
全労済協会
「これからの働き方研究会」
概要

第6回（2017年11月27日 開催）

1. 講師発表「正社員という『呼称』の強さと不確かさ」

(リクルートワークス研究所労働政策センター長 中村 天江 氏)

現在、非正規雇用の問題が多く取り上げられています。しかし「非正規雇用」といっても、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員など、異なった雇用形態が混在しています。また、「正規雇用(正社員)」は、無期・フルタイム勤務・直雇用かつ、職務・勤務地・労働時間等が限定的でない働き方だととらえられていますが、職務の範囲、労働時間、勤務地などが限定された、中間的な働き方の「多様な正社員」が増加しています。

このように働き方が多様化する中では、もはや「正規・非正規」という二元論的な呼称による区分では、正確な契約条件は説明できず、契約内容を明示的に締結することが重要になっています。そして、正規・非正規という区分が残ったままでは、正規・非正規格差というものも完全になくなることもありません。

そこで今回は「人材サービス産業協議会」によるインターネットアンケート調査『雇用区分呼称調査2017』から、雇用形態の「呼称」と「雇用契約条件」について分析した結果をご報告します。

(1) 職場の「呼称」と雇用契約条件のねじれ

職場での回答者に占める雇用契約書の締結者の割合を雇用属性別にみたところ、「有期・契約」が最も高く9割以上、次いで「有期・派遣」が8割程度、「無期・無限定」「無期・限定」で7割程度となり、「有期・パート」「有期・フリーター」で雇用契約を締結しているのは6割強に留まるという結果でした(図1参照)。

また、職場での呼称別に実際の雇用契約条件を見ると、正社員で職種／勤務地／時間のいずれかに制約のある割合が少なくありません。一方、パート、アルバイトのおよそ半分、契約社員でも1割弱に契約期間に定めがないことがわかります(次ページ図2参照)。

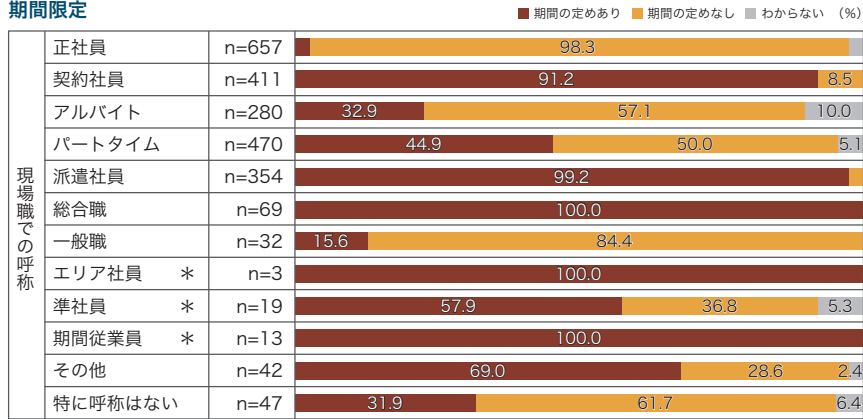
図1 現職場での雇用契約書の締結有無

		締結率	
性別	男性	n=997	72.6
	女性	n=1,400	73.9
現在の雇用属性	無期・無限定	n=400	68.8
	無期・限定	n=400	69.5
	有期・契約	n=400	92.8
	有期・派遣	n=397	79.6
	有期・パート	n=400	66.8
	有期・フリーター	n=400	62.8

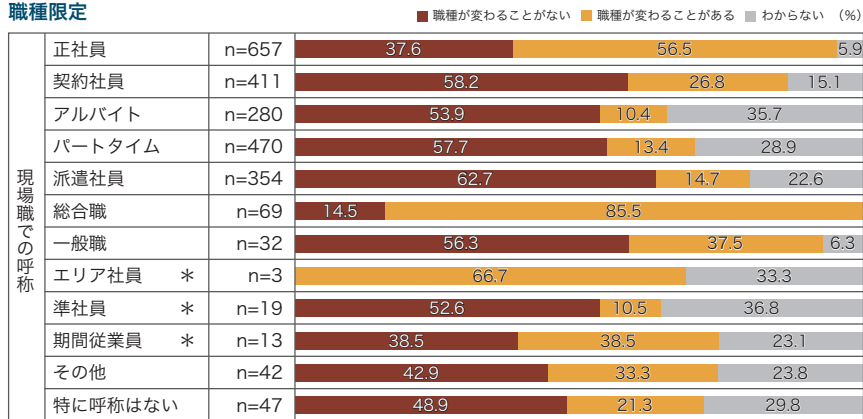
n=全体(大都市圏・地方主要都市合計)

図2 現職場の雇用契約条件

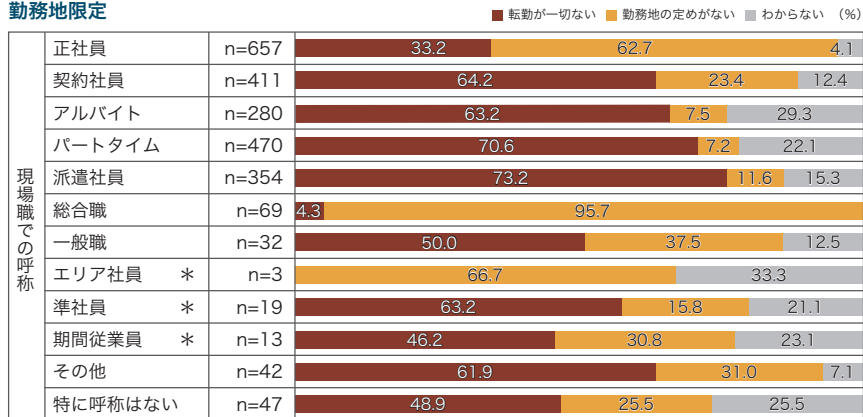
期間限定



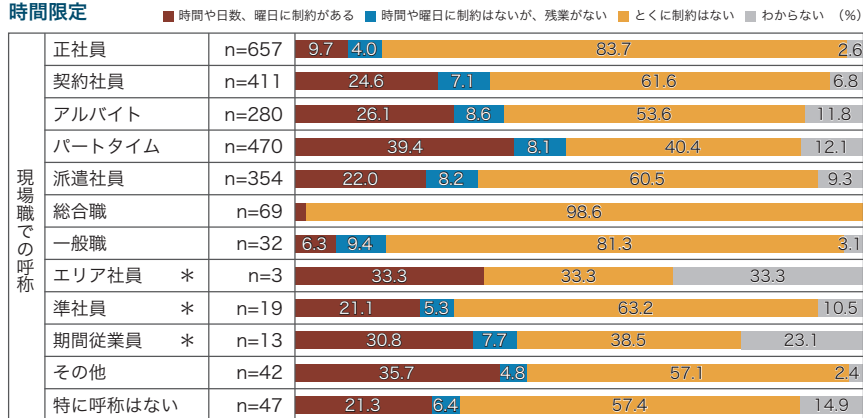
職種限定



勤務地限定



時間限定



n=全体（大都市圏・地方主要都市合計）

※横帯グラフは2%未満のスコアを非表示としている。*のセルはnが30未満のため参考値

ここで、「今後働きたいか」の就労意向を雇用形態の呼称で聞いたところ、「正社員」を希望する人が、男性では8割弱、女性では7割弱いました。現在、無期雇用・無限定で働いている人に限れば、「正社員」希望が9割と圧倒的に多い結果となりました。

一方、雇用契約条件で就労意向を聞いてみると、呼称区分では多くの人が希望していた「正社員」の本来の働き方である「職務・勤務地・勤務時間など無限定」を希望する人は少なく、職種・勤務地・勤務時間など何らかの限定性(制約)を求めている人が多いことがわかりました(図3参照)。

図3 就労意向(雇用契約条件) TOP2一覧

			無期雇用			
			職種限定	勤務地限定	勤務時間限定	無限定
			職種変更をと もなう異動が ない	転居をと もなう異動 (転勤)が ない	所定外の労働 や休日出勤 がない	職種、勤務地、 勤務時間の 限定が無い
性別	男性	n=997	68.7	69.1	60.1	43.4
	女性	n=1,400	71.4	73.3	71.1	39.9
現在の雇用属性	無期・無限定	n=400	73.0	74.5	67.8	52.0
	無期・限定	n=400	76.3	74.8	70.8	45.3
	有期・契約	n=400	73.5	74.5	69.8	41.5
	有期・派遣	n=397	70.8	71.3	61.0	40.3
	有期・パート	n=400	63.8	67.5	66.5	32.5
	有期・フリーター	n=400	64.3	66.8	63.3	36.8

			有期雇用			
			職種限定	勤務地限定	勤務時間限定	無限定
			職種変更をと もなう異動が ない	転居をと もなう異動 (転勤)が ない	所定外の労働 や休日出勤 がない	職種、勤務地、 勤務時間の 限定が無い
性別	男性	n=997	37.9	37.1	33.5	22.9
	女性	n=1,400	44.3	43.4	40.9	25.7
現在の雇用属性	無期・無限定	n=400	32.8	32.8	30.8	19.3
	無期・限定	n=400	38.8	35.8	34.3	23.5
	有期・契約	n=400	45.8	44.5	40.3	24.3
	有期・派遣	n=397	48.6	45.1	39.8	28.5
	有期・パート	n=400	44.3	46.0	41.8	24.3
	有期・フリーター	n=400	39.8	40.8	40.3	27.5

n=全体(大都市圏・地方主要都市合計)

※回答選択肢:働きたい/やや働きたい/どちらともいえない/あまり働きたくない/働きたくない

このように、職場での雇用形態の呼称と実際の雇用契約条件が入り組んでいたり、就労意向について希望する呼称と希望する雇用契約条件が異なっていたり、「呼称」と「雇用契約条件」には相当なねじれがあることがわかりました。

(2) 雇用契約条件での求人検索への転換可能性

現在、官民の求人サービスにおける検索(ハローワークインターネットサービスや転職サイトなど)では、「正社員」「パート」「派遣」「契約社員」「アルバイト」などの「呼称」による検索が主となっています。

そこで求人検索の際に、雇用形態の「呼称」と、「雇用契約条件」(有期か無期かという雇用契約期間と職種・勤務地・勤務時間に関する限定の有無)を用いて、どちらのほうがりわかりやすいか分析をしたところ、大きな差はありませんでした。

しかし、希望する仕事の「探しやすさ」や「利用意向(利用したい検索条件)」を分析したところ、雇用形態の呼称よりも雇用契約条件による検索のほうが、「探しやすい」「利用したい」といったポジティブな回答が多いことがわかりました。

これらの結果から、既に雇用形態の「呼称」と「雇用契約条件」には相当なねじれが生じており、多様な働き方が増えていくことを踏まえると、今後は企業、個人双方が雇用契約条件の具体的な中身をきちんと確認していくことが重要になると考えられます。

たとえば、官民の求人サービスで、現在のような「呼称」ではなく、「雇用契約条件」による求人検索を普及させていくことは、ねじれの解消に有力な手段ではないでしょうか。

ただし、呼称から雇用契約条件への性急な転換は混乱が生じる可能性がありますので、呼称と雇用契約条件を併記しつつ緩やかに移行していくこと、さらには、個人の契約に対するリテラシーを高めていくことなども同時に行いながら、雇用契約の中身に焦点をあてる社会に転換していくことが必要であると思います。

<文責:全労済協会調査研究部>