

2011年10月3日

労働政策フォーラム(浜離宮朝日ホール)

契約社員の人事管理と就業実態

(JILPT労働政策研究報告書No.130を中心に)

労働政策研究・研修機構 研究員

高橋 康二

ktaka@jil.go.jp

報告の内容

1. はじめに
2. 契約社員の特徴 –他の雇用・就業形態との比較から–
3. 契約社員の不安/不満の解消
 - 3.1 契約期間の長期化/更新方針の明確化
 - 3.2 正社員との賃金格差の縮小
 - 3.3 正社員登用制度の導入
4. 類型ごとにみた課題
 - 4.1 契約社員の活用類型/専門的活用型とコスト節減型
 - 4.2 契約社員の就業類型/専門職型、若年型、家計補助型、生計維持型
5. 政策的(および実践的)含意

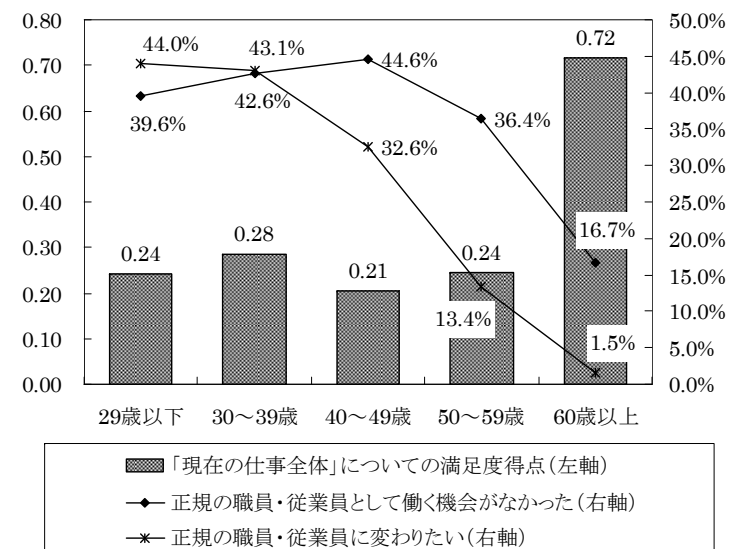
1. はじめに

1.1 研究の目的

- 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、
- これ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。

←「改正パート法」と「労働者派遣法」の間隙に置かれている働き方である。

←ただし、定年後再就職者(高齢者)については、就業実態がかなり異なる。



1.2 調査概要

① 企業ヒアリング調査

- 2009年度実施。6社に計14回訪問。

② 個人ヒアリング調査

- 2010年度実施。20名に1時間半～2時間ずつ。

③ 「多様な就業形態に関する実態調査」

- 2010年度実施。事業所票1万、従業員票10万配布。

→ 事業所票1610、従業員票11010を回収。

④ 「日本人の就業実態に関する総合調査」

- 2009年度実施。全国の20歳～65歳の男女8000名に配布。

→ 5092名から回答(有効回答率63.7%)。

2. 契約社員の特徴

—他の雇用・就業形態との比較から—

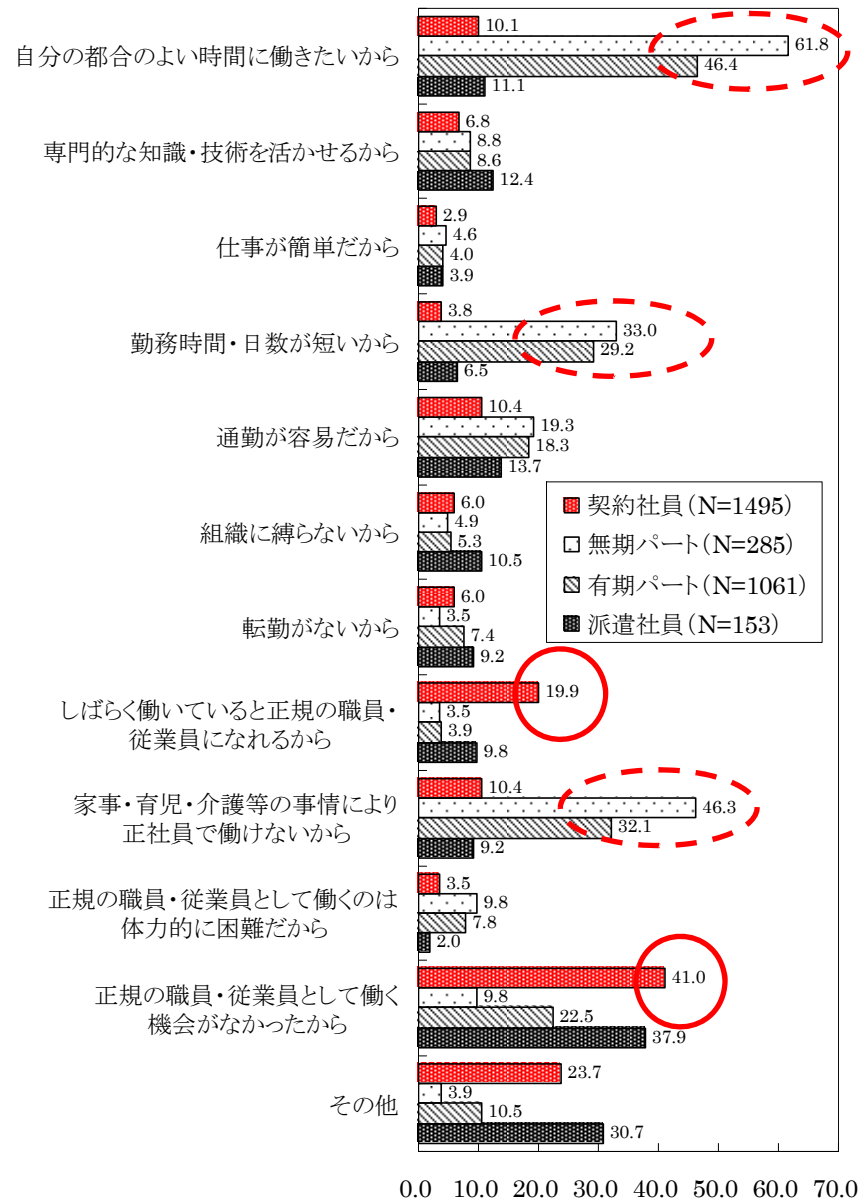
2.1 個人属性

	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										無回答
		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	
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

- 女性の割合は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。
- 正社員と比べると、30代～40代がやや少なく、50代が多い。
- 正社員と比べると、大卒以上の者が少ない。
- 正社員と比べると、「管理」が少なく、「技能工・生産工程」、「サービス」、「その他」が多い。

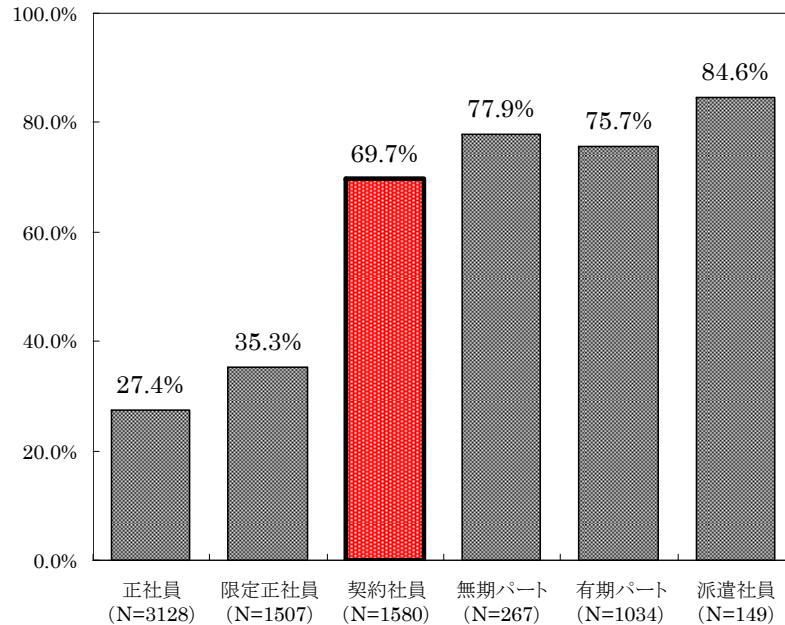
2.2 現在の働き方を選んだ理由(M.A.)



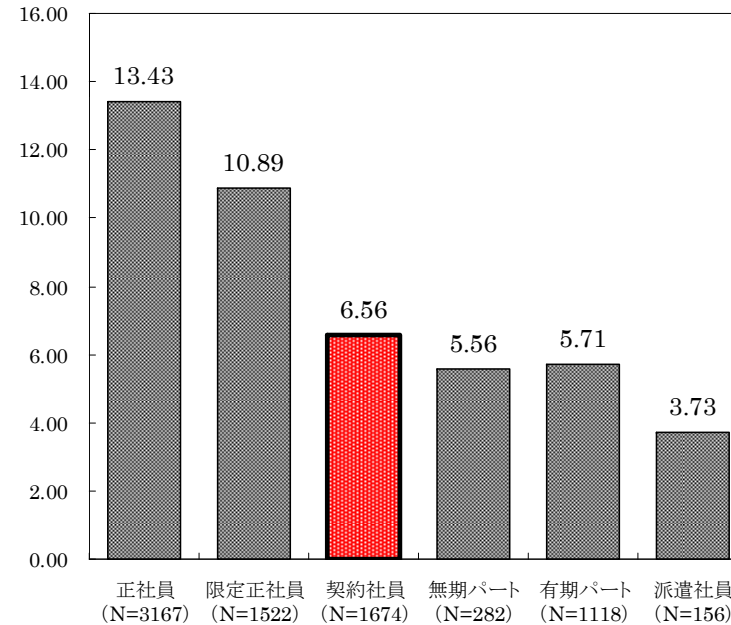
- パートは、「自分の都合のよい時間に働きたいから」、「勤務時間・日数が短いから」、「家事・育児・介護等の事情により正社員で働けないから」。
- 契約社員は、「正規の職員・従業員として働く機会がなかったから」。
- 加えて、契約社員には、「しばらく働いていると正規の職員・従業員になれるから」という回答も多い。

2.3 これまでのキャリア

失業経験者の割合

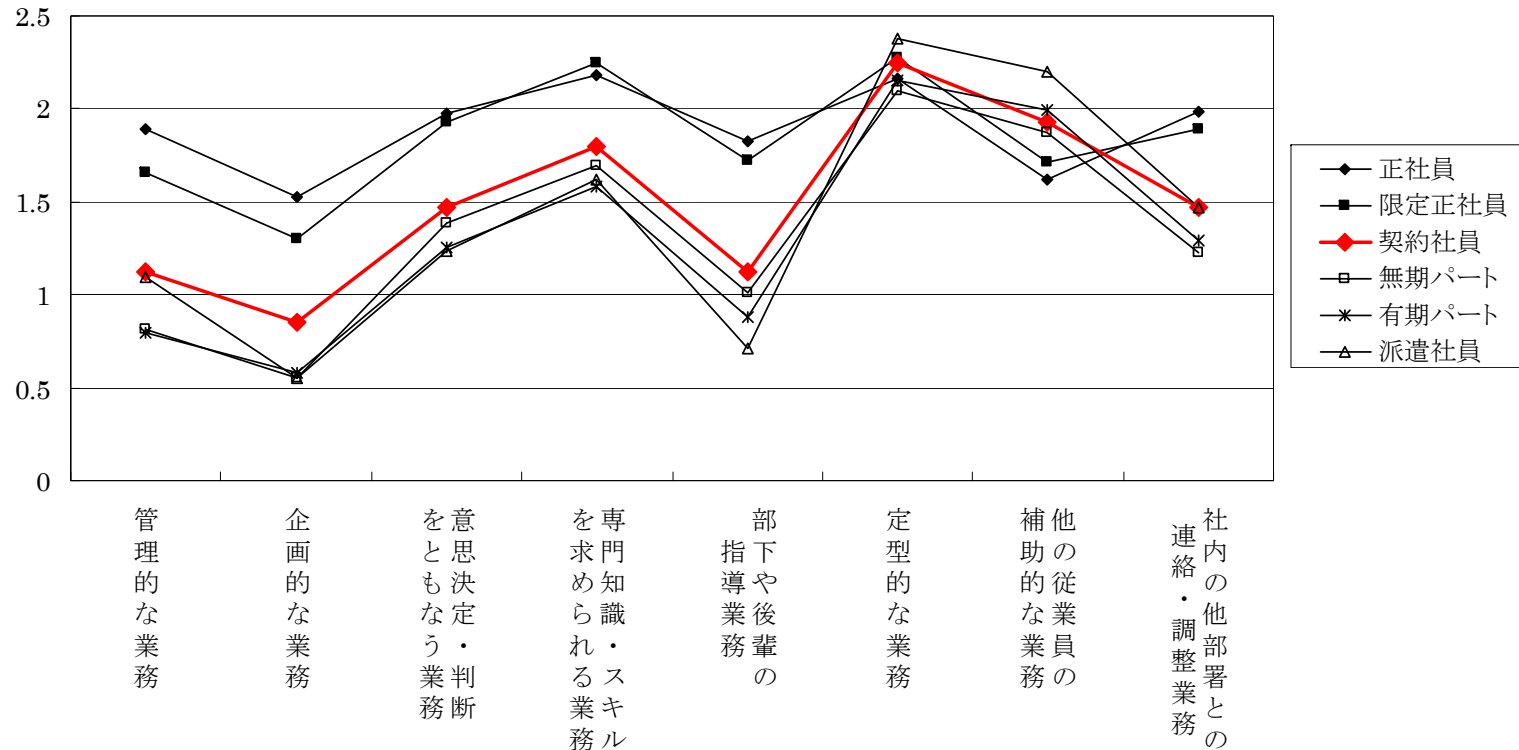


平均勤続年数(年)



- 正規と非正規とで、キャリアが大きく異なる。
- 契約社員は、非正規雇用者のなかでは、もっとも安定的なキャリアを歩んでいるといえる。
- しかし、大局的にみれば、契約社員と他の非正規雇用者とで、キャリアの実態に大差はない。

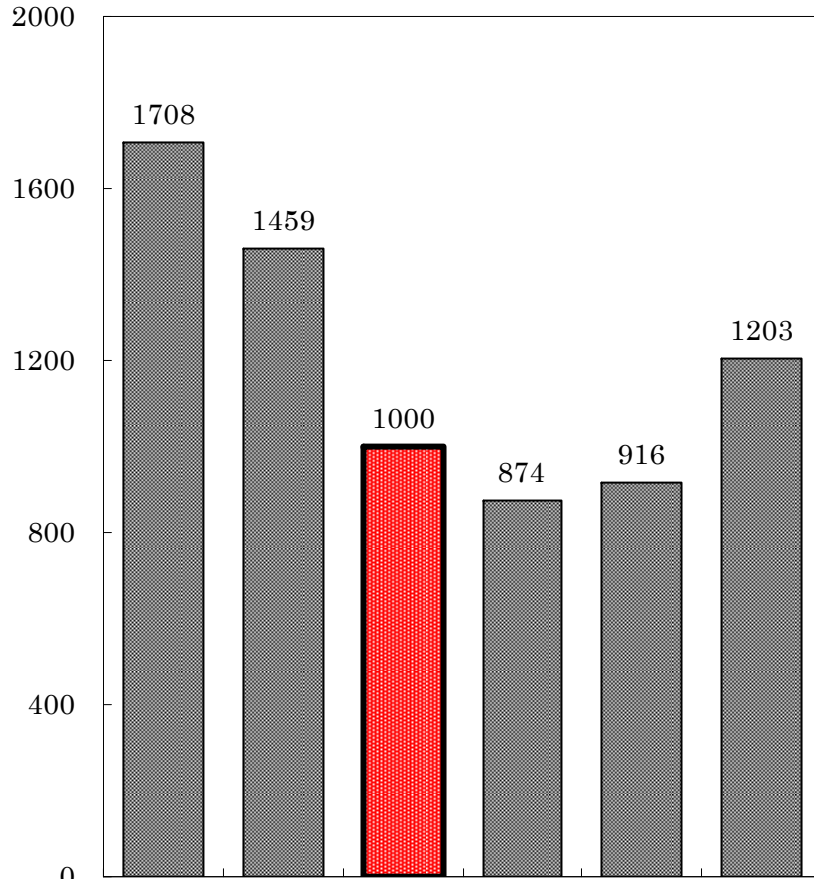
2.4 業務の性質(スコア)



- 正社員・限定正社員：管理、企画、意思決定、専門知識、指導。
- 契約社員・無期パート・有期パート・派遣社員：定型、補助。
- ただし、契約社員は、非正規雇用者のなかでは、もともと正社員の側に近い業務を担当している。

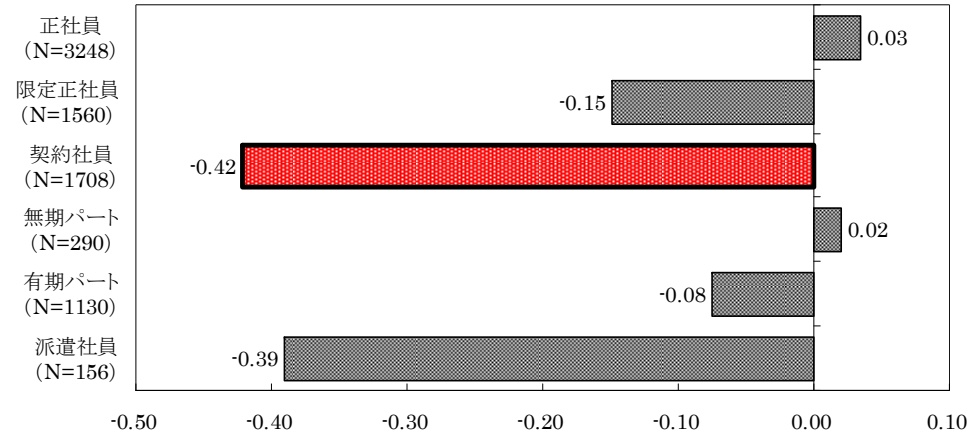
2.5 賃金

所定内時給(中央値:円)

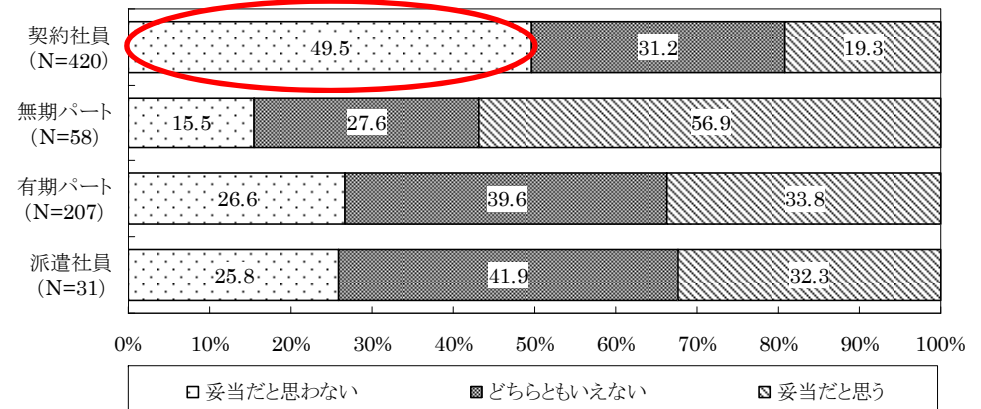


正社員 (N=2848) 限定正社員 (N=1407) 契約社員 (N=1591) 無期パート (N=283) 有期パート (N=1093) 派遣社員 (N=145)

「賃金」に対する満足度(スコア)



同じ仕事をしている正社員との賃金格差についての考え



※個人属性、企業属性などコントロールしても、契約社員は正社員との賃金格差を「妥当だと思わない」傾向がある。



契約社員の賃金は、パートより高く、派遣社員より低い。
他方、賃金に関する不満はもっとも強い。

2.6 小括

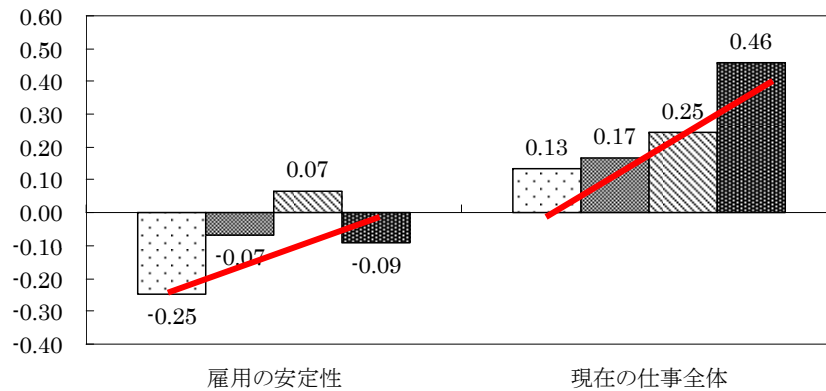
—契約社員が抱える3つの不安・不満—

- ①他の非正規雇用者と同程度に不安定雇用。
- ②パートよりは賃金が高いが、担当業務が相対的に高度であることもあってか、賃金に関する不満がもっとも強い。
- ③不本意就業という問題。

3. 契約社員不安/不満の解消

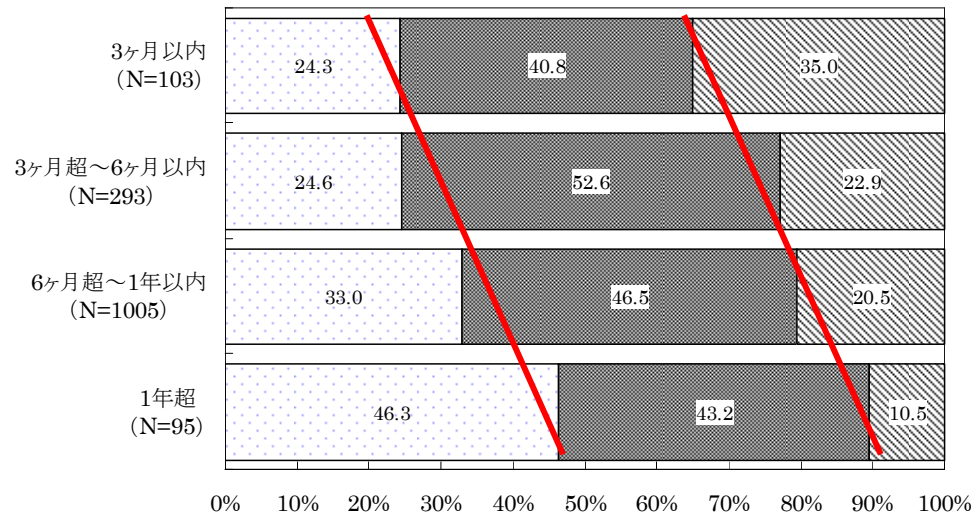
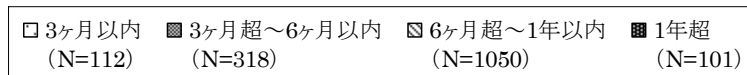
3.1.1 契約期間の長期化

—1回の契約期間と満足度スコア(上図)、能力開発意欲(下図)—



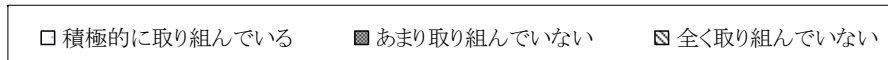
契約期間が長いほど満足度が高まる。

※個人属性、企業属性などコントロールしても、契約期間が長いほど満足度が高い傾向がある。



契約期間が長いほど能力開発に積極的に。

※個人属性、企業属性などコントロールしても、契約期間が長いほど能力開発に積極的な傾向がある。



3.1.2 更新方針の明確化

—事業所側の更新方針と満足度(上図)、離職意向(下図)—

被説明変数： 「雇用の安定性」に対する満足度（5段階） なんともいえない（ref：上限まで更新）	モデル①		モデル②	
	B	Wald	B	Wald
	-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	

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。



事業所側が更新方針を不明確にしていると、「雇用の安定性」に対する満足度が低下する。

被説明変数： 離職意向（4段階） なんともいえない（ref：上限まで更新）	モデル①		モデル②	
	B	Wald	B	Wald
	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	

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。

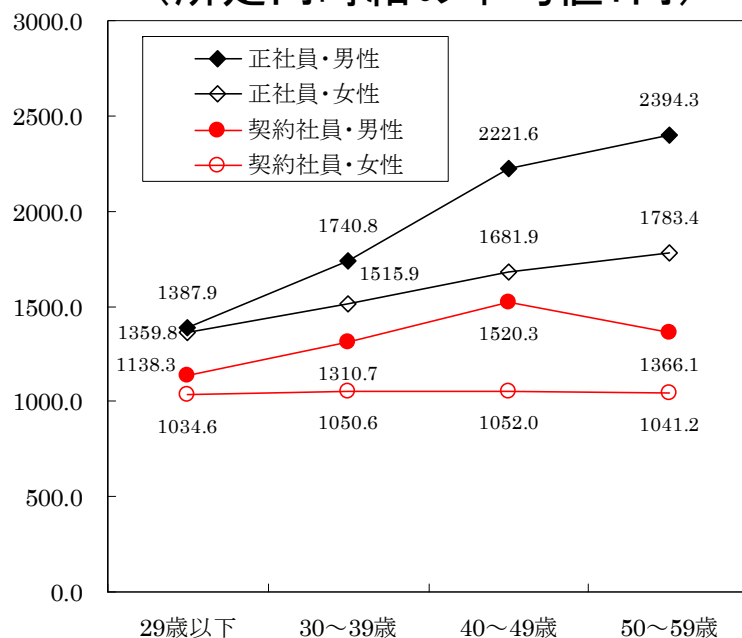
注4：企業規模ダミー、事業所規模ダミー、事業所形態ダミー、契約期間ダミーは、事業所データを使用。



事業所側が更新方針を不明確にしていると、離職意向が強まる。

3.2 賃金の実態と格差縮小の効果

賃金の実態
(所定内時給の平均値:円)



格差縮小の効果

(上段:満足度、下段:能力開発意欲)

被説明変数:
「賃金」に対する満足度(5段階)

	B	Wald
正社員と比較した賃金(正社員=100)	0.027	6.718 ***
τ=1	13.124	18.615
τ=2	14.856	23.440
τ=3	16.004	26.822
τ=4	18.290	33.733
N		284
-2LL		677.696
カイ2乗		104.527 ***
Nagelkerke R2乗		0.329

被説明変数:
能力開発意欲(3段階)

	B	Wald
正社員と比較した賃金(正社員=100)	0.020	2.97 *
τ=1	-4.950	2.498
τ=2	-2.075	0.444
N		271
-2LL		462.170
カイ2乗		87.683 ***
Nagelkerke R2乗		0.318

注1: ***:p<0.01, **:p<0.05, *:p<0.1。

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

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

- 正社員に比べ入職時の水準が低く、年齢が上昇するとさらに正社員との差が大きくなる。特に、女性の契約社員の賃金は低水準。
- 同じ仕事をしている正社員との賃金格差が小さいほど、「賃金」に対する満足度が高く、能力開発に対して積極的になる。

3.3 正社員登用制度の導入

満足度

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

注1: ***:p<0.01, **:p<0.05, *:p<0.1。

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



正社員登用制度があると、「雇用の安定性」、「現在の仕事全体」に対する満足度が高まる。

仕事意欲

被説明変数： 仕事意欲（4段階）	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
正社員登用制度あり	0.439	13.362 ***	0.311	6.904 ***
τ=1	-2.814	4.183	-5.319	15.372
τ=2	0.492	0.131	-2.310	2.954
τ=3	2.801	4.238	-0.249	0.034
N		1204		1199
-2LL		2531.161		2634.235
カイ2乗		107.169 ***		114.174 ***
Nagelkerke R2乗		0.096		0.101

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。




正社員登用制度があると、仕事意欲が高まる。

3.4 小括

- ① 契約期間の長期化、更新方針の明確化
 - 契約社員の満足度を高める。
 - 契約社員の能力開発意欲を高め、離職意向を弱める。
- ② 賃金格差の縮小
 - 契約社員の満足度を高める。
 - 契約社員の能力開発意欲を高める。
- ③ 正社員登用制度の導入
 - 契約社員の満足度を高める。
 - 契約社員の仕事意欲を高める。

総じてこれらの施策は、

 契約社員として働く人々に
メリットをもたらすと同時に、

 契約社員を活用する企業に
もメリットをもたらす。

4. 類型ごとにみた課題

4.1.1 契約社員の活用類型

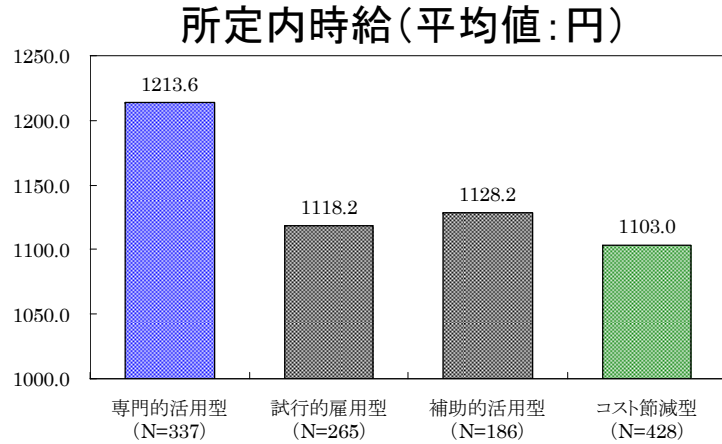
契約社員を雇用・活用する理由(M.A.)

- 「専門的業務に対応するため」
⇒ 専門的活用品 (38.8%)
- 「正社員採用に向けた見極めをするため」
⇒ 試行的雇用品 (21.7%)
- 「正社員をより重要な業務に特化させるため」
⇒ 中間的(補助的)活用品 (15.8%)
- 「労働コストの節減のため」
⇒ コスト節減型 (36.3%)

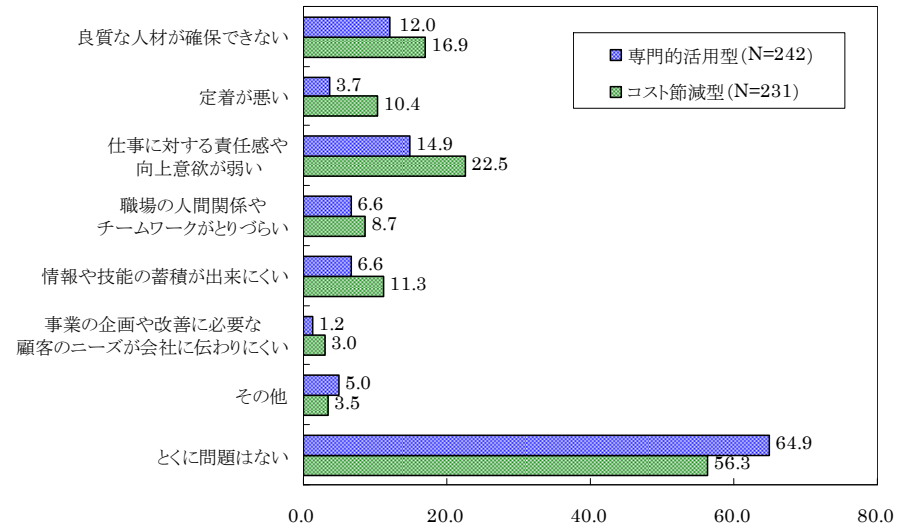
※元の設問がM.A.であるため、これらの活用類型は、すべての事業所を網羅するものでなく、また、重複もある点に注意が必要である。

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

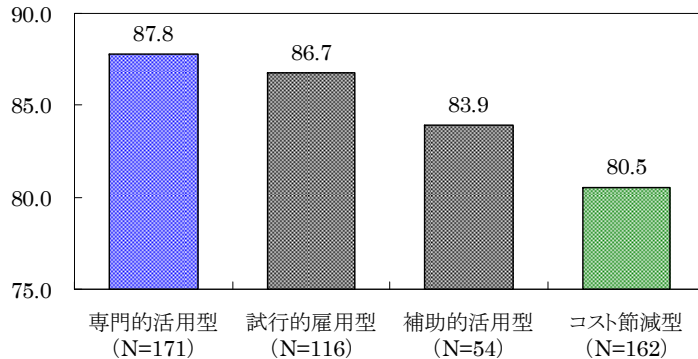
4.1.2 専門的活用型とコスト節減型



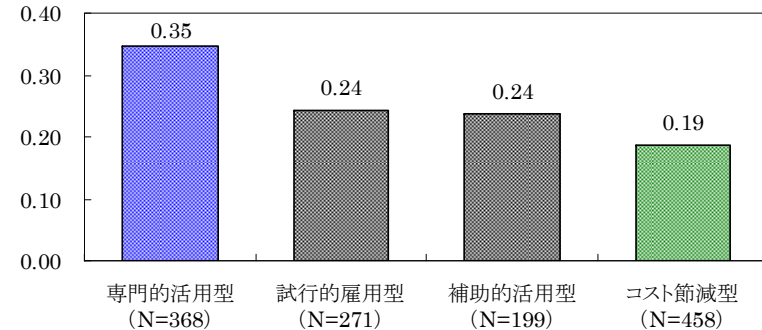
事業所側からみた問題点(M.A.)



同じ仕事をしている正社員との賃金格差(正社員=100)

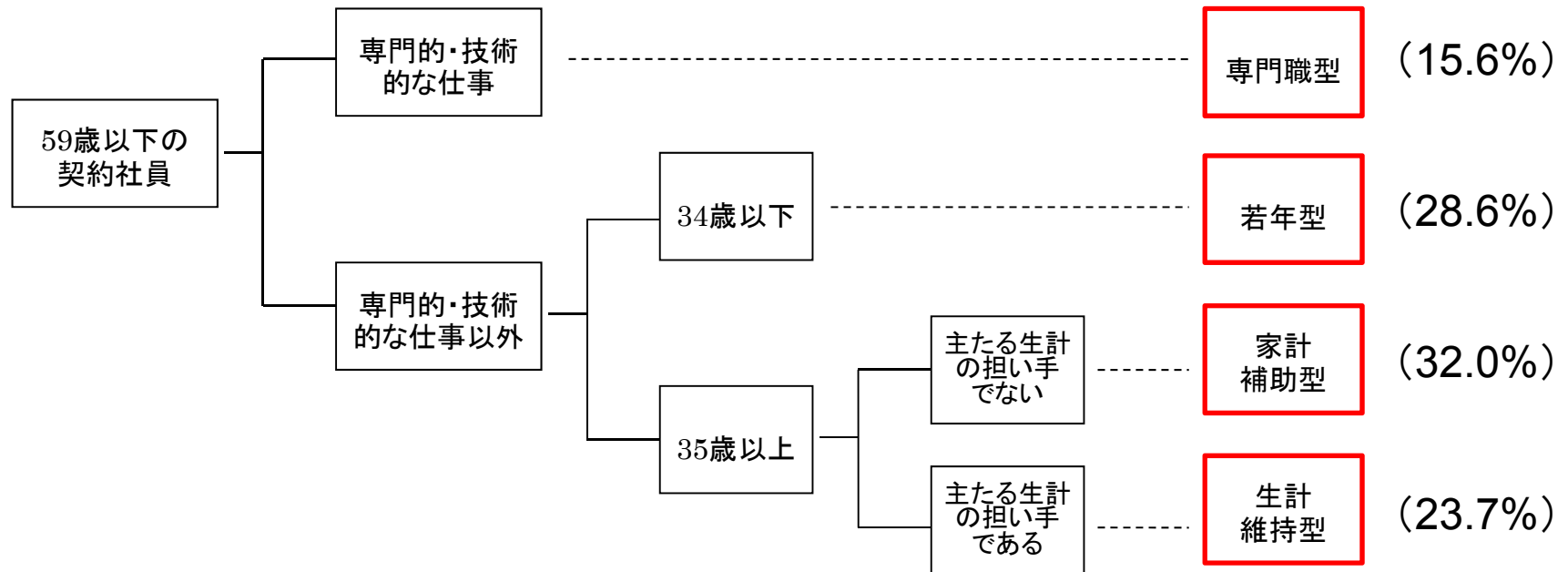


「現在の仕事全体」に対する満足度(スコア)



⇒ 専門的活用型：高賃金/働きぶりよい。
コスト節減型：低賃金/働きぶりに問題あり。

4.2.1 契約社員の就業類型



		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%

4.2.2 専門職型

賃金

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	

満足度

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		-3.296	1107.666	
τ=2				-1.752	442.670		-1.770	432.255	
τ=3				-0.326	16.620		-0.349	18.213	
τ=4				1.923	505.682		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	

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。



一般的に、契約社員は正社員と比べて賃金が低く、「現在の仕事全体」に対する満足度も低いが、専門職の契約社員と正社員とでは、それらの差が小さい。

4.2.3 若年型

正社員転換希望

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	

注1: ()は、レファレンス・グループ。

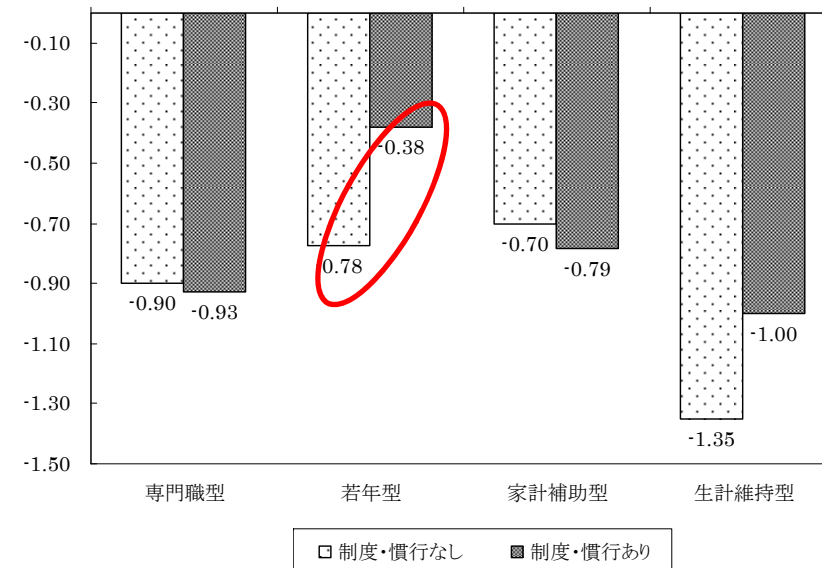
注2: ***: p<0.01, **: p<0.05, *: p<0.1。

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。



若年型の契約社員は、特に正社員転換希望が強い。

「雇用の安定性」に対する満足度



注: 分析対象は、正社員転換希望を持つ者のみ。



若年型の契約社員で、正社員転換を希望する者は、実際に正社員転換制度があると、満足度が大きく向上する。

4.2.4 家計補助型

賃金

被説明変数： Ln (所定内時給) (専門職型)	B	t 値
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

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。

同じ仕事をしている正社員との賃金格差

被説明変数： 正社員との賃金格差 (7段階) (専門職型)	B	Wald
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

注1: ()は、レファレンス・グループ。

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

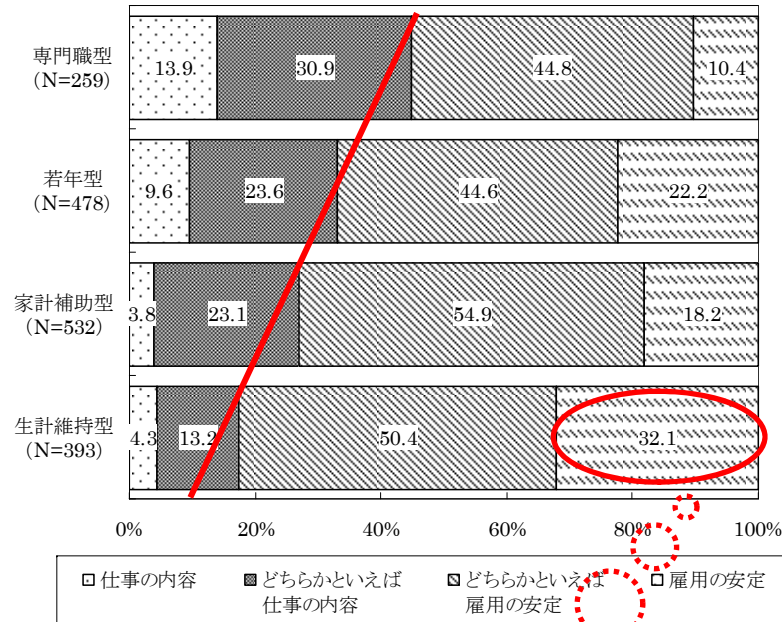
注3: 説明変数には、表に掲載しているもの他に、女性ダミー、学歴ダミー(4区分)、職種ダミー(「専門的・技術的な仕事」を除く9区分)、業種ダミー(20区分)、企業規模ダミー(6区分)を投入している。



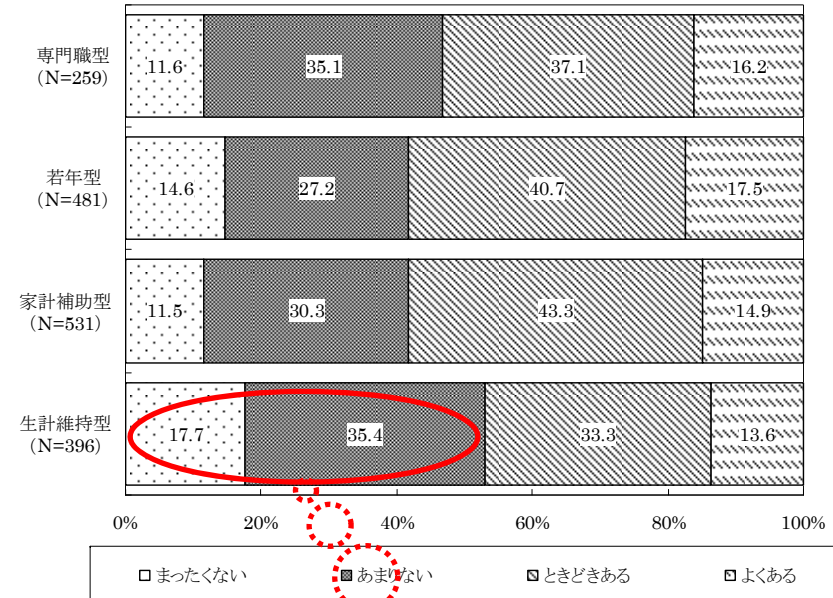
家計補助型の契約社員は、賃金水準がもっとも低く、同じ仕事をしている正社員との賃金格差ももっとも大きい。

4.2.5 生計維持型

重要だと思うもの



会社を辞めたいと思うこと



ZE氏 (48歳、男性)

氏にとって大きな負担となっているのが、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。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ができれば、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向上するだろうと氏は考えている。

XA氏 (60歳、男性)

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。また、賃金についても大いに不満に思っている。しかし、何か他の仕事に就きたいという具体的な希望も持っていないので、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。




雇用の安定を切望しているが、今から正社員の仕事を見つけるのは難しい。


5. 政策的(および实践的)含意

5.1 契約期間と更新ルール



- 契約期間が長いほど、契約社員は、仕事意欲が高まり、積極的に能力開発に取り組む。

 労働契約法第17条「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」の運用を確実にすることが、契約社員として働く人々にも、企業にもメリットをもたらす。

- 事業所側が、雇用契約の更新方針を不明確にしていると、契約社員の雇用不安が高まり、離職意向が強まる。

 「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)の運用を確実にすることなどが、契約社員として働く人々にも、企業にもメリットをもたらす。

5.2 均衡・均等待遇

- 契約社員の賃金は、正社員に比べて入職時の水準が低い。また、年齢が上昇するとさらに正社員との差が大きくなる。
 - 個人属性、企業属性、業務の性質などをコントロールしても、上記の格差は確認できる(図表スライドは省略)。
 - 特に問題が大きい可能性があるのが、女性もしくは家計補助型の契約社員の賃金である。
 - ところで、同じ仕事をしている正社員との賃金格差が小さいほど、契約社員の満足度が高まるとともに、本人自ら積極的に能力開発に取り組むようになる。
-  改正パートタイム労働法の「均衡・均等待遇」の原則が、契約社員(直接雇用・フルタイム・有期)にも適用されてよい。
-  その際に、女性もしくは家計補助型の契約社員が著しく低い待遇を受けていないか、検証していく必要がある。

5.3 正社員登用制度

- 正社員登用制度があると、契約社員の「雇用の安定性」、「現在の仕事全体」に対する満足度が高まる。
 - 正社員登用制度があると、契約社員の仕事意欲が高まる。
 - なかでも特に、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。
- ➡ 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。
- ➡ 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。


5.4 無期雇用化

- ところで、生計維持型の契約社員は、若年者以上に雇用の安定を切望している。
 - しかし、壮年の契約社員の場合、現実的に、正社員に登用されたり、正社員の仕事を新たに見つけられる可能性は低い。
- ➡ 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だと考えられる。
- ➡ その上で、すでに存在する正社員等との間での均衡・均等待遇の問題に、時間をかけて取り組んでいく必要があると考えられる。

5.5 コスト節減を目的とした活用の見直し (実践的含意)

コスト節減を目的とした契約社員活用

- 契約社員として働く人々の不満が強い。
- 事業所の側も、人材活用上の問題を認識している場合が多い。

 本当に契約社員(有期雇用)という形態が適切なのか、再検討する必要がある。

ご清聴ありがとうございました。