

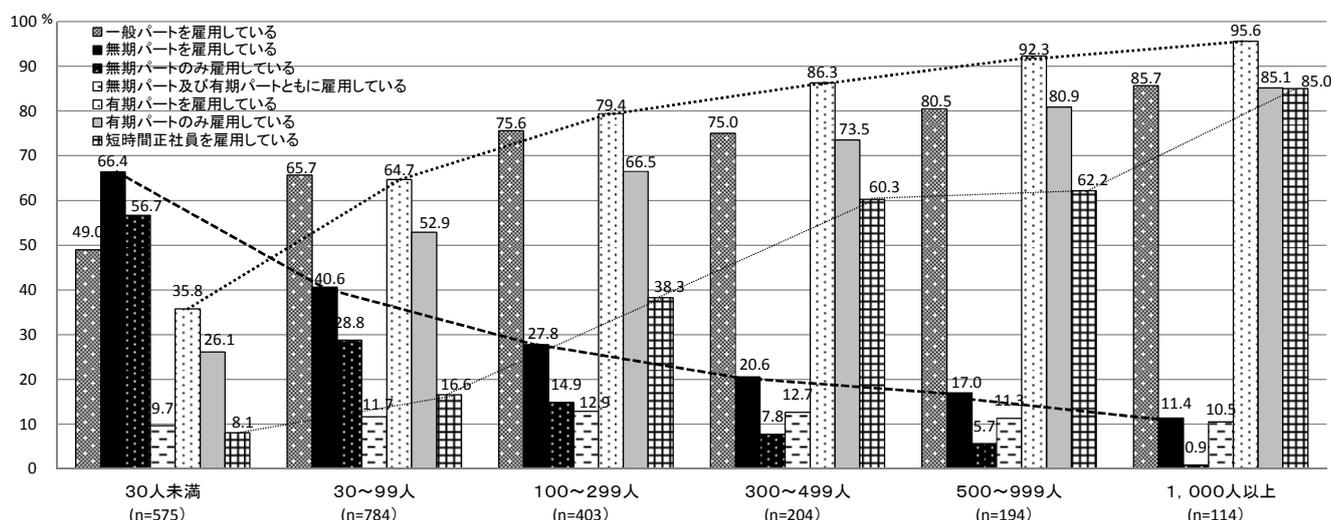
第3章 調査結果についての考察

第1節 無期・有期パートの雇用管理はどう異なるのか

今回の調査では、原則として期間の定めがない無期労働契約の短時間労働者について、（これまで混同されることの多かった）短時間正社員や定年再雇用パートなどと明確に区分した上で、その活用状況を把握した。

結果として、社会的にみれば無期パートを雇用している事業所は中小規模、有期パートを雇用している事業所は大規模に多く（第3-1-1図）、いずれの事業所規模でも無期パートと有期パートを両方雇用しているケースは1割程度にとどまっており、大半は無期パートのみを雇用しているか、有期パートのみであるかに大別されている様子が浮き彫りになった。

第3-1-1図 常用労働者の規模別にみた有期・無期パートを雇用している事業所割合



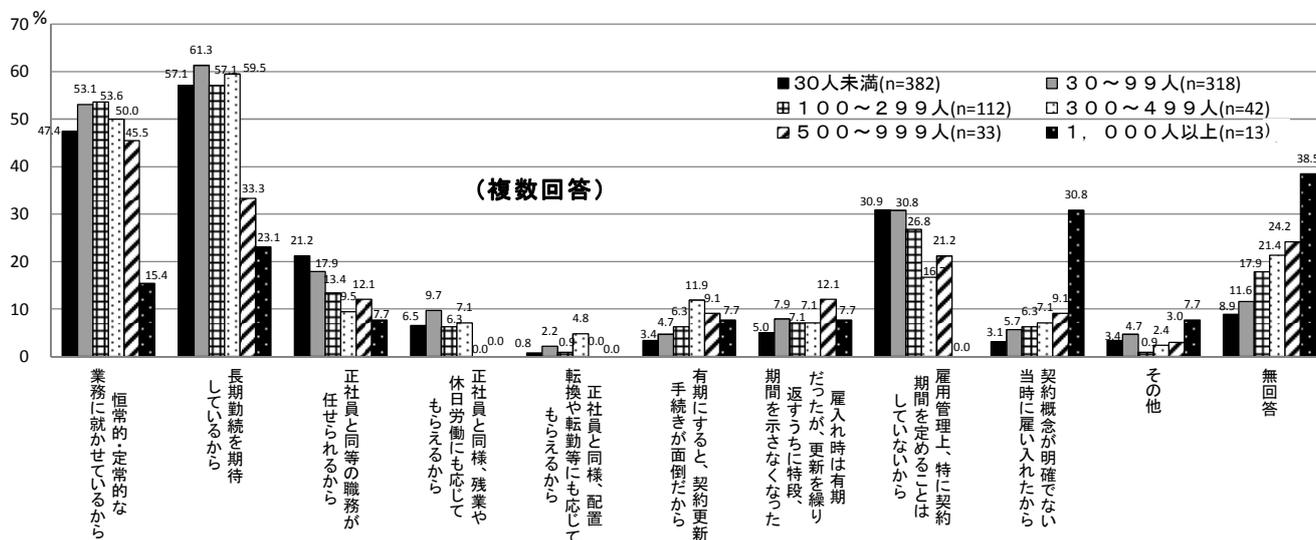
事業所はなぜ、無期パートを活用しているのだろうか。「無期労働契約にしている理由」を事業所規模別にみると（第3-1-2図）、1,000人以上の大規模事業所では「契約概念が明確でない当時に雇い入れたから」や「無回答」（よく分からない・理由はないと解釈できる）が多くなっている。大規模事業所の無期パートは、一部のパートに残存する特別な処遇区分である可能性があると言える（なお、大規模事業所では無期パートの雇用割合が少ない分、短時間正社員の雇用割合が高くなっている（第3-1-1図）。無期労働契約で短時間労働という、客観的には類似の働き方に分類される両者の同時活用を、回避している可能性があると考えられる）。

一方、中小規模の事業所でも「雇用管理上、特に契約期間を定めることはしていないから」が多く挙げられている。しかしながら、無期労働契約にしている理由の上位は「長期勤続を期待しているから」、及び「恒常的・定常的な業務に就かせているから」である。中小規模を中心に、無期労働契約を有期労働契約とは異なるものとして、意図して活用

している様子が見えてくる。

無期パートを雇用している事業所のうち、無期労働契約にしている理由として、人材活用上の戦略要因（「恒常的・定常的な業務に就かせているから」から「正社員と同様、配置・転換や転勤等にも応じてもらえるから」までのいずれかの選択肢）のみを挙げている割合は44.7%である。これに対し、契約・管理上の手続き要因（「有期にすると契約更新手続きが面倒だから」から「契約概念が明確でない当時に雇い入れたから」まで）のみを挙げている割合は8.1%となっている。無期パートは、戦略要因と手続き要因が交錯しながら活用されている中であって、圧倒的に多くは、戦略的な意図を持って活用されていると言えるだろう。

第3-1-2図 事業所規模別にみた無期パートの契約期間を定めていない理由



こうした無期パートの雇用管理は、有期パートのそれとどう異なるのだろうか。今回の調査では、平均・最長所定労働時間、残業の発生率と残業時間、割増賃金の支払方法、任せている業務の種類、正社員と比較した職務・人材活用の異同、賃金の支払方法、時間換算の平均賃金額、昇給／賞与／退職金の支給率、各種制度の適用率（ただし正社員に制度がある場合）、教育訓練の実施状況、平均・最長勤続年数、正社員転換措置の導入率——といった一連の雇用管理事項について、無期・有期パート別に並列する設問様式で、その実態がどうなっているかを把握した。

結果を要約すると、第3-1-3表の通りである。すなわち、無期パートは雇用管理上、有期パートに比べて相対的に、①（日当たりにすると20分程度、週あたりでは2～3時間程度の違いながら）所定労働時間が短くなっている。また、②残業発生率も1割程度少ないが、③正社員と同じ業務や責任、人材活用を任せている割合は総じて多い。その分、④時間換算の賃金水準についても、正社員の基本賃金と「同じ（賃金差はない）」か「8割以上」である割合が相対的にやや多く、また、⑤昇給、賞与、退職金がある割

合も有期パートを上回るなど、処遇に係る一定の配慮がなされているようである。

しかしながら、無期パートであっても、有期パートと⑥賃金の支払形態が大きく変わるわけではない。⑦時間換算の賃金水準自体も、有期パートのそれを平均的にはむしろ下回る状況にある。また、無期だからと言って、⑧教育訓練がより多く実施されるわけではなく、むしろ有期の方が、キャリアアップや費用補助を含め、教育訓練は実施されているようにみえる。無期パートを雇用する事業所では、⑨正社員への転換措置の実施率も相対的に少なくなっており、⑩平均勤続年数については1年程度長くなるにとどまっている。

第3-1-3表 無期・有期パート雇用事業所間における雇用管理の違い

	無回答 除く 度数	平均 勤続 年数 (年)	最長 勤続 年数 (年)	1日当たりの 平均所定 労働時間 (分)	1日当たりの 最長所定 労働時間 (分)	1週間 当たりの 平均所定 労働時間 (分)	1週間 当たりの 最長所定 労働時間 (分)	残業 発生率	残業の 長さの 所定労働 時間に 占める 割合%	正社員と 業務内容 及び責任の 重さが同じ パートが いる割合	正社員と 人材活用が 同じパート がいる割合	正社員と 業務内容 及び責任が 同じで人材 活用も同じ パートが いる割合						
無期を雇用（無期のみ+無期・有期とも雇用） 事業所の無期について（n=910）	n	720	729	783	721	767	707	816	719	816	816	812						
	%	5.61	10.90	319.93	394.49	1411.11	1761.89	41.91	2.55	30.15	9.80	8.99						
有期を雇用（有期のみ+無期・有期とも雇用） 事業所の有期について（n=1,504）	n	1247	1231	1357	1288	1335	1262	1470	1324	1471	1471	1466						
	%	4.38	11.52	343.36	420.07	1556.46	1946.17	51.90	3.23	18.49	6.66	4.23						
（無期を雇用-有期を雇用）差	%	1.224	-0.622	-23.433	-25.579	-145.350	-184.283	-9.993	-0.675	11.656	3.142	4.761						
賃金の支払形態 (複数回答)		正社員の基本賃金に対するパートの賃金割合					教育訓練の実施状況(複数回答)							正社員 への 転換 措置 の実 施率				
時給制	月給制	正社員 より 高い	正社員 と同じ (賃金差 はない)	正社員 の8割 以上	正社員 の6割 以上 8割 未満	正社員 の6割 未満	1時間 当たり の賃金 額(円)	昇給があり 得る割合 (不定期 含む)	賞与を支給 している 割合(一部 含む)	退職金を 支給して いる割合 (規程に 保わらない)	何らかの 教育訓練を 実施して いる割合計	入職時に ガイダンス を実施	日常的な 業務を通じた 計画的な 教育訓練 (OJT)を実施		職務遂行に 必要な能力 を付与する 教育訓練 (OFF-JT)	キャリア アップの ための 教育訓練 (OFF-JT)	自己 啓発 費用を 補助	
811		731					720	809	810	809	784							826
89.77	9.25	4.79	17.78	26.40	38.58	12.45	977.58	74.29	52.22	18.91	56.38	29.46	34.69	19.13	6.51	4.85	40.92	
1469		1290					1265	1463	1468	1466	1401							1443
90.2	16.0	3.8	9.1	21.3	44.6	21.2	1045.64	69.79	49.46	9.69	68.24	42.40	45.04	23.84	8.07	7.78	47.4	
-0.432	-6.749	0.990	8.637	5.084	-5.996	-8.714	-68.063	4.501	2.767	9.226	-11.859	-12.934	-10.345	-4.707	-1.561	-2.933	-6.481	

結果の中には、正社員の基本賃金と比較した割合が、有期パートより相対的上位に分布しているにもかかわらず、時間換算の賃金水準自体は下回るなど解釈が難しい部分もある。そこで、無期パートまたは有期パートのみを雇用している事業所における雇用管理（おおむね大規模事業所に雇用される（有期）パートと、中小規模事業所に雇用される（無期）パートの置かれた状況の違いがより鮮明に分かると考えられる）と、無期パート及び有期パートとも雇用している事業所における、無期・有期パート間の各雇用管理（実態として中小規模が中心となるが、無期・有期とも雇用している事業所における、無期・有期パート間の違いが分かると考えられる）に分け、さらに確認することとした。

その結果は、第3-1-4表の通りである。第3-1-3表にみられた特徴は、無期または有期パートのみを雇用している事業所における雇用管理に依拠するところが大きく、サンプル数は限られるものの、こうして事業所規模構成の影響を排除した、無期・有期パートとも雇用している事業所における無期・有期間の雇用管理は、様相がやや異なっていることが分かる。

第3-1-4表 無期・有期のみ雇用事業所と無期・有期とも雇用事業所における雇用管理の違い

	無回答 除く 度数	平均 勤続 年数 (年)	最長 勤続 年数 (年)	1日当 たりの 平均所 定労働 時間 (分)	1日当 たりの 最長所 定労働 時間 (分)	1週間 当 たりの 平均所 定労働 時間 (分)	1週間 当 たりの 最長所 定労働 時間 (分)	残業 発生率	残業の 長さの 所定労働 時間に 占める 割合%	正社員と 業務内容 及び責任の 重さが同じ パートが いる割合	正社員と 人材活用が 同じパート がいる割合	正社員と 業務内容 及び責任が 同じで人材 活用も同じ パートが いる割合						
無期のみ雇用 (n=647)	n	563	568	615	564	599	549	635	562	635	635	631						
	%	5.26	10.30	317.37	392.66	1393.67	1738.76	39.53	2.47	30.08	8.8	8.2						
有期のみ雇用 (n=1,241)	n	1061	1057	1128	1081	1113	1061	1222	1097	1225	1225	1221						
	%	4.51	11.97	343.43	421.43	1549.23	1949.53	53.27	3.22	18.20	6.37	4.01						
(無期のみ雇用-有期のみ雇用) 差 ¹⁾	%	0.748	-1.674	-26.063	-28.775	-155.559	-210.773	-13.746	-0.754	11.875	2.452	4.228						
検定結果 (独立サンプル間)								**		**		**						
無期・有期とも雇用の無期について (n=263)	n	157	161	168	157	168	158	181	157	181	181	181						
	%	6.85	13.02	329.30	401.08	1473.30	1842.25	50.28	2.85	30.39	13.26	11.60						
無期・有期とも雇用の有期について (n=263)	n	186	174	229	207	222	201	248	227	246	246	245						
	%	3.64	8.79	343.02	412.96	1592.72	1928.42	45.16	3.25	19.92	8.13	5.31						
(無期・有期とも雇用の無期-有期) 差 ²⁾	%	3.207	4.232	-13.720	-11.879	-119.423	-86.171	5.115	-0.401	10.468	5.130	6.296						
検定結果 (対応サンプル間)		**	**							**	**	**						
賃金の支払形態 (複数回答)	正社員の基本賃金に対するパートの賃金割合						教育訓練の実施状況 (複数回答)						正社員 への 転換 措置 の実施率					
時給制	月給制	正社員 より 高い	正社員 と同じ (賃金差 はない)	正社員 の8割 以上	正社員 の6割 以上 8割 未満	正社員 の6割 未満	1時間 当 たりの 賃金額 (円)	昇給があり 得る割合 (不定期 含む)	賞与を支給 している 割合(一部 含む)	退職金を 支給して いる割合 (規程に 係わらない)	何らかの 教育訓練を 実施して いる割合計	入職時に ガイダンス を実施	日常的な 業務を通じた 計画的な 教育訓練 (OJT)を実施	職務遂行に 必要な能力 を付与する 教育訓練 (OFF-JT)	キャリア アップの ための 教育訓練 (OFF-JT)	自己啓発 費用を 補助		
634		572						566	629	630	627	610						641
91.01	9.15	4.02	18.36	26.05	38.64	12.94	953.09	75.83	50.95	18.18	52.79	25.90	32.62	18.52	6.07	4.26	39.31	
1224		1077						1066	1221	1224	1224	1169						1196
90.8	16.3	3.62	9.10	20.06	44.75	22.47	1057.11	70.68	50.00	9.48	68.09	41.49	45.51	24.47	7.78	8.30	48.91	
0.241	-7.110	0.400	9.257	5.993	-6.118	-9.533	-104.020	5.155	0.952	8.705	-15.306	-15.587	-12.886	-5.941	-1.719	-4.035	-9.599	
							**	**	*	**							**	
177		159						154	180	180	182	174						185
85.31	9.60	7.55	15.72	27.67	38.36	10.69	1067.60	68.89	56.67	21.43	68.97	41.95	41.95	21.26	8.05	6.90	46.49	
245		213						199	242	244	242	232						247
87.3	14.7	4.69	9.39	27.70	43.66	14.55	984.23	65.29	46.72	10.74	68.97	46.98	42.67	20.69	9.48	5.17	40.08	
-2.036	-5.089	2.852	6.334	-0.027	-5.297	-3.862	83.371	3.600	9.945	10.685	0.000	-5.029	-0.718	0.575	-1.437	1.724	6.406	
							**	*	**	**								

※参考として、量的変数はMann-Whitney検定、質的変数はλ2検定で簡易的に相関を分析した結果も示す。*p<0.01,**p<0.05

具体的には、所定労働時間については無期パートの方が、有期パートより短い傾向にある。無期の非正規をあえて活用している分、正社員との違いがより明確に意識され、労働時間の区分がなされている可能性がある。

また、正社員と同じ業務や責任、人材活用を任せている割合についても、無期パートが有期パートを上回っている。その分、時間換算賃金は「正社員より高い」か、「同じ(賃金差はない)」である割合が相対的にやや高くなっており、実際の水準でも有期パートを上回る結果となっている。さらに、昇給や賞与、退職金が支給されている割合も相対的に高い。

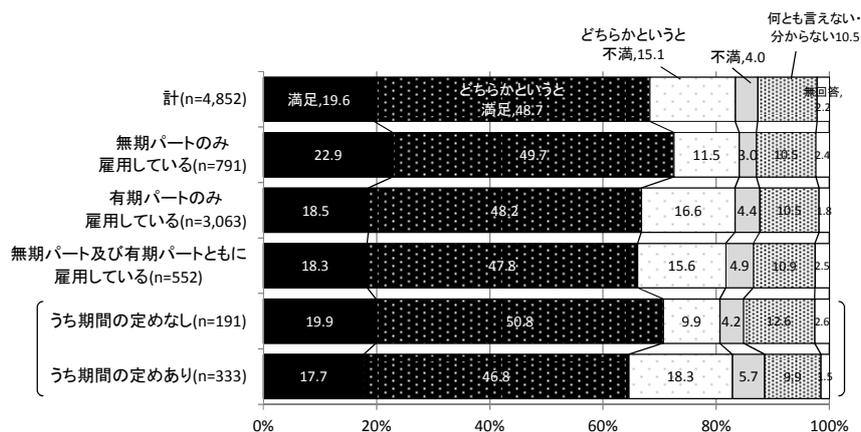
正社員転換措置については、無期パートの方が有期パートより、実施率は高くなっている。無期・有期パートをともに雇用する事業所で、制度の適用に違いがみられるということは、無期パートは有期パートからのステップアップ区分として、位置づけられている可能性もあると考えられる。

結果として、平均勤続年数については有期パートが3.64年のところ、無期パートは6.85年と顕著に長くなっている。

第2節 無期・有期パートの働き方や処遇に対する考え方に違いはあるか

こうした中で、短時間労働者自身の処遇の受け止め方に、無期・有期労働契約で何か違いはあるのだろうか。無期・有期パートの雇用状況別¹⁷に、現在の仕事や会社に対する満足度を比較すると、無期パートの方が有期パートより仕事や会社に対する満足度が相対的に高くなっていることが分かる（第3-2-1図）。

第3-2-1図 無期・有期パートの雇用事業所別・
そこで雇用されている無期・有期パートの仕事や会社に対する満足度



とはいえ、短時間労働者の仕事等に対する満足度は、個人属性やパートで働いている理由、就労収入の家計依存度等によっても影響されることから、無期・有期パートの雇用状況別にみた満足度は、回答者のこうしたプロフィールの違いからきている可能性もある。

そこで、個人属性やパートで働いている理由、パート就労収入の家計依存度別に、無期・有期パートの満足度指数を算出して確認すると、第3-2-2表の通りとなった。すなわち、個人属性や就労理由、家計依存度などにかかわらず、無期パートの満足度は有期パートのそれを上回っていることが分かる。

¹⁷ 今回の調査では、事業所から労働者への配布に際し、無期・有期のいずれかのパートに配布したかを確認する参考記入欄も設けた。回答率は39.1%にとどまったが、記入のあったサンプルで事業所とそこに雇用されている短時間労働者間の、労働契約の種類(無期か有期か)に係る認識の一致度を算出すると、有期労働契約に関する事業所と労働者の認識の一致率は高い(88.7%)が、無期労働契約については事業所が無期だとしても、労働者側でそう受け止めているケースは半数に届いていない(44.9%)ことが分かる。こうした相異が、事業所のどの規模で生じているか調べると、認識は小規模ほどむしろ一致しており、乖離がもっとも大きいのは1,000人以上となっている。このことは、先述したように、大規模事業所の無期パートは一定のパートに残されている、特別な処遇区分である可能性と符号する。他の有期パート同様、書面による労働契約内容の提示が定期的に行われるなどするために、勘違いを生じているのではないか。いずれにしろ、短時間労働者自身の契約期間の定めの有無をめぐる認識は、必ずしも正確でない恐れがあることから、本稿では確認の意味も含め、事業所の無期・有期パートの雇用状況をベースに、これにマッチングできた短時間労働者のデータだけを用い一連の結果を示す。

第3-2-2表 個人属性や就労理由、家計依存度と満足度の関係

	総計		無期を雇用 (無期のみ・有期とも)		有期を雇用 (有期のみ・無期とも)		(無期-有期) 差 ポイント
	n	満足度指数	n	満足度指数	n	満足度指数	
計	4746	66.2	772	79.8	3007	61.1	18.7
性別							
男性計	731	89.9	96	102.1	417	84.4	17.7
女性計	3990	61.9	672	76.6	2573	57.3	19.3
年齢層							
若年層	785	57.8	118	74.6	507	52.1	22.5
中年層	2620	56.8	436	69.3	1736	53.3	16.0
高齢層	1271	91.0	200	103.5	727	87.1	16.4
婚姻状況							
未婚	589	43.6	78	59.0	386	40.2	18.8
既婚	3677	71.1	599	82.5	2344	66.4	16.1
離婚・死別	440	55.2	90	80.0	250	43.2	36.8
子							
同居している子なし	1501	70.6	208	87.5	991	67.2	20.3
同居している子あり	2941	64.0	510	75.7	1850	57.6	18.1
最終学歴							
高卒以下	2147	67.1	397	75.8	1289	61.1	14.8
短大・高专・専門学校卒	1614	60.1	277	78.3	1030	55.4	22.9
大学・大学院卒	843	74.4	79	96.2	593	70.7	25.5
現在の会社で短時間労働者という働き方を選んだ理由							
自分の都合の良い時間帯や曜日に働きたいから	1986	79.6	395	88.9	1237	77.8	11.0
勤務時間や日数が短いから	1447	84.7	236	86.0	917	83.3	2.7
就業調整(年収や労働時間の調整)ができるから	956	83.7	166	85.5	620	81.8	3.8
軽易な仕事をしたかったから	237	82.7	33	87.9	149	87.9	0.0
辞めやすいから	83	60.2	16	37.5	52	61.5	-24.0
休みやすいから	619	62.7	126	75.4	380	60.3	15.1
余暇時間を利用したいから	610	86.2	98	95.9	379	83.9	12.0
資格・技能を活かして働きたかったから	523	78.0	74	94.6	339	76.1	18.5
企業や職場、組織に拘束されたくないから	199	56.8	33	60.6	134	60.4	0.2
すぐに働き始めたかったから	767	43.0	93	48.4	521	43.0	5.4
正社員としての働き口が見つからなかったから	689	6.2	71	21.1	492	2.0	19.1
育児・介護等の事情があるから	1242	60.3	220	67.3	778	56.4	10.8
正社員として働くことを家族に反対されたから	104	61.5	14	107.1	76	52.6	54.5
正社員として働くことが体力的に難しいから	422	58.3	65	87.7	278	54.0	33.7
通勤が容易だから	848	73.3	141	79.4	547	71.3	8.1
転動がないから	209	84.2	27	85.2	135	83.0	2.2
他に本業があるから・兼業ができるから	125	88.8	29	93.1	74	89.2	3.9
働くことを辞めた場合の家計への影響							
日々の生活が維持できなくなる	1506	43.1	241	62.7	939	36.3	26.3
日々の生活はなんとかなるが、住宅ローン等の返済が難しくなる	568	54.6	100	57.0	363	49.3	7.7
日々の生活はなんとかなるが、学費・教育費や仕送りの捻出が難しくなる	590	64.1	101	72.3	382	61.0	11.3
自分の収入がなくなっても、日々の生活に支障はないが、将来に備えた貯蓄ができなくなる	1009	78.5	164	95.7	638	74.0	21.8
自分の収入がなくなっても、日々の生活に支障はないが、自分の小遣いや世帯の娯楽費等が捻出できなくなる	771	91.7	102	102.0	507	87.4	14.6
自分の収入がなくなっても、日々の生活に何ら変わるところはない	258	107.0	54	120.4	154	99.4	21.0

*満足度指数は、「満足」×2点+「どちらかという満足」×1点+「何とも言えない・分からない」×0点+「どちらかという不満」×1点+「不満」×2点で算出した。

詳しくみると、性別では男性の方が満足度は高い傾向にあるが、男女を問わず無期パートが上回っている。また、満足度は高齢層で高くなっているが、年齢層を問わず無期パートが上回る状況で、とりわけ若年層におけるポイント差が大きい。さらに、満足度は既婚で高い傾向がみられるが、いずれの状況でも無期パートが有期パートを上回っており、とりわけ離婚・死別で高い。また、満足度は大学・大学院卒で高い傾向にあるが、学歴を問わず無期パートの満足度が有期パートを上回っている。

一方、短時間労働者として働いている理由別にみると、「辞めやすいから」を除くすべての理由で、無期パートの満足度が有期パートを上回っている。通常、不満度が高いとされる「正社員としての働き口が見つからなかった」ケースでも、満足度は相対的に高くなっている。さらに、「正社員として働くことを家族に反対された」「正社員とし

て働くことが体力的に難しい」といった理由で短時間労働者として働いているケースでは、無期パートの満足度が顕著に高い。

働くことを辞めた場合の家計への影響との関係では、パート収入がなくなった場合の家計逼迫度が高まるほど、満足度は低くなる傾向にある。だが、どの生活段階においても無期パートの満足度は有期パートを上回っており、とりわけもっとも切迫した「日々の生活が維持できなくなる」場合で高くなっている。

なお、これを無期または有期パートのみを雇用している事業所における雇用管理と、無期・有期パートとも雇用している事業所における無期・有期間の各雇用管理に分けた結果（第3-2-3表）でみても、同様の傾向となっている。

第3-2-3表 無期・有期パートの雇用状況別・個人属性等と満足度の関係

	無期パートのみ雇用		有期パートのみ雇用計		（無期のみ・有期のみ）差		無期・有期パートとも雇用計		（うち無期パート）		（うち有期パート）		（とも雇用の無期・有期）差	
	n	満足度指数	n	満足度指数	差	n	満足度指数	n	満足度指数	n	満足度指数	差		
計	772	79.8	3007	61.1	18.7	538	60.6	186	74.2	328	53.4	20.8		
性別														
男性計	96	102.1	417	84.4	17.7	67	94.0	26	96.2	38	97.4	-1.2		
女性計	672	76.6	2573	57.3	19.3	468	56.0	160	70.6	288	47.9	22.7		
年齢層														
若年層	118	74.6	507	52.1	22.5	111	59.5	46	67.4	58	51.7	15.7		
中年層	436	69.3	1736	53.3	16.0	283	47.7	99	71.7	176	36.4	35.4		
高齢層	200	103.5	727	87.1	16.4	137	87.6	39	84.6	91	89.0	-4.4		
婚姻状況														
未婚	78	59.0	386	40.2	18.8	82	31.7	26	50.0	49	16.3	33.7		
既婚	599	82.5	2344	66.4	16.1	391	67.8	144	79.9	233	61.4	18.5		
離婚・死別	90	80.0	250	43.2	36.8	61	52.5	16	62.5	43	51.2	11.3		
同居している子なし	208	87.5	991	67.2	20.3	166	58.4	45	75.6	111	53.2	22.4		
同居している子あり	510	75.7	1850	57.6	18.1	326	64.4	126	78.6	191	55.5	23.1		
最終学歴														
高卒以下	397	75.8	1289	61.1	14.8	230	68.3	77	84.4	143	60.8	23.6		
短大・高専・専門学校卒	277	78.3	1030	55.4	22.9	202	48.5	78	66.7	116	39.7	27.0		
大学・大学院卒	79	96.2	593	70.7	25.5	87	65.5	28	57.1	56	64.3	-7.1		
現在の会社で短時間労働者という働き方を選んだ理由														
自分の都合の良い時間帯や曜日に働きたいから	395	88.9	1237	77.8	11.0	205	64.4	70	70.0	128	63.3	6.7		
勤務時間や日数が短いから	236	86.0	917	83.3	2.7	156	71.2	58	72.4	93	73.1	-0.7		
就業調整（年取や労働時間の調整）ができるから	166	85.5	620	81.8	3.8	94	72.3	29	72.4	61	75.4	-3.0		
軽易な仕事をしなかったから	33	87.9	149	87.9	0.0	30	20.0	10	30.0	17	23.5	6.5		
辞めやすいから	16	37.5	52	61.5	-24.0	11	90.9	5	80.0	6	100.0	-20.0		
休みやすいから	126	75.4	380	60.3	15.1	64	43.8	25	64.0	38	34.2	29.8		
余暇時間を利用したいから	98	95.9	379	83.9	12.0	52	63.5	15	53.3	36	66.7	-13.3		
資格・技能を活かして働きたかったから	74	94.6	339	76.1	18.5	69	65.2	23	73.9	44	63.6	10.3		
企業や職場、組織に拘束されたくないから	33	60.6	134	60.4	0.2	22	40.9	11	27.3	11	54.5	-27.3		
すぐに働き始めたかったから	93	48.4	521	43.0	5.4	99	21.2	22	27.3	73	21.9	5.4		
正社員としての働き口が見つからなかったから	71	21.1	492	2.0	19.1	87	5.7	18	72.2	64	-18.8	91.0		
育児・介護等の事情があるから	220	67.3	778	56.4	10.8	154	59.7	65	58.5	84	61.9	-3.4		
正社員として働くことを家族に反対されたから	14	107.1	76	52.6	54.5	12	58.3	6	66.7	6	50.0	16.7		
正社員として働くことが体力的に難しいから	65	87.7	278	54.0	33.7	44	34.1	18	94.4	21	-9.5	104.0		
通勤が容易だから	141	79.4	547	71.3	8.1	91	64.8	31	71.0	58	60.3	10.6		
転勤がないから	27	85.2	135	83.0	2.2	23	56.5	9	66.7	14	50.0	16.7		
他に本業があるから・兼業ができるから	29	93.1	74	89.2	3.9	12	50.0	4	-75.0	8	112.5	-187.5		
働くことを辞めた場合の家計への影響														
日々の生活が維持できなくなる	241	62.7	939	36.3	26.3	188	39.9	60	60.0	117	27.4	32.6		
日々の生活はなんとかなるが、住宅ローン等の返済が難しくなる	100	57.0	363	49.3	7.7	60	60.0	14	92.9	45	53.3	39.5		
日々の生活はなんとかなるが、学費・教育費や仕立りの捻出が難しくなる	101	72.3	382	61.0	11.3	68	54.4	32	46.9	34	61.8	-14.9		
自分の収入がなくなっても、日々の生活に支障はないが、将来に備えた貯蓄ができなくなる	164	95.7	638	74.0	21.8	99	70.7	39	76.9	59	64.4	12.5		
自分の収入がなくなっても、日々の生活に支障はないが、自分の小遣いや世帯の娯楽費等が捻出できなくなる	102	102.0	507	87.4	14.6	93	86.0	30	116.7	57	77.2	39.5		
自分の収入がなくなっても、日々の生活に何ら変わることはない	54	120.4	154	99.4	21.0	25	96.0	11	81.8	12	108.3	-26.5		

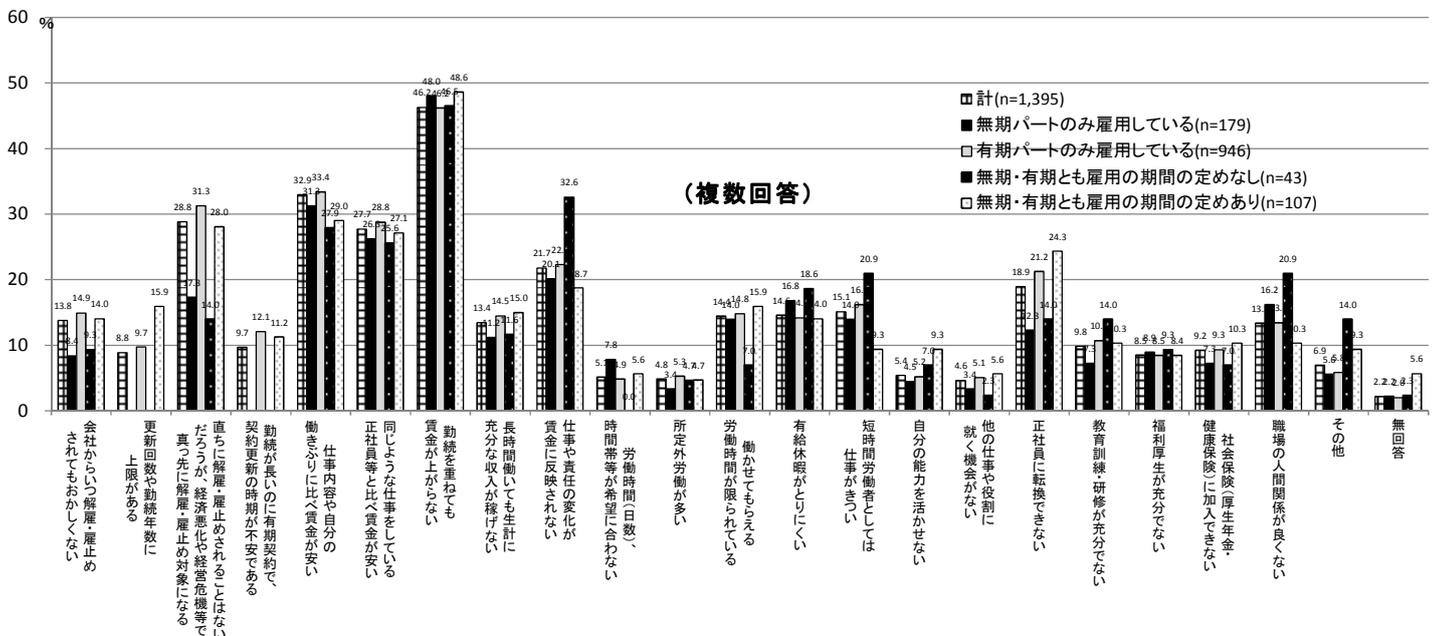
※満足度指数は、「満足」×2点+「どちらかという満足」×1点+「何とも言えない・分らない」×0点+「どちらかという不満」×1点+「不満」×2点で算出した。

第3節 無期パートの満足度はなぜ、有期パートより高いのか

無期パートの仕事や会社に対する満足度が、個人属性や家計の逼迫度等を調整しても有期パートより相対的に高いのはなぜだろうか。

無期・有期パートの雇用状況別に仕事・会社に不満である理由をみると、無期または有期パートのみを雇用している事業所、及び無期・有期パートとも雇用している事業所のいずれにおいても、無期パートより有期パートの不満が高く、5%水準で統計的に有意な違いがみられたのは、「会社からいつ解雇・雇止めされてもおかしくない」「直ちに解雇・雇止めされることはないだろうが、経済悪化や経営危機等で真っ先に解雇・雇止めの対象になる」「正社員に転換できない」ほか、「長時間働いても生計に十分な収入が稼げない」——などとなっている（第3-3-1図）。

第3-3-1図 無期・有期パート別にみた仕事・会社に不満である理由



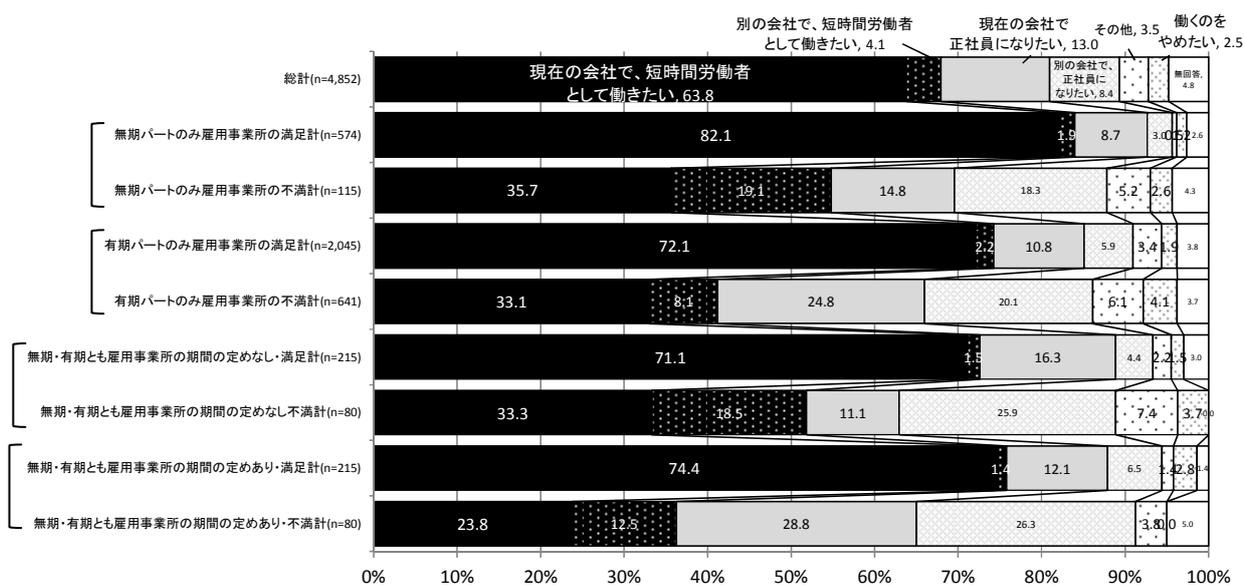
無期パートは無期労働契約である分、やはり雇用不安の低減効果があると言えそうである。また、結果として正社員に転換できないという不満も低減できる可能性がありそうである。

もちろん無期労働契約になることと、正社員になることは一致しない。ただ、第2節でみたように「正社員としての働き口がなかったから」等の不満を抱えながらパートに入職した労働者であっても、無期パートの方が有期パートより相対的に満足度は高くなっている。また、不満を持っていても無期パートの方が「短時間労働者のまま働きたい」割合は相対的に高い（第3-3-2図）。

さらに、「正社員としての働き口がなかった」ためパートで働いている労働者であっても、正社員として望む働き方では「労働時間の長さや残業の有無が選べる正社員」（32.9%）をはじめ、73.0%が何らかの限定要件付き正社員区分を希望しており、「限定要件がない正社員」になりたい割合は12.4%にとどまっている。

こうしたことから、無期労働契約の短時間労働という選択肢ができれば、結果として「正社員に転換できない」という不満も、低減できる余地があると言えるだろう。

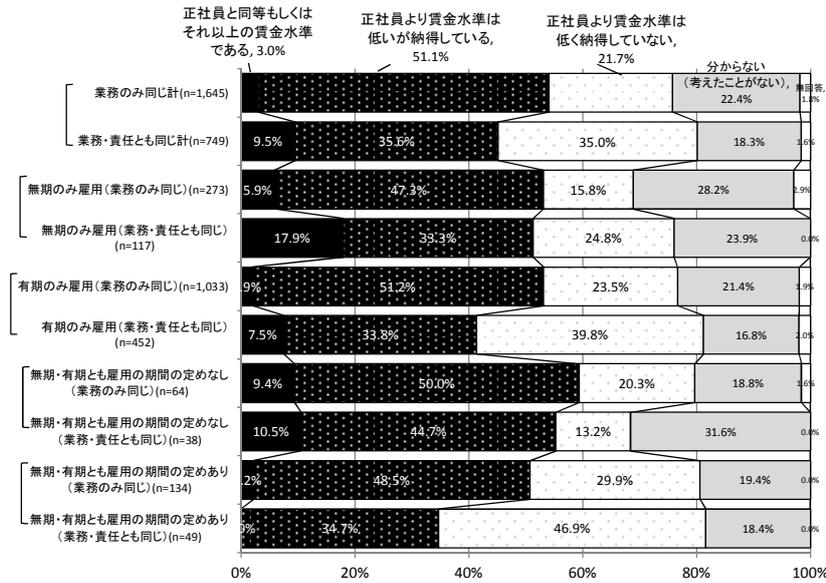
第3-3-2図 無期・有期パート雇用事業所別：満足度と今後の働き方



一方、仕事・会社に不満の理由では、無期または有期パートのみを雇用している事業所、及び無期・有期パートとも雇用している事業所のいずれにおいても、無期パートの不満が有期パートより低減されているものとして、「同じような仕事をしている正社員と比べ賃金が安い」「仕事内容や自分の働きぶりに比べ賃金が安い」「他の仕事や役割に就く機会がない」「社会保険（厚生年金・健康保険）に加入できない」——などがある。

改めて、正社員と比較した業務・責任の異同と、賃金水準の納得性の関係を無期・有期パートの雇用状況別にみると、無期パートでは確かに、業務や責任が正社員と同じ場合に、正社員と同等かそれ以上の賃金水準であると感じている割合が高く、さらに同じ仕事をしている正社員より低くても納得している割合が、有期パートより相対的に高くなっている（第3-3-3図）。

第3-3-3図 無期・有期パート雇用事業所別：業務の異同と賃金の納得性

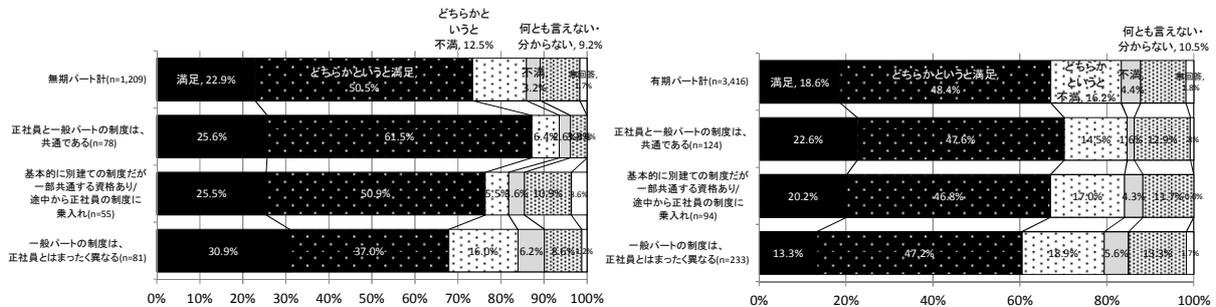


そこで、職務・職能等資格制度（ただし正社員に制度がある場合）の適用率をみると、無期パートを雇用している事業所群（20.1%（うち無期のみ雇用は18.2%））の方が、有期パートを雇用している事業所群（15.8%（うち有期のみ雇用は13.9%））より相対的に高くなっていることが分かる。

制度の内容面でも、無期パート雇用事業所では「正社員とパートの制度は共通である」割合（無期：39.3%、有期：28.3%）や、「正社員と同じまたは同等の資格（等級）等まで就くことができる」割合（無期：66.4%、有期：51.2%）が相対的に高い。

無期労働契約であるからこそ、こうした統合型の雇用管理が、正社員と同様に公正に処遇されているという納得性の向上に、特に効果的に寄与している可能性があると言える（第3-3-4図）。

第3-3-4図 職務・職能等資格制度の適用と無期・有期パートの満足度の関係



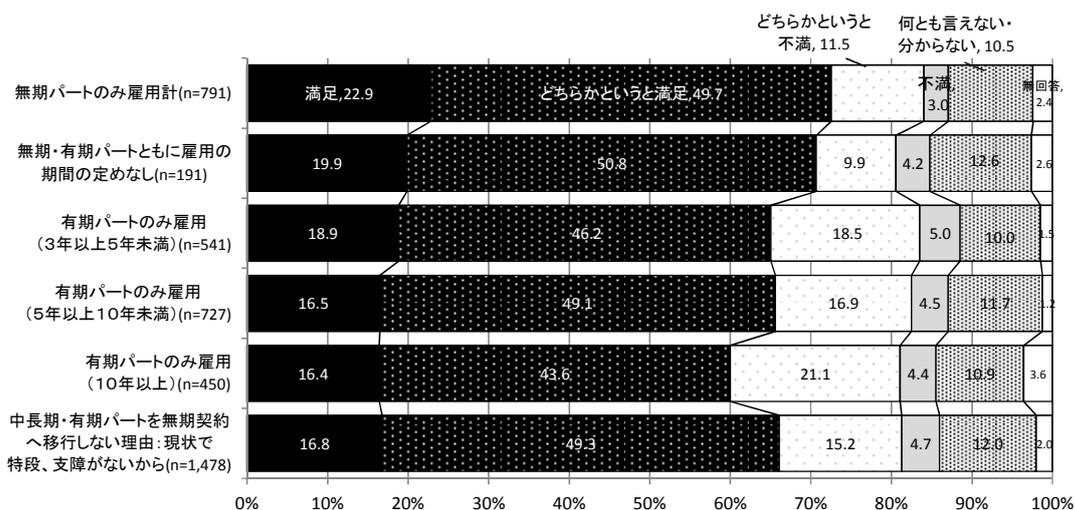
第4節 政策的インプリケーション

今回の調査結果を基に、有期労働法制が短時間労働に与える影響・効果を考えるとき、無期労働契約への転換が進んだ場合にその結果として、正社員と比較した賃金水準の納得性や仕事・会社に対する満足度が改善する余地があり、少なくとも短時間労働者に対しては有効な雇用管理方策となり得る可能性が示唆された。

それは、有期労働契約の反復更新による、実態としての長期勤続では得られない効果のようであり（第3-4-1図）、無期パートの仕事・会社に対する満足度合いは、有期パートの10年以上の長期勤続をも上回るものとなっている。

このことは基本的に中長期の雇用を予定しながら無期雇用へ移行させていない理由を「現状で特段、支障がないから（＝特に理由はない）」などとしている事業所にとって、今後の労働契約管理のあり方を考える上での示唆的な結果となろう。

第3-4-1図 有期パートの勤続年数及び中長期の雇用を予定しながら無期契約へ移行させていない理由と満足度の関係



また、改正労働契約法の施行に伴い、契約更新上限や勤続年数上限を設けるといった、回避行動も危惧されている。今回の調査結果をみると、何らかの上限がある事業所では、ない事業所より有意に満足度が低くなっている（第3-4-2図）。すなわち、回避行動は有期パートの不満を徒に高めかねず、結果として職場の就労意欲を削ぐ恐れもあることから、パートの活用戦略に照らして慎重に判断することが賢明と言えるだろう。

第3-4-2図 更新回数や勤続年数等の設定有無別・満足度

