

# 個人と組織の契約関係の多様化

—健全な契約関係をいかに創り出すのか—

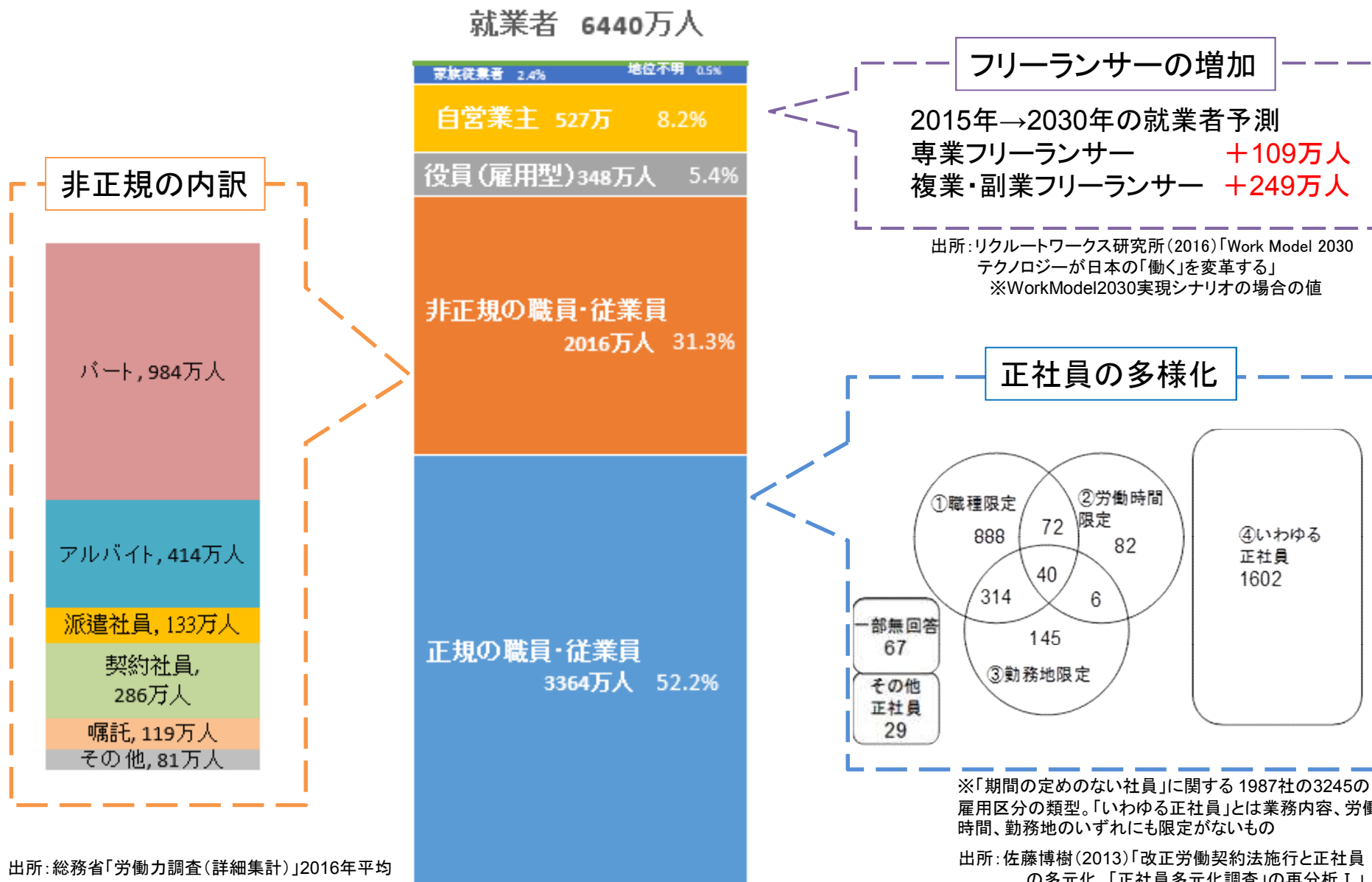
2017.8.4.

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

---

# 就業形態の多様化

## 個人と組織の契約関係は多様化している



# 労働条件の明示義務

## 労働契約の締結にあたり、契約期間・業務内容・賃金・労働時間・就業場所等の明示が義務付けられている

### 労働基準法第15条「労働条件の明示」 労働基準法施行規則第5条

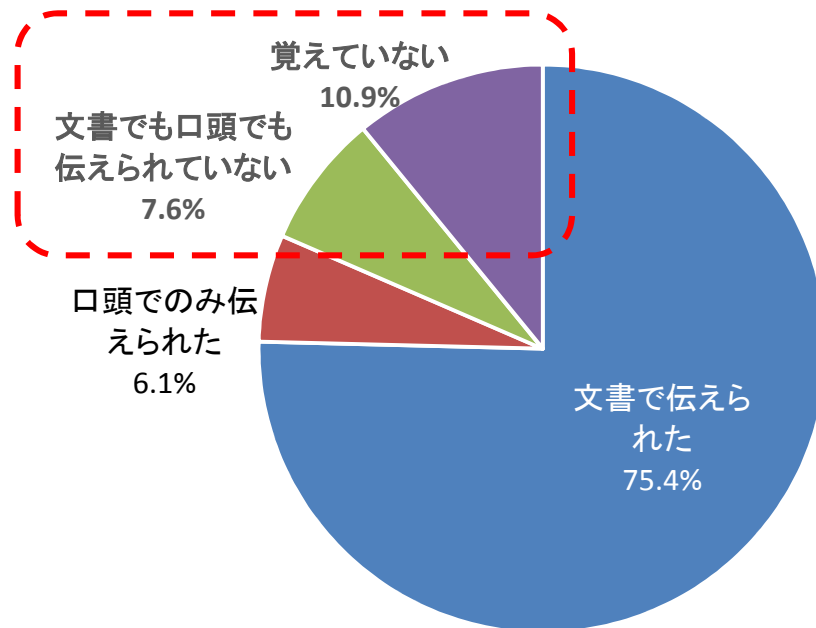
- 一 **労働契約の期間**に関する事項
  - 一の二 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
  - 一の三 **就業の場所**及び**従事すべき業務**に関する事項
- 二 始業及び終業の時刻、所定**労働時間**を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- 三 **賃金**（退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- 四 **退職**に関する事項（解雇の事由を含む。）
  - 四の二 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- 五 **臨時に支払われる賃金**（退職手当を除く。）賞与及び第八条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項
- 六 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
- 七 安全及び衛生に関する事項
- 八 **職業訓練**に関する事項
- 九 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- 十 表彰及び制裁に関する事項
- 十一 休職に関する事項

# 個人と組織の契約締結

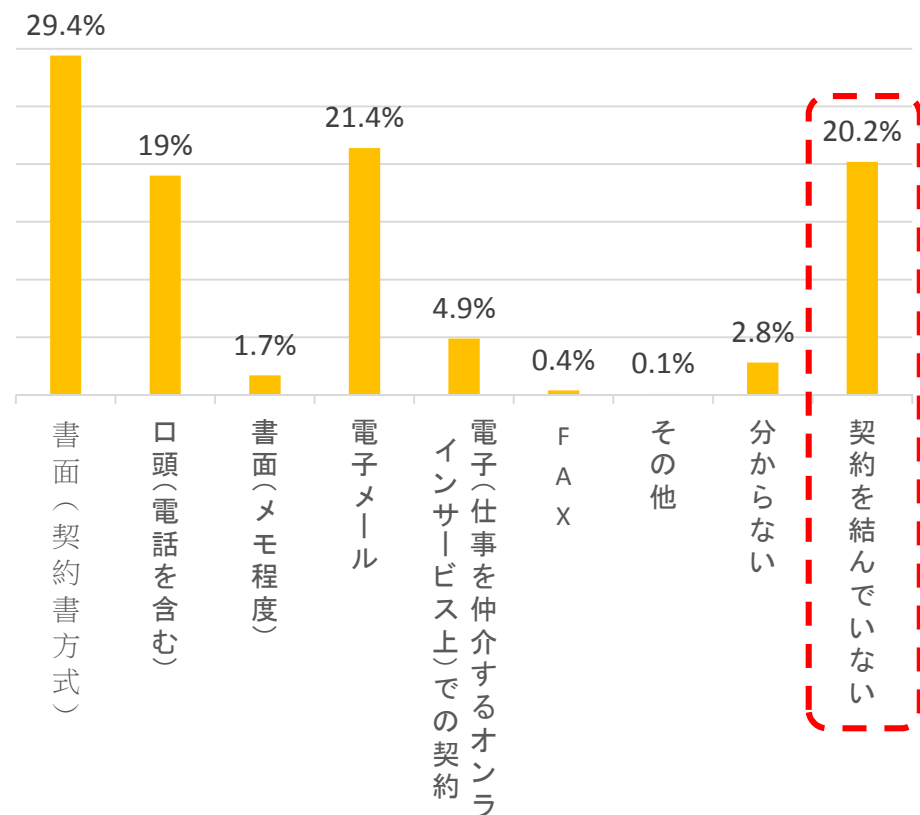
有期契約労働者、フリーランサーは、就労に際し  
明示的に契約を結んでいない者が一定数存在する

有期契約労働者の  
労働契約の締結

「労働条件通知書」などの文書もらったか？



フリーランサーの  
業務委託契約の締結



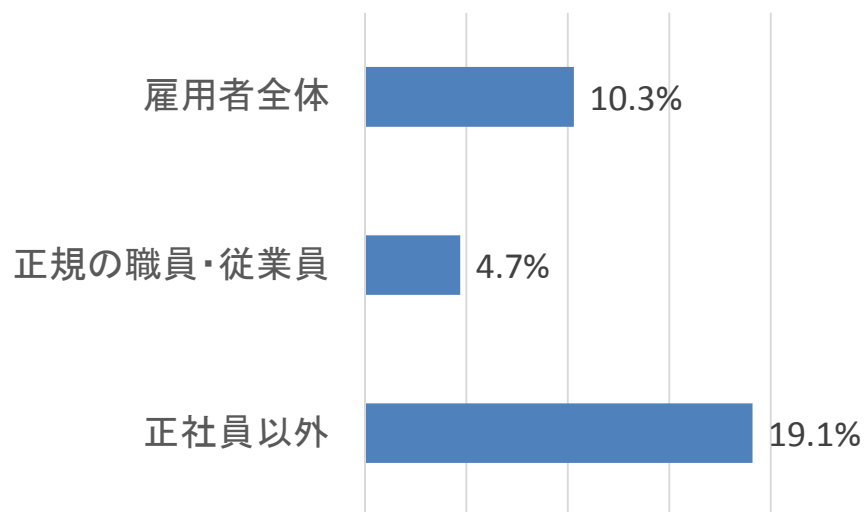
出所：連合（2017）「有期契約労働者に関する調査報告」

出所：経済産業省（2017）「雇用関係によらない働き方に関する研究会」報告書

# 契約期間に対する理解

- 雇用者の10%以上が、雇用契約期間が「不明」
- 有期契約労働者を無期雇用に転換する改正労働契約法の理解も、企業と個人で大きな差がある

雇用契約の「期間」に対する理解  
（「契約期間不明」と回答した割合）



出所：玄田有史(2017)「雇用契約期間不明に関する考察」  
リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査(2016年)」をもとにした分析

改正労働契約法の理解  
（通算5年の有期契約労働者の無期転換等）

企業	内容まで知っている	改正されたことは知っているが、内容はよく分からない	知らない・分からない	無回答
	49.9%	36.9%	12.4%	0.8%
個人 有期契約労働者	ルールの内容まで知っていた	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	ルールができたことを知らなかった	
	15.9%	32.9%	51.2%	

企業調査出所：労働政策研究研修機構(2017)「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」

個人調査出所：連合(2017)「有期契約労働者に関する調査報告」

# (参考)「雇用契約期間不明」者の状況

## 賃金:「期間不明」者は、賃金が低い

契約期間	無期雇用	係数	標準偏差
	無期雇用	-0.0025	0.0190
	有期雇用1年未満	-0.0371	0.0166 **
	雇用契約期間不明	-0.1122	0.0228 ***

## 能力開発:「期間不明」者は、機会が少ない

上司・先輩からの指導    新しい知識の習得

契約期間		上司・先輩からの指導		新しい知識の習得	
		限界効果	標準偏差	限界効果	標準偏差
	無期雇用	-0.0476	0.0157 ***	-0.0163	0.0221
	有期雇用1年未満	0.0244	0.0114 **	0.0230	0.0140 *
	雇用契約期間不明	-0.0699	0.0128 ***	-0.1229	0.0173 ***

## 仕事の満足度:「期間不明」者は、満足度が低い

主観的評価項目	雇用契約期間不明	
	限界効果	標準偏差
仕事そのものに満足していた	-0.0776	0.0178 ***
職場の人間関係に満足していた	-0.0640	0.0180 ***
仕事を通じて「成長している」という実感を持っていた	-0.0727	0.0143 ***
今後のキャリアの見通しが開けていた	-0.0356	0.0092 ***
これまでの職務経歴に満足していた	-0.0518	0.0145 ***
生き生きと働くことができていた	-0.0525	0.0173 ***

出所: 玄田有史(2017)、「雇用契約期間不明に関する考察」  
リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査(2016年)」をもとにした分析

## 「期間不明」になりやすいのは、若年や学歴が低い層

表5 雇用契約期間不明の雇用者属性に関する推定(正社員以外・学卒者)

		推定(1)		推定(2)	
		限界効果	標準偏差	限界効果	標準偏差
性	女性	0.0239	0.0099 **	0.0311	0.0097 ***
結婚	既婚	-0.0533	0.0113 ***	-0.0508	0.0113 ***
子ども	6歳以下の長子あり	0.0400	0.0197 **	0.0446	0.0199 **
生計の担い手	自分自身	-0.0601	0.0102 ***	-0.0569	0.0102 ***
年齢区分	19歳以下	0.1401	0.0599 ***	0.1747	0.0612 ***
	20-24歳	0.0403	0.0190 **	0.0538	0.0196 ***
	25-29歳	0.0127	0.0181	0.0175	0.0184
	30-34歳	-0.0406	0.0145 ***	-0.0408	0.0145 ***
	40-44歳	-0.0271	0.0142 *	-0.0204	0.0146
	45-49歳	-0.0425	0.0141 ***	-0.0322	0.0146 **
	50-54歳	-0.0795	0.0128 ***	-0.0720	0.0133 ***
	55-59歳	-0.0544	0.0136 ***	-0.0427	0.0142 ***
卒業歴	60-64歳	-0.0787	0.0134 ***	-0.0649	0.0144 ***
	65-69歳	-0.0712	0.0179 ***	-0.0510	0.0199 **
	70歳以上	-0.0486	0.0244 *	-0.0151	0.0279
	小学・中学卒	0.0807	0.0256 ***		
	専修各種学校(専門学校)	-0.0002	0.0118		
	短期大学・高等工業専門学校	-0.0307	0.0111 ***		
中学3年成績	大学	-0.0521	0.0087 ***		
	大学院	-0.0738	0.0222 ***		
	上のほう			-0.0440	0.0111 ***
	やや上のほう			-0.0347	0.0101 ***
	やや下のほう			0.0037	0.0119
	下のほう			0.0647	0.0177 ***

## 企業規模が小さい場合も、「期間不明」になりやすい

表6 企業規模と雇用契約期間不明の関係(正社員以外・学卒者)

企業規模(会社全体)	雇用契約期間不明	
	限界効果	標準偏差
4人以下	0.1529	0.0272 ***
5~9人	0.1381	0.0226 ***
10~19人	0.1337	0.0209 ***
20~29人	0.1005	0.0232 ***
30~49人	0.0361	0.0189 **
100~299人	-0.0484	0.0130 ***
300~499人	-0.0602	0.0168 ***
500~999人	-0.0701	0.0151 ***
1000~1999人	-0.0812	0.0137 ***
2000~4999人	-0.0908	0.0139 ***
5000人以上	-0.0718	0.0123 ***
公務(官公庁)	-0.1036	0.0152 ***

# 契約締結における第三者の介在

- 第三者が介在する入職経路を経た場合は、「契約期間不明」となりにくい
- 人材紹介会社を介した求職者の約7割が条件交渉を実施
- 個人が提示する条件交渉を行う企業は増加傾向

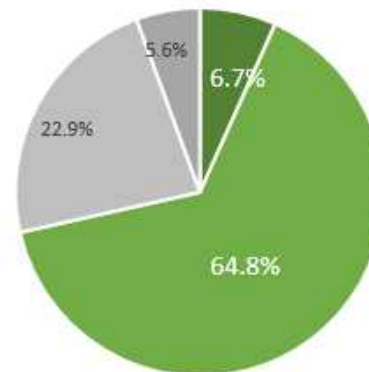
## 入職経路と「契約期間不明」の関係

入職経路(最も影響力が大きい経路)	雇用契約期間不明	
	限界効果	標準誤差
家族や知人の紹介	-0.0107	0.0080
ハローワーク(職業安定所)	-0.0203	0.0076 **
民間人材紹介会社	-0.0559	0.0094 ***
人材派遣会社	-0.0417	0.0082 ***
有料の求人情報誌	-0.0248	0.0142
無料の求人情報誌やタウン誌	0.0410	0.0130 ***
新聞の求人広告	0.0131	0.0152
折り込みチラシ	0.0022	0.0108
インターネットの転職情報サイト	0.0127	0.0104
SNS(ソーシャル・ネットワーキング・サービス)	0.0915	0.0448 **
その他	-0.0193	0.0098

出所: 玄田有史(2017)「雇用契約期間不明に関する考察」  
リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査(2016年)」を  
もとにした分析

## 入職時の条件交渉 (民間人材紹介会社経由の場合)

転職時にどれくらい  
相談・交渉できたか



- すべて伝えることができた
- ある程度は伝えることができた
- あまり伝えることができなかった
- ほとんど伝えることができなかった

個人が提示する条件交渉を  
行う企業の割合



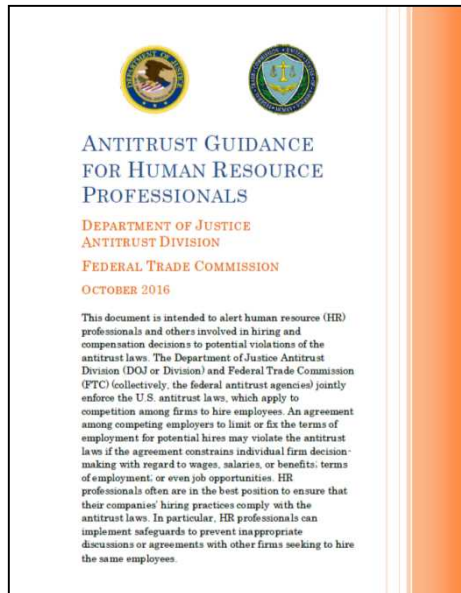
## 小括

---

- **個人と組織の契約関係の多様化が進んでいる。高齢化やテクノロジーの進展にともない、この流れは今後も続く**
  - **企業と明示的に契約を締結していない個人が一定数存在する**
  - **契約理解が不十分な個人は、就労条件が不利な傾向がある**
  - **個人と組織の間に第三者(ハローワークや人材紹介等)が介在している方が、契約が明示的に結ばれ、条件交渉が行われやすい**
    - ⇒ **企業と個人の間、情報の非対称性と交渉力の差が存在している**
-



# (参考) 米国: 人材領域における独占禁止法ガイダンスの概要



米国司法省／  
連邦取引委員会  
2016年10月

- 自由でオープンな市場は活気のある経済の基礎である。商品が売り買いされる市場と同様に、労働市場における競争もよりよい雇用条件を提供するために機能しなければならない。
- 独占禁止法の観点からは、直接の競合企業であるかどうかにかかわらず、人材を取り合うという意味で企業は相互に競争相手である。従ってコスト削減などの観点から、雇用に関する協定を結ぶことは、公式・非公式の別を問わず違法である。
- 非公式／公式、書面化／発話の有無に関わらず、人材において競合する他企業との協定を避けなければならない。以下のケースは、独占禁止法に違反していると考えられる。
  - 賃金調整協定 (wage-fixing agreements) : 企業間で賃金を固定もしくは一定の範囲内にする
  - ノー・ポーチング協定 (no poaching agreements) : 特定企業からの転職を認めない
- こうした協定は、商品の価格を固定化する独占と同様に、適正な競争を排除する可能性をもっている。従って司法省は将来的に、賃金調整協定やノー・ポーチング協定についての違反認定を進める予定である。
- 雇用条件についての情報を他社と共有することも、独占禁止法に違反する可能性がある。情報を享有することが直ちに違反するわけではないが、その結果競争を阻害すると判断されれば違反である。例え協定が存在しなくても、定期的な給与条件の共有などは、給与を低く抑えるよう働く可能性があるため、違反となる。

# 日本:労働市場でみられる慣行

---

## <労働市場でみられる慣行>

### フリーランス

請負契約

(労働者性)

- ・契約条件が明示されない、途中で変わる、契約書がない
- ・契約に「他の仕事を受けない」という、排他条項が含まれていることがある
- ・業務内容に比して、料金が安すぎる

### 役員

委任契約

雇用契約

- ・競業避止義務(範囲、期間等)が過大
- ・諸外国に比べて経営層の報酬が低い
- ・ヘッドハンティング時の「オフリミット」の範囲が広範に及ぶことがある

### 社員

雇用契約

請負契約

- ・取引関係のあるX社、Y社の中で人材の引き抜き、採用を行わない取り決め
- ・客先常駐する業種で、人材の引き抜き、採用を行わない慣習
- ・重層下請け産業で、下請けの人材の引き抜き、採用を行わない慣習
- ・人材逼迫が著しい職種で、求人募集時に賃金表記を曖昧にする慣習
- ・企業グループ内での人材移動(退職、再就職)の制限の存在
- ・就業規則による副業、兼業の禁止
- ・新卒採用の時期等に関する取り決め

### 派遣社員

派遣契約

- ・労働市場ではなく、派遣先の賃金レンジに合わせた料金設定(下方圧力)



**慣習の中に、今日では「職業選択の自由」等を過度に制限しているものが存在する。一方で、企業経営や個人保護の観点から整備されてきたものも含まれている。どこまでは適正で、どこからは行き過ぎなのかの境界に関する検討が必要**

---