

序章 研究の概要

第1節 背景と問題関心

いわゆる「就職氷河期」後半やリーマン・ショックの影響を受けた時期には¹、研究や政策立案の場において、正規雇用・労働（正社員）と非正規雇用・労働（非正社員）の「二極化」が問題とされることが多かった²。これに対し、本報告書は、それから一定の年数が経過していること、法政策と雇用情勢の両面において大きな環境変化が進行していることを踏まえ、日本の非正規雇用・労働の実態に関する知見を更新し、正規・非正規の「二極化」にかかわる問題状況がどう変化したのかをまとめ、非正規雇用・労働にかかわる政策への含意を得ることを目的とする。

なお、本報告書は、労働政策研究・研修機構（JILPT）第5期プロジェクト研究における「多様な就業形態で働く人々の実態に関する総合的研究」（2022年度～2026年度）の成果のひとつである。

1 議論の起点としての「二極化」

バブル経済崩壊後の日本の非正規労働者に関して、雇用が不安定である、賃金が低い、教育訓練機会が少ない、セーフティネットが脆弱である、といった問題が繰り返し指摘されてきた。また、自身が非正規労働者であることを「本不意」であると考えている非正規労働者が増えてきたことに問題の核心があると指摘するものもある。さらに、非正規労働者が正規労働者に転換するのが難しいこと、そのための足掛かりとなる中間的な雇用区分が乏しいことも問題とされてきた。

他方、正規労働者に関しても、長時間労働や転勤義務に象徴されるように、仕事の拘束性が強いという問題が指摘されてきた³。

これらの問題を象徴する言葉のひとつが、正規雇用・労働と非正規雇用・労働の「二極化」である。「二極化」という言葉自体は一般用語であり、古くから使われているが、とりわけ2010年の厚生労働省「雇用政策研究会報告書」において「正規・非正規の二極化構造」（雇用政策研究会2010:16）が強調され、問題視されたことを、ここでの議論の起点としたい。

ところで、そもそも「正規雇用・労働」と対になる形で「非正規雇用・労働」という議論

-
- 1 一般的に、「就職氷河期」とは、バブル経済崩壊後の雇用環境が厳しい時期（1993年～2004年）を指す。その後半である2001年～2003年には、完全失業率が5%台を記録した。リーマン・ショックは2008年9月に発生し、その影響下にあった2009年～2010年には、やはり完全失業率が5%を上回った。
 - 2 いわゆる「非正規」を指す用語として、非正規雇用（者）、非正規労働（者）、非正規雇用労働（者）、非正社員など、様々ある（「正規」についても同様である）。序章、中間考察、終章では、調査データに言及する部分ではそれらの調査における用語を使用し、それ以外の部分では企業の側からみた時には「非正規雇用（者）」、働く側からみた時には「非正規労働（者）」の用語を用いることを原則とするが、文脈や慣例次第ではその限りでない。第1部、第2部の各章では、分析にかかわる部分では使用している調査における用語を用い、それ以外の部分では執筆者の問題関心に即した用語を用いているが、やはり文脈や慣例次第ではその限りでない。
 - 3 それら正規労働者が直面する問題を整理したものとして、JILPT編（2016b）の序章がある。

や政策の対象が成り立つ前史として、バブル経済崩壊後の若年非正規労働者の増加があったことに付言しておく。すなわち、本報告書は、かつて既婚女性のパートタイム労働者が中心であった労働市場に、学校卒業後の若年者が参入することにより、単なる「既婚女性パート」ではなく、「非正規雇用・労働」という一般的な問題領域が形成されたという立場をとる。濱口（2016）の言葉を借りるならば、かつては「自らをまず何よりも家庭の主婦と位置づけ、その役割の範囲内において家計補助的に就労する」主婦パートが中心であった労働市場に、「本来であれば学卒とともに正社員として就職しているはずの（暗黙裡に男性の）若者」がフリーターとして参入・滞留するようになったことが、正規・非正規の「二極化」が問題とされるための前提となっていると考える⁴。

2 問題状況変化の要因

言うまでもなく、正規・非正規の「二極化」という問題は、一朝一夕で解決されるものではない。たとえば、コロナ禍で多くの非正規労働者が（自発的であれ非自発的であれ）職を失ったことは記憶に新しい（高橋 2021）。厚生労働省の雇用政策研究会（2022年4月6日）でも、アフターコロナを見据えた雇用政策の課題を、「コロナ前からの構造的課題」と「コロナにより顕在化した課題」とに分けた上で、前者の例として、雇用形態による格差（正規・非正規の労働市場の二重構造の固定化、正規と非正規の処遇の不均衡、非正規雇用労働者は教育訓練機会が少なくステップアップしづらい）を挙げている⁵。正規・非正規の「二極化」という問題は、解決されたか継続しているかと問われれば、継続していると言うべきであろう。

しかし、「二極化」にかかわる問題状況はかなり変化している可能性がある。その要因として、非正規労働者保護を目的とした法政策の導入、雇用情勢の改善、時間の経過に伴うその他の社会変動が挙げられる。

(1) 非正規労働者保護を目的とした法政策の導入

最も重要なのは、非正規労働者保護を目的とした法政策が導入されてきたことである。図表序-1-1は非正規雇用・労働に関連する労働法・労働政策の動き、労働市場の情勢、政治・経済・社会情勢等をまとめた年表である。

まずはっきりしているのは、1990年代後半から2000年代初頭、いわゆる「就職氷河期」と重なる時期において、労働者派遣法や労働基準法の改正などにより、労働者派遣や有期雇

4 それゆえ、本報告書は小杉礼子、堀有喜らによるJILPT内外でのフリーター研究を大いに参考にしていることを強調しておきたい。主要な研究成果として、膨大なインタビュー記録を分析した日本労働研究機構編（2000）、フリーター問題の総括書とも言える小杉（2010）、今日まで続く就職氷河期世代の困難をまとめたJILPT編（2024）が挙げられる。ちなみにJILPT編（2024）の序章には、この問題をめぐる先行研究レビューが収められている。

5 厚生労働省ホームページを参照（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_030127159_001_00023.html、2023年12月8日最終アクセス）。

用の規制緩和が進められていたことである⁶。政策決定過程の詳細は別に措くとして、この時期においては、労働市場の柔軟化という方策で不況を脱出しようと試みていたことになる。

しかし、2005年～2007年にかけて景気が拡大するなかで、2007年には最低賃金法改正、パートタイム労働法改正という形で、低賃金労働者や非正規労働者を保護する動きが現れる（薄色網掛部分）。

そしてリーマン・ショックにより派遣労働者が大量失職すると、世論の影響も受けて、非正規労働者保護を目的とする法改正が一層進展する。具体的には、2012年の労働契約法改正（「無期転換ルール」導入等）⁷、同じく2012年の労働者派遣法改正などが挙げられる。前項で引用した雇用政策研究会の報告書が公表されたのも、この時期である（濃色網掛部分）。

その後、リーマン・ショックと東日本大震災による経済混乱期を脱しても、非正規労働者保護の方向性は変わらない。2015年には労働者派遣法改正により雇用安定措置、キャリア形成措置が導入されるとともに、2016年には「正社員転換・待遇改善実現プラン」が実施され、不本意非正規労働者の削減が数値目標化される。そして2018年の働き方改革関連法制定により、正規労働者と非正規労働者の賃金格差是正に向けた大きな一歩が踏み出される⁸。言うまでもなく、働き方改革の推進は、非正規労働者保護に加え、団塊世代引退や若年人口減少に伴う労働力不足対策としての側面も持つ（薄色網掛部分）。

この他、大きな法政策とはなっていないため年表には記していないが、いわゆる「多様な正社員」、「限定正社員」の雇用区分設計に関する政策的関心の高まりにも触れておきたい。これらの雇用区分をめぐる議論には若干の前史があるが⁹、議論が広がるきっかけとなったのは、前項で引用した2010年の雇用政策研究会の報告書である（雇用政策研究会 2010）。同報告書は、正規労働者と非正規労働者の働き方の二極化の弊害が露呈するなかで、職種や勤務地など働き方に限定はあるが、その活用実態に合わせ「期間の定めのない雇用契約」とする正規の雇用区分を導入することにより、非正規労働者に対して、雇用の安定とキャリア・アップの機会を提供できると提言した¹⁰。その後、厚生労働省により『「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書』（2012年）¹¹、『「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書』（2014年）が出され¹²、これらの雇用区分にかかわる好事例の発信や法的留意事項の検討が進められるとともに、モデル就業規則が作成されるなどしている。さらに、厚生労働省「多様化する労働契約のルールに関する検討会報告書」（2022年）において、「無

6 この間の法政策の「規制緩和」と「非正規労働者保護」への分類については、菅野（2019）を参照した。

7 「無期転換ルール」は、法施行（2013年4月）の5年後である2018年4月から実行されている。

8 パートタイム労働法がパートタイム・有期雇用労働法に改正・改称されるとともに、労働者派遣法も改正された。

9 前史の代表として、労働市場改革専門調査会（2008）がある。

10 これらの議論の詳細については、高橋（2013）を参照。

11 厚生労働省ホームページを参照（<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000260c2.html>、2023年12月8日最終アクセス）。

12 厚生労働省ホームページを参照（<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000052525.html>、2023年12月8日最終アクセス）。

期転換ルール」の施行状況の確認と併せて、これらの雇用区分の労働契約の明確化等に関する考え方が整理されている¹³。

図表序-1-1 非正規雇用・労働関連年表

| 年 | 労働法・労働政策の動き | 労働市場の情勢 | 政治・経済・社会情勢 |
|------|---|-------------------|--------------------|
| 1985 | 労働者派遣法制定 | | |
| 1986 | | | |
| 1987 | | | |
| 1988 | | | |
| 1989 | | | |
| 1990 | | 非正規労働者、雇用の20%を超える | バブル経済崩壊 |
| 1991 | | | |
| 1992 | | | |
| 1993 | パートタイム労働法制定 | | |
| 1994 | | | |
| 1995 | | | |
| 1996 | 労働者派遣対象業務拡大（16業務から26業務に） | | 日経連「雇用ポートフォリオレポート」 |
| 1997 | 規制緩和 | | 大手金融機関破綻、アジア通貨危機 |
| 1998 | 労働基準法改正（有期労働契約上限3年に延長（特例）） | 正社員数、減少に転じる | |
| 1999 | 労働者派遣法改正（対象業務原則自由化） | | |
| 2000 | | | |
| 2001 | | | |
| 2002 | | | ITバブル崩壊 |
| 2003 | 労働基準法改正（有期労働契約上限原則3年、特例5年に延長） 労働者派遣法改正（製造業務派遣解禁、派遣可能期間延長） | 非正規労働者、雇用の30%を超える | |
| 2004 | | | |
| 2005 | | | |
| 2006 | | | |
| 2007 | 労働契約法制定 最低賃金法改正 パートタイム労働法改正（均等・均衡待遇の原則導入） | | 景気拡大期 |
| 2008 | | 派遣労働者大量失職 | リーマンショック |
| 2009 | | 非正規労働者数、前年より減少 | |
| 2010 | 雇用保険法改正（適用拡大） | | 東日本大震災 |
| 2011 | 【雇用政策研究会2010報告書】 | | 民主党政権 |
| 2012 | 労働契約法改正（有期契約労働者の無期転換ルール導入、無期・有期契約労働者間の不合理な待遇差禁止） 労働者派遣法改正（日雇派遣禁止、派遣先労働者との均衡待遇配慮義務） 社会保険適用拡大（労働時間要件週30時間以上から20時間以上に緩和） | 団塊世代65歳到達・引退開始 | 経済混乱期 |
| 2013 | | | |
| 2014 | パートタイム労働法改正 | | |
| 2015 | 労働者派遣法改正（雇用安定措置、キャリア形成措置） | | |
| 2016 | 正社員転換・待遇改善実現プラン | 正社員数、増加に転じる | 景気拡大期 |
| 2017 | | | |
| 2018 | 働き方改革関連法制定（パートタイム労働法改正・改称、労働者派遣法改正） | | |
| 2019 | | | |
| 2020 | | 非正規労働者数、前年より減少 | 新型コロナウイルス感染拡大 |
| 2021 | | 非正規労働者数、前年より減少 | |
| 2022 | | | |

資料出所：Takahashi, Koji (2023) “Non-Regular Employment Measures in Japan,” *Japan Labor Issues*, Vol.7, no.44, pp.52-60. を執筆者が加筆修正。
注：「規制緩和」と「非正規労働者保護」の時代認識については、菅野（2019）を参照した。

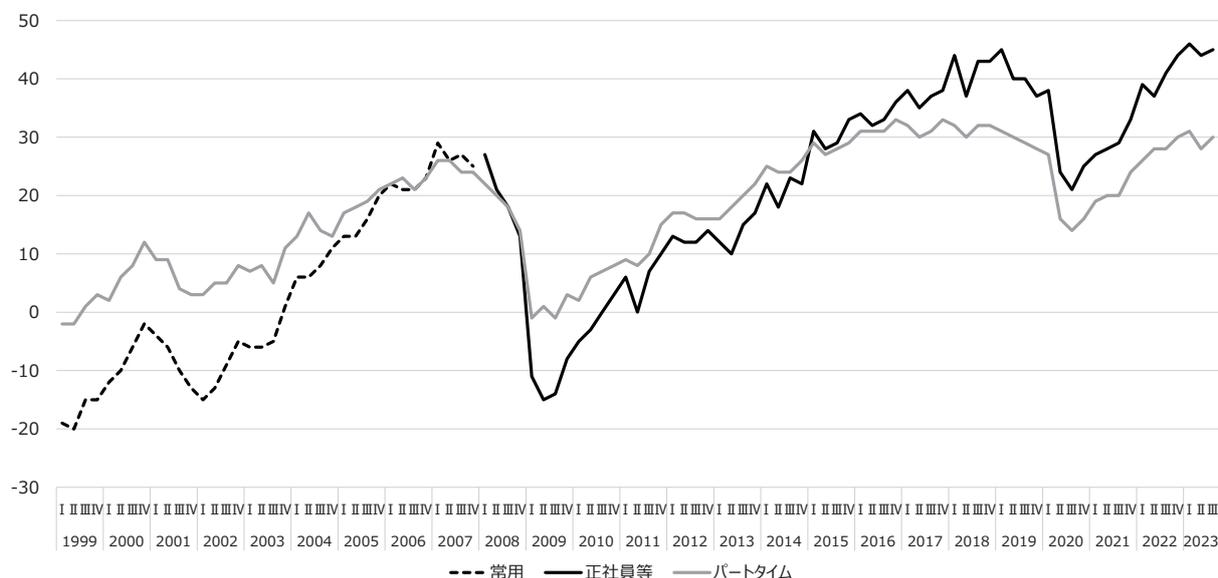
(2) 雇用情勢の改善

また、雇用情勢が改善してきたことも見逃せない。図表序-1-2 は、厚生労働省「労働経済動向調査」で把握されている労働者過不足 DI の推移を示したものである。この他にも、

13 厚生労働省ホームページを参照 (https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24904.html、2023年12月8日最終アクセス)。

完全失業率、有効求人倍率など様々な指標があり得るが、基本的には同じ傾向を示しているため、ここでは労働者過不足 DI のみに注目する。

図表序-1-2 労働者過不足 DI の推移（「不足」ポイントー「過剰」ポイント）



資料出所：厚生労働省「労働経済動向調査」より。

注：調査票において、2008年2月以降の「正社員等」は「雇用期間を定めないで雇用されている者又は1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者をいいます。なお、下記のパートタイムは除いてください。」と定義され、2007年11月以前の「常用」は「雇用期間を定めないで雇用されている者をいいます。なお、下記のパートタイムは除いてください。」と定義されている。

これをみると、DIはアジア通貨危機後の1999年、ITバブル崩壊後の2002年頃に深く落ち込みマイナスを記録していたが、その後回復し、2007年にはプラス20～30の水準に達する。その後リーマン・ショックにより急落したが、景気回復とともに再び上昇して2018年～2019年にプラス30を超える水準に達する。そして、コロナ禍で一時的な落ち込みを経験するが、2021年にはほぼコロナ禍前の水準に戻り、現在（2023年8月）では正社員等がプラス45、パートタイムがプラス30となり、おおむね過去最高水準となっている。

それに加えて重要なのは、正社員等（2007年11月以前は代理的に「常用」をみる）のDIが、パートタイムのそれを上回るようになったことである。1999年時点では常用のDIは明らかにパートタイムのそれを下回っていた。すなわち、常用の過剰感が強かったということである。それらは2007年頃にはほぼ同水準となるが、リーマン・ショックにより再び正社員等のDIが大きく落ち込む。しかしその後、正社員等のDIは早いペースで上昇し、2015年2月にパートタイムのそれを逆転する。その後、現在まで、パートタイムより正社員等の方が不足感が強い状態が続いている。

これらから、いわゆる「就職氷河期」後半やリーマン・ショックの影響を受けた時期には、企業はどちらかと言えば非正規雇用化を進めていたが、現在ではどちらかと言えば正規雇用

化を進めていることが窺える。

(3) その他の社会変動

非正規労働者保護を目的とした法政策の導入、雇用情勢の改善といった非正規雇用・労働を直接的に取り巻く環境変化に加えて、端的に正規・非正規の「二極化」が問題とされた時期から10年以上の時間が経過していることも忘れてはならない。

具体的には、人口の高齢化と若年人口の減少、高学歴化、いわゆる女性の社会進出、産業・職業構造の変化など、様々な社会変動が進行している。本章では、これら時間の経過に伴う社会変動も、非正規雇用・労働を取り巻く間接的な環境変化として位置づける。

3 「二極化」以後の非正規雇用・労働の実態

そこで本報告書では、正規・非正規の「二極化」が問題とされた時期を起点として、非正規雇用・労働を取り巻く環境変化のなかでの、すなわち「二極化」以後の非正規雇用・労働の実態に関する知見を得る¹⁴。

より具体的には、正規・非正規の「二極化」は、いわゆる「就職氷河期」後半やリーマン・ショックの影響を受けた時期に問題とされることが多く、とりわけ2010年の厚生労働省「雇用政策研究会報告書」において問題視されたという認識のもと、主として2010年以後の非正規雇用・労働の実態の変化に注目することとする¹⁵。

ただし、「二極化」以後の非正規雇用・労働の実態に関する知見を得るとするのは非常に大きな作業であり、本報告書でそのすべてが達成できるわけではない。例えば、昨今、非正規労働者保護を目的とした一連の法政策の効果検証や、それらの見直しのための情報提供が重要な課題となっているが、それらについてはJILPT調査部が中心となって対応している¹⁶。

14 冒頭で述べたように、「二極化」とは、正規雇用・労働のあり方と非正規雇用・労働のあり方の両方にかかる言葉である。本報告書では「二極化」以後の非正規雇用・労働の実態に関する知見を得ることに主眼を置いているが、それと同時に正規雇用・労働の実態に関する知見を得る作業も必要である。実際、周知の通り、非正規労働者保護を目的とした法政策とともに、長時間労働の削減やワークライフバランスの実現にかかわる法政策も導入されており、正規雇用・労働の実態に関する知見を更新する必要性は高い。それらの課題については、別途取り組むこととしたい。

15 一般的に「就職氷河期」は1993年から2004年とされ、リーマン・ショックは2008年9月に発生していることから、2005年から2008年8月までの一時的な景気拡大期をどう位置づけるかが問題となる。この点に関して、「就職氷河期」後半から2010年までを一貫して「二極化」の時期と位置づけることも可能であるが、2005年から2008年8月までの一時的な景気拡大期は、正社員転換・登用に関する企業の取り組み事例が多数報告されていたことで知られており（JILPT調査・解析部2007）、その前後の時期とは異質であったと考えるのが適当である。すなわち、本報告書では、正規・非正規の「二極化」には「就職氷河期」後半とリーマン・ショックの影響を受けた時期という2つの山があったと捉える。

16 無期転換ルールへの対応をめぐるのはJILPT編（2014a, 2016a, 2017a, 2017b, 2020, 2022）、いわゆる「同一労働同一賃金」への対応をめぐるのはJILPT編（2021a, 2021b, 2021c）を参照。なお、いわゆる「同一労働同一賃金」をめぐるのは、厚生労働省において、統計的因果推論の手法を用いた効果検証が行われていることも付言しておく（EBPMの推進に係る若手・中堅プロジェクトチーム2023）。

本報告書では、それら実践的な課題からはやや離れて、「二極化」以後の非正規雇用・労働の実態についての、より基礎的な知見を得ることを意図している。

第2節 調査研究の論点

1 「二極化」の下での非正規雇用・労働

第1節で述べた「二極化」問題に関連する調査研究は数多い。ここでは、JILPTの調査研究を中心に、とりわけ「二極化」の下での非正規雇用・労働に関して何が論点とされてきたかを簡単に整理する¹⁷。

第1に、「正規が上、非正規が下」という形の労働条件格差が論じられてきた。最も把握しやすいのは賃金の格差であり、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の公表データの集計は言うまでもなく（JILPT編 2016b）、アンケート調査の多変量解析により様々な属性要因をコントロールした上での正規・非正規間の賃金格差の実態が明らかにされてきた（JILPT編 2012a；高橋 2016；Takahashi 2016）。また、企業・職場での教育訓練機会の格差も注目されてきた（JILPT編 2010b；原 2014）。さらに、そうした労働条件格差と関連して、非正規労働者のうちフルタイムや有期雇用の労働者が仕事や賃金に対して強い不満を抱いていること（JILPT編 2011a, 2011b）、派遣労働者に特有の政策課題があること（JILPT編 2013b）、若年に比べ壮年の非正規労働者が生活面で困窮していること（JILPT編 2014b, 2015, 2017c）も問題視されてきた。

第2に、「正社員として働ける会社になかったから」など不本意な理由で非正規労働者となっている者が増加するとともに、深刻な課題に直面していることが論じられてきた¹⁸。たとえば、不本意非正規労働者の生活満足度や階層帰属意識が低いこと（小林 2014）、不本意非正規労働者は希望する仕事内容が需要不足の状態にあることが多く、それゆえ正規労働者へと転換する場合であっても職業移動、産業移動、そして企業規模の下方移動を伴うことが多いことが指摘されてきた（JILPT編 2017c）。また、不本意非正規率を高める要因、不本意非正規労働者の特徴も分析されてきた。たとえば、不本意非正規率は性別・年齢との関係が強いこと（JILPT編 2017c）、契約社員や派遣社員などフルタイム型の非正規労働者において不本意非正規率が高いこと（山本 2011）、若年の不本意非正規労働者として位置づけられる「やむを得ず型フリーター」には出身階層が低い者が多いこと（小林 2011）、などが明らかにされてきた。

第3に、不本意な理由で非正規労働をしている者が多いという実態認識に基づき、非正規から正規への転換要因が盛んに論じられてきた。まず、日本では他国と比べて非正規から正

17 これに対し、「二極化」の下での正規雇用・労働に関して論点とされてきた事柄については、JILPT編（2016b）が詳しい。

18 なお、詳細は第3章での先行研究レビューに譲るが、古くは女性パートタイム労働者の研究においても「自発的パート」と「非自発的パート」の区分が用いられ（永瀬 1995；脇坂 2003）、後者に課題が多いことが指摘されてきた。

規への転換が起こりにくいこと（四方 2011；平田・勇上 2011）、そういったなかで、女性より男性、年長者より若年者、低学歴者より高学歴者は正規への転換が起こりやすいことが示されてきた（酒井・樋口 2005；相澤・山田 2008；玄田 2008a, 2008b, 2009）。また、内部登用に関しては非正規労働者のうち優秀な人材を選抜登用したいという企業側の動機が重要であること（武石 2003）、非正規労働者に能力開発を実施している事業所で登用制度が導入されていること、転職による場合にはハローワークの利用（JILPT 編 2017c）や人的ネットワークの利用（福井 2017）が有効であることが示されてきた。

第4に、正規・非正規の中間区分を導入することが「二極化」問題の解消に資するのではないかとの関心から、いわゆる限定正社員（多様な正社員）の人事・賃金制度、非正規労働者から限定正社員への転換の実態ないし可能性が論じられてきた。まず、限定正社員の人事・賃金制度に関してはJILPT 編（2012b；2013c）、高橋（2013）が詳しいが、それらを踏まえて西村（2014）は、「無限定正社員区分を対象に導入された限定正社員」、「一般職女性社員を対象に導入された限定正社員」、「非正社員の正社員登用のために設けられた限定正社員」の3種を見出している。そして、非正規労働者から限定正社員への転換については、正規労働者と非正規労働者が同じ仕事をしている事業所、非正規労働者に対して教育訓練制度を適用している事業所、非正規労働者と限定正社員の賃金差が相対的に小さい事業所で、その発生可能性が高いことなどが論じられてきた（高橋 2012）。

2 本報告書の論点と構成

このように、「二極化」の下での非正規雇用・労働に関しては、大別して、①正規・非正規間の労働条件格差、②不本意非正規労働者の実情、③非正規から正規への転換、④正規・非正規の中間区分のあり方が論じられてきた。

本報告書でも、これらの論点を意識しつつ集計・分析を進める。ただし、これらの論点から直接的に各論のテーマを設定することはしない。次節で述べるように、本報告書では、本章第1節で述べた非正規雇用・労働を取り巻く環境変化と、第1部で把握される正規・非正規雇用・労働のマクロ的動向を踏まえて各論のテーマを導き出す¹⁹。最終的に、終章において、第1部および第2部の各論で得られた知見を整理した上で、改めて上記4つの論点に照らして問題状況の変化と政策含意をまとめることとする。

第3節 方法とデータ

1 公的統計等の積極的活用

本報告書では、「二極化」以後の非正規雇用・労働の実態に関する知見を得るため、以下

19 詳細は「中間考察」にて論じるが、環境変化とマクロ的動向から、不本意非正規率の低下、非正規労働者の収入の上昇、労働力不足の深刻化、無期雇用の再拡大と限定正社員導入ニーズの高まり、派遣労働者割合の長期的な横ばい傾向、が重要な知見として取り上げられる。

の方法を採用する。

第1に、第1部において、総務省「労働力調査」、同「就業構造基本調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、同「就業形態の多様化に関する総合実態調査」といった公的統計の公表データを時系列的に集計し、非正規雇用・労働のマクロ的動向を把握する。

第2に、中間考察において、序章第1節で述べた非正規雇用・労働を取り巻く環境変化と第1部で把握したマクロ的動向を踏まえ、各論のテーマを導き出す。

第3に、第2部の各論において、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」、同「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」、同「派遣労働者実態調査」、JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査」の個票データを分析（二次分析）し、非正規雇用・労働のミクロの実態を明らかにする。

終章では、これらの方法により得られた非正規雇用・労働の実態に関する知見を整理した上で、「二極化」にかかわる問題状況の変化と、非正規雇用・労働にかかわる政策への含意をまとめる。

なお、このような方法を採用する背景には、研究プロジェクト前半において公的統計等を積極的に活用することにより、国が主導する「公的統計調査の調査票情報等の学術研究等への活用」や²⁰、調査研究予算の有効活用に資するのみならず、研究プロジェクト後半において実施するオリジナル調査をより有意義なものとしていくという、JILPTの方針がある。

なお、個票データのうち厚生労働省が実施した3点については、JILPTから厚生労働大臣に調査票情報の提供依頼をし、利用許諾を得た。JILPTが実施した1点については、本研究会（「多様な就業形態で働く人々の実態に関する総合的研究」研究会）が、調査実施主体としてのJILPTより所定の手続きを経て原票提供を受けた。本報告書で集計・分析するデータをまとめると、図表序-3-1のようになる。

図表序-3-1 本報告書で集計・分析するデータ

| 調査名 | 実施主体 | 統計法上の位置づけ | 集計・分析方法 |
|----------------------|-------|------------|-----------------|
| 労働力調査 | 総務省 | 公的統計（基幹統計） | 公表データ集計 |
| 就業構造基本調査 | 総務省 | 公的統計（基幹統計） | 公表データ集計 |
| 賃金構造基本統計調査 | 厚生労働省 | 公的統計（基幹統計） | 公表データ集計 |
| 就業形態の多様化に関する総合実態調査 | 厚生労働省 | 公的統計（一般統計） | 公表データ集計／個票データ分析 |
| パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査 | 厚生労働省 | 公的統計（一般統計） | 個票データ分析 |
| 派遣労働者実態調査 | 厚生労働省 | 公的統計（一般統計） | 個票データ分析 |
| 多様化する労働契約の在り方に関する調査 | JILPT | その他 | 個票データ分析 |

資料出所：執筆者が作成。

2 個票データの概要と選定理由

以下、本報告書で分析する4点の個票データの概要と、その選定理由を述べる。

²⁰ その概要については、総務省ホームページを参照（https://www.soumu.go.jp/toukei_toukatsu/index/seido/2jiriyou.htm、2024年2月17日最終アクセス）。

(1) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査（事業所調査）（個人調査）」

「就業形態の多様化に関する総合実態調査」は、厚生労働省が「雇用の構造に関する実態調査」の一環として実施している一般統計調査である。調査の目的は、正社員および正社員以外の労働者のそれぞれの就業形態について、事業所側、労働者側の双方から意識面を含めて把握することで、多様な就業形態に関する諸問題に的確に対応した雇用政策の推進等に資することとされている²¹。

同調査は、1994年、1999年、2003年、2007年、2010年、2014年、2019年に実施されているが、本報告書では、直近の3回分（2019年、2014年、2010年）を分析する。その理由は、それ以前は調査票の設問が大きく異なっており、時系列比較が難しいからである。

調査対象は全国の5人以上の常用労働者を雇用する事業所（2010年調査は民営事業所のみ、2014年調査以降は官公営事業所を含む）および当該事業所において就業している労働者（個人）である。調査対象事業所は、産業・事業所規模等で層化した上で無作為に抽出されている。調査対象労働者（個人）は、事業所調査に回答のあった事業所において、就業形態で層化した上で無作為に抽出されている。事業所票と個人票は、マッチングが可能である。

本報告書で分析する各回の配布・回収状況は、下表の通りである。また、同調査は、復元倍率を乗じることにより、日本全国の事業所と労働者の状況を再現できるよう設計されている。本報告書での二次分析においても、必要に応じて復元倍率を乗じている。

なお、同調査の個票データの二次分析は、JILPT編（2006、2010a、2013a、2018）でも実施している。本報告書は、それらの試みを引き継ぐ意味合いも持つ。

図表序-3-2 「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の配布・回収状況

| | 2019年 | 2014年 | 2010年 | |
|--------|-----------|-----------|-----------|--------|
| 調査対象時期 | 2019.10.1 | 2014.10.1 | 2010.10.1 | |
| 事業所票 | (配布) | 17,278 | 16,973 | 16,886 |
| | (回収) | 7,499 | 10,938 | 10,414 |
| | (%) | 43.4 | 64.4 | 61.7 |
| 個人票 | (配布) | 36,527 | 52,949 | 51,152 |
| | (回収) | 23,521 | 34,511 | 33,087 |
| | (%) | 64.4 | 65.2 | 64.7 |

資料出所：執筆者が作成。

(2) 厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査（事業所調査）（個人調査）」

「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」は、厚生労働省が「雇用の構造に関する実態調査」の一環として2021年10月に実施した一般統計調査である。調査の目的は、パ

21 同調査「調査の概要」参照 (<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/19/dl/R01tayouka-gaiyou.pdf>、2023年12月7日最終アクセス)。同調査についてのより詳細な解説は、高橋（2022）を参照。

パートタイム労働者および有期雇用労働者について、企業における雇用管理の状況、待遇や働き方を把握し、パートタイム・有期雇用労働法の施行後の状況を明らかにすることで、パートタイム労働者および有期雇用労働者に関する諸問題に的確に対応した施策の立案に資することとされる²²。

調査対象は、全国の5人以上の常用労働者を雇用する事業所および当該事業所に就業しているパートタイム・有期雇用労働者である。調査対象事業所は、産業・事業所規模等で層化した上で無作為に抽出されている。調査対象パートタイム・有期雇用労働者（個人）は、事業所調査に回答のあった事業所において、就業形態別に無作為に抽出されている。事業所票と個人票はマッチングが可能であるが、事業所票の設問の大半は「単独事業所または本所である事業所」のみが回答対象となっていることから、実質的には「単独事業所または本所である事業所」とパートタイム・有期雇用労働者（個人）のマッチングデータとなる。

調査票の配布・回収状況は、事業所票が配布2万9416件、回収1万5263件（有効回収率51.9%、うち単独・本所事業所8964件）であり、個人票が配布2万2974件、回収1万3114件（有効回収率57.1%）である。

同調査は、復元倍率を乗じることにより、日本全国の事業所とパートタイム・有期雇用労働者の状況を再現できるよう設計されている。本報告書での二次分析においても、必要に応じて復元倍率を乗じている。

(3) 厚生労働省「派遣労働者実態調査（事業所調査）（派遣労働者調査）」

「派遣労働者実態調査」は、厚生労働省が「雇用の構造に関する実態調査」の一環として数年に一度実施している一般統計調査である。調査の目的は、労働者派遣の実態等について、事業所側、労働者側の双方から把握し、労働者派遣法改正前後の実態の変化も把握することで、労働者派遣制度に関する諸問題に的確に対応した施策の立案等に資することとされている²³。

同調査は、2004年、2008年、2012年、2017年、2022年に実施されているが、本報告書では、2023年時点で個票データが利用可能なもののうち最新の2017年調査を分析する。2012年以前の調査を扱わなかったのは、派遣労働に関する法制度が現在と大きく異なっていることや²⁴、各回の設問が大きく異なっており時系列比較に適さないことからである。

調査対象は、全国の5人以上の常用労働者を雇用する事業所および当該事業所で就業している派遣労働者である。調査対象事業所は、産業・事業所規模等で層化した上で無作為に抽

22 同調査「調査の概要」参照 (<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/170-1b.html#02>、2023年12月7日最終アクセス)。

23 同調査「調査の概要」を参照 (<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/40-20a.html#link02>、2023年12月7日最終アクセス)。同調査についてのより詳細な解説は、島貫(2022)を参照。

24 もちろん、2017年調査についても、いわゆる「同一労働同一賃金」に係わる法改正前であるという制約はある。ただし、第1節で述べた2012年、2015年の法改正は反映されていることから、現在の法制度と比較的近い状況を念頭に置いた分析ができる。

出されている。調査対象派遣労働者は、事業所調査に回答のあった事業所において無作為に抽出されている。事業所票と派遣労働者票は、マッチングが可能である。

調査票の配布・回収状況は、事業所票が配布 1 万 7072 件、回収 1 万 158 件（有効回収率 59.5%）であり、派遣労働者票が配布 1 万 4077 件、回収 8728 件（有効回収率 62.0%）である。

同調査は、復元倍率を乗じることにより、日本全国の事業所と派遣労働者の状況を再現できるよう設計されている。本報告書での二次分析においても、必要に応じて復元倍率を乗じている。

(4) JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業調査）（労働者 WEB 調査）」

「多様化する労働契約の在り方に関する調査」は、JILPT が 2021 年 1 月～3 月に実施したアンケート調査である。同調査は、改正労働契約法第 18 条の規定に基づく無期転換ルールの施行状況を確認することや、規制改革実施計画（2019 年 6 月閣議決定）を踏まえた多様な正社員の雇用ルールの明確化のための検討材料とすることを目的として実施された²⁵。

同調査は、企業調査と労働者 WEB 調査からなる。企業調査の対象は、全国の従業員規模 30 人以上の民間企業等であり、「平成 28 年経済センサス活動調査」の「産業」および「規模」の分布に合わせて、民間信用調査機関の企業データベースから層化無作為抽出した。労働者 WEB 調査の対象は、20 歳以上の正社員、契約社員・嘱託、パート・アルバイト、派遣社員であり、「就業構造基本調査（2017 年）」の「性」、「年齢」、「就業形態」の分布に合わせて、調査会社の登録モニターから層化割付回収した。

企業調査は、配布 2 万件、回収 5729 件（有効回収率 28.6%）である。労働者 WEB 調査は、回収目標を 2 万件とした（2 万件回収達成）。

なお、同調査に関しては、JILPT より一次集計結果が公表されているとともに（JILPT 編 2022）、それに先立ち、厚生労働省「第 5 回 多様化する労働契約のルールに関する検討会」（2021 年 7 月 28 日）において一部の分析結果が提示されている²⁶。

(5) 個票データ選定の積極的理由

上記の個票データを選定した理由は、以下の通りである。

第 1 に、分析の中心となるのは 2017 年～2021 年に実施された調査であり、第 1 節で述べた「二極化」以後の視点を導入するのにふさわしいと言える。

第 2 に、いずれもサンプルサイズが数千～数万の大規模調査である。それゆえ、正規・非正規に関する複雑なカテゴリ構築、多くの変数を投入した分析が可能となる。

25 JILPT ホームページを参照 (<https://www.jil.go.jp/institute/research/2022/224.html>、2023 年 12 月 7 日最終アクセス)。

26 厚生労働省ホームページを参照 (https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_20021.html、2023 年 12 月 7 日最終アクセス)。

第3に、JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（労働者WEB調査）」以外は、全国の事業所からの無作為抽出に基づいており、データの不偏性が担保されている。また、当該の労働者WEB調査についても、綿密な割付方法と2万件というサンプルサイズを考慮するならば、無作為抽出に準じたものとみることができる。

第4に、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」、同「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」、同「派遣労働者実態調査」については、無作為抽出に基づくとともに、回収率がおおむね50%以上、高いものでは70%を超えている。近年の社会調査の回収率低下傾向のなかで²⁷、代替的な調査手法が開発されたり、そもそも母集団を想定しないビッグ・データの活用が試みられたりしているが、無作為抽出に基づく高回収率の調査が好ましいことは言うまでもない。

第5に、同じく厚生労働省が実施した3つの調査については、事業所票と個人票（派遣労働者票）がマッチングできる。マッチングにより企業・事業所の施策が労働者に与える影響等を分析できることは、これらの調査の大きな利点である。また、事業所の固定効果のコントロールなど、階層的データならではの分析手法も応用できる²⁸。

第4節 各章の要約

第1部「非正規雇用・労働のマクロ的動向——公表データの時系列集計」では、公的統計の公表データを時系列的に集計し、おおむね2002年以後の非正規雇用・労働の動向を跡付けている。特に、「二極化」が問題とされた2010年頃から今日にかけて、非正規労働者保護を目的とした法政策の導入、雇用情勢の改善、そして時間の経過のなかで、正規・非正規雇用が量的にどう推移してきたのか、質的にどう変化してきたのかを、網羅的に把握することを目的としている。

第1章「正規・非正規雇用の量的推移」（岡本武史）では、文字通り、正規・非正規雇用の量的推移を跡付けている。具体的作業としては、15歳以上人口を分母とした非正規就業率の推移を分析した後、（役員を除く）雇用者を分母とした非正規雇用率、有期雇用率、短時間労働者の割合の推移などを分析している。

非正規就業率の分析からは、まず人口における65歳以上の構成比が高まるなかで、64歳以下の就業者数・率が増加・上昇していること、その増加の中心は（役員を除く）雇用者であることが示される。そして、こうした雇用者増は2014年頃までは非正規雇用増が牽引していたが、それ以降は男女の正規雇用増に伴う部分もあり、2019年以降はとりわけ女性の正規雇用増に牽引されていることが示される。さらに、非正規雇用の増加を牽引する層に注

27 社会調査の回収率低下傾向については、社会調査協会『社会と調査』第5号特集誌面「回収率を考える」が参考になる（<https://jasr.or.jp/asr/05/>、2023年12月7日最終アクセス）。

28 これに対し、JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査」は、マッチングこそできないが、労働契約の多様化の実態を捉えた貴重な調査であり、正社員・無期雇用の多様化、無期転換、正社員転換といった現象を労使双方の視点から分析する上で、格好のデータである。

目すると、女性の現役層から男女の高齢層にシフトしていることが確認される。

このような就業構造の変化のなかで、非正規雇用率については2014年以降は頭打ち傾向にあること、その際、男性では2019年まで僅かに上昇しているが女性では低下傾向にあることが示される。有期雇用率については、2012年頃に上昇が鈍化し、2017年をピークに低下していることが示される。他方で、労働時間ごとの区分についてみると、短時間労働者の割合は2019年までは一貫して上昇傾向にあり、ちなみにその間、週49時間以上の長時間労働者の割合は低下傾向にあったことが示される。また、非正規雇用のなかで派遣労働者に絞ってみると、雇用者に占めるその割合は、リーマン・ショックによる一時的な低下を挟んで、長期的には横ばいであることが確認される。

非正規雇用率・有期雇用率について詳しくみると、全体的には頭打ちないし低下傾向にあるが、男女とも特に24歳以下（在学外）で非正規雇用率が低下し、65歳以上で非正規雇用率・有期雇用率が上昇を続けていることが示される。また、産業別では電ガス等、卸小売、宿泊飲食、教育・学習支援、公務において男性の非正規雇用率・有期雇用率が上昇していること、職業別では男性の販売・サービスにおいて非正規雇用率が、事務・サービス・保安において有期雇用率が上昇を継続していることが示される。他方、企業規模別では特に1000人以上の大企業で女性の有期雇用率の低下が大きいことが確認される。労働時間ごとの区分について詳しくみると、全体的には短時間労働者の割合が上昇し長時間労働者の割合が低下するなかで、短時間労働者の割合の上昇はとりわけ若年層と高齢層で生じているのに対し、長時間労働者の割合の低下は全年齢的に生じており、特に男性でその傾向が強いことが示される。

第2章「正規・非正規雇用の質的变化」（岡本武史）では、第1章とは視点を変えて、正規・非正規雇用の質的变化に焦点を当てている。具体的には、非正規雇用、有期雇用、短時間労働（あるいは長時間労働）の担い手、産業・職業構成、収入等の変化、さらに事業所側からみた非正規雇用の活用実態の変化、個人側からみた非正規雇用の就業実態の変化を分析している。

その結果、第1に、非正規雇用の中心的な担い手が女性現役世代から男女高齢世代にシフトしつつあるなか、学歴別では大学・大学院卒の割合が高まり、職業別では専門技術の割合が高まり、収入水準もやや上昇していることが示される。また、非正規雇用の選択にあたり「正規の職員・従業員の仕事がないから」など消極的な理由付けをしている者の割合が低下し、「自分の都合のよい時間に働きたいから」など積極的な理由付けをしている者の割合が上昇していることも示される。しかし、依然として正規雇用と比較すると収入水準に大きな隔たりがあることも示される。第2に、有期雇用の担い手や職業構成、収入水準の変化についてもほぼ同様であることが示される。第3に、短時間労働（週1～14時間）のなかでは保安・サービスの割合が高まっている一方、長時間労働（週49時間以上）においては専門・技術の割合が高まり、生産工程その他の割合が減少していることが示される。第4に、事業所の

側からみると、賃金の節約のための非正規雇用活用が減少するなかで、正社員を確保できないことを理由とした非正規雇用活用が増加していることや、その定着性が課題となっていることが示される。第5に、事業所を通じて個人にたずねた調査に基づき、家計補助的な理由、正社員になれなかったとする消極的な理由による非正規雇用選択が減少していることが改めて確認される。また、非正規雇用で働く人々のうち、労働時間を減らしたいと考える者の割合が上昇している点も注目される。

第1部と第2部の間の「中間考察」（高橋康二）は、序章でみた非正規雇用・労働を取り巻く環境変化と、第1部で確認した正規・非正規雇用の量的推移・質的变化から、第2部の各論のテーマを導き出すものである。この間の注目すべき変化としては、不本意非正規率の低下、高学歴化や専門・技術職化が進むなかでの非正規労働者の収入上昇、人手不足の顕在化、無期転換の本格化と限定正社員導入ニーズの高まり、リーマン・ショックによる一時的な減少を挟んだ派遣労働者数の長期的な横ばい傾向、が挙げられる。

第2部「非正規雇用・労働のミクロの実態——個票データの二次分析」の第3章～第8章は、厚生労働省やJILPTが実施した大規模調査の二次分析に基づく、それらのテーマについての各論である。各章の内容は、以下の通りである。

第3章「不本意非正規労働者の内実に変化したか」（高橋康二）は、不本意非正規率が低下傾向にあるなかで、2010年から2019年にかけて不本意非正規労働者の内実がどのように変化しているのかを明らかにすることを目的としている。使用データは、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」である。分析の結果、不本意非正規労働者の内実の多くは変わっていないことが確認される。第1に、他に積極的な理由を見出せず不本意な理由から非正規労働者となっている人々が、仕事に対して不満を抱いており、正社員に転換することを希望しているという状況は不変である。第2に、高学歴であること、フルタイム労働であること、有期雇用であること、派遣労働であること、「賃金の節約のため」に活用されていることが不本意非正規率を高める要因となっている状況も不変である。第3に、高年齢であること、専門的・技術的な仕事、販売の仕事、サービスの仕事であること、店舗勤務であることが不本意非正規率を低める要因となっている状況も不変である。第4に、不本意非正規労働者の賃金分布にも変化はない。他方で、第5に、若年層の不本意非正規率が必ずしも高いわけではなくなったことが、2010年から2019年にかけての重要な変化として見出せる。結論として、不本意非正規問題は完全になくなっていないが、基本的にはこの間にほぼ相似形で縮小したこと、そのことの含意として、昨今の不本意非正規労働者には正社員として就職・転職する上で何らかの困難を抱えている者が多く含まれるようになった可能性があることが導かれる。

第4章「2010年代における正規雇用・非正規雇用間賃金格差」（福井康貴）では、正規雇

用と非正規雇用の賃金格差が2010年代に縮小したのかを、賃金分布の異なる位置に着目して検討している。その際、最低賃金制度が正規雇用と非正規雇用の賃金格差に与えた影響についても検討している。使用データは、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」である。分析の結果、第1に、男女ともに非正規雇用であることの賃金ペナルティが存在しているが、2010年から2019年にかけてそのペナルティはわずかに小さくなったこと、第2に、男性では賃金分布の下位から中位で、女性では賃金分布の上位で非正規雇用であることのペナルティが大きいという違いがあるが、そのような構造自体はこの間で安定していること、第3に、最低賃金には労働者の賃金を引き上げる効果があり、また非正規雇用の賃金をより引き上げる効果があることが確認される。その上で、今後の課題として、契約期間・労働時間・派遣か否かなどの雇用形態、業種や職業、企業規模、年齢階層などを分割したサンプルを用いることにより、非正規雇用であることの賃金ペナルティの具体的要因に迫ることの必要性を論じている。

第5章「人手不足企業のパートタイム・有期雇用労働者」（高橋康二）では、人手不足（より正確に言えば「正社員不足」）に直面している企業におけるパートタイム・有期雇用労働者の人事管理、それらの企業で働くパートタイム・有期雇用労働者の就業実態の特徴を明らかにすることを目的としている。使用データは、厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」である。主要な分析結果は次の通りである。第1に、人手不足企業ではパートタイム・有期雇用労働者への教育訓練が活発であり、正社員転換制度の導入率も高く、その際の転換先の選択肢として限定正社員が準備されている場合が多い。第2に、そもそも人手不足企業では正社員の賃金水準自体が低いと推測されるが、同じ職務に従事する正社員とパートタイム・有期雇用労働者の賃金の差は小さく、「パートタイム・有期雇用労働法」の「不合理な待遇差の禁止」規定への対応も積極的である。第3に、勤務先が人手不足だからといって、パートタイム・有期雇用労働者の正社員転換希望が強いわけではないが、正社員転換制度が導入されている場合や、その際に限定正社員が転換先として設定されている場合には、正社員転換希望は強い可能性がある。第4に、とりわけ、人手不足を理由に無期雇用パートタイムを雇用している企業において、上記の特徴が一貫してみられた。これらの分析結果から、第1に、人手不足（正社員不足）であることによって正社員の賃金水準が上がっている様子は見受けられず、賃金水準が低いから人手不足になっているというのが基本的な問題構図であること、第2に、人手不足に直面する企業が意欲と能力のあるパートタイム労働者から正社員転換希望を引き出すためには、正社員転換制度の導入や、その際に短時間正社員への転換の仕組みを設計することが有効である可能性があること、第3に、労働政策の側としては、正社員とパートタイム・有期雇用労働者の間の不合理な待遇差の縮小・解消を図る上で、昨今の人手不足の状況を好機と捉えるべきであること、第4に、企業においても労働政策においても、人手不足という問題を解消するためには、正社員の賃上げ（ベースアップ）を図ることが不可欠であることなどが導かれる。

第6章「人手不足と非正規雇用——なぜ正社員不足を非正規雇用で代替するのか」（森山智彦）では、第5章と同様の問題関心から、「正社員を確保できないため」に非正規雇用者を活用している企業の行動に注目し、そのような行動が正社員と非正規雇用者の職務分離や賃金格差にどのような影響を与えているのかを計量的に明らかにすることを目的としている。使用データは、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」である。非正規雇用者の活用理由と非正規ダミーの交互作用項を投入した詳細な分析により、第1に、「正社員が確保できないため」にパートタイム労働者や派遣労働者を活用している事業所では、正社員とこれらの労働者の賃金格差が小さいこと、その要因として正社員代替の該当事業所では正社員の賃金が低いことが示される。他方で、第2に、正社員の代わりに契約社員を活用している事業所では、正社員と契約社員の賃金格差が大きいこと、その要因として両形態ともに正社員代替の該当事業所の方が賃金が低く、特に契約社員の賃金の低さが著しいことが示される。その上で、前者の事業所では、正社員が行っていた仕事をパートタイム労働者や派遣労働者に行ってもらうためのインセンティブとして、正社員の賃金を上げることができない代わりにこれらの労働者の賃金を上げている、後者の事業所では、同じ契約社員でも正社員代替の該当事業所と非該当事業所では行っている仕事の質や必要な知識、能力、経験が異なり、それが賃金格差に反映されている可能性がある、といった考察を展開している。

第7章「無期転換社員・限定正社員の実態と意識」（西野史子）は、近年、無期転換社員や限定正社員（多様な正社員）が増加していると考えられるなか、実際に彼らがどのように所在しているのか、同じ仕事をしている正社員との待遇の違いに関してどのような意識を持っているのかを明らかにすることを目的としている。使用するデータは、JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査」である。先行研究を踏まえた仮説に沿った分析の結果、次の事柄が明らかになる。第1に、無期転換により正社員や多様な正社員になった者には男性が多いが、無期転換を経て引き続き非正社員である者には女性が多い²⁹。第2に、無期転換は人手不足の業種で多いが、無期転換にともない契約期間以外の条件は変更されていない場合が多い。第3に、多様な正社員、特に勤務地限定正社員は大企業において多い。第4に、正社員化、無期雇用化の受け皿として多様な正社員の活用が期待されているが、無期転換により多様な正社員になっている者は多くはない。第5に、同じ仕事をしている正社員との待遇の違いに関して最も不満を抱いているのは有期雇用の非正社員であり、不満の内容は賃金である。他方、無期転換により多様な正社員になった者の不満は必ずしも強くないが、昇進可能性についての不満は他の雇用区分よりも強い。その他、無期転換を経て引き続き非正社員である者は、元々無期雇用である非正社員よりも、正社員転換希望割合が高く、同じ仕事をしている正社員との待遇の違いに関する不満が強いという結果も得られている。これらの分析結果を踏まえて、無期転換により多様な正社員となっている者は上昇意欲が強い、有期

29 同調査における無期転換には、労働契約法の「無期転換ルール」による無期転換のほか、企業独自の制度による無期転換等が含まれる。

雇用の非正社員の労働条件の見直しや彼らへの労働条件の丁寧な説明が求められる、日本における非正社員を対象とした政策として（非正社員のままでの処遇改善の方針よりも）正社員化・無期雇用化の方針が先行していることが垣間見える、といった考察、含意を提示している。

第8章「今後も派遣労働者としての働き方を希望しているのは誰か」（高橋康二）では、派遣労働者の保護、派遣元事業所に対する再規制の流れのなかで、派遣労働の積極的な存在意義は何なのかを探るべく、派遣労働者のうち今後も派遣労働を継続したいと希望しているのはどのような人々なのかを明らかにすることを目的としている。使用するデータは、厚生労働省「派遣労働者実態調査」である。分析の結果、第1に、派遣労働の継続希望を強める要因として高年齢であること、パート等の希望を強める要因として女性であること、「配偶者の収入」で生計を賄っていることが効いていることが示される。第2に、基本的労働条件要因、派遣先就業環境要因、派遣元コンプライアンス要因のうちでは、派遣元コンプライアンス要因のみが仮説通りに派遣労働の継続希望を強めていることが示される。第3に、追加的に、労働時間（短時間労働であること）と派遣労働の継続希望との関係を分析したところ、「20時間未満」、「20～30時間未満」の短時間の派遣労働者が、とりわけ派遣労働の継続を希望する傾向にあること、そして短時間の派遣労働者で今後の働き方として派遣労働を希望しているグループは、特殊な勤務管理のあり方と結びついていることが多いことが確認される。これらの分析結果から、人口高齢化の影響も含めて高年齢の派遣労働者が増加していく可能性がある、労働政策による保護と支援を受けながら派遣労働を継続できるようにするというキャリア形成支援の方向性が見出せる、派遣労働という働き方へのニーズのひとつが労使双方からみた柔軟な労働時間管理・勤務管理にあることが窺える、といった含意が導かれる。

第2部末尾の2つの補論は、必ずしも『二極化』以後の非正規雇用・労働」という本報告書のテーマに内在したものではないが、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の個票データの特性を活かして、広い意味での非正規雇用・労働の研究として意義があると考えられる分析を行っている。まず、補論1「事業所固定効果をコントロールした賃金関数の推計」（高橋康二）では、個人属性（個人レベルの変数）だけにに基づく賃金関数と、事業所ごとの異質性をコントロールした賃金関数が対照できるデータを提供することで、個人属性に基づく賃金差の発生場面についての考察を深めることを目的としている。分析の結果、①雇用形態（正規雇用労働者か非正規雇用労働者か）、性別、年齢、勤続年数による賃金差の大部分が同一の企業・団体内で生じているのに対し、②学歴、職業による賃金差については賃金水準の高い企業・団体への就職（転職）しやすさによって生じている部分が少なくないことが確認される。第4章の分析結果と重ね合わせると、2010年から2019年にかけて、同一の企業・団体内での正規雇用労働者と非正規雇用労働者の賃金差が縮小した可能性が高いという含意が導かれる。

補論2「男女の『稼ぎ方』と配偶者・子供の有無の関係に係る実証分析」(岡本武史)は、男女の働き方(ないし「稼ぎ方」と配偶者・子供の有無との関連、それらの組み合わせごとの賃金・労働時間の違いの分析を通じ、高度成長期に導入され1980年代に強化されたいわゆる「男性稼ぎ主モデル」が、今日どの程度の強度で残っているか、またそれがなぜなのかを考察するものである。分析の結果、次の事柄が明らかになる。第1に、2010年から2019年に至るまで、配偶者有 & 子供有の男性は正規 & 主たる稼ぎ手、女性は非正規 & 従たる稼ぎ手という状況が変わらず続いている。第2に、労働時間についてみると、男女とも非正規の方が四分位範囲が広く、特に配偶者有 & 子供有の女性・非正規において平均値・中央値・分布が他と比べて大きく下方にシフトしており、この形態が労働時間の調整を引き受けている。第3に、賃金の水準は正規の方が高いが、特に配偶者有 & 子供有の男性・正規においてその水準が高く、四分位範囲が狭い。他方で配偶者有 & 子供有の女性・非正規はその真逆となっており、それぞれのグループが相補関係になっている。これらの分析結果を踏まえ、2010年以降の政策対応や雇用環境の変化にもかかわらず男性=正規 & 主たる稼ぎ手、女性=非正規 & 従たる稼ぎ手の形態に必ずしも変化がみられていないこと、家族単位で子育てに必要な賃金と時間の確保を実現できる現実的かつ効果的であろう組み合わせが、賃金水準の突出して高い男性・正規と労働時間調整が相対的に可能であろう女性・非正規の組み合わせに収斂してしまっている可能性があることを指摘する。

以上を踏まえ、終章「『二極化』以後の非正規雇用・労働」(高橋康二)では、非正規雇用・労働の実態に関する知見を更新するとともに、本章第2節で提示した4つの論点——①正規・非正規間の労働条件格差、②不本意非正規労働者の実情、③非正規から正規への転換、④正規・非正規の中間区分のあり方——に即して、正規・非正規の「二極化」にかかわる問題状況の変化と政策含意をまとめている。

まず、非正規労働者の割合は頭打ちになるとともに既に女性や若年層では低下に転じており、有期雇用の割合も2017年をピークに確実に低下し始めていること、賃金節約のための非正規雇用活用は後退、正規・非正規間の賃金格差は縮小し、不本意非正規率の低下と積極的な非正規労働選択理由の上昇もみられることが確認される。これらの事実から、正規・非正規の「二極化」問題は、一定程度は縮小したと論じられる。

しかし、労働政策の課題として「二極化」問題が解決されたか継続しているかと問われれば、継続していると言うべきであり、それに加えて重要なのは、「二極化」にかかわる問題の性質が変化していると認識することだと論じられる。具体的には、次の通りである。

第1に、正規・非正規間の労働条件格差については、非正規の賃金ペナルティのわずかな縮小が確認されたものの、依然として賃金や雇用の安定性の格差は大きい。いわゆる「同一労働同一賃金」の施行状況を注視するとともに、昨今の人手不足を好機と捉えて労働基準監督署においてその遵守を徹底していくことが求められる。また、コロナ下における非正規労

働者の雇用減少の要因も引き続き検証していく必要がある。

第2に、不本意非正規率が低下するなかで、正社員として就職・転職する上で何らかの困難を抱えている者が不本意非正規労働者として残っている可能性がある。それゆえ、彼らへの支援の軸足を、求人開拓、職業紹介、企業内での正社員登用促進から、より基礎的な職業訓練や就職活動支援へと移していくことが有益である。他方で、時間選択における自由度の高さが、非正規雇用・労働の積極的側面として改めて注目される。そこから、有期雇用が減少するなかでの短時間労働者の増加、さらには非正規労働者のフリーランス・ギグワーカーへの転身が予見され、「フリーランス新法」の施行状況の注視が必要である。

第3に、非正規から正規への転換に関しては、これまでとは逆に、正社員の賃金水準が低いがゆえに正社員が不足しているなかで、人を集めやすいという理由でパートタイム労働者などを活用しており、企業・事業所としても彼らの正社員への転換を進めたいが、本人たちが必ずしもそれを望んでいないという構図が見出せた。ここから、価格転嫁などを通じて正社員の賃金を引き上げること、これまでとは別の観点から短時間正社員など限定正社員の導入を推進すること、などの必要性が導かれる。

第4に、正規・非正規の中間区分のあり方をめぐっては、無期転換の本格化を踏まえた議論が必要となるが、その際、「無期転換ルール」そのものは有効に機能していると考えられることから、企業の人事管理での取り組みへの含意が導かれる。まず、無期転換により引き続き非正規労働者である者が、元々無期雇用である非正規労働者と比べて待遇に関する不満が強いことから、彼らの意欲と能力を十分に活かせるよう賃金等の処遇を見直していくことが求められる。また、無期転換により限定正社員となった者が、(待遇に対する不満は総じて弱いものの)昇進に対して不満を抱えていることから、彼らを長期的な視点で育成するとともに、昇進を含めた広い意味での処遇の公正性を高めていく必要がある。

参考文献（欧文アルファベット順、和文五十音順）

Takahashi, Koji (2016) “Two Components of Wage Gaps Induced by Individual-level Variables: Intra-firm or Inter-firm?” *International Journal of Japanese Sociology*, Vol.25, pp.117-130.

Takahashi, Koji (2023) “Non-Regular Employment Measures in Japan,” *Japan Labor Issues*, Vol.7, no.44, pp.52-60.

相澤直貴・山田篤裕（2008）「常用・非常用雇用間の移動分析——『就業構造基本調査』に基づく5時点比較分析」『三田学会雑誌』Vol. 101, No. 2, pp.235-265.

EBPMの推進に係る若手・中堅プロジェクトチーム（2023）「EBPMの分析レポート（同一労働同一賃金の効果検証）」（<https://www.mhlw.go.jp/content/001036329.pdf>、2023年12月8日最終アクセス）。

玄田有史（2008a）「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」『日本労働研

- 究雑誌』No.580, pp.61-77.
- 玄田有史 (2008b) 「内部労働市場下位層としての非正規」『経済研究』Vol.59, No.4, pp.340-356.
- 玄田有史 (2009) 「正社員になった非正社員——内部化と転職の先に」『日本労働研究雑誌』No.586, pp.34-48.
- 小杉礼子 (2010) 『若者と初期キャリア——「非典型」からの出発のために』勁草書房.
- 小林大祐 (2011) 「『フリーター』のタイプと出身階層」『理論と方法』Vol.26, No.2, pp.287-302.
- 小林大祐 (2014) 「『働き方と生活についてのアンケート調査』の調査と結果の概要」『仁愛大学研究紀要 (人間学部篇)』第13号, pp.77-83.
- 雇用政策研究会 (2010) 「持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム (雇用政策研究会報告書)」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000cguk.html>、2023年12月8日最終アクセス).
- 酒井正・樋口美雄 (2005) 「フリーターのその後——就業・所得・結婚・出産」『日本労働研究雑誌』No.535, pp.29-41.
- 四方理人 (2011) 「非正規雇用は『行き止まり』か? ——労働市場の規制と正規雇用への移行」『日本労働研究雑誌』No.608, pp.88-102.
- 島貫智行 (2022) 「派遣労働者実態調査」『日本労働研究雑誌』No.741, pp.34-37.
- 菅野和夫 (2019) 『労働法 [第12版]』弘文堂.
- 高橋康二 (2012) 「限定正社員区分と非正規雇用問題」JILPT Discussion Paper12-03.
- 高橋康二 (2013) 「限定正社員のタイプ別にみた人事管理上の課題」『日本労働研究雑誌』No.636, pp.48-62.
- 高橋康二 (2016) 「有期社員と企業内賃金格差」『日本労働研究雑誌』No.670, pp.75-89.
- 高橋康二 (2021) 「コロナ禍の非正規雇用者—仕事と生活への影響を中心に—」樋口美雄/労働政策研究・研修機構編『コロナ禍における個人と企業の変容——働き方・生活・格差と支援策』慶應義塾大学出版会, pp.177-193.
- 高橋康二 (2022) 「就業形態の多様化に関する総合実態調査」『日本労働研究雑誌』No.741, pp.38-41.
- 武石恵美子 (2003) 「非正規労働者の基幹労働力化と雇用管理の変化」ニッセイ基礎研究所報 Vol.26, pp.1-36.
- 永瀬伸子 (1995) 「『パート』選択の自発性と賃金関数」『日本経済研究』No.28, pp.162-184.
- 日本労働研究機構編 (2000) 『フリーターの意識と実態—97人のヒアリング結果より—』(調査研究報告書 No.136) 日本労働研究機構.
- 濱口桂一郎 (2016) 「性別・年齢等の属性と日本の非典型労働政策」『日本労働研究雑誌』No.672, pp.4-13.

- 原ひろみ（2014）『職業能力開発の経済分析』勁草書房.
- 平田周一・勇上和史（2011）「初期キャリアにおける内部登用と転職：非正規雇用者の移行に関する国際比較」JILPT Discussion Paper 11-02.
- 福井康貴（2017）「入職経路の個人内効果——非正規雇用から正規雇用への転職のパネルデータ分析」『ソシオロジ』61(3): 23-39.
- 山本勲（2011）「非正規労働者の希望と現実——不本意型非正規雇用の実態」RIETI Discussion Paper Series 11-J-052.
- 労働市場改革専門調査会（2008）「労働市場改革専門調査会第4次報告書」.
- 労働政策研究・研修機構（JILPT）編（2006）『雇用の多様化の変遷：1994～2003』（労働政策研究報告書 No.68）労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構（JILPT）調査・解析部（2007）「導入すすむ正社員登用・転換制度——9社の事例調査から」『ビジネス・レーバー・トレンド』2007年6月号, pp.2-9.
- 労働政策研究・研修機構（JILPT）編（2010a）『雇用の多様化の変遷 II：2003～2007—厚生労働省「多様化調査」の特別集計より—』（労働政策研究報告書 No.115）労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構（JILPT）編（2010b）『非正規社員のキャリア形成—能力開発と正社員転換の実態—』（労働政策研究報告書 No.117）労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構（JILPT）編（2011a）『契約社員の人事管理と就業実態に関する研究』（労働政策研究報告書 No.130）労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構（JILPT）編（2011b）『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—』（労働政策研究報告書 No.132）労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構（JILPT）編（2012a）『「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—』（労働政策研究報告書 No.143）労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構（JILPT）編（2012b）『「多様な正社員」の人事管理—企業ヒアリング調査から—』（JILPT 資料シリーズ No.107）労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構（JILPT）編（2013a）『雇用の多様化の変遷<そのⅢ>：2003・2007・2010—厚生労働省「多様化調査」の特別集計より—』（労働政策研究報告書 No.161）労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構（JILPT）編（2013b）『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）労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構（JILPT）編（2013c）『「多様な正社員」の人事管理に関する研究』（労働政策研究報告書 No.158）労働政策研究・研修機構.

- 労働政策研究・研修機構（JILPT）編（2014a）『改正労働契約法に企業はどう対応しようとしているのか—「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果—』（JILPT 調査シリーズ No.122）労働政策研究・研修機構。
- 労働政策研究・研修機構（JILPT）編（2014b）『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究—現状分析を中心として—』（労働政策研究報告書 No.164）労働政策研究・研修機構。
- 労働政策研究・研修機構（JILPT）編（2015）『壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究—経歴分析を中心として—』（労働政策研究報告書 No.180）労働政策研究・研修機構。
- 労働政策研究・研修機構編（JILPT）編（2016a）『改正労働契約法とその特例に、企業はどう対応しようとしているのか 多様な正社員の活用状況・見通しは、どうなっているのか—「改正労働契約法とその特例への対応状況及び 多様な正社員の活用状況に関する調査」結果—』（JILPT 調査シリーズ No.151）労働政策研究・研修機構。
- 労働政策研究・研修機構（JILPT）編（2016b）『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—』（労働政策研究報告書 No.185）労働政策研究・研修機構。
- 労働政策研究・研修機構（JILPT）編（2017a）『「改正労働契約法への対応状況に関するインタビュー調査」結果』（JILPT 資料シリーズ No.195）労働政策研究・研修機構。
- 労働政策研究・研修機構（JILPT）編（2017b）『「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」結果』（JILPT 調査シリーズ No.171）労働政策研究・研修機構。
- 労働政策研究・研修機構（JILPT）編（2017c）『壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究—正社員転換を中心として—』（労働政策研究報告書 No.188）労働政策研究・研修機構。
- 労働政策研究・研修機構（JILPT）編（2018）『厚生労働省「多様化調査」の再集計・分析結果—雇用の多様化の変遷（その4）／平成15・19・22・26年調査—』（JILPT 資料シリーズ No.202）労働政策研究・研修機構。
- 労働政策研究・研修機構（JILPT）編（2020）『「無期転換ルールへの対応状況等に関する調査」結果』（JILPT 調査シリーズ No.202）労働政策研究・研修機構。
- 労働政策研究・研修機構（JILPT）編（2021a）『「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の活用状況等に関する調査結果 企業調査編』（JILPT 調査シリーズ No.207-1）労働政策研究・研修機構。
- 労働政策研究・研修機構（JILPT）編（2021b）『「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の活用状況等に関する調査結果 労働者調査（「働き方等に関する調査」）編』（JILPT 調査シリーズ No.207-2）労働政策研究・研修機構。
- 労働政策研究・研修機構（JILPT）編（2021c）『「同一労働同一賃金の対応状況等に関する

調査」(企業に対するアンケート調査及びヒアリング調査)結果』(JILPT 調査シリーズ No.214) 労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構 (JILPT) 編 (2022)『多様化する労働契約の在り方に関する調査(企業調査、労働者 WEB 調査)』(JILPT 調査シリーズ No.224) 労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構 (JILPT) 編 (2024)『就職氷河期世代のキャリアと意識—困難を抱える 20 人のインタビュー調査から』(JILPT 資料シリーズ No.272) 労働政策研究・研修機構.

脇坂明 (2003)「パートタイマーの正社員への変更希望」日本労働研究機構編『非典型雇用労働者の多様な就業実態——「就業形態の多様化に関する総合実態調査」等による実証分析』(調査研究報告書 No.158) 日本労働研究機構, pp.76-103.