

正社員の多様化と男女の職域分離・賃金格差

川口 章

(同志社大学教授)

本研究の目的は、正社員の多様化が、男女の職務分離や賃金格差の要因となっているか否かを明らかにすることである。女性限定正社員が特定の職種に集中すると、限定正社員制度の普及によって男女の職域分離が発生する。また、正社員に占める限定正社員の割合が、男性より女性で高く、無限定正社員と限定正社員の賃金格差が大きい場合には、限定正社員制度が男女間賃金格差を生む。本研究では、「職務限定正社員」「勤務地限定正社員」「時間限定正社員」の3種類の限定正社員を取り上げる。どのような属性の正社員がそれぞれの限定正社員になりやすいか、それぞれの限定正社員は無限定正社員より賃金が低いかに、企業調査と労働者調査を統合したデータを用いて分析する。分析の結果、以下のことを発見した。限定正社員は、非正社員と共通の特徴を多く持っている。女性、低学歴、有配偶、役職に就いていない、昇進意欲が低い等である。さらに、人的資本の属性を調整したうえで、女性の勤務地限定正社員と時間限定正社員は、それらを限定されていない正社員と比べて、それぞれ2割ほど年収が低い。ただ、職務については、正社員と非正社員の差のような極端な偏りはない。今後、もし限定正社員が増加すれば、それが男女間賃金格差の要因となる可能性は否定できない。

目次

- I はじめに
- II 多様な正社員とコース別雇用管理制度
- III 政府統計にみる限定正社員
- IV データベースと変数
- V 推定結果
- VI おわりに

I はじめに

日本的雇用制度のもとでは、正社員に対し、企業内教育訓練、終身雇用、年功賃金などを提供する代わりに、職務、勤務地、労働時間などは、雇用主が決めるのが慣例である。定期的異動により職務が変わり、複数の事業所がある企業では転勤

もある。さらに、残業も企業の命令に従わなければならない。その一方で、1980年代以降は、日本的雇用制度の枠に入らない非正社員の増加が顕著になった。非正社員は、原則として異動や転勤や残業がない代わりに、賃金が低く、雇用が不安定で、教育訓練機会に恵まれないという問題がある。

2010年代になり、このような正社員と非正社員の働き方の「二極化」問題が政府の研究会などで取り上げられ、正社員と非正社員の中間的な労働者として「多様な正社員」の普及が提唱された(厚生労働省 2013)。

本研究の目的は、正社員の多様化、特に限定正社員が、男女の職務分離や賃金格差の要因となっているか否かを明らかにすることである。女性限

定正社員が特定の職種に集中すると、限定正社員の増加によって男女の職域分離が発生する。また、正社員に占める限定正社員の割合が、男性より女性で高く、無限定正社員と限定正社員の賃金格差が大きい場合には、限定正社員の増加が男女間賃金格差を生む。

本研究では、「職務限定正社員」「勤務地限定正社員」「時間限定正社員」の3種類の限定正社員を取り上げる。「職務限定正社員」とは「一定の範囲の職務に限定して勤務する正社員」を、「勤務地限定正社員」とは「転居をともなう転勤がない正社員」を、「時間限定正社員」とは「一般の正社員より一週間の所定労働時間が短い、または、所定労働日数が少ない、または、残業が免除されている正社員（ただし、育児介護休業法に基づく短時間勤務は除く）」を意味する。そして、これら3つの限定正社員のいずれかに当てはまる正社員を単に「限定正社員」と呼び、限定正社員でない正社員は「無限定正社員」と呼ぶ。

どのような属性の正社員がそれぞれの限定正社員になりやすいか、それぞれの限定正社員は無限定正社員より賃金が低いかについて、企業調査と労働者調査を統合したデータを用いて分析する¹⁾。

分析の結果、以下のことを発見した。限定正社員は、非正社員と共通の特徴を多くもっている。女性、低学歴、有配偶、役職に就いていない、昇進意欲が低い等である。さらに、人的資本の属性を統制したうえで、女性の勤務地限定正社員と時間限定正社員は、それらを限定されていない正社員と比べて、それぞれ2割ほど年取（仕事による税込収入）が低い。ただ、職務については、正社員と非正社員の差のような極端な偏りはない。今後、もし限定正社員が増加すれば、それが男女の賃金格差の要因となる可能性は否定できない。

II 多様な正社員とコース別雇用管理制度

2000年頃から「多様な正社員」という言葉が徐々に聞かれるようになった。多様な正社員の重要性を主張した初期の研究に久本(2003)がある。久本は、教育訓練の機会や雇用の安定という正社

員の利点を残したまま、働き方を多様にしていく時代が来ると予想している。

「多様な正社員」の1つである「短時間正社員」という言葉が使われ始めたのもこのころである。2001年に厚生労働省の「パートタイム研究会」がパートから正社員、正社員からパートへといった柔軟な転換の促進や「短時間正社員」という雇用形態の実現を提言している²⁾。一方、松原(2004)は、育児のための短時間勤務制度を、育児に関係なく利用できる「短時間正社員」に発展できないかという問題意識から、その課題を検討している。目標の設定を労働時間に比例して減らせば、生産性を落とすことなく短時間正社員としての勤務が可能であり、業務遂行方法の工夫により生産性を向上させることも可能であるとしている。

2010年頃以降、非正社員から正社員への転換を円滑に進めるために多様な正社員を活用しようという考えが広まり始めた。渡辺(2009)は、事例分析から、非正社員から正社員への転換を円滑におこなうために、限定正社員制度の利用が有効であると指摘している。また、2013年度に政府は、有期契約労働者等の正社員への転換、人材育成、処遇改善、企業内でのキャリアアップを促進するため、「キャリアアップ助成金」を創設した。助成の対象の1つとして、非正社員から短時間正社員への転換が例示されている(厚生労働省2014)。また、厚生労働省(2023a)では、多様な正社員の例として、短時間正社員に加えて、職務限定正社員と勤務地限定正社員を挙げている。つまり、政府は、非正社員から正社員への転換を円滑におこなうことを目的の1つとして限定正社員の普及を推進している。

しかし、「多様な正社員」のルーツを遡れば、2000年より15年ほど前に作られたコース別雇用管理制度に行きつく³⁾。1986年の男女雇用機会均等法の施行を機に、結婚・出産退職を前提とした短期の勤務を予定している女性労働者を念頭に(しかし、建前では性別は出さずに)「一般職コース」が、多くの大企業で作られた。典型的な日本の雇用制度は「総合職コース」として残された。ただ、その後は、結婚・出産退職の減少とともに、

一般職コースの女性でも結婚・出産退職をしない者が徐々に増え、「総合職コース」と「一般職コース」に労働者を分ける基準として、業務内容とともに転勤の有無が重要になってきた。2003年の「雇用均等基本調査」では、「総合職」を「企画の業務に従事し、全国的規模の転勤のあるコース」、「一般職」を「定型的業務に従事し、転居を伴う転勤のないコース」と定義している（厚生労働省 2023b）。ところが、総合職の労働者にも転勤のないコースを設置する企業が増えたため、2006年の「雇用均等基本調査」では、「総合職」を「全国的規模の転勤のあるコース」と「転居を伴う転勤がない又は一定地域内のみの転勤があるコース」に分けている⁴⁾。後者は、今でいう「勤務地限定正社員」である。さらにコースの種類は「総合職」「一般職」以外に「準総合職・中間職」「専門職」「現業職」が加わった（厚生労働省 2023b）。専門職コースや現業職コースは、現在の「職務限定正社員」と重なるところがある。このように、正社員の多様化は、コース別雇用管理制度における多様なコースの創設を通して進んできた。

現在も大企業を中心にコース別管理制度をとる企業は多い（5000人以上の企業の63.4%、1000人から4999人の企業の38.7%）。しかし、コースの見直しは絶えず行われ、その内容は変化している。2022年の「雇用均等基本調査」によると、過去3年にコース別雇用管理制度の見直しを行った企業は33.3%である（厚生労働省 2023b）。見直しの内

容は「各コースに求められる職務内容、職務レベルの見直し」が54.3%と最も多く、「各コースの処遇の見直し」31.0%がそれに続く。女性の出産退職の減少、共稼ぎ世帯の増加、労働者の価値観の多様化などに対応し、コースに求める職務レベルや処遇の見直しが進んでいる。限定正社員は、このようなコース別管理制度の見直しなどによって生まれた多様な正社員を整理するための概念であるといえる。

Ⅲ 政府統計にみる限定正社員

限定正社員の数については、正確な統計がなく、限定正社員の数が増えているのかどうかは定かでない。そのようななかで、「雇用均等基本調査」の「事業所調査」は、2010年から「短時間正社員制度」の有無を、2018年からそれに加えて、「勤務地限定正社員制度」と「職務限定正社員制度」の有無を尋ねている⁵⁾。さらに、2022年調査では、3種類の限定正社員それぞれについて、「勤務できる（制度が就業規則等で明文化されている）」「勤務できる（制度が明文化されていないが、運用上限定できる）」「勤務できない（すべての正社員が無限定）」「その他（すべての正社員に転勤がない、正社員の職種・職務が1種類しかない等）」の4つに分類している（厚生労働省 2023c）。

表1-1は、2022年調査の結果である。職務限定正社員として勤務できる事業所が38.5%、勤務地限定正社員として勤務できる事業所が36.8%、

表 1-1 限定正社員制度がある事業所の割合

	事業所計	限定正社員として勤務できる			限定正社員として勤務できない	その他	不明
		制度が就業規則等で明文化されている	制度が明文化されていないが、運用上限定できる				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
職務限定正社員	100.0	38.5 (100.0)	12.4 (32.1)	26.1 (67.9)	34.5	27.0	0.0
勤務地限定正社員	100.0	36.8 (100.0)	15.4 (41.7)	21.5 (58.3)	28.9	34.2	0.0
短時間正社員	100.0	42.9 (100.0)	16.8 (39.2)	26.1 (60.8)	56.8	na	0.3
限定正社員	100.0	54.4	na	na	45.6	na	na

注：1) 調査対象は、従業員5人以上の事業所である。

2) 「職務限定正社員」の行の「その他」の列は「正社員の職種・職務が1種類のみ」の事業所の割合を示し、「勤務地限定正社員」の行の「その他」の列は「事業所が1つしかない、または正社員全員に転勤がない」事業所の割合を示す。

出所：厚生労働省（2023b）より筆者が作成した。

短時間正社員として勤務できる事業所が42.9%である。また、54.4%の事業所において、いずれかの限定正社員として勤務することができる。サンプルには、事業所が1つしかない企業の事業所も含まれていることを考えると、かなり多くの事業所に限定正社員制度（以下、明文化されていない場合でも、運用上限定正社員として勤務することができる場合は「限定正社員制度」があるものとする）があることがわかる。

表1-2は、限定正社員制度がある事業所のなかで、男女別に利用者の有無をまとめたものである。いずれのタイプの限定正社員制度も利用者がある事業所は3割にすぎない。7割の事業所では、制度がありながら利用者がいない。利用者が少ない理由については、1) 労働条件や昇進確率が下がるなどの理由で、利用希望者が少ない、2) 労働者が制度の存在を知らない、3) 利用している労働者がいることを企業が把握していないなどの理由が考えられるが、この調査からはわからない。

利用者がある事業所のうち、職務限定正社員制度と勤務地限定正社員制度は、男女とも利用者がある事業所が5割を占めるが、短時間正社員制度は女性しか利用していない事業所が7割弱を占める。短時間正社員制度は、女性が仕事と家事・育児を両立するために利用している可能性がある。

ただし、この統計の信頼性については、以下の理由で、疑問が残る。第1に、限定正社員制度があると回答している事業所の割合が、前年までと比べて飛躍的に高くなっていることである。2021年調査では、職務限定正社員制度のある事業所は8.7%、勤務地限定正社員制度のある事業所は

15.0%、短時間正社員制度のある事業所は9.7%にすぎなかった。1年で2~4倍に増えている。これは、質問の仕方が変わったことが主な原因と考えられる。それまでは、制度が「ある」か「ない」かを選択する形式だったが、2022年には、上記のように4つのうちから1つを選択するようになった（厚生労働省2023c）。これにより、限定正社員の意味をより正確に理解して回答する事業所が増えたのではないだろうか。

第2に、2010年から調査が始まった短時間正社員について、制度のある事業所の割合の増減をみると、2010年から2021年までの間に約10%から約20%の間で、大きく上下している。最低は2021年の9.7%、最高は2016年の21.2%である。明確な増加傾向も減少傾向もみられない。したがって、2022年の調査結果についても、今後数年間の推移をみて大きな増減がないことが確認されない限り、十分には信頼できない。

もう1つ参考になる政府統計に『賃金構造基本統計調査』がある。同調査は、2008年以降、常用労働者を一般労働者（フルタイム労働者）と短時間労働者（1日の所定労働時間又は1週間の労働日数が事業所における一般労働者より少ない労働者）に分け、それぞれをさらに正社員・正職員（以下「正社員」と正社員・正職員以外（以下「非正社員」）に分けている。これによって、常用労働者に占める短時間労働者かつ正社員（以下「短時間正社員」）の割合を算出することができる。ただし『賃金構造基本統計調査』は2020年に短時間労働者の定義が変わったので、その前後は比較できない。比較可能な2008年と2019年を比べる。2008年には常用労働者に占める短時間正社員の

表1-2 限定正社員として勤務できる事業所の男女別利用状況割合

	限定正社員として勤務 できる事業所計	利用者あり	男女とも	女性のみ	男性のみ	利用者なし	不明
			利用者あり	利用者あり	利用者あり		
職務限定正社員	100.0	27.6 (100.0)	13.1 (47.4)	10.9 (39.6)	3.6 (12.9)	72.4	0.0
勤務地限定正社員	100.0	31.8 (100.0)	14.5 (50.0)	13.0 (45.0)	1.4 (5.0)	68.2	0.0
短時間正社員	100.0	25.8 (100.0)	5.5 (21.2)	17.4 (67.3)	3.0 (11.4)	74.2	0.0

注：調査対象は、表1-1にある「限定社員として勤務できる」事業所である。
出所：厚生労働省（2023b）より筆者が作成した。

割合が0.54%であったものが、2019年には1.01%に上昇している。男性短時間正社員が全常用労働者に占める割合は、0.17%から0.26%へ、女性は0.36%から0.75%へと上昇している。男性の場合は、改正パートタイム労働法が施行された2015年がピークでその後やや減少しているが、女性の場合は2015年以降も上昇傾向がみられる。

『賃金構造基本統計調査』の短時間正社員割合の推移は、「雇用均等基本調査」の短時間正社員のいる事業所割合の推移より、以下の理由で、信頼性が高い。第1に、年による上下の変動が「雇用均等基本調査」と比較して小さく、安定的に推移している。第2に、調査票の質問では「短時間正社員」という言葉を使わず、「短時間労働者」か否か、呼称が「正社員・正職員」か否かの2つの質問をしている。したがって「短時間正社員」という言葉を知らない回答者も答えやすい。

IV データベースと変数

1 データベース

研究に用いるデータベースは、労働政策研究・研修機構による「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査（企業調査・労働者調査）」（労働政策研究・研修機構 2018）である。この調査は、企業調査と労働者調査からなっている。調査期間は、2018年2月14日から3月2日である。企業調査は、全国の従業員100人以上の企業1万2000社を対象とし、郵送によって調査票の配布・回収をおこなっている。有効回収数は2260件、有効回収率は18.8%である。一方、労働者調査は、調査対象企業が正社員8名に調査票を配布し、本人が直接返送している。有効回答数は1万2355件、有効回収率は12.9%である。本研究では、労働者調査に企業調査を結合し、従業員と勤務先企業についての詳細な情報を活用する。

ただし、この調査方法には、2つ問題がある。第1は、企業の人事部や総務部の担当者が、身近にいる従業員に調査票を配布する結果、従業員の職種が事務職に偏っていることである。第2は、

企業規模にかかわらず1社あたり8人の正社員を調査しているために、大企業における正社員の抽出率が小さくなることである。

そこで、第1の問題である職種の偏りを修正するために、2018年の『労働力調査』（厚生労働省 2023d）を用いて、サンプルの全正社員に占める男女別職業別労働者数の割合が、『労働力調査』のものと同しくなるよう、男女別職業別に抽出率の逆数を計算する。これをウェイト1とする⁶⁾。第2の問題である企業規模による抽出率の違いを調整するために2012年の「従業員規模別常用労働者の割合」（内閣府 2023）における従業員数「100～299人」「300～999人」「1000人以上」の企業の常用労働者数の割合を用いて、本調査における従業員規模別抽出率を算出し、その逆数をウェイト2とする。ウェイト1とウェイト2を掛け合わせたものをウェイトとして分析に用いる⁷⁾。

2 モデル

本研究では、2種類のモデルを推定する。1つは、どのような属性をもつ正社員の限定正社員確率が高いかを分析するモデルである。非正社員は、女性、有配偶、子供あり、低学歴、役職なしの属性をもつ者に多いという特徴がある。また、販売職や接客・サービス職では、労働者の約半数が女性非正社員である（厚生労働省 2023d）。限定正社員にも同じような特徴があるか否かを確かめる。

もう1つは、年収の推定である。非正社員は、人的資源に関する属性を統制したうえでも、正社員より年収が低い傾向がある。同じような特徴が限定正社員にみられるか否かを検証する。

3 変数

回帰分析に用いる変数の記述統計量が表2にまとめられている。第1のモデルの被説明変数として、限定正社員ダミー、職務限定正社員ダミー、勤務地限定正社員ダミー、時間限定正社員ダミーの4つのダミー変数を用いる。本調査では、まず回答者に「限定正社員」か「無限定正社員」かを尋ねている⁸⁾。前者の定義は「無限定正社員と比べると、勤務地、職務、勤務時間等が限定されて

表2 記述統計量

	全体		女性		男性	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
限定正社員ダミー	0.081	0.273	0.146	0.353	0.045	0.208
職務限定正社員ダミー	0.030	0.170	0.038	0.190	0.026	0.158
勤務地限定正社員ダミー	0.046	0.211	0.087	0.281	0.024	0.154
時間限定正社員ダミー	0.025	0.155	0.053	0.223	0.009	0.096
年取の対数値	1.399	0.420	1.202	0.398	1.508	0.392
女性ダミー	0.355	0.479	1.000	0.000	0.000	0.000
年齢	38.21	10.90	35.79	10.58	39.55	10.84
学歴ダミー						
高校以下	0.274	0.446	0.240	0.427	0.292	0.455
短大・高専・専門学校	0.185	0.388	0.255	0.436	0.146	0.353
大学（学士）	0.489	0.500	0.455	0.498	0.508	0.500
大学院	0.053	0.223	0.050	0.218	0.054	0.226
有配偶	0.545	0.498	0.389	0.488	0.631	0.483
3歳未満の子ありダミー	0.086	0.280	0.036	0.187	0.113	0.317
3歳以上の未就学児ありダミー	0.121	0.326	0.101	0.302	0.132	0.339
勤続年数	11.78	9.16	10.39	8.22	12.54	9.56
昇進意欲ありダミー	0.342	0.475	0.174	0.379	0.435	0.496
役職ダミー						
部長相当職以上	0.033	0.178	0.014	0.117	0.045	0.208
課長相当職	0.098	0.298	0.061	0.239	0.141	0.348
係長・主任相当職	0.264	0.441	0.238	0.426	0.325	0.468
一般社員	0.559	0.497	0.687	0.464	0.488	0.500
職種ダミー						
管理・事務職	0.285	0.451	0.353	0.478	0.247	0.431
事務系専門職	0.043	0.203	0.050	0.217	0.040	0.195
技術系専門職	0.103	0.304	0.084	0.277	0.113	0.317
医療・福祉関係専門職	0.039	0.195	0.080	0.271	0.017	0.130
教育関係専門職	0.046	0.209	0.068	0.251	0.034	0.180
営業職	0.079	0.270	0.044	0.205	0.099	0.298
接客・サービス職	0.085	0.278	0.151	0.358	0.048	0.213
製造・生産工程職	0.098	0.298	0.036	0.187	0.132	0.339
輸送・機械運転職	0.027	0.163	0.002	0.042	0.041	0.199
その他	0.195	0.396	0.133	0.339	0.229	0.420
限定正社員の有無についての企業回答ダミー						
限定正社員がいる	0.312	0.463	0.393	0.488	0.267	0.443
職務限定正社員がいる	0.072	0.258	0.081	0.272	0.067	0.250
勤務地限定正社員がいる	0.289	0.453	0.364	0.481	0.247	0.431
時間限定正社員がいる	0.094	0.292	0.106	0.308	0.087	0.282
従業員数ダミー						
100～299人	0.310	0.463	0.260	0.438	0.338	0.473
300～999人	0.249	0.433	0.246	0.431	0.251	0.434
1000人以上	0.441	0.496	0.495	0.500	0.411	0.492
観測数	9788		3887		5901	

注：抽出率の逆数でウェイトをつけている。詳細は、本文で説明している。

いる正社員」であり、後者の定義は「勤務地、職務、勤務時間がいずれも限定されていない正社員」である。限定正社員ダミーは、前者を選択した場合に1を、後者を選択した場合に0をとる変数である。

前者を選択した回答者は、さらに「1. 職務が限定されている」「2. 勤務地が限定されている（転勤が限定されている）」「3. 所定内労働時間が限定されている」「4. 残業が限定されている」「5. 出勤日数が限定されている」「6. その他」から該当

するものすべてを選択する。職務限定正社員ダミーは「1. 職務が限定されている」を選択した場合に1を、選択しなかった場合に0をとる変数である。また、勤務地限定正社員ダミーは「2. 勤務地が限定されている」を選択した場合に1を、選択しなかった場合に0をとる変数である。最後に時間限定正社員ダミーは、「3. 所定内労働時間が限定されている」「4. 残業が限定されている」「5. 出勤日数が限定されている」のいずれかを選択した場合に1を、いずれも選択しなかった場合に0をとる変数である。表2によると、限定正社員は8.1%、職務限定正社員は3.0%、勤務地限定正社員は4.6%、時間限定正社員は2.5%である。どの変数も、女性の平均値が男性より高い。

次に、第2のモデルの被説明変数は、年収の対数値である。これは、「100万円未満」から「1000万円以上」まで、100万円ごとのカテゴリーに分類されているなかから1つを選択する質問への回答を使用する。「100万円未満」は50万円、「100万円以上 200万円未満」は150万円等、カテゴリーの中央の値を変数とする。なお、「1000万円以上」は、1250万円とする。この変数の対数値を被説明変数とする。

表2によると、平均値は1.399（405万円）である。年収を対数値にせず平均すると443万円となる。2018年の『賃金構造基本統計調査』から計算した正社員年収の平均値529万円と比べるとやや低い。

続いて、説明変数について述べる。第1のモデルの説明変数は、表2の女性ダミー以下に掲載している変数である。子供については、「現在一緒に住んでいるご家族の中に、次のようなお子さんがいますか」という質問に対し、「3歳未満」「3歳以上小学校就学前」「小学生」「中学生」「高校生以上」「子供はいない」のうち、あてはまるものをすべて選んだ結果を使った。「3歳未満の子ありダミー」は3歳未満の子供がいれば1を、いなければ0をとるダミーであり、「3歳以上未就学児ありダミー」は3歳以上の未就学児がいれば1を、いなければ0をとるダミー変数である。小学生以上の子供に関するダミー変数を使用したモデルも推定したが、それらの係数が有意でなかつ

たので、本稿ではそのモデルは採用していない。

昇進意欲ありダミーは、昇進に関する質問で「管理職以上に昇進したい（すでに管理職の方はそれ以上のポストへの昇進）」を選択した場合に1をとるダミー変数である。

役職ダミーは、職種にかかわらず、すべての正社員に対し、「部長相当職以上」「課長相当職」「係長・主任相当職」「一般社員」のなかから1つを選ぶ質問への回答を使い、それぞれのダミー変数を作成している。

職種ダミーは、14の職種から1つを選ぶ質問の回答を使った。それらの職種のうち、回答者の数がサンプル全体の1%に満たない職種は「その他」にまとめている。「販売職」「保安職」「建設・採掘職」がそれにあたる。また、「管理職」は、通常定義である「課長相当職以上」より下位の「リーダー職」まで含めていること、役職ダミーと重複することの2つの理由から、「事務職」と合わせて「管理・事務職ダミー」としている。

「限定正社員の有無についての企業回答ダミー」と「従業員数ダミー」は、企業調査への回答を使用している。「限定正社員の有無についての企業回答ダミー」は、それぞれの限定正社員が企業にいるかどうかを尋ねた質問について、「いる」と回答すれば1を、「いない」と回答すれば0をとるダミー変数である。表2によると全正社員サンプルの31.2%が「限定正社員がいる」と回答した企業に勤務している。ただし、「限定正社員がいない」と回答した企業にも、自分が「限定正社員である」と回答した正社員が多く存在する。「限定正社員がいる」と回答した企業では13.6%の正社員が「自分は限定正社員である」と回答しているのに対し、「限定正社員がいない」と回答した企業でも5.6%の正社員が「自分は限定正社員である」と回答している⁹⁾。限定正社員についての企業の回答と労働者の回答にはかなりの乖離がある。本稿では、労働者調査で「自分は限定正社員である」と回答した人を限定正社員として扱う。

従業員数ダミーは、「100~299人」「300~999人」「1000人以上」の3つを使用する¹⁰⁾。

4 「企業調査」の概観

これまで、回帰分析に使用する変数をみてきた。「企業調査」には、それ以外に、限定正社員に関する興味深い情報があるので、それを紹介する。企業の20.9%が「限定正社員がいる」と回答している。そのうち、職務限定正社員がいる企業は39.3%、勤務地限定正社員がいる企業は83.0%、時間限定正社員がいる企業が31.9%である。勤務地限定正社員がいる企業が圧倒的に多い。

また、限定正社員がいると回答した企業のうち、限定正社員の基本給が無限定正社員より低い企業が59.3%、高い企業が1.6%、両者に差がない企業が39.1%である（無回答を除く）。限定正社員の基本給が無限定正社員より低いと回答した企業に、限定正社員の基本給は無限定正社員の何割かを尋ねた結果、「9割超」と回答した企業が25.4%、「8割超9割以下」が44.1%、「7割超8割以下」が23.8%、「7割以下」が6.6%である（無回答を除く）。基本給に差がない企業が4割ほどあるので、平均すると限定正社員の基本給は無限定正社員より1~2割程度低いと予想される。

また、限定正社員がいる企業のうち、限定正社員が無限定正社員より昇進が遅い企業が49.2%、早い企業が1.1%、差がない企業が49.7%である。基本給に差をつける企業が、昇進速度に差をつける企業より1割程度多い。

V 推定結果

表3-1は、どのような属性をもつ正社員が、限定正社員になりやすいかを推定した結果である。まず、女性は限定正社員確率と3つの個別の限定正社員確率が少なくとも1%水準で有意に高い。個別の限定正社員のなかでは、勤務地限定正社員確率の男女差がもっとも大きく、時間限定正社員がそれに続く。

次に、年齢が高いほど限定正社員確率が高い。これも、すべての限定正社員にあてはまる。また、学歴が高いほど、限定正社員確率が低い。特に、大学院卒の正社員は、すべての種類の限定正社員確率が有意に低い。

家族関係に目をやると、有配偶ダミーは、正の限界効果をもっており、職務限定正社員と時間限定正社員の場合は有意である。3歳未満の子の有無は、いずれのタイプの限定正社員確率とも有意な関係がないが、3歳以上の未就学児がいると、時間限定正社員確率が有意に高い。

勤続年数が長いほど、職務限定正社員確率が低い。昇進意欲の有無は、限定正社員確率と有意な関係がない。役職ダミーはすべて負の限界効果をもっており、地位が高いほど限界効果の絶対値が大きい。役職が高いほど、限定正社員確率が低いことを示している。

次に、職種ダミーの限界効果をみると、ほとんど有意なものがない。接客・サービス職は勤務地限定正社員確率が有意に低いが、それ以外は、有意な係数はない。これは、女性非正規労働者が接客・サービス職に多いのと対照的である。

続いて、限定正社員の有無についての企業回答ダミーと限定正社員確率の関係をみる。両者には正の関係が予想されるが、結果は必ずしもそうではない。「勤務地限定正社員がいる」と回答している企業で働く正社員は、勤務地限定正社員確率が有意に高いが、職務限定正社員と時間限定正社員においては、労働者の属性を統制すると、「限定正社員がいない」と回答している企業と「限定正社員がいる」と回答している企業の限定正社員確率に有意な差はない。

最後に勤務地限定正社員確率は、小規模企業で高い。これは、小規模企業には、事業所が少なく、転勤の機会がない正社員が多いためと推測される。その他の限定正社員確率は、企業規模と有意な相関がない。

表3-2は、正社員の属性と限定正社員確率の関係を男女で比較している。ただし、男性時間限定正社員は、男性正社員に占める割合が1%に満たないので、推定していない。限界効果の値が「na」となっているところは、その説明変数（ダミー変数）が1であるすべてのサンプルにおいて、被説明変数が0となっているため、係数や限界効果を推定できないモデルである。モデル(4)とモデル(5)の「大学院ダミー」とモデル(7)の「部長相当職以上ダミー」がそれに当たる。これらの

表 3-1 正社員が限定正社員である確率の推定結果（プロビット限界効果）

被説明変数	限定正社員ダミー		職務限定正社員ダミー		勤務地限定正社員ダミー		時間限定正社員ダミー	
	(1)		(2)		(3)		(4)	
説明変数	限界効果	頑健な標準誤差	限界効果	頑健な標準誤差	限界効果	頑健な標準誤差	限界効果	頑健な標準誤差
女性ダミー	0.109	0.023***	0.013	0.005**	0.047	0.015**	0.038	0.010***
年齢	0.0026	0.0007***	0.0007	0.0002***	0.0011	0.0004**	0.0003	0.0001*
学歴ダミー（高校以下基準）								
短大・高専・専門学校	-0.014	0.012	-0.006	0.002*	-0.010	0.006	-0.001	0.003
大学（学士）	-0.011	0.014	-0.020	0.004***	0.004	0.009	0.003	0.003
大学院	-0.056	0.006***	-0.016	0.002***	-0.028	0.004***	-0.007	0.002***
有配偶ダミー	0.025	0.013	0.010	0.003**	0.006	0.010	0.012	0.003***
3歳未満の子ありダミー	0.005	0.015	0.003	0.005	0.007	0.012	-0.001	0.003
3歳以上の未就学児ありダミー	0.039	0.024	0.004	0.007	0.000	0.012	0.031	0.011**
勤続年数	-0.0004	0.0008	-0.0006	0.0002**	0.0002	0.0004	0.0001	0.0002
昇進意欲あり	-0.005	0.012	0.002	0.003	-0.012	0.006	0.006	0.004
役職ダミー（一般社員基準）								
部長相当職以上	-0.044	0.007***	-0.010	0.002***	-0.024	0.004***	-0.006	0.002**
課長相当職	-0.029	0.012*	-0.007	0.003**	-0.022	0.005***	-0.003	0.004
係長・主任相当職	-0.015	0.014	-0.005	0.003	-0.012	0.009	-0.004	0.002
職種ダミー（管理・事務職基準）								
事務系専門職	-0.010	0.017	-0.005	0.003	-0.006	0.011	-0.003	0.002
技術系専門職	0.023	0.024	-0.004	0.003	-0.007	0.011	0.013	0.011
医療・福祉関係専門職	-0.008	0.015	-0.004	0.004	-0.008	0.008	0.004	0.006
教育関係専門職	0.042	0.058	0.098	0.059	0.000	0.024	0.022	0.022
営業職	0.028	0.029	-0.006	0.003	0.001	0.014	0.012	0.014
接客・サービス職	-0.017	0.015	-0.005	0.003	-0.021	0.004***	0.016	0.015
製造・生産工程職	0.051	0.027	0.005	0.006	0.020	0.016	0.036	0.021
輸送・機械運転職	0.122	0.081	0.022	0.023	-0.003	0.018	0.008	0.014
その他	0.047	0.033	-0.006	0.003	0.002	0.016	0.011	0.010
限定正社員の有無についての企業回答ダミー								
限定正社員がいる	0.050	0.014***	—	—	—	—	—	—
職務限定正社員がいる	—	—	-0.004	0.003	—	—	—	—
勤務地限定正社員がいる	—	—	—	—	0.054	0.012***	—	—
時間限定正社員がいる	—	—	—	—	—	—	0.002	0.004
従業員数ダミー（100～299人基準）								
300～999人	-0.016	0.008*	-0.001	0.003	-0.013	0.005**	-0.003	0.002
1000人以上	0.014	0.014	-0.003	0.005	-0.011	0.006*	0.003	0.003
Prob>chi2	0.0000		0.0000		0.0000		0.0000	
Pseudo R2	0.1707		0.2089		0.1552		0.2821	
観測数	9788		9788		9788		9788	

注：1）抽出率の逆数でウェイトをつけて推定している。詳細は、本文で説明している。

2）*、**、***はそれぞれ、5%、1%、0.1%で有意であることを示す。

モデルについては、それぞれの学歴と役職のカテゴリーを再構成し、新しいダミー変数を作成して推定している。すなわち、「大学院ダミー」は「大学（学士）ダミー」と合わせて「大学（学士）・大学院ダミー」を、「部長相当職以上ダミー」は「課長相当職ダミー」と合わせて「課長相当職以上ダミー」を作成し、それらを説明変数として推定している。それらの限界効果は、それぞれ、

「大学（学士）ダミー」と「課長相当職ダミー」の行に記している。

結果をみると、年齢と限定正社員確率が正の関係にあることは、男女に共通している。時間限定正社員の女性を除いて、すべての限界効果は有意に正である。学歴ダミーは負の限界効果をもって、学歴が高いほど、限定正社員確率が低いのも男女で共通である。

表 3-2 正社員が限定正社員である確率の推定結果（プロビット限界効果，男女別）

被説明変数	限定正社員ダミー				職務限定正社員ダミー			
	女性		男性		女性		男性	
	(1)	頑健な標準誤差	(2)	頑健な標準誤差	(3)	頑健な標準誤差	(4)	頑健な標準誤差
説明変数	限界効果	頑健な標準誤差	限界効果	頑健な標準誤差	限界効果	頑健な標準誤差	限界効果	頑健な標準誤差
年齢	0.0023	0.0012*	0.0022	0.0006***	0.0007	0.0003*	0.0005	0.0002**
学歴ダミー（高校以下基準）								
短大・高専・専門学校	-0.009	0.034	-0.013	0.007*	-0.005	0.005	-0.005	0.002*
大学（学士）	0.018	0.029	-0.025	0.010*	-0.015	0.006**	-0.027	0.006***
大学院	-0.099	0.016***	-0.032	0.004***	-0.023	0.004***	na	
有配偶ダミー	0.073	0.028**	-0.003	0.013	0.017	0.007*	0.006	0.003
3歳未満の子ありダミー	0.092	0.055	-0.005	0.011	0.006	0.015	0.000	0.004
3歳以上の未就学児ありダミー	0.139	0.067*	-0.003	0.010	0.030	0.024	-0.003	0.003
勤続年数	0.0014	0.0015	-0.0005	0.0006	-0.0002	0.0003	-0.0006	0.0002***
昇進意欲ありダミー	-0.038	0.027	0.010	0.009	-0.012	0.005*	0.007	0.003*
役職ダミー（一般社員基準）								
部長相当職以上	-0.067	0.036	-0.027	0.005***	-0.016	0.003***	-0.005	0.002*
課長相当職	-0.043	0.033	-0.020	0.008**	-0.015	0.004***	0.000	0.004
係長・主任相当職	-0.021	0.029	-0.016	0.010	-0.011	0.004*	-0.001	0.003
職種ダミー（管理職・事務職基準）								
事務系専門職	-0.056	0.021**	0.028	0.029	-0.012	0.004**	0.008	0.008
技術系専門職	0.044	0.056	-0.002	0.010	-0.010	0.006	0.003	0.005
医療・福祉関係専門職	0.005	0.033	-0.011	0.014	-0.007	0.006	0.003	0.009
教育関係専門職	-0.033	0.053	0.105	0.087	0.066	0.066	0.112	0.070
営業職	0.061	0.081	0.015	0.020	-0.009	0.008	0.001	0.005
接客・サービス職	-0.076	0.018***	0.056	0.048	-0.011	0.005*	0.009	0.009
製造・生産工程職	0.041	0.044	0.031	0.021	-0.005	0.007	0.016	0.010
輸送・機械運転職	0.036	0.097	0.049	0.044	0.013	0.029	0.037	0.032
その他	0.111	0.086	0.013	0.021	-0.015	0.005**	0.002	0.005
限定正社員の有無についての企業回答ダミー								
限定正社員がいる	0.117	0.025***	0.013	0.015	—	—	—	—
職務限定正社員がいる	—	—	—	—	-0.005	0.008	-0.003	0.003
従業員数ダミー（100～299人基準）								
300～999人	-0.029	0.018	-0.011	0.007	-0.006	0.005	0.000	0.003
1000人以上	0.016	0.023	0.004	0.012	-0.007	0.007	-0.004	0.005
Prob>chi2	0.0000		0.0000		0.0000		0.0000	
Pseudo R2	0.2008		0.1494		0.1804		0.2656	
観測数	3887		5901		3887		5901	

注：1) 抽出率の逆数でウェイトをつけて推定している。詳細は、本文で説明している。

2) *, **, *** はそれぞれ、5%、1%、0.1%で有意であることを示す。

3) na は、その説明変数（ダミー変数）の値が1であるすべてのサンプルにおいて、被説明変数の値が0であるため、係数が推定できないことを意味する。その場合、その説明変数が含まれる属性のカテゴリーを再構成し、その説明変数に属性が最も近い説明変数と統合して新しいダミー変数を使って再推定している。詳細は、本文中に説明している。

家族関係をみると、男女の違いが明らかである。女性は、有配偶者の職務限定正社員確率や時間限定正社員確率が有意に高いが、男性は、どのタイプの限定正社員確率も有配偶ダミーと有意な関係がない。また、女性の場合、3歳以上の未就学児がいると時間限定正社員確率が有意に高いのに対し、男性は子供の存在と限定正社員確率に有意な関係がない。女性は、家事・育児との両立を

目的に、時間限定正社員になっている可能性が高い。

昇進意欲と限定正社員確率の関係も男女で異なる。女性は、昇進意欲が高いと職務限定正社員確率や勤務地限定正社員確率が低い、男性の場合、昇進意欲の高い正社員の職務限定正社員確率が高い。女性は、限定正社員を選択することで、昇進意欲がないと思われるのを避けている可能性

表 3-2 続き

被説明変数	勤務地限定正社員ダミー				時間限定正社員ダミー	
	女性		男性		女性	
	(5)	(6)	(5)	(6)	(7)	(8)
説明変数	限界効果	頑健な標準誤差	限界効果	頑健な標準誤差	限界効果	頑健な標準誤差
年齢	0.0016	0.0007*	0.0009	0.0003**	0.0000	0.0003
学歴ダミー（高校以下基準）						
短大・高専・専門学校	-0.033	0.013**	0.001	0.006	-0.009	0.005
大学（学士）	0.014	0.018	-0.005	0.006	0.004	0.006
大学院	na		-0.015	0.003***	-0.016	0.004***
有配偶ダミー	0.038	0.020	-0.011	0.009	0.038	0.011***
3歳未満の子ありダミー	0.042	0.039	0.001	0.009	0.036	0.023
3歳以上の未就学児ありダミー	-0.012	0.028	0.005	0.008	0.139	0.044**
勤続年数	0.0003	0.0009	0.0002	0.0004	0.0004	0.0003
昇進意欲ありダミー	-0.046	0.013***	0.002	0.005	0.005	0.010
役職ダミー（一般社員基準）						
部長相当職以上	-0.034	0.023	-0.014	0.003***	na	
課長相当職	-0.052	0.008***	-0.010	0.004*	0.012	0.016
係長・主任相当職	0.002	0.020	-0.014	0.006*	-0.010	0.004*
職種ダミー（管理事務基準）						
事務系専門職	-0.036	0.010***	0.026	0.025	-0.010	0.005*
技術系専門職	-0.019	0.025	-0.005	0.004	0.020	0.020
医療・福祉関係専門職	-0.004	0.021	-0.005	0.008	0.026	0.020
教育関係専門職	-0.017	0.034	-0.001	0.011	0.055	0.048
営業職	0.027	0.051	-0.007	0.005	0.011	0.019
接客・サービス職	-0.054	0.009***	-0.001	0.009	0.009	0.012
製造・生産工程職	-0.005	0.020	0.015	0.013	0.068	0.048
輸送・機械運転職	-0.028	0.028	-0.002	0.012	0.138	0.143
その他	-0.023	0.030	0.011	0.014	0.038	0.033
限定正社員の有無についての企業回答ダミー						
勤務地限定正社員がいる	0.112	0.022***	0.025	0.013		
時間限定正社員がいる					0.022	0.015
従業員数ダミー（100～299人基準）						
300～999人	-0.014	0.011	-0.010	0.004**	-0.001	0.006
1000人以上	-0.004	0.013	-0.015	0.005**	0.012	0.007
Prob>chi2	0.0000		0.0077		0.0000	
Pseudo R2	0.1798		0.1235		0.3981	
観測数	3887		5901		3887	

がある。

職種と限定正社員確率の関係は男女とも弱い。ただし、女性については、事務系専門職はすべての種類の限定正社員確率が低く、接客・サービス職も、職務限定正社員と勤務地限定正社員確率が低い。接客・サービス職は、女性非正社員が多い職種であるが、限定正社員確率は低い。

限定正社員の有無についての勤務先企業の回答との関係を見ると、女性は、「勤務地限定正社員がいる」と企業が回答している場合に勤務地限定正社員確率が高い。

以上から、有配偶女性の時間限定正社員確率が高い、昇進意欲の低い女性の勤務地限定正社員確率が高い、役職についている女性は3種類すべての限定正社員確率が低いなど、限定正社員と非正社員には共通した属性が多い。一方で、職種と限定正社員確率の関係が弱い点は、非正社員と異なっている。

表4は、年収の推定結果である。年齢2乗と勤続年数2乗は、係数の絶対値がゼロに近くなり表記しづらいので、それぞれを100で割った変数を説明変数としている。限定正社員の係数をみる前

表4 年収の推定結果

サンプル	全正社員						「限定正社員がいる」と回答した企業の正社員					
	男女		女性		男性		男女		女性		男性	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
説明変数	頑健な 係数	標準誤差	頑健な 係数	標準誤差	頑健な 係数	標準誤差	頑健な 係数	標準誤差	頑健な 係数	標準誤差	頑健な 係数	標準誤差
職務限定正社員ダミー	-0.166	0.088	-0.106	0.106	-0.229	0.115*	-0.177	0.174	-0.164	0.172	0.080	0.062
勤務地限定正社員ダミー	-0.104	0.043*	-0.179	0.038***	0.026	0.073	-0.208	0.043***	-0.233	0.051***	-0.171	0.051***
時間限定正社員ダミー	-0.140	0.090	-0.202	0.095*	0.134	0.058*	-0.202	0.107	-0.208	0.102*	-0.050	0.053
女性ダミー	-0.204	0.018***	—	—	—	—	-0.204	0.032***	—	—	—	—
年齢	0.036	0.006***	0.023	0.009**	0.046	0.006***	0.022	0.011	0.029	0.020	0.029	0.010**
年齢2乗/100	-0.039	0.007***	-0.024	0.011*	-0.052	0.007***	-0.021	0.013	-0.035	0.025	-0.026	0.012*
学歴ダミー (高校以下基準)												
短大・高専・専門学校	0.027	0.020	0.018	0.036	0.025	0.023	0.038	0.056	-0.027	0.087	0.109	0.057
大学 (学士)	0.135	0.021***	0.144	0.040***	0.131	0.020***	0.108	0.051*	0.116	0.088	0.106	0.047*
大学院	0.307	0.054***	0.409	0.087***	0.246	0.066***	0.274	0.087**	0.214	0.098*	0.273	0.089**
有配偶ダミー	0.085	0.015***	0.041	0.024	0.116	0.019***	0.075	0.029**	0.020	0.049	0.116	0.032***
勤続年数	0.016	0.003***	0.012	0.004**	0.018	0.003***	0.017	0.005***	0.010	0.010	0.023	0.005***
勤続年数2乗/100	-0.017	0.007*	-0.002	0.012	-0.024	0.009**	-0.014	0.014	0.020	0.026	-0.033	0.014*
役職ダミー (一般社員基準)												
部長相当職以上	0.373	0.044***	0.263	0.146	0.369	0.034***	0.386	0.057***	0.628	0.087***	0.304	0.065***
課長相当職	0.246	0.021***	0.330	0.042***	0.197	0.022***	0.260	0.040***	0.331	0.063***	0.158	0.043***
係長・主任相当職	0.081	0.018***	0.151	0.028***	0.044	0.021*	0.092	0.031**	0.143	0.058*	0.026	0.033
職種ダミー (管理・事務職基準)												
事務系専門職	0.030	0.025	0.079	0.040	0.003	0.032	0.003	0.046	-0.004	0.041	0.003	0.068
技術系専門職	-0.028	0.023	-0.043	0.044	-0.024	0.025	0.021	0.036	-0.022	0.074	0.048	0.036
医療・福祉関係専門職	-0.068	0.031*	0.016	0.033	-0.232	0.064***	-0.006	0.051	-0.005	0.078	-0.043	0.077
教育関係専門職	0.102	0.074	0.062	0.121	0.152	0.067*	0.015	0.155	-0.079	0.194	0.212	0.137
営業職	-0.053	0.019**	-0.015	0.054	-0.075	0.019***	-0.015	0.043	-0.025	0.088	0.004	0.047
接客・サービス職	-0.122	0.029***	-0.140	0.041***	-0.134	0.027***	-0.040	0.056	-0.071	0.089	-0.039	0.051
製造・生産工程職	-0.093	0.025***	-0.131	0.041***	-0.112	0.028***	0.037	0.041	-0.104	0.107	0.024	0.043
輸送・機械運転職	-0.175	0.053***	0.031	0.053	-0.202	0.046***	-0.244	0.098*	0.192	0.110	-0.321	0.074***
その他	-0.094	0.027***	-0.088	0.056	-0.107	0.029***	-0.088	0.048	-0.035	0.075	-0.138	0.054*
従業員数ダミー (100~299人基準)												
300~999人	0.020	0.012	0.080	0.021***	-0.004	0.014	0.022	0.024	0.079	0.038*	-0.007	0.029
1000人以上	0.065	0.020***	0.123	0.030***	0.044	0.023	0.113	0.028***	0.105	0.044*	0.119	0.029***
定数	0.395	0.111***	0.391	0.179*	0.209	0.117	0.627	0.218**	0.383	0.358	0.436	0.184*
Prob>F	0.0000		0.0000		0.0000		0.0000		0.0000		0.0000	
R2	0.5401		0.4384		0.5352		0.5944		0.4272		0.6151	
観測数	9788		3887		5901		1968		856		1112	

注：1) 抽出率の逆数でウェイトをつけて推定している。詳細は、本文で説明している。

2) *, **, ***はそれぞれ、5%、1%、0.1%で有意であることを示す。

に、モデル(1)の人的資源にかかわる説明変数の係数をみて、推定に問題がないことを確認しておく。

女性ダミーは有意に負の係数をもっており、男性より年収が2割ほど低いことを示している。年齢は有意に正の、年齢2乗は有意に負の係数をもっている。年収のピークは40代である。ただし、これは勤続年数を統制しているためであり、勤続年数を統制しなければ年収のピークは50代

になる。学歴ダミーの係数は正で、学歴が高いほど係数が大きい。有配偶ダミーの係数は、有意に正である。勤続年数の係数は有意に正で、勤続年数の2乗の係数は有意に負である。役職ダミーはすべて有意に正で、役職が上位であるほど係数は大きい。従業員数ダミーは、従業員が多いほど年収が高いことを示している。モデル(2)から(6)もモデル(1)と大きな違いはない。これらは、一般的な賃金関数の特徴と一致している。

さて、3つの限定正社員ダミーに着目しよう。モデル(1)では、3つの限定正社員ダミーの係数すべてが負であるが、統計的に有意なものは勤務地限定正社員ダミーの係数だけである。モデル(2)は、女性の勤務地限定正社員と時間限定正社員は、勤務地と時間が限定されていない女性正社員よりそれぞれ2割ほど年収が有意に低いことを示している。それに対し、モデル(3)では、男性の職務限定正社員は職務が限定されていない正社員より年収が有意に低いが、時間限定正社員は時間が限定されていない正社員より年収が有意に高い。後者については、男性時間限定正社員が男性正社員の0.9%しか存在せず、かなり特殊な存在であるため、彼らに独特の観測できない要因がこのような結果をもたらした可能性がある。

女性の時間限定正社員の年収が時間限定でない正社員より低いのは、表3-2で推定したように、有配偶で就学前児童がいる女性が家事・育児との両立をするために、労働時間を短くしているためと考えられる。時間あたり賃金が低いかどうかはデータからは検証できない。

IVでみたように、企業調査によると、限定正社員がいると回答している企業では、限定正社員の基本給が無限定正社員より低い企業が6割ほどある。限定正社員がいないと回答している企業では、労働者本人が限定正社員だと回答していても、基本給において無限定正社員と差があるとは考えられない。したがって、限定正社員がいると回答している企業に限ると、限定正社員と無限定正社員の賃金格差は大きくなるのではないか。これを確かめるために、限定正社員がいると回答した企業のみを抽出して、年収を推定した結果がモデル(4)から(6)である。これらすべてのモデルが、勤務地限定正社員の年収が勤務地限定でない正社員より有意に低いことを示している。モデル(1)から(3)と比較して、勤務地限定正社員ダミーの係数は、男女とも負の方向にシフトしている。勤務地が限定されていない正社員と勤務地限定正社員の年収の差は女性が2割強、男性は2割弱である。これは、決して小さい差ではない。高橋(2013)は、地域限定正社員が賃金について不満を抱きやすいことを指摘している。

限定正社員がいると回答している企業で働く勤務地限定正社員の年収が、勤務地限定でない正社員より低いことは、企業調査の回答と整合的であるし、補償賃金仮説とも整合的である¹¹⁾。ただし、この結果は、企業が勤務地限定正社員制度を導入することが、転職を避けたい労働者にとって必ずしも望ましいことではない可能性を示している。勤務先企業が勤務地限定制度を導入することで、限定されていない正社員との間に基本給の格差が生まれるかもしれないからである。もちろん、制度化によって転勤を確実に避けられるという利点はある。

VI おわりに

本稿では、限定正社員が、非正社員のように、男女の職務分離や賃金格差の要因となっているか否かを分析した。「職務限定正社員」「勤務地限定正社員」「時間限定正社員」の3種類の限定正社員を取り上げた。どのような属性の正社員が高い限定正社員確率をもつか、限定正社員は無限定正社員より年収が低いかについて、企業調査と労働者調査を統合したデータを用いて分析した。

分析の結果、以下のことを発見した。第1に、限定正社員確率が高いのは、女性で、学歴が低く、年齢が高く、役職に就いていない正社員である。また、女性に限ると、有配偶で3歳以上の未就学児がいる正社員の時間限定正社員確率が高い。第2に、女性の勤務地限定正社員と時間限定正社員は、それらが限定されていない正社員より、それぞれ2割弱有意に年収が低い。また、男性職務限定正社員は、職務を限定されていない正社員より2割強有意に年収が低い。第3に、正社員に占める限定正社員の割合は、女性が14.6%、男性が4.5%と女性は男性の約3倍である。限定正社員割合の男女差がもっとも大きいのは、時間限定正社員で、女性は男性の6倍弱である。第4に、限定正社員確率は、職種によって大きく異なる。

これらのことから、限定正社員は、非正社員と似た特徴を多くもっているといえる。女性、低学歴、有配偶、役職に就いていない、昇進意欲が低

いなどである。さらに、人的資本の属性を統制したうでも、女性の勤務地限定正社員と時間限定正社員は、それらを限定されていない正社員と比べて、それぞれ2割ほど年収が低い。ただ、職務については、正社員と非正社員の差のような極端な偏りはない。しかし、それは限定正社員の割合が正社員の8.1%と低いために、職務の偏りが捉えられないためかもしれない。また、使用したデータのサンプルが事務職に偏っているために、職種による限定正社員確率の差が捉えられなかった可能性もある。

限定正社員の増加が、男女間賃金格差を拡大させるか縮小させるかは、限定正社員が非正社員から正社員への転換によって増えるのか、それとも限定正社員の採用の拡大や無限定正社員からの転換によって増えるのかによる。前者であれば、限定正社員の増加が、男女間賃金格差を縮小する方向に作用するが、後者であれば、男女間賃金格差を拡大させる可能性がある。

謝辞 本研究においては、労働政策研究・研修機構より「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査（企業調査・労働者調査）」の個票データの提供を受けた。また、同志社大学大学院経済学研究科前期課程の野田混登氏には、リサーチアシスタントとして資料収集にご協力いただいた。ここに感謝の意を表したい。

- 1) 限定正社員と無限定正社員の賃金格差について、安井ほか(2018)は、職務限定正社員と勤務地限定正社員は無限定正社員より月給が低い、属性を統制するとその差はなくなることを発見している。
- 2) 『日本経済新聞』2001年5月14日、夕刊、15面。
- 3) 金井(2013)が、コース別雇用管理制度と限定正社員の同異について議論している。
- 4) 勤務地限定正社員制度については武石(2016)が詳しい。
- 5) 「雇用均等基本調査」では、「短時間正社員制度」「勤務地限定正社員制度」「職種・職務限定正社員制度」(2021年までは「職務限定正社員制度」という用語を使用している。「職種・職務限定正社員制度」は本稿の「職務限定正社員制度」と意味が同じなので、混乱を避けるため「職務限定正社員制度」を使用する。また、「短時間正社員制度」は、残業免除の正社員を含まない点で本稿の「時間限定正社員制度」と異なるので、そのままの用語を用いる。
- 6) ウェイト1の算出方法は以下の通りである。第1に、本調査の職業分類のうち「管理職」と「事務職」を合わせ「管理・事務職」とする。これは、本調査では「管理職」の分類に「リーダー職を含む」という注が付いており、『労働力調査』の管理職(課長以上)より、かなり広く定義されているためである。第2に、『労働力調査』の職業分類(大分類に一部中分類を加えた30分類)を、本調査の職業分類(13分類)に分類し直

し、男女別職業別の正社員数を求める。

最後に、『労働力調査』における全正社員に占める男女別職業別正社員の割合を、本調査における全正社員に占める男女別職業別正社員の割合で除してウェイト1を作成する。

- 7) 内閣府(2023)は、「正社員」ではなく、「常用労働者」の企業規模別分布を示したものである。理想は正社員の企業規模別分布であるが、そのようなデータがみつからないので、常用労働者の分布を使う。
- 8) 「JILPT調査」では、「いわゆる正社員」という用語を使用しているが、本稿では「無限定正社員」という用語で統一する。
- 9) この点については、企業調査と労働者調査の統合の方法が間違っている可能性も考えて、両調査に共通する質問(「従業員数」と「業種」)の回答の一致率を計算した。いずれの調査にも、企業の従業員数は4つのカテゴリーから、業種は17のカテゴリーからそれぞれ1つを選択させる質問がある。その結果、回答した正社員の86.0%は、企業調査の回答と同じ従業員数のカテゴリーを、83.7%は企業調査の回答と同じ業種を選んでいる。また、従業員数のカテゴリーが企業回答と一致しない正社員の回答のうち、90.4%は企業調査の回答のすぐ上またはすぐ下のカテゴリーを選択している。このことから、企業調査と労働者調査の統合は正しく行われていると判断される。
- 10) 従業員数は、質問票では「99人以下」「100~299人」「300~999人」「1000~9999人」「10000人以上」のカテゴリーから選択させているが、利用できるデータは「1000~9999人」と「10000人以上」が1つのカテゴリーになっている。また、調査対象が従業員数100人以上の企業であるため、「99人以下」を選択した企業はサンプルから除いている。したがって、表2には3つのカテゴリーのみが記載されている。
- 11) 補償賃金仮説の観点から限定正社員について論じた研究に白井(2013)がある。

参考文献

- 白井恵美子(2013)「多様な働き方の意義と実現性——経済学的アプローチから」『日本労働研究雑誌』No. 636, pp. 37-47.
- 金井郁(2013)「『多様な正社員』施策と女性の働き方への影響」『日本労働研究雑誌』No. 636, pp. 63-76.
- 厚生労働省(2013)「有期雇用労働者等のキャリアアップに関するガイドライン——キャリアアップ促進のための助成措置の円滑な活用に向けて」。https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/dl/guidelines.pdf (2023年10月5日閲覧)
- (2014)「キャリアアップ助成金のご案内」。https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000-Shokugyououkyoku/0000063765.pdf (2023年10月5日閲覧)
- (2023a)「キャリアアップ助成金のご案内(令和5年度版)」。https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/001083208.pdf (2023年10月5日閲覧)
- (2023b)「雇用均等基本調査(女性雇用管理基本調査)」。https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450281&tstat=000001051898 (2023年10月5日閲覧)
- (2023c)「統計調査の調査票様式一覧」。https://www.mhlw.go.jp/toukei/chousahyo/index.html#71-23 (2013年9月22日閲覧)
- (2023d)「労働力調査 長期系列6 職業別就業者数——全国」。https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200531&tstat=000000110001&cycle=0&tclass1=000001040276&tclass2=000001011681&tclass3val=0 (2023年10月5日閲覧)
- 高橋康二(2013)「限定正社員のタイプ別にみた人事管理上の問

題」『日本労働研究雑誌』No. 636, pp. 48-62.
武石恵美子 (2016) 『キャリア開発論——自律性と多様性に向き合う』中央経済社。
内閣府 (2023) 「図表 14 都道府県別従業者規模別常用雇用者数の割合」(総務省・経済産業省「平成 24 年経済センサス—活動調査 (企業に関する集計 産業横断的集計)」より作成). https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/kihon/kihon_eikyuu/pdf/02_2_chosakai_todoufukuen.pdf (2023 年 10 月 5 日閲覧)
久本憲夫 (2003) 『正社員ルネサンス——多様な雇用から多様な正社員へ』中央公論新社。
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.
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 (2018) 「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査 (企業調査・労働者調査)」JILPT 調査シリーズ No. 184.
渡辺木綿子 (2009) 「正社員登用事例にみる雇用の多元化と転換の現状」『日本労働研究雑誌』No. 586, pp. 49-58.

かわぐち・あきら 同志社大学政策学部教授。主な論文に “Maternity Harassment in Japan: Why Do Regular Employees Have Higher Risk than Non-Regular Employees Do?” *Japan and World Economy*, Vol. 49, pp. 84-94 (単著, 2019 年) など。労働経済学専攻。