

第4章 賃金水準と賃金格差

第2章第4節にてみたように、契約社員は賃金に対する満足度が低いとともに（図表2-4-17）、同じ仕事をしている正社員との賃金格差について「妥当だと思わない」と認識する傾向にある（図表2-4-18）。契約社員の賃金のあり方に、大きな問題が潜んでいることは疑い得ない。そこで本章では、契約社員の賃金にかかわる問題を扱う。具体的には、賃金水準の問題と、同一事業所における賃金格差の問題を扱う。

なお、ここで賃金水準といった時には、①従業員票に記入された金額をそのまま平均して求められる賃金の実態の水準と、②回帰分析により賃金関数を求めた上で、説明変数に適当な値を代入することによって算出される賃金の予測値の水準の両方を指す。また、同一事業所における賃金格差の問題としては、③同じ勤め先において同じ仕事をしている正社員と契約社員の賃金格差の大小が、企業の側からみた契約社員活用のパフォーマンス、契約社員として働く人々の意識・行動にいかなる影響を与えるかを取り上げる。

本章では、第1節から第3節において、それぞれ上記①～③の分析を行う。その上で、第4節にて、契約社員の賃金のあり方にどのような問題があるのか、それらを解決するためにどのような対策が求められるのかを議論することとする。

第1節 賃金の実態

1. データの概要

本節では、契約社員の賃金の実態を、正社員の賃金の実態と比較しつつ分析する。対象とするのは、従業員データから求められる59歳以下の正社員および契約社員の所定内時給である。

所定内時給の求め方は、次の通りである。第1に、「時給」の者については、時給金額をそのまま使用する。第2に、「日給」の者については、日給金額に週労働日数を乗じ、週所定労働時間で除した額を使用する。第3に、「週給」の者については、週給金額を週所定労働時間で除した額を使用する。第4に、「月給」の者については、月給金額を週所定労働時間の4倍で除した額を使用する。第5に、「年俸」の者については、分析から除外する⁵⁶。

なお、はずれ値の影響を排除するため、所定内時給が極端に低い者（700円未満）、極端に高い者（6000円超）も分析から除外する。また、第2節において賃金の予測値を求める際に用いる変数（性別、年齢、学歴、職種、業種、企業規模、勤続年数、業務の性質）のうち、1つでも無回答の変数があるケースは、分析から除外する。これらの条件をすべて満たすのは、正社員3580名、契約社員1216名である。

賃金の実態を分析する前に、ここで用いるデータの性質を確認しておきたい。まず、厚生

⁵⁶ その理由は、年俸金額のなかに、賞与相当分が含まれている可能性があるからである。なお、59歳以下の正社員に占める年俸者の割合は2.6%、同じく59歳以下の契約社員に占める年俸者の割合は3.3%である。

労働省「賃金構造基本統計調査（2009年）」において、正社員（一般労働者で、雇用期間の定めがなく、「正規の職員・従業員」とされている者）の時給（所定内給与/所定労働時間）を100とした時の契約社員（一般労働者で、雇用期間の定めがある者）の時給は、63.9となる⁵⁷。これに対し、本データにおいて、正社員の時給を100とした時の契約社員の時給は、63.2となっている⁵⁸。ここから、本データは、契約社員の賃金の実態を正社員の賃金の実態を比較しつつ分析するという目的に適したデータであるといえる。

2. 賃金の概観

まず、図表 4-1-1 にて、正社員と契約社員の性別、年齢、学歴、職種、業種、企業規模、勤続年数、業務の性質の分布、およびそれらと賃金との関係を示す。

この図表からは多くのことが読み取れるが、さしあたり、賃金の平均値と、年齢と賃金との関係に注目したい。まず、賃金の平均値をみると、正社員が1780.1円、契約社員が1124.8円であり、正社員に比べて契約社員の方が低い。また、年齢と賃金との関係をみても、正社員の場合は20代から50代にかけて賃金が60%程度上昇するのに対し、契約社員の場合は20代から40代にかけて9%程度上昇するにとどまる。

すなわち、契約社員の賃金は、正社員の賃金に比べ、平均値が低いとともに、年齢にともなう上がり方が小さいという特徴がある。

図表 4-1-1 正社員と契約社員の属性・業務と賃金

| | 正社員 | | | | 契約社員 | | | |
|----------------|------|-------|----------|----------|------|-------|----------|----------|
| | 度数 | % | 時給 (平均値) | 時給 (中央値) | 度数 | % | 時給 (平均値) | 時給 (中央値) |
| 総数 | 3580 | 100.0 | 1780.1 | 1602.0 | 1216 | 100.0 | 1124.8 | 1000.0 |
| 性別 | 度数 | % | 時給 (平均値) | 時給 (中央値) | 度数 | % | 時給 (平均値) | 時給 (中央値) |
| 男性 | 2296 | 64.1 | 1915.9 | 1783.5 | 351 | 28.9 | 1320.2 | 1187.5 |
| 女性 | 1284 | 35.9 | 1537.3 | 1356.0 | 865 | 71.1 | 1045.5 | 973.2 |
| 年齢 | 度数 | % | 時給 (平均値) | 時給 (中央値) | 度数 | % | 時給 (平均値) | 時給 (中央値) |
| 29歳以下 | 841 | 23.5 | 1374.6 | 1250.0 | 281 | 23.1 | 1069.7 | 1000.0 |
| 30～39歳 | 1266 | 35.4 | 1663.3 | 1600.0 | 361 | 29.7 | 1127.0 | 1062.5 |
| 40～49歳 | 944 | 26.4 | 2052.9 | 1923.1 | 310 | 25.5 | 1163.8 | 1000.0 |
| 50～59歳 | 529 | 14.8 | 2217.6 | 2132.4 | 264 | 21.7 | 1134.7 | 1000.0 |
| 学歴 | 度数 | % | 時給 (平均値) | 時給 (中央値) | 度数 | % | 時給 (平均値) | 時給 (中央値) |
| 中学 | 36 | 1.0 | 1503.7 | 1442.4 | 40 | 3.3 | 1121.9 | 1075.0 |
| 高等学校 | 1204 | 33.6 | 1714.1 | 1562.5 | 563 | 46.3 | 1061.0 | 985.0 |
| 短大・高専 | 666 | 18.6 | 1642.2 | 1466.7 | 334 | 27.5 | 1090.5 | 1000.0 |
| 大卒以上 | 1674 | 46.8 | 1888.4 | 1714.3 | 279 | 22.9 | 1295.0 | 1172.4 |
| 職種 | 度数 | % | 時給 (平均値) | 時給 (中央値) | 度数 | % | 時給 (平均値) | 時給 (中央値) |
| 専門的・技術的な仕事 | 752 | 21.0 | 1782.9 | 1666.7 | 189 | 15.5 | 1333.2 | 1187.5 |
| 管理の仕事 | 423 | 11.8 | 2678.9 | 2564.1 | 12 | 1.0 | 2478.9 | 2281.3 |
| 事務の仕事 | 1551 | 43.3 | 1640.4 | 1500.0 | 526 | 43.3 | 1071.4 | 991.5 |
| 販売の仕事 | 213 | 5.9 | 1706.3 | 1562.5 | 62 | 5.1 | 1024.8 | 1000.0 |
| 技能工・生産工程に関わる仕事 | 299 | 8.4 | 1572.1 | 1500.0 | 186 | 15.3 | 1109.5 | 1054.7 |
| 運輸・通信の仕事 | 75 | 2.1 | 1400.9 | 1312.5 | 29 | 2.4 | 1029.2 | 900.0 |
| 保安の仕事 | 36 | 1.0 | 1411.0 | 1224.0 | 13 | 1.1 | 1125.2 | 1000.0 |
| 農・林・漁業に関わる仕事 | 9 | 0.3 | 2279.4 | 1973.7 | 5 | 0.4 | 1380.7 | 1571.4 |
| サービスの仕事 | 112 | 3.1 | 1480.8 | 1250.0 | 92 | 7.6 | 1031.1 | 994.8 |
| その他 | 110 | 3.1 | 1626.6 | 1475.4 | 102 | 8.4 | 1042.5 | 976.1 |

⁵⁷ 計算式は、(21万1700円/162時間) / (33万7300円/165時間) = 1307円/2044円 = 63.9、である。

⁵⁸ 計算式は、1125円/1780円 = 63.2、である。

図表 4-1-1 正社員と契約社員の属性・業務と賃金（続き）

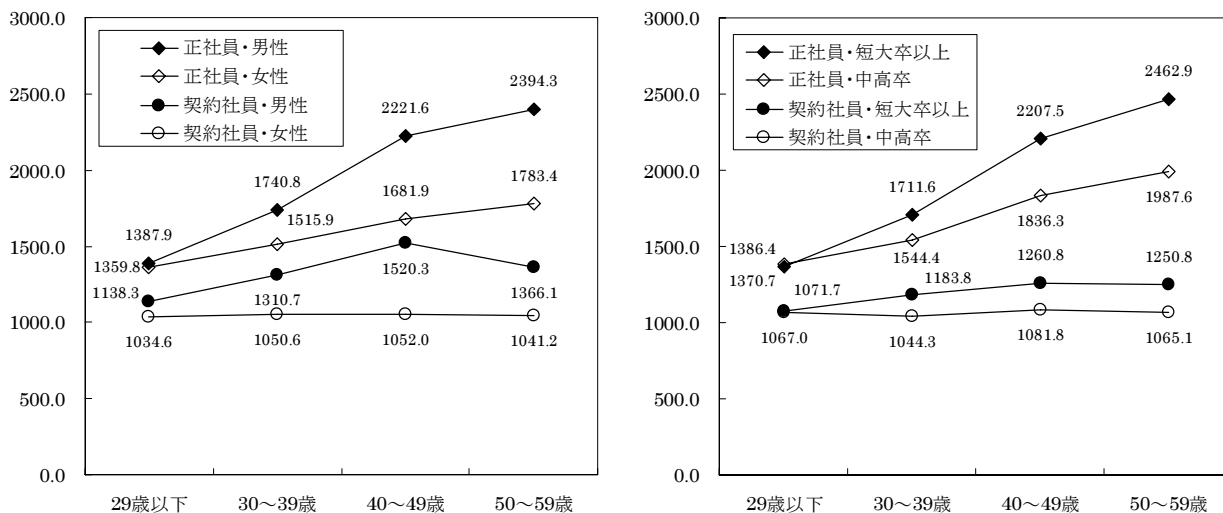
| 業種 | 正社員 | | | | 契約社員 | | | |
|---------------------|------|------|----------|----------|------|------|----------|----------|
| | 度数 | % | 時給 (平均値) | 時給 (中央値) | 度数 | % | 時給 (平均値) | 時給 (中央値) |
| 農林・漁業 | 27 | 0.8 | 1866.3 | 1750.0 | 17 | 1.4 | 960.2 | 853.7 |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 5 | 0.1 | 1475.0 | 1467.4 | 4 | 0.3 | 1041.8 | 1070.4 |
| 建設業 | 313 | 8.7 | 2013.5 | 1875.0 | 54 | 4.4 | 1504.1 | 1250.0 |
| 製造業 | 882 | 24.6 | 1792.4 | 1626.3 | 316 | 26.0 | 1101.1 | 1000.0 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 81 | 2.3 | 2009.0 | 1851.9 | 21 | 1.7 | 1185.3 | 1050.0 |
| 情報通信業 | 87 | 2.4 | 1944.0 | 1756.8 | 33 | 2.7 | 1395.8 | 1335.5 |
| 運輸業、郵便業 | 202 | 5.6 | 1636.3 | 1500.0 | 43 | 3.5 | 983.5 | 1000.0 |
| 卸売業 | 173 | 4.8 | 1741.2 | 1500.0 | 22 | 1.8 | 1070.0 | 941.1 |
| 小売業 | 156 | 4.4 | 1776.5 | 1666.7 | 55 | 4.5 | 1018.4 | 1000.0 |
| 金融・保険業 | 176 | 4.9 | 1791.3 | 1589.0 | 41 | 3.4 | 1188.7 | 1030.0 |
| 不動産業、物品賃貸業 | 21 | 0.6 | 1955.5 | 1812.5 | 8 | 0.7 | 1332.3 | 1416.7 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 112 | 3.1 | 1882.0 | 1690.9 | 42 | 3.5 | 1407.6 | 1221.9 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 42 | 1.2 | 1586.4 | 1500.0 | 26 | 2.1 | 1110.8 | 1093.8 |
| 生活関連サービス業 | 28 | 0.8 | 1618.8 | 1519.2 | 9 | 0.7 | 1050.6 | 1150.0 |
| 娯楽業 | 17 | 0.5 | 1919.9 | 1666.7 | 11 | 0.9 | 1050.7 | 1100.0 |
| 教育、学習支援業 | 212 | 5.9 | 2049.8 | 1954.4 | 113 | 9.3 | 1252.1 | 1115.0 |
| 医療、福祉 | 497 | 13.9 | 1581.7 | 1428.6 | 183 | 15.0 | 1057.8 | 950.0 |
| 複合サービス業 | 72 | 2.0 | 1687.4 | 1578.9 | 67 | 5.5 | 939.0 | 860.0 |
| サービス業（他に分類されないもの） | 337 | 9.4 | 1689.7 | 1456.3 | 104 | 8.6 | 1054.0 | 976.7 |
| その他 | 140 | 3.9 | 1713.9 | 1562.5 | 47 | 3.9 | 1048.9 | 1000.0 |
| 企業規模 | | | | | | | | |
| 29人以下 | 35 | 1.0 | 1514.4 | 1270.8 | 20 | 1.6 | 1110.6 | 930.8 |
| 30～99人 | 246 | 6.9 | 1679.4 | 1539.5 | 74 | 6.1 | 1000.0 | 895.0 |
| 100～299人 | 1028 | 28.7 | 1696.0 | 1551.2 | 276 | 22.7 | 1109.9 | 972.3 |
| 300～499人 | 580 | 16.2 | 1735.9 | 1562.5 | 195 | 16.0 | 1065.8 | 1000.0 |
| 500～999人 | 668 | 18.7 | 1814.2 | 1652.7 | 214 | 17.6 | 1098.9 | 1025.3 |
| 1000人以上 | 1023 | 28.6 | 1900.8 | 1768.8 | 437 | 35.9 | 1195.0 | 1094.6 |
| 勤続年数 | | | | | | | | |
| 2年未満 | 349 | 9.7 | 1392.8 | 1250.0 | 334 | 27.5 | 1125.1 | 1000.0 |
| 2～5年未満 | 675 | 18.9 | 1475.0 | 1329.8 | 381 | 31.3 | 1075.4 | 1000.0 |
| 5～10年未満 | 694 | 19.4 | 1594.2 | 1437.5 | 280 | 23.0 | 1067.8 | 1000.0 |
| 10年以上 | 1862 | 52.0 | 2032.6 | 1875.0 | 221 | 18.2 | 1281.9 | 1120.0 |
| a. 管理的な業務 | | | | | | | | |
| まったく含まれない | 538 | 15.0 | 1475.1 | 1315.8 | 471 | 38.7 | 1078.8 | 1000.0 |
| ほとんど含まれない | 675 | 18.9 | 1626.9 | 1506.8 | 297 | 24.4 | 1119.2 | 1024.2 |
| ある程度含まれる | 1387 | 38.7 | 1756.2 | 1644.7 | 314 | 25.8 | 1151.4 | 1003.0 |
| 大いに含まれる | 980 | 27.4 | 2087.0 | 1903.9 | 134 | 11.0 | 1236.4 | 1056.3 |
| b. 企画的な業務 | | | | | | | | |
| まったく含まれない | 650 | 18.2 | 1483.0 | 1315.8 | 549 | 45.1 | 1051.0 | 985.5 |
| ほとんど含まれない | 1130 | 31.6 | 1631.3 | 1500.0 | 388 | 31.9 | 1129.1 | 1028.2 |
| ある程度含まれる | 1381 | 38.6 | 1930.2 | 1812.5 | 222 | 18.3 | 1212.6 | 1120.0 |
| 大いに含まれる | 419 | 11.7 | 2147.8 | 1973.7 | 57 | 4.7 | 1464.6 | 1150.0 |
| c. 意思決定・判断をともなう業務 | | | | | | | | |
| まったく含まれない | 217 | 6.1 | 1451.5 | 1287.5 | 254 | 20.9 | 1038.8 | 955.1 |
| ほとんど含まれない | 665 | 18.6 | 1563.2 | 1437.5 | 341 | 28.0 | 1061.2 | 1000.0 |
| ある程度含まれる | 1819 | 50.8 | 1794.5 | 1666.7 | 461 | 37.9 | 1176.9 | 1079.5 |
| 大いに含まれる | 879 | 24.6 | 1995.5 | 1826.7 | 160 | 13.2 | 1246.7 | 1075.0 |
| d. 専門知識・スキルを求められる業務 | | | | | | | | |
| まったく含まれない | 122 | 3.4 | 1385.0 | 1250.0 | 173 | 14.2 | 1026.2 | 937.5 |
| ほとんど含まれない | 429 | 12.0 | 1634.8 | 1437.5 | 253 | 20.8 | 1035.5 | 985.0 |
| ある程度含まれる | 1655 | 46.2 | 1821.0 | 1666.7 | 467 | 38.4 | 1114.8 | 1000.0 |
| 大いに含まれる | 1374 | 38.4 | 1811.3 | 1644.7 | 323 | 26.6 | 1262.1 | 1125.0 |
| e. 部下や後輩の指導業務 | | | | | | | | |
| まったく含まれない | 468 | 13.1 | 1400.6 | 1282.1 | 436 | 35.9 | 1056.0 | 994.2 |
| ほとんど含まれない | 757 | 21.1 | 1586.5 | 1458.3 | 343 | 28.2 | 1114.8 | 1000.0 |
| ある程度含まれる | 1525 | 42.6 | 1807.5 | 1687.5 | 329 | 27.1 | 1161.9 | 1058.1 |
| 大いに含まれる | 830 | 23.2 | 2120.4 | 1929.8 | 108 | 8.9 | 1321.7 | 1169.4 |
| f. 定型的な業務 | | | | | | | | |
| まったく含まれない | 84 | 2.3 | 1605.1 | 1429.0 | 53 | 4.4 | 1086.1 | 937.5 |
| ほとんど含まれない | 422 | 11.8 | 1971.9 | 1750.0 | 130 | 10.7 | 1205.8 | 1009.4 |
| ある程度含まれる | 1803 | 50.4 | 1818.4 | 1647.7 | 487 | 40.0 | 1125.7 | 1000.0 |
| 大いに含まれる | 1271 | 35.5 | 1673.8 | 1513.2 | 546 | 44.9 | 1108.5 | 1004.8 |
| g. 他の従業員の補助的な業務 | | | | | | | | |
| まったく含まれない | 339 | 9.5 | 1952.5 | 1713.3 | 105 | 8.6 | 1123.2 | 1000.0 |
| ほとんど含まれない | 1090 | 30.4 | 1893.1 | 1714.3 | 213 | 17.5 | 1213.8 | 1120.0 |
| ある程度含まれる | 1697 | 47.4 | 1737.2 | 1578.9 | 563 | 46.3 | 1112.4 | 1000.0 |
| 大いに含まれる | 454 | 12.7 | 1540.6 | 1413.5 | 335 | 27.5 | 1089.6 | 1000.0 |
| h. 社内での他部署との連絡・調整業務 | | | | | | | | |
| まったく含まれない | 284 | 7.9 | 1453.3 | 1292.2 | 266 | 21.9 | 1060.1 | 1000.0 |
| ほとんど含まれない | 635 | 17.7 | 1659.2 | 1510.4 | 328 | 27.0 | 1134.9 | 1000.0 |
| ある程度含まれる | 1715 | 47.9 | 1815.6 | 1666.7 | 418 | 34.4 | 1119.9 | 1000.0 |
| 大いに含まれる | 946 | 26.4 | 1895.1 | 1702.3 | 204 | 16.8 | 1203.0 | 1098.1 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

3. 年齢別賃金の実態

次に、契約社員の年齢別賃金の実態を、少し詳しくみてみたい。図表 4-1-2 は、性別ごと、学歴ごとに、正社員と契約社員の年齢別賃金の実態を示したものである。ここから、いくつかのことが読み取れる。第 1 に、正社員においても、契約社員においても、年齢にともなう賃金の上がり方に男女差がある。第 2 に、特に、女性の契約社員の賃金は、年齢にともなう上昇することがまったくない。第 3 に、正社員においても、契約社員においても、年齢にともなう賃金の上がり方に学歴差があるが、契約社員の賃金の上がり方の学歴差は、正社員の賃金の上がり方の学歴差に比べれば、小さいといえる。

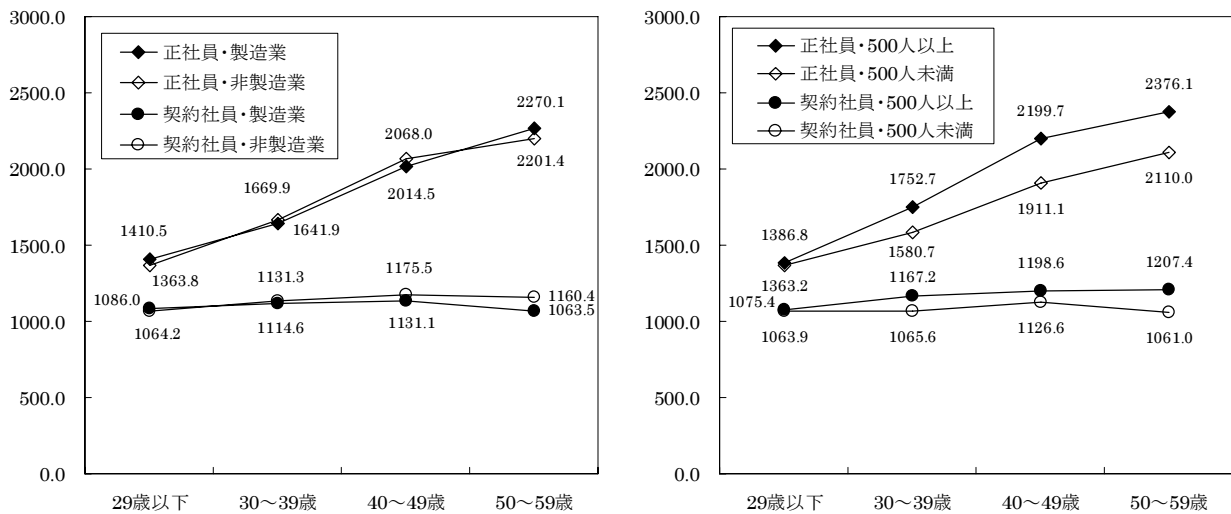
図表 4-1-2 性別ごと（左）、学歴ごと（右）の年齢別賃金（所定内時給：円）



同じく、図表 4-1-3 は、業種ごと、企業規模ごとに、正社員と契約社員の年齢別賃金の実態を示したものである。ここからも、いくつかのことが読み取れる。第 1 に、製造業と非製造業の賃金格差は、正社員においても契約社員においても小さい。第 2 に、大企業（500 人以上）と中小企業（500 人未満）の賃金格差は、平均値についても上がり方についても、正社員においても契約社員においても見受けられる。第 3 に、ただし、契約社員の賃金の規模間格差は、正社員の賃金の規模間格差に比べれば、小さいといえる。

総じて、契約社員の賃金は、正社員の賃金に比べ、平均値が低いとともに、年齢にともなう上がり方が小さいことがわかる。また、特に平均値が低く、年齢にともなう上がり方が小さいのは、女性の契約社員の賃金だといえる。

図表 4-1-3 業種ごと（左）、企業規模ごと（右）の年齢別賃金（所定内時給：円）



4. 契約社員の賃金関数

それでは、契約社員の賃金は、どのような変数によって説明されるのか。以下、契約社員の賃金（所定内時給の対数値）を被説明変数、性別、年齢、年齢²乗、学歴、職種、業種、企業規模、勤続年数、勤続年数²乗、業務の性質（8種類）を説明変数として⁵⁹、OLS分析により契約社員の賃金関数を求める。図表 4-1-4 は、その結果を示したものである。

ここから、いくつかのことが読み取れる。まず、説明変数として個人属性のみを投入したモデル①をみると、第1に、男性ほど賃金が高い。第2に、年齢が高いほど賃金が高い。ただし、年齢²乗の係数が負となっていることから、年齢と賃金との関係は、逆U字型になっていると考えられる。第3に、総じて、学歴が高いほど賃金が高い。第4に、事務の仕事に比べ、専門的・技術的な仕事、管理的な仕事は賃金が高く、販売の仕事、運輸・通信の仕事、保安の仕事は賃金が高い。

次に、説明変数に企業属性を追加したモデル②をみると、第1に、製造業に比べ、建設業、情報通信業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、教育、学習支援業は賃金が高く、複合サービス業は賃金が高い。第2に、総じて、企業規模が大きいほど賃金が高い。

さらに、説明変数に企業内での働き方を追加したモデル③をみると、第1に、勤続年数が長いほど賃金が高い。第2に、企画的な業務、専門知識・スキルを求められる業務にたずさわる者ほど賃金が高く、他の従業員の補助的な業務にたずさわる者ほど賃金が高い。

⁵⁹ 8種類の業務の性質とは、「管理的な業務」、「企画的な業務」、「意思決定・判断をともなう業務」、「専門知識・スキルを求められる業務」、「部下や後輩の指導業務」、「定型的な業務」、「他の従業員の補助的な業務」、「社内のお部署との調整業務」であり、それぞれ「大いに含まれる」場合3点、「ある程度含まれる」場合2点、「ほとんど含まれない」場合1点、「まったく含まれない」場合0点として、スコア化している。

図表 4-1-4 契約社員の賃金関数 (OLS)

| 被説明変数: Ln (時給) | モデル① | | モデル② | | モデル③ | |
|-----------------------------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|
| | B | t 値 | B | t 値 | B | t 値 |
| 性別: 女性 | -0.197 | -10.847 *** | -0.181 | -10.215 *** | -0.180 | -10.266 *** |
| 年齢 | 0.016 | 3.011 *** | 0.014 | 2.755 *** | 0.016 | 2.976 *** |
| 年齢 ² 乗 | 0.000 | -2.399 ** | 0.000 | -2.146 ** | 0.000 | -2.764 *** |
| 学歴: 中学 | -0.110 | -2.553 ** | -0.063 | -1.501 | -0.073 | -1.790 * |
| 学歴: 高等学校 | -0.133 | -6.966 *** | -0.092 | -4.828 *** | -0.106 | -5.646 *** |
| 学歴: 短大・高専 (学歴: 大卒以上) | -0.094 | -4.567 *** | -0.062 | -3.077 *** | -0.070 | -3.542 *** |
| 職種: 専門的・技術的な仕事 | 0.132 | 6.106 *** | 0.134 | 6.015 *** | 0.090 | 3.678 *** |
| 職種: 管理的な仕事 (職種: 事務の仕事) | 0.548 | 7.453 *** | 0.540 | 7.632 *** | 0.401 | 5.678 *** |
| 職種: 販売の仕事 | -0.076 | -2.223 ** | -0.019 | -0.513 | -0.035 | -0.953 |
| 職種: 技能工・生産工程に関わる仕事 | -0.013 | -0.581 | -0.008 | -0.295 | -0.006 | -0.224 |
| 職種: 運輸・通信の仕事 | -0.213 | -4.343 *** | -0.175 | -3.484 *** | -0.160 | -3.251 *** |
| 職種: 保安の仕事 | -0.159 | -2.247 ** | -0.105 | -1.499 | -0.087 | -1.267 |
| 職種: 農・林・漁業に関わる仕事 | 0.076 | 0.678 | 0.230 | 2.014 ** | 0.225 | 2.018 ** |
| 職種: サービスの仕事 | -0.045 | -1.585 | 0.001 | 0.023 | -0.012 | -0.388 |
| 職種: その他の仕事 | -0.075 | -2.728 *** | -0.050 | -1.854 * | -0.038 | -1.404 |
| 業種: 農林・漁業 | | | -0.116 | -1.838 * | -0.130 | -2.115 ** |
| 業種: 鉱業、採石業、砂利採取業 | | | -0.058 | -0.485 | -0.062 | -0.536 |
| 業種: 建設業 (業種: 製造業) | | | 0.195 | 5.407 *** | 0.176 | 5.032 *** |
| 業種: 電気・ガス・熱供給・水道業 | | | 0.032 | 0.584 | 0.036 | 0.686 |
| 業種: 情報通信業 | | | 0.170 | 3.787 *** | 0.171 | 3.928 *** |
| 業種: 運輸業、郵便業 | | | -0.054 | -1.263 | -0.046 | -1.113 |
| 業種: 卸売業 | | | 0.023 | 0.422 | 0.023 | 0.448 |
| 業種: 小売業 | | | -0.042 | -1.020 | -0.054 | -1.356 |
| 業種: 金融・保険業 | | | 0.074 | 1.792 * | 0.072 | 1.778 * |
| 業種: 不動産業、物品賃貸業 | | | 0.269 | 3.144 *** | 0.238 | 2.863 *** |
| 業種: 学術研究、専門・技術サービス業 | | | 0.145 | 3.481 *** | 0.159 | 3.901 *** |
| 業種: 宿泊業、飲料サービス業 | | | 0.058 | 1.105 | 0.044 | 0.868 |
| 業種: 生活関連サービス業 | | | 0.066 | 0.823 | 0.047 | 0.597 |
| 業種: 娯楽業 | | | 0.078 | 1.038 | 0.077 | 1.054 |
| 業種: 教育、学習支援業 | | | 0.073 | 2.413 ** | 0.064 | 2.147 ** |
| 業種: 医療、福祉 | | | -0.048 | -1.798 * | -0.037 | -1.407 |
| 業種: 複合サービス業 | | | -0.107 | -3.045 *** | -0.130 | -3.812 *** |
| 業種: サービス業 | | | -0.019 | -0.620 | -0.018 | -0.602 |
| 業種: その他 | | | -0.016 | -0.392 | -0.014 | -0.362 |
| 企業規模: 29人以下 | | | -0.118 | -2.103 ** | -0.110 | -2.028 ** |
| 企業規模: 30~99人 | | | -0.137 | -4.469 *** | -0.113 | -3.802 *** |
| 企業規模: 100~299人 | | | -0.070 | -3.763 *** | -0.051 | -2.791 *** |
| 企業規模: 300~499人 | | | -0.072 | -3.471 *** | -0.072 | -3.562 *** |
| 企業規模: 500~999人 (企業規模: 1000人以上) | | | -0.036 | -1.810 * | -0.030 | -1.521 |
| 勤続 (年単位) | | | | | 0.007 | 2.382 ** |
| 勤続 (年単位) ² 乗 | | | | | 0.000 | 0.424 |
| a. 管理的な業務 | | | | | -0.007 | -0.979 |
| b. 企画的な業務 | | | | | 0.022 | 2.244 ** |
| c. 意思決定・判断をとまなう業務 | | | | | 0.011 | 1.138 |
| d. 専門知識・スキルを求められる業務 | | | | | 0.015 | 1.661 * |
| e. 部下や後輩の指導業務 | | | | | 0.004 | 0.519 |
| f. 定型的な業務 | | | | | 0.003 | 0.289 |
| g. 他の従業員の補助的な業務 | | | | | -0.018 | -2.204 ** |
| h. 社内での他部署との連絡・調整業務 | | | | | 0.013 | 1.600 |
| (定数) | 6.833 | 65.473 | 6.850 | 65.775 | 6.790 | 64.550 |
| N | | 1216 | | 1216 | | 1216 |
| F値 | | 28.450 *** | | 15.940 *** | | 15.537 *** |
| 修正済みR ² 乗 | | 0.253 | | 0.324 | | 0.370 |

使用データ: 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1: () は、レファレンス・グループ。

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

第2節 予測値に基づく分析

1. 予測値を求める必要性

契約社員の賃金の実態を把握するにあたり参考になるのが、「賃金構造基本統計調査」である。同調査においては、2008年以降、雇用期間の定めのある有無別の賃金集計表も提供されて

いる。しかし、そこで明らかにされているのは、業種、企業規模、性別、年齢、学歴別の平均賃金であって、職種、業務の性質ごとの詳細な集計はなされていない。また、勤続年数別の賃金集計表も提供されているが、そこでは企業規模の区分が存在しないという制約がある。

そこで本節では、性別、年齢、学歴、職種、業種、企業規模、勤続年数、業務の性質のデータが利用できる「多様な就業形態に関する実態調査」の従業員データを用いて、正社員と契約社員の賃金の予測値を求める。そうすることにより、さまざまな条件をコントロールした際の、正社員と契約社員の賃金格差のあり方——①どの程度の賃金格差があるのか、②どのような賃金格差があるのか——を明らかにすることができる⁶⁰⁶¹。加えて、③企業属性や個人属性でサンプルを分割した時に、正社員と契約社員の賃金格差のあり方がどう変わるのかも明らかにしたい。

2. 正社員と契約社員の賃金格差

(1) どの程度の賃金格差なのか

正社員と契約社員の間には、どの程度の賃金格差があるのか。以下、OLS 分析により、さまざまな条件をコントロールした際の賃金格差の程度を分析したい。具体的には、正社員と契約社員を分析対象、賃金（所定内時給の対数値）を被説明変数、契約社員ダミーを説明変数とし、コントロール変数として性別、年齢、年齢 2 乗、学歴、職種、業種、企業規模、勤続年数、勤続年数 2 乗、業務の性質（8 種類）を投入する。

分析結果は、**図表 4-2-1** の通りである。ここから、以下のことが読み取れる。第 1 に、モデル①より、コントロール変数を投入せず、契約社員ダミーだけを説明変数として投入したところ、係数は-0.434 となる。すなわち、何もコントロールしない状態において、正社員の賃金を 100 とした時の契約社員の賃金は、64.8 と算出される⁶²。

第 2 に、性別、年齢、年齢 2 乗、学歴、職種、業種、企業規模、勤続年数、勤続年数 2 乗、業務の性質（8 種類）をすべてコントロール変数として投入すると、契約社員ダミーの係数は-0.222 となる。すなわち、ここで取り上げたすべての変数をコントロールした状態において、正社員の賃金を 100 とした時の契約社員の賃金は、80.1 と算出される⁶³。

第 3 に、ここで投入しているコントロール変数のうち、正社員と契約社員の賃金格差をもっとも縮める効果を持っているのは、8 種類の業務の性質である。具体的には、これらをコントロール変数として投入すると、契約社員ダミーの係数は-0.294 となり、正社員の賃金を

⁶⁰ ここで「どの程度の賃金格差があるのか」という時には、おしなべて何%ぐらいの格差があるのか、ということを目指す。他方、「どのような賃金格差があるのか」という時には、それが入職時の賃金の違いによる格差なのか、賃金カーブの傾きの違いによる格差なのか、あるいはその両方なのか、ということを目指す。

⁶¹ このようにして正社員と契約社員の賃金格差のあり方を明らかにすることには、労働時間が同じで、雇用契約の期間の定めの有無のみが異なる労働者同士の違いを明らかにするという意味で、学術的な意義もあると考えられる。

⁶² 計算式は、 $\exp(-0.434) = 0.648$ 、である。

⁶³ 計算式は、 $\exp(-0.222) = 0.801$ 、である。

100 とした時の契約社員の賃金は、74.5 と算出される⁶⁴。すなわち、8 種類の業務の性質をコントロールすれば、正社員と契約社員の賃金格差は、約 10 ポイント縮まる。

図表 4-2-1 正社員と契約社員の賃金格差 (OLS)

| 被説明変数： Ln (時給) | | モデル① | |
|-------------------------|--------|----------|-----|
| | B | t 値 | |
| 契約社員ダミー | -0.434 | -37.521 | *** |
| (定数) | 7.413 | 1272.682 | |
| N | | 4796 | |
| F 値 | | 1407.819 | *** |
| 修正済みR2乗 | | 0.227 | |
| 被説明変数： Ln (時給) | | モデル② | |
| | B | t 値 | |
| 契約社員ダミー | -0.358 | -30.764 | *** |
| 性別：女性 | -0.217 | -21.308 | *** |
| (定数) | 7.490 | 1125.439 | |
| N | | 4796 | |
| F 値 | | 997.440 | *** |
| 修正済みR2乗 | | 0.294 | |
| 被説明変数： Ln (時給) | | モデル③ | |
| | B | t 値 | |
| 契約社員ダミー | -0.444 | -41.438 | *** |
| 年齢 | 0.043 | 11.732 | *** |
| 年齢 ² 乗 | 0.000 | -8.232 | *** |
| (定数) | 6.371 | 92.032 | |
| N | | 4796 | |
| F 値 | | 833.276 | *** |
| 修正済みR2乗 | | 0.342 | |
| 被説明変数： Ln (時給) | | モデル④ | |
| | B | t 値 | |
| 契約社員ダミー | -0.403 | -34.519 | *** |
| 学歴：中学 | -0.147 | -3.645 | *** |
| 学歴：高等学校 | -0.124 | -10.797 | *** |
| 学歴：短大・高専 | -0.138 | -10.235 | *** |
| (学歴：大卒以上) | | | |
| (定数) | 7.481 | 942.518 | |
| N | | 4796 | |
| F 値 | | 403.058 | *** |
| 修正済みR2乗 | | 0.251 | |
| 被説明変数： Ln (時給) | | モデル⑤ | |
| | B | t 値 | |
| 契約社員ダミー | -0.365 | -34.104 | *** |
| 職種：専門的・技術的な仕事 | 0.109 | 8.887 | *** |
| 職種：管理的な仕事 (職種：事務の仕事) | 0.523 | 31.331 | *** |
| 職種：販売の仕事 | 0.020 | 1.004 | |
| 職種：技能工・生産工程に関わる仕事 | -0.014 | -0.863 | |
| 職種：運輸・通信の仕事 | -0.120 | -3.817 | *** |
| 職種：保安の仕事 | -0.134 | -2.973 | *** |
| 職種：農・林・漁業に関わる仕事 | 0.261 | 3.110 | *** |
| 職種：サービスの仕事 | -0.088 | -3.834 | *** |
| 職種：その他の仕事 | -0.026 | -1.151 | |
| (定数) | 7.335 | 993.415 | |
| N | | 4796 | |
| F 値 | | 290.345 | *** |
| 修正済みR2乗 | | 0.376 | |

⁶⁴ 計算式は、 $\exp(-0.294) = 0.745$ 、である。

図表 4-2-1 正社員と契約社員の賃金格差 (OLS) (続き)

| 被説明変数: Ln (時給) | モデル⑥ | |
|----------------------|--------|-------------|
| | B | t 値 |
| 契約社員ダミー | -0.431 | -37.622 *** |
| 業種: 農林・漁業 | -0.047 | -0.903 |
| 業種: 鉱業、採石業、砂利採取業 | -0.112 | -0.986 |
| 業種: 建設業 (業種: 製造業) | 0.120 | 5.899 *** |
| 業種: 電気・ガス・熱供給・水道業 | 0.079 | 2.239 ** |
| 業種: 情報通信業 | 0.118 | 3.618 *** |
| 業種: 運輸業、郵便業 | -0.095 | -3.960 *** |
| 業種: 卸売業 | -0.039 | -1.480 |
| 業種: 小売業 | -0.023 | -0.900 |
| 業種: 金融・保険業 | 0.012 | 0.467 |
| 業種: 不動産業、物品賃貸業 | 0.120 | 1.870 * |
| 業種: 学術研究、専門・技術サービス業 | 0.096 | 3.280 *** |
| 業種: 宿泊業、飲料サービス業 | -0.080 | -1.893 * |
| 業種: 生活関連サービス業 | -0.068 | -1.197 |
| 業種: 娯楽業 | 0.000 | 0.006 |
| 業種: 教育、学習支援業 | 0.121 | 5.700 *** |
| 業種: 医療、福祉 | -0.105 | -6.418 *** |
| 業種: 複合サービス業 | -0.098 | -3.215 *** |
| 業種: サービス業 | -0.072 | -3.800 *** |
| 業種: その他 | -0.047 | -1.747 * |
| (定数) | 7.421 | 721.236 |
| N | | 4796 |
| F値 | | 86.155 *** |
| 修正済みR2乗 | | 0.262 |

| 被説明変数: Ln (時給) | モデル⑦ | |
|-----------------------------------|--------|-------------|
| | B | t 値 |
| 契約社員ダミー | -0.441 | -38.435 *** |
| 企業規模: 29人以下 | -0.181 | -3.829 *** |
| 企業規模: 30~99人 | -0.148 | -6.939 *** |
| 企業規模: 100~299人 | -0.112 | -8.469 *** |
| 企業規模: 300~499人 | -0.098 | -6.382 *** |
| 企業規模: 500~999人 (企業規模: 1000人以上) | -0.060 | -4.065 *** |
| (定数) | 7.484 | 774.860 |
| N | | 4796 |
| F値 | | 257.363 *** |
| 修正済みR2乗 | | 0.243 |

| 被説明変数: Ln (時給) | モデル⑧ | |
|----------------|--------|-------------|
| | B | t 値 |
| 契約社員ダミー | -0.323 | -29.479 *** |
| 勤続 (年単位) | 0.017 | 10.812 *** |
| 勤続 (年単位) 2乗 | 0.000 | 0.456 |
| (定数) | 7.195 | 672.458 |
| N | | 4796 |
| F値 | | 993.811 *** |
| 修正済みR2乗 | | 0.383 |

| 被説明変数: Ln (時給) | モデル⑨ | |
|---------------------|--------|-------------|
| | B | t 値 |
| 契約社員ダミー | -0.294 | -25.461 *** |
| a. 管理的な業務 | 0.021 | 3.810 *** |
| b. 企画的な業務 | 0.067 | 10.463 *** |
| c. 意思決定・判断をともなう業務 | -0.002 | -0.316 |
| d. 専門知識・スキルを求められる業務 | -0.006 | -0.901 |
| e. 部下や後輩の指導業務 | 0.077 | 13.355 *** |
| f. 定型的な業務 | -0.010 | -1.583 |
| g. 他の従業員の補助的な業務 | -0.071 | -11.989 *** |
| h. 社内のお他部署との連絡・調整業務 | 0.032 | 5.421 *** |
| (定数) | 7.238 | 354.227 |
| N | | 4796 |
| F値 | | 297.066 *** |
| 修正済みR2乗 | | 0.357 |

図表 4-2-1 正社員と契約社員の賃金格差 (OLS) (続き)

| 被説明変数: Ln (時給) | モデル⑩ | |
|-----------------------------------|--------|-------------|
| | B | t 値 |
| 契約社員ダミー | -0.224 | -20.552 *** |
| 性別: 女性 | -0.120 | -12.451 *** |
| 年齢 | 0.032 | 9.231 *** |
| 年齢 ² 乗 | 0.000 | -7.849 *** |
| 学歴: 中学 | -0.123 | -3.860 *** |
| 学歴: 高等学校 | -0.116 | -11.844 *** |
| 学歴: 短大・高専 (学歴: 大卒以上) | -0.072 | -6.437 *** |
| 職種: 専門的・技術的な仕事 | 0.050 | 3.900 *** |
| 職種: 管理的な仕事 (職種: 事務の仕事) | 0.227 | 13.586 *** |
| 職種: 販売の仕事 | -0.022 | -1.157 |
| 職種: 技能工・生産工程に関わる仕事 | -0.047 | -2.947 *** |
| 職種: 運輸・通信の仕事 | -0.135 | -4.470 *** |
| 職種: 保安の仕事 | -0.168 | -4.220 *** |
| 職種: 農・林・漁業に関わる仕事 | 0.253 | 3.396 *** |
| 職種: サービスの仕事 | -0.037 | -1.678 * |
| 職種: その他の仕事 | -0.053 | -2.675 *** |
| 業種: 農林・漁業 | -0.105 | -2.460 ** |
| 業種: 鉱業、採石業、砂利採取業 | -0.071 | -0.811 |
| 業種: 建設業 (業種: 製造業) | 0.082 | 5.141 *** |
| 業種: 電気・ガス・熱供給・水道業 | 0.068 | 2.485 ** |
| 業種: 情報通信業 | 0.077 | 3.016 *** |
| 業種: 運輸業、郵便業 | -0.033 | -1.612 |
| 業種: 卸売業 | 0.003 | 0.154 |
| 業種: 小売業 | -0.050 | -2.360 ** |
| 業種: 金融・保険業 | -0.007 | -0.335 |
| 業種: 不動産業、物品賃貸業 | 0.197 | 3.987 *** |
| 業種: 学術研究、専門・技術サービス業 | 0.053 | 2.282 ** |
| 業種: 宿泊業、飲料サービス業 | -0.031 | -0.922 |
| 業種: 生活関連サービス業 | -0.016 | -0.359 |
| 業種: 娯楽業 | 0.116 | 2.262 ** |
| 業種: 教育、学習支援業 | 0.079 | 4.571 *** |
| 業種: 医療、福祉 | -0.048 | -3.231 *** |
| 業種: 複合サービス業 | -0.135 | -5.577 *** |
| 業種: サービス業 | -0.031 | -1.988 ** |
| 業種: その他 | -0.012 | -0.584 |
| 企業規模: 29人以下 | -0.091 | -2.514 ** |
| 企業規模: 30~99人 | -0.087 | -5.268 *** |
| 企業規模: 100~299人 | -0.063 | -6.151 *** |
| 企業規模: 300~499人 | -0.057 | -4.847 *** |
| 企業規模: 500~999人 (企業規模: 1000人以上) | -0.030 | -2.641 *** |
| 勤続 (年単位) | 0.005 | 3.323 *** |
| 勤続 (年単位) ² 乗 | 0.000 | 3.060 *** |
| a. 管理的な業務 | -0.010 | -2.029 ** |
| b. 企画的な業務 | 0.028 | 5.039 *** |
| c. 意思決定・判断をともなう業務 | 0.004 | 0.684 |
| d. 専門知識・スキルを求められる業務 | 0.006 | 1.050 |
| e. 部下や後輩の指導業務 | 0.031 | 6.018 *** |
| f. 定型的な業務 | 0.002 | 0.440 |
| g. 他の従業員の補助的な業務 | -0.030 | -5.996 *** |
| h. 社内の他部署との連絡・調整業務 | 0.014 | 2.736 *** |
| (定数) | 6.653 | 101.936 |
| N | | 4796 |
| F値 | | 126.914 *** |
| 修正済みR ² 乗 | | 0.568 |

使用データ: 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1: () は、レファレンス・グループ。

注2: ***: p<0.01、**: p<0.05、*: p<0.1。

ところで、第2章第4節(図表 2-4-13)にて、契約社員は正社員よりも労働組合加入率が低いことを確認した。このことは、正社員と契約社員の賃金格差にどのような影響を与えて

いるのだろうか。そこで、**図表 4-2-1** では、追補的分析として⁶⁵、コントロール変数として労働組合加入ダミーを投入することによって契約社員ダミーの効果がどのように変化するかも確認している。その結果、労働組合ダミーを投入しても、正社員と契約社員の賃金格差は縮小しないことがわかる。すなわち、必ずしも契約社員の労働組合加入率が低いことが、正社員と契約社員の賃金格差を拡大させているわけではないといえる。

図表 4-2-1 正社員と契約社員の賃金格差 (OLS) (追補)

| 被説明変数： Ln (時給) | モデル⑪ | | モデル⑫ | |
|----------------------|--------|--------------|--------|-------------|
| | B | t 値 | B | t 値 |
| 契約社員ダミー | -0.434 | -37.175 *** | -0.437 | -36.431 *** |
| 労働組合加入ダミー | | | -0.013 | -1.133 |
| (定数) | 7.414 | 1265.451 | 7.419 | 1013.141 |
| N | | 4729 | | 4729 |
| F値 | | 1381.950 *** | | 691.651 *** |
| 修正済みR ² 乗 | | 0.226 | | 0.226 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1： ***：p<0.01、**：p<0.05、*：p<0.1。

注2： モデル⑪～モデル⑫とは、Nが異なる。

(2) どのような賃金格差なのか

それでは、正社員と契約社員の賃金格差とは、どのような格差なのか。別言するならば、それは入職時点の賃金の違いによる格差なのか、賃金カーブの傾きの違いによる格差なのか、あるいはその両方なのか。

この点を明らかにするため、以下、正社員と契約社員それぞれについて、別々に賃金関数を推計する。具体的には、賃金（所定内時給の対数值）を被説明変数、性別、年齢、年齢²乗、学歴、職種、業種、企業規模、勤続年数、勤続年数²乗、業務の性質（8種類）を説明変数として、OLS分析を行う。分析結果は、**図表 4-2-2**の通りである。ここから、切片は契約社員の方が大きい、正社員の賃金については、年齢が正の強い効果を持っていることが読み取れる。

⁶⁵ 労働組合加入ダミーを投入した分析を追補として位置づけているのは、本研究が、必ずしも労働組合の賃上げ効果に焦点をあてたものではないからである。

図表 4-2-2 正社員と契約社員の賃金関数 (OLS)

| 被説明変数: Ln (時給) | 正社員 | | 契約社員 (再掲) | |
|-----------------------------------|--------|-------------|-----------|-------------|
| | B | t 値 | B | t 値 |
| 性別: 女性 | -0.095 | -8.238 *** | -0.180 | -10.266 *** |
| 年齢 | 0.035 | 7.599 *** | 0.016 | 2.976 *** |
| 年齢 ² 乗 | 0.000 | -5.985 *** | 0.000 | -2.764 *** |
| 学歴: 中学 | -0.199 | -4.247 *** | -0.073 | -1.790 * |
| 学歴: 高等学校 | -0.120 | -10.427 *** | -0.106 | -5.646 *** |
| 学歴: 短大・高専 (学歴: 大卒以上) | -0.070 | -5.180 *** | -0.070 | -3.542 *** |
| 職種: 専門的・技術的な仕事 | 0.042 | 2.801 *** | 0.090 | 3.678 *** |
| 職種: 管理的な仕事 (職種: 事務の仕事) | 0.209 | 11.447 *** | 0.401 | 5.678 *** |
| 職種: 販売の仕事 | -0.013 | -0.578 | -0.035 | -0.953 |
| 職種: 技能工・生産工程に関わる仕事 | -0.057 | -2.884 *** | -0.006 | -0.224 |
| 職種: 運輸・通信の仕事 | -0.127 | -3.439 *** | -0.160 | -3.251 *** |
| 職種: 保安の仕事 | -0.186 | -3.898 *** | -0.087 | -1.267 |
| 職種: 農・林・漁業に関わる仕事 | 0.247 | 2.594 ** | 0.225 | 2.018 ** |
| 職種: サービスの仕事 | -0.041 | -1.387 | -0.012 | -0.388 |
| 職種: その他の仕事 | -0.035 | -1.297 | -0.038 | -1.404 |
| 業種: 農林・漁業 | -0.083 | -1.489 | -0.130 | -2.115 ** |
| 業種: 鉱業、採石業、砂利採取業 | -0.062 | -0.507 | -0.062 | -0.536 |
| 業種: 建設業 (業種: 製造業) | 0.067 | 3.721 *** | 0.176 | 5.032 *** |
| 業種: 電気・ガス・熱供給・水道業 | 0.087 | 2.761 *** | 0.036 | 0.686 |
| 業種: 情報通信業 | 0.041 | 1.334 | 0.171 | 3.928 *** |
| 業種: 運輸業、郵便業 | -0.034 | -1.450 | -0.046 | -1.113 |
| 業種: 卸売業 | 0.001 | 0.048 | 0.023 | 0.448 |
| 業種: 小売業 | -0.040 | -1.623 | -0.054 | -1.356 |
| 業種: 金融・保険業 | -0.021 | -0.913 | 0.072 | 1.778 * |
| 業種: 不動産業、物品賃貸業 | 0.177 | 2.956 *** | 0.238 | 2.863 *** |
| 業種: 学術研究、専門・技術サービス業 | 0.021 | 0.752 | 0.159 | 3.901 *** |
| 業種: 宿泊業、飲料サービス業 | -0.065 | -1.484 | 0.044 | 0.868 |
| 業種: 生活関連サービス業 | -0.037 | -0.701 | 0.047 | 0.597 |
| 業種: 娯楽業 | 0.146 | 2.150 ** | 0.077 | 1.054 |
| 業種: 教育、学習支援業 | 0.088 | 4.139 *** | 0.064 | 2.147 ** |
| 業種: 医療、福祉 | -0.057 | -3.190 *** | -0.037 | -1.407 |
| 業種: 複合サービス業 | -0.099 | -2.959 *** | -0.130 | -3.812 *** |
| 業種: サービス業 | -0.035 | -1.891 * | -0.018 | -0.602 |
| 業種: その他 | -0.013 | -0.510 | -0.014 | -0.362 |
| 企業規模: 29人以下 | -0.116 | -2.479 ** | -0.110 | -2.028 ** |
| 企業規模: 30~99人 | -0.084 | -4.271 *** | -0.113 | -3.802 *** |
| 企業規模: 100~299人 | -0.073 | -5.882 *** | -0.051 | -2.791 *** |
| 企業規模: 300~499人 | -0.052 | -3.659 *** | -0.072 | -3.562 *** |
| 企業規模: 500~999人 (企業規模: 1000人以上) | -0.030 | -2.199 ** | -0.030 | -1.521 |
| 勤続 (年単位) | 0.006 | 3.002 *** | 0.007 | 2.382 ** |
| 勤続 (年単位) 2乗 | 0.000 | 1.682 * | 0.000 | 0.424 |
| a. 管理的な業務 | -0.011 | -1.803 * | -0.007 | -0.979 |
| b. 企画的な業務 | 0.027 | 4.183 *** | 0.022 | 2.244 ** |
| c. 意思決定・判断をとまう業務 | 0.003 | 0.426 | 0.011 | 1.138 |
| d. 専門知識・スキルを求められる業務 | -0.002 | -0.312 | 0.015 | 1.661 * |
| e. 部下や後輩の指導業務 | 0.036 | 5.718 *** | 0.004 | 0.519 |
| f. 定型的な業務 | 0.001 | 0.105 | 0.003 | 0.289 |
| g. 他の従業員の補助的な業務 | -0.033 | -5.259 *** | -0.018 | -2.204 ** |
| h. 社内の他部署との連絡・調整業務 | 0.016 | 2.585 ** | 0.013 | 1.600 |
| (定数) | 6.578 | 78.403 | 6.790 | 64.550 |
| N | | 3580 | | 1216 |
| F値 | | 65.646 *** | | 15.537 *** |
| 修正済みR ² 乗 | | 0.470 | | 0.370 |

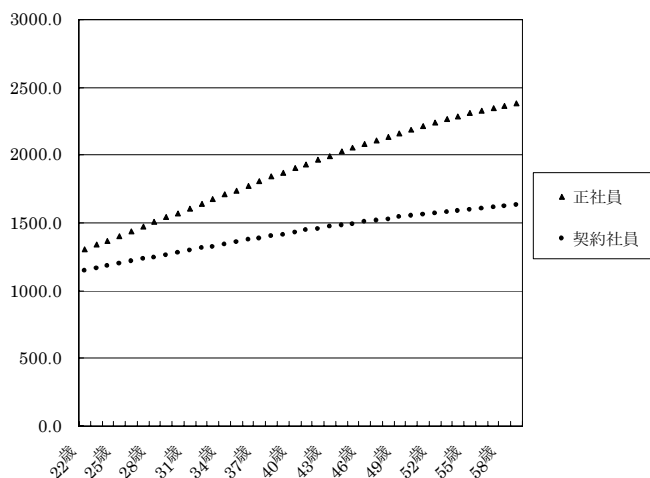
使用データ: 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1: () は、レファレンス・グループ。

注2: ***: p<0.01、**: p<0.05、*: p<0.1。

ただし、この結果表だけでは、正社員と契約社員の賃金格差が、どのような格差なのかわからない。そこで、結果表に基づき、一定の条件のもとでの賃金の予測値 (=exp (ŷ)) をプロットする。図表 4-2-3 は、その結果を示したものである。ここから、図表の注1に示す条件のもとでは、入職時点の賃金、賃金カーブの傾きともに、正社員の方が大きいことがわかる。

図表 4-2-3 正社員と契約社員の賃金の予測値（所定内時給：円）



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注1： 製造業、1000人以上、男性、大卒、事務職、22歳入社、転職なし、業務の性質一定と仮定。

注2： 数値データは、省略。

(3) 正社員を2種類に分けた場合

ところで、一口に「正社員」と言っても、職種転換や転勤などの義務がある正社員（以下、本節では「完全正社員」と呼ぶ）と、それらの義務を負わない正社員（以下、本節では「限定正社員」と呼ぶ）とがいる。

そこで、まず、完全正社員、限定正社員⁶⁶、契約社員の賃金格差の程度を算出したい。図表 4-2-4 のモデル①は、その結果を示したものである。ここから、限定正社員ダミーの係数が-0.044、契約社員ダミーの係数が-0.243 であることが読み取れる。よって、完全正社員の賃金を 100 とすると、限定正社員の賃金は 95.5、契約社員の賃金は 78.5 と算出される⁶⁷。

それでは、完全正社員、限定正社員、契約社員それぞれについて、賃金関数を推計し、一定の条件のもとでの賃金の予測値をプロットするとどうなるだろうか。図表 4-2-4 のモデル②、モデル③、モデル④、および図表 4-2-5 は、その結果を示したものである。

⁶⁶ 限定正社員の定義は、第2章第4節を参照。

⁶⁷ 限定正社員についての計算式は、 $\exp(-0.044) = 0.955$ 、契約社員についての計算式は、 $\exp(-0.243) = 0.785$ 、である。

図表 4-2-4 正社員（完全正社員・限定正社員）と契約社員の賃金関数（OLS）

| 被説明変数：Ln（時給） | モデル① 正社員+契約社員 | | モデル② 完全正社員 | | モデル③ 限定正社員 | | モデル④ 契約社員（再掲） | |
|---------------------------------|------------------|-------------|---------------|------------|---------------|------------|------------------|-------------|
| | B | t 値 | B | t 値 | B | t 値 | B | t 値 |
| | 限定正社員ダミー | -0.044 | -4.446 *** | | | | | |
| 契約社員ダミー | -0.243 | -20.807 *** | | | | | | |
| 性別：女性 | -0.115 | -11.826 *** | -0.101 | -7.137 *** | -0.061 | -2.969 *** | -0.180 | -10.266 *** |
| 年齢 | 0.031 | 9.045 *** | 0.034 | 5.889 *** | 0.031 | 4.195 *** | 0.016 | 2.976 *** |
| 年齢 ² 乗 | 0.000 | -7.644 *** | 0.000 | -4.368 *** | 0.000 | -3.468 *** | 0.000 | -2.764 *** |
| 学歴：中学 | -0.122 | -3.826 *** | -0.181 | -3.258 *** | -0.191 | -2.216 ** | -0.073 | -1.790 * |
| 学歴：高等学校 | -0.113 | -11.619 *** | -0.119 | -8.632 *** | -0.102 | -4.855 *** | -0.106 | -5.646 *** |
| 学歴：短大・高専 (学歴：大卒以上) | -0.070 | -6.258 *** | -0.050 | -2.949 *** | -0.101 | -4.390 *** | -0.070 | -3.542 *** |
| 職種：専門的・技術的な仕事 | 0.055 | 4.284 *** | 0.009 | 0.477 | 0.122 | 4.600 *** | 0.090 | 3.678 *** |
| 職種：管理的な仕事 (職種：事務の仕事) | 0.227 | 13.602 *** | 0.193 | 9.440 *** | 0.244 | 6.015 *** | 0.401 | 5.678 *** |
| 職種：販売の仕事 | -0.021 | -1.096 | -0.019 | -0.763 | -0.015 | -0.284 | -0.035 | -0.953 |
| 職種：技能工・生産工程に関わる仕事 | -0.043 | -2.703 *** | -0.086 | -3.663 *** | 0.008 | 0.199 | -0.006 | -0.224 |
| 職種：運輸・通信の仕事 | -0.125 | -4.157 *** | -0.142 | -2.967 *** | -0.089 | -1.346 | -0.160 | -3.251 *** |
| 職種：保安の仕事 | -0.157 | -3.935 *** | -0.178 | -2.571 ** | -0.117 | -1.677 * | -0.087 | -1.267 |
| 職種：農・林・漁業に関わる仕事 | 0.262 | 3.514 *** | 0.365 | 2.939 *** | 0.169 | 1.122 | 0.225 | 2.018 ** |
| 職種：サービスの仕事 | -0.037 | -1.723 * | -0.093 | -2.651 *** | 0.098 | 1.850 * | -0.012 | -0.388 |
| 職種：その他の仕事 | -0.052 | -2.655 *** | -0.034 | -1.093 | -0.083 | -1.464 | -0.038 | -1.404 |
| 業種：農林・漁業 | -0.102 | -2.401 ** | -0.085 | -1.288 | -0.086 | -0.854 | -0.130 | -2.115 ** |
| 業種：鉱業、採石業、砂利採取業 | -0.052 | -0.592 | | | -0.049 | -0.378 | -0.062 | -0.536 |
| 業種：建設業 (業種：製造業) | 0.083 | 5.238 *** | 0.083 | 4.015 *** | 0.034 | 0.977 | 0.176 | 5.032 *** |
| 業種：電気・ガス・熱供給・水道業 | 0.066 | 2.409 ** | 0.093 | 2.674 *** | 0.083 | 1.160 | 0.036 | 0.686 |
| 業種：情報通信業 | 0.075 | 2.960 *** | 0.057 | 1.693 * | -0.022 | -0.313 | 0.171 | 3.928 *** |
| 業種：運輸業、郵便業 | -0.031 | -1.516 | -0.053 | -1.969 ** | 0.014 | 0.286 | -0.046 | -1.113 |
| 業種：卸売業 | 0.004 | 0.187 | 0.019 | 0.711 | -0.039 | -0.825 | 0.023 | 0.448 |
| 業種：小売業 | -0.050 | -2.373 ** | -0.037 | -1.350 | -0.051 | -0.891 | -0.054 | -1.356 |
| 業種：金融・保険業 | -0.003 | -0.129 | -0.004 | -0.162 | -0.038 | -0.893 | 0.072 | 1.778 * |
| 業種：不動産業、物品賃貸業 | 0.195 | 3.936 *** | 0.193 | 3.045 *** | -0.011 | -0.065 | 0.238 | 2.863 *** |
| 業種：学術研究、専門・技術サービス業 | 0.055 | 2.392 ** | 0.014 | 0.418 | 0.055 | 1.118 | 0.159 | 3.901 *** |
| 業種：宿泊業、飲料サービス業 | -0.031 | -0.924 | -0.098 | -2.015 ** | 0.059 | 0.612 | 0.044 | 0.868 |
| 業種：生活関連サービス業 | -0.015 | -0.345 | 0.000 | -0.001 | -0.165 | -1.617 | 0.047 | 0.597 |
| 業種：娯楽業 | 0.118 | 2.305 ** | 0.101 | 1.259 | 0.341 | 2.696 *** | 0.077 | 1.054 |
| 業種：教育、学習支援業 | 0.085 | 4.879 *** | 0.089 | 3.334 *** | 0.100 | 2.696 *** | 0.064 | 2.147 ** |
| 業種：医療、福祉 | -0.040 | -2.715 ** | -0.042 | -1.789 * | -0.078 | -2.566 ** | -0.037 | -1.407 |
| 業種：複合サービス業 | -0.135 | -5.562 *** | -0.090 | -2.452 ** | -0.152 | -1.927 * | -0.130 | -3.812 *** |
| 業種：サービス業 | -0.029 | -1.882 * | -0.038 | -1.768 * | -0.032 | -0.915 | -0.018 | -0.602 |
| 業種：その他 | -0.014 | -0.643 | 0.021 | 0.745 | -0.106 | -2.049 ** | -0.014 | -0.362 |
| 企業規模：29人以下 | -0.090 | -2.482 ** | -0.170 | -2.532 ** | -0.081 | -1.199 | -0.110 | -2.028 ** |
| 企業規模：30～99人 | -0.087 | -5.271 *** | -0.101 | -4.196 *** | -0.068 | -1.988 ** | -0.113 | -3.802 *** |
| 企業規模：100～299人 | -0.063 | -6.167 *** | -0.097 | -6.595 *** | -0.027 | -1.191 | -0.051 | -2.791 *** |
| 企業規模：300～499人 | -0.059 | -4.981 *** | -0.066 | -3.914 *** | -0.030 | -1.104 | -0.072 | -3.562 *** |
| 企業規模：500～999人 (企業規模：1000人以上) | -0.031 | -2.733 *** | -0.035 | -2.184 ** | -0.034 | -1.324 | -0.030 | -1.521 |
| 勤続（年単位） | 0.005 | 3.117 *** | 0.006 | 2.532 ** | 0.005 | 1.421 | 0.007 | 2.382 ** |
| 勤続（年単位） ² 乗 | 0.000 | 3.182 *** | 0.000 | 0.946 | 0.000 | 1.448 | 0.000 | 0.424 |
| a. 管理的な業務 | -0.010 | -2.053 ** | -0.012 | -1.694 * | -0.008 | -0.844 | -0.007 | -0.979 |
| b. 企画的な業務 | 0.027 | 4.907 *** | 0.027 | 3.569 *** | 0.022 | 1.783 * | 0.022 | 2.244 ** |
| c. 意思決定・判断をともな業務 | 0.004 | 0.703 | 0.006 | 0.685 | -0.003 | -0.265 | 0.011 | 1.138 |
| d. 専門知識・スキルを求められる業務 | 0.006 | 1.112 | -0.005 | -0.516 | 0.000 | -0.015 | 0.015 | 1.661 * |
| e. 部下や後輩の指導業務 | 0.031 | 6.066 *** | 0.035 | 4.548 *** | 0.037 | 3.475 *** | 0.004 | 0.519 |
| f. 定型的な業務 | 0.004 | 0.645 | 0.001 | 0.084 | 0.004 | 0.303 | 0.003 | 0.289 |
| g. 他の従業員の補助的な業務 | -0.030 | -5.912 *** | -0.031 | -4.194 *** | -0.027 | -2.402 ** | -0.018 | -2.204 ** |
| h. 社内での他部署との連絡・調整業務 | 0.014 | 2.739 *** | 0.008 | 1.062 | 0.033 | 2.976 *** | 0.013 | 1.600 |
| (定数) | 6.672 | 102.210 | 6.605 | 61.946 | 6.555 | 47.398 | 6.790 | 64.550 |
| N | | 4796 | | 2407 | | 1173 | | 1216 |
| F値 | | 125.305 *** | | 49.945 *** | | 15.931 *** | | 15.537 *** |
| 修正済みR ² 乗 | | 0.569 | | 0.494 | | 0.384 | | 0.370 |

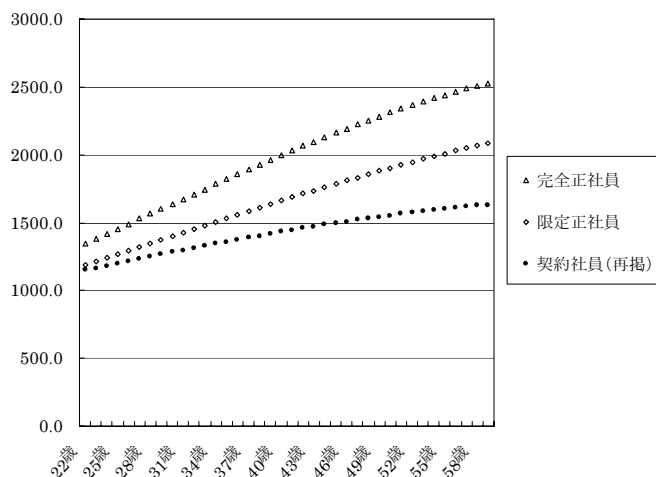
使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1： () は、レファレンス・グループ。

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

図表 4-2-4 のモデル②、モデル③、モデル④からは、切片は契約社員が最も大きい、年齢の正の効果は完全正社員が最も大きいことが読み取れる。他方で、図表 4-2-5 からは、入職時点の賃金、賃金カーブの傾きともに、完全正社員が最も大きく、限定正社員がそれに次いでいることが読み取れる。また、59 歳時の賃金をみると、完全正社員と限定正社員の格差と、限定正社員と契約社員の格差がほぼ同じくらいであることがわかる。ただし、年齢が若い場合は、限定正社員と契約社員の賃金格差は比較的小さい。

図表 4-2-5 正社員（完全正社員・限定正社員）と契約社員の賃金の予測値
（所定内時給：円）



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1： 製造業、1000人以上、男性、大卒、事務職、22歳入社、転職なし、業務の性質一定と仮定。

注2： 数値データは、省略。

3. サンプルを分割した上での賃金格差の分析

(1) 交互作用項を用いた分析

第1節にてみたように、正社員と契約社員の賃金格差のあり方は、性別、学歴、業種、企業規模などの要因によって異なる。以下では、これら4つの要因によって賃金格差のあり方がどのように異なるのかを、計量的に分析する。

具体的には、正社員と契約社員を分析対象、賃金（所定内時給の対数値）を被説明変数として、交互作用項を用いたOLS分析を行う。投入する交互作用項は、「契約社員×中小企業ダミー」（モデル①）、「契約社員×製造業ダミー」（モデル②）、「契約社員×女性ダミー」（モデル③）、「契約社員×中高卒ダミー」（モデル④）である。図表4-2-6は、その結果を示したものである。

ここから、モデル③において、「契約社員×女性ダミー」が負に有意となることがわかる。すなわち、男性においてよりも、女性においての方が、正社員と契約社員の賃金格差が有意に大きいといえる。他方、モデル①における「契約社員×中小企業ダミー」、モデル②における「契約社員×製造業ダミー」、モデル④における「契約社員×中高卒ダミー」は、有意な効果を与えていない。このことは、企業規模、業種、学歴によって、正社員と契約社員の賃金格差の大きさに有意な差はないことを意味する。

図表 4-2-6 交互作用項を用いた分析 (OLS)

| モデル① | | | モデル② | | |
|----------------|--------|-------------|----------------|--------|-------------|
| 被説明変数: Ln (時給) | B | t 値 | 被説明変数: Ln (時給) | B | t 値 |
| 契約社員ダミー | -0.224 | -16.232 *** | 契約社員ダミー | -0.222 | -18.568 *** |
| 中小企業ダミー | -0.054 | -6.041 *** | 製造業ダミー | -0.007 | -0.671 |
| 契約社員×中小企業ダミー | 0.005 | 0.278 | 契約社員×製造業ダミー | 0.000 | 0.003 |
| (定数) | 6.645 | 101.862 | (定数) | 6.671 | 101.571 |
| N | | 4796 | N | | 4796 |
| F値 | | 134.584 *** | F値 | | 180.529 *** |
| 修正済みR2乗 | | 0.567 | 修正済みR2乗 | | 0.553 |

| モデル③ | | | モデル④ | | |
|----------------|--------|-------------|----------------|--------|-------------|
| 被説明変数: Ln (時給) | B | t 値 | 被説明変数: Ln (時給) | B | t 値 |
| 契約社員ダミー | -0.153 | -9.254 *** | 契約社員ダミー | -0.238 | -17.442 *** |
| 女性ダミー | -0.094 | -8.802 *** | 中高卒ダミー | -0.090 | -9.049 *** |
| 契約社員×女性ダミー | -0.110 | -5.722 *** | 契約社員×中高卒ダミー | 0.013 | 0.726 |
| (定数) | 6.626 | 101.615 | (定数) | 6.653 | 101.600 |
| N | | 4796 | N | | 4796 |
| F値 | | 125.900 *** | F値 | | 127.595 *** |
| 修正済みR2乗 | | 0.571 | 修正済みR2乗 | | 0.564 |

使用データ: 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注 1: ***: $p < 0.01$, **: $p < 0.05$, *: $p < 0.1$ 。

注 2: モデル①の説明変数には、表に掲載しているものの他に、女性ダミー、年齢、年齢 2 乗、学歴ダミー (4 区分)、職種ダミー (10 区分)、業種ダミー (20 区分)、勤続年数、勤続年数 2 乗、業務の種類 (8 種類) を投入している。モデル②の説明変数には、表に掲載しているものの他に、女性ダミー、年齢、年齢 2 乗、学歴ダミー (4 区分)、職種ダミー (10 区分)、企業規模ダミー (6 区分)、勤続年数、勤続年数 2 乗、業務の種類 (8 種類) を投入している。モデル③の説明変数には、表に掲載しているものの他に、年齢、年齢 2 乗、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)、勤続年数、勤続年数 2 乗、業務の種類 (8 種類) を投入している。モデル④の説明変数には、表に掲載しているものの他に、女性ダミー、年齢、年齢 2 乗、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)、勤続年数、勤続年数 2 乗、業務の種類 (8 種類) を投入している。

(2) 女性正社員と女性契約社員

それでは、女性正社員と女性契約社員の間には、どのような賃金格差があるのだろうか。この点を明らかにするため、サンプルを男性正社員、男性契約社員、女性正社員、女性契約社員の 4 つに分割し、それぞれについて賃金関数を推計することとする。分析手法は OLS であり、説明変数は年齢、年齢 2 乗、学歴、職種、業種、企業規模、勤続年数、勤続年数 2 乗、業務の性質 (8 種類) である。

図表 4-2-7 はその結果を示したものである。ここから、切片についてみると、大きい順に女性契約社員、女性正社員、男性契約社員、男性正社員となっていることが読み取れる。他方、年齢の正の効果は、大きい順に男性正社員、女性正社員、男性契約社員、女性契約社員となっていることが読み取れる。

また、これまでと同様、分析結果に基づき賃金の予測値をプロットすると、男性契約社員は女性正社員とほぼ同じ賃金カーブを描くのに対し⁶⁸、女性契約社員の賃金カーブの傾きがかなり小さいことがわかる (図表 4-2-8)。そして、その結果として、男性正社員と男性契約

⁶⁸ 男性契約社員の賃金カーブが、女性正社員の賃金カーブとほぼ同様であること (59 歳で所定内時給の予測値が約 2000 円になること) に疑問を持つ読者もいるかもしれない。しかし、「賃金構造基本統計調査 (2009 年)」によれば、勤続 30 年以上の 50 代の男性契約社員 (産業計・学歴計・規模計) の所定内給与は 30 万円前半であることから、あながち的外れな予測値ではないと考えられる。また、男性正社員 (製造業・1000 人以上・大卒) の賃金がやや低めに予測されていること (59 歳で所定内時給の予測値が 2500 円弱であること) に違和感を覚える読者もいるかもしれない。しかし、仮に管理職で「企画的な業務」、「部下や後輩の指導業務」の割合が最大限であるとすると、時給の予測値は 3565 円に上昇する。これは、「賃金構造基本統計調査 (2009 年)」において 50 代の男性正社員 (製造業・大卒・1000 人以上) の所定内給与が 60 万円程度であることと大きく違わない。

社員の賃金格差よりも、女性正社員と女性契約社員の賃金格差の方が大きくなっている。すなわち、契約社員の入職時点の賃金がきわだって低く、賃金カーブが寝ていることが、女性正社員と女性契約社員の賃金格差の特徴であるといえる。

図表 4-2-7 男女別にみた正社員と契約社員の賃金関数 (OLS)

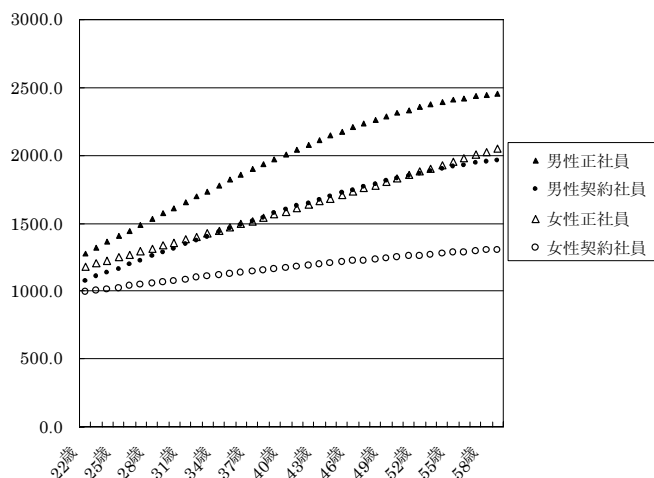
| 被説明変数: Ln (時給) | 男性 | | | | 女性 | | | |
|-----------------------------------|--------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|------------|
| | 正社員 | | 契約社員 | | 正社員 | | 契約社員 | |
| | B | t 値 | B | t 値 | B | t 値 | B | t 値 |
| 年齢 | 0.046 | 8.202 *** | 0.023 | 2.068 ** | 0.024 | 2.976 *** | 0.011 | 1.922 * |
| 年齢 ² 乗 | 0.000 | -6.373 *** | 0.000 | -1.863 * | 0.000 | -2.540 ** | 0.000 | -1.751 * |
| 学歴: 中学 | -0.165 | -3.428 *** | -0.040 | -0.663 | -0.243 | -1.939 ** | -0.132 | -2.186 ** |
| 学歴: 高等学校 | -0.097 | -7.371 *** | -0.096 | -2.764 *** | -0.140 | -6.160 *** | -0.122 | -5.441 *** |
| 学歴: 短大・高専 (学歴: 大卒以上) | -0.062 | -3.388 *** | -0.105 | -2.250 ** | -0.082 | -3.727 *** | -0.081 | -3.685 *** |
| 職種: 専門的・技術的な仕事 | 0.023 | 1.304 | 0.071 | 1.244 | 0.095 | 3.137 *** | 0.109 | 3.997 *** |
| 職種: 管理的な仕事 (職種: 事務の仕事) | 0.189 | 9.870 *** | 0.322 | 3.358 *** | 0.243 | 4.136 *** | 0.056 | 0.260 |
| 職種: 販売の仕事 | -0.004 | -0.170 | 0.042 | 0.534 | -0.089 | -1.545 | -0.018 | -0.406 |
| 職種: 技能工・生産工程に関わる仕事 | -0.066 | -3.109 *** | -0.010 | -0.161 | -0.084 | -1.497 | -0.032 | -1.017 |
| 職種: 運輸・通信の仕事 | -0.158 | -4.338 *** | -0.183 | -2.409 ** | | | -0.169 | -1.726 * |
| 職種: 保安の仕事 | -0.204 | -4.436 *** | -0.035 | -0.397 | | | -0.216 | -1.002 |
| 職種: 農・林・漁業に関わる仕事 | 0.217 | 2.240 ** | 0.207 | 1.291 | 0.387 | 1.269 | | |
| 職種: サービスの仕事 | -0.034 | -0.946 | 0.049 | 0.676 | -0.030 | -0.608 | -0.004 | -0.129 |
| 職種: その他仕事 | -0.046 | -1.563 | -0.068 | -1.079 | -0.020 | -0.334 | -0.039 | -1.274 |
| 業種: 農林・漁業 | -0.081 | -1.107 | -0.139 | -0.797 | -0.073 | -0.835 | -0.137 | -2.212 ** |
| 業種: 鉱業、採石業、砂利採取業 | -0.107 | -0.938 | -0.032 | -0.174 | | | -0.196 | -1.307 |
| 業種: 建設業 (業種: 製造業) | 0.050 | 2.583 ** | 0.216 | 3.651 *** | 0.105 | 2.619 *** | 0.078 | 1.757 * |
| 業種: 電気・ガス・熱供給・水道業 | 0.036 | 1.055 | 0.036 | 0.198 | 0.250 | 3.572 *** | 0.020 | 0.387 |
| 業種: 情報通信業 | 0.019 | 0.532 | 0.181 | 2.003 ** | 0.077 | 1.377 | 0.153 | 3.194 *** |
| 業種: 運輸業、郵便業 | -0.054 | -2.065 ** | -0.089 | -1.122 | -0.031 | -0.634 | -0.038 | -0.789 |
| 業種: 卸売業 | 0.012 | 0.435 | 0.080 | 0.660 | -0.014 | -0.339 | 0.015 | 0.273 |
| 業種: 小売業 | -0.071 | -2.625 *** | -0.334 | -3.414 *** | 0.035 | 0.652 | 0.005 | 0.130 |
| 業種: 金融・保険業 | -0.024 | -0.852 | 0.348 | 3.217 *** | -0.020 | -0.497 | 0.009 | 0.228 |
| 業種: 不動産業、物品賃貸業 | 0.153 | 2.152 ** | 0.039 | 0.153 | 0.208 | 1.964 * | 0.260 | 3.138 *** |
| 業種: 学術研究、専門・技術サービス業 | -0.011 | -0.364 | 0.267 | 3.111 *** | 0.119 | 1.840 * | 0.097 | 2.166 ** |
| 業種: 宿泊業、飲料サービス業 | -0.140 | -2.606 *** | -0.133 | -1.126 | 0.046 | 0.608 | 0.071 | 1.312 |
| 業種: 生活関連サービス業 | -0.124 | -2.044 ** | -0.167 | -0.634 | 0.124 | 1.292 | 0.042 | 0.545 |
| 業種: 娯楽業 | 0.034 | 0.485 | -0.439 | -2.395 ** | 0.668 | 3.878 *** | 0.181 | 2.385 ** |
| 業種: 教育、学習支援業 | 0.042 | 1.619 | 0.080 | 1.116 | 0.155 | 4.074 *** | 0.041 | 1.316 |
| 業種: 医療、福祉 | -0.074 | -3.168 *** | -0.193 | -2.995 *** | -0.045 | -1.388 | -0.015 | -0.525 |
| 業種: 複合サービス業 | -0.155 | -4.027 *** | -0.221 | -2.610 *** | -0.007 | -0.110 | -0.135 | -3.780 *** |
| 業種: サービス業 | -0.043 | -2.054 ** | -0.116 | -1.835 * | -0.009 | -0.263 | -0.011 | -0.327 |
| 業種: その他 | -0.064 | -2.187 ** | -0.143 | -1.804 * | 0.076 | 1.698 * | 0.040 | 0.916 |
| 企業規模: 29人以下 | -0.048 | -0.671 | -0.037 | -0.393 | -0.159 | -2.420 ** | -0.175 | -2.636 *** |
| 企業規模: 30~99人 | -0.118 | -5.069 *** | -0.049 | -0.651 | -0.023 | -0.661 | -0.133 | -4.227 *** |
| 企業規模: 100~299人 | -0.101 | -7.051 *** | -0.016 | -0.427 | -0.027 | -1.176 | -0.046 | -2.168 ** |
| 企業規模: 300~499人 | -0.064 | -3.765 *** | -0.060 | -1.383 | -0.022 | -0.852 | -0.068 | -3.037 *** |
| 企業規模: 500~999人 (企業規模: 1000人以上) | -0.053 | -3.362 *** | -0.063 | -1.430 | 0.020 | 0.782 | -0.016 | -0.768 |
| 勤続 (年単位) | 0.006 | 2.602 *** | 0.016 | 2.612 *** | 0.005 | 1.428 | 0.005 | 1.582 |
| 勤続 (年単位) ² 乗 | 0.000 | 0.809 | 0.000 | -0.260 | 0.000 | 1.584 | 0.000 | 0.321 |
| a. 管理的な業務 | -0.011 | -1.400 | -0.025 | -1.399 | -0.009 | -0.900 | -0.009 | -1.060 |
| b. 企画的な業務 | 0.026 | 3.356 *** | 0.035 | 1.814 * | 0.020 | 1.731 * | 0.011 | 1.015 |
| c. 意思決定・判断をとまなう業務 | 0.004 | 0.477 | 0.042 | 1.902 * | 0.000 | 0.018 | 0.005 | 0.511 |
| d. 専門知識・スキルを求められる業務 | -0.005 | -0.512 | 0.026 | 1.314 | 0.005 | 0.394 | 0.007 | 0.724 |
| e. 部下や後輩の指導業務 | 0.031 | 4.072 *** | -0.017 | -0.925 | 0.039 | 3.668 *** | 0.010 | 1.114 |
| f. 定型的な業務 | -0.003 | -0.328 | 0.007 | 0.439 | 0.008 | 0.658 | 0.007 | 0.651 |
| g. 他の従業員の補助的な業務 | -0.028 | -3.789 *** | -0.029 | -1.737 * | -0.035 | -3.162 *** | -0.010 | -1.036 |
| h. 社内のお部署との連絡・調整業務 | 0.019 | 2.414 ** | 0.005 | 0.275 | 0.010 | 0.872 | 0.013 | 1.521 |
| (定数) | 6.362 | 62.003 | 6.602 | 29.839 | 6.681 | 46.535 | 6.715 | 57.648 |
| N | | 2296 | | 351 | | 1284 | | 865 |
| F値 | | 51.150 *** | | 7.923 *** | | 11.954 *** | | 6.164 *** |
| 修正済みR ² 乗 | | 0.512 | | 0.487 | | 0.278 | | 0.219 |

使用データ: 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1: () は、レファレンス・グループ。

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

図表 4-2-8 男女別にみた正社員と契約社員の賃金の予測値（所定内時給：円）



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1： 製造業、1000人以上、大卒、事務職、22歳入社、転職なし、業務の性質一定と仮定。

注2： 数値データは、省略。

(3) 女性契約社員のなかでの賃金格差——「契約社員・嘱託」と「パート・アルバイト」

上記にて、女性契約社員の入職時点の賃金がきわだって低く、賃金カーブが寝ていることに触れた。しかし、女性契約社員のなかにも、さまざまな人々が含まれる。その際、特に重要なのが、ここで女性契約社員と呼んでいる人——女性の直接雇用のフルタイム有期契約労働者⁶⁹——のなかには、いわゆる「擬似パート」の人が少なからず含まれているということである。呼称が賃金に影響を与えるという因果関係が働いているか否かは別に措くとして、ここでは、女性契約社員を、「契約社員」または「嘱託」と呼ばれている人と、「パート」または「アルバイト」と呼ばれている人に分割し、それぞれの賃金関数を推計するとともに（図表 4-2-9）、分析結果に基づき賃金の予測値をプロットすることとする（図表 4-2-10）。

図表 4-2-9 からは、切片は「パート」または「アルバイト」と呼ばれている人の方が大きい、年齢の正の効果は、「契約社員」または「嘱託」の方が大きいことが読み取れる。そして、図表 4-2-10 をみると、賃金の予測値は、「パート」または「アルバイト」の方が 22 歳時で 200 円程度、最大時で 300 円程度低いことが確認できる。ここから、契約社員のなかでも特に女性契約社員、女性契約社員のなかでも特に「パート」または「アルバイト」という呼称で働いている女性契約社員が、22 歳入職時点での賃金水準においても、その後の賃金の上がり方においても、大きな問題を抱えていることが示唆される。

⁶⁹ 操作的には、期間の定めのある雇用契約を結んでおり、かつ、1 週の所定労働時間が 35 時間以上の者で、出向正社員と思われる者を除いたものと定義している。第 2 章第 4 節を参照。

図表 4-2-9 勤め先での呼称別にみた女性契約社員の賃金関数 (OLS)

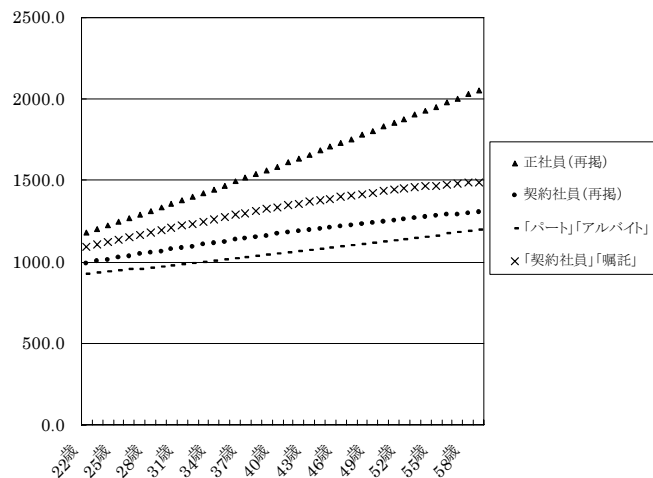
| 被説明変数: Ln(時給) | 「パート」 | | 「アルバイト」 | | 「契約社員」 | | 「嘱託」 | |
|-----------------------------------|--------|------------|---------|------------|--------|-----|------|-----|
| | B | t 値 | B | t 値 | B | t 値 | B | t 値 |
| 年齢 | 0.006 | 0.762 | 0.018 | 2.315 ** | | | | |
| 年齢2乗 | 0.000 | -0.784 | 0.000 | -2.049 ** | | | | |
| 学歴: 中学 | -0.132 | -2.015 ** | -0.075 | -0.637 | | | | |
| 学歴: 高等学校 | -0.067 | -1.931 * | -0.128 | -4.436 *** | | | | |
| 学歴: 短大・高専 (学歴: 大卒以上) | -0.042 | -1.203 | -0.088 | -3.224 *** | | | | |
| 職種: 専門的・技術的な仕事 | 0.107 | 2.933 *** | 0.146 | 3.886 *** | | | | |
| 職種: 管理的な仕事 (職種: 事務の仕事) | | | -0.042 | -0.190 | | | | |
| 職種: 販売の仕事 | -0.058 | -0.937 | -0.025 | -0.427 | | | | |
| 職種: 技能工・生産工程に関わる仕事 | 0.009 | 0.233 | -0.047 | -0.950 | | | | |
| 職種: 運輸・通信の仕事 | -0.086 | -0.745 | -0.083 | -0.519 | | | | |
| 職種: 保安の仕事 | | | -0.244 | -1.083 | | | | |
| 職種: 農・林・漁業に関わる仕事 | | | | | | | | |
| 職種: サービスの仕事 | -0.041 | -0.917 | 0.035 | 0.755 | | | | |
| 職種: その他の仕事 | -0.015 | -0.395 | -0.061 | -1.366 | | | | |
| 業種: 農林・漁業 | -0.121 | -0.931 | -0.214 | -2.994 *** | | | | |
| 業種: 鉱業、採石業、砂利採取業 | -0.101 | -0.778 | | | | | | |
| 業種: 建設業 (業種: 製造業) | 0.261 | 3.287 *** | -0.040 | -0.725 | | | | |
| 業種: 電気・ガス・熱供給・水道業 | 0.006 | 0.088 | -0.042 | -0.610 | | | | |
| 業種: 情報通信業 | -0.001 | -0.011 | 0.182 | 3.030 *** | | | | |
| 業種: 運輸業、郵便業 | -0.101 | -0.878 | -0.115 | -2.022 ** | | | | |
| 業種: 卸売業 | -0.067 | -0.848 | 0.004 | 0.059 | | | | |
| 業種: 小売業 | 0.003 | 0.046 | -0.013 | -0.227 | | | | |
| 業種: 金融・保険業 | 0.095 | 1.703 * | -0.080 | -1.438 | | | | |
| 業種: 不動産業、物品賃貸業 | 0.206 | 1.103 | 0.214 | 2.279 ** | | | | |
| 業種: 学術研究、専門・技術サービス業 | 0.157 | 2.773 *** | 0.017 | 0.275 | | | | |
| 業種: 宿泊業、飲料サービス業 | 0.003 | 0.040 | 0.062 | 0.872 | | | | |
| 業種: 生活関連サービス業 | 0.021 | 0.196 | 0.064 | 0.624 | | | | |
| 業種: 娯楽業 | 0.348 | 4.026 *** | 0.028 | 0.211 | | | | |
| 業種: 教育、学習支援業 | 0.178 | 3.224 *** | -0.049 | -1.240 | | | | |
| 業種: 医療、福祉 | 0.066 | 1.842 * | -0.092 | -2.216 ** | | | | |
| 業種: 複合サービス業 | -0.070 | -1.557 | -0.179 | -3.462 *** | | | | |
| 業種: サービス業 | 0.055 | 1.161 | -0.102 | -2.241 ** | | | | |
| 業種: その他 | 0.005 | 0.081 | 0.039 | 0.662 | | | | |
| 企業規模: 29人以下 | 0.257 | 1.893 * | -0.299 | -3.883 *** | | | | |
| 企業規模: 30~99人 | -0.031 | -0.793 | -0.212 | -4.392 *** | | | | |
| 企業規模: 100~299人 | -0.063 | -2.245 ** | -0.026 | -0.882 | | | | |
| 企業規模: 300~499人 | -0.084 | -2.779 *** | -0.068 | -2.196 ** | | | | |
| 企業規模: 500~999人 (企業規模: 1000人以上) | 0.014 | 0.460 | -0.045 | -1.579 | | | | |
| 勤続 (年単位) | 0.005 | 1.104 | 0.005 | 0.953 | | | | |
| 勤続 (年単位) 2乗 | 0.000 | 0.524 | 0.000 | 0.359 | | | | |
| a. 管理的な業務 | -0.016 | -1.315 | 0.001 | 0.049 | | | | |
| b. 企画的な業務 | 0.005 | 0.338 | 0.014 | 0.932 | | | | |
| c. 意思決定・判断をともなう業務 | 0.000 | 0.017 | 0.003 | 0.202 | | | | |
| d. 専門知識・スキルを求められる業務 | 0.013 | 1.042 | -0.004 | -0.304 | | | | |
| e. 部下や後輩の指導業務 | 0.008 | 0.589 | -0.003 | -0.205 | | | | |
| f. 定型的な業務 | 0.005 | 0.361 | 0.000 | 0.016 | | | | |
| g. 他の従業員の補助的な業務 | -0.029 | -2.301 ** | 0.007 | 0.523 | | | | |
| h. 社内の他部署との連絡・調整業務 | 0.024 | 2.041 ** | -0.002 | -0.154 | | | | |
| (定数) | 6.725 | 39.500 | 6.691 | 42.875 | | | | |
| N | | 356 | | 509 | | | | |
| F値 | | 4.245 *** | | 4.350 *** | | | | |
| 修正済みR2乗 | | 0.291 | | 0.233 | | | | |

使用データ: 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1: () は、レファレンス・グループ。

注2: ***: $p < 0.01$ 、**: $p < 0.05$ 、*: $p < 0.1$ 。

図表 4-2-10 勤め先での呼称別にみた女性契約社員の賃金の予測値（所定内時給：円）



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1： 製造業、1000人以上、大卒、事務職、22歳入社、転職なし、業務の性質一定と仮定。

注2： 数値データは、省略。

4. まとめ

本節では、正社員と契約社員の賃金の予測値を求め、さまざまな条件をコントロールした際の、正社員と契約社員の賃金格差のあり方——どの程度の賃金格差があるのか、どのような賃金格差があるのか——を明らかにするとともに、企業属性や個人属性でサンプルを分割した時に、正社員と契約社員の賃金格差のあり方がどう変わるのかをみてきた。その主要な結果をまとめると、以下のようになる⁷⁰。

第1に、正社員と契約社員の間には、個人属性、企業属性、企業内での働き方をコントロールしたとしても、なお、所定内時給ベースで20%程度の賃金格差がある。そして、そのような賃金格差が生じる理由としては、契約社員の方が入職時点での賃金が低いこと、その後の賃金の上がり方も小さいことの両方があげられる。

第2に、正社員を、職種転換や転勤などの義務がある「完全正社員」と、それらの義務を負わない「限定正社員」に分け、個人属性、企業属性、企業内での働き方をコントロールした上で、完全正社員、限定正社員、契約社員の賃金格差を分析すると、完全正社員100に対し、限定正社員95.5、契約社員78.5という値が算出された。すなわち、職種転換や転勤などの義務に基づく差（＝完全正社員と限定正社員の差）よりも、無期・有期の違いに基づく差（限定正社員と契約社員の差）の方が、4倍ほど大きいといえる。

第3に、ところで、企業属性や個人属性によって、正社員と契約社員の賃金格差は変動する。具体的には、特に女性において、正社員と契約社員の賃金格差が大きい。なお、女性に

⁷⁰ なお、本章第1節の冒頭にて、本データが正社員と契約社員の賃金格差を分析するのに適したデータであることを確認してはいるが、アンケートの回収率の問題、自記式の調査票であることの限界などを考慮するならば、今後、より信頼できるデータ（「賃金構造基本統計調査」の個票など）に基づく再検証が必要であることは言うまでもない。

において正社員と契約社員の賃金格差が大きいのは、女性契約社員の賃金がきわだって低いからである。女性契約社員の賃金の特徴としては、入職時点での賃金が低いことに加え、その後の賃金の上昇幅がきわめて小さいことがあげられる。

第 4 に、もっとも、女性契約社員のなかでも、「契約社員」または「嘱託」と呼ばれている者と、「パート」または「アルバイト」と呼ばれている者との間には、大きな賃金格差がある。具体的には、女性契約社員のなかで「パート」または「アルバイト」と呼ばれている者は、女性契約社員全体と比べて、入職時点の賃金がいっそう低く、その後の賃金の上昇幅もいっそう小さい。他方、女性契約社員のなかで「契約社員」または「嘱託」と呼ばれている者に限定すると、正社員との賃金格差は若干小さくなる。しかし、その場合でも、依然として正社員との間に大きな格差が残ることはたしかである。

第 3 節 賃金格差

1. 企業からみた賃金格差

本節では、同じ勤め先において同じ仕事をしている正社員と契約社員の賃金格差の問題を扱う。具体的には、同じ勤め先において同じ仕事をしている正社員と契約社員の賃金格差の大小が、企業の側からみた契約社員活用のパフォーマンス、契約社員として働く人々の意識・行動にいかなる影響を与えるのかを分析する。

はじめに、正社員と契約社員が同じ仕事をしている際に、両者の賃金格差が大きいのは、どのような事業所なのかを分析する。具体的には、事業所データを用い、同じ仕事をしている正社員と契約社員について、正社員の賃金を 100 とした時の契約社員の賃金がどのくらいであるかを被説明変数⁷¹、業種、企業規模、事業所規模、事業所形態を説明変数として、OLS 分析を行う。図表 4-3-1 は、その結果を示したものである。

ここから、いくつかのことが読み取れる。第 1 に、F 値の有意水準からもわかるように、同じ仕事をしている正社員と契約社員の賃金格差は、ここで取り上げている説明変数によって必ずしも十分に説明できない⁷²。第 2 に、その上で、比較的強く効いている変数としては、金融・保険業（格差小）、複合サービス業（格差大）、卸売業（格差大）があげられる。第 3 に、同じく、比較的強く効いている変数として、「工場・作業所」（格差大）があげられる。

⁷¹ 調査票においては、「同じ仕事をしている正社員と比べた時、賃金水準（所定の時間あたりに換算した所定の賃金額）はどれくらいですか」とたずね、7 段階で回答を依頼している。OLS の被説明変数とする際には、「正社員よりも高い」を 110、「正社員とほとんど同じ」を 100、「正社員の 9 割程度」を 90、「正社員の 8 割程度」を 80、「正社員の 7 割程度」を 70、「正社員の 6 割程度」を 60、「正社員の 5 割程度・それ以下」を 50 と変換して使用した。

⁷² ちなみに、事業所データを用いて、同じ仕事をしている「正社員」と「契約社員」の賃金格差を分析している島貫（2011）のモデルにおいても、業種ダミー、企業規模ダミーには有意な効果があらわれていない（同：29）。（ただし、島貫（2011）が分析しているデータにおける「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」であり、必ずしも本報告書における契約社員の定義と同一ではない。）

図表 4-3-1 事業所属性と賃金格差 (OLS)

| 被説明変数： 正社員と比較した契約社員の賃金 (正社員=100) | モデル① | | モデル② | |
|-------------------------------------|---------|-----------|---------|-----------|
| | B | t値 | B | t値 |
| 農林・漁業 | 17.802 | 1.192 | 17.644 | 1.191 |
| 鉱業、砕石業、砂利採取業 | -9.240 | -0.589 | -7.959 | -0.521 |
| 建設業 (製造業) | -3.433 | -0.806 | -2.443 | -0.585 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | -7.622 | -0.983 | -5.646 | -0.732 |
| 情報通信業 | 1.619 | 0.331 | 3.778 | 0.781 |
| 運輸業、郵便業 | 3.743 | 0.914 | 4.126 | 1.027 |
| 卸売業 | -9.254 | -1.674 * | -7.962 | -1.463 |
| 小売業 | -6.362 | -0.824 | -1.227 | -0.187 |
| 金融・保険業 | 9.525 | 2.012 ** | 8.706 | 1.789 * |
| 不動産業、物品賃貸業 | 5.974 | 0.742 | 6.555 | 0.832 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 5.392 | 1.087 | 7.330 | 1.529 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 1.797 | 0.306 | 5.583 | 1.082 |
| 生活関連サービス業 | -7.609 | -0.499 | -12.785 | -1.171 |
| 娯楽業 | 9.400 | 0.610 | 11.370 | 0.747 |
| 教育、学習支援業 | -4.208 | -0.975 | -0.954 | -0.233 |
| 医療、福祉 | -3.654 | -0.878 | -1.297 | -0.330 |
| 複合サービス業 | -13.031 | -2.228 ** | -11.738 | -2.079 ** |
| サービス業 | -1.632 | -0.476 | -0.297 | -0.090 |
| その他 | -4.372 | -1.050 | -2.801 | -0.681 |
| 企業規模：(1000人以上) | | | | |
| 企業規模：500～999人 | -0.167 | -0.081 | | |
| 企業規模：300～499人 | -0.715 | -0.313 | | |
| 企業規模：100～299人 | 1.543 | 0.784 | | |
| 企業規模：30～99人 | 0.184 | 0.045 | | |
| 企業規模：29人以下 | - | - | | |
| 事業所規模：(1000人以上) | | | | |
| 事業所規模：500～999人 | | | -1.005 | -0.304 |
| 事業所規模：300～499人 | | | 1.425 | 0.434 |
| 事業所規模：100～299人 | | | 3.044 | 0.975 |
| 事業所規模：30～99人 | | | 2.373 | 0.716 |
| 事業所規模：29人以下 | | | -0.296 | -0.078 |
| (事務所) | | | | |
| 工場・作業所 | -6.312 | -2.041 ** | -5.007 | -1.707 * |
| 研究所 | 5.175 | 0.970 | 5.649 | 1.074 |
| 営業所 | -0.901 | -0.361 | -0.422 | -0.168 |
| 店舗 | 2.659 | 0.415 | -0.213 | -0.041 |
| その他 | 2.090 | 0.696 | 1.268 | 0.442 |
| (定数) | 86.967 | 28.427 | 84.318 | 21.713 |
| N | | 445 | | 460 |
| F値 | | 1.607 ** | | 1.605 ** |
| 調整済みR2乗 | | 0.037 | | 0.037 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

注1： () は、レファレンス・グループ。

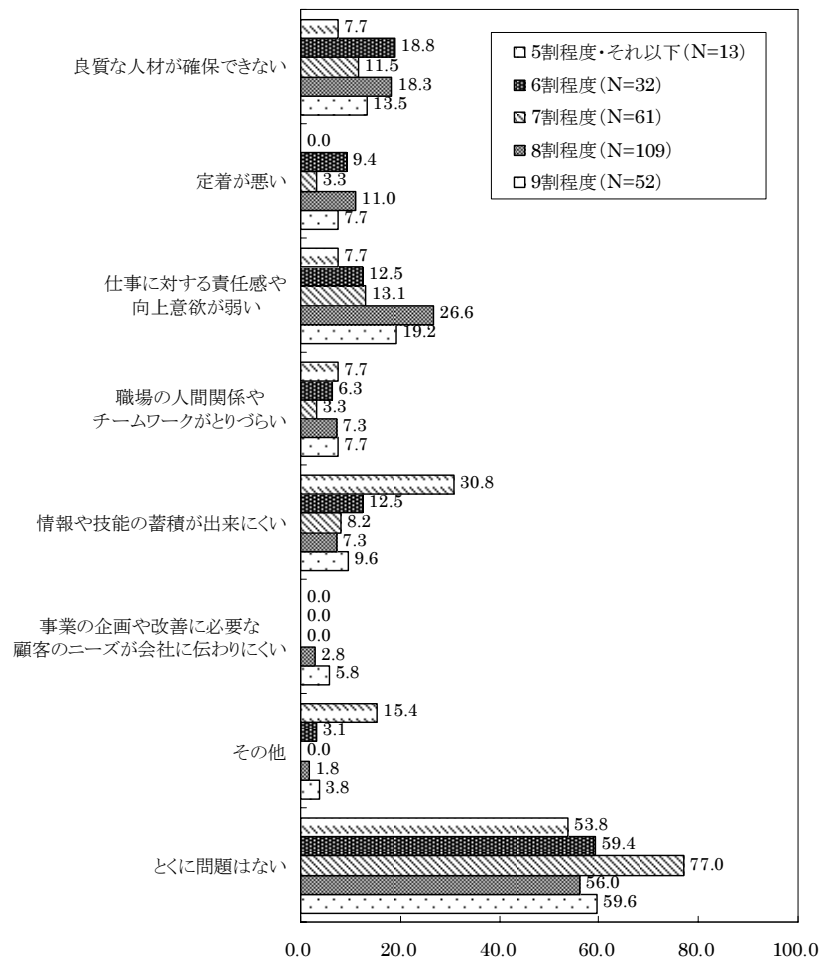
注2： *** : p<0.01、** : p<0.05、* : p<0.1。

注3： 分析対象は、契約社員と正社員が同じ仕事をしている事業所のみ。

それでは、事業所における正社員と契約社員の賃金格差の大きさと、契約社員を活用する上での問題には、どのような関係にあるだろうか。以下、図表 4-3-2 および図表 4-3-3 にてその関係を分析する。ただし、調査票設計の都合上、正社員の賃金を 100 とした時の契約社員の賃金が 90 以下の事業所のみを分析対象とする。

まず、図表 4-3-2 にて、その関係をグラフで示す(複数回答)。ここから、第 1 に、賃金格差が小さい事業所ほど、「仕事に対する責任感や向上意欲が弱い」という問題を抱えている傾向があること、第 2 に、賃金格差が大きい事業所ほど、「情報や技能の蓄積が出来にくい」という問題を抱えている傾向があることが読み取れる。

図表 4-3-2 賃金格差と契約社員の活用上の問題点（複数回答、％）



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。
注： 無回答は除外した。

次に、業種、企業規模、事業所規模、事業所形態といった事業所属性のほか、正社員と非正規雇用者の労働条件の異同（7項目）をコントロールした上で⁷³、二項ロジスティック回帰分析により、賃金格差の大小と契約社員の活用上の問題点の関係をみる。

図表 4-3-3 は、その結果を示したものである。ここから、事業所属性や正社員と非正規雇用者の労働条件の異同をコントロールしてもなお、賃金格差が小さい事業所ほど「仕事に対する責任感や向上意欲が弱い」という問題を抱えている傾向があることがわかる（図表 4-3-3）。

⁷³ 責任の重さ、残業、職務変更、事業所間異動、転居転勤、勤続年数、中長期的な役割期待の7つである。

図表 4-3-3 賃金格差と契約社員の活用上の問題点（二項ロジスティック回帰分析）

| | 良質な人材が確保できない | | | | 定着が悪い | | | |
|---------------------|--------------|----------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|
| | モデル① | | モデル② | | モデル① | | モデル② | |
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| 正社員と比較した賃金（正社員=100） | 0.005 | 0.061 | 0.013 | 0.442 | 0.032 | 1.148 | 0.034 | 1.257 |
| 定数 | -2.382 | 1.690 | -4.008 | 3.935 | -4.527 | 2.792 | -4.944 | 2.920 |
| N | | 251 | | 262 | | 251 | | 262 |
| -2LL | | 167.111 | | 182.467 | | 97.681 | | 96.860 |
| カイ2乗 | | 46.299 * | | 41.446 | | 36.922 | | 39.436 |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.294 | | 0.255 | | 0.330 | | 0.345 |

| | 仕事に対する責任感や向上意欲が弱い | | | | 職場の人間関係やチームワークがとりづらく | | | |
|---------------------|-------------------|----------|--------|-----------|----------------------|--------|--------|--------|
| | モデル① | | モデル② | | モデル① | | モデル② | |
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| 正社員と比較した賃金（正社員=100） | 0.040 | 4.445 ** | 0.054 | 7.097 *** | 0.034 | 1.097 | 0.027 | 0.722 |
| 定数 | -5.224 | 8.197 | -8.355 | 13.422 | -9.408 | 7.206 | -8.461 | 5.374 |
| N | | 251 | | 262 | | 251 | | 262 |
| -2LL | | 208.378 | | 203.324 | | 84.541 | | 87.455 |
| カイ2乗 | | 45.027 | | 57.774 ** | | 39.817 | | 38.412 |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.258 | | 0.314 | | 0.375 | | 0.357 |

| | 情報や技能の蓄積が出来にくい | | | | 事業の企画や改善に必要な顧客のニーズが会社に伝わりにくい | | | |
|---------------------|----------------|----------|--------|---------|------------------------------|-----------|----------|----------|
| | モデル① | | モデル② | | モデル① | | モデル② | |
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| 正社員と比較した賃金（正社員=100） | -0.029 | 1.626 | -0.030 | 1.778 | 1.624 | 0.000 | 0.099 | 0.985 |
| 定数 | 0.112 | 0.003 | 0.006 | 0.000 | -210.260 | 0.000 | -232.270 | 0.000 |
| N | | 251 | | 262 | | 251 | | 262 |
| -2LL | | 113.029 | | 128.948 | | 2.773 | | 5.145 |
| カイ2乗 | | 49.723 * | | 40.515 | | 53.887 ** | | 52.036 * |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.377 | | 0.301 | | 0.956 | | 0.919 |

| | その他 | | | | 特に問題はない | | | |
|---------------------|----------|------------|----------|------------|---------|----------|--------|---------|
| | モデル① | | モデル② | | モデル① | | モデル② | |
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| 正社員と比較した賃金（正社員=100） | 2.337 | 0.002 | 0.087 | 0.000 | -0.013 | 0.866 | -0.019 | 1.898 |
| 定数 | -442.848 | 0.000 | -139.941 | 0.000 | 1.624 | 1.538 | 2.074 | 2.223 |
| N | | 251 | | 262 | | 251 | | 262 |
| -2LL | | 0.000 | | 0.000 | | 288.495 | | 304.942 |
| カイ2乗 | | 63.916 *** | | 64.525 *** | | 46.407 * | | 43.455 |
| Nagelkerke R2乗 | | 1.000 | | 1.000 | | 0.229 | | 0.208 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

注1： *** : $p < 0.01$ 、** : $p < 0.05$ 、* : $p < 0.1$ 。

注2： モデル①の説明変数には、表に掲載しているものの他に、業種ダミー（20区分）、企業規模ダミー（6区分）、事業所形態ダミー（6区分）、正社員と契約社員の労働条件の異同（7項目）を投入している。モデル②の説明変数には、表に掲載しているものの他に、業種ダミー（20区分）、事業所規模ダミー（6区分）、事業所形態ダミー（6区分）、正社員と非正規雇用者の労働条件の異同（7項目）を投入している。

2. 賃金格差と個人の意識・行動

同じ勤め先において同じ仕事をしている正社員と契約社員の賃金格差の大小は、契約社員として働く人々の意識・行動にいかなる影響を与えているだろうか。

この点を分析するに先立ち、まず、同じ勤め先において正社員と同じ仕事をしている契約社員のなかで、大きな賃金格差に直面しているのはどのような人なのかを分析する。具体的には、従業員データを用い、同じ仕事をしている正社員の賃金を100とした時の自分の賃金を被説明変数⁷⁴、性別、年齢、学歴、職種、業種、企業規模、自分の賃金水準（所定内時給の対数値）を説明変数として、OLS分析を行う。図表 4-3-4 は、その結果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1に、年齢が高い契約社員ほど、大きな賃金格差に直面している。第2に、サービスの仕事において賃金格差が小さい。逆に言えば、レファ

⁷⁴ 調査票においては、「あなたの賃金（時間単価）は、その人よりも高いですか、低いですか」とたずね、7段階で回答を依頼している。OLS分析の被説明変数とする際には、「高い」を110、「ほぼ同じ」を100、「1割程度低い」を90、「2割程度低い」を80、「3割程度低い」を70、「4割程度低い」を60、「5割以下」を50と変換して使用した。

レンス・グループである事務の仕事において大きな賃金格差がある。第3に、建設業、小売業、不動産業、物品賃貸業において賃金格差が小さい。逆に言えば、レファレンス・グループである製造業において大きな賃金格差がある。

図表 4-3-4 同じ仕事をしている正社員と比べた自分の賃金 (OLS)

| 被説明変数： 正社員と比較した賃金（正社員=100） | モデル① | | モデル② | |
|-------------------------------|--------|------------|---------|------------|
| | B | t 値 | B | t 値 |
| 女性 | -2.039 | -0.727 | -3.799 | -1.277 |
| (29歳以下) | | | | |
| 30～39歳 | 0.216 | 0.074 | -3.261 | -1.017 |
| 40～49歳 | -9.383 | -2.977 *** | -12.425 | -3.643 *** |
| 50～59歳 | -9.720 | -3.030 *** | -10.194 | -2.933 *** |
| 中学卒 | -2.087 | -0.266 | -2.924 | -0.369 |
| 高校卒 | 4.194 | 1.481 | 6.453 | 2.056 ** |
| 短大・高専卒 (大学卒) | 0.715 | 0.233 | 2.990 | 0.896 |
| 専門的・技術的な仕事 | 3.804 | 1.235 | 1.465 | 0.407 |
| 管理の仕事 (事務の仕事) | 6.735 | 0.331 | -4.577 | -0.221 |
| 販売の仕事 | 3.695 | 0.715 | -0.039 | -0.006 |
| 技能工・生産工程に関わる仕事 | 6.064 | 1.801 * | 4.025 | 0.974 |
| 運輸・通信の仕事 | -0.656 | -0.082 | 4.056 | 0.439 |
| 保安の仕事 | 5.202 | 0.596 | 3.557 | 0.358 |
| 農・林・漁業に関わる仕事 | 2.560 | 0.126 | 5.273 | 0.258 |
| サービスの仕事 | 18.213 | 4.479 *** | 12.783 | 2.593 ** |
| その他 | 2.316 | 0.475 | 0.877 | 0.159 |
| 農林・漁業 | | | 0.716 | 0.076 |
| 鉱業、砕石業、砂利採取業 | | | -22.385 | -1.099 |
| 建設業 (製造業) | | | 10.562 | 2.002 ** |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | | | 13.284 | 1.416 |
| 情報通信業 | | | -10.064 | -1.059 |
| 運輸業、郵便業 | | | -7.148 | -0.982 |
| 卸売業 | | | -0.083 | -0.011 |
| 小売業 | | | 11.738 | 1.707 * |
| 金融・保険業 | | | 4.948 | 0.805 |
| 不動産業、物品賃貸業 | | | 31.599 | 2.137 ** |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | | | 5.660 | 0.848 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | | | 11.325 | 0.914 |
| 生活関連サービス業 | | | 12.449 | 0.988 |
| 娯楽業 | | | -0.957 | -0.063 |
| 教育、学習支援業 | | | 1.810 | 0.353 |
| 医療、福祉 | | | 0.585 | 0.134 |
| 複合サービス業 | | | -5.216 | -1.021 |
| サービス業 | | | -0.457 | -0.090 |
| その他 | | | 5.182 | 0.819 |
| 29人以下 | | | -18.117 | -1.638 |
| 30～99人 | | | 9.272 | 1.783 * |
| 100～299人 | | | -1.473 | -0.453 |
| 300～499人 | | | -0.337 | -0.102 |
| 500～999人 (1000人以上) | | | -1.738 | -0.594 |
| Ln (所定内時給) | 5.937 | 1.822 * | 4.151 | 1.216 |
| (定数) | 33.135 | 1.420 | 47.574 | 1.930 |
| N | | 387 | | 373 |
| F値 | | 3.195 *** | | 2.067 *** |
| 調整済みR2乗 | | 0.088 | | 0.105 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

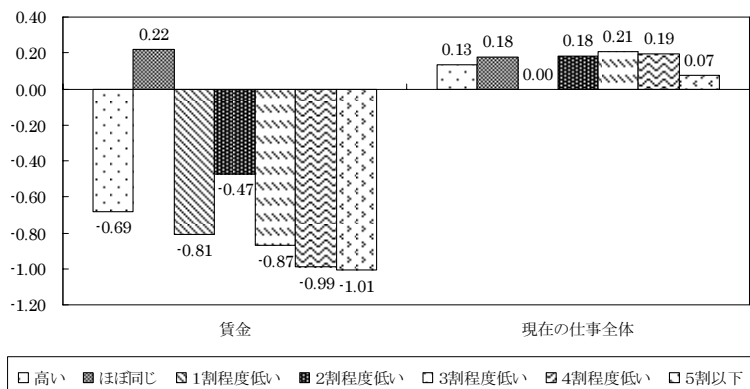
注1： () は、レファレンス・グループ。

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

それでは、正社員との賃金格差の大小は、契約社員の意識・行動にどのような影響を与えるのだろうか。

まず、正社員との賃金格差の大小と、「賃金」、「現在の仕事全体」に対する満足度の関係をもてみたい。図表 4-3-5 は、その関係をグラフで示したものである。ここから、賃金格差の大小と「賃金」、「現在の仕事全体」に対する満足度の間には、強い関係はないようにみえる。

図表 4-3-5 賃金格差（同じ仕事をしている正社員と比べた自分の賃金）と満足度得点



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注1： 満足度得点は、「満足」を2点、「やや満足」を1点、「どちらでもない」を0点、「やや不満」を-1点、「不満」を-2点として計算した。

注2： 無回答は除外した。

注3： 「賃金」のNは、「高い」から順に、70、27、21、57、75、77、95、同様に「現在の仕事全体」のNは、67、28、21、55、72、77、94である。

しかし、図表 4-3-6 にて、「賃金」、「現在の仕事全体」に対する満足度を被説明変数、正社員との賃金格差を説明変数、性別、年齢、学歴、職種、業種、企業規模、自分の賃金水準（所定内時給の対数値）および比較対象の正社員との労働条件の異同（7項目）をコントロール変数として⁷⁵、順序ロジスティック回帰分析を行うと、賃金格差が小さいほど賃金に対する満足度が有意に高まることが確認できる。すなわち、自分の賃金水準をコントロールした上でも、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「賃金」に対する満足度は高まるといえる。

⁷⁵ 仕事にともなう責任の重さ、残業の頻度、他の仕事に変わる可能性、他の事業所への異動の可能性、転居をともなう転勤の可能性、勤続年数、昇進の可能性、の7つである。

図表 4-3-6 賃金格差（同じ仕事をしている正社員と比べた自分の賃金）と満足度（順序ロジスティック回帰分析）

| 被説明変数： 満足度（5段階） | 賃金 | | 現在の仕事全体 | |
|---------------------|--------|-------------|---------|---------|
| | B | Wald | B | Wald |
| 正社員と比較した賃金(正社員=100) | 0.027 | 6.718 *** | 0.003 | 0.096 |
| τ=1 | 13.124 | 18.615 | -0.701 | 0.059 |
| τ=2 | 14.856 | 23.440 | 1.005 | 0.122 |
| τ=3 | 16.004 | 26.822 | 2.289 | 0.630 |
| τ=4 | 18.290 | 33.733 | 4.954 | 2.917 |
| N | | 284 | | 281 |
| -2LL | | 677.696 | | 761.357 |
| カイ2乗 | | 104.527 *** | | 42.215 |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.329 | | 0.148 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1： ***：p<0.01、**：p<0.05、*：p<0.1。

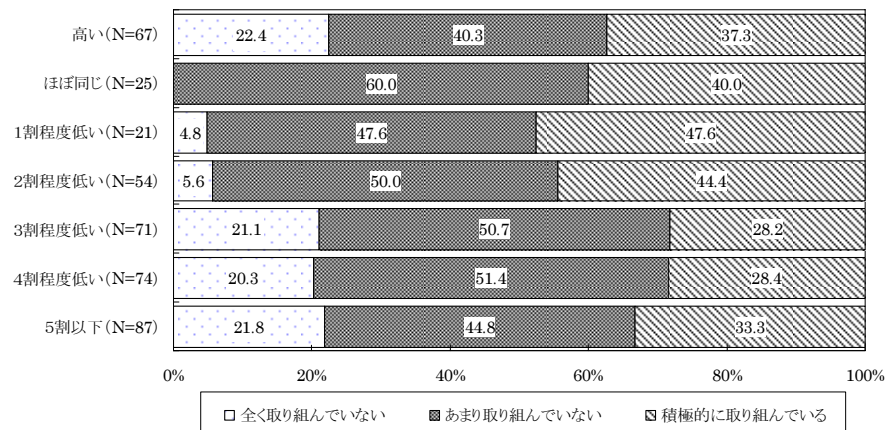
注2： 「雇用の安定性」、「現在の仕事全体」いずれとも、説明変数には、表に掲載しているものの他に、女性ダミー、年齢階層ダミー（4区分）、学歴ダミー（4区分）、職種ダミー（10区分）、業種ダミー（20区分）、企業規模ダミー（6区分）、賃金（所定内時給の対数値）、比較対象の正社員との労働条件の異同（7項目）を投入している。

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。

ところで、本節の図表 4-3-3 において、賃金格差が小さい事業所ほど「仕事に対する責任感や向上意欲が弱い」という問題を抱えている傾向があることが確認した。従業員データにおいても、これと同じことが確認できるだろうか。

そこで、正社員との賃金格差の大小と職業能力開発の取り組みとの関係をもてみたい。図表 4-3-7 は、その関係をグラフで示したものであるが、ここからは、両者の間にはっきりとした関係は読み取れない。

図表 4-3-7 賃金格差（同じ仕事をしている正社員と比べた自分の賃金）と職業能力開発の取り組み



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注： 無回答は除外した。

しかし、図表 4-3-8 にて、職業能力開発の取り組みの程度を被説明変数、正社員との賃金格差を説明変数、性別、年齢、学歴、職種、業種、企業規模、自分の賃金水準（所定内時給

の対数値) および比較対象の正社員との労働条件の異同 (7 項目) をコントロール変数として、順序ロジスティック回帰分析を行うと、賃金格差が小さいほど職業能力開発に積極的に取り組んでいることが確認できる。同じ仕事をしている正社員との賃金格差が小さいほど、勤め先からの期待が大きく、自分に対する評価も高いと考え、よりいっそう勤め先に対して貢献しようと思ひ、職業能力開発に積極的に取り組むものと考えられる。

図表 4-3-8 賃金格差 (同じ仕事をしている正社員と比べた自分の賃金) と職業能力開発の取り組み (順序ロジスティック回帰分析)

| 被説明変数: | | |
|----------------------|--------|------------|
| 取り組みの程度 (3段階) | B | Wald |
| 正社員と比較した賃金 (正社員=100) | 0.020 | 2.971 * |
| 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 |

使用データ: 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

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。

3. まとめ

本節では、同じ勤め先において同じ仕事をしている正社員と契約社員の賃金格差の大小が、企業の側からみた契約社員活用のパフォーマンス、契約社員として働く人々の意識・行動にいかなる影響を与えるのかを分析した。その主要な結果をまとめると、以下ようになる。

第1に、事業所データによると、同じ仕事をしている正社員と契約社員の賃金格差が大きいのは、卸売業、複合サービス業と「工場・作業所」である。

第2に、そして、賃金格差が小さい事業所ほど、「仕事に対する責任感や向上意欲が弱い」という問題を抱えている傾向がある。

第3に、他方、従業員データによると、同じ仕事をしている正社員との間で大きな賃金格差に直面しているのは、中高年の契約社員である。また、事務の仕事に従事する契約社員、製造業で働く契約社員も、比較的大きな賃金格差に直面している。

第4に、そして、同じ仕事をしている正社員との賃金格差が小さい契約社員ほど、賃金に対する満足度が高く、職業能力開発に積極的に取り組む傾向がある。

第4節 小括

本章では、契約社員の賃金にかかわる問題、より具体的には、賃金水準の問題と、同一事業所における賃金格差の問題を扱った。各節の内容は、節末などにて要約してあるので繰り返さない。以下では、契約社員の賃金のあり方にどのような問題があるのか、それらを解決

するためにどのような対策が求められるのかを議論することとする。

まず、契約社員の賃金は、正社員の賃金に比べ、平均値が低いとともに、年齢にともなう上がり方も小さい。その意味において、正社員と契約社員の間には、明らかな賃金格差が存在するといえる。また、正社員と契約社員の賃金格差は、性別、年齢、年齢²乗、学歴、職種、業種、企業規模、勤続年数、勤続年数²乗、業務の性質（8種類）といった諸変数をコントロールしたとしても、20%程度存在する。ちなみに、正社員と契約社員の違いとしては、配置転換や転勤などの義務の有無と、雇用契約の期間の定めの有無とがあるが、推計によれば、職種転換や転勤などの義務の有無に基づく差よりも、雇用契約の期間の定めに基づく差の方が、4倍ほど大きい。ここに、契約社員の賃金が、特に「有期雇用」という要因によって著しく低い状態に置かれているという問題があることが示唆される。

ところで、正社員と契約社員の賃金格差は、特に女性において大きい。女性契約社員の賃金は、入職時点での水準が低いことに加え、その後の上昇幅がきわめて小さいのである。さらに、女性契約社員のなかでも、勤め先での呼称が「パート」または「アルバイト」である者は、入職時点での水準がいっそう低く、その後の上昇幅もいっそう小さい。ここから、女性契約社員、なかでも特に「パート」または「アルバイト」と呼ばれている女性契約社員が、賃金の面で深刻な問題を抱えていることが示唆される。

このように、契約社員の賃金のあり方に関しては、特に「有期雇用」という要因によって著しく低い水準に置かれているということ、女性契約社員、なかでも特に「パート」または「アルバイト」と呼ばれている女性契約社員が深刻な状況に直面していることが、問題として指摘できる。これらの問題を解決する対策としては、第1に、労働市場全体において正社員と契約社員の賃金格差を縮小させる対策、第2に、同一事業所において正社員と契約社員の賃金格差を縮小させる対策が考えられる。

第1の対策の具体例としては、労働組合による組織化を進め、契約社員の賃金交渉力を高めることが考えられる。ただし、正社員と契約社員の賃金格差を推計する OLS 分析において、労働組合加入の有無をコントロール変数として投入しても、契約社員ダミーの負の効果は縮減しなかった（図表 4-2-1（追補））。よって、本データからは、契約社員の組織化によって、労働市場全体において正社員と契約社員の賃金格差を縮小させることができると積極的に主張することはできない⁷⁶。

他方、第2の対策についてはどうか。本章第3節から、同じ勤め先で同じ仕事をしている正社員と契約社員の賃金格差についてみると、事業所データからは、賃金格差が小さい事業所ほど「仕事に対する責任感や向上意欲が弱い」という問題を抱えている傾向があることが、逆に、従業員データからは、正社員との賃金格差が小さい契約社員ほど、賃金に対する満足

⁷⁶ もちろん、このことは、労働政策研究・研修機構（2010a）に収録された「運輸A社」におけるように、状況によっては、労働組合が契約社員の組織化を進めることによってその処遇の向上に寄与しうる可能性があることを否定するものではない。ここで「積極的に主張することはできない」というのは、あくまで、本データに基づいて計量的に分析した限りにおいては、そのような効果は認められなかったという意味である。

度が高く、職業能力開発に積極的に取り組む傾向があることが確認された。そして、これら両者を統合的に解釈するならば、事業所票にあらわれた効果は因果関係が逆であり、実際には、契約社員の「仕事に対する責任感や向上意欲が弱い」という問題関心を持った事業所が、賃金格差の縮小に取り組んでいる可能性が示唆される。そして、契約社員として働く人々は、賃金格差が小さくなることによって、勤め先からの期待が大きく、自分に対する評価も高いと考え、よりいっそう勤め先に対して貢献しようと思ひ、積極的に職業能力開発に取り組むようになっているが、すぐには事業所側にその向上意欲の改善が伝わらないため、事業所データと従業員データとで一看すると矛盾する結果があらわれているものと考えられる。

このように考えると、第2の対策、すなわち同一事業所において正社員と契約社員の賃金格差の是正を図ることのメリットが浮かび上がってくる。もちろん、契約社員の賃金の底上げによって賃金の均衡を実現するには一定のコストがかかる。しかし、第3節での分析からは、同じ仕事をしている正社員と契約社員の賃金格差を縮小させることにより、契約社員が積極的に職業能力開発に取り組むようになることが示唆された。このことは、契約社員の賃金の底上げが、企業の側にも一定の利益をもたらす可能性があることを意味する。同一事業所において正社員と契約社員の賃金格差を是正することが、契約社員が直面する問題を解決するための有効な対策となるといえよう⁷⁷。

⁷⁷ なお、その際には、女性契約社員、なかでも特に「パート」または「アルバイト」と呼ばれている女性契約社員が、不当に低い賃金のもとで働いている現状がないか、注視する必要がある。

第5章 正社員登用制度

契約社員のなかに不本意就業者が少なくなく、また、正社員と契約社員の間に雇用の安定性、賃金などの面で大きな格差が存在することを前提とするならば、客観的にみて、契約社員を正社員に登用・転換する制度・慣行（以下、本章では「正社員登用制度」と呼ぶ）を導入することが好ましいといえる。しかし、それはあくまで研究者による外部からの評価であって、正社員登用制度の存在が、契約社員として働く人々にとってどのような意味を持つかは必ずしも十分に明らかにされていない⁷⁸。また、仮に正社員登用制度の存在が契約社員として働く人々にとってポジティブな意味を持つとしても、それが企業の側にとって有益なものでなければ、企業の側にその導入を促しても、実効性がともなわないことがあり得よう。

そこで本章では、正社員登用制度の有無が、企業の側からみた契約社員活用のパフォーマンス、契約社員として働く人々の意識・行動にいかなる影響を与えるのかを分析する。それらの作業を通じて、契約社員に対して正社員登用制度を導入することにどのような意義があるのかを明らかにしたい。

本章の構成は、次の通りである。まず、第1節にて、事業所データを用いて、どのような事業所において契約社員に対する正社員登用制度が導入されているのか、また、契約社員に対して正社員登用制度を導入しているか否かで、契約社員を活用する上での問題点がどのように異なるのかを明らかにする。次に、第2節にて、従業員データを用いて、契約社員のうち勤め先に正社員登用制度があるのはどのような人なのか、正社員登用制度の有無によって「雇用の安定性」や「現在の仕事全体」に対する満足度、仕事意欲にどのような違いが生じるのかを明らかにする。その上で、第3節にて、契約社員に対して正社員登用制度を導入する意義をまとめる。

第1節 企業からみた正社員登用制度

図表 5-1-1 は、事業所データを用いて、どのような事業所において契約社員に対する正社員登用制度が導入されているのかを、二項ロジスティック回帰分析により明らかにしたものである。具体的には、契約社員に対して「正社員への登用制度がある」または「制度ではないが正社員へ登用する慣行がある」と回答した事業所を「1」、それ以外の事業所を「0」として、被説明変数とした。説明変数としては、業種、企業規模、事業所規模、事業所形態を投入した。

ここから、以下の傾向が読み取れる。第1に、業種の効果についてみると、「教育、学習支援業」において、正社員登用制度の導入確率が低いことが読み取れる。第2に、企業規模

⁷⁸ もっとも、第2章第4節にて確認したように、契約社員は、派遣社員、有期パート、無期パートのいずれよりも、「現企業で正社員に変わりたい」と考える割合が高い。そのことから、正社員登用制度の導入が、契約社員として働く人々にとってポジティブな意味を持つであろうことは、ある程度、推察することができる。

と正社員登用制度の導入確率の関係は、必ずしもはっきりしない。第3に、事業所規模の効果についてみると、中規模の事業所において正社員登用制度の導入確率が高いことが読み取れる。第4に、事業所形態の効果についてみると、「営業所」において、正社員登用制度の導入確率が高いことが読み取れる。

図表 5-1-1 事業所属性と契約社員の正社員登用制度の有無
(二項ロジスティック回帰分析)

| 被説明変数: 正社員登用制度・慣行の有無 | モデル① | | モデル② | |
|-------------------------|---------|------------|---------|----------|
| | B | Wald | B | Wald |
| 農林・漁業 | 20.713 | 0.000 | 20.615 | 0.000 |
| 鉱業、砕石業、砂利採取業 | -22.520 | 0.000 | -22.169 | 0.000 |
| 建設業 (製造業) | -0.182 | 0.108 | 0.009 | 0.000 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | -22.454 | 0.000 | -22.372 | 0.000 |
| 情報通信業 | -0.246 | 0.143 | -0.003 | 0.000 |
| 運輸業、郵便業 | -0.613 | 1.200 | -0.176 | 0.103 |
| 卸売業 | -1.039 | 2.513 | -0.431 | 0.504 |
| 小売業 | 0.127 | 0.016 | 0.281 | 0.086 |
| 金融・保険業 | -0.438 | 0.437 | -0.228 | 0.118 |
| 不動産業、物品賃貸業 | -0.262 | 0.044 | 0.244 | 0.040 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | -0.048 | 0.004 | 0.310 | 0.168 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 0.491 | 0.301 | 0.815 | 0.898 |
| 生活関連サービス業 | -1.418 | 1.766 | -0.767 | 0.587 |
| 娯楽業 | -1.322 | 0.755 | -1.049 | 0.481 |
| 教育、学習支援業 | -1.399 | 6.991 *** | -1.137 | 4.861 ** |
| 医療、福祉 | 0.107 | 0.034 | 0.489 | 0.755 |
| 複合サービス業 | -0.081 | 0.013 | 0.358 | 0.273 |
| サービス業 | -0.742 | 2.653 | -0.420 | 0.946 |
| その他 | 0.166 | 0.065 | 0.501 | 0.606 |
| 企業規模：(1000人以上) | | | | |
| 企業規模：500～999人 | 0.151 | 0.307 | | |
| 企業規模：300～499人 | 0.819 | 6.138 ** | | |
| 企業規模：100～299人 | -0.110 | 0.183 | | |
| 企業規模：30～99人 | -0.115 | 0.035 | | |
| 企業規模：29人以下 | 21.338 | 0.000 | | |
| 事業所規模：(1000人以上) | | | | |
| 事業所規模：500～999人 | | | 0.772 | 3.455 * |
| 事業所規模：300～499人 | | | 0.756 | 3.279 * |
| 事業所規模：100～299人 | | | 0.286 | 0.553 |
| 事業所規模：30～99人 | | | 0.120 | 0.087 |
| 事業所規模：29人以下 | | | 0.893 | 2.956 * |
| (事務所) | | | | |
| 工場・作業所 | -0.303 | 0.556 | -0.042 | 0.012 |
| 研究所 | -0.122 | 0.023 | -0.225 | 0.077 |
| 営業所 | 0.909 | 7.029 *** | 0.663 | 3.740 * |
| 店舗 | 0.953 | 1.388 | 1.054 | 2.025 |
| その他 | 0.529 | 1.714 | 0.502 | 1.579 |
| 定数 | 0.904 | 5.183 | 0.344 | 0.521 |
| N | | 574 | | 599 |
| -2LL | | 636.733 | | 662.408 |
| カイ2乗 | | 64.200 *** | | 64.774 |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.150 | | 0.146 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

注1： () は、レファレンス・グループ。

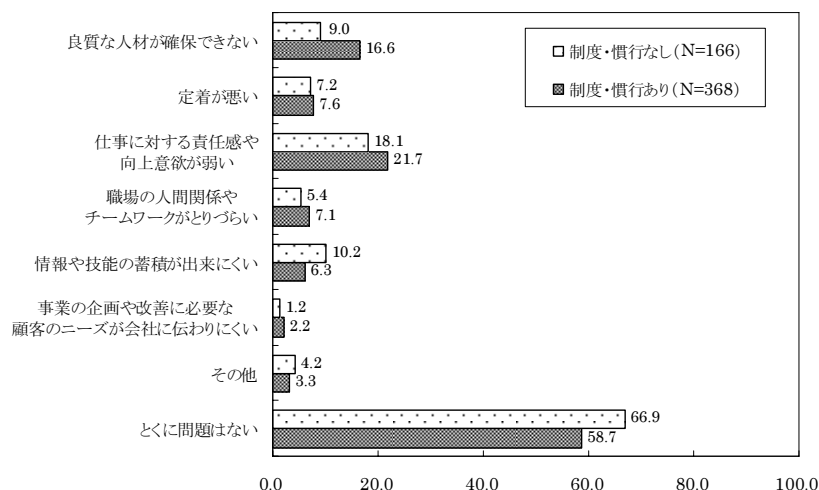
注2： *** : p<0.01、** : p<0.05、* : p<0.1。

それでは、契約社員に対して正社員登用制度を導入しているか否かで、契約社員を活用する上での問題点(複数回答)がどのように異なるのかをみてみたい。具体的には、図表 5-1-2 にてクロス集計を、図表 5-1-3 にて事業所属性をコントロールした二項ロジスティック回帰分析を行う。なお、いずれにおいても、図表 5-1-1 と同様、契約社員に対して「正社員への登用制度がある」または「制度ではないが正社員へ登用する慣行がある」と回答した事業所

と、それ以外の事業所の違いを比較することとする。

まず、**図表 5-1-2** をみると、正社員登用制度を導入している事業所の方が、「良質な人材が確保できない」、「仕事に対する責任感や向上意欲が弱い」といった問題を抱えている傾向があることが読み取れる。また、「とくに問題はない」と回答する割合は、正社員登用制度を導入していない事業所の方が高い。

図表 5-1-2 正社員登用制度の有無別、契約社員の活用上の問題点（複数回答、%）



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

注： 無回答は除外した。

また、**図表 5-1-3** において、事業所属性をコントロールした上で、正社員登用制度の有無が契約社員の活用上の問題点にどのような影響を与えているかをみると、正社員登用制度がある事業所ほど、「良質な人材が確保できない」という問題を抱える確率が高くなることが読み取れる。なお、モデルのあてはまりが有意でないものが多いのは、取り上げられている「問題点」のなかに、指摘率が低いものが多いことが関係していると考えられる。

図表 5-1-3 正社員登用制度の有無と契約社員の活用上の問題点
(二項ロジスティック回帰分析)

| | 良質な人材が確保できない | | | | 定着が悪い | | | |
|----------------|--------------|------------|--------|------------|--------|---------|--------|---------|
| | モデル① | | モデル② | | モデル① | | モデル② | |
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| 制度・慣行あり | 1.075 | 8.395 *** | 0.906 | 6.712 * | 0.031 | 0.005 | 0.072 | 0.030 |
| 定数 | -2.359 | 14.420 | -2.699 | 12.016 | -2.522 | 9.412 | -3.190 | 8.579 |
| N | | 504 | | 523 | | 504 | | 523 |
| -2LL | | 335.100 | | 360.399 | | 232.680 | | 233.142 |
| カイ2乗 | | 71.065 *** | | 66.015 *** | | 31.797 | | 39.299 |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.238 | | 0.213 | | 0.150 | | 0.178 |

| | 仕事に対する責任感や向上意欲が弱い | | | | 職場の人間関係やチームワークがとりづらい | | | |
|----------------|-------------------|------------|--------|-----------|----------------------|---------|--------|---------|
| | モデル① | | モデル② | | モデル① | | モデル② | |
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| 制度・慣行あり | 0.114 | 0.182 | -0.043 | 0.027 | 0.154 | 0.130 | 0.189 | 0.189 |
| 定数 | -2.021 | 13.573 | -2.934 | 14.951 | -3.270 | 13.708 | -3.125 | 9.268 |
| N | | 504 | | 523 | | 504 | | 523 |
| -2LL | | 467.845 | | 479.450 | | 226.575 | | 229.072 |
| カイ2乗 | | 50.647 *** | | 47.830 ** | | 27.642 | | 27.828 |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.149 | | 0.138 | | 0.135 | | 0.134 |

| | 情報や技能の蓄積が出来にくい | | | | 事業の企画や改善に必要な顧客のニーズが会社に伝わりにくい | | | |
|----------------|----------------|---------|--------|---------|------------------------------|--------|---------|--------|
| | モデル① | | モデル② | | モデル① | | モデル② | |
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| 制度・慣行あり | -0.337 | 0.830 | -0.354 | 0.928 | 0.046 | 0.003 | 0.298 | 0.112 |
| 定数 | -1.556 | 5.390 | -1.356 | 2.804 | -3.412 | 6.915 | -19.958 | 0.000 |
| N | | 504 | | 523 | | 504 | | 523 |
| -2LL | | 234.811 | | 246.678 | | 75.642 | | 71.308 |
| カイ2乗 | | 34.709 | | 30.819 | | 22.558 | | 27.640 |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.161 | | 0.139 | | 0.247 | | 0.299 |

| | その他 | | | | 特に問題はない | | | |
|----------------|--------|---------|--------|---------|---------|---------|--------|---------|
| | モデル① | | モデル② | | モデル① | | モデル② | |
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| 制度・慣行あり | -0.010 | 0.000 | -0.070 | 0.016 | -0.384 | 3.084 * | -0.270 | 1.576 |
| 定数 | -2.563 | 7.525 | -2.163 | 3.795 | 0.640 | 2.300 | 0.638 | 1.543 |
| N | | 504 | | 523 | | 504 | | 523 |
| -2LL | | 129.662 | | 127.160 | | 637.091 | | 659.789 |
| カイ2乗 | | 25.646 | | 36.116 | | 36.504 | | 36.043 |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.187 | | 0.249 | | 0.095 | | 0.091 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

注1： *** : $p < 0.01$, ** : $p < 0.05$, * : $p < 0.1$ 。

注2： モデル①の説明変数には、表に掲載しているものの他に、業種ダミー（20区分）、企業規模ダミー（6区分）、事業所形態ダミー（6区分）を投入している。モデル②の説明変数には、表に掲載しているものの他に、業種ダミー（20区分）、事業所規模ダミー（6区分）、事業所形態ダミー（6区分）を投入している。

第2節 正社員登用制度と個人の意識・行動

他方で、契約社員として働く人々の側からみて、正社員登用制度はどのような意味を持っているのだろうか。以下、従業員データを用いて、契約社員のうち勤め先に正社員登用制度があるのはどのような人なのか、正社員登用制度の有無によって「雇用の安定性」や「現在の仕事全体」に対する満足度、仕事意欲にどのような違いがあるのかを明らかにする。

はじめに、契約社員のうち勤め先に正社員登用制度があるのはどのような人なのかを、二項ロジスティック回帰分析により明らかにする。具体的には、「あなたの勤め先には、正規の職員・従業員に転換できる制度がありますか」との設問に対し、「ある」と回答した場合を「1」、「ない」と回答した場合を「0」として、被説明変数とする。説明変数としては、性別、年齢、学歴、職種、業種、企業規模を投入する。

図表 5-2-1 は、その結果を示したものである。ここから、以下の傾向が読み取れる。第1に、説明変数として個人属性のみを投入したモデル①から、男性ほど、若年者ほど、販売の

仕事またはサービスの仕事に従事する者ほど、勤め先に正社員登用制度がある確率が高い傾向が読み取れる⁷⁹。第 2 に、説明変数として企業属性を追加したモデル②から、金融・保険業ほど正社員登用制度がある確率が高く、電気・ガス・熱供給・水道業ほど正社員登用制度がある確率が低い傾向が読み取れる。第 3 に、同じくモデル②から、特に小規模企業ほど、正社員登用制度がある確率が低い傾向が読み取れる。

図表 5-2-1 個人・企業属性と正社員登用制度の有無（二項ロジスティック回帰分析）

| 被説明変数：正社員転換制度の有無 | モデル① | | モデル② | |
|-----------------------|--------|------------|---------|-------------|
| | B | Wald | B | Wald |
| 女性 | -0.427 | 7.702 *** | -0.534 | 10.095 *** |
| (29歳以下) | | | | |
| 30～39歳 | -0.091 | 0.290 | -0.104 | 0.316 |
| 40～49歳 | -0.293 | 2.800 * | -0.390 | 4.175 ** |
| 50～59歳 | -0.393 | 4.935 ** | -0.518 | 7.129 *** |
| 中学卒 | -0.324 | 0.886 | -0.144 | 0.137 |
| 高校卒 | 0.212 | 1.878 | 0.183 | 1.086 |
| 短大・高専卒 (大卒以上) | 0.088 | 0.274 | 0.110 | 0.354 |
| 専門的・技術的な仕事 | 0.207 | 1.406 | 0.224 | 1.248 |
| 管理の仕事 (事務の仕事) | 20.849 | 0.000 | 20.924 | 0.000 |
| 販売の仕事 | 0.906 | 7.763 *** | 1.112 | 7.623 *** |
| 技能工・生産工程に関わる仕事 | 0.117 | 0.390 | 0.097 | 0.170 |
| 運輸・通信の仕事 | 0.331 | 0.620 | 0.746 | 2.452 |
| 保安の仕事 | -0.500 | 0.940 | 0.059 | 0.010 |
| 農・林・漁業に関わる仕事 | -0.313 | 0.113 | -0.366 | 0.092 |
| サービスの仕事 | 0.625 | 6.866 *** | 0.594 | 4.392 ** |
| その他 | -0.342 | 2.844 * | -0.202 | 0.783 |
| 農林・漁業 | | | 1.170 | 2.605 |
| 鉱業、砕石業、砂利採取業 | | | -21.696 | 0.000 |
| 建設業 (製造業) | | | 0.371 | 1.156 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | | | -1.153 | 4.920 ** |
| 情報通信業 | | | -0.702 | 2.983 * |
| 運輸業、郵便業 | | | -0.492 | 1.623 |
| 卸売業 | | | -0.791 | 3.366 * |
| 小売業 | | | 0.214 | 0.329 |
| 金融・保険業 | | | 1.346 | 10.081 *** |
| 不動産業、物品賃貸業 | | | 20.671 | 0.000 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | | | -0.403 | 1.234 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | | | -0.074 | 0.027 |
| 生活関連サービス業 | | | -0.543 | 0.656 |
| 娯楽業 | | | 1.135 | 1.059 |
| 教育、学習支援業 | | | -0.212 | 0.642 |
| 医療、福祉 | | | 0.465 | 3.781 * |
| 複合サービス業 | | | 0.219 | 0.506 |
| サービス業 | | | -0.358 | 1.666 |
| その他 | | | -0.847 | 7.440 *** |
| 29人以下 | | | -1.615 | 8.496 *** |
| 30～99人 | | | 0.061 | 0.044 |
| 100～299人 | | | -0.141 | 0.708 |
| 300～499人 | | | 0.369 | 3.633 * |
| 500～999人 (1000人以上) | | | -0.083 | 0.217 |
| (定数) | 0.834 | 16.121 | 0.990 | 11.989 |
| N | | 1378 | | 1300 |
| -2LL | | 1764.687 | | 1563.984 |
| カイ2乗 | | 52.604 *** | | 144.990 *** |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.051 | | 0.144 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注 1： () は、レファレンス・グループ。

注 2： *** : $p < 0.01$ 、** : $p < 0.05$ 、* : $p < 0.1$ 。

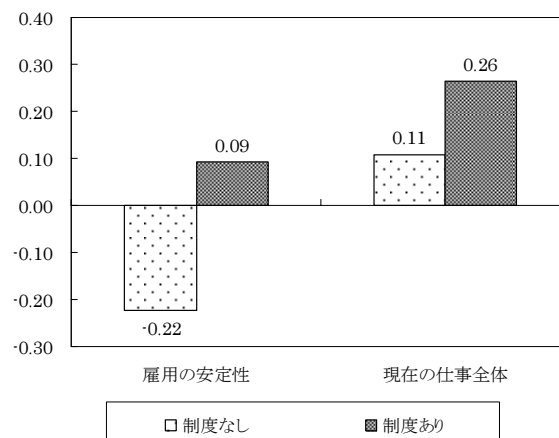
それでは、正社員登用制度の有無によって、契約社員の意識や行動にどのような違いが生

⁷⁹ 参考までに、労働政策研究・研修機構が 2008 年に実施した「働くことと学ぶことについての調査」を分析した小杉 (2010) においても、男性ほど、若年者ほど、非正規から正規への企業内登用が起りやすいことが示されている。

じるのだろうか。

まず、**図表 5-2-2** は、正社員登用制度の有無によって「雇用の安定性」、「現在の仕事全体」に対する満足度がどのように異なるのかを示したものである。ここから、勤め先に正社員登用制度がある方が、「雇用の安定性」、「現在の仕事全体」に対する満足度が高まることが読み取れる。特に、勤め先に正社員登用制度がある方が、「雇用の安定性」に対する満足度が大きく高まることがわかる。

図表 5-2-2 正社員登用制度の有無と満足度得点



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1： 満足度得点は、「満足」を2点、「やや満足」を1点、「どちらでもない」を0点、「やや不満」を-1点、「不満」を-2点として計算した。

注2： 無回答は除外した。

注3： 「雇用の安定性」のNは、「制度なし」が524、「制度あり」が891、「現在の仕事全体」のNは、「制度なし」が524、「制度あり」が881である。

次に、個人属性、企業属性、および賃金をコントロールした上で、正社員登用制度の有無が「雇用の安定性」、「現在の仕事全体」に対する満足度にどのような影響を与えるのかを、順序ロジスティック回帰分析により明らかにしたい。

図表 5-2-3 は、その結果を示したものである。ここから、「雇用の安定性」、「現在の仕事全体」に対する満足度のいずれも、正社員登用制度がある方が、有意に高いことが読み取れる。勤め先における正社員登用制度の存在は、契約社員の雇用の安定感、仕事の満足感を高めるといえる。

図表 5-2-3 正社員登用制度の有無と満足度（順序ロジスティック回帰分析）

| 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 |
| 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 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1： ***：p<0.01、**：p<0.05、*：p<0.1。

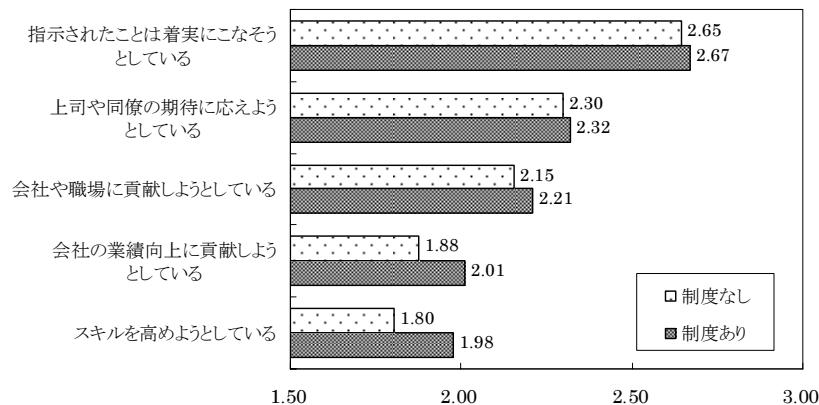
注2： 「雇用の安定性」、「現在の仕事全体」いずれとも、説明変数には、表に掲載しているものの他に、女性ダミー、年齢階層ダミー（4区分）、学歴ダミー（4区分）、職種ダミー（10区分）、業種ダミー（20区分）、企業規模ダミー（6区分）を投入している。加えて、「現在の仕事全体」には、賃金（所定内時給の対数値）を投入している。

ところで、本章第1節の図表 5-1-3 において、正社員登用制度を導入している事業所ほど「良質な人材が確保できない」という問題を抱える確率が高いことが示された。そこで、正社員登用制度の有無が、契約社員の仕事意欲に与える影響をみてみたい。

図表 5-2-4 は、正社員登用制度の有無によって、仕事意欲をあらわす5つの得点——「指示されたことは着実にこなそうとしている」度合、「上司や同僚の期待に応えようとしている」度合、「会社や職場に貢献しようとしている」度合、「会社の業績向上に貢献しようとしている」度合、「スキルを高めようとしている」度合——がどのように異なるのかを示したものである。ここから、勤め先に正社員登用制度がある方が、いずれの度合とも大きいことが読み取れる。特に、「会社の業績向上に貢献しようとしている」度合、「スキルを高めようとしている」度合は、勤め先に正社員登用制度があると目立って大きくなることがわかる。

また、図表 5-2-5 は、個人属性、企業属性、および賃金をコントロールした上で、勤め先における正社員登用制度の有無が仕事意欲にどのような影響を与えるのかを、順序ロジスティック回帰分析により明らかにしたものである。ここからも、勤め先に正社員登用制度がある方が、「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」度合が有意に大きくなることが読み取れる。なお、モデルのあてはまりが有意でないものが多いのは、回答の分布に偏りがあるものが多いことが関係していると考えられる。

図表 5-2-4 正社員登用制度の有無と仕事意欲得点



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注1： 仕事意欲得点は、「大いにあてはまる」を3点、「ある程度あてはまる」を2点、「あまりあてはまらない」を1点、「まったくあてはまらない」を0点として計算した。

注2： 無回答は除外した。

注3： 「指示されたことは着実にこなそうとしている」のNは、「制度なし」、「制度あり」の順に、530、896、同様に「上司や同僚の期待に応えようとしている」のNは、528、894、「会社や職場に貢献しようとしている」のNは、527、893、「会社の業績向上に貢献しようとしている」のNは、528、893、「スキルを高めようとしている」のNは、528、888である。

図表 5-2-5 正社員登用制度の有無と仕事意欲（順序ロジスティック回帰分析）

| 被説明変数： あてはまる度合（4段階） | 指示されたことは着実にこなそうとしている | | 上司や同僚の期待に応えようとしている | | 会社や職場に貢献しようとしている | | 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 | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| 制度あり | 0.200 | 2.187 | 0.073 | 0.346 | 0.190 | 2.406 | 0.439 | 13.362 *** | 0.311 | 6.904 *** |
| τ=1 | - | - | -7.751 | 25.725 | -4.908 | 11.565 | -2.814 | 4.183 | -5.319 | 15.372 |
| τ=2 | -7.558 | 22.209 | -4.183 | 8.707 | -1.389 | 1.004 | 0.492 | 0.131 | -2.310 | 2.954 |
| τ=3 | -3.397 | 4.689 | -1.221 | 0.748 | 1.252 | 0.816 | 2.801 | 4.238 | -0.249 | 0.034 |
| N | | 1209 | | 1205 | | 1204 | | 1204 | | 1199 |
| -2LL | | 1568.798 | | 2135.136 | | 2314.643 | | 2531.161 | | 2634.235 |
| カイ2乗 | | 48.536 | | 51.901 | | 68.595 *** | | 107.169 *** | | 114.174 *** |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.053 | | 0.050 | | 0.064 | | 0.096 | | 0.101 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

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。

第3節 小括

本章では、契約社員に対する正社員登用制度の有無が、企業の側からみた契約社員活用のパフォーマンス、契約社員として働く人々の意識・行動にいかなる影響を与えるのかを分析した。そこから得られた主要な結果をまとめると、以下のようになる。

第1に、正社員登用制度を導入している事業所ほど、契約社員を活用するにあたって「良質な人材が確保できない」という問題を抱える確率が高い。第2に、他方、契約社員として働いている人々の側からみると、正社員登用制度の存在は、「雇用の安定性」、「現在の仕事全体」についての満足度を高めるだけでなく、「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」といった仕事意欲も高める効果を持つ。

これらの結果から、正社員登用制度を導入する意義について、2 つのことがいえる。第 1 に、契約社員として働く人々の側からみると、正社員登用制度の導入は、明らかにポジティブな意義を持つといえる。なぜならば、上述の通り、正社員登用制度の存在により雇用の安定感、仕事の満足感が高まるからである。第 2 に、企業の側からみると、状況は少し複雑である。というのは、一見すると、事業所データを用いた分析と従業員データを用いた分析とで、正社員登用制度の導入効果が正反対の方向にあらわれているからである。

それでは、事業所データと従業員データを整合的に解釈できるだろうか。考えうる 1 つの解釈は、事業所票にあらわれた効果は因果関係が逆であり、実際には、契約社員の働きぶりがよくないという問題認識を持っている事業所において、働きぶりを改善させるために正社員登用制度が導入されている、というものである⁸⁰。そして、契約社員として働く人々は、正社員登用制度が存在することによって、(正社員に登用されることを目指して) 会社の業績向上に貢献するよう励むとともに、スキル向上に努めるようになるが、すぐには事業所側に働きぶりの改善効果が伝わらないため、事業所データと従業員データとで一見すると矛盾する結果があらわれているものと考えることができる。

このように考えると、契約社員に対する正社員登用制度の導入は、企業と個人の双方にとってポジティブな意義を有するといえる。

⁸⁰ 労働政策研究・研修機構 (2010a) に収録された企業ヒアリング事例においても、契約社員に対する正社員登用制度が、組織の活性化 (54 頁)、モチベーションの向上 (71 頁) といった効果を持つことが指摘されている。

第6章 契約社員の活用類型

ここで、これまでの議論を振り返るとともに、本章（第6章）および次章（第7章）の位置づけを確認しておきたい。

まず、第2章において、契約社員の所在および契約社員の人事管理と就業実態の平均的な特徴を分析し、契約社員が主として3つの問題——不安定雇用、低賃金と賃金格差、不本意就業——に直面していることを明らかにした。

その上で、第3章から第5章のそれぞれにおいて、各論として、上記の3つの問題に対応する分析を試みた。具体的には、第3章では、不安定雇用という問題に対応して、契約期間と更新方針に関する分析を、第4章では、低賃金と賃金格差という問題に対応して、賃金水準と賃金格差に関する分析を、第5章では、不本意就業という問題に対応して、正社員登用制度に関する分析を行った。

実は、ここまでの段階でも、必要最低限の政策的含意を導き出すことは可能である。しかし、それはあくまで平均的な契約社員を前提とした、一般的な政策的含意にとどまる。これに対し、本報告書では、一步進めて、本章および次章にて、第3章～第5章とは別のタイプの各論として、契約社員の人事管理と就業実態に関する類型論的分析を行う。というのは、契約社員の人事管理のあり方は多様であり、事業所がいかなる目的のもとで契約社員を活用しているかによって、そこで発生する問題の性質も、契約社員として働く人々の福利に資する対策も異なると考えられるからである。同様に、契約社員の就業実態も多様であり、どのような属性の契約社員であるかによって、かれらが直面する問題の性質も、その解決のために求められる対策も異なると考えられる。

このような観点から、まず本章では、契約社員の活用類型を構成する。具体的には、契約社員を活用している事業所を、その活用目的に基づき、①専門的活用品型、②試行的雇用品型、③補助的活用品型、④コスト節減型、の4つに類型化する。そして、それぞれにどのような特徴があるのか、それぞれがどのような課題に直面しているのかを明らかにする。そうすることで、契約社員の人事管理の多様性に対応した、より細やかな政策的含意を導き出すことを目的とする。

続いて、次章では、契約社員の就業類型を構成する。具体的には、契約社員として働く人々を、その属性に基づいて、①専門職型、②若年型、③家計補助型、④生計維持型、の4つに類型化する。そして、それぞれにどのような特徴があるのか、それぞれがどのような課題に直面しているのかを明らかにする。そうすることで、契約社員の就業実態の多様性に対応した、よりメリハリのある政策的含意を導き出すことを目的とする。

第1節 契約社員の活用類型の構成

1. 活用目的に基づく類型化——先行研究・資料から

第2章第3節（図表2-3-2）でみたように、事業所が契約社員を活用する目的はさまざま

である。そこで以下、契約社員の活用目的に基づいて事業所を類型化したい。

(1) 専門的活用型

契約社員の活用目的を分類する際に参考になるのが、第1章第2節にて先行研究として取り上げた佐藤（1989）である。そこで佐藤は、「正社員など基幹的職種・職務ではないが、従来のパート・アルバイトのように縁辺的職種・職務でもない」ケースと、「正社員では十分にこなせきれず、また定年まで長期にわたって雇用」することになじまないケースを弁別した（同：113）。

はじめに注目したいのは、後者のケースである⁸¹。佐藤（1989）は、その具体例として、デザイナー、パタンナー、SE、特殊技術者、証券トレーダー、外為ディーラーなどの専門的職種をあげる。これらの専門的職種の労働者は、正社員と同じ労働条件で処遇することになじまないことが多いからである。

また、企業経営者の立場から、これらの専門的職種の労働者を有期雇用で活用することを提案したものとして、日本経営者団体連盟（1995）がある。同書は、「従来の長期継続雇用という考え方」を前提とする労働者については、「長期蓄積能力活用型グループ」として概念化し、期間の定めのない雇用契約のもとで活用するべきとする一方で、「企業の抱える課題解決に、専門的熟練・能力をもって応える」労働者については、「高度専門能力活用型グループ」として概念化し、有期雇用契約のもとで活用することを提案した（同：32-33）。

これらの先行研究・資料に基づき、専門的知識・スキルの活用を目的として契約社員を活用するパターンを、「専門的活用型」と呼ぶこととする。

(2) 中間的（補助的）活用型

佐藤（1989）が取り上げたもう1つのケース、すなわち、「正社員など基幹的職種・職務ではないが、従来のパート・アルバイトのように縁辺的職種・職務でもない」ケースには、販売員、ウェイトレス、事務員などの職種が該当するとされる。ただし、その際に重要なのは必ずしも職種ではなく、これらの労働者が、正社員とパート・アルバイトなどの中間的な位置づけを与えられていることである。

たとえば、武石（2002）は、非正規雇用者のなかに「雇用契約期間や労働条件等の区分により明らかに異なる複数の雇用形態を設定して、その中の特定の雇用形態の労働者に基幹的な仕事」を与えている企業があること、そのような場合には「一般の『パート社員』とは別に、『契約社員』として新たな区分を設けている」ことが多いことを指摘している（同：12）。

同様に、本田（2007）も、チェーンストアにおけるパートタイマーの基幹化の実態を明らかにしているが、そこで基幹化したパートタイマーの事例として取り上げられているケース

⁸¹ 前者のケースについては、すぐ後に「中間的（補助的）活用型」として取り上げる。

には、フルタイム（週 35 時間以上）で働く者が散見される。

これらの先行研究から、契約社員のなかには、正社員の仕事と従来のパートタイマーの仕事の中間的な仕事を担う者が少なくないと考えられる。以下、このような目的から契約社員を活用するパターンを、「中間的（補助的）活用型」と呼ぶこととする⁸²。

(3) 試行的雇用型

他方、非正社員から正社員への登用に関するヒアリング分析をした渡辺（2009）は、「人材確保の緊要度は比較的高いものの、『職務を覚え職場に適応するまでの見習い期間はコストを削減したい』『働きぶりや人物資質を慎重に見極めることでリスク・不安を低減したい』——といった動機をもつ企業では、いわば『試行雇用型』と呼べるような登用手法が採られやすい」ことを指摘している（同：51）。

もっとも、上記は、あくまで非正社員の正社員登用の類型であるが、ここで重要なのは、その際に正社員登用される前の段階の雇用・就業形態として想定されているのが、パートタイマーではなく、主として契約社員であるということである⁸³。実際、本報告書の第 2 章第 3 節（図表 2-3-2）でみたように、「正社員採用に向けた見極め」を目的として契約社員を活用している事業所は少なくない⁸⁴。

これらの先行研究・資料から、正社員採用に向けた見極めを目的として契約社員を活用するパターンを、「試行的雇用型」と呼ぶこととする。

(4) コスト節減型

これに対し、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」において、「契約社員」の活用理由として 3 番目にあげられているのは、1999 年調査では「人件費の節約のため」（18.3%）、2003 年調査では「賃金の節約のため」（30.3%）、2007 年調査においても「賃金の節約のため」（28.3%）である。加えて、同調査における「契約社員」の定義が、「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」であることを考慮するならば、必ずしも専門的能力の発揮を目的としない場合に、この活用理由の比重がいつそう高まるであろうことは、容易に推測できる。

そこで、このような資料に基づき、人件費などの節約を目的として契約社員を活用するパターンを、「コスト節減型」と呼ぶこととする。

⁸² ここで取り上げている先行研究に基づくならば、「中間的活用型」という名称が望ましいが、第 3 節において概念を変数化する際、必ずしも契約社員の下にパートタイマーがいるか否かが判明しないため、「補助的活用型」という名称を互換的に用いることとする（なお、ここで「補助的」という言葉を用いるのは、少なくとも契約社員に正社員を補助する役割が与えられていることは確実であるからである）。

⁸³ たとえば、渡辺（2009）の 51 頁、図 1 を参照。

⁸⁴ 他方、「正社員採用に向けた見極め」を目的として無期・有期パート、派遣労働者を活用する事業所は少ない。

2. 企業ヒアリング調査からの示唆

それぞれの活用類型にはどのような特徴があるのか、また、それぞれどのような課題に直面しているのか。これらについての仮説ないし検証命題を設定するため、以下、2009年度に実施した企業ヒアリング調査の事例を整理する⁸⁵。

(1) 専門的活用型

まず、専門的活用型に該当する契約社員活用の事例として、ホテル C 社の専門職があげられる。C 社では、インターネット管理部門でのウェブページの作成などの業務において、高度な専門知識・技術を活用するために、契約社員を活用している。その特徴としては、会社には正社員登用制度があるが、正社員登用を希望する契約社員が相対的に少ないことがあげられる。その理由としては、正社員よりも契約社員の方が賃金が高い場合もあること⁸⁶、契約社員として働く人々としても、職種が限定された契約社員でいた方が、スキルを活かすとともに伸ばしていけることなどがあげられる。そのため、調査時点において、契約社員の処遇や正社員登用のあり方をめぐって大きな問題は発生していない。

この事例から、専門的活用型の事業所においては、正社員の賃金制度にとらわれずスキルや経験を評価して個別に賃金設定をすることが重要であることが示唆される⁸⁷。

(2) 中間的（補助的）活用型

次に、中間的（補助的）活用型に該当する契約社員活用の事例として、百貨店 D 社の販売職、書店 F 社の販売職があげられる。

百貨店 D 社では、接客販売、ストック場の商品整理などの業務において、契約社員を活用している。その目的は、商品や売り場の展開計画の企画にたずさわる正社員、カウンターでの販売手続きなどの定例作業のみを担当するパートタイマーとは異なり⁸⁸、両者の中間において、売り場運営に特化した人材を育成することである。これらの契約社員は、正社員より賃金水準が低いが、社内では、業務内容などに基づく合理的な水準だと認識されており、特に大きな問題は起こっていない。

他方、書店 F 社では、店頭でのレジ業務、陳列・仕入・返品、クレームの初期対応などの業務において、契約社員を活用している。これらの契約社員は、基本的にパート・アルバイトからの登用者である。すなわち、パート・アルバイトの優秀層を選抜し、基幹化する形で

⁸⁵ 事例の詳細は、労働政策研究・研修機構編（2010a）を参照。

⁸⁶ 具体的には、契約社員には対しては年俸制が導入されており、年俸額は、業務内容や本人のスキル、経験などを評価して個別に決定される。

⁸⁷ この他、この事例からは、スキルを活かし、伸ばしていけるような業務を与えることの重要性が示唆されるが、この点については、「専門職型」の就業類型の側の問題として取り上げる。

⁸⁸ 正確には、D 社のパートタイマーは「長期アルバイト」と呼ばれている。

契約社員活用が進んだと捉えることができる。しかし、実際には、正社員と契約社員、契約社員とパート・アルバイトの仕事の切り分けが必ずしも明確ではない。特に、書店の店頭においては正社員と契約社員とでほとんど業務に違いがないという⁸⁹。にもかかわらず、契約社員の賃金水準は、賞与がない分だけ正社員より低く、その格差が社内でも問題となっている。そのこともあり、書店 F 社では、これらの契約社員の人事制度上の位置づけの見直しを迫られているという。

これらの事例から、中間的（補助的）活用型の事業所においては、正社員と契約社員の職務が重複しないよう配慮する必要があること、それらが重複すると人事管理上の問題が噴出する可能性があることが示唆される⁹⁰。

(3) 試行的雇用型

試行的雇用型に該当する契約社員活用の事例としては、情報通信 E 社の営業職・開発職、書店 F 社の営業職があげられる。

情報通信 E 社では、営業部門、開発部門の多岐にわたる業務において、契約社員を活用している。その目的は、正社員としての採用基準に一步及ばない、あるいは、E 社の組織文化になじむかどうか、E 社に定着するかどうかすぐに判断できないなどの理由から、試行的に活用することである。具体的には、1 年間の有期雇用契約を締結して職場に配属し、1 年後に本人が正社員登用を希望し、かつ、所属長による人事評価の結果が良好で、人事部門の面接を通過すれば、正社員登用される⁹¹。

書店 F 社では、新規開拓・ルートセールスなどの営業業務において、契約社員を活用している。その目的は、正社員とすべき人材かどうかを見極めることである。見極めの期間はおおよそ 1 年～2 年であり、それらの期間を経ても正社員登用に至らなかった者については、契約を終了することとしている。そのため、F 社では、これらの営業業務において契約社員を採用する際に、一定の時期までに部門が求めるレベルに到達すれば正社員になれるが、そうでなければ契約を終了する旨を伝えているという。

これらいずれの事例においても、契約社員を活用するにあたり大きな問題は起こっていない。その理由として考えられるのは、これらの会社が、正社員登用の仕組みを前もって契約社員に説明するとともに、手続きに則って働きぶりや人物を評価していることである。ここ

⁸⁹ 具体的には、クレーム対応に関して、契約社員が初期対応をし、正社員が 2 度目以降の対応を引き継ぐ、という違いがあるだけである。

⁹⁰ 佐藤・佐野・原（2003）の「流通業 B 社」の事例からも、このような命題が導かれる。具体的には、「流通業 B 社」では、「フルタイム勤務の非正社員の雇用区分が、正社員に準ずる高度な仕事を担当している」が、「このようなケースでは、仕事内容や雇用条件に関する共通性が高い正社員とフルタイム勤務の非正社員の雇用区分との間」での「処遇の均衡」が課題となると結論づけられている（同：45）。また、活用類型の問題は別にして、永瀬（2003）は、職務レベルが高い非正社員ほど正社員との賃金格差に対する納得度が低いことを、篠崎・石原・塩川・玄田（2003）は、正社員との間で仕事内容に明確な差がない場合にパートの賃金格差に対する納得度が低下することを、一般的な形で示している。

⁹¹ 正社員登用率は、7 割～8 割程度であるという。

から、試行的雇用型の事業所においては、正社員登用の仕組みを明確化、客観化することによって、人事管理が成功に導かれることが示唆される。

(4) コスト節減型

他方、コスト節減型に該当する契約社員活用の事例としては、運輸 A 社の乗務職、卸売 B 社の営業事務職があげられる。

運輸 A 社では、車両運転、料金受取、社内案内などの業務において、契約社員を活用していた。その目的は、人件費を削減することである。具体的には、ある時期以降、これらの業務については新規採用者の配属を停止し、1 年契約で昇給もない契約社員を活用するようになった。しかし、幾多の労使交渉の末、会社側は、契約社員として入社した人たちのモラル向上、安全運行の確保などを重視し、契約社員の全員正社員化に踏み切った。

卸売 B 社では、取引先との電話対応、受注情報入力、在庫照会などの業務において、契約社員を活用していた。その目的は、期間の定めのない社員として雇用するリスクを回避することである⁹²。具体的には、ある時期以降、これらの業務については新規採用者の配属を停止し、1 年契約で正社員に比べ昇給幅も小さい契約社員を活用するようになった。しかし現場では、契約社員の低モチベーション、高離職率といった問題を抱えるようになり、最終的には会社側の判断で契約社員のうち希望者全員を正社員転換することになった。

これらの事例から、コスト節減型の事業所においては、従業員のモチベーションや離職率の点で問題が生じやすいことが示唆される。

第 2 節 変数の作成と事業所属性

1. 変数の作成⁹³

前節にて示唆された仮説ないし検証命題を、以下の節にて、「多様な就業形態に関する実態調査」のデータを用いて確認していく。

まず、契約社員の活用類型の変数を作成する必要がある。指標として用いるのは、同調査事業所票の「それぞれの雇用・就業形態別の従業員等を雇用・活用する理由はなんですか」に対する回答である (N=678)。具体的には、「専門的業務に対応するため」を選択した事業所を「専門的活用型」(263 件、38.8%)、「正社員採用に向けた見極めをするため」を選択した事業所を「試行的雇用型」(147 件、21.7%)、「正社員をより重要な業務に特化させるため」を選択した事業所を「補助的活用型」(107 件、15.8%)、「労働コストの節減のため」を選択した事業所を「コスト節減型」(246 件、36.3%) とする。

⁹² 卸売 B 社が重視しているのは、あくまで長期雇用によって人件費が固定費化することの回避であって、単純な人件費削減ではない。しかし、人件費の固定費化の回避も、結局のところは業績悪化時の人件費削減を狙ったものであることから、ここでは、広い意味において「コスト節減型」に含まれると解釈している。

⁹³ 以下の議論との関係上、契約社員の活用類型を列挙する際の順序を、「専門的活用型」、「試行的雇用型」、「補助的活用型」、「コスト節減型」に統一する。

なお、元になっている設問が複数回答である関係上、これらの活用類型は、契約社員の活用事業所すべてを網羅するものではない。また、重複もある点に注意が必要である。

2. 事業所属性

活用類型ごとの事業所属性は、**図表 6-2-1** の通りである。ここから、以下のことが読み取れる。第 1 に、専門的活用型には、業種でみると「教育・学習支援業」、「サービス業」、事業所形態でみると「その他」が相対的に多く含まれている。第 2 に、試行的雇用型には、業種でみると「運輸業、郵便業」、「医療、福祉」、事業所形態でみると「工場・作業所」が相対的に多く含まれている。第 3 に、補助的活用型には、業種でみると「金融・保険業」、企業規模でみると 1000 人以上の大企業が相対的に多く含まれている。第 4 に、コスト削減型には、業種でみると「サービス業」、企業規模でみると中規模企業、事業所形態でみると「事務所」、「店舗」が相対的に多く含まれている。

図表 6-2-1 各類型の事業所属性（列%、N は実数）

| | | 専門的 活用型 | 試行的 雇用型 | 補助的 活用型 | コスト 削減型 |
|-------|-----------------|------------|------------|------------|------------|
| 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 |

使用データ：「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

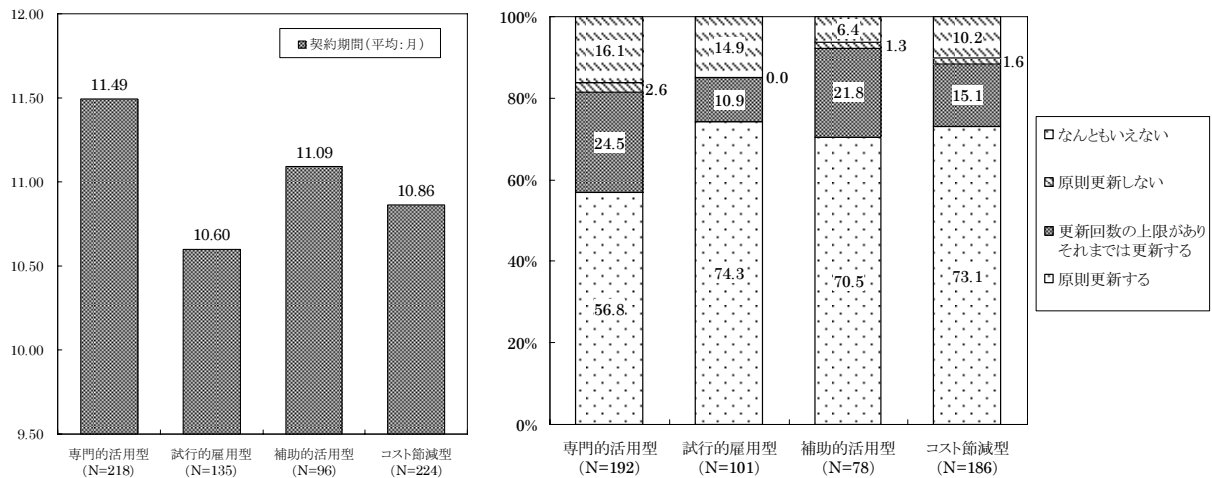
第3節 活用類型ごとの特徴と課題

1. 概観

活用類型ごとの特徴と課題を明らかにするにあたり、はじめに、第3章～第5章で取り上げた契約期間と更新方針、賃金水準と賃金格差、正社員登用制度の状況について確認しておきたい。図表6-3-1は活用類型と契約期間、更新方針の関係を、図表6-3-2は活用類型と賃金水準⁹⁴、賃金格差の関係を⁹⁵、図表6-3-3は活用類型と正社員登用制度・慣行の有無の関係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1に、専門的活用型は、契約期間が長い、更新方針についてみると、「原則更新する」が少なく「更新回数の上限がありそれまでは更新する」が多いという特徴がある。他方、賃金水準が高く、正社員との賃金格差も小さいという特徴もある。第2に、試行的雇用型は、契約期間は短い、正社員登用制度・慣行がある場合が多いという特徴がある。第3に、補助的活用型は、特に目立った特徴がない。第4に、コスト削減型は、賃金水準が低く、正社員との賃金格差も大きいという特徴がある。

図表6-3-1 契約社員の活用類型と契約期間（左図）、更新方針（右図）



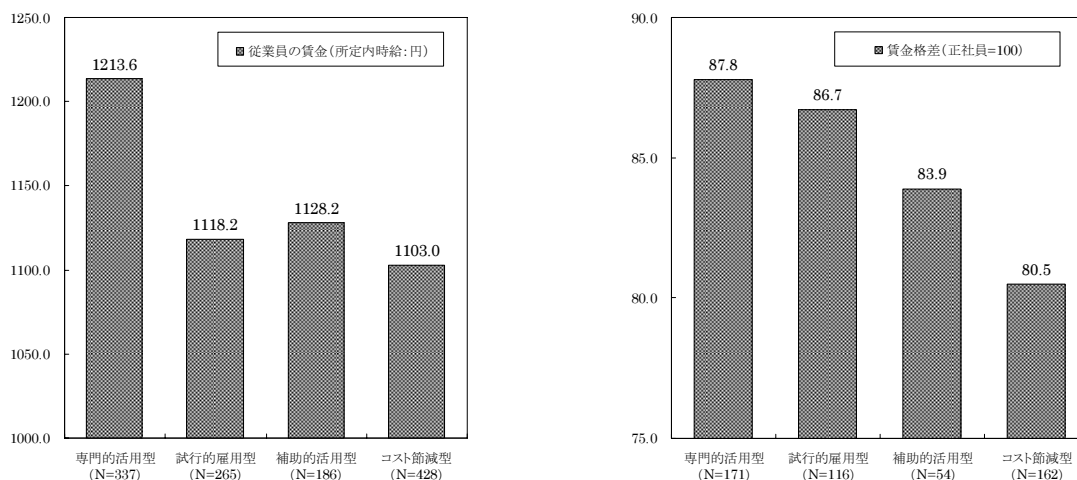
資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」 事業所票より。

注： いずれも無回答は除く。

⁹⁴ 賃金水準のデータは、事業所から得たものではなく、各類型の事業所に雇用される契約社員の従業員票から得たものである。

⁹⁵ 事業所票での賃金格差のデータの加工方法については、第4章第3節を参照。

図表 6-3-2 契約社員の活用類型と賃金水準（左図）、賃金格差（右図）

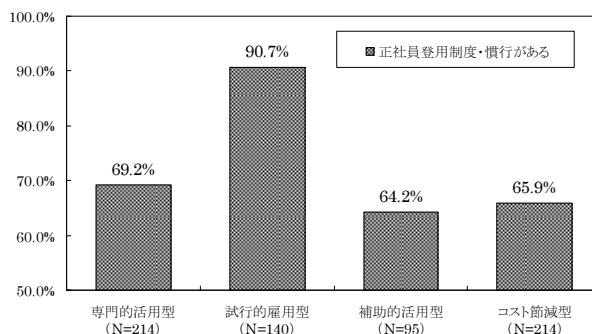


資料出所： 左図は「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票、右図は「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

注 1： 賃金格差は、同じ仕事をしている正社員との比較である。

注 2： いずれも無回答は除く。

図表 6-3-3 契約社員の活用類型と正社員登用制度・慣行の有無



資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

注： いずれも無回答は除く。

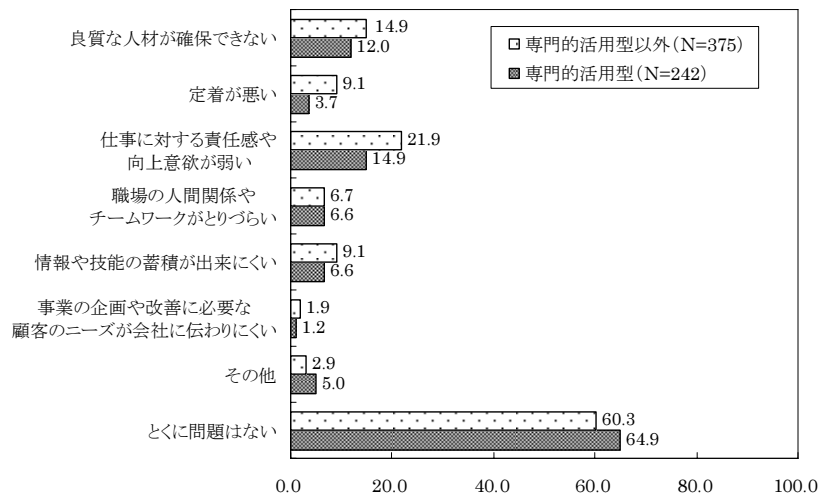
2. 専門的活用型

本項では、専門的活用型の特徴と課題について詳しくみていきたい。まず、第 1 項にて、専門的活用型の事業所で働く契約社員は賃金水準が高いこと、専門的活用型の事業所では同じ仕事をしている正社員と契約社員の賃金格差が小さいことが示された。ここから、専門的活用型の事業所では、契約社員の働きぶりが相対的によいことが予想される。以下、その点を確認してみたい。

図表 6-3-4 は、専門的活用型の事業所とそれ以外の事業所とで、契約社員を活用する上での問題点がどのように異なるかを示したものである。ここから、総じて、専門的活用型の事業所は、それ以外の事業所と比べて契約社員活用上の問題点が少ないことが読み取れる。特に、「定着が悪い」、「仕事に対する責任感や向上意欲が弱い」と回答する割合が、それ以外の

事業所と比べて、それぞれ 5.4%、7.0%低い。

図表 6-3-4 専門的活用型の事業所における契約社員活用上の問題点（複数回答、%）



資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」 事業所票より。

注： いずれも無回答は除く。

このような結果は、業種、企業規模、事業所規模、事業所形態といった事業所属性をコントロールしても、はっきりとあらわれる（図表 6-3-5）。すなわち、専門的活用型の事業所では、契約社員の定着がよく、仕事に対する責任感や向上意欲も強いといえる。

図表 6-3-5 専門的活用型の事業所における契約社員活用上の問題点（二項ロジスティック回帰分析）

| | 定着が悪い | | | | 仕事に対する責任感や向上意欲が弱い | | | |
|----------------|---------|----------|-----------|---------|-------------------|----------|------------|----------|
| | モデル① | | モデル② | | モデル① | | モデル② | |
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| 専門的活用型である | -0.870 | 4.094 ** | -0.775 | 3.493 * | -0.566 | 5.096 ** | -0.527 | 4.570 ** |
| 定数 | -2.325 | 9.698 | -2.456 | 7.006 | -1.796 | 13.483 | -2.266 | 12.070 |
| N | 580 | | 605 | | 580 | | 605 | |
| -2LL | 251.155 | | 254.297 | | 515.934 | | 532.540 | |
| カイ2乗 | 39.952 | | 45.576 ** | | 58.945 *** | | 53.025 *** | |
| Nagelkerke R2乗 | 0.169 | | 0.186 | | 0.154 | | 0.135 | |

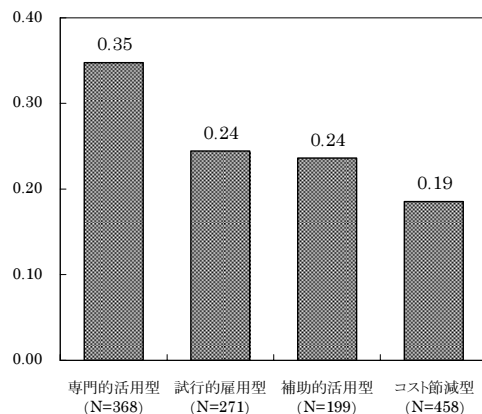
使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 事業所票より。

注 1： ***： p<0.01、**： p<0.05、*： p<0.1。

注 2： モデル①の説明変数には、表に掲載しているものの他に、業種ダミー（20 区分）、企業規模ダミー（6 区分）、事業所形態ダミー（6 区分）を投入している。モデル②の説明変数には、表に掲載しているものの他に、業種ダミー（20 区分）、事業所規模ダミー（6 区分）、事業所形態ダミー（6 区分）を投入している。

また、図表 6-3-6 からわかるように、専門的活用型の事業所においては、契約社員の働きぶりがよいだけでなく、契約社員自身の「現在の仕事全体」に対する満足度も、他の活用類型と比べてきわだって高い。専門的活用型の事業所においては、契約社員は、高い満足度のもとで、高いパフォーマンスを発揮しているものと考えられる。

図表 6-3-6 契約社員の活用類型と「現在の仕事全体」についての満足度得点



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注1： 満足度得点は、「満足」を2点、「やや満足」を1点、「どちらでもない」を0点、「やや不満」を-1点、「不満」を-2点として計算した。

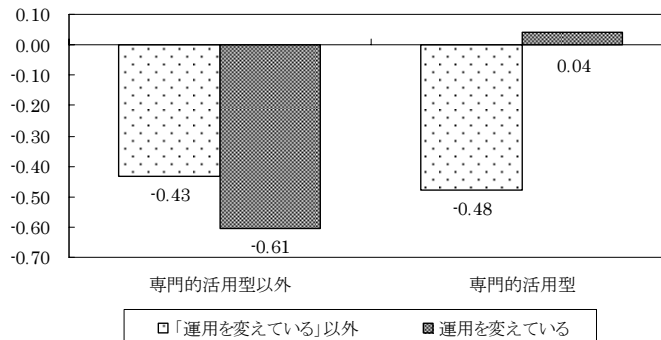
注2： 無回答は除外した。

ところで、企業ヒアリング調査からは、専門的活用型の事業所においては、正社員の賃金制度にとらわれずスキルや経験を評価して個別に賃金設定をすることが重要であることが示唆された。そこで、事業所が、賃金制度において「正社員と同じ賃金表・テーブルを適用しているが、運用を変えている」ことにより、契約社員自身の「賃金」に対する満足度がどのように変化するかを確認したい。

図表 6-3-7 は、その結果を示したものである。ここから、企業ヒアリング調査から示唆されたように、専門的活用型の事業所においては、個別に賃金設定をすることにより、契約社員自身の「賃金」に対する満足度が高まることが読み取れる。

また、図表 6-3-8 は、順序ロジスティック回帰分析によって、個人属性、企業属性などをコントロールしてもこのような傾向がみられるかどうかを検証したものである。これを見ると、「専門的活用型である」と「運用を変えている」の交互作用項が、「賃金」に対する満足度に対して正の有意な効果を与えている。すなわち、特に専門的活用型の事業所において、契約社員に対して個別に賃金設定をすることが重要であることが、アンケート調査からも確認されたといえる。

図表 6-3-7 契約社員の賃金設定方法と「賃金」に対する満足度得点



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1： 満足度得点は、「満足」を2点、「やや満足」を1点、「どちらでもない」を0点、「やや不満」を-1点、「不満」を-2点として計算した。

注2： 無回答は除外した。

注3： 「専門的活用品以外」のNは、「運用を変えている」以外、「運用を変えている」の順に、525、33、同様に「専門的活用品」のNは、286、24である。

図表 6-3-8 契約社員の賃金設定方法と「賃金」に対する満足度
(順序ロジスティック回帰分析)

| 被説明変数： 「賃金」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 |
| 専門的活用品である | -0.074 | 0.279 | -0.242 | 2.373 | -0.325 | 4.094 |
| 運用を変えている | | | 0.277 | 0.832 | -0.399 | 0.831 |
| 専門的活用品である×運用を変えている | | | | | 1.420 | 5.349 ** |
| τ=1 | 4.745 | 8.785 | 4.568 | 6.477 | 4.730 | 6.852 |
| τ=2 | 6.166 | 14.760 | 5.983 | 11.056 | 6.151 | 11.529 |
| τ=3 | 7.147 | 19.722 | 6.958 | 14.882 | 7.131 | 15.422 |
| τ=4 | 8.678 | 28.692 | 8.546 | 22.203 | 8.729 | 22.850 |
| N | | 845 | | 731 | | 731 |
| -2LL | | 2444.728 | | 2114.645 | | 2109.141 |
| カイ2乗 | | 116.520 *** | | 100.575 *** | | 106.079 *** |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.135 | | 0.135 | | 0.142 |

| 被説明変数： 「賃金」に対する満足度 (5段階) | モデル④ | | モデル⑤ | | モデル⑥ | |
|-----------------------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| 専門的活用品である | -0.029 | 0.045 | -0.120 | 0.619 | -0.192 | 1.516 |
| 運用を変えている | | | 0.259 | 0.779 | -0.273 | 0.469 |
| 専門的活用品である×運用を変えている | | | | | 1.245 | 4.549 ** |
| τ=1 | 6.335 | 16.148 | 6.228 | 12.991 | 6.276 | 13.082 |
| τ=2 | 7.809 | 24.363 | 7.694 | 19.690 | 7.748 | 19.800 |
| τ=3 | 8.806 | 30.764 | 8.680 | 24.901 | 8.739 | 25.027 |
| τ=4 | 10.339 | 41.785 | 10.256 | 34.278 | 10.322 | 34.422 |
| N | | 878 | | 758 | | 758 |
| -2LL | | 2518.412 | | 2179.476 | | 2174.837 |
| カイ2乗 | | 141.630 *** | | 116.187 *** | | 120.826 *** |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.156 | | 0.149 | | 0.155 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1： *** : $p < 0.01$ 、** : $p < 0.05$ 、* : $p < 0.1$ 。

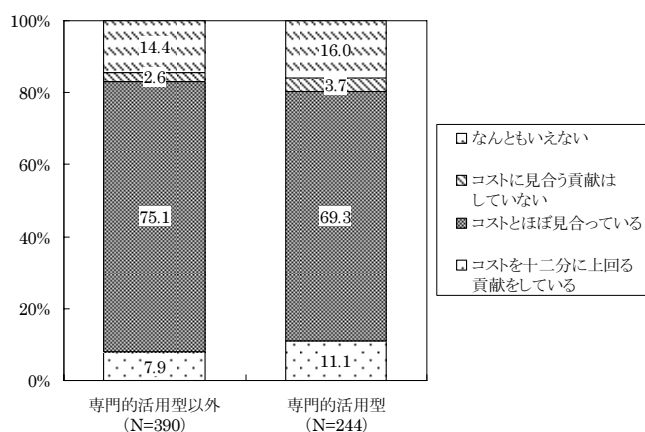
注2： モデル①②③の説明変数には、表に掲載しているものの他に、女性ダミー、年齢階層ダミー (4区分)、学歴ダミー (4区分)、職種ダミー (10区分)、業種ダミー (20区分)、企業規模ダミー (6区分)、賃金 (所定内時給の対数値) を投入している。モデル④⑤⑥の説明変数には、表に掲載しているものの他に、女性ダミー、年齢階層ダミー (4区分)、学歴ダミー (4区分)、職種ダミー (10区分)、業種ダミー (20区分)、事業所規模ダミー (6区分)、賃金 (所定内時給の対数値) を投入している。

上述のように、専門的活用品の事業所においては、契約社員は、高水準の賃金、仕事に対する高い満足度のもとで、高いパフォーマンスを発揮している。また、企業ヒアリング調査から示唆されたように、専門的活用品の事業所においては、スキルや経験を評価して個別に

賃金設定をすることにより、契約社員自身の「賃金」に対する満足度が高まる。総じて、専門的活用型は、他と比較して優れた人事管理の形態であるようにみえる。

しかし、コスト・パフォーマンスという観点からみるとどうなるか。図表 6-3-9 は、契約社員の活用類型と事業所が認識する「労務コスト等と比較した働きぶりや貢献度」の関係を示したものである。ここから、必ずしも専門的活用型の事業所が、契約社員活用のコスト・パフォーマンスがよいと認識しているわけではないことがわかる。具体的には、それ以外の事業所と比べて、「コストを十二分に上回る貢献をしている」という事業所の割合も高いが、「コストに見合う貢献はしていない」という事業所の割合も高い。すなわち、専門的活用型とは、高水準の賃金を提供し、それに見合った高水準のパフォーマンスを得るという、1つの人事管理の形態と位置づけることができる。

図表 6-3-9 契約社員の活用類型と事業所側からみたコスト・パフォーマンス



資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」 事業所票より。
注： 無回答は除く。

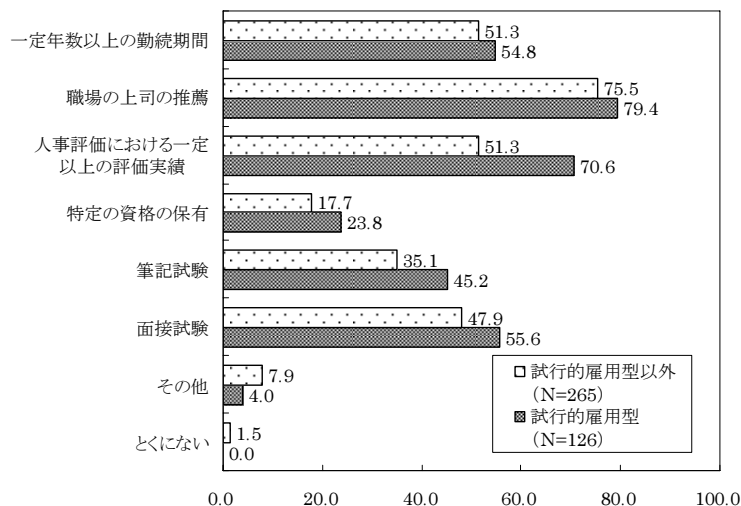
3. 試行的雇用型

本項では、試行的雇用型の特徴と課題について詳しくみていきたい。まず、第 1 項にて、9 割以上の試行的雇用型の事業所において、正社員登用制度・慣行が導入されていることが示された。だが、それ自体はほぼトートロジーともいえることであり、特筆するには値しない。ここで重要なのは、試行的雇用型の事業所で導入されている正社員登用制度・慣行が、それ以外の事業所で導入されている正社員登用制度・慣行とどう異なるのか、という点である。

その点を確認するため、図表 6-3-10 にて、試行的雇用型の事業所とそれ以外の事業所とで、「正社員に登用されるために必要な要件」がどのように異なるのかを示す。ここから、試行的雇用型の事業所の正社員登用制度・慣行には、具体的な登用要件が定められている場合が多いことがわかる。特に、試行的雇用型の事業所においては、「人事評価における一定以上

の評価実績」、「筆記試験」を要件としている割合が、それ以外の事業所と比べて、それぞれ19.3%、10.1%高い。

図表 6-3-10 試行的雇用型の事業所における正社員登用の際の必要要件（複数回答、%）



資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

注1： 正社員登用制度・慣行がある場合のみ回答。

注2： いずれも無回答は除く。

このような結果は、業種、企業規模、事業所規模、事業所形態といった事業所属性をコントロールしても、はっきりとあらわれる（図表 6-3-11）。すなわち、試行的雇用型の事業所では、正社員登用をする際に、「人事評価における一定以上の評価実績」、「筆記試験」といった要件を課す傾向にあるといえる。なお、これらの要件は、いずれも正社員登用基準の客観性を高めるものであるため、以下、これらを正社員登用の際の「客観的基準」と呼ぶこととする。

図表 6-3-11 試行的雇用型の事業所における正社員登用の際の必要要件
(二項ロジスティック回帰分析)

| | 一定年数以上の勤続期間 | | | | 職場の上司の推薦 | | | |
|----------------|-------------|----------|-------|-----------|----------|------------|-------|------------|
| | モデル① | | モデル② | | モデル① | | モデル② | |
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| 試行的雇用型である | 0.213 | 0.767 | 0.179 | 0.559 | 0.475 | 2.349 | 0.440 | 2.197 |
| 定数 | 1.077 | 4.837 | 1.123 | 3.225 | 4.037 | 19.905 | 3.528 | 12.842 |
| N | | 366 | | 383 | | 366 | | 383 |
| -2LL | | 467.612 | | 484.832 | | 338.355 | | 358.776 |
| カイ2乗 | | 38.886 * | | 44.737 ** | | 55.960 *** | | 56.496 *** |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.135 | | 0.147 | | 0.215 | | 0.207 |

| | 人事評価における一定以上の評価実績 | | | | 特定の資格の保有 | | | |
|----------------|-------------------|------------|--------|------------|----------|------------|--------|------------|
| | モデル① | | モデル② | | モデル① | | モデル② | |
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| 試行的雇用型である | 1.057 | 16.191 *** | 1.060 | 17.372 *** | 0.522 | 2.760 * | 0.295 | 0.913 |
| 定数 | 0.077 | 0.029 | -0.081 | 0.018 | -3.293 | 15.829 | -3.342 | 11.673 |
| N | | 366 | | 383 | | 366 | | 383 |
| -2LL | | 448.222 | | 472.672 | | 290.826 | | 306.165 |
| カイ2乗 | | 49.931 *** | | 49.154 *** | | 77.676 *** | | 75.474 *** |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.171 | | 0.162 | | 0.301 | | 0.284 |

| | 筆記試験 | | | | 面接試験 | | | |
|----------------|-------|------------|--------|-----------|-------|------------|-------|------------|
| | モデル① | | モデル② | | モデル① | | モデル② | |
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| 試行的雇用型である | 0.497 | 3.732 * | 0.494 | 4.107 ** | 0.359 | 1.941 | 0.337 | 1.920 |
| 定数 | 0.320 | 0.474 | -0.080 | 0.018 | 1.493 | 8.644 | 1.422 | 4.988 |
| N | | 366 | | 383 | | 366 | | 383 |
| -2LL | | 424.525 | | 465.590 | | 435.286 | | 479.036 |
| カイ2乗 | | 61.491 *** | | 45.425 ** | | 72.098 *** | | 51.850 *** |
| Nagelkerke R2乗 | | 0.210 | | 0.152 | | 0.238 | | 0.169 |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

注1： ***：p<0.01、**：p<0.05、*：p<0.1。

注2： モデル①の説明変数には、表に掲載しているものの他に、業種ダミー（20区分）、企業規模ダミー（6区分）、事業所形態ダミー（6区分）を投入している。モデル②の説明変数には、表に掲載しているものの他に、業種ダミー（20区分）、事業所規模ダミー（6区分）、事業所形態ダミー（6区分）を投入している。

注3： 分析対象は、正社員登用制度・慣行がある事業所のみ。

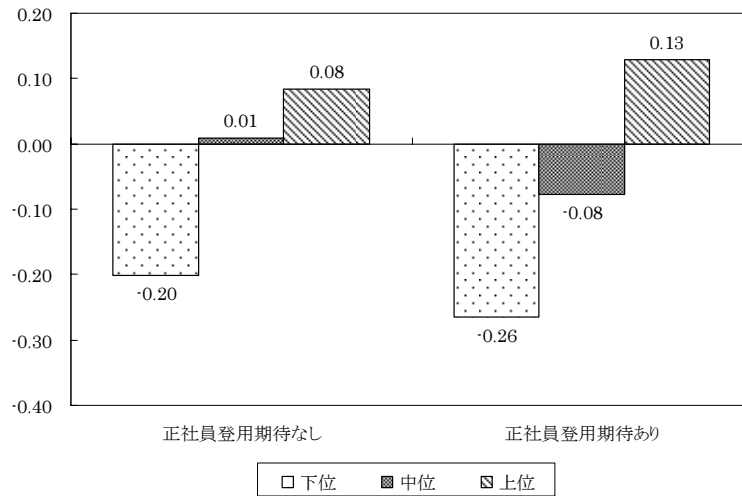
それでは、正社員登用の際に客観的基準を設けることにより、どのような効果が得られるのであろうか。図表 6-3-12 は、正社員登用の際の客観的基準の設定度合と⁹⁶、契約社員の「雇用の安定性」に対する満足度の関係を、正社員登用の期待がある者となない者に分けてみたものである⁹⁷。ここから、正社員登用期待がない者の場合であっても、客観的基準が設けられているほど「雇用の安定性」に対する満足度は高まるが、正社員登用期待がある者の場合には、「雇用の安定性」に対する満足度の高まり方が、いっそう大きいことが読み取れる。

このことは、正社員登用の際に客観的基準が設けられていることが、特に正社員登用の期待を持つ契約社員に対して、安心感を与えることを意味している。すなわち、試行的雇用型の事業所は、それ以外の事業所と比べて、正社員登用の際に客観的基準を設ける傾向があるが、そのことは、正社員登用を期待する契約社員の側にも歓迎されているのである。これらから、正社員登用の仕組みを明確化、客観化することにより、試行的雇用型の事業所の人事管理が成功に導かれることが、アンケート調査から確認されたといえる。

⁹⁶ 「人事評価における一定以上の評価実績」、「筆記試験」のいずれも設定されていない場合「下位」、片方のみ設定されている場合「中位」、両方設定されている場合「上位」とした。

⁹⁷ 現在の雇用・就業形態を選んだ理由として、「しばらく働いていると正規の職員・従業員になれる可能性があるから」を選択した者を「正社員登用期待あり」、選択しなかった者を「正社員登用期待なし」とみなした。

図表 6-3-12 正社員登用の際の客観的基準の設定度合と「雇用の安定性」に対する満足度得点



使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注1： 満足度得点は、「満足」を2点、「やや満足」を1点、「どちらでもない」を0点、「やや不満」を-1点、「不満」を-2点として計算した。

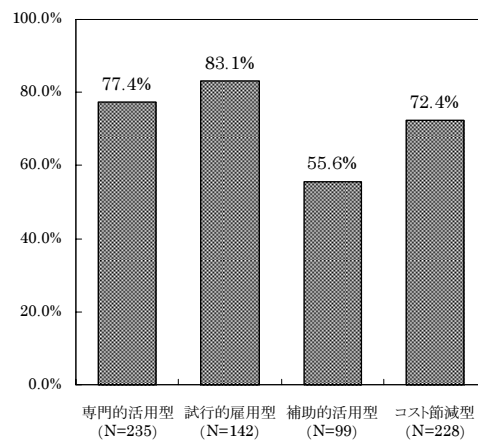
注2： 無回答は除外した。

注3： 「正社員登用期待なし」のNは、「下位」、「中位」、「上位」の順に、94、242、108、同様に「正社員登用期待あり」のNは、34、90、54である。

4. 補助的活用型

本項では、補助的活用型の特徴と課題について詳しくみていきたい。まず、はじめに確認しておきたいのは、補助的活用型の事業所においては、その定義からも伺えるように、それ以外の事業所と比べて、契約社員が正社員と同じ仕事をしている割合が低いということである（図表 6-3-13）。

図表 6-3-13 契約社員の活用類型ごとにみた契約社員が正社員と同じ仕事をしている割合



資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」 事業所票より。

注： 無回答は除く。

また、図表 6-3-14 が示すように、このような結果は、業種、企業規模、事業所規模、事業所形態といった事業所属性をコントロールしても、はっきりとあらわれる

図表 6-3-14 契約社員が正社員と同じ仕事をしているか否か
(二項ロジスティック回帰分析)

| | モデル① | | モデル② | |
|----------------|------------|------------|------------|------------|
| | B | Wald | B | Wald |
| 補助的活用型である | -1.067 | 17.640 *** | -1.168 | 22.490 *** |
| 定数 | 0.747 | 3.574 | 0.796 | 2.433 |
| N | 582 | | 608 | |
| -2LL | 599.960 | | 638.154 | |
| カイ2乗 | 62.176 *** | | 56.414 *** | |
| Nagelkerke R2乗 | 0.149 | | 0.130 | |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

注 1： *** : $p < 0.01$ 、** : $p < 0.05$ 、* : $p < 0.1$ 。

注 2： モデル①の説明変数には、表に掲載しているものの他に、業種ダミー (20 区分)、企業規模ダミー (6 区分)、事業所形態ダミー (6 区分) を投入している。モデル②の説明変数には、表に掲載しているものの他に、業種ダミー (20 区分)、事業所規模ダミー (6 区分)、事業所形態ダミー (6 区分) を投入している。

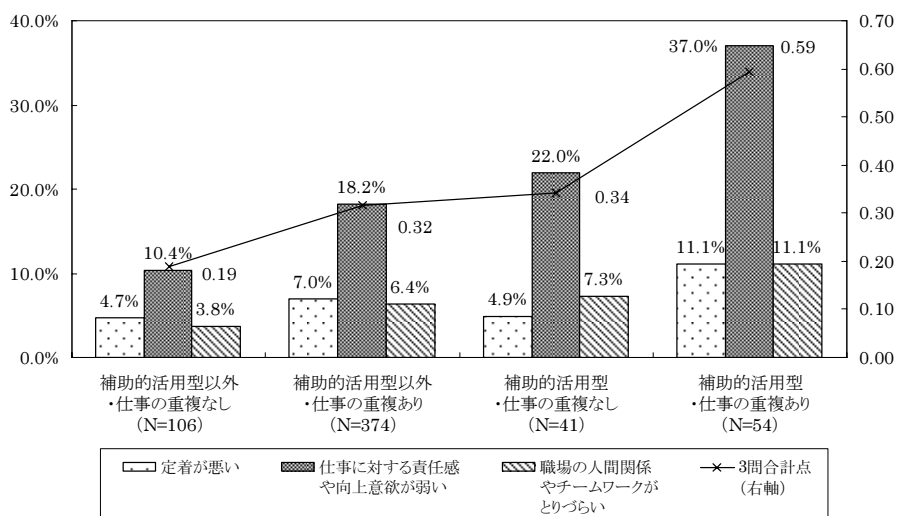
さて、企業ヒアリング調査から、補助的活用型の事業所においては、正社員と契約社員の職務が重複しないよう配慮する必要があること、それらが重複すると人事管理上の問題が噴出する可能性があることが示唆された。そこで、この点を確認する。

図表 6-3-15 は、契約社員が正社員と同じ仕事をしている場合としてない場合とで、契約社員を活用する上での問題の発生の仕方によどのような違いがあるかを示したものである。ここでは、「定着が悪い」、「仕事に対する責任感や向上意欲が弱い」、「職場の人間関係やチームワークがとりづらい」の 3 つの問題を、指標として取り上げている⁹⁸。

ここから、補助的活用型以外の事業所においても、契約社員が正社員と同じ仕事をしていると、人事管理上多くの問題が発生する傾向があることが読み取れる。しかし、補助的活用型の事業所において契約社員が正社員と同じ仕事をしていると、その傾向はいつそう大きくなる。すなわち、特に補助的活用型の事業所においては、(それ以外の事業所の場合以上に) 正社員と契約社員の職務が重複しないよう配慮する必要があることが、アンケート調査から確認されたといえる。

⁹⁸ 調査票では、これら 3 点の他に、契約社員を活用する上での問題として「良質な人材が確保できない」、「情報や技能の蓄積が出来にくい」、「事業の企画や改善に必要な顧客のニーズが会社に伝わりにくい」を取り上げている。しかし、いずれも、正社員と契約社員の職務が重複することによって生じる問題とは考えにくいことから、ここでの指標としては取り上げていない。

図表 6-3-15 契約社員の活用類型ごとにみた、
契約社員と正社員の仕事の重複の有無による契約社員の活用上の問題



資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」 事業所票より。

注： 無回答は除く。

それでは、なぜ、特に補助的活用型の事業所において正社員と契約社員の職務が重複すると人事管理上の問題が噴出するのだろうか。その要因として考えられるのは、契約社員の賃金不満である。なぜならば、補助的活用型の事業所では、そもそも補助的な職務において契約社員を活用することを想定しているがゆえに、正社員と契約社員の賃金水準の開きが大きく、正社員と同じ職務を担当している契約社員の不満が高まりやすいと考えられるからである（以下、これを「仮説」と呼ぶ）。

そこで、この仮説を検証するため、補助的活用型の事業所で働く契約社員とそれ以外の事業所で働く契約社員とで、正社員と職務が重複している場合の「賃金」に対する満足度の低下幅がどう異なるかをみてみたい。

図表 6-3-16 の左図は、その結果を示したものである。これによると、補助的活用型の事業所で働く契約社員よりも、補助的活用型以外の事業所で働く契約社員の方が、正社員と職務が重複している場合の「賃金」に対する満足度の低下幅は大きいことがわかる⁹⁹。すなわち、上記の仮説に反する結果があらわれている。

しかし、図表 6-3-16 の右図にて、正社員登用制度がない場合だけを取り出して同様の分析を行うと¹⁰⁰、補助的活用型の事業所で働く契約社員の方が、正社員と職務が重複している場合の「賃金」に対する満足度の低下幅が大きくなることが読み取れる¹⁰¹。すなわち、上記の

⁹⁹ 補助的活用型の事業所で働く契約社員では 0.25 点しか低下しないのに対し、補助的活用型の事業所で働く契約社員では 0.33 点低下している。

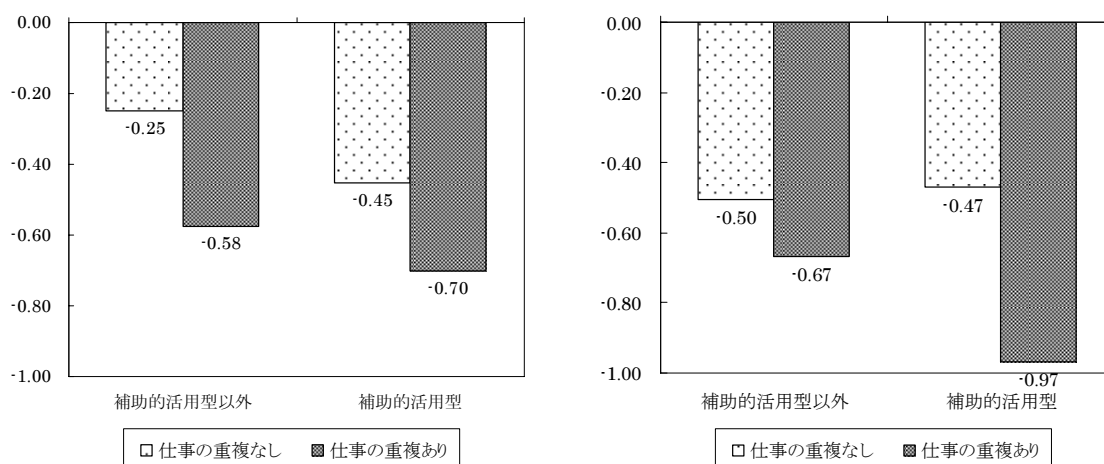
¹⁰⁰ 正社員登用制度の有無は、従業員票における「あなたの勤め先には、正規の職員・従業員に転換できる制度がありますか」に対する回答に基づく。

¹⁰¹ 補助的活用型以外の事業所で働く契約社員では 0.17 点しか低下しないのに対し、補助的活用型の事業所で働く契約社員では 0.50 点低下している。

仮説に沿う結果があらわれている。

これらの結果から、特に補助的活用型の事業所において正社員と契約社員の職務が重複すると人事管理上の問題が噴出する要因として、契約社員の賃金不満が関与していることが、部分的に示されたといえる¹⁰²。

図表 6-3-16 契約社員の活用類型ごとにみた、
正社員と同じ仕事をしているか否かと「賃金」に対する満足度得点



(左図：全体)

(右図：正社員登用制度なし)

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票より。

注1： 満足度得点は、「満足」を2点、「やや満足」を1点、「どちらでもない」を0点、「やや不満」を-1点、「不満」を-2点として計算した。

注2： 無回答は除外した。

注3： 左図(全体)において、「補助的活用型以外」のNは、「仕事の重複なし」、「仕事の重複あり」の順に、370、401、同様に「補助的活用型」のNは、106、91である。

注4： 右図(正社員登用制度なし)において、「補助的活用型以外」のNは、「仕事の重複なし」、「仕事の重複あり」の順に、129、108、同様に「補助的活用型」のNは、34、30である。

5. コスト節減型

本項では、コスト節減型の特徴と課題について詳しくみていきたい。まず、第1項にて、コスト節減型の事業所においては、賃金水準が低く、同じ仕事をしている正社員と契約社員の賃金格差も大きいことが示された。ここから、コスト節減型の事業所では、契約社員の働きぶりが相対的によくないことが予想される。以下、その点を確認してみたい。

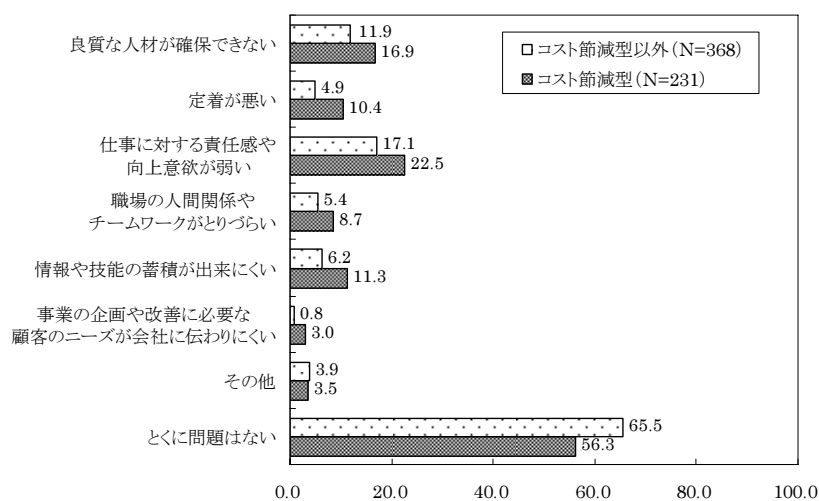
図表 6-3-17 は、コスト節減型の事業所とそれ以外の事業所とで、契約社員を活用する上での問題点がどのように異なるかを示したものである。ここから、総じて、コスト節減型の事業所は、それ以外の事業所と比べて契約社員活用上の問題点が多いことが読み取れる。具体的には、「良質な人材が確保できない」、「定着が悪い」、「仕事に対する責任感や向上意欲が

¹⁰² 正社員登用制度がある場合を含めると(=図表 6-3-16 の左図において)、ここでの仮説が支持されなくなる理由としては、正社員と同様の職務を担当していれば正社員に登用される可能性が高まるという期待が生じることにより、賃金に対する不満が明確にあらわれにくくなることなどが考えられる。

弱い」、「情報や技能の蓄積が出来にくい」と回答する割合が、それ以外の事業所と比べて、それぞれ 5.0%、5.5%、5.4%、5.1%高い。

また、図表 6-3-18 によれば、そのなかでも、「定着が悪い」、「仕事に対する責任感や向上意欲が弱い」という 2 つの問題は、業種、企業規模、事業所規模、事業所形態といった事業所属性をコントロールしても、コスト削減型の事業所において有意に発生する確率が高いことがわかる。

図表 6-3-17 コスト削減型の事業所における契約社員活用上の問題点（複数回答、%）



資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。
注： いずれも無回答は除く。

図表 6-3-18 コスト削減型の事業所における契約社員活用上の問題点（二項ロジスティック回帰分析）

| | 定着が悪い | | | | 仕事に対する責任感や向上意欲が弱い | | | |
|----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------------|--------|------------|---------|
| | モデル① | | モデル② | | モデル① | | モデル② | |
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| コスト削減型である | 1.068 | 8.439 *** | 0.961 | 6.828 *** | 0.254 | 1.196 | 0.397 | 2.946 * |
| 定数 | -2.996 | 16.102 | -3.001 | 10.509 | -2.048 | 17.921 | -2.580 | 15.764 |
| N | 580 | | 605 | | 580 | | 605 | |
| -2LL | 247.023 | | 251.106 | | 520.049 | | 534.338 | |
| カイ2乗 | 44.085 ** | | 48.766 ** | | 54.829 *** | | 51.227 *** | |
| Nagelkerke R2乗 | 0.185 | | 0.198 | | 0.143 | | 0.131 | |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」事業所票より。

注 1： *** : p<0.01、** : p<0.05、* : p<0.1。

注 2： モデル①の説明変数には、表に掲載しているもの他に、業種ダミー（20 区分）、企業規模ダミー（6 区分）、事業所形態ダミー（6 区分）を投入している。モデル②の説明変数には、表に掲載しているもの他に、業種ダミー（20 区分）、事業所規模ダミー（6 区分）、事業所形態ダミー（6 区分）を投入している。

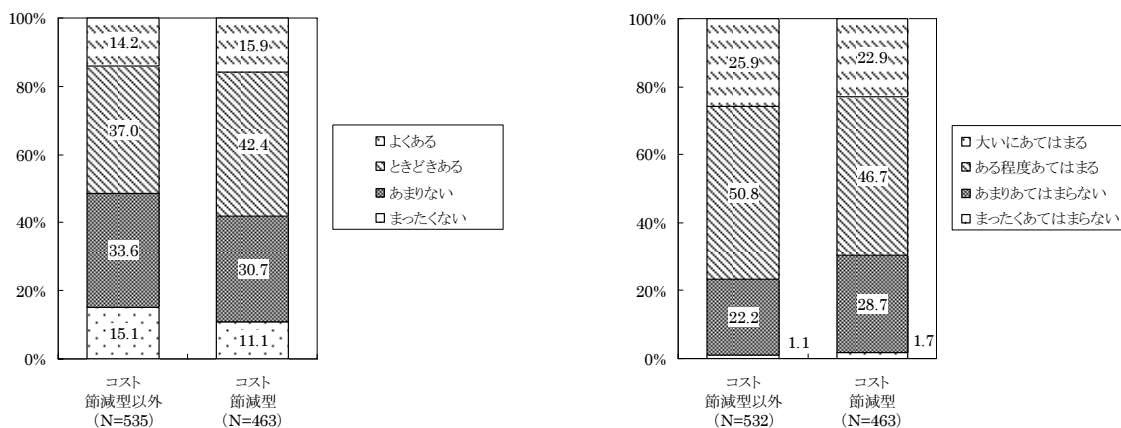
事業所側のこのような認識は、契約社員として働く人々の意識からも裏付けられる。図表 6-3-19 は、コスト削減型の事業所で働く契約社員とそれ以外の事業所で働く契約社員とで、「現在の会社を辞めたいと思うことがある」、「会社の業績向上に貢献しようとしている」という意識にどのような違いがあるかを示したものであるが、ここから、コスト削減型の事業

所の契約社員の方が、会社を辞めたいと思うことがやや多く、会社の業績への貢献意欲がやや弱いことが読み取れる。また、このような結果は、個人属性、企業属性などをコントロールした順序ロジスティック回帰分析の結果からも読み取れる（図表 6-3-20）。

総じて、コスト節減型の事業所では、契約社員の定着が悪く（離職意向が強く）、仕事に対する責任感や向上意欲も弱い（業績貢献意欲も弱い）といえる。すなわち、コスト節減型の事業所においては、従業員のモチベーションや離職率の点で問題が生じやすいことが、アンケート調査から確認されたといえる。

図表 6-3-19 契約社員の活用類型と従業員の意識

（左図）現在の会社を辞めたいと思うこと （右図）会社の業績向上に貢献しようとしている



資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。
注： いずれも無回答は除く。

図表 6-3-20 コスト節減型の事業所における従業員の意識（順序ロジスティック回帰分析）

| | 現在の会社を辞めたいと思うことがある | | | | 会社の業績向上に貢献しようとしている | | | |
|----------------|--------------------|--------|------------|---------|--------------------|---------|------------|--------|
| | モデル① | | モデル② | | モデル① | | モデル② | |
| | B | Wald | B | Wald | B | Wald | B | Wald |
| コスト節減型である | 0.190 | 2.075 | 0.232 | 3.147 * | -0.264 | 3.739 * | -0.206 | 2.323 |
| τ=1 | -1.580 | 20.204 | -0.924 | 4.959 | -4.706 | 108.217 | -4.507 | 78.585 |
| τ=2 | 0.204 | 0.348 | 0.850 | 4.201 | -1.391 | 14.761 | -1.170 | 7.373 |
| τ=3 | 2.218 | 39.124 | 2.896 | 46.790 | 0.935 | 6.738 | 1.122 | 6.793 |
| N | 916 | | 949 | | 914 | | 948 | |
| -2LL | 2086.701 | | 2172.955 | | 1762.562 | | 1868.963 | |
| カイ2乗 | 72.799 *** | | 89.926 *** | | 88.969 *** | | 80.436 *** | |
| Nagelkerke R2乗 | 0.083 | | 0.098 | | 0.104 | | 0.091 | |

使用データ： 「多様な就業形態に関する実態調査」 従業員票より。

注1： ***： p<0.01、 **： p<0.05、 *： p<0.1。

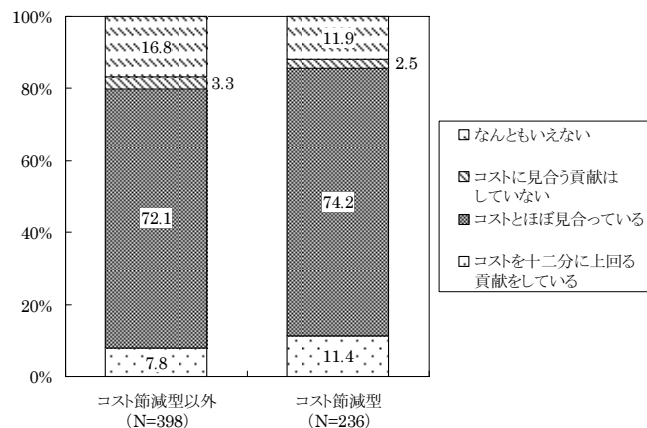
注2： モデル①の説明変数には、表に掲載しているものの他に、女性ダミー、年齢階層ダミー（4区分）、学歴ダミー（4区分）、職種ダミー（10区分）、業種ダミー（20区分）、企業規模ダミー（6区分）、事業所形態ダミー（6区分）を投入している。モデル②の説明変数には、表に掲載しているものの他に、女性ダミー、年齢階層ダミー（4区分）、学歴ダミー（4区分）、職種ダミー（10区分）、業種ダミー（20区分）、事業所規模ダミー（6区分）、事業所形態ダミー（6区分）を投入している。

上述のように、コスト節減型の事業所で働く契約社員は、低い賃金水準、正社員との大き

な賃金格差に直面しており、発揮しているパフォーマンスも低い。総じて、コスト削減型は、他と比較して劣った人事管理の形態であるように見える。

しかし、コスト・パフォーマンスという観点からみるとどうなるか。図表 6-3-21 は、契約社員の活用類型と事業所が認識する「労務コスト等と比較した働きぶりや貢献度」の関係を示したものである。ここから、必ずしもコスト削減型の事業所が、契約社員活用のコスト・パフォーマンスが悪いと認識しているわけではないことがわかる。むしろ、微差ではあるものの、それ以外の事業所と比べて、「コストを十二分に上回る貢献をしている」という事業所の割合が高く、「コストに見合う貢献はしていない」という事業所の割合が低い。すなわち、コスト削減型とは、得られるパフォーマンスは低いが、提供している賃金も低いという、1つの人事管理の形態と位置づけることができる。

図表 6-3-21 契約社員の活用類型と事業所側からみたコスト・パフォーマンス



資料出所： 「多様な就業形態に関する実態調査」 事業所票より。
注： 無回答は除く。

第4節 小括

本章では、契約社員を活用している事業所を、その活用目的に基づき、「専門的活用型」、「試行的雇用型」、「補助的活用型」、「コスト削減型」の4つに類型化し、それぞれにどのような特徴があるのか、それぞれどのような課題に直面しているのかを明らかにしてきた。そこから得られた主要な結果をまとめると、以下のようになる。

第1に、専門的活用型の事業所においては、契約社員の賃金水準が高く、正社員との賃金格差も小さい。そのことも関連してか、契約社員の仕事に対する満足度は高い。そして、低い離職率、仕事に対する責任感や向上意欲の強さにみられるように、契約社員は高いパフォーマンスを発揮している。また、企業ヒアリング調査から示唆されたように、スキルや経験を評価して個別に賃金設定をすることにより、契約社員の満足度を高めることができる。ただし、これは、高水準の賃金を提供し、それに見合った高水準のパフォーマンスを得るとい

う1つの人事管理の形態と理解されるべきものであって、必ずしも専門的活用型の事業所が、契約社員活用のコスト・パフォーマンスがよいと認識しているわけではない。

第2に、試行的雇用型の事業所においては、正社員登用をする際に、「人事評価における一定以上の評価実績」、「筆記試験」といった「客観的基準」を設定する傾向がある。また、このような「客観的基準」による正社員登用は、正社員登用を期待する契約社員の側にも歓迎され、かれらの安心感を高めている。すなわち、企業ヒアリング調査から示唆されたように、正社員登用の仕組みを明確化、客観化することにより、試行的雇用型の事業所の人事管理は成功に導かれる。

第3に、補助的活用型の事業所においては、その定義からも伺えるように、それ以外の事業所と比べて、契約社員が正社員と同じ仕事をしている割合が低い。しかし、特に補助的活用型の事業所においては、正社員と契約社員の職務が重複すると、人事管理上の問題が噴出しやすい。すなわち、企業ヒアリング調査から示唆されたように、特に補助的活用型の事業所においては、(それ以外の事業所の場合以上に)正社員と契約社員の職務が重複しないよう配慮する必要がある。

第4に、コスト節減型の事業所においては、契約社員の賃金水準が低く、正社員との賃金格差も大きい。そのことも関連してか、高い離職率、低い業績向上貢献意欲にみられるように、契約社員のパフォーマンスは低い。ただし、これは、得られるパフォーマンスは低いが、提供している賃金も低水準であるという1つの人事管理の形態と理解されるべきものであって、必ずしもコスト節減型の事業所が、契約社員活用のコスト・パフォーマンスが悪いと認識しているわけではない。