



正社員の増加と雇用の質

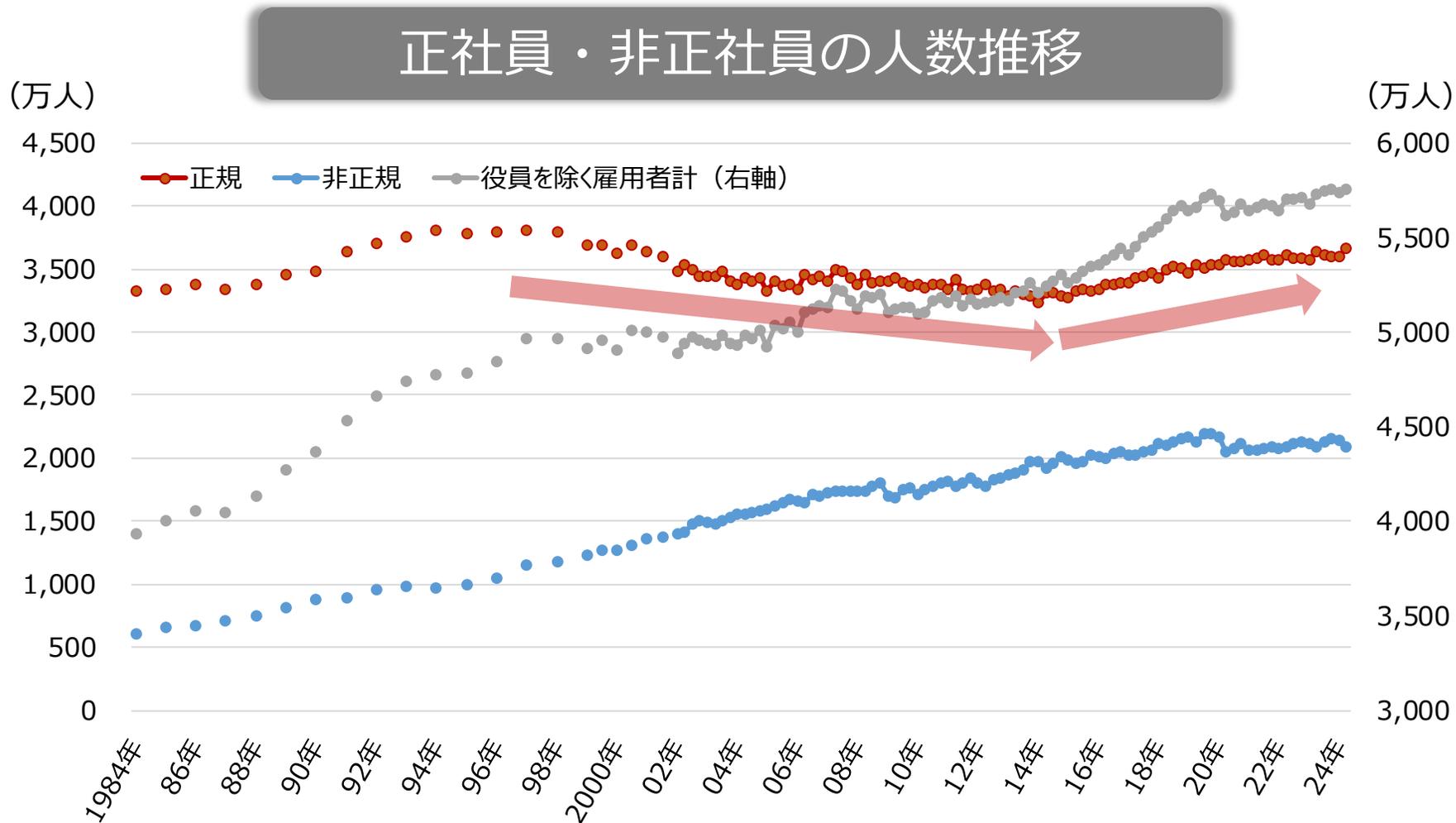
—事業所・労働者マッチングデータの分析より—

労働政策研究・研修機構

高橋 康二

ko.takahashi366@jil.go.jp

1. はじめに—(1)増加している正社員雇用



- ▶ 非正社員の増加（非正社員比率の上昇）が注目されて久しいが—、
- ▶ 2010年代半ば以降、**正社員数は約20年ぶりに反転増加**。
- ▶ この「増加している正社員雇用」の「質」はどうか？
 - 正社員になった人に注目する
 - 正社員を増加させている企業・事業所に注目する(本報告のアプローチ)**

資料出所：総務省「労働力調査」（詳細集計）長期時系列表より。

注：上記集計表における「正規の職員・従業員」を正社員、「非正規の職員・従業員」を非正社員としている。

1. はじめに— (2) 先行研究 (既存の議論)

正社員増加と雇用の質は、**逆** 相関？

- 就職氷河期には、**大企業や労働組合がある企業ほど新卒採用を抑制** (原 2005)。
- **質が低い正社員雇用の増加への懸念**—「名ばかり正社員」(伍賀 2010)、「ブラック企業」(今野 2012)。
- **限定正社員拡大に対する懸念**—「限定正社員などの第三の働き方は格差を解消するものではなく、格差の多様化ないしは複層化をもたらす結果にしかない」(雇用・賃金の中長期的なあり方に関する研究委員会 2016: 15)

正社員増加と雇用の質は、**正** 相関？

- しかし、一般的には、**労働者は雇用の質が高い企業・事業所に集まる**のではないか。
- とりわけ人手不足下において、**中小企業から大企業への労働移動が活発化**している(厚生労働省 2024)。

1. はじめに— (3)本研究の課題

- 正社員を増加させている事業所を（産業レベル、企業規模レベルではなく）個別に特定した上で、
- 当該事業所で働く正社員の「雇用の質」を計量的に分析する。その際、
 - 事業所属性、労働者属性をコントロールした上で、
 - 客観的側面（時間あたり賃金）と主観的側面（満足度）に注目する。

2. データと変数—(1)使用データ

- 厚生労働省「**就業形態の多様化に関する総合実態調査**」（2019年実施）
 - 全国から無作為抽出した17,278事業所に**事業所票**を配布（**人事部門等が回答**）、事業所において計36,527人に**労働者票**を配布（**労働者が回答**）。
 - 有効回答：事業所票7,499票（43.4%）、労働者票23,521票（64.4%）。
 - **事業所票と労働者票は、マッチングが可能。**
- **マッチングデータの長所と短所**
 - 企業・事業所の回答が正確であり、**企業・事業所変数→労働者変数の分析に有益**（高橋 2024a）。
 - ただし、企業・事業所における**労働者票の配布は無作為ではない。**
- **データ利用許可等**
 - 労働政策研究・研修機構が、**厚生労働省よりデータ利用許可を得た。**
 - データ利用の詳細は、高橋（2024b）を参照。

2. データと変数—(2)使用変数

事業所票

- 過去3年間(2016.10~2019.10)の正社員増減 (正社員増加ダミー)
- 事業所属性：産業、企業規模、事業所形態

労働者票

※時間あたり賃金は、調査前月の賃金総額(カテゴリ回答の階級値)を週実労働時間(カテゴリ回答の階級値)の4倍で除して算出。年齢、勤続年数は、カテゴリ回答の階級値を使用。

- 時間あたり賃金 (対数変換)
- 労働者属性：性別、年齢、学歴、職種、勤続年数
- 満足度スコア (12項目、各「不満」1点~「満足」5点)

分析対象

- 上記すべてに回答がある事業所・労働者マッチングデータ。
- 条件に該当する59歳以下の正社員：4,204事業所の4,661人。

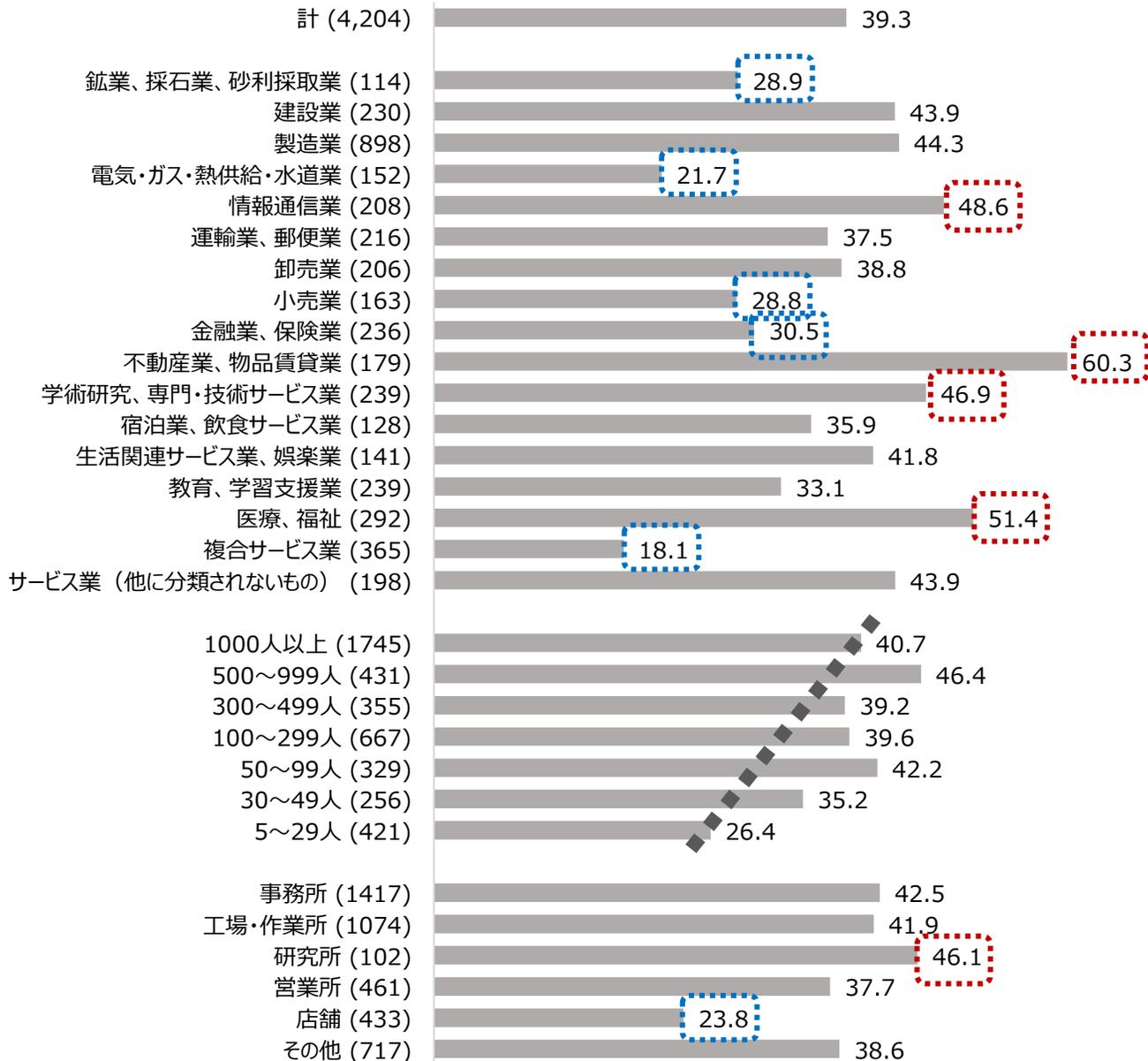
2. データと変数—(3)記述統計量

事業所票	N	最小値	最大値	平均値	標準偏差
正社員増加	4,661	0	1	0.402	0.490
鉱業、採石業、砂利採取業	4,661	0	1	0.036	0.186
建設業	4,661	0	1	0.055	0.227
製造業	4,661	0	1	0.205	0.404
電気・ガス・熱供給・水道業	4,661	0	1	0.036	0.185
情報通信業	4,661	0	1	0.050	0.217
運輸業、郵便業	4,661	0	1	0.050	0.218
卸売業	4,661	0	1	0.049	0.216
小売業	4,661	0	1	0.039	0.193
金融業、保険業	4,661	0	1	0.057	0.231
不動産業、物品賃貸業	4,661	0	1	0.045	0.207
学術研究、専門・技術サービス業	4,661	0	1	0.055	0.229
宿泊業、飲食サービス業	4,661	0	1	0.035	0.183
生活関連サービス業、娯楽業	4,661	0	1	0.038	0.191
教育、学習支援業	4,661	0	1	0.052	0.223
医療、福祉	4,661	0	1	0.063	0.243
複合サービス業	4,661	0	1	0.086	0.280
サービス業（他に分類されないもの）	4,661	0	1	0.051	0.220
1000人以上	4,661	0	1	0.445	0.497
500～999人	4,661	0	1	0.103	0.305
300～499人	4,661	0	1	0.082	0.275
100～299人	4,661	0	1	0.151	0.358
50～99人	4,661	0	1	0.072	0.259
30～49人	4,661	0	1	0.056	0.230
5～29人	4,661	0	1	0.090	0.287
事務所	4,661	0	1	0.349	0.477
工場・作業所	4,661	0	1	0.250	0.433
研究所	4,661	0	1	0.025	0.155
営業所	4,661	0	1	0.106	0.308
店舗	4,661	0	1	0.101	0.301
その他	4,661	0	1	0.170	0.375

労働者票	N	最小値	最大値	平均値	標準偏差
Ln（時間あたり賃金）	4,661	6.27	8.92	7.477	0.363
男性	4,661	0	1	0.638	0.481
年齢	4,661	17.5	57.5	41.193	10.237
中学	4,661	0	1	0.009	0.092
高校	4,661	0	1	0.296	0.457
専修学校	4,661	0	1	0.089	0.284
高専・短大	4,661	0	1	0.093	0.291
大学	4,661	0	1	0.470	0.499
大学院	4,661	0	1	0.043	0.203
管理的な仕事	4,661	0	1	0.177	0.382
専門的・技術的な仕事	4,661	0	1	0.144	0.351
事務的な仕事	4,661	0	1	0.476	0.499
販売の仕事	4,661	0	1	0.060	0.238
サービスの仕事	4,661	0	1	0.043	0.203
保安の仕事	4,661	0	1	0.003	0.057
生産工程の仕事	4,661	0	1	0.054	0.226
輸送・機械運転の仕事	4,661	0	1	0.016	0.126
建設・採掘の仕事	4,661	0	1	0.014	0.119
運搬・清掃・包装等の仕事	4,661	0	1	0.012	0.108
その他の仕事	4,661	0	1	0.001	0.033
勤続年数	4,661	0.125	25	13.035	8.795
仕事の内容・やりがい	4,661	1	5	3.750	0.994
賃金	4,661	1	5	3.254	1.219
労働時間・休日等の労働条件	4,661	1	5	3.679	1.150
人事評価・処遇のあり方	4,661	1	5	3.207	1.098
職場の環境（照明、空調、騒音等）	4,661	1	5	3.615	1.086
正社員との人間関係、コミュニケーション	4,661	1	5	3.730	0.975
正社員以外との人間関係、コミュニケーション	4,661	1	5	3.728	0.897
職場での指揮命令システムの明確性	4,661	1	5	3.316	1.110
雇用の安定性	4,661	1	5	3.981	0.938
福利厚生	4,661	1	5	3.646	1.047
教育訓練_能力開発のあり方	4,661	1	5	3.291	1.033
職業生活全体	4,661	1	5	3.544	0.962

過去3年間で正社員が増加している事業所の割合

(事業所単位で集計：%、カッコ内はN)



3. 分析結果—(1)正社員を増加させている事業所はどこか (予備的分析)

- 「情報通信」「学術研究、専門・技術サービス」「医療、福祉」は、正社員を増加させている事業所が多い。
(「不動産、物品賃貸」は例外的か?) 逆に「電気・ガス等」「小売業」「金融・保険業」は正社員を増加させている事業所が少ない。
- おおむね企業規模が大きいほど、正社員を増加させている事業所が多い。
- 事業所形態で見ると、「研究所」は正社員を増加させている事業所が多い。
逆に「店舗」は正社員を増加させている事業所が少ない。

被説明変数 = Ln (時間あたり賃金)		モデル① (労働者属性のみ)		モデル② (事業所属性のみ)		モデル③ (労働者+事業所属性)	
		B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
男性		0.158	0.010 ***			0.147	0.010 ***
年齢		0.006	0.001 ***			0.008	0.001 ***
学歴 (高校)	中学	0.000	0.046			0.026	0.045
	専修学校	-0.024	0.016			-0.002	0.016
	高専・短大	0.004	0.016			0.002	0.016
	大学	0.117	0.011 ***			0.093	0.011 ***
	大学院	0.207	0.023 ***			0.137	0.023 ***
職種 (事務の仕事)	管理的な仕事	0.091	0.013 ***			0.109	0.012 ***
	専門的・技術的な仕事	0.037	0.013 **			0.036	0.013 **
	販売の仕事	-0.058	0.018 **			-0.050	0.019 **
	サービスの仕事	-0.115	0.021 ***			-0.060	0.023 **
	保安の仕事	-0.191	0.074 **			-0.251	0.072 ***
	生産工程の仕事	-0.068	0.020 ***			-0.036	0.020
	輸送・機械運転の仕事	-0.064	0.034			-0.023	0.035
	建設・採掘の仕事	0.061	0.036			0.078	0.036 *
	運搬・清掃・包装等の仕事	-0.154	0.039 ***			-0.092	0.038 *
	その他の仕事	0.062	0.128			0.091	0.123
	勤続年数		0.014	0.001 ***			0.013
産業 (製造業)	鉱業、採石業、砂利採取業			0.031	0.030	0.006	0.025
	建設業			0.004	0.029	-0.025	0.024
	電気・ガス・熱供給・水道業			0.233	0.032 ***	0.139	0.026 ***
	情報通信業			0.063	0.030 *	0.022	0.024
	運輸業、郵便業			-0.044	0.030	-0.064	0.025 *
	卸売業			0.118	0.030 ***	0.052	0.024 *
	小売業			-0.049	0.036	-0.081	0.030 **
	金融業、保険業			0.041	0.030	-0.031	0.024
	不動産業、物品賃貸業			0.031	0.032	0.018	0.025
	学術研究、専門・技術サービス業			0.083	0.032 **	0.037	0.025
	宿泊業、飲食サービス業			-0.174	0.035 ***	-0.131	0.029 ***
	生活関連サービス業、娯楽業			-0.120	0.033 ***	-0.085	0.026 **
	教育、学習支援業			-0.025	0.032	-0.049	0.026
	医療、福祉			-0.077	0.032 *	-0.079	0.025 **
	複合サービス業			-0.077	0.028 **	-0.145	0.023 ***
	サービス業 (他に分類されないもの)			-0.063	0.029 *	-0.048	0.024 *
企業規模 (1000人以上)	500~999人			-0.075	0.018 ***	-0.064	0.014 ***
	300~499人			-0.091	0.019 ***	-0.102	0.016 ***
	100~299人			-0.126	0.015 ***	-0.095	0.012 ***
	50~99人			-0.176	0.021 ***	-0.147	0.017 ***
	30~49人			-0.163	0.023 ***	-0.143	0.019 ***
	5~29人			-0.173	0.019 ***	-0.158	0.016 ***
事業所形態 (事務所)	工場・作業所			-0.075	0.020 ***	-0.073	0.016 ***
	研究所			0.047	0.040	-0.021	0.032
	営業所			-0.020	0.018	-0.020	0.015
	店舗			-0.051	0.022 *	-0.031	0.018
	その他			-0.042	0.019 *	0.003	0.015
	(定数)		6.858	0.022 ***	7.584	0.022 ***	6.952
N			4661		4661		4661
F値			163.0 ***		19.7 ***		80.1 ***
調整済みR2乗			0.385		0.098		0.433

() はフレアレンス・グループ。 ***: p<0.001, **: p<0.01, *: p<0.05.

3. 分析結果—(2) 賃金データは信頼できるか (予備的分析)

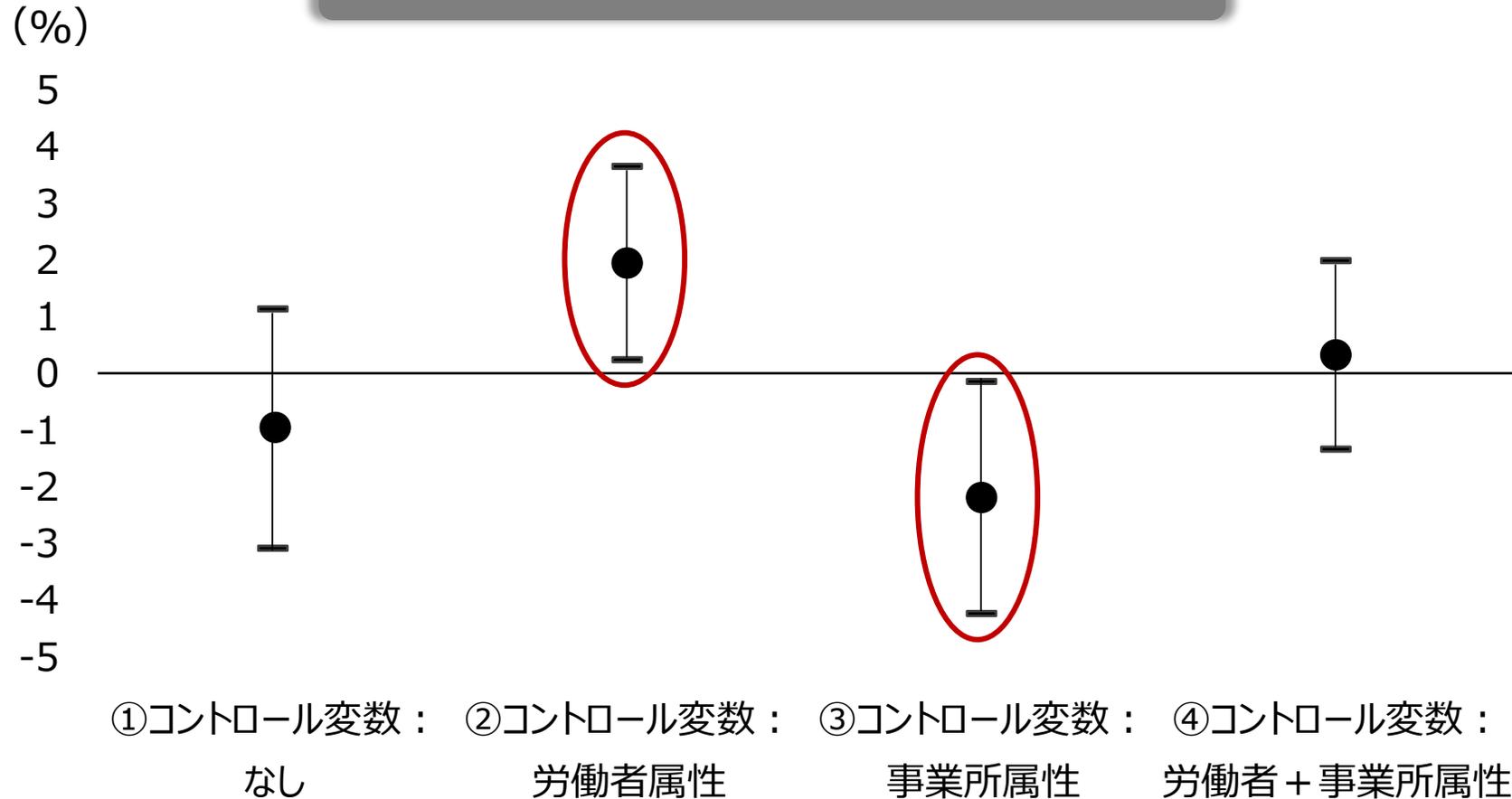
← 時間あたり賃金の規定要因 (OLS)

- ▶ 労働者属性をみると、**男性**、**若年者**より**中高年者**、**高学歴者**、**管理職**、**専門・技術職**、**長期勤続者**は賃金が高い。逆に**サービス職**、**保安職**、**生産工程職**、**運搬・清掃等**は賃金が高い。
- ▶ 事業所属性をみると、「**電気・ガス等**」「**学術研究、専門・技術サービス**」、**大企業**は賃金が高い。逆に「**宿泊・飲食**」「**生活関連サービス・娯楽**」「**工場・作業所**」は賃金が高い。

➡ 他の調査・データと整合する

3. 分析結果—(3)正社員増加ダミーが時間あたり賃金に与える影響

時間あたり賃金の規定要因 (OLS)



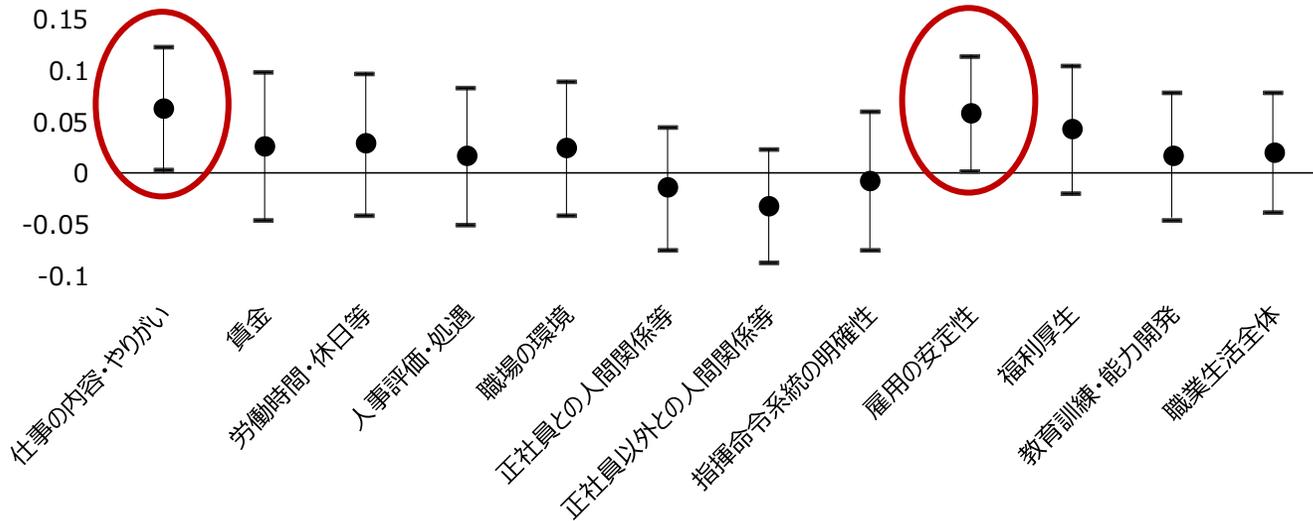
- 「①コントロール変数なし」だと、差が出ない。
- 「④労働者+事業所属性」をコントロールしても、差が出ない。
- しかし、「②労働者属性」のみをコントロールすると、正社員増加事業所の賃金は高い。
- 他方、「③事業所属性」のみをコントロールすると、正社員増加事業所の賃金は低い。

注1) 95%信頼区間を表示。

注2) グラフ縦軸は、正社員増加ダミーの係数を賃金変化率 (%) に変換したものの。

3. 分析結果—(4)正社員増加ダミーが満足度に与える影響

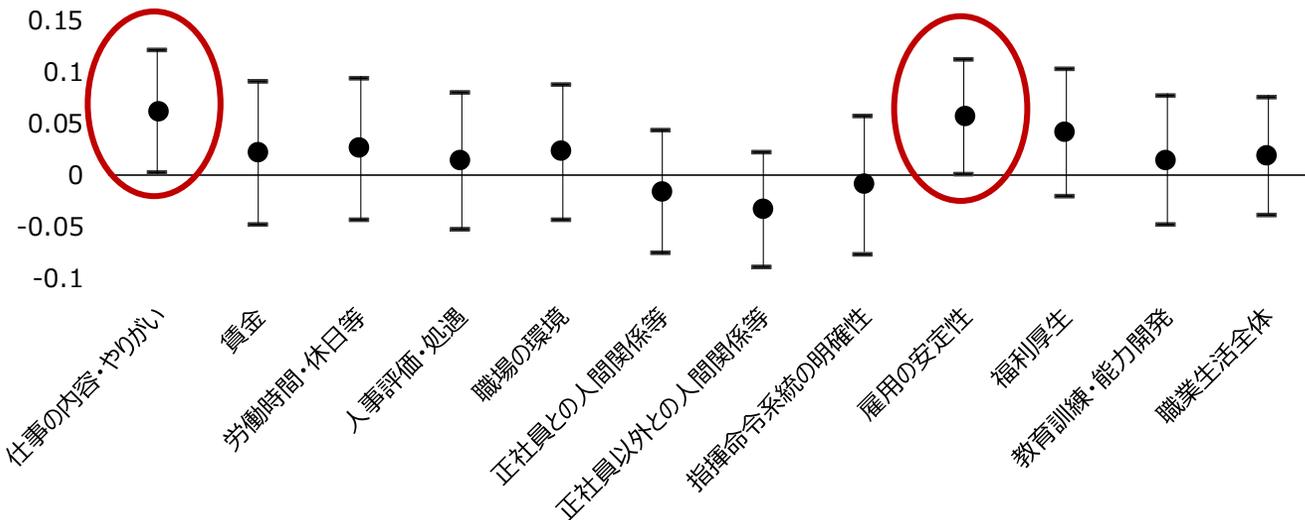
コントロール変数：労働者＋事業所属性



← 満足度スコアの規定要因 (OLS)

➤ 労働者＋事業所属性をコントロールしても、「仕事の内容・やりがい」「雇用の安定性」についての満足度が高い。

コントロール変数：労働者＋事業所属性，時間あたり賃金



➤ 時間あたり賃金をコントロールしても、やはりそれらの満足度は高い。

注1) 95%信頼区間を表示。

注2) グラフ縦軸は、正社員増加ダミーの係数。

事業所における正社員増減別にみた 当該事業所の正社員のプロフィール

	正社員不変・減少 事業所		正社員増加 事業所
N	2,786		1,875
男性	65.2%		61.7%
女性	34.8%	<	38.3%
年齢（平均：歳）	41.8	>	40.3
中学	0.9%		0.9%
高校	33.0%		24.6%
専修学校	8.4%		9.5%
高専・短大	9.8%		8.6%
大学	44.3%		51.1%
大学院	3.7%		5.3%
管理的な仕事	17.7%		17.6%
専門的・技術的な仕事	13.2%		16.2%
事務的な仕事	47.6%		47.6%
販売の仕事	6.8%		4.9%
サービスの仕事	4.1%		4.5%
保安の仕事	0.3%		0.3%
生産工程の仕事	5.7%		4.9%
輸送・機械運転の仕事	1.7%		1.4%
建設・採掘の仕事	1.5%		1.3%
運搬・清掃・包装等の仕事	1.1%		1.3%
その他の仕事	0.2%		0.0%
勤続年数（平均：年）	13.8	>	11.9

4. 考察

- 正社員増加ダミーは、労働者属性をコントロールした場合のみ、賃金に対してプラスに働く。
- つまり、大企業の事業所など、賃金水準が高い事業所で正社員が増加している。
- 他方、正社員増加事業所には女性、若年者、短期勤続者が多い。そのことが、平均的にみた時に、正社員増加事業所の賃金が高くない要因か。（※解釈留保）
- 正社員が増加することは、雇用安定感を高めるとともに、仕事のやりがいを向上させる。

5. おわりに— (1) 結論

- 正社員増加事業所は、（労働者属性をコントロールした場合）賃金水準が高い。
- ただし、それは企業規模などで説明できる範囲内であって、正社員が増加しているがゆえの影響までは認められない。
- とはいえ、**正社員の増加が、賃金水準の低下を伴っているわけではないことは確か。**
- 正社員の増加は、**労働者の満足度にもプラスの影響。**
- 総じて、**正社員増加事業所の雇用の質は高い、**と言える。

5. おわりに— (2) 課題

- 正社員増加事業所の雇用の質は、常に高いのか。この時期（2016.10～2019.10）ならではの特徴なのか。
- 労働者票の配布が無作為でないため、正社員増加事業所に「女性、若年者、短期勤続者」が多いという結果には、留保が必要。ただし、実感には合う。
- 「正社員増加→賃金」の因果関係については、別途議論が必要。賃金が高いから労働者が集まる、という可能性もある。
- 正社員の増加は、非正社員の増減とどう関係しているのか。

参考文献

- 厚生労働省（2024）『令和6年版 労働経済の分析—人手不足への対応—』（<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/roudou/24/24-1.html>）。
- 伍賀一道（2010）「[雇用と働き方・働かせ方から見たワーキングプア](#)」『社会政策』Vol.1, No.4, pp.29-40.
- 今野晴貴（2012）『ブラック企業—日本を食い潰す妖怪』（文春新書）。
- 高橋康二（2024a）「[社会学者からみた企業・従業員調査—JILPTでの実践に基づいて—](#)」日本労務学会第54回大会・リサーチセッション（2024年6月30日，東京）。
- 高橋康二（2024b）「[序章 研究の概要](#)」労働政策研究・研修機構（編）『「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—』（労働政策研究報告書No.230）pp.1-24.
- 原ひろみ（2005）「[新規学卒労働市場の現状—企業の採用行動から](#)」日本労働研究雑誌，No.542，pp.4-17.
- 雇用・賃金の中長期的なあり方に関する研究委員会（2016）『[雇用・賃金の中長期的なあり方に関する調査研究報告書](#)』 連合総合生活開発研究所。

ご清聴ありがとうございました。