

〈スペシャルトピック〉

試用目的の有期契約がいずれの産業にも一定程度存在

——J-I-L-P-T従業員採用と退職に関する実態調査

企業は通常、正規従業員を採用する際に試用期間を設ける。しかし、近年では、正規従業員の採用の際、本採用前にその能力等を判断するため、まず有期契約で雇い入れる方式を取り入れている企業もあると言われている。J-I-L-P-Tは、二〇一二年に「従業員の採用と退職に関する実態調査」を実施しており、試用や有期契約採用の活用についても尋ねている。本稿では、調査結果から、通常の「試用」と「試用目的の有期契約」を比較することで、近年見られる有期契約採用の実態を紹介する（以下では、正規従業員の試用期間を「試用」、有期契約採用による試用を「試用目的の有期契約」と略す）。

本調査の調査期間は、二〇一二年一月一日から一〇月二六日。調査方法は、郵送による調査票の配布・回収。調査対象は、常用労働者五〇人以上を雇用している全国の民間企業二万社（農林漁業除く）。総務省統計局「経済センサス（平成二一年基礎調査）」の分布にあわせて、民間の企業データベースから産業・従業員規模別に層化無作為抽出している。有効回収数は五九六四件。有効回収率は二九・八％である（一）。

1 試用目的の有期契約の状況

調査では、採用した正規従業員について試用期間を設けることがあるか、また、正規従業員を採用する際に試用目的の有期契約で雇い入れることがあるかについて尋ねている。両者を比較すると、「試用」を設けることが「ある」とする企業が八六・九％である一方で、「試用目的の有期契約」での雇い入れを「行っている」とする企業は二五・一％である。「試用」は約八割とほとんどの企業が設けている。一方、試用目的の有期契約を実施している企業も二割程度あることがわかる。

これを産業別にみると、「試用」が「ある」とする割合はいずれの産業も八割前後であり、試用期間を設けることが産業全般に広範に普及していることがうかがえる。一方、「試用目的の有期契約」を産業別にみると、「行っている」とする割合は、情報通信業で三〇・九％ともっとも高く、それ以外の産業でも二割前後ある。「試用目的の有期契約」は、割合は低いものいずれの産業にも一定程度存在していることがわかる。

これを正規従業員規模別にみると、「試用」と「試用目的の有期契約」のいずれの実施割合も、規模が大きく

なるほどおおむね高い（図表1）。

調査では、正規従業員の試用期間（新規卒採用・中途採用の場合）および、試用目的で雇い入れた有期契約者を正規従業員に本採用するまでの期間について尋ねている。無回答を除き集計し、本採用するまでの期間を比較する。それによれば、「試用」の期間は、新卒採用、中途採用ともに、「三カ月程度」がもっとも割合が高く、次いで、「六カ月」が高い。一方、試用目的の有期契約では、「三カ月」が三〇・〇％でもっとも割合が高く、次いで、「一年超」「七カ月」「一年程度」「六カ月程度」などとなっている。「六カ月以上・計」（六カ月の合計）の割合を比較すると、新卒採用、中途採用のいずれもが二割弱であるが、「試用目的の有期契約」では六〇・五％となっている。とくに、「一年超」の割合では、新卒採用、中途採用がそれぞれ〇・一％、〇・三％とわずかなのに対して、「試用目的の有期契約」は、二四・六％と格段に高い（図表2）。「試用」に比べて、「試用目的の有期契約」のほうが本採用されるまでの期間が長い傾向にあることがわかる。

2 本採用拒否の状況

調査では、「試用」および「試用目的の有期契約」において、それぞれ本採用をせずに雇用を打ち切ることがあるか尋ねている。それによれば、「本採用しない」ことがあり、ここ五年間に事例がある」の割合は、「試用」で二・二％となっているのに対して、「試用目的の有期契約」では二〇・四％となっている。「試用目的の有期契約」のほうが高。他方、「企業の側から本採用にしないことはない」の割合は、「試用」が三三・一％、「試用目的の有期契約」が一六・六％であり、「試用目的の有期契約」のほうが低い。「試用目的の有期契約」のほうが、試用期間を厳格に使う意図があるようである。

そこで、「本採用しないことがある企業」（本採用しない）があり、ここ五年間に事例がある「本採用しない」とがあるが、ここ五年間に事例はない（合計）の割合を産業別にみると、「試用」では、「不動産業、物品賃貸業」「運輸業、郵便業」「サービス業」などが高い。一方、「試用目的の有期契約」でも、「不動産業、物品賃貸業」「運輸業、郵便業」などで高くなっている。「本採用しない」ことがあり、ここ五年間に事例がある」の割合は、「試用」「試用目的の有期契約」のいずれも「不動産業、物品賃貸業」でもっとも高い。本採用拒否の判断をする産業は、「試用」と「試用目的の有期契約」で類似の産業にみられ、これらの産業で、試用期間によって能力等の判断を行う傾向にあるようだ。なお、正規従業員規模別にみると、

図表1 「試用」の有無及び、試用目的での有期契約の雇い入れの有無 (単位=%)

	n	「試用」の有無			試用目的での有期契約での雇い入れ			
		ある	ない	無回答	行っている	現在行っていないが今後検討したい	行わない	無回答
計	5964	86.9	12.1	1.0	25.1	14.7	54.2	6.0
<産業>								
建設業	422	88.9	10.4	0.7	20.9	14.2	59.0	5.9
製造業	1516	89.9	9.8	0.3	26.5	15.4	53.2	4.9
情報通信業	194	88.7	11.3	0.0	30.9	15.5	49.0	4.6
運輸業、郵便業	556	87.8	10.4	1.8	24.5	13.5	54.3	7.7
卸売業、小売業	1033	87.7	11.6	0.7	22.6	16.0	55.2	6.3
金融業、保険業	50	80.0	20.0	0.0	16.0	14.0	70.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	59	84.7	15.3	0.0	25.4	23.7	49.2	1.7
サービス業	1786	84.2	14.4	1.3	26.4	13.8	54.1	5.7
その他	149	77.9	16.8	5.4	18.1	10.7	61.1	10.1
<正規従業員規模>								
100人未満	3828	85.9	13.1	1.0	23.1	14.7	56.1	6.2
100~300人未満	1466	89.4	9.7	1.0	29.3	16.0	50.0	4.8
300~1000人未満	360	90.0	9.7	0.3	29.2	13.9	53.1	3.9
1000人以上	76	92.1	7.9	0.0	35.5	10.5	51.3	2.6

図表2 正規従業員の試用と有期契約者の試用目的の期間での本採用するまでの期間の比較 (単位=%)

	n	本採用するまでの期間								3ヵ月以下・計	6ヵ月以上・計
		1ヵ月程度	2ヵ月程度	3ヵ月程度	4ヵ月程度	5ヵ月程度	6ヵ月程度	7ヵ月程度~1年程度	1年超		
試用											
新卒採用の場合	3939	4.7	8.4	66.1	0.9	0.2	18.3	1.4	0.1	79.2	19.8
中途採用の場合	4688	6.2	8.3	65.7	0.7	0.1	16.5	2.1	0.3	80.2	18.9
試用目的の有期契約の場合	1285	2.9	5.4	30.0	0.7	0.5	17.9	18.0	24.6	38.3	60.5

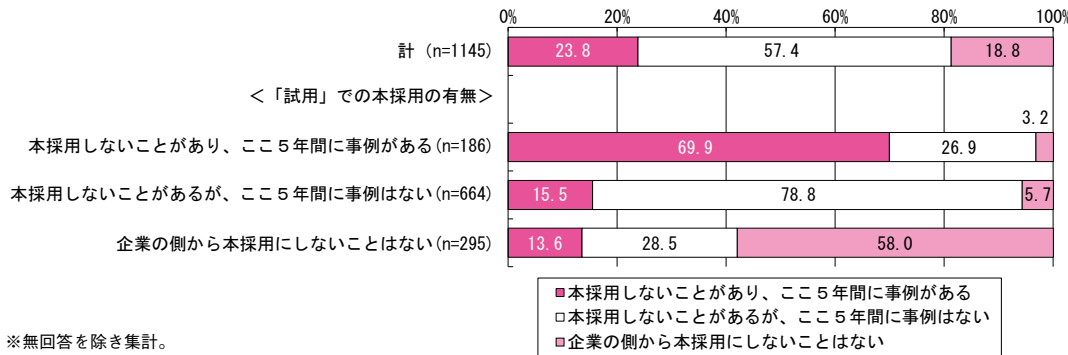
※新卒採用の場合、「新規学卒採用がない」及び無回答を除き集計。中途採用の場合、「中途採用がない」及び無回答を除き集計。試用目的の有期契約の場合、無回答を除き集計。「3ヵ月以下・計」は「1ヵ月程度」「2ヵ月程度」「3ヵ月程度」の合計。「6ヵ月以上・計」は、「6ヵ月程度」「7ヵ月程度~1年程度」「1年超」の合計。

図表3 試用期間の終了時に本採用にせず、雇用を打ち切ることの有無 (単位=%)

	n	正規従業員の試用					試用目的の有期契約					
		本採用しないことがあるが、ここ5年間に事例がある	本採用しないことがあるが、ここ5年間に事例はない	企業の側から本採用にしないことはない	無回答	本採用しないことがある企業	n	本採用しないことがあるが、ここ5年間に事例がある	本採用しないことがあるが、ここ5年間に事例はない	企業の側から本採用にしないことはない	無回答	本採用しないことがある企業
計	5183	12.2	50.9	33.1	3.8	63.1	1498	20.4	48.7	16.6	14.4	69.1
<産業>												
建設業	375	9.1	48.3	39.7	2.9	57.4	88	19.3	47.7	19.3	13.6	67.0
製造業	1363	13.0	50.8	32.8	3.4	63.8	402	19.9	51.0	16.7	12.4	70.9
情報通信業	172	8.1	55.8	33.1	2.9	63.9	60	8.3	53.3	18.3	20.0	61.6
運輸業、郵便業	488	11.5	54.5	29.3	4.7	66.0	136	19.9	52.2	11.8	16.2	72.1
卸売業、小売業	906	12.1	48.9	35.4	3.5	61.0	233	18.9	47.6	15.9	17.6	66.5
金融業、保険業	40	7.5	50.0	40.0	2.5	57.5	8	25.0	25.0	12.5	37.5	50.0
不動産業、物品賃貸業	50	22.0	48.0	30.0	0.0	70.0	15	40.0	40.0	20.0	0.0	80.0
サービス業	1504	12.6	52.6	30.1	4.7	65.2	471	21.4	48.6	17.0	13.0	70.0
その他	116	12.1	39.7	47.4	0.9	51.8	27	25.9	29.6	22.2	22.2	55.5
<正規従業員規模>												
100人未満	3289	12.2	50.4	33.4	4.1	62.6	883	19.5	48.8	16.2	15.5	68.3
100~300人未満	1310	12.6	51.5	33.1	2.8	64.1	429	20.5	49.9	17.7	11.9	70.4
300~1000人未満	324	11.7	54.6	29.9	3.7	66.3	105	21.9	53.3	11.4	13.3	75.2
1000人以上	70	21.4	58.6	18.6	1.4	80.0	27	40.7	44.4	7.4	7.4	85.1

※「正規従業員の試用」については、採用された従業員に試用期間を設けることが「ある」と回答した企業を対象に集計。「試用目的の有期契約者」については、試用目的の有期雇用について、「行っている」とする企業を対象に集計。

図表4 試用目的で雇い入れた有期契約者の本採用せず雇用を打ち切ることの有無



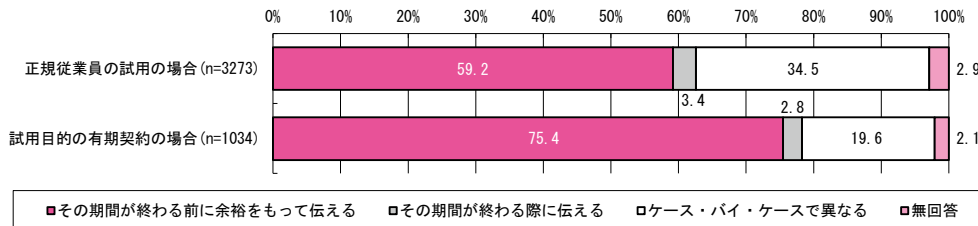
「本採用しないことがある企業」の割合は、規模が大きくなるほど高くなる傾向にある。「本採用しないことがあり、ここ5年間に事例がある」の割合は、「試用」「試用目的の有期契約」のいずれも、「一〇〇人以上」でもっとも割合が高い(図表3)。

では、通常の「試用」を設定・運用している企業は、「試用目的の有期契約」での本採用拒否をどのように実施しているのだろうか。そこで、無回答を除いたうえで、「試用」での本採用の有無別に「試用目的の有期契約」の本採用拒否の有無をみたものが図表4で

ある。それによると、「試用」で「本採用しないことがあり、ここ5年間に事例がある」とする企業では、「試用目的の有期契約」でも「本採用しないことがあり、ここ5年間に事例がある」とする企業割合が六九・九%と他に比べて高い。

一方「試用」で「企業の側から本採用にしないことはない」とする企業では、「試用目的の有期契約」でも「企業の側から本採用にしないことはない」の割合が五八・〇%と他に比べて高くなっている。つまり「試用」で過去5年間に本採用拒否をしたことのある企

図表5 雇用を打ち切る場合の本人への通知時期



※正規従業員の試用の場合、試用目的の有期契約の場合それぞれについて、「本採用しないことがあるが、ここ5年間に事例がある」「本採用しないことがあるが、ここ5年間に事例はない」と回答した企業を対象に集計。

図表6 本採用せずに雇用の打ち切る場合の本人への通知方法 (単位=%)

	n	文書で通知する	口頭で通知する	無回答
正規従業員の試用の場合	3273	43.2	51.1	5.7
試用目的の有期契約の場合	1034	41.3	54.1	4.6

※正規従業員の試用の場合、試用目的の有期契約の場合それぞれについて、「本採用しないことがあるが、ここ5年間に事例がある」「本採用しないことがあるが、ここ5年間に事例はない」と回答した企業を対象に集計。

図表7 雇用打ち切り理由を本人に伝えるか (単位=%)

	n	伝える	特に伝えない
正規従業員の試用の場合	2906	97.2	2.8
試用目的の有期契約の場合	849	94.5	5.5

※正規従業員の試用の場合、試用目的で雇入れた有期労働の場合それぞれについて、「本採用しないことがあるが、ここ5年間に事例がある」「本採用しないことがあるが、ここ5年間に事例はない」と回答した企業で、雇用の打ち切りをする場合の「文書で通知する」「口頭で通知する」を選択した企業を対象に無回答を除き集計。

「試用」で、その一方で、「期間が終わる前に余裕をもって伝える」割合は、

「試用」で、その一方で、「期間が終わる前に余裕をもって伝える」割合は、

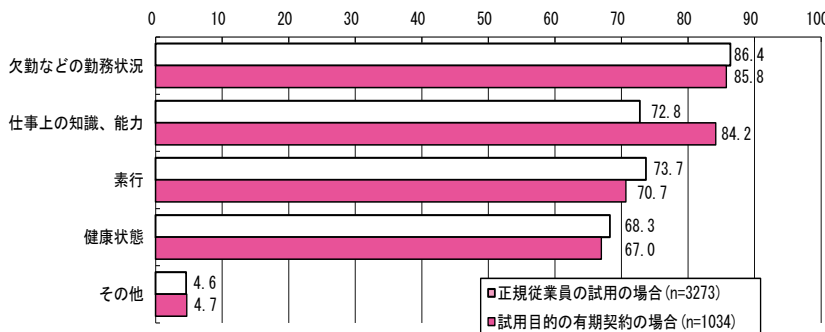
3 本採用拒否の理由
調査では、「試用」「試用目的の有期契約」のそれぞれについて、「本採用しないことがある企業」を対象に、本採用しない場合の本人通知の時期を尋ねている。それによれば、「その期間が終わる間に伝える」とする割合は、「試用」が三・四％、「試用目的の有期契約」が二・八％で

調査では、雇用の打ち切りを通知する企業（「文書で通知する」「口頭で通知する」と回答した企業）を対象に、雇用打ち切りを本人に通知する際に、打ち切る理由を伝えるかについても尋ねている。無回答を除き集計すると、「伝える」とする割合は、「試用」が九七・二％、「試用目的の有期契約」が九四・五％で、両者にほとんど差はみられない（図表7）。

本採用拒否の理由
調査では、「試用」「試用目的の有期契約」のそれぞれについて、「本採用しないことがある企業」を対象に、本採用しない場合の本人通知の時期を尋ねている。それによれば、「その期間が終わる間に伝える」とする割合は、「試用」が三・四％、「試用目的の有期契約」が二・八％で

調査では、雇用の打ち切りを通知する企業（「文書で通知する」「口頭で通知する」と回答した企業）を対象に、雇用打ち切りを本人に通知する際に、打ち切る理由を伝えるかについても尋ねている。無回答を除き集計すると、「伝える」とする割合は、「試用」が九七・二％、「試用目的の有期契約」が九四・五％で、両者にほとんど差はみられない（図表7）。

図表8 本採用しない場合の判断理由 (複数回答、単位=%)



※正規従業員の試用の場合、試用目的の有期契約の場合それぞれについて、「本採用しないことがあるが、ここ5年間に事例がある」「本採用しないことがあるが、ここ5年間に事例はない」と回答した企業を対象に集計。

業は、「試用目的の有期契約」でも本採用拒否をする傾向にあるようである。逆に、「試用」で「企業の側から本採用にしないことはない」とする企業は、「試用目的の有期契約」を活用したとしても本採用拒否の事例があるのは一三・六％で、半数強は企業側からの本採用拒否を考えているわけではないことがわかる。通常の「試用」でい

本採用拒否の理由
調査では、「試用」「試用目的の有期契約」のそれぞれについて、「本採用しないことがある企業」を対象に、本採用しない場合の本人通知の時期を尋ねている。それによれば、「その期間が終わる間に伝える」とする割合は、「試用」が三・四％、「試用目的の有期契約」が二・八％で

調査では、雇用の打ち切りを通知する企業（「文書で通知する」「口頭で通知する」と回答した企業）を対象に、雇用打ち切りを本人に通知する際に、打ち切る理由を伝えるかについても尋ねている。無回答を除き集計すると、「伝える」とする割合は、「試用」が九七・二％、「試用目的の有期契約」が九四・五％で、両者にほとんど差はみられない（図表7）。

のほうで、「仕事上の知識・能力」を雇用打ち切りの際の判断理由としてより重視しているようである。
〔注〕
1 本調査の調査結果概要については、国内労働情報「従業員の採用と退職に関する実態調査」（二〇一四年三月）を参照。
（調査・解析部 奥田栄二）