

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。

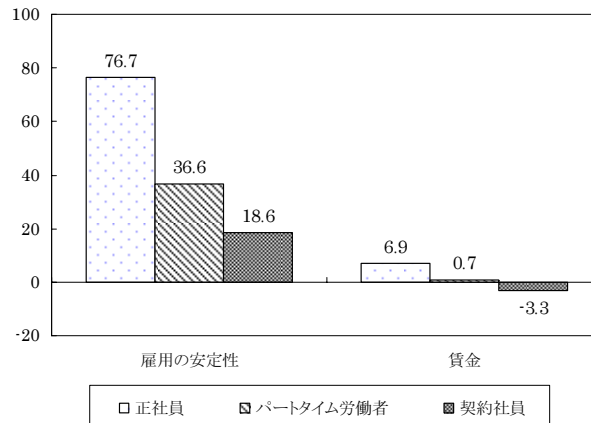
第 2 に、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によれば、「契約社員」の「雇用の安定性」、「賃金」についての満足度は、正社員やパートタイム労働者のそれを大きく下回る（図表 1-1-1）⁶。また、同調査によれば、「契約社員」には、パートタイム労働者と比較して、「正社員として働ける会社がなかったから」現在の就業形態を選んだ者、今後の働き方として「正社員に変わりたい」と考える者の割合が高いことも読み取れる（図表 1-1-2）。ここから、これらの労働者が、雇用の安定性や処遇の側面において、決して小さくない課題に直面していることが示唆される。

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。

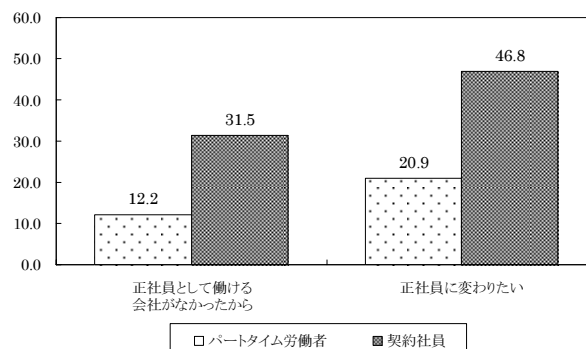
図表 1-1-1 就業形態別にみた労働者の満足度得点



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れ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、仮説構築力に優れる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ぬ個人に、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

	2009年						2010年									
	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
企業ヒアリング調査	→															
個人ヒアリング調査							→									
「多様な就業形態」アンケート調査							→									
「日本人の就業実態」アンケート調査							→									

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

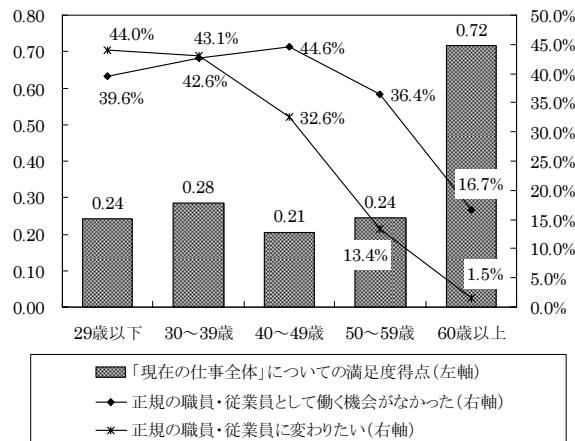
——他の雇用・就業形態との比較から——

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	農林漁業作業員	運輸・通信従事者	生産工程・労務作業員	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ので、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

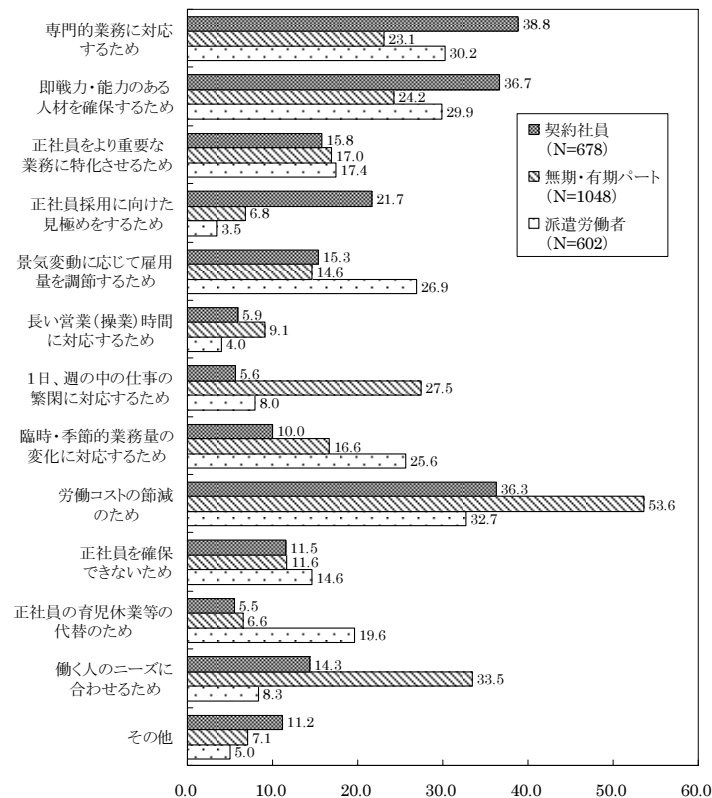
事業所は、どのような目的で契約社員を活用しているのだろうか。**図表 2-3-2**は、雇用・就業形態ごとの従業員の活用目的をたずねたものである（複数回答）。これをみると、契約社員の活用目的として上位にあげられているのは、「専門的業務に対応するため」（38.8%）、「即戦力・能力のある人材を確保するため」（36.7%）、「労働コストの節減のため」（36.3%）、「正社員採用に向けた見極めをするため」（21.7%）であることがわかる。

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。

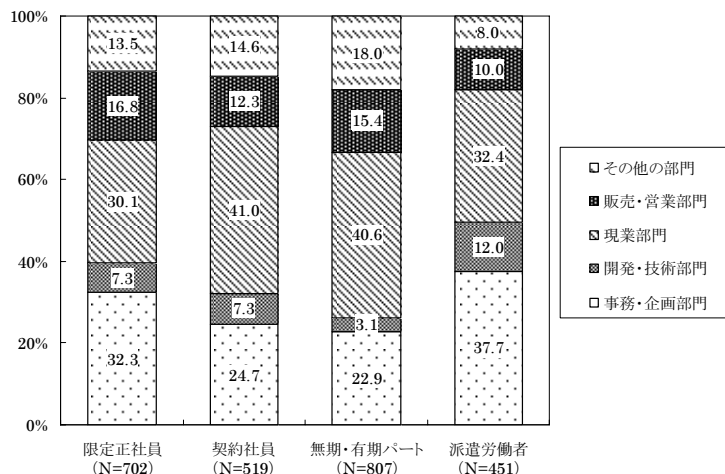
注： 無回答は除外した。

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。

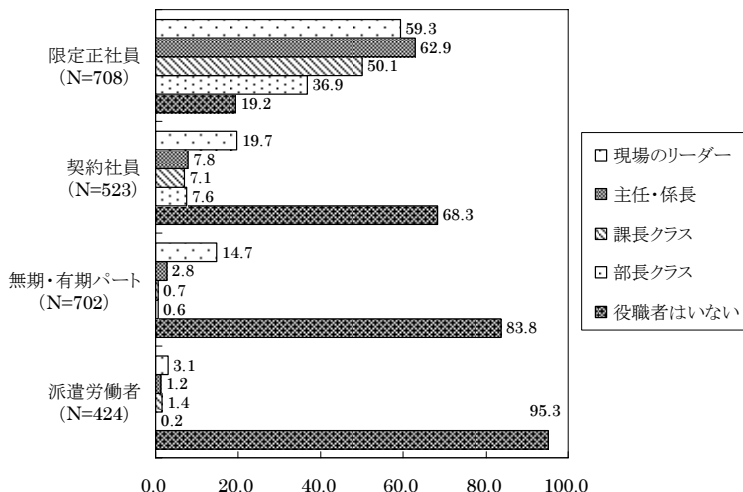
図表 2-3-4 は、雇用・就業形態別に、従業員が就いている役職をたずねたものである（複数回答）。ここから、限定正社員がもっとも役職就任が進んでおり、以下、契約社員、無期・有期パート、派遣労働者の順であることがわかる。契約社員の役職就任状況について詳しくみると、「現場のリーダー」に就いているという事業所が 2 割程度あるが、他方で、「役職者はいない」という事業所も 7 割程度ある。

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

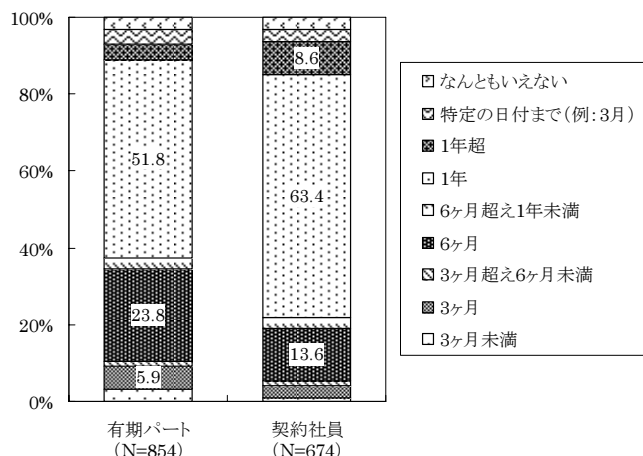
契約社員の雇用契約の期間と更新方針についてみてみたい。図表 2-3-5 は、有期パートと契約社員の雇用契約の期間を示したものである。ここから、契約社員の方が、有期パートよりも 1 回の雇用契約の期間が長いことがわかる。具体的には、「1 年」とする事業所が 63.4% を占めている。

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



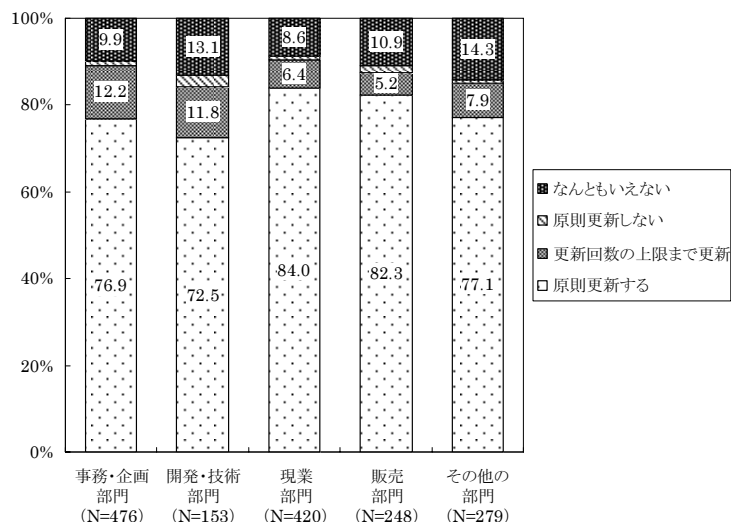
使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

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）

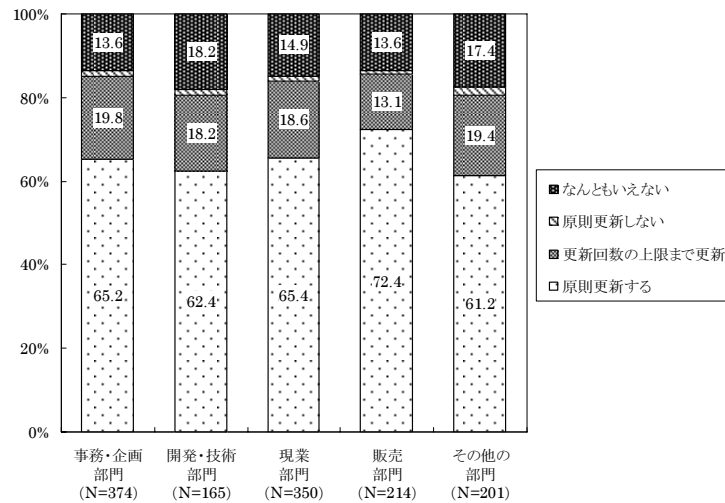


使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

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

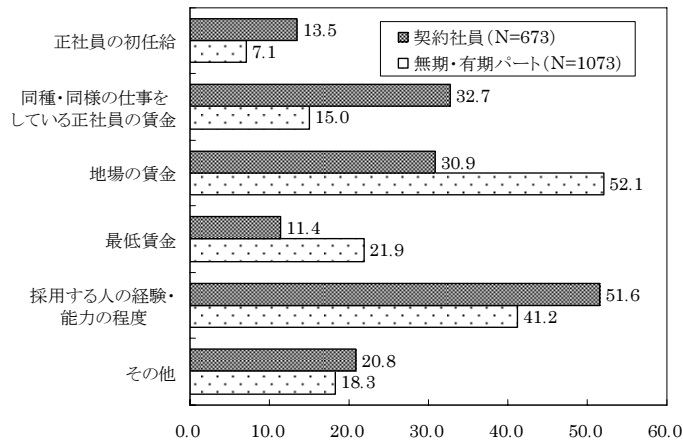
契約社員の賃金制度についてみてみたい。図表 2-3-7 は、雇用・就業形態別に、採用時の賃金決定の基準・参考事項を示したものである（複数回答）。ここから、契約社員の初任賃金を決定する際には、「採用する人の経験・能力の程度」（51.6%）が基準・参考事項となることが多いことがわかる。これに対し、無期・有期パートの場合は「地場の賃金」（52.1%）が基準・参考事項となることが圧倒的に多い。ただし、契約社員の場合であっても、30.9%の事業所は、「地場の賃金」を基準・参考事項としている。

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。

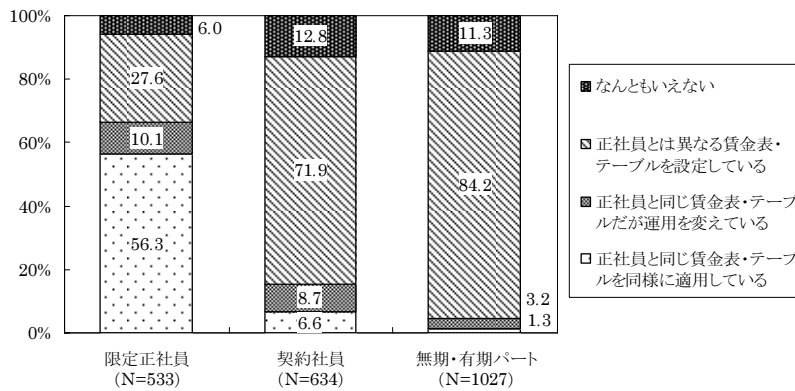
また、図表 2-3-9 は、各雇用・就業形態の従業員が勤続年数を重ねたときの賃金額のイメージを示したものである。これをみると、「原則として増加し続ける」の割合が、正社員で 68.3%、限定正社員で 63.2%、契約社員で 25.4%、無期・有期パートで 15.9%となっており、賃金表・テーブルの状況と同じく、限定正社員と契約社員の間に大きな開きがあることがわかる。

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、%）



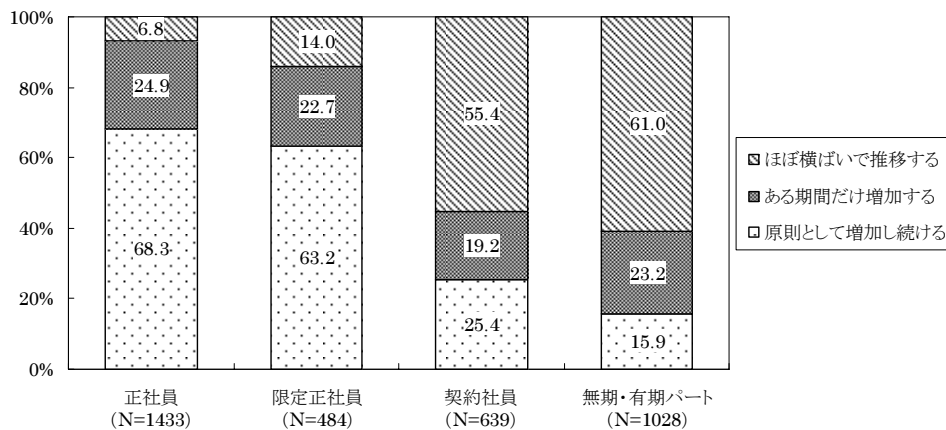
使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。
注： 無回答は除外した。

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。

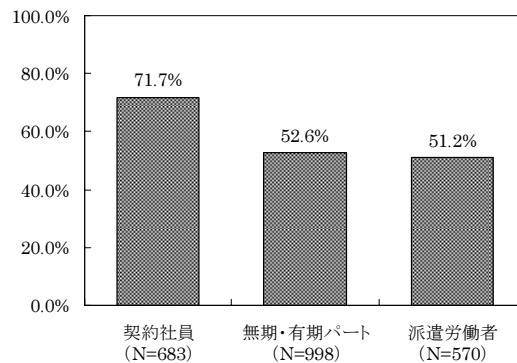
6. 正社員との仕事の重なり、待遇の違い

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。

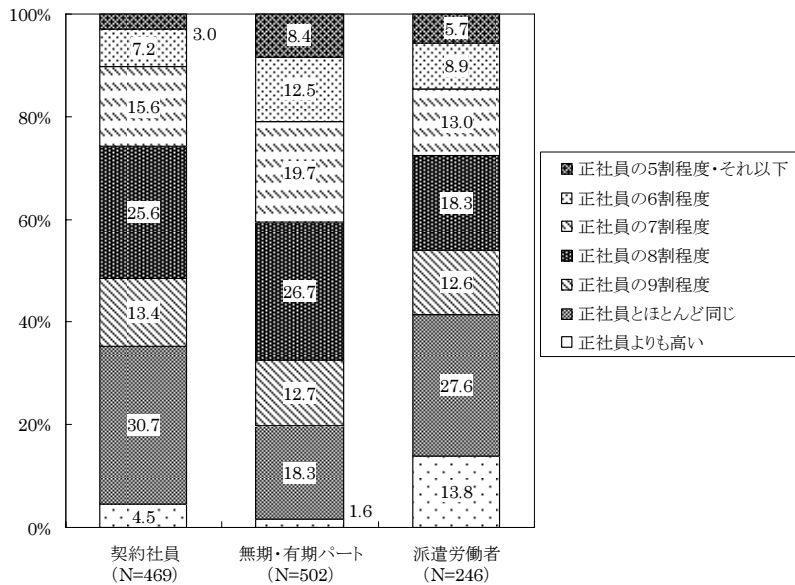
図表 2-3-10 雇用・就業形態別にみた正社員と同じ仕事をしている従業員の有無



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

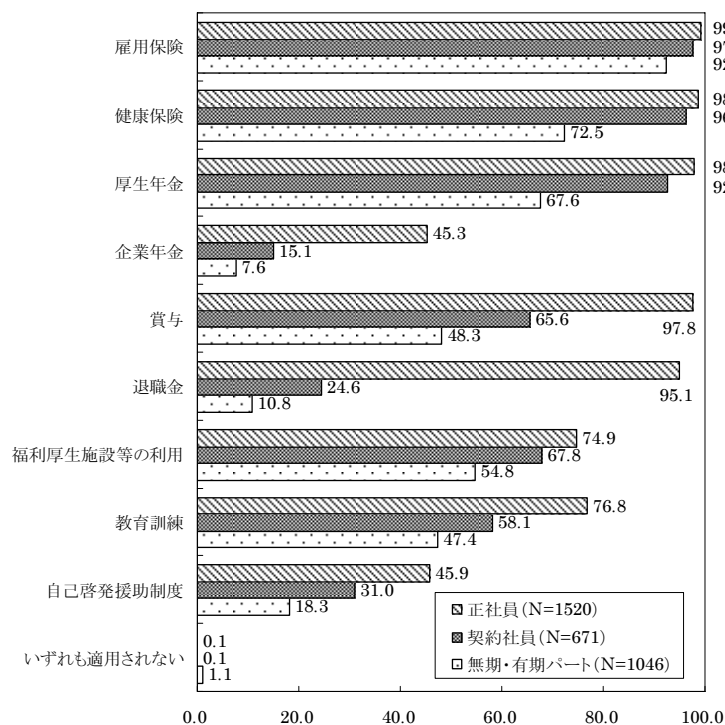


使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。
 注1： 正社員と同じ仕事をしている従業員がいる場合のみ回答している。
 注2： 無回答は除外した。

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。

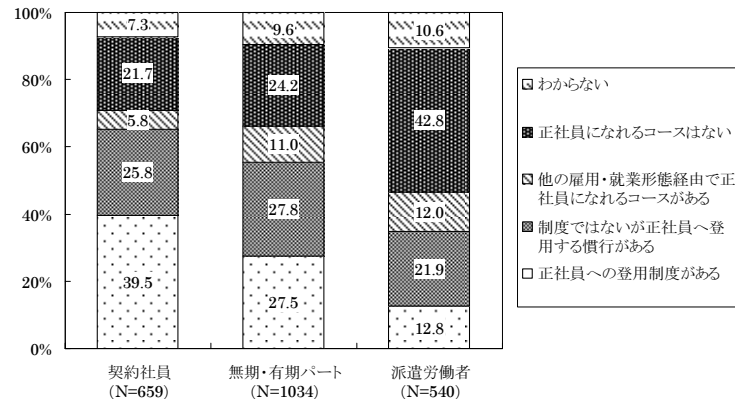
注： 無回答は除外した。

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。

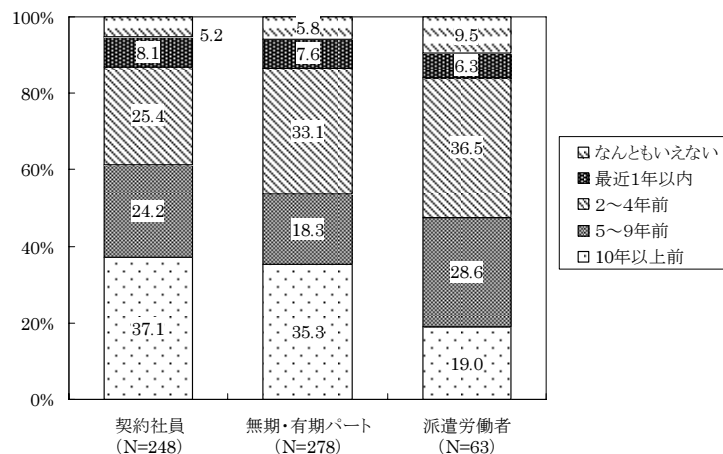
続いて、図表 2-3-14 は、正社員への登用制度がある事業所に対して、その導入時期を示したものである。ここから、導入時期をみても、契約社員がもっとも早く、無期・有期パートがそれに次ぎ、派遣労働者がもっとも遅いことが読み取れる。具体的には、契約社員に対して正社員登用制度があるとする事業所のうち 37.1%は、10 年以上前から制度を導入していると回答している。

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。

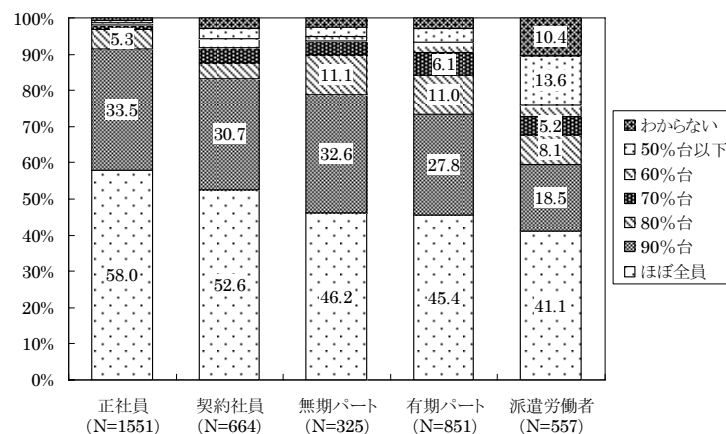
次に、図表 2-3-16 にて、従業員を活用する上での問題点を雇用・就業形態別にみると、「仕事に対する責任感や向上意欲が弱い」以外のすべての項目において、契約社員がもっとも問

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



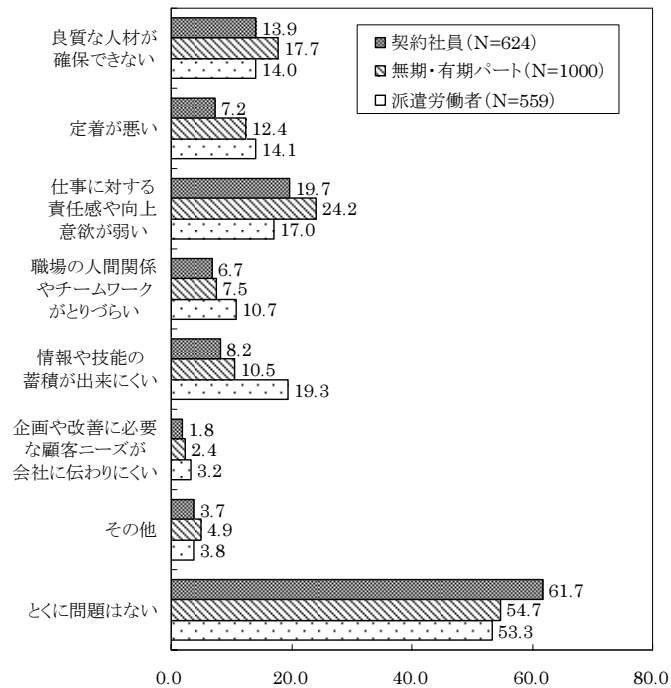
使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

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。

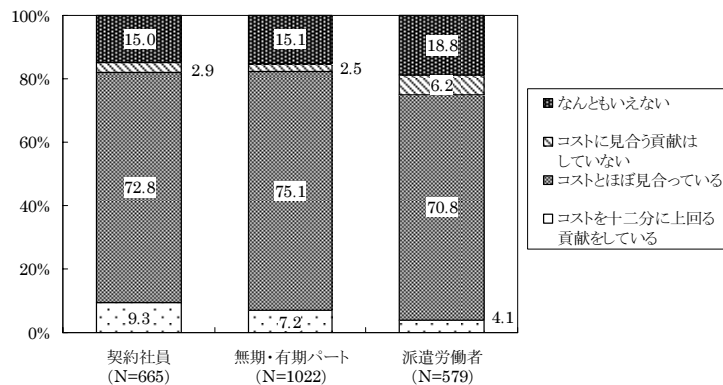
図表 2-3-16 雇用・就業形態別にみた従業員の活用上の問題点（複数回答、％）



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

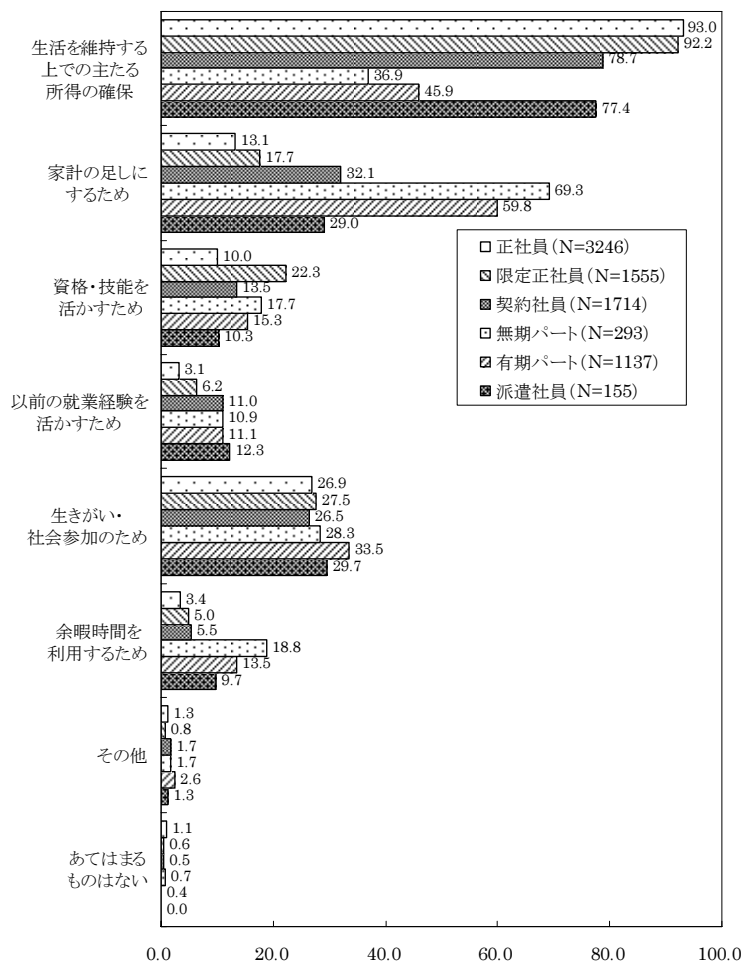
契約社員の就業動機、雇用・就業形態の選択理由をみてみたい。図表2-4-2は、対象者が現在働いている理由（就業動機）を示したものである（複数回答）。ここから、正社員、限定正社員、契約社員、派遣社員が、「生計を維持する上での主たる所得の確保」を理由として働いていることが読み取れる（選択割合は、それぞれ93.0%、92.2%、78.7%、77.4%）。他方、無期パートおよび有期パートは、「家計の足しにするため」に働いている（選択割合はそれぞれ69.3%、59.8%）。派遣社員の大半はフルタイムであることから⁴²、フルタイム労働者とパ

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。

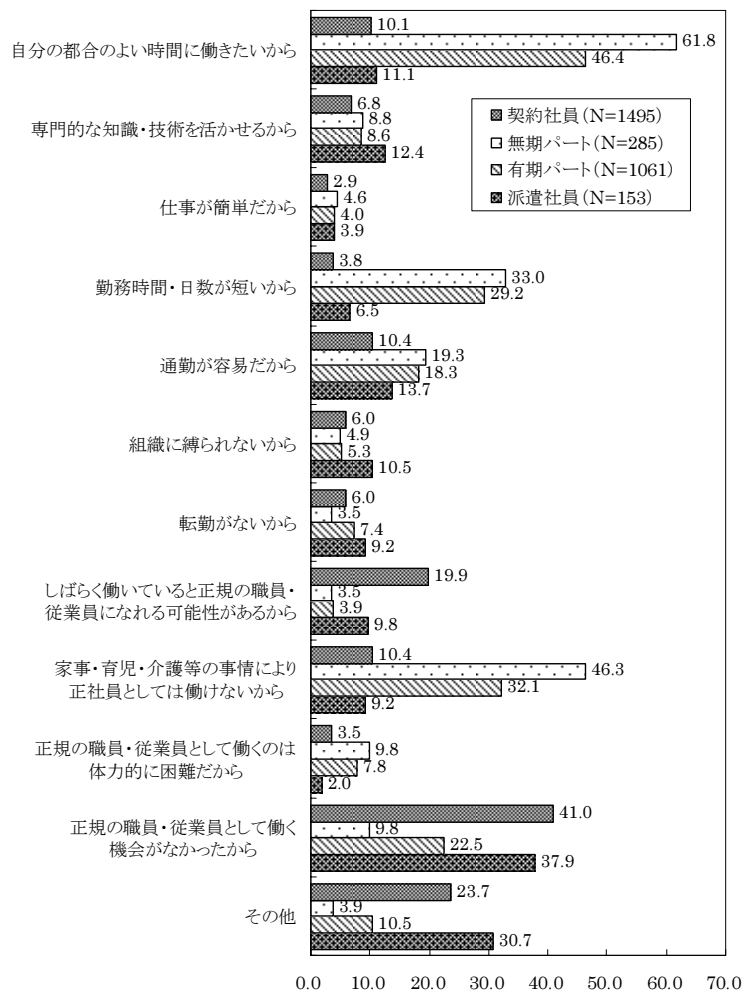
図表 2-4-3 は、対象者が現在の雇用・就業形態を選んだ理由を示したものである。ここから、まず、無期パートおよび有期パートの場合、「自分の都合のよい時間に働きたいから」、「勤務時間・日数が短いから」、「家事・育児・介護等の事情で正社員としては働けないから」という、どちらかといえば積極的な理由を指摘する者が多い。

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

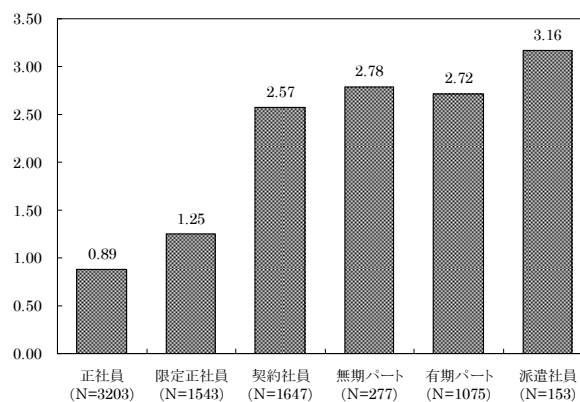
社員は、非正規雇用者のなかではもっとも転職回数が少ないが、大きな視点でみるならば、他の非正規雇用者と同様に、比較的頻繁に転職をしているといえる。

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

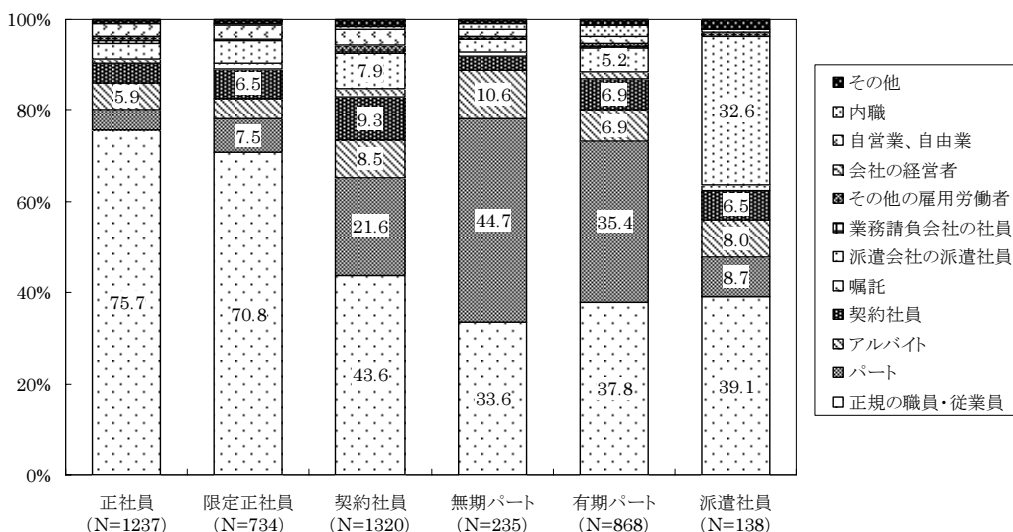


使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

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



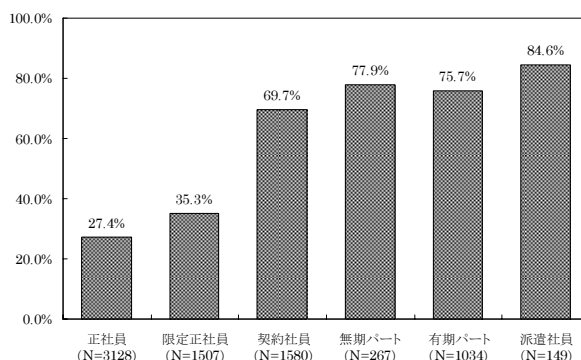
使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

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

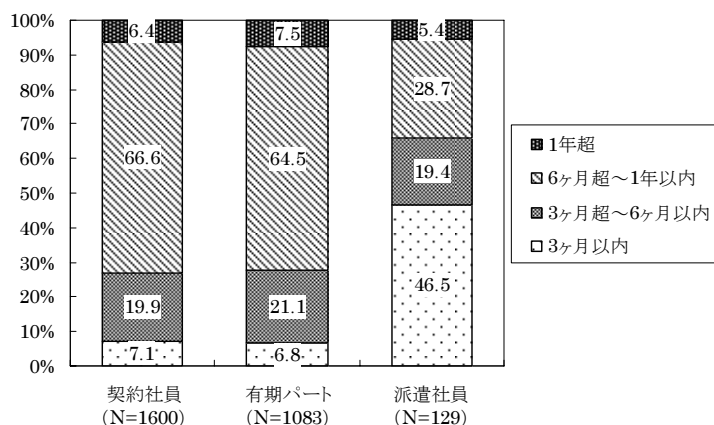
契約社員の雇用契約の期間および勤続年数についてみてみたい。図表 2-4-7 は、雇用契約の期間を示したものである。ここから、契約社員と有期パートの雇用契約の期間はほぼ同じであり、6 ヶ月超～1 年以内がそれぞれ 66.6%、64.5%を占めていること、派遣社員の雇用契約の期間は比較的短く、46.5%が 3 ヶ月以内であることがわかる。

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

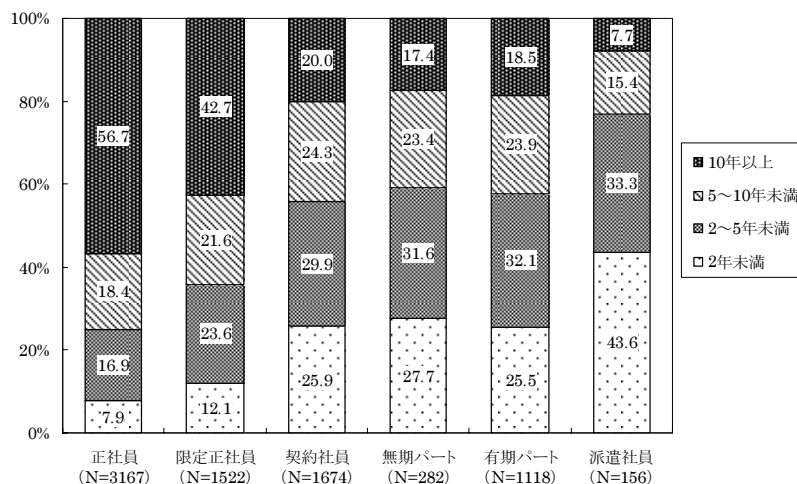


使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

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。

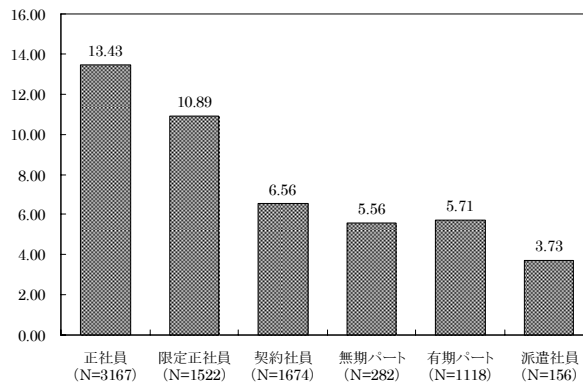
図表 2-4-8 雇用・就業形態別にみた勤続年数の分布



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



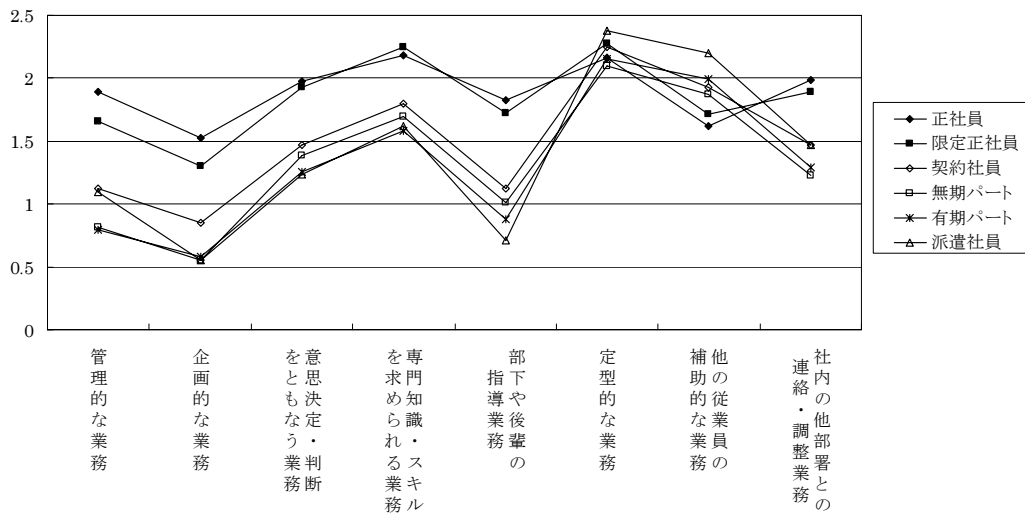
使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

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だろうか。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

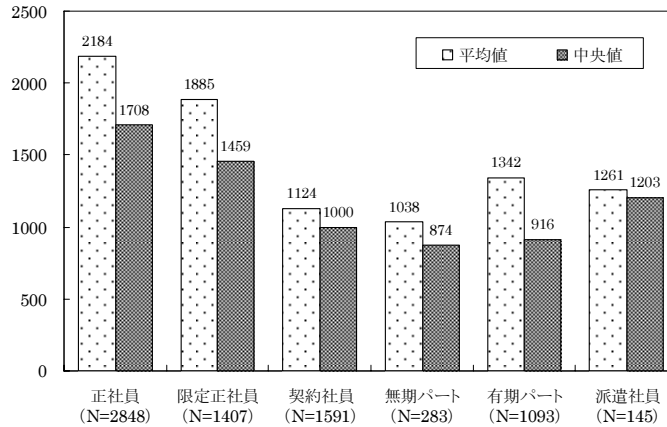
⁴⁴ 賃金水準（所定内時給）の計算方法については、第4章第1節を参照。

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。

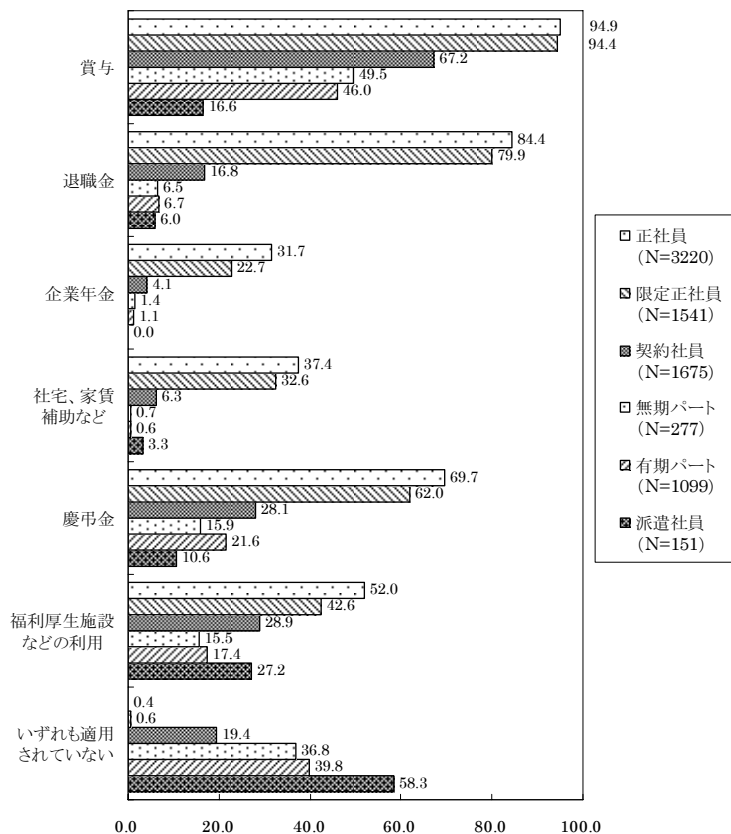
図表 2-4-11 雇用・就業形態別にみた賃金水準（所定内時給：円）



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、%）

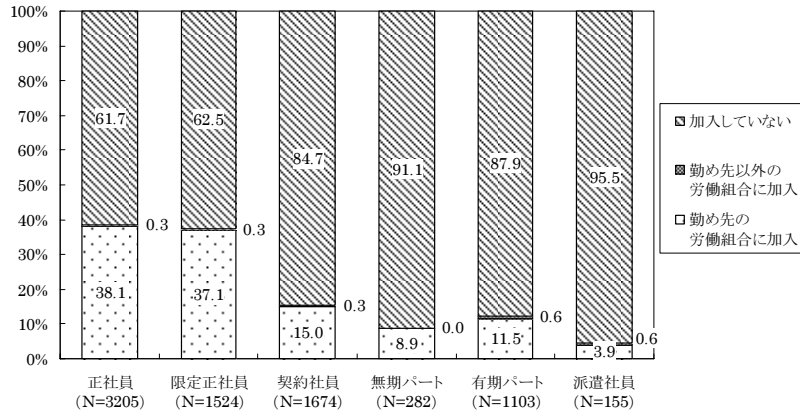


使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

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



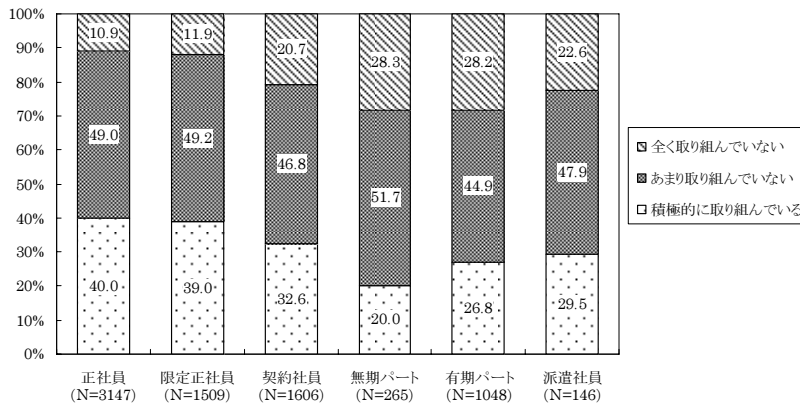
使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。
注： 無回答は除外した。

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。

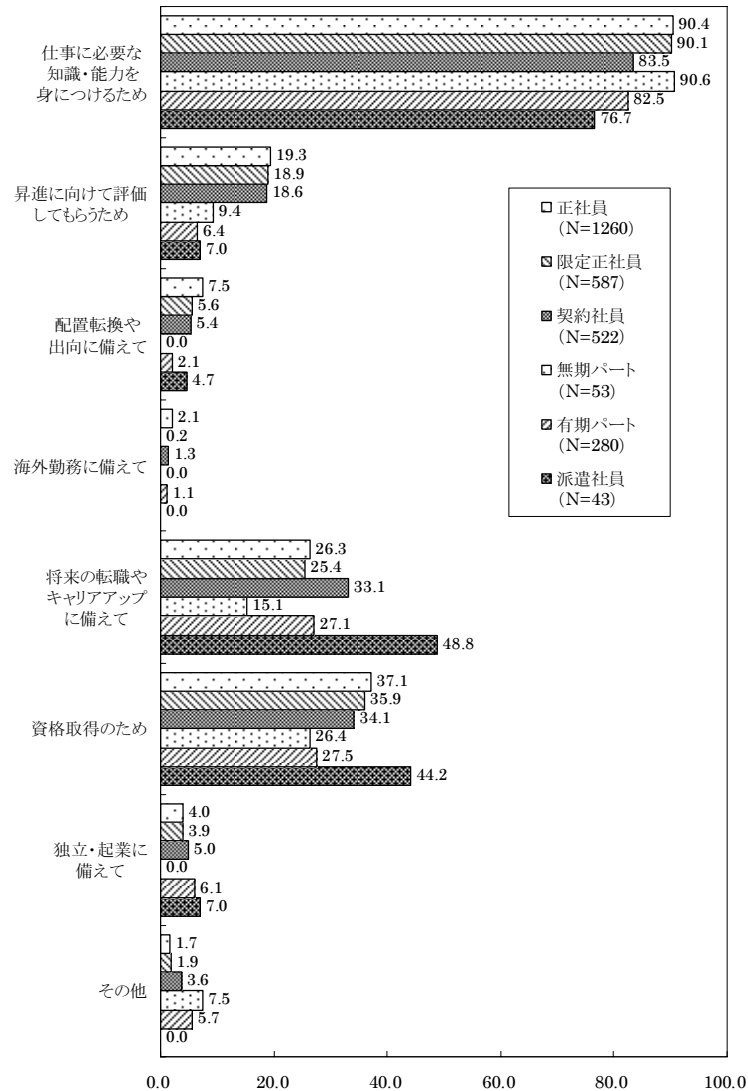
他方、派遣社員も比較的積極的に職業能力開発に取り組んでいる。ただし、派遣社員の場合は、「将来の転職やキャリアアップに備えて」(48.8%)、「資格取得のため」(44.2%)といった理由を指摘する者が多い。ここから、派遣社員のなかには、転職を視野に入れて職業能力開発に取り組んでいる者が相対的に多く含まれていると考えられる。

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。

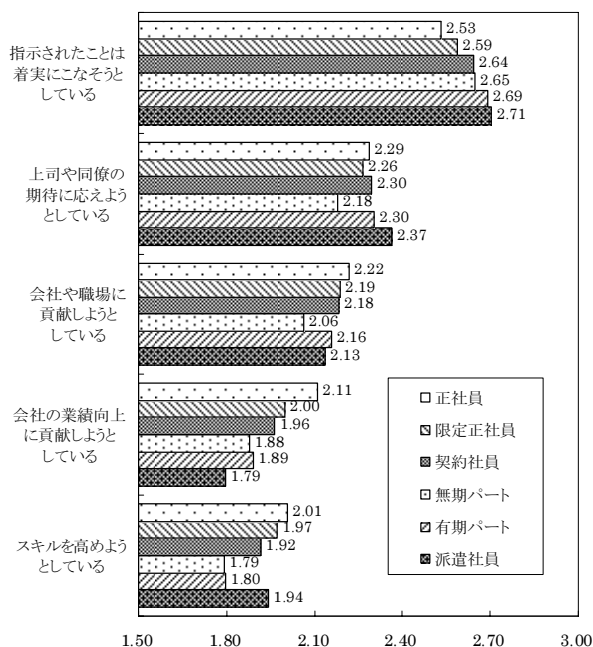
注2： 無回答は除外した。

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。

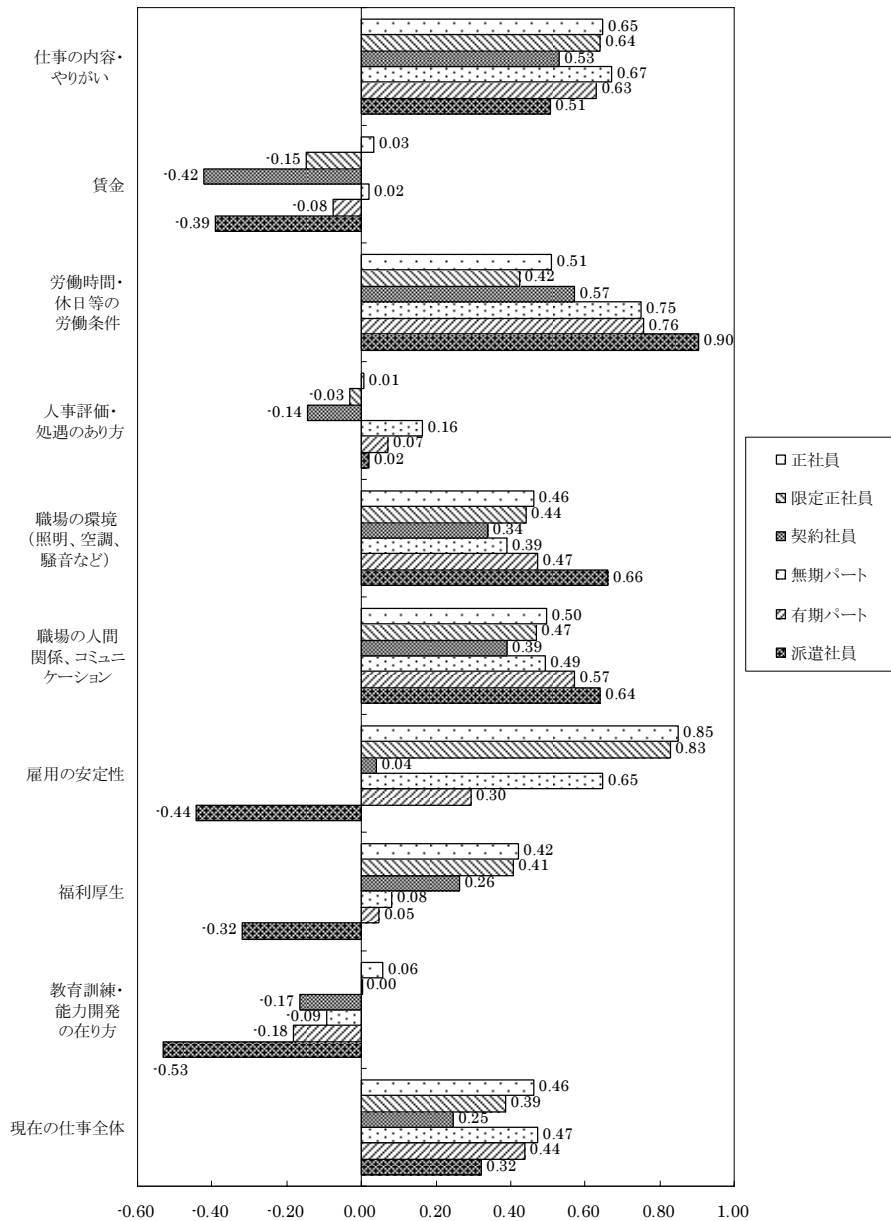
注1： 仕事意欲得点は、「大いにあてはまる」を3点、「ある程度あてはまる」を2点、「あまりあてはまらない」を1点、「まったくあてはまらない」を0点として計算した。

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。

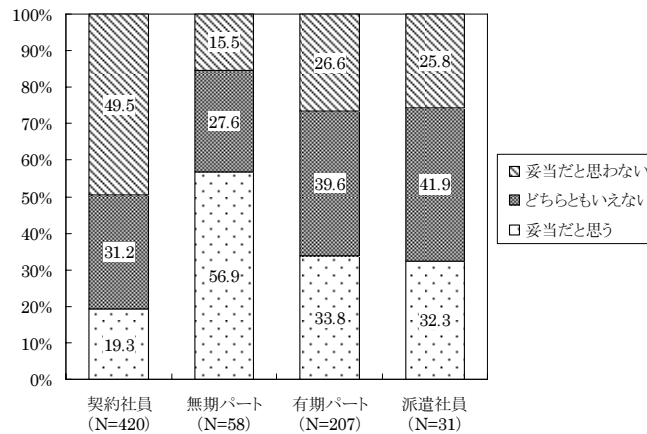
注1： 満足度得点は、「満足」を2点、「やや満足」を1点、「どちらでもない」を0点、「やや不満」を-1点、「不満」を-2点として計算した。

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。

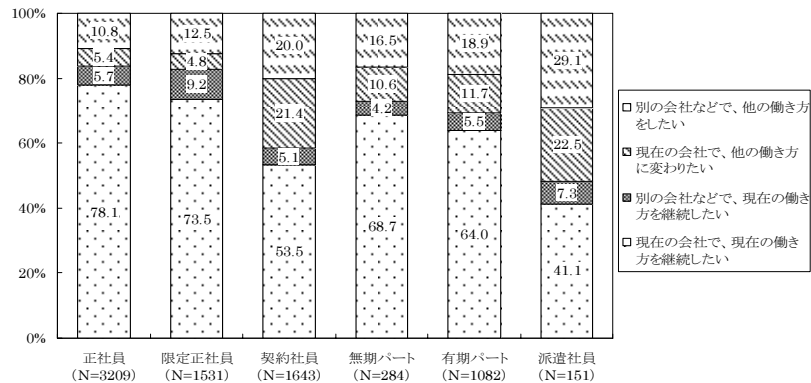
注2： 無回答は除外した。

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。

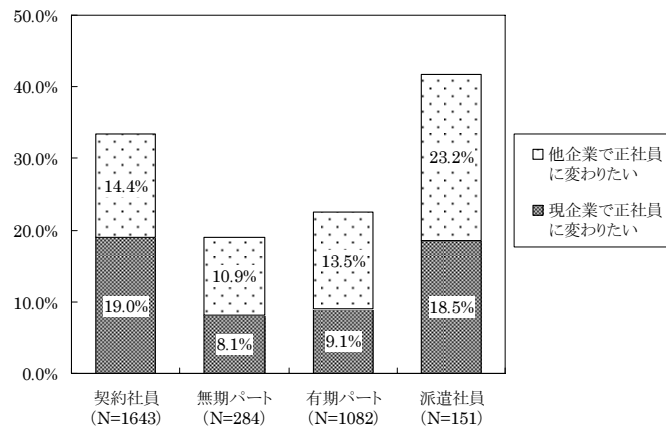
図表 2-4-19 雇用・就業形態別にみた今後の働き方の希望



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。

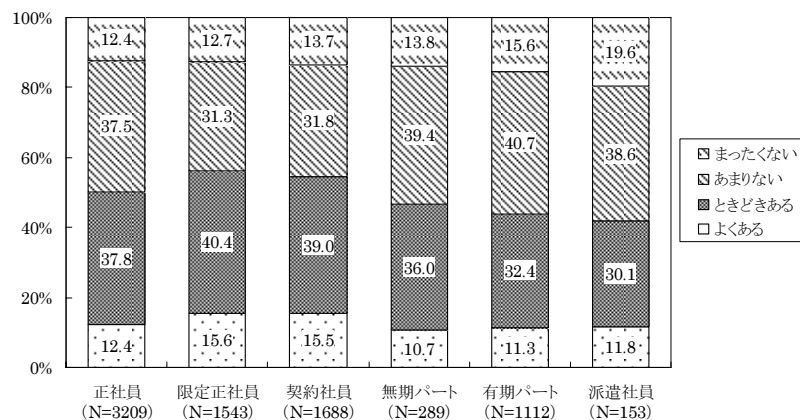
図表 2-4-20 雇用・就業形態別にみた「正社員に変わりたい」と考える者の割合



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。

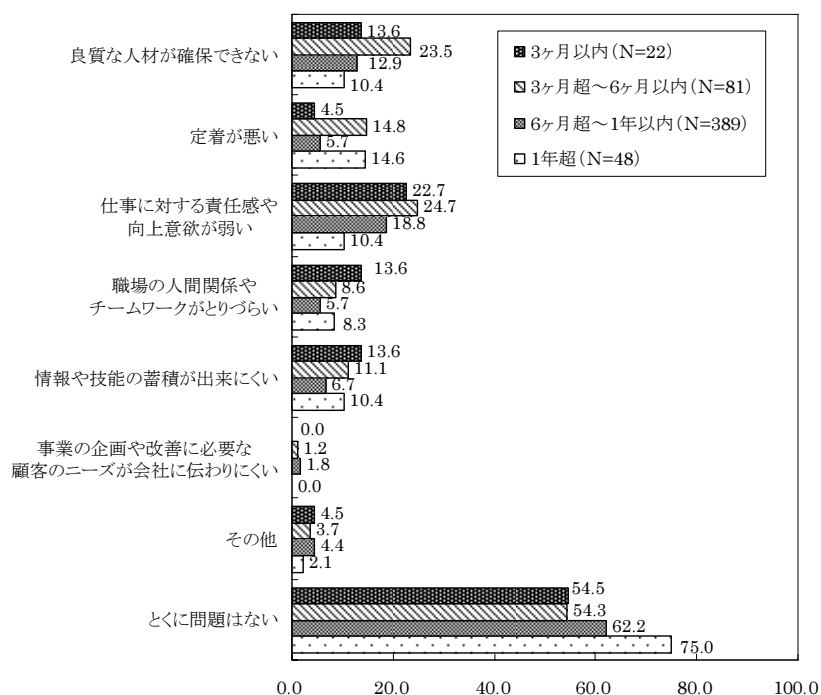
注2： *** : p<0.01、** : p<0.05、* : p<0.1。

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みると、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。

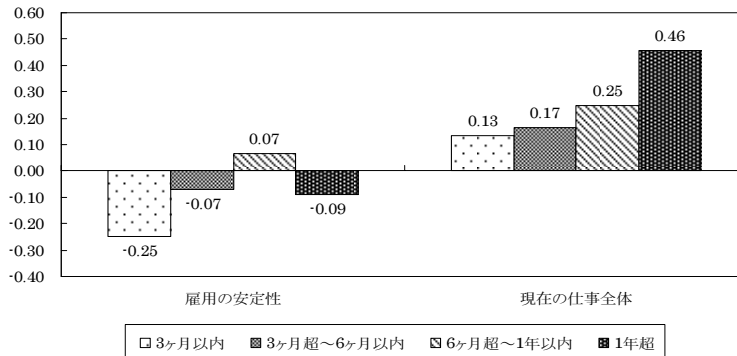
注1： () は、レファレンス・グループ。

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
$\tau=1$	1.346	1.129	1.392	1.195
$\tau=2$	2.832	5.004	2.879	5.125
$\tau=3$	4.273	11.342	4.322	11.498
$\tau=4$	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。

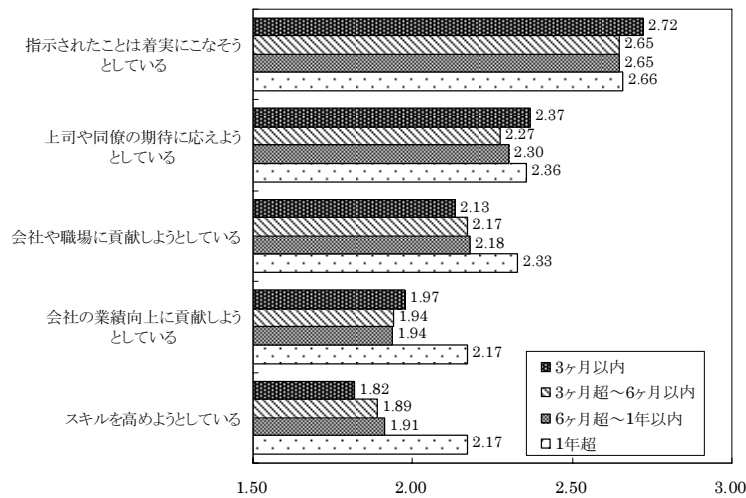
注2： *** : $p < 0.01$ 、** : $p < 0.05$ 、* : $p < 0.1$ 。

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。

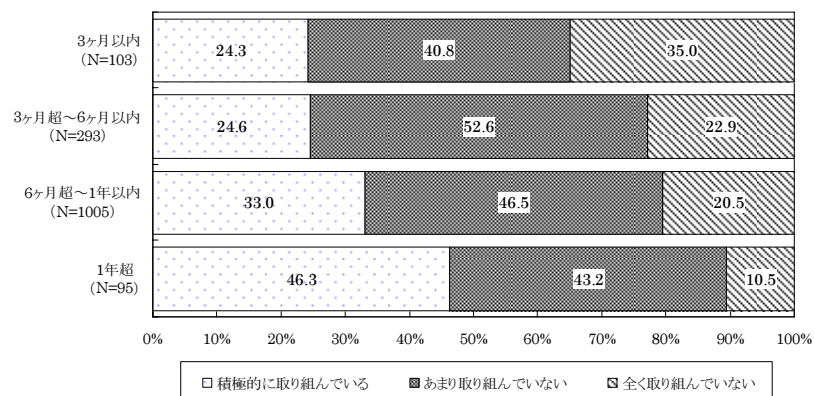
注1： 仕事意欲得点は、「大いにあてはまる」を3点、「ある程度あてはまる」を2点、「あまりあてはまらない」を1点、「まったくあてはまらない」を0点として計算した。

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）

業種	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
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	24
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	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	38
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。

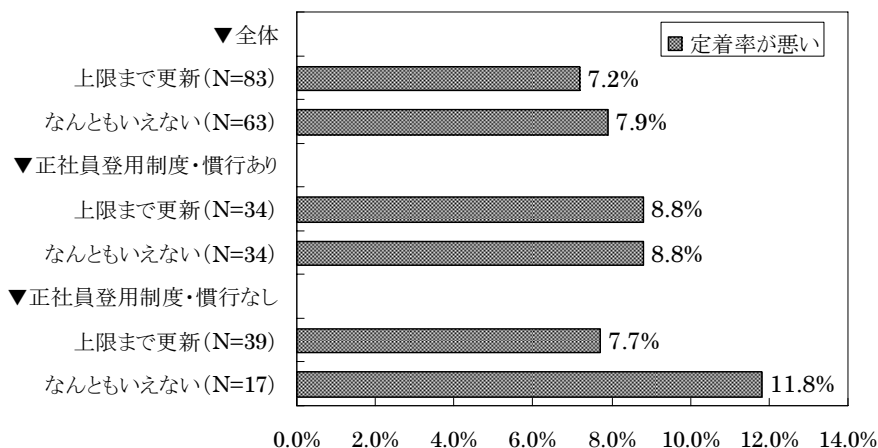
この点を確認するため、契約社員の更新方針と契約社員の定着率についての事業所側の認識の関係をみてみたい。図表 3-2-2 の「全体」は、その結果を示したものである。ここから、契約社員の更新方針と契約社員の定着率には、ほとんど関係がないことが読み取れる。

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	27

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。

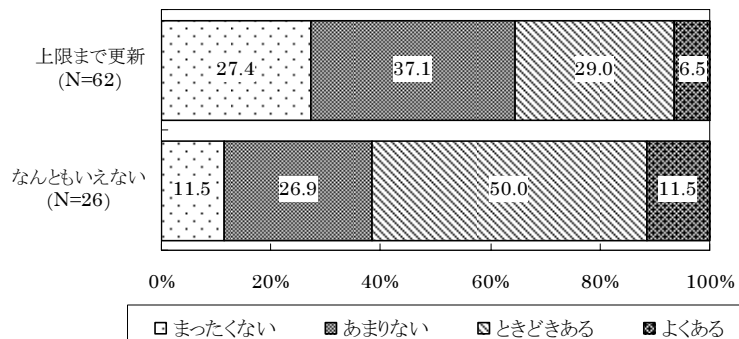
このような傾向は、個人属性、事業所属性⁵¹、働き方に関する変数をコントロールしてもみられるだろうか⁵²。図表 3-2-5 は、その結果を示したものである。ここから、やはり「なんともしない」という不明確な更新方針を持つ事業所で働く契約社員ほど、離職意向が強

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

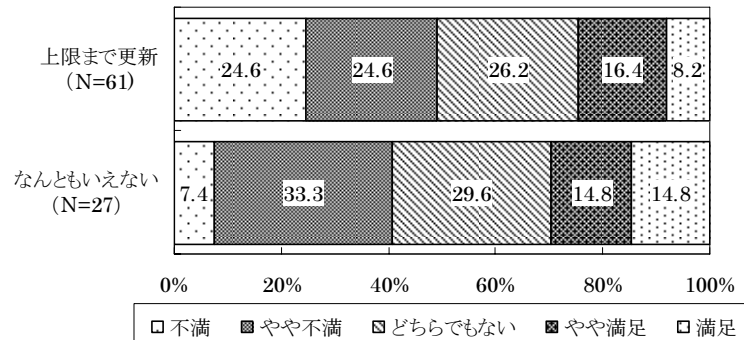
注3： 説明変数には、表に掲載しているものの他に、女性ダミー、年齢階層ダミー (4区分)、学歴ダミー (4区分)、職種ダミー (10区分)、業種ダミー (20区分)、企業規模ダミー (6区分、モデル①のみ)、事業所規模ダミー (6区分、モデル②のみ)、事業所形態ダミー (6区分)、契約期間ダミー (4区分)、勤続年数 (年単位)、賃金 (所定内時給の対数値) を投入している。

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



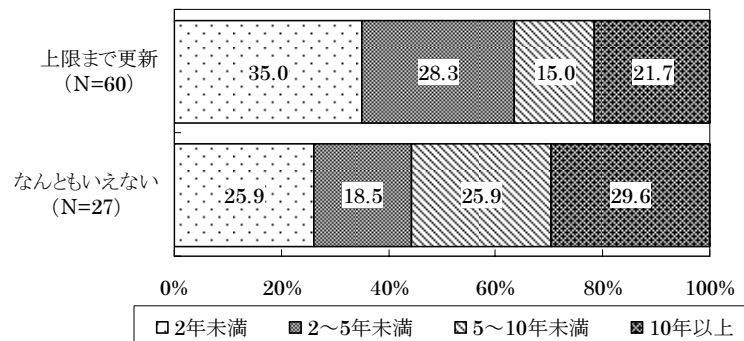
資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」(従業員票)より。

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。