

限定正社員の実態

——企業規模別における賃金、満足度の違い

戸田 淳仁

(リクルートワークス研究所研究員)

目次

- I はじめに
- II 使用するデータ
- III 実証分析の結果
- IV 結びにかえて

I はじめに

正社員と非正社員の処遇差が大きく、また企業の人材活用の仕組みや働き方自体が異なるため、現状のまま非正社員を正社員に登用する、厳密な意味での均衡格差を実現していくことは困難であろう。その中で正社員の働き方の一つとして、雇用が安定しており、かつ職域、勤務地、労働時間等の限定がない正社員と処遇面での均等・均衡が図られることを前提に、職域、勤務地、労働時間等に限定のある「限定正社員」が注目されている。限定正社員は、無期の労働契約という点でいわゆる正社員と同様の雇用形態であるが、企業の人材活用や働き方といった点において相違点がある。その一方で、限定正社員は、有期の労働契約とは契約期間の定めが異なるが、勤務地や仕事内容に限定があること、短時間勤務であることなどの点において共通点がみられる。そのため、正社員と非正社員の中間的な存在である限定正社員は非正社員の待遇や雇用の安定性の向上だけでなく、正社員のワークライフバランスなどの観点から多様な働き方を実現させるものとして期待される。

限定正社員は現在でもすでに多くの企業で導入されている。厚生労働省『「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書』によると、雇用者のうち約6割がいわゆる正社員、約3割が限定正社員である。そのため、既存のデータを用いて、限定正社員という働き方をしている人はどのような人であるのか、賃金や仕事満足度といった条件について他の雇用形態の人々とどのような違いがあるのかを明らかにすることは、限定正社員を普及させていくうえでも有用であるといえる。

ただし、後述するように、先行研究を見る限り限定正社員の議論は規模の大きい企業だけに焦点が当てられてきた感が否めない。確かに、勤務地限定については、規模の小さい企業で事業所が1カ所内に限られているとすると、事実上勤務地が限定されているケースなどが考えられる。その一方で、全国に事業所を設置する比較的規模の大きい企業においては、正社員であれば転居を伴う転勤をする可能性があり、その意味で勤務地を限定することにより、多様な働き方を許容することになる。限定正社員の議論において、企業規模の差についてはあまり考察されていないが、表1を見る限り、企業規模により事業所の状況が異なるため、前述した推察がある程度当てはまる。表1は従業員規模ごとに、事業所が単一であるか複数であるか、そして複数の事業所のある企業については事業所数の平均を示したものである。企業規模が大きくなるにつれ、複数の事業所のある企業割合が上昇し、平均事業所数も増加していることか

表 1 企業常用雇用者規模別 事業所の状況

	企業数	うち単一事業所の割合	うち複数事業所の割合	複数事業所における平均事業所数
雇用者規模計	1,805,545	86.4%	13.6%	5.1
0 ～ 4人	1,067,825	97.1%	2.9%	2.0
5 ～ 9	309,445	88.0%	12.0%	2.1
10 ～ 19	200,451	75.5%	24.5%	2.4
20 ～ 29	75,974	62.4%	37.6%	2.8
30 ～ 49	62,940	49.3%	50.7%	3.2
50 ～ 99	46,090	33.5%	66.5%	4.3
100 ～ 299	30,218	18.5%	81.5%	7.7
300 ～ 999	9,296	7.1%	92.9%	19.0
1,000 ～ 1,999	1,780	1.8%	98.2%	45.4
2,000 ～ 4,999	1,013	0.3%	99.7%	87.1
5,000人以上	513	0.0%	100.0%	297.4

出所：総務省統計局「経済センサス」(2009年)。

らも企業規模によって実態が異なると言える。限定正社員の議論については、より規模の小さい企業に対しても実態を把握し、企業規模に応じて議論を進めていく意義があると考えられる。

以上のような問題意識に従い、(1) どのような人が限定正社員として働いているのか、(2) 限定正社員とその他において、賃金や満足度にどのような違いがあるのか、特に企業規模の違いを意識して考察していきたい。

日本の限定正社員についての先行研究は、人事管理の観点からすでにいくつか存在するが、使用したデータは中堅企業から大企業が中心である。(佐藤・佐野・原 2003, 西村・守島 2009 など)。例えば、守島 (2011) ではある程度規模の大きい企業において、限定正社員施策を取り入れることにより、正社員に対しては有意な影響をもたらさないが、非正社員については、施策の内容によっては非正社員の意識にプラスの影響を与える場合とマイナスの影響を与える場合があるとしている。また、高橋 (2013) は常用雇用規模 10 名以上の事業所の人事担当者並びに従業員を対象とした『多様な就業形態に関する実態調査』(労働政策研究・研修機構が実施) を用いて、本研究と同じような分析を行っている。高橋 (2013) の結論は、限定正社員の活用・就業実態を概観することで、職種限定正社員については企業内でのキャリア形成が困難であること、勤務地限定正社員については賃金不

満を抱きやすいことが人事管理上の課題として指摘できることである。ただしデータの制約からか企業規模の差についてはよく検討されていない。

次節以降の構成は以下のとおりである。Ⅱでは本研究で使用するデータについて説明し、限定正社員が実際にどれくらい存在するのか、産業、職業、企業規模によってどれだけ差があるのかについて観察する。Ⅲでは、実証分析の結果を示す。限定正社員である人はどのような属性を持つのか、そして限定正社員とそれ以外の人との間で、賃金や仕事満足度の違いがあるのか、企業規模によって差が見られるのかについて分析結果を示す。Ⅳでは結びにかえて、分析結果をまとめる。

Ⅱ 使用するデータ

以下では使用するデータと、限定正社員についてどのように調査されているかについて説明する。

1 『ワーキングパーソン調査 2012』について

本研究ではリクルートワークス研究所実施の『ワーキングパーソン調査 2012』を利用する。『ワーキングパーソン調査』は 2000 年より 2 年おきに実施され、繰り返し調査されるクロスセクション (Repeated cross section) データであり、働き方の実態や個人の意識に関して詳細に調査し

ている。2012年調査は株式会社インテージが保有するモニターを活用し、東京、千葉、埼玉、神奈川に住む業務委託者を含む18歳から59歳までの就業者（男女）を対象に、2012年8月から9月の間に実施された。この調査は首都圏在住者中心のデータであり、日本全国の代表性に欠けることを注意されたい。調査の結果9970名の回答が得られた。以下の分析では、業務委託者を除いた雇業者9723名を対象とする。

この調査では正社員、非正社員に限らず、現在の勤務先において以下の制度が適用されているか否かについて質問し、「あてはまる」「あてはまらない」という選択肢から回答する形式となっている。

- ・勤務地が限定され、遠方（転居を伴う距離）の支社・事業所には転勤しない制度（いわゆる「地域限定社員」）
- ・通常の正社員と比べて担当する業務が限定されており、他の業務への異動はない制度
- ・通常の正社員と比べて、週当たりの定められた労働日数・労働時間が短い制度（いわゆる「短時間正社員」）

正社員、非正社員の区分は勤め先の呼称とし、上記の制度にいずれかがあてはまる正社員を限定正社員と定義し、いずれにもあてはまらない、いわゆる正社員を、以下では無限定正社員と呼ぶことにする¹⁾。

2 限定正社員の分布

無限定の正社員、限定正社員の割合について性別、年齢階層別にみたものが表2である。男女計では無限定の正社員が45.4%、限定正社員が24.4%、非正社員が30.2%である。厚生労働省『「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書』の調査結果よりも無限定の正社員、限定正社員の割合が低いが、それほど大きな差はないと言える。また、男性については若年で非正社員の割合がその他の年齢層よりも高いが、限定正社員はどの年齢層でも25%前後である。女性については、若年ほど限定正社員の割合がやや高く、20歳代では28.1%である。

また、表2には(b)限定正社員に対する限定内容の割合を示している。男女計では、何らかの限定のある正社員のうち、勤務地が限定されているのが77.0%、職域が限定されているのが52.4%、労働時間が限定されているのが20.1%となっており、勤務地が限定されている正社員が多いと言える。特に男性では18～29歳が84.2%、女性では18～29歳が82.1%、50～59歳が82.5%と他の年齢階層よりも高い。また、職域限定の正社員割合については、男性は年齢階層別にほぼ変わらないのに対し、女性では年齢が高くなるにつれてその割合が高まり、18～29歳では46.5%であるのに対し、50～59歳では65.1%である。また、労働時間限定については、女性の30～39歳で

表2 限定正社員、限定の内容についての割合（性別、年齢階級別）

(a) 雇業者に対する各雇用形態の割合

		正社員 (無限定)	限定 正社員	非正社員	サンプル サイズ
男性	18～29歳	48.1%	24.5%	27.4%	1,007
	30～39歳	61.3%	27.5%	11.3%	1,830
	40～49歳	68.0%	24.6%	7.4%	1,506
	50～59歳	63.5%	25.1%	11.4%	1,268
	男性計	61.2%	25.6%	13.2%	5,611
女性	18～29歳	29.4%	28.1%	42.6%	973
	30～39歳	26.7%	25.8%	47.5%	1,160
	40～49歳	20.5%	18.9%	60.7%	1,055
	50～59歳	18.1%	18.0%	64.0%	924
	女性計	23.8%	22.8%	53.4%	4,112
男女計		45.4%	24.4%	30.2%	9,723

(b) 限定正社員に対する各限定内容の割合

		勤務地 限定	職域限定	労働時間 限定	サンプル サイズ
男性	18～29歳	84.2%	50.2%	17.0%	247
	30～39歳	75.8%	52.9%	18.5%	503
	40～49歳	74.6%	50.3%	21.4%	370
	50～59歳	70.8%	55.7%	23.0%	318
	男性計	75.8%	52.4%	20.0%	1,438
女性	18～29歳	82.1%	46.5%	19.1%	273
	30～39歳	75.3%	50.5%	27.8%	299
	40～49歳	76.9%	53.3%	19.6%	199
	50～59歳	82.5%	65.1%	10.2%	166
	女性計	78.9%	52.5%	20.4%	937
男女計		77.0%	52.4%	20.1%	2,375

出所：リクルートワークス研究所『ワーキングパーソン調査』（2012年）より著者集計。

表3 限定正社員、限定の内容についての割合（企業規模別）

(a) 雇用者に対する各雇用形態の割合

	正社員 (無限定)	限定 正社員	非正社員	サンプル サイズ
100人未満	37.3%	25.0%	37.7%	3,443
100-999人	47.1%	23.5%	29.3%	2,723
1000人以上	53.0%	22.4%	24.6%	3,019
官公庁	46.1%	36.3%	17.7%	538
企業規模計	45.4%	24.4%	30.2%	9,723

(b) 限定正社員に対する各限定内容の割合

	勤務地 限定	職域限定	労働時間 限定	サンプル サイズ
100人未満	81.8%	59.3%	12.7%	862
100-999人	75.0%	51.8%	19.2%	641
1000人以上	72.1%	45.4%	31.6%	677
官公庁	79.5%	48.7%	16.4%	195
企業規模計	77.0%	52.5%	20.2%	2,375

出所：リクルートワークス研究所『ワーキングパーソン調査』（2012年）より著者集計。

27.8%と他の年齢階層よりも比較的高い。

表3は企業規模別に限定正社員の割合を示したものである。限定正社員については官公庁をのぞいて、25%前後であるが、100人未満では非正社員の割合が37.7%と他の企業規模よりも高いため、正社員に占める限定正社員の割合では規模の大きい企業よりも高いと言える。この結果は、企業規模が小さいために企業側の人事管理の如何を問わず、勤務地などが限定されてしまうということを反映しているのか、それとも回答者の認識として限定されていると感じているのかは分からない。限定正社員に限定して、限定内容の割合を見ていくと、勤務地限定については、100人未満では81.8%と1000人以上の72.1%よりも比較的高いと言える。また、職域限定についても、1000人以上では45.4%であるのに対し、100人未満は59.3%と高いと言える。そのため企業規模が小さいと勤務地や職域が限定されやすいとある程度言える。しかし労働時間限定については、100人未満では12.7%であるのに対し、1000人以上では31.6%と大企業において労働時間を限定する働き方がより導入されている状況である。

表3から言えることは、企業規模が小さいほど正社員に占める限定正社員の割合が高いと言えるが、中小企業ほど企業側の人事管理を問わず限定されているということは言い難い。もちろん回答者の認識に基づいているため、多少の傾向があると言えるに過ぎない。そこで次節の分析では、企業規模によってサンプルを分けて分析を行うことで、企業規模の差についても注目することにした。

Ⅲ 実証分析の結果

実際に限定正社員である人の属性や、限定正社員である人の賃金や満足度がそれ以外の人とどう異なるかについて回帰分析を行うことにより考察したい。以下では特に正社員に限定し、無限定正社員と限定正社員の比較を行う。前述の先行研究でいわれているように、企業の人事管理上、限定正社員と非正社員の間には待遇や活用方針など大きく異なる場合が多く、むしろ無限定正社員と限定正社員の間にはそれほど大きくないと想定されるからであり、無限定正社員と限定正社員の違いに注目した方がその違いが分かりやすいと想定されるからである。表4には、分析で使用される変数の基本統計量を示している²⁾。

1 限定正社員に関する分析

最初の分析として、限定正社員である人とそうでない人の属性がどう異なるかについてみていきたい。表5は限定正社員である人を1、そうではない人を0としたダミー変数を被説明変数としたプロビット分析の結果である³⁾。表5の分析では、サンプルを正社員だけでなく非正社員も含み、雇用者のうちどのような人が限定正社員となるのかといった観点で分析を行った⁴⁾。

表5の(1)式は、サンプルを男性に限り何らかの限定のある正社員の分析である。年齢については40代が20代よりも限定正社員である確率が低い。学歴、配偶関係には違いが見られず、また初職が非正規であると限定正社員になる確率が有意に上がることがわかった。また、企業規模につ

表4 実証分析で使用了変数に関する基本統計量

	男性		女性	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差
限定正社員	0.295	0.456	0.489	0.500
勤務地限定正社員	0.224	0.417	0.386	0.487
職域限定正社員	0.155	0.362	0.257	0.437
労働時間限定正社員	0.059	0.235	0.100	0.300
時間当たり賃金率(対数値)	7.776	0.652	7.425	0.557
仕事満足度	2.293	0.967	2.350	0.944
30～39歳ダミー	0.333	0.471	0.318	0.466
40～49歳ダミー	0.286	0.452	0.217	0.412
50～59歳ダミー	0.231	0.421	0.174	0.379
勤続年数	8.283	2.788	7.180	2.850
短大卒・専門学校卒ダミー	0.128	0.334	0.289	0.453
大卒・大学院卒ダミー	0.717	0.450	0.545	0.498
配偶者ありダミー	0.656	0.475	0.386	0.487
末子年齢6歳未満ダミー	0.194	0.395	0.112	0.316
15歳の成績「上のほう」ダミー	0.591	0.492	0.647	0.478
初職非正規ダミー	0.052	0.221	0.088	0.283
企業規模100-999人ダミー	0.288	0.453	0.272	0.445
企業規模1000人以上ダミー	0.365	0.481	0.261	0.439
官公庁ダミー	0.071	0.258	0.050	0.217

注：サンプルは正社員のみ。

仕事満足度は、「とても満足している」を4、「満足している」を3、「どちらともいえない」を2、「不満である」を1、「とても不満である」を0とした変数。15歳の成績「上のほう」ダミーは、中学3年生の頃の成績が「上のほう」「やや上のほう」を1、「真ん中あたり」「やや下のほう」「下のほう」を0とした変数。

出所：リクルートワークス研究所『ワーキングパーソン調査』(2012年)より著者集計。

いては100人未満に対して、100～999人、1000人以上は係数がマイナスで有意であり、規模が大きくなるにつれ限定正社員になる確率が下がることが分かった。これは企業の人事管理上の観点から、限定を設けた結果適用される正社員が規模によって異なるのか、それとも規模が小さいと結果的に限定があてはまるようになり、それを認識して回答者が回答しているのかが不明であるので解釈には注意を要する。

次に(2)式から(4)式は、男性に限定して、表頭に記された限定のある正社員を1、それ以外を0としたダミー変数を被説明変数とした分析の結果である。年齢については、勤務地限定において、30代以上は20代と比べて係数が負であり、職域限定において、40代は20代と比べて係数が負である。また、初職非正規ダミーは勤務地限定と職域限定のみで有意である。また、企業規模については、勤務地限定と職域限定については(1)式と同じ結果であるが、労働時間限定については、1000人以上の係数が正で有意であり、表2の結果と整合的である。限定の内容により有意となる

変数が異なることがわかる。

表5の(5)式以降は女性に限定して男性と同様の分析を行った結果である。男性と異なる結果として、何らかの限定のある人に関する分析((5)式)では、年齢による有意な差が見られないこと、また男性では有意ではなかったが、末子の年齢が6歳未満である人ほど労働時間限定の正社員になる確率が高くなることが分かった。特に、(8)式の結果から末子の年齢が6歳未満である人ほど何らかの限定のある人の割合は11.7%ポイント高まるということができ、この大きさは他の係数よりも大きいと、末子の年齢の与える影響はよりインパクトの大きさからも大きいと言える。最初に述べたとおり、ワークライフバランスの観点から多様な働き方が求められている中で、育児をしながら働く女性であるほど限定正社員である割合が高いことから、両立支援を進める中で限定正社員を普及させていくことはより重要であると言えるだろう。

表5 限定正社員に関するプロビット分析 (限界効果)

被説明変数	男性				女性			
	限定正社員	勤務地限定	職域限定	労働時間限定	限定正社員	勤務地限定	職域限定	労働時間限定
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
年齢(18~29歳)								
30~39歳ダミー	-0.0303 (0.0210)	-0.0439** (0.0180)	-0.0153 (0.0160)	0.00224 (0.0110)	-0.0138 (0.0317)	-0.0371 (0.0303)	0.00840 (0.0278)	0.0154 (0.0160)
40~49歳ダミー	-0.0492** (0.0220)	-0.0581*** (0.0188)	-0.0337** (0.0165)	0.00380 (0.0118)	-0.0238 (0.0356)	-0.0555* (0.0337)	0.0197 (0.0320)	0.00121 (0.0179)
50~59歳ダミー	-0.0250 (0.0250)	-0.0523** (0.0210)	-0.0102 (0.0191)	0.0153 (0.0141)	-0.00932 (0.0400)	-0.0231 (0.0383)	0.0836** (0.0374)	-0.0316* (0.0166)
最終学歴(中高卒)								
短大・専門学校卒ダミー	-0.00314 (0.0249)	0.0100 (0.0227)	0.00405 (0.0191)	0.00282 (0.0137)	0.00250 (0.0367)	0.0303 (0.0360)	0.0137 (0.0316)	-0.00306 (0.0186)
大卒・大学院卒ダミー	-0.0276 (0.0204)	-0.00762 (0.0180)	-0.0144 (0.0157)	0.0147 (0.00962)	-0.0327 (0.0366)	-0.0224 (0.0356)	-0.0225 (0.0317)	-0.00666 (0.0185)
配偶者ありダミー	0.00590 (0.0175)	-0.00359 (0.0158)	0.0171 (0.0132)	0.00131 (0.00856)	0.000486 (0.0284)	0.000953 (0.0276)	-0.0359 (0.0242)	0.0205 (0.0150)
末子年齢6歳未満ダミー	0.000121 (0.0198)	-0.00261 (0.0178)	-0.00876 (0.0150)	0.00152 (0.0101)	0.0462 (0.0445)	-0.0386 (0.0421)	-0.00418 (0.0378)	0.117*** (0.0330)
15歳の成績「上のほう」ダミー	-0.0159 (0.0143)	-0.0234* (0.0129)	-0.0141 (0.0111)	-0.00433 (0.00721)	-0.00792 (0.0262)	-0.0112 (0.0254)	-0.00840 (0.0224)	0.0180 (0.0122)
初職非正規ダミー	0.0862*** (0.0322)	0.0521* (0.0289)	0.0692*** (0.0260)	-0.0159 (0.0131)	-0.000218 (0.0419)	-0.0474 (0.0398)	0.0818** (0.0383)	-0.0596*** (0.0124)
企業規模(100人未満)								
企業規模100~999人ダミー	-0.0614*** (0.0167)	-0.0726*** (0.0142)	-0.0303** (0.0123)	0.00714 (0.00948)	0.00922 (0.0296)	-0.00252 (0.0288)	-0.0640*** (0.0237)	0.0236 (0.0170)
企業規模1000人以上ダミー	-0.0985*** (0.0169)	-0.103*** (0.0146)	-0.0687*** (0.0125)	0.0253*** (0.00962)	0.0528 (0.0323)	-0.0203 (0.0315)	-0.0630** (0.0259)	0.0835*** (0.0213)
官公庁ダミー	-0.0596 (0.0748)	-0.0609 (0.0592)	-0.0178 (0.0525)	0.00575 (0.0450)	-0.0486 (0.125)	-0.0770 (0.114)	-0.0683 (0.0877)	-0.0208 (0.0571)
疑似決定係数	0.036	0.035	0.036	0.027	0.094	0.088	0.062	0.134
サンプルサイズ	4,872	4,872	4,872	4,872	1,916	1,916	1,912	1,916

注：サンプルは正社員のみ。その他の説明変数として、産業ダミーと職業ダミーがある。

Robust standard errors in parentheses

** p<0.01, * p<0.05, + p<0.1

出所：リクルートワークス研究所「ワーキングパーソン調査」(2012年)より著者推定。

2 賃金に関する分析

次に、限定正社員である人とそうでない人でどれだけ賃金が異なるか。本調査では年収(臨時収入、副収入を除く)を調査しているので、年収関数を推計することで検討したい⁵⁾。

表6は、時間当たり賃金率の対数値を被説明変数とした最小二乗法(OLS)の推定結果を示している。(1)式は男性に限定して、すべての企業規模における限定正社員の差を見たものである。限定正社員の係数については、「勤務地限定あり」「職域限定あり」「労働時間限定あり」といった変数であり、これは無限定の正社員に比べ、それぞれの限定があることにより年収が平均的にどれだけ差があるかを見ている。(1)式を見る限り、いず

れも統計的な差はないと言える。(2)式から(4)式は企業規模ごとにサンプルを分けた場合である。限定正社員に関する変数については、100人未満、100~999人については全ての係数が有意ではなく、1000人以上においては、勤務地限定の係数が-0.0996と負で有意である。また、職域限定は10%有意水準であるが、正で有意である。大企業において勤務地が限定されていると、それに応じて10%ほど年収のペナルティが発生するほど、大企業での転居を伴った異動が重要であると言える。

次に女性についての結果である(5)式から(8)式を見ると、規模計の(5)式では、無限定の正社員と比べ労働時間限定が負で有意である。労働時間について、規模計の(5)式ではペナルティ

表6 時間当たり賃金率(対数値)に関する回帰分析(OLS)

VARIABLES	男性				女性			
	規模計	100人未満	100-999人	1000人以上	規模計	100人未満	100-999人	1000人以上
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
勤務地限定あり	-0.0346 (0.0220)	0.00165 (0.0442)	-0.0370 (0.0345)	-0.0996** (0.0466)	-0.0285 (0.0272)	0.0137 (0.0392)	-0.00166 (0.0560)	-0.0908** (0.0510)
職域限定あり	0.0107 (0.0275)	-0.0168 (0.0580)	-0.0300 (0.0375)	0.0990* (0.0572)	0.0492 (0.0304)	0.0736* (0.0380)	-0.00816 (0.0707)	0.0539 (0.0690)
労働時間限定あり	0.0428 (0.0369)	0.00395 (0.0988)	0.0429 (0.0555)	0.0385 (0.0556)	-0.0810** (0.0404)	-0.0559 (0.0770)	-0.127* (0.0675)	-0.0489 (0.0766)
勤続年数	0.0701*** (0.0176)	0.0977*** (0.0287)	0.0680* (0.0364)	0.0574* (0.0315)	0.0605** (0.0235)	0.0606* (0.0330)	0.0658 (0.0469)	0.0505 (0.0584)
勤続年数2乗(/100)	0.000755 (0.00112)	-0.00252 (0.00200)	0.000808 (0.00230)	0.00211 (0.00193)	0.00184 (0.00158)	0.00163 (0.00238)	0.00151 (0.00312)	0.00320 (0.00371)
最終学歴(中高卒)								
短大・専門学校卒ダミー	0.0114 (0.0312)	-0.0676 (0.0553)	0.0434 (0.0573)	0.0420 (0.0539)	0.0675* (0.0367)	0.0525 (0.0509)	0.0211 (0.0779)	0.221*** (0.0807)
大卒・大学院卒ダミー	0.0916*** (0.0259)	0.0411 (0.0458)	0.118*** (0.0439)	0.144*** (0.0534)	0.115*** (0.0354)	0.0866 (0.0538)	0.110* (0.0665)	0.305*** (0.0675)
15歳の成績「上のほう」ダミー	0.0660*** (0.0167)	0.0592* (0.0357)	0.0331 (0.0275)	0.101*** (0.0294)	0.0845*** (0.0243)	0.0296 (0.0364)	0.169*** (0.0465)	0.0818 (0.0533)
初職非正規ダミー	-0.0100 (0.0314)	-0.0372 (0.0499)	-0.0134 (0.0539)	0.00867 (0.0674)	0.0444 (0.0378)	0.0278 (0.0450)	-0.0125 (0.0877)	0.104 (0.0948)
企業規模(100人未満)								
企業規模100~999人ダミー	0.101*** (0.0231)				0.0798** (0.0286)			
企業規模1000人以上ダミー	0.257*** (0.0236)				0.132*** (0.0333)			
官公庁ダミー	0.0603 (0.105)				0.177 (0.116)			
定数項	6.601*** (0.0998)	6.682*** (0.152)	6.704*** (0.209)	6.793*** (0.187)	6.326*** (0.176)	6.430*** (0.251)	6.328*** (0.247)	6.225*** (0.493)
サンプルサイズ	4,813	1,330	1,388	1,751	1,884	787	514	491
自由度修正済み決定係数	0.289	0.166	0.251	0.263	0.243	0.244	0.232	0.244

注：サンプルは正社員のみ。その他の説明変数として、産業ダミーと職業ダミーがある。

Robust standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

出所：リクルートワークス研究所『ワーキングパーソン調査』(2012年)より著者推定。

が発生しているが、(6)式以降を見ると、100～999人において10%有意水準で有意ではあるが、他の企業規模では有意ではない。また、1000人において、勤務地限定の係数が負で有意である。

3 仕事満足度に関する分析

最後に仕事満足度に関する分析である表7の結果を見たい。男性については規模計では、職域限定正社員は無限定の正社員に比べて仕事満足度が高い。企業規模別に見ると、100人未満の(2)式ならびに100～999人の(3)式において、職域限定の係数が正で有意であるため、規模の小さい企業において職域が限定されている人ほど仕事に対して満足度が高いと言える。一方、1000人

以上の大企業においては、勤務地限定の係数は負で有意、労働時間の係数は10%有意水準であるが、正で有意となっている。女性については、企業規模別については、何らかの限定については有意ではないが、規模計においては、男性と同様に職域限定の係数が10%有意水準ではあるが正であり、職域が限定されていると仕事満足度が高まるという結果になっている。

IV 結びにかえて

本研究では、政府が限定正社員の普及をさらに進めようとしている中で、限定正社員の実態を特に企業規模の差に注目しながら考察した。その結

表7 仕事満足度に関する順序ロジット分析

被説明変数	男性				女性			
	規模計	100人未満	100-999人	1000人以上	規模計	100人未満	100-999人	1000人以上
	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
勤務地限定あり	-0.00138 (0.0762)	0.118 (0.132)	0.00669 (0.142)	-0.252** (-0.102)	0.00267 (0.100)	0.0658 (0.157)	0.121 (0.198)	-0.117 (0.214)
職域限定あり	0.251*** (0.0914)	0.158** (0.077)	0.547*** (0.167)	0.0782 (0.185)	0.189* (0.115)	0.161 (0.172)	0.336 (0.233)	0.241 (0.259)
労働時間限定あり	0.0341 (0.128)	-0.184 (0.264)	-0.374 (0.262)	0.368* (0.210)	0.143 (0.146)	0.211 (0.319)	0.0769 (0.257)	0.0765 (0.247)
時間当たり賃金率(対数値)	0.416*** (0.0621)	0.379*** (0.102)	0.506*** (0.127)	0.372*** (0.115)	0.206** (0.0936)	0.170 (0.162)	0.125 (0.199)	0.317** (0.153)
勤続年数	-0.138*** (0.0482)	-0.263*** (0.0783)	-0.104 (0.101)	-0.113 (0.0932)	-0.250*** (0.0710)	-0.0460 (0.116)	-0.371** (0.150)	-0.522*** (0.144)
勤続年数2乗(1/100)	0.00773** (0.00321)	0.0179*** (0.00566)	0.00547 (0.00666)	0.00432 (0.00595)	0.0207*** (0.00519)	0.00353 (0.00851)	0.0349*** (0.0116)	0.0381*** (0.0103)
最終学歴(中高卒)								
短大・専門学校卒ダミー	-0.0309 (0.101)	-0.0211 (0.166)	-0.206 (0.195)	0.0846 (0.205)	0.0189 (0.130)	-0.0544 (0.183)	-0.416 (0.305)	0.393 (0.302)
大卒・大学院卒ダミー	0.00214 (0.0824)	0.0764 (0.145)	0.00339 (0.164)	-0.0407 (0.151)	0.0656 (0.130)	-0.00918 (0.197)	-0.0976 (0.286)	0.319 (0.292)
15歳の成績「上のほう」ダミー	0.118** (0.0572)	0.132 (0.106)	0.134 (0.105)	0.0938 (0.100)	0.0509 (0.0955)	0.0726 (0.152)	0.0522 (0.178)	0.0724 (0.220)
初職非正規ダミー	-0.230* (0.128)	-0.307* (0.171)	0.00245 (0.276)	-0.456 (0.289)	-0.0513 (0.145)	0.183 (0.224)	-0.190 (0.276)	-0.474 (0.330)
企業規模(100人未満)								
企業規模100-999人ダミー	-0.0184 (0.0737)				-0.202* (0.108)			
企業規模1000人以上ダミー	0.187** (0.0774)				-0.303** (0.126)			
官公庁ダミー	-0.0470 (0.399)				0.413 (0.415)			
サンプルサイズ	4.813	1.330	1.388	1.751	1.884	787	514	491
対数尤度	-7435.0	-7432.6	-5245.6	-5244.2	-2538.5	-2536.2	-1325.5	-1324.8

注：サンプルは正社員のみ。その他の説明変数として、産業ダミーと職業ダミーがある。

Robust standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

出所：リクルートワークス研究所『ワーキングパーソン調査』(2012年)より著者推定。

果、女性については子供が小さく育児や子育てが必要な人ほど労働時間限定の正社員として働いている傾向が見られ、多様な働き方に対応するためには限定正社員が貢献している可能性が高いことが分かった。また、賃金に関する分析では、性別で結果はやや異なるが、勤務地限定や労働時間限定により賃金のペナルティが発生するが、職域限定では個人の専門性が評価されることにより年収が高くなる可能性があること、また満足度においても中小企業を中心に職域が限定されていることにより満足度が高まることが分かった。大企業では複数の事業所のある企業が多いことから、転勤や異動が多くみられ、そのため特に転勤を伴わない働き方については賃金を下げることにより対応

することが示唆されるが、中小企業ではそのようなことがあまりないため賃金に対するプレミアムやペナルティが見られない。また中小企業では、推測の域を出ないが、より少ない人員で事業を運営する必要があり一人あたりの職域が広いいため、職域が限定されることにより、特定の仕事に対して集中できることなどにより満足度が高まると考えられる。限定正社員を普及させていくためには、企業規模の違いに注目して方針を検討していく必要があると言える。

本稿の課題としては、以下の2点がある。第1に、限定正社員の定義として制度の適用という観点から考察してきたが、これが本来の限定正社員だけでなく、制度の適用は受けていないが、これま

での配置の結果により限定されている働き方をしていると考えている回答者も選択している可能性がある。限定正社員の定義について労働者に対するアンケート調査の工夫がさらに必要である。第2に、『ワーキングパーソン調査』では、勤務地限定正社員が、そのような制度を適用されているからなのか、それとも事業所が1カ所しかなく結果的に勤務地が限定されているのか判別がつかない。この点を工夫した分析も今後望まれる。

*本稿に示されている意見は著者個人によるものであり、所属機関によるものではない。本稿に残る誤りはすべて著者に帰することはいうまでもない。また、本稿の作成にあたり会議準備委員会のコメントは貴重であった。ここに記してお礼申し上げたい。

- 1) 「ワーキングパーソン調査」では雇用契約が無期であるか有期であるかも調査しているが、限定内容を把握する質問において、正社員に対する比較という形で質問文を構築しているため、勤め先の呼称である正社員に限定してそのうち限定があるかないか考察していく方が分析上の整合性を保てると考える。もちろん限定内容の把握の仕方については回答者の認識に従っているため、認識の誤りを防ぐことは本研究ではできていない。
- 2) 表5以降では示していないが、コントロールする他の変数として産業ゲームと職業ゲームがある。産業ゲームの区分として「建設業」をベースとして、「製造業」「電気・ガス・熱供給」「情報通信業」「運輸業」「卸売・小売業」「金融・保険業」「不動産業」「飲食店、宿泊業」「医療・福祉」「教育・学習支援」「サービス業」「公務」「分類できない区分・その他」としている。また、職業ゲームの区分として、「サービス職」をベースとして、「運輸・通信関連職」「生産工程・労務職」「管理職」「事務職」「営業職」「専門職」「分類できない区分・その他」としている。
- 3) 被説明変数は、いずれか限定がある場合、勤務地・職域・労働時間のそれぞれ1つに制約がある場合を考慮している。
- 4) 労働者の選択肢として「無限定の正社員」「限定正社員」「非正社員」があるため、Nested ロジットモデルや多項ロジットモデルを採用することが適切だと見えるが、それらの背景には労働者が効用最大化のもとに自由に選択できることが前提とされており、それが必ずしも日本の現状と整合的ではないことと、ここでは労働者の選択ではなく単純に限定正社員とそれ以外の属性の違いを見るため、Binary のモデルを採用した。Nested ロジットモデルの検討について今後の課題としたい。
- 5) 定式化の如何にもよるが、本研究で推定しているようなモデルは補償賃金を推定しているとも解釈できる。補償賃金については白井（2013）を参照。関連した分析には、黒田・山本（2013）、森川（2010）などがある。

参考文献

- 白井恵美子（2013）「多様な働き方の意義と実現性——経済学的アプローチから」『日本労働研究雑誌』No.636 pp.37-47.
- 黒田祥子・山本勲（2013）「ワークライフバランスに対する賃金プレミアムの検証」RIETI Discussion Paper Series 13-J-004.
- 佐藤博樹・佐野嘉秀・原ひろみ（2003）「雇用区分の多元化と人事管理の課題——雇用区分間の均衡処遇」『日本労働研究雑誌』No.518. pp.31-46.
- 高橋康二（2013）「限定正社員のタイプ別に見た人事管理上の課題」『日本労働研究雑誌』No.636 pp.48-62.
- 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. pp.20-33.
- 森川正之（2010）「雇用保障とワーク・ライフ・バランス——補償賃金格差の視点から」RIETI Discussion Paper Series 10-J-042.
- 守島基博（2011）「「多様な正社員」と非正規雇用」鶴光太郎他編著『非正規雇用改革——日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社。

とだ・あきひと リクルートワークス研究所研究員。最近の主な著作に「女性の結婚・出産のタイミングと就業行動の世代間比較」『家計経済研究』No.100, 2013年。労働経済学・応用計量経済学専攻。