

● H社は印刷会社であり、業務の中にはダイレクトメールの印刷や発送もある。ダイレクトメールの発送業務には繁忙期とそうでない時期の差がある。また、繁忙期には残業や夜勤が必要となるため、女性パート社員では対応できない。そこで、約3年前と約1年前に若手社員を1名ずつ採用した。

● いずれの若手社員も中学あるいは高校卒業後のほとんどの期間、家業の手伝いをしていたという29歳と26歳の男性である。

● 採用にあたっては、若者の雇用にあたっての公的支援を活用し、3ヶ月間のトライアル雇用期間を設けた。同社総務部長は「印刷現場で一人前になるためには4～5年かかる。この期間に途中で辞めないかどうかを3ヶ月間で見極めることができる。」とその効用を話す。

● 入社3年目を迎えていた29歳のkさんもトライアル雇用期間を経て本採用となった。kさんは「この会社で定年まで働きたい」と仕事への意欲をのぞかせたが、そう思わせるだけの同社の人事方針がある。

● それは給与水準の設定である。トライアル3カ

月間の給与は高卒初任給と同レベルだが、本採用になれば、学歴や入社経緯に関わりなく年齢に応じた平均的な給与を支給するというのである。さらに、職歴を勘案して、年齢給に上乘せするということもあるという。

● 同総務部長は、「正社員になれば新卒採用した社員とは評価、待遇において差はつけない。正社員であることのメリットをしっかりと実感してもらい、定着してほしい」と、そのねらいを語る。

● 定年まで働くつもりだというkさんも、「会社の環境が適しており、新卒者との差別もなく居心地がよい。アルバイトとは異なり正社員となることで、安定した生活ができるという意識は確かにある」と嬉しそうに話し、「安定しすぎて刺激が少ないと感じることすらある」と笑ってみせた。