

特集 企業の雇用ポートフォリオの変容

—限定正社員と正規登用を中心に

非正規雇用者の正社員登用の可能性——働き方と賃金の「汽水域」が鍵

小野晶子 主任研究員

非正規雇用者の活用と正社員登用の状況——現業系業務の5事例から

奥田栄三 主任調査員補佐

企業における雇用ポートフォリオのあり方は今、どう変わろうとしているのか
——「JILPT人材マネジメントのあり方に関する調査」結果より

調査・解析部

<連載>

賃金・人事処遇制度と運用実態をめぐる新たな潮流<第8回>
非正規社員をめぐる雇用管理と制度改定

——ANA コーブさっぽろ ファンケル 西友

調査・解析部

景気回復の追い風もあり、非正規社員を
正社員化する流れが広がっている——。

「ユニクロ」を展開するファーストリテイリングが国内のパート・アルバイト約三万人のうち一万六〇〇〇人を向こう二〜三年で地域限定の正社員にするとの発表や、スターバックスコーヒー・ジャパンが契約社員八〇〇人を正社員化する、家具大手のイケアアジャパンがパートタイム従業員を無期契約化するといった報道が相次いでいる。小売・飲食業の関係では人手不足が企業経営の大きなボトルネックとなってきたことから人材困り込みのためにも、店舗の拡大に対応した正社員化の動きが進むことが予想される。

さらに日本郵政グループでは新たな正社員区分を創設し、契約社員から約五〇〇〇人を登用したことは弊誌四月号で紹介した。トヨタ自動車では期間従業員の本工化（正社員登用）を拡大する方針であることも報道された。最近の動向で注目を集めたANAの客室乗務員（契約社員）約一六〇〇人の正社員転換は今号特集の連載欄のなかで詳報する。

こうした非正規雇用に係わる人事・処遇制度見直しや正社員転換、

登用拡大の背景には、人手不足のほか、経営戦略の見直し、労働契約法などの法改正やコンプライアンスへの対応、労務構成の是正など、複合的要因が絡みあっている。当機構の調査でも改正労働契約法に対応してパート・契約社員の労働契約を有期から無期化することについて、前向きな企業が多い。

こうしたなか、その無期化の後の受け皿として、いわゆる「限定正社員」の導入を構想している企業が増えていることに注目すべきだろう。あわせて、金融・損保関係では、主にコンプライアンスへの対応策として、派遣社員の直接雇用化（パート・契約社員）をすすめたうえで、段階的に正社員登用につなげる制度をすでに整備し、実績をあげてきている。

特集ではこうした企業が模索する新たな雇用ポートフォリオの動向について、アンケートやヒアリング調査をもとに、その現状を把握するとともに今後の行方を展望する。

非正規雇用者の正社員登用の可能性

—働き方と賃金の「汽水域」が鍵

JILPRT主任研究員 小野 晶子

1 はじめに

非正規雇用の労働者（以下、非正規雇用者）の増加が、社会的問題として取り上げられるようになって久しい。全雇用者に占める非正規雇用者の割合は三五・二％に達し⁽¹⁾、その数も割合も増加の一途をたどっている。

企業が非正規雇用を活用する大きな理由の一つはコストカッティングである。利益最大化のために必要な企業行動なのだろうが、これが長期にわたった時や社会全体でみた時には、非正規雇用の増加は利益につながらない可能性がある。非正規雇用者は正社員に比べ雇用が短期的傾向にあり、教育訓練・能力開発の機会が正社員に比べて乏しくなる。技術や能力が蓄積、継承できない資源が枯渇すれば、将来的に獲得できる利益は減少せざるをえなくなる。

このような状況下、企業は非正規雇用者の正社員登用をどのように捉えているのだろうか。本稿は、JILPRT資料シリーズNo.137『非正規雇用者の企業・職場における活用と正社員登用の可能性—事業所ヒアリング調査からの分析』(二〇一四年五月発行)の総論部

分から企業・事業所の非正規雇用者の活用と正社員登用の可能性についてみていく。とくに非正規雇用者と正社員の働き方や賃金の重なり——「汽水域」について注目したい。表1はヒアリング調査を実施した一九の企業・事業所の概要である。なお本調査での「契約社員」「パート・アルバイト」「派遣社員」といった雇用形態別の定義は脚注を参照いただきたい⁽²⁾。

2 正社員登用している事業所の特徴と働き方

一九の調査対象のうち、過去三年間に非正規雇用から正社員へ登用した実績がある企業・事業所は、一二であった。表2は、一二の企業・事業所を正社員登用人数の全正社員数に対する比率（以下、正社員登用者の比率という）が大きい順に並べてある。これにより、企業や事業所の大小にかかわらず、正社員登用者の比率がわかる。

また、正社員登用を恒常的に行っているのか、一時的なものなのか二つに分けた。正社員登用を恒常的に行っているところは、正社員登用が制度化していたり、非正規雇用での働き方が正社員に接続されるように設計されてい

表1 ヒアリング調査対象の企業・事業所

| 産業 | 業種 | 本報告書での名称 | | 企業全体の従業員規模(公表ベース) | 調査対象事業所形態 |
|-----------|---------------|----------|-------|-------------------|-------------|
| | | 企業名称 | 事業所名称 | | |
| 製造業 | 電気機器製造 | A社 | AA事業所 | 約35,000人(単独) | 研究拠点、工場 |
| | 大手製造業 | B社 | 本社 | 約8,000人(単独) | 本社/研究拠点 |
| | オーディオ機器製造 | C社 | 本社 | 約4,000人(単独) | 本社/研究拠点、工場 |
| | 製罐・プラスチック容器製造 | D社 | DD工場 | 約1,100人 | 支社/工場 |
| | 通信機器関連部品製造 | E社 | 本社工場 | 約60人 | 本社(1事業所)/工場 |
| | 自動車部品製造 | F社 | 本社工場 | 約80人 | 本社(1事業所)/工場 |
| 金融・保険業 | 大手金融機関 | G社 | — | 約26,000人 | 本社 |
| | 損害保険 | H社 | — | 約11,000人 | 本社 |
| | 地方銀行 | I社 | — | 約3,000人 | 本社 |
| | 信用金庫 | J社 | — | 約800人 | 本社 |
| | クレジットカード | K社 | — | 約200人(単独) | 本社 |
| 運輸業 | 引越し業 | L社 | LL事業所 | 約4,000人 | 支社/営業拠点 |
| | 倉庫業 | M社 | MM事業所 | 約1,700人 | 支社/倉庫 |
| 卸売業 | 総合商社 | N社 | — | 約6,000人(単独) | 本社 |
| 小売業 | スーパーマーケット | O社 | — | (非公開) | 本社/店舗 |
| 情報通信業 | システム開発 | P社 | — | 約1,500人 | 本社 |
| 飲食サービス業 | ファストフード | Q社 | — | 約2,800人(連結) | 本社 |
| 生活関連サービス業 | リネンサプライ | R社 | RR工場 | 約1,200人 | 支社/工場 |
| 医療・福祉 | 有料老人ホーム | S社 | SS事業所 | 約100人 | 支所/有料老人ホーム |

表2 正社員登用の実績がある企業・事業所（正社員登用の比率順：列網がけ部分）

| | 正社員への登用実績(過去3年間) | 登用の特徴 | 主な登用先正社員区分 | 登用直前の非正規雇用区分 | 過去3年間の正社員登用数 | 正社員登用者の比率 | 中心となる正社員の採用傾向 | 正社員採用・転換の権限 |
|----|------------------|--------------------|--------------------------|---------------------|--------------|-----------|----------------|-----------------------------|
| M社 | あり | 恒常的 | 地域限定社員 | 契約社員 | 9 | 0.167 | 支社採用者はすべて内部登用 | 地域限定職については支社が権限を持つ |
| H社 | あり | 恒常的 +一過的 | 職域限定社員 総合職 | 契約社員 | 865 | 0.119 | 新卒(職域限定正社員は登用) | 本社 |
| L社 | あり | 恒常的 | 職種限定 (ドライバー、営業、専門事務) | 契約社員 | 19 | 0.071 | 新卒/内部登用 | 支社が権限を持つ |
| D社 | あり | 恒常的 | 地域限定社員 | 臨時社員 | 6 | 0.052 | 中途採用 | 地域限定枠での採用の裁量あり |
| N社 | あり | 一過的 | 一般事務職 | 「一般スタッフ職」 (現在なし) | 200弱 | 0.032 | 新卒 | 本社 |
| R社 | あり | 恒常的 | 総合職 | パート | 2 | 0.029 | 新卒/中途採用 | 事業所の要員増 要望はほぼ聞き 入れられる |
| J社 | あり | 恒常的 | 総合職 | 契約社員 | 8 | 0.011 | 新卒 | 本社 |
| C社 | あり | 一過的 | 一般事務職 総合職(技術系) 専門職 | 派遣社員 契約社員 | 19 | 0.007 | 新卒 | 本社 |
| G社 | あり | 恒常的 (+一過的 ※) | 職域限定社員 | 契約社員 | 70 | 0.004 | 新卒 | 本社 |
| I社 | あり | 恒常的 | 地域限定社員 | パート (フルタイム) | 7~8 | 0.003 | 新卒 | 本社 |
| B社 | あり | 一過的 | 一般事務職 | 契約社員 期間従業員 | 5 | 0.002 | 新卒 | 本社 |
| O社 | あり | 恒常的 | あり | パート | (非公開) | 0.002 | 新卒 | 本社 |

※ 2009年に派遣社員約7000人を直接雇用化している

たりする。登用後の仕事内容は職場の中枢の労働力として、あるいはリーダーとして、さらなる生産性の向上を期待されており、正社員登用が雇用管理機能として大きな役割を果たしている。一方、一過的に登用を行ったところでは、ほとんどが会社の経営方針(トックダウン)で、雇用区分の見直しを目的として実施されている。契約社員から新設された正社員区分へ転換させ、

その後その雇用区分については廃止するか、自然減で温存する形がとられる。正社員登用の実績のある企業・事業所を、正社員登用者の比率順にみると、恒常的に正社員登用を実施している企業・事業所が上位に来る。恒常的に実施しているところでは、正社員の採用ルートが新卒よりも、中途採用や内部登用に集中しており、支社が採用権限を持っていたり、あるいは、支社の増員の要望を本社がほぼ聞き入れているなど、支社が正社員数をコントロールできる体制にある。

また、登用先である正社員の雇用区分は、いわゆる限定正社員である場合が多い。職域が限定されている場合には、ほとんどが勤務地域も限定されている。このように地域の拠点で、正社員の地域採用枠の裁量を持っている場合に、正社員登用が進むようだ。上位の四社の例をみてみよう。

倉庫業M社のMM事業所の正社員数は五四人、過去三年間で契約社員から正社員に九人登用している。当調査の中ではもともと正社員登用の比率が高い。派遣労働を非正規雇用の入職口とし、契約社員に登用した上で、正社員に登用する。登用先の正社員の区分は地域限定正社員であり、年に一回、登用の機会がある。登用に関する要望は、予算編成の時期に事業所から出され、本社と親会社での承認が必要である。承認に関しては、登用者の個人属性や履歴等については是非ではなく、基本的に事業所の内部登用枠内(予算内)に収まっているかどうかで判断されている。M社MM事業所では、現場で働く正社員の採用枠が伝統的に現場で働

保されているようである。登用前と登用後の仕事内容はほぼ同じだが、契約社員や派遣社員を統括して仕事を進めていくリーダー的な要素を求められ、責任の範囲が広がる。賃金については後述するが、契約社員と地域限定正社員の賃金表が接続するように設計されていることから、非正規雇用形態が正社員登用のステップとして位置づけられていることがわかる。

損保H社は、二〇一〇年に雇用区分の見直しを行い、八六五人を契約社員から正社員に登用している。一過的要素が強いものの、今後も恒常的な登用が見込まれている。正社員登用は、主に契約社員から職域と地域が限定された正社員(以下、サポート社員)のルートで行われる。同じ業務を行う契約社員とサポート社員の賃金差をなくし、「同一労働同一賃金」とした。異なるのは、主に雇用契約期間の有無である(詳細は後述する)。正社員に登用される要件は本人の希望と、勤続年数(一年以上)、上司の推薦が中心であり、それほど高い要件ではない。H社では、優秀な人になるべく長く勤続してもらえるように雇用契約期間の無期化(正社員化)を推進している。

引越し業L社L事業所の正社員数は二六八人で、過去三年間で一九人を契約社員から正社員へ登用している。アルバイトから契約社員、契約社員から正社員へと転換する。対象職種は、引越し業務で中心となるドライバーである。L事業所では堅調な市場の需要があつて人手不足感が強く、ドライバー数の確保が売上上昇の鍵となるため常にドライバーを欲している。アル

バイトなどで入ってきた有望な人材をスカウトして契約社員から正社員へと登用しようとする動きは強い。正社員採用の権限は支社にあり、本社は関与しない。支社は売上目標を達成することが課せられていて、人件費や要員管理は支社の裁量の中にある。年に一度、正社員登用に応募してきた契約社員（応募条件はクリアしている）に対して研修を行い、テストで登用の是非が判断されるといふ。契約社員として順当に働いていれば正社員登用は「それほど高いハードルではない」といふ。

プラスチック容器製造業D社DD事業所の正社員数は一一六人で、過去三年間に六人を契約社員から正社員に登用している。D社は、本社での新卒採用が中心で、高卒の新卒が事業所に配属される一方で、工場ラインの人員不足に対しては、派遣社員を補充して直接雇用へ転換することを行ってきた。製造ラインでの作業で重要なスキルは「トラブル処理」であり、これは、商品に不具合が生じた時に、どこの段階でどのような機械トラブルが起きているかを「推理」するスキルである。機械の癖や一連のライン作業を把握している必要がある、これができるようになるまでに二〜三年はかかるという。非正規雇用者が熟練し、DD事業所として確保しておきたい人材となってきたこと、せっかく育てた人材が離職する危険性がみえはじめたことから、独自の正社員登用ルートを構築した。地域限定正社員として登用された者は、本社採用の正社員とは異なる賃金モデルで管理されている。

3 正社員登用の賃金接続状況
2つのモデル

正社員登用時、非正規雇用者から正社員への賃金はどのように接続しているのか。先述したほとんどのケースでは、仕事内容は従前のものを踏襲しつつ、リーダー的な役割などが付加されたり、熟練化の傾向がみられる。つまり、仕事内容から考えると賃金が大幅に飛躍することは考えにくく、横滑りか少し上昇する程度に接続するのではないかと考えられる。

実際に、調査対象企業・事業所の非正規雇用者と正社員の賃金接続の状況を単純化すると、以下の二つにモデル化できる。

(1) 均等待遇モデル

一つは「均等待遇モデル」と呼ぶが、非正規雇用の職種・業務が正社員にもあり、同じ職種・業務をしていれば、時給換算した場合にほとんど賃金差がみられないものである。モデルを図示すると図1のような、带状に雇用形態を横断した賃金接合面となる。同じ業務をやっているならば同じ賃金（同一労働同一賃金）であり、「正社員」であっても同じ業務を

図1 賃金接続のモデル1「均等待遇モデル」

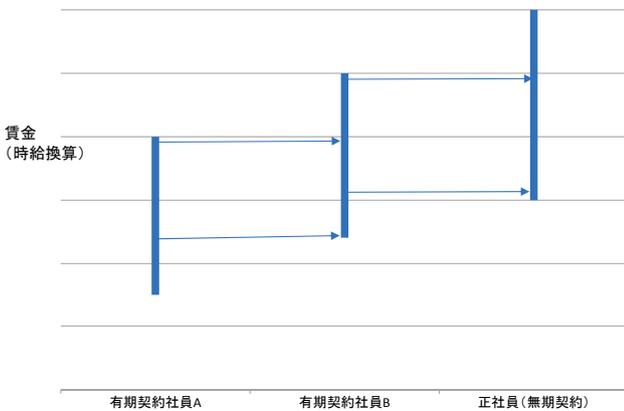
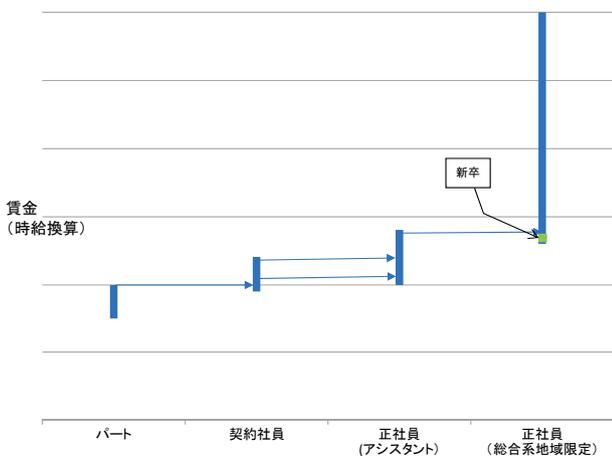


図2 損保H社の賃金接続イメージ



やっている限り賃金は高くない。大きな違いは、雇用契約期間が無期か有期かという点である。

このモデルでは、正社員と非正規雇用の賃金の接続が職種や業務を通じて成り立っているため、職種や業務が限定されているような正社員の雇用区分に接続する。逆にいえば、一般的な職能等級制度で正社員の序列が出来ているような企業では、こういった形で賃金に接続させるのが難しい。このモデルでは、賃金カーブが勤続年数や年齢で増加していくような形を描かないので、多くの現場人材を安定的に欲するような職場にとつて、正社員登用は合理的な行動であるといえる。先にあげた四事例のうちH社(図2)とL社(図3)がこのモデルにあてはまる。

二つのケースで共通しているのは、非正規雇用の賃金の幅が広く、正社員の賃金との重なりが大きいことである。正社員登用も頻繁に行われていて、登用のハードルは低い。ただし、登用先の正社員の職種や職種が限定されている。

損保H社では、地域と職種が限定されている正社員(以下、サポート社員)と契約社員との職種や業務がほぼ同じであり、賃金の時間単価もほぼ同じである。職種・職務(ジョブ)への対価を前面に出し、勤続年数と賃金上昇が密接に関係することから脱却している。非正規雇用との垣根を低くし、「有期」か「無期」の雇用契約を軸に非正規雇用と正社員を区分している。H社の正社員区分は、地域と職種が限定されているサポート社員と、職種が限定されていない総合職タイプの正社員に分かれる。後者は、前者に比べて賃金幅が広くなる。総合職タイプにも転換する

図3 引越し業L社の賃金接続イメージ

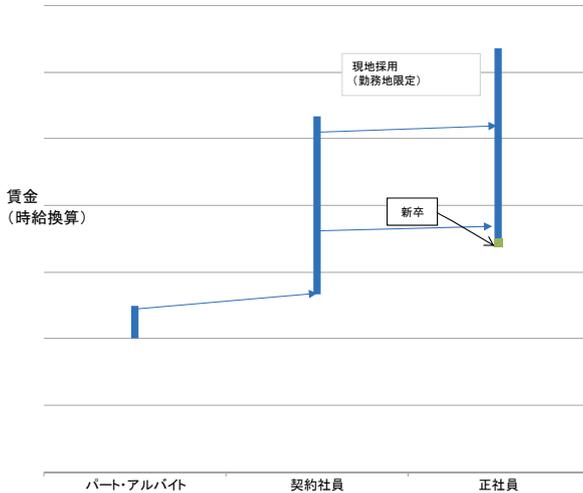


図4 賃金接続モデル2「雇用形態階層モデル」

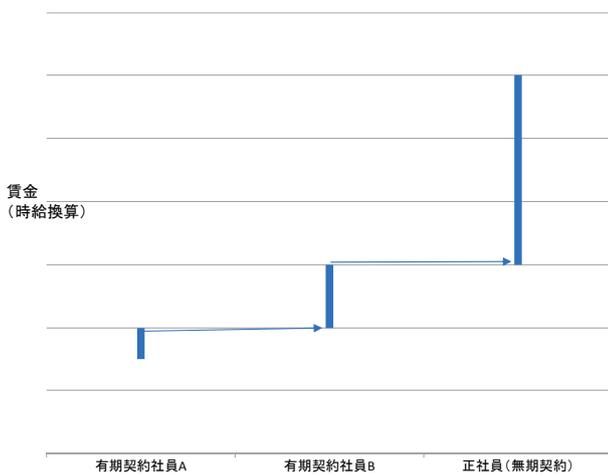
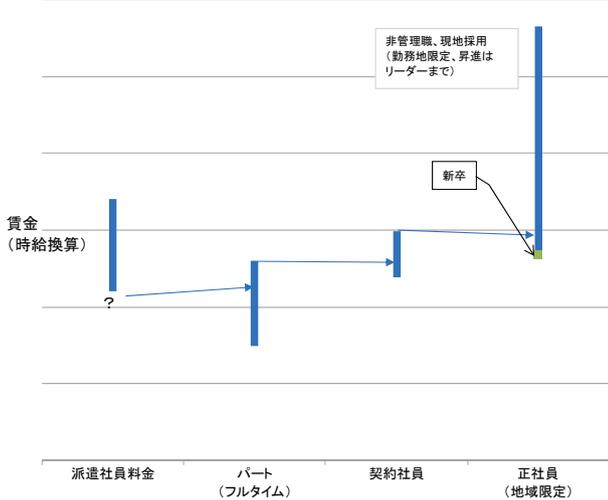


図5 製造業D社の賃金接続イメージ



派遣社員から契約社員、正社員と段階的に主体的な判断業務へと移っていく、正社員に雇用されると、現場で派遣社員や契約社員を指導するリーダー役となる。ただし、リーダー役になること

ことは可能だが、より高次の職域に就くことが求められるため、こちらはもう一方の「雇用形態階層モデル」に近い。引越し業L社で正社員に雇用される職種はほとんどがドライバーである。アルバイトから契約社員、契約社員から正社員へと転換する。アルバイトから契約社員に転換するハードルは比較的高く、時給換算でも賃金が相当上がる。一方で、契約社員と正社員の賃金は、同じ職種（ドライバー）で同じような仕事をこなしている場合には、ほぼ同じ賃金になる（同一労働同一賃金）。契約社員と正社員で異なる部分は、契約社員は基礎給与部分が一律五万円だが、正社員の場合は勤続年数に従って少額ではあるが増加していくことと、賞与部分で契約社員と正社員では一〜二カ月分の月給くらいの差が出る。L

社の場合も、有望な人材にはなるべく長期にわたって定着してもらいたいということから、有期雇用から無期雇用への転換のハードルを低くしている。従来型の「正社員」の賃金体系とは異なり、仕事（ジョブ）に対する対価を支払う無期雇用の社員という合理的な雇用管理となっている。

(2) 雇用形態階層モデル

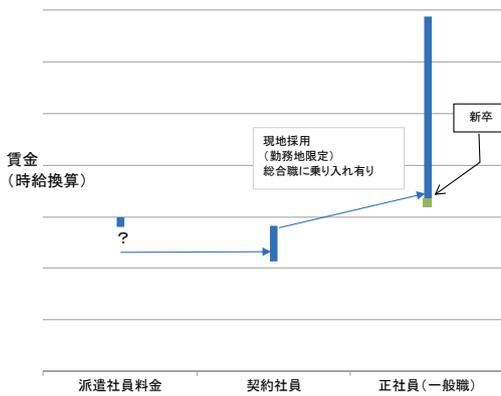
二つめは、「雇用形態階層モデル」である。このモデルは、非正規雇用と正社員の仕事範囲が共通しているものの、難易度や責任の範囲などで分けられている場合が多い。非正規雇用者は、通常正社員の補助的役割を担っているが、ある一定の難易度を超えたり、リーダー役に就くなど責任が重くなると、雇用区分が変わり上昇していく。また、非正規雇用区分も階層化している傾向にある。仕事内容の重なりは、雇用区分が重なる部分でみられるが、「均等待遇モデル」のように大幅に重複していることはない。モデルを図示すると図4のような階段状であり、賃金はポイントに接合する。雇用形態の上位から、次の雇用形態に移ることは、賃金および業務内容が上方に変化することなので、当然転換のハードルは高いし、それほど多くの人数を雇用することにはならない。本調査では、正社員雇用している多くの企業・事業所がこのモデルに該当する。製造業D社(図5)についてみ

5) 倉庫業M社(図6)について

製造業D社D事業所では、非正規労働の入職口は派遣労働であり、派遣からパート(フルタイム)、パートから契約社員を経て正社員雇用となる。正社員雇用されるのは製造ラインでの技能工である。製造ラインの生産性を上げるためには、ある一定以上の熟練したスキルを持つ人材が必要であり、当事業所では、現場が必要とする人材を正社員雇用できる独自の地域限定枠を構築した。地域限定採用の正社員は、ソフトウェア(係長職の前)までの昇進が可能である。雇用直後の年収は約三〇〇万円であり、格付けは一律で賃金の接合点はポイントである。一時的に年収が低下する者もいるが長い目でみればプラスに転じる設計となっている。

倉庫業M社M事業所では、派遣社員から契約社員、契約社員から正社員に雇用される。雇用される正社員区分は、限定正社員(現業職)であり、昇進は課長職が上限(総合職への転換は可能)となる。多くは地元の高卒の者が多く、転勤を伴う異動はない。仕事内容は、派遣社員から契約社員、正社員と段階的に主体的な判断業務へと移っていく、正社員に雇用されると、現場で派遣社員や契約社員を指導するリーダー役となる。ただし、リーダー役になること

図6 倉庫業 M 社の賃金接続イメージ



4 まいぬ

本稿では、企業・事業所のヒアリング調査から正社員登用の可能性を探っ

が登用の条件なので、非正規雇用者の中でのヒエラルキーで上位につかないと正社員にはなれないということでもある。
 MM事業所では、仕事の段階的上昇を背景とし、登用者が地域限定正社員の新卒と同じ格付けに接続されるように契約社員の賃金表を作っている。これにより契約社員から正社員(現業職)への格付けの移行がスムーズに行われ、登用直後に少額だが月給が上昇し、年収で比べてみれば賞与分も含めて五〇万円程度増額するようになっていく。
 正社員(現業職)の賃金カーブは総合職に比べれば緩やかであるが、勤続年数に伴って賃金が上昇していく傾向があり、五〇歳代には年収六〇〇万円くらいまで上昇する。

た。恒常的に正社員登用を行っている企業・事業所では、新卒よりも中途採用や内部登用といったルートで正社員が確保されていて、地域採用枠があったり、事業所が実質的に採用権限を持っていたりするケースが多い。こういったケースでは、企業・事業所の正社員数に占める登用者数の割合が高い。登用者の仕事内容は、リーダー職や従前の仕事を踏襲しながら習熟度を上げていくという傾向にある。いずれにしても、恒常的に正社員登用を実施している企業・事業所では「いずれ正社員に」という視点を持って仕事を与えるため、仕事内容は正社員に近似化していく。

正社員登用を行っている企業・事業所の正社員へ乗り入れ時の賃金をみると、月給レベルでは登用前後で大きく変動しないように設定されているケースがほとんどである。年収レベルで見れば、非正規雇用の時に支給されていたなかった、あるいは少額だった賞与分での上昇がみられる。多くのケースで登用直前の非正規雇用時の年収は、二五〇万円程度であり、それに五〇万円程度の賞与が加算されて、三〇〇万円程度になるとい

うのが本調査からみえたイメージである。
 非正規雇用と、正社員の賃金接続の状況を見ると、以下の二つに分けられる。一つは正社員と非正規雇用の業務と賃金が大幅に重複しているケースである。(均等待遇モデル)。このケースでは、職種別賃金となっていて、業務内容に伴って変動する(業務が変わら

なければ変動しない)。従前の業務をそのまま踏襲し、正社員登用が頻繁で量的に多い。もう一つは、非正規雇用が正社員の下位の階層として位置づけられているケース(雇用形態階層モデル)である。このケースでは、リーダー職に就くなど、ステップが上がることを前提に正社員登用されているため、登用条件が厳しく、狭き門となっている。乗り入れ先の正社員の賃金が職能資格制度で決定されていて、総額人件費のコントロールの観点からも量的に多く登用するのが難しいと推察される。

以上のことから、正社員登用を積極的に実施している企業の特徴として、非正規雇用者と正社員の業務が完全に分業化しておらず、乗り入れできる「汽水域」的な仕事の領域と賃金レンジの重複部分があることがあげられる。この重複部分が大きければ、正社員登用は量的にも多くなると考えられる。地域の拠点には本社が採用するホワイトカラー層とは別の現場ニーズが特色豊かにあると思われる、地域拠点が独自に正社員の採用権限(枠)を持つことで、正社員登用が活発になると思われる。

今後、労働契約法の有期法制の影響から、非正規雇用と同様の労働条件を踏襲して、雇用期間を無期化するという流れが加速するかもしれない。これを「正社員」と名称付けするかは各社の判断であるが、「正社員」の雇用区分が多様化することが予測される。

員」は、「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」を指す。

2 ヒアリング調査で各社固有の雇用区分の名称や呼称があるが(例えば「パートスタッフ」や「アシスタント社員」など)これらは「契約社員」「パート・アルバイト」「派遣社員」「嘱託社員」「請負会社の社員」に読み替えている。すなわち、「契約社員」…特定職種に従事し、期間を定めて雇用する者、「嘱託社員」…定年退職者等を一定期間再雇用する目的で雇用契約した者、「請負会社の社員」…業務請負会社との契約により、貴事業所で働いている者とする。「パート・アルバイト」に関しては、労働時間がフルタイム、パートタイムに係わらず、調査対象の事業所が、「いわゆるパート」として採用している者を分類している。「派遣社員」は、労働者派遣会社から派遣法に基づいて派遣されている者とする。

プロフィール

小野晶子(おの・あきこ)

JILPPT主任研究員
 二〇〇三年日本労働研究機構(現JILPPT)に入職、二〇一四年より現職。
 専門分野は、非正規労働(パート、派遣労働)、NPOの労働、労働経済。
 最近の研究成果として「派遣労働者の働き方とキャリアの実態―派遣労働者・派遣先・派遣元調査からの多面的分析」(労働政策研究報告書No.160、二〇一三年)や「非正規雇用者の企業・職場における活用と正社員登用の可能性―JILPPT資料シリーズNo.137、二〇一四年)などがある。

[注]
 1 「労働力調査」(総務省統計局、二〇一二年調査)。「労働力調査」では、「非正規の職員・従業員」