

# 有期契約労働者の働き方と意識

—有期フルタイムと有期パートタイムの共通点と差異

J-I-L-P-T 研究員 高橋 康一

## 1. はじめに

近年、有期契約労働者——すなわち期間の定めのある雇用契約で働く人々——が増加している。総務省「労働力調査」[詳細集計]によれば、雇用者総数に占める「臨時雇」および「日雇」の割合は(1)、一九九五年には一〇・五%であったのに対し、二〇〇〇年には一二・五%、二〇〇五年には一四・一%へと上昇し、二〇一〇年においても一三・九%と高い水準を維持している。

これら有期契約労働者をめぐっては、特に正社員と比較した時に、労働条件や雇用の安定性などの面で無視できない問題があることが指摘されている。そこで厚生労働省は、二〇〇九年二月に「有期労働契約研究会」を設置し、二〇一〇年九月に有期労働契約にかかわる論点・課題を整理した「有期労働契約研究会報告書」(以下、「報告書」)を公表した。さらに、二〇一〇年一月より、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(2)。

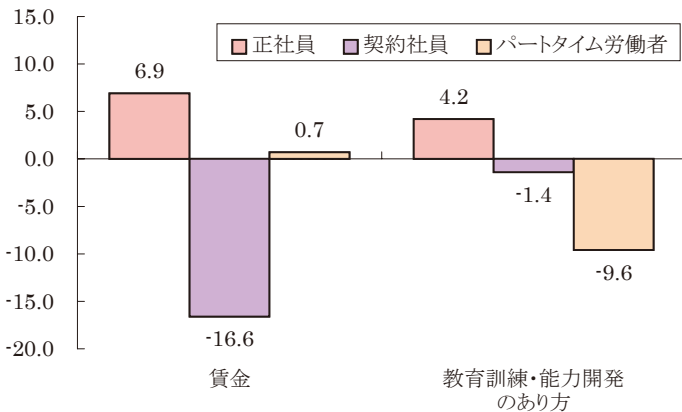
ところで、「報告書」も指摘するように、一口に有期契約労働者といってもそこには多様な人々が含まれている。

特にここで注目したいのは、(有期の)フルタイム労働者と(有期の)パートタイム労働者の違いである(3)。その違いに注目する理由は二つある。第一に、パートタイム労働者については、二〇〇八年四月施行の「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)によって、通常の労働者と均衡のとれた待遇の決定、通常の労働者への転換などが推進されているが、フルタイム労働者の雇用管理のあり方に関しては、強い法的拘束力を持つ規定が存在しないのが現状である(4)。第二に、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」をみると、フルタイム労働者が大半だと考えられる「契約社員」の多くが「賃金」に不満を抱いている

一方、パートタイム労働者の多くが「教育訓練・能力開発のあり方」に不満を抱いているという違いがある。ここから、フルタイム労働者とパートタイム労働者では、直面している問題の性質が異なることが示唆される(図表1)(5)。

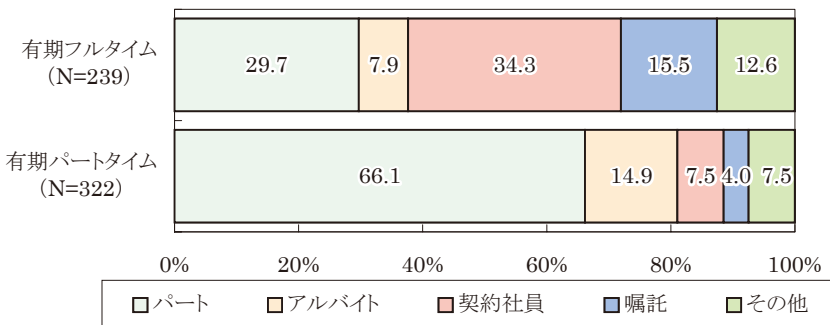
もっとも、就業形態による働き方や意識の違いをめぐっては、これまでも多くの調査・研究がなされてきた。しかし、それらの調査・研究の多くは、勤務先での呼称によって就業形態を定

図表1 就業形態別にみた満足度指数



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：満足度指数は、「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により求めた。

図表2 就業形態別にみた「勤務先の企業・組織での呼び名」



注：無回答は除く。

## 2. データと変数

分析に用いるデータは、J-I-L-P-Tが実施した「日本人の就業実態に関する総合調査(平成二二年度)」である。

義するものであった(6)。これに対し本稿では、アンケート調査の個票データを用い、雇用契約の期間の定めのあると労働時間によって就業形態を定義した上で、その働き方と意識の実態、特に(有期の)フルタイム労働者と(有期の)パートタイム労働者の共通点と差異を明らかにする。

図表3 就業形態別にみた基本属性 (列%)

		正社員	有期 フルタイム	有期 パートタイム	
性別	男性	70.2	38.9	16.5	
	女性	29.8	61.1	83.5	
年齢	20代	15.3	11.3	8.1	
	30代	28.9	21.8	17.1	
	40代	28.2	20.9	25.5	
	50代	23.8	20.1	28.6	
	60代	3.8	25.9	20.8	
学歴	中学卒	4.4	10.9	7.5	
	高校卒	46.7	59.8	54.0	
	短大・高専卒	11.4	8.8	17.4	
	大卒以上	33.5	17.6	16.8	
	無回答	4.0	2.9	4.3	
	職種	専門・技術的職業	22.9	17.2	14.6
管理的職業		11.2	0.8	0.3	
事務的職業		21.3	25.9	19.3	
販売的職業		11.8	11.7	23.0	
技能工・生産工程に関わる職業		17.7	20.5	9.6	
運輸・通信的職業		5.5	6.7	2.8	
保安的職業		2.4	1.3	1.9	
農・林・漁業に関わる職業		0.6	2.1	1.2	
サービスの職業		5.9	12.1	25.8	
その他		0.4	0.8	1.2	
無回答		0.3	0.8	0.3	
業種		農林漁業	0.7	2.5	0.3
		鉱業、採石業、砂利採取業	0.1	0.0	0.0
		建設業	7.6	2.9	0.6
		製造業	22.7	19.2	9.0
		電気・ガス・熱供給・水道業	2.4	1.3	1.6
	情報通信業	4.4	3.3	0.3	
	運輸業、郵便業	6.5	7.1	4.0	
	卸売業、小売業	11.5	13.4	21.4	
	金融業、保険業	4.6	4.2	4.3	
	不動産業・物品賃貸業	1.0	0.8	0.3	
	学術研究、専門・技術サービス業	3.3	2.5	1.9	
	宿泊業、飲食サービス業	1.9	4.6	8.1	
	生活関連サービス業、娯楽業	2.1	3.3	6.5	
	教育、学習支援業	3.9	4.6	9.6	
	医療、福祉	11.8	11.3	19.6	
	その他のサービス業	6.4	10.0	6.2	
	公務	8.8	5.0	5.6	
	その他	0.4	3.3	0.6	
	無回答	0.1	0.4	0.0	
	企業規模	1～4人	3.4	0.8	1.2
5～9人		5.9	1.3	1.9	
10～29人		10.6	7.9	9.0	
30～99人		13.7	11.7	14.9	
100～299人		13.2	15.9	13.7	
300～999人		14.1	13.8	7.1	
1000人以上		24.9	27.6	24.8	
公務		8.9	3.8	4.3	
わからない	3.3	15.5	21.7		
無回答	2.0	1.7	1.2		
N		1778	239	322	

注：性別、年齢については、サンプリングの際に把握しているため、「無回答」はない。

本稿では、このデータを用い、「正社員」、「有期フルタイム」、「有期パートタイム」の働き方と意識を分析する。  
変数の定義は、次のとおりである。  
「正社員」とは、勤務先の企業・組織での呼び名が「正規の職員・従業員」で、期間の定めのない雇用契約を締結しており、所定労働時間が週三五時間以上の者とする。「有期フルタイム」とは、勤務先の企業・組織での呼び名が「正規の職員・従業員」、「派遣会社」の派遣社員以外で、期間の定めのある雇用契約を締結しており、所定労働時間が週三五時間以上の者とする。「有期パートタイム」とは、勤務先の企業・組織での呼び名が「正規の職員・従業員」で、期間の定めのない雇用契約を締結しており、所定労働時間が週三五時間以上の者とする。

「派遣会社の派遣社員」以外で、期間の定めのある雇用契約を締結しており、所定労働時間が週三五時間未満の者とする。これらに該当する労働者は、「正社員」が一七七八人、「有期フルタイム」が二三九人、「有期パートタイム」が三二二人である。

図表2は、上記のとおり定義された有期フルタイムと有期パートタイムについて、勤務先の企業・組織での呼び名を示したものである。ここから、有期フルタイムには、「契約社員」(三四・三%)、「パート」(一九・七%)、「嘱託」(二五・五%)など、さまざまな呼び名の者が含まれているのに対し、有期パートタイムの大多数(六六・一%)

### 3. 基本属性と就業理由

図表3は、就業形態別の基本属性の分布を示したものである。ここから、以下のことが読み取れる。第一に、性別をみると、正社員では女性比率が三割に満たないのに対し、有期フルタイムでは六割強、有期パートタイムでは八割強と高い。第二に、年齢をみると、正社員では六〇代の比率が三・八%にとどまるのに対し、有期フルタイムでは二五・九%、有期パートタイムでは二〇・八%と高い。他方、有期フルタイムと有期パートタイムを比較すると、

有期パートタイムにおいて四〇代、五〇代の比率が高い。第三に、学歴をみると、正社員では大卒以上の比率が三三・五%であるのに対し、有期フルタイムでは一七・六%、有期パートタイムでは一六・八%と低い。

第四に、職種をみると、正社員では専門・技術的職業(二二・九%)、事務的職業(二二・三%)が多いのに対し、有期フルタイムでは事務的職業(二五・九%)、技能工・生産工程に関わる職業(二〇・五%)が多く、有期パートタイムではサービスの職業(二五・八%)、販売的職業(二三・〇%)が多い。第五に、業種をみると、正社員と有期フルタイムでは製造業が多いのに対し(それぞれ二二・七%、一九・二%)、有期パートタイムでは「卸売業、小売業」(二二・四%)および「医療、福祉」(一九・六%)が多い。第六に、企業規模をみると、総じて、正社員に比べ、有期フルタイム、有期パートタイムの方が大企業に多く雇用されている。

続いて、図表4は、就業形態別の「働いている理由」を示したものである(複数回答)。ここから、以下のことが読み取れる。第一に、正社員では、「生計を維持するため」が八九・三%と多いのに対し、「生計費の足しにするため」は一七・八%と少ない。第二に、これに対し、有期フルタイムでは、「生計を維持するため」が七一・二%、「生計費の足しにするため」が四三・二%となり、両者の差が縮まる。第三に、さらに、有期パートタイムでは、「生計を維持するため」が三八・二%、「生計費の足しにするため」が七一・一%となり、

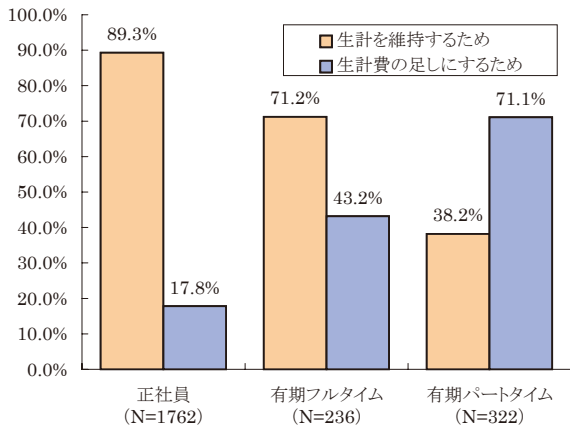
両者が逆転する。有期パートタイムのなかには、家計補助的な理由から働いている者が多いといえる。

#### 4. 有期契約労働者の働き方

それでは、就業形態によって働き方にどのような違いがあるだろうか。以下、仕事の難易度、賃金、勤続年数の三つをみる。

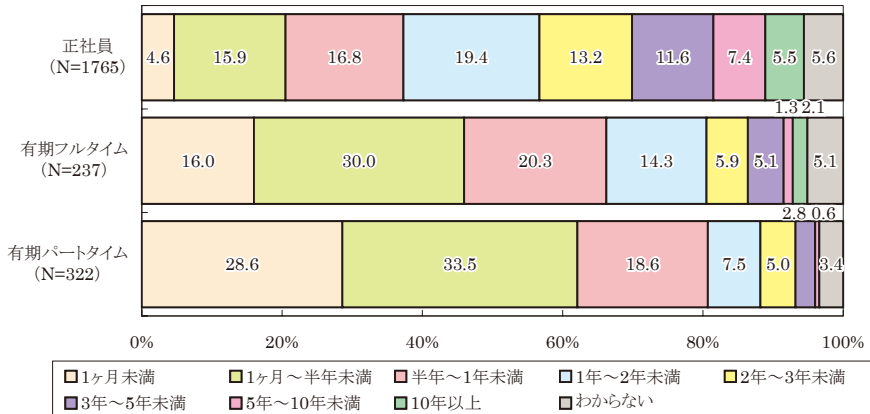
まず、仕事の難易度の指標として、現在の仕事をこなせるようになるために必要な年数をみると(8)、正社員では「二ヶ月未満」「一ヶ月～半年未満」はそれぞれ四・六%、一五・九%と少ないのに対し、有期フルタイムではそれぞれ一六・〇%、三〇・〇%、有期パートタイムではそれぞれ二八・六%、三三・五%と多い。逆に、五年以上と回答した比率をみると、正社員では一

図表4 就業形態別みた「働いている理由」(複数回答)



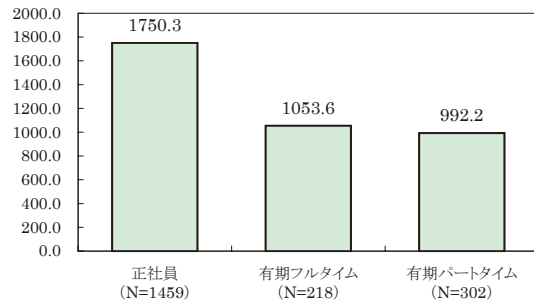
注：無回答は除く。

図表5 就業形態別みた現在の仕事をこなせるようになるために必要な期間



注：無回答は除外した。

図表6 就業形態別みた平均所定内時給 (円)



注1：所定内時給は、以下の方法により算出した。「時給」の者については、「時給」の金額をそのまま用いた。「日給」の者については、「日給」の金額に週所定就業日数を乗じ、週所定労働時間で除した。「月給」の者については、「月給」の金額を週所定労働時間の4倍で除した。「年俸」の者については、年間の就業日数が判明しないため、除外した。  
注2：無回答は除外した。

能力・知識がどの程度役に立つかは「あなたの能力や知識は、別の仕事でも役立つと思いますか」に対する回答によって把握する。選択肢は、「とても役に立つ」、「ある程度役に立つ」、「あまり役に立たない」、「まったく役に立たない」の四段階

二・九%と相対的に多いのに対し、有期フルタイムでは三・四%、有期パートタイムでは〇・六%と比べて少ない。ここから、正社員がもっとも難易度の高い仕事をしており、有期フルタイムがそれに次ぎ、有期パートタイムがもっとも難易度の低い仕事をしているといえる(図表5)。

次に、賃金の指標として平均所定内時給をみると、正社員が一七五〇・三円と高いのに対し、有期フルタイムと有期パートタイムはそれぞれ一〇五三・六円、九九二・二円となっている。

有期フルタイムと有期パートタイムの差がほとんどないのに対し、正社員だけが突出して賃金が高いといえる(図表6)。

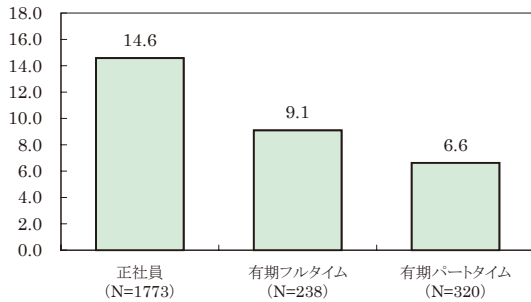
また、平均勤続年数をみても、正社員が一四・六年と長いのに対し、有期フルタイムと有期パートタイムはそれぞれ九・一年、六・六年となっている。たしかに、有期フルタイムと有期パートタイムの間にも二・五年の差があるが、正社員と有期フルタイムの差は五年であることから、勤続年数についても、やはり正社員が突出して長いといえる(図表7)。

#### 5. 有期契約労働者の意識

「報告書」では、「検討に当たった者の雇用の安定や公正な待遇等を確保」することが重要であること、加えて、「職業能力開発」などの政策も重要であることが指摘されている(9)。そこで、有期契約労働者の能力・知識がどの程度役に立つか、賃金・収入に対する満足度、雇用の安定性に対する満足度について分析したい。

基本的考え方」として、「有期契約労働者の雇用の安定や公正な待遇等を確保」することが重要であること、加えて、「職業能力開発」などの政策も重要であることが指摘されている(9)。そこで、有期契約労働者の能力・知識がどの程度役に立つか、賃金・収入に対する満足度、雇用の安定性に対する満足度について分析したい。

図表7 就業形態別にみた平均勤続年数（年）



注：無回答は除外した。

である。賃金・収入に対する満足度、雇用・就業の安定性に対する満足度は、高い順に「満足」、「やや満足」、「どちらともいえない」、「やや不満」、「不満」の五段階で測定している。

なお、上記「3」で確認したように、就業形態によって基本属性や就業理由が異なる。よって、ここで取り上げる意識にも、それらの変数の影響が含まれているかもしれない。そこで、以下順序ロジスティック回帰分析により、上記「3」で取り上げたすべての変数——性別、年齢、学歴、職種、業種、企業規模、就業理由——をコントロールした上で、就業形態がこれらの変数に与える影響を分析する。

分析結果は、図表8のとおりである。ここから、レファレンス・グループである正社員に比べて、有期パートタイムは有意に能力・知識が役に立たないと考える傾向があること、有期フルタ

図表8 就業形態が意識に与える影響（順序ロジスティック回帰分析）

被説明変数：	能力・知識がどの程度役に立つか		賃金・収入に対する満足度		雇用・就業の安定性に対する満足度	
	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差
(正社員)						
有期フルタイム	-0.095	0.183	-0.856	0.146 ***	-1.355	0.147 ***
有期パートタイム	-0.438	0.181 **	-0.101	0.147	-0.470	0.149 ***
τ=1	-3.055	0.283	-2.157	0.222	-3.634	0.235
τ=2	-0.919	0.265	-0.813	0.217	-2.566	0.226
τ=3	2.414	0.274	0.080	0.216	-0.988	0.220
τ=4			1.878	0.224	0.583	0.220
N	1845		2175		2174	
-2LL	3243.227		5888.060		5556.452	
カイ2乗	116.202 ***		276.475 ***		403.283 ***	
Nagelkerke R2乗	0.070		0.125		0.178	

注1：( ) は、レファレンス・グループ。

注2：「\*\*\*」は1%水準有意、「\*\*」は5%水準有意、「\*」は10%水準有意をあらわす。

注3：上記の他に、コントロール変数として、性別（2区分）、年齢（5区分）、学歴（4区分）、職種（10区分）、業種（18区分）、企業規模（9区分）、「生計を維持するため」ダミー、「生計費の足しにするため」ダミーを投入している。

注4：いずれかの変数に無回答を含むケースは除外した。

イムは有意に賃金・収入に対する満足度が低いことが読み取れる。加えて、有期フルタイム、有期パートタイムのいずれも、正社員に比べて有意に雇用・就業の安定性に対する満足度が低いことが読み取れる。このうち、能力・知識がどの程度役に立つか、雇用・就業の安定性に対する満足度は、あくまで本人の主観的認識をたずねたものであ

るが、これが実際の職業能力の通用性、雇用の安定性を反映していると仮定するならば、①有期契約労働者は、フルタイムであれパートタイムであれ、不

## 6. 考察と結論

安定雇用という問題を抱えていること、②それに加えて、有期フルタイムは賃金不満が強く、③有期パートタイムは職業能力開発の面で問題を抱えていることが、分析結果から示唆される。

フルタイムであれパートタイムであれ、有期契約労働者が共通して不安定雇用という問題に直面していることは、その定義からも容易に推測できる。また、上記「4」にてみたとおり、正社員と有期契約労働者の間には大きな勤続年数の差が存在しており、実際にも正社員と比べて有期契約労働者は雇用の安定性が低いと考えられる。きわめて当然のことであるが、有期労働契約のあり方について政策的観点から議論する際には、何よりもまず、その雇用の安定性の向上を最重要課題とすべきであろう。

他方、特に有期フルタイムの賃金不満が強い理由としては、有期フルタイムが正社員と有期パートタイムの中間的な難易度の仕事を担っているが、賃金は有期パートタイムとほとんど変わらないというように、仕事と待遇がアンバランスな状態にあることがあげられよう<sup>(10)</sup>。企業においては、改正パートタイム労働指針<sup>(注4参照)</sup>が規定するように、有期フルタイム

に対して、「改正パートタイム労働法」が定める均衡待遇の考え方を考慮して賃金を決定していく必要がある。また、政策的には、有期フルタイムの待遇のあり方に関する、より法的拘束力が強い規定の導入について検討する必要がある。

これに対し、有期パートタイムが職業能力開発の面で問題を抱えている理由としては、担当している仕事の難易度がきわめて低いことがあげられよう。上記「4」にてみたとおり、有期パートタイムの平均勤続年数は六年程度であるのに対し、その過半数は、未経験の新人が半年未満でこなせるようになる仕事しか与えられていない。一般に、職業能力を開発する上で、学校教育や仕事を離れて行われる研修よりも、実際の仕事にたずさわることが重要な役割を果たすことに鑑みるならば<sup>(11)</sup>、勤続年数に比して難易度の低い仕事しか与えられない状況が、有期パートタイムの職業能力開発を阻害している可能性は否めない。

このような状況が企業のなかで意図的にもたらされているかは別に措くとしても、意欲と能力のある有期パートタイムに対しては、より難易度の高い仕事を与えるなどして、職業能力開発の面で不利にならないよう配慮する必要がある。

### (注)

- 「労働力調査」における「臨時雇」とは「一カ月以上二年以内の期間を定めて雇われている者」を、「日雇」とは「日々又は一か月未満の契約で雇われている者」を指している。
- 最終的には、二〇一二年一二月頃に議論のと



- りまとめ（建議）が予定されている。
- 「報告書」七頁では、「有期契約労働者の多様な実態を踏まえ対応を図ること」の重要性が指摘されている。
  - ただし、「改正パートタイム労働指針」（二〇〇七年一〇月一日厚生労働省告示第三二六号）において、「所定労働時間が通常の労働者と同じの有期契約労働者については、短時間労働者法第二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」とされている。
  - なお、「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」の定義は「特定職種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者」、「パートタイム労働者」の定義は「正社員より一日の所定労働時間が短い、一週間の所定労働日数が少ない労働者で、雇用期間が一月を超えないか、又は定めがない者」であり、本稿での「有期フルタイム」、「有期パートタイム」の定義とは若干異なる点に注意が必要である。
  - 総務省の代表的な統計である「労働力調査」、「就業構造基本調査」においても、原則として勤務先での呼称によって就業形態が分類されている。
  - 以下、鍵括弧なしで正社員、有期フルタイム、有期パートタイムという時には、ここでの定義

**プロフィール**

たかはし・こうじ／JILPT 研究員  
 大学卒業後、大手メーカー（人事部門）に勤務したのち、大学院修士課程に進学。大学院博士課程を経て、二〇〇九年 JILPT に入所。産業社会学専攻研究テーマは非正規雇用問題。主な論文に「契約社員の職域と正社員化の実態」（JILPT ディスカッション・ペーパー）などがある。

- に従うものとする。
  - 設問は、「今のあなたの仕事を未経験の新人が行うとしたら、どのくらいの期間で一通り仕事ができるようになると思いますか」である。
  - 重要な政策としては、その他に「マッチング機能も重視した就労支援、雇用保険等のセーフティネット」などがあげられている。
  - もつとも、「日本人の就業実態に関する総合調査（平成二二年度）」は全国の男女を対象として実施した調査であるため、ここでの分析結果から、個々の事業所において有期フルタイムが正社員と有期パートタイムの中間的な難易度の仕事を担っていると断定することはできない。しかし、労働政策研究・研修機構編（2010）の百貨店D社の事例、書店F社の事例などが示すように、個々の事業所において有期フルタイムが正社員と有期パートタイムの中間的な難易度の仕事を担っているケースは、少なくないと考えられる。
  - たとえば、小池（2005）を参照。
- 【参考文献】**  
 小池和男（2005）『仕事の経済学』第三版、東洋経済新報社。  
 労働政策研究・研修機構編（2010）『契約社員の人事管理——企業ヒアリング調査から——』労働政策研究・研修機構

# 日本労働研究雑誌

B5判●定価895円(税込)  
 年刊購読料10,740円  
 (千サービス)

## 3 No.608 Feb. 2011

### 【学界展望】労働法理論の現在

**【提言】**  
労働法学の発展のために  
菅野 和夫

**【学界展望】**  
労働法理論の現在：2008～10年の業績を通じて  
有田謙司  
小畑史子  
竹内（奥野）寿  
野田進

**【論文（投稿）】**  
日本における労働市場の二極化と非定型・低スキル就業の需要について  
池永肇恵

非正規雇用は「行き止まり」か？——労働市場の規制と正規雇用への移行  
四方理人

**【研究ノート（投稿）】**  
保育園における雇用環境と保育者のストレス反応——雇用形態と非正規職員の比率に着目して  
神谷哲司  
杉山（奥野）隆一  
戸田有一  
村山祐一

**【書評】**  
禹宗杭編著『韓国の経営と労働』  
金明中

**【読書ノート】**  
陳麗婷著『知的障害者の一般就労——本人の「成長する力」を信じ続ける支援』  
室山晴美

**【論文 Today】**  
「オーストラリアにおける整理解雇規制——仕事選択法（Work Choice）制定前と制定後の動向について」  
天野 晋介

**【フィールド・アイ】**  
インドの未組織部門と非組織部門  
太田仁志

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究調整部成果普及課  
 Tel：03-5903-6263 Fax：03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp