



労働政策研究報告書 No. 130

2011

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

契約社員の人事管理と就業実態に関する研究

労働政策研究・研修機構

契約社員の人事管理と就業実態に関する研究

ま え が き

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

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

そこで、労働政策研究・研修機構（JILPT）では、プロジェクト研究「多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究」のサブテーマとして、平成21年度から22年度の2カ年にかけて、「契約社員の人事管理に関する研究」に取り組むこととした。同サブテーマにおいては、平成22年3月に『契約社員の人事管理—企業ヒアリング調査から—』（JILPT資料シリーズNo.65）を刊行しているが、本報告書は、それらすでに公表されている成果も含め、2年間の研究成果を取りまとめたものである。

本報告書が、政策担当者をはじめ、企業経営者、人事担当者、さらには契約社員として働く人々の参考になれば幸いである。

2011年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 山 口 浩 一 郎

執筆担当者

たかはし こうじ
高橋 康二 労働政策研究・研修機構 就業環境・ワークライフバランス部門 研究員

※本報告書の全文は高橋の執筆によるが、付属資料の一部は、開田奈穂美が作成した記録を元としている。

その他の研究参加者

あさお ゆたか
浅尾 裕 労働政策研究・研修機構 労働政策研究所長／主席統括研究員

かいだ なおみ
開田奈穂美 労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員

東京大学大学院人文社会系研究科（社会学）博士課程

※所属は 2011 年 3 月現在

目 次

まえがき

執筆担当者

目次

| | | |
|------------|---------------------------------|-----------|
| 第1章 | はじめに | 1 |
| 第1節 | 問題関心 | 1 |
| 第2節 | 先行研究 | 4 |
| 第3節 | 調査概要 | 5 |
| | 1. 企業ヒアリング調査 | |
| | 2. 個人ヒアリング調査 | |
| | 3. 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票・従業員票 | |
| | 4. 「日本人の就業実態に関する総合調査（平成21年度）」 | |
| | 5. 各調査の位置づけ | |
| 第4節 | 報告書の構成 | 11 |
| 第2章 | 契約社員の特徴： 他の雇用・就業形態との比較から | 13 |
| 第1節 | 研究対象と用語 | 13 |
| 第2節 | 契約社員の所在 | 15 |
| | 1. 契約社員の人数 | |
| | 2. 契約社員を活用している事業所 | |
| | 3. 契約社員として働いている人 | |
| | 4. まとめ | |
| 第3節 | 契約社員の人事管理 | 22 |
| | 1. 使用するデータと用語 | |
| | 2. 活用目的 | |
| | 3. 配置部門と役職就任状況 | |
| | 4. 雇用契約の期間と更新方針 | |
| | 5. 賃金制度 | |
| | 6. 正社員との仕事の重なり、待遇の違い | |
| | 7. 正社員登用制度 | |
| | 8. 事業所の側からみたパフォーマンス | |
| | 9. まとめ | |

| | | |
|------------|---------------------|-----------|
| 第4節 | 契約社員の就業実態 | 35 |
| 1. | 使用するデータと変数 | |
| 2. | 就業動機、雇用・就業形態の選択理由 | |
| 3. | これまでのキャリア | |
| 4. | 雇用契約の期間と勤続年数 | |
| 5. | 業務の性質と待遇 | |
| 6. | 能力開発の取り組み | |
| 7. | 仕事意欲・満足度 | |
| 8. | 今後のキャリア希望 | |
| 9. | まとめ | |
| 第5節 | 小括 | 51 |
| 第3章 | 契約期間と更新方針 | 54 |
| 第1節 | 契約期間 | 54 |
| 1. | 企業からみた契約期間 | |
| 2. | 契約期間と個人の意識・行動 | |
| 3. | まとめ | |
| 第2節 | 更新方針 | 63 |
| 1. | 企業からみた更新方針 | |
| 2. | 事業所側の更新方針と個人の意識・行動 | |
| 3. | まとめ | |
| 第3節 | 小括 | 71 |
| 第4章 | 賃金水準と賃金格差 | 72 |
| 第1節 | 賃金の実態 | 72 |
| 1. | データの概要 | |
| 2. | 賃金の概観 | |
| 3. | 年齢別賃金の実態 | |
| 4. | 契約社員の賃金関数 | |
| 第2節 | 予測値に基づく分析 | 77 |
| 1. | 予測値を求める必要性 | |
| 2. | 正社員と契約社員の賃金格差 | |
| 3. | サンプルを分割した上での賃金格差の分析 | |
| 4. | まとめ | |
| 第3節 | 賃金格差 | 92 |

| | |
|---------------------------|------------|
| 1. 企業からみた賃金格差 | |
| 2. 賃金格差と個人の意識・行動 | |
| 3. まとめ | |
| 第4節 小括 | 99 |
| 第5章 正社員登用制度 | 102 |
| 第1節 企業からみた正社員登用制度 | 102 |
| 第2節 正社員登用制度と個人の意識・行動 | 105 |
| 第3節 小括 | 109 |
| 第6章 契約社員の活用類型 | 111 |
| 第1節 契約社員の活用類型の構成 | 111 |
| 1. 活用目的に基づく類型化——先行研究・資料から | |
| 2. 企業ヒアリング調査からの示唆 | |
| 第2節 変数の作成と事業所属性 | 116 |
| 1. 変数の作成 | |
| 2. 事業所属性 | |
| 第3節 活用類型ごとの特徴と課題 | 118 |
| 1. 概観 | |
| 2. 専門的活用法 | |
| 3. 試行的雇用法 | |
| 4. 補助的活用法 | |
| 5. コスト削減型 | |
| 第4節 小括 | 132 |
| 第7章 契約社員の就業類型 | 134 |
| 第1節 契約社員の就業類型の構成 | 134 |
| 第2節 変数の作成と基本属性 | 135 |
| 1. 変数の作成 | |
| 2. 基本属性 | |
| 第3節 就業類型ごとの特徴と課題 | 137 |
| 1. 概観 | |
| 2. 専門職型 | |
| 3. 若年型 | |
| 4. 家計補助型 | |

| | |
|--------------------------|------------|
| 5. 生計維持型 | |
| 第4節 契約社員の活用類型と就業類型 | 159 |
| 第5節 小括 | 160 |
| 第8章 おわりに | 162 |
| 第1節 要約 | 162 |
| 第2節 含意 | 166 |
| 1. 総括的認識 | |
| 2. 契約締結事由の規制に関連して | |
| 3. 雇用契約の期間と更新ルール | |
| 4. 正社員との均等・均衡待遇 | |
| 5. 正社員登用・無期雇用化 | |
| 6. その他 | |
| 引用・参考文献一覧 | 173 |
| 付属資料 | 177 |

第1章 はじめに

第1節 問題関心

本報告書は、契約社員（＝直接雇用のフルタイム有期契約労働者から定年後再就職者を除いた者）の人事管理と就業実態について実証的に研究することで、かれら（彼ら・彼女ら）の処遇の向上および雇用の安定のために求められる対策について含意を得ることを目的とするものである¹²。

具体的には、第1に、契約社員の人事管理と就業実態に平均的にみてどのような特徴があるのかを、他の雇用・就業形態との比較により明らかにする。第2に、契約社員の働き方とキャリアに大きな影響を与えると考えられる3つの要素——①雇用契約のあり方、②賃金のあり方、③正社員化の可能性——に着目し、それらが企業の側からみた契約社員活用のパフォーマンス、契約社員として働く人々の意識・行動に与える影響を分析する。第3に、主として先行研究・資料に基づいて、契約社員の活用類型、就業類型を構成し、それぞれにどのような特徴があるのか、それぞれがどのような課題に直面しているのかを明らかにする。第4に、最後に、それらすべてを踏まえた上で、冒頭に掲げた通り、政策的含意を述べる。

直接雇用のフルタイム有期契約労働者に注目する理由としては、第1に、「改正パートタイム労働法」と「労働者派遣法」の間隙に置かれ、その適切な活用と労働条件の整備について特別に定める法律が存在しないこと、第2に、その多くが現在の仕事に対して相対的に強い不満を持っていること、第3に、にもかかわらず（第2節にて述べるように）先行研究が乏しいこと、の3つがあげられる。以下、第1および第2の点について述べる。

第1に、2008年4月施行の改正パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）において、1週間の所定労働時間が通常の労働者に比べて短い労働者（パートタイム労働者）の処遇の向上、雇用の安定を狙いとして、通常の労働者との均等・均衡待遇のあり方、通常の労働者への転換を推進するための措置のあり方が規定された。他方で、労働者派遣事業所の派遣労働者についても、現行においては事業規制という形を通じてであるが、労働者派遣法（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律）によって、労働条件にかかわるいくつかのルールが規定されている³。これに対し、契約社員については、これら2つの法律の間隙にあって、適切な活用と労働条件の

¹ 契約社員という用語のこのような定義は、必ずしも法律的な根拠に基づくものではなく、また、学界において定着したものでもない（明確な定義が「ない」という点については、大山（1993）、山下（1993）などにおいても指摘されている）。ただし、第2章第1節にて述べるように、このような定義は、この用語についての一般的な理解および使用例とさほど大きく違わないと考えられる。以下、特にことわりのない限り、鍵括弧なしで契約社員と記した時には、この定義を満たす労働者を指すこととする。

² 定年後再就職者を除外する理由は、第2章第1節にて述べる。

³ たとえば、派遣労働者等の福祉の増進（第30条）、適正な派遣就業の確保（第31条）などがあげられる。また、第177回通常国会（2011年1月～）に上程されている同法の改正法案には、派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善にかかわるルールも盛り込まれている。

整備にかかわる特別な法律が存在しないのが現状である⁴⁵。これらの労働者がどのような課題に直面しているか、その課題の解決のためにどのような対策が求められるのかについて議論するためにも、その人事管理と就業実態について実証的に研究することが欠かせない。

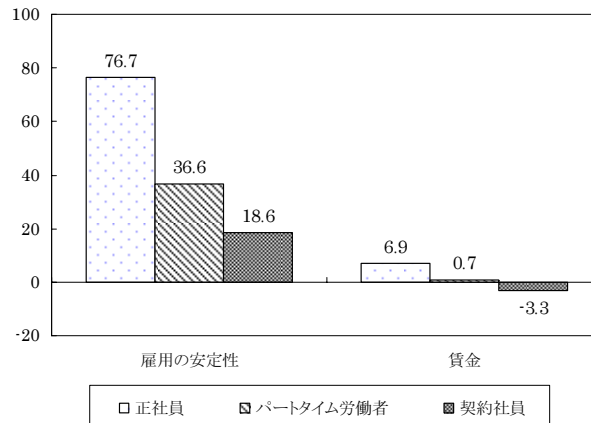
第 2 に、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によれば、「契約社員」の「雇用の安定性」、「賃金」についての満足度は、正社員やパートタイム労働者のそれを大きく下回る（図表 1-1-1）⁶。また、同調査によれば、「契約社員」には、パートタイム労働者と比較して、「正社員として働ける会社がなかったから」現在の就業形態を選んだ者、今後の働き方として「正社員に変わりたい」と考える者の割合が高いことも読み取れる（図表 1-1-2）。ここから、これらの労働者が、雇用の安定性や処遇の側面において、決して小さくない課題に直面していることが示唆される。

⁴ ただし、「改正パートタイム労働指針」（2007年10月1日厚生労働省告示第326号）において、「所定労働時間が通常の労働者と同一の有期契約労働者については、短時間労働者法第2条に規定する短時間労働者には該当しないが、短時間労働者法の趣旨が考慮されるべきである」とされている。また、直接雇用のフルタイム有期契約労働者にかかわるもので、本報告書での議論と関連する重要な法令として、この他に、「有期労働契約の締結、更新、雇止めに関する基準」（2003年10月2日厚生労働省告示第357号）、「使用者は、期間の定めのある労働契約について、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない」旨を規定する労働契約法（第17条）などがある。その他、法的拘束力は持たないが、直接雇用のフルタイム有期契約労働者を念頭においた文書として、2008年7月に厚生労働省が公表した「有期契約労働者の雇用管理の改善に関するガイドライン」などがある。

⁵ ただし、目下、これらの労働者の保護を目的とした法律の制定ないし法改正に向けての議論が進行中である。具体的には、2009年2月に厚生労働省に「有期労働契約研究会」が設置され、2010年9月に「有期労働契約研究会報告書」が取りまとめられた。さらに、2010年10月より、労働政策審議会労働条件分科会において、有期労働契約のあり方についての議論が始まっている（第82回同分科会資料によれば、2011年12月頃に「建議」が予定されている）。また、それらに先立って、2008年2月に厚生労働省に「有期契約労働者の雇用管理の改善に関する研究会」が設置され、同年7月に「有期契約労働者の雇用管理の改善に関する研究会報告書」が取りまとめられたことも踏まえておく必要がある。

⁶ ここで、同調査における「契約社員」の定義が、「特定職種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて雇用する者」となっている点に注意が必要である。一般に、専門的職種の労働者ほど仕事に関する満足度が高いことを考慮するならば、専門的職種以外も含めた有期契約労働者の満足度は、これよりさらに低いものになると予想される。

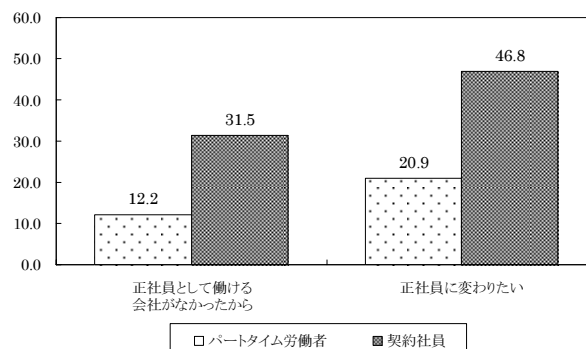
図表 1-1-1 就業形態別にみた労働者の満足度得点



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

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

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



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

そこで、労働政策研究・研修機構（JILPT）においては、2009年度から2010年度にかけて、プロジェクト研究「多様な働き方への対応、仕事と生活の調査（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究」のサブテーマとして、「契約社員の人事管理に関する研究」に取り組んできた⁷。本報告書は、その2年間の研究成果をとりまとめたものである。

本報告書の構成については、本章第4節にて述べる。なお、本報告書と関連するJILPTの研究成果として、契約社員の人事管理の実態を集めた資料集である労働政策研究・研修機構（2010a）、契約社員の正社員化の多様な実態とそれを規定する要因について分析した高橋（2010a）、わが国の企業において有期契約労働者がなけば恒常的に活用されている現状を明らかにするとともに、それへの対応について考察した労働政策研究・研修機構編（2010c）が

⁷ 研究会参加者は、浅尾裕（JILPT労働政策研究所長／主席統括研究員）、高橋康二、開田奈穂美（JILPT臨時研究協力員）である（所属は2011年3月現在）。

あることを付言しておく⁸。

第2節 先行研究

契約社員に関する研究は、ある種の記述的関心から始まった。そのような関心の走りとして位置づけられる佐藤（1989）は、「近年、契約社員制度を導入している企業が増加している」（同：112）という認識のもと、それら契約社員が一定の期間を定めて雇用されるという共通の性格を持ちつつも、他方で、多様な目的のもとで活用されていることに注目し、その類型化を試みた。具体的には、「正社員など基幹的職種・職務ではないが、従来のパート・アルバイトのように縁辺的職種・職務でもない」ケースと、「正社員では十分にこなせきれず、また定年まで長期にわたって雇用」することになじまないケースを弁別した（同：113）⁹。

大山（1993）も同様に、契約社員の類型化を試みている。なお、その際には、人事管理の側面からの類型化だけでなく、たとえば、「結婚・出産で退職した女子」という形で、就業者の属性の側面からの類型化も行っている（同：87）。また、佐久間（2001）も、契約社員と呼ばれている人々のなかに、「企業の様々なニーズから雇用された質的に異なる労働者が混在」していることに注目している（同：114）¹⁰。

他方、2000年代後半に入ると、政策的関心に基づく研究がみられるようになった。まず、藤波（2007）は、非正規雇用者の処遇改善という政策的関心のもと、契約社員の人事管理の実態を明らかにし、正社員と契約社員の処遇均衡が必ずしもうまく進んでいない現状を指摘した¹¹。同じく、渡辺（2009）は、非正規雇用問題にかかわる政策的関心に基づき、契約社員の正社員登用制度に注目し、その巧みな類型化を果たした。また、渡辺（2009）の影響を強く受けた高橋（2010a）は、正社員登用制度の類型が、契約社員の職域によって規定されることを、企業ヒアリング調査に基づき明らかにしている。加えて、総じて正社員登用制度の導入が企業側にもメリットをもたらす可能性があることを論じている。

これに対し、高橋（2010b）は、仮説的な形ではあるが、上述の記述的関心と政策的関心の統合を試みている。具体的には、①コスト削減などを目的とした契約社員活用は、総じて

⁸ ただし、労働政策研究・研修機構編（2010c）は、必ずしもフルタイムの有期契約労働者のみに対象を限定していない。また、それ以外の相違点として、①労働政策研究・研修機構編（2010c）が詳細な企業ヒアリング調査に基づいた報告書であるのに対し、本報告書が企業ヒアリング調査、個人ヒアリング調査、事業所・従業員アンケート調査、個人アンケート調査を組み合わせる議論を構成している点、②労働政策研究・研修機構編（2010c）が「いわゆる入口規制に対する意見」、「いわゆる出口規制に対する意見」というように比較的対面面接法に近い形で収集した当事者の意見に基づいて必要な対策を提言しているのに対し、本報告書が実態分析に基づいて必要な対策を提言している点、などがあげられる。

⁹ 前者の具体例としては、販売員、ウェイトレス、事務員など、後者の具体例としては、デザイナー、パタンナー、SE、特殊技術者、証券トレーダー、外為ディーラーなどがあげられている。

¹⁰ ちなみに、佐藤（1989）、大山（1993）が共通して引用している資料として、労務行政研究所編集部（1988）がある。なお、同編集部は、1978年という比較的早い時期から契約社員に関する特集を組んでいる。労務行政研究所編集部（1978）を参照。

¹¹ ちなみに、藤波（2007）は「専門職型契約社員」という用語を用いているが、実態は、佐藤（1989）がいう「正社員など基幹的職種・職務ではないが、従来のパート・アルバイトのように縁辺的職種・職務でもない」ケースに近いと考えられる。

好ましくない結果をもたらすこと、②試行的雇用を目的とした契約社員活用においては、その仕組みを前もって本人に伝えることが肝要であること、③正社員とパートタイム労働者の中間的な職務で契約社員を活用する場合には、正社員登用制度に加えて均衡待遇の実現が求められること、④専門的な職務で契約社員を活用する場合には、個別の賃金設定、スキルを伸ばせるような職務配分が求められることを示唆している。しかし、それらの元になったデータは、6社ないし7社の企業ヒアリング調査であり、結論の一般性については留保が必要である。

これらの流れを、もう一度整理しよう。まず、人事管理の側面ないし就業者の属性の側面から契約社員を類型化しようという記述的関心が先行し、正社員との均衡待遇の実現、正社員登用制度の導入といった政策的関心がそれを追う形となっている。ただし、記述的関心と政策的関心を統合する試み——すなわち、どのような類型においてどのような対策が求められるのかを明らかにする試み——は、端緒についたばかりであるといえる。

このような状況を踏まえ、本報告書の実証的研究の部分では、以下の3つのポイントをおさえることとしたい。第1に、契約社員の人事管理と就業実態に、平均的にみてどのような特徴があるのかを明らかにする（第2章）。実は、先行研究においては契約社員の類型化という記述的関心が先行していたため、必ずしもこの点が十分に明らかにされていない現状があるからである。そして、この点が、第3章以降の議論の土台となる。第2に、政策的含意を導き出すことを意識しつつ、契約社員の働き方とキャリアに大きな影響を与えると考えられる3つの要素——雇用契約のあり方、賃金のあり方、正社員化の可能性——に着目した分析を行う（第3章～第5章）。ここから、平均的な契約社員の人事管理、就業実態を前提とした時に、どのような対策が求められているのかについて、示唆を得たい。第3に、契約社員の活用類型、就業類型を構成し、どのような状況においてどのような問題が多く発生しているのか、それゆえどのような対策が特に効果的なのかについて、議論をする（第6章～第7章）。そうすることで、第2の点から得られる含意を前提としつつ、その具体的適用場面に濃淡をつける、ないし、絞り込みをかけることを試みたい。

第3節 調査概要

本報告書では、いずれも執筆者が実施にかかわった4つの調査データ（①契約社員の人事管理に関する企業ヒアリング調査、②契約社員の働き方とキャリアに関する個人ヒアリング調査、③「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票・従業員票、④「日本人の就業実態に関する総合調査（平成21年度）」）を活用する。以下、それぞれの概要を記す。

1. 企業ヒアリング調査

契約社員の人事管理に関する企業ヒアリング調査（以下、「企業ヒアリング調査」）は、プロジェクト研究「多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」

の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究」サブテーマ「契約社員の人事管理に関する研究」の一環として実施された。

具体的には、企業において、契約社員がどのような仕事に従事し、どのような処遇を受けているのか、また、そこでどのような問題が生じているのかを確認することを目的として、事実発見力、仮説構築力に優れたインテンシブな調査を実施した¹²。

調査実施時期は、2009年7月～2010年1月である。サンプリングにあたっては、産業大分類レベルで契約社員の活用が多い（人数が多い、または、比率が高い）業種を調査対象業種とし、新聞・雑誌記事、ホームページなどに基づき、調査対象業種において契約社員を活用している大企業（1000人以上）10社を選定し、依頼状を送付した。その結果、「情報通信業」1社、「運輸業」1社、「卸売業」1社、「小売業」2社、「飲食店、宿泊業」（ホテル）1社の計6社において、調査を実施した。実施概要は、**図表 1-3-1**の通りである¹³。

なお、これらの企業ヒアリング調査の質問項目およびケースレコードは、すでに労働政策研究・研修機構編（2010a）として公表されている。また、ケースレコードは、調査対象者による内容確認を受けるとともに、掲載許諾を得ているものである。

¹² 図表 1-3-1 に示すように、調査対象企業には、最低 2 回、最大 3 回訪問している。

¹³ なお、これらの調査に先立って、2009年5月～6月に、契約社員の活用をめぐって議論がなされていることが知られている民間企業、産業別労働組合において、予備調査を実施している。

図表 1-3-1 企業ヒアリング調査 実施概要

| 企業 | 日時 | 調査対象者（役職） | 備考 |
|----------|---------------------------------|---------------------------------------------------------|----|
| 運輸 A 社 | 2009 年 7 月 28 日 14:00～16:15 | 常務取締役 取締役 人材管理グループ労務チームチーフ | ※ |
| | 2009 年 10 月 27 日 13:00～14:05 | 常務取締役 取締役 人材管理グループ労務チームチーフ | |
| | 2009 年 11 月 10 日 13:00～14:05 | 電車輸送企画グループ営業課課長 電車輸送企画グループ労務指導課長 人材管理グループ労務チームチーフ | |
| 卸売 B 社 | 2009 年 7 月 30 日 15:00～16:30 | 執行役員・人材開発部長 人材開発部副部長 広報部広報課統轄課長 | ※ |
| | 2009 年 8 月 27 日 13:00～14:00 | bx 支店支店長 広報部広報課統轄課長 | |
| | 2009 年 12 月 1 日 13:00～14:00 | 人材開発部副部長 広報部広報課統轄課長 | |
| ホテル C 社 | 2009 年 8 月 3 日 10:00～11:00 | 人事部課長 | ※ |
| | 2009 年 11 月 2 日 10:00～10:30 | 人事部課長 | |
| 百貨店 D 社 | 2009 年 8 月 21 日 10:30～12:00 | 人事部人事担当マネージャー | ※ |
| | 2010 年 1 月 21 日 10:30～11:30 | 人事部人事担当マネージャー | |
| 情報通信 E 社 | 2009 年 10 月 13 日 10:00～12:00 | 人事部採用担当部長 | ※ |
| | 2009 年 12 月 11 日 16:00～16:45 | 人事部採用担当部長 | |
| 書店 F 社 | 2009 年 11 月 19 日 10:00～11:40 | 執行役員・管理本部人事総務部部長 | ※ |
| | 2010 年 1 月 15 日 17:00～17:30 | 執行役員・管理本部人事総務部部長 | |

注 1：調査者は、いずれも高橋康二である。

注 2：備考「※」には、浅尾裕（JILPT 労働政策研究所長／主席統括研究員）が同行している。

2. 個人ヒアリング調査

契約社員の働き方とキャリアに関する個人ヒアリング調査（以下、「個人ヒアリング調査」）は、企業ヒアリング調査と同様、プロジェクト研究「多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研

究」サブテーマ「契約社員の人事管理に関する研究」の一環として実施された。

具体的には、契約社員として働いている人が、これまでどのようなキャリアを歩んできたのか、現在どのような仕事に従事しているのか、自分の仕事やキャリアに関してどのような考えを持っているのかを確認することを目的として、事実発見力、仮説構築力に優れ、アンケート調査結果を解釈する際にも有効な資料となるヒアリング調査を実施した。

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

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

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

調査実施時期は、2010年6月～2010年11月であり、実施概要は図表1-3-2の通りである¹⁴。

なお、本報告書の付属資料として、これらの個人ヒアリング調査の質問項目および報告書本文中にて引用がある9名のケースレコードを掲載している。これらのケースレコードは、調査対象者による内容確認を受けるとともに、掲載許諾を得ているものである。

¹⁴ なお、これらの調査に先立って、質問事項や調査手法を適切なものとするため、契約社員として働く40代の男性1名に、予備調査に協力してもらっている。

図表 1-3-2 個人ヒアリング調査 実施概要

| 対象者 | 年齢 | 性別 | 調査日 | 調査地 | 対象者アクセス | 備考 |
|-----|-----|----|-------------|------|--------------|----|
| XA氏 | 60歳 | 男性 | 2010年6月5日 | 九州地方 | 個人加入労働組合 | ※ |
| XB氏 | 48歳 | 女性 | 2010年6月6日 | 九州地方 | 個人加入労働組合 | ※ |
| XC氏 | 56歳 | 女性 | 2010年6月10日 | 九州地方 | 個人加入労働組合 | ※ |
| XD氏 | 30歳 | 女性 | 2010年6月19日 | 九州地方 | 個人加入労働組合 | |
| XE氏 | 35歳 | 女性 | 2010年6月27日 | 九州地方 | 個人加入労働組合 | ※ |
| YA氏 | 34歳 | 男性 | 2010年7月4日 | 首都圏 | JILPT ホームページ | |
| YB氏 | 61歳 | 男性 | 2010年7月5日 | 首都圏 | JILPT ホームページ | ※ |
| YC氏 | 37歳 | 男性 | 2010年7月7日 | 首都圏 | JILPT ホームページ | |
| YD氏 | 41歳 | 女性 | 2010年7月11日 | 首都圏 | JILPT ホームページ | ※ |
| YE氏 | 51歳 | 女性 | 2010年7月16日 | 首都圏 | JILPT ホームページ | |
| YF氏 | 36歳 | 女性 | 2010年7月17日 | 首都圏 | JILPT ホームページ | ※ |
| YG氏 | 46歳 | 男性 | 2010年7月24日 | 首都圏 | JILPT ホームページ | ※ |
| YH氏 | 40代 | 男性 | 2010年7月25日 | 首都圏 | JILPT ホームページ | ※ |
| YI氏 | 42歳 | 女性 | 2010年8月2日 | 首都圏 | JILPT ホームページ | ※ |
| YJ氏 | 49歳 | 女性 | 2010年8月3日 | 首都圏 | JILPT ホームページ | |
| ZA氏 | 25歳 | 男性 | 2010年10月25日 | 首都圏 | モニター会社 | ※ |
| ZB氏 | 27歳 | 女性 | 2010年10月30日 | 首都圏 | モニター会社 | |
| ZC氏 | 27歳 | 男性 | 2010年11月1日 | 首都圏 | モニター会社 | ※ |
| ZD氏 | 26歳 | 男性 | 2010年11月3日 | 首都圏 | モニター会社 | |
| ZE氏 | 48歳 | 男性 | 2010年11月16日 | 首都圏 | モニター会社 | |

注1：調査者は、いずれも高橋康二である。

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

3. 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票・従業員票

「多様な就業形態に関する実態調査」は、プロジェクト研究「多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究」サブテーマ「非正規雇用者等の動向に関する総合的研究」の一環として実施された¹⁵。

具体的には、さまざまな就業形態の従業員の的確な活用と就業環境の整備に向けた労働政策を検討するための最新の実態を反映した基礎資料を作成することを目的として、民間の事業所データベースから業種・事業所規模別に層化無作為抽出をした1万事業所の人事部門責任者、および、それらの事業所に雇用される10万名の従業員（1事業所あたり10名）に対し、郵送法による自計式の質問紙調査を実施した¹⁶。

調査は、2010年8月～9月にかけて実施された。有効回答は、事業所票1610件（有効回

¹⁵ 研究会参加者は、浅尾裕（JILPT 労働政策研究所長／主席統括研究員）、高橋康二、前浦穂高（JILPT 研究員）、李青雅（JILPT アシスタント・フェロー）である（所属は2011年3月現在）。

¹⁶ 事業所において従業員票を配布するにあたっては、原則として、正社員3名、正社員以外の従業員7名を選ぶよう依頼した。

答率 16.1%)、従業員票 11010 件 (有効回答率 11.0%) である。調査票および調査結果は、JILPT 労働政策研究報告書 No.132 として、2011 年 4 月に刊行される予定である。

4. 「日本人の就業実態に関する総合調査 (平成 21 年度)」

「日本人の就業実態に関する総合調査 (平成 21 年度)」は、JILPT の自主調査として実施された¹⁷。

具体的には、就業形態の多様化が進むなかで、日本人の働き方の実情を体系的、継続的に把握することを目的として、住民基本台帳をベースに、層化二段無作為抽出により選出された全国の 20 歳～65 歳の男女 8000 名に対し、訪問留置調査法による自計式の質問紙調査を実施した。

調査は、2010 年 2 月～3 月にかけて実施された。有効回答は、5092 件 (有効回答率 63.7%) である。調査結果は、2010 年 12 月 28 日付で、JILPT ホームページ (<http://www.jil.go.jp>) にて公表されている。

5. 各調査の位置づけ

本報告書は、上記の 4 つの調査結果に基づき執筆されたものであるが、本報告書における各調査の位置づけをあらかじめ説明しておく (図表 1-3-3 参照)。

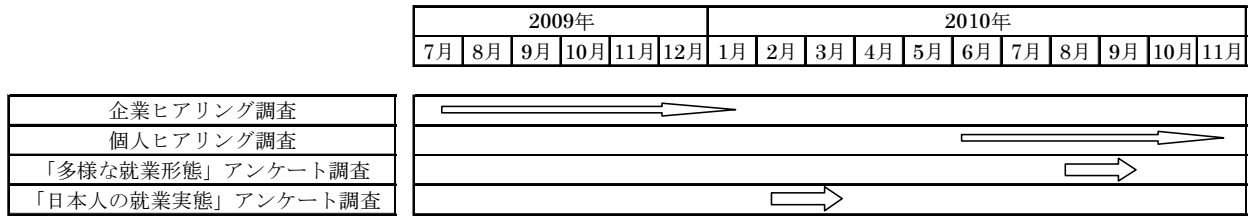
最初に実施されたのは、企業ヒアリング調査であり、そこから得られた知見は、「多様な就業形態に関する実態調査」の調査票にも反映されている。そこで、本報告書の第 6 章では、契約社員の人事管理のあり方について、企業ヒアリング調査の結果を参考に仮説ないし検証命題を設定し、「多様な就業形態に関する実態調査」のデータによってその妥当性を確認するという構成をとっている。

他方、個人ヒアリング調査は、2010 年 6 月から 11 月にかけて実施された。そのため、そこから得られた知見の一部は、「多様な就業形態に関する実態調査」の調査票を作成する際の参考とされているが、調査票入稿以降に得られた知見については、調査票には反映されていない。そこで、本報告書の第 7 章においては、日本企業の雇用システム、日本人の就業構造についての一般的な理解に基づいて分析枠組を設定し、その枠組に沿って「多様な就業形態に関する実態調査」のデータの分析を行い、その結果を個人ヒアリング調査の結果を参考にしつつ解釈するという構成をとっている。

これに対し、「日本人の就業実態に関する総合調査 (平成 21 年度)」は、他の調査とは比較的独立した形で実施された。本報告書においても、第 2 章第 2 節にて部分的にその結果を活用するにとどまっている。

¹⁷ 研究会参加者は、稲上毅 (元・JILPT 理事長)、浅尾裕 (JILPT 労働政策研究所長/主席統括研究員)、久古谷敏行 (JILPT 調査・解析部長)、渡辺博頭 (JILPT 副統括研究員)、小倉一哉 (JILPT 主任研究員)、立道信吾 (日本大学教授/元・JILPT 主任研究員)、池田心豪 (JILPT 研究員)、高橋康二、野村かすみ (JILPT 国際研究部研究交流課長) である (所属は 2011 年 3 月現在)。

図表 1-3-3 調査の実施スケジュール



資料出所： 執筆者が作成。

第4節 報告書の構成

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

実証的研究は、3つの部分により構成される。まず、第2章にて、他の雇用・就業形態との比較により、契約社員の人事管理と就業実態の特徴を明らかにする。いわば、契約社員を1つの集団として捉え、その人事管理と就業実態の平均像を把握することが目的である。

次に、第3章から第5章それぞれにて、契約社員の働き方とキャリアに大きな影響を与えると考えられる3つの要素——①雇用契約のあり方、②賃金のあり方、③正社員登用の可能性——に着目し、それらが企業と個人に与える影響を分析する。具体的には、第3章では、契約社員の雇用契約の期間および更新方針に着目し、それらが企業の側からみた契約社員活用のパフォーマンス、契約社員として働く人々の意識・行動にいかなる影響を与えるのかを分析する。第4章では、契約社員の賃金の実態、および、回帰分析により算出される賃金の予測値について分析するとともに、同じ勤め先において同じ仕事をしている正社員と契約社員の賃金格差の大小が、契約社員活用のパフォーマンス、契約社員の意識・行動に与える影響について分析する。第5章では、正社員登用制度の有無が、契約社員活用のパフォーマンス、契約社員の意識・行動に与える影響について分析する。これらの作業を通じて、契約社員の処遇の向上および雇用の安定のために求められる対策についての、一般的な示唆を得ることとする。

その上で、第6章および第7章にて、主として先行研究・資料に基づいて契約社員の活用類型、就業類型を構成し、それぞれにどのような特徴があるのか、それぞれにおいて特にどのような対策が求められているのかを明らかにする。具体的には、第6章では、先行研究に基づき契約社員の4つの活用類型を構成し、それらに該当する企業ヒアリング事例から、それぞれの活用類型においてあてはまると予想される仮説、検証命題を設定し、その妥当性を、事業所アンケート調査、従業員アンケート調査により確認する。第7章では、日本企業の雇

用システム、日本人の就業構造についての一般的な理解に基づいて分析枠組——4つの就業類型——を設定し、その枠組に沿って従業員票の分析を行い、その結果を個人ヒアリング調査の結果を参考にしつつ解釈する作業を行う。

最後に、これらの実証的研究から得られた知見を踏まえ、第8章にて、労働政策の観点から政策的含意を述べる。

第2章 契約社員の特徴

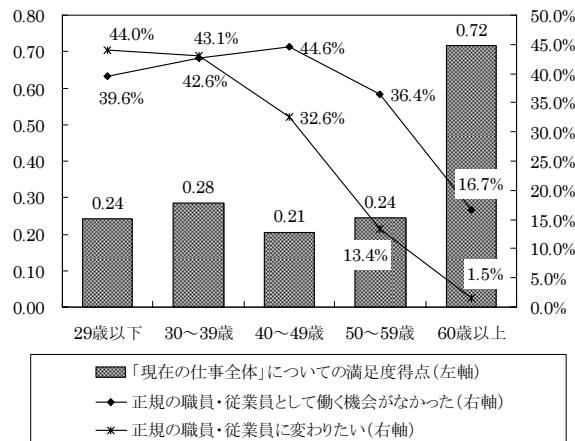
——他の雇用・就業形態との比較から——

第1節 研究対象と用語

第1章にて述べた通り、改正パートタイム労働法と労働者派遣法の間隙において、直接雇用のフルタイム有期契約労働者が、雇用の安定性や賃金に対して相対的に強い不満を表明している現状がある。

ただし、直接雇用のフルタイム有期契約労働者であっても、定年後再就職者は¹⁸、本報告書での研究対象外とする。なぜならば、直接雇用のフルタイム有期契約労働者であっても、60歳以上の高齢者は¹⁹、59歳以下の者と比べて、「現在の仕事全体」についての満足度が格段に高いとともに、「正規の職員・従業員として働く機会がなかった」、「正規の職員・従業員に変わりたい」と考える者の割合がきわめて低く、59歳以下の者とは置かれた状況が異なると考えられるからである（図表2-1-1）²⁰。そこで、本報告書においては、特にことわりのない限り、直接雇用のフルタイム有期契約労働者から定年後再就職者を除いた者を研究対象とする。

図表 2-1-1 年齢階層別にみた直接雇用のフルタイム有期契約労働者の意識



資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注1： 満足度得点は、「満足」を2点、「やや満足」を1点、「どちらでもない」を0点、「やや不満」を-1点、「不満」を-2点として計算した。

注2： 無回答は除外した。

注3： 「現在の仕事全体」についての満足度得点のNは、「29歳以下」から順に、343、504、422、417、498、同様に「正規の職員・従業員として働く機会がなかった」のNは、318、448、377、352、383、「正規の職員・従業員に変わりたい」のNは、336、494、411、402、465である。

¹⁸ もっとも、「定年後再就職」には、同じ勤め先での勤務延長、同じ勤め先での再雇用、別の勤め先での再就職など、さまざまなパターンが考えられるが、ここでは、特にそれらを区別していない。

¹⁹ さしあたり、アンケート調査の分析においては、60歳以上であることを、「定年後再就職者」の指標とする。

²⁰ 脚注5の「有期労働契約研究会報告書」においても、「高齢者には、定年後に有期労働契約で同一の職場に再雇用された者を典型に、満足度等の点で他の年齢層の者と異なる傾向も見られる」ことが指摘されている（同：7）。

本報告書では、上記の「直接雇用のフルタイム有期契約労働者から定年後再就職者を除いた者」を、契約社員と呼ぶこととする。以下、その理由について記す。

まず、直接雇用のフルタイム有期契約労働者に近い概念をあらわす言葉として、総務省統計局「就業構造基本調査」において 2002 年から用いられるようになった「契約社員」がある。この言葉は、しばし「契約社員・嘱託」という形で、「嘱託」という言葉と同義的に扱われることが多い。ただし、一般に「嘱託」という言葉には、高年齢の有期契約労働者というニュアンスがある²¹。

他方、第 1 章にて触れた厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」におけるように、「契約社員」という言葉を、専門的職種に従事する者というニュアンスを込めて用いることがある。しかし、いくつかの調査結果から総合的に判断するならば、勤め先において「契約社員」と呼ばれている人々の大半は、必ずしも専門的職種従事者に限らない、直接雇用のフルタイム有期契約労働者だといえる。

その点を確認すべく、勤務先において「契約社員」と呼ばれている労働者がいかなる人々なのかを、「就業構造基本調査」、「日本人の働き方調査 [第 1 回]」によって分析する²²。第 1 に、「就業構造基本調査」において、「契約社員」の職業分布は、「会社などの役員を除く雇用者」の職業分布とほぼ同じである²³。すなわち、「契約社員」と呼ばれている人々は、必ずしも専門的職種従事者ばかりではない。第 2 に、同じく「就業構造基本調査」において、「契約社員」のうち「1 週間の就業時間」が 34 時間未満の者は 10.1%にとどまっている²⁴。すなわち、「契約社員」と呼ばれている人々の大半はフルタイム労働者である。第 3 に、「日本人の働き方調査 [第 1 回]」において、「契約社員・嘱託」と呼ばれている人々のうち、「期間の定めのない雇用契約」を締結している者は 17.0%にとどまっている²⁵。

このような一般的な言葉づかいを踏まえ²⁶、本報告書では、研究対象である「直接雇用の

²¹ 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」においても、「定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し、雇用する者」という意味で「嘱託社員」という言葉が使われている。

²² 「日本人の働き方調査 [第 1 回]」とは、2005 年 8 月～9 月にかけて JILPT によって実施されたアンケート調査である。調査の方法は訪問留置法であり、層化二段無作為抽出法により抽出された全国の 20 歳以上 65 歳以下の男女 8000 人に対して調査を実施し、4939 人から回答が得られている。その結果は、労働政策研究・研修機構編（2007b）として刊行されている。

²³ 2007 年の「就業構造基本調査」における「会社などの役員を除く雇用者」の職業別内訳は、多い順に「生産工程・労務作業」、「事務従事者」、「専門的・技術的職業従事者」、「販売従事者」、「運輸・通信従事者」、「保安職業従事者」、「農林漁業従事者」、「管理的職業従事者」である。これに対し、「契約社員」の職業別内訳は、多い順に「生産工程・労務作業」、「事務従事者」、「販売従事者」、「専門的・技術的職業従事者」、「運輸・通信従事者」、「保安職業従事者」、「農林漁業従事者」、「管理的職業従事者」である。すなわち、「販売従事者」と「専門的・技術的職業従事者」の順位が逆転していることを除いては、「会社などの役員を除く雇用者」と「契約社員」の職業分布はほぼ同じだといえる。

²⁴ 2007 年の「就業構造基本統計調査」において、年間就業日数が 200 日以上の人について集計すると、1 週間の就業時間が 34 時間未満の者は、179 万 7800 人のうち、18 万 1000 人である。

²⁵ 本段落の記述は、高橋（2010a：4）を全面的に参考にしたものである。

²⁶ 同様の認識は、武石（2002）、東京都労働相談情報センター編（2008）などにもみられる。武石（2002）は、「『契約社員』等の制度は、従来、専門性の高い業務における活用というイメージが強かったが、90 年代には、一般のパート社員の上位職として位置づける形で、非正規労働者の基幹労働力化と関連させた制度導入が顕著に

フルタイム有期契約労働者から定年後再就職者を除いた者」のことを、契約社員と呼ぶこととする。

ところで、このように研究対象と用語を設定すると、そこに、いわゆる「疑似パート」（長時間パート）の人々も含まれることに注意が必要である。もっとも、本報告書の趣旨からすれば、「疑似パート」の人々が含まれること自体に問題はないが、議論の内容次第では、適宜、「疑似パート」の人々を切り分けて分析することとしたい。

第2節 契約社員の所在

本節では、契約社員の所在について分析する。具体的には、はじめに、わが国に契約社員として働いている人がどのくらいいるのか、その人数（割合）を大まかに推計したのち、どのような事業所において契約社員が多く雇用されているのか、どのような人が契約社員として働いているのかを明らかにする。

1. 契約社員の人数

ここでは、契約社員の人数（割合）を推計することを目的とするが、定年退職者とそうでない者とを弁別するのが困難なため、さしあたり、定年退職者も含めた、直接雇用のフルタイム有期契約労働者の人数（割合）を求めることとする²⁷。

まず、呼称ベースで人数（割合）を計算する²⁸。「労働力調査」（詳細集計）の2009年平均データによれば、「役員を除く雇用者」5102万人のうち、「契約社員・嘱託」と呼ばれる者は321万人であり、その割合は6.3%である。また、「就業構造基本調査」の2007年データによれば、「会社などの役員を除く雇用者」5326万人のうち、「契約社員」と呼ばれる者が225万人、「嘱託」と呼ばれる者が106万人であり、両者を合わせると6.2%となる。

ただし、上記には、いわゆる「疑似パート」などの人数が含まれていない。また、「契約社員」や「嘱託」と呼ばれている者であっても、フルタイムでない者もいる。そこで、「労働力調査」（詳細集計）の2009年平均データを用いて、「正規の職員・従業員」と「労働者派

なってきた」と述べる（同：12）。また、東京都労働相談情報センター（2008）は、「調査の趣旨」において、「近年の就業形態の多様化等に伴い、契約社員は専門的業務に留まらず、他の業務での活用が進んでいるため、「今回の調査では、契約社員を『有期・直接雇用のフルタイム労働者』と定義し、その実態を明らかにしよう」と試みている。

²⁷ ところで、その割合が増えているのか否かについては、はっきりしたことはいえない。試みに、「就業構造基本調査」において「会社などの役員を除く雇用者」に占める「日雇・臨時雇」かつ「1週の労働時間35時間以上」の雇用者の割合を求めたところ、1992年が4.0%、1997年が3.8%、2002年が4.6%、2007年が4.2%となっており、必ずしも一方向的な変化は認められない（なお、直接雇用のフルタイム有期契約労働者の人数を推計する際に、「就業構造基本調査」のこれらの設問を使うこともできるが、設問に用いられている「臨時雇」と「一般常雇」の区分が調査対象者に正しく理解されているか疑問が残るため、ここでは取り上げていない）。ただし、佐野（嘉秀）・佐野（哲）・小杉（2004）にて佐野（嘉秀）が言及しているように、研究者の間では、その割合が増えてきているという見方が一般的である。

²⁸ ただし、厳密に言うならば、「労働力調査」における「契約社員・嘱託」のなかの「契約社員」という用語には、「調査票の記入の仕方」において「専門的職種に従事させることを目的に契約に基づき雇用され、雇用期間に定めのある人」という定義が付されている。

遣事業所の派遣社員」以外で、月末1週間の労働時間が35時間以上の者を数えることとする²⁹。その結果は、「パート」と「アルバイト」の合計が307万人、「契約社員・嘱託」が215万人、「その他」が73万人で、合計595万人となり、「役員を除く雇用者」5102万人に占める割合は11.7%となる。しかし、ここには、「パート」、「アルバイト」、「契約社員・嘱託」、「その他」の呼称であるが、期間の定めのない雇用契約である者も含まれている。よって、11.7%という数字は、かなり過大な値だと考えられる。

そこで、「賃金構造基本統計調査」の2009年データから、従業員10人以上の企業の労働者のうち、「雇用期間の定めがある一般労働者」の割合を求めると、9.6%となる³⁰。ただし、そこには、派遣労働者の人数も含まれている。また、集計対象が従業員規模10人以上の企業となっているが、一般に、企業規模が大きいほど非正規雇用者の割合が高いため、9.6%という数字も、やや過大な値である可能性が高い。

他方、「有期契約労働者の雇用管理の改善に関する研究会報告書」（厚生労働省、2008年7月）では、「労働力調査」の2007年7月～9月期データと「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の2003年データを併用して、「役員を除く雇用者」に占めるフルタイム有期契約労働者の割合を6.0%と推計している。具体的には、「就業形態の多様化に関する総合実態調査」における「契約社員」、「嘱託社員」、「その他」のうち、1週間の所定労働時間が35時間以上の者の人数（割合）を算出したものである。しかし、同調査の個人調査の集計表をみると、「パートタイム労働者」のなかにも、1週間の所定労働時間が35時間以上の者がいる。にもかかわらず、同報告書では、それらの人数（割合）は加味されていない。よって、1週間の所定労働時間が35時間以上であることをフルタイムの基準とするならば、6.0%という数字は、やや過小な値だといえる³¹。

これらを総合するならば、わが国における直接雇用のフルタイム有期契約労働者の人数（割合）は、6%～9%程度だと理解するのが適当であろう。

2. 契約社員を活用している事業所

契約社員は、どのような事業所において多く活用されているのだろうか。この点を大まかに確認するため、「就業形態の多様化に関する総合実態調査（2007年）」を用いて、雇用・就業形態別の従業員数の業種分布、企業規模分布、事業所規模分布、事業所形態分布をみてみたい³²。図表2-2-1～図表2-2-4は、その結果を示したものである。

²⁹ フルタイムの基準を週あたりの労働時間35時間以上とする点については、「有期契約労働者の雇用管理の改善に関する研究会報告書」（厚生労働省、2008年7月）を参照。

³⁰ 「一般労働者」かつ「雇用期間の定め有り」258万5690人を、「一般労働者」、「短時間労働者」、「臨時労働者」の総数2695万8910人で割ったものである。

³¹ ただし、同調査における「パートタイム労働者」のなかには、期間の定めのない雇用契約である者も含まれているため、単純にその分を足し合わせることで推計を修正することはできない。

³² ただし、繰り返しになるが、「就業形態の多様化に関する総合実態調査」における「契約社員」の定義が、「特定職種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者」である点に注意が必要である。

ここから、いくつかのことが読み取れる。第1に、業種分布をみると、「契約社員」は、「医療、福祉」、「教育、学習支援業」、「サービス業」で活用されることが、相対的に多い（図表2-2-1）。第2に、企業規模分布をみると、「契約社員」は、1000人以上の大企業で活用されることが、相対的に多い（図表2-2-2）。第3に、事業所規模分布をみると、「契約社員」は、100人～999人程度の中規模事業所で活用されることが、相対的に多い（図表2-2-3）。第4に、事業所形態分布をみると、「契約社員」は、「営業所」で活用されることが、相対的に多い（図表2-2-4）。

図表 2-2-1 雇用・就業形態別にみた従業員数の業種分布（行％）

| | 計 | 鉱業 | 建設業 | 製造業 | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 情報通信業 | 運輸業 | 卸売業・小売業 | 金融・保険業 | 不動産業 | 飲食店・宿泊業 | 医療、福祉 | 教育、学習支援業 | 複合サービス業 | サービス業 |
|-----------|-------|-----|-----|------|---------------|-------|------|---------|--------|------|---------|-------|----------|---------|-------|
| 計 | 100.0 | 0.1 | 6.8 | 23.1 | 0.5 | 3.4 | 6.7 | 21.9 | 3.6 | 0.9 | 7.1 | 8.9 | 2.6 | 0.7 | 13.7 |
| 正社員 | 100.0 | 0.1 | 9.4 | 26.1 | 0.7 | 4.0 | 7.7 | 18.4 | 4.3 | 1.0 | 3.7 | 9.6 | 2.3 | 0.9 | 11.9 |
| 契約社員 | 100.0 | 0.0 | 5.2 | 12.6 | 0.1 | 5.9 | 9.1 | 18.5 | 4.3 | 1.1 | 3.7 | 12.4 | 8.8 | 0.6 | 17.5 |
| 嘱託社員 | 100.0 | 0.1 | 7.4 | 22.7 | 0.6 | 2.2 | 15.1 | 13.3 | 4.6 | 2.4 | 2.9 | 9.3 | 2.5 | 0.8 | 16.0 |
| 出向社員 | 100.0 | 0.1 | 7.2 | 22.8 | 0.5 | 7.2 | 7.4 | 13.8 | 5.4 | 3.1 | 4.0 | 1.9 | 1.2 | 0.4 | 24.9 |
| 派遣労働者 | 100.0 | 0.0 | 4.1 | 48.4 | 0.2 | 7.0 | 5.8 | 8.1 | 7.3 | 0.6 | 3.0 | 2.2 | 1.4 | 0.2 | 11.7 |
| 臨時的雇用者 | 100.0 | 0.1 | 4.6 | 11.0 | 0.0 | 1.0 | 11.8 | 21.8 | 0.1 | 0.8 | 11.8 | 8.0 | 0.9 | 1.1 | 27.0 |
| パートタイム労働者 | 100.0 | 0.0 | 0.8 | 11.2 | 0.0 | 0.7 | 3.4 | 36.0 | 1.3 | 0.7 | 17.6 | 8.5 | 2.9 | 0.2 | 16.6 |
| その他 | 100.0 | 0.1 | 4.8 | 23.6 | 0.1 | 1.7 | 4.0 | 22.9 | 1.5 | 0.8 | 11.3 | 7.5 | 2.8 | 1.7 | 17.2 |

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

図表 2-2-2 雇用・就業形態別にみた従業員数の企業規模分布（行％）

| | 計 | 1000人以上 | 500～999人 | 300～499人 | 100～299人 | 50～99人 | 30～49人 | 5～29人 |
|-----------|-------|---------|----------|----------|----------|--------|--------|-------|
| 計 | 100.0 | 29.0 | 8.0 | 6.6 | 16.8 | 11.9 | 5.8 | 21.9 |
| 正社員 | 100.0 | 26.9 | 8.4 | 6.6 | 17.1 | 11.5 | 6.1 | 23.5 |
| 契約社員 | 100.0 | 35.8 | 10.7 | 9.7 | 18.8 | 8.9 | 3.9 | 12.1 |
| 嘱託社員 | 100.0 | 23.2 | 10.1 | 10.3 | 26.1 | 12.4 | 7.3 | 10.6 |
| 出向社員 | 100.0 | 31.7 | 10.4 | 8.5 | 22.4 | 12.3 | 3.7 | 11.0 |
| 派遣労働者 | 100.0 | 51.0 | 10.6 | 8.3 | 15.2 | 7.8 | 3.1 | 4.0 |
| 臨時的雇用者 | 100.0 | 24.4 | 7.9 | 4.2 | 6.8 | 24.6 | 6.2 | 25.9 |
| パートタイム労働者 | 100.0 | 29.5 | 6.1 | 5.1 | 14.5 | 14.2 | 5.9 | 24.7 |
| その他 | 100.0 | 29.7 | 7.9 | 8.5 | 20.8 | 11.9 | 4.6 | 16.7 |

資料出所： 労働政策研究・研修機構編（2010b）巻末付属資料より。

注： 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査（2007）」の個票データに基づいて、再集計したものである。

図表 2-2-3 雇用・就業形態別にみた従業員数の事業所規模分布（行％）

| | 計 | 1000人以上 | 500～999人 | 300～499人 | 100～299人 | 50～99人 | 30～49人 | 5～29人 |
|-----------|-------|---------|----------|----------|----------|--------|--------|-------|
| 計 | 100.0 | 5.3 | 6.0 | 4.3 | 16.5 | 17.6 | 8.8 | 41.5 |
| 正社員 | 100.0 | 6.3 | 6.4 | 4.3 | 16.3 | 16.9 | 8.9 | 40.9 |
| 契約社員 | 100.0 | 5.8 | 8.2 | 5.5 | 20.8 | 18.4 | 8.6 | 32.7 |
| 嘱託社員 | 100.0 | 4.2 | 6.1 | 4.6 | 23.1 | 21.3 | 9.9 | 30.8 |
| 出向社員 | 100.0 | 7.0 | 11.5 | 5.1 | 22.9 | 16.0 | 8.2 | 29.2 |
| 派遣労働者 | 100.0 | 12.7 | 13.3 | 8.0 | 24.1 | 16.3 | 5.8 | 19.8 |
| 臨時的雇用者 | 100.0 | 4.2 | 5.9 | 2.9 | 11.5 | 21.5 | 11.2 | 42.7 |
| パートタイム労働者 | 100.0 | 1.0 | 3.0 | 3.2 | 13.6 | 18.8 | 9.1 | 51.3 |
| その他 | 100.0 | 4.7 | 4.9 | 4.6 | 18.7 | 22.4 | 7.7 | 37.1 |

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

図表 2-2-4 雇用・就業形態別にみた従業員数の事業所形態分布（行％）

| | 計 | 事務所 | 工場・作業所 | 研究所 | 営業所 | 店舗 | その他 |
|-----------|-------|------|--------|-----|------|------|------|
| 計 | 100.0 | 27.8 | 25.5 | 0.6 | 10.8 | 20.1 | 15.3 |
| 正社員 | 100.0 | 32.1 | 27.5 | 0.8 | 12.4 | 11.2 | 15.9 |
| 契約社員 | 100.0 | 29.2 | 16.5 | 0.5 | 16.2 | 13.8 | 23.8 |
| 嘱託社員 | 100.0 | 33.2 | 25.8 | 0.4 | 16.2 | 7.0 | 17.5 |
| 出向社員 | 100.0 | 48.8 | 27.8 | 0.8 | 10.7 | 5.0 | 6.8 |
| 派遣労働者 | 100.0 | 25.5 | 50.2 | 1.3 | 6.8 | 7.0 | 9.2 |
| 臨時的雇用者 | 100.0 | 40.4 | 13.6 | 0.1 | 8.7 | 26.1 | 11.1 |
| パートタイム労働者 | 100.0 | 16.1 | 15.4 | 0.1 | 6.6 | 48.0 | 13.8 |
| その他 | 100.0 | 18.7 | 27.1 | 0.2 | 7.6 | 30.0 | 16.4 |

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

それでは、事業所調査の個票データを用い、業種、企業規模、事業所規模、事業所形態を説明変数として契約社員の所在を分析するとどうなるだろうか。そこで、「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票により、契約社員の活用の有無および活用比率の規定要因を分析する。

図表 2-2-5 は、その結果を示したものである。ここから、いくつかのことが読み取れる。第 1 に、業種についてみると³³、「教育、学習支援」において契約社員が活用されている場合が多く、「複合サービス業」、「サービス業」において契約社員が高い比率で活用されている。すなわち、契約社員は、広義のサービス業で多く活用される傾向がある。第 2 に、その有無をみても活用比率をみても、契約社員は、総じて大企業において多く活用される傾向があることがわかる。第 3 に、その有無をみても活用比率をみても、契約社員は、総じて中規模事業所において多く活用される傾向があることがわかる。第 4 に、その有無をみると、契約社員は、「事務所」や「研究所」で活用されている場合が多いことがわかる。

ここで、「就業形態の多様化に関する総合実態調査」から得られる知見と、図表 2-2-5 から得られる知見を照合すると、前者からは、業種では「医療、福祉」に、事業所形態では「営業所」に「契約社員」が多いことが明らかになったが、後者からはそのような傾向はみられなかった、というズレがある。その理由としては、「医療、福祉」には、専門的職種の有期契約労働者が多いため、前者において比率が高めになることなどが考えられる³⁴。

しかし、上記の点を除けば、「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の集計結果と、「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票の分析結果は、ほぼ整合する。すなわち、契約社員は、広義のサービス業、大企業、中規模事業所において多く活用されている。

³³ ここでは、「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票の業種区分を、「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の業種区分に合わせる形で再コード化して用いている。

³⁴ これに対し、前者においてのみ、「営業所」に「契約社員」が多いという結果が出た理由については、必ずしもはっきりしない。

図表 2-2-5 契約社員の有無および比率の規定要因

| | 契約社員の有無 | | | | 契約社員の比率 | | | |
|------------------------|---------|-------------|--------|-------------|---------|-----------|--------|-----------|
| | モデル① | | モデル② | | モデル① | | モデル② | |
| | B | Wald値 | B | Wald値 | B | t 値 | B | t 値 |
| 鉱業 | 2.478 | 2.261 | 1.455 | 1.000 | 8.200 | 0.874 | 5.445 | 0.596 |
| 建設業 (製造業) | -0.480 | 2.123 | -0.329 | 0.989 | -0.451 | -0.232 | -0.397 | -0.211 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | -0.573 | 1.050 | -0.453 | 0.617 | -3.893 | -1.154 | -3.540 | -1.067 |
| 情報通信業 | 0.246 | 0.291 | 0.049 | 0.011 | -0.614 | -0.214 | -0.318 | -0.114 |
| 運輸業 | -0.434 | 1.698 | -0.469 | 1.922 | -0.814 | -0.407 | -1.437 | -0.736 |
| 卸売業・小売業 | -0.762 | 6.225 ** | -0.795 | 6.572 ** | -1.680 | -0.935 | -1.955 | -1.144 |
| 金融・保険業 | -0.577 | 2.047 | -0.335 | 0.688 | -2.365 | -0.990 | -2.455 | -1.063 |
| 不動産業 | -0.068 | 0.008 | -0.128 | 0.025 | -0.640 | -0.133 | -0.065 | -0.014 |
| 飲食店・宿泊業 | 0.090 | 0.039 | -0.083 | 0.034 | -1.641 | -0.584 | -2.121 | -0.790 |
| 医療・福祉 | -0.217 | 0.423 | -0.127 | 0.144 | 1.866 | 0.919 | 1.981 | 1.024 |
| 教育・学習支援 | 1.098 | 8.533 *** | 1.358 | 12.625 *** | 2.860 | 1.267 | 3.273 | 1.510 |
| 複合サービス業 | 0.062 | 0.018 | 0.087 | 0.037 | 6.237 | 2.202 ** | 5.622 | 2.095 ** |
| サービス業 | 0.189 | 0.535 | 0.285 | 1.220 | 4.691 | 2.950 *** | 4.817 | 3.178 *** |
| (企業規模：1000人以上) | | | | | | | | |
| 企業規模：500～999人 | -0.116 | 0.418 | | | 0.474 | 0.427 | | |
| 企業規模：300～499人 | -0.399 | 4.249 ** | | | -0.191 | -0.160 | | |
| 企業規模：100～299人 | -0.363 | 4.989 ** | | | -0.255 | -0.254 | | |
| 企業規模：30～99人 | -1.407 | 21.953 *** | | | -3.086 | -2.020 ** | | |
| 企業規模：29人以下 | -3.216 | 7.687 *** | | | -6.076 | -1.846 * | | |
| (事業所規模：1000人以上) | | | | | | | | |
| 事業所規模：500～999人 | | | 0.504 | 2.625 | | | 3.182 | 1.666 * |
| 事業所規模：300～499人 | | | 0.125 | 0.177 | | | 3.989 | 2.147 ** |
| 事業所規模：100～299人 | | | -0.175 | 0.403 | | | 2.788 | 1.624 |
| 事業所規模：30～99人 | | | -0.741 | 6.865 *** | | | 2.946 | 1.692 * |
| 事業所規模：29人以下 | | | -1.675 | 29.514 *** | | | -0.721 | -0.401 |
| (事業所形態：事務所) | | | | | | | | |
| 事業所形態：工場・作業所 | -0.448 | 3.336 * | -0.614 | 6.311 ** | 0.609 | 0.407 | 0.172 | 0.120 |
| 事業所形態：研究所 | 0.186 | 0.113 | 0.423 | 0.518 | 1.999 | 0.578 | 2.283 | 0.671 |
| 事業所形態：営業所 | -0.750 | 13.793 *** | -0.414 | 3.828 * | 0.782 | 0.658 | 1.873 | 1.587 |
| 事業所形態：店舗 | -0.659 | 5.912 ** | -0.238 | 0.777 | -0.814 | -0.515 | 0.215 | 0.142 |
| 事業所形態：その他 | -0.691 | 6.824 *** | -0.796 | 8.740 *** | -1.392 | -0.878 | -1.375 | -0.892 |
| (定数) | 0.402 | 0.245 | 0.458 | 1.924 | 5.545 | 3.681 | 2.816 | 1.404 |
| N | | 1249 | | 1313 | | 1249 | | 1313 |
| -2LL | | 1559.653 | | 1570.901 | | | | |
| カイ2乗/F値 | | 125.034 *** | | 196.266 *** | | 2.187 *** | | 2.848 *** |
| Nagelkerke R2乗/調整済みR2乗 | | 0.129 | | 0.188 | | 0.021 | | 0.031 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

注1： () は、レファレンス・グループ。

注2： ***：p<0.01、**：p<0.05、*：p<0.1。

注3： 「契約社員の有無」は二項ロジスティック回帰分析、「契約社員の比率」はOLS分析による。

注4： 「契約社員の比率」では、事業所の直用従業員総数に占める契約社員の比率を被説明変数とした。

3. 契約社員として働いている人

契約社員として働いているのは、どのような人なのであろうか。この点を大まかに確認するため、「就業構造基本調査（2007年）」を用いて、雇用・就業形態別の労働者の性別分布、年齢分布、学歴分布、職種分布をみてみたい³⁵。図表 2-2-6～図表 2-2-9 は、その結果を示したものである。

ここから、いくつかのことが読み取れる。第1に、「契約社員」は、「正社員」に比べ、女性の割合が高い（図表 2-2-6）。第2に、「契約社員」は、「正社員」に比べ、20代の割合が高い（図表 2-2-7）。第3に、「契約社員」は、「正社員」に比べ、大学・大学院卒者の割合が低い（図表 2-2-8）。第4に、「契約社員」は、「正社員」に比べ、サービス職業従事者、運輸・通信従事者の割合が高い（図表 2-2-9）。

³⁵ ただし、繰り返しになるが、「就業構造基本調査」における「契約社員」が、勤め先において「契約社員」と呼ばれている人である点には留意が必要である。

図表 2-2-6 就業形態別にみた労働者の性別分布（行％）

| | 男女計 | 男 | 女 |
|------------------|-------|------|------|
| 会社などの役員を除く雇用者（計） | 100.0 | 55.8 | 44.2 |
| 正規の職員・従業員 | 100.0 | 69.3 | 30.7 |
| パート | 100.0 | 10.3 | 89.7 |
| アルバイト | 100.0 | 50.5 | 49.5 |
| 労働者派遣事業所の派遣社員 | 100.0 | 37.9 | 62.1 |
| 契約社員 | 100.0 | 51.6 | 48.4 |
| 嘱託 | 100.0 | 62.2 | 37.8 |
| その他 | 100.0 | 48.5 | 51.5 |

資料出所： 総務省統計局「就業構造基本調査（2007年）」より。

注： 集計対象には、60歳以上の労働者も含まれている。

図表 2-2-7 就業形態別にみた労働者の年齢分布（行％）

| | 年齢計 | 15～19歳 | 20～24 | 25～29 | 30～34 | 35～39 | 40～44 | 45～49 | 50～54 | 55～59 |
|------------------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 会社などの役員を除く雇用者（計） | 100.0 | 2.2 | 9.9 | 12.8 | 14.2 | 13.8 | 12.3 | 11.4 | 11.1 | 12.4 |
| 正規の職員・従業員 | 100.0 | 0.9 | 8.3 | 13.5 | 15.5 | 14.7 | 12.6 | 11.5 | 11.1 | 12.0 |
| パート | 100.0 | 0.5 | 3.6 | 6.1 | 10.1 | 13.8 | 15.6 | 16.1 | 16.0 | 18.3 |
| アルバイト | 100.0 | 18.6 | 35.0 | 33.0 | 8.6 | 6.9 | 5.1 | 4.1 | 3.6 | 5.1 |
| 労働者派遣事業所の派遣社員 | 100.0 | 1.6 | 12.7 | 20.7 | 20.0 | 16.7 | 11.1 | 7.8 | 4.9 | 4.6 |
| 契約社員 | 100.0 | 0.8 | 14.0 | 19.3 | 15.2 | 11.7 | 9.6 | 9.3 | 8.6 | 11.5 |
| 嘱託 | 100.0 | 0.2 | 5.6 | 9.6 | 10.5 | 10.2 | 11.3 | 12.6 | 14.7 | 25.3 |
| その他 | 100.0 | 1.2 | 9.5 | 14.0 | 11.8 | 11.6 | 11.3 | 11.9 | 13.0 | 15.7 |

資料出所： 総務省統計局「就業構造基本調査（2007年）」より。

注： 59歳以下の労働者のみを集計対象とした。

図表 2-2-8 就業形態別にみた労働者の学歴分布（行％）

| | 卒業者計 | 小学・中学 | 高校・旧制中 | 専門学校 | 短大・高専 | 大学 | 大学院 |
|---------------|-------|-------|--------|------|-------|------|-----|
| 計（集計区分なし） | 100.0 | 9.1 | 42.8 | 12.5 | 9.3 | 23.7 | 2.2 |
| 正規の職員・従業員 | 100.0 | 6.6 | 39.4 | 12.8 | 8.0 | 29.7 | 3.0 |
| パート | 100.0 | 14.0 | 54.0 | 11.7 | 12.9 | 6.6 | 0.2 |
| アルバイト | 100.0 | 17.8 | 48.2 | 12.5 | 8.5 | 11.7 | 0.7 |
| 労働者派遣事業所の派遣社員 | 100.0 | 9.2 | 45.5 | 12.9 | 14.0 | 17.6 | 0.6 |
| 契約社員 | 100.0 | 10.0 | 42.8 | 13.3 | 11.8 | 20.1 | 1.4 |
| 嘱託 | 100.0 | 12.2 | 43.3 | 7.9 | 10.5 | 23.7 | 2.1 |
| その他 | 100.0 | 21.1 | 39.6 | 9.0 | 9.1 | 17.8 | 2.6 |

資料出所： 総務省統計局「就業構造基本調査（2007年）」より。

注： 集計対象には、60歳以上の労働者も含まれている。

図表 2-2-9 就業形態別にみた労働者の職種分布（行％）

| | 総数 | 専門的・技術的職業従事者 | 管理的職業従事者 | 事務従事者 | 販売従事者 | サービス職業従事者 | 保安職業従事者 | 農林漁業作業者 | 運輸・通信従事者 | 生産工程・労務作業者 | 分類不能の職業 |
|---------------|-------|--------------|----------|-------|-------|-----------|---------|---------|----------|------------|---------|
| 総数 | 100.0 | 15.3 | 0.9 | 23.3 | 12.9 | 10.3 | 2.0 | 1.1 | 3.7 | 27.5 | 3.0 |
| 正規の職員・従業員 | 100.0 | 18.7 | 1.3 | 23.7 | 13.4 | 6.2 | 2.4 | 1.0 | 4.3 | 26.5 | 2.4 |
| パート | 100.0 | 7.7 | 0.0 | 23.0 | 11.3 | 19.8 | 0.6 | 1.1 | 1.1 | 32.0 | 3.3 |
| アルバイト | 100.0 | 6.6 | 0.0 | 14.9 | 18.7 | 25.5 | 1.8 | 1.2 | 3.1 | 23.2 | 5.0 |
| 労働者派遣事業所の派遣社員 | 100.0 | 4.7 | 0.0 | 36.6 | 5.6 | 4.5 | 0.0 | 0.2 | 1.9 | 39.6 | 6.8 |
| 契約社員 | 100.0 | 12.4 | 0.1 | 24.4 | 12.8 | 11.3 | 2.8 | 0.7 | 6.0 | 25.8 | 3.6 |
| 嘱託 | 100.0 | 19.0 | 0.8 | 30.8 | 7.1 | 9.5 | 3.5 | 0.7 | 6.2 | 20.4 | 1.9 |
| その他 | 100.0 | 20.1 | 0.2 | 14.9 | 5.1 | 10.9 | 1.8 | 9.2 | 2.3 | 30.7 | 5.0 |

資料出所： 総務省統計局「就業構造基本調査（2007年）」より。

注： 集計対象には、60歳以上の労働者も含まれている。

それでは、個人調査の個票データを用い、性別、年齢、学歴、職種を説明変数として契約社員の所在を分析するとどうなるだろうか。以下、「日本人の就業実態に関する総合調査（平成21年度）」を用い、多項ロジスティック回帰分析により、雇用労働者の雇用・就業形態の

規定要因を分析する³⁶。

図表 2-2-10 は、その結果を示したものである。ここから、(正社員をベース・カテゴリーとすると) 女性、中学卒、技能工・生産工程に関わる職業、運輸・通信的職業、農・林・漁業に関わる職業、サービスの職業ほど、契約社員になりやすいことがわかる。

図表 2-2-10 契約社員になりやすいのは誰か (多項ロジスティック回帰分析)

| | 契約社員 | | パート社員 | | 派遣社員 | |
|------------------|--------------|------------|--------|-------------|---------|------------|
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| 女性 | 1.807 | 82.787 *** | 2.846 | 363.488 *** | 1.543 | 26.151 *** |
| (20代) | | | | | | |
| 30代 | 0.246 | 0.932 | 0.129 | 0.500 | -0.105 | 0.104 |
| 40代 | 0.307 | 1.425 | 0.604 | 11.641 *** | -0.079 | 0.056 |
| 50代 | 0.350 | 1.791 | 0.659 | 13.150 *** | -0.596 | 2.248 |
| 中学卒 | 0.844 | 5.465 ** | 0.927 | 12.483 *** | 1.036 | 3.362 * |
| 高校卒 | 0.247 | 1.353 | -0.098 | 0.447 | 0.172 | 0.296 |
| 短大・高専卒 (大卒以上) | -0.226 | 0.611 | -0.103 | 0.329 | 0.639 | 3.279 * |
| 専門・技術的職業 | -0.121 | 0.266 | -0.039 | 0.054 | -1.225 | 12.012 *** |
| 管理的職業 (事務的職業) | -17.699 | 0.000 | -0.212 | 0.336 | -18.196 | 0.000 |
| 販売的職業 | 0.171 | 0.369 | 1.309 | 53.768 *** | -0.532 | 1.855 |
| 技能工・生産工程に関わる職業 | 0.662 | 6.132 ** | 1.011 | 24.133 *** | 0.175 | 0.237 |
| 運輸・通信的職業 | 0.954 | 6.411 ** | 0.866 | 6.312 ** | -1.338 | 1.621 |
| 保安的職業 | 0.071 | 0.009 | 0.365 | 0.305 | -18.157 | 0.000 |
| 農・林・漁業に関わる職業 | 1.740 | 5.839 ** | 3.070 | 35.521 *** | -17.492 | 0.000 |
| サービスの職業 | 0.615 | 4.554 ** | 1.916 | 101.379 *** | -1.579 | 4.569 ** |
| その他 | 1.195 | 1.920 | 2.019 | 9.466 *** | -18.057 | 0.000 |
| 切片 | -3.631 | 134.053 | -3.700 | 265.364 | -3.364 | 66.647 |
| N | 2622 | | | | | |
| -2LL | 1187.003 | | | | | |
| カイ2乗 | 1061.628 *** | | | | | |
| Nagelkerke R2乗 | 0.392 | | | | | |

使用データ： 「日本人の就業実態に関する総合調査 (平成 21 年度)」より。

注 1： ベース・カテゴリーは「正社員」。

注 2： () は、レファレンス・グループ。

注 3： *** : $p < 0.01$ 、** : $p < 0.05$ 、* : $p < 0.1$ 。

ここで、「就業構造基本調査」から得られる知見と、図表 2-2-10 から得られる知見を照合すると、後者においてのみ、技能工・生産工程に関わる職業、農・林・漁業に関わる職業ほど契約社員になりやすい傾向がみられたというズレがある。その理由としては、技能工・生産工程に関わる職業の有期契約労働者は、「臨時工」、「期間工」などの別の呼称が用いられることが多いため、「就業構造基本調査」において「契約社員」と回答していないことなどが考えられる³⁷。

しかし、上記の点を除けば、「就業構造基本調査」の集計結果と、「日本人の就業実態に関する総合調査 (平成 21 年度)」の分析結果は、ほぼ整合する。すなわち、女性ほど、低学歴者ほど、運輸・通信的職業ほど、サービスの職業ほど、契約社員になりやすいといえる。

³⁶ 被説明変数の定義は、以下の通りである。まず、派遣会社の派遣社員である者を「派遣社員」とした。それ以外の者について、雇用期間の定めがなく、かつ、「正規の職員・従業員」と呼ばれている者を「正社員」とし、雇用期間の定めがあり、かつ、1 週の所定労働時間が 35 時間以上の者を「契約社員」、1 週の所定労働時間が 35 時間未満の者を「パート社員」とした (よって、雇用期間の定めがなく、1 週の所定労働時間が 35 時間以上であり、「正規の職員・従業員」と呼ばれていない者で、派遣会社の派遣社員でもない者は、分析から除外されている)。その上で、59 歳以下の者のみを分析対象とした。(35 時間以上をフルタイムの基準とする点については、「有期契約労働者の雇用管理の改善に関する研究会報告書」(厚生労働省、2008 年 7 月)を参照した)。

³⁷ これに対し、後者においてのみ、農・林・漁業に関わる職業ほど契約社員になりやすいという結果が出た理由は、必ずしもはっきりしない。

ところで、**図表 2-2-10**からは、40代～50代の中高年齢者ほど（正社員に比べて）パート社員になりやすいという傾向が読み取れるが、契約社員については、特定の年齢層ほど（正社員に比べて）なりやすいという傾向は読み取れない。このことは、契約社員と正社員は、年齢分布の点で大きな違いがないことを意味している。

4. まとめ

本節では、契約社員の所在について分析した。その主要な結果をまとめると、以下のようになる。第1に、わが国における直接雇用のフルタイム有期契約労働者の人数（割合）は、雇用労働者の6%よりは多いが、9%よりは少ない程度だと理解するのが適当である。第2に、契約社員は、広義のサービス業、大企業、中規模事業所において多く活用されている。第3に、女性ほど、低学歴者ほど、運輸・通信的職業ほど、サービスの職業ほど、契約社員になりやすい。他方、年齢分布の点では、契約社員と正社員とで大きな違いはない。

第3節 契約社員の人事管理

1. 使用するデータと用語

本節では、「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票の分析を通じて、契約社員の人事管理の特徴を明らかにする。まず、同調査票における雇用・就業形態に関する用語の定義を確認しておきたい。

第1に、契約上の雇用期間が「定めなし」であり、所定の労働時間が「通常の間」である従業員を「正社員」としている³⁸。

第2に、上記「正社員」のうち、「一般職社員」、「職種限定社員」、「勤務地限定社員」、「所定勤務時間限定社員」のいずれかに該当する従業員を、「限定正社員」としている³⁹。

第3に、契約上の雇用期間が「定めあり」で、所定の労働時間が「通常の間」である従業員を、「有期社員」としている。なお、定年退職者を再雇用した場合には、「嘱託社員」という別の用語を使用しているため、この「有期社員」が、本報告書が研究対象とする契約社員に該当する。以下、この調査票における「有期社員」を、単に契約社員と表記する。

第4に、契約上の雇用期間が「定めなし」であり、所定の労働時間が「通常の間より短い」従業員を、「無期パート」としている。

第5に、契約上の雇用期間が「定めあり」で、所定の労働時間が「通常の間より短い」従業員を、「有期パート」としている。

³⁸ なお、「正社員」には、子育て期などで一時的に短時間勤務となっている者も含む。

³⁹ 「一般職社員」とは、主に事務を担当する職員で、おおむね非管理職層として勤務することを前提にしたキャリア・コースが設定された社員である。「職種限定社員」とは、特定の職種にのみ就業することを前提に雇用している社員である。「勤務地限定社員」とは、特定の事業所において、または、転居しないで通勤可能な範囲にある事業所においてのみ就業することを前提にしている社員である。「所定勤務時間限定社員」とは、所定勤務時間のみ就業することを前提に雇用している社員である。

第6に、労働者派遣事業者から派遣されている労働者を、「派遣労働者」としている。
 なお、分析対象事業所の属性は、**図表 2-3-1**の通りである。

図表 2-3-1 分析対象事業所の属性（列%、Nは実数）

| 業種 | % | 企業規模 | % |
|-----------------|------|--------------|----------|
| 農林・漁業 | 0.2 | 1000人以上 | 26.1 |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 0.1 | 500～999人 | 18.4 |
| 建設業 | 5.8 | 300～499人 | 15.2 |
| 製造業 | 23.0 | 100～299人 | 26.3 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 1.2 | 30～99人 | 7.0 |
| 情報通信業 | 2.0 | 29人以下 | 1.6 |
| 運輸業、郵便業 | 5.5 | 無回答 | 5.3 |
| 卸売業 | 4.7 | N | 1610 |
| 小売業 | 6.3 | | |
| 金融・保険業 | 3.8 | 事業所規模 | % |
| 不動産業、物品賃貸業 | 0.6 | 1000人以上 | 4.8 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 1.7 | 500～999人 | 10.4 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 2.6 | 300～499人 | 12.3 |
| 生活関連サービス業 | 1.1 | 100～299人 | 26.0 |
| 娯楽業 | 0.9 | 30～99人 | 25.1 |
| 教育、学習支援業 | 6.5 | 29人以下 | 20.4 |
| 医療、福祉 | 15.5 | 無回答 | 1.1 |
| 複合サービス業 | 2.2 | N | 1610 |
| サービス業 | 11.1 | | |
| その他 | 3.8 | 事業所形態 | % |
| 無回答 | 1.1 | 事務所 | 28.3 |
| N | 1610 | 工場・作業所 | 21.7 |
| | | 研究所 | 1.2 |
| | | 営業所 | 16.1 |
| | | 店舗 | 9.6 |
| | | その他 | 21.9 |
| | | 無回答 | 1.2 |
| | | N | 1610 |

資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

注： これらの事業所のなかには、契約社員を活用していない事業所も含まれている。

2. 活用目的

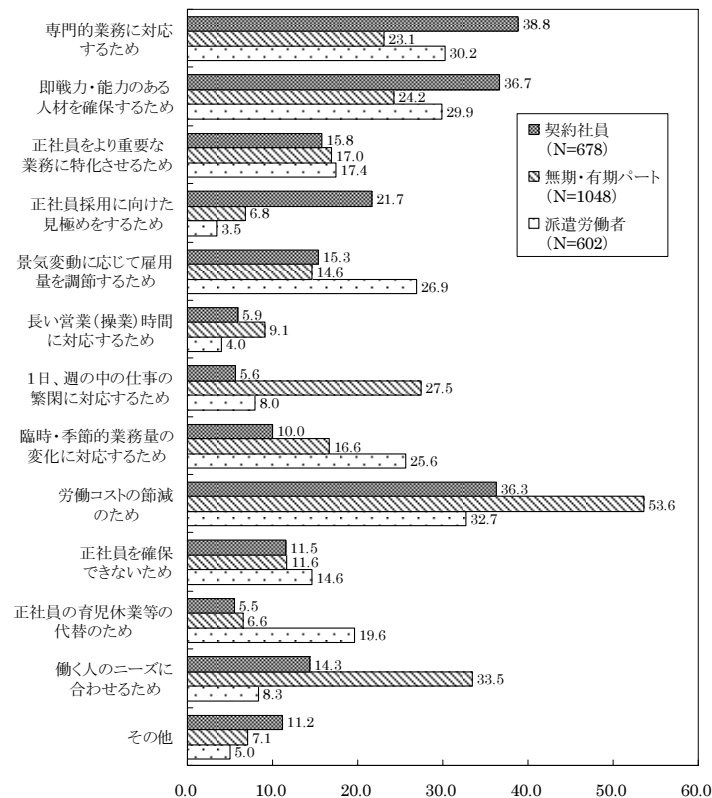
事業所は、どのような目的で契約社員を活用しているのだろうか。**図表 2-3-2**は、雇用・就業形態ごとの従業員の活用目的をたずねたものである（複数回答）。これをみると、契約社員の活用目的として上位にあげられているのは、「専門的業務に対応するため」（38.8%）、「即戦力・能力のある人材を確保するため」（36.7%）、「労働コストの節減のため」（36.3%）、「正社員採用に向けた見極めをするため」（21.7%）であることがわかる。

他の雇用・就業形態の従業員の活用目的と比べると、契約社員は、「専門的業務に対応するため」、「即戦力・能力のある人材を確保するため」、「正社員採用に向けた見極めをするため」の割合が高い。また、無期・有期パートと比べると「1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため」、「労働コストの節減のため」、「働く人のニーズに合わせるため」の割合が低く、派遣労働者と比べると「景気変動に応じて雇用量を調節するため」、「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」の割合が低い。

このように、契約社員は、「専門的業務に対応するため」、「即戦力・能力のある人材を確保するため」、「正社員採用に向けた見極めをするため」に活用される場合が多い。また、無

期・有期パートほどではないが、「労働コストの節減のため」に活用される場合も多い。他方で、「1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため」、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」、「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」といった活用目的は、さほど重要ではない。

図表 2-3-2 雇用・就業形態別にみた従業員の活用目的（複数回答、%）



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

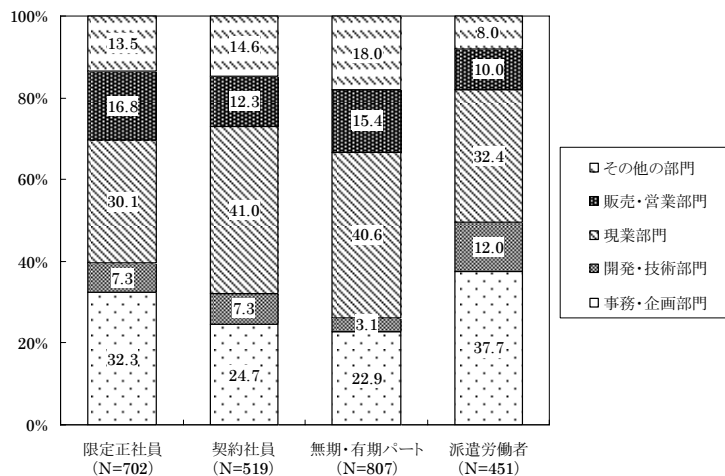
注： 無回答は除外した。

3. 配置部門と役職就任状況

契約社員の配置部門と役職就任状況についてみてみたい。図表 2-3-3 は、雇用・就業形態別に、従業員をもっとも重点的に配置している部門を示したものである。ここから、契約社員は、無期・有期パートと同じく、現業部門に重点的に配置されていることがわかる。他方、派遣労働者は、限定正社員と同じく事務・企画部門に重点的に配置されている。

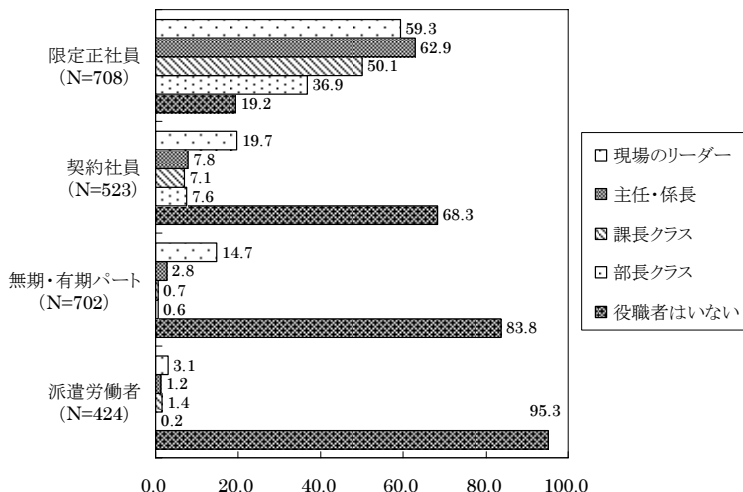
図表 2-3-4 は、雇用・就業形態別に、従業員が就いている役職をたずねたものである（複数回答）。ここから、限定正社員がもっとも役職就任が進んでおり、以下、契約社員、無期・有期パート、派遣労働者の順であることがわかる。契約社員の役職就任状況について詳しくみると、「現場のリーダー」に就いているという事業所が 2 割程度あるが、他方で、「役職者はいない」という事業所も 7 割程度ある。

図表 2-3-3 雇用・就業形態別にみたもっとも重点的な配置部門



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。
注： 無回答は除外した。

図表 2-3-4 雇用・就業形態別にみた役職就任状況（複数回答、%）



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。
注： 無回答は除外した。

4. 雇用契約の期間と更新方針

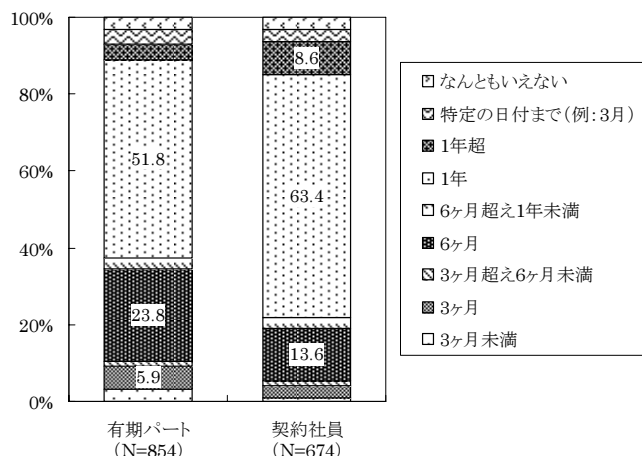
契約社員の雇用契約の期間と更新方針についてみてみたい。図表 2-3-5 は、有期パートと契約社員の雇用契約の期間を示したものである。ここから、契約社員の方が、有期パートよりも 1 回の雇用契約の期間が長いことがわかる。具体的には、「1 年」とする事業所が 63.4% を占めている。

また、図表 2-3-6 は、有期パートと契約社員について、雇用期間の期限がきたときの更新方針を示したものである。ここから、いずれの部門においても、「原則更新する」が 6 割以上を占めていることがわかる。ただし、有期パートと比べると、契約社員の場合には「原則

更新する」が相対的に少なく、「更新回数の上限まで更新」、「なんともいえない」が相対的に多いという特徴がある。

総じて、1回の雇用契約の期間が長い更新の可能性が少ない契約社員と、1回の雇用契約の期間が短い更新の可能性が高い有期パート、という対比が成り立つ。

図表 2-3-5 雇用・就業形態別にみた従業員の雇用契約の期間



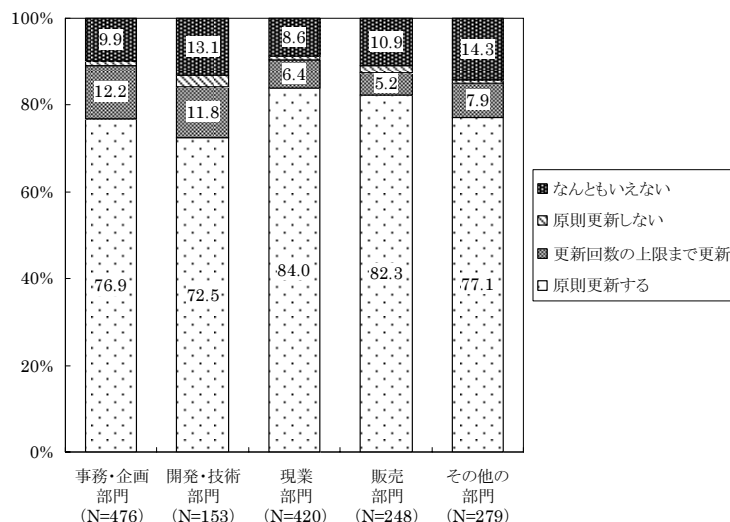
使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

注1： 複数の期間を定めている場合は、「もっとも一般的な場合」を回答している。

注2： 無回答は除外した。

注3： 5%未満の値ラベルは、省略。

図表 2-3-6 雇用・就業形態別にみた従業員の雇用契約の更新方針（有期パート）

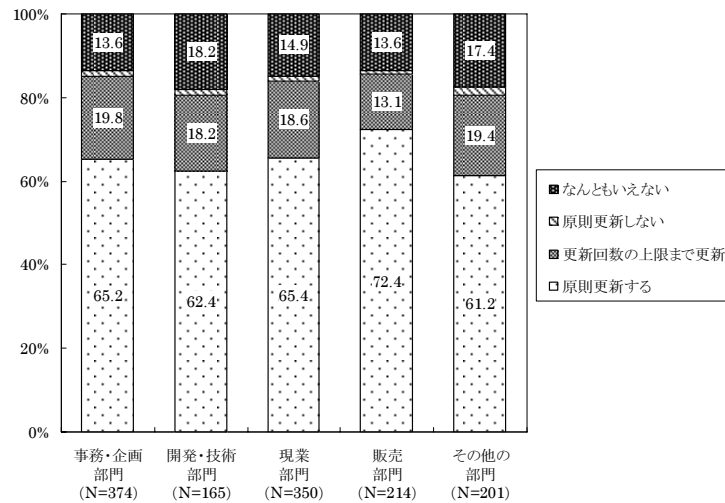


使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

注1： 無回答は除外した。

注2： 5%未満の値ラベルは、省略。

図表 2-3-6 雇用・就業形態別にみた従業員の雇用契約の更新方針（契約社員）



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業票より。

注1： 無回答は除外した。

注2： 5%未満の値ラベルは、省略。

5. 賃金制度

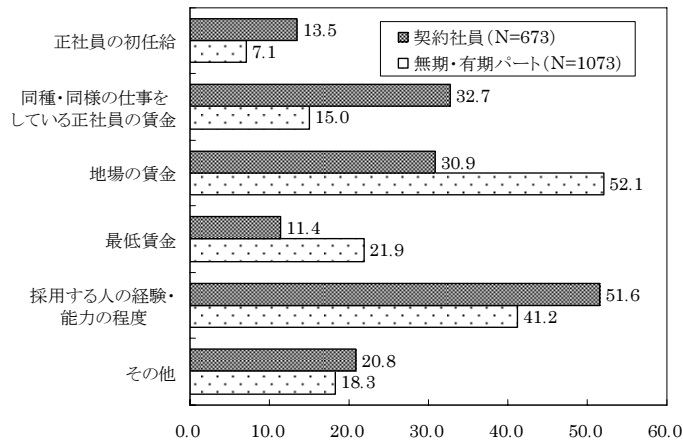
契約社員の賃金制度についてみてみたい。図表 2-3-7 は、雇用・就業形態別に、採用時の賃金決定の基準・参考事項を示したものである（複数回答）。ここから、契約社員の初任賃金を決定する際には、「採用する人の経験・能力の程度」（51.6%）が基準・参考事項となることが多いことがわかる。これに対し、無期・有期パートの場合は「地場の賃金」（52.1%）が基準・参考事項となることが圧倒的に多い。ただし、契約社員の場合であっても、30.9%の事業所は、「地場の賃金」を基準・参考事項としている。

図表 2-3-8 は、雇用・就業形態別に、従業員の賃金表・テーブルの状況を示したものである。ここから、契約社員は、限定正社員に比べれば、正社員と異なる賃金表・テーブルを使う場合が多いが、無期・有期パートと比べれば、正社員と同じ賃金表・テーブルを使うことが多いことがわかる。

ただし、限定正社員と契約社員との隔たりは大きい。「正社員と同じ賃金表・テーブルを同様に適用している」とする事業所は、限定正社員では 56.3%であるのに対し、契約社員では 6.6%にとどまる。その意味では、契約社員の賃金表・テーブルの状況は、無期・有期パートのそれと限りなく近いといえる。

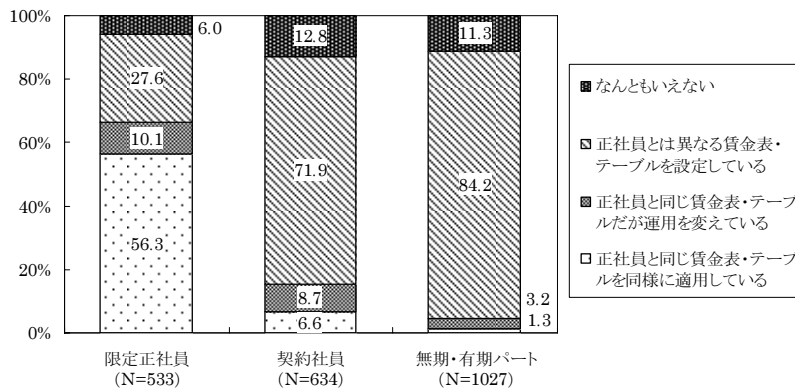
また、図表 2-3-9 は、各雇用・就業形態の従業員が勤続年数を重ねたときの賃金額のイメージを示したものである。これをみると、「原則として増加し続ける」の割合が、正社員で 68.3%、限定正社員で 63.2%、契約社員で 25.4%、無期・有期パートで 15.9%となっており、賃金表・テーブルの状況と同じく、限定正社員と契約社員の間に大きな開きがあることがわかる。

図表 2-3-7 雇用・就業形態別にみた採用時の賃金決定の基準・参考事項（複数回答、%）



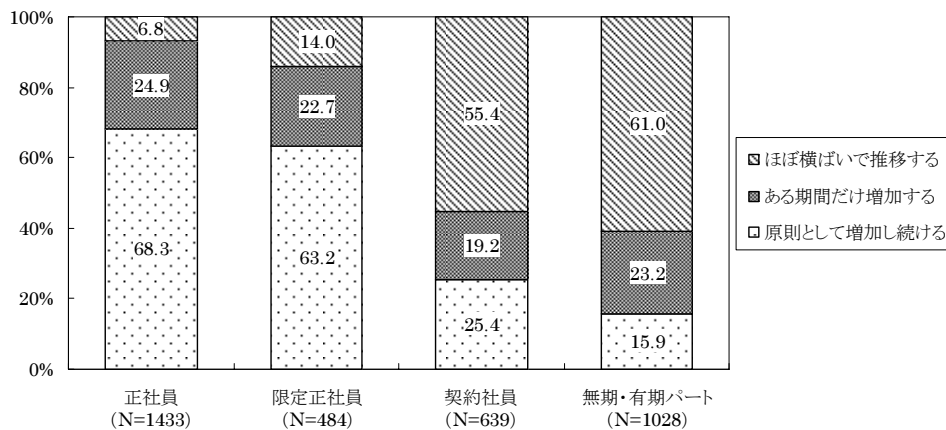
使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。
注： 無回答は除外した。

図表 2-3-8 雇用・就業形態別にみた賃金表・テーブルの状況



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。
注： 無回答は除外した。

図表 2-3-9 雇用・就業形態別にみた従業員の勤続昇給のイメージ



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。
注： 無回答は除外した。

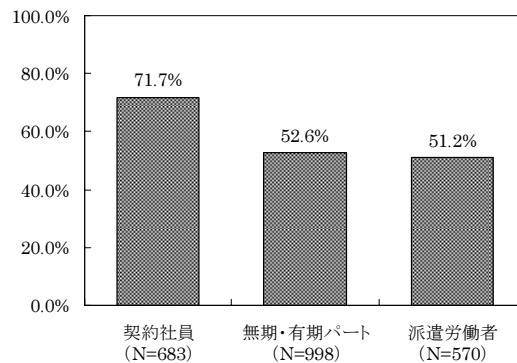
6. 正社員との仕事の重なり、待遇の違い

契約社員の仕事と待遇についてみてみたい。図表 2-3-10 は、雇用・就業形態別に、正社員と同じ仕事に従事している従業員がいるか否かを示したものである。ここから、同じ仕事をしている正社員がいる割合が高い順に、契約社員（71.7%）、無期・有期パート（52.6%）、派遣労働者（51.2%）となっていることが読み取れる。

ここで注目されるのは、契約社員と無期・有期パート、派遣労働者との間に、比較的大きな差があることである。その意味では、契約社員の職域は、正社員に近い側に広がっており、無期・有期パート、派遣労働者の職域とは一線を画している可能性がある。

図表 2-3-11 は、雇用・就業形態別に、同じ仕事をしている正社員と比べた時の賃金水準を示したものである。ここから、契約社員の賃金水準は、無期・有期パートよりは高いが、派遣労働者よりは低いことが読み取れる。すなわち、契約社員は、正社員と同じ仕事をする場合が多いが、その際には、正社員との間の賃金格差に直面する可能性が高いといえる。

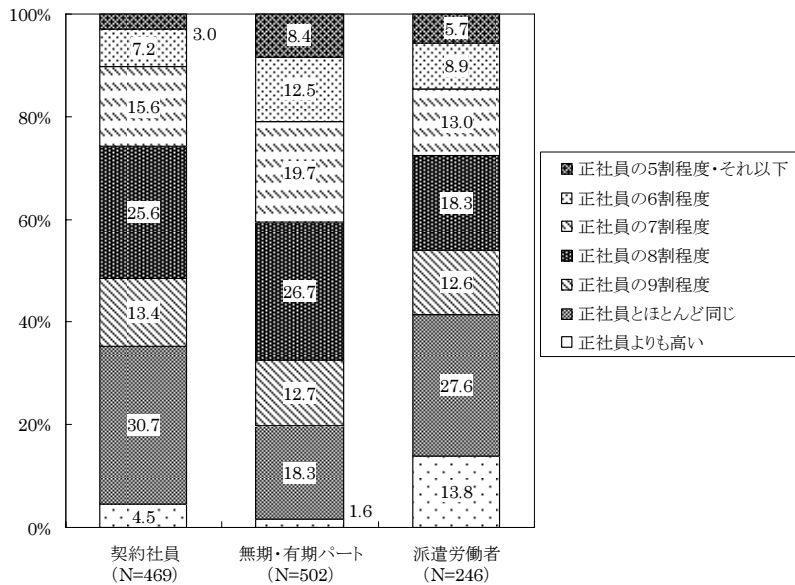
図表 2-3-10 雇用・就業形態別にみた正社員と同じ仕事をしている従業員の有無



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

注： 無回答は除外した。

図表 2-3-11 雇用・就業形態別にみた正社員と比べた賃金水準

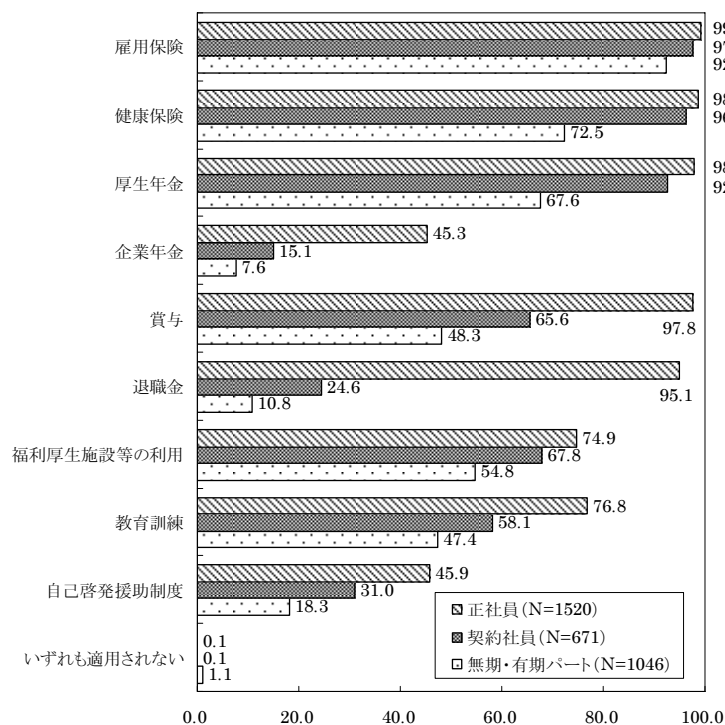


使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。
 注1： 正社員と同じ仕事をしている従業員がいる場合のみ回答している。
 注2： 無回答は除外した。

図表 2-3-12 は、雇用・就業形態別に、各種制度の適用状況を示したものである。ここから、いずれの制度についても、正社員がもっとも適用率が高く、契約社員がそれに次ぎ、無期・有期パートがもっとも適用率が低いことが読み取れる（複数回答）。その意味では、契約社員は、待遇の面で正社員と無期・有期パートの中間的な位置づけをされているといえる。

ただし、賞与、退職金、企業年金の適用状況をみると、正社員と契約社員の間に大きな断層があることがわかる。具体的には、それぞれの適用率が、正社員では 97.8%、95.1%、45.3% であるのに対し、契約社員では 65.6%、24.6%、15.1% となっている。その意味では、契約社員の待遇は、正社員と無期・有期パートの中間に位置づけられてはいるが、どちらかといえば、無期・有期パートのそれと近接しているともいえる。

図表 2-3-12 雇用・就業形態別にみた各種制度の適用状況（複数回答、％）



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

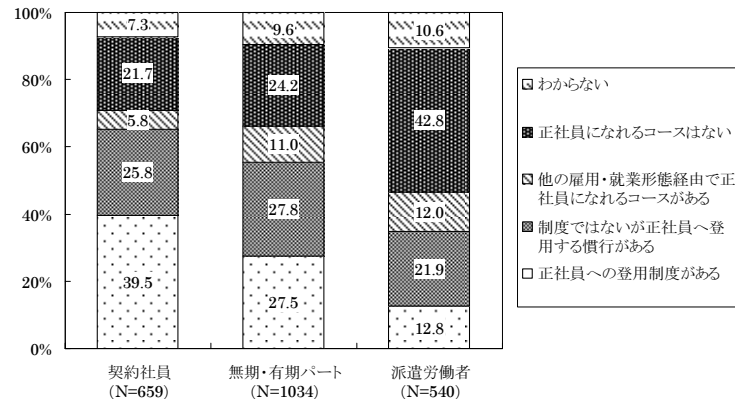
注： 無回答は除外した。

7. 正社員登用制度

契約社員に対する正社員登用制度の状況、および導入時期についてみてみたい。図表 2-3-13 は、雇用・就業形態別に、正社員への登用（転換）制度の状況を示したものである。ここから、39.5%の事業所において、契約社員に対する「正社員への登用制度がある」ことがわかる。また、その割合は、無期・有期パート（27.5%）、派遣労働者（12.8%）に比べて高い。

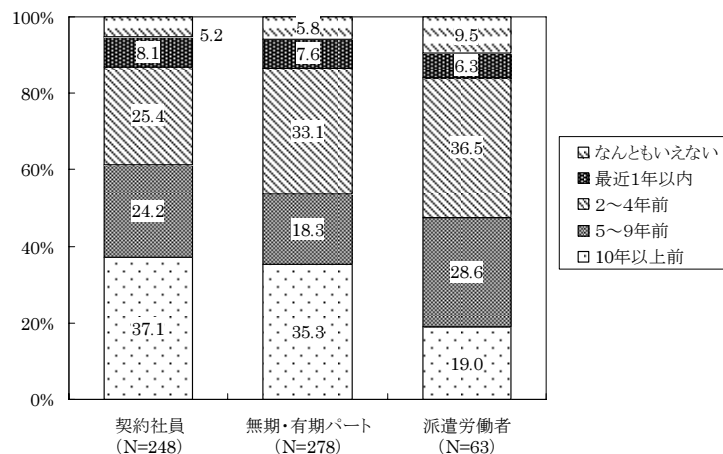
続いて、図表 2-3-14 は、正社員への登用制度がある事業所に対して、その導入時期を示したものである。ここから、導入時期をみても、契約社員がもっとも早く、無期・有期パートがそれに次ぎ、派遣労働者がもっとも遅いことが読み取れる。具体的には、契約社員に対して正社員登用制度があるとする事業所のうち 37.1%は、10 年以上前から制度を導入していると回答している。

図表 2-3-13 雇用・就業形態別にみた正社員登用制度の状況



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。
注： 無回答は除外した。

図表 2-3-14 雇用・就業形態別にみた正社員登用制度の導入時期



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。
注1： 正社員への登用制度がある場合のみ回答している。
注2： 無回答は除外した。

8. 事業所の側からみたパフォーマンス

最後に、事業所の側からみた契約社員のパフォーマンスについてみてみたい。具体的には、指標として、定着状況（図表 2-3-15）、活用上の問題点（図表 2-3-16）、コスト・パフォーマンス（図表 2-3-17）を取り上げる。

まず、図表 2-3-15 にて、従業員の定着状況を雇用・就業形態別にみると、正社員がもっとも定着的であり、以下、契約社員、無期パート、有期パート、派遣労働者の順であることが読み取れる。

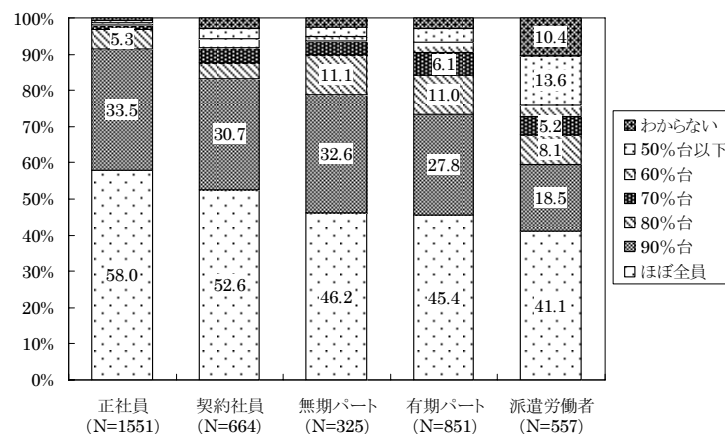
次に、図表 2-3-16 にて、従業員を活用する上での問題点を雇用・就業形態別にみると、「仕事に対する責任感や向上意欲が弱い」以外のすべての項目において、契約社員がもっとも問

題点が少ないことが読み取れる（複数回答）。特に、「定着が悪い」、「情報や技能の蓄積が出来にくい」という回答が、無期・有期パート、派遣労働者と比べて少なくなっている。そして、そのことも関係してか、契約社員については、61.7%の事業所が、「とくに問題はない」と回答している。

さらに、図表 2-3-17 にて従業員活用のコスト・パフォーマンスを雇用・就業形態別にみると、契約社員については 9.3%の事業所が「コストを十二分に上回る貢献をしている」としているのに対し、無期・有期パートではその割合が 7.2%、派遣労働者ではその割合が 4.1%と下がることが読み取れる。また、派遣労働者については、6.2%の事業所が「コストに見合う貢献はしていない」と回答している。

総じて、契約社員は、非正規雇用者のなかでもっとも定着率が高く、事業所からみた活用上の問題点が少なく、コスト・パフォーマンスがよい雇用・就業形態であるといえる。

図表 2-3-15 雇用・就業形態別にみた従業員の定着状況



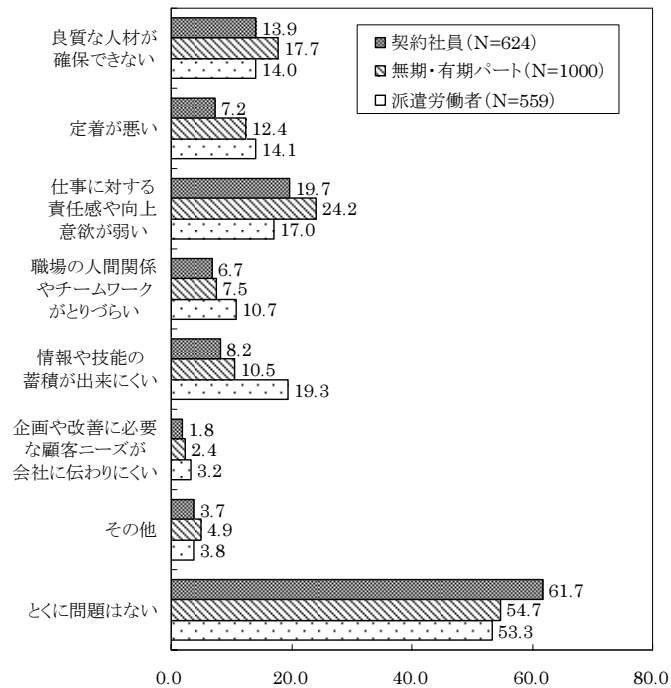
使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

注 1： 前期の事業年度の初めにいた従業員の中で今期の事業年度の初めにも引き続きいた従業員の割合を回答。

注 2： 無回答は除外した。

注 3： 5%未満の値ラベルは、省略。

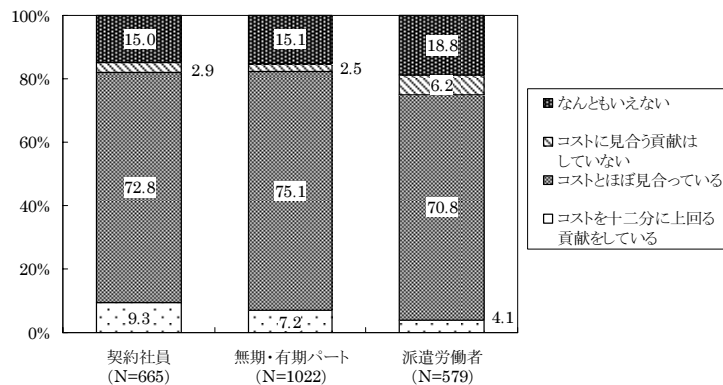
図表 2-3-16 雇用・就業形態別にみた従業員の活用上の問題点（複数回答、％）



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

注： 無回答は除外した。

図表 2-3-17 雇用・就業形態別にみた従業員活用のコスト・パフォーマンス



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

注： 無回答は除外した。

9. まとめ

本節では、他の雇用・就業形態との比較により、契約社員の人事管理の特徴を分析してきた。その主要な結果をまとめると、以下のようになる。

第1に、ここでの定義上、契約社員は有期契約労働者であるが、その活用目的として「景気変動に応じて雇用量を調節するため」、「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」をあげる事業所は、さほど多くない。これに対し、契約社員の活用目的として特徴的なのは、「専

門的業務に対応するため」、「即戦力・能力のある人材を確保するため」、「正社員採用に向けた見極めをするため」などである。

第2に、契約社員は、人事管理の対象としてみた時に、非正規雇用者のなかで相対的にもっとも正社員に近い位置づけを与えられている。具体的には、役職就任状況、採用時の賃金決定の基準・参考事項、賃金表・テーブルの状況、勤続昇給のイメージ、正社員と同じ仕事をしているか否か、各種制度の適用状況、正社員登用制度の状況および導入時期などからそのことが読み取れる。

第3に、とはいえ、賃金表・テーブルの状況、勤続昇給のイメージ、賞与・退職金・企業年金の適用状況といった待遇面について詳しくみると、契約社員が置かれた状況は、正社員・限定正社員とは大きく隔たっており、むしろ、無期・有期パート、派遣労働者に近いといえる。

第4に、総じて、事業所の側からみると、契約社員は優良な労働力である。具体的には、多くの事業所が、契約社員は定着率がよく、活用上の問題点が少なく、コスト・パフォーマンスがよいと評価している。

第4節 契約社員の就業実態

1. 使用するデータと変数

本節では、「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票の分析を通じて、契約社員の就業実態を明らかにする。以下、雇用・就業形態に関する変数を定義する。なお、以下の定義を満たしていても、60歳以上の者は、原則として分析から除外する（第3章以降においても同じ）⁴⁰。

第1に、期間の定めのない雇用契約を結んでおり、かつ、1週の所定労働時間が35時間以上で、「正規の職員・従業員」と呼ばれている者を、「正社員」とする。

第2に、「正社員」のうち、「原則として管理職にならないことになっている」、「職種が特定されている」、「勤務地、勤務エリアが特定されている」、「残業しないことになっている」のいずれか1つにあてまる者を、「限定正社員」とする。

第3に、期間の定めのない雇用契約を結んでおり、かつ、1週の所定労働時間が35時間未満の者を、「無期パート」とする。ただし、「正規の職員・従業員」と呼ばれている者については、短時間正社員である可能性が高いと判断して、「正社員」とみなした。

第4に、期間の定めのある雇用契約を結んでおり、かつ、1週の所定労働時間が35時間以上の者を、「契約社員」とする。ただし、「正規の職員・従業員」と呼ばれており、かつ、「他社からの出向によって現在の会社で働いている」と回答した者については、位置づけが不安

⁴⁰ このように変数を定義する結果、期間の定めのない雇用契約を結んでおり、1週間の所定労働時間が35時間以上の者で、「正規の職員・従業員」と呼ばれておらず、また、派遣会社の派遣社員でもない者は、分析から除外されることになる。なお、35時間以上をフルタイムの基準とする点については、「有期契約労働者の雇用管理の改善に関する研究会報告書」（厚生労働省、2008年7月）を参照した。

定であるため、分析から除外することとした。

第5に、期間の定めのある雇用契約を結んでおり、かつ、1週の所定労働時間が35時間未満の者を、「有期パート」とする。ただし、「正規の職員・従業員」と呼ばれており、かつ、「他社からの出向によって現在の会社で働いている」と回答した者については、位置づけが不安定であるため、分析から除外することとした。

第6に、勤め先での呼び名、契約期間、労働時間にかかわらず、派遣会社の派遣社員である者を、「派遣社員」とする⁴¹。

このように分類された分析対象者の属性は、**図表 2-4-1**の通りである。ここから、特に契約社員の属性に注目すると、①女性の割合が70%程度であり、正社員よりは高いが無期・有期パートや派遣社員よりは低いこと、②正社員と比べると、30代～40代がやや少なく、50代が多いこと、③正社員と比べると、高校卒、短大・高専卒が多く、大卒以上が少ないこと、④正社員と比べると、管理の仕事が少なく、技能工・生産工程に関わる仕事、サービスの仕事、その他の仕事が多いこと、などが読み取れる。

図表 2-4-1 分析対象者の属性（行%、Nは実数）

| N | 性別 | | | 年齢 | | | | | 学歴 | | | | |
|-------|------|------|------|-------|--------|--------|--------|------|-----|-------|------|------|-----|
| | 男性 | 女性 | 無回答 | 29歳以下 | 30～39歳 | 40～49歳 | 50～59歳 | 中学 | 高校 | 短大・高専 | 大卒以上 | 無回答 | |
| 正社員 | 3257 | 68.7 | 31.1 | 0.2 | 20.1 | 34.5 | 28.6 | 16.8 | 1.6 | 33.7 | 16.1 | 48.3 | 0.2 |
| 限定正社員 | 1563 | 48.8 | 51.1 | 0.1 | 27.1 | 33.1 | 23.7 | 16.1 | 1.7 | 37.0 | 25.3 | 35.6 | 0.3 |
| 契約社員 | 1719 | 28.9 | 71.0 | 0.1 | 20.2 | 29.4 | 25.2 | 25.1 | 3.4 | 48.6 | 25.2 | 21.8 | 0.9 |
| 無期パート | 295 | 4.4 | 95.6 | 0.0 | 8.8 | 31.5 | 32.5 | 27.1 | 2.7 | 54.9 | 33.6 | 8.5 | 0.3 |
| 有期パート | 1139 | 11.0 | 88.8 | 0.3 | 11.6 | 28.9 | 34.3 | 25.2 | 2.8 | 46.9 | 30.6 | 19.4 | 0.4 |
| 派遣社員 | 156 | 19.2 | 80.8 | 0.0 | 23.7 | 42.9 | 26.9 | 6.4 | 2.6 | 36.5 | 35.9 | 24.4 | 0.6 |

| N | 職種 | | | | | | | | | | | |
|-------|---------|------|------|------|----------|-------|-----|--------|------|------|------|-----|
| | 専門的・技術的 | 管理 | 事務 | 販売 | 技能工・生産工程 | 運輸・通信 | 保安 | 農・林・漁業 | サービス | その他 | 無回答 | |
| 正社員 | 3257 | 16.0 | 15.3 | 41.3 | 7.2 | 8.4 | 1.5 | 0.8 | 0.2 | 3.0 | 3.3 | 3.0 |
| 限定正社員 | 1563 | 29.4 | 6.6 | 37.6 | 4.0 | 7.6 | 4.0 | 1.5 | 0.3 | 3.5 | 2.7 | 2.8 |
| 契約社員 | 1719 | 15.4 | 1.1 | 40.8 | 4.9 | 14.3 | 2.3 | 1.3 | 0.3 | 7.6 | 8.8 | 3.1 |
| 無期パート | 295 | 24.4 | 0.0 | 28.8 | 6.1 | 7.8 | 1.4 | 0.7 | 0.0 | 15.6 | 9.2 | 6.1 |
| 有期パート | 1139 | 19.3 | 0.3 | 40.6 | 4.1 | 6.1 | 1.1 | 0.7 | 0.1 | 12.9 | 10.8 | 3.9 |
| 派遣社員 | 156 | 9.0 | 0.0 | 70.5 | 0.6 | 7.1 | 1.3 | 0.6 | 0.0 | 3.2 | 6.4 | 1.3 |

資料出所：「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注：分析対象を59歳以下の者に限定しているため、年齢の無回答はない。

2. 就業動機、雇用・就業形態の選択理由

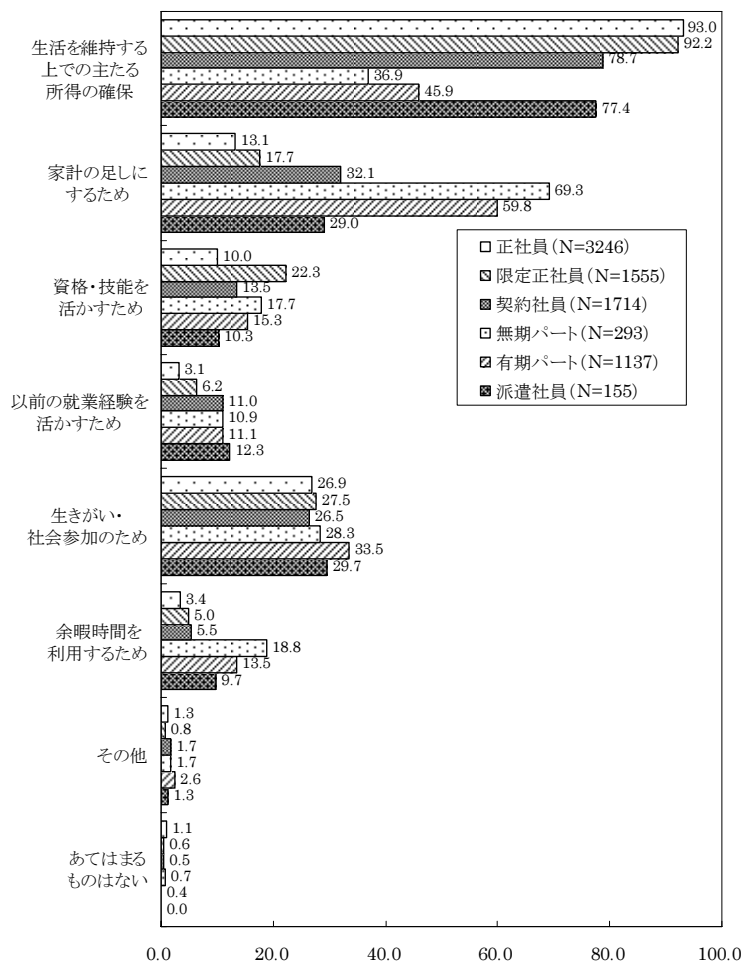
契約社員の就業動機、雇用・就業形態の選択理由をみてみたい。**図表 2-4-2**は、対象者が現在働いている理由（就業動機）を示したものである（複数回答）。ここから、正社員、限定正社員、契約社員、派遣社員が、「生計を維持する上での主たる所得の確保」を理由として働いていることが読み取れる（選択割合は、それぞれ93.0%、92.2%、78.7%、77.4%）。他方、無期パートおよび有期パートは、「家計の足しにするため」に働いている（選択割合はそれぞれ69.3%、59.8%）。派遣社員の大半はフルタイムであることから⁴²、フルタイム労働者とパ

⁴¹ これら「派遣社員」に対しては、派遣先の事業所を通じてではなく、派遣会社を通じて調査票（従業員票）が配布されている。

⁴² ちなみに、分析対象である派遣社員の87.7%は、1週の所定労働時間が35時間以上である。

ートタイム労働者とで、働いている理由が大きく異なるといえる。

図表 2-4-2 雇用・就業形態別にみた就業動機（複数回答、%）



資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注： 無回答は除外した。

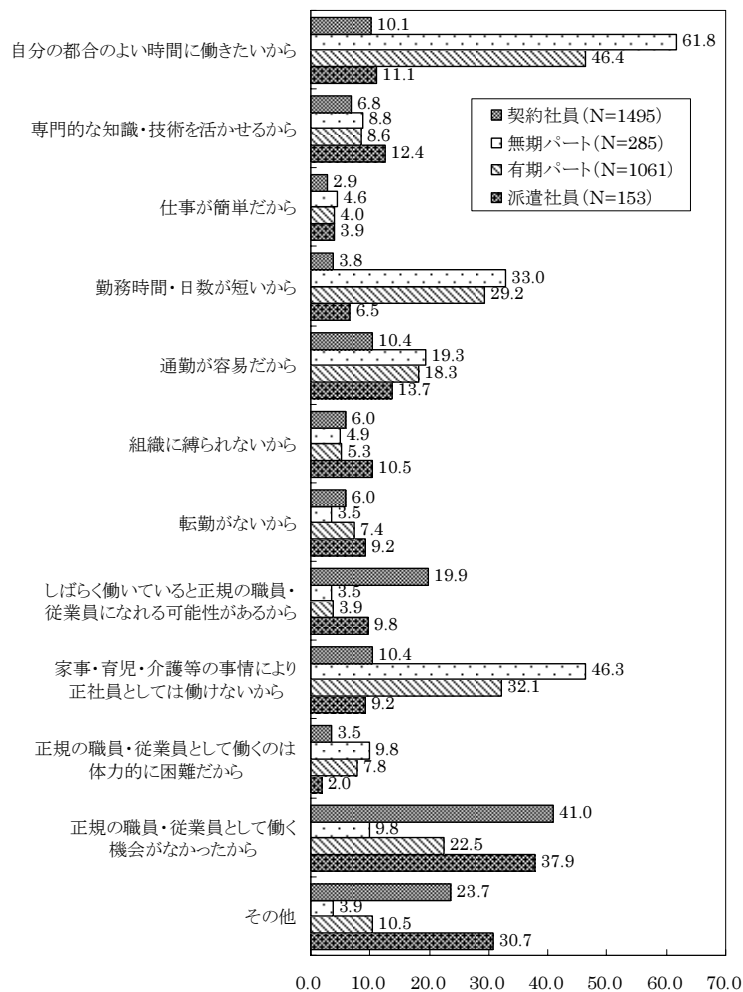
図表 2-4-3 は、対象者が現在の雇用・就業形態を選んだ理由を示したものである。ここから、まず、無期パートおよび有期パートの場合、「自分の都合のよい時間に働きたいから」、「勤務時間・日数が短いから」、「家事・育児・介護等の事情で正社員としては働けないから」という、どちらかといえば積極的な理由を指摘する者が多い。

他方、契約社員の場合、もっとも多いのが「正規の職員・従業員として働く機会がなかったから」（41.0%）であり、「その他」（23.7%）を除くと、「しばらく働いていると正規の職員・従業員になれる可能性があるから」（19.9%）がそれに次いでいる。また、これらの項目の指摘率は、契約社員がもっとも高い。総じて、消極的な理由が支配的であるが、一部に、正社員になるためのステップとして契約社員という形態を選んだ者もいることがわかる。

ちなみに、派遣社員は、契約社員と回答傾向が類似している。具体的には、37.9%が、「正

規の職員・従業員として働く機会がなかったから」を指摘している。就業動機、雇用・就業形態の選択理由についてみる限り、フルタイムである契約社員、フルタイムである場合が多い派遣社員の共通性が前面に出ているといえる。

図表 2-4-3 雇用・就業形態別にみた現在の雇用・就業形態の選択理由（複数回答、％）



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注： 無回答は除外した。

3. これまでのキャリア

契約社員として働いている人は、これまでどのようなキャリアを歩んできたのだろうか。図表 2-4-4 は、これまでの転職回数を示したものである。これをみると、転職回数が少ない順に、正社員 (0.89 回)、限定正社員 (1.25 回)、契約社員 (2.57 回)、有期パート (2.72 回)、無期パート (2.78 回)、派遣社員 (3.16 回) となっている。すなわち、契約社員は、非正規雇用者のなかではもっとも転職回数が少ない。

ただし、限定正社員と契約社員との間に大きな差があることに注意する必要がある。契約

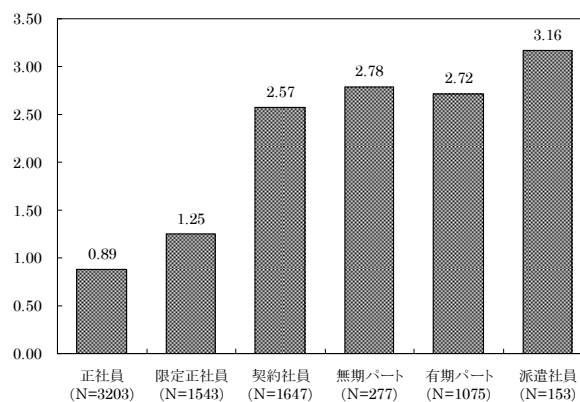
社員は、非正規雇用者のなかではもっとも転職回数が少ないが、大きな視点でみるならば、他の非正規雇用者と同様に、比較的頻繁に転職をしているといえる。

また、**図表 2-4-5** は、転職経験がある者に対して、前職での雇用・就業形態をたずねたものである。ここから、正社員および限定正社員では「正社員」が圧倒的に多いこと（それぞれ 75.7%、70.8%）、契約社員では「正社員」の割合は 43.6%であり、無期パート（33.6%）、有期パート（37.8%）、派遣社員（39.1%）と大差はないことが読み取れる⁴³。すなわち、ここからも、契約社員のキャリアは、他の非正規雇用者のキャリアと類似しているといえる。

さらに、**図表 2-4-6** は、失業経験の有無を示したものである。ここから、失業経験が少ない順に、正社員（27.4%）、限定正社員（35.3%）、契約社員（69.7%）、有期パート（75.7%）、無期パート（77.9%）、派遣社員（84.6%）となっている。すなわち、契約社員は、非正規雇用者のなかではもっとも失業経験が少ない。

ただし、この点についても、限定正社員と契約社員との間に大きな差があることに注意する必要がある。総じて、契約社員は、非正規雇用者のなかではもっとも安定したキャリアを歩んでいるが、大きな視点でみるならば、他の非正規雇用者と類似したキャリアを歩んでいるといえよう。

図表 2-4-4 雇用・就業形態別にみた平均転職回数

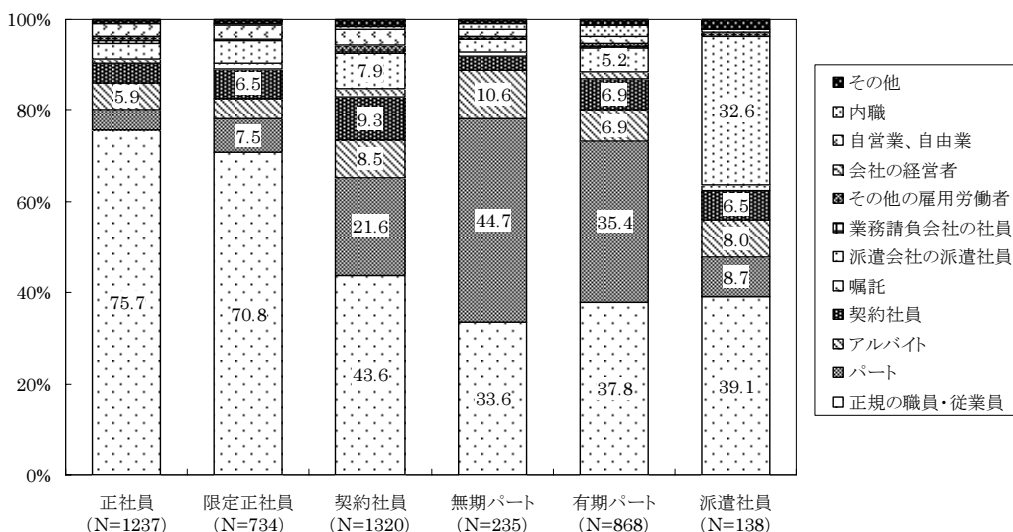


使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注： 無回答は除外した。

⁴³ ちなみに、派遣社員については、「派遣会社の派遣社員」の割合が 32.6%ときわだって高い点において、他の雇用・就業形態とは異なる特徴を持っているといえる。

図表 2-4-5 雇用・就業形態別にみた前職での雇用・就業形態



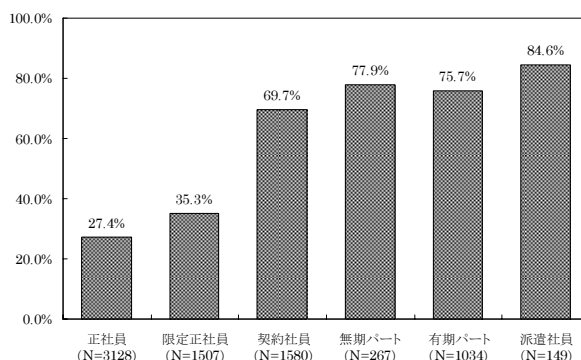
使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注 1： 転職が 1 回の場合は「初職」、2 回以上の場合は「前職」の働き方をあらわしている。

注 2： 無回答は除外した。

注 3： 5%未満の値ラベルは、省略。

図表 2-4-6 雇用・就業形態別にみた失業経験者の割合



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注： 無回答は除外した。

4. 雇用契約の期間と勤続年数

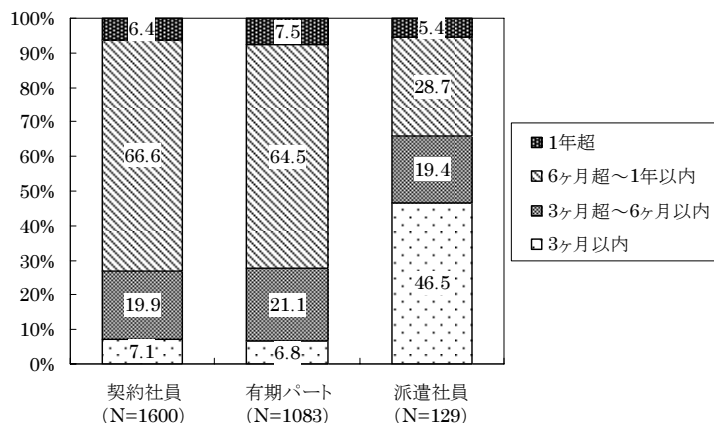
契約社員の雇用契約の期間および勤続年数についてみてみたい。図表 2-4-7 は、雇用契約の期間を示したものである。ここから、契約社員と有期パートの雇用契約の期間はほぼ同じであり、6 ヶ月超～1 年以内がそれぞれ 66.6%、64.5%を占めていること、派遣社員の雇用契約の期間は比較的短く、46.5%が 3 ヶ月以内であることがわかる。

また、図表 2-4-8 は、現在の会社での勤続年数を示したものである。これをみると、正社員と限定正社員の勤続年数が長く、派遣社員の勤続年数が短いのに対し、契約社員、無期パート、有期パートの勤続年数は中間的で、ほぼ同じであることが読み取れる。図表 2-4-9 に

て平均勤続年数をみても同様であり、期間が長い順に、正社員（13.43年）、限定正社員（10.89年）、契約社員（6.56年）、有期パート（5.71年）、無期パート（5.56年）、派遣社員（3.73年）となっている。

すなわち、非正規雇用者のなかでは、派遣社員だけがきわだって勤続年数が短く、契約社員を含めその他の非正規雇用者は、ほぼ同様に5年から6年程度、同一企業で勤続しているといえる。

図表 2-4-7 雇用・就業形態別にみた雇用契約の期間

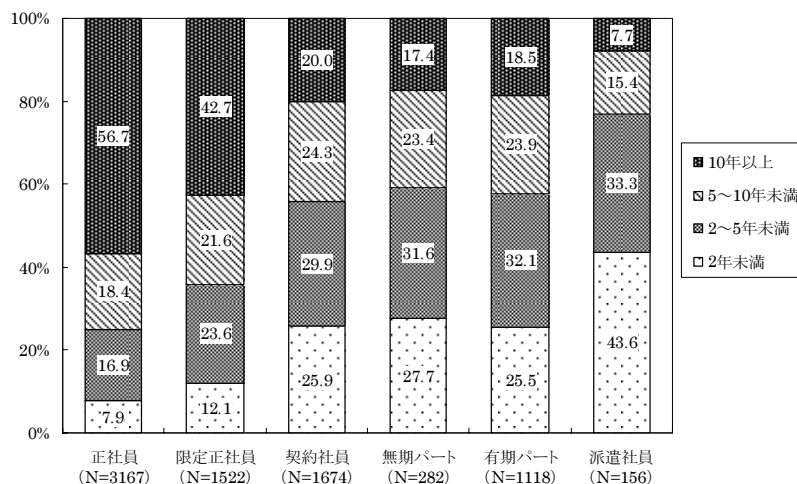


使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注1： 無回答は除外した。

注2： 定義上、正社員と無期パートはすべて「期間の定めのない雇用契約」である。

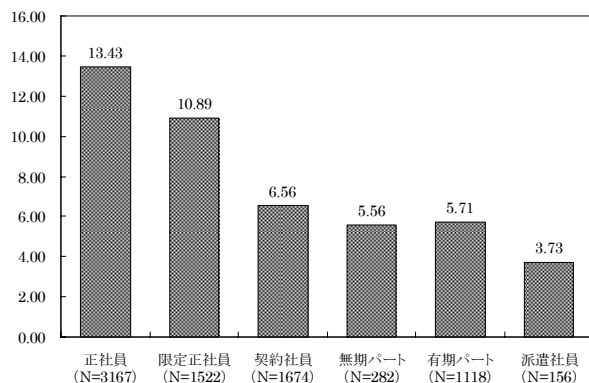
図表 2-4-8 雇用・就業形態別にみた勤続年数の分布



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注： 無回答は除外した。

図表 2-4-9 雇用・就業形態別にみた平均勤続年数



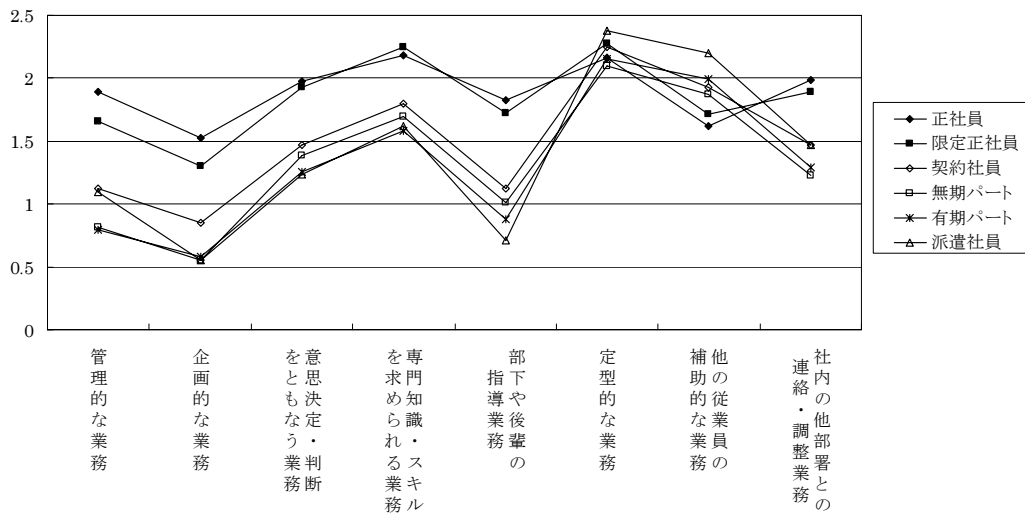
使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注： 無回答は除外した。

5. 業務の性質と待遇

契約社員はどのような性質の業務に従事し、どのような待遇を受けているのであろうか。図表 2-4-10 は、対象者の業務の性質を示したものである。ここから、業務の性質は、正社員、限定正社員と、契約社員、無期パート、有期パート、派遣社員との間で大きな違いがあることが読み取れる。具体的には、正社員、限定正社員ほど、「管理的な業務」、「企画的な業務」、「意思決定・判断をともなう業務」、「専門知識・スキルを求められる業務」、「部下や後輩の指導業務」、「社内の他部署との連絡・調整業務」を担うことが多く、契約社員、無期パート、有期パート、派遣社員は、相対的に「定型的な業務」、「他の従業員の補助的な業務」を担うことが多い。ただし、そのなかで契約社員は、比較的、正社員、限定正社員と業務の性質が類似している。

図表 2-4-10 就業形態別にみた業務の性質



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1： いずれも、「大いに含まれる」を3点、「ある程度含まれる」を2点、「ほとんど含まれない」を1点、「まったく含まれない」を0点として、スコアを計算した。

注2： 無回答は除外した。

注3： 数値データは、省略。

待遇についてはどうか。図表 2-4-11 は、対象者の賃金水準（所定内時給）を示したものである⁴⁴。まず、平均値をみると、非正規雇用者のなかで有期パートがもっとも高くなっている。ただし、有期パートの所定内時給に対しては、はずれ値が大きな影響を与えていると考えられるため⁴⁵、ここでは中央値をみることにする。

所定内時給の中央値をみると、高い方から順に、正社員（1708 円）、限定正社員（1459 円）、派遣社員（1203 円）、契約社員（1000 円）、有期パート（916 円）、無期パート（874 円）となっている。非正規雇用者のなかで、派遣社員がもっとも高く、契約社員がそれに次ぎ、無期・有期パートがもっとも低いという構造は、事業所票で確認した同じ仕事をしている正社員との賃金格差の大きさとも対応する（図表 2-3-11 参照）。

図表 2-4-12 は、各種制度の適用状況を示したものである（複数回答）。これをみると、総じて、正社員、限定正社員、契約社員、無期・有期パート、派遣社員の順に制度的に優遇されているといえる。特に、賞与、退職金、企業年金といった金銭給付にかかわる制度において、上記の雇用・就業形態の序列が明確にあらわれている。

労働組合の加入状況も同様である（図表 2-4-13）。具体的には、加入率が高い順に、正社員（38.4%）、限定正社員（37.4%）、契約社員（15.3%）、有期パート（12.1%）、無期パート（8.9%）、派遣社員（4.5%）となっている。なお、全体的に加入率が高いのは⁴⁶、調査票の

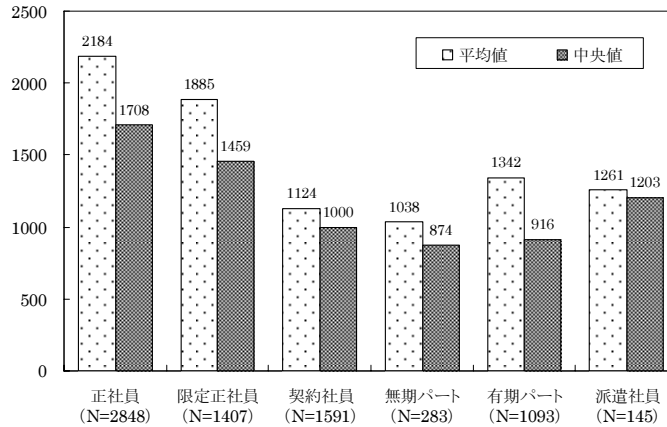
⁴⁴ 賃金水準（所定内時給）の計算方法については、第4章第1節を参照。

⁴⁵ 詳細は割愛するが、週所定労働時間が数時間程度の者のなかで、所定内時給が高い者が多く含まれている。

⁴⁶ 厚生労働省「労働組合基礎調査」によれば、2010年における労働組合推定組織率は、18.5%である。

配布先の多くが大企業の事業所であったことが関係していると考えられる⁴⁷。

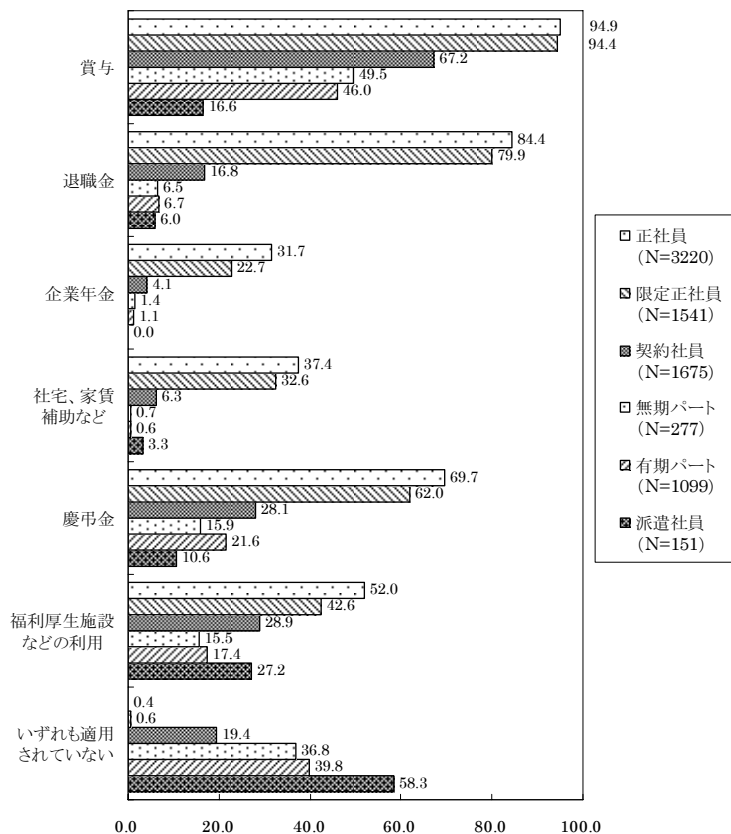
図表 2-4-11 雇用・就業形態別にみた賃金水準（所定内時給：円）



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注： 無回答は除外した。

図表 2-4-12 雇用・就業形態別にみた各種制度適用状況（複数回答、%）

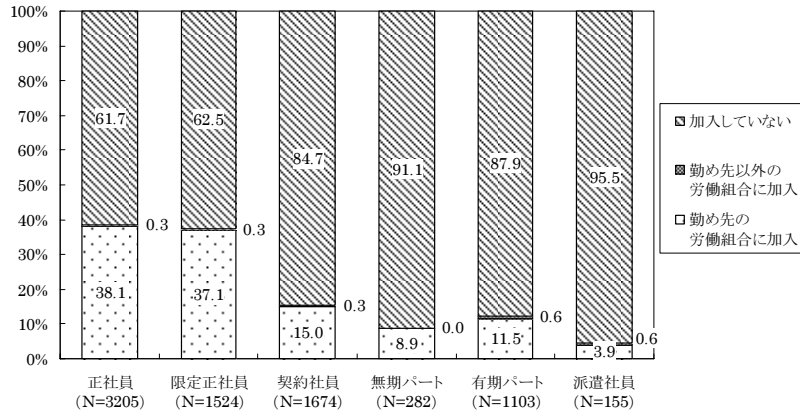


使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注： 無回答は除外した。

⁴⁷ 本調査においては、事業所のサンプリングにあたって、大規模事業所に一定の重みづけをしている。

図表 2-4-13 雇用・就業形態別に見た労働組合への加入状況



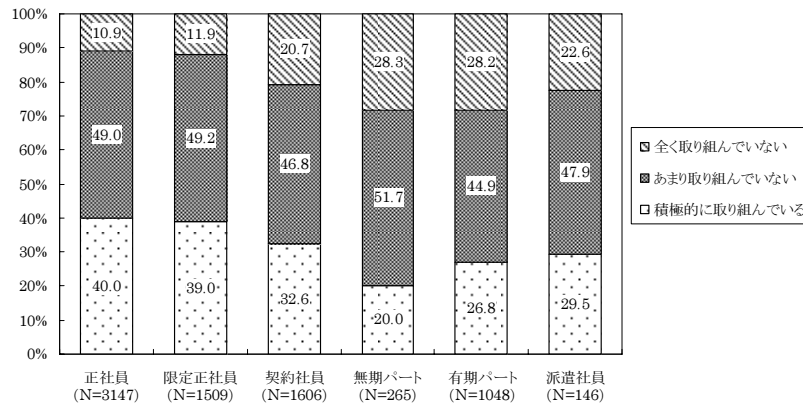
使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。
注： 無回答は除外した。

6. 能力開発の取り組み

契約社員の能力開発の取り組みをみてみたい。図表 2-4-14 は、対象者の職業能力開発の取り組み状況を示したものであり、図表 2-4-15 は、その理由を示したものである(複数回答)。ここから、契約社員が非正規雇用者のなかでもっとも積極的に能力開発に取り組んでいること、その割合は正社員、限定正社員とほぼ並んでいることが読み取れる。

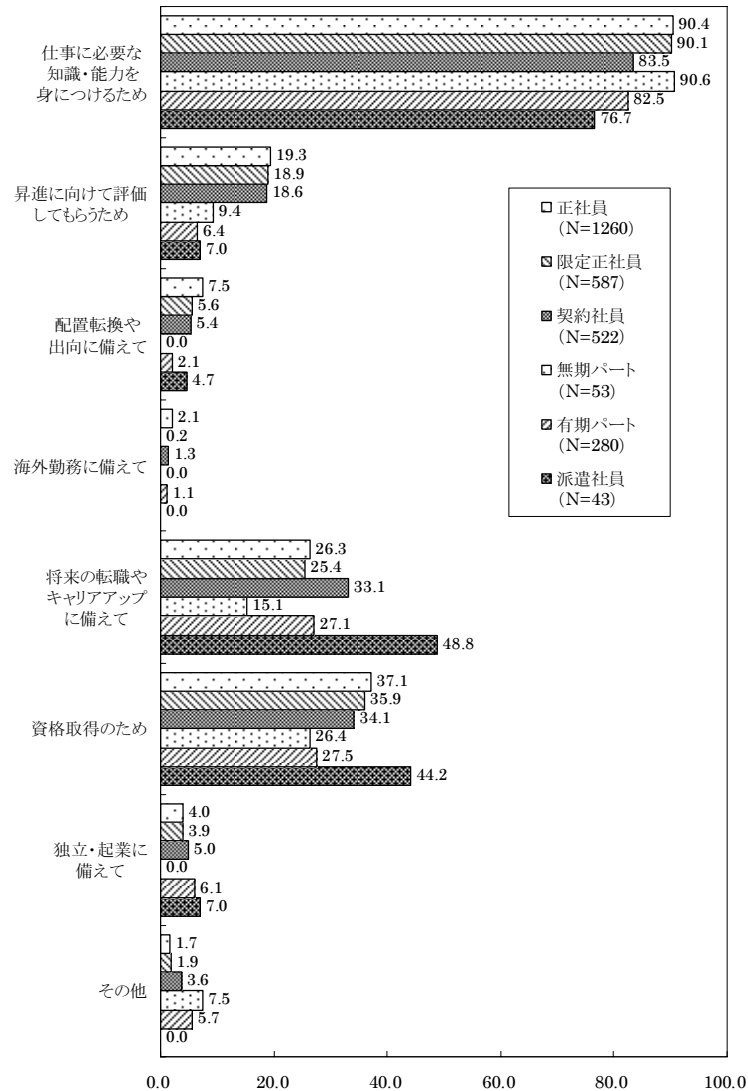
他方、派遣社員も比較的積極的に職業能力開発に取り組んでいる。ただし、派遣社員の場合は、「将来の転職やキャリアアップに備えて」(48.8%)、「資格取得のため」(44.2%)といった理由を指摘する者が多い。ここから、派遣社員のなかには、転職を視野に入れて職業能力開発に取り組んでいる者が相対的に多く含まれていると考えられる。

図表 2-4-14 就業形態別に見た職業能力開発の取り組み



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。
注： 無回答は除外した。

図表 2-4-15 雇用・就業形態別にみた職業能力開発に積極的に取り組んでいる理由
(複数回答、%)



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注1： 職業能力開発に「積極的に取り組んでいる」場合のみ回答。

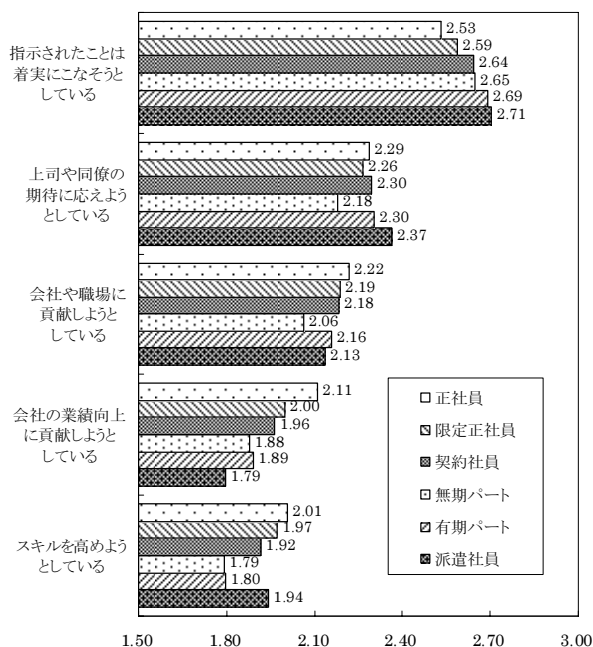
注2： 無回答は除外した。

7. 仕事意欲・満足度

契約社員の仕事意欲、仕事に関する満足度についてみてみたい。図表 2-4-16 は、さまざまな指標を用いて、仕事意欲の度合を示したものである。このなかで、企業へのコミットメントの強さを適切にあらわしているのは、「会社や職場に貢献しようとしている」、「会社の業績向上に貢献しようとしている」の2項目だと考えられるが、契約社員は、正社員、限定正社員に次いで、これらの得点が高い。ちなみに、同じフルタイム非正規雇用者であっても、派遣社員の場合には、「会社の業績向上に貢献しようとしている」の得点が低く、逆に「指示

されたことは着実にこなそうとしている」の得点が高い。

図表 2-4-16 雇用・就業形態別にみた仕事意欲得点



資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

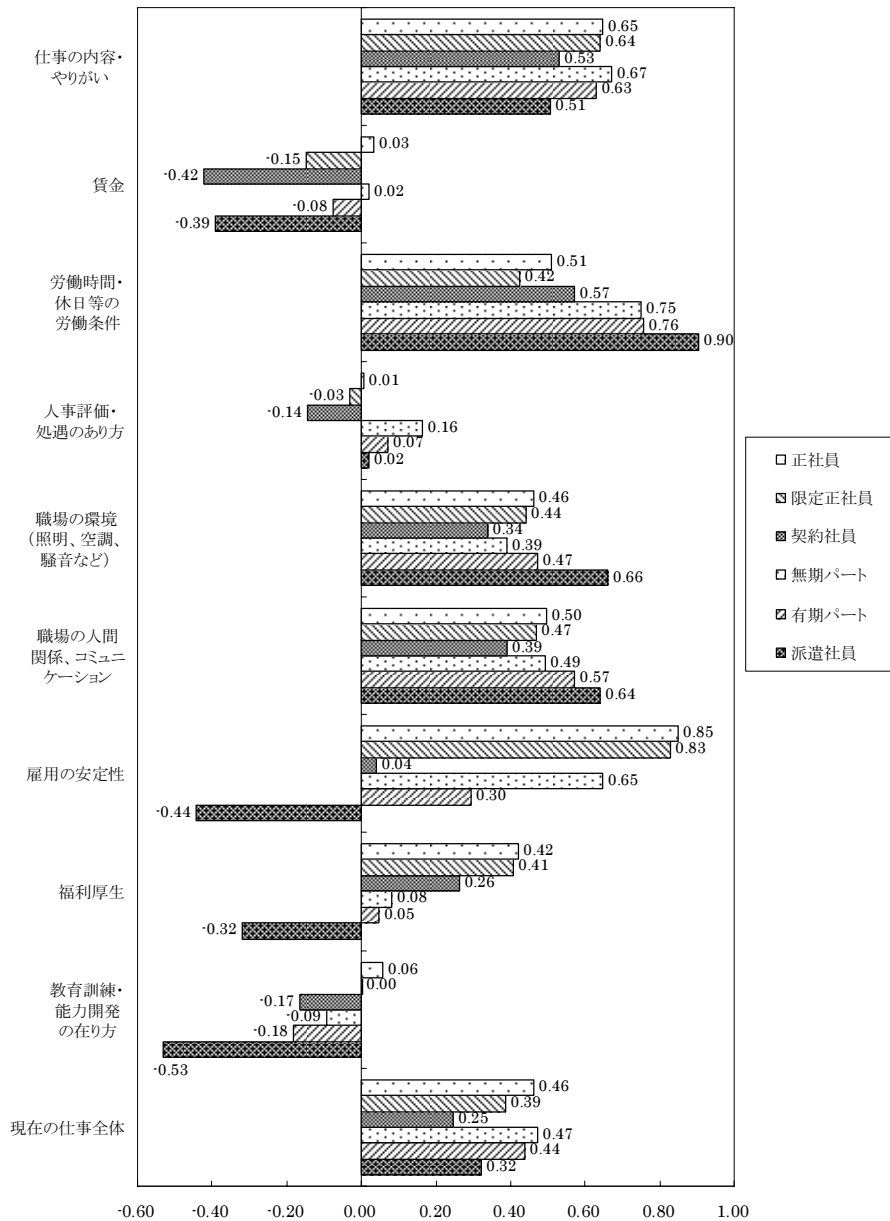
注1： 仕事意欲得点は、「大いにあてはまる」を3点、「ある程度あてはまる」を2点、「あまりあてはまらない」を1点、「まったくあてはまらない」を0点として計算した。

注2： 無回答は除外した。

注3： 「指示されたことは着実にこなそうとしている」のNは、正社員から順に、3254、1556、1711、292、1132、156、同様に「上司や同僚の期待に応えようとしている」のNは、3242、1553、1704、292、1125、156、「会社や職場に貢献しようとしている」のNは、3238、1554、1701、291、1123、156、「会社の業績向上に貢献しようとしている」のNは、3241、1549、1702、291、1120、156、「スキルを高めようとしている」のNは、3237、1550、1695、289、1121、156である。

図表 2-4-17 は、仕事に関する満足度の状況を示したものである。ここから、いくつかのことが読み取れる。第1に、契約社員は、「現在の仕事全体」、「賃金」、「人事評価・処遇のあり方」に対する満足度が、それぞれ-0.42点、-0.14点、0.25点であり、ここで取り上げている6つの雇用・就業形態のなかでもっとも低い。第2に、ただし、「雇用の安定性」、「福利厚生」、「教育訓練・能力開発の在り方」などは、派遣社員の方が得点が高い。しかし、派遣社員は、「労働時間・休日等の労働条件」、「職場の人間関係、コミュニケーション」に対する満足度が、それぞれ0.90点、0.64点であり、ここで取り上げている6つの雇用・就業形態のなかでもっとも高い。このことは、派遣社員が、会社や職場と限定的にかかわることを希望し、一定程度それを実現していることを示唆している。第3に、これに対し、契約社員の特徴は、いずれの項目ともおしなべて得点が高いことである。特に、「労働時間・休日等の労働条件」に対する満足度が正社員、限定正社員に次いで低いことなどから、派遣社員とは対照的に、非正規雇用者のなかでもっとも強く職場に拘束されていることが示唆される。

図表 2-4-17 雇用・就業形態別にみた満足度得点



資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

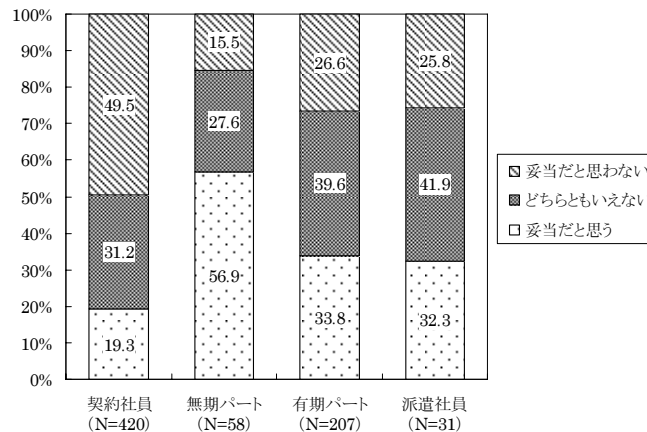
注1： 満足度得点は、「満足」を2点、「やや満足」を1点、「どちらでもない」を0点、「やや不満」を-1点、「不満」を-2点として計算した。

注2： 無回答は除外した。

注3： 「仕事の内容・やりがい」のNは、正社員から順に、3250、1551、1703、292、1129、156、同様に「賃金」のNは、3248、1560、1708、290、1130、156、「労働時間・休日等の労働条件」のNは、3245、1557、1710、292、1130、156、「人事評価・処遇のあり方」のNは、3246、1553、1698、289、1115、156、「職場の環境」のNは、3244、1557、1702、289、1126、156、「職場の人間関係、コミュニケーション」のNは、3242、1555、1704、291、1126、156、「雇用の安定性」のNは、3242、1556、1699、287、1126、156、「福利厚生」のNは、3246、1554、1703、281、1110、156、「教育訓練・能力開発の在り方」のNは、3241、1554、1692、283、1112、156、「現在の仕事全体」のNは、3219、1549、1686、287、1117、155である。

契約社員の「賃金」に対する満足度得点をもっとも低いことに触れたが、これに関連して、**図表 2-4-18** では、同じ仕事をしている正社員との賃金格差についての認識を示している。ここから、契約社員が、賃金について一般的に不満を抱いているだけでなく、同じ職場のなかでの賃金格差にも不満を抱いていることが読み取れる。

**図表 2-4-18 雇用・就業形態別にみた
同じ仕事をしている正社員との賃金格差についての認識**



資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注1： 勤め先に、自分と同じ仕事をしている正社員がいる者のみ回答。

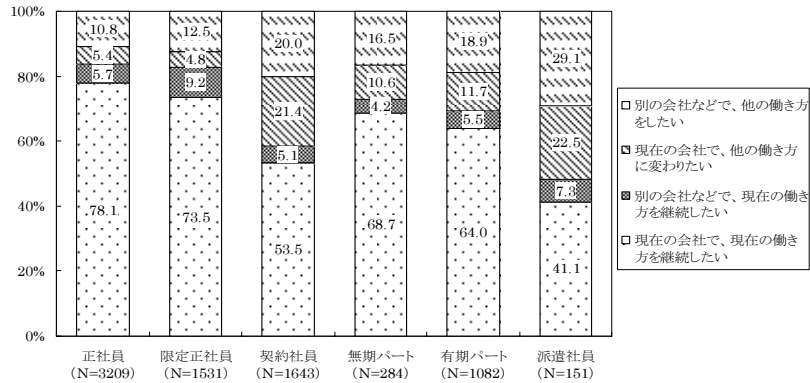
注2： 無回答は除外した。

8. 今後のキャリア希望

契約社員は、今後どのようなキャリアを歩むことを希望しているのか。**図表 2-4-19**、**図表 2-4-20** は、今後の働き方の希望を示したものである。まず、**図表 2-4-19** をみると、契約社員は、派遣社員と並んで、会社または働き方を変えたいと考えている割合が高いことがわかる。また、契約社員のなかには、派遣社員と同様、「現在の会社で、他の働き方に変わりたい」という者が多いこともわかる。さらに、**図表 2-4-20** をみると、契約社員と派遣社員のなかには「正社員に変わりたい」と考える者も多いことがわかる。総じて、契約社員は、派遣社員と同様、正社員など他の雇用・就業形態への転換希望者が多いものと考えられる。

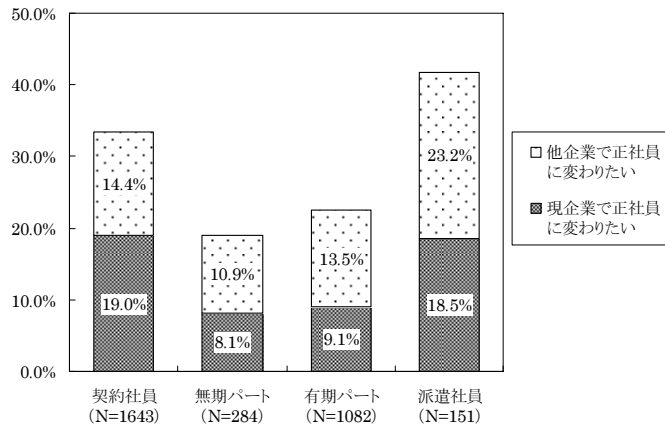
最後に、**図表 2-4-21** は、離職意向を示したものである。微差であるが、ここからも、契約社員には、現在の会社を辞めたいと思うことが「よくある」(15.5%)、「ときどきある」(39.0%) という者が多いことが読み取れる。

図表 2-4-19 雇用・就業形態別にみた今後の働き方の希望



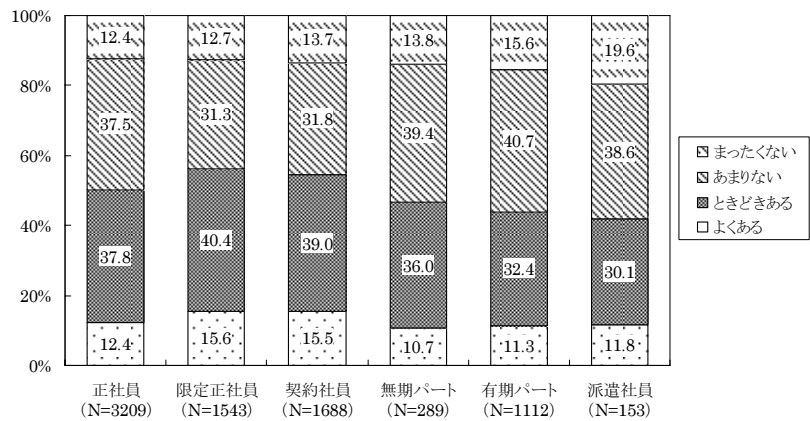
資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。
注： 無回答は除外した。

図表 2-4-20 雇用・就業形態別にみた「正社員に変わりたい」と考える者の割合



資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。
注： 無回答は除外した。

図表 2-4-21 就業形態別にみた離職意向



資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。
注： 無回答は除外した。

9. まとめ

本節では、他の雇用・就業形態との比較により、契約社員の就業実態の特徴を分析してきた。その主要な結果をまとめると、以下ようになる。

第1に、これまでのキャリア、勤続年数などをみると、契約社員は、非正規雇用者のなかではもっとも安定したキャリアを歩んでいるが、大きな視点でみるならば、正社員、限定正社員との違いは大きく、むしろ他の非正規雇用者との共通性の方が強く浮かび上がる。

第2に、就業動機、雇用・就業形態の選択理由、今後のキャリア希望をみると、フルタイムで働いている（ことが多い）ことが関係してか、契約社員と派遣社員の類似性が浮かび上がる。具体的には、いずれも「生活を維持する上での主たる所得の確保」を主要な就業動機としている。また、「正規の職員・従業員として働く機会がなかった」ことによって現在の雇用・就業形態で働いている者が多い。さらに、正社員など他の雇用・就業形態への転換希望者も多いという特徴がある。

第3に、ただし、派遣社員は、職業能力開発に取り組む理由、仕事に関する満足度などから読み取れるように、転職を視野に入れつつ、会社や職場に対して限定的にかかわることを希望し、一定程度それを実現している可能性がある。これに対し、契約社員は、「会社や職場に貢献しようとしている」、「会社の業績向上に貢献しようとしている」という意識にみられるように、会社や職場に対して強くコミットしているものと思われる。

第4に、にもかかわらず、賃金水準、賞与、退職金、企業年金などの制度適用状況をみる限り、契約社員の待遇は、正社員、限定正社員のそれとは遠く、むしろ無期・有期パート、派遣社員のそれに近い。また、このことは、労働組合加入状況についてもあてはまる。

第5に、このような状況を反映してか、契約社員の仕事に関する満足度は低い。具体的には、「現在の仕事全体」、「賃金」、「人事評価・処遇のあり方」に対する満足度が、ここで取り上げた6つの雇用・就業形態のなかでもっとも低い。さらに、賃金に関していえば、一般的に不満を抱いているだけでなく、同じ職場のなかでの賃金格差にも不満を抱いていることが読み取れる。

第5節 小括

本章では、契約社員の所在を分析するとともに、他の雇用・就業形態との比較により、契約社員の人事管理と就業実態の平均的な特徴を分析してきた。その主要な結果は、各節末にて要約してあるので繰り返さない。以下では、総じて、契約社員として働く人々がどのような問題に直面しているのかをまとめるとともに、それを踏まえて、第3章～第5章の各論の位置づけを明確化したい。

第1に、言うまでもないことであるが、契約社員は、有期雇用契約のもとで働いている。もっとも、雇用契約の期間は1年程度であり、有期パート、派遣社員よりは長いことを示す

データがあることから⁴⁸、他の非正規雇用者と比べれば、相対的に雇用が安定しているともいえるかもしれない。しかし、失業経験者の割合や平均勤続年数などをみる限り、キャリアの実態は他の非正規雇用者と変わらない。すなわち、契約社員は、他の非正規雇用者と同様に、不安定雇用という問題に直面していると考えられる。

第2に、契約社員は、金銭的な待遇に関して特に強い不満を抱いている。具体的には、契約社員は、他の非正規雇用者と比べて、正社員と同じ仕事をする場合が多く、会社や職場にも強くコミットしているにもかかわらず、賃金、賞与、退職金、企業年金などの面では、他の非正規雇用者と同列に置かれている場合が多い。そのこともあってか、第4節で取り上げた6つの雇用・就業形態のなかで「賃金」、「人事評価・処遇のあり方」に対する満足度が最低であるとともに、同じ職場のなかでの賃金格差についてももっとも強い不満を抱いている。すなわち、契約社員は、低賃金と賃金格差という問題に直面していると考えられる。

第3に、契約社員には、現状を不本意な状態と捉え、正社員に変わりたいと考えている者が少なくない。たとえば、雇用・就業形態の選択理由として「正規の職員・従業員として働く機会がなかった」と回答する者が多い点、正社員など他の雇用・就業形態への転換希望者が多い点などからそのことが読み取れる。もっとも、これらの点は、派遣社員にもあてはまる。ただし、派遣社員の場合は、転職を視野に入れつつ、会社や職場に対して限定的にかかわることを希望し、一定程度それを実現しているという違いがある。その意味で、契約社員の方が問題は深刻だと考えられる。いずれにせよ、契約社員は、現状を不本意な状態と捉え、そこから脱却しようという志向が強い⁴⁹。

そこで、第3章～第5章では、上記のそれぞれの問題に対応した分析を試みる。まず、第3章において、不安定雇用という問題に対応して、契約期間と更新方針に関する分析を行う。具体的には、雇用契約の期間が長いこと、雇用契約の更新方針が明確であることが契約社員として働く人々にとって好ましいというゆるやかな背後仮説のもと、雇用契約の期間および更新方針のあり方が、企業の側からみた契約社員活用のパフォーマンス、契約社員として働く人々の意識・行動に与える影響を分析する。そして、これらの作業を通じて、短期の雇用契約を回避すること、雇用契約の更新方針を明確化することの意義を示す。

第4章においては、低賃金と賃金格差という問題に対応して、賃金水準と賃金格差に関する分析を行う。具体的には、賃金の実態および回帰分析から推計される賃金の予測値を分析するとともに、同じ勤め先において同じ仕事をしている正社員と契約社員の賃金格差の大小が、企業の側からみた契約社員活用のパフォーマンス、契約社員として働く人々の意識・行動に与える影響を分析する。そして、これらの作業を通じて、契約社員の賃金のあり方などのような問題があるのか、それらを解決するためにどのような対策が求められるのかについて

⁴⁸ 事業所票によれば、契約社員は有期パートよりも契約期間が長く、従業員票によれば、派遣社員よりも契約期間が長いことが読み取れる。

⁴⁹ 「現在の仕事全体」に対する満足度が、第4節で取り上げた雇用・就業形態のなかで最低であることも、それを傍証している。

て議論する。

第5章においては、不本意就業という問題に対応して、そこから脱却するために資すると考えられる正社員登用制度に関する分析を行う。具体的には、正社員登用制度の導入が、契約社員として働く人々にとって好ましいというゆるやかな背後仮説のもと、正社員登用制度の有無が、企業の側からみた契約社員活用のパフォーマンス、契約社員として働く人々の意識・行動に与える影響を分析する。そして、これらの作業を通じて、契約社員に対して正社員登用制度を導入することの意義を示す。

第3章 契約期間と更新方針

定義上、契約社員の雇用契約には期間の定めがあるが、そのような契約社員のなかにも、相対的に雇用の安定性が高い者と低い者がいると考えられる。第1に、雇用契約の期間（契約期間）が長い方が、雇用の安定性は高いと考えられる。第2に、雇用契約の更新方針が明確である方が、それが不明確であるよりも、雇用の安定性は高いと考えられる。しかし、それらはあくまで研究者による外部からの評価であって、雇用契約の期間が長いこと、雇用契約の更新方針が明確であることが、契約社員として働く人々にとってどのような意味を持つのかは、必ずしも十分に明らかにされていない。また、仮に雇用契約の期間が長いこと、雇用契約の更新方針が明確であることが契約社員として働く人々にとってポジティブな意味を持っていたとしても、それらが企業の側にも何らかのメリットをもたらさなければ、企業の側に短期の雇用契約の回避、雇用契約の更新方針の明確化を促しても実効性がともなわないことがあり得よう。

そこで本章では、契約社員の雇用契約の期間および更新方針が、企業の側からみた契約社員活用のパフォーマンス、契約社員として働く人々の意識・行動にいかなる影響を与えるのかを分析する。それらの作業を通じて、短期の雇用契約を回避すること、雇用契約の更新方針を明確化することにどのような意義があるのかを示したい。

本章の構成は、次の通りである。第1節では、雇用契約の期間の問題を扱う。まず、事業所データを用いて、事業所属性と契約社員の雇用契約の期間との関係を示した上で、雇用契約の期間によって契約社員を活用する上での問題点がどのように異なるのかを明らかにする。そして、従業員データを用いて、個人属性、企業属性と雇用契約の期間との関係を示した上で、雇用契約の期間によって「雇用の安定性」や「現在の仕事全体」に対する満足度、仕事意欲、職業能力開発の取り組み状況にどのような違いが生じるのかを明らかにする。第2節では、雇用契約の更新方針の問題を扱う。まず、事業所データを用いて、雇用契約の更新方針の明確性（不明確性）と契約社員の定着率についての事業所側の認識の関係を明らかにする。そして、従業員データを用いて、雇用契約の更新方針の明確性（不明確性）と離職意向の関係、同じく雇用契約の更新方針の明確性（不明確性）と「雇用の安定性」に対する満足度の関係を明らかにする。最後に、第3節にて、短期の雇用契約を回避すること、雇用契約の更新方針を明確化することにどのような意義があるのかを議論する。

第1節 契約期間

1. 企業からみた契約期間

図表3-1-1は、事業所データを用いて、契約社員を長期の雇用契約で活用しているのはどのような事業所なのかを、順序ロジスティック回帰分析により明らかにしたものである。具体的には、事業所の契約社員の「もっとも一般的な」雇用契約の期間を、「3ヶ月以下」、「3

ヶ月超 6 ヶ月以下]、「6 ヶ月超 1 年以下]、「1 年超」の 4 段階に区分して、被説明変数とした。説明変数としては、業種、企業規模、事業所規模、事業所形態を投入した。

ここから、以下の傾向が読み取れる。第 1 に、業種の効果についてみると、情報通信業が最も契約期間が短く、生活関連サービス業、製造業がそれに次いで契約期間が短い傾向が読み取れる。第 2 に、企業規模と契約期間との関係は、必ずしもはっきりしない。第 3 に、総じて、事業所規模が小さいほど契約期間が短い傾向がある。第 4 に、事業所形態の効果についてみると、「研究所」において契約期間が長い傾向がみられる。

図表 3-1-1 事業所属性と契約社員の契約期間（順序ロジスティック回帰分析）

| 被説明変数: 契約期間(4段階) | モデル① | | モデル② | |
|---------------------|--------|-------------|--------|-------------|
| | B | Wald | B | Wald |
| 農林・漁業 | 2.029 | 0.604 | 1.950 | 0.565 |
| 鉱業、砕石業、砂利採取業 | 1.407 | 0.276 | 1.053 | 0.160 |
| 建設業 (製造業) | 1.222 | 4.461 ** | 0.994 | 3.062 * |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 2.861 | 11.354 *** | 2.749 | 10.437 *** |
| 情報通信業 | -0.945 | 3.189 * | -1.185 | 4.960 ** |
| 運輸業、郵便業 | 0.529 | 0.950 | 0.521 | 0.940 |
| 卸売業 | 1.701 | 5.889 ** | 1.713 | 6.288 ** |
| 小売業 | 2.304 | 7.514 *** | 2.033 | 6.605 ** |
| 金融・保険業 | 0.182 | 0.081 | 0.247 | 0.139 |
| 不動産業、物品賃貸業 | 0.590 | 0.258 | 0.278 | 0.059 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 1.300 | 3.118 * | 1.284 | 3.188 * |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 1.441 | 3.764 * | 1.249 | 3.137 * |
| 生活関連サービス業 | -0.843 | 0.715 | -0.984 | 1.132 |
| 娯楽業 | 0.732 | 0.147 | 0.901 | 0.333 |
| 教育、学習支援業 | 2.438 | 20.850 *** | 2.508 | 23.317 *** |
| 医療、福祉 | 0.769 | 2.172 | 0.590 | 1.342 |
| 複合サービス業 | 1.338 | 3.700 * | 1.236 | 3.303 * |
| サービス業 | 1.063 | 5.801 ** | 0.966 | 5.012 ** |
| その他 | 0.776 | 1.685 | 0.814 | 1.924 |
| 企業規模：(1000人以上) | | | | |
| 企業規模：500~999人 | -0.125 | 0.217 | | |
| 企業規模：300~499人 | -0.539 | 3.277 * | | |
| 企業規模：100~299人 | -0.101 | 0.156 | | |
| 企業規模：30~99人 | -0.776 | 2.415 | | |
| 企業規模：29人以下 | 2.280 | 2.299 | | |
| 事業所規模：(1000人以上) | | | | |
| 事業所規模：500~999人 | | | -0.765 | 3.328 * |
| 事業所規模：300~499人 | | | -0.990 | 5.470 ** |
| 事業所規模：100~299人 | | | -0.611 | 2.399 |
| 事業所規模：30~99人 | | | -1.063 | 6.360 ** |
| 事業所規模：29人以下 | | | -0.594 | 1.371 |
| (事務所) | | | | |
| 工場・作業所 | -0.419 | 1.292 | -0.561 | 2.385 |
| 研究所 | 2.404 | 9.655 *** | 2.399 | 9.637 *** |
| 営業所 | 0.616 | 3.282 * | 0.529 | 2.356 |
| 店舗 | -0.725 | 1.224 | -0.478 | 0.680 |
| その他 | 0.878 | 5.007 ** | 0.788 | 4.313 ** |
| τ=1 | -2.726 | 45.963 | -3.486 | 44.536 |
| τ=2 | -0.811 | 5.008 | -1.528 | 9.800 |
| τ=3 | 3.830 | 81.788 | 3.084 | 35.232 |
| N | | 591 | | 619 |
| -2LL | | 430.257 | | 489.073 |
| カイ2乗 | | 147.757 *** | | 155.939 *** |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.266 | | 0.267 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

注 1： () は、レファレンス・グループ。

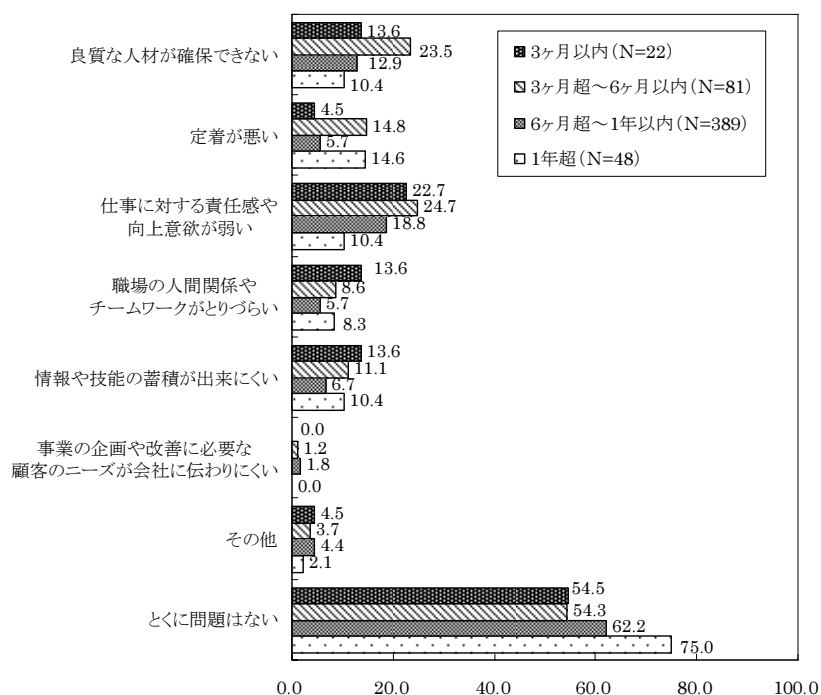
注 2： *** : p<0.01、** : p<0.05、* : p<0.1。

それでは、雇用契約の期間によって契約社員を活用する上での問題点（複数回答）がどのように異なるのかをみてみたい。具体的には、図表 3-1-2 にてクロス集計を、図表 3-1-3 に

て事業所属性をコントロールした二項ロジスティック回帰分析を行う。なお、**図表 3-1-3** においては、契約期間をあらわす変数として、カテゴリーでたずねた契約社員の契約期間の中間値を用いる。

まず、**図表 3-1-2** をみると、契約社員の契約期間が短い事業所ほど、契約社員を活用するにあたり「良質な人材が確保できない」、「仕事に対する責任感や向上意欲が弱い」といった問題を抱えている傾向があることが読み取れる。また、「とくに問題はない」と回答する割合は、契約期間が長い事業所ほど高い。

図表 3-1-2 契約社員の契約期間と活用上の問題点（複数回答、%）



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

注： 無回答は除外した。

また、事業所属性をコントロールした回帰分析の結果をみても、契約社員の契約期間が短い事業所ほど、「良質な人材が確保できない」、「仕事に対する責任感や向上意欲が弱い」といった問題を抱える確率が高くなることが読み取れる (**図表 3-1-3**)。なお、モデルのあてはまりが有意でないものが多いのは、取り上げられている「問題点」のなかに、指摘率が低いものが多いことが関係していると考えられる。

図表 3-1-3 契約社員の契約期間と活用上の問題点（二項ロジスティック回帰分析）

| | 良質な人材が確保できない | | | | 定着が悪い | | | |
|----------------|--------------|------------|--------|------------|--------|---------|--------|----------|
| | モデル① | | モデル② | | モデル① | | モデル② | |
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| 契約期間 | -0.071 | 2.253 | -0.079 | 3.038 * | -0.033 | 0.279 | -0.066 | 1.184 |
| 定数 | -1.098 | 2.562 | -1.475 | 3.085 | -2.189 | 5.596 | -2.031 | 3.522 |
| N | | 507 | | 529 | | 507 | | 529 |
| -2LL | | 351.536 | | 376.769 | | 239.320 | | 240.105 |
| カイ2乗 | | 59.170 *** | | 55.081 *** | | 35.666 | | 43.360 * |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.198 | | 0.177 | | 0.162 | | 0.190 |

| | 仕事に対する責任感や向上意欲が弱い | | | | 職場の人間関係やチームワークがとりづらい | | | |
|----------------|-------------------|-----------|--------|-----------|----------------------|---------|--------|---------|
| | モデル① | | モデル② | | モデル① | | モデル② | |
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| 契約期間 | -0.069 | 2.699 * | -0.055 | 1.772 | -0.066 | 1.189 | -0.080 | 1.716 |
| 定数 | -1.253 | 3.817 | -2.272 | 7.193 | -2.695 | 7.349 | -2.051 | 3.528 |
| N | | 507 | | 529 | | 507 | | 529 |
| -2LL | | 456.425 | | 460.854 | | 235.665 | | 238.781 |
| カイ2乗 | | 44.258 ** | | 49.162 ** | | 24.155 | | 24.209 |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.133 | | 0.143 | | 0.116 | | 0.114 |

| | 情報や技能の蓄積が出来にくい | | | | 事業の企画や改善に必要な顧客のニーズが会社に伝わりにくい | | | |
|----------------|----------------|---------|--------|---------|------------------------------|--------|---------|--------|
| | モデル① | | モデル② | | モデル① | | モデル② | |
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| 契約期間 | -0.052 | 0.798 | -0.054 | 0.932 | 0.119 | 0.375 | 0.027 | 0.028 |
| 定数 | -1.074 | 1.853 | -0.698 | 0.613 | -4.360 | 3.138 | -19.287 | 0.000 |
| N | | 507 | | 529 | | 507 | | 529 |
| -2LL | | 249.586 | | 262.771 | | 58.119 | | 56.580 |
| カイ2乗 | | 30.342 | | 30.602 | | 24.139 | | 26.363 |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.137 | | 0.132 | | 0.310 | | 0.335 |

| | その他 | | | | 特に問題はない | | | |
|----------------|--------|---------|--------|---------|---------|---------|--------|---------|
| | モデル① | | モデル② | | モデル① | | モデル② | |
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| 契約期間 | -0.020 | 0.059 | -0.002 | 0.001 | 0.056 | 2.622 | 0.061 | 3.226 * |
| 定数 | -2.467 | 4.529 | -2.006 | 2.636 | -0.125 | 0.062 | -0.236 | 0.157 |
| N | | 507 | | 529 | | 507 | | 529 |
| -2LL | | 138.923 | | 149.249 | | 635.565 | | 662.003 |
| カイ2乗 | | 29.588 | | 33.740 | | 38.128 | | 38.566 |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.200 | | 0.211 | | 0.099 | | 0.096 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

注1： ***：p<0.01、**：p<0.05、*：p<0.1。

注2： モデル①の説明変数には、表に掲載しているものの他に、業種ダミー（20区分）、企業規模ダミー（6区分）、事業所形態ダミー（6区分）を投入している。モデル②の説明変数には、表に掲載しているものの他に、業種ダミー（20区分）、事業所規模ダミー（6区分）、事業所形態ダミー（6区分）を投入している。

2. 契約期間と個人の意識・行動

他方で、契約社員として働く人々の側からみて、雇用契約の期間はいかなる意味を持っているのだろうか。以下、従業員データを用いて、個人属性、企業属性と雇用契約の期間との関係を示した上で、雇用契約の期間によって「雇用の安定性」や「現在の仕事全体」に対する満足度、仕事意欲、職業能力開発の取り組み状況にどのような違いが生じるのかを明らかにする。

はじめに、契約社員のうち長期の雇用契約のもとで働いているのはどのような人なのかを、OLS分析により明らかにする。具体的には、雇用契約の期間（月単位）を被説明変数、性別、年齢、学歴、職種、業種、企業規模を説明変数とする。

図表 3-1-4 は、その結果を示したものである。ここから、以下の傾向が読み取れる。第1に、説明変数として個人属性のみを投入したモデル①から、大卒以上の者ほど雇用契約の期間が長く、技能工・生産工程に関わる仕事に従事している者ほど雇用契約の期間が短い傾向があることが読み取れる。第2に、ただし、モデル②により業種をコントロールすると、技

能工・生産工程に関わる仕事の効果は消え、代わりに、業種のレファレンス・グループである製造業ほど雇用契約の期間が短い傾向が浮かび上がる。第3に、モデル②により企業規模の効果を見ると、総じて、企業規模が小さいほど雇用契約の期間が短い傾向があることが読み取れる。

図表 3-1-4 個人・企業属性と契約社員の契約期間 (OLS)

| 被説明変数：契約期間（月単位） | モデル① | | モデル② | |
|------------------|--------|------------|--------|------------|
| | B | t 値 | B | t 値 |
| 女性 | 0.676 | 1.317 | 0.684 | 1.267 |
| (29歳以下) | | | | |
| 30～39歳 | -0.193 | -0.339 | -0.225 | -0.378 |
| 40～49歳 | -0.876 | -1.448 | -0.907 | -1.430 |
| 50～59歳 | -0.471 | -0.779 | -0.413 | -0.649 |
| 中学卒 | -1.931 | -1.567 | -0.805 | -0.612 |
| 高校卒 | -2.881 | -5.350 *** | -1.571 | -2.671 *** |
| 短大・高専卒 (大卒以上) | -2.547 | -4.334 *** | -1.858 | -2.993 *** |
| 専門的・技術的な仕事 | 0.143 | 0.235 | -0.366 | -0.538 |
| 管理の仕事 (事務の仕事) | -1.551 | -0.557 | -0.942 | -0.334 |
| 販売の仕事 | 0.849 | 0.901 | 1.075 | 0.974 |
| 技能工・生産工程に関わる仕事 | -3.045 | -4.691 *** | -1.102 | -1.362 |
| 運輸・通信の仕事 | -1.806 | -1.272 | -1.196 | -0.773 |
| 保安の仕事 | 0.080 | 0.043 | 0.021 | 0.010 |
| 農・林・漁業に関わる仕事 | 1.850 | 0.576 | 3.172 | 0.937 |
| サービスの仕事 | -1.131 | -1.453 | -1.427 | -1.555 |
| その他 | -0.324 | -0.434 | -0.254 | -0.315 |
| 農林・漁業 | | | 1.430 | 0.751 |
| 鉱業、砕石業、砂利採取業 | | | 1.019 | 0.259 |
| 建設業 (製造業) | | | 0.862 | 0.769 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | | | 0.654 | 0.331 |
| 情報通信業 | | | 2.534 | 1.763 * |
| 運輸業、郵便業 | | | 1.802 | 1.342 |
| 卸売業 | | | 0.945 | 0.633 |
| 小売業 | | | 3.102 | 2.643 *** |
| 金融・保険業 | | | 0.757 | 0.616 |
| 不動産業、物品賃貸業 | | | 1.744 | 0.580 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | | | 5.203 | 4.055 *** |
| 宿泊業、飲食サービス業 | | | 3.270 | 2.047 ** |
| 生活関連サービス業 | | | 0.502 | 0.214 |
| 娯楽業 | | | 1.213 | 0.492 |
| 教育、学習支援業 | | | 7.159 | 7.669 *** |
| 医療、福祉 | | | 3.306 | 4.068 *** |
| 複合サービス業 | | | 0.861 | 0.833 |
| サービス業 | | | 2.459 | 2.635 *** |
| その他 | | | 3.092 | 2.851 *** |
| 29人以下 | | | -1.559 | -0.983 |
| 30～99人 | | | -1.615 | -1.677 * |
| 100～299人 | | | -0.650 | -1.146 |
| 300～499人 | | | -1.031 | -1.646 |
| 500～999人 | | | -1.200 | -1.996 ** |
| (1000人以上) | | | | |
| (定数) | 14.295 | 20.225 | 11.777 | 12.385 |
| N | | 1540 | | 1453 |
| F値 | | 5.509 *** | | 4.329 *** |
| 調整済みR2乗 | | 0.045 | | 0.084 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

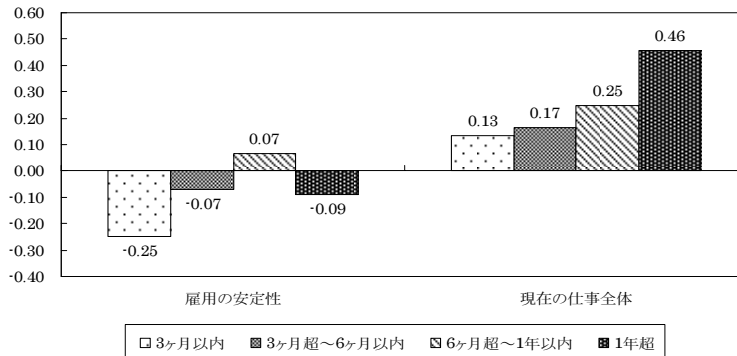
注1： () は、レファレンス・グループ。

注2： *** : p<0.01、** : p<0.05、* : p<0.1。

それでは、契約期間の長短によって、契約社員の意識や行動にどのような違いが生じるのだろうか。

まず、図表 3-1-5 は、契約期間の長短によって「雇用の安定性」、「現在の仕事全体」に対する満足度がどのように異なるのかを示したものである。ここから、総じて、契約期間が長いほど「雇用の安定性」、「現在の仕事全体」に対する満足度が高まることが読み取れる。

図表 3-1-5 契約社員の契約期間と満足度得点



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注1： 満足度得点は、「満足」を2点、「やや満足」を1点、「どちらでもない」を0点、「やや不満」を-1点、「不満」を-2点として計算した。

注2： 無回答は除外した。

注3： 「雇用の安定性」のNは、3ヶ月以内から順に、112、318、1050、101、同様に「現在の仕事全体」のNは、112、313、1047、101である。

次に、個人属性、企業属性、および賃金をコントロールした上で、契約期間の長短が「雇用の安定性」、「現在の仕事全体」に対する満足度にどのような影響を与えるのかを、順序ロジスティック回帰分析により明らかにしたい。

図表 3-1-6、図表 3-1-7 は、その結果を示したものである。ここから、契約期間が長いほど「雇用の安定性」に対する満足度が若干高まる傾向があること、他方で、契約期間の長短は「現在の仕事全体」に対する満足度にはほとんど影響を与えていないことが読み取れる。

図表 3-1-6 契約社員の契約期間と「雇用の安定性」に対する満足度
(順序ロジスティック回帰分析)

| 被説明変数： 満足度 (5段階) | 雇用の安定性 | | | |
|---------------------|------------|--------|-------------|----------|
| | モデル① | | モデル② | |
| | B | Wald | B | Wald |
| 契約期間 (月単位) | 0.006 | 1.059 | | |
| (3ヶ月以内) | | | | |
| 3ヶ月超～6ヶ月以内 | | | 0.062 | 0.084 |
| 6ヶ月超～1年以内 | | | 0.445 | 4.976 ** |
| 1年超 | | | 0.388 | 2.120 |
| τ=1 | -1.658 | 48.591 | -1.452 | 24.968 |
| τ=2 | -0.577 | 6.147 | -0.367 | 1.633 |
| τ=3 | 0.663 | 8.088 | 0.881 | 9.360 |
| τ=4 | 2.192 | 82.296 | 2.417 | 66.973 |
| N | 1437 | | 1437 | |
| -2LL | 4014.600 | | 3989.188 | |
| カイ2乗 | 94.575 *** | | 105.442 *** | |
| Nagelkerke R2乗 | 0.067 | | 0.074 | |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注1： () は、レファレンス・グループ。

注2： *** : p<0.01、** : p<0.05、* : p<0.1。

注3： 説明変数には、表に掲載しているものの他に、女性ダミー、年齢階層ダミー (4区分)、学歴ダミー (4区分)、職種ダミー (10区分)、業種ダミー (20区分)、企業規模ダミー (6区分) を投入している。

図表 3-1-7 契約社員の契約期間と「現在の仕事全体」に対する満足度
(順序ロジスティック回帰分析)

| 被説明変数： 満足度 (5段階) | 現在の仕事全体 | | | |
|---------------------|---------|------------|-------|------------|
| | モデル① | | モデル② | |
| | B | Wald | B | Wald |
| 契約期間 (月単位) | 0.008 | 1.494 | | |
| (3ヶ月以内) | | | | |
| 3ヶ月超～6ヶ月以内 | | | 0.039 | 0.031 |
| 6ヶ月超～1年以内 | | | 0.187 | 0.821 |
| 1年超 | | | 0.469 | 2.647 |
| τ=1 | 1.346 | 1.129 | 1.392 | 1.195 |
| τ=2 | 2.832 | 5.004 | 2.879 | 5.125 |
| τ=3 | 4.273 | 11.342 | 4.322 | 11.498 |
| τ=4 | 6.415 | 25.273 | 6.465 | 25.438 |
| N | | 1331 | | 1331 |
| -2LL | | 3724.505 | | 3720.784 |
| カイ2乗 | | 67.159 *** | | 69.494 *** |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.052 | | 0.054 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1： () は、レファレンス・グループ。

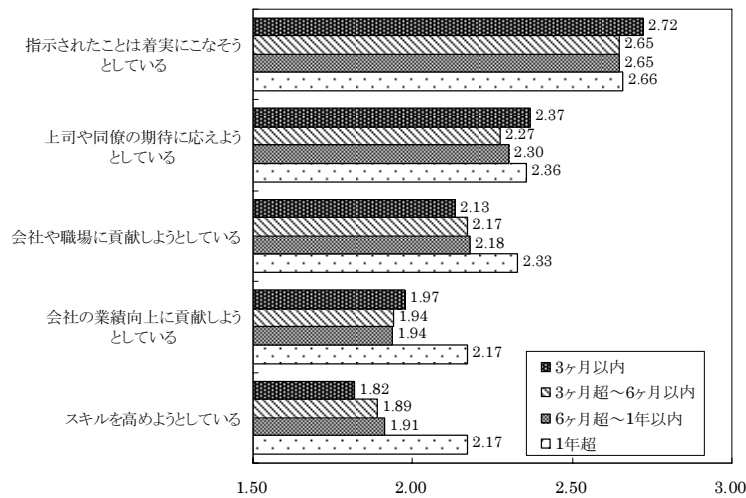
注2： *** : $p < 0.01$ 、** : $p < 0.05$ 、* : $p < 0.1$ 。

注3： 説明変数には、表に掲載しているものの他に、女性ダミー、年齢階層ダミー (4区分)、学歴ダミー (4区分)、職種ダミー (10区分)、業種ダミー (20区分)、企業規模ダミー (6区分)、賃金 (所定内時給の対数値) を投入している。

ところで、図表 3-1-3 において、契約社員の契約期間が短い事業所ほど、「良質な人材が確保できない」、「仕事に対する責任感や向上意欲が弱い」といった問題を抱える確率が高くなることが示された。そこで、契約期間の長短が、契約社員の仕事意欲、職業能力開発の取り組み状況に与える影響をみてみたい。

図表 3-1-8 は、契約期間の長短と仕事意欲をあらわめす 5 つの得点——「指示されたことは着実にこなそうとしている」度合、「上司や同僚の期待に応えようとしている」度合、「会社や職場に貢献しようとしている」度合、「会社の業績向上に貢献しようとしている」度合、「スキルを高めようとしている」度合——の関係のみたものである。ここから、契約期間が長い者ほど、「会社や職場に貢献しようとしている」度合、「会社の業績向上の貢献しようとしている」度合、「スキルを高めようとしている」度合が大きい傾向が読み取れる。

図表 3-1-8 契約社員の契約期間と仕事意欲得点



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

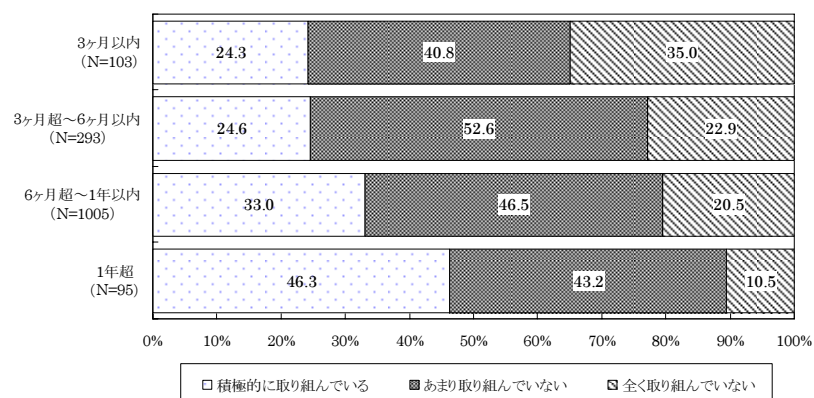
注1： 仕事意欲得点は、「大いにあてはまる」を3点、「ある程度あてはまる」を2点、「あまりあてはまらない」を1点、「まったくあてはまらない」を0点として計算した。

注2： 無回答は除外した。

注3： 「指示されたことは着実にこなそうとしている」のNは、3ヶ月以内から順に、114、318、1059、102、同様に「上司や同僚の期待に応えようとしている」のNは、112、318、1055、101、「会社や職場に貢献しようとしている」のNは、112、317、1054、100、「会社の業績向上に貢献しようとしている」のNは、112、317、1055、100、「スキルを高めようとしている」のNは、110、315、1053、100である。

図表 3-1-9 は、契約期間の長短と職業能力開発の取り組み状況の関係をみたものである。ここからも、契約期間が長い者ほど、職業能力開発に積極的に取り組んでいることが読み取れる。

図表 3-1-9 契約社員の契約期間と職業能力開発の取り組み



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注： 無回答は除外した。

さて、図表 3-1-8、図表 3-1-9 にあらわれた傾向は、個人属性、企業属性、賃金をコントロールしても有意な効果として残るだろうか。

これらの点を明らかにするため、まず、図表 3-1-10 にて、仕事意欲をあらわす 5 つの得

点を被説明変数とした順序ロジスティック回帰分析の結果を示す。ここから、個人属性、企業属性、賃金をコントロールしても、契約期間が長い者ほど、「会社の業績向上に貢献しようとしている」度合、「スキルを高めようとしている」度合が、有意に大きいことが読み取れる。

図表 3-1-10 契約社員の契約期間と仕事意欲（順序ロジスティック回帰分析）

| 被説明変数： あてはまる度合（4段階） | 指示されたことは着実にこなそうとしている | | 上司や同僚の期待に応えようとしている | | 会社や職場に貢献しようとしている | | 会社の業績向上に貢献しようとしている | | スキルを高めようとしている | |
|------------------------|----------------------|--------|--------------------|--------|------------------|-------|--------------------|-----------|---------------|-----------|
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| 契約期間（月単位） | 0.000 | 0.003 | 0.000 | 0.001 | 0.007 | 0.905 | 0.020 | 7.756 *** | 0.019 | 6.791 *** |
| τ=1 | -8.220 | 20.876 | -6.781 | 22.760 | -3.828 | 7.524 | -2.384 | 3.170 | -3.837 | 8.523 |
| τ=2 | -5.480 | 13.000 | -3.879 | 7.989 | -0.332 | 0.061 | 1.024 | 0.601 | -0.976 | 0.560 |
| τ=3 | -1.588 | 1.125 | -0.964 | 0.497 | 2.308 | 2.935 | 3.353 | 6.417 | 1.077 | 0.681 |
| N | 1349 | | 1343 | | 1341 | | 1341 | | 1335 | |
| -2LL | 1798.574 | | 2423.951 | | 2590.442 | | 2810.001 | | 2953.390 | |
| カイ2乗 | 54.165 * | | 64.138 ** | | 73.013 *** | | 111.080 *** | | 139.855 *** | |
| Nagelkerke R2乗 | 0.053 | | 0.055 | | 0.061 | | 0.090 | | 0.110 | |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注1： ***：p<0.01、**：p<0.05、*：p<0.1。

注2： 説明変数には、表に掲載しているものの他に、女性ダミー、年齢階層ダミー（4区分）、学歴ダミー（4区分）、職種ダミー（10区分）、業種ダミー（20区分）、企業規模ダミー（6区分）、賃金（所定内時給の対数値）を投入している。

同じく、図表 3-1-11 は、職業能力開発の取り組みの程度を被説明変数とした順序ロジスティック回帰分析の結果である。ここから、個人属性、企業属性、賃金をコントロールしても、契約期間が長い者ほど、有意に職業能力開発に積極的になることが読み取れる。

図表 3-1-11 契約社員の契約期間と職業能力開発の取り組み（順序ロジスティック回帰分析）

| 被説明変数： 取り組みの程度（3段階） | B | Wald |
|------------------------|-------------|------------|
| 契約期間（月単位） | 0.032 | 16.515 *** |
| τ=1 | 0.202 | 0.022 |
| τ=2 | 2.528 | 3.433 |
| N | 1268 | |
| -2LL | 2459.533 | |
| カイ2乗 | 171.268 *** | |
| Nagelkerke R2乗 | 0.144 | |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注1： ***：p<0.01、**：p<0.05、*：p<0.1。

注2： 説明変数には、表に掲載しているものの他に、女性ダミー、年齢階層ダミー（4区分）、学歴ダミー（4区分）、職種ダミー（10区分）、業種ダミー（20区分）、企業規模ダミー（6区分）、賃金（所定内時給の対数値）を投入している。

3. まとめ

本節では、契約期間の長短が、企業および契約社員として働く人々にとってどのような意味を持つのかを明らかにした。その主要な結果をまとめると、以下のようになる。

第1に、契約期間の長短の傾向をみたところ、事業所データ、従業員データのいずれを用いても、総じて製造業において短期契約が浸透していることが示された。

第2に、事業所データから、契約社員の契約期間が短い事業所ほど、契約社員を活用する

にあたり「良質な人材が確保できない」、「仕事に対する責任感や向上意欲が弱い」といった問題を抱える確率が高くなることが示された。逆に言えば、契約期間が長い事業所ほど、契約社員を円滑に活用できていることが示された。

第3に、第2の傾向は、従業員データからも裏付けられた。具体的には、契約期間が長い者ほど、「会社の業績向上に貢献しようとしている」度合、「スキルを高めようとしている」度合が有意に大きいこと、有意に職業能力開発に積極的になることが示された。

第4に、加えて、契約期間が長いほど、契約社員の「雇用の安定性」に対する満足度が若干高まる傾向があることが示された。

第2節 更新方針

1. 企業からみた更新方針

第2章第3節（図表2-3-6）にて示したように、「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票では、契約社員の雇用契約の更新の取り扱いを、契約社員の配置部門ごとに、「原則更新する」、「更新回数の上限がありそれまでは更新する（適宜、「上限まで更新」と略記）」、「原則更新しない」、「なんともいえない」の4つの選択肢でたずねている。

本節では、議論の簡略化のため、契約社員の配置部門のうち、「契約社員がもっとも重点的に配置されている部門」についての回答を、その事業所の契約社員の雇用契約の更新方針とみなす。その上で、「更新回数の上限がありそれまでは更新する」または「なんともいえない」と回答した事業所のみを取り出して、両者の違いを分析することとする。その際、「更新回数の上限がありそれまでは更新する」の方が、「なんともいえない」よりも、相対的に明確な更新方針であるとみなすこととする。

ここで、更新方針の明確性を軸として議論をするにあたり、上記のように「原則更新する」と「原則更新しない」を除外し、「更新回数の上限がありそれまでは更新する」と「なんともいえない」だけを取り出して分析する理由について、説明する。第1に、「原則更新しない」は、見方によっては、もっとも明確な更新方針をみることもできるが、該当する事業所がきわめて少なく、分析に耐えられるケース数が得られないことから、分析から除外するものである。第2に、「原則更新する」は、更新方針が比較的明確であることはたしかであるが、それに加えて、「更新可能性が高い」という意味も含み持ってしまうため、更新方針の明確性が企業の側からみた契約社員活用のパフォーマンス、契約社員として働く人々の意識・行動に与える影響を分析する上で、バイアスがかかってしまうという問題があることから、分析から除外するものである。第3に、これに対し、「更新回数の上限がありそれまでは更新する」は、明確な更新方針とみなすことができる。第4に、また、「なんともいえない」は、文字通り表現にあいまいさが含まれており、「更新回数の上限がありそれまでは更新

する」に比べて不明確な更新方針であることは疑い得ない⁵⁰。

これらの理由から、本節では、更新方針の明確性（不明確性）が企業の側からみた契約社員活用のパフォーマンス、契約社員として働く人々の意識・行動に与える影響を分析するにあたり、「更新回数の上限がありそれまでは更新する」という事業所と「なんともいえない」という事業所を比較するという手法をとるものである。

分析を始めるにあたり、**図表 3-2-1**にて、事業所属性（および契約社員の契約期間）と契約社員の更新方針の関係を示す。ここから、「更新回数の上限がありそれまでは更新する」および「なんともいえない」の割合に関して、以下のことがいえる。第1に、業種についてみると、「教育、学習支援業」において「更新回数の上限がありそれまでは更新する」の割合が58.6%と高い。第2に、企業規模については、はっきりとした傾向が読み取れない。第3に、事業所規模についてみると、1000人以上および500～999人の事業所において「更新回数の上限がありそれまでは更新する」の割合が高い（それぞれ28.1%、35.4%）。ただし、1000人以上の事業所については、「なんともいえない」の割合も37.5%と高い。第4に、事業所形態についてみると、「その他」において「更新回数の上限がありそれまでは更新する」の割合が28.4%と高い。第5に、契約社員の契約期間についてみると、「1年超」とする事業所において「更新回数の上限がありそれまでは更新する」の割合が43.9%と高い。

⁵⁰ もっとも、「なんともいえない」と回答した事業所のなかには、更新するかしないかを判断するための基準が設けられているが、個々の契約社員について更新するかしないかはその基準に照らして判断するため、「なんともいえない」と回答している事業所も含まれている可能性がある。その意味では、「なんともいえない」と回答した事業所のなかには、明確な更新方針を持っている事業所も含まれている可能性がある。しかし、他方で、更新するかしないかを判断するための基準が設けられていないばかりか、「原則更新する」とも「原則更新しない」とも決めていない事業所が「なんともいえない」と回答していることもたしかであろう。よって、ここでは、少なくとも、「更新回数の上限がありそれまでは更新する」と回答した事業所に比べれば、「なんともいえない」と回答した事業所の方が、更新方針が不明確な事業所が多く含まれているという仮定のもと、議論を進めることとする。

図表 3-2-1 事業所属性と契約社員の更新方針（行%、N は実数）

| | | 原則更新 する | 更新回数の 上限があり それまでは 更新する | 原則更新 しない | なんとも いえない | N |
|-------|-----------------|------------|---------------------------------|-------------|--------------|------|
| 業種 | 農林・漁業 | - | - | - | - | 0 |
| | 鉱業、採石業、砂利採取業 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1 |
| | 建設業 | 72.0 | 0.0 | 0.0 | 28.0 | 25 |
| | 製造業 | 56.2 | 23.1 | 2.5 | 18.2 | 121 |
| | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 66.7 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 3 |
| | 情報通信業 | 63.6 | 18.2 | 0.0 | 18.2 | 11 |
| | 運輸業、郵便業 | 82.6 | 17.4 | 0.0 | 0.0 | 23 |
| | 卸売業 | 77.8 | 22.2 | 0.0 | 0.0 | 9 |
| | 小売業 | 94.4 | 0.0 | 0.0 | 5.6 | 18 |
| | 金融・保険業 | 93.3 | 0.0 | 0.0 | 6.7 | 15 |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 2 |
| | 学術研究、専門・技術サービス業 | 50.0 | 18.8 | 0.0 | 31.3 | 16 |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 90.9 | 9.1 | 0.0 | 0.0 | 11 |
| | 生活関連サービス業 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 5 |
| | 娯楽業 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1 |
| | 教育、学習支援業 | 20.7 | 58.6 | 5.2 | 15.5 | 58 |
| | 医療、福祉 | 78.6 | 5.4 | 1.8 | 14.3 | 56 |
| | 複合サービス業 | 90.0 | 0.0 | 10.0 | 0.0 | 10 |
| | サービス業 | 72.9 | 11.9 | 0.0 | 15.3 | 59 |
| | その他 | 72.7 | 4.5 | 4.5 | 18.2 | 22 |
| | 無回答 | 66.7 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 3 |
| 企業規模 | 1000人以上 | 58.0 | 21.7 | 1.3 | 19.1 | 157 |
| | 500～999人 | 59.6 | 25.5 | 2.1 | 12.8 | 94 |
| | 300～499人 | 81.3 | 9.4 | 1.6 | 7.8 | 64 |
| | 100～299人 | 73.2 | 10.7 | 2.7 | 13.4 | 112 |
| | 30～99人 | 66.7 | 11.1 | 5.6 | 16.7 | 18 |
| | 29人以下 | - | - | - | - | 0 |
| | | 無回答 | 50.0 | 37.5 | 0.0 | 12.5 |
| 事業所規模 | 1000人以上 | 31.3 | 28.1 | 3.1 | 37.5 | 32 |
| | 500～999人 | 51.2 | 35.4 | 1.2 | 12.2 | 82 |
| | 300～499人 | 64.5 | 19.7 | 2.6 | 13.2 | 76 |
| | 100～299人 | 68.6 | 15.0 | 1.4 | 15.0 | 140 |
| | 30～99人 | 77.7 | 11.7 | 2.1 | 8.5 | 94 |
| | 29人以下 | 78.6 | 4.8 | 2.4 | 14.3 | 42 |
| | | 無回答 | 66.7 | 0.0 | 0.0 | 33.3 |
| 事業所形態 | 事務所 | 70.7 | 12.9 | 1.4 | 15.0 | 147 |
| | 工場・作業所 | 55.5 | 23.6 | 1.8 | 19.1 | 110 |
| | 研究所 | 37.5 | 25.0 | 0.0 | 37.5 | 8 |
| | 営業所 | 80.6 | 9.7 | 3.2 | 6.5 | 62 |
| | 店舗 | 96.8 | 3.2 | 0.0 | 0.0 | 31 |
| | その他 | 52.3 | 28.4 | 2.8 | 16.5 | 109 |
| | 無回答 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 2 |
| 契約期間 | 3ヶ月以内 | 66.7 | 16.7 | 0.0 | 16.7 | 18 |
| | 3ヶ月超～6ヶ月以内 | 77.5 | 9.9 | 1.4 | 11.3 | 71 |
| | 6ヶ月超～1年以内 | 69.8 | 16.9 | 0.7 | 12.6 | 301 |
| | 1年超 | 31.7 | 43.9 | 9.8 | 14.6 | 41 |
| | | 無回答 | 39.5 | 21.1 | 5.3 | 34.2 |
| | 合計 | 65.0 | 18.6 | 1.9 | 14.5 | 469 |

資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」（事業所票）より。

注： 表頭について、無回答は除外した。

契約社員の更新方針が不明確であることによって、契約社員を活用する上でどのような問題が生じるだろうか。ここで取り上げたいのは、契約社員の定着率である。なぜならば、将来の契約に関して事業所側があいまいな態度を示すほど、契約社員として働く人々の側も日頃から転職を視野に入れて行動せざるを得なくなり、結果として定着率は悪化すると予想されるからである。

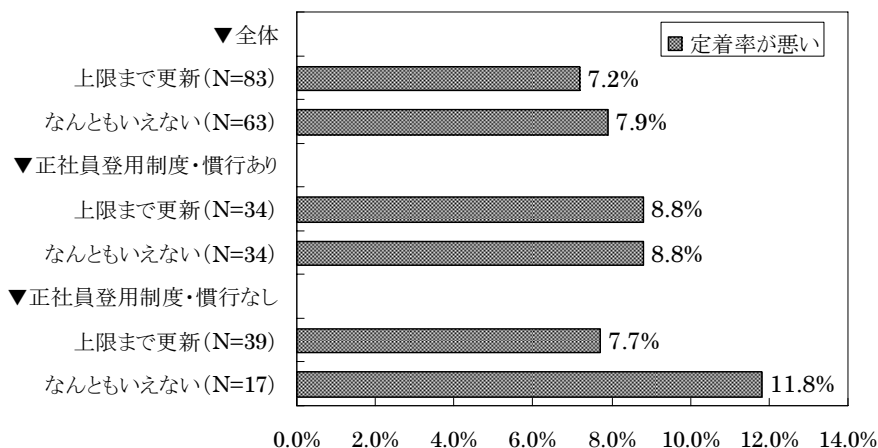
この点を確認するため、契約社員の更新方針と契約社員の定着率についての事業所側の認識の関係をみてみたい。図表 3-2-2 の「全体」は、その結果を示したものである。ここから、契約社員の更新方針と契約社員の定着率には、ほとんど関係がないことが読み取れる。

ただし、ここで考慮しなければならないのが、契約社員に対する正社員登用制度の有無である。なぜならば、正社員登用制度を持つ場合、正社員登用を希望し試験に合格した契約社員については正社員とする一方で、試験に合格しない、あるいは、正社員登用を希望しない契約社員については、契約社員として契約を更新することになるため、契約社員の更新方針についてたずねられた際に、「なんともいえない」と回答せざるを得ないと考えられるからである。すなわち、「上限まで更新」と回答する事業所と「なんともいえない」と回答する事業所の間で、更新方針の明確性に差があると断定できないのである。これに対し、正社員登用制度を持たない場合、「上限まで更新」と回答する事業所と「なんともいえない」と回答する事業所との間には、明らかに更新方針の明確性に差があるといえることができる。

そこで、事業所に正社員登用制度がある場合とない場合に分けて、契約社員の更新方針と契約社員の定着率についての事業所側の認識の関係をみると、正社員登用制度がある場合には、まったく関係がないのに対し、正社員登用制度がない場合には、「なんともいえない」と回答した事業所、すなわち、更新方針が相対的に不明確な事業所の方が、契約社員の「定着率が悪い」と認識していることが読み取れる。

ただし、事業所データにはサンプルサイズの制約があるため、この結果の一般性については留保しなければならない。そこで、次項にて、従業員データの側からの検証を試みる。

図表 3-2-2 契約社員の更新方針と定着率に関する問題



資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」(事業所票)より。

注： 無回答は除外した。

2. 事業所側の更新方針と個人の意識・行動

本項にて分析対象とするのは、①契約社員についての事業所側の更新方針が「更新回数の上限がありそれまでは更新する」または「なんともいえない」である、②事業所に正社員登用制度がない、という2つの条件を満たす契約社員である。その上で、事業所側の更新方針によって契約社員の離職意向、雇用の安定性に対する満足度がどのように異なるのかを分析する。

図表 3-2-3 は、分析対象となる契約社員の個人属性を集計したものである。ここから、「なんともしない」という更新方針を持つ事業所には、女性、高校卒の者が相対的に多いことが読み取れる。逆に、「更新回数の上限がありそれまでは更新する」という更新方針を持つ事業所には、男性、大卒以上の者が相対的に多い。

図表 3-2-3 事業所側の更新方針と契約社員の個人属性（列%、N は実数）

| | | 更新回数の上 限がありそれ までは更新 する | なんと もしない |
|----|----------------|---------------------------------|-------------|
| 性別 | 男性 | 19.4 | 11.1 |
| | 女性 | 80.6 | 88.9 |
| 年齢 | 29歳以下 | 19.4 | 25.9 |
| | 30～39歳 | 41.9 | 40.7 |
| | 40～49歳 | 14.5 | 7.4 |
| | 50～59歳 | 24.2 | 25.9 |
| | | | |
| 学歴 | 中学卒 | 0.0 | 0.0 |
| | 高校卒 | 22.6 | 55.6 |
| | 短大・高専卒 | 29.0 | 22.2 |
| | 大卒以上 | 48.4 | 22.2 |
| 職種 | 専門的・技術的な仕事 | 21.0 | 29.6 |
| | 管理の仕事 | 1.6 | 0.0 |
| | 事務の仕事 | 53.2 | 59.3 |
| | 販売の仕事 | 4.8 | 3.7 |
| | 技能工・生産工程に関わる仕事 | 9.7 | 0.0 |
| | 運輸・通信の仕事 | 0.0 | 0.0 |
| | 保安の仕事 | 0.0 | 0.0 |
| | 農・林・漁業に関わる仕事 | 0.0 | 0.0 |
| | サービスの仕事 | 0.0 | 0.0 |
| | その他 | 6.5 | 0.0 |
| | 無回答 | 3.2 | 7.4 |
| | | N | 62 |

資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」（従業員票）より。

注： 集計対象は、事業所に正社員登用制度がない者のみ。

それでは、事業所側の更新方針と契約社員の離職意向との間にはどのような関係があるだろうか。離職意向の指標としては、「あなたは、現在の会社を辞めたいと思うことがありますか」に対する回答を用いる。図表 3-2-4 は、クロス集計の結果を示したものである。

ここから、「上限まで更新」とする事業所で働く契約社員においては、「よくある」、「ときどきある」との回答の割合がそれぞれ 6.5%、29.0%と低いのに対し、「なんともしない」とする事業所で働く契約社員においては、それぞれ 11.5%、50.0%と高いことがわかる。事業所側の更新方針が不明確であるほど、離職意向が強まる傾向が読み取れる。

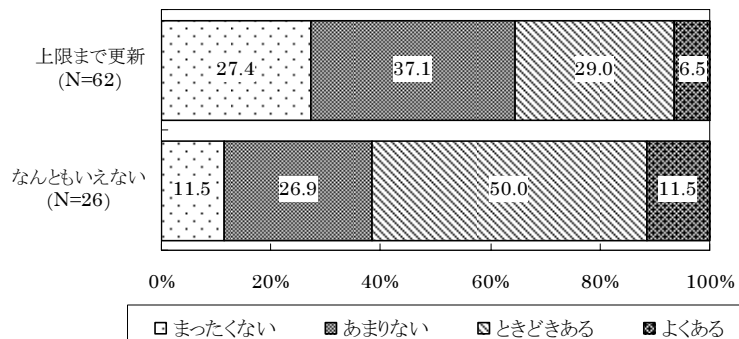
このような傾向は、個人属性、事業所属性⁵¹、働き方に関する変数をコントロールしてもみられるだろうか⁵²。図表 3-2-5 は、その結果を示したものである。ここから、やはり「なんともしない」という不明確な更新方針を持つ事業所で働く契約社員ほど、離職意向が強

⁵¹ 主要変数である更新方針が事業所データによるものであるため、業種、企業規模、事業所規模、事業所形態についても、事業所データを用いる。

⁵² 働き方に関する変数としては、勤続年数、賃金、契約期間を投入している。勤続年数と契約期間をコントロールするのは、更新可能性が同一であるという仮定のもとで、更新方針の明確性の影響を厳密に測定するためである。なお、契約期間についても、脚注 51 と同様の理由から、事業所データを用いている。

まる傾向が読み取れる。

図表 3-2-4 事業所側の更新方針と契約社員の離職意向



資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」(従業員票)より。

注1： 分析対象は、事業所に正社員登用制度・慣行がない場合のみ。

注2： 無回答は除外した。

図表 3-2-5 事業所側の更新方針と契約社員の離職意向 (順序ロジスティック回帰分析)

| 被説明変数： 離職意向 (4段階) | モデル① | | モデル② | |
|----------------------|--------|------------|--------|------------|
| | B | Wald | B | Wald |
| なんともいえない | 8.360 | 6.535 ** | 2.236 | 1.164 |
| τ=1 | 5.558 | 0.185 | 7.694 | 0.317 |
| τ=2 | 9.314 | 0.511 | 11.468 | 0.692 |
| τ=3 | 13.299 | 1.032 | 15.567 | 1.289 |
| N | | 59 | | 64 |
| -2LL | | 82.960 | | 91.396 |
| カイ2乗 | | 64.919 *** | | 73.763 *** |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.726 | | 0.74 |

資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」(従業員票)より。

注1： 分析対象は、事業所に正社員登用制度・慣行がない場合のみ。

注2： *** : p<0.01, ** : p<0.05, * : p<0.1。

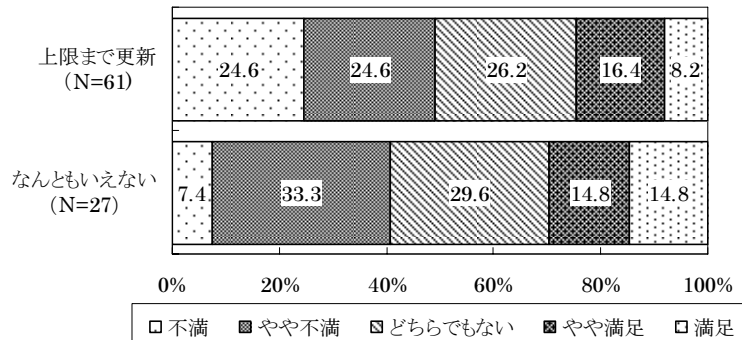
注3： 説明変数には、表に掲載しているものの他に、女性ダミー、年齢階層ダミー (4区分)、学歴ダミー (4区分)、職種ダミー (10区分)、業種ダミー (20区分)、企業規模ダミー (6区分、モデル①のみ)、事業所規模ダミー (6区分、モデル②のみ)、事業所形態ダミー (6区分)、契約期間ダミー (4区分)、勤続年数 (年単位)、賃金 (所定内時給の対数値) を投入している。

注4： 企業規模ダミー、事業所規模ダミー、事業所形態ダミー、契約期間ダミーは、事業所データを使用。

上記より、事業所側の更新方針が不明確であるほど契約社員の離職意向が強まることが明らかになった。それでは、そのように離職意向が強まるのは、雇用不安からなのか、それとも別の要因からなのか。この点を明らかにするため、事業所側の更新方針と契約社員の「雇用の安定性」に対する満足度の関係を確認したい。

図表 3-2-6 は、クロス集計の結果を示したものである。ここから、「上限まで更新」とする事業所で働く契約社員においては、「満足」、「やや満足」との回答の割合がそれぞれ 8.2%、16.4%と低いのに対し、「なんともいえない」とする事業所で働く契約社員においては、それぞれ 14.8%、14.8%と高いことがわかる。一見すると、事業所側の更新方針が不明確であるほど、雇用不安が弱まる傾向が読み取れる。

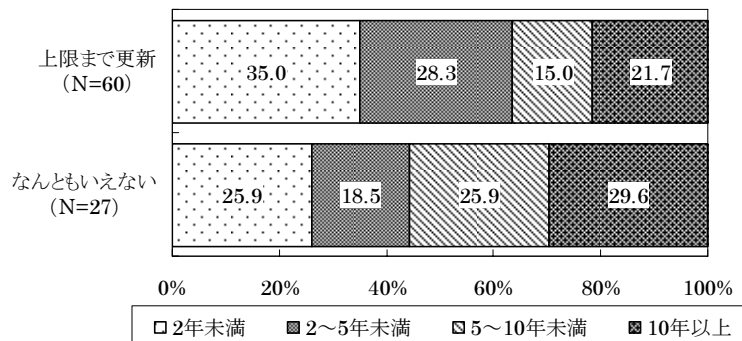
図表 3-2-6 事業所側の更新方針と契約社員の「雇用の安定性」に対する満足度



資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」(従業員票)より。
 注1： 分析対象は、事業所に正社員登用制度・慣行がない場合のみ。
 注2： 無回答は除外した。

しかし、このような結果の解釈には留保が必要である。その理由は、事業所側の更新方針によって、勤続年数が異なるからである。図表 3-2-7 は、その結果を示したものである。ここから、「なんともいえない」とする事業所で働く契約社員の方が、勤続年数が長いことがわかる。すなわち、「なんともいえない」とする事業所で働く契約社員の方が雇用不安が弱い点については、(更新方針の明確性とは別に)更新可能性の高さが影響している可能性があると考えられる。

図表 3-2-7 事業所側の更新方針と契約社員の勤続年数



資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」(従業員票)より。
 注1： 分析対象は、事業所に正社員登用制度・慣行がない場合のみ。
 注2： 無回答は除外した。

そこで、図表 3-2-8 にて、個人属性、事業所属性、働き方に関する変数をコントロールした上で⁵³、事業所側の更新方針が契約社員の「雇用の安定性」に対する満足度に与える影響を検証する。ここから、「なんともいえない」という不明確な更新方針を持つ事業所で働く契約社員ほど、「雇用の安定性」に対する満足度が低下すること、すなわち、雇用不安が高まることが読み取れる。

⁵³ 働き方に関する変数としては、勤続年数、契約期間を投入する。

これらの結果から、事業所側の更新方針が不明確であるほど契約社員の離職意向が強まるわけであるが、そこには、更新方針が不明確であるほど雇用不安が高まることが関係していることが示唆される⁵⁴。

図表 3-2-8 事業所側の更新方針と契約社員の「雇用の安定性」に対する満足度
(順序ロジスティック回帰分析)

| 被説明変数： 満足度 (5段階) | モデル① | | モデル② | |
|---------------------|--------|------------|--------|------------|
| | B | Wald | B | Wald |
| なんともいえない | -3.256 | 3.062 * | -3.515 | 5.576 ** |
| τ=1 | 1.340 | 0.113 | 4.286 | 1.197 |
| τ=2 | 3.595 | 0.817 | 6.876 | 3.018 |
| τ=3 | 5.824 | 2.098 | 9.105 | 5.096 |
| τ=4 | 7.989 | 3.678 | 11.343 | 7.446 |
| N | | 65 | | 70 |
| -2LL | | 125.140 | | 131.054 |
| カイ2乗 | | 75.584 *** | | 86.953 *** |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.720 | | 0.744 |

資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」(従業員票)より。

注1： 分析対象は、事業所に正社員登用制度・慣行がない場合のみ。

注2： *** : p<0.01、** : p<0.05、* : p<0.1。

注3： 説明変数には、表に掲載しているものの他に、女性ダミー、年齢階層ダミー (4区分)、学歴ダミー (4区分)、職種ダミー (10区分)、業種ダミー (20区分)、企業規模ダミー (6区分、モデル①のみ)、事業所規模ダミー (6区分、モデル②のみ)、事業所形態ダミー (6区分)、契約期間ダミー (4区分)、勤続年数 (年単位)を投入している。

注4： 企業規模ダミー、事業所規模ダミー、事業所形態ダミー、契約期間ダミーは、事業所データを使用。

3. まとめ

本節では、事業所における雇用契約の更新方針が、企業および契約社員として働く人々にとってどのような意味を持つのかを、「更新回数の上限がありそれまでは更新する」という事業所と「なんともいえない」という事業所を比較するという手法により、明らかにした。その主要な結果をまとめると、以下のようになる。

第1に、事業所属性 (および契約期間) と契約社員の更新方針の関係をみると、「教育、学習支援業」を営む事業所、大規模事業所、「その他」の事業所形態の事業所、契約期間1年超の事業所において「更新回数の上限がありそれまでは更新する」とする場合が多い。事業所属性との関係については別に措くとして、ここでは、1回の契約期間が長いほど「更新回数の上限がありそれまでは更新する」という相対的に明確な更新方針が定められている傾向があることを指摘しておきたい。

第2に、「なんともいえない」という相対的に不明確な更新方針を持つ事業所ほど、契約社員の定着率に問題があると認識する傾向がみられた。このことは、従業員データからも裏付けられた。具体的には、「なんともいえない」という相対的に不明確な更新方針の事業所で働く契約社員ほど、離職意向が強いことが確認された。

第3に、事業所側の更新方針が相対的に不明確であるほど契約社員の離職意向が強まるわ

⁵⁴ 図表は省略するが、図表 3-2-5 の説明変数に「雇用の安定性」に対する満足度を追加投入すると、モデル①、モデル②とも5%水準で有意な負の効果があらわれる。

けであるが、そこには、更新方針が不明確であるほど雇用不安が高まることが関係していることが示唆された。具体的には、「なんともいえない」という相対的に不明確な更新方針の事業所で働く契約社員ほど、勤続年数などをコントロールすると、「雇用の安定性」に対する満足度が低いことが確認された。

第3節 小括

本章では、契約社員の雇用契約の期間（契約期間）および更新方針が、企業の側からみた契約社員活用のパフォーマンス、契約社員として働く人々の意識・行動にいかなる影響を与えるのかを分析した。そこから得られた主要な結果は、節末にて要約してあるので繰り返さない。ここでは、それらの結果を踏まえて、短期の雇用契約を回避すること、雇用契約の更新方針を明確化することにどのような意義があるのかについて議論したい。

第1節より、契約社員の雇用契約の期間を短く設定することは、契約社員の「雇用の安定性」に対する満足度を低下させるとともに、会社業績への貢献意欲やスキル向上意欲、職業能力開発行動に対してマイナスの影響を与えることが明らかにされた。ここから、雇用契約の期間を短く設定することは、企業と個人の双方にとって、好ましくない帰結をもたらす可能性が示唆される。

もともと、特に製造業において短期契約が浸透していることからわかるように、企業の側が雇用契約の期間を短く設定することには、事業構造に基づく一定の合理性がある可能性がある。よって、短期契約が好ましくないと一概に主張することはできないだろう。とはいえ、雇用契約の期間を必要以上に短く設定することは、回避すべきだといえよう。

第2節より、契約社員の雇用契約に関して相対的に不明確な更新方針を持つ事業所ほど、契約社員の定着率に問題があると認識する傾向があるとともに、実際に、そのような事業所で働く契約社員ほど離職意向が強いことが確認された。また、事業所側の更新方針が不明確であるほど離職意向が強まる点については、事業所側の更新方針が不明確であるほど雇用不安が高まることが関係していることが示唆された。

このように、契約社員の雇用契約の更新方針が不明確であることは、契約社員として働く人々の雇用不安を高めるとともに、離職率の上昇を通じて企業の側にも好ましくない影響を与える。よって、本章での分析に基づく限り、契約社員の雇用契約の更新方針は、できる限り明確にすべきだといえよう⁵⁵。

⁵⁵ ただし、ここでの結論は、雇用契約の更新方針に関して「更新回数の上限がありそれまでは更新する」場合と、更新するか否か「なんともいえない」場合を取り出して両者を比較するという、限定的な分析に基づくものである点に留意する必要がある。また、第8章にても述べるように、ここでの分析結果からは、雇用契約の更新回数や有期契約労働者の利用可能期間のルールがどうあるべきかについては、はっきりしたことはいえない。

第4章 賃金水準と賃金格差

第2章第4節にてみたように、契約社員は賃金に対する満足度が低いとともに（図表2-4-17）、同じ仕事をしている正社員との賃金格差について「妥当だと思わない」と認識する傾向にある（図表2-4-18）。契約社員の賃金のあり方に、大きな問題が潜んでいることは疑い得ない。そこで本章では、契約社員の賃金にかかわる問題を扱う。具体的には、賃金水準の問題と、同一事業所における賃金格差の問題を扱う。

なお、ここで賃金水準といった時には、①従業員票に記入された金額をそのまま平均して求められる賃金の実態の水準と、②回帰分析により賃金関数を求めた上で、説明変数に適当な値を代入することによって算出される賃金の予測値の水準の両方を指す。また、同一事業所における賃金格差の問題としては、③同じ勤め先において同じ仕事をしている正社員と契約社員の賃金格差の大小が、企業の側からみた契約社員活用のパフォーマンス、契約社員として働く人々の意識・行動にいかなる影響を与えるかを取り上げる。

本章では、第1節から第3節において、それぞれ上記①～③の分析を行う。その上で、第4節にて、契約社員の賃金のあり方にどのような問題があるのか、それらを解決するためにどのような対策が求められるのかを議論することとする。

第1節 賃金の実態

1. データの概要

本節では、契約社員の賃金の実態を、正社員の賃金の実態と比較しつつ分析する。対象とするのは、従業員データから求められる59歳以下の正社員および契約社員の所定内時給である。

所定内時給の求め方は、次の通りである。第1に、「時給」の者については、時給金額をそのまま使用する。第2に、「日給」の者については、日給金額に週労働日数を乗じ、週所定労働時間で除した額を使用する。第3に、「週給」の者については、週給金額を週所定労働時間で除した額を使用する。第4に、「月給」の者については、月給金額を週所定労働時間の4倍で除した額を使用する。第5に、「年俸」の者については、分析から除外する⁵⁶。

なお、はずれ値の影響を排除するため、所定内時給が極端に低い者（700円未満）、極端に高い者（6000円超）も分析から除外する。また、第2節において賃金の予測値を求める際に用いる変数（性別、年齢、学歴、職種、業種、企業規模、勤続年数、業務の性質）のうち、1つでも無回答の変数があるケースは、分析から除外する。これらの条件をすべて満たすのは、正社員3580名、契約社員1216名である。

賃金の実態を分析する前に、ここで用いるデータの性質を確認しておきたい。まず、厚生

⁵⁶ その理由は、年俸金額のなかに、賞与相当分が含まれている可能性があるからである。なお、59歳以下の正社員に占める年俸者の割合は2.6%、同じく59歳以下の契約社員に占める年俸者の割合は3.3%である。

労働省「賃金構造基本統計調査（2009年）」において、正社員（一般労働者で、雇用期間の定めがなく、「正規の職員・従業員」とされている者）の時給（所定内給与/所定労働時間）を100とした時の契約社員（一般労働者で、雇用期間の定めがある者）の時給は、63.9となる⁵⁷。これに対し、本データにおいて、正社員の時給を100とした時の契約社員の時給は、63.2となっている⁵⁸。ここから、本データは、契約社員の賃金の実態を正社員の賃金の実態を比較しつつ分析するという目的に適したデータであるといえる。

2. 賃金の概観

まず、図表 4-1-1 にて、正社員と契約社員の性別、年齢、学歴、職種、業種、企業規模、勤続年数、業務の性質の分布、およびそれらと賃金との関係を示す。

この図表からは多くのことが読み取れるが、さしあたり、賃金の平均値と、年齢と賃金との関係に注目したい。まず、賃金の平均値をみると、正社員が1780.1円、契約社員が1124.8円であり、正社員に比べて契約社員の方が低い。また、年齢と賃金との関係をみても、正社員の場合は20代から50代にかけて賃金が60%程度上昇するのに対し、契約社員の場合は20代から40代にかけて9%程度上昇するにとどまる。

すなわち、契約社員の時給は、正社員の時給に比べ、平均値が低いとともに、年齢にともなう上がり方が小さいという特徴がある。

図表 4-1-1 正社員と契約社員の属性・業務と賃金

| | 正社員 | | | | 契約社員 | | | |
|----------------|------|-------|----------|----------|------|-------|----------|----------|
| | 度数 | % | 時給 (平均値) | 時給 (中央値) | 度数 | % | 時給 (平均値) | 時給 (中央値) |
| 総数 | 3580 | 100.0 | 1780.1 | 1602.0 | 1216 | 100.0 | 1124.8 | 1000.0 |
| 性別 | 度数 | % | 時給 (平均値) | 時給 (中央値) | 度数 | % | 時給 (平均値) | 時給 (中央値) |
| 男性 | 2296 | 64.1 | 1915.9 | 1783.5 | 351 | 28.9 | 1320.2 | 1187.5 |
| 女性 | 1284 | 35.9 | 1537.3 | 1356.0 | 865 | 71.1 | 1045.5 | 973.2 |
| 年齢 | 度数 | % | 時給 (平均値) | 時給 (中央値) | 度数 | % | 時給 (平均値) | 時給 (中央値) |
| 29歳以下 | 841 | 23.5 | 1374.6 | 1250.0 | 281 | 23.1 | 1069.7 | 1000.0 |
| 30～39歳 | 1266 | 35.4 | 1663.3 | 1600.0 | 361 | 29.7 | 1127.0 | 1062.5 |
| 40～49歳 | 944 | 26.4 | 2052.9 | 1923.1 | 310 | 25.5 | 1163.8 | 1000.0 |
| 50～59歳 | 529 | 14.8 | 2217.6 | 2132.4 | 264 | 21.7 | 1134.7 | 1000.0 |
| 学歴 | 度数 | % | 時給 (平均値) | 時給 (中央値) | 度数 | % | 時給 (平均値) | 時給 (中央値) |
| 中学 | 36 | 1.0 | 1503.7 | 1442.4 | 40 | 3.3 | 1121.9 | 1075.0 |
| 高等学校 | 1204 | 33.6 | 1714.1 | 1562.5 | 563 | 46.3 | 1061.0 | 985.0 |
| 短大・高専 | 666 | 18.6 | 1642.2 | 1466.7 | 334 | 27.5 | 1090.5 | 1000.0 |
| 大卒以上 | 1674 | 46.8 | 1888.4 | 1714.3 | 279 | 22.9 | 1295.0 | 1172.4 |
| 職種 | 度数 | % | 時給 (平均値) | 時給 (中央値) | 度数 | % | 時給 (平均値) | 時給 (中央値) |
| 専門的・技術的な仕事 | 752 | 21.0 | 1782.9 | 1666.7 | 189 | 15.5 | 1333.2 | 1187.5 |
| 管理の仕事 | 423 | 11.8 | 2678.9 | 2564.1 | 12 | 1.0 | 2478.9 | 2281.3 |
| 事務の仕事 | 1551 | 43.3 | 1640.4 | 1500.0 | 526 | 43.3 | 1071.4 | 991.5 |
| 販売の仕事 | 213 | 5.9 | 1706.3 | 1562.5 | 62 | 5.1 | 1024.8 | 1000.0 |
| 技能工・生産工程に関わる仕事 | 299 | 8.4 | 1572.1 | 1500.0 | 186 | 15.3 | 1109.5 | 1054.7 |
| 運輸・通信の仕事 | 75 | 2.1 | 1400.9 | 1312.5 | 29 | 2.4 | 1029.2 | 900.0 |
| 保安の仕事 | 36 | 1.0 | 1411.0 | 1224.0 | 13 | 1.1 | 1125.2 | 1000.0 |
| 農・林・漁業に関わる仕事 | 9 | 0.3 | 2279.4 | 1973.7 | 5 | 0.4 | 1380.7 | 1571.4 |
| サービスの仕事 | 112 | 3.1 | 1480.8 | 1250.0 | 92 | 7.6 | 1031.1 | 994.8 |
| その他 | 110 | 3.1 | 1626.6 | 1475.4 | 102 | 8.4 | 1042.5 | 976.1 |

⁵⁷ 計算式は、(21万1700円/162時間) / (33万7300円/165時間) = 1307円/2044円 = 63.9、である。

⁵⁸ 計算式は、1125円/1780円 = 63.2、である。

図表 4-1-1 正社員と契約社員の属性・業務と賃金（続き）

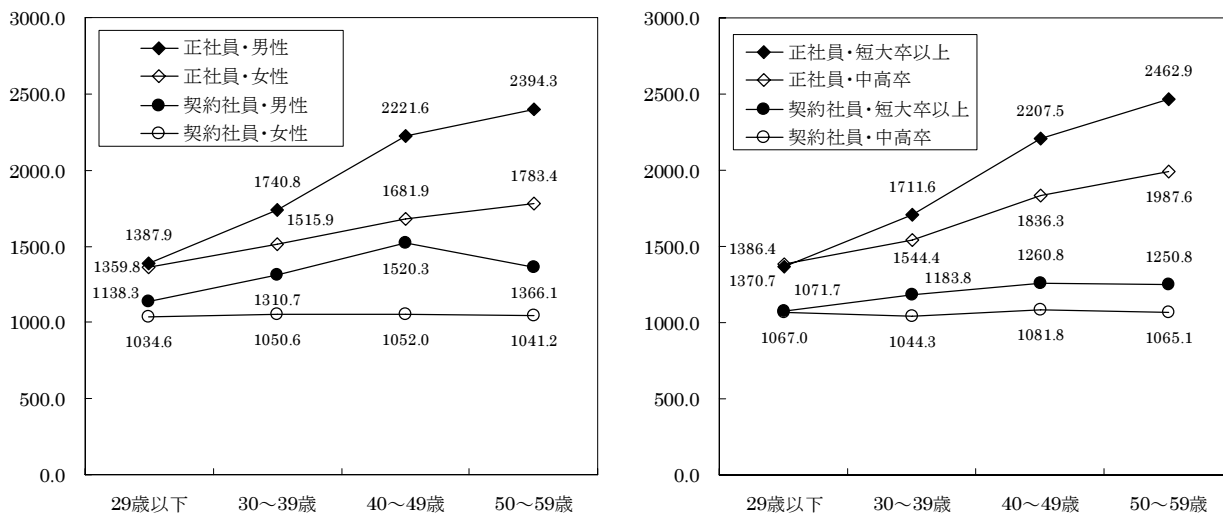
| 業種 | 正社員 | | | | 契約社員 | | | |
|---------------------|------|------|---------|---------|------|------|---------|---------|
| | 度数 | % | 時給（平均値） | 時給（中央値） | 度数 | % | 時給（平均値） | 時給（中央値） |
| 農林・漁業 | 27 | 0.8 | 1866.3 | 1750.0 | 17 | 1.4 | 960.2 | 853.7 |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 5 | 0.1 | 1475.0 | 1467.4 | 4 | 0.3 | 1041.8 | 1070.4 |
| 建設業 | 313 | 8.7 | 2013.5 | 1875.0 | 54 | 4.4 | 1504.1 | 1250.0 |
| 製造業 | 882 | 24.6 | 1792.4 | 1626.3 | 316 | 26.0 | 1101.1 | 1000.0 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 81 | 2.3 | 2009.0 | 1851.9 | 21 | 1.7 | 1185.3 | 1050.0 |
| 情報通信業 | 87 | 2.4 | 1944.0 | 1756.8 | 33 | 2.7 | 1395.8 | 1335.5 |
| 運輸業、郵便業 | 202 | 5.6 | 1636.3 | 1500.0 | 43 | 3.5 | 983.5 | 1000.0 |
| 卸売業 | 173 | 4.8 | 1741.2 | 1500.0 | 22 | 1.8 | 1070.0 | 941.1 |
| 小売業 | 156 | 4.4 | 1776.5 | 1666.7 | 55 | 4.5 | 1018.4 | 1000.0 |
| 金融・保険業 | 176 | 4.9 | 1791.3 | 1589.0 | 41 | 3.4 | 1188.7 | 1030.0 |
| 不動産業、物品賃貸業 | 21 | 0.6 | 1955.5 | 1812.5 | 8 | 0.7 | 1332.3 | 1416.7 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 112 | 3.1 | 1882.0 | 1690.9 | 42 | 3.5 | 1407.6 | 1221.9 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 42 | 1.2 | 1586.4 | 1500.0 | 26 | 2.1 | 1110.8 | 1093.8 |
| 生活関連サービス業 | 28 | 0.8 | 1618.8 | 1519.2 | 9 | 0.7 | 1050.6 | 1150.0 |
| 娯楽業 | 17 | 0.5 | 1919.9 | 1666.7 | 11 | 0.9 | 1050.7 | 1100.0 |
| 教育、学習支援業 | 212 | 5.9 | 2049.8 | 1954.4 | 113 | 9.3 | 1252.1 | 1115.0 |
| 医療、福祉 | 497 | 13.9 | 1581.7 | 1428.6 | 183 | 15.0 | 1057.8 | 950.0 |
| 複合サービス業 | 72 | 2.0 | 1687.4 | 1578.9 | 67 | 5.5 | 939.0 | 860.0 |
| サービス業（他に分類されないもの） | 337 | 9.4 | 1689.7 | 1456.3 | 104 | 8.6 | 1054.0 | 976.7 |
| その他 | 140 | 3.9 | 1713.9 | 1562.5 | 47 | 3.9 | 1048.9 | 1000.0 |
| 企業規模 | | | | | | | | |
| 29人以下 | 35 | 1.0 | 1514.4 | 1270.8 | 20 | 1.6 | 1110.6 | 930.8 |
| 30～99人 | 246 | 6.9 | 1679.4 | 1539.5 | 74 | 6.1 | 1000.0 | 895.0 |
| 100～299人 | 1028 | 28.7 | 1696.0 | 1551.2 | 276 | 22.7 | 1109.9 | 972.3 |
| 300～499人 | 580 | 16.2 | 1735.9 | 1562.5 | 195 | 16.0 | 1065.8 | 1000.0 |
| 500～999人 | 668 | 18.7 | 1814.2 | 1652.7 | 214 | 17.6 | 1098.9 | 1025.3 |
| 1000人以上 | 1023 | 28.6 | 1900.8 | 1768.8 | 437 | 35.9 | 1195.0 | 1094.6 |
| 勤続年数 | | | | | | | | |
| 2年未満 | 349 | 9.7 | 1392.8 | 1250.0 | 334 | 27.5 | 1125.1 | 1000.0 |
| 2～5年未満 | 675 | 18.9 | 1475.0 | 1329.8 | 381 | 31.3 | 1075.4 | 1000.0 |
| 5～10年未満 | 694 | 19.4 | 1594.2 | 1437.5 | 280 | 23.0 | 1067.8 | 1000.0 |
| 10年以上 | 1862 | 52.0 | 2032.6 | 1875.0 | 221 | 18.2 | 1281.9 | 1120.0 |
| a. 管理的な業務 | | | | | | | | |
| まったく含まれない | 538 | 15.0 | 1475.1 | 1315.8 | 471 | 38.7 | 1078.8 | 1000.0 |
| ほとんど含まれない | 675 | 18.9 | 1626.9 | 1506.8 | 297 | 24.4 | 1119.2 | 1024.2 |
| ある程度含まれる | 1387 | 38.7 | 1756.2 | 1644.7 | 314 | 25.8 | 1151.4 | 1003.0 |
| 大いに含まれる | 980 | 27.4 | 2087.0 | 1903.9 | 134 | 11.0 | 1236.4 | 1056.3 |
| b. 企画的な業務 | | | | | | | | |
| まったく含まれない | 650 | 18.2 | 1483.0 | 1315.8 | 549 | 45.1 | 1051.0 | 985.5 |
| ほとんど含まれない | 1130 | 31.6 | 1631.3 | 1500.0 | 388 | 31.9 | 1129.1 | 1028.2 |
| ある程度含まれる | 1381 | 38.6 | 1930.2 | 1812.5 | 222 | 18.3 | 1212.6 | 1120.0 |
| 大いに含まれる | 419 | 11.7 | 2147.8 | 1973.7 | 57 | 4.7 | 1464.6 | 1150.0 |
| c. 意思決定・判断をともなう業務 | | | | | | | | |
| まったく含まれない | 217 | 6.1 | 1451.5 | 1287.5 | 254 | 20.9 | 1038.8 | 955.1 |
| ほとんど含まれない | 665 | 18.6 | 1563.2 | 1437.5 | 341 | 28.0 | 1061.2 | 1000.0 |
| ある程度含まれる | 1819 | 50.8 | 1794.5 | 1666.7 | 461 | 37.9 | 1176.9 | 1079.5 |
| 大いに含まれる | 879 | 24.6 | 1995.5 | 1826.7 | 160 | 13.2 | 1246.7 | 1075.0 |
| d. 専門知識・スキルを求められる業務 | | | | | | | | |
| まったく含まれない | 122 | 3.4 | 1385.0 | 1250.0 | 173 | 14.2 | 1026.2 | 937.5 |
| ほとんど含まれない | 429 | 12.0 | 1634.8 | 1437.5 | 253 | 20.8 | 1035.5 | 985.0 |
| ある程度含まれる | 1655 | 46.2 | 1821.0 | 1666.7 | 467 | 38.4 | 1114.8 | 1000.0 |
| 大いに含まれる | 1374 | 38.4 | 1811.3 | 1644.7 | 323 | 26.6 | 1262.1 | 1125.0 |
| e. 部下や後輩の指導業務 | | | | | | | | |
| まったく含まれない | 468 | 13.1 | 1400.6 | 1282.1 | 436 | 35.9 | 1056.0 | 994.2 |
| ほとんど含まれない | 757 | 21.1 | 1586.5 | 1458.3 | 343 | 28.2 | 1114.8 | 1000.0 |
| ある程度含まれる | 1525 | 42.6 | 1807.5 | 1687.5 | 329 | 27.1 | 1161.9 | 1058.1 |
| 大いに含まれる | 830 | 23.2 | 2120.4 | 1929.8 | 108 | 8.9 | 1321.7 | 1169.4 |
| f. 定型的な業務 | | | | | | | | |
| まったく含まれない | 84 | 2.3 | 1605.1 | 1429.0 | 53 | 4.4 | 1086.1 | 937.5 |
| ほとんど含まれない | 422 | 11.8 | 1971.9 | 1750.0 | 130 | 10.7 | 1205.8 | 1009.4 |
| ある程度含まれる | 1803 | 50.4 | 1818.4 | 1647.7 | 487 | 40.0 | 1125.7 | 1000.0 |
| 大いに含まれる | 1271 | 35.5 | 1673.8 | 1513.2 | 546 | 44.9 | 1108.5 | 1004.8 |
| g. 他の従業員の補助的な業務 | | | | | | | | |
| まったく含まれない | 339 | 9.5 | 1952.5 | 1713.3 | 105 | 8.6 | 1123.2 | 1000.0 |
| ほとんど含まれない | 1090 | 30.4 | 1893.1 | 1714.3 | 213 | 17.5 | 1213.8 | 1120.0 |
| ある程度含まれる | 1697 | 47.4 | 1737.2 | 1578.9 | 563 | 46.3 | 1112.4 | 1000.0 |
| 大いに含まれる | 454 | 12.7 | 1540.6 | 1413.5 | 335 | 27.5 | 1089.6 | 1000.0 |
| h. 社内での他部署との連絡・調整業務 | | | | | | | | |
| まったく含まれない | 284 | 7.9 | 1453.3 | 1292.2 | 266 | 21.9 | 1060.1 | 1000.0 |
| ほとんど含まれない | 635 | 17.7 | 1659.2 | 1510.4 | 328 | 27.0 | 1134.9 | 1000.0 |
| ある程度含まれる | 1715 | 47.9 | 1815.6 | 1666.7 | 418 | 34.4 | 1119.9 | 1000.0 |
| 大いに含まれる | 946 | 26.4 | 1895.1 | 1702.3 | 204 | 16.8 | 1203.0 | 1098.1 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

3. 年齢別賃金の実態

次に、契約社員の年齢別賃金の実態を、少し詳しくみてみたい。図表 4-1-2 は、性別ごと、学歴ごとに、正社員と契約社員の年齢別賃金の実態を示したものである。ここから、いくつかのことが読み取れる。第 1 に、正社員においても、契約社員においても、年齢にともなう賃金の上がり方に男女差がある。第 2 に、特に、女性の契約社員の賃金は、年齢にともなう上昇することがまったくない。第 3 に、正社員においても、契約社員においても、年齢にともなう賃金の上がり方に学歴差があるが、契約社員の賃金の上がり方の学歴差は、正社員の賃金の上がり方の学歴差に比べれば、小さいといえる。

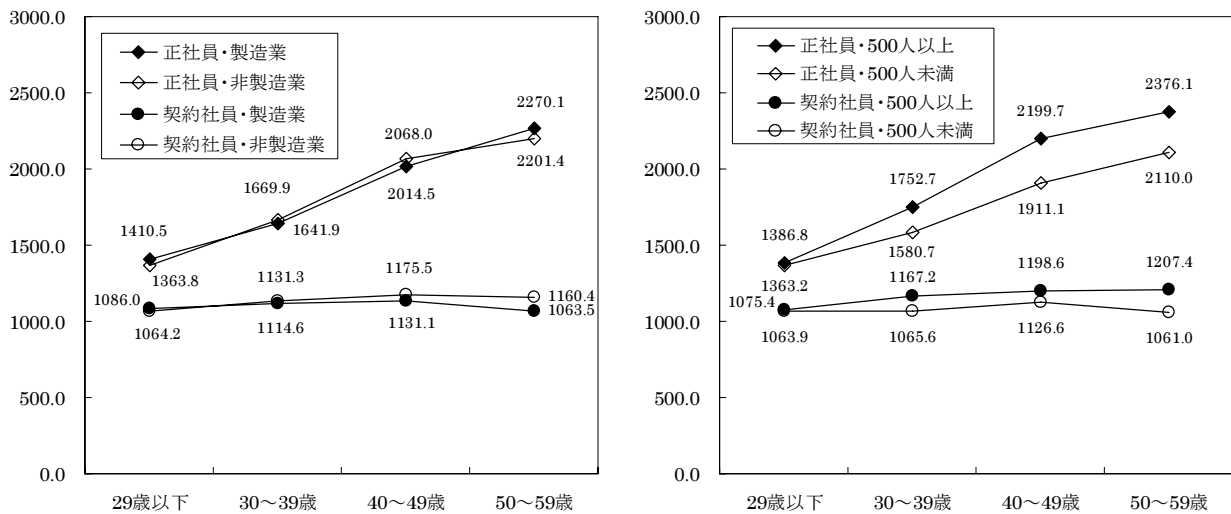
図表 4-1-2 性別ごと（左）、学歴ごと（右）の年齢別賃金（所定内時給：円）



同じく、図表 4-1-3 は、業種ごと、企業規模ごとに、正社員と契約社員の年齢別賃金の実態を示したものである。ここからも、いくつかのことが読み取れる。第 1 に、製造業と非製造業の賃金格差は、正社員においても契約社員においても小さい。第 2 に、大企業（500人以上）と中小企業（500人未満）の賃金格差は、平均値についても上がり方についても、正社員においても契約社員においても見受けられる。第 3 に、ただし、契約社員の賃金の規模間格差は、正社員の賃金の規模間格差に比べれば、小さいといえる。

総じて、契約社員の賃金は、正社員の賃金に比べ、平均値が低いとともに、年齢にともなう上がり方が小さいことがわかる。また、特に平均値が低く、年齢にともなう上がり方が小さいのは、女性の契約社員の賃金だといえる。

図表 4-1-3 業種ごと（左）、企業規模ごと（右）の年齢別賃金（所定内時給：円）



4. 契約社員の賃金関数

それでは、契約社員の賃金は、どのような変数によって説明されるのか。以下、契約社員の賃金（所定内時給の対数値）を被説明変数、性別、年齢、年齢²乗、学歴、職種、業種、企業規模、勤続年数、勤続年数²乗、業務の性質（8種類）を説明変数として⁵⁹、OLS分析により契約社員の賃金関数を求める。図表 4-1-4 は、その結果を示したものである。

ここから、いくつかのことが読み取れる。まず、説明変数として個人属性のみを投入したモデル①をみると、第1に、男性ほど賃金が高い。第2に、年齢が高いほど賃金が高い。ただし、年齢²乗の係数が負となっていることから、年齢と賃金との関係は、逆U字型になっていると考えられる。第3に、総じて、学歴が高いほど賃金が高い。第4に、事務の仕事に比べ、専門的・技術的な仕事、管理的な仕事は賃金が高く、販売の仕事、運輸・通信の仕事、保安の仕事は賃金が高い。

次に、説明変数に企業属性を追加したモデル②をみると、第1に、製造業に比べ、建設業、情報通信業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、教育、学習支援業は賃金が高く、複合サービス業は賃金が高い。第2に、総じて、企業規模が大きいほど賃金が高い。

さらに、説明変数に企業内での働き方を追加したモデル③をみると、第1に、勤続年数が長いほど賃金が高い。第2に、企画的な業務、専門知識・スキルを求められる業務にたずさわる者ほど賃金が高く、他の従業員の補助的な業務にたずさわる者ほど賃金が高い。

⁵⁹ 8種類の業務の性質とは、「管理的な業務」、「企画的な業務」、「意思決定・判断をともなう業務」、「専門知識・スキルを求められる業務」、「部下や後輩の指導業務」、「定型的な業務」、「他の従業員の補助的な業務」、「社内のお他部署との調整業務」であり、それぞれ「大いに含まれる」場合3点、「ある程度含まれる」場合2点、「ほとんど含まれない」場合1点、「まったく含まれない」場合0点として、スコア化している。

図表 4-1-4 契約社員の賃金関数 (OLS)

| 被説明変数: Ln (時給) | モデル① | | モデル② | | モデル③ | |
|-----------------------------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|
| | B | t 値 | B | t 値 | B | t 値 |
| 性別: 女性 | -0.197 | -10.847 *** | -0.181 | -10.215 *** | -0.180 | -10.266 *** |
| 年齢 | 0.016 | 3.011 *** | 0.014 | 2.755 *** | 0.016 | 2.976 *** |
| 年齢 ² 乗 | 0.000 | -2.399 ** | 0.000 | -2.146 ** | 0.000 | -2.764 *** |
| 学歴: 中学 | -0.110 | -2.553 ** | -0.063 | -1.501 | -0.073 | -1.790 * |
| 学歴: 高等学校 | -0.133 | -6.966 *** | -0.092 | -4.828 *** | -0.106 | -5.646 *** |
| 学歴: 短大・高専 (学歴: 大卒以上) | -0.094 | -4.567 *** | -0.062 | -3.077 *** | -0.070 | -3.542 *** |
| 職種: 専門的・技術的な仕事 | 0.132 | 6.106 *** | 0.134 | 6.015 *** | 0.090 | 3.678 *** |
| 職種: 管理的な仕事 (職種: 事務の仕事) | 0.548 | 7.453 *** | 0.540 | 7.632 *** | 0.401 | 5.678 *** |
| 職種: 販売の仕事 | -0.076 | -2.223 ** | -0.019 | -0.513 | -0.035 | -0.953 |
| 職種: 技能工・生産工程に関わる仕事 | -0.013 | -0.581 | -0.008 | -0.295 | -0.006 | -0.224 |
| 職種: 運輸・通信の仕事 | -0.213 | -4.343 *** | -0.175 | -3.484 *** | -0.160 | -3.251 *** |
| 職種: 保安の仕事 | -0.159 | -2.247 ** | -0.105 | -1.499 | -0.087 | -1.267 |
| 職種: 農・林・漁業に関わる仕事 | 0.076 | 0.678 | 0.230 | 2.014 ** | 0.225 | 2.018 ** |
| 職種: サービスの仕事 | -0.045 | -1.585 | 0.001 | 0.023 | -0.012 | -0.388 |
| 職種: その他の仕事 | -0.075 | -2.728 *** | -0.050 | -1.854 * | -0.038 | -1.404 |
| 業種: 農林・漁業 | | | -0.116 | -1.838 * | -0.130 | -2.115 ** |
| 業種: 鉱業、採石業、砂利採取業 | | | -0.058 | -0.485 | -0.062 | -0.536 |
| 業種: 建設業 (業種: 製造業) | | | 0.195 | 5.407 *** | 0.176 | 5.032 *** |
| 業種: 電気・ガス・熱供給・水道業 | | | 0.032 | 0.584 | 0.036 | 0.686 |
| 業種: 情報通信業 | | | 0.170 | 3.787 *** | 0.171 | 3.928 *** |
| 業種: 運輸業、郵便業 | | | -0.054 | -1.263 | -0.046 | -1.113 |
| 業種: 卸売業 | | | 0.023 | 0.422 | 0.023 | 0.448 |
| 業種: 小売業 | | | -0.042 | -1.020 | -0.054 | -1.356 |
| 業種: 金融・保険業 | | | 0.074 | 1.792 * | 0.072 | 1.778 * |
| 業種: 不動産業、物品賃貸業 | | | 0.269 | 3.144 *** | 0.238 | 2.863 *** |
| 業種: 学術研究、専門・技術サービス業 | | | 0.145 | 3.481 *** | 0.159 | 3.901 *** |
| 業種: 宿泊業、飲料サービス業 | | | 0.058 | 1.105 | 0.044 | 0.868 |
| 業種: 生活関連サービス業 | | | 0.066 | 0.823 | 0.047 | 0.597 |
| 業種: 娯楽業 | | | 0.078 | 1.038 | 0.077 | 1.054 |
| 業種: 教育、学習支援業 | | | 0.073 | 2.413 ** | 0.064 | 2.147 ** |
| 業種: 医療、福祉 | | | -0.048 | -1.798 * | -0.037 | -1.407 |
| 業種: 複合サービス業 | | | -0.107 | -3.045 *** | -0.130 | -3.812 *** |
| 業種: サービス業 | | | -0.019 | -0.620 | -0.018 | -0.602 |
| 業種: その他 | | | -0.016 | -0.392 | -0.014 | -0.362 |
| 企業規模: 29人以下 | | | -0.118 | -2.103 ** | -0.110 | -2.028 ** |
| 企業規模: 30~99人 | | | -0.137 | -4.469 *** | -0.113 | -3.802 *** |
| 企業規模: 100~299人 | | | -0.070 | -3.763 *** | -0.051 | -2.791 *** |
| 企業規模: 300~499人 | | | -0.072 | -3.471 *** | -0.072 | -3.562 *** |
| 企業規模: 500~999人 (企業規模: 1000人以上) | | | -0.036 | -1.810 * | -0.030 | -1.521 |
| 勤続 (年単位) | | | | | 0.007 | 2.382 ** |
| 勤続 (年単位) ² 乗 | | | | | 0.000 | 0.424 |
| a. 管理的な業務 | | | | | -0.007 | -0.979 |
| b. 企画的な業務 | | | | | 0.022 | 2.244 ** |
| c. 意思決定・判断をとまなう業務 | | | | | 0.011 | 1.138 |
| d. 専門知識・スキルを求められる業務 | | | | | 0.015 | 1.661 * |
| e. 部下や後輩の指導業務 | | | | | 0.004 | 0.519 |
| f. 定型的な業務 | | | | | 0.003 | 0.289 |
| g. 他の従業員の補助的な業務 | | | | | -0.018 | -2.204 ** |
| h. 社内での他部署との連絡・調整業務 | | | | | 0.013 | 1.600 |
| (定数) | 6.833 | 65.473 | 6.850 | 65.775 | 6.790 | 64.550 |
| N | | 1216 | | 1216 | | 1216 |
| F値 | | 28.450 *** | | 15.940 *** | | 15.537 *** |
| 修正済みR ² 乗 | | 0.253 | | 0.324 | | 0.370 |

使用データ: 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1: () は、レファレンス・グループ。

注2: ***: p<0.01、**: p<0.05、*: p<0.1。

第2節 予測値に基づく分析

1. 予測値を求める必要性

契約社員の賃金の実態を把握するにあたり参考になるのが、「賃金構造基本統計調査」である。同調査においては、2008年以降、雇用期間の定めの有無別の賃金集計表も提供されて

いる。しかし、そこで明らかにされているのは、業種、企業規模、性別、年齢、学歴別の平均賃金であって、職種、業務の性質ごとの詳細な集計はなされていない。また、勤続年数別の賃金集計表も提供されているが、そこでは企業規模の区分が存在しないという制約がある。

そこで本節では、性別、年齢、学歴、職種、業種、企業規模、勤続年数、業務の性質のデータが利用できる「多様な就業形態に関する実態調査」の従業員データを用いて、正社員と契約社員の賃金の予測値を求める。そうすることにより、さまざまな条件をコントロールした際の、正社員と契約社員の賃金格差のあり方——①どの程度の賃金格差があるのか、②どのような賃金格差があるのか——を明らかにすることができる⁶⁰⁶¹。加えて、③企業属性や個人属性でサンプルを分割した時に、正社員と契約社員の賃金格差のあり方がどう変わるのかも明らかにしたい。

2. 正社員と契約社員の賃金格差

(1) どの程度の賃金格差なのか

正社員と契約社員の間には、どの程度の賃金格差があるのか。以下、OLS 分析により、さまざまな条件をコントロールした際の賃金格差の程度を分析したい。具体的には、正社員と契約社員を分析対象、賃金（所定内時給の対数値）を被説明変数、契約社員ダミーを説明変数とし、コントロール変数として性別、年齢、年齢 2 乗、学歴、職種、業種、企業規模、勤続年数、勤続年数 2 乗、業務の性質（8 種類）を投入する。

分析結果は、**図表 4-2-1** の通りである。ここから、以下のことが読み取れる。第 1 に、モデル①より、コントロール変数を投入せず、契約社員ダミーだけを説明変数として投入したところ、係数は-0.434 となる。すなわち、何もコントロールしない状態において、正社員の賃金を 100 とした時の契約社員の賃金は、64.8 と算出される⁶²。

第 2 に、性別、年齢、年齢 2 乗、学歴、職種、業種、企業規模、勤続年数、勤続年数 2 乗、業務の性質（8 種類）をすべてコントロール変数として投入すると、契約社員ダミーの係数は-0.222 となる。すなわち、ここで取り上げたすべての変数をコントロールした状態において、正社員の賃金を 100 とした時の契約社員の賃金は、80.1 と算出される⁶³。

第 3 に、ここで投入しているコントロール変数のうち、正社員と契約社員の賃金格差をもっとも縮める効果を持っているのは、8 種類の業務の性質である。具体的には、これらをコントロール変数として投入すると、契約社員ダミーの係数は-0.294 となり、正社員の賃金を

⁶⁰ ここで「どの程度の賃金格差があるのか」という時には、おしなべて何%ぐらいの格差があるのか、ということを目指す。他方、「どのような賃金格差があるのか」という時には、それが入職時の賃金の違いによる格差なのか、賃金カーブの傾きの違いによる格差なのか、あるいはその両方なのか、ということを目指す。

⁶¹ このようにして正社員と契約社員の賃金格差のあり方を明らかにすることには、労働時間が同じで、雇用契約の期間の定めの有無のみが異なる労働者同士の違いを明らかにするという意味で、学術的な意義もあると考えられる。

⁶² 計算式は、 $\exp(-0.434) = 0.648$ 、である。

⁶³ 計算式は、 $\exp(-0.222) = 0.801$ 、である。

100とした時の契約社員の賃金は、74.5と算出される⁶⁴。すなわち、8種類の業務の性質をコントロールすれば、正社員と契約社員の賃金格差は、約10ポイント縮まる。

図表 4-2-1 正社員と契約社員の賃金格差 (OLS)

| 被説明変数： Ln (時給) | | モデル① | |
|-------------------------|--------|----------|-----|
| | B | t 値 | |
| 契約社員ダミー | -0.434 | -37.521 | *** |
| (定数) | 7.413 | 1272.682 | |
| N | | 4796 | |
| F値 | | 1407.819 | *** |
| 修正済みR2乗 | | 0.227 | |
| 被説明変数： Ln (時給) | | モデル② | |
| | B | t 値 | |
| 契約社員ダミー | -0.358 | -30.764 | *** |
| 性別：女性 | -0.217 | -21.308 | *** |
| (定数) | 7.490 | 1125.439 | |
| N | | 4796 | |
| F値 | | 997.440 | *** |
| 修正済みR2乗 | | 0.294 | |
| 被説明変数： Ln (時給) | | モデル③ | |
| | B | t 値 | |
| 契約社員ダミー | -0.444 | -41.438 | *** |
| 年齢 | 0.043 | 11.732 | *** |
| 年齢 ² 乗 | 0.000 | -8.232 | *** |
| (定数) | 6.371 | 92.032 | |
| N | | 4796 | |
| F値 | | 833.276 | *** |
| 修正済みR2乗 | | 0.342 | |
| 被説明変数： Ln (時給) | | モデル④ | |
| | B | t 値 | |
| 契約社員ダミー | -0.403 | -34.519 | *** |
| 学歴：中学 | -0.147 | -3.645 | *** |
| 学歴：高等学校 | -0.124 | -10.797 | *** |
| 学歴：短大・高専 | -0.138 | -10.235 | *** |
| (学歴：大卒以上) | | | |
| (定数) | 7.481 | 942.518 | |
| N | | 4796 | |
| F値 | | 403.058 | *** |
| 修正済みR2乗 | | 0.251 | |
| 被説明変数： Ln (時給) | | モデル⑤ | |
| | B | t 値 | |
| 契約社員ダミー | -0.365 | -34.104 | *** |
| 職種：専門的・技術的な仕事 | 0.109 | 8.887 | *** |
| 職種：管理的な仕事 (職種：事務の仕事) | 0.523 | 31.331 | *** |
| 職種：販売の仕事 | 0.020 | 1.004 | |
| 職種：技能工・生産工程に関わる仕事 | -0.014 | -0.863 | |
| 職種：運輸・通信の仕事 | -0.120 | -3.817 | *** |
| 職種：保安の仕事 | -0.134 | -2.973 | *** |
| 職種：農・林・漁業に関わる仕事 | 0.261 | 3.110 | *** |
| 職種：サービスの仕事 | -0.088 | -3.834 | *** |
| 職種：その他の仕事 | -0.026 | -1.151 | |
| (定数) | 7.335 | 993.415 | |
| N | | 4796 | |
| F値 | | 290.345 | *** |
| 修正済みR2乗 | | 0.376 | |

⁶⁴ 計算式は、 $\exp(-0.294) = 0.745$ 、である。

図表 4-2-1 正社員と契約社員の賃金格差 (OLS) (続き)

| 被説明変数: Ln (時給) | モデル⑥ | |
|----------------------|--------|-------------|
| | B | t 値 |
| 契約社員ダミー | -0.431 | -37.622 *** |
| 業種: 農林・漁業 | -0.047 | -0.903 |
| 業種: 鉱業、採石業、砂利採取業 | -0.112 | -0.986 |
| 業種: 建設業 (業種: 製造業) | 0.120 | 5.899 *** |
| 業種: 電気・ガス・熱供給・水道業 | 0.079 | 2.239 ** |
| 業種: 情報通信業 | 0.118 | 3.618 *** |
| 業種: 運輸業、郵便業 | -0.095 | -3.960 *** |
| 業種: 卸売業 | -0.039 | -1.480 |
| 業種: 小売業 | -0.023 | -0.900 |
| 業種: 金融・保険業 | 0.012 | 0.467 |
| 業種: 不動産業、物品賃貸業 | 0.120 | 1.870 * |
| 業種: 学術研究、専門・技術サービス業 | 0.096 | 3.280 *** |
| 業種: 宿泊業、飲料サービス業 | -0.080 | -1.893 * |
| 業種: 生活関連サービス業 | -0.068 | -1.197 |
| 業種: 娯楽業 | 0.000 | 0.006 |
| 業種: 教育、学習支援業 | 0.121 | 5.700 *** |
| 業種: 医療、福祉 | -0.105 | -6.418 *** |
| 業種: 複合サービス業 | -0.098 | -3.215 *** |
| 業種: サービス業 | -0.072 | -3.800 *** |
| 業種: その他 | -0.047 | -1.747 * |
| (定数) | 7.421 | 721.236 |
| N | | 4796 |
| F値 | | 86.155 *** |
| 修正済みR2乗 | | 0.262 |

| 被説明変数: Ln (時給) | モデル⑦ | |
|-----------------------------------|--------|-------------|
| | B | t 値 |
| 契約社員ダミー | -0.441 | -38.435 *** |
| 企業規模: 29人以下 | -0.181 | -3.829 *** |
| 企業規模: 30~99人 | -0.148 | -6.939 *** |
| 企業規模: 100~299人 | -0.112 | -8.469 *** |
| 企業規模: 300~499人 | -0.098 | -6.382 *** |
| 企業規模: 500~999人 (企業規模: 1000人以上) | -0.060 | -4.065 *** |
| (定数) | 7.484 | 774.860 |
| N | | 4796 |
| F値 | | 257.363 *** |
| 修正済みR2乗 | | 0.243 |

| 被説明変数: Ln (時給) | モデル⑧ | |
|----------------|--------|-------------|
| | B | t 値 |
| 契約社員ダミー | -0.323 | -29.479 *** |
| 勤続 (年単位) | 0.017 | 10.812 *** |
| 勤続 (年単位) 2乗 | 0.000 | 0.456 |
| (定数) | 7.195 | 672.458 |
| N | | 4796 |
| F値 | | 993.811 *** |
| 修正済みR2乗 | | 0.383 |

| 被説明変数: Ln (時給) | モデル⑨ | |
|---------------------|--------|-------------|
| | B | t 値 |
| 契約社員ダミー | -0.294 | -25.461 *** |
| a. 管理的な業務 | 0.021 | 3.810 *** |
| b. 企画的な業務 | 0.067 | 10.463 *** |
| c. 意思決定・判断をともなう業務 | -0.002 | -0.316 |
| d. 専門知識・スキルを求められる業務 | -0.006 | -0.901 |
| e. 部下や後輩の指導業務 | 0.077 | 13.355 *** |
| f. 定型的な業務 | -0.010 | -1.583 |
| g. 他の従業員の補助的な業務 | -0.071 | -11.989 *** |
| h. 社内のお他部署との連絡・調整業務 | 0.032 | 5.421 *** |
| (定数) | 7.238 | 354.227 |
| N | | 4796 |
| F値 | | 297.066 *** |
| 修正済みR2乗 | | 0.357 |

図表 4-2-1 正社員と契約社員の賃金格差 (OLS) (続き)

| 被説明変数: Ln (時給) | モデル⑩ | |
|-----------------------------------|--------|-------------|
| | B | t 値 |
| 契約社員ダミー | -0.224 | -20.552 *** |
| 性別: 女性 | -0.120 | -12.451 *** |
| 年齢 | 0.032 | 9.231 *** |
| 年齢 ² 乗 | 0.000 | -7.849 *** |
| 学歴: 中学 | -0.123 | -3.860 *** |
| 学歴: 高等学校 | -0.116 | -11.844 *** |
| 学歴: 短大・高専 (学歴: 大卒以上) | -0.072 | -6.437 *** |
| 職種: 専門的・技術的な仕事 | 0.050 | 3.900 *** |
| 職種: 管理的な仕事 (職種: 事務の仕事) | 0.227 | 13.586 *** |
| 職種: 販売の仕事 | -0.022 | -1.157 |
| 職種: 技能工・生産工程に関わる仕事 | -0.047 | -2.947 *** |
| 職種: 運輸・通信の仕事 | -0.135 | -4.470 *** |
| 職種: 保安の仕事 | -0.168 | -4.220 *** |
| 職種: 農・林・漁業に関わる仕事 | 0.253 | 3.396 *** |
| 職種: サービスの仕事 | -0.037 | -1.678 * |
| 職種: その他の仕事 | -0.053 | -2.675 *** |
| 業種: 農林・漁業 | -0.105 | -2.460 ** |
| 業種: 鉱業、採石業、砂利採取業 | -0.071 | -0.811 |
| 業種: 建設業 (業種: 製造業) | 0.082 | 5.141 *** |
| 業種: 電気・ガス・熱供給・水道業 | 0.068 | 2.485 ** |
| 業種: 情報通信業 | 0.077 | 3.016 *** |
| 業種: 運輸業、郵便業 | -0.033 | -1.612 |
| 業種: 卸売業 | 0.003 | 0.154 |
| 業種: 小売業 | -0.050 | -2.360 ** |
| 業種: 金融・保険業 | -0.007 | -0.335 |
| 業種: 不動産業、物品賃貸業 | 0.197 | 3.987 *** |
| 業種: 学術研究、専門・技術サービス業 | 0.053 | 2.282 ** |
| 業種: 宿泊業、飲料サービス業 | -0.031 | -0.922 |
| 業種: 生活関連サービス業 | -0.016 | -0.359 |
| 業種: 娯楽業 | 0.116 | 2.262 ** |
| 業種: 教育、学習支援業 | 0.079 | 4.571 *** |
| 業種: 医療、福祉 | -0.048 | -3.231 *** |
| 業種: 複合サービス業 | -0.135 | -5.577 *** |
| 業種: サービス業 | -0.031 | -1.988 ** |
| 業種: その他 | -0.012 | -0.584 |
| 企業規模: 29人以下 | -0.091 | -2.514 ** |
| 企業規模: 30~99人 | -0.087 | -5.268 *** |
| 企業規模: 100~299人 | -0.063 | -6.151 *** |
| 企業規模: 300~499人 | -0.057 | -4.847 *** |
| 企業規模: 500~999人 (企業規模: 1000人以上) | -0.030 | -2.641 *** |
| 勤続 (年単位) | 0.005 | 3.323 *** |
| 勤続 (年単位) ² 乗 | 0.000 | 3.060 *** |
| a. 管理的な業務 | -0.010 | -2.029 ** |
| b. 企画的な業務 | 0.028 | 5.039 *** |
| c. 意思決定・判断をともなう業務 | 0.004 | 0.684 |
| d. 専門知識・スキルを求められる業務 | 0.006 | 1.050 |
| e. 部下や後輩の指導業務 | 0.031 | 6.018 *** |
| f. 定型的な業務 | 0.002 | 0.440 |
| g. 他の従業員の補助的な業務 | -0.030 | -5.996 *** |
| h. 社内の他部署との連絡・調整業務 | 0.014 | 2.736 *** |
| (定数) | 6.653 | 101.936 |
| N | | 4796 |
| F値 | | 126.914 *** |
| 修正済みR ² 乗 | | 0.568 |

使用データ: 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1: () は、レファレンス・グループ。

注2: ***: p<0.01、**: p<0.05、*: p<0.1。

ところで、第2章第4節(図表 2-4-13)にて、契約社員は正社員よりも労働組合加入率が低いことを確認した。このことは、正社員と契約社員の賃金格差にどのような影響を与えて

いるのだろうか。そこで、**図表 4-2-1** では、追補的分析として⁶⁵、コントロール変数として労働組合加入ダミーを投入することによって契約社員ダミーの効果がどのように変化するかも確認している。その結果、労働組合ダミーを投入しても、正社員と契約社員の賃金格差は縮小しないことがわかる。すなわち、必ずしも契約社員の労働組合加入率が低いことが、正社員と契約社員の賃金格差を拡大させているわけではないといえる。

図表 4-2-1 正社員と契約社員の賃金格差 (OLS) (追補)

| 被説明変数： Ln (時給) | モデル⑪ | | モデル⑫ | |
|----------------------|--------|--------------|--------|-------------|
| | B | t 値 | B | t 値 |
| 契約社員ダミー | -0.434 | -37.175 *** | -0.437 | -36.431 *** |
| 労働組合加入ダミー | | | -0.013 | -1.133 |
| (定数) | 7.414 | 1265.451 | 7.419 | 1013.141 |
| N | | 4729 | | 4729 |
| F値 | | 1381.950 *** | | 691.651 *** |
| 修正済みR ² 乗 | | 0.226 | | 0.226 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1： ***：p<0.01、**：p<0.05、*：p<0.1。

注2： モデル⑪～モデル⑫とは、Nが異なる。

(2) どのような賃金格差なのか

それでは、正社員と契約社員の賃金格差とは、どのような格差なのか。別言するならば、それは入職時点の賃金の違いによる格差なのか、賃金カーブの傾きの違いによる格差なのか、あるいはその両方なのか。

この点を明らかにするため、以下、正社員と契約社員それぞれについて、別々に賃金関数を推計する。具体的には、賃金（所定内時給の対数值）を被説明変数、性別、年齢、年齢²乗、学歴、職種、業種、企業規模、勤続年数、勤続年数²乗、業務の性質（8種類）を説明変数として、OLS分析を行う。分析結果は、**図表 4-2-2**の通りである。ここから、切片は契約社員の方が大きい、正社員の賃金については、年齢が正の強い効果を持っていることが読み取れる。

⁶⁵ 労働組合加入ダミーを投入した分析を追補として位置づけているのは、本研究が、必ずしも労働組合の賃上げ効果に焦点をあてたものではないからである。

図表 4-2-2 正社員と契約社員の賃金関数 (OLS)

| 被説明変数: Ln (時給) | 正社員 | | 契約社員 (再掲) | |
|-----------------------------------|--------|-------------|-----------|-------------|
| | B | t 値 | B | t 値 |
| 性別: 女性 | -0.095 | -8.238 *** | -0.180 | -10.266 *** |
| 年齢 | 0.035 | 7.599 *** | 0.016 | 2.976 *** |
| 年齢 ² 乗 | 0.000 | -5.985 *** | 0.000 | -2.764 *** |
| 学歴: 中学 | -0.199 | -4.247 *** | -0.073 | -1.790 * |
| 学歴: 高等学校 | -0.120 | -10.427 *** | -0.106 | -5.646 *** |
| 学歴: 短大・高専 (学歴: 大卒以上) | -0.070 | -5.180 *** | -0.070 | -3.542 *** |
| 職種: 専門的・技術的な仕事 | 0.042 | 2.801 *** | 0.090 | 3.678 *** |
| 職種: 管理的な仕事 (職種: 事務の仕事) | 0.209 | 11.447 *** | 0.401 | 5.678 *** |
| 職種: 販売の仕事 | -0.013 | -0.578 | -0.035 | -0.953 |
| 職種: 技能工・生産工程に関わる仕事 | -0.057 | -2.884 *** | -0.006 | -0.224 |
| 職種: 運輸・通信の仕事 | -0.127 | -3.439 *** | -0.160 | -3.251 *** |
| 職種: 保安の仕事 | -0.186 | -3.898 *** | -0.087 | -1.267 |
| 職種: 農・林・漁業に関わる仕事 | 0.247 | 2.594 ** | 0.225 | 2.018 ** |
| 職種: サービスの仕事 | -0.041 | -1.387 | -0.012 | -0.388 |
| 職種: その他の仕事 | -0.035 | -1.297 | -0.038 | -1.404 |
| 業種: 農林・漁業 | -0.083 | -1.489 | -0.130 | -2.115 ** |
| 業種: 鉱業、採石業、砂利採取業 | -0.062 | -0.507 | -0.062 | -0.536 |
| 業種: 建設業 (業種: 製造業) | 0.067 | 3.721 *** | 0.176 | 5.032 *** |
| 業種: 電気・ガス・熱供給・水道業 | 0.087 | 2.761 *** | 0.036 | 0.686 |
| 業種: 情報通信業 | 0.041 | 1.334 | 0.171 | 3.928 *** |
| 業種: 運輸業、郵便業 | -0.034 | -1.450 | -0.046 | -1.113 |
| 業種: 卸売業 | 0.001 | 0.048 | 0.023 | 0.448 |
| 業種: 小売業 | -0.040 | -1.623 | -0.054 | -1.356 |
| 業種: 金融・保険業 | -0.021 | -0.913 | 0.072 | 1.778 * |
| 業種: 不動産業、物品賃貸業 | 0.177 | 2.956 *** | 0.238 | 2.863 *** |
| 業種: 学術研究、専門・技術サービス業 | 0.021 | 0.752 | 0.159 | 3.901 *** |
| 業種: 宿泊業、飲料サービス業 | -0.065 | -1.484 | 0.044 | 0.868 |
| 業種: 生活関連サービス業 | -0.037 | -0.701 | 0.047 | 0.597 |
| 業種: 娯楽業 | 0.146 | 2.150 ** | 0.077 | 1.054 |
| 業種: 教育、学習支援業 | 0.088 | 4.139 *** | 0.064 | 2.147 ** |
| 業種: 医療、福祉 | -0.057 | -3.190 *** | -0.037 | -1.407 |
| 業種: 複合サービス業 | -0.099 | -2.959 *** | -0.130 | -3.812 *** |
| 業種: サービス業 | -0.035 | -1.891 * | -0.018 | -0.602 |
| 業種: その他 | -0.013 | -0.510 | -0.014 | -0.362 |
| 企業規模: 29人以下 | -0.116 | -2.479 ** | -0.110 | -2.028 ** |
| 企業規模: 30~99人 | -0.084 | -4.271 *** | -0.113 | -3.802 *** |
| 企業規模: 100~299人 | -0.073 | -5.882 *** | -0.051 | -2.791 *** |
| 企業規模: 300~499人 | -0.052 | -3.659 *** | -0.072 | -3.562 *** |
| 企業規模: 500~999人 (企業規模: 1000人以上) | -0.030 | -2.199 ** | -0.030 | -1.521 |
| 勤続 (年単位) | 0.006 | 3.002 *** | 0.007 | 2.382 ** |
| 勤続 (年単位) ² 乗 | 0.000 | 1.682 * | 0.000 | 0.424 |
| a. 管理的な業務 | -0.011 | -1.803 * | -0.007 | -0.979 |
| b. 企画的な業務 | 0.027 | 4.183 *** | 0.022 | 2.244 ** |
| c. 意思決定・判断をとまう業務 | 0.003 | 0.426 | 0.011 | 1.138 |
| d. 専門知識・スキルを求められる業務 | -0.002 | -0.312 | 0.015 | 1.661 * |
| e. 部下や後輩の指導業務 | 0.036 | 5.718 *** | 0.004 | 0.519 |
| f. 定型的な業務 | 0.001 | 0.105 | 0.003 | 0.289 |
| g. 他の従業員の補助的な業務 | -0.033 | -5.259 *** | -0.018 | -2.204 ** |
| h. 社内での他部署との連絡・調整業務 | 0.016 | 2.585 ** | 0.013 | 1.600 |
| (定数) | 6.578 | 78.403 | 6.790 | 64.550 |
| N | | 3580 | | 1216 |
| F値 | | 65.646 *** | | 15.537 *** |
| 修正済みR ² 乗 | | 0.470 | | 0.370 |

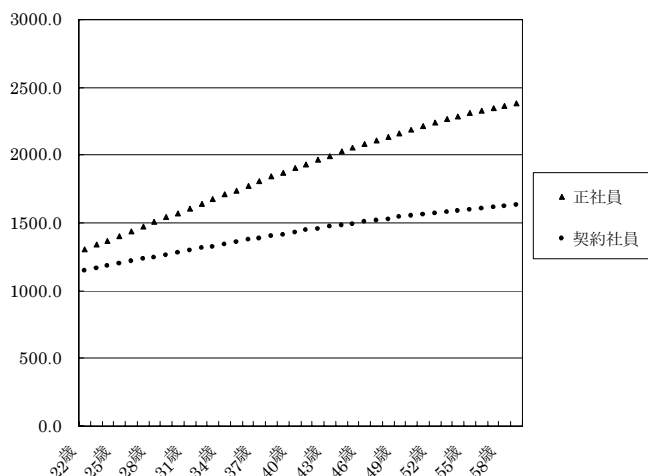
使用データ: 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1: () は、レファレンス・グループ。

注2: ***: p<0.01、**: p<0.05、*: p<0.1。

ただし、この結果表だけでは、正社員と契約社員の賃金格差が、どのような格差なのかわからない。そこで、結果表に基づき、一定の条件のもとでの賃金の予測値 (=exp (ŷ)) をプロットする。図表 4-2-3 は、その結果を示したものである。ここから、図表の注1に示す条件のもとでは、入職時点の賃金、賃金カーブの傾きともに、正社員の方が大きいことがわかる。

図表 4-2-3 正社員と契約社員の賃金の予測値（所定内時給：円）



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注1： 製造業、1000人以上、男性、大卒、事務職、22歳入社、転職なし、業務の性質一定と仮定。

注2： 数値データは、省略。

(3) 正社員を2種類に分けた場合

ところで、一口に「正社員」と言っても、職種転換や転勤などの義務がある正社員（以下、本節では「完全正社員」と呼ぶ）と、それらの義務を負わない正社員（以下、本節では「限定正社員」と呼ぶ）とがいる。

そこで、まず、完全正社員、限定正社員⁶⁶、契約社員の賃金格差の程度を算出したい。図表 4-2-4 のモデル①は、その結果を示したものである。ここから、限定正社員ダミーの係数が-0.044、契約社員ダミーの係数が-0.243 であることが読み取れる。よって、完全正社員の賃金を 100 とすると、限定正社員の賃金は 95.5、契約社員の賃金は 78.5 と算出される⁶⁷。

それでは、完全正社員、限定正社員、契約社員それぞれについて、賃金関数を推計し、一定の条件のもとでの賃金の予測値をプロットするとどうなるだろうか。図表 4-2-4 のモデル②、モデル③、モデル④、および図表 4-2-5 は、その結果を示したものである。

⁶⁶ 限定正社員の定義は、第2章第4節を参照。

⁶⁷ 限定正社員についての計算式は、 $\exp(-0.044) = 0.955$ 、契約社員についての計算式は、 $\exp(-0.243) = 0.785$ 、である。

図表 4-2-4 正社員（完全正社員・限定正社員）と契約社員の賃金関数（OLS）

| 被説明変数： Ln（時給） | モデル① 正社員+契約社員 | | モデル② 完全正社員 | | モデル③ 限定正社員 | | モデル④ 契約社員（再掲） | |
|---------------------------------|------------------|-------------|---------------|------------|---------------|------------|------------------|-------------|
| | B | t 値 | B | t 値 | B | t 値 | B | t 値 |
| | 限定正社員ダミー | -0.044 | -4.446 *** | | | | | |
| 契約社員ダミー | -0.243 | -20.807 *** | | | | | | |
| 性別：女性 | -0.115 | -11.826 *** | -0.101 | -7.137 *** | -0.061 | -2.969 *** | -0.180 | -10.266 *** |
| 年齢 | 0.031 | 9.045 *** | 0.034 | 5.889 *** | 0.031 | 4.195 *** | 0.016 | 2.976 *** |
| 年齢 ² 乗 | 0.000 | -7.644 *** | 0.000 | -4.368 *** | 0.000 | -3.468 *** | 0.000 | -2.764 *** |
| 学歴：中学 | -0.122 | -3.826 *** | -0.181 | -3.258 *** | -0.191 | -2.216 ** | -0.073 | -1.790 * |
| 学歴：高等学校 | -0.113 | -11.619 *** | -0.119 | -8.632 *** | -0.102 | -4.855 *** | -0.106 | -5.646 *** |
| 学歴：短大・高専 （学歴：大卒以上） | -0.070 | -6.258 *** | -0.050 | -2.949 *** | -0.101 | -4.390 *** | -0.070 | -3.542 *** |
| 職種：専門的・技術的な仕事 | 0.055 | 4.284 *** | 0.009 | 0.477 | 0.122 | 4.600 *** | 0.090 | 3.678 *** |
| 職種：管理的な仕事 （職種：事務の仕事） | 0.227 | 13.602 *** | 0.193 | 9.440 *** | 0.244 | 6.015 *** | 0.401 | 5.678 *** |
| 職種：販売の仕事 | -0.021 | -1.096 | -0.019 | -0.763 | -0.015 | -0.284 | -0.035 | -0.953 |
| 職種：技能工・生産工程に関わる仕事 | -0.043 | -2.703 *** | -0.086 | -3.663 *** | 0.008 | 0.199 | -0.006 | -0.224 |
| 職種：運輸・通信の仕事 | -0.125 | -4.157 *** | -0.142 | -2.967 *** | -0.089 | -1.346 | -0.160 | -3.251 *** |
| 職種：保安の仕事 | -0.157 | -3.935 *** | -0.178 | -2.571 ** | -0.117 | -1.677 * | -0.087 | -1.267 |
| 職種：農・林・漁業に関わる仕事 | 0.262 | 3.514 *** | 0.365 | 2.939 *** | 0.169 | 1.122 | 0.225 | 2.018 ** |
| 職種：サービスの仕事 | -0.037 | -1.723 * | -0.093 | -2.651 *** | 0.098 | 1.850 * | -0.012 | -0.388 |
| 職種：その他の仕事 | -0.052 | -2.655 *** | -0.034 | -1.093 | -0.083 | -1.464 | -0.038 | -1.404 |
| 業種：農林・漁業 | -0.102 | -2.401 ** | -0.085 | -1.288 | -0.086 | -0.854 | -0.130 | -2.115 ** |
| 業種：鉱業、採石業、砂利採取業 | -0.052 | -0.592 | | | -0.049 | -0.378 | -0.062 | -0.536 |
| 業種：建設業 （業種：製造業） | 0.083 | 5.238 *** | 0.083 | 4.015 *** | 0.034 | 0.977 | 0.176 | 5.032 *** |
| 業種：電気・ガス・熱供給・水道業 | 0.066 | 2.409 ** | 0.093 | 2.674 *** | 0.083 | 1.160 | 0.036 | 0.686 |
| 業種：情報通信業 | 0.075 | 2.960 *** | 0.057 | 1.693 * | -0.022 | -0.313 | 0.171 | 3.928 *** |
| 業種：運輸業、郵便業 | -0.031 | -1.516 | -0.053 | -1.969 ** | 0.014 | 0.286 | -0.046 | -1.113 |
| 業種：卸売業 | 0.004 | 0.187 | 0.019 | 0.711 | -0.039 | -0.825 | 0.023 | 0.448 |
| 業種：小売業 | -0.050 | -2.373 ** | -0.037 | -1.350 | -0.051 | -0.891 | -0.054 | -1.356 |
| 業種：金融・保険業 | -0.003 | -0.129 | -0.004 | -0.162 | -0.038 | -0.893 | 0.072 | 1.778 * |
| 業種：不動産業、物品賃貸業 | 0.195 | 3.936 *** | 0.193 | 3.045 *** | -0.011 | -0.065 | 0.238 | 2.863 *** |
| 業種：学術研究、専門・技術サービス業 | 0.055 | 2.392 ** | 0.014 | 0.418 | 0.055 | 1.118 | 0.159 | 3.901 *** |
| 業種：宿泊業、飲料サービス業 | -0.031 | -0.924 | -0.098 | -2.015 ** | 0.059 | 0.612 | 0.044 | 0.868 |
| 業種：生活関連サービス業 | -0.015 | -0.345 | 0.000 | -0.001 | -0.165 | -1.617 | 0.047 | 0.597 |
| 業種：娯楽業 | 0.118 | 2.305 ** | 0.101 | 1.259 | 0.341 | 2.696 *** | 0.077 | 1.054 |
| 業種：教育、学習支援業 | 0.085 | 4.879 *** | 0.089 | 3.334 *** | 0.100 | 2.696 *** | 0.064 | 2.147 ** |
| 業種：医療、福祉 | -0.040 | -2.715 ** | -0.042 | -1.789 * | -0.078 | -2.566 ** | -0.037 | -1.407 |
| 業種：複合サービス業 | -0.135 | -5.562 *** | -0.090 | -2.452 ** | -0.152 | -1.927 * | -0.130 | -3.812 *** |
| 業種：サービス業 | -0.029 | -1.882 * | -0.038 | -1.768 * | -0.032 | -0.915 | -0.018 | -0.602 |
| 業種：その他 | -0.014 | -0.643 | 0.021 | 0.745 | -0.106 | -2.049 ** | -0.014 | -0.362 |
| 企業規模：29人以下 | -0.090 | -2.482 ** | -0.170 | -2.532 ** | -0.081 | -1.199 | -0.110 | -2.028 ** |
| 企業規模：30～99人 | -0.087 | -5.271 *** | -0.101 | -4.196 *** | -0.068 | -1.988 ** | -0.113 | -3.802 *** |
| 企業規模：100～299人 | -0.063 | -6.167 *** | -0.097 | -6.595 *** | -0.027 | -1.191 | -0.051 | -2.791 *** |
| 企業規模：300～499人 | -0.059 | -4.981 *** | -0.066 | -3.914 *** | -0.030 | -1.104 | -0.072 | -3.562 *** |
| 企業規模：500～999人 （企業規模：1000人以上） | -0.031 | -2.733 *** | -0.035 | -2.184 ** | -0.034 | -1.324 | -0.030 | -1.521 |
| 勤続（年単位） | 0.005 | 3.117 *** | 0.006 | 2.532 ** | 0.005 | 1.421 | 0.007 | 2.382 ** |
| 勤続（年単位） ² 乗 | 0.000 | 3.182 *** | 0.000 | 0.946 | 0.000 | 1.448 | 0.000 | 0.424 |
| a. 管理的な業務 | -0.010 | -2.053 ** | -0.012 | -1.694 * | -0.008 | -0.844 | -0.007 | -0.979 |
| b. 企画的な業務 | 0.027 | 4.907 *** | 0.027 | 3.569 *** | 0.022 | 1.783 * | 0.022 | 2.244 ** |
| c. 意思決定・判断をともな業務 | 0.004 | 0.703 | 0.006 | 0.685 | -0.003 | -0.265 | 0.011 | 1.138 |
| d. 専門知識・スキルを求められる業務 | 0.006 | 1.112 | -0.005 | -0.516 | 0.000 | -0.015 | 0.015 | 1.661 * |
| e. 部下や後輩の指導業務 | 0.031 | 6.066 *** | 0.035 | 4.548 *** | 0.037 | 3.475 *** | 0.004 | 0.519 |
| f. 定型的な業務 | 0.004 | 0.645 | 0.001 | 0.084 | 0.004 | 0.303 | 0.003 | 0.289 |
| g. 他の従業員の補助的な業務 | -0.030 | -5.912 *** | -0.031 | -4.194 *** | -0.027 | -2.402 ** | -0.018 | -2.204 ** |
| h. 社内での他部署との連絡・調整業務 | 0.014 | 2.739 *** | 0.008 | 1.062 | 0.033 | 2.976 *** | 0.013 | 1.600 |
| （定数） | 6.672 | 102.210 | 6.605 | 61.946 | 6.555 | 47.398 | 6.790 | 64.550 |
| N | | 4796 | | 2407 | | 1173 | | 1216 |
| F値 | | 125.305 *** | | 49.945 *** | | 15.931 *** | | 15.537 *** |
| 修正済みR ² 乗 | | 0.569 | | 0.494 | | 0.384 | | 0.370 |

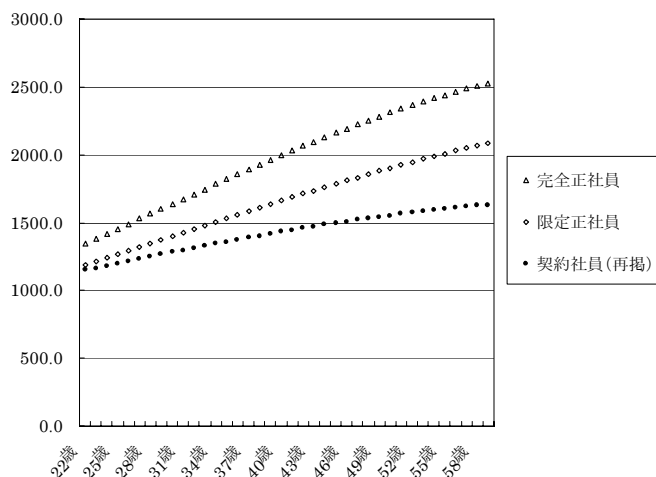
使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1： （ ）は、レファレンス・グループ。

注2： ***：p<0.01、**：p<0.05、*：p<0.1。

図表 4-2-4 のモデル②、モデル③、モデル④からは、切片は契約社員が最も大きい、年齢の正の効果は完全正社員が最も大きいことが読み取れる。他方で、図表 4-2-5 からは、入職時点の賃金、賃金カーブの傾きともに、完全正社員が最も大きく、限定正社員がそれに次いでいることが読み取れる。また、59 歳時の賃金をみると、完全正社員と限定正社員の格差と、限定正社員と契約社員の格差がほぼ同じくらいであることがわかる。ただし、年齢が若いうちは、限定正社員と契約社員の賃金格差は比較的小さい。

図表 4-2-5 正社員（完全正社員・限定正社員）と契約社員の賃金の予測値
（所定内時給：円）



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1： 製造業、1000人以上、男性、大卒、事務職、22歳入社、転職なし、業務の性質一定と仮定。

注2： 数値データは、省略。

3. サンプルを分割した上での賃金格差の分析

(1) 交互作用項を用いた分析

第1節にてみたように、正社員と契約社員の賃金格差のあり方は、性別、学歴、業種、企業規模などの要因によって異なる。以下では、これら4つの要因によって賃金格差のあり方がどのように異なるのかを、計量的に分析する。

具体的には、正社員と契約社員を分析対象、賃金（所定内時給の対数値）を被説明変数として、交互作用項を用いたOLS分析を行う。投入する交互作用項は、「契約社員×中小企業ダミー」（モデル①）、「契約社員×製造業ダミー」（モデル②）、「契約社員×女性ダミー」（モデル③）、「契約社員×中高卒ダミー」（モデル④）である。図表4-2-6は、その結果を示したものである。

ここから、モデル③において、「契約社員×女性ダミー」が負に有意となることがわかる。すなわち、男性においてよりも、女性においての方が、正社員と契約社員の賃金格差が有意に大きいといえる。他方、モデル①における「契約社員×中小企業ダミー」、モデル②における「契約社員×製造業ダミー」、モデル④における「契約社員×中高卒ダミー」は、有意な効果を与えていない。このことは、企業規模、業種、学歴によって、正社員と契約社員の賃金格差の大きさに有意な差はないことを意味する。

図表 4-2-6 交互作用項を用いた分析 (OLS)

| モデル① | | | モデル② | | |
|----------------|-------------|-------------|----------------|-------------|-------------|
| 被説明変数: Ln (時給) | B | t 値 | 被説明変数: Ln (時給) | B | t 値 |
| 契約社員ダミー | -0.224 | -16.232 *** | 契約社員ダミー | -0.222 | -18.568 *** |
| 中小企業ダミー | -0.054 | -6.041 *** | 製造業ダミー | -0.007 | -0.671 |
| 契約社員×中小企業ダミー | 0.005 | 0.278 | 契約社員×製造業ダミー | 0.000 | 0.003 |
| (定数) | 6.645 | 101.862 | (定数) | 6.671 | 101.571 |
| N | 4796 | | N | 4796 | |
| F値 | 134.584 *** | | F値 | 180.529 *** | |
| 修正済みR2乗 | 0.567 | | 修正済みR2乗 | 0.553 | |

| モデル③ | | | モデル④ | | |
|----------------|-------------|------------|----------------|-------------|-------------|
| 被説明変数: Ln (時給) | B | t 値 | 被説明変数: Ln (時給) | B | t 値 |
| 契約社員ダミー | -0.153 | -9.254 *** | 契約社員ダミー | -0.238 | -17.442 *** |
| 女性ダミー | -0.094 | -8.802 *** | 中高卒ダミー | -0.090 | -9.049 *** |
| 契約社員×女性ダミー | -0.110 | -5.722 *** | 契約社員×中高卒ダミー | 0.013 | 0.726 |
| (定数) | 6.626 | 101.615 | (定数) | 6.653 | 101.600 |
| N | 4796 | | N | 4796 | |
| F値 | 125.900 *** | | F値 | 127.595 *** | |
| 修正済みR2乗 | 0.571 | | 修正済みR2乗 | 0.564 | |

使用データ: 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注 1: ***: $p < 0.01$, **: $p < 0.05$, *: $p < 0.1$ 。

注 2: モデル①の説明変数には、表に掲載しているものの他に、女性ダミー、年齢、年齢 2 乗、学歴ダミー (4 区分)、職種ダミー (10 区分)、業種ダミー (20 区分)、勤続年数、勤続年数 2 乗、業務の種類 (8 種類) を投入している。モデル②の説明変数には、表に掲載しているものの他に、女性ダミー、年齢、年齢 2 乗、学歴ダミー (4 区分)、職種ダミー (10 区分)、企業規模ダミー (6 区分)、勤続年数、勤続年数 2 乗、業務の種類 (8 種類) を投入している。モデル③の説明変数には、表に掲載しているものの他に、年齢、年齢 2 乗、学歴ダミー (4 区分)、職種ダミー (10 区分)、業種ダミー (20 区分)、企業規模ダミー (6 区分)、勤続年数、勤続年数 2 乗、業務の種類 (8 種類) を投入している。モデル④の説明変数には、表に掲載しているものの他に、女性ダミー、年齢、年齢 2 乗、職種ダミー (10 区分)、業種ダミー (20 区分)、企業規模ダミー (6 区分)、勤続年数、勤続年数 2 乗、業務の種類 (8 種類) を投入している。

(2) 女性正社員と女性契約社員

それでは、女性正社員と女性契約社員の間には、どのような賃金格差があるのだろうか。この点を明らかにするため、サンプルを男性正社員、男性契約社員、女性正社員、女性契約社員の 4 つに分割し、それぞれについて賃金関数を推計することとする。分析手法は OLS であり、説明変数は年齢、年齢 2 乗、学歴、職種、業種、企業規模、勤続年数、勤続年数 2 乗、業務の性質 (8 種類) である。

図表 4-2-7 はその結果を示したものである。ここから、切片についてみると、大きい順に女性契約社員、女性正社員、男性契約社員、男性正社員となっていることが読み取れる。他方、年齢の正の効果は、大きい順に男性正社員、女性正社員、男性契約社員、女性契約社員となっていることが読み取れる。

また、これまでと同様、分析結果に基づき賃金の予測値をプロットすると、男性契約社員は女性正社員とほぼ同じ賃金カーブを描くのに対し⁶⁸、女性契約社員の賃金カーブの傾きがかなり小さいことがわかる (図表 4-2-8)。そして、その結果として、男性正社員と男性契約

⁶⁸ 男性契約社員の賃金カーブが、女性正社員の賃金カーブとほぼ同様であること (59 歳で所定内時給の予測値が約 2000 円になること) に疑問を持つ読者もいるかもしれない。しかし、「賃金構造基本統計調査 (2009 年)」によれば、勤続 30 年以上の 50 代の男性契約社員 (産業計・学歴計・規模計) の所定内給与は 30 万円台前半であることから、あながち的外れな予測値ではないと考えられる。また、男性正社員 (製造業・1000 人以上・大卒) の賃金がやや低めに予測されていること (59 歳で所定内時給の予測値が 2500 円弱であること) に違和感を覚える読者もいるかもしれない。しかし、仮に管理職で「企画的な業務」、「部下や後輩の指導業務」の割合が最大限であるとすると、時給の予測値は 3565 円に上昇する。これは、「賃金構造基本統計調査 (2009 年)」において 50 代の男性正社員 (製造業・大卒・1000 人以上) の所定内給与が 60 万円程度であることと大きく違わない。

社員の賃金格差よりも、女性正社員と女性契約社員の賃金格差の方が大きくなっている。すなわち、契約社員の入職時点の賃金がきわだって低く、賃金カーブが寝ていることが、女性正社員と女性契約社員の賃金格差の特徴であるといえる。

図表 4-2-7 男女別にみた正社員と契約社員の賃金関数 (OLS)

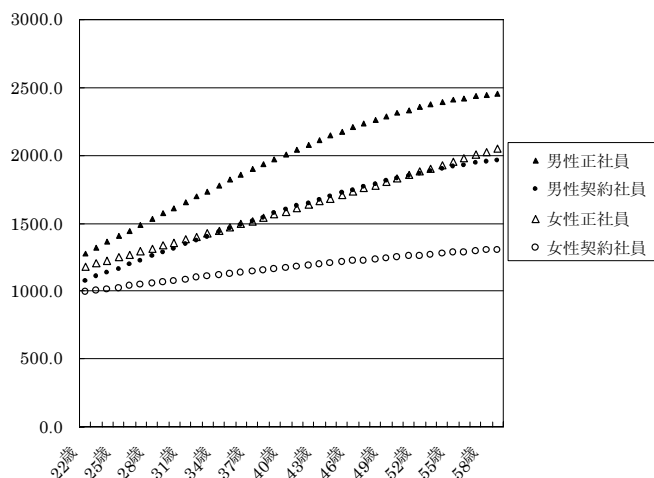
| 被説明変数: Ln (時給) | 男性 | | | | 女性 | | | |
|-----------------------------------|--------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|------------|
| | 正社員 | | 契約社員 | | 正社員 | | 契約社員 | |
| | B | t 値 | B | t 値 | B | t 値 | B | t 値 |
| 年齢 | 0.046 | 8.202 *** | 0.023 | 2.068 ** | 0.024 | 2.976 *** | 0.011 | 1.922 * |
| 年齢 ² 乗 | 0.000 | -6.373 *** | 0.000 | -1.863 * | 0.000 | -2.540 ** | 0.000 | -1.751 * |
| 学歴: 中学 | -0.165 | -3.428 *** | -0.040 | -0.663 | -0.243 | -1.939 ** | -0.132 | -2.186 ** |
| 学歴: 高等学校 | -0.097 | -7.371 *** | -0.096 | -2.764 *** | -0.140 | -6.160 *** | -0.122 | -5.441 *** |
| 学歴: 短大・高専 (学歴: 大卒以上) | -0.062 | -3.388 *** | -0.105 | -2.250 ** | -0.082 | -3.727 *** | -0.081 | -3.685 *** |
| 職種: 専門的・技術的な仕事 | 0.023 | 1.304 | 0.071 | 1.244 | 0.095 | 3.137 *** | 0.109 | 3.997 *** |
| 職種: 管理的な仕事 (職種: 事務の仕事) | 0.189 | 9.870 *** | 0.322 | 3.358 *** | 0.243 | 4.136 *** | 0.056 | 0.260 |
| 職種: 販売の仕事 | -0.004 | -0.170 | 0.042 | 0.534 | -0.089 | -1.545 | -0.018 | -0.406 |
| 職種: 技能工・生産工程に関わる仕事 | -0.066 | -3.109 *** | -0.010 | -0.161 | -0.084 | -1.497 | -0.032 | -1.017 |
| 職種: 運輸・通信の仕事 | -0.158 | -4.338 *** | -0.183 | -2.409 ** | | | -0.169 | -1.726 * |
| 職種: 保安の仕事 | -0.204 | -4.436 *** | -0.035 | -0.397 | | | -0.216 | -1.002 |
| 職種: 農・林・漁業に関わる仕事 | 0.217 | 2.240 ** | 0.207 | 1.291 | 0.387 | 1.269 | | |
| 職種: サービスの仕事 | -0.034 | -0.946 | 0.049 | 0.676 | -0.030 | -0.608 | -0.004 | -0.129 |
| 職種: その他仕事 | -0.046 | -1.563 | -0.068 | -1.079 | -0.020 | -0.334 | -0.039 | -1.274 |
| 業種: 農林・漁業 | -0.081 | -1.107 | -0.139 | -0.797 | -0.073 | -0.835 | -0.137 | -2.212 ** |
| 業種: 鉱業、採石業、砂利採取業 | -0.107 | -0.938 | -0.032 | -0.174 | | | -0.196 | -1.307 |
| 業種: 建設業 (業種: 製造業) | 0.050 | 2.583 ** | 0.216 | 3.651 *** | 0.105 | 2.619 *** | 0.078 | 1.757 * |
| 業種: 電気・ガス・熱供給・水道業 | 0.036 | 1.055 | 0.036 | 0.198 | 0.250 | 3.572 *** | 0.020 | 0.387 |
| 業種: 情報通信業 | 0.019 | 0.532 | 0.181 | 2.003 ** | 0.077 | 1.377 | 0.153 | 3.194 *** |
| 業種: 運輸業、郵便業 | -0.054 | -2.065 ** | -0.089 | -1.122 | -0.031 | -0.634 | -0.038 | -0.789 |
| 業種: 卸売業 | 0.012 | 0.435 | 0.080 | 0.660 | -0.014 | -0.339 | 0.015 | 0.273 |
| 業種: 小売業 | -0.071 | -2.625 *** | -0.334 | -3.414 *** | 0.035 | 0.652 | 0.005 | 0.130 |
| 業種: 金融・保険業 | -0.024 | -0.852 | 0.348 | 3.217 *** | -0.020 | -0.497 | 0.009 | 0.228 |
| 業種: 不動産業、物品賃貸業 | 0.153 | 2.152 ** | 0.039 | 0.153 | 0.208 | 1.964 * | 0.260 | 3.138 *** |
| 業種: 学術研究、専門・技術サービス業 | -0.011 | -0.364 | 0.267 | 3.111 *** | 0.119 | 1.840 * | 0.097 | 2.166 ** |
| 業種: 宿泊業、飲料サービス業 | -0.140 | -2.606 *** | -0.133 | -1.126 | 0.046 | 0.608 | 0.071 | 1.312 |
| 業種: 生活関連サービス業 | -0.124 | -2.044 ** | -0.167 | -0.634 | 0.124 | 1.292 | 0.042 | 0.545 |
| 業種: 娯楽業 | 0.034 | 0.485 | -0.439 | -2.395 ** | 0.668 | 3.878 *** | 0.181 | 2.385 ** |
| 業種: 教育、学習支援業 | 0.042 | 1.619 | 0.080 | 1.116 | 0.155 | 4.074 *** | 0.041 | 1.316 |
| 業種: 医療、福祉 | -0.074 | -3.168 *** | -0.193 | -2.995 *** | -0.045 | -1.388 | -0.015 | -0.525 |
| 業種: 複合サービス業 | -0.155 | -4.027 *** | -0.221 | -2.610 *** | -0.007 | -0.110 | -0.135 | -3.780 *** |
| 業種: サービス業 | -0.043 | -2.054 ** | -0.116 | -1.835 * | -0.009 | -0.263 | -0.011 | -0.327 |
| 業種: その他 | -0.064 | -2.187 ** | -0.143 | -1.804 * | 0.076 | 1.698 * | 0.040 | 0.916 |
| 企業規模: 29人以下 | -0.048 | -0.671 | -0.037 | -0.393 | -0.159 | -2.420 ** | -0.175 | -2.636 *** |
| 企業規模: 30~99人 | -0.118 | -5.069 *** | -0.049 | -0.651 | -0.023 | -0.661 | -0.133 | -4.227 *** |
| 企業規模: 100~299人 | -0.101 | -7.051 *** | -0.016 | -0.427 | -0.027 | -1.176 | -0.046 | -2.168 ** |
| 企業規模: 300~499人 | -0.064 | -3.765 *** | -0.060 | -1.383 | -0.022 | -0.852 | -0.068 | -3.037 *** |
| 企業規模: 500~999人 (企業規模: 1000人以上) | -0.053 | -3.362 *** | -0.063 | -1.430 | 0.020 | 0.782 | -0.016 | -0.768 |
| 勤続 (年単位) | 0.006 | 2.602 *** | 0.016 | 2.612 *** | 0.005 | 1.428 | 0.005 | 1.582 |
| 勤続 (年単位) ² 乗 | 0.000 | 0.809 | 0.000 | -0.260 | 0.000 | 1.584 | 0.000 | 0.321 |
| a. 管理的な業務 | -0.011 | -1.400 | -0.025 | -1.399 | -0.009 | -0.900 | -0.009 | -1.060 |
| b. 企画的な業務 | 0.026 | 3.356 *** | 0.035 | 1.814 * | 0.020 | 1.731 * | 0.011 | 1.015 |
| c. 意思決定・判断をとまなう業務 | 0.004 | 0.477 | 0.042 | 1.902 * | 0.000 | 0.018 | 0.005 | 0.511 |
| d. 専門知識・スキルを求められる業務 | -0.005 | -0.512 | 0.026 | 1.314 | 0.005 | 0.394 | 0.007 | 0.724 |
| e. 部下や後輩の指導業務 | 0.031 | 4.072 *** | -0.017 | -0.925 | 0.039 | 3.668 *** | 0.010 | 1.114 |
| f. 定型的な業務 | -0.003 | -0.328 | 0.007 | 0.439 | 0.008 | 0.658 | 0.007 | 0.651 |
| g. 他の従業員の補助的な業務 | -0.028 | -3.789 *** | -0.029 | -1.737 * | -0.035 | -3.162 *** | -0.010 | -1.036 |
| h. 社内のお部署との連絡・調整業務 | 0.019 | 2.414 ** | 0.005 | 0.275 | 0.010 | 0.872 | 0.013 | 1.521 |
| (定数) | 6.362 | 62.003 | 6.602 | 29.839 | 6.681 | 46.535 | 6.715 | 57.648 |
| N | | 2296 | | 351 | | 1284 | | 865 |
| F値 | | 51.150 *** | | 7.923 *** | | 11.954 *** | | 6.164 *** |
| 修正済みR ² 乗 | | 0.512 | | 0.487 | | 0.278 | | 0.219 |

使用データ: 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1: () は、レファレンス・グループ。

注2: ***: p<0.01、**: p<0.05、*: p<0.1。

図表 4-2-8 男女別にみた正社員と契約社員の賃金の予測値（所定内時給：円）



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1： 製造業、1000人以上、大卒、事務職、22歳入社、転職なし、業務の性質一定と仮定。

注2： 数値データは、省略。

(3) 女性契約社員のなかでの賃金格差——「契約社員・嘱託」と「パート・アルバイト」

上記にて、女性契約社員の入職時点の賃金がきわだって低く、賃金カーブが寝ていることに触れた。しかし、女性契約社員のなかにも、さまざまな人々が含まれる。その際、特に重要なのが、ここで女性契約社員と呼んでいる人——女性の直接雇用のフルタイム有期契約労働者⁶⁹——のなかには、いわゆる「擬似パート」の人が少なからず含まれているということである。呼称が賃金に影響を与えるという因果関係が働いているか否かは別に措くとして、ここでは、女性契約社員を、「契約社員」または「嘱託」と呼ばれている人と、「パート」または「アルバイト」と呼ばれている人に分割し、それぞれの賃金関数を推計するとともに（図表 4-2-9）、分析結果に基づき賃金の予測値をプロットすることとする（図表 4-2-10）。

図表 4-2-9 からは、切片は「パート」または「アルバイト」と呼ばれている人の方が大きい、年齢の正の効果は、「契約社員」または「嘱託」の方が大きいことが読み取れる。そして、図表 4-2-10 をみると、賃金の予測値は、「パート」または「アルバイト」の方が 22 歳時で 200 円程度、最大時で 300 円程度低いことが確認できる。ここから、契約社員のなかでも特に女性契約社員、女性契約社員のなかでも特に「パート」または「アルバイト」という呼称で働いている女性契約社員が、22 歳入職時点での賃金水準においても、その後の賃金の上がり方においても、大きな問題を抱えていることが示唆される。

⁶⁹ 操作的には、期間の定めのある雇用契約を結んでおり、かつ、1 週の所定労働時間が 35 時間以上の者で、出向正社員と思われる者を除いたものと定義している。第 2 章第 4 節を参照。

図表 4-2-9 勤め先での呼称別にみた女性契約社員の賃金関数 (OLS)

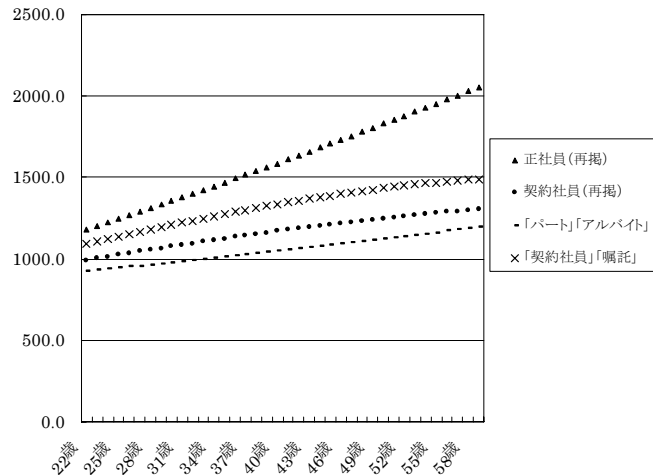
| 被説明変数: Ln(時給) | 「パート」 | | 「アルバイト」 | | 「契約社員」 | | 「嘱託」 | |
|-----------------------------------|--------|------------|---------|------------|--------|-----|------|-----|
| | B | t 値 | B | t 値 | B | t 値 | B | t 値 |
| 年齢 | 0.006 | 0.762 | 0.018 | 2.315 ** | | | | |
| 年齢2乗 | 0.000 | -0.784 | 0.000 | -2.049 ** | | | | |
| 学歴: 中学 | -0.132 | -2.015 ** | -0.075 | -0.637 | | | | |
| 学歴: 高等学校 | -0.067 | -1.931 * | -0.128 | -4.436 *** | | | | |
| 学歴: 短大・高専 (学歴: 大卒以上) | -0.042 | -1.203 | -0.088 | -3.224 *** | | | | |
| 職種: 専門的・技術的な仕事 | 0.107 | 2.933 *** | 0.146 | 3.886 *** | | | | |
| 職種: 管理的な仕事 (職種: 事務の仕事) | | | -0.042 | -0.190 | | | | |
| 職種: 販売の仕事 | -0.058 | -0.937 | -0.025 | -0.427 | | | | |
| 職種: 技能工・生産工程に関わる仕事 | 0.009 | 0.233 | -0.047 | -0.950 | | | | |
| 職種: 運輸・通信の仕事 | -0.086 | -0.745 | -0.083 | -0.519 | | | | |
| 職種: 保安の仕事 | | | -0.244 | -1.083 | | | | |
| 職種: 農・林・漁業に関わる仕事 | | | | | | | | |
| 職種: サービスの仕事 | -0.041 | -0.917 | 0.035 | 0.755 | | | | |
| 職種: その他の仕事 | -0.015 | -0.395 | -0.061 | -1.366 | | | | |
| 業種: 農林・漁業 | -0.121 | -0.931 | -0.214 | -2.994 *** | | | | |
| 業種: 鉱業、採石業、砂利採取業 | -0.101 | -0.778 | | | | | | |
| 業種: 建設業 (業種: 製造業) | 0.261 | 3.287 *** | -0.040 | -0.725 | | | | |
| 業種: 電気・ガス・熱供給・水道業 | 0.006 | 0.088 | -0.042 | -0.610 | | | | |
| 業種: 情報通信業 | -0.001 | -0.011 | 0.182 | 3.030 *** | | | | |
| 業種: 運輸業、郵便業 | -0.101 | -0.878 | -0.115 | -2.022 ** | | | | |
| 業種: 卸売業 | -0.067 | -0.848 | 0.004 | 0.059 | | | | |
| 業種: 小売業 | 0.003 | 0.046 | -0.013 | -0.227 | | | | |
| 業種: 金融・保険業 | 0.095 | 1.703 * | -0.080 | -1.438 | | | | |
| 業種: 不動産業、物品賃貸業 | 0.206 | 1.103 | 0.214 | 2.279 ** | | | | |
| 業種: 学術研究、専門・技術サービス業 | 0.157 | 2.773 *** | 0.017 | 0.275 | | | | |
| 業種: 宿泊業、飲料サービス業 | 0.003 | 0.040 | 0.062 | 0.872 | | | | |
| 業種: 生活関連サービス業 | 0.021 | 0.196 | 0.064 | 0.624 | | | | |
| 業種: 娯楽業 | 0.348 | 4.026 *** | 0.028 | 0.211 | | | | |
| 業種: 教育、学習支援業 | 0.178 | 3.224 *** | -0.049 | -1.240 | | | | |
| 業種: 医療、福祉 | 0.066 | 1.842 * | -0.092 | -2.216 ** | | | | |
| 業種: 複合サービス業 | -0.070 | -1.557 | -0.179 | -3.462 *** | | | | |
| 業種: サービス業 | 0.055 | 1.161 | -0.102 | -2.241 ** | | | | |
| 業種: その他 | 0.005 | 0.081 | 0.039 | 0.662 | | | | |
| 企業規模: 29人以下 | 0.257 | 1.893 * | -0.299 | -3.883 *** | | | | |
| 企業規模: 30~99人 | -0.031 | -0.793 | -0.212 | -4.392 *** | | | | |
| 企業規模: 100~299人 | -0.063 | -2.245 ** | -0.026 | -0.882 | | | | |
| 企業規模: 300~499人 | -0.084 | -2.779 *** | -0.068 | -2.196 ** | | | | |
| 企業規模: 500~999人 (企業規模: 1000人以上) | 0.014 | 0.460 | -0.045 | -1.579 | | | | |
| 勤続 (年単位) | 0.005 | 1.104 | 0.005 | 0.953 | | | | |
| 勤続 (年単位) 2乗 | 0.000 | 0.524 | 0.000 | 0.359 | | | | |
| a. 管理的な業務 | -0.016 | -1.315 | 0.001 | 0.049 | | | | |
| b. 企画的な業務 | 0.005 | 0.338 | 0.014 | 0.932 | | | | |
| c. 意思決定・判断をともなう業務 | 0.000 | 0.017 | 0.003 | 0.202 | | | | |
| d. 専門知識・スキルを求められる業務 | 0.013 | 1.042 | -0.004 | -0.304 | | | | |
| e. 部下や後輩の指導業務 | 0.008 | 0.589 | -0.003 | -0.205 | | | | |
| f. 定型的な業務 | 0.005 | 0.361 | 0.000 | 0.016 | | | | |
| g. 他の従業員の補助的な業務 | -0.029 | -2.301 ** | 0.007 | 0.523 | | | | |
| h. 社内の他部署との連絡・調整業務 | 0.024 | 2.041 ** | -0.002 | -0.154 | | | | |
| (定数) | 6.725 | 39.500 | 6.691 | 42.875 | | | | |
| N | | 356 | | 509 | | | | |
| F値 | | 4.245 *** | | 4.350 *** | | | | |
| 修正済みR2乗 | | 0.291 | | 0.233 | | | | |

使用データ: 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1: () は、レファレンス・グループ。

注2: ***: $p < 0.01$ 、**: $p < 0.05$ 、*: $p < 0.1$ 。

図表 4-2-10 勤め先での呼称別にみた女性契約社員の賃金の予測値（所定内時給：円）



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1： 製造業、1000人以上、大卒、事務職、22歳入社、転職なし、業務の性質一定と仮定。

注2： 数値データは、省略。

4. まとめ

本節では、正社員と契約社員の賃金の予測値を求め、さまざまな条件をコントロールした際の、正社員と契約社員の賃金格差のあり方——どの程度の賃金格差があるのか、どのような賃金格差があるのか——を明らかにするとともに、企業属性や個人属性でサンプルを分割した時に、正社員と契約社員の賃金格差のあり方がどう変わるのかをみてきた。その主要な結果をまとめると、以下のようになる⁷⁰。

第1に、正社員と契約社員の間には、個人属性、企業属性、企業内での働き方をコントロールしたとしても、なお、所定内時給ベースで20%程度の賃金格差がある。そして、そのような賃金格差が生じる理由としては、契約社員の方が入職時点での賃金が低いこと、その後の賃金の上がり方も小さいことの両方があげられる。

第2に、正社員を、職種転換や転勤などの義務がある「完全正社員」と、それらの義務を負わない「限定正社員」に分け、個人属性、企業属性、企業内での働き方をコントロールした上で、完全正社員、限定正社員、契約社員の賃金格差を分析すると、完全正社員100に対し、限定正社員95.5、契約社員78.5という値が算出された。すなわち、職種転換や転勤などの義務に基づく差（＝完全正社員と限定正社員の差）よりも、無期・有期の違いに基づく差（限定正社員と契約社員の差）の方が、4倍ほど大きいといえる。

第3に、ところで、企業属性や個人属性によって、正社員と契約社員の賃金格差は変動する。具体的には、特に女性において、正社員と契約社員の賃金格差が大きい。なお、女性に

⁷⁰ なお、本章第1節の冒頭にて、本データが正社員と契約社員の賃金格差を分析するのに適したデータであることを確認してはいるが、アンケートの回収率の問題、自記式の調査票であることの限界などを考慮するならば、今後、より信頼できるデータ（「賃金構造基本統計調査」の個票など）に基づく再検証が必要であることは言うまでもない。

において正社員と契約社員の賃金格差が大きいのは、女性契約社員の賃金がきわだって低いからである。女性契約社員の賃金の特徴としては、入職時点での賃金が低いことに加え、その後の賃金の上昇幅がきわめて小さいことがあげられる。

第 4 に、もっとも、女性契約社員のなかでも、「契約社員」または「嘱託」と呼ばれている者と、「パート」または「アルバイト」と呼ばれている者との間には、大きな賃金格差がある。具体的には、女性契約社員のなかで「パート」または「アルバイト」と呼ばれている者は、女性契約社員全体と比べて、入職時点の賃金がいっそう低く、その後の賃金の上昇幅もいっそう小さい。他方、女性契約社員のなかで「契約社員」または「嘱託」と呼ばれている者に限定すると、正社員との賃金格差は若干小さくなる。しかし、その場合でも、依然として正社員との間に大きな格差が残ることはたしかである。

第 3 節 賃金格差

1. 企業からみた賃金格差

本節では、同じ勤め先において同じ仕事をしている正社員と契約社員の賃金格差の問題を扱う。具体的には、同じ勤め先において同じ仕事をしている正社員と契約社員の賃金格差の大小が、企業の側からみた契約社員活用のパフォーマンス、契約社員として働く人々の意識・行動にいかなる影響を与えるのかを分析する。

はじめに、正社員と契約社員が同じ仕事をしている際に、両者の賃金格差が大きいのは、どのような事業所なのかを分析する。具体的には、事業所データを用い、同じ仕事をしている正社員と契約社員について、正社員の賃金を 100 とした時の契約社員の賃金がどのくらいであるかを被説明変数⁷¹、業種、企業規模、事業所規模、事業所形態を説明変数として、OLS 分析を行う。図表 4-3-1 は、その結果を示したものである。

ここから、いくつかのことが読み取れる。第 1 に、F 値の有意水準からもわかるように、同じ仕事をしている正社員と契約社員の賃金格差は、ここで取り上げている説明変数によって必ずしも十分に説明できない⁷²。第 2 に、その上で、比較的強く効いている変数としては、金融・保険業（格差小）、複合サービス業（格差大）、卸売業（格差大）があげられる。第 3 に、同じく、比較的強く効いている変数として、「工場・作業所」（格差大）があげられる。

⁷¹ 調査票においては、「同じ仕事をしている正社員と比べた時、賃金水準（所定の時間あたりに換算した所定の賃金額）はどれくらいですか」とたずね、7 段階で回答を依頼している。OLS の被説明変数とする際には、「正社員よりも高い」を 110、「正社員とほとんど同じ」を 100、「正社員の 9 割程度」を 90、「正社員の 8 割程度」を 80、「正社員の 7 割程度」を 70、「正社員の 6 割程度」を 60、「正社員の 5 割程度・それ以下」を 50 と変換して使用した。

⁷² ちなみに、事業所データを用いて、同じ仕事をしている「正社員」と「契約社員」の賃金格差を分析している島貫（2011）のモデルにおいても、業種ダミー、企業規模ダミーには有意な効果があらわれていない（同：29）。（ただし、島貫（2011）が分析しているデータにおける「契約社員」の定義は、「特定職種に従事し専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者」であり、必ずしも本報告書における契約社員の定義と同一ではない。）

図表 4-3-1 事業所属性と賃金格差 (OLS)

| 被説明変数： 正社員と比較した契約社員の賃金 (正社員=100) | モデル① | | モデル② | |
|-------------------------------------|---------|-----------|---------|-----------|
| | B | t値 | B | t値 |
| 農林・漁業 | 17.802 | 1.192 | 17.644 | 1.191 |
| 鉱業、碎石業、砂利採取業 | -9.240 | -0.589 | -7.959 | -0.521 |
| 建設業 (製造業) | -3.433 | -0.806 | -2.443 | -0.585 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | -7.622 | -0.983 | -5.646 | -0.732 |
| 情報通信業 | 1.619 | 0.331 | 3.778 | 0.781 |
| 運輸業、郵便業 | 3.743 | 0.914 | 4.126 | 1.027 |
| 卸売業 | -9.254 | -1.674 * | -7.962 | -1.463 |
| 小売業 | -6.362 | -0.824 | -1.227 | -0.187 |
| 金融・保険業 | 9.525 | 2.012 ** | 8.706 | 1.789 * |
| 不動産業、物品賃貸業 | 5.974 | 0.742 | 6.555 | 0.832 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 5.392 | 1.087 | 7.330 | 1.529 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 1.797 | 0.306 | 5.583 | 1.082 |
| 生活関連サービス業 | -7.609 | -0.499 | -12.785 | -1.171 |
| 娯楽業 | 9.400 | 0.610 | 11.370 | 0.747 |
| 教育、学習支援業 | -4.208 | -0.975 | -0.954 | -0.233 |
| 医療、福祉 | -3.654 | -0.878 | -1.297 | -0.330 |
| 複合サービス業 | -13.031 | -2.228 ** | -11.738 | -2.079 ** |
| サービス業 | -1.632 | -0.476 | -0.297 | -0.090 |
| その他 | -4.372 | -1.050 | -2.801 | -0.681 |
| 企業規模：(1000人以上) | | | | |
| 企業規模：500～999人 | -0.167 | -0.081 | | |
| 企業規模：300～499人 | -0.715 | -0.313 | | |
| 企業規模：100～299人 | 1.543 | 0.784 | | |
| 企業規模：30～99人 | 0.184 | 0.045 | | |
| 企業規模：29人以下 | - | - | | |
| 事業所規模：(1000人以上) | | | | |
| 事業所規模：500～999人 | | | -1.005 | -0.304 |
| 事業所規模：300～499人 | | | 1.425 | 0.434 |
| 事業所規模：100～299人 | | | 3.044 | 0.975 |
| 事業所規模：30～99人 | | | 2.373 | 0.716 |
| 事業所規模：29人以下 | | | -0.296 | -0.078 |
| (事務所) | | | | |
| 工場・作業所 | -6.312 | -2.041 ** | -5.007 | -1.707 * |
| 研究所 | 5.175 | 0.970 | 5.649 | 1.074 |
| 営業所 | -0.901 | -0.361 | -0.422 | -0.168 |
| 店舗 | 2.659 | 0.415 | -0.213 | -0.041 |
| その他 | 2.090 | 0.696 | 1.268 | 0.442 |
| (定数) | 86.967 | 28.427 | 84.318 | 21.713 |
| N | | 445 | | 460 |
| F値 | | 1.607 ** | | 1.605 ** |
| 調整済みR2乗 | | 0.037 | | 0.037 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

注1： () は、レファレンス・グループ。

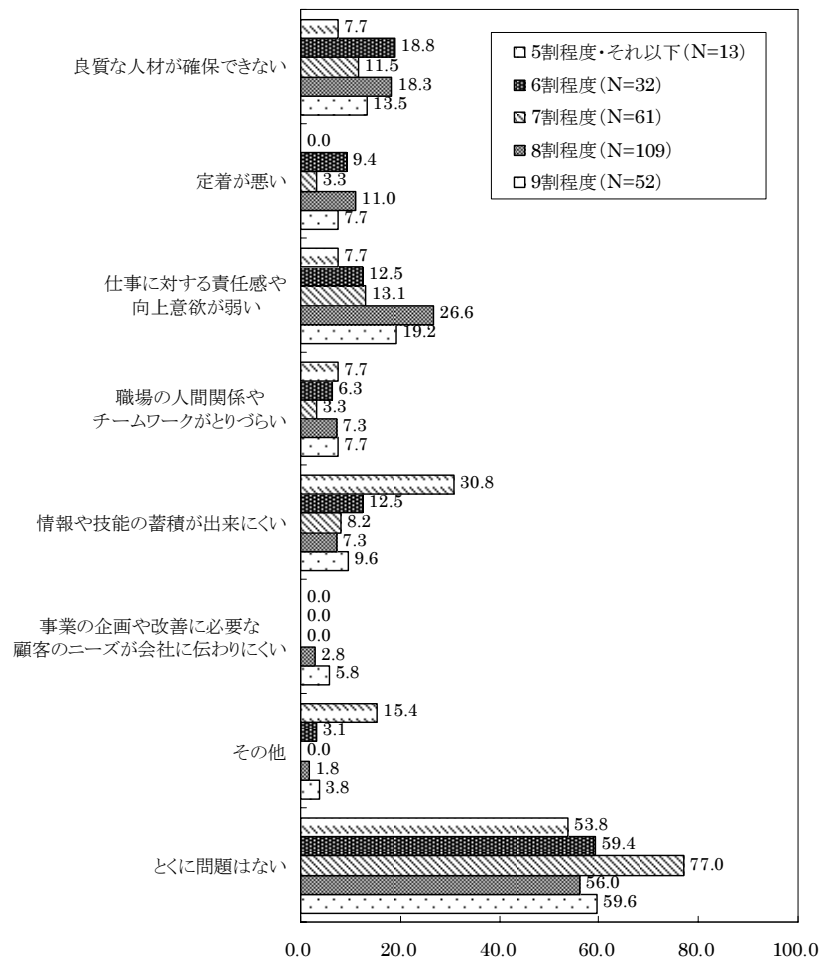
注2： ***：p<0.01、**：p<0.05、*：p<0.1。

注3： 分析対象は、契約社員と正社員が同じ仕事をしている事業所のみ。

それでは、事業所における正社員と契約社員の賃金格差の大きさと、契約社員を活用する上での問題には、どのような関係にあるだろうか。以下、図表 4-3-2 および図表 4-3-3 にてその関係を分析する。ただし、調査票設計の都合上、正社員の賃金を 100 とした時の契約社員の賃金が 90 以下の事業所のみを分析対象とする。

まず、図表 4-3-2 にて、その関係をグラフで示す(複数回答)。ここから、第 1 に、賃金格差が小さい事業所ほど、「仕事に対する責任感や向上意欲が弱い」という問題を抱えている傾向があること、第 2 に、賃金格差が大きい事業所ほど、「情報や技能の蓄積が出来にくい」という問題を抱えている傾向があることが読み取れる。

図表 4-3-2 賃金格差と契約社員の活用上の問題点（複数回答、％）



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。
注： 無回答は除外した。

次に、業種、企業規模、事業所規模、事業所形態といった事業所属性のほか、正社員と非正規雇用者の労働条件の異同（7項目）をコントロールした上で⁷³、二項ロジスティック回帰分析により、賃金格差の大小と契約社員の活用上の問題点の関係をみる。

図表 4-3-3 は、その結果を示したものである。ここから、事業所属性や正社員と非正規雇用者の労働条件の異同をコントロールしてもなお、賃金格差が小さい事業所ほど「仕事に対する責任感や向上意欲が弱い」という問題を抱えている傾向があることがわかる（図表 4-3-3）。

⁷³ 責任の重さ、残業、職務変更、事業所間異動、転居転勤、勤続年数、中長期的な役割期待の7つである。

図表 4-3-3 賃金格差と契約社員の活用上の問題点（二項ロジスティック回帰分析）

| | 良質な人材が確保できない | | | | 定着が悪い | | | |
|---------------------|--------------|----------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|
| | モデル① | | モデル② | | モデル① | | モデル② | |
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| 正社員と比較した賃金（正社員=100） | 0.005 | 0.061 | 0.013 | 0.442 | 0.032 | 1.148 | 0.034 | 1.257 |
| 定数 | -2.382 | 1.690 | -4.008 | 3.935 | -4.527 | 2.792 | -4.944 | 2.920 |
| N | | 251 | | 262 | | 251 | | 262 |
| -2LL | | 167.111 | | 182.467 | | 97.681 | | 96.860 |
| カイ2乗 | | 46.299 * | | 41.446 | | 36.922 | | 39.436 |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.294 | | 0.255 | | 0.330 | | 0.345 |

| | 仕事に対する責任感や向上意欲が弱い | | | | 職場の人間関係やチームワークがとりづらく | | | |
|---------------------|-------------------|----------|--------|-----------|----------------------|--------|--------|--------|
| | モデル① | | モデル② | | モデル① | | モデル② | |
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| 正社員と比較した賃金（正社員=100） | 0.040 | 4.445 ** | 0.054 | 7.097 *** | 0.034 | 1.097 | 0.027 | 0.722 |
| 定数 | -5.224 | 8.197 | -8.355 | 13.422 | -9.408 | 7.206 | -8.461 | 5.374 |
| N | | 251 | | 262 | | 251 | | 262 |
| -2LL | | 208.378 | | 203.324 | | 84.541 | | 87.455 |
| カイ2乗 | | 45.027 | | 57.774 ** | | 39.817 | | 38.412 |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.258 | | 0.314 | | 0.375 | | 0.357 |

| | 情報や技能の蓄積が出来にくい | | | | 事業の企画や改善に必要な顧客のニーズが会社に伝わりにくい | | | |
|---------------------|----------------|----------|--------|---------|------------------------------|-----------|----------|----------|
| | モデル① | | モデル② | | モデル① | | モデル② | |
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| 正社員と比較した賃金（正社員=100） | -0.029 | 1.626 | -0.030 | 1.778 | 1.624 | 0.000 | 0.099 | 0.985 |
| 定数 | 0.112 | 0.003 | 0.006 | 0.000 | -210.260 | 0.000 | -232.270 | 0.000 |
| N | | 251 | | 262 | | 251 | | 262 |
| -2LL | | 113.029 | | 128.948 | | 2.773 | | 5.145 |
| カイ2乗 | | 49.723 * | | 40.515 | | 53.887 ** | | 52.036 * |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.377 | | 0.301 | | 0.956 | | 0.919 |

| | その他 | | | | 特に問題はない | | | |
|---------------------|----------|------------|----------|------------|---------|----------|--------|---------|
| | モデル① | | モデル② | | モデル① | | モデル② | |
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| 正社員と比較した賃金（正社員=100） | 2.337 | 0.002 | 0.087 | 0.000 | -0.013 | 0.866 | -0.019 | 1.898 |
| 定数 | -442.848 | 0.000 | -139.941 | 0.000 | 1.624 | 1.538 | 2.074 | 2.223 |
| N | | 251 | | 262 | | 251 | | 262 |
| -2LL | | 0.000 | | 0.000 | | 288.495 | | 304.942 |
| カイ2乗 | | 63.916 *** | | 64.525 *** | | 46.407 * | | 43.455 |
| Nagelkerke R2乗 | | 1.000 | | 1.000 | | 0.229 | | 0.208 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

注1： *** : $p < 0.01$ 、** : $p < 0.05$ 、* : $p < 0.1$ 。

注2： モデル①の説明変数には、表に掲載しているものの他に、業種ダミー（20区分）、企業規模ダミー（6区分）、事業所形態ダミー（6区分）、正社員と契約社員の労働条件の異同（7項目）を投入している。モデル②の説明変数には、表に掲載しているものの他に、業種ダミー（20区分）、事業所規模ダミー（6区分）、事業所形態ダミー（6区分）、正社員と非正規雇用者の労働条件の異同（7項目）を投入している。

2. 賃金格差と個人の意識・行動

同じ勤め先において同じ仕事をしている正社員と契約社員の賃金格差の大小は、契約社員として働く人々の意識・行動にいかなる影響を与えているだろうか。

この点を分析するに先立ち、まず、同じ勤め先において正社員と同じ仕事をしている契約社員のなかで、大きな賃金格差に直面しているのはどのような人なのかを分析する。具体的には、従業員データを用い、同じ仕事をしている正社員の賃金を100とした時の自分の賃金を被説明変数⁷⁴、性別、年齢、学歴、職種、業種、企業規模、自分の賃金水準（所定内時給の対数値）を説明変数として、OLS分析を行う。図表 4-3-4 は、その結果を示したものである。

ここから、以下のことが読み取れる。第1に、年齢が高い契約社員ほど、大きな賃金格差に直面している。第2に、サービスの仕事において賃金格差が小さい。逆に言えば、レファ

⁷⁴ 調査票においては、「あなたの賃金（時間単価）は、その人よりも高いですか、低いですか」とたずね、7段階で回答を依頼している。OLS分析の被説明変数とする際には、「高い」を110、「ほぼ同じ」を100、「1割程度低い」を90、「2割程度低い」を80、「3割程度低い」を70、「4割程度低い」を60、「5割以下」を50と変換して使用した。

レンス・グループである事務の仕事において大きな賃金格差がある。第3に、建設業、小売業、不動産業、物品賃貸業において賃金格差が小さい。逆に言えば、レファレンス・グループである製造業において大きな賃金格差がある。

図表 4-3-4 同じ仕事をしている正社員と比べた自分の賃金 (OLS)

| 被説明変数： 正社員と比較した賃金（正社員=100） | モデル① | | モデル② | |
|-------------------------------|--------|------------|---------|------------|
| | B | t 値 | B | t 値 |
| 女性 | -2.039 | -0.727 | -3.799 | -1.277 |
| (29歳以下) | | | | |
| 30～39歳 | 0.216 | 0.074 | -3.261 | -1.017 |
| 40～49歳 | -9.383 | -2.977 *** | -12.425 | -3.643 *** |
| 50～59歳 | -9.720 | -3.030 *** | -10.194 | -2.933 *** |
| 中学卒 | -2.087 | -0.266 | -2.924 | -0.369 |
| 高校卒 | 4.194 | 1.481 | 6.453 | 2.056 ** |
| 短大・高専卒 (大学卒) | 0.715 | 0.233 | 2.990 | 0.896 |
| 専門的・技術的な仕事 | 3.804 | 1.235 | 1.465 | 0.407 |
| 管理の仕事 (事務の仕事) | 6.735 | 0.331 | -4.577 | -0.221 |
| 販売の仕事 | 3.695 | 0.715 | -0.039 | -0.006 |
| 技能工・生産工程に関わる仕事 | 6.064 | 1.801 * | 4.025 | 0.974 |
| 運輸・通信の仕事 | -0.656 | -0.082 | 4.056 | 0.439 |
| 保安の仕事 | 5.202 | 0.596 | 3.557 | 0.358 |
| 農・林・漁業に関わる仕事 | 2.560 | 0.126 | 5.273 | 0.258 |
| サービスの仕事 | 18.213 | 4.479 *** | 12.783 | 2.593 ** |
| その他 | 2.316 | 0.475 | 0.877 | 0.159 |
| 農林・漁業 | | | 0.716 | 0.076 |
| 鉱業、砕石業、砂利採取業 | | | -22.385 | -1.099 |
| 建設業 (製造業) | | | 10.562 | 2.002 ** |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | | | 13.284 | 1.416 |
| 情報通信業 | | | -10.064 | -1.059 |
| 運輸業、郵便業 | | | -7.148 | -0.982 |
| 卸売業 | | | -0.083 | -0.011 |
| 小売業 | | | 11.738 | 1.707 * |
| 金融・保険業 | | | 4.948 | 0.805 |
| 不動産業、物品賃貸業 | | | 31.599 | 2.137 ** |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | | | 5.660 | 0.848 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | | | 11.325 | 0.914 |
| 生活関連サービス業 | | | 12.449 | 0.988 |
| 娯楽業 | | | -0.957 | -0.063 |
| 教育、学習支援業 | | | 1.810 | 0.353 |
| 医療、福祉 | | | 0.585 | 0.134 |
| 複合サービス業 | | | -5.216 | -1.021 |
| サービス業 | | | -0.457 | -0.090 |
| その他 | | | 5.182 | 0.819 |
| 29人以下 | | | -18.117 | -1.638 |
| 30～99人 | | | 9.272 | 1.783 * |
| 100～299人 | | | -1.473 | -0.453 |
| 300～499人 | | | -0.337 | -0.102 |
| 500～999人 (1000人以上) | | | -1.738 | -0.594 |
| Ln (所定内時給) | 5.937 | 1.822 * | 4.151 | 1.216 |
| (定数) | 33.135 | 1.420 | 47.574 | 1.930 |
| N | | 387 | | 373 |
| F値 | | 3.195 *** | | 2.067 *** |
| 調整済みR2乗 | | 0.088 | | 0.105 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

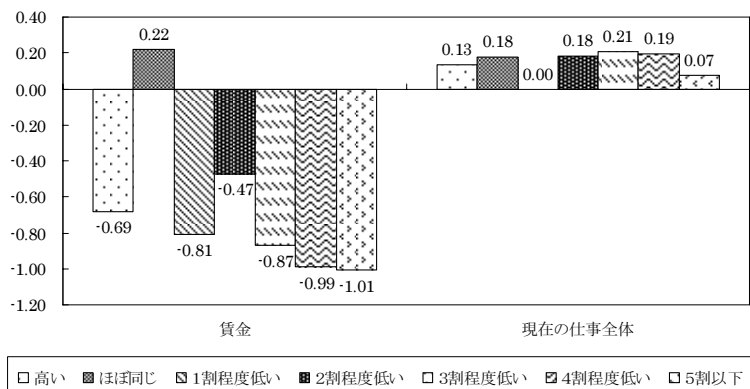
注1： () は、レファレンス・グループ。

注2： *** : p<0.01、** : p<0.05、* : p<0.1。

それでは、正社員との賃金格差の大小は、契約社員の意識・行動にどのような影響を与えるのだろうか。

まず、正社員との賃金格差の大小と、「賃金」、「現在の仕事全体」に対する満足度の関係を見てみたい。図表 4-3-5 は、その関係をグラフで示したものである。ここから、賃金格差の大小と「賃金」、「現在の仕事全体」に対する満足度の間には、強い関係はないようにみえる。

図表 4-3-5 賃金格差（同じ仕事をしている正社員と比べた自分の賃金）と満足度得点



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注1： 満足度得点は、「満足」を2点、「やや満足」を1点、「どちらでもない」を0点、「やや不満」を-1点、「不満」を-2点として計算した。

注2： 無回答は除外した。

注3： 「賃金」のNは、「高い」から順に、70、27、21、57、75、77、95、同様に「現在の仕事全体」のNは、67、28、21、55、72、77、94である。

しかし、図表 4-3-6 にて、「賃金」、「現在の仕事全体」に対する満足度を被説明変数、正社員との賃金格差を説明変数、性別、年齢、学歴、職種、業種、企業規模、自分の賃金水準（所定内時給の対数値）および比較対象の正社員との労働条件の異同（7項目）をコントロール変数として⁷⁵、順序ロジスティック回帰分析を行うと、賃金格差が小さいほど賃金に対する満足度が有意に高まることが確認できる。すなわち、自分の賃金水準をコントロールした上でも、同じ仕事をしている正社員との賃金格差が小さいほど、契約社員の「賃金」に対する満足度は高まるといえる。

⁷⁵ 仕事にともなう責任の重さ、残業の頻度、他の仕事に変わる可能性、他の事業所への異動の可能性、転居をともなう転勤の可能性、勤続年数、昇進の可能性、の7つである。

図表 4-3-6 賃金格差（同じ仕事をしている正社員と比べた自分の賃金）と満足度（順序ロジスティック回帰分析）

| 被説明変数： 満足度（5段階） | 賃金 | | 現在の仕事全体 | |
|---------------------|--------|-------------|---------|---------|
| | B | Wald | B | Wald |
| 正社員と比較した賃金(正社員=100) | 0.027 | 6.718 *** | 0.003 | 0.096 |
| τ=1 | 13.124 | 18.615 | -0.701 | 0.059 |
| τ=2 | 14.856 | 23.440 | 1.005 | 0.122 |
| τ=3 | 16.004 | 26.822 | 2.289 | 0.630 |
| τ=4 | 18.290 | 33.733 | 4.954 | 2.917 |
| N | | 284 | | 281 |
| -2LL | | 677.696 | | 761.357 |
| カイ2乗 | | 104.527 *** | | 42.215 |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.329 | | 0.148 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1： ***：p<0.01、**：p<0.05、*：p<0.1。

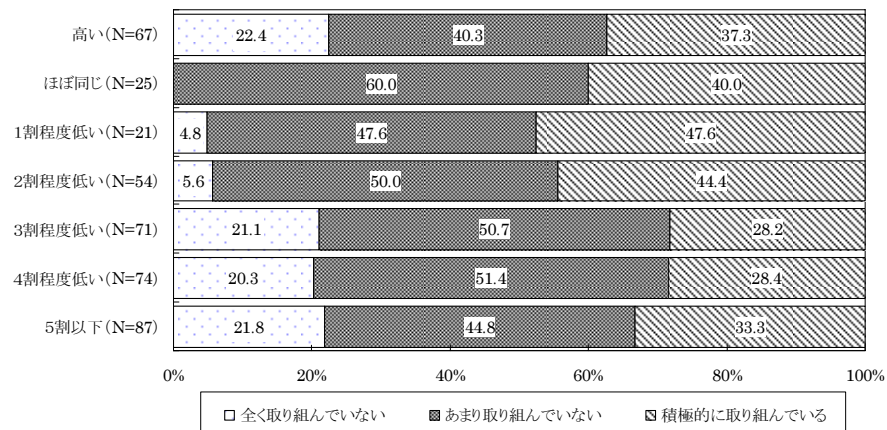
注2： 「雇用の安定性」、「現在の仕事全体」いずれとも、説明変数には、表に掲載しているものの他に、女性ダミー、年齢階層ダミー（4区分）、学歴ダミー（4区分）、職種ダミー（10区分）、業種ダミー（20区分）、企業規模ダミー（6区分）、賃金（所定内時給の対数値）、比較対象の正社員との労働条件の異同（7項目）を投入している。

注3： 分析対象は、同じ仕事をしている正社員と比べた自分の賃金が1割以上低い者のみ。

ところで、本節の図表 4-3-3 において、賃金格差が小さい事業所ほど「仕事に対する責任感や向上意欲が弱い」という問題を抱えている傾向があることが確認した。従業員データにおいても、これと同じことが確認できるだろうか。

そこで、正社員との賃金格差の大小と職業能力開発の取り組みとの関係をもてみたい。図表 4-3-7 は、その関係をグラフで示したものであるが、ここからは、両者の間にはっきりとした関係は読み取れない。

図表 4-3-7 賃金格差（同じ仕事をしている正社員と比べた自分の賃金）と職業能力開発の取り組み



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注： 無回答は除外した。

しかし、図表 4-3-8 にて、職業能力開発の取り組みの程度を被説明変数、正社員との賃金格差を説明変数、性別、年齢、学歴、職種、業種、企業規模、自分の賃金水準（所定内時給

の対数値) および比較対象の正社員との労働条件の異同 (7 項目) をコントロール変数として、順序ロジスティック回帰分析を行うと、賃金格差が小さいほど職業能力開発に積極的に取り組んでいることが確認できる。同じ仕事をしている正社員との賃金格差が小さいほど、勤め先からの期待が大きく、自分に対する評価も高いと考え、よりいっそう勤め先に対して貢献しようと思ひ、職業能力開発に積極的に取り組むものと考えられる。

図表 4-3-8 賃金格差 (同じ仕事をしている正社員と比べた自分の賃金) と職業能力開発の取り組み (順序ロジスティック回帰分析)

| 被説明変数: | | |
|----------------------|--------|------------|
| 取り組みの程度 (3段階) | B | Wald |
| 正社員と比較した賃金 (正社員=100) | 0.020 | 2.971 * |
| τ=1 | -4.950 | 2.498 |
| τ=2 | -2.075 | 0.444 |
| N | | 271 |
| -2LL | | 462.170 |
| カイ2乗 | | 87.683 *** |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.318 |

使用データ: 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1: ***: $p < 0.01$ 、 **: $p < 0.05$ 、 *: $p < 0.1$ 。

注2: 説明変数には、表に掲載しているものの他に、女性ダミー、年齢階層ダミー (4 区分)、学歴ダミー (4 区分)、職種ダミー (10 区分)、業種ダミー (20 区分)、企業規模ダミー (6 区分)、賃金 (所定内時給の対数値)、比較対象の正社員との労働条件の異同 (7 項目) を投入している。

注3: 分析対象は、同じ仕事をしている正社員と比べた自分の賃金が 1 割以上低い者のみ。

3. まとめ

本節では、同じ勤め先において同じ仕事をしている正社員と契約社員の賃金格差の大小が、企業の側からみた契約社員活用のパフォーマンス、契約社員として働く人々の意識・行動にいかなる影響を与えるのかを分析した。その主要な結果をまとめると、以下ようになる。

第1に、事業所データによると、同じ仕事をしている正社員と契約社員の賃金格差が大きいのは、卸売業、複合サービス業と「工場・作業所」である。

第2に、そして、賃金格差が小さい事業所ほど、「仕事に対する責任感や向上意欲が弱い」という問題を抱えている傾向がある。

第3に、他方、従業員データによると、同じ仕事をしている正社員との間で大きな賃金格差に直面しているのは、中高年の契約社員である。また、事務の仕事に従事する契約社員、製造業で働く契約社員も、比較的大きな賃金格差に直面している。

第4に、そして、同じ仕事をしている正社員との賃金格差が小さい契約社員ほど、賃金に対する満足度が高く、職業能力開発に積極的に取り組む傾向がある。

第4節 小括

本章では、契約社員の賃金にかかわる問題、より具体的には、賃金水準の問題と、同一事業所における賃金格差の問題を扱った。各節の内容は、節末などにて要約してあるので繰り返さない。以下では、契約社員の賃金のあり方にどのような問題があるのか、それらを解決

するためにどのような対策が求められるのかを議論することとする。

まず、契約社員の賃金は、正社員の賃金に比べ、平均値が低いとともに、年齢にともなう上がり方も小さい。その意味において、正社員と契約社員の間には、明らかな賃金格差が存在するといえる。また、正社員と契約社員の賃金格差は、性別、年齢、年齢²乗、学歴、職種、業種、企業規模、勤続年数、勤続年数²乗、業務の性質（8種類）といった諸変数をコントロールしたとしても、20%程度存在する。ちなみに、正社員と契約社員の違いとしては、配置転換や転勤などの義務の有無と、雇用契約の期間の定めの有無とがあるが、推計によれば、職種転換や転勤などの義務の有無に基づく差よりも、雇用契約の期間の定めの有無に基づく差の方が、4倍ほど大きい。ここに、契約社員の賃金が、特に「有期雇用」という要因によって著しく低い状態に置かれているという問題があることが示唆される。

ところで、正社員と契約社員の賃金格差は、特に女性において大きい。女性契約社員の賃金は、入職時点での水準が低いことに加え、その後の上昇幅がきわめて小さいのである。さらに、女性契約社員のなかでも、勤め先での呼称が「パート」または「アルバイト」である者は、入職時点での水準がいっそう低く、その後の上昇幅もいっそう小さい。ここから、女性契約社員、なかでも特に「パート」または「アルバイト」と呼ばれている女性契約社員が、賃金の面で深刻な問題を抱えていることが示唆される。

このように、契約社員の賃金のあり方に関しては、特に「有期雇用」という要因によって著しく低い水準に置かれているということ、女性契約社員、なかでも特に「パート」または「アルバイト」と呼ばれている女性契約社員が深刻な状況に直面していることが、問題として指摘できる。これらの問題を解決する対策としては、第1に、労働市場全体において正社員と契約社員の賃金格差を縮小させる対策、第2に、同一事業所において正社員と契約社員の賃金格差を縮小させる対策が考えられる。

第1の対策の具体例としては、労働組合による組織化を進め、契約社員の賃金交渉力を高めることが考えられる。ただし、正社員と契約社員の賃金格差を推計する OLS 分析において、労働組合加入の有無をコントロール変数として投入しても、契約社員ダミーの負の効果は縮減しなかった（図表 4-2-1（追補））。よって、本データからは、契約社員の組織化によって、労働市場全体において正社員と契約社員の賃金格差を縮小させることができると積極的に主張することはできない⁷⁶。

他方、第2の対策についてはどうか。本章第3節から、同じ勤め先で同じ仕事をしている正社員と契約社員の賃金格差についてみると、事業所データからは、賃金格差が小さい事業所ほど「仕事に対する責任感や向上意欲が弱い」という問題を抱えている傾向があることが、逆に、従業員データからは、正社員との賃金格差が小さい契約社員ほど、賃金に対する満足

⁷⁶ もちろん、このことは、労働政策研究・研修機構（2010a）に収録された「運輸 A 社」におけるように、状況によっては、労働組合が契約社員の組織化を進めることによってその処遇の向上に寄与しうる可能性があることを否定するものではない。ここで「積極的に主張することはできない」というのは、あくまで、本データに基づいて計量的に分析した限りにおいては、そのような効果は認められなかったという意味である。

度が高く、職業能力開発に積極的に取り組む傾向があることが確認された。そして、これら両者を統合的に解釈するならば、事業所票にあらわれた効果は因果関係が逆であり、実際には、契約社員の「仕事に対する責任感や向上意欲が弱い」という問題関心を持った事業所が、賃金格差の縮小に取り組んでいる可能性が示唆される。そして、契約社員として働く人々は、賃金格差が小さくなることによって、勤め先からの期待が大きく、自分に対する評価も高いと考え、よりいっそう勤め先に対して貢献しようと思ひ、積極的に職業能力開発に取り組むようになっているが、すぐには事業所側にその向上意欲の改善が伝わらないため、事業所データと従業員データとで一看すると矛盾する結果があらわれているものと考えられる。

このように考えると、第2の対策、すなわち同一事業所において正社員と契約社員の賃金格差の是正を図ることのメリットが浮かび上がってくる。もちろん、契約社員の賃金の底上げによって賃金の均衡を実現するには一定のコストがかかる。しかし、第3節での分析からは、同じ仕事をしている正社員と契約社員の賃金格差を縮小させることにより、契約社員が積極的に職業能力開発に取り組むようになることが示唆された。このことは、契約社員の賃金の底上げが、企業の側にも一定の利益をもたらす可能性があることを意味する。同一事業所において正社員と契約社員の賃金格差を是正することが、契約社員が直面する問題を解決するための有効な対策となるといえよう⁷⁷。

⁷⁷ なお、その際には、女性契約社員、なかでも特に「パート」または「アルバイト」と呼ばれている女性契約社員が、不当に低い賃金のもとで働いている現状がないか、注視する必要がある。

第5章 正社員登用制度

契約社員のなかに不本意就業者が少なくなく、また、正社員と契約社員の間に雇用の安定性、賃金などの面で大きな格差が存在することを前提とするならば、客観的にみて、契約社員を正社員に登用・転換する制度・慣行（以下、本章では「正社員登用制度」と呼ぶ）を導入することが好ましいといえる。しかし、それはあくまで研究者による外部からの評価であって、正社員登用制度の存在が、契約社員として働く人々にとってどのような意味を持つかは必ずしも十分に明らかにされていない⁷⁸。また、仮に正社員登用制度の存在が契約社員として働く人々にとってポジティブな意味を持つとしても、それが企業の側にとって有益なものでなければ、企業の側にその導入を促しても、実効性がともなわないことがあり得よう。

そこで本章では、正社員登用制度の有無が、企業の側からみた契約社員活用のパフォーマンス、契約社員として働く人々の意識・行動にいかなる影響を与えるのかを分析する。それらの作業を通じて、契約社員に対して正社員登用制度を導入することにどのような意義があるのかを明らかにしたい。

本章の構成は、次の通りである。まず、第1節にて、事業所データを用いて、どのような事業所において契約社員に対する正社員登用制度が導入されているのか、また、契約社員に対して正社員登用制度を導入しているか否かで、契約社員を活用する上での問題点がどのように異なるのかを明らかにする。次に、第2節にて、従業員データを用いて、契約社員のうち勤め先に正社員登用制度があるのはどのような人なのか、正社員登用制度の有無によって「雇用の安定性」や「現在の仕事全体」に対する満足度、仕事意欲にどのような違いが生じるのかを明らかにする。その上で、第3節にて、契約社員に対して正社員登用制度を導入する意義をまとめる。

第1節 企業からみた正社員登用制度

図表 5-1-1 は、事業所データを用いて、どのような事業所において契約社員に対する正社員登用制度が導入されているのかを、二項ロジスティック回帰分析により明らかにしたものである。具体的には、契約社員に対して「正社員への登用制度がある」または「制度ではないが正社員へ登用する慣行がある」と回答した事業所を「1」、それ以外の事業所を「0」として、被説明変数とした。説明変数としては、業種、企業規模、事業所規模、事業所形態を投入した。

ここから、以下の傾向が読み取れる。第1に、業種の効果についてみると、「教育、学習支援業」において、正社員登用制度の導入確率が低いことが読み取れる。第2に、企業規模

⁷⁸ もっとも、第2章第4節にて確認したように、契約社員は、派遣社員、有期パート、無期パートのいずれよりも、「現企業で正社員に変わりたい」と考える割合が高い。そのことから、正社員登用制度の導入が、契約社員として働く人々にとってポジティブな意味を持つであろうことは、ある程度、推察することができる。

と正社員登用制度の導入確率の関係は、必ずしもはっきりしない。第3に、事業所規模の効果についてみると、中規模の事業所において正社員登用制度の導入確率が高いことが読み取れる。第4に、事業所形態の効果についてみると、「営業所」において、正社員登用制度の導入確率が高いことが読み取れる。

図表 5-1-1 事業所属性と契約社員の正社員登用制度の有無
(二項ロジスティック回帰分析)

| 被説明変数: 正社員登用制度・慣行の有無 | モデル① | | モデル② | |
|-------------------------|---------|------------|---------|----------|
| | B | Wald | B | Wald |
| 農林・漁業 | 20.713 | 0.000 | 20.615 | 0.000 |
| 鉱業、砕石業、砂利採取業 | -22.520 | 0.000 | -22.169 | 0.000 |
| 建設業 (製造業) | -0.182 | 0.108 | 0.009 | 0.000 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | -22.454 | 0.000 | -22.372 | 0.000 |
| 情報通信業 | -0.246 | 0.143 | -0.003 | 0.000 |
| 運輸業、郵便業 | -0.613 | 1.200 | -0.176 | 0.103 |
| 卸売業 | -1.039 | 2.513 | -0.431 | 0.504 |
| 小売業 | 0.127 | 0.016 | 0.281 | 0.086 |
| 金融・保険業 | -0.438 | 0.437 | -0.228 | 0.118 |
| 不動産業、物品賃貸業 | -0.262 | 0.044 | 0.244 | 0.040 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | -0.048 | 0.004 | 0.310 | 0.168 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 0.491 | 0.301 | 0.815 | 0.898 |
| 生活関連サービス業 | -1.418 | 1.766 | -0.767 | 0.587 |
| 娯楽業 | -1.322 | 0.755 | -1.049 | 0.481 |
| 教育、学習支援業 | -1.399 | 6.991 *** | -1.137 | 4.861 ** |
| 医療、福祉 | 0.107 | 0.034 | 0.489 | 0.755 |
| 複合サービス業 | -0.081 | 0.013 | 0.358 | 0.273 |
| サービス業 | -0.742 | 2.653 | -0.420 | 0.946 |
| その他 | 0.166 | 0.065 | 0.501 | 0.606 |
| 企業規模：(1000人以上) | | | | |
| 企業規模：500～999人 | 0.151 | 0.307 | | |
| 企業規模：300～499人 | 0.819 | 6.138 ** | | |
| 企業規模：100～299人 | -0.110 | 0.183 | | |
| 企業規模：30～99人 | -0.115 | 0.035 | | |
| 企業規模：29人以下 | 21.338 | 0.000 | | |
| 事業所規模：(1000人以上) | | | | |
| 事業所規模：500～999人 | | | 0.772 | 3.455 * |
| 事業所規模：300～499人 | | | 0.756 | 3.279 * |
| 事業所規模：100～299人 | | | 0.286 | 0.553 |
| 事業所規模：30～99人 | | | 0.120 | 0.087 |
| 事業所規模：29人以下 | | | 0.893 | 2.956 * |
| (事務所) | | | | |
| 工場・作業所 | -0.303 | 0.556 | -0.042 | 0.012 |
| 研究所 | -0.122 | 0.023 | -0.225 | 0.077 |
| 営業所 | 0.909 | 7.029 *** | 0.663 | 3.740 * |
| 店舗 | 0.953 | 1.388 | 1.054 | 2.025 |
| その他 | 0.529 | 1.714 | 0.502 | 1.579 |
| 定数 | 0.904 | 5.183 | 0.344 | 0.521 |
| N | | 574 | | 599 |
| -2LL | | 636.733 | | 662.408 |
| カイ2乗 | | 64.200 *** | | 64.774 |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.150 | | 0.146 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

注1： () は、レファレンス・グループ。

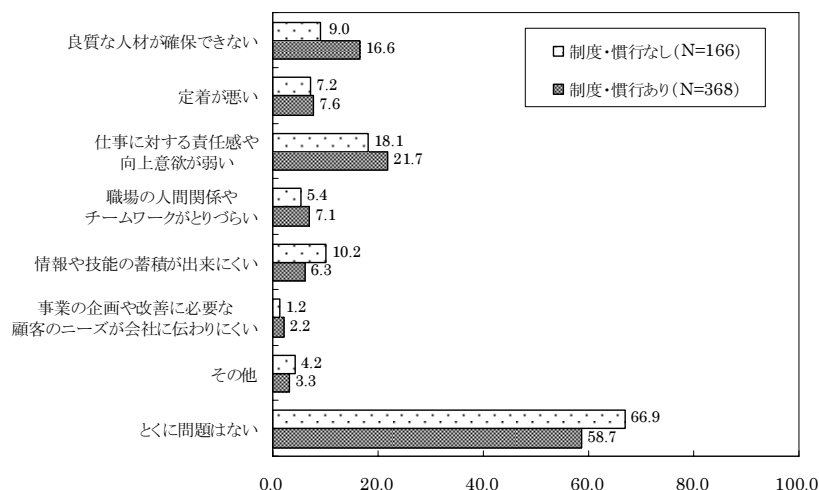
注2： *** : p<0.01、** : p<0.05、* : p<0.1。

それでは、契約社員に対して正社員登用制度を導入しているか否かで、契約社員を活用する上での問題点(複数回答)がどのように異なるのかをみてみたい。具体的には、図表 5-1-2 にてクロス集計を、図表 5-1-3 にて事業所属性をコントロールした二項ロジスティック回帰分析を行う。なお、いずれにおいても、図表 5-1-1 と同様、契約社員に対して「正社員への登用制度がある」または「制度ではないが正社員へ登用する慣行がある」と回答した事業所

と、それ以外の事業所の違いを比較することとする。

まず、**図表 5-1-2** をみると、正社員登用制度を導入している事業所の方が、「良質な人材が確保できない」、「仕事に対する責任感や向上意欲が弱い」といった問題を抱えている傾向があることが読み取れる。また、「とくに問題はない」と回答する割合は、正社員登用制度を導入していない事業所の方が高い。

図表 5-1-2 正社員登用制度の有無別、契約社員の活用上の問題点（複数回答、%）



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

注： 無回答は除外した。

また、**図表 5-1-3** において、事業所属性をコントロールした上で、正社員登用制度の有無が契約社員の活用上の問題点にどのような影響を与えているかをみると、正社員登用制度がある事業所ほど、「良質な人材が確保できない」という問題を抱える確率が高くなることが読み取れる。なお、モデルのあてはまりが有意でないものが多いのは、取り上げられている「問題点」のなかに、指摘率が低いものが多いことが関係していると考えられる。

図表 5-1-3 正社員登用制度の有無と契約社員の活用上の問題点
(二項ロジスティック回帰分析)

| | 良質な人材が確保できない | | | | 定着が悪い | | | |
|----------------|--------------|------------|--------|------------|--------|---------|--------|---------|
| | モデル① | | モデル② | | モデル① | | モデル② | |
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| 制度・慣行あり | 1.075 | 8.395 *** | 0.906 | 6.712 * | 0.031 | 0.005 | 0.072 | 0.030 |
| 定数 | -2.359 | 14.420 | -2.699 | 12.016 | -2.522 | 9.412 | -3.190 | 8.579 |
| N | | 504 | | 523 | | 504 | | 523 |
| -2LL | | 335.100 | | 360.399 | | 232.680 | | 233.142 |
| カイ2乗 | | 71.065 *** | | 66.015 *** | | 31.797 | | 39.299 |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.238 | | 0.213 | | 0.150 | | 0.178 |

| | 仕事に対する責任感や向上意欲が弱い | | | | 職場の人間関係やチームワークがとりづらい | | | |
|----------------|-------------------|------------|--------|-----------|----------------------|---------|--------|---------|
| | モデル① | | モデル② | | モデル① | | モデル② | |
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| 制度・慣行あり | 0.114 | 0.182 | -0.043 | 0.027 | 0.154 | 0.130 | 0.189 | 0.189 |
| 定数 | -2.021 | 13.573 | -2.934 | 14.951 | -3.270 | 13.708 | -3.125 | 9.268 |
| N | | 504 | | 523 | | 504 | | 523 |
| -2LL | | 467.845 | | 479.450 | | 226.575 | | 229.072 |
| カイ2乗 | | 50.647 *** | | 47.830 ** | | 27.642 | | 27.828 |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.149 | | 0.138 | | 0.135 | | 0.134 |

| | 情報や技能の蓄積が出来にくい | | | | 事業の企画や改善に必要な顧客のニーズが会社に伝わりにくい | | | |
|----------------|----------------|---------|--------|---------|------------------------------|--------|---------|--------|
| | モデル① | | モデル② | | モデル① | | モデル② | |
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| 制度・慣行あり | -0.337 | 0.830 | -0.354 | 0.928 | 0.046 | 0.003 | 0.298 | 0.112 |
| 定数 | -1.556 | 5.390 | -1.356 | 2.804 | -3.412 | 6.915 | -19.958 | 0.000 |
| N | | 504 | | 523 | | 504 | | 523 |
| -2LL | | 234.811 | | 246.678 | | 75.642 | | 71.308 |
| カイ2乗 | | 34.709 | | 30.819 | | 22.558 | | 27.640 |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.161 | | 0.139 | | 0.247 | | 0.299 |

| | その他 | | | | 特に問題はない | | | |
|----------------|--------|---------|--------|---------|---------|---------|--------|---------|
| | モデル① | | モデル② | | モデル① | | モデル② | |
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| 制度・慣行あり | -0.010 | 0.000 | -0.070 | 0.016 | -0.384 | 3.084 * | -0.270 | 1.576 |
| 定数 | -2.563 | 7.525 | -2.163 | 3.795 | 0.640 | 2.300 | 0.638 | 1.543 |
| N | | 504 | | 523 | | 504 | | 523 |
| -2LL | | 129.662 | | 127.160 | | 637.091 | | 659.789 |
| カイ2乗 | | 25.646 | | 36.116 | | 36.504 | | 36.043 |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.187 | | 0.249 | | 0.095 | | 0.091 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

注1： *** : $p < 0.01$, ** : $p < 0.05$, * : $p < 0.1$ 。

注2： モデル①の説明変数には、表に掲載しているものの他に、業種ダミー（20区分）、企業規模ダミー（6区分）、事業所形態ダミー（6区分）を投入している。モデル②の説明変数には、表に掲載しているものの他に、業種ダミー（20区分）、事業所規模ダミー（6区分）、事業所形態ダミー（6区分）を投入している。

第2節 正社員登用制度と個人の意識・行動

他方で、契約社員として働く人々の側からみて、正社員登用制度はどのような意味を持っているのだろうか。以下、従業員データを用いて、契約社員のうち勤め先に正社員登用制度があるのはどのような人なのか、正社員登用制度の有無によって「雇用の安定性」や「現在の仕事全体」に対する満足度、仕事意欲にどのような違いがあるのかを明らかにする。

はじめに、契約社員のうち勤め先に正社員登用制度があるのはどのような人なのかを、二項ロジスティック回帰分析により明らかにする。具体的には、「あなたの勤め先には、正規の職員・従業員に転換できる制度がありますか」との設問に対し、「ある」と回答した場合を「1」、「ない」と回答した場合を「0」として、被説明変数とする。説明変数としては、性別、年齢、学歴、職種、業種、企業規模を投入する。

図表 5-2-1 は、その結果を示したものである。ここから、以下の傾向が読み取れる。第1に、説明変数として個人属性のみを投入したモデル①から、男性ほど、若年者ほど、販売の

仕事またはサービスの仕事に従事する者ほど、勤め先に正社員登用制度がある確率が高い傾向が読み取れる⁷⁹。第 2 に、説明変数として企業属性を追加したモデル②から、金融・保険業ほど正社員登用制度がある確率が高く、電気・ガス・熱供給・水道業ほど正社員登用制度がある確率が低い傾向が読み取れる。第 3 に、同じくモデル②から、特に小規模企業ほど、正社員登用制度がある確率が低い傾向が読み取れる。

図表 5-2-1 個人・企業属性と正社員登用制度の有無（二項ロジスティック回帰分析）

| 被説明変数：正社員転換制度の有無 | モデル① | | モデル② | |
|-----------------------|--------|------------|---------|-------------|
| | B | Wald | B | Wald |
| 女性 | -0.427 | 7.702 *** | -0.534 | 10.095 *** |
| (29歳以下) | | | | |
| 30～39歳 | -0.091 | 0.290 | -0.104 | 0.316 |
| 40～49歳 | -0.293 | 2.800 * | -0.390 | 4.175 ** |
| 50～59歳 | -0.393 | 4.935 ** | -0.518 | 7.129 *** |
| 中学卒 | -0.324 | 0.886 | -0.144 | 0.137 |
| 高校卒 | 0.212 | 1.878 | 0.183 | 1.086 |
| 短大・高専卒 (大卒以上) | 0.088 | 0.274 | 0.110 | 0.354 |
| 専門的・技術的な仕事 | 0.207 | 1.406 | 0.224 | 1.248 |
| 管理の仕事 (事務の仕事) | 20.849 | 0.000 | 20.924 | 0.000 |
| 販売の仕事 | 0.906 | 7.763 *** | 1.112 | 7.623 *** |
| 技能工・生産工程に関わる仕事 | 0.117 | 0.390 | 0.097 | 0.170 |
| 運輸・通信の仕事 | 0.331 | 0.620 | 0.746 | 2.452 |
| 保安の仕事 | -0.500 | 0.940 | 0.059 | 0.010 |
| 農・林・漁業に関わる仕事 | -0.313 | 0.113 | -0.366 | 0.092 |
| サービスの仕事 | 0.625 | 6.866 *** | 0.594 | 4.392 ** |
| その他 | -0.342 | 2.844 * | -0.202 | 0.783 |
| 農林・漁業 | | | 1.170 | 2.605 |
| 鉱業、砕石業、砂利採取業 | | | -21.696 | 0.000 |
| 建設業 (製造業) | | | 0.371 | 1.156 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | | | -1.153 | 4.920 ** |
| 情報通信業 | | | -0.702 | 2.983 * |
| 運輸業、郵便業 | | | -0.492 | 1.623 |
| 卸売業 | | | -0.791 | 3.366 * |
| 小売業 | | | 0.214 | 0.329 |
| 金融・保険業 | | | 1.346 | 10.081 *** |
| 不動産業、物品賃貸業 | | | 20.671 | 0.000 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | | | -0.403 | 1.234 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | | | -0.074 | 0.027 |
| 生活関連サービス業 | | | -0.543 | 0.656 |
| 娯楽業 | | | 1.135 | 1.059 |
| 教育、学習支援業 | | | -0.212 | 0.642 |
| 医療、福祉 | | | 0.465 | 3.781 * |
| 複合サービス業 | | | 0.219 | 0.506 |
| サービス業 | | | -0.358 | 1.666 |
| その他 | | | -0.847 | 7.440 *** |
| 29人以下 | | | -1.615 | 8.496 *** |
| 30～99人 | | | 0.061 | 0.044 |
| 100～299人 | | | -0.141 | 0.708 |
| 300～499人 | | | 0.369 | 3.633 * |
| 500～999人 (1000人以上) | | | -0.083 | 0.217 |
| (定数) | 0.834 | 16.121 | 0.990 | 11.989 |
| N | | 1378 | | 1300 |
| -2LL | | 1764.687 | | 1563.984 |
| カイ2乗 | | 52.604 *** | | 144.990 *** |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.051 | | 0.144 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注 1： () は、レファレンス・グループ。

注 2： *** : $p < 0.01$ 、** : $p < 0.05$ 、* : $p < 0.1$ 。

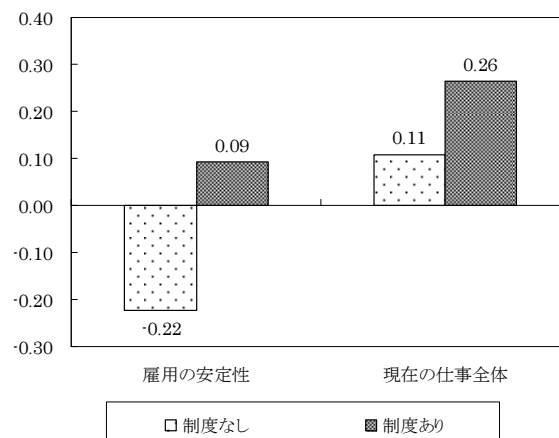
それでは、正社員登用制度の有無によって、契約社員の意識や行動にどのような違いが生

⁷⁹ 参考までに、労働政策研究・研修機構が 2008 年に実施した「働くことと学ぶことについての調査」を分析した小杉 (2010) においても、男性ほど、若年者ほど、非正規から正規への企業内登用が起りやすいことが示されている。

じるのだろうか。

まず、**図表 5-2-2** は、正社員登用制度の有無によって「雇用の安定性」、「現在の仕事全体」に対する満足度がどのように異なるのかを示したものである。ここから、勤め先に正社員登用制度がある方が、「雇用の安定性」、「現在の仕事全体」に対する満足度が高まることが読み取れる。特に、勤め先に正社員登用制度がある方が、「雇用の安定性」に対する満足度が大きく高まることがわかる。

図表 5-2-2 正社員登用制度の有無と満足度得点



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1： 満足度得点は、「満足」を2点、「やや満足」を1点、「どちらでもない」を0点、「やや不満」を-1点、「不満」を-2点として計算した。

注2： 無回答は除外した。

注3： 「雇用の安定性」のNは、「制度なし」が524、「制度あり」が891、「現在の仕事全体」のNは、「制度なし」が524、「制度あり」が881である。

次に、個人属性、企業属性、および賃金をコントロールした上で、正社員登用制度の有無が「雇用の安定性」、「現在の仕事全体」に対する満足度にどのような影響を与えるのかを、順序ロジスティック回帰分析により明らかにしたい。

図表 5-2-3 は、その結果を示したものである。ここから、「雇用の安定性」、「現在の仕事全体」に対する満足度のいずれも、正社員登用制度がある方が、有意に高いことが読み取れる。勤め先における正社員登用制度の存在は、契約社員の雇用の安定感、仕事の満足感を高めるといえる。

図表 5-2-3 正社員登用制度の有無と満足度（順序ロジスティック回帰分析）

| 被説明変数： 満足度（5段階） | 雇用の安定性 | | 現在の仕事全体 | |
|--------------------|--------|------------|---------|------------|
| | B | Wald | B | Wald |
| 制度あり | 0.424 | 14.960 *** | 0.319 | 7.655 *** |
| τ=1 | -1.426 | 32.301 | -0.476 | 0.133 |
| τ=2 | -0.329 | 1.785 | 1.006 | 0.594 |
| τ=3 | 0.904 | 13.341 | 2.448 | 3.514 |
| τ=4 | 2.442 | 89.771 | 4.669 | 12.665 |
| N | | 1286 | | 1192 |
| -2LL | | 3527.248 | | 3324.056 |
| カイ2乗 | | 90.521 *** | | 66.771 *** |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.071 | | 0.058 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1： ***：p<0.01、**：p<0.05、*：p<0.1。

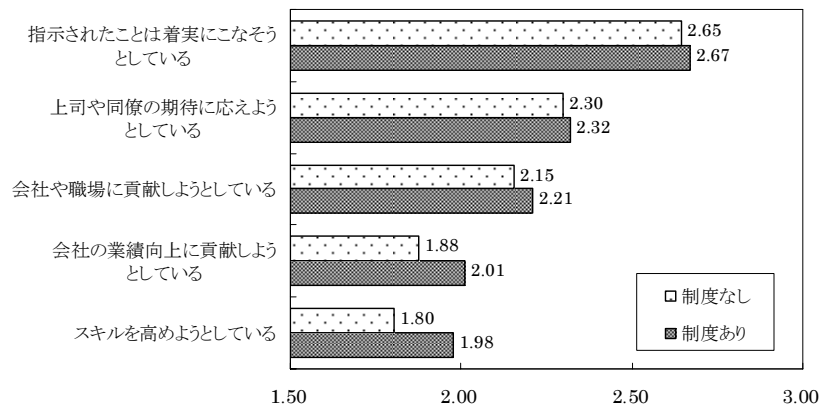
注2： 「雇用の安定性」、「現在の仕事全体」いずれとも、説明変数には、表に掲載しているものの他に、女性ダミー、年齢階層ダミー（4区分）、学歴ダミー（4区分）、職種ダミー（10区分）、業種ダミー（20区分）、企業規模ダミー（6区分）を投入している。加えて、「現在の仕事全体」には、賃金（所定内時給の対数値）を投入している。

ところで、本章第1節の図表 5-1-3 において、正社員登用制度を導入している事業所ほど「良質な人材が確保できない」という問題を抱える確率が高いことが示された。そこで、正社員登用制度の有無が、契約社員の仕事意欲に与える影響をみてみたい。

図表 5-2-4 は、正社員登用制度の有無によって、仕事意欲をあらわす5つの得点——「指示されたことは着実にこなそうとしている」度合、「上司や同僚の期待に応えようとしている」度合、「会社や職場に貢献しようとしている」度合、「会社の業績向上に貢献しようとしている」度合、「スキルを高めようとしている」度合——がどのように異なるのかを示したものである。ここから、勤め先に正社員登用制度がある方が、いずれの度合とも大きいことが読み取れる。特に、「会社の業績向上に貢献しようとしている」度合、「スキルを高めようとしている」度合は、勤め先に正社員登用制度があると目立って大きくなることがわかる。

また、図表 5-2-5 は、個人属性、企業属性、および賃金をコントロールした上で、勤め先における正社員登用制度の有無が仕事意欲にどのような影響を与えるのかを、順序ロジスティック回帰分析により明らかにしたものである。ここからも、勤め先に正社員登用制度がある方が、「会社の業績向上に貢献しようとしている」、「スキルを高めようとしている」度合が有意に大きくなることが読み取れる。なお、モデルのあてはまりが有意でないものが多いのは、回答の分布に偏りがあるものが多いことが関係していると考えられる。

図表 5-2-4 正社員登用制度の有無と仕事意欲得点



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注 1： 仕事意欲得点は、「大いにあてはまる」を 3 点、「ある程度あてはまる」を 2 点、「あまりあてはまらない」を 1 点、「まったくあてはまらない」を 0 点として計算した。

注 2： 無回答は除外した。

注 3： 「指示されたことは着実にこなそうとしている」の N は、「制度なし」、「制度あり」の順に、530、896、同様に「上司や同僚の期待に応えようとしている」の N は、528、894、「会社や職場に貢献しようとしている」の N は、527、893、「会社の業績向上に貢献しようとしている」の N は、528、893、「スキルを高めようとしている」の N は、528、888 である。

図表 5-2-5 正社員登用制度の有無と仕事意欲（順序ロジスティック回帰分析）

| 被説明変数： あてはまる度合（4段階） | 指示されたことは着実にこなそうとしている | | 上司や同僚の期待に応えようとしている | | 会社や職場に貢献しようとしている | | 会社の業績向上に貢献しようとしている | | スキルを高めようとしている | |
|------------------------|----------------------|----------|--------------------|----------|------------------|------------|--------------------|-------------|---------------|-------------|
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| 制度あり | 0.200 | 2.187 | 0.073 | 0.346 | 0.190 | 2.406 | 0.439 | 13.362 *** | 0.311 | 6.904 *** |
| τ=1 | - | - | -7.751 | 25.725 | -4.908 | 11.565 | -2.814 | 4.183 | -5.319 | 15.372 |
| τ=2 | -7.558 | 22.209 | -4.183 | 8.707 | -1.389 | 1.004 | 0.492 | 0.131 | -2.310 | 2.954 |
| τ=3 | -3.397 | 4.689 | -1.221 | 0.748 | 1.252 | 0.816 | 2.801 | 4.238 | -0.249 | 0.034 |
| N | | 1209 | | 1205 | | 1204 | | 1204 | | 1199 |
| -2LL | | 1568.798 | | 2135.136 | | 2314.643 | | 2531.161 | | 2634.235 |
| カイ2乗 | | 48.536 | | 51.901 | | 68.595 *** | | 107.169 *** | | 114.174 *** |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.053 | | 0.050 | | 0.064 | | 0.096 | | 0.101 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注 1： *** : $p < 0.01$, ** : $p < 0.05$, * : $p < 0.1$ 。

注 2： 説明変数には、表に掲載しているものの他に、女性ダミー、年齢階層ダミー（4 区分）、学歴ダミー（4 区分）、職種ダミー（10 区分）、業種ダミー（20 区分）、企業規模ダミー（6 区分）、賃金（所定内時給の対数値）を投入している。

第 3 節 小括

本章では、契約社員に対する正社員登用制度の有無が、企業の側からみた契約社員活用のパフォーマンス、契約社員として働く人々の意識・行動にいかなる影響を与えるのかを分析した。そこから得られた主要な結果をまとめると、以下のようになる。

第 1 に、正社員登用制度を導入している事業所ほど、契約社員を活用するにあたって「良質な人材が確保できない」という問題を抱える確率が高い。第 2 に、他方、契約社員として働いている人々の側からみると、正社員登用制度の存在は、「雇用の安定性」、「現在の仕事全体」についての満足度を高めるだけでなく、「会社の業績向上に貢献しようとしている」、「スキルを高めようとしている」といった仕事意欲も高める効果を持つ。

これらの結果から、正社員登用制度を導入する意義について、2 つのことがいえる。第 1 に、契約社員として働く人々の側からみると、正社員登用制度の導入は、明らかにポジティブな意義を持つといえる。なぜならば、上述の通り、正社員登用制度の存在により雇用の安定感、仕事の満足感が高まるからである。第 2 に、企業の側からみると、状況は少し複雑である。というのは、一見すると、事業所データを用いた分析と従業員データを用いた分析とで、正社員登用制度の導入効果が正反対の方向にあらわれているからである。

それでは、事業所データと従業員データを整合的に解釈できるだろうか。考えうる 1 つの解釈は、事業所票にあらわれた効果は因果関係が逆であり、実際には、契約社員の働きぶりがよくないという問題認識を持っている事業所において、働きぶりを改善させるために正社員登用制度が導入されている、というものである⁸⁰。そして、契約社員として働く人々は、正社員登用制度が存在することによって、(正社員に登用されることを目指して) 会社の業績向上に貢献するよう励むとともに、スキル向上に努めるようになるが、すぐには事業所側に働きぶりの改善効果が伝わらないため、事業所データと従業員データとで一見すると矛盾する結果があらわれているものと考えることができる。

このように考えると、契約社員に対する正社員登用制度の導入は、企業と個人の双方にとってポジティブな意義を有するといえる。

⁸⁰ 労働政策研究・研修機構 (2010a) に収録された企業ヒアリング事例においても、契約社員に対する正社員登用制度が、組織の活性化 (54 頁)、モチベーションの向上 (71 頁) といった効果を持つことが指摘されている。

第6章 契約社員の活用類型

ここで、これまでの議論を振り返るとともに、本章（第6章）および次章（第7章）の位置づけを確認しておきたい。

まず、第2章において、契約社員の所在および契約社員の人事管理と就業実態の平均的な特徴を分析し、契約社員が主として3つの問題——不安定雇用、低賃金と賃金格差、不本意就業——に直面していることを明らかにした。

その上で、第3章から第5章のそれぞれにおいて、各論として、上記の3つの問題に対応する分析を試みた。具体的には、第3章では、不安定雇用という問題に対応して、契約期間と更新方針に関する分析を、第4章では、低賃金と賃金格差という問題に対応して、賃金水準と賃金格差に関する分析を、第5章では、不本意就業という問題に対応して、正社員登用制度に関する分析を行った。

実は、ここまでの段階でも、必要最低限の政策的含意を導き出すことは可能である。しかし、それはあくまで平均的な契約社員を前提とした、一般的な政策的含意にとどまる。これに対し、本報告書では、一步進めて、本章および次章にて、第3章～第5章とは別のタイプの各論として、契約社員の人事管理と就業実態に関する類型論的分析を行う。というのは、契約社員の人事管理のあり方は多様であり、事業所がいかなる目的のもとで契約社員を活用しているかによって、そこで発生する問題の性質も、契約社員として働く人々の福利に資する対策も異なると考えられるからである。同様に、契約社員の就業実態も多様であり、どのような属性の契約社員であるかによって、かれらが直面する問題の性質も、その解決のために求められる対策も異なると考えられる。

このような観点から、まず本章では、契約社員の活用類型を構成する。具体的には、契約社員を活用している事業所を、その活用目的に基づき、①専門的活用品型、②試行的雇用品型、③補助的活用品型、④コスト節減型、の4つに類型化する。そして、それぞれにどのような特徴があるのか、それぞれがどのような課題に直面しているのかを明らかにする。そうすることで、契約社員の人事管理の多様性に対応した、より細やかな政策的含意を導き出すことを目的とする。

続いて、次章では、契約社員の就業類型を構成する。具体的には、契約社員として働く人々を、その属性に基づいて、①専門職型、②若年型、③家計補助型、④生計維持型、の4つに類型化する。そして、それぞれにどのような特徴があるのか、それぞれがどのような課題に直面しているのかを明らかにする。そうすることで、契約社員の就業実態の多様性に対応した、よりメリハリのある政策的含意を導き出すことを目的とする。

第1節 契約社員の活用類型の構成

1. 活用目的に基づく類型化——先行研究・資料から

第2章第3節（図表2-3-2）でみたように、事業所が契約社員を活用する目的はさまざま

である。そこで以下、契約社員の活用目的に基づいて事業所を類型化したい。

(1) 専門的活用型

契約社員の活用目的を分類する際に参考になるのが、第1章第2節にて先行研究として取り上げた佐藤（1989）である。そこで佐藤は、「正社員など基幹的職種・職務ではないが、従来のパート・アルバイトのように縁辺的職種・職務でもない」ケースと、「正社員では十分にこなせきれず、また定年まで長期にわたって雇用」することになじまないケースを弁別した（同：113）。

はじめに注目したいのは、後者のケースである⁸¹。佐藤（1989）は、その具体例として、デザイナー、パタンナー、SE、特殊技術者、証券トレーダー、外為ディーラーなどの専門的職種をあげる。これらの専門的職種の労働者は、正社員と同じ労働条件で処遇することになじまないことが多いからである。

また、企業経営者の立場から、これらの専門的職種の労働者を有期雇用で活用することを提案したものとして、日本経営者団体連盟（1995）がある。同書は、「従来の長期継続雇用という考え方」を前提とする労働者については、「長期蓄積能力活用型グループ」として概念化し、期間の定めのない雇用契約のもとで活用するべきとする一方で、「企業の抱える課題解決に、専門的熟練・能力をもって応える」労働者については、「高度専門能力活用型グループ」として概念化し、有期雇用契約のもとで活用することを提案した（同：32-33）。

これらの先行研究・資料に基づき、専門的知識・スキルの活用を目的として契約社員を活用するパターンを、「専門的活用型」と呼ぶこととする。

(2) 中間的（補助的）活用型

佐藤（1989）が取り上げたもう1つのケース、すなわち、「正社員など基幹的職種・職務ではないが、従来のパート・アルバイトのように縁辺的職種・職務でもない」ケースには、販売員、ウェイトレス、事務員などの職種が該当するとされる。ただし、その際に重要なのは必ずしも職種ではなく、これらの労働者が、正社員とパート・アルバイトなどの中間的な位置づけを与えられていることである。

たとえば、武石（2002）は、非正規雇用者のなかに「雇用契約期間や労働条件等の区分により明らかに異なる複数の雇用形態を設定して、その中の特定の雇用形態の労働者に基幹的な仕事」を与えている企業があること、そのような場合には「一般の『パート社員』とは別に、『契約社員』として新たな区分を設けている」ことが多いことを指摘している（同：12）。

同様に、本田（2007）も、チェーンストアにおけるパートタイマーの基幹化の実態を明らかにしているが、そこで基幹化したパートタイマーの事例として取り上げられているケース

⁸¹ 前者のケースについては、すぐ後に「中間的（補助的）活用型」として取り上げる。

には、フルタイム（週 35 時間以上）で働く者が散見される。

これらの先行研究から、契約社員のなかには、正社員の仕事と従来のパートタイマーの仕事の中間的な仕事を担う者が少なくないと考えられる。以下、このような目的から契約社員を活用するパターンを、「中間的（補助的）活用型」と呼ぶこととする⁸²。

(3) 試行的雇用型

他方、非正社員から正社員への登用に関するヒアリング分析をした渡辺（2009）は、「人材確保の緊要度は比較的高いものの、『職務を覚え職場に適応するまでの見習い期間はコストを削減したい』『働きぶりや人物資質を慎重に見極めることでリスク・不安を低減したい』——といった動機をもつ企業では、いわば『試行雇用型』と呼べるような登用手法が採られやすい」ことを指摘している（同：51）。

もっとも、上記は、あくまで非正社員の正社員登用の類型であるが、ここで重要なのは、その際に正社員登用される前の段階の雇用・就業形態として想定されているのが、パートタイマーではなく、主として契約社員であるということである⁸³。実際、本報告書の第 2 章第 3 節（図表 2-3-2）でみたように、「正社員採用に向けた見極め」を目的として契約社員を活用している事業所は少なくない⁸⁴。

これらの先行研究・資料から、正社員採用に向けた見極めを目的として契約社員を活用するパターンを、「試行的雇用型」と呼ぶこととする。

(4) コスト節減型

これに対し、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」において、「契約社員」の活用理由として 3 番目にあげられているのは、1999 年調査では「人件費の節約のため」（18.3%）、2003 年調査では「賃金の節約のため」（30.3%）、2007 年調査においても「賃金の節約のため」（28.3%）である。加えて、同調査における「契約社員」の定義が、「特定職種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者」であることを考慮するならば、必ずしも専門的能力の発揮を目的としない場合に、この活用理由の比重がいつそう高まるであろうことは、容易に推測できる。

そこで、このような資料に基づき、人件費などの節約を目的として契約社員を活用するパターンを、「コスト節減型」と呼ぶこととする。

⁸² ここで取り上げている先行研究に基づくならば、「中間的活用型」という名称が望ましいが、第 3 節において概念を変数化する際、必ずしも契約社員の下にパートタイマーがいるか否かが判明しないため、「補助的活用型」という名称を互換的に用いることとする（なお、ここで「補助的」という言葉を用いるのは、少なくとも契約社員に正社員を補助する役割が与えられていることは確実であるからである）。

⁸³ たとえば、渡辺（2009）の 51 頁、図 1 を参照。

⁸⁴ 他方、「正社員採用に向けた見極め」を目的として無期・有期パート、派遣労働者を活用する事業所は少ない。

2. 企業ヒアリング調査からの示唆

それぞれの活用類型にはどのような特徴があるのか、また、それぞれどのような課題に直面しているのか。これらについての仮説ないし検証命題を設定するため、以下、2009年度に実施した企業ヒアリング調査の事例を整理する⁸⁵。

(1) 専門的活用型

まず、専門的活用型に該当する契約社員活用の事例として、ホテル C 社の専門職があげられる。C 社では、インターネット管理部門でのウェブページの作成などの業務において、高度な専門知識・技術を活用するために、契約社員を活用している。その特徴としては、会社には正社員登用制度があるが、正社員登用を希望する契約社員が相対的に少ないことがあげられる。その理由としては、正社員よりも契約社員の方が賃金が高い場合もあること⁸⁶、契約社員として働く人々としても、職種が限定された契約社員でいた方が、スキルを活かすとともに伸ばしていけることなどがあげられる。そのため、調査時点において、契約社員の処遇や正社員登用のあり方をめぐって大きな問題は発生していない。

この事例から、専門的活用型の事業所においては、正社員の賃金制度にとらわれずスキルや経験を評価して個別に賃金設定をすることが重要であることが示唆される⁸⁷。

(2) 中間的（補助的）活用型

次に、中間的（補助的）活用型に該当する契約社員活用の事例として、百貨店 D 社の販売職、書店 F 社の販売職があげられる。

百貨店 D 社では、接客販売、ストック場の商品整理などの業務において、契約社員を活用している。その目的は、商品や売り場の展開計画の企画にたずさわる正社員、カウンターでの販売手続きなどの定例作業のみを担当するパートタイマーとは異なり⁸⁸、両者の中間において、売り場運営に特化した人材を育成することである。これらの契約社員は、正社員より賃金水準が低いが、社内では、業務内容などに基づく合理的な水準だと認識されており、特に大きな問題は起こっていない。

他方、書店 F 社では、店頭でのレジ業務、陳列・仕入・返品、クレームの初期対応などの業務において、契約社員を活用している。これらの契約社員は、基本的にパート・アルバイトからの登用者である。すなわち、パート・アルバイトの優秀層を選抜し、基幹化する形で

⁸⁵ 事例の詳細は、労働政策研究・研修機構編（2010a）を参照。

⁸⁶ 具体的には、契約社員には対しては年俸制が導入されており、年俸額は、業務内容や本人のスキル、経験などを評価して個別に決定される。

⁸⁷ この他、この事例からは、スキルを活かし、伸ばしていけるような業務を与えることの重要性が示唆されるが、この点については、「専門職型」の就業類型の側の問題として取り上げる。

⁸⁸ 正確には、D 社のパートタイマーは「長期アルバイト」と呼ばれている。

契約社員活用が進んだと捉えることができる。しかし、実際には、正社員と契約社員、契約社員とパート・アルバイトの仕事の切り分けが必ずしも明確ではない。特に、書店の店頭においては正社員と契約社員とでほとんど業務に違いがないという⁸⁹。にもかかわらず、契約社員の賃金水準は、賞与がない分だけ正社員より低く、その格差が社内でも問題となっている。そのこともあり、書店 F 社では、これらの契約社員の人事制度上の位置づけの見直しを迫られているという。

これらの事例から、中間的（補助的）活用型の事業所においては、正社員と契約社員の職務が重複しないよう配慮する必要があること、それらが重複すると人事管理上の問題が噴出する可能性があることが示唆される⁹⁰。

(3) 試行的雇用型

試行的雇用型に該当する契約社員活用の事例としては、情報通信 E 社の営業職・開発職、書店 F 社の営業職があげられる。

情報通信 E 社では、営業部門、開発部門の多岐にわたる業務において、契約社員を活用している。その目的は、正社員としての採用基準に一步及ばない、あるいは、E 社の組織文化になじむかどうか、E 社に定着するかどうかすぐに判断できないなどの理由から、試行的に活用することである。具体的には、1 年間の有期雇用契約を締結して職場に配属し、1 年後に本人が正社員登用を希望し、かつ、所属長による人事評価の結果が良好で、人事部門の面接を通過すれば、正社員登用される⁹¹。

書店 F 社では、新規開拓・ルートセールスなどの営業業務において、契約社員を活用している。その目的は、正社員とすべき人材かどうかを見極めることである。見極めの期間はおおよそ 1 年～2 年であり、それらの期間を経ても正社員登用に至らなかった者については、契約を終了することとしている。そのため、F 社では、これらの営業業務において契約社員を採用する際に、一定の時期までに部門が求めるレベルに到達すれば正社員になれるが、そうでなければ契約を終了する旨を伝えているという。

これらいずれの事例においても、契約社員を活用するにあたり大きな問題は起こっていない。その理由として考えられるのは、これらの会社が、正社員登用の仕組みを前もって契約社員に説明するとともに、手続きに則って働きぶりや人物を評価していることである。ここ

⁸⁹ 具体的には、クレーム対応に関して、契約社員が初期対応をし、正社員が 2 度目以降の対応を引き継ぐ、という違いがあるだけである。

⁹⁰ 佐藤・佐野・原（2003）の「流通業 B 社」の事例からも、このような命題が導かれる。具体的には、「流通業 B 社」では、「フルタイム勤務の非正社員の雇用区分が、正社員に準ずる高度な仕事を担当している」が、「このようなケースでは、仕事内容や雇用条件に関する共通性が高い正社員とフルタイム勤務の非正社員の雇用区分との間」での「処遇の均衡」が課題となると結論づけられている（同：45）。また、活用類型の問題は別にして、永瀬（2003）は、職務レベルが高い非正社員ほど正社員との賃金格差に対する納得度が低いことを、篠崎・石原・塩川・玄田（2003）は、正社員との間で仕事内容に明確な差がない場合にパートの賃金格差に対する納得度が低下することを、一般的な形で示している。

⁹¹ 正社員登用率は、7 割～8 割程度であるという。

から、試行的雇用型の事業所においては、正社員登用の仕組みを明確化、客観化することによって、人事管理が成功に導かれることが示唆される。

(4) コスト節減型

他方、コスト節減型に該当する契約社員活用の事例としては、運輸 A 社の乗務職、卸売 B 社の営業事務職があげられる。

運輸 A 社では、車両運転、料金受取、社内案内などの業務において、契約社員を活用していた。その目的は、人件費を削減することである。具体的には、ある時期以降、これらの業務については新規採用者の配属を停止し、1 年契約で昇給もない契約社員を活用するようになった。しかし、幾多の労使交渉の末、会社側は、契約社員として入社した人たちのモラル向上、安全運行の確保などを重視し、契約社員の全員正社員化に踏み切った。

卸売 B 社では、取引先との電話対応、受注情報入力、在庫照会などの業務において、契約社員を活用していた。その目的は、期間の定めのない社員として雇用するリスクを回避することである⁹²。具体的には、ある時期以降、これらの業務については新規採用者の配属を停止し、1 年契約で正社員に比べ昇給幅も小さい契約社員を活用するようになった。しかし現場では、契約社員の低モチベーション、高離職率といった問題を抱えるようになり、最終的には会社側の判断で契約社員のうち希望者全員を正社員転換することになった。

これらの事例から、コスト節減型の事業所においては、従業員のモチベーションや離職率の点で問題が生じやすいことが示唆される。

第 2 節 変数の作成と事業所属性

1. 変数の作成⁹³

前節にて示唆された仮説ないし検証命題を、以下の節にて、「多様な就業形態に関する実態調査」のデータを用いて確認していく。

まず、契約社員の活用類型の変数を作成する必要がある。指標として用いるのは、同調査事業所票の「それぞれの雇用・就業形態別の従業員等を雇用・活用する理由はなんですか」に対する回答である (N=678)。具体的には、「専門的業務に対応するため」を選択した事業所を「専門的活用型」(263 件、38.8%)、「正社員採用に向けた見極めをするため」を選択した事業所を「試行的雇用型」(147 件、21.7%)、「正社員をより重要な業務に特化させるため」を選択した事業所を「補助的活用型」(107 件、15.8%)、「労働コストの節減のため」を選択した事業所を「コスト節減型」(246 件、36.3%) とする。

⁹² 卸売 B 社が重視しているのは、あくまで長期雇用によって人件費が固定費化することの回避であって、単純な人件費削減ではない。しかし、人件費の固定費化の回避も、結局のところは業績悪化時の人件費削減を狙ったものであることから、ここでは、広い意味において「コスト節減型」に含まれると解釈している。

⁹³ 以下の議論との関係上、契約社員の活用類型を列挙する際の順序を、「専門的活用型」、「試行的雇用型」、「補助的活用型」、「コスト節減型」に統一する。

なお、元になっている設問が複数回答である関係上、これらの活用類型は、契約社員の活用事業所すべてを網羅するものではない。また、重複もある点に注意が必要である。

2. 事業所属性

活用類型ごとの事業所属性は、**図表 6-2-1** の通りである。ここから、以下のことが読み取れる。第 1 に、専門的活用型には、業種で見ると「教育・学習支援業」、「サービス業」、事業所形態で見ると「その他」が相対的に多く含まれている。第 2 に、試行的雇用型には、業種で見ると「運輸業、郵便業」、「医療、福祉」、事業所形態で見ると「工場・作業所」が相対的に多く含まれている。第 3 に、補助的活用型には、業種で見ると「金融・保険業」、企業規模で見ると 1000 人以上の大企業が相対的に多く含まれている。第 4 に、コスト削減型には、業種で見ると「サービス業」、企業規模で見ると中規模企業、事業所形態で見ると「事務所」、「店舗」が相対的に多く含まれている。

図表 6-2-1 各類型の事業所属性（列%、N は実数）

| | | 専門的 活用型 | 試行的 雇用型 | 補助的 活用型 | コスト 削減型 |
|-------|-----------------|------------|------------|------------|------------|
| 業種 | 農林・漁業 | 0.0 | 0.7 | 0.0 | 0.0 |
| | 鉱業、採石業、砂利採取業 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 建設業 | 4.9 | 4.1 | 5.6 | 6.1 |
| | 製造業 | 18.6 | 25.9 | 27.1 | 25.6 |
| | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 0.8 | 0.0 | 0.0 | 0.4 |
| | 情報通信業 | 3.4 | 4.1 | 3.7 | 1.6 |
| | 運輸業、郵便業 | 3.8 | 8.2 | 6.5 | 6.5 |
| | 卸売業 | 3.0 | 1.4 | 2.8 | 2.4 |
| | 小売業 | 2.7 | 3.4 | 6.5 | 5.7 |
| | 金融・保険業 | 4.2 | 2.0 | 7.5 | 2.0 |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 0.4 | 1.4 | 0.0 | 0.8 |
| | 学術研究、専門・技術サービス業 | 4.2 | 2.0 | 3.7 | 1.6 |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 2.3 | 3.4 | 1.9 | 2.0 |
| | 生活関連サービス業 | 0.4 | 0.7 | 0.0 | 1.2 |
| | 娯楽業 | 0.0 | 0.7 | 0.0 | 0.0 |
| | 教育、学習支援業 | 15.6 | 9.5 | 12.1 | 10.6 |
| | 医療、福祉 | 16.3 | 17.7 | 9.3 | 11.4 |
| | 複合サービス業 | 1.1 | 2.7 | 1.9 | 5.7 |
| | サービス業 | 13.7 | 8.2 | 7.5 | 13.8 |
| | その他 | 3.8 | 3.4 | 3.7 | 2.4 |
| 無回答 | 0.8 | 0.7 | 0.0 | 0.0 | |
| 企業規模 | 1000人以上 | 32.3 | 28.6 | 43.0 | 25.6 |
| | 500～999人 | 20.5 | 22.4 | 16.8 | 22.0 |
| | 300～499人 | 11.8 | 15.6 | 12.1 | 17.1 |
| | 100～299人 | 25.9 | 23.1 | 23.4 | 27.6 |
| | 30～99人 | 3.8 | 2.7 | 0.9 | 2.8 |
| | 29人以下 | 0.4 | 0.7 | 0.9 | 0.4 |
| | 無回答 | 5.3 | 6.8 | 2.8 | 4.5 |
| 事業所規模 | 1000人以上 | 6.8 | 8.2 | 8.4 | 4.5 |
| | 500～999人 | 14.8 | 17.0 | 15.0 | 17.9 |
| | 300～499人 | 17.5 | 18.4 | 15.9 | 12.6 |
| | 100～299人 | 31.2 | 29.3 | 31.8 | 30.5 |
| | 30～99人 | 18.3 | 17.7 | 16.8 | 22.8 |
| | 29人以下 | 9.9 | 9.5 | 9.3 | 11.4 |
| | 無回答 | 1.5 | 0.0 | 2.8 | 0.4 |
| 事業所形態 | 事務所 | 33.5 | 24.5 | 33.6 | 35.8 |
| | 工場・作業所 | 14.1 | 27.9 | 21.5 | 24.4 |
| | 研究所 | 2.7 | 0.0 | 0.0 | 0.4 |
| | 営業所 | 15.6 | 16.3 | 17.8 | 11.0 |
| | 店舗 | 3.8 | 6.1 | 7.5 | 8.9 |
| | その他 | 29.7 | 24.5 | 18.7 | 19.1 |
| | 無回答 | 0.8 | 0.7 | 0.9 | 0.4 |
| N | | 263 | 147 | 107 | 246 |

使用データ：「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

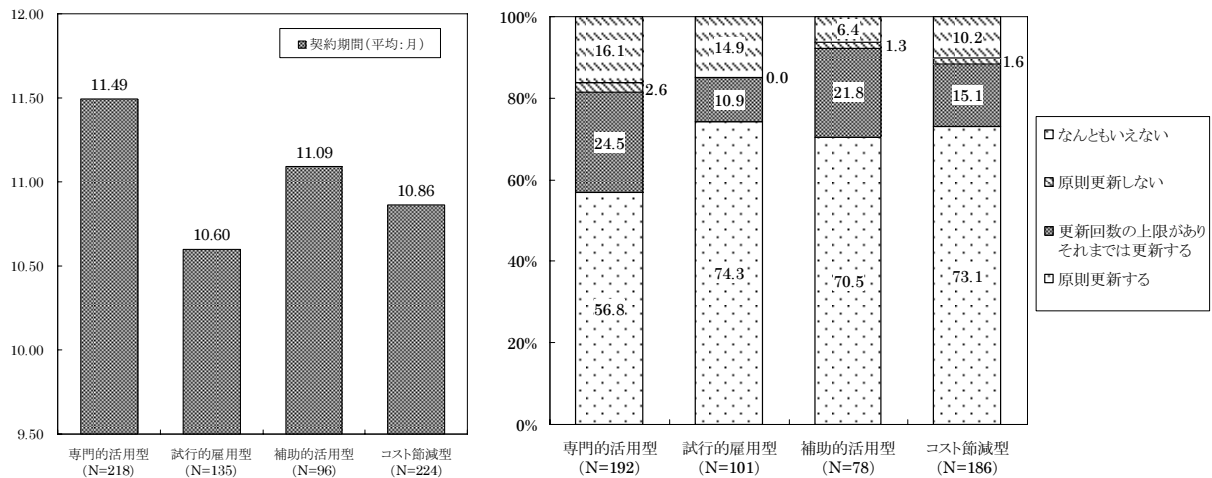
第3節 活用類型ごとの特徴と課題

1. 概観

活用類型ごとの特徴と課題を明らかにするにあたり、はじめに、第3章～第5章で取り上げた契約期間と更新方針、賃金水準と賃金格差、正社員登用制度の状況について確認しておきたい。図表6-3-1は活用類型と契約期間、更新方針の関係を、図表6-3-2は活用類型と賃金水準⁹⁴、賃金格差の関係を⁹⁵、図表6-3-3は活用類型と正社員登用制度・慣行の有無の関係を示したものである。

ここから、以下のことが読み取れる。第1に、専門的活用型は、契約期間が長い、更新方針についてみると、「原則更新する」が少なく「更新回数の上限がありそれまでは更新する」が多いという特徴がある。他方、賃金水準が高く、正社員との賃金格差も小さいという特徴もある。第2に、試行的雇用型は、契約期間は短い、正社員登用制度・慣行がある場合が多いという特徴がある。第3に、補助的活用型は、特に目立った特徴がない。第4に、コスト削減型は、賃金水準が低く、正社員との賃金格差も大きいという特徴がある。

図表6-3-1 契約社員の活用類型と契約期間（左図）、更新方針（右図）



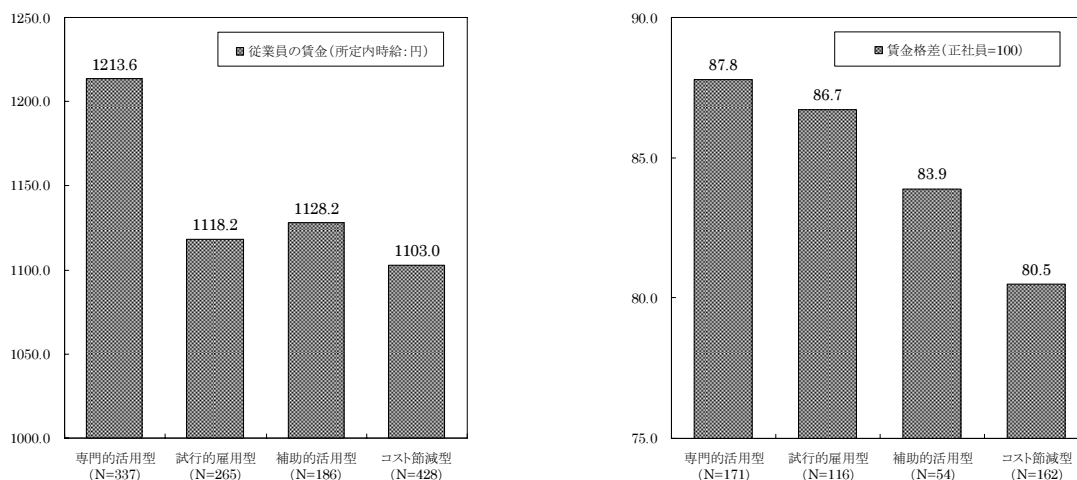
資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」 事業所票より。

注： いずれも無回答は除く。

⁹⁴ 賃金水準のデータは、事業所から得たものではなく、各類型の事業所に雇用される契約社員の従業員票から得たものである。

⁹⁵ 事業所票での賃金格差のデータの加工方法については、第4章第3節を参照。

図表 6-3-2 契約社員の活用類型と賃金水準（左図）、賃金格差（右図）

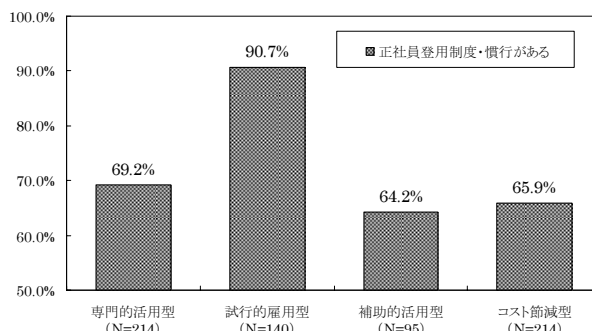


資料出所： 左図は「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票、右図は「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

注 1： 賃金格差は、同じ仕事をしている正社員との比較である。

注 2： いずれも無回答は除く。

図表 6-3-3 契約社員の活用類型と正社員登用制度・慣行の有無



資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

注： いずれも無回答は除く。

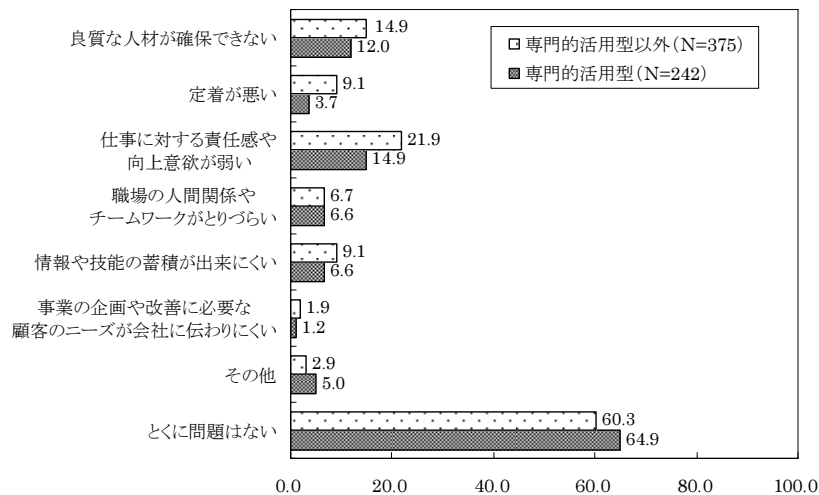
2. 専門的活用型

本項では、専門的活用型の特徴と課題について詳しくみていきたい。まず、第 1 項にて、専門的活用型の事業所で働く契約社員は賃金水準が高いこと、専門的活用型の事業所では同じ仕事をしている正社員と契約社員の賃金格差が小さいことが示された。ここから、専門的活用型の事業所では、契約社員の働きぶりが相対的によいことが予想される。以下、その点を確認してみたい。

図表 6-3-4 は、専門的活用型の事業所とそれ以外の事業所とで、契約社員を活用する上での問題点がどのように異なるかを示したものである。ここから、総じて、専門的活用型の事業所は、それ以外の事業所と比べて契約社員活用上の問題点が少ないことが読み取れる。特に、「定着が悪い」、「仕事に対する責任感や向上意欲が弱い」と回答する割合が、それ以外の

事業所と比べて、それぞれ 5.4%、7.0%低い。

図表 6-3-4 専門的活用型の事業所における契約社員活用上の問題点（複数回答、%）



資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」 事業所票より。

注： いずれも無回答は除く。

このような結果は、業種、企業規模、事業所規模、事業所形態といった事業所属性をコントロールしても、はっきりとあらわれる（図表 6-3-5）。すなわち、専門的活用型の事業所では、契約社員の定着がよく、仕事に対する責任感や向上意欲も強いといえる。

図表 6-3-5 専門的活用型の事業所における契約社員活用上の問題点（二項ロジスティック回帰分析）

| | 定着が悪い | | | | 仕事に対する責任感や向上意欲が弱い | | | |
|----------------|---------|----------|-----------|---------|-------------------|----------|------------|----------|
| | モデル① | | モデル② | | モデル① | | モデル② | |
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| 専門的活用型である | -0.870 | 4.094 ** | -0.775 | 3.493 * | -0.566 | 5.096 ** | -0.527 | 4.570 ** |
| 定数 | -2.325 | 9.698 | -2.456 | 7.006 | -1.796 | 13.483 | -2.266 | 12.070 |
| N | 580 | | 605 | | 580 | | 605 | |
| -2LL | 251.155 | | 254.297 | | 515.934 | | 532.540 | |
| カイ2乗 | 39.952 | | 45.576 ** | | 58.945 *** | | 53.025 *** | |
| Nagelkerke R2乗 | 0.169 | | 0.186 | | 0.154 | | 0.135 | |

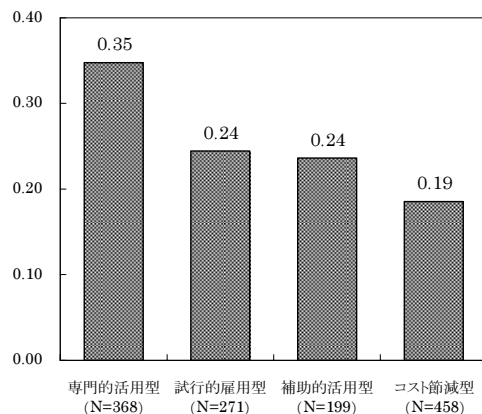
使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 事業所票より。

注 1： ***： p<0.01、**： p<0.05、*： p<0.1。

注 2： モデル①の説明変数には、表に掲載しているものの他に、業種ダミー（20 区分）、企業規模ダミー（6 区分）、事業所形態ダミー（6 区分）を投入している。モデル②の説明変数には、表に掲載しているものの他に、業種ダミー（20 区分）、事業所規模ダミー（6 区分）、事業所形態ダミー（6 区分）を投入している。

また、図表 6-3-6 からわかるように、専門的活用型の事業所においては、契約社員の働きぶりがよいだけでなく、契約社員自身の「現在の仕事全体」に対する満足度も、他の活用類型と比べてきわだって高い。専門的活用型の事業所においては、契約社員は、高い満足度のもとで、高いパフォーマンスを発揮しているものと考えられる。

図表 6-3-6 契約社員の活用類型と「現在の仕事全体」についての満足度得点



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注1： 満足度得点は、「満足」を2点、「やや満足」を1点、「どちらでもない」を0点、「やや不満」を-1点、「不満」を-2点として計算した。

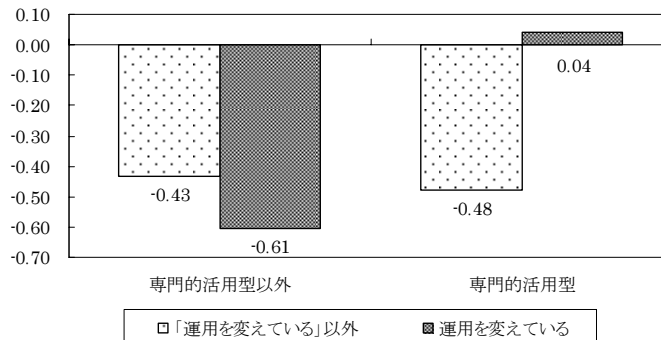
注2： 無回答は除外した。

ところで、企業ヒアリング調査からは、専門的活用型の事業所においては、正社員の賃金制度にとらわれずスキルや経験を評価して個別に賃金設定をすることが重要であることが示唆された。そこで、事業所が、賃金制度において「正社員と同じ賃金表・テーブルを適用しているが、運用を変えている」ことにより、契約社員自身の「賃金」に対する満足度がどのように変化するのかが確認したい。

図表 6-3-7 は、その結果を示したものである。ここから、企業ヒアリング調査から示唆されたように、専門的活用型の事業所においては、個別に賃金設定をすることにより、契約社員自身の「賃金」に対する満足度が高まることが読み取れる。

また、図表 6-3-8 は、順序ロジスティック回帰分析によって、個人属性、企業属性などをコントロールしてもこのような傾向がみられるかどうかを検証したものである。これをみると、「専門的活用型である」と「運用を変えている」の交互作用項が、「賃金」に対する満足度に対して正の有意な効果を与えている。すなわち、特に専門的活用型の事業所において、契約社員に対して個別に賃金設定をすることが重要であることが、アンケート調査からも確認されたといえる。

図表 6-3-7 契約社員の賃金設定方法と「賃金」に対する満足度得点



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1： 満足度得点は、「満足」を2点、「やや満足」を1点、「どちらでもない」を0点、「やや不満」を-1点、「不満」を-2点として計算した。

注2： 無回答は除外した。

注3： 「専門的活用法以外」のNは、「運用を変えている」以外、「運用を変えている」の順に、525、33、同様に「専門的活用法」のNは、286、24である。

図表 6-3-8 契約社員の賃金設定方法と「賃金」に対する満足度
(順序ロジスティック回帰分析)

| 被説明変数： 「賃金」に対する満足度 (5段階) | モデル① | | モデル② | | モデル③ | |
|-----------------------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| 専門的活用法である | -0.074 | 0.279 | -0.242 | 2.373 | -0.325 | 4.094 |
| 運用を変えている | | | 0.277 | 0.832 | -0.399 | 0.831 |
| 専門的活用法である×運用を変えている | | | | | 1.420 | 5.349 ** |
| τ=1 | 4.745 | 8.785 | 4.568 | 6.477 | 4.730 | 6.852 |
| τ=2 | 6.166 | 14.760 | 5.983 | 11.056 | 6.151 | 11.529 |
| τ=3 | 7.147 | 19.722 | 6.958 | 14.882 | 7.131 | 15.422 |
| τ=4 | 8.678 | 28.692 | 8.546 | 22.203 | 8.729 | 22.850 |
| N | | 845 | | 731 | | 731 |
| -2LL | | 2444.728 | | 2114.645 | | 2109.141 |
| カイ2乗 | | 116.520 *** | | 100.575 *** | | 106.079 *** |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.135 | | 0.135 | | 0.142 |

| 被説明変数： 「賃金」に対する満足度 (5段階) | モデル④ | | モデル⑤ | | モデル⑥ | |
|-----------------------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| 専門的活用法である | -0.029 | 0.045 | -0.120 | 0.619 | -0.192 | 1.516 |
| 運用を変えている | | | 0.259 | 0.779 | -0.273 | 0.469 |
| 専門的活用法である×運用を変えている | | | | | 1.245 | 4.549 ** |
| τ=1 | 6.335 | 16.148 | 6.228 | 12.991 | 6.276 | 13.082 |
| τ=2 | 7.809 | 24.363 | 7.694 | 19.690 | 7.748 | 19.800 |
| τ=3 | 8.806 | 30.764 | 8.680 | 24.901 | 8.739 | 25.027 |
| τ=4 | 10.339 | 41.785 | 10.256 | 34.278 | 10.322 | 34.422 |
| N | | 878 | | 758 | | 758 |
| -2LL | | 2518.412 | | 2179.476 | | 2174.837 |
| カイ2乗 | | 141.630 *** | | 116.187 *** | | 120.826 *** |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.156 | | 0.149 | | 0.155 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1： *** : $p < 0.01$ 、** : $p < 0.05$ 、* : $p < 0.1$ 。

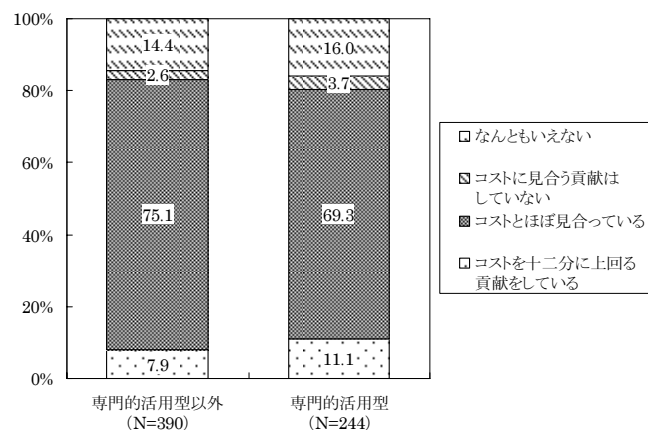
注2： モデル①②③の説明変数には、表に掲載しているものの他に、女性ダミー、年齢階層ダミー (4区分)、学歴ダミー (4区分)、職種ダミー (10区分)、業種ダミー (20区分)、企業規模ダミー (6区分)、賃金 (所定内時給の対数値) を投入している。モデル④⑤⑥の説明変数には、表に掲載しているものの他に、女性ダミー、年齢階層ダミー (4区分)、学歴ダミー (4区分)、職種ダミー (10区分)、業種ダミー (20区分)、事業所規模ダミー (6区分)、賃金 (所定内時給の対数値) を投入している。

上述のように、専門的活用法の事業所においては、契約社員は、高水準の賃金、仕事に対する高い満足度のもとで、高いパフォーマンスを発揮している。また、企業ヒアリング調査から示唆されたように、専門的活用法の事業所においては、スキルや経験を評価して個別に

賃金設定をすることにより、契約社員自身の「賃金」に対する満足度が高まる。総じて、専門的活用型は、他と比較して優れた人事管理の形態であるようにみえる。

しかし、コスト・パフォーマンスという観点からみるとどうなるか。図表 6-3-9 は、契約社員の活用類型と事業所が認識する「労務コスト等と比較した働きぶりや貢献度」の関係を示したものである。ここから、必ずしも専門的活用型の事業所が、契約社員活用のコスト・パフォーマンスがよいと認識しているわけではないことがわかる。具体的には、それ以外の事業所と比べて、「コストを十二分に上回る貢献をしている」という事業所の割合も高いが、「コストに見合う貢献はしていない」という事業所の割合も高い。すなわち、専門的活用型とは、高水準の賃金を提供し、それに見合った高水準のパフォーマンスを得るという、1つの人事管理の形態と位置づけることができる。

図表 6-3-9 契約社員の活用類型と事業所側からみたコスト・パフォーマンス



資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」 事業所票より。
注： 無回答は除く。

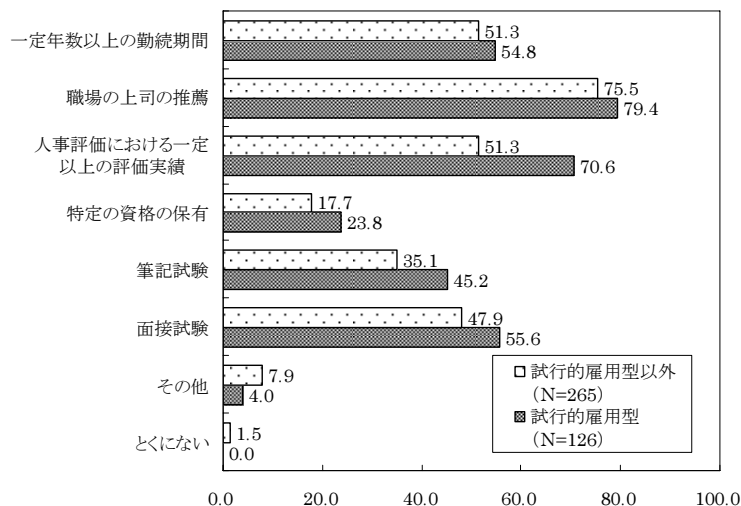
3. 試行的雇用型

本項では、試行的雇用型の特徴と課題について詳しくみていきたい。まず、第 1 項にて、9 割以上の試行的雇用型の事業所において、正社員登用制度・慣行が導入されていることが示された。だが、それ自体はほぼトートロジーともいえることであり、特筆するには値しない。ここで重要なのは、試行的雇用型の事業所で導入されている正社員登用制度・慣行が、それ以外の事業所で導入されている正社員登用制度・慣行とどう異なるのか、という点である。

その点を確認するため、図表 6-3-10 にて、試行的雇用型の事業所とそれ以外の事業所とで、「正社員に登用されるために必要な要件」がどのように異なるのかを示す。ここから、試行的雇用型の事業所の正社員登用制度・慣行には、具体的な登用要件が定められている場合が多いことがわかる。特に、試行的雇用型の事業所においては、「人事評価における一定以上

の評価実績」、「筆記試験」を要件としている割合が、それ以外の事業所と比べて、それぞれ19.3%、10.1%高い。

図表 6-3-10 試行的雇用型の事業所における正社員登用の際の必要要件（複数回答、%）



資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

注1： 正社員登用制度・慣行がある場合のみ回答。

注2： いずれも無回答は除く。

このような結果は、業種、企業規模、事業所規模、事業所形態といった事業所属性をコントロールしても、はっきりとあらわれる（図表 6-3-11）。すなわち、試行的雇用型の事業所では、正社員登用をする際に、「人事評価における一定以上の評価実績」、「筆記試験」といった要件を課す傾向にあるといえる。なお、これらの要件は、いずれも正社員登用基準の客観性を高めるものであるため、以下、これらを正社員登用の際の「客観的基準」と呼ぶこととする。

図表 6-3-11 試行的雇用型の事業所における正社員登用の際の必要要件
(二項ロジスティック回帰分析)

| | 一定年数以上の勤続期間 | | | | 職場の上司の推薦 | | | |
|----------------|-------------------|------------|--------|------------|----------|------------|--------|------------|
| | モデル① | | モデル② | | モデル① | | モデル② | |
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| 試行的雇用型である | 0.213 | 0.767 | 0.179 | 0.559 | 0.475 | 2.349 | 0.440 | 2.197 |
| 定数 | 1.077 | 4.837 | 1.123 | 3.225 | 4.037 | 19.905 | 3.528 | 12.842 |
| N | | 366 | | 383 | | 366 | | 383 |
| -2LL | | 467.612 | | 484.832 | | 338.355 | | 358.776 |
| カイ2乗 | | 38.886 * | | 44.737 ** | | 55.960 *** | | 56.496 *** |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.135 | | 0.147 | | 0.215 | | 0.207 |
| | 人事評価における一定以上の評価実績 | | | | 特定の資格の保有 | | | |
| | モデル① | | モデル② | | モデル① | | モデル② | |
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| 試行的雇用型である | 1.057 | 16.191 *** | 1.060 | 17.372 *** | 0.522 | 2.760 * | 0.295 | 0.913 |
| 定数 | 0.077 | 0.029 | -0.081 | 0.018 | -3.293 | 15.829 | -3.342 | 11.673 |
| N | | 366 | | 383 | | 366 | | 383 |
| -2LL | | 448.222 | | 472.672 | | 290.826 | | 306.165 |
| カイ2乗 | | 49.931 *** | | 49.154 *** | | 77.676 *** | | 75.474 *** |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.171 | | 0.162 | | 0.301 | | 0.284 |
| | 筆記試験 | | | | 面接試験 | | | |
| | モデル① | | モデル② | | モデル① | | モデル② | |
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| 試行的雇用型である | 0.497 | 3.732 * | 0.494 | 4.107 ** | 0.359 | 1.941 | 0.337 | 1.920 |
| 定数 | 0.320 | 0.474 | -0.080 | 0.018 | 1.493 | 8.644 | 1.422 | 4.988 |
| N | | 366 | | 383 | | 366 | | 383 |
| -2LL | | 424.525 | | 465.590 | | 435.286 | | 479.036 |
| カイ2乗 | | 61.491 *** | | 45.425 ** | | 72.098 *** | | 51.850 *** |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.210 | | 0.152 | | 0.238 | | 0.169 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

注1： ***：p<0.01、**：p<0.05、*：p<0.1。

注2： モデル①の説明変数には、表に掲載しているものの他に、業種ダミー（20区分）、企業規模ダミー（6区分）、事業所形態ダミー（6区分）を投入している。モデル②の説明変数には、表に掲載しているものの他に、業種ダミー（20区分）、事業所規模ダミー（6区分）、事業所形態ダミー（6区分）を投入している。

注3： 分析対象は、正社員登用制度・慣行がある事業所のみ。

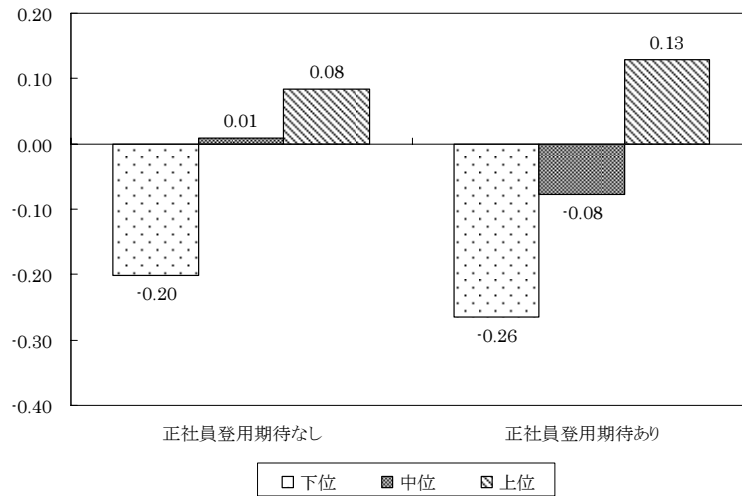
それでは、正社員登用の際に客観的基準を設けることにより、どのような効果が得られるのであろうか。図表 6-3-12 は、正社員登用の際の客観的基準の設定度合と⁹⁶、契約社員の「雇用の安定性」に対する満足度の関係を、正社員登用の期待がある者となない者に分けてみたものである⁹⁷。ここから、正社員登用期待がない者の場合であっても、客観的基準が設けられているほど「雇用の安定性」に対する満足度は高まるが、正社員登用期待がある者の場合には、「雇用の安定性」に対する満足度の高まり方が、いっそう大きいことが読み取れる。

このことは、正社員登用の際に客観的基準が設けられていることが、特に正社員登用の期待を持つ契約社員に対して、安心感を与えることを意味している。すなわち、試行的雇用型の事業所は、それ以外の事業所と比べて、正社員登用の際に客観的基準を設ける傾向があるが、そのことは、正社員登用を期待する契約社員の側にも歓迎されているのである。これらから、正社員登用の仕組みを明確化、客観化することにより、試行的雇用型の事業所の人事管理が成功に導かれることが、アンケート調査から確認されたといえる。

⁹⁶ 「人事評価における一定以上の評価実績」、「筆記試験」のいずれも設定されていない場合「下位」、片方のみ設定されている場合「中位」、両方設定されている場合「上位」とした。

⁹⁷ 現在の雇用・就業形態を選んだ理由として、「しばらく働いていると正規の職員・従業員になれる可能性があるから」を選択した者を「正社員登用期待あり」、選択しなかった者を「正社員登用期待なし」とみなした。

図表 6-3-12 正社員登用の際の客観的基準の設定度合と「雇用の安定性」に対する満足度得点



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注1： 満足度得点は、「満足」を2点、「やや満足」を1点、「どちらでもない」を0点、「やや不満」を-1点、「不満」を-2点として計算した。

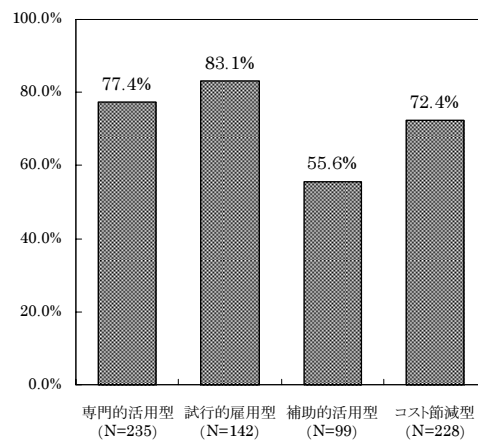
注2： 無回答は除外した。

注3： 「正社員登用期待なし」のNは、「下位」、「中位」、「上位」の順に、94、242、108、同様に「正社員登用期待あり」のNは、34、90、54である。

4. 補助的活用型

本項では、補助的活用型の特徴と課題について詳しくみていきたい。まず、はじめに確認しておきたいのは、補助的活用型の事業所においては、その定義からも伺えるように、それ以外の事業所と比べて、契約社員が正社員と同じ仕事をしている割合が低いということである（図表 6-3-13）。

図表 6-3-13 契約社員の活用類型ごとにみた契約社員が正社員と同じ仕事をしている割合



資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」 事業所票より。

注： 無回答は除く。

また、図表 6-3-14 が示すように、このような結果は、業種、企業規模、事業所規模、事業所形態といった事業所属性をコントロールしても、はっきりとあらわれる

図表 6-3-14 契約社員が正社員と同じ仕事をしているか否か
(二項ロジスティック回帰分析)

| | モデル① | | モデル② | |
|----------------|--------|------------|--------|------------|
| | B | Wald | B | Wald |
| 補助的活用型である | -1.067 | 17.640 *** | -1.168 | 22.490 *** |
| 定数 | 0.747 | 3.574 | 0.796 | 2.433 |
| N | | 582 | | 608 |
| -2LL | | 599.960 | | 638.154 |
| カイ2乗 | | 62.176 *** | | 56.414 *** |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.149 | | 0.130 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

注 1： *** : $p < 0.01$ 、** : $p < 0.05$ 、* : $p < 0.1$ 。

注 2： モデル①の説明変数には、表に掲載しているものの他に、業種ダミー (20 区分)、企業規模ダミー (6 区分)、事業所形態ダミー (6 区分) を投入している。モデル②の説明変数には、表に掲載しているものの他に、業種ダミー (20 区分)、事業所規模ダミー (6 区分)、事業所形態ダミー (6 区分) を投入している。

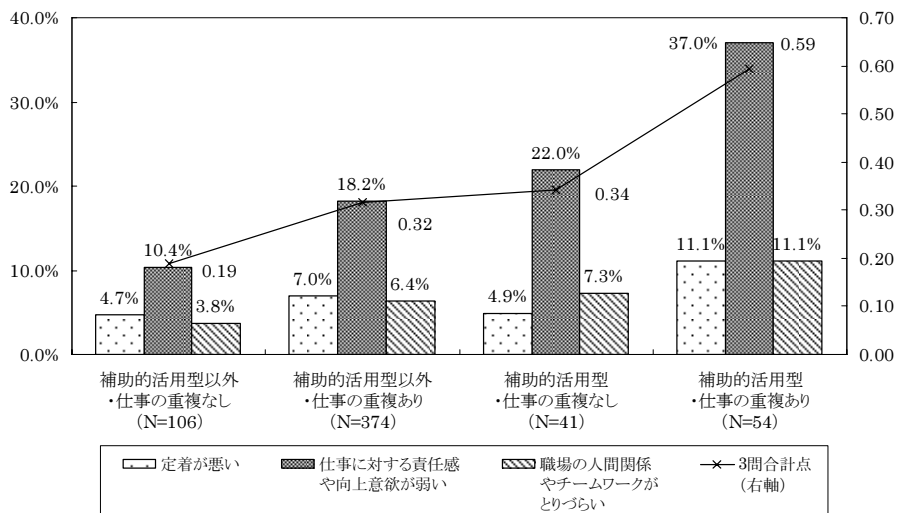
さて、企業ヒアリング調査から、補助的活用型の事業所においては、正社員と契約社員の職務が重複しないよう配慮する必要があること、それらが重複すると人事管理上の問題が噴出する可能性があることが示唆された。そこで、この点を確認する。

図表 6-3-15 は、契約社員が正社員と同じ仕事をしている場合としてない場合とで、契約社員を活用する上での問題の発生の仕方とどのような違いがあるかを示したものである。ここでは、「定着が悪い」、「仕事に対する責任感や向上意欲が弱い」、「職場の人間関係やチームワークがとりづらい」の 3 つの問題を、指標として取り上げている⁹⁸。

ここから、補助的活用型以外の事業所においても、契約社員が正社員と同じ仕事をしていると、人事管理上多くの問題が発生する傾向があることが読み取れる。しかし、補助的活用型の事業所において契約社員が正社員と同じ仕事をしていると、その傾向はいつそう大きくなる。すなわち、特に補助的活用型の事業所においては、(それ以外の事業所の場合以上に) 正社員と契約社員の職務が重複しないよう配慮する必要があることが、アンケート調査から確認されたといえる。

⁹⁸ 調査票では、これら 3 点の他に、契約社員を活用する上での問題として「良質な人材が確保できない」、「情報や技能の蓄積が出来にくい」、「事業の企画や改善に必要な顧客のニーズが会社に伝わりにくい」を取り上げている。しかし、いずれも、正社員と契約社員の職務が重複することによって生じる問題とは考えにくいことから、ここでの指標としては取り上げていない。

図表 6-3-15 契約社員の活用類型ごとにみた、
契約社員と正社員の仕事の重複の有無による契約社員の活用上の問題



資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」 事業所票より。

注： 無回答は除く。

それでは、なぜ、特に補助的活用型の事業所において正社員と契約社員の職務が重複すると人事管理上の問題が噴出するのだろうか。その要因として考えられるのは、契約社員の賃金不満である。なぜならば、補助的活用型の事業所では、そもそも補助的な職務において契約社員を活用することを想定しているがゆえに、正社員と契約社員の賃金水準の開きが大きく、正社員と同じ職務を担当している契約社員の不満が高まりやすいと考えられるからである（以下、これを「仮説」と呼ぶ）。

そこで、この仮説を検証するため、補助的活用型の事業所で働く契約社員とそれ以外の事業所で働く契約社員とで、正社員と職務が重複している場合の「賃金」に対する満足度の低下幅がどう異なるかをみてみたい。

図表 6-3-16 の左図は、その結果を示したものである。これによると、補助的活用型の事業所で働く契約社員よりも、補助的活用型以外の事業所で働く契約社員の方が、正社員と職務が重複している場合の「賃金」に対する満足度の低下幅は大きいことがわかる⁹⁹。すなわち、上記の仮説に反する結果があらわれている。

しかし、図表 6-3-16 の右図にて、正社員登用制度がない場合だけを取り出して同様の分析を行うと¹⁰⁰、補助的活用型の事業所で働く契約社員の方が、正社員と職務が重複している場合の「賃金」に対する満足度の低下幅が大きくなることが読み取れる¹⁰¹。すなわち、上記の

⁹⁹ 補助的活用型の事業所で働く契約社員では 0.25 点しか低下しないのに対し、補助的活用型の事業所で働く契約社員では 0.33 点低下している。

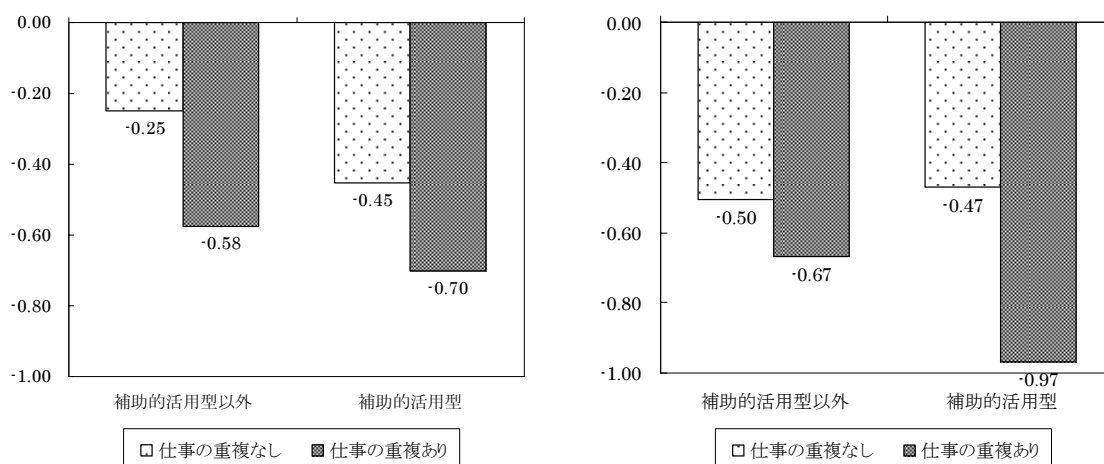
¹⁰⁰ 正社員登用制度の有無は、従業員票における「あなたの勤め先には、正規の職員・従業員に転換できる制度がありますか」に対する回答に基づく。

¹⁰¹ 補助的活用型以外の事業所で働く契約社員では 0.17 点しか低下しないのに対し、補助的活用型の事業所で働く契約社員では 0.50 点低下している。

仮説に沿う結果があらわれている。

これらの結果から、特に補助的活用型の事業所において正社員と契約社員の職務が重複すると人事管理上の問題が噴出する要因として、契約社員の賃金不満が関与していることが、部分的に示されたといえる¹⁰²。

図表 6-3-16 契約社員の活用類型ごとにみた、
正社員と同じ仕事をしているか否かと「賃金」に対する満足度得点



(左図：全体)

(右図：正社員登用制度なし)

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1： 満足度得点は、「満足」を2点、「やや満足」を1点、「どちらでもない」を0点、「やや不満」を-1点、「不満」を-2点として計算した。

注2： 無回答は除外した。

注3： 左図(全体)において、「補助的活用型以外」のNは、「仕事の重複なし」、「仕事の重複あり」の順に、370、401、同様に「補助的活用型」のNは、106、91である。

注4： 右図(正社員登用制度なし)において、「補助的活用型以外」のNは、「仕事の重複なし」、「仕事の重複あり」の順に、129、108、同様に「補助的活用型」のNは、34、30である。

5. コスト節減型

本項では、コスト節減型の特徴と課題について詳しくみていきたい。まず、第1項にて、コスト節減型の事業所においては、賃金水準が低く、同じ仕事をしている正社員と契約社員の賃金格差も大きいことが示された。ここから、コスト節減型の事業所では、契約社員の働きぶりが相対的によくないことが予想される。以下、その点を確認してみたい。

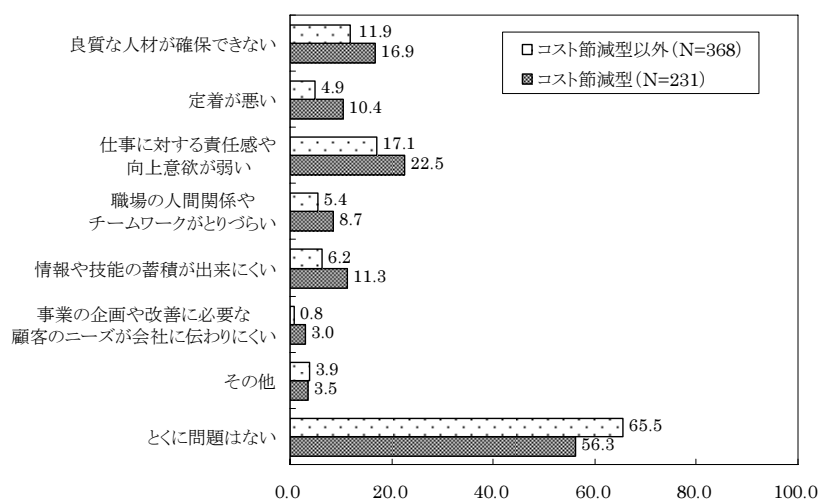
図表 6-3-17 は、コスト節減型の事業所とそれ以外の事業所とで、契約社員を活用する上での問題点がどのように異なるかを示したものである。ここから、総じて、コスト節減型の事業所は、それ以外の事業所と比べて契約社員活用上の問題点が多いことが読み取れる。具体的には、「良質な人材が確保できない」、「定着が悪い」、「仕事に対する責任感や向上意欲が

¹⁰² 正社員登用制度がある場合を含めると(=図表 6-3-16 の左図において)、ここでの仮説が支持されなくなる理由としては、正社員と同様の職務を担当していれば正社員に登用される可能性が高まるという期待が生じることにより、賃金に対する不満が明確にあらわれにくくなることなどが考えられる。

弱い」、「情報や技能の蓄積が出来にくい」と回答する割合が、それ以外の事業所と比べて、それぞれ 5.0%、5.5%、5.4%、5.1%高い。

また、**図表 6-3-18**によれば、そのなかでも、「定着が悪い」、「仕事に対する責任感や向上意欲が弱い」という 2 つの問題は、業種、企業規模、事業所規模、事業所形態といった事業所属性をコントロールしても、コスト削減型の事業所において有意に発生する確率が高いことがわかる。

図表 6-3-17 コスト削減型の事業所における契約社員活用上の問題点（複数回答、%）



資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。
注： いずれも無回答は除く。

図表 6-3-18 コスト削減型の事業所における契約社員活用上の問題点（二項ロジスティック回帰分析）

| | 定着が悪い | | | | 仕事に対する責任感や向上意欲が弱い | | | |
|----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------------|--------|------------|---------|
| | モデル① | | モデル② | | モデル① | | モデル② | |
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| コスト削減型である | 1.068 | 8.439 *** | 0.961 | 6.828 *** | 0.254 | 1.196 | 0.397 | 2.946 * |
| 定数 | -2.996 | 16.102 | -3.001 | 10.509 | -2.048 | 17.921 | -2.580 | 15.764 |
| N | 580 | | 605 | | 580 | | 605 | |
| -2LL | 247.023 | | 251.106 | | 520.049 | | 534.338 | |
| カイ2乗 | 44.085 ** | | 48.766 ** | | 54.829 *** | | 51.227 *** | |
| Nagelkerke R2乗 | 0.185 | | 0.198 | | 0.143 | | 0.131 | |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

注 1： *** : p<0.01、** : p<0.05、* : p<0.1。

注 2： モデル①の説明変数には、表に掲載しているもの他に、業種ダミー（20 区分）、企業規模ダミー（6 区分）、事業所形態ダミー（6 区分）を投入している。モデル②の説明変数には、表に掲載しているもの他に、業種ダミー（20 区分）、事業所規模ダミー（6 区分）、事業所形態ダミー（6 区分）を投入している。

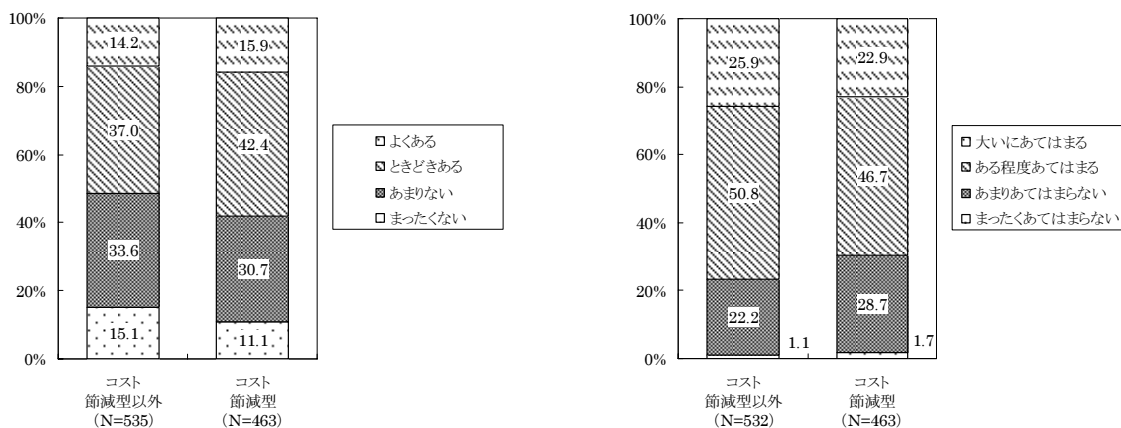
事業所側のこのような認識は、契約社員として働く人々の意識からも裏付けられる。**図表 6-3-19** は、コスト削減型の事業所で働く契約社員とそれ以外の事業所で働く契約社員とで、「現在の会社を辞めたいと思うことがある」、「会社の業績向上に貢献しようとしている」という意識にどのような違いがあるかを示したものであるが、ここから、コスト削減型の事業

所の契約社員の方が、会社を辞めたいと思うことがやや多く、会社の業績への貢献意欲がやや弱いことが読み取れる。また、このような結果は、個人属性、企業属性などをコントロールした順序ロジスティック回帰分析の結果からも読み取れる（図表 6-3-20）。

総じて、コスト節減型の事業所では、契約社員の定着が悪く（離職意向が強く）、仕事に対する責任感や向上意欲も弱い（業績貢献意欲も弱い）といえる。すなわち、コスト節減型の事業所においては、従業員のモチベーションや離職率の点で問題が生じやすいことが、アンケート調査から確認されたといえる。

図表 6-3-19 契約社員の活用類型と従業員の意識

（左図）現在の会社を辞めたいと思うこと （右図）会社の業績向上に貢献しようとしている



資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注： いずれも無回答は除く。

図表 6-3-20 コスト節減型の事業所における従業員の意識（順序ロジスティック回帰分析）

| | 現在の会社を辞めたいと思うことがある | | | | 会社の業績向上に貢献しようとしている | | | |
|----------------|--------------------|--------|------------|---------|--------------------|---------|------------|--------|
| | モデル① | | モデル② | | モデル① | | モデル② | |
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| コスト節減型である | 0.190 | 2.075 | 0.232 | 3.147 * | -0.264 | 3.739 * | -0.206 | 2.323 |
| τ=1 | -1.580 | 20.204 | -0.924 | 4.959 | -4.706 | 108.217 | -4.507 | 78.585 |
| τ=2 | 0.204 | 0.348 | 0.850 | 4.201 | -1.391 | 14.761 | -1.170 | 7.373 |
| τ=3 | 2.218 | 39.124 | 2.896 | 46.790 | 0.935 | 6.738 | 1.122 | 6.793 |
| N | 916 | | 949 | | 914 | | 948 | |
| -2LL | 2086.701 | | 2172.955 | | 1762.562 | | 1868.963 | |
| カイ2乗 | 72.799 *** | | 89.926 *** | | 88.969 *** | | 80.436 *** | |
| Nagelkerke R2乗 | 0.083 | | 0.098 | | 0.104 | | 0.091 | |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注1： ***： p<0.01、 **： p<0.05、 *： p<0.1。

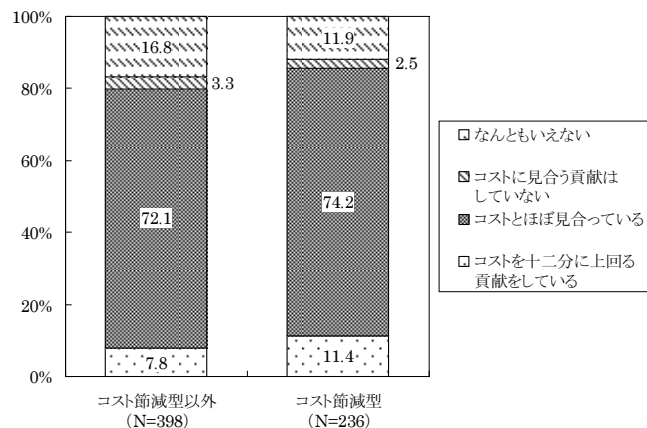
注2： モデル①の説明変数には、表に掲載しているものの他に、女性ダミー、年齢階層ダミー（4区分）、学歴ダミー（4区分）、職種ダミー（10区分）、業種ダミー（20区分）、企業規模ダミー（6区分）、事業所形態ダミー（6区分）を投入している。モデル②の説明変数には、表に掲載しているものの他に、女性ダミー、年齢階層ダミー（4区分）、学歴ダミー（4区分）、職種ダミー（10区分）、業種ダミー（20区分）、事業所規模ダミー（6区分）、事業所形態ダミー（6区分）を投入している。

上述のように、コスト節減型の事業所で働く契約社員は、低い賃金水準、正社員との大き

な賃金格差に直面しており、発揮しているパフォーマンスも低い。総じて、コスト削減型は、他と比較して劣った人事管理の形態であるように見える。

しかし、コスト・パフォーマンスという観点からみるとどうなるか。図表 6-3-21 は、契約社員の活用類型と事業所が認識する「労務コスト等と比較した働きぶりや貢献度」の関係を示したものである。ここから、必ずしもコスト削減型の事業所が、契約社員活用のコスト・パフォーマンスが悪いと認識しているわけではないことがわかる。むしろ、微差ではあるものの、それ以外の事業所と比べて、「コストを十二分に上回る貢献をしている」という事業所の割合が高く、「コストに見合う貢献はしていない」という事業所の割合が低い。すなわち、コスト削減型とは、得られるパフォーマンスは低いが、提供している賃金も低いという、1つの人事管理の形態と位置づけることができる。

図表 6-3-21 契約社員の活用類型と事業所側からみたコスト・パフォーマンス



資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」 事業所票より。
注： 無回答は除く。

第4節 小括

本章では、契約社員を活用している事業所を、その活用目的に基づき、「専門的活用型」、「試行的雇用型」、「補助的活用型」、「コスト削減型」の4つに類型化し、それぞれにどのような特徴があるのか、それぞれどのような課題に直面しているのかを明らかにしてきた。そこから得られた主要な結果をまとめると、以下のようになる。

第1に、専門的活用型の事業所においては、契約社員の賃金水準が高く、正社員との賃金格差も小さい。そのことも関連してか、契約社員の仕事に対する満足度は高い。そして、低い離職率、仕事に対する責任感や向上意欲の強さにみられるように、契約社員は高いパフォーマンスを発揮している。また、企業ヒアリング調査から示唆されたように、スキルや経験を評価して個別に賃金設定をすることにより、契約社員の満足度を高めることができる。ただし、これは、高水準の賃金を提供し、それに見合った高水準のパフォーマンスを得るとい

う1つの人事管理の形態と理解されるべきものであって、必ずしも専門的活用型の事業所が、契約社員活用のコスト・パフォーマンスがよいと認識しているわけではない。

第2に、試行的雇用型の事業所においては、正社員登用をする際に、「人事評価における一定以上の評価実績」、「筆記試験」といった「客観的基準」を設定する傾向がある。また、このような「客観的基準」による正社員登用は、正社員登用を期待する契約社員の側にも歓迎され、かれらの安心感を高めている。すなわち、企業ヒアリング調査から示唆されたように、正社員登用の仕組みを明確化、客観化することにより、試行的雇用型の事業所の人事管理は成功に導かれる。

第3に、補助的活用型の事業所においては、その定義からも伺えるように、それ以外の事業所と比べて、契約社員が正社員と同じ仕事をしている割合が低い。しかし、特に補助的活用型の事業所においては、正社員と契約社員の職務が重複すると、人事管理上の問題が噴出しやすい。すなわち、企業ヒアリング調査から示唆されたように、特に補助的活用型の事業所においては、(それ以外の事業所の場合以上に)正社員と契約社員の職務が重複しないよう配慮する必要がある。

第4に、コスト節減型の事業所においては、契約社員の賃金水準が低く、正社員との賃金格差も大きい。そのことも関連してか、高い離職率、低い業績向上貢献意欲にみられるように、契約社員のパフォーマンスは低い。ただし、これは、得られるパフォーマンスは低いが、提供している賃金も低水準であるという1つの人事管理の形態と理解されるべきものであって、必ずしもコスト節減型の事業所が、契約社員活用のコスト・パフォーマンスが悪いと認識しているわけではない。

第7章 契約社員の就業類型

前章の冒頭にて述べたように、契約社員の就業実態は多様であり、どのような属性の契約社員であるかによって、かれらが直面する問題の性質も、その解決のために求められる対策も異なると考えられる。そこで本章では、契約社員として働く人々を、その属性に基づいて類型化し、それぞれにどのような特徴があるのか、それぞれがどのような課題に直面しているのかを明らかにする。

第1節 契約社員の就業類型の構成

契約社員として働く人々を、その属性に基づいて類型化する際に、第1の分類軸として取り上げるべきだと考えられるのは、専門的職種か否かということである。たとえば、「労働力調査」における「契約社員」の定義（「専門的職種に従事させることを目的に契約に基づき雇用され、雇用期間の定めのある人」）、「就業形態の多様化に関する総合実態調査」における「契約社員」の定義（「特定職種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者」）にみられるように、専門職労働者というものが、期間の定めのある雇用契約のもとで働く労働者の1つの典型であるという考えが、広く受け入れられている¹⁰³。これを、「専門職型」の契約社員と呼ぶこととする。

第2の分類軸として取り上げるべきだと考えられるのは、年齢である。というのは、日本の労働市場においては、若年期ほど、非正規雇用者から正社員への移行が起こりやすいことが広く知られているからである¹⁰⁴。そこで、「専門職型」以外の契約社員のうち、一定年齢以下の者を、「若年型」の契約社員と呼ぶこととする¹⁰⁵。

第3の分類軸として取り上げるべきだと考えられるのは、生計維持義務の有無である。なぜならば、世帯の生計の主たる担い手は、何よりもまず所得の安定的な確保に努める必要があるのに対し、世帯の生計の主たる担い手でない者は、家事労働などを担う場合が多く、家庭内役割分業の面から就業に対する制約があるため、就業実態が異なると考えられるからである。そこで、「専門職型」、「若年型」以外の契約社員のうち、生計維持義務がない者を「家

¹⁰³ ただし、藤本（2005）、村上（2003）が指摘するように、実態として、日本の専門的・技術職業従事者の労働市場が、他の職種の労働市場と比べて必ずしも流動的ではない点には注意が必要である。

¹⁰⁴ たとえば、玄田（2008）の表2（同：66頁）を参照。また、「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票においても、「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歳台後半が48.2%、30歳台前半が57.5%であるのに対し、30歳台後半は39.0%、40歳台以上は39.3%となっている。同様に、「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」した場合の年齢（複数回答）は、20歳台後半が49.2%、30歳台前半が53.0%であるのに対し、30歳台後半は30.3%、40歳台以上は28.1%となっている。

¹⁰⁵ バブル経済崩壊後の就職氷河期に、大量の若年者が非正規労働者化（フリーター化）したことは広く知られているが、小杉編（2002）によれば、男性フリーターの7割強、女性フリーターの6割強は、週35時間以上就業しているフルタイム労働者である。ここから、いわゆるフリーターが、ここでいう若年型の契約社員の重要な供給源となっている可能性が示唆される。

計補助型」の契約社員¹⁰⁶、生計維持義務がある者を「生計維持型」の契約社員と呼ぶこととする。

第2節 変数の作成と基本属性

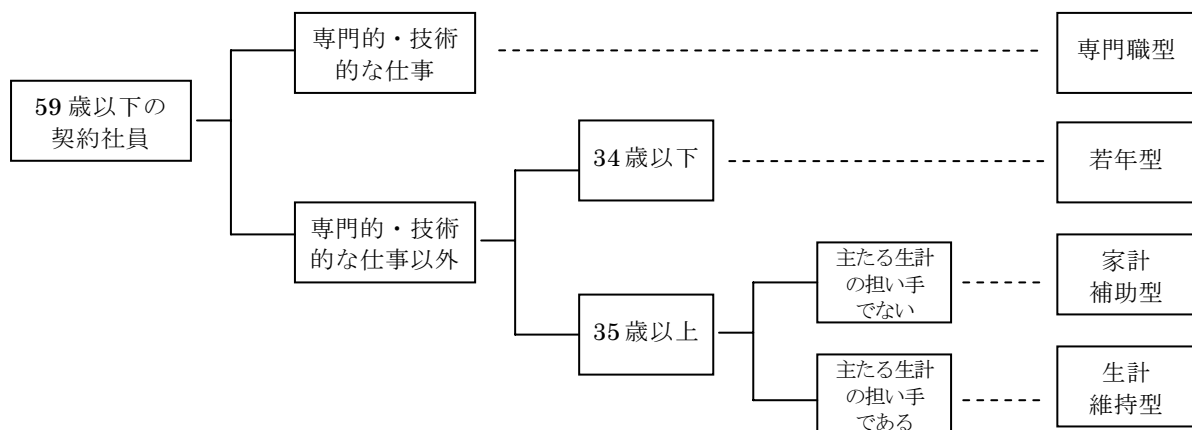
1. 変数の作成

本章では、「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票を分析する。まず、以下の手順により、59歳以下の契約社員を4つに類型化する（図表7-2-1）。

第1に、「専門的・技術的な仕事」に従事する者を「専門職型」とする。第2に、「専門職型」に該当しない、34歳以下の者を、「若年型」とする。第3に、「専門職型」に該当しない35歳以上の者のうち、「世帯の主たる生計の担い手」が「自分以外」の者を、「家計補助型」とする。第4に、「専門職型」に該当しない35歳以上の者のうち、「世帯の主たる生計の担い手」が「自分」である者を、「生計維持型」とする。

このようにして類型化された契約社員は1697名であり、内訳は、専門職型が265名（15.6%）、若年型が486名（28.6%）、家計補助型が543名（32.0%）、生計維持型が403名（23.7%）である。

図表7-2-1 契約社員の就業類型



資料出所： 執筆者が作成。

2. 基本属性

まず、各類型の個人属性は、図表7-2-2の通りである。ここから、以下のことが読み取れる。第1に、専門職型には、高学歴者が相対的に多く含まれている。第2に、若年型には、「販売の仕事」、「サービスの仕事」が相対的に多く含まれている。第3に、家計補助型の9割以上は女性である。また、家計補助型は、学歴が「大卒以上」である割合がもっとも低い。

¹⁰⁶ 非正規雇用者の最大勢力がいわゆる「主婦パート」（本田 2010）であることは間違いないが、前章第1節でみたように、それらが「基幹化」される際、同時にフルタイム化が進行する場合が多い。その意味で、中高年女性が、ここでいう「家計補助型」の契約社員の重要な供給源となっている可能性がある。

第4に、生計維持型は、もともと年齢層が高い。また、生計維持型には、最終学歴が「中学」である者や、「技能工・生産工程に関わる仕事」に従事している者が相対的に多く含まれている。

次に、**図表 7-2-3** は、各類型の契約社員の勤め先の企業属性を示したものである。まず、業種についてみると、以下のことが読み取れる。第1に、専門職型には、「製造業」が相対的に少なく、「学術研究、専門・技術サービス」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」が多い。第2に、若年型には、「サービス業」が相対的に多い。第3に、家計補助型には、「金融・保険業」が相対的に多い。第4に、生計維持型には、「製造業」、「運輸業、郵便業」、「その他」が他と比べて若干多い。他方、企業規模の分布は、契約社員の就業類型によって大きくは変わらない。

続いて、**図表 7-2-4** は、各類型の契約社員の業務の性質を示したものである。ここから、以下のことが読み取れる。第1に、第2章第4節（**図表 2-4-10**）にて正社員、限定正社員がたずさわることが多いことが確認された「管理的な業務」、「企画的な業務」、「意思決定・判断をとまなう業務」、「専門知識・スキルを求められる業務」、「部下や後輩の指導業務」についてみると、専門職型がもっとも多くたずさわっており、家計補助型がもっともたずさわることが少ない。第2に、同じく第2章第4節にて非正規雇用者がたずさわるが多いことが確認された「定型的な業務」、「他の従業員の補助的な業務」についてみると、若年型がもっとも多くたずさわっており、専門職型、生計維持型がもっともたずさわることが少ない。第3に、「社内の他部署との連絡・調整業務」についてみると、就業類型によってたずさわる度合に大きな違いはない。

図表 7-2-2 各類型の個人属性（列%、Nは実数）

| | | 専門職型 | 若年型 | 家計補助型 | 生計維持型 | |
|----|----------------|--------|-------|-------|-------|-----|
| 性別 | 男性 | 38.1% | 32.9% | 6.4% | 47.9% | |
| | 女性 | 61.9% | 66.9% | 93.6% | 51.9% | |
| | 無回答 | 0.0% | 0.2% | 0.0% | 0.2% | |
| 年齢 | 29歳以下 | 24.9% | 58.0% | 0.0% | 0.0% | |
| | 30～39歳 | 35.5% | 42.0% | 22.3% | 20.6% | |
| | 40～49歳 | 21.9% | 0.0% | 41.3% | 36.2% | |
| | 50～59歳 | 17.7% | 0.0% | 36.5% | 43.2% | |
| 学歴 | 中学 | 1.9% | 2.9% | 2.0% | 7.2% | |
| | 高等学校 | 26.0% | 43.0% | 57.8% | 56.3% | |
| | 短大・高専 | 37.7% | 23.0% | 26.3% | 18.9% | |
| | 大卒以上 | 33.6% | 30.5% | 12.3% | 17.1% | |
| | 無回答 | 0.8% | 0.6% | 1.5% | 0.5% | |
| 職種 | 専門的・技術的な仕事 | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | |
| | 管理の仕事 | 0.0% | 0.2% | 0.0% | 4.0% | |
| | 事務の仕事 | 0.0% | 50.2% | 59.5% | 31.5% | |
| | 販売の仕事 | 0.0% | 8.4% | 3.3% | 6.2% | |
| | 技能工・生産工程に関わる仕事 | 0.0% | 17.5% | 13.6% | 20.3% | |
| | 運輸・通信の仕事 | 0.0% | 1.6% | 0.9% | 6.7% | |
| | 保安の仕事 | 0.0% | 0.8% | 0.9% | 3.0% | |
| | 農・林・漁業に関わる仕事 | 0.0% | 0.6% | 0.0% | 0.7% | |
| | サービスの仕事 | 0.0% | 11.3% | 7.0% | 8.4% | |
| | その他 | 0.0% | 6.0% | 11.2% | 14.9% | |
| | 無回答 | 0.0% | 3.3% | 3.5% | 4.2% | |
| | N | | 265 | 486 | 543 | 403 |

資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

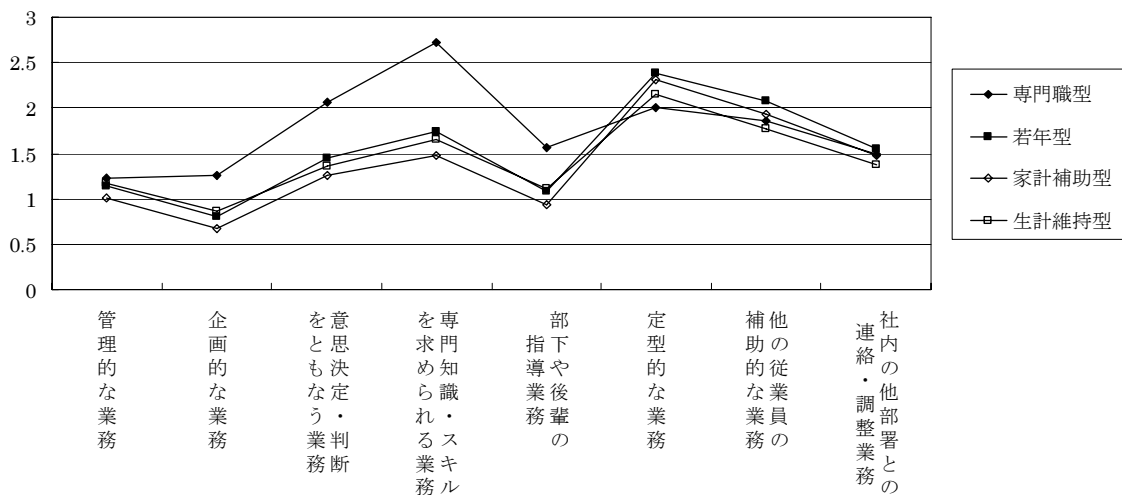
注： 分析対象を59歳以下の者に限定しているため、年齢の無回答はない。

図表 7-2-3 各類型の企業属性（列％、Nは実数）

| | | 専門職型 | 若年型 | 家計補助型 | 生計維持型 |
|------|-----------------|-------|-------|-------|-------|
| 業種 | 農林・漁業 | 0.0% | 1.9% | 1.7% | 1.5% |
| | 鉱業、採石業、砂利採取業 | 0.0% | 0.4% | 0.0% | 0.5% |
| | 建設業 | 6.4% | 3.1% | 3.3% | 6.7% |
| | 製造業 | 10.9% | 26.1% | 26.3% | 29.0% |
| | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 2.3% | 1.2% | 1.7% | 0.7% |
| | 情報通信業 | 3.8% | 2.5% | 1.8% | 2.0% |
| | 運輸業、郵便業 | 0.4% | 4.3% | 1.8% | 5.2% |
| | 卸売業 | 0.0% | 1.9% | 2.8% | 2.7% |
| | 小売業 | 1.1% | 6.6% | 4.8% | 5.2% |
| | 金融・保険業 | 0.0% | 1.2% | 8.3% | 2.7% |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 0.4% | 1.2% | 0.2% | 0.0% |
| | 学術研究、専門・技術サービス業 | 11.7% | 1.6% | 2.4% | 1.0% |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 1.1% | 3.1% | 1.3% | 2.5% |
| | 生活関連サービス業 | 0.4% | 1.2% | 1.1% | 1.0% |
| | 娯楽業 | 0.4% | 1.6% | 0.0% | 0.5% |
| | 教育、学習支援業 | 13.6% | 9.5% | 7.0% | 6.7% |
| | 医療、福祉 | 35.8% | 10.9% | 12.9% | 10.2% |
| | 複合サービス業 | 1.5% | 4.3% | 7.7% | 5.5% |
| | サービス業 | 4.5% | 11.5% | 8.1% | 9.2% |
| | その他 | 5.3% | 4.9% | 5.3% | 6.2% |
| 無回答 | 0.4% | 0.8% | 1.5% | 1.0% | |
| 企業規模 | 29人以下 | 3.8% | 2.1% | 0.2% | 2.7% |
| | 30～99人 | 7.5% | 4.3% | 6.6% | 4.2% |
| | 100～299人 | 18.9% | 19.5% | 24.3% | 23.8% |
| | 300～499人 | 15.1% | 16.7% | 15.3% | 16.9% |
| | 500～999人 | 19.2% | 17.7% | 18.6% | 13.6% |
| | 1000人以上 | 29.4% | 34.8% | 30.8% | 33.3% |
| | 無回答 | 6.0% | 4.9% | 4.2% | 5.5% |
| N | | 265 | 486 | 543 | 403 |

資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

図表 7-2-4 各類型の業務の性質



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注1： いずれも、「大いに含まれる」を3点、「ある程度含まれる」を2点、「ほとんど含まれない」を1点、「まったく含まれない」を0点として、スコアを計算した。

注2： 無回答は除外した。

注3： 数値データは、省略。

第3節 就業類型ごとの特徴と課題

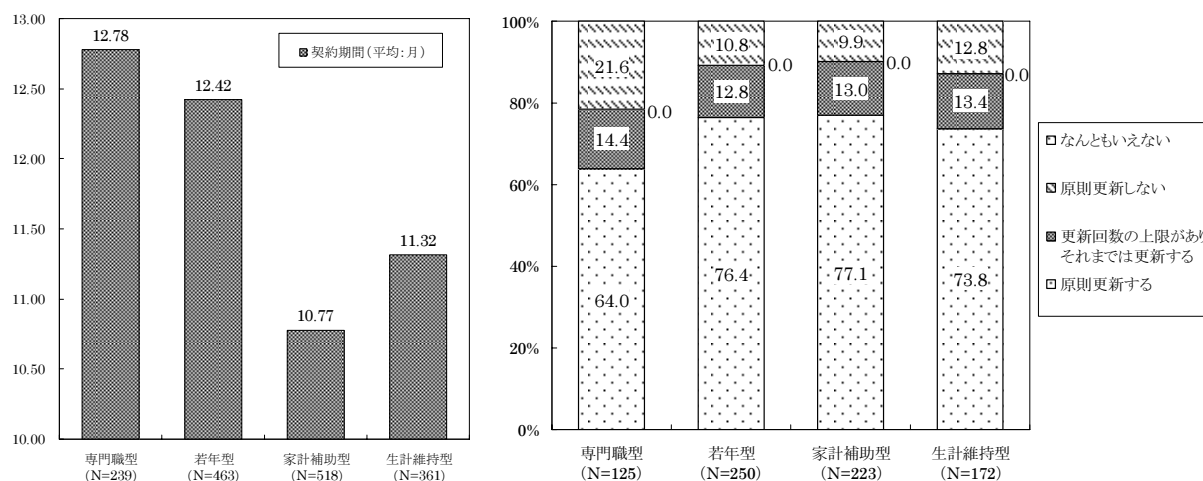
1. 概観

就業類型ごとの特徴と課題を明らかにするにあたり、はじめに、第3章～第5章で取り上

げた契約期間と更新方針、賃金水準と賃金格差、正社員登用制度の状況について確認しておきたい。図表 7-3-1 は就業類型と契約期間、更新方針の関係を、図表 7-3-2 は就業類型と賃金水準、賃金格差の関係を、図表 7-3-3 は就業類型と正社員に転換できる制度の有無の関係を示したものである。

ここから、以下のことが読み取れる。第 1 に、専門職型は、契約期間がもっとも長い、更新方針についてみると、「原則更新する」が少なく、「なんともいえない」が多いという特徴がある。他方、賃金水準はもっとも高い。第 2 に、若年型は、同じ仕事をしている正社員との賃金格差がもっとも小さく、また、正社員に転換できる制度がある場合がもっとも多い。第 3 に、家計補助型は、契約期間がもっとも短く、賃金水準がもっとも低く、同じ仕事をしている正社員との賃金格差ももっとも大きい。第 4 に、生計維持型は、正社員に転換できる制度がない場合がもっとも多い。また、契約期間が家計補助型に次いで短い。

図表 7-3-1 契約社員の就業類型と契約期間（左図）、更新方針（右図）

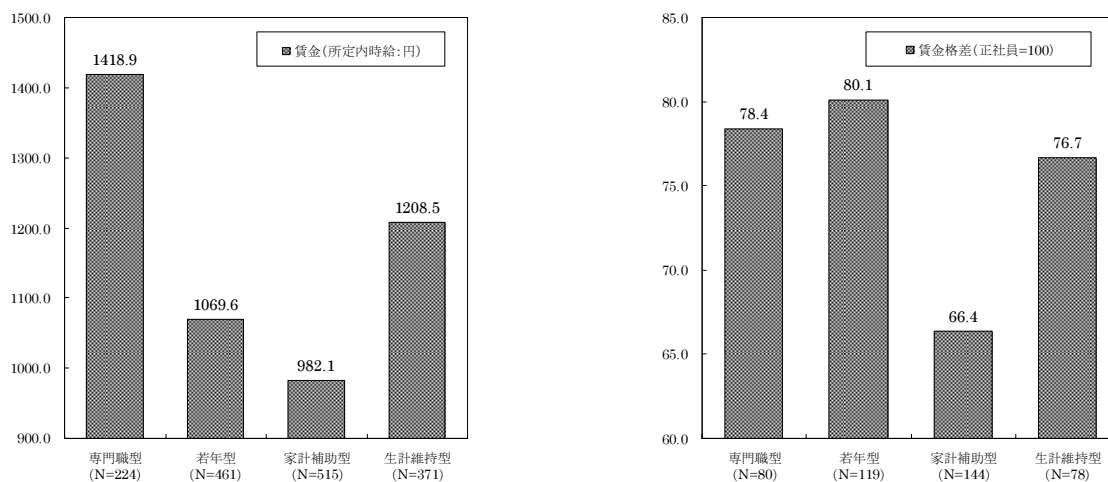


資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注 1： 無回答は除外した。

注 2： 更新方針は、事業所の回答による。

図表 7-3-2 契約社員の就業類型と賃金水準（左図）、賃金格差（右図）

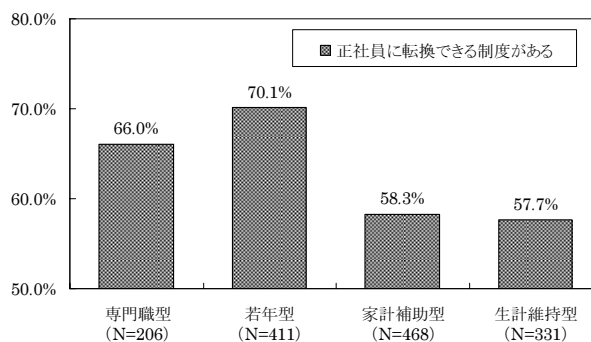


資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注 1： 賃金格差は、同じ仕事をしている正社員との比較。

注 2： 無回答は除外した。

図表 7-3-3 契約社員の就業類型と正社員に転換できる制度の有無



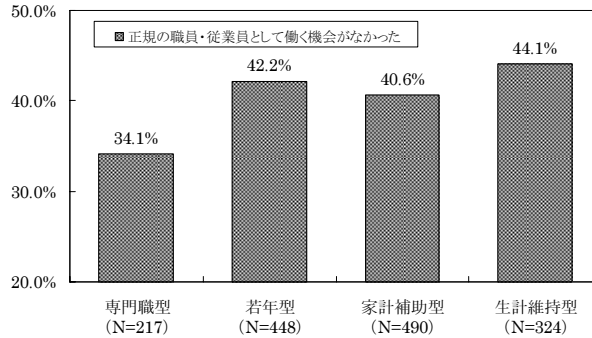
資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注： 無回答は除外した。

続いて、自身のキャリアの過去、現在、未来にかかわる 3つの意識変数をみてみたい。具体的には、図表 7-3-4 に「正規の職員・従業員として働く機会がなかった」か否か、図表 7-3-5 に「現在の仕事全体」に対する満足度得点、図表 7-3-6 に「正規の職員・従業員に変わりたい」か否かを示す。

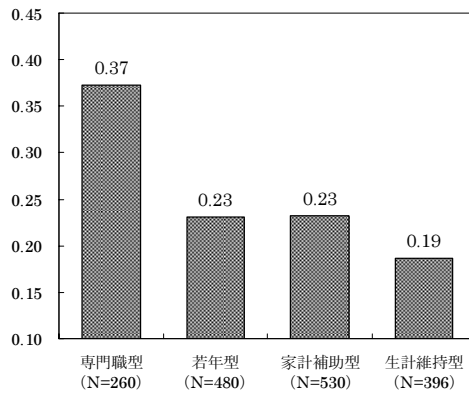
これらから、以下のことが読み取れる。第 1 に、専門職型は、「正規の職員・従業員として働く機会がなかった」という場合がもっとも少なく、「現在の仕事全体」に対する満足度がもっとも高い。第 2 に、若年型は、「正規の職員・従業員に変わりたい」という意識が最も強い。第 3 に、家計補助型は、これらの意識の面では、目立った特徴はない。第 4 に、生計維持型は、「正規の職員・従業員として働く機会がなかった」場合がもっとも多く、「現在の仕事全体」に対する満足度ももっとも低いが、「正規の職員・従業員に変わりたい」という意識はもっとも弱いという特徴がある。

図表 7-3-4 正規の職員・従業員として働く機会がなかった



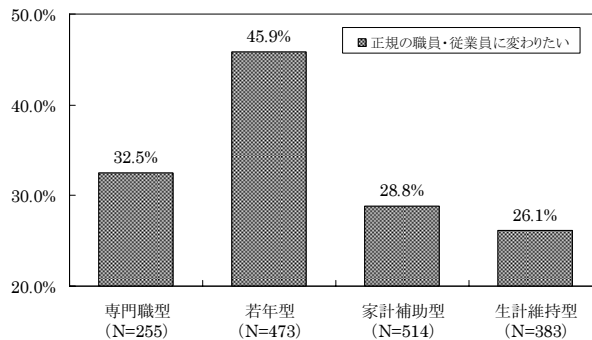
資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。
 注： 無回答は除外した。

図表 7-3-5 「現在の仕事全体」の満足度（満足度得点）



資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。
 注1： 満足度得点は、「満足」を2点、「やや満足」を1点、「どちらでもない」を0点、「やや不満」を-1点、「不満」を-2点として計算した。
 注2： 無回答は除外した。

図表 7-3-6 正規の職員・従業員に変わりたい



資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。
 注： 無回答は除外した。

2. 専門職型

本項では、専門職型の特徴と課題について詳しくみていきたい。まず、第1項にて、専門職型は所定内時給の平均が1418.9円と高いことをみたが、個人属性、企業属性をコントロールした上でもそのような効果があらわれるのか、確認してみたい。図表7-3-7は、所定内時給の対数値を被説明変数としたOLS分析の結果を示したものである。ここから、個人属性、企業属性をコントロールしても、専門職型の契約社員は他の契約社員と比べて賃金水準が有意に高いことが読み取れる。

また、図表7-3-8は、専門職（専門的・技術的な仕事）であることが正社員と契約社員の賃金の差に与える影響を、同じくOLS分析にて確認したものである。ここから、一般に、契約社員は正社員に比べて賃金が低い（モデル①）、「契約社員×専門職」の交互作用項が正に有意な効果を与えており（モデル③）、専門職の正社員と専門職の契約社員の賃金の差は、他の職種の子社員と他の職種の契約社員の賃金の差よりも、小さいことが読み取れる。

図表 7-3-7 専門職型契約社員の賃金水準 (OLS)

| 被説明変数: Ln (所定内時給) | B | t 値 |
|-------------------|-------|------------|
| 専門職型 | 0.166 | 6.414 *** |
| (定数) | 7.149 | 226.676 |
| N | | 1471 |
| F値 | | 12.204 *** |
| 調整済みR2乗 | | 0.196 |

使用データ: 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1: ***: $p < 0.01$, **: $p < 0.05$, *: $p < 0.1$ 。

注2: 説明変数には、表に掲載しているものの他に、女性ダミー、年齢階層ダミー (4 区分)、学歴ダミー (4 区分)、業種ダミー (20 区分)、企業規模ダミー (6 区分) を投入している。

図表 7-3-8 専門職であることが正社員と契約社員の賃金の差に与える影響 (OLS)

| 被説明変数: Ln (所定内時給) | モデル① | | モデル② | | モデル③ | |
|----------------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|
| | B | t 値 | B | t 値 | B | t 値 |
| 契約社員 | -0.419 | -27.861 *** | -0.418 | -27.279 *** | -0.451 | -27.148 *** |
| 専門職 | | | 0.057 | 3.257 *** | 0.016 | 0.805 |
| 契約社員×専門職 | | | | | 0.198 | 5.128 *** |
| (定数) | 7.453 | 364.091 | 7.442 | 355.163 | 7.447 | 355.741 |
| N | | 5629 | | 5474 | | 5474 |
| F値 | | 71.207 *** | | 66.718 *** | | 65.831 *** |
| 調整済みR2乗 | | 0.285 | | 0.284 | | 0.287 |

使用データ: 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1: ***: $p < 0.01$, **: $p < 0.05$, *: $p < 0.1$ 。

注2: 分析対象は、59歳以下の正社員および契約社員。

注3: 説明変数には、表に掲載しているものの他に、女性ダミー、年齢階層ダミー (4 区分)、学歴ダミー (4 区分)、業種ダミー (20 区分)、企業規模ダミー (6 区分) を投入している。

同様のことは、「現在の仕事全体」に対する満足度についてもあてはまる。第1項にて、専門職型は「現在の仕事全体」に対する満足度が高いことを確認したが、図表7-3-9は、専門職であることが正社員と契約社員の満足度の差に与える影響を、順序ロジスティック回帰

分析によりみられたものである。ここから、一般に、契約社員は正社員に比べて満足度が低い（モデル①）、「契約社員×専門職」の交互作用項が正に有意な効果を与えており（モデル③）、専門職の正社員と専門職の契約社員の満足度の差は、他の職種の正社員と他の職種の契約社員の満足度の差よりも、小さいことが読み取れる。

図表 7-3-9 専門職であることが正社員と契約社員の「現在の仕事全体」に対する満足度の差に与える影響（順序ロジスティック回帰分析）

| 被説明変数： 「現在の仕事全体」に対する満足度（5段階） | モデル① | | モデル② | | モデル③ | |
|---------------------------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| 契約社員 | -0.349 | 36.786 *** | -0.360 | 37.946 *** | -0.413 | 41.580 *** |
| 専門職 | | | -0.024 | 0.130 | -0.086 | 1.368 |
| 契約社員×専門職 | | | | | 0.292 | 4.029 ** |
| τ=1 | -3.287 | 1142.929 | -3.287 | 1104.284 | -3.296 | 1107.666 |
| τ=2 | -1.752 | 442.670 | -1.761 | 429.351 | -1.770 | 432.255 |
| τ=3 | -0.326 | 16.620 | -0.341 | 17.431 | -0.349 | 18.213 |
| τ=4 | 1.923 | 505.682 | 1.921 | 484.650 | 1.914 | 480.056 |
| N | | 6202 | | 6027 | | 6027 |
| -2LL | | 10108.700 | | 10836.277 | | 10832.263 |
| カイ2乗 | | 245.586 *** | | 239.809 *** | | 243.823 *** |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.041 | | 0.042 | | 0.042 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1： ***：p<0.01、**：p<0.05、*：p<0.1。

注2： 分析対象は、59歳以下の正社員および契約社員。

注3： 説明変数には、表に掲載しているものの他に、女性ダミー、年齢階層ダミー（4区分）、学歴ダミー（4区分）、業種ダミー（20区分）、企業規模ダミー（6区分）を投入している。

なぜ、専門職の場合、正社員と契約社員の賃金の差、満足度の差が小さいのか。そこで、契約社員としてコンサルタントの仕事をしている YH 氏の事例をみてみたい。

YH 氏（40代、男性）の事例

4年制大学の法学部を卒業した YH 氏は、いわゆる「司法浪人」を経て、20代後半で初職（予備校事務員・正社員）に就いた。しかし、やがて人事労務管理の専門家になりたいという気持ちが強まり、一般企業の人事・総務担当（正社員）、一般企業のコンサルタント（正社員）をステップとして、大手企業のコンサルティング部門のコンサルタント（契約社員）となった。

現在 YH 氏は、コンサルタントとしての仕事に満足している。というのは、これまで培ってきた人事コンサルティングの知識・スキルを活かせる仕事内容であるとともに、それに取り組むことによって、将来のキャリアを切り拓くことができるからである。

また、労働条件にも満足している。第1に、現在の年収は、正社員で同職位の者とはほぼ同じである。第2に、働きぶりに応じて賃金変動する仕組みがあり、入社当初の年収は現在よりも低かったが、更改により徐々に上昇して現在に至っている。第3に、契約社員として働いている限り、配置転換や転勤を命じられることもない。

YH 氏は、当面は、現在の会社で契約社員として働き続けたいと考えている。もし会社を辞めなければならないとしたら、現在と同様に大企業の契約社員として働く、中堅・中小の一般企業の人事部門などで正社員として働く、コンサルタントとして独立する、などのいくつかの選択肢があると考えている。

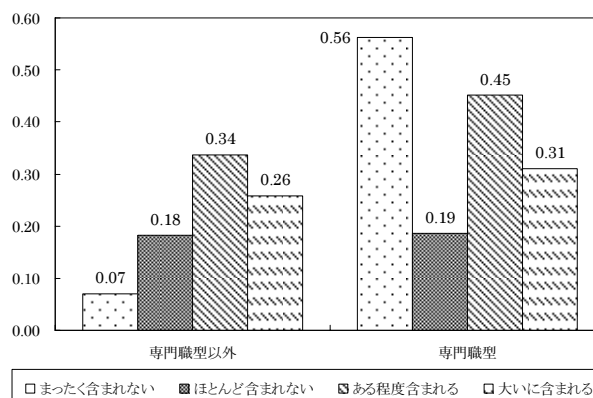
資料出所： 巻末ケースレコードを執筆者が要約・抜粋した。

YH 氏の事例から読み取れるのは、「コンサルタント」のように社会的通用性のあるスキル

をベースとしてキャリアを形成している場合には、契約社員（YH 氏の場合は 1 年契約）であることがさほど大きな不安要因とはならず、むしろ契約社員であることによってスキルを活かすとともに伸ばせるというメリットを享受できるということである。また、業績に応じて賃金、賞与が更改され、現在では同職位の正社員とほぼ同じ水準になっていることからわかるように、個人の働きぶりを正当に評価する仕組みも備わっているのである¹⁰⁷。

ただし、担当業務の内容次第では、専門職型の契約社員の満足度は低下する。この点を、**図表 7-3-10** および **図表 7-3-11** にて確認してみたい。まず、**図表 7-3-10** は、自分の仕事に「社内の他部署との連絡・調整業務」が含まれる度合と、「現在の仕事全体」に対する満足度得点の関係を示したものである。ここから、専門職型以外では、「社内の他部署との連絡・調整業務」が多く含まれるほど「現在の仕事全体」に対する満足度が高まる傾向が読み取れるが、逆に、専門職型では、「社内の他部署との連絡・調整業務」が多く含まれるほど「現在の仕事全体」に対する満足度が低下する傾向が読み取れる。

図表 7-3-10 担当業務に「社内の他部署との連絡・調整業務」が含まれる度合と「現在の仕事全体」に対する満足度得点



使用データ：「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注 1：満足度得点は、「満足」を 2 点、「やや満足」を 1 点、「どちらでもない」を 0 点、「やや不満」を -1 点、「不満」を -2 点として計算した。

注 2：無回答は除外した。

注 3：「専門職型以外」の N は、「まったく含まれない」、「ほとんど含まれない」、「ある程度含まれる」、「大いに含まれる」の順に、289、328、461、221、同様に「専門職型」の N は、48、75、82、45 である。

もっとも、グラフから読み取れるのは、大まかな傾向だけである。そこで、個人属性、企業属性をコントロールした上でもそのような効果が変わるのかを、回帰分析により確認したい。**図表 7-3-11** は、順序ロジスティック回帰分析により、「専門職型」と「社内の他部署との連絡・調整業務」の交互作用項の効果がどのようにあらわれるのかを示したものである。これをみると、交互作用項が「現在の仕事全体」に対する満足度に対して負の有意な効

¹⁰⁷ なお、厳密に言うならば、このような業績評価の仕組みは、就業類型としての「専門職型」の特徴と理解するよりは、第 6 章にてみた活用類型としての「専門的活用法」の特徴と理解すべきである。ただし、本章第 4 節にてみるように、活用類型としての「専門的活用法」と就業類型としての「専門職型」の間に、対応関係があることも事実である。

果をあたえていることがわかる。ここから、専門職型の契約社員は、他の契約社員の場合とは異なり、「社内の他部署との連絡・調整業務」を担当することにより、「現在の仕事全体」に対する満足度が低下するといえる。

図表 7-3-11 「社内の他部署との連絡・調整業務」の度合いが「現在の仕事全体」に対する満足度に与える影響（順序ロジスティック回帰分析）

| 被説明変数： 「現在の仕事全体」に対する満足度（5段階） | モデル① | | モデル② | | モデル③ | |
|---------------------------------|--------|-----------|--------|------------|--------|------------|
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| 専門職型 | 0.221 | 2.449 | 0.176 | 1.470 | 0.517 | 4.440 ** |
| 社内の他部署との連絡・調整業務（0～3点） | | | 0.130 | 7.209 *** | 0.168 | 10.092 *** |
| 専門職型×社内の他部署との連絡・調整業務（0～3点） | | | | | -0.230 | 3.038 * |
| τ=1 | -2.888 | 202.743 | -2.650 | 146.234 | -2.605 | 139.465 |
| τ=2 | -1.369 | 55.566 | -1.101 | 30.345 | -1.055 | 27.420 |
| τ=3 | 0.058 | 0.104 | 0.342 | 3.001 | 0.390 | 3.828 |
| τ=4 | 2.184 | 127.662 | 2.510 | 139.217 | 2.562 | 142.225 |
| N | | 1560 | | 1452 | | 1452 |
| -2LL | | 3367.368 | | 3703.164 | | 3700.085 |
| カイ2乗 | | 49.805 ** | | 58.000 *** | | 61.080 *** |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.033 | | 0.042 | | 0.044 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1： ***：p<0.01、**：p<0.05、*：p<0.1。

注2： 説明変数には、表に掲載しているものの他に、女性ダミー、年齢階層ダミー（4区分）、学歴ダミー（4区分）、業種ダミー（20区分）、企業規模ダミー（6区分）を投入している。

このような傾向は、民間の研究機関で研究員として働く YC 氏の事例からも読み取れる。

YC 氏（37 歳、男性）の事例

YC 氏は、大学院博士課程修了後、複数の大学の非常勤講師を掛け持ちする生活をした後、民間の研究機関の任期付研究員となった。

現在の年収は 500 万円程度であり、そのことには特に不満はない。しかし、仕事内容については、いくつか不満に思うことがある。たとえば、いまの職場では、必ずしも自分の専門分野の研究にたずさわれない。また、研究会方式で研究を進める際、外部の著名な研究者と交流できるというメリットはあるが、自分はあくまで日程調整や資料作成といった事務局としての役回りに徹しなければならず、研究内容に関して自分の意見を述べるのが難しいのである。

このような状況下、YC 氏は、できるだけ早く転職したいと考えている。具体的に希望しているのは、正社員としての、大学などの教員、研究機関の研究員の仕事であり、すでに入社 1 年目から、インターネット上の研究者公募サイトをみても、応募書類を作成・送付するなどしている。

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

資料出所： 巻末ケースレコードを執筆者が要約・抜粋した。

すなわち、専門職型の契約社員には、社会的通用性のあるスキルを活かすとともに伸ばすことに興味を持つ場合が多いため、逆に、日程調整などそれらと関係の薄い業務を担当することになると、仕事に対する満足度が大きく低下するのだと考えられる¹⁰⁸。

¹⁰⁸ 第 6 章第 1 節にて、ホテル C 社の専門職の契約社員が、職種が限定されているため、スキルを活かすとともに伸ばしていけるので、契約社員として働くことを選好していることに触れた。これに対し、YC 氏の事例は、本当は研究をしたいにもかかわらず、日程調整などをせざるを得ず、そのことが不満の種になっているという点で、ホテル C 社の専門職とは対照的な事例と位置づけることができる。

3. 若年型

本項では、若年型の特徴と課題について詳しくみていきたい。まず、第1項にて、若年型の契約社員は、「正規の職員・従業員に変わりたい」という意識が強いことをみたが、個人属性、企業属性をコントロールした上でもそのような効果があらわれるのかを、確認したい。

図表 7-3-12 は、正社員転換希望（「正規の職員・従業員に変わりたい」か否か、「現在の会社で正規の職員・従業員に変わりたい」か否か）を被説明変数とした二項ロジスティック回帰分析の結果を示したものである。ここから、若年型が、4つの就業類型のなかでもっとも正社員転換希望が強いことが読み取れる。

図表 7-3-12 若年型契約社員の正社員転換希望（二項ロジスティック回帰分析）

| 被説明変数： | 正規の職員・従業員に 変わりたい | | 現在の会社で 正規の職員・従業員に 変わりたい | |
|----------------|---------------------|-------------|-------------------------------|------------|
| | B | Wald | B | Wald |
| (専門職型) | | | | |
| 若年型 | 1.021 | 25.787 *** | 0.475 | 4.217 ** |
| 家計補助型 | 0.417 | 3.915 ** | 0.323 | 1.710 |
| 生計維持型 | 0.398 | 3.249 * | -0.091 | 0.117 |
| 定数 | -0.253 | 1.016 | -0.813 | 7.956 |
| N | | 1481 | | 1481 |
| -2LL | | 1783.209 | | 1362.229 |
| カイ2乗 | | 113.488 *** | | 71.008 *** |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.102 | | 0.075 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1： () は、レファレンス・グループ。

注2： *** : $p < 0.01$ 、** : $p < 0.05$ 、* : $p < 0.1$ 。

注3： 説明変数には、表に掲載しているものの他に、女性ダミー、学歴ダミー（4区分）、職種ダミー（「専門的・技術的な仕事」を除く9区分）、業種ダミー（20区分）、企業規模ダミー（6区分）を投入している。

また、以下の2つの分析から、若年型の契約社員の正社員転換希望は、より現実的で具体的なものであることが示唆される¹⁰⁹。

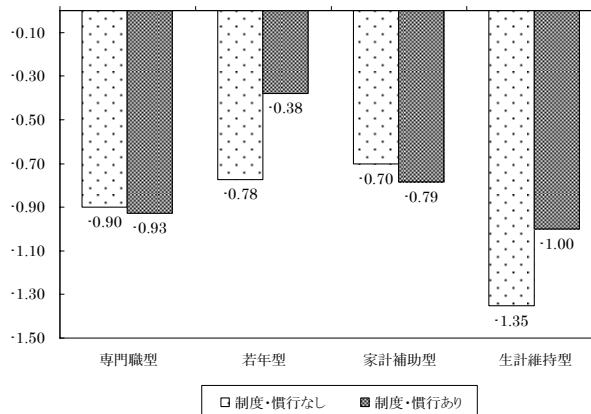
第1は、事業所に「客観的基準」が設定された正社員登用制度・慣行が存在することによって¹¹⁰、「雇用の安定性」に対する満足度がどう変化するかを、就業類型ごとにみたものである（図表 7-3-13）。分析対象は、正社員転換希望を持つ者のみである。ここから、若年型の場合、「客観的基準」が設定された正社員登用制度・慣行があることによる「雇用の安定性」に対する満足度得点の上昇幅が、0.40ポイントともっとも大きいことが読み取れる¹¹¹。すなわち、若年型の契約社員の正社員転換希望は、他の就業類型の契約社員の正社員転換希望と比べ、より現実的なものだと考えられる。

¹⁰⁹ 別言するならば、ただ漠然と「正社員になりたい」と表明しているのではない、ということである。

¹¹⁰ 正社員登用制度・慣行の「客観的基準」については、前章を参照。

¹¹¹ 若年型の場合は、t検定の結果、10%水準で有意である。他方、生計維持型においても、0.35ポイントの上昇がみられるが、t検定の結果、10%水準で有意とはならない。

図表 7-3-13 客観的基準が設定された正社員登用制度・慣行の有無と「雇用の安定性」に対する満足度得点



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1： 分析対象は、正社員転換希望を持つ者のみ。

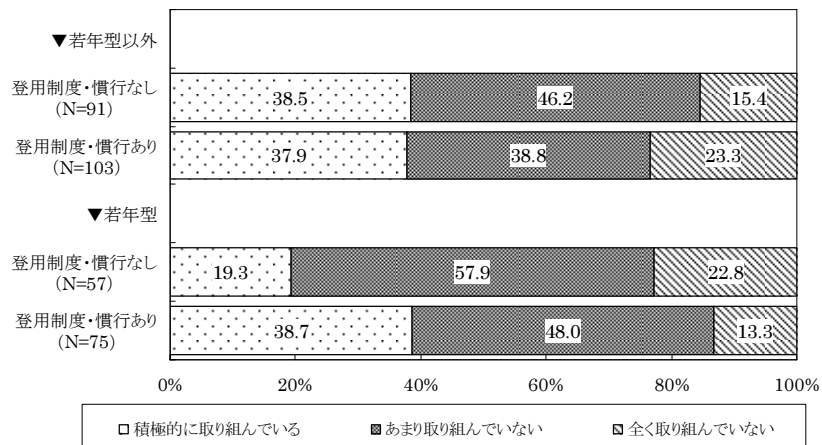
注2： 満足度得点は、「満足」を2点、「やや満足」を1点、「どちらでもない」を0点、「やや不満」を-1点、「不満」を-2点として計算した。

注3： 無回答は除外した。

注4： 「専門職型」のNは、「制度・慣行なし」、「制度・慣行あり」の順に、30、27、同様に「若年型」のNは、57、58、「家計補助型」のNは、47、42、「生計維持型」のNは、20、39である。

第2は、事業所に「客観的基準」が設定された正社員登用制度・慣行が存在することによって、職業能力開発の取り組みがどのように変化するかをみたものである（図表 7-3-14）。分析対象は、先ほどと同じく正社員転換希望を持つ者のみである。ここから、若年型の契約社員は、他の就業類型の契約社員と比べると必ずしも職業能力開発の取り組みに積極的ではないが、事業所に「客観的基準」が設定された正社員登用制度・慣行があると、他の就業類型の契約社員と同様に積極的に取り組むようになることが読み取れる。すなわち、若年型の契約社員の正社員転換希望は、他の就業類型の契約社員の正社員転換希望と比べ、より具体的なものだと考えられる。

図表 7-3-14 客観的基準が設定された正社員登用制度・慣行の有無と職業能力開発の取り組み



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1： 分析対象は、正社員転換希望を持つ者のみ。

注2： 無回答は除外した。

上記の第2の点、すなわち、若年型の契約社員の正社員転換希望が具体的なものであり、正社員登用制度・慣行があると能力開発行動が惹起されるという点については、以下の郵便配達員ZA氏、工場オペレーターZC氏の事例から理解することができる。

ZA氏（25歳、男性）の事例

ZA氏は、専門学校卒業後、プロのボクシング選手になるため、ファミリーレストランでアルバイトをしながらジムに通った。しかし、プロボクサーとしてデビューこそ果たしたものの、ファイトマネーだけで生活できるほどのランキングには到達しないまま、引退することになった。

プロボクサーとしての生活に区切りをつけたZA氏は、より安定した、収入も高い仕事に就こうと考え、ハローワークに通った。しかし、スーパーや惣菜屋の正社員の仕事を紹介されるも、採用には至らなかった。

その矢先、新聞の折り込み広告で、現在の会社での郵便配達員の募集を知った。そこには、最初は契約社員として採用されるが、正社員への登用制度もある旨が書かれていた。ZA氏は、「ここしかない」と思い応募、選考を通過し、契約社員の郵便配達員として働き始めることになった。

現在ZA氏は、同社で正社員に登用されることを目指して、積極的に仕事のやり方を覚えるとともに、能力開発に取り組んでいる。具体的には、配達ルートや、配達先の家の様子の伺い方などについて、職場で上司や先輩にアドバイスをもらっている。自分自身での取り組みとしては、漢字検定の勉強をし、受験した。受験にあたって会社から補助はなかったが、住所を判読する際など、十分に仕事で活かしているため、受験してよかったと考えている。

資料出所： 巻末ケースレコードを執筆者が要約・抜粋した。

ZC氏（27歳、男性）の事例

ZC氏は、専門学校卒業後、飲食チェーン店でのアルバイトの仕事、精密部品工場での派遣社員としての仕事を経て、半導体工場での派遣社員としての仕事を始めた。その後、派遣先からの打診により、半導体工場の契約社員となる。

一般的な半導体工場と同様、製造部門は「前工程」と「後工程」に分かれており、ZC氏は後工程を担当している。ZC氏は、リーダーから指示を受けて働いているが、派遣社員として働き始め

てから通算すると現在の工場に4年ほど勤続していることになるので、正社員、契約社員を問わず、後から工場に入った後輩に指示を出すこともある。

現在の半導体工場には、正社員登用制度があり、ZC氏は、それに応募して正社員になりたいと考えている。ちなみに、正社員の方が雇用が安定しており、将来的に高い処遇が見込めるわけであるが、ZC氏が正社員になりたいと考える理由は、必ずしもそれだけではない。ZC氏にとって重要なのは、正社員になることによって、より責任のある役割に就き、自分たちの力で職場の問題点を解決し、ものづくりの現場を改善していくことである。

そのような思いもあり、ZC氏は、職場でのOJT、Off-JTに強い関心を持っている。たとえば、職場で、上司や先輩から前工程の仕組みなどを教えてもらおうと、とても仕事の役に立つという。これに対し、Off-JTのようなものはないが、半導体製造に関する技術的な知識、トラブル発生、トラブル対処の仕組みなどにかかわる研修の機会が欲しいと考えている。それらの知識、ノウハウを得ることで、より仕事を効率的にこなせるようになるからである。

資料出所： 巻末ケースレコードを執筆者が要約・抜粋した。

ZA氏の事例、ZC氏の事例とも、正社員登用制度が存在する状況のもとで、実際に自分が正社員になることを想定して、それに向けた具体的な取り組みをしている事例、あるいは、教育訓練の機会を積極的に求めている事例と理解することができるだろう。

他方、若年型の契約社員のなかにも、正社員転換を希望しない者はいる。かれらは何を求めているのだろうか。この点に関しては、以下のXE氏の事例が参考になる。

XE氏（35歳、女性）の事例¹¹²

XE氏は、大学卒業後、服飾品メーカーの正社員、大手企業の事務部門の派遣社員、コールセンターの正社員、印刷・デザイン関係の専門学校（学生）を経て、民間団体の広報課で派遣社員として働き始めた。その後、団体側からの打診で契約社員になる。

XE氏は、現在の仕事の内容には満足している。自分の頭で考えて業務を進められるからである。また、広報業務自体にも興味を持っており、できるならば、もう少し勉強してこの道で正社員になりたいと考えている。具体的には、自分で取材をして、ホームページやパンフレットを作成するなど、仕事の結果をカタチにできるところが好きである。

そこで、積極的に自己啓発活動に取り組んでいる。具体的には、ウェブサイトの作り方や広報の仕事、職場でのコミュニケーションにかかわる本を買うなどして勉強をしている。また、自費で各種セミナーなどに顔を出すこともある。

しかし、現在の職場で正社員になるべきか、転職して正社員になるべきかについては、迷っているところである。なぜならば、正社員になれば雇用が安定することは理解しているが、現在の職場に女性の正社員で長く勤めている人が少ないこと、正社員になると営業など広報以外の部署に異動になる可能性があることなどから、いま一步、踏み切れないからである。

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

資料出所： 巻末ケースレコードを執筆者が要約・抜粋した。

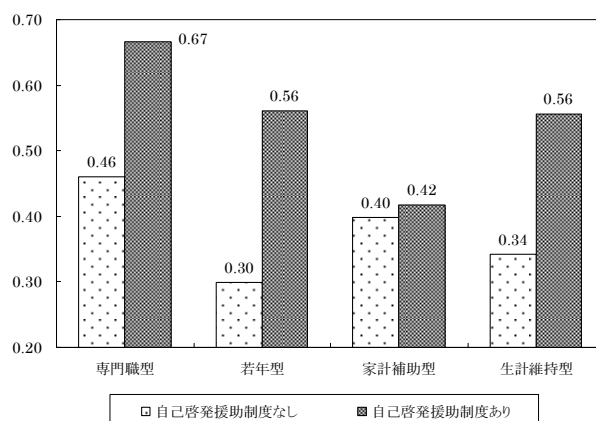
ここから、正社員転換を希望しない若年型の契約社員に対しては、自己啓発援助、場合に

¹¹² 厳密に言えば、XE氏は35歳なので、ここでの「若年型」の定義には含まれないが、これまでのキャリアをみる限り、派遣社員を含め非正規雇用の仕事を複数経験するという、若年契約社員共通の性格を持っているため、参考事例として取り上げることにした。

よってはキャリアカウンセリングなどが求められていると考えられる。

ちなみに、正社員転換を希望しない若年型の契約社員に対する自己啓発援助の効果については、今回のアンケート調査によって検証することができる。図表 7-3-15 は、事業所における自己啓発援助制度の有無が、「現在の仕事全体」に対する満足度得点に与える影響を、契約社員の就業類型ごとに示したものである。ここから、自己啓発援助制度があることによる満足度得点の上昇幅は、専門職型で 0.21 ポイント、若年型で 0.26 ポイント、家計補助型で 0.02 ポイント、生計維持型で 0.22 ポイントであり、若年型がもっとも大きいことが読み取れる¹¹³。すなわち、自己啓発援助制度は、正社員転換を希望しない若年者にとって特に大きな意義を持つといえる。

図表 7-3-15 自己啓発援助制度の有無と「現在の仕事全体」に対する満足度得点



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注 1： 分析対象は、正社員転換希望を持たない者のみ。

注 2： 無回答は除外した。

注 3： 「専門職型」の N は、「自己啓発援助制度なし」、「自己啓発援助制度あり」の順に、63、36、同様に「若年型」の N は、87、82、「家計補助型」の N は、98、79、「生計維持型」の N は、105、54 である。

4. 家計補助型

本項では、家計補助型の特徴と課題について詳しくみていきたい。まず、第 1 項にて、家計補助型は所定内時給の平均が 982.1 円と低いとともに、同じ仕事をしている正社員との賃金格差も大きいことをみたが、個人属性、企業属性をコントロールした上でもそのような効果が変わるのか、確認してみたい。図表 7-3-16 は、所定内時給の対数値を被説明変数とした OLS 分析の結果を示したものである。また、図表 7-3-17 は、同じ仕事をしている正社員との賃金格差の大きさを被説明変数とした順序ロジスティック回帰分析の結果を示したものである¹¹⁴。ここから、個人属性、企業属性をコントロールしても、家計補助型の契約社員

¹¹³ t 検定をしても、若年型のみが 10%水準で有意となる。

¹¹⁴ 賃金格差の大きさは、小さい方から順に、「高い」、「ほぼ同じ」、「1 割程度低い」、「2 割程度低い」、「3 割程度低い」、「4 割程度低い」、「5 割以下」である。

は、他の就業類型の契約社員と比べてもっとも賃金水準が低く、また、同じ仕事をしている正社員との賃金格差も大きいことが読み取れる。

図表 7-3-16 契約社員の就業類型と賃金水準 (OLS)

| 被説明変数： Ln (所定内時給) | B | t 値 |
|-------------------|--------|------------|
| (専門職型) | | |
| 若年型 | -0.156 | -5.259 *** |
| 家計補助型 | -0.180 | -5.890 *** |
| 生計維持型 | -0.089 | -2.782 *** |
| (定数) | 7.320 | 192.601 |
| N | | 1431 |
| F値 | | 11.224 *** |
| 調整済みR2乗 | | 0.218 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1： () は、レファレンス・グループ。

注2： *** : $p < 0.01$ 、** : $p < 0.05$ 、* : $p < 0.1$ 。

注3： 説明変数には、表に掲載しているものの他に、女性ダミー、学歴ダミー (4 区分)、職種ダミー (「専門的・技術的な仕事」を除く 9 区分)、業種ダミー (20 区分)、企業規模ダミー (6 区分) を投入している。

図表 7-3-17 契約社員の就業類型と同じ仕事をしている正社員との賃金格差 (順序ロジスティック回帰分析)

| 被説明変数： | B | Wald |
|-----------------|--------|------------|
| 正社員との賃金格差 (7段階) | | |
| (専門職型) | | |
| 若年型 | -0.093 | 0.077 |
| 家計補助型 | 1.120 | 10.584 *** |
| 生計維持型 | 0.108 | 0.081 |
| τ=1 | -1.618 | 12.054 |
| τ=2 | -1.147 | 6.193 |
| τ=3 | -0.841 | 3.363 |
| τ=4 | -0.150 | 0.108 |
| τ=5 | 0.770 | 2.828 |
| τ=6 | 1.851 | 15.764 |
| N | | 392 |
| -2LL | | 1195.714 |
| カイ2乗 | | 95.727 *** |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.222 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1： () は、レファレンス・グループ。

注2： *** : $p < 0.01$ 、** : $p < 0.05$ 、* : $p < 0.1$ 。

注3： 説明変数には、表に掲載しているものの他に、女性ダミー、学歴ダミー (4 区分)、職種ダミー (「専門的・技術的な仕事」を除く 9 区分)、業種ダミー (20 区分)、企業規模ダミー (6 区分) を投入している。

ところで、家計補助型の契約社員は、このような賃金水準や賃金格差についてどのように考えているのだろうか。その点を明らかにするため、図表 7-3-18 にて、個人属性、企業属性をコントロールした上で、就業類型が「賃金」に対する満足度にどのような影響を与えるのかを、順序ロジスティック回帰分析により確認する。また、図表 7-3-19 では、個人属性、企業属性、賃金、比較対象の正社員との労働条件の異同をコントロールした上で、就業類型が正社員との賃金格差を妥当でないと思う度合にどのような影響を与えるのかを、順序ロジス

ティック回帰分析により確認する¹¹⁵。

これらから、家計補助型の契約社員は、他の就業類型の契約社員と比べて、賃金水準に対する不満がもっとも強く、また、同じ仕事をしている正社員との賃金格差を妥当でないと思う度合ももっとも強いことがわかる。

図表 7-3-18 契約社員の就業類型と「賃金」に対する満足度（順序ロジスティック回帰分析）

| 被説明変数： 「賃金」に対する満足度（5段階） （専門職型） | B | Wald |
|--------------------------------------|--------|-------------|
| 若年型 | -0.075 | 0.210 |
| 家計補助型 | -0.409 | 5.906 ** |
| 生計維持型 | -0.358 | 4.067 ** |
| τ=1 | -1.867 | 75.227 |
| τ=2 | -0.479 | 5.194 |
| τ=3 | 0.457 | 4.729 |
| τ=4 | 1.962 | 77.773 |
| N | | 1532 |
| -2LL | | 3565.500 |
| カイ2乗 | | 103.423 *** |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.068 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1： （ ）は、レファレンス・グループ。

注2： *** : p<0.01、** : p<0.05、* : p<0.1。

注3： 説明変数には、表に掲載しているものの他に、女性ダミー、学歴ダミー（4区分）、職種ダミー（「専門的・技術的な仕事」を除く9区分）、業種ダミー（20区分）、企業規模ダミー（6区分）を投入している。

図表 7-3-19 契約社員の就業類型と同じ仕事をしている正社員との賃金格差を妥当でないと思う度合（順序ロジスティック回帰分析）

| 被説明変数： 賃金格差を妥当でないと思う度合（3段階） （専門職型） | B | Wald |
|------------------------------------------|--------|------------|
| 若年型 | 0.196 | 0.158 |
| 家計補助型 | 0.867 | 3.064 * |
| 生計維持型 | 0.625 | 1.379 |
| τ=1 | -2.763 | 12.919 |
| τ=2 | -0.705 | 0.883 |
| N | | 296 |
| -2LL | | 469.847 |
| カイ2乗 | | 93.545 *** |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.318 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1： （ ）は、レファレンス・グループ。

注2： *** : p<0.01、** : p<0.05、* : p<0.1。

注3： 説明変数には、表に掲載しているものの他に、女性ダミー、学歴ダミー（4区分）、職種ダミー（「専門的・技術的な仕事」を除く9区分）、業種ダミー（20区分）、企業規模ダミー（6区分）、賃金（所定内時給の対数値）、比較対象の正社員との労働条件の異同（7項目）を投入している。

注4： 分析対象は、同じ仕事をしている正社員と比べた自分の賃金が1割以上低い者のみ。

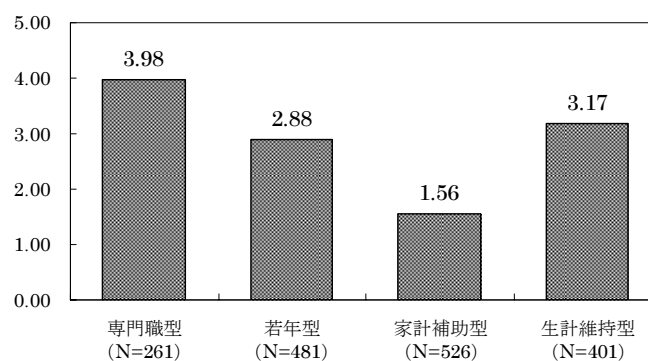
それでは、なぜ家計補助型の契約社員は賃金水準が低く、同じ仕事をしている正社員との賃金格差も大きいのか。まず、賃金水準が低い理由の第1として考えられるのは、家事責任などを負っている場合が多いため、残業をとまなうような責任の重い仕事に就きにくいこと

¹¹⁵ 正社員との賃金格差を妥当でないと思う度合は、その度合が小さい順に、「妥当だと思う」、「どちらともいえない」、「妥当だと思わない」である。

である¹¹⁶。図表 7-3-20 にて、契約社員の就業類型ごとの 1 週の平均残業時間をみると、家計補助型の契約社員が特に残業時間が短いことがわかる。

賃金水準が低い理由の第 2 として考えられるのは、家事責任などを負っている場合が多いため、就業するにあたって時間的制約が大きく、狭い通勤圏内で勤務先を選ばなければならないということである¹¹⁷。図表 7-3-21 にて、契約社員の就業類型ごとの通勤時間の分布をみると、家計補助型の契約社員では、「10 分未満」が 2 割以上を占めるなど、もっとも短い傾向が読み取れる。

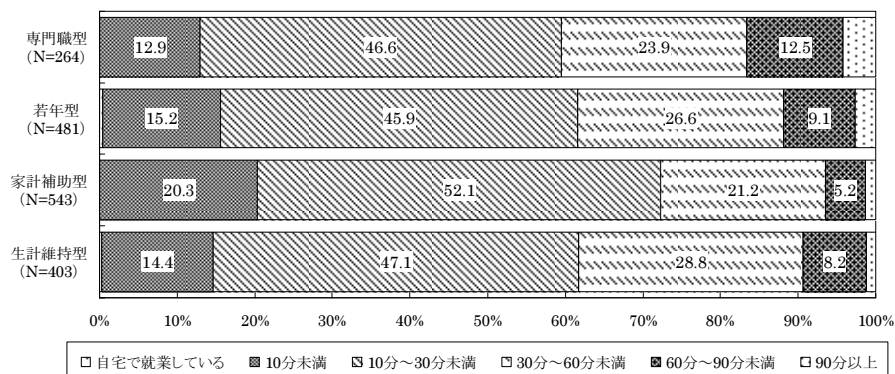
図表 7-3-20 契約社員の就業類型と 1 週の残業時間（時間）



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注： 無回答は除外した。

図表 7-3-21 契約社員の就業類型と通勤時間



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注 1： 無回答は除外した。

注 2： 5%未満の値ラベルは、省略。

他方、同じ仕事をしている正社員との賃金格差が大きいのはなぜか。この点について考察

¹¹⁶ 図表は省略するが、図表 7-3-16 の説明変数に、残業の有無をあらわすダミー変数を追加すると、10%水準で有意な正の効果を得られる。

¹¹⁷ 図表は省略するが、図表 7-3-16 の説明変数に、通勤時間をあらわす変数を追加すると、1%水準で有意な正の効果を得られる。

するため、以下、コールセンターでマネージャーとして働く XB 氏、金融機関で事務員として働く XC 氏の事例をみてみたい。

XB 氏（48 歳、女性）の事例

XB 氏は、34 歳の時、勤めていた服飾販売店が閉鎖になるとともに、体調もすぐれなかったため、一時的に仕事を休むことにした。翌年、体調が回復してきたので、コールセンターでパート職員として電話受付のオペレーターの仕事を始めた。その後、オペレーターを指導するインストラクターを経験した後、マネージャーの仕事に就き、現在に至っている。なお、その間に、パート職員からフルタイムの契約社員へと転換している。

XB 氏の仕事内容は、業務上のトラブル対応、成績向上のための施策の検討・実施、オペレーターの教育の計画および実施、他の事業部からの指示の展開などである。このように、マネージャーである XB 氏は、チーフ（インストラクター）やオペレーターに指示を出す立場にある。

XB 氏は、13 年の勤続によって、電話受付からマネージャーへと昇進してきたわけであるが、賃金は、月給約 23 万円で、年収はおおよそ 300 万円である。正確なところはわからないが、正社員と契約社員との待遇の格差は、当然ある。XB 氏ら契約社員は、勤続年数にもなって仕事は増えるが昇給はしないという制度的な問題があるのである。にもかかわらず、正社員は仕事の中身を知らず、契約社員やパート職員が現場を切り盛りしている状況である。XB 氏は、このように仕事と待遇が対応していない状況に不満を抱いている。

資料出所： 巻末ケースレコードを執筆者が要約・抜粋した。

XC 氏（56 歳、女性）の事例

XC 氏は、23 歳の時、出産のため正社員として勤めていた会社を退職したが、28 歳の時、家計の足しにするため、町役場で臨時職員として働き始める。さらに、34 歳の時に転職をして、金融機関の派遣社員となる。その後、47 歳の時、派遣先である金融機関からの打診により直接雇用の契約社員となり、現在に至っている。

このように、XC 氏は、同じ会社で 20 年以上働いている。その間、異動もあり、融資係、組織係、預金係などを一通り担当している。正社員とも同じ仕事をしているし、場合によっては XC 氏の方が積極的かつ効率的に働いている。

しかし、XC 氏の賃金は、月給 20 万円、年収はおおよそ 300 万円である。XC 氏は、このような賃金は、勤続年数、仕事内容から考えると著しく低いと思っている。また、正社員との待遇の違いについても大いに不満を抱いている。

資料出所： 巻末ケースレコードを執筆者が要約・抜粋した。

XB 氏の事例と XC 氏の事例に共通するのは、勤続年数が非常に長いこと、そして、その間に業務が高度化し技能も向上していると思われるにもかかわらず、昇給幅は小さく、現在でも年収 300 万円程度にとどまっていることである。

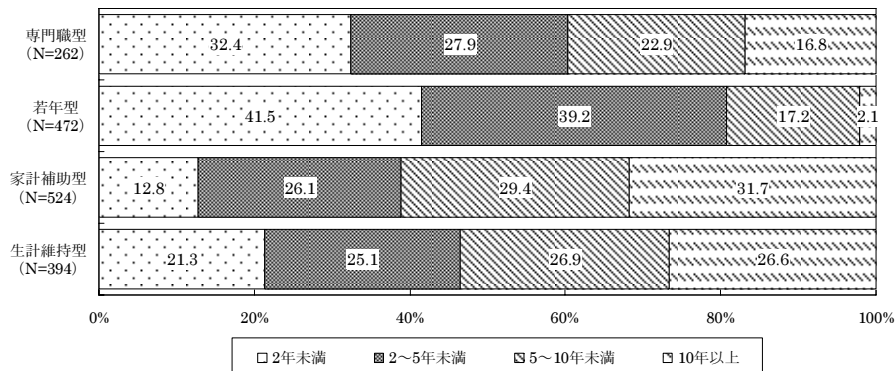
それでは、家計補助型の契約社員は本当に勤続年数が長いのか。そこで、図表 7-3-22 に、就業類型ごとの勤続年数の分布を示す。ここから、家計補助型の契約社員の勤続年数は、「5 年～10 年未満」が 29.4%、「10 年以上」が 31.7%であり、4 つの就業タイプのなかでもっとも長い傾向が読み取れる。

そして、重要なのは、勤続年数が長期化することにより、同じ仕事をしている正社員との賃金格差に対する不満（「妥当だと思わない」という認識）が強まるということである。この

点を示したのが、**図表 7-3-23** である。

これらの知見を総合すると、家計補助型の契約社員には長期勤続者が多く、その多くは高度な業務を担当し、業務の習熟度も高いが、それに相応して賃金が上昇しない場合が多いため、他の就業類型の契約社員と比べて、同じ仕事をしている正社員との賃金格差に対する不満が強いものと考えられる。

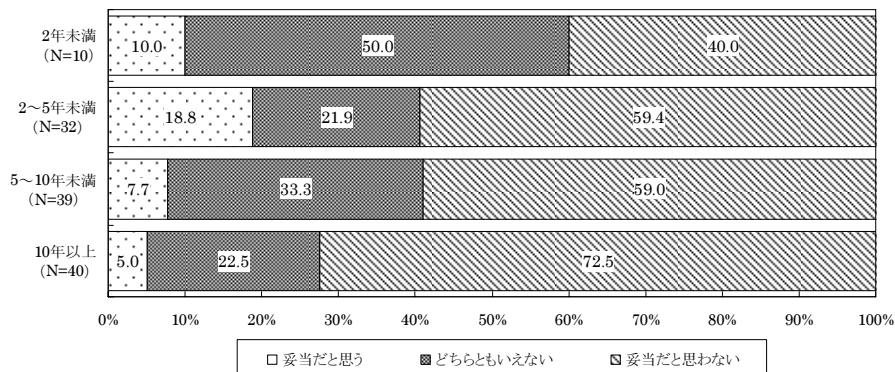
図表 7-3-22 契約社員の就業類型と勤続年数



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注： 無回答は除外した。

図表 7-3-23 家計補助型契約社員の勤続年数と賃金格差に対する認識



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注1： 分析対象は、同じ仕事をしている正社員と比べた自分の賃金が1割以上低い者のみ。

注2： 無回答は除外した。

5. 生計維持型

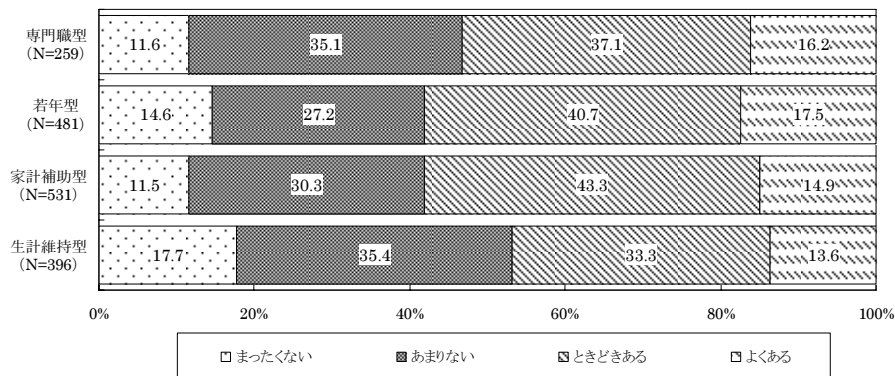
本項では、生計維持型の特徴と課題について詳しくみていきたい。まず、第1項にて、生計維持型には、「正規の職員・従業員として働く機会がなかった」場合がもっとも多く、「現在の仕事全体」に対する満足度ももっとも低いが、「正規の職員・従業員に変わりたい」という意識はもっとも弱いという特徴があることをみた。

もともと正社員として働くことを希望しており、(契約社員である)現在の仕事について

の満足度が低いにもかかわらず、正社員転換希望がもっとも弱いというのは、やや解釈が難しい。そこで、生計維持型の契約社員の意識について、掘り下げて分析することとする。

まず、**図表 7-3-24** に「現在の会社を辞めたいと思うことがあるか」、**図表 7-3-25** に「仕事の内容と雇用の安定のどちらが重要か」についての回答を示す。ここから、生計維持型の契約社員は、現在の会社を辞めたいとは思っていないこと、仕事の内容よりも雇用の安定が重要であると考えていることが読み取れる。現在の仕事について不満が強いが辞めたいとは思わない、正社員転換希望は弱いが雇用の安定が重要だと考えているなど、解釈はいろいろ難しくなる。

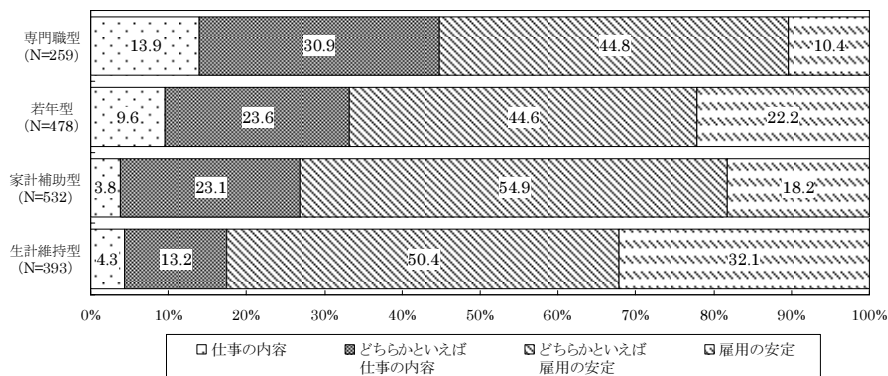
図表 7-3-24 契約社員の就業類型と離職意向



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注： 無回答は除外した。

図表 7-3-25 契約社員の就業類型と重要だと思うもの



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注： 無回答は除外した。

そこで、生計維持型の契約社員の意識が複雑であることを踏まえつつ、議論をシンプルにするため、個人属性、企業属性をコントロールした上で、これまでみてきた5つの意識——「正規の職員・従業員として働く機会がなかった」、「現在の仕事全体」に対する満足度、「正

規の職員・従業員に変わりたい」、「現在の会社を辞めたいと思うことがある」、「雇用の安定が重要」——を被説明変数として、回帰分析を行う。

図表 7-3-26、図表 7-3-27 はその結果を示したものである。ここから、特に生計維持型の契約社員は、他の就業類型の契約社員と比べて、「正規の職員・従業員として働く機会がなかった」という認識が強く、「現在の会社を辞めたい」と思うことが少なく、「雇用の安定が重要」という意識が強いことが読み取れる¹¹⁸。また、生計維持型の契約社員が「雇用の安定」を重視していることは、図表 7-3-28 に示す、「雇用の安定性」に対する満足度得点と「現在の仕事全体」に対する満足度得点の相関係数、「雇用の安定性」に対する満足度得点と「現在の生活全体」に対する満足度得点の相関係数の高さからも裏付けられる。

これらから、生計維持型の契約社員に特徴的な意識を要約するならば、「もともと雇用の安定が大事だと考えていたが、いわゆる不本意就業の形で契約社員となった。なお、現在の会社を辞めたいとは考えていない」ということになる。

図表 7-3-26 契約社員の就業類型と意識（二項ロジスティック回帰分析）

| 被説明変数： | 正規の職員・従業員として働く機会がなかった | | 正規の職員・従業員に変わりたい | |
|----------------|-----------------------|------------|-----------------|-------------|
| | B | Wald | B | Wald |
| (専門職型) | | | | |
| 若年型 | 0.353 | 2.971 * | 1.021 | 25.787 *** |
| 家計補助型 | 0.384 | 3.376 * | 0.417 | 3.915 ** |
| 生計維持型 | 0.655 | 8.474 *** | 0.398 | 3.249 * |
| 定数 | -0.335 | 1.585 | -0.253 | 1.016 |
| N | | 1349 | | 1481 |
| -2LL | | 1746.430 | | 1783.209 |
| カイ2乗 | | 82.534 *** | | 113.488 *** |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.080 | | 0.102 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1： () は、レファレンス・グループ。

注2： *** : $p < 0.01$ 、** : $p < 0.05$ 、* : $p < 0.1$ 。

注3： 説明変数には、表に掲載しているものの他に、女性ダミー、学歴ダミー（4区分）、職種ダミー（「専門的・技術的な仕事」を除く9区分）、業種ダミー（20区分）、企業規模ダミー（6区分）を投入している。

¹¹⁸ ところで、生計維持型の契約社員といっても、35歳から59歳まで年齢の幅がある。よって、年齢によって意識に違いがないか、疑問に思う読者もいるかもしれない。そこで、生計維持型の契約社員だけを取り出して、女性ダミー、年齢階層ダミー（「20～29歳」を除く3区分）、学歴ダミー（4区分）、職種ダミー（「専門的・技術的な仕事」を除く9区分）、業種ダミー（20区分）、企業規模ダミー（6区分）を説明変数、「正規の職員・従業員として働く機会がなかった」、「現在の会社を辞めたいと思うことがある」、「雇用の安定が重要」を被説明変数としてロジスティック回帰分析を行ったところ、年齢階層ダミーの効果は、いずれにおいても有意ではなかった。ここから、生計維持型の契約社員は、年齢にかかわらず、ほぼ共通して「正規の職員・従業員として働く機会がなかった」という認識が強く、「現在の会社を辞めたい」と思うことが少なく、「雇用の安定が重要」という意識が強いということが出来る。

図表 7-3-27 契約社員の就業類型と意識（順序ロジスティック回帰分析）

| 被説明変数： | 「現在の仕事」に対する 満足度（5段階） | | 現在の会社を辞めたいと 思うことがある（4段階） | | 雇用の安定が重要 （4段階） | |
|----------------|-------------------------|------------|-----------------------------|----------|-------------------|-------------|
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| （専門職型） | | | | | | |
| 若年型 | -0.116 | 0.479 | 0.012 | 0.005 | 0.448 | 6.723 *** |
| 家計補助型 | -0.069 | 0.160 | -0.166 | 0.910 | 0.498 | 7.848 *** |
| 生計維持型 | -0.189 | 1.083 | -0.305 | 2.781 * | 1.070 | 31.785 *** |
| τ=1 | -3.299 | 193.373 | -1.242 | 31.646 | -1.686 | 53.260 |
| τ=2 | -1.795 | 66.495 | 0.483 | 4.960 | 0.016 | 0.006 |
| τ=3 | -0.363 | 2.846 | 2.437 | 115.872 | 2.371 | 106.382 |
| τ=4 | 1.792 | 63.592 | | | | |
| N | | 1516 | | 1519 | | 1513 |
| -2LL | | 3348.592 | | 2945.249 | | 2737.858 |
| カイ2乗 | | 66.074 *** | | 109.125 | | 157.416 *** |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.045 | | 0.075 | | 0.109 |

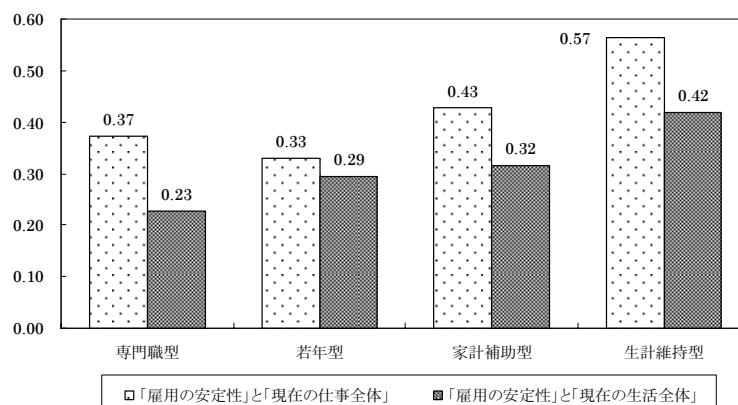
使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1： （ ）は、レファレンス・グループ。

注2： ***：p<0.01、**：p<0.05、*：p<0.1。

注3： 説明変数には、表に掲載しているものの他に、女性ダミー、学歴ダミー（4区分）、職種ダミー（「専門的・技術的な仕事」を除く9区分）、業種ダミー（20区分）、企業規模ダミー（6区分）を投入している。

図表 7-3-28 契約社員の就業類型別にみた、満足度得点間の相関係数



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注： 「雇用の安定性」と「現在の仕事全体」の相関係数のNは、「専門職型」、「若年型」、「家計補助型」、「生計維持型」の順に、257、478、529、389、同様に「雇用の安定性」と「現在の生活全体」の相関係数のNは、259、480、532、388である。

それでは、生計維持型の契約社員は、なぜ現在の会社を辞めたいとは考えないのか。この点を考察するため、物流会社で作業員として働いているXA氏、警備会社で事務員として働いているZE氏の事例をみてみたい。

XA 氏（60 歳、男性）の事例¹¹⁹¹²⁰

XA 氏は、55 歳の時、経営業績悪化のため勤めていた会社を解雇された。失業した XA 氏は、ハローワークで正社員の仕事を紹介されたが、すでに年齢が高く、いわゆる IT バブル崩壊後の不況期だったこともあり、正社員として再就職することはきわめて困難だった。そこで、「雇用形態、就業形態にこだわってはいられない、働ければよい」と考え、派遣社員として物流会社で働くことにした。その後、会社からの打診により直接雇用の契約社員に転換し、現在に至っている。賃金は、諸手当込みで月給 20 万円程度、年収で 240 万円程度である。

XA 氏は、有期雇用であることが自分にとって問題であり、不安が頭から離れないという。会社が経営面で問題を抱えているだけでなく、雇い止めになる要素も少ないが、契約更新のたびに緊張を強いられるのである。また、賃金についても大いに不満に思っている。年収がサラリーマンの平均年収の半分を切るのは、あまりに酷いと思うからである。

しかし、何か他の仕事に就きたいという具体的な希望もないので、いまの仕事を続けていきたいと考えている。肉体労働はもうできないし、自分がやっていると他にはないだろうと思うからである。高齢であるため、つい現実をみてしまうのである。

そのような状況下、あくまで仮定の話であるが、「賃金上がるが有期雇用のまま」という条件と、「賃金はこのままで正規雇用」という条件が選べるのであれば、後者を選びたいという。XA 氏にとって、不安定な雇用は心身を蝕むからである。

資料出所： 巻末ケースレコードを執筆者が要約・抜粋した。

ZE 氏（48 歳、男性）の事例

4 年制大学卒の ZE 氏は、45 歳の時、勤めていた外資系企業で事実上の退職勧奨に遭い、早期退職することになった。その後、ハローワークなどを通じ、70 件から 80 件の正社員求人に応募したが、いずれも不採用となった。経済的にも、精神的にも追い詰められた ZE 氏は、「グレードをちょっと落として」契約社員の求人にも応募することにした。

大手メーカーの子会社の事務部門の契約社員となった ZE 氏は、2009 年 3 月、いわゆるリーマン・ショックの余波で、雇い止めに遭う。そこで、再度、就職活動をするようになった。しかし、事務職の正社員の求人は少なく、1 人の採用枠に 100 人前後が応募しているという状況が常態化していた。ZE 氏は、そのような状況で 65 件から 70 件ぐらいに応募したが、いずれも不採用となった。

長期の就職活動の末、ZE 氏は、警備会社の事務部門で契約社員として働くことになった。契約期間は 3 ヶ月、賃金は月給 23 万 8000 円であり、年収は 300 万円台半ばぐらいである。ZE 氏は、このような労働条件を大いに不満に思っている。

ZE 氏にとって特に負担になっているのが、3 ヶ月の細切れ契約であることである。具体的には、3 ヶ月ごとに働きぶりを評価され、評価が悪ければ契約が更新されないため、常に不安と緊張を強いられる。また、そのこととも関係するが、短期契約のもとでは長期的な視野に立って仕事することができない。そして、いつ雇い止めに遭うかわからないので、帰宅後や休みの日は、転職活動にあてなければならぬ。あくまで仮定の話であるが、賃金は現在のままであったとしても、期間の定めのない雇用に変わることさえできれば、それだけで生活は安定し、仕事に対するモチベーションも大きく向上するだろうと ZE 氏は考えている。

資料出所： 巻末ケースレコードを執筆者が要約・抜粋した。

XA 氏の事例、ZE 氏の事例に共通するのが、有期雇用であることが精神的に大きな負担になっていることである。その意味で、かれらにとって雇用の安定はきわめて重要である。し

¹¹⁹ 厳密に言えば、XA 氏には教員として働いている妻がいるため、XA 氏がここでいう「生計維持型」に該当するかは定かではない。

¹²⁰ XA 氏は 60 歳なので、厳密に言えば、ここでの分析対象外であるが、契約社員になったのが 50 代の時であり、また、もともと中小企業に勤務しており（大企業労働者のように）「定年」という区切りを必ずしも明確に意識していない可能性があるため、参考事例として取り上げている。

かし、特に ZE 氏の事例から読み取れるように、かれらを取り巻く就職環境は非常に厳しい¹²¹。そのため、雇用の安定が重要だと考えつつも、かれらはやむを得ず契約社員となっている。そして、XA 氏の事例から読み取れるように、厳しい就職環境を考えるならば、むやみに退職するのは得策ではない。また、ZE 氏の事例から読み取れるように、転職を考える場合であっても、フルタイムで働きながら転職活動に取り組むには、大きなエネルギーが必要である。

このように、生計維持型の契約社員においては、正社員になることが非常に困難であるという状況認識のもと、生活を維持するために、たとえ有期雇用であったとしても現在の雇用だけは守りたいという論理が働いているものと考えられる。

第 4 節 契約社員の活用類型と就業類型

ところで、前章にて取り上げた契約社員の活用類型と、本章にて取り上げた契約社員の就業類型とは、どのような関係にあるのだろうか。より具体的には、専門職型、若年型、家計補助型、生計維持型の契約社員は、それぞれどのような事業所に（相対的に）多く所在しているのだろうか。

その点を示したのが、**図表 7-4-1** である。ここから、以下のことが読み取れる。第 1 に、専門職型の契約社員は、専門的活用型の事業所に相対的に多く所在している。逆に、コスト節減型の事業所に所在することは相対的に少ない。第 2 に、若年型の契約社員は、試行的雇用型の事業所に相対的に多く所在している。逆に、専門的活用型の事業所に所在することは相対的に少ない。第 3 に、家計補助型の契約社員は、コスト節減型の事業所に相対的に多く所在しているが、いずれの事業所にも比較的均一に所在しているとみることもできる¹²²。第 4 に、生計維持型の契約社員は、専門的活用型の事業所に相対的に多く所在しているが、いずれの事業所にも比較的均一に所在しているとみることもできる¹²³。

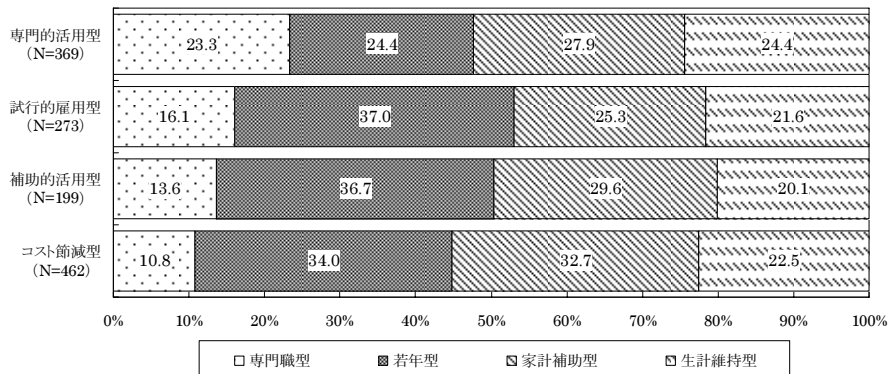
これらの結果から、専門的活用型と専門職型、試行的雇用型と若年型の間には、何らかの対応関係があると考えられる。別言するならば、専門的活用型の人事管理は専門職型の契約社員を念頭に置いており、試行的雇用型の人事管理は若年型の契約社員を念頭に置いているという、ゆるやかな対応関係を認めることができよう。これに対し、補助的活用型の人事管理、コスト節減型の人事管理は、特定の就業類型の契約社員を念頭に置かず、また、家計補助型の契約社員、生計維持型の契約社員の働き方は、特定の人事管理のあり方と結びついていないといえよう。

¹²¹ 壮年離職者の再就職の厳しさについては、玄田（2002）を参照。

¹²² 具体的には、コスト節減型の事業所における割合（32.7%）と、試行的雇用型の事業所における割合（25.3%）の差が、7.4%と小さい。

¹²³ 具体的には、専門的活用型の事業所における割合（24.4%）と、補助的活用型の事業所における割合（20.1%）の差が、4.3%と小さい。

図表 7-4-1 契約社員の活用類型ごとにみた就業類型の内訳



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注： 契約社員の活用類型は複数回答であるため、重複がある点に注意が必要である。

第5節 小括

本章では、契約社員として働く人々を、その属性に基づいて「専門職型」、「若年型」、「家計補助型」、「生計維持型」の4つに類型化し、それぞれにどのような特徴があるのか、それぞれがどのような課題に直面しているのかを明らかにしてきた。そこから得られた主要な結果をまとめると、以下のようになる。

第1に、専門職型は、賃金水準が高く、仕事に対する満足度も高い。また、契約社員は一般的に正社員と比べて賃金水準が低く、仕事に対する満足度も低い。専門職の場合は、それらについての正社員と契約社員との間の差が、相対的に小さい。その理由としては、社会的通用性のあるスキルをベースとしてキャリアを形成しているため、契約社員であることがさほど大きな不安要因とはならず、むしろ契約社員であることによってスキルを活かすとともに伸ばせるというメリットを享受できることなどが考えられる。ただし、「社内の他部署との連絡・調整業務」のように、キャリア形成のベースとなっているスキルとは関係の薄い業務を担当している場合には、仕事に対する満足度が低下するという特徴がある。総じて、契約社員の就業類型のなかで直面している課題がもっとも少ない類型と位置づけられるが、強いというならば、社会的通用性のあるスキルを活かし、伸ばせるような配慮が得られれば、より課題は少なくなるといえよう。

第2に、若年型は、正社員転換希望が強いことによって特徴づけられる。また、若年型の正社員転換希望者は、ただ漠然と「正社員になりたい」と表明しているだけでなく、事業所に正社員登用制度があると、実際に自分が正社員になることを想定して、能力開発などの行動を起こすようになる。ここから、かれらに対しては、正社員登用制度を導入するなどして、その意欲に応えることが求められるといえる。もちろん、若年型のなかにも、正社員転換を希望しない者はいる。かれらに対しては、自己啓発援助、場合によってはキャリアカウンセリングなどが求められると考えられる。

第 3 に、家計補助型は、賃金水準が低いとともに、同じ仕事をしている正社員との賃金格差も大きい。そして、賃金水準が低いことを不満に思うとともに、正社員との賃金格差について妥当でないとする傾向が強い。家計補助型の賃金水準が低い理由としては、家事責任などを負っている場合が多いため、残業をとまなうような責任の重い仕事に就きにくいことや、就業するにあたっての時間的制約が大きく狭い通勤圏内で勤務先を選ばなければならないことなどが考えられる。また、同じ仕事をしている正社員との賃金格差が大きい理由としては、長期勤続者が多く、その多くは高度な業務を担当し、業務の習熟度も高いが、それに相応して賃金が上昇しない場合が多いことなどが考えられる。総じて、賃金面での待遇の改善が求められていると考えられる。

第 4 に、生計維持型は、意識の面で特徴がある。それを要約するならば、「もともと雇用の安定が大事だと考えていたが、いわゆる不本意就業の形で契約社員となった。なお、現在の会社を辞めたいとは思わない」となる。このような意識が生じる背後には、正社員になることが非常に困難であるという状況認識のもと、生活を維持するため、たとえ有期雇用であったとしても現在の雇用だけは守りたいという論理が働いていると考えられる。また、事例から読み取れるように、かれらは、不安定雇用と低賃金という 2 つの問題に直面しているわけであるが、かれらにとってより深刻なのは不安定雇用という側面であり、それだけでも解消されれば、状況は大きく改善すると考えられる。

第8章 おわりに

本報告書は、契約社員（＝直接雇用のフルタイム有期契約労働者から定年後再就職者を除いた者）の人事管理と就業実態について実証的に研究することで、かれら（彼ら・彼女ら）の処遇の向上および雇用の安定のために求められる対策について含意を得ることを目的として執筆されたものである。以下、第1節にて、第2章から第7章において得られた知見を要約するとともに、第2節にて、主として政策的な含意を述べる。

第1節 要約

（契約社員の特徴）

第2章では、他の雇用・就業形態との比較により、いわば、契約社員を1つの集団として捉え、その人事管理と就業実態の平均像を示した。

言うまでもなく、契約社員は、有期雇用契約のもとで働いている。もともと、雇用契約の期間は1年程度であり、有期パート、派遣社員よりは長いことから、他の非正規雇用者と比べれば、相対的に雇用が安定しているともいえるかもしれない。しかし、失業経験者の割合や平均勤続年数などをみる限り、他の非正規雇用者とキャリアの実態は変わらない。すなわち、契約社員は、他の非正規雇用者と同様に、不安定雇用という問題に直面している。

契約社員に特徴的なのは、金銭的な待遇に関して特に強い不満を抱いていることである。具体的には、契約社員は、正社員と同じ仕事をする場合が多く、会社や職場に強くコミットしているにもかかわらず、賃金、賞与、退職金、企業年金などの面では、他の非正規雇用者と同列に置かれていることが多い。そのこともあってか、「賃金」、「人事評価・処遇のあり方」に対する満足度は、第2章にて取り上げた雇用・就業形態のなかで最低であり、同じ職場のなかでの賃金格差についてももっとも強い不満を抱いている。すなわち、契約社員は、低賃金と賃金格差という問題に直面している。

また、契約社員には、現状を不本意な状態と捉え、正社員に変わりたいと考えている者が少なくない。たとえば、雇用・就業形態の選択理由として「正規の職員・従業員として働く機会がなかった」と回答する者が多い点、正社員など他の雇用・就業形態への転換希望者が多い点などからそのことが読み取れる。なお、これらの点は、派遣社員にも共通している。ただし、派遣社員の場合は、転職を視野に入れつつ、会社や職場に対して限定的にかかわることを希望しているという違いがある。その意味で、契約社員の方が状況は深刻である。いずれにせよ、契約社員は、現状を不本意な状態と捉え、そこから脱却しようという志向が強いといえる。

（契約期間と更新方針）

第3章では、第2章の分析から浮かび上がってきた不安定雇用という問題に対応して、契

約期間と更新方針に関する分析を行った。

契約社員の雇用契約の期間を短く設定することは、契約社員として働く人々の「雇用の安定性」に対する満足度を低下させるとともに、会社業績への貢献意欲やスキル向上意欲、職業能力開発行動に対してマイナスの影響を与えることが明らかにされた。もっとも、特に製造業において短期契約が浸透していることからわかるように、企業の側が雇用契約の期間を短く設定することには、事業構造に基づく一定の合理性がある可能性がある。よって、短期契約が好ましくないとい概に主張することはできないが、契約社員として働く人々の意識、行動へのマイナスの影響を考えるならば、必要以上に契約期間を短期化することは、避けるべきだといえる。

他方、事業所側の雇用契約の更新方針が不明確である場合、契約社員として働く人々の雇用不安が高まるとともに離職意向が強まること、また、事業所側でも契約社員の定着率に問題があると認識する傾向があることが確認された。このように、不明確な更新方針が企業と個人の双方にとって好ましくない帰結をもたらすことから、雇用契約の更新方針は、できる限り明確化すべきだといえる。

（賃金水準と賃金格差）

第4章では、第2章の分析から浮かび上がってきた低賃金と賃金格差という問題に対応して、賃金水準と賃金格差に関する分析を行った。

契約社員の賃金は、正社員の賃金に比べ、平均値が低いとともに、年齢にともなう上がり方も小さい。その意味において、正社員と契約社員の間には、明らかな賃金格差が存在するといえる。また、正社員と契約社員の賃金格差は、個人属性、企業属性、企業内での働き方をコントロールしたとしても、20%程度存在する。ちなみに、正社員と契約社員の違いとしては、配置転換や転勤などの義務の有無と、雇用契約の期間の定めの有無とがあるが、推計によれば、職種転換や転勤などの義務の有無に基づく差よりも、雇用契約の期間の定めの有無に基づく差の方が、4倍ほど大きい。

ところで、正社員と契約社員の賃金格差は、特に女性において大きい。女性契約社員の賃金は、入職時点での水準が低いことに加え、その後の上昇幅がきわめて小さいのである。さらに、女性契約社員のなかでも、勤め先での呼称が「パート」または「アルバイト」である者は、入職時点での水準がいっそう低く、その後の上昇幅もいっそう小さい。

同じ勤め先で同じ仕事をしている正社員と契約社員の賃金格差についてみると、事業所データからは、賃金格差が小さい事業所ほど「仕事に対する責任感や向上意欲が弱い」という問題を抱えている傾向があることが、逆に、従業員データからは、賃金格差が小さい契約社員ほど、賃金に対する満足度が高く、職業能力開発に積極的に取り組む傾向があることが確認された。これら両者を統合的に解釈すると、契約社員の「仕事に対する責任感や向上意欲が弱い」という問題関心を持った事業所が、賃金格差の縮小に取り組んでいる可能性が示唆

される。そして、契約社員として働く人々は、賃金格差が小さくなることによって、よりいっそう勤め先に対して貢献しようと思ひ、積極的に職業能力開発に取り組むようになっていゝるものと考えることができる。このことは、契約社員の賃金の底上げが、企業の側にも一定の利益をもたらす可能性があることを意味しており、同一事業所において正社員と契約社員の賃金格差を是正することが、契約社員が直面する問題を解決するための有効な対策となると考えられる。

（正社員登用制度）

第5章では、第2章の分析から浮かび上がってきた不本意就業という問題に対応して、正社員登用制度に関する分析を行った。

事業所データからは、正社員登用制度を導入している事業所ほど、契約社員を活用するにあたって「良質な人材が確保できない」という問題を抱える確率が高いことが示された。他方、従業員データからは、正社員登用制度の存在は、「雇用の安定性」、「現在の仕事全体」についての満足度を高めるだけでなく、「会社の業績向上に貢献しようとしている」、「スキルを高めようとしている」といった仕事意欲も高める効果を持つことが示された。

両者を整合させると、契約社員の働きぶりがよくないという問題認識を持っている事業所において、働きぶりを改善させるために正社員登用制度が導入されており、契約社員として働く人々は、正社員登用制度が存在することによって、会社の業績向上に貢献するよう励むとともに、スキル向上に努めるようになっていゝると考えることができる。

このように考えると、契約社員に対する正社員登用制度の導入が、企業の側にとっても、契約社員として働く人々の側にとっても、ポジティブな意義を有することが示唆される。

（契約社員の活用類型）

第6章および第7章では、第3章から第5章までとは異なり、類型論的分析を行った。まず、第6章では、契約社員を活用している事業所を、その活用目的に基づき、「専門的活用型」、「試行的雇用型」、「補助的活用型」、「コスト節減型」の4つに類型化し、それぞれにどのような特徴があるのか、それぞれがどのような課題に直面しているのかを明らかにした。

専門的活用型の事業所においては、契約社員の賃金水準が高く、正社員との賃金格差も小さい。そのことも関連してか、契約社員の仕事に対する満足度は高い。そして、離職率の低さ、仕事に対する責任感や向上意欲の強さにみられるように、契約社員は高いパフォーマンスを発揮している。ただし、必ずしも専門的活用型の事業所が、契約社員活用のコスト・パフォーマンスがよいと認識しているわけではない。

試行的雇用型の事業所においては、正社員登用をする際に、「人事評価における一定以上の評価実績」、「筆記試験」といった「客観的基準」を設定する傾向がある。また、このような「客観的基準」による正社員登用は、正社員登用を期待する契約社員の側にも歓迎され、

かれらの安心感を高めている。正社員登用の仕組みを明確化、客観化することにより、試行的雇用の事業所の人事管理は成功に導かれると考えられる。

補助的活用型の事業所においては、契約社員が正社員と同じ仕事をしている割合が低い。しかし、正社員と契約社員の職務が重複すると、人事管理上の問題が噴出しやすい。補助的活用型の事業所においては、それ以外の事業所の場合以上に、正社員と契約社員の職務が重複しないよう配慮する必要がある。

コスト節減型の事業所においては、契約社員の賃金水準が低く、正社員との賃金格差も大きい。そのことも関連してか、離職率の高さ、業績向上貢献意欲の低さにみられるように、契約社員のパフォーマンスは低い。ただし、必ずしもコスト節減型の事業所が、契約社員活用のコスト・パフォーマンスが悪いと認識しているわけではない。

(契約社員の就業類型)

第7章では、契約社員として働く人々を、その属性に基づき、「専門職型」、「若年型」、「家計補助型」、「生計維持型」の4つに類型化し、それぞれにどのような特徴があるのか、それぞれがどのような課題に直面しているのかを明らかにした。

専門職型は、賃金水準が高く、仕事に対する満足度も高い。その理由としては、社会的通用性のあるスキルをベースとしてキャリアを形成しているため、契約社員であることがさほど大きな不安要因とはならず、むしろ契約社員であることによってスキルを活かすとともに伸ばせるというメリットを享受できることなどが考えられる。ただし、キャリア形成のベースとなっているスキルとは関係の薄い業務を担当している場合には、仕事に対する満足度が低下するという特徴がある。総じて、直面している課題がもっとも少ない類型と位置づけられるが、強いていうならば、社会的通用性のあるスキルを活かし、伸ばせるような配慮が得られれば、より課題は少なくなると考えられる。

若年型は、正社員転換希望が強いことによって特徴づけられる。また、若年型の正社員転換希望者は、ただ漠然と「正社員になりたい」と表明しているだけでなく、正社員登用制度があると、実際に自分が正社員になることを想定して、能力開発などの行動を起こすようになる。ここから、かれらに対しては、正社員登用制度を導入するなどして、その意欲に応えることが求められるといえる。もちろん、若年型のなかにも、正社員転換を希望しない者はいる。かれらに対しては、自己啓発援助、場合によってはキャリアカウンセリングなどが求められよう。

家計補助型は、賃金水準が低いとともに、同じ仕事をしている正社員との賃金格差も大きい。そして、賃金水準が低いことを不満に思うとともに、正社員との賃金格差について妥当でないと考える傾向が強い。総じて、賃金面での待遇の改善が求められているといえる。

生計維持型は、一言でいうならば、「もともと雇用の安定が大事だと考えていたが、いわゆる不本意就業の形で契約社員となった。なお、現在の会社を辞めたいとは思わない」とい

う意識を持つ傾向がある。このような意識が生じる背後には、正社員になることが非常に困難であるという状況認識のもと、生活を維持するため、たとえ有期雇用であったとしても現在の雇用だけは守りたいという論理が働いていると考えられる。また、かれらは、不安定雇用と低賃金という2つの問題に直面しているわけであるが、より深刻なのは不安定雇用という側面であり、その改善が求められるといえる。

第2節 含意¹²⁴

1. 総括的認識

契約社員は、他の非正規雇用者と比べれば、相対的に雇用が安定しているといえるかもしれない。しかし、失業経験者の割合や平均勤続年数などをみる限り、他の非正規雇用者とキャリアの実態は変わらない。すなわち、契約社員は、他の非正規雇用者と同様に、不安定雇用という問題に直面している。

また、契約社員は、正社員と同じ仕事をする場合が多く、会社や職場に強くコミットしているにもかかわらず、賃金、賞与、退職金、企業年金などの面では、他の非正規雇用者と同列に置かれている場合が多い。そのためもあってか、「賃金」、「人事評価・処遇のあり方」に対する満足度は非常に低く、同じ職場のなかでの賃金格差についてもきわめて強い不満を抱いている。すなわち、契約社員は、低賃金と賃金格差という問題に直面している。

さらに、契約社員には、現状を不本意な状態と捉え、正社員に変わりたいと考えている者が多い。もっとも、この点は派遣社員にも共通するが、諸々のデータをみる限り、契約社員の方が状況は深刻である。すなわち、契約社員は、不本意就業という問題に直面している。

このように、契約社員として働いている人々が抱えている問題は多く、政策的対応の必要性は決して小さくないといえる。

2. 契約締結事由の規制に関連して

ここでは、契約社員ないし有期契約労働者を活用する際の、契約締結事由の規制、いわゆ

¹²⁴ 2010年9月10日、厚生労働省に設置された「有期労働契約研究会」が、「有期労働契約研究会報告書」を発表した。同研究会の研究対象は、あくまで「有期労働契約」そのものであり、必ずしも「直接雇用のフルタイム有期契約労働者」ではない。しかし、同報告書でなされた論点整理が、本報告書の内容と深くかかわることは言うまでもない。そこで、以下、同報告書において提示された論点を参照しつつ、契約社員（直接雇用のフルタイム有期契約労働者）の処遇の向上と雇用の安定に向けてどのような取り組みが求められるかについて、前章までの議論から導かれる含意を述べる。ただし、同報告書とは、議論の焦点が若干異なることも、あらかじめことわっておきたい。というのは、報告書は、日本企業において、有期契約労働者が恒常的に活用されている現状を問題視し、それへの対応を中心に議論している。具体的には、「第1、総論的事項」、「第2、締結事由の規制、更新回数や利用可能期間に係るルール、雇止め法理の明確化」、「第3、労働条件明示等の契約締結時の手続に関連する課題」、「第4、有期労働契約の終了に関する課題」、「第5、均衡待遇、正社員への転換等」、「第6、一回の契約期間の上限、その他」という構成をとっているが、そのうち第2、第4、第6は、恒常的活用への対応にかかわるものである。これに対し、本報告書は、契約期間や更新方針に関する問題も扱いつつも、同報告書でいうところの「第5、均衡待遇、正社員への転換等」に比較的大きなウェイトを置くものである。なお、同報告書とほぼ議論の焦点を同じくする実証的研究としては、労働政策研究・研修機構編（2010c）があげられる。

る「入口規制」を導入することの是非については、言及しない¹²⁵。ただし、運用上の難しさや副作用の問題を別に措くとするならば、本報告書の分析結果から、契約締結事由の規制には一定の効果があると予想されるということを示しておきたい。

具体的には、コスト節減型の事業所においては、契約社員の賃金水準が低いとともに、同じ仕事をしている正社員と契約社員の賃金格差も大きい。そのこともあってか、これらの事業所では、離職率の高さ、業績向上貢献意欲の低さにみられるように、契約社員のパフォーマンスは低い。対照的に、専門的活用型の事業所においては、契約社員の賃金水準が高いとともに、同じ仕事をしている正社員と契約社員の賃金格差も小さい。そのこともあってか、これらの事業所では、契約社員の定着性がよく、仕事に対する責任感や向上意欲も強い。言うまでもなく、契約社員として働く人々の仕事に対する満足度も、コスト節減型では低く、専門的活用型では高い。

もっとも、専門的活用型の事業所とコスト節減型の事業所とで、事業所が認識する契約社員活用のコスト・パフォーマンス（労務コスト等と比較した働きぶりや貢献度）に大差はない。しかし、契約社員を活用する目的によって、このように労働条件、契約社員として働く人々の意識・行動が大きく異なっている。このことから、契約社員ないし有期契約労働者を活用する際の契約締結事由を規制することには、労働者の就業環境を変える上で、一定の効果があると予想される¹²⁶¹²⁷。

3. 雇用契約の期間と更新ルール

まず、雇用契約の期間を短く設定することが、契約社員として働く人々の「雇用の安定性」に対する満足度を低下させるとともに、会社業績への貢献意欲やスキル向上意欲、職業能力開発行動に対してマイナスの影響を与えることが明らかにされた。

もっとも、事業の運営上、短期契約が求められる場合もあるだろう。たとえば、事業所・従業員両方のデータにおいて、製造業で短期契約が多く締結されていることが確認されたことからわかるように、短期契約の締結は、かなりの程度は事業属性に起因していると考えられる。

しかし、上記の通り、企業の側にもデメリットをもたらすことがある以上、短期契約の締結は

¹²⁵ その理由の1つは、奥田（2011）が指摘するように、「有期労働契約を締結しうる範囲を合理的理由のある場合としたり、具体的な事由に限定したりする方法もありうるが、その判断自体が必ずしも明確にはなりにくい」という運用上の難しさがあることである。2010年3月8日に労働政策研究・研修機構が主催した「労働政策フォーラム」においても、イギリス、スウェーデン、ドイツの研究者から、その難しさが報告されている。同フォーラムの概要については、労働政策研究・研修機構編（2010d）を参照。もう1つの理由は、「有期労働契約研究会報告書」も指摘するように、「新規の雇用が抑制される」、「企業の海外移転が加速する」といった副作用が懸念されることである（同：12）。

¹²⁶ ちなみに、日本労働組合総連合会が2011年1月20日に公表した「有期労働契約に関する連合の考え方」においては、（事業所の側の活用目的ではなく）労働者の側の属性に着目して、「専門的な知識・技能であって、高度なものとして厚生労働大臣が定める基準に合致する専門的な知識・技能を有する労働者との労働契約の場合」には、有期労働契約を締結できる「合理的な理由」とみなしてよいとの考え方が示されている。

¹²⁷ ただし、一定の効果があるからといって、契約締結事由の規制の導入が望ましいと結論づけられるわけではないことは、脚注125にて記した通りである。

できる限り避けるべきであることは間違いない。周知の通り、労働契約法第 17 条は、「使用者は、期間の定めのある労働契約について、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない」と定めている。この点については、同法の文言通り、「必要以上に」短い期間を定めることのないよう、法律の運用をより確実なものとしていくことが求められよう。

いま 1 つ、雇用契約に関しては、更新ルールのあり方に関する問題がある。データによれば、事業所側の雇用契約の更新方針が不明確である場合、契約社員として働く人々の雇用不安が高まるとともに離職意向が強まること、また、事業所側でも契約社員の定着率に問題があると認識する傾向があることが確認された。ここから、雇用契約の更新方針は、できる限り明確化するべきだといえよう。

雇用契約の更新ルールのあり方に関しては、周知の通り、「有期契約の締結、更新、雇止めに関する基準」（2003 年 10 月 2 日厚生労働省告示第 357 号）において、「使用者は、期間の定めのある労働契約の締結に際し、労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示しなければならない」こと、また、更新する場合がある旨を明示した場合には「労働者に対して当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示しなければならない」ことが定められている。この点についても、同基準の文言通り、「更新の有無」および「判断の基準」を明示する形で、できる限り契約社員として働く人々の側からみて不明確な状況を除去していくことが求められよう¹²⁸。

4. 正社員との均等・均衡待遇

正社員と契約社員の賃金格差は、個人属性、企業属性、企業内での働き方をコントロールしたとしても、20%程度存在する。ちなみに、正社員と契約社員の違いとしては、配置転換や転勤などの義務の有無と、雇用契約の期間の定めの有無とがあるが、推計によれば、職種転換や転勤などの義務の有無に基づく差よりも、雇用契約の期間の定めの有無に基づく差の

¹²⁸ これに対し、更新回数や利用可能期間のルールがどうあるべきかについては、今回の調査結果からははっきりしたことはいえない。試みに、正社員登用制度・慣行がない場合において、雇用契約を「原則更新する」と回答した事業所で働く契約社員と「更新回数の上限がありそれまでは更新する」と回答した事業所で働く契約社員を比較すると、平均勤続年数は前者が 7.3 年、後者が 6.7 年となっており、前者の方が長い。また、「雇用の安定性」に対して「満足」、「やや満足」と回答する者の割合は、前者がそれぞれ 16.2%、27.2%、後者がそれぞれ 8.2%、16.4%となっており、前者の方が雇用安定感が高いことが読み取れる。よって、多くの事業所が契約社員の雇用契約を「原則更新する」と回答しているなかで、更新回数や利用可能期間を規制することの積極的な根拠は、今回の調査結果からは、必ずしも得られていないのが現状である。すなわち、今回の調査結果から導き出せるのは、あくまで雇用契約の期間と更新ルールの明確性にかかわる含意のみである。ただし、「有期労働契約研究会報告書」が指摘するように、有期労働契約の利用の「いわば濫用と言えらるる状態を排除」という観点から（同：13）、更新回数や利用可能期間のルールのあり方について検討する余地があることは、いうまでもない。なお、その際には、同報告書も指摘するように、更新回数や利用可能期間を規制することによって一部の契約社員が正社員として雇用される可能性が高まると同時に、そのような規制の副作用として、規制に抵触しないよう一定の更新回数ないし一定の勤続年数で契約社員を雇止めする企業があらわれる可能性もあることに注意すべきである。また、呉（2009）は、韓国において 2 年を越えて期間制（契約）労働者を使用することを禁止した非正規労働者保護関連法の影響により、「非正規労働者の従事している仕事をアウトソーシング」する現象が生じたことを指摘している（同：58）。

方が、4 倍ほど大きい。この状況は見過ごすことができず、何らかの形で賃金格差を是正する必要があると考えられる。

ところで、契約社員として働く人々は、同じ仕事をしている正社員との賃金格差が小さいほど、職業能力開発に積極的に取り組む傾向があることが確認された。このことは、契約社員の賃金の底上げが、企業の側にも一定の利益をもたらす可能性があることを意味しており、同一事業所において正社員と契約社員の賃金格差を是正することが、契約社員が直面する問題を解決するための有効な対策となると考えられる。

これらを踏まえるならば、2008 年 4 月施行の改正パートタイム労働法におけるように、パートタイム労働者のみを「均等・均衡待遇」原則の対象とする積極的な理由は乏しい。契約社員についても、正社員との「均等・均衡待遇」原則の対象とする必要があると考えられる¹²⁹。より具体的には、現在、「改正パートタイム労働指針」（2007 年 10 月 1 日厚生労働省告示第 326 号）において、「所定労働時間が通常の労働者と同一の有期契約労働者については（中略）短時間労働者法の趣旨が考慮されるべきである」と規定されているにとどまっているところ、「均等・均衡待遇」原則に関しては、何らかの形で法的拘束力を強めることなどが考えられる。

その際、同じ仕事をしている正社員との大きな賃金格差に直面しているのが、家事責任を抱えているであろう家計補助型の契約社員であるという点、そして、その大多数が女性であるという点を思い起こす必要がある¹³⁰。家事責任を抱えているがために、担当業務や勤務先の選択肢が狭い契約社員が、そのことを理由に著しく低い処遇を受け入れざるを得ない状況がないよう、重点的に監督・指導していく必要がある¹³¹。

また、上記と関連して、補助的活用型の事業所において、正社員と契約社員の職務が重複すると、人事管理上の問題が噴出しやすいことが示された。人事管理の基本方針と現場における運用実態とが乖離していないか、使用者は自社の状況を十分に精査していく必要がある¹³²（もちろん、かといって「分離型」の契約社員活用が望ましいというわけではない¹³²。あくまで、ここから言えるのは、基本方針と運用実態の乖離が望ましくない結果を招くという事実にとどまる）。

¹²⁹ なお、契約社員は、定義上「有期」の雇用契約のもので働いているので、仮に改正パートタイム労働法の「均等・均衡待遇」原則を適用するとしても、「通常の労働者と同視」される可能性は低く、「均等待遇」の対象となることは少ないと考えられる。ただし、契約社員のなかには、「反復して更新されることによって期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる」者もいると考えられるため、「均等待遇」の対象となることがまったくないとは言えない。これらの点については、改正パートタイム労働法第 8 条を参照。

¹³⁰ また、賃金の予測値の分析から示されるように、特に中高年女性の契約社員は、（同じ仕事をしている正社員との格差の問題とは別に）そもそも賃金水準が低いという問題も抱えている。

¹³¹ また、家計補助型の契約社員は、とりわけ勤続年数が長いため、仮に「均等・均衡待遇」原則を適用することになった場合、「均衡待遇」ではなく「均等待遇」を求められることが相対的に多いと予想される。

¹³² ここでの「分離型」の人事管理という概念については、武石（2003）、今野（2008）を参照。また、企業の側が正社員と非正規雇用の職務を意図的に分離する動きがあることについては、佐野（2000）、西野（2006）を参照。

5. 正社員登用・無期雇用化

契約社員には、現状を不本意な状態と捉え、正社員に変わりたいと考えている者が少なくない。また、契約社員は、正社員登用制度が存在することによって、会社の業績向上に貢献するよう励むとともに、スキル向上に努めるようになることが確認された。よって、正社員登用制度の導入は、企業にとっても少なくないメリットをもたらすといえる。

このような現状を踏まえるならば、契約社員についても、少なくとも改正パートタイム労働法がパートタイム労働者について規定する以上の正社員転換のための措置義務が適用されてよいと考えられる¹³³。

なかでも特に、正社員転換を希望する若年型の契約社員に対しては、正社員登用制度がもたらすプラスの効果が大きい。そのことを踏まえると、特に若年の契約社員については、企業に正社員登用に対するインセンティブを付与するなどして、正社員登用を促進する対策が取られてよいと考えられる。実際、企業の側も、若年者を対象に正社員登用制度を導入している場合が多いため、このような対策は、企業のニーズとも合致していると考えられる¹³⁴。

ところで、若年者以上に雇用の安定を切望している層として、生計維持型の契約社員の存在があげられる。しかし、これら壮年の契約社員については、多くの日本企業において正社員に対して年功的な人事制度・賃金制度が普及していることを前提とするならば、すぐに正社員登用を進めるとするのは、企業の側にとって負担が大きいと考えられる¹³⁵。そこで、契約社員として働く側にとってのニーズと企業にとっての受け入れやすさの両方を考慮するならば、これら壮年の契約社員については、契約期間の長期化、あるいは、無期雇用化を促進する対策が有効であろう¹³⁶¹³⁷。

¹³³ 「改正パートタイム労働法」第12条は、事業主に対し、通常の労働者への転換を推進するため、「通常の労働者の募集を行う場合において（中略）当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する短時間労働者に周知する」、「通常の労働者の配置を新たに行う場合において、当該配置の希望を申し出る機会を（中略）短時間労働者に対して与える」、「一定の資格を有する短時間労働者を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けることその他の通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずる」のうちいずれかの措置を講ずることを義務づけている。

¹³⁴ 他方、必ずしも正社員転換を希望しない若年の契約社員に対しては、自己啓発援助などの対策が有効だと考えられる。第7章でみたように、若年型の契約社員は、他の就業類型の契約社員と比べれば正社員転換を希望する割合が高いといえるが、佐藤・小泉（2007：86）も指摘するように、ここでいう若年型の契約社員と重なる部分が大いと考えられる「フリーター」のなかには、正社員転換を希望しない者も少なくない。他の就業類型の契約社員と比べれば正社員登用制度を導入することの効果が大きいといえるが、必ずしもそれだけですべての問題が解決されるわけではないという視点は重要である。

¹³⁵ 年齢が上昇するにつれて正社員と契約社員の賃金格差が大きくなることについては、図表4-1-1、図表4-1-2、図表4-1-3を参照。

¹³⁶ もっとも、賃金などの労働条件を据え置いたままの無期雇用化という考え方自体は、「有期労働契約研究会報告書」においても提示されている。しかし、同報告書においては、それが特にどのようなタイプの有期契約労働者にとって求められているのかという点までは、言及されていない。

¹³⁷ 契約社員の無期雇用化に関連する提言としては、労働市場改革専門調査会（2008）の「業務や職場・事業所を限定した契約期間に定めのない雇用契約」、雇用のあり方に関する研究会（2009）の「特約のついた期間の定めのない労働契約」、日本経済団体連合会（2010）の「無期契約限定社員（仮称）」、雇用政策研究会（2010）の「多様な正社員」などがあげられる。ただし、雇用政策研究会（2010）が指摘するように、「（多様な正社員の）環境を整備するにあたっては、実態や司法判断の蓄積により、整理解雇等における法的地位の異同についての整理が必要なほか、正規労働者の中から切りだして一つの雇用アウトソーシングの手段として利用され、不安定な

なお、賃金に関する分析の結果、現状では、正社員と契約社員の間だけでなく、いわゆる「限定正社員」と契約社員の間にも大きな賃金格差があることが示された。それゆえ、仮に契約社員を無期雇用化することができたとしても、すでに存在する正社員ないし「限定正社員」と、新たに無期雇用化された（元）契約社員との間での均等・均衡待遇の問題が残る可能性があることを申し添えておく¹³⁸¹³⁹。

6. その他

最後に、「有期労働契約研究会報告書」における議論とは離れて、本報告書の分析結果に基づき、3つの提言をしたい。

第1に、試行的雇用型の事業所において、正社員登用をする際に、「人事評価における一定以上の評価実績」、「筆記試験」といった「客観的基準」を設定する傾向があること、また、このような「客観的基準」による正社員登用は、正社員登用を期待する契約社員の側にも歓迎され、かれらの安心感を高めていることが確認された。そこで、行政として試行的雇用制度の好事例を収集し、制度を導入・改善しようと考えている企業に対して、具体的なモデルを提示することなどが、有意義だと考えられる¹⁴⁰。もちろん、その前提として、試行的雇用を目的とした契約社員活用についての法的なルールを整理、明確化する作業が不可欠であることは、言うまでもない¹⁴¹。

第2に、専門職型の契約社員は、賃金水準が高く、仕事に対する満足度も高いことが示された。そして、その理由として、社会的通用性のあるスキルをベースとしてキャリアを形成しているため、契約社員であることがさほど大きな不安要因とはならないこと、むしろ契約

雇用形態を増大させることにならないよう十分配慮する必要がある」など、課題は多い（同：17）。このような状況のなか、厚生労働省では、2011年3月より「『多様な形態による正社員』に関する研究会」を開催することとしている。

¹³⁸ この点に関連して、土田（2004）は、「正社員雇用自体が多様化する以上、処遇の均衡を正社員のタイプごとにきめ細かく検討する必要があることは当然である」と述べる（同：51）。

¹³⁹ この点に関して参考になるのは、労働政策研究・研修機構編（2010a）所収の運輸A社の事例である。運輸A社では、契約社員と賃金と同じだが、雇用契約だけが期間の定めのないものである「正社員Ⅱ」という従業員区分を新設してそこに契約社員を登用し、その後、時間をかけて労使交渉を行い、契約社員・正社員Ⅱ・正社員の労働条件の統一を達成している。そして、その際に、一部の正社員の労働条件の引き下げも行っている点で注目に値する。もっとも、すべての企業がこのような制度改革を円滑に行えるとは限らないことから、高橋（2010a）では、「これらの制度改革にかかわる先進事例の紹介などを通じて、よりより制度改革がなされるよう政策的に支援していく必要」があることが指摘されている（同：60）。

¹⁴⁰ ちなみに、試行的雇用を目的とした契約社員の正社員登用拒否をめぐって争われた「神戸弘陵学園事件」最高裁判決は、「使用者が労働者を新規に採用するに当たり、その雇用契約に期間を設けた場合において、その設けた趣旨・目的が労働者の適性を評価・判断するためのものであるときは、右期間の満了により右雇用契約が当然に終了する旨の明確な合意が当事者間に成立しているなどの特段の事情があると認められる場合を除き、右期間は契約の存続期間ではなく、試用期間と解するのが相当」としている（最3小判平2.6.5『最高裁判所民事判例集』第44巻第4号671頁）。この判例との関連でいえば、判例が当事者間の合意の有無という形式的要件にかかわるものであるのに対し、ここでの提言は、どのような基準によって正社員登用の可否を判断するのが望ましいかという実質的的要件にかかわるものと位置づけることができる。

¹⁴¹ 現状においては、脚注140の「神戸弘陵学園事件」最高裁判決に対して、「試用的な労働関係が期間雇用契約として営まれる場合には、留保解約権付きの使用労働関係の法理を無修正に及ぼすことは適切ではなく、むしろ有期労働契約として取り扱ったうえ、その使用目的という実態に応じて雇止めの有効性を判定すべき」とする異論がある（菅野2010：182-183）。

社員であることによってスキルを活かすとともに伸ばせるというメリットが存在することが示唆された。このような状況を踏まえるならば、狭義の専門職に限らず、事務系職種やサービス職種などにおいても、スキルを客観的に評価するシステムを構築することによって、契約社員という形態のままでの安定的なキャリア形成を支援することができるだろう¹⁴²。このことは、特に、さまざまな理由から正社員転換を希望しない契約社員の処遇の向上および雇用の安定に資すると考えられる。

第3に、個人ヒアリング調査から、契約社員のなかには、当初はパート勤務であったが次第に勤務時間が長くなり契約社員となった者、当初は派遣社員であったが派遣先からの直接雇用化の打診があり契約社員となった者が少なくないことが予想される¹⁴³。そして、そのなかには、将来的に正社員になりたい、あるいは、契約社員のままでよいというはっきりした希望を持っている者もいれば、必ずしもはっきりした希望を持っていない者もいる¹⁴⁴。このような状況を踏まえるならば、すでに述べてきた正社員転換を推進する対策、契約社員という形態のままでの安定的なキャリア形成を支援する対策だけでなく、キャリア・コンサルタントの育成、ハローワークなどへの配置を通じて、いずれの方向に進むことが望ましいのかを本人が判断するための、サポート体制を整えることも有益だと考えられる¹⁴⁵¹⁴⁶。

¹⁴² この点に関しては、2010年6月に閣議決定された「新成長戦略」に盛り込まれている「日本版NVQ」あるいは「キャリア段位」のような大規模な制度も考えられるが、他方で、派遣スタッフのスキル評価のノウハウの蓄積がある労働者派遣事業の業界団体の取り組みなども参考になろう。日本人材派遣協会編（2008）を参照。

¹⁴³ 前者の例としてXB氏、後者の例としてXA氏、XC氏、XE氏、ZC氏があげられる。

¹⁴⁴ 民間団体で契約社員として働いており、キャリアカウンセリングのようなものを受けて、もう1度キャリアを組み立て直したいという思いを持つ、XE氏などがその一例である。

¹⁴⁵ その際、第2章第4節にてみたように就業動機、雇用・就業形態の選択理由の点で契約社員と派遣社員の類似性が強いこと、上述のように両者のキャリアに連続性があると予想されることから、キャリア・コンサルティングの現場においては、契約社員だけでなく、「フルタイム非正規雇用者」として働く人々が共通して直面する課題についての認識と対処法が整理されていくことが求められよう。

¹⁴⁶ 同時に、そのようなサポート体制があるという情報を、対象者に広く行き渡らせることも必要になろう。

引用・参考文献一覧

(本文中にて引用のあるもの)

- 今野浩一郎 (2008) 「非正規労働者の公正処遇の実現に向けて」『電機連合 NAVI』No.16, 2 頁-7 頁.
- 呉学殊 (2009) 「韓国労働政策の動向と非正規労働者」『社会政策』第 3 号, 49 頁-65 頁.
- 大山宏 (1993) 「特殊な雇用・就業形態の労働者——契約社員、ワーカーズ・コープを中心に——」『日本労働法学会誌』No.81, 83 頁-104 頁.
- 奥田香子 (2011) 「非正規雇用をめぐる政策課題——労働法の視点から」『日本労働研究雑誌』No.607, 57 頁-63 頁.
- 玄田有史 (2002) 『『リストラ中高年』の行方』ESRI Discussion Paper Series No.10.
- 玄田有史 (2008) 「内部労働市場下位層としての非正規」『経済研究』第 59 巻第 4 号, 340 頁-356 頁.
- 小杉礼子編 (2002) 『自由の代償／フリーター：現代若者の就業意識と行動』日本労働研究機構.
- 小杉礼子 (2010) 「非正規雇用からのキャリア形成」『日本労働研究雑誌』No.602, 50 頁-59 頁.
- 雇用政策研究会 (2010) 『雇用政策研究会報告書——「持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム」』雇用政策研究会.
- 雇用のあり方に関する研究会 (2009) 『正規・非正規二元論を超えて——雇用問題の残された課題』リクルートワークス研究所.
- 佐久間敦子 (2001) 「契約社員の実像についての再考察—繊維業 A 社の実例をもとに—」『労働社会学研究』第 3 号, 110 頁-116 頁.
- 佐藤厚 (1989) 「契約社員制度」雇用情報センター編『新産業・新技術・新職業下の労働態様に関する調査研究報告 (2) ——ニューワーキング研究部会報告——』雇用情報センター, 112 頁-135 頁.
- 佐藤博樹・佐野嘉秀・原ひろみ (2003) 「雇用区分の多元化と人事管理の課題——雇用区分間の均衡処遇」『日本労働研究雑誌』No.518, 31 頁-46 頁.
- 佐藤博樹・小泉静子 (2007) 『不安定雇用という虚像——パート・フリーター・派遣の実像』勁草書房.
- 佐野嘉秀 (2000) 「パート労働の職域と労使関係」『日本労働研究雑誌』No.481, 12 頁-25 頁.
- 佐野嘉秀・佐野哲・小杉礼子 (2004) 「労働調査研究の現在——2001 年～2003 年の業績を通じて」『日本労働研究雑誌』No.524, 2 頁-32 頁.
- 篠崎武久・石原真三子・塩川崇年・玄田有史 (2003) 「パートが正社員との賃金格差に納得

- しない理由は何か」『日本労働研究雑誌』No.512, 58頁-73頁.
- 島貫智行(2011)「非正社員活用の多様化と均衡処遇——パートと契約社員の活用を中心に」『日本労働研究雑誌』No.607, 21頁-32頁.
- 菅野和夫(2010)『労働法[第9版]』弘文堂.
- 高橋康二(2010a)「契約社員の職域と正社員化の実態」JILPT Discussion Paper10-03.
- 高橋康二(2010b)「契約社員の人事管理——企業ヒアリング調査から」『Business Labor Trend』2010年7月号, 18頁-23頁.
- 武石恵美子(2002)「非正規労働者の基幹労働力化と雇用管理の変化」『ニッセイ基礎研「所報」』No.26, 1頁-36頁.
- 武石恵美子(2003)「非正規労働者の基幹労働力化と雇用管理」『日本労務学会誌』第5巻第1号, 2頁-11頁.
- 東京都労働相談情報センター編(2008)『契約社員に関する実態調査』東京都労働相談情報センター.
- 土田道夫(2004)「非典型雇用とキャリア形成」『日本労働研究雑誌』No.534, 43頁-51頁.
- 永瀬伸子(2003)「非正社員と正社員の賃金格差の納得性に関する分析」『国立女性教育会館研究紀要』Vol.8, 3頁-19頁.
- 西野史子(2006)「パートの基幹労働力化と正社員の労働——『均等処遇』のジレンマ——」『社会学評論』56巻4号, 847頁-863頁.
- 日本経営者団体連盟(1995)『新時代の「日本的経営」——挑戦すべき方向とその具体策——』日本経営者団体連盟.
- 日本経済団体連合会(2010)「有期労働契約研究会中間とりまとめについて」(<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2010/03/s0330-12.html>).
- 日本人材派遣協会編(2008)『派遣労働者等に係る能力開発・キャリア形成プロジェクト報告書(厚生労働省委託研究)』日本人材派遣協会.
- 藤波美帆(2007)「専門職型契約社員の人材活用政策の現状と特徴」『学習院大学大学院経済学研究科・経営学研究科研究論集』第15巻第1号, 49頁-67頁.
- 藤本昌代(2005)『専門職の転職構造——組織準拠性と移動——』文眞堂.
- 本田一成(2007)『チェーンストアのパートタイマー:基幹化と新しい労使関係』白桃書房.
- 本田一成(2010)『主婦パート:最大の非正規雇用』集英社新書.
- 村上由紀子(2003)『技術者の転職と労働市場』白桃書房.
- 山下幸司(1993)「第九章 非正規労働者の雇用関係Ⅱ——派遣労働者および契約社員の雇用と法的課題——」秋田成就編著『日本の雇用慣行の変化と法』法政大学出版局, 239頁-261頁.
- 労働市場改革専門調査会(2008)「労働市場改革専門調査会第4次報告書」(<http://www.keizai-shimon.go.jp/special/work/24/item1.pdf>).

労働政策研究・研修機構編（2007b）『働き方の多様化とセーフティネット——能力開発とワークライフバランスに着目して——』労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構編（2010a）『契約社員の人事管理——企業ヒアリング調査から——』（JILPT 資料シリーズ No.65）労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構編（2010b）『雇用の多様化の変遷Ⅱ：2003～2007——厚生労働省「多様化調査」の特別集計より——』（労働政策研究報告書 No.115）労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構編（2010c）『有期契約労働者の契約・雇用管理に関するヒアリング調査結果——企業における有期労働契約の活用現状と政策課題——』（労働政策研究報告書 No.126）労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構編（2010d）「国際比較：有期労働契約の法制度——イギリス、スウェーデン、ドイツ、フランスの実情——」『Business Labor Trend』2010年6月号，2頁-13頁.

労務行政研究所編集部（1978）「有期契約社員の雇用実態をさぐる」『労政時報』No.2433，2頁-37頁.

労務行政研究所編集部（1988）「契約社員制度はどう運用されているか」『労政時報』No.2867，25頁-63頁.

渡辺木綿子（2009）「正社員登用事例にみる雇用の多元化と転換の現状」『日本労働研究雑誌』No.586，49頁-58頁.

（執筆にあたり参考としたもの）

小倉一哉（2002）「非典型雇用の国際比較—日本・アメリカ・欧州諸国の概念と現状」『日本労働研究雑誌』No.505，3頁-17頁.

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頁-48頁.

厚生労働省編（2008）『有期契約労働者雇用管理改善事例集』厚生労働省.

厚生労働省（2008）「パートタイム労働法が変わりました！～平成20年4月1日施行～」（<http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/dl/tp0605-1h.pdf>）.

今後の労働契約法制の在り方に関する研究会（2005）「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書」（<http://mhlw.go.jp/shingi/2005/09/s0915-4.html>）.

佐藤博樹編著（2008）『パート・契約・派遣・請負の人材活用<第2版>』日本経済新聞社.

武石恵美子（2008）「非正社員から正社員への転換制度について」『日本労働研究雑誌』No.573，50頁-53頁.

土田道夫（2004）「非典型雇用とキャリア形成」『日本労働研究雑誌』No.534，43頁-51頁.

原ひろみ（2009）「非正社員から正社員への転換——正社員登用制度の実態と機能——」佐

藤博樹編著『叢書・働くということ [第4巻] 人事マネジメント』ミネルヴァ書房, 246
頁-272 頁.

藤川久昭 (2008) 「フルタイム有期契約労働者雇用管理の新展開」『労働法学研究会報』
No.2442, 28 頁-42 頁.

労働政策研究・研修機構編 (2004) 『ドイツ、フランスの有期労働契約法制調査研究報告』(労
働政策研究報告書 No.L-1) 労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構編 (2006b) 『多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識
に関する調査』(JILPT 調査シリーズ No.25) 労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構編 (2007a) 『パート、契約社員等の正社員登用・転換制度一処遇改
善の事例調査』(JILPT 調査シリーズ No.32) 労働政策研究・研修機構.

付属資料

個人ヒアリング調査 質問項目

個人ヒアリング調査 ケースレコード（本文にて引用のある9名分）

図表付-1 個人ヒアリング調査 質問項目（本体）

契約社員の働き方とキャリアに関するインタビュー調査

※①②⑥については、別紙 事前記入シートにご記入願います。

※いずれも、お答えいただける範囲内で結構です。

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

図表付-1 個人ヒアリング調査 質問項目 (別紙)

別紙 事前記入シート

1. プロフィール

①年齢： _____年_____月生まれ（ _____ ）歳 ←数字を記入

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

③家族構成

| |
|--|
| |
|--|

(例：夫、子ども2人、義母)

2. 職歴 (例にならってご記入願います)

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

3. 現在の労働条件

①雇用契約の期間： (_____) ヶ月

②所定労働時間： 1日 (_____) 時間

③残業時間： 1週間平均 (_____) 時間ぐらい

④賃金形態： 1.時給 2.日給 3.週給 4.月給 5.年俸

⑤賃金額： _____ 円

⑥年収： おおよそ _____ 万円

⑦会社で適用されている制度： ○で囲む (あてはまるものすべて)

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

XA 氏（60 歳、男性）

調査概要

調査日時： 2010 年 6 月 5 日 16 時～17 時 30 分

インタビュアー： 高橋康二

記録： 開田奈穂美

1. プロフィール

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

2. 経歴

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

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

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

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

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

3. 契約社員になった経緯

3 社目の建築部材メーカーを解雇されて失業したのが、現在に至る直接のきっかけである。もともと、妻が教員をしており、さしあたって生活に困るということもなかったため、生計

を維持しなければならないという差し迫った必要性はなかった。しかし、自宅は古い賃貸マンションであり、昼間から自宅周辺をうろうろするのもはばかられた。また、仕事をしていないと生活のリズムが作れないし、仕事がないと非常に惨めな思いがしたので、ハローワークを通じて求職活動をした。

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

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

4. 職場と仕事内容

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

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

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

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

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

5. 雇用・労働条件

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

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

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

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

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

能力開発については、職場に配属された初日に仕事の進め方を先輩に教えてもらったが、それ以外は何もない。2日目からは自分でやらされたという。また集合研修などもまったくない。物流の仕組みなど仕事に関する勉強を自分でするということもない。ちなみに、いま仕事で使っているフォークリフトの免許は、建築部材メーカーを解雇されてから就職活動をしている間に、友人と一緒に講習を受けて取得しており、それが現在の職場を紹介される際

に役に立った。

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

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

6. 現在の仕事についての評価

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

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

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

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

賃金については大いに不満に思っている。年収がサラリーマンの平均年収の半分を切るのはあまりに酷いと思うからである。しかし会社は雇い止めをちらつかせて不満を口に出させないようにしている。また、XA氏だけでなく、世の中の派遣社員も契約社員も、有期雇用

という意味では同様に変わらず不安定だが、有期雇用自体が違法なわけではないので会社と争えないことを悔しく思っている。

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

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

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

7. 今後のキャリア

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

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

8. 仕事についての考え方、その他の課題

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

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

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

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

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

以 上

XB 氏（48 歳、女性）

調査概要

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

インタビュアー： 高橋康二

記録： 開田奈穂美

1. プロフィール

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

2. 経歴

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

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

3. 契約社員になった経緯

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

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

4. 職場と仕事内容

XB 氏が勤務する事業所は、市街地から少し離れた場所にある。事業所には、200 人弱の

従業員が勤務している。そこには大別して2つの部門があり、XB氏が所属する部門では150人程度が勤務している。コールセンターという事業の性質上、事業所は8時から22時まで年中無休で営業している。

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

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

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

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

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

今後、職場では、正社員が少なくなってきているため、仕事内容が毎年のように増えてい

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

5. 雇用・労働条件

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

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

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

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

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

正社員と契約社員の待遇は、明らかに違う。第1に、賃金の額が違う。いくら違うのか

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

6. 現在の仕事についての評価

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

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

総じていうならば、いまの仕事に対しては、不満というよりも不安を感じている。かつて職場で、あるマネージャーが契約更新されず、2段階降格となってオペレーターとしてしか雇用継続しないと言われ、退職にいたったことがあった。その人の勤務態度や業績などに関してはたしかに問題があったが、仮に問題があったとしても、正社員でない人に対して正当な手続きを経たとは思えないそのような厳しい処遇をする会社であるというところに不安を感じたという。また、マネージャーの人数を減らすという動きも出てきているため、XB氏についても労働が強化される可能性がある。求められる仕事の質や量についても、「これが非正規のする仕事なのか」と思ったことがある。もちろん、賃金に関して、決して満足してこの10年間を過ごしてきたわけではない。

7. 今後のキャリア

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

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

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

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

8. 仕事についての考え方、その他

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

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

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

仕事上の課題としては、いろいろな仕事ができることがあげられる。もっとも、いろいろな仕事ができるというのはよい側面もあるが、賃金が釣り合わないという問題がある。かつては

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

以 上

XC 氏（56 歳、女性）

調査概要

調査日時： 2010 年 6 月 10 日 18 時～19 時 30 分

インタビュアー： 高橋康二

記録： 開田奈穂美

1. プロフィール

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

2. 経歴

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

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

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

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

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

3. 契約社員になった経緯

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

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

4. 職場と仕事内容

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

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

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

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

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

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

5. 雇用・労働条件

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

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

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

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

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

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

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

6. 現在の仕事についての評価

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

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

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

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

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

7. 今後のキャリア

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

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

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

8. 仕事についての考え方、その他の課題

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

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

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

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

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

以 上

XE 氏（35 歳、女性）

調査概要

調査日時： 2010 年 6 月 27 日 10 時～11 時 30 分

インタビュアー： 高橋康二

記録： 開田奈穂美

1. プロフィール

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

2. 経歴

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

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

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

そこで、XE 氏は、派遣社員としての仕事には見切りをつけ、転職を考え始めた。具体的には、中国への留学経験があったため、語学を活かせる職場で働きたいと考え、中国に進出している大手メーカーのコールセンターでの仕事に応募したところ、内定を貰った。そこで、2004 年 8 月に派遣社員としての仕事を辞め、転職することにした。しかし、働き始めると、契約書の内容が日本語と中国語で異なるなど、労働条件の面で不可思議な点が多く、疑問を抱いた XE 氏は、2005 年 3 月に退職することにした。結局のところ、自分がこのコールセン

ターで正社員であったのか、有期雇用であったのかさえも、いま思えばはっきりしない部分があるという。

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

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

3. 契約社員になった経緯

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

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

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

4. 職場と仕事内容

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

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

XE 氏の仕事内容は、契約書において「広報にかかわる業務」と規定されているが、表現があいまいであるため、実際には、広報課で発生するさまざまな業務を担当している。具体

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

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

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

5. 雇用・労働条件

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

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

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

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

能力開発については、第1に、上司である課長補佐から、仕事の段取りなどについて教えてもらうことがある。第2に、若手の正社員を中心とした研修に、自分も参加させてもらったことがある。ただし、正社員に対しては、この他にも海外研修や長期研修があるとのことである。第3に、自己啓発活動を行っている。具体的には、ウェブサイトの作り方や広報の

仕事、職場でのコミュニケーションにかかわる本を買うなどして勉強をしている。また、各種セミナーなどに顔を出すこともある。なお、自分で探してきたセミナーでも、上司に申請して許可をもらえばある程度は団体が費用を負担してくれることになっているが、やや申請しにくい雰囲気があることもあり、大半は自分で費用を負担している。

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

6. 現在の仕事についての評価

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

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

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

7. 今後のキャリア

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

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

能性があることなどから、いま一步、踏み切れなかったとのことである。

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

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

8. 仕事についての考え方、その他

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

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

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

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

以 上

YC 氏（37 歳、男性）

調査概要

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

インタビュアー： 高橋康二

記録： 高橋康二

1. プロフィール

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

2. 経歴

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

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

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

3. 契約社員になった経緯

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

就職活動を始めた当初は、正社員（期間の定めのない雇用）として大学などの教員、研究機関の研究員になることを希望していたが、専門分野が一致する求人が少ないこと、若手研究者の労働市場において任期付の求人が増えてきたことなどから、「最初から正社員になるのは難しい」と考え始め、次第に正社員、任期付の区別なく応募するようになった。そのよう

にして就職活動を続けていたところ、最初に内定を貰ったのが、現在の勤務先の研究機関である。

4. 職場と仕事内容

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

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

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

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

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

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

5. 雇用・労働条件

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

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

賃金は、月給38万円程度で、賞与を含めると年収500万円程度である。賃金は、現在、

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

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

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

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

6. 現在の仕事についての評価

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

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

である。

7. 今後のキャリア

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

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

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

8. 仕事についての考え方、その他

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

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

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

このような YC 氏の思いは、家族の思いとも一致する。たとえば、YC 氏は妻から、「早く長期雇用になってね。大学の先生になってね」と言われることがあるという。また、任期付

であることで、生活上不便を強いられている具体例としては、住宅や自動車の購入など、大きな買い物ができないことがあげられるという。

以 上

YH 氏（40 代、男性）

調査概要

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

インタビュアー： 高橋康二

記録： 開田奈穂美

1. プロフィール

関東地方出身。調査日現在、40 代。妻、子と同居。妻は専業主婦。

2. 経歴

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

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

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

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

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

その結果、YH 氏は大手企業のコンサルティング部門の契約社員となった（現職）。この企

業が YH 氏を正社員ではなく契約社員として採用したのは、コンサルティングが事業として長続きするかどうか不確実な部分があったからではないかと、推測される。

3. 契約社員になった経緯

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

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

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

4. 職場と仕事内容

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

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

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

これらの仕事の流れは、現在の会社に入ってから基本的に変わっていない。今後も、大き

く変わることはない」と YH 氏は予想している。ただし、会社からは、コンサルティング以外の分野にも守備範囲を広げていくよう期待されており、また、YH 氏としてもそうしたいと考えているとのことである。

5. 雇用・労働条件

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

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

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

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

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

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

6. 現在の仕事についての評価

YH 氏は、全体として現在の仕事に満足している。第1に、会社、職場について満足して

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

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

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

7. 今後のキャリア

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

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

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

8. 仕事についての考え方、その他

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

また、繰り返しになるが、YH 氏は、雇用契約がどうなっているかよりも、「実質的な雇用リスク」がどのくらいあるかを重視している。正社員から現在の会社の契約社員へと転職す

る時、妻は当初は反対したが、YH氏は、雇用の継続性はむしろ現在の会社の方が高いことを説明したとのことである。実際、YH氏の説明通り、これまで雇用は継続しているし、年収も増加してきているので、妻はそのことを理解するようになったという。

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

以 上

ZA 氏（25 歳、男性）

調査概要

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

インタビュアー： 高橋康二

記録： 開田奈穂美

1. プロフィール

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

2. 経歴

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

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

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

このように、アルバイトをしながらボクシングのトレーニングをしていたわけであるが、その甲斐あって、プロのライセンスを取得し、デビューを果たすことになった。しかし、ボクシング選手としての収入は少なく、とてもそれだけで生活できるものではなかった。具体的には、1 試合あたりのファイトマネーが 9 万円であるが、そのうち 6 万円はジムに納める必要があり、自分の手元に残るのは 3 万円であった。しかも、その 3 万円も試合のチケットの現物支給という形である。結局、4 勝 6 敗の戦績を残して引退することになった。

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

3. 契約社員になった経緯

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

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

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

4. 職場と仕事内容

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

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

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

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

1日の仕事のノルマのようなものはないが、お中元・お歳暮や年賀状の時期には、売り上げ目標が示される。売り上げ目標は正社員と契約社員とで異なり、年賀状に関していえば、

正社員は 7000 枚、契約社員は 3000 枚となっている。

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

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

5. 雇用・労働条件

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

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

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

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

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

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

他の就業形態の人との待遇については、ZA 氏はあまり詳しい情報を持っていないが、正

社員は、自分と近い仕事をしていても、かなり多くの給与、賞与をもらっていると聞いたことがあるという。しかし、その正社員というのは、ZA 氏よりも年齢が高い人なので、単純に自分とは比較できないという。

6. 現在の仕事についての評価

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

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

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

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

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

7. 今後のキャリア

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

他の会社ではなく、現在の会社で正社員になりたいと思うのは、いまの仕事が面白く、自

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

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

8. 仕事についての考え方、その他

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

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

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

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

以 上

ZC 氏（27 歳、男性）

調査概要

調査日時： 2010 年 11 月 1 日 14 時～15 時 30 分

インタビュアー： 高橋康二

記録： 開田奈穂美

1. プロフィール

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

2. 経歴

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

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

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

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

2009 年 9 月頃、勤務先の工場から、直接雇用の契約社員にならないかと打診され、それ

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

3. 契約社員になった経緯

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

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

4. 職場と仕事内容

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

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

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

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

社員であった頃は、正社員と派遣社員との間で明確に仕事内容が分けられていた。

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

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

5. 雇用・労働条件

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

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

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

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

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

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

事業所の異動はしたくないと考えている。

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

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

6. 現在の仕事についての評価

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

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

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

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

7. 今後のキャリア

ZC 氏は、当面の間は、現在の勤務先で契約社員として働きたいと考えている。そして、

契約社員として3年働いた後、正社員登用試験を受けたいと考えている。

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

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

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

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

8. 仕事についての考え方、その他

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

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

なお、上記の他に、仕事や生活において直面している課題は、特にない。

以 上

ZE 氏（48 歳、男性）

調査概要

調査日時： 2010 年 11 月 16 日 19 時～21 時

インタビュアー： 高橋康二

記録： 高橋康二

1. プロフィール

1962 年 1 月生まれ。調査日現在、48 歳。独身。関東地方出身（中学生時代に両親とともに関東地方内で転居）。

2. 経歴

1986 年 3 月、4 年制大学を卒業し、同 4 月、証券会社に新卒正社員として入社した。しかし、もともと人事・総務など本社の管理部門への配属を希望していたにもかかわらず、地方都市の支店で 1 年間の研修を受け、そのまま同支店に正式配属されることになった。配属に不満を抱いた ZE 氏は、1987 年の夏に転職を決意、人材紹介会社に登録し、証券会社に勤めながら休日などを利用して転職活動を始めた。

その後、人材紹介会社から外資系企業の人事・総務部門での仕事を紹介され、応募したところ、何度かの選考を経て内定を得るに至った（正社員）。そこで、1987 年 12 月末に証券会社を退職、1988 年 1 月に外資系企業に入社することになった。

同社では、当初は庶務的な業務が中心であったが、主任に昇格した時から役員秘書業務も兼務するようになった。さらに、係長クラスに昇格してからは、採用、社会保険、給与計算などの人事業務にもかかわるようになった。その間、賃金も確実に昇給していき、ピーク時には、年収が 700 万から 800 万円程度になった。

ところが、2000 年代半ばになると、企業グループの世界的規模での組織再編が始まった。具体的には、グループ本社が、日本を含めたアジア部門の拠点を日本から香港に移転するとともに、不採算事業から撤退する方針を決めた。特に、ZE 氏の仕事に影響を与えたのは、アジア部門の拠点の移転である。具体的には、人事戦略策定などの業務が、日本から香港に移管されたため、ZE 氏の仕事はオペレーションが中心となり、次第に仕事に対する面白味も薄れていった。

その矢先、2007 年に、ZE 氏を含め何人かの社員が、退職勧奨絡みの転勤内示を受けることになった。ZE 氏は転勤を拒んだが、内示が撤回されることはなかったため、結局、2007 年 12 月末をもって、割増退職金を貰って同社を早期退職することにした（正確には、未消化の有給休暇を退職直前に一斉に消化したため、10 月半ば以降は出勤していない）。

2008 年 1 月、大手メーカーの子会社の人事・総務部門での契約社員の仕事を見つけ、転

職した。そこでは、給与計算、庶務などの業務を担当し、3ヶ月の契約を4回更新したが、2009年3月に雇い止めされた。会社は、ZE氏に対して雇い止めの理由を詳しく説明していないが、ZE氏は、いわゆるリーマン・ショックにともない親会社の業績が低迷し、親会社の人員を子会社で引き受けざるを得なくなったことが理由ではないかと推測している。

失業することになったZE氏は、2009年3月から2010年3月まで、失業給付を貰いながら再就職活動をした。しかし、前回の転職活動と同様、正社員の仕事に就くことはできず、結局、2010年3月下旬に、インターネットの求人サイトで見つけた警備会社の人事・総務部門での契約社員の仕事に応募し、採用された（現職）。

3. 契約社員になった経緯

ZE氏が最初に契約社員になったのは、2008年1月、大手メーカー子会社に転職した時であり、2度目に契約社員になったのは、2010年3月下旬、警備会社に再就職した時である。それらの際に、ZE氏が正社員ではなく契約社員を選んだ、あるいは、選ばざるを得なかったのは、ひとえに、中高年事務職の転職活動の厳しさによると言ってもよい。

2007年秋、当初、ZE氏は、正社員を希望してハローワークに登録した。また、最寄りのハローワークだけでなく、多くの求人が集まる都心のハローワークにも通った。そのほか、インターネットの求人サイト、「東京しごとセンター」なども利用した。かくして、正社員の求人に70件から80件ほど応募したが、すべて不採用となった。そこで、ZE氏は、「グレードをちょっと落として」契約社員の求人にも応募するようになった。この間の心境を、ZE氏は次のように語っている。

やはり（正社員になりたいという）理想はあるんですよ、今でも。でも、やはり食べていかなきゃいけないわけですよ。何千万円という退職金を貰っているわけでもなかったんで、とにかく早く仕事を見つけて働かなきゃいけない。あとは、キャリア上、正規とか非正規とかを問わず、とにかく継続的に仕事に就いていないと、後々不利になるということもありましたので、自分がいままで培ってきたキャリアを活かせる職であれば、非正規でも仕方ないと考えました。

また、転職活動を長期間続けること自体も、ZE氏にとって大きな負担であった。まず、転職活動を続けるには、交通費や履歴書の写真代など、少なからぬお金がかかる。また、70件から80件もの求人に応募して、すべて不採用となると、精神的にも追い詰められることになる。この点について、ZE氏は次のように語っている。

やはり追い詰められましたね。職務経歴書をもうちょっとわかりやすくしようとか、そういうセミナーにも通って、面接のセミナーとか実演とかにも全部通いました。そして、1日中、自宅で職務経歴書を見直していたのですが、60社応募して全部ダメだったという時には、何も手につかなかったですね。

机に向かっている、何か頭がボーっとしちゃって、1日それで過ごしたりとか、食事が喉を通らなくて体重が落ちたりとか。

このような事情もあり、ZE氏は、上述の通り2008年1月、大手メーカー子会社の契約社員となった。そして、2009年3月に雇い止めになった後、もう一度、再就職活動をする事になった。しかし、この時の再就職活動においても、状況は基本的に変わらなかった。ZE氏は、次のように語る。

いろいろハローワークとか探して、受けました。ある程度は（正社員の仕事も）あったんです。ただ、残念ながら正社員については全部不採用でした。管理部門とか、人事総務は求人が極端に少ないんですね。だから、正社員1人の採用枠に大体80人とか150人とか、そういうのが常態化していました。少ないところでも50人以上なんです。それを、65社から70社ぐらい、履歴書とかを送りましたけれども、残念ながらいい結果は得られませんでした。

かくして、ZE氏は、上述の通り2010年3月下旬に、インターネットの求人サイトで見つけた警備会社の人事・総務部門での契約社員の仕事に就くことになった。

4. 職場と仕事内容

現在、ZE氏は、警備会社の管理部門で働いている。会社全体の従業員数は250名程度で、管理部門には9名が在籍しており、残りの大多数は、契約社員ないしアルバイトのガードマン（警備員）である。契約社員とアルバイトは、いずれも有期雇用であるが、契約社員は月給制、アルバイトは時給制という違いがある。

管理部門の9名の内訳は、正社員が7名、ZE氏を含め契約社員が2名である。さらに詳しく言うと、部長1名、人事総務関係の課長1名、経理関係の課長1名、人事総務関係の事務員1名、経理関係の事務員1名が正社員であり、ZE氏と経理関係の事務員1名が契約社員である。

ZE氏は、人事総務関係の事務を担当している。具体的には、アルバイトのガードマンの求人広告の作成、面接セッティングなどの採用関連業務、新入社員の研修セッティング、就業管理、給与計算、社会保険手続、制服・帽子など装備品の在庫管理、貸与履歴管理などを担当している。ちなみに、これらの仕事内容は、正社員と変わらない。

ところで、2010年3月下旬に入社してから、これまでの間に、同社は大きな仕事を受注した。そのため、アルバイトのガードマンを大量に採用する必要が生じ、ZE氏の業務は多忙をきわめた。また、ガードマンの配置を確認する「管制」と呼ばれる業務を担当する人員が不足したため、本来は人事総務関係の事務員であるはずのZE氏が、それらの業務を応援することもあった。今後、そのような事態が再来するかはわからないが、小規模な会社であ

る以上、その可能性は否定できないとのことである。

5. 雇用・労働条件

ZE 氏の雇用契約の期間は 3 ヶ月であり、現在、3 回目の契約である。なお、契約は、自動的にではなく、あくまで双方の合意の上で更新することになっている。すなわち、働きぶりの評価がよくなければ、更新されない。

勤務時間は、8 時 30 分から 17 時 30 分で、うち休憩が 1 時間である（実働 8 時間）。残業は、月に 40 時間程度ある。

賃金は、月給 23 万 8000 円である。ZE 氏は、現在の会社に入社してまだ 1 年経っていないが、これに年間 2 ヶ月程度の賞与と、残業手当とを合わせると、年収は 300 万円台半ばになると予測している。ちなみに、評価がよければ、1 年に 1 回、時給に換算して 100 円程度の昇給があるとのことである。

法定内福利については、雇用保険、健康保険、厚生年金に加入している。他方、法定外福利は手薄である。第 1 に、退職金、企業年金は、正社員にはあるが、契約社員にはない。第 2 に、会社には、住宅手当制度と借り上げ社宅制度があるが、住宅手当制度は、正社員だけにしか適用されない。第 3 に、賞与についても、正社員と契約社員とで月数が大きく異なっている。具体的には、前年の実績で、正社員は 6 ヶ月弱だったのに対し、契約社員は 2 ヶ月程度であった。

現在の会社に労働組合はない。ただし、ZE 氏は、前職である大手メーカー子会社を雇い止めに遭った際、補償金を求めて団体交渉をするべく、個人加入労働組合に加入していたことがある。その時は、ZE 氏を含めて 18 人の契約社員が同時に雇い止めに遭ったが、ZE 氏のみが団体交渉を行い、会社から 2 ヶ月分の給与相当の補償金を得ることができた。しかし、団体交渉が終わってからは、組合費の支払いが負担になったため、結局 6 ヶ月程度で組合を脱退している。

担当業務については、ZE 氏は人事総務関係の事務員として採用されたわけであるが、場合によっては、ガードマンの配置を確認する「管制」も担当することになる可能性があるという。ただし、他の事業所に異動になる可能性はない。

能力開発については、現在の会社には、主としてガードマンを対象として、さまざまな研修コースがある（そして、ZE 氏は、それらの研修コースをセッティングする立場にある）。しかし、ZE 氏ら事務職の契約社員に対しては、これといった能力開発は行われていない。

6. 現在の仕事についての評価

ZE 氏は、現在の労働条件について、大いに不満を抱いている。第 1 に、正社員との労働条件の格差についてである。職場で同じ仕事をしているにもかかわらず、正社員は期間の定めのない雇用であり、賃金水準が高い。また、6 ヶ月弱の賞与、住宅手当が支給される。他

方、契約社員である ZE 氏は、3 ヶ月の細切れ契約であり、賃金水準が低い。そして、賞与は 2 ヶ月程度であり、住宅手当は支給されない。ZE 氏としては、「ここまで格差があると、もう言葉が出ない」という。

第 2 に、正社員との格差の問題を別に置くとしても、3 ヶ月の短期契約のもとでは、落ち着いた生活が送れない。具体的には、3 ヶ月ごとに働きぶりを評価され、評価が悪ければ契約が更新されないため、常に不安と緊張を強いられる。また、そのこととも関係するが、短期契約のもとでは長期的な視野に立って仕事に取り組むことができない。そして、いつ雇止めに遭うかわからないので、帰宅後や休みの日は、転職活動にあてなければならない。あくまで仮定の話であるが、賃金は現在のままであったとしても、期間の定めのない雇用に変わることでさえできれば、それだけで生活は安定し、仕事に対するモチベーションも大きく向上するだろうと ZE 氏は考えている。

第 3 に、同じく、正社員との格差の問題を別に置くとしても、現在の賃金は安すぎると ZE 氏は考えている。さすがに、外資系企業でのピーク時の水準（年収 700 万円から 800 万円）は期待できないとしても、せめて月給 30 万円ぐらいは必要とのことである。

また、ZE 氏は、現在の仕事内容についても、大いに不満に思うところがある。たとえば、2010 年の夏から秋にかけて、会社が大きな仕事を受注した際には、「管制」の仕事に駆り出されたり、給与計算などの業務が何倍にも膨れ上がったりするなど、職場は「パニック状態」であった。しかし、労働が強化される一方で、処遇が改善される見込みはない。このような業務負荷と処遇とのアンバランスに、ZE 氏は不満を抱いている。

7. 今後のキャリア

まず、現在の会社には、制度的には、契約社員から正社員への登用の仕組みがある。しかし、登用実績はゼロであり、ZE 氏が現在の会社で正社員になれる可能性は低いとのことである。

そこで現在、ZE 氏は、主として休日を利用して、転職活動を行っている。具体的には、ハローワーク、人材銀行などに通い、事務職の正社員の求人を定期的にチェックしている。まだ内定を貰うには至っていないが、これらの機関の紹介を通じて、採用面接に呼ばれたことも 1 度ある。ZE 氏としては、このような形で転職活動を継続的に行っていくつもりである。

しかし、国内で事務職の正社員の仕事を探している限り、どうしても、ZE 氏よりも若い人材と競合してしまう。長く人事畑を歩んできた ZE 氏は、日本企業が若い人材を選好する傾向があることを熟知している。そこで ZE 氏は、中国やベトナムの企業に転職することも視野に入れ、情報収集などを始めている。もちろん、語学の問題など、クリアしなければならない壁はたくさんあるが、独身である ZE 氏の場合、海外転職が不可能というわけではないとのことである。

8. 仕事についての考え方、その他

有期雇用そのものの是非についてどう考えるかは別として、ZE氏は、「3ヶ月」あるいはそれ以下の短期契約を反復更新するという日本企業の雇用管理のあり方に疑問を抱いている。というのは、短期契約の繰り返しでは、働く側は、生活設計、人生設計が立てられないからである。これに対し、たとえば「3年」の「長期契約」であれば、ある程度は生活、人生の見通しが立つという。

もちろん、働く側にとって最も望ましいのは期間の定めのない雇用契約だとZE氏は考えている。しかし、企業の側としてそれが出来ない場合には、たとえば「3年」といった「長期契約」を締結し、契約期間の途中で解約せざるを得ない場合には残りの期間の賃金を補償するという形があればよいのではないか、というのがZE氏の提案である。

以 上

労働政策研究報告書 No.130

契約社員の人事管理と就業実態に関する研究

発行年月日 2011年3月25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

(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2011 JILPT

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)