

## ○ 有期契約労働者の実態

### I 「平成17年度有期契約労働に関する実態調査報告」（厚生労働省大臣官房統計情報部）のデータを元に作成

#### \*用語の説明

##### ・有期契約労働者の定義

常用労働者（期間を定めずに、又は1ヶ月を超える期間を定めて雇用されている者等）のうち、3ヶ月、1年など期間を定めた契約で雇用した労働者。ただし、日々雇われている者及び出向先とする出向社員、（派遣元事業所においては）他の事業所へ派遣している有期契約の派遣労働者を除く。

有期契約労働者の就業形態については、次のとおり、定義している。

##### ・契約社員

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

##### ・嘱託社員

定年退職者等一定期間再雇用する目的で契約し雇用する者

##### ・短時間パート

実態調査報告では「短時間パートタイマー」とされている。正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない者。

##### ・その他パート

実態調査報告では「その他のパートタイマー」とされている。正社員と1日の所定労働時間と1週の所定労働日数がほぼ同じで、パートタイム労働者その他これに類する名称で呼ばれる者。

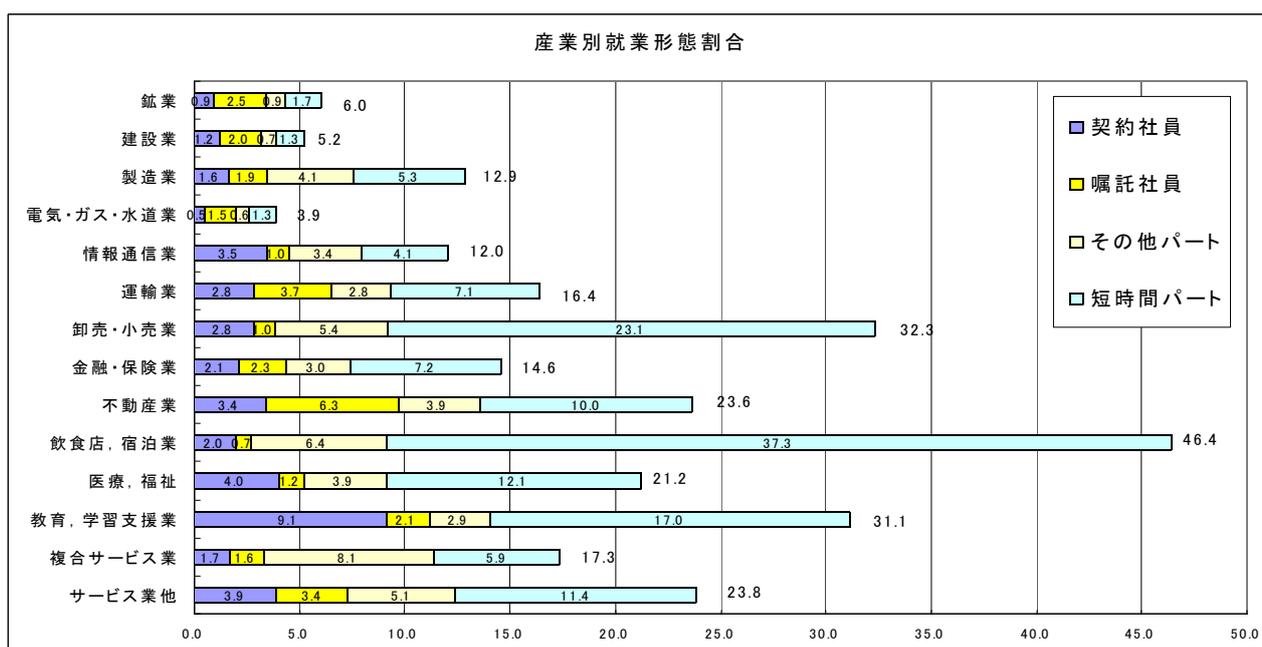
## 1 事業所調査

常用労働者を5人以上雇用している民営事業所を対象

### (1) 有期契約労働者の就業状況

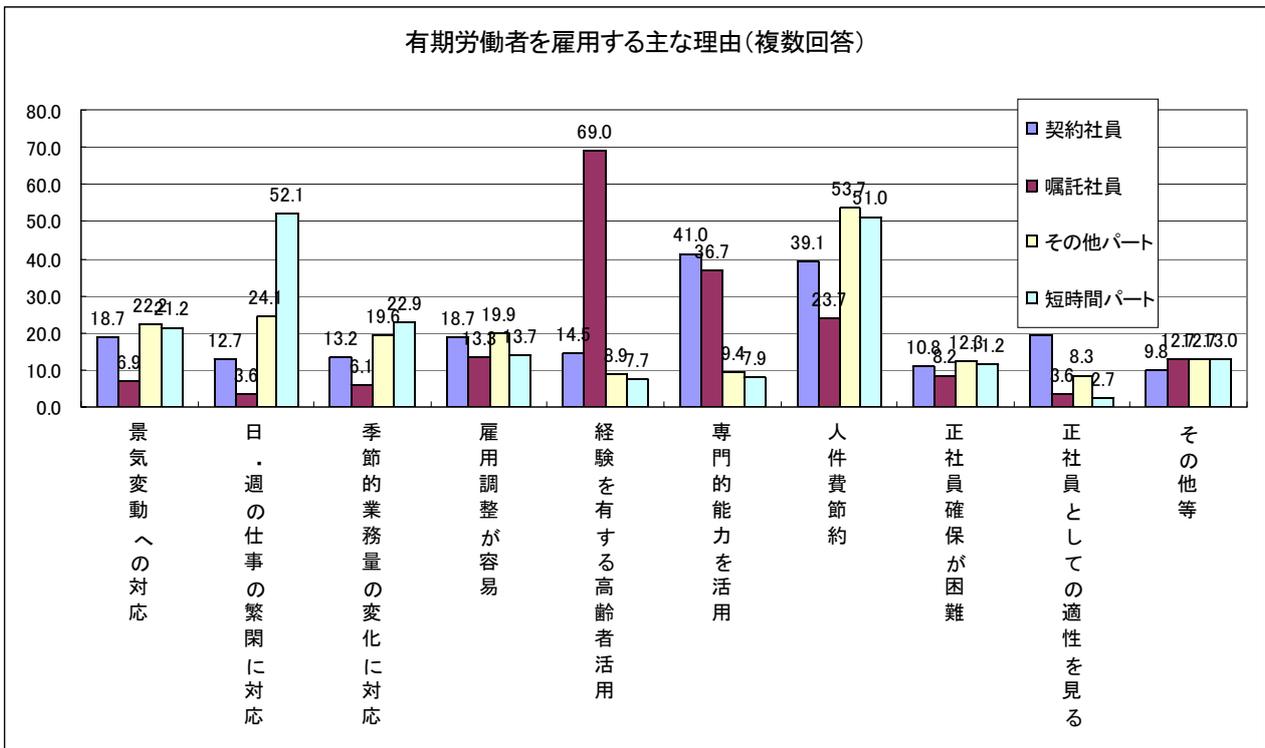
#### ① 産業別就業形態割合

常用労働者に占める有期契約労働者の割合は、飲食店・宿泊業、卸売・小売業、教育・学習支援業に多い。個別に見ると、契約社員は教育・学習支援業、嘱託社員は不動産業、その他パートは複合サービス業、飲食店・宿泊業、短時間パートは飲食店・宿泊業、卸売・小売業に多い。



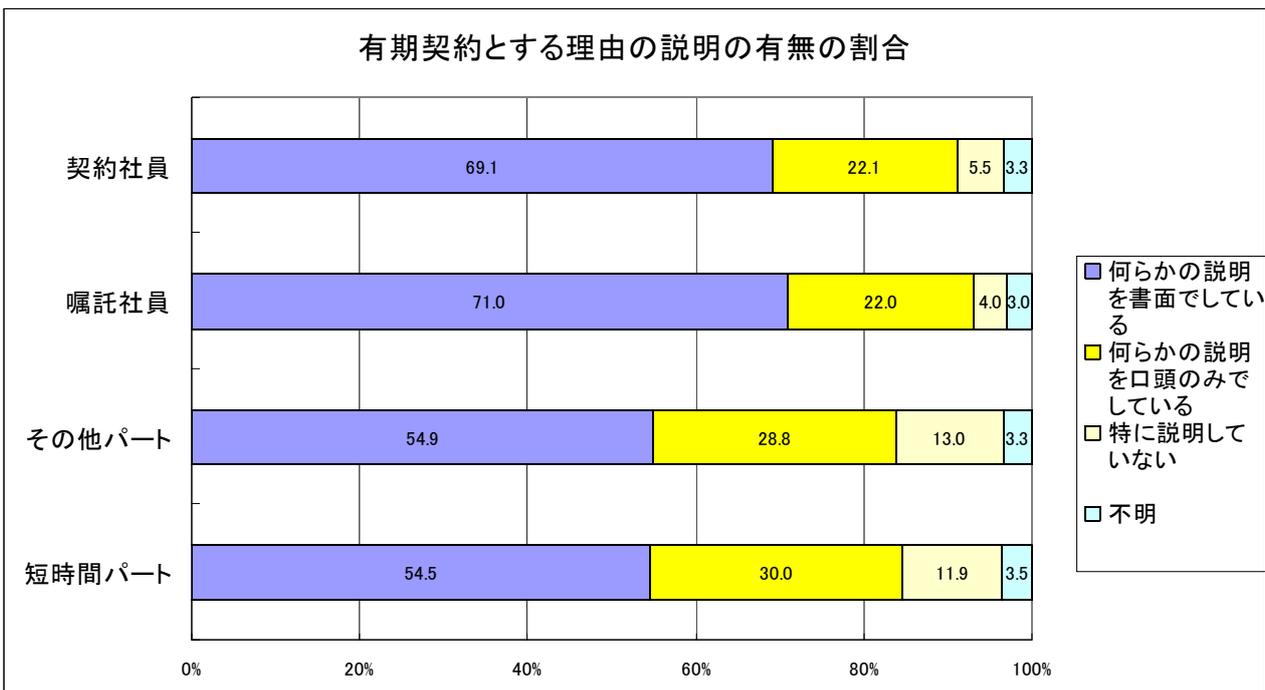
② 有期契約労働者を雇用する主な理由

契約社員では「専門的能力を活用」、「人件費節約」、嘱託社員では「経験を有する高齢者活用」、その他パート、短時間パートで「人件費節約」が多い。  
また、短時間パートでは「日・週の仕事の繁閑に対応」も多い



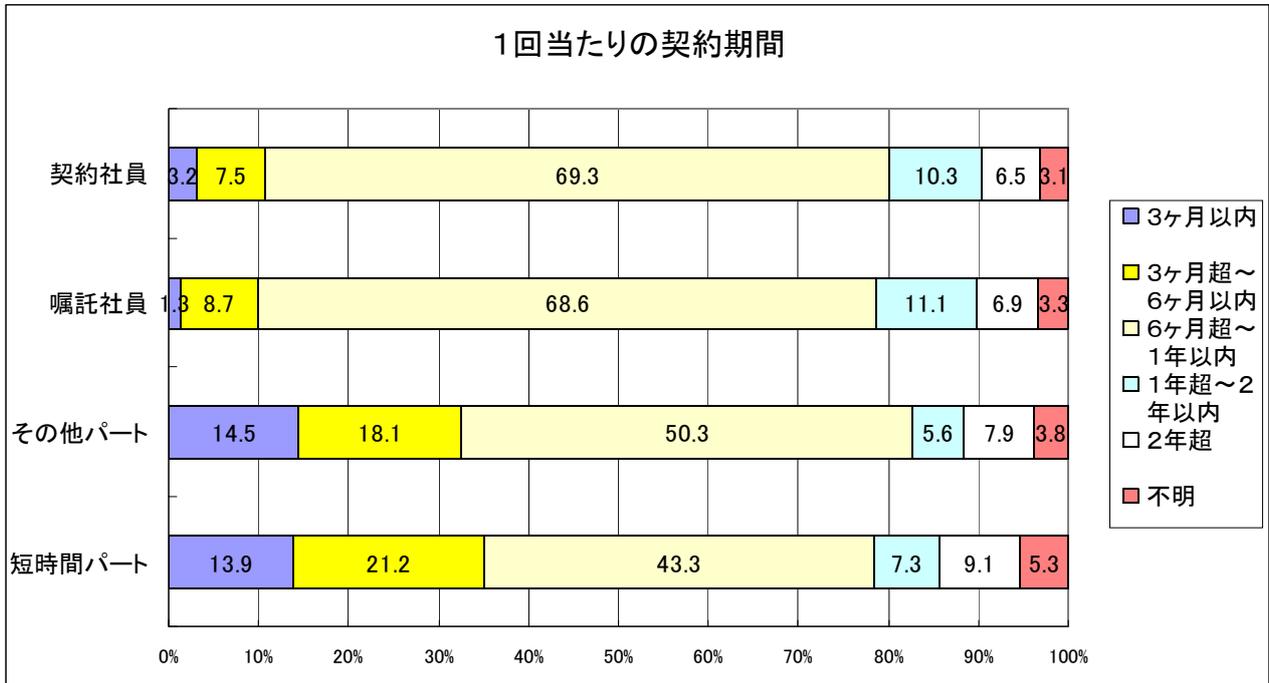
③ 有期契約とする理由の説明の有無

契約社員、嘱託社員では、書面で説明が7割前後と多いが、その他パート、短時間パートでは約55%と少なくなり、口頭での説明や「特に説明していない」も多くなっている。



④ 1 回当たりの契約期間

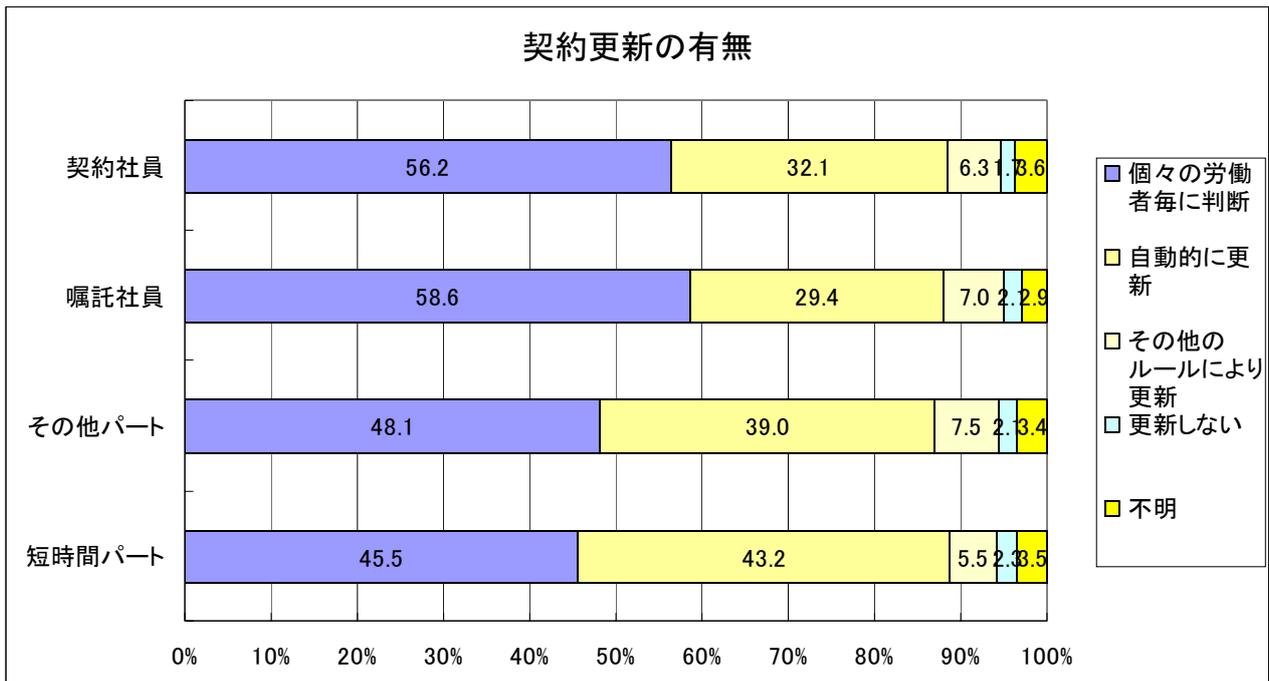
契約社員、嘱託社員では、「6ヶ月超～1年以内」が7割弱あるが、その他パート、短時間パートでは5割前後に減少し、それより短い期間も多くなっている。



(2) 契約更新の状況

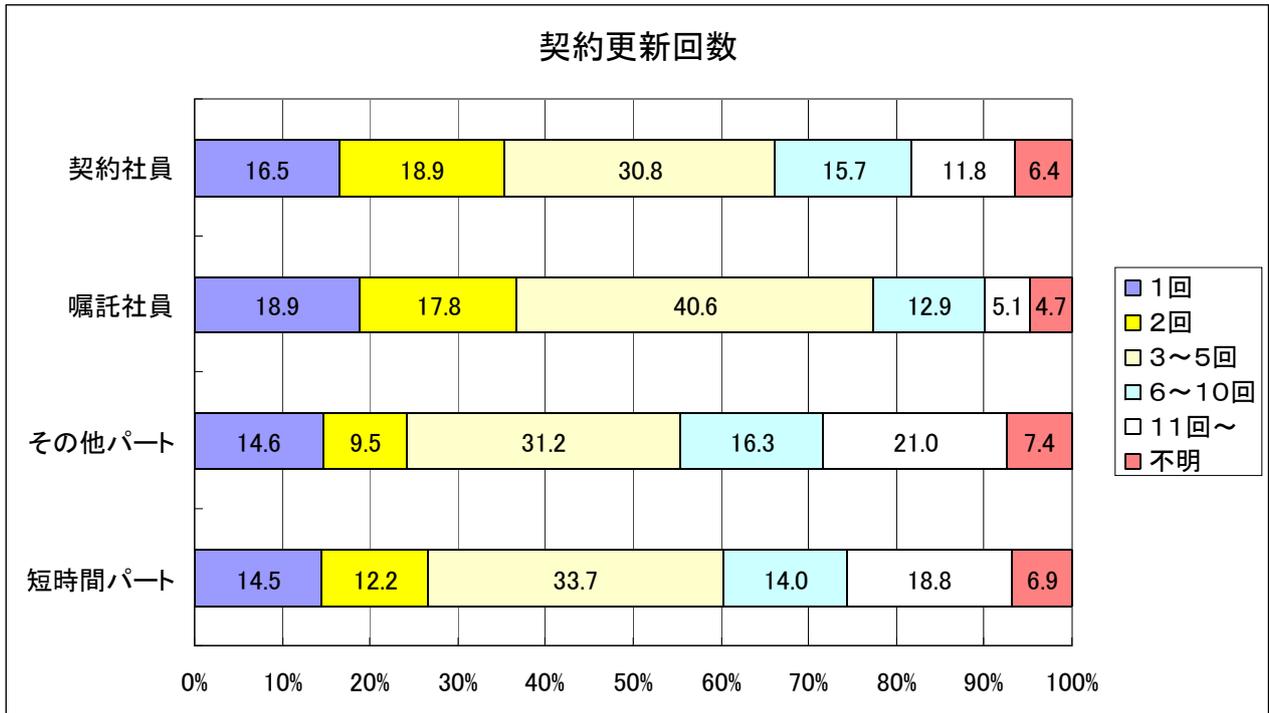
① 契約更新の有無

いずれの就業形態も「個々の労働者毎に判断」が多いが、その他パート、短時間パートでは「自動更新」の割合が高くなっている。



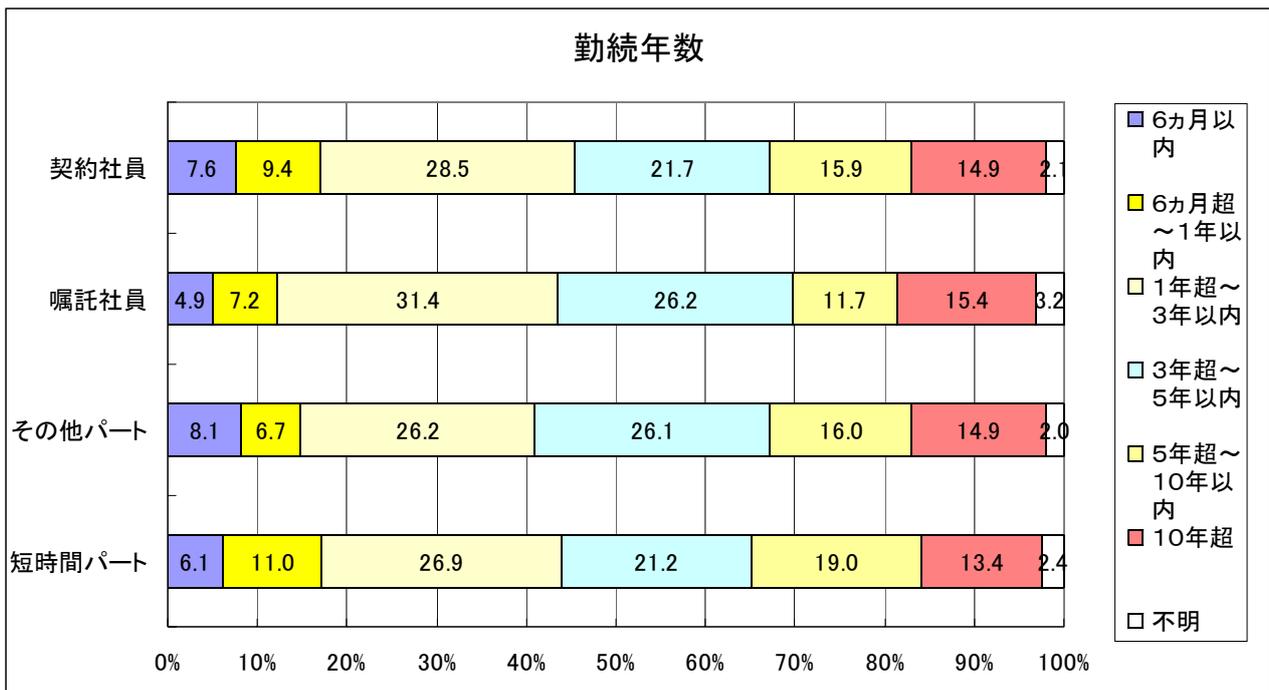
② 契約更新回数

いずれの就業形態も更新回数「3～5回」が最も多いが、その他パート、短時間パートでは「11回以上」などの更新回数が多い割合が高くなっている。

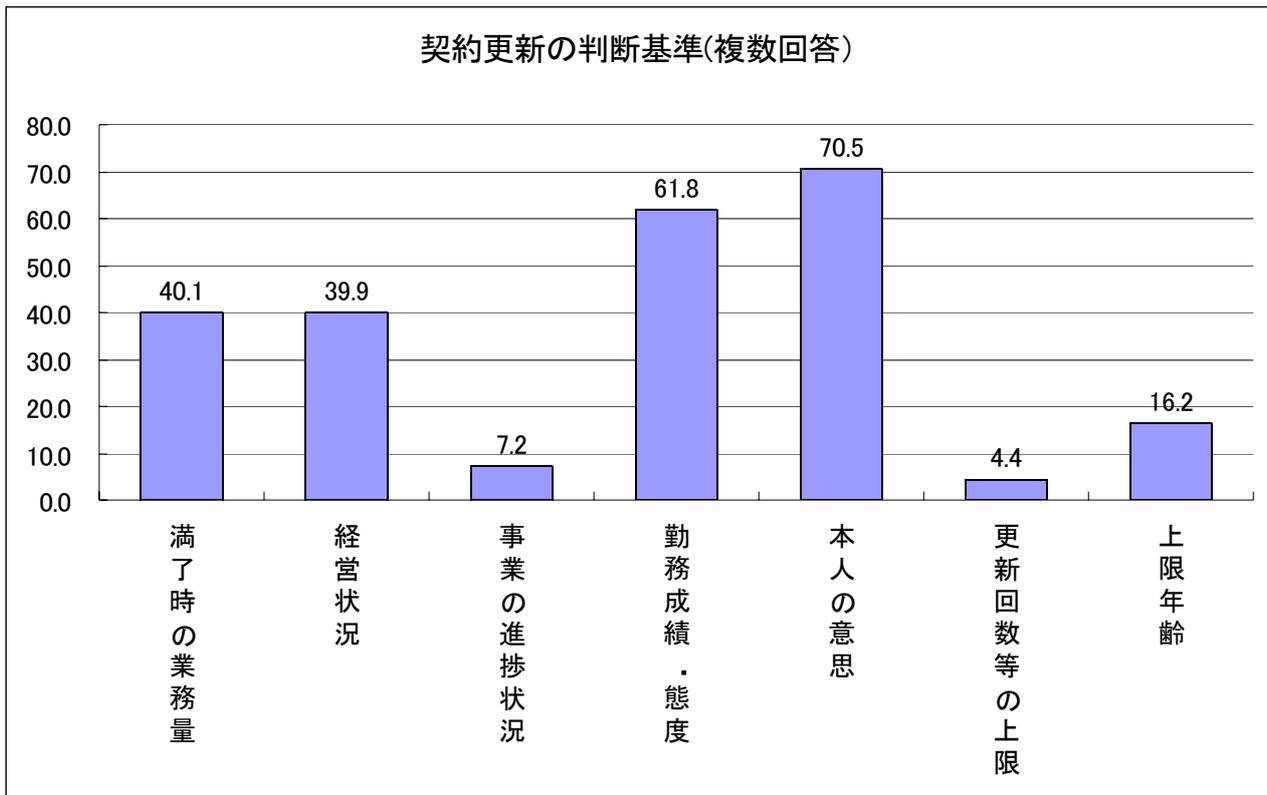


③ 勤続年数

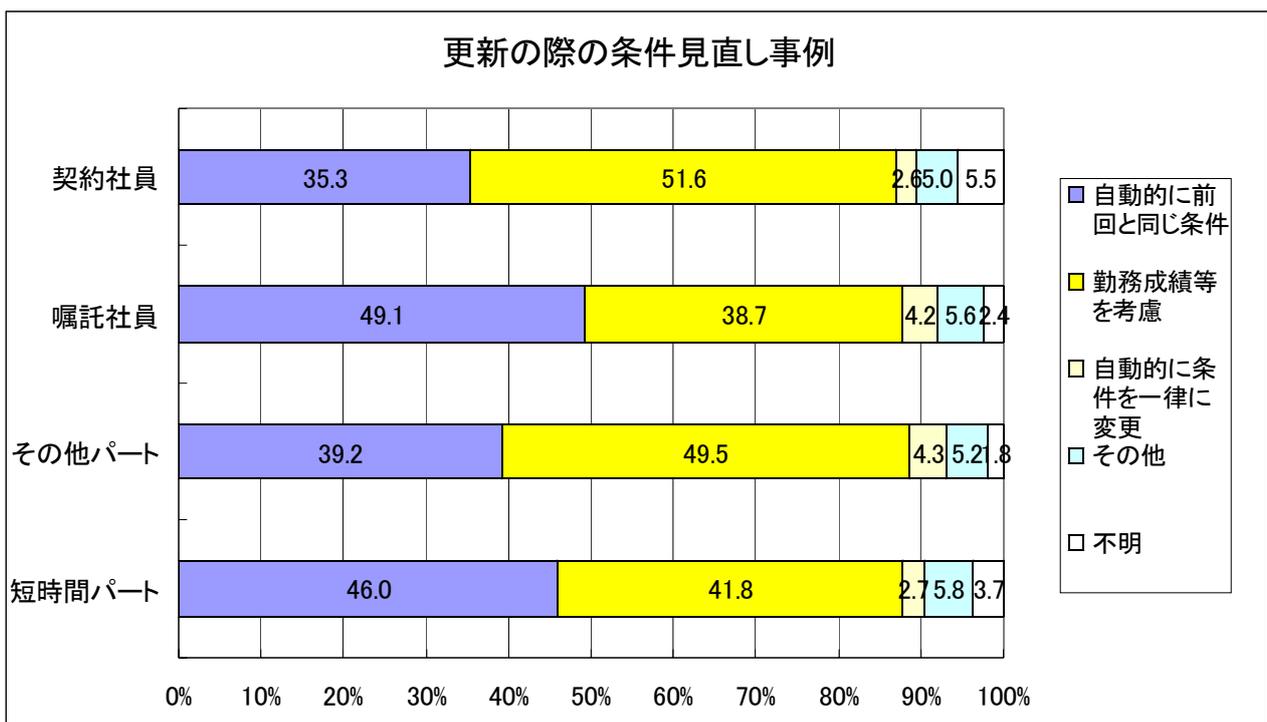
いずれの就業形態も勤続年数が「1年超～3年以内」、「3年超～5年以内」の順に多く、似たような割合になっている。



- ④ 契約更新の判断基準  
更新の際の判断基準は「本人の意思」、「勤務成績・態度」の順に多い。



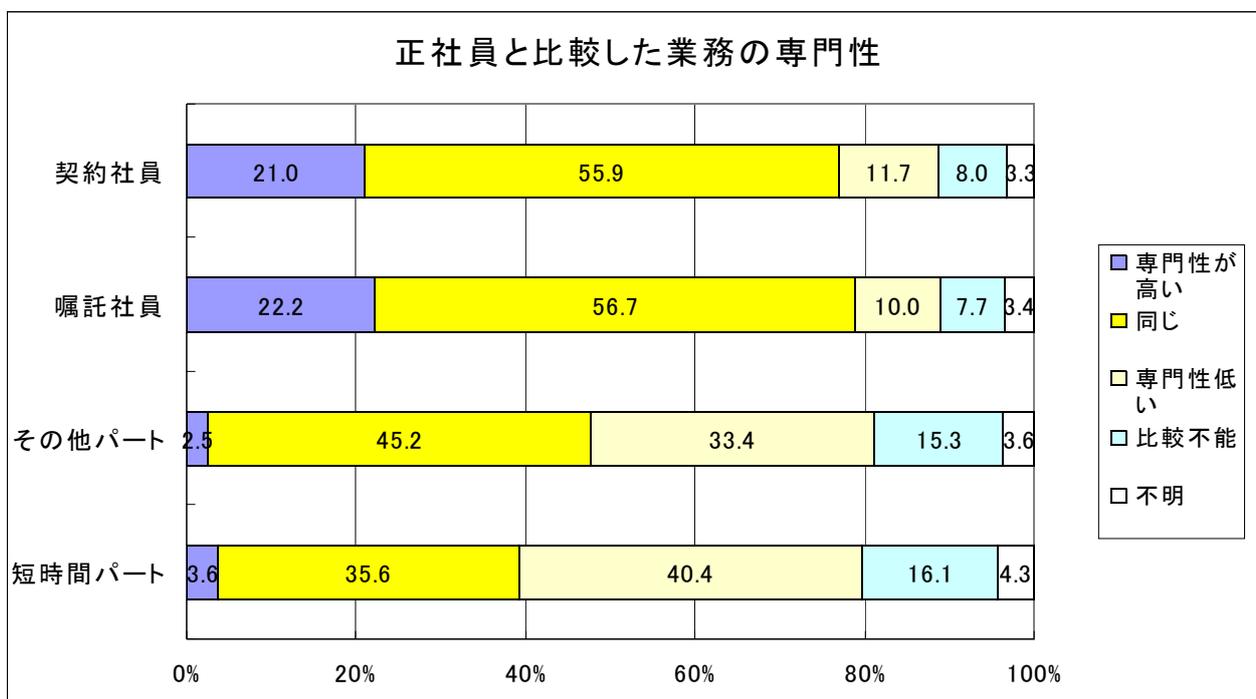
- ⑤ 契約更新の際の労働条件の見直しの事例  
契約社員、その他パートでは「勤務成績等を考慮」した条件の見直しが多いが、嘱託社員、短時間パートでは「前回と同じ条件」の方が多くなっている。



### (3) 正社員と比較した労働条件等

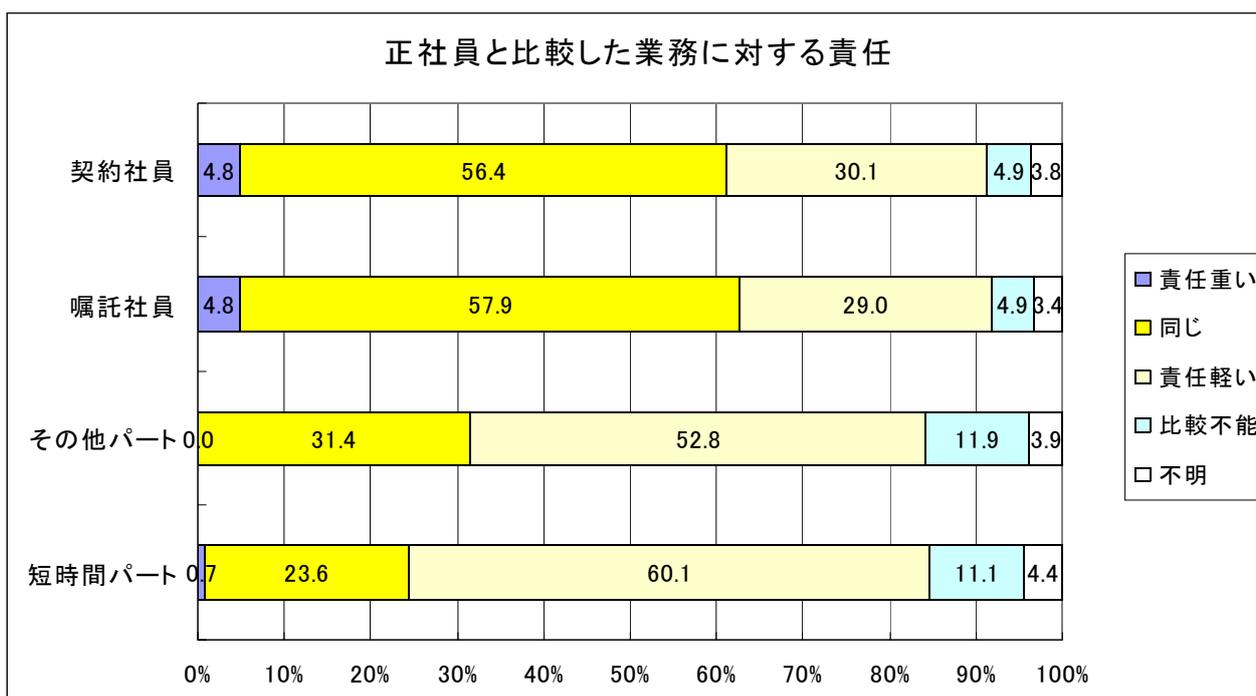
#### ① 業務の専門性

契約社員、嘱託社員で業務の専門性が正社員と「同じ」が半数以上となっており、「専門性が高い」の割合も高いが、その他パート、短時間パートでは「専門性が低い」の割合も高い。



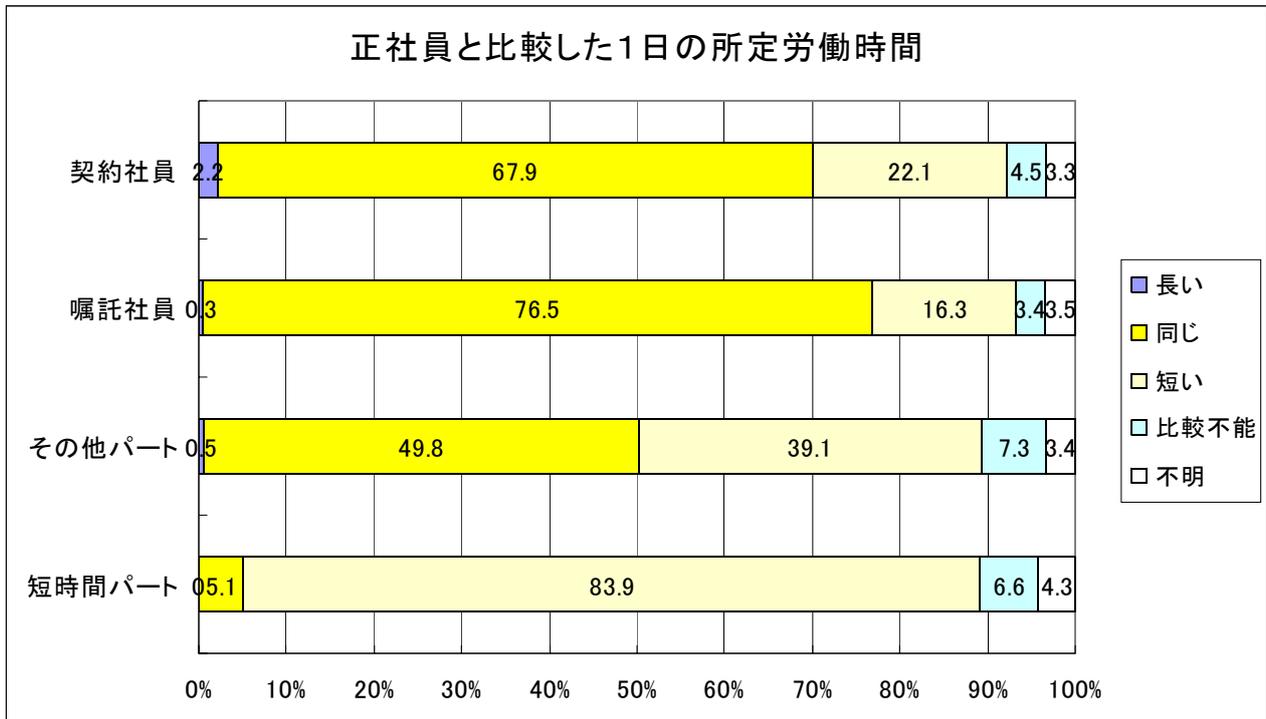
#### ② 業務に対する責任

契約社員、嘱託社員で業務に対する責任が正社員と「同じ」が半数以上となっているが、その他パート、短時間パートでは「責任軽い」が半数以上である。



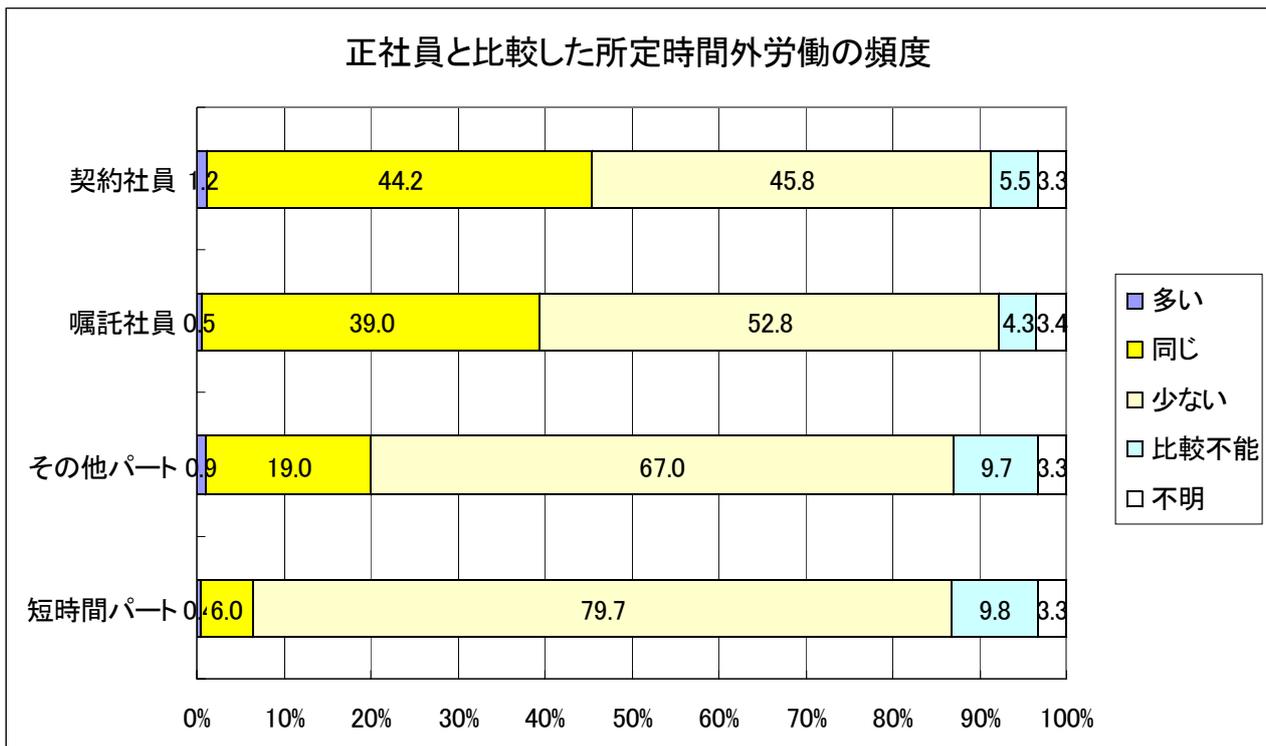
③ 1日の所定労働時間

契約社員、嘱託社員では1日の所定労働時間が正社員と「同じ」が7割前後あるが、その他パートでは50%弱になり、短時間パートでは「短い」が8割以上となっている。



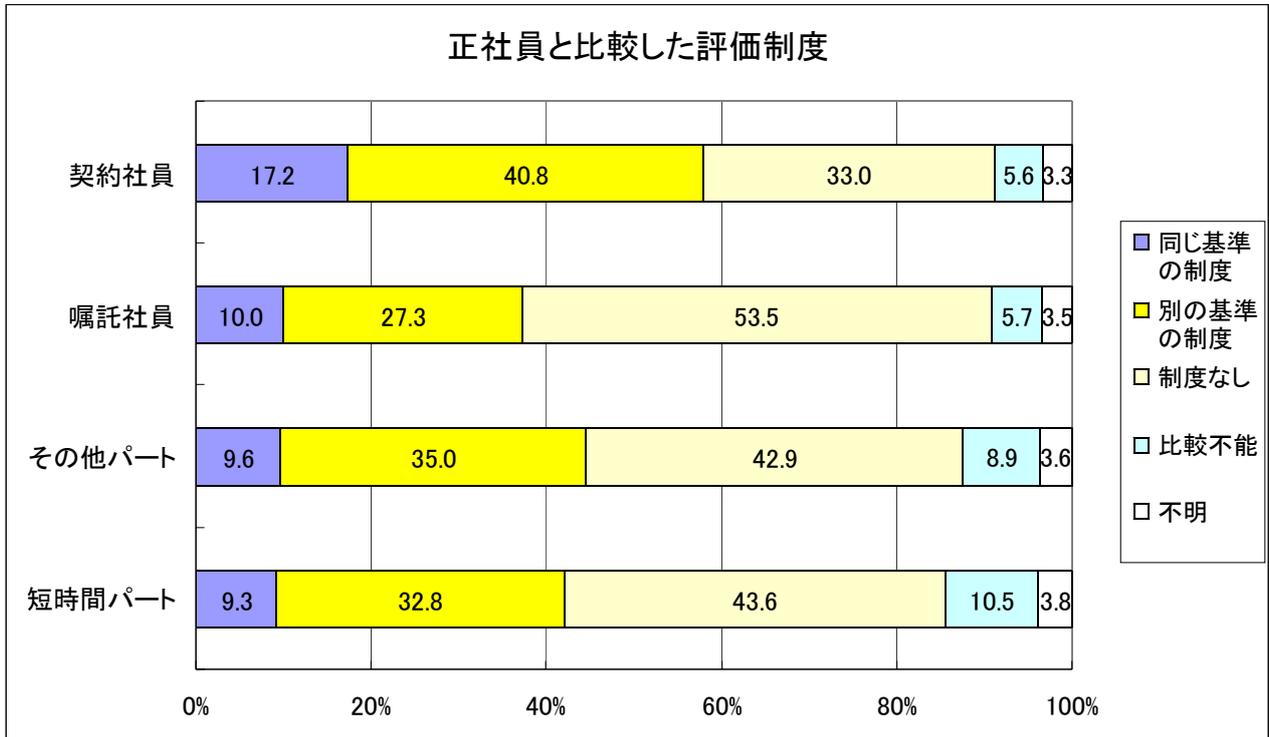
④ 所定時間外労働の頻度

契約社員、嘱託社員では所定時間外労働の頻度が「同じ」である割合が比較的多いが、その他パート、短時間パートでは「少ない」割合が多い。



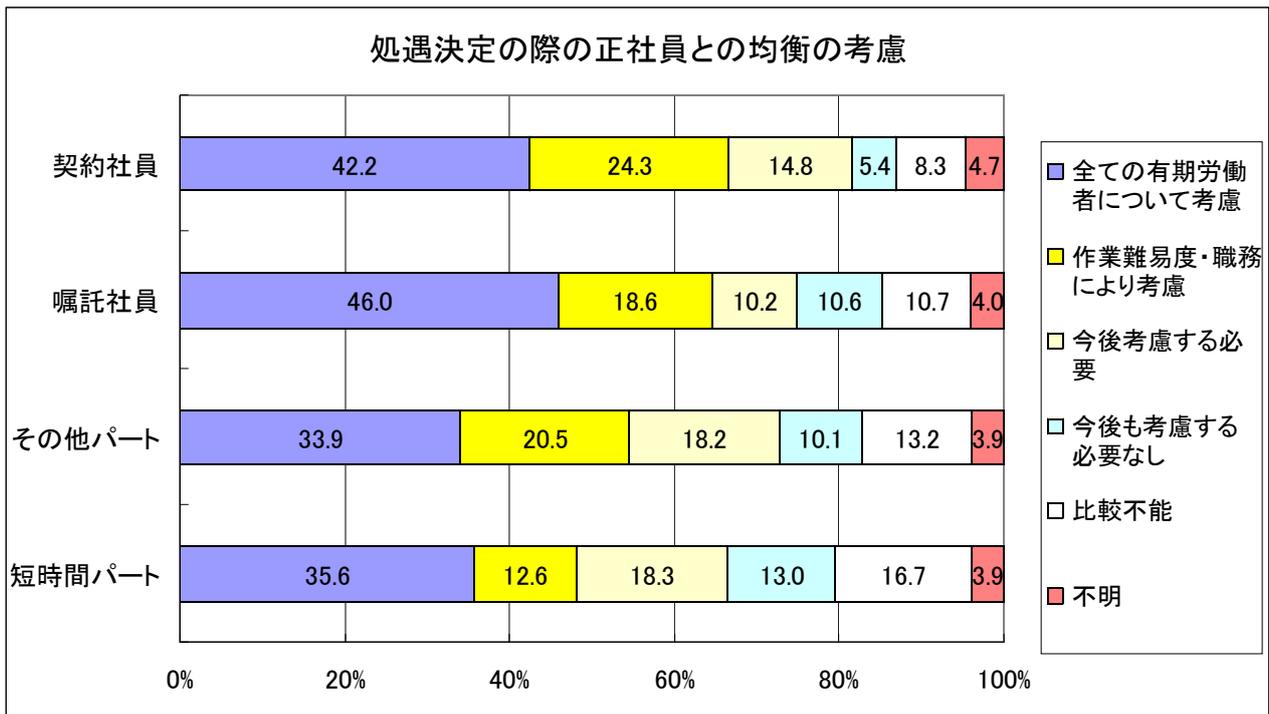
⑤ 評価（昇格・昇進）制度

契約社員は「別の基準制度」があるところが多く、正社員と同じ基準のところも一定数あるが、その他の就業形態は制度がないところが多い。



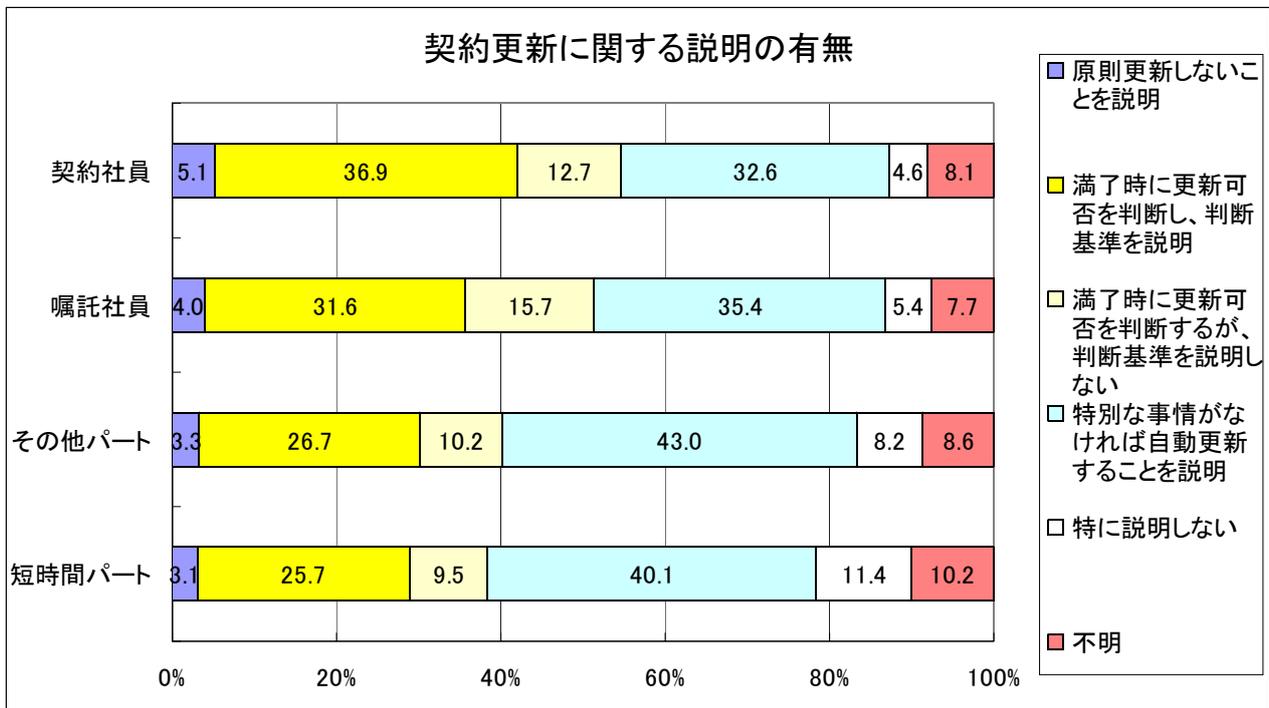
⑥ 処遇決定の際の正社員との均衡の考慮

いずれの就業形態も「全ての有期労働者について考慮」しているところが多いが、契約社員とその他パートで「作業難易度・職務により考慮」するところも多い。



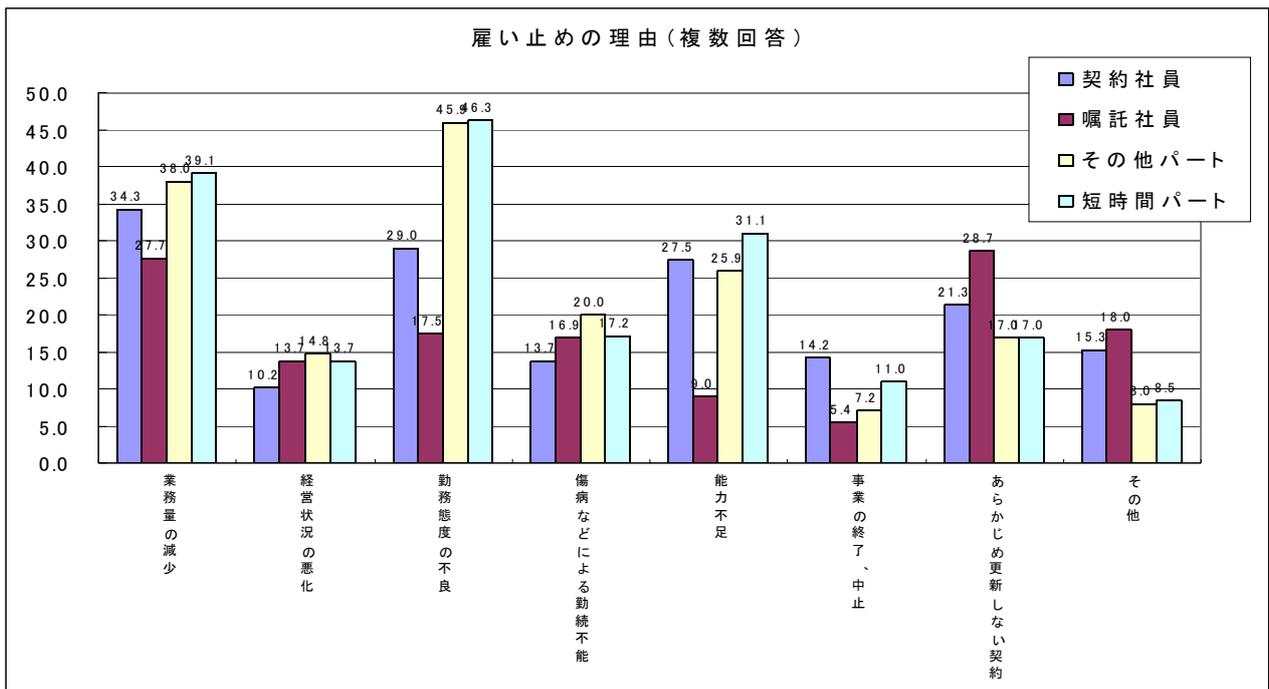
#### (4) 契約更新に関する説明の有無

契約社員、嘱託社員では「満了時に更新可否を判断し、判断基準を説明」するところが比較的多いが、その他パート、短時間パートは「特別な事情がなければ自動更新することを説明」するところの割合が高い。



#### (5) 雇い止めの理由

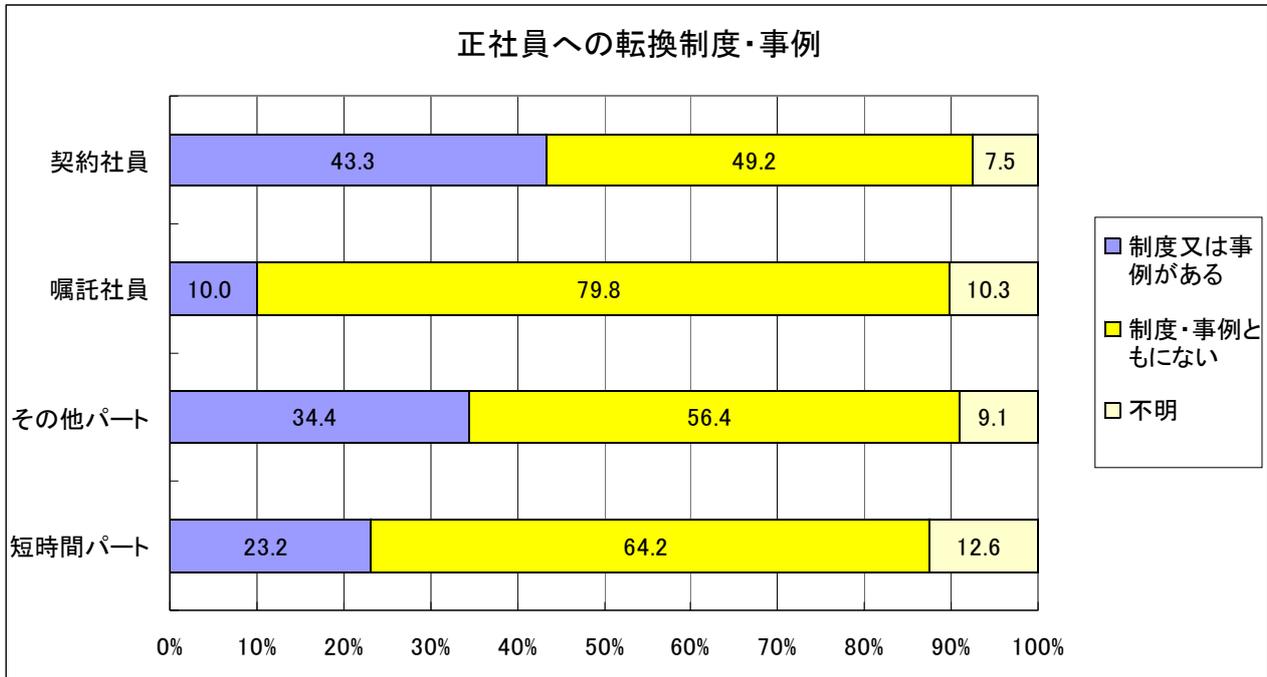
雇い止めを行った事業所は 30.3%あり、その理由の就業形態別内訳は下表のとおり。契約社員では「業務量の減少」を理由にするところが最も多いが、嘱託は「あらかじめ更新しない」、その他パート、短時間パートは「勤務態度の不良」が最も多い。また、嘱託以外は、労働者の「能力不足」を理由とするところも多い。



## (6) 正社員への転換

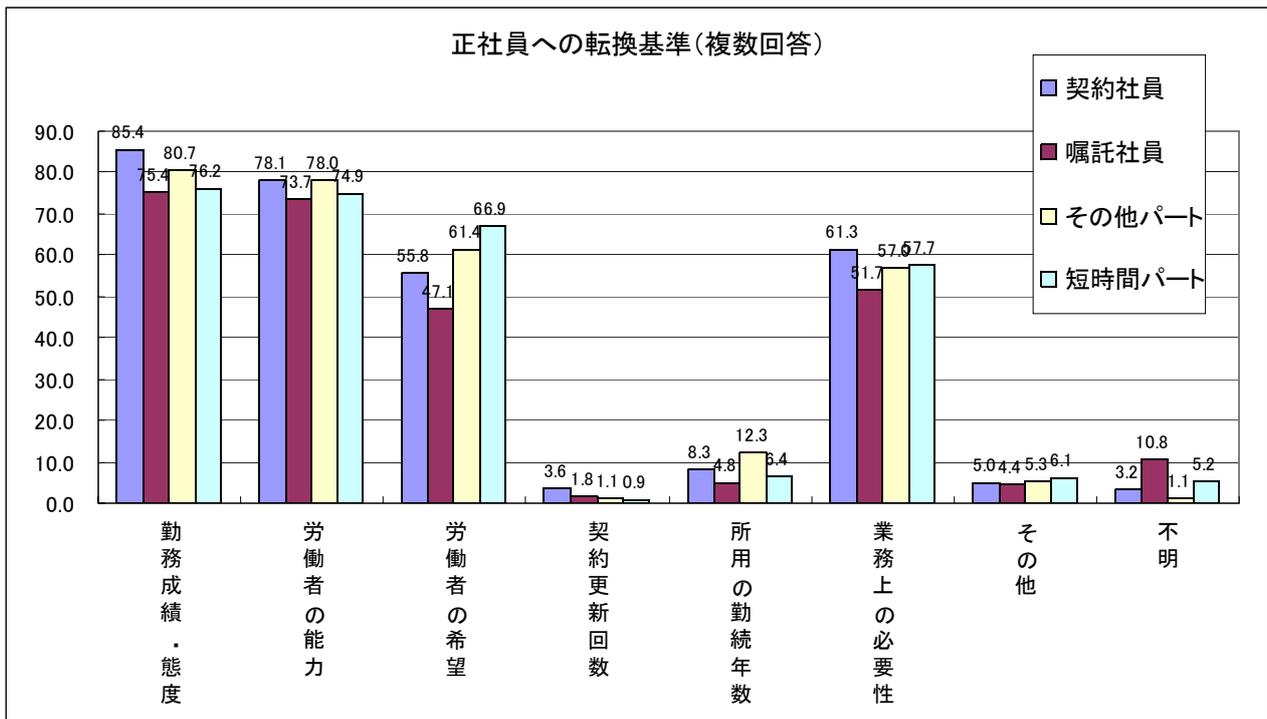
### ① 正社員への転換制度・転換事例の有無

契約社員、その他パートで比較的「制度又は事例がある」ところが多いが、嘱託社員、短時間パートは「制度・事例がない」ところが非常に多い。



### ② 正社員への転換基準

いずれの就業形態でも労働者の「勤務成績・態度」、「能力」を基準にあげるところが多いが、契約社員では「業務上の必要性」、その他パート、短時間パートでは「労働者の希望」をあげる割合がやや高い。



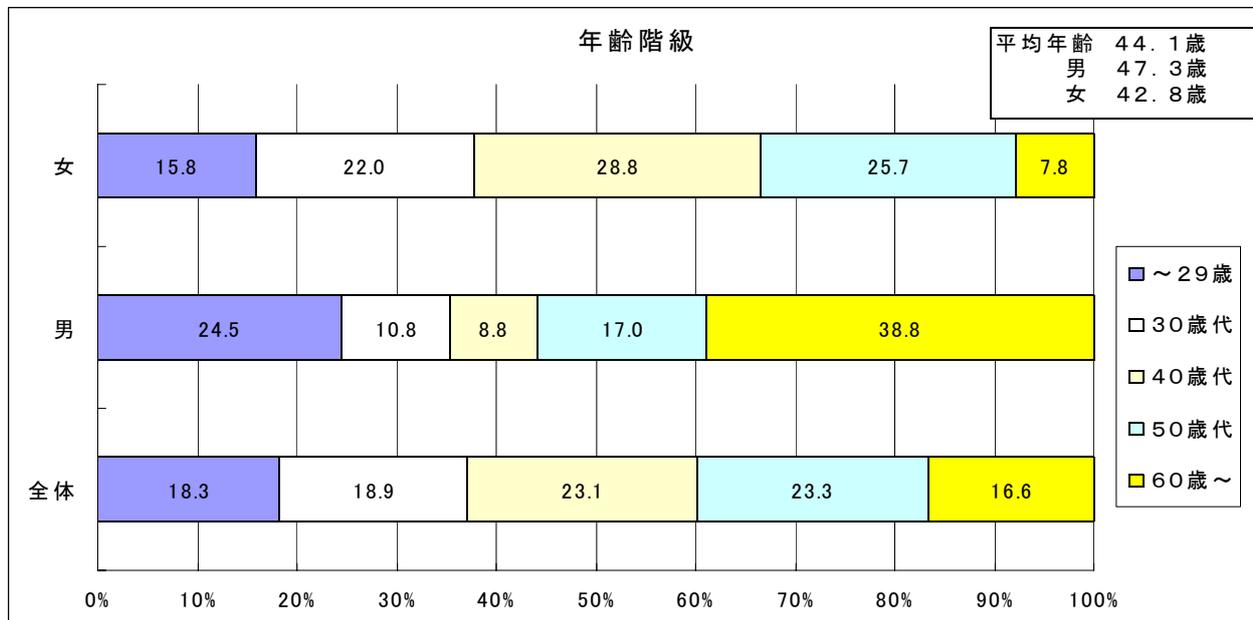
## 2 個人調査

1 の調査対象事業所において就業している有期契約労働者を対象

### (1) 有期契約労働者の属性

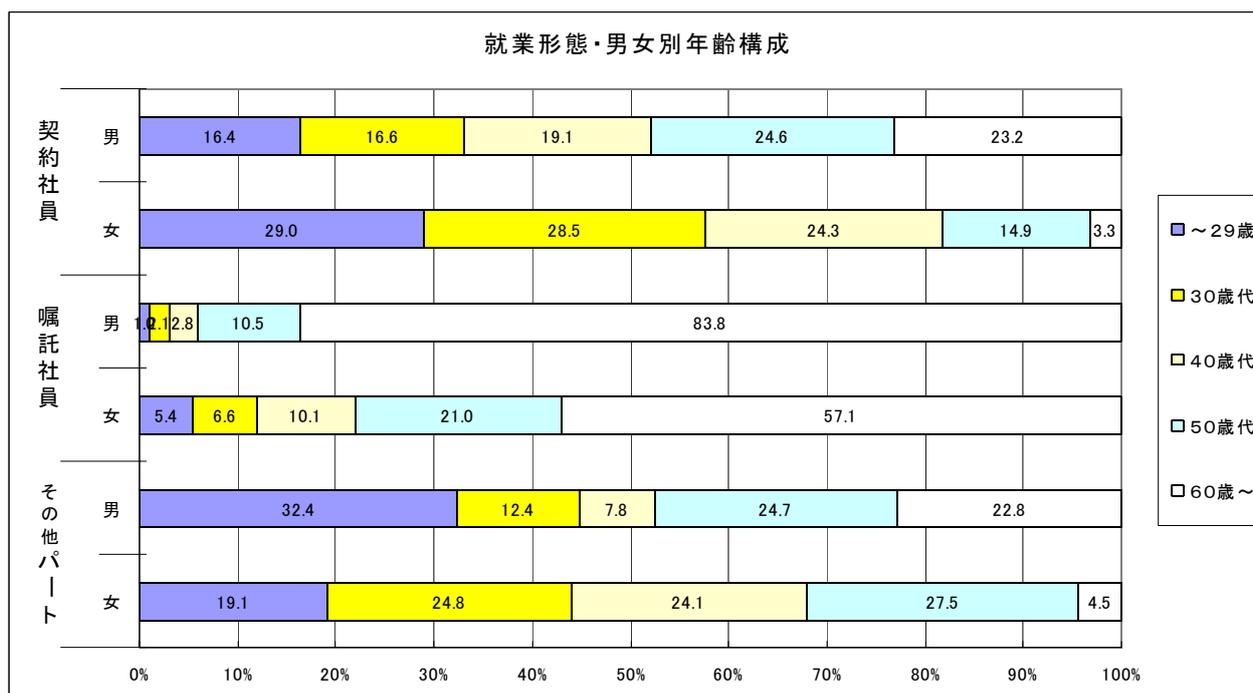
#### ① 年齢階級

有期契約労働者全体では各年齢層がほぼ均衡してしているが、男性で29歳以下と60歳以上の層が多く、また、女性と比べて30歳代、40歳代が少ない。



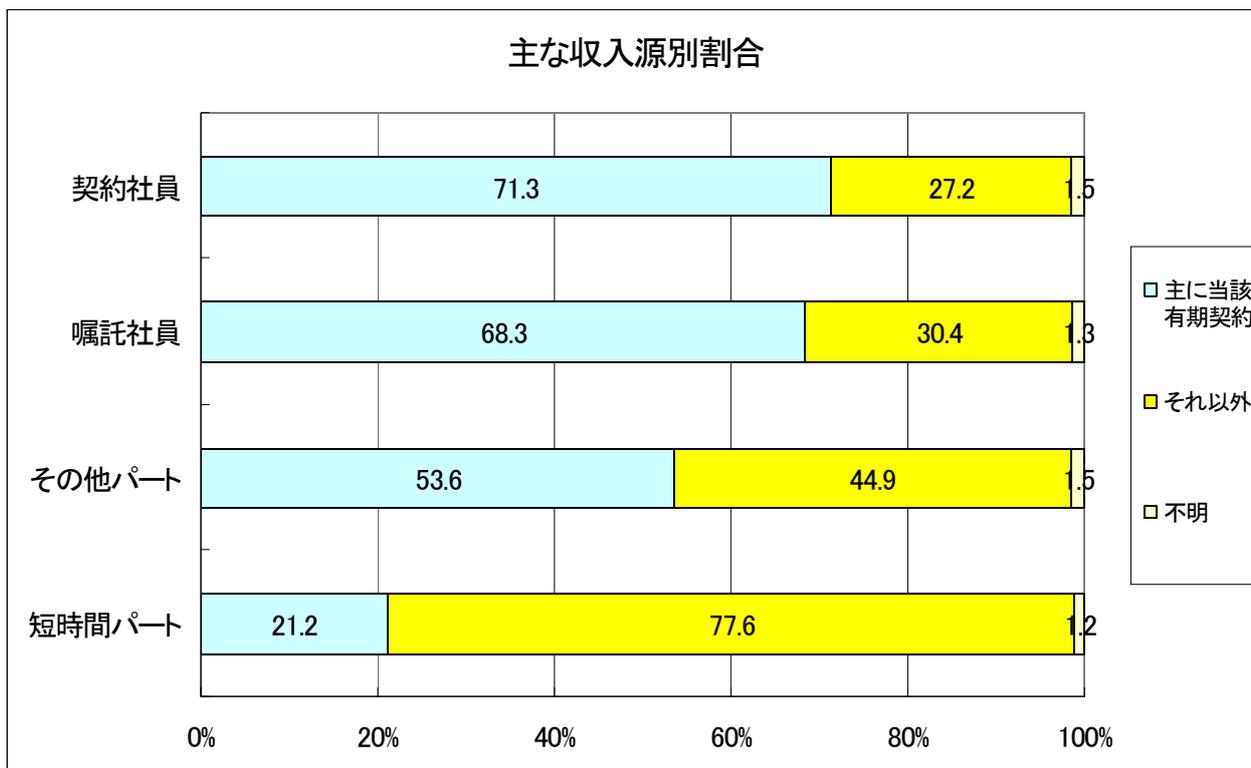
#### ② 就業形態・男女別年齢構成

男性では、契約社員は各年齢層に満遍なくいるが、その他パートは30歳未満の層が多い。これに対し、女性は、契約社員で30歳未満、30歳代がやや多く、その他パートの女性は30歳代、40歳代、50歳代が拮抗している。嘱託社員は男女ともに圧倒的に60歳代が多い。



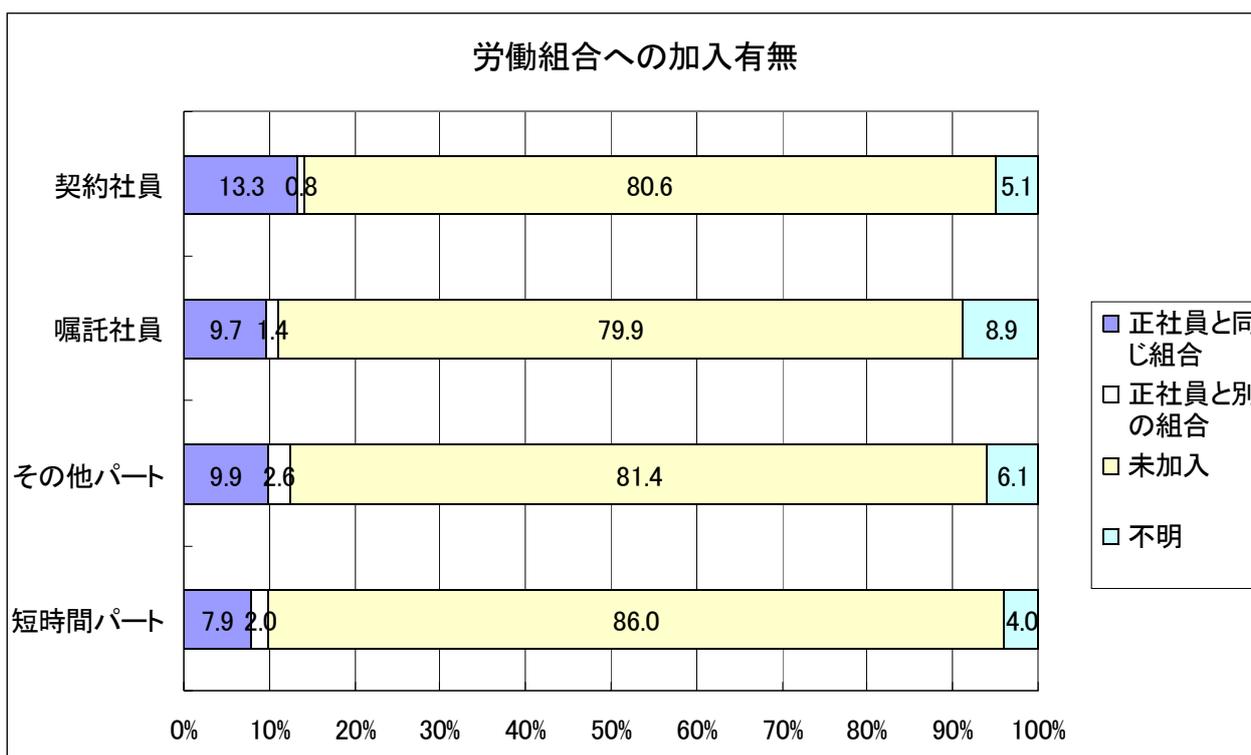
③ 主な収入源

契約社員、嘱託社員は約 7 割前後、その他パートは 5 割強が当該収入で生活しているが、短時間パートは 2 割強のみ。



④ 労働組合への加入有無

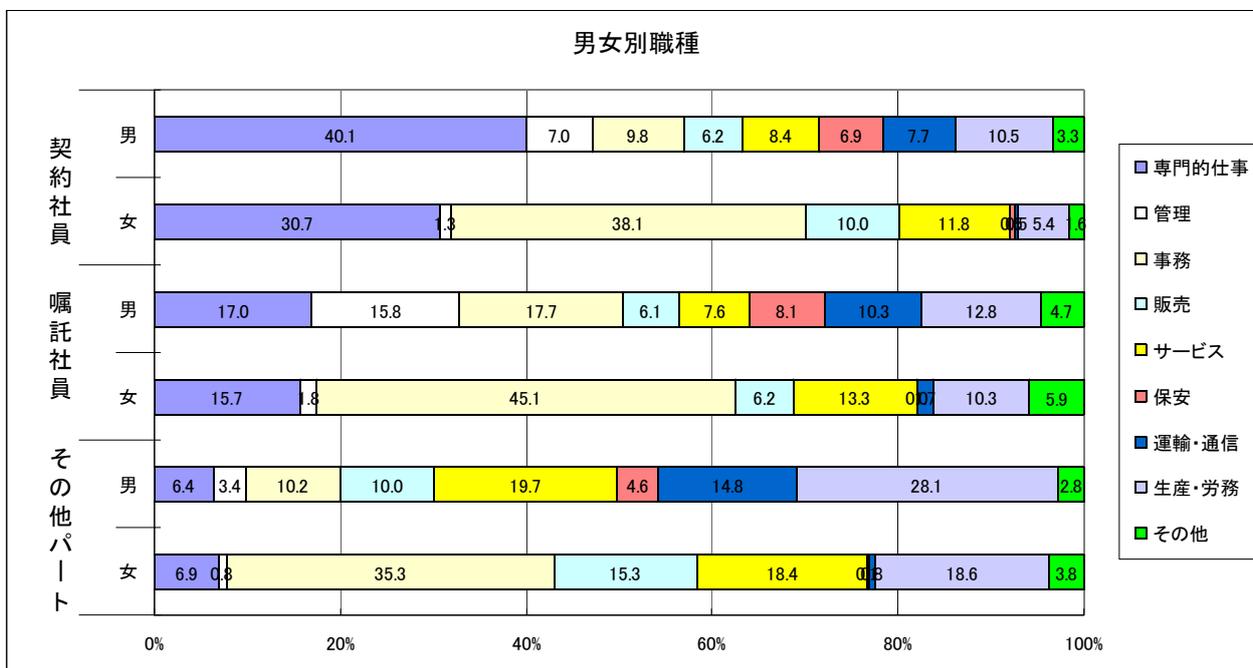
契約社員で 13 %が労働組合へ加入している程度で、いずれの加入率も低い。



## (2) 就業状況

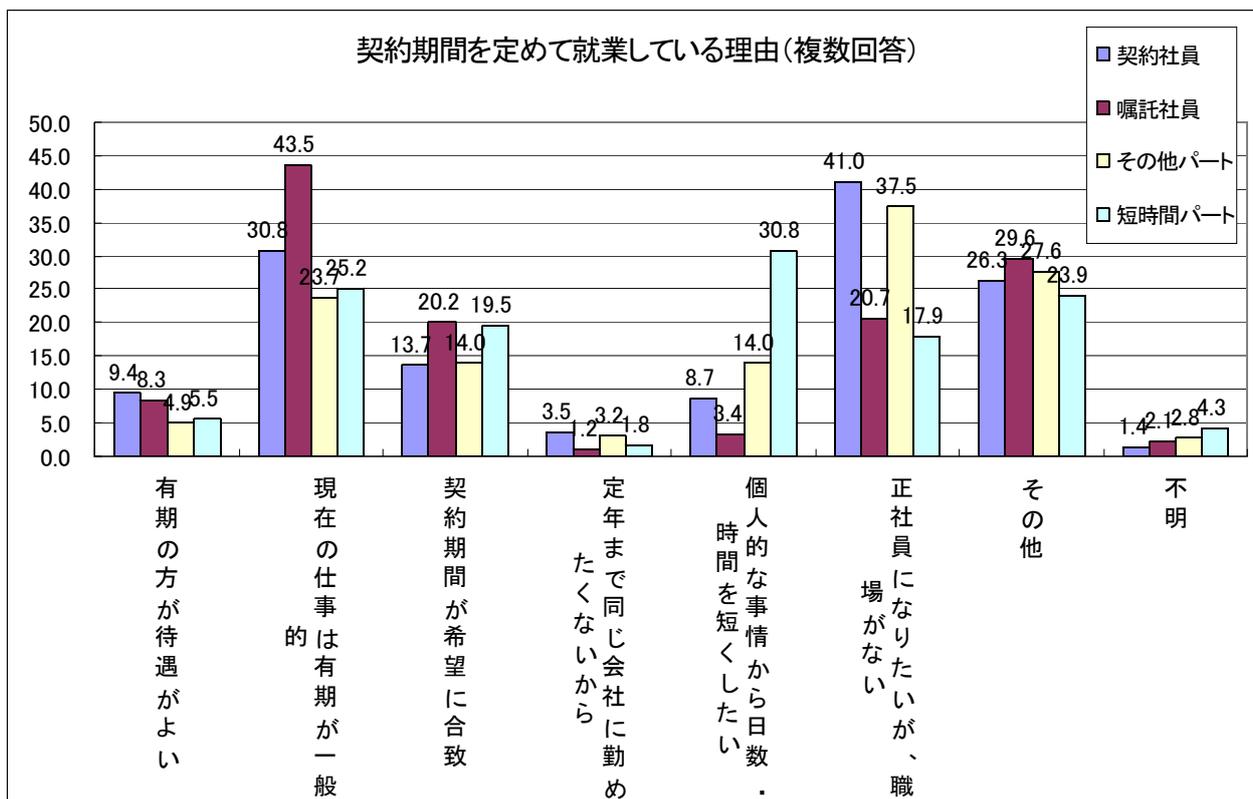
### ① 職種

男性は、契約社員で専門的仕事、その他パートで生産・労務が多い。これに対し、女性はいずれの就業形態でも事務が多くなっている。



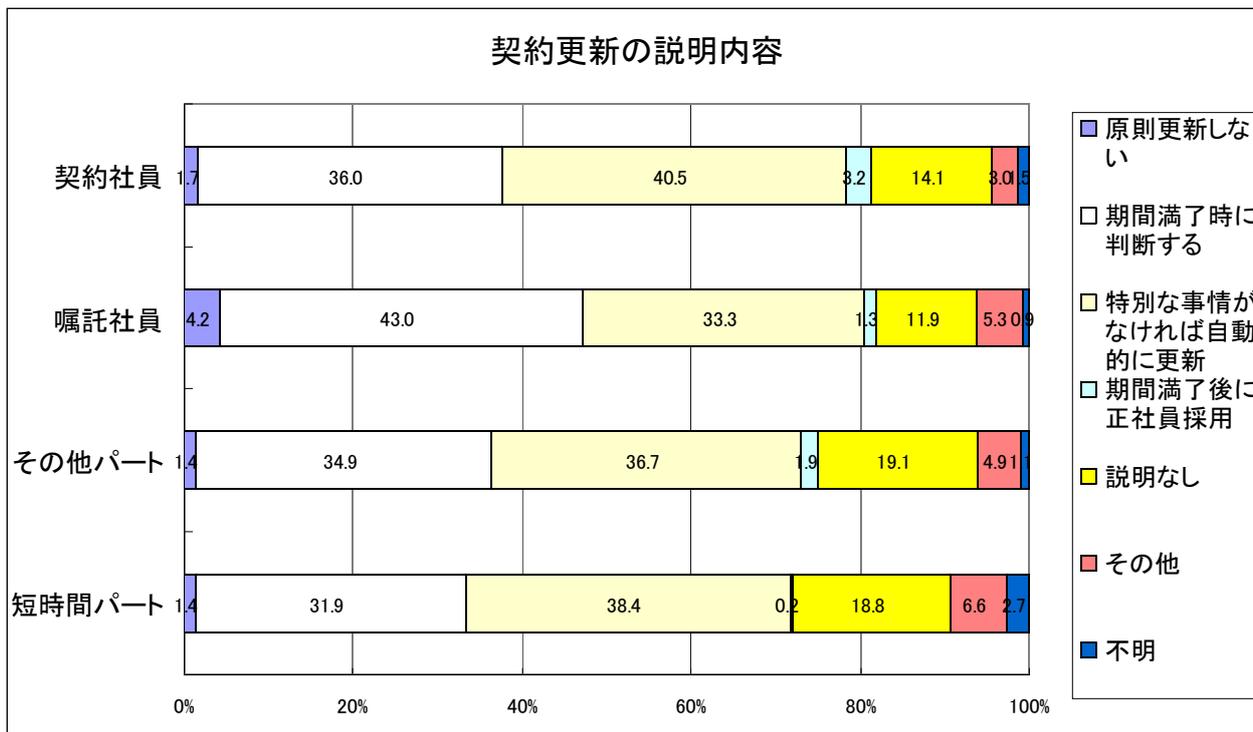
### ② 契約期間を定めて就業している理由

契約社員、その他パートは「正社員になりたいが、職場がない」、嘱託社員は「現在の仕事は有期が一般的」、短時間パートは「個人的な事情から日数・時間を短くしたい」が多い。



### ③ 契約更新の説明内容

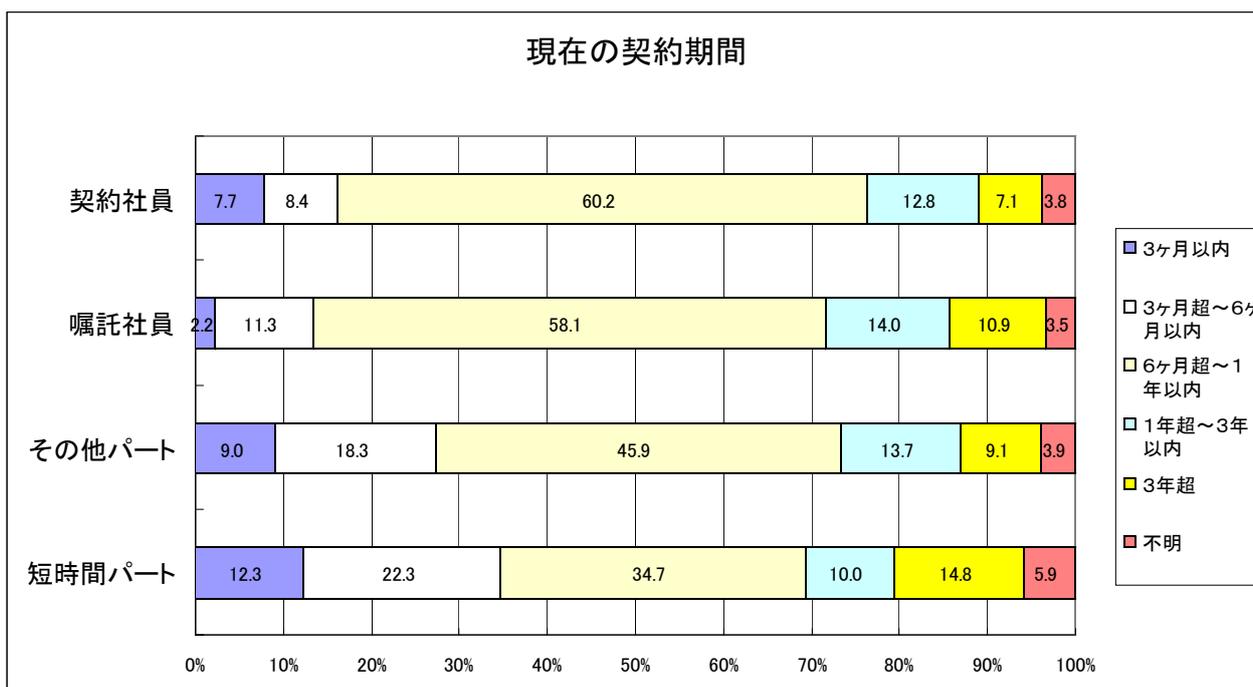
嘱託社員以外は「自動的に更新」が多いが、嘱託社員は「期間満了時に判断」の方が多。ただし、いずれの就業形態においても「説明なし」が1割以上いる。



### (3) 有期契約の状況

#### ① 現在の契約期間

「6ヶ月超～1年以内」が契約社員・嘱託社員で6割前後あるが、その他パートで5割を割っている。さらに、短時間パートでは35%弱となり、「3ヶ月超～6ヶ月以内」が多くなっている。



② 契約期間3年以内の有期契約労働者の現在の契約の状況

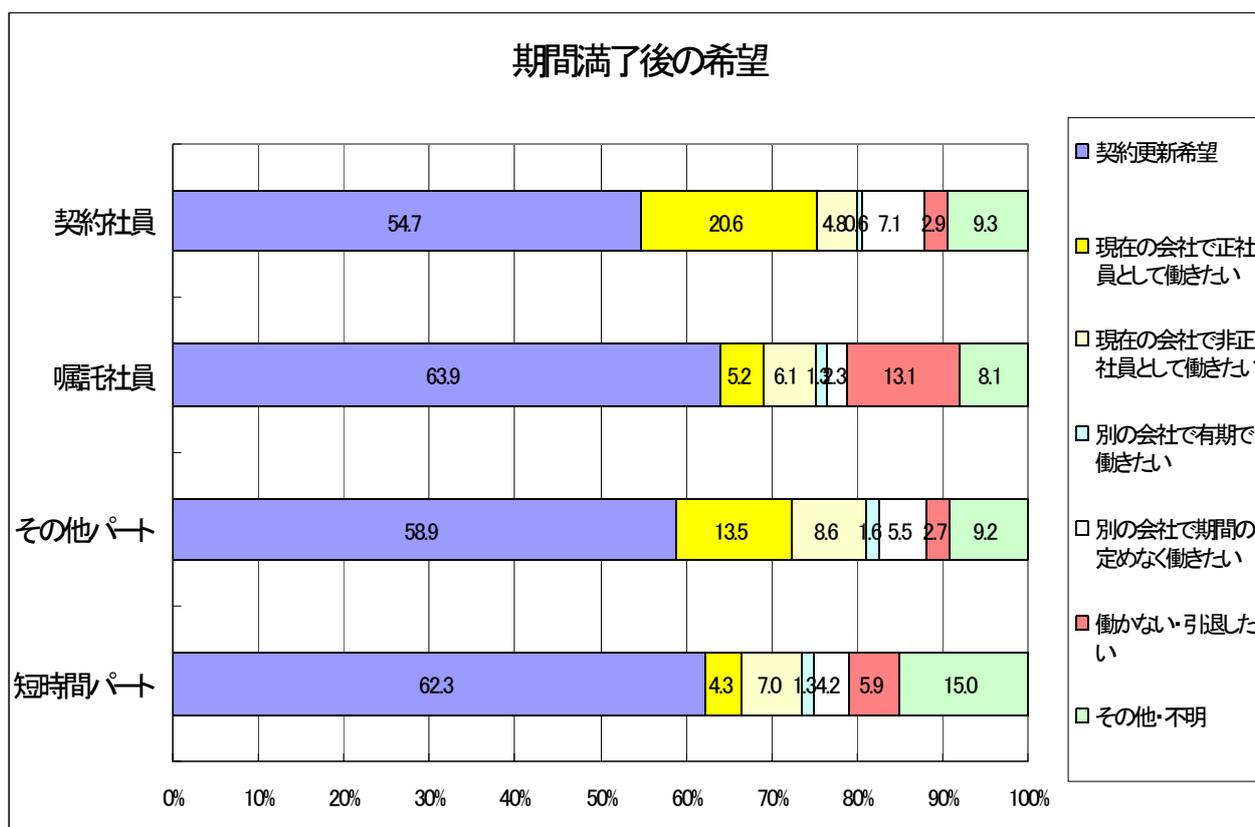
その他パート、短時間パートの平均更新回数が7回以上と契約社員等より多く、平均勤続年数もその他パートが5年を超えており、最も長くなっている。

(単位：%)

	初回契約の労働者	更新している場合の労働者		不明
		平均更新回数	平均勤続年数	
契約社員	23.3	75.6	5.6 4年 8月	1.1
嘱託社員	25.8	72.1	4.0 4年 5月	2.2
その他パート	15.3	84.2	7.3 5年 7月	0.6
短時間パート	18.3	80.1	7.8 4年 11月	1.6

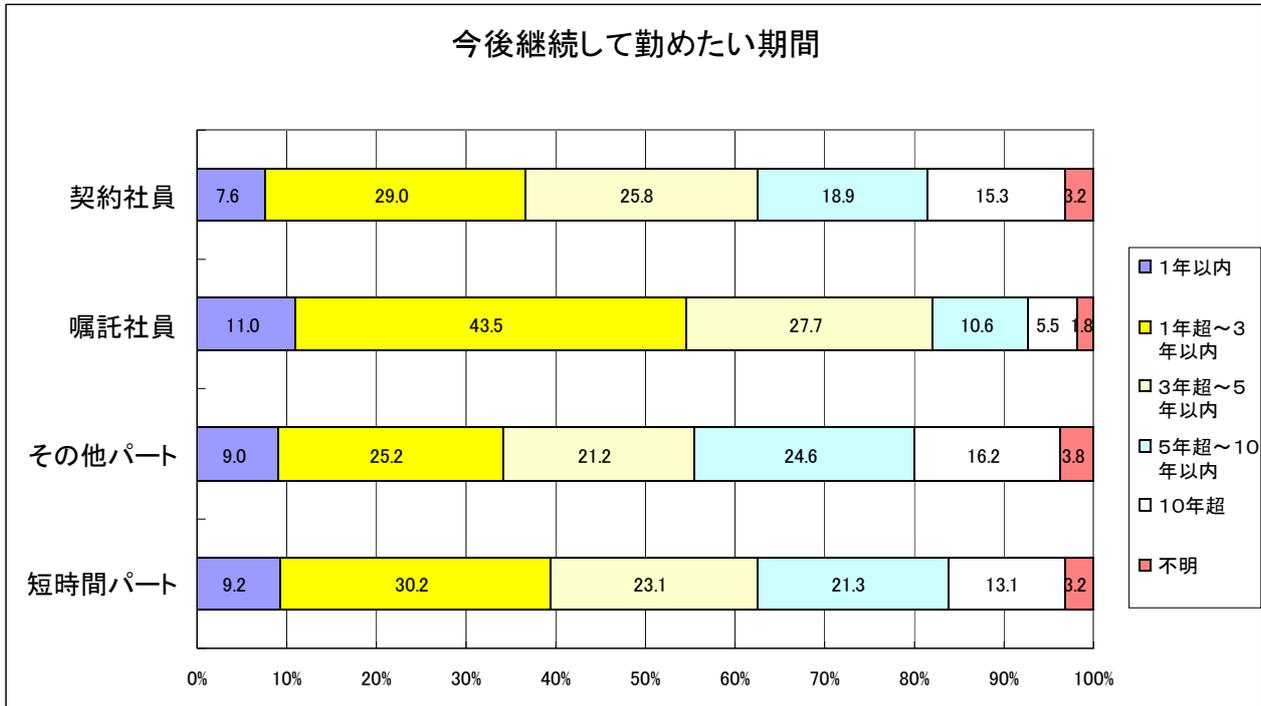
③ 契約期間満了後の希望

いずれの就業形態でも「契約更新希望」が50%以上となっているが、契約社員、その他パートでは「現在の会社で正社員として働きたい」も多い。



④ 今後継続して勤めたい期間

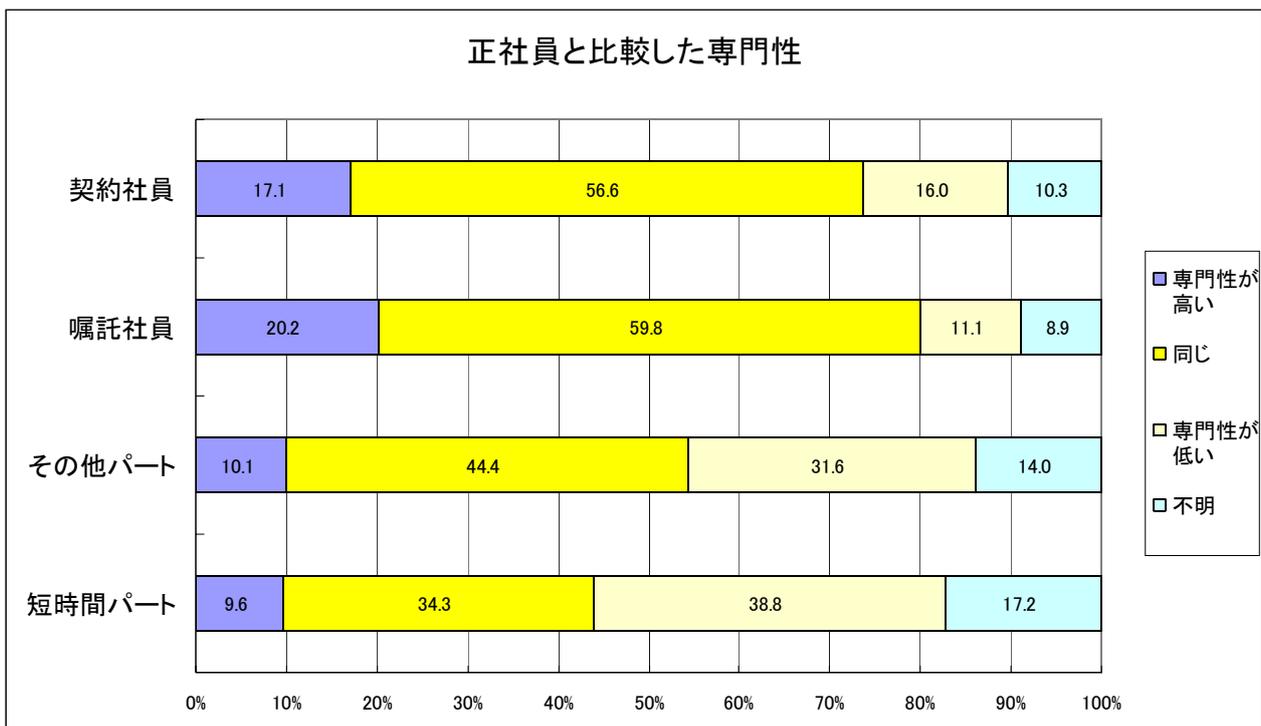
いずれの就業形態でも「1年超～3年以内」が多いが、嘱託社員を除いて「5年超～10年以内」、「10年超」も多い。



(4) 正社員と比較した労働条件等

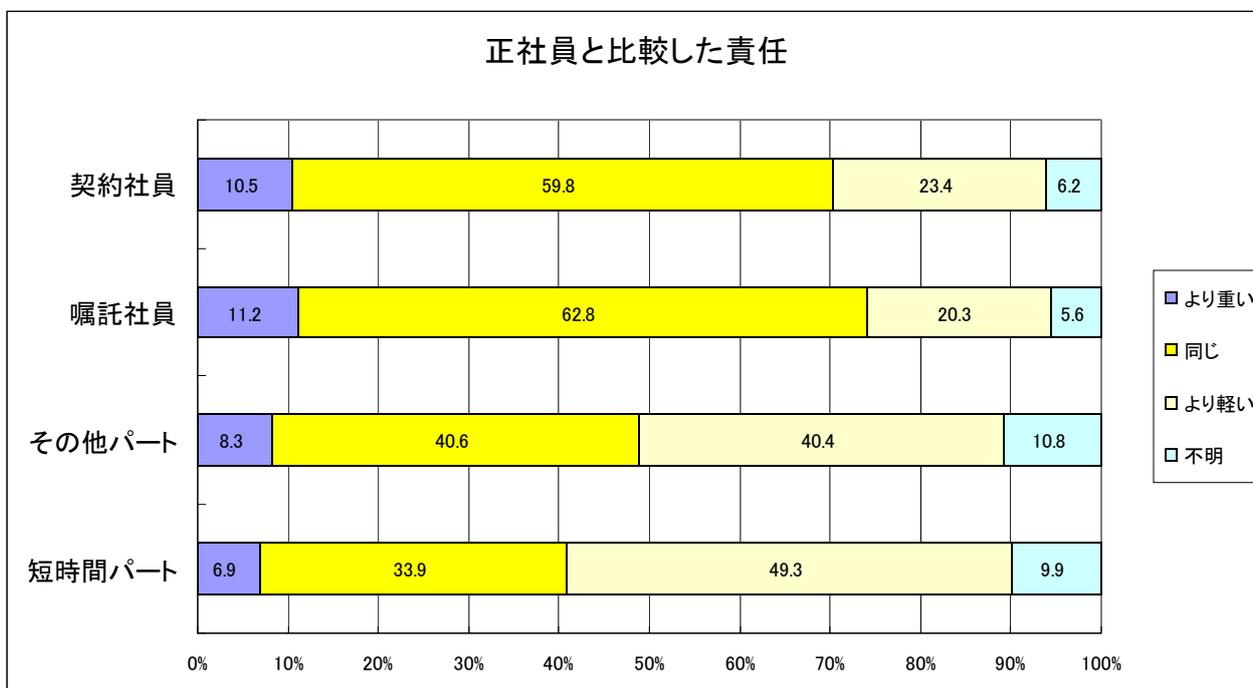
① 業務の専門性

契約社員、嘱託社員で正社員と比べ「専門性が高い」、「同じ」の比率が高いが、その他パート、短時間パートでは「専門性が低い」の割合も高い。



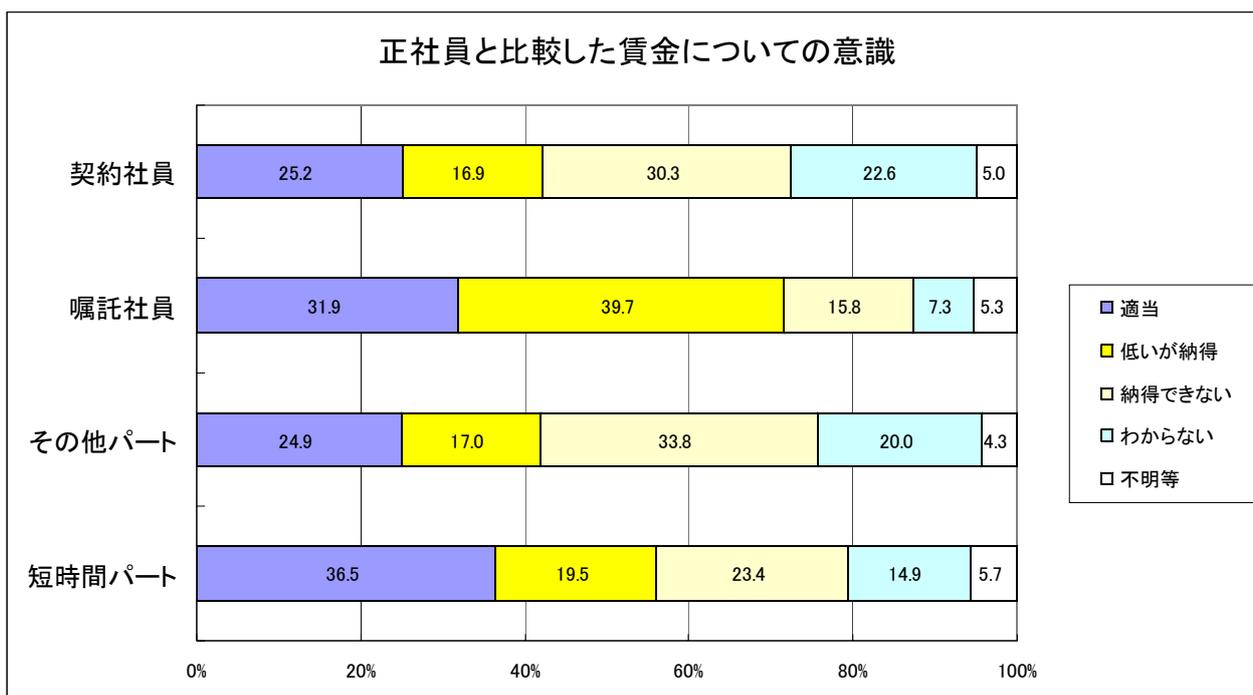
② 業務に対する責任

契約社員、嘱託社員で正社員と比べ責任が「より重い」、「同じ」の比率が多いが、その他パートで「より低い」の割合が多くなり、短時間パートでは「より低い」が最も多い。



③ 賃金

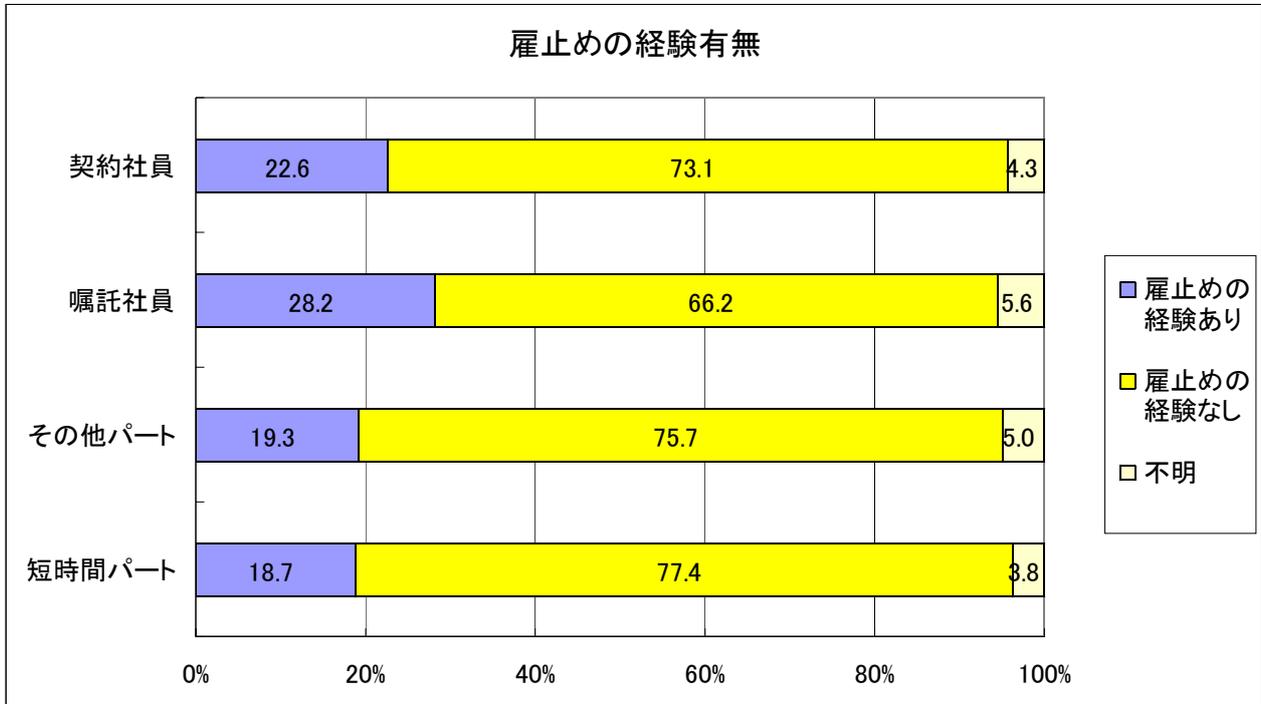
契約社員、その他パートで「納得できない」が最も多いが、嘱託社員では「低いが納得」、短時間パートでは「適当」が最も多い。



## (5) 雇止めの状況

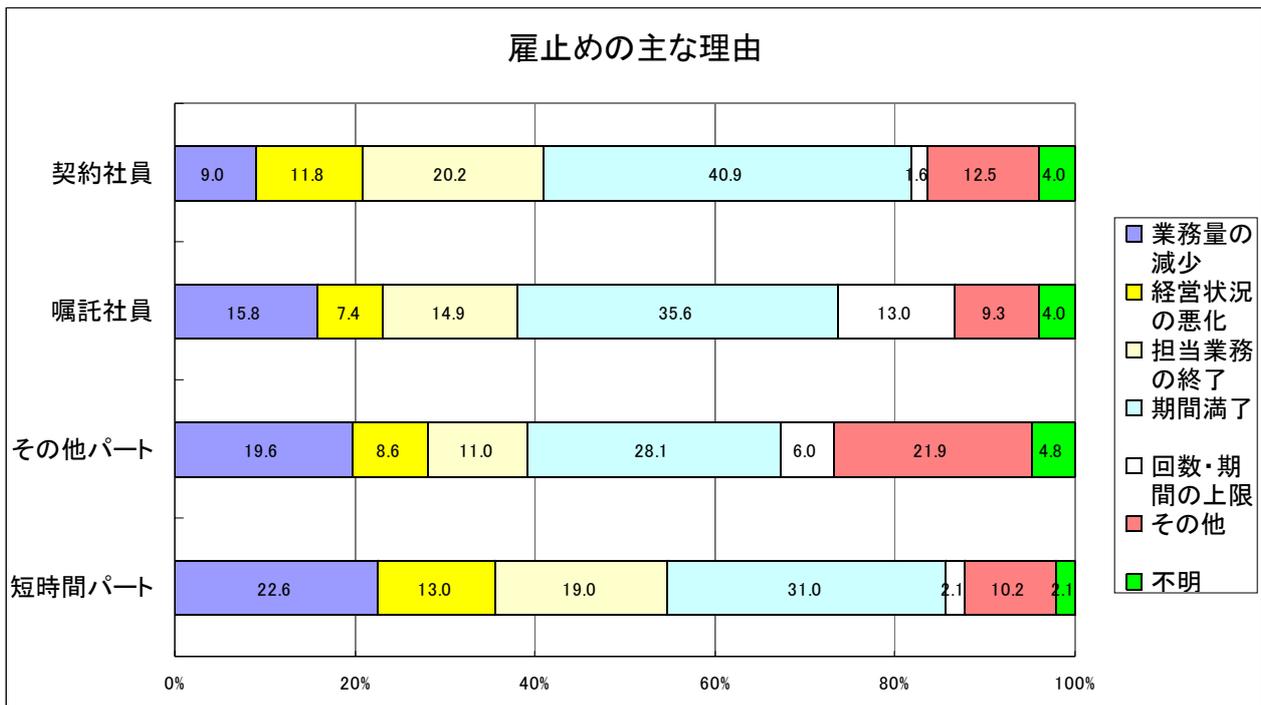
### ① 雇止めの経験の有無

契約社員、嘱託社員で、「雇止めの経験あり」の割合が 20 %を超え、その他パート、短時間パートよりやや高い。



### ② 雇止め経験者の雇止めの主な理由

いずれの就業形態でも、「期間満了」が多いが、その他パート、短時間パートでは「業務量の減少」も多い。



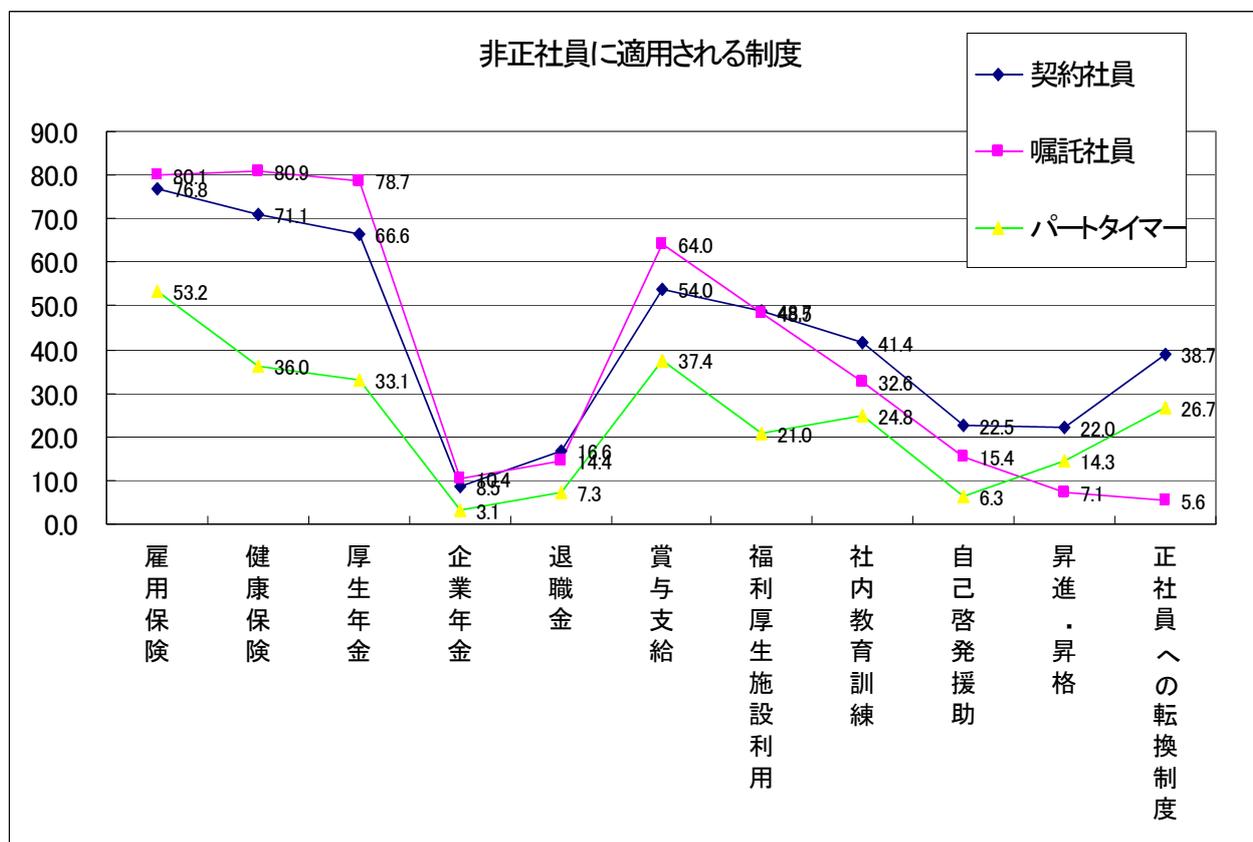
II 以下の資料は、「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査報告」（厚生労働省大臣官房統計情報部）のデータを元に作成。

\*用語の説明

- ・正社員  
雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いたいわゆる正社員。
- ・非正社員  
正社員以外の労働者（契約社員、嘱託社員、出向社員、派遣労働者、臨時的雇用者、パートタイム労働者、その他）。
- ・契約社員  
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
- ・嘱託社員  
定年退職者等一定期間再雇用する目的で契約し雇用する者。
- ・パートタイム労働者  
正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者で、雇用期間が1ヶ月を超えるか、又は定めがない者。以下では、「パートタイマー」とする。
- ・その他  
契約社員、嘱託社員、出向社員、派遣労働者、臨時的雇用者、パートタイム労働者以外の非正社員。

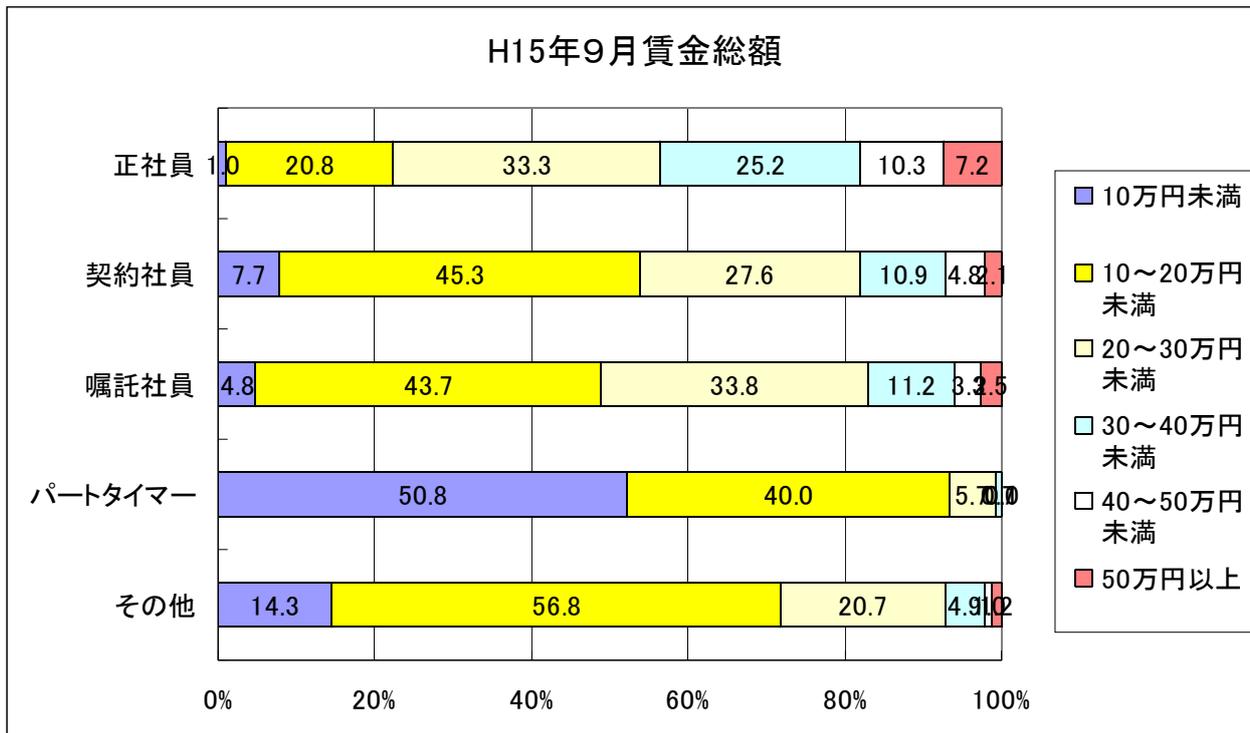
1 非正社員に適用される制度

契約社員、嘱託社員で雇用保険、健康保険、厚生年金の加入率が高く、賞与のある割合も高いが、パートタイマーでは雇用保険以外の加入率が低い。また、企業年金、退職金、昇進・昇格など、いずれの就業形態においても低い。



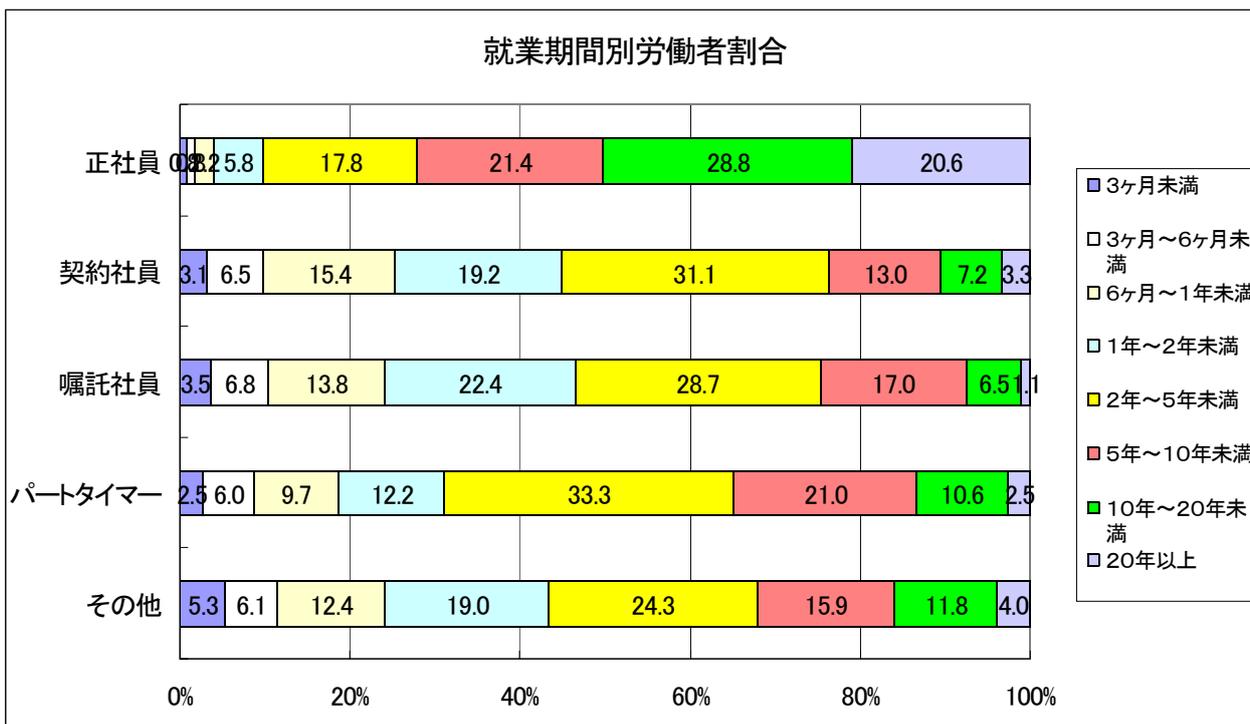
2 平成15年9月の賃金総額

契約社員、嘱託社員、その他で「10万～20万円未満」が多く、パートタイマーは「10万円未満」が半数を超えている。



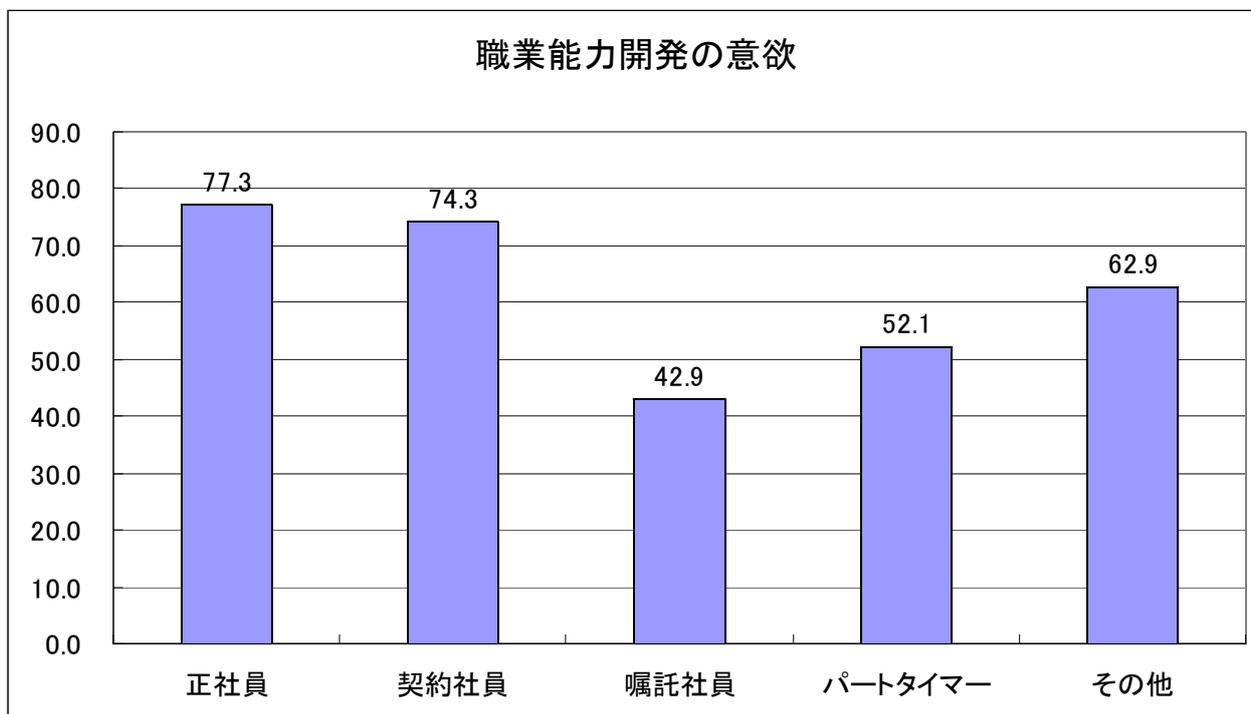
3 就業期間別労働者割合

契約社員、嘱託社員、パートタイマー、その他は「2年～5年未満」が最も多いが、正社員は「10年～20年未満」が最も多く、全体的にも正社員は非正社員と比較し就業期間が長期になっている。



#### 4 職業能力開発の意欲

契約社員は、正社員並に職業能力開発の意欲があり、その他でも6割強の人が意欲を示しているが、嘱託社員、パートタイマーでは低くなっている。



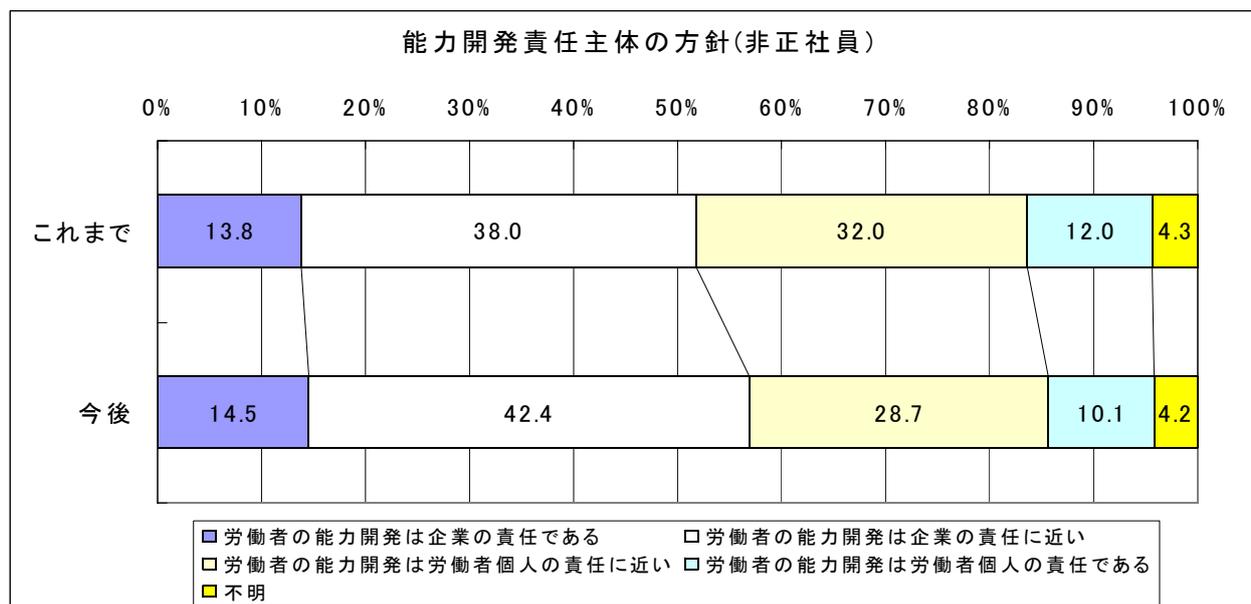
Ⅲ 以下の資料は、「能力開発基本調査（平成 19 年度）」（厚生労働省職業能力開発局基盤整備室）からの抜粋（一部加工）。

\*用語の説明

- ・常用労働者
  - ①期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者
  - ②臨時又は日雇労働者で、調査日前の2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者
- ・正社員  
常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員をいう。
- ・非正社員  
常用労働者のうち、上記正社員以外の人をいう（「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人など）。
- ・計画的なOJT  
日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいい、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に教育訓練を実施することをいう。例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどが、これに含まれる。
- ・OFF-JT  
通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）のことをいい、例えば、社内で実施（労働者を1ヵ所に集合させて実施する集合訓練など）や、社外で実施（業界団体や民間の教育訓練機関など社外の機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど）がこれに含まれる。
- ・自己啓発  
労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない。）。

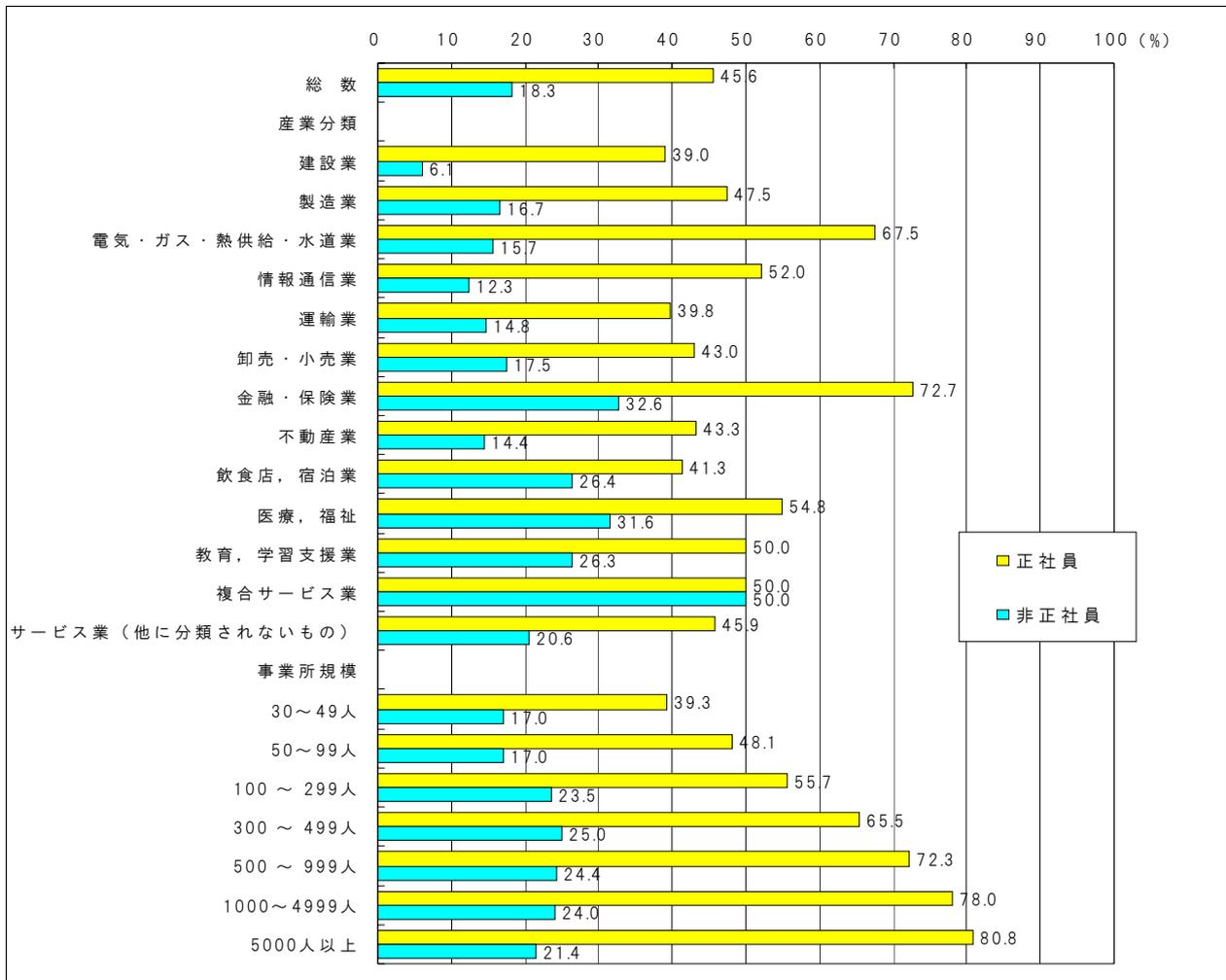
1 非正社員における能力開発体制の責任主体（平成 18 年度調査）

非正社員では「労働者の能力開発は企業の責任に近い」と考えている事業所が多く、今後はさらに増加する傾向にはある。ただ、依然として「個人の責任に近い」、「個人の責任」とするところも多い。



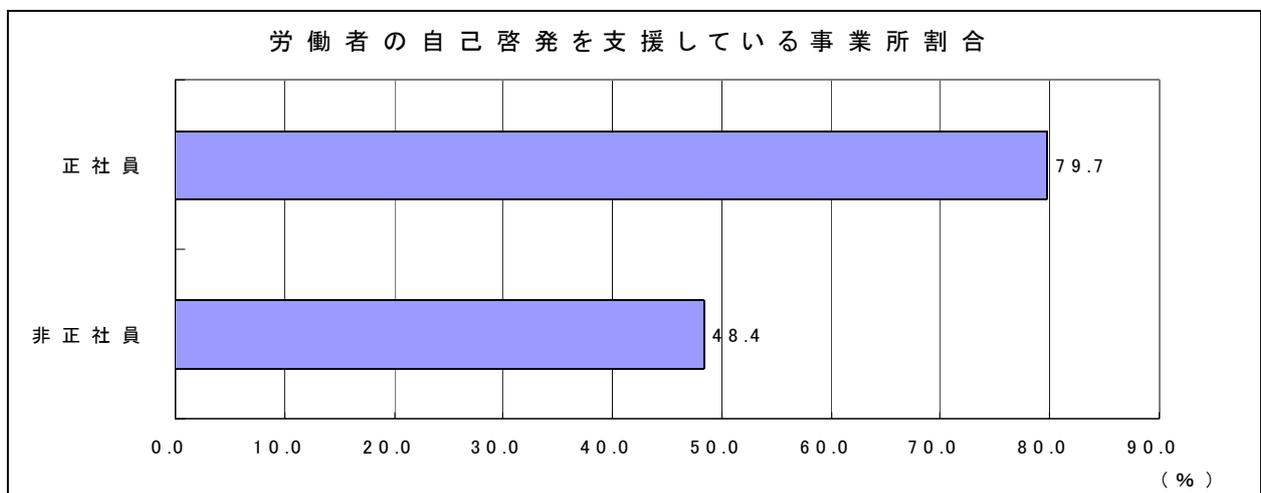
## 2 計画的な OJT を実施した事業所割合

計画的な OJT を実施した事業所割合は非正社員では正社員の約 4 割に過ぎない。業種でもばらつきがあり、複合サービス、金融・保険、医療、福祉では高いが、建設、情報通信、不動産などでは低くなっている。また、100 人以上の企業は、100 人未満のところより高くなっている。



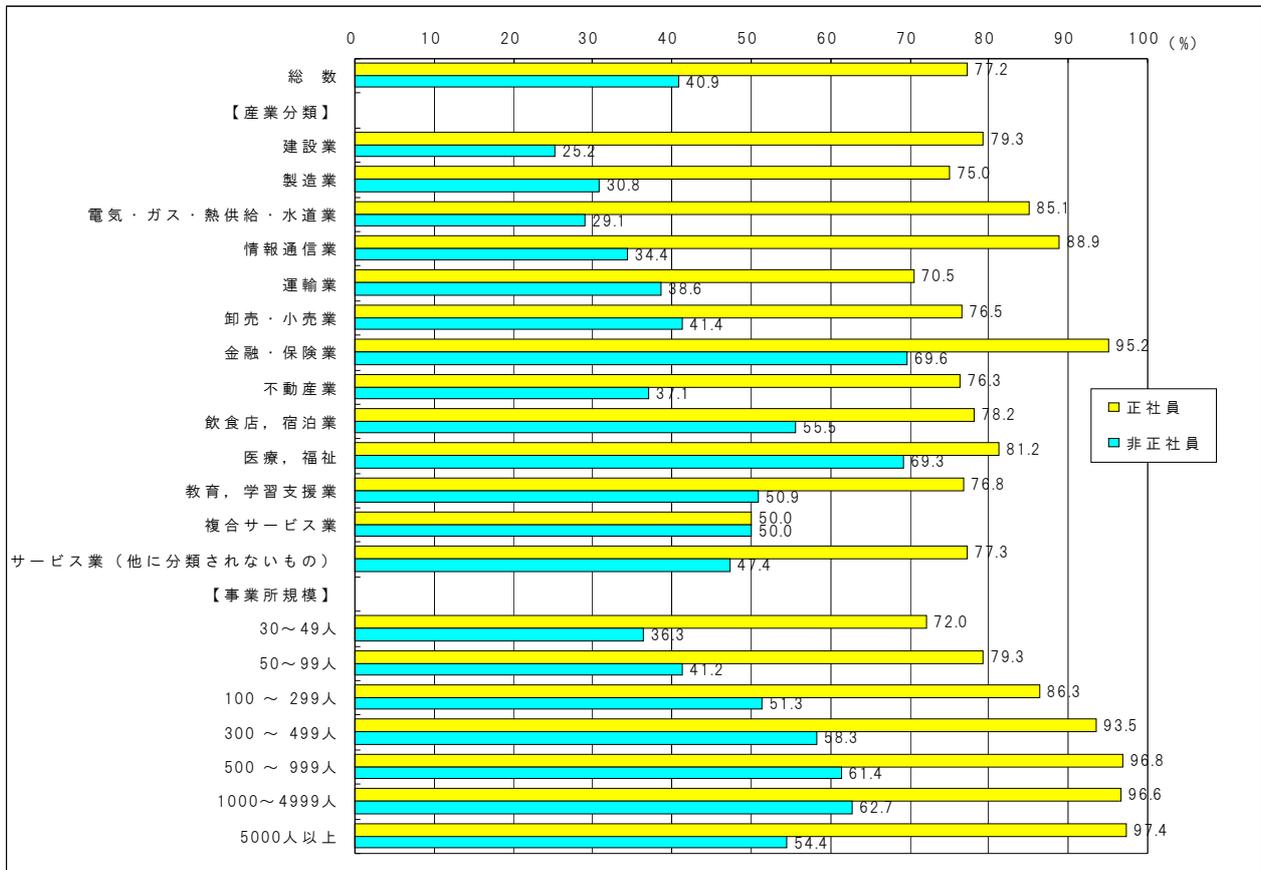
## 3 労働者の自己啓発を支援している事業所割合

非正社員の自己啓発を支援している事業所割合は、正社員の約 6 割に過ぎない。



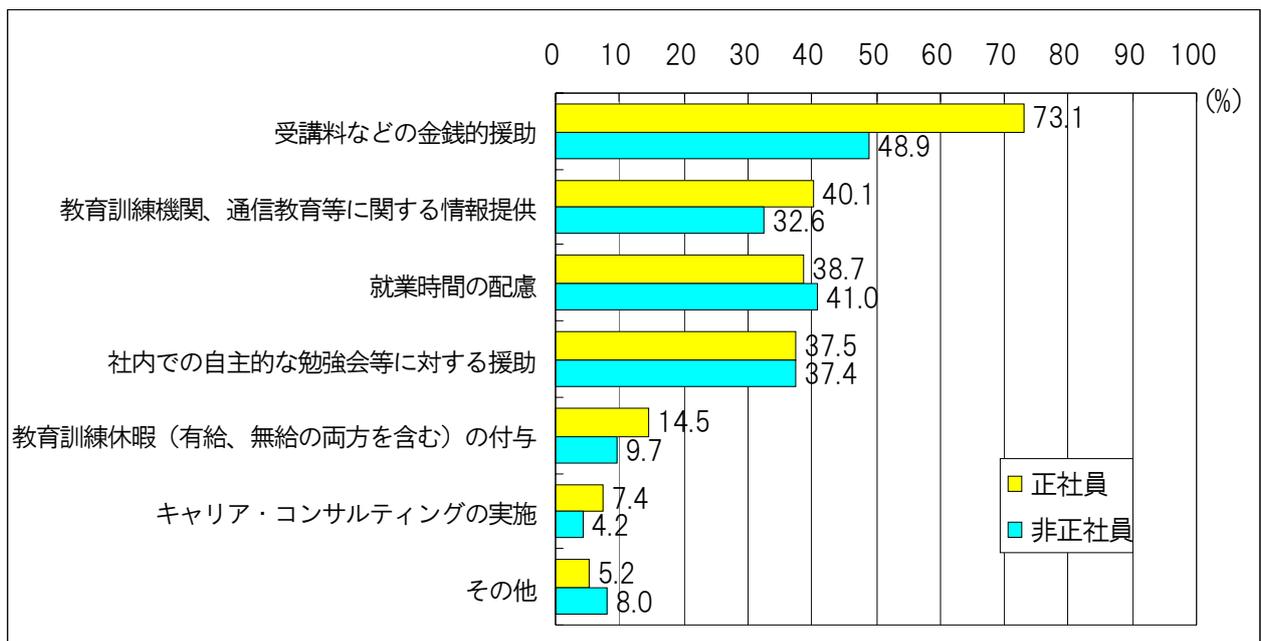
#### 4 OFF-JT を実施した事業所割合

OFF-JT を実施した事業所割合は非正社員では正社員の約半分に過ぎない。業種でもばらつきがあり、医療、福祉、金融・保険では高いが、建設、電気・ガス・熱供給・水道、情報通信などでは低くなっている。また、比較的大企業ほど高くなっている。



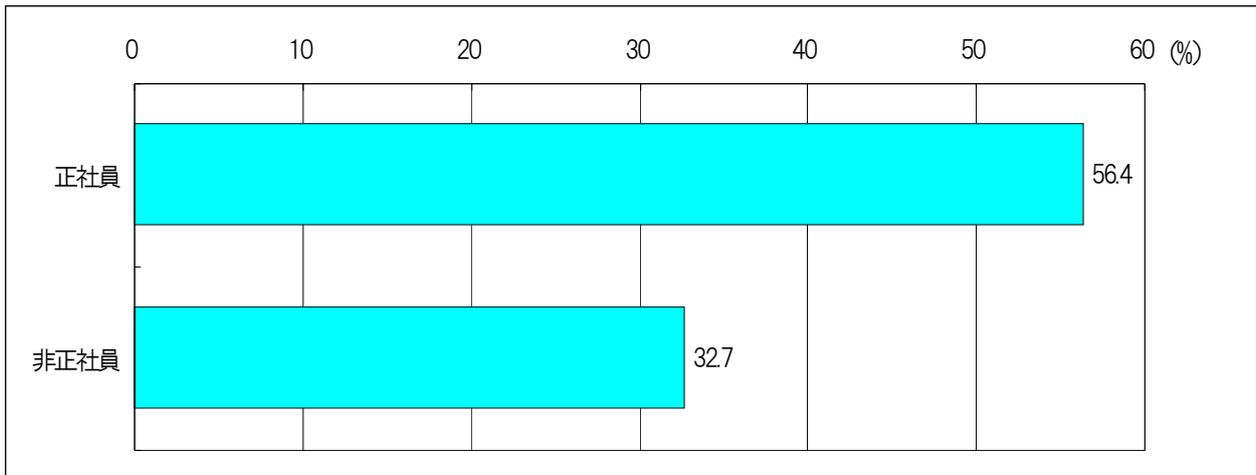
#### 5 労働者に対する自己啓発への支援内容

非正社員では正社員と比較し、「受講料などの金銭的援助」、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」などで低くなっている。



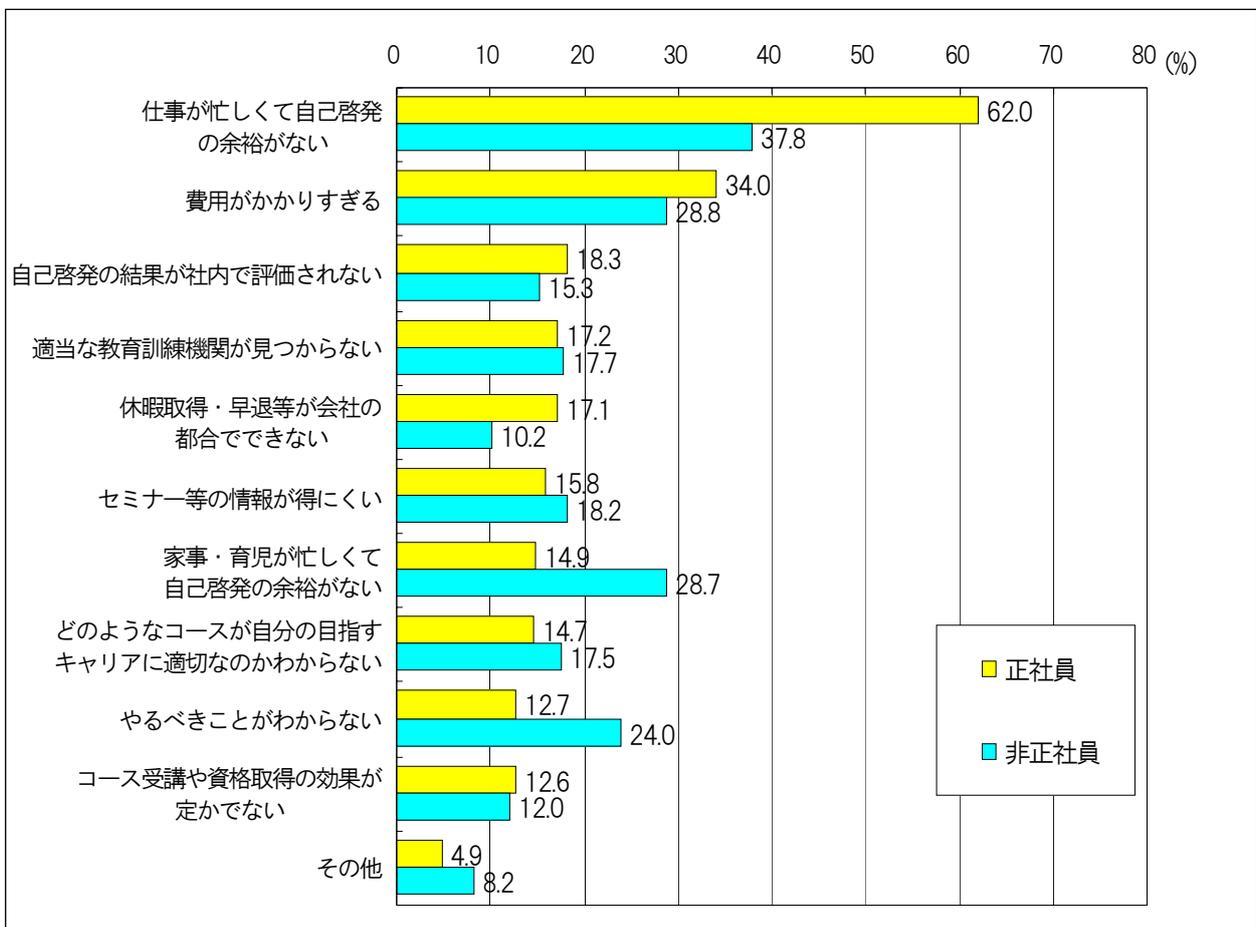
6 自己啓発を行った労働者

非正社員では正社員と比較し、自己啓発を行った比率が6割弱に過ぎない。



7 自己啓発に問題のある労働者の自己啓発の問題点

正社員、非正社員ともに、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」の割合が最も高い。また、非正社員では、「セミナーの情報が得にくい」、「適当な教育訓練機関が見つからない」、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」が正社員と比べて高くなっている。

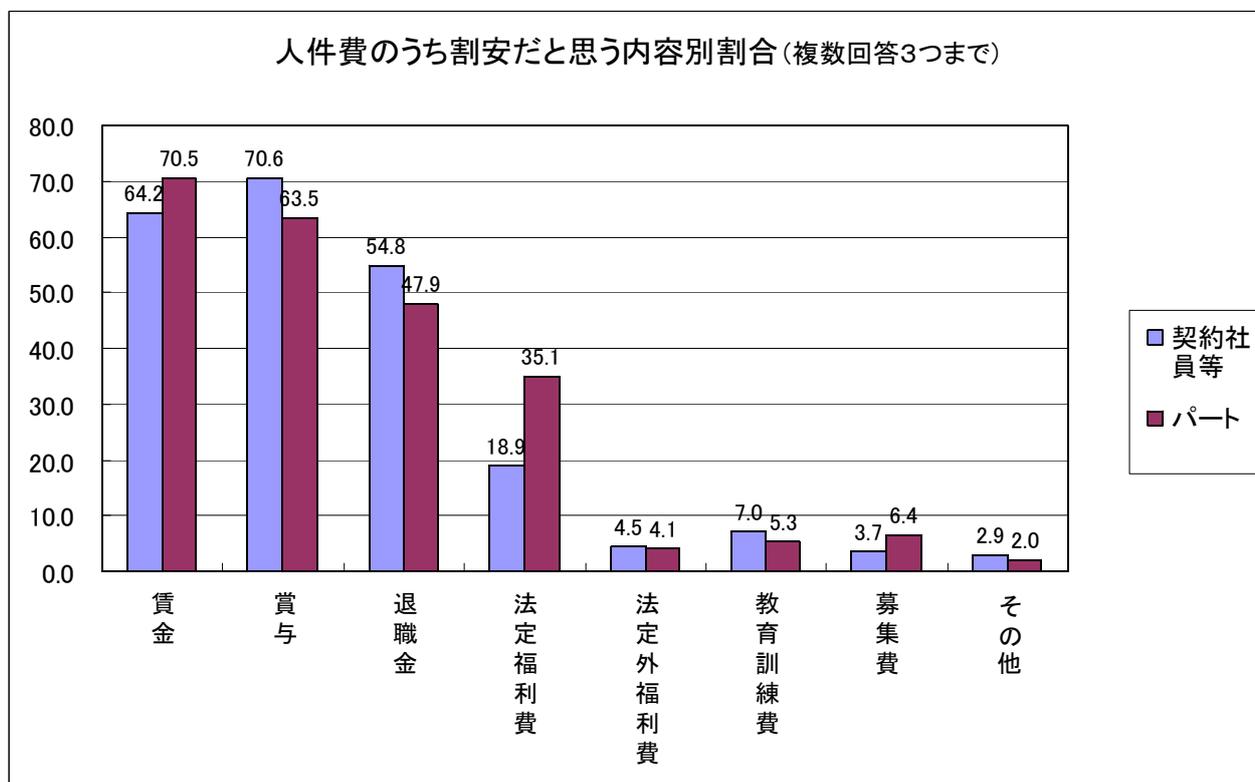


IV 以下の資料は「平成 18 年パートタイム労働者総合実態調査」（厚生労働省大臣官房統計情報部）のデータを基に作成（単位は全てパーセンテージ）。

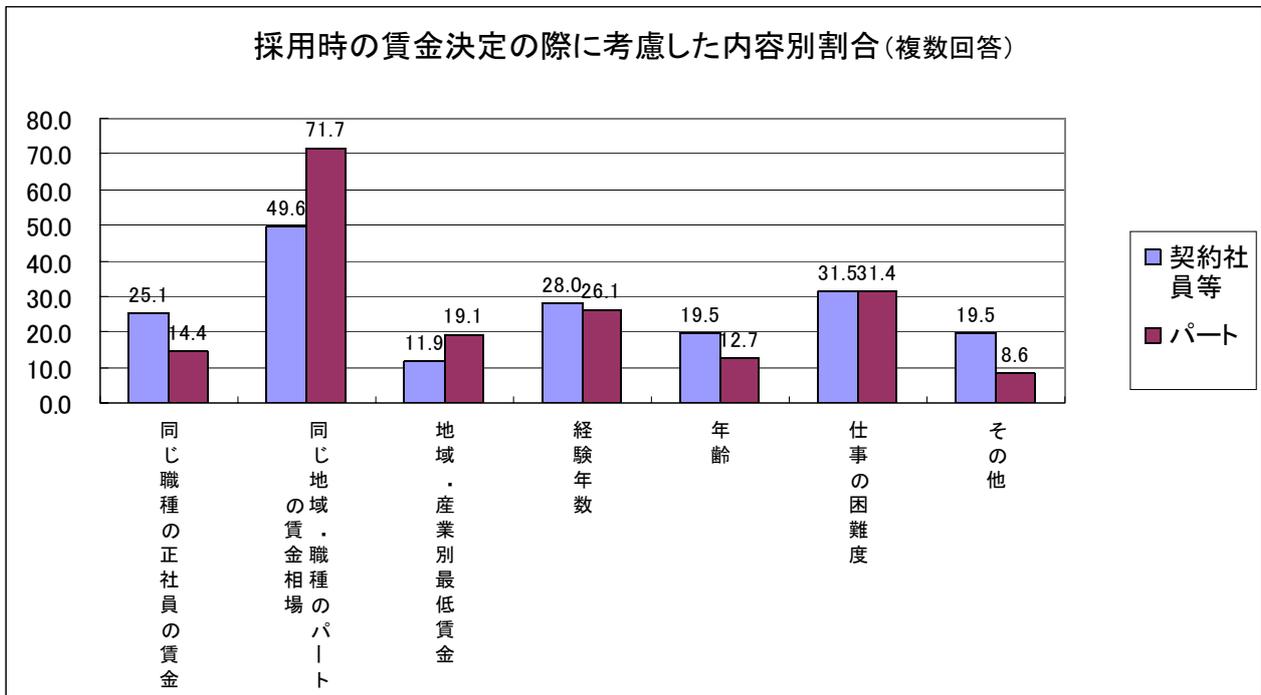
\*用語の説明

- ・正社員：フルタイム勤務で期間の定めのない労働契約により雇用されている労働者。なお、週の所定労働時間が 35 時間未満の労働者を含む。
- ・パート：正社員以外の労働者でパート、アルバイトなどの名称にかかわらず、週の所定労働時間が正社員よりも短い労働者。
- ・その他：正社員やパート以外の労働者（週の所定労働時間が正社員と同じか長い労働者）。本資料では、「契約社員等」と表記。

1 パート等労働者の人件費のうち割安だと思う内容別事業所割合  
 契約社員等は、賞与、賃金、退職金、パートは賃金、賞与、退職金の順に多い。  
 特に、パートは法定福利費を挙げる事業所割合が契約社員等に比べ高い。

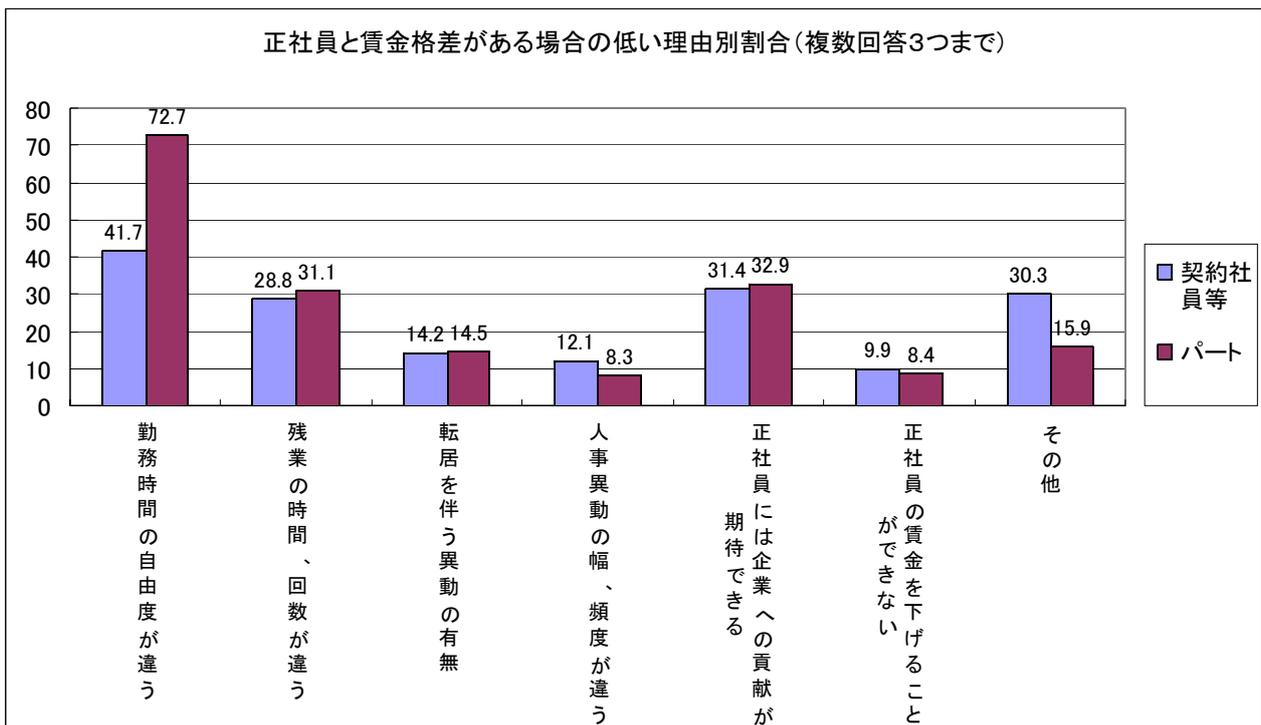


2 パート等労働者の採用時の賃金決定の際に考慮した内容別事業所の割合  
 契約社員等、パートともに「同じ地域・職種のパートの賃金相場」が最も多く、特にパートでは7割を超えている。次いで、「仕事の困難度」、「経験年数」となっている。ただし、契約社員等では、「同じ職種の正社員の賃金」も約25%ある。



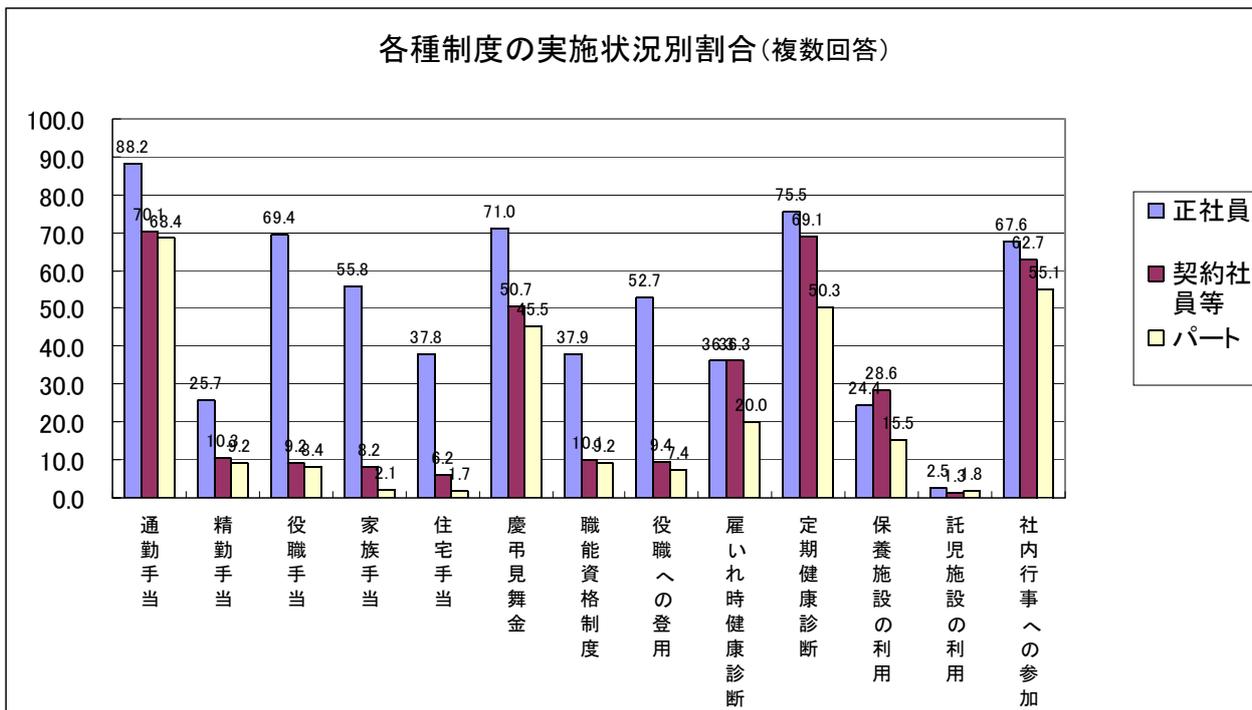
3 パート等労働者の職務がほとんど同じ正社員との賃金格差がある場合の低い理由別事業所の割合

契約社員等、パートともに「勤務時間の自由度が違う」が最も多く、特にパートでは7割を超えている。次いで、「正社員には企業への貢献が期待できる」、「残業の時間、回数が違う」の順となっている。



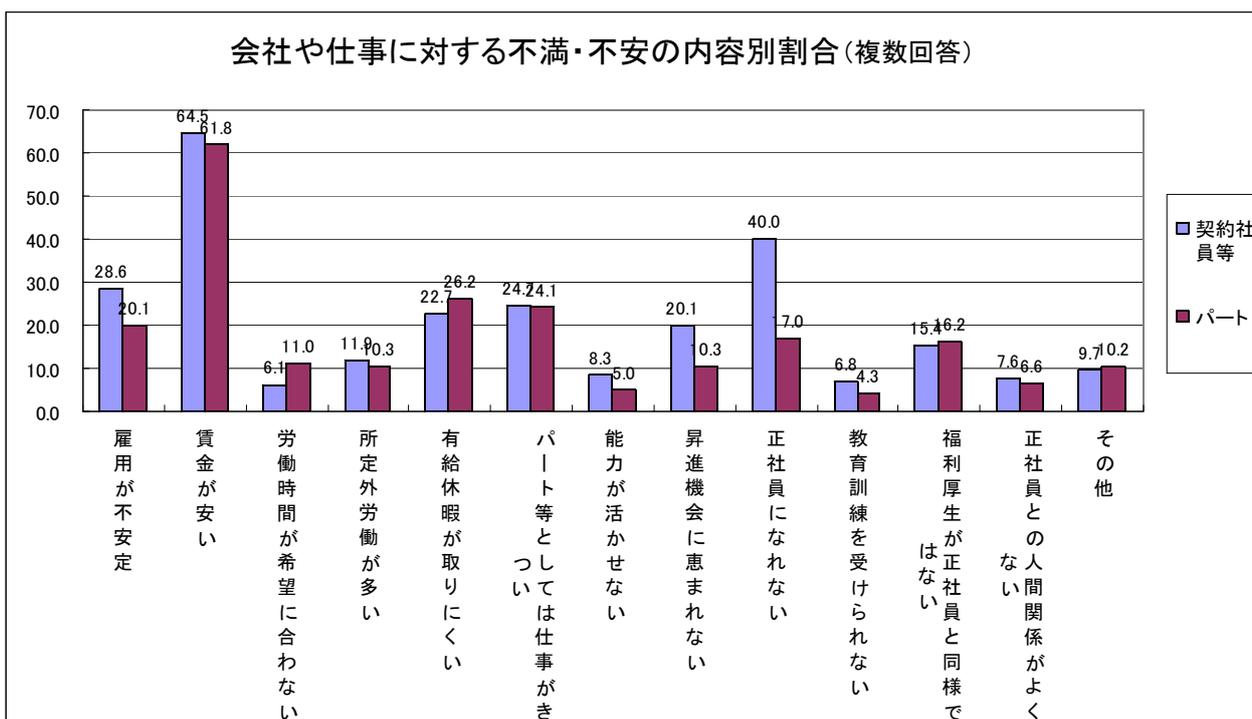
4 手当等及び各種制度の実施状況別事業所の割合

契約社員等、パートは正社員と比較して、役職手当、家族手当、住宅手当、職能資格制度、役職への登用などで大きな開きがある。



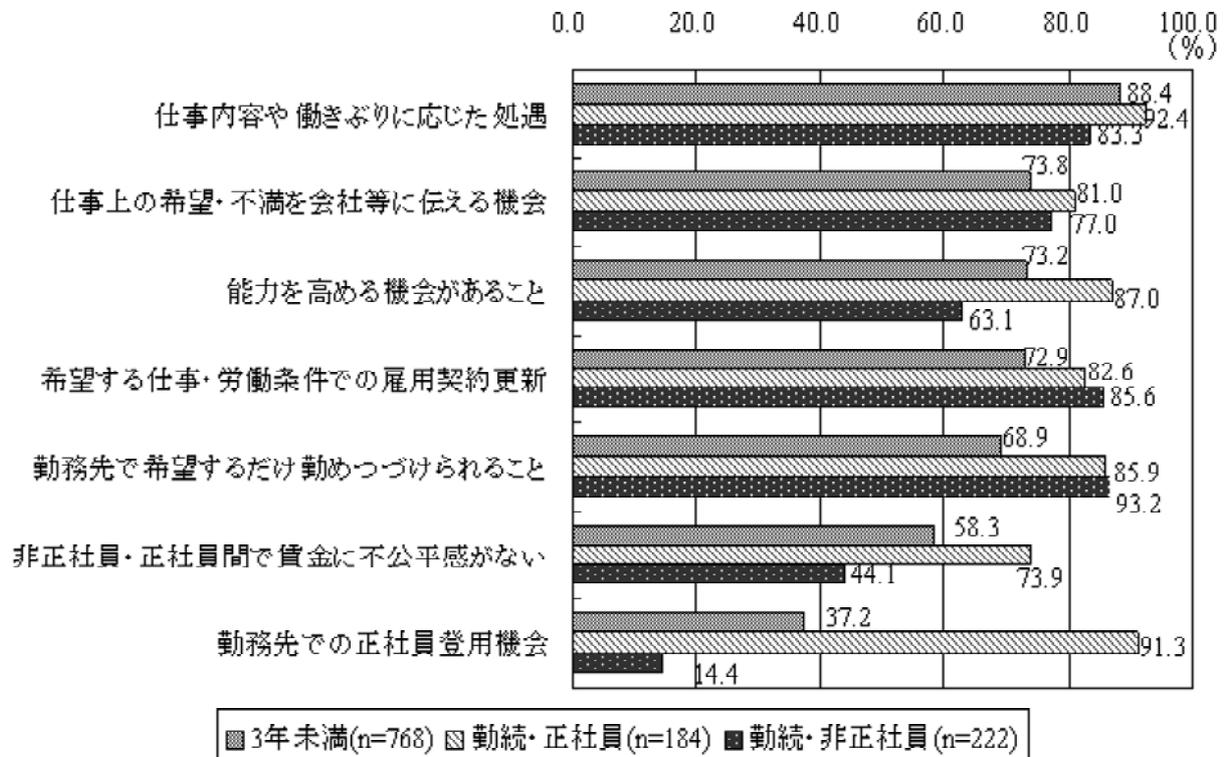
5 今の会社や仕事に対する不満・不安の内容別労働者の割合

契約社員等、パートともに「賃金が安い」が最も多い。また、契約社員等で「正社員になれない」、「雇用が不安定」も多い。



V 以下の資料は「非正規雇用者の雇用管理と能力開発に関する調査研究報告書」  
 (独立行政法人雇用・能力開発機構、財団法人国際労働財団、平成20年3月)  
 第2章より抜粋

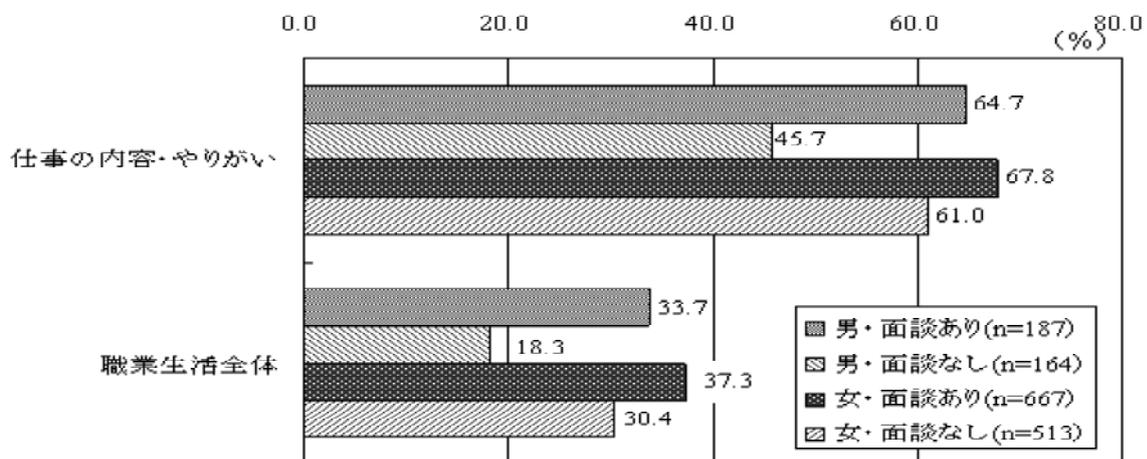
図表2-5 今後の働き方についての希望タイプ別 仕事に意欲的に取り組むうえで重要なこと (非常に重要+どちらかといえば重要)の割合 (個人調査)



(注) 上のグラフの用語は、次のとおり。

- ・3年未満：現在の会社での勤続意向が3年未満
- ・勤続・正社員：現在の会社で働き続けられるかぎり働きたい・かつ3年後に今の会社で正社員を希望
- ・勤続・非正社員：現在の会社で働き続けられるかぎり働きたい・かつ3年後に今の会社で非正社員を希望

図表2-6 性別・契約更新時の面談有無別 職業生活に対する満足度 (満足+やや満足)の割合 (個人調査)



## 有期契約労働者数の推計について（試案）

- 有期契約労働者のうち、契約社員などのフルタイムで働く有期契約労働者の人数については、統計数値が取られていないので、総務省統計局「労働力調査」（平成19年7～9月期）及び「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査報告」（厚生労働省大臣官房統計情報部）をもとに推計。

また、フルタイムの範囲を1週間の所定労働時間が35時間以上と想定。

- ・ 契約社員： 5,207 万人（役員を除く雇用者数）
  - × 2.3%（常用労働者のうち契約社員の割合）
  - × 82.7%（契約社員のうち1週間の所定労働時間が35時間以上の割合） = 約 99 万人
  
- ・ 嘱託社員： 5,207 万人
  - × 1.4%（常用労働者のうち嘱託社員の割合）
  - × 87.9%（嘱託社員のうち1週間の所定労働時間が35時間以上の割合） = 約 64 万人
  
- ・ その他： 5,207 万人
  - × 3.4%（常用労働者のうちフルタイムパートの割合）
  - × 82.7%（その他のうち1週間の所定労働時間が35時間以上の割合）
  - = 約 146 万人

合計 約 3 1 0 万人