



労働政策研究報告書 No.143

サマリー 2012

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

「JILPT多様就業実態調査」データ
二次分析結果報告書

—ニュー・フロンティア論点とオールド・フロンティア論点—

労働政策研究・研修機構

『JILPT 多様就業実態調査』データ二次分析結果報告書」サマリー ーニュー・フロンティア論点とオールド・フロンティア論点ー

執筆担当者（執筆順）

あさ お 浅尾	ゆたか 裕	JILPT 労働政策研究所所長
わきさか 脇坂	あきら 明	学習院大学経済学部教授
おくにし 奥西	よしお 好夫	法政大学経営学部教授
り 李	せい が 青雅	JILPT アシスタント・フェロー
ふじもと 藤本	たかし 隆史	JILPT アシスタント・フェロー
ほり 堀	はるひこ 春彦	JILPT 副主任研究員

研究期間

平成 23 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）が平成 22 年 8 月から 9 月にかけて実施した「多様な就業形態に関する実態調査（事業所調査・従業員調査）」（以下調査を総称するときは「JILPT 多様化調査」という¹。）のデータを使った再分析研究の結果の概要をとりまとめたものである。

「JILPT 多様化調査」については、平成 22 年度における所期の研究テーマに関して JILPT 労働政策研究報告書No.No.132「非正規雇用に関する調査研究報告書」として平成 23 年 4 月に公表し、また、調査結果のデータを JILPT 調査シリーズNo.86「JILPT『多様な就業形態に関する実態調査』」として同年 8 月に公表している。

とはいえ、「JILPT 多様化調査」は総合的な調査であり、正規・非正規を通じた雇用・就業形態別にかなり詳細なデータが収集されており、収集されたデータをさらに活用できる余地が多く残されていると考えられたところである。そこで、平成 22 年度上述の調査研究に取り組んだ者を中心として、これに非正規雇用に関して先取的な考察をされている 2 名の JILPT 外部の研究者の参加も得て、平成 23 年度において新たに研究会を組織し、それぞれの問題関心をベースにして当該データの再分析を行うこととしたものである。いわば、せっかくの調査で得られたデータの不完全利用の「もったいなさ」を少しでも緩和しようとするものである。

¹ 「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。以下、事業所を対象とした調査及び従業員を対象とした調査それぞれを指す場合は、それぞれ「事業所調査」及び「従業員調査」という。

研究結果の概要

(報告書の構成)

報告書では、第Ⅰ部において、執筆者それぞれの問題関心をベースとしたテーマに関して書かれた論稿を第1章から第7章までとして掲載している。また第Ⅱ部には、データの再分析(集計)の一環として、上述の報告書等では十分に取り上げることのできなかつた「事業所調査」と「従業員調査」とをマッチングしたデータによるものを中心として、いくつかの政策論点に関連した集計結果を掲載している。最後に終章として、この報告書における分析結果等を受けながら、非正規雇用をめぐる課題を中心として、若干の政策的インプリケーションを提示している。

(第Ⅰ部各章の概要)

第Ⅰ部に掲載された各論文の概要は、次に各章別に紹介するとおりである。第1章は、正規と非正規との境界線やその橋渡しとなり得る雇用・就業形態(雇用コース)として注目されるものであるが、データの蓄積もなく従来必ずしもその実態が明らかにされていない「有期正社員」を取り上げた新奇性の高いテーマである。ただし、「JILPT多様化調査」はそれを意識して設計された調査ではなく、詳細な分析までは望むべくもない限界を持っている。第2章は、非正規雇用者の能力開発を扱ったものであるが、「JILPT多様化調査」には能力開発の実施状況とともに業務の程度(管理、専門、判断、定型、補助)に関するデータも含んでいることから、正規・非正規間の能力開発機会格差に関してもっとも本質的な要因でありながら従来あまり分析されてこなかった仕事内容との関係について検証したものである。第3章及び第4章は、非正規としてキャリアを継続していくために求められるものにせまろうとしたものである。これは、非正規の正社員転換を進める一方で、今後において重要な論点である。第5章は、従来からの論点である男女間賃金格差について、正規・非正規両方を含んだ「JILPT多様化調査」による分析をめざしたものである。第6章及び第7章は、従来から論じられてきているテーマであるが、今回のデータによって非正規の組織化や社会保険適用がどのような状況になっているか描出しようとしたものであり、古くて新しい論点である。

○第1章 有期の正社員の実態 (執筆: 脇坂学習院大学教授)

- ・雇用現場の複雑性の一つの象徴である「有期正社員」(正社員であるが有期雇用となっているケース)に焦点を当て、この調査ではどのような属性や就業上の特徴がデータ上みられているのか検証をめざした。
- ・有期正社員と無期正社員との間には、有期雇用であることを除き、属性などについて大きな違いがない。有期ではあるが、契約は更新され勤続年数も長い。
- ・一方、有期正社員と契約社員、パートなど非正規雇用とでは、処遇面を中心としてかなり異なっている。

- ・有期正社員には、いわゆる限定正社員が半数程度含まれている。

○第2章 雇用形態と職業能力開発（奥西法政大学教授）

- ・企業による能力開発機会に正規と非正規との間に大きな格差があるが、その主な要因が仕事内容やキャリアの位置づけの違いであることなどを分析するとともに、併せて「訓練大国」であるフランスにおける状況との比較も試みた。
- ・雇用形態によって教育訓練機会が異なることは既に周知であるが、企業には雇用形態によって教育訓練機会に差をつけるべき何らかの合理的理由があると想定するのが自然である。それは、仕事内容、キャリアの差だと考える。（業務類型の程度に関するデータから「職務評価得点」として指標化して分析）
- ・仕事に必要とされる能力水準（「職務評価得点」）が高まるほど、教育訓練機会も増える傾向にあり、OJT、Off-JT、自己啓発などに区分した異なる種類の教育訓練の間で正の相関関係、すなわち補完性が見られる。
- ・正社員と非正社員の職務内容はキャリアのスタート時点で既に異なっており、勤続年数の増大とともに両者とも職務内容は高度化するが、正社員の方が高度化のスピードが速いため、格差が一層拡大する。
- ・OJT、Off-JT とも、非正社員であることは、正社員と比べ、雇用形態以外の多くの個人属性、企業属性をコントロールした上でも、なおかつ教育訓練受講確率にマイナスの効果を持っている。これ以外にも、マイナスの効果を有する要因としては、女性であること、年齢が高いことが挙げられる。学歴、企業規模、産業、職種なども影響しているが、その影響の仕方は単純でない。
- ・一方、非正社員の教育訓練受講確率を高める要因としては、非正社員が組合員となっていること、正社員への登用制度・慣行があることなどがある。
- ・「訓練大国」であるフランスと比較すると、仕事に必要とされる能力水準が高まるほど、教育訓練機会も増える傾向にあるのは日仏とも共通している。また、雇用形態やそれ以外の労働者属性、企業属性によって訓練受講機会に大きな差がある点は共通している。違いは、フランスの場合、その機会に大きな差があることを問題視して個人別訓練受講権（DIF）を創設するなどの政策努力が見られること、また、企業の職業訓練費用支出に対する公的規制もあり、訓練支出の割合が日本と比べ高いことなどである。
- ・問題の一つは、企業が従業員の能力、努力、希望等によってキャリアコースに差をつけることは正しいとしても、はたして現在の雇用形態による区別が本人の能力、努力、希望等とうまく対応しているかどうかという点である。これに関連して、少なくとも本人の努力や希望と企業が提供する教育訓練機会の間には、非正社員でより大きなギャップが存在することは指摘してよい。

○第3章 教育訓練は労働者の定着を促すか（李 JILPT アシスタント・フェロー）

- ・教育訓練とりわけ一般訓練が定着促進機能を持つかどうかを分析した。

- ・分析の結果、企業が提供する一般訓練（例えば、Off-JT や自己啓発支援）は、コア人材（例えば正規雇用者）や能力開発への需要が高い者（例えば、自己啓発を行う者）の定着を促す働きを持つ、といえる。
- ・一方、非正規雇用者については、OJT にそうした効果が析出された。
- ・また、企業が提供する教育訓練が十分ではないと考える者、中でも Off-JT の受講者でありながら不満を抱いている者は離職の確率が高い。

○第4章 非正規雇用者における就業形態の継続とコミットメントに関する分析

（藤本 JILPT アシスタント・フェロー）

- ・非正規雇用者が、今後もその働き方を継続しようとする要因を分析した。とくに、就業形態選択理由（自発型か不本意型か）と職場コミットメント意識（データ上は職場への貢献意識）に着目する。
- ・分析の結果、現在の働き方の継続には、就業形態選択の理由が自発型であるか不本意型であるかの影響はあるが、職場に対するコミットメントの影響は見られなかった。一方、同じ会社で継続して働くことの希望には、コミットメントとの強い関連が示された。

○第5章 二重労働市場と賃金格差 （堀 JILPT 副主任研究員）

- ・今回のデータを使って、二重労働市場のもとで男女間賃金格差や正社員・非正社員格差がどの程度生じているのかを推計・分析した。
- ・第一次労働市場では、女性の場合男性に比べて給与がおよそ 6%低下する傾向がある。非正規社員については、嘱託以外は統計的に有意な値となっていないため、正社員と比べて月給に統計的な差は生じていない。後に見るように、第一次労働市場への就業確率は高くないけれども、第一次労働市場に就業する嘱託以外の非正社員の給与は正社員と賃金格差がない。
- ・第二次労働市場では、女性の場合男性に比べて給与がおよそ 2～3%低下する傾向がある。非正規社員の場合、パートは正社員に比べておよそ 17%、契約社員でおよそ 5%給与が低下する。ただし、嘱託、派遣社員、請負社員については正社員と統計的に有意な給与格差は生じていない。
- ・第一次労働市場では、年齢とともに賃金が上昇する傾向が観察されるが、第二次労働市場についてはその限りではない。勤続年数、職務経験年数については、両市場とも有意な結果が得られていない（ただし、第一次労働市場における勤続年数の二乗項は有意である）。
- ・各雇用者が第一次・第二次いずれに属することになるかに関しては、年齢、勤続年数、職務経験年数とも有意であり（ただし、勤続年数の二乗項は有意でない。）、年齢、勤続年数、職務経験年数が長くなると、第一次労働市場に属する就業である可能性が高くなることを示している。
- ・転職回数が多くなるほど、第二次労働市場に属する可能性が高まる。また、第一次労働市場、第二次労働市場とも転職回数が多くなるにつれて、給与が減少する傾向が窺える。

- ・第一次労働市場に関して、男女間賃金格差の要因を分析したところ、年齢が大きなファクターになっていることが析出された。男女間賃金格差の要因としては、労働市場が第一次と第二とへ分割されている下において、女性が第二次市場での就業へ流れ易いこと、それには出産前の若いころは第一次で就業していても再参入後は第二次へ行かざるを得ないことなどが大きな背景となっており、このため第一次市場における男女間賃金格差の要因として年齢が強く出ているものと解される。

○第6章 非正規雇用者の労働組合組織化の現状と課題（浅尾 JILPT 研究所所長）

- ・今回のデータを使って、非正規雇用者の労働組合の現状と可能な範囲でのその効果を分析した。
- ・非正規雇用者の組織化は徐々に進んでおり、また、組織化されている場合、必ずしも明確ではないものの、一定の就業環境整備に向けた相対的効果も窺われる。その中で、派遣労働者の組織化の少なさが相対的に目立つ。
- ・賃金格差に納得できない場合に未組織者が組織化を望む傾向が窺われる。このことは、また、現在までの組織化のみでは十分な対応ができない面を反映していることも窺われる。

○第7章 非正規雇用者への社会保険適用の現状と課題（浅尾 JILPT 研究所所長）

- ・今回のデータを使って、非正規雇用者への社会保険適用の現状を分析した。
- ・パートを中心として、非正規雇用者への社会保険適用率が正社員よりも低いことが確認される。
- ・非正規雇用者への社会保険適用については、事業所の非正規活用理由との関連が窺われる。また、従業員調査からは、週所定労働時間や年収など制度的な要因のほか、正社員との仕事の異同も関係が窺われる。このほか、パートについては、組織化されている方が、社会保険適用率が高い傾向が窺われる。
- ・就業調整の実施については、パートやアルバイト、嘱託などで実施割合が高くなっている。また、女性既婚で高いが、世帯年収が低いところでは就業調整の実施割合が低くなる傾向がみられる。

（第Ⅰ部の分析結果・第Ⅱ部の集計結果からの政策的インプリケーション）

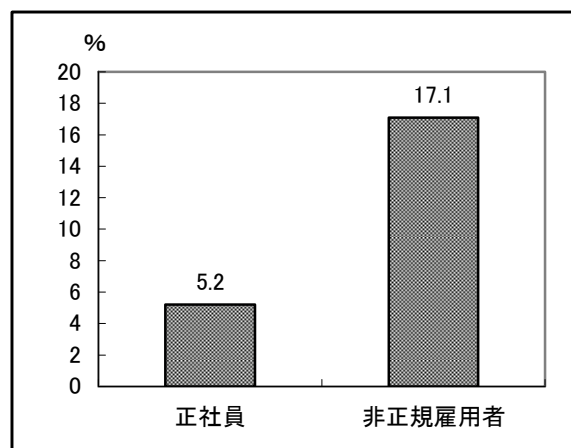
第Ⅰ部各章からは、次のような政策的インプリケーションが整理できる。

第1章は、正社員ながら有期契約である「有期正社員」の実態にせまろうとしたものである。分析からは、仮に「有期正社員」を「正社員」（典型労働）と「非正規雇用者」との中間的な雇用形態であるとすれば、総じて就業条件面では「正社員」により近い雇用形態と位置づけることができるらしいことが示唆された。いわゆる「限定正社員」とかなり重なることも示されている。一方、契約社員やパートがその就業条件を大きく変えることなく無期契約となった場合の「無期非正規」は、「非正規雇用者」により近い中間形態であると考えられるであろう。正規と非正規との中間形態（ブリッジ形態）として、「有期正社員」にも

注目されてもよいであろう。ただし、そのためにも「有期正社員」についての詳細な実態把握が求められる。

第2章は、正規・非正規間における能力開発格差を取り扱ったものであるが、その格差の背景には仕事に必要とされる能力そのものに違いがあることが明瞭に示されている。能力開発がなされていないために正規雇用には就けず、正規雇用には就けないために企業が提供する能力開発の機会にめぐまれない。この「鶏か卵か」の関係を打破するためには、例えば訓練大国フランスの例のように、もう少し非正規への能力開発を政策的に後押しする必要がある。とはいえ、フランスにおいても正規・非正規間の能力開発格差は五十歩百歩のようであり、なかなか実際には困難な課題である。企業が従業員の能力、努力、希望等によってキャリアコースに差をつけることは正しいとしても、果たして現在の雇用形態による区別が本人の能力、努力、希望等とうまく対応しているかどうかという基本的な問いかけにまで戻ることが求められるといえる。現在のところ、その対応にギャップがある層が少なくなさそうである（図1参照）。少なくとも、ある年の経済情勢に強く左右されて正規・非正規に分断されてしまったことが、その後の職業生涯を最後まで規定するようなことがないようにすることが求められる。そのためには、能力開発が重要である。地道でかつ諦めない執拗な取組が必要であろう。

図1 自分の職業能力開発に積極的に取り組んでいる人で企業からの教育訓練がない割合



自身の職業能力開発に積極的に取り組んでいる人の中で、企業からの教育訓練は受けていない人が正社員では5.2%でしかないのに対して、非正規雇用者では17.1%に達する。

第3章及び第4章は、非正規形態での就業継続を扱っている。第3章ではOJTを中心とした教育訓練に、第4章では組織コミットメント意識の形成に一定程度、それぞれ就業継続を促す効果があるとしている。経済を取り巻く環境状況を考慮すると、今後とも非正規雇用に対するニーズは強いと考えるべきであり、また、働く側にも非正規形態の就業を望む層も少

なからず存在する。したがって、一方でできる限り正社員就業を希望する人々の転換を進めるのと併せて、非正規形態で就業を継続するための環境整備を進めることも重要な政策方向である。働く人のキャリア形成に配慮した的確な教育訓練機会の提供や職場の不可欠なメンバーとしての意識を高めることは、その面で考慮すべき大切な要素であろう。

第5章は、正規・非正規を含んだ今回のデータにより、男女間賃金格差という「古くて新しい問題」に関する分析をしたものであり、さらにそこに二重労働市場という視点も含まれている。統計的な技法が用いられ分析的にすぐれたものになっていてもいるが、一方においてそうした面に不案内な読者には、イメージとして理解しにくい面もあるかも知れない。第一セクターと第二セクターとの区分が企業規模とかのあらかじめ設定された基準によってなされているのではなく、賃金の決まり方（賃金関数）の成り立ちそのものの違いによって区分されていることは理解していただきたい。分析として出された結果としては、第一セクターにおける男女間賃金格差（6%相当）がまず注目されるが、さらに、本文に書かれていない部分に着目してもよいように思われる。すなわち、欧米に比べて我が国の男女間賃金格差は大きくなっていることに関して、そこに二重構造という要素がかかわっているのではないかという視点である。もとより、欧米にも二重構造と類似した構造があるが、それは少なくとも賃金の決まり方の成り立ちを軸としたものではないのかも知れない。であれば、上記の第一セクター内における格差解消は視野にできるとしても、それ以上の格差解消はなかなか困難であるといえるのかも知れない。さらなる研究の進展が期待される。

第6章は非正規の労組組織化、第7章は非正規への社会保険の適用といった「古くて新しい論点」を扱っている。前者に関しては、少なくとも非正規雇用者がある程度労組に組織されることは、その就業環境の整備のために不可欠のことと考えられる。困難な面もあるが、行政としてできる範囲でのサポートに努めることが求められる。一方、非正規雇用者が従来以上に職場における集団的な労働条件決定システムの中にも的確に位置づけられるような制度的整備も検討されてよいであろう。例えば、非正規などある限られた層を対象とした就業規則の設定に当たっては、事業所の過半数の従業員代表と併せて、直接あるいは従業員代表を通じて、当該対象層を代表する者の意見も聴くことを求めるといったことである。ただ、具体策を提示することは今回の分析の範囲を越えている。また、第7章の社会保険については、非正規雇用者の実態に応じた制度検討を求めている。

第Ⅱ部では、参考データの提供を目的として、合計12点の論点についてクロス集計の結果を提示した。必ずしも十分な分析ではないので、政策インプリケーションに結びつけるのにはさらに慎重でなければならないが、いくつか挙げることができる。

一つは、事業所の回答と従業員の回答とをマッチングさせたデータで集計した結果から、「同じ仕事をしているかどうか」や担当している「業務レベル」など就業環境整備の基礎となる事項に関して、両者の認識に少なくない齟齬・乖離がみられたことである。一方が正確で他方が誤解であるということでは必ずしもないであろう。職場の労使の話し合いを通じた

共通認識の形成を促す必要があると思われる。また、認識ギャップという点では、事業所と従業員の間ばかりでなく、正社員と非正規雇用者といった従業員間にもみられる面がある。的確で納得性のある職場内ワーク・ルールの形成が求められよう。

二つ目は、必ずしも厳密なものではないが、非正規雇用者の正社員転換には年齢的なタイミングがみられるということである。20歳台、せいぜい30歳台前半までが多いことは確かであるが、中堅年齢層でも男性は内部転換を中心に、女性では内部・外部の転換ともに機会が少なくないと思われる。中堅男性については、一旦非正規で雇用された上で正社員登用をめざすといった「長い目」でみた転換戦略が求められるといえる。

三つ目は、学卒後の初職が正社員であったか非正規雇用であったかがその後のキャリア（ここでは雇用・就業形態）に影響を与え、また、その傾向が近年になるほど強まっていることである。一方で、初職が非正規であった場合にその後正社員に転換する場合には多くが中小企業で正社員となっていることがあらためて確認された。これら二つを重ね合わせると、学卒就職期における中小企業への正社員就職を一層進められてよいと考えられる。

四つ目は、職場において非正規の占める割合が高くなるに連れて、事業所にとってその活用上の問題が増大することが確認される。したがって、限りなく非正規化が進むことは考えられないが、今回のデータからはその臨界点は相当に高いらしいことが窺われる。とはいえ、指摘されている大きな問題は、結局のところ適格な人材の確保が困難になることであるといえる。すなわち、労働力供給側の要因が大きく関連している。したがって、事業所側の現在の状況からのみ推測することには限界がある。憲法25条ではないが、健康で文化的な最低限度の生活さえ送ることができないような雇用機会であれば、その臨界点はここで示されたよりもかなり低いところで迎えることも十分あり得るであろう。

非正規雇用をめぐる現下の労働政策上の課題は、これまでのJILPT報告書等でも繰り返し述べていることではあるが、希望する人々の正社員転換を円滑に進めることと均等処遇を通じて就業環境の整備を強力に進めることである。この報告書にもこの二つに関連する知見が多く盛り込まれているので、参考にされたい。それとともに、正規・非正規とはそもそもどのように定義されるべきなのか、定義されとしても区別ではある種のあいまいさを伴うものではないか、非正規形態での就業によるキャリア形成をどのように図るのか、非正規雇用の組織化や集団的労使関係に基づく労働条件決定システム（＝筆者の考える労働市場での条件設定）への包摂や生涯を見通した社会保障の整備といった論点についても、関係者における真摯な議論と実践を期待したい。

報告書本体の目次

序 章 この報告書のねらいと概要

第Ⅰ部 非正規雇用等をめぐる論点分析

第1章 有期の正社員の実態

第2章 雇用形態と職業能力開発

第3章 教育訓練は労働者の定着を促すか

第4章 非正規雇用者における就業形態と継続とコミットメントに関する分析

第5章 二重労働市場と賃金格差

第6章 非正規雇用者の労働組合組織化の現状と課題

第7章 非正規雇用者への社会保険適用の現状と課題

第Ⅱ部 非正規雇用等をめぐる論点に関する集計結果

論点1 形態間を含めた転職状況の集計

論点2 賃金格差認識の事業所・従業員間の相違

論点3 事業所、正社員、非正規雇用者それぞれからみた賃金格差

論点4 賃金格差の程度と妥当性評価

論点5 年収格差の状況

論点6 処遇上の制度適用に関する事業所の設定と従業員の認識との相違

論点7 事業所の配置業務類型と非正規雇用者の認識する業務類型との異同

論点8 年代別正社員転換状況

論点9 正社員転換区分別企業規模別集計

論点10 正社員転換区分別満足度集計

論点11 年代ごとにみた学卒後初職の雇用・就業形態と現在の雇用・就業形態

論点12 事業所の非正規割合別にみた非正規活用上の問題点の傾向

終 章 この報告書のまとめと政策的インプリケーション

労働政策研究報告書 No.143 サマリー
「JILPT多様就業実態調査」データ二次分析結果報告書
ーニュー・フロンティア論点とオールド・フロンティア論点ー

発行年月日 2012年3月21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

©2012 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/>)