

正社員・非正社員の間区分と 非正社員から正社員への転換の実態

—「無期雇用労働者の待遇等に関する調査（企業調査・労働者調査）」
および「雇用形態の転換の実態に関するインタビュー調査」より—

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training



正社員・非正社員の間区分と 非正社員から正社員への転換の実態

—「無期雇用労働者の待遇等に関する調査（企業調査・労働者調査）」
および「雇用形態の転換の実態に関するインタビュー調査」より—

ま え が き

非正社員の雇用不安や、正社員と非正社員の待遇差が大きいことが問題とされて久しい。これに対し、労働契約法改正による「無期転換ルール」の導入（2013 年施行）、パートタイム・有期雇用労働法による「同一労働同一賃金」の導入（2020 年、2021 年施行）の他、非正社員から正社員への転換を支援する様々な施策が講じられてきた。

そうした背景の下、労働政策研究・研修機構では、パートタイム・有期雇用労働法のいわゆる「5 年後見直し」にあたり、「無期転換ルール」に基づき無期雇用に転換した非正社員（特に、無期雇用フルタイム）の処遇、その後のキャリアの実態、意識等を把握するため、厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課と労働基準局労働関係法課からの要請を受け、課題研究として「無期雇用労働者の待遇等に関する調査（企業調査・労働者調査）」を実施した。

また、各種統計において正社員不足の進行が示唆されるとともに、不本意非正規率が低下する中で、非正社員から正社員への転換の実態の最新状況を把握するため、プロジェクト研究として「雇用形態の転換の実態に関するインタビュー調査」を実施した。

本調査シリーズでは、これら 2 つの調査の結果を概観するとともに、それぞれについて若干の分析をすることで、従来の正社員と非正社員を接続することが期待される中間区分の実態や、非正社員から正社員への転換の実態に関する知見を更新することを試みる。

本調査シリーズが、政労使の関係者の参考となり、労働者の福祉の増進と経済の発展に資すれば幸いである

2026 年 10 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 藤 村 博 之

執筆担当者（執筆順）

氏 名	所 属	担 当
たかはし こうじ 高橋 康二	労働政策研究・研修機構 主任研究員	序章、第 1 章、第 2 章、 参考資料 1、資料 3（以 下を除くすべて）
おかもと たけし 岡本 武史	一橋大学大学院社会学研究科 博士課程	参考資料 1、資料 3 (XH 氏、YI 氏)
ひらお しずか 平尾 静	労働政策研究・研修機構 アシスタントフェロー	参考資料 2、3
もりやま ともひこ 森山 智彦	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	資料 3 (XB 氏、XT 氏)
にし の ふみこ 西野 史子	一橋大学大学院社会学研究科 教授	資料 3 (YC 氏、YJ 氏、 YK 氏)
ふくい やすたか 福井 康貴	名古屋大学大学院環境学研究科 准教授	資料 3 (YE 氏、YN 氏)
ひらもと なおこ 平本奈央子	国士舘大学経営学部 講師	資料 3 (YQ 氏、YR 氏、 YS 氏)

※参考資料 1 は、岡本武史・高橋康二の共著。

※資料 2 は、平尾静が作成した。

※所属は、2026 年 3 月末時点。

「多様な就業形態で働く人々の実態に関する総合的研究」研究会メンバー
(2026 年 3 月末時点、五十音順、◎は代表者)

岡本 武史	一橋大学大学院社会学研究科 博士課程
◎高橋 康二	労働政策研究・研修機構 主任研究員
西野 史子	一橋大学大学院社会学研究科 教授
平尾 静	労働政策研究・研修機構 アシスタントフェロー (一橋大学大学院社会学研究科 修士課程)
平本奈央子	国士舘大学経営学部 講師
福井 康貴	名古屋大学大学院環境学研究科 准教授
森川ゆり子	東京大学社会科学研究所 特任助教
森山 智彦	労働政策研究・研修機構 副主任研究員

目 次

本編	1
序章 調査概要と得られた知見	2
第1節 本調査シリーズの趣旨	2
第2節 調査の背景・特徴	3
1 無期雇用労働者の待遇等に関する調査（企業調査・労働者調査）	3
2 雇用形態の転換の実態に関するインタビュー調査	4
第3節 公的統計等の概観	4
1 無期雇用の非正社員	4
2 無期転換	5
3 正社員転換	5
4 多様な正社員区分	6
第4節 得られた知見	6
参考文献	8
第1章 無期雇用労働者の待遇等に関する調査（企業調査・労働者調査）	10
第1節 調査実施概要と用語	10
第2節 企業調査結果の概観	12
1 回答企業プロフィール	12
2 各雇用区分の人事管理等	14
3 有期雇用から無期雇用への転換状況等	27
4 正社員以外の無期雇用労働者の状況	30
第3節 労働者調査結果の概観	33
1 回答者の雇用形態等と入社時の労働契約	33
2 基本属性	34
3 賃金	39
4 キャリアに関する意識と満足度	40
第4節 無期転換者の積極的活用と本人の満足度	47
第5節 小括	52
第2章 雇用形態の転換の実態に関するインタビュー調査	55
第1節 調査実施概要	55

第2節 調査結果の概観	55
1 基本属性	57
2 3年前に非正社員であった理由	57
3 正社員への転換理由	58
4 正社員への転換経路	60
5 仕事内容の変化	60
6 賃金の変化	61
7 仕事満足度とその理由	63
8 今後のキャリア希望	65
第3節 よい正社員転換とみなしうるケース	66
1 大幅な年収増加	67
2 非常に満足している	68
3 勤続かつキャリアアップを希望	69
第4節 小括	73
参考資料	75
参考資料1 無期非正規雇用労働者数の推移―「労働力調査」「就業構造基本調査」より―	75
1 趣旨・データ	75
2 全体の状況	75
3 男女別の状況	77
4 年齢別の状況	81
5 小括	87
参考資料2 事業所内での無期転換者数の推移―「雇用動向調査」より―	89
1 調査・データについて	89
2 産業計・企業規模計	89
3 産業別（製造業および小売業）	90
4 企業規模別	91
参考資料3 転職による正規転換者数の推移―「労働力調査」より―	98
1 調査・データについて	98
2 雇用形態転換者数の推移	98
資料編	102
資料1 無期雇用労働者の待遇等に関する調査 調査票	103
資料2 無期雇用労働者の待遇等に関する調査 基礎集計表	128
資料3 雇用形態の転換の実態に関するインタビュー調査 資料	482

本編

序章 調査概要と得られた知見

第1節 本調査シリーズの趣旨

本調査シリーズは、労働政策研究・研修機構（JILPT）が2024年度課題研究として実施した「無期雇用労働者の待遇等に関する調査（企業調査・労働者調査）」の結果と、第5期プロジェクト研究「多様な就業形態で働く人々の実態に関する総合的研究」¹において実施した「雇用形態の転換の実態に関するインタビュー調査」の結果を概観するとともに、それぞれについて若干の分析をするものである。

プロジェクト研究「多様な就業形態で働く人々の実態に関する総合的研究」では、2024年5月に労働政策研究報告書 No.230『「二極化」以後の非正規雇用・労働—公的統計等の公表データ集計・個票データ分析より—』を公表している。同報告書では、正社員（正規雇用労働者）と非正社員（非正規雇用労働者）の労働条件や働き方の「二極化」が問題とされて久しいという認識の下、非正社員保護を目的とした法政策の導入や、労働力不足の進行といった環境変化の中で、非正社員の実態に関する知見を更新し、主として2010年代において正社員・非正社員の「二極化」にかかわる問題状況がどのように変化したのかをまとめた。

そうしたところ、JILPT では、2024年度に課題研究「無期雇用労働者の待遇等に関する調査（企業調査・労働者調査）」の要請を受け、同プロジェクト研究のメンバーが担当することになった。また、同プロジェクト研究では、2025年3月に、「雇用形態の転換の実態に関するインタビュー調査」を実施した。

これら2つの調査は、もともとは別の目的で実施された。しかし、労働政策研究報告書 No.230 が主として正社員・非正社員の人数や労働条件格差を扱ったのに対し、これら2つの調査は、従来の正社員と非正社員を接続することが期待される中間区分（多様な正社員および無期雇用の非正社員）の実態や、非正社員から正社員への転換の実態等を扱っており、両者を関連づける意義が大きい。

そこで、本調査シリーズでは、2つの調査の結果を概観するとともに、それぞれについて若干の分析をすることで、従来の正社員と非正社員を接続することが期待される中間区分の実態や、非正社員から正社員への転換の実態に関する知見を更新することを試みる。具体的に、第1章では、課題研究「無期雇用労働者の待遇等に関する調査（企業調査・労働者調査）」の結果を概観するとともに、無期転換者の積極的活用に関する分析をする。第2章では、プロジェクト研究による「雇用形態の転換の実態に関するインタビュー調査」の結果を概観するとともに、正社員転換の類型等について考察する。なお、いずれの調査についても、本調査シリーズでは JILPT としての一次集計およびそれに準じた分析を公表するにとどめ、よ

¹ 正確には、プロジェクト研究サブテーマ「多様な人材と活躍に関する研究」のサブサブテーマと位置づけられる。

り詳細な分析は別の媒体に委ねることとする²。

第2節 調査の背景・特徴

1 無期雇用労働者の待遇等に関する調査（企業調査・労働者調査）

「無期雇用労働者の待遇等に関する調査（企業調査・労働者調査）」は、パートタイム・有期雇用労働法のいわゆる「5年後見直し」にあたり、労働契約法の2012年改正により導入された「無期転換ルール」に基づき無期雇用に変換した非正社員（特に、無期雇用フルタイム）の処遇、その後のキャリアの実態、意識等を把握するため、JILPTが厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課と労働基準局労働関係法課からの要請を受け、2024年度課題研究として実施した。

また、政策においても実務においても、働き方の多様化を推進する観点から、従来の正社員と非正社員の間区分として多様な正社員（職務限定正社員、勤務地限定正社員、労働時間限定正社員）の雇用区分を導入すること、それらの雇用区分を非正社員から正社員への転換の受け皿とすることへの関心が高まっている。そういった関心の高まりも受けて、本調査では、多様な正社員の処遇と意識等についても把握することとした。

JILPTでは、「無期転換ルール」への対応方針・対応状況について、2013年、2015年、2016年、2018年に企業へのアンケート調査を³、2016年に企業へのインタビュー調査を実施している⁴。パートタイム・有期雇用労働法への対応については、2020年に企業へのアンケート調査とインタビュー調査を⁵、2023年に企業と労働者へのアンケート調査を実施している⁶。多様な正社員の処遇と意識等については、2021年にも企業と労働者へのアンケート調査を実施している⁷。

本調査は、それら先行する調査と内容が重なる部分もあるが、本調査の特徴として、企業調査データと労働者調査データのマッチング分析が可能な設計としたこと、企業調査において多様な正社員の3つの区分（職務限定正社員、勤務地限定正社員、労働時間限定正社員）、正社員以外の労働者の4つの区分（無期雇用フルタイム、無期雇用パートタイム、有期雇用フルタイム、有期雇用パートタイム）の処遇等を網羅的に把握しようと努めたことが挙げられる。他方、調査票一式を企業本社に送付し、そこから労働者票を配布するよう依頼したため、複数の事業所を持つ企業において、本社の労働者にしか労働者票が配布されていない点には留意する必要がある。

² なお、課題研究「無期雇用労働者の待遇等に関する調査（企業調査・労働者調査）」については、本調査シリーズ公表より前に、厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課が、労働政策審議会（職業安定分科会・雇用環境・均等分科会同一労働同一賃金部会）（2025年9月12日）にて速報値を報告している。

³ 調査結果は、JILPT編（2014, 2016, 2017a, 2020）として公表されている。

⁴ 調査結果は、JILPT編（2017b）として公表されている。

⁵ 調査結果は、JILPT編（2021）として公表されている。

⁶ 調査結果は、JILPT編（2025a, 2025b）として公表されている。

⁷ 調査結果は、JILPT編（2022）として公表されている。

本調査の実施概要は、第 1 章第 1 節を参照されたい。

2 雇用形態の転換の実態に関するインタビュー調査

「雇用形態の転換の実態に関するインタビュー調査」は、各種統計において労働力不足（正社員不足）の進行が示唆され⁸、また不本意非正規率が低下する中で⁹、非正社員から正社員への転換の実態の最新状況を把握するため、JILPT のプロジェクト研究として実施した。

JILPT では、2012 年に壮年期の正社員転換者へのヒアリング調査を実施している¹⁰。それ以外にも、就職氷河期世代を対象としたインタビュー調査を複数実施している¹¹。

それらと比べた本調査の特徴としては、生い立ちや職業キャリア全般に関する質問を少なくし、正社員転換前後での仕事と処遇、意識の変化に関する質問を増やしたことである。他方、インターネット・モニター会社を通じて調査対象者をリクルーティングしており必ずしも日本の正社員転換者の母集団を代表していないこと、インタビュー時間が 90 分程度と短かったことには留意する必要がある。

本調査の実施概要は、第 2 章第 1 節および資料編・資料 3 を参照されたい。

第 3 節 公的統計等の概観

2 つの調査の結果をみる前に、公的統計等の概観により、従来の正社員と非正社員の間区分、無期転換や正社員転換に関する実数の推移を確認しておきたい。

1 無期雇用の非正社員

「無期雇用労働者の待遇等に関する調査」の主対象の 1 つは、無期雇用で働く非正社員である。本編末尾の参考資料 1 では、総務省「就業構造基本調査」および「労働力調査」に基づき、無期雇用の非正社員がどの程度増加したのか、男女別や年齢階層別にみた時にどのような層において増加したのかを確認している。

その結果、2010 年代半ば以降に正社員が増加、有期雇用の非正社員が減少する中で、2018 年に「無期転換ルール」による無期転換が本格化してから、無期雇用の非正社員が増加していることが確認された。

また、正社員の増加、有期雇用の非正社員の減少、無期雇用の非正社員の増加といった傾向は女性において顕著であること、無期雇用の非正社員の増加傾向については特に 50～59 歳の年齢階層で顕著であることが確認された。

⁸ 代表的なものとして、厚生労働省「労働経済動向調査」による過不足状況を参照。

⁹ 総務省「労働力調査」において、非正規の職員・従業員のうち、現職の雇用形態についている理由として「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者の割合が低下している状況を指している。

¹⁰ 調査結果は、JILPT 編（2013）として公表されている。

¹¹ 最近のインタビュー調査結果として、JILPT 編（2024）がある。

2 無期転換

本編末尾の参考資料 2 では、厚生労働省「雇用動向調査」に基づき、同一事業所内で有期雇用から無期雇用へ転換した労働者数（切替労働者数）の推移を集計した。その数字には、「無期転換ルール」による無期転換に加え、企業・事業所独自の仕組みによる無期転換、試験等による非正社員から正社員への登用も含まれている点に注意が必要ではあるが、無期転換の大まかな実態を推測することはできる。

その結果、切替労働者数は 2018 年に最大値を記録した後、2021 年にかけて減少したが、2000 年代から 2010 年代前半と比較すると、その後も高水準で推移していることが確認された。すなわち、2018 年以降に、無期転換が起こりやすくなったと言える。

また、有期雇用労働者数を分母とした切替労働者率をみると、女性では、2000 年代から 2010 年代前半に比べて 2018 年以降の方が高水準であるのに対し、男性では、2000 年代にも水準の高かった時期があることが確認された。ちなみに、製造業と小売業を取り出して同様の集計をしたところ、男性において 2000 年代に切替労働者率が高かった傾向は、とりわけ製造業において顕著であった。ここから、全体的には「無期転換ルール」により無期転換が起こりやすくなったと言えるが、男性の非正社員が多く働いている製造業においては、以前から無期転換（ないし正社員登用）が行われていたものと考えられる¹²。

3 正社員転換

非正社員から正社員への転換についてはどうか。本編末尾の参考資料 3 では、総務省「労働力調査」に基づき、転職による非正社員から正社員への転換者数の推移を集計している。先ほどの「雇用動向調査」の場合とは異なり、同一企業内での正社員登用は含まれていないが、ここから、正社員転換の大まかな実態を推測することはできる。

その結果、転職による正社員転換者数は、おおむね景気動向に応じて年間 30～40 万人の間を変動していることが明らかになった¹³。具体的には、正社員転換者数は 2004 年から 2005 年にかけて大きく増加し、2007 年頃まで安定して推移した後、2008 年から 2011 年にかけて減少したこと、2012 年以降に再び増加して 2019 年に最大値（42 万人）を記録し、2020 年以降は再び減少していることが確認された。

このように、正社員転換者数は景気動向に応じて増減しており、必ずしも長期的にみて増加傾向にあるわけではない。しかし、同じく「労働力調査」から、非正規の職員・従業員のうち現職の雇用形態についている理由として「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者の割合（不本意非正規率）をみると、集計可能な 2013 年以降、ほぼ一貫して低下している。また、この一貫した低下傾向は、男女別に集計しても、年齢階層別に集計しても

¹² 先行研究を踏まえると、これら製造業での無期転換には、試験等による非正社員から正社員への登用が多く含まれていたと考えられる。小池（2016）を参照。

¹³ ここでは、「過去 1 年以内に離職」の転換者数から年間の転換者数を推定している。

同様に読み取れる¹⁴。

正社員転換者数が景気動向に応じて増減しており必ずしも長期的にみて増加傾向にないことと、不本意非正規雇用比率が一貫して低下傾向にあることをどう整合的に理解するかは引き続いて検討課題であるが、不本意な理由で新規に（＝学校卒業後や失業期間後に）非正社員となるケースが減少している可能性はある。ここでは、暫定的な理解とことわった上で、2010年代半ば以降、労働力不足（正社員不足）が進行する中で正社員になること自体は容易になっていると考えることとする。

4 多様な正社員区分

職務限定正社員、勤務地限定正社員、労働時間限定正社員の「多様な正社員」の雇用区分の導入実態については、調査方法や用語定義により結果が異なることから、その推移を把握するのは、「無期雇用の非正社員」「無期転換」「正社員転換」の実数を把握するより更に難しい。

しかし、そのような難しさを踏まえた上で、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）をみると、全事業所における「多様な正社員」の導入率は、2019年が9.1%、2024年が9.8%と微増傾向にあることが分かる。

また、JILPTが実施したアンケート調査からも、100～299人規模の事業所における勤務地限定正社員区分の導入率が、2010年には10.8%であったのに対し、2026年には14.8%へと上昇していることが分かる¹⁵。

このように断片的な数字であることに留意しつつ、ここでは、勤務地限定正社員を中心として、「多様な正社員」の雇用区分の導入率がゆるやかに上昇していると考えることとする。

第4節 得られた知見

「無期雇用労働者の待遇等に関する調査（企業調査・労働者調査）」（アンケート調査）については第1章にて、「雇用形態の転換の実態に関するインタビュー調査」（インタビュー調査）については第2章にて結果を概観している。それらの内容はそれぞれの章末にて小括しているため、ここでは繰り返さない。本節では、第1章と第2章の内容を総合して、従来の正社員と非正社員を接続することが期待される中間区分の実態や、非正社員から正社員への転換の実態等に関して、得られた知見をまとめることとする。

その際、第3節での公的統計の概観により、2018年以降の無期転換の増加、女性における正社員の増加と有期雇用の非正社員の減少、女性や50代における無期雇用の非正社員の増加が確認されたが、それらに対応する現象がアンケート調査やインタビュー調査でも把握で

¹⁴ 高橋（2025）、Takahashi and Okamoto（2026）を参照。

¹⁵ JILPT「多様な就業形態に関する実態調査」（2010年実施）、JILPT「人材ポートフォリオと雇用管理・働き方に関する調査」（2026年実施）を執筆者が集計した。Takahashi and Okamoto（2026）を参照。

きた点が重要である。アンケート調査によれば、有期雇用の非正社員について「契約期間通算 5 年以上で、有期雇用の時とまったく同じ働き方で、正社員以外の無期雇用の区分に転換できる機会を設けている」企業の割合が 5 割強と高かった。また、無期雇用の非正社員のうち「入社時は有期」において女性割合、50 代の割合が高いことが示された。インタビュー調査からは、家事・育児・介護等の事情で非正社員であった女性が、家庭事情が変化した時に正社員に転換しやすくなったことが示唆された。本調査シリーズにまとめたアンケート調査、インタビュー調査の結果は、昨今の日本全体の状況を反映していると考えられる。その上で、それらの調査から得られた知見をまとめると、次のようになる。

第 1 に、アンケート調査から、職務・勤務地・労働時間に限定のない「いわゆる正社員」、それらに何らかの限定がある「多様な正社員」、非正社員の人事管理等についてみると、配置転換、転居を伴う転勤、教育訓練、賞与、退職金等の多くの項目において、いわゆる正社員が最も実施割合・適用割合が高く、次いで多様な正社員、フルタイムの非正社員、パートタイムの非正社員という順であった。昇進上限の高さについても同順であった。これらの項目に関しては、無期雇用の非正社員の特徴は見出せない。

第 2 に、他方で、アンケート調査から定期昇給のように長期雇用を前提とする人事管理の仕組みについてみると、無期雇用の非正社員に対する適用割合が、有期雇用の非正社員に対する適用割合を上回っていた。有期雇用の非正社員からの正社員転換の機会と、無期雇用の非正社員（有期雇用からの転換者）からの正社員転換の機会を比べても、（機会があるかどうか注目するならば）無期雇用の非正社員からの方が開かれていた。無期雇用の非正社員の特徴として、長期雇用の下で定期昇給を享受しやすいこと、正社員への転換機会がより開かれていることが指摘できる。

第 3 に、インタビュー調査で昨今の正社員転換全体の状況をみると、家庭事情の変化のような労働供給側の事情の変化、人手不足のような需要側の状況の変化によって説明できるものが多く、職業訓練や資格取得が関係していると考えられるケースは少数であった。調査対象が異なるため厳密な比較はできないが、この点は、類似のインタビュー調査である JILPT 編（2013）で、正社員転換を導いた要因として「職業資格の取得」が第 1 に挙げられていたのと対照的である¹⁶。

第 4 に、多様な正社員区分が、非正社員からの転換の受け皿として重要な役割を果たしている可能性が示唆された。インタビュー調査では、20 名の正社員転換者のうち 4 名が勤務地限定正社員として働いており、転勤がない正社員区分であることによって、正社員転換が容易になったり定着が可能になったりしていると考えられた。アンケート調査からも、無期雇用の非正社員が正社員転換を希望するという時に、職務・勤務地・労働時間に限定のない正

¹⁶ JILPT 編（2013：39）では、「正社員転換を導いた要因としては、自社内での OJT を指摘することもできるが、該当事例は少数（1 名のみ）であった。これに対し、より重要だと思われるのは、職業資格の取得、同一職種での実務経験、成長産業（医療・福祉分野、IT 分野）への転職である」とされる。

社員よりも、それらに何らかの限定がある正社員を希望することの方が多いたことが示された。

第5に、他方で、非正社員の無期転換者という増加しつつある形態が、非正社員から正社員へのキャリアアップのステップとなっている実態は、必ずしも十分に確認できなかった¹⁷。インタビュー調査において、労働契約法に基づく「無期転換ルール」がステップとなって正社員に転換していたのは、20名のうち1名にとどまっていた。アンケート調査からも、機会があるかどうか注目するならば、無期雇用の非正社員から正社員への転換機会は開かれているが、無期転換者を正社員に登用する方針を持つ企業は少数であった。さらに、無期転換者を正社員に登用する方針を持つ企業には中小企業が多く、それらの企業で働く無期転換者が自社で正社員になることを希望していない可能性も示唆された。具体的な数字は判明していないが、非正社員から正社員への社内転換の主流は、依然として有期雇用の非正社員からの転換である可能性が高い¹⁸。

参考文献

Takahashi, Koji and Takeshi Okamoto (2026) “Introduction: Employment Polarization and Its Changes after the Mid-2010s in Japan,” 11th ILERA Asian Regional Congress, September 4, 2026.

小池和男（2016）『「非正規労働」を考える——戦後労働史の視角から』名古屋大学出版会。

高橋康二（2025）「統計からわかる非正規雇用の現在地」『日本労働研究雑誌』No.783, pp.4-17.

労働政策研究・研修機構（JILPT）編（2013）『壮年期の非正規労働—個人ヒアリング調査から—』（資料シリーズ No.126）。

労働政策研究・研修機構（JILPT）編（2014）『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（JILPT）編（2016）『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（JILPT）編（2017a）『「改正労働契約法とその特例への対応状況

¹⁷ もっとも、労働契約法の「無期転換ルール」の狙いは雇用の安定であって、正社員への転換ではない。とはいえ、アンケート調査でも判明したように、無期雇用フルタイムの非正社員、特に「無期転換ルール」で無期雇用フルタイムに転換したと考えられる者の中に、不本意な理由で非正社員となり、仕事や生活への満足度が低く、正社員への転換を希望する者が多く含まれている可能性がある。そのような実態を踏まえるならば、無期雇用フルタイムの非正社員、特に無期転換者からの正社員転換の実態を分析する意義は大きいと考えられる。

¹⁸ アンケート調査からは、有期雇用フルタイムの非正社員が「契約期間通算5年未満で、『いわゆる正社員』に転換できる機会を設けている」とする企業が26.7%であること、その具体的期間として1年以下が約3割、2年以下が5割強であり、比較的短期間で有期雇用から正社員に直接転換できる仕組みであることが確認された。

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（JILPT）編（2017b）『「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（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（JILPT）編（2021）『「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（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（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（JILPT）編（2025a）『同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（企業調査）』（JILPT 調査シリーズ No.251）.

労働政策研究・研修機構（JILPT）編（2025b）『「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査」（労働者 Web アンケート調査）結果』（JILPT 調査シリーズ No.252）.

第 1 章 無期雇用労働者の待遇等に関する調査(企業調査・労働者調査)

第 1 節 調査実施概要と用語

本調査は、JILPT が厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課と労働基準局労働関係法課からの要請を受け、2024 年度課題研究として実施した¹⁹。調査実施概要は、図表 1-1-1 の通りである。

図表 1-1-1 調査実施概要

調査対象	全国の企業規模（常用労働者数ベース）10 人以上の企業（農林漁業、公務を除く）15,000 社およびそこで働く無期雇用労働者 50,000 人
調査方法	郵送配布、郵送・ウェブ回答
調査実施時期	2024 年 8 月 6 日～9 月 24 日
業務委託先	株式会社東京商工リサーチ
有効回収数	企業票 3,944 社（有効回収率 26.3%） 労働者票 8,154 人（有効回収率 16.3%） 企業・労働者のマッチングが可能な件数 7,557 件

サンプリング・調査票配布の手順は次の(1)～(5)の通りである。

- (1)常用労働者数 10 人以上の企業を 10～29 人、30～49 人、50～99 人、100～299 人、300～999 人、1000 人以上の 6 つに区分し、それぞれに 2,500 社ずつを割り当てた。
- (2)総務省「経済センサス（令和 3 年・活動調査）」から、6 つの区分それぞれにおける産業大分類（16 分類）別の企業数分布を求め、2,500 社を比例配分した。
- (3)それぞれの企業規模区分・産業大分類に属する企業を、株式会社東京商工リサーチの企業データベースから無作為に抽出し、企業票・労働者票を郵送した。
- (4)労働者票は、企業規模ごとに同梱数を変えた。具体的には、10～49 人企業では 2 票、50～299 人企業では 3 票、300 人以上企業では 5 票ずつ同梱した。
- (5)企業に対して、企業票への回答と、労働者票の配布を依頼した。労働者票の配布にあたり、10～49 人企業には「正社員 1 名、正社員以外の無期雇用労働者 1 名」、50～299 人企業には「正社員 1 名、正社員以外の無期雇用労働者 2 名」、300 人以上企業には「正社員 2 名、正社員以外の無期雇用労働者 3 名」を原則として、該当者が不足する場合は正社員と正社員以外の無期雇用労働者の配分を融通するよう依頼した²⁰。

¹⁹ 要請の趣旨、その他の問題関心については、序章を参照。

²⁰ このように、正社員と正社員以外の無期雇用労働者の配布数をあらかじめ指定しているため、労働者調査における正社員と正社員以外の労働者の割合は、実際の割合とは異なっている。

以上の手順で配布された調査票数は、図表 1-1-2 の通りである²¹。

図表 1-1-2 調査票配布数

	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上	計
鉱業，採石業，砂利採取業	2	2	1	1	0	1	7
建設業	334	221	150	93	73	76	947
製造業	387	461	498	515	487	501	2,849
電気・ガス・熱供給・水道業	2	3	3	5	4	20	37
情報通信業	58	83	97	113	113	118	582
運輸業，郵便業	126	183	189	184	150	148	980
卸売業，小売業	548	480	429	388	451	411	2,707
金融業，保険業	14	14	17	29	53	106	233
不動産業，物品賃貸業	50	53	50	49	47	49	298
学術研究，専門・技術サービス業	99	80	75	64	75	78	471
宿泊業，飲食サービス業	190	139	130	124	253	58	894
生活関連サービス業，娯楽業	87	97	102	84	100	39	509
教育，学習支援業	68	100	92	83	113	114	570
医療，福祉	375	381	443	517	496	266	2,478
複合サービス事業	2	3	6	13	41	22	87
サービス業（他に分類されないもの）	158	200	218	240	291	244	1,351
計	2,500	2,500	2,500	2,502	2,747	2,251	15,000

労働者票同梱数（計）	5,000	5,000	7,500	7,510	13,735	11,255	50,000
労働者票同梱数（1社あたり）	2票	2票	3票	3票	5票	5票	－

本調査では、企業が雇用する労働者を「正社員」と「正社員以外の労働者」に分類し、それぞれを、契約内容によってさらに次のように分類している。（①②③④⑤および(a)(b)(c)は、調査票にて便宜的に用いられている記号である。）

①正社員……貴社において正社員・正職員として働いている方。

- ・「いわゆる正社員」……正社員の中で、職務・勤務地の変更の範囲が最も広く、労働時間が最も長い正社員。正社員の区分が1つの場合は、全員を「いわゆる正社員」とみなす。
- ・「多様な正社員」……「いわゆる正社員」との対比で、働き方（職務、勤務地、労働時間のいずれか）が限定された正社員の雇用区分を設けている場合、当該区分に該当する正社員を「多様な正社員」と呼ぶ。「多様な正社員」には、(a)職務限定正社員、(b)勤務地限定正社員、(c)労働時間限定正社員の3種類が含まれる。

正社員以外の労働者……上記の「正社員」以外の労働者を指し、労働契約の期間と所定労働時間によって以下の4種類に分けられる（呼称は問わない）。

²¹ 企業データベースにおいて企業規模区分・産業大分類ごとの割り当て数を確保できない場合は、不足分を1つ下の企業規模区分に割り当てた。

- ・②無期雇用フルタイム……期間の定めのない労働契約を結んでおり、1 週間の所定労働時間がいわゆる正社員と同じ労働者。
- ・③無期雇用パートタイム……期間の定めのない労働契約を結んでおり、1 週間の所定労働時間がいわゆる正社員に比べて短い労働者。
- ・④有期雇用フルタイム……3 ヶ月や 1 年など期間の定めのある労働契約を結んでおり、1 週間の所定労働時間がいわゆる正社員と同じ労働者。
- ・⑤有期雇用パートタイム……3 ヶ月や 1 年など期間の定めのある労働契約を結んでおり、1 週間の所定労働時間がいわゆる正社員に比べて短い労働者。

なお、臨時労働者（日々又は 1 ヶ月に満たない期間を定めて雇われている方）、派遣労働者、定年後再雇用者は、本調査の対象外である。

第 2 節 企業調査結果の概観

1 回答企業プロフィール

回答企業のプロフィールは、図表 1-2-1 に示す通りである。産業大分類でみて最も多いのは「医療、福祉」（21.4%）であり、製造業（15.5%）、「卸売業、小売業」（13.1%）がそれに次いでいる。

企業規模別でみると、300 人以上の企業が 23.7%であり、全体として中小企業の回答が多いことが分かる。

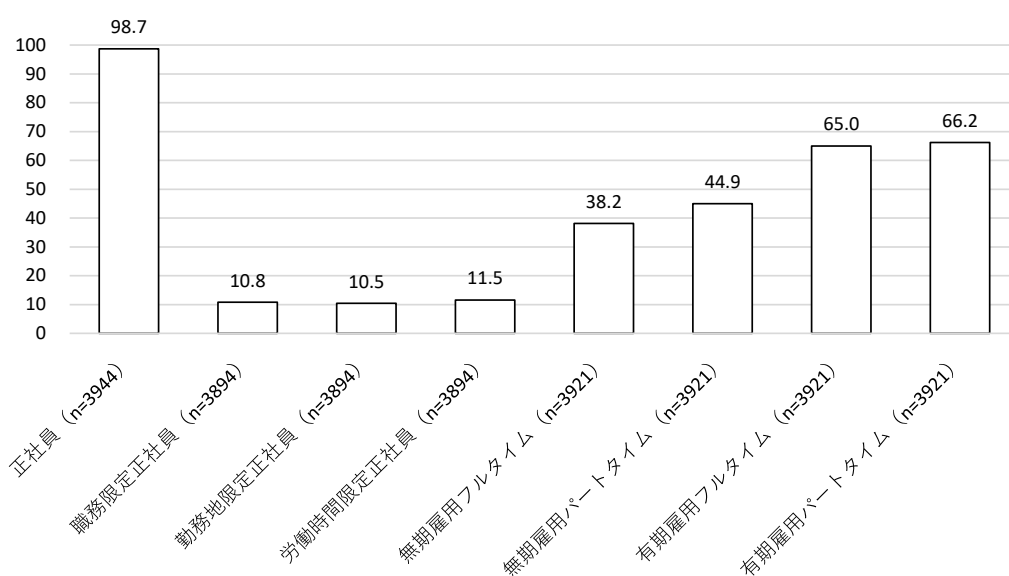
図表 1-2-2 は、回答企業における各雇用区分の有無を示したものである。ここから、正社員を雇用している企業は 100%に近いが、多様な正社員を雇用している企業は 1 割程度であること、正社員以外の無期雇用労働者を雇用している企業は 4 割前後、正社員以外の有期雇用労働者を雇用している企業は 6 割台であることが分かる²²。

²² 本調査では、多様な正社員の有無については、「正社員」を雇用している企業（3894 社）のみにたずねているため、N は 3894 件となっている。また、郵送回答・ウェブ回答を併用しているところ、ウェブ回答において「正社員」を雇用していないと回答した企業（23 社）にはそれ以降の質問をしない設計としていたため、正社員以外の労働者の有無の N は 3921 件となっている。この点につき、「正社員」を雇用している企業に限定した集計とする考え方もあるが、本調査シリーズでは、一次集計としてできる限り回収データの全体を示すことを重視し、雇用区分により N が異なる集計としている。

図表 1-2-1 回答企業の産業・企業規模 (SA)

	N	%
回答企業計	3,944	100.0
産業		
鉱業、採石業、砂利採取業	7	0.2
建設業	283	7.2
製造業	610	15.5
電気・ガス・熱供給・水道業	16	0.4
情報通信業	100	2.5
運輸業、郵便業	213	5.4
卸売業、小売業	515	13.1
金融業、保険業	47	1.2
不動産業、物品賃貸業	43	1.1
学術研究、専門・技術サービス業	113	2.9
宿泊業、飲食サービス業	153	3.9
生活関連サービス業、娯楽業	121	3.1
教育、学習支援業	183	4.6
医療、福祉	843	21.4
複合サービス事業（郵便局、協同組合等）	32	0.8
その他サービス業（他に分類されないもの）	484	12.3
その他	173	4.4
無回答	8	0.2
企業規模 （常用労働者数）		
9人以下	139	3.5
10～29人以下	660	16.7
30～49人	678	17.2
50～99人	761	19.3
100～299人	745	18.9
300～499人	294	7.5
500～999人	258	6.5
1,000～4,999人	323	8.2
5,000人以上	61	1.5
無回答	25	0.6

図表 1-2-2 各雇用区分の有無 (MA、%)



図表 1-2-3 は、産業・企業規模別の各雇用区分の有無を示したものである。ここから、正社員を雇用している企業の割合は、産業や企業規模によって大きく異ならないが、多様な正

社員や正社員以外の労働者を雇用している企業の割合は、企業規模によって異なることが分かる。

具体的には、職務限定正社員を雇用している企業の割合は、50～99人で8.0%、1000～4999人で23.5%であり、大企業ほど雇用している傾向にある。勤務地限定正社員を雇用している企業の割合は、それぞれ6.0%、31.9%であり、大企業ほど雇用している傾向がいわゆる顕著である。

同様に、無期雇用フルタイム、無期雇用パートタイムを雇用している企業の割合は、それぞれ3割台と7割台、有期雇用フルタイム、有期雇用パートタイムを雇用している企業の割合は、それぞれ6割台と9割台であり、やはり大企業ほど雇用している傾向にある。

図表 1-2-3 産業・企業規模別にみた各雇用区分の有無（MA、%）

		職務 限定	勤務地 限定	労働時間 限定	無期雇用 フル タイム	無期雇用 パート タイム	有期雇用 フル タイム	有期雇用 パート タイム	多様な正社員 正社員以外	正社員以外	
	正社員	正社員	正社員	正社員	タイム	タイム	タイム	タイム	正社員有 無のN	社員有 のN	外有無 のN
回答企業計	98.7	10.8	10.5	11.5	38.2	44.9	65.0	66.2	3944	3894	3921
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	14.3	0.0	28.6	42.9	28.6	85.7	57.1	7	7	7
建設業	98.6	7.5	8.6	7.5	22.2	28.3	40.9	31.2	283	279	279
製造業	98.7	7.6	9.5	7.6	36.0	40.3	64.2	58.7	610	602	603
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	25.0	31.3	6.3	6.3	25.0	68.8	50.0	16	16	16
情報通信業	99.0	13.1	14.1	6.1	29.3	23.2	69.7	52.5	100	99	99
運輸業、郵便業	99.5	15.1	12.7	7.5	28.2	35.7	58.2	55.9	213	212	213
卸売業、小売業	99.4	10.5	21.1	10.4	33.2	46.9	56.8	59.4	515	512	512
金融業、保険業	97.9	15.2	21.7	15.2	38.3	40.4	76.6	70.2	47	46	47
不動産業、物品賃貸業	100.0	7.0	23.3	7.0	48.8	30.2	76.7	55.8	43	43	43
学術研究、専門・技術サービス業	98.2	7.2	8.1	14.4	28.6	33.9	62.5	55.4	113	111	112
宿泊業、飲食サービス業	100.0	13.1	16.3	19.6	54.2	70.6	54.2	60.1	153	153	153
生活関連サービス業、娯楽業	99.2	5.0	7.5	10.8	35.5	49.6	65.3	73.6	121	120	121
教育、学習支援業	98.9	12.7	6.6	12.7	49.2	57.9	79.2	85.8	183	181	183
医療、福祉	99.2	12.1	4.3	17.2	40.7	51.2	72.2	84.8	843	836	842
複合サービス事業（郵便局、協同組合等）	96.9	25.8	6.5	6.5	50.0	46.9	84.4	90.6	32	31	32
その他サービス業（他に分類されないもの）	99.0	10.6	9.4	10.6	48.3	46.9	72.0	75.9	484	479	482
その他	91.9	13.2	8.2	9.4	41.4	43.8	68.0	57.4	173	159	169
9人以下	88.5	7.3	4.1	5.7	12.2	31.3	19.8	17.6	139	123	131
10～29人	98.0	6.3	3.6	9.3	24.4	40.6	33.0	38.0	660	647	655
30～49人	99.1	9.2	5.4	12.5	27.2	39.9	53.0	53.1	678	672	676
50～99人	98.8	8.0	6.0	10.8	31.7	37.8	65.4	67.6	761	752	757
100～299人	99.6	10.1	10.1	11.2	42.3	42.7	81.4	82.5	745	742	742
300～499人	99.7	13.3	12.3	17.1	50.9	51.2	87.7	86.7	294	293	293
500～999人	100.0	15.5	22.1	13.2	59.3	56.2	91.9	88.0	258	258	258
1000～4999人	100.0	23.5	31.9	11.5	71.2	70.9	90.7	90.4	323	323	323
5000人以上	100.0	27.9	44.3	18.0	70.5	78.7	88.5	91.8	61	61	61

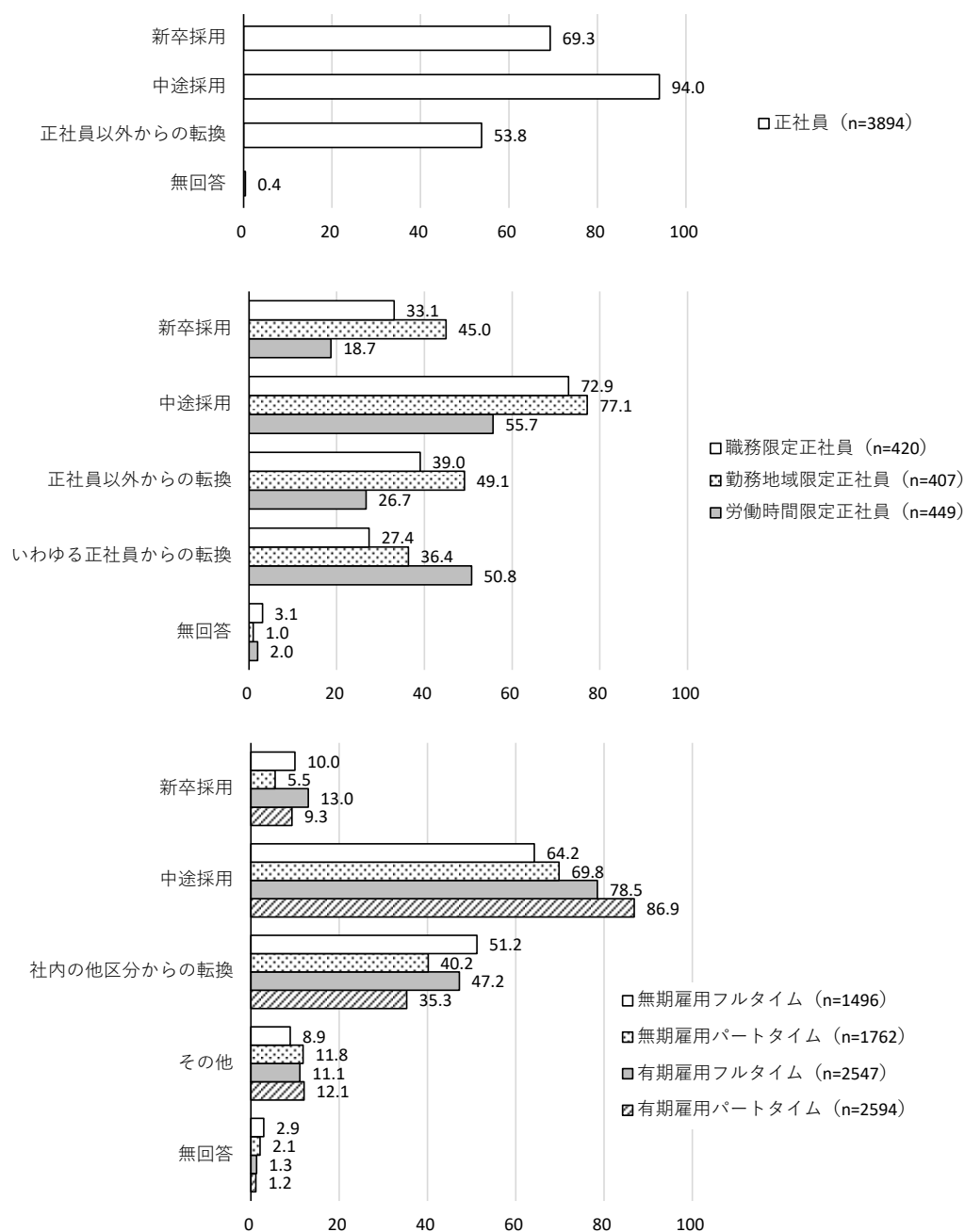
2 各雇用区分の人事管理等

図表 1-2-4 は、各雇用区分の採用方法を示したものである。正社員では、中途採用を実施している企業が94.0%と最も多く、次いで新卒採用(69.3%)、正社員以外からの転換(53.8%)となっている。

職務限定正社員、勤務地限定正社員、労働時間限定正社員についても、中途採用を実施している企業が最も多い。ただし、職務限定正社員と勤務地限定正社員では「正社員以外からの転換」が2番目に多く、労働時間限定正社員では「いわゆる正社員からの転換」が2番目に多くなっている。

正社員以外の労働者についてみると、無期雇用フルタイム、無期雇用パートタイム、有期雇用フルタイム、有期雇用パートタイムのいずれにおいても、中途採用を実施している企業が最も多く、「社内の他区分からの転換」がそれに次いでいる。

図表 1-2-4 採用方法 (MA、%)

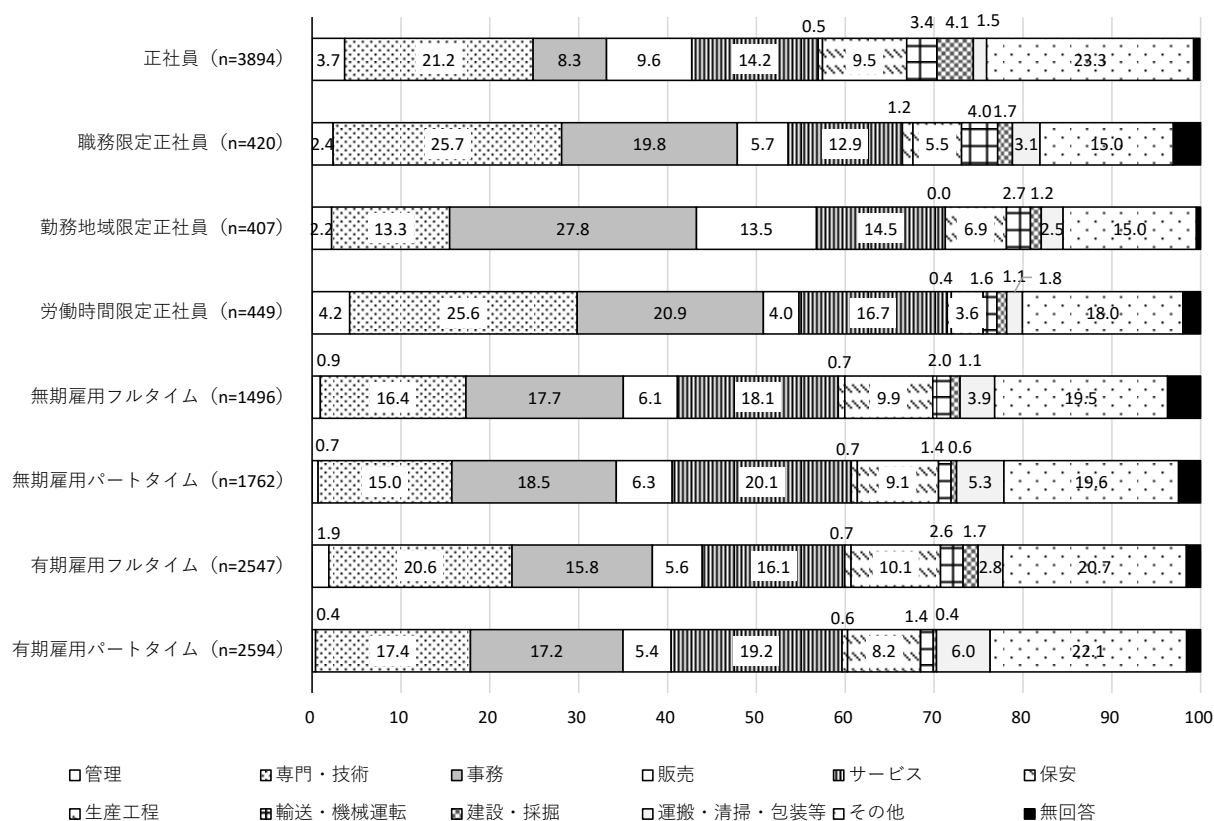


図表 1-2-5 は、各雇用区分の主な職種を示したものである。「その他」以外をみると、正社員では、「専門・技術」と回答する企業が 21.2%と最も多く、次いで「サービス」(14.2%)、「販売」(9.6%)、「生産工程」(9.5%)、「事務」(8.3%) となっている。

正社員と比較すると、職務限定正社員、勤務地限定正社員、労働時間限定正社員では、「事務」と回答する企業の割合が高い。ちなみに、「事務」と回答する企業の割合は、とりわけ勤務地限定正社員で 27.8%と高い。

正社員以外の労働者についてみると、正社員と比べて「事務」「サービス」「運搬・清掃・包装等」の現業職と回答する企業の割合が高くなっている。

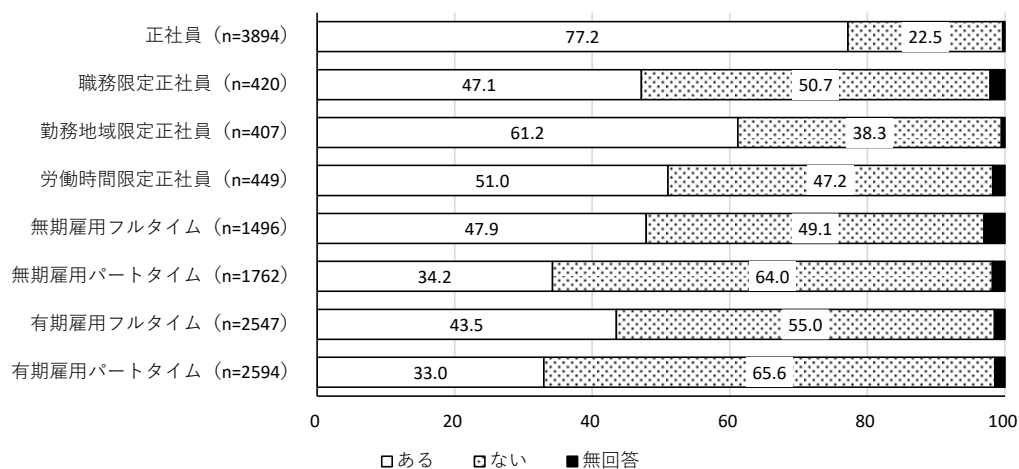
図表 1-2-5 主な職種 (SA、%)



注：「無回答」の値ラベルは省略。

図表 1-2-6 は、配置転換の有無を示したものである。これをみると、配置転換がある企業の割合は、正社員で最も高く（77.2%）、勤務地限定正社員（61.2%）がこれに次いでいる。正社員以外の労働者の中をみると、無期雇用フルタイムと有期雇用フルタイムで相対的に高く（それぞれ 47.9%、43.5%）、無期雇用パートタイムと有期雇用パートタイムで低くなっている（それぞれ 34.2%、33.0%）。

図表 1-2-6 配置転換の有無 (SA、%)

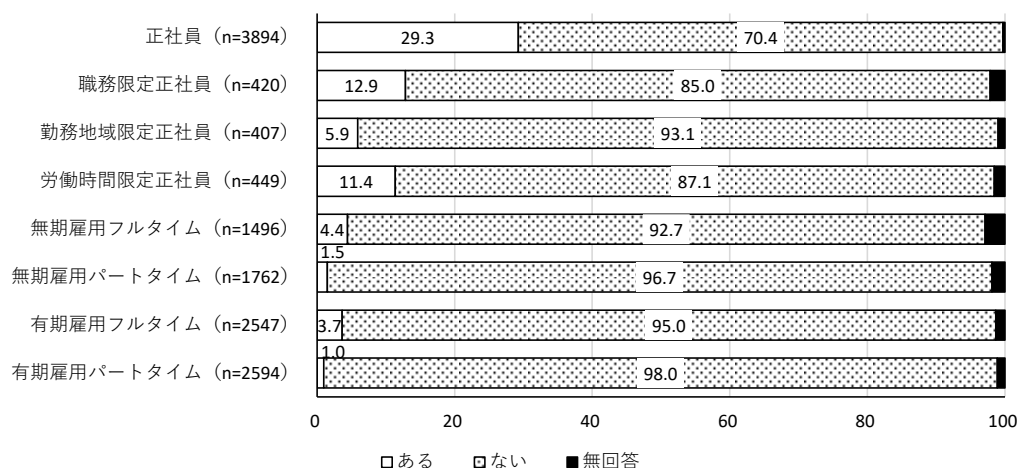


注：「無回答」の値ラベルは省略。

図表 1-2-7 は、転居を伴う転勤の有無を示したものである。これをみると、転居を伴う転勤があるとする企業の割合は正社員で約 3 割であり、職務限定正社員と労働時間限定正社員では 1 割強、勤務地限定正社員では 1 桁台にとどまっている。

正社員以外の労働者ではその割合はさらに低く、無期雇用フルタイムと有期雇用フルタイムでは 4%前後、無期雇用パートタイムと有期雇用パートタイムでは 1%台となっている。

図表 1-2-7 転居を伴う転勤の有無 (SA、%)

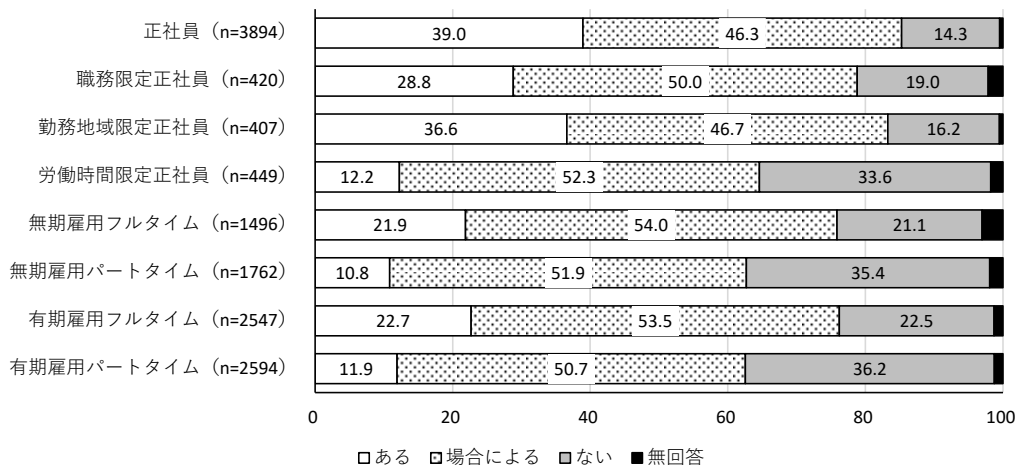


注：「無回答」の値ラベルは省略。

図表 1-2-8 は、残業義務の有無を示したものである。残業義務があるとする企業の割合は、正社員で 39.0%、勤務地限定正社員で 36.6%、職務限定正社員で 28.8%である。労働時間限定正社員では 12.2%であり、他の正社員区分と比べて低い。

正社員以外の労働者では、無期雇用フルタイムと有期雇用フルタイムで 2 割強、無期雇用パートタイムと有期雇用パートタイムで 1 割強となっている。

図表 1-2-8 残業義務の有無（SA、％）

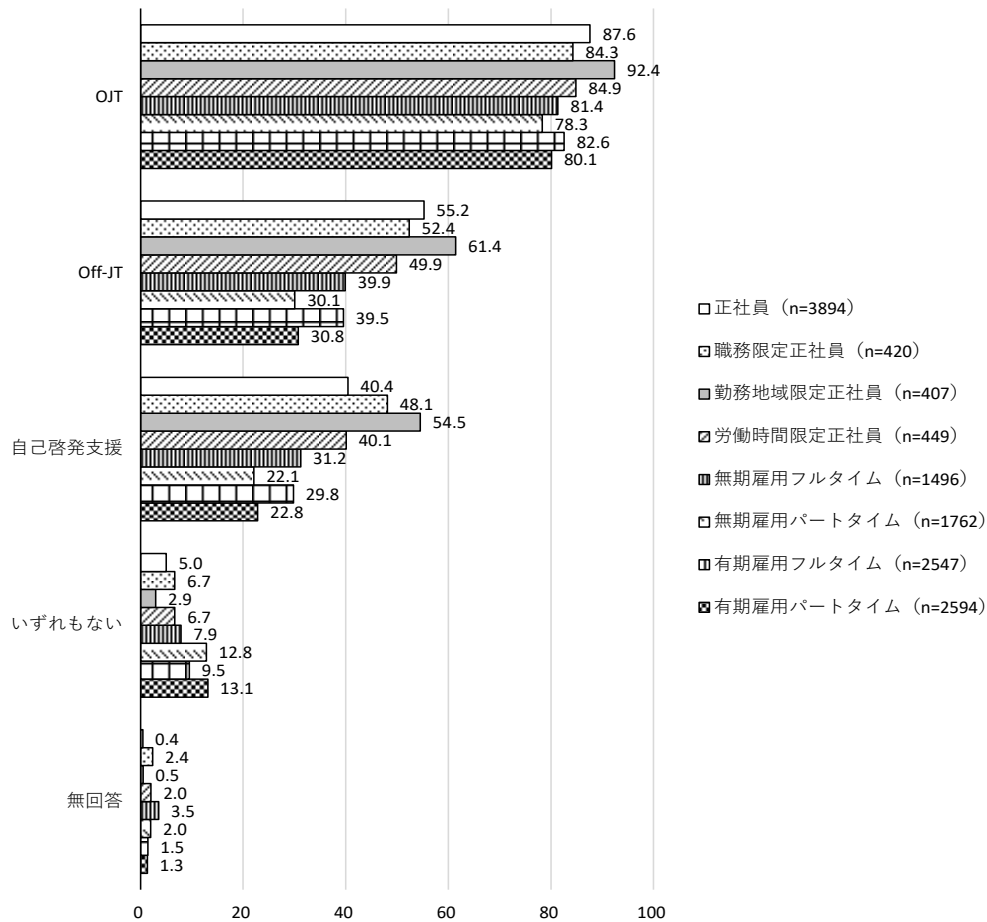


注：「無回答」の値ラベルは省略。

図表 1-2-9 は、実施している教育訓練の種類を示したものである。勤務地限定正社員が大企業で多く導入されていることから、全体的に勤務地限定正社員における実施割合が高くなっている。

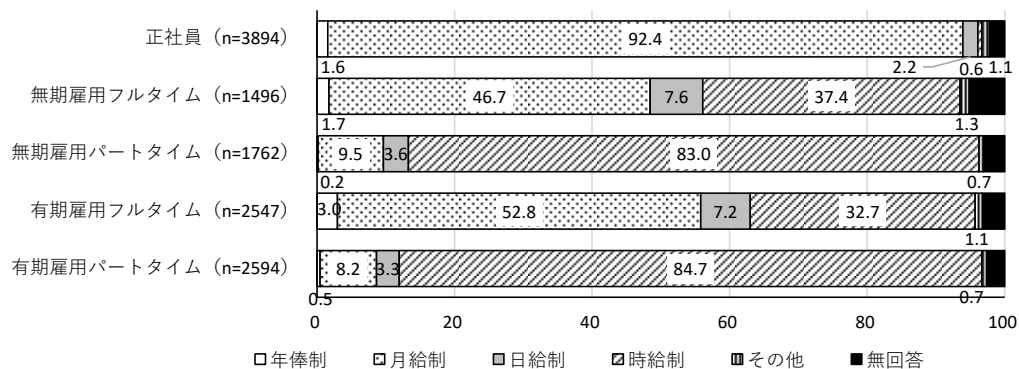
その点を例外とすると、OJT と Off-JT については、実施率の高い順に正社員、多様な正社員（職務限定正社員、労働時間限定正社員）、無期雇用フルタイムおよび有期雇用フルタイム、無期雇用パートタイムおよび有期雇用パートタイムの順となっている。自己啓発支援については、職務限定正社員における実施率が高くなっている。

図表 1-2-9 教育訓練の種類(MA、%)



図表 1-2-10 は、賃金形態を示したものである。これをみると、正社員では 9 割以上の企業が月給制としている。これに対し、無期雇用フルタイムと有期雇用フルタイムでは月給制とする企業が 5 割前後、時給制とする企業が 3 割台、無期雇用パートタイムと有期雇用パートタイムでは月給制とする企業が 1 割未満、時給制とする企業が 8 割台となっている。

図表 1-2-10 賃金形態(SA、%)

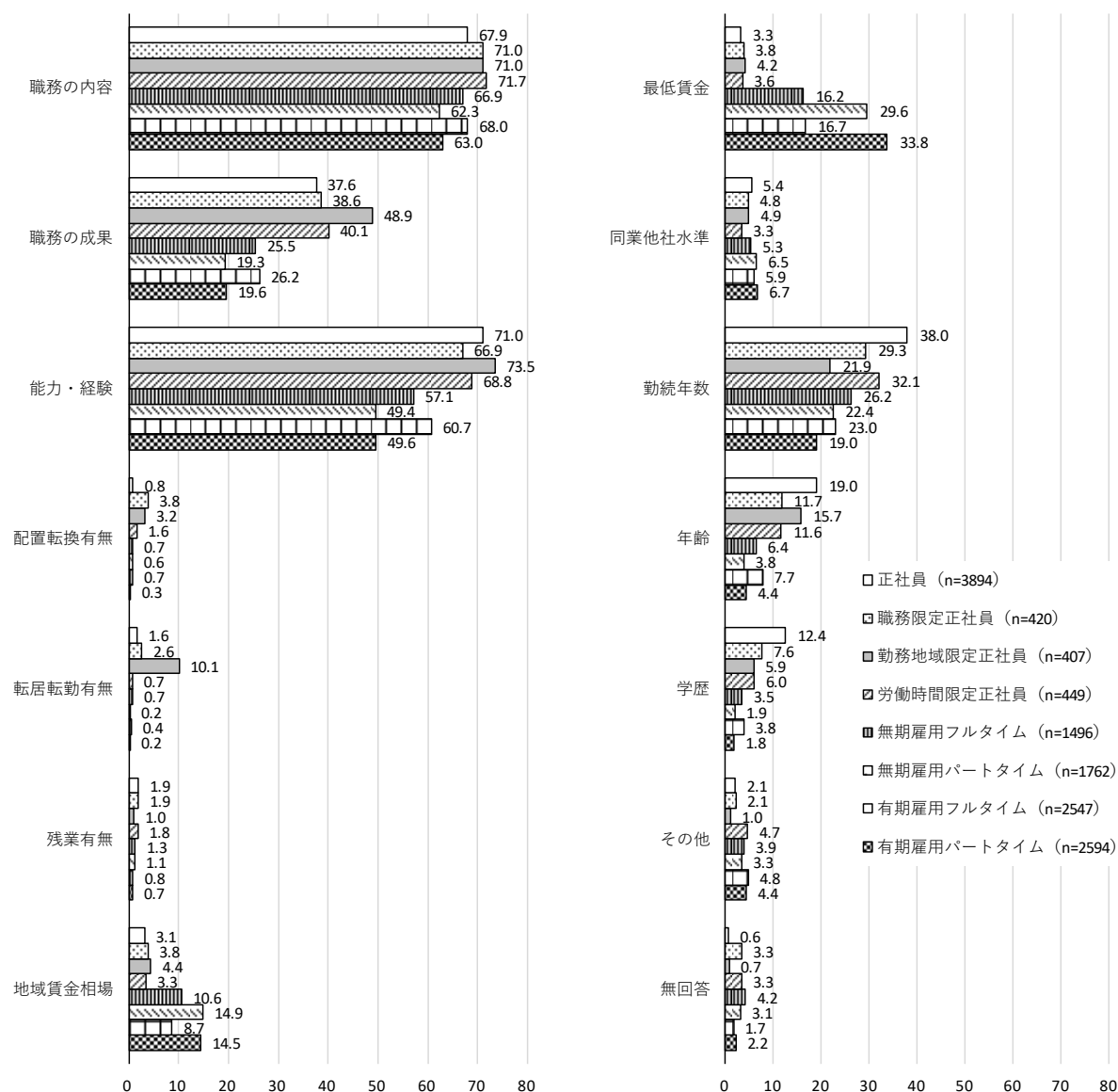


注：「無回答」の値ラベルは省略。

図表 1-2-11 は、基本給の考慮要素（3 つまで選択）を示したものである。これをみると、正社員の雇用区分、正社員以外の労働者ともに、「職務の内容」と回答する企業の割合が高い。

この他、正社員の雇用区分では「能力・経験」「職務の成果」「勤続年数」と回答する企業の割合が高い。正社員以外の労働者では、「最低賃金」「地域相場賃金」と回答する企業の割合が相対的に高い。

図表 1-2-11 基本給の考慮要素（3 つまで MA、%）

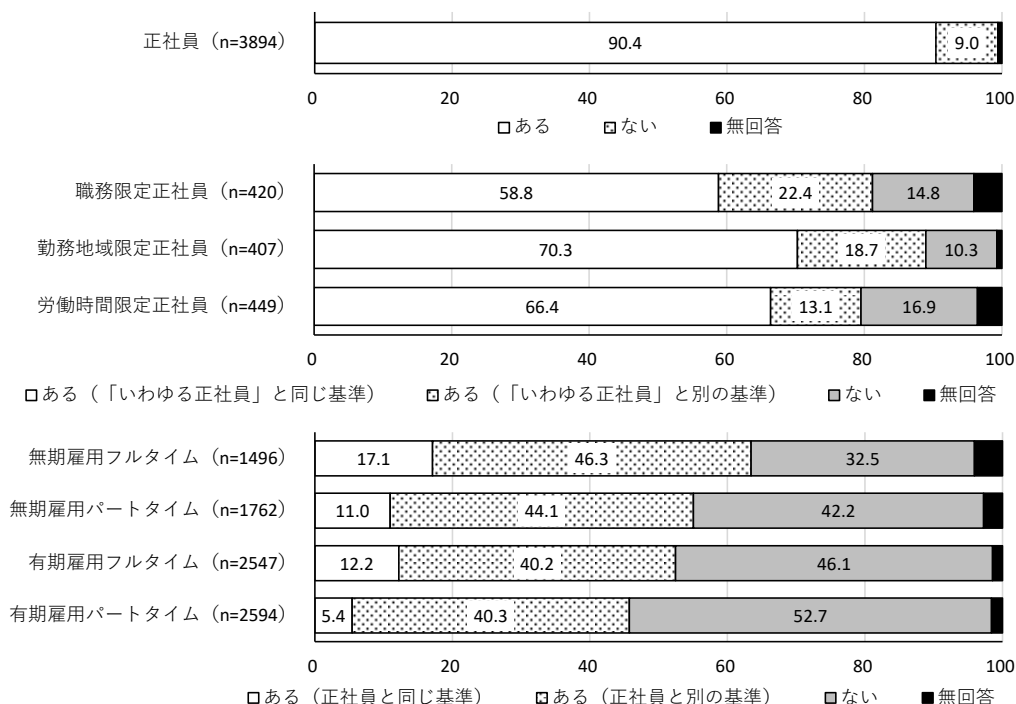


図表 1-2-12 は、定期昇給の有無を示したものである。これをみると、正社員では 9 割以上の企業に定期昇給がある。多様な正社員では 8～9 割の企業に何らかの形で定期昇給があり、いわゆる正社員と同じ基準で定期昇給がある企業は 6 割程度～7 割となっている。

正社員以外の労働者についてみると、何らかの形で定期昇給がある企業の割合は、無期雇用フルタイムで 6 割強、無期雇用パートタイムと有期雇用フルタイムで 5 割台、有期雇用パート

タイムで4割台であり、正社員と同じ基準で定期昇給がある企業の割合は、それぞれ17.1%、11.0%、12.2%、5.4%となっている。

図表 1-2-12 定期昇給の有無(SA、%)



注：「無回答」の値ラベルは省略。

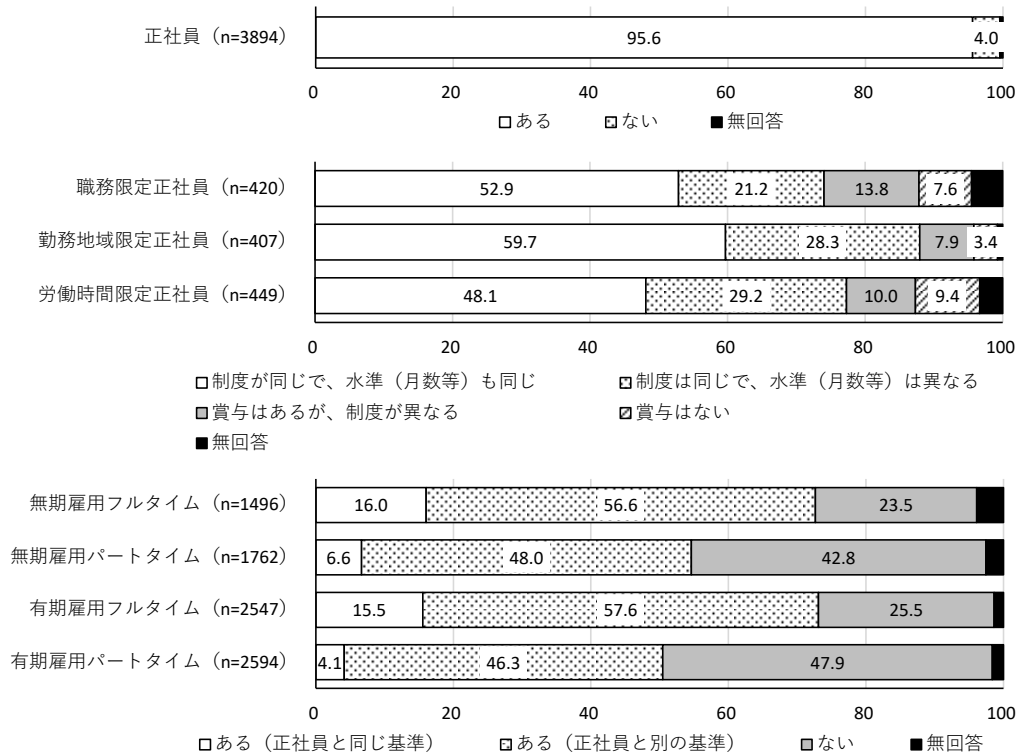
図表 1-2-13 は、賞与の有無を示したものである。これをみると、正社員では95%以上の企業に賞与がある。多様な正社員では、正社員と同じ制度・水準の賞与がある企業は5割程度～6割であるが、正社員と制度・水準が異なる場合も含めれば9割前後の企業に賞与がある。

正社員以外の労働者についてみると、何らかの形で賞与がある企業は、無期雇用フルタイムと有期雇用フルタイムでは7割台、無期雇用パートタイムと有期雇用パートタイムでは5割台である。

図表 1-2-14 は、退職金の有無を示したものである。これをみると、正社員では約9割の企業に退職金があり、多様な正社員では7割～8割程度の企業に何らかの形で退職金がある。

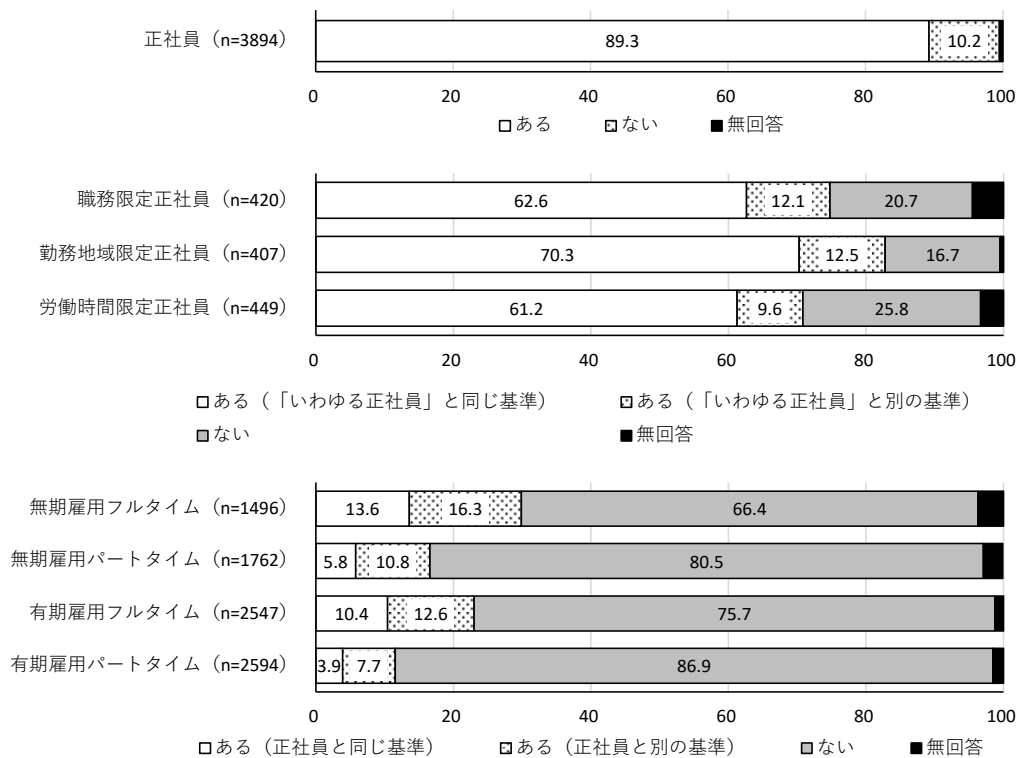
他方、正社員以外の労働者についてみると、何らかの形で退職金がある企業は、無期雇用フルタイムと有期雇用フルタイムでは2割台、無期雇用パートタイムと有期雇用パートタイムでは1割台である。

図表 1-2-13 賞与の有無（SA、％）



注：「無回答」の値ラベルは省略。

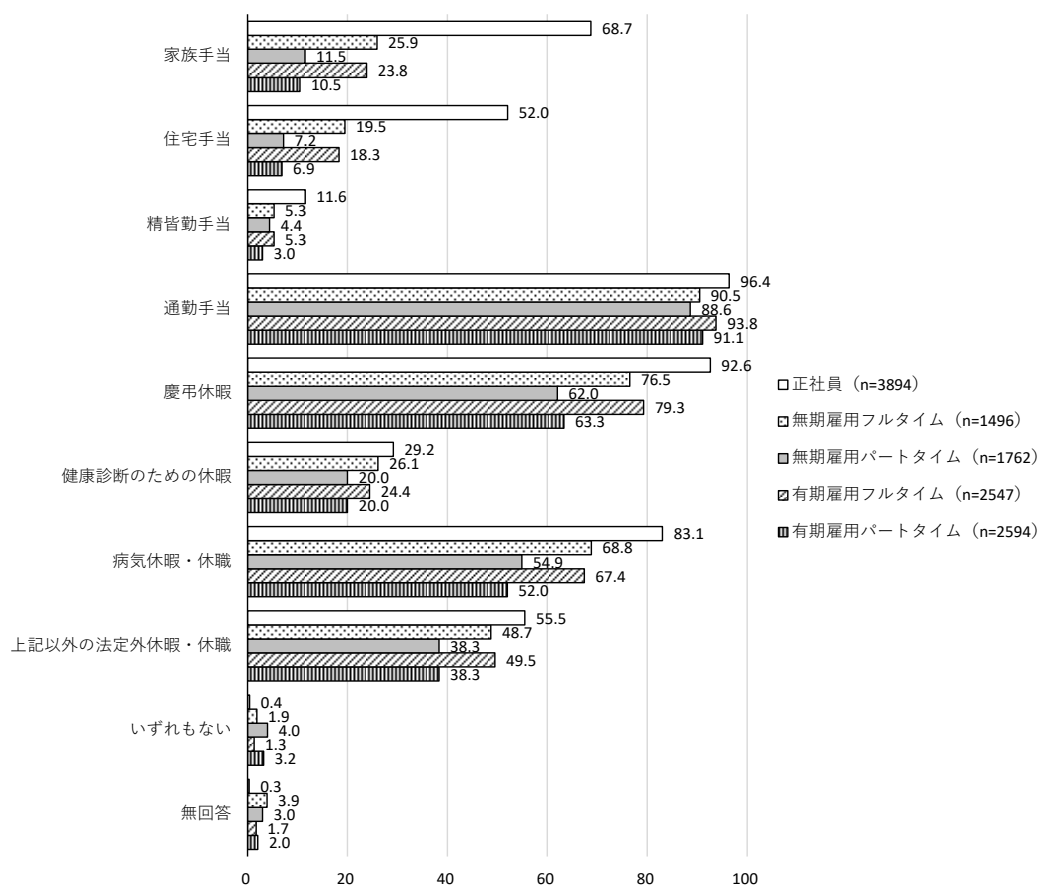
図表 1-2-14 退職金の有無（SA、％）



注：「無回答」の値ラベルは省略。

図表 1-2-15 は、手当・休暇等の適用状況を示したものである。これをみると、正社員、正社員以外の労働者ともに、「通勤手当」「慶弔休暇」「病気休暇・休職」を適用している企業の割合が高い。これに対し、正社員についてのみ適用割合が高いものとして、「家族手当」「住宅手当」が挙げられる。

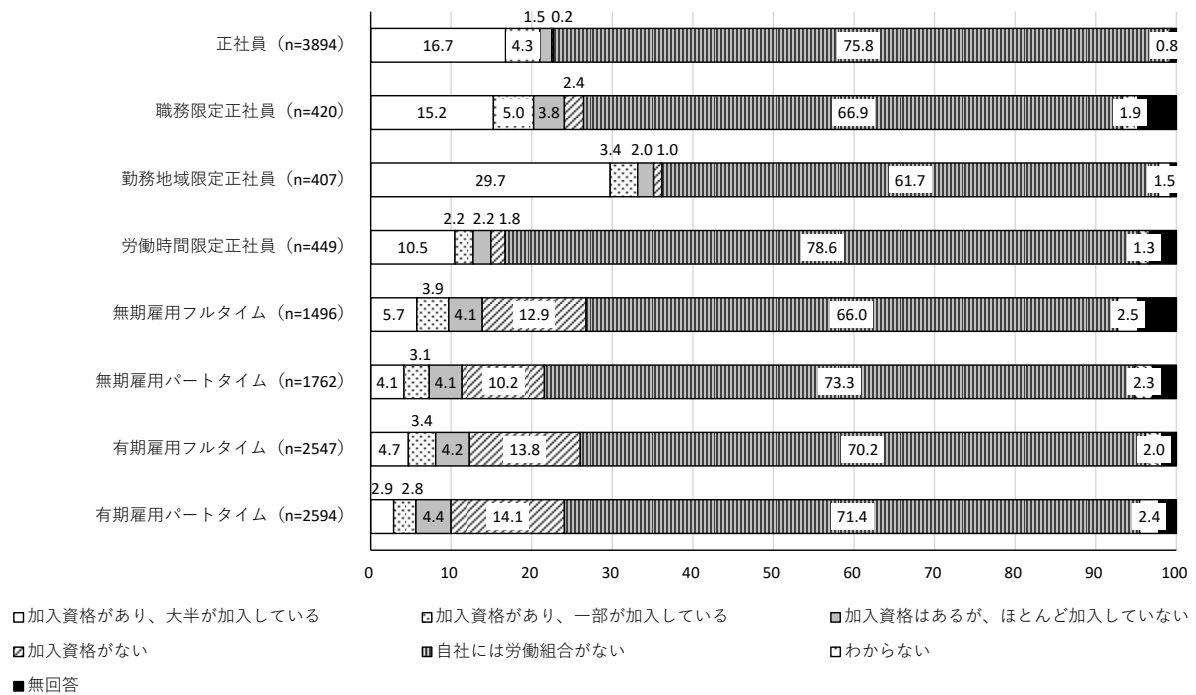
図表 1-2-15 手当・休暇等の適用状況 (MA、%)



図表 1-2-16 は、労働組合加入状況を示したものである。勤務地限定正社員が大企業で多く導入されていることから、勤務地限定正社員において「大半が加入」とする企業の割合が高くなっている。

その点を例外とすると、「大半が加入」とする企業の割合は、高い方から順に正社員、多様な正社員、正社員以外の労働者の順となっている。また、正社員以外の労働者では、いずれの雇用区分においても「加入資格がない」とする企業が 1 割程度ある。

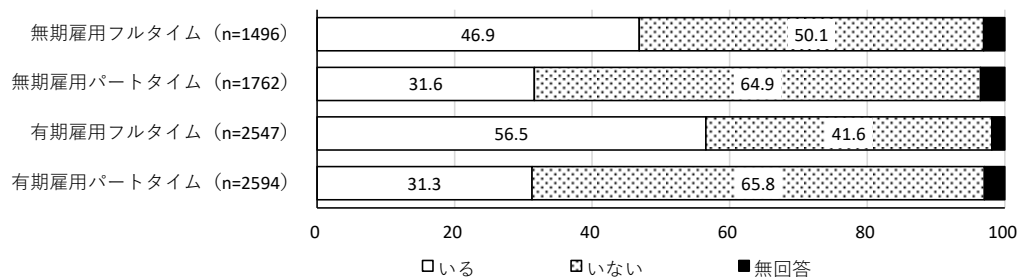
図表 1-2-16 労働組合加入状況 (SA、%)



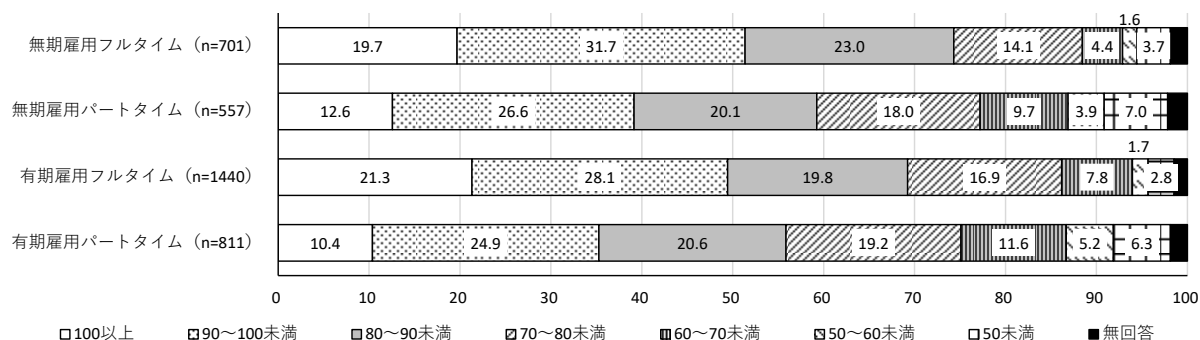
図表 1-2-17 と図表 1-2-18 は、正社員以外の労働者について、正社員と同じ職務を担当している労働者がいるかどうか、同じ職務を担当している正社員と比べた賃金水準はどのくらいを示したものである。

これをみると、無期雇用フルタイムと有期雇用フルタイムでは、正社員と同じ職務を担当している労働者がいる企業は 5 割前後であり、その賃金水準が正社員の 9 割以上である企業は半分程度である。他方、無期雇用パートタイムと有期雇用パートタイムでは、正社員と同じ職務を担当している労働者がいる企業は 3 割程度であり、その賃金水準が正社員の 9 割以上である企業は 3 割台である。

図表 1-2-17 正社員と同じ職務を担当している労働者の有無 (SA、%)



図表 1-2-18 同じ職務を担当している正社員と比べた時間あたりの賃金（基本給）水準（SA、%）



注：「無回答」の値ラベルは省略。

図表 1-2-19 と図表 1-2-20 は、多様な正社員について、いわゆる正社員と同じ職務を担当している労働者がいるかどうか、同じ職務を担当しているいわゆる正社員と比べた賃金水準はどのくらいかを示したものである。

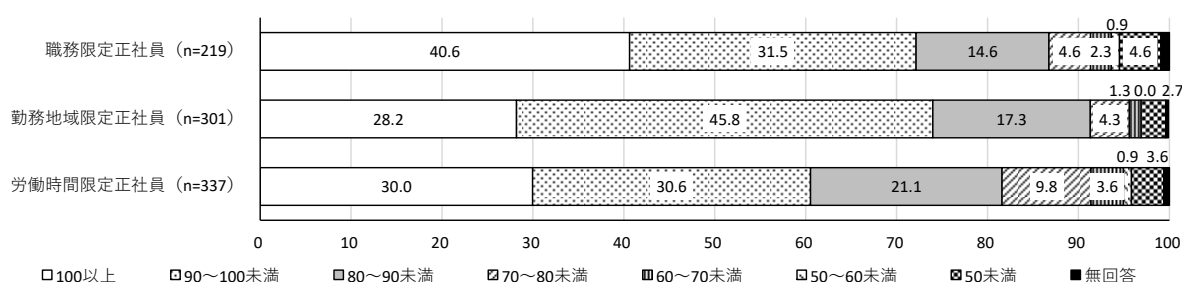
これをみると、職務限定正社員では、いわゆる正社員と同じ職務を担当している労働者がいる企業は 5 割強であり、その賃金水準がいわゆる正社員と同等以上である企業が約 4 割である。他方、勤務地域限定正社員、労働時間限定正社員では、いわゆる正社員と同じ職務を担当している労働者がいる企業は 7 割台であり、その賃金水準がいわゆる正社員より低い企業が約 7 割である。

図表 1-2-19 「いわゆる正社員」と同じ職務を担当している労働者の有無（SA、%）



注：「無回答」の値ラベルは省略。

図表 1-2-20 同じ職務を担当している「いわゆる正社員」正社員と比べた時間あたりの賃金水準（SA、%）

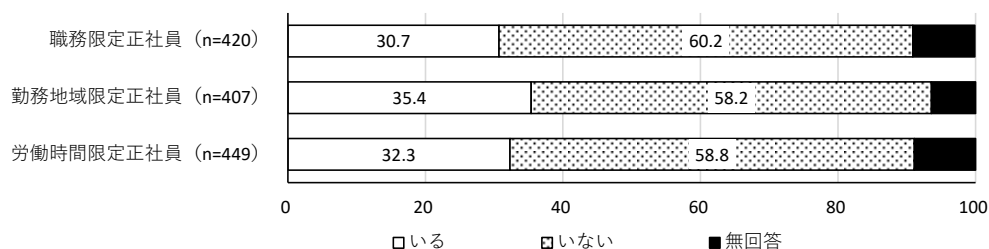


注：「無回答」の値ラベルは省略。

図表 1-2-21 と図表 1-2-22 は、多様な正社員について、正社員以外の労働者と同じ職務を担当している労働者がいるか、同じ職務を担当している正社員以外の労働者と比べた賃金水準はどのくらいかを示したものである。

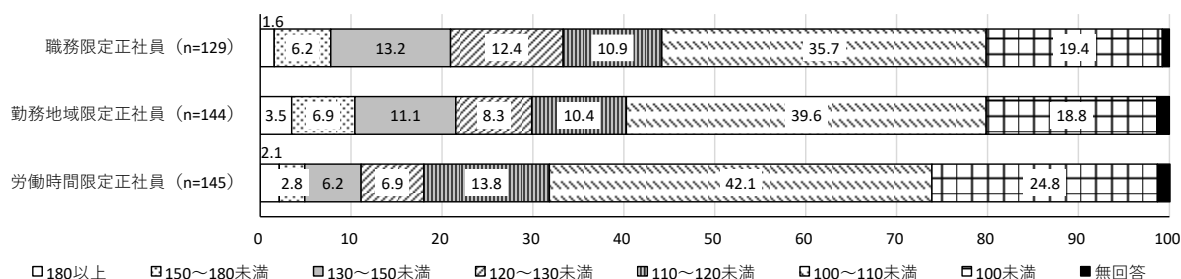
これをみると、いずれの種類の多様な正社員においても、正社員以外の労働者と同じ職務を担当している労働者がいる企業は 3 割強である。それら正社員以外の労働者と比べて多様な正社員の賃金水準が 10%以上高い企業は、職務限定正社員で 4 割強、勤務地限定正社員で 4 割、労働時間限定正社員で 3 割強となっている。

図表 1-2-21 正社員以外の労働者と同じ職務を担当している労働者の有無（SA、%）



注：「無回答」の値ラベルは省略。

図表 1-2-22 同じ職務を担当している正社員以外の労働者と比べた時間あたりの賃金水準（SA、%）

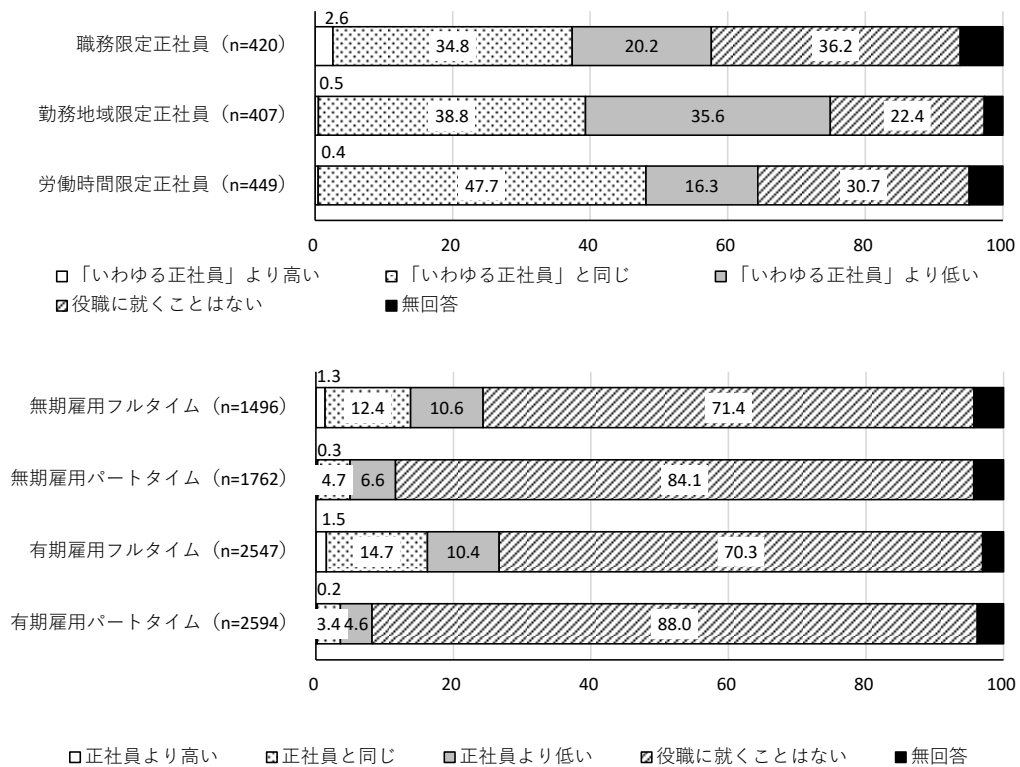


注：「無回答」の値ラベルは省略。

図表 1-2-23 は、昇進の上限を示したものである。多様な正社員についてみると、昇進の上限がいわゆる正社員と同じである企業は、職務限定正社員と勤務地限定正社員で 3 割台、労働時間限定正社員で 4 割台である。他方、昇進の上限がいわゆる正社員より低い（あるいは、役職に就くことはない）企業は、職務限定正社員と勤務地限定正社員で 5 割台、労働時間限定正社員で 5 割弱である。

正社員以外の労働者についてみると、役職に就くことがないと回答する企業が大半であり、無期雇用フルタイムと有期雇用フルタイムで約 7 割、無期雇用パートタイムと有期雇用パートタイムで 8 割台となっている。ただし、無期雇用フルタイムと有期雇用フルタイムでは、正社員と同程度以上まで昇進できる企業も 15%前後ある。

図表 1-2-23 昇進の上限 (SA、%)



注：「無回答」の値ラベルは省略。

3 有期雇用から無期雇用への転換状況等

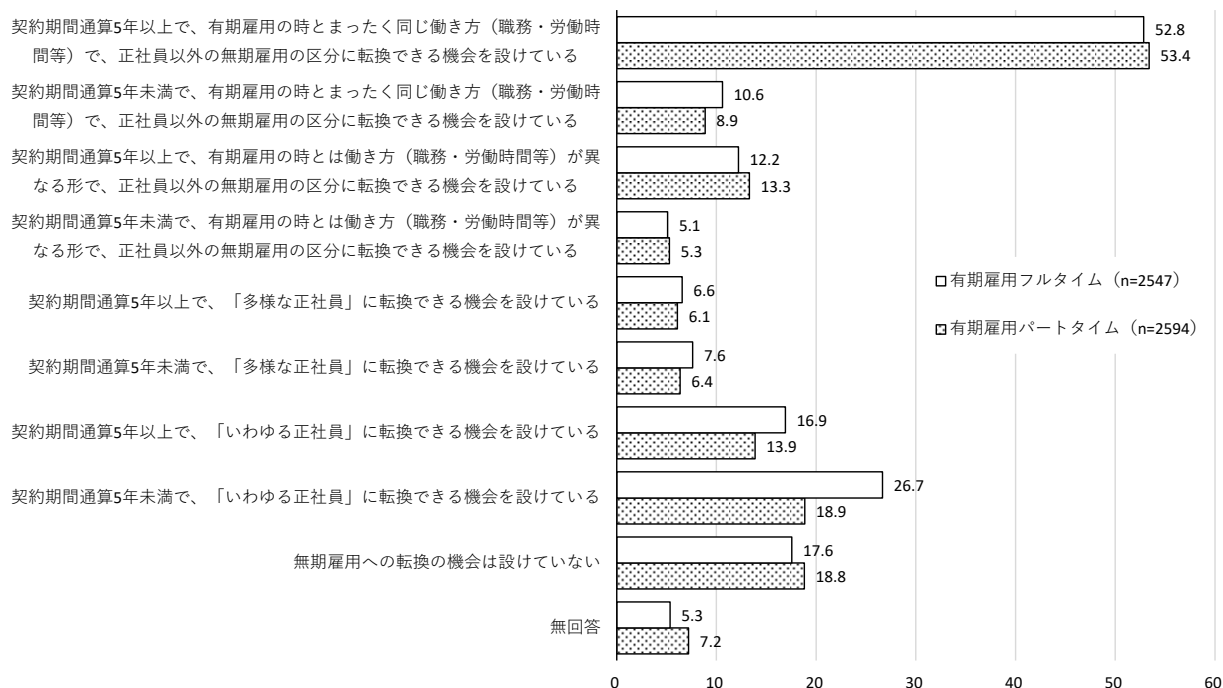
図表 1-2-24 は、正社員以外の有期雇用労働者がいる企業に対して、有期雇用から無期雇用への転換の仕組みについてたずねた結果である。ここから、「無期転換ルール」の定めにはほぼ従っていると考えられる、「契約期間通算 5 年以上で、有期雇用の時とまったく同じ働き方で、正社員以外の無期雇用の区分に転換できる機会を設けている」が 5 割強であることが分かる²³。

これに次いで多いのは、「契約期間通算 5 年未満で、『いわゆる正社員』に転換できる機会を設けている」で、フルタイムの場合に 26.7%、パートタイムの場合に 18.9%である。

他方、「無期雇用への転換の機会はない」とする企業も、フルタイム、パートタイムともに 2 割弱ある。

²³ 「無期転換ルール」の定めでは、有期労働契約が 5 年を超えて更新された場合、有期契約労働者からの申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されることになっている。

図表 1-2-24 有期雇用から無期雇用への転換の仕組みの有無(MA、%)

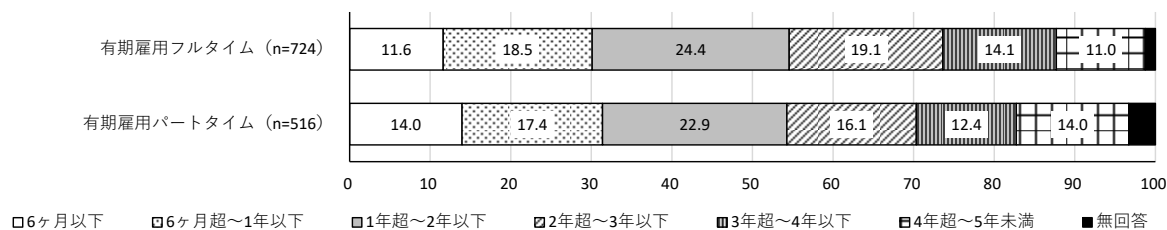


注：正社員以外の有期雇用労働者がいる企業のみ回答。

前問で「契約期間通算 5 年未満で、『いわゆる正社員』に転換できる機会を設けている」または「契約期間通算 5 年未満で、『多様な正社員』に転換できる機会を設けている」と回答した企業に、具体的にどのくらいの期間で正社員に転換できるのかをたずねた結果が、図表 1-2-25 である。

ここから、フルタイム、パートタイムいずれにおいても、1 年以下で正社員に転換できる企業が約 3 割、2 年以下で正社員に転換できる企業が 5 割強であり、比較的短期間で有期雇用から正社員に直接転換できる仕組みとなっていることが分かる。

図表 1-2-25 5 年未満で正社員転換できる場合の具体的な期間(SA、%)



注：正社員以外の有期雇用労働者がいる企業のみ回答。「無回答」の値ラベルは省略。

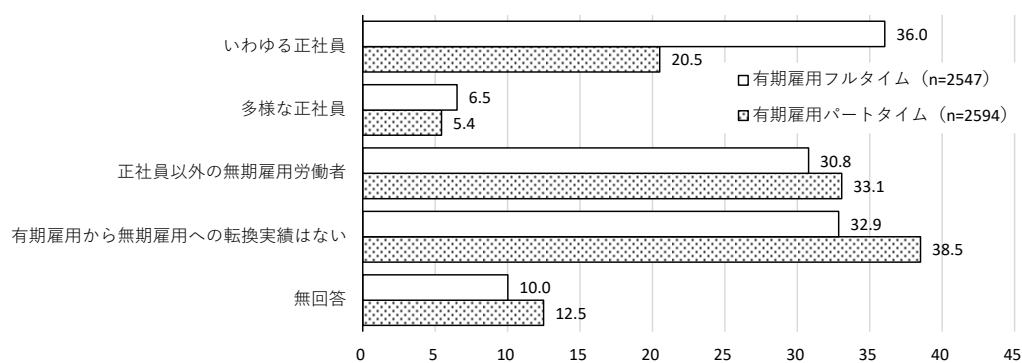
図表 1-2-26 は、正社員以外の有期雇用労働者がいる企業に対して、「無期転換ルール」に基づく無期転換が本格化した 2018 年 4 月以降における、有期雇用から無期雇用への転換実

績をたずねた結果である。ここでは、転換制度の有無にかかわらず、転換実績がある転換先を示している。

ここから、フルタイムの場合には、いわゆる正社員への転換実績がある企業が 36.0%、正社員以外の無期雇用労働者への転換実績がある企業が 30.8%であり、転換実績の有無のみに注目するならば、いわゆる正社員への転換と正社員以外の無期雇用労働者への転換が同程度に行われていることが分かる。

他方、パートタイムの場合には、いわゆる正社員への転換実績がある企業が 20.5%、正社員以外の無期雇用労働者への転換実績がある企業が 33.1%であり、転換実績の有無のみに注目するならば、正社員以外の無期雇用労働者への転換の方が多く行われていると言える。

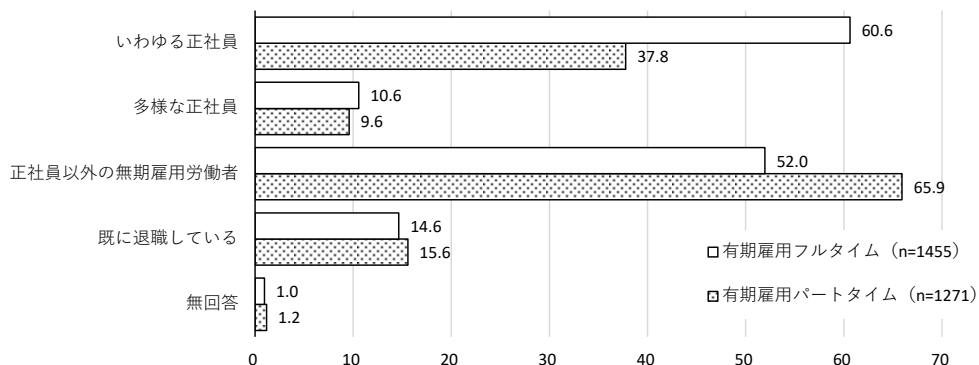
図表 1-2-26 2018 年 4 月以降に有期雇用から無期雇用への転換実績がある転換先 (MA、%)



注：正社員以外の有期雇用労働者がいる企業のみ回答。

図表 1-2-27 は、前問にて有期雇用から無期雇用への転換実績があると回答した企業に対して、それらの転換者が、現在 (=2024 年 8 月 1 日時点) どのような働き方をしているかをたずねた結果である。これをみると、フルタイムでは、いわゆる正社員として働いている者がいる企業が 60.6%で最も多いのに対し、パートタイムでは、正社員以外の無期雇用労働者として働いている者がいる企業が 65.9%と最も多い。

図表 1-2-27 2018 年 4 月以降の有期雇用から無期雇用への転換者の 2024 年 8 月 1 日現在の働き方 (MA、%)

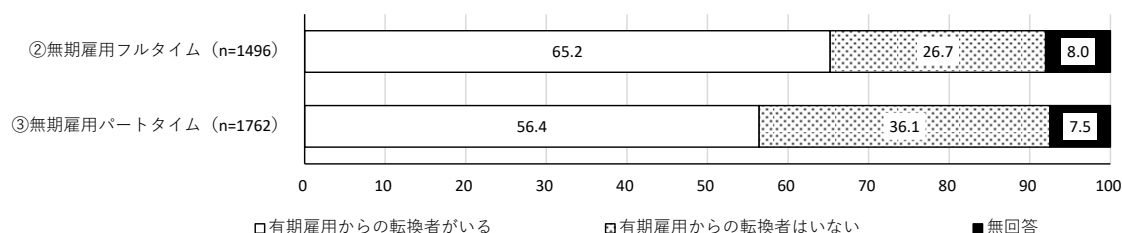


注：正社員以外の有期雇用労働者がいる企業のみ回答。

4 正社員以外の無期雇用労働者の状況

図表 1-2-28 は、正社員以外の無期雇用労働者がいる企業に対して、その中に、有期雇用からの転換により無期雇用になった労働者がいるかどうかをたずねた結果である。ここから、フルタイムでは 65.2%の企業に、パートタイムでは 56.4%の企業に該当者がいることが分かる。

図表 1-2-28 有期雇用からの転換により無期雇用になった労働者の有無（SA、%）

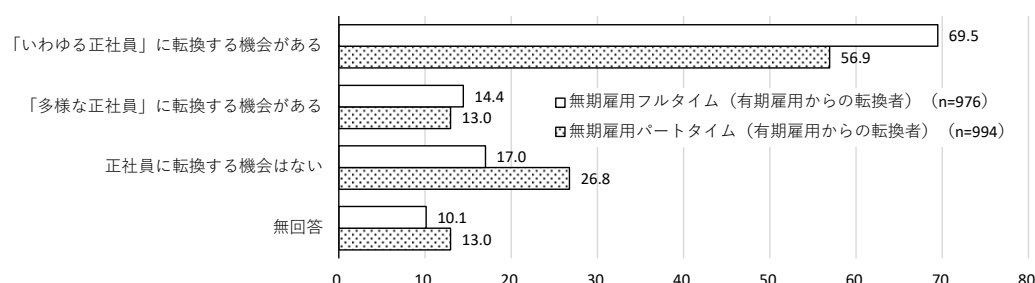


注：正社員以外の無期雇用労働者がいる企業のみ回答。「無回答」の値ラベルは省略。

図表 1-2-29 は、正社員以外の無期雇用労働者の中に、有期雇用からの転換により無期雇用になった労働者がいると回答した企業に対して、それら有期雇用からの転換者を、さらに正社員に転換する仕組みがあるかどうかをたずねた結果である。

これをみると、いわゆる正社員に転換する機会があると回答する企業が、フルタイムの転換者について 69.5%、パートタイムの転換者について 56.9%ある。「多様な正社員」に転換する機会があると回答する企業も、それぞれについて 14.4%、13.0%ある。これに対し、正社員に転換する機会がないと回答する企業は、フルタイムの転換者について 17.0%、パートタイムの転換者について 26.8%となっている。正社員に転換する機会があるかどうか注目するならば、図表 1-2-24 で示した有期雇用からの転換の機会よりも、無期雇用からの転換の機会の方が開かれていると言える²⁴。

図表 1-2-29 有期雇用から無期雇用への転換者を正社員に転換する仕組みの有無（MA、%）



注：正社員以外の無期雇用労働者の中に、有期雇用からの転換により無期雇用になった労働者がいる企業のみ回答。

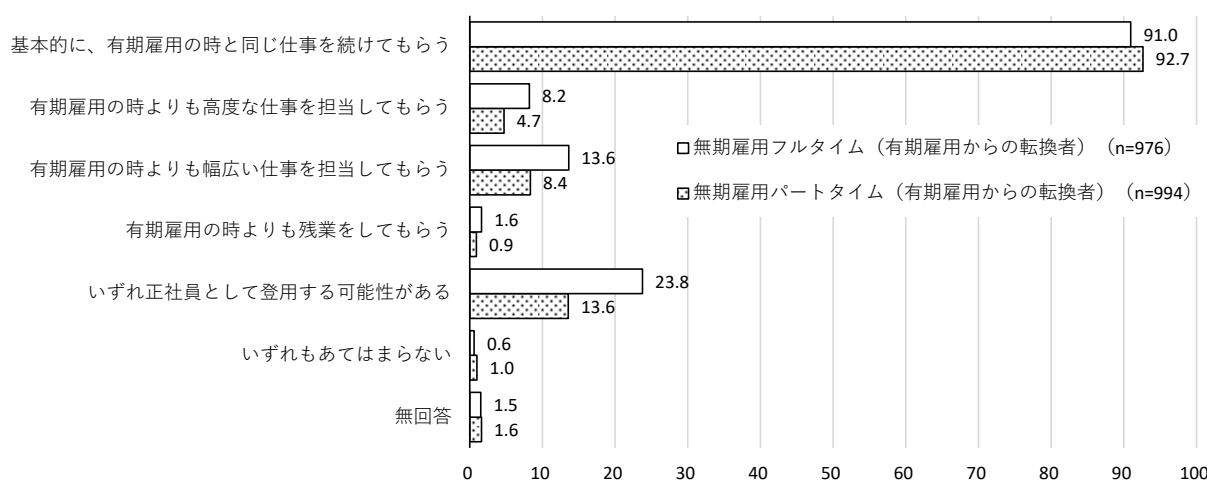
²⁴ ただし、図表 1-2-24 は正社員以外の有期雇用労働者がいる企業にたずねた結果であるのに対し、図表 1-2-29 は正社員以外の無期雇用労働者の中に、有期雇用からの転換により無期雇用になった労働者がいる企業にたずねた結果であり、N が異なる点に留意が必要である。

図表 1-2-30 は、正社員以外の無期雇用労働者の中に有期雇用からの転換により無期雇用になった労働者がいると回答した企業に対して、それら有期雇用からの転換者の活用方針をたずねた結果である。

これをみると、フルタイム、パートタイムともに「基本的に、有期雇用の時と同じ仕事を続けてもらう」と回答するが 9 割強と多く、「有期雇用の時よりも高度な仕事を担当してもらう」「有期雇用の時よりも幅広い仕事を担当してもらう」と回答する企業は、フルタイムで 1 割前後、パートタイムで 1 桁台にとどまっている。ほとんどの企業において、有期雇用からの転換後に仕事内容等に大きな変化はないと言える。

他方で、「いずれ正社員として登用する可能性がある」と回答する企業も、フルタイムで 2 割強、パートタイムで 1 割強ある。ただし、図表 1-2-29 でみた有期雇用からの転換者をさらに正社員に転換する機会があると回答する企業の割合と比べると、「いずれ正社員として登用する可能性がある」と回答する企業の割合は低い。総合すると、有期雇用からの転換者をさらに正社員に転換する機会があることは確かだが、それが有期雇用からの転換者の活用方針とまではなっていない企業が多いということになる。

図表 1-2-30 有期雇用から無期雇用への転換者の活用方針 (MA、%)

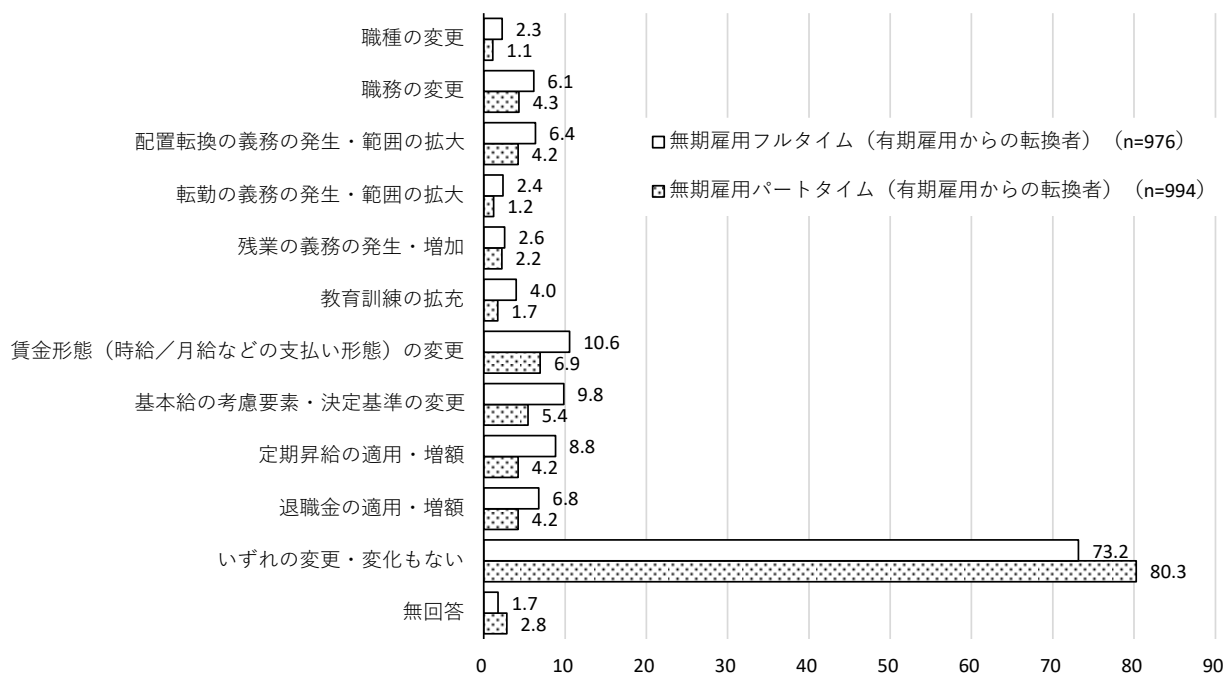


注：正社員以外の無期雇用労働者の中に有期雇用からの転換により無期雇用になった労働者がいる企業のみ回答。

図表 1-2-31 は、それら有期雇用からの転換者について、転換時に働き方・労働条件などどのような変更・変化があるかをたずねた結果である。

ここから、フルタイム、パートタイムともに「いずれの変更・変化もない」と回答する企業が 7～8 割程度と圧倒的に多いことが分かる。他方、フルタイムの場合には、「賃金形態の変更」「基本給の考慮要素・決定基準の変更」「定期昇給の適用・増額」をしていると回答する企業も 1 割前後ある。

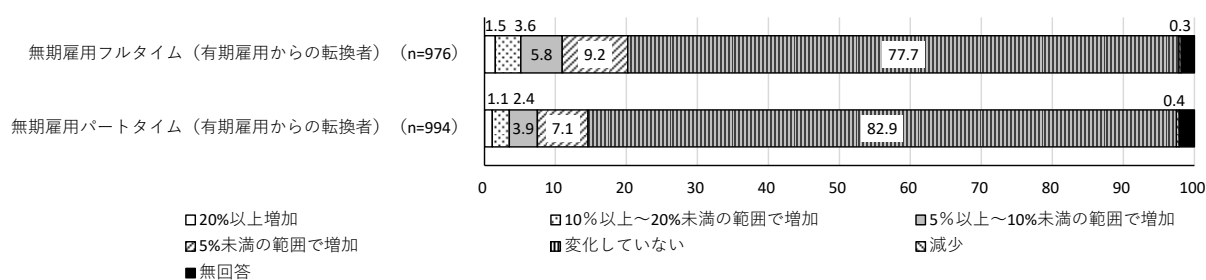
図表 1-2-31 有期雇用から無期雇用への転換時の働き方・労働条件等の変更・変化 (MA、%)



注：正社員以外の無期雇用労働者の中に定期雇用からの転換により無期雇用になった労働者がいる企業のみ回答。

図表 1-2-32 は、それら定期雇用からの転換者について、転換時に賃金水準がどう変化するかを企業にたずねた結果である。ここから、転換時に多少とも賃金水準を引き上げている企業が、フルタイムで約 2 割、パートタイムで約 15%であることが分かる。

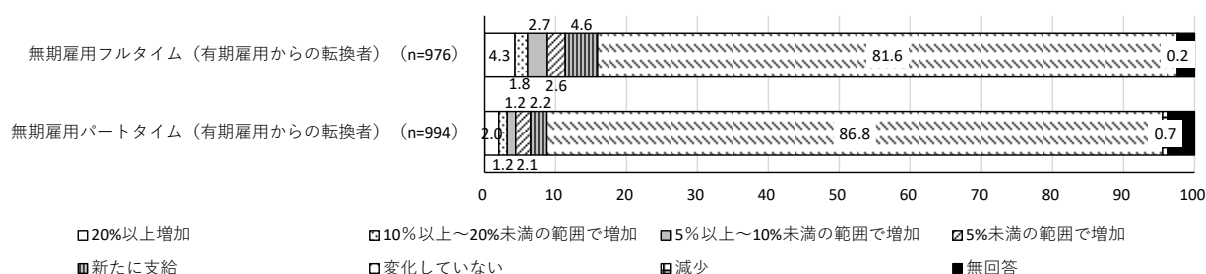
図表 1-2-32 有期雇用から無期雇用への転換時の賃金 (基本給) 水準の変化 (SA、%)



注：正社員以外の無期雇用労働者の中に定期雇用からの転換により無期雇用になった労働者がいる企業のみ回答。「無回答」の値ラベルは省略。

図表 1-2-33 は、それら定期雇用からの転換者について、転換時に賞与金額がどう変化するかを企業にたずねた結果である。ここから、「新たに支給」を含めて、転換時に多少とも賞与金額が増加する企業が、フルタイムで約 15%、パートタイムで約 1 割であることが分かる。

図表 1-2-33 有期雇用から無期雇用への転換時の賞与金額の変化（SA、％）



注：正社員以外の無期雇用労働者の中に定期雇用からの転換により無期雇用になった労働者がいる企業のみ回答。「無回答」の値ラベルは省略。

第3節 労働者調査結果の概観

1 回答者の雇用形態等と入社時の労働契約

労働者調査票は、企業において無期雇用労働者（正社員および正社員以外の労働者）に配布するよう依頼した。そのため、回答者に定期雇用の者は含まれていない。

そのことを踏まえた上で、図表 1-3-1 左側にて回答者の雇用形態・労働時間を確認すると、正社員が 71.9%、「正社員以外で、正社員と 1 週間の所定労働時間が同じ」（無期雇用フルタイム）が 12.6%、「正社員以外で、正社員より 1 週間の所定労働時間が短い」（無期雇用パートタイム）が 12.5%となっている。ただし、正社員と正社員以外の内訳については、労働者調査票の配布依頼時に指定していたため²⁵、必ずしも実際の人数内訳を反映していない。

図表 1-3-1 の右側は、正社員について、職務、勤務地、労働時間に限定があるか²⁶、いずれにも限定がない（＝いわゆる正社員）かを示している。ここから、いわゆる正社員が 78.0%、職務限定正社員が 8.8%、勤務地限定正社員が 13.9%、労働時間限定正社員が 2.8%であることが分かる。なお、職務限定正社員、勤務地限定正社員、労働時間限定正社員には、重複がある。

図表 1-3-1 回答者の雇用形態等

現在の雇用形態・労働時間			働き方の限定内容		
	N	%		N	%
正社員	5,866	71.9	いわゆる正社員	4,573	78.0
正社員以外で、正社員と1週間の所定労働時間が同じ	1,030	12.6	職務限定正社員	515	8.8
正社員以外で、正社員より1週間の所定労働時間が短い	1,019	12.5	勤務地限定正社員	816	13.9
無回答	239	2.9	労働時間限定正社員	162	2.8
回答者計	8,154	100.0	無回答	164	2.8
			正社員計	5,866	100.0

²⁵ 本章第1節を参照。また、序章でも述べたように、労働者調査票は、複数の事業所を持つ企業において本社の労働者にしか配布されていない点にも留意が必要である。

²⁶ 労働者調査票では、「正社員である」と回答した者に、「職務が限定されている（自分より職務変更の範囲が広い正社員がいる）」「会社には複数の事業所があるが、自分の勤務地は限定されている」「労働時間が限定されている（自分より所定労働時間が長い正社員がいる、自分は残業しないことになっている、など。育児・介護等による時短勤務を除く）」のうちあてはまるものがあるかを複数回答でたずねており、それらを選択した者をそれぞれ「職務限定正社員」「勤務地限定正社員」「労働時間限定正社員」とし、「いずれにもあてはまらない」と回答した者を「いわゆる正社員」とした。

図表 1-3-2 は、回答者の入社時の労働契約に期間の定めがあったか否かを示している。これをみると、入社時から無期であった者が 71.5%、入社時は有期であった者が 27.3%となっている。

図表 1-3-2 回答者の入社時の労働契約

	N	%
期間の定めがなかった（無期契約）※入社時から無期	5,834	71.5
期間の定めがあった（有期契約）※入社時は有期	2,222	27.3
無回答	98	1.2
回答者計	8,154	100.0

図表 1-3-3 は、雇用形態等と入社時の労働契約の関係を示したものである。ここから、いわゆる正社員では 9 割弱、多様な正社員（職務限定正社員、勤務地限定正社員、労働時間限定正社員）では 7 割台が「入社時から無期」であることが分かる。

正社員以外の無期雇用労働者では、「入社時は有期」の方が多く、特に無期雇用フルタイムではその割合は 72.1%と高い。無期雇用フルタイムは、「無期転換ルール」の導入以後に増加していると考えられる。

図表 1-3-3 回答者の雇用形態等と入社時の労働契約の関係（SA、%）

	N	入社時から 無期	入社時は 有期	無回答
いわゆる正社員	4573	87.0	12.3	0.7
職務限定正社員	515	78.6	20.4	1.0
勤務地限定正社員	816	78.9	20.1	1.0
労働時間限定正社員	162	75.3	23.5	1.2
無期雇用フルタイム	1030	26.5	72.1	1.4
無期雇用パートタイム	1019	42.2	57.0	0.8

以下、雇用形態・労働時間・働き方の限定内容と、入社時に無期であったか有期であったかを組み合わせて労働者を分類し、それぞれの基本属性、賃金、キャリアに関する意識と満足度を分析していく。

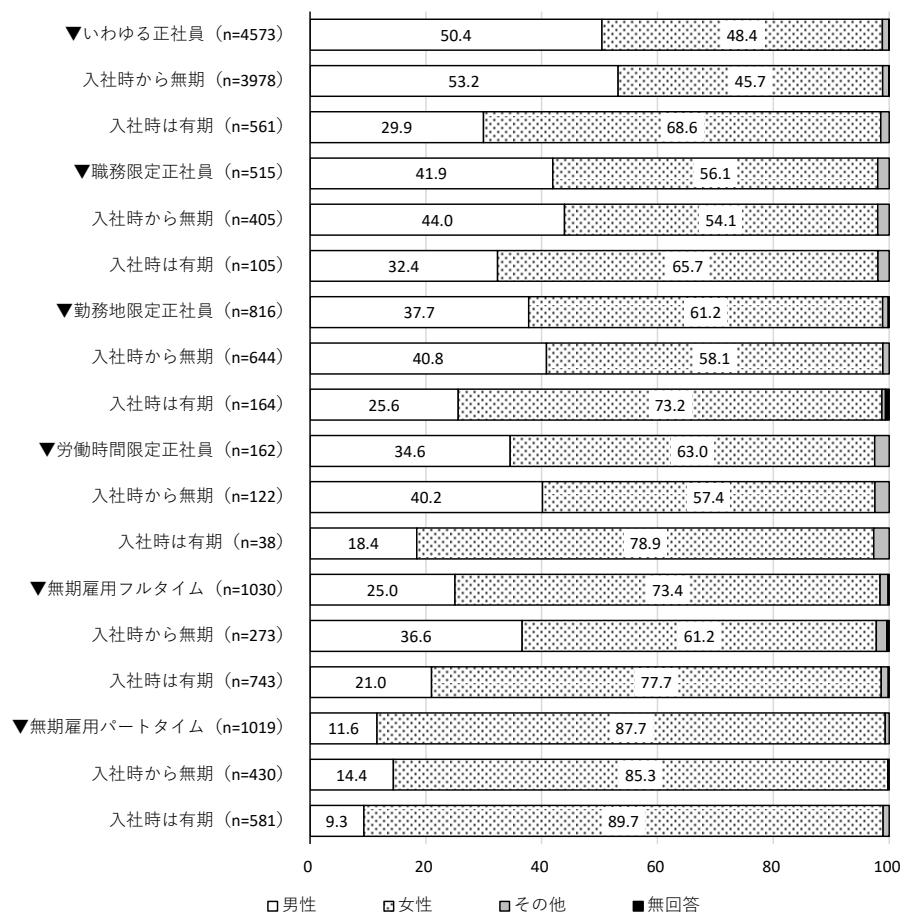
2 基本属性

図表 1-3-4 は、無期雇用労働者の性別を示したものである。ここから、男性割合が高い順に、いわゆる正社員（50.4%）、職務限定正社員（41.9%）、勤務地限定正社員（37.7%）、労働時間限定正社員（34.6%）、無期雇用フルタイム（25.0%）、無期雇用パートタイム（11.6%）であることが分かる。

また、雇用形態・労働時間・働き方の限定内容によるどの区分においても、「入社時から無期」の方が「入社時は有期」よりも男性割合が高い。すなわち、現在同じ区分で働いている

場合であっても、有期雇用（正社員以外）からの転換者の方が、女性割合が高い。この傾向は、特にいわゆる正社員の中で顕著であり、女性がいわゆる正社員になる上で、企業内での正社員転換が、比較的重要なルートであることがうかがえる。

図表 1-3-4 性別（SA、%）



注：「その他」「無回答」の値ラベルは省略。

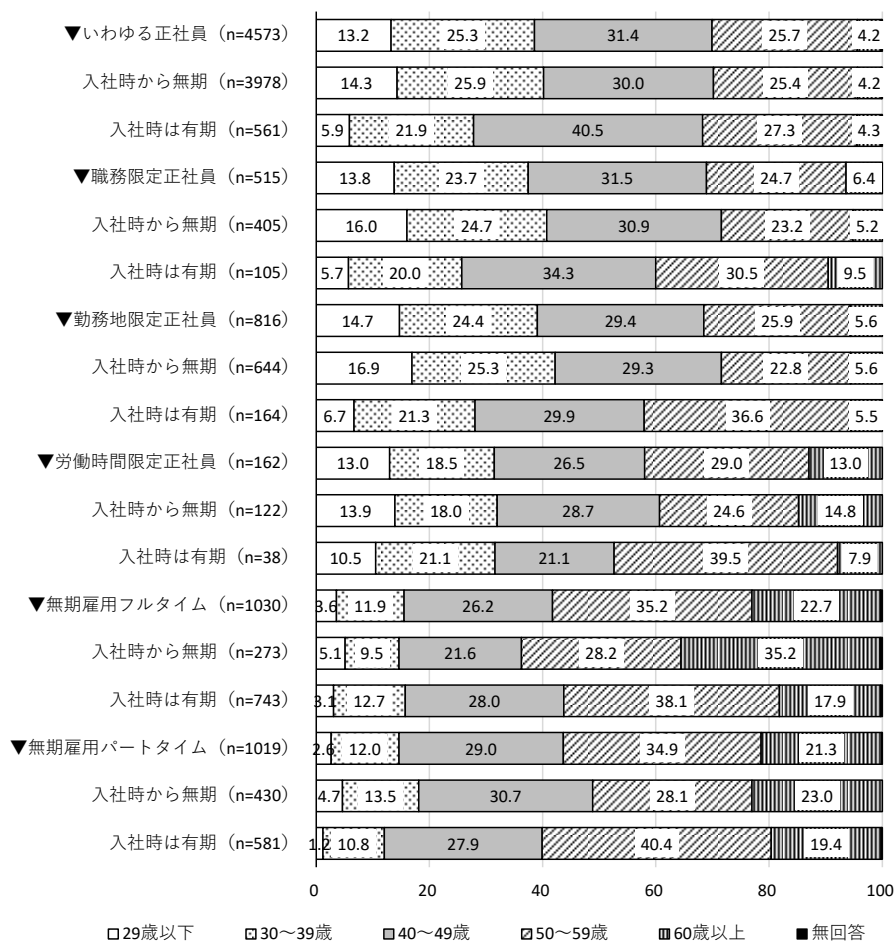
図表 1-3-5 は、無期雇用労働者の年齢階層を示したものである。39 歳以下の割合を計算すると、いわゆる正社員で 38.5%、職務限定正社員で 37.5%、勤務地限定正社員で 39.1%と高く、無期雇用フルタイムで 15.5%、無期雇用パートタイムで 14.6%と低い。無期雇用フルタイム、無期雇用パートタイムでは、60 歳以上の割合も高い。

雇用形態・労働時間・働き方の限定内容による区分の中をみると、いわゆる正社員、職務限定正社員、勤務地限定正社員においては、「入社時から無期」の方が「入社時は有期」よりも年齢階層が若い。新卒採用や中途採用で正社員になった者よりも、企業内で正社員以外の労働者から正社員に転換した者の方が、年齢階層が高いということになる。

また、無期雇用フルタイム、有期雇用フルタイムにおいては、「入社時は有期」において 50

～59歳の割合が高い（それぞれ38.1%、40.4%）。「無期転換ルール」による転換が、（調査時点で）50歳代において多く行われていることが示唆される。

図表 1-3-5 年齢階層(SA、%)



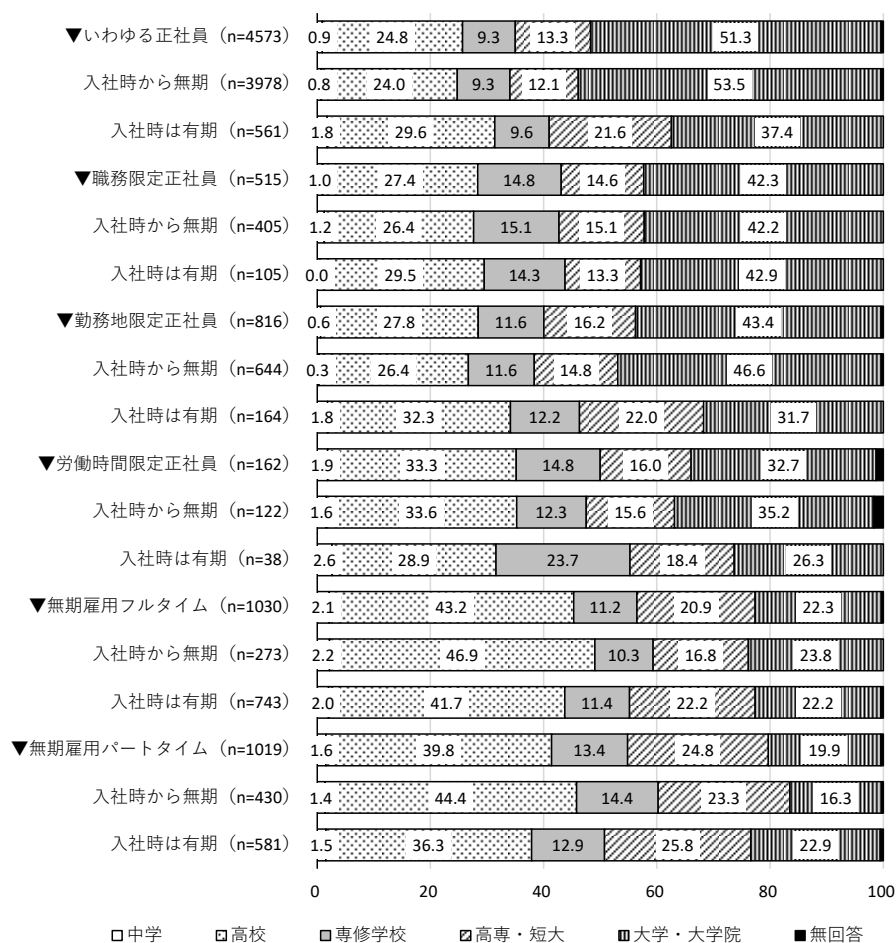
注：「その他」「無回答」の値ラベルは省略。

図表 1-3-6 は、無期雇用労働者の最終学歴を示したものである。ここから、大学・大学院の割合が高い順に、いわゆる正社員（51.3%）、勤務地限定正社員（43.4%）、職務限定正社員（42.3%）、労働時間限定正社員（32.7%）、無期雇用フルタイム（22.3%）、無期雇用パートタイム（19.9%）であることが分かる。

また、いわゆる正社員においては、「入社時から無期」の方が「入社時は有期」よりも大学・大学院の割合が高い。逆に言えば、非大卒の者がいわゆる正社員になる上で、企業内での正社員転換が、比較的重要なルートであることがうかがえる。

他方、無期雇用パートタイムにおいては、「入社時は有期」の方が大学・大学院の割合がやや高い。無期雇用フルタイムにおいても、大学・大学院と高専・短大を足した割合をみると、「入社時は有期」の方が高い。

図表 1-3-6 最終学歴(SA、%)

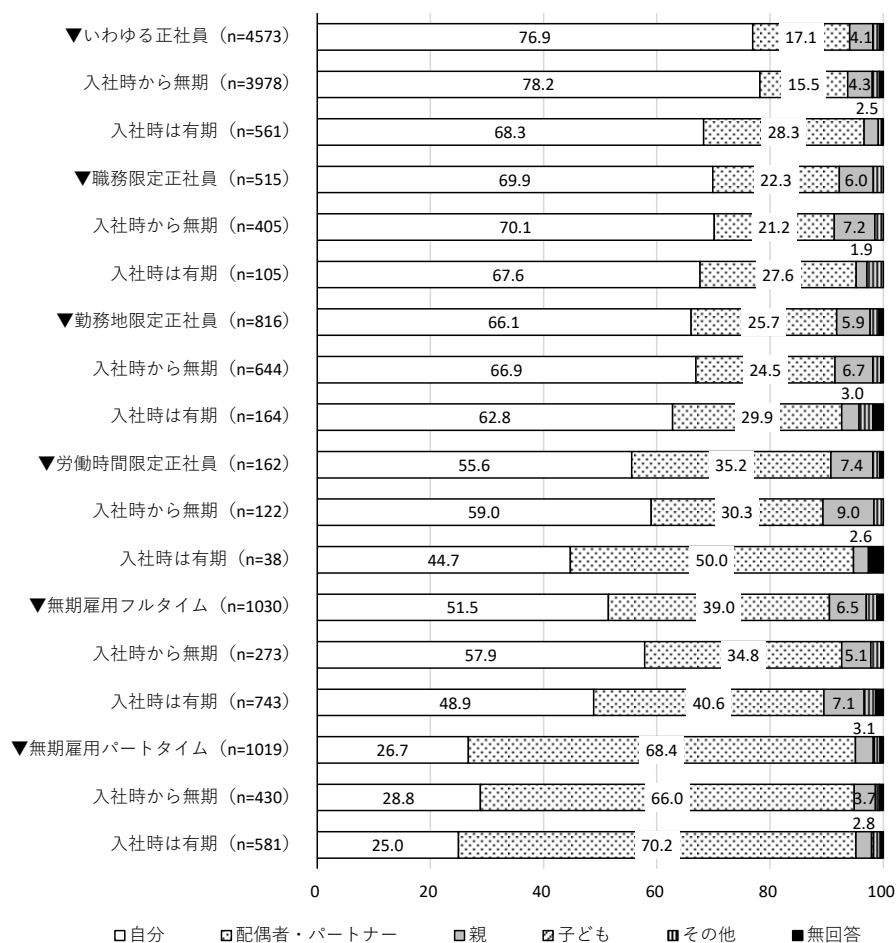


注：「その他」「無回答」の値ラベルは省略。

図表 1-3-7 は、生活が主に誰の収入によって支えられているかを示したものである。ここから、主に自分自身の収入で支えている者の割合をみると、高い方から順に、いわゆる正社員（76.9%）、職務限定正社員（69.9%）、勤務地限定正社員（66.1%）、労働時間限定正社員（55.6%）、無期雇用フルタイム（51.5%）、無期雇用パートタイム（26.7%）であることが分かる。

また、雇用形態・労働時間・働き方の限定内容による区分の中をみると、いずれにおいても、「入社時から無期」の方が「入社時は有期」よりも主に自分自身の収入で支えている者の割合が高いことが分かる。その理由の検討は別稿に委ねるが、先にみたように、「入社時から無期」の方が女性割合が高いことも関係している可能性がある。

図表 1-3-7 生活の主な支え手 (SA、%)

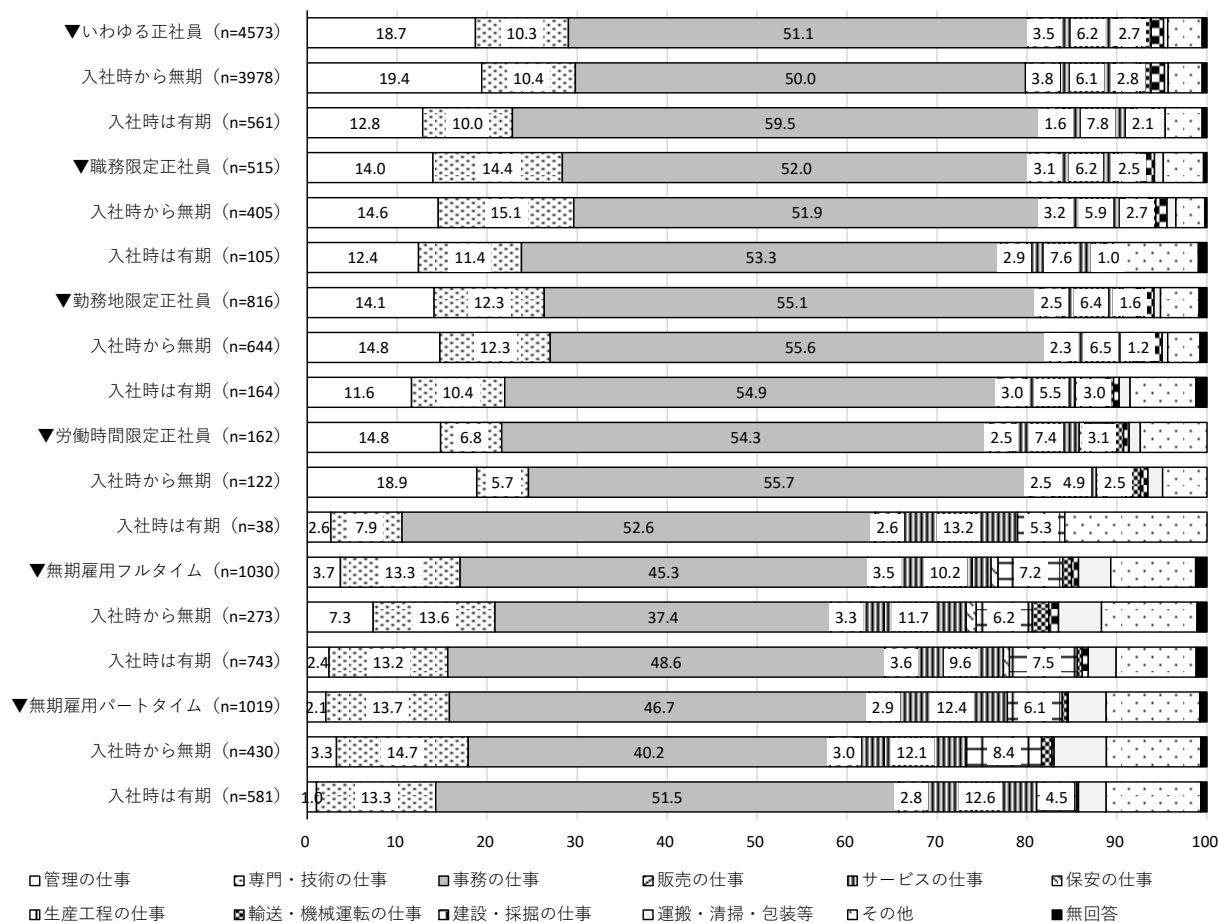


注：「その他」「無回答」の値ラベルは省略。

図表 1-3-8 は、無期雇用労働者の職種を示したものである。労働者調査票は、複数の事業所を持つ企業では本社の労働者にしか配布されていないため、職種に偏りが生じている可能性があるが、ここから、正社員の区分（いわゆる正社員、職務限定正社員、勤務地限定正社員、労働時間限定正社員）において「管理の仕事」「専門・技術の仕事」「事務の仕事」等のホワイトカラー職種の割合が高く、正社員以外の区分（無期雇用フルタイム、無期雇用パートタイム）において「サービスの仕事」「生産工程の仕事」「運搬・清掃・包装等」等の現業職種の割合が高いことが分かる。

また、正社員の区分の中をみると、どの区分においても「入社時から無期」の方が「入社時は有期」よりも「管理の仕事」「専門・技術の仕事」の割合が高い。正社員以外の区分の中をみると、「入社時は有期」において「事務の仕事」の割合が高く、「無期転換ルール」による転換が、「事務の仕事」において多く行われていることが示唆される。

図表 1-3-8 職種 (SA、%)



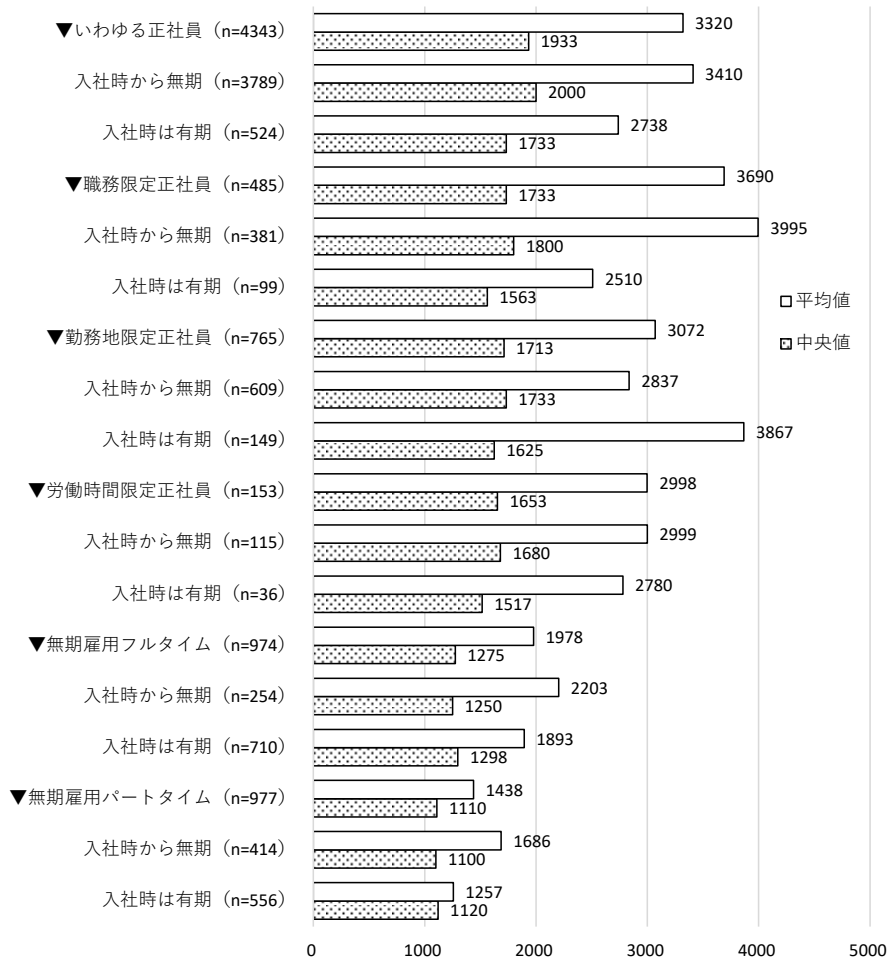
注：「保安」「輸送・機械運転の仕事」「建設・採掘の仕事」「運搬・清掃・包装等」「その他」「無回答」の値ラベルは省略。

3 賃金

図表 1-3-9 は、無期雇用労働者の時間あたり賃金（所定内）を示したものである。ここから、中央値が高い順に、いわゆる正社員（1933 円）、職務限定正社員（1733 円）、勤務地限定正社員（1713 円）、労働時間限定正社員（1653 円）、無期雇用フルタイム（1275 円）、無期雇用パートタイム（1110 円）であることが分かる。

また、雇用形態・労働時間・働き方の限定内容による区分の中で中央値を比較すると、正社員の区分では「入社時から無期」の方が 100 円～300 円程度高く、企業内での正社員転換者よりも正社員として入社した者の方が賃金水準が高いことがうかがえる。他方、正社員以外の区分では「入社時から無期」の方がわずかに低くなっている。

図表 1-3-9 時間あたり賃金（所定内）（円）



注：時間あたり賃金（所定内）の計算方法は、次の通り。年俸制の場合は、年俸額を週所定労働時間の 50 倍で除して求めた。月給制の場合は、月給額を週所定労働時間の 4 倍で除して求めた。日給制の場合は、日給額に週勤務日数を乗じ、週所定労働時間で除して求めた。時給制の場合は、時給額をそのまま用いた。また、それらの変数に無回答があるケースは、除外した。

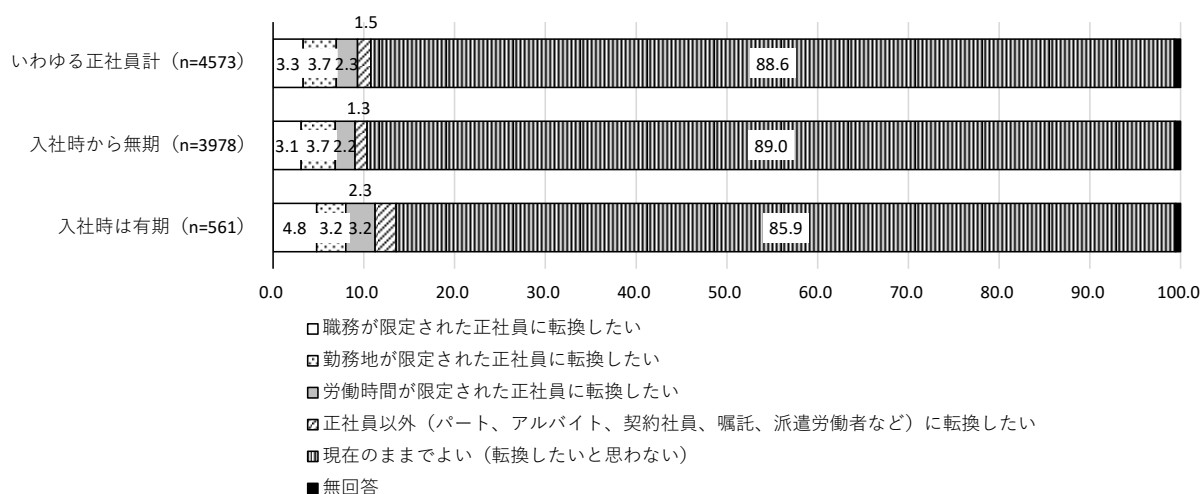
4 キャリアに関する意識と満足度

(1) いわゆる正社員

図表 1-3-10 は、いわゆる正社員に対して、現在の会社か他の会社かを問わず、今後どのような雇用形態・働き方に転換したいか（キャリア希望）をたずねた結果である。

ここから、「入社時から無期」であれ「入社時は有期」であれ、8 割台後半が「現在のままでよい（転換したいと思わない）」と回答していることが分かる。総じて、雇用形態・働き方の転換を希望するいわゆる正社員は、少数派であると言える。

図表 1-3-10 いわゆる正社員のキャリア希望 (SA、%)



注：「いわゆる正社員」のみ回答。「無回答」の値ラベルは省略。

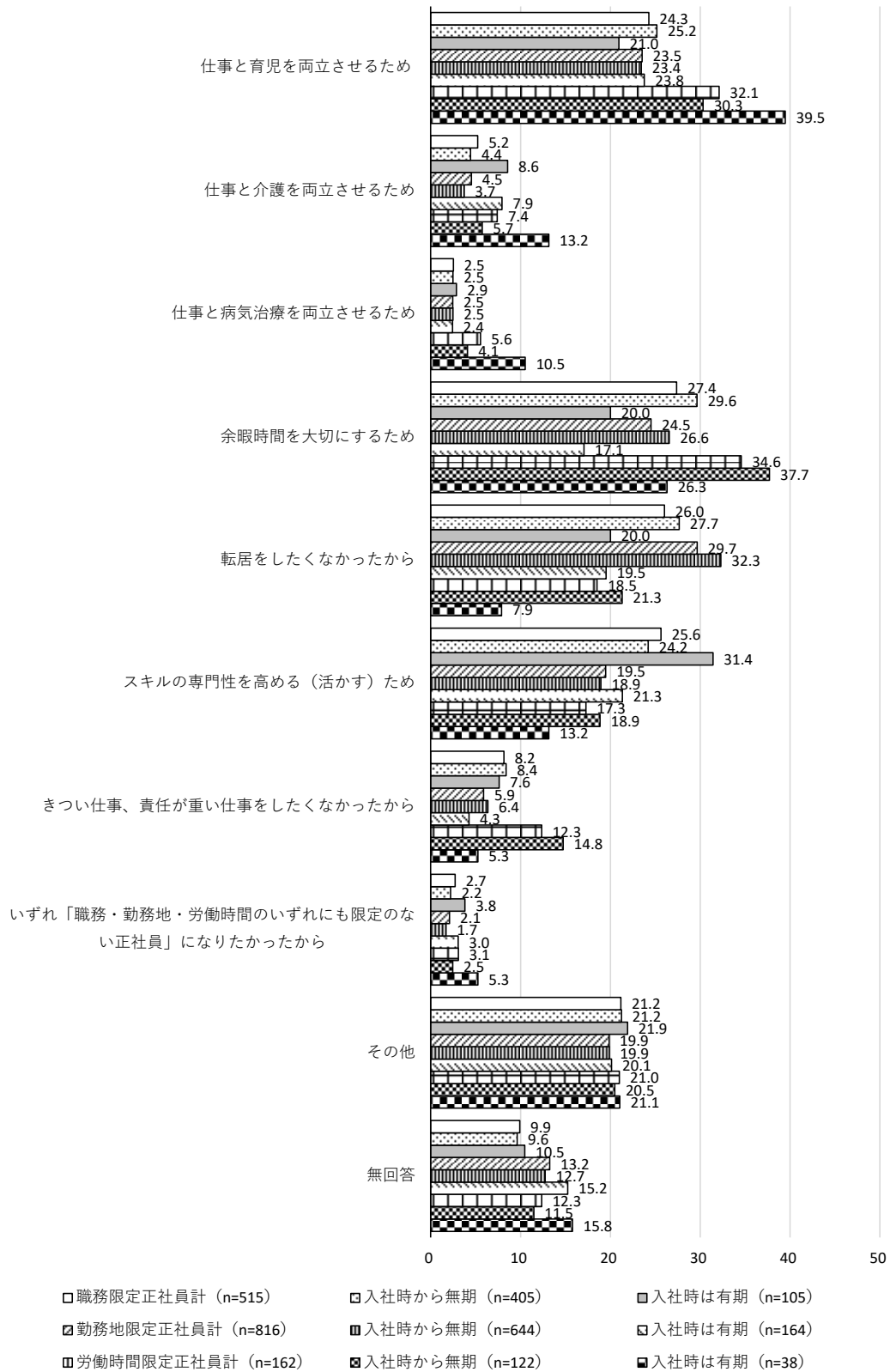
(2) 多様な正社員

図表 1-3-11 は、職務限定正社員、勤務地限定正社員、労働時間限定正社員 (多様な正社員) に対して、職務、勤務地、労働時間に限定のある正社員として働いている理由をたずねた結果である。

これをみると、まず、労働時間限定正社員において、「仕事と育児を両立させるため」「余暇時間を大切にするため」の割合が高いことが分かる。職務限定正社員と勤務地限定正社員の違いは必ずしも大きくないが、前者では「スキルの専門性を高める (活かす) ため」、後者では「転居をしたくなかったから」の割合が若干高い。

同じ限定内容の中での「入社時から無期」と「入社時は有期」の違いに注目すると、「入社時から有期」の労働時間限定正社員において「仕事と育児を両立させるため」「仕事と介護を両立させるため」「仕事と病気治療を両立させるため」の割合が高いこと、「入社時から無期」の職務限定正社員、勤務地限定正社員において「余暇時間を大切にするため」「転居をしたくなかったから」の割合が高いこと、「入社時は有期」の職務限定正社員において「スキルの専門性を高める (活かす) ため」の割合が高いことが読み取れる。

図表 1-3-11 「多様な正社員」として働いている理由 (MA、%)

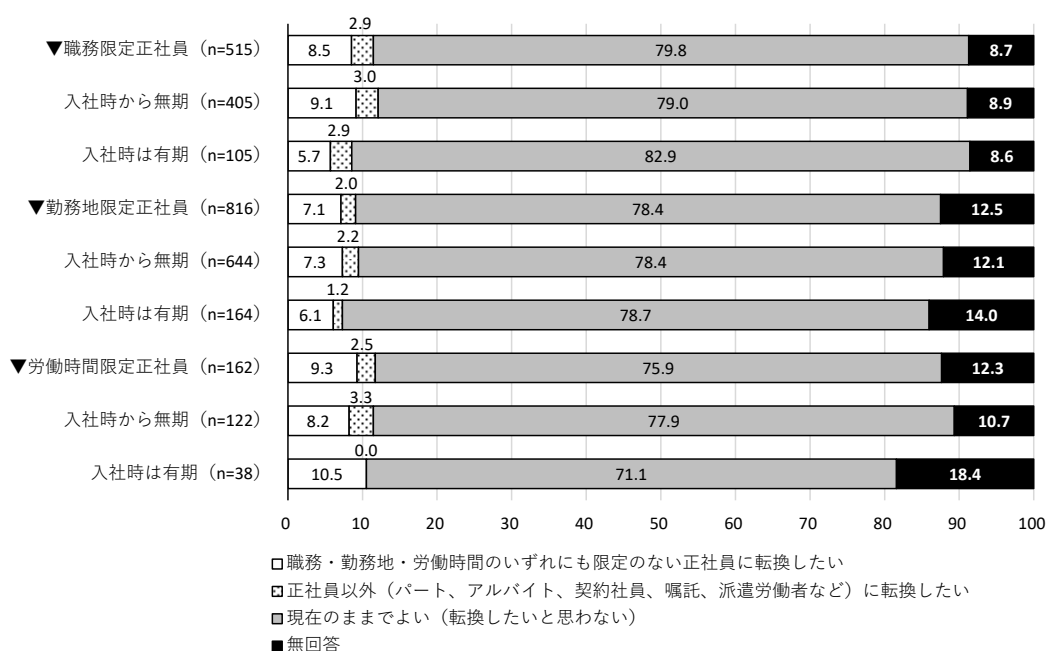


注：「多様な正社員」のみ回答。

図表 1-3-12 は、職務限定正社員、勤務地限定正社員、労働時間限定正社員（多様な正社員）に対して、現在の会社か他の会社かを問わず、今後どのような雇用形態・働き方に転換したいか（キャリア希望）をたずねた結果である。

ここから、どの限定内容においても、また「入社時から無期」と「入社時は有期」のいずれであっても、「現在のままでよい（転換したいと思わない）」が7割以上であり、雇用形態・働き方の転換を希望する多様な正社員は必ずしも多くはないことが分かる²⁷。

図表 1-3-12 「多様な正社員」のキャリア希望（SA、%）



注：「多様な正社員」のみ回答。

(3) 正社員以外の無期雇用労働者

図表 1-3-13 は、正社員以外の無期雇用労働者に対して、正社員以外の労働者として働いている理由をたずねた結果である。

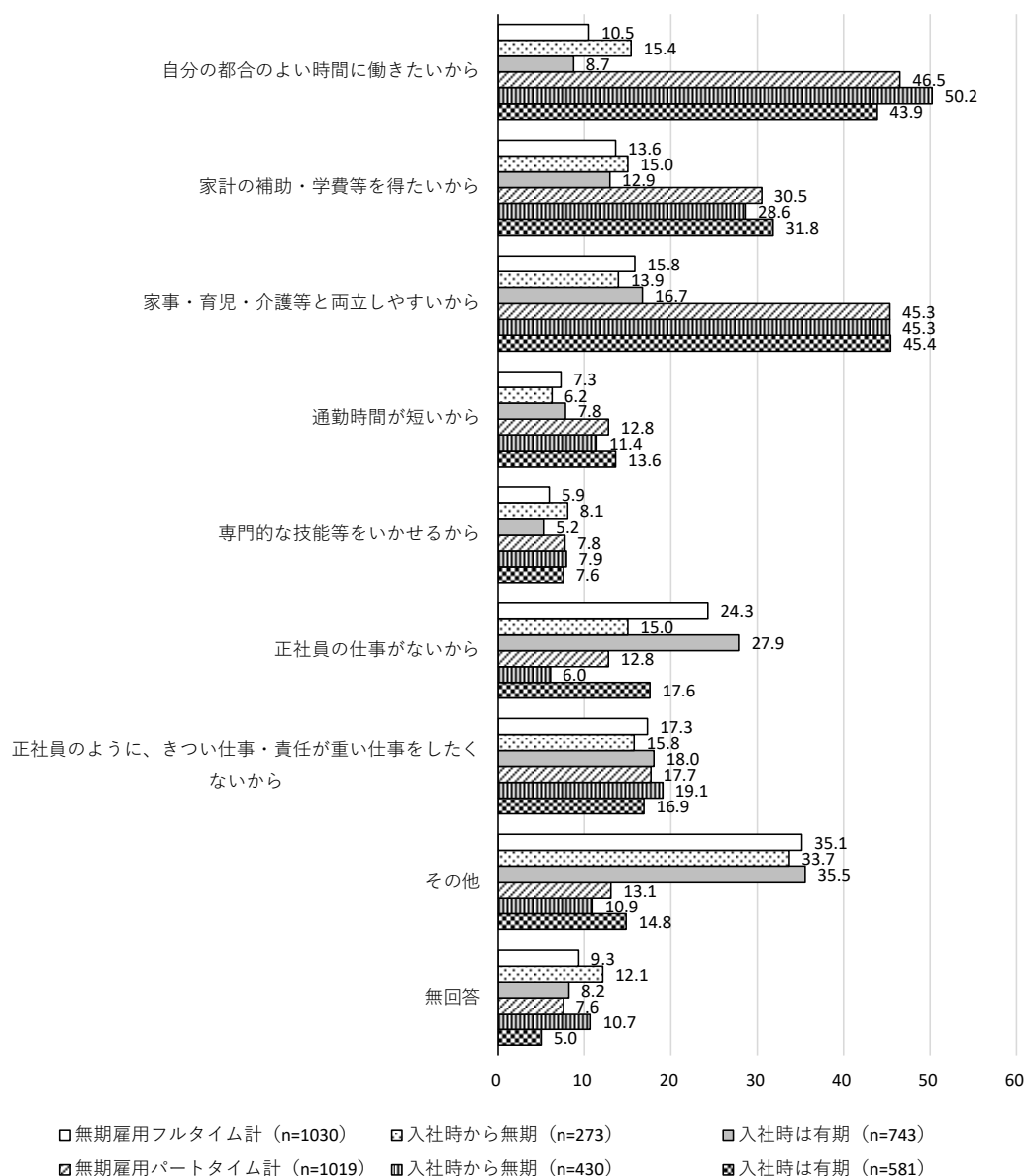
ここから、フルタイムかパートタイムかによる違いが大きいことが分かる。具体的には、「自分の都合のよい時間に働きたいから」「家計の補助・学費等を得たいから」「家事・育児・介護等と両立しやすいから」は無期雇用パートタイムにおいて割合が高く、「正社員の仕事がないから」は無期雇用フルタイムにおいて割合が高い。

また、「正社員の仕事がないから」は、無期雇用フルタイムにおいても無期雇用パートタイムにおいても、「入社時から無期」より「入社時は有期」において割合が高い点が注目される。

「無期転換ルール」による転換者の中に、不本意な理由で正社員以外の労働者となった者が多く含まれている可能性が示唆される。

²⁷ ただし、この設問に関しては、無回答の割合が高い点に注意が必要である。

図表 1-3-13 正社員以外の労働者として働いている理由（MA、％）



注：正社員以外の労働者のみ回答。

図表 1-3-14 は、正社員以外の無期雇用労働者に対して、今後どのように働きたいか、どのような雇用形態・働き方に転換したいか（キャリア希望）をたずねた結果である²⁸。

これをみると、フルタイムかパートタイムかによる違いが大きいことが分かる。無期雇用フルタイムでは、無期雇用パートタイムよりも、「現在の会社で、職務・勤務地・労働時間のいずれにも限定のない正社員に転換したい」「現在の会社で、職務・勤務地・労働時間のいず

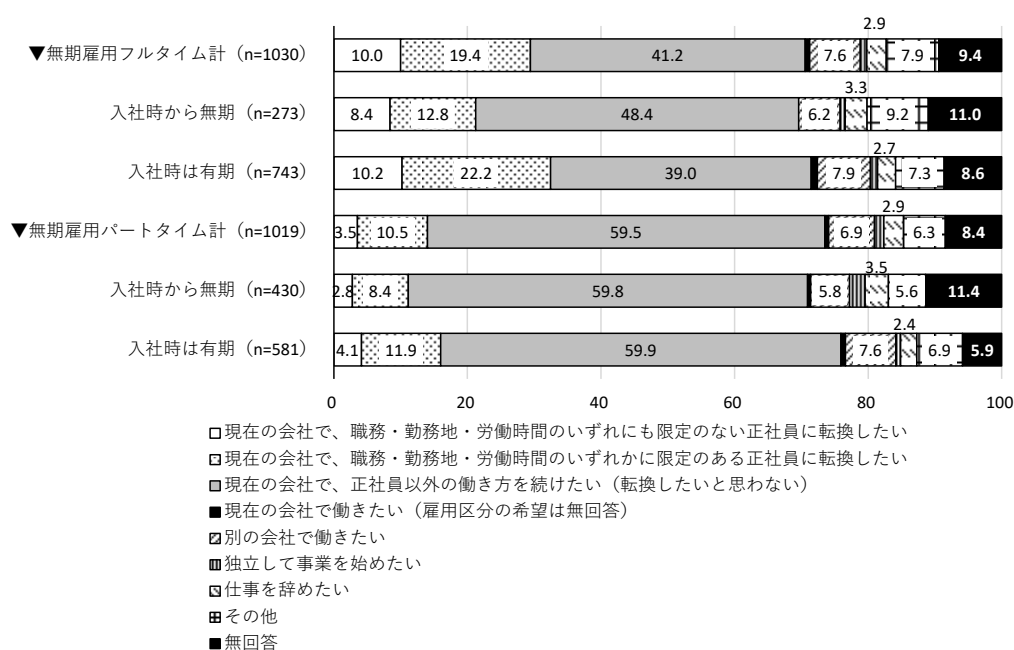
²⁸ 調査票では、どのように働きたいか（選択肢は「現在の会社で働きたい」「別の会社で働きたい」「独立して事業を始めたい」「仕事を辞めたい」「その他」）をたずねた後、「現在の会社で働きたい」「別の会社で働きたい」と回答した者に、どのような働き方に転換したいかをたずねている。図表 1-3-14 は、2 つの回答結果を合成して作成した。図表 1-3-12 と同様に、「無回答」の割合が高い点に注意が必要である。

れかに限定のある正社員に転換したい」の割合が高い。

また、無期雇用フルタイム、無期雇用パートタイムそれぞれの中をみると、「入社時から無期」よりも「入社時は有期」の方が、「現在の会社で、職務・勤務地・労働時間のいずれにも限定のない正社員に転換したい」「現在の会社で、職務・勤務地・労働時間のいずれかに限定のある正社員に転換したい」の割合が高い。「無期転換ルール」による転換者の中に、現在の会社での正社員転換希望者が多く含まれていると考えられる。

さらに、現在の会社での正社員転換を希望するという時に、多様な正社員（職務・勤務地・労働時間のいずれかに限定のある正社員）を希望する割合が、いわゆる正社員（職務・勤務地・労働時間のいずれにも限定のない正社員）を希望する割合よりも高くなっていることが注目される。「入社時は有期」の無期雇用フルタイムにおいては、全体の2割以上が多様な正社員への転換を希望している。

図表 1-3-14 正社員以外の無期雇用労働者のキャリア希望（SA、％）



注：正社員以外の労働者のみ回答。

(4) 満足度

図表 1-3-15 は、無期雇用労働者の仕事満足度および生活満足度を示したものであり、図表 1-3-16 はそれらを D.I.化したものである。

まず、仕事満足度 D.I.を雇用形態・労働時間・働き方の限定内容による区分ごとにみると、最高は労働時間限定正社員（64.2）で、最低は無期雇用フルタイム（52.0）である。無期雇用フルタイムの中では、「入社時は有期」において 50.7 と低い。

次に、生活満足度 D.I.を雇用形態・労働時間・働き方の限定内容による区分ごとにみると、

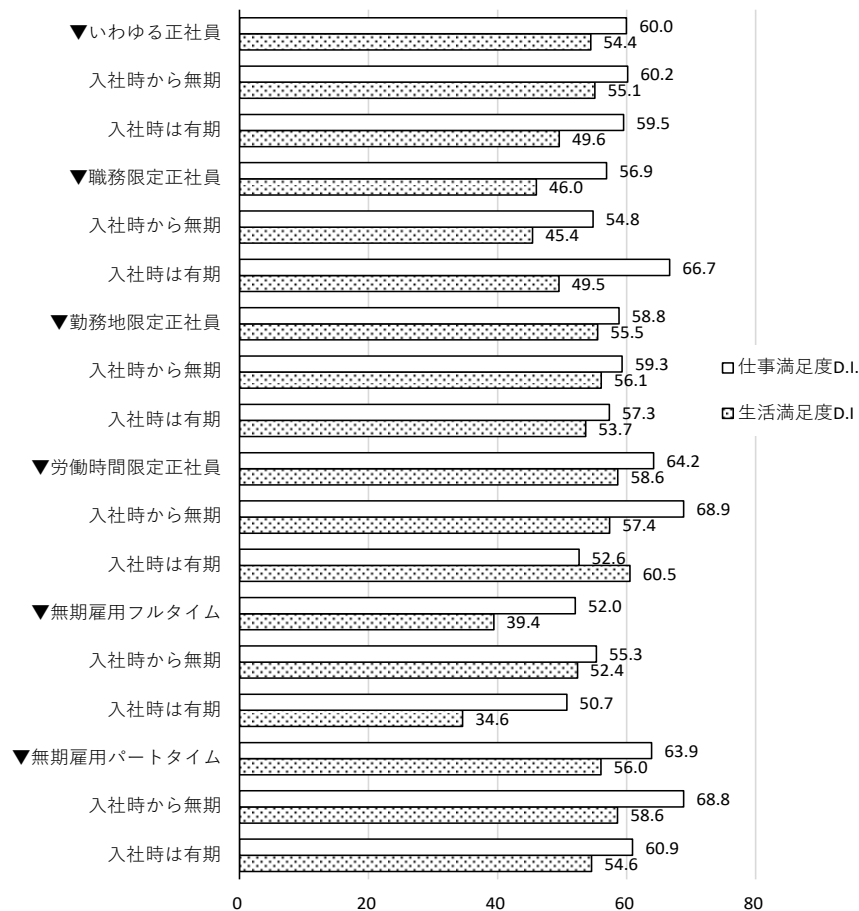
やはり最高は労働時間限定正社員（58.6）で、最低は無期雇用フルタイム（39.4）である。
無期雇用フルタイムの中では、「入社時は有期」において 34.6 と特に低い。

図表 1-3-13 でみた「理由」、図表 1-3-14 でみた「希望」と併せて解釈すると、「無期転換ルール」による転換者の中に、不本意な理由で正社員以外の労働者となり、仕事や生活への満足度が低く、正社員への転換を希望する者が多く含まれている可能性がある。

図表 1-3-15 仕事満足度および生活満足度（SA、%）

	N	現在の仕事に満足している					現在の生活に満足している				
		あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	無回答	あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	無回答
いわゆる正社員	4573	28.6	51.2	15.2	4.5	0.4	27.0	50.0	18.2	4.4	0.4
入社時から無期	3978	28.8	51.1	15.2	4.6	0.3	27.5	49.9	17.8	4.4	0.4
入社時は有期	561	27.5	51.9	15.7	4.1	0.9	23.7	50.8	21.0	3.9	0.5
職務限定正社員	515	30.5	47.8	15.3	6.0	0.4	28.2	44.7	20.6	6.2	0.4
入社時から無期	405	30.6	46.7	15.8	6.7	0.2	28.9	43.7	21.0	6.2	0.2
入社時は有期	105	30.5	52.4	13.3	2.9	1.0	26.7	47.6	18.1	6.7	1.0
勤務地限定正社員	816	29.2	50.1	16.4	4.0	0.2	28.8	48.9	17.8	4.4	0.1
入社時から無期	644	29.2	50.3	15.8	4.3	0.3	30.1	47.8	17.2	4.7	0.2
入社時は有期	164	28.7	50.0	18.3	3.0	0.0	25.0	51.8	19.5	3.7	0.0
労働時間限定正社員	162	34.0	48.1	9.9	8.0	0.0	32.7	46.3	12.3	8.0	0.6
入社時から無期	122	31.1	53.3	7.4	8.2	0.0	32.0	46.7	11.5	9.8	0.0
入社時は有期	38	44.7	31.6	15.8	7.9	0.0	36.8	42.1	15.8	2.6	2.6
無期雇用フルタイム	1030	24.4	51.3	17.4	6.2	0.8	21.7	47.8	20.7	9.3	0.6
入社時から無期	273	29.7	48.0	16.5	5.9	0.0	27.5	48.7	17.6	6.2	0.0
入社時は有期	743	22.3	52.5	17.8	6.3	1.1	19.2	47.6	21.8	10.5	0.8
無期雇用パートタイム	1019	32.3	49.3	14.3	3.3	0.8	28.6	49.1	17.2	4.4	0.8
入社時から無期	430	37.9	46.3	12.6	2.8	0.5	29.3	49.3	17.0	3.0	1.4
入社時は有期	581	28.2	51.8	15.5	3.6	0.9	28.1	49.1	17.2	5.3	0.3

図表 1-3-16 仕事満足度および生活満足度(D.I.)



注:「あてはまる」「ややあてはまる」の%ポイント計から「あまりあてはまらない」「あてはまらない」の%ポイント計を引いて求めた。

第4節 無期転換者の積極的活用と本人の満足度

本章第2節、第3節にて、本調査のJILPTとしての一次集計を示した。

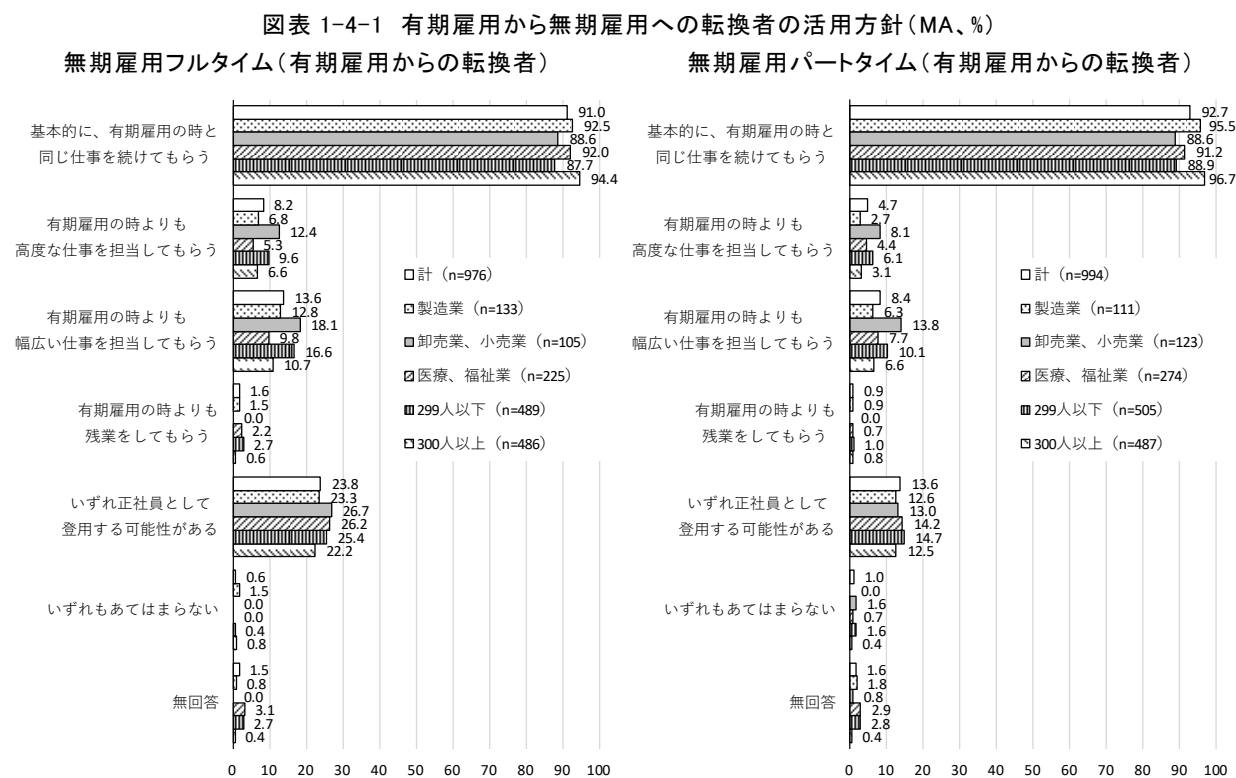
ところで、本章第3節では、正社員以外の労働者で、入社後に有期雇用から無期雇用に転換した者（無期転換者）の中に、不本意な理由で正社員以外の労働者となり、仕事や生活への満足度が低く、正社員への転換を希望する者が多く含まれている可能性が示唆された。とりわけ、フルタイムで働く無期転換者の中にそういった者が多いと考えられる。

他方で、本章第2節によれば、企業における無期転換者の活用方針をみると、「いずれ正社員として登用する可能性がある」と回答する企業は、フルタイムで2割強、パートタイムで1割強にとどまっていた。

もちろん、労働契約法の「無期転換ルール」によるものであれ、それ以外の仕組みによるものであれ、有期雇用から無期雇用への転換の第一義的な目的は雇用を安定させることであり、必ずしも正社員への登用が求められているわけではない。また、第3節でみたように、必ずしもすべての無期転換者が正社員への転換を望んでいるわけではない。しかし、無期転

換者において不本意非正規率が高く、仕事や生活への満足度が低く、正社員転換希望率が高い状況を踏まえるならば、どのような企業が無期転換者を積極的に活用しているのか、それらの企業で働く無期転換者の意識がどうなのかを把握することが重要だと考えられる。本節では、それらの実態に迫るための分析を試行する。

まず、図表 1-4-1 に、企業調査データの分析により、主な産業別、企業規模別の無期転換社員の活用方針を示した²⁹。ここから、フルタイムについてもパートタイムについても、「いずれ正社員として登用する可能性がある」と回答する企業の割合は、産業別にみると製造業で若干低く、企業規模別でみると 299 人以下で若干高いことが読み取れる。



注：企業調査データを分析。分析対象は、正社員以外の無期雇用労働者の中に定期雇用からの転換により無期雇用になった労働者がいる企業。

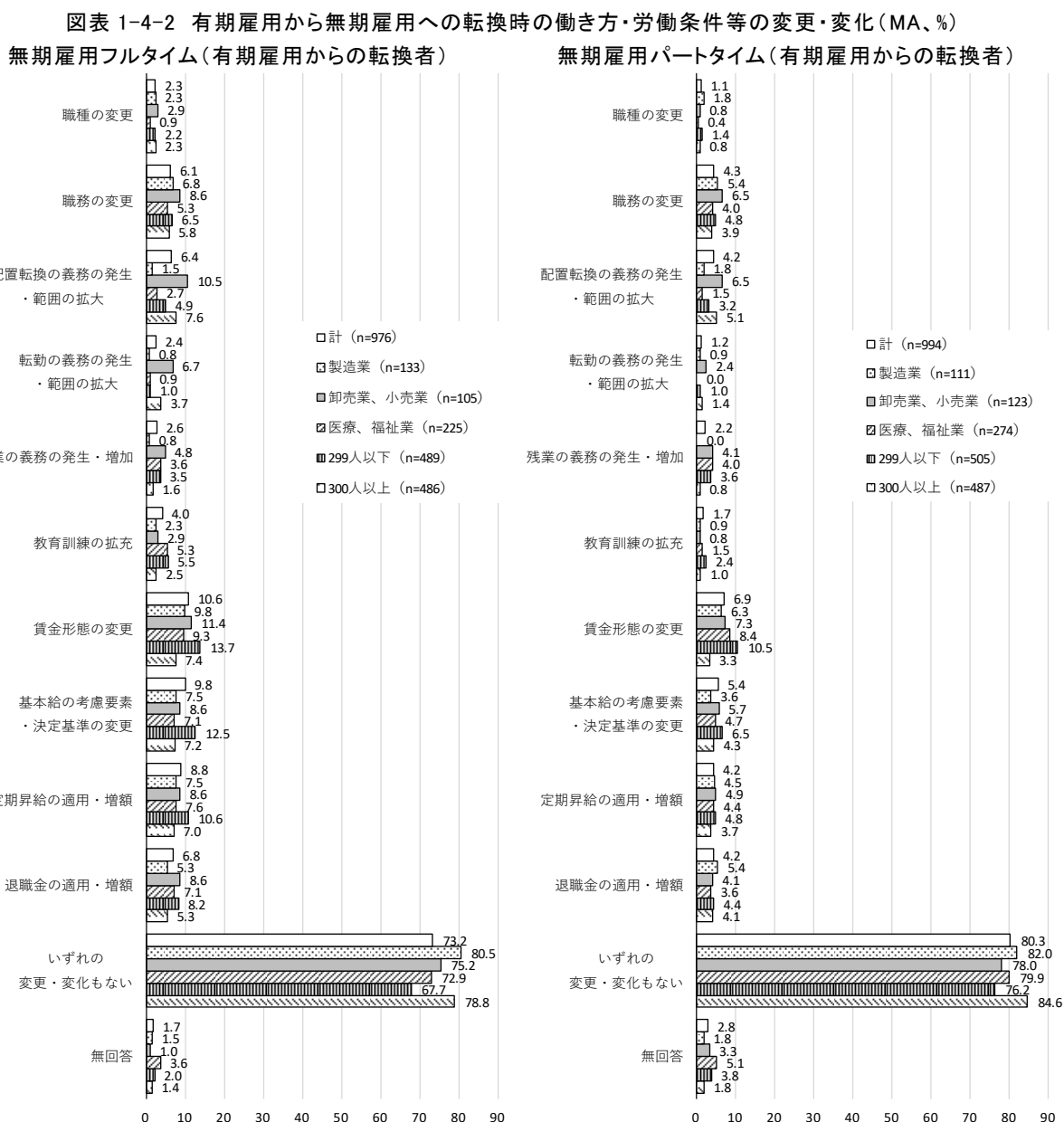
次に、無期転換者の活用方針と関係していると考えられる、転換時の働き方・労働条件等の変更・変化の状況を確認する。図表 1-4-2 によると、フルタイムについてもパートタイムについても、「賃金形態の変更」「基本給の考慮要素・決定基準の変更」があると回答する企業の割合は、製造業で若干低く、299 人以下の企業で若干高い。また、「いずれの変更・変化もない」と回答する企業の割合は、フルタイム、パートタイムそれぞれについて、全体計で 73.2%、80.3%であるのに対し、製造業では 80.5%、82.0%と高く、299 人以下の企業で 67.7%、

²⁹ 産業についてはサンプルサイズが大きい「製造業」「卸売業、小売業」「医療、福祉」のみを取り出し、企業規模については「299 人以下」と「300 人以上」に二分した。

76.2%と低い。

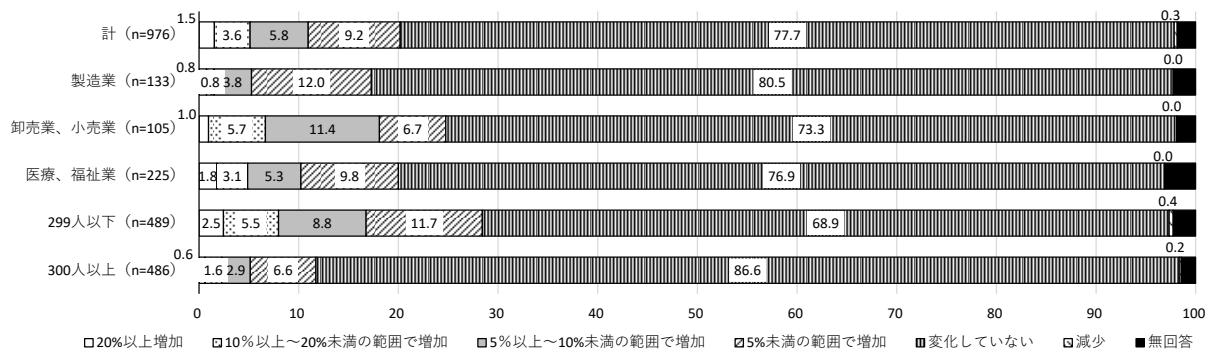
それらと関係する、転換時の賃金（基本給）水準の変化（図表 1-4-3）、転換時の賞与金額の変化（図表 1-4-4）をみても、フルタイム、パートタイムいずれにおいても、製造業では増加・新規支給の割合が低く、299 人以下の企業ではその割合が高い。

このように、無期転換社員の活用方針、転換時の働き方・労働条件や賃金・賞与の変化を総合すると、製造業や大企業におけるよりも、卸売業、小売業や医療、福祉といった第三次産業や中小企業において、無期転換者を積極的に活用している傾向がうかがえる。

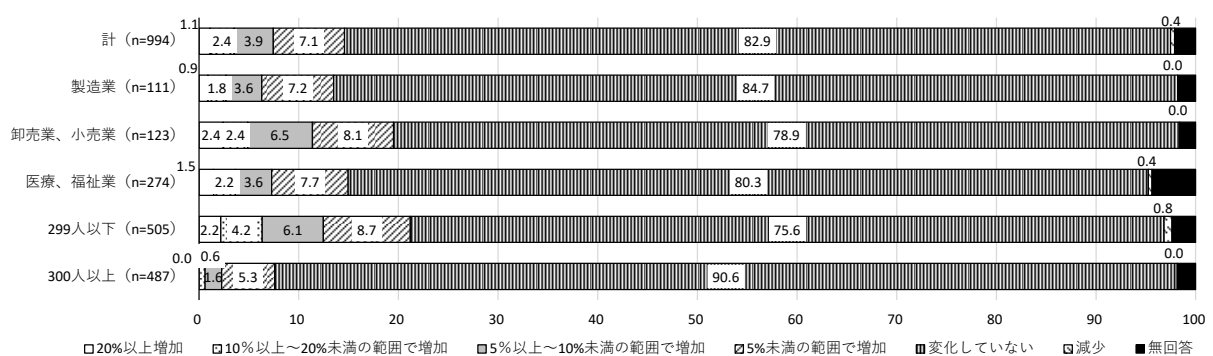


注：企業調査データを分析。分析対象は、図表 1-4-1 と同じ。

図表 1-4-3 有期雇用から無期雇用への転換時の賃金（基本給）水準の変化（SA、%）
無期雇用フルタイム（有期雇用からの転換者）

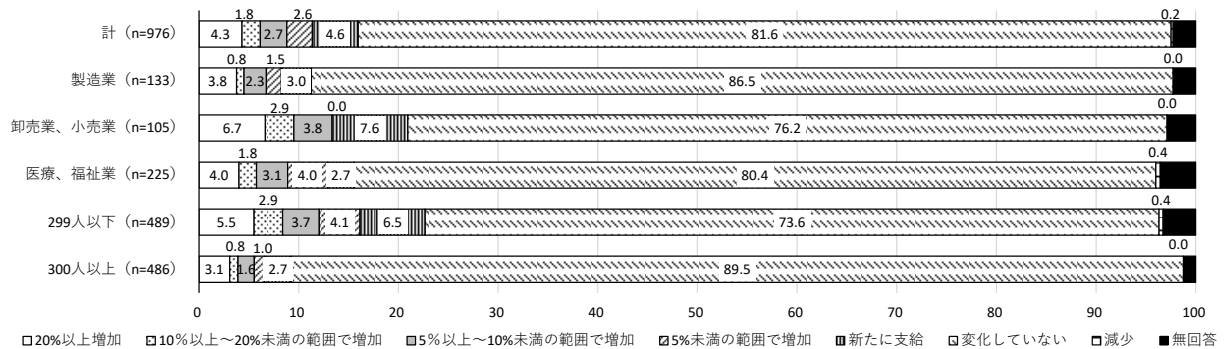


無期雇用パートタイム（有期雇用からの転換者）

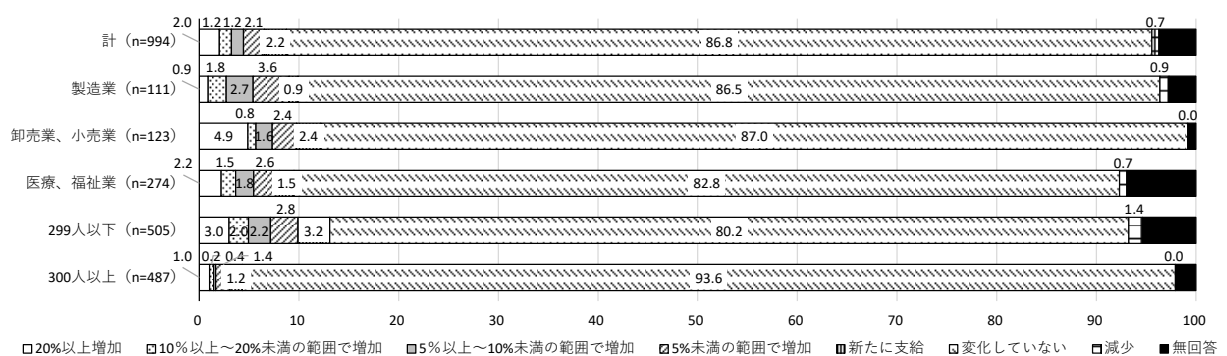


注：企業調査データを分析。分析対象は、図表 1-4-1 と同じ。「無回答」の値ラベルは省略。

図表 1-4-4 有期雇用から無期雇用への転換時の賞与金額の変化（SA、%）
無期雇用フルタイム（有期雇用からの転換者）



無期雇用パートタイム（有期雇用からの転換者）



注：企業調査データを分析。分析対象は、図表 1-4-1 と同じ。「無回答」の値ラベルは省略。

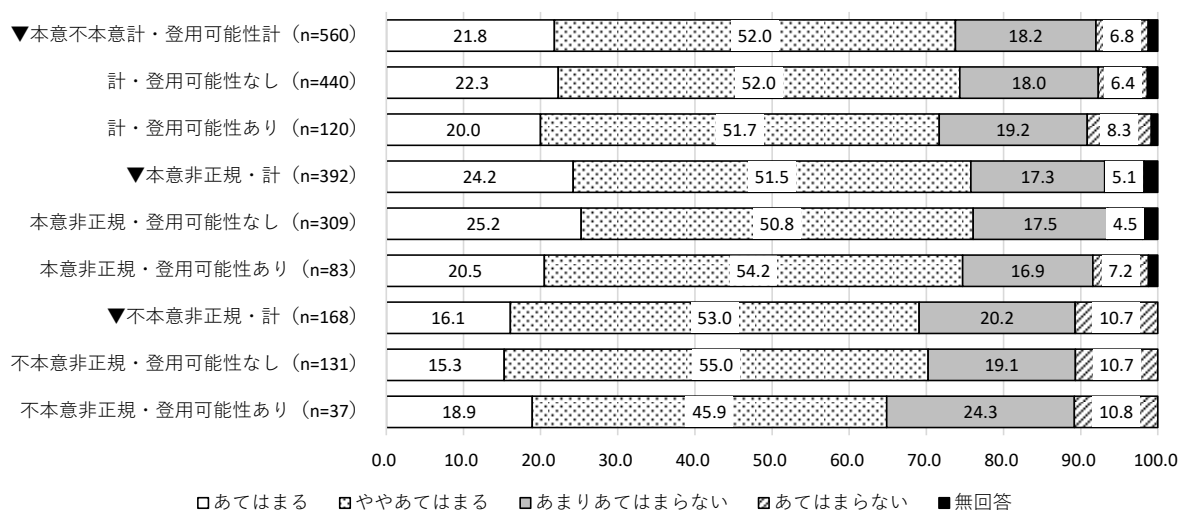
それでは、無期転換者を積極的に活用している企業で働く無期転換者と、そうでない企業で働く無期転換者とで、意識の面での違いはあるだろうか。この点を明らかにするためには企業側の変数と労働者側の変数の関係について様々な分析をする必要があるが、ここではその手がかりとして、無期転換者の活用方針（いずれ正社員として登用する可能性の有無）と無期転換者の仕事満足度の関係を分析することとする。

図表 1-4-5 は、企業調査データと労働者調査データのマッチング・データを用い、両変数の関係を分析したものである。なお、とりわけフルタイムの無期転換者において仕事や生活への満足度が低い状況に鑑み、分析対象はフルタイムの無期転換者に限定している。

ここから、分析対象全体についてみると、活用方針として正社員登用の可能性がある企業で働く無期転換者の方が、そうでない企業で働く無期転換者よりも、仕事満足度がやや低い傾向が読み取れる。さらに、分析対象を本意非正規と不本意非正規に分けてみても、正社員登用の可能性がある企業で働く無期転換者において仕事満足度が高い傾向は、必ずしも読み取れない。

このような結果となる理由については引き続き説明を要するが、本節でみたように大企業よりも中小企業の方が無期転換者を積極的に活用していることを踏まえるならば、中小企業で働く無期転換者が必ずしも自社で正社員になることを望んでいないこと等が関係しているかもしれない。

図表 1-4-5 有期雇用から無期雇用への転換者の活用方針（いずれ正社員として登用する可能性有無）別・不本意非正規か否かに別みた無期雇用フルタイム（有期雇用からの転換者）の仕事満足度（SA、%）



注 1：企業調査データと労働者調査データのマッチング・データを分析。「無回答」の値ラベルは省略。

注 2：分析対象は、無期雇用フルタイム（有期雇用からの転換者）のみ。

注 3：正社員以外の労働者として働いている理由として「正社員の仕事がないから」を挙げた者を「不本意非正規」、そうでない者を「本意非正規」とした。

第5節 小括

本章では、「無期雇用労働者の待遇に関する調査」の企業調査および労働者調査の結果を概観するとともに、無期転換者の積極的活用に関する分析をした。その要点をまとめると、次のようになる。

第1に、正社員を雇用している企業の割合は、産業や企業規模によって大きく異ならないが、多様な正社員や正社員以外の労働者を雇用している企業の割合は、大企業ほど高い傾向にあった。特に、勤務地限定正社員については、企業規模によって雇用している割合が大きく異なっていた。

第2に、雇用区分ごとの主な職種をたずねたところ、正社員と比べて、職務限定正社員、勤務地限定正社員、労働時間限定正社員について、「事務」と回答する企業が多かった。ちなみに、その割合は、とりわけ勤務地限定正社員について高かった。

第3に、企業に雇用区分ごとの人事管理等をたずねると、配置転換、転居を伴う転勤、教育訓練、賞与、退職金等に関しては、正社員が最も実施割合・適用割合が高く、次いで多様な正社員、無期雇用フルタイムおよび有期雇用フルタイム、無期雇用パートタイムおよび有期雇用パートタイムという順であった。昇進についても同様で、最も上限が高いのが正社員であり、次いで多様な正社員、無期雇用フルタイムおよび有期雇用フルタイム、無期雇用パートタイムおよび有期雇用パートタイムという順であった。

第4に、上記の「正社員」>「多様な正社員」>「正社員以外のフルタイム労働者」>「正社員以外のパートタイム労働者」という順序が当てはまらない例としては、残業義務、定期昇給等が挙げられる。具体的には、労働時間限定正社員には残業義務がない場合が多い、正社員以外の労働者の定期昇給に関しては、フルタイムとパートタイムの違いよりも無期雇用と有期雇用の違いが大きい、といった状況が確認できた。

第5に、企業に、有期雇用から無期雇用への転換状況をたずねたところ、「契約期間通算5年以上で、有期雇用の時とまったく同じ働き方で、正社員以外の無期雇用の区分に転換できる機会を設けている」が5割強と多く、これに次いで「契約期間通算5年未満で、『いわゆる正社員』に転換できる機会を設けている」が多かった。また、正社員転換に必要な期間をたずねたところ、1年以下の企業が約3割、2年以下の企業が5割強であり、比較的短期間で有期雇用から正社員に直接転換できる仕組みとなっていた。さらに、フルタイムの有期雇用労働者の場合には、いわゆる正社員への転換実績がある企業が36.0%、正社員以外の無期雇用労働者への転換実績がある企業が30.8%であり、転換実績の有無のみに注目するならば、いわゆる正社員への転換と正社員以外の無期雇用労働者への転換が同程度に行われていることが確認された。

第6に、企業に、有期雇用から正社員以外の無期雇用区分に転換した労働者が、さらに正社員に転換できる仕組みがあるかをたずねたところ、有期雇用から正社員への転換の仕組みよりも、むしろ開かれてことが分かった。しかし、有期雇用から正社員以外の無期雇用区分

に転換した労働者の活用方針として、「いずれ正社員として登用する可能性がある」と回答する企業は、フルタイムで2割強、パートタイムで1割強にとどまっていた。有期雇用からの転換者をさらに正社員に転換する機会があることは確かだが、それが有期雇用からの転換者の活用方針とまではなっていない企業が多いということになる。

第7に、企業に、有期雇用から正社員以外の無期雇用区分への転換時に、働き方・労働条件などにどのような変更・変化があるかをたずねたところ、フルタイム、パートタイムともに、変更・変化ないと回答する企業が7～8割程度と圧倒的に多かった。転換時に賃金水準がどう変化するか、賞与金額がどう変化するかをたずねても同様であり、大半の企業では変化なしであった。

第8に、調査対象企業に雇用される無期雇用労働者の属性をみると、男性割合、39歳以下の割合、最終学歴が大学・大学院である割合、生活を主に自分自身の収入で支えている者の割合については、いわゆる正社員で最も高く、次いで多様な正社員、無期雇用フルタイム、無期雇用パートタイムという共通の順序がみられた。また、無期雇用フルタイム、無期雇用パートタイムの中をみると、「入社時は有期」において、女性割合、50代の割合、生活を主に自分以外の収入で支えている割合、事務の仕事の割合が高かった。

第9に、無期雇用労働者の時間あたり賃金（所定内）をみると、中央値が高い順に、いわゆる正社員、職務限定正社員、勤務地限定正社員、労働時間限定正社員、無期雇用フルタイム、無期雇用パートタイムであった。また、正社員の中をみると、「入社時は有期」の方が賃金は低かったが、無期雇用フルタイム、無期雇用パートタイムの中ではそのような傾向はみられなかった。

第10に、いわゆる正社員、多様な正社員においては、雇用形態・働き方の転換を希望している者は少数派であった。他方、正社員以外の無期雇用労働者においては、無期雇用フルタイム、特に「入社時は有期」の無期雇用フルタイムにおいて正社員への転換を希望している者の割合が高かった。正社員以外の労働者として働いている理由、仕事や生活への満足度、キャリア希望を総合すると、「無期転換ルール」によるフルタイムの転換者の中に、不本意な理由で正社員以外の労働者となり、仕事や生活への満足度が低く、正社員への転換を希望する者が多く含まれている可能性がある。

第11に、正社員以外の無期雇用労働者が正社員への転換を希望するという時に、いわゆる正社員よりも、多様な正社員を希望する者が多かった。特に、「入社時は有期」の無期雇用フルタイムにおいては、全体の2割以上が多様な正社員への転換を希望していた。

第12に、どのような企業が無期転換者を積極的に活用しているのか、それらの企業で働く無期転換者の意識がどうなのかを把握するため、試行的な分析をした。その結果、製造業や大企業よりも、卸売業、小売業や医療、福祉といった第三次産業や中小企業において、無期転換者を積極的に活用している傾向がうかがえた。しかし、活用方針として正社員登用の可能性があるとする企業で働く無期転換者において仕事満足度が高い傾向は、必ずしも読み

取れなかった。ひとつの可能性として、中小企業で働く無期転換者が必ずしも自社で正社員になることを望んでいないこと等が考えられる。

第2章 雇用形態の転換の実態に関するインタビュー調査

第1節 調査実施概要

本調査は、労働政策研究・研修機構の第5期プロジェクト研究サブテーマ「多様な人材と活躍に関する研究」におけるサブサブテーマ「多様な就業形態で働く人々の実態に関する総合的研究」において、2025年3月10日～3月23日に実施した、オンライン形式のインタビュー調査である³⁰。

調査対象は59歳以下の男女で、過去3年以内（2022年1月～25年1月）に「非正規雇用（非正社員）から正規雇用（正社員）への転換」を経験し、調査時点で正社員として働いている方20名である³¹。

サンプリングにあたっては、インターネット・モニター会社の登録者にスクリーニング調査を実施して該当者を探し、調査概要を説明した上でインタビュー調査への協力を依頼した。インタビュー調査実施にあたっては、JILPT研究倫理審査委員会の承認を得た。調査実施手続きの詳細およびケースレコードは、資料編・資料3を参照されたい。

以下、第2節にて調査結果を概観し、第3節にてよい正社員転換とみなしうるケースについて分析する。両節において、対象者名はアルファベット2文字の仮名としている。1文字目の「X」は男性、「Y」は女性を表し、2文字目は調査日時順にアルファベットA～Tを割り当てている。対象者の勤務先は、原則として職歴順にA社、B社、C社とアルファベットを割り当てている³²。

第2節 調査結果の概観

図表2-2-1は、ケースレコードに基づき、20名の調査結果を概観したものである。以下、主としてこれに沿って調査結果を概観する。

³⁰ 調査実施の背景、問題関心については、序章を参照。

³¹ 3年前に学生だった者は除く。正社員転換には社内転換、転職による転換のいずれも含む。

³² 別の対象者であれば、アルファベットが同じでも別の勤務先を表している。

図表 2-2-1 調査結果の概観

仮名	性別 調査時年齢	最終学歴 同居家族	3年前に非正社員であった理由	正社員への転換理由	過去3年間の変化					仕事満足度とその理由 (自記式アンケートでの回答)	今後のキャリア希望	
					勤務先	仕事内容	雇用・契約形態	労働時間	賃金 (額面)			
XA氏	男性 34歳	大学 なし	在学中、就職活動をするも内定得られず。長く郵便業A社で契約社員として働く。	もともと正社員を希望しており、正社員転換制度に応募、試験を受けて転換した。	① A社（郵便業）乙支店	配達	契約社員（期間の定めなし）	フルタイム（8:00～16:45）、残業月20時間	時給1200～1300円、年収320万円強	非常に満足している	同僚との人間関係も悪くなく、通勤距離も短く、かつ仕事に見合った給料を頂けているから。	現在の会社にも勤め続け、職位を上げていきたい。昇進したら転職も厭わない。
					② “	“	正社員 ※配置転換・転動がない一般職	フルタイム（8:00～16:45）、残業月10時間	月給約24万円、年収416万円			
XB氏	男性 52歳	専門学校 なし	前職（正社員）をバウハラで退職。コロナ禍で正社員の仕事が見つからず。	もともと正社員を希望しており、D社でも正社員転換できると聞いていたが、できなかったから。	① D社（食品メーカー）	設備点検	契約社員（6ヶ月契約）	フルタイム（1日8h）	月収約24万円	やや満足している	ある程度 自分のペースで仕事をする事ができる。	検査業務を続けられるならば、現在の会社で責任者になりたいと考えている。
					② E社（水処理施設）	設備の工程管理、検査、機器点検	正社員	フルタイム（1日8h）	月収約32～33万円、賞与年間約100万円			
YC氏	女性 41歳	大学 夫・子	専業主婦を経て、子育てとの両立のためパート勤務。	子どもが小学4年になったこと、収入を増やしたかったこと。	① E社（製本会社）	製本機械オペレーター補助	パート（1年契約）	パートタイム（1日6.5h）	時給1100円（年収130万円）	どちらとも思えない	内容が管理栄養士としての業務外のものも多いから。	管理栄養士の仕事を続けたい。現在の職場に不満もあるが、継続勤務したいと考えている。
					② F施設（介護老人保健施設）	管理栄養士	正社員	フルタイム（1日7.75h）	月給22～23万円＋賞与年3～4ヶ月分（年収約370万円）			
YD氏	女性 43歳	大学 なし	上司との不仲で前職（正社員）を退職。コロナ禍で正社員の仕事が見つからず。	もともと正社員を希望しており、C社勤務中から転職先を探していた。	① C社（プライタル業界）	事務	派遣社員（3ヶ月契約）	フルタイム（1日7.5h）	時給1800円（年収300万円強）	全く満足していない	商品に愛着がない。	カスタム・サポート業務で疲弊しており、転職を検討している。
					② D社（パルル販売）	カスタム・サポート業務等	正社員	フルタイム（1日7.5h）	年収450万円（年俸制）			
YE氏	女性 32歳	専門学校 夫・子	病気休養の後、パート勤務。	マイホームを購入し通勤時間が長くなり、収入を増やしたいと思っていたところ、自宅に来ていた保険外交員からの誘いで転職。	① B社（プラスチック容器組立）	化粧品容器組立	パート（期間の定めなし）	パートタイム（1日6.0h）	時給835円（年収100万円）	どちらとも思えない	現状の給料は満足しているが、営業成績が取れない点で給料の水準が維持できない点が不満。	営業成績が維持できれば、働き続けたい。なお、営業職から事務職への転換制度もあるが、残業・転動があるため希望せず。
					② C社（生命保険）	個人営業	正社員 ※残業・転動がない営業職	フルタイム（1日8.0h）	月給20万円＋営業成績に応じた加算			
YF氏	女性 54歳	短大 夫	子育てのため初職（正社員）を退職。その後、子育てとの両立のためパート、契約社員として勤務。	銀行の将来が見えなくなってきた。子どもも独立していたので、正社員の仕事を探した。	① C社（銀行）	小売・飲食店向け営業	契約社員（期間の定めなし）	パートタイム（9:30～16:45）	月給25万4000円、年収約340万円	やや満足している	自分でスケジュールリングできる。職場での対人関係のストレスが少しい。	現在の会社で、現在の仕事を、60歳を過ぎても続けたい。
					② D社（生命保険）	法人向け営業	正社員 ※転動がない営業職	フルタイム（9:20～17:20）	月給22万円、年収約300万円。			
YG氏	女性 50歳	高校 なし	初職（正社員）退職後、派遣の方が働きと思え、事務派遣として10社程度の派遣先で勤務。	もともと正社員として働きたいと思っていたところ、派遣先の上司から正社員転換の打診があった。	① D社（電気通信工事）	受発注業務	派遣社員	フルタイム（8:45～17:30）、残業月10時間以下	時給1570円、年収300万円強	やや満足している	人間関係は悪くない。残業は多めだが、年取もほどほど（もったいない）。	現在の会社で勤め続けたい。資格の勉強をして、キャリアアップしたい。
					② “	受発注業務＋総務・経理	正社員	フルタイム（8:45～17:30）、残業月20～40時間	月給25万円、年収420万円			
XH氏	男性 45歳	高校 親（実家）	初職（正社員）を長時間労働を否に退職。以後、自分のペースで働けることを理由にアルバイトで生活。	将来の生活を見据え、安定した働き方をしたいと考え、契約社員（1年）を経て正社員になれる会社に転職。	① C店（花屋）	花の仕付け・加工、配達	アルバイト	フルタイム（1日8h）、残業なし	時給1,000円	あまり満足していない	仕事内容の大変さと給料が釣り合っていないと感じる。	今の会社で頑張れるだけ頑張ってみようと思っているが、できれば簡単に負担の少ない仕事がいい。
					② D社（防虫・清掃）	虫の捕獲・殺虫、清掃業者の管理	契約社員	フルタイム（1日8h）、残業あり	月給18.5万円＋定額残業手当1.5万円			
					③ “	“	正社員	フルタイム（1日8h）、残業あり	月給20.5万円＋定額残業手当1.7万円（年収380～400万円）			
YI氏	女性 39歳	大学 なし	資格試験浪人を経て、職業訓練を受けて医療機関に正社員就職したが、2ヶ月後に契約社員に変更された。	医療機関を契約終了となり、障害者枠の求人に応募して正社員に。	① B病院	受付・会計業務、レセコン操作、ショートステイの事務・清掃補助等	契約社員（当初正社員、2ヶ月後に契約社員に変更）	フルタイム（実質8:30～18:45休、月10～15時間残業）	月給15万円、賞与・昇給なし、交通費手当のみ、退職金なし	やや満足している	自分の持っているマイクロソフトオフィスの資格が生かせる作業を任せられているから、あまりスクールの大きな仕事ができるのではないのは、残念な点だと思う。	今の会社で定年まで働き続けたい。
					② C社（生命保険）	資料・データ作成、銀行出納業務、会議準備	正社員 ※障害者雇用	フルタイム（9:00～18:00）、残業なし	月給17.5万円、賞与8万円×2回、年収220～230万円、昇給あり			
YJ氏	女性 50歳	大学 なし	初職（正社員）を倒産により離職した後、主に派遣社員として生活していた。	派遣社員として収入が上がるがない。契約が更新されない不安を抱き（H社）、地方で正社員就職（I社）するがワハラで退職。地元で特定派遣（J社）。	① H社（製薬会社）	品質保証	登録型派遣（3ヶ月更新）	フルタイム（残業なし）	時給1,600～1,700円（年収300万円）	やや満足している	周囲の人が丁寧に教えてくれるので不安な業務ができる。	職場環境が良好であり、できれば定年まで働き続けたいと考えている。（特定派遣のままでよいが、派遣先の正社員になれる方がよい。）
					② I社（半導体製造会社）	半導体製造装置の検査	正社員	フルタイム（残業あり）	月給30万円＋賞与年1ヶ月（年収390万円）			
					③ J社（電池メーカー）	品質管理、検査	特定派遣会社の正社員（期間の定めなし）	フルタイム（残業なし）	月給25万円＋賞与年1ヶ月分（年収約325万円）			
YK氏	女性 50歳	大学 なし	前職（正社員）の業務内容が合わず退職し、登録型派遣でD社へ、その後、契約社員（直接雇用）に。	D社の人事制度改正により、契約社員が正社員に転換した（中途採用扱い）。	① D社（総合電機）	営業事務（契約管理・営業支援）	契約社員（1年更新）	フルタイム（残業15～20h/月）	月給27万円＋賞与年2ヶ月分（年収380万円）	やや満足している	上司やプロジェクト仲間の理解を得られ業務遂行がきていること。	現在の会社で働き続けるかは分からない。レポート勤務環境で同僚とコミュニケーションが取れない、スキルアップ圧力が強いこと等が理由。
					② “	“	正社員	フルタイム（残業15～20h/月）	月給27万円＋賞与年6ヶ月分（年収480万円）			
YL氏	女性 51歳	短大 夫	専業主婦を経て、長らく店主をしていたが閉鎖。夫の嘱託収入もあったためアルバイト就労。	夫が引退して世帯収入が減る。社員になれば賞与が出るを知り、転換を希望した。	① G社（洋服・雑貨販売）	接客、販売、仕入れ、イベント運営	アルバイト（期間の定めなし）	フルタイム（1日8h）、残業月20時間	時給980円、年収約250万円	どちらとも思えない	正社員になり増えた仕事に対して、また先上に対する負担感に対して、評価、また給与面で反映されない。	店をもっとよびていきたいが、働きぶりが給料に反映されていないのが不満。賞与も、1ヶ月分しか出ていない。
					② “	上記の他、会議報告、企画書作成等。	正社員	フルタイム（1日8h）、残業はアルバイト時代より減った	月給23～24万円、年収266万円			
YM氏	女性 39歳	大学 なし	初職（正社員）でうつ病を発症、退職。治療をしながらアルバイトをしていた。	クリーニング店時代に体調が回復し、障害者枠で正社員転換するもブラック企業であり退職。職業訓練を経て病院正社員。	① B店（クリーニング店）	受付・レジ・仕付け等	アルバイト（期間の定めなし）	パートタイム（週4日×6h）	時給800円以下（最低賃金）	あまり満足していない	介護の有資格者でなく雇用係しかできないところにもかえりを感じている。しかし、介護士の資格を取って利用者の排泄や入浴介護をすることにしても抵抗がなくなるため、シフトがある。	あと3年程度は勤め続けようと思っているが、将来的な転換を考えて資格（社会保険労務士）試験勉強を始めている。
					② C社（自治体業務受託会社）	事務作業（ラベル貼り）、文庫校閲等	正社員（障害者枠）	フルタイム（1日8h）	月給16万円＋賞与年間2ヶ月分			
					③ D病院	医療事務→介護助手	正社員	フルタイム（1日7.5h）	月給約22万円、賞与年間3.8ヶ月分			
YN氏	女性 50歳	短大 夫・子（→独立）	子どもがおり、扶養の範囲内でパート勤務をしていた。	子どもが独立したため、B社での正社員転換を申し出た。	① B社（損保代理店）	事務	パート（期間の定めなし）	パートタイム（1日6.0h）	時給980円（月収9万5千円）	やや満足している	自分のある程度裁量で進められる仕事が多い。	給与額には納得していないが、他社で通用するスキルも持っていないため、現在の会社で、付き合いの長い顧客を守りたい。
					② “	“	正社員	フルタイム（1日7.5h）	月給12万円			
YO氏	女性 41歳	短大 夫・子	初職（正社員）を出産後に退職。派遣で、勤務時間・通勤時間が短い職場を探した。	（子育て後）最終的には正社員として腰を据えて働きたいと考えていたため、正社員登用制度に応募した。	① B社（協同組合）	人事業務（採用、教育）	派遣社員（6ヶ月契約）	パートタイム（10:00～16:00、週3日）	時給1600円	非常に満足している	採用・教育の業務に携わることで、企業として人材を大切に考えていることが実感できる。	現在の会社で働き続けたい。
					② “	“	派遣社員（6ヶ月契約）	フルタイム（9:00～17:00）	時給1600円			
					③ “	“	正社員 ※転動がない専任職	フルタイム（9:00～17:30）	月給24万円、年収336万円			
YP氏	女性 59歳	大学中退 なし	子どもの頃から不登校。大学中退。40代前半までアルバイト、派遣社員。44歳で介護福祉士資格を取得し、介護施設で契約社員として働く。	40歳前後で事務派遣の仕事で自信がついてから、正社員を希望していた。介護施設Aの契約社員の仕事の辞めた後、介護施設Bの正社員に。	① A法人（介護グループホーム）	グループホームで介護・介助	契約社員（6ヶ月契約）	フルタイム（早番7:00～16:30、遅番9:30～19:00）	月給26万円、賞与なし（年収312万円）	やや満足している	自分に合っていると感じるから。	現在の会社で勤め続けたい。上司の人事がよく、仕事は自分に合っている。なれるならば、管理者にもなりたい。
					② B法人（福祉施設）	大規模介護施設で介護・介助	正社員	フルタイム	月給22万円＋賞与2ヶ月			
					③ C法人（グループホーム）	グループホームで介護・介助	正社員	フルタイム（早番7:00～16:00、遅番9:00～18:00、夜勤16:30～翌9:00）	月給24万円、賞与なし（年収288万円）			
YQ氏	女性 51歳	大学 夫死別・子（→独立）	もともと英語力を活かした仕事をしていたこと、母の介護の必要があったことから、派遣社員として勤務。	母の他界で介護の役目を終えたこと、仕事の幅を広げたいことから人材紹介会社経由で転職。	① D社（外資系飲料メーカー）	秘書アシスタント	派遣社員（3ヶ月契約）	フルタイム（9:00-17:15）	時給1,800円（年収300万円台）	やや満足している	自分に最適と考える職種に就けどおり、業務における裁量権を与えられていること。	現在の会社で定年まで勤務を希望。
					② E社（外資系ネットワークビジネス）	社長・役員秘書	正社員	フルタイム（フレックス制）	年収560万円（年俸制）			
YR氏	女性 54歳	短大 夫・子	専業主婦を経て、子育てをしながらパート勤務。	D社で正社員転換の打診。労働時間増加が心配だったが、子どもも大きくなり収入も増加することから転換。	① D社（インフラ維持管理）	事務（受注登録、請求書作成等）	パート（1年契約）	パートタイム（週20時間）	時給1,170円前後、年収106万円以内	非常に満足している	自分の技術に合っている、無理難題を押し付けられる事もなくある程度自分のペースで仕事ができるから。	現在の会社で定年まで、さらに定年後も勤務を希望。
					② “	事務（同上、業務量増加）	正社員	フルタイム（週37.5時間）	基本給19万円＋住宅手当2万円（昇給で賞与が支給されれば年収約300万円に）			
YS氏	女性 40歳	専門学校 なし	地元の会社で正社員をしていたがやりがいが感じられず退職し、東京で派遣社員となる（E社）。その後、E社の方針で専社員に。	上司の抜擢により、専社員から正社員に。	① E社（シェアードサービス会社）	経理（債務チーム）	準社員（1年更新）	フルタイム（9:00-17:30）、残業月30時間	時給1,745円	どちらとも思えない	仕事量、月中の繁忙時期。	勤務継続についての思いは複雑。正社員になり待遇は改善したが、職場でのプレッシャーが大きくなったため。
					② “	“	正社員	フルタイム（9:00-17:30（フレックス制））、残業月40～50時間	月給27万円、賞与年間40～50万円			
XT氏	男性 51歳	専門学校 なし	初職（正社員）を低賃金で理由で退職した後、契約社員・派遣社員としてキャリアを歩む。	もともと正社員の仕事を探していた。	① H社（製造）	ライン業務	派遣社員（3ヶ月契約）	フルタイム（1日約8h）	時給1,500円	やや満足している	仕事へのやり甲斐や仕事で得た経験や達成感。自分と合っている仕事。意識など。	タクシー運転手の仕事で自分に向いていることに気づいた。ただし、より高い収入を得るため、別のタクシー会社に転職を希望。
					② I社（ごみ焼却処理施設）	ごみ収集車の誘導、ごみの分別・処理	正社員	フルタイム（1日7.5h）	月収約22万円			
					③ フラットフォームワーク	フードリバー	個人自営業	フルタイム相当（週に約40時間）	月収16万～24万円			
					④ J社（タクシー会社）	ドライバー	正社員	フルタイム（月に230～240時間）	月収30～45万円			

1 基本属性

まず、調査対象者 20 名の基本属性を概観する。なお、これらの基本属性の分布については、日本の正社員転換者の基本属性の分布だけでなく、インターネット・モニター登録率、インタビュー調査協力依頼への応諾率も反映している点に留意する必要がある。

性別は、男性が 4 名（XA 氏、XB 氏、XH 氏、XT 氏）、女性が 16 名（YC 氏、YD 氏、YE 氏、YF 氏、YG 氏、YI 氏、YJ 氏、YK 氏、YL 氏、YM 氏、YN 氏、YO 氏、YP 氏、YQ 氏、YR 氏、YS 氏）である。

調査時の年齢は、20 代がゼロ名、30 代が 4 名（XA 氏、YE 氏、YI 氏、YM 氏）、40 代が 5 名（YC 氏、YD 氏、XH 氏、YO 氏、YS 氏）、50 代が 11 名（XB 氏、YF 氏、YG 氏、YJ 氏、YK 氏、YL 氏、YN 氏、YP 氏、YQ 氏、YR 氏、XT 氏）である。

最終学歴は、高等学校卒が 2 名（YG 氏、XH 氏）、専門学校卒が 4 名（XB 氏、YE 氏、YS 氏、XT 氏）³³、短期大学卒が 5 名（YF 氏、YL 氏、YN 氏、YO 氏、YR 氏）、大学卒が 8 名（XA 氏、YC 氏、YD 氏、YI 氏、YJ 氏、YK 氏、YM 氏、YQ 氏）、大学中退が 1 名（YP 氏）である。

婚姻状態は、未婚が 12 名（XA 氏、XB 氏、YD 氏、YG 氏、XH 氏、YI 氏、YJ 氏、YK 氏、YM 氏、YP 氏、YS 氏、XT 氏）、既婚が 7 名（YC 氏、YE 氏、YF 氏、YL 氏、YN 氏、YO 氏、YR 氏）、死別が 1 名（YQ 氏）である。なお、未婚者 12 名のうち、XH 氏を除く 11 名は調査時点で独居している。

2 3 年前に非正社員であった理由

過去 3 年以内に正社員転換を経験している方を調査対象としているため、20 名はいずれも調査 3 年前には非正社員として働いていた。その時に非正社員であった理由を整理すると、図表 2-2-2 のようになる。

第 1 に、若年期からやむを得ず非正社員として働いていた者が 2 名いる（XA 氏、YP 氏）。XA 氏は、在学中の就職活動が不調だったことから、YP 氏は、大学を中退してから長らく非正社員として働いていた。

第 2 に、家事・育児・介護等の事情で非正社員であった者が 7 名いる（YC 氏、YF 氏、YL 氏、YN 氏、YO 氏、YQ 氏、YR 氏）。7 名はいずれも女性であり、短大卒業後に父親が経営する会社でパート勤務をしていた YN 氏を除く 6 名は、学校卒業後に正社員として働いていた。

第 3 に、自身の病気・体調不良が理由で非正社員であった者が 2 名いる（YE 氏、YM 氏）。いずれも、病気等で休養した後、徐々に仕事に慣れるためパートタイムで勤務していた。

第 4 に、それら以外の理由で非正社員であった者が 9 名いる（XB 氏、YD 氏、YG 氏、XH

³³ 就職してから専門学校に通った場合は、就職する前の最終学歴を集計している。

氏、YI 氏、YJ 氏、YK 氏、YS 氏、XT 氏)。具体的理由としては、前職でのパワハラ (XB 氏)、上司との不仲 (YD 氏)、初職での長時間労働 (XH 氏)、低賃金 (XT 氏) 等、勤務先の側の問題と考えられるものが多く含まれる。

あくまで本調査対象者の特徴であるが、就職氷河期のやむを得ず型フリーター出身者は少ないこと、初職は正社員であったが子育て等で家庭重視の生活になり、再び正社員に転換するキャリアを歩んでいる女性が多いことが確認できる。

図表 2-2-2 3 年前に非正社員であった理由

(やむを得ず非正社員)

XA	在学中、就職活動をするも内定得られず。長く郵便業 A 社で契約社員として働く。
YP	子どもの頃から不登校。大学中退。40 代前半までアルバイト、派遣社員。44 歳で介護福祉士資格を取得し、介護施設で契約社員として働く。

(家事・育児・介護等)

YC	専業主婦を経て、子育てとの両立のためパート勤務。
YF	子育てのため初職 (正社員) を退職。その後、子育てとの両立のためパート、契約社員として勤務。
YL	専業主婦を経て、長く商店主をしていたが閉鎖。夫の嘱託収入もあったためアルバイト就労。
YN	子どもがおり、扶養の範囲内でパート勤務をしていた。
YO	初職 (正社員) を出産後に退職。派遣で、勤務時間・通勤時間が短い職場を探した。
YQ	もともと英語力を活かした仕事をしていて、母の介護の必要があったことから、派遣社員として勤務。
YR	専業主婦を経て、子育てをしながらパート勤務。

(病気・体調不良)

YE	病気休養の後、パート勤務。
YM	初職 (正社員) でうつ病を発症、退職。治療をしながらアルバイトをしていた。

(その他)

XB	前職 (正社員) をパワハラで退職。コロナ禍で正社員の仕事が見つからず。
YD	上司との不仲で前職 (正社員) を退職。コロナ禍で正社員の仕事が見つからず。
YG	初職 (正社員) 離職後、派遣の方が稼げると思い、事務派遣として 10 社程度の派遣先で勤務。
XH	初職 (正社員) を長時間労働を苦に退職。以後、自分のペースで働けることを理由にアルバイトで生活。
YI	資格試験浪人を経て、職業訓練を受けて医療機関に正社員就職したが、2 ヶ月後に契約社員に変更された。
YJ	初職 (正社員) を倒産により離職した後、主に派遣社員として生活していた。
YK	前職 (正社員) の業務内容が合わず退職し、登録型派遣で D 社へ。その後、契約社員 (直接雇用) に。
YS	地元の会社で正社員をしていたがやりがいを感じられず退職し、東京で派遣社員となる (E 社)。その後、E 社の方針で準社員に。
XT	初職 (正社員) を低賃金が理由で退職した後、契約社員・派遣社員としてキャリアを歩む。

3 正社員への転換理由

3 年前に非正社員であった 20 名は、なぜ正社員に転換することになったのか。正社員転換の理由は複合的であるが、図表 2-2-3 は、その主な理由を整理したものである。

第 1 に、もともと正社員として働くことを希望していた者が 5 名いる (XA 氏、XB 氏、YD 氏、YG 氏、XT 氏)。そこには、社内転換制度に合格して正社員になった XA 氏、派遣先の上司からの打診があり正社員になった YG 氏のように、非正社員として働いていた勤務先で正社員になった者もいれば、他の 3 名のように転職により正社員になった者もいる。

第 2 に、家庭事情の変化により正社員になった者が 7 名いる (YC 氏、YF 氏、YE 氏、YL 氏、YN 氏、YO 氏、YQ 氏)。いずれも女性であり、うち 4 名 (YC 氏、YF 氏、YN 氏、YO

氏)は、子どもが成長したことが理由である。

第3に、病気・体調不良により休養し、パートタイム勤務で仕事に慣らしていたところ、体調が回復して正社員になった者が1名いる(YM氏)。

第4に、気持ちの変化、仕事やキャリアに対する考え方の変化により正社員に転換した者が2名いる(XH氏、YJ氏、YP氏)。いずれも、当初から正社員を希望していたわけではなかったが、将来の生活を見据えて、安定した働き方をしたいと考えて正社員を希望するようになった点が共通している。

第5に、自分からではなく、勤務先からの打診がきっかけで正社員になった者が3名いる(YK氏、YR氏、YS氏)。

図表 2-2-3 正社員への転換理由(主なもの)

(もともと正社員を希望)

XA	もともと正社員を希望しており、正社員転換制度に応募、試験を受けて転換した。
XB	もともと正社員を希望しており、D社でも正社員転換できると聞いていたが、できなかったから。
YD	もともと正社員を希望しており、C社勤務中から転職先を探していた。
YG	もともと正社員として働きたいと思っていたところ、派遣先の上司から正社員転換の打診があった。
XT	もともと正社員の仕事を探していた。

(家庭事情の変化)

YC	子どもが小学4年になったことと、収入を増やしたかったこと。
YF	銀行の将来が見えなくなり退職。子どもも独立していたので、正社員の仕事を探した。
YE	マイホームを購入し通勤時間が長くなり、収入も増やしたいと思っていたところ、自宅に来ていた保険外交員からの誘いで転職。
YL	夫が引退して世帯収入が減る。社員になれば賞与が出ると知り、転換を希望した。
YN	子どもが独立したため、B社での正社員転換を申し出た。
YO	(子育て後)最終的には正社員として腰を据えて働きたいと考えていたため、正社員登用制度に応募した。
YQ	母の他界で介護の役目を終えたこと、仕事の幅を広げたことから人材紹介会社経由で転職。

(体調の回復)

YM	クリーニング店時代に体調が回復し、障害者枠で正社員転職するもブラック企業であり退職。職業訓練を経て病院正社員。
----	---

(気持ちの変化)

XH	将来の生活を見据え、安定した働き方をしたいと考え、契約社員(1年)を経て正社員になれる会社に転職。
YJ	派遣社員として収入が上がらない、契約が更新されない不安を抱き(H社)、地方で正社員就職(I社)するがパワハラで退職。地元で特定派遣に(J社)。
YP	40歳前後で事務派遣の仕事で自信がついてから、正社員を希望していた。介護施設Aの契約社員の仕事を辞めた後、介護施設Bの正社員に。

(勤務先からの打診)

YK	D社の人事制度改正により、契約社員が正社員に転換した(中途採用扱い)。
YR	D社で正社員転換の打診。労働時間増加が心配だったが、子どもも大きくなり収入も増加することから転換。
YS	上司の抜擢により、準社員から正社員に。

(その他)

YI	医療機関を契約終了となり、障害者枠の求人に応募して正社員に。
----	--------------------------------

総じて、家庭事情の変化、体調の回復、気持ちの変化といった労働供給側の事情の変化、勤務先からの打診や（もともと正社員を希望していた者の）転職成功等、労働需要側の状況の変化によると考えられるケースが多い。他方で、最近の職業訓練受講や資格取得が過去 3 年での正社員転換に関係しているケースは、YM 氏（医療事務）、YP 氏（介護福祉士）だけであった³⁴。

4 正社員への転換経路

正社員への転換経路をみると、社内転換が 9 名（XA 氏、YG 氏、XH 氏、YK 氏、YL 氏、YN 氏、YO 氏、YR 氏、YS 氏）、転職による転換が 11 名（XB 氏、YC 氏、YD 氏、YE 氏、YF 氏、YI 氏、YJ 氏、YM 氏、YP 氏、YQ 氏、XT 氏）となっている³⁵。

ちなみに、改正労働契約法に基づく無期転換を経験しているのは 2 名（XA 氏、YF 氏）であり、うち XA 氏は無期転換した勤務先で正社員になっているが、YF 氏は無期転換した勤務先を辞めて他社で正社員となっている。つまり、無期転換をステップとして正社員になっているのは、20 名のうち XA 氏のみである。

転換先がどのような正社員区分であるかに注目すると、少なくとも 4 名（XA 氏、YE 氏、YF 氏、YO 氏）は勤務地限定社員区分である。いずれの勤務先にも、広範囲の転勤義務がある上位の正社員区分があり、これら 4 名については、勤務地限定正社員区分があることにより、正社員転換が容易になったり、定着が可能になったりしていると考えられる。例えば、XA 氏は非正社員から一般職正社員になったが、上位の総合職正社員は採用の方法も基準もまったく異なるという。YE 氏は、営業成績が維持できればという条件付きで勤続を希望しているが、その際、残業や転勤がある基幹職への転換は考えておらず、それらが無い営業職での勤続を希望している。転勤が無い専任職正社員として働く YO 氏は、「家庭のリズムを大事にしたい」ため、転勤がある総合職正社員への転換を希望していない。

いずれにせよ、本調査シリーズの問題関心に引き付けて言うならば、労働契約法に基づく無期転換が正社員転換に繋がっているケースは必ずしも多くはないが、勤務地限定正社員をはじめとする多様な正社員区分の導入が正社員転換を促している可能性が示唆される。

5 仕事内容の変化

正社員転換の前後で、仕事内容はどのように変化しているだろうか。図表 2-2-4 は、社内転換、転職による転換の別に、転換前と転換後の仕事内容を対照させたものである。

³⁴ この他、YI 氏の専門学校通学（医療事務）もキャリアに影響しているが、過去 3 年での正社員転換には関係していない。

³⁵ ちなみに、日程調整不調等によりインタビュー実施に至らなかった 24 名を含めると、正社員転換経路の内訳は、社内転換 10 名、転職による転換 31 名である。ただし、インタビュー調査において、スクリーニング調査により事前に収集した情報が誤っていることが判明したケースもあることから、この情報は参考までにとどまる。

ここから、当然のことではあるが、社内転換の場合は仕事内容が同じか、業務の種類や量が増える形の変化であることが多いことが分かる。具体的には、正社員転換の前後で仕事内容が完全に同じケースが 6 名（XA 氏、XH 氏、YK 氏、YN 氏、YO 氏、YS 氏）、業務の種類は同じであるが量が増えたケースが 1 名（YR 氏）、業務の種類が増えたケースが 2 名（YG 氏、YL 氏）である。

他方、転職による転換の場合は仕事内容が変わることが多いことが分かる。特に、YC 氏（製本機械オペレーター補助→管理栄養士）、YD 氏（事務→カスタマ・サポート業務等）、YE 氏（化粧品容器組立→個人営業）、XT 氏 1 回目（ライン業務→ごみ収集車の誘導、ごみの分別・処理）、XT 氏 2 回目（フードデリバリー→ドライバー）は大きな変化例である。ちなみに、このうち YC 氏は学生時代に管理栄養士の資格を取得し、過去に管理栄養士として働いていた経験があるが、他は未経験の仕事に就いている。

図表 2-2-4 正社員転換前後の仕事内容

（社内転換）

	転換前	転換後
XA	配達	〃
YG	受発注業務	〃 + 総務・経理
XH	虫の捕獲・殺虫、清掃業者の管理	〃
YK	営業事務（契約管理・営業支援）	〃
YL	接客、販売、仕入れ、イベント運営	〃 + 会議報告、企画書作成等
YN	事務	〃
YO	人事業務（採用、教育）	〃
YR	事務（受注登録、請求書作成等）	〃 ※業務量増加
YS	経理（債務チーム）	〃

（転職による転換）

	転換前	転換後
XB	設備点検	設備の工程管理、検査、機器点検
YC	製本機械オペレーター補助	管理栄養士
YD	事務	カスタマ・サポート業務等
YE	化粧品容器組立	個人営業
YF	小売・飲食店向け営業	法人向け営業
YI	受付・会計業務、レセコン操作、事務・清掃補助等	資料・データ作成、銀行出納業務、会議準備
YJ	品質保証	半導体製造装置の検査
YM	受付・レジ・仕分け等	事務作業（ラベル貼り）、文章校閲等
YP	グループホームで介護・介助	大規模介護施設で介護・介助
YQ	秘書アシスタント	社長・役員秘書
XT①	ライン業務	ごみ収集車の誘導、ごみの分別・処理
XT②	フードデリバリー	ドライバー

注：XT 氏は、転換タイミングが 2 回ある。

6 賃金の変化

非正社員から正社員への転換に伴い、賃金はどのように変化したか。転換前がフルタイム勤務で、転換前後の年収が概算可能な 15 件について集計すると、図表 2-2-5 のようになる。

増減をみると、200 万円以上の増加が 3 件（YQ 氏、XT 氏、XB 氏）、100～200 万円未満の増加が 4 件（YD 氏、XH 氏、YG 氏、YK 氏）、100 万円未満の増加が 6 件（XA 氏、YJ 氏、YS 氏、YO 氏、YI 氏、YL 氏）、マイナスが 2 件（YP 氏、XT 氏）となっている。総じて、正社員転換者の多くが年収の増加を経験していることが分かる。

社内転換か転職による転換かに注目すると、200 万円以上の大幅な年収増加を経験している 3 件は、いずれも転職による転換であることが分かる。他方、年収が減少している 2 件も転職による転換である。すなわち、転職による転換の方が年収増減の分散が大きいと言える。

図表 2-2-6 は、同様の情報を図示したものである。該当ケースが少なく留意が必要であるが、ここから、転換前の年収が 300 万円前後、あるいはそれ以下場合に、年収が横ばい・減少となりやすいことが分かる。また、過去 3 年間で「非正社員→正社員→正社員（転職）」の経歴を歩んでいる YJ 氏と YP 氏は、いずれも 2 回目の転職で年収が減少している。

図表 2-2-5 正社員転換前後の年収(万円)

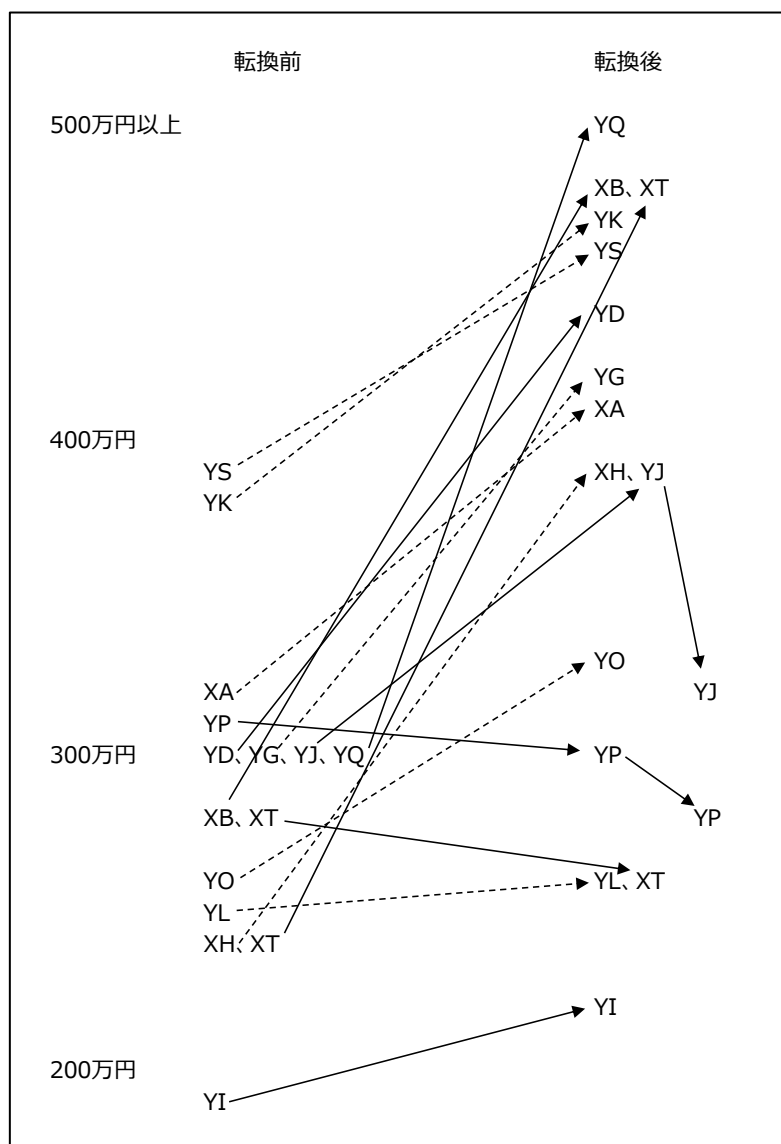
	転換前		転換後		年収 増減	転換 経路
	年収	推計	年収	推計		
YQ	300		560		260	転職
XT②	240	月収 20×12	480	月収 40×12	240	転職
XB	288	月収 24×12	490	月収 32.5×12 + 賞与 100	202	転職
YD	300		450		150	転職
XH	240	月収 20×12	390		150	社内
YG	300		420		120	社内
YK	380		480		100	社内
XA	320		416		96	社内
YJ	300		390		90	転職
YS	392	時給 1745 円×180（うち残業 30 時間）×12	465	月収 35（27 + 残業手当 8）×12 + 賞与 45	73	社内
YO	269	時給 1600 円×1680	336		67	社内
YI	180	月収 15×12	225		45	転職
YL	250		266		16	社内
YP	312		308	月収 22×12 + 賞与 2ヶ月	-4	転職
XT①	288	時給 1500 円×1920	264	月収 22×12	-24	転職

注 1：転換前がフルタイム勤務の場合のみ掲載。

注 2：XT 氏は、正社員転換のタイミングが 2 回ある。

注 3：ケースレコードから年収が判明しない場合は、執筆者が推計。

図表 2-2-6 正社員転換前後の年収変化(図示)



注 1：点線は社内転換、実線は転職による転換を表す。

注 2：YJ 氏、YP 氏は、「非正社員→正社員→正社員（転職）」の経歴を歩んでいる。

7 仕事満足度とその理由

本調査では、インタビューの後に、自記式アンケートで現在の仕事への満足度と、その理由をたずねている。それらを整理すると、図表 2-2-7 のようになる。

ここから、「非常に満足している」が 3 名 (XA 氏、YO 氏、YR 氏)、「やや満足している」が 10 名 (XB 氏、YF 氏、YG 氏、YI 氏、YJ 氏、YK 氏、YN 氏、YP 氏、YQ 氏、XT 氏)、「どちらともいえない」が 4 名 (YC 氏、YE 氏、YL 氏、YS 氏)、「あまり満足していない」が 2 名 (XH 氏、YM 氏)、「全く満足していない」が 1 名 (YD 氏) であり、半数以上が満足していることが分かる。

その理由をみると、「あなたは、現在の仕事にどのくらい満足していますか？」というワー

ディングによるところもあるが、雇用の安定や賃金に関するだけでなく、多くが仕事の内容や進め方に言及していることが分かる。

ちなみに、「非常に満足している」「やや満足している」の理由では、「自分のペースで仕事ができる」(XB氏)、「自分のある程度裁量で進められる仕事が多い」(YN氏)、「業務における裁量権が与えられている」(YQ氏)というように、仕事の裁量性の高さに言及している者が多い。これに対し、「どちらともいえない」「あまり満足していない」「全く満足していない」の理由では、「正社員になり増えた仕事に対して…(中略)…給与面で反映されない」(YL氏)、「仕事量、月中の繁忙時期」(YS氏)、「仕事内容の大変さと給料が釣り合っていない」(XH氏)というように、仕事の負担の大きさに言及している者が多い。

また、社内での転換か、転職による転換かに注目すると、「非常に満足している」と回答している3名が、いずれも社内転換であることが分かる。ただし、社内転換であっても「どちらともいえない」(YL氏、YS氏)、「あまり満足していない」(XH氏)と回答している者もあり、社内転換だからといって一概に仕事満足度が高いとは限らない。

図表 2-2-7 仕事満足度とその理由

	仕事満足度	その理由	転換経路
XA	非常に満足している	同僚との人間関係も悪くなく、通勤距離も短く、かつ仕事に見合った給料を頂けているから。	社内
YO	非常に満足している	採用・教育の業務に携わることで、企業として人材を大切に考えていることが実感できる。	社内
YR	非常に満足している	自分の技量に合っていて、無理難題を押し付けられる事もなくある程度自分のペースで仕事ができるから。	社内
XB	やや満足している	ある程度 自分のペースで仕事をしている。	転職
YF	やや満足している	自分でスケジュールリングできる。職場での対人関係のストレスが少ない。	転職
YG	やや満足している	人間関係は悪くない。残業は多めだが、年収もほどほど(もっと上げたい)。	社内
YI	やや満足している	自分の持っているマイクロソフトオフィスの資格が生かせる作業を任せられているから。あまりスケールの大きな仕事できていないのは、残念な点だと思う。	転職
YJ	やや満足している	周囲の人が丁寧に教えてくれるので不安なく業務ができる。	転職
YK	やや満足している	上司やプロジェクト仲間の理解を得られ業務遂行ができていること。	社内
YN	やや満足している	自分のある程度裁量で進められる仕事が多い。	社内
YP	やや満足している	自分に合っていると感じるから。	転職
YQ	やや満足している	自分に最適と考える職種に就けており、業務における裁量権を与えられていること。	転職
XT	やや満足している	仕事へのやり甲斐や仕事で得た経験や達成感。自分が合っている仕事。意識など。	転職
YC	どちらともいえない	内容が管理栄養士としての業務外のものも多いから。	転職
YE	どちらともいえない	現状の給料は満足しているが、営業成績が取れないと給料の水準が維持できない点が不満。	転職
YL	どちらともいえない	正社員になり増えた仕事に対して、また売上に対する貢献度に対して、評価、また給与面で反映されない。	社内
YS	どちらともいえない	仕事量、月中の繁忙時期。	社内
XH	あまり満足していない	仕事内容の大変さと給料が釣り合っていないと感じるから。	社内
YM	あまり満足していない	介護の有資格者でなく雑用係しかできないところにもどかしさを感じている。しかし、介護士の資格を取って利用者の排泄や入浴介助をすることに対しても抵抗があるため、ジレンマがある。	転職
YD	全く満足していない	商品に愛着がない。	転職

8 今後のキャリア希望

20 名の正社員転換者は、今後のキャリアについてどのような希望を持っているのだろうか。図表 2-2-8 は、それらを整理したものである。

第 1 に、現在の勤務先に勤続し、キャリアアップしたいと考えている者が 4 名いる（XA 氏、XB 氏、YG 氏、YP 氏）。そこには、XA 氏、YP 氏のように「職位を上げていきたい」「管理者にもなってみたい」と役職昇進を希望する者もいれば、YG 氏のように資格の勉強を通じてキャリアアップを希望する者もいる。

第 2 に、特段のキャリアアップは希望していないが、おおむね定年まで勤続したいと考えている者が 7 名いる（YC 氏、YF 氏、YQ 氏、YR 氏、YI 氏、YJ 氏、YO 氏）。この他、「営業成績を維持できれば」（YE 氏）、「簡単で負担の少ない仕事であれば」（XH 氏）といった条件付きで勤続を希望する者が 2 名、「他社で通用するスキルも持っていないため」（YN 氏）といった消極的理由で勤続を希望する者が 1 名いる。

第 3 に、判断を留保している者が 3 名いる（YL 氏、YK 氏、YS 氏）。うち 2 名は、「スキルアップ圧力が強い」（YK 氏）、「職場でのプレッシャーが大きくなった」（YS 氏）ことを挙げている。

第 4 に、転職を希望している者が 3 名いる（YM 氏、YD 氏、XT 氏）。うち 1 名（XT 氏）はタクシー運転手という職種のままでの転職希望であるが、他の 2 名（YM 氏、YD 氏）は現在の職種に魅力を感じられなかったり、負担を感じたりしており、職種を変えたいと考えている。

第 5 に、非正社員から正社員への転換経路に注目すると、転職を希望している 3 名は、いずれも転職による転換者であることが分かる。勤務先を変えることに対してもともと抵抗が少ないことや、転職後に予想外の事態に直面していることが、更なる転職希望に繋がっていると考えられる。

図表 2-2-8 今後のキャリア希望

（勤続かつキャリアアップ）

XA	現在の会社に勤め続け、職位を上げていきたい。昇進したら転勤も厭わない。	社内
XB	検査業務を続けられるならば、現在の会社で責任者になりたいと考えている。	転職
YG	現在の会社で勤め続けたい。資格の勉強をして、キャリアアップしたい。	社内
YP	現在の会社で勤め続けたい。上司の人柄がよく、仕事も自分に合っている。なれるならば、管理者にもなってみたい。	転職

（勤続）

YC	管理栄養士の仕事を続けたい。現在の職場に不満もあるが、継続勤務したいと考えている。	転職
YF	現在の会社で、現在の仕事を、60 歳を過ぎても続けたい。	転職
YQ	現在の会社で定年まで勤続を希望。	転職
YR	現在の会社で定年まで、さらに定年後も勤続を希望。	社内
YI	今の会社で定年まで働き続けたい。	転職
YJ	職場環境が良好であり、できれば定年まで働き続けたいと考えている。（特定派遣のままでよいが、派遣先の正社員となれる方がよい。）	転職
YO	現在の会社で働き続けたい。	社内

（条件付きで勤続）

YE	営業成績が維持できれば、働き続けたい。なお、営業職から基幹職への転換制度もあるが、残業・転勤があるため希望せず。	転職
XH	今の会社で頑張るだけ頑張ってみようと思っているが、できれば簡単に負担の少ない仕事がよい。	社内

（消極的理由で勤続）

YN	給与額には納得していないが、他社で通用するスキルも持っていないため、現在の会社で、付き合いの長い顧客を守りたい。	社内
----	--	----

（判断留保）

YL	店をもっとよくしていきたいが、働きぶりが給料に反映されていないのが不満。賞与も、1 ヶ月分しか出ていない。	社内
YK	現在の会社で働き続けるかは分からない。リモート勤務環境で同僚とコミュニケーションが取れない、スキルアップ圧力が強いこと等が理由。	社内
YS	勤務継続についての思いは複雑。正社員になり待遇は改善したが、職場でのプレッシャーが大きくなったため。	社内

（転職）

YM	あと 3 年程度は勤め続けようと思っているが、将来的な転職を考えて資格（社会保険労務士）試験勉強を始めている。	転職
YD	カスタム・サポート業務で疲弊しており、転職を検討している。	転職
XT	タクシー運転手の仕事が自分に向いていることに気づく。ただし、より高い収入を得るため、別のタクシー会社に転職を希望。	転職

注：最右列は、社内転換により正社員になったか、転職により正社員になったかを表す。

第 3 節 よい正社員転換とみなしうるケース

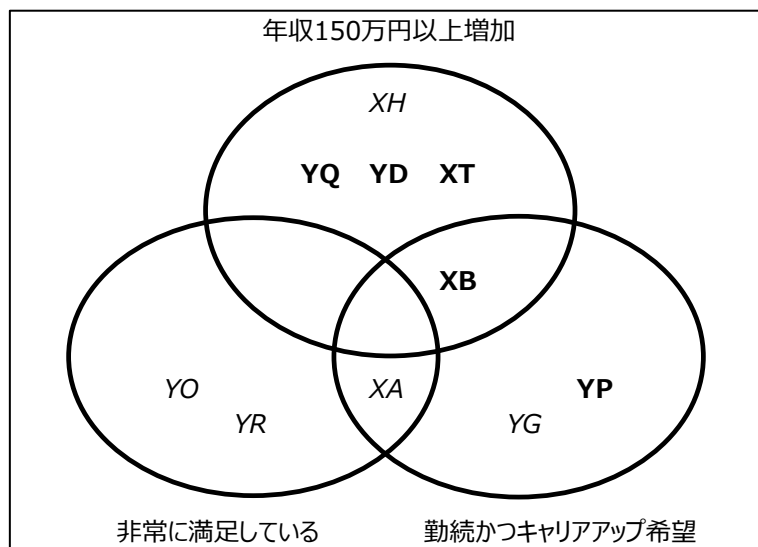
前節では、過去 3 年間に非正社員から正社員に転換した 20 名の調査結果を概観してきた。その際、賃金の変化、転換後の仕事満足度、今後のキャリア希望等をみると、必ずしもすべての正社員転換がよい結果を導くとは限らないことがうかがえた。

もちろん、何がよい結果で何がよくない結果であるかを一概に決めるのは難しい。そのことを承知の上で、本節では、よい正社員転換とみなしうるケースとして、150 万円以上の大幅な年収増加を経験した 5 名（XB 氏、YD 氏、XH 氏、YQ 氏、XT 氏）、転換後の仕事満足度が高い（非常に満足している）3 名（XA 氏、YO 氏、YR 氏）、転換先で勤続かつキャリア

ップを希望している 4 名（XA 氏、XB 氏、YG 氏、YP 氏）に着目し、そのような正社員転換を可能にした要因や、正社員転換の類型について考察する。

図表 2-3-1 は、それらに該当するケースをベン図で示したものである。ここから、3 パターンの重複はさほど多くないことが分かる。そのことを踏まえ、以下、それぞれのパターンについて分析する。

図表 2-3-1 よい正社員転換とみなしうるケース



出所：執筆者が作成。

注：斜体は社内転換、太字は転職による転換を表す。

1 大幅な年収増加

正社員転換により 150 万円以上の年収増加を経験した 5 名（XB 氏、YD 氏、XH 氏、YQ 氏、XT 氏）のプロフィールおよび転換前後の仕事内容等をまとめると、図表 2-3-2 のようになる。

まず、5 名のうち 3 名は男性であり、3 名とも非大卒である。調査対象者 20 名のうち男性が 4 名、非大卒（高等学校卒、専門学校卒）が 6 名にとどまることを踏まえるならば、非大卒男性の割合がかなり高いといえる。水処理施設での作業（XB 氏）、防虫・清掃にかかわる作業（XH 氏）、タクシー運転手といった現業職種において、比較的高い年収の正社員転換先が存在することが関係しているのだろう。

また、XH 氏を除く 4 名が転職により転換していることが分かる。非正社員から正社員への雇用形態の転換に加え、賃金水準が高い企業や職種に転職することで、年収が大幅に増加しているのだと考えられる。逆に言えば、社内転換の場合は、同じ企業で同じ職種を継続するため、大幅な年収増加は得られにくいのだろう。

ただし、正社員転換後の定着が期待できるかどうかは定かでない。図表 2-2-7 で仕事満足

度をみると、XB 氏、YQ 氏、XT 氏は「やや満足している」であるが、XH 氏は「あまり満足していない」、YD 氏は「全く満足していない」である。ケースレコードからは、XH 氏が時間内に作業を完了させる必要がある、責任が重いといった負担を感じていること、YD 氏がカスタマ・サポート業務において対応が難しい「粘着質のお客さん」等とコミュニケーションをとる必要があり、精神的に疲弊していることがうかがえる。これらから、大幅な年収増加の代償として、肉体的・精神的負担が増加する場合が少なくないことが読み取れる。

総じて、社内転換よりは転職による転換の方が大幅な年収増加が得られやすいこと、現業職種において比較的年収の高い正社員転換先が存在することが注目されるが、それらの正社員転換は、肉体的・精神的負担の増加を伴う可能性が高いと言える。

図表 2-3-2 大幅な年収増加を経験しているケース

	性別 年齢	最終 学歴	転換前	転換後	転換 経路
XB	男性 52 歳	専門 学校	D 社（食品メーカー） 設備点検 [288 万円]	E 社（水処理施設） 設備工程管理、検査、機器点検 [490 万円]	転職
YD	女性 43 歳	大学	C 社（ブライダル業界） 事務 [300 万円]	D 社（アパレル販売） カスタマ・サポート業務等 [450 万円]	転職
XH	男性 45 歳	高校	D 社（防虫・清掃） 虫捕獲・殺虫、清掃業者管理 [240 万円]	〃 [390 万円]	社内
YQ	女性 51 歳	大学	D 社（外資系飲料メーカー） 秘書アシスタント [300 万円]	E 社（外資系ネットワークビジネス） 社長・役員秘書 [560 万円]	転職
XT	男性 51 歳	専門 学校	プラットフォームワーク フードデリバリー [240 万円]	J 社（タクシー会社） ドライバー [480 万円]	転職

注：[] は年収を表す。

2 非常に満足している

正社員転換後の仕事に「非常に満足している」と回答した 3 名（XA 氏、YO 氏、YR 氏）には、どのような共通点があるだろうか。

図表 2-3-3 は、これら 3 名の正社員転換前後の状況を示したものである。ここから、いずれも社内転換であり、また、正社員転換時点で XA 氏は約 10 年、YO 氏は約 5 年、YR 氏は 4 年、非正社員として勤務していたことが分かる。非正社員であった理由（図表 2-2-3）と併せると、XA 氏は、大学卒業後に正社員として就職できず、非正社員として働きながら正社員転換の機会が得られるのを待っていたこと、YO 氏は、かねてより子育て後に正社員になりたいと考えていたこと、YR 氏は、子どもが大きくなるまでは非正社員でよいと考えていたが、マネジャーからの正社員転換打診により考えを変えたことが読み取れる。

いずれにせよ、これら 3 名は、正社員転換先やそこでの仕事内容を好んでおり、職場の人

間関係等においても問題がなかったものと考えられる。実際、ケースレコードからは、XA氏が、学生時代から郵便の仕事に興味を持っていたこと、YO氏が、「昭和的」な風土の前職と比較して正社員転換先の働きやすい職場環境に魅力を感じていたことが読み取れる。

また、XA氏が社内転換したA社は全国に支店を持つ郵便業、YO氏が社内転換したB社は正社員350～360名の協同組合、YR氏が社内転換したD社は従業員600名規模のインフラ維持管理企業であり、いずれも大企業セクターに属する。

このような状況において双方合意の下で正社員転換したからこそ、転換後の仕事に大いに満足できるのだと考えられる。

ちなみに、正社員転換により3名とも年収が増加しているが、150万円以上増加している者はいない。年収が大幅に増加することと転換後の仕事に大いに満足できることとは、別の事柄である可能性がある。

図表 2-3-3 転換後の仕事に「非常に満足している」ケース

	性別 年齢	転換時 勤続年数	正社員に転換した理由	転換前	転換後 (社内転換)
XA	男性 34歳	約10年	もともと正社員を希望しており、正社員転換制度に応募、試験を受けて転換した。	A社（郵便業）乙支店 配達 [320万円]	〃 [416万円]
YO	女性 41歳	約5年 (中断有)	（子育て後）最終的には正社員として腰を据えて働きたいと考えていたため、正社員登用制度に応募した。	B社（協同組合） 人事業務（採用、教育） [269万円]	〃 [336万円]
YR	女性 54歳	4年	D社で正社員転換の打診。労働時間増加が心配だったが、子どもも大きくなり収入も増加することから転換。	D社（インフラ維持管理） 事務(受注登録、請求書作成等) [時給1170円]	〃 ※業務量増加 [300万円]

注：[] は年収を表す。

3 勤続かつキャリアアップを希望

正社員転換先で勤続かつキャリアアップを希望している4名（XA氏、XB氏、YG氏、YP氏）にはどのような共通点があるだろうか。

まず、図表 2-3-4 にて転換経路をみると、XA氏とYG氏は社内転換、XB氏とYP氏は転職による転換であり、どちらが多いというわけではない。

また、150万円以上の年収増加を経験しているのはXB氏のみであり、YP氏のように正社員転換先、さらに正社員2社目において年収が減少しているケースもある。

さらに、図表 2-2-7 でみたように、正社員転換後の仕事に「非常に満足している」と回答しているのはXA氏のみであり、XB氏、YG氏、YP氏は「やや満足している」と回答している。正社員転換後の仕事に大いに満足していることと、正社員転換先で勤続してキャリアアップしたいと考えることとは、別の事柄である可能性がある。

そこで、4名が正社員転換先で勤続してキャリアアップしたいと希望する理由がどこにあ

るか、ケースレコードに基づいて考察することとする。

図表 2-3-4 勤続かつキャリアアップを希望しているケース

	性別 年齢	転換前	転換後	正社員 2 社目	転換 経路
XA	男性 34 歳	A 社（郵便業）乙支店 配達 [320 万円]	〃 [416 万円]		社内
XB	男性 52 歳	D 社（食品メーカー） 設備点検 [288 万円]	E 社（水処理施設） 設備工程管理、検査、機器点 検 [490 万円]		転職
YG	女性 50 歳	D 社（電気通信工事） 受発注業務 [300 万円]	〃 + 総務・経理 [420 万円]		社内
YP	女性 59 歳	A 法人(グループホーム) 介護・介助 [312 万円]	B 法人（福祉施設） 介護・介助 [308 万円]	C 法人(グループホーム) 介護・介助 [288 万円]	転職

注 1：[] は年収を表す。

注 2：YP 氏は、B 法人への転職により正社員になり、C 法人に転職して引き続き正社員として働いている。

(1) XA 氏

XA 氏は、大学在学中の就職活動が不調であったため、卒業後も郵便業 A 社でアルバイト、契約社員を続けていた。そういった中で A 社に正社員登用制度が導入されたため、XA 氏はこれに応募するようになり、4 回目の挑戦で合格した。その時のことを、XA 氏は次のように語る。

就職うまくいなくて、ずーっと 10 年以上コンプレックスを抱えてたので、やっぱり自信ができました、やっぱり。自分を正社員として雇ってくれる会社があるんだという自信はすごくやっぱり、契約社員と違って大分できましたね。

あと、変わったことと言えば、やっぱり社員である以上、そうですねえ、ある程度責任感を感じるようにはなりました、やっぱり。どうしても、まあ、契約社員だからいいや、みたいなちょっと逃げ腰的のところあったんですけど、なってからは、やっぱり自分が社員である以上は、会社を支えていくと言うとちょっとオーバーですけど、自分が頑張ってやっていかないと班も回らないしという気持ちには少しはなりましたね。

このように、XA 氏は、非正社員時代はコンプレックスを抱えていたが、正社員登用試験に合格することで自信を得て、仕事や会社に対する責任感を強めるに至った。こういった経緯が、XA 氏がそこでキャリアアップしたいと希望する背景にあると考えられる。

(2) XB 氏

XB 氏は、専門学校卒業後、正社員として就職するが半年で離職し、以後、正社員と非正社員（アルバイト、契約社員）の仕事を交互にしていた。食品メーカーの前職（契約社員）では、正社員と非正社員とに「びっくりするぐらい」の収入格差があることも実感し、正社員としての転職先を探していた。

そういった中、2022 年に水処理施設（E 社）に正社員として入社し、490 万円ほどの年収を得るようになった。XB 氏は、E 社への転職を振り返って次のように語る。

水の検査業務は以前からやってみたいと思っていたんで、やってみたところ、がっかりしたということはなく、いろいろ勉強になったことが大きかったので、自分のためにもなるし、よかったなと思ったのと、あと、収入がかなり上がりましたので、自分の生活、プライベートの部分で少し余裕が生まれたというのは大きかったです。

このように生活に余裕ができたところで、XB 氏はさらに上司から、将来的に責任者になって欲しいと打診されている。その時のことを、XB 氏は次のように語る。ここから、長く正社員と非正社員を行き来した後に、正社員となり安定した収入と上司からの信頼を得たことで、正社員転職先でのキャリアアップを希望するようになったことがうかがえる。

半年ぐらい前の上司との面談のときに、将来的には検査の責任者になってもらいたいという打診を受けました。そうなるために分析業務に力を入れていきたいなと思っていますし、そういう感じであれば、今の勤め先でしばらくは勤めていきたいなとは思っています。

(3) YG 氏

YG 氏は、高校卒業後に就職したメーカーA 社（正社員）を 5 年で退職した後、40 代後半まで登録型派遣社員をベースとして働いていた。派遣社員をベースとした働き方を長く続けた理由としては、「派遣は時給制でしたから、やっぱり、ぱっと見ると、派遣のほうがいいな」というように、正社員より手取りが高く見えていたことと、正社員としての就職活動が上手くいかなかったことの両方が挙げられる。

そういった中で YG 氏は、2023 年 9 月に、派遣先であった電気通信工事 D 社にて正社員登用を打診された。登用後の給料が不明であったり、残業が増える懸念があったりと、不安材料もあったが、既に 40 代後半であった YG 氏は、これを受け入れることにした。その時のことを、YG 氏は次のように語る。

ただ、もう自分の中でも転職をいろいろ考える体力とか気力が年齢的にもなくなってきたというのを感じたので、ちょっと、せっかくこういう機会があったんだから就職して頑張ろうかなという気持ちでした。

正社員になると、残業が増えたこともあり、年収は 300 万円程度から 420 万円程度へと上昇し、YG 氏は「生活に困窮するようなことがあまりないので、精神的には金銭面では安定」した。さらに、「決して派遣のときにいい加減だったわけではないんですけども、ちょっと責任感が強くなって、やらなければ、みたいな気持ち」も生まれてきたという。

そういった環境、意識の変化もあって、YG 氏は現在、建設業関係の資格を取得するべく勉強している。その理由として、この資格を取得することで自分の年収増加や社内でのキャリアアップに役立つだけでなく、電気通信工事（建設業）を営む D 社が、公共入札等で有利になることを挙げる。

このように、当初は派遣先からの打診を受けて、迷いながら正社員になった YG 氏であったが、生活が安定して責任感も強まったことから、正社員転換先でのキャリアアップを希望するようになったと考えられる。

(4) YP 氏

YP 氏は小中学校時代から不登校傾向であり、大学中退後は、非正社員の仕事を転々としていた。やがて、介護福祉士の資格を取得し、50 代後半で初めて、B 法人（大規模福祉施設）にて正社員の仕事に就いた。

しかし、YP 氏は、B 法人での施設の雰囲気や上司の指導方針になじめず、1 ヶ月で退職し、C 法人（グループホーム）で働き始めた。C 法人での年収は、介護福祉士として契約社員をしていた時よりも、B 法人の時よりも低いが、大規模福祉施設よりもグループホームでの介護・介助にやりがいを感じることに、上司にも恵まれていることから、YP 氏は「この職場で働きたい」と考えている。

加えて、現在の職場では管理者が 2 年後に退職予定であり、YP 氏は次の管理者にならないかと声をかけられており、YP 氏としても「やれるものならやってみたい」「これまで人の上に立つ仕事をしたことがないので、ぜひ挑戦したい」と考えている。

このように、長く非正社員として働いていた YP 氏は、C 法人で初めてやりがいのある仕事、自分に合った職場と上司に出会うことができ、周囲からの信頼を得ることで、さらなるキャリアアップを希望するようになったと考えられる。

以上にみてきたように、正社員転換先で勤務かつキャリアアップを希望している 4 名には、社内転換者もいれば転職による転換者もいるし、また全員が大幅な年収増加を経験しているわけでもなかった。しかし、ケースレコードを紐解くと、正社員転換を通じて本人が転換先

で自信と責任感を強めていたり、信頼を得たりしていることが共通していた。

第4節 小括

以上、20名の調査結果を概観するとともに、よい正社員転換とみなしうるケースについて分析してきた。限られたケースからであり、また、過去の調査結果との厳密な比較に基づくものではないが、ここから、近年の正社員転換の実態について次のようにまとめることができる。

第1に、家事・育児・介護等の事情で非正社員であった女性が、家庭事情の変化により正社員となったケースが多かった。人手不足や、女性の活躍を推進する政策が導入される中で、かつてであればパートタイムでの就業を続けていたところ、正社員に転換するケースが増えている可能性がある。

第2に、やはり人手不足が関係してか、勤務先からの打診や（もともと正社員を希望していた者の）転職成功等、需要側の状況変化によると考えられるケースが少なくなかった。

第3に、これに対し、職業訓練や資格取得が過去3年での正社員転換にかかわっていたケースは、医療事務の訓練受講、介護福祉士の資格取得の2件であった。

第4に、正社員転換者の多くが年収の増加を経験していた。なかには、転換前もフルタイムで就業していたにもかかわらず、年収が200万円以上増加しているケースもあった。このことは、正社員転換が賃金の改善を伴う場合が多いことを示すとともに、昨今においても正社員と非正社員の賃金の違いが大きいことを示している。

第5に、正社員転換後の仕事に対する満足度とその理由をみたところ、満足の理由として仕事の裁量性の高さに言及する者が多いこと、不満の理由として仕事の負担の大きさに言及する者が多いことが示された。

第6に、200万円以上の大幅な年収増加を経験している4件は、いずれも転職による転換であった。他方、年収が減少している2件も転職による転換であった。ここから、転職による転換の方が年収増減の分散が大きいことが示された。

第7に、転換後の仕事満足度が非常に高かった3件は、いずれも大企業セクターにおける社内転換であった。同じ企業で同じ職種を続けることが多いため、年収が大幅に増加することは少ないが、もともと勤務先やそこでの仕事内容を好んでおり、職場の人間関係等においても問題が少ないからこそ転換するため、転換後の仕事にも大いに満足できている、と理解することができる。

第8に、正社員であれ非正社員であれ、本人の意欲と能力が発揮できることが重要だと考えるならば、転換先で勤続してキャリアアップを希望しているケースにも注目する必要がある。分析の結果、該当ケースには、正社員転換を通じて本人が転換先で自信と責任感を強めていたり、信頼を得たりしているという共通点があった。

第9に、労働契約法に基づく無期転換がステップとなって正社員に転換したのが1名であ

るのに対し、勤務地限定正社員に転換したのが4名であった。これら4名については、勤務地限定正社員区分があることにより、正社員転換が容易になったり、定着が可能になったりしていると考えられる。本調査シリーズの問題関心に引き付けて言うならば、無期転換が正社員転換に繋がっているケースは必ずしも多くはないが、多様な正社員区分の導入が正社員転換を促している可能性が示唆される。