、30時間残業をしても、給与が変わらない仕組みである。実際の残業は、多い日で4時間ぐらい、平均して1日1時間ぐらいである。残業が多いのは、3ヶ月ごとにやってくる納期間際の時期であり、朝9時に出勤して、夜22時に退勤するという具合である。

現在の給与は、上述した30時間分の残業代を含めて、月給24万5,000円である。なお、家賃補助や賞与は支給されないため、年収はその12倍の294万円である。ちなみに、C社に入社した時は月給24万円であったが、つい数ヶ月前、営業担当者の計らいで、5,000円昇給したばかりだという。XE氏によれば、それは定期昇給や業績評価に基づく昇給ではなく、文字通り営業担当者の裁量によるものだという。たとえば、「営業さんが別の人だったら、それもなかったかもしれない」とのことである。

XE氏は、C社で健康保険、厚生年金、雇用保険に加入している。ちなみに、XE氏は、留学前の準備期間中に年金保険料が未納だった時期があるが、現時点では、追納しようというつもりはない。その理由は、XE氏にとって、国の年金制度自体が信頼できず、いま保険料を納めても、将来それ以上の給付が受けられると考えられないからである。なお、労働組合には加入していない。その理由は、そもそもC社に労働組合がないからであるが、それに加え、労働条件を高める上で労働組合がどの程度実行力を持っているのかを疑問視していること、地域の個人加入労働組合などにも興味がないこと、などがあげられる。

職場では、教育訓練のようなものは取り立てて行われていない。実際、XE氏自身も体系的なOJTやOff-JTを受けたことはない。また、最近配属された新人も、「パソコンとテストするソフトが置いてあって、まず触ってくださいと言って、放置状態」であった。いわば、「訓練なしにいきなり戦場に出される」状況である。その背後には、仕事の量が多い割に人員が少なく、教える人がいないという事情がある。他方、XE氏自身で自発的に仕事にかかわる勉強をすることはある。具体的には、業務中などに、時間を見つけて仕事に関連する本を読む、インターネットで関連する学術論文を検索するといったことがあげられる。

(3) 現在の仕事に対する考え

このような現在の仕事に対して、XE氏はどのように考えているのか。第1に、仕事内容については、どちらかと言えば満足しているという。その理由は、C社に入社して最初に配属されたサーバ管理の業務に比べて、仕事がきつくなさく、それなりに英語力も活かせるから

である。実際、海外の企業とのやり取りもしているし、今年に入ってから1ヶ月ほど、海外に出張することもあった。しかし、XE氏にとって、仕事とは単に食べるための手段であり、そこから充実感や達成感が得られるということはないため、「非常に満足」とまでは言えないとのことである。

第2に、雇用契約の期間については、やや不満がある。その理由は、C社で契約社員として5年ほど勤務しているにもかかわらず、3ヶ月契約を更新する状態が続いているからである。ただし、C社を辞めたいと思うほど強烈な不満ではないという。

第3に、賃金については、不満がある。その理由は、客観的に見てスキルが向上しているにもかかわらず、それにもなつて昇給することがないからである。もっとも、XE氏の場合は数ヶ月前に月給が5,000円昇給しているが、それはあくまで営業担当者の裁量に基づくアドホックな昇給である。

第4に、教育訓練についても、不満がある。上述の通り、現在の職場では新人が配属されてもほとんど教育訓練が行われていないが、「そういう状況は、やや寂しいというか、所詮、契約社員で使い捨てで、別に育てていくという意識がないからで、そういう点が不安であり、不満でもある」とのことである。

第5に、労働時間については、「今どきの正社員と比べれば、残業の負担は軽い」ということは承知しているが、30時間分の残業代が定額払いという仕組みに対して、納得できないところがあるという。もっとも、1日あたりの平均残業時間は1時間程度なので、この仕組みによって損をしているというわけではないが、「月によって残業時間に差があるのに支払われる額が同じというのは、何か釈然としない」とのことである。

第6に、総じて職業生活全体についていうと、「やや不満」であるという。改めてその理由を繰り返すならば、給与が低く、かつスキルが上昇してもほとんど昇給しない仕組みであること、いわゆる「非正規雇用」であり雇用が不安定であること、などがあげられる。

4. 現在の生活

XE氏は現在独身（未婚）で、両親と同居している。父親は66歳で、自営で小さな商店を営んでいるが、次第に事業を縮小しており、現在の年収はせいぜい100万円程度であるという。母親は65歳で、かつてはパート就労をしていたが、現在は専業主婦である。ちなみに、XE氏に兄弟姉妹はいない。

住居は、親名義の持ち家であり、ローンなどは残っていない。世帯の主たる生計の担い手は父親であり、XE氏は食費、光熱費や家屋の修繕費用相当額として、月に4万円を両親に渡している。ちなみに、この4万円については、両親が現金を欲しているから渡しているわけではなく、いわゆる「パラサイト・シングル」ではないことを気持ちの上で示すという意味合いが強い。ちなみにXE氏は、A社時代に研修や出張で地方都市に行っていた時期と留学時代を除いて、基本的に実家で両親と暮らしている。

XE氏は現在、月に3~5万円を貯金しているが、預貯金の残高は10万円未満である。残りは株式購入にあてており、その保有残高はおおよそ400~500万円になる。XE氏は、必ずしも戦略的に株式投資をしているわけではないが、銀行の預金金利が低いなか、株主優待券が貰えるだけでも得だと考えている。また、このような形で株式に投資をする理由の1つとして、上述の通り、国の年金制度が信頼できないことも関係している。

実家で両親と暮らすXE氏の場合、月々の生活費は数万円で済む。また、XE氏は大きな買い物はしないよう節約、我慢しているという。そのため、預貯金残高が10万円に満たなくても、不自由はしないとのことである。ちなみに、XE氏が我慢している「大きな買い物」というのは、趣味の古武道や茶道に関する品物のことであり、購入するととなると数十万円するとのことである。

総じて、現在の生活全体に対して、XE氏は「やや不満」であるという。その理由は、具体的な不自由があるからというよりは、XE氏にとって、生きる理由、意味が積極的に見出せないからである。XE氏は、この点について次のように語る。

これはどちらかという、うつ病のような考え方ですかね。たまにそういう無力感というか、特に仕事で、毎日同じ場所へ行って、帰ってきて、食べて、寝てというのを繰り返していると、そういう無力感を感じますね。あと、あれですね、電車が人身事故で止まったりとかしますよね。そういう人のことを考えると、自分も確かに日々、やっていることが積み重ねもないし、単調なので、飛び込み自殺をする人の気持ちが分からないでもないんです。

(中略)

何のために生きているのかという疑問ですね。別に今、たとえば突然、何か事故で死んでしまったとしても、やり残したことはないし、そもそもやり残した以前に、こうしたいという夢とか希望がまずないので、別に、今日死んでしまっても、いろいろ残った人には面倒がかかりますけど、自分としては何ら悔いるところがないというか、そういう状態であと30年生き続けるためには何をすればいいのか、という感覚ですね。ちょっと表現するのが難しいんですけど。

XE氏は、30代半ばぐらいからこのような感覚を覚えるようになったという。XE氏によれば、その理由は複合的である。長引く不況、同時多発テロなど不安定な社会情勢、中国との外交摩擦、大震災の不安、原子力発電所事故の被害など、それらのことが重なりあって、いまのような感覚に至ったとのことである。これに対し、例えば日本の高度経済成長期などは「社会全体が上向きで、心が健全だったような気がする」とも語る。

5. 将来の仕事

XE 氏の職場は大手メーカーの事業所内にあるが、そこでのプロジェクトが終了すれば、他の職場に配置転換になる可能性がある。XE 氏は、特段の条件変更がなければ、他の職場に配置転換になったとしても、C 社に勤めていたいと考えている。

ちなみに、XE 氏が知る限り、C 社の技術者はみな契約社員であり、C 社の技術者として勤め続ける限り、XE 氏が正社員に変わることはない。これに対し、C 社の営業担当者は正社員のものであり、なかには技術者出身の人もいるとのことである。そういった仕事に関して XE 氏は、「派遣される側の仕事をずっとやってきて、そのノウハウというか経験を生かして、別の人を気持ちよく働かせることができるのであれば、やってもいいかな」と思うが、しかし「今のところそういう仕事に強い興味は感じていない」ため、積極的に営業の仕事に変わりたいと思っているわけではない。

それでは、XE 氏が正社員という働き方にまったく魅力を感じていないのかというと、必ずしもそうではない。たとえば、XE 氏は次のように語る。

どちらかといえば正社員の方が、やはり社会的な信用も安定も、現在の 3 ヶ月の契約を毎回続けるよりはいいと思いますから、たとえば同じような負担の業務をやっている、正社員になるというのであれば、やっぱりその方がいいように感じますね。

そのこともあり、現在でもインターネットで転職サイトを閲覧することもある。具体的には、自分の履歴情報を更新するなどしており、時々、企業から連絡がくることもある。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、「踏み出しにくいという感じ」であるという。また、現在の仕事内容が比較的安定しており、負荷が大きくないことも、「踏み出しにくい」と感じる理由の 1 つである。この点は、XE 氏にとって特に重要であり、XE 氏は次のようにも語っている。

結局、今は正社員はこき使われているという感じで、昔の正社員みたいに、保障、終身雇用なんていうのはもうないですし、いつ切られるかも分からないというのを考えると、負担を背負って正社員になるというのは、その部分に限定してみれば、契約社員という立場よりむしろよろしくないという感じがします。

さらに、結婚願望がない XE 氏にとっては、正社員になる必要性が小さいという。この点について、XE 氏は次のように語る。

前、いまの現場で、私とほぼ同じ年齢で結婚すると言って辞めた人がいて。交際し

ている人がいるというので。相手が契約社員というのは嫌だということで、一旦辞めまして、いま、小さな会社みたいですけど、正社員として雇われて、相手も認めたのか、結婚したという話を聞いたんですけど、そういう必要、その人は必要があったわけですよね。でも私は、結婚とか考えていなくて、交際相手もいなくて、まず、その点で必要がないんだったら、正社員でも契約社員でもいいというのが現状ですね。

それでは、XE氏は契約社員としてどのようなキャリアを歩みたいと考えているのか。たとえば、契約社員の技術者としてスキルを高めていくという道も、論理的には考えられる。しかし、XE氏には「そういう野心みたいなものも湧いてこない」という。その理由は、現在担当している業務が、現在の職場（大手メーカー）を離れたら応用することができないような、顧客企業に特殊な業務であり、スキルアップを図るというモチベーションが湧かないからである。そのような事情もあり、XE氏は、さしあたり食べるに困らない程度に、いまの仕事を淡々とこなしていきたいと考えている。

これらの状況を総合して、将来の職業生活のイメージを描くならば、緩やかな下降カーブになるとのことである。その理由としては、職場環境や経済情勢を考えるに、現在より良くなるということは考えにくく、せいぜい現状維持、場合によっては悪くなる一方だと考えられるからである。

6. 将来の生活

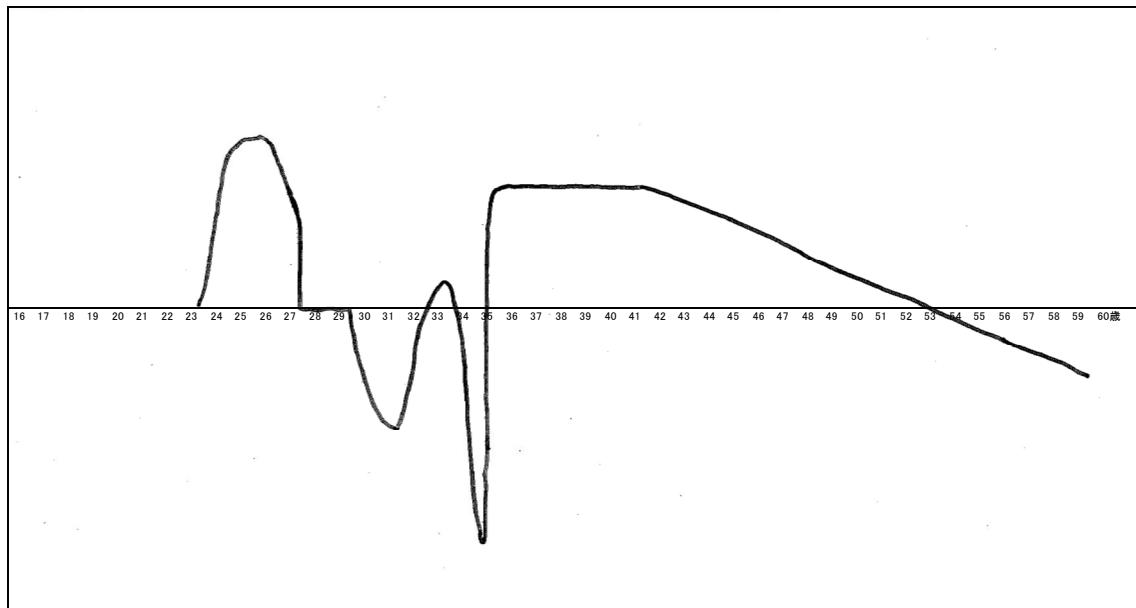
実家で両親と暮らしているXE氏は、特に現在の生活に困っていない。また、実家の家屋も当分の間は住み続けることができるとのことである。そのため、特に生活水準を上げなければ、現在の収入のままで生活続けることができる。

もっとも、将来の不安がまったくないわけではない。たとえば、両親が病気になって入院したり、介護が必要になったりした場合には、経済的な余裕はなくなるとのことである。また、東日本大震災に続いて関東大震災が起こったら、仕事や生活がどうなるのだろうと不安に思うこともあるという。

他方でXE氏は、哲学的な意味においてであるが、政治や科学など人間の力ではどうにもならない事象を前にして、不安に思っても思わなくても結果は同じであり、結局のところ不安に思うこと自体が無意味だと考えることもあるという。具体的には、次のように語る。

たとえば、何万年かに1回、小惑星が地球にガンとぶち当たって、恐竜が絶滅したとか、それってもうどうしようもないことなので、そういうどうしようもないことが起きて、その時どうするんだと不安になっても、それもまた無意味だと。

参考資料：職業生活の浮き沈みの自己評価（※）



※この図表は、以下の注意事項のもと、調査当日にご本人に記入していただいたものを、スキャナで読み込み再描画したものです。

- 学校を出てから、現在に至るまでの職業生活の浮き沈みを、線で書きあらわしてください。また、60歳までの将来の職業生活を想像して線を描いてみてください。
- 例を参考にしてご記入ください。山になっている部分、谷になっている部分には、どんな出来事があったのか、差し支えない範囲で吹き出しをつけてお答えください。

調査概要

調査日： 2012年10月13日

場 所： 航空会館（新橋）

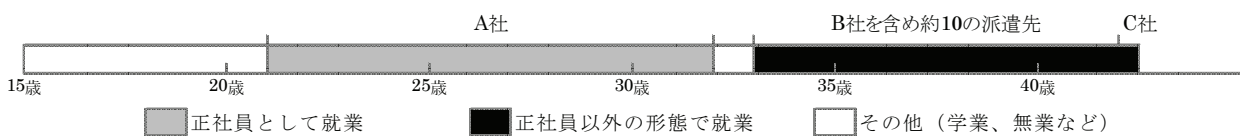
聞き手： 高橋康二、奥田栄二

ケースレコード作成： 高橋康二

XF 氏
(42 歳、女性)

1. プロフィール

東京出身。1991 年、短期大学（英文科）卒業後、ソフトウェア開発企業 A 社に就職（正社員）。プログラマーとして 20 歳から 31 歳まで働く。その後、A 社を辞めたことを契機に、事務系の仕事に職種転換をはかり、33 歳から現在に至るまで事務派遣を続けている（電子部品メーカー B 社を含め、記憶にあるものだけで 10 ヶ所の派遣先を経て、現在は外資系医薬品メーカー C 社で就業）。未婚。



2. 経歴

(1) A社の正社員時代

XF 氏は、短大在学中、短大求人にあったソフトウェア開発企業 A 社（規模は 100 人前後）に応募。当時、希望する業界があったわけではない。「特に何も考えてなく、眼についたものに応募した感じ」と当時を振り返る。募集は「一般事務・プログラマー」とあったが、XF 氏はプログラマーとして配属された。なお、短大時代に IT 系の勉強はしたことはなかった。

配属後の最初の仕事内容は、大手電機メーカーの社内システム開発のプログラム。当初は、新規のシステムに新しい機能を追加する作業もあり、「いろいろ学べて面白かった」。しかし、その後は、修正がメインの作業となり、「日々同じことの繰り返し」だったと語る。

XF 氏は A 社で 11 年ほどプログラム業務につくが、仕事がマンネリ化していった。「退職する 2 年ぐらい（前から）、修正の作業ばかり。やっている内容に張り合いがない」と思い、離職した。なお、A 社の初任給は 20 万円に満たない額で、離職時に 20 万円を超えた程度だった。その時の年収は 300 万円程度。

(2) 派遣社員となってから

XF 氏が派遣社員になったきっかけは、プログラマーから、事務系の仕事に職種転換を図りたいと考えたためである。その頃には、「プログラマーで働くのは限界」という気分になっていた。「事務のほうが仕事がある」との感覚もあった。当初は、正社員の事務職を念頭に入れていたが、まずは派遣で事務経験を積むことを考えた。キャリア形成上のステップとして、派遣という働き方を選んだことになる。XF 氏は、これを次のように語る。

プログラマーから事務職へ職種を変えるので、急に社員は無理かと思った。派遣で経

験を積もうと思って今に至るという感じです。

当時、派遣で働いている友人がおり、「こういう働き方もありかな」と思い立ち、求人誌で派遣登録した。正社員の求職活動はしていない。その理由を尋ねたが、「特に理由はない」との答えだった。ただ、XF氏は、A社のプログラマー経験から、正社員に対して仕事負荷が強いというイメージを持っている。その経験から正社員の拘束度の高さが印象として残っている。収入面でも、A社の給与水準の低さから、正社員でも待遇がよくない企業が多いとの認識も抱いている。後に派遣経験を重ねることで、正社員よりも派遣で働く方が収入は高いと思いつくようになった。

なお、XF氏は離職後、3ヶ月間ほど、オフィス系のソフトを学ぶため職業訓練校に通っている。正社員時代、仕様書を作る際にWord・Excelを使うことはあっても、正式に基本操作を学んだわけではない。そこで改めて一通り学び直すこととした。

しかし、最初の派遣先での仕事は顧客情報のデータ入力であり、次の派遣先の業務もデータ入力だった。いずれも1年ほど派遣期間が続くことになるが、希望していた業務内容と違っていたため、「オフィス系の作業が多めの職場を希望していたが、思い通りにはいかなかった」という。

そして、3つ目に紹介された派遣先B社（電子部品メーカー）で初めて一般事務の仕事につくことになる。35歳の頃だ。月1回開催される会議資料を作成する業務等、オフィス系を使っの業務が多い職場だった。ただ、業務内容は満足なものであったが、職場環境に多少不満があり、更新せず終了としている。

B社以降、37歳～39歳の間、少なくとも6社程度の短期派遣を繰り返している。いずれも繁忙期の欠員補充的な派遣であり、仕事は一般事務的な業務だった。その間に、リーマンショックが生じ、派遣先の確保は難しくなっていく。通常なら、それまでは数週間から遅くとも1ヶ月程度で仕事の紹介を得てきたが、リーマンショック以降はより長期化し、長い時間で3～4ヶ月、間が空くこともあった。その際の生計維持で貯蓄を取り崩すこともあった。

その後、39歳の頃に、不動産開発会社に派遣され、2年ほど働く。その頃には、ようやく派遣元の仕事の紹介も落ち着きはじめる。そして、現在の派遣先C社で働き始め、現在に至っている。

C社は、記憶する限りで、派遣を始めてから11社目の派遣先にあたる。派遣先ごとの時給額の変遷をみると、いずれも1,600円前後となっている。XF氏はネットで派遣の求人を調べ、派遣元に登録して仕事の紹介を得るタイプであり、派遣元の登録数は多い。事務派遣の仕事を探す際も、1,600円以上を基準に探すこととしている。

なお、リーマンショック以降、2010年ごろに、登録した派遣会社（保険関係のグループ派遣会社）の支援で、「損害保険募集人」の資格を取っている。派遣元から参考書・問題集を無償提供されて、自学自習して取得した（試験代のみ自己負担）。「いつか役に立つかもしれない

いと思った」からである。

その他、XF氏は派遣時代に2度ほど、正社員の求職活動をしている。いずれもネットを通じた求職活動である。一つは、派遣先B社の派遣契約が終了する時期に、都内の不動産関連の中小企業に応募している。この時は、面接まではいったが採用には至らなかった。また、短期派遣をしている時期にも、ネット求人でもエントリーしたことがあるが、この時は、面接に進むことはなかった。

3. 現在の仕事

(1) 職場環境と業務内容

XF氏は、派遣先（外資系医薬品メーカー）C社で2012年6月から働き始めた。医薬品等の製品情報のデータ管理をする部署で、職場の構成は、課長1人、正社員2人、派遣社員2人（XF氏含む）。XF氏の業務は、商品情報データの入力作業や、入力データのチェック、会議資料作成など。仕事は、前任者（派遣社員）から1ヵ月ほどの引き継ぎを経て覚えた。以降は正社員から随時仕事を教わっている。

(2) 労働条件

現在の派遣先C社の雇用契約の期間は1ヶ月更新。外資系であることから、リーマンショック以降、契約期間が短期化している。1日の所定労働時間は7.5時間。週5日勤務で、週単位で37.5時間となる。残業はほぼゼロの状態。

現在の給与は、時給額で1,600円。年収は300万円ほど。昇給の可能性はない。働きぶりやスキル向上が賃金に反映される仕組みもない。そういう仕組みが欲しいと思うか尋ねたところ、「それは思います。能力給がある方が働く意欲もわく」と答えた。

職場の教育訓練関係では、OJTについては、「(C社が)派遣を雇い続けているから、しっかりしている」という。Off-JTはない。自己啓発については、XF氏自身は、簿記の資格に関心がある。短期派遣を繰り返していた頃に、簿記のテキストを購入したこともある。派遣の仕事を探すうえで、資格を問う求人も多いと感じたためである。簿記3級以上の資格でもエントリーできるか・できないかの差が生じると思うことがあるという。

年齢が高くなることで、派遣元の仕事の紹介が少なくなると感じたことがあるか尋ねたところ、「多少あります。年齢もそうですが、スキルアップしていかないと、今後も難しくなっていくと思う」と回答した。

正社員登用関係では、C社には、XF氏が知る限り、派遣社員を正社員に登用した実績はないようである。ただし、仕事を教わる際に、「難しい内容でも勉強していってくれば(正社員登用も)可能性としてはあります」と言われたという。とはいえ、どのような条件で、などと制度的なことを聞いたわけではないので、XF氏としては登用されるのは難しいと思っている。また、派遣で働くことにはメリット、デメリットがあるが、XF氏としては派遣

で働くことが自分に合っていると考えている。

派遣を選好する理由について尋ねたところ、「期限が決まっているし、入って合わないこともいっぱいある」と回答。これまでの経歴をみても、仕事を辞めた理由はすべて本人都合のものだった。好きな職場で働けること、嫌な職場であればミスマッチの解消がしやすいことが派遣のメリットであるようだ。また、派遣で働く場合、契約解消がしやすいため3ヶ月程度の契約期間での更新が適しているとも考えている。ただし、その一方で、「長く働いたほうが、やはり安定する」とも答えている。

なお、XF氏は、C社で健康保険、雇用保険に加入している。厚生年金にも加入。派遣元が切り替わる過程で空白期間が生じているが、長期間の空白ではない。労働組合には加入していない（これまでの経歴でも加入経験はない）。

(3) 現在の仕事に対する考え

現在の仕事に対する評価としては、第1に仕事内容について、XF氏は「やや満足」と評価している。なお、一般事務であれば「これが普通」とは考えつつも、手待ち時間があるのが気になるという。通常、ファイリング作業等、急ぐ必要がない業務があれば、暇な時にその業務を行うこともできるが、C社ではそのような業務がないため、「(暇なときは)勉強してください」と言われている。

第2に、雇用契約の期間については、現在の派遣先は契約期間が1ヵ月だが、不満は感じていない。「(契約が)1ヶ月でも、(更新で)続いていくと思うので。どちらにもメリットはあると思います」と語る。「働く場所は、どこかに必ずあると思いながら」これまでやってきたのだという。

第3に賃金についても満足しており、第4に教育訓練についても、職場では「指示と教育」があるので別に不満はないという。第5に、労働時間についても不満はない。残業ゼロの状態については、「問題ない」と考えている。

第6に、職業生活全体については、「やや不満」である。派遣は正社員の補助的な作業が多く、もう少し責任のある仕事をしてみたいと思っている。これまでの経歴においても、派遣社員になってからは、景気の影響もあるが、長くて1年程度と勤続期間は短い。自身から契約不更新を申し出るケースがほとんどである。XF氏は仕事にやりがいを求めるタイプであり、仕事が単調化、マンネリ化することに不満を感じている。新しいことを覚えていく過程は「楽しい」と感じ、そのような時は、辞めることを考えることも「ない」と語る。

4. 現在の生活

XF氏は、現在独身(未婚)。都内に賃貸住宅を借りている。家賃を含めた日々の生活費で貯蓄ができにくい状態にある。また、派遣契約が切れると次の仕事が見つかるまでに1~2ヶ月あく場合があり、生計維持のためその貯蓄も取り崩したことがよくある。

仕事以外の関心事としては、読書、映画鑑賞。旅行（海外含む）も好きである。正社員で働いてきた頃から、数年に一度は海外旅行に行っていたようだ。

現在の生活で困っている点としては、仕事が安定しないことがあげられ、そのため将来が不安だという。

総じて、現在の生活全体に対しては「やや満足」だという。なお、現在、家賃支出が重いと感じており、都営住宅等に引っ越したいとの意向も示している。

5. 将来の仕事

将来の仕事・働き方について、派遣で働き続けたいとの意向を示しているが、正社員で働くことも考えている。職種は事務系の仕事を希望している。「定年になるときに、派遣でその年まで雇ってくれるのが不安。社員であれば、定年退職まで働ける。リストラ等あるとは思いますが、派遣よりは安定している」と語る。ただし、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、実際には正社員の求職活動には踏み切れていない。これまでの派遣の収入は300万円台である。同じ事務の仕事であれば、300万円の年収が確保されなければ、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面があるのである。さらに正社員の求職活動をするには、面接を乗り越えねばならず、また、無収入で求職期間の生計を維持せねばならない。つまり、300万円を超えるような事務の正社員の仕事を見つけれないことが、結果的に派遣を選び続ける要因になっている。XF氏は次のように語る。

スキルアップをしないと、今後派遣で働き続けるのは難しいと思う。専門的な知識を身に付けて、安定して働けるようにしていきたい。正社員で働くことを考えるべき年齢だが、今のところは派遣で仕事を探す方が容易で、派遣で働き続けている状態。

XF氏は、加齢とともに仕事探しの面で「専門的な知識」（例えば、経理の資格等）が必要と考えるようになっている。「毎回仕事を探すたびに、専門的な知識を身につけなければと思う。でも、思うだけでなかなか実行には移せない」と語る。「独学で勉強するのも難しい」ともいう。

XF氏が資格にこだわるのは、実際に業務に使うというよりは、最近、普通の事務派遣でも求人要件で経理の資格等をあげるものが目立つと感じるためである。求人に応募するうえで、経理等の資格を得たいとは考えているが、「(学校通学等は)高額なため、難しい」と語る。

具体的な取り組みについては、今はしていない。現状分析はしている。しかし、「それを感じるだけで、実現できていない」という。何が必要かを尋ねたところ、「スキルアップするための努力が足りない」とのことである。

必要な行政サービスについて尋ねたところ、「訓練を格安でしてくれると、一番うれしい」という。現状打破に踏み切れない自分を変えるには、学校に通う等の強制的な何かがあると感じているのである。その心境を次のように語る。

自分で勉強を続けるのは、なかなか大変。(学校に)通って、その場でというほうが、続けられるし、身につくと思う。

なお、XF氏は、正社員の求人をネットで調べているが、今後はハローワークに行くことも検討している。友人のなかにはハローワークで仕事を見つけた者もあり、「(友人がハローワークを利用した際に)履歴書の書き方等、細かな説明をしてくれて、『とても役に立った』と言っていた」からである。

ただし、XF氏は今のところ派遣で働き続けることを希望している。それゆえ、改正派遣法については異を唱えていた。次のように語る。

派遣で働き続けたい人もいるので、3年で終了という法律は、ありがた迷惑な気がします。3年後に直雇用になるのも少ないと思うし、社員になる例はもっと少ないと思います。もっと働く場を得られるようにする法律を考えて欲しい。

将来の展望を尋ねたところ、現状の生活水準(年収 300 万円台)を維持して働いて、60歳ごろに引退(年金生活)ができることが理想だというが、「(それは)無理なので、生きていく限り働き続けると思う」と述べている。

6. 将来の生活

将来の暮らしについての不安や悩みについては、「不安だらけ」だという。「年金は頼るようなレベルのものではない気がする。(中略)生活できるほどもらえるとは思えない。とにかく元気なうちは働き続ける(しかない)」などと述べた。生活保護について尋ねたところ、「最終的にどうにもならなかったら、頼るしかないと思う」ともいう。将来不安について次のように語る。

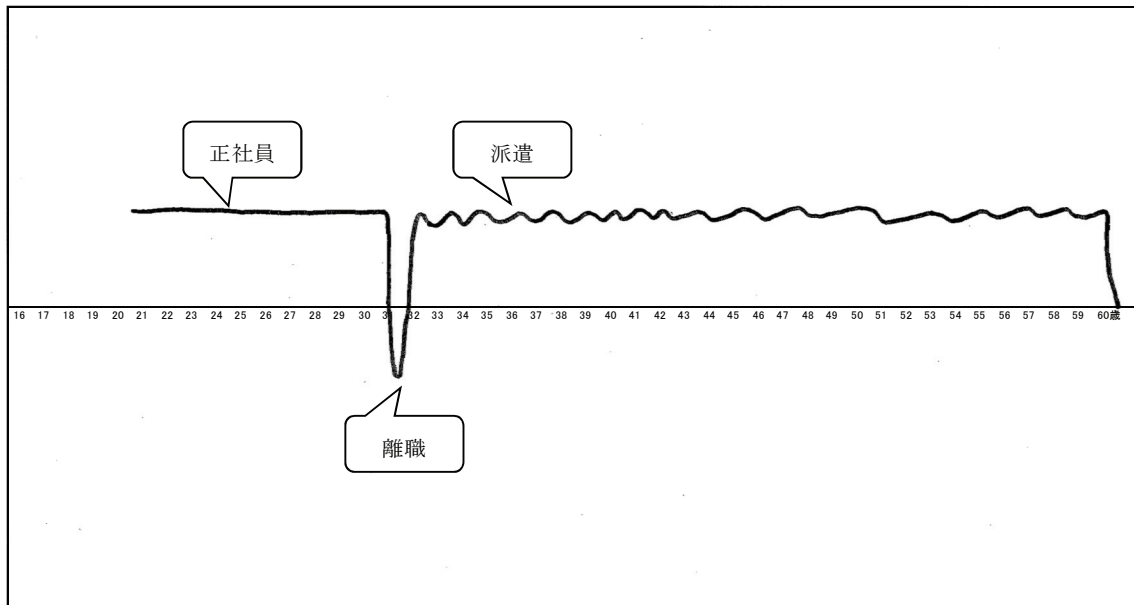
派遣というシステムはつい最近のもの。60、70(歳)ぐらいになった時に、働いていられるか不安。年金も当てにならない。そうなると元気なうちは働きたいと思う。社員だと、65(歳)ぐらいまでは働けるので、社員のほうがいいのかとも思う。やはり金銭的な部分が一番の不安です。

資産が乏しいこと、貯蓄ができていないことが将来不安を助長しているが、現在の居住環

境（賃貸住宅）を維持できるか尋ねたところ、「（現在の賃貸物件を）維持するのは難しい。できたら、都営住宅等に引っ越したい。しかし希望エリアで探すのは難しい」など、住宅政策の充実の必要性を訴えた。

結婚願望・出産の希望については「現状に不満はなく、今のところ結婚は考えていない」と回答している。

参考資料：職業生活の浮き沈みの自己評価（※）



※この図表は、以下の注意事項のもと、調査当日にご本人に記入していただいたものを、スキャナで読み込み再描画したものです。

- 学校を出てから、現在に至るまでの職業生活の浮き沈みを、線で書きあらわしてください。また、60歳までの将来の職業生活を想像して線を描いてみてください。
- 例を参考にしてご記入ください。山になっている部分、谷になっている部分には、どんな出来事があったのか、差し支えない範囲で吹き出しをつけてお答えください。

調査概要

調査日： 2012年10月27日（土）

場 所： TKP 新橋ビジネスセンター（新橋）

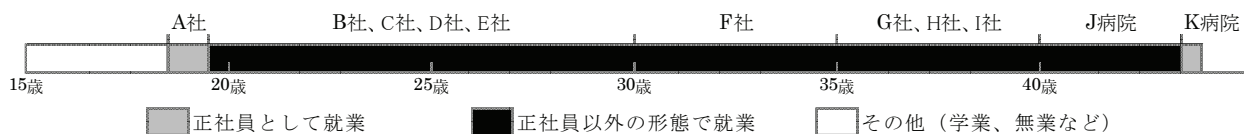
聞き手： 奥田栄二、高橋康二

ケースレコード作成： 奥田栄二

YG 氏
(43 歳、女性)

1. プロフィール

東京都出身。高校（商業科）卒業後、学校の紹介で A 社（服飾品販売会社）の正社員の仕事に就くが 1 年ほどで退職。その後、B 社、C 社、D 社でのアルバイトや E 社での短期の登録派遣で生活費を稼ぎながらダンスの専門学校に入り、役者を目指すようになる。30 代になってからも役者を目指し続けると同時に、F 社、G 社、H 社、I 社でフルタイムの派遣労働者（一般事務）として働いた。しかし、40 歳に近づくにつれて一般事務の仕事がなくなってきたため、J 大学病院の派遣（看護助手）の仕事に就くことにする。J 大学病院で派遣社員から契約社員に転換された後、転職して K 病院の正社員（看護助手）となり現在に至る。未婚。母親と同居。



2. 経歴

(1) 正社員を辞めて役者を目指す（A 社→B 社、C 社、D 社、E 社）

YG 氏は、高校（商業科）卒業後、学校の紹介で A 社（服飾品販売会社）の正社員の仕事に就くが、1 年ほどで退職する。

学校に A 社さんの紹介が来ていて。あまり将来に展望がなかったんで、こういう仕事がしたいっていう。よくわからないまま A 社さんに就職して。で、何だかもうほんとうに、おばちゃんのいじめがつらくて、やめちゃいました。

最初の就職先を辞めた YG 氏は、B 社（ハンバーガーショップ）などでアルバイトをしながら、ダンスの専門学校に 2 年間通った。それから 20 代のあいだずっと、ダンスの専門学校を修了した後も、B 社（ハンバーガーショップ）、C 社（飲食店）、D 社（コンビニエンスストア）などでのアルバイト、もしくは E 社での短期登録派遣の仕事をかけ持ちしながらアマチュア劇団に所属し、役者になることを目指して演劇中心の生活を送る。YG 氏は、こうした進路を選択した理由について、次のように語る。

高校のころってほんとうに、どういうふうな進路に進めばそうなるかっていう情報集めがとても下手だったので。役者になりたい、そういうこともやってみたいけど、わからない。それでダンスの専門学校に入っちゃって、あんまりダンスもうま

くなく、すごくつらい思いをして。あ、違っちゃったなと思って、で、フリーターをやって、そのうち芝居を見に行って、そのころちょうど小劇団ブームというのがあったので、それを見に行って、それで自分もちっちゃいアマチュア劇団に入って。

(2) 一般事務職の派遣労働者として就業する (F社、G社、H社、I社)

YG氏が30歳くらいのときに、所属していた劇団が解散することになったため、その後は劇団に所属しないまま、「ちょっとしたオーディションを受けたり、ちっちゃいアマチュアの舞台に出たり」といったように、役者になるための活動を継続していた。それと同時に、事務職の派遣労働者として就業し始める。その間の時給は「一番いいときで」1,900円、月収は23万円程度で、交通費は支給されなかったが、「休みたいときに休めた」ので「楽は楽」だった。最初の派遣先であるF社では、『ずっと来てくれていいよ』みたいな感じ」で人間関係がよかったが、結局5年間で契約終了となる。けれども、その後のYG氏の派遣先(G社、H社、I社)では、約1年ごとに派遣先が変わるという状態を繰り返した。

(3) 一般事務職から看護助手へ (J病院)

40歳頃、事務職の派遣の仕事がなくなったYG氏は、求人情報誌をもとに求職活動をして、ようやく病院の看護助手の派遣の仕事を見つける。YG氏は、看護助手の仕事に就くまでの経緯について、次のように語る。

ずっと派遣で30からやってきまして、どんどん景気が悪くなってきまして、正直、そんなにスキルが高くないので、私ぐらいのスキルでは、もう事務の派遣のお仕事はとれなくなっちゃったんですね。40前後になりますと。もう仕事ないよっていうことで、行くところもないということで、求人雑誌を片っ端から電話しまして。で、どこもだめ、あれもだめ、これもだめ、唯一大丈夫だったのが医療関係の派遣会社で、看護助手という仕事であれば、未経験でもできますって言われて。その後、知識とか要るんじゃないのかな、とにかく……。で、そこの派遣会社さんだけはずっと連絡をくれていたので行ってみて。で、「働かせていただけますか。何でもやります」って言ったら、向こうのほうから「行っていただけるんですか」っていう状態で、もう渡りに船で、じゃあ行きますということでJ大学病院に行つて。ほんとに人手が足りないと言われていたので、行って、その日のうちに即決していただいて、その日に制服も測って、来週から来てくださいということで、これはよかったと思つて。

一般事務の派遣労働者として就業していたYG氏にとって、看護助手の仕事はそれまでとは全く異なる仕事であり、「大変は大変」だった。一般事務職に就いていた頃は、「休みたい

ときに休めた」ものの、看護助手の仕事はシフト制なので、休みを簡単にとることはできなかった。さらに、J 大学病院での看護助手の仕事の給与は一般事務よりも低く、時給は 1,200 円、月収が交通費込みの手取りで 18 万 5,000 円ほどだった。とはいえ YG 氏にとって、上司におべっかやごますりなどができることが、仕事をこなす能力以上に評価されていた一般事務よりも、看護助手の方が「仕事自体はすごく好き」で「向いてたのかもしれないな」と思うようになった。

どちらかというとな事務は、私が登録してたところは一般事務の仕事っていうのは、上の方にどれだけこれ（ごますり）ができるか、どれだけかわいいか……、そうなんです、私、ちょっとそれが苦手だったんですよ。それが苦痛ではありました。ほんとうに、かわいくしてれば仕事しなくてもいいよっていう人たちがばかりいて、その人たちの仕事がこっちへ来るみたいな、で私たちは、そういうことで、やっぱりごまをすれないとだめみたいなことも（同じ一般事務職の派遣労働者から）はつきり言われました。「おべっか使って、ごまをすれないあなたは、つらい思いをするのは当たり前」って言われましたので。「私たちは、おべっかも使って、ごまもすって、ちゃんとやってるの。あなたって、そういうことできないんだから、つらい思いして当然なの」って言われてまして。

(4) 正社員への転職（J 病院→K 病院）

YG 氏は、J 大学病院の看護助手の派遣社員から契約社員になったものの、ほとんど雇用条件に変化はなかった。その一方で、正社員と契約社員、派遣社員との待遇の格差は、仕事内容が全く同じであるにもかかわらず非常に大きなものであった。また、役者としての活動をどうにか継続していこうとしている YG 氏にとって、年収の格差だけではなく、休みを取りやすいことが、仕事に求める重要な要件であった。YG 氏は、看護助手の正社員と契約社員や派遣社員との待遇の格差について、次のように語る。

（正社員と契約社員や派遣社員とは）年収だけで 100 万円ぐらい違うって言われたし、休みも違うし。休みも、もっとほかの人はもらってて。社員さんは「きょう暇だから帰るね」って午後には帰っちゃって、半休つけ直して好きなようにしたりとか、ぐあい悪ければ有休を持ってきたりとか。私はそれができなくて。

このように YG 氏は、看護助手の正社員と契約社員、派遣社員との待遇の格差から、正社員になりたいと思うようになった。J 大学病院では 3 年間勤続すれば正社員になれると言われていたが、経営状況の悪化により、結局 YG 氏が正社員として登用されることはなかった。そうしたなかで YG 氏は、看護助手の正社員として働ける就業先をみつけようと転職活動を始める。

前のところで社員になるには、3年いけば正社員にしますって言われたんですよ。最初派遣で入って。J大学病院で最初。看護助手。最初派遣で入ったけれども、契約になりませんかって言われて、3年いたら正社員にしますって言われたんですが、経営状況が悪くなって、看護助手はどんなに仕事ができても、どんなにいい人でも、絶対に正社員にはしませんって言われました。一律で。

(中略)

J大学病院の関連病院がなくなって、その正社員の方が何人か来たんですよ。私も首の皮1枚でつながってたんですけど、そのときに何人か切られて。一緒に働いた契約社員も切られて、私もぎりぎりまで危なかったんですけど。でも、次にこういうことがあったら、やっぱり切られるだろうしと思って、でも看護助手の仕事は好きだったので、いつ切られるかわからないところにいるよりも正社員で探してみようと思った…。

3. 現在の仕事

(1) 職場環境と業務内容

YG氏は、43歳の時、K病院（個人経営の総合病院）が療養型の入院病棟をリニューアルすることになり、看護助手を10人程度募集しているのをハローワークで見つけて応募し、正社員として採用された。しかし、実際には入社してから数か月経っても入院病棟が開業しないため、床のモップがけとトイレ掃除を毎日行っている状況である。職場は、オーナー、院長、医師、看護師のほか、看護助手6人、看護部長1人、事務職8人で構成されており、みな正社員である。看護助手6人のうち、YG氏を含む4人は入院病棟がリニューアルされるのを機に新しく採用された人たちである。

(2) 労働条件

YG氏の現在の1週間当たりの所定労働時間は40時間で、今のところ残業はない。休日は、土曜の午後と日曜である。K病院は個人経営の総合病院なので転勤の可能性はない。

給与は、基本給が15万円のほか、住宅手当が一律に2万円、皆勤手当が2万円、総支給額が19万円で、交通費は全額支給される。雇用契約上では、夜勤手当が1回8,000円、ボーナスが年2か月で昇給もある。さらに、ヘルパーや介護福祉士の資格などを取得すれば、毎月1万円の資格手当が支給される。これまでK病院では、職員に対してこれらの資格の取得を支援する制度があり、学校に通って資格取得した職員もいる。またYG氏は、もし勉強会などに「(機会が)あれば参加してほしい」と言われている。しかし、後述のように、YG氏はここで働きはじめて数か月経っても入院病棟が開業されないため、教育訓練や能力開発どころではなく、突然解雇を言い渡される可能性さえあるかもしれないと思っている。

YG氏は現在、K病院で健康保険、厚生年金、雇用保険に加入している。ちなみに、A社

を辞めてF社で事務職の派遣労働者として働きはじめるまでの期間の年金保険料が未納であり、それについては今後追納していこうと考えている。また、K病院には労働組合がないため、YG氏は労働組合には加入していないが、現在の雇用に不安を感じているため、コミュニティ・ユニオンについてインターネットで検索したことがある。けれども、どうやって加入すればいいのか、実際の加入料がいくらくらいなのか、実際にどのような支援を受けられるのかがわからないため、加入するには至っていない。

(3) 現在の仕事に対する考え

YG氏は、現在の仕事に非常に不満を感じており、「転職するしかない」とまで考えるようになってきている。その理由として、まず第1に、看護助手として採用されたにもかかわらず、入院病棟が開設されないために毎日掃除をしている現在の仕事内容について、非常に不満を感じている。

第2に、YG氏は現在K病院で正社員として雇用されていることから、雇用契約の期間についての不満はない。けれどもYG氏は、正社員として就業するために転職したにもかかわらず、K病院では職員の入れ代わりが激しく、職場への不満を口にすれば、即日解雇されるような状況であることに、非常に不満を感じている。

やめさせられた方が、結構ほんとうに「もう今月いっぱい来なくていい」とか「あしたから来なくていい」ってやめさせられ方をしているんですが、ほんとうはそういうことはできないんだけど……。(中略)そういうことを知らないで。皆さん、知らないんですよ、職場の方が。そういうこともできるんだよって言おうとしたら、怒られちゃって。「ここは、そういうところなのよ！」って言われて、「ええ？」みたいな。逆に怒られてしまいました。(中略)でも、オーナーの方は口が強くて、私の言うことなんか聞いてもらえないので、言わんでおこうと思って。(中略)「ここはそういうところだから」とか言われて、私の言い分なんか聞いてもらえないんだなど。

第3に、YG氏は、転職してK病院の正社員になったにもかかわらず、J大学病院で派遣社員や契約社員として働いていた頃と比較して、拘束時間が長くなった割に給与にそれほど変わらないことについて、非常に不満を感じている。

(J大学病院で派遣社員や契約社員として働いていたときの方がK病院で正社員として働くよりも)よかったです。だって、(給与はほとんど変わらないものの)お休みがあったわけだから、労働時間が全然違うんです。

第4に、YG氏は教育訓練について非常に不満を感じている。K病院で看護助手として働きながら、介護の仕事の「経験を積みた」という思いもあったが、入院病棟が開設されない状況では職業訓練どころではないという。

第5に、YG氏が現在の仕事についてとりたてて非常に不満に思っているのは、労働時間についてである。

求人票では、最初は年間休日108日と明記されていたんですけども。雇用契約書を書くとき、シフトに準ずると書かれていたんです。でも、求人票は108日となっていたので、それで、そうだろうと思って応募したら、行ってみたら違うということだったんです。それは、いわゆる「ハローワークの間違いでした、すいません」ということで終わってしまって。

(中略)

新しい方は明らかに週休2日にしたりしてるんで、それはやっぱり後から入れた方は条件をよくして入れてるんですけど、それにそろえてもらえない。どんどんストレスがたまっていきますね。(聞き手：後から入られた方の給与は?)同じ。(聞き手：同じで、休みだけが違うんですね?)休みだけが違う。休みもそんなに、向こうに言わせると、休憩時間とってるでしょうっておっしゃるんですよ。実際に、休憩時間もとれてないし、足並みそろえるためにとれないし、だったら休憩時間短かくていいから休みにしてって何度も言ったんですけど、どなられて。

YG氏によれば、ハローワークの求人票には「年間休日108日と明記されていた」にもかかわらず、雇用契約書では「シフトに準ずる」となっており、両者に食い違いがみられたことに不満を感じている。さらに、YG氏より数か月後に採用された看護助手の雇用契約は週休2日とされているのに対し、YG氏の雇用契約は休憩時間がそれよりも長く設定されている。そのため、賃金は同じであるにもかかわらず、YG氏は土曜の午前中に出勤を求められる。こうした休日の「少な」さがYG氏の労働時間に対する「非常に不満」という回答につながっている。これほどまでにYG氏が雇用条件のなかで休日にこだわりを持つのは、彼女が休日を利用して役者としての活動を継続しようとしているからにほかならない。

YG氏は、総じて職業生活全体についていうと、「非常に不満」であるという。改めてその理由を繰り返すならば、(1)入院病棟が開設されないために、看護助手として採用されたにもかかわらず、実際には毎日掃除をしていること、(2)正社員として就業しているにもかかわらず、職場への不満を口にすれば、即日解雇されるような状況であること、(3)K病院の正社員になったにもかかわらず、J大学病院で派遣社員や契約社員として働いていた頃と比較して、拘束時間が長くなった割に賃金がそれほど変わらないこと、(4)K病院で看護助手として働きながら介護の仕事についても学びたいという思いもあったが、入院病棟が開設されな

い状況では職業訓練どころではないこと、(5) ハローワークの求人票と雇用契約書とのあいだで休日の記載に関する食い違いがみられただけでなく、YG 氏より数か月後に採用された看護助手の雇用契約は週休 2 日とされているのに対し、YG 氏の雇用契約は休憩時間がそれよりも長く設定されているため、土曜の午前中に出勤を求められること、があげられる。こうした現在の職業生活について YG 氏は、派遣社員や契約社員から正社員へと転換したにもかかわらず、実態は「変わってない」と語る。

4. 現在の生活

YG 氏は現在独身（未婚）で、子どもの頃からずっと母親と 2 人で生活している。母親は現在 71 歳で年金生活者である。住居は YG 氏の名義の持ち家である。家計の収入は、YG 氏の給料と母親の年金である。YG 氏は毎月 5 万円を家計に入れており、家事は母親と分担している。現在、YG 氏自身の貯蓄はほとんどなく、世帯全体の貯蓄についてもよくわからないという。また、現在、朗読やカラーコーディネートを学んでおり、その学費が YG 氏の抱える負債となっている。

YG 氏は、職業生活については非常に不満を感じているものの、今のところ仕事に就いており、自分も母親も健康であることから、総じて現在の生活全体に対しては「やや不満」であると結論づけている。

とりあえず、お給料はいただけてますし、それも前よりそんなにすごく下がったわけでもないですし、とりあえず、とりあえず仕事もすぐ切られる心配もない。とりあえず、あした、あさって、会社に行くことはできますし、とりあえず体も健康ですし、母は元気なので。まだ大丈夫。大丈夫ですね。

5. 将来の仕事

YG 氏は、今後の生活の基盤を安定させるためにも、転職して他の医療機関で看護助手の正社員として働きたいと考えている。とはいえ、役者になりたいという夢について、「捨てちゃったら、もう生きてる意味がない」と語り、そのために日曜や祝日が休みの職場を「わざわざ探し」て就業し続けてきた。そんな YG 氏は、今後も朗読の技能やカラーコーディネートの知識を身につけて、芝居に関わり続けたいと考えている。

ほんとうは役者になりたいんです。でも、何かすごく遠回りになってしまっていて。若いころは、ほんとうにフリーターなり派遣なりをやっていたのは、そういうしがらみがなければ、いろいろなオーディションを受けに行くなり舞台に出るなり、そういうこともできたんですけども、今私はちょっとそういうことはもう、年齢も上がってくると、やっぱり怖いんですよ。そういう無茶ができるのはやっぱり若いと

きなんですね。やってる方も何人も知ってるんですけどね。そういう勇気がどうか、やっぱりそれなりに才能もあれば、できるんですよ。そういうこともやっぱりできないので、母もいますし、それなりにちょっと地に足をつけて、仕事見つけて、その時間をつくって夢を追いたいなって。そのほうが精神的にも安心できるので。

(中略)

ずっと朗読を習ってしまして、朗読と、あとカラーコーディネートを勉強しているんですけども、ほんとうはそれで仕事ができればいいんですけども、やっぱりすぐにそういう仕事は直接できないので。ただ、大分長く勉強していますから、それが（フリーランスとして）副業で少しずつできればいいなと思うんです。今、いかんせん、お休みが少ないので、そういうこともできなくて。まだ、ちょっともう少しいろいろ、メイクとかヘアの勉強もしたいんです。それで芝居にも還元したりとか、役者を目指してる子とか、実際役者の友達もいるので、自分も芝居をやりたいので、そういうカラー（コーディネート）のこととかを勉強して、そっちへフィールドバックして、そういうことを仕事にしていけたらという夢もあるんですよ。

そして YG 氏は、将来の職業生活のイメージについて、入院病棟が開業しないので転職しなければならぬ可能性があるだけでなく、カラーコーディネートの知識を活かして芝居の世界でフリーランスで活動していきたいという思いを持ちながらも実現していないため、「しんどい」と考えている。しかし、その一方で、どうにか「前向きに」考えていこうともしている。

ほんとうは、このまま上がってほしかったんです。予想外に落っこってしまって。総体的に、なるべく前向きに考えようとは思っているのですが、まだ転職のできる可能性も残っているわけだし。逆に、このままどんどんうまくいっちゃわなくても、1回もっと落ちたわけだから、もうここで逆にうまくいっちゃったら、今度はやめる勇気が持てなかったような気もするんですね。フリーランスになりたいなんて言っても、結局何もできないままに、夢だ、夢だって言っても、じゃあ、いつやるのって感じになってるのが現状なわけだから。今はちょっとしんどいんですけどもね。転職なり、フリーランスの仕事を考えるなり何なりしたのは、ここでそういうことがあったのは逆にいいと考えたほうがいいし。もしかしたら、病棟も奇跡的にあくかもしれないし、とかいろいろと前向きに考えようとは思っています。なるべくね。

6. 将来の生活

YG 氏は未婚であるが、それは結婚願望がまったくないということではなく、「縁があれば」

男性と結婚し、2人で働いて生計を立てていくことを望んでいるという。

子供も欲しくないし、結婚願望、そんなにはないんですね。彼氏もいたことないですし、ほんとうにもてないので。だから多分、一生お一人様でもしょうがないかなっていう覚悟はしてるんですね。(中略)ただ、縁があれば、とは思ってはいるんですけどね。

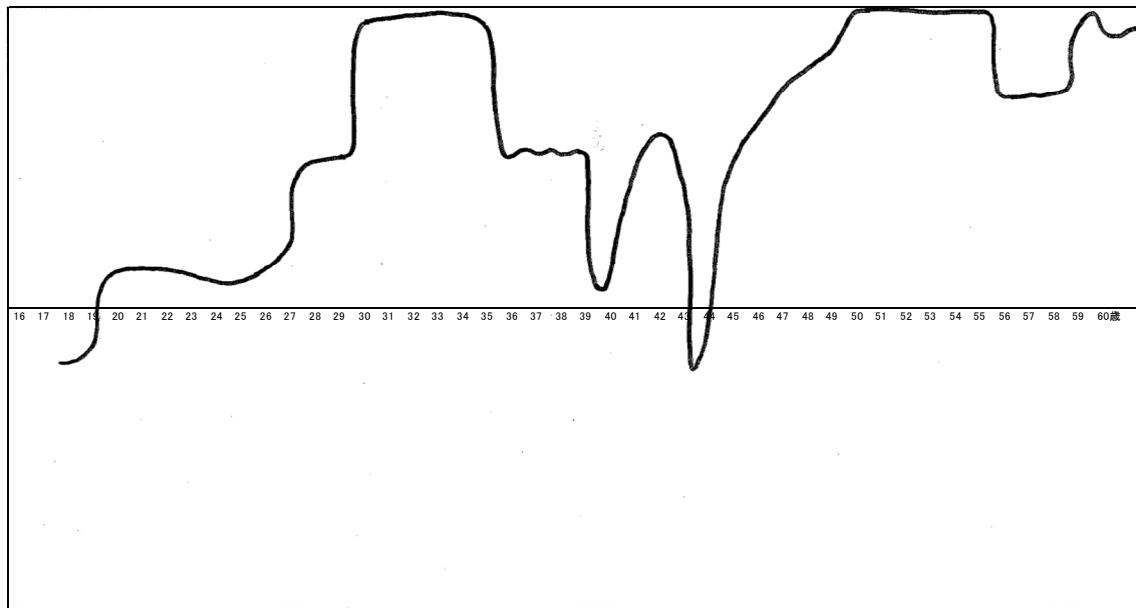
(中略)

今、もしかしたら彼氏になってくれるかもしれない方が1人(いて)、「43歳で春が来た」って私は言ってるんです。向こうはどう思ってるかわからないんですが、その方もフリーターなんです。だから、結婚しても、私は結婚したから専業主婦になろうというタイプでもないし、何があるかわからないので、一生懸命働こうとは思っています。

また YG 氏は、今のところ母親が健在で介護を必要とする状況ではないが、将来的には自分が介護をしなければならなくなるであろうと考えている。

私も1人ですし、その前に母が今71で、元気ではあるんですが、いつまでも元気ではないですから、介護しなきゃいけないだろうし。そのためもあって、今の仕事も選んだっていうのもあるんですね。

参考資料：職業生活の浮き沈みの自己評価（※）



※この図表は、以下の注意事項のもと、調査当日にご本人に記入していただいたものを、スキャナで読み込み再描画したものです。

- 学校を出てから、現在に至るまでの職業生活の浮き沈みを、線で書きあらわしてください。また、60歳までの将来の職業生活を想像して線を描いてみてください。
- 例を参考にしてご記入ください。山になっている部分、谷になっている部分には、どんな出来事があったのか、差し支えない範囲で吹き出しをつけてお答えください。

調査概要

調査日： 2012年10月21日（日）

場 所： TKP 新橋ビジネスセンター（新橋）

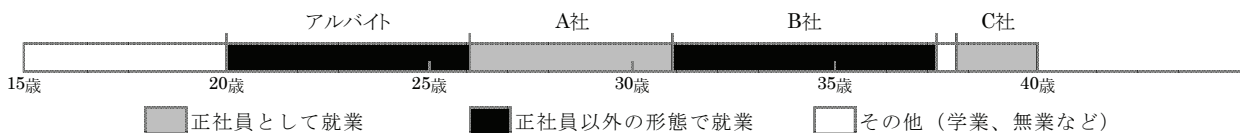
聞き手： 高橋康二、仁井田典子、姫野宏輔

ケースレコード作成： 仁井田典子

YI 氏
(40 歳、男性)

1. プロフィール

関西地方出身。高校卒業後、音響関係の専門学校に通うが、半年ほどで中退する。その後、アルバイトをしながら生活し、26 歳頃に上京。テレビ番組制作会社 A 社にアシスタントディレクター（正社員）として就職する。しかし、A 社での月給が安く生活が苦しかったため、5 年ほどで退職し、娯楽業 B 社でアルバイトとして働き始める。B 社での月収は高く、この時期に貯金を増やすことに成功したが、37 歳の時に「仕事があほらしくなってきてしまった」と感じたことから退職する。半年ほどの失業・求職期間を経て、電気設備設計会社 C 社に正社員として就職し、現在に至る。独身。1 人暮らし。



2. 経歴

(1) 専門学校中退後、アルバイト生活

YI 氏は 1991 年 3 月、地元の高校の普通科を卒業後、大学受験を目指して 1 年間の浪人生活を送った。その後、他県の音響関係の 2 年制の専門学校に進学する。音響関係の専門学校を選択したことに特に深い理由はなく、「おもしろそうだなという、ただそれだけの興味本位」であったという。しかし、「やっぱり、別に学校に通うほどのものでもないな」と感じたため、半年ほどで中退する。

専門学校に通っていたころから、YI 氏は居酒屋でアルバイトをしており、中退後も 1 年間ほどこのアルバイトを続けていた。その時の時給は 700～800 円ほどであったという。

その後、YI 氏はいったん地元に戻り、ファミリーレストラン、土木作業員、パチンコ店のホールスタッフなど様々なアルバイトをしながら生活する。また、「ある程度お金を貯めよう」と思い、21 歳頃に電気機器製造工場で派遣社員として働いたこともあった。この期間には、YI 氏は職業生活に高い満足感を感じていたという。

やっぱり若いので、まだそんな先のことまで考えずに、そのときだけ楽しければいいみたいな形で。給料は少なくても、一応、ほんとうに困ったら、やっぱり親に援助をお願いしますみたいな形で、金銭面の心配はなかったのです。

この期間に経験した各種のアルバイトや派遣労働は、特にハローワークや求人誌などを介して見つけたわけではなく、アルバイト募集の貼り紙などが出ている現場に直接赴いて採用

されたものだという。

(2) 上京後、テレビ番組制作会社 A 社に正社員として就職

YI 氏は 26 歳頃に、東京で 1 人暮らしをしていた祖母のアパートを訪ねたことをきっかけに上京する。当初は東京に遊びに行ったついでに、2～3 日泊まらせてもらおうというつもりであったが、祖母がちょうど故郷に戻るための引越しの途中であったことから、祖母のアパートを引き継ぎ、そのまま東京で暮らし始めることにした。

田舎のほうに帰っても、そんなに仕事もないなというところで。まだ 20 代だったので、東京でちょっと仕事をするのもいいんじゃないかなという軽い気持ちですね。

こうした考えから、YI 氏は求人誌を利用して東京で仕事を探すようになり、テレビ番組の制作会社である A 社に正社員として採用された。業務内容はテレビ番組の制作補助を行う AD (アシスタントディレクター) であった。

しかし A 社での給与は月給で 16 万円～17 万円と少なく、賞与や昇給もほとんどなかったことから、YI 氏は貯金を切り崩しながらの生活を強いられることになった。このため、A 社での仕事内容は面白いと感じていたものの、生活は関西地方でアルバイトをしながら暮らしていた 20 代前半の時よりも苦しかったという。

仕事内容も、おもしろかったですよね。やっぱり、仕事をするのはお金じゃないなと思っていたんですけど、実際、生活できなくなって、貯金を切り崩しながらやっていたので。その貯金もなくなって、家賃もそろそろ払えなくなるんじゃないかというところで。

こうして YI 氏は、5 年ほど勤めた A 社を退職し、新たな職業を探すこととなった。

(3) A 社を退職後、B 社でアルバイトとして働く

A 社退職後、YI 氏は新聞に出ていた求人広告をきっかけとして、都内で複数の娯楽店を営業する B 社にアルバイトとして就職した。業務内容は、娯楽店の受付と電話交換であり、早番・遅番の 2 交代制で、休憩時間も含め 1 日 12 時間と長時間の勤務を行っていた。

拘束時間が長い代わりに、給与は前職と比較してかなり高く、月あたりで平均して 40 万円ほどであった。最も給与が高いころは、最大で月あたり 70 万円ほどを稼いだこともあるという。他方、収入が増加しても、外食費用が増えたことを除いては YI 氏の生活に大きな変化はなかったため、YI 氏は B 社勤務時代に貯蓄を大きく増やすことができた。

しかし、B社の業績が次第に悪化し、複数展開していた店舗に閉店するものが出てくるなどして、アルバイトの給与も下がっていくようになった。最終的には、月給は30万円ほどになったという。こうして給与が下がってきたことと、しだいに仕事内容に飽きてしまったことがあり、37歳のとき、YI氏はB社を退職することにした。

何かもう仕事があほらしくなってきた。何かもう飽きちゃったんでしょうね。飽きたのもありますし、そのころになると、大分給料のほうもそんなによくなってきたんです。

B社退職後、YI氏は半年間の求職期間に入った。

(4) B社でのアルバイトを退職後、半年の求職期間を経てC社に入社

半年の求職期間に、YI氏は初めてハローワークを利用し、次の仕事を探していた。これまでと同様に求人誌も利用していたが、「そんなに何か目新しい仕事もなく、どんな仕事があるのかな」という気持ちに至ったことから、ハローワークを利用することにしたという。

このときYI氏は、強いこだわりは持っていなかったものの、「できれば正社員」で、勤務地が近いところを希望して職探しをしていた。

やっぱり、この年齢になってきたので、ある程度ちょっと将来のことも考えないといけない。そういうのを考えて正社員のほうがいいのかないかなというのはありました。

しかし、ハローワークを利用しても面接にまで至ることはなく、YI氏が次の仕事を見つけるきっかけになったのは、YI氏が加入している生命保険の外交員の紹介であった。

YI氏はそれまで加入していた生命保険の契約を更新するにあたって、求職期間中であるため、保険を解約することを外交員に申し出ていた。すると、その外交員の方から、生命保険の契約を継続することを条件に、知り合いの会社を紹介してもらうことができたという。

たまたまだと思うんですけど、ちょうど契約の更新みたいなのがあったんですよ。で、ちょっと話、聞いてくれないということで、そのときに無職だったものですかから、生命保険ももったいないなというところで、やめようということで話に行っただんですけど、働きたいんだったら、お金がないんだったら、働けばいいのよということで。

こうしてYI氏は、保険外交員の知り合いの会社であった、電気設備設計会社C社に就職することになった。就職に際しては、特に技能や資格を要求されたり面接を受けたりするこ

とはなく、仕事の説明のみで採用が決まったという。

3. 現在の仕事

(1) 職場環境と業務内容

YI氏は現在、C社に正社員として雇用されている。C社は社長1名、従業員9名で構成されており、9名の従業員には役職などが設定されておらず、9人全員が契約期間の定めのない正社員という横並びの組織となっている。

C社での業務内容は、電線や電柱といった電気設備の設計である。これは、電柱を移設するなどの工事に際して、工事現場に赴いて設計図面を作成する仕事であるが、特に電気関係の専門知識は必要としないという。

勤務時間は朝8時40分から17時40分までで、1時間の休憩がある。1週間あたり40時間の勤務とされているが、出勤時間と退勤時間は融通がきくようになっている。残業時間は多い時で2時間ほどである。

(2) 労働条件

C社は給与体系に特徴がある。具体的には、設計図面を書き、完成した設計書をポイントで評価し、そのポイントを1ポイントあたり50円として計算して、月払いで給与が支払われるという歩合制になっている。たとえば、電柱を1本立てると50ポイント、顧客と交渉して了解を得ることができれば40ポイント、といった具合である。また、月ごとのノルマや最低の基本給与なども設定されていないため、自分で進めた仕事の進み具合しだい大きく給与額が上下し、月給は多い時で40万円ぐらいになるが、少ない時は3万円程度になることもある。そのため、おしなべると年収は240万円ぐらいであるという。また、最終的に設計書が上がらなければポイントにならないため、途中まで進めた仕事で顧客との了解が得られなかった場合など、業務が給与に結びつかない場合もあるという。

電柱を工事する場合でも、やっぱりお客さんとの交渉でうまくいかないときとか、うまくいっても、例えば、地面を掘ったときに何か水道管とか出てきたら、そこには建てられないので、だめだとか。

C社での給与は上述のようなポイント計算による月給のみの支払いで、賞与などはない。会社の業績に応じて、ポイントを円に換算する金額がごくわずかに上下することはあるが、月給に対して大きな影響を与えることはなく、働きぶりやスキルが昇給という形で評価されることもないという。

また、仕事であちこちの現場に出かけていくためにバイクを必要とするが、最初にバイクを購入した際の費用や、バイクを維持するためのガソリン代なども、YI氏の自己負担となっ

ているという。給与面がこのような条件であるため、YI氏は、B社でのアルバイト時代に増やした貯金を切り崩しながらの生活を強いられているのが現状である。

C社では、雇用保険および健康保険、厚生年金に加入している。なお、年金については、YI氏自身は、A社およびC社に勤務していた期間を除いて、いわゆる「空白期間」となっている。この期間の年金未納分について、YI氏は、「払おうとは思っている」が、現在勤務しているC社の給与が不安定なため、追納の見込みは立っていない。

また、C社には労働組合が組織されておらず、YI氏自身、これまでの職歴で労働組合に加入したことはない。しかし、現在の職場が「どうも不透明」に感じられるため、個人加入の労働組合などに入ってみたいと思うこともあるという。

C社では特に専門知識がなくても仕事が可能であるものの、設計図面の審査などの段階で、やはり専門知識があったほうが良いと思う場面も多いという。しかし、C社ではそうした専門知識を体系的に教える研修はなく、職場の先輩に教えてもらうことがあるものの、あまりうまくいっていないという。その理由をYI氏は以下のように語る。

丁寧には教えてもらっているんですけども、結局、勤務時間が決まっていなものですから、やっぱり事務所で図面を書いたりとか、実際に現場のほうに出たりとかするので、事務所にいないときも結構あるんですよ。それに加えて、僕ら、時間には特に何も言われていないので、現場に行って直帰にしたりとか、今日頑張ったから明日休むとか、聞きたいときに教育者がいない場合が結構あるんですよ。

このような事情に加えて、YI氏自身、現在の仕事を今後も続けるかどうか迷っていることもあり、現在の仕事で必要とされる専門知識を深めるために時間を割くことに対して迷いがあるという。

(この仕事を) 続けるかどうかはわからないですし、何ですかね、つぶしのきかないことですから、覚えても別に意味ないなど。勉強しないっていうあれじゃないんですけども、今もやっているんです。この仕事は。そういうことはしないとイケないんですけど、そこまで真剣にやっていないですね。

(3) 仕事に対する考え

現在のC社での仕事について、YI氏はどのように考えているのだろうか。

第1に、業務内容については、「不満」もしくは「非常に不満」であるという。仕事をしても設計書が出来なければ給与に結びつかないこと、専門知識が必要な場面があるにも関わらずその習得が難しいことなどが理由である。

第2に、期間の定めのない雇用契約であることについては、「満足」している。

第 3 に、給与については、「歩合なのではない」と思いつつも、やはり入社当時の見込みよりも給与額が低いことから、「不満」であるとのことである。最初の説明では、71～72 歳で働いている他の正社員の例をあげ、その高齢の正社員が月給にして約 30 万円稼いでいることから、YI 氏もすぐに同水準の給与が得られるという説明を受けていたが、実際にはそのようにうまくいっていないことなども、不満の要因になっている。

第 4 に、C 社での教育訓練は、前述のように職場の先輩から教わるのが中心であるが、必ずしも自分が教育を受けたいときに教育者が出勤しているわけではないということから、「やや不満」であるという。

第 5 に、労働時間については、「満足」している。

第 6 に、C 社では配置転換や転勤がないが、YI 氏はこのことについて不満は特にないという。

第 7 に、他の社員との待遇の違いについては、他の社員のポイントの給与換算金額を YI 氏自身が知らないことから、「わからない」という。

総じて、YI 氏は現在の職業生活全体について、「非常に不満」であるという。その最大の理由は収入が低いことであり、出退勤の時間や休日のとり方に融通がきく点を差し引いたとしても、貯金を切り崩して生活しなければいけないことが、YI 氏にとって大きな不満要素になっている。

4. 現在の生活

YI 氏は未婚であり、子どももいない。2 人兄弟で弟がおり、弟は両親と共に実家に居住している。実家とはそれほど頻繁に連絡をとってはいないが、両親が高齢であるため、両親と同居している弟はいても、何かあった時にすぐに実家に戻るができる状況にしておいたほうがいいのではないかと考えているという。

YI 氏は現在、都内の賃貸アパートで暮らしている。家賃は 7 万 2 千円である。B 社で働いていたところに貯金を積み立てており、現時点で貯金は 300 万円ほどある。他方、借金はない。また、生命保険に加入しており、毎月の掛け金として約 2 万円を払っている。現在の趣味は食べ歩きであるという。

現在の生活を全体的に評価すると、「やや不満」であるという。その理由は、「何とか生きていける」状況にはあるものの、収入が少ないことである。「ちょっと経済的に、このままだとまた生活できなくなる可能性があるんじゃないか」という点が、YI 氏が不満を抱くもとになっている。安定して生活していくためには、月給にして「最低でも 25 万円ぐらい」が、どうしても必要になるという。

5. 将来の仕事

YI 氏は、将来の働き方について、「もう正社員にこだわることはない」と考えているとい

う。一般に、正社員になることによって厚生年金に加入できる、雇用が安定するといったメリットがあると言われるが、YI氏によれば、正社員であることが本当によいのかどうかは分からないという。

福利厚生というんですかね、年金にしる、特に今後、わからないので、払わない人もいっぱいいる。(中略)むしろ、(正社員で)ないほうがいいんじゃないかなっていうぐらいのこともありますね。(正社員でなかった時も)特に何の不便もなかったですしね。

(中略)

正社員になって何が違うんですかね。ちょっと分からないです。

こうした考えから、YI氏は転職したいと希望している。特に求人誌を見たりはしていないが、B社で勤務していたころの同僚がエアコン修理業を営んでおり、そのつてを利用して転職することを考えている。YI氏は現在まで特に職業資格などを取得していないため、上述のような「最低でも25万円ぐらい」の月給を得られる仕事に就くためには、こうしたつてを利用することがもっとも有効だと考えている。

確かに知り合いのところに頼んでとか、そういうつてをたどればいけるかもしれないですけども、普通に求人誌とか、あの辺で探すと、やっぱり年齢も年齢ですし、特に資格もないので、25万円というのは厳しいんじゃないかなというのはあります。

しかし、エアコン修理業に転職するためには、自動車や駐車場を保有する必要があるため、転職する決心はまだつかないでいるという。

ただ、機材とかを運ぶ車がないとできないので。そうすると、車も買わないといけなし、駐車場とか、そういうのも準備しないといけないので、それはちょっと、ほんとうにある程度覚悟を決めてやらないといけけないので。

6. 将来の生活

上述の通りYI氏は未婚であるが、結婚したいという気持ちはあるという。ただし、「このまま独身でいいのか」という不安はあるものの、それほど深刻な不安ではなく、「体裁的にという感じ」で結婚を希望しているため、特に結婚に向けて何か取り組みをしているわけではないとのことである。

YI氏が自分の将来に関して不安に思うのは、住むところと両親のことについてである。上述の通り、YI氏の両親は高齢であるため、「ちょっと東京だと遠いもので、せめて近く、片

道 2 時間ぐらいで」実家に戻れる場所に就職することができればと考えている。

ちなみに、自分が老後に生活保護を受給することに対しては、抵抗感はないという。また、マスメディアで報道されているように、「テレビで何かワーキングプアとかいって、働けど働けど」報われない社会であることについても、憤りを感じることもあるという。

参考資料：職業生活の浮き沈みの自己評価（※）



※この図表は、以下の注意事項のもと、調査当日にご本人に記入していただいたものを、スキャナで読み込み再描画したものです。

- 学校を出てから、現在に至るまでの職業生活の浮き沈みを、線で書きあらわしてください。また、60歳までの将来の職業生活を想像して線を描いてみてください。
- 例を参考にしてご記入ください。山になっている部分、谷になっている部分には、どんな出来事があったのか、差し支えない範囲で吹き出しをつけてお答えください。

調査概要

調査日： 2012年10月21日（日）

場 所： TKP 新橋ビジネスセンター（新橋）

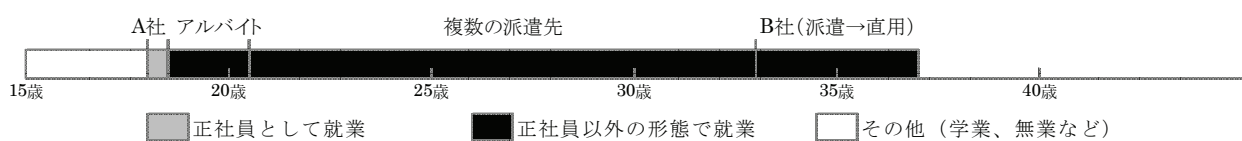
聞き手： 高橋康二、姫野宏輔、仁井田典子

ケースレコード作成： 姫野宏輔

XJ 氏
(36 歳、男性)

1. プロフィール

東京近県（Z 県）出身。高校卒業後、A 社に正社員として就職するが 1 ヶ月弱で退職。20 歳頃まで複数の娯楽施設でアルバイトをする。その後、日雇いあるいは登録型の派遣社員として、複数の派遣先で軽作業、製造業務に従事。33 歳頃、大手企業 B 社に派遣され機械修理業務に携わり、36 歳の時に直接雇用の社員に切り替わって現在に至る。未婚。父親と同居。



2. 経歴

(1) A 社（正社員）の退職と娯楽施設でのアルバイト

1994 年 3 月、普通科高校を卒業した 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、デパートにある直営店に配属された。初任給は、月給 15 万円程度だった。就職先として食品会社を選んだ理由としては、小さい頃からその食品が好きだったことなどがあげられる。

しかし、XJ 氏の労働条件は、採用時に提示された条件と大きく異なっていた。第 1 に、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だった。第 2 に、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があった。第 3 に、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。これらの点に疑問、不満を抱いた XJ 氏は、1 ヶ月弱で A 社を退職した。

A 社を退職した後、19 歳～20 歳にかけて、XJ 氏は求人誌で、遊園地やゲームセンターなどの娯楽施設でのアルバイトの仕事を見つけて、働いた。その間の時給は、950 円～1,100 円ぐらいであった。ちなみに、アルバイト先として娯楽施設を選んだのは、当時の XJ 氏にとって「楽しそう」だと思えたからである。

(2) 複数の派遣先で軽作業、製造業務

21 歳頃から、XJ 氏は派遣社員として働くことになる。その間の就業形態は多様であり、日雇い派遣もあれば、登録型派遣もあった。また、派遣元、派遣先も多数であり、すべてを記憶しているわけではないという。また、派遣先が変わる際には、失業期間を挟むことも多かった。その頃の状況を、XJ 氏は次のように語る。

ほんと、仕事が長続きしなかったんで、若い頃は。だから、派遣やって、辞めて、派遣やって、辞めての繰り返しだったんです。すぐ決まる時があれば、最大 4 ヶ月何もしない時もあるって。

このように短期間で派遣先が変わっていたなかで、XJ 氏にとって充実していた時期が 2 度あった。ひとつは、25 歳～26 歳ぐらいにかけて、大手派遣会社の派遣社員として、ゲーム機器の修理業務に携わっていた時期である。この時期は、時給が 1,500 円と高く、業務内容や職場の人間関係にも満足していた。

もうひとつは、29 歳～30 歳ぐらいにかけて、工業用アルコールの製造にかかわる作業に従事していた時期である。この時期は、時給が 1,600 円と高く、毎日残業があったため、月収が 37 万円にも上ることがあったという。肉体労働で身体にもこたえ、最初の 1 週間で体重が 13 キロ減るなどした。しかし、「これは稼げる」と思った XJ 氏は、この仕事を 1 年ほど続けた。ただし、最終的には、派遣先の正社員の手違いで顧客に損害を与えそうになった際、派遣社員である XJ 氏が損害賠償責任を負う必要があると責められ、恐ろしくなって辞めることにした。

それ以外の時期は、軽作業に従事したり、製造ラインで働いたりした。すべてを記憶しているわけではないが、たとえば、1 日 11 時間勤務の製造ラインで、1 年ほど働いたこともあるという。

A 社を退職して以降、アルバイトや派遣など短期的な仕事を繰り返していた理由として、XJ 氏は 2 つのことをあげる。ひとつは、「飽きっぽかった」ことである。もうひとつは、短期的な仕事の方が稼げると思っていたことである。後者の点について、XJ 氏は次のように語る。

20 歳の頃に、〇〇というゲームセンターで働いたんですけど、そのゲームセンターの会社が変わって、××という会社が変わったんですけど、でも場所は同じで、従業員はそのままだったんですよ。そうすると、どういう具合だったかはちょっと覚えていないんですけど、〇〇と××の両方の給料が入って、もちろん別々で働いていた分だと思うんですけど、それで、結構、20 万円超えたんですよ。その時、20 万円を超えるというのが初めてだったんで、あ、うまくやれば結構稼げるんだなと思うようになって。また、派遣で時給が高かったんで、派遣で時給が高いのをやっていくうちに、正社員よりは派遣の方が稼げるっていうのが、本当に身につっちゃったんで、もう正社員にはなれないなっていうふうに、若い頃は思っていました。

(3) 派遣先 B 社での機械修理業務

33 歳の頃、XJ 氏は大手企業 B 社に派遣されて、機械修理業務に携わることになった。当初の時給は 1,350 円と決して高くなく、また残業も少なかったため、XJ 氏の収入は減った。そこで XJ 氏は、土曜、日曜に副業でリサイクル用ノートパソコンのクリーニング（掃除）の仕事を始めた。

そして 36 歳の時、XJ 氏は直接雇用の有期社員 B（仮称）に切り替わった。なお、それにとまって時給が引き下げられているが、XJ 氏はこのタイミングで副業を辞めている。その理由は、直接雇用になり副業が禁止されたこと、借金（後述）の過払い金が返還されたため毎月の返済額が減ったことによる。

3. 現在の仕事

(1) 職場環境と業務内容

現在 XJ 氏は、大手企業 B 社の事業所で、有期社員 B として働いている。職場には、部長、課長、一般社員（以上、正社員）、有期社員 A、有期社員 B（XJ 氏を含む）、臨時社員、パートタイマーがいる。

職場では、機械の修理を行っているが、正社員、有期社員 A、有期社員 B の業務分担は、必ずしもはっきりとしていない。XJ 氏によれば、「みんな同じ感じ」であるという。

ただし、XJ 氏自身について言えば、直接雇用になり切り替わることで、仕事が「厳しくなった」という。具体的には、責任を持たされるようになったこと、遅刻、欠勤、早退などが厳しくとがめられるようになったことがあげられる。また、直接雇用になり切り替わったことによる変化としては、機械の分解など、文字通り修理作業そのものに携わるようになったことがあげられる。

他方、職場全体としてみると、仕事量は少なく、また次第に減る傾向にある。そのこともあり、XJ 氏は、自分の雇用契約が更新される見込みは低いと考えている。

(2) 労働条件

XJ 氏の労働条件は、次の通りである。第 1 に、有期社員 B である XJ 氏の雇用契約の期間は、1 年である。ちなみに、派遣社員の際は 6 ヶ月だったため、直接雇用になり切り替わったことにより、雇用契約の期間は長くなった形である。

第 2 に、現在の時給は 1,450 円で、交通費の支給はない。また、ボーナスの支給もない。ちなみに、今後、昇給する見込みもない。

第 3 に、所定労働時間は 7 時間 30 分であり、所定勤務日は月曜から金曜の週 5 日である。なお、残業はまったくない。よって、現在の年収は 260 万円程度である。

第 4 に、社会保険については、健康保険、厚生年金、雇用保険に加入している。これに対し、労働組合には加入していない。B 社には労働組合があるが、有期社員 B である XJ 氏は

加入できないからである。

第 5 に、教育訓練については、B 社で働き始めた当初、先輩の派遣社員がマンツーマンで指導をしてくれたことがある。ただし、業務は単純なので、1 週間もすれば習得できたという。その後は、年に 1 回ほどの割合で、情報研修、コミュニケーション研修などの集合研修に参加している。他方、XJ 氏自身としていわゆる自己啓発活動は行っていない。

第 6 に、有期社員 B である XJ 氏が、他の職場に異動になることはない。ただし、有期社員 B から有期社員 A へ、有期社員 A から正社員へという転換制度はある。

第 7 に、有期社員 B と有期社員 A の労働条件を比較すると、有期社員 A には交通費が支給される、ボーナスが支給される、労働組合に加入できる、といった違いがある。

(3) 仕事に対する考え

それでは、XJ 氏は現在の仕事についてどのように考えているのだろうか。第 1 に、仕事の内容については、「やや不満」とのことである。その理由としては、比較的単調な業務であり、「飽きてきた」からである。

第 2 に、雇用契約の期間が 1 年間となっていることについても、不満があるという。その理由は、「派遣と変わらず不安定」だからである。

第 3 に、賃金にも不満がある。XJ 氏の希望としては、時給 1,500 円で、所定労働時間 8 時間（つまり、1 日に確実に 1 万 2,000 円）は欲しいとのことである。

第 4 に、その点とも重なるが、労働時間についても「短い」という不満を抱いている。XJ 氏としては、所定労働時間が長くなること、残業が発生することを希望している。

第 5 に、職場での教育訓練については、満足している。B 社で働き始めた当初、先輩の派遣社員がマンツーマンで指導してくれたこと、集合研修が頻繁に行われていることなどがその理由である。

第 6 に、有期社員 B である XJ 氏が他の部署に異動になることはないが、XJ 氏は他の部署に異動したいと希望している。その理由は、B 社全体のなかで、XJ 氏が現在配属されている部署が、いわゆる「窓ぎわ」のような位置づけだと思われるからである。

第 7 に、XJ 氏は、有期社員 A との待遇の違いに不満を抱いている。具体的には、上述の通り、交通費支給の有無、ボーナス支給の有無といった差があるからである。

総じて、現在の職業生活全体に対して、XJ 氏は「非常に不満」であるという。

4. 現在の生活

XJ 氏は未婚であり、現在、実家で父親と 2 人で暮らしている。実家は市営住宅であり、家賃は父親が負担している。また、主たる家計の担い手も父親である。これに対し XJ 氏は、電気代のみ負担することになっている。その金額は、月平均で 8,000 円ぐらいである。

父親は現在 78 歳であり、年金をもらいながら、パートタイムで仕事をしている。父親の

年収はおおよそ 130 万円ぐらいである。ちなみに、XJ 氏自身にも、世帯全体として見ても、貯蓄はほとんどないという。

他方で、XJ 氏にはクレジットカードの借金の残高が 200 万円ほどある。借金をした理由は、派遣先の「切れ目」の失業時の生活費として必要だったことと、趣味の商品の購入のためである。この商品の購入にはかなりの金額を費やしており、XJ 氏自身も「浪費癖」だと認めるところである。借金のことは、父親に一度相談したことがあり、その時はお金を貸してくれたという。しかし、その後も「浪費」がやめられなかったため、それ以後は父親に相談していない。ただし、「過払い金」の返還の手続きを進め、これまでに 130 万円ほど返還してもらっている。その甲斐もあり、最大時には 15 万円ほどであった 1 ヶ月の返済額も、次第に減ってきている。

XJ 氏の趣味は、パソコン作業、ネットサーフィン、フェイスブックやブログの作成・閲覧などであり、仕事以外の時間は、ほとんどこれらの作業に費やしている。

総じて、現在の生活全体の満足度は、借金があつて貯金がないこと、健康面で問題を抱えていること（後述）、父親との部屋割りがいびつで日常生活に不便があることなどから、「非常に不満」であるという。

5. 将来の仕事

若い頃、「正社員よりは派遣の方が稼げる」と考えていた XJ 氏であるが、現在も同じように考えているのか。この質問に対し、XJ 氏は、「いや、思っていないですね。今は、できるだけ早く正社員になりたいとは思っているんです」と答える。特に 30 歳を過ぎた頃から、正社員として働くことを希望するようになったという。

上述のように、B 社には、有期社員 B である XJ 氏が、有期社員 A を経て正社員になれる制度がある。しかし、XJ 氏は B 社で正社員になることは希望していない。その理由はいくつかある。第 1 に、XJ 氏が現在配属されているのは、いわゆる「窓ぎわ」の部署であるため、現在の部署で正社員になったとしても、会社全体のなかであまり良いこととして評価されない。第 2 に、仮に正社員に転換できたとしても、転換時の賃金が月給 23 万円程度であり、決して高くない。第 3 に、正社員になると全国への転勤に応じなければならない。第 4 に、有期社員 A になるためには、上司の推薦をもらい、適性テストをクリアすることが求められるが、XJ 氏は、自分が上司に気に入られていないため、推薦をもらえないだろうと考えている。

このなかで、特に大きいのは転勤に対する不安である。XJ 氏は、「旅行で行く分には、短期で戻ってこられるからいいんですけど、全然知らない土地に行くというのも、右も左も分からなくて、何があるかも分からないですし、不安しかないと思う」と語る。

このように、XJ 氏は正社員として働くことを希望しつつ、現在の会社（B 社）で正社員になりたいとは思っていない。これに対し、XJ 氏が希望しているのは、第 1 に Z 県内で正社

員転職することであり、(それができなければ) 第 2 に地方の工場などに正社員転職することである。XJ 氏は、次のように語る。

場所は Z 県内で、正社員にはなりたいと思うんですけど、数年前からちょっと思ってるんですけど、年をとるにつれて、やっぱり諦めなきゃいけないことがどんどん増えていくと思うんですよ。

(中略)

(地方の工場ということか?) そうです。ほんと、嫌ですけど、我慢するしかないと思うんですよ。生きていくためには。

(中略)

この年齢で仕事を見つけるといったら、もう、最後は地方しかないんですよ。地方の工場だったら、40 代でも募集しているんで、そこに行こうかと思っているんで。

実際、XJ 氏はインターネットで求人情報リサーチしたり、いくつかの企業に応募したりしている。しかし、Z 県内で正社員転職できる可能性は低いという。

今も探してて、先週も面接に行ってきたんですけど、今までもそうだったんですけど、募集要項というのは結構適当で、全然事実と異なっているところとか、結構あるんで、今回もそれにはまってしまったというか。Z 県内で、工場で、必ず正社員で大体 30 万円ぐらいというところで、面接に行ってきたんですけど、Z 県内はもう人はいっぱいだって言われて、さらに給料も、30 万円なんていかない上に、地方に行くしかないって言われて。

このように、XJ 氏の予想では、地方の工場であれば転職の可能性は低くない。「8 割から 9 割ぐらい」の確率で転職できそうとのことである。しかし、仮に地方の工場に行くとしても、二交替、三交替体制で夜勤があるため、持病(後述)を抱えた XJ 氏の場合、長続きしないのではないかと不安がある。

このような状況のもと、XJ 氏の職業生活の将来の見通しは、右下がりのカーブを描いている。仮に B 社での雇用契約が更新されなかった場合、次の仕事が見つからない可能性があること、見つかったとしても賃金が低下する可能性があること、などが理由である。

6. 将来の生活

XJ 氏は現在 36 歳であるが、結婚することは考えていない。その理由は、お金の問題(借金があり貯金がないこと)と、健康上の問題があるからである。

具体的には、XJ 氏は睡眠時無呼吸症候群という持病に悩まされている。睡眠中に呼吸が

止まり、十分に眠れないため、昼間に眠気が襲うなど、日常生活に支障をきたす病気である。XJ氏は、23歳頃、初めてこの病気のために病院に行き、現在も治療中である。治療にあつたって健康保険は適用されるが、治療費負担や病院に行くための時間的負担は決して小さくない。しかも、この病気は仕事にも支障を来たしている。XJ氏は、次のように語る。

支障を来たします。それで物忘れもひどくなるんですよ。仕事をどんどん、途中飛ばして、飛ばして、部長に怒られちゃうんですよ。最近、特に寝ちゃうんです。もう、眼をつぶっているんです、気づいたら。それも部長にみられてて。

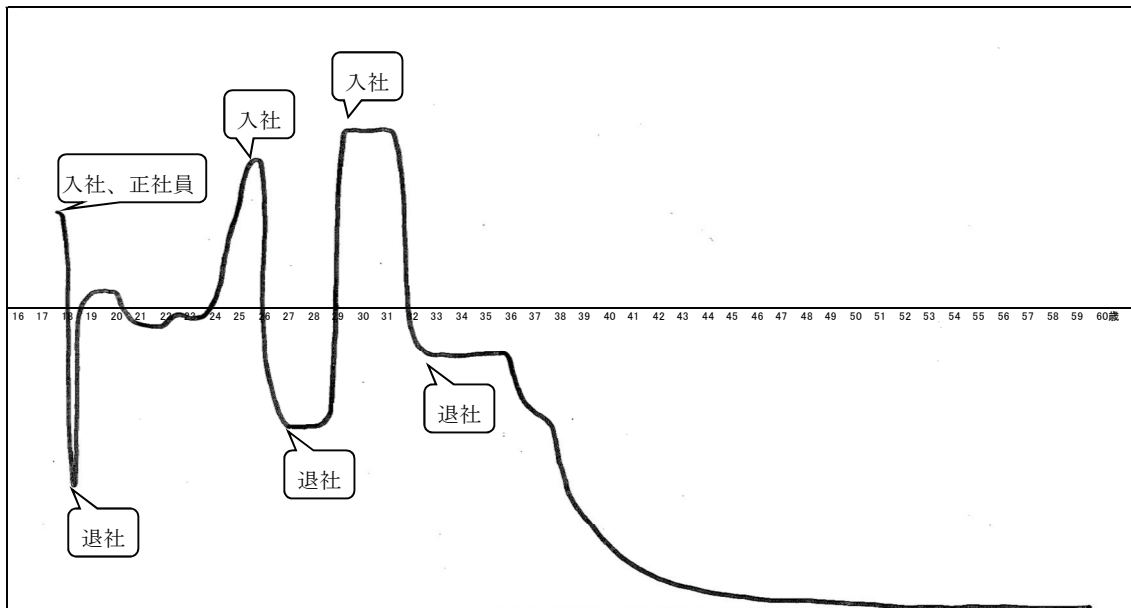
しかし、この病気のことを職場で正直に告白することは難しい。会社や上司としては、このような病気を抱えた社員を遠ざけたいと考えるのではないか、と思われるからである。

もう少し先の将来のことについて、XJ氏はどのように考えているのだろうか。まず、年金については、20歳前後のアルバイト時や、派遣先の「切れ目」の失業時は保険料が未納となっている。しかし、XJ氏は自分が「不健康」であることから、あまり長生きすることを想定しておらず、年金がもらえないこと自体はさほど不安に思っていないという。

他方で、XJ氏が気にかけているのは、父親の健康のことである。かつて、父親が腰に痛みを覚え、救急車を呼んだこともあることから、XJ氏は、本格的に介護をする必要が生じたら大変であり、そのこともあってZ県内で働きたいと考えている。

なお、もし本当にお金がなくなって生活に困るようなことがあったら、最後の手段として生活保護をもらうという方法もあると考えている。XJ氏は、「前は抵抗あったんですけど、まあ、そういうふうにしないと生きられない人がいるんだっただらしょうがないかな」と考えている。

参考資料：職業生活の浮き沈みの自己評価（※）



※この図表は、以下の注意事項のもと、調査当日にご本人に記入していただいたものを、スキャナで読み込み再描画したものです。

- 学校を出てから、現在に至るまでの職業生活の浮き沈みを、線で書きあらわしてください。また、60歳までの将来の職業生活を想像して線を描いてみてください。
- 例を参考にしてご記入ください。山になっている部分、谷になっている部分には、どんな出来事があったのか、差し支えない範囲で吹き出しをつけてお答えください。

調査概要

調査日： 2012年10月27日（土）

場 所： 航空会館（新橋）

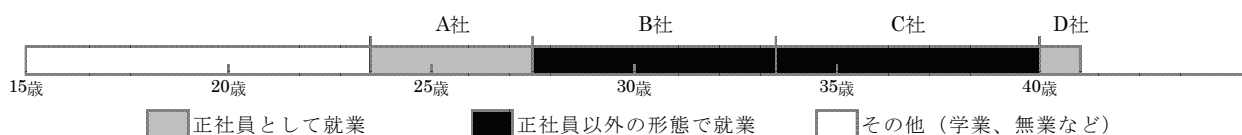
聞き手： 小野晶子、高橋康二、奥田栄二

ケースレコード作成： 高橋康二

YK 氏
(40 歳、男性)

1. プロフィール

関西地方出身。高校卒業後、上京して四年制大学の文学部に進学。大学卒業後は、学校の推薦でコールセンター事業などを営む A 社に就職したが、残業が多く、社長のワンマン経営であったことから 27 歳頃に退職する。A 社退職後、劇団に所属して活動するようになり、役者を目指して週に数回の稽古を重ねながら、ホテル業 B 社とファミリーレストランでアルバイトをかけもちして働く。やがて B 社での仕事上の責任が重くなり休みがとりづらくなってきたため、33 歳頃に B 社を退職してコールセンター事業を営む C 社に契約社員として就職する。最終的に 39 歳のとき、役者の道を断念。その後、コールセンター事業を営む D 社に紹介予定派遣として就職し、3 ヶ月の試用期間を経て正社員となり、現在に至る。未婚。1 人暮らし。



2. 経歴

(1) 大学卒業後、正社員として A 社に就職

YK 氏は、地元の高校を卒業し、その後 1 年間の予備校生活を経て、上京して四年制大学の文学部に進学した。上京したのは、YK 氏は当時、国語の教師になることを目指しており、この大学に国語の教師を目指す人が多かったためであるという。

YK 氏は大学在学中に教育実習などを終えて国語の教員の資格を取得していたが、「勉強はあまり好きじゃない。なのであまり勉強しなくて、これはちょっと教員採用試験は無理だと」感じ、教員採用試験を受けることを断念し、就職活動をすることにした。その際、大学の就職課で面談を受け、学校推薦を受けられることになり、それがきっかけとなって A 社に就職する。

A 社はコールセンター事業を営んでおり、YK 氏はクライアントを探す営業を担当した。また、A 社はこの他に携帯電話の販売も行っており、携帯電話販売の際の接客も YK 氏の担当であった。この時の年収はおよそ 400 万円ほどであった。

A 社には 4 年半ほど勤めていたが、朝 8 時半出勤で夜 11 時に退勤するなど勤務時間が長いうえに、休日出勤も多く、「代休消化とかもう考えられない」ほど忙しかった。これに加えて、「社長が 1 代でつくっているところなんで、全部社長が決めるっていうような」ワンマン経営の会社であったため、会社の体制についても不満を持つ人が多く、YK 氏と同期で A 社に入社した 24 人のうち、YK 氏が退職する直前まで会社に残っていたのはわずかに 4 人だっ

たという。

こうした事情から、YK氏は、「サラリーマンが嫌になりました」という理由でA社に退職届を提出し、A社を退職した。この時YK氏は「とりあえずのんびりしよう」と考えており、退職後の転職先や将来やりたいことなどを前もって考えていたわけではなかったという。27歳頃のことだった。

(2) 役者を目指しつつ、B社などでアルバイトをかけもちして働く

求職期間中、YK氏はA社で働いていたころの先輩が、テレビCMのナレーターをやっていたことを耳にし、自分自身も「ちょっと暇つぶしに」応募することにした。

ところがこの時、YK氏の手違いで、CMナレーターに応募するはずが、とある劇団の役者に応募してしまう。しかしYK氏は、「(高校時代に)文化祭とかで演劇をやってウケたりして、楽しかったなと思ったので、ちょっとやってみるかと思って。やるなら今かな」と考え、この劇団から来たオーディションを受け、役者を目指すようになった。

劇団に所属している間は、劇団に月謝を支払い、1回3時間ほどの稽古を週2回受けていた。しかし、この劇団はYK氏が入団してから約半年ほどで潰れてしまった。この劇団に所属している間、YK氏が公演に出演したのは新人公演の1回のみであったという。

そこでYK氏は、今度は映画やテレビ番組の再現VTRに役者を派遣する映像系事務所に所属することにした。この事務所でも1回あたり3時間ほどの稽古を週1回受け、月謝を払っていたという。

こうして役者修業を始めたYK氏であったが、生活のためにアルバイトをする必要に迫られた。そこで、YK氏は求人誌を利用して職を探し、ホテル業B社のフロントのアルバイトとして働き始めた。業務はフロントでの接客対応である。

B社での勤務には日勤と夜勤の2つのシフトがあり、この時の給与は、日勤が時給払いで950円、夜勤が日払いで1万4,000円であった。なお、最終的にB社を退職する直前では、日勤の時給は1,100円ほどに上がっていた。

さらにYK氏は30歳のころ、近所にファミリーレストランの店舗が新規オープンになることを知り、B社でのアルバイトとともに、このファミリーレストランのオープニングスタッフとしてアルバイトのかけもちを始めた。一日あたり平均して約10時間働き、2つの勤務場所を移動する生活は、身体的にかなりの負担であったという。

きつかったですね。もう、結構ふらふらでした。仮眠30分とって、次に行ったりとか。このころはよく遅刻もして。本来遅刻しないタイプだったんですけども、ほんとうにそのまま寝ていて起こされるっていう。でも何か運よくあまり怒られなかったですね。かけもちって普通怒られそうなんですけど、何か認めてもらえていて、「大変だねいつも」と。すごく周りの人がよかったんですね。そのときはほんとう

にきつかったです。ずっと眠たかったです。働きながら寝ていましたね。

ちなみに、アルバイトのかけもちを始めた理由の 1 つは、YK 氏がこの当時歯の矯正を行っていたことだという。というのは、所属している事務所から「うちは映像の事務所だから矯正の器具がある間は仕事がないよ」と言われ、週 1 回の稽古には出ながらも、アルバイトの予定を多く入れることが可能であったからである。

しかし、B 社での勤続期間が長くなるにつれて、YK 氏に任される仕事の責任もしだいに重くなってきた。そのため休みをとりづらくなり、役者の稽古のための時間がとれなくなってきたことから、YK 氏は B 社を退職することにした。32 歳頃のことだった。

なお、B 社ではアルバイトの正社員登用が行われており、YK 氏の周囲でもアルバイトから正社員に登用された人がいた。そのため、YK 氏自身が正社員に登用された可能性についても、「そういう話は多分ずっとやっていればあったんじゃないか」と振り返っている。

(3) C 社で契約社員として働く

B 社を退職した YK 氏は、役者修業を続けるため、休みがとりやすい職業を探していた。そこで映像事務所の人から、コールセンター業務を勧められた。コールセンターには、「役者とか、あとバンドとかやっている人とか」が非常に多いこと、勤務人数が多いため休みがとりやすいことがその理由である。こうして、求人誌を利用して見つけたコールセンター業を営む C 社に契約社員として就職した。

C 社での業務内容は、テレコミュニケーターであった。コールセンターにかかってくる電話を受ける業務である。YK 氏はもともとコールセンターを運営する A 社で働いていた経験があるため、電話に苦手意識はなかったという。C 社での給与は時給払いで、YK 氏の給与は 1,350 円であり、年収にしておよそ 340 万円ほどであった。

また、C 社でも、YK 氏は正社員に登用される可能性があった。YK 氏が 34 歳から 35 歳にかけての頃、C 社では正社員の中途採用を多く行っていたため、YK 氏にもテレコミュニケーターの上位職であるリーダーやスーパーバイザーになって、ゆくゆくは正社員にならないかと声がかけていたという。

やりませんかっていうのは結構何回かあったんですよ。それに乗っかっていけば初めのうちはみんな社員の試験が簡単だったらしいんで（正社員になれたと思う）。

しかし、この時も B 社の時と同様、正社員になって仕事の責任が重くなり、休みがとりづらくなって役者の稽古ができなくなることを懸念して、YK 氏は打診を断っていた。

だからやらなかったです。社員になる気もなかったし、忙しくなるのも嫌だったので。

だが、C社での勤続年数が長くなるにつれて、YK氏は自分の将来について悩むようになってきたという。具体的には、役者を目指すにあたり、自分の年齢が高くなってきたという不安であった。

実は、初めに役者を目指そうと思ったときに、もともと30歳までにしようと思っていたんですよ。全然短いんですけど、今考えたら。30歳が普通に過ぎていって、だんだん30代中盤になるにつれて、うーんっていろいろ考えるように。その後、40歳までって思ったんですよ。40歳までちょっと頑張ってみようかなと思いつつも、やっぱりモチベーションが下がっていくっていう状態。モチベーションだけ下がってきた。(中略)社員じゃないっていうのは結構負い目な部分もあったんですよ。コールセンターで働いている分には周りはみんなそんなのばかりなんで、全然不思議でも何でもないんですけど。例えば同窓会で集まるときとか、何かちょっとこう。

こうした事情に加えて、YK氏が所属していた映像系事務所の業績不振も、YK氏の不安を煽ることになった。

事務所をやめようと思ったときはもう変な状況になっていて、何か社名が変わったり、電話番号が変わったりとかいろいろあって、気づいたらそのとき潰れていた。

このような経緯があり、YK氏は39歳のとき、役者になる目標を断念することに決めた。役者になることをあきらめる以上、契約社員として働き続けることもやめ、正社員になりたいと思い、C社との契約更新を打ち切り、退職した。

(4) 紹介予定派遣でD社に就職する

YK氏はC社を退職後、正社員として働くことを希望していた。正社員を希望した理由については、YK氏は以下のように語った。

やっぱり期間の定めがないということが一番ですね。あとは例えば何かでそういう仕事の話をするときに、契約社員と言うのと正社員と言うのとで、個人的なイメージが全然違うなというのが。あと仕事の責任感も。その会社によると思うんですけども、違うなっていうのがあったんですね。あとはボーナスとかその辺も一応。それも会社によるかもしれないですけども。

こうしてYK氏はハローワークやインターネット上の転職サイトを利用して、求職活動を

はじめた。過去の職歴から、接客、営業、コールセンターなどの業種を中心に正社員の仕事を探していたという。

なお、YK 氏の場合、ハローワークに 1 度足を運んで検索をしたものの、自分に合っていると思える仕事が見つからなかったため、もっぱらインターネットを中心に求人情報を検索したり応募を行ったりしていた。

家でこれだけできるんだったら家でいいやっていうのがありましたね。あとはそのままインターネット上で応募ができるので。だから楽でしたね。基本的にはもう履歴書を書かなくていいですもんね。インターネットで全部できるから。だからやっぱりそれで、ほんとうに（就職活動をしたのは）インターネットだけと言ってもいいぐらいですね。

こうしているうちに、2012 年 4 月、登録していた転職サイトから連絡があり、コールセンター事業を営む D 社に紹介予定派遣として入社することになった。40 歳近くでの求職活動であったため、紹介予定派遣のオファーがあったことに対して YK 氏は「びっくりした」という。しかし、YK 氏は正社員を希望していたため、当初は紹介予定派遣にもためらいがあった。

もう正社員以外は探していなかったのだから紹介予定もちよっと悩みました。3 ヶ月でだめだったらって。

ところが、そうした YK 氏の心配をよそに、紹介予定派遣に際して行われた D 社での面接は「和気あいあいとした感じ」であり、YK 氏いわく「雰囲気や人柄を評価されて」すんなり決まったという。

D 社では 3 ヶ月間の試用期間があり、初めの 1 ヶ月は一般のアルバイトと同じテレコミュニケーション業務を、2 ヶ月目はテレコミュニケーションの 1 ランク上であるスーパーバイザーの業務を、3 ヶ月目には正社員と同じ、テレコミュニケーションの管理やクレーム対応などを担当していた。そして 3 ヶ月後、再び面談を経て、正社員としての採用が決定した。このときの様子や採用が決まった要因について、YK 氏は以下のように語る。

社長とか、あと取締役みたいな人たちと面談があって、その後の面談なんですけれども、何かあっさり決まった感じですね。「3 ヶ月やってどうでした？」っていう、その職場の感想を聞かれたぐらいで。現場がオーケーだったら、もともとオーケーっていう方針みたいなんですよ。（中略）ほんとうに雰囲気みたいなことを言っていました。そんな感じ。たまたまですね。ほんとうに。

YK氏自身は正社員になれたことに対して上記のように語るが、「この年齢でよく（正社員に）なれたなって、自分をちょっと褒めてあげたいなっていうところも」あるという。

3. 現在の仕事

(1) 職場環境と業務内容

YK氏は現在、D社のコールセンターに勤務しており、スーパーバイザーの業務を担当している。YK氏の勤務するコールセンターは、所長1名、スーパーバイザー7名（YK氏を含む）、派遣社員やアルバイト約80名で構成されている。D社にはYK氏が勤務するコールセンター以外にも、システム関係を担当する部署などもあるが、こうした社内の他部署に異動する可能性はあまりないという。また、転居をとまなう転勤についても、その可能性は低いという。

スーパーバイザーの業務は、コールセンターにかかってきた電話に直接対応するのではなく、派遣社員やアルバイトが最初に対応した際になにか問題が生じた際のクレーム対応（二次対応）が中心である。このほかに、各アルバイトの勤怠管理、他の部署との連絡、伝票処理なども行う。

YK氏が勤務するコールセンターでは、スーパーバイザーより上の役職は所長のみであるが、所長職は歴代、D社の親会社から出向してきた人が就いているため、「中途で入ってきて役職に就いている人っていないんじゃないか」とのことである。ただし、同じスーパーバイザー職でも社内にランクがある。D社では半期に1度、目標管理シートを使用した人事評価があり、この評価に応じて社内のランクが上昇し、給与にも反映される仕組みとなっているという。

(2) 労働条件

YK氏はD社に正社員として雇用されているため、契約期間に定めはない。勤務シフトは朝9時出勤の場合と昼12時出勤の場合とがあるが、どちらの場合も勤務時間は8時間である。勤務日は週5日（火、水、木、金、土）であり、土曜が休みになったり、月曜に出勤になったりすることもあるが、基本的に月曜と日曜が休日である。残業はほとんどなく、1日平均30分ぐらいである。ただし出勤人数の関係で、朝9時出勤で夜9時退勤というシフトになることや、他の部署の夜間受付を担当するために泊まり込みになることが月に1度ほどある。

YK氏の給与は、残業手当などを含めて月給約25万円である。その他、夏と冬に賞与が出る。YK氏はD社に入社してまだ期間が短いため、1年目の賞与は「小遣い程度」にしか出ていなかったが、2年目以降は年間でおおよそ80万円から90万円が得られる見込みであるという。このため、年収はおおよそ400万円ほどになると見込まれる。

D社では、雇用保険、健康保険、厚生年金に加入している。YK氏自身の年金については、

30代前半の時、B社を退職してからC社に就職するまでの約2ヶ月間の未納期間があるが、それ以外はすべて納付している。

他方、D社には労働組合が組織されていない。YK氏自身も、これまでの職歴の中で労働組合に加入したことはないという。

D社では、日本コールセンター協会などの民間団体が主催する研修に、正社員を派遣することがある。研修内容は、コールセンター運営の実務や、クレーム対応などである。また、YK氏はまだ利用したことはないが、資格をとる際に会社が補助金を出すシステムもあるという。このほか、YK氏は、自己啓発として図書館でクレーム対応や電話対応などの本を読んで勉強している。

(3) 仕事に対する考え

現在のD社での仕事について、YK氏はどのように考えているのだろうか。

第1に、業務内容については、「やや満足」だという。これはYK氏自身「(判断が)難しいところ」である。というのは、仕事の負担も軽く職場の人間関係も良いものの、仕事の内容がそれほど難しいものではないため、自分でなくてもできるのではないかと考えることがあるからである。

社員の仕事としてはかなり楽だと思います。あと時間的にも、そんな変な残業もないし、休みも非常にとりやすい環境なんですね。有休があればとれよみたいな感じなので。あと周りの人もすごくいい人たち。仕事に関しては楽だとは思いますがけれども、逆にこれが社員の仕事でいいのかなっていうところもありますね。別にアルバイトの人のベテランだったらできるんじゃないのって。自分じゃなくてもっていうのはありますね。

そうした不満もあるものの、YK氏自身もっと難易度の高い仕事を「求めてはいない」ことに加え、大学卒業後に経験したA社での長時間労働で休日もないという働き方に比べて楽であるため、全体的に業務内容については満足している。

第2に、雇用契約の期間の定めがないことについては「満足」であり、契約社員であった頃とは心持ちも違うようになったという。

第3に、給与については、「不満」である。これは、いくらぐらいの月給であれば満足できるかということではなく、YK氏が27歳頃にA社の正社員を辞めた時の給与と、40歳で正社員として就職したD社の給与がほとんど変わっていないことに対する不満であるという。

ほんとうにちょっとよくわからない状況です。ただ(給与が)少ないなどは思いませんね。27と変わっていないという。

第4に、D社で受けている教育訓練については、「やや満足」であるという。「非常に満足」といえないのは、職場では、時間に余裕があれば仕事について教えてもらうことができ、情報共有ができる状態であり、「もっと教育があったほうが良い」と感じているからである。

第5に、労働時間については、「満足」である。YK氏は「もうほんとうに、体は楽」であるといい、A社で長時間勤務をしていた頃に比べ、満足度は非常に高い。

第6に、D社では配置転換や転勤の可能性がほとんどないが、YK氏はこのことについては好都合だと考えている。B社勤務時代に、勤務場所の違う2か所でアルバイトを掛けもちしていた経験から、勤務場所は1つのほうが良く、D社の中でも他部署では「残業が多くて、休日出勤が多くてっていうところも多い」ためであるという。

第7に、他の就業形態、他の役職の社員との待遇の違いについては、特に不満に感じることはないという。

総じて、YK氏は現在の職業生活全体について、「やや満足」であるという。YK氏は前述のとおり、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」と嬉しく思っている一方で、A社を退職した27歳頃と、40歳の現時点とで給与額にほとんど差がないことを不満に思っているため、「非常に満足」とまではいえない。ただし、YK氏の語るところによれば、正社員になったことによって、責任感を持って仕事に取り組むことができるようになったという。

昔、契約社員とかアルバイト。アルバイトは、ホテルはそうでもなかったですけど、契約社員のコールセンターとか、結構仮病で休んだりとかしていました。(中略)社員はそういうのがないですもんね。基本的に中高とかも無遅刻無欠席とかだったんで、例えば風邪を引いたとしても全然行けるんで。その辺の考え方がもう全然違います。

4. 現在の生活

YK氏は未婚であり、子どももいない。現時点では結婚に向けての活動などはしていないが、結婚願望は強いほうであるという。なお、姉が1人おり、関西の実家で暮らしている。

YK氏は現在、都内の賃貸アパートで暮らしている。家賃は7万円である。ちなみに、毎月必ず1万円の積み立てをしており、現時点で貯金は470万円ほどある。ただしこの貯金額について、YK氏自身は「年齢のわりに全然少ない」と評価しており、「このまま将来どうなるんだろう」と不安になることもあるという。なお、借金はない。

上記のような点を踏まえて、現在の生活を全体的に評価すると、「難しいが、楽しくは過ごしているため」、「やや満足」であるという。「非常に満足」とまでいえない理由としては、貯金が少ないと感じていることや、「このままずっと一人なのか」という不安があることがあげられる。他方、30代の頃まで目指していた役者を断念したことについては、30代後半に役者を目指すモチベーションが低下していたこともあって、「全然今のほうが良い」と、肯定

的な評価をしている。

5. 将来の仕事

YK氏は、将来の働き方について、「やっぱり正社員」として働くことを第1に考えているという。現在勤めているD社に強いこだわりはないので、給与面でより良い条件を提示されることがあれば、「よそで何かいいのがあればそっちに行くかも」と思っているという。とはいえ、D社で何か不都合があって会社にいられなくなることも考えづらいため、YK氏は「とりあえずは」現在の会社で正社員として働き続けることを志向している。正社員として働くことを第1に考えている理由を、YK氏は以下のように語る。

やっぱり期間の定めがないというところですよ。あと、世間一般的にもやっぱり正社員のほうが多分責任感があってというイメージもあるんじゃないかと思います。

なお、D社で正社員として働き続けるとなると、ゆくゆくは社内昇格の意思を問われることになるが、現時点では、そのための特別な取り組みは行っていないという。

6. 将来の生活

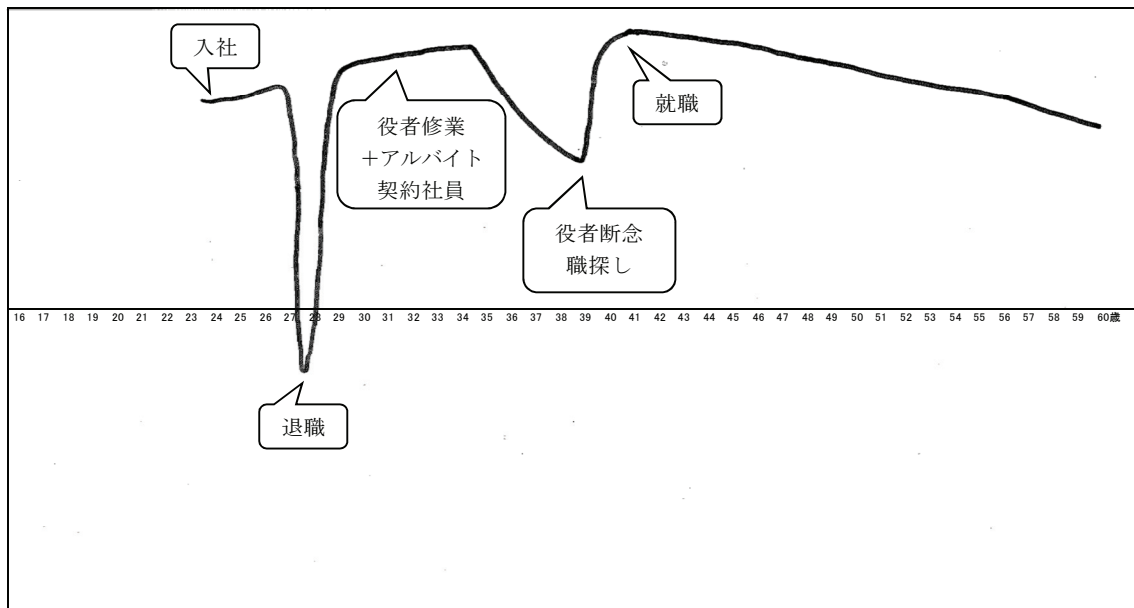
上述の通り YK氏は未婚であるが、結婚願望は強く持っている。このことについて、YK氏は次のように語る。

もともと結婚願望は強かったんですよ。昔、25歳で結婚しようと思っていたんですよ、中学生ぐらいから。浪人して26歳にしようと思ってずれたんですよ。結局仕事をやめて、そこで長くつき合っていた方がいたんですけども、その方とも別れて仕事をやめてっていうのがあって、役者を目指すときに、一旦もう一般的な幸せはやめよう。省こうというので、基本的には彼女は探さないっていう感じでやって。それどころじゃないって周りにも言っていましたね。最近友達からはそれどころになったねって言われて。今それどころみたいなんですよ。

役者を目指していたために断念していた結婚願望が、D社に正社員として就職したことから、再度湧き出てきたということである。YK氏は、家計の「柱になる部分を自分がやりたい」という気持ちがあり、このことも結婚願望に影響している。

将来の不安としては、老後の生活があげられる。「このまま1人だと仮定すると、だんだん不安になっていく」と感じているため、さしあたってのYK氏の生活上の悩みは、やはり結婚であるという。結婚を実現するためにサポート等が必要であるとは特に考えていないが、運が重要であるとYK氏は考えている。

参考資料：職業生活の浮き沈みの自己評価（※）



※この図表は、以下の注意事項のもと、調査当日にご本人に記入していただいたものを、スキャナで読み込み再描画したものです。

- 学校を出てから、現在に至るまでの職業生活の浮き沈みを、線で書きあらわしてください。また、60歳までの将来の職業生活を想像して線を描いてみてください。
- 例を参考にしてご記入ください。山になっている部分、谷になっている部分には、どんな出来事があったのか、差し支えない範囲で吹き出しをつけてお答えください。

調査概要

調査日： 2012年11月11日（日）

場 所： TKP 新橋ビジネスセンター（新橋）

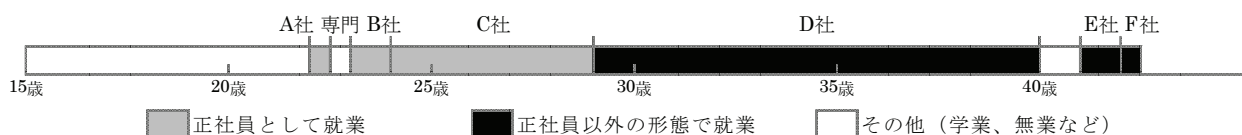
聞き手： 高橋康二、姫野宏輔、仁井田典子

ケースレコード作成： 姫野宏輔

XL 氏
(42 歳、女性)

1. プロフィール

東京都出身。1993 年、四年制大学卒業（心理学専攻）。公務員希望で試験を受けたが採用されず、卒業間際に大手生命保険会社 A 社（正社員）に就職が決まる。半年後に退職し、機械設計や CAD の操作を習得しに専門学校へ半年通い資格を取得する。その後、小さな設計会社（B 社、正社員）に入社するものの 1 年ほどで倒産、設計会社 C 社（正社員）へ転職するが 4 年ほど働いた頃にリストラされる。半年間アルバイトでつなぎ、調査会社 D 社に採用される。約 10 年間 D 社で契約社員として雇用されるが 39 歳の時にうつ病を発症して離職。1 年間休養しながら求職活動を行い、事務職（契約社員）として E 社に入社するが、うつ病のため欠勤することがあり雇用契約が更新されなかった。その後現在の F 社で事務職（契約社員）に就いて半年が経つ。パートナーの男性と同居。



2. 経歴

(1) 就職活動と初職 A 社

XL 氏は公務員希望であったため民間企業への就職活動は行っていなかった。しかし、大学 4 年生の時に公務員の採用試験に落ちてしまったため、就職浪人をするか迷ったが、父親に反対されたこともあって、卒業間際に大手生命保険会社 A 社の新卒の追加募集に応募し、採用されることになった。A 社では法人営業担当だったが、飛び込み営業などがあり、自身の性格に合わないと思い、半年ほどで退職を決意した。

(2) 設計会社での正社員時代（B 社、C 社）

A 社を退社後、CAD の操作を習得するために専門学校に半年間通い、資格（CAD 技術資格認定試験 1 級、CAD 利用技術者試験 1 級、文部省認定トレース技能検定試験 2 級）を取得する。専門学校に通うきっかけは、A 社で担当していた法人顧客が建築設計業であり、CAD を使っている人を見て「なんか格好いいな」と思ったことだったという。また、父親が造船会社に勤めていた頃に、船の図面を家に持って帰ってきていたことがあり、それを子供心に「おもしろいな」と思っていたことも影響しているという。

専門学校を卒業後、新聞の折り込みチラシの求人広告をみて B 社に応募、正社員として採用される。仕事は建設関係の設計補助で、具体的にはマンション等の建築物の電気設備の製図などであった。B 社は社長 1 人、社員 4 人という小さな設計会社であった。賃金は月給 16

万円程度、労働時間は「適度」であり、専門学校で学んだスキルを伸ばすことが出来たと実感していたが、入社後半年して会社が倒産した。

その後、2ヶ月ほど就職活動を行い、新聞の折り込みチラシをみて、C社に応募、正社員として採用される。C社は従業員数60~70人くらいの会社で、XL氏は技術部に配属された。仕事内容は建築現場の足場の図面をCADで描くことであった。図面は基本的にXL氏が担当分を最初から終わりまで判断して作図した。1つの案件で、複雑なものは3日くらいかかったりするが、簡単な「四角い建物」だと1日で出来た。ルールを覚えればそれほど難しくなかったという。

(設計には)ルールがあって。建物からは何センチ外すとか、敷地内から出ちゃいけないとか、最低限のルールさえ守っていれば(難しくない)。後はお客さんがここは広く欲しいとか、ここは狭くてもいいとか言っていたらそれとおりに、みたいな感じで。

仕事は1ヶ月程度で出来るようになった。CADが使えなかった人も同時期に入社してきたが、3ヶ月くらい経つ頃には同じように出来るようになっていたという。前職のB社の仕事と異なるのは、自身で判断しながら作図していくことであった。その分の責任の重さは感じていたという。職場の人間関係も良く「毎日楽しかった」と振り返る。この頃、職業生活の満足度も高まっており、末尾の参考資料においても曲線が急速に上昇している。

C社での賃金は月収で18万円程度であった。評価制度もあったが、それに伴う昇給や定期的な昇給はなく会社業績がよい時に上がるという状況であった。4年勤めた間に一度、2千円ほど上がったことがある。

勤め始めて4年くらいたった28歳の頃、不景気と業界全体の不振を受けてC社の会社業績も悪化し人員削減が行われた。リストラ対象は技術部の「女性正社員」であつたらしく、XL氏を含め、3人が会社都合ではなく依願退職という形で退職させられた。特に女性が対象となったのは、人員削減後に社員の残業が多くなることが予想されていたため、残業できる男性の正社員を残すという方針があつたからだとしてXL氏は推測している。現に、XL氏以外に対象になった女性2人はいずれも子育て中であつたという。

(3) 調査会社(D社)での激務とうつ病の発症

C社をリストラされた際に建築業界の不振を目の当たりにし、また、「建築士の資格とかがないとなかなか建築業界にとどまるのは無理なのかな」と思ったXL氏は、事務職を視野に仕事を探す。そして、新聞折り込みの求人広告で見つけ、つなぎの仕事として始めたのが、調査会社D社でのアルバイトであった。当初は、半年間の短期の仕事のつもりで、その傍ら、次の就職のために簿記などの経理系の資格を取ろうと思っていた。ところが、半年間のアル

バイトの中で、職場に「すごく気に入られてしまい」、仕事の幅が「あれもやって、これもやってみたいな感じで」広がっていき、その中で、仕事を通じてこれまで出来なかったパソコン操作（主にエクセル）を教えてもらって出来るようになり「だんだんおもしろくなってきた」という。

最初は手取り足取りじゃないですけど、こうして、こうして、こうなるんだよってというのが、次からはこれをもとにこれをやってみてみたいな感じで、あまり指示もなく、それを試行錯誤しながらやってできたときに、あ、楽しいと思って。

XL 氏は、アルバイトで半年間勤めた後、契約社員として残ってもらえないかという打診を受けた。仕事が楽しくなっている最中だったので、XL 氏は契約社員に転換した。アルバイトの時の時給は 860 円、契約社員になってからは 1,000 円となり、健康保険等の社会保険にも加入したという。

その頃、仕事内容もそれほどハードではなく、だいたい定時には上がっていたという。スキルの上昇も伴って、仕事に対する充実感は大きかったことが末尾の参考資料にもあらわれている。

だんだん任せてもらえる仕事の範囲がすごく多くなってきて、最後のほうには自分で1つの調査を最初から最後までやらせてもらえるようになったんですね。

34歳の頃、他部門（システム部）からの「引き合い」の打診が来る。人が辞めるのでプログラミングをやってみないかという話だった。XL 氏はプログラミング自体、全くやったことがなかったものの「試しに1個やってみたら何となく出来てしまって、これおもしろいかも」と思ったという。先方の部門からも「システム部に移ったら正社員になれるから」と誘われたため異動することに合意した。しかし、実際に人事部に確認すると、社内規則上、正社員への転換年齢の上限が35歳であり、XL 氏はぎりぎりの年齢であった。また、正社員になった場合には、希望の部門に配属されない可能性があるとも言われた。実際に他の契約社員の友人が正社員に転換して希望していない部署（ハードワークで社員から人気がない部署）に回されて、結局「嫌」になって辞めた話などを聞いていたため、XL 氏はその部署に回されるのであれば、契約社員としてシステム部で働くほうが良いと思ったという。また、システム部の上司が、これまで契約社員の時給が上限 1,200 円であったところを、人事部と掛け合って 1,600 円まで上げてくれたこともあって、契約社員のままシステム部へ異動することにした。

システム部では、ウェブでアンケートを取る際の画面やウェブ上で得た回答の集計をするプログラムを作ったりした。部門では正社員 3 人、契約社員 1 人 (XL 氏)、派遣社員 1 人で、

会社が受けたウェブ調査のプログラミングをすべて回していた。そのため、1人1人が受け持つ仕事量が「すごく多く」、定時に帰れるのは派遣社員のみであったという。

システム部での仕事は激務であった。以前の部門とは違い、残業や徹夜が恒常的にあった。たとえば、「どんなに早くても気がつく8時」で、システム部では全員がそういう働き方であった。その分収入は増え、月収は30万円を超えることもあった。しかし、労働時間があまりにも長く、実家からの通勤がままならないことから、35歳の頃から会社に近いところで1人暮らしを始める。すると、今度は夜中や休みの日にも「今から来れる？」といった呼び出しが発生するようになり、余計に仕事に追われるようになった。

仕事はやりがいがあったが、あまりに激務で、契約社員のため賃金は1,600円から上がる見込みもなく、賞与も年間5万円程度の寸志が支給されるのみだった。プログラミングに関してもほぼ独学で、教えてもらえる環境がなかったことから、就職支援会社に登録して転職活動も行った。ウェブのプログラマーやデータベースの管理などを行う正社員の職を希望し、3社ほど紹介を受けたが、勤務地が遠かったり、D社と同様に残業が多かったりと条件に合わなかった。

XL氏はシステム部で働き始めて1年ほど経った頃、「眠れなくなってきた」という。最初は、「夜遅くまで仕事をしているから興奮して眠れないのか」と思い、睡眠薬をもらいに医者に行くと、うつ病の可能性ありと診断された。このことを上司にも伝えたが、仕事が減る傾向は全くなく、職場の状況もなんら変わらず、従前と同じように仕事をこなしていた。

ある時、久しぶりに1週間休暇を取って友人と海外旅行に行くことになった。しかし、行く前に「仕事をきっちり終わらせておこうと思って、徹夜までして4本終わらせたなら、(旅行に行く前日の)金曜日に追加の仕事が2本入った」という。当時の上司は「いい人」だったが他部門からの過剰な依頼にも「断れない人」だったという。そのため「納期が短かったり、私のスキルでは受けられないようなものでも、すぐに受けちゃう」傾向にあり、その時も「できないんだったらいいよって言われているんだけどさあ、ちょっとやってあげない？みたいなふうな感じで言われてしまって」、仕事が降ってきたと話している。

結局その追加案件の2本も必死になって終わらせて、旅行に行き、帰ってきたら、「もう体が動かなくなってしまって、出社できなくなってしまった」という。XL氏はその時の状況を振り返り「最初はどうしたんだろう、おなかの調子も悪いから、もしかしたら腸炎みたいなものになっちゃったのかな」と思っていたが一向に良くならず、医者に相談したところ、うつ病の薬を増やすように言われたと語る。症状としては「体が重たくて、もう本当にトイレに行くのがやっとっていうぐらいで、それも四つん這いになっていくって感じで」と話している。XL氏は「仕事も楽しかったし、大変だとは思っていてもやりがいもあったので、自分は大丈夫だろうと思っていたら、いきなり何かぐっときてしまって」と、自身がうつ病になったこと自体に驚いたという。

3日ほど会社を休んで、家のパソコンから会社のスケジュール管理を確認したところ「す

ごく仕事が多量にたまっていた」という。それを見て「これやったら私死ぬかも」と思い、そのまま医者に行って診断書を書いてもらい、人事部に休職したい旨を伝え、3ヶ月間の休職をもらった。休職期間終了後、人事部からは「9時出勤でなくても昼からでもいいから来てください」という達しがあって出勤したが、職場に行くと「『XLが来た』ってばかりに、また仕事が一っぺ来て。それがまたこなせなくて、こなせない自分にも何か情けないなと思って」しまう状況だった。その後また体調が悪化し、2回目の休職を取ることになる。3ヶ月の休職後、さらに半年間延長したが良ならず、その後出勤した際に、人事部から契約社員の就業規則が改定されたことを告げられた。内容は、「半年以上休職して復職できない場合は退職」となっていたという。仕方なく、その規則に従い退職することになる。39歳の時であった。

休職期間中は、給与は出なかったが傷病手当が出ており、給与の3分の1くらいの収入と貯金で生活を賄っていたという。

(4) 休養から復帰へ

XL氏は、D社を退職してから、1年ほど休養した。会社を退職したことや薬が効いてきたこともあって、寝たきりの状態からは脱し、友達に誘われれば出かけることも出来るようになった。休養中は「自分なりにリハビリ」をしようと規則正しい生活を心がけたという。しかし、低気圧が近づいて天気が悪くなったり、冬に日照時間が短くなると体調も悪くなるなど、体調のコントロールが難しい状況にあった。この間、お中元とお歳暮の時期にデパートで2週間程度、データ入力のアルバイトを行っていた。

41歳の時に、ネットの求人サイトを見てE社に応募、契約社員として採用される。E社は従業員50人程度の医療関係の会社で、薬に関してインタビュー調査などを行い、その結果を取りまとめるといった事業を行っていた。XL氏は、そのインタビュー内容をパソコンに打ち込んだり、原稿をチェックしたり、ファイリングしたりと一連の補助業務にあっていた。XL氏は、D社で培ったスキル（特にエクセル、集計）を乞われて採用されたのではないかと回想している。

時給は1,250円で、たまに残業はあるが、大体は定時で帰れるような働き方であったという。しかし、残業した日の後にうつ病がひどくなる傾向があり、1週間休んでしまったりと、有給休暇の日数を超えて欠勤することがあり、「たびたび休まれるのは困るから」ということで1年で契約は打ち切りになった。その後、3ヶ月ほど求職活動を行い、ハローワークで紹介を受け、現在のF社に勤め始める。

3. 現在の仕事

(1) 職場環境と業務内容

XL氏は現在、契約社員として設計会社F社に勤めて半年になる。F社は従業員規模80人程度の会社である。職場には正社員が6人と契約社員が2人（XL氏と、以前正社員で結婚

出産後に契約社員になった女性) いる。仕事は、官公庁に提出するための公共事業の申請書類等をエクセルやワードを使って作成する事務作業である。

(2) 労働条件

XL 氏の雇用契約は 1 年間であり、問題が無い場合には基本的に更新されるという。所定労働時間は 1 日 7 時間 (週 35 時間)、午前 9 時 15 分から午後 5 時 30 分勤務であり、昼に 1 時間休憩がある。週休 2 日 (土日) で残業は少ない。しかし、年度末など納期が厳しくなってくると忙しくなってくる旨、職場の同僚から聞いているという。

賃金は月給制で 1 ヶ月 16 万円程度、賞与は年 2 回、年間 24 万円 (1 回 12 万円) が支給される。ただし、この賞与金額は最低ラインであり、会社業績によって変動するという。よって年収は 220 万円程度である。賃金は、仕事内容が高度化することで、ある程度昇給する可能性があるという。

(3) 仕事に対する考え

XL 氏は、現在の働き方に対しては、「やや満足」としている。マイナス点としては、給与が低い点と、職場での手待ち時間が長いことを挙げており、「もうちょっとバリバリ使ってもらえればいいんだけど」と述べている。XL 氏は、事務職での採用だったものの、「図面の直しがあるから CAD が出来るとなおい」という募集要件であったため、CAD 設計の資格や実務経験を活かせ、発展できることを期待して入社した面もある。しかし、今のところ実現していない。職場の他の人たちはかなり忙しいようで、XL 氏に仕事を教えたり、仕事を振ったりすることすらできない様子とのことであった。

社員の方が現場に出ていたりすると、忙しくて教えてくれる時間がないんですね。やる仕事は多分いっぱいあると思うんですよ。だけれども、教える時間がないので、全部自分でやられてしまって。

(中略)

やっている仕事は多分将来的には同じだと思うんですけども、何かその人はその人で仕事をたくさん抱えていて、教える時間がなくてみたいな感じみたいで。

(中略)

ちょっと周りを見渡して、仕事ありませんかって言ったりはするんですけども、今ちょっと手が離せないとか言われてしまうので、ああそうですかみたいな感じで。

(中略)

そうですね。私に仕事を教える担当の人も決まっていなくて、私をどういうふうに育てていくかという計画がないみたいで。何か宙に浮いちゃっている感じがするんです、すごく。

XL氏は、これまでの職業経歴においても、職場で新しいスキルを習得したり技能が向上していったりして仕事ができるようになることを楽しむ傾向があった。そういった点からいえば、現在の職場での仕事は、やや物足りなさがあるのである。

今まで仕事をしていて嫌だと思ったのは、ほんとうに（A社での）営業のときだけなんです。そのほかはもうほんとうにどんな、1日中ナンバリングでナンバーを打っているだけでも結構楽しかったんですね。自分でどうやれば早くなるかなとかって、工夫したりするのが好きだったので、どんな単純作業でも楽しかったですね。

4. 現在の生活

XL氏は現在、東京都内の賃貸住宅でパートナーの男性と暮らしている。実家は東京近郊にあり、母親が1人で住んでいる。妹も都内在住である。ちなみに、父親はXL氏が26歳の時に他界している。

パートナーは飲食店での調理担当で、現在はパートで働いている。パートナーも以前、正社員で営業の仕事をしていたが激務で体を壊しかけたことから退職している。昔から「蕎麦屋をやること」が夢であったらしく、現在はその夢をかなえるために修業している状況である。パートナーの労働時間は長く、朝4時半～夕方6時まで、月曜日から土曜日の週6日勤務である。パートナーはXL氏よりも8つ年上であるが、結婚に関しては具体的な話にはなっていないので、今後どうなるかはわからないとのことである。

現在、生活の中で気にしていることは、主に自身の健康のことと生活費のことである。健康面では、先に述べたうつ病が完治しておらず、無理をすると翌日「がたっと悪くなったりする」ため、無理のない生活を心がけているという。現在心療内科で2週間に1度診療を受けるが、「10分程度しか話をしない」ため、話の結果「悪くなればお薬が増えるし、よくなれば薬が減るしって感じ」であり、本当に完治するのか懐疑的になってきている。そのため、カウンセリングを受けるなど、完治に向けて他の対策を考えているところである。

これはずっと頭の中にあって、ちょっとでも無理をすると翌日がたっと悪くなったりするので、なるべく無理はしないと。重くて動けなくなってしまうということがあるので。

生活費に関しては、パートナーと合わせた世帯年収が550万円くらいであるが、パートナーが東京近郊にある実家に給与の半分くらいを仕送りしていることから、決して楽でないという。月に十数万円もの仕送りをしているのは、パートナーの実家には母親とシングルマザーの姉が暮らしており、姉は働いているものの、今後子供の教育費がかかってきたり、母親も今後年を取って医療費などもかかってきたりするからである。

他方、XL氏は貯蓄性向が高く、こつこつと定期的に貯蓄をしており、現在数百万円の預貯金がある。しかし、自身の病気のことなどもあり、現在の生活全体については「やや不満」であるという。

5. 将来の仕事

XL氏は、基本的には現在の職場で働き続けたいと考えている。具体的には、現職場において仕事の範囲を広げ、少しでも昇給すればという希望がある。そして、出来るなら転職はしたくないとXL氏は考える。その理由については、次のように語る。

職場になれるまでにすごく時間がかかってしまうんですね。(中略)長くいればいるだけ病気に関しても理解してもらえるかなと思っているので。

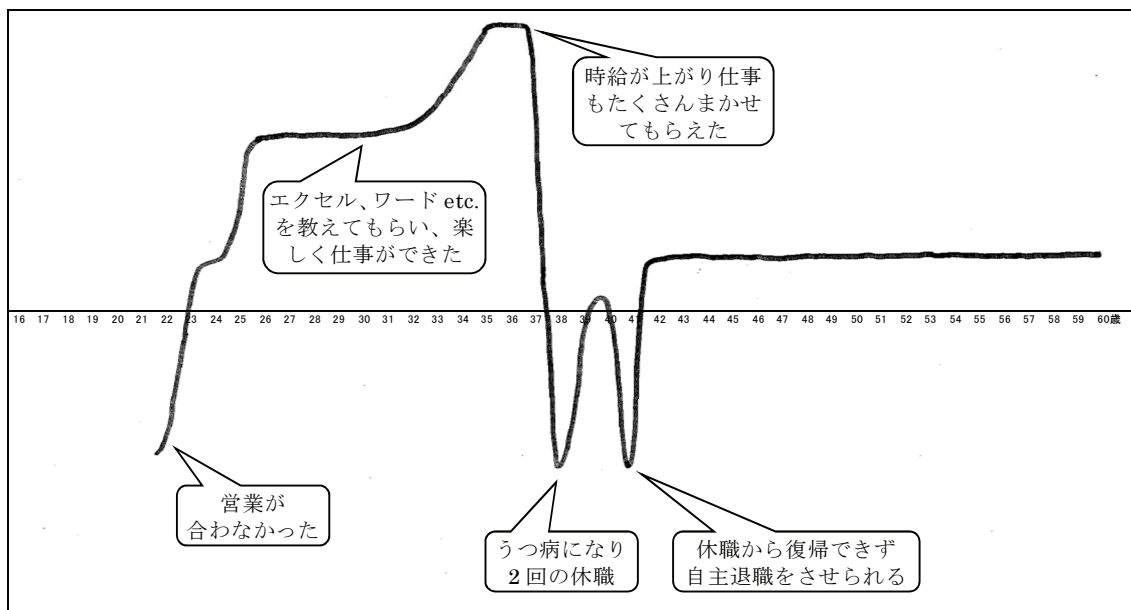
現在の会社では正社員転換制度があるが、正社員は現場(外)の仕事で、建築現場などでの折衝事もあることから「自分にはできないかな」と思っている。そのため契約社員でも仕方がないと思っている。

XL氏は、うつ病患者の社会復帰に関して、うつ病を抱えていることを理解して受け入れてくれる会社、よい治療法、就業サポートなどを行ってくれる団体からの就業斡旋があれば、安心して働くことが出来ると話している。具体的には、病気の状況に応じて、労働時間を短縮し、よくなってきたらだんだん長くしていく、経過を見ながら仕事も徐々に負荷を増やしていくといった「心遣い」をしてもらえると「安心して仕事できるかな」と話した。

XL氏自身、F社の採用面接で病気を患って前職を辞めたことを話しているが、具体的に、うつ病であることは話していない。しかし、本音では「知ってもらった上で採用してくれる方が楽」と話している。ただ、そういった事情を話して会社に受け入れてもらえるかどうか問題であり、XL氏は、障害者雇用は精神障害よりも身体障害の方の受け入れが進んでいることにも言及した上で、次のように話している。

そういう方(身体障害者)のほうがやっぱり採られやすいと。それもすごくわかるんですよ。うつ病だといつ休むかわからないし、いつ病状が悪くなるかわからないので、それはすごく企業の方の気持ちもわかるので、何とも言えないんですけども、そういうところもわかった上で、例えば1週間のうちにこの仕事をやってくればいいのか、そういうやり方だったら、こっちもそのうち、例えば1日、2日、ちょっと体調が悪くても残りの3日でできる量であれば頑張れるんだけどなって思っちゃうんですよ。

参考資料：職業生活の浮き沈みの自己評価（※）



※この図表は、以下の注意事項のもと、調査当日にご本人に記入していただいたものを、スキャナで読み込み再描画したものです。

- 学校を出てから、現在に至るまでの職業生活の浮き沈みを、線で書きあらわしてください。また、60歳までの将来の職業生活を想像して線を描いてみてください。
- 例を参考にしてご記入ください。山になっている部分、谷になっている部分には、どんな出来事があったのか、差し支えない範囲で吹き出しをつけてお答えください。

調査概要

調査日： 2012年10月20日（土）

場 所： 航空会館（新橋）

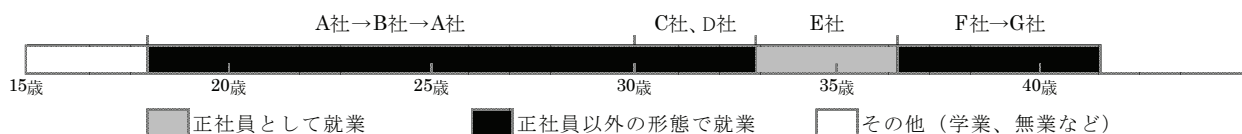
聞き手： 小野晶子、高橋康二、福田直人

ケースレコード作成： 小野晶子

XM 氏
(41 歳、男性)

1. プロフィール

東京都出身。私立高校普通科を卒業後、父親の知人が経営する A 社にアルバイト（清掃作業員兼、営業）として勤務する（その後同業の B 社を経て A 社に再入社）。29 歳の時 A 社を退職し、派遣社員として C 社の電話回線の法人向け営業の仕事をする。離婚をきっかけに C 社の仕事を辞め、2、3 ヶ月の求職期間を経て生命保険会社 D 社の「養成社員」となるが、ノルマ未達成のため 5 ヶ月で退職する。その後、保険代理店の E 社に正社員（営業）として入社。だが 36 歳の時に E 社のコンプライアンス違反のため経営が不安定化し、それに伴って XM 氏も解雇される。E 社の顧客企業の担当者の勧めで自営業として保険代理店（F 社）を開業するも、リーマンショック後に経営が悪化し廃業に至る。そこで、保険代理店を営んでいた当時からダブルワークをしていた G 社での本の配送仕分けのアルバイト（夜勤）を増やし、現在に至る。離婚経験あり（子供なし）。1 人暮らし。



2. 経歴

(1) A 社→B 社→A 社（再入社）でのアルバイト勤務（清掃作業員）

都内の私立高校普通科を卒業後、父親の知人が経営する A 社にアルバイトとして勤務する。社長と面識があったこともあり、高校卒業時は他に就職活動等をせず A 社に入社した。仕事内容は店舗の清掃業務とルート営業である。月収は手取りで 25 万円弱であった。A 社には 5 年程勤めたが、その間に目立った昇給がなかったことと、郊外に引っ越したことをきっかけに退職する。雇用形態も入社時のアルバイトから変わらなかったことについて、XM 氏は以下のように述べている。

父の知り合いの会社でというところだったんで、卒業したらおいでよみたいな感じだったんですけども、ちょうど入って、最初はアルバイトからねみたいな感じについて、そのままずるずる、ずるずるとって言い方変ですけども、まあ、なあなあ的に、そのままでみたいな感じでずっと来てしまった。

退職後、XM 氏の知り合いが経営する、同業の B 社に移る。この時もアルバイトとして勤務し、月収は A 社とほぼ変わらない 25 万程度であった。

B 社には 2 年程勤務したが、倒産してしまったことにより再度 A 社に戻る事となる。再

入社後の A 社では清掃作業の際に 1 つの班を任されるようになり、月給も約 27 万円に上昇した。XM 氏はこの時期に結婚もしている。

(2) C 社の派遣社員と D 社での「養成社員」(営業)

A 社では 3 年程勤めたが、郊外から都内へ早朝に起床して通うことを負担と感ずるようになり、自宅近辺での仕事を探すようになったところ、ちょうど C 社での営業の求人を新聞の折り込み広告で見つけたため転職を決意する。就業形態は派遣社員であり、3 ヶ月に 1 度の更新であった。仕事の内容は電話回線の法人向け営業である。給与は、時給 1,800 円に加えて歩合給が付いた。営業成績が良い時の月給は、最高で 35 万円に達したという。年収は約 300 万円であった。

清掃作業員から法人向けの飛び込み営業という全く異なる職種に就いたが、「割と営業の方が好き」と本人が述べるように苦にはならなかった。だが、配偶者の浮気が発覚し離婚という事態になると、営業成績にも影響が出始める。離婚時にはうつ状態に陥ってしまい契約が取れなくなったため、退職を決意する。C 社では営業成績が上がらない場合、契約更新時に退職しなければならないという「雰囲気」があった。同僚にも営業成績が理由で退職するケースがあったという。このことについて、XM 氏は以下のように述べている。

一応ノルマはなかったんですけども、明らかに数字を上げていないと、「首」というのはありました。

C 社を退職後、失業保険給付をもらいつつ 3 ヶ月ほど求職活動を行い、同じく法人営業の D 社に就職する。D 社は法人向けの共済保険を販売する企業であった。C 社と同様に新聞の折り込み広告で求人情報を見つけている。しかし、5 ヶ月間の「養成社員(実質的な試用期間)」の間に営業実績を上げて正社員に昇格するという制度であったため、求められていた結果が残せずに 5 ヶ月で退職することとなる。同じ法人営業でも、ネームバリューのあった C 社とは全く異なっていたという。

(3) E 社の正社員と保険代理店の開業(保険代理店)

D 社を退職後、再び新聞の求人広告をもとに求職活動を始め、保険の代理店業を営む E 社に就職する。D 社に勤務していた時の保険の知識から、E 社が D 社よりも「安い商品」を取り扱っているのがわかったことが E 社を選んだ動機であった。求人に応募したのは E 社のみであり、他に就職活動はしなかった。E 社は生命保険に限らず損害保険等も総合的に扱う代理店である。最初の 1 ヶ月はテレフォン・アポインターの仕事をし、その後正社員として契約するという条件であった。初めての正社員としての就業であっただけに、XM 氏は以下のように所感を述べている。

正直やっぱり、社会保障はちゃんとしているし、すごいほっとしましたね。

給与は月給で 30 万円程度であった。「養成社員」であった D 社の頃と比較し、収入は倍増した。

だが、3 年ほど勤めた後、XM 氏はリストラという形で解雇されることとなる。きっかけは E 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てしまい経営が悪化したことであった。XM 氏は整理解雇の対象となり「会社都合退職」として辞めることとなる。

XM 氏は再び就職活動を開始した。そして、他社での就職が決まりかけていたところに、E 社を通じて知り合った保険会社の担当者から、保険代理店開業の強い勧めがあった。XM 氏は悩んだが、最終的に自営業として保険代理店 (F 社) を開業した。自宅を事務所とし、XM 氏が個人で営業するという形であった。E 社で行っていた保険代理店の仕事に、XM 氏が好感触を得ていたことも理由の 1 つであった。実際、設立当初は経営も順調であった。

ところで、経営が波に乗るまでの収入の補填として、XM 氏は G 社で夜勤のアルバイトも始めた。業務は倉庫の仕分けである。朝から夕方までメインの保険代理店の業務を行い、それから G 社で夜勤 (週 3 日)、という生活であった。

(4) 保険代理店の閉業と G 社のアルバイト

保険代理店 (F 社) を開業して 2 年程経過した頃、リーマンショックを引き金とした金融経済危機が訪れる。当初順調であった XM 氏の保険代理店も不況の影響を受けることになった。

すごく感じたのは、やっぱりここで、さっき、最初のほうに出てきたリーマンショック、あれで、やっぱりがくんと落ちたというのはありましたね。お客さんの財布のひもがかたくなったなという、それでだめになってきましたね。

XM 氏の保険代理店は閉業に追い込まれる。XM 氏は他の保険代理店への求職活動も考えたが、代理店の募集は全く見かけず、あるのは生命保険会社の社員というような求人のみであった。XM 氏は、保険会社の社員の求人へ応募する気はなかったという。正社員への応募をしなかった理由について、XM 氏は以下のように述べている。

(求人がある) があるとすると、何とか生命の社員とか。そういうところは、でもやっぱり、3 か月ごとに数字を見られるというのはわかっていたので、だからそういう安定してないところでは働きたくないなというのはありました。

(中略)

保険会社って、割と3か月ごとで数字を見られるんですけども、数字上がっていないと、いわば給料は落ちるみたいな、ランクが下がるみたいな。最低まで行っちゃうともうやめざるを得ないという、そういう感じはありますね。

そこでXM氏は、当面の生活費を工面するため、保険代理店を営んでいた当時からダブルワークをしていたG社にて、週3日であったアルバイトを週5日に増やし、現在に至っている。

3. 現在の仕事

(1) 職場環境と業務内容

XM氏が現在勤務しているG社は、倉庫業を請け負う企業である。G社が請け負っている倉庫業務は複数あり、その中の出版社の倉庫にXM氏は勤務している。現場には100人ほどの作業員がいるが、XM氏のいるG社所属の作業員は20人前後である。その中にG社の正社員が1名、同じアルバイトのリーダーが1名いる。作業に取り組むメンバーは毎回ほぼ固定されており、互いに「気心が知れている」という。年齢層は20代から50代と幅広い。XM氏は既に6年程勤務しているが、更に長く勤めている同僚も多い。むしろ社員の方がXM氏より勤務歴が浅いため、あまり明確な上下関係はない。倉庫内にいるG社以外の作業員も、XM氏のように他社から派遣されてきているという。

具体的な作業内容は、書店やコンビニエンスストア等から返本されてくる書物を出版社ごとに仕分けることである。作業に関して、XM氏は「1週間ほどで慣れた」という。入社した6年前から、業務の内容は変わっていない。大量の書籍を一度に運搬する訳ではなく、それほど身体に負担はない。作業には日勤と夜勤があるが、XM氏は夜勤のみである。

(2) 労働条件

雇用形態はアルバイトであり、契約は2ヵ月ごとの更新となっている。2ヵ月ごとの更新だが、更新されずに契約を打ち切られるという不安はないという。このように契約期間を設定しているのは、XM氏の理解によれば、社会保険（厚生年金、健康保険、雇用保険）が適用されないよう「(会社が)法の網を潜り抜けるため」である。このことは、作業員の中での定説になっているという。

時給は880円であるが、XM氏の場合220円の夜勤手当が付くため、合計で1,100円となっている。働きぶりが給与に反映されるような仕組みはない。業務内容は人にもよるが、上述の通り1週間前後で覚えられるもので、特に資格等は必要としない。そのため、作業員に対する教育訓練制度は設けられていない。

夜勤の所定労働時間は午後9時から午前6時までである。途中で1時間25分の休憩があり、1日8時間労働となっている（実質的には7時間半労働だが、夜勤の場合休憩中も倉庫

内に拘束されるため、その分の休憩時間が 25 分上乘せされている)。夜勤のため生活サイクルは昼夜逆転している。午後 7 時半に起床し、就寝は午前 11 時頃である。XM 氏はこのことについて、現状のところ特に負担であるとは感じていない。

G 社には労働組合はなく、XM 氏もさしてそのことに興味はない。もっとも、G 社の労働条件に満足している訳ではないが、2 ヶ月ごとの雇用契約であるため組合活動をすると更新されないのではないかといった不安があるという。

(3) 現在の仕事に対する考え

当初、自営業の保険代理店の収入を補填するためのダブルワークとして始めた G 社でのアルバイトであったが、現在は XM 氏にとって唯一の就労先となっている。G 社でのアルバイトに関して、XM 氏は非常に不満を感じている。その理由として、1 点目はアルバイトであるため、不安定さを感じていることである。東日本大震災以降、業務が目に見えて減少しており、所定労働時間も 1 時間削られることになった。「安定感がないなということは、はっきりわかっている」と XM 氏は述べる。2 点目としては、社会保険に加入できないことである。XM 氏は、G 社に勤務し始めてから 2 ヶ月ごとの契約更新を 6 年間続けている。仕事は継続しているのにも関わらず、2 ヶ月の労働契約を結ぶのは、アルバイトを社会保険の適用対象外にするためであると XM 氏は考えている。

一方で、非常に不満を感じているにも関わらず現在も継続しているのは、仕事に対してストレスを感じていないためであるという。ほぼ固定されている夜勤のメンバーに関しては、人間関係でストレスを感じることもない。年齢層が幅広いため XM 氏に歳が近い同僚もいる。現場の正社員も勤務歴が XM 氏よりも短いため、逆に気を遣われている印象であるという。書籍の整理という作業の内容に関しても、肉体的な負担は小さくなく、慣れれば問題ないという。単調な仕事ではあるが気の合う同僚と会話もしつつ作業できるため、退屈さはあまり問題にならない。読書好きの XM 氏が好きな書籍を扱うことができるという点も、仕事の単調さを紛らわせる要素の 1 つである。夜勤という勤務形態に関しては、現状のところ負担とは感じていない。

時給 1,100 円という給与に関しては、「やや満足」している。だが XM 氏が勤続して以来、全く昇給がないため、昇給できる仕組みがあればよりやる気が出ると感じている。

総じて、社会保険に加入できないことや仕事の不安定性に不満は感じるものの、業務内容についてはストレスもなく満足しているという状況である。

他方、XM 氏の職場ではアルバイト作業員同士の「仲間意識」が強く、ほぼ同じ作業内容にも関わらず正社員の給与が良いことに、XM 氏は不満を感じている。だが一方で、XM 氏自身が G 社の正社員になることに関しては、複雑な思いを抱いている。このことに関して XM 氏は以下のように述べている。

もしそういう(正社員への)道があればというのはあるんですけども、でもあまり、ここで正社員というのもどうなのかなという気もしますね。結局アルバイトの人たちの大変さもわかっているのです、自分ばかり、ねえ、おいしい思いをするのも嫌だしみたいな部分も。

正社員への転換に関して、現状では、日勤で勤めている所長と気が合うアルバイトが引き抜かれることもあるという。これに対し、面接や勤続年数等を考慮したフォーマルな形での正社員転換制度があった方が、業務に対するモチベーションが上がるとXM氏は感じている。特に年齢が高い者は、アルバイトでいたいとは思っていないとXM氏は述べる。

4. 現在の生活

XM氏は現在独身で1人暮らしをしている。両親は既に退職し年金生活である。XM氏が実家に帰るのは、年に数回程度だという。XM氏には姉がいるが、遠方に移住してしまったため両親に何かあれば自分が面倒を見なくてはならないと感じている。ちなみに、XM氏には離婚経験があるが、子供はいない。具体的には、26歳で結婚し、31歳の時に離婚している。

XM氏の年収は200万円程度であり、収入はほとんど生活費と家賃(4万9千円)に消えている。もっとも、家賃の更新料のための積み立ては月1万円程度しているが、それ以外に貯蓄する余裕はないとのことである。

一方で、XM氏には90万円ほどの負債がある。これは、以前の交際相手との婚約破棄のための慰謝料の残額であるという。XM氏は、離婚後に5年ほど交際した相手がいたが、あくまで口約束であった婚約を性格の不一致から破棄することとなった。だが、交際相手からは婚期や出産期を逸してしまったとの理由で賠償を求められ、それに応じたという。

交際が上手くいかなかった理由について、就業形態がアルバイトであったことも要因の1つであった。XM氏はこの点について、以下のように述べている。

向こうも、結婚相手がアルバイトというのも嫌だって思っていたし、自分も、アルバイトじゃ結婚できないなってというのが。

加えて、現在の生活を総合的にみて不満を感じており、原因は仕事であると述べている。

ほんとにやっぱり仕事なんですよ。これがきちんとしていないという。それは大きいですね、やっぱり。

このように仕事に対する不満や不安を感じるようになったのは、XM氏が40代になって以

降である。このことについて XM 氏は以下のように述べる。

特に 40 代になってから。30 代はやっぱり、まだ何とかなるんじゃないかなという気持ちがあったんですけども、40 代になって、ああもう道がないわみたいな。正社員、40 から無理じゃんみたいな、そういう気持ちになっちゃったというのはありませんね。

(中略)

やっぱり求人の雑誌とか見ても、それっぽいこと（年齢制限と読み取れること）は書かれているんですよ。何歳までみたいな。そういうのを見ると、ああと思いますね。

このように、正社員の職を求めてフリーペーパーの求人誌をチェックしているが、ほとんど条件の合う求人はないという。

5. 将来の仕事

XM 氏は現在、正社員ないしは「社会保険が完備され定年まで働き続けられる職」を探している。正社員であれば、業務内容や勤務場所に特にこだわりはないという。社会保険が完備していることも XM 氏の希望する条件であるが、それがその企業の安定にも繋がっているとの考えからである。

やっぱり社会保障であったり、そういったものをちゃんとやっている会社というのは、ある程度、会社としてもちゃんとやって、それこそ長いビジョンで物事を考えていると思うんです。

現在の具体的な求職活動は、求人誌をチェックする程度に留まっている。ハローワークを訪れたことがないことに関しては、「(ハローワークが) どういうものかわからない」からだという。G 社での夜勤を始めてからは、求人に応募して面接まで進んだ経験はない。正社員であれば初職であった清掃業務に戻ってもよいと考えているが、そういった求人を「少なくとも自分は見かけていない」という。

正社員になるという希望を実現できる見込みは「あまりない」と考えている。その理由として XM 氏は、年齢の問題、景気の問題、非正規雇用の増加の問題の 3 つを挙げている。

このように、XM 氏は、当面の仕事（G 社でのアルバイト）があること、現在の年齢（41 歳）での正社員転換が困難であることから、積極的に求職活動に取り組めない状況である。ちなみに、正社員に転換できない場合は、アルバイトのまま期間の定めのない雇用契約になれることと、社会保険に加入できることを求めている。

6. 将来の生活

将来の生活に関して、XM氏が懸念を感じることは「健康問題」と「老後の生活」である。特に、現在の仕事で貯蓄が出来ていないため、国民年金のみでは老後の生活に不十分であるという不安を感じている。他方、生活保護を受けることに関しては抵抗があるという。

ちなみに、XM氏が希望している公的なサポートは、「デンマークのような手厚い社会保障」である。社会保障のための保険料や税金の増加に関して、下記のような思いを抱いている。

自分的には、確実にそういった（社会）保障が厚くなるのであれば、（税や保険料は）上がってもいいんじゃないと思います。ただやっぱり、こんなこと言うのも変かもしれないですけど、政府の中で、何に使われるかわからないという、そういう気持ちのほうが強いので。

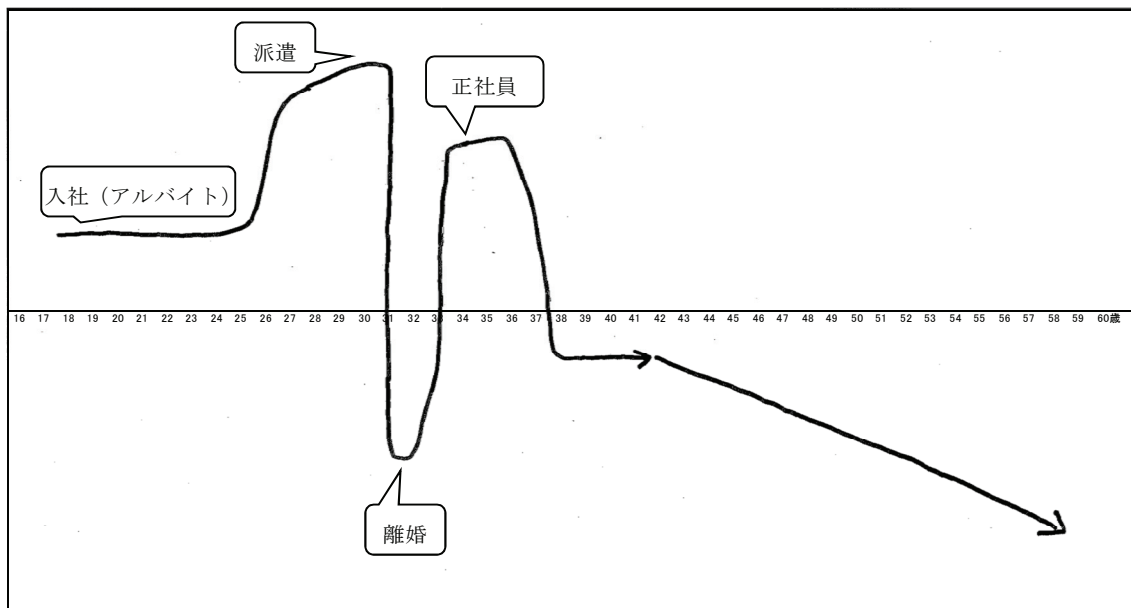
つまり、社会保障の充実を望む一方で、「どの政党も信用ならない」というように、XM氏は必ずしも政府を信頼できないのである。

ところで、正社員に転換することがこれらの将来の生活不安を払拭する方法であるが、この点に関して、XM氏は以下のように述べている。

日本経済は正直上がらないと思います。それに伴って、やっぱり生活とかも苦しくなるだろうし、でも出費は増えるだろうし、仕事ももしかしたら、そんな条件もよくな いって考えると、正社員も難しいだろうと。給料上がることもないだろうとか、そう考えると、そんないいイメージはないですね、将来。

また、プライベートでは再婚や子供も希望しない訳ではないが、仕事がなければ結婚も子育てもうまく行かないだろうとXM氏は考えている。

参考資料：職業生活の浮き沈みの自己評価（※）



※この図表は、以下の注意事項のもと、調査当日にご本人に記入していただいたものを、スキャナで読み込み再描画したものです。

- 学校を出てから、現在に至るまでの職業生活の浮き沈みを、線で書きあらわしてください。また、60歳までの将来の職業生活を想像して線を描いてみてください。
- 例を参考にしてご記入ください。山になっている部分、谷になっている部分には、どんな出来事があったのか、差し支えない範囲で吹き出しをつけてお答えください。

調査概要

調査日： 2012年10月20日（土）

場 所： 航空会館（新橋）

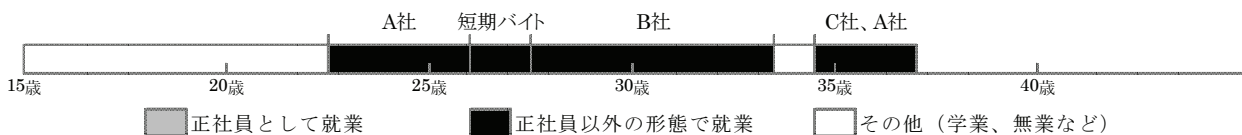
聞き手： 高橋康二、福田直人、小野晶子

ケースレコード作成： 福田直人

XN 氏
(37 歳、男性)

1. プロフィール

関東地方出身。大学在学中に就職活動を行い内定をもらうが、就職の踏ん切りがつかず内定を辞退する。卒業後、高校時代から始めたファーストフード店 A 社のアルバイトを続けて生活していたが、26 歳の時、環境を変えたいと思い、複数の短期アルバイトをしながら就職活動を開始し、やがてホームセンター B 社で契約社員として働くことになる（B 社時代、結婚と離婚を経験）。33 歳頃に B 社を退職し、1 年間の求職活動を経て、販促ポップなどの仕分け・発送業務を行う企業 C 社に就職し、A 社のアルバイトとかけもちしながら働くようになり、現在に至る。1 人暮らし。



2. 経歴

(1) 就職活動を経て、A 社でアルバイト

XN 氏は 1998 年 3 月、四年制大学の文系学部を卒業した。大学在学中に就職活動に取り組んでおり、「片っ端から資料請求」を行ったうえで、やっとの思いで床屋のチェーン店を営むサービス企業から内定をもらう。しかし、XN 氏はこの企業に「能動的に行きたかったわけではなかった」こともあり、「やっぱりちょっと違うかな」と感じたため、就職する踏ん切りがつかず、内定を辞退しそのまま大学を卒業する。

大学を卒業した XN 氏は、高校時代から続けていたファーストフード店 A 社のアルバイトを続けて生活をしてきた。業務内容は、ファーストフード製造とレジカウンターでの接客業務である。在学中は 1 日 4 時間の勤務を週 4 回行い、大学卒業後は 1 日 8 時間の勤務を週 5 回行うシフトであった。給与面では、在学中と卒業後で大きな変化はなく、在学中の時給が 850 円ほど、卒業後の時給が 870 円ほどであったという。A 社でのアルバイトは、大学卒業後約 3 年間続いた。

(2) 複数の短期アルバイトをしながら、就職活動を開始

大学卒業から 3 年ほどが経ち、高校時代から数えて、A 社での勤務経験が「ちょうどここで 10 年」目に達したことをきっかけに、「このままずるずる行ってもあれかなと思って、環境を変えて」、XN 氏は A 社のアルバイトを辞め、複数の短期アルバイトをしながら、就職活動を開始した。具体的には、引っ越し業、パソコン修理業、居酒屋、倉庫業などの複数の短期アルバイトを、おおよそ 1 日 8 時間、週 5 日しながら、就職活動をした。

就職活動に際しては、求人誌を参照しながら、「バイトじゃない、契約社員とか正社員の募集のあるところを見て、よさげな、ぴんときたところに応募していた」という。特に給与面での希望はなく、業種としてサービス系・販売系に該当する職種の求人に応募を行っていた。

この時ハローワークは利用していなかったが、約2年間こうした就職活動を続け、その間に14～15社の求人に応募し、そのうちの12～13社では、面接試験まで進むことができた。しかし、なかなか就職には至らず、「正直やっぱり就職活動というのがちょっとしんどかったりして」、「バイトのほうに重点を置いた」生活を続けていたという。

(3) B社で契約社員として就業

このような就職活動を経て、最終的にXN氏は27歳の時、ホームセンターB社に契約社員として就職した。B社での業務内容は販売・接客であり、フロアでの商品陳列や商品説明、レジ打ちなどを行っていた。給与は時給制で、就職当初は950円であり、6～7年の勤務を経て、最終的に約980円にまで昇給した。仕事内容は、最初のうちは「難しいし忙しかった」という。

担当が家具とか照明だったので、それを接客して売るんですけど、B社ってお店がワンフロアで、1つのフロアに全部、キッチン用品やら、アウトドア用品とか全部あるので……。担当外のこととかを聞かれるのが難しかったですね。DIY、接着剤とか水道管とか、その辺の専門的なことを聞かれるのが、すごく難しかったです。最終的にはそれぞれ、ある程度最低限のことは覚えて答えられるようにはなりましたが、最初のうちはほんとうに嫌でしたね、フロアに立つのが。

上述のような苦労を経験しつつも、業務内容には半年から1年ほどで慣れ、やがて「割と楽しかった」というように、忙しいながらも充実した職業生活を送るようになった。そのこともあり、B社での勤務期間中には、XN氏は他の就職先を探すこともなかったという。

また、XN氏はこの期間中に結婚を経験している。結婚相手は高校の同級生で、ずっと交際しており、相手から「30歳前に結婚したい」と言われていたことを受けて結婚した。しかしその後、相手は子供を持つことを望んでいたが、XN氏は契約社員という自身の就業形態から考えて「収入的にとても養えない」と考え、それが原因で離婚することになった。

やっぱり契約社員という立場で親になるのが怖かったので、親になることから逃げた感じですね。向こうは子供が欲しかったんですが、私がちょっと、この状態で親になるのは怖かったのがありまして、それが原因で別れました。

その後 XN 氏は、33 歳の時、接客中に「ひどいクレマー」の対応を経験し、円形脱毛症になるなど、仕事面で大きなストレスに苦しんだという。このことをきっかけに XN 氏は B 社を退職し、1 年間の求職期間に入った。

(4) 1 年間の求職活動

求職期間中、XN 氏はまずハローワークに行き、契約社員、正社員の仕事を探し始めた。以前の就職活動と異なり、職種は全く絞らず応募を行い、合計で 5 社ほどに応募したが、面接試験に至ることはなかった。

この求職期間中にも XN 氏は短期の登録制のアルバイトを行っており、その勤務先のひとつが、販促ポップなどの仕分け・発送業務を行う企業 C 社であった。このとき C 社から「うちでやらないか」と声をかけられたことをきっかけに、C 社でのアルバイトを始める。そして、この C 社でのアルバイトを主な仕事としつつ、同時期よりファーストフード店 A 社の夜間アルバイト（ダブルワーク）を始め、現在に至る（大学時代に勤務していた店舗とは別店舗での勤務である）。

3. 現在の仕事

(1) 職場環境と業務内容

C 社では、メーカーから送られてきた販売促進用のポップ、ダイレクトメール、アンケート、サンプル品などの仕分けを行い、電気店などの小売店へ発送している。XN 氏は当初はダイレクトメールの発送作業に従事しており、その後、パソコン用の販売促進ポップの発送作業チームに異動している。

現在 XN 氏は、販売促進用ポップの仕分け・配送チームに属している。このチームは正社員 1 名、アルバイト 1 名（XN 氏）、パート 1～3 名で構成されている。基本的には正社員がチームのリーダーとして業務の指示を出し、それに従ってポップの仕分け・配送業務を行うが、正社員が休みのときは XN 氏が中心となって業務を行うこともある。

これに加えて XN 氏は、A 社で夜間に 1 日 4 時間のアルバイトを行っている。XN 氏が勤務している店舗では、店長が 1 名、正社員が 2 名、アルバイトが数名というスタッフ体制で仕事を進めている。こちらのアルバイトの業務内容は、学生時代に勤務していたころと同じく、ファーストフード製造とレジカウンターでの接客業務である。なお、C 社と A 社はどちらも XN 氏の自宅から近く、自転車で通勤できる距離にある。

(2) 労働条件

C 社は XN 氏と、特に期間を定めない形でアルバイトとして雇用契約を結んでいる。これは「こちらから辞めない限り、ずっと続けられる」性格の雇用契約であるという。勤務時間は 1 日 7 時間で、週 5 日（月、火、水、木、金）でおよそ 35 時間働いている。残業は 1 日

あたり約 30 分程度だが、週末、特に金曜日は忙しくなることが多く、長いときには 2 時間ほどの残業をすることがある。C 社での勤務が終わってから、XN 氏は A 社へ移動し、1 日 4 時間の勤務を週 5 日間行う。このようにして XN 氏は、およそ 1 日あたり 11 時間のダブルワークをこなしている。

XN 氏の給与は、C 社でのアルバイトが時給 1,000 円、A 社でのアルバイトが時給 900 円である。C 社での勤務では、制度としては昇給もあるとのことだが、XN 氏の語るところでは「具体的には、どうしたら上がるかというのも、多分、所長の胸三寸だと思います」とのこと、昇給の見込みは薄いという。また、年に 1 回、およそ 5,000 円の賞与がある。年収に直すと、C 社での勤務で約 180 万円程度、A 社の勤務で約 60 万円程度である。

C 社では、健康保険、雇用保険、厚生年金に加入している。XN 氏は B 社を退職後、C 社に就職するまでのおよそ 1 年間の求職期間中、公的年金の保険料が未払いであった。XN 氏自身、できれば年金も払っておこうと思っているが、年金の追納に関しては「余裕ができれば払いたいですけど、今のところなかなか」難しいと考えている。

また XN 氏は、これまで B 社と C 社で働いてきた期間のうちで、特に労働組合に勧誘されたり加入したりしたことはないという。また今後も、労働組合には「結局は会社の言いなりというか、そういうイメージがあって、何か役に立ってなさそうな」印象があるため、加入する予定はないとのことである。

C 社での勤務は、特に熟練技能を要する業務内容ではなく、XN 氏自身「その日のうちには」仕事を覚えられたものであったため、職業上の訓練や研修は行われていない。また、月曜日から金曜日まで長時間のアルバイトが入っているため、自己啓発活動に取り組む時間もないのが現状である。

(3) 仕事に対する考え

XN 氏は C 社での業務内容について「やや満足」している。業務内容は正社員や先輩のアルバイトに教えてもらわなければならないというものではなく、同じ内容の繰り返しで単純作業であるため、簡単すぎてつまらないと感じる時もある。しかし、以前の仕事と比べればそれが楽であると XN 氏は感じている。

ただ、それが楽という気持ちもあります。今までみたいに対人の仕事じゃないので、自分だけでできるので。

このように、C 社に就職する以前の、B 社での対人接客・販売業務で苦勞し、円形脱毛症になるほどのストレスに苦しんだ XN 氏にとって、現在の業務内容は満足のいくものである。

次に、期間の定めのない形での雇用契約であることについては、「満足」しているという。ちなみに、B 社で契約社員として働いていた時も、自分から辞めようとしないう限りは契約が

自動更新であったといい、これまで仕事がなくなることへの不安を強く感じることはなかったとのことである。

給与面については、「ちょっと少ない」という印象を持っており、「やや不満」であるという。また、職場での教育訓練については、業務内容が訓練を要するものではないため、そもそも必要性を感じていない。

そして労働時間については、ダブルワークで週 5 日、1 日あたりおよそ 11 時間働いていることから、「しんどい」と強く感じている。特に、1 日の間に勤務場所を変える必要があることが、XN 氏の負担をさらに重くしている。アルバイトの日数を減らそうにも、それも難しいのが現状であるという。

なお、C 社および A 社でのアルバイトでは、特に配置転換や事業所の異動がない。このことについては、XN 氏は「勤務場所が変わると困る」ことから、都合が良いと考えている。

正社員との待遇の差異については、XN 氏は、ファーストフード店 A 社での勤務で、仕事をしない正社員がいることを不満に挙げている。C 社の正社員に対しては、特に不満はないという。給与面では、正社員の給与額がいくらなのかを知らないため、特にその面での待遇の差を感じてはいない。

総じて、XN 氏は現在の職業生活全体について、「やや不満」であるという。アルバイトということで将来が不安である点、長時間労働に比して給与が低い点が、特に不満点であるとのことである。

ちなみに、C 社には正社員転換制度がある。XN 氏は入社当時、正社員転換制度があると聞いてはいるが、「なれなさそうな感じですね。業績的にもあまりよろしくないみたいで」という印象を持っており、C 社で正社員に転換できる可能性はかなり低いと考えている。

とはいえ、正社員には「なれるならなりたい」という考えも同時に持っている。また、XN 氏は学生時代から続けている A 社のアルバイトで、何度か正社員にならないかと誘われたことがあるという。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のことである。

(A 社での正社員の勤務は) 休日出勤もあるというか、もう無休で、休みの日も働いているのを見ているので、そういうふうにはなりたくないなど。今のお店でも、正社員、人が足りないときは無休で働いていますし。深夜働いて、そのまま 2、3 時間仮眠して朝から働くとか、そんなばっかりなので、ちょっと大変だなと。

こうした考えから、XN 氏は、なれるなら正社員になりたいと考えながらも、A 社で正社員になることは考えていない。

4. 現在の生活

前述のように、XN氏は過去に結婚していたことがあるが、子どもはおらず、現在は1人暮らしである。XN氏は3人兄弟の末っ子であり、兄と姉がいて、両親も健在である。実家には現在のところ、およそ3カ月に1回ぐらい帰っているという。

XN氏は現在、東京近県の賃貸アパートで暮らしている。家賃は6万円である。なお、両親との間に金銭の貸し借りはなく、現時点で預貯金および借金も特にない。

現在の趣味は、アニメ、お酒、チーズの3つであり、この3つ以外にお金を使うことは、光熱費や水道料金を除いて「ほとんどない」という。アニメのグッズやDVDなどを購入したり、SNSを通じてアニメ好きな仲間たちと集まったりイベントに行ったりすることが、趣味に関する支出とのことである。

総じて、現在の生活を全体的に評価すると、特に困っていることや悩んでいることもなく、「やや満足」であるという。

5. 将来の仕事

XN氏は、将来の働き方について、「正社員が一番理想ではある」と語る。アルバイトに比べて収入も上昇するし、将来の安定性も高まるというのがその理由である。ただし前述のとおり、A社での正社員勤務は激務の負担が予想されるため、できるなら現在勤めているC社のような会社で正社員になることが一番いいとのことである。

しかし、そうした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。

(就職活動の再開を) したいとは思っているんですが、やっぱり月～金でバイトが入っちゃっているので、する暇がないという感じです、今は。

正社員になるための取り組みとして、XN氏は現状、職業資格を持っていないため、例えばマイクロソフトオフィス・スペシャリストなどの資格を取得できればいいのではないかと考えているが、仕事の忙しさがそれを阻んでいる状態である。また、就職活動の再開や自己啓発活動のために、もっと短時間のアルバイトを探すことも考えられるが、現状のアルバイトをなかなか休めないという事情がある。このような状況で、XN氏は次のように語る。

言ってしまうと、また探すのが面倒くさいという気持ちがある。せっかく決まったら、割といい条件で。現在、最低限というか、割と生活できちゃっているので、このままでもってという気持ちも、なきにしもあらずですね。

こうした事情から、現状のままでは、正社員に転換するということの実現可能性について

XN氏は「5%ぐらい」と低く見積もっている。

6. 将来の生活

XN氏は将来の生活、特に老後の生活に対して不安を感じている。

やっぱり今のまま、アルバイトのまま40、50になるのは、ちょっと怖いですし、老後が怖いんですよね。収入も少ないですし、退職金ももらえないですし。このままだと結婚も、もうできないですからね。

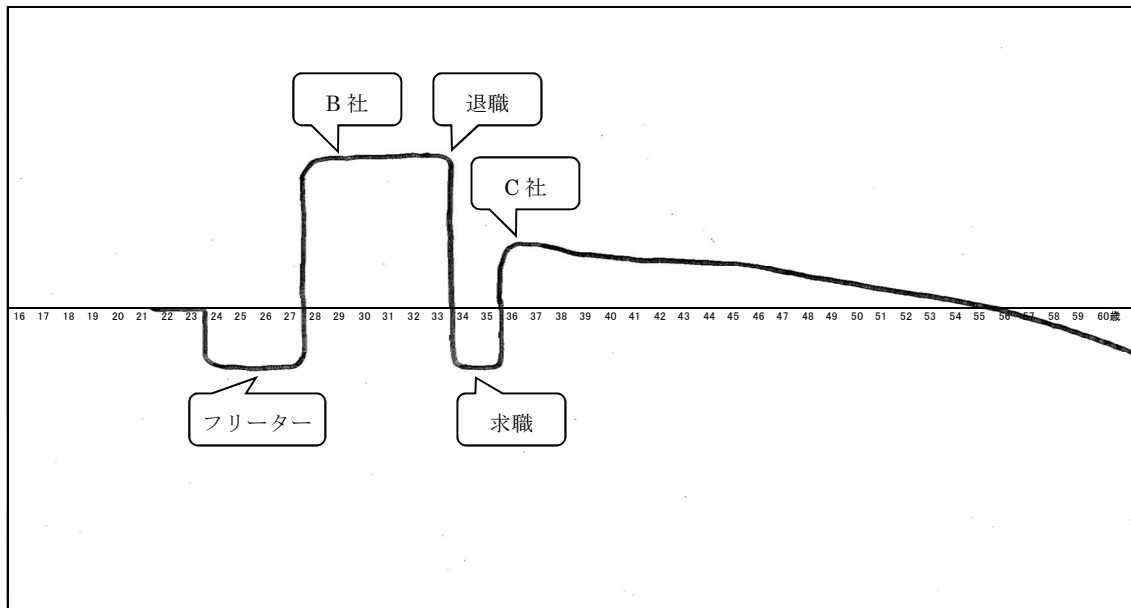
特に収入の少なさについては大きな不安要素になっており、XN氏は月々の暮らしで給与が「大体2、3万ぐらい残る」ものの、「それもいつの間にかなくなって」いるという。こうした状態で預貯金が特になく、もし病気などでまとまったお金が必要になったとしたら、「親に借りるしかない」状態だということである。

こうした不安から、将来の生活について、XN氏は次のような予想をしている。

右肩下がりですね。今のところ現状維持だと思うんですよ、今の状態だと。そうなったときにやっぱり、環境は変わらなくても相対的にだんだんと（右肩下がりになる）。今のうちだと、まだバイトでもまあいいかなとは思いますが、だんだん、40、50でも今の状態、アルバイトで生活だと、やっぱりよろしくないかなと思いますね。

このように、XN氏は「右肩下がり」の将来見通しを持っているが、現在の仕事が忙しく、就職活動や自己啓発活動を本格的に行うことが難しいため、現在の仕事と生活を保つことを優先して、当面は「現状維持」を続けていこうと考えている。

参考資料：職業生活の浮き沈みの自己評価（※）



※この図表は、以下の注意事項のもと、調査当日にご本人に記入していただいたものを、スキャナで読み込み再描画したものです。

- 学校を出てから、現在に至るまでの職業生活の浮き沈みを、線で書きあらわしてください。また、60歳までの将来の職業生活を想像して線を描いてみてください。
- 例を参考にしてご記入ください。山になっている部分、谷になっている部分には、どんな出来事があったのか、差し支えない範囲で吹き出しをつけてお答えください。

調査概要

調査日： 2012年11月25日（日）

場 所： TKP 新橋ビジネスセンター（新橋）

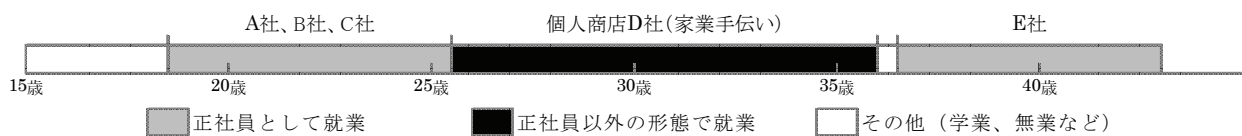
聞き手： 高橋康二、姫野宏輔、仁井田典子

ケースレコード作成： 姫野宏輔

Y0 氏
(43 歳、男性)

1. プロフィール

東京出身。1987 年、高校（商業科）卒業後、実家（建築工具卸売業）を継ぐため、修業として、建設工具、リフォーム系の会社 A～C 社を渡り歩く。25 歳の頃、実家 D 社（個人商店）に戻るも、経営不振で 36 歳の時に廃業。半年間の求職活動を経て、住宅リフォーム会社 E 社に転職し、現在に至る。既婚。持ち家所有（住宅ローンあり）。母親、妻、子供と同居。



2. 経歴

(1) 正社員時代 (A 社～C 社)

YO 氏は、1987 年高校卒業後、機械工具専門卸売会社 A 社（規模は 200 人ほど）に正社員として就職。19 歳から働き始める。仕事はルート営業。バブル絶頂期であり、展示会で 100～200 万円する工具が飛ぶように売れたという。

YO 氏の実家は、建築金物販売業（住宅リフォーム含む）を営んでいる小企業である（YO 氏は、実家は「ほんとうに小さな個人商店」だという）。その当時、ゆくゆくは家業を継ぐことが予定されていた（YO 氏は長男。幼少の頃より家を継ぐように言われて育つ。「すり込み」があったという）。A 社は、修業目的で、自らの意思で選んでいる。商材として扱っている工具を覚えるために就職した。

21 歳の頃に A 社を離職。理由は、建築の勉強をする必要があったため（父親からのアドバイス）。住宅リフォーム会社 B 社（関西・小企業）に父の紹介で転職。しかし、ちょうどその頃にバブルが崩壊。「見習いであれ、余分な社員を雇っておく余裕はない」ということで解雇された。22 歳の頃である。

その後、都内に戻り、建築関係の小企業 C 社に転職。この会社も父親の紹介である。仕事内容は営業及び現場の施工管理。2 年ほど勤めて自ら辞めた。「一通り自分が納得できる仕事が覚えられた。そのときに、施工管理技士という資格が取れたことを機に 1 回自宅に戻った感じ」だという。同社は待遇も低く、人間関係も難しかった。ちなみに、施工管理技士の資格取得に係わる費用は 4～5 万円。「少ない給料の中から講座代を自分で出した」と語る。週 1 回受講し、半年かけて取得した。

それまでの収入の変遷をみると、初職 A 社が月 23 万円程度。B 社が 12 万円程度（関西であるため家賃が 4 万円程度で安く、物価も低いことから生活ができた）。都内に立地する C

社も 12 万円程度。A 社・B 社いずれも見習い扱いということで低かったが、C 社の給与は「相当不当だった」と評価している。

(2) 個人商店 D 社（実家）での修業時代

実家に戻った YO 氏は、25 歳で、父の個人商店 D 社の仕事を本格的に手伝うこととなる。正社員であるとの認識はない（給料が一定でなく不安定な面もあることから「(家業の) 手伝い」と表現している)。なお、その頃、D 社は、すでに 5,000 万円近い負債を抱えていた（負債の存在は、働き始めて知った）。それでも 30 歳あたりまでは経営が成り立っていたという。

しかし、業種業態の変化、顧客（工務店等）の減少等により、「結局、金物屋（D 社）が 32、33（歳）ぐらいのときに 1 回なくなっている」。工具販売を縮小し、住宅リフォームに特化することで事業存続がなされたのである。だが、その後も経営は難航し、父親（社長）との関係も悪化。「家庭不和というか、社長である親父とはもう全然口も聞かないぐらいの状態になってしまって。まあけんか別れですね。最後はね。最終的に実家も、借地だったんですけれども、上物は自分のだったんですけれども、借地権を返して、借金を半分弱ぐらいまで棒引きして、あとは親父 1 人でずっと返しているという状態」となった。

YO 氏は、25 歳から 36 歳まで D 社で働いたことになる。月収は入社当初、通常 25 万円だったが、20 万円に満たないことも多かった。廃業直前の 2 年間は「最低限、ほんとうに食べるだけ」の収入しかなかった。

ただし、YO 氏は、28 歳の頃に 2 級建築士の資格を取っている（その他の資格として、32 歳の頃に福祉住環境コーディネーター等も取得）。D 社は住宅リフォームを手掛けていたため、対外的にも資格は役立つと考えた。YO 氏は高卒で、正式に建築科で学んだ経験はない。しかし「自分的にも欲しかった」との強い思いがあった。27 歳前半から勉強をし始め、1 年半かけて一発合格した。学校に通う必要があったため（週 2 日）、費用は 50 万円ほどかかっている。

(3) E 社への転職

先述のとおり、YO 氏が 36 歳の頃（その年の 12 月）には、「借金棒引きのため、実家というものが全部消滅した」。それ以降、半年にわたり転職活動が続く。まずハローワークに 4～5 ヶ月、通い続けた。職種・職業・勤務地を問わず求職活動をした。しかし、「やっぱり希望のところが無い」。32～33 歳までを上限とする求人がほとんどだと感じ、それ以上の年齢は「資格やキャリアがないと通らない」のだと思ったという。希望の月収は 25 万円以上を考えていたが、給与が低い求人も多かった。

家族もいたため、失業保険だけでは生活は苦しいままである。家庭内も一時、不和となった。YO 氏は、「当然、買いたいものも買えない」し、「言いたくもない文句」を言ったり、言われたりしたと、当時の不遇を振り返る。「(就職が決まらずに) 相当卑屈になりましたね。

どこにも（家族を）連れて行ってあげられなかったりとか。例えば欲しいものを買ってあげられなかったりとか。いや、ほんとうに貧すれば鈍するってこういう言葉なんだなって」。

結局、ハローワークでは希望の仕事が見つからなかった。しかし、転機は「偶然」おとずれる。「最終的に何かすがったときに、たまたまネットで検索していたら転職支援サイトがいくつもあった」という。そして、民間職業紹介会社 Z 社に登録した。すると、「(Z 社から)すぐに電話がかかってきた。すぐに面接しようと言ってくれた」などと、「将来が開けた」瞬間を振り返る。

Z 社の職業紹介の専門家と何度か面接をし、履歴書や自己アピール (YO 氏の「売り」になる点) 等について適切なアドバイスを得た。Z 社が YO 氏の希望に合う企業を探し出し、それに見合った履歴書の作成も両者で相談して決めた。それを踏まえ、Z 社からは 4 社の紹介があった。いずれも不動産・住宅リフォーム系の会社ばかりである。そのうち 3 社の内定を得た (選考は、いずれの会社も、テストはなく (SPI がある会社はあったが)、面接が主だった)。内定を得るまでに 1 ヶ月半程度であった。

そのなかで、自分のやりたい仕事に近いと思った企業が住宅リフォーム業 E 社 (規模 700 名強) だった。E 社の住宅販売戦略は、地域密着的であり、営業及び施工ができることも魅力だった。営業拠点 (所得層の高い住宅地域) 近辺半径 2~3 キロ内に限定して営業活動することは、「要は畑を耕して、種まいて、刈り取るところまで (すべて) できる」ということ。いわば営業から施工まで一貫して手掛けられることが、これまで YO 氏が培ってきた住宅リフォームの仕事のやり方と似ている、と感じた。

そして、E 社の求める社員像は、受注活動から現場管理、顧客とのつながりまで一貫してできる人材だった。YO 氏は個人商店 D 社で、仕入れからレイアウト、ポップづくり (チラシ作成等) などすべてを一人で切り盛りしてきた経験がある。また、2 級建築士の資格を取得したことを契機に、知人宅の 28 坪建て増しの受注を受け、プランニングから顧客の折衝に至るまですべてを手掛けたこともあった。YO 氏は自身が E 社にとって合致した人材であることを面接でアピールした。

YO 氏は転職成功の原因をどうとらえているのだろうか。まず、職業紹介会社 Z 社の存在が大きい。高卒出身の YO 氏にとって、「E 社は、通常、入れない会社 (大企業)」だという。Z 社が「上の会社に引き上げてくれた」と語る。Z 社がなければ、「現在の非正規が陥っているループ (待遇の悪い会社を転々とするループ) にはまっていたらろう」との感想を漏らす。

そして、決め手となったのは資格だった。「最終的にはそれが一番生きた。なければ絶対に無理だった」と語る。また、これまでの YO 氏が培った建築業界経験も大きい。E 社の中途採用は即戦力を求めていたからだ。建築業界では、資材知識、建築知識、業者とのつながり、顧客との折衝など、すべてにおいて経験が求められる。

苦しかった転職活動。しかし、家族がいたことも大きかった。「家族を路頭に迷わせるわけにはいかない」。その責任感が、「必ず上に這い上がってやる」との気力にもつながった。転

職により状況は一変し、家庭不和も一挙に解消された。

要は（正社員転職できて）固定でちゃんと給料がもらえるようになったというのが一番大きい。今になると（E社では）やればやっただけボーナスでリターンがある。それに伴って自分の社内等級も徐々に上がって来始めた。何となく目先が明るくなった。今はもう胸張って自分の背中を自分の子供たちに見せられます。

3. 現在の仕事

(1) 職場環境と業務内容

E社に転職して5年が経過した。当初、営業職を2年経験した（主に新規開拓営業。E社では中途採用の最初の配置は営業職が多い）。営業所は課長が1人、営業職が5人前後（YO氏含む）、パート（女性・年配）が4~6人で構成されている（1事業所は全体で10人程度）。営業職は、顧客から要望を得て、現地に訪問し、要望を聴いて見積書をプランニングし、図面を作成して契約するまでの作業を担う。

営業職を2年経験の後、現在、YO氏は営業部（仮称）の設計建設関係の課に属している（勤務場所はエリア内の営業所常駐が多い）。YO氏の業務内容は建築担当者（現場監督）であり、現時点で3年が経過した。現場監督は、営業職がとってきた契約案件（例えば、浴室やリビングの改装）を引き継いで、現場の施工管理をする仕事である（現場監督業務には2級建築士の資格が必須）。具体的には、業者の手配・支払い、資材の発注、工事の管理をし、工事完了（完工）したうえで顧客に引き渡しをするまでの業務となる。完工粗利を上げるのが目標である。

YO氏は2012年上期の完工粗利でランキング1位の業績をおさめた。YO氏によれば、粗利を上げるコツは、スケジューリングを工夫することにある。資材コスト削減には限界があるため、人の手配面で無駄をなくすのである。E社の場合、リフォーム物件は通常、受注金額300万円以上であり、YO氏が担当する物件は1,000万円超クラスが多い。リフォームでも、例えば耐震工事であれば、1度、建築物を解体し、骨組みを補強し内装を仕上げることになる。このような複合工事では、壁やサッシなど資材に応じ様々な業者が関係する。そのスケジューリングを緻密にすることがコスト削減に寄与する。また、顧客から手戻り（やり直し・変更）をもらわないことも重要だ。手戻りが増えると、作業工程が増え、日数・人件費もかさむ。つまり、コストを下げる方法は業者・顧客とのネゴシエーションを緊密にして無駄を省くことにある。

(2) 職場の教育訓練とOJT

職場の教育訓練関係では、入社時に営業研修（2~3日）があったが、教育訓練の軸は配属後のOJTである。資材などの商品知識の習得についても「習うよりなれろ」式で、すべて

自分で覚えなければならない。「会社で教えてくれるものではない」という。YO氏は建築金具卸売業の経験者であり、商品知識習得にはほとんど支障がない。

自己啓発では、E社には社内の資格試験もあり、YO氏は自主的に講座を受けている（社内資格には有効期限あり）。社内資格の習得方法は、例えば、構造技術者資格（仮称）であれば、2泊3日の泊まり込みの研修で、試験・認定がなされる仕組みであり、全体的に詰め込み式の研修が多いようだ。なお、E社は資格手当も設けている。YO氏は建築業界で自己研鑽を積むことについて次のように語る。

（建築業界は）日々勉強ですね。家って1軒とて同じ建て方・つくり方はないんですよ。戸建ての木造、2×4、RC（鉄筋コンクリート造）、鉄筋、鉄骨、そういった全部対応の仕方が変わる。同じ壁をつくるにも、壁のつくり方が違ったりする。その辺は経験を積んで、自分自身を高めていかないと。これはこうだよねと、職人さんにもそうですし。前段階で営業と話して、これじゃ工事費足りないからこの分上乗せしてとか、そういうことが言えないので。自分自身のスキルを上げないと、後で自分が苦しい。

YO氏によれば、建築物製造は、顧客の要望に応じた一品生産であり、商品知識や構造設計の知識がないと、価格交渉力を維持できない。「価格を設定するところで自分のスキルを上げていかないと。例えば図面を見ただけとか、写真を見ただけとかで、そこでイメージを膨らませて、ここってこうなるよね、ああなるよねっていうのを自分で組み立てて、図面から読み取ったり、それを見積金額にも反映させるようにアドバイスしたり」と語る。価格設定のスキルをどのように向上させるか尋ねたところ、「日々の訓練。そうとしか言えない。学校で勉強しろとか、人から教えてもらったりとかではなく、個人の体験（で向上する）」などと答えた。「日々の訓練」でスキルを上げられるようになったきっかけを尋ねたところ、D社での経験が大きいと答えた。

やっぱり実家（D社）に帰って、やる人が自分しかいないし、社長も日々営業で、お客さん回りしていたので、いないので相談できなかつたりすると自分で考えてこうしたらいいのかな、ああしたらいいのかなっていう創意工夫ですよ。

(3) 労働条件

雇用契約は期間の定めのない雇用（正社員）。賃金は月給制。月収は、現在32万円（入社当初は27万円（手取りで23万円））。賞与が120万円。年収は500万円。

YO氏によれば（以下の説明・用語はすべて仮称）、E社には昇格試験制度があり、これに受からなければ昇格の対象にならない。YO氏は2012年2月に昇格試験のすべてに受かり、

6月に初めて昇格している。これにより手取りで4~5万円上がったという。E社の給与体系には勤続昇給の要素が若干あるものの、同一等級のままでは昇給が打ち止めとなる。また等級ごとに目標値が決まっており、半期4回(2年間)で、目標を100%達成しないと昇格できない。つまり、成果主義的な要素が強い会社といえる。

1日の所定労働時間は7.5時間。規定上は週休2日制で、日、月、祝日は休日のはずだが、実態として週6日勤務となっている。建築担当者は、現場監督の仕事があるため、「月曜日はだいたいもう現場が動いていると出ざるを得ない」。休日出社の対価は出ていない(振替休日が可能だが、振替ができておらず積み残しが70日に届く状態)。1日の終業時間は定時で17時半だが、実際には早くて21時半、遅い時は24時を回ることも多い。平均すると1日の残業時間は4時間ほどで、多い時で6時間。週の労働時間でみると70時間程度になるのではないかという。

残業代は、「最近(今年度から)出るようになった」。それまでは、残業代は職務手当に含まれているとの扱いだった。コンプライアンス上、残業代が出るようになったようだ。ただし、E社自体は残業時間が長いことを許容しているわけではなく、月あたり残業時間が一定時間を超えると、ボーナス査定でマイナス評価をするようにしている。したがって、働く側からみると、長時間労働は避けられないため、実残業制で残業代をもらう半面、一時金、昇格、昇給での査定のマイナスポイントを受ける可能性がある。ゆえに社員のなかには、実際に残業があっても、定時退社の打刻を打つ(つまり、サービス残業をする)者もいるようである。

なお、配置転換・転勤関係では、E社の地域密着的な戦略のため、転勤はほとんどない。同じところに10年ほどいる者もあり、異動範囲は通勤圏が通常だという。

その他、YO氏は、E社で健康保険、雇用保険に加入している。厚生年金にも加入。なお、D社で経営困難にあったことから、年金には2年ほど空白期間が生じている(実父(経営者)が保険関係を管理していたため、どの時点で空白があるか不明)。空白期間が分かれば、「早急に追納しなくては」と考えているが、仕事が忙しくて確認できずにいる。労働組合に関しては、E社に労働組合がなく、職場以外の労働組合にも加入していない。

(4) 現在の仕事に対する考え

現在の仕事に対する評価としては、第1に雇用契約(期限の定めのない雇用)については満足している。第2に賃金については、「やや不満」であり、その理由として休日出勤についての対価がない点をあげる。上司にはその点を言っているが「上にあげてくれていない」という。E社には労働組合がないこと、「交渉の場、テーブルがない」ことなど、労働側の発言力の弱さについても指摘した。成果主義的な評価制度により、上司が自身の評価にかかわる事項を問題化したがる面がある、とも推測している。

第3に職場の教育訓練については「やや満足」。「自社の建物の構造的設計を勉強できるこ

とがよい」という。とくに、耐震診断のスキルを習得できる点については、個人で学ぶことが難しいことから、評価が高い。「この業界、やっぱり資格があつてなんぼ」だという。一方、第4に労働時間については、不満である。「責任」が重く、「時間が長すぎる」という。第5に配置転換については、転勤がほとんどないことから、評価できないとの回答だった。

第6に、職業生活全体については、「やや満足」である。基本的には満足しているが、不満な点としては、休日出勤の対価が加味されていない点や、給料に比して責任が重すぎることをあげる。住宅メーカーは商品（住宅やマンション等）が高額である。顧客の財産を預かって現場作業を行うため、瑕疵（構造的不備等）や法律違反があつた場合に、建築士等の有資格者が責任を負わされることもありうる。

4. 現在の生活

YO氏は、既婚（25歳で結婚。相手は初職A社（正社員時代）で知り合った女性）。子供は2子（長子16歳、末子9歳）。同居者は、母親（実母・69歳）と配偶者、2子を合わせて5人。住宅は持ち家（東京近郊に40歳頃に購入）。配偶者は工場でパートをしている（年収は100万円程度）。同居の母親は、月2万円を光熱費として家計に入れている（母親は年金生活）。父親は個人商店D社の負債返済で別居状態にあつたが、一昨年ほど前から、YO氏の新年会に顔を出すまで、関係は修復されつつある。

負債では、持ち家のローンが2,500万円である（35年ローン＝75歳までに返済する設計）。月々の返済は13万円弱であり、月の手取り収入の半分を占める。ローン返済があるため、なかなか貯蓄ができない。現在、世帯の貯蓄総額は50万円未満程度。

仕事以外の主な関心事については、年金及び将来の仕事をあげる。年金について「自分たちがかけているお金が将来きちんともらえるのかどうか」に関心を示すなど、政府に対して不信を抱いている。「(年金について) もう絶対くれないと思っけていますけど。多分、受給年齢も上がるでしょうし、我々のころはもう70歳とか普通でしょう」などとも答えた。また、特に困っている点としては、「(現在、) 貯蓄ができないこと」をあげる。

現在の生活の満足度は「やや満足」としている。日常生活を送る分には支障はないとしており、「一応人並み。中流ぐらい」と評価している。

5. 将来の仕事

将来の仕事・働き方については、現在の会社で、「正社員として定年を迎え、嘱託まで働きたい」と考えている。住宅ローンを念頭に入れており、定年以降の雇用状態に関心を抱いている。E社は60歳定年で、嘱託で65歳まで雇用継続があるため、「(定年後、) 5年しか猶予がない」としており、75歳までの返済計画では10年分の雇用不安が生じると考えている。そのための具体的な取り組みとして、「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」ことを実践している。希望実現の見込みについては、80%としており、その実現性

は高いとみている。今後の見通しを尋ねたところ、60歳あたりまでは徐々に右肩上がりとの認識も示した。

なお、行政に求める支援としては、資格取得でのサポートをあげた。YO氏が今後取得を検討している資格には、宅建、FP（フィナンシャルプランナー：顧客のローン相談のため）、そして1級建築士がある。いずれも、建設業界で仕事をするうえで強みとなる資格だ。E社からは資格取得の補助がある（お祝い金として合格時に5万円支給等）。ただし、YO氏は、1級建築士の資格を取るには、学校に通う必要があるため、最低70万円は必要だとみている。「年齢も年齢なので（難しい）」とし、何より仕事に忙しく、勉強時間が捻出できないことが悩みだという。

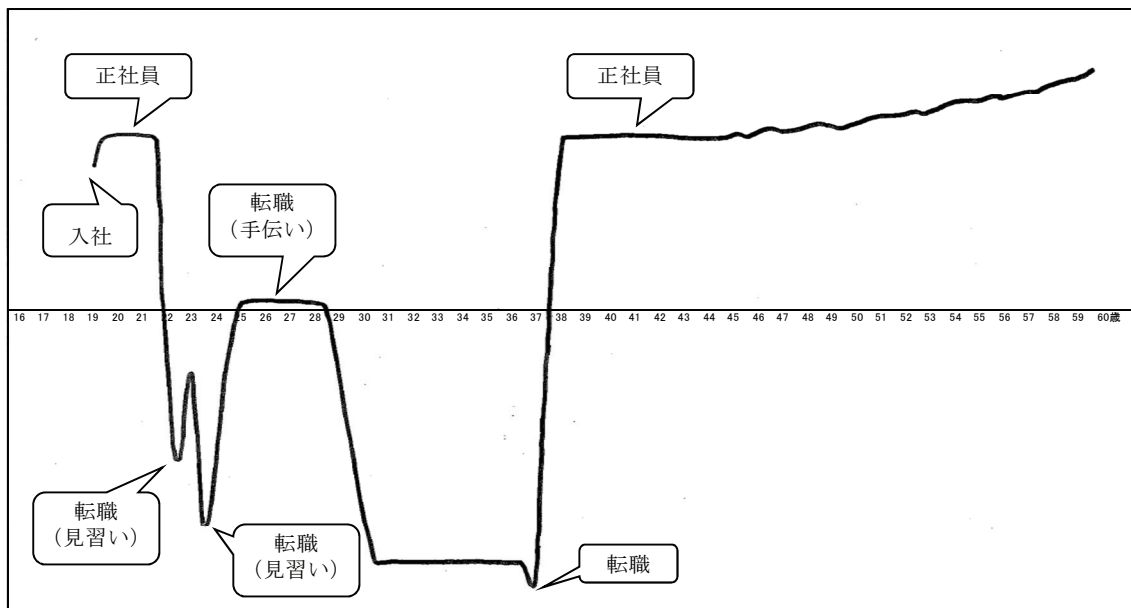
6. 将来の生活

将来の暮らしについての不安や悩みについては、「住宅ローンを完済できるか、年金が目減りしないか、自身の健康」をあげた。YO氏はここ10年の間に、身体的な病気（大腸ポリープ、胆のう摘出等）の治療をしており、最近では「胃の痛み」も感じている。年に1回、検診は受けているが、「今年初めて胃潰瘍」も見つかった。週6日勤務で心身の疲労の回復ができていない。さらに、YO氏が担当しているのは1,000万円超の物件であり、その責任、プレッシャーによる疲労も大きいようである。

日々週1でしか休めていないので、そうすると日曜日なんかでも午前中寝ていて、昼から起きて。そうするともう次の日の仕事のことが頭をよぎったり。精神的にいつも追い詰められているというか。現場、1件だけじゃないので。見ているのが、4件も5件もあって。それがみんな1000万超（の物件）だとやっぱり。工程ですとかいろいろなところがやっぱり頭をよぎって。

管理職に昇進することで、仕事の負荷が変わることがあるか尋ねたところ、「（昇進しても）数字を管理しなきゃいけない。要は『鵜飼の鵜匠』にならないといけない。『鵜』が営業職だとすると、『鵜』をどれだけ潜らせて、どれだけ魚を飲み込ませるか。そのお金の管理能力がある。要は月内にどれだけ受注をとってこられるかという見込みを上（経営上層部）に報告して、その通りに達成させないといけない。あとはクレームが発生した際の現場収拾能力、上に行けば上に行っただけの違う悩みが（生じる）」と回答した。それゆえ、YO氏は、昇進よりも、現場監督のほうが、「性に合っている」とも語る。ただし、現場監督の責任・プレッシャーは「定年まで続く」とも述べた。

参考資料：職業生活の浮き沈みの自己評価（※）



※この図表は、以下の注意事項のもと、調査当日にご本人に記入していただいたものを、スキャナで読み込み再描画したものです。

- 学校を出てから、現在に至るまでの職業生活の浮き沈みを、線で書きあらわしてください。また、60歳までの将来の職業生活を想像して線を描いてみてください。
- 例を参考にしてご記入ください。山になっている部分、谷になっている部分には、どんな出来事があったのか、差し支えない範囲で吹き出しをつけてお答えください。

調査概要

調査日： 2012年11月5日（月）

場 所： 航空会館（新橋）

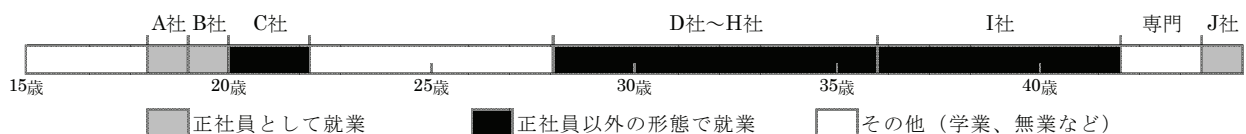
聞き手： 奥田栄二、高橋康二

ケースレコード作成： 奥田栄二

YP 氏
(44 歳、女性)

1. プロフィール

東北地方出身。高校卒業後上京し、A 社の正社員（スーパーマーケットのレジ打ち）、B 社の正社員（駅ビルの案内係）として働くが、いずれも 1 年ほどで退職。その後、C 社のアルバイト（飲食店の接客）として就業した後、結婚・出産を機に、一時就業を中断する。20 代後半から、パートとして、D 社・E 社（飲食店の接客）や F 社（化粧品販売のテレフォンアポインター）、G 社（小売店の接客）、H 社（化粧品セールス）などの仕事をする。やがて、離婚の前後に、I 社（大手百貨店）で販売補助のパートとして働き始める。けれども、仕事なくなったことから、公共職業安定所の就業支援制度を利用して、生活支援金を受け取りながら専門学校に 2 年間通い、介護福祉士の資格を取得する。専門学校卒業後、J 社（大手介護会社）の有料老人ホームに、正規雇用の介護福祉士として就職し、現在に至る。離婚経験あり。大学生の息子と同居。



2. 経歴

(1) 「M字型」就労（A社～H社）

高校（生活科）卒業を機に上京し、学校の紹介で社員寮のある A 社（スーパーマーケット）の正社員として働くことにする。けれども、寮には門限があるだけでなく外泊が許されていないこと、寮費を差し引くとひと月あたり手取り 8 万円程度の収入しかなかったことから、1 年ほどで退職する。

もう寮が嫌だった。寮付で来たのに。（中略）とにかく典型的な昔の女子寮ですよ。

（中略）仕事が遅くなる場合はしようがないんですけど、門限が 10 時で、それにちょっと違反したり、（中略）（外泊も）だめです。でも、東京に来たてで、遊びたいじゃないですか。（中略）そのために来たのに、これじゃあって。（中略）もう寮生活はだめだって。それで、なおのこと、東京に来てみたら、みんな、意外にアルバイトでいい給料もらってるのを知って、私たちは 8 万円ぐらいしかもらってないのはおかしいよねっていうのをちょっと気づいてしまって、じゃあ、もうお金ためてアパート借りるしかないねということで、友達と、一緒には暮らさないけど、近所のアパートを友達と、「私、39,000 円のアパートを見つけた」とか、「こっちは 4 万幾ら」とか、それでもう出て、仕事はやめるということで。

その後 YP 氏は、B 社（駅ビル）の案内係の正社員の仕事を求人誌でみつけ働き始める。その際の給与はひと月あたり手取りで 18 万円程度であった。仕事は「楽」で特に不満があったわけではなかったが、1 年ほど働いた頃、兄の引越しを機に、兄が借りていたマンションを引き払う代わりに自分が住むことに決めたため、勤務先が引越先から離れた場所になってしまい、退職することにする。

引っ越ししたので、…通えないということでやめちゃった。…このときにちょうど引っ越すことになったのでやめたというだけで、仕事自身には何の不满もなかったです。（引っ越しをすることにしたのは）たまたま兄が、そのときに借りていたマンションを引き払うか何か、兄も引っ越ししなければいけなくなって、「だったらかわりに住む？」と言われて、じゃあ、行こうかなってという感じで…。

（中略）

ここは別に、仕事内容も楽で楽で、もうほんとうに、これこそバブルのときの仕事ですよ。だから、別に正社員にこだわって入ったんじゃないくて、何かたまたま正社員だったという。わけわからないうちに、何かもう、そういうふうになっちゃっていたという。（中略）1 日 10 時から 18 時までの間に、エレベーターに 30 分を 6 回乗ればいい。30 分 6 回だから、3 時間。（中略）その間に 3 時間お仕事すればいいということで、その乗っていない間は、もう寝てても何しててもいいという。だから、朝と帰りぐらいに、ちょっとまとめて仕事して、その間、ずっとぐーぐー寝てたりとか、そんな感じ。

それからの 2 年間、YP 氏は C 社（飲食店）などでアルバイトをする。いわゆる「バブル」の最盛期であり、時給は 2,000 円ほどだった。その後 YP 氏は、20 歳代前半に結婚を機に仕事を辞め、妊娠・出産を経験する。

やがて YP 氏は子育てをしながらパートとして働き始めようとするものの、まだ子供が小さかったこともあり、どの職場でも継続して就業を続けることができなかった。

ぽちぽちアルバイトはしているんです。ぽちぽちはアルバイトをしているんですけど、アルバイトというか、パートね。書けるほどのあれじゃないんですよ。長くも働いてないし。（中略）どうしても育児との関係で続かないんですよね。子供が熱出して、休むのを言いにくいから（中略）やめちゃえみたいな。（中略）この煩わしさは、もうとてもじゃないけど、時給 800 円とかで、この煩わしさって（割に）合わないなというのを考えて、だから 1 ヶ月とか 2 ヶ月で、ころころ、入ってはやめて、入ってはやめてと。

YP氏は子供が小学生になったのを機に、それまで以上に就業していこうとするものの、E社（飲食店）の接客やF社（化粧品会社）のテレフォンアポインター、G社（八百屋）での販売、H社（化粧品会社）の訪問販売員といったように仕事を転々としてしまう。

近所のラーメン屋（E社）から、（F社の）テレアポというんですか、電話で。そこは化粧品の何か試供品を1,000円で買ってもらうみたい。1,000円は無理だよって。それも1週間ぐらいしか勤まりませんでした。電話で怒鳴られると、へこんでいくんですよね。ああいう仕事は。（笑）まあ、きつくて、きつくて。だから、「もうやめます」って、やめちゃったりとか、そんなのをちょこちょこ。（中略）近所の八百屋（G社）みたいな小さい商店のレジもやりましたね。あと、H社（化粧品会社）の人がうちに営業に来たんですよ。それで何か話が合っちゃって、「やらない？」みたいな。それで、「お子さんが小さくても、そのお子様の都合で働けるからいいわよ」ということで、籍を置いて、ちょっと真剣にやったりもしました。研修を受けたり。（中略）セールスウーマンということで、各お宅に、ピンポンって行って、それでいろいろお話ししながら、エステもやってさしあげますよとか。（中略）でも、それも向いていなかったの、やっぱり売り上げにつなげることがなかなかできなくて、しゃべることはすごく大好きなんです。だれとでもしゃべれるし、自分も楽しいと思ってやっているんですけど、売るのが……。 （中略）何か悪いなという気になっちゃって。

(2) I社（大手百貨店）のパートとして生計を立てる

けれども、夫が家賃などの生活費を家計に入れてはくれるものの、ほとんど家に帰ってこなかったことから、YP氏は夫との離婚を考え始める。そしてYP氏は、大手百貨店（I社）でパートとして販売補助の仕事を始めるとともに、母子家庭に対する支援について調べるなどによって、離婚してからの生活の見通しが立ったことから、30歳代半ばで離婚する。

生活費は入れてくれる別居だったんですね。家賃とかは。だけど、そういう生活って地獄なんです。 （中略）生活費とかは入れてくれるから、別に私と息子が困ることはないんだけど、本人は「家に金入れてるんだからいいだろう」的な自由にやっているわけでしょう。だけど、御飯は食べられるんだけど、このストレス、この地獄から抜きたい、抜きたいってことは、自分でどうにかしなければいけないんだなみたいな。それで、パートに出て、例えば毎月コンスタントにお金が入るようにすれば、不安も解消していくじゃないですか。（中略）それで、いろいろ、このあたりから、母子家庭ってどういう制度があるのかなというのを勉強しました。（中略）そうしたら、意外と学校とかの学費とかも、母子家庭の人は全部免除になっている

し、であれば、家賃とかそういうのだけ頑張れば大丈夫だなんて。できるぞと思って、…この後に離婚していると思います。

その後 5 年間は、YP 氏が I 社（大手百貨店）で、パートとして就業しながら子供を育ててきた。I 社では、毎月仕事の情報が送られてきて、自分の希望する日に事前に予約を入れるという形式がとられていた。YP 氏は、ひと月あたり 14 日程度就業し、時給は 1,000 円前後であった。YP 氏は、I 社でのこうした働き方について次のように語る。

（I 社の販売補助のパートとして働き始めたのは、）働き方がいいなと思ったから。自分の都合で働ける。自分がお仕事を電話で申し込みして、とれるというのがいいなと思ったからですね。（中略）予定があるときは仕事をとらなければいだけだから、だれにもご迷惑かけないというか、「ごめんなさい」って言わなくていいという、それが楽。

（中略）

（いくら、より高い賃金が得られたとしても、他の就業形態で働きたいとは）思いませんでした。（中略）私たちは自由だったし、すごく面倒くさいお客様とか、何かとんでもない大事件を、大失敗とか、コンピューターで何かすごいことが起こっちゃったりしても、全部社員に振ればいいじゃないですか。「すみません」って言えば、社員さんが責任とるというのは、もう当たり前のことだから、だから、そのころは、逆に、社員って何でこんな大変なのっていう思いしかなかったです。見てて。（中略）社員ってかわいそうだなんて。それで（役職のない若い社員は）20 万円（くらいの給料しかもらえないなんて）、割に合わないよねみたいな。

また YP 氏は、これまで職を転々としていたにもかかわらず、I 社（大手百貨店）では長期間働き続けられた理由について、次のように語る。

うーん、やっぱりデパートというのは（規模が）大きいですよ。私、デパートの好きなところに、1 日何百人以上の方が従業員でいるというのが、すごくおもしろくて、好きなところなんです。例えば、顔も知らないし、すれ違っても、「お疲れさま」も言う仲ではないんですよ。何百人もいるから。ほんとうに、この人は、通りすがりの人かもしれないし、何十年の大ベテランかもしれないけど、それすらもわからない。例えば、社員食堂とかに行っても、肩書きがどうだろうと全然わからないけれども、隣同士でばーっと食べてるとか、そういうのも何かすごく好き。（中略）中途半端な会社に就職すると、「何とかの何々です、何とかの何々です。どうも、どうも」みたいな名前を覚えてどうのこうのとかしなければいけないけど、あれだけ

大きくなると、別に名前を覚える必要もないし、「何階の人でさ」とかっていう感じで。(中略) 息苦しくない感じ。

(3) 介護の専門学校へ通う

けれども、その後 I 社では、経費削減のためにパートを雇わないことになったことから、YP 氏は、母子家庭の母親に資格取得のための学費のほかに、毎月の生活のための補助金を出してくれる制度があるという情報を以前目にしたことを思い出す。そこで YP 氏は、居住している地方自治体の役所の母子家庭を支援する部署に連絡をとることにした。YP 氏は、資格を取得する必要があると考えるに至った経緯について、次のように語る。

(I 社のパートとして働いていた) 仲間が (オフィスワークの) 面接に行ったんですって。そうしたら、こういう A4 みたいな紙をぱっと出されて、「今から、これをみんなに打ってもらいます」とかって言って……。 (中略) 周りは、もうぱーっと打ったんですって。それで、もう、だめだと思って、あきらめたと言ってて、そうだよなって。この年で、なおかつ、そういう会社でデスクワークをしたことがないので、まるでそういう、パソコンもわからないし、そういう仕事の仕方もわからない人では、もう無理だよって。であれば、資格を取らなきゃ無理だねということを手で考えたの。

YP 氏は、役所の担当者に、介護関係の資格を取得したいと伝えたところ、公共職業安定所で行われている支援のなかに、介護関係の資格取得の学費の他に、生活支援金を受け取ることができる制度があると紹介され、申し込むことにした。その結果、YP 氏は 2 年間、学費のほかに毎月 12 万円の生活支援金を受けながら、居住地からほど近い専門学校に、介護福祉士の資格取得を目指して通うことになった。YP 氏がなぜあえて介護にかかわる資格を取得しようとしたのかについて、次のように語る。

ほんとうに正直に言うと、何となく世間でニュースでも出ているように、介護の世界はやめる人も多いから、募集も多い。それで給料が少ないとかというのは、何となく知っていたんですよ。その時点で。それで、やはりヘルパーさんとか、うろろろしていますよね。例えば、近所の主婦仲間とかの人がヘルパーをやっているとか、「ヘルパー2級取ってヘルパーやってるの」とか言うのを聞いてたから、もしかして介護って、誰でも行けるし、門が広いんじゃないかなと思ったから (中略) (そうした支援制度を利用して取得できる資格として) 看護師、保育士、あと美容師とか、何かそういう世間一般的に見る国家資格……。 (中略) 宅建何とかとか、そういう、どれをとっても勉強も難しそうだし、果たしてその資格が、この年からスタートし

たら遅いんじゃないかなというなものばかりですよ。保育士だって、普通は大学を卒業して、皆さん保母さんになっているじゃないですか。そう考えると、四十幾つで資格を取って、新たに一からスタートって、もう遅過ぎるんじゃないかなと思って、それはちょっと、いまいち……。選ばなかったんです。

けれども、専門学校に入学する時点の YP 氏は、修了後に介護職に就くという見通しが立っていたというわけではなかった。

正直言うと、(中略) デパートが好きなんです。百貨店勤務が大好きなので、このお金をもらえているから、とりあえず入って、もう 2 年間は安泰だとは思っていたけれども、もし卒業したらデパートに戻ろうかなという気持ちも多少ありました。資格だけ取れば安心して今後使うときに使えばいいんだから、安心だと思った…。

とはいうものの YP 氏は、介護実習を受けるうちに次第に、介護に関わる仕事に愛着を持つようになっていった。

実際のホームに 1 ヶ月単位とかで実習に行くんです。そうすると、今でも (介護した方たちに) 会いたいです。〇〇さん、元気かなって、今でも思いますね。だから、苦じゃなかった。実際自分が実習をして、ああいう排泄介助とか、そういうのを 1 つも苦に思わなかったのも、もしかしたら楽しく仕事できる職場かなと思ったんですね。

(4) J社の介護職(正規雇用)になる

専門学校の 2 年間の課程を修了すると同時に、43 歳にして介護福祉士の資格を取得した YP 氏は、J 社(大手介護会社)の経営する有料老人ホームで、正規雇用の介護福祉士として働き始める。YP 氏は、J 社を就職先に選んだ理由について、次のように語る。

私の家の周りに、J 社の老人ホームが、自転車で 10 分以内であれば 3 軒、自転車で 15 分であれば、もう 5、6 軒に増えるんですよ。(中略) 通うなら絶対家の近くじゃないと。地震(東日本大震災)もあったじゃないですか。あのあたりから、やっぱり電車に乗って通勤するというのがちょっと、…怖いなと思っていて、もう家の近所が一番ということで、在学 1 年生のときから、もう J 社と思っていて、それで就活もあるので、先生が見てくれるんですよ。だから、その面談のときに、私は J 社に行きたいですということを先生に伝えておいて、先生が、「じゃあ、学校側から J 社と連絡とるから、見学だの何だのという話が通ったときに参加しますね」と言うか

ら、「もちろんです」と言って、だから、私が希望を言って、学校がそれにこたえてくれたという感じですね。

3. 現在の仕事

(1) 職場環境と業務内容

YP 氏の現在の職場である、J 社（大手介護会社）の有料老人ホームには、YP 氏を含め介護職の職員が 20 名（非常勤 1 名を含む）ほど働いており、入居者 37 名のお年寄りの食事や排泄、入浴の介助を行っている。また、掃除を行う「生活支援さん」と呼ばれる人たち、雑務・ごみ捨てなどを行っている「業務さん」と呼ばれる人たちがあわせて 8 名ほどいるほか、ホーム長 1 人、事務職 4 人程度で構成されている。厨房については、他の会社と業務提携している。この施設は、J 社の老人ホームのなかで「最高級」に位置づけられることから、「労働の忙しさよりも、（入居者やその家族に失礼のないように）神経を使う細やかさ」が求められるので、「ちょっとびくびく」しているという。

(2) 労働条件

YP 氏は正社員であることから、雇用契約の期間に定めはない。1 日の所定労働時間は 8 時間で、週所定 40 時間だが、週単位の勤務日は不定期で、正社員であることから、早番・日勤・遅番・夜勤の 4 タイプのシフト勤務をこなすことが求められる。なお、残業はほとんどない。

現在の月給は総支給額が 24 万円程度、手取りが 20 万円程度である。この他に、賞与も出る。また、昇給制度が整備されている。配置転換や転勤については、異動は若干可能性があり、希望すればホームの立ち上げなどにもかかわることができる。けれども、転居を要するような転勤はない。そのほか、医薬品は半年で 5,000 円、医療費は年間 2 万円、生命保険は年間 1 万円まで補助が受けられるとともに、本人や配偶者は人間ドックを無料で受診できる、結婚した社員には 3 万円のお祝い金と 5 日間の休暇が与えられるといったように、「福利厚生がすごい（充実している）」という。

YP 氏は、J 社で健康保険、厚生年金、雇用保険に加入している。ちなみに YP 氏は、これまで B 社の仕事を辞めてから、J 社で正社員として働き始めるまでの約 20 年間の年金保険料が未納である。けれども、現時点において追納するつもりはないという。労働組合については、現在の職場にあるかどうかとも認識していないし、労働組合というものがどのようなもののかもよくわからないので、自分で調べたこともないし、これまでに入っていた経験も「多分ない」という。

職場では OJT も Off-JT もともに充実している。入社時の OJT としては、早番、日勤、遅番、夜勤がそれぞれ 2 パターンずつ、合計 8 パターンに分かれており、それを 1 勤務につき 3 回ずつ、期間にして 1 ヶ月半くらいは、先輩スタッフに付き添ってもらって担当すること

になっている。それ以降も自信がない場合は、申し出れば先輩に補助をお願いできる。Off-JTについては、研修が月に1回のペースで行われている。研修で得た知識は、職場全体で共有することになっている。ただし、YP氏は現在のところ、自分で資格試験などの勉強をしているわけではないという。

(3) 現在の仕事に対する考え

このような現在の仕事に対して、YP氏はどのように考えているのか。まずYP氏は、期間の定めのない雇用契約の正社員であることに満足している。介護の仕事をするうえで腰痛になることに不安を覚えるものの、J社は「会社の規模が大きいので、何か腰を痛めたりするとお客様係、相談係とかに」配置転換してもらうことも可能であることから、失業の心配もないことを理由のひとつに挙げている。また、賃金についても、『介護は安い、安い』って聞いてたから、(こんなにもらって) いいのかなって思ってます」というように、とても満足している。

ところで、J社での昇給や昇進は、等級に応じて上がっていくしくみとなっており、必要な資格を取得するための支援制度も整っている。それに対してYP氏は、「何にも意見ない」とこたえ、その理由について次のように語る。

私はもうヒラのヒラでいいですって、その面接のときから言っ(て) たんですよ。実際、私、目いっぱい頑張っても、あと15年ぐらいですよ。60歳までとして。だから、望まないですね。ホーム長になりたいとか、そういうリーダーになりたいとか、全然望まないで。今のままで。

そのほかYP氏は、介護は「未経験の人でもぼんといくらでも入れてくれるような、まだ広い感じ」があり、自分のように「子育てして、子供も大きくなってという人を結構歓迎してくれる」という面でも現在の仕事に満足しているという。

このようにYP氏は、現在の仕事について概して非常に満足しており、現在の期間の定めのない雇用契約、賃金、職場での教育訓練、労働時間について、「不満がない」と語る。そして、「J社がとてもよいから、ずっとここにいたい」と思っており、支援制度を教えてくれた区の母子支援の担当者、ハローワークの職員、専門学校先生や同窓生など、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。

4. 現在の生活

YP氏には離婚経験があり、現在は大学生の息子と2人で生活している。父親は他界し、母親の世話は兄に任せている。YP氏には兄が2人いる。

住居は持ち家である。世帯の主たる生計の担い手はYP氏自身であるが、現在大学生の息

子がアルバイトをしていることから、世帯収入としては、YP 氏の収入のほかに息子の月 8 万円弱のアルバイト代がある。

YP 氏は現在、数十万円程度の貯蓄がある。その一方で、学費や住宅ローンなどの負債がある。具体的には、公的団体から年額 100 万円弱の学費援助を受けているほか、現在住んでいるマンションの購入資金を兄から借りたことから、毎月 6 万円ずつ返済することになっている。それらを合わせた負債総額は、700 万円ほどである。

総じて、現在の生活全体に対しても、YP 氏は「非常に満足」だと評価する。唯一現在の生活で悩んでいるのは、大学生の息子の就職についてであるという。YP 氏は、この点について次のように語る。

困っているわけじゃないんだけど、(大学生の) 息子の就活ですよ。やっぱり今の時代……。 (中略) いや、本人は全然心配していないんですよ。ゲームばかりしてるから、「あんたさ」って。(中略) だけど、世の中のいい大学を出た新卒の人だって、ニュースで見ると、就職がまだできなかったとか、何社断られたとやっている時代だから、どうなるんだろうと思って。

5. 将来の仕事

これまでみてきたように、YP 氏は現在の仕事や職場について「非常に満足」だと語っており、「J 社は良い会社 (なので) ずっとここにいたい」と、現在の職場で働き続けることを望んでいる。けれども、介護の仕事をしている YP 氏には、腰痛になることへの不安はあるという。

今一番の不安は腰痛なんですよ。いくら働く意思があっても、腰痛になったらできませんからね。これが一番怖い。だから、腰痛にならないように一生懸命予防の介護方法を勉強しながらやっているの、腰痛にならないとしたら、60 歳までは働きたい。息子は、もう大学を卒業して、就職するということで、私 1 人の食いぶちを稼げれば、もう人生何の心配も要らないという感じで。(将来の職業生活のイメージとしては、) こう (上昇して) いきます。

6. 将来の生活

将来の生活について YP 氏は、介護という仕事にかかわっていることから、自分が老後にどのような病気にかかるのかについて漠然とした不安を抱えているものの、歳をとって見舞いに来てくれる家族 (息子) がいると思うと、「ありがたい」と感じるのだという。

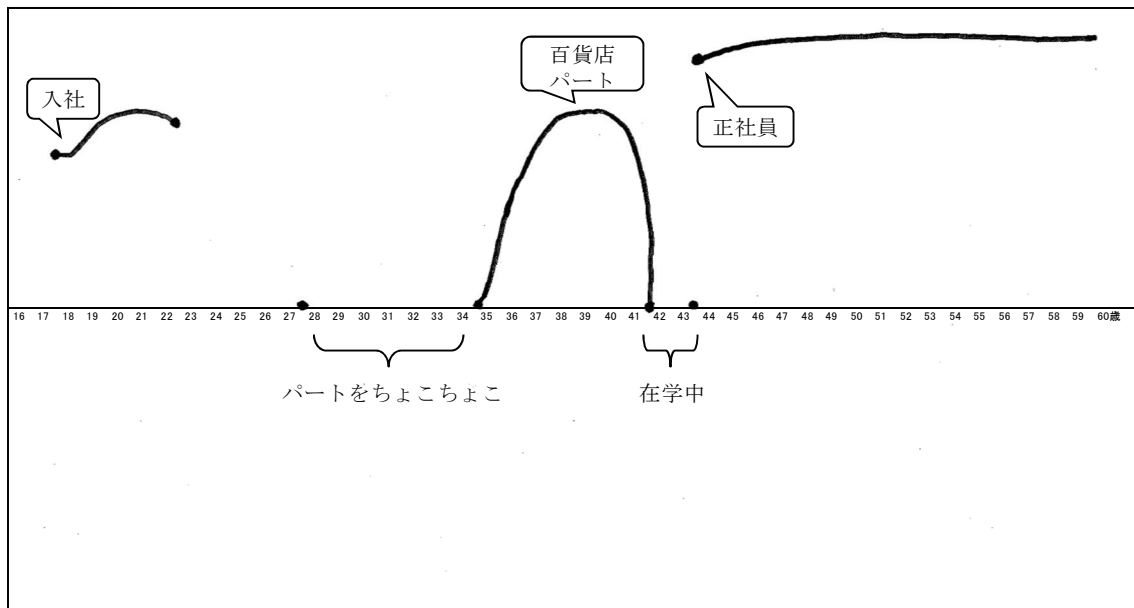
自分がどのようになるかって予測不可能ですよ。だから、そういう何か大ざっぱ

な不安ですけれども、私も認知症になっちゃったらどうなるのかなって、周りは大変だろうとか、(中略)ずっと寝たきりの人とか。胃瘻で胃からお食事とって、ずっとベッドでこうやって、はーって上を見てて、ああ、何かかわいそうだなって。(中略)だから、うちの父が元気なときによく言ってたけど、ほんとうにぽっくり、心筋梗塞でぽっくりいくのが一番いいなって、ほんとうにそうなのかなって。年とったらね。家族にも迷惑かけずに、自分もあまり苦しめない。一瞬でというほうがいいのかって思ったりね。いろいろ。

(中略)

子供がいるって、こんなにありがたいのかなって。何かもう全然頼りない息子なんですけれども、私、今、老人ホームで働いているから、なおのこと思うんですけれども、やっぱり天涯孤独な人っているわけじゃないですか。そういう人たちは寂しいだろうなって思うんですよ。私たちスタッフは、もちろん平等に皆さんとかかわっているんですけれども、やっぱりお孫さんだの、ひ孫だの、もちろん娘、息子とかがちょこちょこ来る人って、やっぱり顔がにかーっ(ニコッ)てなる。顔だけ見ているだけで、やっぱり私と家族というのは全然違うんだなっていうね、あの喜ぶ顔を見ると。だから、お金の面倒をみてくれていうんじゃないくて、自分が年とっちゃったときに、親きょうだいは多分死んでるだろうから、息子が来てくれれば、ぼけてても何となく、「ああ、来たね」ってわかるのかなとか。

参考資料：職業生活の浮き沈みの自己評価（※）



※この図表は、以下の注意事項のもと、調査当日にご本人に記入していただいたものを、スキャナで読み込み再描画したものです。

- 学校を出てから、現在に至るまでの職業生活の浮き沈みを、線で書きあらわしてください。また、60歳までの将来の職業生活を想像して線を描いてみてください。
- 例を参考にしてご記入ください。山になっている部分、谷になっている部分には、どんな出来事があったのか、差し支えない範囲で吹き出しをつけてお答えください。

調査概要

調査日： 2012年11月25日（日）

場 所： TKP 新橋ビジネスセンター（新橋）

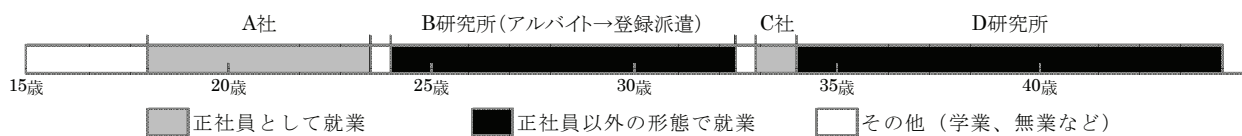
聞き手： 高橋康二、仁井田典子、姫野宏輔

ケースレコード作成： 仁井田典子

XQ 氏
(44 歳、女性)

1. プロフィール

関東地方北部出身。普通科高校を卒業後、高校の紹介で地元県内の A 社の正社員（組立工）となる。23～24 歳の時に B 研究所へ転職し、当初はアルバイト、のちに登録型派遣社員（事務）として勤務する。32 歳で B 研究所を退職後、印刷会社 C 社に正社員（営業事務）として入社。C 社は 1 年ほどで退職し、求職期間を経て 34 歳の時に D 研究所に契約社員（事務）として入社し、現在に至る。未婚。一人暮らし。



2. 経歴

(1) A 社で正社員（組立工）

XQ 氏は地元県内の普通科高校を卒業後、高校の紹介で、コピー機用カートリッジを製造する A 社に正社員として就職する。A 社を選んだ理由は、「事務仕事は嫌だと思っていた」ことと、ものづくりに興味があったことである。また、当時、通勤電車では「上り」に乗りたいたいという希望もあり、勤務地となる工場が東京方面にあることも魅力であった。応募したのは A 社のみであり、他に求職活動はしていない。

XQ 氏の業務内容は、工場の生産ラインでのコピー機用カートリッジの組み立てであった。A 社は当時、事業を急速に拡大していたため、ラインで働いている同僚はまだ勤続年数の短い若い女性が主であった。職場の雰囲気は「学校みたい」であったという。同世代が多いため共通の話題も多かったことから「楽しかった」と XQ 氏は述べている。

勤務時間は 8 時半から 17 時までであり、繁忙期には残業もあった。給与は手取りで 13 万円ほどであった。XQ 氏は A 社において約 5 年間働いたが、給与は入社当社からあまり変化しなかった。組立工の女性は経験を積むと現場の様子を監督する「リーダー」のような立場になることができるが、それ以上の昇進のルートはなかったという。XQ 氏の職場のリーダーもほぼ同年代の女性であった。

当初は事務仕事に対する抵抗感からはじめた組立工の仕事であるが、工場での勤務が立ち仕事であったことから、XQ 氏は腰痛に悩まされるようになる。腰痛がひどい時には欠勤しなければならない事態にもなり、気分的にも組立工の仕事に嫌悪感が生じてきた。立ち仕事以外の業務ができる企業への転職を考えたが、販売の仕事は無理だと感じていた。そこで XQ 氏は、積極的に事務職を希望していた訳ではないが、立ち仕事からの解放を望んで事務職への転職を決意する。

退職することを決めてからは気分が晴れるようになり、A社に在職中から事務職への転職に向けてワープロ教室に通うようになる。ワープロ検定を取得した後、23歳の時にA社を退職する。

(2) B社でアルバイト（のちに登録型派遣）（事務）

A社を退職してから、XQ氏は新聞の折込みに入ってくる地元情報誌を元に求職活動を行った。そして3ヶ月ほどの求職期間を経て、公的研究機関であるB研究所にアルバイトの事務員として入社する。入社当初は、社会保険は適用されていなかった。

B研究所でアルバイトとして3年ほど働いたのち、B研究所の研究者が新たにZ社を設立することとなった。そして、Z社が労働者派遣事業の許可を得ていたことから、XQ氏の雇用形態をZ社がB研究所に派遣する派遣社員に変更することになった。これにより、XQ氏はアルバイトから登録型派遣社員へと変わったが、そのことにより待遇も大きく改善したという。派遣社員になってからは時給が800円から900円に上がり、ボーナスも支給されるようになった。また、社会保険も適用され、契約更新時の煩雑な手続きも必要なくなった。ただし、このように待遇は著しく変わったものの、この間にB研究所におけるXQ氏の業務内容に変更はなかった。

B研究所での業務内容は、XQ氏の上司にあたる研究者の事務補助である。XQ氏が「先生」と呼ぶ上司は当時、学会や研究会を立ち上げており、XQ氏はその会費の収集や会報の作成、講演会の準備等の業務を行っていた。職場にはXQ氏の他にも経理担当が1名と、XQ氏と同様に事務専門の同僚がもう1名いた。仕事は多忙であったがB研究所では残業はなるべくしないという方針であった。様々な研究発表会において「人と会うことが楽しかった」とXQ氏は当時を振り返っている。研究会のための出張で国内の都市や海外まで訪れることができるのも、XQ氏の楽しみのひとつであった。

XQ氏にとってB研究所における業務は順調であったが、8年ほど勤務した頃、B研究所の組織改編の動きが出てくる。XQ氏は自分の雇用について組織改編後の見通しが不明確であったため、32歳の時に退職を決意した。

(3) C社で正社員（営業事務）

B研究所を退職後、XQ氏はハローワークを中心に求職活動を始める。この時は残業がそれほど多くない職場を希望しており、勤務時間を重視して職探しを行った。しかし、XQ氏が希望する条件の求人情報は少ない訳ではなかったが、就職活動は難航する。特に正社員というこだわりはなかったため派遣会社にも登録していたが、この間に条件に合う派遣先も紹介されなかった。この原因について、XQ氏は自分の特殊な経歴（研究所の事務員として長く勤務していたという履歴）にある旨を述べている。

派遣も登録したんですけれど、(XQ 氏の職務) 経歴を見て、やはり派遣先がなかなかなかったのか、あまり (紹介されなかった)

こうして約 4 ヶ月の求職期間の間に 20~30 社ほど応募し、求職活動に嫌気が差してきた頃ようやく C 社の正社員に内定する。

C 社は社員が 20 人ほどの印刷会社で、XQ 氏の業務は営業事務であった。社会保険やボーナスも付く正社員であったが、基本給が低く、給与は手取りで 10 万円ほどである。入社前の募集条件と異なり残業があったことや、社長が常に不機嫌である等、社内の雰囲気も悪く感じられた。XQ 氏が C 社に勤めたのは約 1 年であったが、その間にも仕事が減り続け、工場の手伝いをさせられることもあったという。B 研究所を経て C 社に入社した XQ 氏にとっては厳しい職場環境であると感じられ、「やはり一般企業では働けない」という思いを強くしたという。

XQ 氏は C 社に在職中から再び地元情報誌を元に求職活動を始める。そして、D 研究所への就職が決まった後に、C 社を退職することとなった。

(4) D 研究所で契約社員 (事務)

C 社に在職中の求職活動では、研究所のような、一般企業とは異なる職場で働きたいという思いが強く、正社員にはこだわらなかったという。正社員として働いた C 社での経験が XQ 氏にとっては辛いものであったのと同時に、正社員を目指して厳しい就職活動を続けたくないとも考えていた。そして、XQ 氏が一般企業と比較して「楽であった」と述べる B 研究所と同様に、公的研究機関である D 研究所の事務員の契約社員の求人を地元情報誌で見つけ、応募する。見たところ D 研究所の契約社員の給与は、正社員であった C 社の給与とほぼ変わらなかった。

求人を出していたのは D 研究所の Y 部門であり、当初 XQ 氏は書類選考で落とされた。だが、履歴書の返還を求めなかったところ、D 研究所の W 部門から連絡があり、XQ 氏の採用が決定することになる。D 研究所は規模の大きい研究所であるため部門を横断して応募書類をストックし、他部門がそれを確認して採用を検討することがあるようだったという。

研究所の事務員に応募したのは、事務員であればプロジェクトの終了とともに予算がなくなることはないとの考えからであった。XQ 氏はこのことについて以下のように述べている。

下手に研究所を知っているせいか、事務系だと予算がなくなったとか、プロジェクトが終わったとかで、(雇用を) 切られることがないだろうと思って、事務系だとずっと予算がついているだろうと、ずっといられるだろうと思って、そういう事務系ばかり狙ってたんです。

(中略)

そういうの（プロジェクト終了とともに雇用が切られること）を結構見てたりしたので。今も結構あって、違う部門の方で、終わっちゃう、どうしようといって、違うところに行ったりしてますね。

その後、XQ氏はD研究所の契約社員として10年ほど勤務し、現在に至っている。

3. 現在の仕事

(1) 職場環境と業務内容

XQ氏は現在、D研究所のW部門にて「アシスタント」という呼称で事務の仕事をしている。W部門は研究所のなかで比較的特殊な業務を行っているが、事務の仕事をする上で特別な資格が必要な訳ではない。XQ氏の業務内容は「職員のサポート」であり、より具体的には、コピー取りや会議資料の作成、明細書のプリントアウト等、基本的に「職員から頼まれたことを行う」ことである。D研究所の事務についてXQ氏は「ほんとうに雑務、一般的な事務とは言えない」と述べている。このような形でXQ氏がサポートしている職員は約10名であるという。ちなみに、所属している部署の事務員はXQ氏のみである。

XQ氏は10年ほどD研究所に勤務しているが、業務内容は入社した当初から特に変わらないと述べる。

別に変わりはない。(中略)内容的には、やはりあんまり専門的なことはしませんので、単なるデータの入力とかですね。そういうことしかしないので。

そして、今後についても同様の業務が継続する予定であり、配置転換で仕事が変わる可能性もないという。仕事の量は少なく、普段は「暇」と感じている。集中して業務を行えば1日の仕事は、「2時間ぐらいで終わっちゃう」とも述べる。XQ氏は「それを1日かけて。ほんとうに申しわけないですけど、たらたらやって」いるという。

(2) 労働条件

XQ氏は1年ごとに雇用契約を更新する契約社員としてD研究所に勤めている。契約が更新できるのは4回までであり、勤続期間は最長でも5年となる。そのためXQ氏の場合、6年目に入る時に一度D研究所を退職し、再度入社し直すという形で仕事を継続している。

給与は時給850円で、年収にすると約160万円である。社会保険にも加入している。労働時間は1日7時間45分で週5日勤務である。残業はないという。

D研究所には労働組合があり、XQ氏のような契約社員も加入が可能である。だが、XQ氏は加入したいという希望を持っていない。D研究所の労働組合の具体的な活動内容がXQ氏に伝わっておらず「今は何してんのかなという感じ」と述べる。

職場での教育訓練の機会については、仕事の内容がそれほど複雑でなく、業務量も少ないため「あまりない」という。W 部門の業務に関する専門用語が飛び交うこともあるが、職場全体が「人に教えてもらうよりも、わからないんだったら自分で調べなさい」という雰囲気である。ちなみに、入社当初は XQ 氏も業務に関する専門用語が理解できず戸惑ったが、1～2 ヶ月で慣れたという。業務時間外での教育機会は、コンプライアンスや守秘義務に関する研修が年に 1 回ある程度である。

(3) 現在の仕事に対する考え

仕事の内容に関しては、「やや満足」であると答えている。たとえば、特殊な業務に関する知識が増えることを、XQ 氏は「おもしろい」と感じている。加えて職場の雰囲気についても、「国の機関ですからね。(ノルマも)ないので、のんびりと危機感もなく」と述べている。人間関係は良好で、ストレスもない。

雇用契約を 1 年毎に更新することに関して、XQ 氏は特に不満は感じていない。契約が切れるという懸念がないことについて、XQ 氏は以下のように述べている。

よっぽどのことがない限り、あとは（契約）更新するのが当たり前だと思われてたみたいで、一応室長から「来年も大丈夫？」って聞かれて、「はい、お願いします」という、ちょっとしたあれはあるんですけど、（口頭の確認すら）全くなかったときもありましたね。「あっ、忘れてた」というときが（あった）。

契約更新の際には書面のやり取りもなく、「自動更新」されているという。

給与面については、XQ 氏は「大いに不満」を感じているが、「しょうがないかなと諦めています」とも述べる。その理由は、仕事の内容と量に照らして、XQ 氏が妥当だと感じていることである。勤続 10 年を経ても時給が上がらないことに不満を感じてはいるものの、業務内容も入社当初から幅が広がった訳ではないので、仕方がないという。だが一方で、同じ事務の仕事をしていても給与の高い正社員がいることについては、不満を感じている。

給与上昇に繋がる正社員転換制度は、昨年から社内で整備されている。3 年の任期付き職員を経て正社員に転換される制度であり、条件は悪くないと XQ 氏は感じている。だが、XQ 氏は現在のところ積極的に応募しようとは考えていない。その理由について、正社員転換制度を通して配属されるのが、非常に忙しい部署であることを挙げている。XQ 氏は定時退勤が守られている現在の部署に満足しており、労働時間を犠牲にして正社員ないしは給与にこだわろうとは考えていない。また、D 研究所での勤続年数が長いにも関わらず、応募したとしても XQ 氏が採用される可能性は低いとも考えている。その根拠について、XQ 氏は以下のように述べる。

やっぱり（自らのスキルを）書面に書けない。（日常の業務に関して）あれもできる、これもできるって思うんですけど、（履歴書には）書けない。そんなに専門的なことではないんですけど、これどうするの、エクセルのやり方どうするのとかって聞かれて答えることはできる。これのほうがやりやすいよとあって（教えることはできる）。あと、そんなに専門的なことはできないですけど、わからないっていうからプリンター（ドライバ）のダウンロードをみんなのをやってあげたり。でも、そこ書けないですよ。だから、どこまで知ってるっていうふうに（自らのスキルを）書けないので、多分ペーパーで落ちると思います。

XQ氏は、現在身に付けているスキルやこれまでの職歴に関して、履歴書や職務経歴書上でアピールできるものが少ないと感じているのである。

総じて、現在の職業生活に対しては「やや不満」であり、その不満は主に給与に起因している。そして、給与を上げる方法として正社員転換制度の利用があるが、忙しい部署への配置転換があることや採用される見込みが薄いと感じていることから、応募を決めかねている状況である。

4. 現在の生活

XQ氏は現在独身で1人暮らしである。父親は兼業農家であったが、既に定年退職して家族分のみの食材を自家の田畑で栽培している。母親も縫製の内職をしていたが現在は引退している。XQ氏には兄弟姉妹はいない。

XQ氏はもともと実家で暮らしていたが、39歳の時に「わがまま」を言って1人暮らしをはじめた。現在の家賃は月額4万5,000円である。週に1度は実家を訪れており、両親からは実家に戻らないかとの誘いもあるが、そうなった際にはXQ氏は古くなった家屋を建て替えることを希望している。

XQ氏は現在の給与から月2万円ほどを積み立てており、160万円ほどの貯蓄がある。現在迷っているのは、この貯蓄を利用して古くなった車を買替えるかどうかであるという。

このまま契約社員を続けることに関して、XQ氏は、年齢的にいずれ限界があるだろうと感じている。だが、XQ氏は「いざとなれば」実家に戻れば暮らしていけるといふ。「家もあるし、土地もあるし、ちょっと畑があつてお米もとれるから、いいか」と述べるように、実家の生活基盤は安定している。このためXQ氏は自らのことを「全然（現状や将来に）危機感がない」と述べている。

5. 将来の仕事

XQ氏は、将来的には自宅でパン教室を開きたいという希望を持っている。パン作りに関して、XQ氏は20代後半から既に10年以上勉強しているという。パン作りに関する全国的

な組織に所属しており、講師の免許も持っている。パン作りの講師の免許は2年ほど前に取得した。ただし、まだ1つの教室を担当するということではなく、アシスタントとして参加している。パン教室に参加するのは月に2回ほどで、アシスタントとしての収入は1回につき交通費込みで3,000円である。

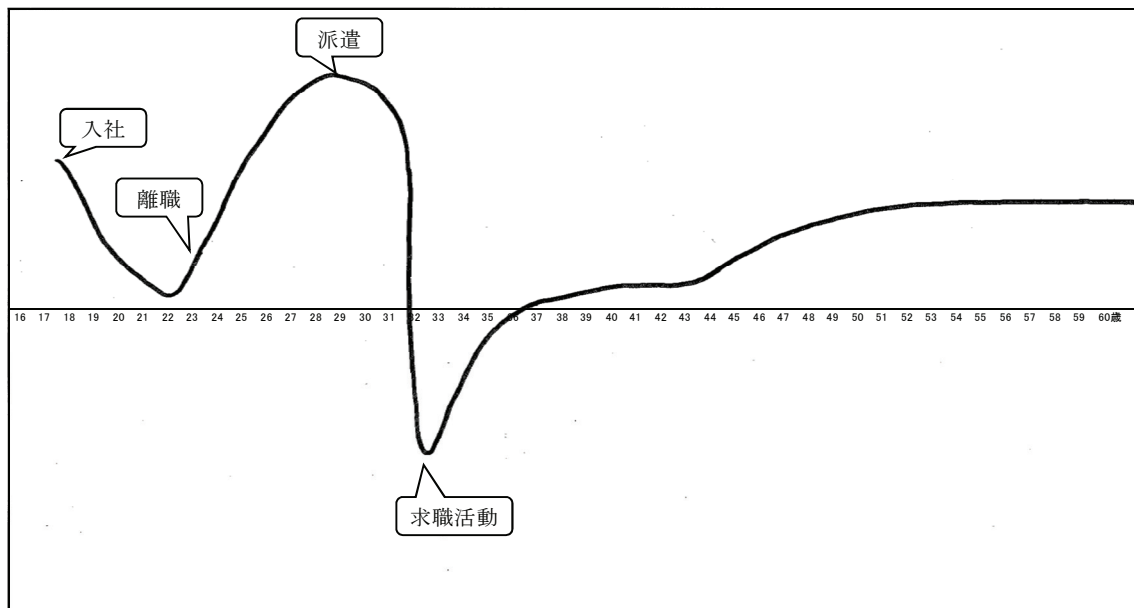
将来的には、実家を建て替える際にパン教室ができるスペースを設けて自宅で教室を行いたいという。その際、どれほどの収入になるのかは現状のところ算出していない。教室を開く頻度としては月に1回程度を考えており、生活を支えられるような収入にはならないと述べている。

繰り返しになるが、D研究所での契約社員の仕事が急になくなるという懸念を、XQ氏は現状のところ持っていない。だが、「組織として契約社員をなくそう、人件費を削減しようというのはある」ことから、将来的な組織改編の際に必ず契約が更新される訳ではないと考えている。そのため、現在のD研究所での仕事を「もう要らない」と言われるまで続けた後、パン教室を開きたいと希望している。

6. 将来の生活

D研究所を退職した後に実家に戻り、パン教室を開いた上で、両親の田畑の仕事を手伝おうと考えている。実家は土地を担保に建て替えを行い、オープンや広いテーブルを置けるスペースを設けてパン教室ができる部屋を確保したいと希望している。結婚に関しては、年齢的な問題や将来的な不安がないこともあり、現在は特に考えていないという。

参考資料：職業生活の浮き沈みの自己評価（※）



※この図表は、以下の注意事項のもと、調査当日にご本人に記入していただいたものを、スキャナで読み込み再描画したものです。

- 学校を出てから、現在に至るまでの職業生活の浮き沈みを、線で書きあらわしてください。また、60歳までの将来の職業生活を想像して線を描いてみてください。
- 例を参考にしてご記入ください。山になっている部分、谷になっている部分には、どんな出来事があったのか、差し支えない範囲で吹き出しをつけてお答えください。

調査概要

調査日： 2012年11月10日（土）

場 所： 航空会館（新橋）

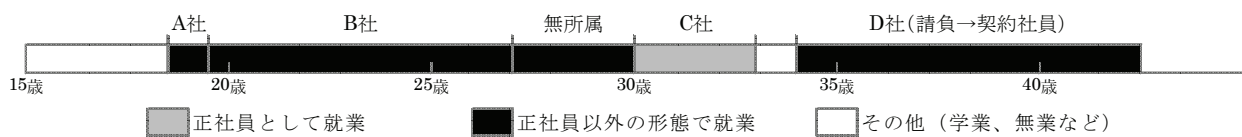
聞き手： 小野晶子、高橋康二、福田直人

ケースレコード作成： 福田直人

XR 氏
(42 歳、男性)

1. プロフィール

東京都出身。高校卒業後は美大進学を目指すのが、やがて断念して A 社、B 社でアルバイトを始める。27 歳頃から 3 年ほど単発アルバイトを断続的に引き受ける生活をし、30 歳頃、C 社の正社員となる。33 歳頃 C 社を退職し、求職期間を経て D 社の請負スタッフになる。その後、有期の契約社員、無期の契約社員に転換して現在に至る。未婚。一人暮らし。



2. 経歴

(1) 美術予備校の中退と A 社、B 社でのアルバイト

子どもの頃から絵画が好きだった XR 氏は、普通科高校 3 年の時から、美大受験を目指して美術予備校に通い始めた。そして、現役合格が叶わなかったため、浪人して引き続き予備校に通っていたが、デッサンなど基礎技術を詰め込むタイプの美術教育に魅力を感じられず、浪人 1 年目の夏ぐらいに予備校を退学し、コンビニエンスストア A 社でアルバイトを始めた。時給は 900 円であった。

その頃から、XR 氏は美大のサークルに出入りするようになった。XR 氏自身は美大の学生ではなかったのだが、当時の美大のサークルは開放的な雰囲気、学生であるか否かを問わず、美術系、音楽系などさまざまな分野のアーティストの卵たちの「たまり場」になっていた。そこで XR 氏は、音楽活動を始めることになった。具体的には、当時の心境を次のように振り返る。

自分とかが才能とか努力がなくても、何となく何かが、でかいことができる気がした。やっぱり 19 歳、20 歳の頃って子どもなので、すごく毎日テンションが高く、何かクリエイトしている気になっていました。

その後、「もっといい仕事があるかな」と考えて求人誌を手に取り、建設会社 B 社でのアルバイトの仕事を見つけた。仕事内容は建築作業補助であり、いわゆる肉体労働であった。賃金は、1 日 5 時間労働で日給 8,000 円というものだった。ちなみに、5 時間より早く終わっても日給は全額支払われ、また 5 時間を超過すれば残業手当がついていたので、とても「おいしい仕事という感覚」だったという。XR 氏は、B 社で 26 歳頃まで働いた。

また、B 社で働いていた頃までは、音楽活動も継続していた。言わば、「ここで収入を得な

がら、貯めたお金で楽器を買ったりするという形」であった。

(2) 無所属での単発アルバイト

B社を退職したXR氏は、27歳頃から3年ほど、無所属の形で単発のアルバイトを断続的に引き受けて生活するようになった。具体的には、月に2回か3回、友達の「つて」で働いた。そのような就業形態に至った理由を、XR氏は次のように語る。

そうやってばらばら自由に動いていった方が稼げると言うのもあるし、あとは自分の時間も作れるな、という（ふうに考えた）。朝、早起きして新興住宅地まで電車で行くとか、そういう早起きとかしなくても、自分の起きた時間で仕事をして、とかいうのがこの頃はちょっとできていたので。

これらのアルバイトは破格の高待遇であった。たとえば、「2時間で8,000円」、「1日30分～1時間の手伝いを断続的にして、最終的に5時間～10時間ぐらいで10万円」という具合であったという。そのような状況下、XR氏の意識も高揚していった。

20代中盤から後半にかけて、要するにそれ（音楽活動）で食えるようになってくる仲間とかも出てきたりして、そういうのをちょっと手伝ったりとかして、何となく（音楽活動を）やった気になったりとかして、楽しかった。

(3) C社の正社員

しかし、XR氏は30歳ぐらいになると、無所属の形での単発アルバイトの状態から脱するべく、就職活動を始めた。その時の心境は、次のようなものだった。

何となくやはり30歳になるというのがあったんですかね。将来的に何かしなくちゃというのがある。それで、結局、音楽業界とか、どこもそうかもしれないですけども、ネームバリューというか、そういうクリエイトしている業界って、そういうのも大事じゃないですか。自分がやっていたことで、そういうネームバリューにつながることは（なかった）。本当に裏方の裏方で、本当に、ちょっと手を貸して、みたいなレベルだったので。それで、やはりそういうのはちょっと違うかなというのと、もう時間も経ってくると厳しいかなと（思い始めた）。あとは、だんだん、そうやって努力をしないと、貯蓄も減っていくものでして。

また、その当時交際していた恋人からも、就職を促されることがあったという。

あとはあれですね、やはりちょっとお付き合いしている女性とかにも、もういい加減に、まだそんなことやっているの、みたいな感じになって。

そこで XR 氏は、求人誌でリフォーム会社 C 社のアルバイトの作業員の仕事を見つけ、面接に行った。その結果、「運よく」正社員の事務員として採用されることになった。

面接の方が来て、面接をさせてもらって、B 社という名前を出したら、「ああ、知っていますよ」みたいな。これはもう大丈夫だと思っていたら、たまたまちょっと社長が通り過ぎまして、「何かしっかりしているっぽいし、対応もはきはきしているので、いま、事務職が不足して困っているの、やってくれないか」みたいな。「よろしくをお願いします」という感じで。

(中略)

やはり自分もそうやって、まともになりたいというのがあって動いていたので、願ってもない話だと思って、即答した方が格好いいかなというのもありまして。(その時は) 誰か分からなかったんですけど、「いまのは社長なんです。社長からのお願いだったら話が早いです」みたいなことを(面接官に)おっしゃっていただいて、「やったー」みたいな感じでした。

C 社での年収は、450 万～500 万円であった。しかし、仕事はきつかった。具体的には、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、平均して 1 日 13 時間、1 週 80 時間近くであったという。

だが、XR 氏はそれを嫌だとは思わなかった。XR 氏によれば、「何か(20 代の頃の)ツケが来たというようなイメージだったのと、あとはやはり社会保障があって、ボーナスも出るとこういうものなのかなみたいな感じ」だったという。また、C 社に入ったばかりの XR 氏は、これまで音楽活動に没頭していたため、ワードやエクセルといった事務系ソフトウェアの基本操作も知らなかったことから、それらのソフトウェアを必死でマスターしようと残業をして事務資料作成に取り組んだ。XR 氏にとっては、「挽回する」という気持ちが強く、「もうやってられねえみたいな感じには思わなかった」のである。

しかし、C 社で 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、会社での責任が増してきたこと、地方に転勤になり友人があまり増えなかったことから、退職することにした。

(4) D 社での就業(請負→契約社員)

C 社を退職した XR 氏は、1 年ほど求職活動をした後、求人誌でソフトウェア会社 D 社で

の仕事を見つけた。34 歳頃のことだった。

D 社は、ソフトウェアの機能チェックをする会社であり、そこでは正社員、無期の契約社員、有期の契約社員、請負（業務委託）スタッフが働いていた。XR 氏は、まず請負スタッフとして働き始めた。

請負スタッフの単価は、当初は 7 時間あたり 6 千数百円であり、その後、D 社内でのスキルランクが上がるに従い、徐々に上がっていき、最終的には 7 時間あたり 7,200 円ぐらいになった。

そして 38 歳頃に、XR 氏は 6 ヶ月契約の契約社員に転換した。というのは、D 社の仕事には、D 社の社内で作業をするものと、取引先に出向いて作業をするものがあるが、後者の場合は、取引先の機密情報管理などの観点から、（請負スタッフではなく）D 社の直用社員であることが求められていた。そして XR 氏も、スキルが高まるとともに、すでに作業管理的な仕事に就いていたこと、また、取引先に出向いて作業をする必要が生じたことなどから、直用の契約社員になったのである。これにより、賃金は時給 1,000 円で、年に 2 回、数万円の寸志が出るようになった。

その後 41 歳頃に、XR 氏は「期間の定めのない」契約社員に転換し、現在に至っている。

3. 現在の仕事

(1) 職場環境と業務内容

XR 氏は現在、D 社の取引先に出向いて仕事をしている。そこでは、D 社の課長クラス（正社員）3 名、係長クラス（XR 氏を含む契約社員）10 名、請負スタッフ 100 名～300 名ほどが働いている。

職場では、就業形態ごとに役割分担があり、おおむね請負スタッフがソフトウェアのチェック作業、係長クラスの契約社員が請負スタッフの作業管理、人数の割振り、取引先との交渉、課長クラスの正社員が採算管理などを行っている。

なお、係長クラスの契約社員には前述のように有期と無期の 2 種類があり、有期の契約社員が作業自体の管理をし、XR 氏ら無期の契約社員がその管理がきちんとなされているかの確認をする、という分担になっている。

(2) 労働条件

繰り返しになるが、XR 氏は現在、D 社で「期間の定めのない」契約社員として働いている。ただし、「正社員」と呼ばれる人は他におり、XR 氏は「正社員」ではない。

所定労働時間は、1 日 8 時間、週 5 日となっている。ただし、会社が 365 日営業しているため、休日は不定期であり、取引先の都合に合わせて前月に決まることになっている。残業は、月平均で 40 時間ぐらいである。これを 1 日あたりに平均すると 2 時間ほどになるが、実際は日によっての変動が大きく、多い時は 1 日に 3～4 時間残業をしている。ただし、「帰

れない雰囲気があるとか、そういうわけではない」ため、勤務時間帯は融通がきくという。

賃金は、時給 1,050 円で、賞与が年間 30 万円ほどもらえる。残業手当を合わせると、年収は 300 万円ほどになる。また、半年後ごとに、10 円、20 円単位での昇給がある。その際には、個人の働きぶりが評価される。また、請負スタッフから有期の契約社員、無期の契約社員へとステップアップする際にも、働きぶりが評価されてきた。

XR 氏は現在、D 社で雇用保険、健康保険、厚生年金に加入している。ちなみに、年金については、20 歳以降、保険料を継続して納め続けている。その理由としては、両親が XR 氏に保険料を納めるよう強く促していたことがあげられる。

他方、労働組合には加入していない。また、加入するつもりもないという。具体的には「文句を言う暇があったら、やっぱり仕事をした方がいいんじゃないかな」という感覚とのことである。ただし、XR 氏としては労働組合の存在意義自体を否定するつもりはなく、一般論として「前向きな印象」を持っているという。

また、XR 氏は、現在の契約のもとで、配置転換や転勤になる可能性がある。D 社の取引先も、D 社の拠点も全国にあるからである。

ところで、D 社には、無期の契約社員が「正社員」に転換できる仕組みがある。また、転換実績も少なくない。「会社もだんだん大きくなっているところで、それにともなって、叩き上げというか、現場で請負契約で作業をしていた人間がだんだん上がっていく形で構成されている」からである。

(3) 仕事に対する考え

XR 氏は、現在の業務内容、労働条件などについてどのように考えているのだろうか。

第 1 に、現在の業務内容については、満足とも不満とも言えない、あるいは「なんとも言えない」という。その感覚を、XR 氏は次のように語る。

基本的にはもうちょっとクリエイティブな、色があったり、音があったりとかいうようなジャンルのところで物事を生産したり、評価を得たり、お金をもらったりしたかったというのがあります。しかも、人の面倒を見るのって、すごく大変なので。ただ同時に、やっぱりそこそこ長くやっていると、少しそういうのも楽しいなというか、できない人ができていくようになると、解っていない人が解るようになっていくというのを体感して、何か自分もそういうのができるようになってきたんだなと、その辺はやっぱり素直に喜びを感じるようになりました。また、そういう仕事を任せてもらって、それが伴ってきたということに関しては、すごく満足していますね。

第 2 に、期間の定めのない雇用契約であることについては、満足している。ちなみに XR

氏は、有期の契約社員だった時に「リーマン・ショック」を経験しているが、その時は自分も雇止めになるのではないかと不安を感じたという。

第3に、賃金には、満足していない。この点については、C社時代と比べて、仕事内容が似ているにもかかわらず、賃金が下がっていることが関係している。

やはり、若い頃からどんどん下がってきているので、まったく満足していないというのが正直なところですね。まあ、心情的には（中略）社会生活を営むにあたって、努力を全然してこなかったのが、それに対してお金、とりあえず暮らせるお金をもらっている、出してくれているのはありがたいというのがありますけれども。図らずもといいますか、C社の時、30代の時の職場でそういう人材を手配して、見積もりとか出して、仕事をまとめてとかいうので、折り合いがつかずに離職したので、図らずも今度（中略）、結局そういうのが嫌で辞めたのに、また同じような仕事になって、金だけ安いみたいな。やっぱり遠回りしているな、というような所感はありますけれども、まあ会社も違いますし、あとは大きく時代も変わってきていますので、やむを得ないかなというのがありますけれども、結果的にいまの仕事をしているんだったら、前の会社にいた方が金はよかったな、というのはいすごく思います。

第4に、労働時間については満足している。「賃金（残業手当）も正しく支払われている」、「帰れない雰囲気があって帰れないとか、そういうのもない」からである。

第5に、配置転換、転勤があることについても、不満はない。なぜならば、独身であるXR氏にとっては転勤することによるデメリットが小さいとともに、環境の変化があった方がスキルを高めていく上でメリットがあると感じられるからである。

第6に、総じて、現在の職業生活全体について、XR氏は「やや満足」しているという。ここで、XR氏が「満足」と表現する理由は、次の通りである。

（若い頃に）努力もしていなかったのが、何と云うか、やっぱりちょっと怠惰な暮らしをしていたこともあって、そういった努力もしていない部分で何とか契約社員として使ってもらって、日々生きられる暮らしができていたのはありがたいかな、という意味合いですね。（中略）そういったところで使っていただいて、いろいろ指導もしてもらって、請負から契約にもしてもらってという。やっぱり、全然努力をしてこなかったところを、背中を押してくれたというのが、やっぱり会社の人間には感謝しているというような意味合いで、トータル的には満足しているという感じです。

他方、あくまで「やや満足」であって、「非常に満足」とは言い切れない理由は、次の通りである。

ちょっと難しいところですけども、やはり美術とかを目指していましたし、そう
いったちょっとクリエイティブな仕事に就きたいというのがあったんです。(中略)
業種とかやっていることとかに関しては、やっぱりもうちょっとクリエイティブな
ことをやりたいなとか。(中略) 若い子の管理とか、そんな別に望んでいないし、業
界にもあまり愛着もないけど、というのが「やや」という部分ですね。

このように、自己評価は微妙であるが、いずれにせよ、XR氏がD社で努力をしてきたこ
とは事実である。第1に、若いスタッフ、若い社員との差を見せられるようがんばってきた。
第2に、仕事がつながるよう、自分のスキルや働きぶりをアピールしてきた。第3に、仕事
を通じて成長したいという思いがあった。

(自分は) 30代半ばで入ってしまっていて、で、20代前半、中盤なんですよ、スタッフ
とか請負契約の人材の中心は。やはり差を見せなければいけないというか(中略)、
見栄を張りたかったというか。

(中略)

(最初のうちは) やはりその日によって仕事がもらえないとかいう可能性も示唆さ
れていましたので、毎日仕事をもらって、食べられるようにするためには、「使える
な、こいつ」というふうに思われなければいけないというのはありましたので、で
きる人間だというアピールを一生懸命しようと思いつきながら毎日働いていました。

(中略)

サラリーマンのC社を自分で辞めて、何かそうですね、このままだとそれなりにだ
と、それなりにというか、たぶん年齢的にもどんどん落ちていくだけだろうと。や
はり模索していたという感じですか。明確に何か復活しようとか、何かそういう大
掛かりなものはなかったんですけど、これ以上人間として落ちてしまっただけな
いので、というような感じでした。だんだん成長していかないといけないのかなと
思ったのが、本当に、こういう30から40にかけてとなっているわけです。

4. 現在の生活

XR氏は未婚であり、現在は家賃71,000円の賃貸住宅で1人暮らしをしている。両親は他
界しており、姉と妹も結婚して世帯を持っている。

経済的には、貯蓄が10万円弱であるのに対し、負債が90万円ほどある。負債の内訳は、
趣味の楽器、洋服などの購入費である。

休日は、楽器を弾いたり、政治や経済についての勉強をしたりしている。ちなみに、それ
らを勉強するにつけて、日本経済が悪い方向に向かっていることを実感したり、なぜそうい
う方向に向かっているのかを考えたりしている。

XR 氏にとっての生活面での悩みのひとつは、結婚に関することである。もっとも、いますぐに誰かと結婚したいという願望があるわけではないが、いまの自分が女性に評価されないことが悩みの種であるという。具体的には、女性は男性に対して「将来性」や「安心感」を求めているが、いまの自分はそれらを持ち合わせていないのではないかと自己分析している。ただし、そのように自己分析しつつも、「(楽器演奏などの) 遊び心とかを絶対捨てたくない」という気持ちはあり、「そこはすごく年齢的にも引かかるのかなというのがありつつも、でもやはりそこは日々葛藤している感じ」であるという。

総じて、現在の生活には若干の不満を抱いている。「収入面とかもやはり若い頃よりは下がる一方」であること、「新しい部分ですとか、もっと言っちゃえば女性も含めて、可能性というのはやはり (年齢とともに) どんどん減退している」ことなどがその理由である。

5. 将来の仕事

XR 氏は、将来どこでどのような仕事をしたいと希望しているのか。この点に関して、一方で XR 氏は、D 社で働き続けたいと考えている。また、正社員転換を希望しているか否かと問われれば、「希望していると言っていいかなと思います」とのことである。そして、正社員転換の実現可能性も「かなりある」という。具体的には、「急に会社の方の業績が傾いたりとか、そういう、でかい要因がなければ」ほぼ転換できる公算だという。

しかし他方で、XR 氏は、D 社を辞めて友人が営む事業に参加したいという希望もある。具体的には、衣料品、化粧品、食品などを扱う通信販売の事業である。ただし、現時点では、経済の先行きが不透明であること、友人の側でもまだ XR 氏に給料を支払えるほどの体制が整っていないことから、躊躇しているところである。また、「若い頃と違って、勢いだけで乗っかれはしない」という不安がある。「やはり年齢的にも、しくじったら次の選択肢がかなり絞られてしまうというか、そういった生活の危険も考える」からである。

それでは、XR 氏としてはどちらの方向により強く惹かれているのか。この質問に対し、XR 氏は「7割ぐらいは友達の方にシフトしたい」と答える。それは、根本において「クリエイティブな仕事」がしたいという気持ちが強いからである。将来の職業生活を想像する際にも、XR 氏は友人の事業に参加して成功するという希望的な観測を思い描いている。

とはいえ、この点については、まだ結論が出たわけではない。インタビュー調査のなかでも、XR 氏は次のように自分の気持ちが揺れていることを告げた。

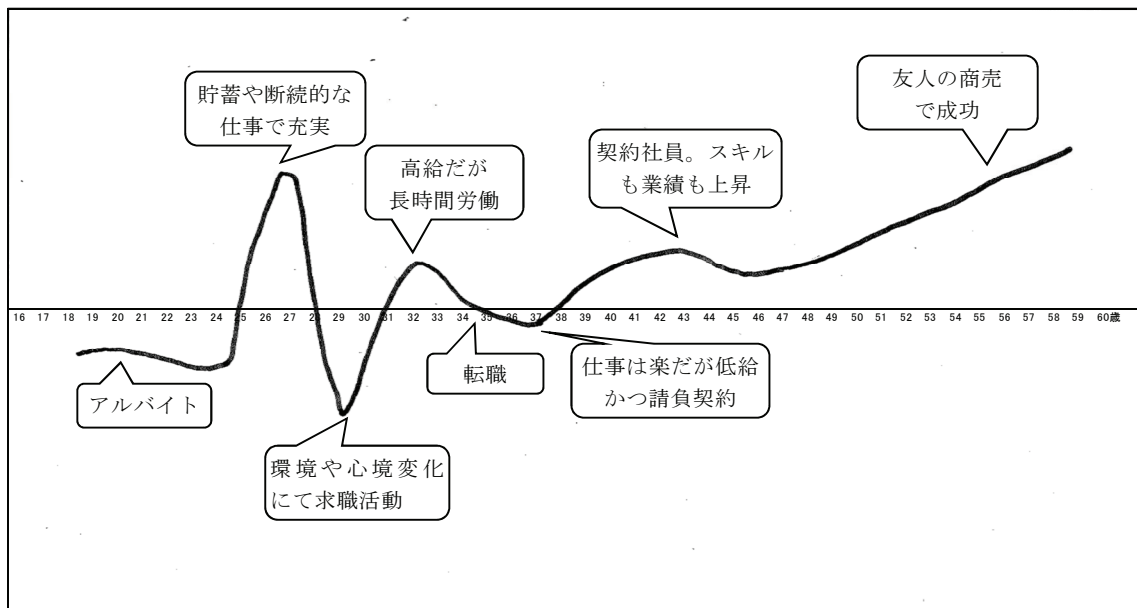
でもちょっと、今回お話をさせてもらって、分かったんですけども、いまの会社に対して結構やる気があるんだって自分で思っちゃいました。全然そんな気はなかったんですけども。

6. 将来の生活

他方で XR 氏は、将来の生活に対して不安を抱いている。その理由のひとつは、現在貯金がほとんどないことである。また、年齢が高くなるにつれて、気持ちが辛くなるという側面もあるという。具体的には、次のように語る。

年齢が 42 なので、これから老人になっていくかというところで、継続的にいまみたいな「自由気ままな独身生活」というようなうたい方がいつまでできるのかなと。

参考資料：職業生活の浮き沈みの自己評価（※）



※この図表は、以下の注意事項のもと、調査当日にご本人に記入していただいたものを、スキャナで読み込み再描画したものです。

- 学校を出てから、現在に至るまでの職業生活の浮き沈みを、線で書きあらわしてください。また、60歳までの将来の職業生活を想像して線を描いてみてください。
- 例を参考にしてご記入ください。山になっている部分、谷になっている部分には、どんな出来事があったのか、差し支えない範囲で吹き出しをつけてお答えください。

調査概要

調査日： 2012年12月2日（日）

場 所： 航空会館（新橋）

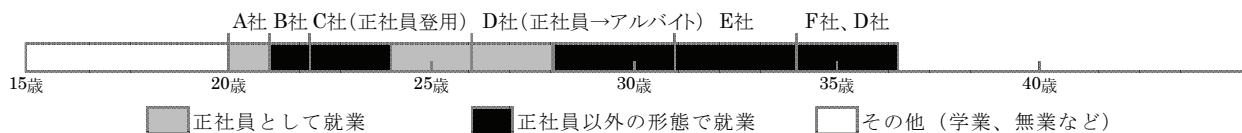
聞き手： 高橋康二、姫野宏輔、仁井田典子

ケースレコード作成： 高橋康二

XT 氏
(36 歳、女性)

1. プロフィール

関西地方出身。専門学校卒業後、上京して A 社で正社員（エステティシャン）として働くが、過大なノルマの負担から退職し、B 社でアルバイトをしながら求職活動をする。22 歳の時、正社員への登用制度があることで知られる C 社にアルバイト（調理担当）として入社し、やがて正社員になる。しかし、激務により体調を崩し退職。26 歳から 30 歳にかけて、個人経営の飲食店 D 社で接客、調理の仕事をする。その後、3 年ほど沖縄の観光施設 E 社でアルバイト（接客）をし、帰京してスーパーマーケット F 社、D 社でアルバイトとして働いて現在に至る。未婚。都内で 1 人暮らし。



2. 経歴

(1) A 社の正社員を辞め、B 社でアルバイト

XT 氏は 1994 年 3 月、地元県内の高校の商業科を卒業した。高校では簿記 2 級の資格を取得し、卒業後はツアーコンダクターを養成する地元県内の専門学校（二年制）に進学した。子どもの頃から旅行好きだったことがその理由である。そこで運賃計算、世界地理、日本地理などの勉強をするとともに、英検 2 級の資格も取得した。

しかし、大手の旅行会社への就職は難しく、中小の旅行会社から内定をもらうことになった。そして、入社前に 2 週間ほど添乗員の研修を受けることになったが、そこで添乗員業務の大変さを知った。具体的には、「朝から晩まで働く」、「好きな時間に食事がとれない」、「お客の引率が大変」、「お客から苦情を言われる」、「それにもかかわらず給料が安い」などである。結局、旅行会社への就職はあきらめ、上京することにした。

上京した XT 氏は、求人雑誌で A 社が正社員のエステティシャンを募集しているのを見つけて応募し、採用された。20 歳の時であった。ちなみに、XT 氏がエステティシャンという職種に魅力を感じたのは、かねてより「手に職を」という希望を持っていたからである。「この後もずっと、看護婦さんみたいに妊娠、出産とかしても一生続けられるかなと思った」と当時を振り返る。

A 社での月給は 16 万円、プラス成功報酬となっていたが、成功報酬がもらえることはほとんどなかった。また、「女性だけの職場」ということもあり、いじめも多かったという。加えて、正社員である XT 氏には、お客の勧誘、商品販売などの厳しいノルマが課せられた。そのノルマは、到底達成できないような過大なもので、他の同僚と同様にノルマを達成でき

なかった XT 氏は、50 万円的美顔器を自腹で購入させられることもあった。結局、XT 氏は 1 年ほどで A 社を退職した。

A 社を退職した XT 氏は、求人雑誌で居酒屋 B 社のアルバイトの仕事を見つけ、そこで午後 5 時～11 時まで働きながら、昼間は転職活動をすることにした。転職活動においては、求人雑誌を見る、ハローワークに通う、派遣会社に登録するなど、考えられることは「全部やりました」という。

(2) C 社での正社員登用と激務による退職

転職活動の結果、XT 氏は、正社員登用制度があることで知られる飲食店 C 社にアルバイトとして入社することになった。22 歳の時であった。

XT 氏は厨房で調理を担当することになった。そして、正社員に登用されるよう、他の飲食店で食べ歩きをしたり、料理の本を購入して勉強をしたりした。また、調理師の資格も取得した。そして、アルバイトとして 2 年ほど働いた後、正社員に登用されることになった。ちなみに、アルバイトの時は、入社当初で 800 円程度、正社員登用直前で 1,200 円程度の時給だった。

しかし、正社員の月給は 20 万円で、サービス残業が多かったことから、時給換算するとむしろ給与は下がる形になった。サービス残業をせざるを得なかったのは、正社員が、店の利益管理の責任を負っていたからである。

全部自分で、原価とか人件費も全部、何%以内におさめないといけないみたいな。自分たちの店で、この店はこうって決められているやつを毎月クリアしていかないといけなかったの。

そのため、勤務時間は次第に長くなっていった。

朝 10 時出勤で、終電で帰っていましたね。休みの日も結構、休みがなかったです。

そのこともあってか、XT 氏は「うつ」病を発症した。

起きれない。そして、うつっぽくなって、2 ヶ月ぐらい、ちょっと何もできなかったです。

結局 XT 氏は、体調の不調を感じて 1 週間も経たないうちに退職願を出し、その後、2 ヶ月ほど休養した。25 歳～26 歳の頃のことであった。

(3) D社での就業（正社員→アルバイト）

2ヶ月ほど休養し、体調も回復してきたXT氏は、就職活動を始めた。そして、ある会社の面接に行った帰りに、飲食店（D社）のオープンのチラシを受け取った。後日、友人と連れ立って行ったところ、スタッフを募集しているとの話を聞いた。アルバイトの募集だと思ったXT氏は、「じゃ、入ってみようかな」と思い応募したところ、「ふたを開けたら正社員」だったという。

何か、この時は結構疲れていたから、自分からアクションを起こすのがちょっと嫌で、流れに身を任せてみるのもいいかなと思って、ここに入ったんです。

D社での勤務時間は午後6時～朝5時の11時間で、XT氏は接客と調理を担当した。正社員であるXT氏の月給は25万円程度であったが、「もう夜型で、11時間勤務で週6日だったので、前と変わらないな」と思い、アルバイトに切り替えてもらうことにした。その結果、勤務時間は午後6時～深夜0時に短縮された。

アルバイトに切り替えてもらってからは、XT氏の仕事はだいぶ楽になった。しかし、「(勤務時間帯が)夜だったので、やっぱり昼間の仕事をしたいな」と思い、30歳～31歳の頃、D社を退職することにした。

(4) 沖縄でのアルバイト（E社）と帰京後のアルバイトのかけ持ち（F社、D社）

D社を退職したXT氏は、祖母が住む沖縄の離島に渡った。祖母は、サトウキビやマンゴー栽培などの農家をしており、XT氏は、はじめは祖母の家で暮らすことにした。

ここもちょっと考えまして、私はおばあちゃんが沖縄なんですけど、人生で1回沖縄に住んでみたいって思っていて。ちょうどこの頃、恋人とも別れて、仕事もちょっと「なあなあ」になってきて、今しかないと思って、決めて、この3年間、ちょっと行ったんです。

島に渡ってから、XT氏は観光施設E社でのアルバイトの仕事を見つけた。業務内容は接客であり、観光客を相手に「ヘッドスパ（マッサージ）」などをすることもあった。その際には、E社で改めて研修を受けて技術を身につけたが、お客とのコミュニケーションの仕方などには、かつてエステティシャンとして働いていた時の経験も生かした。

当初、祖母の家に住んでいたXT氏は、やがて職場の近くの物件を借りることにした。家賃は3万5,000円であった。祖母の家は山沿いにあり、観光施設がある海沿いの地域までの通勤の負担が大きかったからである。

E社での時給は650円であった。東京でのアルバイトに比べれば安いですが、物価も安く、離

島でありお金を使う機会もなかったため、この時期にはかなり貯金がたまっていたという。加えて、「人間関係もよかったし、仕事も楽しかった」とのことである。

しかし、3年ほど経つと、県外からの移住希望者の多くと同様、「そろそろいいかな」という気分になり、XT氏は帰京することにした。33歳～34歳の頃であった。

内地の人が来ても、初めは言葉も通じない、農業もできない。都会の人は、近所の人と話すという日常のコミュニケーションが人ととれないじゃないですか。来てる人は、南国に憧れのある、東京、大阪、北海道の人とかすごく多くて、例えば、居住しに夫婦で60歳で来ても、大体半年ぐらいで帰っちゃう人が多いですね。コミュニケーションがとれない。文化も、食べ物も違うし、というのが多いです。

3. 現在の仕事

(1) 職場環境と業務内容

帰京したXT氏は、半月ほど友人の家に泊めてもらった後、アパートを借り、求人雑誌やハローワークを利用して就職活動を始めた。しかし、就職活動は難航した。そして、スーパーマーケットF社に買い物に行った際、「たまたまF社の貼り紙をお店で見て」応募したところ、「たまたま受かった感じ」で、F社でアルバイトとして働き始めることになった。また、同じ時期から、かつて働いていたD社でもアルバイトとして働き始めた。ちなみに、正社員ではなくアルバイトを希望していたことについて、XT氏は次のように語る。

正社員だと、確実に、もう決められたけど、アルバイトだと、やっぱり明日用事があると云ったら休めるし。正社員の人が休むのと、アルバイトが当日欠勤するのと、やっぱり違うじゃないですか。そういう部分もあります。

F社には、正社員、契約社員、アルバイトの3つの雇用形態がある。XT氏が勤める店には、店長1名、その他の正社員2名、アルバイト10名が働いている。アルバイトは学生が多く、社会人はXT氏を含め3名ほどである。

XT氏らアルバイトの業務は、接客と販売である。具体的には、レジ打ち、品出し、その他の雑用などを担当している。他方、正社員の業務は、「細かい発注」、「人件費管理」、「書類の面」などである。

F社では、入社後の2週間は公式の研修期間とされており、XT氏は、その後半年ほどで一通りの仕事を習得した。なお、F社に2～3年勤めていて、業務内容は「基本的には同じ」であるが、本来正社員が担当するような細かな業務も割り振られるようになってきているという。たとえば、「じゃ、ちょっと、(社員が)いないときには発注やって」、「新しい人、入ったら教えて」という具合である。

(2) 労働条件

F社での雇用契約は、1年契約となっているが、「よほどのことがなければ更新される」という。勤務時間は、基本的に午前10時から午後6時で、昼に1時間の休憩を挟む7時間勤務である。勤務日は、ほぼ週5日（水、木、金、土、日）である。ただし、水曜は早出、日曜は遅出となっている。残業は1日平均30分ぐらいで、多い時でも1時間ぐらいである。

アルバイトであるXT氏の給与は、時給1,000円である。基本的に昇給はない。ただし、勤続5年以上だと年間10万円ぐらいのボーナスが出る。

ちなみに、XT氏はD社でも週に15時間ぐらい働いている。具体的には、18時～24時の勤務を週に2～3回している。時給はF社と同じく1,000円であり、両者を合わせて年収は250万円ほどである。

F社では、雇用保険に加入している。健康保険は、自分で国民健康保険に入っており、年金保険料は、現在は納めていない。ちなみに年金については、A社とE社に勤めていた時期には厚生年金に加入していたが、それ以外の時期は未納となっており、いわゆる「空白期間」が15年ほどある。だが、未納分について追納するつもりはないという。XT氏によれば、その理由は保険料を納めても、将来「もらえないから」である。

絶対（もらえない）。いま、65じゃないですか。もうどんどん景気も悪くなっていくし、何となく、60ぐらいまで生きればいかなというのもあるので、自分のなかで。

F社には労働組合がある。しかし、アルバイトが加入できるかどうかは分からないという。いずれにせよ、XT氏としては労働組合に加入するつもりはない。その理由は、労使交渉に費やす時間、労力、精神力が大きいからである。「ちゃんと（組合費の）フィードバックがあればいいですけど。そんなに期待もしていない」とのことである。

F社では、正社員のみを対象とした研修があり、かれらは接客やレジの検定などを受けているようである。しかし、XT氏はそれらの検定を受けたいとは思わないという。国家資格ではないため、他社で活かさないからである。これに対し、XT氏は、自己啓発としてワインアドバイザーの勉強をしている。ちなみに、ワインアドバイザーの勉強をしているのは、ワインが「好き」だからではなく、ワインが「苦手」だからである。「リキュールと焼酎はわかるんですけど、ワインは全然わからない」から、将来のこと（後述）を考えて、今のうちに勉強をしているのである。

(3) 仕事に対する考え

現在のF社での仕事について、XT氏はどのように考えているか。第1に、業務内容については、「やや満足」だという。第2に、1年契約であることについては、「まったく不安を

感じない」。第 3 に、給与については、「やや満足」しているが、希望を言うならば、「プラス 100 円ぐらいは欲しい」とのことである。第 4 に、現在 XT 氏は、F 社で教育訓練を受けていないが、そもそもその必要性も感じないので、満足でも不満でもないという。第 5 に、労働時間については、「やや不満」である。XT 氏としては、現状週 35 時間であるところ、週 40 時間程度働きたいと考えている。実際、XT 氏は F 社のアルバイト収入だけでは足りないから D 社でダブルワークをしているわけであるが、XT 氏としては、しないですむならダブルワークはしたくないという。なぜならば、移動時間、着替えの時間がかかる、それぞれでシフトを組んでいるためスケジュール管理が煩雑になるなど、負担が大きいからである。第 6 に、アルバイトである XT 氏の場合、配置転換や転勤がないが、XT 氏はこのことについては好都合だと考えている。第 7 に、正社員との待遇の違いについて、不満に思うことがあるという。具体的には、アルバイトの方が重労働をしているにもかかわらず、正社員にはボーナスが出ることに對して、不満を感じているという。

総じて、XT 氏は現在の職業生活全体について、「やや不満」であるという。第 1 の理由は収入が低いことであり、第 2 の理由は将来性がないことである。第 2 の点について、XT 氏は「やりがいはあるけどスキルを高められない」、「誰でもできる仕事」、「将来につながらない」といった問題点を指摘する。

ちなみに、F 社には正社員転換制度がある。しかし、自分にとって積極的にやりたい仕事ではないこと、誰でもできる仕事であることから、XT 氏は F 社で正社員になりたいとは考えていない。また、正社員になると勤務時間の面での拘束が強くなることも、正社員になりたいと考えない理由のひとつである。

4. 現在の生活

XT 氏は未婚であり、子どももいない。3 人兄弟で、弟と妹がいるが、遠方に居住しているため 2~3 年に 1 回会うぐらいである。関西地方の実家にも、7~8 年帰っていない。ちなみに、XT 氏は父子家庭で育ち、父親は XT 氏が 27 歳の時に他界している。

XT 氏は現在、都内の賃貸マンションで暮らしている。家賃は 8 万円である。なお、毎月 3 万 5,000 円の積み立てをしており、現時点で貯金は 600 万円ほどある。借金はない。貯金の必要性に関して、XT 氏は次のように語る。

最初はすごい単純なんですけど、きっかけは 500 円玉貯金を始めて、たまったら嬉しくて。貯金って面白いなって思い出して。やっぱりだんだん年をとるたびに現実が見えてきて、30 を越したぐらいからですかね、本格的に。もう 25 ぐらいから、ちょこちょこはしていましたけど。

また、死亡保険と医療保険にも加入しており、毎月の掛け金として計 1 万 2,000 円を払っ

ている。以前勤めていた職場に保険会社の外交員が出入りしていたので、その時契約したという。

現在の趣味は、映画と旅行である。また、友人と週に2回ほど会食をしており、そのための出費（いわゆる「飲み代」）がかさむことが悩みのひとつであるという。

現在の生活を全体的に評価すると、「やや不満」であるという。その理由は、収入が少ないことである。「やっぱりお金がないと心もぎすぎすする、いらいらしたりとか、ゆとりがない」とのことである。現在の年収は250万円程度であるが、「320～330万円ぐらい」あれば心のゆとりも生まれるという。

なお、C社時代の激務で発症した「うつ」は、完治したわけではない。たとえば、「この1週間すごい頑張ったな」というときは、（うつが）来たりしますね」というように、体力的に無理をすると、再発することがある。そういう時は、「いつも楽しめることが楽しめない。私、本当に何か、飲みに行ったりパーティーとか行ったりするのがすごい好きなんですけど、全然それも行きたくないとか。人に会いたくない、面倒くさい」といった感覚になるという。ちなみに、発症した当初はカウンセリングに行ったが、「お金と時間、先生への信頼性がなかった」ので、続けることはちょっとできなかった」という。

5. 将来の仕事

XT氏は、将来の働き方について、40歳ぐらいで独立して飲食店を開業したいと考えている。そのような希望は、20歳ぐらいから抱いていた。

別に会社勤めでもいいんですけど、たぶん、ここではないなというすれ違いみたいなものも生まれてくると思うし、会社に疑問を持つことも多いので、やっぱりちょっと夢だったので、独立も。

そのための取り組みとして、C社時代に調理師資格を取得した。また現在、ワインアドバイザーの勉強もしている。貯金に励んでいるのも、そのためである。実際、C社時代の同僚で独立した人もいることから、実現可能性はあると考えている。

ただし、その確率は「半分半分、フィフティ・フィフティ」であるという。不安要素としては、必要な資金が確保できるかということと、外食産業全体が右肩下がりであることである。

やっぱりどんどん入れ替わりも激しいですし、目移りも今、激しいじゃないですか。本当、全部インターネットの世界。実際バイトしてみて、前より客単価とかも、みんな全然お金を使わないし。外に出なくなりましたし。

他方、飲食店の開業とは別に、貯金を増やして不動産を購入し、それを賃貸して副収入を得られるようになればよいとも考えている。

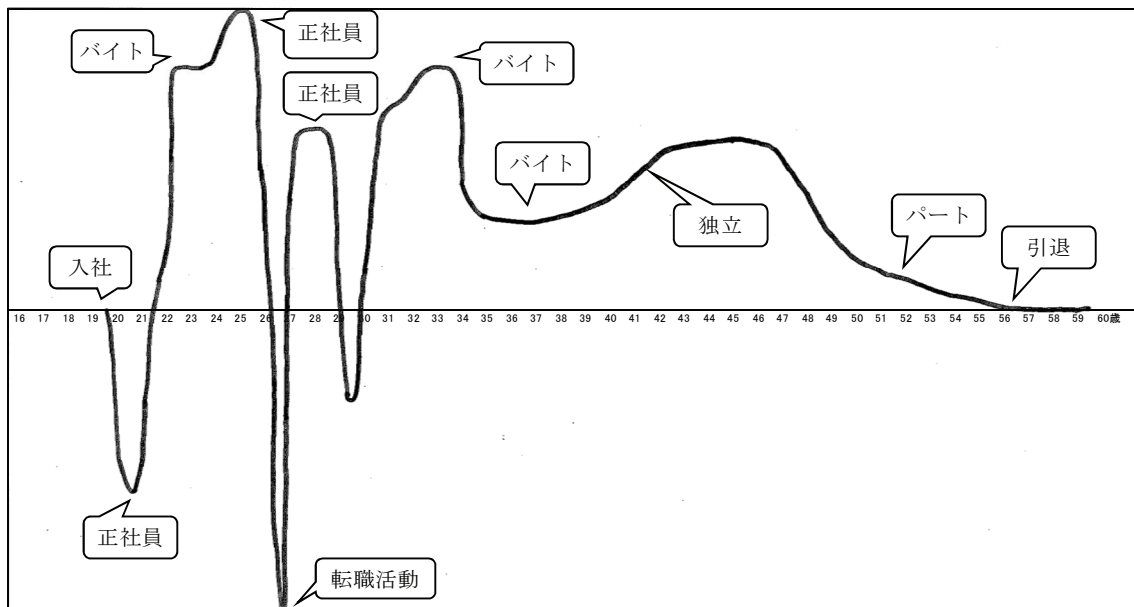
6. 将来の生活

上述の通り XT 氏は未婚であるが、結婚したくないと考えているわけではない。具体的には、「いい人がいて、そういうタイミングが来たら、したい」と語る。ただし、「結婚してもやっぱり働きたい」、「やっぱり外に出て働きたい」という。つまり、結婚してもしなくても、自分の働き方、働き方に関する希望は変わらないとのことである。

XT 氏が自分の将来に関して不安に思うのは、老後のこと、年金のことである。上述の通り、XT 氏は現在も貯金に励んでいるが、今のままでは老後の生活を賄うには足りないと考えている。

しかし、老後に生活保護を受給することには、抵抗があるという。というのは、XT 氏が高校生の頃、事業に失敗した父親が、生活保護を受給していたことがあった。その時に XT 氏は、生活に制限が生じ、父親の酒量が増す、周囲との交際がなくなるなど、つらい経験をしているため、もう同じ経験をしたくはないと考えているのである。

参考資料：職業生活の浮き沈みの自己評価（※）



※この図表は、以下の注意事項のもと、調査当日にご本人に記入していただいたものを、スキャナで読み込み再描画したものです。

- 学校を出てから、現在に至るまでの職業生活の浮き沈みを、線で書きあらわしてください。また、60歳までの将来の職業生活を想像して線を描いてみてください。
- 例を参考にしてご記入ください。山になっている部分、谷になっている部分には、どんな出来事があったのか、差し支えない範囲で吹き出しをつけてお答えください。

調査概要

調査日： 2012年10月24日（水）

場 所： 航空会館（新橋）

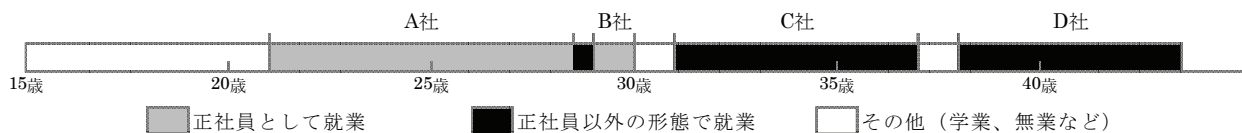
聞き手： 小野晶子、高橋康二

ケースレコード作成： 高橋康二

XU 氏
(43 歳、女性)

1. プロフィール

東京都出身。都立高校（普通科）を卒業後、旅行関係の専門学校を経て、旅行会社 A 社に就職する。28 歳の時に退職し、旅行会社 B 社に正社員として転職するが、ほどなく退職、結婚する。夫の仕事の都合で地方都市に引越し、アルバイト等で働く。1 年後、東京に戻ることになり、31 歳の時、医療機器メーカー C 社で派遣社員として働く。34 歳の時、通信制の短期大学に通い情報処理に関する知識を身につける。37 歳で出産を機に退職。1 年後、コンビニエンスストア D 社の社内ヘルプデスクを請け負う X 社で派遣社員として働き始め、現在に至る。夫、2 人の子供と同居。



2. 経歴

(1) 旅行会社 A 社への就職と退職

高校卒業後、旅行会社に入るための「最短ルート」として旅行関係の二年制の専門学校に入学する。卒業前の夏に、専門学校に求人票を出していた A 社で企業研修を行い、そこで「ほぼ（就職は）決まったようなもの」だったという。A 社は電鉄系の旅行会社で、XU 氏は「安定している」ことと、自身が好きな地域の旅行企画を多くしていることを就職希望の理由としてあげている。

21 歳の時、A 社に正社員として採用される。配属は新宿の旅行カウンターであった。28 歳まで多少の店舗の異動をしながら 7 年間勤める。仕事はカウンター業務が中心だったが、月に 3 回くらい国内旅行の添乗があった。

実家から通っていたこともあって通勤は少し遠く、大変だったが、仕事は「楽しくて仕方がなかった、仕事をしていてというよりは遊んでいた感じ」だったという。仕事が終わってからや休みの日にも職場の同僚と一緒に過ごし、夜 9 時前に家に帰ることはほとんどなかったと話している。

何か今から思っても遊んでいるんだか、仕事をしているんだかの境がない毎日で、もう仲間とがーっと仕事をして、残業して。で、休みの日もその仲間と遊びに行きたいな感じだったので、何だかちょっとふわふわした仕事をしていたような気がしますね。

しかし、27、28 歳になってくると、末尾の参考資料にも表れているように、職業生活の充実感が下降していく。その頃の気持ちとしては「もういいかな」という感じであったという。旅行カウンターは女性が多い職場であったが、男性営業社員のサポート役が中心で、7 年間、仕事内容が大きく変わることはなかった。特に就職氷河期に入ってから、後輩も配属されず「下はずっと下のまま」の状態が続いていたという。

後輩が入ってこないの、あまり。ちょうど時期的に私たちの同期はすごく多かったんですけど、次の年はほんとうに 10 人以下みたいになっちゃって。いつまでも下の仕事をやり続けて、それほど仕事にめりはりがないというか。

(中略)

(仕事が) レベルアップしなかったですね。あと、周りの女性もちょっとほかのことを考え始める時期だったので、ちょっと私も何か自分探しじゃないけど、ちょっとやめないとだめかなみたいなのところ。あとは (25 歳頃から) ひとり暮らしをしていたので、いろいろ悶々とする時間も多かったのかもしれないですね。

給与に関しても、初任給の頃からあまり変わらなかったという。就職したばかりの頃は基本給が 13 万円程度だったが、まだ景気もよく残業がよく発生したため手取り 20 万円くらいになっていた。しかし、退職前の頃は「残業も渋くなって」きて、むしろ手取りも少なくなったと話している。こうして XU 氏は、28 歳の時に A 社を退職する。

(2) 旅行業 B 社への転職と結婚、地方都市への引越し

A 社を退職してから、半年ほどファミリーレストランでアルバイトをしながら求職活動を行う。この時の時給は 800 円であった。転職先は前の仕事のスキルが活かせる職場を探していた。また、A 社では男性が外勤(営業)で、女性が内勤といった形であったため、「営業に出て、大きな仕事を持ってきて、自分で見積もりを作って、添乗に行く」といった男性の働き方のスタイルに憧れていたところもあった。そこで就職情報誌でつけた旅行業 B 社に応募、採用される。29 歳の時であった。

旅行業 B 社では、法人営業の担当であった。飛び込み営業などもあり「ちょっとしんどかった」という。月給は入職当初は 18 万円だったが、3 ヶ月後に歩合制になり、実際、成績が悪かった月は 7 万円程度しかなかったという。1 年働いたところで、婚約者が地方へ転勤になることになり「ちょうどいいかな」と思い退職する。

その直後に結婚し、夫の転勤に同行する形で地方都市に引っ越す。地方都市では、半年ほど旅行会社のカウンターでアルバイトなどをしていた。見知らぬ土地で知り合いや親戚もない状態だったので「専業主婦は考えられなかった、寂し過ぎて」と話している。

1 年後、夫が再び東京へ転勤となり、XU 氏も東京に戻ることになる。

(3) 医療機器メーカーC社での派遣就業と通信制短大での修学

30歳の時に東京に戻り、大手派遣会社a社に登録、派遣社員として働き始める。派遣という形態を選んだのは、「30歳なので、結婚もしているし、(正社員になるのを)諦めていたんだと思います」と話している。現に正社員への求職活動は行っていない。また、派遣先である医療機器メーカーC社の職場が家に近く、妊娠しても各駅停車に乗って通勤できるだろうと踏んで応募したという。

C社は総合病院や大学病院などでの看護支援システム(電子カルテ)を作っている会社で、XU氏はそのヘルプデスク(看護師などのユーザーからの問い合わせ窓口)で働くことになった。XU氏はヘルプデスクや情報システムなどについての知識は全く無かったが、「電話経験がある人」であればよいという募集条件であった。XU氏は旅行カウンターで働いていた時に「電話はとりまくっていたので、電話は好きだと思って」応募したという。電子カルテのシステムについても、徐々に憶えていったという。

この頃、XU氏は「キャリアチェンジについて意識」しはじめ、この仕事を選んだと回想している。

旅行業は、ちょっとやっぱり20代の世界かなというのもあってですね、キャリアチェンジを意識したんですよね。カウンターも中途半端だったし、かといって法人営業もだめだなというところで。じゃ、でもやっぱり電話は結構好きだったし、電話に特化したものをやってみようかなと思ってですね。

この時のC社のヘルプデスクはまだ始まったばかりで、XU氏はオープニングスタッフであったという。最初は看護支援システムのみで、一日の電話がゼロ件という時もあったが、次第に事業が広がり、臨床系やAEDのシステムなども受けるようになった。また、職場も増員されて拡大し、24時間体制となった。必要とされる知識も徐々に拡大し、情報処理システムやITの知識に長けた者が多くを占めるようになったという。そこでXU氏は、一緒に働く同僚からIT技術について教えてもらったと話している。

一応何か研修みたいなものもやっていただいたり。(中略)ちょっとずつシステムのなIT系の知識とかも(教えてもらった)。やっぱり(ITが)好きな人が多かったので。休みの日になると、秋葉原行っている人とかもすごいいっぱいで、もう教えたくてしょうがない人がいっぱいいたので、まあ自然に。喜んで教えてくれる。

XU氏は、34歳の時に第一子を出産した。XU氏は、妊娠中から、出産したら情報システムについて習いにいこうと決め、学校等の資料を取り寄せていた。そして出産後、通信制の短期大学の情報科に入学し、保育園に子供を預け、情報処理に関する勉強を始めた。

その後 XU 氏は、子供が 1 歳の時に C 社に復帰する。通信制短大の勉強は、教材を使って 1 日 1 時間程度自習し、土日に講義に出席する、論文を書いて提出する、試験を受けるなどして単位を取り、2 年で計画通り卒業した。仕事と育児と勉強とで、その頃の生活は「ちょっと忙しかった」と振り返る。しかし、末尾の参考資料では、生活も仕事も充実していた旨が表現されている。

この頃の XU 氏のキャリアに対する意識には、C 社の職場環境が大きく影響を与えている。C 社の職場では、電話がかかってこない閑散時には、各自が自分の「夢に向かって」英語やシステム、経営学などの勉強をしていたという。XU 氏もこの職場環境ならば教科書を開いていても大丈夫だと思い、仕事の傍ら勉強をしていたという。

(皆) 夢に向かって。やっぱりここにずっといようと思っている人はいなくて、留学を目指している人もいて。

XU 氏はこの頃、キャリアアップの方向性について自分なりに考えている。当初この仕事に就いたときには、電話対応の能力を活かそうと考えたが、「何かに特化しないと時給がよくなる」ことに気づいたという。そのため「何かの知識を身につけることでキャリアアップをはかろうとしていた」、「現状に満足していなかった」と話している。例えば、普通のコールセンターでの電話対応だと時給の相場が 1,200~1,400 円くらいなのが、テクニカルな内容になってくると 1,600~1,700 円くらいに上がるという。

その後、XU 氏は「IT パスポート」という情報技術に関わる国家資格を取得している。それに際して、積極的に公的機関等が行うキャリア研修に応募し、IT パスポートの資格講座やホームページの作り方講座なども受講している。

(4) 第一子出産後の C 社への復帰、第二子出産と求職活動

話は少し前後するが、第一子出産後 C 社に派遣社員として復帰した際、XU 氏は以前と異なる派遣会社 b 社から派遣された。もともと C 社の上司からは、一時退職の際に「産んだらまた来てね」と言われていた。そこで元の派遣会社 a 社に復帰の旨の連絡を入れると、「C 社とはもうおつき合いがないです」と言われた。そして、その旨を C 社の元上司に相談したところ、どこの派遣会社でもいいと言われたため、大手派遣会社数社の中から XU 氏が「選んで」、派遣会社に「交渉して」、派遣会社 b 社から派遣されることになったのである。

時給は、入職当初は 1,600 円からスタートし、出産退職する時には 1,650 円に上昇していたが、出産後復帰の際には派遣会社が変わったことで 1,600 円に逆戻りした。その後、第二子出産を機に退職する。その頃の時給は 1,700 円であった。第二子出産後、XU 氏は C 社に復帰しなかった。その理由として次のように述べている。

ちょっと長かったので、もう周りがみんな新しく入った人で。ちょっと局（つぼね）が入ってきて、私、いないほうがいいかなとちょっと思っちゃったんですね。

第二子を出産して1年ほどして求職活動を始める。その時、XU氏は専業主婦になることは考えなかった。理由は次のように話している。

もったいないかなと思ったのと、やっぱりちょっと将来不安なので。で、やめることは多分いつでもできるから、続けられるうちは続けようかなと。あと子供を保育園に預けたかったんですね。保育園の環境で育てたかったというのがあって。

子供が小さい場合、女性にとって新たに就職先を見つけるのは難しい。家庭の事情を優先させるのではないかと会社に思われてしまうからである。XU氏はその辺りを考慮して、履歴書には育児支援者として両親が近くに住んでおりフットワーク軽く対応してくれること、夫も協力的なので、育児を理由に仕事に支障をきたさないことをアピールしたと話している。

3. 現在の仕事

(1) 職場環境と業務内容

XU氏は現在、派遣会社c社からX社に派遣されて働いている。派遣先のX社は、大手コンビニエンスストアD社のシステム管理・運用を受託しており、XU氏の職場はD社内にある。X社は、D社の社員に配られているパソコン（約5千台）のシステムサポート（社内ヘルプデスク）を請け負っている。職場は4人（全員女性）のチームで、うち1人がリーダーである。XU氏以外はX社の正社員である。仕事内容は、D社社員、とりわけ全国のコンビニを回っているスーパーバイザー（担当地域のコンビニの経営管理をする社員）からかかってくるシステムに関する問い合わせに対応することである。XU氏は一次問い合わせを受け、難しい案件はチームリーダーへまわすという形をとっている。1日に30～40件程度の問い合わせがあるという。問い合わせの多くは、パソコン内に入っている社内システムの使い方や不具合に関するもので、内容自体は「それほど難しくはない」が、社内システムが「30種類くらい」あり、多様な社内システムを理解して、説明できるまでに時間がかかったという。もともと、それでも1ヶ月程度で徐々に出来るようになったが、仕事にあたっては、システムに関する基礎的知識が必要であるという。

ときに、問い合わせは社内システムを超えて、ワードやエクセル、パワーポイントの使い方にまで及ぶという。ある意味、こういった汎用ソフトの説明の方が難しく、リモート機能を使ってXU氏が問い合わせ者のパソコンを遠隔操作して説明することになるという。XU氏自身はこれまでの仕事の中で、ワードやエクセルといった汎用ソフトはほとんど使っていないために、「あまり得意じゃない」といい、問い合わせごとに工夫しながら対応し、仕事の

合間（1日1時間程度）にデスクで教材を使って勉強をさせてもらっているという。

正社員とXU氏の仕事の差異はあまりない。ただし、XU氏以外のX社社員には、同様の仕事に付随して、資料の整理や、ホームページの更新作業などがあるという。また、リーダーは管理等の仕事もあるので、全員が電話を取れない時のみ対応するという。

ちなみに、XU氏がD社の社内ヘルプデスクの仕事をはじめた当初は、別の会社がこの業務を受託していたが、後にX社が受託するようになった。当初の会社と比べると、X社の社員の方がシステムに関する知識などが豊富で「レベルが上がった」「すごくちゃんとしている」と感じている。一方で、「高度なものが求められていて」仕事内容を重く感じるようになってきたと話している。ただ、仕事内容は将来的なキャリアにも活かすことが出来るだろうと思っている。例えば、現在のヘルプデスクでは人に使い方などを「教える」内容が多く、これらの仕事を通じてワードやエクセルなどを教えられるようになったら、将来的にパソコン教室で働くことが出来るかもしれないと思っている。

(2) 労働条件

XU氏の雇用形態はいわゆる登録型派遣ではなく、常用型派遣（契約期間の定めなし）であるが、入社当初は常用型であるとは思っていなかった。常用型であることで、雇用の安定性を感じるかと尋ねると、「特にない」と答えている。というのは、派遣元c社自体が派遣事業を大幅縮小していることがあり、X社の仕事がなくなった時に「ここで何とか事務で働かせてくれとはいえないのは重々わかって働いている」からである。もっとも、社長のコネクションで仕事が見つかれば紹介してもらえるとは思いますが、勤務地等は選べないだろうとのことである。とはいえ、派遣先との契約については、システム管理の委託自体がX社からなくなる限り継続されるだろうと見込んでいる。

現在、時給は1,800円、年収は約350万円である。賞与は無いが交通費を月1万5千円ほど支給されている。1日の所定労働時間は7時間（週35時間）、月曜日～金曜日までの平日勤務である。残業はほとんどなく、あっても1日1時間程度、受付終了間際に問い合わせが「ちょっとこじれた場合」であるという。職場は都内、電車1本30分ほどの距離である。

実は、現在の仕事に就いた当初は時給が2,000円であったという。祝日にも仕事があることがあり、祝日に仕事をすると時給が5割増しになったという。しかし、リーマンショック後に、派遣料金を切り下げられたため、派遣元c社はXU氏に賃金の引き下げを申し入れたという。その当時の仕事は今よりも楽で「2,000円の仕事をしている自覚がなかった」こともあり「しょうがないかな」とXU氏もその条件を飲んだという。また、同時に労働時間も短縮されたため、月あたりの給与が6万円も減少した。ただし、労働時間短縮に関してはXU氏も短時間勤務を希望していたため「願ったりかなったり」だったという。

XU氏は、常用型派遣ではあるが、派遣元c社には賃金制度や評価制度といったものは一切ない。賃金も今後「減ることもなければ、増えることもない」という。他方、派遣元c社

の社長と XU 氏とは、「何か友達なんだかわからなくなっちゃっていて、来週も飲みに行く」というように仲が良く、総じて派遣元との関係は良好である。

(3) 仕事に対する考え

XU 氏は、現在の職業生活全体に対して「やや満足」であるという。その理由は、「一般的な周りの方の派遣よりは条件がいい」「家から職場が近い」「家庭との両立が出来ている」ことなどであるという。現在の派遣先での就業環境や労働条件（具体的には、賃金、教育訓練、労働時間）についても概ね満足している。労働時間については週 4 日くらいにしたいと思う一方で、週 4 日の仕事だと、今のような仕事内容には就けないとも思っている。

マイナス面は、仕事内容が技術的に難しくなっていて、自分にあまり向いていないと感じることである。そのこともあり、仕事内容については、「やや不満」であるという。特に職場のチームの正社員に比べると「モチベーションが追いついていない」という。

XU 氏はもともと自己啓発やキャリア形成について熱心に取り組んできた経緯がある。しかし、今は自身の職業能力の向上ということよりも、興味の対象が子どもの教育の方へいつてしまっているという。また、自身のこの先のキャリア形成についても悩んでおり、次のように語っている。

そうですね、（今の仕事は）自分に向いていない。多分 40（歳）ぐらいまでは、精神的にいろいろ、まだ成長する、私はまだ成長する（と思っていた）のが、下降線、自分の成長が下降線になってきて、それでやる気が起こらないんだと思うんです。

（逆に、30 代のころとかであれば、今ぐらい難しい仕事のほうがちょうどよかったですか？）そうですね。かもしれないです。上司、大変尊敬できますし、あの上司の下で何か勉強できたら、すごいすばらしいとは思うんですけど、どうしてもちょっとさぼりたくなる。何か勉強する時間があるのに、ぼーとしちゃったりとか。

職場のチームの正社員と仕事内容や労働条件等を比べてみて、どう感じるかを訊いたところ、たとえ同じような仕事をしていたとしても、正社員は休みづらかったり、気を遣ったりするために、派遣社員の方が気楽であると話している。現在の派遣先での正社員登用の可能性については「ゼロだと思う」と話している。また、本人も正社員になる気はない。

末尾の参考資料をみると、現在がこれまでもっとも落ち込む形になっている。これについて、XU 氏は「仕事が生活の手段になってしまっている」、これまでは仕事自体を楽しんでキャリアを考えながら歩んできたものが「（仕事を）やりたくてやっているわけではない状態」になってきている、と自己分析している。夫の転職も XU 氏の意識に大きく影響を与えている。XU 氏は、これまで自分が働かなくても夫の仕事だけで家計が回っていくだろうと思っていたが、夫の転職を機に、自身も家計を支えなければならないという拘束感が生じ

ているのである。

（以前は）やるからにはもうちょっとお給料を上げたいとか思っていたはずなんだけど、今は全くなくて。主人が「やめないで」みたいな。その言葉で踏みとどまっているぐらいなので。かと言って条件も悪くないし、今やめるのは、周りがみんなもったいないという。でも何か、朝が面倒くさいなーとか、つらくはないんですけど、全然つらくはないんですけど、休みたいなーとか、毎朝考えながら支度して。

4. 現在の生活

XU氏は現在、東京都内在住で、夫（38歳）と子供（5歳女子、9歳女子）の4人暮らしである。住居は持ち家で、4年前に住宅ローン（35年弱、3,000万円）を組んで一戸建てを購入した。両親は、双方共に健在である。XU氏の実家も東京都内にあり、車で20分くらいの距離であるという。

夫は3年前に大手消費者金融会社を希望退職し、現在は不動産管理会社に事務職（正社員）として勤めている。夫の転職後、「生活リズムが少し狂ったような感じ」になったと話している。というのも、以前の職場では、出勤も比較的ゆっくりで、子供を夫に託して、XU氏が先に仕事に行くことも出来たが、転職後は朝早く出て、夜遅くまで仕事をしているために、ほぼXU氏が育児と家事をこなす状況となっている。また、以前の職場では休みも多く取れたが、今では「全く休めなくなってしまった」ため、夏の旅行などが縮小する状況となっている。収入は以前とほとんど変わっていないが、「気分的に縮んだ」感じであると話している。

世帯年収は800万円程度で、光熱費や住宅ローンなど月々の基礎的な出費は夫の口座から引き落とされる形になっており、XU氏は日々の食費や、子供の習い事、旅行代などを出費する形をとっている。貯蓄はお互いに行っている形だが、住宅購入の際に充当してしまったので現在は数百万円程度だという。

年金については、30歳の頃、求職活動をしていた時に半年ほど未納期間があるかもしれないが、はっきりとは把握していないという。

今の生活でXU氏の頭の中を多く占めているのは子どもの教育のことであり、「子どもに何をして、何を残してあげようか」と考えることが多くなったという。教育関係の本を買って読んだり、旅行等の計画などもそういった視点で考えるようになったという。

旅行も、ただ温泉につかって、見て、帰るんじゃなくて、何をするのが一番今後の（ためになるかを考える）、例えばキャンプに連れていったほうがいいとか、自然と触れさせようとか。今までだったら、ちょっと温泉旅館に行って、露天でも入れればいいのか、遊園地のあるところに行ったら楽しいかなとかだったのに、そうじゃなくて、何か、何を残してあげられるかという。何を体験させてあげるか。

将来的な生活に関する不安事項としては、自身や家族が病気になったら、といったごく一般的なものの以外は取り立ててない。両親、義親共に健在であり、近くに自身の親戚等がいることから介護に関する悩みもほとんどない。今、生活に関しては、「非常に満足している」という。

5. 将来の仕事

XU 氏は、現在の職場でずっと働き続けたいとは思っていないが、「人間関係もすごくいい」「通勤も楽」「時給も悪くない」ことから辞める理由が特に見当たらないという。また、現在の派遣契約が今後も長く継続される可能性は「相当あると思います」と答えている。よって「行けるところまでは行こうと思って」いる。ちなみに、次に転職する場合には、システム関係でも「対コンピューターで黙々と仕事をするのは向いていないし、経験がないので、今さらちょっと無理」だと思っている。

転職する時には、できれば現在の仕事のように対人でシステム関連について教えられる仕事に就くのがいいと考えている。例えばパソコン教室など、対面で教えられる仕事であればこれまでのキャリアを活かすことができると感じている。また、現在の派遣元 c 社がサイドビジネスでやっている結婚相談事業にも興味を持っているという。

将来携わりたい仕事のイメージは、ひとところで留まってやるものではなく、添乗のようにあちこち飛び回る仕事である。

もともとは多分旅行会社のときからなんですけれども、あまり1つのところでずっと座っている仕事あまりほんとは向いていなくて。年中どこか出張へ行ったりとか、そういう仕事もずっと憧れていて。子供もいるし、もう絶対できないんですけれども、何かまた添乗員とかやっちゃおうかなとか、日帰りでも1泊でもいいから、そういう漠然とですね。

XU 氏は現在、子どもの教育に力を注いでいる結果、仕事面で少しやる気が低下しているが、将来にわたってずっと働き続けたいという思いは強い。今は子育てが楽しいが、子どもが育った後の自身のキャリアをどのように構築していくかを考えているのである。

40代なので、どっぷり子供というのもちょっとどうなのかなと。それ(子育て)もいつか終わるので、そのときを考えると、仕事も続けたほうがいいし。(子育てにはまっぴらはいられない。まともに育てるにはやっぱりお金もかかるし。

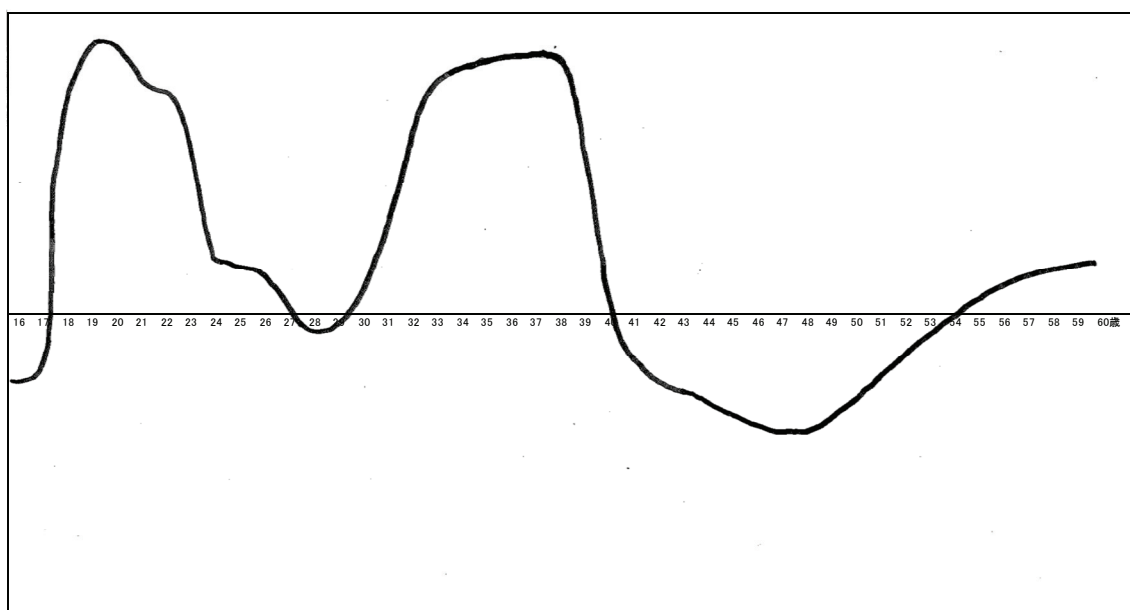
具体的な行動として、企業や事業所のパソコンソフトのインストール、設定作業を出張で行う会社に要員登録し、休みの日に単発の仕事で一度行ったという。日給は7,000円～15,000

円くらいであり高くはないが、「何か今後の仕事の役に立つかな」「何かちょっと先、40代後半ぐらいからのことはちょっと何か考えつつ」といった目的で働いたという。

将来的に仕事に関して不安になることについて訊いたところ、60歳を過ぎても「普通に働くと思う」ので、「50歳くらいから細く長い働き方に入る」ために、「何が今一番自分に必要なのか」を考え、悩んでいるという。自身が高齢になった時にITについて下の世代に教えるのは無理だろうといい、教えるのであればシニアだろうと推測している。

下の参考資料をみると、50歳くらいから上昇に転じている。XU氏はこのことについて「キャリアチェンジをする」と話している。賃金の高い仕事というよりも、将来にわたって続けられる気に入った仕事を見つけないかという思いがXU氏にはある。

参考資料：職業生活の浮き沈みの自己評価（※）



※この図表は、以下の注意事項のもと、調査当日にご本人に記入していただいたものを、スキャナで読み込み再描画したものです。

- 学校を出てから、現在に至るまでの職業生活の浮き沈みを、線で書きあらわしてください。また、60歳までの将来の職業生活を想像して線を描いてみてください。
- 例を参考にしてご記入ください。山になっている部分、谷になっている部分には、どんな出来事があったのか、差し支えない範囲で吹き出しをつけてお答えください。

調査概要

調査日： 2012年12月15日（土）

場 所： 航空会館（新橋）

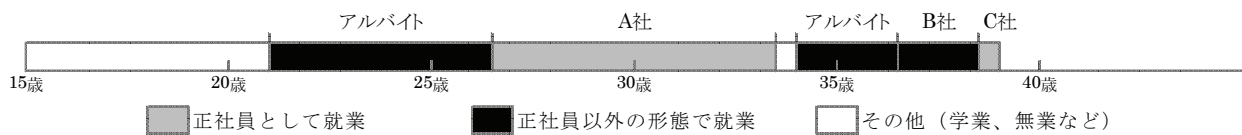
聞き手： 小野晶子、高橋康二、福田直人

ケースレコード作成： 小野晶子

YV 氏
(38 歳、男性)

1. プロフィール

東京都出身。専門学校卒業後、アルバイトでの生活を経て、26 歳頃に A 社の正社員となる。33 歳頃に A 社を退職し、アルバイトをしながら求職活動が続ける。36 歳頃、B 社の登録型派遣社員となる。その後も転職活動が続け、38 歳の時に C 社の正社員となり現在に至る。離婚経験あり。1 人暮らし。



2. 経歴

(1) 専門学校卒業とアルバイト時代

中学生の頃からコンピュータが好きでプログラマーを目指していた YV 氏は、大学付属高校の理数系の学科に進学した。しかし、系列の大学にプログラミングを学べる学科がないことを知った YV 氏は、大学進学を諦め、趣味の楽器関係の道に進むことにした。ちなみに、系列大学に進学しない者は、同級生 50 人のうち 2 人ぐらいと少なかったという。

YV 氏が選んだのは、楽器の製造技術を教える 2 年制の専門学校であった。学費は年間 150 万円ほどだった。しかし、専門学校での授業は理想通りだったが、工場の実態は違った。ショックを受けた YV 氏は、楽器業界から離れることにした。

要は、まだ若い頃って、やっぱり夢があって、現実をあんまり知らないんですよ。で、僕もギターを作るって、要は 1 本 1 本、手作りで作ると思っていました。1 本 1 本大事に作っていきましょう、みたいな授業で。ああ、そういう仕事なんだなと思って目指していたんですけども。

(中略)

卒業間近になった時に、工場へ見学に行くわけですけど、全然手作りじゃないんですよ。一言で言うと、機械で全部ガーンと勝手にやっていて、すぐにできちゃうような感じなんです。僕らが手作りでやっているのって、やっぱり 1 本作るのに 2 ヶ月、3 ヶ月かかるんですけども、それって本当に 1 分とかで、形ができ上がっちゃうんですよ。それを見た時にあまりに衝撃を受けて。(中略) これって、僕が今までやっていたのが無駄だったのかなと、ここで結構ショックを受けて、楽器業界からちょっと離れたんですね。

こうして YV 氏は、専門学校卒業後は楽器業界に就職せず、いわゆる「フリーター」として生活することにした。ちなみに、YV 氏と同様に卒業後フリーターになる者は少なくなかったという。

具体的には、21 歳頃から 23 歳頃まで、ゲームセンターの店員のアルバイトをした。時給は 800 円で、月収は 14～15 万円程度であった。その後、26 歳頃までゲーム雑誌編集のアルバイトをした。この時は、時給 850 円だったが、雑誌編集という仕事の性質上、残業や泊まり込みでの仕事も多く、月収は 30 万円を超えることもあった。

(2) A 社の正社員時代

26 歳頃になると、ゲーム雑誌編集の仕事が体力的にきつくなってきたため、YV 氏は転職を考えるようになった。また、その際には、一度失われた「楽器熱」が再び高まってきた。そこで、楽器製造の学校に通った経験があること、ホームページ作成の技術などを持っていることをアピールして楽器店に飛び込みでメールを送ったところ、運よく正社員として採用されることになった。

また楽器熱がふつふつと出てきた感じです。「ちょっとこのまま、体力的に一生続けるのもきついな」と思い始め、また何かできないかなと思った時に、楽器が、やっぱりギターがやりたいなと思い始めて、楽器屋さんとかどこか募集していないかなと探したんですけど、どこもなかったんです。ですけど、この A 社（楽器店）に、雇ってくれないかというメールを送ったんですよ、こういう経歴があると言って。

(中略)

その時、僕はホームページとかを個人で勝手に作っていて、結構人気があったんですよ。楽器のホームページだったんですけども。で、こういうサイトを作っていて、こういう知識もあるので、雇ってくれないか、というメールを送ったんですね。そうしたら採用された感じで。

A 社では、最初の 1～2 年は店頭での販売員を務めた。その後、本社に異動になり、会社のホームページを作成することになった。さらには、社内イントラネットのヘルプデスクや、ネットワーク保守の仕事にも携わった。

A 社での賃金は、入社時で月給 18 万円程度であり、その後昇給していき、最高時で月給 28 万円、ボーナスを含めて年収 440 万円程度になった。この時期、YV 氏は多くの貯金をするとともに、結婚もした。

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。そこで、次第に会社に対する不満が募ってきた YV 氏は、転職活動を始めることにした。そして、当初は仕

事をしながら転職活動をしていましたが、休日しか面接に行けないなど不便があったことから、転職活動に専念するべく、A社を退職することにした。33歳頃のことだった。

(3) 求職活動とB社の登録型派遣社員時代

楽器店でホームページ作成、社内イントラネットのヘルプデスク、ネットワーク保守などの仕事をしたYV氏は、ネットワークエンジニアリングの仕事に興味を持つようになった。そして、ハローワークに置いてあったチラシで知った職業訓練校に、月12~13万円の給付金をもらいながら3ヶ月間通い、CCNAと呼ばれるネットワークエンジニアの資格（アメリカのネットワーク機器メーカーの製品に関する専門資格）を取得した。

ハローワークへ行って、いろいろ仕事を探して、全然見つからなくて。その時、チラシがあるんですけども、そこで東京都がやっている訓練校みたいなものがあるというのを見て、インターネットで調べたら、ネットワークの方の資格（のコース）があることが分かって。

（中略）

年齢30を超えているので、楽器屋からまったく異業種への転換なので、結構それは厳しいですよ。それで、何かそういうのができますよという証明が欲しかったので。このCCNAというのは結構その登竜門的な、これを持っていると「ああ、ネットワーク分かるんだな」というように言われるような資格なので、これをとりあえず取ろうと。

しかし、資格を取得したからといって、すぐに転職先は見つからなかった。

取ったら、これで大丈夫だと思ったんですね。正直、これで決まらなろうと思ったんですけど、やっぱり甘くなかったですね。（中略）募集がほとんどなくなってきていたんです。僕がA社を辞める頃って、まだ募集が結構あったんですけど、だんだん数が減って行って、特に年齢も上がってくると、ないんですね。それが35を超えてくると全然なくて。もう35を超えている段階で切られちゃうような感じになったので、結構厳しかったです。

こうしてYV氏は、アルバイトをしながら長く求職活動を続けることになった。具体的には、エントリー数は100社以上、面接に行けたものだけでも7~8社という状況であった。そして、やっとの思いで見つけたのが、B社の登録型派遣社員の仕事であった。36歳頃のことだった。

YV氏は、B社の登録型派遣社員として、大手電機メーカー系列のX社に派遣された。そ

ここでは、CCNA の資格を生かせる業務にたずさわった。賃金は、月給 24 万円で、ボーナスはなかった。

ところで、B 社に就職する際、YV 氏は「正社員募集」という見出しを見て応募したが、実際は登録型派遣社員だったという行き違いがあった。そこで、YV 氏が B 社にそのことを指摘したところ、B 社は「1 年後に正社員になれる」と返答したという。しかし、1 年経っても正社員になれなかった。そこで、そのことに不満と不信感を抱いた YV 氏は、再び仕事をしながら転職活動を始めことにした。

ちなみに、仕事以外の面では、YV 氏は B 社時代に配偶者と離婚している。

(4) C 社の正社員に

B 社で登録型派遣社員であった YV 氏は、少なからず雇用不安を感じた。そこで、正社員として雇ってもらえる会社を探すことにした。

生活の安定ですね。たぶん、若い時って、まだそういうのを知らないの。別にバイトとかでも何とかなるんじゃないかみたいなのがあるんですけど、年をとってくると、安定を求めるようになるんですよ、冒険よりも。

(中略)

で、1 回 (A 社の正社員を) 辞めた後に、派遣切りとか当時あったじゃないですか。お金、収入がゼロになるという恐怖を知っているの、正社員の方が絶対いいぞと思いはじめますよね、年とともに。みんなそうなる。若い頃から分かっていたらいいんですけど、若い頃って、やっぱり分からないんですよ。

このようにして転職活動を始めた YV 氏であるが、この時の転職活動は、前回とは若干感触が違っていた。というのは、YV 氏は、CCNA という専門資格を保有していることに加え、X 社に派遣されて実務経験を積んでいたからである。

この時はよかった。X 社で働いていて、要はここで実績ができたんですよ。今までは CCNA って名義だけだったんですけども、今度はそのネットワークの保守をやっていましたよという実績ができたので。これは今度、強くなるんですよ。

(中略)

もちろん (面接の時も) 評価されますし、私も言いますし。しかも、X 社って大手なので、ネットワークの世界では X 社って結構有名で、すごくしっかりちゃんとやっている会社だという。で、すごく厳しいというのが有名なんです。そこでやっているということで、結構評価はよかったですね。

こうして YV 氏は、ネットワークエンジニアリングを中心とする技術者派遣会社 C 社に、正社員として採用された。38 歳の時のことだった。

3. 現在の仕事

(1) 職場環境と業務内容

YV 氏は現在、ネットワークエンジニアリングを中心とする技術者派遣会社 C 社の正社員として、大手電機メーカー Y 社に常駐している。そこでは、ネットワーク機器の設置にともなう作業が行われている。YV 氏がいる部署では、YV 氏の他、Y 社の社員 3~4 名、他社のエンジニア 5 名ほどが働いている。

(2) 労働条件

YV 氏は、C 社の正社員であり、C 社と期間の定めのない雇用契約を結んでいる。勤務時間は午前 8 時 30 分から午後 5 時 30 分（休憩 1 時間）の 8 時間であり、勤務日は月曜から金曜の週 5 日である。残業は、1 日平均で 1 時間程度であり、多い時で 4 時間程度である。残業が多くなるのは、納期が迫っている時期や、作業時間帯が限定されている仕事に携わる時などである。

賃金は、月給 25 万円で、夏冬のボーナスが 1 ヶ月程度ずつある。よって、年収は 350 万円程度になる見込みである。また、詳細は不明であるが、C 社には働きぶりを評価して昇給に反映する仕組みがある。ただし、YV 氏は Y 社に常駐して働いているため、YV 氏の働きぶりを C 社が適切に評価できるかどうか分からないという疑念は残るといふ。

社会保険については、C 社で雇用保険、健康保険、厚生年金に加入している。ちなみに YV 氏は、20 代前半のアルバイト時代、6 年ほど年金保険料が未納だった時期がある。その理由は、当時は「年金の仕組みをよく知らなかった」からである。

YV 氏は労働組合に加入していない。ちなみに YV 氏は、労働組合というものがどのような役割を果たしているのかについて、これまできちんと学んだことはなかったという。そこで、調査者がインタビューのなかでその説明をすると、YV 氏は「関心がある」と答えた。

YV 氏は、現在は Y 社に常駐しているが、このプロジェクトが終われば、Y 社の他のプロジェクトや、他社のプロジェクトに異動になることになる。また、転居をともなう転勤についても、強制的にはないが、打診されることはあり得るとのことである。

教育訓練の状況についてはどうか。第 1 に、常駐先である Y 社が YV 氏に対して OJT をしてくれることはない。Y 社は、C 社に対して即戦力となる人材を求めているからである。第 2 に、C 社での Off-JT はある。具体的には、土曜日に勉強会などが行われている。第 3 に、YV 氏は活発に自己啓発活動をしている。具体的には、CCNA の上位資格である CCNP と呼ばれる資格取得に向けて勉強をしており、現在、3 科目ある試験のうち 1 科目に合格した状況である。その際には、「行き帰りの電車のなかで 2 時間」、「帰って 2~3 時間」、「土日

に5時間ずつ」の勉強を2~3ヶ月続けたという。

(3) 仕事に対する考え

これらの職場環境、業務内容、労働条件などについて、YV氏はどのように考えているのだろうか。

第1に、常駐先であるY社の職場は、技術者同士が挨拶を交わさないなど、職場の雰囲気あまりよくないという。また、技術内容的にも、YV氏が持っているCCNAの資格があまり生かせない仕事である。それらの事情もあって、YV氏は、現在の仕事内容について「やや不満」があるという。

第2に、期間の定めのない雇用契約のもとで働いているYV氏は、雇用の安定性については、満足しているという。この点について、YV氏は次のように語る。

結局、派遣だと先が見えないので。さっき、プロジェクトが終わったらどうなるんですかとありましたけど、これは、僕はいまは正社員だからまだいいんですけど、これが正社員でない、要は前みたいな形だと、終わりなんですよ。仕事がなくなるんですよ、そこで。で、また就職活動するという感じで。それが非常に怖いんですよ、派遣というのは。

第3に、賃金については不満があるという。B社時代と比べれば、月給が上がり、ボーナスも支給されるようになるなど、大幅な年収増加になったが、年齢が高くなったにもかかわらずA社時代よりも年収が低いことに対して、不満が拭いきれないからである。

第4に、労働時間の実態については、特に不満はない。

第5に、教育訓練のあり方については、C社が主催するOff-JTの内容が、YV氏が習得したいと考えている技術と異なる点が、不満であるという。

第6に、配置転換があることについては、YV氏は歓迎している。特に、CCNAの資格が生かせる職場に異動になるのであれば、YV氏にとってこの上ないことである。他方、転居をとまなう転勤については、持ち家のローン（後述）が残っているYV氏としては、避けたいとのことである。

総じて、現在の職業生活全体には、「非常に不満」であるという。その理由としては、持ち家のローン負担を考えると、必ずしも十分な賃金水準と言えないこと、常駐先の仕事でCCNAの資格が生かせないことなどがあげられる。ただし、総合的にみてB社時代より状況が改善していることは確かである。また、A社時代より年収は低い、A社時代は激務で有給休暇もまったく取得できない状況だったため、それに比べれば「自分の時間」がだいぶできたとのことである。

4. 現在の生活

YV 氏には母親と姉がいるが、現在は、自分名義の持ち家で 1 人暮らしをしている。この持ち家は、結婚していた時に購入したものであり、ローンの残高が 2,000 万円ほど残っている。支払額は、修繕積立金なども含めて、月 14 万円である。結婚していた時はこれを夫婦で折半していたが、現在は YV 氏が 1 人で支払っているため、なかなか貯金ができない状況である。ただし、YV 氏は若い時から貯金を積んできており、現在、貯金残高は 600 万円ほどある。なお、そのうちの 500 万円ほどは、株、FX などの投資に回している。

総じて、現在の生活全体について、YV 氏は「やや不満」だという。その理由として、ローンの返済が重く経済的に不自由があること、離婚した直後であり気持ちの上で落ち込んでいることなどをあげている。

5. 将来の仕事

YV 氏は、将来どこでどのように働きたいと考えているのか。この点に関しては、結論から言うならば、このまま C 社で正社員として働き続けたいとのことである。年齢が高くなるにつれて、転職が難しくなるからである。

正社員で働くのが一番いいんでしょうけど。このまんま。ただ、このままと言っても、うちの C 社がどうなるのか分からないですし、給料が上がらないようであれば、また別に行かなきゃいけないなとも思いますけど、ただ 40 超えて転職って、もうきついというか、もうほぼむりなので、このまま行くのかなという気もしますが。

ただし、どのようなキャリアを歩むにせよ、YV 氏としては常にスキルアップをしていくよう心がけたいと考えている。

魅力的な人間になるというか、がんばるという意味は常にあるので、資格をどんどん取って、経験を積んでいきたい。それは、仕事がどうなるかということに気にせずやるつもりでいる。

なお、必ずしも YV 氏自身の将来に関することではないが、YV 氏は、これから若者が社会で生きていく上で、残業手当、有給休暇、労働組合の役割など、労働法に関する基礎的な知識の教育が必要だと考えている。YV 氏自身、両親が自営で働いていたため、「サラリーマンの世界」について何も知らず、A 社で働いた時などに、知識不足ゆえに不利益を蒙ったという思いがあるからである。

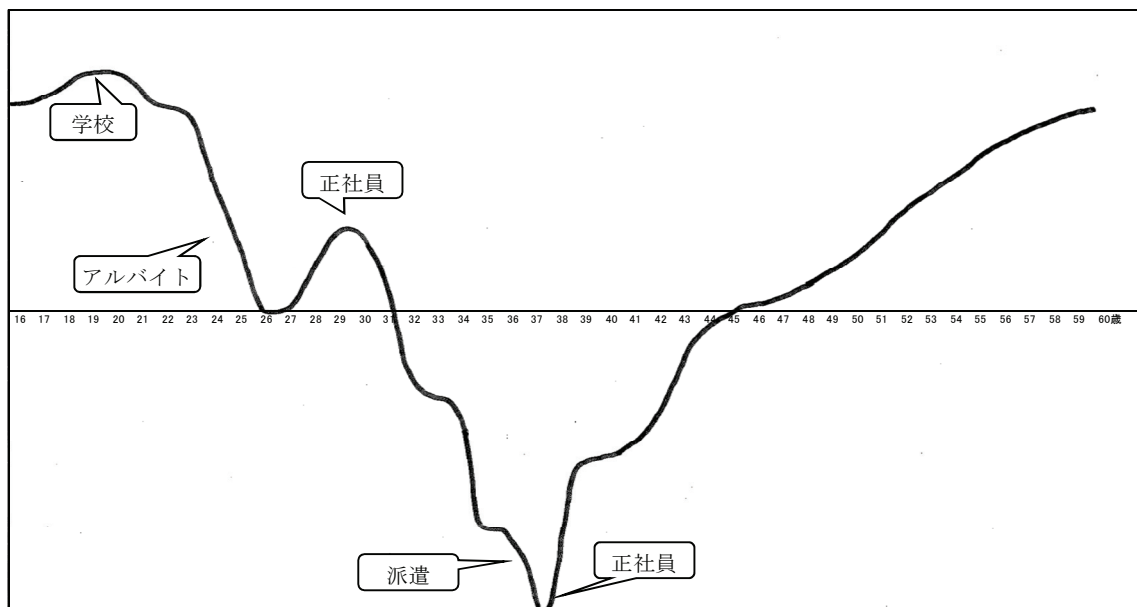
また、YV 氏は、さまざまな資格の取得に対して、国や自治体からより多くの補助がもらえるとよいと考えている。たとえば、現在勉強中の CCNP について言えば、3 科目の試験に

合格する必要があるが、1科目受験するのに3万円の費用がかかる。また、参考書代も、1科目につき7,000円ほどする。YV氏の言葉を借りるならば、「お金がある人は投資もできるし、それがまた次につながる」が、「お金がない人って、最初の一步が踏み出せないで、一度その状態に入っちゃうと、もうずっとお金がない状況になる」のが今の日本社会の現状だからである。

6. 将来の生活

YV氏は、将来の生活に対して少なからず不安を抱いている。具体的には、これからC社で収入が上がっていくかどうか分からないこと、40歳を迎えるにあたり病気の心配が増していること、やがては母親の介護が必要になるかもしれないこと、などがあげられるという。

参考資料：職業生活の浮き沈みの自己評価（※）



※この図表は、以下の注意事項のもと、調査当日にご本人に記入していただいたものを、スキャナで読み込み再描画したものです。

- 学校を出てから、現在に至るまでの職業生活の浮き沈みを、線で書きあらわしてください。また、60歳までの将来の職業生活を想像して線を描いてみてください。
- 例を参考にしてご記入ください。山になっている部分、谷になっている部分には、どんな出来事があったのか、差し支えない範囲で吹き出しをつけてお答えください。

調査概要

調査日： 2012年12月22日（土）

場 所： 航空会館（新橋）

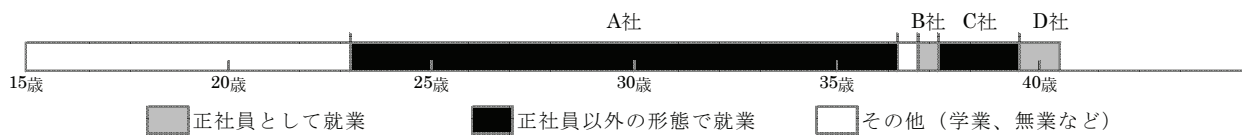
聞き手： 高橋康二、福田直人

ケースレコード作成： 高橋康二

YW 氏
(40 歳、男性)

1. プロフィール

関西地方出身。四年制大学卒業後、4ヶ月ほどの無業期間を経て、システム会社 A 社に契約社員として入社する。36 歳～37 歳の時、体調を崩して退職し、半年ほど療養する。その後、B 社の正社員、C 社のアルバイト、契約社員を経て、39 歳の時に東京のシステム会社 D 社の正社員となり、現在に至る。離婚経験あり。1 人暮らし。



2. 経歴

(1) 阪神・淡路大震災による採用内定取り消し

関西地方の四年制大学で経営学や情報システムなどを学んだ YW 氏は、大学 4 年時に「普通のシュウカツ（就職活動）」をして、リゾートホテルを経営する会社から正社員としての採用内定をもらった。ちなみに、配属先については、ドアマンやクラークなどのいわゆる「ホテルマン」ではなく、コンピュータなどを扱う本社の事務部門を希望していた。

しかし、卒業直前の 1995 年 1 月 17 日、阪神・淡路大震災が発生し、同社の建設中のホテルが被害を受け、3 月末の段階で会社から「待機」するよう指示された。その後、「あとで連絡する」と引き延ばされたまま、やがて「うやむやのうちに」採用内定は取り消された。YW 氏によれば、その時は大震災という未曾有の事態だったこともあり、「正直、しゃあない。それはしゃあないやろう」という気持ちだったという。

採用内定が取り消された後、親もまだ現役で働いており、生活には困らなかったこともあって、夏頃までは「フリーターというわけでもなく、今で言うニートみたいな」生活を送っていた。また、大学の就職課にはそのような状況になった旨を報告したが、就職課の方で何かをサポートしてくれることはなかった。

(2) A 社の契約社員

夏頃になっても就職活動を再開しなかったため、それを心配した両親が、「コンピュータと書いてあるから、受けてみたら」と、システム会社 A 社の契約社員の求人広告を持ってきてくれた。両親は、YW 氏が子どもの頃から「コンピュータ好き」であることをよく知っていたからである。

コンピュータは、小学校の頃から、電気屋さんの店先に置いてあるようなやつをい

じって遊んでいた。 (中略) それこそ N88-BASIC とか。DOS のまだもっと前ですね。まだメーカーごとに OS が異なっていた時代です。

正社員ではなく契約社員の求人であることに、YW 氏は最初は戸惑ったという。しかし、A 社での契約社員の待遇を聞くにつれ、そのことは気にならなくなった。

正直やっぱり学生時代の考え方のまま社会に出てしまっているようなところが当初ありましたので、やっぱり卒業して就職活動をして就職したら正社員と思っていたんですよね、どこへ行っても。で、内定先がなくなった。

(中略)

どうしようかと考えて、とりあえず見つけてきた、応募したやつに行って採用。それで中途採用だったので最初はそういう契約社員。当時、契約社員ということも知らなくて。派遣は知っていましたが、契約社員って何だろうと思ってたんですけど、待遇どうなんですかと聞いたら、「正社員とほぼ一緒。ただ、ボーナスがない。でも、そのボーナスがない分、月額には上乘せされている」というので。結局ボーナスを平均して計算すると、まあまあ同じぐらいというところはあって。だから、そんなに何も意識はしてなかったですね。契約社員というのとか、正社員であるとかいう、そういう立場というか肩書きは。

こうして YW 氏は、大学卒業後の 8 月から、36 歳～37 歳頃まで、A 社で働くことになる。A 社での年収は、入社当初で 310 万円程度、退職時で 360 万円程度であった。なお、昇給は会社の業績に基づき一律に行われていたものであり、個人の業績を反映したものではなかった。いずれにせよ、その間を通じて、正社員と契約社員とで、仕事内容や待遇に区別があると感じることはほとんどなかった。

A 社は、コンピュータ・システムの運用を手がける会社であり、YW 氏は計 3 つの職場（客先）を経験した。第 1 の職場は、事務用品メーカーであった。そこでは、大型汎用機の運用を担当した。ちなみに、中途採用だったこともあり、新卒採用者が受けるような教育訓練はほとんどなかったという。

一般的な、おそらく 22 歳で、大学を卒業して普通に 4 月 1 日に入社した場合の一般的な会社であれば、僕のイメージですけど、たぶん新入社員の教育というものがあつたと思う。あると思うんですね。それこそ名刺の渡し方から挨拶の仕方からという。僕の場合、中途入社なのでそういうのは一切なく、いきなり現場に。はい、どうぞで。

そのような環境であったが、YW 氏はコンピュータのスキルを高めるよう心がけた。たとえば、入社して 2～3 年目に、基本情報技術者の資格を取得した。もっとも、この資格は必ずしも高度なものではないが、YW 氏はコンピュータ業界で働いていくためには最低限必要な資格だと考え、自発的に取得した。

第 2 の職場は公共機関であり、27 歳～28 歳頃に異動になった。そのうちの前半は大型汎用機の運用、後半は Windows 系のサーバの運用を担当した。このころになると、YW 氏はだいぶ仕事に「慣れてきた」という。また、仕事において創意工夫ができるようになり、次第に「楽しくなってきた」「面白くなってきた」という。

僕はあんまり大人数でどうこうというのはあまり好きじゃないので。それで、たまたまお役所（第 2 の職場）は少ない、僕も含めて 3 人で回していただけなので、少人数でやれるというのも（自分にとって良かった）。また、ずっと同じ業界にいるもので、同じことをやっているから、仕事をこうやればもっといいよとか、こうすればもっと上手くできるんじゃないかとかいうのが（できるようになった）。だから、要は仕事が楽しくなってきた。面白くなってきた。

第 3 の職場は医薬品メーカーであり、33 歳～34 歳頃に異動になった。そこでは、サーバの運用を担当した。しかし、これまでの職場の時とは異なり、次第に担当業務が雪だるま式に増えていった。

ちょっと手伝ってよと言われて、ちょこっと資料を作ってちょっと会議に出て聞いているだけだったのが、何かいつの間にか、何かあれもこれもと。会議のなかでも、「あれは君だな」と、あれもこれも。「あ、わかりました」と。別に無理やりやらされているという感じも受けなかったですけど、単純に業務量がすごく増えて。普通に 9 時に出勤して、だいたい午後 5 時で終わりますけど、その当時、ラスト 1 年か 1 年半ぐらいは朝 9 時出勤の夜 11 時帰り。

このような激務のもと、YW 氏は心身の不調をきたし、病院で「うつ病」と診断され、A 社を自己都合退職することになった。なお、仕事以外の面では、YW 氏は A 社に勤めている間に結婚と離婚を経験している。

(3) 病気療養と B 社、C 社での就業

半年ほどの療養期間を経て、YW 氏は「どちらかという正社員を希望して」就職活動を始め、システム会社 B 社の正社員となった。

担当業務はサーバの運用・設計であり、賃金は月給 25 万円程度であった。しかし、YW 氏

は2ヶ月ほどでB社を退職することになった。周囲と仕事の進め方が合わなかったこと、社長との人間関係が悪かったことなどが理由である。

だいが薬も減っていて、そろそろ大丈夫じゃないかと。逆にそろそろ外に出て身体をならしながらやった方がいいんじゃないかと（医者に）言われて。自分的にもそんなにしんどいとかは思わなかったので、就職活動を始めて。で、この会社に一応入ったんですけども、また入ったなかで人間関係が悪くて。

（中略）

サーバの運用・設計と言われて、簡単に言うと何かある障害が起きた時はこうしましょうとか、そういうルールをまず決める。それをやるのに、やっぱり僕も長年の経験からこうの方がいいんじゃないか、こういう手があるよとか言っていた時に、「それは違う」「あれは違う」と言われて。（中略）あと、この会社の社長さんとも結局合わなかったんです、僕が。

B社を退職したYW氏は、1～2ヶ月ほどの求職期間を経て、システム会社C社で1ヶ月間のアルバイトをすることにした。アルバイトとして働き始めたのは、B社を辞めて、病気が再発したような状態だったからである。しかし、アルバイトの契約期間が終了する間際になって、YW氏は契約社員として入社しないかと打診された。

B社を辞めて、また失業保険をもらって。その間、1ヶ月ぐらいいは休んでいましたけれども、一応仕事をしないと収入がないので、C社のアルバイトというのがちょうど失業保険がもらえる限度とちょうど重なっていたので、そこはアルバイトでとりあえず1ヶ月と言われていたんですけども、そこは収入確保のために。その先は、またC社で契約社員に。まだ最初の段階では話はなくて、アルバイトが終わる前ぐらいいに、「どう？」と。「仕事、今まだ探しているんだったら、うちでどう？」と言われた。

YW氏はこの打診を受け入れ、C社の契約社員となった。しかし、C社での仕事は「(技術的に)汎用性がない、特殊」なものであり、将来のキャリア・アップにつながりにくいと考えたこと、勤務地が交通不便な僻地だったこと、賃金も月給22～23万円と低かったことから、YW氏はやがて転職活動を始めるようになった。

(4) D社（正社員）への転職

YW氏は、C社に在職しながらインターネットを利用して転職活動を始めた。インターネットでは、条件を設定して求人を絞り込む形になるため、業種は「情報関係、IT関係」、職

種は「サーバ管理」をターゲットとし、それに加えて、SAP と呼ばれる経理システムを扱った経験があることを自身のセールスポイントとした。希望年収は「400 万円」とし、就業形態は「正社員」と「契約社員」を対象としたが、第 1 希望は正社員であった。

そこはそれまでにいろいろあって考えて。契約社員というのはやっぱり、この数年の雇用状況とか景気とかを考えた時に、僕ら 1 年の契約だったので、年に 1 回、一応契約更改、更新というのをやっていたけど、こっちが契約を更新したいと思っても、雇用主が「もうお前とは契約しない」と言ったら終わりなので、そこでもし、本当に「もう、うちは業績が厳しいから、君はちょっと契約できない」と言われた時に、どうなのかなと思ったので。漠然とそういうのを、35、36 の時からちょっと考え出して。

このような条件で求人を探し、3~4 社に応募していたところ、東京のシステム会社 D 社から正社員採用の面接に呼ばれた。そして、これまでは一貫して関西地方で就業していた YW 氏であったが、たまたま東京への出張の際に面接を受けることができ、内定をもらった。39 歳の時のことであった。

ちなみにこの時、YW 氏は東京の会社で働くことそれ自体に対しても魅力を感じていたという。

ずっと同じところにいる、その環境に慣れてしまうと、何か人ってダメになるんじゃないかなとか。新しいところに行くことがストレスになる人もいるので、それについては何も言えないですけど、僕は、すごい不安に思うこともありますけど（中略）、それ以上に何か楽しいんじゃないかなと。

いずれにせよ、YW 氏は、D 社への転職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。その理由として、YW 氏は、SAP の経験があったこと、特に A 社時代に、職種は一貫しているが「それぞれ色が違う」業界（客先）で働いた経験があったことが評価されたのではないかと推測している。たとえば、「同じ汎用機でも、お客さんの性格もあってやり方が違う」ため、「いろいろな現場に行くことによって、よそのやり方を吸収できる」からである。そして、YW 氏がそのような経験をするにあたっては、YW 氏が異動に際して同じ職種を継続したいと会社側（A 社）に希望していたことが影響しているかもしれないと、YW 氏は振り返っている。

3. 現在の仕事

(1) 職場環境と業務内容

D 社は、ソフトウェアの開発・販売、客先に常駐してのシステム運用を行う会社である。YW 氏はその正社員として、客先（大企業）に常駐し、サーバの運用・管理にあっている。そこには、YW 氏ともう 1 名の D 社社員、3 名の他社社員が常駐している。D 社社員と他社社員とで、仕事内容に違いはない。

(2) 労働条件

YW 氏は D 社の正社員であり、D 社と期間の定めのない雇用契約を結んでいる。所定労働時間は 1 日 7 時間 30 分で、勤務日は月曜から金曜である。残業は、1 日平均して 30 分程度であるが、月次処理の際には最大で 7 時間程度になる。

賃金は、月給が 25 万円で、賞与が年間 100 万円ほどの見込みである。よって、年収は 400 万円程度になる見込みである。なお、月給 25 万円のなかには、30 時間分の残業手当が含まれている。よって 30 時間以下の残業であれば手当ではもらえないが、30 時間を超えた分、および、深夜 22 時以降の残業分については、法定の割増の手当が出る。また、D 社には個人業績評価に基づく昇給制度がある。具体的には、半期ごとに、期首に目標を設定し、期末に自分と上司が評価して、それに基づき昇給する仕組みである。YW 氏は、このように自分の業績が昇給に反映される仕組みを歓迎している。

社会保険については、D 社で雇用保険、健康保険、厚生年金に加入している。ちなみに、YW 氏はこれまで年金保険料が未納だった時期はない。他方、D 社には労働組合がないため、YW 氏は労働組合に加入していない。もっとも、YW 氏としては、「交渉すること自体はやってもらった方が絶対いいと思う。そういう対話がないというのもどうかと思う」ため、労働組合の存在意義自体は否定しない。ただし、自分から加入しようと思うことはなく、また、これまでににおいても加入したことはなかった。その理由について、YW 氏は次のように語る。

組合活動にしろ、社会活動にしろ、それが無駄だとは言わないですけど、少なくとも労働条件、自分が働いている環境を改善するのは、要するにそういう活動に参加しなくても、自分で現場でできる。特に僕なんかは、そういう、いろいろなところを回ってきたので、現場で自分が努力すればなんぼでも改善はできるかなと。(中略) 会社と交渉していわゆるパイの奪い合いで何かやるというよりも、現場のちょっとした仕事のやり方を改善していけば。

(中略)

金銭はあまり僕にとっては(中略)重きを置いていなかった。それよりも、人とか環境の方を整えてくれる方がよかったので。何か、労働組合を見ていると、どうも賃金交渉しかしてないような感じしか見受けられなかったのです。

教育訓練についてはどうだろうか。第 1 に、YW 氏はコンピュータに関する一般的な知識はすでに十分に備えているため、特に教わる必要はないという。ただし、「この職場ならではの特殊な運用をしている点については、OJT で教わることもある。第 2 に、D 社では職場を離れた研修制度、いわゆる Off-JT はない。第 3 に、YW 氏自身での自己啓発の取り組みとしては、IT 系の資格取得に向けた勉強があげられる。具体的には、データベース関連の資格、SAP と呼ばれる経理ソフト関連の資格、マイクロソフト社の製品関連の資格などを取得するべく、参考書を買って勉強している。これらの一部は、合格すれば、会社が受験料を補填してくれることになっている。

(3) 仕事に対する考え

これら現在の職場環境、仕事内容、労働条件について、YW 氏はどのように考えているのか。第 1 に、仕事内容については、「やや満足」だという。強いて難点を言うならば、もう少し自由裁量が欲しいが、顧客のセキュリティポリシーの関係でそれができないところが挙げられるという。

第 2 に、「期間の定めのない雇用契約」であることについては、満足している。ただし、これまで常に雇用不安を抱いていたというわけではない。たとえば、契約社員として働いていた 20 代の頃も、それほど雇用不安はなかった。というのは、その当時は契約を終了される状況を想像できなかったからである。

第 3 に、賃金についても、満足している。転職時に希望していた通りの金額がもらえているからである。第 4 に、教育訓練のあり方にも満足しており、第 5 に、労働時間の現状にも満足している。

第 6 に、D 社では配置転換があるが、YW 氏はこのことを歓迎している。なぜならば、配置転換があった方が、エンジニアである自分にとっても、顧客企業にとってもメリットがあると考えられるからである。

C 社の時の話につながるんですけど、結局、汎用的な技術、サーバの運用であれば、確かにどこに行っても汎用的ですけども、お客さんと同じところでずっとやっていると、だんだん「なあなあ」になってくるというのもあるし、ずっと現場ばかりやっていると、結局現場しかできないというのもあるので。同じところにずっといると、逆に言うとその人がいないと回らなくなってしまうというような問題も出てきますので。その人がもし何か不慮の事故に遭ったら、もうどうしようもないのもあり得ますので。

総じて、現在の職業生活全体には「やや満足」だという。上述の通り、取り立てて大きな不満や不安はないが、まだ入社して半年程度しか経たないため、「非常に満足」と言い切るこ

とができないことが、「やや満足」という評価にとどまる理由である。

4. 現在の生活

YW氏は現在、家賃8万1,000円の賃貸住宅で1人暮らしをしている。両親は関西地方の実家で暮らしており、YW氏は実家に毎月2万円の仕送りをしている。また、YW氏には妹が3人おり、うち2人は既婚で、子どももいる。他方、貯金の残高は数十万円程度で、現在はほとんど貯蓄をしていない。

YW氏の仕事以外での関心事は、(調査日の翌週に知事選挙がある)都政や国政のことである。税金の使い道に関して、無駄をなくし、本当に困っている人など必要なところに配分して欲しいと考えている。

趣味は音楽鑑賞であり、D社への転職にともない東京に出てきてからは、コンサートホールでクラシックの生演奏を聴くようにもなったという。また、もう少し時間的、経済的な余裕ができたなら、アマチュアの団体に加入して、学生時代にクラブ活動で取り組んでいた楽器演奏を再開したいとも考えている。これに対し、現在の生活で困っていることは、特にないという。強いて言えば、近所にスーパーマーケットがなく、日常生活が少し不便であることぐらいだという。総じて、現在の生活は「楽しい」とのことである。

なお、現在の生活全体の満足度は、「やや満足」とのことである。楽しいながらも「非常に満足」と言えない理由は、関西地方から東京への引越しが急だったため、家具など住環境が整っていない部分があるからである。

5. 将来の仕事

YW氏は将来、どこでどのような仕事をしたいと考えているのか。この点について、まずD社からは、年齢が40歳ということもあり、やがては「手を動かす人ではなくて、マネジメントの方へ」進んで欲しいと言われているとのことである。

これに対しYW氏は、マネジメントというよりも、コンサルティング的な仕事をしたいと希望している。マネジメントの仕事については、「一般的に見れば僕ぐらいの年齢でそういうのをやっている係長さん、課長さんというのは当然いるので、それは当たり前かなとは思いますが、それが本当に自分がやりたいことになるのかどうかというのは、今の時点ではちょっと疑問」だという。

そして、より長期的な希望としては、「自分が経営者であり自分が作業員である」フリー(個人請負)のエンジニアになりたいと考えている。実際、YW氏は過去にそのような人と同じ職場で働いたこともある。そのような働き方を希望する理由は、フリーになれば、勤務時間にとらわれず自分のペースで効率的に働き、空いた時間を勉強にあてるという形で、より充実した職業生活を送れるからである。

そして、このような希望を実現するにあたっては、現在の仕事に積極的に取り組むとともに

に、資格を取得することなどが必要だと考えている。

やっぱり自分の身ひとつだけでやっていこうと思ったら、それを1人でやっていきますというのを裏打ちできるような後ろ盾というのが必要じゃないかなと思うので。それは、何か目に見える形で結果を出せるような仕事であれば、おそらくそれを実際に見せることによって可能なのでしょうけど、こういう頭脳労働みたいなところというのは、とにかくこれができます、あれができますと（資格を通じて）アピールするしかないのです。

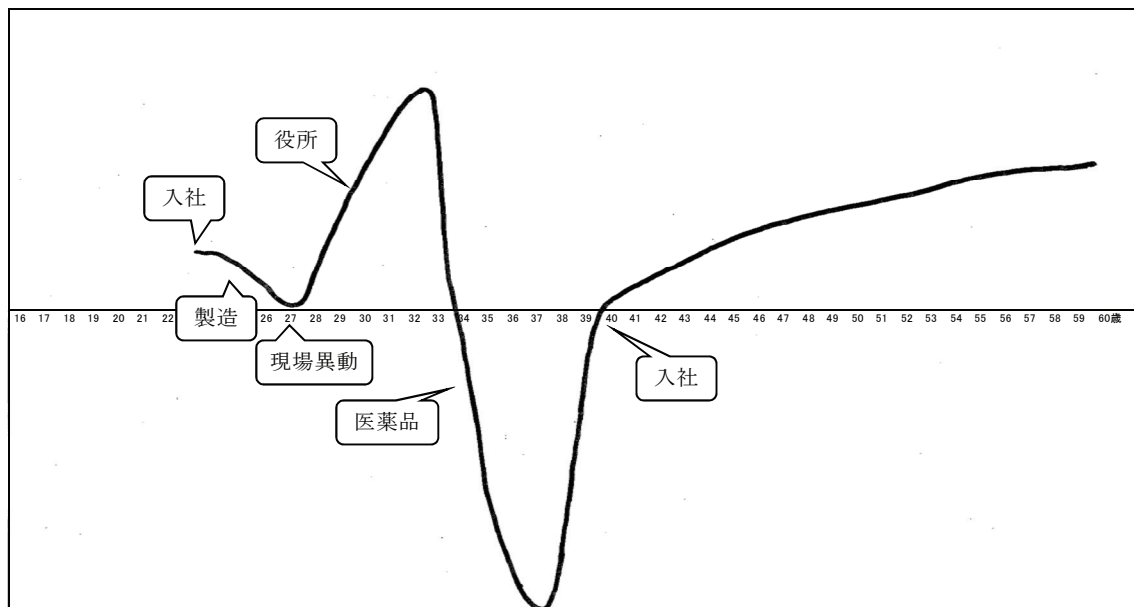
6. 将来の生活

将来の生活に関して、YW氏は経済的なこと、より具体的には老後に十分な年金がもらえるかどうか不安であるという。

今あまり貯蓄がないというのもありますし（中略）、年金とか少子化とかになってきて、別に若い子に支えてくれとは思いませんけど、そういうシステムでやっているから、それが崩壊したらどうなるの、と。

なお、離婚経験があるYW氏であるが、よい相手がいれば、再婚してもよいと考えている。ただし、仮に再婚できなかったとしても、妹やその子どもがおり、「1人きりになることはない」ため、再婚できるかどうかは、大きな不安要素ではないという。

参考資料：職業生活の浮き沈みの自己評価（※）



※この図表は、以下の注意事項のもと、調査当日にご本人に記入していただいたものを、スキャナで読み込み再描画したものです。

- 学校を出てから、現在に至るまでの職業生活の浮き沈みを、線で書きあらわしてください。また、60歳までの将来の職業生活を想像して線を描いてみてください。
- 例を参考にしてご記入ください。山になっている部分、谷になっている部分には、どんな出来事があったのか、差し支えない範囲で吹き出しをつけてお答えください。

調査概要

調査日： 2012年12月9日（日）

場 所： 航空会館（新橋）

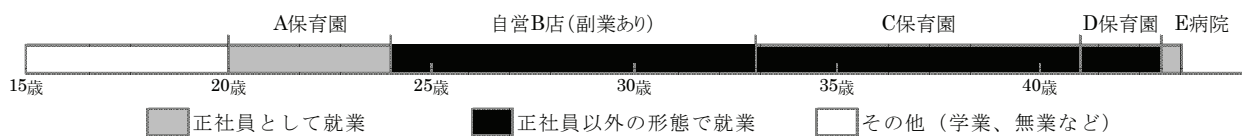
聞き手： 高橋康二、仁井田典子

ケースレコード作成： 高橋康二

YX 氏
(43 歳、女性)

1. プロフィール

関東地方出身。高校卒業後、公立の保育士養成学校に通い、保育士の資格を取得。A 保育園で正社員として 4 年ほど働いた後、結婚により退職。しばらくの間、夫と姑が経営する飲食店 B 店で働く。33 歳頃に C 保育園でフルタイム勤務をはじめ、41 歳頃に D 保育園に転職。43 歳を前にして正社員への転職を決意し、2012 年 4 月より E 病院の正社員の看護助手となり、現在に至る。夫とは離婚。子ども 3 人と同居。



2. 経歴

(1) A 保育園の正社員 (保育士)

家庭の事情があり里親に育てられた経験を持つ YX 氏は、子どもの頃から児童福祉や保育の仕事に関心を持つようになった。そして、高校卒業後、公立の保育士養成学校 (2 年制) に通い、保育士の資格を取得した。

保育士養成学校を卒業するにあたり、YX 氏は学校の掲示板で A 保育園の正社員の保育士の求人を見つけて応募、内定をもらった。保育士になることを目指していた YX 氏にとって「希望通りの就職」であった。

A 保育園での月給は 14~15 万円ぐらいであった。仕事や職場に対して特段の不満はなかったが、4 年ほど働いた後、結婚にともない退職した。24 歳頃のことだった。

(2) 自営 B 店とパートの掛け持ち

YX 氏の夫は、母親 (YX 氏から見ると姑) とともに自営で飲食店 (B 店) を経営していたため、YX 氏もその仕事を手伝うことになった。ちなみに、YX 氏は調理師の免許は持っておらず、その後も取得することはなかったため、主に調理補助、接客、経理などを担当した。

YX 氏は、結婚して 3 年ほどは B 店を中心に働いていたが、B 店からの給与だけでは生活が成り立たなかったため、やがて弁当配達、デパートでの配送手配、他の飲食店での接客・調理補助などのパートタイムの仕事を掛け持ちするようになった。それら掛け持ちの仕事の時給は、750 円~800 円程度であった。その当時の状況を、YX 氏は次のように語る。

お給料も、結婚した当初は 10 万円しかもらえなかったんです。そうすると、10 万円だと、家賃が 5 万円で生活できないので、それなので、お弁当の配達に。赤ちゃん

が寝ている間に、ではちょっと見ていてねと言って、朝の配達に行ったりとかしていました。

こうして、B店での仕事、育児の合間を縫って、掛け持ちの仕事をこなした YX 氏であるが、それでも夫婦合わせて月収は 20 万円程度であり、生活は楽ではなかったという。

(3) C 保育園、D 保育園での非正規就業（保育士）

3 人の子どもを抱える YX 氏は、B 店での仕事とパートタイムの仕事を掛け持ちしてもなかなか生活が楽にならなかったため、33 歳頃から、友人から紹介された公立の C 保育園で臨時職員の保育士として働き始めることにした。ちなみに、この時には他の保育園からも内定をもらっていたが、まだ子どもが小さく、あまり通勤に時間をかけたくなかったため、一番家に近い C 保育園を選んだ。

C 保育園での勤務はフルタイムであり、当初の時給は 1,050 円であった。なお、後に時給は 1,100 円に昇給しているが、それはあくまで地域の保育士の時給の「相場」が上がったためであり、働きぶりを評価されて昇給したわけではない。とはいえ、保育園の時給は、これまで掛け持ちしていたパートタイムの仕事より数百円高い。実際、YX 氏自身も、保育士の仕事を再開したのは、弁当屋、デパート、飲食店などと比べて時給が「全然違う」からだど振り返っている。

41 歳頃、行政の方針による公立保育園の民営化にともなって、臨時職員が削減されることになり、YX 氏も「リストラ」されそうになった。そこで YX 氏は、ハローワークに通い、民間の D 保育園に転職することにした。労働条件は、フルタイム勤務で、時給 1,000 円というものであった。ちなみに、YX 氏は、この時に初めてハローワークを利用したという。その理由は、「ちゃんとした職場」を見つけるためには、求人誌を見て自分でいきなり連絡をするよりも、ハローワークの職員のように企業と人物を客観的に評価できる人が中間に入って「ワンクッション置いて」連絡する方がよいと思ったからである。

なお、C 保育園、D 保育園でフルタイムで働いている間にも、YX 氏は弁当屋や飲食店でパートタイムの仕事（副業）をしていたことがある。また、C 保育園で働き始めた直後、YX 氏は夫と離婚し、母子世帯となっている。

(4) E 病院の正社員に（看護助手）

その後、D 保育園で 2 年ほど働き、43 歳を前にした YX 氏は、転職して正社員として働くことを決意した。その理由は、3 つほどある。

第 1 の理由は、収入減少を補うためである。もともと C 保育園で働いていた頃の年収が 210 万円程度であり、YX 氏はそれを生活が維持できる最低限の「基準」と考えていた。そして、C 保育園のリストラにともない、D 保育園に転職した後も、かろうじてその「基準」

を維持できた。しかし、2012年4月より、二男の高校進学にともない、児童手当がもらえなくなるようになった。そこでYX氏は、掛け持ちのパートタイムの仕事を増やすことを考えたが、折りしも保育園の経営環境の変化により研修や仕事が増えてきていたため、それ以上パートタイムの仕事を増やすことにも限界があった。

ちょうど4月からは真ん中の息子が高校生に上がるので、そうすると、結局児童手当もなくなり。そうすると、やはり年間何十万ってもらっていたものがなくなったりとか。すごく大変に。では、今度は保育園に行きながらどのくらいバイトをしたらその分を足せるか、そういう考えになってきてしまっただけでも、身体もそんなにもつはずはないし。

第2の理由は、自分の将来の生活の保障を得るためである。

正社員だったらある程度の保障があるし。結局、一応私としてはあと5年だと思っているんです、子育てに関しては。その5年を過ぎた時に、自分に何も保障がないというのが不安。私には旦那さんもないし、まして働きに出た子どもに頼るのも嫌なので、自分の生活は自分でできるような形をとりたいというのが私の第一希望なので、それなので、この年齢なんですけれども、正社員に。

第3の理由は、お金がないせいで子どもに不本意な選択をさせたり、不満足な思いをさせたくなかったからである。

やはり、いまも高校生になると、一応3者面談があったり何なり、最初から進路の話とかするじゃないですか。そういう時も、(息子が)「大学行ったらお金かかるだろ、だから、俺はあと2年学校行ったら働くから」って、常に言っていて。(中略)いろいろな選択肢を与えたくても与えてあげられない。

(中略)

真ん中のお兄ちゃんの時には、(サッカーチームの)最後の卒業旅行というか、それも行かせてあげられなかったんですよ。本人が「俺はいいよ」って。「受験もあって、これから受験にも費用がかかるのに、いいよ、俺は」って言って。本人からそういうふうになってくれたんですけども、でも、たぶんお金のことを気にしない状態であれば、普通に行ったと思うんですけども、ほかの子と同じように。すごくそれが自分で残念だったので。

これらの理由から、YX氏は、収入増を図るべく転職を決意し、2012年3月末で退職する

旨を D 保育園に伝えた。そして、仕事と家事の合間を見つけてはハローワークに通い詰め、正社員の仕事を探した。具体的には、ホテルのフロント、老舗の菓子屋、ゴルフのキャディなどの仕事を検討した。しかし、適当な転職先はなかった。正社員の保育士の仕事も何件か検討したが、いずれも「最初の何年かはパートタイム勤務」という条件であり、すぐに収入増を見込むことができなかった。

それでも粘り強くさまざまな仕事を探していたところ、YX 氏は、病院での正社員の看護助手の仕事を探して 3 件見つけた。すぐに履歴書を送付したところ、3 件とも面接に呼ばれた。しかし、うち 1 つは夜勤があること、1 つは通勤に時間がかかることから辞退し、最終的に夜勤がなく、家からも近い E 病院の面接に行くことにした。

そうしたら、本当にすぐにでも人が欲しいような感じで。でも、とりあえず普通の病院とは違うから、病棟のなかを案内しますよとって案内されて。でも（中略）私は保育士の学校に通っていたので、いろいろなところに見学に行ったり、実習に行ったりしているので、精神的に病んでいる方でもそんなにびくりはせず、自分的には受け入れることができたので、ここの職場に決めた。

E 病院の求人内容は、精神科病棟の看護助手であった。YX 氏によれば、精神科の看護助手という仕事に抵抗を感じる人も少なくないが、YX 氏自身は、保育士の学校に通っていた頃にそのような病院で実習をしたことがあったこともあり、ほとんど抵抗を感じなかったという。言うなれば「小さい子のおむつ替えから大人のおむつ替えになっただけ」という感覚で、受け入れることができた。また、E 病院の側も、採用選考の際に、YX 氏が保育士の資格を持っていることを好評価してくれたようである。

このように YX 氏は、二男の児童手当の支給終了分を補うため、自分自身の将来の生活の保障を得るため、そして子どもに不満足な思いをさせたくないために、転職を試み、E 病院で正社員の看護助手として働くことになった。43 歳頃のことであった。

3. 現在の仕事

(1) 職場環境と業務内容

現在の YX 氏の職場は、E 病院の精神科病棟である。そこでは、看護師が 22 名、看護助手が YX 氏を含めて 7 名働いている。看護助手の年齢層は、40 代～60 代くらいである。看護助手である YX 氏の担当業務は、患者の身の回りの世話、具体的には洗濯、掃除、食事・入浴・排泄の介助などである。

職場環境についていうならば、「女同士なので（人間関係の）トラブルが多い」という問題があるという。具体的には、看護師と看護助手の間の上下関係に気を遣わなければいけないこと、年配の看護助手が職場でにらみをきかせていることなどが、YX 氏にとっても他の

看護助手にとっても、負担になっているという。

(2) 労働条件

YX氏はE病院の正社員であり、雇用契約に期間の定めはない。勤務時間は、1日7時間30分であり、残業はない。休日はシフト制で、1ヶ月に8日となっている。具体的にどの日が休日になるかは、看護助手のリーダーが各人の都合を考慮して決めている。

賃金は、月給19万円で、手取りでは16万円程度である。入社後1年経っていないYX氏は、まだ満額の賞与をもらったことがないが、仮に満額支給されると、年間4.5ヶ月ほどになるという。よって、2年目以降の年収は、310万円程度になる見込みである。また、基準は分からないが、毎年1,000円～3,000円程度の昇給もあるとのことである。

社会保険については、E病院で雇用保険、健康保険、厚生年金に加入している。ちなみにYX氏は、自営のB店を手伝っていた頃、2年ほど年金保険料の未納期間がある。ただし、現在のところ追納する予定はないという。その理由は、年金加入期間は十分に長いので、このまま行けば、満額ではないにしても、年金がもらえることは確実だからである。また、YX氏は、E病院の労働組合にも加入している。この労働組合には、E病院の職員の8割ぐらいが加入しており、YX氏も「何かあった時のために」加入したとのことである。

E病院での教育訓練については、いわゆるOJTは簡素なものであるが、研修制度は充実しているという。具体的には、器具を装着しての吸引、ガスボンベの使用、床ずれへの対応、看護記録記入など、これまで看護師が担当していた仕事の一部を、看護助手も担当できるようにする方針であるらしく、それらに関する研修が月に2回ほどのペースで実施されているという。なお、自分自身で「自己啓発」という形での勉強はしていない。その理由は、「子どものことをしながらやるのは、ちょっと無理がある」からである。

配置転換や転勤に関しては、E病院の他の病棟への配置転換はあるが、転居をとまなう転勤はないとのことである。

(3) 仕事に対する考え

それでは、YX氏はこのような職場環境や業務内容、労働条件に対して、どのように考えているのだろうか。

第1に、職場環境や業務内容について、「やや不満」を抱いている。医療を担う看護師と、患者のメンタル面をケアする看護助手との連携が不足していること、「看護師さんは私たちのほうが上という壁を絶対に崩してはくれない」というように過度な上下関係が存在すること、年配の看護助手による嫌がらせがあることなどがその理由である。ただし、それは現在の病棟に限ったことであり、他の病棟に配置転換になれば、解消される問題だという。

第2に、期間の定めのない雇用契約であること、賃金の額、労働時間の実態、教育訓練のあり方、配置転換の可能性などについては、いずれも「やや満足」とのことである。ちなみに

に、賃金に関しては、E病院に転職したことにより大幅に上昇したわけであるが、子どもにかかわる出費が依然として多いことから、「非常に満足」とまでは言えないとのことである。

第3に、これらを総じて、職業生活全体についても「やや満足」とのことである。全体としてみて、今回の転職は成功であったが、職場での人間関係の面で不満が払拭できないことから、「非常に満足」とは言えないとのことである。

4. 現在の生活

YX氏は母子世帯の母親であり、3人の息子（19歳、16歳、13歳）と暮らしている。長男はフリーター、二男は高校生、三男は中学生である。住居は公営住宅であり、家賃は約1万3,000円であるが、ほぼ全額がE病院の家賃補助でまかなわれている。家計については、現在貯金はしておらず、貯蓄残高も10万円に満たない状況である。他方、車のローンが70万円程度ある。

YX氏の生活上の関心事は、もっぱら子どものことである。具体的には、二男、三男の進学とスポーツ（サッカークラブ）活動の面で、不自由をさせたくないと考えている。

実際、スポーツ活動には遠征費用などもかかり、家計を大いに圧迫している。たとえば、1年前に下の息子がドイツに遠征することになり、20万円ほどの費用が必要になった。しかしYX氏は、子どもが悔しい思いをするのは忍びないので、何とか工面をして行かせた。他方、毎週の練習の際には、コンビニエンスストアで昼食を買わせるのではなく弁当を持たせるなど、節約すべきことは節約して、必死で家計をやりくりしている。

総じて、現在の生活全体の満足度は「やや不満」とのことである。その理由は、上述の通り何とかやりくりはしているものの、「やはり子どもの友達と比較した時に、うちは満足させてあげられていないのかなという気が」するからである。

5. 将来の仕事

YX氏は、将来どこでどのような仕事をしたいと考えているのか。この質問に対し、YX氏は、E病院で定年（60歳）まで正社員として働き、その後も65歳まで嘱託として勤務したいと回答した。

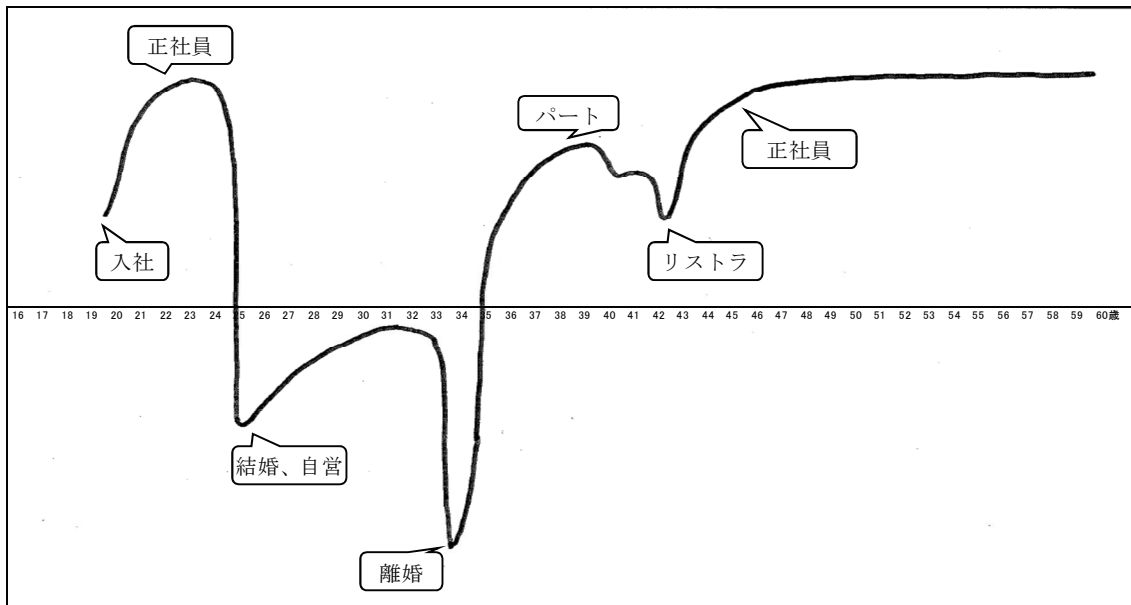
その理由は、正社員は給与がよく、福利厚生も充実しているからである。上記のように、現在の職場では人間関係のストレスがあり、最近は首が痛い、呼吸困難になることがあるなど、身体に不調をきたしているが、それでも長く働きたいと考えている。

ちなみに、これらのストレスは、職場によい理解者（上司、同僚など）がいれば解決できる類のものであるとYX氏は考えている。また、いますぐにというわけにはいかないが、配置転換で他の病棟に異動になることによっても解決できるという。

6. 将来の生活

将来の生活については、「老後」の経済面での生活が不安であるという。この点について YX 氏は、いま具体的に行動を起こしているわけではないが、経済力のあるパートナーを見つけて再婚することも、解決策のひとつであると考えている。

参考資料：職業生活の浮き沈みの自己評価（※）



※この図表は、以下の注意事項のもと、調査当日にご本人に記入していただいたものを、スキャナで読み込み再描画したものです。

- 学校を出てから、現在に至るまでの職業生活の浮き沈みを、線で書きあらわしてください。また、60歳までの将来の職業生活を想像して線を描いてみてください。
- 例を参考にしてご記入ください。山になっている部分、谷になっている部分には、どんな出来事があったのか、差し支えない範囲で吹き出しをつけてお答えください。

調査概要

調査日： 2012年12月12日（水）

場 所： 東京近県・貸会議室

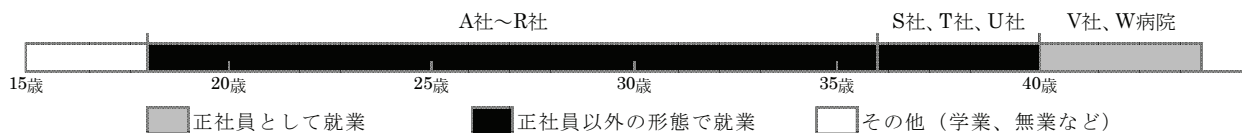
聞き手： 高橋康二、奥田栄二

ケースレコード作成： 高橋康二

YY 氏
(44 歳、女性)

1. プロフィール

東京都出身、東京近県在住。高等学校（普通科）在学中からアルバイトを始め、卒業後も続ける。20 歳代前半に妊娠・出産により就業を一時中断するものの、その後も子育てをしながら、接客・販売などのパート・アルバイトとして働き、家計を支えてきた（A 社～R 社）。30 歳代半ばに、ホームヘルパーの資格を取得してからは、在宅介護と販売の仕事掛け持ちしながら働く（S 社、T 社、U 社）。その後、転職して特別養護老人ホームで正社員の介護職として数年間働き（V 社）、現在は病院で正社員の介護職として働いている（W 社）。離婚経験あり。子供はすでに独立しており、現在は一人暮らし。



2. 経歴

(1) アルバイトでの生活（A 社～R 社）

YY 氏は、高校 3 年生でクラブ活動を引退したのを機に、喫茶店（A 社）でアルバイトを始め、卒業後もそのまま喫茶店（B・C・D 社）やパチンコ店（E 店）、飲食店（F・G・H・I・J・K 店）でアルバイトとして就業し続ける。時給はそれぞれ、高校在学中に働き始めた喫茶店が 650 円、そのほかの喫茶店は夜間だったことから 800 円、パチンコ店は 1,100 円、飲食店は 2,000～3,000 円くらいであった。YY 氏は、高校卒業後もアルバイトとして就業し続けることにした理由について、次のように語る。

何も考えていなくて、一応、高 3 のときに予備校とかも。一応大学の附属なんですね。（中略）だからみんな結構上へ行く人が。試験はあるんですけども、行きやすくて。でも、私は結構田舎にあるんで、全然行く気はなくて、じゃあ大学受けるって言って予備校通ったんだけど、結局予備校も途中でやめて。じゃあ、おまえどうするんだってことになって。もう結構高 3 の後半ぐらいから授業がほとんどなくなってしまおうんで、私、アルバイト始めたんです。クラブも引退して。それで何かぐたぐたしているうちにアルバイトをするようになったという。

（中略）

就職した人は私の周りではいなかったですね。（中略）先生から、進路についてどうするかというふうに問われた記憶は全くないです。ほかの大学もしくは専門に行くか附属の大学に行くかというので、2 年生からかな、クラス、分けられてあれするん

で、それ以降、何かされたんでしょうけれども、私は記憶にないです。

20歳代はじめに妊娠を機に結婚するものの、「旦那さんがやっぱり無職というか定職につかない人だったので。だったら働かなくちゃなと」思い、出産してすぐに託児所のある職場で1日数時間程度の仕事を始める。YY氏は、その後離婚して東京近県に転居してからも、子供を保育園や実家に預けながら、コンビニエンスストア（L・M店）、テレフォンアポインターの仕事（N・O・P社）のほか、飲食店（Q社）やパン屋の製造・販売（R社）、交通量調査や食品工場での登録派遣の仕事をしながら家計を支えてきた。その間の時給は750円（コンビニエンスストア）～1,300円（テレフォンアポインター）程度であった。YY氏は20歳代後半に再び結婚・離婚を経験するものの、そのあいだもパート・アルバイトとして就業しながら子供を育ててきた。YY氏は自身の職歴について、全てを「思い出せない」くらい職を「転々としてきた」ものの、仕事に関して特別な「浮き沈み」はなく、「わりと順風満帆」にこなしてきたという。

仕事は楽しいんです。私、何か周りに恵まれるんですね。職場の仲間に。だから、仕事楽しいというよりも職場が結構どこも楽しいんです。

YY氏はこの頃の自身の生活について、次のように語る。

結構午前中行って、また午後行ってとか。あと夜中働いて、午後行ってとか、何か結構そういう感じでかけ持ちしていました。子供が寝ている間に働くみたいな。（中略）8時間以上は確実に働いていました。（中略）でも結構遊んでいた記憶もあるから、うまくやっていたんでしょうね。

けれども、必ずしも好きなように、自由に働いていたというわけではない。実際、この頃のYY氏は息子が学校に行かないことを悩んでおり、息子の希望を優先するかたちで就業していたのである。

子供が学校行かなくなっちゃって。それで、そのとき昼間とやっぱり夜も働いていたんですけれども。小1だったんですけれども、入学して2、3カ月しか学校行かなくて、あと行かなくなって。まだ6歳、7歳だから、昼間、1人でほっとくわけにもいかないし。でも、仕事せにゃいかんみたいな。それで結構遅刻したり、休んだり。結構自分の中ではどうしよう、どうしようというか、そういう迷っていた時期ですね。（中略）でも、本人に選ばせて。だから、大体夜がメインに。だから、昼間は一緒にいてほしいと言ったら、じゃあ、夜いなくなるよといった感じで。（中略）

それでも、夜だけでも暮らしていけないんで、昼間、週 2、3、午前中だけでテレアポしたりとか、で、夜は週 6 ぐらいでやったりとか。そういう感じでやっていました。(中略) 生活ですから、仕事を組み立てるといふか、かけ持ちでこの時間、この時間ってやるのも、全部子供の時間、お習い事にも通っていて、あと児童相談所にも通っていて、児童相談所関連の施設にも通っていて、それ全部、送り迎えもしていたんで。ですから、そのあいた時間に仕事で埋めるといふ感じでやっていたんで。

(2) 資格を取得して介護職に就く (S 社、T 社、U 社)

30 歳代半ばに YY 氏は、働きながら通信教育でホームヘルパー2 級の講座を受講し、資格を取得する。YY 氏は、ホームヘルパーの資格を取得しようと思ったきっかけについて、次のように語る。

やっぱり年を感じたんでしょうね。多分 35 (歳) でアルバイトの求人っていうのが結構限られた職種になってくる。選ぶ選択肢が少なくなった、なるかなと思ったんでしょうね。実際にそんな困ってはいなかったんですけども。私、結構嫌なことがなくても飽きちゃうと仕事を変えたくなくなっちゃうんで、このままコンビニとかだったら、いつかとってもらえなくなるなってあったから。(これに対し) とりあえず介護って求人はいくらでもあるっていう (感じだった)。タウンワークとかその当時見ている、とりあえず介護って多かったんですよ。だからとりあえずホームヘルパー2 級、とっておきたいな。

(中略)

(息子が) 学校行かなくなった後、児童相談所に相談とかで通い始めたんですね。知能検査とか受けて、若干知的に問題があるというのが出て。相談所の先生とかにも成人といふか自立するのは人よりもうんと時間がかかるかもしれないということと言われて、じゃあ、30、40 までは私が育てるかと思っていたんですね、ずっと。

(中略) でもそれで子供 (が)、30、40 (歳になって)、私 (が)、50、60 (歳になっていくと)、ちょっと暮らせないなというのがやっぱりあったんで。そこで、36 (歳) でひらめいたんでしょうね、何か。

(中略)

若いころ看護師になりたかった時期がちょっとあって。親がずっと学校行くんなら金出すから、何か資格をとれと言ってくれてはいたんですね。ただ、資格をとるまでの時間と労力を考えると、ああ、嫌だなんていうのがあって。ヘルパー2 級なら、求人、これだけあるし、これぐらいの労力でとれるんだったらこれでいいかな感じですかね。

結局 YY 氏は、母子家庭に対する支援制度として、ホームヘルパー2級の資格取得のために給付金が支払われることを知り、その制度を利用して資格を取得した。YY 氏にとって資格取得の勉強は「あまり苦にならなかった」という。

（資格取得のための勉強は）全然してないです。通信なのでプリントを埋めて、送って戻ってきてというのが。何回かはレポート、そういうのがあって。あとスクーリングも何回かあったんですよね、多分。週に1回で3カ月。7、8回もやってないかな。スクーリングもやって。（中略）介護実習はスクーリングの後に実際の施設とか。在宅とデイサービスとグループホームに行ったのかな、私。3カ所。1日、2日ぐらいずつ行って。それで試験はないんですね、ヘルパー2級は。それでとれたんです。（中略）その日は結構短かったり、10時から16時とかいう感じだったので、昼間のバイトをしていたのを休んで、夜はそのまま働きに行くみたいな。1回帰って。あんまり苦にならなかったんでしょね。

ホームヘルパーの資格を取得してから YY 氏は、昼間は在宅介護（S社）のパート、夜は特別養護老人ホーム（T社）の夜勤のパート、弁当屋（U社）のアルバイトで働くというように、仕事をかけ持ちし続けてきた。収入は、在宅は1日あたり7,000～8,000円、特別養護老人ホームは時給1,200円、弁当屋の時給は1,000円くらいだった。YY氏は、介護の仕事について次のように語る。

介護の仕事を始めて、（中略）今までのコンビニとかそういうあれと違って、自分で考えて仕事ができるという楽しさを何か覚えたというか。（これまでの仕事は）やらされているという感じですよ。いかにサボるかしか考えない。客、来やがったぐらい。（中略）でも、やっぱりそれじゃ、楽しくないですよ、仕事は。

(3) パートから正規雇用へ（V社、W病院）

これまでずっとパート・アルバイトとして就業し続けてきた YY 氏であったが、40歳代になって転職し、これまで働いていたのとは別の特別養護老人ホーム（V社）で正社員として働き始める。YY氏は、正社員として就業しようと思った理由について、次のように語る。

何で正職員になろうと思ったかというのは、というか、若いころって、正職員、正社員にむしろなりたくなかったというのが。ひとつのところにいられない性格。ただ、40にもなったし、子供が通信制ですけれども、高校に行ったんですね。ちょっとそれで一安心。自分のこともじゃあ考えよう。で、介護の仕事自体もやっぱりパートだと口出しできない部分があるから、じゃあ正社員になって口出ししようかな

という。(仕事に口出しを)しなくなったんですね。それで正社員になったんです。

自らを「ひとつのところにいられない性格」だと語る YY 氏は、この特別養護老人ホームで数年働いたのち、再び転職しようと思った。その背景には、息子が独立して「ちょっと生活を変えたい」と思ったことがあるという。結局 YY 氏は、求職活動をして病院と有料老人ホームから採用通知を受け取った末、W 病院で働くことを選んだ。YY 氏は、転職先として W 病院の介護職を選んだ理由について、次のように語っている。

特別養護老人ホームをやめたのが、だからあんまりもう介護自体をみっちり、べったり、何だろう、密に介護をしたくなくなった。介護介護したくなくなった。有料(老人ホーム)行ったら、有料ってやっぱりそこ、きらびやかというかホテルチックな感じであれだったんで。(中略)でも何かそういう着飾った介護って、何て言うんでしょうね。要するにあんまり介護介護したくなかったんです、このときは。

3. 現在の仕事

(1) 職場環境と業務内容

YY 氏は現在、W 病院の介護職の正社員として働いている。職場には、看護師長 1 人、看護と介護の係長がそれぞれ 1 名ずつの 2 名、看護と介護の主任が 1 人ずつ 2 名、そのほか看護師約 20 名、YY 氏を含めて介護職 10 名が働いている。職場での YY 氏は、50 床程度の病棟の入院患者の、朝夕 1 日 2 回の経管・経口の食事、排泄、清拭などの世話のほか、事務作業をこなしている。YY 氏は、現在の仕事について「楽しい」と話し、その理由について次のように語る。

(自分が働いていた療養病棟と一般病棟とが)一緒になりまして、それで、だから人員編成も多くなったんですね。それで、それを踏まえた上で見直してみたいなものを行っている最中なんです、今。ですから、何か今、楽しいです。(中略)私、係なんで、その編成の。変える、介護のほうの。だからナースと話し合ったりとか、何かそういうああでもない、こうでもない、楽しいほうなので。変わるのが楽しいというか。

(2) 労働条件

YY 氏の W 病院での 1 日の所定労働時間は 8 時間で、残業はほとんどなく、休日は不定休でひと月あたり 10 日程度である。月給の総支給額は 24 万円、賞与が年間 60 万円で、年収は約 350 万円である。年に 1 回、数千円程度の昇給があり、昇給額は自己評価と上司からの評価によって決められている。

YY氏は、W病院で健康保険、厚生年金、雇用保険に加入している。なお、年金保険料は、結婚するまでは払っておらず、結婚していたときには第3号の扱いになっていたと思われるが、「若かったからあんまり無関心」だったので定かではないとのことである。その後も支払わないままだったところ未払い通知が届いたが、母子家庭であるため支払いを免除されてきた。特別養護老人ホームで正社員になってからは、年金保険料を支払っている。このようにYY氏は、年金保険料が未納だった時期があるものの、現時点では、追納しようというつもりはない。その理由についてYY氏は次のように語る。

私、貯蓄もしてないんですけれども、将来の貯蓄より、今のお金のほうが大事という考えです。(中略)こないだテレビでやっていて、ちょうど何かマイナスになる境目ぐらいなんですね、私たちの世代が。だから、マイナスになるんだったら余計払わなくていいかなと。

また、労働組合についてYY氏は、現在の職場にないので加入していないし、今まで入っていたこともなく、興味は「あんまりない」という。YY氏は、その理由について次のように語っている。

(労働組合とは)昔の学生運動時代の、過激派みたいなそういうイメージです。(中略)アジ行進とかそういうイメージで。(中略)(例えば急にリストラに遭ったとか賃金が未払いになったとしたら)自分(は)、結構あきらめちゃうと思うんです。あきらめるといふか、しょうがないなど。何かしてまでというのは何かあまりしないと思う。特にそういう団体といふか集合体っていうのがあんまり好きではないので。(中略)率先しては入らないです。

現在の職場でYY氏は、分からないことを聞いたり相談したりできる人がいるという。研修は月1回以上あり、教育システムのレベルが上がることにより、昇格などが可能となる。そのほか、配置転換や転勤については、W病院と同じ法人に属している、特別養護老人ホームや老人保健施設があるので、自分で希望すれば異動することができる。また、病棟内での異動は、希望の有無にかかわらず、業務命令によって行われる可能性がある。

(3) 現在の仕事に対する考え

YY氏は、このような現在の仕事に対してどのように考えているのか。第1に、仕事内容については、「やや満足」であるという。YY氏は、その理由について次のように語る。

(自ら職場を)改善といふか変えていく(ことができるという)部分では、「非常に」

とつけてもいいかもしれない。もしかしたら、やっていること自体が楽しい、結果は別として。でも、かもしれませんが、ただ、それが反映されるか、されないかというのは、やっぱり結構何か看護師さんの中って縦社会なんですね。ですから、師長さんの意見がすべてみたいな部分があるので、それを換えられるとか換えられないとかっていうのを考えると「やや満足」になっちゃうのかなという感じがすよね、「非常に」というより。(中略)(パートで働いていたころと比べれば)結構意見は通りやすいと思います。

第2に、YY氏は、正社員という期間の定めのない雇用契約について、満足であるか不満であるかということではないという。これまでの長い非正規雇用での就業経験から、「一方的にアルバイトがクビになるということも自分も遭ったことがないし、周りもなかったので、非正規だからっていう危機感を持ったことはない」と語る。

第3に、賃金についてYY氏は、現在の就業先と前の就業先での給料とを比較すると、ひと月あたりの収入が数万円ほど多いという。けれども、YY氏にとって「給料アップはおまけ程度」で、それよりも「転職したいなという気持ち」から転職することにしたのであり、賃金の高さはYY氏にとって「別に問題ない」という。

第4に、職場で研修などの教育訓練が「多い」ことについては、あえて不満を感じている点があるとすれば、「眠くなってしま」うような内容の薄い研修も受けなければならないことであるという。

第5に、現在の労働時間についても、YY氏は「残業もなくて、休みもきちんといただいているので問題ない」と語る。けれども、しいて不満を述べるならば、YY氏の職場では、師長の方針により、その月の休日について2日までしか希望を出すことができない決まりになっているため、多少「不自由」だと感じているという。

第6に、配置転換や異動の可能性があることについてYY氏は、「別にいい」という。「ひとつのところにいられない性格」というYY氏は、配置転換や異動について、対応する患者さんだけでなく、同僚や師長などが違うことによって、職場の雰囲気が変わってくるから「楽しそう」と話す。

第7に、YY氏は、現在の職場での職務評価制度について、次のように語る。

(職務評価が)下がる人はいないですもんね。あいつ仕事できねえなと思っていても下がらないから。評価制度もどうなんだろうって。実際私の直接の上司というのは主任さん、係長さんが一緒に現場で働いている人で、師長さんというのが病棟の責任者ですけども、師長さん、職種も看護ですし、一緒に病棟で働くわけではないから、私の働き方というのは実際に見ない。けれども、最終的な判断はやっぱり一番トップですから、正当に評価していただいているとは思いますがけれども、でも

そう思っていない人ももちろんいると思うので。だから、その評価っていうのもどうかな。それだったら、どうせ下がらないんだったら、一律でもいいんじゃないかなって思いますけれども。(中略)(勤続年数の)序列で。

こうして YY 氏は、現在の職業生活全体について「やや満足」しているものの、職場を改善していこうと自らの考えを提案したとしても、最終的には師長の意向が優先されること、休日の希望日を毎月 2 日しか出せないこと、内容の薄い研修も受けなければならないことに対して、多少の不満を感じている。そのほか、YY 氏が自らの職業生活全体を「非常に満足」ではなく「やや満足」であると評価する理由について、次のように語る。

(以前働いていた特別養護老人ホーム)よりは働きやすい、人間関係とか仕事内容とかも。そこよりは働きやすいけれども、「非常に満足」という状態がぴんと来ないという感じなので、多分選ばなかったんだと思います。「非常に満足」というと、やっぱり 10 年、20 年ずっと働きたいと思うと思うんですけれども、あんまりそこまでは考えていない。(中略)やめたいというわけでは全くありませんが。定年までいくのかと言われると(躊躇するだろう)。でももういい年だから転職しても仕事ないかなとか思うし。(中略)何か惰性というのが結構嫌いだから、それですかね。

4. 現在の生活

YY 氏は 21 歳の息子がすでに独立しており、現在は一人暮らしである。息子は、義務教育中はまったく学校に登校していなかったものの、公立の通信制高校に進学して卒業し、試験を通過して自衛官として働き始めたという。YY 氏の両親は健在で、かつては夫婦で自営業を営んでいた。

家賃は 6 万 5 千円で、職場から家賃補助として毎月 1 万円が支払われている。世帯収入としては、自らの年収の 350 万円のほかに、独立した息子からの月に 1 万円程度の仕送りがある。両親からの経済的援助や、両親への経済的援助の必要はない。貯金はなく、借金や負債として、過去の生活費の借り入れ金 100 万円程度と、健康保険の未払い分が 30 万円程度ある。

YY 氏は、現在の仕事以外の主な関心事について、次のように語る。

仕事もあんまり関心事ではないんですけれども、あんまり私、子供がほんとうに去年就職してから、(これまで)ずっと子供とほんとうに 24 時間、24 時間というか、彼が家にいて私が出ていくという生活をずっとほんとうに 10 何年していたんで、ほんとうにいなくなったときの喪失感がひどくて。(中略)ですから、何か、じゃあ、ほかの自分の好きなことを見つけようと思って、通信講座のパンフレットとか見た

りとか、何か習おうかなと思って、いろいろ関心事、今、考えている最中です。習い事とか。

(中略)

(再婚については) 関心事にないです。子供に早く結婚してほしいですね、むしろ。気になるというか、もうすごい安心ですよ、そしたら、ほんとうに。

総じて、現在の生活全体に対して YY 氏は「やや満足」であると評価する。ちなみに、「非常に満足」ではない理由については、次のように語る。

やっぱり子供が(独立して家に)いない(こと)。いたらやっぱり困っちゃうし、心配なんでしょうけれども、いい年して、やっぱり一緒にいると楽しいし。幸せですよ。すごくうまくいっていると思います。親子共々。

5. 将来の仕事

YY 氏は、現在の職場で今後も働き続けていくことは、ほぼ問題なく可能なことであると考えている。けれども YY 氏は、「ひとつのところにいられない性格」のためか、3年以上同じ職場で働き続けてきたことがない。それゆえに、今後どのように働いていくかということについて、「考えられない」という。

来年は(今の職場で)やっているかな(どうかな)という感じですかね。来年ってもうあと何週間ですけども。それぐらいですかね。(中略)チャンスがあれば、介護の仕事以外のこともやってみたいけれども、年齢を考えれば細いですよね。チャンスは。これから。(先のこと)は考えられないです。

(中略)

今まで順調過ぎるんですよ、ほんとうに。(中略)漠然と思うのは、自分で何もアクションを起こさなければ、多分ずっと行くと思うんです。ただ、何か悪い遊び心というか、変な冒険心起こすと、今度こそ痛い目に遭うぞみたいな感じが私は(します)。(中略)自分の気持ちの持ち方次第だと思います、あとは。今度失敗したら多分、孤独死です。

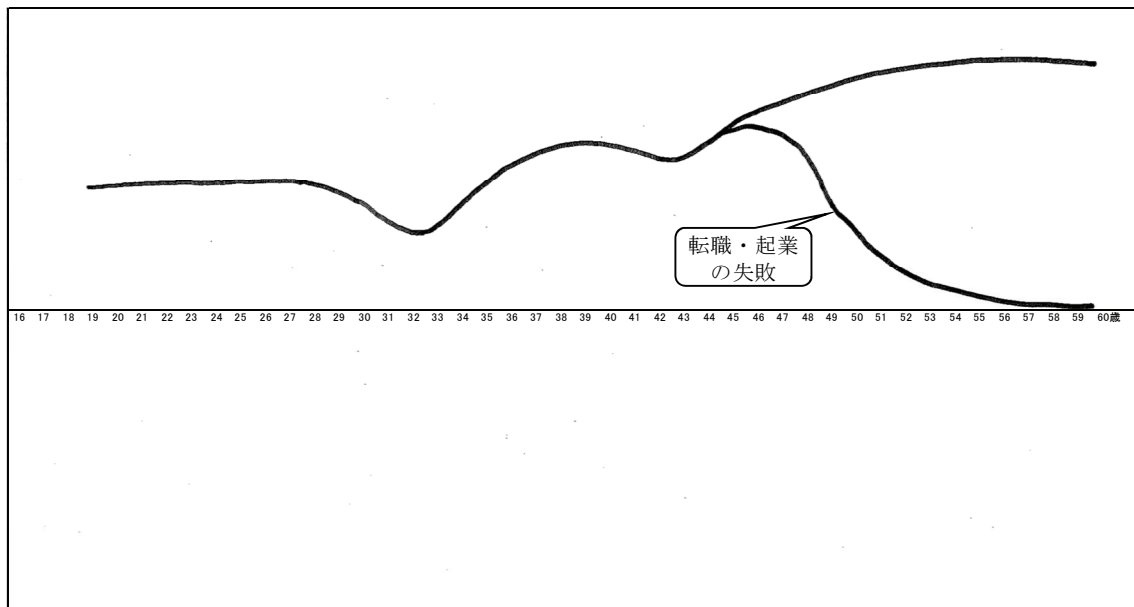
6. 将来の生活

YY 氏は、将来の暮らしの不安や悩み、今後の生活の展望について次のように語る。

(将来の暮らしの不安や悩みを聞かれば、)老後のことって答えなくちゃいけないんでしょうけれども、あんまり困ってないのが(正直な気持ちです)。でも老後は心

配なんですかね。私の老後を子供が心配しているという感じですかね。私、想像力が
がないんでしょうね。あんまり先のことが考えられないということです。

参考資料：職業生活の浮き沈みの自己評価（※）



※この図表は、以下の注意事項のもと、調査当日にご本人に記入していただいたものを、スキャナで読み込み再
描画したものです。

- 学校を出てから、現在に至るまでの職業生活の浮き沈みを、線で書きあらわしてください。また、60歳ま
での将来の職業生活を想像して線を描いてみてください。
- 例を参考にしてご記入ください。山になっている部分、谷になっている部分には、どんな出来事があった
のか、差し支えない範囲で吹き出しをつけてお答えください。

調査概要

調査日： 2012年12月16日（日）

場 所： 東京近県・貸会議室

聞き手： 高橋康二、仁井田典子、姫野宏輔

ケースレコード作成： 仁井田典子

JILPT 資料シリーズ No. 126

壮年期の非正規労働 —個人ヒアリング調査から—

発行年月日 2013年9月17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 株式会社相模プリント

©2013 JILPT Printed in Japan

* 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/>)