

有期契約労働者の活用理由と働き方・満足度

JILPT 研究員 高橋 康二

1 はじめに

本稿では、事業所側からみた有期契約労働者の活用理由によって、有期契約労働者本人の働き方、満足度がどう異なるのかを、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(二〇一〇年)の事業所票・個人票マッチングデータをを用いて明らかにする。その理由は二つある。

第一は、近い将来ではないにしても、長期的な視点で、有期労働契約の法規制のあり方をめぐる議論に一定の貢献をすることにつながるからである。二〇一二年八月、「無期労働契約への転換」「雇止め法理の法定化」「不合理な労働条件の禁止」を柱とする労働契約法の改正法が成立、公布されたが、その際、結果的に「見送り」となったものの、議論の過程において有期労働契約の締結事由の規制の是非が問われたことは記憶に新しい。しかし、今回の議論の過程では、運用上の難点、いわゆる副作用の懸念などから「見送り」となったこともあり、具体的にどのような締結事由が合理的で、どのような締結事由が合理的でないのかについて立ち入った検討はなされていない。事業所側が有期契約労働者を活用する理

由と有期契約労働者本人の働き方、満足度の関係を明らかにすることは、この点を検討する際の一つの判断材料を提供することになると考えられる。

第二に、企業の生産性を高める上で有益だからである。鶴(二〇一〇)が指摘するように、有期雇用の増大が生産性に影響を与えるルートの一つとして、「労働者のインセンティブを通じるルート」があげられる。労働政策研究・研修機構編(二〇一〇)でも「モラルの向上」を期待して有期雇用の契約社員を無期雇用化・正社員化したA社の事例、有期雇用の契約社員を原則全員正社員化したことにより「業務への積極性、仕事に対するモチベーションが向上」したとされるB社の事例が収められている。その際、労働者のインセンティブ、モラル、モチベーションが、仕事に対する満足度から強い影響を受けていることは想像に難くないだろう。よって、有期契約労働者の活用理由と仕事に対する満足度の関係を示すことは、企業経営者が人事戦略と生産性との関係について考察を深めるための基礎資料を提供することにつながると思われる。

2 データと変数

分析に使用するのは、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(二〇一〇年)の事業所票・個人票マッチングデータであり、分析対象は「契約社員」、「嘱託社員」、「臨時的雇用者」、「パートタイム労働者」、「その他」のうち、「現在の会社との雇用契約の期間」に「定めあり」と回答した者である。

事業所票での「活用理由」の選択肢は、以下の一三種類であり、複数回答となっている。なお、そこで事業所が回答しているのは、あくまでそれぞれの就業形態の活用理由であって、必ずしも有期契約それ自体の活用理由ではない点に、留意が必要である。

- ① 正社員を確保できないため(正社員確保困難)
- ② 正社員を重要業務に特化させるため(正社員重要業務特化)
- ③ 専門的業務に対応するため(専門的業務)
- ④ 即戦力・能力のある人材を確保するため(即戦力)
- ⑤ 景気変動に応じて雇用量を調節するため(景気変動対応)

- ⑥ 長い営業(操業) 時間に対応するため(長時間対応)
- ⑦ 一日、週の中の仕事の繁閑に対応するため(繁閑対応)
- ⑧ 臨時・季節的業務量の変化に対応するため(臨時・季節的)
- ⑨ 賃金の節約のため(賃金節約)
- ⑩ 賃金以外の労務コストの節約のため(労務コスト節約)
- ⑪ 高齢者の再雇用対策のため(高齢者再雇用)
- ⑫ 正社員の育児・介護休業対策の代替のため(育児・介護休業代替)
- ⑬ その他(その他)

事業所票では、「契約社員」、「嘱託社員」、「臨時的雇用者」、「パートタイム労働者」、「その他」それぞれについて、これら一三種類の「活用理由」がそれぞれ当てはまるか否かを回答することになっている。よって、たとえば分析ケースが「契約社員」として働く個人であれば、その個人の「活用理由」は一三種類の複数回答データの形式をとり、そこには、その個人が働いている事業所の事業所票における「契約社員」の「活用理由」の回答が入っている。



表1 職場属性別にみた有期契約労働者の活用理由（複数回答%、N は人数）

	① 正社員確保 困難	② 正社員重要 業務特化	③ 専門的業務	④ 即戦力	⑤ 景気変動対 応	⑥ 長時間対 応	⑦ 閑閑対 応	⑧ 臨時・季 節的	⑨ 賃金節 約	⑩ 労務コ スト	⑪ 高年 齢者再 雇用	⑫ 育児・介 護 休業代 替	⑬ その他	N
鉱業、採石業、砂利採取業	6.3	6.3	31.3	34.9	15.3	2.2	9.9	14.0	7.2	5.1	51.3	2.3	2.5	2,446
建設業	8.3	8.2	26.1	31.0	8.6	5.6	7.4	21.1	10.6	12.5	38.4	1.7	3.3	184,222
消費関連製造業	10.5	22.8	10.9	10.2	27.1	17.3	28.1	26.0	42.1	22.1	21.0	4.4	4.0	539,330
素材関連製造業	12.6	14.0	15.6	18.4	25.6	4.2	10.7	10.1	36.1	12.4	30.7	3.8	3.5	301,430
機械関連製造業	9.3	12.8	19.1	22.0	20.0	3.8	3.9	12.0	27.5	14.2	35.1	2.7	4.0	372,050
電気・ガス・熱供給・水道業	3.8	11.1	27.3	21.0	1.3	0.0	1.5	22.0	16.0	6.3	38.5	22.4	5.0	8,956
情報通信業	9.3	25.2	30.4	27.3	19.4	1.8	9.3	11.1	29.1	13.7	14.5	1.0	1.1	139,869
運輸業、郵便業	17.9	14.4	13.7	21.5	18.7	12.8	22.2	23.2	34.5	18.1	33.5	2.3	4.8	564,230
卸売業	4.9	26.3	23.5	17.2	16.2	4.6	22.4	12.3	31.6	17.6	20.6	2.7	1.3	446,945
小売業	9.4	25.3	10.8	16.8	19.0	52.6	53.8	22.1	59.0	41.0	9.9	8.2	2.0	2,268,683
金融業・保険業	13.0	35.6	18.0	23.0	5.9	1.2	23.1	7.3	28.6	14.2	24.6	8.5	5.1	215,744
不動産業、物品賃貸業	7.8	20.0	19.2	18.1	15.3	11.8	27.3	12.2	44.6	18.0	20.9	4.1	6.6	166,222
学術研究、専門・技術サービス業	18.4	23.3	36.2	36.1	12.0	2.7	7.8	8.7	27.7	9.5	26.8	6.7	7.5	125,982
宿泊業、飲食サービス業	14.8	17.3	4.2	12.9	34.5	39.7	57.1	27.3	56.9	31.1	5.0	1.8	1.3	1,099,471
生活関連サービス業、娯楽業	10.3	13.0	10.8	13.3	21.5	19.2	41.3	38.4	41.8	35.0	15.1	2.4	6.0	497,700
教育、学習支援業	16.9	18.1	37.8	24.9	12.6	3.9	16.6	14.0	36.6	18.3	12.8	12.6	3.1	407,597
医療、福祉	26.7	14.1	32.2	23.5	8.9	14.5	28.8	7.3	36.2	21.2	19.3	17.3	5.4	768,392
複合サービス業	21.4	12.1	13.4	17.1	5.8	7.3	21.4	12.2	40.0	14.8	12.8	14.4	5.2	147,818
サービス業(他に分類されないもの)	7.3	12.3	22.5	21.8	18.3	9.1	29.7	20.2	46.4	21.6	30.5	6.4	6.7	820,209
1000人以上	9.9	25.5	14.4	20.1	20.6	33.4	43.6	22.9	47.2	29.0	12.7	7.9	3.4	3,936,619
500~999人	13.7	25.9	20.0	23.6	18.2	30.7	32.3	14.3	42.4	17.6	18.2	7.2	4.4	968,331
300~499人	9.4	13.2	16.1	15.6	18.5	8.0	19.1	16.7	42.7	20.3	26.9	7.3	4.1	644,588
100~299人	13.8	14.5	19.0	21.1	18.6	14.7	28.5	16.2	41.6	20.3	25.3	5.7	3.2	1,346,687
50~99人	12.2	12.8	16.9	15.2	25.9	14.5	26.5	27.9	43.2	34.1	25.5	4.9	3.7	920,385
30~49人	17.2	6.2	20.8	15.0	21.2	9.7	27.8	16.9	42.1	19.5	27.0	6.1	7.1	386,128
5~29人	21.7	6.1	19.0	9.8	10.2	18.1	32.4	11.9	42.1	32.6	14.6	1.4	2.2	874,558
事務所	10.4	16.7	25.3	22.5	14.6	5.0	19.2	17.8	37.7	19.8	29.2	5.7	4.7	1,802,905
工場・作業所	10.0	18.7	13.4	14.7	25.1	9.4	17.4	17.8	37.9	21.1	25.9	2.7	3.5	1,421,162
研究所	32.3	22.4	38.5	38.0	7.3	1.3	9.5	8.7	19.7	5.7	27.8	9.1	15.7	55,095
営業所	12.3	14.9	18.5	21.3	19.8	10.7	22.5	16.7	37.4	23.7	22.5	4.4	3.6	957,715
店舗	12.3	24.2	8.6	15.9	20.8	50.3	56.9	23.2	56.3	35.9	7.6	6.2	2.5	3,352,163
その他	17.7	13.2	26.0	21.3	17.4	11.8	30.3	18.7	37.5	20.0	18.7	12.6	4.4	1,488,255
管理的な仕事	7.7	4.4	28.3	32.5	5.8	2.9	3.4	4.8	20.1	9.6	50.0	2.0	2.4	202,080
専門的・技術的な仕事	16.3	14.2	37.0	29.1	13.9	6.7	14.3	9.0	29.9	17.5	26.0	10.0	5.2	1,089,783
事務的な仕事	12.5	24.8	18.0	19.2	17.3	19.7	30.8	19.9	42.5	23.0	17.1	9.0	3.4	2,427,813
販売の仕事	9.3	17.7	11.4	17.5	15.1	49.6	51.2	13.4	55.2	36.3	11.4	2.6	1.5	1,564,662
サービスの仕事	15.5	20.0	10.2	15.3	24.1	35.6	53.3	29.9	51.0	32.0	10.1	7.2	3.9	1,858,470
保安の仕事	5.7	8.4	12.9	8.1	10.5	7.1	26.4	28.0	42.9	35.3	42.9	6.4	6.5	131,227
生産工程の仕事	11.3	18.5	10.2	11.5	32.0	10.7	17.7	21.5	42.5	21.7	20.5	2.8	2.4	826,417
輸送・機械運転の仕事	21.6	7.6	17.2	26.4	9.5	12.4	15.8	17.7	22.2	24.3	49.9	1.5	5.2	238,464
建設・採掘の仕事	5.4	18.0	12.8	14.2	17.3	0.0	3.0	40.5	25.5	18.4	20.6	1.3	0.0	42,295
運搬・清掃・包装等の仕事	6.1	18.8	14.2	15.8	28.1	9.2	37.0	24.4	52.0	24.0	19.8	5.7	6.7	628,645
その他	13.9	16.2	30.6	11.3	17.1	6.6	20.5	22.3	37.9	17.1	17.7	10.6	5.9	48,286
不明	34.5	16.6	27.1	24.1	35.0	20.2	44.1	7.4	36.4	36.9	38.9	12.1	1.0	19,154
合計	12.5	19.1	16.7	18.6	19.5	24.1	34.9	19.8	44.4	26.3	18.3	6.5	3.6	9,077,296

注1：個人を集計単位としているため、厚生労働省が公表している事業所を集計単位とした類似の集計表とは数値が異なる。
 注2：網掛けは、「合計」よりも10%以上選択率が高いものを示す。
 注3：集計にあたっては、母集団への復元倍率を用いている。
 注4：業種、企業規模、事業所形態は事業所票から、職種は個人票から情報を得ている。

表2 活用理由別にみた有期契約労働者の属性（行%、N は人数）

	性別		年齢					学歴					生計の担い手			N			
	男	女	29歳以下	30~39歳	40~49歳	50~59歳	60歳以上	不明	中学	高校	専修学校	短大	大卒	在学中	不明		自分	自分以外	不明
① 正社員確保困難	42.7	57.3	19.1	26.0	15.8	19.0	19.9	0.2	6.8	45.3	8.9	16.4	17.1	2.2	3.3	53.8	45.5	0.7	1,137,643
② 正社員重要業務特化	29.5	70.5	20.8	24.8	24.9	20.3	9.0	0.2	3.9	45.7	9.6	16.4	18.2	5.1	1.2	40.7	58.5	0.8	1,731,193
③ 専門的業務	47.8	52.2	8.8	18.4	20.2	20.5	31.7	0.3	5.5	45.1	7.7	12.5	27.3	0.9	1.0	60.5	39.1	0.4	1,519,468
④ 即戦力	45.3	54.7	14.0	22.2	18.6	18.0	27.0	0.3	5.3	47.7	7.5	11.4	24.2	3.1	0.7	59.5	40.3	0.2	1,689,431
⑤ 景気変動対応	33.9	66.1	17.7	25.1	22.0	22.5	12.8	0.0	5.8	48.4	7.6	13.8	19.4	4.3	0.7	43.6	55.5	0.9	1,766,581
⑥ 長時間対応	27.7	72.3	22.3	25.8	26.5	18.9	6.4	0.1	3.5	49.2	9.1	14.7	13.0	9.7	0.8	35.5	64.2	0.3	2,188,071
⑦ 閑閑対応	28.2	71.8	20.8	23.3	24.8	20.0	11.1	0.0	4.4	51.7	9.4	12.5	12.0	9.2	0.8	33.3	66.0	0.8	3,171,974
⑧ 臨時・季節的	35.2	64.8	20.1	23.7	23.4	20.2	12.4	0.2	6.2	45.8	8.6	13.9	19.2	5.7	0.6	43.0	56.5	0.5	1,793,682
⑨ 賃金節約	28.2	71.8	17.7	21.1	24.9	21.8	14.4	0.1	4.9	50.3	9.0	13.0	14.0	6.5	2.2	41.5	57.7	0.7	4,032,405
⑩ 労務コスト節約	32.5	67.5	19.0	23.1	24.3	20.4	13.2	0.0	4.4	49.2	8.1	13.2	14.4	8.3	2.5	40.5	58.7	0.8	2,387,878
⑪ 高年齢者再雇用	57.2	42.8	4.2	8.2	12.3	16.7	58.0	0.5	10.3	51.7	5.6	9.4	21.1	1.0	0.8	68.6	30.5	0.9	1,658,932
⑫ 育児・介護休業代替	31.2	68.8	19.3	30.6	19.8	19.2	11.0	0.1	3.5	54.8	14.1	19.9	24.2	2.9	0.7	45.5	53.8	0.7	585,166
⑬ その他	35.9	64.1	15.8	21.1	22.9	19.6	20.2	0.5	7.2	51.3	8.3	14.6	14.6	2.7	1.2	52.5	47.4	0.0	325,994
合計	37.4	62.6	16.8	20.4	21.4	19.5	21.6	0.2	5.4	49.3	8.5	12.9	17.6	4.7	1.6	49.4	50.1	0.5	9,077,296

注1：それぞれの理由で活用されている有期契約労働者の性別、年齢別、学歴別、生計の担い手別の内訳を示したものである。なお、1人の有期契約労働者が複数の理由で活用されていることもある。
 注2：網掛けは、「合計」よりも5%以上選択率が高いものを示す。
 注3：集計にあたっては、母集団への復元倍率を用いている。

（2）活用理由と労働者属性
 表2は、有期契約労働者がどのような理由で活用されているのかを、労働者属性（性別、年齢、学歴、生計の担い手）別に示したものである。ここからも多くの情報が読み取れるが、さしあたり以下の三点に注目したい。第一に、「専門的業務」「即戦力」などスキル特性を理由として有期契約で活用

していることが分かる。ここから、有期契約労働者の活用理由が職場属性と強く関連していることが分かる。第三に、「賃金節約」「労務コスト削減」などコスト削減を理由として活用されている有期契約労働者も、小売業、宿泊業、飲食サービス業、店舗、販売の仕事、サービスの仕事において多い。

第三に、「賃金節約」「労務コスト削減」などコスト削減を理由として活用されている有期契約労働者は、小売業、宿泊業、飲食サービス業、店舗、販売の仕事、サービスの仕事において多い。

（1）職場属性と活用理由
 表1は、有期契約労働者がどのような理由で活用されているのかを、職場属性（業種、企業規模、事業所形態、部門・技術サービス業、研究所、管理的

職種）別に示したものである。ここから読み取れる情報は多いが、さしあたり以下の三点に注目したい。第一に、「専門的業務」「即戦力」な

な仕事、専門的・技術的な仕事において多い。第二に、「長時間対応」「閑閑対応」

など時間による労働力調整を理由として活用されている有期契約労働者は、小売業、宿泊業、飲食サービス業、店舗、販売の仕事、サービスの仕事において多い。

表3 活用理由が有期契約労働者の働き方・満足度に与える影響

	働き方				満足度						
	契約期間	賃金総額	時間あたり賃金	勤続期間	仕事の内容・やりがい	賃金	労働時間・休日等の労働条件	雇用の安定性	福利厚生	教育訓練・能力開発のあり方	職業生活全体
①正社員確保困難	++								--	-	
②正社員重要業務特化		--	-	+++		--					
③専門的業務	+++	+++	+++	++	++	+++	++		+++	+++	+++
④即戦力	++	+++	+++	-	++						
⑤景気変動対応	---		+					--			
⑥長時間対応	-		-								
⑦繁閑対応	---	---	---	+++		+		+			
⑧臨時・季節的	---	---	---	---				--	--		
⑨賃金節約		---	---	++	-	---	--	---	---	---	---
⑩労務コスト節約											
⑪高齢者再雇用	+++	++	+++	---		---		+	++		
⑫育児・介護休業代替	-		---	-		-		-			
⑬その他	++	+		-				-			

注1：いずれも、回帰分析の結果をあらわす。モデルは、「賃金総額」、「時間あたり賃金」についてはOLS、それ以外については順序ロジスティック回帰分析である。

注2：説明変数には、13種類の活用理由のほか、業種ダミー、企業規模ダミー、事業所形態ダミー、職種ダミー、性別ダミー、年齢階級ダミー、学歴ダミー、生計の担い手ダミーを投入している。また、満足度を被説明変数としたモデルでは、それらに加え、「実労働時間 35 時間以上」をあらわすダミー変数を投入している。

注3：+++は0.1%水準で有意に正、++は1%水準で有意に正、+は5%水準で有意に正の効果があることを、---は0.1%水準で有意に負、--は1%水準で有意に負、-は5%水準で有意に負の効果があることを示している。

注4：還元倍率は用いていない。

側からみた活用理由によって、有期契約労働者の働き方、満足度などのような違いがみられるだろう。表3は、事業所側からみた活用理由が、有期契約労働者本人の契約期間、賃金総額、時間あたり賃金、勤続期間、仕事の内容・やりがい」に対する満足度、「賃金」に対する満足度、「労働時間・休日等の労働条件」に対する満足度、「雇用の安定性」に対する満足度、「福利厚生」に対する満足度、「教育訓練・能力開発のあり方」に対する満足度、「職業生活全体」に対する満足度を与える効果をもとめたものである。ここから、

以下に三点が注目される。第一に、「専門的業務」、「即戦力」などスキル特性を理由として活用されている場合、働き方と満足度の両面からみて、有期契約労働者の雇用環境は他と比べて優れていることが多い。第二に、それとは逆に、「賃金節約」を理由として活用されている場合、働き方と満足度の両面からみて、有期契約労働者の雇用環境は他と比べて劣っていることが多いようである。第三に、「繁閑対応」を理由として活用されている場合、契約期間が短く賃金も低い、勤続期間は長い傾向がある。また、「雇用の安定性」や「賃金」に対する満足度も高い。すなわち、客観的な労働条件は低い、有期契約労働者本人の主観的な評価は必ずしも低くない。その理由としては、小売業、宿泊業、飲食サービス業、店舗における短時間勤務が、生計の担い手でない女性の希望に合致していることなどが考えられる。

4 おわりに

以上でみたように、事業所側からみた有期契約労働者の活用理由によって、有期契約労働者本人の働き方、満足度は大きく異なっている。とくに注目されるのは、「専門的業務」、「即戦力」などスキル特性を理由として活用されている場合と、「賃金節約」を理由として活用されている場合のコントラストである。

もちろん、活用理由そのものが、直接的に労働者の働き方、満足度に影響を与えているとは限らない。実際には、

される傾向があるのは、男性、六〇歳以上、大卒以上、生計の担い手が「自分」の労働者である。

第二に、「長時間対応」、「繁閑対応」など時間による労働力調整を理由として有期契約で活用される傾向があるのは、女性、四九歳以下、在学中、生計の担い手が「自分以外」の労働者である。

第三に、「賃金節約」、「労務コスト節約」などコスト削減を理由として有期契約で活用される傾向があるのも、女性、生計の担い手が「自分以外」の労働者である。

このように、有期契約労働者の活用理由と労働者属性の間にも、一定の対応関係がみられる。

(3) 活用理由と働き方・満足度

側からみた活用理由によって、有期契約労働者の働き方、満足度などのような違いがみられるだろう。

以下に三点が注目される。第一に、「専門的業務」、「即戦力」などスキル特性を理由として活用されている場合、働き方と満足度の両面からみて、有期契約労働者の雇用環境は他と比べて優れていることが多い。第二に、それとは逆に、「賃金節約」を理由として活用されている場合、働き方と満足度の両面からみて、有期契約労働者の雇用環境は他と比べて劣っていることが多いようである。第三に、「繁閑対応」を理由として活用されている場合、契約期間が短く賃金も低い、勤続期間は長い傾向がある。また、「雇用の安定性」や「賃金」に対する満足度も高い。すなわち、客観的な労働条件は低い、有期契約労働者本人の主観的な評価は必ずしも低くない。その理由としては、小売業、宿泊業、飲食サービス業、店舗における短時間勤務が、生計の担い手でない女性の希望に合致していることなどが考えられる。

職務内容や労働条件を媒介として影響がおよんでいると考えた方が現実的かもしれない。

しかし、繰り返しになるが、事業所側からみた活用理由によって、結果として労働者本人の働き方、満足度に違いが生じているという事実は重要である。有期労働契約の法規制のあり方を考える際、あるいは、人事戦略と生産性との関係について考察する際には、改めてこの事実にも立ち戻る必要があるだろう。

【参考文献】

- 鶴光太郎（二〇一〇）「非正規雇用問題解決のための鳥瞰図」『有期雇用改革に向けて』鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著「非正規雇用改革」日本の働き方をいかに変えるか」日本評論社、117頁。
- 労働政策研究・研修機構編（二〇一〇）『契約社員的人事管理—企業ヒアリング調査から—』JILPT資料シリーズNo.65。

プロフィール

高橋康二（たかはし こうじ）

JILPT総合政策部門 研究員

一九九七年富士通株式会社入社。人事部門勤務を経て、東京大学大学院人文社会学系研究科へ進学し、産業社会学、労働社会学を専攻。二〇〇九年JILPTへ入職。企業調査と個人調査、定量的研究と定性的研究を組み合わせて、主として非正規雇用問題を研究している。近著に、JILPT資料シリーズNo.一二六「壮年期の非正規労働—個人ヒアリング調査から—」、JILPT労働政策研究報告書No.一六一「雇用の多様化の変遷（そのⅢ）」（二〇〇三・二〇〇七・二〇一〇）がある。