

2013年10月24日

報道関係各位

有期契約労働者に関する調査

有期労働契約のルールを定めた改正労働契約法が施行されて半年になります。有期契約労働者の労働条件にどのような変化があるのかを把握するために、調査を実施しました。

～～改正労働契約法の認知状況や施行状況～～

今年4月施行の改正労働契約法 有期契約労働者の認知状況は不十分
「無期労働契約への転換」は6割以上、「不合理な労働条件の禁止」は7割が“知らなかった”

「これまでに契約期間に上限がなかったが、新しい契約では期間に上限が設けられた」11.9%
「これまでよりも短い期間での契約を求められた」6.2%

ボーナスや福利厚生で正社員との格差 <ボーナスの支給>は職場の労働組合有無が影響か
職場に労働組合がある層では「対象となっていない」のは4割強、一方、労働組合がない層では6割強に
<通勤手当の支給>では5人に1人の割合で「対象になっていない」
<慶弔休暇の取得>では4人に1人の割合で「対象になっていない」

改正労働契約法“無期労働契約への転換”に対する有期契約労働者の評価は？
“モチベーションアップにつながる”は51.6%、“契約期間が無期になるだけで意味が無い”が68.7%

～～有期契約労働者の意識・考え～～

半数近くの有期契約労働者の方が、正社員と同じ業務内容
仕事への姿勢は『正社員より真面目』48.7%

有期契約労働者の正社員に対するイメージ 「雇用が安定している」、「給料がよい」、「仕事上の責任が重い」

有期契約労働者の3人に1人は“正社員になれずに有期契約”
正社員になれずに有期契約になった層の73.5%が、今後『正社員になりたい』

有期契約労働者が仕事にやりがいを感じている割合49.3%
現在の職場に『満足』42.0%、『不満』32.5%、正社員になれずに有期契約になった層では『不満』が多数派

職場に対する不満 「給料が上がらない」、「給料が安い」、「働きぶりが評価されない」
「正社員がちゃんと働いていない」が2割以上、「パワハラがある」は1割以上に

連合(日本労働組合総連合会)(<http://www.jtuc-rengo.or.jp>)(所在地:東京都千代田区、会長:古賀 伸明)では、「有期契約労働者に関する調査」を、モバイルリサーチ(携帯電話によるインターネットリサーチ)により、2013年9月14日～9月23日の10日間において実施し、1,000名(調査対象者:週20時間以上労働する民間企業の有期契約労働者)の有効サンプルを集計しました。(調査協力機関:ネットエイジア株式会社)

調査結果

～～改正労働契約法の認知状況や施行状況～～

◆今年4月施行の改正労働契約法 有期契約労働者の認知状況は不十分

「無期労働契約への転換」は6割以上、「不合理な労働条件の禁止」は7割が「知らなかった」

契約期間の定めのある労働契約(有期労働契約)で働く人が安心して働き続けることができるようにするために、今年の4月(一部は昨年8月)に施行された改正労働契約法では、「無期労働契約への転換」※1や、「不合理な労働条件の禁止」※2がルールとして定められました。これらの変更は実際にその対象となる労働者に認知されているのでしょうか。

※1 有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できるルール

※2 有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルール

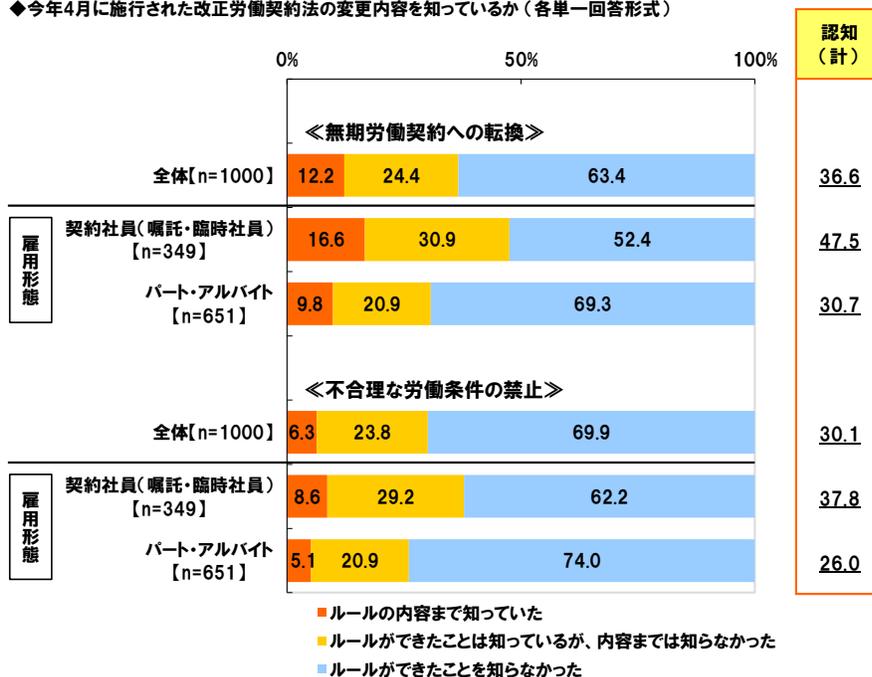
週20時間以上労働する民間企業の有期契約労働者(全回答者1,000名)に対し、今回の改正内容を説明したうえで、変更内容を知っているか聞いたところ、「無期労働契約への転換」については、「ルールの内容まで知っていた」が12.2%、「ルールができたことは知っているが、内容までは知らなかった」が24.4%で、それらを合わせた『認知率(計)』は36.6%となりました。6割以上の方は「ルールができたことを知らなかった」(63.4%)と回答しています。

また、「不合理な労働条件の禁止」については、さらに認知率が低く、「ルールの内容まで知っていた」方は1割に満たず(6.3%)、7割の方は「ルールができたことを知らなかった」(69.9%)と回答しました。

新しいルールが定められてから半年が経ちますが、十分に認知が広まっているとはいえない状況のようです。

これらの認知率は、雇用形態別にみると、パート・アルバイト(それぞれ30.7%、26.0%)は契約社員(嘱託・臨時社員)(それぞれ47.5%、37.8%)より低く、特に、パート・アルバイトの方への周知が必要です。

◆今年4月に施行された改正労働契約法の変更内容を知っているか(各単一回答形式)



◆《これまで契約期間に上限がなかったが、新しい契約では期間に上限が設けられた》11.9%

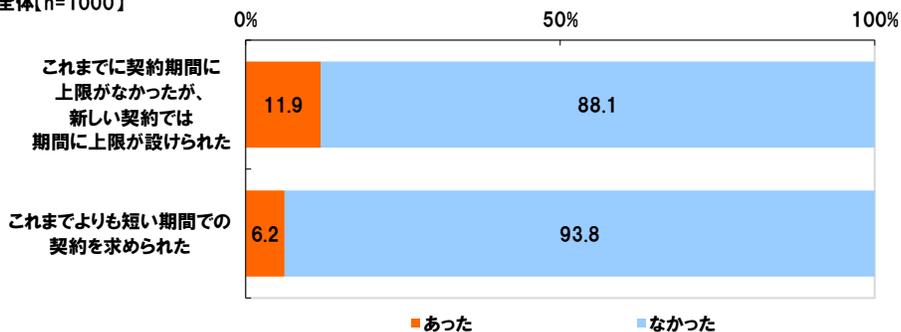
◆《これまでよりも短い期間での契約を求められた》6.2%

次に、全回答者(1,000名)に、最近の労働契約の条件変更の状況について聞いたところ、《これまで契約期間に上限がなかったが、新しい契約では期間に上限が設けられた》ことが「あった」は11.9%、《これまでよりも短い期間での契約を求められた》は6.2%となりました。

《これまでよりも短い期間での契約を求められた》割合は、30代男性と40代男性が他の性年代層に比べ高くなり、30代男性では14.5%、40代男性では12.0%と1割を超えました。

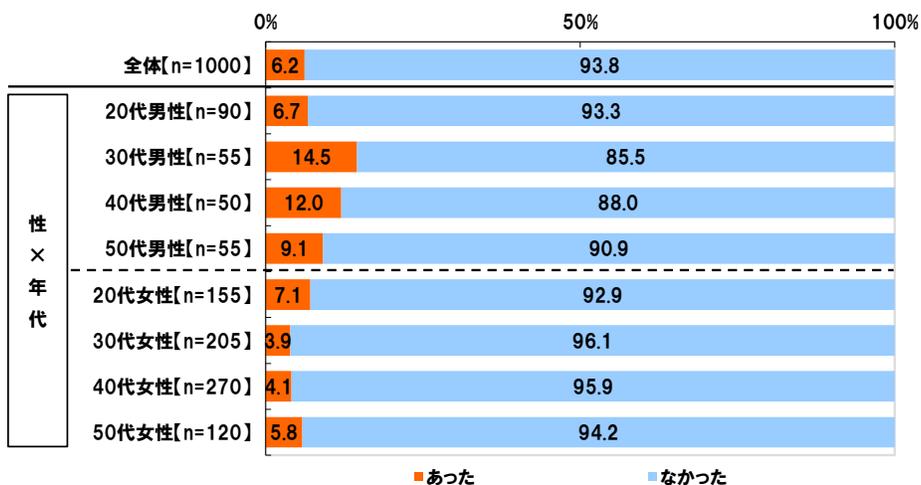
これらの条件変更は、今回の改正労働契約法によって生じる“無期労働契約への転換”が起こる前に、会社側が有期契約労働者に“無期労働契約への転換をさせない”意図があったのかもしれませんが、1割程度と多くない割合とはいえ、有期契約労働者からみると、法改正が悪い方向に作用してしまった可能性があります。会社側には、今回の法改正は“有期労働契約者が安心して働き続けることができるようにするため”の改正であることを忘れて欲しくないものです。

◆最近の労働契約の条件変更などの状況(各単一回答形式)
 全体[n=1000]



◆最近の労働契約の条件変更などの状況(単一回答形式)

《これまでよりも短い期間での契約を求められた》

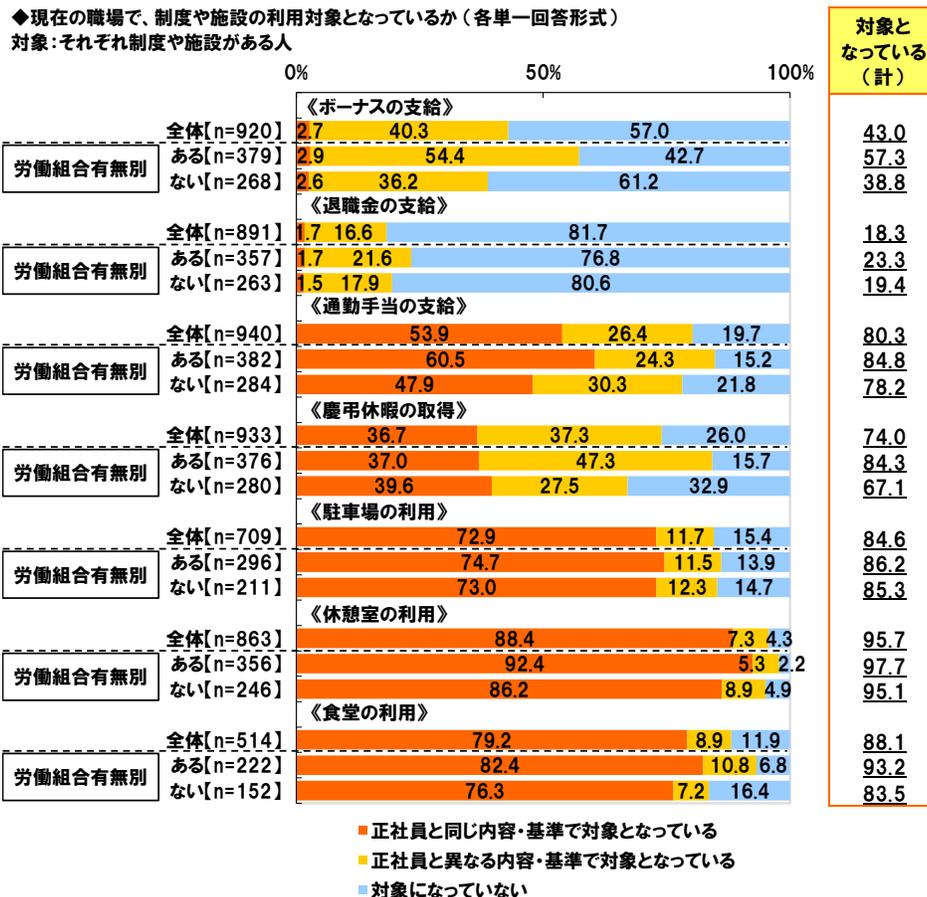


◆ボーナスや福利厚生で正社員との格差 《ボーナスの支給》は職場の労働組合有無が影響か
 職場に労働組合がある層では「対象となっていない」のは4割強、一方、労働組合がない層では6割強に

また、今年の4月に施行された改正労働契約法では、《不合理な労働条件の禁止》がルールとして定められ、通勤手当や食堂の利用などについて、「正社員のみ通勤手当支給の対象とする(契約社員は対象外)」、「正社員のみ社員食堂利用の対象とする(パートタイマーは対象外)」というケースは、特段の理由がない限り合理的とは認められないことと解されています。

そこで、全回答者(1,000名)に、通勤手当の支給や食堂の利用などについて、職場で対象となっているか聞いたところ、(職場に制度や施設があるのに)「対象になっていない」との回答が調査項目中多かったのは、ボーナスと退職金で、《ボーナスの支給》では57.0%、《退職金の支給》では81.7%となりました。《ボーナスの支給》について、職場の労働組合有無別にみると、労働組合がある層(379名)では「対象になっていない」は42.7%であるのに対し、労働組合がない層(268名)では61.2%と6割を超え、職場の労働組合有無がボーナスの支給に影響を及ぼしている様子が窺えました。

また、《通勤手当の支給》では19.7%と5人に1人、《慶弔休暇の取得》では26.0%と4人に1人の割合で「対象になっていない」としました。休憩室や食堂の利用についてもみると、《休憩室の利用》は4.3%にとどまるものの、《食堂の利用》では11.9%と1割となっており、ボーナスや交通費などの賃金、休暇制度や食堂の利用などの福利厚生で正社員との格差があることが明らかになりました。

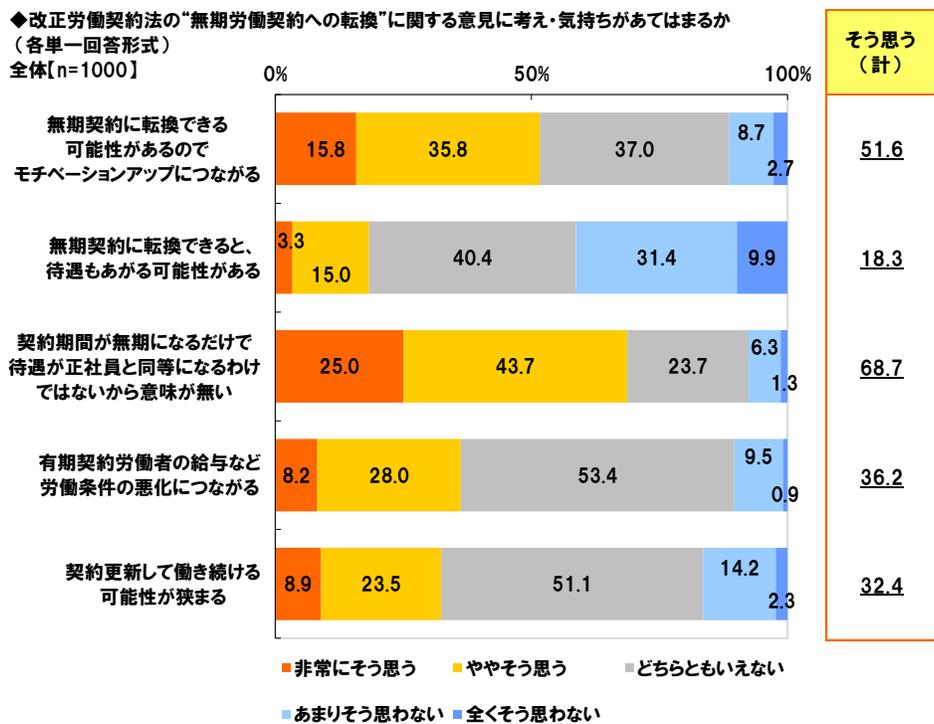


◆改正労働契約法“無期労働契約への転換”に対する有期契約労働者の評価は？

“モチベーションアップにつながる”は 51.6%、“契約期間が無期になるだけで意味が無い”が 68.7%

それでは、有期契約労働者の方は、今回の改正内容である“無期労働契約への転換”について、どう思っているのでしょうか。

全回答者(1,000名)に、“無期労働契約への転換”についての考えや気持ちを聞いたところ、《無期契約に転換できる可能性があるのもモチベーションアップにつながる》では、同意率(「非常にそう思う」と「ややそう思う」の合計)は 51.6%と半数を超えたものの、《無期契約に転換できると、待遇もあがる可能性がある》は 18.3%にとどまったほか、《契約期間が無期になるだけで待遇が正社員と同等になるわけではないから意味が無い》では 68.7%となり、待遇改善につながらないと感じている様子が窺えました。



～～有期契約労働者の有給休暇や育児休業について～～

◆“有期雇用契約者でも有給休暇が取得可能” 認知率は 77.0%

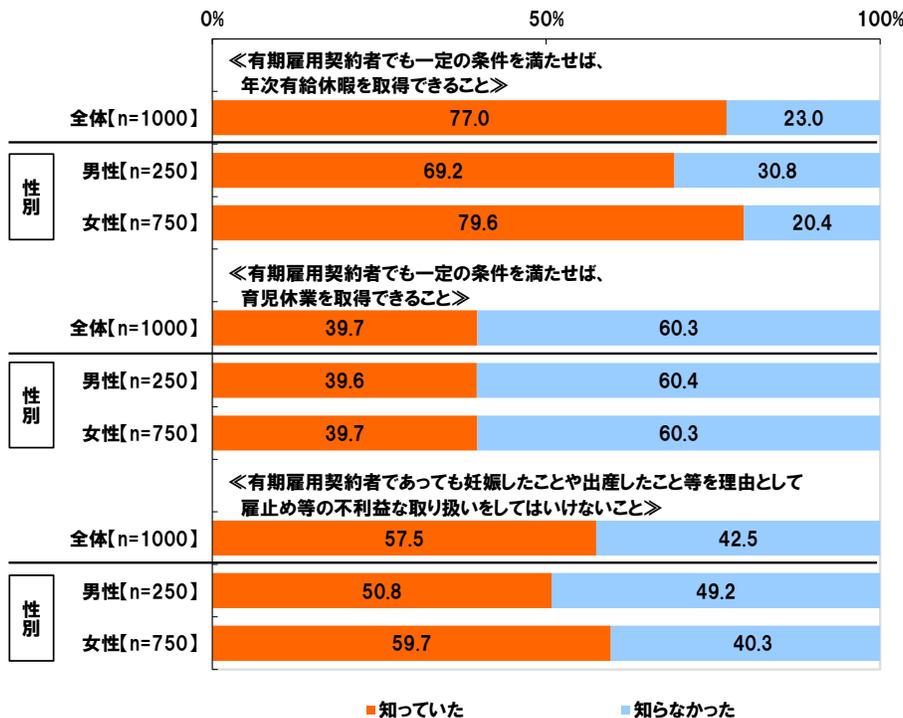
◆“有期雇用契約者でも育児休業が取得可能” 認知率は 39.7%にとどまる

また、“年次有給休暇の取得”や“育児休業の取得”、“妊娠や出産を理由とした雇止め等の不利益な取り扱いの禁止”についても聞いたところ、≪有期雇用契約者でも一定の条件を満たせば、年次有給休暇を取得できること≫の認知率は 77.0%、≪有期雇用契約者でも一定の条件を満たせば、育児休業を取得できること≫では 39.7%、≪有期雇用契約者であっても妊娠したことや出産したこと等を理由として雇止め等の不利益な取り扱いをしてはいけないこと≫では 57.5%でした。

男女別にみると、“年次有給休暇の取得”や“妊娠・出産による不利益な取り扱いの禁止”の認知率は男性のほうが低く、それぞれの認知率は、“年次有給休暇の取得”が女性の 79.6%に対し男性では 69.2%、“妊娠・出産による不利益な取り扱いの禁止”は女性の 59.7%に対し、男性では 50.8%となり、10 ポイント前後の開きがみられました。

年次有給休暇の取得に比べ、育児休業の取得や妊娠・出産による不利益な取り扱いの禁止は、あまり認知されていない様子が窺えました。これらを知らずに妊娠・出産によって退職してしまった女性の有期雇用契約者の方もいらっしゃるのではないのでしょうか。有期雇用契約者の方が長く働き続ける環境づくりのためには、これらの制度の周知も必要といえるかもしれません。

◆年次有給休暇や育児休業などの認知状況（各単一回答形式）



◆有期雇用契約者が有給休暇を取得しない理由

「申請したが、ダメと言われた」9.5%、契約更新への影響を心配する声も

有期契約労働者でも一定の条件を満たせば、年次有給休暇の取得が可能であることを知っていた方の割合は4人に3人の割合と、比較的高くなりましたが、取得したことがある方はどのくらいいるのでしょうか。

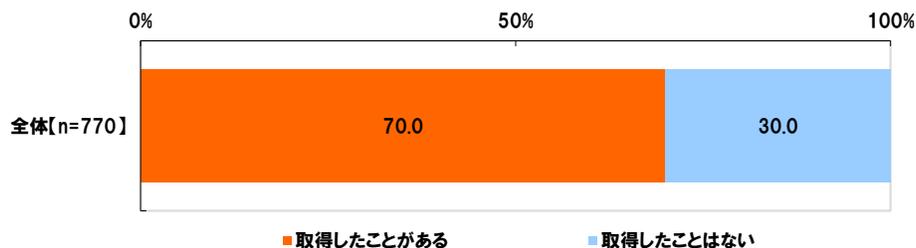
年次有給休暇の取得が可能であることを知っていた 770 名に、現在の勤務先で、年次有給休暇を取得したことがあるか聞いたところ、「取得したことがある」としたのは 70.0%、一方、「取得したことはない」は 30.0%となりました。

それでは、取得したことがない方は、どうして取得していないのでしょうか。

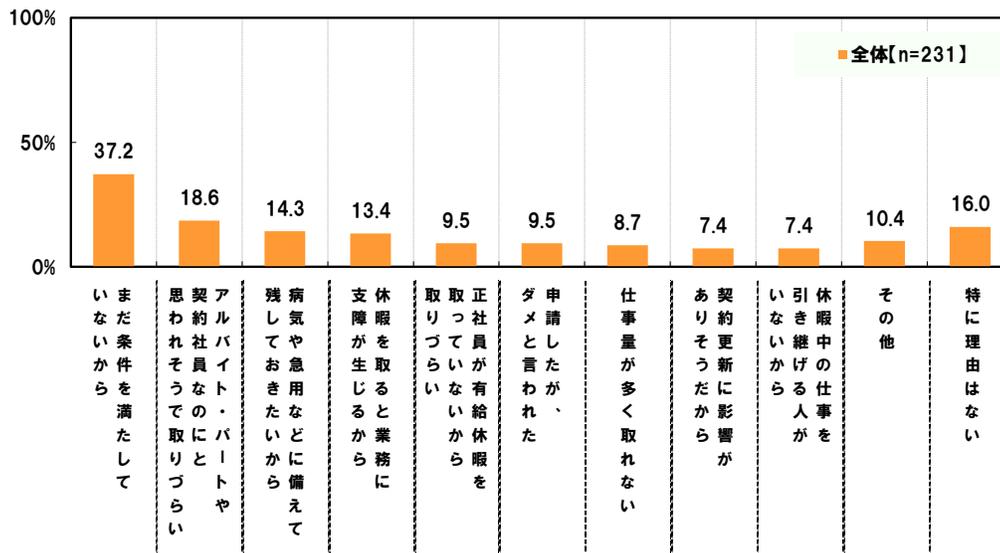
その理由を聞いたところ、「まだ条件を満たしていないから」が最も多く 37.2%となりました。“6ヶ月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤”という条件を満たしていないことが理由の最多となったものの、「アルバイト・パートや契約社員なのにと想像されそうで取りづらい」(18.6%)、「正社員が有給休暇を取っていないから取りづらい」(9.5%)といった“取りづらい雰囲気”や「休暇を取ると業務に支障が生じるから」(13.4%)、「仕事量が多く取れない」(8.7%)といった“取れない環境”も年次有給休暇取得の妨げになっていることがわかりました。

また、「申請したが、ダメと言われた」(9.5%)や「契約更新に影響がありそうだから」(7.4%)との回答も1割程度みられました。

◆現在の勤務先で年次有給休暇を取得したことがあるか（単一回答形式）
 対象：年次有給休暇の取得が可能であることを知っていた人



◆年次有給休暇を取ったことがない理由（複数回答形式）
 対象：年次有給休暇の取得が可能であることを知りつつ、取得したことがない人



～有期契約労働者の意識・考え～

◆半数近くの有期契約労働者の方が、正社員と同じ業務内容

◆《仕事への姿勢》は『正社員より真面目』48.7%

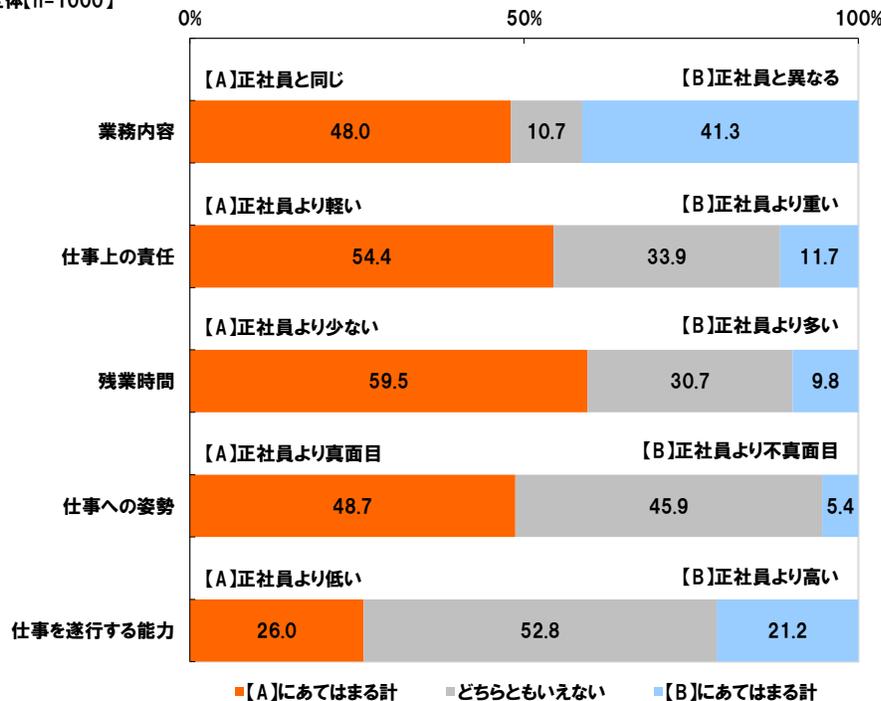
全回答者(1,000名)に、業務内容や残業時間、仕事への姿勢などについて、正社員と比較して評価してもらいました。

まず、《業務内容》について、正社員と同じか異なるかを聞いたところ、『正社員と同じ』は48.0%、『正社員と異なる』は41.3%となり、半数近くの有期契約労働者の方が、正社員と同じ業務内容であることがわかりました。

また、仕事上の責任や残業時間、仕事への姿勢については、どのようになっているのでしょうか。

《仕事上の責任》では『正社員より軽い』(54.4%)が半数以上、《残業時間》では『正社員より少ない』(59.5%)が半数以上となりましたが、《仕事上の責任》を『正社員より重い』(11.7%)とした方や、《残業時間》を『正社員より多い』(9.8%)とした方が1割前後みられました。また、《仕事への姿勢》では『正社員より真面目』(48.7%)が半数近く、《仕事を遂行する能力》では『正社員より高い』(21.2%)が2割となりました。

◆正社員と比較しての評価(各単一回答形式)
 全体[n=1000]



【A】にあてはまる計:【A】にあてはまると思う と やや【A】にあてはまると思う の合計
 【B】にあてはまる計:【B】にあてはまると思う と やや【B】にあてはまると思う の合計

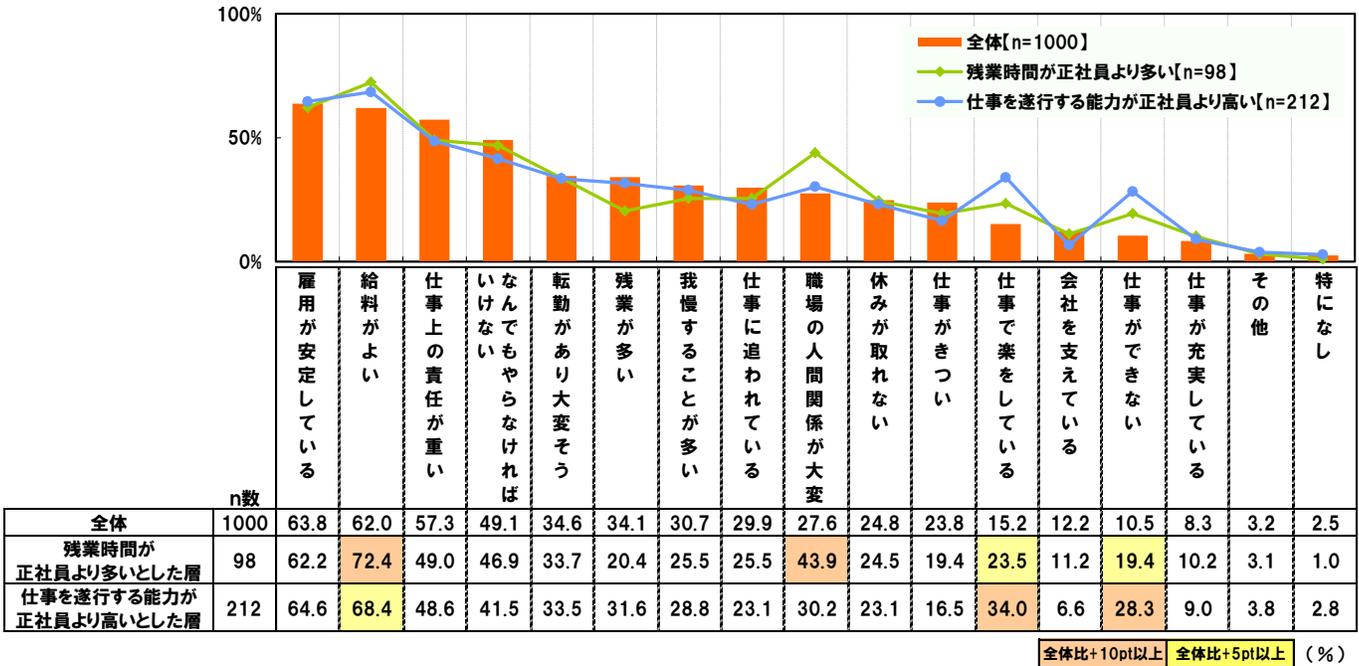
◆有期契約労働者の正社員に対するイメージ「雇用が安定している」、「給料がよい」、「仕事上の責任が重い」
 それでは、有期契約労働者の方は、正社員に対してどのようなイメージを持っているのでしょうか。

全回答者(1,000名)に聞いたところ、「雇用が安定している」が最も多く63.8%、僅差で「給料がよい」が62.0%で続き、正社員に対して良いイメージを持っている方の割合が高いことがわかりました。

「給料がよい」とのイメージは、正社員より残業時間が多いとした層(98名)では72.4%、正社員より業務遂行能力が高いとした層(212名)では68.4%となり、それぞれの層ではイメージのトップとなりました。

また、正社員に対するイメージは良いものばかりではないようで、2つの良いイメージに続いたのは、「仕事上の責任が重い」(57.3%)、「なんでもやらなければいけない(業務範囲が広い)」(49.1%)、「転勤があり大変そう」(34.6%)、「残業が多い」(34.1%)でした。

◆正社員に対するイメージ（複数回答形式）



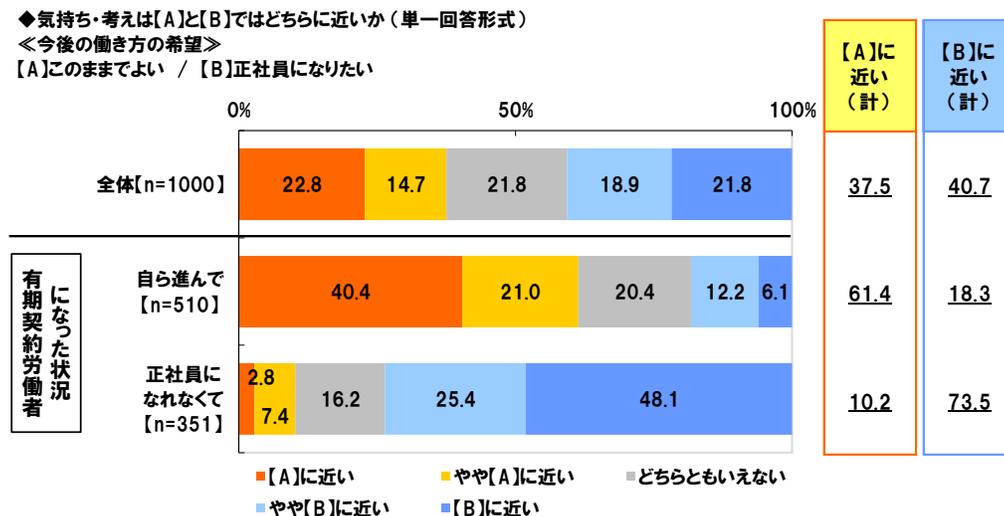
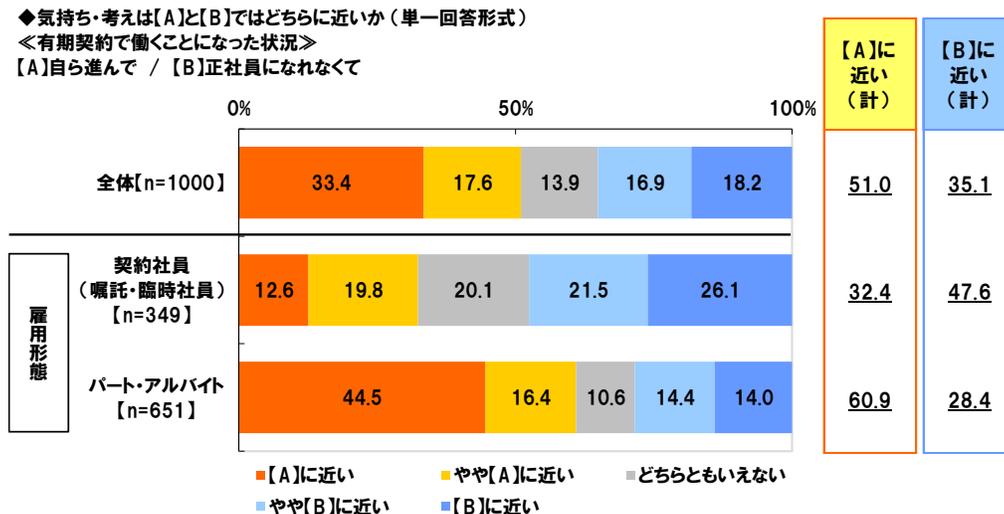
◆**有期契約労働者の3人に1人は“正社員になれずに有期契約”**

◆**正社員になれずに有期契約になった層の73.5%が、今後『正社員になりたい』**

有期契約労働者の正社員と比較した評価や正社員に対するイメージをみてきましたが、有期契約労働者の方は、正社員への転換希望を持っているのでしょうか。

まず、《有期契約で働くことになった状況》を聞いたところ、『自ら進んで』は51.0%、『正社員になれなくて』は35.1%となり、半数は自らの希望で有期契約になったものの、有期契約労働者の3人に1人は正社員になれずに、有期契約で働いていることがわかりました。雇用形態別にみると、正社員になれず、有期契約で働いているのは、契約社員(嘱託・臨時社員)でその割合が高くなり、47.6%と半数近くになりました。

そして、《今後の働き方の希望》を聞いたところ、『このままでよい』が37.5%であるのに対し、『正社員になりたい』は40.7%と、正社員への転換希望を持っている方のほうが高くなりました。特に、正社員になれずに有期契約で働いている方(351名)では、正社員への転換希望を持っている割合は高く、73.5%と7割以上になりました。



◆有期契約労働者が仕事にやりがいを感じている割合 49.3%

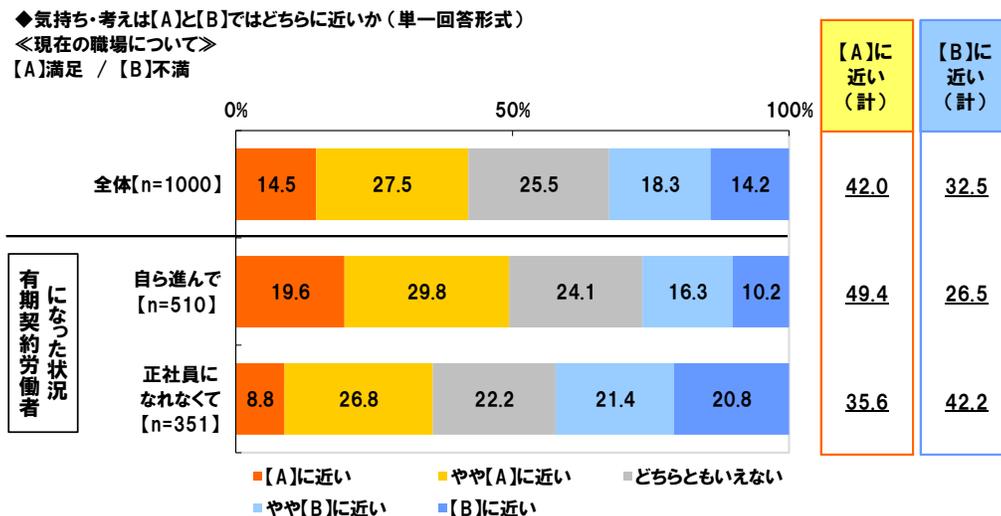
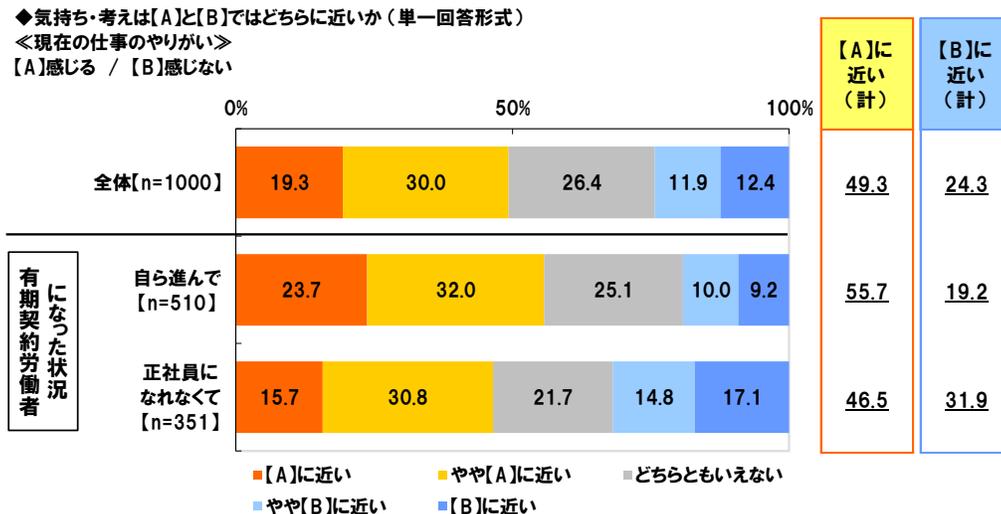
◆現在の職場に『満足』42.0%、『不満』32.5%、正社員になれずに有期契約になった層では『不満』が多数派

また、有期契約労働者の方は、どの程度現在の仕事にやりがいを感じていたり、現在の職場に満足していたりするのでしょうか。

全回答者(1,000)名に聞いたところ、《現在の仕事のやりがい》では、『感じる』が 49.3%、『感じない』が 24.3%、《現在の職場についての満足度》では、『満足』が 42.0%、『不満』が 32.5%となり、やりがいを感じている方や現在の職場に満足している方が多数派であることがわかりました。

しかし、有期契約で働くことになった状況によっては傾向が異なり、正社員になれずに有期契約で働いている方(351名)では、《現在の仕事のやりがい》を『感じない』割合が、自ら進んでなった方(510名)よりも10ポイント以上高くなり、《現在の職場についての満足度》では、不満を感じている方が42.2%で多数派となりました。

希望通りの雇用形態か否かが、仕事のやりがいや職場に対する満足度に影響を及ぼしている様子が窺えました。雇用形態による格差をなくすとともに、正社員へ転換しやすい環境を用意することが求められています。



◆職場に対する不満「給料が上がらない」、「給料が安い」、「働きぶりが評価されない」

「正社員がちゃんと働いていない」が2割以上、「パワハラがある」は1割以上に

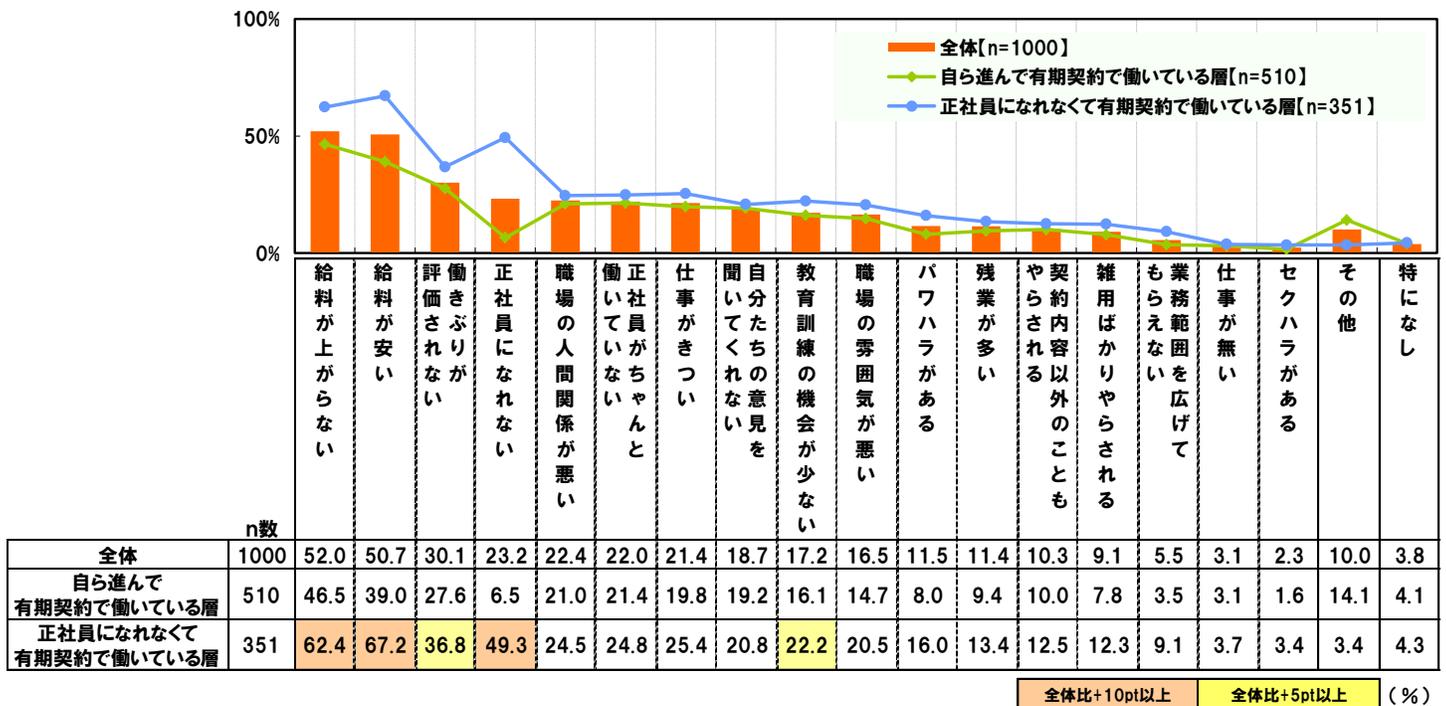
それでは、有期契約労働者の方は、職場に対して、どのような不満を持っているのでしょうか。

全回答者(1,000名)に聞いたところ、「給料が上がらない」(52.0%)が最も多く、次いで、「給料が安い」(50.7%)が続き、給料に対する不満を持っている方の割合が高いことがわかりました。また、給料以外にも「働きぶりが評価されない」(30.1%)や「自分たちの意見を聞いてくれない」(18.7%)という“認めてもらえていないこと”が不満の理由になっている実態が明らかになりました。さらに、「正社員がちゃんと働いていない」(22.0%)も2割以上あり、雇用形態による格差のない正当な評価が必要とされている様子が窺えました。

そして、パワハラやセクハラがあるとの回答もみられ、「パワハラがある」は11.4%、「セクハラがある」は2.3%となりました。

また、有期契約で働くことになった状況別にみると、職場に対して不満を感じている方が多数派となった、正社員になれずに有期契約で働いている方(351名)では、正社員への転換希望が叶わないことへの不満を感じている割合が高く、「正社員になれない」が49.3%と半数近くになりました。

◆現在の職場についての不満（複数回答形式）



■■調査概要■■

- ◆調査タイトル: 有期契約労働者に関する調査
- ◆調査対象: ネットエイジアリサーチのモバイルモニター会員を母集団とする
週20時間以上労働する民間企業の有期契約労働者(※)
※契約社員・パート・アルバイトが対象で派遣社員は除く
- ◆調査期間: 2013年9月14日～2013年9月23日
- ◆調査方法: インターネット調査
- ◆調査地域: 全国
- ◆有効回答数: 1,000サンプル(有効回答から1,000サンプルを抽出)
平成22年国勢調査 職業等基本集計結果にある
「(雇用者)パート・アルバイト・その他」の性年代構成比を参考に割付
(内訳) 男性250名(20代90名・30代55名・40代50名・50代55名)
女性750名(20代155名・30代205名・40代270名・50代120名)
- ◆実施機関: ネットエイジア株式会社(担当: 吉田)

■■報道関係の皆様へ■■

本ニュースレターの内容の転載にあたりましては、「連合調べ」と付記のうえご使用くださいますよう、お願い申し上げます。

■■本調査に関するお問合せ窓口■■

連合(日本労働組合総連合会)

非正規労働センター 担当: 加藤
TEL : 03-5295-0555
Eメール : hiseiki@sv.rengo-net.or.jp

総合企画局 企画局 担当: 奥田・岩城
TEL : 03-5295-0510
Eメール : jtuc-kikaku@sv.rengo-net.or.jp

受付時間 : 10時00分～17時30分(月～金)

■■連合(日本労働組合総連合会) 概要■■

組織名 : 連合(日本労働組合総連合会)
代表者名 : 会長 古賀 伸明
発足 : 1989年11月
所在地 : 東京都千代田区神田駿河台3-2-11 連合会館
業務内容 : すべての働く人たちのために、希望と安心の社会をつくる