

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

小前 和智

(東京大学大学院博士課程)

玄田 有史

(東京大学教授)

本論文では、正規・非正規といった従来からの呼称による二分法的な区分を超えて、現在広がりつつある雇用形態の多様化が、様々な処遇にもたらす影響について実証分析した。そのためパネルデータであると同時に豊富なサンプルサイズを確保しているリクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」の2カ年分の個票データを活用した。具体的には、雇用形態を契約期間、就業時間、職場呼称による8類型に区分し、賃金、訓練の他、狭義の正規雇用である無期フルタイム呼称正社員への転換等の処遇への影響を、多角的に検討した。結果、多様な正社員もしくは限定正社員のなかでも、無期短時間正社員が、男女を問わず、有利な処遇に広く直結していることを発見した。加えて、有期短時間正社員ほど職場外訓練に恵まれたり、有期フルタイム正社員からも狭義の正規雇用への転換が進みやすい等、従来研究とは別のかたちで賃金に限らない正社員呼称の処遇上の優位性も確認された。安定的な雇用機会の拡大を図った労働契約法の改正による有期雇用から無期雇用への転換と併せ、無期短時間正社員は未だ限定的なシェアに留まるものの、当該雇用形態から狭義の正規雇用への移行過程の一つとなる可能性を含む事実が発見された。

目次

- I はじめに
- II データ
- III シェアと相対賃金
- IV 訓練と移動・企業内転換
- V 残された課題
- VI 結びにかえて

I はじめに

本論文は、契約期間、就業時間、職場呼称の区分に基づく分類により、雇用形態の多様化とそれがもたらす賃金、訓練、移動、企業内転換などの処遇への影響を実証分析する。

2000年代以降の日本の労働問題の中心に、正規・非正規雇用間の格差問題が位置してきたことに異論を唱える向きは少ないだろう。そこでは、雇用形態の把握に関する日本の労働統計の特徴もあり、正規の職員・従業員(「正社員」という呼称が職場で与えられているか否かによって、正規・非正規は一般に区分され、それをを用いた実証分析が蓄積されてきた。主な結果の一つとして、その呼称こそが処遇差の相当部分を説明するという指摘等がなされている(Kambayashi and Kato 2012, 2016; 神林 2017; 川口 2017 等)¹⁾。一方で、正社員もしくは非正社員といった同じ呼称であっても、詳細に観察した場合、処遇が明確に異なる雇用形態が内部に混在するといった見解も

存在する（高橋 2011, 2016 等）。

ただし、これらの分析とは別に、法律問題として雇用形態間の格差が論じられる際には、職場の呼称ではなく、雇用契約において客観的に明示されるべき契約期間や就業時間等の客観的な労働条件の違いに着目されるのが一般的である。さらにこれまでの不安定雇用に関する研究に遡れば、臨時・日雇といった契約期間の短い雇用者や、パートタイム・アルバイト等の短い就業時間で働く雇用者に焦点を絞り、労働市場の二重構造的観点から考察されてきた歴史は長く、その流れは今も続いている（氏原 1954；石川・出島 1994；佐口 2015 等）²⁾。

併せて、呼称と客観的条件を総合するかたちで、多様化する雇用形態の内実を明らかにしようとする研究も増えつつある。例えば、佐藤（1998, 2002, 2017）では、正社員の呼称は雇用期間の定めなし（「無期雇用」）との組み合わせ、非正社員の呼称では雇用期間の定めあり（「有期雇用」）との組み合わせが多いものの、かといってそれがすべてではなく、多様な組み合わせが広がりつつあることが指摘されている。玄田（2018）も、労働者の選好や制約の個別化や人手不足における人材確保等を背景に、短時間正社員や無期雇用のパート社員といった雇用形態が広まりつつあり、また、プロジェクト型業務を円滑に遂行する上での有期フルタイム正社員の重要性等を主張する。

労働政策としても、正規雇用と非正規雇用の二極化を緩和し、労働者一人ひとりのワーク・ライフ・バランスと、企業による優秀な人材の確保や定着を同時に実現すべく、労使双方にとって望ましい多元的な働き方の実現が課題となっている。その具現策の一つとして、職務、勤務地、労働時間等を限定した「多様な正社員」もしくは「限定正社員」の普及が目指されている。この政策が推進された暁には、無期雇用かつフルタイムで働く従来型の呼称正社員のみならず、特定の職務を有期雇用で働く正社員の他、短時間で働く無期雇用の正社員などが、現在以上に一般化してくることが予想される。

実際、後の考察でも示される通り、今や雇用形態は、契約期間や就業時間の違いを伴いながら、

正社員呼称の有無といった単純な二分法では括れないほどの多様化が進みつつある。だが、データの制約などもあり、これらの多様化する雇用形態の内実とその影響に関する分析は、2010年代になって緒に就いたばかりである。

具体的には、多様な正社員について厚生労働省による「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書（2012）を契機に、『日本労働研究雑誌』2013年7月号で「非正社員と「多様な正社員」」と題する特集が組まれた他、限定正社員に関する包括的な研究として労働政策研究・研修機構（2013）等も実施された。ただ一方で、新たな正社員形態に関する実証分析については、戸田（2015）、安井ほか（2018）等による賃金や仕事満足度の貴重な研究があるものの、現在はまだファクトファインディングの蓄積段階にある。

そこで本論文では、多様化する雇用形態について、豊富なサンプルサイズを確保し、かつパネルデータとして追跡的な分析を可能とするリクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」を新たに活用することで、それらの処遇に関する実証分析を試みる。なお、ここでの処遇としては、これまで限定正社員について主たる注目点だった賃金格差のみならず、パネルデータによる移動や企業内転換に関する考察へと拡張した点も、本論の特徴である。

その上で多様化する正社員のなかでも、無期雇用契約で短時間就業する呼称正社員（以下「無期短時間正社員」）について、賃金のみならず、能力開発の機会や雇用形態の柔軟な転換などを含めて、包括的な優位処遇に結びついていることが、独自の発見として見出される。

本論の構成は以下の通り。IIでは使用する「全国就業実態パネル調査」とそれを用いて8分類する雇用形態について説明する。IIIでは、それらの雇用形態のシェアと相対賃金に注目する。IVでは、雇用形態による訓練機会の違いと形態間での移動ならびに正規雇用への企業内転換について分析する。Vで残された課題に言及し、最後にVIで主な結論と今後の展望を述べる。

II データ

本研究で使用するのは、リクルートワークス研究所が実施している「全国就業実態パネル調査」の個票データである。本調査は2016年より毎年1月に実施されるウェブ調査であり、事前登録されたモニターに対し、主に前年12月時点での状況について質問が行われ、オンライン回答がなされる。第1回調査では在学時を含む以前の経歴についても質問された。本調査の特徴は、パネル調査としてはサンプルサイズが非常に大きい点にあり、第1回の有効回答数が4万9131であり、第2回時点では3万4796となっている³⁾。この豊富なサンプルを活用し、雇用形態を詳細に分類することで、それぞれの特徴を統計分析することが可能となる。

そこで本研究では、雇用契約事項による客観的な分類（無期・有期⁴⁾）、労働時間（フルタイム・短時間⁵⁾）と呼称（正社員・非正社員⁶⁾）によって8通りに雇用形態を分類した。以下の議論では、8つの形態のうち期間の定めがなく（無期雇用）、就業時間としてはフルタイムの契約を結び、かつ職場で社員の呼称を与えられている者を「狭義の正規雇用」とし、それ以外を「広義の非正規雇用」と定義する。その上で「狭義の非正規雇用」を、有期雇用の短時間就業する呼称正社員以外の雇用者に限定した。これらを整理したのが、表1である⁷⁾。

また、若年期及び壮年期における雇用形態と

キャリア形成との関係に研究上の焦点をあてることとし、2015年12月時点で20～49歳のサンプルに絞り、高年齢者の出向、転籍や60歳以降の再雇用・再就職については、分析の対象から除外した。雇用形態を分類する方法としては、直接・間接雇用による分類も考えられる。派遣労働者についての研究は重要なテーマであるものの、表1の分類にさらに直接・間接雇用を組み合わせ16分類とすることは、多くの区分で分析に耐えうるサンプルサイズの確保を困難とすることから、ここでは考察の対象としない（ただし、扱うサンプルには派遣労働者も含んでいる）。

なお、調査対象が登録されたモニターであるため、サンプルの偏りを懸念する向きもあるかもしれない。回答者の偏りについては、復元ウェイトの工夫により補正がなされているものの、バイアスの実際の可能性と程度を確認すべく、いくつかの属性の構成比について「全国就業実態パネル調査」（2015年12月）と総務省『労働力調査』（2015年10～12月四半期）を比較した。その結果は、文末の補表に示されている。主な相違点として、「全国就業実態パネル調査」では、①無期雇用労働者の割合が少なくなっていること、②男性では管理職、専門的・技術職、女性では事務職の割合が高いこと、③産業では、男性の情報通信業、男女共にその他のサービス業の割合が高いこと、④短大・高専・専門学校の高割合が高いこと、⑤フルタイムでは1000万円以上の割合がやや低く、短時間では200万円未満の割合が高いといった傾向

表1 雇用形態の分類

雇用期間の定め	労働時間	呼称	分類
無	フルタイム	正社員	狭義の正規雇用
無	フルタイム	非正社員	広義の非正規雇用
無	短時間	正社員	
無	短時間	非正社員	
有	フルタイム	正社員	
有	フルタイム	非正社員	
有	短時間	正社員	
有	短時間	非正社員	狭義の非正規雇用

注：1) ここで「フルタイム」とは調査対象期間である12月の標準的な1週間の労働時間が35時間以上の場合であり、「短時間」は35時間未満の場合と定義される。

2) また「多様な正社員」は、表のうち、無期フルタイム正社員の他、無期短時間正社員、有期フルタイム正社員、有期短時間正社員から構成されるものと考えられる。

がみられた。このうち、本論文の内容に関連する両データの乖離として、「全国就業実態パネル調査」では、『労働力調査』に比べ、多様な正社員のうち、無期短時間正社員の割合が低く、一方で有期フルタイム正社員の割合が高めに表れていることには留意が必要である⁸⁾。

以下で年間所得と週労働時間から主たる仕事の時間あたり賃金を算出したところ⁹⁾、最低賃金に遠く及ばない、もしくは反対に異常に高いサンプルも一部存在した。そのため、時間あたり賃金を扱う際には、上位と下位5%のサンプルを除外して分析を行った。さらに復元に関しては、第1回から第2回の脱落者の属性を加味してリクルートワークス研究所が作成した脱落処理済みの復元ウェイトを使用している。

Ⅲ シェアと相対賃金

1 シェア

図1はベン図といわれるもので、3つの円は無期雇用、フルタイム、呼称正社員それぞれの要素に属する集合を表している。したがって3つの円がすべて重なっている部分が、狭義の正規雇用であり、円の外側の外延部分が、狭義の非正規雇用となる。集合内に記載される上段の数字(%)は全体に占めるシェアを示している。各雇用形態のシェアをみると、男女ともに狭義の正規雇用であ

る無期フルタイム正社員が最も多い点では共通するものの、男性ではその割合が72.8%と突出して高いのに対し、女性は41.9%にとどまる。

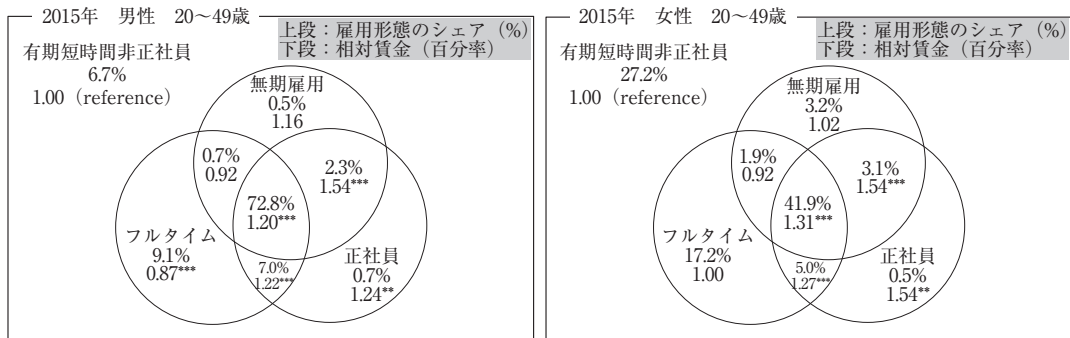
さらに女性では、有期非正社員を構成する有期短時間非正社員(27.2%)とあわせて、有期フルタイム非正社員(17.2%)の割合も、男性の場合に比べて相当程度高い。男性では、有期非正社員のうち、短時間正社員(6.7%)よりは、フルタイム社員(9.1%)の方が多い。多様な正社員のなかでは、狭義の正規雇用を除くと、男女ともに有期フルタイムで働く呼称正社員が比較的多くなっている。有期短時間の正社員は、いずれの性別についても1%に満たないのが現状である。

これらに対し、以下の分析では、広義の非正規雇用のうち、特に「無期短時間正社員」に主な焦点があてられることになるが、その割合は男性で2.3%、女性で3.1%と、未だ小規模な水準にとどまっている。だが本論文の分析を通じて、今後はこの部分の拡大が処遇の全般的な改善にとって重要な意味を持つことが示される。

2 相対賃金

図1の下段の数字(百分率)は、ベン図の外延部分である有期短時間非正社員(「狭義の非正規雇用」)を基準(1.00)とした時間あたり賃金として定義される相対賃金の推定値である。推定値は、個人属性(年齢(5歳階級)、学歴、婚姻状態、6歳未満の長子の有無、6歳未満の末子の有無、転

図1 雇用形態のシェアと相対賃金



注：1) 雇用形態のシェアは雇用労働者に占める各雇用形態の割合を示す。年齢を20～49歳に絞っているため、本図のシェアは捕表と一致しない。
 2) 相対賃金は各雇用形態の時間あたり賃金の相対値を示し(参照点は有期パートタイム非正社員、年齢(5歳階級)、学歴、婚姻状態、6歳未満長子の有無、6歳未満末子の有無、転職回数、職階、職業(大分類)、産業(大分類)、企業規模をコントロール変数とし、コントロール変数2変数ごとの交差項を加えて推定を行った。
 3) 時間あたり賃金推定の有意水準：* p < 0.1, ** p < 0.05, *** p < 0.01

職回数、職階、職業（大分類）と企業属性（産業（大分類）、企業規模）を制御変数とし、さらに制御2変数間の交差項のすべての組み合わせを加えた上で、雇用形態ダミーの係数により算出した。その値は、個人属性、企業属性とそれらの組み合わせから生じる個体間の異質性を考慮した上で、雇用形態8類型間での賃金差と解釈できる。推定結果が有意ではない係数も含まれるため、数値の解釈には留意も必要である。

狭義の非正規雇用を基準に、各雇用形態の賃金水準を比較すると、3つの要素（無期雇用、フルタイム、正社員）のうちでは、やはり正社員の呼称が職場で付与されていることが高賃金につながっている。仮に、有期契約の雇用であり、かつ短時間の就業であっても、呼称が正社員であれば、男性では1.24、女性で1.54と、ともに狭義の正規雇用に比べても高い賃金となる。反対に無期雇用であり、かつフルタイムであったとしても、呼称が正社員でなければ、男女ともに0.92と、狭義の非正規雇用と比べ、賃金は数値上低くなっている（ただし統計的には有意ではない）。

ここからは、雇用期間や労働時間といった雇用契約による客観的な分類よりも、職場での呼称による分類の方が賃金に与える影響は大きいことが、「全国就業実態パネル調査」からも確認できる。この結果は、『就業構造基本調査』を分析した神林（2017：163）や『賃金構造基本統計調査』の一般労働者の個票データを用いて分析した川口（2017）の結果とも整合的であり、それらの公的統計を用いた結果を別データから裏付ける。

さらに図1からの発見として、男女ともに無期短時間正社員の賃金が1.54と、広義の非正規雇用のなかで最も高いことは、注目に値する。これまでの研究でも、無限定正社員に比べて、労働時間や残業時間等が限定される限定正社員では、時間あたり賃金は高いことが報告されており（安井ほか2018）、ここでの結果も整合的である。だとすれば、時間あたりの報酬額を重視する人々が増えたとすれば、今後は無期雇用でありかつ正社員として処遇されることを前提に、短時間勤務で働くことを志向する人々が増えていくことも予想される。

IV 訓練と移動・企業内転換

1 訓練

続いて、雇用形態8類型による訓練状況の違いを、OJT（On the Job Training）¹⁰、Off-JT（Off the Job Training）、自己啓発の3つに分け、男女別に分析した。具体的には、雇用者の個人属性と企業属性を複数の説明変数によりコントロールした上で、3種類の訓練実施状況それぞれについて、プロビット分析を行った。そのうち、雇用類型と勤続年数に関する限界効果を示したのが、表2である（リファレンスは狭義の非正規雇用および勤続1年未満）。表2の注にはコントロール変数の内容を記載している。

OJTでは、広義の非正規雇用のうち、男女ともに無期短時間正社員が、訓練を受ける確率は有意かつ最も高くなっている。狭義の正規雇用についても、狭義の非正規雇用よりは、OJTを受ける確率は有意に高い。しかし、限界効果の比較からはむしろ無期短時間正社員の方が狭義の正規雇用よりも被訓練確率は高いことがわかる。先の分析では相対賃金に関して無期短時間正社員の優位性が確認されたが、その背景の一つとして、職場訓練機会が相対的に多く提供されていることが、ここからは示唆される。

なお、有意水準は10%であるが、女性では無期フルタイムの非正社員でもOJTを受ける確率は、狭義の非正規雇用より高くなっていた¹¹。勤続年数と就業時間がともに長くなることは、人的投資の期待収益を高めるため、呼称が正社員でなくても、積極的なOJTを行うことには経済合理性がある。表2で勤続年数が短いほどOJTを受ける確率の限界効果が大きいことも、期待収益率の長さを踏まえた人的投資理論による解釈とも合致する。

表2からは、OJTに限らず、Off-JTについても無期短時間正社員は、狭義の非正規雇用と比べて、男女ともに実施確率が有意に高くなっている。その限界効果は、狭義の正規雇用と比べても遜色のない規模にある。ここからは、OJTにOff-JTを組み合わせた企業による訓練機会が、無期

表2 訓練実施状況（プロビット分析）

	男性			女性		
	OJT	Off-JT	自己啓発	OJT	Off-JT	自己啓発
無期フルタイム正社員	0.135*** (0.029)	0.105*** (0.032)	0.060** (0.026)	0.051** (0.023)	0.112*** (0.019)	0.073*** (0.020)
無期フルタイム非正社員	0.093 (0.082)	-0.095 (0.089)	-0.108 (0.076)	0.117* (0.061)	0.061 (0.056)	0.110* (0.064)
無期短時間正社員	0.262*** (0.067)	0.104* (0.061)	0.129** (0.055)	0.133** (0.053)	0.083** (0.042)	0.063 (0.048)
無期短時間非正社員	-0.174 (0.119)	-0.468*** (0.132)	0.035 (0.110)	0.063 (0.047)	0.073 (0.054)	0.030 (0.045)
有期フルタイム正社員	0.030 (0.037)	0.063 (0.040)	0.019 (0.035)	0.001 (0.042)	0.038 (0.032)	0.020 (0.030)
有期フルタイム非正社員	0.014 (0.039)	0.026 (0.041)	0.019 (0.036)	0.004 (0.025)	0.031 (0.022)	0.018 (0.022)
有期短時間正社員	0.051 (0.109)	0.244*** (0.085)	0.134 (0.084)	0.053 (0.086)	0.157** (0.071)	0.017 (0.076)
勤続1年以上2年未満	-0.078** (0.039)	0.002 (0.035)	-0.029 (0.031)	-0.048* (0.029)	-0.014 (0.024)	0.001 (0.024)
勤続2年以上3年未満	-0.084** (0.04)	-0.039 (0.037)	-0.034 (0.033)	-0.111*** (0.03)	0.003 (0.026)	-0.027 (0.025)
勤続3年以上4年未満	-0.102** (0.04)	0.018 (0.039)	-0.061* (0.036)	-0.189*** (0.033)	-0.002 (0.032)	-0.031 (0.029)
勤続4年以上5年未満	-0.136*** (0.04)	-0.039 (0.04)	-0.08** (0.039)	-0.163*** (0.038)	-0.047 (0.03)	-0.027 (0.033)
勤続5年以上	-0.201*** (0.03)	-0.098*** (0.029)	-0.094*** (0.026)	-0.211*** (0.025)	-0.015 (0.022)	-0.057*** (0.02)
サンプルサイズ	6844	6844	6840	6685	6689	6689
擬似決定係数	0.1173	0.0976	0.0832	0.0917	0.0995	0.0786

注：1) 表中の値は限界効果と標準誤差（括弧内）である。

2) 雇用労働者の属性では年齢（5歳階級）、学歴、勤続年数（1年未満、2年未満、3年未満、4年未満、5年未満、5年以上）、婚姻状態、6歳未満の長子の有無、6歳未満の末子の有無、転職回数、職階、職業（大分類）を制御した。企業属性では企業規模、産業（大分類）を制御した。

3) 対象サンプルは、2015年12月時点で民間企業に勤める20～49歳者でかつ、係長（事務職、専門職）と役職なしの者を対象とし、一部の産業（農林漁業、鉱業、公務）を除外している。

4) 有意水準：* p < 0.1, ** p < 0.05, *** p < 0.01

短時間正社員には相対的に多く提供されていることがわかる。

ただしOff-JTについては、男女ともに、有期短時間正社員でも実施確率が有意に高くなっており、かつ限界効果の規模は、狭義の正規雇用を凌駕している。玄田（2018）では『就業構造基本調査』による分析から、プロジェクト型の雇用機会が拡大することに伴い、重要な業務の担い手である比較的長期の有期契約の雇用者にも、訓練機会が豊富に提供されていることが示唆された。有期短時間正社員が、このような期間限定業務の効果

的遂行を期待されているとすれば、相応の訓練機会が与えられていることも理解できる。

自己啓発については、男女ともに狭義の正規雇用において統計的に有意であり、特に主体的に取り組んでいることがわかる。あわせてここでも男性の場合、無期短時間正社員では、狭義の正規雇用以上に積極的に自己啓発を行っていることも見て取れる。

総じて、無期短時間正社員には、生産性向上を可能にする雇用形態であるという認識が企業および雇用者本人に認められており、それが積極的な

訓練につながっている。

2 移動

ここまで広義の非正規雇用のうち、無期短時間正社員が賃金や訓練などの面で有利な状況に置かれていることを見た。一方で、先の図1が示す通り、男性では無期フルタイム正社員（狭義の正規雇用）、有期フルタイム正社員、有期フルタイム非正社員、有期短時間非正社員の4形態で、女性ではその4形態に無期短時間非正社員を加えた5形態で、全体の約95%と大部分を占めている。そこでここでは、異なる就業状態間での移動を考察する。具体的にはパネルデータの特徴を活かし、2回の調査にまたがる2015年12月から2016年12月にかけての移動に着目する。

雇用形態の8類型と会社役員・その他の就業者及び失業・非労働力からの移動率を男女別に示したのが表3と表4である¹²⁾。表側には2015年12月時点の就業状態とそのシェアが記載され、2016年12月時点の就業状態への移動確率が行内に記

されている。2015年12月時点の就業シェアは、雇用されていない就業者や無業者も加えたため、図1の数値とは異なる。2016年の雇用形態のうち、シェアの特に低いものは記載を省略した。

表3の男性では、20～49歳の58%が狭義の正規雇用で占められるが、その89%は1年後も正規雇用のままである。狭義の正規雇用から狭義の非正規雇用に移動したサンプルはなく、5%弱が有期フルタイム正社員に移動している。

その他、広義の非正規雇用のうち、狭義の正規雇用に移動する割合が高いのは、2015年時点での呼称が正社員の男性であり、いずれの形態からも半数以上が1年後には狭義の正規雇用となっている。そのなかでも、無期短時間正社員は83.9%と、正規雇用化する割合が突出して高い。

同じ無期短時間であっても呼称が非正社員の場合には、48.5%が1年後にはより不安定性の高い狭義の非正規雇用に移動するなど、対照的な結果となっている。また無期短時間非正社員では、狭義の非正規雇用とならんで、1年後には失業・非

表3 20～49歳の就業状態別移動率（男性、%）

2016年12月の就業状態 2015年12月の就業状態		雇用労働者				会社役員・ その他の就 業者（雇用 労働者でない者）	失業・ 非労働力	総数
		無期 フルタイム 正社員	有期 フルタイム 正社員	有期 フルタイム 非正社員	有期短時間 非正社員			
雇用労働者	無期フルタイム正社員 (58.0)	89.0	4.9	1.0	0.0	1.4	0.9	97.1
	無期フルタイム非正社員 (0.6)	12.5	0.0	52.5	2.6	8.9	0.0	76.4
	無期短時間正社員 (1.8)	83.9	5.0	0.5	0.0	0.9	0.4	90.7
	無期短時間非正社員 (0.4)	20.2	0.0	4.7	48.5	8.8	7.2	89.4
	有期フルタイム正社員 (5.6)	60.6	32.3	2.0	0.1	1.6	0.4	97.0
	有期フルタイム非正社員 (7.3)	14.3	2.5	66.3	3.8	3.2	3.3	93.4
	有期短時間正社員 (0.6)	53.7	12.6	1.6	1.3	6.0	1.6	76.7
	有期短時間非正社員 (5.3)	19.4	0.3	14.4	47.9	2.7	12.9	97.5
会社役員・その他の就業者 (雇用労働者でない者) (8.9)		8.6	1.2	1.3	1.5	80.8	5.4	98.7
失業者・非労働力 (12.0)		13.3	2.9	8.3	5.8	6.5	62.1	98.9

注：1) 2015年就業状態（表側）下段の括弧内数字は当該就業状態の2015年12月時点でのシェアを示す。

2) 行内には2015年12月と2016年12月の1年間における就業形態間の移動確率であり、同一の使用者であったか否かは区別していない。また、その1年間に複数回雇用形態が変わっていたとしても、その2時点のみを対象として確率を算出している。

3) 合計（右端）の値が100にならないのは、2016年の雇用形態のいくつかを省略しているため。

表4 20～49歳の就業状態別移動率（女性，％）

2016年12月の就業状態		雇用労働者					会社役員・ その他の就 業者（雇用 労働者でない者）	失業・ 非労働力	総数
		無期 フルタイム 正社員	無期短時間 非正社員	有期 フルタイム 正社員	有期 フルタイム 非正社員	有期短時間 非正社員			
雇用労働者	無期フルタイム正社員 (26.0)	83.6	0.6	4.3	1.5	1.3	1.5	2.6	95.3
	無期フルタイム非正社員 (1.2)	13.5	5.0	3.8	28.0	3.1	7.9	4.6	65.9
	無期短時間正社員 (2.0)	42.2	0.5	2.7	0.7	4.5	1.6	3.1	55.2
	無期短時間非正社員 (2.0)	2.6	34.4	0.4	6.2	29.3	6.4	9.7	89.0
	有期フルタイム正社員 (3.1)	61.8	0.3	24.1	4.3	1.3	1.9	4.4	98.1
	有期フルタイム非正社員 (10.8)	6.8	0.5	0.8	69.8	9.2	2.2	5.7	95.0
	有期短時間正社員 (0.3)	45.1	0.0	13.6	0.0	9.0	2.1	3.1	72.9
	有期短時間非正社員 (17.2)	4.0	5.1	0.9	10.4	67.9	2.3	8.1	98.6
会社役員・その他の就業者 (雇用労働者でない者) (6.5)	6.2	1.5	2.2	5.7	13.3	55.8	14.4	99.0	
失業者・非労働力 (30.5)	3.4	0.6	0.3	3.7	10.8	5.3	74.9	98.9	

注：1) 2015年就業状態（表側）下段の括弧内数字は当該就業状態の2015年12月時点でのシェアを示す。

2) 行列内は2015年12月と2016年12月の1年間における就業形態間の移動確率であり、同一の使用者であったか否かは区別していない。また、その1年間に複数回雇用形態が変わっていたとしても、その2時点のみを対象として確率を算出している。

3) 合計（右端）の値が100にならないのは、2016年の雇用形態のいくつかを省略しているため。

労働力に移動する割合が、他の形態に比べて高い。一方で、同じ無期短時間でも正社員の呼称を得ている雇用者では、失業・非労働力に移動する割合は、0.4％にすぎない。

以上からは、男性の場合、無期短時間正社員が、安定的な雇用機会を保証すると同時に、狭義の正規雇用に移行するための重要な経路となっていることが示唆される。

表4の女性についてみると、広義の非正規雇用のうち、狭義の正規雇用に移行する割合が高いのは、有期フルタイムでありつつも呼称が正社員の人々であり、61.8％が翌年に狭義の正規雇用となっている。ただここでも無期短時間正社員は、有期短時間正社員とならんで、4割以上が狭義の正規雇用へと移行しており、けっして例外とはいえない状況となっている。

女性における狭義の非正規雇用への移行についても、無期短時間のうち、非正社員では29.3％と、3割に迫るのに対し、正社員の場合には4.5％にすぎない。無期短時間からの失業・非労働力への

移行も、非正社員では9.7％と高い一方、正社員では3.1％にとどまる。ここからは、男性のみならず、女性についても、無期短時間で働きつつも、職場では正社員として処遇されていることが、安定した正規雇用と雇用機会の確保の両方につながっていることがわかる。

3 企業内転換

「全国就業実態パネル調査」では、勤続年数の情報を用いることで、勤続する同一企業内での非正規雇用から正規雇用への移動の有無を把握できる。そこで企業内での広義の非正規雇用から狭義の正規雇用への転換を、以下では「企業内転換」と呼ぶ。広義の非正規雇用からの正規雇用化のうち、20～49歳男性では79％、女性では77％が企業内転換と、移動の大部分を占める。

雇用形態が企業内転換にもたらす影響を明らかにするため、2015年時点に広義の非正規雇用だった者を対象とし、2016年時点での同一の企業内で狭義の正規雇用になった場合を1、それ以外（転

職を伴う狭義の正規雇用化も含む)を0としてプロビット分析を行った¹³⁾。なお、雇用形態のあり方とならんで、企業から高い評価を得ている非正規雇用ほど、企業内転換がなされる確率が高いとも考えられる。そこで2015年時点で受け取っていた時間あたり賃金水準(自然対数値)を、企業による個人の評価とみなし、説明変数に加えた。他にも、労働者属性(年齢(5歳階級)、学歴、婚

姻状態、6歳未満長子の有無、6歳未満末子の有無、転職回数、職階、職業(大分類)と企業属性(産業(大分類)、企業規模)も制御した¹⁴⁾。

そのうち、雇用形態と賃金に関する男女別の推定結果が表5である。表5には、賃金の自然対数値と雇用形態の交差項を説明変数に加えない場合(モデル1)と加えた場合(モデル2)の両方が示されている。雇用形態のリファレンスは、狭義の

表5 狭義の正規雇用への企業内転換に及ぼす影響(プロビット分析)

	男性		女性	
	モデル1	モデル2	モデル1	モデル2
交差項の有無	なし	あり	なし	あり
ln_wage2015	0.119*** (0.029)	0.188*** (0.044)	0.053*** (0.012)	0.056*** (0.022)
無期フルタイム非正社員	-0.023 (0.067)	-0.805 (1.351)	0.040 (0.025)	0.488 (0.311)
無期短時間正社員	0.303*** (0.058)	2.240*** (0.730)	0.109*** (0.022)	0.201 (0.313)
無期短時間非正社員	-0.175 (0.108)	0.876* (0.530)	0.012 (0.025)	0.405 (0.303)
有期フルタイム正社員	0.235*** (0.040)	1.463*** (0.436)	0.188*** (0.015)	-0.090 (0.246)
有期フルタイム非正社員	-0.027 (0.036)	0.110 (0.497)	0.025 (0.016)	0.299 (0.204)
有期短時間正社員	0.081 (0.101)	-0.688 (1.624)	0.080** (0.037)	-0.351 (0.460)
ln_wage2015 ×無期フルタイム非正社員		0.111 (0.189)		-0.064 (0.045)
ln_wage2015 ×無期短時間正社員		-0.259*** (0.096)		-0.013 (0.043)
ln_wage2015 ×無期短時間非正社員		-0.148** (0.075)		-0.056 (0.044)
ln_wage2015 ×有期フルタイム正社員		-0.169*** (0.059)		0.038 (0.034)
ln_wage2015 ×有期フルタイム非正社員		-0.019 (0.069)		-0.039 (0.030)
ln_wage2015 ×有期短時間正社員		0.096 (0.219)		0.056 (0.061)
サンプルサイズ	1561	1570	3192	3218
擬似決定係数	0.2821	0.2940	0.3894	0.3911

注：1) 表中上段は限界効果、下段括弧内は標準誤差を示す。

2) 有意水準：* p < 0.1, ** p < 0.05, *** p < 0.01

3) 2015年12月、2016年12月両時点において民間企業に勤めていた20～49歳(2015年12月時点)の雇用労働者を対象とし、一部の産業(農林漁業、鉱業、公務)を除外している。

4) 説明変数として2015年時間あたり賃金の対数値、2015年雇用形態、2015年時間あたり賃金対数値と2015年雇用形態との交差項、年齢(5歳階級)、婚姻状態、6歳未満末子の有無、6歳未満長子の有無、転職回数、学歴、職階、職業、企業規模、産業を含む。雇用形態のリファレンスは、有期短時間非正社員。

非正規雇用である。

まず雇用形態が与える影響をみると、男性のモデル1では、正社員呼称のうち、無期短時間と有期フルタイムの両方で企業内転換確率が有意に高くなっている。限界効果を比較すると、ここでも無期短時間正社員について、転換確率が最も高い。加えて、賃金水準（一次項）が高い広義の非正規雇用ほど転換確率が有意に高まるのは、予想通りである。

賃金と雇用形態の交差項を加味したモデル2の推定結果からも、男性では無期短時間正社員の転換確率が有意であり、かつ限界効果は最も大きい。ただし、無期短時間正社員と賃金の交差項は有意に負である。同様に無期短時間非正社員と有期フルタイム正社員の賃金の交差項目も、有意に負となっている。これらの結果からは、低賃金の非正規雇用ほど、雇用形態の違いによる影響は大きいものの、賃金水準が高まるにつれてその影響は次第に弱まることが示唆される。

女性の場合も、モデル1では有期フルタイム正社員に次いで、無期短時間正社員で企業内転換確率が有意に高くなっている。男性と異なるのは、有期短時間正社員でも転換確率が有意に正となっている点であり、正社員呼称の影響は女性ではより広範に及んでいる。ただしモデル2で交差項を加味すると、女性の場合、雇用形態の違いはすべて統計的に有意でなくなった。その意味では、賃金の一次項との関係を考慮した場合、雇用形態による企業内転換への影響は、男性のモデル2の場合も含めて、必ずしも明確ではない。

そこで雇用形態と賃金水準の関係による影響を、より具体的に明らかにするため、広義の非正規雇用の時間あたり賃金分布について、下位5パーセントから上位95パーセントまで、5パーセントごとくに区分し、改めて雇用形態の効果を推定した上でt検定を行った。その結果が表6である。

表によると、ここでも男女ともに無期短時間正社員と有期フルタイム正社員について、幅広い分位点で転換確率が有意に正の値を示している¹⁵⁾¹⁶⁾。特に男性の場合、表5のモデル2で見たように、低賃金層ほど無期短時間正社員であ

ることの影響は大きく、25パーセントでは7.3%ポイントほど有期フルタイム正社員より転換確率は高くなっている。ただし50パーセントを超えると両者の差は縮小し、70パーセントを超えると、両者の差は逆転する。男性の場合、低賃金層の非正規雇用からの転換に際して、無期短時間正社員であることが一つの決め手となっている。言い換えれば、低賃金の無期雇用正社員男性ほど、短時間からフルタイムへと就業時間を変更することによって、狭義の正規雇用への企業内転換が柔軟に行われやすいことを意味している。

一方、女性の場合、賃金水準にかかわらず、有期フルタイム正社員からの企業内転換確率が一貫して最も高い。分布上、より高賃金のフルタイム正社員の女性ほど、有期雇用から無期雇用への変更を通じて、企業内転換されることが多くなっている。ただし、女性でも無期短時間正社員は、賃金分布にかかわらず、狭義の非正規雇用に比べ、安定して10%ポイント前後の範囲で転換確率が高く、それだけ転換に際しての有力な雇用形態となっていることがわかる。

先行研究によれば、短時間正社員制度を長期的に利用する者は、そうでない者に比べ、スキル形成に不利な立場に置かれることが指摘されてきた（松原2004、2012；松原・脇坂2012；武石2013）。これらの研究では出産・育児をきっかけとした女性の制度利用者を念頭に、無限定正社員を前提とした働き方・人材育成が制度利用者にも与える弊害について論じられているが¹⁷⁾、本研究の結果から、無期短時間正社員は短時間正社員制度の持続的対象のみならず、将来的に狭義の正規雇用への移行が期待される者も少なからず含まれていた。これらを勘案すれば、出産・育児期を迎えた社員が利用する短時間制度という視点に加え、広義の非正規雇用から狭義の正規雇用へのステップの一類型として、無期短時間正社員に関する研究を蓄積する必要があるだろう。

加えて、男性では、賃金が高い無期短時間非正社員では狭義の正規雇用への企業内転換確率は有意に減少する他、女性の低賃金層では、狭義の非正規雇用に比べると、無期および有期のフルタイ

表6 時間あたり賃金の各分位点における雇用形態の限界効果

男性						
分位点	無期フルタイム非正社員	無期短時間正社員	無期短時間非正社員	有期フルタイム正社員	有期フルタイム非正社員	有期短時間正社員
5pt	-0.107	0.595 ***	-0.043	0.329 ***	-0.006	-0.067
10pt	-0.094	0.510 ***	-0.064	0.301 ***	-0.009	-0.067
15pt	-0.083	0.388 ***	-0.073	0.274 ***	-0.012	-0.050
20pt	-0.076	0.347 ***	-0.076	0.256 ***	-0.014	-0.028
25pt	-0.068	0.309 ***	-0.079	0.236 ***	-0.015	-0.022
30pt	-0.055	0.308 ***	-0.082	0.236 ***	-0.016	-0.001
35pt	-0.050	0.284 ***	-0.092	0.225 ***	-0.017	0.000
40pt	-0.042	0.284 ***	-0.106	0.218 ***	-0.018	0.007
45pt	-0.042	0.223 ***	-0.106	0.207 ***	-0.018	0.038
50pt	-0.042	0.209 ***	-0.114	0.196 ***	-0.019	0.038
55pt	-0.034	0.209 ***	-0.133	0.188 ***	-0.020	0.052
60pt	-0.027	0.199 ***	-0.144	0.188 ***	-0.021	0.056
65pt	-0.021	0.179 ***	-0.166 *	0.168 ***	-0.022	0.059
70pt	-0.017	0.156 **	-0.172 *	0.157 ***	-0.022	0.059
75pt	-0.008	0.146 **	-0.182 *	0.150 ***	-0.024	0.077
80pt	0.000	0.134 *	-0.186 **	0.143 ***	-0.025	0.087
85pt	0.003	0.126	-0.199 **	0.131 ***	-0.026	0.087
90pt	0.014	0.113	-0.242 **	0.113 **	-0.028	0.092
95pt	0.024	0.104	-0.302 **	0.091	-0.031	0.101
女性						
分位点	無期フルタイム非正社員	無期短時間正社員	無期短時間非正社員	有期フルタイム正社員	有期フルタイム非正社員	有期短時間正社員
5pt	0.091 **	0.119 ***	0.057	0.154 ***	0.055 **	-0.015
10pt	0.081 **	0.117 ***	0.047	0.163 ***	0.050 **	0.002
15pt	0.078 **	0.114 ***	0.041	0.168 ***	0.046 **	0.021
20pt	0.070 **	0.114 ***	0.038	0.174 ***	0.043 **	0.037
25pt	0.064 **	0.111 ***	0.034	0.174 ***	0.039 **	0.046
30pt	0.063 **	0.110 ***	0.031	0.178 ***	0.037 **	0.049
35pt	0.059 **	0.110 ***	0.031	0.179 ***	0.034 **	0.054
40pt	0.057 **	0.109 ***	0.028	0.183 ***	0.032 **	0.062
45pt	0.053 **	0.108 ***	0.026	0.184 ***	0.030 *	0.062
50pt	0.051 **	0.107 ***	0.023	0.187 ***	0.028 *	0.072 *
55pt	0.045 *	0.107 ***	0.02	0.190 ***	0.028 *	0.072 *
60pt	0.045 *	0.106 ***	0.018	0.190 ***	0.026	0.077 *
65pt	0.043 *	0.105 ***	0.018	0.193 ***	0.023	0.092 **
70pt	0.039	0.104 ***	0.012	0.195 ***	0.022	0.101 *
75pt	0.033	0.103 ***	0.005	0.196 ***	0.019	0.101 *
80pt	0.031	0.102 ***	0.002	0.200 ***	0.017	0.101 *
85pt	0.024	0.100 ***	-0.008	0.202 ***	0.014	0.11 *
90pt	0.019	0.099 **	-0.017	0.206 ***	0.012	0.113 *
95pt	0.009	0.098 **	-0.041	0.213 ***	0.007	0.117 *

注：有意水準：* p < 0.1, ** p < 0.05, *** p < 0.01

ム非正社員は企業内転換される確率は有意に高い。さらに高賃金の有期短時間正社員女性も、無期雇用とフルタイムの両方に変更することで企業内転換確率は有意に上がることも確認できる。それだけ男性に比べて女性の方が、多様な雇用形態からの企業内転換が進んでいるといえる¹⁸⁾。

4 企業内転換後の賃金残差

ここまで企業内転換に対する観察可能な賃金と雇用形態の影響を見てきた。最後に試論的な考察として、統計上計測不可能な労働者の能力に関する企業の暗黙的評価としての賃金残差を算出し、以前の雇用形態によって転換後の賃金残差の分布

に偏りが生じているかを確認する¹⁹⁾。賃金残差 ($residual_i$) は次式により導出される (x_i には雇用形態, 年齢 (5歳階級), 学歴, 職階, 職業 (大分類), 企業規模, 産業 (大分類) という統計上観察可能な属性が含まれる)。ここで i は個人を示す。

$$actual_wage_i = x_i' \hat{\beta} + u_i$$

$$reference_wage_i = x_i' \hat{\beta}$$

$$residual_i = actual_wage_i - reference_wage_i$$

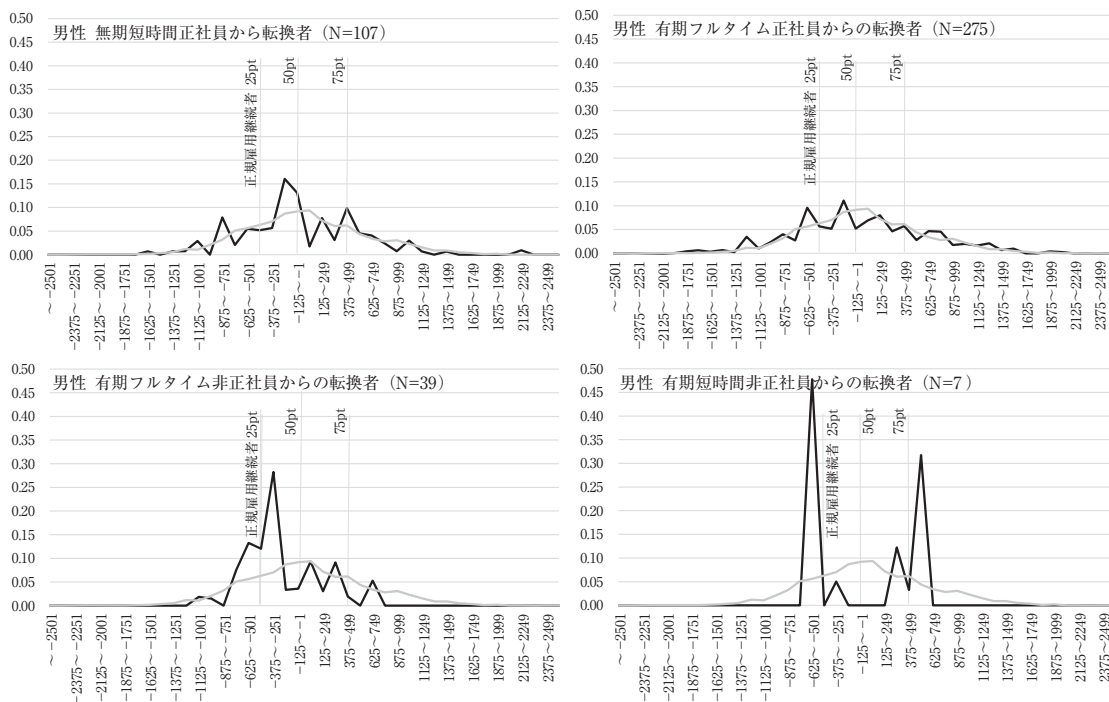
なお, 計算された賃金残差が何を表するかについては, 議論の余地が残されている。残差である以上, 複数要素の混在する可能性は排除されず, 特定の代理変数として用いることには限界がある。ただ, ランダムな誤差を含めて, 観察可能な属性 (x_i) によって分類される集团的要素を除去した上での個人の位置づけ (集団の平均的水準からの個人の逸脱) とみることはある程度許容されよう²⁰⁾。そこでこの逸脱部分を, 企業による労働者に対する暗黙的評価が賃金として表出されて

いるものと, 便宜上, 解釈する。

その上で, 2016年時点の正規雇用の賃金残差の分布を, 企業内転換者と以前からの狭義の正規雇用の継続者で, 男女別に比較したのが図2と図3である。図には, サンプルサイズが一定程度確保できた2015年時点での無期短時間正社員と有期フルタイム正社員に加え, サンプルサイズが小さいことからあくまで比較の対象として, 有期フルタイム非正社員, 有期短時間非正社員の4類型を示している。黒の実線が2016年に正規雇用へ企業内転換された労働者の賃金残差の分布であり, グレーの実線は2015年で既に正規雇用だった継続者の2016年時点での同分布である。

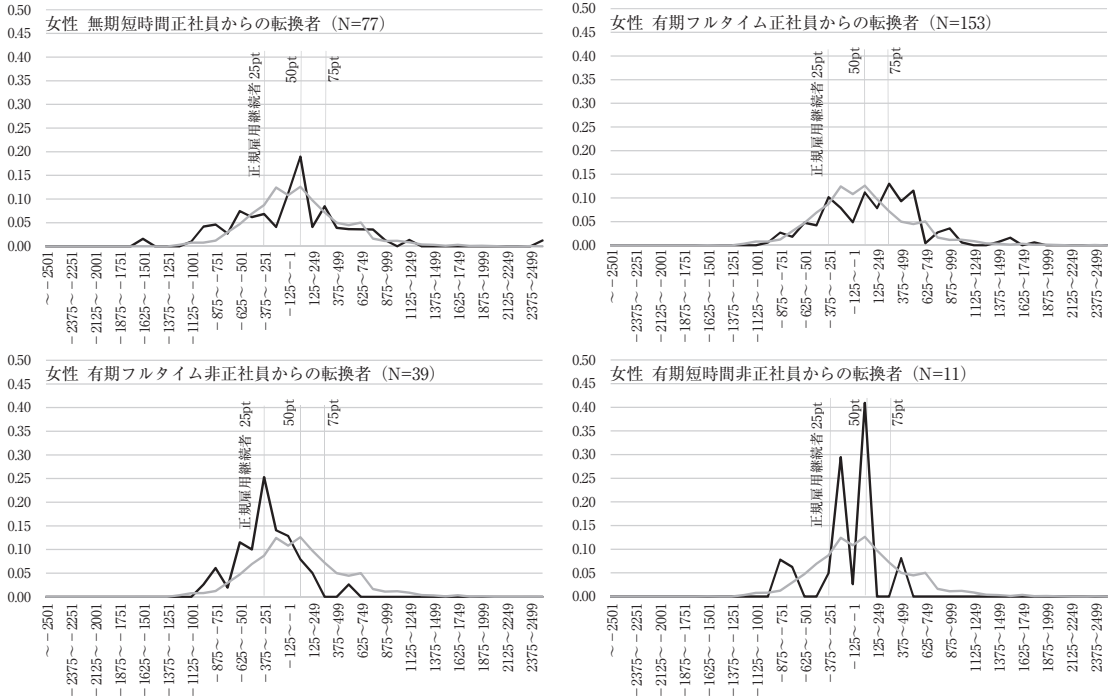
図2に示した男性では, 無期短時間正社員と有期フルタイム正社員それぞれからの転換者の分布は, 継続者のそれと概ね重なっている。賃金残差の平均値について検定を行うと, これらの2つの雇用形態からの転換者と継続者との間に有意な差はみられなかった。他方, サンプルサイズが小さ

図2 2015年の雇用形態と企業内転換後 (2016年) の賃金残差分布の関係 (男性)



注: 1) 2015年12月に民間企業に勤める20~49歳の方でかつ, 2016年12月に2015年12月時点と同一の使用者のもと正規雇用として働く者を対象とし, 一部の産業 (農林漁業, 鉱業, 公務) を除外している。
2) 黒線は企業内転換者の賃金残差分布を, グレー線は正規雇用継続者 (N=4120) のそれを示す。各図記載の分位点は正規雇用継続者の分位点を示しているが, 正確には分位点が含まれる階級の目盛点に引かれているため, 分位点そのものからややずれる。

図3 2015年の雇用形態と企業内転換後（2016年）の賃金残差分布の関係（女性）



注：1) 2015年12月に民間企業に勤める20～49歳のものでかつ、2016年12月に2015年12月時点と同一の使用者のもと正規雇用として働く者を対象とし、一部の産業（農林漁業、鉱業、公務）を除外している。
 2) 黒線は企業内転換者の賃金残差分布を、グレー線は正規雇用継続者（N=1962）のそれを示す。各図記載の分位点は正規雇用継続者の分位点を示しているが、正確には分位点が含まれる階級の見盛点に引かれているため、分位点そのものからややずれる。

いために断定的な結論は控えるべきものの、フルタイムと短時間の有期非正社員からの転換者は、継続者の25パーセント前後の低位に集中している。検定を行うと、それらの転換者は正規雇用継続者に比べ賃金残差の平均も有意に低かった。ここからは、正社員呼称の付与は、企業による暗黙的評価、もしくは非正社員との処遇面での差別化を少なからず意味し、そのことが高賃金のみならず、柔軟な企業内転換に影響を及ぼしていると考えられる。

図3の女性についても、無期短時間正社員からの転換者の分布は継続者のそれと遜色なく、平均値も有意な差が生じていない。有期フルタイム正社員からの転換者に至っては、転換後の賃金残差の平均値は、継続者よりもむしろ有意に高くなる傾向すらみられた。他方で、フルタイムと短時間の有期非正社員からの企業内転換者では、平均値は有意に低い。正社員呼称が暗黙的評価と密接に

結びついていることは、女性についても男性同様、もしくはそれ以上に確認できる。

以上から、無期短時間正社員ほど、賃金、訓練、企業内転換が有利な状況にある背景には、正社員呼称の付与による能力に関する高い潜在評価が影響していることが示唆される。

V 残された課題

本論では、多様化する雇用形態のうち、特に就業改善に向けた無期短時間正社員の可能性を中心に考察した。ただし、紙幅の制約もあってここでは考察できなかったものの、今後更なる検証が必要な課題も残されている。

第一は、いかなる特性を持つ雇用者が、無期短時間正社員として働いているかの、より詳細な実態把握である。ここでは豊富なサンプルサイズを誇るパネルデータを用いて、正規雇用への移動や

企業内転換といった、既存の考察の比較的少ない観点を中心に分析を行った。ただし、無期短時間正社員の全体に占めるシェアが未だ少ないこともあり、その背景に関する考察にまでは十分及んでいない。今後は、クロスセクションデータとして豊富なサンプルサイズを有する『就業構造基本調査』などを用いて、その規定要因を統計的に明らかにすることが求められる。

第二の課題は、無期短時間正社員の活用に関する考察である。そこにはいくつかの仮説が現段階でも考えられる。まず予想されるのは、元来狭義の正規雇用として働いてきた女性が、出産や育児によって休業の後の一定期間を、短時間の無期正社員として就業している可能性だろう。その他にも、無期短時間正社員の就業を選択することで、長期にわたって親の介護を担っていることもあるかもしれない。これらの家庭の制約がある場合、短時間でも正社員としての就業継続が無期限で可能となれば、キャリア形成の連続性も保たれるという意味で、無期短時間正社員の持つ社会的意義は大きい。

別の仮説としては、会社の主要な業務を長期的に担い続ける無期正社員が、同時にそのキャリアの幅を広げたり、生産性向上の一環として、兼業・副業を行う可能性も、今後は現在以上に広がる可能性がある。その場合、無期短時間正社員となることで、主業と兼業・副業の両立が現実的なものとなる。このような意図からも、無期短時間正社員が、新たな働き方の一つとして普及することもありえよう。

これらの活用の意図について明らかにしていくために、独自調査の実施やヒアリングによる事例の蓄積によって、考察の精度を深めていくことが今後求められる。また上記のように個人的にも社会的にも有用性が高いにもかかわらず、なぜ無期短時間正社員のシェアが未だ限定的であるのか、その障壁となる要因の解明も今後の課題である。

最後に、本論文では考察の対象外であった間接雇用である派遣労働者が、無期短時間もしくは有期フルタイムの呼称正社員として働くことで、直接雇用である狭義の正規雇用化が促進される可能性の検討もまた、残された課題の一つといえる。

VI 結びにかえて

本論文では、非正規雇用について先行研究の多くが着目してきた呼称分類に加え、契約期間と就業時間による客観的分類を組み合わせ、雇用形態間での処遇の違いについて考察した。そこではパネルデータとしてサンプルサイズの大きさに特徴を有するリクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」の個票データを用いることで、詳細な雇用形態区分による分析が可能となった。

ここで発見された主要なポイントとして、無期フルタイム正社員を除く広義の非正規雇用のなかでは、未だそのシェアこそ小さいものの、無期短時間正社員に対して、企業からは特に優位な処遇が与えられていることを確認した。具体的には、相対賃金が高い他、OJT、Off-JTなどの企業による訓練機会も豊富に提示されていることがわかった。無期フルタイム正社員という狭義の正規雇用への移動もしくは社内での転換も、有期フルタイム正社員とならんで、無期短時間正社員からは、より高い確率で実現していた。背景として、正社員呼称の付与が労働者の潜在能力に対する一定評価を意味するとすれば、短時間からフルタイムへの就業時間の変更を通じて、狭義の正規雇用化は他の形態に比べて比較的柔軟に実現されることが示唆された。

以上を踏まえると、多様な正社員もしくは限定正社員の普及が目指されるなか、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いえる。有期雇用に関する無期転換ルールは、正社員としての処遇を義務付けるものではないため、無期転換が必ずしも狭義の正規雇用への移行を意味するわけではない。だが、労働政策研究・研修機構(2017)によれば、無期転換とともに呼称正社員へ転換するケースも実際には少なからず存在する。本研究は、無期短時間正社員が、先行研究では主に出産・育児期の女性の働き方として焦点が当てられてきたのに対し、狭義の正規雇用への移行過程の一つとして位置づけられる事実を試論的に発見した。改正労働契約法による無期転換の普及に加え、無期短時間正社員が狭義の正規雇用へ

の移行を促す可能性のさらに詳細な検討も、安定雇用に関する今後の研究テーマの一つになると思われる。

その意味で、改正労働契約法の効力が本格的に

現れる2018年4月以降のデータを含む分析によって、無期転換や正規呼称の取扱いの変更状況とその背景について、今後も注視し続ける必要があるだろう。

補表 就業実態パネル調査（JPSED）と労働力調査（LFS）の比較

職業シェア（雇用労働者のみ）								
	男性		女性					
	JPSED	LFS	JPSED	LFS				
管理的職業従事者	8.6	1.2	1.7	0.1				
専門的・技術的職業従事者	24.2	15.8	17.0	18.6				
事務従事者	18.5	16.8	42.8	28.6				
販売従事者	7.5	13.3	8.7	13.7				
サービス職業従事者	8.6	6.9	14.6	19.5				
保安職業従事者	2.8	4.0	0.1	0.3				
農林漁業従事者	0.2	1.2	0.2	0.7				
生産工程従事者	12.1	18.3	3.7	9.4				
輸送・機械運転従事者	6.0	7.0	0.4	0.2				
建設・採掘従事者	1.6	6.9	0.1	0.1				
運搬・清掃・包装等従事者	3.2	7.8	2.8	7.7				
分類不能の職業	6.7	0.9	7.9	0.9				
総数	100	100	100	100				
職業シェア（雇用労働者のみ）								
	男性		女性					
	JPSED	LFS	JPSED	LFS				
農業、林業、漁業	0.5	1.2	0.3	0.9				
鉱業	0.1	0.1	0.1	0.0				
建設業	5.8	10.3	4.6	2.1				
製造業	23.4	22.4	11.2	12.2				
電気・ガス・熱供給・水道業	1.7	0.9	0.9	0.1				
情報通信業	8.2	4.7	3.5	2.1				
運輸業、郵便業	9.9	8.8	4.1	2.6				
卸売業、小売業	8.5	14.1	16.3	20.3				
金融業、保険業	2.5	2.1	5.6	3.4				
不動産業、物品賃貸業	1.8	1.9	2.0	1.4				
宿泊業、飲食サービス業	3.0	4.0	6.3	8.6				
生活関連サービス業、娯楽業	1.2	2.3	2.6	4.3				
教育	4.3	4.4	5.6	6.2				
医療、福祉	5.0	5.6	14.4	24.1				
その他のサービス業	15.7	11.4	18.3	9.0				
公務	8.6	5.8	4.2	2.6				
総数	100	100	100	100				
学歴シェア（雇用労働者のみ）								
	男性		女性					
	JPSED	LFS	JPSED	LFS				
小学校、中学校、高校	43.4	49.9	43.1	50.0				
高専・短大・専門学校	20.2	11.2	38.8	29.8				
大学	31.8	34.2	17.0	18.7				
大学院	4.6	4.8	1.1	1.5				
総数	100	100	100	100				
年間所得階級（雇用労働者のみ）								
	男性				女性			
	フルタイム		短時間		フルタイム		短時間	
	JPSED	LFS	JPSED	LFS	JPSED	LFS	JPSED	LFS
～99万円	2.3	1.7	30.5	16.8	4.9	5.1	49.4	47.6
100～199万円	4.9	8.6	31.2	22.0	19.0	29.4	38.5	32.4
200～299万円	13.3	17.7	12.5	13.3	32.4	28.4	7.5	9.7
300～399万円	19.2	21.0	9.7	11.8	21.7	17.5	2.7	4.7
400～499万円	18.1	16.7	6.1	9.2	10.6	9.0	0.9	2.9
500～699万円	24.2	18.7	5.2	14.6	8.6	7.3	0.6	1.8
700～999万円	14.7	11.4	4.0	10.2	2.4	2.8	0.2	0.8
1000～1499万円	3.0	3.6	0.5	2.0	0.2	0.5	0.0	0.1
1500万円～	0.4	0.7	0.3	0.2	0.2	0.1	0.0	0.0
総数	100	100	100	100	100	100	100	100

	年間所得階級（雇用労働者のみ）			
	男性		女性	
	JPSED（うち間接雇用）	LFS	JPSED（うち間接雇用）	LFS
無期フルタイム正社員	66.8	67.3	36.4	32.3
無期フルタイム非正社員	1.1 (0.12)	2.2	1.8 (0.10)	5.0
無期短時間正社員	2.4	7.8	2.8	8.4
無期短時間非正社員	0.8 (0.01)	2.4	4.1 (0.02)	15.2
有期フルタイム正社員	6.4	2.5	4.1	1.3
有期フルタイム非正社員	11.9 (1.87)	9.1	16.6 (3.30)	11.4
有期短時間正社員	0.6	0.6	0.4	0.6
有期短時間非正社員	10.0 (0.49)	8.0	33.8 (1.10)	25.8
総数	100 (2.50)	100	100 (4.52)	100

注：1) 「就業実態パネル調査」は第1回調査データ（2015年12月）、『労働力調査』は四半期データ（2015年10～12月）を用いた。

- 2) 15歳以上のすべての雇用労働者を対象に集計した。
- 3) 括弧内の数字は間接雇用（派遣労働者）の占める割合である。
- 4) 『労働力調査』の有期雇用には臨時雇・日雇も含めた。
- 5) 2つの調査の産業分類が異なることから、『労働力調査』は「学術研究、専門・技術サービス業」「複合サービス事業」と「サービス業（他に分類されないもの）」を合わせて「その他のサービス業」とした。
- 6) 「就業実態パネル調査」には「分類不能の産業」の分類が存在しないため、当該産業の記載は省略した。
- 7) 『労働力調査』の年間所得は、副業等も含む「仕事からの収入」だったため、「全国実態パネル調査」も同様の定義にて集計を行った。ただし、『労働力調査』の年間所得は詳細調査実施時期から遡って1年間の収入であり、「全国実態パネル調査」は調査年の1～12月の収入である。

*本研究は、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブから「全国就業実態パネル調査（リクルートワークス研究所）」の個票データの提供を受けました。本稿の作成に当たり、東京大学経済学研究科佐口和郎教授、東京大学社会科学研究所田中隆一教授、萩原牧子氏はじめリクルートワークス研究所の皆様から貴重なコメントをいただきました。また、2名の匿名レフェリー各氏および編集委員会からいただいたコメントは改訂に当たり大変参考になりました。この場をお借りし御礼申し上げます。

- 1) それに対し、ヨーロッパでは呼称よりも実際の雇用契約期間が主に注目されてきた（Booth, Dolado, and Frank 2002；OECD 2002等）。そこでは有期雇用から無期雇用への移行（stepping stones/bridges）と使用者による雇用調整枠としての有期雇用の役割（dead ends/traps）等が議論されている。
- 2) 一方で、フルタイムで働く無期契約の雇用労働者として、戦後日本の労働市場において中心的な役割を担ってきたのが（世帯の稼ぎ主たる）男性正規雇用労働者であった。正規雇用の柔軟で雇用保障の強い働き方は、論者によって焦点の当て方や表現方法が異なるものの、日本の雇用システムの象徴的な存在とされてきた。正規雇用者のシステム上の役割に関する考察としては「問題と変化への対応」（小池 2005, 2016）、「正規雇用中心主義」（佐口 2015）, 石田（2016）の「経営による課業の動態的要請」等の指摘が挙げられる。正社員全般の研究としては小倉（2013）等。
- 3) 第1回の有効回収率は34%、第2回では継続サンプルのうち有効回収率は75%であった。本調査では第2回調査からの第2波も実施されているが、本研究では第1波のみを使用した。
- 4) なお、雇用の契約期間不明者が男性で1.9%、女性で2.8%存在した。Genda, Heckel, and Kambayashi（2019）は、特に非正社員で期間不明者が多くかつ不利な労働条件に陥っていると指摘している。それ故、以下で期間不明者を除いたことは、非正社員の賃金や訓練機会を一部で過大評価する偏りを生んでいる。
- 5) 調査では「12月時点についていた仕事における平均的な1週間の総労働時間」を尋ねており、この週労働時間が35時

間以上の者をフルタイム労働者、それ未満の者を短時間労働者と定義した。

- 6) 調査対象者が雇用労働者の場合、職場での呼称を①正規の職員・従業員、②パート・アルバイト、③労働者派遣事業所の派遣社員、④契約社員、⑤嘱託、⑥その他から選択するように指示されており、①を選択した者のみを正社員とし、それ以外を非正社員と定義した。
- 7) ここで多様な正社員を定義するとすれば、狭義の正規雇用に加えて、有期フルタイム、無期短時間、有期短時間で働く呼称正社員のいずれかが該当する。
- 8) なぜ乖離が見られ、どちらがより実態に即するかは、現時点では不明であり、今後の検討課題である。
- 9) 「全国就業実態パネル調査」では1～12月の年間所得と12月の標準的な1週間の労働時間を尋ねており、年間52週として年間労働時間を算出、年間所得を年間労働時間で割り、時間あたり賃金を算出した。
- 10) 「一定の教育プログラムをもとに、上司や先輩等から指導を受けた」「一定の教育プログラムにはなっていないが、必要に応じて上司や先輩等から指導を受けた」「上司や先輩等から指導を受けてはいないが、彼ら（他の人）の仕事ぶりを観察することで新しい知識技術を身に付けた」「上司や先輩等から指導を受けてはいないが、マニュアルを参考にして学んだ」場合にOJTが実施されたとした。
- 11) Hara（2014）はOJTとOffJTともにフルタイムで働く非正社員（呼称）が有意に訓練を受けていると指摘している。
- 12) 厳密には2015年12月と2016年12月の2時点の就業形態を示したものであり、この2時点間に他の就業状態または雇用形態を挟んでいる可能性はある。
- 13) 分析の対象者を2015年から2016年まで同一企業に属していた者に絞った分析も行ったが、同様の結果であったため、ここでは割愛する。
- 14) なお、企業内転換を規定する要因として、IVで考察した訓練経験の影響も考えられる。ただ、ここで調査されているのは過去1年間に限定した訓練の有無であるため、その年次の転換により大きな影響を及ぼし得る過去に遡った訓練経験は把握できない。過去に渡る訓練が広義の非正規雇用からの転換にもたらす影響については今後の課題としたい。
- 15) 本研究では12月の平均的な週労働時間をもとに雇用形態

- を区分しているため、短時間からフルタイムへの移行が、わずかな労働時間の変化がフルタイム・短時間の境界とした35時間を跨って生じているに過ぎないことも懸念される。そこで、(無期短時間正社員を含む)広義の非正規雇用から狭義の正規雇用への移行に伴う、2015年から2016年にかけての週実労働時間(平均値)の変化を調べた。その結果、2015年に短時間雇用だった者は概ね20時間以下の労働時間であったのに対し、2016年に狭義の正規雇用へ転換後には40時間以上の週労働時間であったことを確認した。
- 16) この結果には、もともと無期フルタイム正社員だった者が短時間勤務を経験し、再びフルタイムとして就業することになった場合も含まれる可能性がある。この点についてはより長期的なデータによって検証されるべきであり、今後の課題としたい。
- 17) この点に関しては、聴き取り調査に基づき質的な分析を進めた短時間正社員制度の考察(松原 2004, 2012; 松原・脇坂 2012; 武石 2013)のみならず、量的な分析によって限定正社員の満足度にも影響を与えることが示されている(久米・鶴・戸田 2017)。スキル形成の機会が多様な正社員の働き方にとって非常に重要な課題であると考えられる。
- 18) 表5のモデル2に遡り、雇用形態別に時間あたり賃金水準の限界効果についてF検定を行った。その結果、男性では有期フルタイム非正社員(限界効果0.169, χ^2 値8.81)と有期短時間非正社員(限界効果0.188)、女性では有期フルタイム正社員(限界効果0.094, χ^2 値13.25)、有期短時間正社員(限界効果0.112, χ^2 値4.00)に加え、有期短時間非正社員(限界効果0.056)で有意となり、賃金水準に応じた転換の可能性は棄却されなかった。その意味でも、呼称非正社員には企業内転換の可能性が存在しないことを、本論は主張するものではない。
- 19) 有田(2016:43)は雇用形態又は企業規模を「就業機会側の条件」と表現し、個人の異質性では説明できない賃金部分を「ポジションに報酬が結び付けられている」と説明する。
- 20) 神林(2017:281-315)は賃金が属性によって多くの影響を受けることを指摘し、属性による賃金への影響を除去した上で仕事の序列付けに賃金残差を用いた分析を行っている。本研究ではさらに職業も制御することによって労働者自らの属性の平均水準からの逸脱(個人的な評価)と解釈した。
- 参考文献**
- 有田伸(2016)『就業機会と報酬格差の社会学』東京大学出版会。
石川経夫・出島敬久(1994)『労働市場の二重構造』石川経夫編『日本の所得と富の分配』東京大学出版会, pp. 169-209。
石田光男(2016)『賃金の日本の特性』『日本労働研究雑誌』No. 667, pp. 8-18。
氏原正治郎(1954)『日本労働問題研究』東京大学出版会。
小倉一哉(2013)『「正社員」の研究』日本経済新聞出版社。
川口大司(2017)『社会の課題に労働経済学はどのように応えるのか?』川口大司編『日本の労働市場——経済学者の視点』終章, 有斐閣。
神林龍(2017)『正規の世界・非正規の世界——現代日本労働経済学の基本問題』慶應義塾大学出版会。
玄田有史(2018)『雇用は契約——雰囲気には負けない働き方』筑摩選書。
厚生労働省(2012)『「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書』。
小池和男(2005)『仕事の経済学』東洋経済新報社。
——(2016)『「非正規労働」を考える——戦後労働史の視点から』名古屋大学出版会。
佐口和郎(2015)『日本の雇用システムと労使関係——戦後史論』『日本の雇用システム』の生成と展開 連合総合生活開発研究所, pp. 1-69。
佐藤博樹(1998)『非典型的労働の実態——柔軟な働き方の提供か?』『日本労働研究雑誌』No. 462, pp. 2-14。
——(2002)『曖昧な雇用契約』岩井紀子・佐藤博樹編『日本人の姿 JGSS にみる意識と行動』有斐閣, pp. 111-112。
——(2017)『問題解決の「鍵」は現場に——実証的な労働研究』『労務学会誌』18, pp. 4-17。
高橋康二(2011)『有期契約労働者の働き方と意識——有期フルタイムと有期パートタイムの共通点と差異』『ビジネス・レーパー・トレンド』2011年3月号, pp. 18-22。
——(2016)『有期社員と企業内賃金格差』『日本労働研究雑誌』No. 670, pp. 75-89。
武石恵美子(2013)『短時間勤務制度の現状と課題』『生涯学習とキャリアデザイン』Vol. 10-1, pp. 67-84。
戸田淳仁(2015)『限定正社員の実態——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。
松原光代(2004)『短時間正社員の可能性——育児短時間勤務制度利用者への聞き取りを通して』『日本労働研究雑誌』No. 528, pp. 69-79。
——(2012)『短時間正社員制度の長期利用がキャリアに及ぼす影響』『日本労働研究雑誌』No. 627, pp. 22-33。
松原光代・脇坂明(2012)『ワーク・ライフ・バランスがもたらす「ウィン-ウィン」の関係に関する研究(2)』『学習院大学経済経営研究所年報』No. 26, pp. 59-100。
安井健悟・佐野晋平・久米功一・鶴光太郎(2018)『無限定正社員と限定正社員の賃金格差』『日本労働研究雑誌』No. 701, pp. 67-81。
労働政策研究・研修機構(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。
——(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」結果』調査シリーズ No. 171, pp. 54-55, 92-94。
Booth, Alison L., Dolado, Juan J., and Frank, Jeff (2002) "Symposium on Fixed-Term Work: Introduction," *The Economic Journal* 112, F181-188。
Genda, Yuji., Heckel, Marx, and Kambayashi, Ryo (2019) "Employees Who Do Not Know Their Labour Contract Term and the Implications for Working Conditions: Evidence from Japanese and Spanish Microdata," *Japan and the World Economy* 49, 95-104。
Hara, Hiromi (2014) "The Impact of Firm-provided Training on Productivity, Wages, and Transition to Regular Employment for Workers in Flexible Arrangements" *Journal of the Japanese and International Economies* 34, 336-359。
Kambayashi, Ryo. and Kato, Takao (2012) "Good Jobs, Bad Jobs, and the Great Recession: Lessons from Japan's Lost Decade" *IZA Discussion Paper Series* 6666。
Kambayashi, R. and Kato, Takao (2016) "Good Jobs, Bad Jobs in Japan: 1982-2007," Center on Japanese Economy and Business, Working Paper Series No. 348。
OECD (2002) "Taking the Measure of Fixed-Term Employment," *Employment Outlook*, 127-187。

(投稿受付 2018年8月29日, 採択決定 2019年12月9日)
- こまへ・かずとも 東京大学大学院経済学研究科博士課程。
げんだ・ゆうじ 東京大学社会科学研究所教授。最近の主な著書に『雇用は契約——雰囲気には負けない働き方』(筑摩選書, 2018年)。労働経済学専攻。