

第7章 無期転換社員・限定正社員の実態と意識

第1節 はじめに

本稿の目的は、近年増加していると考えられる無期転換社員や限定正社員（＝「多様な正社員」）が、実際にどのように存在しているか企業調査および労働者調査の両面から明らかにし、また労働者自身は処遇についてどのような意識を持っているかを明らかにすることである。なお、「限定正社員」とは、「職務限定正社員」「勤務地限定正社員」「時間限定正社員」を包括する概念であり、本稿では「多様な正社員」と同義で用いる¹。

これまで日本において、正社員と非正社員の働き方と賃金の格差または二極化が大きな問題となってきた（Gordon2017、今井 2021）。いわゆる正社員の場合、長期雇用、年功賃金、企業内訓練を享受する代わりに、職務、勤務地、労働時間については企業側の決定に従わなくてはならない。一方で非正社員は職務、勤務地、労働時間は概ね決まっている代わりに有期雇用であり、賃金水準が低く、企業内訓練の機会もない（川口 2023）。このように正社員と非正社員で極端な条件の差が存在することによって、新卒で正社員になることができず不本意で非正社員職についた人や、育児介護やその他の事情により勤務に制約のある人にとって、極めて不利な状態であることが問題視されてきた²。

これに対し 2010 年以降の日本の非正規雇用政策³は、正社員と非正社員の働き方と処遇における二極化を解消することを目指してきた。その方法は、①非正社員を正社員化・無期雇用化することによって企業の内部労働市場へ包摂する方向性と、②非正社員のままでの処遇改善（同一労働同一賃金）の方向性と、大きく二つの方法が存在してきた。その中で特に日本で重点的に取り組まれてきたのは、①非正社員の正社員化・無期雇用化である（西野 2021）。

具体的には、2012 年の労働契約法改正にて無期転換ルールが導入され、通算 5 年を超える有期労働者から申し込みがなされた場合は無期契約に切り替えるという、正社員化（無期雇用化）を促す法政策が実施されたことが重要な画期となった。

また正社員と非正社員の中間的な働き方である「多様な正社員」「限定正社員」等の活用も併せて推奨されるようになった。これには二つのタイプが存在する。一つは、職務・勤務地・時間に限定のないいわゆる総合職とは異なる雇用区分として、コース別雇用の一環とし

1 平本 (2023) は「多様な正社員」は限定正社員を含みつつより広い概念であるため留意が必要であると述べているが、本章で使用する調査では「限定正社員」と同義で「多様な正社員」という用語を用いているため、本章では同様に両者を同義とする。

2 Thelen(2014) は賃金や雇用保護等の面において良好な一次労働市場と、そうでない二次労働市場の極端な二極化が生じている「デュアリズム」の国について紹介する中で、日本もその一つだと述べている。
また、正社員であれば享受できる事項は、賃金や長期雇用だけでなく、福利厚生や社会保障にまで及ぶため、今井 (2021) はこれを「企業別シティズンシップ」とであると示した。この概念は、正社員にはこれらの事項へのアクセスを認めるが、非正社員には認められず、非正社員がさまざまな資源から排除されていることを示している。

3 厚生労働省雇用政策研究会の 2010 年の報告書で、正社員と非正社員の働き方の「二極化」の解消の必要性について言及された。

て職種や勤務地等が限定された一般職や職種限定正社員など元々存在していた区分、および正社員が育児等のために一時的に短時間勤務制度を利用するようなタイプである。もう一つはパートやアルバイト等の非正社員から正社員に転換するにあたり、職務・勤務地・時間が限定されないいわゆる総合職的な正社員に転換するのはハードルが高すぎるため、何らかの制限をつけることで働きやすさを担保するというタイプである。

世論の面でも、これまでのいわゆる総合職的な働き方が、職務・勤務地・時間が限定されないいわゆる「無限定的働き方」であるという認識が広がると同時に、「限定正社員」「多様な正社員」はワークライフバランスに配慮した働き方であるとして、期待が寄せられるようになった。

こうした政策的な流れに加え、近年深刻化している人手不足によって人材確保のために企業独自で正社員登用を行う事例もよく観察されるようになっており、全体として正社員化や無期転換が増加し正社員の総数が微増していると考えられる⁴。

先行研究をいくつか参照すると、正社員転換については渡辺（2009）が正社員登用事例について詳しく紹介しているほか、労働政策研究・研修機構（2015）は壮年非正規の正社員転換の経路について明らかにしている。また、西岡（2018）は企業の中で用いられる多様な正社員（限定正社員）制度が従業員にどのような効果をもたらすかについて実証研究を行っている。

しかし、労働契約法改正の無期転換ルールへの企業対応が主に 2018 年以降に実施されていることを考えると、現時点で改めて労働市場に変化があるのかどうかについて明らかにする意義がある。

これらを踏まえて本稿では、無期転換社員および多様な正社員がどのように拮がっているか、どのような実態かについて明らかにした上で、当事者が処遇についてどのような意識を持っているかについて明らかにする。

以下、第 2 節にて先行研究を踏まえて仮説を整理し、第 3 節にて使用するデータについて説明する。第 4 節では企業側の調査を用いて、正社員転換・無期転換や多様な正社員がどのように活用されているか確認し、第 5 節では労働者 WEB 調査のクロス分析により労働者のプロフィールや意識、満足・不満足について分析する。第 6 節では分析結果をまとめた上で、今後の無期転換・多様な正社員のあり方について検討する。

第 2 節 仮説

本節ではこれまでの先行調査や先行研究を踏まえて作業仮説を整理する。

正社員転換について、労働政策研究・研修機構（2015）は、女性より男性、学歴も大卒の方が正社員転換しやすいと明らかにした。しかし現在は無期転換ルールによって、女性に

4 詳しくは第一部の分析結果参照。

おける正社員転換（無期転換）が増加している可能性が考えられる（仮説1）⁵。

次に、改正労働契約法への対応と多様な正社員に関して、厚生労働省が労働政策研究・研修機構に委託して調査を行った2017年の報告書（労働政策研究・研修機構編2017）を参照すると、改正労働法施行から3年半が経過した時点でのおおまかな傾向が把握できる。これによると、「通算5年を超える有期契約労働者から申し込みがなされた段階で無期契約に切り替える予定」と回答した企業が、フルタイム有期契約労働者に対しては35.2%、パートタイム労働者に対しては40%、「何らかの形で無期契約に転換する予定」と答えた企業が6割となっていた。職種別でみると、フルタイム契約労働者およびパート労働者の両方で、サービス職（介護関係）、サービス職（飲食関係）、販売職で「無期契約に転換する予定」との回答割合が高く、フルタイム契約労働者では専門・技術職、パート労働者では製造工程で回答割合が高かった。どの職種も調査当時からすでに人手不足の職種であり、労働条件を改善しなければ人材が確保できないと考えられる。こうした人手不足の職種において無期転換が実施される傾向は、現在さらに顕著になっている可能性がある（仮説2）。

また、無期転換の方法については同報告書では「労働条件は同じまま契約だけ無期に転換する」という回答が大部を占めていた。これは最近「ただ無期」⁶と呼ばれている方法で、労働契約法の無期転換ルールには対応するものの、雇用形態間の処遇格差については対応していないケースである。このような方法を企業が選択すると、労働者の側は無期雇用に転換することで雇用は安定するものの、賃金やその他の労働条件は改善されず不満を持つと考えられる。しかし、企業としては条件を一気に上げることができない場合に、この方法を選択する可能性がある（仮説3）。

次に多様な正社員に関する作業仮説を述べる。多様な正社員は正社員の中でいくつかの雇用区分を設ける制度であるから、ある程度の従業員規模や事業場が一定エリア以上に存在する企業で用いられると考えられる（仮説4）。

また、正社員化・無期雇用化した際の受け皿として多様な正社員が推奨されていることから、無期転換化により多様な正社員になった人が一定数いるのではないかと考えられる（仮説5）。

満足・不満足に関して、多様な正社員は同じ仕事を担当する正社員との間の待遇差があり不満があることがさまざまな研究で指摘されており⁷、依然として待遇差に不満を持つ者が多いと予想される（仮説6）。

以上の仮説を再度まとめると以下ようになる。

5 本稿では直接検証できないが、2016年頃からの「働き方改革」および「女性活躍推進」によって女性の労働力率が増加している点もあり、女性の労働状況がどのように変化しているか注目する必要がある。

6 阿部（2023）

7 例えば労働政策研究・研修機構編（2016、2017）。また平本（2023）は限定正社員の処遇および満足度についての既存研究を網羅的にレビューしている。

- 仮説 1：無期転換ルール以後、女性の正社員転換・無期転換も増えている。
- 仮説 2：人手不足の業種でより正社員転換・無期転換が多い。
- 仮説 3：無期転換の際に契約期間以外の条件は変更されていない可能性がある。
- 仮説 4：多様な正社員の活用は大企業で多い。
- 仮説 5：無期転換により多様な正社員になった人が一定数いる。
- 仮説 6：多様な正社員は仕事と同じ正社員との待遇差で不満を持っている。

第 3 節 データと変数

1 データ

本章で使用するデータは労働政策研究・研修機構「多様化する労働契約のあり方に関する調査（企業調査）（労働者 WEB 調査）」である。同調査は、労働政策研究・研修機構が 2021 年 1 月～3 月に実施したアンケート調査であり、無期転換ルールの施行状況や多様な正社員の実態について調査している。企業調査と労働者調査は別の対象であるためマッチングデータではないが、労働者 WEB 調査の回答数が 2 万件を超え、質問項目も詳しく多岐に渡っていることから、正社員転換および多様な正社員の実態を把握するのに相応しいデータである⁸。

2 変数

「労働者 WEB 調査」において、「雇用形態（正社員／多様な正社員／非正社員）」の設問と、「雇用期間（無期契約／有期契約）」の設問と、「無期転換かどうか」について問う設問の三種類を統合して、下記の 7 つのカテゴリーに整理した。

そのプロセスは以下の通りである。まず、「雇用形態（正社員／多様な正社員／非正社員）」について、調査票では「現在の就業状況」について問う設問（選択肢は「正社員」「パート・アルバイト」「契約社員」「嘱託」「労働者派遣事業所の派遣社員」「経営者・役員」「自営業主・家族従事者」）があり、そのうち「正社員」を抽出した。また選択肢の「パート・アルバイト」「契約社員」「嘱託」「労働者派遣事業所の派遣社員」をまとめて「非正社員」とした。さらに、「正社員」については別の設問で「いわゆる正社員（勤務地、職務（職種）、勤務時間がいずれも限定されていない正社員）」か「多様な正社員（いわゆる正社員と比較すると、勤務地、職務（職種）、勤務時間のいずれかが限定されている正社員）」かを問うており、その回答によって、「正社員」と「多様な正社員」に分類した。以上により雇用形態を「正社員」／「多様な正社員」／「非正社員」というカテゴリーに整理した。

次に「雇用期間（無期契約／有期契約）」については、「現在の雇用形態は雇用期間の定めのある契約ですか」という設問にて、選択肢が「期間の定めがある（有期契約）」「期間の定めがない（無期契約）」とあり、この回答を用いた。

8 調査実施概要の詳細については労働政策研究・研修機構編（2022）参照。

最後に「無期転換かどうか」については、「あなたは、改正労働契約法の（中略）規定または会社独自の無期転換ルールにより、有期契約労働から転換し無期化した社員（以下、「無期転換社員」）ですか。」という設問にて、選択肢が「無期転換社員である」「無期転換社員ではなく、もともと無期契約（無期社員）だった」とあり、これを用いた。なお当該設問にもあるとおり、本稿で用いる「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と、会社独自の制度等で無期転換したものも含まれる点に注意が必要である。

以上の設問と回答を用いて回答者を再カテゴリー化したものが、以下の7分類である。

- ① いわゆる正社員（もともと無期契約）：「多様な正社員」以外の正社員であり、無期転換を経験していない者を本章では「いわゆる正社員」として扱う。
- ② 正社員（無期転換）
- ③ 多様な正社員（もともと無期契約）
- ④ 多様な正社員（無期転換）
- ⑤ 非正社員（もともと無期契約）
- ⑥ 非正社員（無期転換）
- ⑦ 非正社員（有期）

図表 7-3-1 は雇用区分の再カテゴリー後の人数を示しており、図表 7-3-2 は雇用区分の再カテゴリーの概念図を示している。

図表 7-3-1 雇用区分の再カテゴリー後の人数

		期間の定めがない（無期契約）		期間の定めがある （有期契約）
		もともと無期契約	無期転換社員	
正社員	いわゆる正社員	11,152	7,202	3,950
	多様な正社員	1,571	1,074	497
非正社員		3,919	3,003	916
		3,358		

図表 7-3-2 雇用区分の再カテゴリー 概念図



第4節 企業から見た無期転換社員・多様な正社員の活用状況

ではまず企業調査を用いて企業における無期転換社員・多様な正社員の活用実態について確認していく。なお先述の通り「無期転換社員」には労働契約法による無期転換に加え、企業独自の無期転換制度で無期転換した社員も含まれる。

図表 7-4-1 は企業調査での無期転換社員の有無について示している。これによると「パートタイムまたはフルタイムの無期転換社員のいずれか」がいると回答した企業が 32.7% となっている。パートタイムの無期転換社員より、フルタイムの無期転換社員がいると回答した企業の方が若干多い。

図表 7-4-1 無期転換社員の有無（%）

	N	いる	いない	無回答
パートタイムの無期転換社員	5729	23.3	35.9	40.9
フルタイムの無期転換社員	5729	24.6	53.8	21.6
パートまたはフルタイムの無期転換社員のいずれか	5729	32.7	51.1	16.4

次に、図表 7-4-2 は無期転換社員がいる企業を、従業員規模、業種別に示したものである。従業員規模別では、企業規模が大きくなるほど「いる」と答えた企業が多くなる。

業種別では、「複合サービス事業（郵便局、農業組合など）」、「金融業、保険業」、「その他」、「教育、学習支援業」の順で多いことがわかる。次いで「サービス業（他に分類されないもの）」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「医療、福祉」の順で多くなっており、サービス業等もともと非正社員の活用が進んでいた業種で無期転換社員がいることがわかる。上記にあげたサービス業や医療福祉分野は現在人手不足で雇用確保が急務となっている業種でもあり、法律対応と人材確保の両面から無期転換が行われているのではないかと考えられる。

図表 7-4-2 従業員規模、業種別、無期転換社員の有無（％）

	N	いる	いない	無回答
<従業員規模>				
30人未満	387	20.4	55.3	24.3
30～49人	1544	19.5	59.0	21.5
50～99人	1763	28.8	54.3	16.8
100～299人	1423	42.9	45.6	11.5
300～999人	426	54.9	35.7	9.4
1,000人以上	145	77.2	18.6	4.1
<業種>				
鉱業、採石業、砂利採取業	10	40.0	50.0	10.0
建設業	476	18.1	61.1	20.8
製造業	1151	30.8	52.00	17.2
電気・ガス・熱供給・水道業	29	24.1	62.1	13.8
情報通信業	136	31.6	61.0	7.4
運輸業、郵便業	403	24.1	55.3	20.6
卸売業、小売業	833	30.3	51.4	18.4
金融業、保険業	59	52.5	40.7	6.8
不動産、物品賃貸業	55	20.0	65.5	14.5
学術研究、専門・技術サービス業	125	37.6	50.4	12
宿泊業、飲食サービス業	224	37.1	47.3	15.6
生活関連サービス業、娯楽業	120	35.8	45.0	19.2
教育、学習支援業	263	43.0	44.1	12.9
医療、福祉	1152	35.2	50.2	14.7
複合サービス事業（郵便局、農業組合など）	36	63.9	36.1	0
サービス業（他に分類されないもの）	513	39.4	45.8	14.8
その他	89	47.2	38.2	14.6
無回答	55	27.3	43.6	29.1
合計	5729	32.4	51.1	16.4

*合計の数値より大きい箇所に網掛け

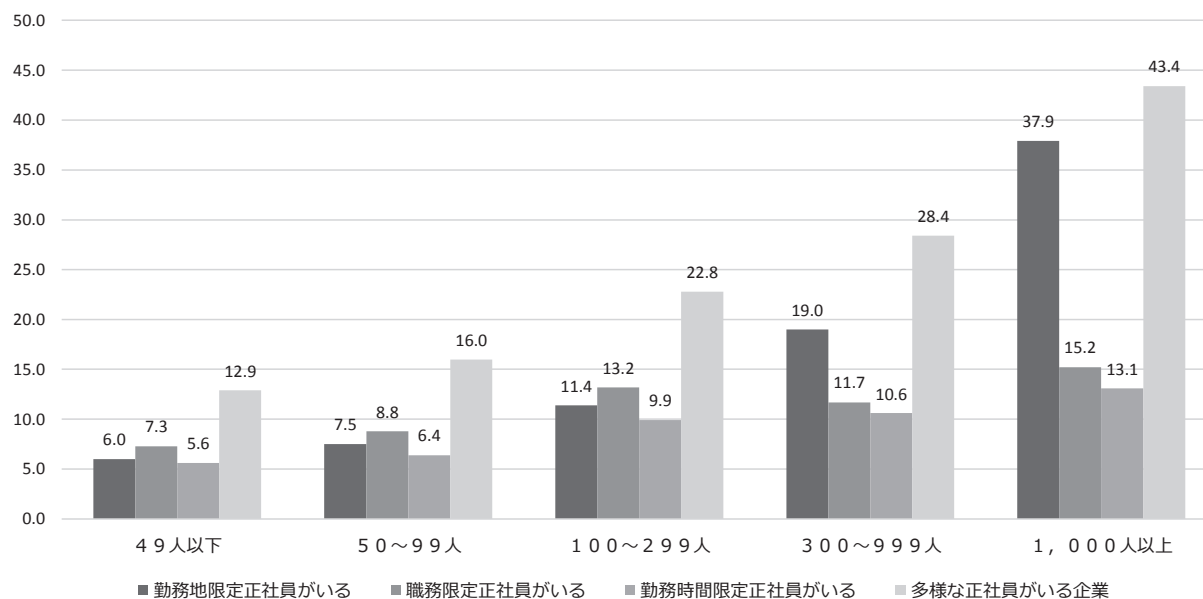
次に、図表 7-4-3 は多様な正社員がいる企業の割合を示したものである。これによると「勤務地限定正社員、職務限定正社員、勤務時間限定正社員のいずれか」がいると回答した企業は 18.3% であった。

図表 7-4-3 多様な正社員がいる企業（％）

多様な正社員がいる企業	18.3
勤務地限定正社員がいる	9.6
職務限定正社員がいる	9.8
勤務時間限定正社員がいる	7.5
いずれの社員区分もない	76.3
無回答	5.4

図表 7-4-4 は、従業員規模別、多様な正社員がいる企業を示したものである。これによると、従業員規模が大きいほど多様な正社員がいる企業が多く、中でも勤務地限定正社員は従業員規模が大きい企業で顕著に多い。

図表 7-4-4 従業員規模別、多様な正社員がいる企業（％）



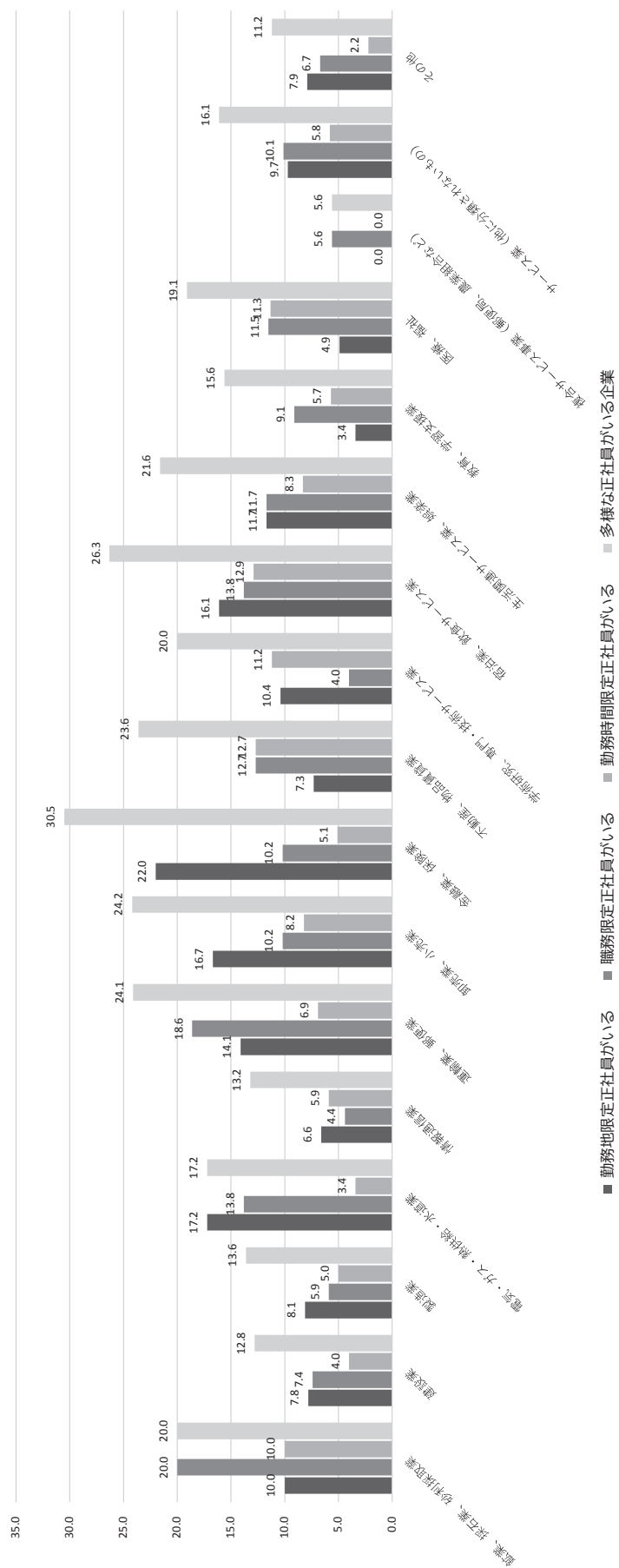
次に図表 7-4-5 は、業種別、多様な正社員がいる企業を示したものである。

これによると、多様な正社員は「金融、保険業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「卸売、小売業」、「運輸業、郵便業」、「不動産、物品賃貸業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「学研究、専門・技術サービス業」で多い。

多様な正社員の3つの種類のうち最も多いのは勤務地限定正社員だが、「運輸業、郵便業」等においては職務限定正社員がいる割合が高い。

また「金融、保険業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「学研究、専門・技術サービス業」は、図表 7-4-2 で示した「無期転換社員が多い業種」とも一致している。これらの業種では、既存の非正社員への政策対応と人手不足による人材確保の両面から、無期雇用化及び多様な正社員制度を組み合わせ活用していると考えられる。

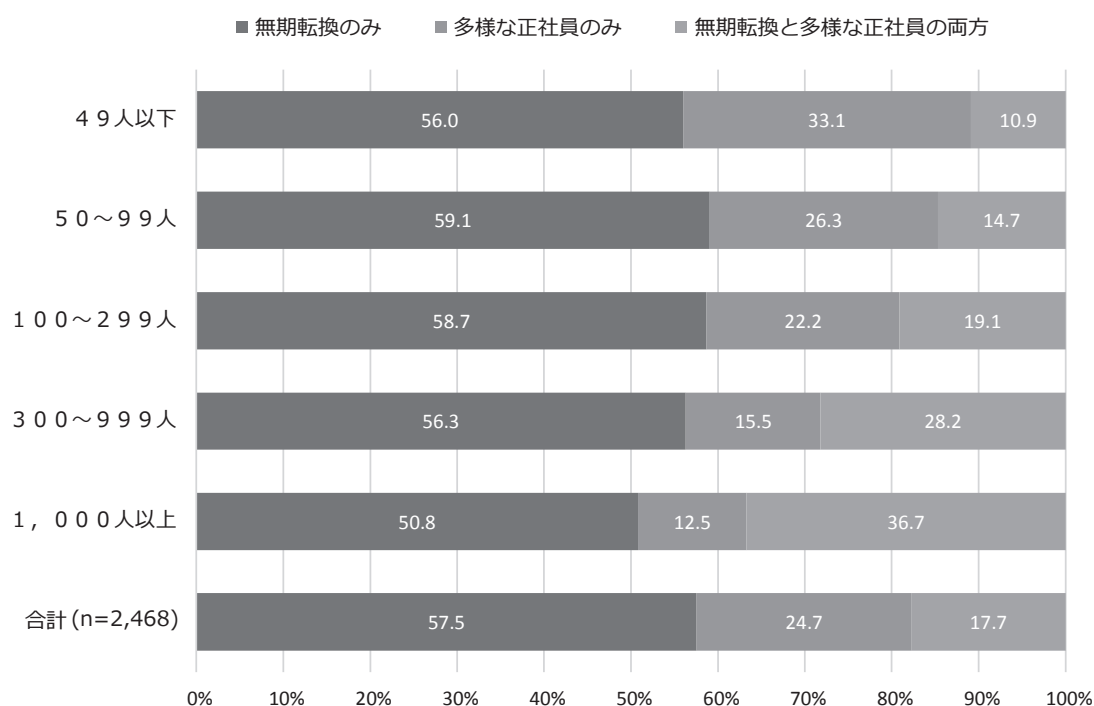
図表 7-4-5 業種別、多様な正社員がいる企業 (%)



図表 7-4-6 は、無期転換または多様な正社員がいると答えた企業について、その内訳を従業員規模別に示したものである。これによると、全体では「無期転換のみ」、「多様な正社員のみ」、「無期転換と多様な正社員の両方」の順で多い。「無期転換のみ」は従業員規模に関わらず 50%程度存在する。また従業員規模が大きい企業ほど、「無期転換と多様な正社員の両方」の割合が高まる。

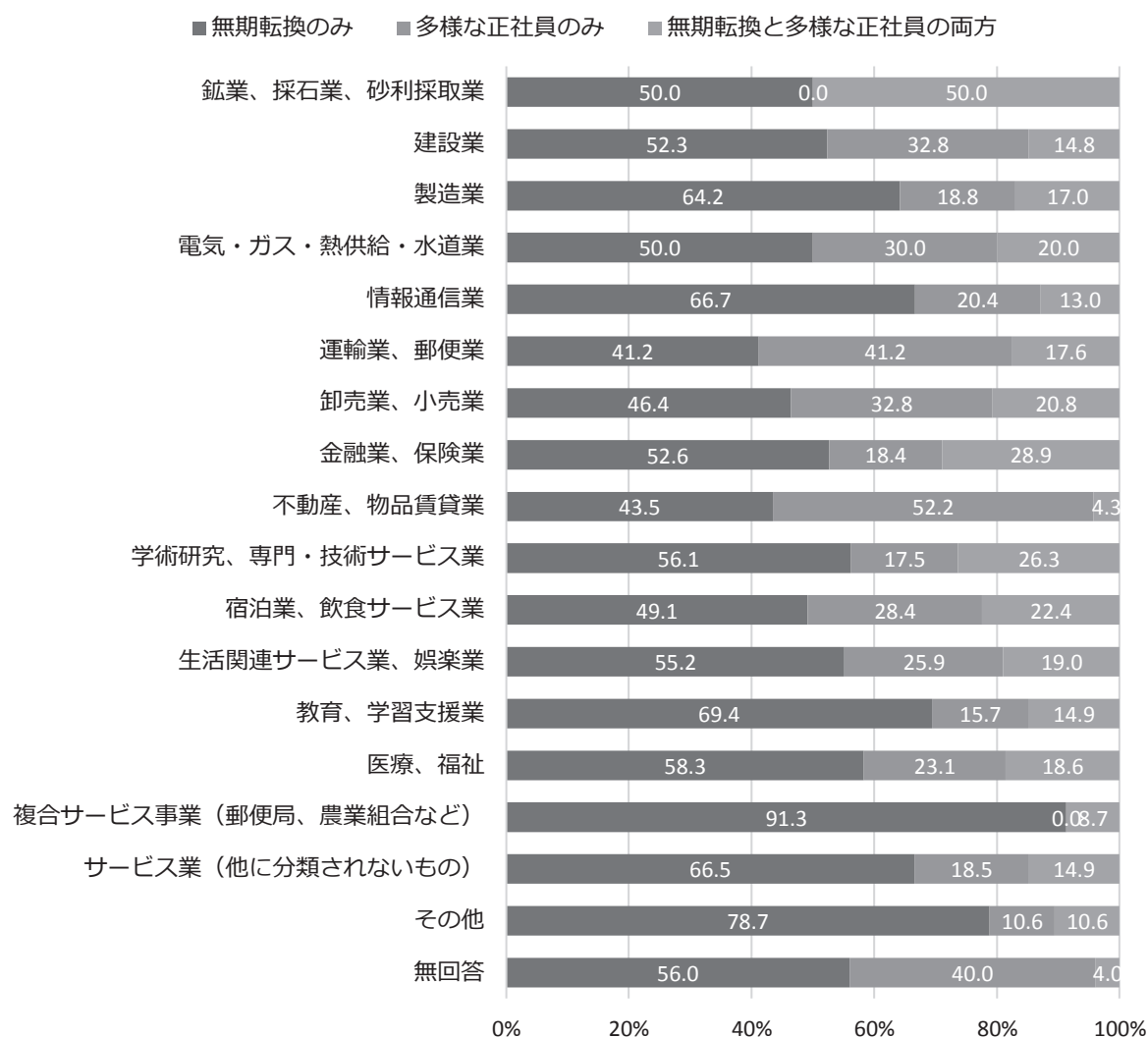
無期転換や正社員化の受け皿として多様な正社員が活用されるためには、企業が無期転換と多様な正社員の両方を活用している必要があり、そのような企業は従業員規模が大きい企業に集中していると考えられる。

図表 7-4-6 従業員規模別、無期転換または多様な正社員がいる企業（％）



次に図表 7-4-7 は、無期転換または多様な正社員がいると答えた企業について、その内訳を業種別に示したものである。特徴的な業種としては、「鉱業、採石等」、「複合サービス業」において、「多様な正社員のみ」がゼロであり、「無期転換のみ」または「無期転換と多様な正社員の両方」の回答となっている。

図表 7-4-7 業種別、無期転換または多様な正社員がいる企業（％）



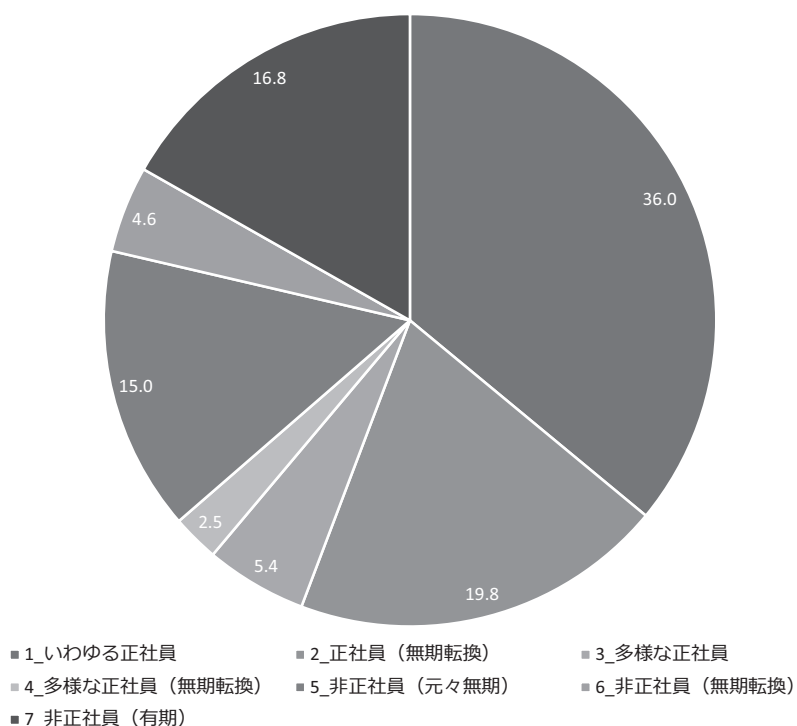
以上の企業側の分析結果をまとめると、無期転換・多様な正社員は、より従業員規模の大きい企業で活用されている。また、活用の度合いや種類は業種別で特徴が異なり、中でも「金融、保険業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「学術研究、専門・技術サービス業」では、無期転換と多様な正社員の両方が活用されている。

これらの業種では、もともと活用が進んでいた非正社員への政策対応の面と、昨今深刻化している人手不足による人材確保の両面から、無期雇用化及び多様な正社員制度の活用を組み合わせる形で、さまざまな工夫がなされていると考えられる。

第5節 労働者 WEB 調査からみた無期転換社員・多様な正社員の実態

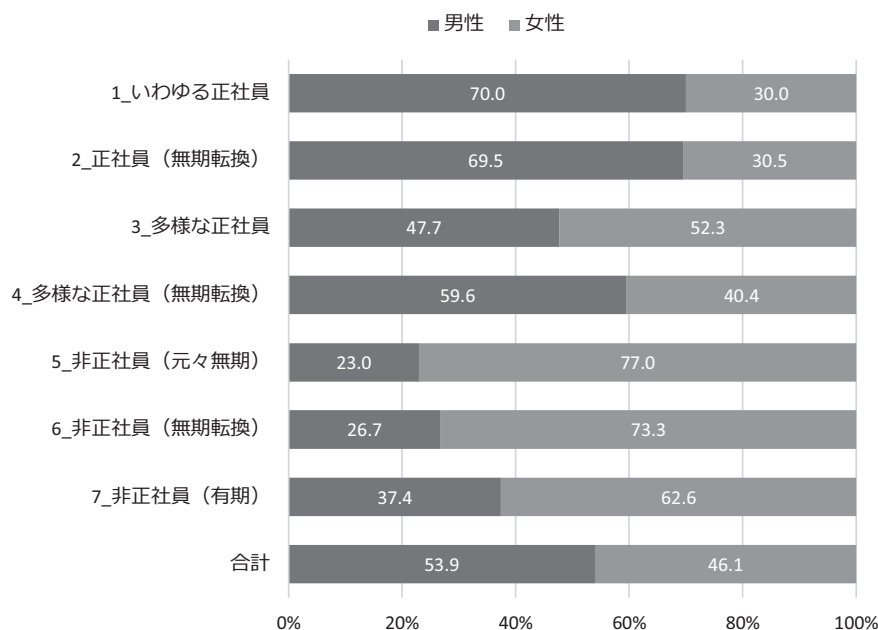
次に本節では労働者 WEB 調査を用いて、無期転換社員と多様な正社員の実態と意識についてみていく。図表 7-5-1 は労働者 WEB 調査において、第3節で示した再カテゴリー後の労働者の分布を示している。これによると、「いわゆる正社員」と「正社員（無期転換）」を合わせると 55.8% であり、「正社員（無期転換）」が全体の 2 割近くを占めている点が注目に値する。また、「正社員（無期転換）」は正社員全体の 4 割を超えている点も重要である。

図表 7-5-1 労働者の分布



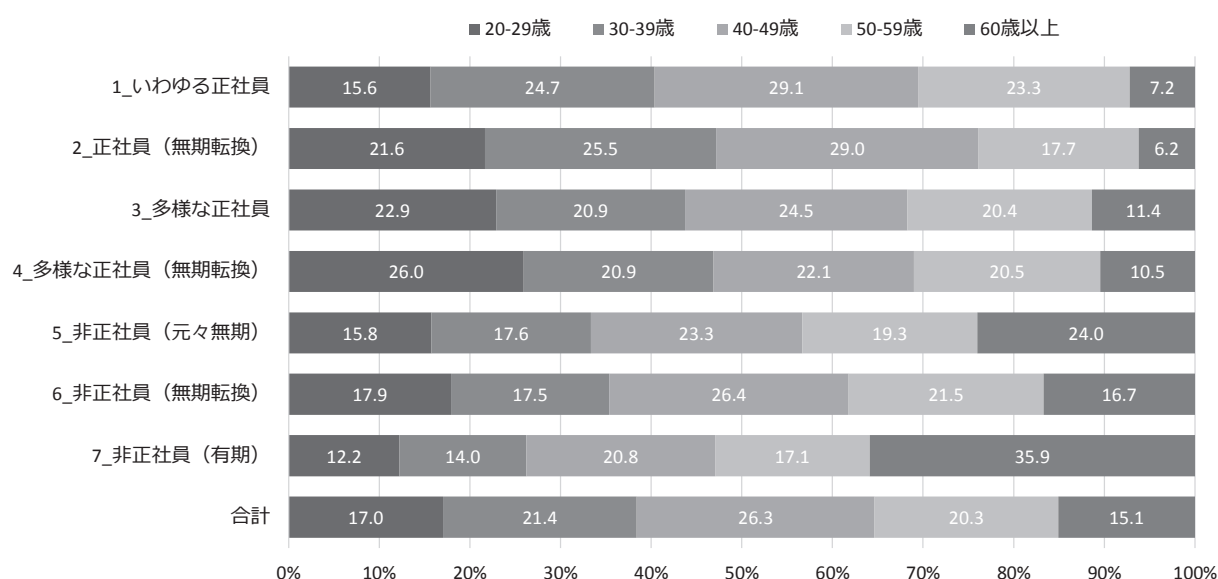
次に図表 7-5-2 は、雇用区分別、男女割合を示したものである。これによると正社員（「いわゆる正社員」と「正社員（無期転換）」では7割が男性であり、「非正社員（元々無期）」、「非正社員（無期転換）」で女性が7割超である。また「多様な正社員（無期転換）」で男性が6割近い点が注目に値する。なお「非正規雇用（有期）」で男性が4割近いが定年後の雇用が含まれていると考えられる。

図表 7-5-2 雇用区分別、男女割合 (%)



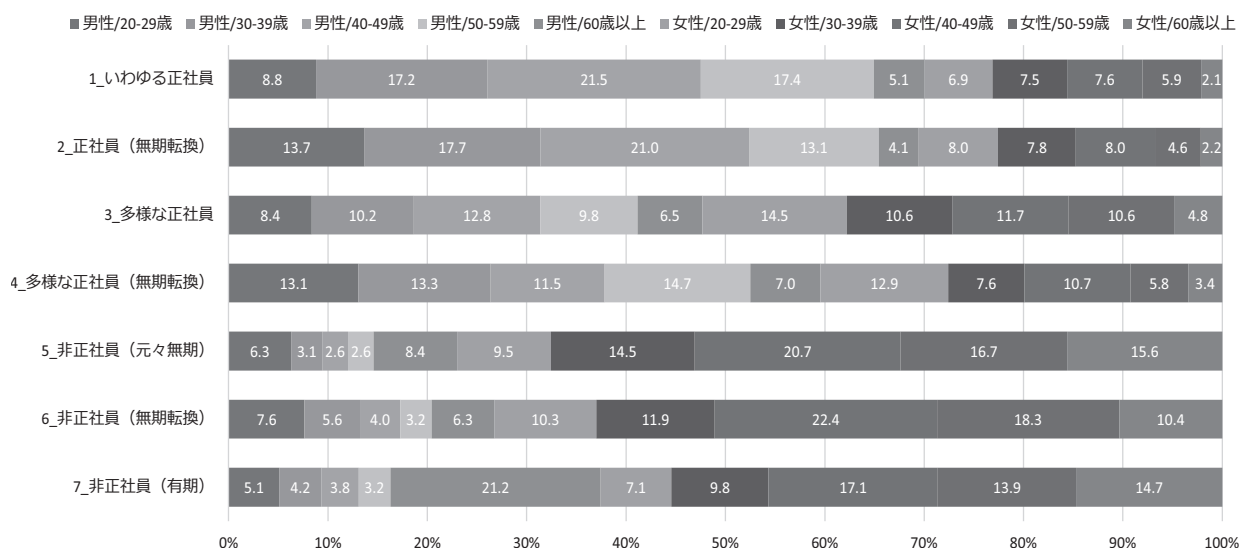
図表 7-5-3 は、雇用区分別、年齢割合を示したものである。これによると「正社員（無期転換）」には 20-29 歳、30-39 歳が多いことがわかる。また「非正社員（有期）」には 60 歳以上が多く、4 割弱を占めている。

図表 7-5-3 雇用区分別、年齢割合 (%)



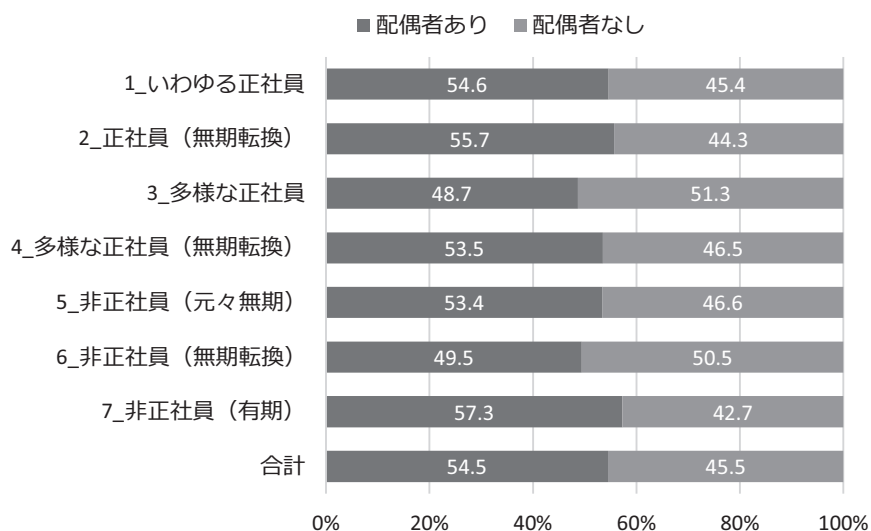
図表 7-5-4 は、雇用区分別、性別×年齢の割合を示したものである。「正社員（無期転換）」は男性 49 歳以下の占める割合が高い点が注目になる。

図表 7-5-4 雇用区分別、性別×年齢の割合（％）



次に図表 7-5-5 は、雇用区分別、配偶者の有無を示したものである。全ての雇用区分で配偶者有りは半数ほどを占めており、特に雇用区分による偏りはない。

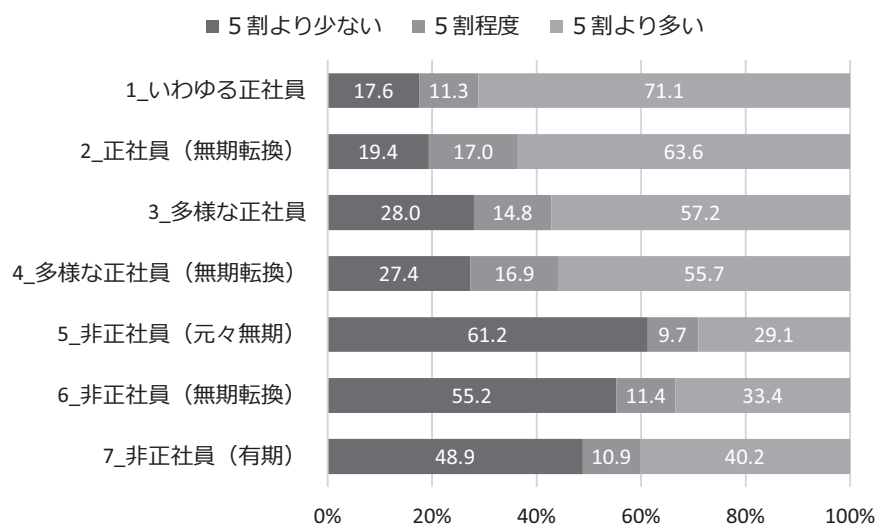
図表 7-5-5 雇用区分別、配偶者の有無（％）



次に図表 7-5-6 は、雇用区分別で回答者の収入が家計に占める割合を示したものである。これによると、「5割より多い」と回答した者の割合は、「いわゆる正社員」で約7割、「正

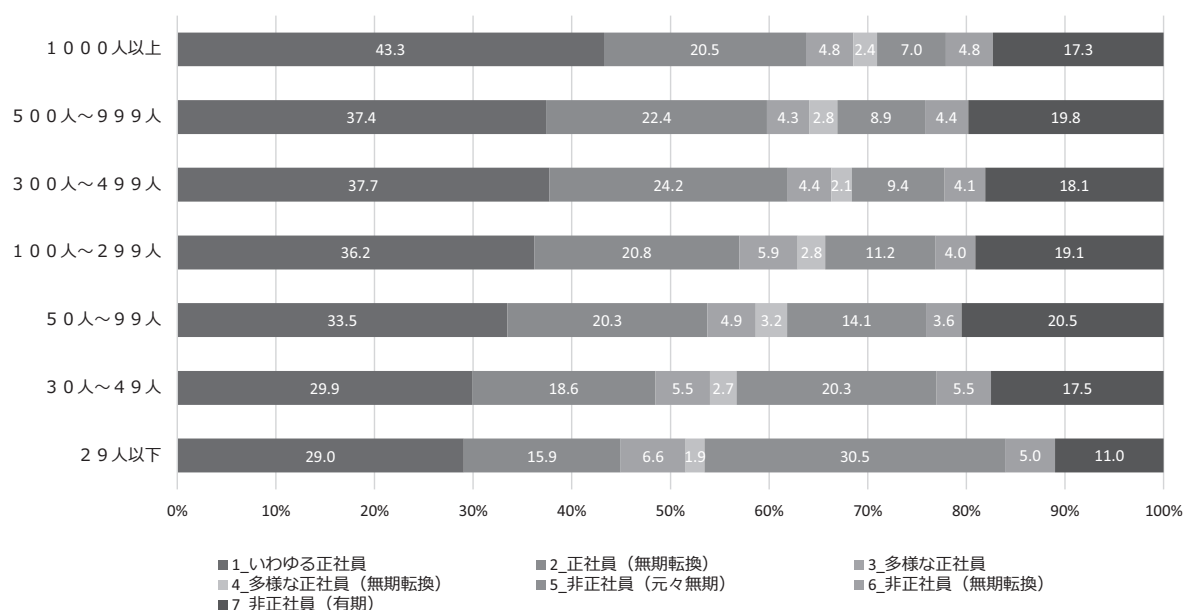
社員（無期転換）」で6割超、「多様な正社員」で6割弱、「多様な正社員（無期転換）」で5割超、非正社員で3割～4割となっている。

図表 7-5-6 雇用区分別、収入が家計に占める割合（％）



次に図表 7-5-7 は、従業員規模別、雇用区分の割合を示したものである。これによると従業員規模が大きいほど、「いわゆる正社員」の割合が多い。また「非正社員（元々無期）」は従業員数が小さい企業ほど多い。

図表 7-5-7 従業員規模別、雇用区分の割合（％）

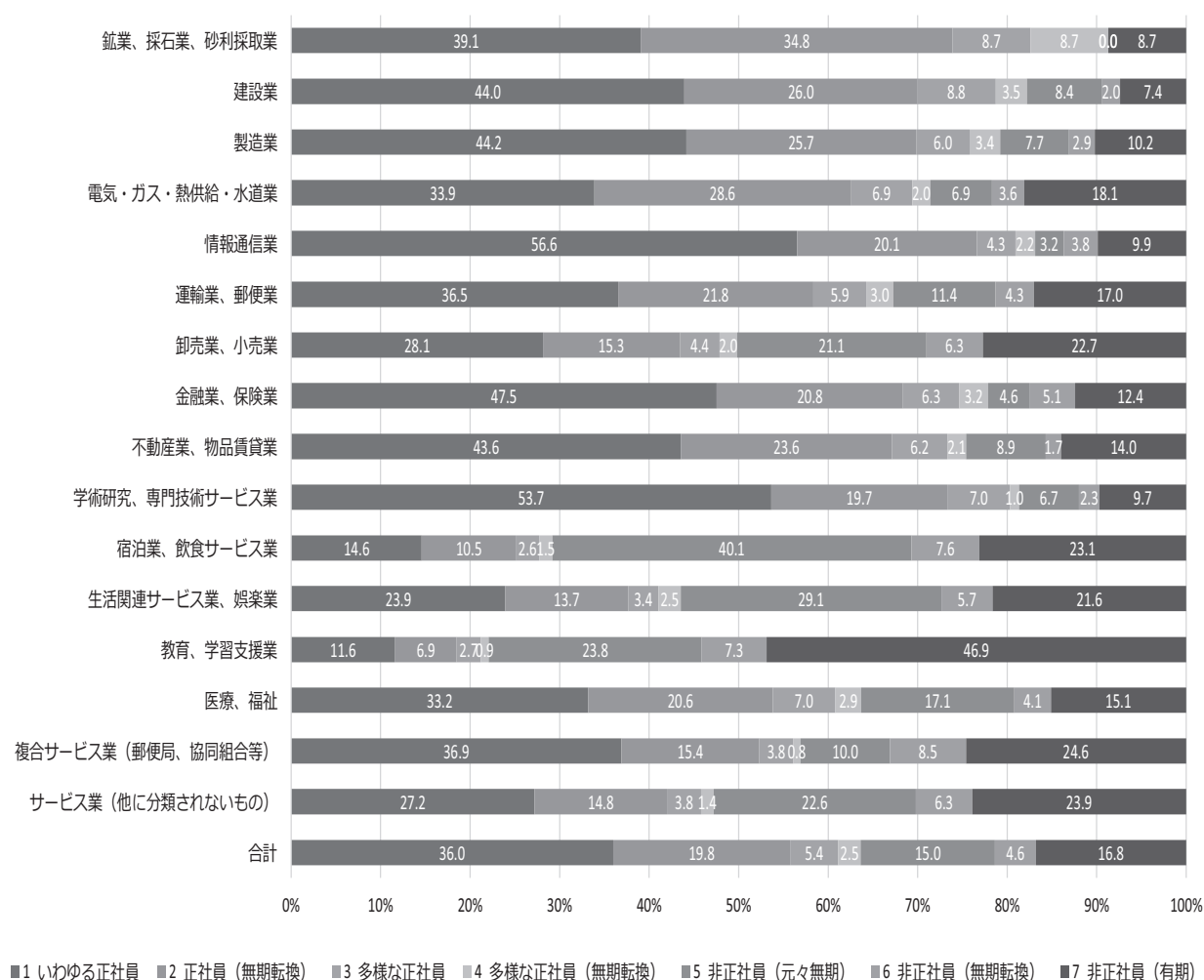


次に図表 7-5-8 は、業種別、雇用区分の割合を示したものである。

「正社員（無期転換）」の割合が多い業種は「鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「建設業」「不動産・物品賃貸業」「製造業」などである。

「非正社員（無期転換）」の割合が多い業種は「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「卸売業、小売業」等である。これらの業種は以前より非正社員比率が高くその中には勤続年数が5年以上の者も含まれると考えられる。一方、「教育、学習支援業」は「非正社員（無期転換）」も一定数いるが、「非正社員（有期）」が5割近くを占めており、学生アルバイトを含め短期的な雇用が多いと考えられる。

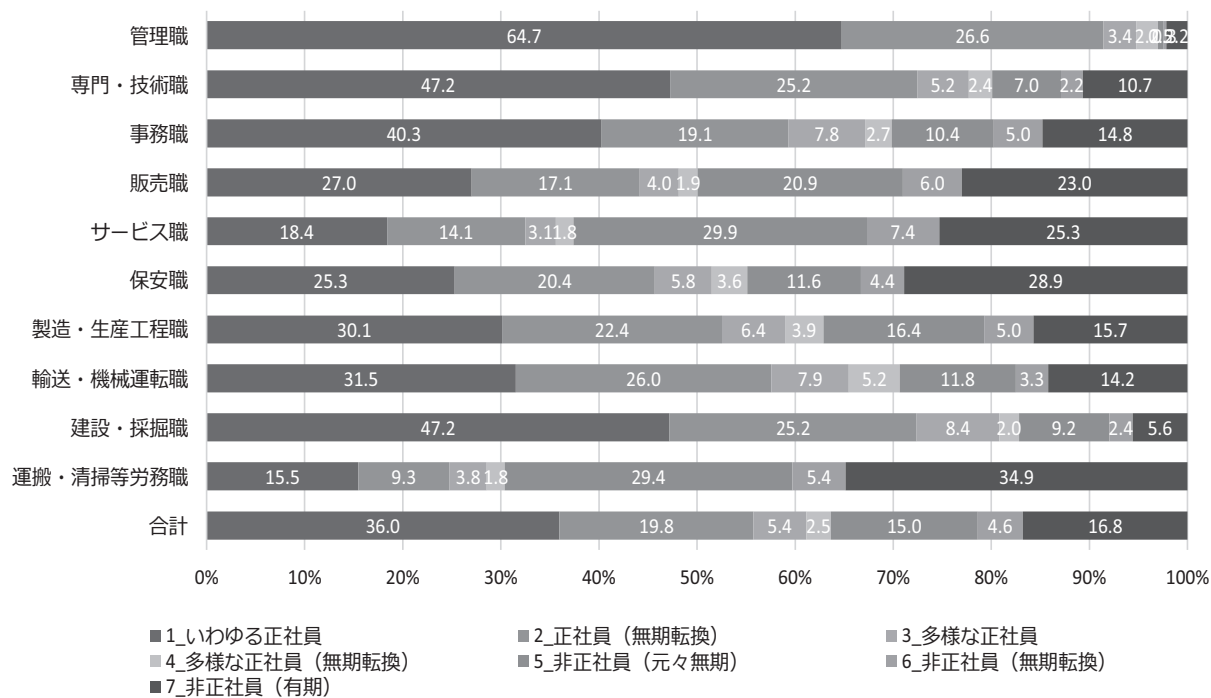
図表 7-5-8 業種別、雇用区分の割合（％）



図表 7-5-9 は、職種別、雇用区分の割合を示したものである。いわゆる正社員が少ない職種は「運搬・清掃等労務職」、「サービス職」、「保安職」、「販売職」等でありこれらの職種では「正社員（無期転換）」を含め、正社員以外の割合が多く占める。

また「正社員（無期転換）」の割合が多い職種は「管理職」、「輸送・機械運転職」、「建設・採掘職」、「専門・技術職」、「製造・生産工程職」の順となっている。

図表 7-5-9 職種別、雇用区分の割合（％）



以上、無期転換社員・多様な正社員の属性や企業属性、業種、職種等について確認してきた。

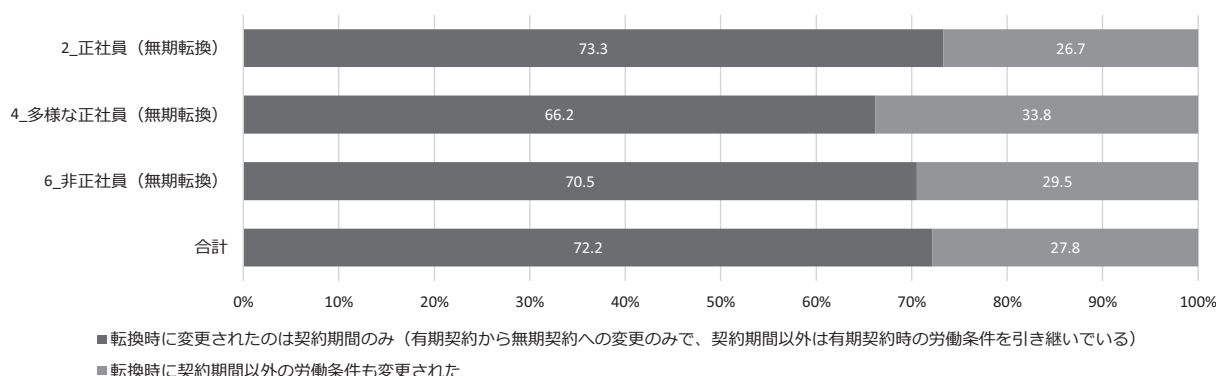
次に無期転換社員の転換時の条件変更について確認する。

図表 7-5-10 は、「正社員（無期転換）」、「多様な正社員（無期転換）」、「非正社員（無期転換）」の、「無期転換時に契約期間以外の条件が変更になったか」に対する回答を表している。

全体合計で見ると、7割近くが「転換時に変更されたのは契約期間のみ（有期契約から無期契約への変更のみで、有期契約時の労働条件を引き継いでいる）」と回答している。

「契約期間以外の条件も変更された」割合は、「多様な正社員（無期転換）」が比較的多い。

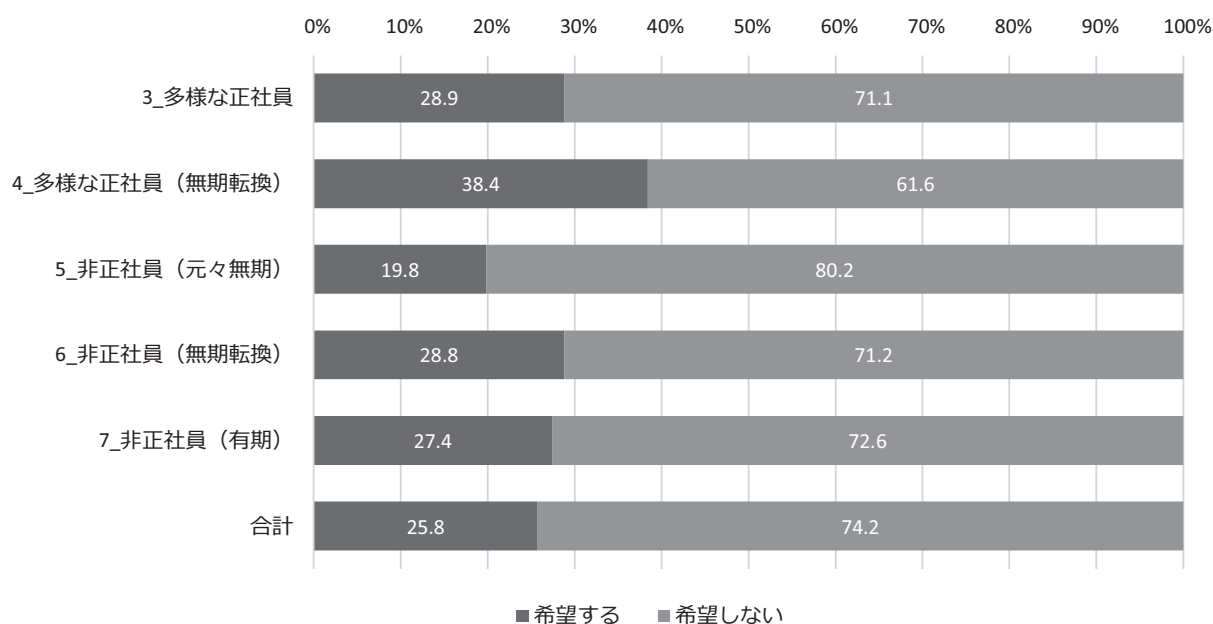
図表 7-5-10 雇用区分別、無期転換時の条件変更の状況（％）



以降は、いわゆる正社員以外の雇用形態（「多様な正社員」「多様な正社員（無期転換）」「非正社員（元々無期）」「非正社員（無期転換）」「非正社員（有期）」）について、どのような意識を持っているか、待遇に関する満足等について見ていく。

図表 7-5-11 は、雇用区分別で正社員への転換希望を示したものである。「いわゆる正社員（勤務地、職務、勤務時間がいずれも限定されていない正社員）に転換できる制度があったとしたら、転換を希望しますか」という問いに対して、最も希望する割合が高いのは「多様な正社員（無期転換）」であり、より意欲があることがわかる。

図表 7-5-11 雇用区分別、正社員への転換希望の状況（％）

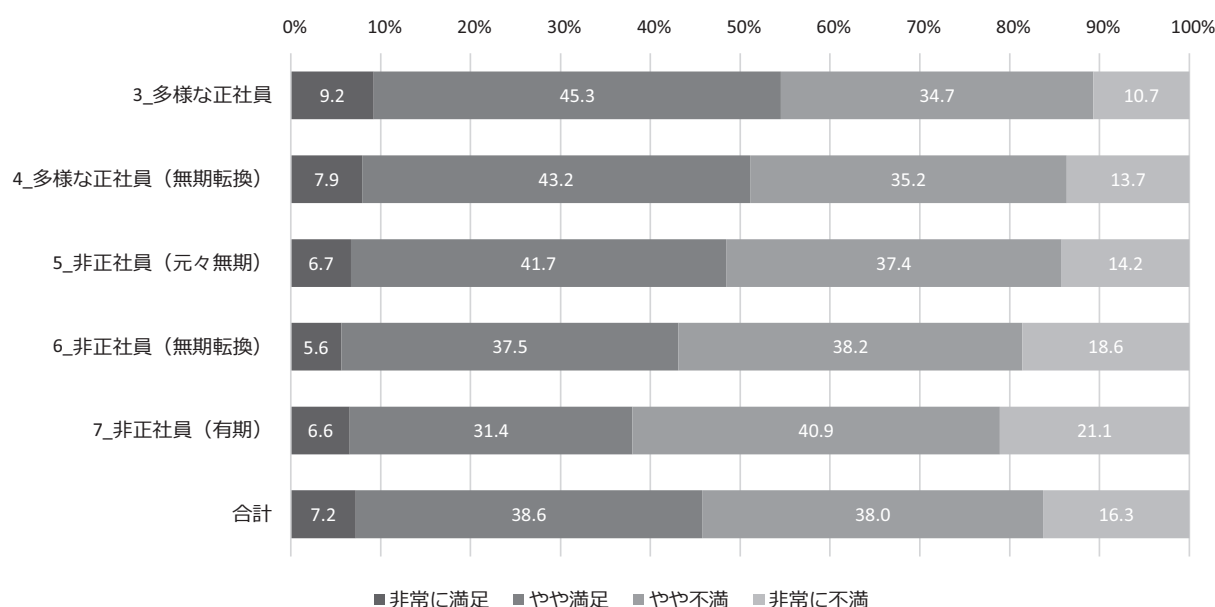


次に図表 7-5-12 は、雇用区分別のいわゆる正社員との待遇を比較した場合の満足度示したものである。

「勤務先企業における、ほとんど同じ仕事をしている正社員と待遇（御自身の就労状況・処遇・昇進）を比較した場合の満足度」という質問に対して、満足（「やや満足」と「非常に満足」の合計）が最も多いのは、「多様な正社員」、次に「多様な正社員（無期転換）」となっている。

一方で最も不満足（「やや不満」と「非常に不満」の合計）が多いのは、「非正社員（有期）」である。

図表 7-5-12 雇用区分別、満足度の状況（％）

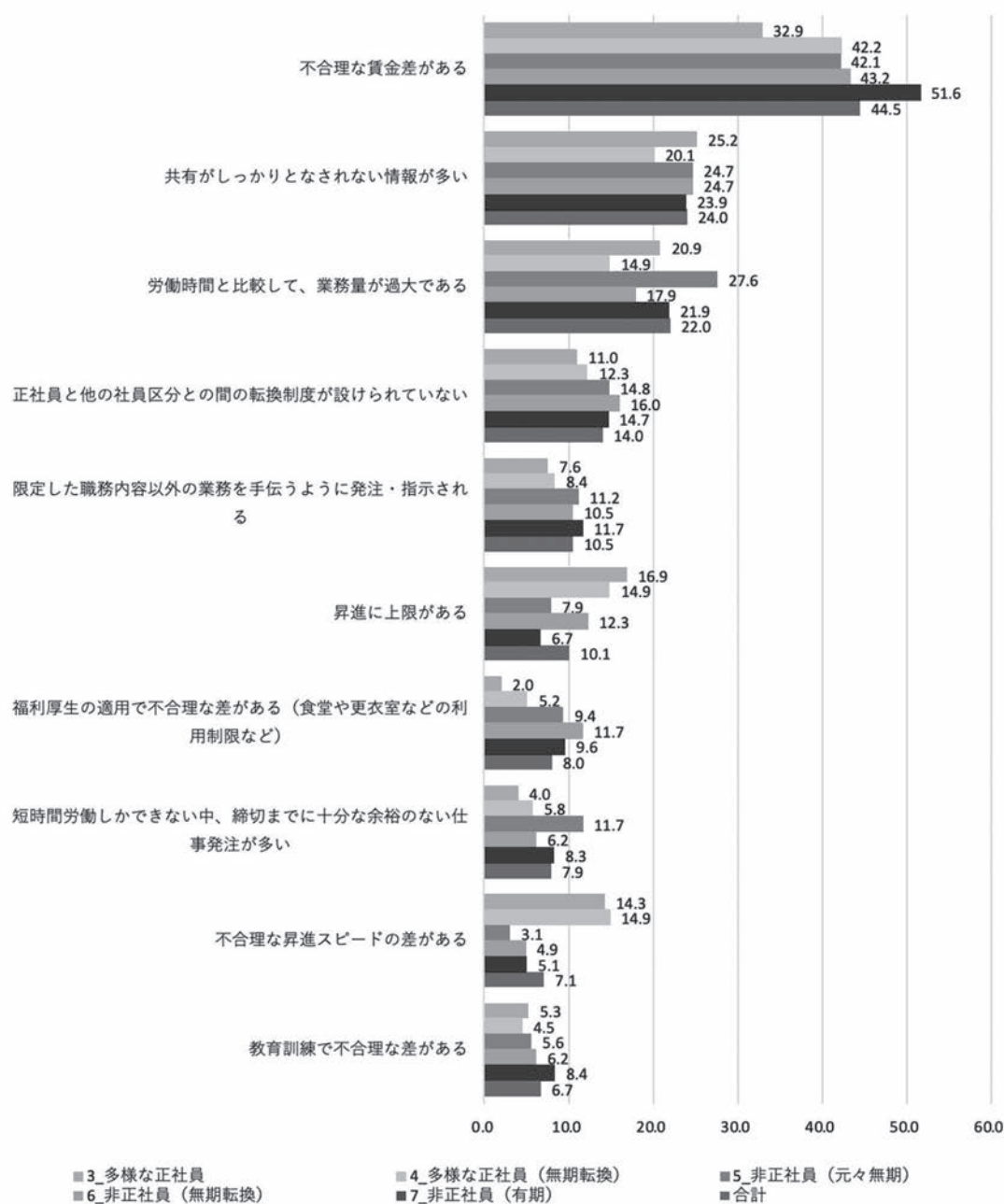


どのような点に不満を持っているか、雇用区分別で示したのが図表 7-5-13 である。これによると、最も不満が多い項目はどの雇用区分についても「不合理な賃金差がある」ことであり、特に「非正社員（有期）」で顕著に高い。

「多様な正社員」、「多様な正社員（無期転換）」は、全体に不満は高くないものの、他の雇用区分と比較した際に不満が目立つ事項として、「昇進に上限がある」「不合理な昇進スピードの差がある」があり、できればもう少し昇進したいという意欲があることもわかる。

「非正社員（元々無期）」が他の雇用区分と比べて多い項目は、「労働時間と比較して業務量が過大である」「短時間労働しかできない中、締め切りまでに十分な余裕のない仕事発注が多い」となっている点も特徴的である。

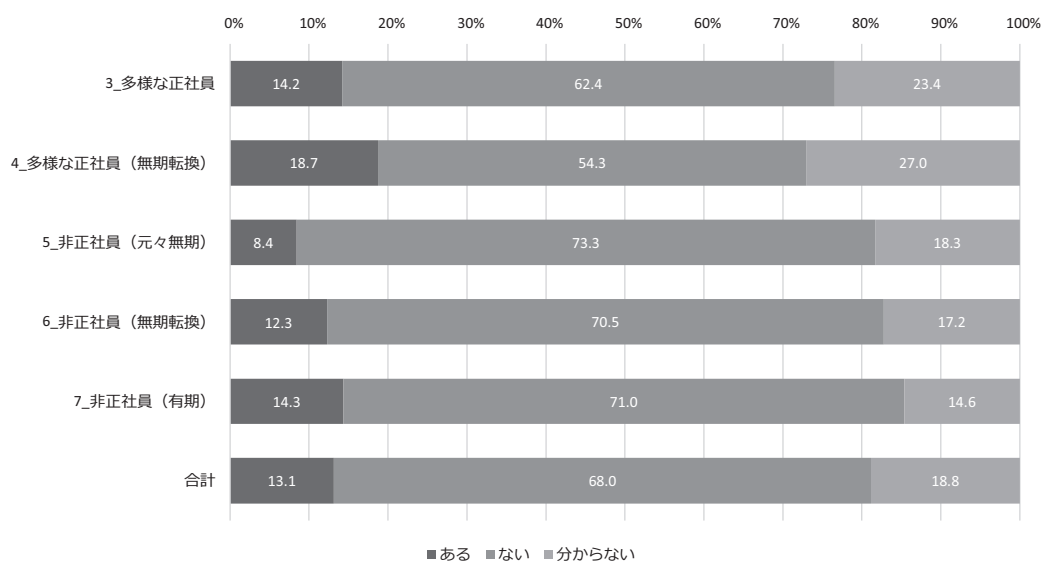
図表 7-5-13 雇用区分別、不満の内容 (MA) (%)



こうした待遇差について、会社からの説明状況はどのようになっているか。図表 7-5-14 は、雇用区分別、会社からの待遇差の説明の有無を示したものである。「仕事がほとんど同じ正社員との待遇の差について、会社から説明を受けたことはあるか」という問いに対して、どの雇用区分でも 7 割程度が「ない」と回答している。

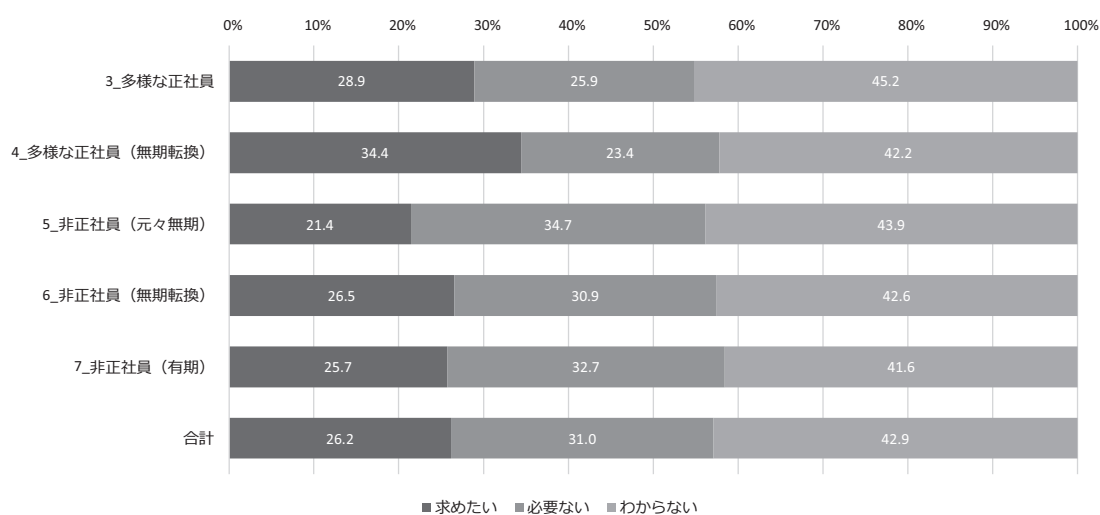
そのなかでも比較的説明を受けているのは「多様な正社員（無期転換）」「多様な正社員」「非正社員（有期）」であり、一方で「非正社員（元々無期）」が最も説明を受けていない。「非正社員（元々無期）」は従業員規模の小さい企業に多いことから、こうした説明についても十分に行われていない可能性がある。

図表 7-5-14 雇用区分別、会社からの待遇差の説明有無（％）



最後に、図表 7-5-15 は、雇用区分別、待遇差の説明希望について示したものである。「不満を感じている正社員との待遇の差の理由について、会社に説明を求めたいか」という問いについて、「求めたい」という回答が一定存在する。最も多いのが「多様な正社員（無期転換）」である。

図表 7-5-15 雇用区分別、待遇差の説明希望の状況（％）



以上の分析結果をまとめると、

「正社員（無期転換）」が正社員全体の4割を占めている一方で、「多様な正社員」「多様な正社員（無期転換）」は人数的にはそれほど多くない。

「正社員（無期転換）」「多様な正社員（無期転換）」は女性よりも男性の割合が高く、やはり正社員化は男性の方で活発に行われていることがわかった。また、「正社員（無期転換）」は20-29歳、30-39歳で多い。

「非正社員（元々無期）」は従業員数が小さい企業ほど多い。

業種別では、「正社員（無期転換）」の割合が多い業種は、「鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「建設業」「不動産・物品賃貸業」「製造業」などである。一方、「非正社員（無期転換）」の割合が多い業種は、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「卸売業、小売業」等である。

職種別では、「正社員（無期転換）」の割合が多い職種は、「管理職」、「輸送・機械運転職」、「建設・採掘職」、「専門・技術職」、「製造・生産工程職」の順となっている。

無期転換時の契約状況について、7割近くが「転換時に変更されたのは契約期間のみ（有期契約から無期契約への変更のみで、有期契約時の労働条件を引き継いでいる）」と回答している。

最後に、いわゆる正社員以外の雇用形態（「多様な正社員（元々無期）」「多様な正社員（無期転換）」「非正社員（元々無期）」「非正社員（無期転換）」「非正社員（有期）」）の意識について、限定のない正社員への転換について最も希望する割合が多いのは「多様な正社員（無期転換）」であり、より意欲があることがわかる。

勤務先企業における、「ほとんど同じ仕事をしている正社員と待遇（御自身の就労状況・処遇・昇進）」を比較した場合の満足度について、最も不満足（「やや不満」および「非常に不満」）が多いのは、「非正社員（有期）」である。

最も不満が多い点は「不合理な賃金差」であり、特に「非正社員（有期）」で多い。

「多様な正社員（元々無期）」や「多様な正社員（無期転換）」は他の雇用区分に比べると比較的満足度が高いが、昇進可能性についての不満が他の雇用区分と比べると多い。

仕事がほとんど同じ正社員との待遇の差について、会社から説明を受けたことはあるか、という問いに対して、7割程度が「ない」と回答している。

第6節 結論と含意

1 結論

本稿では、まず企業調査から無期転換や多様な正社員がどのように存在するか確かめ、次に、労働者WEB調査から無期転換や多様な正社員の属性や意識について明らかにした。労働者WEB調査では、調査で用いられた3つの変数（雇用形態、雇用期間、無期転換かどうかに関する変数）を再編して下記の7つの雇用区分に分類した。すなわち「いわゆる正社員

（元々無期）」「正社員（無期転換）」「多様な正社員（元々無期）」「多様な正社員（無期転換）」「非正社員（元々無期）」「非正社員（無期転換）」「非正社員（有期）」である。

以下では第2節であげた仮説に沿って結果を整理していく。

仮説1：無期転換化ルール以後、女性の正社員転換・無期転換も増えている。

これについては、「正社員（無期転換）」が正社員全体の4割を占めるほど多いが、「正社員（無期転換）」「多様な正社員（無期転換）」は女性よりも男性の割合が高く、やはり正社員化は男性の方に多いことがわかった。また、「正社員（無期転換）」は20・29歳、30・39歳で多い。一方、「非正社員（無期転換）」は7割以上が女性である。女性の場合、無期転換が行われたとしても非正社員のままであることがわかる。

仮説2：人手不足の業種でより正社員転換・無期転換が多い。

業種別、職種別では、人手不足の業種で無期転換が多いと考えられる。企業調査では無期転換が多い順に「複合サービス事業（郵便局、農業組合など）」、「金融業、保険業」、「教育、学習支援業」「サービス業（他に分類されないもの）」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「医療、福祉」となっており、人手不足の業種と一致すると考えられる。また労働者調査では「正社員（無期転換）」は「鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「建設業」「不動産・物品賃貸業」「製造業」などで多い。

一方、「非正社員（無期転換）」は、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「卸売業、小売業」で多い。これらの業種では、無期転換はしているが非正社員のままであることがわかる。「非正社員（無期転換）」は女性の割合が高かったため、女性の無期転換が非正社員のままであるという仮説1の結論と一致している。

仮説3：無期転換の際に契約期間以外の条件は変更されていない可能性がある。

無期転換の際に契約期間以外の条件は変更されていないことが多かった。いわゆる「ただ無期」が多いことが確認された。

仮説4：多様な正社員の活用は大企業で多い。

無期転換社員・多様な正社員ともに従業員規模が多いほど存在する割合が高かった。多様な正社員の中では、従業員規模が大きくなるにしたがって特に「勤務地限定正社員」が増加する。また無期転換を行うか、多様な正社員を活用するかは、業種別で異なることもわかった。なお仮説の射程外ではあるが関連する事項として、従業員規模の小さい企業において「非正社員（元々無期）」が多いこともわかった。

仮説5：無期転換により多様な正社員になった人が一定数いる。

「多様な正社員（無期転換）」の割合は全体の2.5%と極めて少なく、期待されているほど活用が広がっているわけではないことが明らかとなった。また企業側も無期転換と多様な正社員の両方を活用している企業は大企業に限られていた。むしろ「正社員（無期転換）」のボリュームの方が大きいことがわかった。

仮説6：多様な正社員は仕事と同じ正社員との待遇差で不満を持っている。

同じ仕事をしている正社員との処遇差に関する意識としては、「多様な正社員」「多様な正社員（無期転換）」よりも「非正社員（有期）」による不満が顕著であった。最も多い不満は賃金に関する項目であり、また仕事と同じ正社員との待遇差についての説明も不足している。

また、「多様な正社員」の不満は、昇進可能性についての不満が他の雇用区分より多く、限定的な正社員への転換を希望する割合も高いことから、上昇志向があることもうかがえる。

2 含意

無期転換や多様な正社員の広がりにより、二極化の間の部分のグラデーションが生まれ、若い層にとっては自分のニーズにあった就業機会のオプションが増えたと考えられる。

「正社員（無期転換）」「多様な正社員（無期転換）」の多さから、男性の20、30代の正社員雇用の機会が広がっていることがわかる。「多様な正社員（無期転換）」はいわゆる正社員への転換希望や昇進機会への不満等を持っていることから、さらなる上昇意欲があることも注目に値する。

一方、女性の正社員化や無期雇用化は一定存在するものの、「非正社員（無期転換）」の方が優勢であることもわかった。雇用期間以外の条件が変わっていない場合が多く、賃金が低いままに抑えられている可能性がある。

また、最も不満を抱えているのは「非正社員（有期）」であり、不満の内容は賃金の低さである。仕事と同じ正社員との待遇差についての説明も不足していることから、まずは賃金を含めた様々な労働条件を見直す必要があることと、仕事と同じ正社員との待遇差についても丁寧に説明していくことが求められる。

本章の冒頭で、非正社員への政策の方針として、①正社員化・無期雇用化（または内部労働市場への包摂）と②非正社員のままでの処遇改善、という2つの方法があり、特に我が国では①の正社員化・無期雇用化（または内部労働市場への包摂）を重視する方向で政策が進んできたことを記述したが、上記はまさにその結果を示している。

②非正社員のままでの処遇改善は、賃金決定方法の日本的特色により難しい点もあるかもしれないが、労働希少社会に向けてまだ改善の余地がある。

参考文献

- Andrew, Gordon. (2017) 'New and Enduring Dual Structures of Employment in Japan: The Rise of Non-Regular Labor, 1980s–2010s', *Social Science Japan Journal*, 20(1).
- Kathleen, Thelen. (2014) *Varieties of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity*, Cambridge University Press.
- 阿部未央 (2023) 「多様化する雇用管理区分と処遇差に関する法規制」『日本労働研究雑誌』 No.761, pp.57-67.
- 今井順 (2021) 『雇用関係と社会的不平等：産業的シティズンシップ形成・展開としての構造変動』有斐閣.
- 金井郁 (2013) 「『多様な正社員』施策と女性の働き方への影響」『日本労働研究雑誌』 No.636, pp.63-76.
- 禿あや美 (2022) 『雇用形態間格差の制度分析—ジェンダー視覚からの分業と秩序の形成史』ミネルヴァ書房.
- 川口章 (2023) 「正社員の多様化と男女の職域分離・賃金格差」『日本労働研究雑誌』 No.761, pp.28-42.
- 厚生労働省 (2017) 『労働者の雇用形態による待遇の相違等に関する実態把握のための研究会報告書』厚生労働省.
- 小前和智, 玄田 有史 (2020) 「期間・時間・呼称から考える多様な雇用形態：無期短時間正社員の可能性」『日本労働研究雑誌』 No.716, pp.159-175.
- 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.
- 戸田淳仁 (2015) 「限定正社員の实態 —企業規模別における賃金、満足度の違い」『日本労働研究雑誌』 No.655, pp.110-118.
- 西岡由美 (2018) 『多様化する雇用形態の人事管理—人材ポートフォリオの実証分析』中央経済社.
- 西野史子 (2021) 「非正規雇用という働き方（特集：「雇用政策を」再考する）」『都市問題』 Vol.112, pp.61-69.
- 西村純 (2014) 「タイプ別に見た限定正社員の人事管理の特徴—正社員の人事管理や働き方に変化をもたらすのか？」『日本労働研究雑誌』 No.650, pp.16-29.
- 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.
- 平本奈央子 (2023) 「勤務地限定社員のワーク・エンゲイジメントと職場マネジメント—JD-R モデルを手がかりに—」一橋大学大学院商学研究科博士学位論文.
- 労働政策研究・研修機構編 (2013) 『「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・研修機構編 (2014)『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)』(JILPT 調査シリーズ No.134) 労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構編 (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 (2016)『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・研修機構編 (2017)『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』(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・研修機構編 (2018)『多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査 (企業調査・労働者調査)』(JILPT 調査シリーズ No.184) 労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構編 (2022)『多様化する労働契約のあり方に関する調査 (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.

渡辺木綿子 (2009)「正社員登用事例にみる雇用の多元化と転換の現状」『日本労働研究雑誌』No.586, pp.49-58.