

第5章 有期契約労働者の活用理由と就業実態・就業意識

第1節 はじめに

企業は、需要変動への対応、コスト削減、専門的業務や臨時的業務への対応など、さまざまな理由で有期契約労働者を活用していると考えられる。本章の目的は、これら企業が自覚している有期契約労働者の活用理由によって、有期契約労働者自身の就業実態、就業意識がどう異なるのかを、H22年調査の事業所票・個人票マッチングデータを用いて明らかにすることである。

一般に、非正規労働者の就業実態、就業意識は、労働者その就業形態を選択した理由によって大きく異なる。たとえば、非正規労働者として働いている理由が自発的か非自発的かによって、職業生活に関する満足度が異なること（藤本 2010）、家計補助的な理由で就業しているパートタイム労働者は正社員との賃金格差に納得する傾向にあること（永瀬 2003）、などが知られている。

これに対し、企業が非正規労働者を活用する理由もさまざまである。厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査（平成22年）」では、非正規労働者の活用理由として、「賃金の節約のため」（43.8%）、「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」（33.9%）、「即戦力・能力のある人材を確保するため」（24.4%）などが上位にあげられている。しかし、これら非正規労働者の活用理由によって、非正規労働者自身の就業実態、就業意識がどう異なるのかについては、あまり多くは知られていない。本章では、この点に関する研究の端緒として、特に有期契約労働者を活用する理由と、有期契約労働者自身の就業実態、就業意識（満足度）の関係に焦点をあてた分析を行う。

有期契約労働者の活用理由を取り上げる理由は、2つある。第1に、2012年8月、「無期労働契約への転換」、「雇止め法理の法定化」、「不合理な労働条件の禁止」を柱とする労働契約法の改正法が成立、公布されたが、その際、結果的に導入は見送りとなったものの¹、議論の過程において有期労働契約の締結事由の規制の是非が問われたことは記憶に新しい²。もっ

¹ 具体的には、労働政策審議会「有期労働契約の在り方について（建議）」（2011年12月26日）において、「有期労働契約は、合理的な理由がない場合（例外事由に該当しない場合）には締結できないような仕組みとすることについては、例外業務の範囲をめぐる紛争多発への懸念や、雇用機会の減少の懸念等を踏まえ、措置を講ずるべきとの結論には至らなかった」とされ、その後作成された労働契約法の改正法案においても、有期労働契約の締結事由の規制が盛り込まれることはなかった。

² 国会での審議においても、「法案に反対する理由の第一は、有期労働契約の締結事由に関する規制、いわゆる入口規制の導入を見送ったことです。今日の有期雇用の広がり根幹はここにあります。基幹的、日常的な業務を多くの有期契約の労働者が正規雇用の代替として担い、人件費抑制のためという企業の都合で低賃金、不安定な状態に置かれ続けています。今こそ無期雇用を原則とし、合理的理由のない場合には有期労働契約を締結できないような仕組み、いわゆる入口規制がされませんでした。（中略）現在、多くの非正規雇用者は一時的ではなく恒常的な仕事に就き、仕事が継続しているにもかかわらず雇用止めとなり、正社員と変わらない仕事にもかかわらず低賃金、賞与なしといった待遇格差のなか中で働き続けています。社会全体のためにも、まずは安定雇用を実現させていく人間らしい働き方、生き方、ディーセントワークを実現することが急務であると考えます（福島みずほ議員）」といった意見が出された（2012年7月31日、第180回国会・参議院厚生労働委員会議事録より）。

とも、すでに「導入見送り」を内容とする改正法が成立、公布されているため、今後近い将来において有期労働契約の締結事由についての議論が再燃する可能性は低いかもしれない。しかし、今回の議論の過程では、「例外業務の範囲」をめぐる紛争が多発する懸念があるといった運用上の難点、雇用機会が減少する懸念があるといった副作用の点から「導入見送り」となったこともあり、具体的にどのような締結事由が合理的で、どのような締結事由が合理的でないのかという観点からの立ち入った検討はなされずに終わっている。これに対し、有期契約労働者を活用する理由と有期契約労働者自身の就業実態、就業意識の関係を明らかにすることは、具体的にどのような締結事由が合理的で、どのような締結事由が合理的でないのかを検討する際の判断材料を提供することになる。その意味で、本章において有期契約労働者の活用理由を取り上げることは、今後近い将来ではないにしても、長期的な視点で見れば、有期労働契約の法規制のあり方をめぐる議論に一定の貢献をすることにつながると考えられる。

第2に、仮に法規制のあり方をめぐる今後近い将来の議論に直結しなくとも、有期契約労働者を活用する理由と有期契約労働者自身の就業実態、就業意識の関係を明らかにすることは、企業の生産性を高める方策を検討する上でも、有益であると考えられる。もちろん、就業実態、就業意識と生産性との関係は複雑であって、仮に有期契約労働者の仕事に対する満足度が低いからといって、すぐさま生産性が低いと結論づけることはできない。しかし、たとえば鶴（2011）は、有期雇用の増大が生産性に与える影響として、「人的資本を通じるルート」、「イノベーションを通じるルート」と並んで、「労働者のインセンティブを通じるルート」が重要であると指摘する³。言うまでもなく、労働者のインセンティブは、仕事に対する満足度から強い影響を受ける。よって、仮にある理由のもとで活用される有期契約労働者の仕事に対する満足度が低いことが示せば、生産性の低下をもたらす蓋然性が高い活用理由を絞り込むことにもつながるだろう。

本章の構成は、次の通りである。第2節では、使用するデータと変数について説明する。第3節では、事業所属性と有期契約労働者の活用理由の関係、労働者属性と有期契約労働者の活用理由の関係を示す。第4節では、有期契約労働者の活用理由と就業実態の関係を、第5節では有期契約労働者の活用理由と就業意識（満足度）の関係を明らかにする。第6節では、分析結果を要約するとともに、そこから得られる含意を述べる。

³ 同様に、労働政策研究・研修機構編（2010a）には「モラルの向上」を期待して有期雇用の契約社員を無期雇用化、正社員化したA社の事例、有期雇用の契約社員を原則全員正社員化したことにより「業務への積極性、仕事に対するモチベーションが向上」したとされるB社の事例が収められている。労働政策研究・研修機構編（2010b）でも、ヒアリング対象企業の声として「数年前までは、他社と同じく非正社員の要員管理は基本的に行っておらず、臨時的・外部労働力の活用は（中略）アンコントロールな状況で、積上げ把握程度しか行っていなかった。結果、似たような職務に就きながらある拠点では直雇用、ある拠点では派遣、ある拠点では請負といった具合で、生産性の違いも良く分からなかったし、その杜撰な管理が問題にもなった」ことが紹介されている（同：38頁）。

第2節 データと変数

分析に使用するののは、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」のH22年調査の事業所票・個人票マッチングデータである。具体的には、個人票のデータに、その個人が働いている事業所の事業所票の回答が追加されたものである。なお、分析にあたっては、クロス集計の際には復元倍率を乗じるが、回帰分析の際には乗じないこととする。

分析対象は、「契約社員」、「嘱託社員」、「臨時的雇用者」、「パートタイム労働者」、「その他」のうち、「現在の会社との雇用契約の期間」に「定めあり」と回答した者である。同調査における非正規労働者（正社員以外の労働者）には、この他に「出向社員」と「派遣労働者」があるが、これら2者は除外している。その理由は、「出向社員」については、「現在の会社」との雇用契約の期間に定めがあったとしても、出向元の会社において期間の定めのない雇用契約を結んでいる可能性があるからであり、「派遣労働者」については、「現在の会社」が、事業所票に回答している事業所ではなく派遣元を指しているからである。

事業所票での「活用理由」の選択肢は、以下の13種類であり、複数回答となっている⁴。

- 「正社員を確保できないため」（正社員確保困難）
- 「正社員を重要業務に特化させるため」（正社員重要業務特化）
- 「専門的業務に対応するため」（専門的業務）
- 「即戦力・能力のある人材を確保するため」（即戦力）
- 「景気変動に応じて雇用量を調節するため」（景気変動対応）
- 「長い営業（操業）時間に対応するため」（長時間対応）
- 「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」（繁閑対応）
- 「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」（臨時・季節的）
- 「賃金の節約のため」（賃金節約）
- 「賃金以外の労務コストの節約のため」（労務コスト節約）
- 「高年齢者の再雇用対策のため」（高年齢者再雇用）
- 「正社員の育児・介護休業対策の代替のため」（育児・介護休業代替）
- 「その他」（その他）

事業所票では、「契約社員」、「嘱託社員」、「臨時的雇用者」、「パートタイム労働者」、「その他」それぞれについて、これら13種類の「活用理由」がそれぞれ当てはまるか否かを回答するようになっている。よって、たとえば分析ケースが「契約社員」として働く個人であれば、その個人の「活用理由」は13種類の複数回答データの形式をとり、そこには、その個人が働いている事業所の事業所票における「契約社員」の「活用理由」の回答が入っていることになる。

⁴ 括弧内の語は、第3節以降で使用する略称である。

なお、上記 13 種類の選択肢は多次元的である。たとえば、「専門的業務に対応するため」という選択肢は、厳密に言えば業務それ自体の性質をあらわしており、文字通り有期契約労働者を活用する理由をあらわしている「景気変動に応じて雇用量を調節するため」や「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」といった選択肢とは、次元が異なる。しかし、有期労働契約の利用可能事由が制限されている諸外国の法制においても、実質的にはいくつかの専門的業務が、業務の一時性ゆえに「利用可能」とされていることがある⁵。そこで、業務それ自体の性質をあらわす選択肢が他の選択肢と同列に並んでいることは、さほど不自然ではないと考え、そのような選択肢を敢えて除外しないこととする。

同様に、「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」という選択肢は、厳密に言えば「パートタイム」労働者を活用する際の理由であって、「有期契約」労働者を活用する際の理由ではない。しかし、仮に「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」という理由のもとで活用されている有期契約労働者が、他の選択肢の回答をすべてコントロールした上でも、就業実態や就業意識の面で何らかの特徴を持っているとするならば、そのことは、同じ「有期契約」であっても、「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」に活用されている側面がある場合には、かれらを取り巻く環境がより良かったり、より悪かったりすることを示している。そして、このような情報は、有期労働契約の法規制のあり方をめぐって議論する上でも、企業の生産性を高める方策を検討する上でも、決して無意味ではないだろう。そこで、必ずしも「有期契約」労働者を活用する際の理由ではない選択肢であっても、分析の際に敢えて除外しないこととする。

第3節 有期契約労働者の活用理由

本節では、事業所属性、労働者属性によって有期契約労働者の活用理由がどう異なるのかを、クロス集計により分析する。

1. 事業所属性との関係

まず、事業所属性（業種、企業規模、事業所形態）によって、有期契約労働者の活用理由がどう異なるのかをみる。なお、その際には、事業所数ベースの集計ではなく、労働者数ベースの集計になっている点に注意が必要である⁶。

図表 5-3-1 は、勤務先の業種別にみた有期契約労働者の活用理由を示したものである。

⁵ たとえば、フランスにおける有期労働契約の利用可能事由のなかには、「業務の一時性により、期間の定めのない契約で採用しないことが恒常的な慣行になっている場合」（慣行的有期労働契約）という区分があり、そこには「テレビ放送事業」、「情報」、「映画製作」、「教育」などの専門的業務が含まれている。労働政策研究・研修機構編（2004）、「第5回労働契約研究会」（2009年7月31日）資料（<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/07/s0731-13.html>）を参照。

⁶ これに対し、厚生労働省による本調査の集計結果（<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/5-22.html>）においては、事業所数ベースの集計がなされている。

ここから、鉱業、採石業、砂利採取業では「専門的業務」、「即戦力」、「高年齢者再雇用」、建設業では「即戦力」、「高年齢者再雇用」、素材関連製造業では「高年齢者再雇用」、機械関連製造業では「高年齢者再雇用」、電気・ガス・熱供給・水道業では「専門的業務」、「高年齢者再雇用」、「育児・介護休業代替」、情報通信業では「専門的業務」、運輸業、郵便業では「高年齢者再雇用」、小売業では「長時間対応」、「繁忙対応」、「賃金節約」、「労務コスト節約」、金融業・保険業では「正社員重要業務特化」、学術研究、専門・技術サービス業では「専門的業務」、「即戦力」、宿泊業、飲食サービス業では「景気変動対応」、「長時間対応」、「繁忙対応」、「賃金節約」、生活関連サービス業、娯楽業では「臨時・季節的」、教育、学習支援業では「専門的業務」、医療、福祉では「正社員確保困難」、「専門的業務」、「育児・介護休業代替」、複合サービス業では「正社員確保困難」、サービス業では「高年齢者再雇用」を、有期契約労働者の活用理由としている場合が多いことが分かる。

図表5-3-1 勤務先の業種別にみた有期契約労働者の活用理由(M.A.)(%、Nは実数)

	た正 め社 員を 確保 でき ない	化正 さ社 員を 確保 する ため の重 要業 務に 特	た専 め門 的業 務に 対 応す る	材即 を戦 力・能 力に あ る人	量景 を調 節す るた め雇 用	に長 い営 業(操 業)時 間	繁1 閑に 対 応す るた め事 務の	変臨 化時 に・季 節的 業務 のた め	賃金 の節 約の ため	の賃 金節 約以 外の ため の労 務コ スト	の高 年齢 者の 再雇 用対 策	業正 対社 員の 育 児・ 介護 休 め	そ の 他	N
鉱業、採石業、砂利採取業	6.3	6.3	31.3	34.9	15.3	2.2	9.9	14.0	7.2	5.1	51.3	2.3	2.5	2,446
建設業	8.3	8.2	26.1	31.0	8.6	5.6	7.4	21.1	10.6	12.5	38.4	1.7	3.3	184,222
消費関連製造業	10.5	22.8	10.9	10.2	27.1	17.3	28.1	26.0	42.1	22.1	21.0	4.4	4.0	539,330
素材関連製造業	12.6	14.0	15.6	18.4	25.6	4.2	10.7	10.1	36.1	12.4	30.7	3.8	3.5	301,430
機械関連製造業	9.3	12.8	19.1	22.0	20.0	3.8	3.9	12.0	27.5	14.2	35.1	2.7	4.0	372,050
電気・ガス・熱供給・水道業	3.8	11.1	27.3	21.0	1.3	0.0	1.5	22.0	16.0	6.3	38.5	22.4	5.0	8,956
情報通信業	9.3	25.2	30.4	27.3	19.4	1.8	9.3	11.1	29.1	13.7	14.5	1.0	1.1	139,869
運輸業、郵便業	17.9	14.4	13.7	21.5	18.7	12.8	22.2	23.2	34.5	18.1	33.5	2.3	4.8	564,230
卸売業	4.9	26.3	23.5	17.2	16.2	4.6	22.4	12.3	31.6	17.6	20.6	2.7	1.3	446,945
小売業	9.4	25.3	10.8	16.8	19.0	52.6	53.8	22.1	59.0	41.0	9.9	8.2	2.0	2,268,683
金融業・保険業	13.0	35.6	18.0	23.0	5.9	1.2	23.1	7.3	28.6	14.2	24.6	8.5	5.1	215,744
不動産業、物品賃貸業	7.8	20.0	19.2	18.1	15.3	11.8	27.3	12.2	44.6	18.0	20.9	4.1	6.6	166,222
学術研究、専門・技術サービス業	18.4	23.3	36.2	36.1	12.0	2.7	7.8	8.7	27.7	9.5	26.8	6.7	7.5	125,982
宿泊業、飲食サービス業	14.8	17.3	4.2	12.9	34.5	39.7	57.1	27.3	56.9	31.1	5.0	1.8	1.3	1,099,471
生活関連サービス業、娯楽業	10.3	13.0	10.8	13.3	21.5	19.2	41.3	38.4	41.8	35.0	15.1	2.4	6.0	497,700
教育、学習支援業	16.9	18.1	37.8	24.9	12.6	3.9	16.6	14.0	36.6	18.3	12.8	12.6	3.1	407,597
医療、福祉	26.7	14.1	32.2	23.5	8.9	14.5	28.8	7.3	34.6	21.2	19.3	17.3	5.4	768,392
複合サービス業	21.4	12.1	13.4	17.1	5.8	7.3	21.4	12.2	40.0	14.8	12.8	14.4	5.2	147,818
サービス業(他に分類されないもの)	7.3	12.3	22.5	21.8	18.3	9.1	29.7	20.2	46.4	21.6	30.5	6.4	6.7	820,209
合計	12.5	19.1	16.7	18.6	19.5	24.1	34.9	19.8	44.4	26.3	18.3	6.5	3.6	9,077,296

注：網掛けは、選択率が「合計」より10%以上高いもの。

図表5-3-2は、勤務先の企業規模別にみた有期契約労働者の活用理由を示したものである。ここから、業種別ほどはっきりとした違いはないが、1000人以上では「長時間対応」、「繁忙対応」、500~999人では「即戦力」、「長時間対応」、300~499人、100~299人では「高年齢者再雇用」、50~99人では「臨時・季節的」、「労務コスト節約」、「高年齢者再雇用」、5~29人では「正社員確保困難」、「労務コスト節約」を、有期契約労働者の活用理由としている場合が多いことが分かる。

図表5-3-2 勤務先の企業規模別にみた有期契約労働者の活用理由(M.A.)(%、Nは実数)

	た正 め社 員を 確保 でき ない	化正 社員 を重 要業 務に 特	た専 門的 業務 に對 應す る	材即 を戦 力・能 力あ る人	量景 を調 節す るた じて 雇 用	に長 い営 業(操 業)時 間	繁1 閑日 に對 應す るた じて 事 務の	変臨 化に ・對 應す るた じて 業 務量 の	賃金 の節 約の ため	の賃 金節 約以 外の ため	の高 年齢 者の 再雇 用對 策	業正 社員 の代 育児 ・介 護休	そ の他	N
1000人以上	9.9	25.5	14.4	20.1	20.6	33.4	43.6	22.9	47.2	29.0	12.7	7.9	3.4	3,936,619
500~999人	13.7	25.9	20.0	23.6	18.2	30.7	32.3	14.3	42.4	17.6	18.2	7.2	4.4	968,331
300~499人	9.4	13.2	16.1	15.6	18.5	8.0	19.1	16.7	42.7	20.3	26.9	7.3	4.1	644,588
100~299人	13.8	14.5	19.0	21.1	18.6	14.7	28.5	16.2	41.6	20.3	25.3	5.7	3.2	1,346,687
50~99人	12.2	12.8	16.9	15.2	25.9	14.5	26.5	27.9	43.2	34.1	25.5	4.9	3.7	920,385
30~49人	17.2	6.2	20.8	15.0	21.2	9.7	27.8	16.9	42.1	19.5	27.0	6.1	7.1	386,128
5~29人	21.7	6.1	19.0	9.8	10.2	18.1	32.4	11.9	42.1	32.6	14.6	1.4	2.2	874,558
合計	12.5	19.1	16.7	18.6	19.5	24.1	34.9	19.8	44.4	26.3	18.3	6.5	3.6	9,077,296

注：網掛けは、選択率が「合計」より5%以上高いもの。

図表5-3-3は、勤務先の事業所形態別にみた有期契約労働者の活用理由を示したものである。ここから、事務所では「高年齢者再雇用」、研究所では「正社員確保困難」、「専門的業務」、「即戦力」、店舗では「長時間対応」、「繁閑対応」、「賃金節約」を、有期契約労働者の活用理由としている場合が多いことが分かる。

図表5-3-3 勤務先の事業所形態別にみた有期契約労働者の活用理由(M.A.)(%、Nは実数)

	た正 め社 員を 確保 でき ない	化正 社員 を重 要業 務に 特	た専 門的 業務 に對 應す る	材即 を戦 力・能 力あ る人	量景 を調 節す るた じて 雇 用	に長 い営 業(操 業)時 間	繁1 閑日 に對 應す るた じて 事 務の	変臨 化に ・對 應す るた じて 業 務量 の	賃金 の節 約の ため	の賃 金節 約以 外の ため	の高 年齢 者の 再雇 用對 策	業正 社員 の代 育児 ・介 護休	そ の他	N
事務所	10.4	16.7	25.3	22.5	14.6	5.0	19.2	17.8	37.7	19.8	29.2	5.7	4.7	1,802,905
工場・作業所	10.0	18.7	13.4	14.7	25.1	9.4	17.4	17.8	37.9	21.1	25.9	2.7	3.5	1,421,162
研究所	32.3	22.4	38.5	38.0	7.3	1.3	9.5	8.7	19.7	5.7	27.8	9.1	15.7	55,095
営業所	12.3	14.9	18.5	21.3	19.8	10.7	22.5	16.7	37.4	23.7	22.5	4.4	3.6	957,715
店舗	12.3	24.2	8.6	15.9	20.8	50.3	56.9	23.2	56.3	35.9	7.6	6.2	2.5	3,352,163
その他	17.7	13.2	26.0	21.3	17.4	11.8	30.3	18.7	37.5	20.0	18.7	12.6	4.4	1,488,255
合計	12.5	19.1	16.7	18.6	19.5	24.1	34.9	19.8	44.4	26.3	18.3	6.5	3.6	9,077,296

注：網掛けは、選択率が「合計」より10%以上高いもの。

2. 労働者属性との関係

次に、労働者属性（性別、年齢、学歴、生計の担い手か否か、職種）と、有期契約労働者の活用理由の関係をみる。なお、その際、性別、年齢、学歴、生計の担い手か否かについては、それらの労働者属性ではなく、活用理由が説明変数となっている可能性が高い⁷。そこで、これらについては、活用理由を表側に立てる。これに対し、職種については、「この職種の有

⁷ つまり、ある理由で募集・採用する場合、ある属性の労働者が集まりやすいということである。

期契約労働者はこの理由で活用する」というように、職種それ自体が説明変数となっている可能性が高い。そこで、職種については、活用理由を表頭に置くこととする。

図表5-3-4は、事業所側の活用理由ごとにみた有期契約労働者の性別分布を示したものである。ここから、事業所側が「正社員確保困難」、「専門的業務」、「即戦力」、「高年齢者再雇用」を理由としている場合は男性が、「正社員重要業務特化」、「長時間営業対応」、「繁閑対応」、「賃金節約」、「育児・介護休業代替」を理由としている場合は女性が多いことが分かる。

図表5-3-4 事業所側の活用理由(M.A.)ごとにみた有期契約労働者の性別
(行%、Nは実数)

	男	女	N
正社員を確保できないため	42.7	57.3	1,137,643
正社員を重要業務に特化させるため	29.5	70.5	1,731,193
専門的業務に対応するため	47.8	52.2	1,519,468
即戦力・能力のある人材を確保するため	45.3	54.7	1,689,431
景気変動に応じて雇用量を調節するため	33.9	66.1	1,766,581
長い営業(操業)時間に対応するため	27.7	72.3	2,188,071
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	28.2	71.8	3,171,974
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	35.2	64.8	1,793,682
賃金の節約のため	28.2	71.8	4,032,405
賃金以外の労務コストの節約のため	32.5	67.5	2,387,878
高年齢者の再雇用対策のため	57.2	42.8	1,658,932
正社員の育児・介護休業対策の代替ため	31.2	68.8	585,166
その他	35.9	64.1	325,994
合計	37.4	62.6	9,077,296

注：網掛けは、選択率が「合計」より5%以上高いもの。

図表5-3-5は、事業所側の活用理由ごとにみた有期契約労働者の年齢分布を示したものである。ここから、「長時間対応」を理由としている場合は49歳以下の層が、「正社員確保困難」、「育児・介護休業代替」を理由としている場合は30～39歳が、「専門的業務」、「即戦力」、「高年齢者再雇用」を理由としている場合は60歳以上が多いことが分かる⁸。

図表5-3-6は、事業所側の活用理由ごとにみた有期契約労働者の学歴分布を示したものである。ここから、「専門的業務」、「即戦力」を理由としている場合は大学卒が、「長時間対応」を理由としている場合は在学中が、「育児・介護休業代替」を理由としている場合は専修学校卒、高専・短大卒、大学卒が多いことが分かる。

図表5-3-7は、事業所側の活用理由ごとにみた有期契約労働者の生計の担い手を示したものである。ここから、「専門的業務」、「即戦力」、「高年齢者再雇用」を理由としている場合は自分が生計の担い手である者が、「正社員重要業務特化」、「景気変動対応」、「長時間対応」、「繁閑対応」、「臨時・季節的」、「賃金節約」、「労務コスト節約」を理由としている場合は自分以外が生計の担い手である者が多いことが分かる。

⁸ 「高年齢者再雇用」を理由としているにもかかわらず29歳以下、30～39歳などの労働者が含まれているのは、活用理由が複数回答となっており、「高年齢者再雇用」だけでなく別の理由でも活用されている場合があるからである。

図表5-3-5 事業所側の活用理由(M.A.)ごとにみた有期契約労働者の年齢
(行%、Nは実数)

	29歳以下	30~39歳	40~49歳	50~59歳	60歳以上	不明	N
正社員を確保できないため	19.1	26.0	15.8	19.0	19.9	0.2	1,137,643
正社員を重要業務に特化させるため	20.8	24.8	24.9	20.3	9.0	0.2	1,731,193
専門的業務に対応するため	8.8	18.4	20.2	20.5	31.7	0.3	1,519,468
即戦力・能力のある人材を確保するため	14.0	22.2	18.6	18.0	27.0	0.3	1,689,431
景気変動に応じて雇用量を調節するため	17.7	25.1	22.0	22.5	12.8	0.0	1,766,581
長い営業(操業)時間に対応するため	22.3	25.8	26.5	18.9	6.4	0.1	2,188,071
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	20.8	23.3	24.8	20.0	11.1	0.0	3,171,974
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	20.1	23.7	23.4	20.2	12.4	0.2	1,793,682
賃金の節約のため	17.7	21.1	24.9	21.8	14.4	0.1	4,032,405
賃金以外の労務コストの節約のため	19.0	23.1	24.3	20.4	13.2	0.0	2,387,878
高齢者の再雇用対策のため	4.2	8.2	12.3	16.7	58.0	0.5	1,658,932
正社員の育児・介護休業対策の代替ため	19.3	30.6	19.8	19.2	11.0	0.1	585,166
その他	15.8	21.1	22.9	19.6	20.2	0.5	325,994
合計	16.8	20.4	21.4	19.5	21.6	0.2	9,077,296

注： 網掛けは、選択率が「合計」より5%以上高いもの。

図表5-3-6 事業所側の活用理由(M.A.)ごとにみた有期契約労働者の学歴
(行%、Nは実数)

	中学卒	高校卒	専修 学校卒	高専・ 短大卒	大学卒	大学院卒	在学中	不明	N
正社員を確保できないため	6.8	45.3	8.9	16.4	14.9	2.2	2.2	3.3	1,137,643
正社員を重要業務に特化させるため	3.9	45.7	9.6	16.4	16.9	1.3	5.1	1.2	1,731,193
専門的業務に対応するため	5.5	45.1	7.7	12.5	23.3	4.0	0.9	1.0	1,519,468
即戦力・能力のある人材を確保するため	5.3	47.7	7.5	11.4	21.4	2.8	3.1	0.7	1,689,431
景気変動に応じて雇用量を調節するため	5.8	48.4	7.6	13.8	18.6	0.8	4.3	0.7	1,766,581
長い営業(操業)時間に対応するため	3.5	49.2	9.1	14.7	12.5	0.5	9.7	0.8	2,188,071
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	4.4	51.7	9.4	12.5	11.3	0.7	9.2	0.8	3,171,974
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	6.2	45.8	8.6	13.9	18.2	1.0	5.7	0.6	1,793,682
賃金の節約のため	4.9	50.3	9.0	13.0	13.2	0.8	6.5	2.2	4,032,405
賃金以外の労務コストの節約のため	4.4	49.2	8.1	13.2	13.7	0.7	8.3	2.5	2,387,878
高齢者の再雇用対策のため	10.3	51.7	5.6	9.4	19.8	1.3	1.0	0.8	1,658,932
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	3.5	34.8	14.1	19.9	21.8	2.4	2.9	0.7	585,166
その他	7.2	51.3	8.3	14.6	12.5	2.1	2.7	1.2	325,994
合計	5.4	49.3	8.5	12.9	16.3	1.3	4.7	1.6	9,077,296

注： 網掛けは、選択率が「合計」より5%以上高いもの。

図表5-3-7 事業所側の活用理由(M.A.)ごとにみた有期契約労働者の生計の担い手
(行%、Nは実数)

	自分	自分以外	不明	N
正社員を確保できないため	53.8	45.5	0.7	1,137,643
正社員を重要業務に特化させるため	40.7	58.5	0.8	1,731,193
専門的業務に対応するため	60.5	39.1	0.4	1,519,468
即戦力・能力のある人材を確保するため	59.5	40.3	0.2	1,689,431
景気変動に応じて雇用量を調節するため	43.6	55.5	0.9	1,766,581
長い営業(操業)時間に対応するため	35.5	64.2	0.3	2,188,071
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	33.3	66.0	0.8	3,171,974
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	43.0	56.5	0.5	1,793,682
賃金の節約のため	41.5	57.7	0.7	4,032,405
賃金以外の労務コストの節約のため	40.5	58.7	0.8	2,387,878
高齢者の再雇用対策のため	68.6	30.5	0.9	1,658,932
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	45.5	53.8	0.7	585,166
その他	52.5	47.4	0.0	325,994
合計	49.4	50.1	0.5	9,077,296

注： 網掛けは、選択率が「合計」より5%以上高いもの。

図表5-3-8は、有期契約労働者の職種別にみた事業所側の活用理由を示したものである。ここから、管理的な仕事では「専門的業務」、「即戦力」、「高齢者再雇用」、専門的・技

術的な仕事では「専門的業務」、「即戦力」、販売の仕事では「長時間対応」、「繁忙対応」、「賃金節約」、「労務コスト節約」、サービスの仕事では「長時間対応」、「繁忙対応」、「臨時・季節的」、保安の仕事では「高齢者再雇用」、生産工程の仕事では「景気変動対応」、輸送・機械運転の仕事では「高齢者再雇用」、建設・採掘の仕事では「臨時・季節的」、その他の仕事では「専門的業務」が、有期契約労働者の活用理由となっていることが多いことが分かる。

図表5-3-8 有期契約労働者の職種別にみた事業所側の活用理由(M.A.)(%、Nは実数)

	た正社員を確保できない	正社員を重く業務に特	専門的業務に	材を戦力とするため	即戦力を確保する	景気変動に	に長い営業時間	繁忙日に	変時化に	臨時・季節的業務	賃金の節約のため	の賃金節約のため	の高年齢者の再雇用	業対策の代替のため	その他	N
管理的な仕事	7.7	4.4	28.3	32.5	5.8	2.9	3.4	4.8	20.1	9.6	50.0	2.0	2.4	202,080		
専門的・技術的な仕事	16.3	14.2	37.0	29.1	13.9	6.7	14.3	9.0	29.9	17.5	26.0	10.0	5.2	1,089,783		
事務的な仕事	12.5	24.8	18.0	19.2	17.3	19.7	30.8	19.9	42.5	23.0	17.1	9.0	3.4	2,427,813		
販売の仕事	9.3	17.7	11.4	17.5	15.1	49.6	51.2	13.4	55.2	36.3	11.4	2.6	1.5	1,564,662		
サービスの仕事	15.5	20.0	10.2	15.3	24.1	35.6	53.3	29.9	51.0	32.0	10.1	7.2	3.9	1,858,470		
保安の仕事	5.7	8.4	12.9	8.1	10.5	7.1	26.4	28.0	42.9	35.3	42.9	6.4	6.5	131,227		
生産工程の仕事	11.3	18.5	10.2	11.5	32.0	10.7	17.7	21.5	42.5	21.7	20.5	2.8	2.4	826,417		
輸送・機械運転の仕事	21.6	7.6	17.2	26.4	9.5	12.4	15.8	17.7	22.2	24.3	49.9	1.5	5.2	238,464		
建設・採掘の仕事	5.4	18.0	12.8	14.2	17.3	0.0	0.3	40.5	23.5	18.4	20.6	1.3	0.0	42,295		
運搬・清掃・包装等の仕事	6.1	18.8	14.2	15.8	28.1	9.2	37.0	24.4	52.0	24.0	19.8	5.7	6.7	628,645		
その他	13.9	16.2	30.6	11.3	17.1	6.6	20.5	22.3	37.9	17.1	17.7	10.6	5.9	48,286		
不明	34.5	16.6	27.1	24.1	35.0	20.2	44.1	7.4	36.4	36.9	38.9	12.1	1.0	19,154		
合計	12.5	19.1	16.7	18.6	19.5	24.1	34.9	19.8	44.4	26.3	18.3	6.5	3.6	9,077,296		

注：網掛けは、選択率が「合計」より10%以上高いもの。

3. 小括

図表5-3-1～図表5-3-8の要点を活用理由ごとにまとめると、次のようになる。

第1に、「正社員確保困難」は、業種では医療、福祉、複合サービス業で、企業規模では5～29人で、事業所形態では研究所で有期契約労働者の活用理由とされることが多い。また、そのような理由で活用されることが多いのは、男性、30～39歳の者である。

第2に、「正社員重要業務特化」は、業種では金融業・保険業で有期契約労働者の活用理由とされることが多い。また、そのような理由で活用されることが多いのは、女性、生計の担い手でない者である。

第3に、「専門的業務」は、業種では鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、学術研究、専門・技術サービス業、教育、学習支援業、医療、福祉で、事業所形態では研究所で有期契約労働者の活用理由とされることが多い。また、そのような理由で活用されることが多いのは、男性、60歳以上、大学卒、生計の担い手が自分である者、管理的な仕事、専門的・技術的な仕事、その他の仕事で働く者である。

第4に、「即戦力」は、業種では鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、学術研究、専門・技術サービス業で、企業規模では500～999人で、事業所形態では研究所で有期契約労働者の

活用理由とされることが多い。また、そのような理由で活用されることが多いのは、男性、60歳以上、大学卒、生計の担い手が自分である者、管理的な仕事、専門的・技術的な仕事で働く者である。

第5に、「景気変動対応」は、業種では宿泊業、飲食サービス業で有期契約労働者の活用理由とされることが多い。また、そのような理由で活用されることが多いのは、主たる生計の担い手が自分以外である者、生産工程の仕事で働く者である。

第6に、「長時間対応」は、業種では小売業、宿泊業、飲食サービス業で、企業規模では1000人以上、500～999人で、事業所形態では店舗で有期契約労働者の活用理由とされることが多い。また、そのような理由で活用されることが多いのは、女性、29歳以下、30～39歳、40～49歳、在学中、生計の担い手が自分以外である者、販売の仕事、サービスの仕事で働く者である。

第7に、「繁閑対応」は、業種では小売業、宿泊業、飲食サービス業で、企業規模では1000人以上で、事業所形態では店舗で有期契約労働者の活用理由とされることが多い。また、そのような理由で活用されることが多いのは、女性、生計の担い手が自分以外である者、販売の仕事、サービスの仕事で働く者である。

第8に、「臨時・季節的」は、業種では生活関連サービス業、娯楽業で、企業規模では50～99人で有期契約労働者の活用理由とされることが多い。また、そのような理由で活用されることが多いのは、生計の担い手が自分以外である者、サービスの仕事、建設・採掘の仕事で働く者である。

第9に、「賃金節約」は、業種では小売業、宿泊業、飲食サービス業で、事業所形態では店舗で有期契約労働者の活用理由とされることが多い。また、そのような理由で活用されることが多いのは、女性、生計の担い手が自分以外である者、販売の仕事で働く者である。

第10に、「労務コスト節約」は、業種では小売業で、企業規模では50～99人、5～29人で有期契約労働者の活用理由とされることが多い。また、そのような理由で活用されることが多いのは、生計の担い手が自分以外である者、販売の仕事で働く者である。

第11に、「高年齢者再雇用」は、業種では鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、素材関連製造業、機械関連製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、郵便業、サービス業で、企業規模では300～499人、100～299人、50～99人で、事業所形態では事務所で有期契約労働者の活用理由とされることが多い。また、そのような理由で活用されることが多いのは、男性、60歳以上、生計の担い手が自分である者、管理的な仕事、保安の仕事、輸送・機械運転の仕事で働く者である。

第12に、「育児・介護休業代替」は、業種では電気・ガス・熱供給・水道業、医療、福祉で有期契約労働者の活用理由とされることが多い。また、そのような理由で活用されることが多いのは、女性、30～39歳、専修学校卒、高専・短大卒、大学卒の者である。

第4節 有期契約労働者の活用理由と就業実態

有期契約労働者の活用理由は、有期契約労働者自身の就業実態にどのような影響を与えているだろうか。本節では、雇用の安定性をあらわす指標として「契約期間」、賃金をあらわす指標として「賃金総額」と「時間あたり賃金」、勤務先への定着性をあらわす指標として「継続期間」を取り上げ、活用理由との関係を分析する。

1. クロス集計

まず、クロス集計で活用理由と就業実態の関係を見てみたい。図表5-4-1は、有期契約労働者の活用理由ごとにみた契約期間を示したものである。ここから、「専門的業務」、「即戦力」、「高年齢者再雇用」、「育児・介護休業代替」、「その他」を理由としている場合は1～2年未満といった比較的長期の契約が多く、「長時間対応」、「労務コスト削減」を理由としている場合は3か月～6か月未満といった比較的短期の契約が多いことが分かる。

図表5-4-1 有期契約労働者の活用理由(M.A.)ごとにみた契約期間(行%、Nは実数)

	1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～1年未満	1～2年未満	2～3年未満	3年以上	N
正社員を確保できないため	0.4	4.6	9.3	30.6	38.0	7.8	9.3	1,137,643
正社員を重要業務に特化させるため	0.2	6.9	16.2	32.4	33.9	4.7	5.6	1,731,193
専門的業務に対応するため	0.5	3.4	6.0	36.8	38.7	5.3	9.3	1,519,468
即戦力・能力のある人材を確保するため	0.5	6.8	7.7	35.1	38.2	4.3	7.5	1,689,431
景気変動に応じて雇用量を調節するため	3.3	7.9	15.2	35.9	29.2	2.9	5.5	1,766,581
長い営業(操業)時間に対応するため	1.6	7.0	22.8	36.3	23.8	3.0	5.5	2,188,071
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	2.2	6.0	19.9	38.8	26.5	3.0	3.5	3,171,974
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	2.9	7.5	16.9	39.3	27.0	3.7	2.9	1,793,682
賃金の節約のため	1.5	5.9	18.4	37.2	30.4	2.2	4.5	4,032,405
賃金以外の労務コストの節約のため	2.2	6.7	19.8	36.6	28.4	1.8	4.4	2,387,878
高年齢者の再雇用対策のため	1.2	2.4	9.1	33.7	40.9	2.9	9.8	1,658,932
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	0.6	2.7	15.0	33.2	39.7	2.2	6.5	585,166
その他	0.0	6.2	6.8	37.0	37.8	2.4	9.8	325,994
合計	1.0	6.2	13.5	36.9	32.7	3.1	6.5	9,077,296

注：網掛けは、選択率が「合計」より5%以上高いもの。

図表5-4-2は、有期契約労働者の活用理由ごとにみた1か月の賃金総額を示したものである⁹。ここから、「専門的業務」、「即戦力」「高年齢者再雇用」を理由としている場合は平均値でみた賃金総額が高いことが分かる。また、これら3者は、中央値でも賃金総額が高い。他方、「長時間対応」、「繁閑対応」を理由としている場合は平均値でみた賃金総額が低くなっている。

ただし、賃金総額を分析する際には、実労働時間の長短も考慮する必要がある。そこで、図表5-4-3に、有期契約労働者の活用理由ごとにみた1週間の実労働時間を示した¹⁰。

⁹ ここで言う1か月の賃金総額とは、諸手当を含む、税金、社会保険料など控除前の金額である。なお、調査票では、その金額を19段階の階級で回答することになっているため、ここではその階級値から平均値、中央値を求めている。

¹⁰ 1週間の実労働時間は、9段階の階級で回答することになっているため、ここではその階級値から平均値、中央値を求めている。

ここから、「専門的業務」、「即戦力」、「高年齢者再雇用」を理由としている場合は平均値でみた実労働時間が長いことが分かる。また、これら3者は、中央値でみても実労働時間が長い。他方、「長時間対応」、「繁忙対応」、「労務コスト節約」を理由としている場合は平均値でみた実労働時間が短くなっている。

図表5-4-2 有期契約労働者の活用理由(M.A.)ごとにみた賃金総額
(単位:万円、Nは実数)

	平均値	中央値	N
正社員を確保できないため	16.1	15.0	1,132,448
正社員を重要業務に特化させるため	13.6	11.0	1,723,051
専門的業務に対応するため	19.0	17.0	1,509,724
即戦力・能力のある人材を確保するため	18.2	17.0	1,674,867
景気変動に応じて雇用量を調節するため	13.4	11.0	1,758,793
長い営業(操業)時間に対応するため	12.0	11.0	2,173,080
1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため	11.7	11.0	3,159,053
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	13.2	11.0	1,773,199
賃金の節約のため	12.8	11.0	4,012,055
賃金以外の労務コストの節約のため	12.2	11.0	2,376,365
高年齢者の再雇用対策のため	18.5	15.0	1,647,984
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	14.5	11.0	582,310
その他	16.0	13.0	324,686
合計	14.9	13.0	9,017,443

注：網掛けは賃金総額が高いもの、下線は賃金総額が低いもの。

図表5-4-3 有期契約労働者の活用理由(M.A.)ごとにみた実労働時間
(単位:時間、Nは実数)

	平均値	中央値	N
正社員を確保できないため	34.8	37.5	1,126,036
正社員を重要業務に特化させるため	33.3	32.5	1,723,468
専門的業務に対応するため	36.3	37.5	1,506,290
即戦力・能力のある人材を確保するため	36.1	37.5	1,674,658
景気変動に応じて雇用量を調節するため	32.5	32.5	1,750,399
長い営業(操業)時間に対応するため	30.9	32.5	2,173,516
1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため	30.4	27.5	3,147,725
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	31.8	32.5	1,770,418
賃金の節約のため	32.5	32.5	3,997,053
賃金以外の労務コストの節約のため	31.6	32.5	2,363,521
高年齢者の再雇用対策のため	36.3	37.5	1,639,690
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	32.9	32.5	578,439
その他	34.9	37.5	321,259
合計	34.0	37.5	8,993,377

注：網掛けは実労働時間が長いもの、下線は実労働時間が短いもの。

それでは、有期契約労働者の活用理由によって、時間あたり賃金はどうか異なるのか。図表5-4-4は、その結果を示したものである¹¹。ここから、賃金総額を実労働時間で除した時間あたり賃金を見ても、賃金総額の場合と同様、「専門的業務」、「即戦力」、「高年齢者再雇用」を理由としている場合が高いことが分かる。このことは、平均値を見ても、中央値を見ても言える。また、時間あたり賃金が低い活用理由も、賃金総額の場合と同様、「長時間対応」、

¹¹ 時間あたり賃金は、19段階の階級で回答された賃金総額の階級値を、9段階の階級で回答された1週間の実労働時間の階級値の4倍で除して計算した。

「繁閑対応」、「労務コスト節約」である。

図表5-4-4 有期契約労働者の活用理由(M.A.)ごとにみた時間あたり賃金
(単位:円、Nは実数)

	平均値	中央値	N
正社員を確保できないため	1170.0	1000.0	1,124,103
正社員を重要業務に特化させるため	1020.9	882.4	1,718,846
専門的業務に対応するため	1319.4	1125.0	1,499,219
即戦力・能力のある人材を確保するため	1266.8	1117.6	1,667,704
景気変動に応じて雇用量を調節するため	1038.8	894.7	1,747,552
長い営業(操業)時間に対応するため	958.5	875.0	2,169,070
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	968.0	875.0	3,145,255
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	1022.6	882.4	1,765,834
賃金の節約のため	983.2	875.0	3,989,632
賃金以外の労務コストの節約のため	961.6	875.0	2,359,035
高齢者の再雇用対策のため	1274.3	1133.3	1,637,418
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	1118.1	875.0	577,478
その他	1160.7	1000.0	320,939
合計	1094.3	1000.0	8,973,460

注：網掛けは時間あたり賃金が高いもの、下線は時間あたり賃金が高いもの。

図表5-4-5は、有期契約労働者の活用理由ごとにみた勤続期間を示したものである。ここから、「長時間対応」を理由している場合は5~10年未満、10~20年未満、「繁閑対応」を理由としている場合は5~10年未満といった比較的勤続期間が長い者が多く、「高齢者再雇用」を理由としている場合は1~2年未満といった比較的勤続期間が短い者が多いことが分かる。

図表5-4-5 有期契約労働者の活用理由(M.A.)ごとにみた勤続期間(行%、Nは実数)

	3 か 月 未 満	3 か 月 未 満	6 か 月 未 満	1 年 未 満	2 年 未 満	3 年 未 満	5 年 未 満	1 0 年 未 満	2 0 年 未 満	不 明	N
正社員を確保できないため	2.2	3.9	10.3	11.0	15.0	19.8	19.4	13.4	2.2	2.8	1,137,643
正社員を重要業務に特化させるため	2.6	2.7	7.1	7.4	15.3	16.9	26.3	17.4	2.4	1.9	1,731,193
専門的業務に対応するため	2.5	3.3	9.3	14.5	12.3	15.5	21.9	15.8	2.1	2.8	1,519,468
即戦力・能力のある人材を確保するため	3.1	3.6	8.4	13.3	15.4	14.6	21.0	16.1	2.0	2.6	1,689,431
景気変動に応じて雇用量を調節するため	4.2	4.3	8.4	10.4	12.9	16.6	23.2	15.2	1.7	3.1	1,766,581
長い営業(操業)時間に対応するため	1.5	4.4	7.7	5.8	9.3	14.9	33.9	20.5	1.2	0.7	2,188,071
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	1.1	3.8	9.3	7.1	10.2	16.7	28.5	19.7	1.6	1.8	3,171,974
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	2.3	4.5	10.3	8.5	12.9	15.7	27.6	13.6	2.2	2.5	1,793,682
賃金の節約のため	2.4	4.0	8.5	9.3	12.1	16.7	25.5	16.9	1.7	2.9	4,032,405
賃金以外の労務コストの節約のため	2.7	4.9	10.0	9.5	13.6	17.0	22.0	16.0	1.6	2.7	2,387,878
高齢者の再雇用対策のため	3.4	3.0	9.6	18.0	12.8	15.5	18.7	11.0	3.3	4.7	1,658,932
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	3.1	3.1	6.1	14.5	13.6	14.5	26.9	14.4	1.1	2.7	585,166
その他	3.6	3.3	9.1	13.9	12.2	17.6	17.2	18.8	1.7	2.7	325,994
合計	2.8	4.3	9.4	11.5	12.7	16.3	23.0	15.0	2.3	2.8	9,077,296

注：網掛けは、選択率が「合計」より5%以上高いもの。

2. 回帰分析

次に、回帰分析で活用理由と就業実態の関係を見てみたい。具体的には、就業実態をあらゆる4つの変数（契約期間、賃金総額、時間あたり賃金、勤続年数）を被説明変数、13種類の活用理由（複数回答）を説明変数、性別、年齢、学歴、生計の担い手が否か、職種、業種、企業規模、事業所形態をコントロール変数とする¹²。

図表5-4-6は、契約期間を被説明変数として、順序ロジスティック回帰分析を行ったものである。ここから、「正社員確保困難」、「専門的業務」、「即戦力」、「高年齢者再雇用」、「その他」を理由として有期契約労働者を活用している場合は契約期間が長いこと、他方で「景気変動対応」、「長時間対応」、「繁閑対応」、「臨時・季節的」、「育児・介護休業代替」を理由として有期契約労働者を活用している場合は契約期間が短いことが読み取れる。

図表5-4-7は、1か月の賃金総額および時間あたり賃金を被説明変数として、OLS分析を行ったものである¹³。まず、1か月の賃金総額についてみると、「専門的業務」、「即戦力」、「高年齢者再雇用」、「その他」を理由として有期契約労働者を活用している場合に高く、「正社員重要業務特化」、「繁閑対応」、「臨時・季節的」、「賃金節約」、「育児・介護休業代替」を理由として有期契約労働者を活用している場合に低いことが読み取れる。

同様に、時間あたり賃金についてみると、「専門的業務」、「即戦力」、「景気変動対応」、「高年齢者再雇用」を理由として有期契約労働者を活用している場合に高く、「正社員重要業務特化」、「繁閑対応」、「臨時・季節的」、「賃金節約」、「育児・介護休業代替」を理由として有期契約労働者を活用している場合に低いことが読み取れる。

図表5-4-8は、勤続期間を被説明変数として、順序ロジスティック回帰分析を行ったものである。ここから、「正社員重要業務特化」、「専門的業務」、「繁閑対応」、「賃金節約」を理由として有期契約労働者を活用している場合は勤続期間が長いこと、他方で「即戦力」、「臨時・季節的」、「高年齢者再雇用」、「育児・介護休業代替」、「その他」を理由として有期契約労働者を活用している場合は勤続期間が短いことが読み取れる。

¹² 賃金総額を被説明変数とする際には、これに加え、1週間の実労働時間をコントロール変数として追加する。

¹³ ただし、1か月の賃金総額を被説明変数とする際には、1週間の実労働時間をコントロール変数として投入しているため、疑似的に時間あたり賃金の高低を説明していることになる。

図表5-4-6 有期契約労働者の契約期間の規定要因(順序ロジスティック回帰分析)

	契約期間(7段階)	
	B	S.E.
正社員を確保できないため	0.138	0.045 **
正社員を重要業務に特化させるため	0.066	0.041
専門的業務に対応するため	0.214	0.036 ***
即戦力・能力のある人材を確保するため	0.112	0.036 **
景気変動に応じて雇用量を調節するため	-0.394	0.048 ***
長い営業(操業)時間に対応するため	-0.126	0.062 *
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	-0.244	0.047 ***
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	-0.521	0.048 ***
賃金の節約のため	-0.052	0.038
賃金以外の労務コストの節約のため	-0.087	0.049
高齢者の再雇用対策のため	0.344	0.039 ***
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	-0.120	0.057 *
その他	0.198	0.070 **
男性	-0.113	0.042 **
(29歳以下)		
30~39歳	-0.092	0.056
40~49歳	-0.122	0.057 *
50~59歳	-0.023	0.058
60歳以上	-0.026	0.058
(中学卒・高校卒)		
専修学校卒	0.020	0.057
高専・短大卒	0.120	0.048 *
大学卒	0.152	0.040 ***
大学院卒	0.228	0.095 *
在学中	-0.114	0.123
自分が生計の担い手	0.372	0.038 ***
管理的な仕事	0.082	0.080
専門的・技術的な仕事 (事務的な仕事)	-0.023	0.046
販売の仕事	-0.096	0.068
サービスの仕事	-0.048	0.061
保安の仕事	-0.275	0.122 *
生産工程の仕事	-0.369	0.063 ***
輸送・機械運転の仕事	0.123	0.104
建設・探掘の仕事	-0.132	0.171
運搬・清掃・包装等の仕事	-0.179	0.073 *
その他	-0.232	0.178
鉱業、採石業、砂利採取業	0.290	0.125 *
建設業 (製造業)	0.047	0.093
電気・ガス・熱供給・水道業	0.444	0.092 ***
情報通信業	0.131	0.101
運輸業、郵便業	0.008	0.089
卸売業	0.341	0.095 ***
小売業	0.340	0.109 **
金融業・保険業	0.529	0.090 ***
不動産業、物品賃貸業	0.097	0.098
学術研究、専門・技術サービス業	0.202	0.105
宿泊業、飲食サービス業	0.358	0.112 **
生活関連サービス業、娯楽業	0.256	0.098 **
教育、学習支援業	0.767	0.088 ***
医療、福祉	0.614	0.091 ***
複合サービス業	-0.191	0.085 *
サービス業(他に分類されないもの)	0.312	0.094 **
(1000人以上)		
500~999人	-0.058	0.048
300~499人	-0.019	0.054
100~299人	0.089	0.044 *
50~99人	0.114	0.060
30~49人	0.197	0.085 *
5~29人	0.097	0.082
(事務所)		
工場・作業所	-0.009	0.064
研究所	0.527	0.123 ***
営業所	-0.172	0.054 **
店舗	-0.131	0.066 *
その他	0.061	0.054
$\tau=1$	-5.171	0.145
$\tau=2$	-3.027	0.097
$\tau=3$	-1.613	0.091
$\tau=4$	0.400	0.089
$\tau=5$	2.526	0.092
$\tau=6$	2.953	0.093
N		16369
-2LL		42074.440
カイ2乗		1961.100 ***
Nagelkerke R2乗		0.120

注：1) () は、レファレンス・グループ。

2) *** : $p < 0.001$ 、** : $p < 0.01$ 、* : $p < 0.05$ 。

図表5-4-7 有期契約労働者の賃金の規定要因(OLS)

	Ln(賃金総額)		Ln(時間あたり賃金)	
	B	S.E.	B	S.E.
正社員を確保できないため	-0.001	0.008	-0.002	0.008
正社員を重要業務に特化させるため	-0.024	0.008 **	-0.019	0.008 *
専門的業務に対応するため	0.079	0.007 ***	0.076	0.007 ***
即戦力・能力のある人材を確保するため	0.047	0.007 ***	0.042	0.007 ***
景気変動に応じて雇用量を調節するため	0.016	0.009	0.018	0.009 *
長い営業(操業)時間に対応するため	-0.022	0.011	-0.026	0.012 *
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	-0.039	0.009 ***	-0.035	0.009 ***
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	-0.058	0.009 ***	-0.057	0.009 ***
賃金の節約のため	-0.045	0.007 ***	-0.041	0.007 ***
賃金以外の労務コストの節約のため	-0.016	0.009	-0.014	0.009
高齢者の再雇用対策のため	0.022	0.007 **	0.027	0.007 ***
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	-0.053	0.010 ***	-0.051	0.011 ***
その他	0.031	0.013 *	0.024	0.013
男性	0.190	0.008 ***	0.173	0.008 ***
(29歳以下)				
30~39歳	0.093	0.010 ***	0.104	0.011 ***
40~49歳	0.099	0.011 ***	0.110	0.011 ***
50~59歳	0.130	0.011 ***	0.147	0.011 ***
60歳以上	0.082	0.011 ***	0.116	0.011 ***
(中学卒・高校卒)				
専修学校卒	0.046	0.011 ***	0.046	0.011 ***
高専・短大卒	0.037	0.009 ***	0.037	0.009 ***
大学卒	0.112	0.007 ***	0.107	0.008 ***
大学院卒	0.215	0.017 ***	0.189	0.018 ***
在学中	-0.152	0.023 ***	-0.176	0.023 ***
自分が生計の担い手	0.165	0.007 ***	0.154	0.007 ***
管理的な仕事	0.303	0.015 ***	0.280	0.015 ***
専門的・技術的な仕事 (事務的な仕事)	0.169	0.008 ***	0.151	0.009 ***
販売の仕事	0.040	0.013 **	0.029	0.013 *
サービスの仕事	-0.062	0.011 ***	-0.074	0.011 ***
保安の仕事	-0.050	0.023 *	-0.069	0.023 **
生産工程の仕事	-0.055	0.012 ***	-0.067	0.012 ***
輸送・機械運転の仕事	-0.037	0.019	-0.068	0.020 **
建設・採掘の仕事	0.056	0.032	0.020	0.033
運搬・清掃・包装等の仕事	-0.141	0.013 ***	-0.156	0.014 ***
その他	-0.031	0.033	-0.053	0.034
鉱業、採石業、砂利採取業	-0.013	0.023	-0.001	0.023
建設業	-0.063	0.017 ***	-0.067	0.018 ***
(製造業)				
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.071	0.017 ***	-0.052	0.017 **
情報通信業	0.010	0.019	0.013	0.019
運輸業、郵便業	-0.040	0.016 *	-0.045	0.017 **
卸売業	0.010	0.018	0.008	0.018
小売業	-0.084	0.020 ***	-0.075	0.021 ***
金融業・保険業	-0.037	0.017 *	-0.033	0.017
不動産業、物品賃貸業	-0.065	0.018 ***	-0.066	0.019 ***
学術研究、専門・技術サービス業	-0.002	0.019	0.008	0.020
宿泊業、飲食サービス業	-0.051	0.021 *	-0.073	0.021 **
生活関連サービス業、娯楽業	-0.016	0.018	-0.018	0.019
教育、学習支援業	-0.087	0.016 ***	-0.091	0.017 ***
医療、福祉	-0.069	0.017 ***	-0.073	0.017 ***
複合サービス業	-0.186	0.016 ***	-0.185	0.016 ***
サービス業(他に分類されないもの)	-0.096	0.017 ***	-0.100	0.018 ***
(1000人以上)				
500~999人	-0.031	0.009 ***	-0.031	0.009 **
300~499人	-0.047	0.010 ***	-0.048	0.010 ***
100~299人	-0.049	0.008 ***	-0.058	0.008 ***
50~99人	-0.070	0.011 ***	-0.079	0.011 ***
30~49人	-0.107	0.016 ***	-0.117	0.016 ***
5~29人	-0.127	0.015 ***	-0.137	0.016 ***
(事務所)				
工場・作業所	-0.074	0.012 ***	-0.074	0.012 ***
研究所	0.008	0.023	0.011	0.023
営業所	-0.049	0.010 ***	-0.060	0.010 ***
店舗	-0.042	0.012 **	-0.042	0.013 **
その他	-0.028	0.010 **	-0.031	0.010 **
(20時間未満)				
20~25時間未満	0.237	0.014 ***		
25~30時間未満	0.409	0.014 ***		
30~35時間未満	0.600	0.013 ***		
35~40時間未満	0.747	0.012 ***		
40~45時間未満	0.800	0.012 ***		
45~50時間未満	0.865	0.014 ***		
50~60時間未満	0.869	0.017 ***		
ダ 60時間以上	0.797	0.021 ***		
定数	1.930	0.019	6.830	0.017
N		16159		16159
F値		365.135 ***		157.338 ***
調整済みR2乗		0.609		0.371

注：1) () は、レファレンス・グループ。

2) *** : p<0.001、** : p<0.01、* : p<0.05。

図表5-4-8 有期契約労働者の勤続期間の規定要因
(順序ロジスティック回帰分析)

	勤続期間(9段階)	
	B	S.E.
正社員を確保できないため	0.025	0.043
正社員を重要業務に特化させるため	0.165	0.039 ***
専門的業務に対応するため	0.097	0.035 **
即戦力・能力のある人材を確保するため	-0.086	0.035 *
景気変動に応じて雇用量を調節するため	0.006	0.047
長い営業(操業)時間に対応するため	0.088	0.060
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	0.245	0.046 ***
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	-0.222	0.047 ***
賞金の節約のため	0.112	0.037 **
賞金以外の労務コストの節約のため	0.068	0.048
高齢者の再雇用対策のため	-0.408	0.038 ***
正社員の育児・介護休業対策の代替ため	-0.154	0.055 **
その他	-0.157	0.068 *
男性	-0.625	0.041 ***
(29歳以下)		
30~39歳	0.631	0.053 ***
40~49歳	1.197	0.055 ***
50~59歳	1.933	0.058 ***
60歳以上	1.053	0.056 ***
(中学卒・高校卒)		
専修学校卒	-0.047	0.056
高専・短大卒	-0.167	0.046 ***
大学卒	-0.292	0.039 ***
大学院卒	-0.208	0.091 *
在学中	-0.487	0.119 ***
自分が生計の担い手	-0.067	0.037
管理的な仕事	-0.050	0.077
専門的・技術的な仕事 (事務的な仕事)	0.127	0.044 **
販売の仕事	0.135	0.066 *
サービスの仕事	0.144	0.059 *
保安の仕事	-0.078	0.119
生産工程の仕事	0.056	0.062
輸送・機械運転の仕事	0.228	0.101 *
建設・探掘の仕事	0.589	0.167 ***
運搬・清掃・包装等の仕事	0.166	0.071 *
その他	0.459	0.177 *
鉱業・採石業、砂利採取業	0.043	0.122
建設業	0.183	0.091 *
(製造業)		
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.320	0.089 ***
情報通信業	0.077	0.098
運輸業・郵便業	0.361	0.086 ***
卸売業	0.185	0.092 *
小売業	0.695	0.106 ***
金融業・保険業	0.326	0.087 ***
不動産業、物品賃貸業	0.230	0.095 *
学術研究、専門・技術サービス業	0.143	0.101
宿泊業、飲食サービス業	0.289	0.108 **
生活関連サービス業、娯楽業	0.404	0.096 ***
教育、学習支援業	0.142	0.085
医療、福祉	-0.036	0.088
複合サービス業	0.218	0.083 **
サービス業(他に分類されないもの)	0.140	0.091
(1000人以上)		
500~999人	0.183	0.046 ***
300~499人	0.114	0.052 *
100~299人	0.152	0.043 ***
50~99人	0.116	0.058 *
30~49人	0.209	0.083 *
5~29人	-0.062	0.080
(事務所)		
工場・作業所	0.168	0.062 **
研究所	-0.059	0.119
営業所	0.014	0.053
店舗	0.050	0.064
その他	-0.065	0.052
τ=1	-2.648	0.093
τ=2	-1.810	0.089
τ=3	-0.660	0.087
τ=4	0.280	0.086
τ=5	0.941	0.087
τ=6	1.808	0.088
τ=7	3.061	0.090
τ=8	4.778	0.100
N		15845
-2LL		57907.686
カイ2乗		2977.353 ***
Nagelkerke R2乗		0.174

注：1) () は、レファレンス・グループ。
2) *** : p<0.001、** : p<0.01、* : p<0.05。

第5節 有期契約労働者の活用理由と就業意識

有期契約労働者の活用理由は、有期契約労働者自身の就業意識（満足度）にどのような影響を与えているだろうか。本節では、「仕事の内容・やりがい」、「賃金」、「労働時間・休日等の労働条件」、「人事評価・処遇のあり方」、「職場の環境」、「正社員との人間関係、コミュニケーション」、「正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション」、「職場での指揮命令系統の明確化」、「雇用の安定性」、「福利厚生」、「教育訓練・能力開発のあり方」、「職業生活全体」の12項目の満足度を取り上げ、活用理由との関係を分析する。

1. クロス集計

はじめに、クロス集計で活用理由と就業意識（満足度）の関係を見てみたい。図表5-5-1は、有期契約労働者の活用理由ごとにみた満足度（スコア）を示したものである。

ここから、総じて「育児・介護休業代替」を理由としている場合は満足度が高いこと、「景気変動対応」を理由としている場合は満足度が低いことが分かる。

ただし、第3節でみたように、これらの理由で有期契約労働者を活用している事業所の特性、これらの理由で活用されている労働者の特性は、それぞれ異なる。そこで、就業実態の場合と同様、事業所属性、労働者属性をコントロールして回帰分析をする必要がある。

図表5-5-1 有期契約労働者の活用理由(M.A.)ごとにみた満足度(スコア)

	仕事の内容・やりがい	賃金	労働条件・休日等の労働	人事評価・処遇のあり方	職場の環境	正社員との人間関係、コミュニケーション	正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション	職場での指揮命令系統の明確化	雇用の安定性	福利厚生	教育訓練・能力開発のあり方	職業生活全体
正社員を確保できないため	2.90	2.00	2.66	2.19	2.53	2.70	2.82	2.36	2.27	2.05	1.96	2.26
正社員を重要業務に特化させるため	2.87	2.07	2.63	2.18	2.53	2.71	2.82	2.30	2.34	2.15	2.12	2.38
専門的業務に対応するため	2.84	2.02	2.63	2.18	2.59	2.66	2.73	2.29	2.28	2.17	2.02	2.40
即戦力・能力のある人材を確保するため	2.94	2.01	2.63	2.16	2.64	2.71	2.82	2.32	2.30	2.16	2.09	2.38
景気変動に応じて雇用量を調節するため	<u>2.81</u>	<u>1.92</u>	<u>2.55</u>	<u>2.07</u>	<u>2.36</u>	<u>2.56</u>	<u>2.67</u>	<u>2.12</u>	<u>2.16</u>	<u>1.99</u>	<u>1.90</u>	<u>2.12</u>
長い営業(操業)時間に対応するため	2.93	2.21	2.61	2.32	2.59	2.68	2.84	2.35	2.43	2.19	2.20	2.40
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	2.90	2.10	2.58	2.23	2.48	2.67	2.77	2.29	2.37	2.06	2.07	2.31
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	2.89	2.13	2.63	2.19	2.53	2.71	2.82	2.25	2.33	2.13	2.05	2.32
賃金の節約のため	2.84	1.97	2.56	2.19	2.49	2.63	2.73	2.21	2.27	2.04	2.02	2.26
賃金以外の労務コストの節約のため	2.88	2.05	2.59	2.21	2.49	2.66	2.79	2.25	2.34	2.09	2.10	2.34
高齢者の再雇用対策のため	2.86	1.96	2.61	2.13	2.50	2.68	2.73	2.28	2.41	2.19	2.08	2.36
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	2.97	2.26	2.82	2.38	2.80	2.86	2.98	2.49	2.54	2.35	2.30	2.56
その他	2.86	1.97	2.69	2.13	2.48	2.66	2.77	2.27	2.38	2.18	2.01	2.35
合計	2.85	2.03	2.61	2.23	2.53	2.68	2.76	2.29	2.31	2.13	2.06	2.34

注：1) 満足度（スコア）は、「満足」を4点、「やや満足」を3点、「どちらでもない」を2点、「やや不満」を1点、「不満」を0点として、平均点を求めたものである。

2) 網掛けは満足度が高いもの、下線は満足度が低いもの。

2. 回帰分析

以下、回帰分析で活用理由と就業意識（満足度）の関係を見てみたい。具体的には、12項目の満足度をそれぞれ被説明変数、13種類の活用理由（複数回答）を説明変数、性別、年齢、学歴、生計の担い手か否か、職種、業種、企業規模、事業所形態、実労働時間35時間以上ダ

ミーをコントロール変数とする¹⁴。

図表5-5-2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、「仕事の内容・やりがい」の満足度が高いのは、「専門的業務」、「即戦力」が活用理由となっている場合であり、低いのは「賃金節約」が活用理由となっている場合である。

第2に、「賃金」の満足度が高いのは、「専門的業務」、「繁閑対応」が活用理由となっている場合であり、低いのは「正社員重要業務特化」、「賃金節約」、「高年齢者再雇用」、「育児・介護休業代替」が活用理由となっている場合である。

第3に、「労働時間・休日等の労働条件」の満足度が高いのは、「専門的業務」が活用理由となっている場合であり、低いのは「賃金節約」が活用理由となっている場合である。

第4に、「人事評価・処遇のあり方」の満足度が低いのは、「正社員重要業務特化」、「賃金節約」、「高年齢者再雇用」が活用理由となっている場合である。

第5に、「職場の環境」の満足度が高いのは、「専門的業務」、「育児・介護休業代替」が活用理由となっている場合であり、低いのは「賃金節約」が活用理由となっている場合である。

第6に、「正社員との人間関係、コミュニケーション」の満足度が高いのは、「育児・介護休業代替」が活用理由となっている場合であり、低いのは「長時間対応」、「賃金節約」が活用理由となっている場合である。

第7に、「正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション」の満足度は、活用理由によってほとんど変わらない。

第8に、「職場での指揮命令系統の明確化」の満足度が高いのは、「専門的業務」が活用理由となっている場合であり、低いのは「賃金節約」、「高年齢者再雇用」が活用理由となっている場合である。

第9に、「雇用の安定性」の満足度が高いのは、「繁閑対応」、「高年齢者再雇用」、「その他」が活用理由となっている場合であり、低いのは「景気変動対応」、「賃金節約」、「育児・介護休業代替」が活用理由となっている場合である。

第10に、「福利厚生」の満足度が高いのは、「専門的業務」、「高年齢者再雇用」が活用理由となっている場合であり、低いのは「正社員確保困難」、「臨時・季節的」、「賃金節約」が活用理由となっている場合である。

第11に、「教育訓練・能力開発のあり方」の満足度が高いのは、「専門的業務」が活用理由となっている場合であり、低いのは「正社員確保困難」、「臨時・季節的」、「賃金節約」が活用理由となっている場合である。

第12に、「職業生活全体」の満足度が高いのは「専門的業務」が活用理由となっている場合であり、低いのは「賃金節約」が活用理由となっている場合である。

¹⁴ 「実労働時間 35 時間以上ダミー」を投入するのは、同じ有期契約労働者であっても、パートタイム（35 時間未満）で働く者とフルタイム（35 時間以上）で働く者とは、満足度が大きく異なることが分かっているからである。労働政策研究・研修機構編（2011）図表 2-4-17 を参照。

図表5-5-2 有期契約労働者の仕事満足度の規定要因(1)(順序ロジスティック回帰分析)

	仕事の内容・やりがい		賃金		労働時間・休日等の労働条件		人事評価・処遇のあり方	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
正社員を確保できないため	0.042	0.045	0.010	0.044	0.079	0.045	0.057	0.045
正社員を重要業務に特化させるため	-0.069	0.041	-0.107	0.040 **	-0.064	0.040	-0.120	0.041 **
専門的業務に対応するため	0.116	0.036 **	0.163	0.035 ***	0.111	0.036 **	0.058	0.037
即戦力・能力のある人材を確保するため	0.103	0.036 **	0.062	0.035	-0.037	0.036	0.031	0.036
景気変動に応じて雇用量を調節するため	-0.040	0.048	0.007	0.047	0.001	0.048	-0.005	0.049
長い営業(操業)時間に対応するため	-0.079	0.062	-0.016	0.061	-0.071	0.062	0.070	0.063
1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため	0.062	0.048	0.094	0.046 *	-0.078	0.047	0.055	0.048
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	-0.054	0.048	0.056	0.047	-0.016	0.048	-0.010	0.049
賃金の節約のため	-0.096	0.038 *	-0.203	0.037 ***	-0.117	0.038 **	-0.118	0.038 **
賃金以外の労務コストの節約のため	0.060	0.049	-0.022	0.048	0.050	0.049	-0.046	0.050
高齢者の再雇用対策のため	-0.048	0.039	-0.191	0.038 ***	-0.007	0.038	-0.134	0.039 **
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	-0.007	0.057	-0.116	0.055 *	0.092	0.056	0.032	0.057
その他	0.086	0.070	0.104	0.069	-0.086	0.070	0.101	0.071
男性	0.089	0.042 *	0.050	0.041	0.097	0.042 *	0.219	0.043 ***
(29歳以下)								
30~39歳	-0.021	0.055	-0.045	0.054	0.009	0.055	-0.221	0.056 ***
40~49歳	-0.105	0.057	-0.100	0.055	-0.210	0.056 ***	-0.373	0.057 ***
50~59歳	-0.057	0.058	-0.147	0.057 **	-0.217	0.058 ***	-0.443	0.059 ***
60歳以上	0.229	0.058 ***	0.206	0.057 ***	0.070	0.058	0.068	0.059
(中学卒・高校卒)								
専修学校卒	-0.129	0.057 *	-0.158	0.056 **	-0.053	0.057	-0.045	0.058
高専・短大卒	-0.027	0.048	-0.058	0.047	-0.041	0.047	-0.004	0.048
大学卒	-0.001	0.040	-0.025	0.039	-0.022	0.040	-0.036	0.040
大学院卒	0.199	0.096 *	0.067	0.092	-0.200	0.093 *	-0.280	0.095 **
在学中	-0.021	0.124	0.173	0.121	0.090	0.123	0.040	0.124
自分が生計の担い手	-0.084	0.039 *	-0.296	0.038 ***	-0.166	0.039 ***	-0.165	0.039 ***
管理的な仕事	0.577	0.081 ***	0.702	0.078 ***	0.068	0.080	0.498	0.080 ***
専門的・技術的な仕事 (事務的な仕事)	0.511	0.046 ***	0.331	0.045 ***	-0.125	0.046 **	0.135	0.046 **
販売の仕事	0.071	0.068	0.053	0.066	-0.244	0.067 ***	-0.025	0.069
サービスの仕事	0.169	0.061 **	0.021	0.059	-0.296	0.060 ***	0.049	0.061
保安の仕事	0.134	0.123	0.397	0.120 **	-0.392	0.123 **	0.244	0.124 *
生産工程の仕事	0.019	0.063	0.025	0.062	-0.353	0.063 ***	-0.146	0.064 *
輸送・機械運転の仕事	-0.090	0.104	0.205	0.101 *	-0.497	0.103 ***	-0.060	0.105
建設・採掘の仕事	0.007	0.171	-0.027	0.167	-0.620	0.169 ***	-0.177	0.173
運搬・清掃・包装等の仕事	-0.190	0.073 **	-0.003	0.071	-0.236	0.073 **	-0.080	0.074
その他	0.043	0.186	0.032	0.179	-0.371	0.182 *	-0.017	0.187
鉱業・採石業・砂利採取業	-0.245	0.125	0.069	0.122	-0.124	0.124	0.023	0.127
建設業	-0.154	0.093	0.023	0.091	-0.016	0.093	0.028	0.094
(製造業)								
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.037	0.092	0.420	0.090 ***	0.387	0.093 ***	0.347	0.093 ***
情報通信業	-0.065	0.101	0.038	0.098	0.177	0.100	0.030	0.101
運輸業・郵便業	-0.124	0.089	-0.102	0.087	-0.254	0.088 **	-0.039	0.089
卸売業	-0.126	0.095	-0.122	0.093	-0.213	0.094 *	-0.135	0.096
小売業	-0.214	0.109 *	-0.400	0.106 ***	-0.555	0.108 ***	-0.266	0.110 *
金融業・保険業	-0.041	0.090	0.109	0.088	0.201	0.090 *	0.173	0.091
不動産業・物品賃貸業	-0.361	0.098 ***	-0.170	0.096	-0.226	0.098 *	-0.154	0.099
学術研究・専門・技術サービス業	-0.107	0.105	-0.045	0.102	0.142	0.104	0.023	0.105
宿泊業・飲食サービス業	0.058	0.112	-0.108	0.109	-0.492	0.110 ***	-0.167	0.113
生活関連サービス業・娯楽業	0.041	0.099	0.068	0.096	-0.317	0.097 **	-0.171	0.099
教育・学習支援業	0.277	0.088 **	0.353	0.086 ***	-0.027	0.087	0.157	0.089
医療・福祉	0.055	0.092	-0.073	0.089	-0.166	0.091	-0.001	0.092
複合サービス業	-0.099	0.085	-0.070	0.083	-0.029	0.085	0.195	0.086 *
サービス業(他に分類されないもの)	-0.137	0.094	-0.164	0.092	-0.171	0.093	-0.046	0.095
(1000人以上)								
500~999人	-0.017	0.048	-0.181	0.047 ***	-0.113	0.047 *	-0.120	0.048 *
300~499人	-0.038	0.054	-0.094	0.053	-0.133	0.054 *	-0.089	0.055
100~299人	0.009	0.044	0.047	0.043	-0.098	0.044 *	0.047	0.045
50~99人	0.007	0.060	0.137	0.058 *	-0.162	0.059 **	0.010	0.060
30~49人	0.019	0.086	0.115	0.083	-0.181	0.085 *	0.056	0.086
5~29人	0.095	0.083	0.170	0.081 *	0.013	0.083	0.197	0.083 *
(事務所)								
工場・作業所	-0.081	0.064	0.074	0.062	-0.080	0.063	0.013	0.064
研究所	0.240	0.123	0.236	0.119 *	0.246	0.123 *	0.112	0.122
営業所	0.083	0.054	0.102	0.053	-0.028	0.054	0.148	0.055 **
店舗	0.143	0.066 *	0.301	0.065 ***	0.088	0.066	0.204	0.067 **
その他	-0.039	0.054	0.002	0.052	-0.079	0.053	0.039	0.054
35時間以上	-0.136	0.034 ***	-0.372	0.033 ***	-0.287	0.034 ***	-0.401	0.034 ***
τ=1	-3.678	0.104	-2.160	0.092	-3.938	0.101	-2.910	0.097
τ=2	-2.235	0.095	-0.716	0.090	-2.392	0.094	-1.676	0.094
τ=3	-0.647	0.093	0.275	0.090	-1.058	0.092	0.304	0.093
τ=4	1.062	0.093	1.646	0.092	0.189	0.092	1.378	0.094
N		16003		16011		15833		15811
-2LL		39779.205		46692.960		42256.286		42338.130
カイ2乗		676.149 ***		852.373 ***		672.237 ***		687.557 ***
Nagelkerke R2乗		0.044		0.054		0.044		0.045

注：1) () は、レファレンス・グループ。
 2) *** : p<0.001、** : p<0.01、* : p<0.05。

図表5-5-2 有期契約労働者の仕事満足度の規定要因(2)(順序ロジスティック回帰分析)

	職場の環境		正社員との人間関係、 コミュニケーション		正社員以外の労働者 との人間関係、 コミュニケーション		職場での指揮命令系統 の明確化	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
正社員を確保できないため	-0.008	0.045	0.017	0.045	0.053	0.045	0.046	0.045
正社員を重要業務に特化させるため	-0.003	0.040	-0.049	0.041	-0.040	0.041	-0.036	0.040
専門的業務に対応するため	0.131	0.036 ***	0.067	0.036	0.056	0.037	0.094	0.036 **
即戦力・能力のある人材を確保するため	0.029	0.036	0.027	0.036	0.045	0.036	-0.018	0.036
景気変動に応じて雇用量を調節するため	0.008	0.048	0.009	0.048	0.020	0.049	-0.029	0.048
長い営業(操業)時間に対応するため	-0.077	0.062	-0.127	0.062 *	-0.006	0.062	-0.101	0.062
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	-0.020	0.047	0.017	0.047	0.001	0.048	0.024	0.047
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	0.009	0.048	-0.021	0.048	-0.047	0.049	-0.026	0.048
賃金の節約のため	-0.122	0.038 **	-0.086	0.038 *	-0.046	0.038	-0.151	0.038 ***
賃金以外の労務コストの節約のため	-0.026	0.049	-0.016	0.049	0.014	0.050	-0.004	0.049
高齢者の再雇用対策のため	-0.028	0.038	0.024	0.039	-0.008	0.039	-0.107	0.038 **
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	0.137	0.056 *	0.141	0.056 *	0.068	0.057	0.110	0.056
その他	-0.022	0.070	-0.017	0.070	-0.033	0.071	-0.006	0.070
男性	0.248	0.042 ***	0.220	0.042 ***	0.138	0.042 **	0.279	0.042 ***
(29歳以下)								
30~39歳	-0.266	0.055 ***	-0.224	0.055 ***	-0.216	0.056 ***	-0.220	0.055 ***
40~49歳	-0.421	0.056 ***	-0.454	0.057 ***	-0.440	0.057 ***	-0.391	0.056 ***
50~59歳	-0.498	0.058 ***	-0.540	0.058 ***	-0.569	0.058 ***	-0.406	0.058 ***
60歳以上	-0.040	0.058	-0.063	0.058	-0.200	0.059 **	0.042	0.058
(中学卒・高校卒)								
専修学校卒	-0.086	0.057	0.010	0.057	0.047	0.058	-0.035	0.057
高専・短大卒	0.008	0.047	-0.024	0.048	0.000	0.048	-0.011	0.047
大学卒	0.049	0.040	0.089	0.040 *	0.079	0.040	0.038	0.040
大学院卒	0.027	0.094	-0.113	0.094	-0.143	0.095	-0.037	0.093
在学中	0.192	0.124	0.072	0.124	0.021	0.125	0.086	0.123
自分が生計の担い手	-0.069	0.039	-0.123	0.039 **	-0.116	0.039 **	-0.110	0.039 **
管理的な仕事	0.218	0.080 **	0.275	0.081 **	0.198	0.081 *	0.465	0.080 ***
専門的・技術的な仕事 (事務的な仕事)	0.057	0.046	0.099	0.046 *	0.107	0.046 *	0.131	0.045 **
販売の仕事	0.118	0.067	0.028	0.068	0.025	0.068	-0.046	0.067
サービスの仕事	-0.051	0.060	-0.136	0.061 *	-0.167	0.061 **	-0.028	0.060
保安の仕事	0.033	0.123	-0.157	0.123	-0.171	0.124	0.009	0.123
生産工程の仕事	-0.559	0.063 ***	-0.350	0.063 ***	-0.326	0.064 ***	-0.176	0.063 **
輸送・機械運転の仕事	-0.263	0.104 *	-0.327	0.104 **	-0.335	0.105 **	-0.031	0.104
建設・探掘の仕事	-0.713	0.169 ***	-0.443	0.171 **	-0.401	0.173 *	-0.418	0.170 *
運搬・清掃・包装等の仕事	-0.317	0.073 ***	-0.291	0.073 ***	-0.337	0.074 ***	-0.154	0.073 *
その他	-0.417	0.184 *	-0.153	0.183	-0.248	0.185	-0.097	0.184
鉱業・採石業・砂利採取業	-0.168	0.125	-0.176	0.125	-0.205	0.127	0.128	0.125
建設業	0.046	0.093	-0.170	0.093	-0.213	0.094 *	-0.023	0.092
(製造業)								
電気・ガス・熱供給・水道業	0.338	0.092 ***	0.062	0.092	0.098	0.093	0.157	0.091
情報通信業	0.175	0.100	-0.140	0.101	-0.070	0.101	0.008	0.100
運輸業・郵便業	-0.299	0.088 **	-0.297	0.088 **	-0.250	0.089 **	-0.238	0.088 **
卸売業	-0.185	0.094	-0.298	0.095 **	-0.271	0.096 **	-0.309	0.094 **
小売業	-0.661	0.108 ***	-0.615	0.108 ***	-0.631	0.109 ***	-0.440	0.108 ***
金融業・保険業	-0.017	0.089	-0.239	0.089 **	-0.142	0.090	-0.056	0.089
不動産業・物品賃貸業	-0.243	0.098 *	-0.403	0.098 ***	-0.347	0.099 ***	-0.308	0.098 **
学術研究・専門・技術サービス業	0.001	0.104	-0.170	0.104	-0.170	0.105	-0.150	0.103
宿泊業・飲食サービス業	-0.422	0.111 ***	-0.198	0.112	-0.216	0.112	-0.198	0.111
生活関連サービス業・娯楽業	-0.268	0.098 **	-0.229	0.098 *	-0.146	0.099	-0.373	0.098 ***
教育・学習支援業	0.170	0.087	0.013	0.088	0.099	0.088	-0.152	0.087
医療・福祉	-0.092	0.091	-0.247	0.091 **	-0.191	0.092 *	-0.185	0.091 *
複合サービス業	-0.392	0.085 ***	-0.303	0.085 ***	-0.233	0.086 **	-0.333	0.085 ***
サービス業(他に分類されないもの)	-0.165	0.094	-0.387	0.094 ***	-0.401	0.095 ***	-0.108	0.093
(1000人以上)								
500~999人	-0.140	0.047 **	-0.060	0.048	-0.064	0.048	-0.162	0.047 **
300~499人	-0.030	0.054	-0.016	0.054	-0.070	0.054	-0.131	0.054 *
100~299人	-0.071	0.044	-0.049	0.044	0.000	0.045	-0.094	0.044 *
50~99人	-0.122	0.059 *	-0.055	0.060	-0.077	0.060	-0.197	0.059 **
30~49人	-0.259	0.085 **	-0.058	0.085	-0.011	0.086	-0.174	0.085 **
5~29人	-0.018	0.083	-0.054	0.083	-0.052	0.084	-0.108	0.083
(事務所)								
工場・作業所	-0.242	0.063 ***	-0.210	0.064 **	-0.230	0.064 ***	-0.133	0.063 *
研究所	0.442	0.123 ***	0.051	0.122	0.234	0.123	0.214	0.121
営業所	0.072	0.054	0.109	0.054 *	0.087	0.055	0.144	0.054 **
店舗	0.008	0.066	0.130	0.066 *	0.186	0.067 **	0.132	0.066 *
その他	-0.091	0.053	-0.080	0.053	-0.068	0.054	-0.087	0.053
35時間以上	-0.177	0.034 ***	-0.196	0.034 ***	-0.187	0.034 ***	-0.278	0.034 ***
τ=1	-3.775	0.100	-4.005	0.102	-4.744	0.111	-3.320	0.097
τ=2	-2.199	0.094	-2.683	0.095	-3.282	0.098	-1.827	0.093
τ=3	-0.720	0.092	-0.988	0.092	-1.053	0.093	-0.289	0.091
τ=4	0.653	0.092	0.464	0.092	0.429	0.093	1.119	0.092
N		15815		15866		15836		15804
-2LL		42382.912		41191.334		38451.153		43587.974
カイ2乗		1090.115 ***		681.711 ***		552.022 ***		727.405 ***
Nagelkerke R2乗		0.070		0.045		0.037		0.047

注：1) () は、レファレンス・グループ。
2) *** : p<0.001、** : p<0.01、* : p<0.05。

図表5-5-2 有期契約労働者の仕事満足度の規定要因(3)(順序ロジスティック回帰分析)

	雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・能力開発 のあり方		職業生活全体	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
正社員を確保できないため	-0.077	0.044	-0.133	0.045 **	-0.100	0.047 *	-0.031	0.045
正社員を重要業務に特化させるため	-0.029	0.040	-0.047	0.041	0.013	0.043	-0.024	0.041
専門的業務に対応するため	0.036	0.036	0.136	0.036 ***	0.139	0.038 ***	0.141	0.037 ***
即戦力・能力のある人材を確保するため	0.017	0.036	0.034	0.036	0.037	0.038	0.020	0.036
景気変動に応じて雇用量を調節するため	-0.156	0.048 **	-0.041	0.049	-0.063	0.051	-0.068	0.049
長い営業(操業)時間に対応するため	0.115	0.061	0.019	0.063	-0.049	0.065	-0.004	0.063
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	0.099	0.047 *	-0.016	0.048	0.013	0.050	-0.013	0.048
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	-0.084	0.048	-0.168	0.049 **	-0.174	0.051 **	-0.061	0.049
賃金の節約のため	-0.106	0.037 **	-0.170	0.038 ***	-0.116	0.040 **	-0.178	0.038 ***
賃金以外の労務コストの節約のため	0.056	0.049	-0.040	0.050	0.018	0.052	0.039	0.050
高齢者の再雇用対策のため	0.079	0.038 *	0.103	0.039 **	-0.018	0.041	0.001	0.039
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	-0.175	0.056 **	-0.039	0.057	-0.024	0.059	0.036	0.057
その他	0.176	0.069 *	0.060	0.071	0.124	0.074	0.101	0.071
男性	0.191	0.042 ***	0.196	0.043 ***	0.254	0.044 ***	0.216	0.043 ***
(29歳以下)								
30~39歳	-0.204	0.054 ***	-0.237	0.056 ***	-0.338	0.058 ***	-0.256	0.056 ***
40~49歳	-0.276	0.056 ***	-0.450	0.057 ***	-0.493	0.060 ***	-0.332	0.057 ***
50~59歳	-0.074	0.057	-0.392	0.059 ***	-0.471	0.061 ***	-0.382	0.059 ***
60歳以上	0.684	0.058 ***	0.092	0.059	-0.004	0.061	0.119	0.059 *
(中学卒・高校卒)								
専修学校卒	-0.028	0.057	-0.042	0.058	-0.133	0.060 *	-0.073	0.058
高専・短大卒	-0.068	0.047	-0.090	0.048	-0.159	0.050 **	-0.016	0.048
大学卒	-0.142	0.040 ***	-0.105	0.040 *	-0.158	0.042 ***	0.058	0.041
大学院卒	-0.761	0.093 ***	-0.479	0.094 ***	-0.489	0.099 ***	-0.106	0.095
在学中	0.130	0.122	-0.234	0.125	0.108	0.129	0.220	0.125
自分が生計の担い手	-0.277	0.039 ***	-0.063	0.039	-0.100	0.041 *	-0.219	0.039 ***
管理的な仕事	0.485	0.079 ***	0.317	0.080 ***	0.498	0.083 ***	0.428	0.080 ***
専門的・技術的な仕事 (事務的な仕事)	0.114	0.045 *	0.048	0.046	0.261	0.048 ***	0.155	0.046 **
販売の仕事	-0.034	0.067	-0.067	0.068	0.074	0.071	-0.125	0.069
サービスの仕事	0.015	0.060	-0.163	0.061 **	0.137	0.064 *	-0.065	0.061
保安の仕事	0.153	0.122	-0.056	0.124	0.298	0.128 *	-0.020	0.125
生産工程の仕事	-0.068	0.063	-0.163	0.064 *	-0.025	0.066	-0.156	0.064 *
輸送・機械運転の仕事	-0.162	0.103	-0.218	0.105 *	-0.033	0.109	-0.119	0.105
建設・採掘の仕事	-0.357	0.171 *	-0.308	0.174	-0.256	0.181	-0.498	0.175 **
運搬・清掃・包装等の仕事	0.014	0.072	-0.172	0.074 *	-0.087	0.077	-0.279	0.074 ***
その他	0.310	0.186	-0.059	0.193	0.253	0.201	-0.089	0.195
鉱業・採石業・砂利採取業	-0.096	0.124	-0.101	0.127	0.228	0.131	-0.006	0.127
建設業	-0.140	0.092	-0.280	0.093 **	-0.161	0.097	-0.068	0.094
(製造業)								
電気・ガス・熱供給・水道業	0.434	0.092 ***	0.292	0.093 **	0.168	0.096	0.263	0.093 **
情報通信業	-0.127	0.099	0.016	0.101	-0.160	0.105	0.119	0.101
運輸業・郵便業	0.000	0.088	-0.191	0.089 *	-0.118	0.093	-0.255	0.090 **
卸売業	-0.066	0.094	-0.068	0.096	-0.232	0.100 *	-0.245	0.096 *
小売業	-0.181	0.108	-0.284	0.109 **	-0.314	0.114 **	-0.445	0.110 ***
金融業・保険業	0.260	0.089 **	0.030	0.090	0.120	0.094	0.038	0.090
不動産業・物品賃貸業	-0.170	0.097	-0.368	0.099 ***	-0.223	0.103 *	-0.332	0.099 **
学術研究・専門・技術サービス業	-0.151	0.102	-0.247	0.104 *	-0.195	0.108	-0.107	0.105
宿泊業・飲食サービス業	-0.126	0.110	-0.193	0.112	-0.465	0.117 ***	-0.260	0.113 *
生活関連サービス業・娯楽業	-0.087	0.097	-0.169	0.099	-0.241	0.103 *	-0.198	0.100 *
教育・学習支援業	-0.145	0.087	-0.042	0.088	-0.194	0.092 *	-0.011	0.088
医療・福祉	0.142	0.090	-0.242	0.092 **	0.028	0.096	-0.206	0.092 *
複合サービス業	0.127	0.084	-0.343	0.086 ***	-0.133	0.089	-0.260	0.086 **
サービス業(他に分類されないもの)	-0.106	0.093	-0.292	0.095 **	-0.158	0.099	-0.214	0.095 *
(1000人以上)								
500~999人	-0.093	0.047 *	-0.253	0.048 ***	-0.207	0.050 ***	-0.172	0.048 ***
300~499人	-0.110	0.053 *	-0.276	0.055 ***	-0.157	0.057 **	-0.157	0.055 **
100~299人	-0.089	0.044 *	-0.311	0.045 ***	-0.189	0.046 ***	-0.139	0.045 **
50~99人	-0.141	0.059 *	-0.423	0.060 ***	-0.207	0.063 **	-0.095	0.060
30~49人	-0.131	0.085	-0.532	0.087 ***	-0.378	0.091 ***	-0.177	0.087 *
5~29人	-0.170	0.082 *	-0.528	0.084 ***	-0.265	0.088 **	-0.149	0.084
(事務所)								
工場・作業所	0.006	0.063	0.012	0.064	-0.142	0.067 *	-0.107	0.064
研究所	-0.123	0.120	0.404	0.121 **	0.022	0.127	0.359	0.122 **
営業所	0.064	0.054	-0.034	0.055	0.039	0.057	0.088	0.055
店舗	0.252	0.066 ***	0.139	0.067 *	0.206	0.069 **	0.144	0.067 *
その他	0.063	0.053	0.015	0.054	-0.053	0.056	0.021	0.054
35時間以上	-0.244	0.034 ***	0.086	0.034 *	-0.084	0.036 *	-0.256	0.034 ***
τ=1	-2.652	0.095	-3.159	0.098	-3.187	0.101	-3.869	0.102
τ=2	-1.392	0.092	-1.903	0.094	-1.910	0.098	-2.334	0.095
τ=3	0.105	0.091	0.080	0.093	0.614	0.097	-0.316	0.093
τ=4	1.418	0.092	1.340	0.094	1.858	0.098	1.381	0.094
N		15904		15820		15805		15840
-2LL		44283.773		41883.618		38186.253		40073.041
カイ2乗		1452.425 ***		1040.899 ***		751.814 ***		820.532 ***
Nagelkerke R2乗		0.092		0.068		0.050		0.054

注：1) () は、レファレンス・グループ。
 2) *** : p<0.001、** : p<0.01、* : p<0.05。

第6節 おわりに

1. 要約

本章第4節および第5節の分析結果を要約すると、図表5-6-1のようになる。これに、本章第3節で分析した事業所属性、労働者属性と活用理由との関係を合わせてまとめると、以下のことが言える。

図表5-6-1 分析結果の要約

	就業実態				就業意識(満足度)										
	契約期間	賃金総額	時間あたり賃金	勤続期間	仕事の内容・やりがい	賃金	労働時間・休日等の労働条件	人事評価・処遇のあり方	職場の環境	正社員との人間関係・コミュニケーション	職場での指揮命令系統の明確化	雇用の安定性	福利厚生	教育訓練・能力開発のあり方	職業生活全体
正社員を確保できないため	++												--	-	
正社員を重要業務に特化させるため		--	-	+++		--	--								
専門的業務に対応するため	+++	+++	+++	++	++	+++	++		+++		++		+++	+++	+++
即戦力・能力のある人材を確保するため	++	+++	+++	-	++										
景気変動に応じて雇用量を調節するため	---		+									---			
長い営業(操業)時間に対応するため	-		-							-					
1日、週の中の仕事の繁簡に対応するため	---	---	---	+++		+						+			
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	---	---	---	---									---	---	
賃金の節約のため		---	---	++	-	---	--	--	--	-	---	--	---	--	---
賃金以外の労務コスト節約のため															
高齢者の再雇用対策のため	+++	++	+++	---		---	--	--			--	+	++		
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	-	---	---	---		-			+	+		---			
その他	++	+		-								-			

注：1) 図表5-4-6～図表5-4-8、図表5-5-2の結果を要約したものである。

2) +++は正に0.1%水準有意、++は正に1%水準有意、+は正に5%水準有意、---は負に0.1%水準有意、--は負に1%水準有意、-は負に5%水準有意。

第1に、「正社員確保困難」を理由として有期契約労働者を活用している場合、雇用の安定性は高いが、「福利厚生」、「教育訓練・能力開発のあり方」の満足度は低い。ちなみに、「正社員確保困難」は、業種では医療、福祉などで、企業規模では5～29人などで活用理由とされることが多い。

第2に、「正社員重要業務特化」を理由として有期契約労働者を活用している場合、定着性は高いが、賃金は低い。また、「賃金」、「人事評価・処遇のあり方」の満足度が低い。ちなみに、「正社員重要業務特化」を理由として活用されることが多いのは、女性、生計の担い手でない者である。

第3に、「専門的業務」を理由として有期契約労働者を活用している場合、雇用の安定性が高く、賃金が高く、定着性も高い。また、「仕事の内容・やりがい」、「賃金」、「労働時間・休日等の労働条件」、「職場の環境」、「職場での指揮命令系統の明確化」、「福利厚生」、「教育訓練・能力開発のあり方」、「職業生活全体」の満足度も高い。ちなみに、「専門的業務」を理由として活用されることが多いのは、男性、大学卒、管理的な仕事、専門的・技術的な仕事で

働く者などである。

第4に、「即戦力」を理由として有期契約労働者を活用している場合、雇用の安定性が高く、賃金も高いが、定着性は低い。他方、「仕事の内容・やりがい」の満足度は高い。ちなみに、「即戦力」を理由として活用されることが多いのは、男性、大学卒、管理的な仕事、専門的・技術的な仕事で働く者などである。

第5に、「景気変動対応」を理由として有期契約労働者を活用している場合、雇用の安定性が低く、「雇用の安定性」の満足度も低い、賃金はやや高い。ちなみに、「景気変動対応」を理由として活用されることが多いのは、生産工程の仕事で働く者である。

第6に、「長時間対応」を理由として有期契約労働者を活用している場合、雇用の安定性が低く、賃金も低い。また、「正社員との人間関係、コミュニケーション」の満足度も低い。ちなみに、「長時間対応」は、業種では小売業、宿泊業、飲食サービス業で、事業所形態では店舗で活用理由とされることが多く、そのような理由のもとで活用されることが多いのは、女性、若年者、在学中の者、生計の担い手でない者、販売の仕事、サービスの仕事で働く者などである。

第7に、「繁閑対応」を理由として有期契約労働者を活用している場合、雇用の安定性が低く、賃金も低い、定着性は高い。そして、雇用の安定性、賃金が低いにもかかわらず、「賃金」、「雇用の安定性」の満足度は高い。ちなみに、「繁閑対応」は、業種では小売業、宿泊業、飲食サービス業で、事業所形態では店舗で活用理由とされることが多く、そのような理由のもとで活用されることが多いのは、女性、生計の担い手でない者、販売の仕事、サービスの仕事で働く者などである。

第8に、「臨時・季節的」を理由として有期契約労働者を活用している場合、雇用の安定性が低く、賃金が低く、定着性も低い。また、「福利厚生」、「教育訓練・能力開発のあり方」の満足度も低い。ちなみに、「臨時・季節的」は、業種では生活関連サービス業、娯楽業で活用理由とされることが多く、そのような理由のもとで活用されることが多いのは、サービスの仕事、建設・採掘の仕事で働く者などである。

第9に、「賃金節約」を理由として有期契約労働者を活用している場合、定着性は高いが、賃金は低い。そして、満足度をみると、「正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション」以外のすべての項目において低くなっている。ちなみに、「賃金節約」を理由として活用されることが多いのは、女性、販売の仕事で働く者などである。

第10に、「労務コスト節約」を理由として有期契約労働者を活用している場合、労働者の就業実態、就業意識の面で目立った特徴はない。

第11に、「高年齢者再雇用」を理由として有期契約労働者を活用している場合、雇用の安定性は高く、賃金も高いが、定着性は低い¹⁵。そして、満足度をみると、「雇用の安定性」、「福

¹⁵ 「高年齢者再雇用」の場合、年齢により再雇用の終了時期が決まっていることが多いため、定着性が低いのは、ある意味では当然の結果だと言える。

「厚生」については高いが、「賃金」、「人事評価・処遇のあり方」、「職場での指揮命令系統の明確化」については低い。ちなみに、「高年齢者再雇用」を理由として活用されることが多いのは、男性、60歳以上、生計の担い手が自分である者などである。

第12に、「育児・介護休業代替」を理由として有期契約労働者を活用している場合、雇用の安定性が低く、賃金が低く、定着性も低い¹⁶。また、「賃金」、「雇用の安定性」の満足度も低い。ただし、「職場の環境」、「正社員との人間関係、コミュニケーション」の満足度は高くなっている。ちなみに、「育児・介護休業代替」は、業種では電気・ガス・熱供給・水道業で活用理由とされることが多く、そのような理由のもとで活用されることが多いのは、女性などである。

2. 含意

第1に、事業所側からみた活用理由によって、労働者の就業実態、就業意識が大きく異なるという事実を認識することが重要である。図表5-4-6～図表5-4-8、図表5-5-2でみたように、事業所側からみた活用理由は、労働者の就業実態、就業意識を説明する上で、事業所属性、労働者属性と同程度に効いていることもある。

第2に、「専門的業務」、「即戦力」を理由として有期契約労働者を活用している場合、これらの就業実態、就業意識は、総じて良好であった。具体的には、雇用が安定的で、賃金が高いとともに、多くの項目において満足度が高かった。ちなみに、「即戦力」を理由として活用されている有期契約労働者は、定着性が低い傾向がみられるが、賃金が高く、「仕事の内容・やりがい」にも満足している状況から推察するに、多くは自発的に離職しているものと考えられる。

第3に、他方で、「賃金節約」、「正社員重要業務特化」を理由として有期契約労働者を活用している場合は、就業実態、就業意識の面で問題が多いと考えられる。具体的には、賃金が低く、多くの項目において満足度が低い。特に、「賃金」、「人事評価・処遇のあり方」の満足度の低さが目立っており、職場で均衡待遇が実現できていない可能性も高い。なお、これらの理由で活用されている労働者は、定着性が高い傾向があるが、賃金が低く、多くの項目において満足度が低い状況から推察するに、その理由は、現在の職場を積極的に選好しているからではなく、適当な転職先が見つからないからだと考えられる。よって、もし仮にこれらの理由での有期契約労働者の活用を制限した場合には、現在それらの職場で働いている人々が雇用を失う可能性もあるため、法規制のあり方を議論する際には、留意が必要である。

第4に、「臨時・季節的」を理由として有期契約労働者を活用している場合も、雇用が不安定で、賃金が低いとともに、「福利厚生」、「教育訓練・能力開発のあり方」の満足度が低い。「臨時・季節的」な理由から有期契約労働者を活用するのは、一見すると合理的な人事管理

¹⁶ 「育児・介護休業代替」の場合も、休業者の復職により雇用契約が終了となるため、定着性が低いのは、ある意味では当然の結果だと言える。

のようにみえるが、労働者の就業実態、就業意識を見る限り、まったく問題がないとは言えない。このような理由で有期契約労働者を活用する際、現場でどのような問題が生じているのか、生活関連サービス業、娯楽業といった業種特性、サービスの仕事、建設・採掘の仕事といった職種特性を踏まえつつ、解明していく必要があるだろう。

第 5 に、「景気変動対応」を理由として有期契約労働者を活用している場合は、客観的にも主観的にも雇用が不安定であるが、賃金はやや高い傾向がみられた。ただし、他と比べて極端に賃金が高いわけではないことから、労働者のインセンティブを維持する観点からも、現状の賃金水準が妥当なものであるかどうか、検証される必要があるだろう。

第 6 に、「繁閑対応」を理由として有期契約労働者を活用している場合は、一見すると、労働者の就業実態と就業意識に矛盾があるようみえる。具体的には、雇用が不安定で、賃金も低いにもかかわらず、「雇用の安定性」、「賃金」の満足度が高い。この点については、小売業、宿泊業、飲食サービス業、あるいは店舗での短時間勤務が、生計の担い手でない女性の希望に合致しているからである可能性がある¹⁷。

第 7 に、「育児・介護休業代替」を理由として有期契約労働者を活用している場合は、雇用が不安定で賃金が低く、「雇用の安定性」、「賃金」の満足度も低いが、「職場の環境」、「正社員との人間関係、コミュニケーション」の満足度は高い。比較的良好な職場環境のもとで活用されていることを考えるならば、(雇用の安定性は確保しにくいとしても) 賃金の改善について追加的に検討されてよいと考えられる。

第 8 に、「高年齢者再雇用」を理由として有期契約労働者を活用している場合は、実際の賃金は高いが「賃金」、「人事評価・処遇のあり方」の満足度は低い。高年齢者の賃金の期待水準と実際的水準とにギャップがあることなどが考えられる。また、「職場での指揮命令系統の明確化」の満足度も低い。このような理由で有期契約労働者を活用する際には、人事管理の面で一層の工夫が求められると言えよう。

参考文献

- 鶴光太郎 (2011) 「非正規雇用問題解決のための鳥瞰図——有期雇用改革に向けて」鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著『非正規雇用改革——日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社、1-44 頁。
- 永瀬伸子 (2003) 「非正社員と正社員の賃金格差の納得性に関する分析」『国立女性教育会館研究紀要』Vol.8, 3-19 頁。
- 藤本隆史 (2010) 「非正社員の就業形態選択理由と満足度」労働政策研究・研修機構編『雇用の多様化の変遷Ⅱ：2003～2007—厚生労働省「多様化調査」の特別集計より—』労働政策研究・研修機構、76-111 頁。

¹⁷ 冒頭でも引用したように、永瀬 (2003) によれば、家計補助的な理由で就業しているパートタイム労働者は正社員との賃金格差に納得する傾向がある。

労働政策研究・研修機構編（2004）『ドイツ、フランスの有期労働契約法制調査研究報告』労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構編（2010a）『契約社員の人事管理—企業ヒアリング調査から—』労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構編（2010b）『有期契約労働者の契約・雇用管理に関するヒアリング調査結果—企業における有期労働契約の活用現状と政策課題—』労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構編（2011）『契約社員の人事管理と就業実態に関する研究』労働政策研究・研修機構.