

令和元年5月28日現在

機関番号：12601

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2016～2018

課題番号：16K13368

研究課題名（和文）「雇用契約期間」を軸とした不安定雇用研究の再構築

研究課題名（英文）A new perspective of researches for unstable employment based on contracting periods

研究代表者

玄田 有史（Genda, Yuji）

東京大学・社会科学研究所・教授

研究者番号：90245366

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,500,000円

研究成果の概要（和文）：本研究では、増大する不安定雇用層の実態解明と改善策の提案に向け、「正規・非正規」の呼称区分に代わり、客観的な「雇用契約期間」を基軸とした新たな分析フレームワークを構築した。有期労働契約や派遣労働に関する法改正など、労働政策は雇用期間に着目した展開がなされているのが実際であり、政策提案および政策評価には、契約された雇用期間ならびに実際の雇用期間に基づく考察が重要なことを明らかにした。さらにこれまで考慮されてこなかった不安定雇用として、自らの雇用契約期間が「わからない」という多数の期間不明者の存在に着目した。その結果、期間不明者ほど、賃金や労働条件などが不満足な状態にあること等が見出された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

従来の不安定雇用の研究は正規・非正規という区分に着目されることが多かった一方、実際の労働政策は雇用契約期間に基づくのが一般的であり、研究と政策に齟齬がみられる場合も少なくなかった。本研究が不安定雇用に関する政策と研究の新たな橋渡しとなる社会的意義は小さくない。また実際の雇用が無期・一般時間と有期・短時間の二分から大きく乖離し、多様化が進んでいる実態を、実証分析に基づき一般向けに紹介したことの意義もある。さらに「期間不明」という新たな不安定雇用の視点を導入することで、非正規雇用のなかでも特に必要な集中的支援層や外国人労働者に関する新たな政策的論点を提示した点にも学術的意義が見出される。

研究成果の概要（英文）：This research attempts to construct a new analytical framework which clarifies the precise facts and proposes the appropriate responses for growing unstable employment, based on the objective index of the “employment contracting period,” instead of the ambiguous one of “regular/non/regular employment distinction.” Most labor policies, connecting with the law amendments of definite labor contracts and dispatched employment, are actually executed, based on the labor contract period, and therefore, it is important to consider the several labor market outcomes with the perspective for the contracting terms. Further, we focus on not a few of employees who do not know their contract terms as unstable employment which has never been considered. Then we can find that these employees without the knowledge of contacting terms are quite dissatisfied with their wages and working conditions.

研究分野：労働経済学

キーワード：雇用契約 非正規雇用 賃金 能力開発 労働基準法 外国人労働者

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19、CK - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

パートタイム、アルバイト、派遣、契約、嘱託等の「非正規雇用」労働者は1962万人と、雇用者全体の37.4%を占める(総務省統計局「労働力調査」2014年平均)。不安定雇用の増加は、安定雇用との格差を生むと同時に、将来の生活に見通しの立たないことが、結婚や出産を躊躇させ、少子化に拍車をかけている。また高齢社会が進むなか、60歳代の就業率は大きく上昇している。ただしその多くは短期雇用の就業であり、生涯現役として高齢者が活力を持って働き続ける上で、短期雇用契約者の就業改善は喫緊の課題である。

一方で、雇用労働者の実態を「正規・非正規」の区分により論じることには、重大な制約が存在する。それは正規・非正規という概念には厳密な法的定義が確立しておらず、統計的にもあくまで「職場における呼称」として把握されているのが実情だからである。呼称である以上、実態の認識が不正確となり、正規・非正規を政策変数とすることには少なからず曖昧さが伴う。そのため、不安定雇用層の状況改善のための労働政策において、政策対象として主に用いられているのは、有期・無期ならびに雇用契約年数といった客観的な「雇用契約期間」であるのが実際である。雇用保険への加入条件、日雇い労働の禁止、5年を超える有期労働契約の無期雇用への転換、同一職場への派遣労働を原則3年とする上限設定など、すべて雇用契約期間が焦点となる。

ところが、従来の不安定雇用に関する研究は、正規・非正規の呼称を対象とした分析が主であり、雇用契約期間に着目したものは乏しい。その結果として雇用契約期間に依拠することの多い政策の立案や評価に対し、学術研究が十分に貢献出来ていない状況がある。

そこで本研究では、総務省統計局「就業構造基本調査」ならびに「労働力調査」にて把握されている「雇用契約期間」に着目し、期間の定めの有無および有期雇用契約年数による雇用者の処遇状況の相違の持つ経済学的含意を、調査の個票データを特別集計することで統計的に検証する。具体的には、無期雇用への転換実現を促進する雇用契約期間と実際の雇用期間の関係、臨時・日雇い等で短期間に転職を繰り返す不安定層の属性や就業経歴、自らの雇用契約期間が「わからない」とする人々の背景などを明らかにすることとした。

2. 研究の目的

本研究では、増大する不安定雇用層の実態解明と改善策の提案に向け、「正規・非正規」の呼称区分に代わり、客観的な「雇用契約期間」を基軸とした新たな分析フレームワークを構築する。有期労働契約や派遣労働に関する法改正など、労働政策は雇用期間に着目した展開がなされているのが実際であり、政策提案および政策評価には、契約された雇用期間ならびに実際の雇用期間ごとの労働状況の把握が欠かせない。その上で有期雇用から無期雇用へのキャリア転換の促進、短期雇用の更新を繰り返す不安定雇用への支援、さらには東日本大震災被災者の雇用安定化等への貢献を目指す。そのため総務省統計局「就業構造基本調査」「労働力調査」等をフルに活用する。

3. 研究の方法

本研究では、統計法33条にもとづき、総務省統計局「就業構造基本調査」の調査票情報の提供を受け、雇用契約期間に関する情報を変数化した上で、その規定要因ならびに他の就業状態に及ぼす影響を統計分析する。さらにリクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」を含む東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターに寄託された調査データのなかから、雇用契約期間に関する情報を含む調査を選び、政府統計の分析に補完的な実証分析も行う。それらの成果を複数の学術論文として取りまとめ、学術雑誌に投稿する。あわせて研究成果を広く社会に発信し、雇用契約期間の概念普及を目的に、一般読者を想定した書物の刊行を行う。

4. 研究成果

本研究では、増大する不安定雇用層の実態解明と改善策の提案に向け、「正規・非正規」の呼称区分に代わり、客観的な「雇用契約期間」を基軸とした新たな分析フレームワークを構築した。有期労働契約や派遣労働に関する法改正など、労働政策は雇用期間に着目した展開がなされているのが実際であり、政策提案および政策評価には、契約された雇用期間ならびに実際の雇用期間に基づく考察が重要なことを明らかにした。さらにこれまで考慮されてこなかった不安定雇用として、自らの雇用契約期間が「わからない」という多数の期間不明者の存在に着目した。その結果、期間不明者ほど、賃金や労働条件などが不満足な状態にあること等が見出された。以下、成果の詳細について述べる。

(1) 契約期間による実態把握

契約期間の違いに着目し、雇用の実情を把握しようとする際、これまで統計的にもっぱら用いられてきたのは「日雇」「臨時雇」、そして「一般常雇」という区分だった。総務省統計局実施の労働力調査によれば、日雇とは「日々又は1か月未満の契約で雇われている者」とされ、臨時雇は「1か月以上1年以内の期間を定めて雇われている者」と定義される。常雇とは「1年を超える又は雇用期間を定めない契約で働いている者」であり、そこから役員を除いた者を一般常雇という。

一般常雇について、以前は有期契約の上限が原則1年と定められていたため、大部分は無期契約の雇用者とするのは自然だった。ところが労働基準法が改正され、2004年以降は有期契約の上限が原則3年と定められた。さらに高度な専門職や60歳以上の雇用者には上限5年が認められた他、事業を完了させるのに必要な期間を労働契約として認める特例も存在する結果、一般常雇には1年を超える比較的期間の長い有期雇用も少なからず含まれる可能性が生じた。

そこで総務省統計局が実施する就業構造基本調査では、2012年からは雇用契約期間について、日雇、臨時雇、常雇といった選択肢に代わり、無期契約と有期契約に分け、さらに有期契約は具体的な契約年数をたずねる区分へと変更された。加えて有期か無期かが判然としない個人も選択できるよう契約期間が「わからない」という選択肢も追加された。労働力調査でも2013年1月以降の基礎調査票には、常雇の人はさらに「有期の契約」「無期の契約」のいずれかを選ぶ項目が加えられた。これらの工夫によって、現在は政府統計を用いて契約期間による雇用者の詳細な実態把握が可能となっている。

(2) 契約期間から見た雇用

2012年の就業構造基本調査の特別集計から、役員を除く雇用者について、契約期間ごとに区分したときの就業者数を求めた。このうち無期雇用は「定めがない雇用(定年までの雇用を含む)」を意味し、有期雇用(1年内)は、「1か月未満」「1か月以上3か月以下」「3か月超6か月以下」「6か月超1年以下」と、臨時・日雇に相当する。一方、有期雇用(1年超)は「1年超3年以下」「3年超5年以下」「5年超」からなり、一般常雇のうちの有期雇用に該当する。期間不明は、定めがあるかないかが「わからない」場合を意味している。

その結果、雇用者5354万人のうち、69%が無期雇用となっている。約7割という数字は、雇用者に占める正規雇用の割合が「6割」といった通常の指摘よりは、いくぶん多くなっている。この乖離が生まれる背景には、無期雇用で働く多数の非正社員の存在がある。無期雇用全体の正規雇用率は83%程度であり、残りの17%はパート、アルバイトなどの呼称で働いている人々である。無期雇用イコール正規雇用とは言えない実態がここから確認できる。

続いてわかったのは、1年を超える比較的長期の有期雇用者が、既に400万人近くに達している事実である。有期雇用の原則上限が1年から3年に拡大したことで、単年に制限されない有期契約を結ぶことが可能となった。それは継続的な就業機会を望む雇用者にとってすれば、臨時雇として毎年就職活動を繰り返さなくてもよいことを意味する。会社としても毎年求人を募る手間が減り、人手確保に一定期間のメドが立つことになる。このように労使ともにメリットが存在することで、1年を超える有期雇用は原則禁止とされていたときから10年も経たない間に雇用全体の約7%に達するに至った。

一方、臨時雇・日雇に相当する1年以下の短期の有期雇用は、今も雇用者全体の15%を占める。かつて臨時雇・日雇は、製造工場や建設現場での就業者が大部分を構成し、不安定な就労の象徴と位置づけられてきた。その後、臨時雇・日雇の主な就業先はサービス関連へ移行し、労働力調査を見ても2013年以降は緩やかな減少を続けている。転職の短期反復を強いられる不安定雇用の典型としての臨時・日雇が減っていくことは、雇用全体の安定にとって望ましいのは疑いない。しかし現実には少なくない雇用者が1年内の有期雇用で今も働き続けている。その約95%が正規でないことを踏まえると、重点的な対策が必要なのは、これらの短期有期雇用者であるのは、現在も過去も変わらない事実といえる。

加えて不安定雇用層として対策が急がれるのは、契約期間が不明の雇用者である。その数は445万人と全体の約8%を占める。期間不明のうち、7割以上は正社員以外の人々でもある。この期間不明の非正規雇用の置かれた深刻な実情について、玄田有史『日本労働研究雑誌』(2017年2・3月号)に「雇用契約期間不明に関する考察」と題した論文を発表し問題提起した。ここでは非正規全体の約2割を占める期間不明が、賃金、知識・技能の習得機会、仕事満足度などで、著しく劣位にあることを明らかにした。非正規雇用全体の処遇改善には、短期の有期雇用のみならず、期間不明の雇用者を極力解消していくことが不可欠となる。そのためには労働基準法で定められた契約期間に関する条件明示義務の徹底の他、労働者の利益を代表して会社と交渉する労働者組織の強化や、雇用契約締結時において法の知識を持つ専門家が仲介・監督する機会の整備などが求められる。特に今後、外国人労働者の導入が拡大した場合、海外からの労働者の多くは、十分な国内の法知識を有さないために契約期間不明労働者となり、不安定雇用の状況に陥りやすいことが、日本とスペインの比較研究から明らかとなった(Yuji Genda, Markus Heckel, and Ryo Kambayashi “Employees who do not know their labour contract term and the implications for working conditions: Evidence from Japanese and Spanish microdata,” Japan and The World Economy, March 2019, Vol. 49, pp. 95-104)。この研究成果は、今後外国人労働者対策を的確に行う上で重要な政策的含意を伴うものと考えられる。

(3) 就業時間・規則性との組み合わせ

さらに契約期間の区分と併せて、就業の規則性と規則的な就業時間によって雇用者を区分した研究も行った。就業の規則性については、年間200日以上就業と、200日未満ではあるが「だいたい規則的」に就業している場合を規則的就業とし、それ以外を不規則的・季節的就業とした。加えて規則的就業をふだんの1週間に35時間以上就業している一般的就業と、35時間未満の短時間就業に区分した。

このうち無期雇用かつ週 35 時間以上の一般的就業は 3055 万人であり、全体の約 57%と大多数を形成している。その約 94%は正規の職員・従業員と呼ばれ、非正規・正規問題のうち、一方の安定的で高収入の雇用とみなされるのは、まさにこの層が該当している。

無期であり一般的な時間での就業という客観的で画一的な基準で定められた雇用者が、全体の 6 割と圧倒的多数派を占めていることは、この層の利益を一方的に奪うようなシステムを強制的に導入することは、政治経済的にもきわめて困難であることを示唆している。反対に、この安定層から排除された状況にある雇用者の多くは、無期・一般就業のチャンスが自らに訪れることを切に望むことになる。だとすれば、いかにしてこの層に参入する機会を広くかつ公正なかたちで拡大できるかが、重要な政策課題となる。

ただし、この大多数を占める無期・一般就業グループを除けば、それ以外の契約期間と就業時間・規則性の組み合わせは、きわめて多様性を帯びていることも確認された。たとえば無期雇用ではあるが週 35 時間の短時間で就業する人々は 450 万人存在し、全体の約 8%を占めるなど、既に無視できない存在となっている。一方で週 35 時間以上の一般就業でありながら、有期雇用で働く場合が、1 年以内で 7%、1 年超で約 4%と、ここでも一定数にのぼる。また不規則的・季節的な雇用など、年間を通じると不安定な働き方であっても、無期雇用というかたちで長期的には雇用が保障されている層も、少なからず存在している。労働条件明示が遵守されていないことが懸念される期間不明は、短時間就業や不規則的・季節的就業だけでなく、一般的就業のなかにもある程度存在している。

これまで正規・非正規問題といえば、無期契約で一般就業の正規雇用と有期契約で短時間就業の非正規雇用といった、わかりやすい二分法の図式を念頭に語られることが多かった。しかしながら、このような二分法では捉えられない契約期間と就業時間の組み合わせが現実には広がりつつある。その状況は、更なる多様性の存在を認めない限り、雇用社会の実態を正確に語れなくなっていることを物語っている。

(4) これからの雇用社会

契約期間と就業時間によって雇用を分類したとき、最大勢力は今も無期契約・一般就業雇用者であり、大部分が正規雇用である。それらの雇用者は企業組織を持続的に運営していく上で欠かせない存在である。組織への長期のコミットが求められることから能力開発の機会にも恵まれる他、業務の責任や負担の大きさも反映して収入も高い。安定的な雇用の拡大のためには、無期・一般就業はこれからも、一定程度維持・拡大されることが期待される。無期転換ルールはその一つのきっかけとなるだろう。

対照的に、今後極力の縮小が求められるのは、有期契約・短時間就業の雇用者である。なかでも転職を繰り返さざるを得ない短期契約や、就業時間の極端に短い雇用機会は、真の意味での臨時的・補助的な業務に限定して活用されるべきである。有期・短時間雇用者は、不規則的・季節的な就業を含めると、今も全体の 11%を占め、正規雇用はほとんどいない。非正規雇用の処遇底上げには、この部分を縮小する取り組みが今後も必要になる。

併せて特に困難な状況に置かれているのは、これまで見過ごされてきた契約期間が不明の雇用者である。その背景として、労働基準法で定められた労働条件の明示義務が、多くの職場で蔑ろにされている現実がある。学校卒業直後の若年者や大学などへの進学が出来なかった人々ほど、期間不明にさらされやすいことを踏まえ、期間不明の解消には、契約トラブルに対応してくれる総合労働相談コーナーの周知徹底の他、義務教育段階での勤労の権利に関する情報提供の普及なども欠かせない。

これらに対し、今後拡大が期待される一つが、無期契約・短時間就業の雇用者である。育児や介護などの家庭的な事情から、離職や休職よりは、単時間の就業継続を求める雇用者は少なくない。会社としても、人手不足の深刻化するなかで、短時間就業を希望する雇用者に無期契約を提示することを通じ、優れた人材を確保する取り組みが広がりつつある。職場では無期契約のパート社員として処遇されている場合の他、短時間勤務の正社員も増加傾向にあることが予想できる。無期・短時間就業は、ワークライフバランス(WLB)の実現と安定的・持続的な就業を共存させるために、今後も一層の拡大が期待される。

加えて今後拡大が求められるのは、有期契約・一般時間就業の雇用者である。なかでも 1 年を超える比較的長い有期契約で働く機会の拡大は、これからの労働者のキャリア形成にとって大きなカギを握っている。現在の職場では、「組織単位」で長期的観点から業務を進めるだけでなく、迅速な意思決定のもと期間を限定して成果を挙げるために「プロジェクト単位」で業務を遂行する機会が広がっている。このようなプロジェクトには、一定の期間を通じて専門的な技能を發揮し、業務に貢献するプロジェクト人材が不可欠である。そのような中核的な人材の一部を、比較的長期の有期・一般雇用者が担いつつある。

1 年を超える有期のプロジェクト人材には、雇用期間を通じて能力開発の機会が提供されることも多く、低い賃金では必要な技能を持つ人材を確保できないため、報酬もある程度保障される。さらに重要なのは一定期間の就業実績が認められ、有期から無期へと転換する場合も少なくない(玄田有史「労働契約・雇用管理の多様化」(川口大司編『日本の労働市場』有斐閣、2017 年)等)。ここでも正規・非正規の二分法にとらわれず、多様化する雇用の実態を踏まえて考察することで、望ましい雇用社会の方向性が浮かび上がってくる。

5 . 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 8 件、うち査読付論文 2 件、国際共同論文 1 件)

Yuji Genda, Markus Heckel, and Ryo Kambayashi “ Employees who do not know their labour contract term and the implications for working conditions: Evidence from Japanese and Spanish microdata, ” *Japan and The World Economy*, March 2019, Vol.49, pp.95-104, refereed, <https://doi.org/10.1016/j.japwor.2018.09.006>

玄田有史 「呼称から契約へ：多様化する労働市場」『ビジネス・レーバー・トレンド』2018年1・2月号、40-43頁、査読無

玄田有史 「労働契約・雇用管理の多様化」『日本の労働市場』、川口大司編、有斐閣、50-75頁、2017年11月、査読無

玄田有史 「不安定な就業の解消に向けて」『統計』2017年7月号、日本統計協会、34-40頁、査読無

玄田有史 「変化のなかの若者のキャリア形成」『ビジネス・レーバー・トレンド』2017年4月号、3-5頁、査読無

玄田有史 「働くこと」の変容とモデル構築」『2100年へのパラダイムシフト』、広井良典+大井弘一編、作品社、99-101頁、2017年3月、査読無

玄田有史 「大事なのは無期・有期のメリハリ活用」『月刊経団連』2017年3月号、24-25頁、査読無

玄田有史 「雇用契約期間不明に関する考察」『日本労働研究雑誌』680号、69-85頁、2017年、2・3月合併号、査読有

〔図書〕(計 1 件)

玄田有史 『雇用は契約 雰囲気には負けない働き方』、筑摩選書、2018年3月、256頁

〔その他〕

ホームページ等

<https://jww.iss.u-tokyo.ac.jp/mystaff/genda.html>

6 . 研究組織

(1)研究分担者 なし

(2)研究協力者 なし

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。