



有期労働契約の経済分析：サーベイ

佐野, 晋平
宮, 昊君
勇上, 和史

(Citation)

国民経済雑誌, 227(1):83-99

(Issue Date)

2023-01-10

(Resource Type)

departmental bulletin paper

(Version)

Version of Record

(JaLCD0I)

<https://doi.org/10.24546/0100478266>

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/0100478266>



国民経済雑誌

有期労働契約の経済分析：サーベイ

佐 野 晋 平
宮 上 昊 君
勇 和 史

国民経済雑誌 第227巻 第1号 抜刷

2023年1月

神戸大学経済経営学会

有期労働契約の経済分析：サーベイ

佐 野 晋 平^a
宮 昊 君^b
勇 上 和 史^c

本稿は、有期労働契約に関する期間の定めのない労働契約への転換に焦点を当て、日本における統計の利用可能性と関連する実証研究の結果を概観する。経済理論からみた有期労働契約の特徴は、労働契約における機会主義への対処と調整費用の問題である。労働契約に関する期間の定めのない労働契約への転換の評価は現実の有期労働契約に対する需要の性質に深くかわる。日本においては、2010年代に公的統計の調査票改訂に伴い有期雇用の実態が把握できるようになったものの十分ではなく、有期から無期への移行の把握はサーベイ調査の活用が必要とされる。統計の利用可能性が広がり有期雇用の実態に関する実証研究が蓄積されているが、法改正に伴い法的な期間の制限が生じたことによる影響の分析については十分ではない点が課題である。

キーワード 有期労働契約、無期転換、公的統計

1 はじめに

過去数十年間の日本の労働市場が経験した大きな変化の一つは雇用形態の多様化である。『労働力調査』（総務省統計局）によると役員を除く雇用者に占めるいわゆる非正規労働者は1984年の15.3%から増加傾向にあり、2020年時点で37.1%となっている。いわゆる非正規労働者は職場において、パートタイマー、アルバイト、契約社員、嘱託社員あるいは派遣労働者と呼ばれるものである。こうした呼称上の非正規雇用が、労働時間の長短や労働契約期間の有無といった労働契約の性質とどのように関わるかは、近年増加する雇用機会の特質を明らかにするために重要である（神林 2013）。その際、特に重要な側面は、労働契約期間の有無が持つ意味である。

a 神戸大学大学院経済学研究科, sano@econ.kobe-u.ac.jp

b 神戸国際大学経済学部, 神戸大学大学院経済学研究科, hgon@kobe-kiu.ac.jp

c 神戸大学大学院経済学研究科, yugami@econ.kobe-u.ac.jp

本稿の目的は、日本における有期雇用の実態を統計から把握するとともに、関連する研究をサーベイし、論点を明らかにすることにある。本稿は、有期労働契約に関する経済学的論点と関連する実証研究を概観した佐野・勇上（2014）に依拠するが、以下の点で異なる。第一に、佐野・勇上（2014）以降に、改正労働契約法に基づく有期雇用の無期転換ルールの適用が始まったことと、同時期の公的統計の定義変更に伴い契約期間を把握できるようになった点である。これにより公的統計に基づき、実際の有期雇用の傾向を示すことが可能となった。加えて、公的統計で把握できることとできないことが明らかとなった。第二に、公的統計とサーベイ調査の利用開始の拡大に伴い、日本における実証研究の蓄積が進みつつある点である。本稿では、これらの点について言及する。

本稿の構成は以下の通りである。次節において、経済理論からみた有期労働契約の特徴を述べる。そこでは、労働契約における機会主義への対処と調整費用の問題と関わる点を指摘する。3節では、2013年の改正労働契約法について言及する。中でも、有期労働契約から期間の定めのない労働契約への転換に関する経済学的な議論を紹介する。4節では、日本における有期雇用を把握する統計を紹介する。有期雇用であるかは古くから調査されていたが、契約期間を含めた有期雇用の実態を調査し始めたのは2010年代における統計の改正以降である点を指摘し、公表データによる観察を行う。5節では、実証研究を紹介する。最後にまとめとともに研究課題を示す。

2 有期雇用に関する経済理論¹⁾

本節では、佐野・勇上（2014）に基づき、有期雇用に関する経済理論を紹介する。従来、労働契約期間の特徴は、労働者が担当する仕事の性質の観点と労働契約形態の間の労働費用の差異の観点から議論されている。それぞれについて説明しよう。

2.1 仕事の性質の観点

労働サービスにはそれを提供する労働者自身と切り離せないという特有の性質があり、それは労働契約において2つの機会主義を生じる（Rosen 1988）。一つは関係特殊的な投資における機会主義であり、もう一つは労働者の契約上の義務の履行における機会主義である。

関係特殊的な投資における機会主義は、企業特殊の技能への投資の際に生じる。理論的には、労使が訓練の費用と収益を分担するような賃金契約を事前に結ぶことができれば、両者には企業特殊の技能への投資のインセンティブが生じる（Hashimoto 1981）。しかし、生産性の評価が第三者に立証可能でなければ、企業は訓練後の再交渉を通じて事前の賃金契約の履行を破棄することができるから、結果として望ましい水準の人的資本投資が行われない問題が生じる（Grout 1984）。このとき、企業の評判効果が十分に機能して裏切りが抑制され

るか、解雇規制を通じて雇用保障に関する労使の信頼が醸成されれば、関係特殊な人的資本投資が促進される（中馬 1998）。

もう一つは、労働者の契約上の義務の履行における機会主義である。しばしば、労働サービスの質と量は労働者の働きぶりに依存する。しかし、使用者による労働者の監視や評価が困難であれば、労働者のサボりを防ぎ、努力を引き出す工夫が必要となる。その一つの方法は、競争市場で決定される賃金より高い賃金（効率賃金, Katz 1986）を提示することである。労働者はサボりが発覚すると解雇されて高い賃金を失う恐れがあるため、業務に傾注して高い生産性を発揮する（Shapiro and Stiglitz 1984）。さらに、賃金契約を、労働契約の初期には労働生産性以下とし、後に生産性より高く設定するような「後払いの報酬契約」とすることでも、労働者の努力を引き出すことが可能である（Lazear 1979; 1981）。ただし、この場合、賃金が労働者の生産性を上回る契約の後期では、使用者には労働者を解雇する誘因が働く。そのため、賃金契約の履行を担保するための評判効果が十分に機能すること、あるいは雇用保障に関する労使の信頼関係や法制度の存在が重要となる。

このように、労働契約において、労働者の業務内容、遂行方法や成果の評価方法を第三者に立証可能な形で規定できない、あるいは働きぶりの監視コストが高い仕事については、契約の当事者の機会主義を抑制するために、労働者の努力を引き出す賃金契約や雇用保障に関する労使の信頼醸成などの契約上の工夫が重要となる。

このような労働契約の特殊性と契約期間の関係を説明しよう。いま、人的資本への投資を要する仕事、あるいは労働者の働きぶりの監視や評価が困難な仕事について考える。そして、労働法により、契約期間の定めはないが、労働契約の当事者の一方的な申出によっていつでも解約できる契約形態（無期雇用）と、契約の期間の定めがあるが、契約期間内は双方の契約の当事者の一方的な申出による解約が厳しく制限されている契約形態（有期雇用）があるとする。このとき、労使の雇用関係の継続は、無期雇用か短期の有期雇用の反復更新のいずれによっても実現可能である。しかし、有期契約では、契約の更新時に契約事項に関する労使の再交渉が不可避であり、過去の労働の成果や人的資本への投資がご破算となるリスクがある。したがって、契約の更新時に使用者の機会主義的な行動が起こりやすい有期労働契約は、人的資本投資が必要な仕事や長期に亘るインセンティブ契約には向かない。つまり、契約期間の有無は労働契約の特殊性と密接に関連しており、企業特殊の技能が重要な仕事や、労働者の働きぶりが観察しにくい仕事には無期雇用が、職務の内容や範囲が特定化され、短期間の仕事については有期雇用が適していることになる。

2.2 労働費用の差異の観点

労働サービスの使用にかかる費用には、単位時間あたりの賃金率のほか、社会保険や付加

的給付などの必ずしも労働時間に依らない準固定的な費用がある。そして、前述の通り、企業特殊訓練やインセンティブ賃金が適用される無期雇用は、有期雇用に比べてこれらの費用が高くなる傾向がある。さらに、労働契約形態間ではその雇用調整費用の差が大きい (Goux, Maurin and Pauchet 2001; Dhyne and Mahy 2009)。企業が雇用量を増やすには、労働者一人ひとりについて採用や訓練の費用がかかる。雇用量を減らす場合も、大陸ヨーロッパ諸国や日本では、無期労働契約について、使用者による正当事由のない解雇を規制し、また解雇の手続や退職金等を法律で定めている場合が多く、これらが無期雇用の雇用調整費用を高めているとされる (OECD 2004)。他方で、有期労働契約は、原則として期間満了時の契約解消 (雇止め) が可能であり、雇用調整費用は相対的に低い。

もし賃金が伸縮的であれば、生産物需要の減少に直面した企業は賃金を引き下げることによって、低下した労働生産性とバランスさせることができる。しかし、様々な理由から賃金が硬直的であるとき、無期雇用と有期雇用の間の雇用調整費用の差は、以下の2点から、有期雇用に対する企業の労働需要を生じる (Jahn, Riphahn and Schnabel 2012)。

第一は、景気変動のバッファー・ストックとしての需要である (Garibaldi 2006, Berton and Garibaldi 2012)。雇用調整が困難な無期雇用と容易な有期雇用がある場合、景気変動に伴う生産性の不確実性に直面する企業は、無期雇用のストックを最も労働需要が低い不況期の最適な需要量にとどめておき、好況期には有期雇用を増やすことで景気変動に対応する。

第二は、無期雇用のスクリーニングとしての利用である。採用時に労働者と仕事のマッチの生産性が事前に観察できない場合、ジョブマッチの質は時間の経過、つまり労働者の勤続とともに判明する一種の「経験財」としてみなせる (Jovanovic 1979)。通常、各国の労働法制では、無期雇用について試用期間が定められているものの、それは有期雇用の法定の上限期間より短いことが多く、有期雇用は、無期雇用の試用期間より長い間ジョブマッチに関する情報を蓄積できるメリットがある。さらに有期労働者にとっても、将来の無期雇用への転換の可能性が労働のインセンティブとして機能する側面がある (Guell 2000; Engelland and Riphahn 2005)。ただし、他に良好な就職機会の可能性 (アウトサイド・オプション) を持つ有期雇用労働者には離職動機も存在するため、企業内における有期雇用の無期への移行は、有期雇用労働者のアウトサイド・オプションと、(関連規制がある場合は) 法定雇用期間の上限に依存することになる (Guell and Petrongolo 2007)。

ただし、有期雇用から無期雇用への移行の評価は、同一企業内の転換に限らない。失業状態にある者にとって、有期雇用での就業経験が潜在的な使用者に対する労働者の能力のシグナルとして機能し、あるいは一般的技能の蓄積を伴うものであれば、少なくとも一部の労働者にとって、有期雇用が無期雇用への「踏み石」(ステッピングストーン) として機能する可能性がある。しかし、現時点では、踏み石効果については相反する分析結果が併存してお

り、明確な結論は得られていない（Filomena and Picchio 2021）。

3 2013年の改正労働契約法²⁾

本節では、2013年の改正労働契約法について言及する。改正労働契約法の柱は、有期労働契約に関する①無期労働契約への転換、②雇止め法理の法定化、③不合理な労働条件の禁止の3つである。うち、①と②は有期労働契約の出口の規制として、③は有期労働契約の内容の規制としての性格を有する。それぞれは相互に関連するが、本稿では①無期労働契約への³⁾転換に焦点を当てる。

無期労働契約への転換については、労働契約法第18条にて、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合は、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として導入された。なお、通算契約期間は2013年4月1日以後に開始する（更新する場合を含む）有期労働契約が対象となる。ただし、2013年12月に成立した改正研究開発力強化法により、大学や研究機関などで科学技術の研究に携わっている有期契約労働者については、特例として10年に延長される。これらは労働政策審議会（2011）での「有期労働契約の長期にわたる反復・継続への対応」として、「有期契約労働者の雇用の安定や有期労働契約の濫用的利用の抑制のため」を意図したものである。

無期労働契約への転換の評価は、使用者による「有期労働契約の濫用的利用を抑制」し、労働者の「雇用の安定」をもたらすかどうかだが、これは現実の有期労働契約への需要の性質に深くかかわる。すなわち、有期雇用の繰り返し更新は無期雇用の代替なのか、あるいは定型的・短期的な労働契約が結果的に長期化したものにすぎないのかに依存する。

もし有期雇用と無期雇用が生産性において同質的で、解雇あるいは雇止めの雇用調整費用のみに差があれば、企業は有期雇用をバッファー・ストックとして需要する。このとき、有期労働契約の利用可能期間に制限をかけることは、規制の導入前より短期間で有期労働者が離職する事態を招き、その欠員の充足には不確実性が生じてしまう。これは景気変動に対応するように有期雇用を利用することのコストを高め、企業は無期雇用を増加させて不況期にも抱え込む一方、好況期の有期雇用の需要を減少させる可能性がある（Garibaldi 2006）。

有期雇用契約の繰り返しの更新の実態が、定型的・短期的な業務の労働契約が結果的に長期化したものに過ぎない場合は、利用期間に制限を与えたとしても、有期雇用の利用可能期間未満の雇止めと欠員の繰り返しのオファーを引き起こす一方、無期雇用の需要には影響を及ぼさないと考えられる。

有期雇用から無期雇用への転換もまた、有期労働契約に対する需要の性質に依存する。そのうえで、5年目以降の無期転換権の発生が無期への移行に資するかは、労働者のスクリーニング期間の実態と関わる。もし労働者のスクリーニング期間が1年程度のごく短期間であ

れば、利用期間の制限は無期雇用への転換の実態に大きな影響を及ぼさないと考えられる。実際のところは実証分析の結果によるところが大きいので、5節であらためて言及する。

まとめると、期間の定めのない労働契約への転換への評価は、使用者による「有期労働契約の濫用的利用を抑制」し、労働者の「雇用の安定」をもたらすかどうかだが、これは現実の有期労働契約に対する需要の性質に深くかかわる。有期雇用から無期雇用への転換もまた、有期労働契約に対する需要の性質に依存する。そのうえで、5年目以降の無期転換権の発生が無期への移行に資するかどうかは、労働者のスクリーニング期間の実態によるところが大きい。これらの評価は実証分析により確かめられるべき点である。

4 利用可能な統計

本節では、日本における有期雇用を把握する統計とそこからわかる実態を紹介する。

4.1 公的統計

世帯側からの公的統計において雇用契約期間の定めの有無を把握可能な統計は『労働力調査』と『就業構造基本調査』(総務省統計局)である。有期雇用であるかは古くから調査⁴⁾されていたが、契約期間を含めた有期雇用の実態を詳細に調査し始めたのは2010年代における統計の改正以降である。『労働力調査』では2013年以降、『就業構造基本調査』では2012年以降になってはじめて詳細に調査が行われるようになった。

『労働力調査』についてみていこう。『労働力調査』は「我が国における就業及び不就業の状態を明らかにするための基礎資料を得ること」を目的とし、日本に居住する全人口の約4万世帯を対象とし毎月調査される基幹統計である。調査票は2013年と2018年に改訂されたが、有期雇用の部分に限定して説明しよう。

2012年12月までは、常雇と臨時雇という区分であれば、契約期間が1年以上か否かで区分することは可能であった。しかしこれでは、常雇のうち1年超の有期雇用契約者と無期雇用者が混ざって、有期雇用の人数がわからない問題があった。そこで、2013年1月調査から有期雇用契約者の規模の把握ができるような調査票に改訂された。具体的には、2013年1月より、常雇を新たに常雇(有期の契約)及び常雇(無期の契約)に分割した記入を求められるようになった。ただし、常雇のうち有期の契約は契約期間が1年を超えるものであり、雇用契約期間が1カ月以上1年未満の場合は臨時雇、1カ月未満の場合に分類されていた問題は残った。

2018年1月からは、多様化する雇用の実態把握を目的にして、常雇と臨時雇の区分を廃止し、雇用者を無期と有期にわけ、有期の場合は契約期間を詳細に尋ねる形式に変更された。具体的には、「勤めか自営かの別及び勤め先における呼称」の欄で、「雇われている人」(正

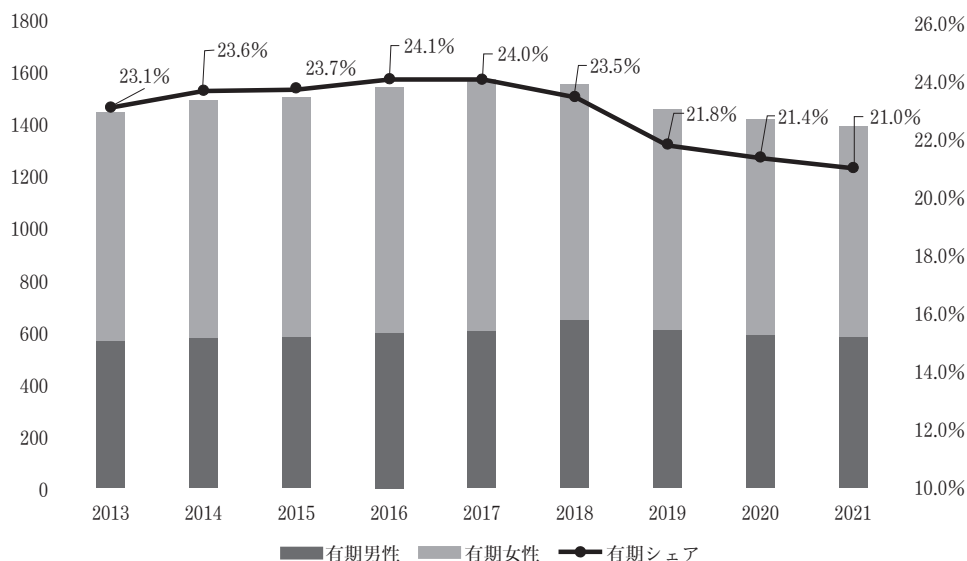
規の職員・従業員、パート、アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員、嘱託、その他）を選択すると、「雇用契約期間の定めの有無及び1回当たりの雇用契約期間」で定めの有無、わからないかと、ある場合はその期間（1カ月未満、1カ月から3カ月未満、3カ月超から6か月、6カ月超から1年以下、1年超から3年以下、3年超から5年以下、5年超え、わからない）を選択する形式に変更された。これにより呼称による従業員上の地位と契約期間の組合せを詳細に把握することが可能となった。

次に『就業構造基本調査』についてみていこう。『就業構造基本調査』は「国民の就業及び不就業の状態を調査し、全国及び地域別の就業構造に関する基礎資料を得ること」を目的とし、5年に一度、日本に居住する約52万世帯の15歳以上の世帯員約108万人（2019年時点）を対象に調査される基幹統計である。

『就業構造基本調査』における雇用契約期間の把握には変遷がある。2007年調査までは、『労働力調査』同様に、常雇を契約期間が1年以上の人、臨時雇を契約期間が1カ月以上1年以下の人として把握し、雇用契約の詳細に関する項目は調査票にはなかった。2012年調査より有業者の主な仕事について、雇用契約期間の定めの有無・1回当たりの雇用契約期間、雇用契約の更新の有無・回数を尋ねる形式となっている。形式は『労働力調査』と同様で「勤めか自営かの別及び勤め先における呼称」の欄で、「雇われている人」（正規の職員・従業員、パート、アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員、嘱託、その他）を選択すると、「雇用契約期間の定めの有無及び1回当たりの雇用契約期間」で定めの有無、わからないかと、ある場合はその期間（1カ月未満、1カ月から3カ月未満、3カ月超から6か月、6カ月超から1年以下、1年超から3年以下、3年超から5年以下、5年超え、わからない）を選択する形式である。

2017年では、現職だけではなく前職についても、前職の雇用契約期間の定めの有無・1回当たりの雇用契約期間を尋ねる項目が追加された。これにより前職で有期雇用だったものが現職で無期に移行したかの把握が可能となった。ただし、これは企業を変更した転職者であり、契約期間の有無に変化があったかを把握する点に留意が必要である。同一企業内で無期転換したなど、職を変えずに契約期間の有無が変化した状況は把握できない。さらに、公表される集計表は、過去5年間の転職者に制限している場合が多いが、5年前から複数回転職した場合は、直近しかわからない問題もある。また、調査時点の就業状態や雇用形態からみた前職の情報であるため、回答者の前職の雇用形態と時期を揃えたうえで、移行先を分析することが難しい。このような留意があるが、有期雇用契約を結ぶ個人が転職によりどのような契約形態に変化したかを把握できる貴重な統計である。⁵⁾

図1 有期雇用者数の推移



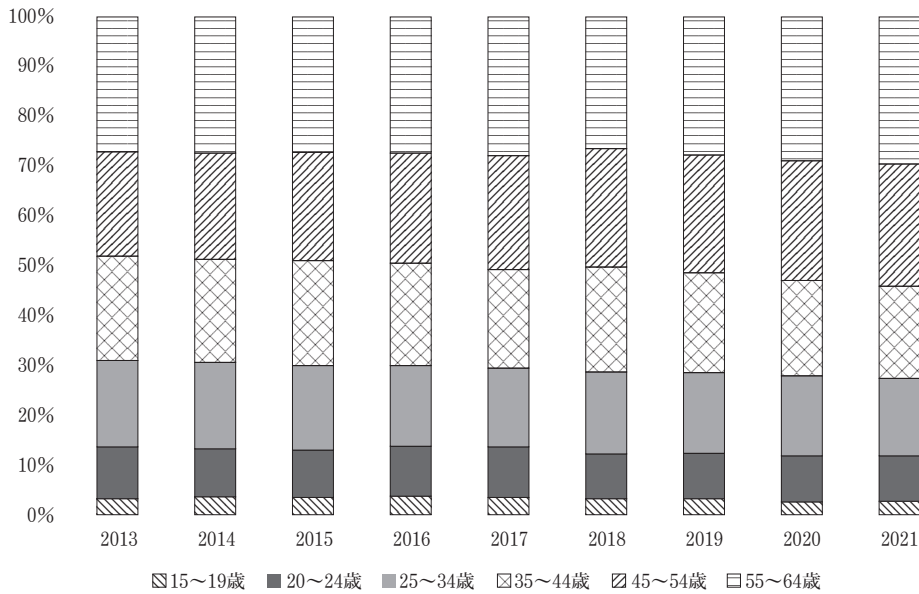
出所：『労働力調査』，単位万人

4.2 公的統計による実態把握

公的統計から把握できる有期雇用労働者の実態を確認しよう。図1は『労働力調査』からみた、雇用者に占める有期のシェアの年次推移である。2013年から2018年にかけて有期雇用のシェアは約23-24%を推移したが、2018年から2019年にかけて約21.8%まで低下している。性別にみると、女性の方が男性と比べ相対的に多い。図2は年齢階級別有期雇用者シェアの推移である。年齢別にみると、2013年時点において、55-64歳は約27%と最もシェアが高く、次いで35-44歳代、45-54歳代、25-34歳代の20.9%、20.5%、17.9%と続く。15-19歳は3.2%、20-24歳は10%である。この年齢階級における相対的な関係は2013年から2021年にかけて安定的である。なお、図1で観察された2018年から2019年にかけての有期シェアの下落だが、図2の数値をベースにすれば、どの年齢階級においても等しくシェアが低下しているが、35-44歳代が約12%の下落と最も大きい。

『労働力調査』は2018年以降の契約期間の詳細を把握しているが、その時系列推移をみていこう。図3は契約期間別有期雇用者数の四半期ごとの推移を示したものである。四半期ごとに観察すると、図1でみられた2018年から2019年にかけての有期シェアの下落は、2018年の第2四半期（4から6月）から第3四半期（7から9月）にかけて生じたことが分かる。これは2013年4月から有期契約で5年を超えると無期転換を申し込みできる最初の5年目と対応している。2018年第1四半期を例に、契約期間別の特徴を見てみよう。まず、契約期間が分からないが約22.9%あることである。契約期間で最も多いシェアを占めるのが1年以下

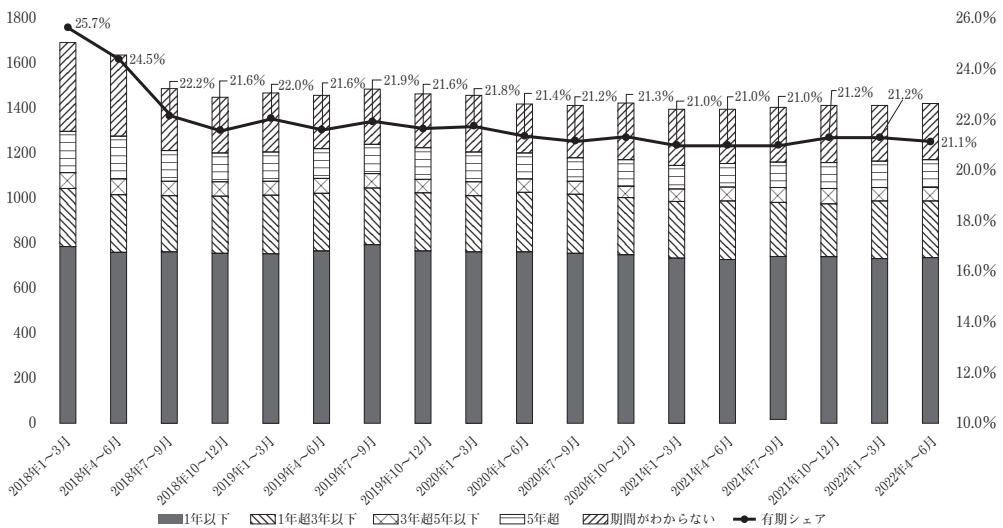
図2 年齢階級別有期雇用者シェアの推移



出所：『労働力調査』

の46.7%であり、次いで1年超3年以下の15%，5年超の11.2%，3か月超6か月以下の10%と続く。2018年の第2四半期（4から6月）から第3四半期（7から9月）にかけての有期

図3 契約期間別有期雇用者数の推移



出所：『労働力調査』，単位万人

シェアの下落で最も大きい下落幅があるのが5年超であり、11.3%から9.4%と約28%下落している一方で、1年以下は大きく変化していない。

『就業構造基本調査』による傾向はどうか。表1は2012年と2017年の雇用形態と雇用契約期間の関係を示したものである。雇用者全体における有期雇用のシェアは2012年で22.6%、2017年で24.3%である。正社員の約90%が無期雇用であるのに対し、非正社員の50%近くが

表1 2012年と2017年の雇用形態と雇用契約期間の関係

		総数	無期契約	有期契約	有期雇用契約年数					わからない
					1年以下	1年超 3年以下	3年超 5年以下	5年超	その他	
雇用者全体	2012年	5354	3670	1212	819	185	55	-	154	445
		100%	68.5%	22.6%	15.3%	3.5%	1.0%	-	2.9%	8.3%
	2017年	5,584	3,721	1,356	823	224	51	62	195	478
		100%	66.6%	24.3%	14.7%	4.0%	0.9%	1.1%	3.5%	8.6%
正社員	2012年	3,311	3,054	135	44	31	22	-	38	121
		100%	92.2%	4.1%	1.3%	0.9%	0.7%	-	1.1%	3.7%
	2017年	3,451	3,134	179	48	35	18	45	33	139
		100%	90.8%	5.2%	1.4%	1.0%	0.5%	1.3%	0.9%	4.0%
非正社員	2012年	2,043	616	1,076	774	154	32	-	116	323
		100%	30.2%	52.7%	37.9%	7.5%	1.6%	-	5.7%	15.8%
	2017年	2,133	587	1,177	775	189	33	18	162	339
		100%	27.5%	55.2%	36.4%	8.9%	1.6%	0.8%	7.6%	15.9%
「非正社員」に分類の呼称内訳	パート	956	371	438	339	56	9	-	34	135
		100%	38.9%	45.9%	35.4%	5.9%	1.0%	-	3.6%	14.1%
		1,032	376	495	350	74	9	9	54	146
		100%	36.4%	48.0%	33.9%	7.2%	0.9%	0.8%	5.2%	14.2%
	アルバイト	439	157	149	114	16	3	-	16	128
		100%	35.7%	33.8%	25.9%	3.7%	0.7%	-	3.5%	29.1%
		439	138	164	108	19	3	2	33	132
		100%	31.3%	37.4%	24.5%	4.2%	0.6%	0.5%	7.4%	30.0%
	派遣社員	119	18	84	67	10	2	-	5	16
		100%	15.5%	70.7%	56.3%	8.5%	1.5%	-	4.3%	13.1%
		142	20	103	77	12	2	1	11	18
		100%	14.0%	72.7%	54.1%	8.8%	1.6%	0.6%	7.7%	12.5%
	契約社員	291	-	270	171	47	9	-	42	19
		100%	-	92.6%	58.9%	16.2%	3.0%	-	14.6%	6.7%
		303	-	282	160	54	10	3	54	18
		100%	-	93.0%	52.7%	18.0%	3.4%	1.1%	17.9%	6.0%
	嘱託社員	119	18	95	61	18	8	-	8	6
		100%	14.7%	79.4%	51.0%	15.1%	6.7%	-	6.5%	5.3%
		119	17	95	59	21	7	2	5	6
		100%	14.5%	79.7%	49.9%	18.0%	6.2%	1.7%	4.0%	5.3%
	その他	119	52	41	23	7	2	-	11	20
		100%	43.6%	34.9%	19.2%	5.5%	1.3%	-	8.9%	16.6%
		96	36	38	21	8	2	1	6	18
		100%	36.9%	39.2%	22.2%	8.0%	1.8%	0.8%	6.3%	19.0%

出所：『就業構造基本調査』

有期雇用契約である。契約期間のうち最もシェアが大きいのは1年以下である。これらの傾向は2012年と2017年で安定的である。図1から図3の『労働力調査』で観察されたような2018年から2019年にかけての有期雇用シェアの下落が『就業構造基本調査』でみられるかは2022年の集計を待つほかない。

有期雇用から無期への移行はどうか。表2は2017年の『就業構造基本調査』において把握される前職と現職の移行を示したものである。なお、この数値は転職に伴い変化したものを把握しており、同一企業内での移行を含まない点に留意が必要である。表2によると、前職で期限の定めがない雇用者の67%が現職でも期限の定めがない。前職で有期である場合、約60%は現職でも有期であるが、33%は無期に移行している。

表2 前職から現職にかけての有期無期の変化

	現職/総数	定めなし	定めあり	分らない
前職/総数	1102.7	572.4	408.6	117.6
定めなし	611.0	413.2	164.0	31.9
前職に占める現職	99.7%	67.6%	26.8%	5.2%
定めあり	315.1	104.0	188.8	21.5
前職に占める現職	99.7%	33.0%	59.9%	6.8%
分らない	167.9	51.0	52.9	63.1
前職に占める現職	99.5%	30.4%	31.5%	37.6%

出所：『就業構造基本調査』（2017年）

4.3 サーベイ調査の利用可能性

前節まででみたように、2010年代に入り公的統計において雇用契約期間の詳細を把握できるようになったものの、有期から無期への移行に関わる実態については十分に把握できない。それは、『労働力調査』や『就業構造基本調査』が同一個人を複数期間調査したパネルデータの構造になっていないことに起因する。有期から無期への移行を正確に把握するには、パネルデータが望ましい。さらに、有期雇用のシェアは約25%であり、正社員に限ると約8%であり、『就業構造基本調査』のような大規模調査が望ましい。このように正社員における有期から無期の把握をすることは公的統計からは困難であることが多い。

そこでサーベイ調査が役立つ。サーベイ調査のうち利用可能なパネルデータであり、同一企業内で転換したことを把握できる設計なのは日本／慶応家計パネル調査（JKHPS）と全国就業実態パネル調査（JPSED）である（坂本 2022）。加えて、全体に占める有期雇用のシェアを考えると調査対象数がある程度大きい必要がある。JKHPSは日本全体の状況を把握することを目的としており、サンプルサイズは1年あたり概ね6000程度であるため、有期のサ

ンプルサイズは大きくない。一方、JPSED は1年あたり約50000とサンプルサイズが大きい
が、ウェブ調査であるという点で、回答者の職種等の属性が母集団とは異なる可能性がある。

5 有期雇用に関する実証研究のサーベイ

本節では、佐野・勇上（2014）で紹介した有期雇用に関する実証研究のうち、日本において有期から無期への移行に関する主要な研究と、2014年以降の関連する研究を紹介する。

海外における有期雇用から無期雇用への転換に関する研究は雇用保護規制との関連（Booth, Francesconi and Frank 2002, Kahn 2010 など）、踏み石（stepping stone）に関連（Filomena and Picchio 2021 など）、そして法的な期間の制限（legal limit）に関連（Guell and Petrongolo 2007, Portugal and Varejão 2009, Yoo and Kang 2012 など）がある。

一方で、日本では有期・無期よりは正規・非正規の問題に焦点をあてた研究が多い。とりわけ、担当する業務の性質や雇用調整費用の視点から、主に企業の労働需要サイドの検証が進められてきた（砂田・樋口・阿部 2004, 森川 2010, 浅野・伊藤・川口 2011）。

2010年代では、ここに呼称上問題と労働契約期間の問題に焦点を当てた研究が蓄積されてきている。神林（2010）、Kambayashi and Kato（2012）は、『就業構造基本調査』の個票データを基に、呼称上の非正規労働者と契約上の非正規労働者（有期労働者）を区別した場合、1990年代後半以降、統計上の「常用・非正規」で把握される呼称上の非正規労働者が急増したことを明らかにした。加えて、雇用の安定性や賃金、教育訓練機会といった雇用の質は、労働契約形態より呼称上の差異が強い影響を及ぼすことを示した。

呼称上の問題を強調した研究は他にも、川口・神林・原（2015）や川口（2018）がある。川口・神林・原（2015）は『就業構造基本調査』と『能力開発基本調査』の個票データから、訓練機会の有無や計画的な雇用管理が正社員と非正社員の呼称の差異と強く相関していることを明らかにした。川口（2018）は『賃金構造基本調査』個票データから最終学歴・潜在経験年数・勤続年数・職種・役職・事業所の違いといった観察可能な属性の違いを制御しても、無期の正社員・正職員に比べて有期の非正社員・非正職員は男女ともに約18%所定内時間当たり賃金が低いことを示した。

労働契約期間については、期間の有無や長短よりも、不明かどうかに注目した分析がされている。玄田（2018）は、2016年のJPSEDを集計し、雇用契約期間の不明が労働者の特徴と関連していることを明らかにしている。分析結果によると、雇用者の約10.3%は雇用契約期間を不明だと回答しており、正社員以外だと約19.1%と高くなる。雇用契約期間不明者は、アウトカムでみると、賃金、訓練機会、仕事満足度は低く、個人属性でみると、女性、独身、若年、低学歴層、中学時の成績下位層は雇用契約期間不明者になる傾向があり、勤め先の属性でみると、小規模企業やその他業種で雇用契約期間不明がみられる傾向がある。一方で、

労働者の利益を代表し企業と交渉する組織，入職経路として専門的な知識を有する仲介者を利用する場合に，期間不明は回避されやすいことも発見している。Genda et al. (2019) は，自身の雇用契約期間を知らない労働者の労働条件を日本とスペインの個票データから比較した。日本については『就業構造基本調査』，スペインについては the Economically Active Population Survey を用いている。雇用者に占める自身の雇用契約期間を知らない労働者の割合は日本で約8%，スペインで約11%である，女性，未婚者，若年者と高齢者，学歴の低い労働者ほど自身の雇用契約期間を知らず，現在の仕事に不満を持ち，仕事を探しているという特徴を持つことを示した。日本においては，賃金が低く，職業訓練の機会に恵まれない，スペインにおいては，移民であることと関連しており，総じて不利な状況にあるものほど自身の雇用契約期間を知らない状況にあることを示した。

独自の調査から有期雇用の実態に迫った研究として安井ほか(2019)がある。安井ほか(2019)は契約社員，嘱託社員という有期雇用労働者と正社員の賃金差を明らかにするために，限定正社員，いわゆる正社員，非正規社員という雇用区分別に回収数を割り付けしたウェブ調査を用い，有期雇用労働者と正社員の賃金差のどの程度が人的資本や職種の違いにより説明できるのか Blinder-Oaxaca 分解により分析した。回帰分析によると，有期雇用労働者の賃金は正社員よりも平均的に36.5%低い，学歴などの個人属性を制御すると，8.8%まで差が縮小することを示した。Blinder-Oaxaca 分解によると，正社員と有期雇用労働者の賃金差を説明する重要な属性は，男性の場合は勤続年数，職種であり，女性の場合は職種，学歴であることを示した。

移行に注目した研究も蓄積されつつある。玄田(2008)は、『就業構造基本調査』の個票データを用い，非正規雇用としての前職経験が2～5年程度の場合に最も正規雇用に移行しやすいことを示した。四方(2011)は，2004年から2008年までの KHPS を用いて同一企業内における移行を含めた非正規から正規への移行確率を分析し，非正規雇用から正規雇用へ移行の主な経路は同一企業内であること，主に男性にみられることを示した。Esteban-Pretel, Nakajima and Tanaka (2011) は、『就業構造基本調査』の個票データを用い，初職の非正規経験は，短期的には学卒後の無業よりは正規への移行を高めるが，長期的な正規雇用比率では無業と差がなく，学卒後の非正規雇用経験は，正規への踏み石でも行き止まりでもないことを示した。

JPSSED を用い，契約期間，就業時間，職場呼称の区分からの分類に基づき，雇用形態の多様化の実態を示したのが小前・玄田(2020)である。分析結果によると，無期短時間正社員は，男女を問わず，賃金などが有利であることを確認し，有期短時間正社員は職場外訓練の機会に恵まれ，狭義の正規雇用(直接雇用であり，期限の定めがなく，フルタイムである)への転換が進みやすいことを発見している。

法改正があった中で、13年以降の法的な期間の制限 (legal limit) に着目するものは、管見の限り、多くはない。改正の趣旨の1つは、同一企業内無期転換と考えることができる。しかし、この点を直接評価した研究は、管見の限りない。例外として、Gong et al. (2022) が参考になる。

Gong et al. (2022) は個人のパネルデータを用い、期限の定めのある労働者が雇用されている同一企業で無期雇用に転換したかを分析している。有期雇用から無期転換の移行の状況を把握できる個人のパネルデータである JPSED (2016年から2021年) を用いている。2017年から2021年にかけて、調査前年に有期雇用であった個人が翌年に無期雇用になる割合は3%から4.7%である。1年後に同一企業内で無期雇用転換する割合を経過年別にみると、1年後は5.9%、2年後は3.8%、3年後は6.2%、4年後は1.8%、5年後は5.7%と必ずしも一様な傾向にあるわけではない。ただし、これらの傾向は、個人属性によって異なる可能性が高い。そこで、個人属性を制御したうえで、どのタイミングで有期雇用から無期雇用に転換するかをサバイバル分析で推定した結果によると、1年目での移行が最も高く、2年目から5年目までは移行確率に統計的な差は観察されず、とりわけ、個人の異質性を制御した分析が重要である点も示した。また、男女別、大卒以上かそれ以外ではグループ間に特徴の差は観察されないが、従業員規模が500人未満である企業の場合は、5年目での移行確率が高い傾向である点を指摘した。

6 ま と め

本稿は、期間の定めのない労働契約への転換に焦点を当て、日本における統計の利用可能性と関連する実証研究の結果を概観した。経済理論からみた有期労働契約の特徴は、労働契約における機会主義への対処と調整費用の問題である。2013年の改正労働契約法の1つに労働契約に関する期間の定めのない労働契約への転換があるが、これは現実の有期労働契約に対する需要の性質に深くかかわる。日本においては、2010年代に公的統計の調査票改訂に伴い有期雇用の実態が把握できるようになったものの十分ではなく、有期から無期への移行についてはサーベイ調査の活用が必要とされる。統計の利用可能性が広がり有期雇用の実態に関する実証研究が蓄積されているが、法改正に伴い法的な期間の制限が生じたことによる影響の分析については十分ではない点が課題である。

注

- 1) 本節は佐野・勇上 (2014) の2節に大きく依拠する。
- 2) 本節は佐野・勇上 (2014) の4節に大きく依拠する。
- 3) ②雇止め法理の法定化および③不合理な労働条件の禁止に関する議論は佐野・勇上 (2014) を参照のこと。

- 4) 『賃金構造基本調査』(厚生労働省)は2005年より、一般労働者に限るが、雇用形態について、常用労働者のうち正社員・正職員、正社員・正職員以外の雇用期間の定めの有無を追加している。2008年に短時間労働者にも雇用形態別の統計ができたが、企業規模 5-9 人に関する人数が把握されていない。2009年より短時間労働者の雇用形態別では企業規模 5-9 人に関する人数が把握できるようになった。2018年後で常用労働者の定義を変更している。
- 5) なお、2022年調査では、前職の雇用期間の有無の項目は調査票にはない。

参 考 文 献

- Berton, Fabio and Garibaldi, Pietro (2012) “Workers and Firms Sorting into Temporary Jobs”, *The Economic Journal*, Vol. 122, pp. F125-F154.
- Booth, Alison L., Francesconi, Marco and Frank, Jeff (2002) “Temporary Jobs: Stepping-stones or Dead Ends?”, *The Economic Journal*, Vol. 112, pp. F189-F215.
- Dhyne, Emmanuel and Mahy, Benoit (2009) “The Use of Fixed-term Contracts and the Labour Adjustment in Belgium”, *Working Paper Research* No. 169, National Bank of Belgium.
- Engellandt, Axel and Riphahn, Regina T. (2005) “Temporary Contracts and Employee Effort”, *Labour Economics*, Vol. 12, No. 3, pp. 281-299.
- Esteban-Pretel, Julen, Nakajima, Ryo and Tanaka, Ryuichi (2011) “Are Contingent Jobs Dead Ends or Stepping Stones to Regular Jobs? Evidence from a Structural Estimation”, *Labour Economics*, Vol. 18, No. 4, pp. 513-526.
- Filomena, Mattia and Picchio, Matteo (2021) “Are Temporary Jobs Stepping Stones or Dead Ends? A Meta-Analytical Review of the Literature”, IZA DP No. 14367
- Garibaldi, Pietro. (2006) *Personnel Economics in Imperfect Labour Market*, Oxford Press.
- Genda, Yuji, Heckel, Markus, Kambayashi, Ryo (2019) “Employees Who Do Not Know Their Labour Contract Term and the Implications for Working Conditions: Evidence from Japanese and Spanish microdata”, *Japan & The World Economy* 49, pp. 95-104
- Gong, Haojun, Sano, Shinpei and Yugami, Kazufumi (2022) “Determinants of the Conversion of Temporary Contracts into Permanent Contracts in Japan”, mimeo
- Goux, Dominique, Maurin, Victoria and Pauchet, Marianne (2001) “Fixed-Term Contracts and the Dynamics of Labour Demand”, *European Economic Review* Vol. 45, No. 3, pp. 533-552.
- Grout, Paul A. (1984) “Investment and Wages in the Absence of Bonding Contracts: A Nash Bargaining Approach”, *Econometrica*, Vol. 52, No. 2, pp. 449-460.
- Guell, Maia. (2000) “Fixed-term Contracts and Unemployment: An Efficiency Wage Analysis”, *Princeton University IRS Working Paper* No. 433.
- Guell, Maia and Petrongolo, Barbara. (2007) “How Binding are Legal Limits? Transitions from Temporary to Permanent Work in Spain”, *Labour Economics*, Vol. 14, No. 2, pp. 153-183.
- Hashimoto, Masanori (1981) “Specific Human Capital as a Shared Investment”, *American Economic Review*, Vol. 71, No. 3, pp. 476-482.
- Jahn, Elke J., Riphahn, Regina T. and Schnabel, Claus (2012) “Flexible Forms of Employment: Boon and Bane”, *The Economic Journal*, Vol. 122, pp. F115-F124.

- Jovanovic, Boyan (1979) "Job Matching and the Theory of Turnover", *Journal of Political Economy*, Vol. 87, No. 5, pp. 972-990.
- Kahn, Lawrence M. (2010) "Employment Protection Reforms, Employment and the Influence of Temporary Jobs in Europe: 1996-2001", *Labour Economics*, Vol. 17, No. 1, pp. 1-15.
- Kambayashi, Ryo and Kato, Takao (2012) "Good Jobs, Bad Jobs, and the Great Recession: Lessons from Japan's Lost Decade", *IZA Discussion Paper*, No. 6666.
- Katz, Lawrence F. (1986) "Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation", *NBER Macroeconomics Annual 1986*, Vol. 1, pp. 235-290.
- Lazear, Edward P (1979) "Why Is There Mandatory Retirement?", *Journal of Political Economy*, Vol. 87, No. 6, pp. 1261-1284
- Lazear, Edward P (1981) "Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions", *American Economic Review*, Vol. 71, No. 4, pp. 606-620
- OECD (2004) *Employment Outlook*, OECD
- Portugal, Pedro and Varejão, José (2009) "Why Do Firms Use Fixed-Term Contract?", *IZA Discussion Paper* No. 4380
- Rosen, Sherwin (1988) "Transactions Costs and Internal Labor Markets", *Journal of Law, Economics, & Organization*, Vol. 4, No. 1: pp. 49-64.
- Shapiro, Carl and Stiglitz, Joseph E (1984) "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device", *American Economic Review*, Vol. 74, No. 3, pp. 433-444.
- Yoo, Gyeongjoon and Kang Changhui (2012) "The Effect of Protection of Temporary Workers on Employment Levels: Evidence from the 2007 Reform of South Korea", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 65, No. 3: pp. 578-606.
- 浅野博勝・伊藤高弘・川口大司 (2011) 「非正規労働者はなぜ増えたか」, RIETI ディスカッションペーパー, 11-J-051.
- 川口大司 (2018) 「雇用形態間賃金差の実証分析」, 『日本労働研究雑誌』 No. 701, pp. 4-16
- 川口大司・神林龍・原ひろみ (2015) 「正社員と非正社員の分水嶺: 呼称による雇用管理区分と人的資本蓄積」, 『一橋経済学』 第9巻第1号, 147-172頁.
- 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.
- 神林龍 (2013) 「非正規労働者」, 『日本労働研究雑誌』, No. 633, pp. 26-29.
- 玄田有史 (2008) 「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」, 『日本労働研究雑誌』, No. 580, pp. 61-77.
- 玄田有史 (2018) 「雇用契約期間不明に関する考察」, 『日本労働研究雑誌』, No. 680, pp. 69-85.
- 小前和智・玄田有史 (2020) 「期間・時間・呼称から考える多様な雇用形態—無期短時間正社員の可能性」, 『日本労働研究雑誌』, No. 716, pp. 159-175.
- 坂本和靖 (2022) 「労働統計としてのパネル調査案内」, 『日本労働研究雑誌』, NO. 714, pp. 50-56
- 佐野晋平・勇上和史 (2014) 「経済学から見た有期労働契約」, 大内伸哉編『有期労働契約の法理と政策』第3章, 弘文堂
- 四方理人 (2011) 「非正規雇用は「行き止まり」か?——労働市場の規制と正規雇用への移行」,

『日本労働研究雑誌』, No. 608, pp. 88-102.

砂田充・樋口美雄・阿部正浩（2004）「情報化が正規労働比率へ与える影響」, RIETI ディスカッションペーパーシリーズ 04-J-043.

中馬宏之（1998）「解雇権濫用の経済分析：雇用契約理論の視点から」, 中馬宏之・三輪芳朗・神田秀樹・柳川範之編『会社法の経済学』, 東京大学出版会, pp. 425-451.

森川正之（2010）「企業業績の不安定性と非正規労働－企業パネルデータによる分析－」, RIETI ディスカッションペーパーシリーズ 10-J-023.

労働政策審議会「有期労働契約の在り方について（建議）」, 2011年12月26日, 労審発第641号.

安井健悟・佐野晋平・久米功一・鶴光太郎（2019）「正社員と有期雇用労働者の賃金格差」, 『日本経済研究』 7745-602019年 6 月