



労働政策研究報告書 No. 132

2011

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

非正規雇用に関する調査研究報告書

—非正規雇用の動向と均衡処遇、正社員転換を中心として—

非正規雇用に関する調査研究報告書

—非正規雇用の動向と均衡処遇、正社員転換を中心として—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

この報告書は、労働政策研究・研修機構（JILPT）における研究テーマ「非正規雇用者等の動向に関する総合的調査研究」の結果をとりまとめたものである。

この調査研究は、いわゆる金融危機に端を発した世界的な経済危機に伴う厳しい雇用情勢の推移の中で、あらためて非正規雇用の動向に関する把握と分析が重要な課題となったこと、また、そうした中で、正規・非正規間の処遇格差の問題や非正規雇用者の正社員転換に対する関心が従来以上に高まりをみていることなどを背景として、平成 21 年度から取り組むこととしたものである。

調査研究では、平成 21 年度には厚生労働省の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の再分析を通じて、金融危機前までの非正規雇用の動向を整理し、その結果は JILPT 労働政策研究報告書 No.115「雇用の多様化の変遷Ⅱ：2003～2007」にとりまとめ公表している。それを受けて平成 22 年度においては、JILPT において新たに非正規雇用に関する総合的な調査を実施し、金融危機以降現在までの非正規雇用の動向・実態に関するデータを収集し、上述の調査研究目的に沿った分析を行い、この報告書にとりまとめたところである。調査にご協力いただいた皆様にあらためて感謝申しあげるところである。

非正規雇用をめぐる諸問題への対応については、何よりも関連する実態の的確な把握と冷静な分析を通じて得られる基礎的なデータに基づき関係者における議論の積み重ねが特に重要であると考えられる。この報告書が、この問題に関心を持たれる方々によって広範囲に活用されることを期待するものである。

2011 年 4 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 山口 浩一郎

執 筆 者

氏名	所 属	担当箇所
あさお ゆたか 浅尾 裕	JILPT 労働政策研究所所長 ／主席統括研究員	他の担当を除く 全編
たかはし こうじ 高橋 康二	JILPT 研究員（就業環境 ・ワークライフバランス研究担当）	第1章第2節の 従業員調査結果 第5章
まえうら ほだか 前浦 穂高	JILPT 研究員（労使関係・労使 コミュニケーション研究担当）	第3章
り せい が 李 青雅	JILPT アシスタント・フェロー	第6章

目 次

序 章 調査研究の設定と結果の概要	1
第1章 調査の概要、調査結果の概要	19
第1節 調査の概要	19
第2節 主な調査結果の概要	30
1. 事業所調査における主な調査結果	30
2. 従業員調査における主な調査結果	79
第2章 最近における非正規雇用の動向	121
第1節 予備的準備	121
第2節 最近3年間における正規・非正規の雇用動向の分析	124
第3節 正規・非正規の雇用の今後の見通し	144
第4節 本章のまとめと若干の考察	149
第3章 事業所における非正規雇用の活用と雇用ポートフォリオ	153
第1節 目的と分析課題	153
第2節 先行研究	153
第3節 分析	155
第4節 結論	182
第4章 事業所における業務と非正規雇用	186
第1節 分析の準備－事業所の分類	186
第2節 非正規が従事する業務類型の状況	189
第3節 担当業務類型別にみた雇用動向、就業条件の状況	202
第4節 本章のまとめと若干の考察	223
第5章 非正社員からみた賃金格差の妥当性	226
第1節 はじめに	226
第2節 データと変数	228
第3節 正社員と同じ仕事をしているのは誰か	230
第4節 大きな賃金格差に直面しているのは誰か	233
第5節 賃金格差の妥当性	236
第6節 おわりに	246
第6章 正社員転換のその後：賃金、教育訓練、仕事内容などの 就業状況と仕事満足度	250
第1節 研究の目的と全体の構成	250
第2節 用いるデータと基本属性	252
第3節 転換後の就業状況	255

第4節 転換後の仕事に対する満足度	268
第5節 おわりに	276
終章 まとめと若干の考察（政策インプリケーション）	280
附属資料（調査票）	285

序 章 調査研究の設定と結果の概要

この報告書は、労働政策研究・研修機構（JILPT）が平成 21 年度から取り組んでいる「非正規雇用者等の動向に関する総合的調査研究」の平成 22 年度分の結果報告である。具体的には、平成 22 年 8～9 月に実施した「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）」（以下「JILPT 多様化調査」という。）のデータ分析の結果をとりまとめたものである。今回実施した調査そのものについては次章（第 1 章）で解説することとし、この序章では、当該調査研究を設定した背景事情を紹介したうえで、その目的や取組の概略を解説するとともに、この報告書の概要を簡単に示すこととしたい。

1. 近年における非正規雇用の動向と調査研究の目的

我が国の長期的な雇用上の特徴として、雇用に占める非正規雇用のウェイトが高まってきていることがある。とりわけ前世紀末、1990 年代後半以降、正規雇用が停滞から減少傾向を示す中で非正規雇用は増大を続けるなど非正規化の進展が加速した。こうした動きを受けて JILPT では、第 1 期中期目標期間（平成 15 年 10 月～同 19 年 3 月）においては、機構が重点的に取り組むプロジェクト研究の一つとして「多様な働き方に関する研究」を取り上げ、総合的な調査研究に取り組んだところである。一方、第 2 期（平成 19 年度～23 年度）開始時期においては、正規雇用にも増加がみられるなど雇用情勢が緩やかに改善する中で、非正規雇用については総合的な研究の設定を見送り、能力開発や女性の就業拡大といった構造問題の一環としてや労働者派遣、パート労働といった個々の雇用・就業形態に関する研究として、それぞれの研究プロジェクトにおいて取り組むこととされた。

しかしながら、平成 20 年 9 月に発生した「リーマン・ショック」を契機とする世界的な金融危機、経済危機による経済活動の急激な収縮に伴い、雇用情勢が一変し、それまで少なくとも量的な面では堅調に推移していた非正規雇用についても厳しい状況が生じることとなった。この事態の急変が、平成 21 年度から JILPT において動向面を含めた非正規雇用に関する総合的な調査研究を再度立ち上げさせる大きな背景となったところである。

（近年における非正規雇用の動向）

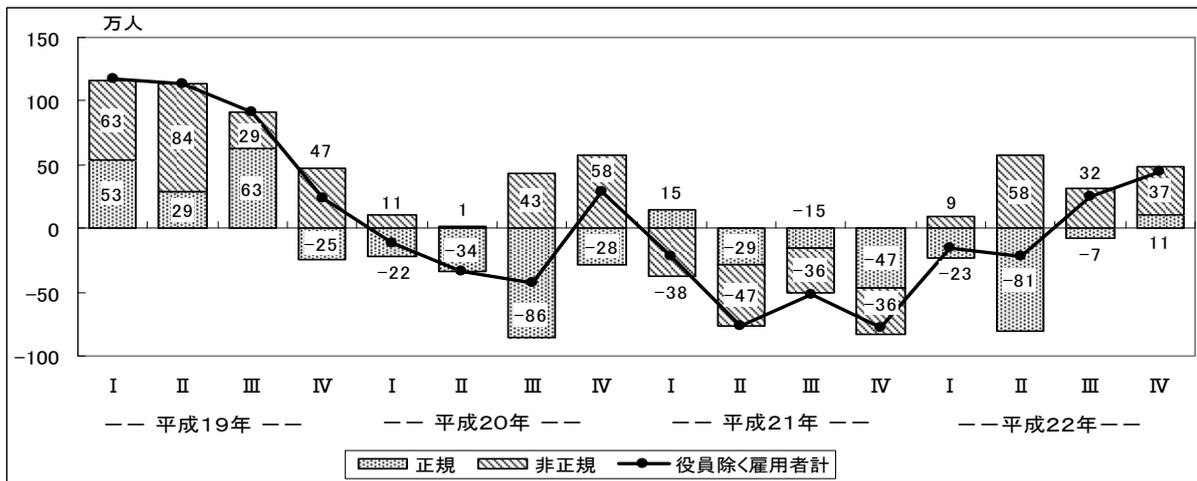
総務省統計局「労働力調査・詳細集計」により、この間の非正規雇用の動きを確認しておこう。まず役員を除く雇用者を正規と非正規に大別してみると、平成 18 年から 19 年までは概ね正規・非正規とも前年同期水準を上回って推移していたものが、平成 20 年に入って正規雇用が減少に転じる一方非正規雇用の増加が続いた。ただし、平成 20 年前半の動きには折からの団塊の世代の 60 歳台入りに伴う正規から非正規（主に契約社員・嘱託）への転換を反映した部分が大きいと考えるべきであろう。データにジグザグがあり解釈が困難な面もあるが、平成 20 年後半になると雇用の本格的な減少局面に入り、さらに平成 21 年に入ると

正規・非正規とも減少し、中でも正規よりも非正規の方の減少幅が大きい状態が続いた（図序-1）。

非正規の中を雇用形態別に分けてみると、①平成21年を中心にした非正規雇用の減少はほとんどの形態で生じており、とりわけ派遣労働者の減少が大きかったこと、②ただし、その中でも契約社員・嘱託は増加を示しており、これは団塊の世代の定年後の雇用継続の動きを反映したものと考えられること、③平成20年後半にみられた非正規雇用の増大は、契約社員・嘱託のほか「その他」の増大によるところが大きいこと、といった点を指摘できる。

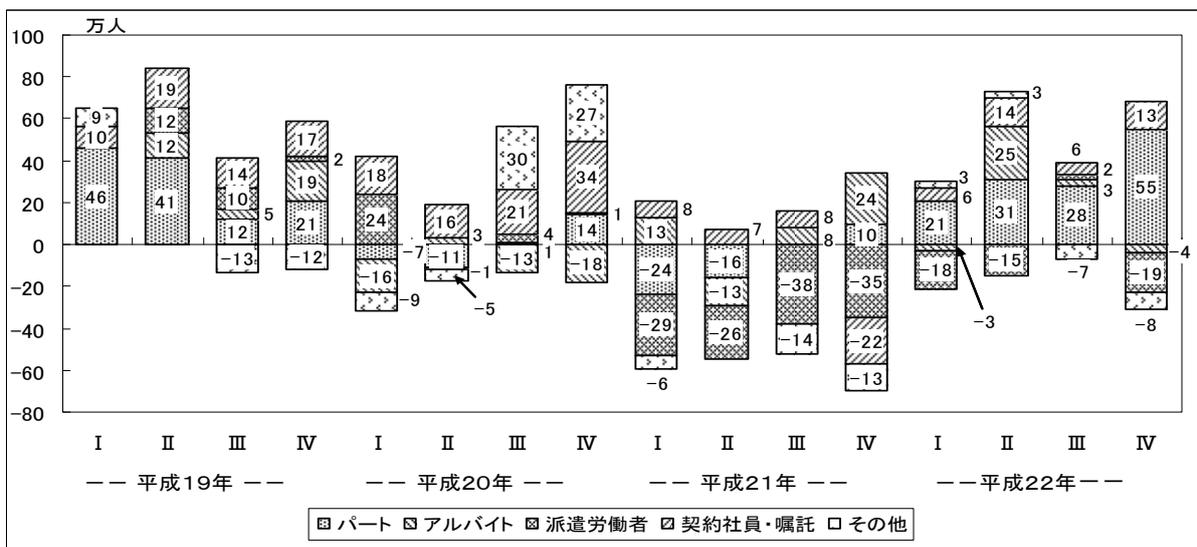
「その他」の雇用形態がどのような働き方であるかは何ともいえないが、その増大には、派遣労働等の雇用機会が急速に縮小する中で、非常に雑多な働き方を余儀なくされた場合が少なくないと推測される（図序-2）。

図序-1 正規・非正規雇用者数の推移（前年同期差）



資料：総務省統計局「労働力調査・詳細集計」

図序-2 雇用形態別非正規雇用者数の推移（前年同期差）



資料：総務省統計局「労働力調査・詳細集計」

このような厳しい雇用情勢が非正規雇用に関する古くて新しい問題である経済変動に伴う雇用不安定にどう対処するかという論点を再び浮上させたといえる。

（最近における非正規雇用の研究動向）

一方、最近における非正規雇用に関する研究動向をみると、とりわけ次の3つの論点に関する論考に注目したい。すなわち、①非正規雇用の「基幹化」論議とも関連して企業の雇用コースに関するもの、②正規・非正規間の均衡ないし均等処遇に関するもの、及び③非正規の正社員転換に関するものである。

ここでそれらを網羅することはできないが、JILPTの主宰する「日本労働研究雑誌」に掲載された最近（3年程度）の論文からいくつかを紹介しておきたい¹。まず「企業の雇用コース」に関してはみれば、少しさかのぼれば佐藤博樹（東京大学）、佐野嘉秀（東京大学／現：法政大学）、原ひろみ（JILPT）の3氏による2003年論文を嚆矢とするが²、最近においては2009年9月号（No.586）で「雇用区分の多様化と転換」との特集テーマが設定され、いくつかの論文が掲載されている。平野光俊氏（神戸大学）の論文³においては、内部労働市場における雇用区分の多様化と区分間の転換を合理化する人材ポートフォリオ・システムの構築が求められているとした上で、取引費用の経済学を基礎とした理論的な構想とともに、人的資産特殊性と業務不確実性の基準を2軸とする人材ポートフォリオ・システムのモデルを導出し、データによる検証を行っている。その上で、特に正規と非正規の間に中間形態のハイブリッドを設けることの経営合理性を指摘していることが注目される。また、同じ号の西村孝史（徳島大学）と守島基博（一橋大学）両氏の共著論文⁴では、正規従業員を対象とした企業内労働市場を分析の対象とし、データ分析を通じて雇用区分の実態として、「無区分型」、「広範囲型」及び「区分明確型」の3つに企業内労働市場が分化しており、それぞれ雇用の柔軟性を持たせる境界線をどこに設置するかが異なるとしている。その上で、実務上のインプリケーションの一つとして、企業がどの雇用区分までをコア従業員として捉えるかを明確に定義することの重要性を指摘している。

つぎに「均衡・均等処遇」に関しては、平成20年（2008年）4月に短時間労働者に関する均衡待遇規定等が盛り込まれた「改正パート労働法」が施行された直後の同年7月号で、「労働契約法と改正パート労働法」との特集テーマが設定された。当該号に掲載された奥西好夫氏の論文⁵では、独自調査データの分析を通じて賃金格差に対する非正社員からみた納得度や仕事満足度の決定要因の析出とともに、正社員・非正社員間の能力発揮・伸長度の比較

¹ 当該「雑誌」掲載論文に限らず、この調査研究のためにJILPT内に設置した研究会においては数十本ののぼる先行研究成果を把握し、可能な範囲で情報共有を図った。

² 「雇用区分の多元化と人事管理の課題」（No.518／2003年9月号）

³ 「内部労働市場における雇用区分の多様化と転換の合理性」（No.586／2009年5月号）

⁴ 「企業内労働市場の分化とその規定要因」（No.586／2009年5月号）

⁵ 「正社員および非正社員の賃金と仕事に関する意識」（No.576／2008年7月号）

が行われた。その結果、格差の納得度については、賃金額や仕事内容そのものよりも形態間の区別意識(区別を意識すると納得感を下げる)や仕事の区分の強さ、キャリア展望の重要性を指摘するとともに、正社員・非正社員間には能力発揮・伸長度に特に大きな差があることの問題性を指摘している。

非正規の正社員転換については、玄田有史氏（東京大学）の二つの論文⁶がある。2008年論文は外部労働市場を経由した正規化に関するものであり、総務省統計局「就業構造基本調査」データの分析を通じて、年齢の若い層、高学歴、前職が医療・福祉分野など、2～5年の就業経験年数などを正規化の促進要因として析出し、とりわけ非正規として短期間で転職を繰り返すことの歯止めの重要性を指摘している。2009年論文は外部労働市場経由との比較を含め企業内での正社員転換を取り上げたものである。独自調査データの分析を通じて、企業内転換の場合の主な評価基準が非正規で就いてきた「仕事」であり、転換の前後で同一内容職種・職場を踏襲する傾向が強いのに対して、外部労働市場経由の場合は「本人」の特性が主たる評価基準となっていることなどを析出し、ここでも企業での就業を継続し経験を積み増すことの重要性を指摘している。最後に、若年の雇用問題の視点から、正社員への移行を取り扱った小杉礼子氏（JILPT）の論文⁷を挙げておきたい。氏が統括する JILPT の研究プロジェクトで実施された調査データの分析を通じて、正規化をもたらす要因のうち企業が重視する可能性の高い条件として、若年であること、高学歴であることが内部・外部両方の転換に共通しているが、内部登用の場合にはこれに前後の職種の同一性、フルタイム就業であること、能力開発の経験なども有効であることを析出している。

（総合的動向調査研究の設定）

上述のような非正規雇用をめぐる情勢の変化等を受けて、JILPT では平成 21 年度から非正規雇用の動向を含めた総合的な調査研究（以下ここで「総合的動向調査研究」という。）を立ち上げたところである。その際、特に次の点に留意している。

- ①非正規雇用の動向に関する調査研究といっても、JILPT としては条件反射的にときどきの短期的な動きを十全に把握する能力もなく、また、それを本来の機能としているわけでもないこと。JILPT の行う動向研究は、比較的長い期間に関する動向について、企業や従業員の行動や構造との関連を踏まえた実態把握を行い、データに基づく冷静な分析を通して、的確な政策に繋がる基礎資料を提供するものであること。したがって、当面「後追い」ないし「時期はずれ」という印象をもたれることがあっても、ある程度はやむを得ないこと。
- ②JILPT の他の研究プロジェクトにおいて、非正規雇用に関する調査研究が取り組まれており、それとの重複をできる限り避けること。すなわち、若年層を中心とする能力開発と正

⁶ 「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」（No.580/2008年11月号）及び「正社員になった非正社員」（No.586/2009年5月号）。

⁷ 「非正規雇用からのキャリア形成」（No.602/2010年9月号）

社員転換、派遣労働者やパートタイム労働者の実態、有期契約労働に関する企業の人事管理の実態などの調査研究が別途行われている。したがって総合的動向調査研究においては、個々の雇用・就業形態について深入りすることなく、形態間の関連や比較などに重点を置くこと。ただし、これらの調査研究成果は、必要に応じて相互に情報交換をしながら、調査項目の設定や分析の際の参考にするには必要であること⁸。

③総合的動向調査研究においては、上述の先行研究動向でも取り上げたいいくつかの論点に関する動向把握も重要な課題とすること。もとより上記①を踏まえるならば、正社員の中の多様化や正規・非正規間の均等処遇、非正規の正社員転換といった点は動向把握において欠かすことのできないものであり、併せて的確なデータ分析が求められていること。

以上をまとめていえば、この調査研究の目的は、非正規雇用の総合的な動向把握とともに均衡処遇や正社員転換を中心とした論点に関する分析を通じて、非正規雇用に関する政策の立案や推進に資する総合的な視点からの政策的示唆や基礎資料を提供することである。

2. 調査研究の概要

上述のような調査研究目的の設定に基づき、平成 21 年度においては、厚生労働省が実施している非正規雇用に関する総合的な実態調査である「多様な就業形態に関する総合実態調査」（以下「厚労省多様化調査」という。）の平成 15 年及び 19 年調査の 2 回分データの再分析を通じて、代表性のある政府統計データによりその期間における非正規雇用の動向の整理・分析を行った。その結果は、平成 22 年 3 月に JILPT 労働政策研究報告書 No.115 「雇用の多様化の変遷Ⅱ：2003～2007」として公表した。ここでは、世界的金融危機が発生する前の我が国が緩やかであるが長期的な景気回復期にあった時期に相応した非正規雇用の動向が浮かび上がった。この取組により、この調査研究が対象とする経済変動の時期直前における非正規雇用の状況を整理することができたともいえる⁹。

そうした結果を受けて、平成 22 年度においては、平成 19 年以降最近までの動向把握を第一のねらいとして、JILPT 独自のアンケート調査（「JILPT 多様化調査」）の実施を企画した。政府統計とは異なり JILPT が行う調査は、回答の有無は対象となった企業等の協力に頼るほかなく、調査としての代表性には問題とすべき点もないとはいえない。しかしながら、「厚労省多様化調査」との比較などを通じて留意した取扱いに努めるならば、十分に使用可能なデータを得ることができると考えられる。他方、「厚労省多様化調査」は、対象者の回答負担にかなり配慮されていることもあって調査項目が必要最小限に限られており、分析の立場からは隔靴搔痒の感があることは否めないが、JILPT 独自の調査では、もとより分析上必要な範

⁸ このため、「非正規関連調査研究連絡会議」を開催し、相互の情報交換に努めた。

⁹ すなわち非正規雇用の動向面に限っていえば、平成 15 年から 19 年にかけては、①派遣労働者や契約社員といったいわゆるフルタイム型の非正規雇用の増大が目立ったこと、②とりわけ派遣労働者については平成 16 年に解禁された製造派遣を中心に大幅に増加していること、③派遣労働者が大きく増大した機械関連製造業におけるその活用理由には景気変動に伴う雇用調整のためとするところが多いこと、などといったことがある。

囲ではあるが、事業の状況をはじめやや広い範囲での項目設定ができる面がある。

「JILPT 多様化調査」の具体的な解説は次章（第1章）で行うこととするが、調査の設計に当たっては、次のような考え方をベースとした。

- ①事業の状況についても、可能な範囲で把握すること。
- ②非正規雇用を総合的な視点から把握するものとする。例えば、間接雇用の派遣労働者はもとより、業務請負の発注元事業所で就業する業務請負会社社員についても明示的に含めること¹⁰。
- ③正社員の中の多様化（「限定正社員」）についても、可能な範囲で把握すること。
- ④非正規雇用者の配置部門や担当業務について、可能な範囲で把握すること。
- ⑤正規・非正規間の均衡処遇、非正規雇用者の正社員転換（企業内・外部労働市場経由）などに関連する事項について、可能な範囲で把握すること。
- ⑥特段の事情がない限り、「厚労省多様化調査」で把握されている項目は盛り込むこと。

3. 結果の概要

（この報告書の構成）

この報告書は、上述のような目的と考え方の下で実施された「JILPT 多様化調査」のデータを分析した結果をとりまとめたものである。報告書は、以下のように構成されている。次の章である第1章では、「JILPT 多様化調査」の概要を述べた後で、事業所調査、従業員調査の順に主な項目の調査結果の概要を紹介している¹¹。これを通じて、今回の調査の全体像をつかんでいただくことができるはずである。以下の論点に関する分析に主に関心がある場合には、第1章第2節はとばして読まれることもよいであろう。ただし、単なる結果の解説ばかりでなく、とりわけ以下の論点分析の対象とならなかった項目については、他の項目とのクロス集計などやや突っ込んだ内容となっている部分もあることは留意されたい。

次いで第2章以下において、それぞれの論点に関する分析結果が示される。第2章は、オーソドックスな視点からの、最近における非正規雇用の動向分析である。世界的な金融危機以降の時期における最近の正規・非正規雇用の動向と今後の見込みについて、売上高の変動で示される事業量の変化と雇用の変化との関連を中心的な視座に据えて分析を行っている。続く第3章は、正規・非正規の雇用構造（＝雇用ポートフォリオ）の決定要因に関する構造的視点からの分析である。雇用の正規・非正規間の分割、非正規の中の直接・間接雇用間の分割、直接雇用非正規のフル・パート間の分割の3段階を設定し、分析している。第4章は、非正規が従事する業務類型（定型・補助的業務、判断業務、高度専門業務、管理・企画的業

¹⁰ 業務請負会社社員を「間接雇用」の範疇に入れることについては議論の分かれるところであるが、この報告書ではある種の煩雑さを避ける趣旨から間接雇用の範疇に含めている。発注元事業所と業務請負会社社員との間に部分的にはあれ雇用関係があると考えているわけではないことを明言しておきたい。

¹¹ この報告書では、主要な項目に限っている。調査結果の網羅的な紹介は、おいて JILPT 調査シリーズにとりまとめて公表する予定である。

務)を軸とした分析である。従事する業務類型によって、非正規の処遇や能力開発などに違いがあることを確認することに焦点を置いている。以上の第2章から第4章までは、「JILPT多様化調査」のうち事業所を対象とした調査データの分析であり、一方、第5章及び第6章は、従業員を対象とした調査データの分析である。第5章は、正規・非正規間における賃金格差に関する分析である。特に非正規雇用者における格差に関する妥当・非妥当性意識に関する分析を行っている。第6章は、非正規雇用者の正社員への転換に関する分析である。企業内部での転換(登用)と外部労働市場を通じた転換との比較を含め、転換後の就業状況や満足度について分析を行っている。そして終章では、各章における分析結果を整理してまとめるとともに、若干の考察を行い、得られた政策インプリケーションを試論的に提示している。

なお、巻末に「JILPT多様化調査」の調査票を掲載している。

(この報告書の概要)

序章の最後として、この報告書の本体部分(第1章第2節、第2章～第6章、終章)の概要を箇条書き的に紹介し、次章以降を選択的に読まれる場合の参考に供したい。

a. 第1章第2節(調査結果の概要)

(目的、ねらい)

「JILPT多様化調査」における主要な調査結果の概要を示すこと。前半(1.)が「事業所調査」の、後半(2.)が「従業員調査」の結果概要である。

(方法)

「事業所調査」については、総計のほか主な産業別に調査結果の特徴点を整理している。その中で、第2章以下の分析においてあまり使われていない項目を中心に、やや分析的なクロス集計を提示している部分もある。「従業員調査」については、雇用・就業形態(呼称ベース)別に調査結果の特徴点を整理している。

(「事業所調査」の結果概要)

[従業員構成]

①総従業員数の中で非正規が3分の1を占め、パート15%程度、有期社員5%程度、嘱託社員2%程度、派遣労働者3%程度、業務請負会社社員4%程度となっている。また、正社員の中の限定正社員(一般職、職種限定、勤務地限定、超勤なし)は18%程度となっている¹²。

[最近3年間の売上高・雇用]

②最近3年間(概ね平成19年以降)については、売上高、雇用とも「医療、福祉」で増加となったほかは、ほとんどの産業で減少となっている。

¹² これは復元をしていない集計結果である。復元試算した結果は、パート以下それぞれ25%程度、5%程度、3%程度、2%程度、2%程度、及び限定正社員が17%程度となっている。

③正社員雇用はほぼ横ばい微減、非正規は減少している。非正規では、派遣の減少がいずれの産業でもとりわけ大きい。その中で、団塊の世代の60歳台入りと雇用継続を背景に嘱託の増加がみられている。

④今後の雇用見込みも、「医療、福祉」など一部を除き減少が見込まれている。正社員の雇用についても、減少（調整）圧力がこれまでよりも強まる可能性も否定できない。

〔従事・担当する業務類型〕

⑤正社員が「管理的業務」から「補助的業務」まで広範な業務に従事しているのに対して、非正規雇用者が従事する業務類型は、「定型」や「補助的業務」に従事している場合が多い。

〔非正規の定着率〕

⑥形態間で定着率に差がみられるものの、有期契約であっても更新されることにより、直接雇用の非正規の1年間の定着率はいずれも90%を超えていると試算されるが、派遣労働者は80%台半ばと相対的に低くなっている。

〔非正規の活用理由〕

⑦事業所が非正規雇用を活用する理由としては、パートでは「労働コストの節減」や「従業員のニーズ対応」、有期社員や派遣労働者では「専門業務対応」や「即戦力確保」、「労働コストの節減」、業務請負会社社員では「専門業務対応」や「労働コストの節減」などを挙げる事業所が多い。これらの理由のうちもっとも強い理由を尋ねた結果は、パートや有期社員は「労働コストの節減」、派遣労働者や業務請負会社社員は「専門業務対応」がそれぞれ1位を占めている。さらにクロス集計をすると、「労働コスト節減」は「雇用調整の相対的容易さ」と表裏の関係で意識されている面が窺われた。

〔賃金制度〕

⑧賃金制度に関し、正社員と同じ賃金表・テーブルを適用している事業所の割合は、限定正社員については「運用を変えて適用」も含めてほぼ3分の1となっているが、パートでは4.5%、有期社員でも15.3%にとどまっている。また、勤続に伴う賃金カーブのイメージは、正社員では「全期間年功型」の事業所が7割程度であり、限定正社員でも6割強となっているのに対して、パートや有期社員では少なくなり、代わって「全期間横ばい型」がそれぞれ6割と5割台半ばを占めている。なお、正社員でも、「運輸業、郵便業」や「宿泊、飲食サービス業」など専門性を推測させる産業では、「全期間横ばい型」とするところが2～3割程度みられている。

〔賃金格差〕

⑨同じ仕事をしている正規と非正規がいる事業所で、「パート」では8割程度、「有期社員」や「派遣労働者」では3分の2程度の事業所において非正規雇用者の方の賃金水準が低いとする中で、その場合「正社員」の8割程度ないしそれを下回る水準であるといえる。こうした格差がある場合において、その理由として「責任の重さが違うから」や「中長期的

にみた役割期待が違うから」、「正社員には一部質の異なる仕事があるから」を掲げる事業所が多い。

- ⑩事業所における正規・非正規の「公正・均衡処遇」に向けて講じた対応には、「従業員に格差の要因を説明している」とする事業所が多く、このほかに「正規・非正規の職務を見直し整理した」や「賃金水準の調整を行った」がある。

〔教育訓練〕

- ⑪正社員に比べて非正規雇用者に教育訓練を実施している事業所は少ないが、実施しているところだけをとってみれば「担当業務に必要な知識や技能に関する」教育訓練は正社員にほぼ匹敵する実施割合となっているのに対して、「より高度な業務」や「キャリアアップのための教育訓練」などには大きな格差がある。

〔正社員登用制度・慣行〕

- ⑫「有期社員」や「パート」については多くの事業所で正社員登用のための制度・慣行が整備されており、また、間接雇用の「派遣労働者」でも制度ではないが慣行その他によって正社員登用のルートがかなり用意されている。一方、「業務請負会社社員」については、登用のルートはあまり開かれていない。正社員への登用のための要件としては、「職場の上司の推薦」、「人事評価における一定以上の評価実績」、「一定年数以上の勤続期間」、「面接試験」などが多くなっている。

〔登用実績〕

- ⑬正社員登用の制度や慣行のある事業所の7割強が最近3年間に登用実績があるとしており、その事業所の正社員のうち3.7%が登用された人であると試算される。

〔外部労働市場を通じた正社員転換（採用）〕

- ⑭最近3年間で他社において非正規で就業していた人を正社員として採用した実績のある事業所が4分の1程度あり、その事業所の正社員のうち2.7%が転換・採用された人であると試算される。正社員へ採用する際に必要な情報としては、「従事した具体的な仕事」、「保有する免許・資格」、「前職を辞めた理由」、「前職での勤怠」などが多くなっている。

〔雇用調整助成金の活用状況〕

- ⑮最近3年間で雇用調整助成金を活用しつつ雇用調整を実施したことの事業所は13%程度であり、中でも「機械関連製造業」では半数強の事業所が、「素材関連製造業」でも4割を超える事業所で活用された。

〔労働組合と非正規〕

- ⑯事業所に労働組合がある割合は4割であるが、その中で非正規雇用者も組合員となっているのは4分の1程度である。組合がある場合に非正規が組織化されているかどうかで分けてみると、非正規に正社員と同じ賃金表・テーブルが適用されている割合、登用制度・慣行のある割合、公正・均衡処遇に向けた取組の実施割合は、それぞれ非正規が組織化されている事業所の方が高くなっている。

（「従業員調査」の結果概要）

〔年齢〕

- ①年齢をみると、正規よりも非正規の方が高い傾向がある。特に「60代」の割合が大きく異なっている（正規：2.5%、非正規：18.6%）。非正規については雇用・就業形態によって大きな違いがあり、嘱託のようにきわめて年齢層が高い形態がある一方で（60代 49.6%）、アルバイト、派遣社員のように年齢層が低い形態もある（それぞれ30代以下 56.6%、60.5%）。

〔主たる生計の担い手〕

- ②主たる生計の担い手である割合をみると、正規は66.1%であるのに対し、非正規計は38.7%である。ただし、雇用・就業形態によって大きな違いがあり、嘱託、請負社員は高く、パート、アルバイトは低く、派遣社員はその中間にある。

〔(低)所得〕

- ③年収が200万円未満の割合をみると、正規では5.9%にすぎないが、非正規では57.7%となっている。ただし、雇用・就業形態によって年収には大きな違いがあり、嘱託、請負社員は年収水準が高い。他方、パート、アルバイトは年収水準が低く、200万円未満がそれぞれ81.3%、68.1%となっている。派遣社員はその中間で、200万円未満は44.9%である。

〔男性の婚姻状況〕

- ④男性の回答者の婚姻状況をみると、正規であるか非正規であるかによって大きな違いはない（「既婚」の割合は、正規68.4%、非正規64.7%）。ただし、非正規について雇用・就業形態によって大きな違いがあり、嘱託、請負社員、パートは「既婚」の割合が高く（それぞれ85.0%、65.9%、65.8%）、アルバイト、派遣社員は「未婚」の割合が相対的に高い（それぞれ57.9%、42.1%）。

〔単身居住〕

- ⑤単身で居住している人の割合をみると、男性の場合、正規・非正規間で大きな違いはみられず（15%程度）、非正規の雇用・就業形態別では、アルバイト、派遣社員、請負社員で高い（それぞれ23.3%、23.7%、25.0%）。一方、女性の場合は、正規では15.9%、非正規では7.5%となっている。雇用・就業形態別には、請負社員（24.0%）、アルバイト（15.9%）、派遣社員（14.9%）で高く、パート（4.4%）では低い。

〔短時間就業〕

- ⑥所定勤務時間が週35時間未満の割合は、正規では数%にすぎず、一方非正規では4割を超える。ただし、非正規について雇用・就業形態によって大きな違いがあり、契約社員、嘱託、派遣社員、請負社員には所定勤務時間が長い者が多く、週35時間未満の割合は10%台半ばからせいぜい20%程度であるのに対し、パートでは6割を超えている。週35時間未満である非正規についてその理由をみると、「勤務時間・日数が自分の希望にあっているから」（48.2%）が最も多く、「就業調整（年収や労働時間の調整）ができるから」（22.7%）、「家庭の事情でフルタイムで働けないから」（25.5%）がそれに次いでいる。

〔正社員となった経緯〕

- ⑦正規について、正規となった経緯をみると、「入社した時から正規の職員・従業員だった」が83.3%、「入社時は正規でないが、入社後に正規に登用された」が14.8%となっている。

〔非正規就業の理由〕

- ⑧非正規について、非正規となった理由をみると、パート、アルバイトにおいては、「自分の都合のよい時間に働きたいから」が最も多い（それぞれ39.0%、38.2%）。他方、契約社員、派遣社員においては、「正規の職員・従業員として働く機会がなかったから」が最も多い（それぞれ37.1%、34.9%）。また、契約社員には、「しばらく働いていると正規の職員・従業員になれる可能性があるから」と回答する者も多い（20.9%）。

〔従事する業務〕

- ⑨従事する業務の性質について正規と非正規を比べると、「管理的な業務」、「企画的な業務」、「意思決定・判断をともなう業務」、「専門知識・スキルを求められる業務」、「部下や後輩の指導業務」、「社内の他部署との連絡・調整業務」については、正規の方が多く含まれると回答しているが、「他の従業員の補助的な業務」については、非正規の方が多く含まれると回答している。

〔能力開発への取組〕

- ⑩自分の職業能力開発に積極的に取り組んでいるかをみると、全体として、非正規よりも正規の方が積極的に取り組んでいる（正規：38.1%、非正規：26.6%）。積極的に取り組んでいる理由としては、正規、非正規ともに、「仕事に必要な知識・能力を身につけるため」が圧倒的に多い（正規90.0%、非正規83.3%）。一方、「あまり取り組んでいない」、「全く取り組んでいない」理由をみると、正規では「仕事が多忙で時間がとれない」（47.9%）、「費用がかかる」（31.8%）との回答が多いのに対し、非正規では「費用がかかる」（31.2%）、「家事・育児・介護などのために時間がとれない」（28.9%）、「職業能力の向上が賃金や処遇にあまり反映されない」（27.7%）が多い。

〔賃金格差〕

- ⑪勤め先に回答者と異なる雇用・就業形態で同じ仕事をしている人がいる場合に、就業条件の違いをみると、総じて、「仕事にともなう責任の重さ」や「勤続年数」が違おうとする人が多い。同様に賃金の違いをみると、回答者が正規の場合は比較している相手よりも「高い」との回答が多いが（42.6%）、非正規の場合は「高い」との回答は少なく（13.1%）、1割～5割程度低いとの回答が29.6%を占めている。また、賃金の違いに対して、正規の場合は「妥当だと思う」との回答が「妥当だと思わない」との回答を上回っており（それぞれ31.4%、8.8%）、一方、非正規の場合は逆に「妥当だと思わない」との回答が「妥当だと思う」との回答をわずかに上回っている（それぞれ17.7%、17.6%）。特に契約社員において「妥当だと思う」との回答が少なく（14.8%）、「妥当だと思わない」との回答が多い（20.2%）。

[正社員転換（登用）制度の有無]

- ⑫非正規について、勤め先において正規の職員・従業員に転換できる制度があるかどうかをみると、契約社員では58.0%が、パート、アルバイト、嘱託では4割前後、派遣社員、請負社員では3割前後が「ある」と回答している。

[転職回数]

- ⑬転職回数をみると、正規では「0回」（転職経験なし）が53.2%と最も多いのに対し、非正規では「3回以上」が44.8%と最も多くなっている。特に派遣社員において、「3回以上」の者が多い（54.7%）。過去に2回以上転職をしたことがある者について前職での働き方をみると、現在正規では前職も正規が59.8%と圧倒的に多いのに対し、現在非正規では正規（32.8%）とパート（29.4%）が多い。雇用・就業形態別には、特に派遣社員は前職も派遣社員である場合が多い。

[今後の就業希望]

- ⑭今後の就業希望をみると、正規の73.8%が、非正規の59.4%が「現在の会社で、現在の働き方を継続したい」と考えている。雇用・就業形態別には、派遣社員、契約社員では「現在の会社で、現在の働き方を継続したい」と考えている割合が相対的に低い（41.9%、51.3%）。また、働き方を変えたいとする非正規では正規希望が圧倒的に多い（73.6%）。働き方を変えたいとする理由は、非正規では「現在の働き方では、キャリアを高めることが出来ず、賃金も上がらないから」（44.7%）、「現在の働き方では、雇用が不安定だから」（41.3%）との回答が多い。特に派遣社員において、「現在の働き方では、雇用が不安定だから」との回答が多い（65.9%）。

[満足度]

- ⑮満足度をみると、「賃金」、「雇用の安定性」、「福利厚生」、「教育訓練・能力開発の在り方」について正規よりも非正規の満足度が低く、一方、「労働時間・休日等の労働条件」については正規の方で満足度が低い。また、「現在の仕事全体」に対する満足度は、正規・非正規間でほとんど違いがない。

[労働組合への加入状況]

- ⑯労働組合加入状況をみると、「勤め先の労働組合」に加入している割合は、正規の36.4%に対し、非正規では10.9%にとどまる。また、雇用・就業形態別にみると、嘱託（14.3%）、契約社員（12.5%）で高く、派遣社員（4.0%）で低い。未加入者の労働組合への加入希望をみると、正規の25.1%、非正規の21.5%となっている。

b. 第2章（最近における非正規雇用の動向）

（目的、ねらい）

リーマン・ショックを契機とする世界的な経済危機の時期を含む最近における正規・非正規の雇用動向について分析しようとしたものである。

(方法)

「事業所調査」のデータから、最近3年間の雇用・就業形態別の雇用増減及び今後の雇用見通しのデータを分析対象とし、主に売上高の増減でみた事業活動の変動との関連を中心に、クロス集計のほか簡単な回帰分析を行っている。

(結果の概要)

- ①最近3年間は、売上高が減少する中で正社員はほぼ横ばいし若干の減少を示し、非正規については派遣労働者のかなりの減少が目立っている。嘱託の増加がみられ、この間に定年期を迎えた団塊の世代の雇用継続によるものと考えられる。産業別にも、ほとんどの産業で売上高が減少する中でほぼ同様の雇用の動きがみられるところが多い。「医療、福祉」のみは売上高が増大し、正規・非正規各形態で増加がみられたが、その中でも派遣労働者のみは減少となっている。
- ②形態間の雇用増減の相関関係をみると、どれかの形態の雇用を減らして他のいずれかの形態を増加させたといった関係は、「金融・保険業」など一部を除きみられていない。
- ③売上高の変動に応じて雇用も増減している。その中で、正社員については売上高の増減実績とともに、今後の見通しにも影響され、それが良好であれば正社員雇用をより維持・増加させる一方、逆に厳しい見通しであれば雇用をより減らす方向となる。しかし一方、非正規の雇用については、今後の見通しに関してそのような動きはみられていない。
- ④「受注の変動」という事業上の課題は、たとえ売上増があったとしても正社員の雇用を増加させる効果を弱め、また、「人件費の上昇」という課題は、正社員の雇用をより慎重にさせる効果がみられた。
- ⑤雇用調整助成金を活用した雇用調整の実施に関しては、一時的な事業縮小はあるものの近い将来において回復が見込まれるような場合に、より効果的な雇用維持機能を発揮することが示唆された。ただし、そのような効果は正社員にのみみられており、非正規には雇用維持効果は析出されていない。
- ⑥今般の不況過程において非常に厳しい状況のみられた機械関連製造業の派遣労働者について、売上高の減少とともに大幅な雇用（活用）減がみられているが、その中で派遣労働者の活用動機に「雇用調整動機」があったところとなかったところとを比較しても、雇用調整動機がある事業所でより大きく派遣労働者が減少しているわけではなく、また、当該動機がある事業所の方が正社員の雇用水準をよりよく維持している。
- ⑦雇用の見込についても、今後の売上高の見通しの増減状況に対応している面がみられる。また、「受注の変動」を課題とする事業所にあっては、正社員の雇用増を慎重にさせる一方、有期パート、有期社員、派遣労働者といった非正規雇用を促進させる方向に働く傾向がややみられた。

c. 第3章（事業所における非正規雇用の活用と雇用ポートフォリオ）

（目的、ねらい）

事業所における雇用ポートフォリオ（雇用形態の組み合わせ）がどのような要因によって決まるのかを明らかにしようとしたものである。

（方法）

「事業所調査」のデータから、事業所ごとに算出した、①非正規雇用比率（正規か非正規か）、②直接雇用比率（非正規のうち直接雇用か間接雇用か）、③契約社員比率（直接雇用非正規のうちフルタイムかパートタイムか）の3つの比率を分析対象とし、クロス集計で傾向を把握したうえで回帰分析により、これらの比率を規定する要因を析出している。

（結果の概要）

- ①正規雇用を活用するのか、非正規雇用を活用するのかを規定する要因としては、主なものとして、業務変動の有無、労働コスト節減、長い営業時間への対応がある。業務の継続性（取引先との安定的関係など）が小さく、時間帯や日によって業務変動が生じる事業所により非正規雇用は活用されており、そうした変動に対応することが活用理由の1つとなっている。また、労働コストの節減や長い営業時間への対応が期待されている事業所で非正規雇用はより活用されている。
- ②非正規雇用のなかでも、直接雇用を選択するか、間接雇用を選ぶかの区分を形成する要因としては、主なものとして、業務量の変動（繁閑）が発生するスパンの違いがあり、また、専門的能力の活用なども関係している。さらに、正社員採用への見極めとしての活用もある。時間帯や日によって業務変動への対応が必要な事業所ほど、直接雇用比率は高い。一方、季節的臨時的な業務変動への対応が必要な場合は間接雇用（派遣社員）比率が高くなっている。また、専門的能力の活用が必要とされる場合は間接雇用（派遣社員）比率が高くなっている。正社員採用への見極めとして活用する場合は、直接雇用となる。なお、労働コストの節減の要因は直接雇用と間接雇用の比率には、あまり影響しないと考えられる。
- ③直接雇用の非正規雇用である契約社員とパート社員の活用を規定する要因としては、主なものとして、時間帯や日によって生じる業務変動の有無があり、また、労働コスト節減や正社員採用への見極めといった要因もある。時間帯や日によって業務変動が生じる事業所ほどパートの形態が選択される。なお、「受注の変動」が課題視される場合は、変動のスパンがより長いと思われ、パートよりも契約社員が選択される。また、労働コスト節減が強く意識される場合はパートが活用される傾向があり、正社員採用への見極めをしようとする場合は契約社員の形態が選択される。

d. 第4章（事業所における業務と非正規雇用）

（目的、ねらい）

非正規の雇用動向やとりわけ就業条件は、非正規が従事・担当している業務レベルにより

かなり影響されると想定されるが、これをデータにより裏付けてみようとするものである。

(方法)

「事業所調査」における非正規（限定正社員を含む）が従事する業務レベルに関するデータから、配置されている部門にかかわらず非正規を「定型・補助的業務」のみに活用している事業所と「より高度な」業務に活用している事業所とに分類したもの（分類A）、最重点配置部門とされる部門において非正規が従事する業務レベルにより事業所を「定型・補助的業務のみ」、「判断・その他の業務までいる」、「高度専門業務までいる」及び「管理・企画的業務までいる」の4つに分類したもの（分類B）の2種類の分類を軸として、雇用動向や就業条件に関する項目について主にクロス集計により分析している。

(結果の概要)

- ①事業所の分類結果の状況を概観すると、分類Aの「定型・補助的業務以外の業務いる」の事業所の割合は、限定正社員が74.4%でもっとも高く、次いで有期社員（63.3%）と業務請負会社社員（62.2%）が6割前半、パート（50.9%）が5割程度で続き、派遣労働者（42.1%）が4割強でもっとも低くなっている。逆にいえば、パートについては半数程度、派遣労働者については6割近くがそれぞれ「定型・補助的業務」にのみ従事している。分類Bの、最重点配置部門において従事しているもっとも高度な業務でみた事業所の割合は、限定正社員では、「管理・企画的業務」である事業所が49.9%でもっとも多く、次いで「定型・補助的業務」（37.8%）となっている。他の形態では、いずれも「定型・補助的業務」がもっとも高い割合となっているが、パートが79.8%、派遣労働者が77.1%と8割近くでダントツに高く、有期社員（58.6%）は6割弱、業務請負会社社員（48.4%）は5割弱にそれぞれとどまっている。有期社員では「管理・企画的業務」（22.2%）、業務請負会社社員では「高度専門業務」（32.5%）などが相対的に高くなっている。このほかの特徴としては、「高度専門業務」について業務請負会社社員以外の形態でも一定割合あることなどがある。
- ②分析の結果、「より高度な業務」に従事している場合は、「定型・補助的業務」に従事している場合に比べて、賃金制度や能力開発、正社員への登用制度、そして賃金水準なども総じてより整備されたものとなっていることが示唆されている。
- ③「定型・補助的業務」に従事している場合、同じ仕事をしている正社員がいない職場がかなりあることが示唆された。
- ④高度専門業務に従事する場合については、やや異なる取扱いが求められる面がみられた。例えば、必ずしも「年功的な」賃金制度と親和的ではない面が窺われ、また、その場その場の職場において教育訓練が実施される必要もない面も窺われた。

e. 第5章（非正社員からみた賃金格差の妥当性）

(目的、ねらい)

正社員と同じ仕事をしているのはどのような非正社員なのか、そのなかで正社員との間で大きな賃金格差に直面しているのはどのような非正社員なのかを示した上で、正社員と非正社員との間に賃金格差がある時に、どのような条件がともなっていれば、非正社員がその賃金格差を妥当だ（妥当でない）と考えやすいのかを明らかにしようとしたものである。

（方法）

「従業員調査」から、同じ仕事している正社員の有無、いる場合のその正社員と比べた賃金水準、及び賃金格差がある場合の妥当感の有無のデータをそれぞれ分析対象とし、回帰分析をベースに上記の目的に沿った分析を行っている。

（結果の概要）

- ①男性ほど、若年者ほど、専門的・技術的な仕事、技能工・生産工程に関わる仕事に従事している者ほど、医療、福祉の事業を営む事業所で働く者ほど、業務の基幹性が高い者ほど、正社員と同じ仕事をする確率が高い。
- ②非正社員と同じ仕事をしている正社員の属性は、非正社員の属性（上記①）と類似している傾向がある。
- ③年齢の高い非正社員は、正社員と同じ仕事をする確率は低いが、同じ仕事をしている場合には、その正社員との間で大きな賃金格差に直面する傾向がある。その理由としては、年齢の高い非正社員は年齢の高い正社員と同じ仕事をする場合が多いことなどが考えられる。他方、専門的・技術的な仕事、技能工・生産工程に関わる仕事に従事している非正社員は、正社員と同じ仕事をする確率が高いとともに、同じ仕事をしている場合の賃金格差も小さいという特徴がある。
- ④上記③で指摘したように、年齢が高くなるほど正社員との賃金格差が大きくなる傾向が確認されたが、必ずしも年齢が高くなるほど賃金格差を妥当でないとする傾向が強くなるわけではない。
- ⑤業務レベルが高いほど、賃金格差を妥当でないとする傾向がある。
- ⑥「家計の足しにするため」という理由で働いている者ほど、同じ仕事をしている正社員と「仕事にともなう責任の重さ」が異なる者ほど、「転居をとともなう転勤の可能性」が異なる者ほど賃金格差を妥当だと考える傾向があり、一方、フルタイムで働いている者ほど、有期雇用の者ほど、賃金格差を妥当でないと思う傾向がある。
- ⑦非正社員は、比較対象となる正社員の属性によってではなく、労働条件（自分の労働条件と正社員の労働条件の違い）に基づいて賃金格差の妥当性を判断していると考えられる。

f. 第6章（正社員転換のその後）

（目的、ねらい）

非正規雇用から正社員への転換後の就業状況を賃金、教育訓練、業務内容、職位等に分けて明らかにすること、及び転換した本人が自らの就業状況をどう評価するのか（満足度）に

ついて明らかにしようとしたものである。

(方法)

「従業員調査」から、適宜の操作により、「内部転換」（いったん非正規雇用者として雇われたが、その後内部登用により正社員となった）、「外部転換」（前職において非正規雇用者であったが、現在の企業に正社員として採用された）及び「一貫正社員」（正社員のうち非正規経験がない）を抽出し、また、「転換希望者」（フルタイムの非正規のうち正社員転換を希望しながら実現していない）を対照軸として、クロス集計、回帰分析により上記の目的に沿った分析を行っている。

(結果の概要)

- ①「転換社員」（「内部転換」＋「外部転換」）の賃金率は「転換希望者」に比べて高いが、「一貫正社員」に比べると低くまだ開きがある。また、「内部転換」より「外部転換」のほうが総じて賃金率が高いが、40代半ばでピークを迎え、その後は「内部転換」や「転換希望者」とほぼ変わらない。
- ②賃金率を規定する要因として、「外部転換」では学歴や勤続年数、年齢などの効果がより顕著にあらわれるのに対し、「内部転換」は職種や企業規模など勤務先の状況の影響をより受けている。
- ③教育訓練を受ける可能性についてみると、「内部転換」と「一貫正社員」とでは有意な差が確認されていない。それに比べ、「外部転換」は教育訓練を受ける確率が有意に低くなる。その影響は本人の教育訓練への積極性をコントロールしてもなお存在する。
- ④「転換社員」は「転換希望者」に比べてより高度な業務、より高い役職についている可能性が高い。
- ⑤「転換社員」は「転換希望者」に比べて仕事に満足する傾向が強い。この傾向は「内部転換」により顕著に現れている。しかし、「一貫正社員」に比べると満足度は低く有意な差が存在する。
- ⑥「内部転換」は主に賃金に、「外部転換」は賃金と教育訓練に不満を抱く可能性が高い。それに比べると、業務内容、職位の満足度に及ぼす影響は弱いものである。
- ⑦仕事満足度に影響を及ぼす要因を分析したところ、内部転換の者は他人と比べた相対賃金率に、外部転換の者は賃金率の絶対水準に敏感になりがちであることが明らかになった。
- ⑧OJTやOff-JT、自己啓発への援助などは「転換社員」の仕事に対する不満を和らげる効果をもつ。このような教育訓練は「外部転換」においてより効果的な手段となりうる。

g. 終章（若干の考察／政策インプリケーション）

- ①当面の重要課題として、正規化の促進と処遇格差への対応の2つを指摘したい。
- ②登用制度のさらなる普及促進に向けて政策的努力が傾注されることを望みたい。内部登用については、「職場の上司の推薦」、「人事評価における一定以上の評価実績」、「一定年数

以上の勤続期間、「面接試験」などを条件ないしプロセスとする企業（事業所）が多いこと、パート→フルタイム非正規→（限定）正社員というルートを整備しているとみられるところも少なくないことなどが参考になる。単に「点」としてではなく、事前の能力開発、事後の処遇整備といった「線」としての登用制度の導入促進も視野に入れた政策努力を望みたい。

- ③正社員採用（外部労働市場を通じた正規化）に際して、企業（事業所）は「従事した具体的な仕事」、「保有する免許・資格」、「前職を辞めた理由」、「前職での勤怠」などに関する情報を判断材料として求めている。これらの情報を網羅し、さらには専門家による一定の評価も含めた「ジョブ・カード」の普及・整備が一層望まれる。また、公的な職業紹介機関の役割の重要性はあらためていうまでもないであろう。
- ④処遇格差への対応については、今回の調査でも事業所調査、従業員調査ともに、「同じ仕事をしている」正規・非正規間で多くの場合格差があることが認識されているが、その「格差」を説明する要因として、「仕事に伴う責任の重さ」が事業所、従業員ともに共通して多かったことは注目される。「責任」の違いを踏まえたうえでの「同一労働」でない限り、我が国では「同一労働同一賃金」はうまく機能しないように思われる。「パート労働法」は、この面ですぐれた立法であると思われ、同法のような考え方を他の形態の非正規にも拡張することは、検討されてよいであろう。
- ⑤正規・非正規間の賃金格差が注目される背景に、非正規雇用者にみられる低所得があると考えられる。ただし、両者はまったく異なる問題類型である。非正規雇用者における低所得の問題への対処の一つの方法としては、「最低賃金」が重要である。非正規の採用に当たっては、最低賃金が賃金設定の基準ないし重要な考慮要素となっていることは改めて強調しておきたい。
- ⑥より基礎的な課題として、大きな経済変動への対応の再検討を挙げたい。その代表が、雇用調整助成金制度（中小企業を対象とした特別制度を含む）であり、今回の経済危機の過程でも大きな役割を果たした。この制度は、実態をみることなく「ゾンビ企業」を延命するだけといわれることもあるが、今回の分析でも、企業は「今後の回復」を見込みながら雇用調整助成金を活用していることが示唆されており、そのようにいうことはできない。ただし、雇用調整助成金は、非正規の雇用安定にはほとんど効果をみせていないことには留意せざるを得ない。非正規が雇用においてウェイトを増し、また、今回のような有期雇用終了後の次の働き口もない雇用機会の急激な収縮がみられるような経済情勢下にあっては、期間限定などの必要な条件をつけたうえで、非正規にも活用しやすい工夫が検討されてもよいのではないだろうか。
- ⑦雇用政策にとっては、不可避免的に（忘れた頃に）やってくる大きな経済変動への対応が重要である。この面での、経済政策との連携を含めた対応策の検討が望まれる。