

## 終章 「二極化」以後の非正規雇用・労働

最後に、本報告書第1部および第2部各論で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（第1節）、「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るとともに政策含意を述べる（第2節）。

### 第1節 非正規雇用・労働の実態に関する知見の更新

第1部および第2部各論より、非正規雇用・労働の実態に関する知見を次のように更新することができる。

#### 1 量的推移

第1章でのファインディングスとしては、役員を除く雇用者に占める非正規労働者の割合が2014年以降は頭打ち傾向にあること<sup>1</sup>、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既に低下に転じていること、男女とも若年層において確実に低下していることが重要である。

また、世帯調査でみる（呼称による）非正規労働者の割合とは別に、有期雇用、短時間労働者、派遣労働者それぞれの割合をみると、有期雇用の割合は2017年をピークに確実に低下し始めていること、特に大企業において低下幅が大きいこと、短時間労働者の割合は2019年まで一貫して上昇傾向にあり、逆に週49時間以上の長時間労働者の割合は低下傾向にあること<sup>2</sup>、派遣労働者の割合はリーマン・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、が読み取れた。

他方、高齢層においてはまったく違う動きがみられた。男女とも、65歳以上の層においては、非正規労働者や有期雇用の割合も上昇していた。第2章では、非正規労働者に占める高齢層の割合が上昇していることも確認された。

総じて、非正規雇用・労働の量的推移として、①非正規労働者の割合は頭打ちになり、既に女性や若年層では低下に転じていること、②有期雇用の割合は確実に低下し始めていること、③他方で短時間労働者は増加を続けていること、④高齢層においてはまったく違う動きがみられること<sup>3</sup>、が指摘できる。

- 
- 1 ちなみに非正規労働者の割合は2020年以降低下しているが、コロナ禍による非正規労働者の失職・離職による部分が大きいことから、中長期的な趨勢として本当に低下に転じているかどうかの判断は、現時点では留保する。
  - 2 本報告書では、あくまで非正規雇用・労働の実態に関する知見を更新することを意図しているため、ここでは詳論しないが、長時間労働者が減少していることは、そもそも正規・非正規の「二極化」にかかわる問題状況の変化を論じる上で非常に重要である。
  - 3 このように、高齢層の非正規労働者が増加していることが、この間の重要な実態変化のひとつである。しかし、高齢層の雇用・労働のあり方を論じるには別途の概念枠組みが必要となるため、本報告書の各論では高齢層の非正規労働者を積極的に取り上げなかった。第3章末尾でも述べたように、本研究会に高齢者就業を専門とする研究員が参加していることもあり、この点については高齢者就業の研究チームに問題関心を引き継ぐ予定である。この他、第1部で確認していながら各論を展開できなかったテーマとして、産業・職業による非正規雇用・労働の実態の違いがある。

## 2 質的な変化と不変

第2章にて、非正規雇用・労働の質的变化を明らかにするなかで、かつて主流であった賃金の節約のための非正規雇用活用が後退していることが確認された。また、第4章からは、賃金関数を用いた分析により、2010年から2019年にかけて男女ともに非正規であることの賃金ペナルティがわずかに縮小したことが明らかになった。補論1の分析結果とも重ね合わせるならば、そのような非正規であることの賃金ペナルティの縮小は、同一の企業・団体内で生じていることが示唆される。調査時点はいわゆる「同一労働同一賃金」の導入前であったことから、非正規であることの賃金ペナルティが縮小した要因としては、最低賃金の引き上げや、企業・事業所の非正規雇用活用理由の変化などが考えられる。

また、第2章からは、「正規の職員・従業員の仕事がないから」、「正社員として働ける会社がなかったから」といった不本意な理由で非正規労働者となっている者の割合（不本意非正規率）が低下していることが確認された。ちなみにこの傾向は、男女別にみても、また年齢階層別にみても確認できる。第3章にて不本意非正規労働者の内実変化を詳細に分析したところ、特に「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」ことが重要な変化として挙げられた<sup>4</sup>。他方で、「自分の都合のよい時間に働きたいから」など積極的な理由から非正規労働者となっている者の割合が上昇している。それと関連してか、非正規労働者のうち労働時間を減らしたいと考える者の割合も上昇している。

このように、賃金節約のための非正規雇用活用の後退、正規・非正規間の賃金格差の縮小、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は歓迎すべき質的变化と言えるが、他方で非正規雇用・労働の実態に関する変わらぬ構造も見出せた。第1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」ことを除けば、不本意非正規率を高める要因——フルタイム労働、有期雇用、派遣労働——は不変である。第2に、正規・非正規の賃金について、両者の分布の形状はほとんど変わっていない。第3に、本報告書の問題関心からは離れることであるが、補論2が示したように、非正規労働とジェンダー・結婚・育児との結びつき方も基本的には変わっていない。

## 3 人手不足企業・事業所の実態

第2章にて、雇用情勢が改善するなか、「正社員を確保できないため」という理由から非正規労働者を活用する事業所が増えていることが確認された。それを受けて第5章、第6章では、「正社員を確保できないため」、「学卒等一般の正社員の採用、確保が困難なため」といっ

4 ただし、いわゆる「就職氷河期世代」の非正規労働者がどのような状況に置かれているかは、別に議論する必要がある。本報告書、玄田有史(2023)「就職氷河期とその前後の世代について—雇用・賃金等の動向に関する比較—」(ISS Discussion Paper Series J-245)、労働政策研究・研修機構編(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)を踏まえると、就職氷河期世代の非正規労働者割合、非正規労働者に占める不本意非正規率はとりわけ高いわけではなくなったが、正規・非正規・失業無業を行き来する「ヨーヨー型」キャリアを歩む者が散見されること、就職氷河期という苦境を経験した人々に対する「承認」の問題が残ること、などが今後の課題として浮かび上がる。

た理由から非正規労働者を活用する企業・事業所、すなわち人手不足企業・事業所の実態を明らかにした<sup>5</sup>。典型的な構図を描くと、次のようになる。

第1に、一般的に人手不足問題に直面していると言われる産業において、正社員の賃金水準が低く、ゆえに正社員を採用できず、代わりにパートタイム労働者などの非正規労働者を活用している企業・事業所がある。

第2に、それらの企業・事業所では、パートタイム労働者などの非正規労働者に対して、積極的に教育訓練を実施しており、また、正社員への転換制度を導入している割合、その際に短時間正社員などの限定正社員が転換先として設定されている割合が高い。

第3に、しかし、それらの企業・事業所の非正規労働者は、おそらく正社員の賃金水準が低いこともあり、必ずしも正社員に転換したいと希望しているわけではない。ただし、正社員転換制度を導入している場合や、その際に短時間正社員などの限定正社員が転換先に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、それらの企業・事業所では、正社員の賃金水準が低く、非正規労働者に正社員の代わりに仕事をしてもらうためのインセンティブとして非正規労働者の賃金を上げていることもあってか、正社員と非正規労働者の賃金格差が小さい。また、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。

これと類似の構図は、先行研究においても観察されている<sup>6</sup>。しかし、先行研究が対象としていた時期には、労働市場全体として（とりわけフルタイム労働の場合に）不本意非正規率が高く、彼らの正社員転換を推進したいという政策的関心が強かった。これに対し、本報告書から浮かび上がってきたのは、そもそも正社員の賃金水準が低い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である。

#### 4 無期転換と限定正社員の現状

労働契約法が定める「無期転換ルール」が2018年4月以降実行されていることもあってか、有期雇用の割合は2017年をピークに確実に低下し始めている（第1章）。そういったなかで、第7章では、2021年に実施されたアンケート調査の二次分析により、無期転換社員や限定正社員の実態と意識を分析した。同調査での「無期転換」は広義であり、「無期転換ルール」による無期転換だけでなく、企業独自の制度等で無期雇用に変換した場合も含まれるため留意が必要であるが、総合的にみて次のことが言える。

5 なお、昨今問題とされている「人手不足」には様々な状況がある。具体的には、公定価格の固定により賃金上昇が遅れ人手不足になっている状況、ITエンジニアのように世界的に需要が高まっている分野の高度人材が採用できないといった状況、企業が求めるニーズを満たす労働者からの応募がないという（スキル・能力不足の）状況、などが挙げられる（第6章を参照）。ここで取り上げている人手不足とは、あくまで「正社員を確保できないため」、「学卒等一般の正社員の採用、確保が困難なため」という理由で非正規労働者を活用している状況を指す。

6 たとえば、労働政策研究・研修機構編（2014）『非正規雇用者の企業・職場における活用と正社員登用の可能性—事業所ヒアリング調査からの分析—』（JILPT 資料シリーズ No.137）が挙げられる。

第1に、無期転換により正社員や限定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規労働者である者には女性が多い。

第2に、政策的に、正社員化・無期雇用化の受け皿として限定正社員区分の活用が期待されているが、無期転換により限定正社員になっている者は必ずしも多くはない。ただし、それら無期転換により限定正社員になっている者に注目すると、全体的な不満は強くないが、昇進に対する不満は強いことから、企業内での上昇意欲が強いことが窺える。

第3に、無期転換を経て引き続き非正規労働者である者については、元々無期雇用である非正規労働者と比べて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。

いずれにせよ以上から、非正規労働者を対象とした政策としては、処遇の改善よりも正社員化・無期雇用化が先行していることが垣間見える。

## 5 再規制後の派遣労働のあり方

リーマン・ショック後、労働者派遣に対する再規制が進められたが、派遣労働者の割合はリーマン・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。一般的に派遣労働者の「不本意」率は高く、多くが正社員に転換することを希望するなかで、いま誰が派遣労働を希望しているのか。第8章での分析からは、①派遣元が法令を遵守していると考えられる場合に派遣労働の継続希望が強いことに加え、②短時間の派遣労働者がとりわけ強く派遣労働の継続を希望していること、③短時間の派遣労働者で派遣労働の継続を希望しているグループは、派遣先における何らかの特殊な勤務管理のあり方と結びついていること、が浮かび上がった。

ここから、第1に、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<sup>7</sup>。第2に、派遣労働に対する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。

### 第2節 「二極化」にかかわる問題状況の変化と政策含意

正規・非正規の「二極化」にかかわる問題状況はどう変化したか。また、そこから導き出される政策含意は何か。

前節でまとめたように、非正規労働者の割合は頭打ちになり、既に女性や若年層では低下に転じている。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。また、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。これらの事実から、正規・非正規

7 派遣労働継続希望にプラスの効果を与えていた具体的な変数は、「無期雇用派遣労働者の登用制度:情報提供あり」と「キャリアコンサルティング相談窓口:あり」である。これらの仕組みの存在が派遣労働継続希望に影響を与えているという発見は、2015年の労働者派遣法改正を評価する上で重要である。

の「二極化」問題は、一定程度は縮小したと言える。これが本報告書の第1の結論である。

しかし、序章でも述べたように、この問題は一朝一夕で解決されるものではない。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ろう<sup>8</sup>。それに加えて、より重要なのは、「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である。これが本報告書の第2の結論である。

序章第2節にて、「二極化」の下での非正規雇用・労働に関する調査研究において、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ことを確認した。以下、これらの論点に引きつけながら、「二極化」にかかわる問題の性質がどう変化したのかをまとめるとともに、政策含意を述べる。

## 1 正規・非正規間の労働条件格差

正規・非正規間の労働条件格差については、最低賃金の引き上げや企業・事業所の非正規雇用活用理由の変化などもあってか、非正規であることの賃金ペナルティがわずかに縮小したが<sup>9</sup>、引き続き変わらぬ部分も多いと考えられる。

第1に、本報告書では直接的に扱っていないが、非正規労働者の割合が2020年以降低下していることに表れているように、コロナ下において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<sup>10</sup>。緊急時において非正規労働者の雇用が不安定化する状況は変わっていない。正規・非正規間には、依然として雇用の安定性に関して格差があると言える。

非正規労働者の雇用の不安定性について、労働政策に何ができるか。この点については、リーマン・ショック後のいわゆる「非正規切り」を経て、労働契約法が改正され「無期転換ルール」が導入されたという経緯が重要である。繰り返しになるが、有期雇用の割合は2017年をピークに確実に低下し始めており、特に大企業で低下幅が大きく、社会全体としても非正規労働者の雇用の安定性は向上したはずである。にもかかわらずなぜコロナ下において多くの非正規労働者が職を失ったのかは、不明な部分が残る。雇用調整助成金の受給状

8 厚生労働省の雇用政策研究会（2022年4月6日）は、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、アフターコロナの雇用政策が取り組むべき課題のひとつとして提示している。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](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_030127159_001_00023.html)、2023年12月8日最終アクセス）。

9 第4章での推計によれば、非正規であることの賃金ペナルティは2010年から2019年にかけて2～4%ポイント縮小したが、2019年においてもなお24～25%残っている。

10 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）を参照。

況なども視野に入れて、改めて検証していく必要がある<sup>11</sup>。

第2に、正規・非正規の賃金について、両者の分布の形状は不変であった。2010年から2019年にかけて非正規であることの賃金ペナルティこそわずかに縮小したものの、賃金分布の形状を変えるほどの構造変化ではなかったということになる。

正規・非正規間の賃金格差に関しては、周知の通り2020年4月から大企業、2021年4月から中小企業において、いわゆる「同一労働同一賃金」が導入され、同一企業・団体における正規・非正規間の不合理な待遇差の解消が目指されている。その効果については既に一部で検証が始まっているが<sup>12</sup>、一般的に賃金制度の変更には時間がかかることから、非正規であることの賃金ペナルティの大幅な縮小、賃金分布の形状を変えるほどの構造変化が起こるかは未知数であり、引き続きその施行状況を注視していく必要がある。とはいえ、人手不足の企業・事業所において同法への対応が積極的であるという分析結果は朗報であり、昨今の人手不足状況のなかで確実に不合理な待遇差が解消していくよう、労働基準監督署において遵守を徹底していく必要があるだろう。

## 2 「本意／不本意」にかかわる新たな実態

繰り返しになるが、「不本意」非正規率が低下した。この傾向は、男女別にみても年齢階層別にみても確認でき、何よりも若年層において大きく低下した。もちろん、フルタイム労働、有期雇用、派遣労働において相対的にその比率が高いことには変わらないが、そもそも「非正規雇用・労働」という議論や政策の対象が成り立つ前史に登場する若年の非正規労働者においてその比率が低下したことの意味は大きい。さらに言えば、若年層において非正規労働者の割合が低下していることの意義はより大きい。

序章で述べたように、厚生労働省は2016年に「正社員転換・待遇改善実現プラン」を実施し、数値目標として不本意非正規率10%以下を掲げた。直近の2023年においてその数値は9.2%となっており<sup>13</sup>、その目標は達成している。それ自体は好ましいことであるが、第3章でも述べたように、不本意非正規率が労働市場のどのセグメントにおいても低下したことから推察すると、かつての不本意非正規労働者のうち正社員として就職・転職できる可能

11 コロナ下においては女性の非正規労働者が大きく雇用を減らしたことがよく知られているが、そのことは、補論2で論じたように、依然として非正規労働とジェンダー・育児負担との結びつきが強い事実から説明できそうである。しかし、その時期に女性の非正規労働者が大きく雇用を減らしたのは、女性の非正規労働者が元々多かったからであって、必ずしも女性の非正規労働者の雇用の減少率が高かったわけではないという分析もある（高橋康二（2021）「コロナショックと非正規雇用者—2020年末までの状況を中心に—」（JILPT Discussion Paper 21-04）を参照）。コロナ下における非正規労働者の離職・失職は、引き続き重要な研究課題である。ちなみに執筆者は、JILPT「新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置の効果検証に関する研究」の研究会メンバーでもある。

12 一例として、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）が挙げられる。

13 総務省「労働力調査（詳細集計）」年次集計より。「労働力調査」における不本意非正規率は、捕捉を始めた2013年からほぼ一貫して低下し、2022年に僅かに10%を下回り（9.995%）、2024年2月9日に公表された2023年の集計値で10%を大きく下回るようになった。

性が高い者はすでに正社員に転換しており、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、不本意非正規労働者に対しては、従前より様々な支援がなされてきたが、今後はどちらかと言えば、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に軸足を移していくことが有益だと考えられる。

他方、「本意」で非正規労働者になっているのはどのような人々か。ひとつに、「自分の都合のよい時間に働きたいから」という非正規労働選択理由が増加している。このことは、先述の（非正規労働者割合の頭打ち傾向、有期雇用割合の低下傾向のなかでの）短時間労働者割合の増加傾向、非正規労働者のうち労働時間を減らしたいと考える者の割合の上昇傾向とも関連していよう。いまひとつ、派遣労働者に対する調査からは、派遣労働に対するニーズの一端として、労使双方からみた柔軟な労働時間管理・勤務管理があることが窺えた。このふたつが本当に繋がっているかどうかは定かでなく、またそれが本当に新しい傾向なのかは分からないが、いずれにせよ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。

このような状況からは、今後、有期雇用は減少するが短時間労働は増加する（減少しない）という予測が成り立つ<sup>14</sup>。また、それが企業側の都合だけによらず、労働者側のニーズにも支えられているとなれば、やや大胆な予測かもしれないが、非正規労働者の一部が、時間選択における自由度がより高いフリーランスやギグワーカーに転身していく可能性もあるだろう。これらのいわゆる雇用と自営の中間領域の労働者の保護をめぐっては、2023年に「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（フリーランス新法）が制定されたばかりであるが、政策と研究とが連携して、その施行状況を注視していく必要がある。

### 3 非正規から正規への転換に関する新たな課題

2023年時点で依然として196万人の不本意非正規労働者がおり、彼らが正社員へと転換できるよう支援することが必要なのは言うまでもない。しかし、本報告書で浮かび上がってきたのは、それとは逆の構図であった。すなわち、そもそも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である。この問題に関しては、まず正社員の賃金を引き上げることが正攻法であろう<sup>15</sup>。

14 ただし、第1章、第2章の知見を踏まえるならば、短時間労働の担い手には高年齢者が多く含まれることになると考えられる。

15 第5章、第6章では、「宿泊業、飲食サービス業」において正社員不足のためパートタイム労働者を活用している割合が高いことが確認されたが、JILPTが実施したアンケート調査によれば、同産業においては、2022年における「非正規雇用者、パート労働者の昇給」の実施割合は産業計を上回るが、「定期昇給」、「ベースアップ」、「賞与（一時金）の増額」の実施割合は産業計を下回っている。この産業が正社員不足に直面していることを踏まえるならば、まず正社員の賃金を引き上げるべきだと言えよう（労働政策研究・研修機構編（2024）『企業の賃金決定に係る調査』（JILPT調査シリーズNo.236）を参照）。

そのためには、コスト上昇分の価格転嫁を促すなど、社会全体で賃上げを行いやすい風潮や環境を整えていくことが有効であろう<sup>16</sup>。

また、正社員転換制度を導入している場合や、その際に短時間正社員などの限定正社員が転換先に設定されている場合に正社員転換希望が強い可能性があることから、それらの制度・仕組みの導入が有益であることが示唆される。とりわけ短時間正社員については、これまで勤務地限定正社員、職種限定正社員などと比べて必ずしも注目度が高くなかったが、序章でまとめた限定正社員（多様な正社員）導入推進の取り組みにおいても、好事例の発信や法的留意事項の検討を続けていく必要がある<sup>17</sup>。

#### 4 「無期転換ルール」の実行以後の中間区分のあり方

正規・非正規の「二極化」が問題とされて以降、非正規から正規への転換のハードルを下げるため、正規・非正規の中間区分、具体的には職種や勤務地など働き方に限定のある正社員区分の導入が推進されてきた。それら限定正社員の雇用区分の普及がこの間に進んでいるかどうかは、残念ながら本報告書では明らかになっていない<sup>18</sup>。これに対し、有期雇用の割合が2017年をピークに確実に低下し始めていることから分かるように、労働契約法改正による「無期転換ルール」実行の効果は表れている可能性がある。

そこで、無期転換という切り口から中間区分の実態をみると、無期転換により正社員や限定正社員になった者には男性が多いが、引き続き非正規労働者である者には女性が多いことが浮かび上がってきた<sup>19</sup>。

まず、引き続き非正規労働者である者についてみると、元々無期雇用である非正規労働者と比べて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。この点については、様々な変数をコントロールして分析結果を頑健にしていく必要があるものの、自ら無期転換を申し出ている分だけ、元々無期雇用である非正規労働者よりも仕事に求めるものが大きい可能性はある。人手不足が深刻化するなか、これらの労働者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、企業の人事管理に向けた含意となる。

また、企業独自の制度等によるものも含まれるため留意が必要であるが、無期転換により

16 厚生労働省（2023）「令和5年版労働経済の分析—持続的な賃上げに向けて—」を参照。

17 ちなみに短時間正社員の実態については、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）が貴重な情報を提供している。そこでは、「非正規雇用全般の状況改善に向けたステップとして、無期短時間正社員の拡大が一つのカギを握っている」とされる。これに対し、ここでは、企業の人手不足解消という観点から短時間正社員の導入が有益であることを論じているという違いがある。

18 ちなみに第7章では、2021年に実施したアンケート調査に基づいて、限定正社員区分は大企業で導入率が高いこと、とりわけ大企業では勤務地限定正社員の導入率が高いことを見出しているが、その傾向は、2010年に実施したアンケート調査に基づく先行研究の知見（高橋康二（2012）「限定正社員区分と非正規雇用問題」JILPT Discussion Paper 12-03）と同じである。

19 具体的には、無期転換で正社員になった者については男性が69.5%、限定正社員になった者については男性が59.6%、非正規労働者のままである者については女性が73.3%である。

限定正社員になった者は、正社員転換希望が特に強く、(待遇に対する不満は総じて弱いものの) 昇進に対する不満が強いことから、昇進も含めた企業内での上昇移動に対する意欲が強いことが窺える。これも労働政策というよりは企業の人事管理に向けた含意となるが、非正規労働者から限定正社員に転換した者に対しては、より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。

労働契約法における「無期転換ルール」では、雇用契約の期間が「無期」になることのみが定められており、その後の処遇を引き上げるべきかについては定められていない。もちろん、このことにより無期転換者が従前より不利になるわけではなく、また「無期転換ルール」は(2018年以降の無期雇用の増加に表れているように)かなりの程度、非正規労働者の雇用の安定化に寄与していると考えられる。ただし、人手不足の深刻化や生産性向上の重要性などに鑑みるならば、企業の人事管理においては、できる限り彼らの期待や意欲に応えていくことが必要になると考えられる。