

労働政策研究報告書 No.132

サマリー 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」サマリー

－非正規雇用の動向と均衡処遇、正社員転換を中心として－

執筆担当者（執筆順）

あさ お ゆたか
浅尾 裕 （JILPT 労働政策研究所長／主席統括研究員）

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））

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））

り せいが
李 青雅 （JILPT アシスタント・フェロー）

研究期間

平成 22 年度

研究の目的

このサマリーは、労働政策研究・研修機構（JILPT）におけるプロジェクト研究の一つである「多様な働き方への対応、ワークライフバランスの実現に向けた就業環境の整備のあり方に関する調査研究」におけるサブテーマ「非正規雇用者等の動向に関する総合的調査研究」の結果の概要をとりまとめたものである。

本研究では、前年度（平成 21 年度）において厚生労働省「多様な就業形態に関する総合実態調査」（平成 15 年及び 19 年調査）の個票データの再分析を行い、それまでの緩やかな景気回復期における非正規雇用の動向を整理することができた（JILPT 労働政策研究報告書 No. 115）。その上で 22 年度においては、JILPT において非正規雇用に関する総合的な調査「多様な就業形態の従業員の实態調査（事業所調査・従業員調査）」（以下「JILPT 多様化調査」という。）を実施した。この調査結果から、今回のとりまとめでは、平成 20 年 9 月のリーマン・ショックを契機とした世界的な経済変動の時期を含んだ最近における非正規雇用の動向分析を行うとともに、近年において非正規雇用をめぐる重要な課題となっている正規・非正規間の均衡・均等処遇及び非正規から正社員への転換に関する分析結果とその政策的示唆を中心にとりまとめた。

「JILPT 多様化調査」は、全国 10 人以上規模の事業所 10,000 所及びそこで働く正規及び非正規の従業員（派遣労働者、業務請負会社社員を含む。1 所当たり 10 名）を対象に、平成 22 年 8 月に実施した。「事業所調査」は 1,610 所、「従業員調査」は 11,010 人からそれぞれ有効回答があった。

研究結果の概要

(報告書の構成)

報告書(本体)は、第1章で今回の調査の概要及び主な項目の調査結果の概要を紹介し、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、金融危機以降の最近における非正規雇用の動向について、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。

○第3章は、正規・非正規の雇用構造(=雇用ポートフォリオ)の決定要因を構造的視点から分析している。

○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・企画的業務)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。

○第5章は、正規・非正規間における賃金格差に関して、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して、企業内部での転換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。

○終章では、政策インプリケーションを試論的に提示している。

(留意事項—雇用・就業形態の区分(定義))

以下の結果をみる場合に不可欠な留意事項である「事業所調査」における雇用・就業形態の区分(定義)は、次の表のとおりである。原則として①直接雇用か間接雇用か、②無期雇用か有期雇用か、③所定時間がフルタイムかパートタイムかの3つの軸により分類している。

形態名	雇用関係	雇用期間	所定時間
「正社員」	直接	無期	フルタイム
	※子育て期等で一時的に短時間になっている場合も含む。		
「無期パート」	直接	無期	パートタイム
「有期パート」	直接	有期	パートタイム
「有期社員」	直接	有期	フルタイム
	※定年退職者の再雇用の場合は、「嘱託社員」とする。		
「嘱託社員」	直接	有期	フルタイム
「臨時的雇用者」	直接	有期(1ヵ月未満)	フルタイム
「派遣労働者」	間接雇用(労働者派遣事業者から派遣されている労働者)		
「業務請負会社社員」	請負(間接)(事業所で働いている業務請負会社の社員)		

(注) なお、「従業員調査」における形態区分は、上の表の区分ではなく、特に指定のない限り職場での呼称をベースとした回答者の回答によっている。

（各章の概要）

第1章（第2節）／調査結果の概要（主な特徴的なもの）

（「事業所調査」）

〔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¹。

〔非正規の定着率〕

- ②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。

〔賃金制度〕

- ③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。

〔賃金格差の理由（事業所側）〕

- ④同じ仕事をしている正規と非正規との間に賃金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（図1）。

〔教育訓練〕

- ⑤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。

〔登用制度・実績〕

- ⑥「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。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」、

¹ 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。

「面接試験」などが多くなっている。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転換〕

- ⑦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%が登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〕

- ⑧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あつた事業所は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。

〔非正規と労働組合〕

- ⑨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」）

〔主たる生計の担い手〕

- ⑩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。

〔正規となった経緯〕

- ⑪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〕

- ⑫非正規について非正規となった理由をみると、パートやアルバイトは、「自分の都合のよい時間に働きたいから」が最も多く、他方、契約社員や派遣社員は「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。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%）。

〔能力開発への取組〕

- ⑬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。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。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」や「費用がかかる」が多いのに対し、非正規では「費用がかかる」、「家事・育児・介護などのために時間がとれない」、「職業能力の向上が賃金や処遇にあまり反映されない」が多い。

〔賃金格差、妥当性〕

⑭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」が違うとする人が多い（図2）。賃金の違いに対して、正規の場合は「妥当だと思う」との回答多く、「妥当だと思わない」は少ない（それぞれ31.4%、8.8%）。これに対して非正規の場合は、「妥当だと思う」が少なくなり、「妥当だと思わない」が多くなっている（それぞれ17.7%、17.6%）。

〔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。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。

図1 事業所が考える正規・非正規間の賃金の違いの要因(複数回答)

—非正規の方が正社員より賃金水準が低い事業所—

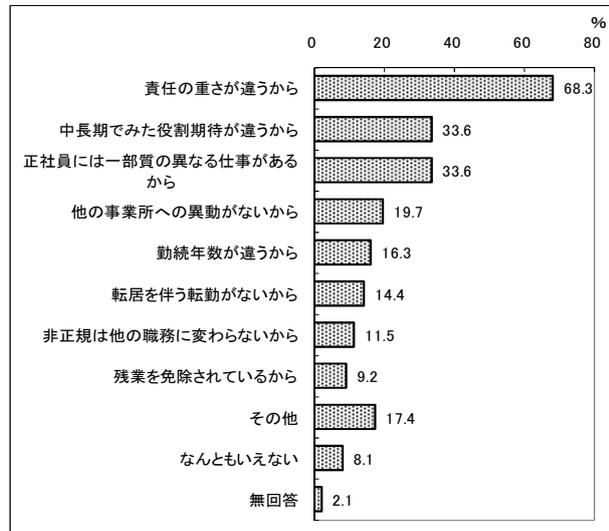
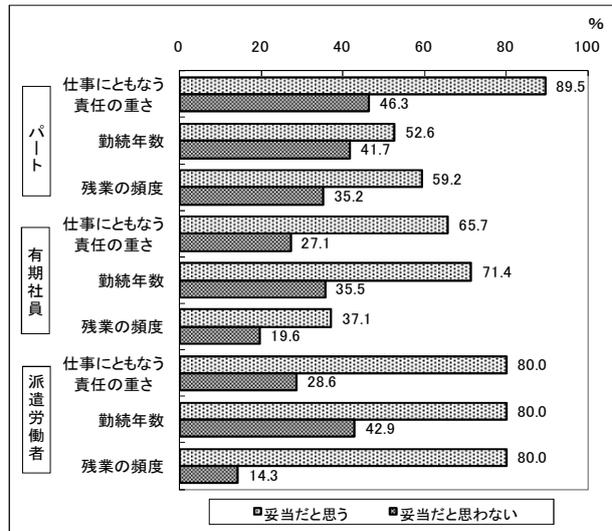


図2 非正規からみた対照正社員との条件の違い(格差の妥当性判断別)

—自身の方が賃金が低いとする非正規—



(注) 賃金格差を「妥当」と思うかどうか別に、就業条件の違いをみたものである。「対照正社員」とは、職場で同じ仕事をしていると非正規雇用者が考える正社員である。

第2章／最近における非正規雇用の動向

- 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な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。産業別にも、ほとんどの産業で同様の動きがみられる。「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が、正社員については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、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。一方、非正規の雇用については、そのような今後の見通しとの関連はみられていない。
- 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今般の不況過程は、大きな経済変動があったときの雇用安定のための方策という古くて新しい課題を想起させた。非正規を含めた雇用安定策の整備が求められる。

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

- 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でより非正規雇用は活用されている。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く、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）比率が高くなる。また、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。

- ③直接雇用の非正規雇用の中で有期社員（フルタイム）とパート社員との間の選択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、変動のスペ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。
- ④業務変動をできるだけ平準化させることが重要であるが、それが困難であれば、雇用の継続性（安定性）を高める施策の充実が求められる。

第4章／事業所における業務と非正規雇用

- ①配置されている部門を問わずに「定型・補助的業務」以外の「より高度な業務」に非正規が従事している事業所の割合は、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。
- ②また、最重点配置部門において非正規が従事しているもっとも高度な業務でみると、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。
- ③「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。すなわち、非正規の雇用動向やその処遇や就業環境は、その従事する業務を通じた企業の事業活動への貢献度合と関連していることが窺われる
- ④「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。

第5章／非正社員からみた賃金格差の妥当性

- 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。また、非正社員と同じ仕事をしている正社員の属性は、そうした非正社員の属性と類似している傾向がある。
- ②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、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。
- ③上記②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考える傾向が強くなるわけではない。
- ④業務レベルが高いほど、賃金格差を妥当でないと考える傾向がある。
- ⑤「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考える傾向がある。
- ⑥非正社員は、比較対象となる正社員の属性（年齢、学歴など）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。
- ⑦格差の妥当性の背景要因として「責任の重さ」の違いがあり、これを含めて仕事の同一性を規定しているパート労働法の規定は、非正規の感覚に見合っている。一方、無期よりも有期の方が、パートよりもフルタイムの方が、賃金格差に敏感であることなどは、今後の検討に当たって考慮されてよいであろう。

第6章／正社員転換のその後

- ①「転換社員」（「内部転換」＋「外部転換」）の賃金率は「転換希望者」（正社員への転換を希望しているフルタイム型の非正規雇用者）に比べて高いが、「一貫正社員」（非正規を経験することなく一貫して正社員としてキャリアを歩んでいる者）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。
- ⑨正社員転換は、従業員の満足度を高め、労働生産性や定着率の向上に役立つことが期待され、積極的な推進が求められるが、その際は、正社員転換後の賃金格差の解消など、転換後の処遇までも整備する必要がある。

終章／若干の考察

- 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。

報告書本体の目次

序 章 調査研究の設定と結果の概要

第1章 調査の概要、調査結果の概要

第2章 近年における非正規雇用の動向

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

第4章 事業所における業務と非正規雇用

第5章 非正社員からみた賃金格差の妥当性

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

終 章 まとめと若干の考察（政策インプリケーション）

付属資料 調査票

労働政策研究報告書 No.132 サマリー
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－

発行年月日 2011年4月20日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104
(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263
FAX:03-5903-6115

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2011 JILPT

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)