

有期契約労働者の現状について

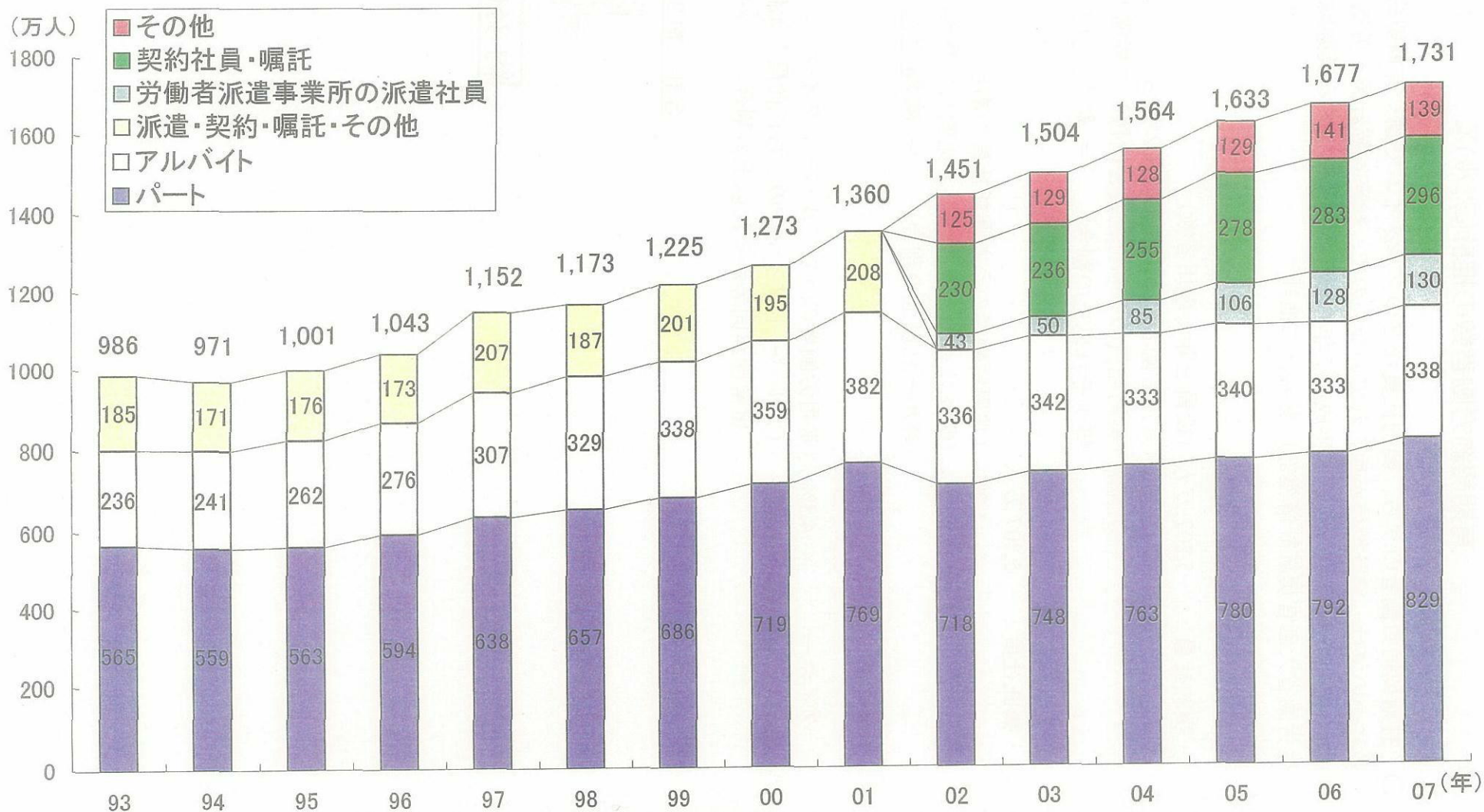
平成20年2月

目 次

○ パート、派遣、契約社員等の推移	1
○ 有期契約労働者の推計について	2
○ 平成17年度有期契約労働に関する実態調査報告（厚生労働省調査）	
1 事業所調査	
(1) 有期契約労働者の就業状況	3
(2) 契約更新の状況	5
(3) 正社員と比較した労働条件等	7
(4) 契約更新に関する説明の有無	10
(5) 雇い止めの理由	11
(6) 正社員への転換	11
2 個人調査	
(1) 有期契約労働者の属性	13
(2) 就業状況	15
(3) 有期契約の状況	17
(4) 正社員と比較した労働条件等	19
(5) 雇い止めの状況	20
○ 平成15年度就業形態の多様化に関する総合実態調査報告(厚生労働省調査)	
1 非正社員に適用される制度	22
2 平成15年9月の賃金総額	22
3 就業期間別労働者割合	23
4 職業能力開発の意欲	23
○ 平成18年 能力開発基本調査（厚生労働省調査）	
1 非正社員における能力開発体制の責任主体	24
2 労働者の自己啓発を支援している事業所割合	24
3 O F F－J Tを実施した事業所割合	25
4 労働者に対する自己啓発への支援内容	26
5 自己啓発を行った労働者	26
6 自己啓発に問題があるとした労働者	27
7 自己啓発に問題のある労働者の自己啓発の問題点	27

パート、派遣、契約社員等の推移

パート、派遣、契約社員等は、1993年の986万人から2007年には1,731万人と745万人増加した。



(資料出所)総務省統計局「労働力調査特別調査」、「労働力調査(詳細結果)」

(注) 1 1993年～2001年は各年2月、2002年～2006年は年平均、2007年は1～3月、4～6月、7～9月平均の平均。

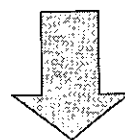
2 2002年以降「派遣・契約・嘱託・その他」が「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員・嘱託」、「その他」に細分化されている。

有期契約労働者数の推計について

- 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17年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）をもとに推計

- ・ 契約社員： 5,207 万人（役員を除く雇用者数）
 - × 2.7%（常用労働者のうち契約社員の割合）
 - × 81.1%（契約社員のうち正社員と比較して業務の恒常性が同等かそれ以上の割合） = 約 114 万人
- ・ 嘱託社員： 5,207 万人
 - × 1.9%（常用労働者のうち嘱託社員の割合）
 - × 82.7%（嘱託社員のうち正社員と比較して業務の恒常性が同等かそれ以上の割合） = 約 88 万人
- ・ フルパート： 5,207 万人
タイマー
 - × 4.3%（常用労働者のうちフルパートタイマーの割合）
 - × 67.8%（フルパートタイマーのうち正社員と比較して業務の恒常性が同等かそれ以上の割合） = 約 152 万人

合計 約 354 万人



約 350 万人

○ 以下の資料は、「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。

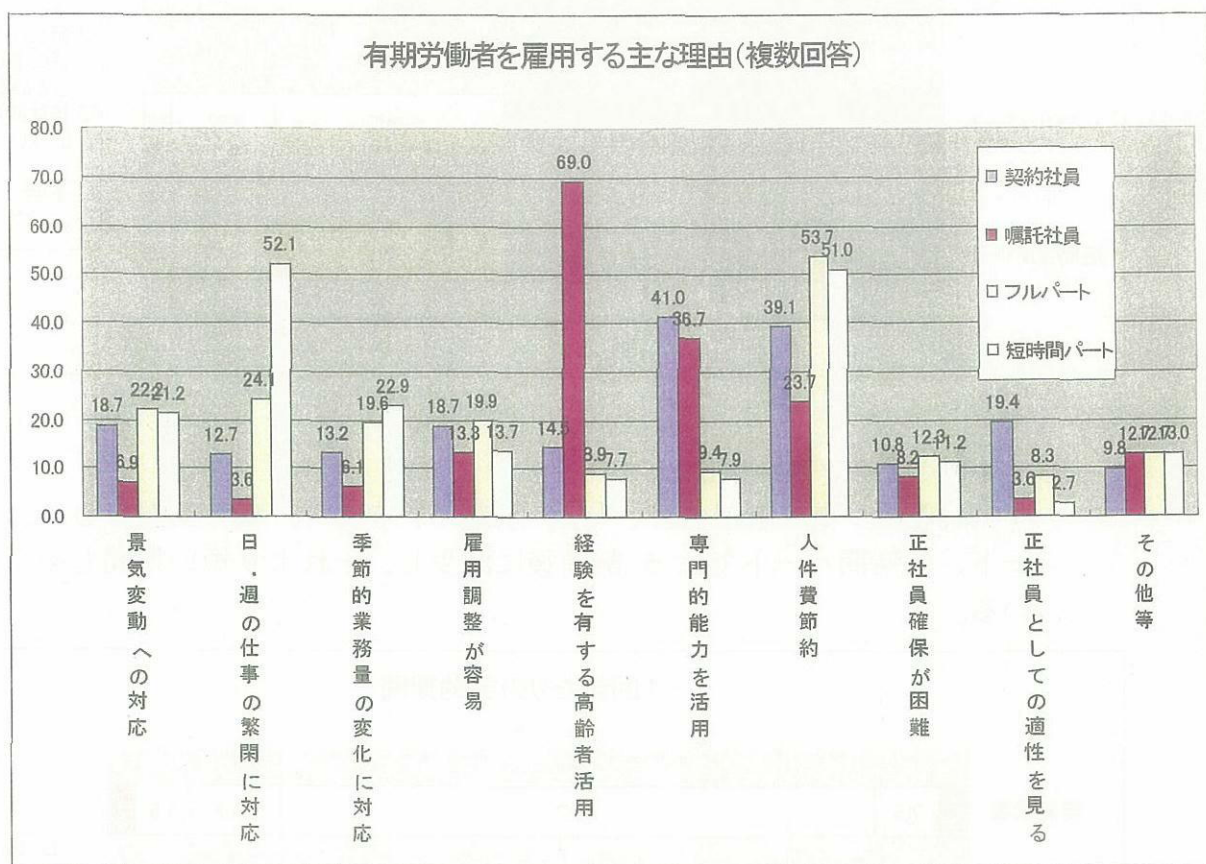
1 事業所調査

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

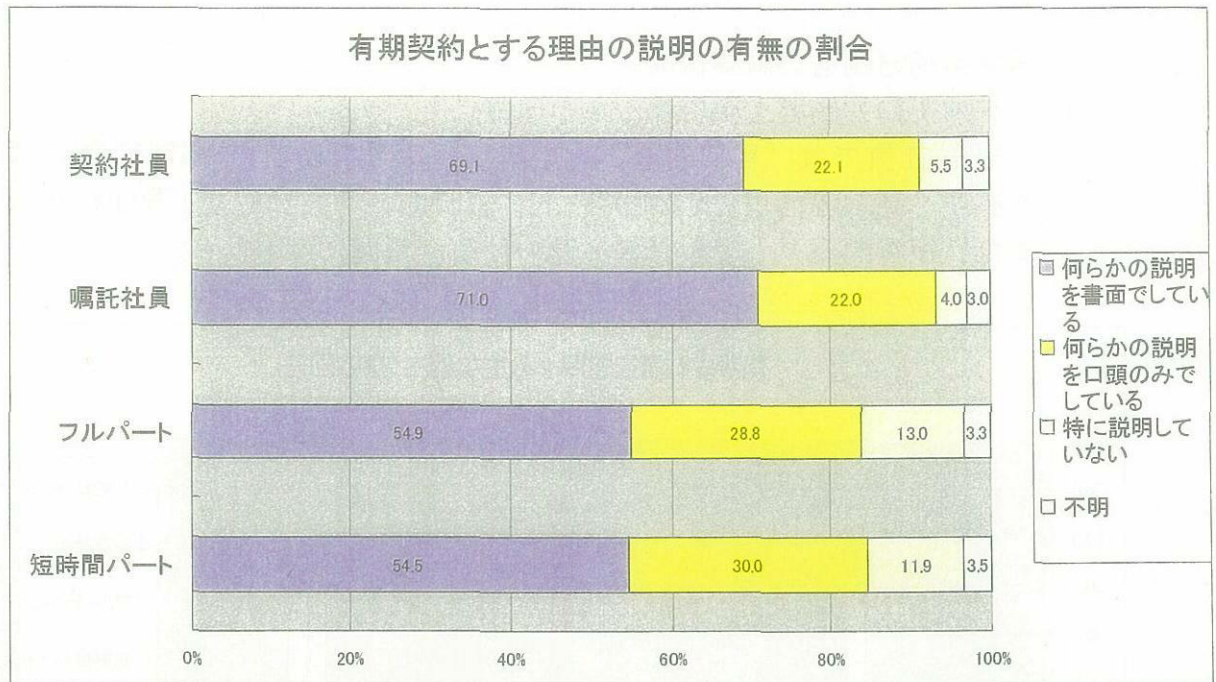
① 有期契約労働者を雇用する主な理由

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」、フルパート、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



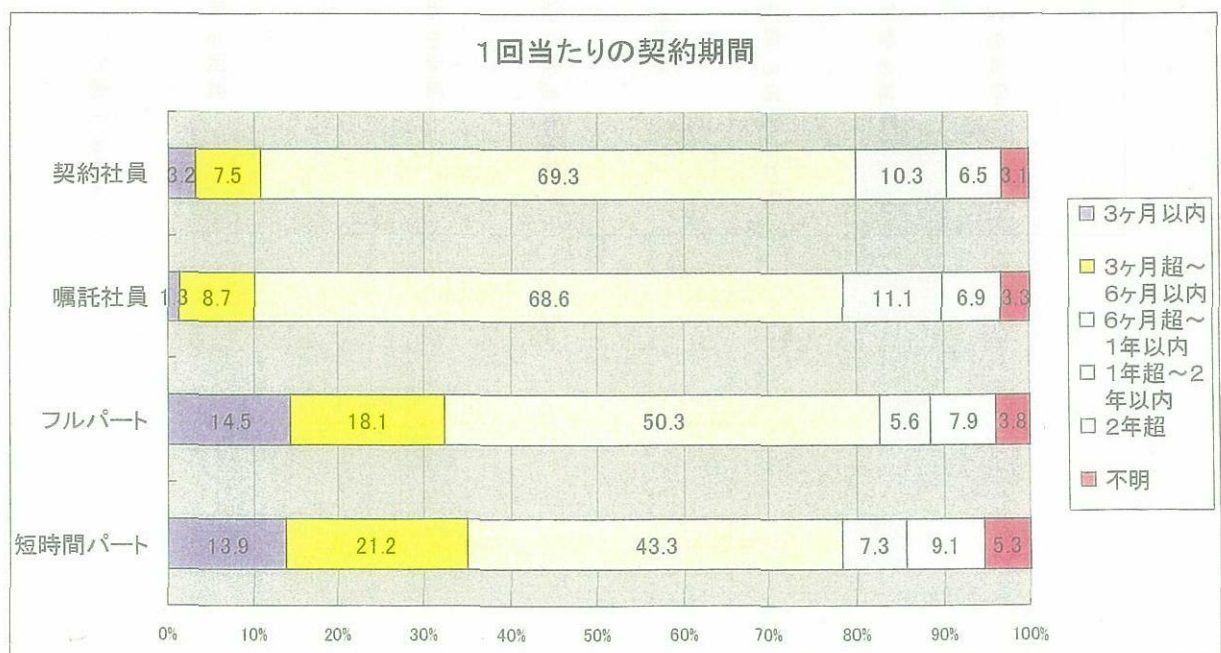
② 有期契約とする理由の説明の有無

契約社員、嘱託社員では、書面で説明が 7 割前後と多いが、フルパート、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。



③ 1 回当たりの契約期間

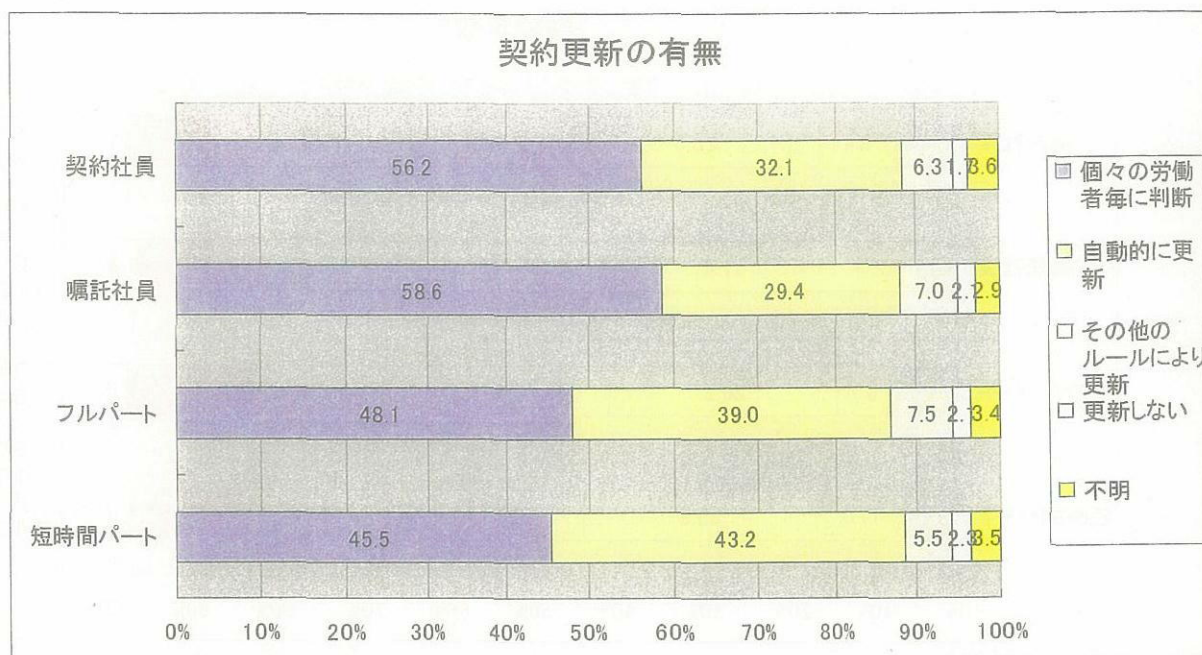
契約社員、嘱託社員では、「6 ヶ月超～1 年以内」が 7 割弱あるが、フルパート、短時間パートでは 5 割前後に減少し、それより短い期間も多くなっている。



(2) 契約更新の状況

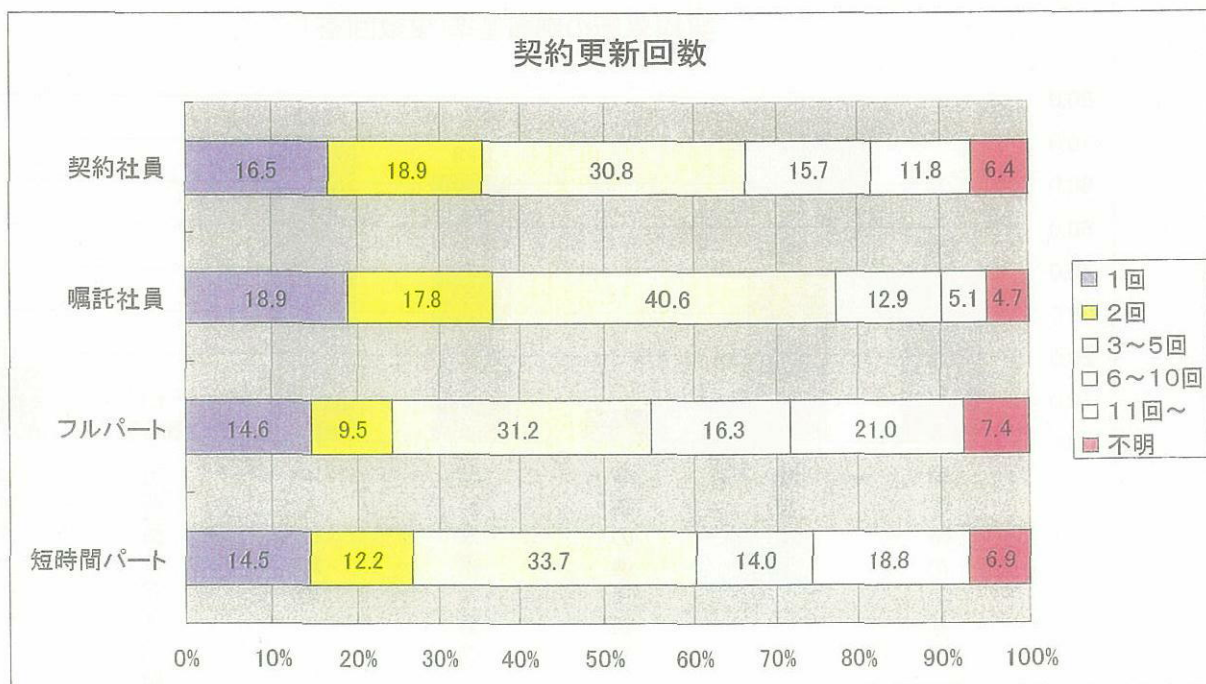
① 契約更新の有無

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



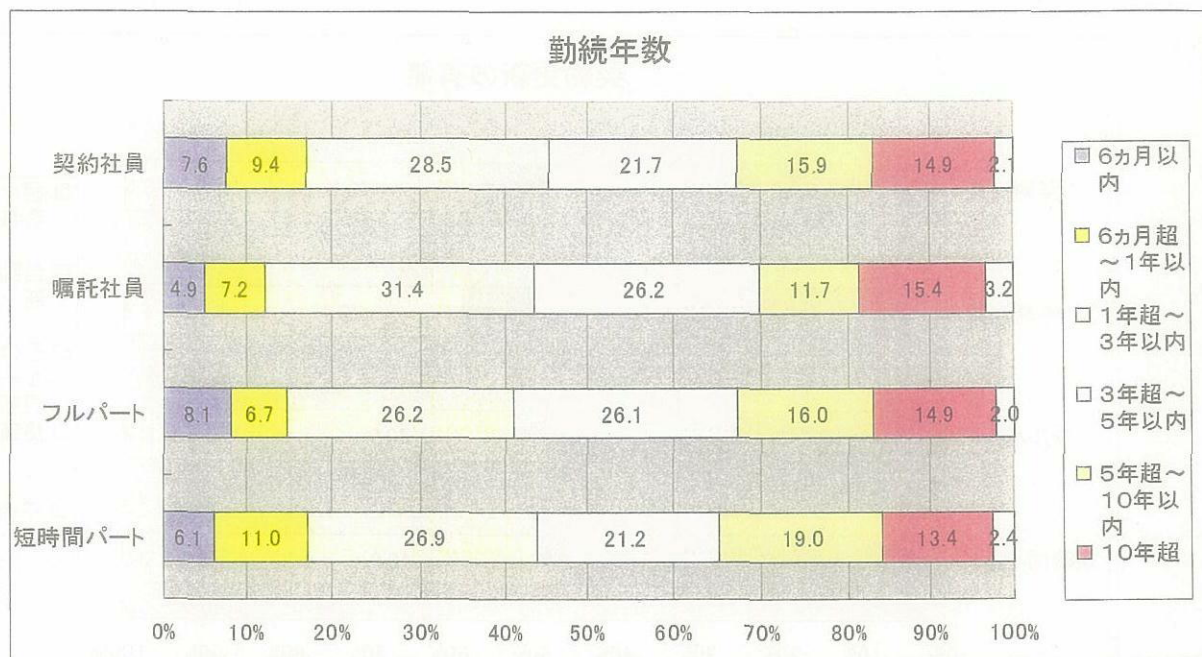
② 契約更新回数

いずれの就業形態も更新回数「3～5回」が最も多いが、フルパート、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。



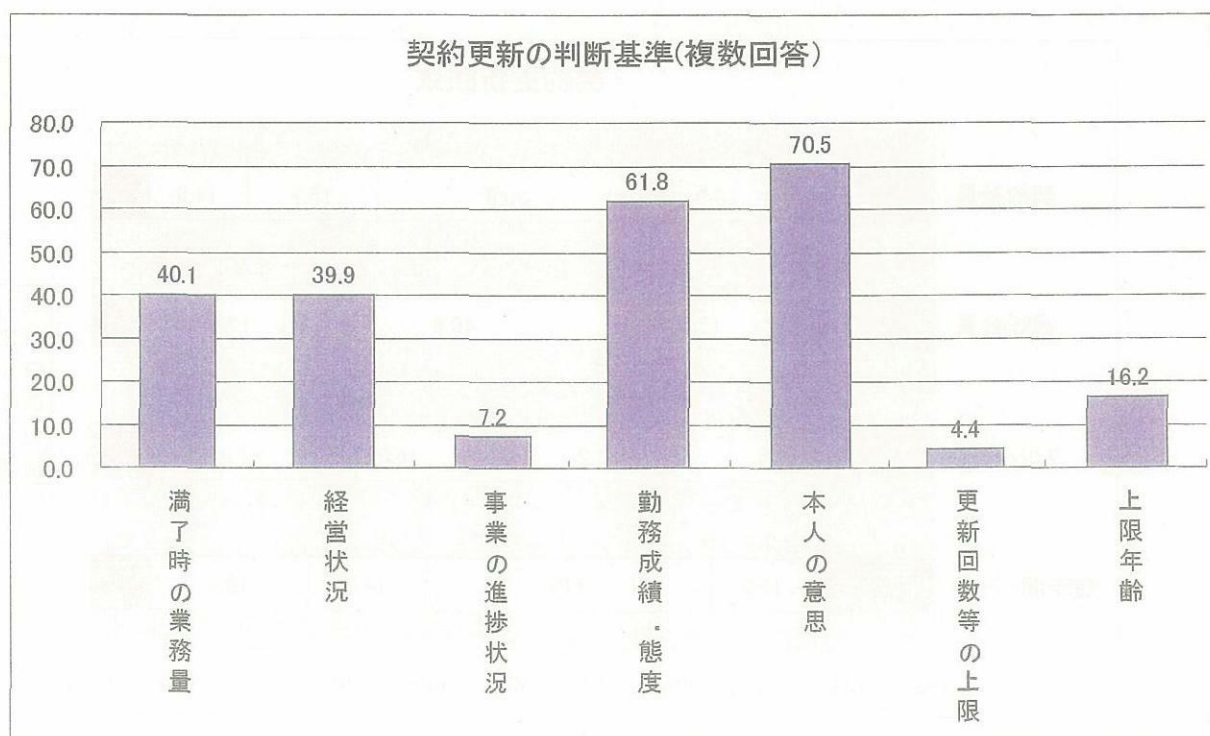
③ 勤続年数

いずれの就業形態も更新回数「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。



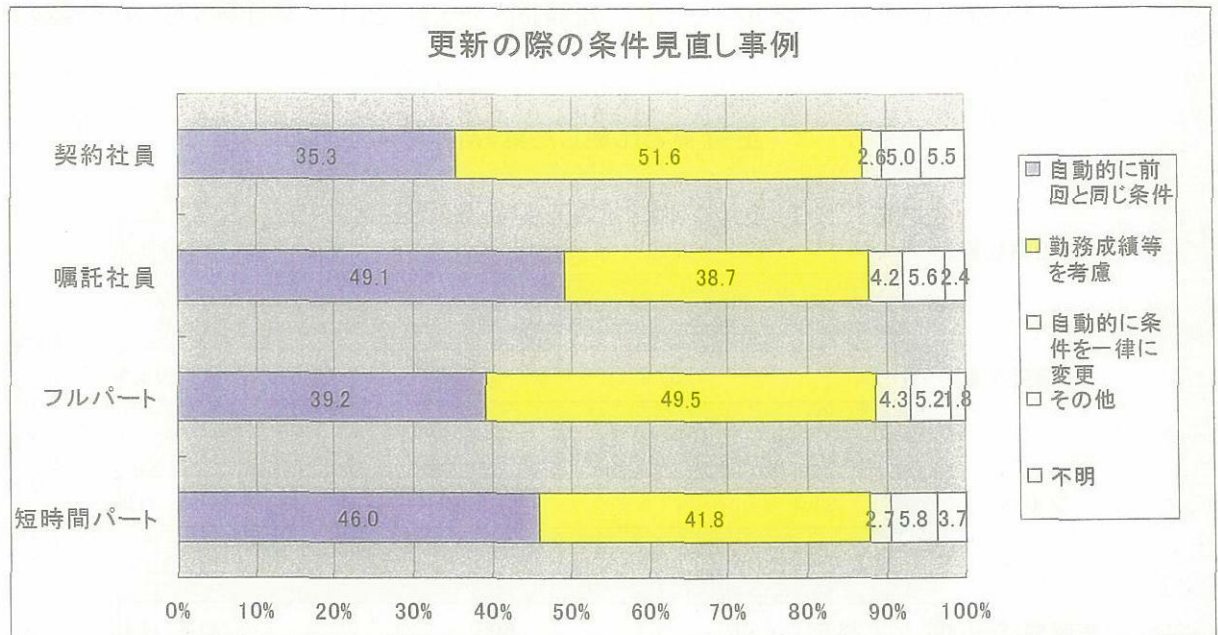
④ 契約更新の判断基準

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

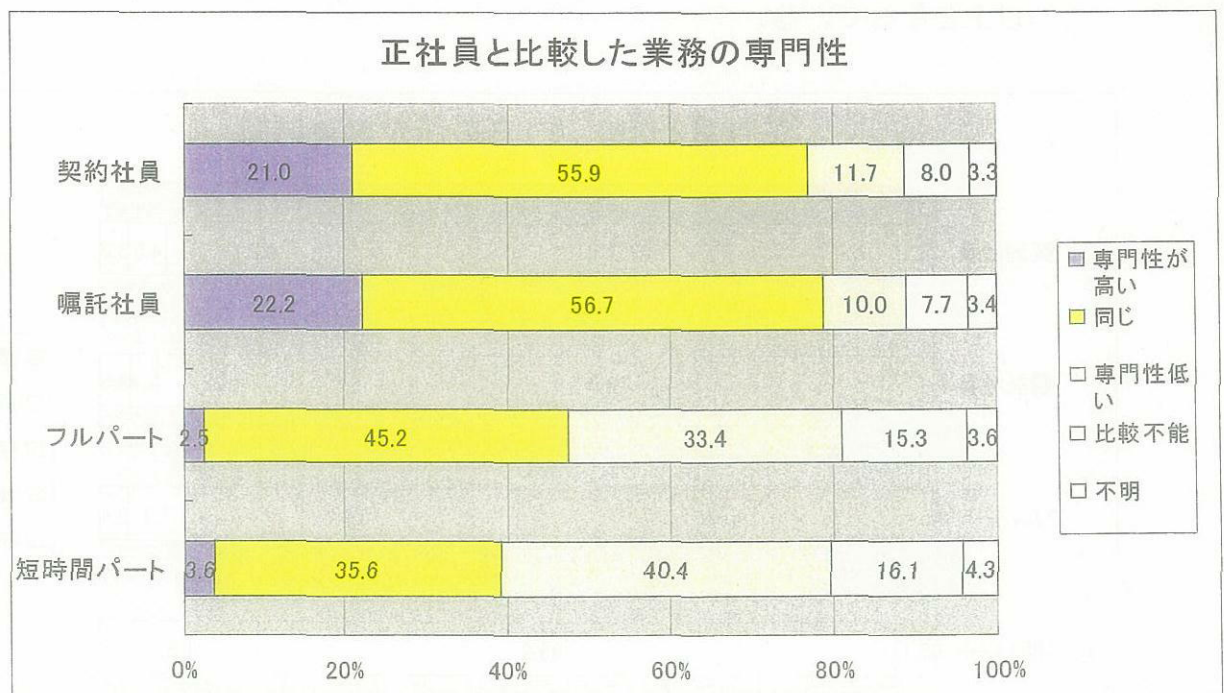
契約社員、フルパートでは「勤務成績等を考慮」した条件の見直しが多いが、嘱託社員、短時間パートでは「前回と同じ条件」の方が多くなっている。



(3) 正社員と比較した労働条件等

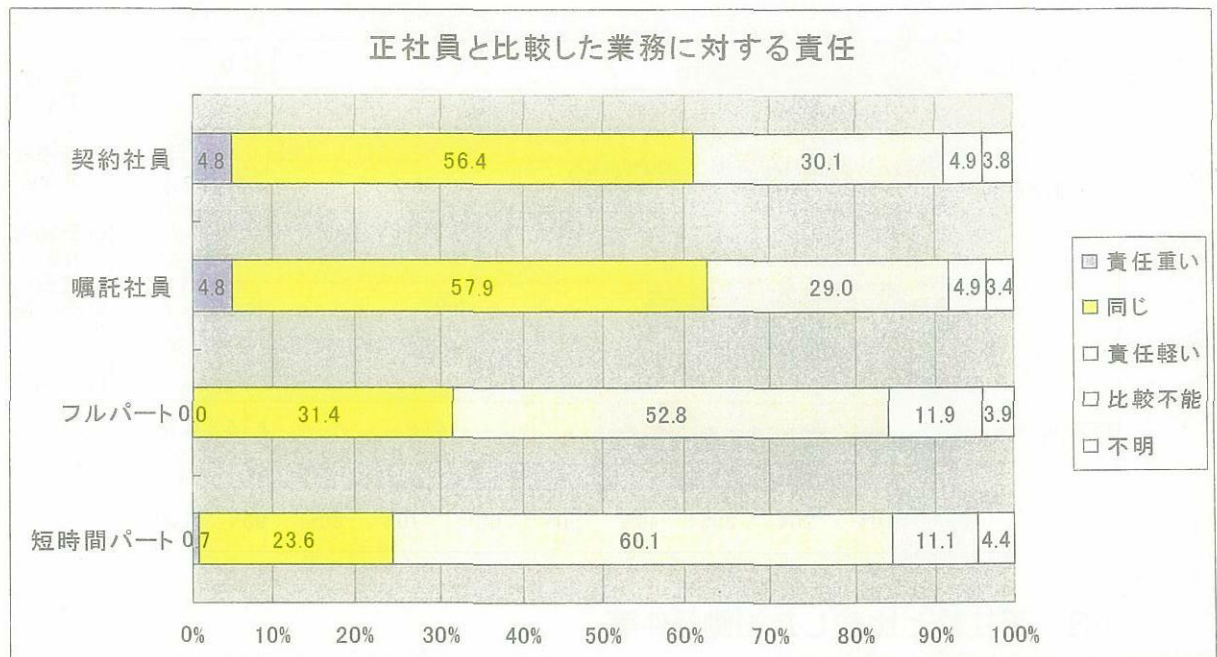
① 業務の専門性

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、フルパート、短時間パートでは「専門性が低い」の割合も高い。



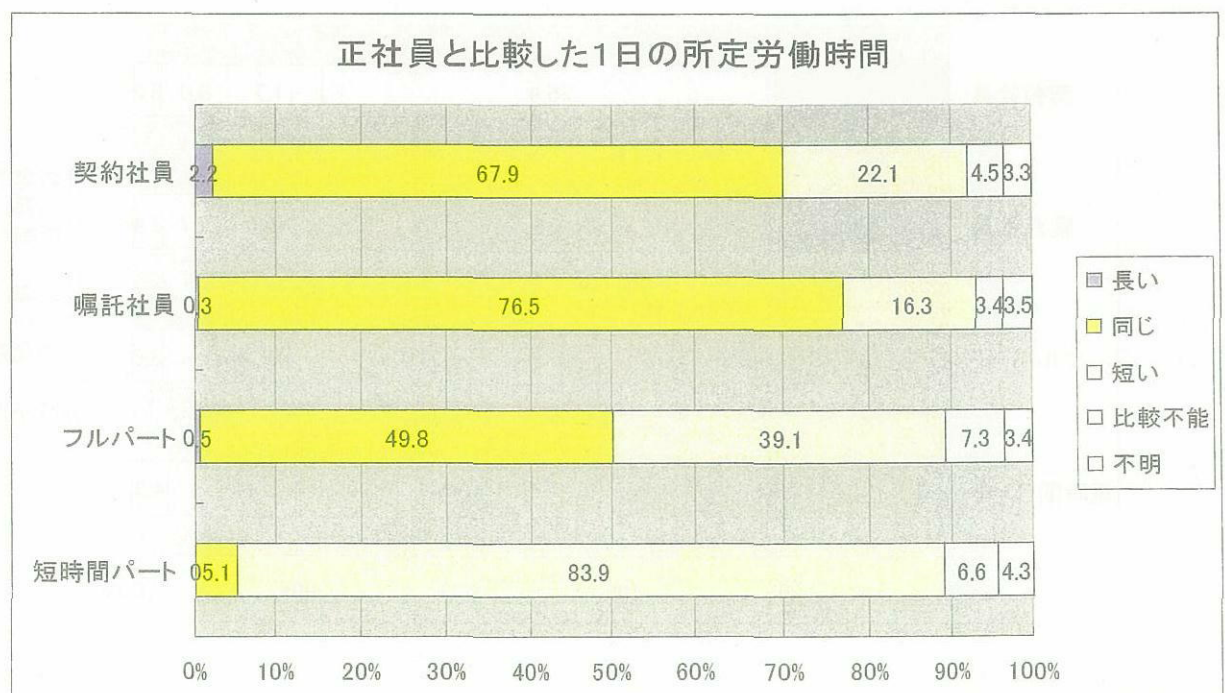
② 業務に対する責任

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、フルパート、短時間パートでは「責任軽い」が半数以上である。



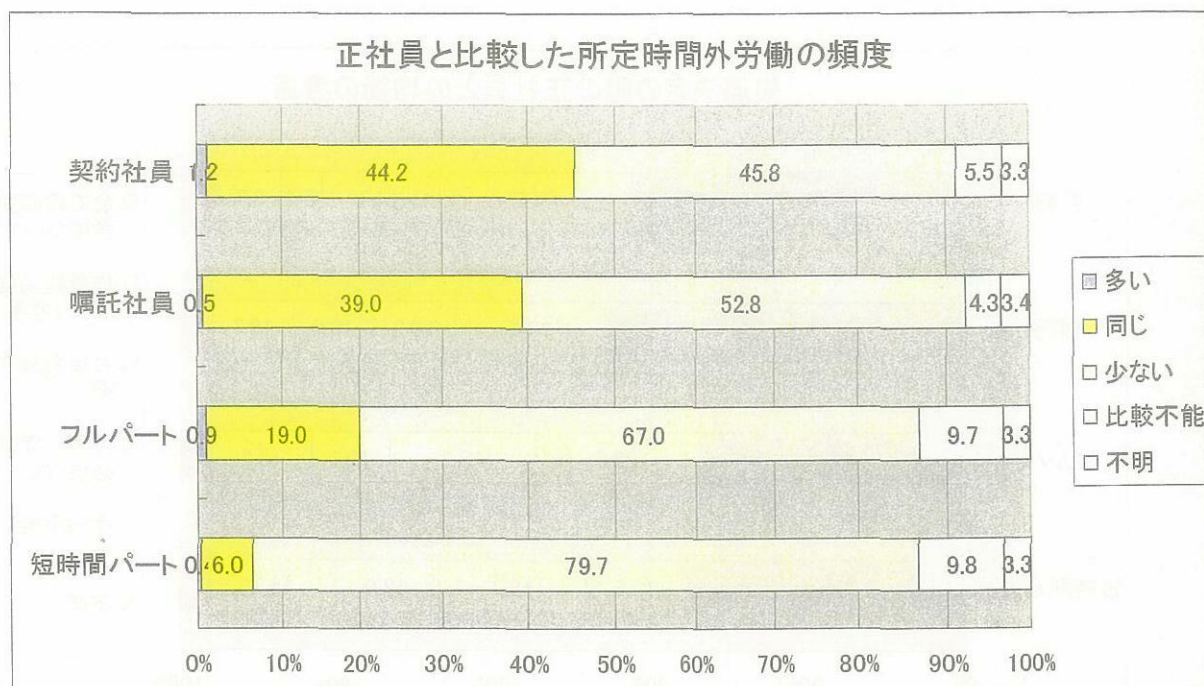
③ 1日の所定労働時間

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、フルパートでは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。



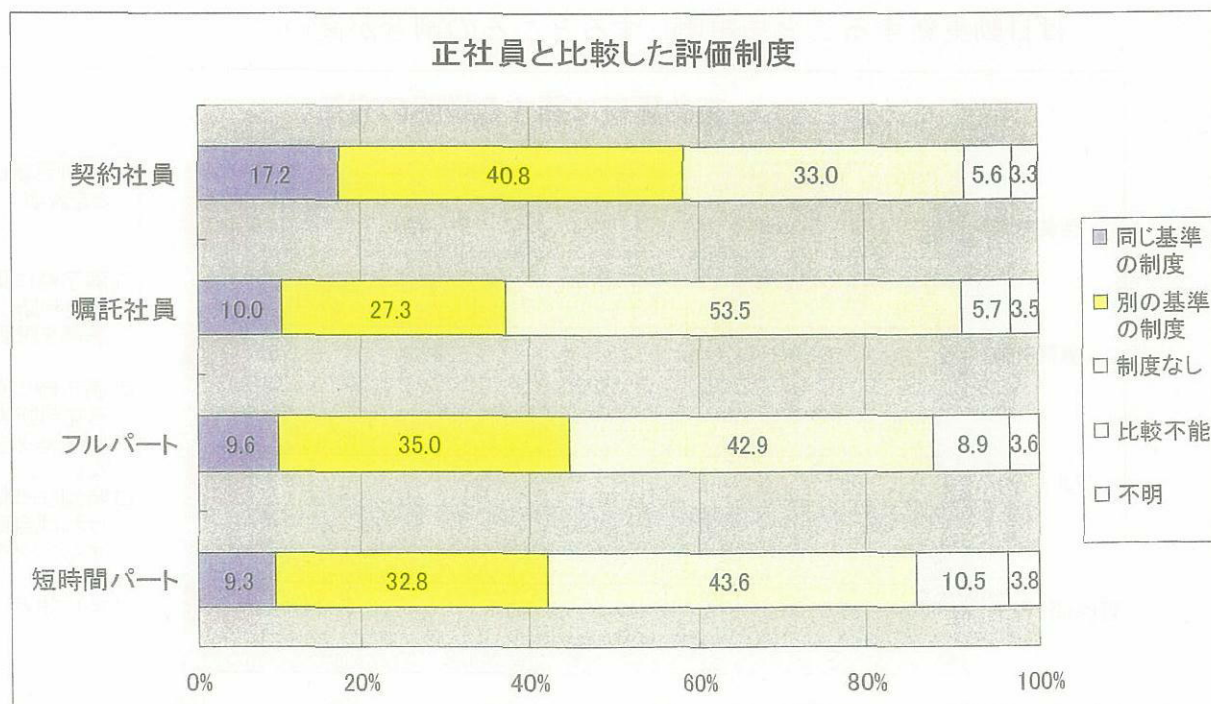
④ 所定時間外労働の頻度

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、フルパート、短時間パートでは「少ない」割合が多い。



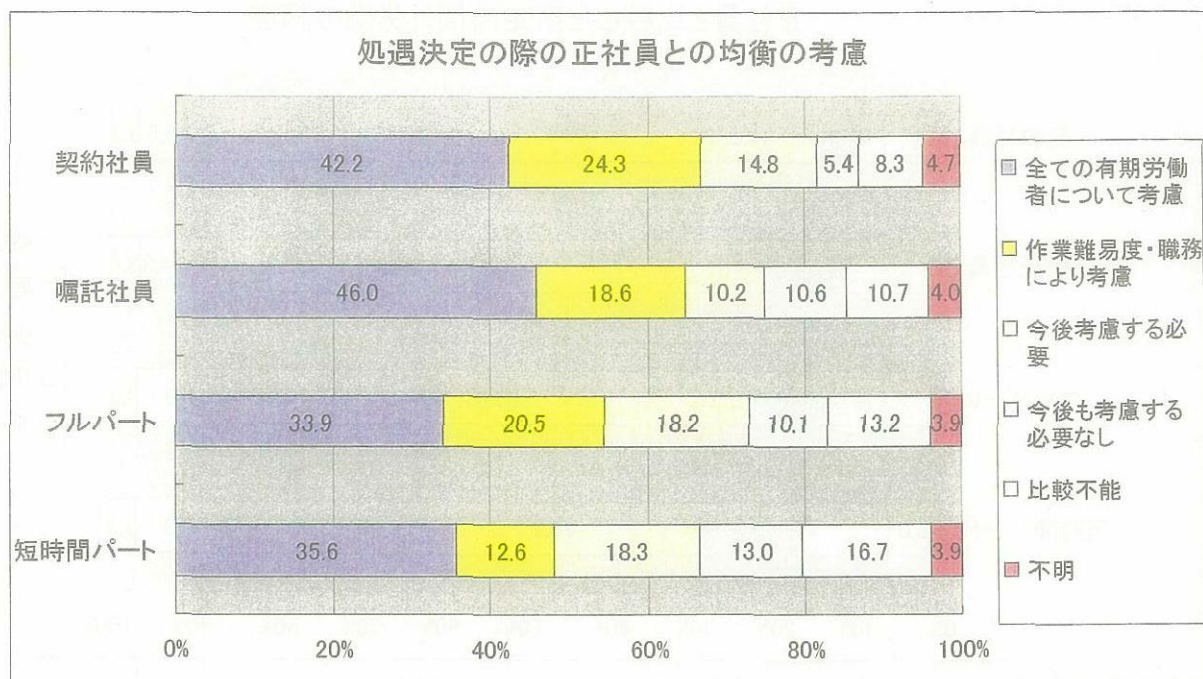
⑤ 評価（昇格・昇進）制度

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。



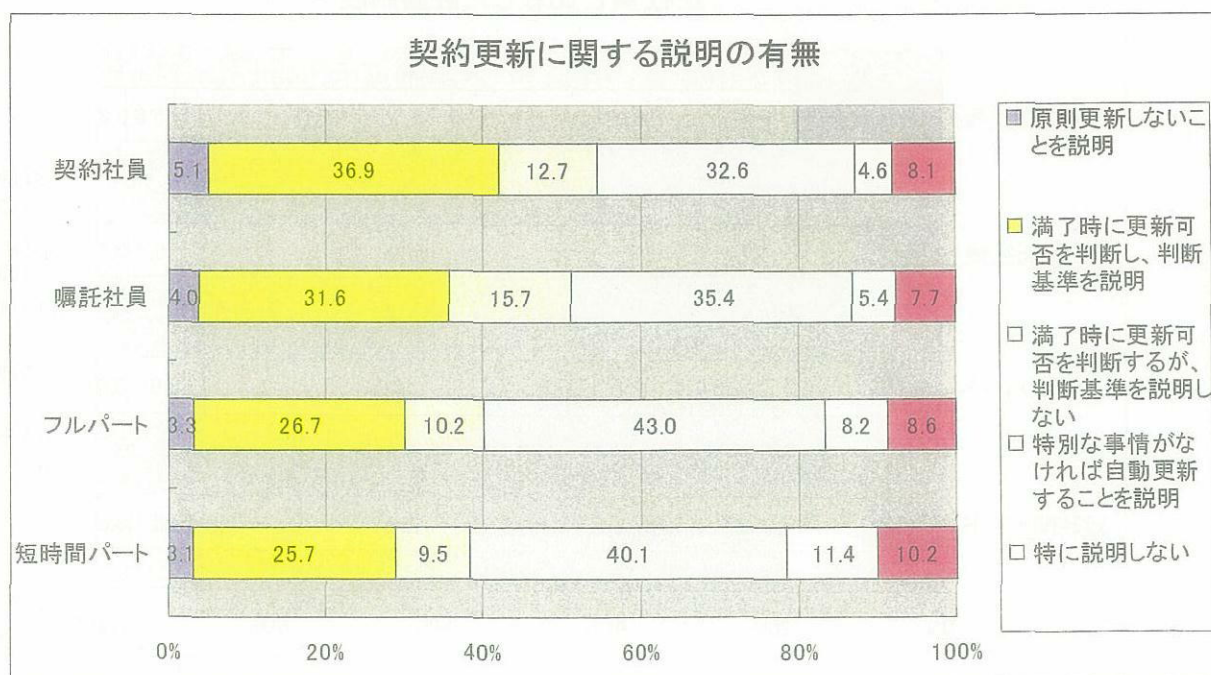
⑥ 処遇決定の際の正社員との均衡の考慮

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、契約社員とフルパートで「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

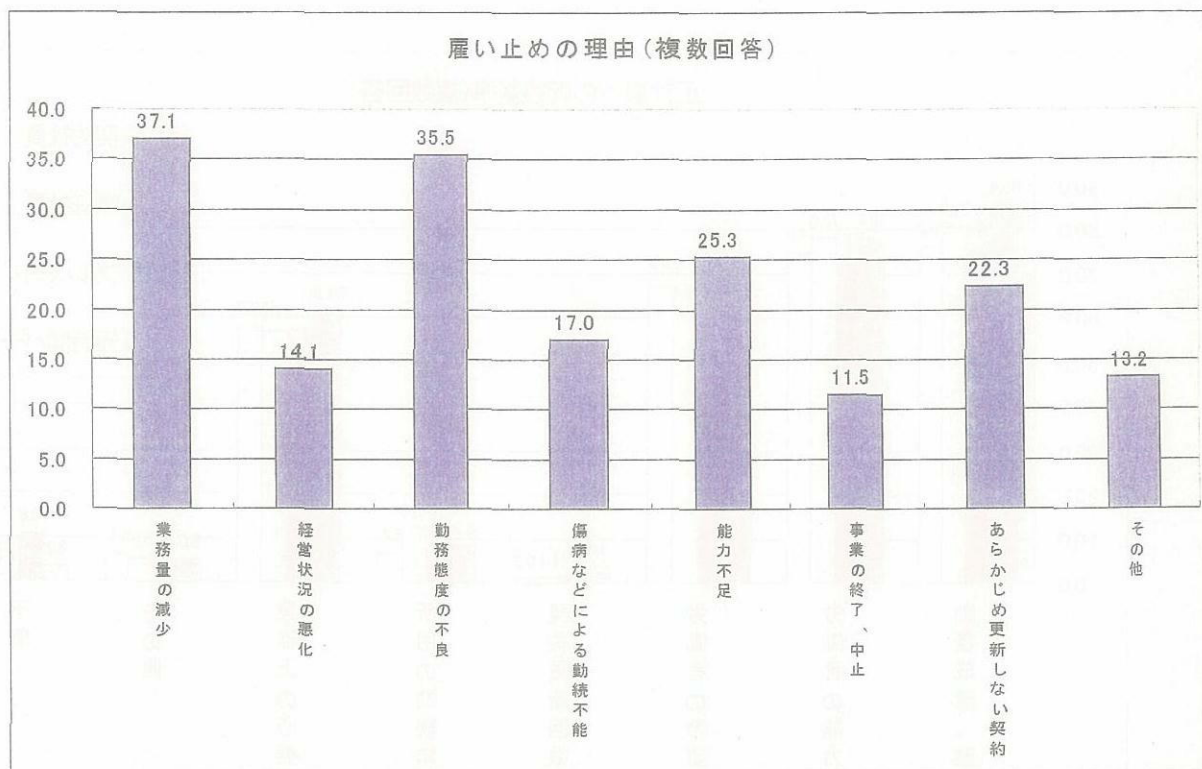
契約社員、嘱託社員では「満了時に更新可否を判断し、判断基準を説明」するところが多いが、フルパート、短時間パートは「特別な事情がなければ自動更新することを説明」するところの割合が高い。



(5) 雇い止めの理由

雇い止めを行った事業所は 30.3%あり、その理由の内訳は下表のとおり。

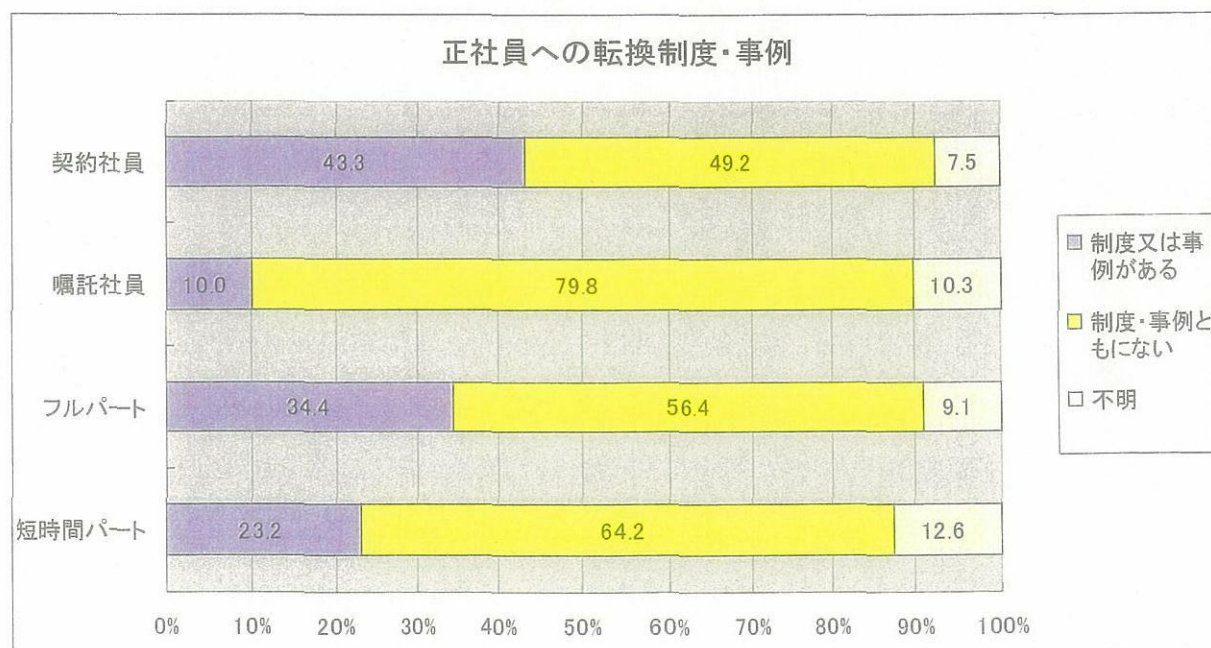
「業務量の減少」を理由にするところが最も多いが、「勤務態度の不良」や労働者の「能力不足」を理由とするところも多い。



(6) 正社員への転換

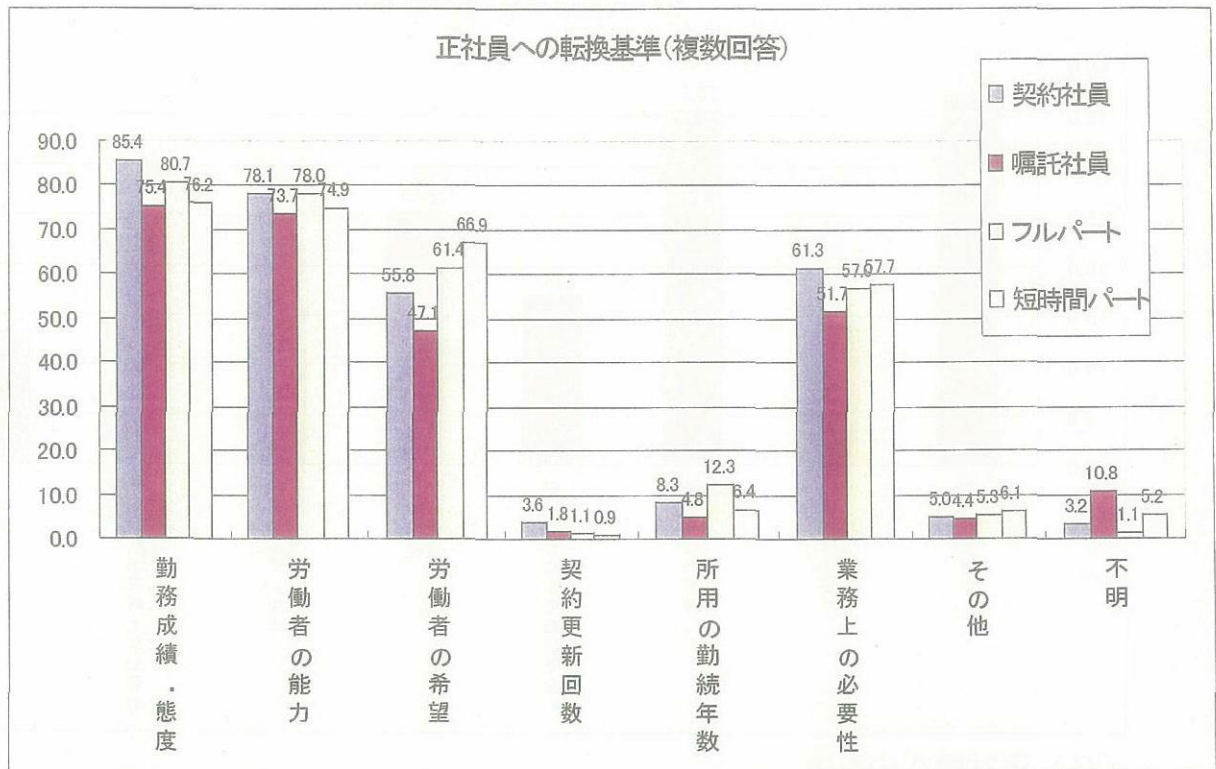
① 正社員への転換制度・転換事例の有無

契約社員、フルパートで比較的「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」、フルパート、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。



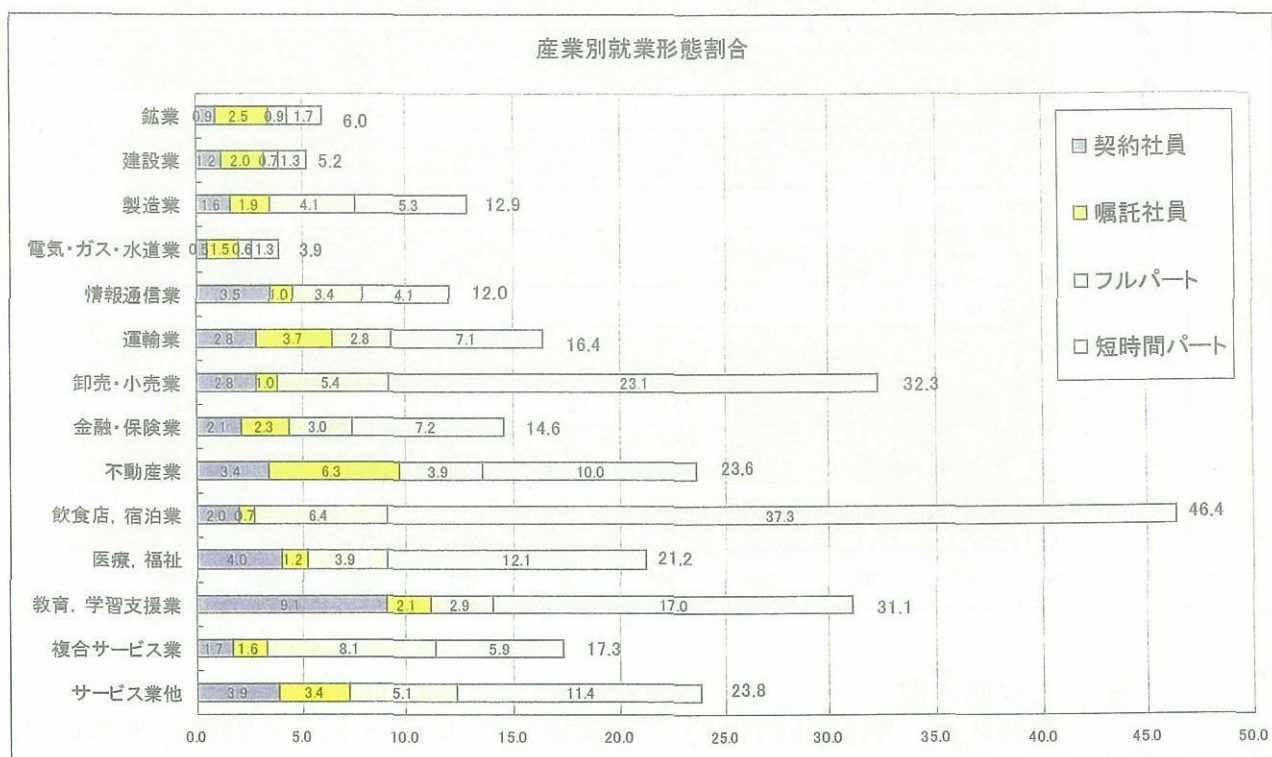
2 個人調査

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

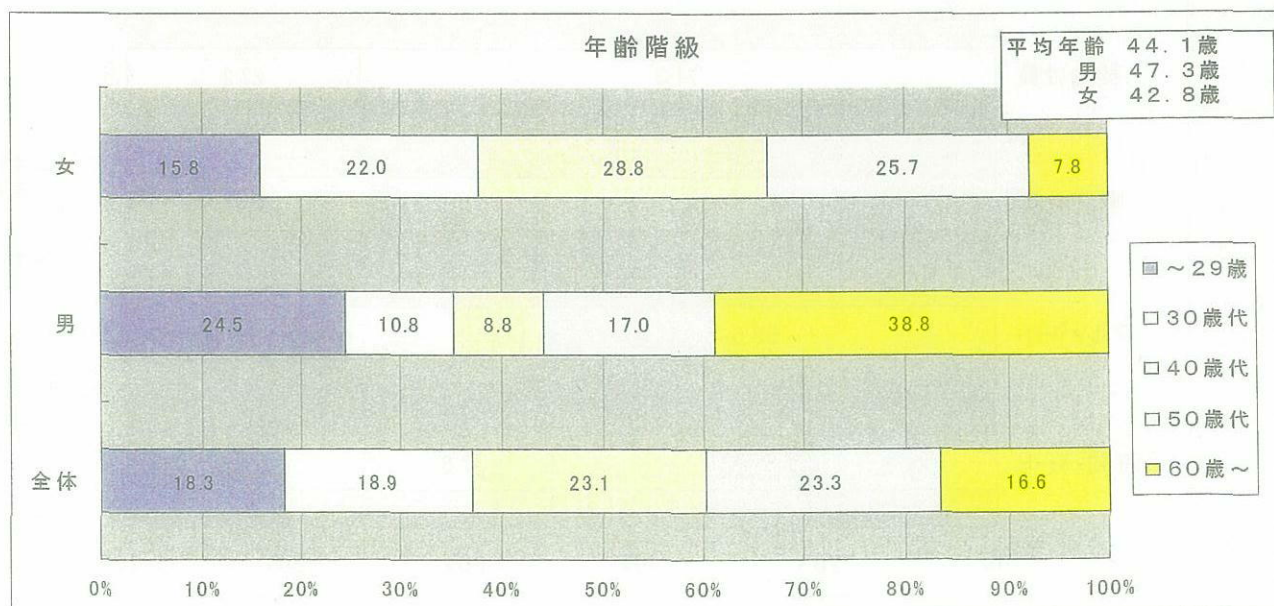
① 産業別就業形態割合

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、フル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。



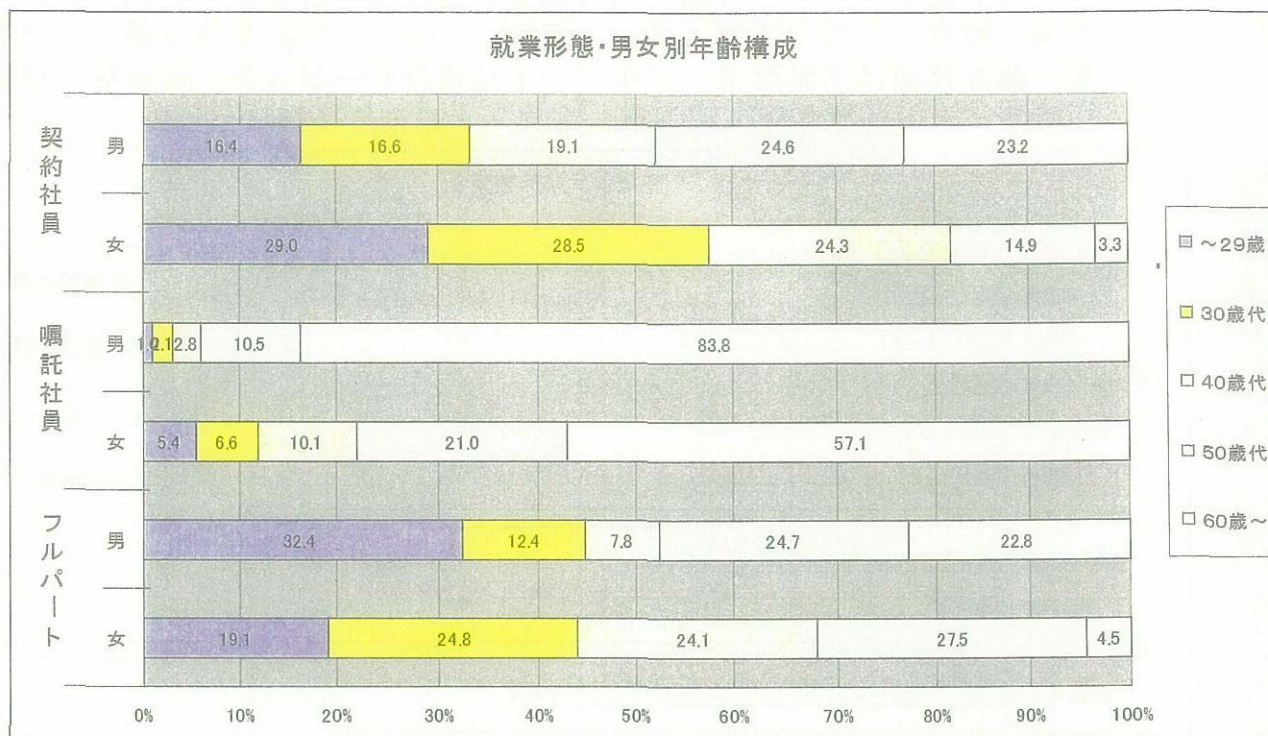
② 年齢階級

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



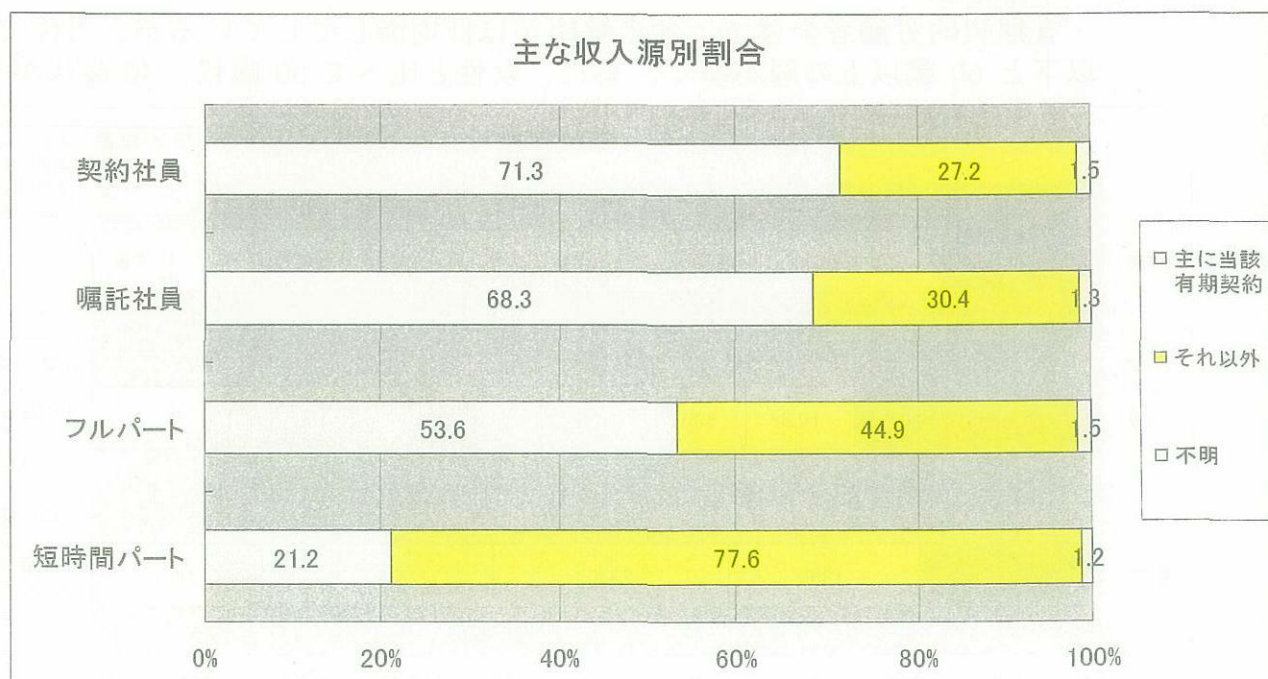
③ 就業形態・男女別年齢構成

男性では、契約社員は各年齢層に満遍なくいるが、フルパートは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、フルパートの女性は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。



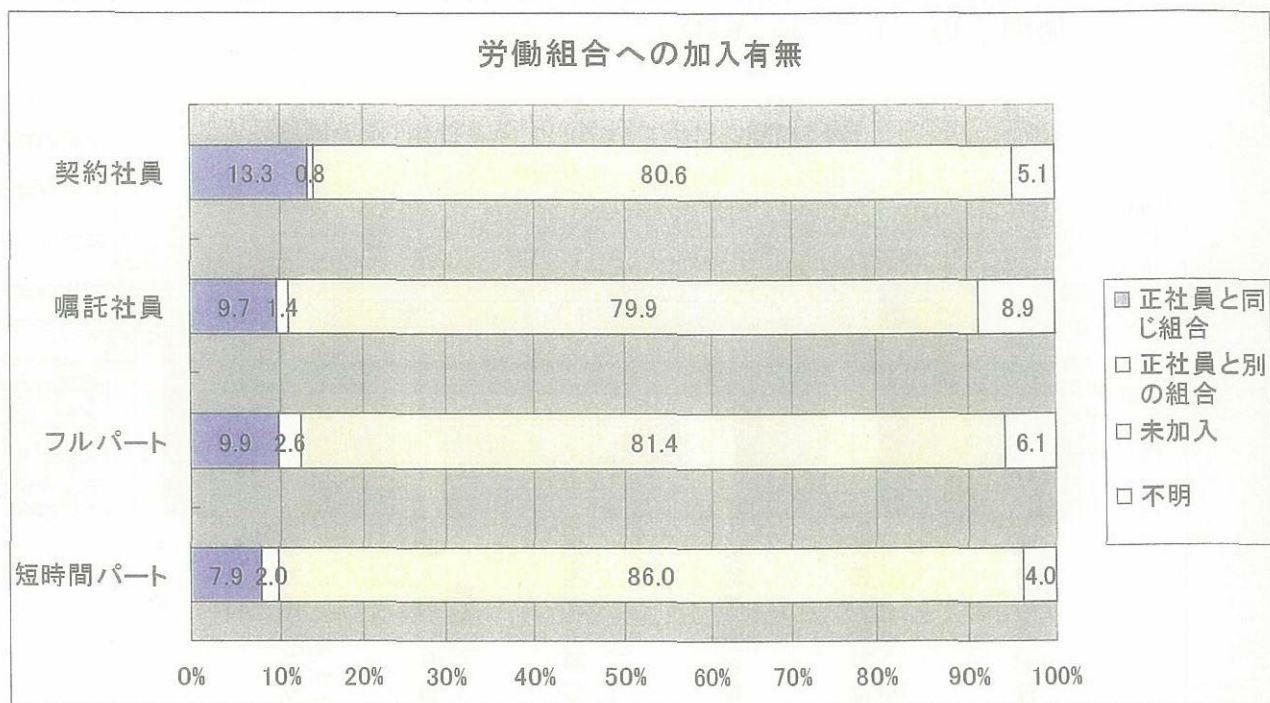
④ 主な収入源

契約社員、嘱託社員は約7割前後、フルパートは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。



⑤ 労働組合への加入有無

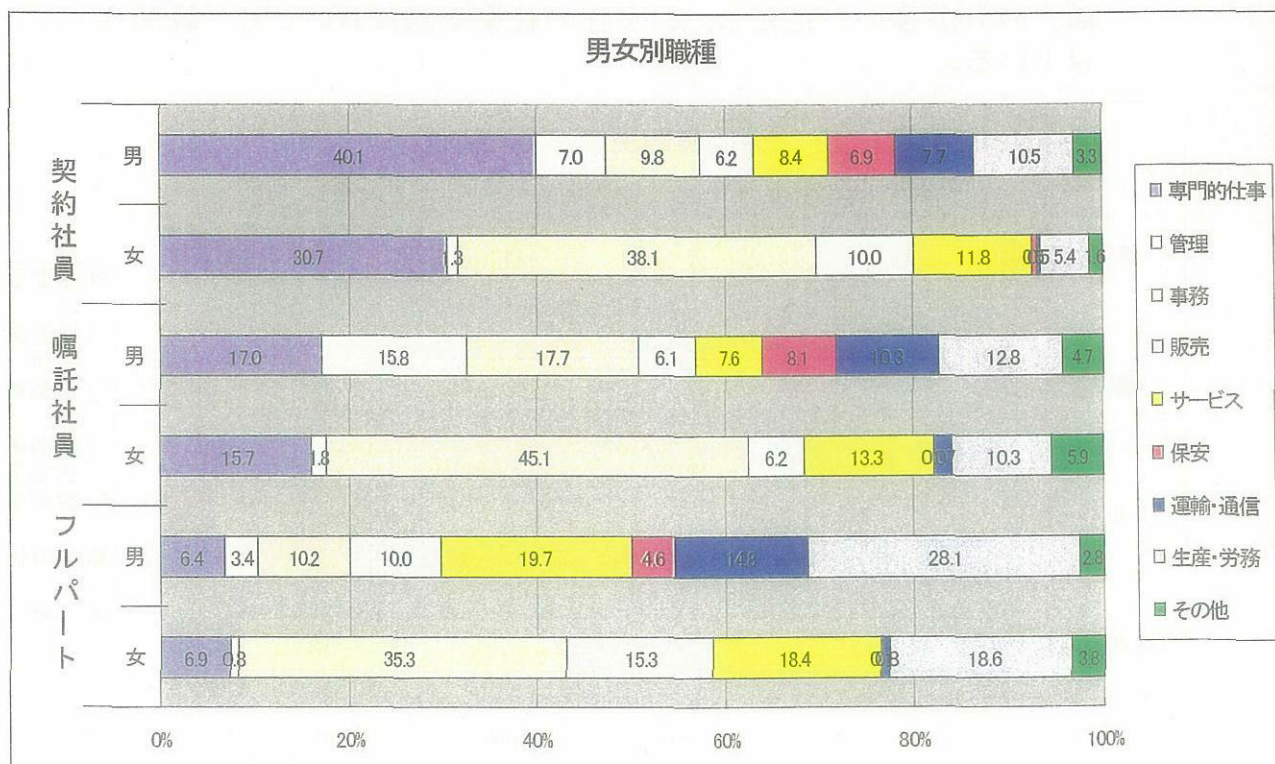
契約社員で13%が労働組合へ加入している程度で、いずれの加入率も低い。



(2) 就業状況

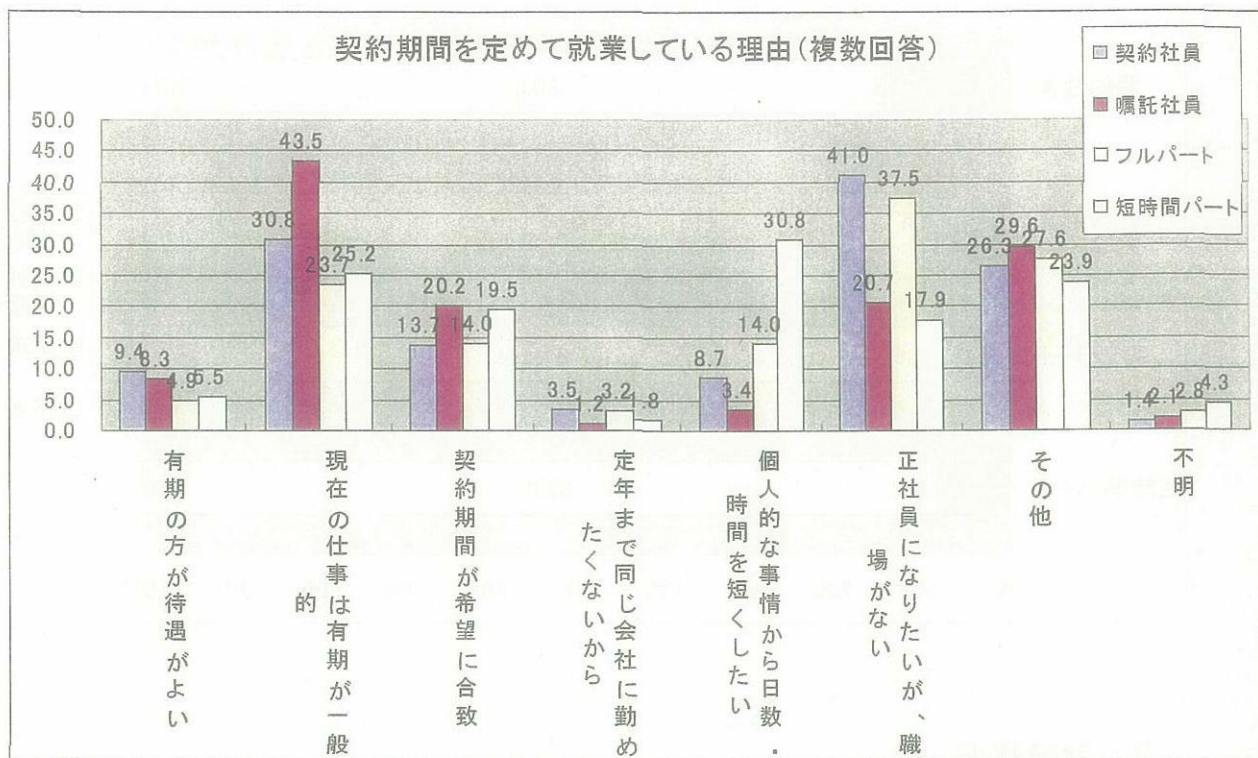
① 職種

男性は、契約社員で専門的仕事、フルパートで生産・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、フルパートは「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

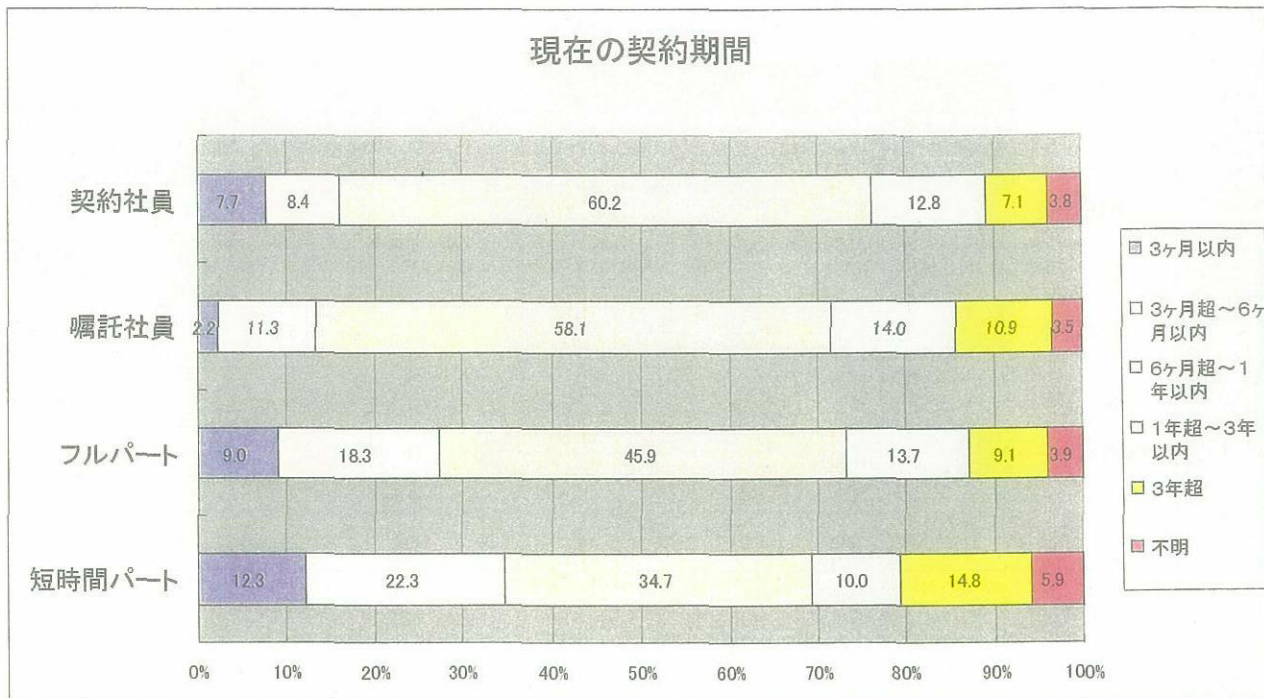
嘱託社員以外は「自動的に更新」が多いが、嘱託社員は「期間満了時に判断」の方が多。ただし、いずれの就業形態においても「説明なし」が1割以上いる。



(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、フルパートで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

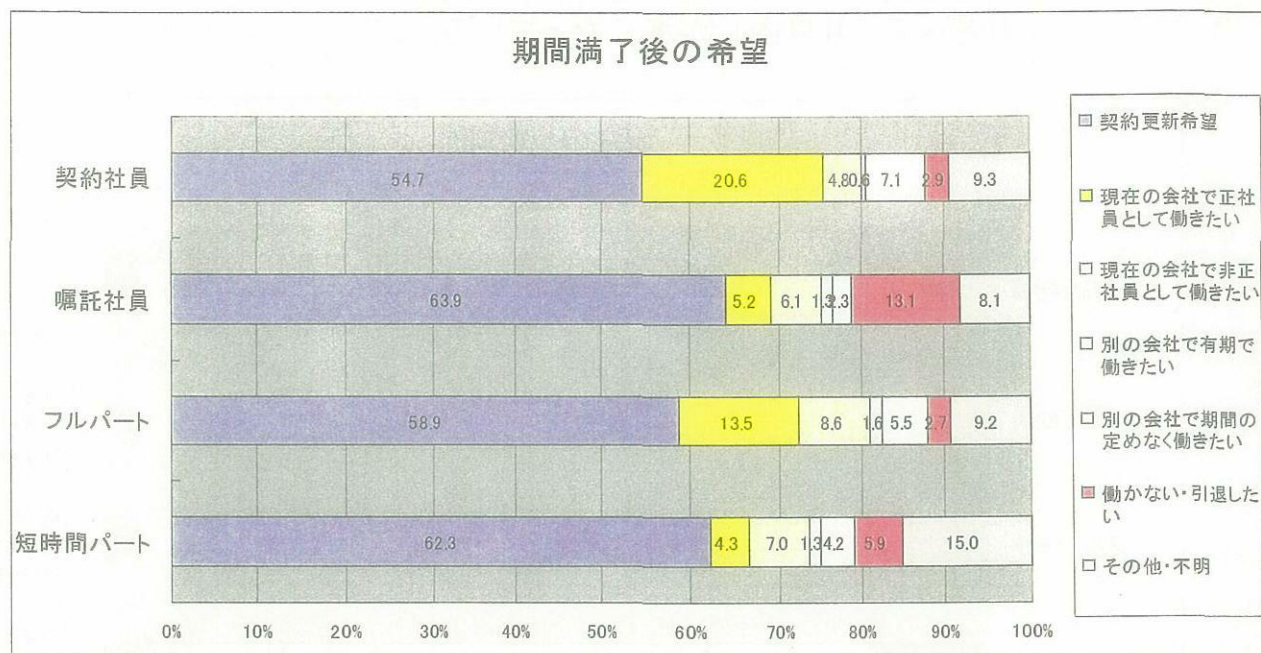
フルパート、短時間パートの平均更新回数が7回以上と契約社員等より多く、平均勤続年数もフルパートが5年を超えており、最も長くなっている。

(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
フルパート	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

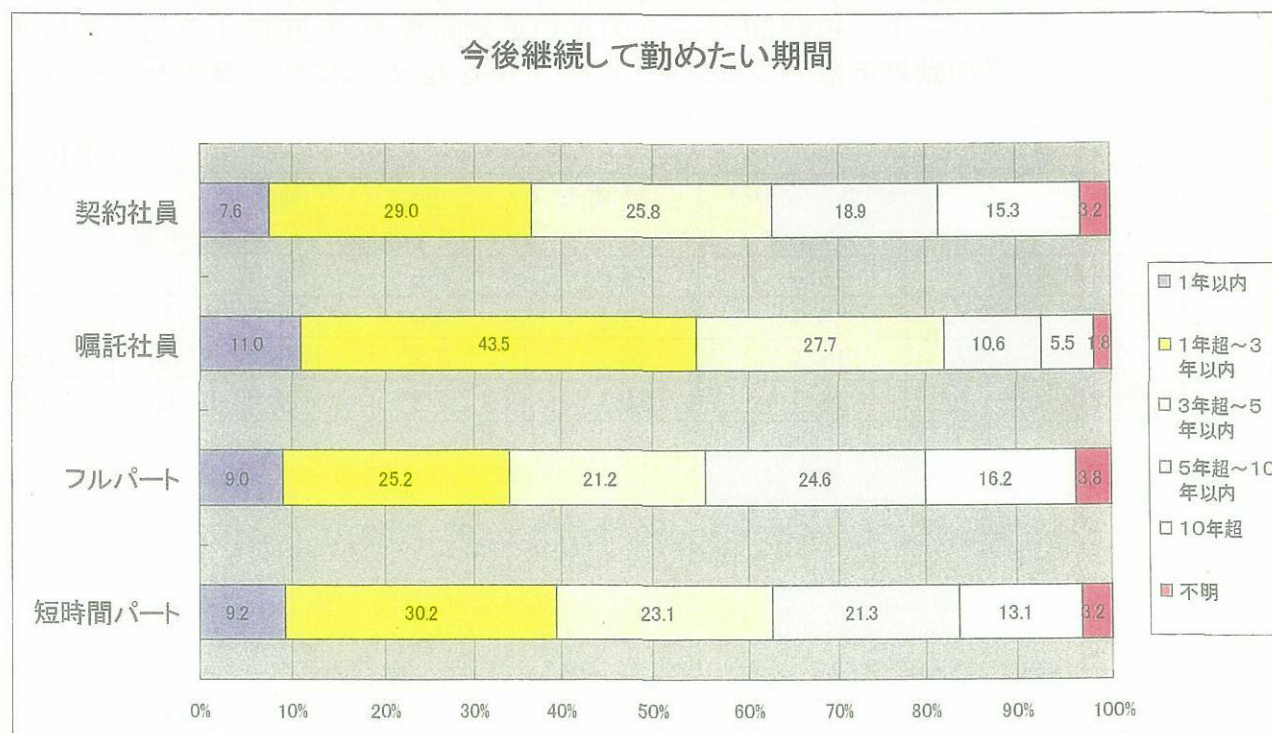
③ 契約期間満了後の希望

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、フルパートでは「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

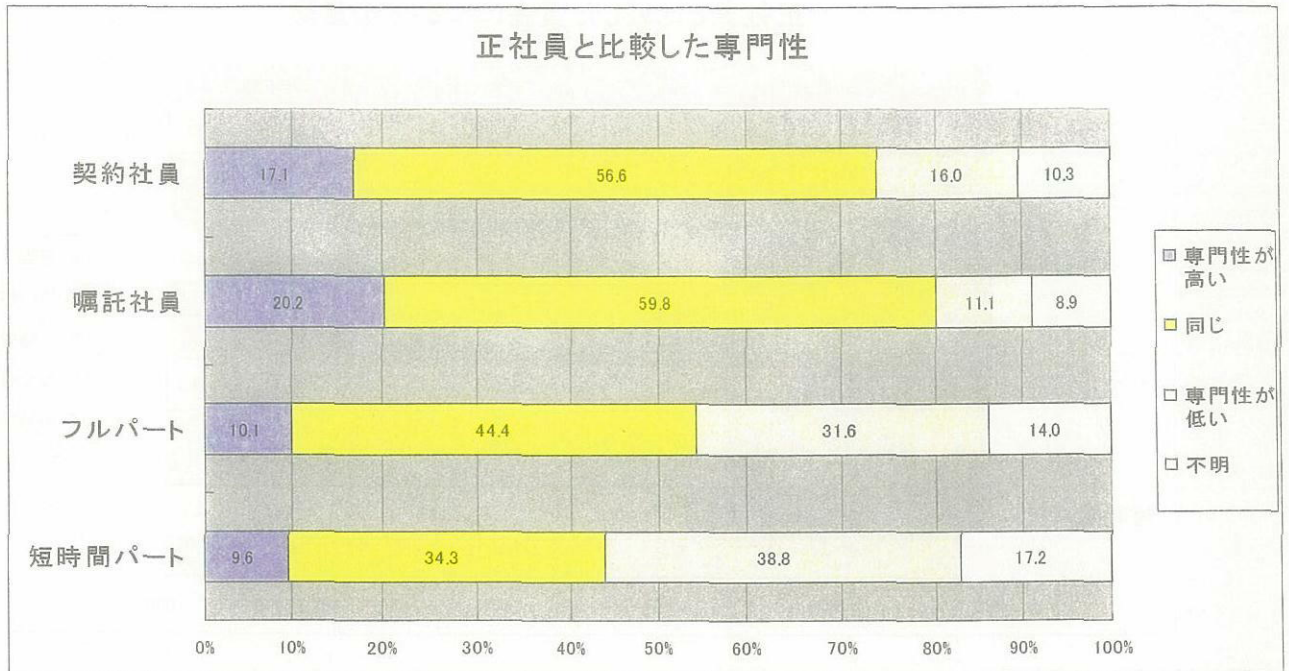
いずれの就業形態でも「1年超～3年以内」が多いが、嘱託社員を除いて「5年超～10年以内」、「10年超」も多い。



(4) 正社員と比較した労働条件等

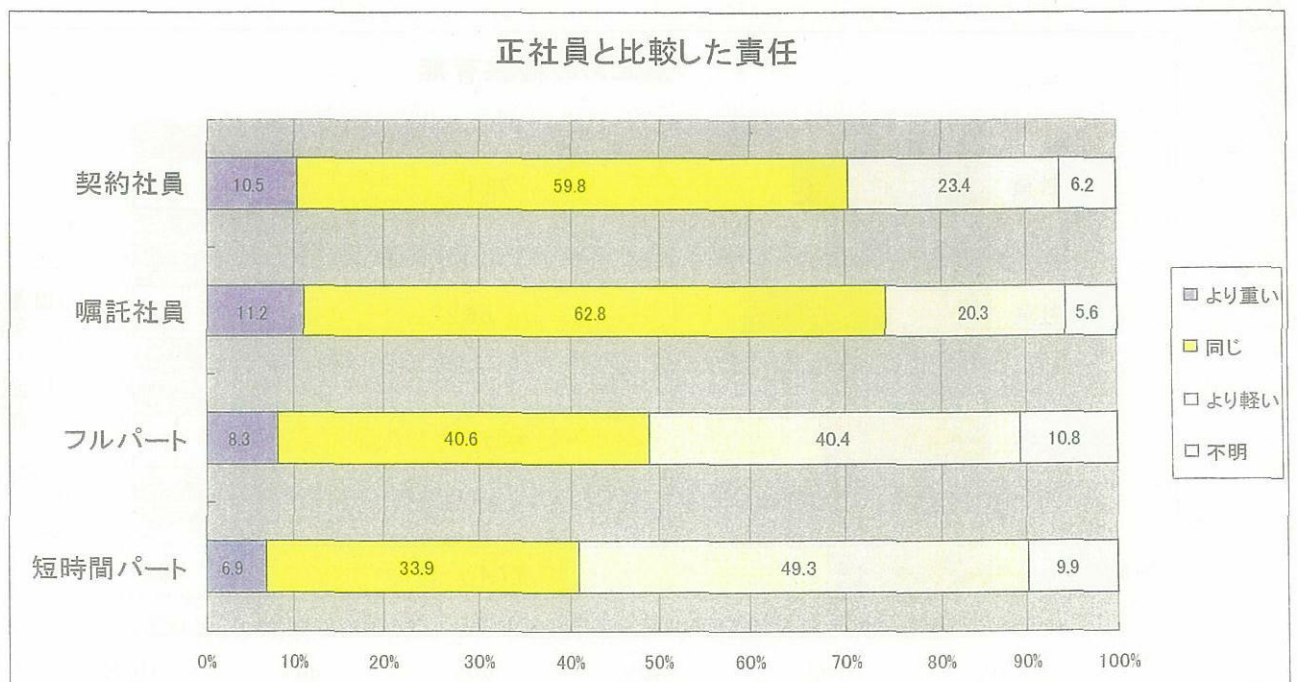
① 業務の専門性

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、フルパート、短時間パートでは「専門性が低い」の割合も高い。



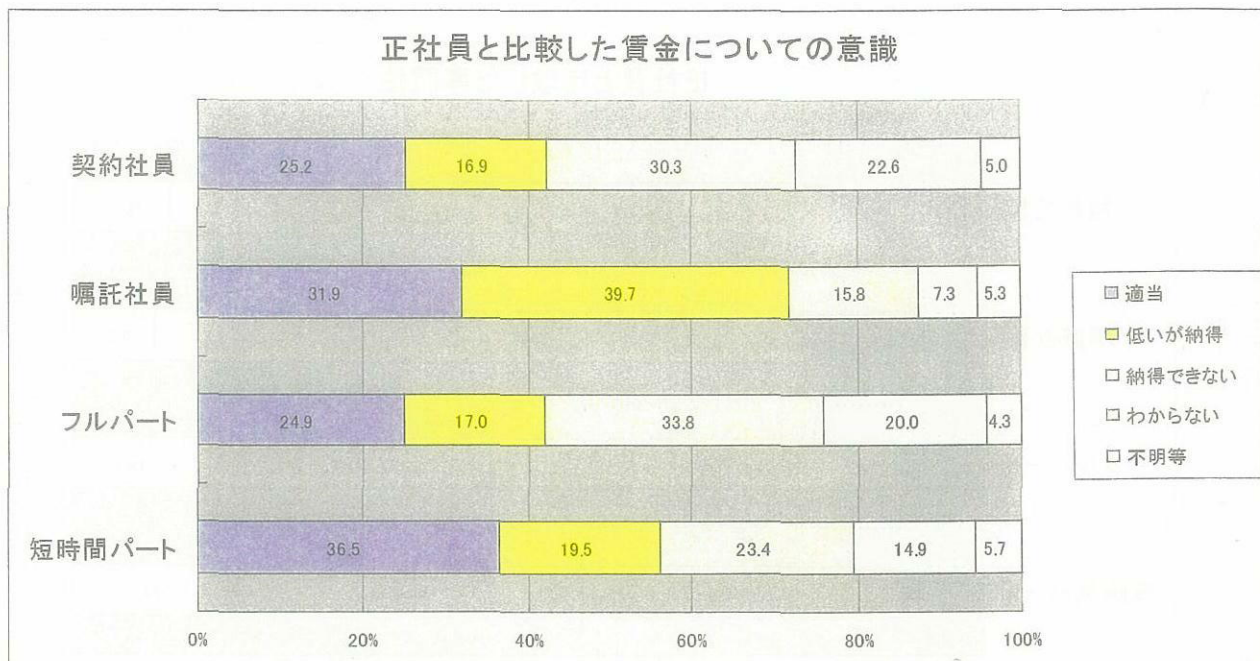
② 業務に対する責任

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、フルパートで「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

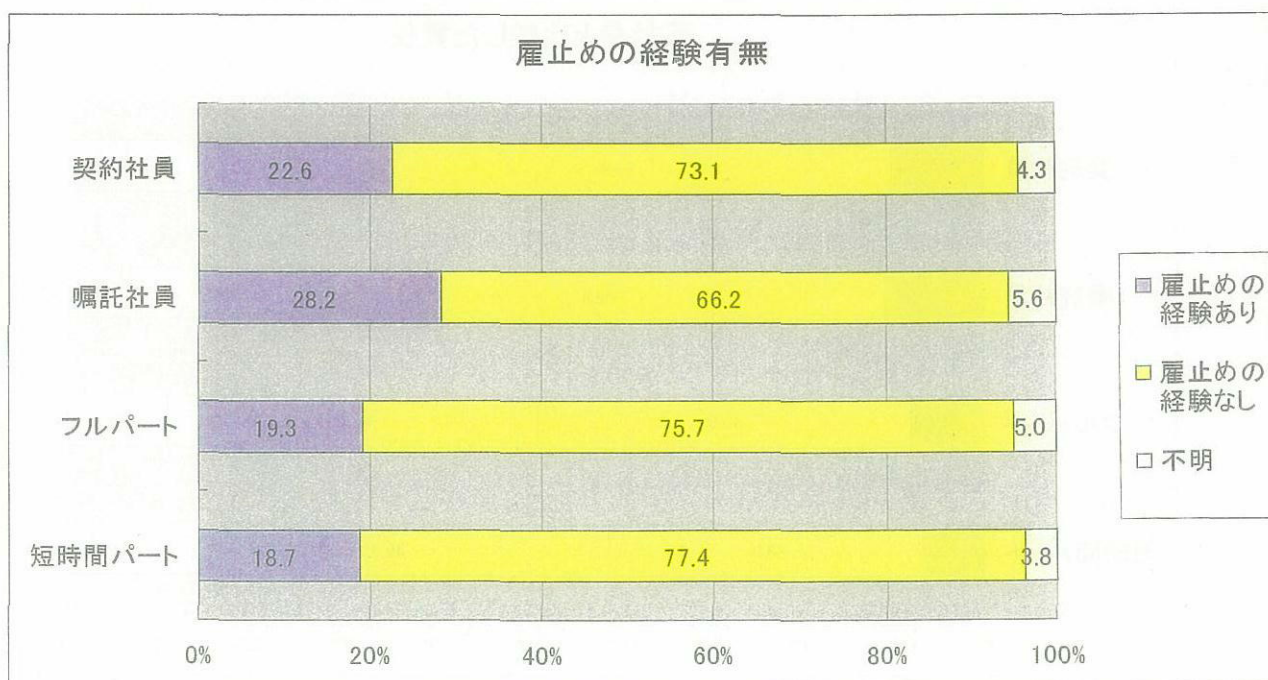
契約社員、フルパートで「納得できない」が最も多いが、嘱託社員では「低いが納得」、短時間パートでは「適当」が最も多い。



(5) 雇止めの状況

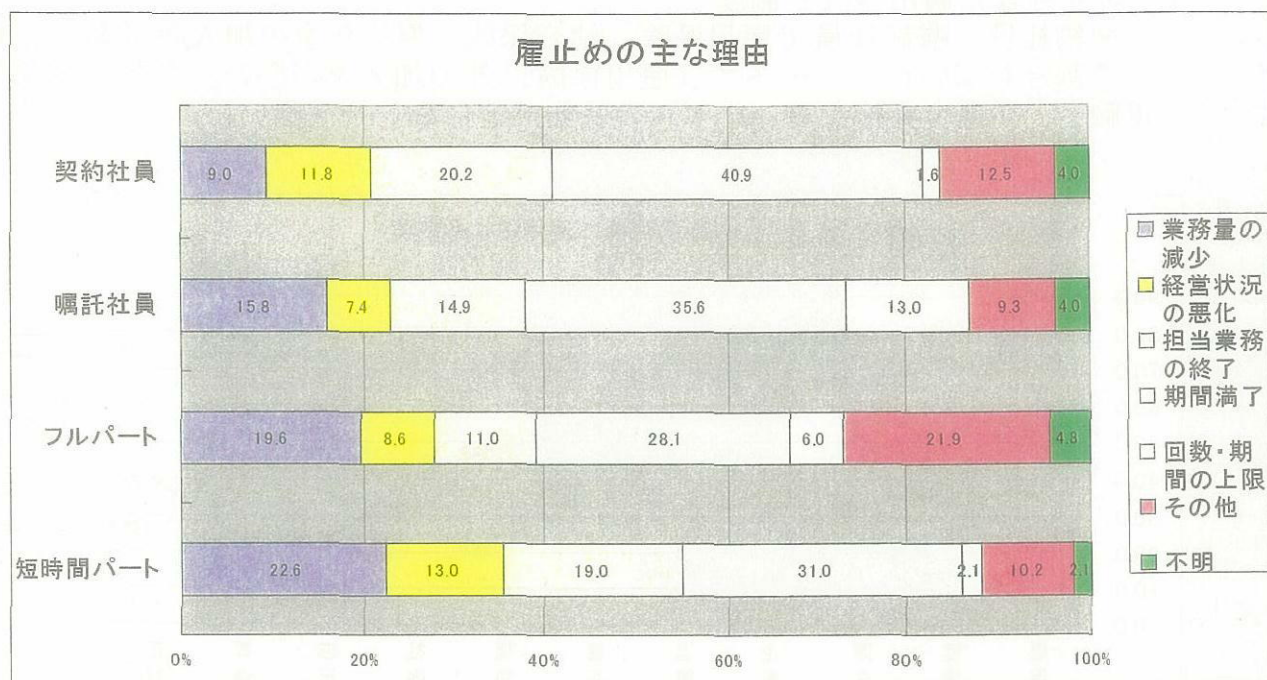
① 雇止めの経験の有無

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、フルパート、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

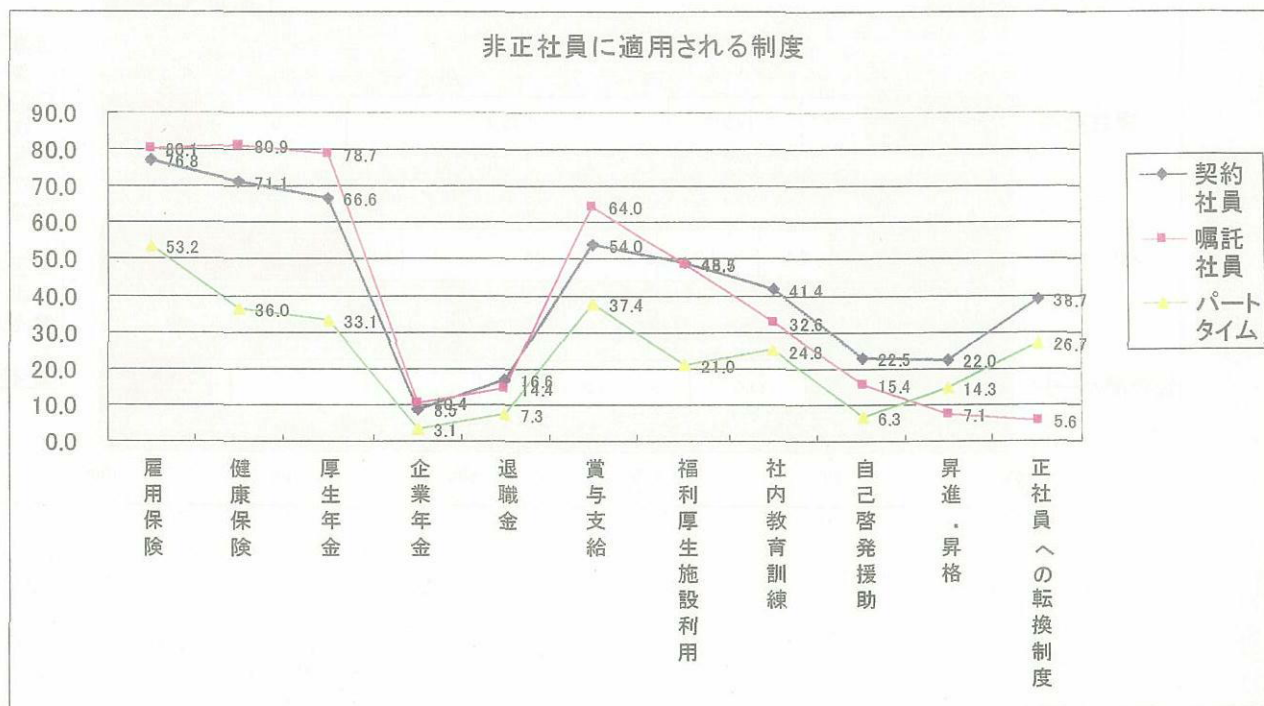
いずれの就業形態でも、「期間満了」が多いが、フルパート、短時間パートでは「業務量の減少」も多い。



○ 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。

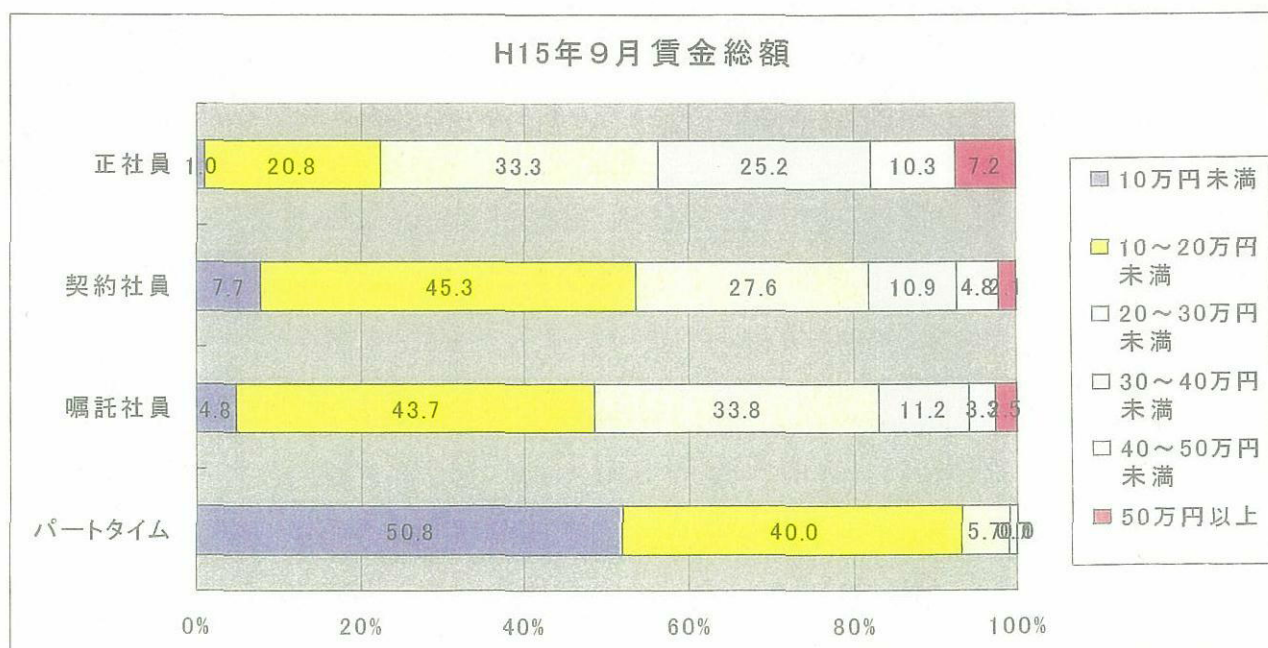
1 非正社員に適用される制度

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。



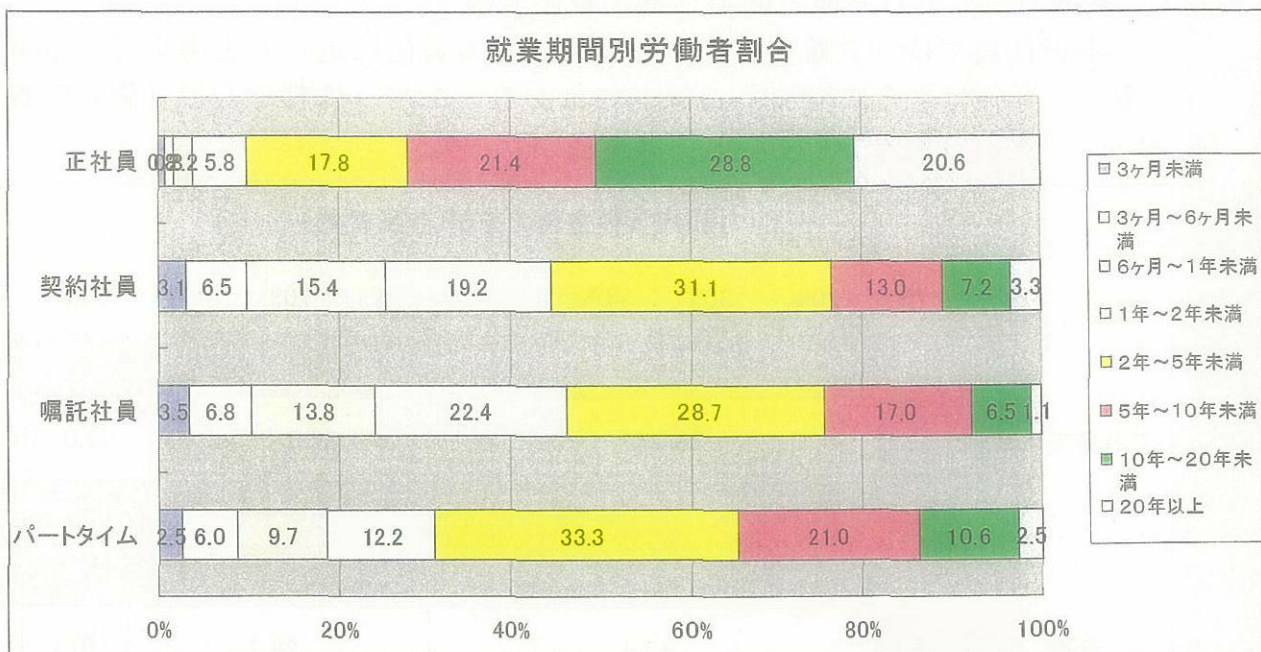
2 平成15年9月の賃金総額

契約社員、嘱託社員で「10万～20万円未満」が多く、パートは「10万円未満」が半数を超えている。



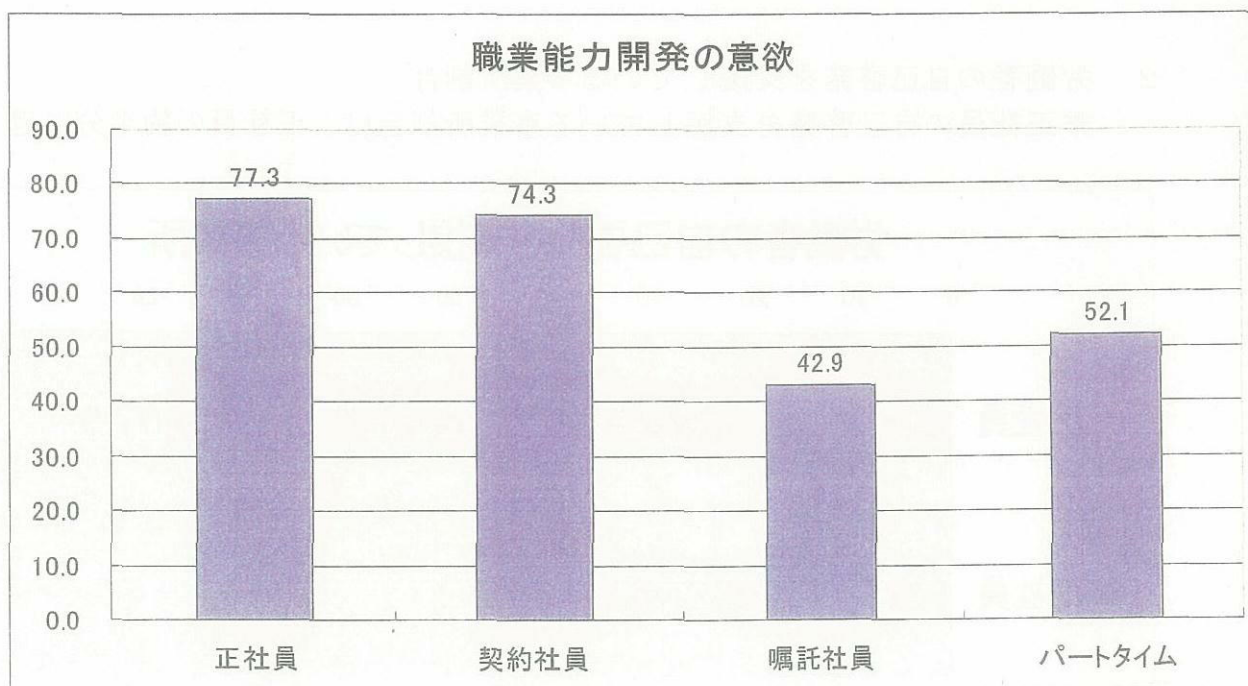
3 就業期間別労働者割合

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

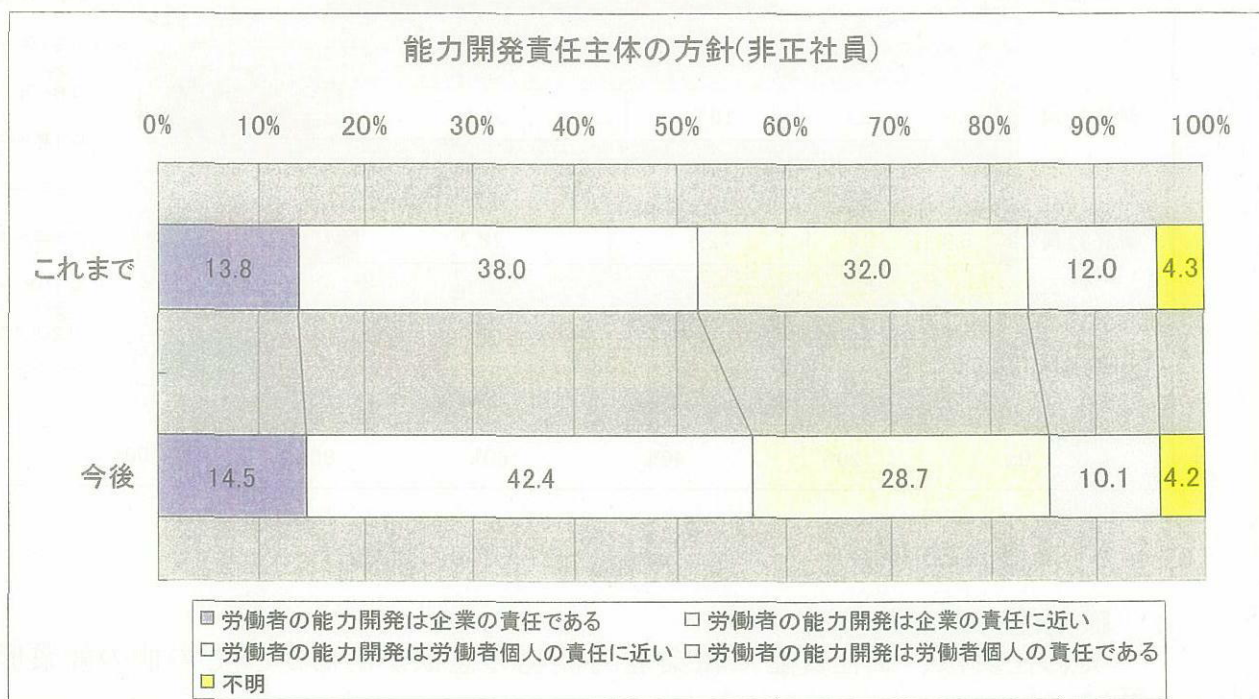
契約社員は、正社員並に職業能力開発の意欲があるが、その他の就業形態では低い。



○ 以下の資料は、「能力開発基本調査（平成 18 年）」（厚生労働省能力開発局基盤整備室）からの抜粋（一部加工）。

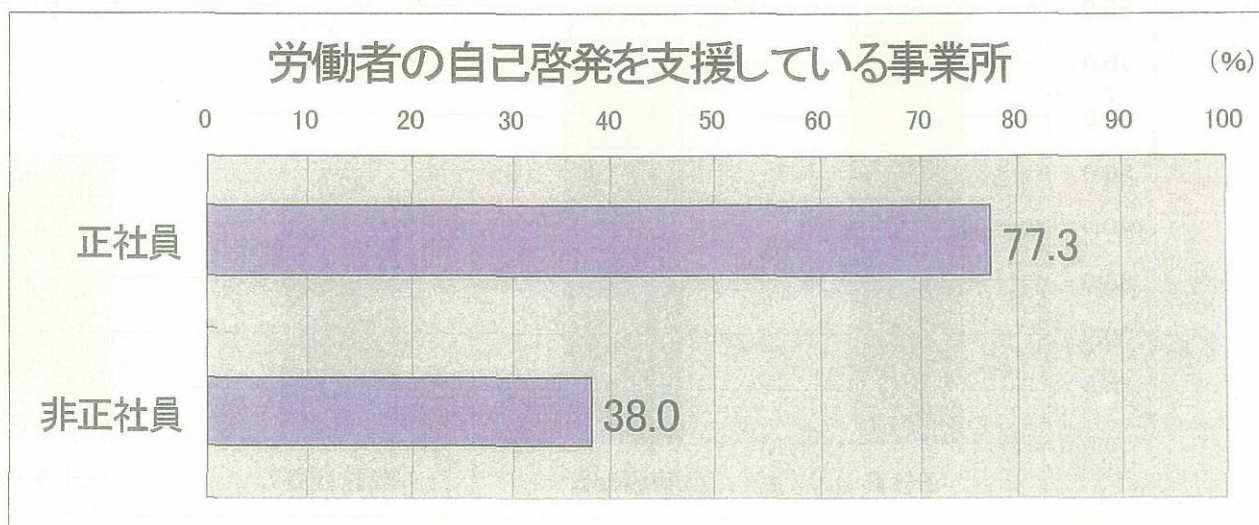
1 非正社員における能力開発体制の責任主体

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。



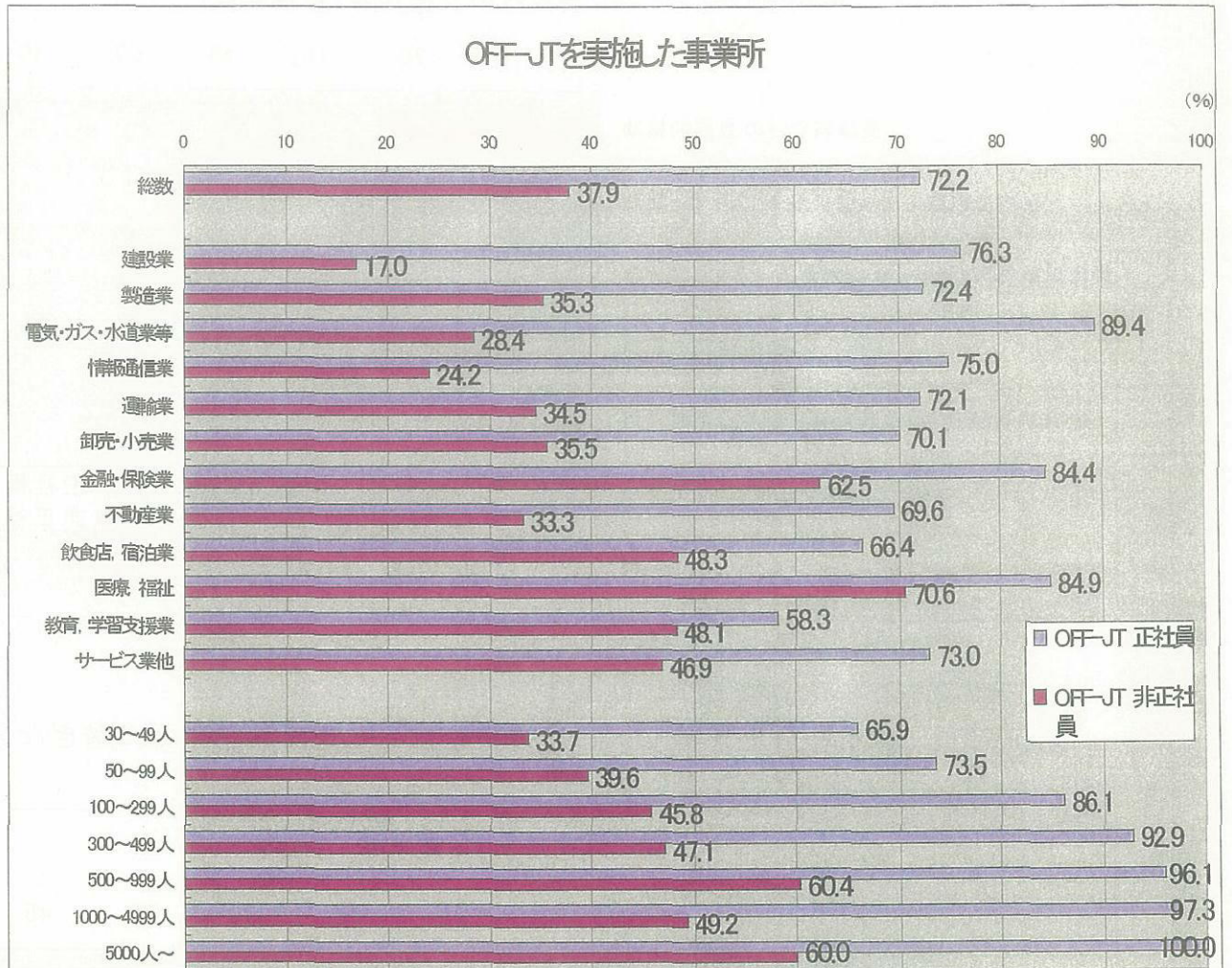
2 労働者の自己啓発を支援している事業所割合

非正社員の自己啓発を支援している事業所割合は、正社員の約半分に過ぎない。



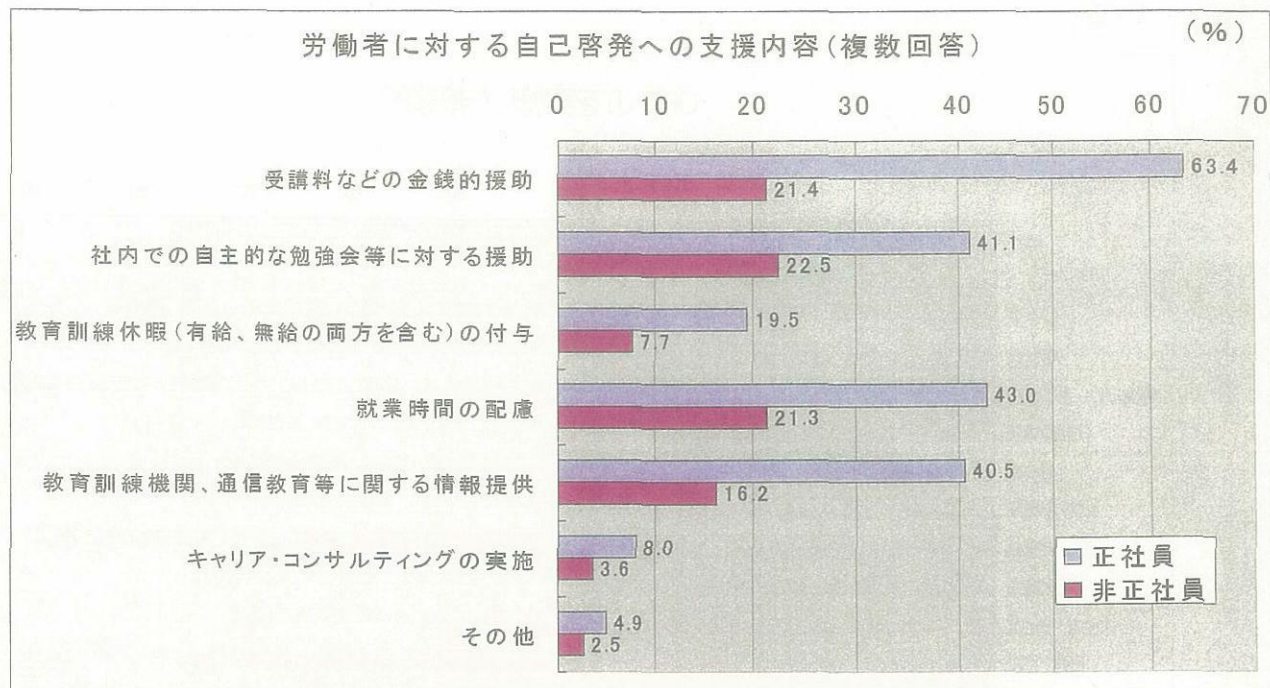
3 OFF-JT を実施した事業所割合

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。ただ、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、情報通信、電機・ガス・水道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。



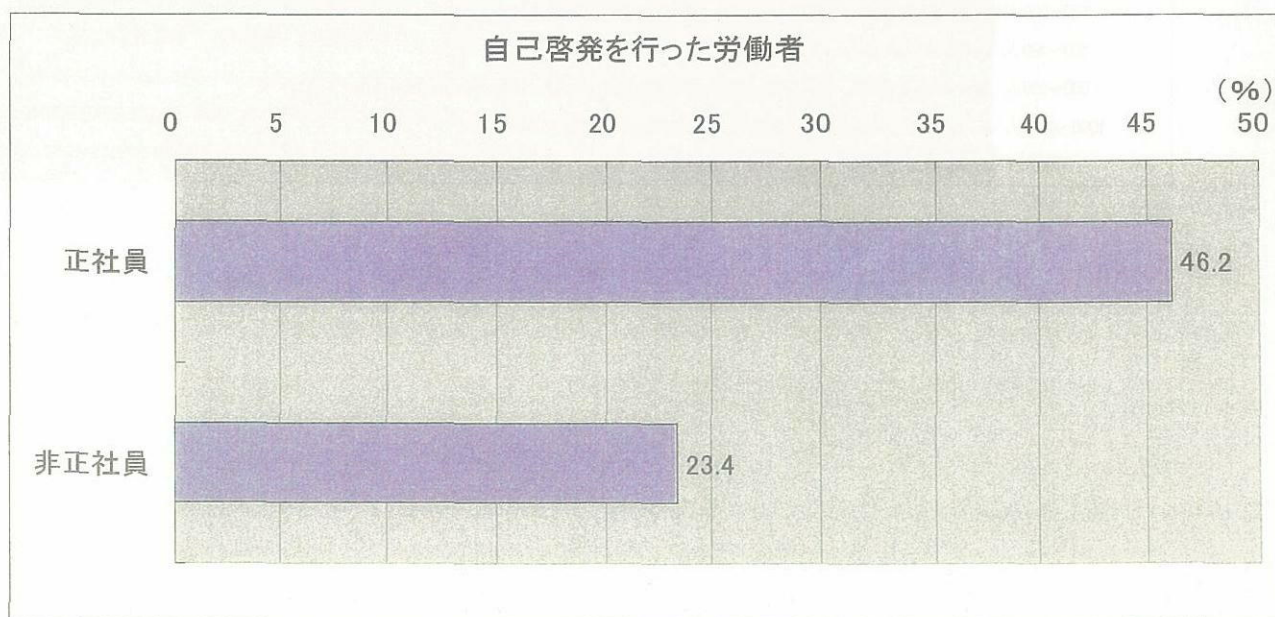
4 労働者に対する自己啓発への支援内容

非正社員では正社員と比較し、「受講料などの金銭的援助」、「情報提供」、「就業時間の配慮」などで低くなっている。



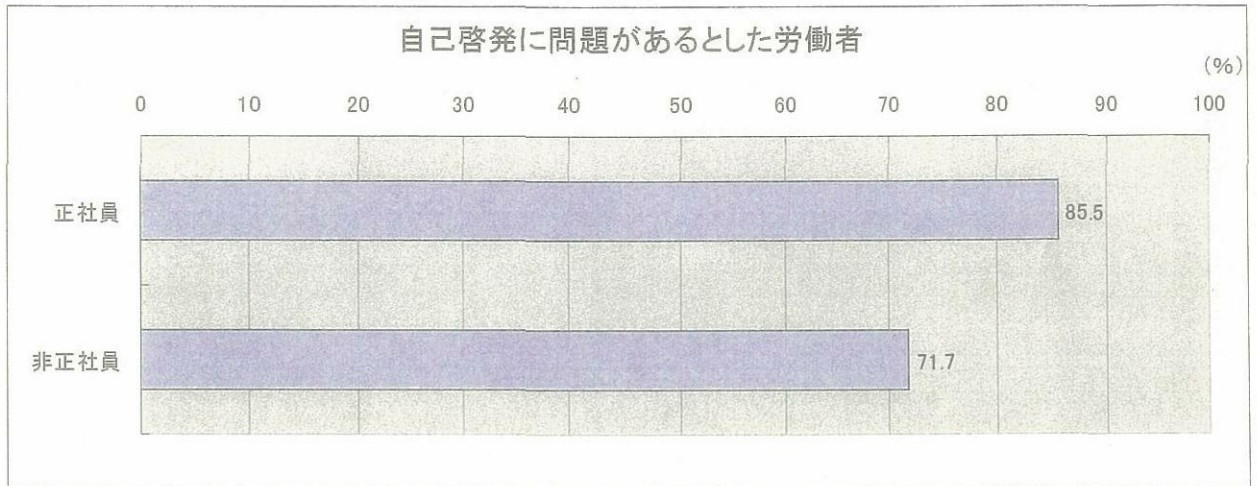
5 自己啓発を行った労働者

非正社員では正社員と比較し、自己啓発を行った比率が約半分に過ぎない。



6 自己啓発に問題があるとした労働者

自己啓発に問題があるとした割合は、正社員の方が非正社員より高くなっている。



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。

