



労働政策研究報告書 No. 185

2016

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

働き方の二極化と正社員

—JILPT アンケート調査二次分析結果—

働き方の二極化と正社員

—JILPTアンケート調査二次分析結果—

まえがき

高度経済成長期の日本の大企業・中堅企業において、長期雇用慣行、内部労働市場、企業別労使関係等の仕組みが形成され、普及した。これらの仕組みのもと、やがて「正社員」と呼ばれるようになる企業の中核人材は、雇用の安定と職業能力向上の機会を得られるようになった。

これに対し、いわゆるバブル経済が崩壊すると、多くの企業は、正社員に比べて柔軟な雇用調整が可能であり、賃金水準も低い、非正規雇用労働者の活用を増大させた。その結果、不本意な理由から非正規雇用で働く者が増加するとともに、正社員と非正規雇用労働者の労働条件格差が社会的関心を集めるようになった。

ところで、2000年代に入ると、正社員の働き方をめぐっても、長時間労働・残業、それに伴うストレスや健康への影響、転勤による家庭生活への支障等、様々な問題が指摘されるようになった。かくして今日では、正社員と非正規雇用労働者の労働条件格差の解消に加え、両者の働き方の二極化の解消が重要な政策課題となっている。

このような背景のもと、労働政策研究・研修機構では、プロジェクト研究「非正規労働者施策等戦略的労働・雇用政策のあり方に関する調査研究」のサブテーマ「正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究」の一環として、「正社員の仕事と雇用管理の実態変化に関する研究」に取り組むこととした。同研究会では、主として正社員の雇用管理・人事管理と働き方の側から、上述の働き方の二極化の解消のために必要な方策を検討した。本報告書は、その成果を取りまとめたものである。

本報告書が、政策担当者をはじめ、企業経営者、人事担当者の参考となり、働く人々の就業環境の改善につながれば幸いである。

2016年11月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野和夫

執筆担当者（執筆順）

氏 名	所 属	執筆箇所
たかはし こうじ 高橋 康二	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	序章、第1・3章、終章
り せいが 李 青雅	労働政策研究・研修機構 アシスタント・フェロー	第2章
おの あきこ 小野 晶子	労働政策研究・研修機構 主任研究員	第4章
たかみ ともひろ 高見 具広	労働政策研究・研修機構 研究員	第5章
みかも とさとみ 三家本里実	一橋大学大学院社会学研究科博士後期課程	第6章
おぐら かずや 小倉 一哉	早稲田大学商学学術院 准教授	第7章
いけだ しんごう 池田 心豪	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	第8章
もりやま ともひこ 森山 智彦	下関市立大学経済学部 特任教員	第9章

※全体の編集は、高橋康二が担当した。

プロジェクト研究サブテーマ「正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究」 「正社員の仕事と雇用管理の実態変化に関する研究」研究会メンバー

(2016年3月末時点)

あさお ゆたか 浅尾 裕	労働政策研究・研修機構 特任研究員
たはら たかあき 田原 孝明	労働政策研究・研修機構 統括研究員
おの あきこ 小野 晶子	労働政策研究・研修機構 主任研究員
いけだ しんごう 池田 心豪	労働政策研究・研修機構 副主任研究員
たかはし こうじ 高橋 康二	労働政策研究・研修機構 副主任研究員
たかみ ともひろ 高見 具広	労働政策研究・研修機構 研究員
り せいが 李 青雅	労働政策研究・研修機構 アシスタント・フェロー
くろかわ 黒川すみれ	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員／ お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科博士後期課程
おぐら かずや 小倉 一哉	早稲田大学商学学術院 准教授
にし の ふみこ 西野 史子	一橋大学大学院社会学研究科 准教授
もりやま ともひこ 森山 智彦	下関市立大学経済学部 特任教員
みかも とさとみ 三家本里実	一橋大学大学院社会学研究科博士後期課程／ 日本学術振興会特別研究員（DC1）

目 次

まえがき

執筆担当者

目次

序 章 働き方の二極化にともなう政策課題…………… 1

第1節 背景 (1)

第2節 正社員の働き方に係わる研究課題 (7)

第3節 方法とデータ (10)

第4節 本報告書の概要 (12)

第1章 官庁統計から読む正規・非正規雇用の現状…………… 25

第1節 はじめに (25)

第2節 正規・非正規雇用労働者数の推移 (25)

第3節 非正規雇用労働者の活用状況 (35)

第4節 正規・非正規間の賃金格差 (40)

第5節 正規雇用の労働時間 (47)

第6節 おわりに (51)

[第2章～第3章：正社員転換先の特徴、転換後の就業実態]

第2章 転換社員の勤務先の特性分析…………… 53

第1節 はじめに (53)

第2節 正社員転換の実態 (56)

第3節 企業特性と内部登用の関係 (57)

第4節 内部登用の推定結果 (62)

第5節 外部採用 (68)

第6節 おわりに (77)

第3章 正社員登用・転換者の就業実態—男女での違いに着目して—…………… 89

第1節 はじめに (89)

第2節 データと変数 (90)

第3節 各正社員(経験)類型のプロフィール (92)

第4節 正社員登用・転換者の職務レベルと労働条件 (98)

第5節 正社員転換者の定着状況 (106)

第6節 小括 (110)

[第4章～第7章：人事管理・産業特性と正社員の労働負荷]

第4章 産業別にみた若年正社員の賃金決定と賃金上昇の要因…………… 113

- 第1節 問題意識と産業別にみた賃金概観 (113)
- 第2節 仮説と分析の方向性 (116)
- 第3節 使用するデータと変数 (117)
- 第4節 分析結果 (120)
- 第5節 まとめと考察 (141)

第5章 若手正社員の仕事における心理的負荷の所在

—業種による相違への着目—…………… 149

- 第1節 はじめに (149)
- 第2節 仕事における心理的負荷の所在と業種による相違 (150)
- 第3節 仕事における心理的負荷に関わる問題の種類 (154)
- 第4節 仕事における心理的負荷の背景—業種別の計量分析による検討 (163)
- 第5節 まとめ (167)

第6章 情報通信業における長時間残業の要因とその影響…………… 170

- 第1節 はじめに (170)
- 第2節 使用するデータと正社員の属性 (173)
- 第3節 長時間残業とその要因 (175)
- 第4節 長時間残業による影響 (183)
- 第5節 小括 (186)

第7章 成果主義人事と労働時間…………… 189

- 第1節 研究の趣旨・目的 (189)
- 第2節 調査データ及び作業仮説について (192)
- 第3節 クロス集計と平均値 (195)
- 第4節 回帰分析 (202)
- 第5節 まとめと今後の課題 (211)

[第8章～第9章：限定正社員の活用・就業実態]

第8章 基幹労働力としての限定正社員の可能性

—事業所調査データの分析から—…………… 214

- 第1節 はじめに (214)
- 第2節 限定正社員の雇用状況 (215)

第3節	男性の働き方としての限定正社員	(218)
第4節	管理職の限定正社員の可能性	(221)
第5節	まとめ	(227)
第9章	限定正社員は自身の働き方をどのように評価しているのか	229
第1節	はじめに	(229)
第2節	限定正社員の働き方 —無限定正社員、非正社員との違い、及び限定事項による違い—	(231)
第3節	限定正社員の仕事満足度の規定要因	(240)
第4節	まとめ	(250)
終章	働き方の二極化の解消に向けて	253
第1節	要約	(253)
第2節	含意	(256)
参考資料		261
①	「職業キャリアと働き方に関するアンケート」調査票	
②	「多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査（事業所調査・従業員調査）」調査票	
③	「正社員の労働負荷と職場の現状に関する調査」調査票	

