

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

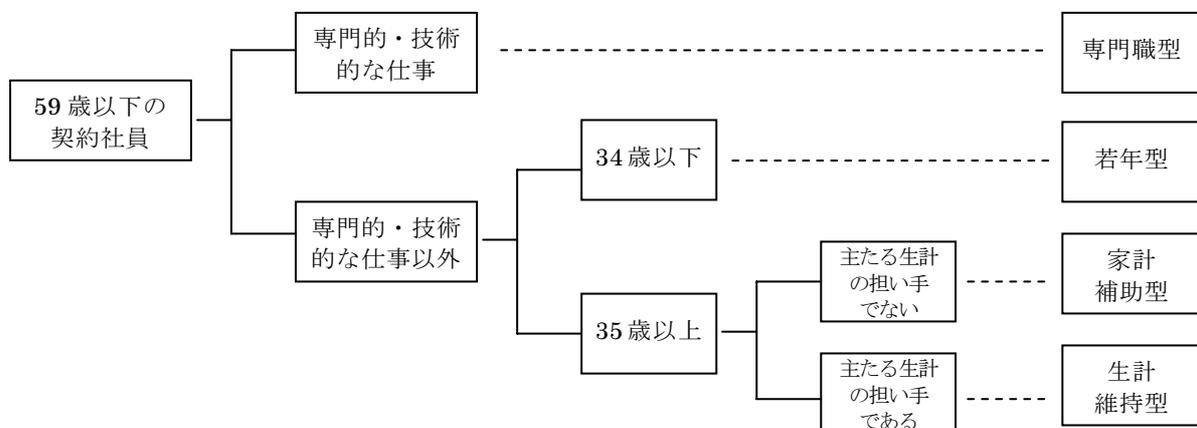
1. 変数の作成

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のが少ない。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のが少ない。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。

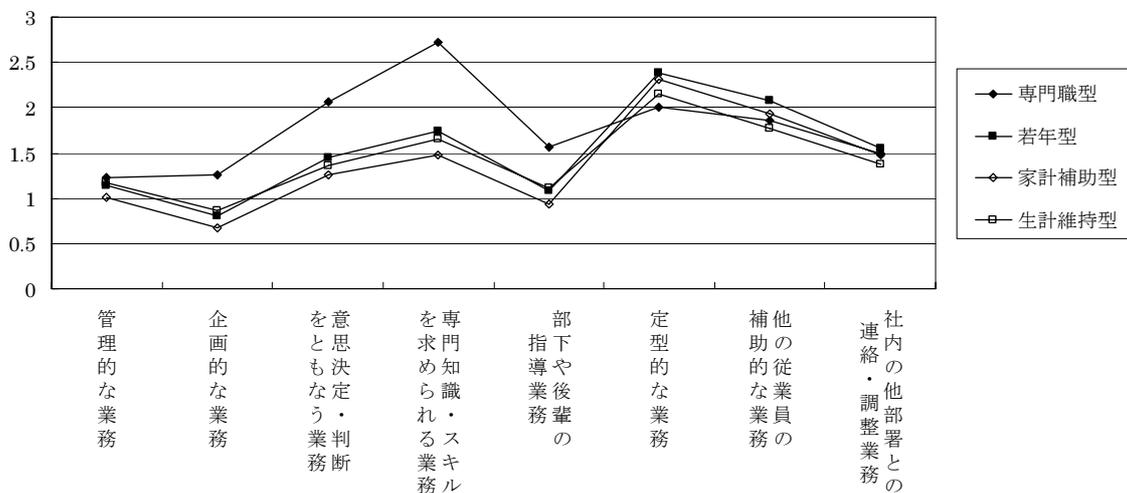
注： 分析対象を59歳以下の者に限定しているため、年齢の無回答はない。

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

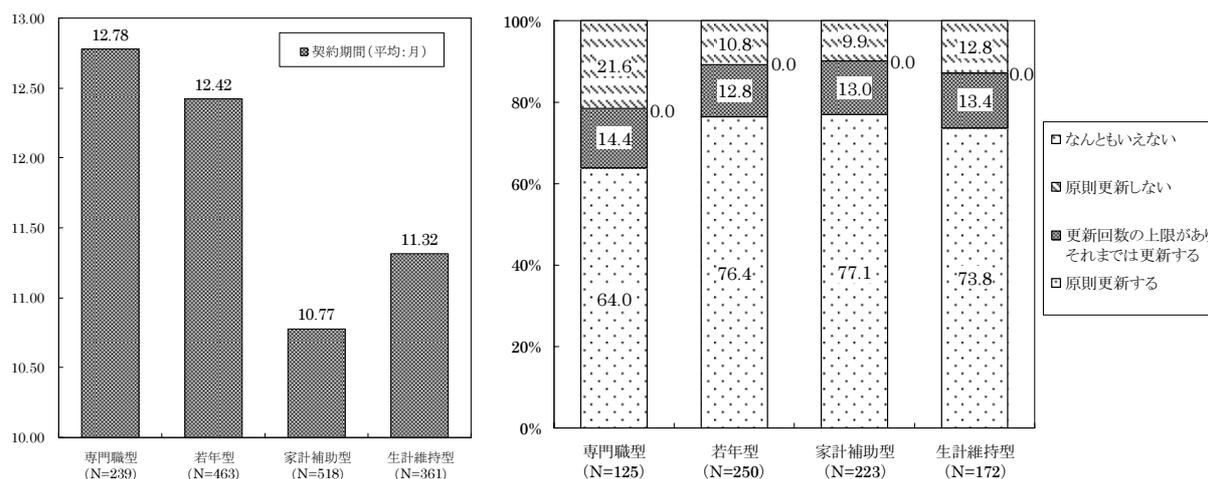
1. 概観

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）

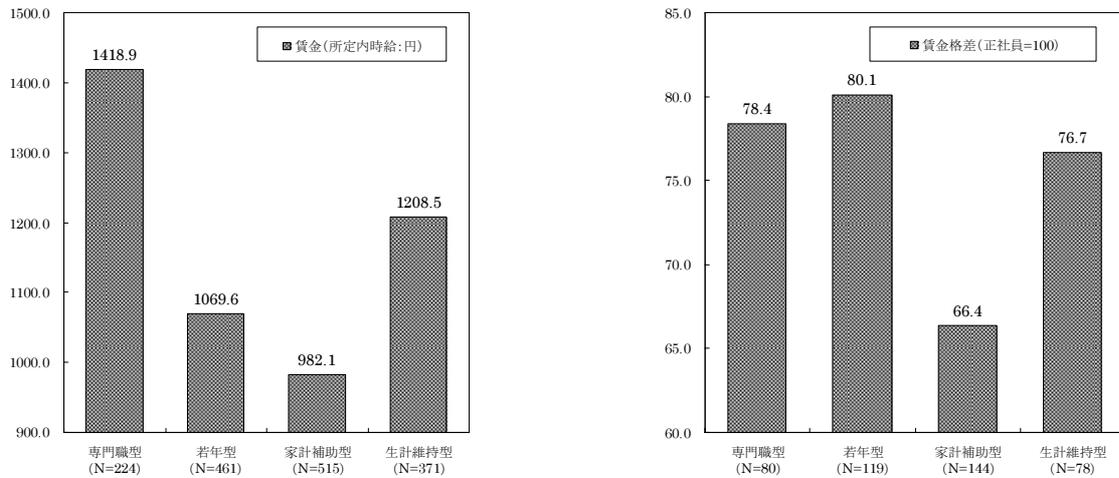


資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

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）

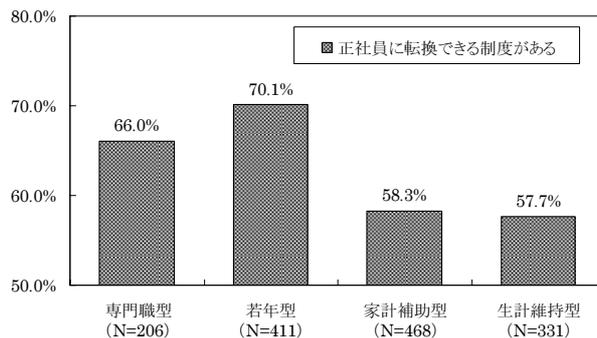


資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

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



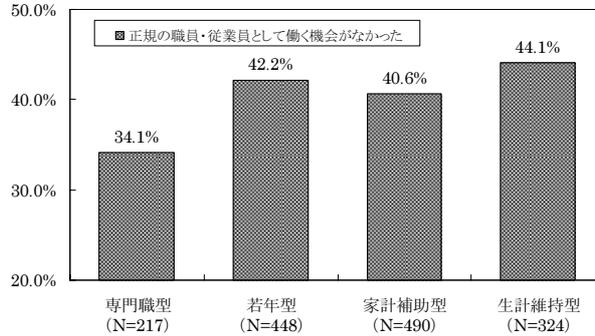
資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

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。

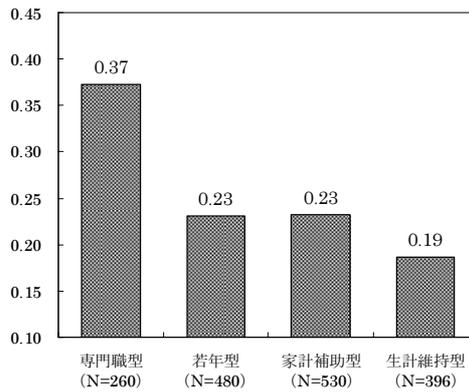
これらから、以下のことが読み取れる。第 1 に、専門職型は、「正規の職員・従業員として働く機会がなかった」という場合がもっとも少なく、「現在の仕事全体」に対する満足度がもっとも高い。第 2 に、若年型は、「正規の職員・従業員に変わりたい」という意識が最も強い。第 3 に、家計補助型は、これらの意識の面では、目立った特徴はない。第 4 に、生計維持型は、「正規の職員・従業員として働く機会がなかった」場合がもっとも多く、「現在の仕事全体」に対する満足度ももっとも低いが、「正規の職員・従業員に変わりたい」という意識はもっとも弱いという特徴がある。

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



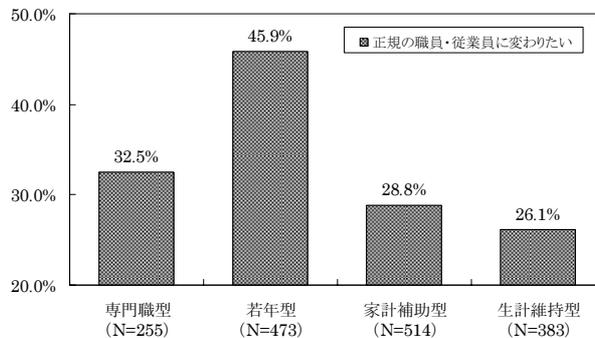
資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。
 注： 無回答は除外した。

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。

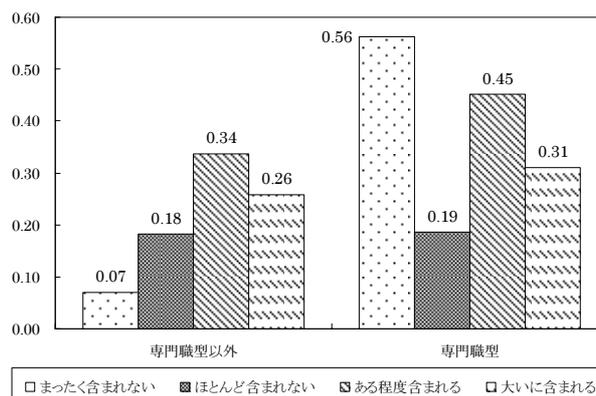
資料出所： 巻末ケースレコードを執筆者が要約・抜粋した。

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。

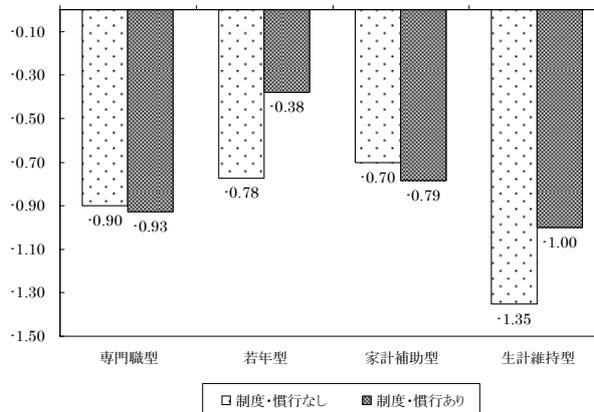
第1は、事業所に「客観的基準」が設定された正社員登用制度・慣行が存在することによって¹¹⁰、「雇用の安定性」に対する満足度がどう変化するかを、就業類型ごとにみたものである（図表 7-3-13）。分析対象は、正社員転換希望を持つ者のみである。ここから、若年型の場合、「客観的基準」が設定された正社員登用制度・慣行があることによる「雇用の安定性」に対する満足度得点の上昇幅が、0.40ポイントともっとも大きいことが読み取れる¹¹¹。すなわち、若年型の契約社員の正社員転換希望は、他の就業類型の契約社員の正社員転換希望と比べ、より現実的なものだと考えられる。

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。

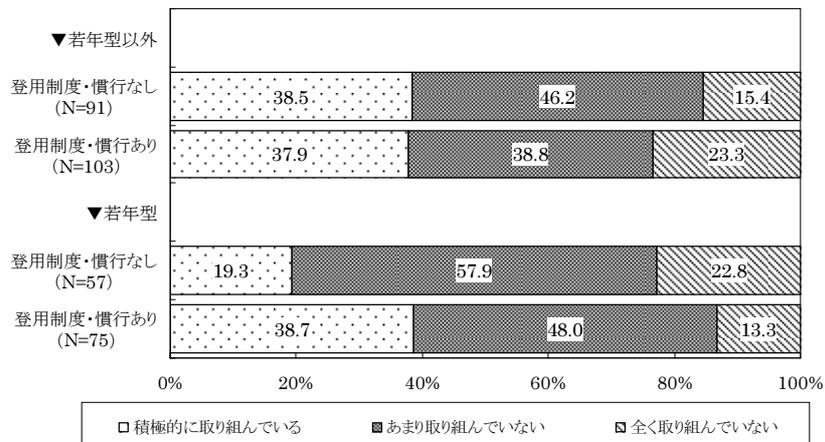
注2： 満足度得点は、「満足」を2点、「やや満足」を1点、「どちらでもない」を0点、「やや不満」を-1点、「不満」を-2点として計算した。

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。

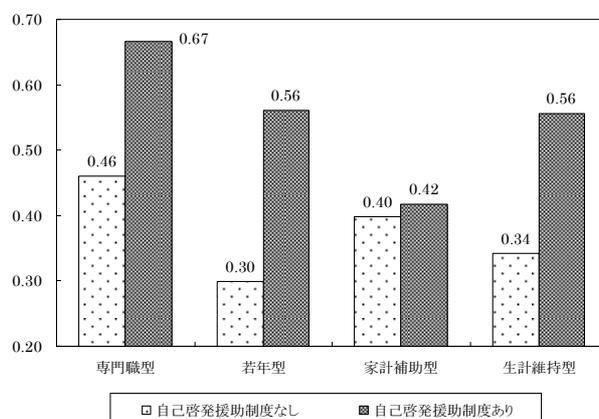
ここから、正社員転換を希望しない若年型の契約社員に対しては、自己啓発援助、場合に

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： 正社員との賃金格差 (7段階)	B	Wald
(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。

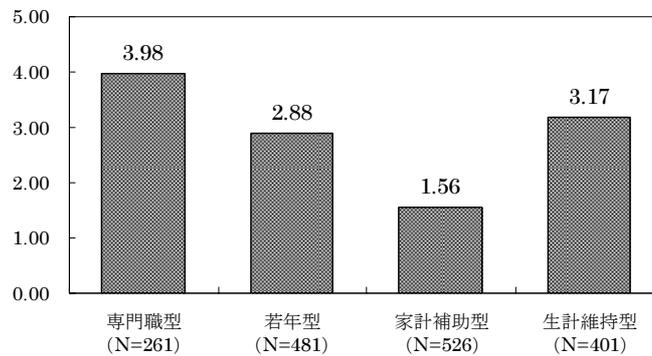
それでは、なぜ家計補助型の契約社員は賃金水準が低く、同じ仕事をしている正社員との賃金格差も大きいのか。まず、賃金水準が低い理由の第1として考えられるのは、家事責任などを負っている場合が多いため、残業をとまなうような責任の重い仕事に就きにくいこと

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。

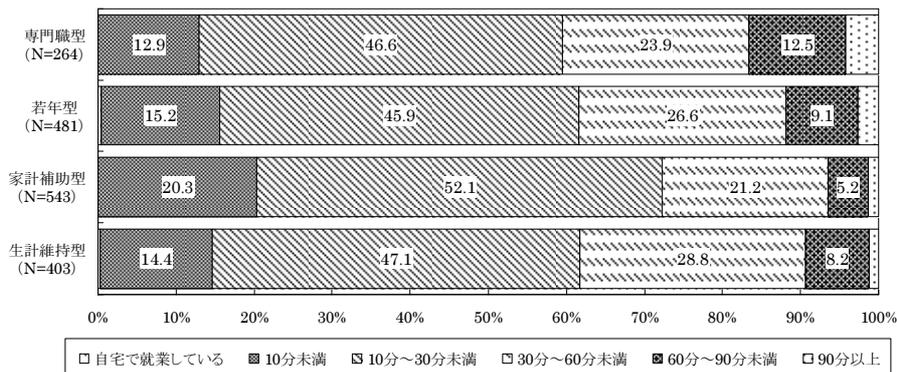
賃金水準が低い理由の第 2 として考えられるのは、家事責任などを負っている場合が多いため、就業するにあたって時間的制約が大きく、狭い通勤圏内で勤務先を選ばなければならないということである¹¹⁷。図表 7-3-21 にて、契約社員の就業類型ごとの通勤時間の分布をみると、家計補助型の契約社員では、「10 分未満」が 2 割以上を占めるなど、もっとも短い傾向が読み取れる。

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。

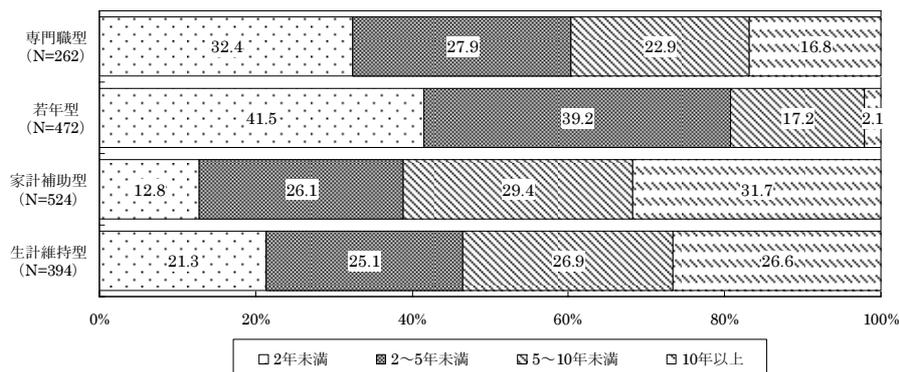
それでは、家計補助型の契約社員は本当に勤続年数が長いのか。そこで、図表 7-3-22 に、就業類型ごとの勤続年数の分布を示す。ここから、家計補助型の契約社員の勤続年数は、「5 年～10 年未満」が 29.4%、「10 年以上」が 31.7%であり、4 つの就業類型のなかでもっとも長い傾向が読み取れる。

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。

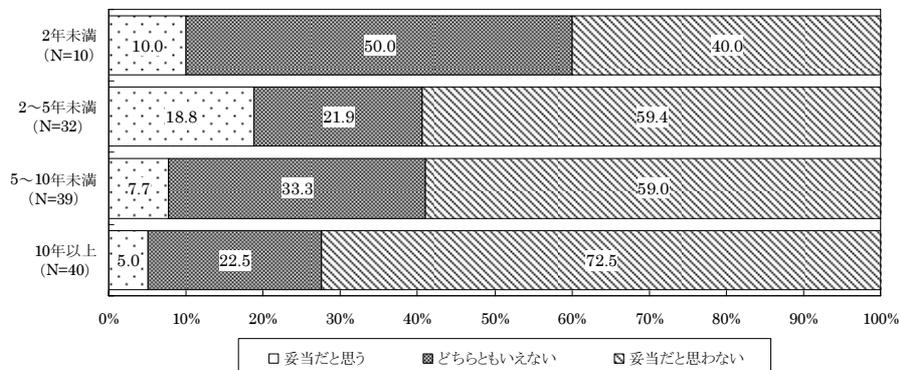
図表 7-3-22 契約社員の就業類型と勤続年数



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て自分の賃金が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

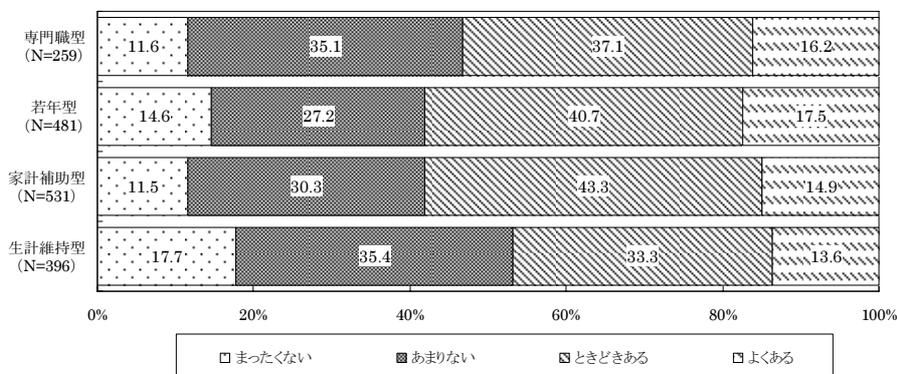
本項では、生計維持型の特徴と課題について詳しくみていきたい。まず、第1項にて、生計維持型には、「正規の職員・従業員として働く機会がなかった」場合がもっとも多く、「現在の仕事全体」に対する満足度ももっとも低いが、「正規の職員・従業員に変わりたい」という意識はもっとも弱いという特徴があることをみた。

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。

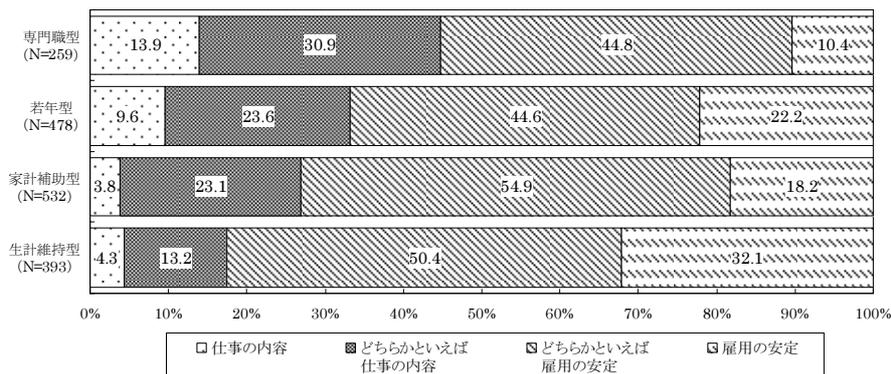
図表 7-3-24 契約社員の就業類型と離職意向



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

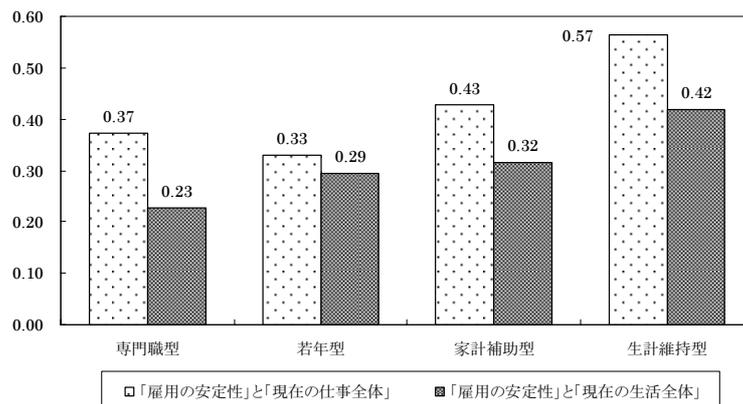
使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

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、自分がやっていた仕事は他に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。

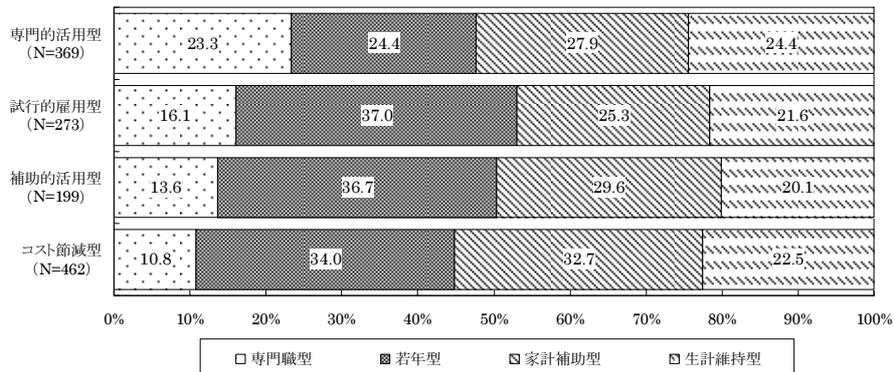
これらの結果から、専門的活用型と専門職型、試行的雇用型と若年型の間には、何らかの対応関係があると考えられる。別言するならば、専門的活用型の人事管理は専門職型の契約社員を念頭に置いており、試行的雇用型の人事管理は若年型の契約社員を念頭に置いているという、ゆるやかな対応関係を認めることができよう。これに対し、補助的活用型の人事管理、コスト節減型の人事管理は、特定の就業類型の契約社員を念頭に置かず、また、家計補助型の契約社員、生計維持型の契約社員の働き方は、特定の人事管理のあり方と結びついていないといえよう。

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」、「試行的雇成型」、「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。

試行的雇成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（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多いと考えられる「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——
一』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](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.kei
zai-shimon.go.jp/special/work/24/item1.pdf](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—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.