



RIETI Policy Discussion Paper Series 14-P-004

**労働契約法改正に対する労働者の評価・反応
—「多様化する正規・非正規労働者の就業行動と意識に関する調査」
の調査結果より**

戸田 淳仁

リクルートワークス研究所

鶴 光太郎

経済産業研究所



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所

<http://www.rieti.go.jp/jp/>

労働契約法改正に対する労働者の評価・反応
—「多様化する正規・非正規労働者の就業行動と意識に関する調査」
の調査結果より¹

戸田 淳仁（リクルートワークス研究所）

鶴 光太郎（慶應義塾大学・経済産業研究所）

要 旨

労働者のアンケート調査をもとに、非正社員や有期雇用者の実態を把握するとともに、2013年の労働契約法改正に対して、労働者がどのように評価し、対応するかといった点を検討した。労働契約法改正の個々の内容について、賛成が反対よりも上回っているが、半数は分からないと回答した。雇用契約期間について分からないと回答する者などが存在することを鑑みると、労働者が契約内容についてきちんと理解することが必要であり、政策的な取り組みが必要であろう。また、労働契約法の改正については、5年以上の無期転換ルールについては賛成が多いものの、有期雇用者の中には5年を待たず雇止めされると考える者や、無期転換を申し出ない者が少なからず存在することが分かった。そのため契約期間についての考え方は個人によって多様であり、その多様性に即して制度・ルールを検討していく必要がある。また雇止め制限法理の制定や不合理な労働条件の禁止の明示については、あまり効果が期待されていないという結果になった。

キーワード：労働契約法改正、主観的评价、有期雇用、無期転換、雇止め制限法理、不合理な労働条件禁止

JEL classification: J41

RIETI ポリシー・ディスカッション・ペーパーは、RIETI の研究に関連して作成され、政策をめぐる議論にタイムリーに貢献することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、所属する組織及び（独）経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

¹ 本稿は、独立行政法人経済産業研究所におけるプロジェクト「労働市場制度改革」の成果の一部である。また、本稿の原案に対して、経済産業研究所ポリシー・ディスカッション・ペーパー検討会の方々から多くの有益なコメントを頂いた。

1. はじめに

2008年秋の経済危機により、我が国においても失業率は上昇し雇用維持に対する関心が高まった。とりわけ「派遣切り」という言葉が世間をにぎわせたように、派遣社員を中心とした非正規雇用者に、雇用調整のしわ寄せが起こり、非正規雇用の不安定と労働市場におけるセーフティネットの未整備が改めて浮き彫りとなった。これを機に、雇用形態の待遇格差の改善を図るとともに、不安定な雇用については禁止をするもしくは安定な雇用に移行する仕組みを作る機運が高まった。例えば2010年4月には雇用保険の適用範囲化を拡大し、6か月以上の雇用見込みを31日以上雇用見込みに緩和した。また、経済危機によって雇用保険の失業給付等を受給できない求職者に対する職業訓練実施と給付金支給をパッケージとした緊急人材育成支援事業は、2011年10月より求職者支援制度として恒久化された。

また、不安定な雇用の禁止もしくは安定な雇用への移行を促進する仕組みとして、労働者派遣法の改正、労働契約法の改正などがあげられる。労働者派遣法は2012年10月に施行され、雇用期間が30日以内の日雇い派遣の禁止（一部例外を除く）、派遣会社が離職後1年以内の人と労働契約を結び、元の勤務先に派遣することは禁止などが盛り込まれた。労働者派遣法を改正する議論の段階で、登録型派遣、製造業派遣の禁止についても議論されたが、改正案には盛り込まれなかった。また、労働契約法は2012年8月に成立し、有期雇用が5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申し込みにより、無期雇用へ転換する仕組みの導入、有期雇用の更新に関する雇止め法理を法定化、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止が盛り込まれた。

以上のような法改正や政策は、人々にどのように受け入れられているのだろうか。上記は特に非正規雇用者を中心とした法改正であり、彼らが本当にこのような政策内容や予想される効果を期待しているのだろうか。また、経済危機以降雇用が不安定化しつつある中で、人々は失職状態ということに対してどのように認識しているのだろうか。

経済産業研究所（RIETI）の労働市場制度改革プロジェクトでは、これまで、非正規雇用の就業実態を解明するべく、2009年1月「派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査」を実施、半年毎に継続調査して、労働政策のバックボーンを提供してきた。そこで明らかになったことは、非正規雇用は派遣、パート・アルバイト、契約社員など非常に多様であり、それぞれを取り巻く環境や抱えている課題も大きく異なることであった。また、非正規雇用の職を自ら進んで選んだのか、意に反して選ばざるを得なかったのかという違いも主観的厚生水準に大きな影響を与えることがわかった。一方、この調査での対象外であった正規雇用についても企業の中で准正社員や限定社員などの多様な働き方、複線的な人事管理が生まれてきている。

上記の調査では、正規雇用者を対象としていないため、正規雇用者が上記の法改正や政策に対してどのように考えているか把握できない。特に待遇改善といったことについては非正規雇用者のみならず正規雇用者にも影響が生じる可能性があるため、包括的な調査が望まれている。

そこで、労働市場制度改革プロジェクトでは正規・非正規雇用者をバランスよくサンプリングしたアンケート調査を行って、正規、非正規雇用双方において多様で満足度の高い働き方を可能にするための包括的な政策を検討してきた。政策のバックボーンとなる正規・非正規雇用者の労働実態、労働者の嗜好、ありうる政策変更に対する労働者の仮想的な反応、複数の政策に対する優先順位等を定量的評価し、政策的なインプリケーションを導き出すことが必要であると考えた。

使用するデータは経済産業研究所（RIETI）が実施した「多様化する正規・非正規労働者の就業行動と意識に関する調査」（平成 24 年度）である。この調査はインターネットモニターサンプルを活用し、全国の 20 歳以上 69 歳以下の男女個人を対象とし、6128 名より回答を得た。本調査の調査項目並びに基本集計については鶴・大竹・久米（2014）を参照していただきたい。

以下では、対象を雇用者に限定し、近年の法制度の改正に対する評価や意見についての調査結果を中心に概観する²。第 2 節では非正規雇用者の実態について触れ、第 3 節では近年の労働法改正に対する賛否、評価に関する調査結果を紹介する。最後にこれらの結果を踏まえて政策的なインプリケーションについて議論したい。

2. 非正規雇用者の実態

法改正や政策に対する評価を検討する前に、非正規雇用者のとらえ方について改めて検討したい。非正規雇用といっても多様性、複雑性が増している中で、いわゆる勤め先の呼称だけでなく下記の軸に分けて見るのが分かりやすい（鶴（2011））。

- ① 労働時間の軸（フルタイム、またはパート）
- ② 雇用契約期間の軸（期間の定めなし、または有期）
- ③ 雇用関係の軸（勤め先と同じ直接雇用、または派遣社員などの間接雇用）
- ④ 指揮命令の軸（勤め先と同じ（＝直接雇用、派遣）または異なる（＝請負））

本調査では請負社員については調査対象としていないため、上記の①～③において、労

² 労働契約法改正に関する他の調査として以下のものがあるが、いずれも企業の人事担当者に対する調査である。労働政策研究・研修機構「高齢社員や有期契約の法改正後活用状況に関する調査」では、フルタイム有期を雇用する企業の 4 割超が「何らかの形で無期契約にしていく」4 割弱が「対応方針は未定・分からない」と回答した。また、全国求人情報協会「「労働契約法」「高齢者雇用安定法」改正前・後の実態調査」では、契約更新の厳格化や抑制ばかりでなく、正社員登用の活用や新設などの対応も進むという回答が得られた。

働条件と相関関係の強いといわれる（神林、2010）勤め先の呼称との関連について見てみたい。

図表 1 は、勤め先の呼称と契約期間の定め³との関係を表したものである。勤め先の呼称が正社員のうち 89.2%は雇用契約期間に定めがない（無期、定年までの雇用を含む）と回答しており、すべてではない。一部は雇用契約期間に定めがある（有期）、もしくは雇用契約期間が分からないと回答している。一方、契約社員・嘱託社員については、41.3%が無期、50.4%が有期と大きく二分している。派遣社員については 6 割が有期と回答しているが、1 割ほどは契約期間が分からないと回答している。パート・アルバイトでは 8 割を超える人が有期であると回答している。

図表 1 勤め先の呼称別 契約期間の定めの有無（Q2）

		雇用契約期間の定め			サンプル サイズ	各割合
		なし (無期)	あり (有期)	わからな い		
勤 め 先 の 呼 称	正社員	89.2%	8.2%	2.6%	3,346	66.0%
	契約社員・嘱託社員	41.3%	50.4%	8.3%	1,244	24.5%
	派遣社員	27.4%	60.7%	11.9%	135	2.7%
	パート・アルバイト	11.1%	85.2%	3.8%	344	6.8%
	雇用形態・計	70.5%	25.2%	4.3%	5,069	100.0%

（注）雇用契約期間の定めなし（無期）には定年までの雇用を含む

（出所）RIETI「多様化する正規・非正規労働者の就業行動と意識に関する調査」

（平成 24 年度）以下の図表において、出所は同様なので、省略する。

このように勤め先の呼称によって、すべての正社員が無期であり、すべての非正社員が有期という関係にはなっていない。2012 年の総務省「就業構造基本調査」においても、正社員のうち 92.2%が無期（定年までの雇用を含む）、4.1%が無期、3.7%は雇用契約期間が分からないと回答している。非正社員についても 30.2%が無期、15.8%が分からないと回答しており、「就業構造基本調査」との回答傾向ともある程度整合的である。

正社員であるにもかかわらず有期である人と、非正社員で有期である人に何らかの違いがあるだろうか。図表 2 では勤め先の呼称別に、有期の人に限定して契約更新の方法について確認してみたい。特徴的なのは、有期の正社員のうち 35.8%が「原則として契約更新しない」と回答しているのに対し、契約社員・嘱託社員は 46.7%がパート・アルバイト

³ Q2 では雇用の契約期間についてもっともよくあてはまるものを 1 つ選ぶという形式で調査しているが、そのうち「期間の定めはない（定年退職するまで）」「期間の定めはない（定年退職はない）」を無期、「1 日」「1 週間」「1 か月」「2 か月」「3 か月」「半年」「1 年」「2 年以上」を有期とした。

は 44.0%が「特別な事情がなければ自動的に更新される」としている。そのため有期雇用者といっても正社員と呼ばれている労働者とそれ以外の労働者については実態が異なると言える。

図表2 勤め先の呼称別 契約更新の方法（雇用契約期間に定めありに限定、Q8）

		原則として契約更新しない	期間満了時に更新の可否の判断をされる	特別な事情がなければ自動的に更新される	更新については説明を受けていない	わからない	サンプルサイズ
勤め先の呼称	正社員	35.8%	15.0%	25.6%	11.3%	12.4%	274
	契約社員・嘱託社員	8.6%	29.4%	46.7%	8.9%	6.4%	627
	派遣社員	17.4%	38.5%	30.3%	5.5%	8.3%	109
	パート・アルバイト	7.5%	42.7%	44.0%	4.1%	1.7%	293
	雇用形態・計	14.8%	30.1%	40.3%	8.1%	6.8%	1,303

次に、雇用契約期間の軸以外として、労働時間の軸を見てみよう。図表3は、正社員のうち無期とそれ以外（有期、雇用契約期間が分からない）、非正社員（派遣社員を除く）のうち無期、有期、雇用契約期間が不明、派遣社員に分けて、週当たり労働時間の分布を示したものである。

図表3 雇用形態別 週当たり平均労働時間の分布（Q15）

	35 時間未満	35-41 時間	42-49 時間	50 時間以上	サンプルサイズ
正社員・無期	3.6%	44.1%	23.2%	29.0%	2,986
正社員・有期ほか ⁴	8.1%	48.6%	18.1%	25.3%	360
非正社員・有期	61.3%	29.2%	5.1%	4.4%	920
非正社員・無期	74.3%	19.4%	2.2%	4.2%	552
非正社員・不明	68.1%	24.1%	2.6%	5.2%	116
派遣社員	30.4%	54.8%	5.2%	9.6%	135

無期の正社員は、35-41 時間の割合が最も高いが、50 時間以上でも 29.0%となっている。有期の正社員でも無期の正社員とほぼ同様に、35-41 時間の割合が最も高いが、50 時間以上の割合も無期の正社員と匹敵する割合となっている。一方、非正社員は 35 時間未満の割

⁴ サンプルサイズが小さいため、勤め先の呼称が正社員であり、雇用契約期間に定めがある労働者、もしくは雇用契約期間が分からない労働者を「正社員・有期ほか」と表記した。

合が6割を超えているが、1割程度は42時間以上の人もいる。労働時間についても、勤め先の呼称とある程度の相関を示しているが、正社員であってもパートタイム並みの労働時間である人、非正社員であってもフルタイムで働く労働者が少なからずいる点に注意したい。

次に、現在の勤め先での勤続年数（有期雇用者は通算勤続年数）について見ていこう。図表4によると、正社員（無期）では5年以上が7割を超えているが、有期の正社員でも5割を超えている。一方で、非正社員については、多少の違いはあるが、5年以上が3割程度となっており、契約期間に定めの有無にかかわらず、長期の雇用がなされていることがわかる。特に有期契約については、1回の契約期間が3年（一部は5年）となっているから、多くの有期雇用についても契約が更新し続けてきていることがわかる。また、派遣社員については派遣先の勤続年数を示しているが、勤続年数が1年未満の割合が半数を超えており、他とは異なった特徴を示している。しかし、5年以上と回答する割合も16.3%となっており、同じ派遣先で働き続ける派遣社員も少なからず存在することがわかる。

図表4 通算の勤続年数の分布（Q6）

	1年未満	1-3年未満	3-5年未満	5年以上	サンプル サイズ
正社員・無期	6.0%	11.8%	11.2%	71.0%	2,986
正社員・有期ほか	15.3%	17.2%	14.7%	52.8%	360
非正社員・有期	28.0%	26.9%	14.4%	30.8%	920
非正社員・無期	21.6%	23.9%	16.1%	38.4%	552
非正社員・不明	39.7%	23.3%	12.1%	25.0%	116
派遣社員	51.9%	20.7%	11.1%	16.3%	135

（注）派遣社員については派遣先での勤続年数

また、産業ごとに雇用形態が大きく異なることが知られているが、本調査においても同じような傾向が見られる。

図表5は産業ごとの雇用形態を示したものであるが、正社員・無期である割合は、建設業（77.0%）、製造業（75.0%）、不動産業、物品賃貸業（72.7%）、公務（71.0%）では7割を超える一方、宿泊業、飲食サービス業（21.0%）、生活関連サービス業（36.1%）、複合サービス業（37.6%）と4割を下回るなど、産業によって大きな違いがある。また宿泊業、飲食サービス業は非正社員・有期と非正社員・無期がともに3割程度であり、非正社員・無期の割合がほかの産業に比べて顕著に高い。また、サービス業と卸売業、小売業では非正社員・無期の割合が1割を超えており、非正社員・無期という形態はサービス業を中心に見られる。また、医療、福祉においては非正社員・無期（19.4%）の割合が非正社員・有期（16.7%）を上回っているなど、産業によって非正社員の中身の構成が異なっている。

図表5 産業別雇用形態の状況

	正社員・無期	正社員・有期ほか	非正社員・有期	非正社員・無期	非正社員・不明	派遣社員	サンプルサイズ
建設業	77.0%	8.3%	6.4%	4.8%	1.3%	2.2%	313
製造業	75.0%	6.9%	8.2%	5.5%	1.3%	3.2%	944
情報通信業	69.6%	6.5%	12.4%	2.3%	2.3%	6.9%	217
運輸業、通信業	63.3%	7.6%	17.1%	4.8%	1.4%	5.7%	210
卸売業、小売業	49.8%	5.0%	25.0%	15.0%	3.1%	2.0%	640
金融業、保険業	62.5%	6.3%	22.3%	3.6%	0.9%	4.5%	224
不動産業、物品賃貸業	72.7%	4.6%	11.8%	7.3%	1.8%	1.8%	110
学術研究、専門・技術サービス業	62.0%	17.0%	11.0%	7.0%	0.0%	3.0%	100
宿泊業、飲食サービス業	21.0%	3.7%	30.9%	30.9%	11.1%	2.5%	162
生活関連サービス業	36.1%	7.0%	27.9%	23.3%	4.7%	1.2%	86
教育、学習支援業	49.3%	7.6%	26.9%	12.8%	1.7%	1.7%	290
医療、福祉	52.3%	8.3%	16.7%	19.4%	1.9%	1.4%	520
複合サービス業	37.6%	10.1%	33.0%	13.8%	3.7%	1.8%	109
その他サービス業	47.4%	9.5%	21.9%	16.2%	3.3%	1.8%	549
公務	71.0%	4.1%	22.3%	0.7%	0.7%	1.4%	296
産業・計	59.2%	7.2%	17.9%	10.8%	2.3%	2.6%	4,770

注：一部のサンプルサイズの小さい産業は掲載していないため、上記に記載している産業をすべて合計しても産業・計と一致しない。

図表6 産業別 通算勤続年数（有期雇用者に限定）

	1年未満	1-3年未満	3-5年未満	5年以上	サンプルサイズ
建設業	26.8%	14.6%	17.1%	41.5%	43
製造業	23.1%	26.6%	7.7%	42.7%	149
情報通信業	34.0%	12.8%	17.0%	36.2%	50
運輸業、通信業	28.9%	23.1%	19.2%	28.9%	55
卸売業、小売業	22.6%	21.6%	14.6%	41.2%	200
金融業、保険業	18.3%	28.2%	12.7%	40.9%	72
宿泊業、飲食サービス業	26.8%	33.9%	16.1%	23.2%	59
生活関連サービス業	37.0%	33.3%	14.8%	14.8%	27
教育、学習支援業	39.4%	31.3%	6.1%	23.2%	100
医療、福祉	24.6%	31.0%	12.7%	31.8%	128
複合サービス業	31.9%	21.3%	12.8%	34.0%	47
その他サービス業	24.8%	24.2%	14.3%	36.7%	164
公務	35.0%	28.8%	10.0%	26.3%	81
産業・計	26.8%	25.2%	13.4%	34.5%	1,193

次に、有期雇用者に限定し産業別に通算勤続年数の違いについて確認しておきたい。図表6をみると、有期雇用の契約更新を経て通算勤続年数が5年を超えている者の割合は、製造業（42.7%）、建設業（41.5%）、卸売業、小売業（41.2%）、金融業、保険業（40.9%）では4割を超えており、比較的長く雇用される有期雇用者も存在することがわかる。その一方、生活関連サービス業（14.8%）、教育、学習支援業、宿泊業、飲食サービス業（23.2%）といった産業では5年以上の有期雇用者は他の業種より少なく、逆に5年未満の有期雇用者

の比率が高い。これらの産業では、図表7にある契約更新の方法を見る限り、「原則として契約更新しない」の割合が顕著に高くはない。建設業(25.6%)や教育、学習支援業(20.0%)は産業・計(15.0%)を上回っているが、顕著に大きいわけではない。そのため、生活関連サービス業、教育、学習支援業、宿泊業、飲食サービス業といった産業においては、雇止めになる可能性が多いわけではなく、通算勤続年数が短いのはその産業における有期雇用の定着が問題であると推察される。

図表7 産業別 契約更新の方法(雇用契約期間に定めありに限定、Q8)

	原則として契約更新しない	期間満了時に更新の可否の判断をさ	特別な事情がなければ自動的に更新	更新については説明を受けていない	わからない	サンプルサイズ
建設業	25.6%	32.6%	30.2%	4.7%	7.0%	41
製造業	14.8%	35.6%	32.9%	8.7%	8.1%	143
情報通信業	18.0%	28.0%	38.0%	12.0%	4.0%	47
運輸業、通信業	14.6%	27.3%	43.6%	7.3%	7.3%	52
卸売業、小売業	10.5%	23.0%	52.5%	6.5%	7.5%	199
金融業、保険業	15.3%	37.5%	37.5%	5.6%	4.2%	71
宿泊業、飲食サービス業	10.2%	10.2%	47.5%	13.6%	18.6%	56
生活関連サービス業	7.4%	33.3%	37.0%	14.8%	7.4%	27
教育、学習支援業	20.0%	46.0%	28.0%	3.0%	3.0%	99
医療、福祉	16.4%	26.6%	44.5%	8.6%	3.9%	126
複合サービス業	14.9%	27.7%	36.2%	14.9%	6.4%	47
その他サービス業	14.6%	28.7%	40.2%	7.9%	8.5%	161
公務	17.3%	39.5%	30.9%	4.9%	7.4%	80
産業・計	15.0%	30.6%	39.5%	7.9%	7.1%	1220

3. 労働契約法改正の評価・反応

本節では、労働契約法改正を労働者はどのようにとらえているのか、アンケート結果をもとにみていきたい。取り上げる法改正は、2012年における労働契約法の改正すなわち、①5年以上の無期転換、②雇止め法理の法定化、③不合理な労働条件の禁止である。

(1) 5年以上の無期転換

労働契約法の改正により、2013年4月より有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換させる仕組みが導入された(第18条)。ただし、これまでの有期労働契約については2013年4月以降の年数が5年を超えた2018年4月以降に無期転換の仕組みが適用されることになる。

図表8は、この仕組みに対する賛否を示したものである。全体では賛成が41.6%、反対

が 8.5%、わからないが 49.4%と、わからないが半数となっているのが特徴的である。正社員については、反対が 1 割を超え、非正社員と比較して割合がやや高い。非正社員の中でも、有期雇用者で賛成が 49.7%と、他に比べてやや割合が高い。

この法律は特に有期雇用者⁵に影響が生じると考えられるため、有期雇用者に限定しこれまでの通算勤続年数別に賛否を見てみよう⁶。図表 9 を見る限り、通算勤続年数が 1-3 年未満、3-5 年未満において、賛成が 5 割を超えて他の勤続年数よりも賛成の割合がわずかに高いくらいの違いがあるだけであり、通算勤続年数によって賛否に大きな差はない。

図表 8 雇用形態別 5 年以上の無期転換に対する賛否 (Q69)

	賛成	反対	わからない	サンプル サイズ
正社員・無期	41.2%	10.1%	48.7%	2,986
正社員・有期ほか	35.0%	10.6%	54.4%	360
非正社員・有期	49.7%	6.2%	44.1%	920
非正社員・無期	38.2%	4.4%	57.4%	552
非正社員・不明	24.1%	1.7%	74.1%	116
派遣社員	41.5%	6.7%	51.9%	135
合計	41.6%	8.5%	49.9%	5,069

図表 9 通算勤続年数別 5 年以上の無期転換に対する賛否 (有期雇用者に限定、Q69)

	賛成	反対	わからない	サンプル サイズ
1 年未満	42.8%	9.0%	48.3%	346
1-3 年未満	50.0%	8.9%	41.1%	316
3-5 年未満	51.1%	6.3%	42.6%	176
5 年以上	44.8%	5.9%	49.3%	438
有期・計	46.4%	7.5%	46.1%	1,276

無期転換の仕組みが導入されることにより、無期転換を望まない企業は、5 年を超えないように有期雇用者を雇止めにするなどをして無期転換を申し出る権利を持つ有期雇用者を抑制することも考えられる。前述したように、無期転換ルールを活用して無期転換するケースが現れるのは 2018 年 4 月以降であるため、この時期に近づくにつれて、5 年を超えな

⁵ 前述のとおり、勤め先の呼称は正社員であるが有期雇用である労働者がみられるが、本論文で述べる「有期雇用者」には、正社員・有期雇用であるものも含まれる。

⁶ 労働契約法では、一部の例外を除き契約期間に定めのある雇用の 1 回あたりの雇用契約期間は 3 年を上限としているため、多くの場合通算勤続年数が 3 年を超す場合は 1 回以上契約更新をしていることになる。

いように有期雇用者が雇止めされるケースが増える可能性がある。このような懸念を踏まえて本調査では、5年を経たないで契約を切られる可能性についても調査している。その結果が図表10である。

有期の非正社員では20.8%、派遣社員では29.6%が5年未満で契約を切られると考えており、少なからずの有期雇用者が5年を経たずして契約が来られるのではないかと考えている。有期雇用者に限定して、通算勤続年数別に回答傾向を見てみると、1年未満では28.0%、1-3年未満では24.7%が契約を切られると考えており、3-5年未満は14.8%、5年以上は13.2%が契約を切られると考えている。勤続年数の長い人に比べて回答割合が高いといえる。

この結果の解釈として、推測の域を出ないが下記のようなことが考えられる。有期雇用者にとって通算勤続年数は、1回あたりの契約期間ではないため、通算勤続年数の短い有期雇用者は、他者との代替がある程度可能な仕事についており、本人が5年を超えない範囲で雇止めをされても、企業は他の労働者で補充することで事業を運営できると回答者判断している。一方で通算勤続年数の長い有期雇用者は、契約更新を複数回繰り返しており、

図表10 雇用形態・通算勤続年数別 無期転換による5年未満の契約解除に対する意見 (Q70⁷)

		解除され ると思う	解除され ると思わ ない	わからな い	サンプル サイズ
正社員 以外	非正社員・有期	20.8%	33.0%	46.2%	920
	非正社員・無期	8.5%	37.1%	54.4%	552
	非正社員・不明	10.3%	13.8%	75.9%	116
	派遣社員	29.6%	37.0%	33.3%	135
有期雇用者 限定・ 通算勤続年 数別	1年未満	28.0%	24.9%	47.1%	346
	1-3年未満	24.7%	33.9%	41.5%	316
	3-5年未満	14.8%	35.8%	49.4%	176
	5年以上	13.2%	33.3%	53.4%	438
	有期・計	20.3%	31.5%	48.2%	1,276

労使ともに雇用関係に特に不満があまりなく、企業としてもその労働者に継続して就業してほしいと思っている。そのように労働者は認識をしており5年を超えない範囲での雇止めはされないであろうと考えていると考えられる。

⁷ Q70のうち「5年未満(例えば4年半)で契約を切られてしまう」に当てはまると回答した者を、「解除されると思う」、「わからない」と回答した者を「わからない」とし、それ以外は「解除されると思わない」と分類した

また、無期転換の仕組みを活用して、正社員への転換を申し出るか否かも調査している。図表 11 によると、有期の非正社員のうち 18.9%は正社員への転換を申し出るが、19.8%は申し出ないとして、割合は拮抗している。また派遣社員に限定すると、29.5%は申し出るとして他の雇用形態よりも回答割合は高い。

図表 11 雇用形態・通算勤続年数別 正社員への転換の申し出
(5年未満で契約解除されたくない人限定、Q70)

		申し出る	申し出ない	わからない	サンプル サイズ
正社員 以外	非正社員・有期	18.9%	19.8%	61.3%	729
	非正社員・無期	14.7%	22.8%	62.6%	505
	非正社員・不明	5.8%	8.7%	85.6%	104
	派遣社員	29.5%	14.7%	55.8%	95
通算勤続年数別 有期限定・	1年未満	18.9%	12.9%	68.3%	249
	1-3年未満	23.5%	18.9%	57.6%	238
	3-5年未満	20.0%	18.7%	61.3%	150
	5年以上	19.0%	15.5%	65.5%	380
	有期・計	20.2%	16.1%	63.7%	1,017
不本意型非正社員・派遣社員		32.3%	13.2%	54.5%	257

有期雇用者に限定して通算勤続年数別についてみると、勤続年数が1年未満、および1-3年未満は正社員への転換を申し出る割合がそれ以上の勤続年数に比べてわずかに高い。また、現在の勤め先の就業形態を選んだ理由を「正社員として働ける会社がないから」と回答している不本意非正社員・派遣社員についてみると、32.3%が申し出ると回答しており、非正社員とくらべて回答割合が高い。そのため、不本意型とそれ以外では正社員への転換希望について二極化傾向がみられる。

いずれにせよ、無期転換の仕組みを活用して無期転換を申し出ないと回答する割合がどの項目でも一定程度存在することは注目に値する。一般に無期雇用者と有期雇用者の職務や労働条件は大きく異なると言われており、有期雇用者は無期雇用者に比べて、契約解除される可能性が高い、つまり雇用が不安定になりやすいというデメリットがある反面、労働時間を自由に選択できる、職責の範囲や加重が小さいなどの特徴がある。有期雇用の雇用が不安定非正社員や有期という働き方が望ましいとして、あえて有期という働き方を続けたいと考える人が一定数いることがその背景であろう。

(2) 雇止め法理の制度化

労働契約法の改正により、雇止め法理(判例法理)を制定法化した(第19条)。雇止め法理とは、有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異なる状態が存在している場合、または有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合には、雇止めが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、有期労働契約が更新(締結)されたとみなす法理である。

雇止め法理の制定化についての賛否は図表12のようになっている。全体では賛成が32.2%、反対が13.4%、分からないが54.5%と分からないが半数を超えている。特に、派遣社員や有期の非正社員において賛成と回答する割合がわずかに高い。

図表12 雇用形態別 雇止め法理の制定化についての賛否(Q71)

	賛成	反対	分からない	サンプル サイズ
正社員・無期	32.3%	14.0%	53.7%	2,986
正社員・有期ほか	27.8%	16.1%	56.1%	360
非正社員・有期	37.0%	11.4%	51.6%	920
非正社員・無期	29.4%	12.9%	57.8%	552
非正社員・不明	15.5%	7.8%	76.7%	116
派遣社員	33.3%	12.6%	54.1%	135
合計	32.2%	13.4%	54.5%	5,069

また、雇止め法理の制定化に伴い、今後の契約更新がどうなるかについても調査している。それによると「とくに変わらない」と回答する割合が高いが、約1割は「反復更新が容易」「あらかじめ反復更新を認めない」と回答している。

図表13 雇用形態別 雇止め法理の制定化による今後の契約更新に対する意見(Q72)

	今後の反復更新が容易になるだろう。	予め反復更新を認めない雇用契約になるだろう。	とくに変わらない	わからない	サンプル サイズ
正社員・有期ほか	7.5%	13.9%	46.1%	32.5%	360
非正社員・有期	8.9%	14.7%	45.7%	30.8%	920
非正社員・無期	4.0%	7.6%	63.6%	24.8%	552
非正社員・不明	4.3%	10.3%	36.2%	49.1%	116
派遣社員	5.9%	17.0%	40.7%	36.3%	135

また有期雇用者の限り、上記 2 つの結果のクロス表を作ってみると、今後の反復更新が容易になると考えている人の 7 割以上は賛成している一方、あらかじめ反復更新を認めない雇用契約になると考えている人のうち反対しているのは 2 割に過ぎない。また、特に変わらないと考えている人のうち賛成が 4 割にのぼっている。

図表 14 雇止め法理の制定化の効果と賛否（有期雇用者に限る）

		賛成	反対	分からない
今後の更新	今後の反復更新が容易になるだろう。	73.2%	13.0%	13.9%
	予め反復更新を認めない雇用契約になるだろう。	49.2%	24.6%	26.2%
	とくに変わらない	36.0%	11.4%	52.6%
	わからない	16.8%	8.6%	74.6%

雇止め法理の制定化については、このことにより今後の更新が特に変わらないと考えている人が多いため、有期雇用者は法定化による効果をあまり期待していないと言える。

（3）不合理な労働条件の禁止

労働契約法の改正において、有期雇用者と無期雇用者間の不合理な労働条件の禁止を定める条文が追加された（第 20 条）。有期契約労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期契約労働者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、不合理と認められるものであってはならないと規定するものである。この規定は民事的効力があり、不合理とされた労働条件の定めは無効となり、故意・過失による権利侵害、すなわち不法行為として損害賠償が認められ得ると解される。また、

図表 15 雇用形態別 不合理な労働条件の禁止による労働条件変化に対する意見（Q73）

	極端な待遇差がなくなる	労使間で紛争が増える	実質的には効果がない	わからない	サンプルサイズ
正社員・無期	15.9%	16.2%	25.3%	42.5%	2,986
正社員・有期ほか	14.7%	15.0%	21.1%	49.2%	360
非正社員・有期	14.0%	13.5%	27.0%	45.5%	920
非正社員・無期	12.1%	10.5%	29.4%	48.0%	552
非正社員・不明	9.5%	9.5%	15.5%	65.5%	116
派遣社員	8.9%	11.9%	31.9%	47.4%	135
合計	14.7%	14.8%	25.7%	44.8%	5,069

無効とされた労働条件については、基本的には、無期雇用者と同じ労働条件が認められると解される。

図表 15 は不合理な労働条件の禁止によって労働条件はどのように変化する会見を聞いた結果である。図表 15 によると、不合理な労働条件の禁止に対して、全体では 25.7%が「実質的には効果がない」と回答している。また、14.7%が「極端な待遇格差がなくなる」、14.8%「労使間で紛争が増える」と回答している。派遣社員についても「実質的には効果がない」の回答割合が他の選択肢よりも高い傾向が見られる。

次に、「極端な待遇格差がなくなる」と考えている非正社員や有期雇用者に限って、どのような労働条件や労働環境が変化するか、その意見についてみていきたい。労働契約法第 20 条で定めている「労働条件」には、賃金や労働時間等の狭義の労働条件のみならず、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生等労働者に対する一切の待遇を包含すると解される。

図表 16 ではサンプルサイズが小さいため、非正社員・派遣社員に限定した場合と、有期雇用者に限定した場合のみ表示しているが、いずれの場合も「賃金の水準の上昇・昇給」と回答した割合が高く、次いで「年金、健康保険、雇用保険への加入」「健康診断など健康管理の充実」「有休休暇が取りやすくなる」となっている。ただし、人によっては「賃金の水準の低下・減給」と回答する人も若干の割合存在する。

図表 16 不合理な労働条件の禁止により変化すると思う労働条件・労働環境
(極端な待遇格差がなくなると考えている雇用者限定、複数回答、Q74)

	非正社員・ 派遣社員	有期雇用
賃金水準の上昇・昇給	22.8%	26.2%
年金、健康保険、雇用保険への加入	18.3%	15.8%
健康診断など健康管理の充実	16.9%	19.1%
有給休暇が取りやすくなる	16.0%	14.8%
退職金や賞与が増加する(あるいはもらえるようになる)	11.0%	11.5%
賃金水準の低下・減給	9.6%	8.7%
職場環境(安全衛生)の改善	9.1%	10.4%
ロッカー・食堂など福利厚生施設の利用	7.3%	5.5%
転勤・配置転換の増加	7.3%	10.4%
教育訓練の充実	6.4%	8.7%
職場の人間関係の改善	5.5%	6.0%
いろいろな仕事を経験させてくれる	5.0%	7.1%
残業が減る	4.6%	4.9%
退職金や賞与が減少する(あるいはもらえなくなる)	4.1%	6.0%

昇進機会の増加	4.1%	4.9%
有給休暇が取りにくくなる	3.7%	6.6%
高度な仕事を体験させてくれる	3.7%	4.4%
職場の人間関係の悪化	3.2%	4.4%
残業が増える	0.0%	10.4%
その他	0.0%	0.0%
サンプルサイズ	219	183

4. 結果のまとめと含意

本稿では、非正社員、有期雇用者のとらえ方を確認するとともに、労働契約法の改正に対して、労働者はどのような主観的評価を持っているのか、また改正によってどのような対応を行おうとするのか、アンケート調査の結果を考察した。

非正社員や有期雇用者の実態として、勤め先の呼称と雇用契約期間の定めとの関係を見ると、正社員であるが有期雇用である、もしくは非正社員であるが無期雇用であると回答した労働者が見られた。このような回答をした労働者の傾向を見る限り、勤め先の呼称の違いによって、通算の勤続年数や労働時間が大きく異なるため、勤め先の呼称で区分をしたほうが良いといえる。

ただし、雇用契約期間が分からないと回答する労働者が見られていることを鑑みると、必ずしもすべての労働者が自身の労働契約の内容を把握しているとはいえない。労働基準法第15条において、使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない、としており、さらに労働契約の期間や従事すべき業務など厚生労働省令で定める事項については書面の交付により明示しなければならないとしている。これは契約内容があいまいになり後のトラブルを未然に防ぐことを目的としているが、書面の交付によっても労働者がきちんと理解していない可能性がある。この点も含めて契約内容の周知や理解について、労働者に対する啓蒙活動がさらに必要であろう。

また、非正社員については卸売業、小売業といった流通業やサービス業の一部で活用されているが、必ずしも定着率は高くなく、有期雇用者の通算勤続年数が他の産業よりも短い状態である。

労働契約法の改正について、①5年以上の無期転換、②雇止め法理の法定化、③不合理な労働条件の禁止に対する主観的な評価や対応について考察してきた。まずどの改正についても、賛成・反対の意見が分からないという声が少なからず見られることを指摘できる。その背景として、労働契約法の改正が労働者に周知徹底されていないことが考えられるため、このような法改正に対してさらに周知徹底をしていくことを考えていく必要がある。

そのうえで、分からないという回答をのぞいては、5年以上の無期転換については賛成と考える割合が高かった。有期雇用者のうち一部は契約更新が通常のようになされている状況では、有期雇用が持つ雇用の不安定さ、すなわち契約終了後の雇用継続があいまいである点を解消させる目的では一定程度評価ができる。

ただし、無期転換のルールが導入されることにより、5年を経たらず雇止めされると考える労働者が派遣社員を中心に見られるため、本来であれば雇用継続されるにもかかわらず無期転換のルールが導入されたことによってかえって雇用期間が短くなるケースも懸念される。また、無期転換のルールが導入されたとしても、無期転換をしたくないと考える労働者が一定数存在しており、個人の意識が多様化しており、今回の労働契約法の改正のように多様性を無視した一律の規制では、必ずしも問題を解決できないことを示唆しているといえる。

雇止め法理の制定化、不合理な労働条件の禁止については効果を期待できない声が多い。雇用継続の期待の保護や不合理な労働条件といったものが分かりにくいいため、法律への条文化だけでは不十分であり、個別事例に即して法律改正の意義に対して理解を促せることが必要であると考えられる。

労働契約法は2013年8月に改正され、その改正内容の効果が実質的に表れているのは今後のことである。また、2013年の改正の中でも無期転換のルールに関しては修正の動きがみられる。研究開発力強化法改正（平成25年法律第99号）により、研究者について、無期労働契約に転換する期間を5年から10年に延長した。また、国家戦略特別区域法（平成25年法律第107号）により、重要かつ次元的な事業に従事する労働者であって、「高度の専門的知識を有している者」で「比較的高収入を得ている者」などを対象とした見直しについても、労働政策審議会で審議し、2014年通常国会に所要の法案が提出される予定である。あわせて、高齢者の活躍促進を図るため、定年後の高齢者に関し、有期労働契約の無期転換申し込み件発生までの期間の在り方についても見直しが検討されている。

勤続年数が通算5年を超える場合の無期転換については、2013年4月から起算して5年後の2018年以降に、無期転換ルールを活用して無期転換するケースが見られるようになる。そのため、懸念される内容が問題として顕在化するかどうかは今後の判断を待つしかない。しかし、本論文で示したように、労働者の働き方に対する考え方は多様であり、多様な考え方に対して柔軟に判断していくことが今度も求められる。

参考文献

神林龍（2010）「常用・非正規労働者の諸相」Global COE Hi-Stat Discussion Paper Series No. 120. 一橋大学.

鶴光太郎（2011）「非正規雇用問題解決のための鳥瞰図」鶴ほか編『非正規雇用改革』日

本評論社

久米功一・大竹文雄・鶴光太郎（2014）「多様化する正規・非正規労働者の就業行動と意識－RIETI Web アンケート調査の概要」RIETI Policy Discussion Paper Series 14-P-003.