

限定正社員区分と非正規雇用問題

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
研究員 高橋 康二

《要旨》

本稿の目的は、現状の日本企業において、職種や勤務地に限定のある正社員区分（限定正社員区分）が、(A)従来の正社員とも非正社員とも異なるバランスの取れた働き方を可能にしている、(B)非正社員から正社員への登用・転換を促進している、という2つの意味において、非正規雇用問題の解決に貢献しているといえるのかを、JILPT が実施した事業所・従業員アンケート調査の再分析により明らかにし、限定正社員区分の導入を通じた非正規雇用問題の解決の可能性について含意を得ることである。

分析の結果、(A)の意味において、限定正社員区分は、非正規雇用問題の解決に一定程度の貢献をしていることが明らかになった。

他方、(B)の意味においては、状況は複雑であった。第1に、全体としてみると、必ずしも限定正社員区分が存在することそれ自体によって非正社員から正社員への登用・転換が促進されているわけではなかった。第2に、ただし、限定正社員を活用している事業所では、女性、35歳以上、非大卒、事務の仕事など、一般に正社員転換可能性が低いと考えられる非正社員の正社員転換可能性が相対的に高いという特徴がみられた。第3に、非社員に対して教育訓練制度を適用している、限定正社員の賃金がそれほど高くないなど、一定の条件を満たしている事業所では、限定正社員区分が正社員登用の足掛かりとなっていた。

ここから、限定正社員区分の導入を労使が選択しやすいよう政策的に支援するのが望ましいこと、その際には、非社員に対する教育訓練支援も並行して実施すべきこと、限定正社員の適切な賃金設定に関して引き続き議論すべきことなどが、含意として導かれる。

（備考）本稿の執筆にあたり、立命館大学：前田信彦氏、労働政策研究・研修機構：浅尾裕氏には有益なコメントをいただいた。ここに記して感謝したい。なお、本論文は、執筆者個人の責任で発表するものであり、独立行政法人 労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではない。

目 次

第 節 はじめに

- 1 非正規雇用問題の深刻化
- 2 限定正社員区分への期待
- 3 本稿の目的
- 4 先行研究と分析枠組
- 5 「正社員」の定義

第 節 方法とデータ

第 節 限定正社員の所在と属性

- 1 集計・分析対象事業所
- 2 限定正社員の所在
- 3 集計・分析対象者
- 4 限定正社員の属性

第 節 バランスのとれた働き方

- 1 限定正社員の就業実態
- 2 限定正社員の就業意識

第 節 非正社員からの登用・転換

- 1 限定正社員区分と正社員登用・転換
- 2 正社員登用制度・慣行が普及している事業所
- 3 正社員転換可能性が高い非正社員
- 4 非正社員からの登用と正社員の働き方の多様化

第 節 考察

- 1 分析結果の整理
- 2 職種限定正社員区分と非正規雇用問題
- 3 勤務地限定正社員区分と非正規雇用問題

第 節 おわりに

- 1 結論
- 2 含意
- 3 残された課題

引用文献

第 節 はじめに

本稿の目的は¹⁾、現状の日本企業において、職種や勤務地に限定のある正社員区分（限定正社員区分）が、(A)従来の正社員とも非正社員とも異なるバランスのとれた働き方を可能にしている²⁾、(B)非正社員から正社員への登用・転換を促進している、という2つの意味において、非正規雇用問題の解決に貢献しているといえるのかを、事業所・従業員アンケート調査の再分析により明らかにし、限定正社員区分の導入を通じた非正規雇用問題の解決の可能性について含意を得ることである。

本稿の構成は次の通りである。第 節では、研究の背景と目的を述べ、先行研究をレビューした上で、本稿の分析枠組を設定する。第 節では、方法とデータについて確認する。第 節では、限定正社員の所在と属性を概観する。第 節では、限定正社員区分が、従来の正社員とも非正社員とも異なるバランスのとれた働き方を可能にしているかを検証するため、限定正社員の就業実態と就業意識を分析する。具体的には、職種や勤務地に限定のある正社員の就業実態が、それらに限定のない正社員と非正社員の中間的なものであり、限定正社員として働く人々もそのことを高評価できる状況にあるのかどうかを確認する。第 節では、限定正社員区分が非正社員から正社員への登用・転換を促進しているのかを検証する。具体的には、限定正社員区分の存在が、全体としてみて非正社員から正社員への登用・転換を促進しているといえるのか、事業所側がどのような条件を満たしていれば限定正社員区分が正社員登用の足掛かりとなりうるのか、特にどのような属性を持つ非正社員にとって限定正社員区分が正社員転換の足掛かりとなっているのか、を明らかにする³⁾。加えて、非正社員からの登用の有無と正社員の働き方の多様化との関係についても分析する。第 節では、第 節～第 節で明らかにされた結果について考察し、第 節では、結論と含意、残された課題を述べる。

1．非正規雇用問題の深刻化

昨今、雇用の非正規化の進展が著しい。総務省「労働力調査」によれば、「役員を除く雇用者」のうち、「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」といった、いわゆる非正規雇用者の割合は⁴⁾、1985年には16.4%であったのに対し、1995年には20.9%、2005年には32.3%、2010年には33.7%へと上昇してい

¹ 本稿は、労働政策研究・研修機構 2011 年度プロジェクト研究サブテーマ「『多様な正社員』の人事管理に関する研究」の一環として執筆されたものである。

² ここで言う「バランスのとれた働き方」の意味するところは、本節第 4 項にて述べる。

³ 本稿では、もっぱら非正社員が同一企業内で正社員に変わることを扱うが、その際、通例にしたがって事業所側からみた時には「登用」、個人側からみた時には「転換」という言葉を使うこととする。

⁴ ここでは、勤め先において「正規の職員・従業員」以外の名称で呼ばれている者を、「非正規雇用者」と総称している。

る⁵⁾。

それにともない、いわゆる非正規雇用問題が深刻化している。第1に、少なくない非正規雇用者が、雇用不安に直面している。厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2007年、以下「多様化調査」)によれば、「雇用の安定性」に「満足」または「やや満足」と回答する者の割合は、「正社員」では58.8%であるのに対し、「正社員以外の労働者」では37.7%にとどまる⁶⁾。

第2に、賃金の違いも無視できない。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2010年)によれば、10人以上規模の企業で働く「一般労働者」のうち⁷⁾、「正社員・正職員」の所定内給与額は31万1,500円、1時間あたりの賃金は1,888円であるのに対し、「正社員・正職員以外」の所定内給与額は19万8,100円、1時間あたりの賃金は1,215円にとどまる⁸⁾。短時間で働く「正社員・正職員以外」の労働者の1時間あたり所定内給与額は、997円とさらに低い。そのこともあってか、「多様化調査」により「賃金」に「満足」または「やや満足」と回答する者の割合をみても、「正社員」(39.5%)より「正社員以外の労働者」(33.6%)の方が低い。

第3に、教育訓練を受ける機会が不足しているという問題もある。労働政策研究・研修機構「平成21年度 日本人の就業実態に関する総合調査」によれば、現在勤めている企業・組織において「仕事の幅や知識・経験を広げる機会が多い」と回答する者の割合は、「正規の職員・従業員」では54.9%であるのに対し、「正規の職員・従業員」以外の雇用者では40.5%にとどまる⁹⁾¹⁰⁾¹¹⁾。「多様化調査」により「教育訓練・能力開発のあり方」に「満足」または「やや満足」と回答する者の割合をみても、「正社員」(26.4%)より「正社員以外の労働者」(15.3%)の方が低い。

このように、雇用の安定性、賃金、教育訓練機会という観点からみて、非正規雇用者が相対的に不利な状況に置かれていることが明らかになっている。加えて、現在の職業生活のみならず、老後の生活の安定という観点からみて、非正規雇用者は公的年金の加入率

⁵⁾ 1985年と1995年は2月の値であるのに対し、2005年と2010年は1月～3月の値の平均である。また、1985年および1995年と、2005年および2010年とで、調査方法、集計区分などが異なっていることから、ここであげた数値は必ずしも厳密な意味において連続していない。

⁶⁾ 「多様化調査」における「正社員」の定義は、「雇用している労働者で、雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や出向者などを除いた、いわゆる正社員」である。

⁷⁾ 「賃金構造基本統計調査」における「一般労働者」の定義は、「短時間労働者以外の労働者」であり、「短時間労働者」の定義は、「1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者」である。ちなみに、本節第5項では、ここでいう「一般労働者」を、「フルタイム」の意味に読み替えている。

⁸⁾ 「賃金構造基本統計調査」における「正社員・正職員」の定義は、「事業所において正社員・正職員とする者」である。

⁹⁾ 「当てはまる」と「やや当てはまる」を合算した。労働政策研究・研修機構編(2011c)より。

¹⁰⁾ 「平成21年度 日本人の就業実態に関する総合調査」における「正規の職員・従業員」の定義は、「勤めている企業・組織での呼び名」が「正規の職員・従業員」である者である。

¹¹⁾ 同様に、厚生労働省「能力開発基本調査」(2010年度)で「OFF-JTを受講した」者の割合をみても、「正社員」では41.5%であるのに対し、「正社員以外」では19.0%と低い。

が低いなど、社会保障の保護の網から零れおちてしまいかねない状況であるとの指摘もある（古郡編著 2007）。

このような状況を踏まえ、非正規雇用問題の改善に向けた提言がさまざまな団体から出されている。その代表的なものとして、日本労働組合総連合会（以下、「連合」）の提言があげられる。具体的には、雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」である、「同一価値労働同一賃金」の実現が求められるとの基本的な考えのもと¹²⁾、有期労働契約に関する「入口規制」の導入¹³⁾、月例賃金、退職金や一時金、昇進・昇格制度、教育訓練、育児・介護休業制度、諸手当などの労働条件に関する「合理的な理由のない差別的取り扱いを禁止」することなどを提言している¹⁴⁾。

しかし、このような連合の提言に対しては、経済団体からの反発が強い。たとえば、日本経済団体連合会（以下、「日本経団連」）は、有期労働契約に関して、「過度な規制は国内雇用を維持しようとする経営者の意欲を低下させ、中長期的な国内の雇用確保に重大な影響を及ぼしかねない」（日本経済団体連合会編 2011：54）、「外見上同じように見える職務内容であっても、人によって熟練度や責任、見込まれる役割などは異なる。それらを無視して同じ時間働けば同じ処遇とすることは、かえって従業員間の納得性は低下することになる」（同：58-59）と主張する。そして、この主張が連合の提言と少なからず隔たっていることから、連合は、日本経団連のこの主張を指して、「総額人件費抑制のための主張である」と批判している¹⁵⁾。

2．限定正社員区分への期待

このように、非正規雇用問題が深刻化しているにもかかわらず、その解決策に関して労使の考えが十分に一致していないのが現状である。これに対し昨今、上記の議論と時期は前後するが、連合が提言するような「入口規制」や「同一価値労働同一賃金」といった方策とは別の、非正規雇用問題の解決に向けた方策が注目を集め始めている。本稿で取り上げる、限定正社員区分の導入である。

本稿では、限定正社員区分を、従来の正社員とは異なり¹⁶⁾、包括的な人事権に服するこ

¹²⁾ 「同一価値労働同一賃金」とは、職種や職務などが異なっても、職務評価によって同一価値の労働には同一賃金を求める考え方のことである（森・浅倉編 2010：24-25）。ただし、文脈から判断するに、ここで連合が提言しているのは、厳密な意味での「同一価値労働同一賃金」の実現というよりは、「同一労働同一賃金」の実現だと理解した方がよい。

¹³⁾ わが国の現行法では、当事者同士の合意があれば、自由に有期労働契約を締結できることになっている。これに対し、有期労働契約の「入口規制」とは、有期労働契約の締結を原則として認めない、あるいは、合理的な理由がある場合にのみ認める規制方式を指す。

¹⁴⁾ 日本労働組合総連合会（2011a）より。

¹⁵⁾ 日本労働組合総連合会（2011b）より。

¹⁶⁾ ここでは便宜上「従来の正社員」と言っているが、もちろん、これまでの日本企業における正社員のすべてが包括的な人事権に服する必要があったというわけではない。ここで言う「従来の正社員」とは、あくまでこれまでの大企業の長期雇用システムのなかに典型的に存在したと考えられる、理論的なモデルである。

とを前提としない正社員の雇用区分と定義する¹⁷⁾¹⁸⁾。たとえば、包括的な人事権のひとつとして転勤命令をあげるならば、限定正社員区分とは、非正規雇用者に代表されるような勤務地が限定された期間の定めのある契約に基づく雇用区分と、従来の正社員に代表されるような頻繁な転勤を前提とした期間の定めのない契約に基づく雇用区分の中間に位置づけられる、勤務地が限定された期間の定めのない契約に基づく雇用区分（勤務地限定正社員区分）のことを指す。このような雇用区分のもとで働く社員、すなわち勤務地限定正社員は、期間の定めのない雇用契約を締結している点では従来の正社員と類似しているが、転勤を命じられることがないという点では、非正規雇用者に類似している。そして、限定正社員区分には、勤務地限定正社員区分の他にも、配置転換（職種転換）がないことによって特徴づけられる区分、残業をしないことによって特徴づけられる区分、業務にともなう責任が軽いことによって特徴づけられる区分など、さまざまなタイプが存在しうる¹⁹⁾。

このような雇用区分が導入されれば、非正規雇用者は、転勤、配置転換、残業、ノルマといった従来の正社員特有の負担を回避しつつ、細切れの雇用契約に起因する雇用不安を払しょくできるというメリットを享受できる²⁰⁾。また、企業側も、非正規雇用者を中長期的に戦力化するにあたり、その全員に対して従来の正社員と同じ水準の雇用保障と賃金を提供しなくても済むというメリットを享受できる（労働市場改革専門調査会 2008）。

このような限定正社員区分は、2010年7月に提出された、雇用政策研究会の報告書において特に大きな期待をかけられるに至った。具体的には、職種や勤務地など働き方に限定はあるが、その活用実態に合わせ「期間の定めのない雇用契約」とする正社員区分の導入を推進することにより、従来の非正規雇用者に対して、雇用の安定とキャリア・アップの機会を提供できると提言されている²¹⁾²²⁾。

さらに、2011年12月の労働政策審議会による建議「有期労働契約の在り方について」においては、有期労働契約から期間の定めのない労働契約への転換の仕組みに関連するくだりのなかで、「転換に際し、期間の定めを除く労働条件は、別段の定めのない限り従前と同一とする」とされているが（労働政策審議会 2011）そこで言う「期間の定めを除く労

¹⁷⁾ 「正社員」の用語の定義は、本節第5項を参照。

¹⁸⁾ 人事権とは、企業が労働者を企業組織のなかに位置づけ、その地位・役割を定め、その労働力の活用を図る権限のことであり、包括的な人事権とは、特に教育訓練、配置、処遇などに関する広範な決定権限のことを指す。菅野（2004：121）を参照。

¹⁹⁾ ただし、後述のように、あくまでここでは論理的に考えられる限定正社員区分の例を示しただけであって、本稿では、これらのすべてを網羅することを目的としない。

²⁰⁾ この点に関連して、労働政策研究・研修機構編（2011d）は、契約社員（直接雇用のフルタイム有期契約労働者）の多くが雇用不安を抱えているが、他方で、職種や勤務地が限定された契約社員としての働き方を高評価している者も一部に存在することを示している。

²¹⁾ 雇用政策研究会（2010）より。

²²⁾ その先進事例として、製造小売Y社の地域限定正社員制度があげられる。Y社では、2007年4月より、優秀な人材の囲い込みなどを目的として、店頭で販売業務にあたるフルタイムの非正社員約2万名のうち約5000名を、2年間かけて、新設の地域限定正社員区分に登録し始めている。労働政策研究・研修機構編（2007）、労務行政研究所編（2008）を参照。

働条件」のなかには職種や勤務地などに関する契約も含まれると考えられ、この規定は、実質的に限定正社員区分を導入することを前提としたものと理解することができる²³⁾²⁴⁾。

3. 本稿の目的

ところで、連合総合生活開発研究所が 2002 年に実施した「雇用管理の現状に関する調査」によれば、集計対象の 873 の正社員区分のうち、職種に限定のある正社員区分、勤務地に限定のある正社員区分が、それぞれ 304 (34.8%) ずつ存在する(雇用・能力開発機構・連合総合生活研究所編 2003)。つまり、雇用政策研究会(2010)が提示しているような限定正社員区分は、すでに少なくない企業で導入されている。

そこで本稿では、これら現状の日本企業における限定正社員区分の存在が、非正規雇用問題の解決とどのように関係しているのかを議論する。より具体的には、職種や勤務地に限定のある正社員区分が、(A)従来の正社員とも非正社員とも異なるバランスのとれた働き方を可能にしている、(B)非正社員から正社員への登用・転換を促進している、という 2 つの意味において、非正規雇用問題の解決に貢献しているといえるのかを、(第 2 節にて述べるように)事業所・従業員アンケート調査の再分析により明らかにし、限定正社員区分の導入を通じた非正規雇用問題の解決の可能性について含意を得ることを目的とする。また、脚注 24 で示したように、限定正社員区分が従来の正社員の働き方の多様化という観点からも注目されていることに鑑み²⁵⁾、非正規雇用問題の解決に貢献しうる限定正社員区分と、正社員の働き方を多様化する役割を果たしうる限定正社員区分とがどのような関係にあるのかについても、示唆を得たい。

²³⁾ 限定正社員区分については、労働政策審議会の前段の研究会である有期労働契約研究会の報告書においても、『勤務地限定』、『職種限定』の無期労働契約」という形で言及されている(有期労働契約研究会 2010)。また、そのような正社員区分の運用を円滑化させるための契約類型として、雇用のあり方に関する研究会(2009)は「特約のついた期間の定めのない労働契約」を、日本経済団体連合会(2010)は「無期契約限定社員(仮称)」を提言している。

²⁴⁾ ところで、久本(2003)、濱口(2011)が指摘するように、従来の日本企業における職種や勤務地に限定のない、包括的な人事権に服する正社員の働き方は、専門的スキルの育成や仕事と生活の両立といった観点からみて少なからず問題があった。そこで、厚生労働省が 2011 年 3 月より開催している『多様な形態による正社員』に関する研究会」では、「(非正規労働者の)正社員への転換等を促進することが、雇用の安定のほか、職業能力の向上、企業の生産性向上の観点からも効果的と考えられるが、正社員と非正規労働者の処遇等が大きく異なるままに、一挙に正社員化を進めることは、使用者にとっても非正規労働者自身にとっても困難とも考えられる。一方で、正社員においても、ワーク・ライフ・バランスの観点から、より多様な働き方が望まれている」として、非正規雇用問題の解決と従来の正社員のワーク・ライフ・バランスの実現といった両面の問題関心から、限定正社員区分の実態調査、好事例の収集に取り組んでいる。厚生労働省「第 1 回『多様な形態による正社員』に関する研究会」配布資料(<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000013yhp.html>)より。

²⁵⁾ 正確に言うならば、そもそも限定正社員区分という概念は、これまでは、非正規雇用問題の解決というよりは、正社員の働き方の多様化という観点から議論の俎上に上ることが多かった。久本(2003)、土田(2004)を参照。

4. 先行研究と分析枠組

(A) バランスのとれた働き方を可能にしているか

限定正社員区分が、従来の正社員とも非正社員とも異なるバランスのとれた働き方を可能にしているか否かを検証するためには、限定正社員の就業実態と就業意識の両方をみる必要がある。具体的には、職種や勤務地に限定のある正社員の就業実態が、それらに限定のない正社員と非正社員の中間的なものであり、限定正社員として働く人々も、そのことを含め現在の働き方を高評価できる状況にあるのかどうかを確認する²⁶⁾。

正社員のなかに複数の雇用区分が存在することに着目し、雇用区分間での人事管理の違いを明らかにしたものとして、前掲の連合総合生活開発研究所が2002年に実施した「雇用管理の現状に関する調査」がある。この調査は、企業における雇用管理の現状と変化の方向性、とりわけ複線型の雇用管理と非正社員の活用の現状を明らかにするために、約3000社を対象に実施されたものである。しかし、「企業の本社の人事担当者あるいは労務担当」ないし「人事・総務担当者」を対象とした企業調査であるため、限定正社員の就業実態についてのデータは少ない²⁷⁾。

また、内閣府経済社会総合研究所が関西社会経済研究所に委託した「平成19年度 少子高齢化の下での持続的成長と財政再建に関する国際共同研究調査」においても、正社員と非正社員の雇用区分のあり方を問題としている。しかし、質問票が、上掲の連合総合生活開発研究所が作成した質問票を踏襲した、企業の人事担当者向けのものであるため、限定正社員の就業実態についてのデータは少ない²⁸⁾。

他方、守島基博・西村孝史が実施した「雇用の多様化と労働者意識に関するインターネット調査」では、インターネット調査会社のモニタープールより、勤務地や仕事の内容などについて制限のない正社員、なんらかの制限のある正社員、非正社員を抽出し、組織や雇用条件に関する意識を比較している²⁹⁾。ここでは、「サンプルの代表性は高くない」と留保しつつ、制限付きの正社員にみられる特徴として、「仕事全体」に対する満足度が3形態のなかで最も高いことが指摘されている（守島2011）。

このように、限定正社員の就業実態については、必ずしも十分に明らかにされていない。また、その就業意識に関しても、一部明らかにされているが、留保付きの結論にとどまっている。そこで本稿では、まず就業実態に関しては、いわゆる非正規雇用問題として最も重視されている雇用の安定性、賃金、教育訓練機会の3つを取り上げ³⁰⁾、限定正社員が

²⁶⁾ 本稿では、単に就業実態が中間的であるのみならず、当事者が現在の働き方を総合的にみて高評価している状況を指して、「バランスのとれた働き方」をしていると判断することとする。

²⁷⁾ 調査概要および分析結果については、雇用・能力開発機構・連合総合生活研究所編（2003）を参照。

²⁸⁾ 調査概要および分析結果については、西村・守島（2009）、Nishimura & Morishima（2008）を参照。

²⁹⁾ 調査概要および分析結果については、守島（2011）を参照。

³⁰⁾ 厚生労働省も、現在の「非正規労働者雇用対策」について説明する際に、正規労働者と比較した非正規労働者の不利益として、(1)解雇や期間満了による雇止めなどにより雇用調整の対象とされやすい、(2)賃金が低い、(3)企業内で職業訓練を受け能力を高める機会が乏しい、ことを指摘している。厚生労働省

限定のない正社員と非正社員の間的位置にいるのかどうかを確認する。そして、就業意識に関しては、守島（2011）が着目した仕事に対する満足度に加え、現在の働き方の継続希望も取り上げ、限定正社員が現在の働き方を総合的にみて高評価しているかどうかを判定することとする。

(B) 非正社員からの登用・転換を促進しているか

限定正社員区分が非正社員から正社員への登用・転換を促進しているか否かを検証するためには、2つの点に着目する必要がある。ひとつは、限定正社員区分が、全体としてみて非正社員から正社員への登用・転換を促進しているのかという点である。もうひとつは、仮に全体的としてみて登用・転換を促進していないのであれば、どのような条件のもとであれば、登用・転換の足掛かりとなりうるのか、という点である。

正社員登用・転換の促進

まず、限定正社員区分が、全体としてみて非正社員から正社員への登用・転換を促進しているかどうかを明らかにするためには、限定正社員区分を導入している企業（事業所）とそうでない企業（事業所）とで、非正社員から正社員への登用・転換状況に違いがあるかを確認する必要がある。この点に関しては、厚生労働省が開催している『多様な形態による正社員』に関する研究会³¹が、2011年に実施したアンケート調査のクロス集計によって、「多様な正社員区分の有無による大きな差異は見られない」ことを確認している³¹。ただし、そこでは業種や企業規模、事業所形態といった企業（事業所）属性はコントロールされていない。同様に、性別や年齢、学歴、職種、所定労働時間といった非正社員の個人属性も考慮されていない。そこで本稿では、限定正社員区分を導入している事業所ほど非正社員から正社員への登用制度・慣行が普及しているのか、限定正社員区分を導入している事業所ほど非正社員からみた正社員への転換可能性が高いのかを、それぞれ企業（事業所）属性、個人属性をコントロールした上で、検証することとしたい。

登用・転換の足掛かりとなるための条件

ところで、仮に、限定正社員区分が全体的としてみて非正社員から正社員への登用・転換を促進していないとしても、一定の条件を満たす事業所では、正社員登用の足掛かりとなっているかもしれない。同様に、特定の属性を持つ非正社員にとっては、正社員転換の足掛かりとなっているかもしれない。そこで本稿では、非正社員から正社員への登用・転換をめぐる先行研究などを参照しつつ、その条件（要因）を探る作業も行う。

働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/hiseikiroudousha.html>）を参照。

³¹ 厚生労働省「第8回『多様な形態による正社員』に関する研究会」配布資料（<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000021j56.html>）参照。

事業所側の要因としては、大別して3つが仮説的に導かれる。第1は、非正社員と正社員の仕事が重なっていることである。武石(2003)は、企業ヒアリング調査から、少なくとも企業において基幹労働力化した非正社員を正社員転換する動きがあることを指摘している。また、原(2009)は、事業所アンケート調査の分析に基づき、「仕事の範囲が正社員に近い非正社員が多い事業所で、正社員登用制度をより導入している」(同:259)ことを明らかにしている。ここから、限定正社員区分を導入している事業所のなかでも、非正社員と正社員の仕事が重なっている事業所の方が、正社員登用制度・慣行が普及しやすいという仮説が導かれる。

第2は、非正社員に教育訓練を実施していることである。たとえば、雇用・能力開発機構・連合総合生活開発研究所編(2003)は、非正社員について「長期的な視点から幅広い技能を習得」、「長期的な視点から特定の技能を習得」といった技能育成上の方針を掲げている場合ほど、他の雇用区分への転換が容易であることを示している(同:78)。同様に、小杉(2010)も、厚生労働省「能力開発基本調査」の特別集計により、「能力開発を実施している企業で登用制度を導入」(同:199)している傾向を明らかにしている³²⁾。ここから、限定正社員区分を導入している事業所のなかでも、非正社員に対して教育訓練を実施している事業所の方が、正社員登用制度・慣行が普及しやすいという仮説が導かれる。

第3は、非正社員と登用先の雇用区分である限定正社員の労働条件の違いが小さいことである。もっとも、この点については、具体的な先行研究があるわけではない。しかし、たとえば、厚生労働省「有期労働契約研究会」の最終報告書は、「今ある正社員の処遇はそのままに、処遇等が大きく異なる有期契約労働者を一挙にそのような正社員に転換することは、使用者にとっては超えるべきバードルが高い」場合が多いという見解を示している(有期労働契約研究会 2010)。同様に、厚生労働省「『多様な形態による正社員』に関する研究会」も、「正社員と非正規労働者の処遇等が大きく異なるままに、一挙に正社員化を進めることは、使用者にとっても非正規労働者自身にとっても困難」との考えを示している³³⁾。ここから、限定正社員区分を導入している事業所のなかでも、非正社員と限定正社員の労働条件の差が小さい事業所の方が、正社員登用制度・慣行が普及しやすいという仮説が導かれる。

個人側の要因としては、性別、年齢、学歴、職種に注目する必要がある。たとえば、玄田(2008)は、男性ほど、年齢が若いほど、高学歴者ほど、何らかの専門技能を持った者

³²⁾ ただし、なぜ能力開発を実施している事業所ほど非正社員の正社員登用を行っているかについては、一般的な形で説明することは難しいとしている。

³³⁾ 労働政策研究・研修機構編(2010a)に収録されている運輸A社、卸売B社の事例からも、そのことが読み取れる。具体的には、運輸A社では、契約社員を正社員化するにあたり、契約社員と賃金は同じだが、雇用契約は期間の定めのないものとする「正社員」という雇用区分を新設してそこに契約社員を登用し、その後、時間をかけて労使交渉を行い、契約社員・正社員・正社員の労働条件の統一を達成するという経過を辿っている。卸売B社でも、契約社員を正社員化するにあたり、従来の正社員区分(旧Eコース)よりも賃金水準の低い正社員区分(Eコース)を作っている。

ほど³⁴⁾、非正社員から正社員への転換が起こりやすいことを指摘している。同様に、小杉・原編著(2011)も、男性ほど、年齢が若いほど、医療・福祉・学術などの業種ほど非正社員から正社員への転換が起こりやすいことを示している³⁵⁾。本稿では、限定正社員区分がある事業所では、非正社員から正社員への転換可能性に影響を与える個人属性がどう異なるのかを分析することで、限定正社員区分の存在が、特にどのような非正社員の正社員転換可能性を高めているのかを明らかにする。

以上の先行研究、研究会資料などを踏まえ、本稿では、事業所における非正社員と正社員の仕事の重なり、非正社員に対する教育訓練の実施状況、非正社員と限定正社員の労働条件の違いの3つの要因が、非正社員から正社員への登用制度・慣行の普及状況にどのような影響を与えているのかを明らかにする。また、事業所に限定正社員区分がある場合、性別、年齢、学歴、職種の面で、どのような特徴を持った非正社員の転換可能性が高まるのかを明らかにする。

5. 「正社員」の定義

ところで、前項までの議論では、「正社員」という言葉を特に定義せずに用いてきた。しかし、言うまでもなく、議論を進めるにあたっては何らかの定義が必要である。以下、その作業に取り掛かることとする³⁶⁾。

本節第1項で引用した3つの調査では、脚注に例示したように、いずれも勤め先、事業所での呼称に基づいて「正規」という言葉が定義されている³⁷⁾。また、よく知られているように、総務省「労働力調査」、同「就業構造基本調査」においても、「勤め先での呼称」ないし「勤め先における呼称」に基づいて「正規の職員・従業員」という言葉が定義されている。

他方、厚生労働省が2011年6月に開催した「非正規雇用のビジョンに関する懇談会」では、「正規」と「非正規」を分けるための考慮要素の例として、労働契約の期間の定めの有無(無期雇用か有期雇用か)、所定労働時間の長短(フルタイムかパートタイムか、残業の有無)、直接雇用か間接雇用か、長期雇用慣行を前提とした待遇や雇用管理の体

³⁴⁾ 具体的には、医療・福祉の専門的職種、教育関連の専門的スキルを持つ人々、建設業や飲食店・宿泊業等、現場で培われた実践スキルが重視される分野ほど、非正社員から正社員への転換が進みやすいという解釈を提示している(玄田 2008: 68)。

³⁵⁾ もっとも、これらの先行研究は主として転職にともなう正社員転換の規定要因を分析したものであるが、ここでは、企業内での正社員登用・転換においても、これらの個人属性が何らかの影響を与えている可能性は高いという前提のもと、議論を進めている。

³⁶⁾ ただし、ここでの定義は、あくまで本稿の問題関心に照らして適切だと考えられる定義であって、「正規」と「非正規」を区別するにあたり、これ以外の定義が成り立たない、あるいは、不適切であると主張するものでは決してない。

³⁷⁾ なお、「多様化調査」では、「雇用期間の定めのない者」という外形的な基準が含まれているが、定義文の後段に「いわゆる正社員」という文言が含まれていることから、やはり当該事業所での呼称や活用実態に依存した概念規定となっているといえる。

系となっているかどうか（賃金体系、昇進・昇格、配置、能力開発等）、勤務地や業務内容の限定の有無、の5つをあげている³⁸⁾。しかし、長期雇用を前提とした人事管理か否か、勤務地や業務内容に限定があるかないかなどを考慮要素とすることについては、労働法学者から強い異論が出ている³⁹⁾。また、仮にそのような「正社員」像が確立されているとしても、そもそも職種や勤務地に限定のある正社員の就業実態や就業意識、人事管理のあり方を問題としている本稿において、職種や勤務地の限定の有無、特定の人事管理のあり方を「正社員」の定義に組み込むことが適切でないことは言うまでもない。

そこでここでは、「正規」という勤め先での呼称と、無期雇用か有期雇用か、フルタイムかパートタイムか、直接雇用か間接雇用かといった基準について、本稿での「正社員」の定義に組み込むべきかどうかを検討する。

まず、「賃金構造基本統計調査」（2010年）によれば、10人以上規模の企業で働く「正社員・正職員」かつ「雇用期間の定め無し」の一般労働者の所定内給与が31万2,900円であるのに対し、「正社員・正職員以外」かつ「雇用期間の定め無し」の一般労働者の場合は18万1,100円である。ここから、無期雇用であっても、勤め先で「正規」と呼ばれていない者は、労働条件が大きく劣ることが分かる。よって、無期雇用であることよりも、「正規」という勤め先での呼称の方が、「正社員」の定義として重要であると考えられる。

また、本節第1項で述べた通り、10人以上規模の企業で働く「一般労働者」のうち、「正社員・正職員」の所定内給与額は31万1,500円であるのに対し、「正社員・正職員以外」の場合は19万8,100円にとどまっており、フルタイムであっても、勤め先で「正規」と呼ばれているか否かで、賃金に大きな差が生じていることが分かる。よって、フルタイムであることよりも、「正規」という勤め先での呼称の方が、「正社員」の定義として重要であると考えられる。

ところで、「正社員・正職員」と呼ばれていても、「雇用期間の定め有り」の一般労働者の所定内給与は26万3,500円であり、「雇用期間の定め無し」の一般労働者よりも5万円ほど低い。また、同一企業のなかでフルタイムの者が一時的に短時間勤務になり、再びフルタイムに戻るということはあっても⁴⁰⁾、無期雇用の者が一時的に有期雇用になり、再び無期雇用に戻るということは少ないと考えられる。すなわち、同一企業のなかで、フルタイムであるかパートタイムであるかには可逆的な側面があるが、無期雇用であるか有期雇用であるかについては不可逆的な側面が強い。よって、勤め先で「正規」と呼ばれていることに加え、無期雇用であることも、本稿における「正社員」の定義に組み込んでよいと

³⁸⁾ 厚生労働省「第1回 非正規雇用のビジョンに関する懇談会」配布資料（<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001ggjf.html>）より。

³⁹⁾ 厚生労働省「第1回 非正規雇用のビジョンに関する懇談会」での荒木尚志委員の発言（<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001jac4.html>）より。

⁴⁰⁾ 厚生労働省がホームページ上で紹介している、株式会社アイデムによるアンケート調査によれば、短時間正社員制度を導入している企業は17.5%に上る（<http://tanjikan.mhlw.go.jp/detail/index.html>）。

考えられる⁴¹⁾。

それでは、直接雇用か間接雇用かについてはどうか。この点については、特に技術系職種のアウトソーシング業界で、エンジニアリング会社（受注側）において、無期雇用の派遣社員、請負社員が多く存在すること、そこには長期雇用を前提とした賃金制度、人事制度、能力開発の体系が備わっている場合が多いことが知られている⁴²⁾。しかし、事務系職種のアウトソーシング、製造系職種のアウトソーシング業界では、無期雇用の派遣社員、請負社員自体が少なく⁴³⁾、長期雇用を前提とした諸制度が備わっていることも少ない。このように、間接雇用と言っても、職種によって雇用契約の形態、賃金制度、人事制度が大きく異なっているのが実態である。よって、直接雇用か間接雇用かそれ自体を、本稿における「正社員」の定義に組み込む必然性は乏しいと考えられる。

結論として、本稿では、勤め先で「正規」と呼ばれており、かつ、無期雇用である労働者を「正社員」、それ以外の雇用労働者を「非正社員」と定義することとする⁴⁴⁾。このような定義を採用する結果として、無期雇用で働いている「疑似パート」などは「非正社員」として位置づけられ、育児などの理由で一時的に短時間勤務で働いていても勤め先で「正規」と呼ばれている者などは「正社員」として位置づけられることになる。

⁴¹⁾ また、無期雇用であることを「正社員」の定義に組み込まないと、本節第2項で例示した、各種報告書類で提唱されている限定正社員概念との齟齬が生じる。

⁴²⁾ 佐藤・佐野編（2005）、三菱UFJリサーチ&コンサルティング編（2009）を参照。

⁴³⁾ 詳細は、高橋（2011）を参照。

⁴⁴⁾ ちなみに、最近では、「正規」や「非正規」といった呼称、あるいは、それらの呼称に基づいて概念を構成すること自体を控えようとする動きもある（厚生労働省「第7回 非正規雇用のビジョンに関する懇談会」配布資料（<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000023rgk.html>）参照）。ただし、日本の雇用・労働問題を扱う上では、依然として「呼称」が持つ重みを無視することはできないという考え方もある（有田 2012）。また、海外に日本の雇用・労働実態を紹介する際にも、“Regular Worker/Non-regular Worker”といった概念が用いられている（Araki 2002: 19）。本稿では、後者の立場から、「正規」という呼称を構成要素の一部として「正社員」という概念を構成するものである。

第 節 方法とデータ

本稿では、事業所・従業員アンケート調査の再分析の方法を採用し、分析結果を解釈する際などに、企業ヒアリング調査のケースレコードを補足的に参照することとする。

使用するデータは、労働政策研究・研修機構（JILPT）が 2010 年 8 月に実施した「多様な就業形態に関する実態調査」の個票（事業所票および従業員票）である⁴⁵⁾。同調査は、常用雇用規模 10 人以上の民営事業所の人事部門責任者およびその事業所に雇用される従業員を対象に⁴⁶⁾、さまざまな雇用・就業形態の従業員の的確な活用と就業環境の整備に向けた労働政策を検討することを目的として実施されたものである。事業所票は 10,000 所に配布され、有効回答数は 1,610 件（有効回答率 16.1%）であり、従業員票は 1 事業所あたり 10 名に配布され、有効回答数は 11,010 名（有効回答率 11.0%）である⁴⁷⁾。また、従業員票のうち 9,716 名分は、事業所票とのマッチングが可能である。なお、同調査はさまざまな雇用・就業形態の従業員の働き方と意識を明らかにすることを目的としていたため、各事業所に従業員票の配布を依頼する際に、原則として「正社員 3 名、正社員以外の従業員 7 名」に配布するよう注記している。よって、従業員票の集計によって得られる雇用・就業形態ごとの人数割合は、必ずしも実態と一致しない点に注意する必要がある⁴⁸⁾49)。

ところで、事業所票では、「正社員」を、契約上の雇用期間の定めがなく、所定の労働時間が「通常的时间」である者と定義し、付注において「子育て期等で一時的に短時間勤務となっている場合」も含み、「所定の労働時間が通常的时间であるが、『パート』あるいはそれに類似した名称で呼ばれている従業員」は含まないよう注記している。よって、事業所票における「正社員」の定義は、前節で採用した「正社員」の定義とほぼ一致する。また、従業員票では、勤め先での呼び名と雇用契約の期間をたずねている。よって、勤め先での呼び名が「正規の職員・従業員」である者から「期間を定めた雇用契約である」者を除いた者を、事業所票の「正社員」に対応する者とみなすことができる。

分析結果を解釈する際などに参照するのは、職種や勤務地に限定のある正社員の人事管理の現状と課題についてのケースレコードをまとめた、労働政策研究・研修機構編（2012）である。元になるヒアリング調査は、労働政策研究・研修機構（JILPT）により 2011 年 8 月～2012 年 1 月にかけて実施されており⁵⁰⁾、同書にケースレコードをまとめるにあたっては、事前に調査対象企業による内容確認および掲載許諾を得ている。

⁴⁵⁾ 調査参加者は、浅尾裕（JILPT 労働政策研究所長 / 主席統括研究員）、高橋康二（JILPT 研究員）、李青雅（JILPT アシスタント・フェロー）である（所属は調査実施時点）。

⁴⁶⁾ よって、派遣社員、請負社員については、派遣元、請負元の事業所を通じて配布されている。

⁴⁷⁾ 以下、「事業所票」、「従業員票」と言った時には、このアンケート調査の事業所票、従業員票を指す。

⁴⁸⁾ 加えて、「事務の仕事」に従事している者など、従業員票の配布を依頼した「人事部門責任者」と近い場所で就労している者が相対的に多く回答している点にも注意する必要がある。

⁴⁹⁾ 調査実施方法の詳細、調査票は、労働政策研究・研修機構編（2011b）に掲載されている。

⁵⁰⁾ 調査参加者は、高橋康二（JILPT 研究員）、西村純（JILPT 研究員）である（所属は調査実施時点）。

第 節 限定正社員の所在と属性

1. 集計・分析対象事業所

繰り返しになるが、限定正社員には、転勤がないことによって特徴づけられる限定正社員、配置転換（職種転換）がないことによって特徴づけられる限定正社員、残業をしないことによって特徴づけられる限定正社員、業務にともなう責任が軽いことによって特徴づけられる限定正社員など、さまざまなタイプが存在しうる。これに対し、本稿では、政策的または実践的な含意を重視する立場から、雇用政策研究会（2010）の議論を踏まえて、配置転換（職種転換）がないことによって特徴づけられる限定正社員（職種限定正社員）と、転勤がないことによって特徴づけられる限定正社員（勤務地限定正社員）の2つを取り上げる。

事業所にこれらの限定正社員がいるか否かは、事業所票における「貴事業所の『正社員』に次のような雇用コース区分の人がいますか」の設問により把握する。その際、職種限定正社員は「特定の職種にのみ就業することを前提に雇用している社員」、勤務地限定正社員は「特定の事業所において、又は転居しないで通勤可能な範囲にある事業所においてのみ就業することを前提に雇用している社員」と定義されている。

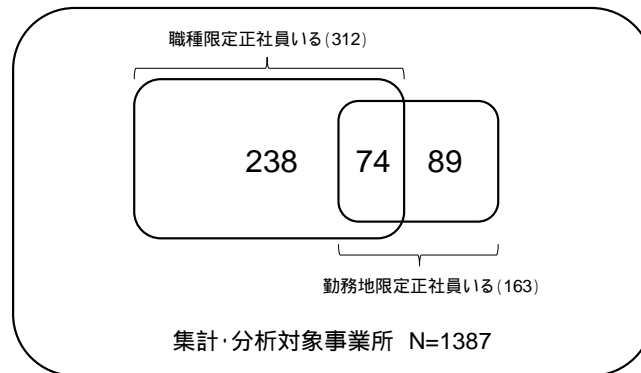
ところで、単一事業所企業においては、定義上、正社員全員が勤務地限定正社員となってしまう。この場合、定義上は勤務地限定正社員であっても、その就業実態や就業意識、人事管理のあり方は、勤務地に限定のない正社員がいる企業における勤務地限定正社員のそれとは性質が異なると考えられる。そこで以下のすべての集計・分析では、「複数の事業所を持つ企業」の事業所のみを対象とすることとする⁵¹⁾。

他方、職種限定正社員については、単一事業所企業であれ、「複数の事業所を持つ企業」の事業所であれ、同様に集計・分析することが可能である。ただし、ここでは集計・分析対象を統一するため、職種限定正社員について集計・分析する際にも、「複数の事業所を持つ企業」の事業所のみを対象とすることとする。

図表 -1 は、集計・分析対象事業所を図示したものである。まず、集計・分析対象事業所は 1,387 件である。そして、そのうち職種限定正社員がいる事業所が 312 件、勤務地限定事業所がいる事業所が 163 件であり、職種限定正社員と勤務地限定正社員の両者がいる事業所が 74 件である。

⁵¹⁾ 厳密に言えば、「複数の事業所を持つ企業」であっても、それらの事業所が近接している場合、転居を必要とする正社員が 1 人もいない可能性がある。しかし、事業所票には、転居をともなう転勤の有無をたずねた設問がないため、「複数の事業所を持つ企業」であることを、勤務地に限定のない正社員がいることの代理指標とするものである。

図表 -1 集計・分析対象事業所



- 注：1) 集計・分析対象は、「複数の事業所を持つ企業」の事業所のみ。図表 -2 および図表 -3、第節での事業所票の分析においても同じ。
- 2) 集計・分析対象事業所 1387 件のなかには、職种限定正社員の有無について無回答の事業所が 48 件、勤務地限定正社員の有無について無回答の事業所が 48 件含まれる。
- 3) 限定正社員がいない、あるいはその有無について無回答の事業所のなかには、そもそも正社員自体がいない事業所も含まれる。

2. 限定正社員の所在

それでは、職种限定正社員、勤務地限定正社員は、それぞれどのような事業所で活用されているのか。以下、図表 -2 にて、業種、企業規模、事業所規模、事業所形態別にみた、限定正社員の活用状況を確認したい。

まず、職种限定正社員の活用状況についてみる⁵²⁾。第 1 に、業種別にみると、「医療、福祉」(52.9%)、「教育、学習支援業」(39.5%)、「運輸業、郵便業」(33.3%) で活用されている場合が多く、「小売業」(8.8%)、「情報通信業」(9.7%)、「製造業」(9.8%) で活用されている場合が少ない。第 2 に、企業規模による活用状況の違いはほとんどみられない。第 3 に、事業所規模別にみると、1,000 人以上(26.9%)、500～999 人(32.6%) といった大規模事業所で活用されている場合が多い。第 4 に、事業所形態別にみると、「その他」(47.4%)、「研究所」(29.4%)、「営業所」(27.6%) で活用されている場合が多い。

次に、勤務地限定正社員の活用状況についてみる。第 1 に、業種別にみると、「金融・保険業」(39.0%)、「建設業」(23.5%) で活用されている場合が多く、「その他」(6.0%)、「医療、福祉」(6.9%)、「教育、学習支援業」(8.1%) で活用されている場合が少ない。第 2 に、企業規模別にみると、1,000 人以上(20.0%) の大企業で活用されている場合が多い。第 3 に、事業所規模別にみると、やはり 1,000 人以上(19.4%) の大規模事業所で活用されている場合が多い。第 4 に、事業所形態別にみると、「研究所」(29.4%) で活用されている場合が多い。

このように、大規模事業所や「研究所」のように、職种限定正社員と勤務地限定正社員

⁵²⁾ N が小さい業種(20 件未満)については、言及を避けている。次段落の勤務地限定正社員の活用状況についても同じ。

の両方を活用している場合が多い事業所がある一方で、「運輸業、郵便業」のように職種限定正社員のみを活用している場合が多い事業所、「建設業」、「金融・保険業」、大企業のように勤務地限定正社員のみを活用している場合が多い事業所、さらには、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」のように、職種限定正社員を活用している場合は多いが勤務地限定正社員を活用している場合は少ない事業所もある。総じて、職種限定正社員と勤務地限定正社員の所在は、かなり異なっているといえる。

図表 -2 限定正社員の有無（行%、Nは実数）

	職種限定正社員			勤務地限定正社員			N
	いる	いない	無回答	いる	いない	無回答	
合計	23.6	72.9	3.5	12.4	84.1	3.5	1387
農林・漁業	50.0	50.0	0.0	0.0	100.0	0.0	2
鉱業、採石業、砂利採取業	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	1
建設業	22.4	75.3	2.4	23.5	75.3	1.2	85
製造業	9.8	87.4	2.8	11.4	87.1	1.6	317
電気・ガス・熱供給・水道業	29.4	64.7	5.9	0.0	94.1	5.9	17
情報通信業	9.7	90.3	0.0	9.7	90.3	0.0	31
運輸業、郵便業	33.3	61.7	4.9	13.6	80.2	6.2	81
卸売業	16.9	80.3	2.8	15.5	78.9	5.6	71
小売業	8.8	85.7	5.5	9.9	84.6	5.5	91
金融・保険業	10.2	88.1	1.7	39.0	59.3	1.7	59
不動産業、物品賃貸業	14.3	85.7	0.0	42.9	57.1	0.0	7
学術研究、専門・技術サービス業	22.2	74.1	3.7	18.5	74.1	7.4	27
宿泊業、飲食サービス業	24.2	72.7	3.0	6.1	93.9	0.0	33
生活関連サービス業	26.7	73.3	0.0	6.7	93.3	0.0	15
娯楽業	16.7	83.3	0.0	8.3	91.7	0.0	12
教育、学習支援業	39.5	53.5	7.0	8.1	84.9	7.0	86
医療、福祉	52.9	43.6	3.4	6.9	89.2	3.9	204
複合サービス業	15.6	81.3	3.1	3.1	90.6	6.3	32
サービス業（他に分類されないもの）	21.3	74.7	4.0	13.3	82.7	4.0	150
その他	26.0	72.0	2.0	6.0	92.0	2.0	50
無回答	18.8	75.0	6.3	12.5	81.3	6.3	16
企業規模：1000人以上	24.3	73.0	2.7	20.0	78.6	1.5	411
企業規模：500～999人	23.9	73.1	3.0	13.3	83.7	3.0	264
企業規模：300～499人	21.4	75.7	2.9	9.0	88.6	2.4	210
企業規模：100～299人	24.9	70.1	4.9	7.2	86.4	6.4	345
企業規模：30～99人	20.8	76.4	2.8	12.5	83.3	4.2	72
企業規模：29人以下	11.1	77.8	11.1	0.0	88.9	11.1	9
企業規模：無回答	23.7	72.4	3.9	2.6	93.4	3.9	76
事業所規模：1000人以上	26.9	73.1	0.0	19.4	80.6	0.0	67
事業所規模：500～999人	32.6	65.2	2.2	13.3	85.2	1.5	135
事業所規模：300～499人	20.2	77.9	1.8	13.5	85.9	0.6	163
事業所規模：100～299人	25.7	71.7	2.7	12.4	85.8	1.8	339
事業所規模：30～99人	23.1	72.8	4.2	10.8	84.4	4.7	360
事業所規模：29人以下	19.7	74.8	5.5	10.6	82.6	6.8	310
事業所規模：無回答	15.4	76.9	7.7	38.5	53.8	7.7	13
事務所	17.6	79.6	2.8	13.9	82.4	3.8	397
工場・作業所	10.3	86.6	3.1	11.0	86.9	2.1	290
研究所	29.4	70.6	0.0	29.4	64.7	5.9	17
営業所	27.6	68.3	4.1	14.2	80.9	4.9	246
店舗	11.8	85.3	2.9	13.2	86.0	0.7	136
その他	47.4	48.1	4.5	8.7	87.2	4.2	289
無回答	16.7	75.0	8.3	16.7	75.0	8.3	12

注： 限定正社員が「いない」あるいは「無回答」である事業所のなかには、そもそも正社員自体がない事業所も含まれる。

それでは、業種、企業規模、事業所規模、事業所形態によって限定正社員の有無を説明するとどうなるか。図表 -3 は、職種限定正社員の有無、勤務地限定正社員の有無を被説明変数とした、二項ロジスティック回帰分析の結果を示したものである。ここから、以下のことが読み取れる。

図表 -3 限定正社員の有無の規定要因（二項ロジスティック回帰分析）

	職種限定正社員の有無				勤務地限定正社員の有無			
	モデル		モデル		モデル		モデル	
	B	Wald	B	Wald	B	Wald	B	Wald
農林・漁業	2.302	2.493	2.422	2.767 *	-18.952	0.000	-18.927	0.000
鉱業、砕石業、砂利採取業	-18.580	0.000	-18.551	0.000	0.678	0.000	-18.758	0.000
建設業 (製造業)	0.914	5.640 **	0.943	6.034 **	1.193	9.192 ***	0.994	6.686 ***
電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-19.317	0.000	-19.150	0.000
情報通信業	-0.081	0.014	-0.169	0.062	-0.020	0.001	-0.309	0.207
運輸業、郵便業	1.219	10.453 ***	1.258	10.954 ***	0.328	0.550	0.313	0.501
卸売業	0.395	0.802	0.515	1.438	0.843	3.546 *	0.548	1.552
小売業	-0.041	0.006	0.098	0.037	0.060	0.013	0.071	0.019
金融・保険業	-0.208	0.134	-0.053	0.009	1.798	16.810 ***	1.579	12.801 ***
不動産業、物品賃貸業	0.577	0.259	0.461	0.167	2.070	5.988 **	1.839	4.880 **
学術研究、専門・技術サービス業	0.825	2.296	0.745	1.858	0.550	0.876	0.497	0.739
宿泊業、飲食サービス業	0.889	2.604	1.073	4.172 **	-0.396	0.235	-0.587	0.530
生活関連サービス業	0.869	1.402	1.147	2.969 *	-0.112	0.011	-0.463	0.183
娯楽業	0.104	0.009	0.794	0.854	0.304	0.072	-0.174	0.025
教育、学習支援業	1.318	9.622 ***	1.409	11.338 ***	-0.861	1.916	-0.771	1.624
医療、福祉	2.089	28.614 ***	2.035	28.630 ***	-0.556	1.063	-0.736	2.023
複合サービス業	0.723	1.504	0.590	1.037	-0.848	0.620	-1.206	1.280
サービス業（他に分類されないもの）	0.864	5.710 **	0.811	5.189 **	0.392	0.993	0.242	0.397
その他	0.954	4.833 **	0.912	4.458 **	-0.703	1.070	-0.847	1.596
企業規模：（1000人以上）								
企業規模：500～999人	-0.225	1.112			-0.477	3.934 **		
企業規模：300～499人	-0.475	4.046 **			-0.986	11.418 ***		
企業規模：100～299人	-0.016	0.007			-1.137	19.607 ***		
企業規模：30～99人	-0.124	0.128			-0.747	3.427 *		
企業規模：29人以下	-0.500	0.199			-20.295	0.000		
事業所規模：（1000人以上）								
事業所規模：500～999人			0.137	0.129			-0.336	0.626
事業所規模：300～499人			-0.590	2.337			-0.361	0.786
事業所規模：100～299人			-0.358	1.053			-0.577	2.332
事業所規模：30～99人			-0.388	1.215			-0.740	3.720 *
事業所規模：29人以下			-0.694	3.656 *			-0.832	4.366 **
（事務所）								
工場・作業所	0.005	0.000	-0.077	0.058	0.059	0.030	-0.123	0.134
研究所	0.682	1.369	0.755	1.653	1.060	2.953 *	1.170	3.859 **
営業所	0.527	6.060 **	0.609	8.023 ***	0.016	0.004	0.025	0.009
店舗	-0.057	0.023	-0.253	0.474	-0.161	0.173	-0.160	0.172
その他	0.554	4.030 **	0.535	3.960 **	0.347	0.654	0.300	0.533
定数	-2.128	41.883	-1.881	19.558	-1.646	24.058	-1.490	11.509
N		1245		1311		1245		1311
-2LL		1207.782		1261.184		885.048		927.353
カイ2乗		178.532 ***		198.241 ***		96.448 ***		64.908 ***
Nagelkerke R2乗		0.199		0.209		0.137		0.091

注：1) ***：p<0.01、**：p<0.05、*：p<0.1。

2) ()は、レファレンス・グループ。

まず、職種限定正社員の有無についてみると、業種別では、「製造業」に比べて「建設業」、「運輸業、郵便業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「サービス業（他に分類されないもの）」、「その他」において活用されている⁵³⁾。企業規模別では、レファレンス・グループである1,000人以上の大企業において活用されている傾向があるが、必ずしも結果ははっきりとしたものではない。事業所規模別では、29人以下の小規模事業所において活用されていない傾向があるが、その傾向は必ずしも強くない。事業所形態別では、「事務所」に比べて「営業所」、「その他」において活用されているといえる。

次に、勤務地限定正社員の有無についてみると、業種別では、「製造業」に比べて「建設業」、「金融・保険業」、「不動産業、物品賃貸業」において活用されている⁵⁴⁾。企業規模別では、大企業において活用されている。同様に、事業所規模別では、大規模事業所におい

⁵³⁾ このほか、企業規模の代わりに事業所規模を説明変数として投入したモデルからは、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業」で活用されている傾向が読み取れる。

⁵⁴⁾ このほか、モデルでは、若干ではあるが「卸売業」で活用されている傾向が読み取れる。

て活用されている。事業所形態別では、「事務所」に比べて「研究所」において活用されているといえる。

このように、回帰分析の結果をみても、「建設業」⁵⁵、大規模事業所のように、職種限定正社員の有無、勤務地限定正社員の有無の両方にプラスの影響を与えている説明変数がある一方で、「教育、学習支援業」⁵⁶、「医療、福祉」⁵⁷、「サービス業(他に分類されないもの)」⁵⁸、「その他」の業種、「営業所」⁵⁹、「その他」の事業所形態のように、職種限定正社員の有無にのみプラスの影響を与えている説明変数、「金融・保険業」⁶⁰、「不動産業、物品賃貸業」⁶¹、大企業、「研究所」のように、勤務地限定正社員の有無にのみプラスの影響を与えている説明変数もある。やはりここからも、職種限定正社員の有無と勤務地限定正社員の有無とで、規定要因がかなり異なっていることが読み取れる。

3. 集計・分析対象者

従業員票での集計・分析対象者は、「複数の事業所を持つ企業」に雇用されている正社員および非正社員である⁵⁵⁾。

ここで正社員と位置づけられるのは、勤め先で「正規の職員・従業員」と呼ばれており、かつ、「期間を定めた雇用契約」ではない者のことである⁵⁶⁾。他方、非正社員と位置づけられるのは、勤め先での呼び名が「パート」⁶²、「アルバイト」⁶³、「契約社員」⁶⁴、「嘱託」⁶⁵、「その他」である者のことである。なお、勤め先での呼び名の選択肢には、上記の他に「派遣会社の派遣社員」⁶⁶、「業務請負会社の社員」⁶⁷があるが、ここで言う「勤め先」は、派遣社員にとっては派遣先、請負社員にとっては発注元のことを指しているため、「派遣会社の派遣社員」⁶⁸、「業務請負会社の社員」⁶⁹と回答した者が、派遣会社ないし業務請負会社で何と呼ばれているのかは不明である。よって、正社員か非正社員かの判別がつかないため、集計・分析対象から除外している。

この他、本稿が非正規雇用問題を扱っている関係上、60歳以上の高年齢者も分析・集計対象から除外する。その理由は、日本企業において、非正規雇用者の就業実態および就業意識が、60歳を前後に大きく異なっており、同一の枠組で議論することが困難だと考えられるからである⁵⁷⁾。また、限定正社員区分のあり方を扱っている関係上、管理職について

⁵⁵ 「複数の事業所を持つ企業」に限定する理由については、本節第1項を参照。

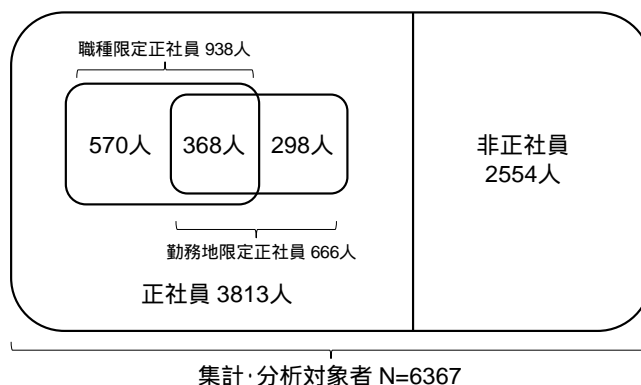
⁵⁶ ここで、「期間を定めた雇用契約」であるために除外される者は、必ずしも多くはない。具体的には、「正規の職員・従業員」全体のなかで「期間を定めた雇用契約」である者は3.7%であり、職種限定正社員のなかでは4.3%、勤務地限定正社員のなかでは4.8%である。

⁵⁷ 非正規雇用者の就業実態、就業意識が60歳を前後に大きく異なる点については、労働政策研究・研修機構編(2011a)の図表2-1-1を参照。そこでは、60歳以上の非正規雇用者の「現在の仕事全体」に対する満足度が、59歳以下の非正規雇用者のそれを大きく上回ることで、逆に、60歳以上の非正規雇用者の場合、59歳以下の非正規雇用者と比べ、就業形態選択理由として「正規の職員・従業員として働く機会がなかった」ことを指摘する者が少なく、今後についても「正規の職員・従業員に変わりたい」と考える者が少ないことが示されている。同様に、「有期労働契約研究会報告書」においても、「高年齢者には、定年後に有期労働契約で同一の職場に再雇用された者を典型に、満足度等の点で他の年齢

も、分析・集計対象から除外する⁵⁸⁾。

これらの条件を満たす集計・分析対象者は、6,367名である(図表-4)。内訳は、正社員が3,813名、非正社員が2,554名である。そして、正社員のなかには、職種限定正社員が938名、勤務地限定正社員が666名、職種限定かつ勤務地限定正社員が368名含まれている。

図表-4 集計・分析対象者



注：集計・分析対象は、「複数の事業所を持つ企業」に雇用されている、「派遣会社の派遣社員」、「業務請負会社の社員」を除く、59歳以下の一般社員(「管理の仕事」以外の仕事)。図表-5、図表-1~図表-10、第節での従業員票(事業所・従業員マッチング票)の分析においても同じ。

4. 限定正社員の属性

それでは、職種や勤務地に限定のない正社員、限定正社員、非正社員の属性を比較するとどうなるか。図表-5は、その結果を示したものである。

ここから、いくつかのことが読み取れる。第1に、女性割合についてみると、職種や勤務地に限定のない正社員では4割弱、限定正社員では5割強、非正社員では8割強となっており、限定正社員は、限定のない正社員と非正社員の中間的な構成である。

第2に、年齢層については、職種や勤務地に限定のない正社員と、限定正社員とで、大きな違いはない。

第3に、最終学歴についてみると、「大卒以上」の割合が、職種や勤務地に限定のない正社員では4割台、限定正社員では3割台、非正社員では2割弱となっており、限定正社員は、限定のない正社員と非正社員の中間的な構成である。

第4に、主たる生計の担い手についてみると、「自分」とする者の割合が、職種や勤務地に限定のない正社員では6割台、限定正社員では5割台、非正社員では3割弱となっており、やはり限定正社員は、限定のない正社員と非正社員の中間的な構成である。

層の者と異なる傾向も見られる」ことが指摘されている(有期労働契約研究会 2010:7)。

⁵⁸⁾ 日本企業において、管理職が、一般社員とは別の雇用区分とされている場合が少なくないと考えられるからである

第5に、職種についてみると、職種限定正社員に「専門的・技術的な仕事」に従事する者が多いことが分かる。

図表 -5 限定正社員の属性（列%、Nは実数）

	職種に限定 のない正社員	勤務地に限定 のない正社員	職種限定 正社員	勤務地限定 正社員	非正社員
男性	61.8	60.5	48.2	48.5	18.0
女性	38.1	39.3	51.7	51.4	81.9
無回答	0.2	0.2	0.1	0.2	0.0
29歳以下	24.4	23.6	27.7	32.9	17.6
30～39歳	38.2	37.8	33.6	33.6	28.2
40～49歳	24.4	24.8	23.6	21.3	29.6
50～59歳	13.0	13.9	15.1	12.2	24.5
中学	1.6	1.6	1.7	1.5	3.4
高等学校	36.8	36.4	38.1	40.5	49.9
短大・高専	17.6	19.7	27.6	21.6	28.6
大卒以上	43.9	42.1	32.4	36.2	17.6
主たる生計の担い手：自分	64.5	64.7	57.9	54.2	28.4
主たる生計の担い手：自分以外	33.0	33.0	40.4	43.7	69.7
主たる生計の担い手：無回答	2.5	2.4	1.7	2.1	1.9
専門的・技術的な仕事	19.3	24.5	38.2	21.2	17.9
事務の仕事	49.7	45.5	35.0	48.8	40.6
販売の仕事	9.1	8.1	3.7	6.2	5.7
技能工・生産工程に関わる仕事	10.5	10.2	9.4	10.7	11.4
運輸・通信の仕事	2.3	2.4	4.7	5.4	2.2
保安の仕事	0.9	1.0	1.7	2.0	0.9
農・林・漁業に関わる仕事	0.1	0.2	0.1	0.0	0.2
サービスの仕事	4.0	4.5	4.7	2.3	10.6
その他	4.1	3.7	2.6	3.6	10.5
N	2875	3147	938	666	2554

注：1) 「職種に限定のない正社員」と「職種限定正社員」、「勤務地に限定のない正社員」と「勤務地限定正社員」はそれぞれ排他的であるが、それ以外の正社員同士には重複がある。

2) 第 節で述べたように、「多様な就業形態に関する実態調査」では、従業員票を配布する際に、非正社員に相対的に多く配布するよう事業所に依頼している。そのため、正社員と非正社員の割合それ自体は、必ずしも実態を反映していない。

第 節 バランスのとれた働き方

本節では、従業員票を用いて、職種や勤務地に限定のない正社員、限定正社員、非正社員の就業実態と就業意識を比較し、限定正社員の就業実態が、限定のない正社員と非正社員の中間的なものであり、限定正社員として働く人々も、そのことを含め現在の働き方を高評価できる状況にあるのかどうかを確認する。

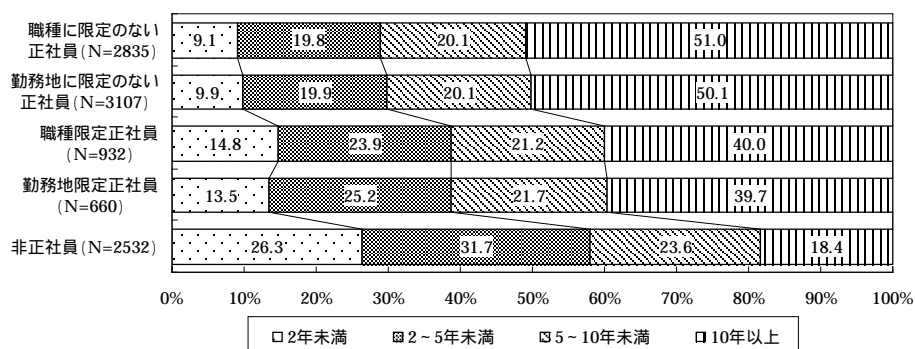
1. 限定正社員の就業実態

まず、職種や勤務地に限定のない正社員、限定正社員、非正社員の就業実態を比較してみたい。具体的には、雇用の安定性、賃金、教育訓練機会の3つをみる。

(1) 雇用の安定性

雇用の安定性の指標としては、現在の会社での勤続年数を用いる⁵⁹⁾。図表 -1 は、その結果を示したものである。ここから、勤続年数が10年以上の長期勤続者の割合が、職種や勤務地に限定のない正社員では5割前後、限定正社員では4割前後、非正社員では2割弱となっており、限定正社員は、限定のない正社員と非正社員の中間的な性格を持っていることが分かる。同様に、勤続年数2年未満の短期勤続者の割合をみても、職種や勤務地に限定のない正社員では1割弱であるのに対し、限定正社員では1割台半ば、非正社員では2割台半ばとなっており、やはり限定正社員は、限定のない正社員と非正社員の中間的な性格を持っているといえる。

図表 -1 限定正社員の勤続年数（クロス集計）



注： 無回答は除く。

⁵⁹⁾ 一般に、勤続年数は、現在の職場における雇用の安定性と個人の離転職行動の両方の影響を受けるため、図表 -1 (クロス集計) の結果をそのまま雇用の安定性のあらわれと捉えることには問題があるだろう。しかし、図表 -2 (OLS) の結果から読み取れるように、「生計の担い手か否か」を含む個人属性、事業所属性をコントロールしても、なお有意な差がある以上、結論として、職種や勤務地に限定のない正社員と限定のある正社員との間には、雇用の安定性について差があると捉えてよいと考えられる。

図表 -2 は、性別、年齢、学歴、生計の担い手が否か、職種、業種、企業規模、事業所形態をコントロールした上で、職種や勤務地に限定のない正社員と限定正社員の勤続年数の差が統計的に有意であるかを、OLS により検証したものである。ここから、職種限定正社員、勤務地限定正社員は、それぞれ職種に限定のない正社員、勤務地に限定のない正社員より勤続年数が有意に短いことが読み取れる。また、図表は省略するが、同様のモデルで非正社員をレファレンス・グループとして分析すると、職種限定正社員、勤務地限定正社員ともに、非正社員より勤続年数が有意に長いことが分かる⁶⁰⁾。

図表 -2 限定正社員の勤続年数 (OLS)

被説明変数： 勤続年数 (月単位) (職種に限定のない正社員)			被説明変数： 勤続年数 (月単位) (勤務地に限定のない正社員)		
	B	t 値		B	t 値
職種限定正社員	-17.140	-5.393 ***	勤務地限定正社員	-12.684	-3.619 ***
非正社員	-85.982	-32.474 ***	非正社員	-83.482	-32.377 ***
定数	240.518	35.540	定数	239.002	35.321
N		5723	N		5723
F値		94.770 ***	F値		94.166 ***
調整済みR2乗		0.435	調整済みR2乗		0.434

注：1) *** : p<0.01、** : p<0.05、* : p<0.1。

2) () は、レファレンス・グループ。

3) 説明変数には、上記の他、性別ダミー、年齢 (10 歳刻み) ダミー、学歴ダミー、生計の担い手ダミー、職種ダミー、業種ダミー、企業規模ダミー、事業所形態ダミーを投入 (ダミー変数のカテゴリー化については、図表 -2、図表 -4 を参照。以下の図表においても同じ)。

(2) 賃金

賃金の指標としては、所定内時給を用いる⁶¹⁾⁶²⁾。図表 -3 は、その結果 (平均値および中央値) を示したものである。ここから、平均値が、職種や勤務地に限定のない正社員では 1,600 円台後半、限定正社員では 1,500 円台、非正社員では 1,000 円台後半となっており、限定正社員の賃金は、限定のない正社員ほどは高くないが、非正社員に比べれば高いことが分かる。同様に、中央値をみても、職種や勤務地に限定のない正社員では 1,500 円台半ばであるのに対し、限定正社員では 1,300 ~ 1,400 円程度、非正社員では 900 円台となっており、やはり限定正社員の賃金は、限定のない正社員ほど高くはないが、非正社員に比べれば高いことが分かる。

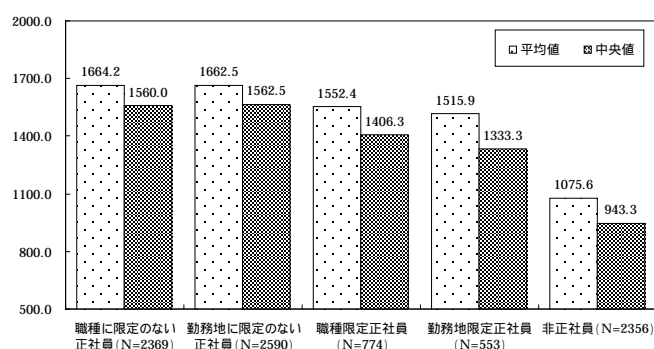
⁶⁰⁾ 職種限定正社員については、B = 68.842、t = 20.631、p<0.01、勤務地限定正社員については、B = 70.798、t = 18.954、p<0.01 である。

⁶¹⁾ 所定内時給の求め方は、次の通り。第 1 に、「時給」の者については、時給金額をそのまま使用した。第 2 に、「日給」の者については、日給金額に週労働日数を乗じ、週所定労働時間で除した額を使用した。第 3 に、「週給」の者については、週給金額を週所定労働時間で除した額を使用した。第 4 に、「月給」の者については、月給金額を週所定労働時間の 4 倍で除した額を使用した。第 5 に、「年俸」の者については、分析から除外した。その理由は、年俸金額のなかに、賞与相当分が含まれている可能性があるからである。なお、分析対象者に占める年俸者の割合は 1.9% (職種に限定のない正社員の 2.2%、職種限定正社員の 1.5%、勤務地に限定のない正社員の 2.2%、勤務地限定正社員の 1.2%、非正社員の 1.6%) である。

⁶²⁾ はずれ値の影響を除去するため、分析対象は、所定内時給が 600 円以上、6,000 円以下の者に限定した。

図表 -4 は、性別、年齢、年齢 2 乗、教育年数、勤続年数、勤続年数 2 乗、職種、業種、企業規模、事業所形態をコントロールした上で、職種や勤務地に限定のない正社員と限定正社員の賃金の差が統計的に有意であるかを、OLS により検証したものである⁶³⁾。ここから、職種限定正社員、勤務地限定正社員は、それぞれ職種に限定のない正社員、勤務地に限定のない正社員より賃金が有意に低いことが読み取れる⁶⁴⁾。また、図表は省略するが、同様のモデルで非正社員をレファレンス・グループとして分析すると、職種限定正社員、勤務地限定正社員ともに、非正社員より賃金が有意に高いことが分かる⁶⁵⁾。

図表 -3 限定正社員の賃金（平均値、中央値）（所定内時給：円）



注： 無回答は除く。

図表 -4 限定正社員の賃金（OLS）

被説明変数： Ln所定内時給（単位：円） （職種に限定のない正社員）			被説明変数： Ln所定内時給（単位：円） （勤務地に限定のない正社員）		
	B	t 値		B	t 値
職種限定正社員	-0.031	-2.487 **	勤務地限定正社員	-0.028	-1.991 **
非正社員	-0.269	-23.764 ***	非正社員	-0.264	-24.093 ***
定数	6.226	87.846	定数	6.221	87.817
N		5068	N		5068
F値		105.862 ***	F値		105.766 ***
調整済みR2乗		0.482	調整済みR2乗		0.482

- 注：1) *** : $p < 0.01$, ** : $p < 0.05$, * : $p < 0.1$ 。
 2) () は、レファレンス・グループ。
 3) 説明変数には、上記の他、性別ダミー、年齢、年齢 2 乗、教育年数、勤続年数、勤続年数 2 乗、職種ダミー、業種ダミー、企業規模ダミー、事業所形態ダミーを投入。

(3) 教育訓練機会

教育訓練機会の指標としては、現在の会社で自分に対して「日常の業務につきながら行われる教育・訓練 (OJT)」、 「職場から離れて行われる研修など (Off-JT)」、 「自己啓発の

⁶³⁾ 被説明変数には、所定内時給の対数値を使用している。

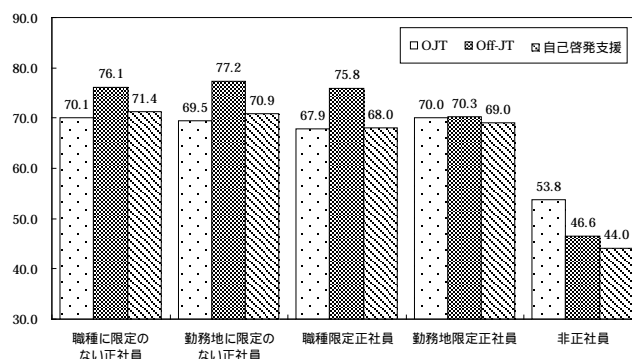
⁶⁴⁾ 係数の値から、個人属性や事業所属性などをコントロールしたとしても、職種限定正社員の賃金は職種に限定のない正社員の賃金の 97.0% ($\exp(-0.031) = 0.9695$) 程度、勤務地限定正社員の賃金は、勤務地に限定のない正社員の賃金の 97.2% ($\exp(-0.028) = 0.9724$) 程度であることが分かる。

⁶⁵⁾ 職種限定正社員については、 $B = 0.237$, $t = 17.507$, $p < 0.01$ 、勤務地限定正社員については、 $B = 0.237$, $t = 15.663$, $p < 0.01$ である。

ための支援」がなされているかどうかを用いる。

図表 -5 は、その結果を示したものである。ここから、職種に限定のない正社員と職種限定正社員を比較すると、OJT、Off-JT、自己啓発支援のいずれについても、職種限定正社員がわずかに下回っていることが読み取れる。他方、勤務地に限定のない正社員と勤務地限定正社員を比較すると、Off-JT は勤務地限定正社員の方が下回っているが、自己啓発支援の差はわずかであり、OJT についてはきわめてわずかながら勤務地限定正社員の方が上回っていることが読み取れる。なお、非正社員は、正社員に比べていずれの項目とも大きく下回っている。

図表 -5 限定正社員に対する教育訓練機会（実施割合：％）



注：1) 無回答は除く。

2) N は、左棒から順に、2,839、2,804、2,779、3,109、3,073、3,039、930、918、902、660、649、642、2,501、2,416、2,350 である。

図表 -6 は、OJT、Off-JT、自己啓発支援のうちいくつか実施されているかを被説明変数、職種や勤務地に限定のない正社員であるか、限定正社員であるか、非正社員であるかを説明変数、性別、年齢、学歴、職種、業種、企業規模、事業所形態をコントロール変数として、OLS 分析を行ったものである。ここから、職種限定正社員は、職種に限定のない正社員と比較して、統計的に有意に教育訓練機会が少ないことが分かる。これに対し、勤務地限定正社員は、係数の符号をみる限り勤務地に限定のない正社員より教育訓練機会が少ないが、その差は統計的に有意ではない⁶⁶⁾。他方、図表は省略するが、同様のモデルで非正社員をレファレンス・グループとして分析すると、職種限定正社員、勤務地限定正社員ともに、非正社員より教育訓練機会が有意に多いことが分かる⁶⁷⁾。

⁶⁶⁾ その理由として考えられるのは、勤務地限定正社員には、教育訓練機会が充実している大企業に勤務している者が相対的に多いことである（図表 -3 参照）。もちろん、図表 -6 では企業規模をコントロールしているが、最大の規模区分が「1,000人以上」であるため、1万人規模の巨大企業の効果がコントロールできていない可能性がある。

⁶⁷⁾ 職種限定正社員については、 $B = 0.523$ 、 $t = 11.781$ 、 $p < 0.01$ 、勤務地限定正社員については、 $B = 0.561$ 、 $t = 11.263$ 、 $p < 0.01$ である。

図表 -6 限定正社員に対する教育訓練機会（OLS）

被説明変数： 教育訓練スコア（0～3点） （職種に限定のない正社員）			被説明変数： 教育訓練スコア（0～3点） （勤務地に限定のない正社員）		
	B	t 値	B	t 値	
職種限定正社員	-0.116	-2.720 ***	-0.055	-1.183	
非正社員	-0.639	-18.187 ***	-0.616	-18.042 ***	
定数	2.172	25.760	2.156	25.631	
N		5494		5494	
F値		28.385 ***		28.224 ***	
調整済みR2乗		0.187		0.186	

注：1) ***：p<0.01、**：p<0.05、*：p<0.1。

2) () は、レファレンス・グループ。

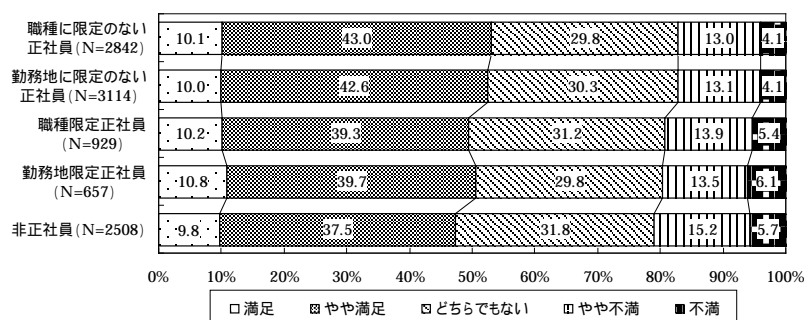
3) 説明変数には、上記の他、性別ダミー、年齢（10歳刻み）ダミー、学歴ダミー、職種ダミー、業種ダミー、企業規模ダミー、事業所形態ダミーを投入。

2. 限定正社員の就業意識

次に、限定正社員が、現在の働き方をどう評価しているのかをみてみたい。図表 -7 は、職種や勤務地に限定のない正社員、限定正社員、非正社員とで、「現在の仕事全体」の満足度がどう異なるかを示したものである。

ここから、「満足」と「やや満足」の合計をみると、職種に限定のない正社員では 53.1%、勤務地に限定のない正社員では 52.6%、職種限定正社員では 49.5%、勤務地限定正社員では 50.5%、非正社員では 47.3%となっており、逆に、「不満」と「やや不満」の合計をみると、職種に限定のない正社員では 17.1%、勤務地に限定のない正社員では 17.2%、職種限定正社員では 19.3%、勤務地限定正社員では 19.6%、非正社員では 20.9%となっていることが分かる。総じて、非正社員は正社員に比べて満足度が低い傾向が読み取れるが、職種や勤務地に限定のない正社員と限定正社員との差は小さい。

図表 -7 限定正社員の仕事満足度（クロス集計）



注：無回答は除く。

それでは、職種や勤務地に限定のない正社員と限定正社員の満足度の差は、統計的に有意だといえるだろうか。この点を検証するため、仕事満足度を被説明変数、職種や勤務地に限定のない正社員であるか、限定正社員であるか、非正社員であるかを説明変数、性別、年齢、学歴、生計の担い手が否か、職種、業種、企業規模、事業所形態をコントロール変

数とした順序ロジスティック回帰分析を行う。図表 -8 は、その結果を示したものである。

これらから、職種に限定のない正社員と職種限定正社員の差、勤務地に限定のない正社員と勤務地限定正社員の差のいずれも、統計的に有意ではないことが分かる。これに対し、職種や勤務地に限定のない正社員と非正社員の差は、統計的に有意である。すなわち、限定正社員は、職種や勤務地に限定のない正社員と同様に、仕事に満足していると理解することができる。

図表 -8 限定正社員の仕事満足度（順序ロジスティック回帰分析）

被説明変数： 仕事満足度（5段階） （職種に限定のない正社員）			被説明変数： 仕事満足度（5段階） （勤務地に限定のない正社員）		
	B	Wald		B	Wald
職種限定正社員	-0.117	2.366	勤務地限定正社員	-0.054	0.417
非正社員	-0.282	19.919 ***	非正社員	-0.258	17.68 ***
τ=1	-3.216	253.264	τ=1	-3.207	252.01
τ=2	-1.703	75.864	τ=2	-1.694	75.122
τ=3	-0.243	1.566	τ=3	-0.234	1.458
τ=4	2.023	105.467	τ=4	2.031	106.39
N		5712	N		5712
-2LL		13398.17	-2LL		13324.83
カイ2乗		204.414 ***	カイ2乗		202.474 ***
Nagelkerke R2乗		0.038	Nagelkerke R2乗		0.037

注：1) *** : p<0.01、** : p<0.05、* : p<0.1。

2) () は、レファレンス・グループ。

3) 説明変数には、上記の他、性別ダミー、年齢（10歳刻み）ダミー、学歴ダミー、生計の担い手ダミー、職種ダミー、業種ダミー、企業規模ダミー、事業所形態ダミーを投入。

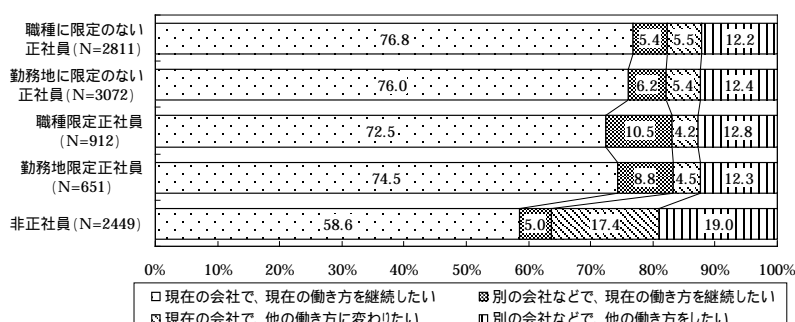
図表 -9 は、職種や勤務地に限定のない正社員、限定正社員、非正社員とで、今後の働き方の希望がどう異なるかを示したものである。ここから、「現在の会社で、現在の働き方を継続したい」と「別の会社などで、現在の働き方を継続したい」の合計をみると、職種に限定のない正社員では82.2%、勤務地に限定のない正社員では82.2%、職種限定正社員では83.0%、勤務地限定正社員では83.3%、非正社員では63.6%となっており、職種や勤務地に限定のない正社員と限定正社員との間にほとんど差がないこと、他方で、正社員と非正社員の間には大きな差があることが分かる。

それでは、職種や勤務地に限定のない正社員と限定正社員とで、現在の働き方の継続希望について、統計的に有意な差はあるのだろうか。この点を検証するため、現在の働き方を継続することを希望するか否かを被説明変数⁶⁸⁾、職種や勤務地に限定のない正社員であるか、限定正社員であるか、非正社員であるかを説明変数、性別、年齢、学歴、生計の担い手か否か、職種、業種、企業規模、事業所形態をコントロール変数とした二項ロジスティック回帰分析を行う。図表 -10 は、その結果を示したものである。

⁶⁸⁾ 被説明変数は、「現在の会社で、現在の働き方を継続したい」、「別の会社などで、現在の働き方を継続したい」であれば「現在の働き方を継続」(= 1)、「現在の会社で、他の働き方に変わりたい」、「別の会社などで、他の働き方をしたい」であれば「他の働き方に変わりたい」(= 0)とした。

これらから、職種に限定のない正社員と職種限定正社員の差、勤務地に限定のない正社員と勤務地限定正社員の差のいずれも、統計的に有意ではないことが分かる。これに対し、職種や勤務地に限定のない正社員と非正社員の差は、統計的に有意である。すなわち、限定正社員は、職種や勤務地に限定のない正社員と同様に、現在の働き方を継続したいと考えていると理解することができる。

図表 -9 限定正社員の今後の働き方の希望（クロス集計）



注： 無回答は除く。

図表 -10 限定正社員の現在の働き方の継続希望（二項ロジスティック回帰分析）

被説明変数： 現在の働き方を継続 = 1 他の働き方に変わりたい = 0 (職種に限定のない正社員)			被説明変数： 現在の働き方を継続 = 1 他の働き方に変わりたい = 0 (勤務地に限定のない正社員)		
	B	Wald		B	Wald
職種限定正社員	-0.065	0.338	勤務地限定正社員	0.110	0.782
非正社員	-1.284	225.646 ***	非正社員	-1.244	225.288 ***
定数	2.497	90.365	定数	2.475	88.943
N		5611	N		5611
-2LL		5811.861	-2LL		5811.404
カイ2乗		518.907 ***	カイ2乗		519.364 ***
Nagelkerke R2乗		0.131	Nagelkerke R2乗		0.131

- 注： 1) *** : p<0.01、** : p<0.05、* : p<0.1。
 2) () は、レファレンス・グループ。
 3) 説明変数には、上記の他、性別ダミー、年齢(10歳刻み)ダミー、学歴ダミー、生計の担い手ダミー、職種ダミー、業種ダミー、企業規模ダミー、事業所形態ダミーを投入。

このように、雇用の安定性、賃金、教育訓練機会などの実態をみると、わずかな例外を除き⁶⁹⁾、職種や勤務地に限定のない正社員と限定正社員の間には差があるが、仕事満足度、今後の働き方の希望といった意識をみると、両者の間にはほとんど差がない。すなわち、限定正社員の就業実態は、職種や勤務地に限定のない正社員と非正社員の中間的なものであり、限定正社員として働く人々も、そのことを含め現在の働き方を高評価しているといえる。

⁶⁹⁾ 勤務地に限定のない正社員と勤務地限定正社員の間で教育訓練機会について統計的に有意な差がみられないのが、唯一の例外である。

第 節 非正社員からの登用・転換

第 節では、限定正社員区分が非正社員から正社員への登用・転換を促進しているのかを検証する。具体的には、限定正社員区分の存在が全体としてみて非正社員から正社員への登用・転換を促進しているといえるのか、事業所側がどのような条件を満たしていれば限定正社員区分が正社員登用の足掛かりとなりうるのか、特にどのような属性を持つ非正社員にとって限定正社員区分が正社員転換の足掛かりとなっているのか、を明らかにする。加えて、非正社員からの登用の有無と正社員の働き方の多様化との関係についても分析する。

1. 限定正社員区分と正社員登用・転換

第 節にて述べたように、限定正社員区分があれば、企業側は、雇用保障や賃金水準の面において、従来の正社員とは異なる水準の契約で非正社員を正社員化できると考えられる。そこで、限定正社員区分を導入している事業所とそうでない事業所とで、非正社員から正社員への登用制度・慣行の普及状況、非正社員からみた正社員転換可能性がどう異なるのかを分析する。

(1) 事業所票の分析

はじめに、事業所票の分析をする。その際、注意が必要なのは、登用対象がどのような雇用・就業形態の非正社員であるかによって、登用制度・慣行の普及状況が異なるということである。そこで、その点をコントロールするため、ここでは、直接雇用のフルタイム有期契約労働者（以下、「有期社員」）からの登用制度・慣行の普及状況を問題とする⁷⁰。

具体的には、事業所票における、有期社員に対する正社員への登用制度・慣行の普及状況に着目する。なお、事業所票では、登用先が職種や勤務地に限定のない正社員区分であるか、それらに限定のある正社員区分であるかは区別していない。ただし、筆者らが実施したヒアリング調査によれば、職種や勤務地に限定のない正社員、それらに限定のある正社員、非正社員を活用している企業の場合、非正社員からの正社員登用と言った時には、いずれも職種や勤務地に限定のある正社員区分への登用を指している⁷¹。よってここでも、限定正社員区分がある事業所の場合、登用先も限定正社員区分であると考える。

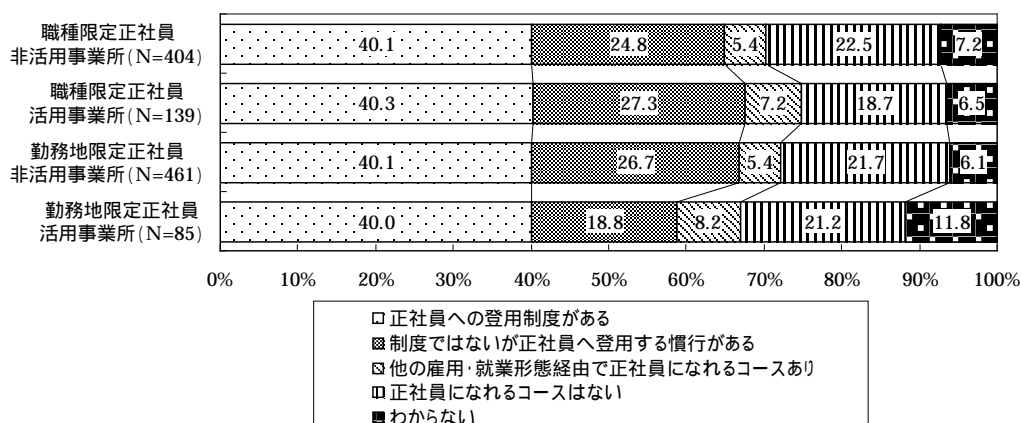
上記を前提として、限定正社員区分の有無と正社員登用制度・慣行の普及状況の関係を

⁷⁰ 直接雇用のフルタイム有期契約労働者からの登用制度・慣行を問題にする理由は、かれらに対する登用制度・慣行が最も普及していること、かれらの多くが現在の会社で正社員に変わりたいと希望していること、一般に、パートタイム労働者や派遣労働者から正社員に登用される際には、直接雇用のフルタイム有期契約労働者を經由して登用される場合が多いこと、などがあげられる。については高橋（2010）、労働政策研究・研修機構編（2011a）を、については渡辺（2009）を参照。

⁷¹ 労働政策研究・研修機構編（2012）第 部の製造 C 社、製造 D 社、大企業 E 社、運輸 F 社、金融 G 社の事例を参照。

みてみたい。図表 -1 は、その結果を示したものである。これをみると、職種限定正社員非活用事業所、職種限定正社員活用事業所、勤務地限定正社員非活用事業所、勤務地限定正社員活用事業所のいずれも、ほぼ4割が「正社員への登用制度がある」と回答している。これに対し、「制度ではないが正社員へ登用する慣行がある」を加えると、職種限定正社員の活用の有無については、活用している事業所の方が割合が高いが、勤務地限定正社員の活用の有無については、活用していない事業所の方が割合が高い。いずれにせよ、このクロス集計からは、限定正社員の有無と正社員登用制度・慣行の普及状況との間にはっきりとした関係を見出すことはできない。

図表 -1 限定正社員区分の有無と登用制度・慣行の普及状況（クロス集計）



- 注：1) 図表において正社員登用制度・慣行とは、有期社員（直接雇用のフルタイム有期契約労働者）から正社員への登用制度・慣行を指している。図表 -2、図表 -3、図表 -6 ~ -10 においても同じ。
- 2) 無回答および事業所に有期社員（直接雇用のフルタイム有期契約労働者）がいない場合は除く。図表 -2、図表 -3、図表 -6 ~ -10 においても同じ。
- 3) 「職種限定正社員非活用事業所」と「職種限定正社員活用事業所」、「勤務地限定正社員非活用事業所」と「勤務地限定正社員活用事業所」はそれぞれ排他的であるが、それ以外の事業所同士には重複がある。

これに対し、図表 -2 と図表 -3 は、業種、企業規模⁷²⁾、事業所形態をコントロールした上で、限定正社員区分の有無が登用制度・慣行の普及状況に与える影響を示したものである。図表 -2 は被説明変数を2段階にした二項ロジスティック回帰分析のモデル、図表 -3 は被説明変数を3段階にした順序ロジスティック回帰分析のモデルである⁷³⁾。

ここから、二項ロジスティック回帰分析、順序ロジスティック回帰分析のいずれのモデルにおいても、職種限定正社員がいること、勤務地限定正社員がいることが、登用制度・

⁷²⁾ 企業規模の代わりに事業所規模をコントロール変数とする方法もあるが、事業所規模を投入するよりも企業規模を投入した方がモデルのあてはまりがよいため、ここでは企業規模を投入している。

⁷³⁾ いずれのモデルにおいても、「他の雇用・就業形態経由で正社員になれるコースあり」は、正社員登用制度・慣行が「ある」とも「ない」とも分類しにくいいため、分析対象から除外している。

慣行の普及状況に統計的に有意な影響を与えていないことがわかる。すなわち、全体としてみると、限定正社員区分を導入していることそれ自体は、正社員登用制度・慣行の普及状況を指標とする限り、必ずしも非正社員から正社員への登用を促進しているとはいえない。

図表 -2 限定正社員区分の有無と登用制度・慣行の普及状況
(二項ロジスティック回帰分析)

被説明変数: 有期社員から正社員への 登用制度・慣行の普及状況	モデル		モデル		モデル	
	B	Wald	B	Wald	B	Wald
建設業 (製造業)	0.113	0.039	0.046	0.006	0.277	0.226
電気・ガス・熱供給・水道業	-22.270	0.000	-22.383	0.000	-22.309	0.000
情報通信業	-0.248	0.155	-0.321	0.255	-0.214	0.114
運輸業・郵便業	-0.509	0.884	-0.562	0.989	-0.521	0.898
卸売業	-0.690	1.051	-0.647	0.837	-0.492	0.487
小売業	0.502	0.249	0.524	0.226	0.483	0.204
金融・保険業	0.098	0.020	-0.042	0.004	0.312	0.194
不動産業、物品賃貸業	20.162	0.000	20.077	0.000	20.351	0.000
学術研究・専門・技術サービス業	-0.064	0.009	-0.318	0.197	-0.092	0.016
宿泊業、飲食サービス業	1.561	1.758	1.377	1.356	1.483	1.559
生活関連サービス業	-0.885	0.661	-1.077	0.959	-0.835	0.583
娯楽業	20.407	0.000	20.244	0.000	20.794	0.000
教育、学習支援業	-0.733	1.679	-0.921	2.507	-0.802	1.969
医療、福祉	0.804	1.576	0.600	0.839	0.923	1.957
複合サービス業	-0.226	0.111	-0.081	0.013	0.050	0.005
サービス業(他に分類されないもの)	-0.563	1.516	-0.655	1.954	-0.523	1.286
その他	0.146	0.048	0.044	0.004	0.152	0.052
企業規模:(1000人以上)						
企業規模:500~999人	0.367	1.546	0.380	1.556	0.283	0.878
企業規模:300~499人	0.638	3.581 *	0.650	3.537 *	0.592	2.916 *
企業規模:100~299人	-0.096	0.125	-0.138	0.249	-0.172	0.371
企業規模:30~99人	0.290	0.154	0.268	0.132	0.179	0.058
(事務所)						
工場・作業所	-0.082	0.040	-0.178	0.182	-0.062	0.022
研究所	-0.659	0.790	-0.584	0.612	-0.366	0.225
営業所	0.900	6.733 ***	1.010	7.640 ***	0.933	6.819 ***
店舗	0.412	0.230	0.594	0.423	0.467	0.265
その他	0.303	0.455	0.455	0.965	0.394	0.744
職種限定正社員がいる			-0.030	0.012		
勤務地限定正社員がいる					-0.469	2.493
定数	0.589	2.343	0.672	2.921	0.655	2.801
N		493		477		479
-2LL		555.578		530.912		533.496
カイ2乗		55.127 ***		56.684 ***		57.196 ***
Nagelkerke R2乗		0.149		0.158		0.159

注: 1) *** : p<0.01、** : p<0.05、* : p<0.1。

2) 被説明変数は、「正社員への登用制度がある」および「制度ではないが正社員へ登用する慣行がある」が1、「正社員になれるコースはない」および「わからない」が0である。

3) () は、レファレンス・グループ。

図表 -3 限定正社員区分の有無と登用制度・慣行の普及状況
(順序ロジスティック回帰分析)

被説明変数: 有期社員から正社員への 登用制度・慣行の普及状況	モデル		モデル		モデル	
	B	Wald	B	Wald	B	Wald
建設業 (製造業)	-0.009	0.000	-0.032	0.005	0.109	0.052
電気・ガス・熱供給・水道業	-21.033	0.000	-21.091	0.000	-21.091	0.000
情報通信業	-0.111	0.041	-0.151	0.074	-0.087	0.025
運輸業、郵便業	-0.058	0.016	0.076	0.024	0.004	0.000
卸売業	-0.801	1.871	-0.813	1.815	-0.690	1.320
小売業	0.546	0.541	0.847	1.133	0.899	1.316
金融・保険業	0.535	0.846	0.464	0.624	0.730	1.515
不動産業、物品賃貸業	20.014		20.001		20.152	
学術研究、専門・技術サービス業	-0.003	0.000	-0.240	0.150	-0.081	0.017
宿泊業、飲食サービス業	0.650	0.899	0.635	0.825	0.747	1.144
生活関連サービス業	-0.946	0.995	-1.000	1.096	-0.794	0.692
娯楽業	-0.188	0.010	-0.221	0.013	0.170	0.008
教育、学習支援業	-0.857	3.147 *	-0.988	3.988 **	-0.906	3.466 *
医療、福祉	0.450	0.839	0.350	0.480	0.529	1.142
複合サービス業	-0.019	0.001	0.126	0.044	0.188	0.098
サービス業(他に分類されないもの)	-0.560	2.029	-0.650	2.622	-0.559	1.987
その他	-0.196	0.130	-0.266	0.235	-0.171	0.098
企業規模:(1000人以上)						
企業規模:500~999人	0.504	4.152 **	0.551	4.690 **	0.481	3.624 *
企業規模:300~499人	0.055	0.043	0.032	0.014	-0.001	0.000
企業規模:100~299人	-0.245	1.087	-0.261	1.191	-0.291	1.441
企業規模:30~99人	0.011	0.000	-0.031	0.003	-0.098	0.026
(事務所)						
工場・作業所	-0.244	0.486	-0.322	0.831	-0.234	0.446
研究所	-0.750	1.164	-0.662	0.902	-0.448	0.395
営業所	0.752	7.170 ***	0.902	9.483 ***	0.828	8.230 ***
店舗	0.195	0.100	0.125	0.038	-0.003	0.000
その他	0.242	0.433	0.365	0.939	0.276	0.553
職種限定正社員がいる			-0.127	0.316		
勤務地限定正社員がいる					-0.380	2.145
τ=1	-0.807	5.895	-0.880	6.788	-0.855	6.424
τ=2	0.424	1.648	0.393	1.372	0.405	1.459
N		493		477		479
-2LL		482.718		548.595		537.137
カイ2乗		65.819 ***		72.499 ***		69.540
Nagelkerke R2乗		0.141		0.159		0.153

注:1) ***: p<0.01、**: p<0.05、*: p<0.1。

2) 被説明変数は、「正社員への登用制度がある」が3、「制度ではないが正社員へ登用する慣行がある」が2、「正社員になれるコースはない」および「わからない」が1である。

3) ()は、レファレンス・グループ。

(2) 従業員票の分析

続いて、従業員票(事業所・従業員マッチング票)を用いて同様の分析をする。従業員票では、非正社員に対して、勤め先に「正規の職員・従業員に転換できる制度」があるか否かをたずねている。そこで、職種限定正社員を活用している事業所の非正社員、勤務地限定正社員を活用している事業所の非正社員の方が、それらを活用していない事業所の非正社員よりも、「正規の職員・従業員に転換できる制度」が適用される傾向にあるのかどうかを、二項ロジスティック回帰分析により明らかにしたい。なお、コントロール変数としては、性別、年齢、学歴、職種、フルタイムか否か⁷⁴⁾、業種、企業規模、事業所形態を投

⁷⁴⁾ 週所定労働時間 35 時間以上を「フルタイム」とした。

入する。

図表 -4 は、その結果を示したものである。ここから、職種限定正社員活用事業所の非正社員、勤務地限定正社員活用事業所の非正社員ともに、それらを活用していない事業所の非正社員と比べて、必ずしも正社員転換制度が適用される傾向にあるわけではないことが読み取れる。

図表 -4 限定正社員区分の有無と正社員転換制度の有無
(二項ロジスティック回帰分析)

被説明変数： 正社員転換制度がある			被説明変数： 正社員転換制度がある		
	B	Wald		B	Wald
職種限定正社員活用事業所	0.107	0.683	勤務地限定正社員活用事業所	-0.237	2.243
定数	0.658	3.705	定数	0.631	3.447
N		1987	N		1995
-2LL		2333.413	-2LL		2350.924
カイ2乗		316.964 ***	カイ2乗		312.809 ***
Nagelkerke R2乗		0.200	Nagelkerke R2乗		0.197

注：1) *** : p<0.01, ** : p<0.05, * : p<0.1。

2) 説明変数には、上記の他、性別ダミー、年齢(10歳刻み)ダミー、学歴ダミー、職種ダミー、フルタイムダミー、業種ダミー、企業規模ダミー、事業所形態ダミーを投入。

もっとも、正社員転換制度の適用されやすさに違いがなくても、転換を希望した場合の転換可能性に違いがあるかもしれない。そこで、非正社員本人が認識している「転換を希望した場合、実際に転換できる可能性」を被説明変数とし⁷⁵⁾、図表 -4 と同じ説明変数、被説明変数を用いて、OLS 分析を行う。

図表 -5 は、その結果を示したものである。ここから、職種限定正社員活用事業所の非正社員、勤務地限定正社員活用事業所の非正社員ともに、それらを活用していない事業所の非正社員と比べて、必ずしも正社員に転換できる可能性が高いわけではないことが読み取れる⁷⁶⁾⁷⁷⁾。

このように、全体としてみると、限定正社員区分が存在することそれ自体は、非正社員からみた正社員転換制度の適用状況、正社員転換可能性を指標とする限り、必ずしも非正社員から正社員への転換を促進しているとはいえない。

⁷⁵⁾ 正社員に転換できる可能性は、「正社員転換制度がある」と回答した非正社員に対してのみたずねている。選択肢は、「80%以上」、「60%くらい」、「40%くらい」、「20%以下」である。ここでは、「正社員転換制度がない」と回答した場合 0、「20%以下」の場合 20、「40%くらい」の場合 40、「60%くらい」の場合 60、「80%以上」の場合 80 として、被説明変数を作成した。

⁷⁶⁾ ただし、被説明変数があくまで本人が認識する正社員転換可能性である点には、留意が必要である。

⁷⁷⁾ 同様の結果は、別の角度の分析からも得られる。「複数の事業所を持つ企業」の事業所で働く 59 歳以下の一般社員(「管理の仕事」以外の仕事)の正社員を対象に(N=3415)「入社した時は正規の職員・従業員ではなかったが、入社後に、正規の職員・従業員に登用された」を被説明変数、「職種限定正社員である」、「勤務地限定正社員である」の 2 つを説明変数、性別、年齢、学歴、生計の担い手か否か、職種、業種、企業規模、事業所形態をコントロール変数として二項ロジスティック回帰分析を行ったところ、2 つの説明変数の効果は、いずれも 10%水準で有意ではなかった。

図表 -5 限定正社員区分の有無と正社員に転換できる可能性 (OLS)

被説明変数： 正社員に転換できる可能性 (%)			被説明変数： 正社員に転換できる可能性 (%)		
	B	t 値		B	t 値
職種限定正社員活用事業所	1.772	1.249	勤務地限定正社員活用事業所	-1.718	-0.953
定数	18.706	4.887	定数	18.095	4.739
N		1958	N		1966
F値		13.959 ***	F値		13.642 ***
調整済みR2乗		0.226	調整済みR2乗		0.221

注：1) *** : p<0.01、** : p<0.05、* : p<0.1。

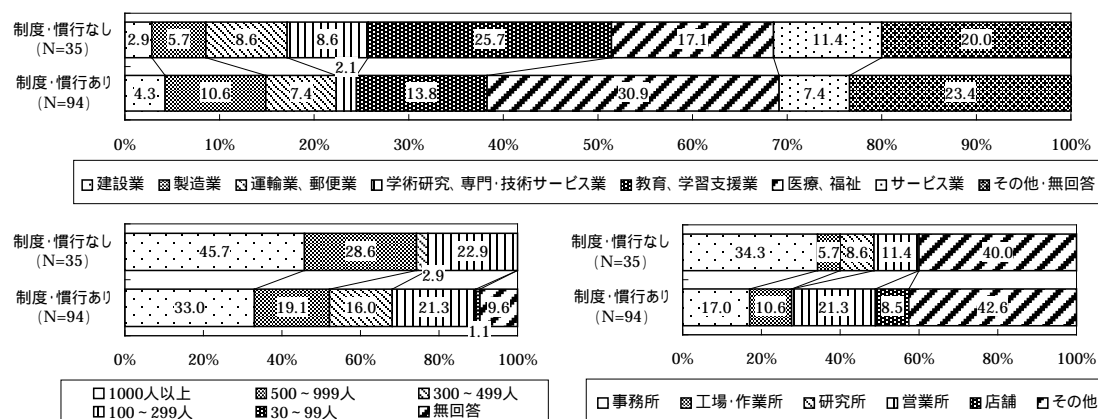
2) 説明変数には、上記の他、性別ダミー、年齢 (10 歳刻み) ダミー、学歴ダミー、職種ダミー、フルタイムダミー、業種ダミー、企業規模ダミー、事業所形態ダミーを投入。

2. 正社員登用制度・慣行が普及している事業所

前項の事業所票の分析では、全体としてみると、限定正社員区分を導入していることそれ自体が、必ずしも非正社員から正社員への登用を促進しているわけではないことが明らかにされた。

それでは、限定正社員区分を導入している事業所のうち、正社員登用制度・慣行がある事業所とない事業所とでは、何が異なるのだろうか。図表 -6 は、職種限定正社員を活用している事業所について、正社員登用制度・慣行の有無別の事業所属性を示したものである。ここから、いくつかのことが読み取れる。第1に、業種についてみると、正社員登用制度・慣行がある事業所には、相対的に「医療、福祉」が多く、「教育、学習支援業」が少ない。第2に、企業規模についてみると、正社員登用制度・慣行がある事業所には、相対的に中堅企業が多く、大企業が少ない。第3に、事業所形態についてみると、正社員登用制度・慣行がある事業所には、相対的に「営業所」、「店舗」が多く、「事務所」が少ない。

図表 -6 登用制度・慣行の有無別の事業所属性 職種限定正社員活用事業所
(上：業種、左下：企業規模、右下：事業所形態)

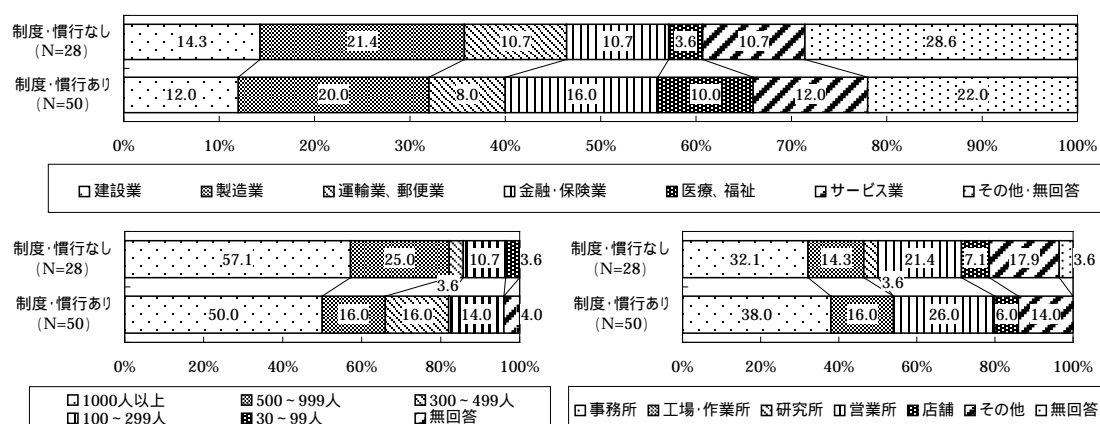


注：1) 見やすさを考慮して、棒グラフの向きを、想定される因果関係の方向とは逆にしている。

2) 「正社員への登用制度がある」および「制度ではないが正社員へ登用する慣行がある」を「制度・慣行あり」、「正社員になれるコースはない」および「わからない」を「制度・慣行なし」とした。

続いて、図表 -7 は、勤務地限定正社員を活用している事業所について、正社員登用制度・慣行の有無別の事業所属性を示したものである。ここからも、いくつかのことが読み取れる。第1に、業種についてみると、正社員登用制度・慣行がある事業所には、相対的に「金融・保険業」、「医療、福祉」が多い。第2に、企業規模についてみると、正社員登用制度・慣行がある事業所には、相対的に中堅企業が多く、大企業が少ない。第3に、事業所形態についてみると、正社員登用制度・慣行がある事業所には、相対的に「事務所」、「営業所」が多い。

図表 -7 登用制度・慣行の有無別の事業所属性 勤務地限定正社員活用事業所
(上：業種、左下：企業規模、右下：事業所形態)



注：1) 見やすさを考慮して、棒グラフの向きを、想定される因果関係の方向とは逆にしている。
2) 「正社員への登用制度がある」および「制度ではないが正社員へ登用する慣行がある」を「制度・慣行あり」、「正社員になれるコースはない」および「わからない」を「制度・慣行なし」とした。

次に、業種、企業規模、事業所形態をコントロールした上で、どのような要因が正社員登用制度・慣行の普及状況に影響を与えているのかを検証していきたい。

図表 -8 は、有期社員（直接雇用のフルタイム有期契約労働者）と正社員が同じ仕事をしているか否かが、有期社員から正社員への登用制度・慣行の普及状況にどのような影響を与えているのかをみたものである。ここから、職種限定正社員を活用している事業所の場合、両者が同じ仕事をしている方が、登用制度・慣行が普及していることが読み取れる。他方、勤務地限定正社員を活用している事業所の場合、両者が同じ仕事をしているか否かは、登用制度・慣行の普及状況に影響を与えていない。

図表 -8 限定正社員活用事業所における登用制度・慣行の普及状況の規定要因(1)

被説明変数： 有期社員から正社員への 登用制度・慣行の普及状況	職種限定正社員活用事業所				勤務地限定正社員活用事業所			
	制度または慣行あり=1 コースなし・わからない=0 (二項ロジット・モデル)		制度あり=3 慣行あり=2 コースなし・わからない=1 (順序ロジット・モデル)		制度または慣行あり=1 コースなし・わからない=0 (二項ロジット・モデル)		制度あり=3 慣行あり=2 コースなし・わからない=1 (順序ロジット・モデル)	
	B	Wald	B	Wald	B	Wald	B	Wald
有期社員と正社員が同じ仕事	1.336	4.753 **	0.650	1.711	0.576	0.391	-0.183	0.053
定数	1.561	0.491			19.948	0.000		
$\chi^2=1$			-2.481	2.251			-1.415	0.906
$\chi^2=2$			-0.778	0.226			-0.188	0.016
N		111		111		65		65
-2LL		86.953		136.986		56.070		90.059
カイ2乗		44.531 **		55.732 ***		25.722		27.764
Nagelkerke R2乗		0.476		0.447		0.457		0.396

注：1) *** : p<0.01、** : p<0.05、* : p<0.1。

2) 説明変数には、上記の他、業種ダミー、企業規模ダミー、事業所形態ダミーを投入。

図表 -9 は、有期社員に対して教育訓練制度が適用されているか否かが、有期社員から正社員への登用制度・慣行の普及状況にどのような影響を与えているのかをみたものである。ここから、職種限定正社員を活用している事業所、勤務地限定正社員を活用している事業所のいずれにおいても、教育訓練制度が適用されている方が、登用制度・慣行が普及していることが読み取れる。

図表 -9 限定正社員活用事業所における登用制度・慣行の普及状況の規定要因(2)

被説明変数： 有期社員から正社員への 登用制度・慣行の普及状況	職種限定正社員活用事業所				勤務地限定正社員活用事業所			
	制度または慣行あり=1 コースなし・わからない=0 (二項ロジット・モデル)		制度あり=3 慣行あり=2 コースなし・わからない=1 (順序ロジット・モデル)		制度または慣行あり=1 コースなし・わからない=0 (二項ロジット・モデル)		制度あり=3 慣行あり=2 コースなし・わからない=1 (順序ロジット・モデル)	
	B	Wald	B	Wald	B	Wald	B	Wald
有期社員への教育訓練あり	0.633	1.348	0.733	2.719 *	0.791	1.124	1.361	4.194 **
定数	22.622	0.000			20.205	0.000		
$\chi^2=1$			-4.602	3.616			-0.908	0.479
$\chi^2=2$			-2.781	1.353			0.435	0.111
N		112		112		67		67
-2LL		94.190		136.159		58.761		93.929
カイ2乗		39.822 **		59.059 ***		27.426		33.870 *
Nagelkerke R2乗		0.429		0.463		0.464		0.450

注：1) *** : p<0.01、** : p<0.05、* : p<0.1。

2) 説明変数には、上記の他、業種ダミー、企業規模ダミー、事業所形態ダミーを投入。

図表 -10 は、有期社員と限定正社員の賃金カーブのギャップの大きさが、有期社員から正社員への登用制度・慣行の普及状況にどのような影響を与えているのかをみたものである⁷⁸⁾。ここから、職種限定正社員を活用している事業所、勤務地限定正社員を活用している事業所のいずれにおいても、賃金カーブのギャップが小さい方が、登用制度・慣行が普及していることが読み取れる。ただし、その関連は、勤務地限定正社員を活用事業所している事業所の方が強い。

⁷⁸⁾ 調査票では、有期社員、限定正社員それぞれの「勤続年数を重ねたときの賃金額のイメージ」を、「1.原則として増加し続ける」、「2.ある期間だけ増加する」、「3.ほぼ横ばいで推移する」の3択でたずねている。ここでは、有期社員が「3.ほぼ横ばいで推移する」で限定正社員が「1.原則として増加し続ける」場合は「2点」、有期社員が「3.ほぼ横ばいで推移する」で限定正社員が「2.ある期間だけ増加する」場合は「1点」、それ以外の場合は「0点」として、賃金カーブのギャップの大きさをスコア化した。

図表 -10 限定正社員活用事業所における登用制度・慣行の普及状況の規定要因(3)

被説明変数： 有期社員から正社員への 登用制度・慣行の普及状況	職種限定正社員活用事業所				勤務地限定正社員活用事業所			
	制度または慣行あり=1 コースなし・わからない=0 (二項ロジット・モデル)		制度あり=3 慣行あり=2 コースなし・わからない=1 (順序ロジット・モデル)		制度または慣行あり=1 コースなし・わからない=0 (二項ロジット・モデル)		制度あり=3 慣行あり=2 コースなし・わからない=1 (順序ロジット・モデル)	
	B	Wald	B	Wald	B	Wald	B	Wald
賃金カーブのギャップ(3段階)	-0.667	3.419 *	-0.444	2.573	-1.334	5.545 **	-1.695	11.525 ***
定数	21.591	0.000			23.062	0.000		
$\chi^2=1$			-3.637	4.591			-4.367	5.097
$\chi^2=2$			-1.744	1.108			-2.708	2.110
N		90		90		54		54
-2LL		70.616		118.888		43.927		69.306
カイ2乗		40.982 **		49.938 ***		24.816		38.910 ***
Nagelkerke R2乗		0.515		0.480		0.512		0.583

注：1) ***：p<0.01、**：p<0.05、*：p<0.1。

2) 説明変数には、上記の他、業種ダミー、企業規模ダミー、事業所形態ダミーを投入。

これらの分析結果から、非正社員と正社員が同じ仕事をしている、非正社員に対して教育訓練制度が適用されている、非正社員と限定正社員の賃金カーブのギャップが小さいなど、一定の条件を満たしている事業所では、限定正社員区分が正社員登用の足掛かりとなっていると考えられる。

3. 正社員転換可能性が高い非正社員

本節第1項の従業員票(事業所・従業員マッチング票)の分析では、全体としてみると、事業所に限定正社員区分が導入されていることそれ自体が、必ずしも非正社員から正社員への転換を促進しているわけではないことが明らかにされた。本項では、そのことを踏まえ、事業所に限定正社員区分がある場合、性別、年齢、学歴、職種といった個人属性の面で、どのような特徴を持った非正社員の転換可能性が高まるのかを、同じく従業員票(事業所・従業員マッチング票)を用いて明らかにしたい。

具体的には、正社員に転換できる可能性を被説明変数、男性ダミー、34歳以下ダミー、大卒以上ダミー、事務の仕事ダミーを説明変数、フルタイムか否か、業種、企業規模、事業所形態をコントロール変数として、OLS分析を行う。図表-11は、その結果を示したものである。

ここから、以下のことが読み取れる。第1に、全事業所の非正社員を対象とした分析によると、男性で、年齢が若い、事務の仕事以外の非正社員ほど、正社員転換可能性が高い。この傾向は、先行研究として取り上げた玄田(2008)、小杉・原編著(2011)の分析結果とほぼ一致する。

第2に、職種限定正社員を活用している事業所で働いている非正社員だけを対象として分析すると、男性ダミー、34歳以下ダミー、事務の仕事ダミーの効果が有意でなくなり⁷⁹、大卒以上ダミーがマイナスに有意となる。ここから、職種限定正社員を活用している事業

⁷⁹ これらのダミー変数の効果が有意でなくなるだけでなく、係数の絶対値も小さくなっている。勤務地限定正社員活用事業所のモデルにおける男性ダミー、事務の仕事ダミーについても同じ。

所では、女性、35歳以上、非大卒、事務の仕事の非正社員の正社員転換可能性が、相対的に高くなると考えられる。

第3に、勤務地限定正社員を活用している事業所で働いている非正社員だけを対象として分析すると、男性ダミー、事務の仕事ダミーの効果が有意でなくなる。ここから、勤務地限定正社員を活用している事業所では、女性、事務の仕事の非正社員の正社員転換可能性が、相対的に高くなると考えられる。

これらの分析結果から、女性、35歳以上、非大卒、事務の仕事の非正社員にとっては、限定正社員区分が正社員転換の足掛かりとなっていると考えられる。

図表 -11 限定正社員区分の有無別、正社員に転換できる可能性の規定要因（OLS）

被説明変数： 正社員に転換できる可能性（%）	全事業所		職種限定正社員 活用事業所		勤務地限定正社員 活用事業所	
	B	t 値	B	t 値	B	t 値
男性	7.376	4.570 ***	4.488	1.020	3.839	0.829
34歳以下	7.974	6.096 ***	3.736	1.223	14.701	3.505 ***
大卒以上	-0.624	-0.394	-6.803	-1.921 *	-1.429	-0.306
事務の仕事	-3.016	-2.265 **	-0.463	-0.149	-1.232	-0.305
定数	17.877	6.336	26.286	2.641	16.163	1.848
N	2010		503		249	
F 値	15.058 ***		4.349 ***		2.978 ***	
調整済み R ² 乗	0.183		0.162		0.183	

注：1) ***：p<0.01、**：p<0.05、*：p<0.1。

2) 説明変数には、上記の他、フルタイムダミー、業種ダミー、企業規模ダミー、事業所形態ダミーを投入。

4. 非正社員からの登用と正社員の働き方の多様化

ところで、脚注 24 で言及したように、限定正社員区分の導入は、従来の正社員の画一的な働き方を見直し、専門的スキルの育成、仕事と生活の両立を促す上でも有効だと考えられる。そこで本項では、従業員票（事業所・従業員マッチング票）を用いて、非正社員から正社員への登用の有無と正社員の働き方の多様化との関係について分析したい。

まず、有期社員から正社員への登用制度・慣行の有無と職種限定正社員のスキル向上意欲とはどのような関係にあるか。図表 -12 はその結果を示したものである。左のクロス集計をみると、登用制度・慣行がない場合には、職種に限定のない正社員よりも職種限定正社員の方がスキル向上意欲が強いのに対し、登用制度・慣行がある場合には、職種限定正社員のスキル向上意欲は、職種に限定のない正社員と比べてむしろ弱いことが分かる⁸⁰⁾。そして、そのような傾向は、右の順序ロジスティック回帰分析の結果からも読み取れる⁸¹⁾。すなわち、有期社員から正社員への登用制度・慣行がない場合の方が、職種限定正社員で

⁸⁰⁾ 設問は、「あなたの仕事に対する姿勢についてお応えください：スキルを高めようとしている」である。

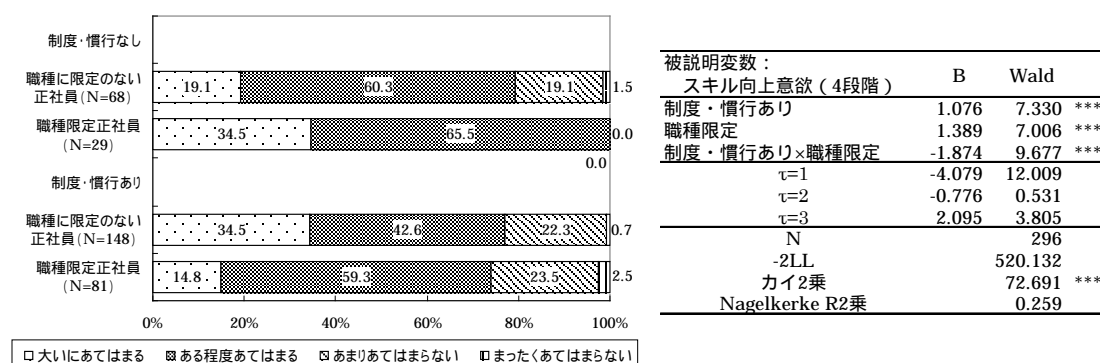
⁸¹⁾ 交互作用項の係数がマイナスに有意であるため、正社員登用制度・慣行がある場合には、職種限定正社員であることによってスキル向上意欲が低下することを意味する。

あることによってスキル向上意欲が高まりやすいといえる⁸²⁾。

また、図表 -13 は、有期社員から正社員への登用制度・慣行の有無と勤務地限定正社員の生活満足度とがどのような関係にあるのかを示したものである。左のクロス集計をみると、登用制度・慣行がない場合には、勤務地に限定のない正社員と勤務地限定正社員の生活満足度に明確な高低関係はみられないが、登用制度・慣行がある場合には、勤務地限定正社員の生活満足度は、勤務地に限定のない正社員と比べてむしろ低い。そして、そのような傾向は、右の順序ロジスティック回帰分析の結果からも読み取れる⁸³⁾。すなわち、有期社員から正社員への登用制度・慣行がない場合の方が、勤務地限定正社員であることによって生活満足度が上昇しやすいといえる⁸⁴⁾。

これらをまとめると、非正社員から正社員への登用が行われている事業所では、限定正社員区分が、従来の正社員の画一的な働き方を見直し、専門的スキルの育成、仕事と生活の両立を促すという目的に寄与しにくい、ということになる。

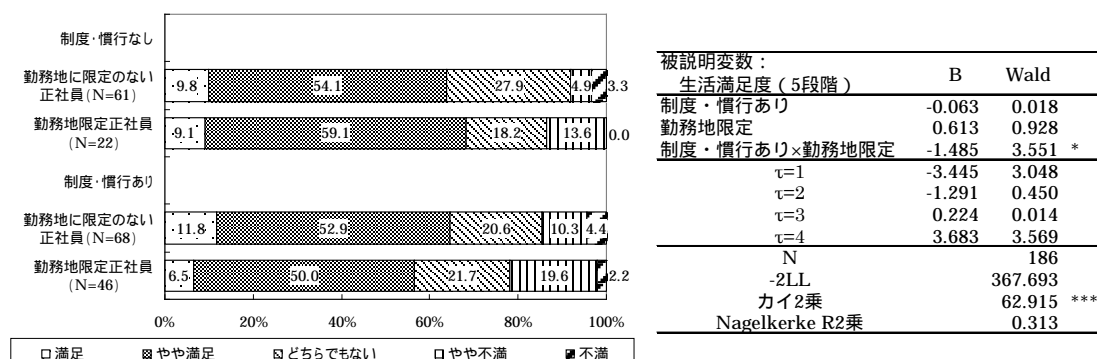
図表 -12 登用制度・慣行の有無と職種限定正社員のスキル向上意欲
(左：クロス集計、右：順序ロジスティック回帰分析)



- 注：1) *** : p<0.01、** : p<0.05、* : p<0.1。
 2) 「制度・慣行あり」は有期社員から正社員への登用制度・慣行があること、「職種限定」は職種限定正社員であること、「制度・慣行あり×職種限定」は両者の交互作用項をあらわしている。
 3) 順序ロジスティック回帰分析の説明変数には、上記の他、性別ダミー、年齢（10歳刻み）ダミー、学歴ダミー、生計の担い手ダミー、職種ダミー、業種ダミー、企業規模ダミー、事業所形態ダミーを投入。
 4) 分析対象は、職種限定正社員がいる事業所に雇用されている、職種に限定のない正社員および職種限定正社員。

⁸²⁾ 参考までに、「入社した時は正規の職員・従業員ではなかったが、入社後に、正規の職員・従業員に登用された（転換した）」か否かをあらわすダミー変数を追加しても、結果は変わらなかった。
⁸³⁾ 交互作用項の係数がマイナスに有意であるため、正社員登用制度・慣行がある場合には、勤務地限定正社員であることによって生活満足度が低下することを意味する。
⁸⁴⁾ 参考までに、「入社した時は正規の職員・従業員ではなかったが、入社後に、正規の職員・従業員に登用された（転換した）」か否かをあらわすダミー変数を追加しても、結果は変わらなかった。

図表 -13 登用制度・慣行の有無と勤務地限定正社員の生活満足度
(左：クロス集計、右：順序ロジスティック回帰分析)



- 注：1) *** : $p < 0.01$ 、** : $p < 0.05$ 、* : $p < 0.1$ 。
- 2) 「制度・慣行あり」は有期社員から正社員への登用制度・慣行があること、「勤務地限定」は勤務地限定正社員であること、「制度・慣行あり×勤務地限定」は両者の交互作用項をあらわしている。
- 3) 順序ロジスティック回帰分析の説明変数には、上記の他、性別ダミー、年齢（10歳刻み）ダミー、学歴ダミー、生計の担い手ダミー、職種ダミー、業種ダミー、企業規模ダミー、事業所形態ダミーを投入。
- 4) 分析対象は、勤務地限定正社員がいる事業所に雇用されている、勤務地に限定のない正社員および勤務地限定正社員。

第 節 考察

本節では、まず第 1 項にて、第 節～第 節の分析結果について整理する。その上で、職種限定正社員区分や勤務地限定正社員区分の存在が、非正規雇用問題の解決とどのように関係しているのかを、それぞれ第 2 項と第 3 項にて考察する。

1. 分析結果の整理

第 節では、職種や勤務地に限定のある正社員の所在と属性を確認した。その結果、職種限定正社員は、「建設業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「サービス業（他に分類されないもの）」、「その他」といった業種、大規模事業所、「営業所」、「その他」といった事業所形態で多く活用されていることが明らかになった。これに対し、勤務地限定正社員は、「建設業」、「金融・保険業」、「不動産業、物品賃貸業」といった業種、大企業、「研究所」といった事業所形態で多く活用されていた。また、属性をみると、職種限定正社員、勤務地限定正社員の共通点としては、女性割合、「大卒以上」の割合、「主たる生計の担い手」の割合が、職種や勤務地に限定のない正社員と非正社員の間にあることがあげられ、両者の違いとしては、職種限定正社員に「専門的・技術的な仕事」に従事する者が多いことがあげられた。これらから、職種限定正社員と勤務地限定正社員の所在はかなり異なっているが、そのような雇用区分で働いている人の属性は比較的類似しているといえる。

第 節第 1 項では、職種や勤務地に限定のある正社員の就業実態を、第 2 項ではその就業意識を分析した。その結果、職種限定正社員、勤務地限定正社員は、雇用の安定性、賃金、教育訓練機会の面で、それらに限定のない正社員と非正社員の中間的な性格を帯びていることが明らかになった⁸⁵⁾。他方、仕事満足度や今後の働き方の希望をみると、限定正社員と限定のない正社員の間には明確な差が認められなかった。すなわち、限定正社員の就業実態は、職種や勤務地に限定のない正社員と非正社員の中間的なものであり、限定正社員として働く人々は、そのことを含め現在の働き方を高評価していた。

第 節第 1 項では、限定正社員の活用の有無と非正社員から正社員への登用・転換状況との関係を、事業所票、従業員票を用いて分析した⁸⁶⁾。その結果、事業所票、従業員票いずれを用いても、全体としてみると、限定正社員区分が存在することそれ自体が、必ずしも非正社員から正社員への登用・転換を促進しているとはいえないことが明らかになった。

第 節第 2 項では、限定正社員活用事業所のなかで非正社員から正社員への登用制度・慣行が普及している事業所の特徴を分析した。その結果、ほぼ仮説通り、非正社員と正社

⁸⁵⁾ ただし、勤務地限定正社員の教育訓練機会については、勤務地に限定のない正社員と比較して統計的に有意な差は認められなかった。

⁸⁶⁾ 第 節第 1 項で述べたように、本稿では、限定正社員区分がある場合には、非正社員からの登用先も限定正社員であるという仮定のもとで分析を進めている。

員が同じ仕事をしている、非正社員に対して教育訓練制度が適用されている、非正社員と限定正社員の賃金カーブのギャップが小さい事業所ほど、登用制度・慣行が普及している傾向があることが明らかになった。すなわち、これらの事業所では、限定正社員区分が非正社員から正社員への登用の足掛かりとなっていた。ただし、詳しくみると、非正社員から正社員への登用制度・慣行の普及状況と強く結びついている変数は、職種限定正社員活用事業所の場合と勤務地限定正社員活用事業所の場合とでやや異なっていた。具体的には、職種限定正社員活用事業所では、非正社員と正社員が同じ仕事をしていることが特に重要であり、勤務地限定正社員活用事業所では、非正社員と限定正社員の賃金カーブのギャップが小さいことが特に重要であった。

第 3 節第 3 項では、事業所に限定正社員区分がある場合、どのような属性を持った非正社員の正社員転換可能性が高まるのかを分析した。その結果、職種限定正社員を活用している事業所の場合、女性、35 歳以上、非大卒、事務の仕事の非正社員の正社員転換可能性が相対的に高まること、勤務地限定正社員を活用している事業所の場合、女性、事務の仕事の非正社員の正社員転換可能性が相対的に高まることが明らかになった。すなわち、これらの非正社員にとっては、限定正社員区分が正社員転換の足掛かりとなっていた。

第 3 節第 4 項では、限定正社員活用事業所における、非正社員から正社員への登用の有無と正社員の働き方の多様化との関係について分析した。その結果、限定正社員区分のなかで、正社員の働き方の多様化を促している傾向が強くみられるのは、非正社員から正社員への登用が行われていない事業所の限定正社員区分であって、非正社員から正社員への登用が行われている事業所の限定正社員区分は、必ずしも正社員の働き方の多様化を促していないことが明らかになった。具体的には、職種限定正社員のスキル向上意欲をみると、事業所に非正社員から正社員への登用制度・慣行がない場合の方が職種に限定のない正社員と比べた時のプラス幅が相対的に大きい。同様に、勤務地限定正社員の生活満足度をみても、事業所に非正社員から正社員への登用制度・慣行がない場合の方が勤務地に限定のない正社員と比べた時のプラス幅が相対的に大きかった。すなわち、非正社員から正社員への登用が行われている事業所では、限定正社員区分が、従来の正社員の画一的な働き方を見直し、専門的スキルの育成、仕事と生活の調和を促すという目的に寄与しにくいということである。

2 . 職種限定正社員区分と非正規雇用問題

本節第 1 項でみたように、職種限定正社員は、勤務地限定正社員とは異なり、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「サービス業(他に分類されないもの)」など広義のサービス業に多く所在しており、職種をみると「専門的・技術的な仕事」が多いという特徴があった。そして、雇用の安定性、賃金、教育訓練機会の面で、職種に限定のない正社員と非正社員の中間的な性格を帯びているが、仕事満足度や今後の働き方の希望をみると、職種に

限定のない正社員との間に明確な差が認められなかった。つまり、職種に限定があることによって、雇用の安定性、賃金、教育訓練機会の相対的な不足が補填されていると考えられる。

他方、事業所票、従業員票のいずれを分析しても、職種限定正社員の活用の有無それ自体によって、非正社員から正社員への登用・転換状況は変わらなかった。ただし、非正社員と正社員が同じ仕事をしている場合などには、限定正社員区分が非正社員から正社員への登用の足掛かりとなっていた。また、職種限定正社員活用事業所では、女性、35歳以上、非大卒、事務の仕事の非正社員については、正社員転換可能性が相対的に高まる傾向があった。しかし、非正社員から正社員への登用制度・慣行がある事業所では、職種限定正社員のスキル向上意欲は、職種に限定のない正社員のそれと比較して必ずしも高いとはいえなかった。

これらから、以下の4つのことが言える。第1に、職種限定正社員の就業意識をみる限り、職種に限定のない正社員と比較して雇用の安定性、賃金、教育訓練機会が劣るというデメリットと、配置転換から免れられるというメリットが拮抗していると考えられる。よって、職種限定正社員区分は、従来の正社員とも非正社員とも異なるバランスの取れた働き方を可能にしており、その意味において、非正規雇用問題の解決に一定程度の貢献をしているといえる。

第2に、これに対し、職種限定正社員区分が、非正社員から正社員への登用・転換を促進しているかという点については、状況はやや複雑である。具体的には、職種限定正社員を活用している事業所のうち、非正社員と正社員が同じ仕事をしている事業所などでは、非正社員から正社員への登用制度・慣行が普及している傾向があるが、そうでない事業所では、むしろ登用制度・慣行が普及しにくい傾向がある。

第3に、ただし、職種限定正社員を活用している事業所では、一般に正社員転換可能性が低いと考えられる、女性、35歳以上、非大卒、事務の仕事の非正社員の正社員転換可能性が、相対的に高いという特徴がみられた。

第4に、非正社員から正社員への登用制度・慣行がある事業所では、職種限定正社員のスキル向上意欲は、職種に限定のない正社員のそれと比較して必ずしも高いとはいえなかった。このことは、結果として、非正社員から職種限定正社員への登用がない事業所の方が、職種限定正社員のスキル向上意欲が高く保たれていることを意味している。この点に関連して、労働政策研究・研修機構編(2012)に収録された製造卸売A社の事例をみてみたい(図表 -1)。

ここから読み取れるのは、A社の販売正社員(職種が販売職に限定された正社員)が、専門性の高いスキルを身につけ、(販売正社員以外の)正社員とは異なるキャリアを歩むよ

う、積極的に動機づけられていることである⁸⁷⁾。これに対し、契約社員は、テナントの見直し、取引の打ち切りといったリスクに対応するため短期契約で雇われており、販売正社員のように専門性を高めることが期待されているとは考えにくい。そして、このように職種限定正社員が専門性の高いスキルを身につけるよう社内で制度的、公式的に動機づけられているため、短期契約を前提とした非正社員との間の垣根が高くなり、非正社員から職種限定正社員への登用が起こりにくくなっているものと考えられる。

図表 -1 製造卸売 A 社の事例

A 社の販売部門では、正社員、販売正社員、契約社員が働いている。販売正社員とは、2008 年に契約社員の販売員の一部を正社員転換する際に、その転換先として新設された職種と勤務地に限定のある雇用区分である。

正社員と販売正社員とでは、賃金制度が異なっている。具体的には、両者の賃金項目には、大別すると基礎給および地域給からなる「基本給」と、各業務の役割の重みに応じて金額が決められている「役割給」があるが、正社員については課長以上にならないと「役割給」が適用されないのに対し、販売正社員については一般社員層にも「役割給」が適用されている。このことは、販売正社員にとって、A 社入社後の初期段階から、自分が進みたいキャリアを念頭におきつつ働けることを意味する。

他方、契約社員は、テナントの見直し、取引の打ち切りといったリスクに対応するため、6 ヶ月の契約期間で雇用されている。また、A 社では、これらの契約社員を販売正社員に登用することはない。

資料出所： 労働政策研究・研修機構編（2012）第 1 部第 1 章の内容を、筆者が要約した。

つまり、職種限定正社員に対する動機づけが制度的、公式的に行われている場合には、職種限定正社員のスキル向上意欲は高くなるが非正社員からの登用は起こりにくくなり、職種限定正社員に対する動機づけが制度的、公式的に行われていない場合には、職種限定正社員のスキル向上意欲はそれほど高くないが非正社員からの登用は起こりやすくなるため、結果として図表 -12 でみたような変数間の関係（交互作用効果）があらわれたのだと考えられる⁸⁸⁾。

3 . 勤務地限定正社員区分と非正規雇用問題

同じく本節第 1 項でみたように、勤務地限定正社員は、職種限定正社員とは異なり、業種でいうと「金融・保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、企業規模でいうと大企業に多く存在していた。そして、雇用の安定性、賃金の面で、勤務地に限定のない正社員と非正社員

⁸⁷⁾ そのことは、販売正社員については一般社員層にも「役割給」を適用するという形で制度化、公式化されている。

⁸⁸⁾ この点と関連して、非正社員から正社員への登用制度・慣行がない事業所の職種限定正社員と、登用制度・慣行がある事業所の職種限定正社員の職種分布をみたところ、前者には「専門的・技術的な仕事」が 50.0%（N=30）含まれていたのに対し、後者には 32.1%（N=81）しか含まれていなかった。ここからも、職種限定正社員のスキル習得、キャリア形成に対する動機づけの有無と正社員登用制度・慣行の有無が逆相関しているであろうことが伺える。

の中間的な性格を帯びているが、仕事満足度や今後の働き方の希望をみると、勤務地に限定のない正社員との間に明確な差が認められなかった。つまり、勤務地に限定があることによって、雇用の安定性、賃金の相対的な不足が補填されていると考えられる。

他方、勤務地限定正社員の活用の有無それ自体によって、非正社員から正社員への登用・転換状況は変わらなかった。ただし、非正社員と限定正社員の賃金カーブのギャップが小さい場合などには、限定正社員区分が非正社員から正社員への登用の足掛かりとなっていた。また、勤務地限定正社員活用事業所では、女性、事務の仕事の非正社員については、正社員転換可能性が相対的に高まる傾向があった。しかし、非正社員から正社員への登用制度・慣行がある事業所では、勤務地限定正社員の生活満足度は、勤務地に限定のない正社員のそれと比較して必ずしも高いとはいえなかった。

これらから、以下の4つのことが言える。第1に、勤務地限定正社員の就業意識をみる限り、勤務地に限定のない正社員と比較して雇用の安定性、賃金が劣るというデメリットと、転勤から免れられるというメリットが拮抗していると考えられる。よって、勤務地限定正社員区分は、職種限定正社員区分の場合と同様、従来の正社員とも非正社員とも異なるバランスの取れた働き方を可能にしており、その意味において、非正規雇用問題の解決に一定程度の貢献をしているといえる。

第2に、勤務地限定正社員を活用している事業所のなかでも、特に非正社員と限定正社員の賃金カーブのギャップが小さい事業所において非正社員から正社員への登用制度・慣行が普及している傾向があった。逆に言えば、このことは、第2節で述べた仮説にもあるように、雇用区分間で処遇が大きく異なると雇用区分間の転換が難しくなること、より具体的には、限定正社員の賃金が高すぎると、非正社員からの登用が阻害される場合があることを意味している。いずれにせよ、勤務地限定正社員区分が、非正社員から正社員への登用・転換を促進しているといえるかどうかは条件次第であり、全体としてみると、必ずしも勤務地限定正社員区分の存在それ自体が、非正社員から正社員への登用・転換を促進しているわけではなかった。

第3に、ただし、勤務地限定正社員を活用している事業所では、一般に正社員転換可能性が低いと考えられる、女性、事務の仕事の非正社員の正社員転換可能性が、相対的に高いという特徴がみられた。

第4に、ところで、上記第2の点とも関連するが、非正社員から正社員への登用制度・慣行が普及していない事業所の方が、勤務地限定正社員の生活満足度は高かった。ここから、勤務地限定正社員区分には、2つのタイプがあるものと考えられる。ひとつは、脚注22で言及した製造小売Y社のように、非正社員の登用先とすることを目的として作られた地域限定正社員区分である。この場合、当然のことながら、非正社員からの登用は多い。もうひとつは、従来の正社員の仕事と生活の調和を目的として作られた地域限定正社員区分である。この場合は、非正社員からの登用は必ずしも多くない。図表-2は、後者の類型

にあてはまる製造 C 社の事例をみたものである。

図表 -2 製造 C 社の事例

C 社は、国内従業員 1 万数千名規模の大企業である。C 社の正社員には、基幹職として特定の役割を遂行する X 社員と、それ以外の Y 社員がいる。そして、X 社員には転居をともなう異動があるが、Y 社員にはそれがない。X 社員と Y 社員の区分は、原則として入社時に決定されている。

X 社員と Y 社員の区分が導入されたのは 2002 年の人事制度改革の時である。その目的は、従業員のライフスタイルに配慮するとともに、従業員の期待役割を明確化するためである。もっとも、それ以前にも転居をともなう異動をしない社員はいたが、人事制度改革により、敢えてその位置づけを明確化した形である。

X 社員と Y 社員では基本給の水準が異なっている。具体的には、大都市部であれば同水準であるが、それ以外の地域の Y 社員は、同一等級の X 社員の 95%ないし 90%の水準となっている。また、Y 社員には、勤務地手当が支給されない、寮や社宅制度が利用できないという違いがある。

ところで、C 社では準社員、期間契約社員といった非正社員を活用している。C 社には、かれらを正社員に登用する仕組みがあり、その登用先は Y 社員となっているが、そもそも正社員登用は「余人に代え難い事情がある場合」に限られているため、登用数は年間 10 件ほどにとどまっている。また、登用されるためには、Y 社員の新卒採用の場合と同じ筆記試験をクリアしなければならない。これに対し、子供の教育や家族の介護など差し迫った問題があり転居をともなう異動が難しくなった場合には、人事担当部門の判断により、X 社員を Y 社員に転換することがある。

資料出所： 労働政策研究・研修機構編（2012）第 3 部第 3 章の内容を、筆者が要約した。

ここから読み取れるのは、C 社の勤務地限定正社員が、もっぱら正社員の仕事と生活の調和を目的として導入されたこと、また、勤務地限定正社員の賃金が、勤務地に限定のない正社員の 100%～90%と決して低くない水準に設定されていることである⁸⁹⁾⁹⁰⁾。そして、そのことも関係してか、C 社では非正社員から勤務地限定正社員への登用を必ずしも積極的に行っていない。

このように、勤務地限定正社員区分には、非正社員からの登用を目的として作られたものと、正社員の仕事と生活の調和を目的として作られたものがある。そして、後者の場合は、もともと正社員として働いていた人々を勤務地限定正社員とすることもあって、賃金水準がさほど低くない。また、もともと非正社員の登用先とすることを意図しているわけではないため、非正社員からの登用は必ずしも多くない。それらの結果として、図表 -10 でみたような限定正社員の賃金カーブの傾きと正社員登用制度・慣行の普及状況との逆相関、図表 -13 でみたような変数間の関係（交互作用効果）があらわれたのだと考えられる。

⁸⁹⁾ 実額は不明であるが、従業員 1 万数千名規模の大企業の（転居をともなう異動がある）正社員の 100%～90%であることから、非正社員に比べればかなりの高水準だと予想される。

⁹⁰⁾ これに対し、製造小売 Y 社の場合、登用対象のフルタイムの非正社員と、勤務地限定正社員とで、時給換算の賃金はほとんど変わらないという。労働政策研究・研修機構編（2007）を参照。

第 節 おわりに

最後に、本稿の結論と含意、残された課題を述べる。

1. 結論

本稿の結論は、次の通りである。第 1 に、職種や勤務地に限定のある正社員は、それらに限定のない正社員ほどの雇用の安定性、賃金、教育訓練機会を享受していないが、仕事満足度や今後の働き方の希望をみる限り、自分の働き方に対する評価は十分に高いものだった。ここから、職種や勤務地に限定があることによって、雇用の安定性、賃金、教育訓練機会の相対的な不足が補填されていると考えることができる。よって、限定正社員区分は、従来の正社員とも非正社員とも異なるバランスの取れた働き方を可能にしており、その意味において、非正規雇用問題の解決に一定程度の貢献をしているといえる。

第 2 に、しかし、全体としてみると、職種限定正社員区分、勤務地限定正社員区分のいずれにせよ、限定正社員区分が存在することそれ自体によって非正社員から正社員への登用制度・慣行が普及したり、非正社員からみた正社員転換可能性が高まったりするわけではなかった。すなわち、現状の日本企業において導入されている限定正社員区分を一括りにしてみるならば、必ずしも非正社員からの登用・転換先として機能しているわけではなかった。ただし、特定の属性を持つ非正社員にとっては、限定正社員区分は、正社員転換の足掛かりとなっていた。また、事業所が一定の条件を満たしている場合には、限定正社員区分が正社員登用の足掛かりとなりうるということが明らかになった。

第 3 に、非正社員の属性についてみると、職種限定正社員を活用している事業所では、一般に正社員転換可能性が低いと考えられる、女性、35 歳以上、非大卒、事務の仕事の非正社員の正社員転換可能性が相対的に高いという特徴がみられた。同様に、勤務地限定正社員を活用している事業所では、女性、非大卒の非正社員の正社員転換可能性が相対的に高いという特徴がみられた。

第 4 に、前節では考察の対象としなかったが、限定正社員区分が正社員登用の足掛かりとなるための事業所側の条件のひとつとして、非正社員に対する教育訓練制度があげられる。職種限定正社員区分であっても勤務地限定正社員区分であっても、非正社員に対して教育訓練制度を適用している場合には、正社員への登用の足掛かりとなりうるということが明らかになった。

第 5 に、職種限定正社員区分が正社員登用の足掛かりとなるための事業所側の条件として、非正社員に対する教育訓練に加えて、非正社員が正社員と同じ仕事をしていることがあげられる。他方、職種限定正社員に対する動機づけが制度的、公式的に行われている場合には、職種限定正社員と非正社員との垣根が高くなり、非正社員からの登用は起こりにくくなると考えられる。

第6に、勤務地限定正社員区分が正社員登用の足掛かりとなるための事業所側の条件として、非正社員に対する教育訓練に加えて、非正社員と限定正社員の賃金カーブのギャップが小さいことがあげられた。つまり、賃金水準が高い限定正社員区分と賃金水準が低い限定正社員区分があるとしたら、後者の方が非正社員からの登用・転換先として機能しやすいことが明らかになった。ただし、このような分析結果が得られる理由のひとつには、そもそも勤務地限定正社員区分には、非正社員からの登用を目的として作られたものと、正社員の仕事と生活の調和を目的として作られたものの2種類があるという事情があると考えられる。

2. 含意

これらの結論から、限定正社員区分の導入を通じた非正規雇用問題の解決の可能性に関連して、以下の含意が得られる。

第1に、限定正社員区分の存在は、従来の正社員と非正社員の両者にとって、働き方の選択肢を増やすことにつながっている。また、限定正社員区分は、一般に正社員転換可能性が低いと考えられる、女性、35歳以上、非大卒、事務の仕事の非正社員の正社員転換可能性を高める役割を果たしている。その意味において、限定正社員区分は、非正規雇用問題の解決に一定程度の貢献をしているといえる。よって、このような限定正社員区分の導入を労使が選択しやすいよう、政策的に支援していく必要がある。たとえば、限定社員区分を導入し、そこへ非正社員を登用するためには、大規模な人事・賃金制度改革が求められる可能性が高い。そこで、それらの制度改革にかかわる先進事例の紹介などを通じて、よりよい制度改革がなされるよう支援していくことなどが求められる⁹¹⁾。また、職種や勤務地に限定のある正社員とそれらに限定のない正社員との法的地位の異同についての整理も必要である⁹²⁾。特に、勤務地限定正社員に関しては、勤務場所の閉鎖等の際の雇用保障の在り方について、議論を深めていく必要がある⁹³⁾。

第2に、職種限定正社員区分、勤務地限定正社員区分のいずれにせよ、限定正社員区分が存在することそれ自体によって非正社員から正社員への登用制度・慣行が普及していくわけではなく、それらが普及していくためには、非正社員に対して教育訓練制度が適用されているなど、いくつかの条件が備わっている必要があった。非正社員に対する教育訓練

⁹¹ この部分の記述に関しては、高橋(2010)を参照した。また、厚生労働省「『多様な形態による正社員』に関する研究会」においても、同様の狙いから、「多様な正社員」導入の好事例集を作成している。

⁹² この点は、雇用政策研究会(2010)においても指摘されている。

⁹³ 有期労働契約研究会(2010)を参照。この点に関連して、日本経済団体連合会編(2012)は、「裁判例のなかには、勤務地の事業場や部門・職種がなくなったときの法的効果に関し、他の事業場への配転の可能性があるかどうかを考慮している例もみられる。配転を予定していない契約についてまで配転の可能性を考えることは矛盾であり、これが勤務地や部門・職種を限定した労働契約が普及しない要因の一つになっている」(同:68)という見解を提示している。

のあり方については、すでに多くの提言がなされているが⁹⁴⁾、それらの提言の多くは、非正社員から限定正社員への登用を促進する上でも有効だと考えられる。いずれにせよ、限定正社員区分と非正社員に対する教育訓練とは、どちらか片方があればよいというものではなく、両方が合わさってこそ、非正規雇用問題をよりよい形で解決することにつながると考えられる。

第3に、勤務地限定正社員区分が非正社員から正社員への登用の足掛かりとなるための条件としては、非正社員に対する教育訓練に加えて、非正社員と限定正社員の賃金カーブのギャップが小さいことがあげられた。もっとも、そのような分析結果が得られる理由のひとつとして、正社員の仕事と生活の調和を目的として作られた勤務地限定正社員区分が相当数存在することが関係していると考えられるため、一概に限定正社員の賃金水準が低ければよいということにはならない。とはいえ、ここから言えるのは、非正社員から限定正社員への登用によって、大幅な賃金上昇を望むことは難しいということである。その意味で、限定正社員区分の導入によってもたらされるのは、主として非正社員の雇用の安定であって、処遇の改善というもうひとつの課題に取り組むためには、別の形のアプローチが必要になると考えられる。

第4に、上記第3の点とも関連するが、職種や勤務地に限定のない正社員とそれらに限定のある正社員の処遇の差のあり方について、パートタイム労働法の枠組⁹⁵⁾、有期労働契約法制のあり方をめぐる議論なども参考にしつつ、検討していく必要がある。具体的に問題となるのは、格差が許容される条件と、許容される格差の程度である。この問題に関連して、土田(2004)は、「多様化した正社員相互の均衡処遇」が今後の労働法研究のキーワードになると指摘した上で、「特に、賃金処遇に関しては、勤務地限定社員、職種限定社員、短時間正社員等について、賃金・昇格・昇進に関して合理的格差を設けることは労使自治として許容される」(同：46)と述べるが⁹⁶⁾、その際にどの程度の格差が許容されるのかについても、事業主、労働者双方の意識を考慮しつつ⁹⁷⁾、検討していく必要がある。

第5に、職種限定正社員に対する動機づけが制度的、公式的に行われている場合には、非正社員との間の垣根が高くなり、非正社員からの登用は起こりにくくなることが示された。ここから、正社員の専門的スキルの育成という目的に見合う職種限定正社員区分と、非正規雇用問題の解決、特に非正社員の登用先の確保という目的に見合う職種限定正社員

⁹⁴⁾ たとえば、労働政策研究・研修機構編(2010b)、小杉・原編著(2011)を参照。

⁹⁵⁾ ただし、パートタイム労働法の枠組自体も、目下、見直しを検討されている。今後のパートタイム労働対策に関する研究会(2011)を参照。

⁹⁶⁾ 同様に、労働政策審議会(2011)も、あくまで「有期契約労働者の公正な処遇の実現に資する」ことを目的としてであるが、労働条件を決定するにあたって「職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮」することが適当と提言している。

⁹⁷⁾ この点に関連して、高橋(2012)は、本稿で使用した従業員票を使用して、非正社員が正社員との賃金格差を妥当だ(妥当でない)と考えるのはどのような場合なのか、どの程度の格差なら許容できるのかを、計量分析により明らかにしている。

区分とが、かなり異なったものであると認識する必要性が浮かび上がる。そして、その上で、非正社員の登用先として機能する職種限定正社員区分というものが、具体的にどのような職種の限定正社員区分であるのかを、より絞り込んでいく作業が必要になる⁹⁸⁾。

3. 残された課題

以上が本稿の結論とそこから得られる含意であるが、本稿にはいくつかの限界があることも事実である。以下、それらについて述べる。

第1に、第1節から第3節で行った統計分析のなかには、サンプルサイズが小さいものが少なくなかった。もっとも、いずれも統計的検定を行っているため、統計分析の手法として問題はないと考えられる。しかし、サンプルサイズが小さい場合には、必ずしもそのなかにすべての業種の事業所、すべての職種の労働者が含まれていないことがある。よって、サンプルサイズが小さい統計分析に基づく結論を一般化するには、一定の留保が必要だと考えられる。この点については、限定正社員区分の活用状況、限定正社員の就業実態や就業意識、人事管理のあり方に焦点を絞った、より大規模なデータにより再検証される必要がある⁹⁹⁾。

第2に、本稿では、いくつかの分析結果に関して特に、限定正社員区分のなかで、正社員の働き方の多様化を促している傾向が強くみられるのは、非正社員から正社員への登用が行われていない事業所の限定正社員区分であるという分析結果に関して筆者らが実施した企業ヒアリング調査のケースレコードを参照して解釈を施した。しかし、参照したケースレコードの数は十分に多くなかった。今後、参照するケースレコードの数を増やしていくことで、より解釈の妥当性を高めていく必要がある¹⁰⁰⁾。

第3に、本稿では、限定正社員区分が非正社員から正社員への登用の足掛かりとなっているか否かの指標として、正社員登用制度・慣行の普及状況を用いた。これに対し、実際の登用人数を指標とする方法や、内部登用の状況だけでなく非正社員としての就業経験がある者の（中途）採用の状況などを指標とする方法もある。本稿では、論旨に一貫性を持たせるため、正社員登用制度・慣行の普及状況に着目したが、その結果、部分的な議論に終始してしまっただけの可能性は否定できない。今後、他の指標も用いることで、より総合的な議論を展開していく必要がある¹⁰¹⁾。

⁹⁸ サンプルサイズが小さいため、知見の一般化には留保が必要であるが、非正社員からの登用が行われていると考えられる職種限定正社員区分には、そうでない職種限定正社員区分に比べ、「運輸・通信の仕事」、「サービスの仕事」、「販売の仕事」などの割合が多い。

⁹⁹ そのようなデータの例としては、厚生労働省職業安定局「『多様な形態による正社員』推進事業」の一環として、みずほ情報総研株式会社が2011年7月に実施した「『多様な形態による正社員』に関する企業アンケート調査」、「『多様な形態による正社員』に関する従業員アンケート調査」があげられる。

¹⁰⁰ 今回参照した労働政策研究・研修機構編（2012）に収録されている事例は7社分であるが、筆者は、2012年度にさらに6社前後の事例を収集する予定である。

¹⁰¹ 筆者は、脚注1で言及した2011年度の「『多様な正社員』の人事管理に関する研究」に引き続き、2012年度に「多様な正社員の活用戦略に関する調査研究」に参加する予定である。

引用文献

<和文>

- 有田伸(2012)「非正規雇用の日韓比較 制度としての格差に着目して」東京大学社会科学研究所編『東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクト研究報告会2012』東京大学社会科学研究所, 83頁-92頁.
- 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, 61頁-77頁.
- 小杉礼子(2010)『若者と初期キャリア 「非典型」からの出発のために』勁草書房.
- 小杉礼子・原ひろみ編著(2011)『非正規雇用のキャリア形成 職業能力評価社会をめざして』勁草書房.
- 雇用政策研究会(2010)「持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム(雇用政策研究会報告書)」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000cguk.html>).
- 雇用のあり方に関する研究会(2009)『正規・非正規二元論を超えて 雇用問題の残された課題』リクルートワークス研究所.
- 雇用・能力開発機構・連合総合生活開発研究所編(2003)『雇用管理の現状と新たな働き方の可能性に関する調査研究報告書』雇用・能力開発機構・連合総合生活開発研究所.
- 今後のパートタイム労働対策に関する研究会(2011)「今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001t3je.html>).
- 佐藤博樹・佐野嘉秀編(2005)『製品設計分野における技術者派遣企業のキャリア管理』東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門.
- 菅野和夫(2004)『新・雇用社会の法[補訂版]』有斐閣.
- 高橋康二(2010)「契約社員の職域と正社員化の実態」JILPT Discussion Paper 10-03 (<http://www.jil.go.jp/institute/discussion/2010/10-03.htm>).
- 高橋康二(2011)「日本の派遣労働者の現状と課題」労働政策研究・研修機構編『第8回 北東アジア労働政策フォーラム: 派遣労働者の現状と政策課題』労働政策研究・研修機構, 13頁-36頁.
- 高橋康二(2012)「非正規雇用者からみた妥当な賃金格差とは何か」労働政策研究・研修機構編『非正規就業の実態とその政策課題 非正規雇用とキャリア形成、均衡・均等処遇を中心に』労働政策研究・研修機構, 268頁-290頁.
- 武石恵美子(2003)「非正規労働者の基幹労働力化と雇用管理の変化」『ニッセイ基礎研「所報」』No.26, 1頁-36頁.
- 土田道夫(2004)「非典型雇用とキャリア形成」『日本労働研究雑誌』No.534, 43頁-51頁.
- 西村孝史・守島基博(2009)「企業内労働市場の分化とその規定要因」『日本労働研究雑誌』

No.586, 20 頁-33 頁 .

日本経済団体連合会 (2010) 「有期労働契約研究会中間とりまとめについて」 (<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2010/03/dl/s0330-12d.pdf>) .

日本経済団体連合会編 (2011) 『2011 年版 経営労働政策委員会報告』日本経団連出版 .

日本経済団体連合会編 (2012) 『2012 年版 経営労働政策委員会報告』日本経団連出版 .

日本労働組合総連合会 (2011a) 「有期労働契約に関する連合の考え方」 (http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/seido/youki_keiyaku/data/20110120.pdf) .

日本労働組合総連合会 (2011b) 「日本経団連 『2011 年版経営労働政策委員会報告』 に対する連合見解と反論」 (http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/kenkai/2011/20110119_1295402271.html) .

濱口桂一郎 (2011) 『日本の雇用と労働法』日本経済新聞社 .

原ひろみ (2009) 「非正社員から正社員への転換 正社員登用制度の実態と機能」
佐藤博樹編著 『叢書・働くということ [第 4 巻] 人事マネジメント』ミネルヴァ書房 ,
246 頁-272 頁 .

久本憲夫 (2003) 『正社員ルネサンス 多様な雇用から多様な正社員へ』中公新書 .

古郡鞆子編著 (2007) 『非典型労働と社会保障』中央大学出版部 .

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社編 (2009) 『派遣労働者等に係る能力開発・
キャリア形成の仕組みの整備事業報告書(技術系派遣スタッフ編/事務系派遣スタッフ
編/製造系派遣・請負スタッフ編)』三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社 .

守島基博 (2011) 『多様な正社員』と非正規雇用」RIETI Discussion Paper Series 11-J-057 .

森ます美・浅倉むつ子編 (2010) 『同一価値労働同一賃金原則の実施システム 公平な
賃金の実現に向けて』有斐閣 .

有期労働契約研究会 (2010) 「有期労働契約研究会報告書」 (<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000q2tz.html>) .

労働市場改革専門調査会 (2008) 「労働市場改革専門調査会第 4 次報告」 (<http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/special/work/24/item1.pdf>) .

労働政策研究・研修機構編 (2007) 「今後 2 年でパートナー社員の 2 割 5000 人を地域限定
正社員に 正社員数が 3 倍に」『Business Labor Trend』2007 年 6 月号 ,17 頁-21
頁 .

労働政策研究・研修機構編 (2010a) 『契約社員の人事管理 企業ヒアリング調査から』
労働政策研究・研修機構 .

労働政策研究・研修機構編 (2010b) 『非正規社員のキャリア形成 能力開発と正社員転
換の実態』労働政策研究・研修機構 .

労働政策研究・研修機構編 (2011a) 『契約社員の人事管理と就業実態に関する研究』労働
政策研究・研修機構 .

労働政策研究・研修機構編(2011b)『平成22年8月実施 JILPT「多様な就業形態に関する実態調査」 事業所調査/従業員調査』労働政策研究・研修機構 .

労働政策研究・研修機構編(2011c)『平成21年度 日本人の就業実態に関する総合調査 第1分冊 本編』労働政策研究・研修機構 .

労働政策研究・研修機構編(2011d)『契約社員の就業実態 個人ヒアリング調査から』労働政策研究・研修機構 .

労働政策研究・研修機構編(2012)『「多様な正社員」の人事管理 企業ヒアリング調査から』労働政策研究・研修機構 .

労働政策審議会(2011)『有期労働契約の在り方について(建議)』(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001z0zl-att/2r9852000001z112.pdf>).

労務行政研究所編(2008)『地域限定正社員と有期雇用者の役割・時間当たり賃金を同一にすることで、コース転換に柔軟性を持たせる』『労政時報』第3728号,31頁-39頁 .

渡辺木綿子(2009)『正社員登用事例にみる雇用の多元化と転換の現状』『日本労働研究雑誌』No.586,49頁-58頁 .

< 英文 >

Araki, T. (2002) *Labor and Employment Law in Japan*, Tokyo: The Japan Institute of Labor .

Nishimura, T. & Morishima, M(2008) "Transformation of Internal Labor Market and Determinative Factors," (<http://www.esri.go.jp/jp/workshop/080821/080821main.html>).