

第1章 企業からみた限定正社員の活用実態

本章では、第1節と第2節では「多様な就業形態に関する実態調査（JILPT 調査シリーズ No.86）」（以下、No.86 調査）の事業所票の個票を用いて、第3節では「労働条件の設定・変更と人事処遇制度に関する実態調査（JILPT 調査シリーズ No.5）」（以下、No.5 調査）の調査票の個票を用いて、限定正社員の企業による活用実態について分析する。

第1節 限定正社員の存在率と量的傾向

No.86 調査では、限定正社員を4つのカテゴリー¹に分けている²。

- ① 「一般職社員」・・・主として事務を担当する職員で、おおむね非管理職層として勤務することを前提としたキャリア・コースが設定された社員
- ② 「職種限定社員」・・・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
- ③ 「勤務地限定社員」・・・特定の事務所において、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
- ④ 「所定勤務時間限定社員」・・・所定勤務時間のみ就業することを前提に雇用している社員

なお、「一般職社員」は、「主として事務を担当する」という意味で職種限定社員であり、通常は勤務地限定社員である。したがって、職種限定正社員も勤務地限定正社員も「一般職社員」以外を指していると考えられる。

1. どの程度限定正社員は存在しているのか

上記いずれかの限定正社員がいる事業所は全体の47.9%（N=771/1,610）を占め、限定正社員が例外ではないことがわかる。これをカテゴリー別にやや詳しくみることにしよう。

（1）一般職

全体では、「一般職社員」のいる事業所は32.8%、いない事業所は64.8%となっている。100人以上の事業所に限定しても³、「一般職社員」がいる事業所は約3分の1（32.1%、N=277）、「一般職社員」がいない事業所は、約3分の2（66.6%、N=573）となり、全体とほ

¹ ただ、多くの設問項目は、限定正社員を一括しているために、データの制約上、勤務地限定正社員に焦点を絞ることは必ずしもできない。

² 調査票における「職種限定社員」、および、「勤務地限定社員」は、本報告書で言うところの職種限定正社員、および、勤務地限定正社員と同意である。本節では分かりやすさを重視して職種限定正社員、勤務地限定正社員と表記する。

³ サンプル数は、861である。なお、本来のサンプル数は1,610。

ば同じである⁴。

つぎに、「一般職社員」のいる事業所での正社員全体に占める「一般職社員」の割合であるが、ともに人数の記入のあったのは 457 サンプルである⁵。これについての統計値をみると、平均値：33.5%、中央値：16.7%、最小値：0.3%、最大値：100%、標準偏差：0.348 (34.8%) であった。なお、正社員全体と「一般職社員」の人数が同じだったサンプルが 60 あった。これらの事業所では、正社員全員が「一般職社員」ということになる。

(2) 職種限定

職種限定正社員のいる事業所は 23.0%、いない事業所は 73.0%であった。100 人以上の事業所に限定しても、職種限定正社員がいる事業所は 25.1% (N=216)、いない事業所は 72.6% (N=625) であり、やはり全体と大差ない。なお、「一般職社員」も事務作業をする職種限定正社員の一種であると考え、43.5%の事業所に広義の職種限定正社員がいることになる。

つぎに、職種限定正社員のいる事業所での正社員全体に占める職種限定正社員の割合であるが、ともに人数の記入があったのは 306 サンプルである⁶。これについての統計値を見ると、平均値：56.3%、中央値：70.2%、最小値：0.1%、最大値：100%、標準偏差：0.375 (37.5%) であった。「一般職社員」とは逆に中央値の方が大きくなっている。なお、正社員全体と職種限定正社員が同数だったのは、33 サンプルであった。

(3) 勤務地限定

勤務地限定正社員のいる事業所は 11.6%に対して、いない事業所は 84.2%となっている。ただ、勤務地限定正社員の場合は、ほかの場合とは異なり、話はやや込み入っている。というのは、まず単独事業所の従業員は事実上すべて勤務地限定である。そこで、単独事業所かどうかを調べると、回答事業所のうち、単独事業所は 13.6%、他事業所があるのが 86.2%となっている。なお、「一般職社員」も勤務地限定正社員の一種であると考え、37.5%の事業所に広義の勤務地限定正社員がいることになる。

つぎに、他事業所がある場合に限定して、勤務地限定正社員がいるかどうか尋ねると、12.4%の事業所がいると答えている。これを合計すると、 $0.136+0.124\times 0.862\div 0.243$ となる。少なくとも見積もっても 4 分の 1 の事業所には事実上の勤務地限定正社員がいることになる⁷。また、複数事業所の場合にも、転居を要しない地域にしか事業所がないケースが少なくないこ

⁴ 人数を答えていない「無回答」があるので、合計は 100%とならない。以下同様。

⁵ これ以外に、値が 1 を超えるサンプルが 7 つあったが、これらのサンプルは除外した。

⁶ これ以外に、値が 1 を超えるサンプルが 32 つあったが、これらのサンプルは除外した。

⁷ 一般職社員を含む広義の勤務地限定正社員について計算してみると、他事業所があるケースに限定すると 39.1%となる。つまり、単独事業所を加えると、 $0.136+0.391\times 0.862\div 0.473$ となる。つまり、回答事業所の 47.3%に広義の勤務地限定正社員がいるという計算になる。

とを考えると、事実上の勤務地限定正社員がいる事業所はもっと多いと考えられる。

ちなみに、100人以上の事業所に限定した場合でも、他事業所があるものに限定すると、サンプル数は704となった。そこでも勤務地限定正社員がいる事業所は13.5% (N=95)、いない事業所は85.2% (N=600)と全体とほとんど変わらなかった。また従業員100人以上の単独事業所は157サンプルあった。両者を合計すると、従業員100人以上の事業所のうち、事実上の勤務地限定正社員がいるサンプルはN=252 (95+157)となり、約3割 (29.3% = 252 / (704+157))となる。

つぎに、勤務地限定正社員がいる事業所での正社員全体に占める勤務地限定正社員の割合であるが、ともに人数の記入があったのは157サンプルである⁸。これについての統計値を見ると、平均値：42.4%、中央値：33.3%、最小値：0.1%、最大値：100%、標準偏差：0.320 (32.0%)であった。なお、正社員全体と勤務地限定正社員が同数だったのは、7サンプルであった。

(4) 時間限定

全体でみると、「所定勤務時間限定社員」がいる事業所は5.7%にすぎず、いない事業所は89.4%に上る。100人以上の事業所に限定した場合でも、「所定勤務時間限定社員」がいる事業所は5.1% (N=44)、いない事業所は92.1% (N=793)であり大差ない。

つぎに、「所定勤務時間限定社員」のいる事業所での正社員全体に占める「所定勤務時間限定社員」の割合であるが、ともに人数の記入があったのはわずか62サンプルしかなかった⁹。これについての統計値を見ると、平均値：29.3%、中央値：9.1%、最小値：0.4%、最大値100%：、標準偏差：0.358 (35.8%)であった。なお、正社員全体と「所定勤務時間限定社員」が同数だったのは、7サンプルであった。

(5) 産業特性

ところで、どの産業やどの規模、形態の事業所の形態に限定正社員は多いのであろうか。この点を明らかにするため、いずれかの限定正社員がいる事業所を1、いない事業所を0とするプロビット分析を試みた¹⁰。

⁸ これ以外に、値が1を超えるサンプルが7つあったが、これらのサンプルは除外した。

⁹ これ以外に、値が1を超えるサンプルが7つあったが、これらのサンプルは除外した。

¹⁰ 具体的にいえば、問12の①から④の正社員 (①「一般職社員」、②「職種限定社員」、③「勤務地限定社員」、④「所定勤務時間限定社員」) のいずれか1つ以上があると回答した事業所を1、いない事業所を0とした。回答していないサンプルは落としたため、利用できるサンプルは1,470であった。

図表 1-1-1 限定正社員の有無のプロビット分析

被説明変数：限定正社員あり=1、なし=0

	係数	標準誤差	Z値	p値
定数項	-0.3075	0.1396	-2.2025	0.0276 *
農林・漁業	-0.0662	0.7589	-0.0873	0.9305
鉱業・採石業・砂利採取業	-5.6586	2797.6664	-0.0020	0.9984
建設業	0.2986	0.1745	1.7114	0.0870 †
電気・ガス・熱供給・水道業	0.1957	0.3203	0.6112	0.5411
情報通信業	0.0597	0.2496	0.2393	0.8109
運輸業、郵便業	0.2315	0.1844	1.2555	0.2093
卸売業	0.3245	0.1891	1.7165	0.0861 †
小売業	-0.2497	0.2081	-1.2000	0.2301
金融・保険業	0.7577	0.2229	3.3984	0.0007 ***
不動産業、物品賃貸業	0.9606	0.5029	1.9101	0.0561 †
学術研究、専門・技術サービス業	0.1672	0.2690	0.6216	0.5342
宿泊業、飲料サービス業	0.1536	0.2408	0.6378	0.5236
生活関連サービス業	0.1811	0.3324	0.5447	0.5860
娯楽業	-0.2958	0.3919	-0.7547	0.4504
教育、学習支援業	-0.1449	0.2016	-0.7188	0.4722
医療、福祉	0.3634	0.1782	2.0390	0.0414 *
複合サービス業	-0.4263	0.2721	-1.5667	0.1172
サービス業(その他)	0.1803	0.1532	1.1770	0.2392
その他	-0.1463	0.2037	-0.7182	0.4726
企業規模：1000人以上	0.4723	0.1637	2.8855	0.0039 **
企業規模：500-999人	0.2635	0.1212	2.1747	0.0296 *
企業規模：300-499人	0.0003	0.1146	0.0024	0.9981
企業規模：30-99人	-0.0262	0.0945	-0.2770	0.7818
企業規模：29人以下	-0.0795	0.1041	-0.7640	0.4448
事業所形態：工場・作業所	-0.0762	0.1325	-0.5752	0.5651
事業所形態：研究所	0.5941	0.3314	1.7927	0.0730 †
事業所形態：営業所	0.2445	0.1096	2.2305	0.0257 *
事業所形態：店舗	0.0030	0.1580	0.0190	0.9849
事業所形態：その他	0.1849	0.1383	1.3364	0.1814
N=1471				
Mean dependent var	0.468027			
S.D. dependent var	0.499147			
McFadden R-squared	0.044747			
Adjusted R-squared	0.015217			
Log-likelihood	-970.4597			
Akaike criterion	2000.919			
Schwarz criterion	2159.710			
Hannan-Quinn	2060.134			

注 1) †は 10%水準、*は 5%水準、**は 1%水準、***は 0.1%水準で有意を示す。

注 2) 各ダミー変数のベースは以下の通り。産業は製造業、事業所規模は 100-299 人、事業所形態は事務所である。なお、†は 10%水準、*は 5%水準、**は 1%水準、***は 0.1%水準で有意を示す。

注 3) 標準誤差は、QML standard errors (Huber-White standard errors)。

その結果が、図表 1-1-1 である。まず産業別にみると、「製造業」と比較して「建設業」、「卸売業」、「金融・保険業」、「不動産、物品賃貸業」、「医療、福祉」が高くなっている。「金

融保険業」ではコース別人事管理による「一般職社員」が多いことが推測される。一般的には、職種が明確に分かれている業界に多いように思われる。企業規模では大規模ほど多いという常識的な結果となっている。最後に、事業所の形態別にみると、事務所と比較して、「研究所」や「営業所」が高くなっている。これも職種による分離が比較的明確な形態であるという観点からして納得できる結果である。

2. 3年前との比較と今後の見込み

この間、多くの企業では正社員を削減しつつ、非正社員を増やしてきたといわれることが多い。ただ、正社員のなかの社員区分の変化については必ずしも明らかではない。まず、この点からみておくことにしよう。この点については、調査票にしたがい、「一般職社員」とそれ以外の限定正社員（以下その他の限定正社員）に分けて論じる¹¹。

さて、一定数以上の限定正社員がいるのは、一定以上の規模がある事業所であると考えられる。そこで、本項では事業所規模 100 人以上に限定して分析する。

(1) 3年前からの変化

ア 全体の正社員動向と一般職の動向

図表 1-1-2 は、正社員全体と「一般職社員」の 3 年前との従業員数比較の関係を見たものである。正社員全体と「一般職社員」の増減比率が同じなのが、126 サンプル、「一般職社員」より正社員全体の増加率が高い（あるいは減少率が低い）のが 55 サンプル、正社員全体より「一般職社員」の増加率が高い（あるいは減少率が低い）のが 41 サンプルであり、全体してみるならば、正社員全体のなかでは「一般職社員」は若干の減少傾向にあったことがわかる。

図表 1-1-2 正社員全体（表側）と「一般職社員」（表頭）の
過去 3 年間の人数変化の関係

	20% 以上増	10-20% 増	10% 未満増	ほぼ同じ	5% 未満減	5-10% 減	10-20% 減	20% 以上減	3年前も 今もない
20%以上増	6	1	1	2	-	2	-	-	11
10-20%増	4	9	5	10	-	2	-	-	28
10%未満増	-	3	11	21	2	1	1	-	41
ほぼ同じ	-	-	1	63	1	-	-	2	81
5%未満減	-	-	1	7	11	-	-	1	28
5-10%減	1	-	1	5	3	10	1	1	24
10-20%減	1	-	1	3	1	2	10	1	24
20%以上減	-	-	-	4	1	1	1	6	14

¹¹ 調査票では、「限定正社員①」（「一般職社員」）と「限定正社員②、③、④」（②＝「職種限定社員」、③＝「勤務地限定社員」、④＝「所定勤務時間限定社員」）となっている。

イ 全体の正社員の動向とその他の限定正社員の動向

図表 1 - 1 - 3 は、正社員全体とその他の限定正社員の関係についてみたものである。ここから、同じ傾向を示すのが 152 サンプル、その他の限定正社員より正社員全体の増加率が高い（あるいは減少率が低い）のが 37 サンプル、正社員全体よりその他の限定正社員の増加率が高い（あるいは減少率が低い）のが 48 サンプルであり、全体してみるならば、正社員全体のなかでは、その他の限定正社員は若干の増加傾向にあったことがわかる。

図表 1-1-3 正社員全体（表側）とその他の限定正社員（表頭）の
過去 3 年間の人数変化の関係

	20% 以上増	10-20% 増	10% 未満増	ほぼ同じ	5% 未満減	5-10% 減	10-20% 減	20% 以上減	3年前も 今もいない
20%以上増	7	2	-	4	-	2	-	-	11
10-20%増	4	15	4	6	-	2	-	-	27
10%未満増	-	6	23	11	-	-	-	-	42
ほぼ同じ	3	2	2	69	-	-	2	1	85
5%未満減	1	-	1	6	13	1	-	-	26
5-10%減	-	-	2	6	2	12	-	1	23
10-20%減	1	-	1	2	1	2	11	1	29
20%以上減	-	-	-	3	1	2	-	2	17

(2) 今後の見込み

ア 全体の正社員の動向と一般職の動向

図表 1 - 1 - 4 は、正社員全体と「一般職社員」の今後の人数変化見込みの関係である。ここから、正社員全体と「一般職社員」が同じ傾向を示すのが、152 サンプル、「一般職社員」の方が増えると見込む事業所が 29 サンプル、「一般職社員」の方が減ると見込む事業所が 34 サンプルであり、「一般職社員」をより減らそうとしていることがわかる。

図表 1-1-4 正社員全体（表側）と「一般職社員」（表頭）の今後の人数変化の関係

	かなり増える	やや増える	ほぼ同じ	やや減る	かなり減る	3年前も 今もいない
かなり増える	1	-	4	-	-	2
やや増える	-	13	18	5	-	42
ほぼ同じ	-	6	101	7	-	113
やや減る	-	2	18	35	-	58
かなり減る	-	1	2	-	2	6

イ 全体の正社員の動向とその他の限定正社員の動向

図表 1 - 1 - 5 は、正社員全体とその他の限定正社員の関係を見たものである。ここから、正社員全体とその他の限定正社員が同じ傾向を示すのが、172 サンプル、その他の限定正社員の方が増えると見込む事業所が 33 サンプル、その他の限定正社員の方が減ると見込む事業所が 26 サンプルであり、「一般職社員」とは異なり、その他の限定正社員を増やそうとす

る事業所の方が多くことがわかる。

図表 1-1-5 正社員全体（表側）とその他の限定正社員（表頭）の
今後の人数変化の関係

	かなり増える	やや増える	ほぼ同じ	やや減る	かなり減る	3年前も 今もない
かなり増える	2	1	1	-	-	3
やや増える	-	29	8	3	-	39
ほぼ同じ	-	14	103	11	-	113
やや減る	1	1	15	36	2	57
かなり減る	-	-	2	-	2	7

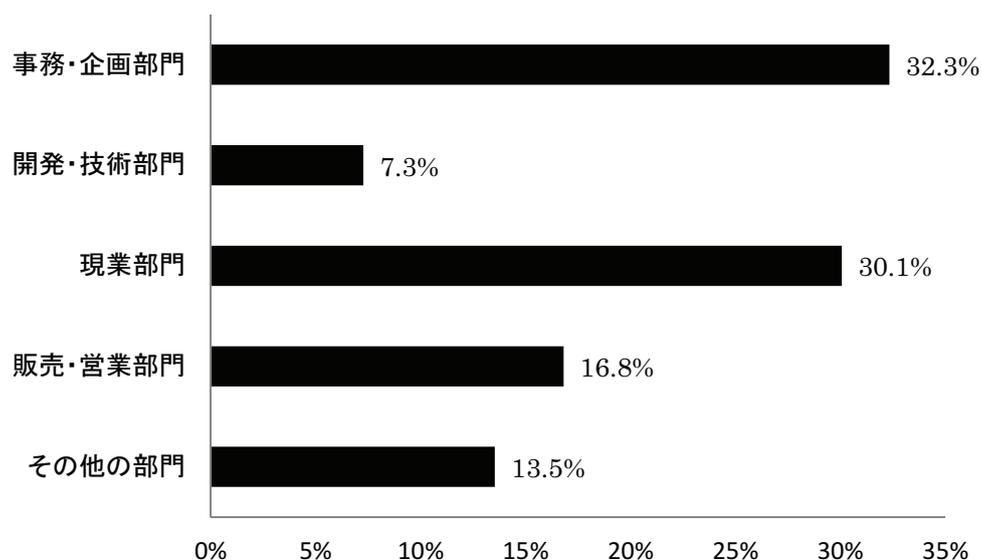
第2節 限定正社員の活用度

第2節では、再び事業所規模は問わず、「一般職社員」を含む全体の限定正社員についてみていく。

1. 重点配置

限定正社員が重点配置されている部門を示したのが、図表 1-2-1 である。これによれば、「事務・企画部門」と「現業部門」が多く、ついで「販売・営業部門」となり、「開発・技術部門」は最も少なくなっている。

図表 1-2-1 限定正社員が重点配置されている部門（N=702）



2. 担当業務

同調査では、回答事業所が、それぞれの部門を持っている場合に、それぞれの部門内において、正社員と限定正社員が担当している業務について調べている。部門は、「事務企画部門」、「開発技術部門」、「現業部門」、「販売営業部門」である。業務は「管理的業務」、「企画的業務」、「高度専門業務」、「判断を伴う業務」、「定型業務」、「補助的業務」「その他の業務」となっている。それぞれについてみていくことにしよう。

(1) 事務企画部門

限定正社員を除く正社員が「管理的業務」、「企画的業務」、「判断を伴う業務」、「定型業務」を行っている。これに対して、限定正社員については、「無回答」を除いた右側の数値を見てほしいが、「定型業務」、「補助的業務」中心である（図表 1 - 2 - 2）。

図表 1-2-2 事務企画部門における業務の担当状況（%、M. A.）

事務企画部門	正社員（限定社員を除く） (N=1265)	限定正社員 (N=1265)	限定正社員 (無回答を除く比率、N=254)
管理的業務	89.8	7.8	39.0
企画的業務	62.1	5.9	29.5
高度専門業務	41.9	5.4	26.8
判断を伴う業務	71.3	7.1	35.4
定型業務	70.2	16.0	79.5
補助的業務	42.5	11.5	57.1
その他の業務	29.5	5.8	28.7
無回答	4.9	79.9	/

(2) 開発技術部門

限定正社員を除く正社員が「管理的業務」、「企画的業務」、「高度専門業務」、「判断を伴う業務」、「定型業務」を行っているのに対して、限定正社員は「定型業務」、「補助的業務」中心である（図表 1 - 2 - 3）。

図表 1-2-3 開発技術部門における業務の担当状況（%、M. A.）

開発技術部門	正社員（限定社員を除く） (N=480)	限定正社員 (N=480)	限定正社員 (無回答を除く比率、N=76)
管理的業務	83.1	5.0	31.6
企画的業務	73.3	4.4	27.6
高度専門業務	77.9	6.7	42.1
判断を伴う業務	77.3	5.6	35.5
定型業務	66.0	12.5	79.0
補助的業務	45.0	9.8	61.8
その他の業務	29.6	3.8	23.7
無回答	5.6	84.2	/

(3) 現業部門

限定正社員を除く正社員が「管理的業務」、「高度専門業務」、「判断を伴う業務」、「定型業

務」を行っているのに対して、限定正社員は「判断を伴う業務」、「定型業務」、「補助的業務」中心である。「管理的業務」や「高度専門業務」の比率も低くない（図表 1 - 2 - 4）。

図表 1-2-4 現業部門における業務の担当状況（%、M.A.）

現業部門	正社員（限定社員を除く） (N=827)	限定正社員 (N=827)	限定正社員 (無回答を除く比率、N=168)
管理的業務	74.5	8.6	42.3
企画的業務	38.8	4.8	23.8
高度専門業務	51.9	8.6	42.3
判断を伴う業務	65.2	10.2	50.0
定型業務	69.3	16.0	78.6
補助的業務	42.3	10.4	51.2
その他の業務	24.8	6.3	31.0
無回答	10.0	79.7	/

（４） 販売営業部門

限定正社員を除く正社員が「管理的業務」、「企画的業務」、「判断を伴う業務」、「定型業務」を行っているのに対して、限定正社員は「定型業務」、「補助的業務」が圧倒的に多い（図表 1 - 2 - 5）。

このように、全体として、ほぼ同じ傾向がうかがえる。限定正社員は「定型的業務」や「補助的業務」が中心となっている。とはいえ、「管理的業務」、「企画的業務」、「高度専門業務」、「判断を伴う業務」をおこなう限定正社員も少なくないことも事実である。

図表 1-2-5 販売営業部門における業務の担当状況（%、M.A.）

販売営業部門	正社員（限定社員を除く） (N=782)	限定正社員 (N=782)	限定正社員 (無回答を除く比率、N=118)
管理的業務	85.2	4.1	27.1
企画的業務	63.7	4.5	29.7
高度専門業務	42.6	4.0	26.3
判断を伴う業務	75.8	5.6	37.3
定型業務	66.9	13.4	89.0
補助的業務	39.5	9.0	59.3
その他の業務	26.3	3.5	22.9
無回答	6.3	84.9	/

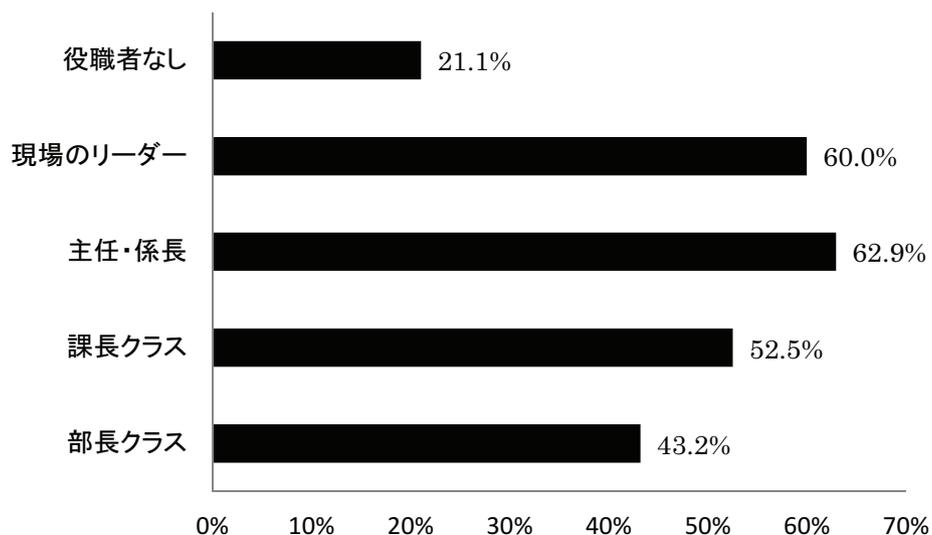
3. 役職

100 人以上の事業所でみると、861 サンプルのうち、限定正社員がいると回答があったのは、375 サンプルである。これについて、役職について尋ねたところ、「役職者なし」21.1%（N=79）、「現場のリーダー」60.0%（N=225）、「主任・係長」62.9%（N=236）、「課長クラス」52.5%（N=197）、「部長クラス」43.2%（N=162）となっており、これを見る限り、かなり役職の高い限定正社員がいることになる（図表 1 - 2 - 6）。

なお、念のため、プロフェッショナルな限定正社員の場合が多いからかもしれないと考え、勤務地限定正社員がいる事業所を 100%として（サンプル数 187）再集計すると、「役職

者はいない」16.6%、「現場のリーダー」56.1%、「主任・係長」49.2%、「課長クラス」32.1%、「部長クラス」22.5%となった。さらに、事業所規模を100人以上に限定するとそれぞれの比率は高くなり、たとえば「課長クラス」35.2%、「部長クラス」25.0%となった。勤務地限定正社員に限定しても、一定程度の昇進が行われていることがわかる。

図表 1-2-6 限定正社員の役職 (N=375)

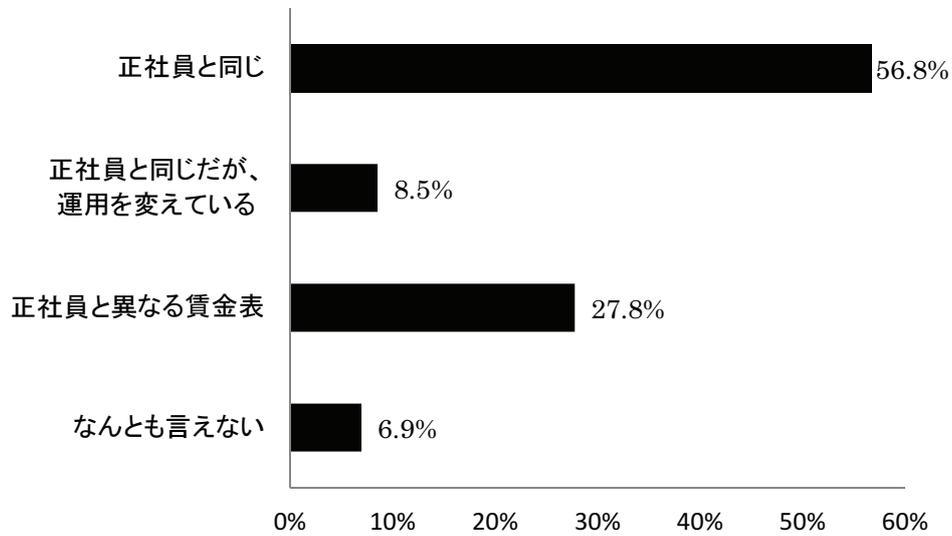


4. 賃金表の区別と賃金カーブ

(1) 賃金表の区別

限定正社員には、限定正社員を除く正社員と同じ賃金表が適用されているのであろうか。この点を示したのが、図表 1-2-7 である。限定正社員を除く正社員と全く同じ賃金表を用い運用も同じなのが過半数を占める。ついで、同じ賃金表を用いているが運用を変えているのが、1 割弱、限定正社員を除く正社員と異なる賃金表を用いる企業も少なくなく、3 割弱を占める。

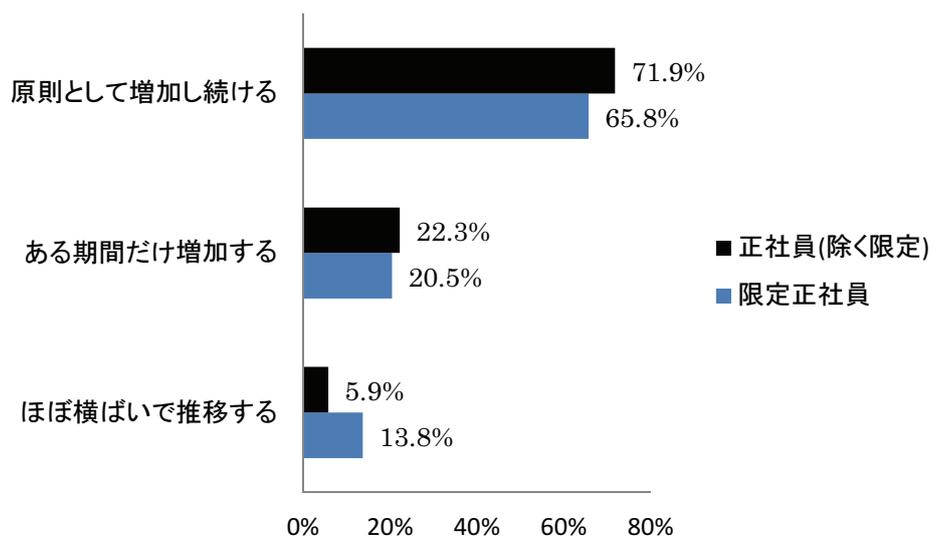
図表 1-2-7 限定正社員の賃金表の状況 (N=317)



(2) 賃金カーブ

つぎに、賃金カーブについてみておくことにしよう。図表 1-2-8 は、勤続年数を重ねたときの賃金額のイメージ（高年齢期を除く）のアンケート結果である。限定正社員については無回答が多いが、それでも 293 サンプルの結果である（いずれかの限定正社員がいる事業所は 423 サンプルであり、回答率は 70.4%）。

図表 1-2-8 賃金カーブイメージ (N=293)



これをみると、「横ばい」の割合が限定正社員の場合には若干高いとはいえ、基本的には、限定正社員を除く正社員と同様に、勤続とともに原則として上昇し続けるパターンであるこ

とがわかる。

第3節 事実上の職種限定社員と勤務地限定社員

本節では、調査シリーズ No.5 で行われた企業調査から、事実上の職種限定社員と勤務地限定社員の存在率について検討することにしよう¹²。

1. 配置転換をおこなわない企業

配置転換をしない企業は、従業員の仕事と職場が事実上固定されていると考えることができる。こうした労働者は、事実上の職種限定社員であり、かつ勤務地限定社員である。こうした企業で働く労働者は、どの程度いるのであろうか。

アンケート調査と合わせるために、やや古いですが、平成 13 年の事業所・企業統計調査から常用雇用者規模別に企業で働く常用雇用者数をみておくことにしよう。図表 1-3-1 は、10 人以上の企業（農林漁業を除く）についてまとめたものである。これによると、10 人以上 50 人未満の企業で働く常用雇用者が、10 人以上の企業で働く者の 4 分の 1 を占めていることがわかる。1,000 人以上の大企業で働く者は約 3 割である。

なお、同調査（平成 13 年事業所・企業統計調査）によれば、国内で働く全常用雇用者（公務と農林漁業を除く）の約 11% は 9 人以下の企業で働いているが、ここでは、アンケート調査に合わせて、常用雇用者 10 人以上の企業で働く雇用者のみに限定してその人数と比率をあげた。大企業を中心に海外で働く常用雇用者も少なくないが、多くは現地労働者であると思われるので、以下の考察では、国内の常用雇用者に限定している。つまり、日本企業の海外事業所で働いている日本人については考慮していない。

図表 1-3-1 平成 13 年「事業所・企業統計調査」による従業員規模別企業構成

常用雇用者規模	人数（人）	構成比
50人未満	7,345,039	25.0%
50-99人	3,282,066	11.2%
100-299人	4,952,314	16.8%
300-999人	4,549,292	15.5%
1000-4999人	4,633,282	15.7%
5000人以上	4,668,749	15.9%
全体	29,430,742	100.0%

¹² 本節で使用する No.5 調査票における職種限定社員や勤務地限定社員は、調査票の定義上、本報告書で言うところの職種限定正社員や勤務地限定正社員とは、同意とは言い切れない部分がある。相違点としては、No.5 調査では、その対象にパートタイマー、派遣社員、請負社員を除いた契約社員や嘱託社員などが含まれている可能性があること、および、No.5 調査における勤務地限定社員や職種限定社員が、No.86 調査の「職種限定社員」や「勤務地限定社員」のように、特定の職種や事業所でのみ就業することを前提にしているという定義が明記されているわけではないことが挙げられる。この点については、留意されたい。

つぎに、No.5 調査のアンケート結果をみておこう。ウエイト付けられた割合を簡単にみておこう。図表 1 - 3 - 2 は、配置転換をおこなう企業割合を従業員規模別¹³にみたものである（参考までに、図表 1 - 3 - 3 にウエイト付けられる前の割合も示す）¹⁴。

図表 1-3-2 従業員規模別にみた配置転換の有無と程度（ウエイト付け後）（行％）

従業員規模	(a)定期的に行う	(b)定期的ではないが行う	(c)めったに行わない	(d)「部署」や「配置」というものはない	(c)+(d)	無回答
50人未満	0.7	27.8	48.7	18.4	67.1	4.4
50-99人	5.7	50.7	38.2	3.5	41.7	0.8
100-299人	19.5	55.7	23.1	0.9	24.0	0.8
300-999人	34.3	55.2	8.8	0.9	9.7	0.8
1000人以上	46.9	50.5	2.0	0.4	2.4	0.2
全体	3.4	32.8	44.9	15.2	60.1	3.7

出所) 労働政策研究・研修機構編（2005）。

図表 1 - 3 - 1 の比率を図表 1 - 3 - 2 の「(c) + (d)」の割合を掛け合わせると、事実上の職種限定・勤務地限定社員の比率は、以下のようになる。

$$0.671 \times 0.25 + 0.417 \times 0.112 + 0.24 \times 0.168 + 0.097 \times 0.155 + 0.024 \times 0.316 \approx 27.7\%$$

つまり、10人以上の企業で働く常用雇用者の3割弱は、事実上の職種限定・勤務地限定社員であるといえる。

図表 1-3-3 従業員規模別にみた配置転換の有無と程度（ウエイト付け前）（行％）

従業員規模	(a)定期的に行う	(b)定期的ではないが行う	(c)めったに行わない	(d)「部署」や「配置」というものはない	(c)+(d)	(a)+(b)	N
50人未満	2.6	30.9	49.3	17.2	66.5	33.5	540
50-99人	10.2	50.8	35.3	3.6	38.9	61.1	498
100-299人	26.8	52.3	20.1	0.8	20.9	79.1	627
300-999人	44.7	47.4	7.1	0.8	7.9	92.1	494
1000-4999人	46.3	51.5	1.7	0.5	2.2	97.8	404
5000人以上	50.6	45.8	3.6	--	3.6	96.4	83
全体	25.8	46.4	23.2	4.6	27.8	72.2	2643

注) 無回答は除く（無回答数は31）。

ちなみに、ウエイト付けせずに、No.5 調査の結果を単純に従業員規模別にとると図表 1 - 3 - 3 のようになる。これに基づいて計算すると、事実上の職種限定・勤務地限定社員はやや低くなって、26.4%となる。いずれにせよ、4分の1強の労働者が無条件に事実上の職種限定・勤務地限定社員であるといえることができる。ここでは表示しないが、従業員規模の小さい企

¹³ No.5 調査では、従業員規模は「正規従業員とパートタイマー等の非正規従業員の合計で、派遣労働者や請負社員は除く」とされている。そのために、正社員数でみたものではない。

¹⁴ 労働政策研究・研修機構編（2005）では、総務庁統計局『平成13年事業所・企業統計調査』の企業規模と産業の構成比が一致するようにウエイト付け後の復元した数値を掲載している。

業の方が、正規従業員比率が高い点を考慮すると、正規従業員に限定すれば、この比率はさらに若干高まるものと思われる。

2. 事実上の職種限定社員

次に、配置転換を「定期的に行う」、「定期的ではないが行う」企業に限定して、職種転換や勤務地転換について考えてみよう。図表 1-3-4 は、職種限定社員について尋ねたものである。No.5 調査では、職種限定社員がいるかどうかを直接尋ねているわけではないが、「ある」または「ない」に答えた企業は事実上職種限定社員がいることを認めていることになる。この比率をみると、1,000 人未満の中小企業では 5 割弱、1,000 人以上の企業でも約 4 割の企業に職種限定社員がいることになる。ただ、何割程度いるのかは残念ながらわからない。また、ウエイト付けをしないと（図表 1-3-5）、100 人未満と 1,000-4,999 人の企業で 4 割であるのに対して、それ以外では、5 割弱となった。

なお、No.5 調査からは、職種限定社員であっても必要とあれば、その他の職種に配転が 1 割強の企業であることがわかる（図表 1-3-5）。この点は、職種限定が絶対的なものではなく、企業の必要性によって、従業員との相談が前提であろうが、職種限定社員であっても職種転換がありうることを示している。

図表 1-3-4 職種限定社員の予定外の職種への配置転換の有無（行％）

従業員規模	ある	ない	職種限定社員 はいない	無回答
50人未満	13.7	31.3	50.2	4.8
50-99人	11.1	35.1	53.1	0.7
100-299人	9.7	35.7	51.7	2.8
300-999人	13.0	34.2	51.0	1.8
1000人以上	9.6	29.4	59.7	1.4
全体	12.6	32.7	51.1	3.7

図表 1-3-5 職種限定社員の予定外の職種への配置転換の有無（ウエイト付けなし）（行％）

従業員規模	ある	ない	職種限定社員 はいない	N
50人未満	9.3	30.2	60.5	172
50-99人	8.9	33.4	57.6	302
100-299人	10.3	37.4	52.3	484
300-999人	11.0	37.5	51.5	445
1000-499人	9.0	30.4	60.6	388
5000人以上	13.8	33.8	52.5	80
全体	10.0	34.5	52.5	1871

3. 事実上の勤務地限定社員

転勤しない社員はどの程度いるのであろうか。これについては、No.5 調査の設問のいくつかが利用可能である。ここでは、つぎの4つの観点から事実上の勤務地限定社員の比率を推計することにした。

- ①配置転換をめったに行わない、あるいは「部署」や「配置」というものはない企業の労働者はすべて職種限定+勤務地限定と仮定する。
- ②従業員規模別にみて、転勤する者の比率に仮定の数値をおくことで、その全体の比率を推計する。
- ③事業所展開が「1 事業所のみ」および「地域的に展開」である企業には転勤はない、あっても例外的であると判断する。
- ④勤務地限定社員制度の有無を「勤務地限定社員の予定外の地域への配置転換」の項目を使って間接的に把握する。企業内における勤務地限定社員比率はわからないが、②で仮定した「転勤しない者比率」でクロス集計してみるとわかるかもしれない。

図表 1-3-6 従業員規模別にみた正社員の転勤の状況（ウエイト付け後）（行％）

従業員規模	正規従業員のほとんどが転勤をする可能性がある	明示的な制度ではないが、正規従業員でも転勤する者の範囲は限られている	転勤はほとんどない	転勤が必要な事業所はない	無回答
50人未満	12.0	8.7	24.1	47.6	7.6
50-99人	9.8	23.0	21.2	43.8	2.3
100-299人	22.3	23.6	27.2	24.9	2.0
300-999人	36.7	28.3	14.7	18.4	1.9
1000人以上	54.9	28.6	8.8	6.4	1.3
全体	15.0	14.4	23.3	41.7	5.6

図表 1-3-7 従業員規模別にみた正社員の転勤の状況（ウエイト付けなし）（行％）

従業員規模	正規従業員のほとんどが転勤をする可能性がある	明示的な制度ではないが、正規従業員でも転勤する者の範囲は限られている	転勤はほとんどない	転勤が必要な事業所はない	N
50人未満	12.3	9.4	24.6	53.8	171
50-99人	14.8	20.5	21.9	42.8	297
100-299人	23.8	20.5	26.4	29.3	484
300-999人	37.1	24.1	15.4	23.4	448
1000-499人	51.8	30.5	10.0	7.7	390
5000人以上	71.3	21.3	5.0	2.5	80
全体	32.4	22.5	18.6	26.6	1870

①については、すでに検討した。従業員10人以上の企業で働く常用雇用者の3割弱(27.7%)は、事実上の(職種限定)勤務地限定であった。

②について。まず、配置転換をおこなう企業に限定して、正社員が転勤するのが普通なのかどうかを尋ねた。従業員規模別に、正社員の転勤可能性をみたのが図表1-3-6、図表1-3-7である。容易に予想されるように、中小企業では転勤の可能性が低いのに対して、従業員規模が大きくなるほど、全員に転勤の可能性があることがわかる。とくに5,000人以上でその傾向が顕著である。まさしく多くの大企業の正社員は転勤を前提とした生活設計をしなければならないのである。

つぎに、正社員全体に占める転勤する者の比率を推計するために、仮に「ほとんど転勤」=95%、「転勤する者は限られる」=30%、「ほとんどいない」=5%、「転勤が必要な事業所はない」=0%としてみよう¹⁵。

平成13年度の事業所・企業調査の常用雇用者の構成比を当てはめると、従業員10人以上人で配置転換を行う企業における、転勤対象者比率は、図表1-3-8にあるように39.1%となる。

図表1-3-8 転勤対象者比率の推計

従業員規模	常用雇用者の構成比	配転のある従業員数10人以上の企業に占める転勤対象者比率				合計
		正規従業員のほとんどが転勤する可能性がある	明示的な制度ではないが、正規従業員でも転勤する者の範囲は限られている	転勤はほとんどない	転勤が必要な事業所はない	
50人未満	25.0%	2.9%	0.7%	0.3%	0.0%	3.9%
50-99人	11.2%	1.6%	0.7%	0.1%	0.0%	2.4%
100-299人	16.8%	3.8%	1.0%	0.2%	0.0%	5.1%
300-999人	15.5%	5.4%	1.1%	0.1%	0.0%	6.7%
1000-499人	15.7%	7.7%	1.4%	0.1%	0.0%	9.3%
5000人以上	15.9%	10.7%	1.0%	0.0%	0.0%	11.8%
全体	100.0%					39.1%

先に見たように、従業員10人以上の企業における3割弱の労働者は、配置転換が基本的にはない企業で働いている。その結果とここでの数字を合わせると、

$$0.277+(1-0.391)\times(1-0.277)=0.277+0.609\times0.723\approx 71.7\%$$

つまり、転勤が想定されていない正社員は、従業員10人以上の企業の正社員の7割強を占めるという計算になる¹⁶。これに従業員9人以下の企業を含めれば、約4分の3の正社員には転勤が想定されていないということになる¹⁷。

¹⁵ 「ほとんど転勤」=95%は強すぎる仮定であるが、あえて転勤者を多めに見積もることにする。

¹⁶ ここで「転勤する者は限られる」場合の転勤者比率を50%とすると、配転のある10人以上企業に占める転勤対象者比率は43.1%となる。10人以上企業の正社員の7割弱(68.9%)は転勤が想定されないということなる。

¹⁷ 第3章1項で述べたように9人以下企業で働く常用雇用者の割合は約11%であり、 $0.717\times(1-0.11)+0.11\approx 0.748$ となる。

③について。事業所展開が「1事業所のみ」あるいは「地域的に展開」である企業の場合、転勤はない、あっても例外的であると判断してよいのであろうか。「一事業所のみ」あるいは「地域的に展開」している企業の場合、転勤はあっても例外的であると考えられる。それに対して「全国的に展開」や「海外にも展開」する企業では転勤可能性は高まるだろう。

まず、全体（ただし、配置転換をしている企業のみ 1,803 サンプル）でみると、1事業所のみ企業は 16.2%、地域的に展開する企業が 53.6%、全国的に展開する企業が 19.6%、海外にも展開する企業が 10.5%となっている。この点をやはり企業規模別にみることにしよう（図表 1-3-9）。

図表 1-3-9 従業員規模別にみた事業所展開の状況（ウエイト付けなし）（行%）

従業員規模	1事業所のみ	地域的に展開	全国的に展開	海外にも展開	N
50人未満	55.5	41.0	3.0	0.6	173
50-99人	34.3	60.4	3.2	2.1	280
100-299人	15.4	67.3	14.8	2.5	474
300-999人	4.7	62.0	25.2	8.2	429
1000-499人	1.9	34.4	36.9	26.8	369
5000人以上	-	19.2	33.3	47.4	78
全体	16.2	53.6	19.6	10.5	1803

つぎに、事業所展開と転勤可能性についてみておこう。「海外にも展開」を図る企業だけでなく、「全国的に展開する」企業では約 3 割で、転勤する者の範囲が限られている一方で、多数派はほとんどの正社員に転勤可能性を求めていることがわかる。また、「地域的に展開」であっても半数弱の企業で転勤はあるとされている（図表 1-3-10）。つまり、事業所が「地域的に展開」することをもって、転勤がないと考えることは危険であった。もっとも、真の転勤対象者は多くない可能性は低くない。

図表 1-3-10 事業所展開と正社員の転勤可能性の関係（行%）

	正規従業員のほとんどが転勤をする可能性がある	明示的な制度ではないが、正規従業員でも転勤する者の範囲は限られている	転勤はほとんどない	転勤が必要な事業所はない	N
1事業所のみ	5.0	9.6	17.1	68.3	281
地域的に展開	27.3	19.5	24.5	28.7	948
全国的に展開	52.9	35.7	10.6	0.9	350
海外にも展開	61.0	32.6	4.3	2.1	187
全体	32.4	22.5	18.4	26.7	1766

以上は、配置転換をしている企業だけであったが、全体における事業展開と配置転換の関係についてみたのが、図表 1-3-11 である。「地域的に展開」する企業の 8 割は配置転換をおこなっている。

図表 1-3-11 事業所展開と配置転換の状況の関係（行％）

	定期的に行う	定期的ではないが行う	めったに行わない	「部署」や「配置」というものはない	N
1事業所のみ	7.3	36.1	43.1	13.5	673
地域的に展開	30.5	48.8	19.0	1.7	1220
全国的に展開	34.7	54.3	10.8	0.3	398
海外にも展開	45.6	51.8	2.6	-	195
全体	26.1	46.5	22.9	4.5	2486

最後に、④勤務地限定社員制度の有無を勤務地限定社員の「予定外の地域への配置転換」と転勤割合に関する項目を使って間接的に把握することはできるであろうか。

まず、間接的に勤務地限定社員の有無と予定外地域への配置転換について尋ねたのが、図表 1-3-12、1-3-13 である。対象は配置転換のある企業である。規模にかかわらず、4割程度の企業が、間接的に勤務地限定社員がいるという回答となっている。図表 1-3-13 はウエイト付けしなかったものであるが、基本的な傾向は変わらない。また、予定外の地域への配置転換については、勤務地限定社員であっても大企業では少なくないことがわかる。

図表 1-3-12 従業員規模別にみた
勤務地限定社員の予定外の地域への配置転換の有無（行％）

従業員規模	ある	ない	勤務地限定社員は いない	無回答
50人未満	6.0	31.2	53.9	9.0
50-99人	6.0	30.1	61.9	2.1
100-299人	5.0	33.3	58.4	3.3
300-999人	10.2	29.0	58.2	2.6
1000人以上	13.9	33.1	51.6	1.3
全体	6.2	31.2	56.0	6.6

図表 1-3-13 従業員規模別にみた
勤務地限定社員の予定外の地域への配置転換の有無（ウエイト付けなし）（行％）

従業員規模	ある	ない	勤務地限定社員は いない	N
50人未満	3.6	28.1	68.3	167
50-99人	5.7	28.8	65.6	299
100-299人	5.6	31.3	63.1	480
300-999人	7.4	29.1	63.4	443
1000-499人	12.6	34.0	53.4	388
5000人以上	21.3	32.5	46.3	80
全体	8.0	30.7	61.3	1857

つぎに「転勤可能性」との関係を見たのが図表 1 - 3 - 14 である。ここからは、明瞭な傾向は確認できない。この設問から事実上の勤務地限定社員数を推測するのは危険なようである。

図表 1-3-14 勤務地限定社員の予定外の地域への配置転換の有無と
正社員の転勤可能性（行%）

	正規従業員の ほとんどが 転勤をする 可能性がある	明示的な制度 ではないが、 正規従業員でも 転勤する者の範囲 は限られている	転勤は ほとんどない	転勤が必要な 事業所はない	N
ある	44.9	36.7	13.6	4.8	147
ない	37.1	27.9	18.2	16.8	560
勤務地限定社員はいない	28.7	18.1	19.6	33.6	1120
全体	32.6	22.6	18.7	26.1	1827

最後に、転勤可能性が高い企業特性について、順序プロビット分析をおこなったのが、図表 1 - 3 - 15 である¹⁸。被説明変数は転勤可能性であり、具体的には、つぎの設問に①から③と答えた企業である。④とした企業はサンプルから除外している。本来の設問は以下のとおりである。

設問：転居を伴う配置展開（「転勤」）はどのくらいありますか。（1つだけに○）

- ①正規従業員のほとんどが転勤をする可能性がある
- ②明示的な制度ではないが、正規従業員でも転勤をする者の範囲は限られている
- ③転勤はほとんどない
- ④転勤が必要な事業所はない

ここでは、サンプルから転勤可能性がそもそもない④を選んだ企業を除外し、理解を容易とするために、数値を逆転し、被説明変数を「転勤はほとんどない」=0、「転勤する者の範囲は限られている」=1、「ほとんどが転勤する可能性がある」=2 とした。したがって、係数の正の値が大きいほど転勤可能性が高いことを意味している。

図表 1 - 3 - 15 をみると、産業では「製造業」と比較して「建設業」、「卸売業」、「金融・保険業」で正社員の転勤可能性が高いことがわかる。企業規模は常識通り大企業ほど転勤対象者の比率が高い。事業所展開も常識通りである。ここ 5 年の業況別には有意な差はなかった。他方、労働組合がある企業では転勤が多くなっている。なぜ、労働組合のある企業で転勤が多いのか判然とはしないが、雇用保障の観点から、正社員の転勤に対して肯定的な姿勢を示しているからかもしれない。

¹⁸ 対象企業は、配置転換があり、転勤が必要な事業所がある複数事業所企業で説明変数にすべて回答した 1,148 サンプルである。

図表 1-3-15 正規従業員に占める転勤対象者の比率に関する順序プロビット分析

	係数	標準誤差	z値	p値
被説明変数:				
「転勤はほとんどない」=0				
「転勤する者の範囲は限られている」=1				
「ほとんどが転勤する可能性がある」=2				
鉱業	0.9297	0.5317	1.7484	0.0804 †
建設業	0.3532	0.1297	2.7237	0.0065 **
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.1817	0.2772	-0.6554	0.5122
卸売業	0.5808	0.1389	4.1826	0.0000 ***
小売業	0.0589	0.1292	0.4557	0.6486
飲食店	0.2395	0.1884	1.2707	0.2038
運輸業	-0.0468	0.1649	-0.2840	0.7764
通信業	0.3143	0.2562	1.2266	0.2200
金融・保険業	0.6637	0.1329	4.9944	0.0000 ***
不動産業	-0.1474	0.2721	-0.5418	0.5880
サービス業	0.1315	0.1228	1.0709	0.2842
50-99人	0.0776	0.2123	0.3655	0.7148
100-299人	0.0120	0.2025	0.0592	0.9528
300-999人	0.3038	0.2046	1.4852	0.1375
1000-4999人	0.4355	0.2107	2.0668	0.0388 *
5000人以上	0.7366	0.2622	2.8089	0.0050 **
全国的に展開	0.4554	0.0878	5.1858	0.0000 ***
海外にも展開	0.6214	0.1194	5.2030	0.0000 ***
業況拡大	-0.0359	0.1064	-0.3375	0.7357
高位安定	0.1141	0.1403	0.8131	0.4161
不調・回復	0.0069	0.1061	0.0653	0.9480
不調継続	0.0174	0.1032	0.1688	0.8660
労働組合あり	0.2905	0.0844	3.4414	0.0006 ***
N=1148				
Mean dependent var	1.23606271777003			
S.D. dependent var	0.798334689710648			
Log-likelihood	-1115.03843885961			
Akaike criterion	2280.07687771923			
Schwarz criterion	2406.22129214121			
Hannan-Quinn	2327.69829622935			

注 1) †は 10%水準、*は 5%水準、**は 1%水準、***は 0.1%水準で有意を示す。

注 2) 各ダミー変数のベースは以下の通り。産業は製造業、企業規模は 50 人未満、事業所の展開は「地域的に展開」、業況イメージは「低位横ばい」、労働組合は「ない」である。なお、事業転換については、当初から 1 事業所しかないサンプルを除外している。

注 3) 標準誤差は、QML standard errors (Huber-White standard errors)。

第 4 節 小括

本章では、2 つの企業アンケートを通じて、職種や勤務地が事実上限定されている正社員あるいは常用労働者の分布、および、限定正社員の処遇制度や担当職務について検討した。その結果、まず、No.86 調査から浮かび上がってきたのは、つぎの点である。

- ①事実上職種限定で勤務限定と思われる「一般職社員」は約 3 分の 1 の事業所に存在し、かなり一般的である。ただ、中央値が 17%に留まることからわかるように、職場では少数派である。また、近年、正社員全体比べて減少傾向にある。世上よく言われる一般職業の派遣社員や契約社員への委譲を示している可能性がある。
- ②職種限定正社員は、約 2 割の事業所に存在する。ただ、存在している事業所では人数は多数派であり、正社員全体に占める職種限定正社員の中央値は 70%に達している。
- ③勤務地限定正社員がいる事業所は約 1 割である。ただ、1 事業所しかない企業に勤める正社員は、転勤を要しないという意味で、広義の勤務地限定正社員といえることができる。そう考えるならば少なく見積もっても 4 分の 1 の事業所には事実上の勤務地限定正社員がいることになる。また、複数事業所の場合にも、転居を要しない地域にしか事業所がないケースが少なくないことを考えると、事実上の勤務地限定正社員がいる事業所はもっと多いと考えられる。

正社員全体に占める勤務地限定正社員の比率の中央値が 33%であることから、職場内に占める割合は、「一般職社員」と職種限定正社員との中間であることがわかる。

- ④「所定勤務時間限定社員」は少ない。6%の事業所にいるにすぎず、その存在は例外的である。また事業所の従業員に占める割合も中央値が 9%と存在感が薄い。実際にはほとんど残業しない正社員は少なくないと思われるが、この調査ではわからない。
- ⑤限定正社員は、製造業と比べて、金融・保険業や不動産、物品賃貸業、医療、福祉分野で多い。前 2 つの業種では一般職が、後者では専門職が多いことに原因があると思われる。事業所形態別にみると、研究所や営業所でやや多くなっている。
- ⑥限定正社員の活用領域は事務・企画部門と現業部門で多くなっている。担当業務は、限定正社員を除く正社員に比べると定型業務や補助的業務が多くなっているが、管理的・企画的・高度専門的業務を果たしている限定正社員は決して少なくない。
- ⑦役職についても現場のリーダーはもちろん部長クラスがいる事業所も少なくない。
- ⑧処遇については、限定のない正社員と同じ限定正社員が過半数を占め、異なる賃金表を用いるのは 3 割程度である。そのため、賃金カーブイメージも大差ない。ただ、横ばいの比率が若干多い程度である。

つぎに、No.5 調査から明らかになったのは、次の点である。

- ①配置転換をしない企業の労働者は事実上の職種限定かつ勤務地限定社員と呼ぶ。こうした企業は少なくなく、10 人以上の企業で働く常用雇用者の 3 割弱は、事実上の職種限定・勤務地限定社員であるといえる。
- ②配置転換がある企業の正社員のうち、転勤する正社員の比率を従業員規模別に推計すると、従業員 10 人以上の企業で働く正社員の約 7 割は転勤しないという計算になる。つまり、

この推計によると、転勤する正社員は少数派であることが分かる。

- ③とはいえ、大企業、とくに 5,000 人以上の大企業になると「正規従業員のほとんどが転勤する可能性がある」とするところが 7 割を超えており、大企業正社員の多くは転勤を職業人生の運命として受け入れざるを得ないことも明らかとなった。
- ④転勤可能性の高い特性は、全国展開あるいは海外展開する大企業であり、業種で見ると、建設業、卸売業、金融・保険業である。また、労働組合のある企業の労働者も転勤可能性が高い。

企業調査票の個票分析によっていろいろな点が明らかになったが、不明確なことも多い。また、以上の認識はあくまで 2 つの企業アンケートからのものであり、より多くの、あるいはより具体的な調査によって、確認される必要がある。

次章では、主として「多様な就業形態に関する実態調査（JILPT 調査シリーズ No.86）」の従業員票の個票を用いて、限定正社員のより具体的な働き方や処遇を分析することにする。

参考文献

- 労働政策研究・研修機構編（2005）『労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査—労働契約をめぐる実態に関する調査（Ⅱ）—』調査シリーズ No.5.
- 労働政策研究・研修機構編（2011）『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—』調査シリーズ No.86.

第2章 限定正社員区分と働き方の多様化

第1節 はじめに

1. 問題関心

本章の目的は、職種限定正社員区分、勤務地限定正社員区分といった限定正社員区分が、正社員の働き方の多様化を促進する機能を果たしているのかを検証することである。

近年、非正規労働者（以下、非正社員と呼ぶ）の増加が著しい¹。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」といった非正社員の割合は、1985年には16.4%であったが、1995年には20.9%、2005年には32.3%、2012年には35.1%へと上昇している²³。

そのなかで顕在化してきた問題として、正社員と非正社員の働き方の「二極化」がある⁴。まず、非正社員の側について言うと、正社員と比べて、雇用が不安定である、賃金が低い、能力開発機会に恵まれない場合が多い、といった問題に直面している⁵。そして、このような現状の解決策をめぐって、労使の意見が十分に一致しないなか、内閣府や厚生労働省の研究会などで、いわゆる限定正社員区分の導入が提言されるようになった。

限定正社員区分の定義はさまざまあり得るが、ここでは、従来の正社員とは異なり、包括的な人事権に服することを前提としない正社員の区分と定義する。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、非正社員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雇用契約に基づく区分と、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雇用契約に基づく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雇用契約に基づく区分（勤務地限定正社員区分）のことを指す。このような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社員に類似している。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（職種限定正社員区分）、残業をしな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⁶。

限定正社員区分が導入されれば、非正社員は、転勤、配置転換、残業といった従来の正社

¹ ここでは、役員を除く雇用労働者のうち、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、「非正規労働者」ないし「非正社員」と総称している。

² 1985年と1995年は2月の値であるのに対し、2005年と2012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2012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。

³ 本段落の記述は、労働政策研究・研修機構編（2012）を踏襲したものである。

⁴ ここでの「正社員」とは、勤め先において「正規の職員・従業員」と呼ばれている者のことである。ただし、本章の分析における「正社員」の定義は、本節第3項にて記す通りである。

⁵ 詳細については、高橋（2012）第I節を参照。

⁶ 本段落および次段落の記述は、（高橋2012；6）を踏襲したものである。

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拭できるというメリットを享受できる。また、企業側も、非正社員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⁷。そして、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、従来の非正社員に対して、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⁸。

他方、働き方の「二極化」が問題であると言う時には、当然のことながら正社員の側の働き方にも問題があると認識されている。久本（2003）、濱口（2011）によれば、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、仕事のやりがい、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。そのような背景から、厚生労働省は、2011年3月より「『多様な形態による正社員』に関する研究会」を開催した。ここで言う「多様な形態による正社員」とは、上記で述べてきた限定正社員のことであり、同研究会は非正社員が直面している問題の解決だけでなく、従来の正社員のワーク・ライフ・バランスの実現なども意図して、限定正社員区分の実態調査、好事例の収集に取り組み、翌年3月に「『多様な形態による正社員』に関する研究会報告書」を公表した。

このように、働き方の「二極化」という言葉は、不安定雇用、低賃金、能力開発機会不足という非正社員が直面している問題と、仕事のやりがいや仕事と生活の両立の面で潜在的な不満を抱えているという正社員が直面している問題の両方を指しており、その両方を解決する処方箋として、限定正社員区分に期待がかけられている状況である。

このような状況を踏まえ、まず高橋（2012）では、限定正社員区分がいわゆる非正社員問題の解決に貢献しているか否かを検証した。これに対し本章では、限定正社員区分が正社員の働き方にどのような影響を与えているのか、より具体的には、限定正社員区分が正社員の働き方の多様化を促進する機能を果たしているのかを検証することとする。

2. 多様な働き方

それでは、具体的にどのような特徴がみられれば、限定正社員区分が正社員の働き方の多様化を促進していると言えるだろうか。以下、多様な働き方を実現していると呼びうるための要件を設定することにしたい。

第1に、正社員と非正社員の働き方の「二極化」を解消する社員区分として期待がかけられているという文脈上、限定正社員の労働条件が、働き方に限定のない正社員と非正社員の中間的なものであることが求められよう。具体的には、雇用の安定性、賃金を取り上げる。

⁷ 労働市場改革専門調査会（2008）を参照。

⁸ 雇用政策研究会（2010）を参照。

第 2 に、「多様な」働き方と呼びうるためには、働き方に限定のない正社員よりも「劣った」働き方であってはならないだろう。具体的には、第 1 の要件に掲げたように、限定正社員の雇用の安定性や賃金の水準が働き方に限定のない正社員よりも低いとしても、働き方に限定があることによりその「低さ」が相殺され、限定正社員の働き方に対する自己評価が働き方に限定のない正社員のそれを下回らないことが求められる。

第 3 に、上述した「働き方に限定があることによりその『低さ』が相殺」されているメカニズムが、具体的に推論できなければならないだろう。後述するように、職種限定正社員であれば仕事内容にやりがいを感じている、勤務地限定正社員であれば生活満足度が高いというように、働き方にどのような個性があるのかが、具体的に確認できなければならないだろう。

3. 方法とデータ

本章では、労働政策研究・研修機構が 2010 年 8 月に実施した「多様な就業形態に関する実態調査」（事業所票・従業員票）の二次分析を行う。この調査は、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、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 事業所に配布され、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%）であった。また、従業員票のうち 9,710 名分は、事業所票とのマッチングが可能である⁹。本章では、図表 2 - 2 - 1～図表 2 - 2 - 3 では事業所票を使用し、図表 2 - 2 - 4 以降ではすべてマッチング票を使用する。

分析対象とするのは、事業所票については、「貴企業には、貴事業所以外に事業所がありますか」との設問に対し「ある」と回答した事業所、マッチング票については、それらの事業所で働く従業員である¹⁰。

分析においては、従業員を、正社員と非正社員に大別した後、正社員を働き方に限定のない正社員と、限定のある正社員に分類している。その際、正社員とは、勤め先で「正規の職員・従業員」と呼ばれており、かつ、期間の定めのない雇用契約を締結して働いている者と定義する¹¹。よって、「正規の職員・従業員」と呼ばれているが期間の定めのある雇用契約を締結して働いている者は、分析対象から除外される。また、働き方に限定のある正社員としては、2010 年の「雇用政策研究会報告書」で例示されている職種限定正社員、勤務地限定正社員の 2 つをとりあげる。

⁹ 調査の詳細については、労働政策研究・研修機構編（2011）を参照。

¹⁰ ただし、60 歳以上の従業員、「管理の仕事」をしている従業員、勤め先で「派遣会社の派遣社員」、「業務請負会社の社員」は、分析から除外した。その理由については、（高橋 2012；19 - 20）を参照。

¹¹ このような定義を採用する理由については、（高橋 2012；11 - 13）を参照。

4. 本章の構成

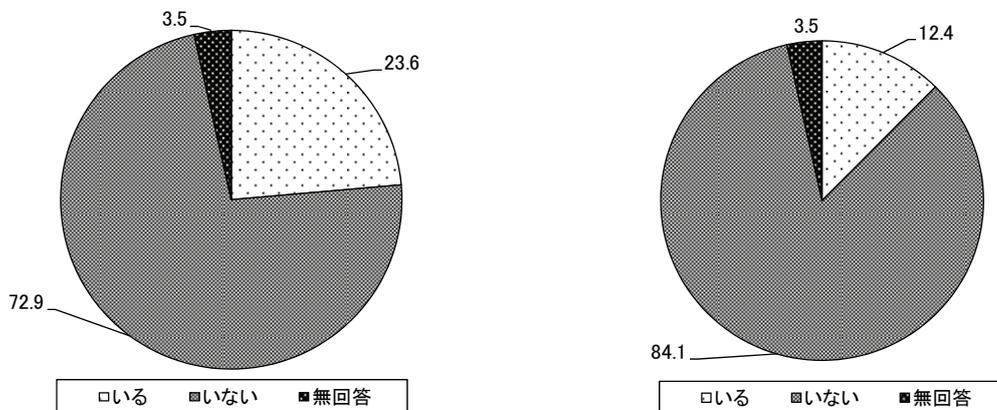
本章の構成は次の通りである。第2節では、限定正社員の所在と属性を確認する。第3節では、限定正社員の働き方を分析し、それが「多様な働き方」と呼びうるための要件を満たしているかどうかを検討する。第4節では、限定正社員の働き方が「多様な働き方」と呼びうるための要件を満たしていない場合、それがなぜなのかを分析、考察する。第5節では、本章の内容をまとめる。

第2節 限定正社員の所在と属性

1. 限定正社員の所在

限定正社員は、どのような事業所で、どのくらい活用されているのだろうか。図表2-2-1は、事業所票により、限定正社員の活用状況をみたものである。ここから、職種限定正社員（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）は全体の23.6%、勤務地限定正社員（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）は全体の12.4%の事業所が活用していることが分かる¹²。

図表 2-2-1 限定正社員の有無 (%) (左：職種限定正社員、右：勤務地限定正社員)



図表2-2-2は、事業所属性ごとの限定正社員の活用状況をみたものである。ここから、職種限定正社員の活用割合が高い区分として、業種では「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）」が、事業所形態では「営業所」、「その他」があることが分かる¹³。これに対し、企業規模による傾向は、必ずしもはっきりとは見出せない。

¹² なお、第1節第3項で述べた通り、ここで言う「全体」とは、「貴企業には、貴事業所以外に事業所がありますか」との設問に対し「ある」と回答した事業所のことである。

¹³ Nが小さい区分については、除外した。次段落においても同様。

他方、勤務地限定正社員の活用割合が高い区分としては、業種では「建設業」、「金融・保険業」がある。また、総じて企業規模が大きいほど、勤務地限定正社員を活用している割合が高いことが分かる。これに対し、事業所形態では、N がやや小さいが、「研究所」において活用割合が高い。

図表 2-2-2 事業所属性と限定正社員の有無（行％）

	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	
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	24.2	73.2	2.6	20.4	78.1	1.4	421
企業規模:500~999人	24.2	72.7	3.0	13.1	83.8	3.0	297
企業規模:300~499人	20.4	77.1	2.4	8.6	89.4	2.0	245
企業規模:100~299人	24.6	70.7	4.7	6.6	87.2	6.1	423
企業規模:30~99人	18.6	75.2	6.2	8.8	85.0	6.2	113
企業規模:29人以下	16.0	60.0	24.0	4.0	60.0	36.0	25
企業規模:無回答	20.9	73.3	5.8	2.3	91.9	5.8	86
事業所形態:事務所	16.9	80.3	2.9	12.7	83.3	3.9	456
事業所形態:工場・作業所	9.2	86.8	4.0	10.3	86.5	3.2	349
事業所形態:研究所	31.6	68.4	0.0	26.3	63.2	10.5	19
事業所形態:営業所	27.0	68.3	4.6	13.9	80.7	5.4	259
事業所形態:店舗	11.0	85.8	3.2	13.5	85.2	1.3	155
事業所形態:その他	47.3	47.9	4.8	8.2	87.0	4.8	353
事業所形態:無回答	10.5	73.7	15.8	10.5	73.7	15.8	19
計	23.6	72.9	3.5	12.4	84.1	3.5	1387

それでは、限定正社員の活用の有無を被説明変数、業種、企業規模、事業所形態を説明変数として回帰分析（二項ロジスティック回帰分析）を行うとどうなるか。図表 2 - 2 - 3 は、その結果を示したものである。

ここから、職種限定正社員は、業種では「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）」で、事業所形態では「営業所」、「その他」で活用されている場合が多いことが読み取れる。

他方、勤務地限定正社員は、業種では「建設業」、「金融・保険業」、「不動産業、物品賃貸業」で、企業規模では 1,000 人以上の大企業で活用されている場合が多いことが読み取れる。また、図表 2 - 2 - 2 において N が小さかった事業所形態「研究所」についても、10%水準で

正の効果が得られている。

図表 2-2-3 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）

被説明変数: 「いる」=1、「いない」=0	職種限定正社員		勤務地限定正社員	
	B	S.E.	B	S.E.
農林・漁業	2.493	1.04 *	-18.701	23049.35
鉱業、採石業、砂利採取業	-19.103	27704.09	-18.507	28212.1
建設業 (製造業)	0.953	0.374 *	1.125	0.385 **
電気・ガス・熱供給・水道業	1.064	0.597 †	-0.966	1.072
情報通信業	-0.106	0.674	-0.087	0.68
運輸業、郵便業	1.213	0.367 **	0.245	0.437
卸売業	0.415	0.435	0.825	0.441 †
小売業	-0.054	0.513	0.107	0.505
金融・保険業	-0.194	0.56	1.676	0.427 ***
不動産業、物品賃貸業	1.142	0.865	2.133	0.755 **
学術研究、専門・技術サービス業	1.002	0.521 †	0.52	0.585
宿泊業、飲食サービス業	0.774	0.512	-0.261	0.696
生活関連サービス業	0.804	0.713	-0.324	1.076
娯楽業	1.061	0.764	0.038	1.112
教育、学習支援業	1.075	0.397 **	-0.811	0.58
医療、福祉	1.848	0.365 ***	-0.46	0.502
複合サービス業	0.854	0.549	-1.026	1.07
サービス業(他に分類されないもの)	0.919	0.341 **	0.335	0.377
その他	0.801	0.418 †	-0.85	0.67
企業規模:(1000人以上)				
企業規模:500~999人	-0.214	0.204	-0.492	0.229 *
企業規模:300~499人	-0.525	0.227 *	-1.027	0.276 ***
企業規模:100~299人	-0.076	0.183	-1.251	0.243 ***
企業規模:30~99人	-0.332	0.301	-1.096	0.373 **
企業規模:29人以下	-0.547	0.632	-1.53	1.071
事業所形態:(事務所)				
事業所形態:工場・作業所	-0.071	0.311	0.068	0.329
事業所形態:研究所	0.703	0.545	1.058	0.611 †
事業所形態:営業所	0.575	0.206 **	0.069	0.252
事業所形態:店舗	-0.096	0.356	-0.009	0.37
事業所形態:その他	0.866	0.246 ***	0.312	0.395
定数	-2.165	0.318	-1.614	0.325
N		1442		1439
-2 Log Likelihood		1372.834		990.005
カイ2乗		220.893 ***		102.581 ***
Nagelkerke R2乗		0.212		0.129

注 1) () はレファレンス・グループ。

注 2) *** : p<0.001, ** : p<0.01, * : p<0.05, † : p<0.1。

2. 限定正社員の属性

他方、限定正社員は、属性面でどのような特徴を持っているだろうか。図表 2 - 2 - 4 にて、限定正社員を活用している事業所における、働き方に限定のない正社員、限定正社員、非正社員の性別、年齢、学歴、主たる生計の担い手が誰か、職種の構成を比較する¹⁴¹⁵。

職種限定正社員（職種が特定されている正社員）の特徴としては、次のことがあげられる。第 1 に、男性割合は、職種に限定のない正社員ほど高くはないが、非正社員よりは高い。第

¹⁴ なお、本調査の従業員票は、事業所票の送付先である「人事部門責任者」に配布を依頼しているため、職種の構成を見る時には、いずれの社員区分においても、「専門的・技術的な仕事」や「事務の仕事」の割合がかなり高くなっている点に注意が必要である。

¹⁵ 以下、図表 2 - 2 - 4 ~ 図表 2 - 3 - 6 の分析は、高橋（2012）と類似しているが、高橋（2012）ではすべての事業所の従業員を分析対象としているのに対し、本章では職種限定正社員を活用している事業所で働く従業員、あるいは勤務地限定正社員を活用している事業所で働く従業員のみを対象としている点で異なっている。

2 に、年齢構成については、職種に限定のない正社員ほど若くはないが、非正社員よりは若い。第 3 に、高学歴者（大卒以上）の割合を見ると、職種に限定のない正社員ほど高くはないが、非正社員よりは高い。第 4 に、主たる生計の担い手が自分である割合を見ると、職種に限定のない正社員ほど高くはないが、非正社員よりは高い。第 5 に、職種構成を見ると、職種に限定のない正社員、非正社員と比べて、「専門的・技術的な仕事」の割合が高く、「事務の仕事」の割合が低い。

同様に、勤務地限定正社員（勤務地、勤務エリアが特定されている正社員）の特徴としては、次のことがあげられる。第 1 に、男性割合は、勤務地に限定のない正社員ほど高くはないが、非正社員よりは高い。第 2 に、年齢構成については、勤務地に限定のない正社員とさほど変わらない。第 3 に、高学歴者（大卒以上）の割合を見ると、勤務地に限定のない正社員ほど高くはないが、非正社員よりは高い。第 4 に、主たる生計の担い手が自分である割合を見ると、勤務地に限定のない正社員ほど高くはないが、非正社員よりは高い。第 5 に、職種構成を見ると、勤務地に限定のない正社員と比べて「事務の仕事」や現業職（「技能工・生産工程に関わる仕事」、「運輸・通信の仕事」、「保安の仕事」）の割合が高く¹⁶、「専門的・技術的な仕事」の割合が低い。特に、「専門的・技術的な仕事」の割合の低さは際立っており、非正社員のそれよりも低くなっている。

図表 2-2-4 限定正社員の属性（列%）

	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		
	職種に限定のない正社員	職種限定正社員	非正社員	勤務地に限定のない正社員	勤務地限定正社員	非正社員
男性	56.5	39.7	12.5	68.9	27.3	19.0
女性	43.4	60.3	87.5	31.1	72.7	81.0
無回答	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
29歳以下	25.9	22.1	15.6	29.2	31.7	11.9
30～39歳	38.1	35.0	30.6	37.8	38.1	26.5
40～49歳	21.7	25.0	28.7	22.4	18.7	33.7
50～59歳	14.4	17.9	25.2	10.6	11.5	27.9
中学	1.8	1.2	3.4	0.3	0.7	3.1
高等学校	31.9	38.5	42.3	27.6	29.5	51.0
短大・高専	20.8	32.4	34.6	15.4	20.9	29.9
大卒以上	44.8	27.6	19.4	56.4	48.9	15.6
無回答	0.7	0.3	0.3	0.3	0.0	0.3
自分	64.3	56.5	23.5	72.1	44.6	32.0
自分以外	33.3	42.1	74.2	26.0	54.0	66.7
無回答	2.4	1.5	2.3	1.9	1.4	1.4
専門的・技術的な仕事	24.2	46.2	27.0	20.2	8.6	13.6
事務の仕事	49.2	30.3	39.5	53.2	71.2	53.1
販売の仕事	5.5	2.1	1.9	11.5	3.6	4.1
技能工・生産工程に関わる仕事	6.9	5.0	3.2	5.1	5.8	7.5
運輸・通信の仕事	2.2	5.6	2.8	1.0	3.6	3.1
保安の仕事	2.0	1.8	0.5	1.3	1.4	2.4
農・林・漁業に関わる仕事	0.2	0.0	0.2	0.3	0.0	0.3
サービスの仕事	6.9	6.8	14.4	3.5	1.4	4.8
その他	2.9	2.4	10.6	3.8	4.3	11.2
N	549	340	648	312	139	294

¹⁶ 「事務の仕事」の割合が高いことから、ここでの勤務地限定正社員と、コース別人事管理のもとでのいわゆる一般職正社員（原則として管理職にならないことになっている正社員）の異同に関心を持つ読者もいるかもしれない。そこで、試みにここでの勤務地限定正社員のうち一般職正社員の割合を求めたところ、24.5%にとどまっていた。よって、ここでの勤務地限定正社員は、さしあたり一般職正社員とは別概念と捉えてよいと考えられる。

総じて、限定正社員は、男性割合や高学歴者の割合、主たる生計の担い手が自分である割合において、限定のない正社員と非正社員の中間にある。他方、職種については、職種限定正社員と勤務地限定正社員とで状況が異なっており、職種限定正社員には「専門的・技術的な仕事」が多く、勤務地限定正社員には「事務の仕事」や現業職が多いという特徴がある。

第3節 限定正社員の働き方

本節では、限定正社員の働き方を分析し、それが「多様な働き方」と呼びうるための要件を満たしているかどうかを検討する。具体的には、①限定正社員の労働条件が、働き方に限定のない正社員と非正社員の中間的なものであるかどうか、②限定正社員の働き方に対する自己評価が、働き方に限定のない正社員のそれを下回っていないかどうか、③限定正社員の働き方の個性が具体的に見出せるかどうかを検証する。

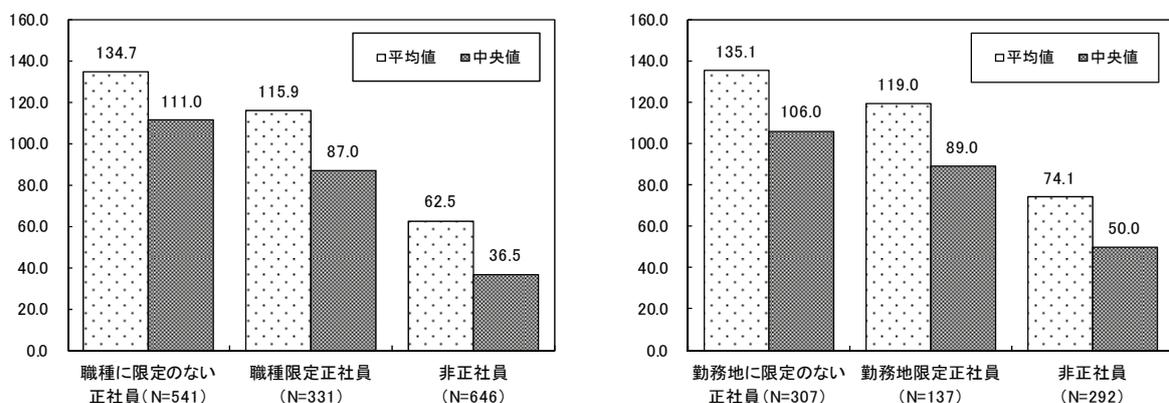
1. 中間的な労働条件

(1) 雇用の安定性（勤続期間）

本項では、限定正社員の労働条件として、雇用の安定性と賃金を取り上げる。まず、雇用の安定性の指標として、現在の会社での勤続期間を分析する¹⁷。

図表 2-3-1 社員区分ごとにみた勤続期間（単位：月）

（左：職種限定正社員活用事業所、右：勤務地限定正社員活用事業所）



図表 2-3-1 (左) は、職種に限定のない正社員、職種限定正社員、非正社員の勤続期間の平均値、中央値を示したものである。ここから、職種限定正社員の勤続期間は、職種に限

¹⁷ 一般に、勤続期間は、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 2-3-1 (平均値・中央値の比較) 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 2-3-2 (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、それらに限定のある正社員、非正社員の 3 者の間には、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。

定のない正社員と非正社員の中間的な長さであることが分かる。同様に、図表 2 - 3 - 1 (右)からは、勤務地限定正社員の勤続期間が、勤務地に限定のない正社員と非正社員の中間的な長さであることが分かる。

それでは、個人属性および事業所属性をコントロールした上でも同じことが言えるだろうか。このことを確認するため、図表 2 - 3 - 2 (左)にて、職種限定正社員の勤続期間が、職種に限定のない正社員、非正社員の勤続期間と異なるのかどうかを OLS によって確認した。その際、手続的には、職種限定正社員をレファレンス・グループとし、それと比べて職種に限定のない正社員、非正社員の勤続期間が有意に長い、あるいは短いかを検証する形をとっている。その結果、職種限定正社員の勤続期間は、職種に限定のない正社員よりは短く、非正社員よりは長いことが確認できる。

図表 2 - 3 - 2 (右)は、上記と同様に、勤務地限定正社員の勤続期間が、勤務地に限定のない正社員、非正社員の勤続期間と異なるのかどうかを OLS によって確認したものである。その結果、勤務地限定正社員の勤続期間は、勤務地に限定のない正社員よりはやや短く、非正社員よりは長いことが確認できる。

図表 2-3-2 社員区分と勤続期間 (OLS)

(左：職種限定正社員活用事業所、右：勤務地限定正社員活用事業所)

被説明変数=勤続期間(月数)	B	S.E.	被説明変数=勤続期間(月数)	B	S.E.
職種に限定のない正社員 (職種限定正社員)	24.047	5.833 ***	勤務地に限定のない正社員 (勤務地限定正社員)	18.645	8.06 *
非正社員	-64.786	5.886 ***	非正社員	-88.619	8.373 ***
定数	198.916	17.339	定数	190.886	20.2
N		1397	N		706
F値		24.949 ***	F値		14.677 ***
調整済みR2乗		0.430	調整済みR2乗		0.455

注 1) () はレファレンス・グループ。

注 2) *** : $p < 0.001$, ** : $p < 0.01$, * : $p < 0.05$, † : $p < 0.1$ 。

注 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 - 2 - 2、図表 2 - 2 - 4 を参照。

(2) 賃金 (所定内時給)

次に、賃金の指標として、所定内時給を取り上げる¹⁸。図表 2 - 3 - 3 (左)は、職種に限定のない正社員、職種限定正社員、非正社員の所定内時給の平均値、中央値を示したものである。ここから、職種限定正社員の所定内時給は、職種に限定のない正社員よりやや低く、非正社員より高いことが分かる。同様に、図表 2 - 3 - 3 (右)からは、勤務地限定正社員の所定内時給が、勤務地に限定のない正社員と非正社員の中間的な金額であることが分かる。

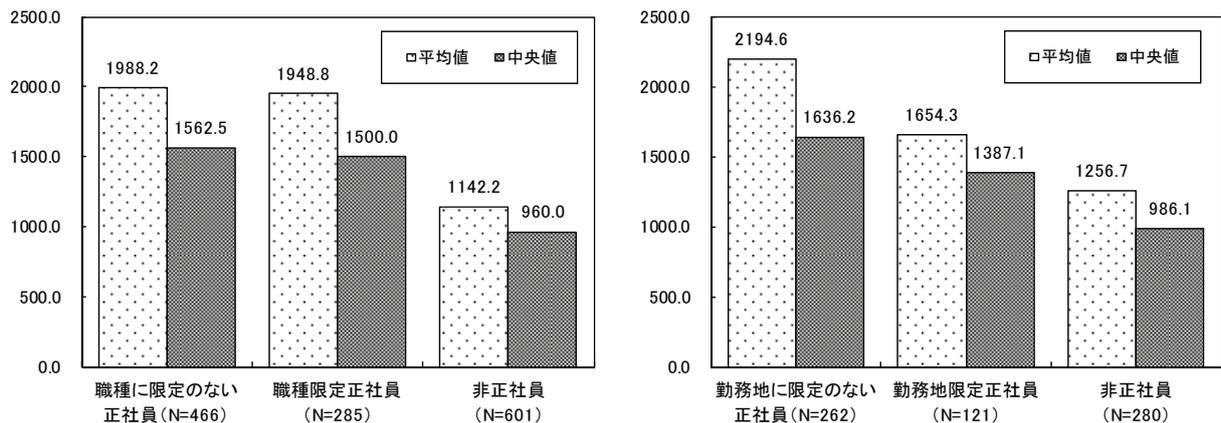
¹⁸ 所定内時給の求め方は、次の通り。第 1 に、「時給」の者については、時給金額をそのまま使用した。第 2 に、「日給」の者については、日給金額に週労働日数を乗じ、週所定労働時間で除した額を使用した。第 3 に、「週給」の者については、週給金額を週所定労働時間で除した額を使用した。第 4 に、「月給」の者については、月給金額を週所定労働時間の 4 倍で除した額を使用した。第 5 に、「年俸」の者については、分析から除外した。その理由は、年俸金額のなかに、賞与相当分が含まれている可能性があるからである。

それでは、個人属性および事業所属性をコントロールした上でも同じことが言えるだろうか。このことを確認するため、図表 2-3-4 (左) にて、職種限定正社員の所定内時給が、職種に限定のない正社員、非正社員の所定内時給と異なるのかどうかを OLS によって確認した。その際、手続的には、先と同様に職種限定正社員をレファレンス・グループとし、それと比べて職種に限定のない正社員、非正社員の所定内時給が有意に高い、あるいは低いかを検証する形をとっている。その結果、職種限定正社員の所定内時給は、職種に限定のない正社員とは差がなく、非正社員よりは高いことが確認できる。

図表 2-3-4 (右) は、勤務地限定正社員の所定内時給が、勤務地に限定のない正社員、非正社員の所定内時給と異なるのかどうかを OLS によって確認したものである。その結果、勤務地限定正社員の所定内時給は、勤務地に限定のない正社員よりはやや低く、非正社員よりは高いことが確認できる。

図表 2-3-3 社員区分ごとにみた所定内時給 (単位: 円)

(左: 職種限定正社員活用事業所、右: 勤務地限定正社員活用事業所)



図表 2-3-4 社員区分と所定内時給 (OLS)

(左: 職種限定正社員活用事業所、右: 勤務地限定正社員活用事業所)

被説明変数=Ln(所定内時給)	B	S.E.	被説明変数=Ln(所定内時給)	B	S.E.
職種に限定のない正社員 (職種限定正社員)	-0.028	0.034	勤務地に限定のない正社員 (勤務地限定正社員)	0.102	0.053 †
非正社員	-0.327	0.035 ***	非正社員	-0.247	0.059 ***
定数	6.055	0.225	定数	5.984	0.327
N		1257	N		636
F値		16.505 ***	F値		9.458 ***
調整済みR2乗		0.341	調整済みR2乗		0.353

注 1) () はレファレンス・グループ。

注 2) *** : p<0.001, ** : p<0.01, * : p<0.05, † : p<0.1。

注 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、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 2-2-2、図表 2-2-4 を参照。

以上の分析から、職種限定正社員の労働条件は、主として雇用の安定性の面で、職種に限定のない正社員と非正社員の中間的な水準にあることが分かった。他方、勤務地限定正社員の労働条件は、雇用の安定性の面と賃金の面で、勤務地に限定のない正社員と非正社員の中間的な水準にあることが分かった。総じて、限定正社員の労働条件は、働き方に限定のない正社員と非正社員の中間的な水準にあると言える。

2. 働き方の自己評価

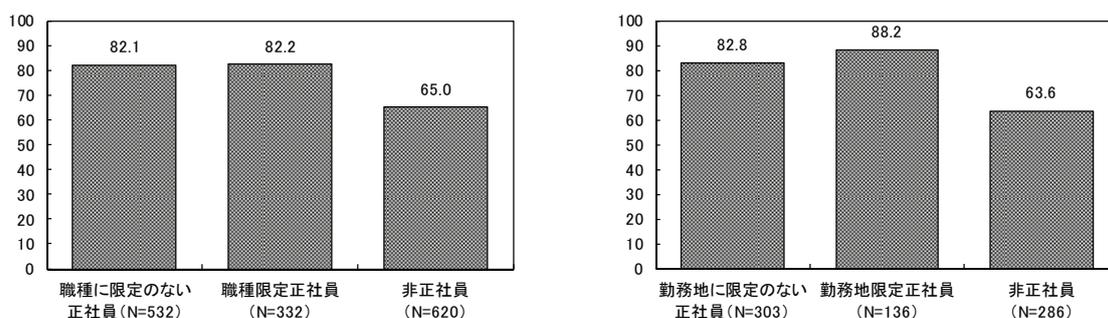
本項では、働き方の自己評価の指標として、現在の働き方を継続したいと思うか否か、すなわち現在の働き方の継続希望を取り上げる。

図表 2-3-5（左）は、職種に限定のない正社員、職種限定正社員、非正社員の現在の働き方の継続希望割合を示したものである。ここから、職種限定正社員の現在の働き方の継続希望は、職種に限定のない正社員のそれと比べて必ずしも弱いわけではないこと、他方で非正社員の現在の働き方の継続希望は弱いことが分かる。

同様に、図表 2-3-5（右）は、勤務地に限定のない正社員、勤務地限定正社員、非正社員の現在の働き方の継続希望割合を示したものである。ここから、勤務地限定正社員の現在の働き方の継続希望は、勤務地に限定のない正社員のそれと比べて、必ずしも弱いわけではなく、むしろ強いことが分かる。他方、非正社員の現在の働き方の継続希望は弱い。

図表 2-3-5 社員区分ごとにみた現在の働き方を継続したい者の割合（％）

（左：職種限定正社員活用事業所、右：勤務地限定正社員活用事業所）



それでは、個人属性および事業所属性をコントロールした上でも同じことが言えるだろうか。このことを確認するため、図表 2-3-6（左）にて、職種に限定のない正社員をレファレンス・グループとして二項ロジスティック回帰分析を行った。その結果、職種限定正社員の現在の働き方の継続希望は、職種に限定のない正社員のそれと比べて弱いわけではないことが分かる。他方、非正社員のそれは有意に弱い。

同様に、図表 2-3-6（右）にて、勤務地に限定のない正社員をレファレンス・グループとして二項ロジスティック回帰分析を行った。その結果、勤務地限定正社員の現在の働き方

の継続希望は、勤務地に限定のない正社員のそれと比べて弱いわけではないことが分かる。他方、非正社員のそれは有意に弱い。

このように、限定正社員の働き方の自己評価は、働き方に限定のない正社員のそれと比べて、必ずしも低くない。このことは、前項で示したように、限定正社員の労働条件が働き方に限定のない正社員の労働条件より低いとしても、働き方に限定があることによりその「低さ」が相殺されていることを示唆する。次項以下では、限定正社員の働き方の個性について分析することで、「働き方に限定があることによりその『低さ』が相殺」されているメカニズムを、具体的に推論する作業を行う。

図表 2-3-6 社員区分と現在の働き方の継続希望（二項ロジスティック回帰分析）

（左：職種限定正社員活用事業所、右：勤務地限定正社員活用事業所）

被説明変数： 希望する=1、希望しない=0 (職種に限定のない正社員)			被説明変数： 希望する=1、希望しない=0 (勤務地に限定のない正社員)		
	B	S.E.		B	S.E.
職種限定正社員	-0.234	0.210	勤務地限定正社員	0.529	0.353
非正社員	-1.331	0.198 ***	非正社員	-1.298	0.294 ***
定数	2.796	0.615	定数	22.507	22100.74
N		1361	N		694
-2 Log Likelihood カイ2乗		1362.830	-2 Log Likelihood カイ2乗		653.377
Nagelkerke R2乗		0.169	Nagelkerke R2乗		0.196

注 1) () はレファレンス・グループ。

注 2) *** : p<0.001, ** : p<0.01, * : p<0.05, † : p<0.1。

注 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 2-2-2、図表 2-2-4 を参照。

3. 働き方の個性

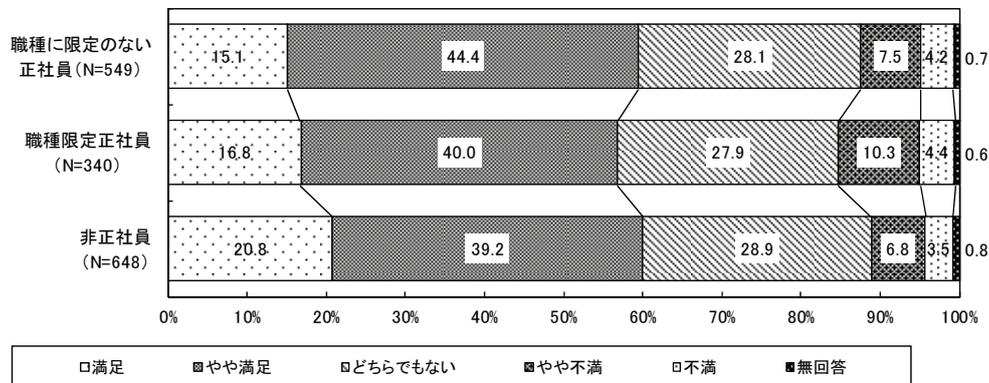
(1) 仕事のやりがい（「仕事の内容・やりがい」に対する満足度）

先に見たように、職種限定正社員は、職種に限定のない正社員と比べて雇用の安定性が低い。これに対し、職種に限定があることによるメリットの1つとして、自分の希望する仕事を継続でき、仕事にやりがいを見出せることがあげられる。そこで、職種限定正社員の「仕事の内容・やりがい」に対する満足度を分析することとする。

図表 2-3-7 は、職種に限定のない正社員、職種限定正社員、非正社員別に、「仕事の内容・やりがい」に対する満足度を示したものである。ここから、職種限定正社員の「仕事の内容・やりがい」に対する満足度が、必ずしも高いわけではないことが分かる。

この点は、順序ロジスティック回帰分析の結果を示した図表 2-3-8 をみても変わらない。すなわち、これらの分析結果をみる限り、職種限定正社員だからといって、必ずしも職種に限定のない正社員と比べて仕事にやりがいを見出しやすいわけではないと言える。

図表 2-3-7 社員区分ごとにみた「仕事の内容・やりがい」満足度
(職種限定正社員活用事業所)



図表 2-3-8 社員区分と「仕事の内容・やりがい」満足度 (順序ロジスティック回帰分析)
(職種限定正社員活用事業所)

被説明変数: 「仕事の内容・やりがい」満足度 (5段階) (職種に限定のない正社員)	B	S.E.
職種限定正社員	-0.199	0.142
非正社員	0.130	0.141
$\tau=1$	-3.382	0.464
$\tau=2$	-2.154	0.450
$\tau=3$	-0.487	0.445
$\tau=4$	1.484	0.447
N		1398
-2 Log Likelihood		3389.807
カイ2乗		75.325 **
Nagelkerke R2乗		0.056

注 1) () はレファレンス・グループ。

注 2) *** : $p < 0.001$, ** : $p < 0.01$, * : $p < 0.05$, † : $p < 0.1$ 。

注 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 2-2-2、図表 2-2-4 を参照。

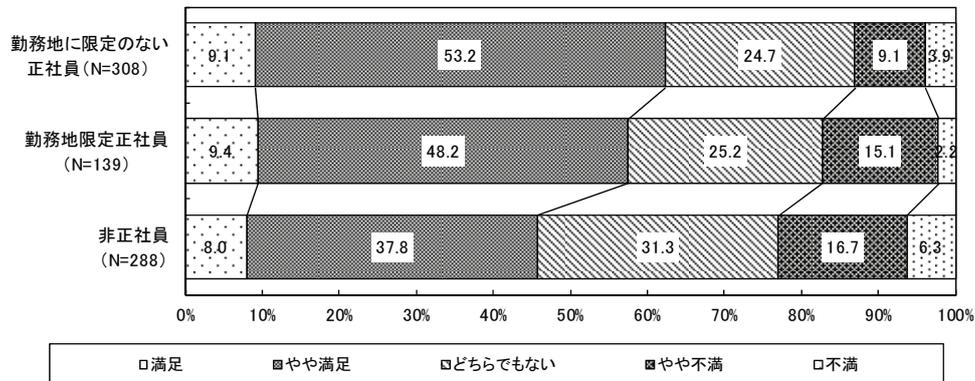
(2) 仕事と生活の両立 (「現在の生活全体」に対する満足度)

先に見たように、勤務地限定正社員は、勤務地に限定のない正社員と比べて雇用の安定性、賃金が低い。これに対し、勤務地に限定があることによるメリットの 1 つとして、転居をとまなう転勤がないことにより、仕事と生活を両立しやすいことがあげられる。そこで、勤務地限定正社員の「現在の生活全体」に対する満足度を分析することとする。

図表 2-3-9 は、勤務地に限定のない正社員、勤務地限定正社員、非正社員別に、「現在の生活全体」に対する満足度を示したものである。ここから、勤務地限定正社員の「現在の生活全体」に対する満足度が、必ずしも高いわけではないことが分かる。

この点は、順序ロジスティック回帰分析の結果を示した図表 2-3-10 をみても変わらない。すなわち、これらの分析結果をみる限り、勤務地限定正社員だからといって、必ずしも勤務地に限定のない正社員と比べて仕事と生活の両立を図りやすいわけではないと言える。

図表 2-3-9 社員区分ごとにみた「現在の生活全体」満足度
(勤務地限定正社員活用事業所)



図表 2-3-10 社員区分と「現在の生活全体」満足度 (順序ロジスティック回帰分析)
(勤務地限定正社員活用事業所)

被説明変数: 「現在の生活全体」満足度(5段階)		
	B	S.E.
(勤務地に限定のない正社員)		
勤務地限定正社員	-0.220	0.218
非正社員	-0.742	0.212 ***
$\tau=1$	-3.761	1.153
$\tau=2$	-2.170	1.142
$\tau=3$	-0.735	1.139
$\tau=4$	1.957	1.143
N		704
-2 Log Likelihood		1646.249
カイ2乗		79.347 ***
Nagelkerke R2乗		0.115

注 1) () はレファレンス・グループ。

注 2) *** : $p < 0.001$, ** : $p < 0.01$, * : $p < 0.05$, † : $p < 0.1$ 。

注 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 2-2-2、図表 2-2-4 を参照。

第 4 節 非正社員からの登用と限定正社員の働き方

前節第 3 項において、職種に限定があることによるメリット、勤務地に限定があることによるメリットが確認できなかったのはなぜだろうか。この点に関して、高橋(2012)では、非正社員からの登用が行われている限定正社員区分と、そうでない限定正社員区分とで、限定正社員が個性的な働き方を実現できるか否か——職種限定正社員が専門的スキルを形成できるか否か、勤務地限定正社員が仕事と生活の調和を実現できるか否か——が異なることが示唆されている。具体的には、非正社員からの登用が行われている限定正社員区分では、限定正社員が多様な働き方を実現しにくい可能性が示唆されている。

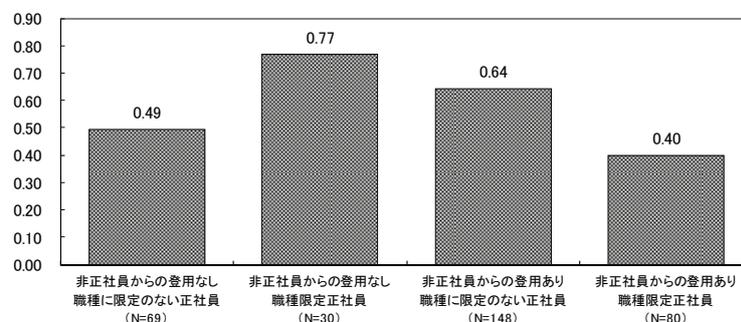
そこで本節では、非正社員からの登用の有無と¹⁹、働き方に限定のない正社員か限定正社員かを掛け合わせた変数を作成、あるいは両者の交互作用効果を分析することによって、限定正社員区分が個性的な働き方を促進する機能を本当に持っていないのかどうかを、改めて検証することとする。

1. 非正社員からの登用の有無と職種限定正社員の仕事のやりがい

図表 2-4-1 は、非正社員からの登用の有無と、職種に限定のない正社員か職種限定正社員かを掛け合わせた 4 区分ごとの、「仕事の内容・やりがい」満足度スコアの平均点を示したものである。

ここから、非正社員からの登用が行われていない事業所では、職種限定正社員は、職種に限定のない正社員に比べて「仕事の内容・やりがい」に対する満足度が高いことが分かる。他方、非正社員からの登用が行われている事業所では、職種限定正社員の「仕事の内容・やりがい」に対する満足度は、職種に限定のない正社員に比べて低い。いずれにせよ、全体としてみると、非正社員からの登用が行われていない事業所における職種限定正社員は、4 つの区分のなかで最も「仕事の内容・やりがい」に対する満足度が高い。

図表 2-4-1 非正社員からの登用の有無、社員区分ごとにみた「仕事の内容・やりがい」満足度（職種限定正社員活用事業所）



注) 満足度は、「満足」を 2 点、「やや満足」を 1 点、「どちらともいえない」を 0 点、「やや不満」を -1 点、「不満」を -2 点として平均点を求めたもの。

そのような傾向が、個人属性、事業所属性をコントロールしても確認できるのかどうかを

¹⁹ ここでは、非正社員からの登用が行われているか否かを、有期社員（フルタイムの有期契約労働者）から正社員への登用制度または慣行があるか否かで判別する。有期社員から正社員への登用を指標とする理由については、（高橋 2012；29）を参照。なお、元の調査票においては「登用先」が働き方に限定のない正社員か、働き方に限定のある正社員か区別されていない点に留意する必要がある。ただし、執筆者らが実施したヒアリング調査によれば、働き方に限定のない正社員区分、働き方に限定のある正社員区分、非正社員の 3 者を活用している事業所の場合、非正社員からの「登用」と言った時には、いずれも働き方に限定のある正社員区分への登用を指していたことから、ここでの分析においても、「登用先」は働き方に限定のある正社員区分だとみなしてほぼ差し支えないと考えられる（労働政策研究・研修機構編（2012）第 II 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）。

示したのが、図表 2-4-2 である。ここから、「非正社員からの登用なし」と「職種限定正社員」の交互作用項が正に有意であり、非正社員からの登用が行われていない事業所では、職種限定正社員の「仕事の内容・やりがい」に対する満足度が、職種に限定のない正社員に比べて高いことが読み取れる²⁰。

図表 2-4-2 非正社員からの登用の有無、社員区分と「仕事の内容・やりがい」満足度
(順序ロジスティック回帰分析) (職種限定正社員活用事業所)

被説明変数:	B	S.E.
「仕事の内容・やりがい」満足度(5段階)		
非正社員からの登用なし	-0.904	0.362 *
職種限定正社員	-0.705	0.305 *
非正社員からの登用なし×職種限定正社員	1.330	0.543 *
$\tau=1$	-2.935	1.071
$\tau=2$	-1.658	1.048
$\tau=3$	0.158	1.041
$\tau=4$	2.097	1.049
N		298
-2 Log Likelihood		745.974
カイ2乗		55.054 †
Nagelkerke R2乗		0.180

注 1) *** : $p < 0.001$, ** : $p < 0.01$, * : $p < 0.05$, † : $p < 0.1$ 。

注 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、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 2-2-2、図表 2-2-4 を参照。

注 3) 分析対象は、正社員のみ。

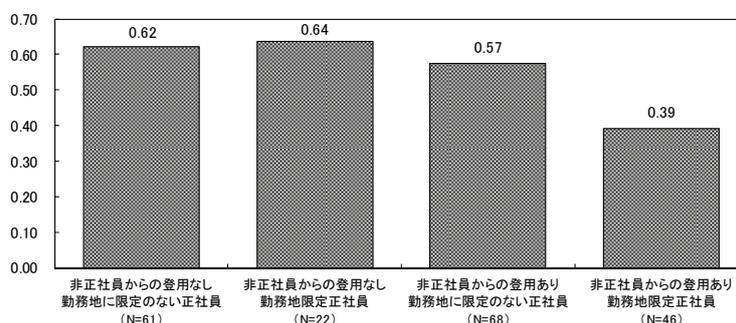
2. 非正社員からの登用の有無と勤務地限定正社員の仕事と生活の両立

図表 2-4-3 は、非正社員からの登用の有無と、勤務地に限定のない正社員か勤務地限定正社員かを掛け合わせた 4 区分ごとの、「現在の生活全体」満足度スコアの平均点を示したものである。

ここから、非正社員からの登用が行われていない事業所では、勤務地限定正社員は、勤務地に限定のない正社員に比べて「現在の生活全体」に対する満足度がやや高いことが分かる。他方、非正社員からの登用が行われている事業所では、勤務地限定正社員の「現在の生活全体」に対する満足度は、勤務地に限定のない正社員に比べて低い。いずれにせよ、全体としてみると、非正社員からの登用が行われていない事業所における勤務地限定正社員は、4 つの区分のなかで最も「現在の生活全体」に対する満足度が高い。

²⁰ 具体的には、非正社員からの登用が行われていない事業所では、職種に限定のない正社員に比べて、職種限定正社員の方が、B 係数の値が $0.625 (= (-0.705) + (1.330))$ 高いことが読み取れる。

図表 2-4-3 非正社員からの登用の有無、社員区分ごとにみた「現在の生活全体」満足度
(勤務地限定正社員活用事業所)



注) 満足度は、「満足」を2点、「やや満足」を1点、「どちらともいえない」を0点、「やや不満」を-1点、「不満」を-2点として平均点を求めたもの。

そのような傾向が、個人属性、事業所属性をコントロールしても確認できるのかどうかを示したのが、図表 2-4-4 である。ここから、「非正社員からの登用なし」と「勤務地限定正社員」の交互作用項が正に有意であり、非正社員からの登用が行われていない事業所では、勤務地限定正社員の「現在の生活全体」に対する満足度が、勤務地に限定のない正社員に比べて高いことが読み取れる²¹。

図表 2-4-4 非正社員からの登用の有無、社員区分と「現在の生活全体」満足度
(順序ロジスティック回帰分析) (勤務地限定正社員活用事業所)

被説明変数: 「現在の生活全体」満足度(5段階)		
	B	S.E.
非正社員からの登用なし	0.063	0.468
勤務地限定正社員	-0.872	0.493 †
非正社員からの登用なし×勤務地限定正社員	1.485	0.788 †
τ=1	-3.382	1.922
τ=2	-1.228	1.872
τ=3	0.287	1.866
τ=4	3.746	1.899
N		186
-2 Log Likelihood		367.693
カイ2乗		62.915 **
Nagelkerke R2乗		0.313

注 1) *** : p<0.001, ** : p<0.01, * : p<0.05, † : p<0.1。

注 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、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 2-2-2、図表 2-2-4 を参照。

注 3) 分析対象は、正社員のみ。

このように、非正社員からの登用が行われていない事業所に限定するならば、職種に限定があることによるメリット、勤務地に限定があることによるメリットを具体的に確認することができる。

²¹ 具体的には、非正社員からの登用が行われていない事業所では、勤務地に限定のない正社員に比べて、勤務地限定正社員の方が、B係数の値が0.613 (= (-0.872) + (1.485)) 高いことが読み取れる。

3. 非正社員からの登用が行われている事業所

それでは、非正社員からの登用が行われている事業所において、職種に限定があることによるメリット、勤務地に限定があることによるメリットが見出せないのはなぜだろうか。以下、非正社員からの登用が行われている事業所において、職種限定正社員が仕事のやりがいを見出しにくい理由、勤務地限定正社員が仕事と生活の両立を図りにくい理由を探る。

まず、図表 2-4-5 は、非正社員からの登用が行われているか否かによって、職種限定正社員に対する能力開発の度合（スコア）がどう異なるのかを示したものである²²。ここから、非正社員からの登用が行われている事業所の職種限定正社員に対しては、能力開発が低調であることが分かる（ $p<0.05$ ）。それゆえ、非正社員からの登用が行われている事業所の職種限定正社員は、とりたてて「仕事の内容・やりがい」に対する満足度が高くないのだと考えられる。

図表 2-4-5 非正社員からの登用の有無ごとにみた職種限定正社員の能力開発の度合（スコア）

	平均値	N	標準偏差	p値
非正社員からの登用なし	2.22	27	0.751	0.022
非正社員からの登用あり	1.82	74	0.765	

次に、図表 2-4-6 は、非正社員からの登用が行われているか否かによって、勤務地限定正社員の 1 週あたりの残業時間がどう異なるのかを示したものである。ここから、非正社員からの登用が行われている事業所の勤務地限定正社員は、残業時間がやや長いことが分かる（ $p<0.1$ ）。それゆえ、非正社員からの登用が行われている事業所の勤務地限定正社員は、とりたてて「現在の生活全体」に対する満足度が高くないのだと考えられる。

図表 2-4-6 非正社員からの登用の有無ごとにみた勤務地限定正社員の 1 週の残業時間

	平均値	N	標準偏差	p値
非正社員からの登用なし	2.50	22	3.539	0.090
非正社員からの登用あり	5.72	46	8.397	

それでは、非正社員からの登用が行われている事業所において、職種限定正社員の能力開発が低調で、勤務地限定正社員の残業時間が長いのはなぜか。それは、端的に言うならば、職場の繁忙状態という要因が背後にあるからだと考えられる。

西村（2012）は、労働政策研究・研修機構編（2012）所収の、非正社員からの登用が積極的に行われている限定正社員区分の事例の分析から、それらの限定正社員区分が導入された背景として、「退職者によって生じる社内の空きポストを埋める人材を調達するため」、「労働市場の逼迫」、「法改正に対応するため」といった事情があると指摘しているが（西村 2012；

²² 「あなたの会社は、あなたの職業能力開発に積極的だと思いますか」との設問に対し、「そう思う」を 3 点、「どちらともいえない」を 2 点、「そう思わない」を 1 点として平均点を求めたものである。

60)、ここで指摘されている事情のうち、「法改正に対応するため」以外のもの、すなわち「空きポストを埋める人材を調達するため」と「労働市場の逼迫」は、職場の繁忙状態としてまとめることができる。

そして、このような事業所では、職種限定正社員といえども十分な能力開発が行われない可能性、勤務地限定正社員といえども頻繁に残業をしている可能性がある。つまり、非正社員からの登用が行われている事業所では、職場の繁忙状態という要因が背後にあるがゆえに、限定正社員が個性的な働き方を実現しにくいのだと考えられる。

第5節 小括

本章の内容は、以下のようにまとめられる。第1に、限定正社員の所在を見ると、職種限定正社員は、業種では「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）」で、事業所形態では「営業所」、「その他」で活用されている場合が多い。他方、勤務地限定正社員は、業種では「建設業」、「金融・保険業」、「不動産業、物品賃貸業」で、企業規模では1,000人以上の大企業で、事業所形態では「研究所」で活用されている場合が多い。

第2に、限定正社員の属性面での特徴を見ると、男性割合や高学歴者の割合、主たる生計の担い手が自分である割合において、限定のない正社員と非正社員の間にある。他方、職種については、職種限定正社員と勤務地限定正社員とで状況が異なっており、職種限定正社員には「専門的・技術的な仕事」が多く、勤務地限定正社員には「事務の仕事」や現業職が多いという特徴がある。

第3に、総じて、限定正社員の労働条件は、働き方に限定のない正社員と非正社員の中間的な水準にある。にもかかわらず、限定正社員の働き方の自己評価は、働き方に限定のない正社員のそれと比べて、必ずしも低くない。つまり、限定正社員の労働条件が働き方に限定のない正社員の労働条件より低いとしても、働き方に限定があることによりその「低さ」が相殺されていることが示唆される。そして、非正社員から限定正社員への登用が行われていない事業所に限定するならば、職種に限定があることによるメリット、勤務地に限定があることによるメリットが具体的に確認できる。すなわち、職種限定正社員は、自分の希望する仕事を継続でき仕事にやりがいを見出せる、勤務地限定正社員は、転居をともなう転勤がないことにより仕事と生活を両立しやすい、といったメリットを享受できる。これらから、非正社員から限定正社員への登用が行われていない事業所に限定するならば、限定正社員区分は、正社員の働き方の多様化を促進する機能を果たしていると結論づけられる。

第4に、他方、非正社員から限定正社員への登用が行われている事業所においては、職場の繁忙状態という要因が背後にあるがゆえに、限定正社員が個性的な働き方を実現しにくいものと考えられる。すなわち、限定正社員区分が果たす機能は、非正社員からの登用が行われている場合とそうでない場合とで、かなり異なると言える。

参考文献

雇用政策研究会（2010）「雇用政策研究会報告書—『持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム』」（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000cguk-img/2r9852000000ch2y.pdf>）.

高橋康二（2012）「限定正社員区分と非正規雇用問題」 JILPT Discussion Paper 12-03.

西村純（2012）「限定正社員の活用目的に関する一考察——雇用区分の動態性に注目して」 JILPT Discussion Paper 12-06.

濱口桂一郎（2011）『日本の雇用と労働法』日本経済新聞社.

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.

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（2011）『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—』調査シリーズ No.86.

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—』資料シリーズ No.107.