

報道関係者各位

2008年12月11日

産業カウンセラー151名に聞く「非正規雇用」 経済的なことをはじめ多くの不安を抱えている実態

社団法人日本産業カウンセラー協会

社団法人日本産業カウンセラー協会は、今年10月・11月に、協会所属の産業カウンセラーを対象に「非正規雇用」に関するアンケート調査を行いました。当調査は、現在産業カウンセリングに従事している協会員を対象にホームページ上で実施したもので、151名の産業カウンセラーから回答を得、うち非正規雇用形態で働いている人からまたは非正規雇用者について相談を受けた経験があるのは117名でした。

職場の内外で抱える不安・雇用主の法令違反も

今回のアンケートでは、非正規雇用特有と考えられる相談項目を、「仕事」「職場の人間関係」「経済的なこと」「メンタルヘルス」「健康・福祉」「その他」の6カテゴリの計35項目から複数回答で聞きました。

- ・ 非正規雇用者の相談を受けたほぼ全員が、全カテゴリから少なくとも1つ以上を選んでおり、非正規雇用者が、職場の内外で不安を抱えていることがうかがわれました。
- ・ 項目中、「モチベーションの低下・喪失」が69.2%と最も多くの産業カウンセラーが受けた相談項目でした。次いで、「正社員と仕事の内容が同じなのに処遇が低い」(63.2%)、「正社員と比べての待遇における差別・格差」と「将来にわたっての全般的な経済不安」(58.1%)、「将来や人生に対する全体的な不安感」(57.3%)、「契約終了・失業への不安」(54.7%)、「身分に由来する人間関係の悪さ」(53.8%)の8項目が50%超の値となりました。うち、4項目は「経済的なこと」カテゴリの項目です。
- ・ 雇用主に起因する項目を聞いた「その他」カテゴリでは、「雇用主による労働条件の一方的な変更」(26.5%)、「雇用主の契約違反」(24.8%)、「雇用主の不法行為」(12.0%)となり、非正規雇用の現場で、雇用主側の法令違反が一定数存在することが推測されます。
- ・ 相談者の年代は、30代が最も多く88.9%、次いで20代(77.8%)、40代(67.5%)の順でした。

対策のトップは非正規雇用者の相談窓口のアクセス整備

アンケートに回答した全151名に、非正規雇用に関して重要と考えていることを聞いたところ、「相談窓口へのアクセス整備(企業の医務室利用やカウンセリング施設の情報提供)」(59.6%)、「社員・従業員の人権意識の向上」(55.6%)、「多様な働き方を認める社会風土の育成」(51.7%)、「企業の人権意識の向上」(51.0%)などが上位を占めました。

企業が設置している相談窓口の中には、非正規雇用者が利用できないものもあります。企業内外で、相談の場を作り、正規・非正規にかかわらず、情報提供をしていくことが重要です。

公的制度としての相談の場作りが急務

(社) 日本産業カウンセラー協会の原康長専務理事は、結果を受けて次のようにコメントしました。

経済情勢が急速に悪化していくもとの、非正規雇用者の雇用問題が重要課題となってきました。今回のアンケートは、非正規労働者の解雇問題がクローズアップされる以前に実施したのですが、産業カウンセラーが受けた相談の内容に基づいており、その深刻さは想定どおりです。

基本的には、派遣法を抜本的に修正することが求められますが、産業カウンセラーの立場でこの問題を考えるとき、回答者が今後の課題として答えているように、正規・非正規を問わず、働く人びとが生きてゆくうえでのさまざまな悩みを相談できるシステムをつくることが緊急の課題であるといえます。これを公的制度として確立してゆくことが必要です。

本件に関するお問い合わせ先

社団法人日本産業カウンセラー協会事業部 担当：阿部 TEL:03-3438-1298

(株)P&I 担当：大原／富樫 TEL:03-5689-0445 FAX:03-5689-0455

E-mail: press@counselor.or.jp

産業カウンセラーが見た職場／「非正規雇用」に関するアンケート結果

- 【1】非正規職員・従業員から、または非正規職員・従業員についての相談を受けたことはありますか。
- | | | |
|-------------|-------------|---------------------|
| 1. ある 77.5% | 2. ない 15.2% | 3. 身分は不明・分からない 7.3% |
|-------------|-------------|---------------------|

(以下、【2】～【6】まで、「ある」と答えた方にお伺いします。)

- 【2】相談者(たち)の年代をすべて教えてください。
- | | | |
|------------|-----------|-----------|
| 10代 17.9% | 20代 77.8% | 30代 88.9% |
| 40代 67.5% | 50代 41.9% | 60代 17.9% |
| 70代以上 1.7% | | |

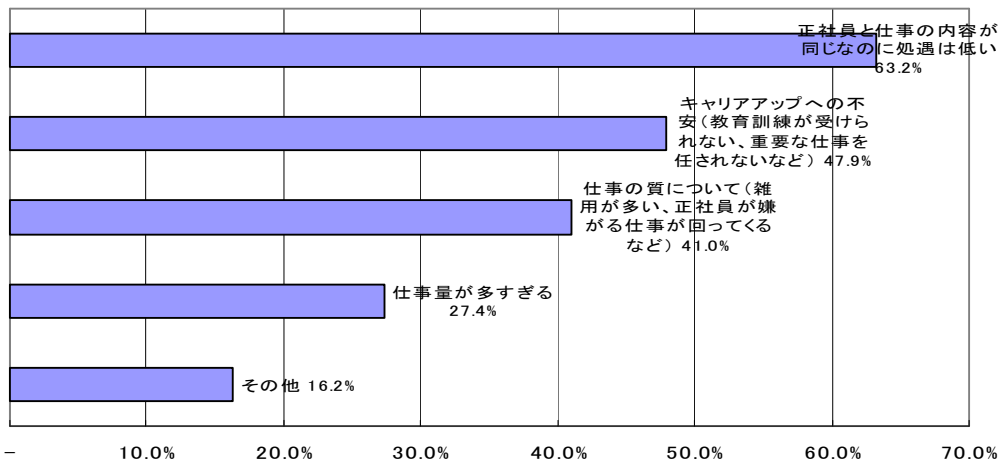
- 【3】相談者の雇用形態をお教えてください(複数回答可)。
- | | | |
|--------------------|---------------|--------------|
| 1. 派遣社員 67.5% | 2. 契約社員 62.4% | |
| 3. パート・アルバイト 54.7% | 4. 請負 20.5% | 5. その他 30.8% |

- 【4】相談者性別についてお教えてください。
- | | | |
|-------------------|-------------------|--|
| 1. 男性のみ 3.4% | 2. 女性のみ 15.4% | |
| 3. 男性のほうが多い 33.3% | 4. 女性のほうが多い 40.2% | |
| 5. 分からない 7.7% | | |

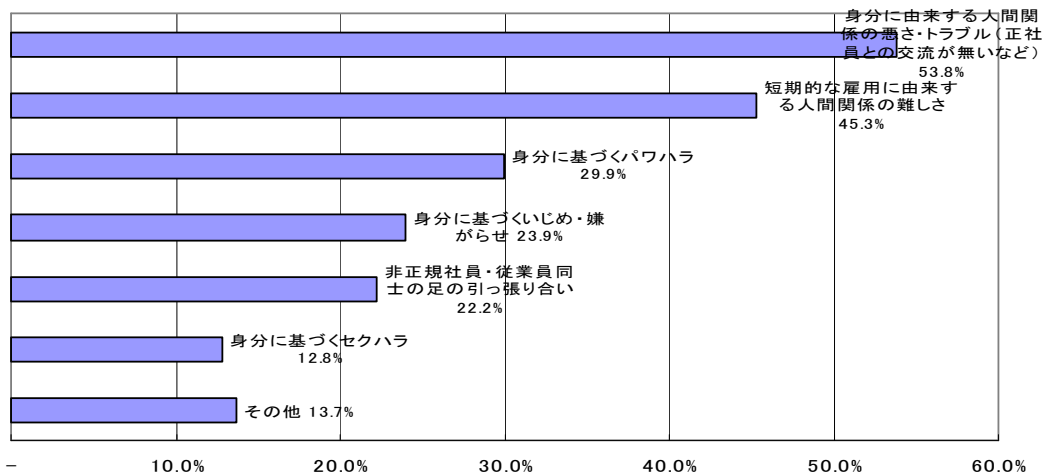
- 【5】非正規職員・従業員からの相談件数について、印象をお教えてください。
- | | | |
|-------------------|----------------|--|
| 1. 増えていると思う 71.8% | 2. 減っていると思う 0% | |
| 3. 変わらないと思う 17.9% | 4. 分からない 10.3% | |

【6】具体的な不安や悩みについての相談で、下記に該当があればお選びください。(仕事、人間関係、経済的なこと、メンタル、健康・福祉、その他の6カテゴリ全 35 項目について複数回答可。)

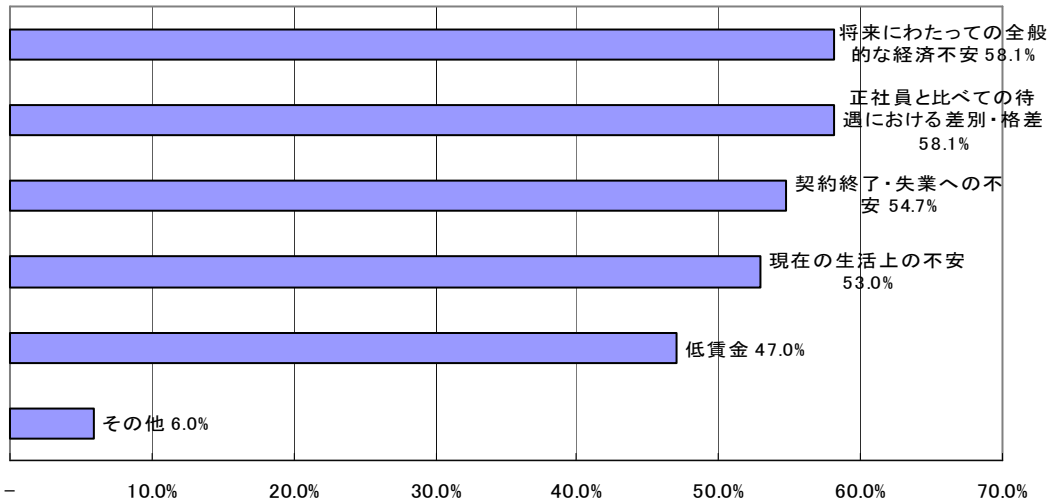
●仕事について



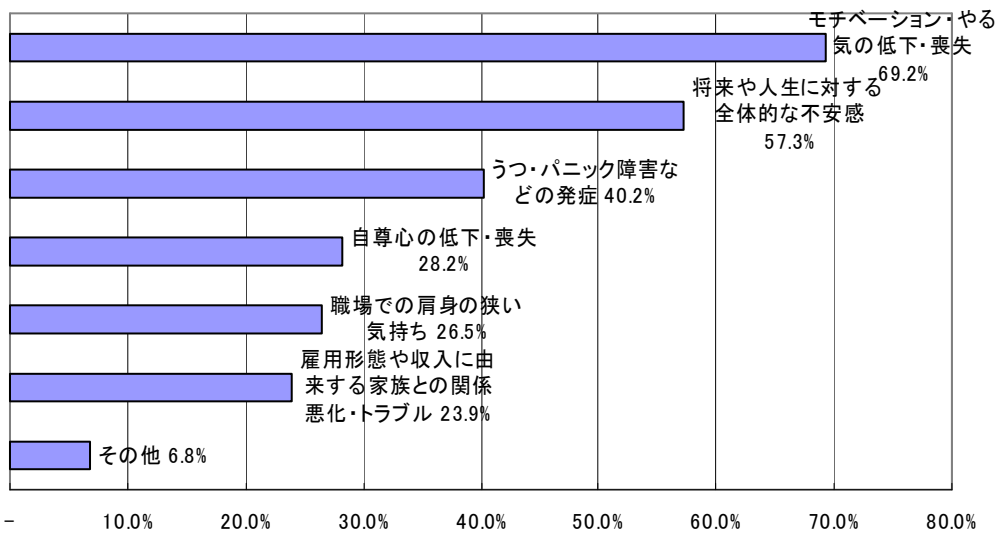
●職場の人間関係



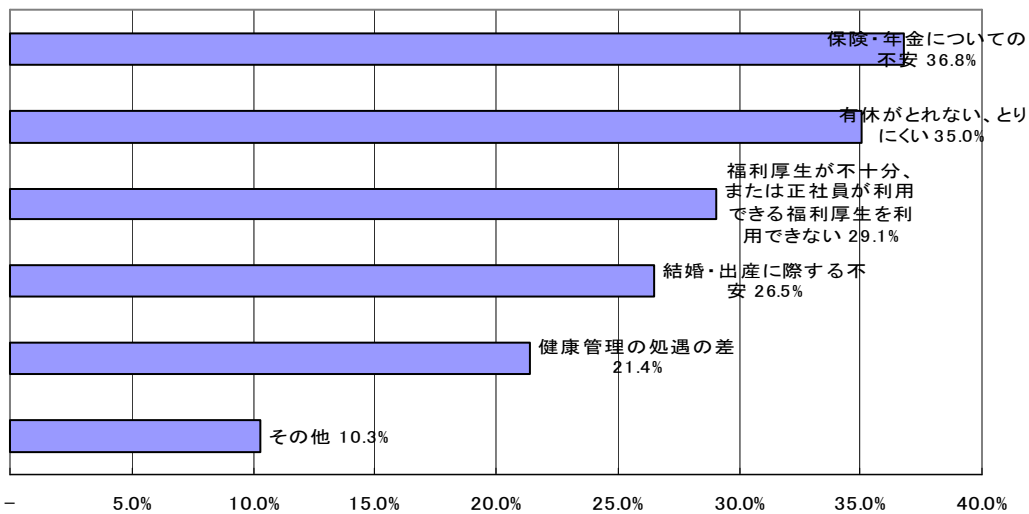
●経済的なこと



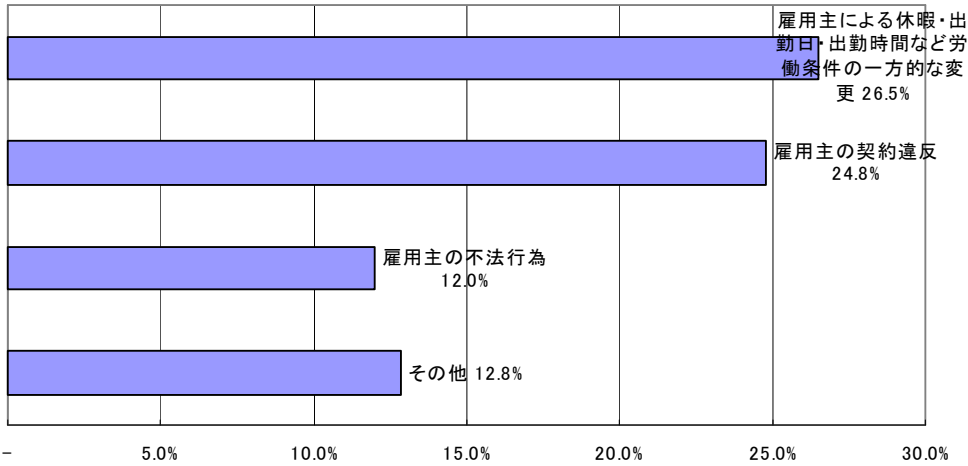
●メンタル



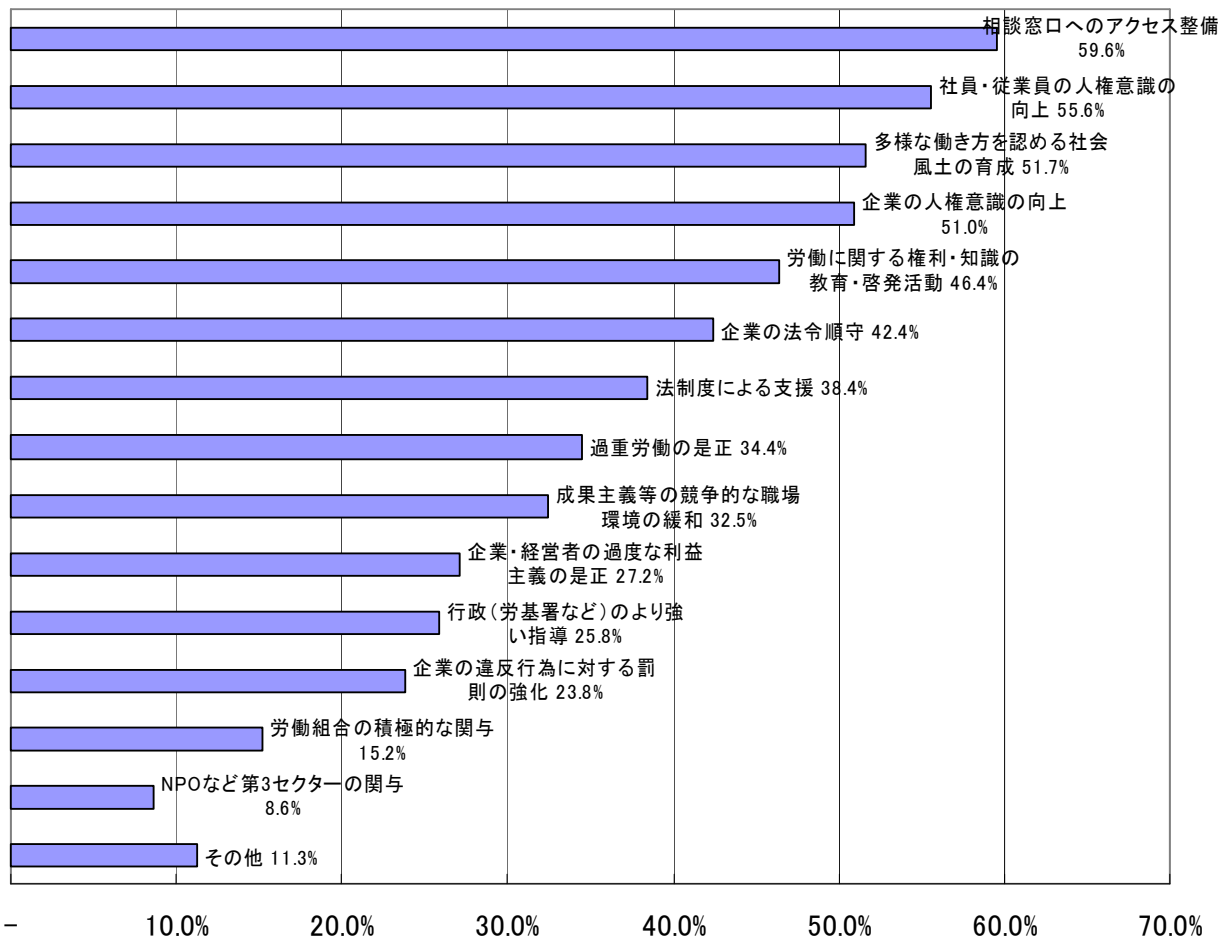
●健康・福祉面



●その他



【6】非正規雇用者に関して、産業カウンセリングの観点から、あなたが重要と考えているものをお教えてください。
(複数回答可)



各項目の実数／自由記入欄より一部抜粋

【1】非正規雇用者からの相談の有無

ある	117	77.5%
ない	23	15.2%
身分は不明・分からない	11	7.3%

【2】相談者年代

10代	21	17.9%
20代	91	77.8%
30代	104	88.9%
40代	79	67.5%
50代	49	41.9%
60代	21	17.9%
70代以上	2	1.7%

【3】相談者の雇用形態

派遣社員	79	67.5%
契約社員	73	62.4%
パート・アルバイト	64	54.7%
請負	24	20.5%
その他	36	30.8%

【4】相談者性別

男性のみ	4	3.4%
女性のみ	18	15.4%
男性のほうが多い	39	33.3%
女性のほうが多い	47	40.2%
分からない	9	7.7%

【5】相談件数の増減に関する印象

増えていると思う	84	71.8%
減っていると思う	-	-
変わらないと思う	21	17.9%
分からない	12	10.3%

【5】受けた相談項目

●仕事について

正社員と仕事の内容が同じなのに処遇は低い	正社員と仕事の内容が同じなのに処遇は低い	キャリアアップへの不安(教育訓練が受けられない、重要な仕事を任せられないなど)	雑用が多い、正社員が嫌がる仕事が増えるなど仕事の質について	仕事量が多すぎる	その他
74	56	48	32	19	
63.2%	47.9%	41.0%	27.4%	16.2%	

- 生活を維持するために、今の仕事をしているだけ。将来の展望や夢といったものが全く見えてこない、非正社員という状況がただ続くだけ。何とかしたいと思うが、何から始めていいのかわからない。
- 仕事内容が正社員と変わらない、むしろ正社員より責任ある仕事や仕事量にかかわらず、賃金が低い。正社員登用の途ありという名目だが、仕事の能力ではなく、上司に気に入られているかどうかで基準。契約社員に頼らざるをえない状況を理解せず、正社員風を吹かせている社員。正社員への希望があったが、そんな正社員を見ていると将来の希望を失う。
- うつで退職し、その後社会復帰のための段階として、派遣という働き方を選択。将来が不安。
- 建設業種なので「請負」の相談が多い。60歳を過ぎて仕事が減るなか、老後の資金もない。「年金は払っているから」と考えていた人たちも、実際にもらうようになって「国民年金だけではとても生活していけない」という現実。
- 同学歴・同年齢の正社員が自分の指揮命令者になり仕事を与える環境にプライドが傷つき、仕事にやりがいを求めることは出来ない。今後のキャリアがどうなるか不安であり、人生の落後者だと思う。正社員に成りたい半面、今からなる事に気おくれや自尊心が邪魔をして素直にトライできない。
- 決まった仕事を何年も続けているが、それ以上のスキル・アップが期待できず、賃金の上昇も見込めない。
- 毎日定時より1時間早く出勤して掃除させられ、サービス残業も普通に2～3時間ある。休日でも今日は2週間貰っていない。もう、疲れが限界にきている。
- 20代男性、契約社員として、運送業へ就職した。ハローワークの記載求人票の労働時間と違い、毎日異なるシフトでの勤務になり、また業

務内容も正社員のように決まった業務ではなく全て補助の仕事。やりがいも感じられず、また真面目な性格から不規則なシフトを引き受けつづける休憩、食事時間が規則的にとれず、睡眠障害がおきている。過労による睡眠障害のため体力・気力がなく、次のステップに進めない。

- ・ 売り上げ目標に対するプレッシャー。いつまで経っても昇格出来ず、将来が見えない。
- ・ 契約期間が決められているのであるが、上司が仕事の切り盛りをなかなか出来ないために、上司の都合の良いように残りの期間までの業務を割り当てられる。
- ・ 正社員として働くのに、自身の技量でついていけるか不安。契約社員であるのに、現場の責任を負わざるを得ないようなポジションにおかれ、苦痛である。
- ・ ほぼ同年齢の「正規社員」と比較して、非正規社員である自分の方が上司や周囲から、仕事のレベルの面でも量の面でも信頼され、自分のその信頼・期待に応えるよう、努力している。「正規社員」以上のアウトプットを出しているが、給与面でまた権限の差について、大きな不満をおぼえる。正規社員への登用の道は今のところ見えていない。

●職場の人間関係

悪さ・トラブル(正社員との交流が無いなど)	身分に由来する人間関係の難しさ	短期的な雇用による人間関係の難しさ	身分に基づくパワハラ	身分に基づきいじめ・嫌がらせ	非正規社員・従業員同士の足の引っ張り合い	身分に基づくセクハラ	その他
63	53	35	28	26	15	16	
53.8%	45.3%	29.9%	23.9%	22.2%	12.8%	13.7%	

- ・ パート社員自身が「社員」としての意識が薄く、自分勝手に判断してしまう。または正規社員が、パート社員にどこまで任せて良いかを悩み、逆に仕事を抱えてしまう。
- ・ 訪問ヘルパーの女性。休日出勤を一度断ってから、シフト担当の正職員の嫌がらせを受けている。誰もが嫌がるような居宅ばかりに担当が替えられ、休みの申請をしていた日に勤務を入れられ、上の上司に相談したら、今度は報告書の改ざんがされ別の人の失敗も押し付けられる。
- ・ 始業前の全体朝礼で、職場責任者が「派遣の人は、もっと目的意識をもって仕事に取り組んでいただきたい」との話がされた。一部の問題のある派遣社員のために、関係ない他の派遣社員全員がイヤな思いをした。
- ・ 2つ以上の職場にまたがって勤務させられており、その時々職場都合で「うちの従業員じゃない」とか「うちの所属ではない」という扱いを受けてしまう。
- ・ 先輩社員よりの指導との名目でのパワハラ
- ・ 管理者(男性)からの酒席への誘い
- ・ 正社員の女性の顔を伺いながら、仕事をしなければいけない苦痛さ。正社員に気に入られなかったら、のけ者にされる怖さを感じている。
- ・ 職場の正社員(複数)から「飲み会」という名目でしょっちゅう誘われる。断つてばかりでは気まずいし断る理由にも困るので、ときどきは参加するが、カラオケを強要されたり、無理に飲酒・飲食を勧められたり、また、肩や手、髪を触られたりすることも多く困っているが、セクハラと騒いでは職を失うことになると思って言い出せない。参加費用が高いことも悩み。

●経済的なこと

将来にわたっての全般的な経済不安	正社員と比べての待遇における差別・格差	契約終了・失業への不安	現在の生活上の不安	低賃金	その他
68	68	64	62	55	7
58.1%	58.1%	54.7%	53.0%	47.0%	6.0%

- ・ 生活のため、キャリアプランや適正など考えている余裕が無い、選んではいけない。これではいけないと思うが、どうしようもない。
- ・ 現在の生活や老後のことを考えると、派遣の収入では心細い。しかし、うつを経験しているので、正社員になって仕事が生活の大半を占めてしまうような働き方は体が持たない。
- ・ 日給制なので、祝日が多いと給料が少なくなり生活が苦しい。ボーナスもないし、正社員の三連休旅行の話などを聞くと今の生活がいやになる。やる気もおきないし、先が見えないのでいつも不安を感じている。
- ・ 体調を崩し3日以上欠勤で派遣先から「いらぬ」と言われ、派遣元から「次の派遣先を紹介します」と言われたが、自身喪失になり、退職。
- ・ 正職員の業務上のフォローを派遣職員が行い、給与は正職員より低く矛盾を感じる。
- ・ 仕事の内容と給料が見合っていない。
- ・ 同業他社との給料の格差
- ・ 3か月ごとの今の派遣契約では、いつ仕事を失うことになるのか不安。特に年齢が高い方から失職している現状。

- ・ 同じ仕事をしているが、正社員の方が優遇されている。生活的な安定も正社員にくらべると少ない。いつ切られるかわからない不安がある。
- ・ 企業の中でリストラが開始され、正社員も精神的に不安定。非正規社員はそれ以上の不安を抱えながら正社員たちの愚痴を聞いており、苦痛。

●メンタル

モチベーション・やる気の低下・喪失	将来や人生に対する全体的な不安感	うつ・パニック障害などの発症	自尊心の低下・喪失	職場での肩身の狭い気持ち	雇用形態や収入に由来する家族との関係悪化・トラブル	その他
81	67	47	33	31	28	8
69.2%	57.3%	40.2%	28.2%	26.5%	23.9%	6.8%

- ・ 派遣先には、鬱のことは内緒。しかし、仕事に集中できない時や涙が出てきて仕方ない時がある。
- ・ 男性からの相談。女性の上司と二人で営業に回ることが多い。仕事を教えてもらえるのはいいが、性的に迫ってこられる。断るとくびにされそうだし、どんな意地悪をされるかわからないので怖い。働かないと生活できないので我慢している。
- ・ 深夜にわたる残業や、同僚の疲労困憊ぶり、経営者が暴力や暴言を吐くため、職場でパニック障害をおこし、退職。
- ・ いらいらすることが多く、会社に行くことが憂鬱。正社員の方がマイペースでゆったり仕事をしているのを見ると、自分だけが人間として差別されているような気持ちになり、会社で自殺して会社を困らせてやりたくなる。
- ・ 産休社員の行っていたプロジェクトに係っていたが、そのプロジェクトが忙しくなり業務中にパニック発作で倒れた。上司と私で判断し、カウンセリングとリラクゼーション研修を実施。今はカウンセリングを継続しながら、元気に仕事をしている。
- ・ 契約社員だということで、やる気が減少している。このままだと将来が不安である。
- ・ 毎回更新時期が近づくと、漠然とした「不安」を抱えることが多くなってきた。年齢の壁(30代)、安定性を求めている自分を認識しながらも自分ではかなえられないような気がする。
- ・ ミスが許されない職場(金融・証券)ゆえの過度のストレス、緊張感、やる気の低下。
- ・ 同じ職場にメンタルで休みがちの人が多く、その方々の仕事も見とげねばならないという職場がこのごろは目立つ。頑張っている人の方が倒れそうである。
- ・ 仕事は忙しいのに、賃金が低いと家族に言われる。

●健康・福祉面

保険・年金についての不安	有休がとれない、とりにくい	福利厚生が不十分、または正社員が利用できる福利厚生を利用できない	結婚・出産に際する不安(契約終了、産休・育休がとれないなど)	健康管理の処遇の差(正社員でない)と健康診断が受けられないなど)	その他
43	41	34	31	25	12
36.8%	35.0%	29.1%	26.5%	21.4%	10.3%

- ・ 給料が安い上に、扶養家族である方を選び、あえて保険・年金を職場でかけてこなかったことを、今にして残念に思っている。まだ、年金受給年齢までには、時間があるので、保険適用の職場に変わりたい。
- ・ 事務員の20代の女性。親戚の法事で有休をとろうとしたら、有休は仕事をやめるときにとるように、正社員でも取れないのに有休を申請するなんて生意気だと言われた。
- ・ 派遣社員に対して産休・育休の制度はあっても、実際にはないのが実態。
- ・ 人員不足からくる休日労働など。ワークライフバランス、ノー残業デーなどの推進は実際には出来ない。管理職は残業が多くなるのを嫌い、結果サービス残業をしている。
- ・ 企業に子育て支援についての理解がない。
- ・ 非正規雇用の方のなかには10年以上働いていても雇用保険加入をいただいていない労働者もかなりいる。今後景気不安によりいつ会社倒産になるかわからないなか、なんとか会社負担を軽くしても雇用保険だけでも加入率を上げる方法を考えるべきだと思う。
- ・ 独身で高齢になれば、保険や年金の掛け金が負担増。将来的に心配である。

●その他

勤日・出勤時間など労働条件の一方的な変更	雇用主による休暇・出勤日・出勤時間など労働条件の一方的な変更	雇用主の契約違反	雇用主の不法行為	その他
31	29	14	15	
26.5%	24.8%	12.0%	12.8%	

- ・ 今月、工場の受注が減ったと言う理由で、いきなり勤務日数が半分に減らされた。日給制なので生活ができない。
- ・ 業務変動による勤務時間・出勤日の変更について、自社社員の労働組合の承認は得るが、派遣社員に対しては突然変更を告知される。

【4】非正規雇用に関して重要と考える対策

(企業の医務室利用やカウンセリング施設の情報提供)	相談窓口へのアクセス整備	社員・従業員の人権意識の向上	多様な働き方を認める社会風土の育成	企業の人権意識の向上	労働に関する権利・知識の教育・啓発活動	企業の法令順守(安全配慮や労働災害認定など)	法制度による支援(適切な処遇を定めた法改正など)	過重労働の是正	成果主義等の競争的な職場環境の緩和	企業・経営者の過度な利益主義の是正	行政(労基署など)のより強い指導	企業の違反行為に対する罰則の強化	労働組合の積極的な関与	非営利組織など第三セクターの関与	その他
90	84	78	77	70	64	58	52	49	41	39	36	23	13	17	
59.6%	55.6%	51.7%	51.0%	46.4%	42.4%	38.4%	34.4%	32.5%	27.2%	25.8%	23.8%	15.2%	8.6%	11.3%	

- ・ 部門内外におけるコミュニケーション(特に上長)
- ・ 若年者のヘンタル面の相談の場を長期継続的に増やしてください。
- ・ 非正規職員・従業員自身のキャリア開発支援
- ・ 産業を今後どうしていくのか、人をどう育てていくのかが見える、国の施策の推進
- ・ 時間給や待遇などの一律補償ができるようになると良いと思う。しかし、今後の日本の経済発展を考えると、補償の追加というよりは今の福利厚生をどの程度まで正規社員を含めて維持できるかということではないかと思う。人権意識というよりヒトとしての成熟が問われるのでは
- ・ 子供のころからの働くものの権利に関する教育
- ・ 教育機会の提供と会社の責任としての組織的にかかわり
- ・ 時代にそぐわない労働基準法の改善
- ・ メンタルマネジメントの管理監督者への啓発活動と会社の風土づくり
- ・ 労働組合のない会社が多くなり、会社側だけでこの冬のボーナスも決めてしまうという横暴さに驚く
- ・ 非正規社員自身の努力
- ・ カウンセリングに積極的に参加できる工夫
- ・ 非正規の従業員の雇用形態の法律による禁止、罰則規定
- ・ カウンセリングなどの環境整備と教育の実施
- ・ 経営者側というよりも直属の上長となる方々の基本的な教育が必須
- ・ 労働者へのマナー教育。非正規職員・従業員自身の「自分自身を大切にす気持ち」。それによって生まれる「他者(上下関係は関係無く)を思いやる気持ち」。以上は私の希望です。
- ・ 社会福祉施設のため、国の福祉施策の見直し(障害者自立支援法の抜本的改正)がないと、非正規職員のみならず正職員の地位の安定・処遇の向上も望めない状態である。
- ・ 過度な正規従業員に対する期待