

第4章 事業所における業務と非正規雇用

今回の「JILPT 多様化調査」では、問 15 においてまず、「事務・企画」、「開発・技術」、「現業」、「販売・営業」及び「その他」の5つの部門の有無を尋ねたうえで、各事業所にある場合その部門に正規・非正規の形態がどのような業務類型に配置されているかを回答していただいている。正規・非正規の形態としては、「正社員」（「限定正社員」を除く）、「限定正社員」、「無期・有期パート」（以下「パート」という。）、「有期社員」、「派遣労働者」及び「業務請負会社社員」の6つを挙げている。また、業務類型としては、「管理的」、「企画的」、「高度専門」、「判断を伴う」、「定型業務」、「補助的」及び「その他」の7類型を挙げている。これにより、それぞれの形態の従業員が、どの部門に配置され、どのような業務類型に従事・担当しているかが把握されている。また、問 16 では、各形態の従業員（「正社員」を除く）がどの部門にもっとも重点的に配置されているかを尋ねている。これにより、事業所が各形態をもっとも重点的に配置している部門（以下「最重点配置部門」という。）において、各形態がどのような業務に従事しているのかのデータを得ることができる。

この章では、こうしたデータを用いて、従事・担当する業務（類型）と、調査から得られている雇用（活用）動向や様々な就業条件との関係を素描することとしたい。これは、処遇面を中心としてその就業条件は、どのような業務類型を担い、企業においてどのような位置づけがなされているのかに基本的には基礎づけられているのではないかと、との想定に基づくものである。研究類型としては、非正規雇用の「質的基幹化」¹に関するものに属するといえようが、統計的データでの接近という面で試行的性格が強く、また、筆者の志向もあってデータ提示の性格が強いものになっている。以下、第1節では、分析（集計）のための準備作業として、非正規の担当業務類型に関して、事業所を分析（集計）の軸となるいくつかに分類する。第2節では、こうして分類された事業所の構成をみることにより、総計及び各産業には担当業務類型からみてどのような非正規活用上の特徴があるのかを概観する。第3節では、当該事業所分類と非正規の雇用動向や就業条件に関するデータとのクロス集計を行うことなどにより、その特徴をみる。第4節では、若干の考察を試みる。

第1節 分析の準備 一事業所の分類

ここでは、以下の分析のために行った準備的な作業を紹介する。とりわけ、この章における分析の軸となる事業所の分類について、解説する。

1. 二つの「事業所分類」

担当業務（類型）に関する事業所の分類は、2種類行った。一つは、配置されている部門

¹ 一般に非正規雇用者が「より高度の」業務に従事することにより企業（事業所）における重要性が高まることを「質的基幹化」といわれる。分析上は、従来正社員が従事していた業務に非正規が就くことをもって質的基幹化とするとされる場合が多い。一方、企業（事業所）の従業員に占める非正規雇用者のウェイトの上昇に伴い企業（事業所）における重要性が高まることを「量的基幹化」といわれる。

を問わずに相対的に高度の業務類型に従事している非正規形態（「限定正社員」を含む）別の従業員がいるかどうかによる分類である。他の一つは、各事業所のそれぞれの形態の最重点配置部門を取り出して、そこで各形態がどのような業務類型に従事しているかのデータに再編したものである。具体的には、次のような手順で行った。

a. 分類A－定型・補助的業務以外の業務に従事する非正規従業員の有無による分類

各形態について、配置されている部門を問わずに、その従事する業務類型が「定型業務」や「補助的業務」とどまっているのかどうかにより事業所を分類したものである。無回答あるいは当該形態のいない（以下「無回答等」という。）事業所を除き、各事業所は次の2つに分類される。

- ①「定型・補助的業務以外の業務いる」・・・各形態について、従事している業務として「定型業務」及び「補助的業務」以外の業務を挙げた事業所（併せて「定型業務」や「補助的業務」を挙げているかどうかを問わない。）
- ②「定型・補助的業務のみ」・・・従事している業務として「定型業務」及び「補助的業務」のいずれか又は両方をのみ挙げた事業所

なお、第1章でみたように、正社員は広範な業務類型に従事しているのでこの分類の対象にはしていない。いうなれば、正社員についてはすべての事業所が「定型・補助的業務以外の業務いる」に該当するが、併せて「定型・補助的業務」にも従事している事業所として扱うこととなる。

b. 分類B－最重点配置部門において従事する業務類型による分類

各形態について、最重点配置部門のみを取り出して、その従事する業務類型により分類したものである。その際、上記のa.同様「定型業務」と「補助的業務」とを統合して「定型・補助的業務」とするほか、「判断を伴う業務」と「その他の業務」とを統合して「判断・その他の業務」と、「管理的業務」と「企画的業務」とを統合して「管理・企画的業務」とそれぞれしている²。その上で、業務類型を「管理・企画的業務」、「高度専門業務」、「判断・その他の業務」及び「定型・補助的業務」の順に一応の「序列」をつけて、「無回答等」を除き各事業所は次の4つに分類される。

- ①「管理・企画的業務までいる」・・・各形態について、従事している業務として「管理・企画業務」を挙げた事業所（併せて他の業務類型を挙げているかどうかを問わない。）
- ②「高度専門業務までいる」・・・①に該当せず、従事している業務として「高度専門業務」を挙げた事業所（併せて「判断・その他の業務」や「定型・補助的業務」を挙げているかどうかを問わない。）
- ③「判断・その他の業務までいる」・・・①又は②に該当せず、従事している業務として「高

² こうした統合は、業務類型別にみた事業所の分布状況が概ね「管理・企画的業務」、「高度専門業務」、「判断・その他の業務」及び「定型・補助的業務」の4つにグループできることによっている。（業務類型別にみた事業所の分布状況は、第1章の調査結果概要を参照されたい。）

度専門業務」を挙げた事業所（併せて「定型・補助的業務」を挙げているかどうかを問わない。）

④「定型・補助的業務のみ」・・・①、②又は③に該当せず、従事している業務として「定型・補助的業務」のみを挙げた事業所

この分類については、正社員もデータ再編集の対象としている。ただし、正社員そのものの最重点配置部門は調査もしていないし、仮にそうしたデータがあったとしてもこの場合それで分類するのは適切ではない。ここでは、非正規の各形態の最重点配置部門について正社員が従事している業務類型を上記4区分でデータ化している。例えばパートについて、「事務企画部門」を最重点配置部門としている事業所であれば「事務企画部門」において、また他の事業所では「現業部門」が最重点配置部門であれば「現業部門」において、それぞれ正社員が従事している業務類型を4区分でデータ化したものである。これにより、ある形態が、この場合はパートがその最重点配置部門で従事している業務類型について、正社員も従事しているかどうかが集計できることとなる。

なお以下において、上記「序列」に従って「より高度な」業務であると記述することとするが、もとよりそれは、厳密な意味においてではない。

2. 「業務類型」に関する若干の覚書とこの章における分析の基本的考え方

この章における分析の軸となる「業務類型」について、若干の予備的な考察をしておきたい。「管理」、「企画」、「高度専門」、「判断」、「定型」、「補助」といった業務類型について、今回の調査において特段の定義や解説を付けてはいない。したがって、それぞれの回答事業所（の回答者）における判断・評価、ないし事業所内世論がベースとなって分類されているというほかない。もともところこうした業務類型には、技術的な意味で客観的な定義や分類が可能であるとは考えられず、甚だ社会経済的意味づけを伴った分類にならざるを得ないと考えられる。もとより企業横断的な職業ないし職務の定義があり、それに労働条件決定が基礎づけられているのであれば、その定義に基づいて調査することは可能であり、また意味もあろうが、少なくとも現段階では日本においては可能でもなく、また、あまり生産的な意味があるとは思われない³。なお、企業横断的な職業ないし職務の定義があったとしても、それも技術的な客観性（のみ）ではなく労使交渉など社会経済的意味づけを伴った分類であることには変わりはないと考えられる。

したがって例えば、まったく同じ業務内容の仕事が、ある事業所では「判断を伴う業務」とされ、他の事業所では「定型業務」とされていることは十分あり得るところであり、それはそれで意味のあることと考えている。社会経済的意味づけとは、人と人との役割関係の中

³ もとより、客観的基準を提示したうえで調査をすることの意義を否定するものではない。しかし一方、その場合は、例えば各企業において何が「定型」と位置づけられているかなどを同時に把握される必要があるであろう。

で形成されるものでもあるからである。そして、そうした意味づけこそが就業条件の形成にとって重要な要素の一つとなっていると考えられる。このような社会経済的意味づけをもった「管理」、「企画」・・・等のいずれに従事しているか、あるいは従事することを期待されているかによって、処遇面をはじめとする就業条件が一定程度左右されていること、そしてそれが形態別の就業条件の差として出現していることを確認することがこの章の基本的な考え方でもあり、目的でもある。

なお付加的に、無用の予断をもたれないために、各形態の「最重点配置部門」について若干の注意を喚起しておきたい。すなわち、最重点配置部門と業務類型の「序列」とはあまり関係がないということである。最重点配置部門において、当該形態の従業員がもっとも「序列」の高い業務類型に従事しているわけでは必ずしもない。厳密にはいえないが、最重点配置部門とは「量的基幹化」している部門を指している場合が多く、その部門が必ずしも「質的基幹化」をしているわけではないともいえるであろう。もっとも、両者が同じ部門で生じていることも十分あり得るところではある。

第2節 非正規が従事する業務類型の状況

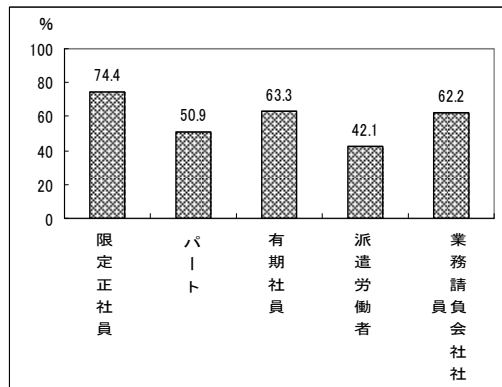
第2節では、上述のように分類した事業所の分布をみることを通して、非正規の従業員がどのような業務類型に従事しているのかを概観したい。なお、以下においては、原則として「無回答等」を除いて構成比等を算出している。

1. 総計（産業計）による概観

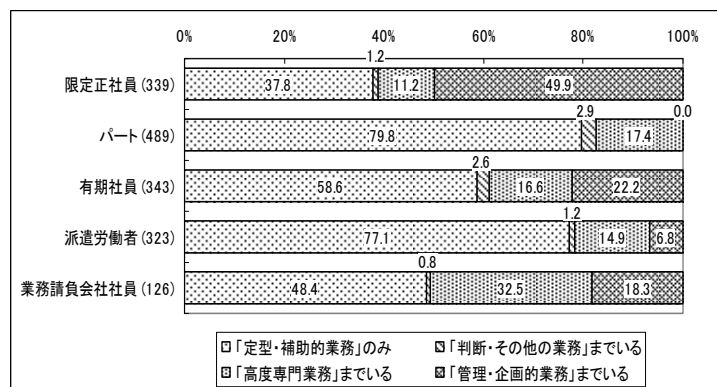
総計（産業計）のデータにより全体的に概観しておこう。図表4-1は、上述の分類Aにより、各形態において「定型・補助的業務」以外の業務類型（以下誤解が生じるおそれがない限り「業務」と略記する。）に従事する従業員がいる事業所の割合をみたものである。限定正社員が74.4%でもっとも高く、次いで有期社員（63.3%）と業務請負会社社員（62.2%）が6割前半、パート（50.9%）が5割程度で続き、派遣労働者（42.1%）が4割強でもっとも低くなっている。逆にいえば、それぞれの形態の従業員を雇用・活用している事業所のうち、パートについては半数程度、派遣労働者については6割近くがそれぞれ「定型・補助的業務」にのみ従事しているということである。

次いで図表4-2は、分類Bにより、それぞれの形態の最重点配置部門において従事しているもっとも高度な業務でみた事業所の割合である。限定正社員では、「管理・企画的業務」である事業所が49.9%でもっとも多く、次いで「定型・補助的業務」（37.8%）となっている。他の形態では、いずれも「定型・補助的業務」がもっとも高い割合となっているが、パートが79.8%、派遣労働者が77.1%と8割近くでダントツに高く、有期社員（58.6%）は6割弱、業務請負会社社員（48.4%）は5割弱にそれぞれとどまっており、有期社員では「管理・企画的業務」（22.2%）、業務請負会社社員では「高度専門業務」（32.5%）などが相対的に高くなっている。このほかの特徴としては、「高度専門業務」について業務請負会社社員以外の

図表 4-1 定型・補助的業務以外の業務類型に
従事する従業員のいる事業所の割合



図表 4-2 最重要配置部門における担当業務類型別
事業所の割合



(注) ()内は、ケース数である。

形態でも一定割合あること、「判断・その他の業務」はおしなべて割合が低い、その中でパートや有期社員において相対的にやや高くなっていること、などがある。

ここで、図表 4-1 により把握される（最重点配置部門かどうかを問わずに）配置されているいずれの部門においても「定型・補助的業務」のみに従事している割合（100 からグラフの値を差し引いたもの）と、図表 4-2 の最重点配置部門において「定型・補助的業務」のみに従事している割合と比べてみよう。限定正社員は前者が 25.6%、後者が 37.8% となり、同様にパートでは 49.1% と 79.8%、有期社員 36.7% と 58.6%、派遣労働者 57.9% と 77.1%、業務請負会社社員 37.8% と 48.4% とそれぞれなっている。前者の割合よりも後者の割合が高くなっているが、その差をとってみると順次形態別に 12.2%ポイント、30.7%ポイント、11.9%ポイント、19.2%ポイント、10.6%ポイントとなっており、パートでかなり高くなっていることがわかる。すなわち、最重点配置部門においては「定型・補助的業務」のみにパートを配置・活用している事業所のうち 4 割程度（30.7/79.8→38.5%）では、パートが別の部門において「より高度の業務」に従事・担当していることが示唆されている。同様に、パートほどではないが、派遣労働者についても相対的に乖離が大きいことも注目される⁴。

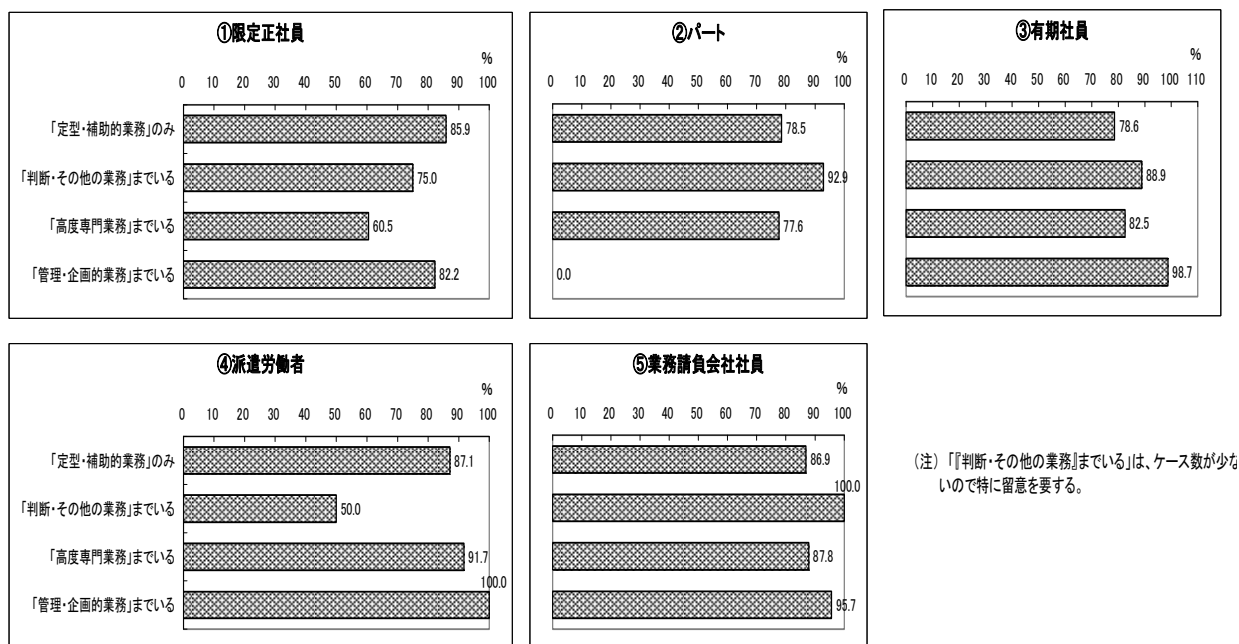
（最重点配置部門での非正規担当業務の正社員担当の有無）

分類 B（図表 4-2）について、さらに同じ業務類型に従事している正社員がいる事業所の割合をみたのが図表 4-3 である⁵。ただし、それぞれの分類の事業所を 100 とした割合であることには留意が必要である。これをみると、総じて正社員も同じ業務類型に従事・担当している事業所の割合が総じて高くなっているが、その中で次のような点が整理できる。

⁴ 分類 A による集計と分類 B による集計との間では、問 16（各形態の最重点配置部門）に対する回答の有無が部門としてあるため、全体のケース数は異なることには留意が必要である。

⁵ 同じ部門で同じ業務類型に正社員が従事・担当している事業所を集計したものであり、必ずしも業務の内容が完全に同一であることまでを示すものではない。例えば 1 人の従業員が同時に複数の業務類型を担当していることは十分にあり得ることであり、そうでなくとも同じ業務類型の中に様々な異なる仕事が含まれることもあり得る。したがって、ここでの分析は、おおまかな傾向を推し量る以上に出るものではない。ただしこのことで、そうした限界を十分認識している限りにおいて、この分析の意義を減ずるものではないであろう。

図表 4-3 最重点配置部門でみた担当業務に係る事業所分類ごとの当該業務類型に従事している正社員もいる事業所の割合



- ① 「管理・企画的業務」については、ほとんどの場合（9割台後半～）正社員もいるが、限定正社員（82.2%）において他の形態よりもやや割合が低くなっている。正社員がおらずに限定正社員が当該部門の管理をしている場合も少なからずあることが示唆される。
- ② 「高度専門業務」については、他の業務類型と比べて相対的に正社員もいる割合が低く、正社員がない場合が多い。とりわけ限定正社員（60.5%→いない割合 39.5%）においていえるが、パート（同 22.4%）、有期社員（同 17.5%）でも正社員がない割合が相対的に高い。一方、派遣労働者や業務請負会社社員においては相対的に低い。直接雇用系では高く、間接雇用系では相対的に低いといえようか。
- ③ 「判断・その他の業務」については、ケース数が少ないのでとりわけ確定的なことはいえないが、パートや有期社員では9割程度で正社員もいるとされている。
- ④ 「定型・補助的業務」については、7割台後半から8割台半ばの割合で正社員もいるとされているが、その中でパートと有期社員においてやや割合が低くなっている。この2つの形態では、最重点配置部門において「定型・補助的業務」に従事している場合、2割強の事業所では同じ業務類型に正社員は従事していないことが示されている。

2. 産業別の概観

主な産業について、同様にみていくこととしよう⁶。ここでは、上でみた形態間での比較を念頭におきながら、形態ごとにみていくこととしたい。

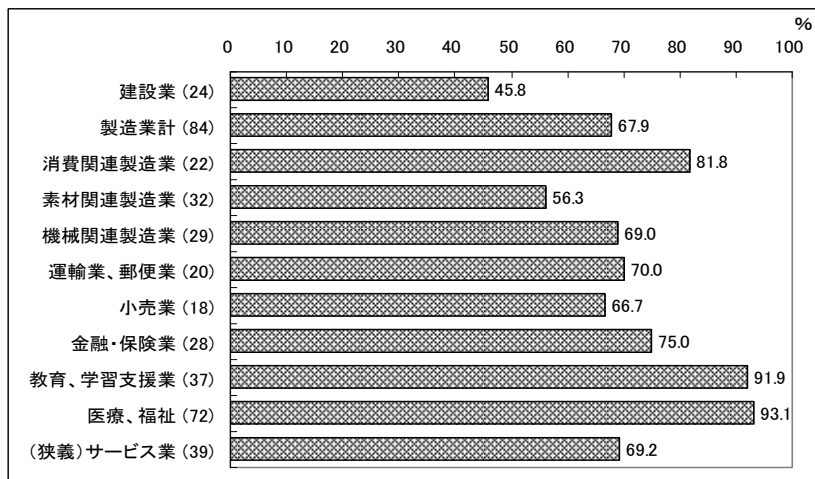
⁶ 事業所規模、企業規模別にもみることも考えられるが、集計した結果産業別の状況を反映したと考えられる傾向を除き、大きな特徴はみられなかった。別の機会に提示することとしたい。

a. 限定正社員について

(分類A / 「定型・補助的業務」以外の業務従事者のいる事業所の割合)

「定型・補助的業務」以外の業務に従事する限定正社員のいる事業所の割合（分類A）をみると、「医療、福祉」や「教育・学習支援業」が9割を超えており、次いで「消費関連製造業」が8割強で続いている。一方、割合の低い方からみると、「建設業」が4割台半ばであり、次いで「素材関連製造業」が5割台半ばで続いている。それ以外の産業では、概ね6割台半ば～7割台半ばとなっている。逆にいえば、「建設業」、「素材関連製造業」、「小売業」などでは「定型・補助的業務」のみで活用している事業所が相対的に多いといえる（図表4-4①）。

図表4-4① 定型・補助以外いる事業所
(限定正社員)

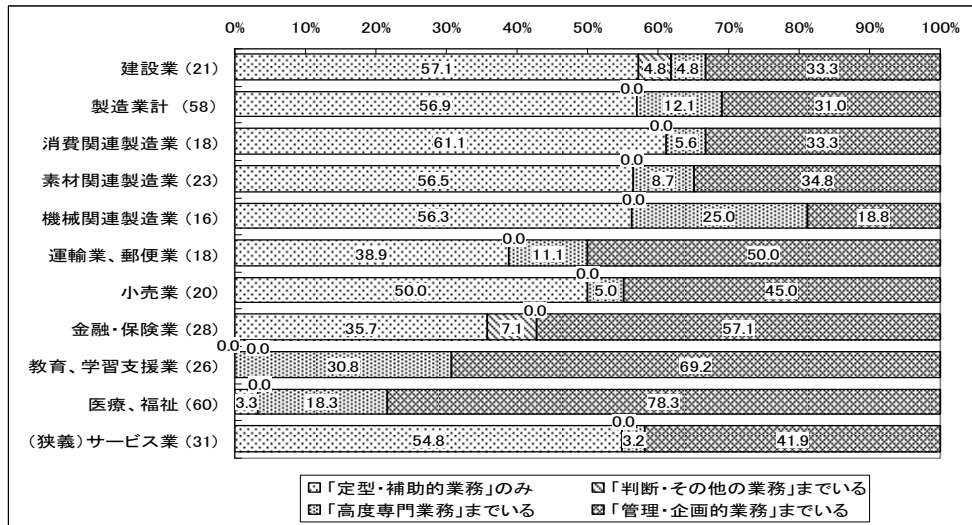


(注) ()内は、ケース数である。ケース数が10以上ある産業を掲出している。

(分類B / 最重点配置部門における業務類型に係る分類)

最重点配置部門における限定正社員の担当業務類型に係る分類別の事業所割合（分類B）をみると、「建設業」や「製造業」、「サービス業（他に分類されないもの）」（以下「狭義サービス業」という。）では、「『定型・補助的業務』のみ」が5割台半ば（「消費関連製造業」は6割強）でその産業でもっとも多く、「小売業」でも半数が「『定型・補助的業務』のみ」でもっとも多い。一方、「医療、保険」では「『管理・企画的業務』までいる」が78.3%でもっとも多く、同様に「教育・学習支援業」(69.2%)、「金融・保険業」(57.1%)、「運輸業、郵便業」（以下「運輸業等」という。）(50.0%)でもっとも多くなっている。なお、「『定型・補助的業務』のみ」がもっとも多い「小売業」や「狭義サービス業」でも、「『管理・企画的業務』までいる」が4割を超える割合（それぞれ45.0%、41.9%）を占めている。これら二つ以外の業務類型に係る区分の割合をみると、「『高度専門業務』までいる」が「教育・学習支援業」(30.8%)や「機械関連製造業」(25.0%)、「医療、福祉」(18.3%)、「運輸業等」(11.1%)で相対的に高くなっている。また、「『判断・その他の業務』までいる」は多くの産業で該当がない中で、「金融・保険業」(7.1%)と「建設業」(4.8%)でみられる（図表4-4②）。

図表 4-4② 最重点配置部門の担当業務類型別事業所割合
— 限定正社員 —



(注) ()内は、ケース数である。ケース数が10未満の産業は掲出していない。

図表 4-4③ 最重点配置部門担当業務事業所類型とそれぞれにおける同業務類型担当の正社員の有無
(限定正社員) (%)

	ケース数	計	「定型・補助的業務」のみ		「判断・その他の業務」まで		「高度専門業務」まで		「管理・企画的業務」まで					
			(正社員いる)	(正社員いない)	(正社員いる)	(正社員いない)	(正社員いる)	(正社員いない)	(正社員いる)	(正社員いない)				
総計(産業計)	339	100.0	37.8	85.9	14.1	1.2	75.0	25.0	11.2	60.5	39.5	49.9	82.2	17.8
建設業	21	100.0	57.1	58.3	41.7	4.8	100.0	-	4.8	100.0	-	33.3	100.0	-
製造業計	58	100.0	56.9	87.9	12.1	-	-	-	12.1	71.4	28.6	31.0	94.4	5.6
消費関連製造業	18	100.0	61.1	90.9	9.1	-	-	-	5.6	0.0	100.0	33.3	100.0	-
素材関連製造業	23	100.0	56.5	84.6	15.4	-	-	-	8.7	100.0	-	34.8	100.0	-
機械関連製造業	16	100.0	56.3	88.9	11.1	-	-	-	25.0	75.0	25.0	18.8	66.7	33.3
情報通信業	4	100.0	50.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	50.0	50.0	50.0
運輸業、郵便業	18	100.0	38.9	85.7	14.3	-	-	-	11.1	-	100.0	50.0	88.9	11.1
小売業	20	100.0	50.0	100.0	-	-	-	-	5.0	100.0	-	45.0	88.9	11.1
金融・保険業	28	100.0	35.7	90.0	10.0	7.1	100.0	-	-	-	-	57.1	100.0	-
宿泊業、飲食サービス業	9	100.0	44.4	100.0	-	-	-	-	-	-	-	55.6	80.0	20.0
教育、学習支援業	26	100.0	-	-	-	-	-	-	30.8	37.5	62.5	69.2	88.9	11.1
医療、福祉	60	100.0	3.3	100.0	-	-	-	-	18.3	72.7	27.3	78.3	70.2	29.8
(狭義)サービス業	31	100.0	54.8	82.4	17.6	-	-	-	3.2	100.0	-	41.9	69.2	30.8

(注) ケース数の少ない産業も参考に掲示しているが、留意が必要である。

「正社員いる」、「正社員いない」は、それぞれの業務類型に係る分類別の事業所を100とした割合である。

(正社員のいる／いない)

分類Bのそれぞれの区分において、同じ(もっとも高度な)業務類型に正社員も従事しているかどうかについて、上でみた区分・産業についてみると(図表4-4③において影のあるセル参照)、いずれにおいても「正社員いる」が多いが、「正社員いない」の割合が高いものをみると、「教育・学習支援業」の「高度専門業務」(62.5%)、「建設業」の「定型・補助的業務」(41.7%)、「医療、福祉」の「管理・企画的業務」(29.8%)と「高度専門業務」(27.3%)などがある。総じて「高度専門業務」について相対的に多いといえるが、例えば「製造業計」の「定型・補助的業務」でも1割を超えている。

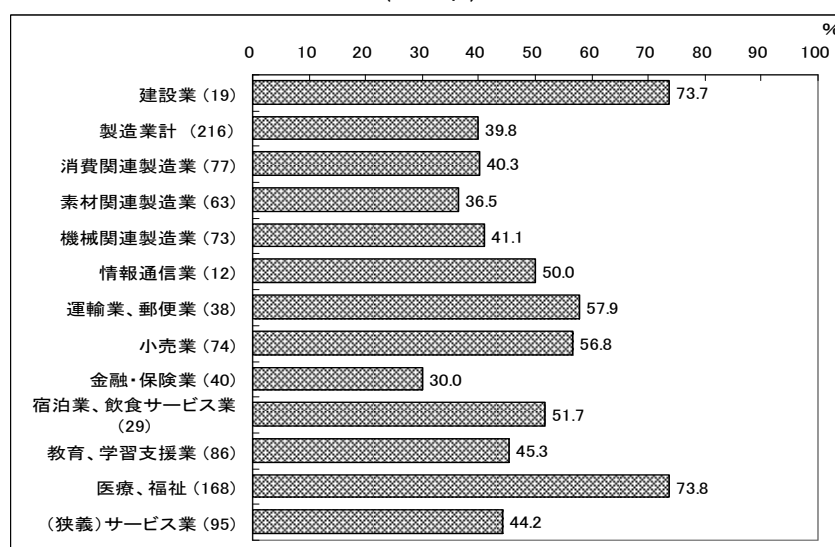
b. パートについて

(分類A／「定型・補助的業務」以外の業務従事者のいる事業所の割合)

主な産業別に「定型・補助的業務」以外の業務に従事するパートのいる事業所の割合(分

類A)をみると、「医療、福祉」(73.8%)や「建設業」(73.7%)が7割前半でもっとも高いグループであり、「運輸業等」、「小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」(以下「宿泊・飲食」という。)、「情報通信業」が5割台で第2グループとなっている。一方、「金融・保険業」が30.0%でもっとも低くなっている。これ以外の産業は、3割台半ば～4割台半ばとなっている。逆にいえば、「金融・保険業」では7割の事業所がパートを定型・補助的業務にのみ活用しているのをはじめ、「製造業」や「狭義サービス業」、「教育・学習支援業」では過半の事業所が同様の状態にあるということでもある(図表4-5①)。

図表4-5① 定型・補助以外いる事業所
(パート)



(注) ()内は、ケース数である。

(分類B/最重点配置部門における業務類型に係る分類)

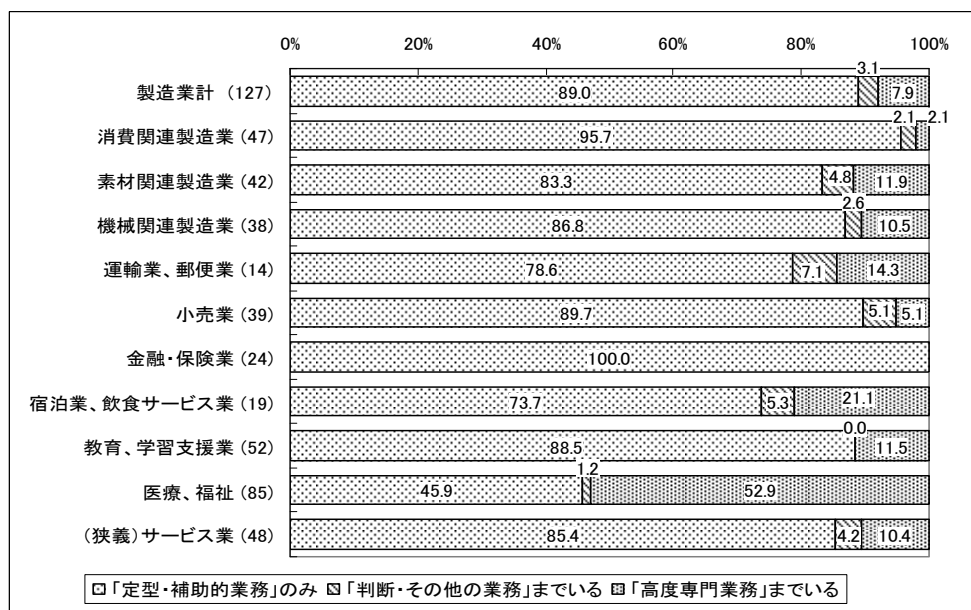
最重点配置部門におけるパートの担当業務類型に係る分類別の事業所割合(分類B)をみると、「医療、福祉」を除いて、いずれの産業においても『定型・補助的業務』のみが7割以上を占め、多くなっている。一方、「医療、福祉」では『高度専門業務』までいる(52.9%)が過半を占めている。このほか、最重点配置部門においてパートを「高度専門業務」に活用している割合が比較的高い産業には、「宿泊・飲食」(21.1%)、「運輸業等」(14.3%)、「素材関連製造業」(11.9%)、「教育・学習支援業」(11.5%)、「狭義サービス業」(10.4%)などがある。また、『判断・その他の業務』までいるの割合はおしなべて小さいが、「運輸業等」(7.1%)や「宿泊・飲食」(5.3%)、「小売業」(5.1%)などでみられる(図表4-5②)。

「定型・補助的業務」について、上記の分類Aによる割合とここでの分類Bでの割合との差を計算してみると、「小売業」で46.4%ポイントともっとも高く、次いで「運輸業等」(同36.5)、「消費関連製造業」(36.0)、「教育・学習支援業」(33.8)などとなっている。これらの産業では、多くの事業所において最重点配置部門以外の部門でパートをより高度の業務類型に就かせていることがわかる。

(正社員のいる／いない)

分類Bのそれぞれの区分において、同じ（もっとも高度な）業務類型に正社員も従事しているかどうかについてみると、総じて「正社員いる」の割合が高くなっているが、その中で「正社員いない」の割合が相対的に高い産業・区分をみると、「定型・補助的業務」における「小売業」（40.0%）や「医療、福祉」（30.8%）、「狭義サービス業」（26.8%）などがある。これらの産業のパート最重点配置部門においては、正社員とパートとが従事する業務が明確に区分されている場合が多いことが窺われる。また、「高度専門業務」に従事するパートがい

図表 4-5② 最重点配置部門の担当業務類型別事業所割合
—パート—



(注) ()内は、ケース数である。ケース数が10未満の産業は掲出していない。
パートでは、「『管理・企画的業務』まで」の事業所はなかった。

図表 4-5③ 最重点配置部門担当業務事業所類型とそれぞれにおける同業務類型担当の正社員の有無
(パート)

	ケース数	計	「定型・補助的業務」のみ			「判断・その他の業務」まで			「高度専門業務」まで		
			(正社員いる)	(正社員いない)	いる	(正社員いる)	(正社員いない)	(正社員いる)	(正社員いない)		
総計(産業計)	489	100.0	79.8	78.5	21.5	2.9	92.9	7.1	17.4	77.6	22.4
建設業	6	100.0	83.3	100.0	-	-	-	-	16.7	100.0	-
製造業計	127	100.0	89.0	86.7	13.3	3.1	100.0	-	7.9	80.0	20.0
消費関連製造業	47	100.0	95.7	86.7	13.3	2.1	100.0	-	2.1	100.0	-
素材関連製造業	42	100.0	83.3	82.9	17.1	4.8	100.0	-	11.9	60.0	40.0
機械関連製造業	38	100.0	86.8	90.9	9.1	2.6	100.0	-	10.5	100.0	-
情報通信業	5	100.0	100.0	80.0	20.0	-	-	-	-	-	-
運輸業、郵便業	14	100.0	78.6	100.0	-	7.1	100.0	-	14.3	100.0	-
小売業	39	100.0	89.7	60.0	40.0	5.1	100.0	-	5.1	100.0	-
金融・保険業	24	100.0	100.0	75.0	25.0	-	-	-	-	-	-
宿泊業、飲食サービス業	19	100.0	73.7	85.7	14.3	5.3	100.0	-	21.1	100.0	-
教育、学習支援業	52	100.0	88.5	84.8	15.2	-	-	-	11.5	66.7	33.3
医療、福祉	85	100.0	45.9	69.2	30.8	1.2	100.0	-	52.9	77.8	22.2
(狭義)サービス業	48	100.0	85.4	73.2	26.8	4.2	50.0	50.0	10.4	80.0	20.0

(注)「『管理・企画的業務』まで」は、該当がなかった。

ケース数の少ない産業も参考に掲示しているが、留意が必要である。

「正社員いる」、「正社員いない」は、それぞれの業務類型に係る分類別の事業所を100とした割合である。

る産業では、「正社員いない」の割合が相対的に高くなっている⁷（図表4-5③）。

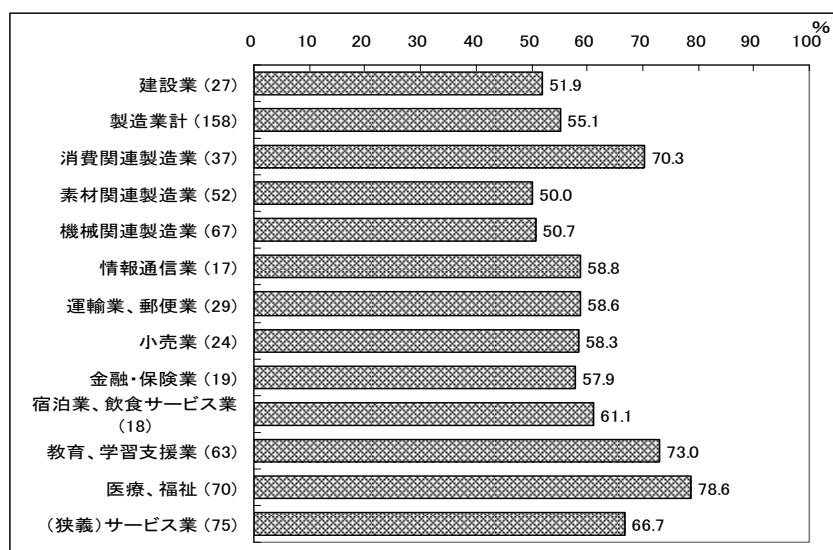
c. 有期社員について

（分類A／「定型・補助的業務」以外の業務従事者のいる事業所の割合）

主な産業別に「定型・補助的業務」以外の業務に従事する有期社員のいる事業所の割合（分類A）をみると、「医療、福祉」（78.6%）がもっとも高く、次いで「教育・学習支援業」（73.0%）、「消費関連製造業」（70.3%）、「狭義サービス業」（66.7%）などとなっている。一方、群を抜いて、あるいは目立って他の産業より割合の低い産業は見あたらず、これら以外の産業は5割～6割強となっている（図表4-6①）。

総計（産業計）でみたとき、担当業務類型の視点からは、有期社員は限定正社員とパートとの中間に位置づけられたが、産業別にみても、「建設業」など一部を除き、同様の傾向が窺われている。

図表4-6① 定型・補助以外いる事業所
（有期社員）



（注）（ ）内は、ケース数である。

（分類B／最重点配置部門における業務類型に係る分類）

最重点配置部門における有期社員の担当業務類型に係る分類別の事業所割合（分類B）をみると、いずれの産業でも4区分の中では『「定型・補助的業務」のみ』の割合がもっとも高くなっているが、その中で「金融保険」が85.7%と群を抜いて高くなっており、「建設業」（72.2%）や「機械関連製造業」（69.2%）が7割程度、「素材関連製造業」（64.9%）と「運

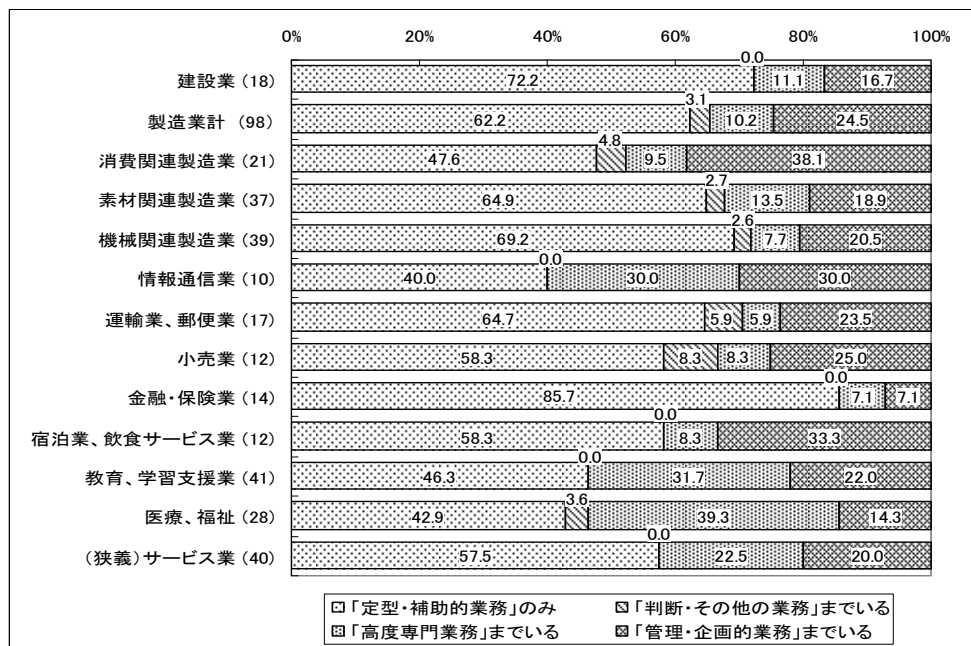
⁷ パートが「定型・補助的業務」に従事していることが多いとしても、一方で「高度専門業務」に従事するパートが一定程度いることを先にみた。例えば「医療、福祉」を考えたとき、一方で雑務的な補助的仕事もある一方、医師や看護師などの専門的業務に就いていることも少なくない。後者のような「高度専門業務」の場合、他にその仕事に従事する正社員がいない環境で従事していることが多いことが示唆されている。

輸業等」(64.7%)が6割台半ばで続いている。このほか、「小売業」(58.3%)、「宿泊・飲食」(58.3%)、「狭義サービス業」(57.5%)が半数を超えている(図表4-6②)。

また、「『高度専門業務』までいる」の割合が比較的高い産業が多くなっているのが特徴的である。例えば「医療、福祉」(39.3%)、「教育・学習支援業」(31.7%)、「情報通信業」(30.0%)が3割台で相対的に高くなっているほか、これら以外の産業でも一定程度の割合がみられている。

「『管理・企画的業務』までいる」の割合は、「消費関連製造業」(38.1%)、「宿泊・飲食」(33.3%)、「情報通信業」(30.0%)などで相対的に高くなっている。これら以外の産業でも、「金融・保険業」を除き、1割台半ば～2割台半ばの割合がある。総じて限定正社員の場合よりも割合が低く、また、産業間での違いが小さくなっている。

図表4-6② 最重点配置部門の担当業務類型別事業所割合
— 有期社員 —



(注) ()内は、ケース数である。

(正社員のいる／いない)

分類Bのそれぞれの区分において、同じ(もっとも高度な)業務類型に正社員も従事しているかどうかについてみると、総じて「正社員いる」の割合が高くなっているが、その中で「正社員いない」の割合が相対的に高い産業・区分をみると、「定型・補助的業務」における「金融・保険業」(50.0%)、「医療・福祉」(33.3%)、「狭義サービス業」(26.1%)などがある。また、製造業で2割程度あり、限定正社員やパートの場合よりもやや高くなっている印象を受ける。「高度専門業務」においては、「情報通信業」(33.3%)、「宿泊・飲食」(30.8%)、「素材関連製造業」(20.0%)などが相対的に高い。一方、「管理・企画的業務」においては、「運輸業等」でみられるのみである(図表4-6③)。

図表 4-6③ 最重点配置部門担当業務事業所類型とそれぞれにおける同業務類型担当の正社員の有無
(有期社員) (%)

	ケース数	計	「定型・補助的業務」のみ			「判断・その他の業務」まで			「高度専門業務」まで			「管理・企画的業務」まで		
			(正社員 いる)	(正社員 いない)	いる	(正社員 いる)	(正社員 いない)	いる	(正社員 いる)	(正社員 いない)	いる	(正社員 いる)	(正社員 いない)	
総計(産業計)	343	100.0	58.6	78.6	21.4	2.6	88.9	11.1	16.6	82.5	17.5	22.2	98.7	1.3
建設業	18	100.0	72.2	76.9	23.1	-	-	-	11.1	100.0	-	16.7	100.0	-
製造業計	98	100.0	62.2	80.3	19.7	3.1	100.0	-	10.2	90.0	10.0	24.5	100.0	-
消費関連製造業	21	100.0	47.6	80.0	20.0	4.8	100.0	-	9.5	100.0	-	38.1	100.0	-
素材関連製造業	37	100.0	64.9	79.2	20.8	2.7	100.0	-	13.5	80.0	20.0	18.9	100.0	-
機械関連製造業	39	100.0	69.2	81.5	18.5	2.6	100.0	-	7.7	100.0	-	20.5	100.0	-
情報通信業	10	100.0	40.0	75.0	25.0	-	-	-	30.0	66.7	33.3	30.0	100.0	-
運輸業、郵便業	17	100.0	64.7	100.0	-	5.9	100.0	-	5.9	100.0	-	23.5	75.0	25.0
小売業	12	100.0	58.3	100.0	-	8.3	100.0	-	8.3	100.0	-	25.0	100.0	-
金融・保険業	14	100.0	85.7	50.0	50.0	-	-	-	7.1	100.0	-	7.1	100.0	-
宿泊業、飲食サービス業	12	100.0	58.3	71.4	28.6	-	-	-	8.3	100.0	-	33.3	100.0	-
教育、学習支援業	41	100.0	46.3	94.7	5.3	-	-	-	31.7	69.2	30.8	22.0	100.0	-
医療、福祉	28	100.0	42.9	66.7	33.3	3.6	100.0	0.0	39.3	81.8	18.2	14.3	100.0	-
(狭義)サービス業	40	100.0	57.5	73.9	26.1	-	-	-	22.5	100.0	-	20.0	100.0	-

(注) ケース数の少ない産業も参考に掲示しているが、留意が必要である。

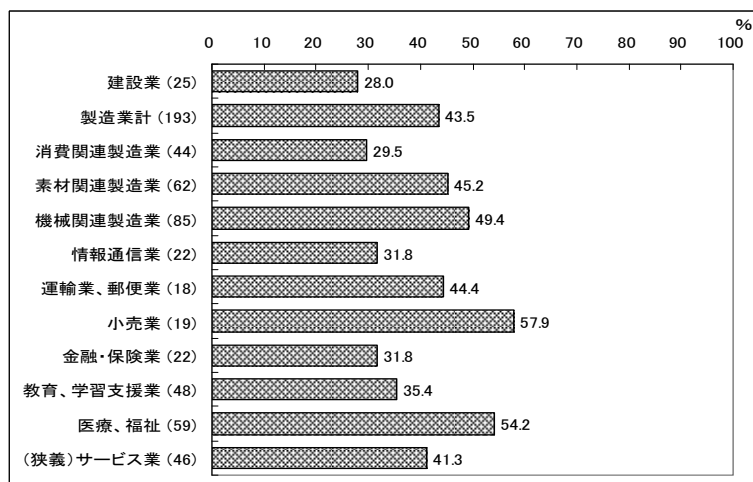
「正社員いる」、「正社員いない」は、それぞれの業務類型に係る分類別の事業所を100とした割合である。

d. 派遣労働者について

(分類A / 「定型・補助的業務」以外の業務従事者のいる事業所の割合)

主な産業別に「定型・補助的業務」以外の業務に従事する派遣労働者のいる事業所の割合(分類A)をみると、「小売業」(57.9%)と「医療、福祉」(54.2%)が5割台でもっとも高い方のグループで、「機械関連製造業」(49.4%)がこれに続いている。一方、「建設業」(28.0%)、「消費関連製造業」(29.5%)、「情報通信業」(31.8%)、「金融・保険業」(31.8%)では3割程度にとどまっている(図表4-7①)。

図表 4-7① 定型・補助以外いる事業所
(派遣労働者)



(注) ()内は、ケース数である。ケース数が10以上ある産業を掲出している。

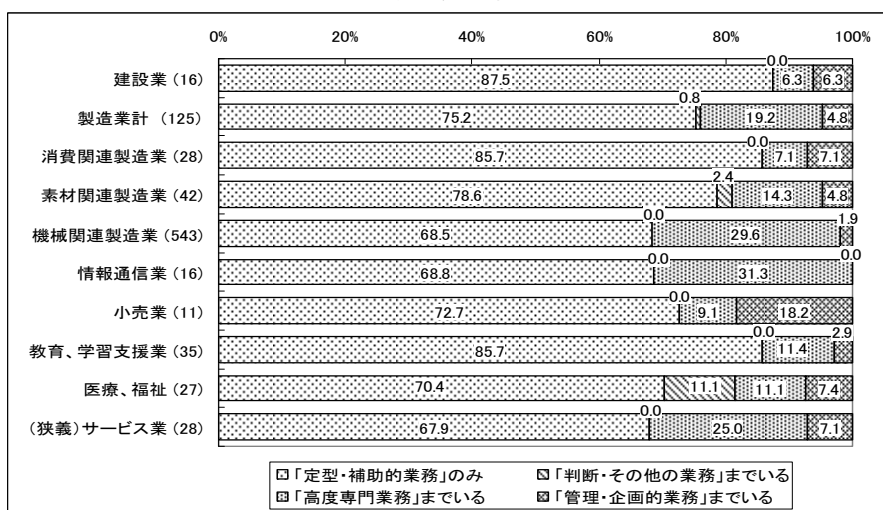
(分類B / 最重点配置部門における業務類型に係る分類)

最重点配置部門における派遣労働者の担当業務類型に係る分類別の事業所割合(分類B)をみると、いずれの産業でも『「定型・補助的業務」のみ』が7割程度以上を占めており、とりわけ「建設業」(87.5%)、「消費関連製造業」、「教育・学習支援業」(いずれも85.7%)で

8割台半ばから後半を占めている。一方、『高度専門業務』までいる」の割合が一定程度ある産業がみられ、「情報通信業」（31.3%）、「機械関連製造業」（29.6%）、「狭義サービス業」（25.0%）などとなっている。なお、『管理・企画的業務』までいる」や『判断・その他の業務』までいる」は、総じて低い割合となっている（図表4-7②）。

このように派遣労働者について「定型・補助的業務」のみに就かせている事業所が多くなっているが、先に同様の状況がみられるパートについてみたように、上記の分類Aによる割合とここでの分類Bでの割合との差を計算してみると、「小売業」で30.6%ポイントともっとも高く、次いで「医療、福祉」（同24.6）、「素材関連製造業」（23.7）、「教育・学習支援業」（21.1）などとパートの場合ほどではないがかなりの差がみられる。これらの産業では、多くの事業所において最重点配置部門以外の部門で派遣労働者をより高度の業務類型に就かせていることがわかる。

図表4-7② 最重点配置部門の担当業務類型別事業所割合
— 派遣労働者 —



(注) ()内は、ケース数である。ケース数が10未満の産業は掲出していない。

図表4-7③ 最重点配置部門担当業務事業所類型とそれぞれにおける同業務類型担当の正社員の有無 (派遣労働者) (%)

	ケース数	計	「定型・補助的業務」のみ		「判断・その他の業務」までいる		「高度専門業務」までいる		「管理・企画的業務」までいる			
			(正社員いる)	(正社員いない)	(正社員いる)	(正社員いない)	(正社員いる)	(正社員いない)	(正社員いる)	(正社員いない)		
総計(産業計)	323	100.0	77.1	87.1	12.9	1.2	50.0	14.9	91.7	8.3	6.8	100.0
建設業	16	100.0	87.5	85.7	14.3	-	-	6.3	100.0	-	6.3	100.0
製造業計	125	100.0	75.2	88.3	11.7	0.8	100.0	19.2	91.7	8.3	4.8	100.0
消費関連製造業	28	100.0	85.7	87.5	12.5	-	-	7.1	100.0	-	7.1	100.0
素材関連製造業	42	100.0	78.6	84.8	15.2	2.4	100.0	14.3	83.3	16.7	4.8	100.0
機械関連製造業	54	100.0	68.5	91.9	8.1	-	-	29.6	93.8	6.3	1.9	100.0
情報通信業	16	100.0	68.8	81.8	18.2	-	-	31.3	100.0	-	-	-
運輸業、郵便業	5	100.0	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
小売業	11	100.0	72.7	100.0	-	-	-	9.1	100.0	-	18.2	100.0
金融・保険業	8	100.0	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
宿泊業、飲食サービス業	4	100.0	75.0	100.0	-	-	-	25.0	100.0	-	-	-
教育、学習支援業	35	100.0	85.7	96.7	3.3	-	-	11.4	75.0	25.0	2.9	100.0
医療、福祉	27	100.0	70.4	89.5	10.5	11.1	33.3	11.1	100.0	-	7.4	100.0
(狭義)サービス業	28	100.0	67.9	78.9	21.1	-	-	25.0	85.7	14.3	7.1	100.0

(注) 『判断・その他の業務』までいる」及び『管理・企画的業務』までいる」に「正社員いない」は、該当がなかった。

ケース数の少ない産業も参考に掲示しているが、留意が必要である。

「正社員いる」、「正社員いない」は、それぞれの業務類型に係る分類別の事業所を100とした割合である。

（正社員のいる／いない）

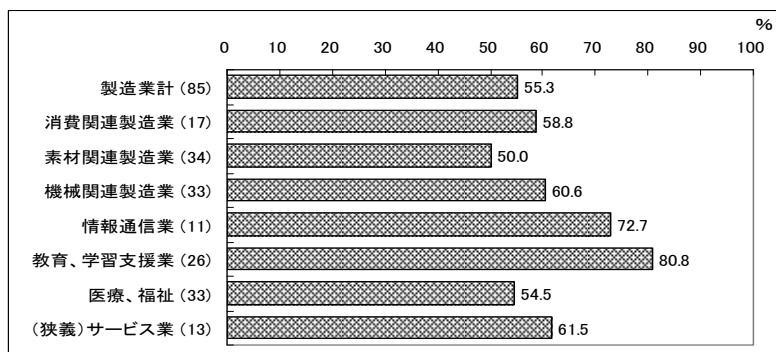
分類Bのそれぞれの区分において、同じ（もっとも高度な）業務類型に正社員も従事しているかどうかについてみると、総じて「正社員いる」の割合が高く、「定型・補助的業務」の「狭義サービス業」で「正社員いない」が21.1%占めているのが目立つ程度である（図表4-7③）。

e. 業務請負会社社員について⁸

（分類A／「定型・補助的業務」以外の業務従事者のいる事業所の割合）

主な産業別に「定型・補助的業務」以外の業務に従事する業務請負会社社員のいる事業所の割合（分類A）をみると、「教育・学習支援業」が80.8%でもっとも高く、次いで「情報通信業」の72.7%が続き、これらの以外の産業も5割～6割程度となっており、パートや派遣労働者の場合よりも総じて高くなっている（図表4-8①）。

図表4-8① 定型・補助以外いる事業所
（業務請負会社社員）



（注）（ ）内は、ケース数である。ケース数が10以上ある産業を掲出している。

（分類B／最重点配置部門における業務類型に係る分類）

最重点配置部門における業務請負会社社員の担当業務類型に係る分類別の事業所割合（分類B）をみると、「素材関連製造業」（72.7%）や「医療、福祉」（53.8%）では「『定型・補助的業務』のみ」の割合がもっとも高くなっている一方、「機械関連製造業」では「『高度専門業務』までいる」と同率（42.1%）であり、「教育・学習支援業」では「『高度専門業務』までいる」がもっとも高く（38.5%）なっている。また、「『管理・企画的業務』までいる」事業所も一定程度以上ある⁹（図表4-8②）。

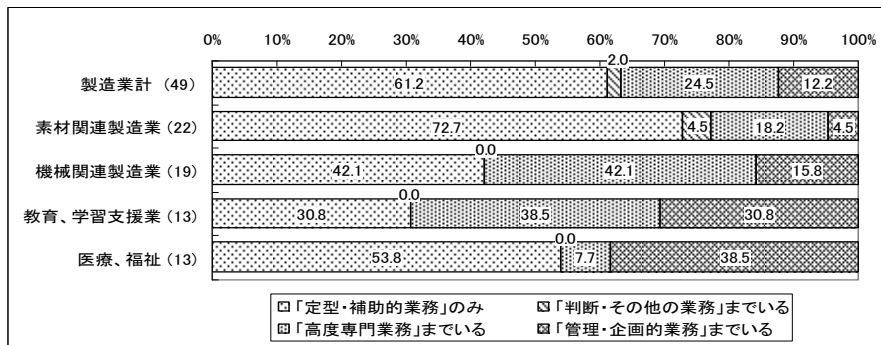
（正社員のいる／いない）

分類Bのそれぞれの区分において、同じ（もっとも高度な）業務類型に正社員も従事しているかどうかについてみると、総じて「正社員いる」の割合が高くなっているが、「高度専門

⁸ とりわけ業務請負会社社員については、ケース数が少ない場合が多いことに留意する必要がある。

⁹ 業務請負会社社員の「管理・企画的業務」については、複数で業務に従事している場合のリーダーのほか、一定の業務に関する企画業務を委託している場合なども考えられる。

図表4-8② 最重点配置部門の担当業務類型別事業所割合
—業務請負会社社員—



(注) ()内は、ケース数である。ケース数が10未満の産業は掲出していない。

図表4-8③ 最重点配置部門担当業務事業所類型とそれぞれにおける同業務類型担当の正社員の有無
(業務請負会社社員) (%)

業種	ケース数	計	「定型・補助的業務」のみ		「判断・その他の業務」までいる		「高度専門業務」までいる		「管理・企画的業務」までいる				
			(正社員いる)	(正社員いない)	(正社員いる)	(正社員いない)	(正社員いる)	(正社員いない)	(正社員いる)	(正社員いない)			
総計(産業計)	126	100.0	48.4	86.9	13.1	0.8	100.0	32.5	87.8	12.2	18.3	95.7	4.3
建設業	5	100.0	60.0	66.7	33.3	0.0	-	40.0	100.0	-	-	-	-
製造業計	49	100.0	61.2	93.3	6.7	2.0	100.0	24.5	75.0	25.0	12.2	100.0	0.0
消費関連製造業	8	100.0	75.0	100.0	-	-	-	-	-	-	25.0	100.0	0.0
素材関連製造業	22	100.0	72.7	87.5	12.5	4.5	100.0	18.2	100.0	-	4.5	100.0	0.0
機械関連製造業	19	100.0	42.1	100.0	-	-	-	42.1	62.5	37.5	15.8	100.0	0.0
情報通信業	8	100.0	25.0	100.0	-	-	-	62.5	100.0	-	12.5	100.0	0.0
運輸業、郵便業	2	100.0	50.0	100.0	-	-	-	-	-	-	50.0	0.0	100.0
小売業	3	100.0	66.7	100.0	-	-	-	-	-	-	33.3	100.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	1	100.0	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
教育、学習支援業	13	100.0	30.8	75.0	25.0	-	-	38.5	100.0	0.0	30.8	100.0	0.0
医療、福祉	13	100.0	53.8	71.4	28.6	-	-	7.7	-	100.0	38.5	100.0	0.0
(狭義)サービス業	9	100.0	55.6	80.0	20.0	-	-	44.4	100.0	-	-	-	-

(注) 産業の「金融・保険業」、業務類型の「判断・その他の業務」までいる」に「正社員いない」は、それぞれ該当がなかった。ケース数の少ない産業も参考に掲示しているが、留意が必要である。「正社員いる」、「正社員いない」は、それぞれの業務類型に係る分類別の事業所を100とした割合である。

業務」などでは「正社員いない」とする事業所も少なからずみられる。

以上をここで簡単に整理すると、次のようになる。

- ①非正規雇用者（ここでは、「限定正社員」を含める。）は、総じて「定型・補助的業務」に従事していることが多い。とりわけ、派遣労働者、パートが多い。
- ②とはいえ、非正規雇用者がより「高度な業務」に従事している場合も少なくないこと。
- ②一方、より「高度な業務」に従事しているとしても、それは最重点配置部門においてであると必ずしも限らないこと。
- ③より「高度な業務」のうち「高度専門業務」については、業務請負会社社員や有期社員において相対的に多いが、派遣労働者やパートにおいても少ないながらも一定程度あること。
- ④多くの面に関して、有期社員は限定正社員とパートとの中間的な状況がみられること。
- ⑤最重点配置部門において同じ業務類型に正社員が従事している場合が総じて多いが、従事していない場合も少なからずあること。
- ⑥それぞれの事情を背景に産業によって異なる状況がみられる場合も少なくないこと¹⁰。

¹⁰ ケース数の制約に留意しながらも、産業別に、今回の調査結果データによって非正規雇用の状況をさらに整理・分析することも興味深いテーマであるが、別の機会を期したい。

このような点を念頭におきつつ、次節では、業務類型に関する事業所の区分（分類A・B）と各項目とをクロスさせた結果をみていくこととしたい。

第3節 担当業務類型別にみた雇用動向、就業条件の状況

この節では、第1節で述べた業務類型に関する事業所の区分（分類A・B）と、各形態の雇用（活用）動向や就業条件に関する主な項目とをクロスさせた結果をみることにしよう。

1. 各形態の総従業員に占める割合別にみた業務類型

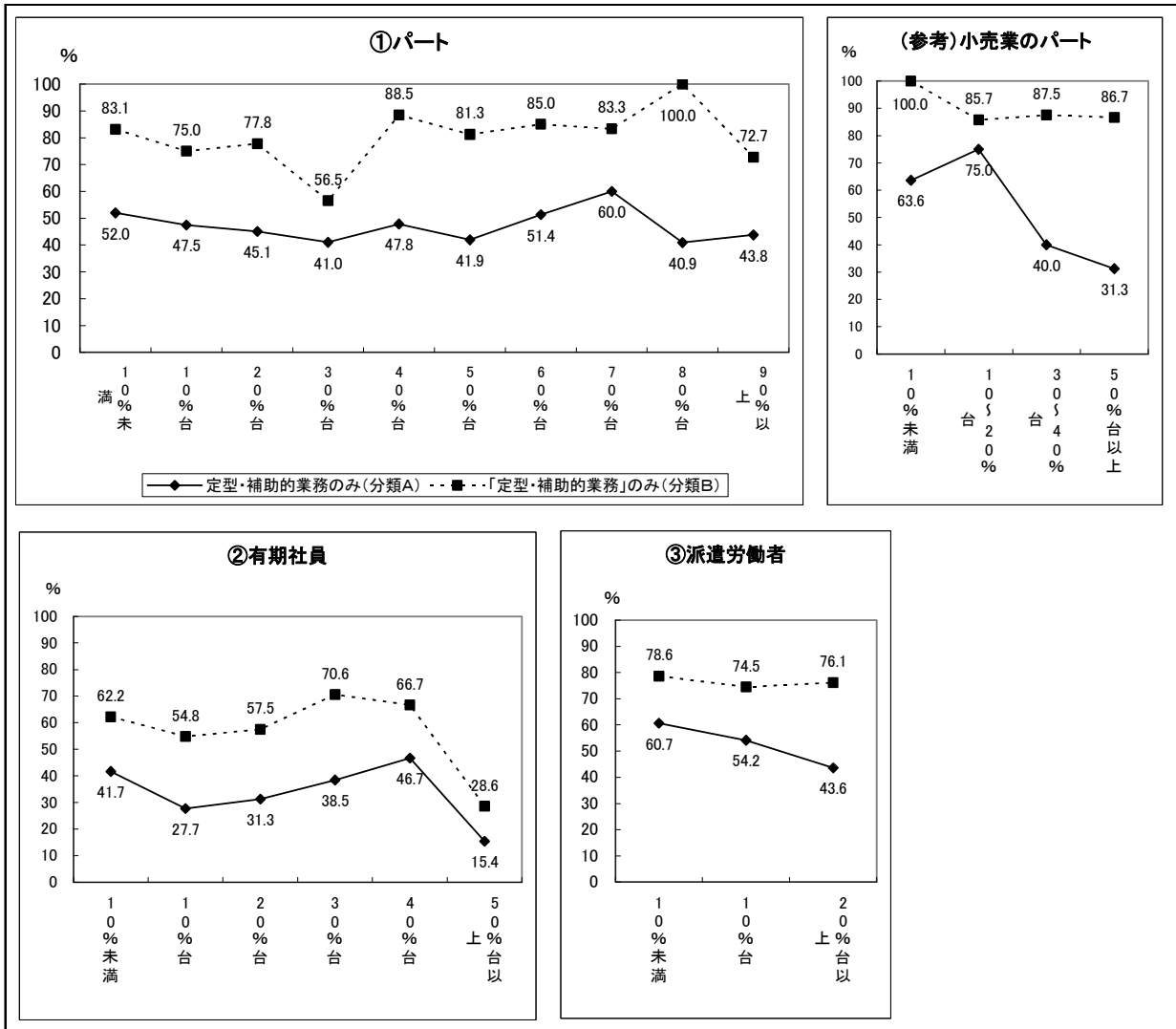
まずそれぞれのケース（事業所）ごとに正規・非正規の従業員を、間接雇用を含めてすべて合計して総従業員数とし、それに占める各形態の割合を計算したうえで、その割合の水準別に業務類型に関する事業所区分を集計した。いわば事業所単位での「量的基幹化」との関係のみようとするものである。その結果は、図表4-9に整理している。グラフは、「定型・補助的業務」のみにそれぞれの形態（ここではパート、有期社員、派遣労働者の3形態）を就かせている事業所の割合であり、実線が分類A（部門を問わず）、点線が分類B（最重点配置部門のみ）によるものである。パートをみると、ジグザグしていて確定的にいうことは慎重でなければならないが、ある区間だけをとってみればパート比率が高まるにつれて分類Aでは「定型・補助的業務」のみに従事する事業所の割合は低下する傾向がややみられる一方、分類Bでは総じて横ばいで推移しているようにみることができる（図表の①）。パートの場合、パート比率の水準によってウェイトの高い産業が順次異なっていると考えられるので、パートをもっとも活用している産業の一つである小売業のみで同じ集計を行って見たところ（図表の「参考」）、比較的きれいな傾向が現れた。また、派遣労働者についても、同様の傾向が窺われる（図表の③）。一方、有期社員については、分類Aと分類Bとはほぼ並行しており、その雇用比率が10%未満から10%台にかけて「定型・補助的業務」のみの割合は低下した後、雇用比率が高い事業所ほどその割合は高くなっている（図表の②）。

このことの背景としては、パートや派遣労働者は、人数はともかくとして様々な部門、職場で活用されることから、総従業員数に占める割合が上昇するとともに、最重点配置部門での業務類型に変化はなくとも、他のいずれかの部門、職場で「定型・補助的業務」以外の「より高度な業務」に就く可能性が高く、したがって分類Aでみた「定型・補助的業務」のみの事業所の割合が低くなる傾向があるといえる。これに対して有期社員は、比較的特定の部門、職場でのみ活用されていることから、分類AとBとで傾向にそれほど違いはみられない、といったことが推測できる。いずれにしても、事業所の最重点配置部門における量的基幹化には必ずしも業務面の質的基幹化が伴うわけではないことを確認できる。

（同じ業務類型を担当する正社員の有無）

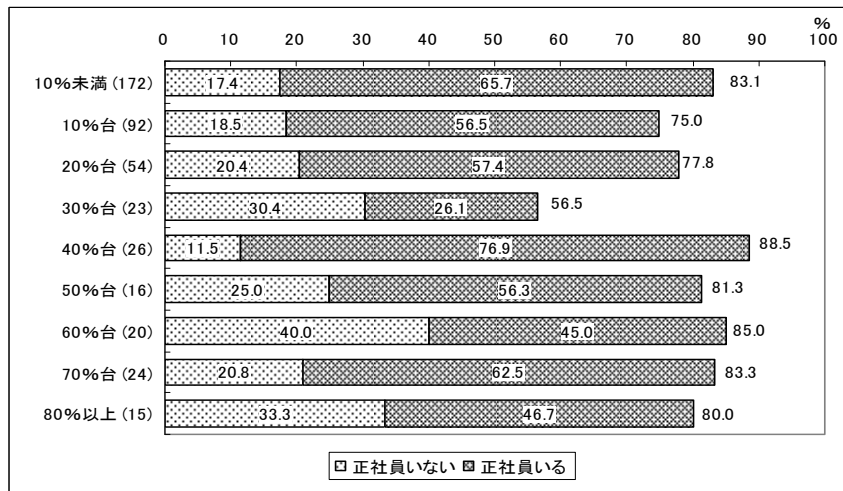
パートについて、さらにみてみよう。図表4-10は、上記の分類Bによる結果について、同じ業務類型を担当・従事する正社員がいるかどうかでさらに分けて集計したものである。

図表４－９ 総従業員数に占める割合別「定型・補助的業務」事業所の割合



図表４－１０ 総従業員数に占める割合別「定型・補助的業務のみ」事業所の割合 (分類B/パート)

－同じ業務類型に従事する正社員の有無別－



ここでもジグザグしていて確定的にいうことは慎重でなければならないが、最重点配置部門において「定型・補助的業務」のみにパートを活用している事業所は、上述のように、パート比率の水準によってあまり変わりはない中で、パート比率の上昇に伴って同じ業務類型を担当・従事する正社員がいない場合が増える傾向がややみられる。すなわち、最重点配置部門の職場にパートが増えるにしたがって、そこの「定型・補助的業務」はパートのみが担当することとされるなど、正社員との間で業務分担区分が明確化する傾向が窺われる。

このことがいえるとすると、次のような論点・課題が浮かびあがる。一つは、パート比率が上昇することが必ずしもその仕事の質的向上につながらず、処遇の改善につながるとは限らないこと、二つは、最重点配置部門において正社員とパートとの業務分担・区分が進み「職場で同じ仕事をする正社員との比較」が持つ意味合いが変質すること、また三つは、その業務分担・区分が進展する過程でパートの仕事になんらかの質的变化が生じていないかどうか、もし生じているとしたとき、その貢献が適正に評価され、処遇に反映しているかどうか、といった点である¹¹。

2. 業務類型と雇用（活用）動向

最近における正規・非正規の雇用動向については、第2章で詳細に分析したところであるが、ここでは業務類型に関する事業所の区分（分類A・B）別に最近の雇用動向をみておきたい。

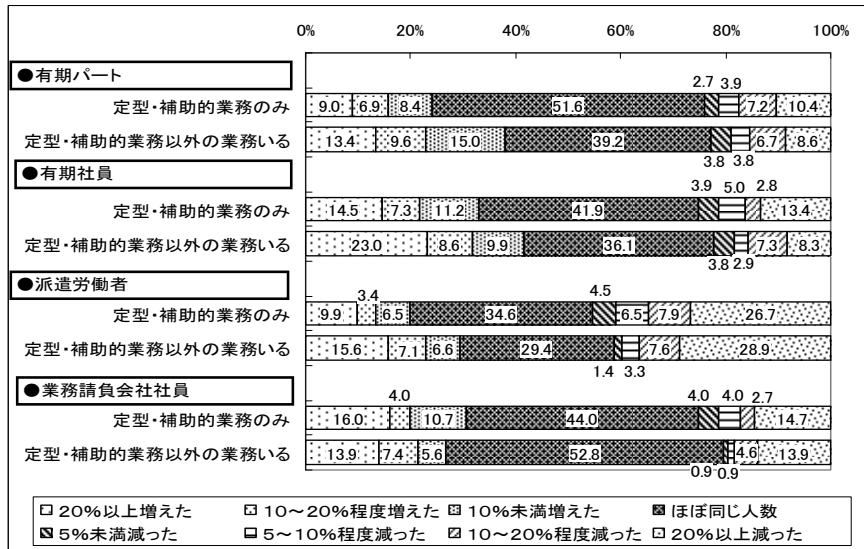
a. 最近3年間の雇用増減について

業務類型に関する事業所分類A別に最近3年間の雇用増減をみると、図表4-11のようになっている。有期パートをみると、「定型・補助的業務以外の業務いる」事業所の方が「定型・補助的業務のみ」事業所よりも増加方向の割合が相対的に高くなっており、一方、減少方向の割合が相対的に低くなっている。また、有期社員、派遣労働者についても同様の傾向がみられている。一方、業務請負会社社員については、増加方向、減少方向ともに「定型・補助的業務のみ」の方が高くなっている。

この増減状況について、第2章で行ったように階級値による指数の平均値（増減指数）をとってみると、図表4-12のような結果となった。有期パートでは「定型・補助的業務以外の業務いる」では101.6とやや増加であるのに対して、「定型・補助的業務のみ」では99.3とわずかながら弱含みとなっている。有期社員では、前者の事業所が103.7、後者が100.7といずれも増加ながら前者の方が大きくなっている。派遣労働者では、逆に両方ともかなりの減少（それぞれ96.3、94.7）となっている中で、前者の減少幅の方が小さくなっている。一方、業務請負会社社員では、両者ともほぼ横ばいやや強含みであった。

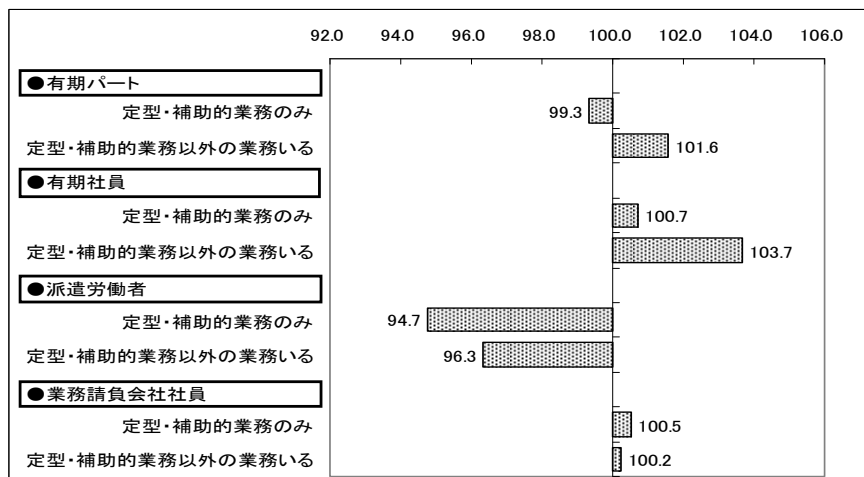
¹¹ このほか、調査研究上の論点として、事業所の最重点配置部門を対象とするだけでは、パートの状況を把握するには不十分な面があるということもある。

図表 4 - 1 1 分類 A 区分別最近 3 年間の雇用増減状況



図表 4 - 1 2 分類 A 区分別最近 3 年間の雇用増減状況

—階級値による平均値—



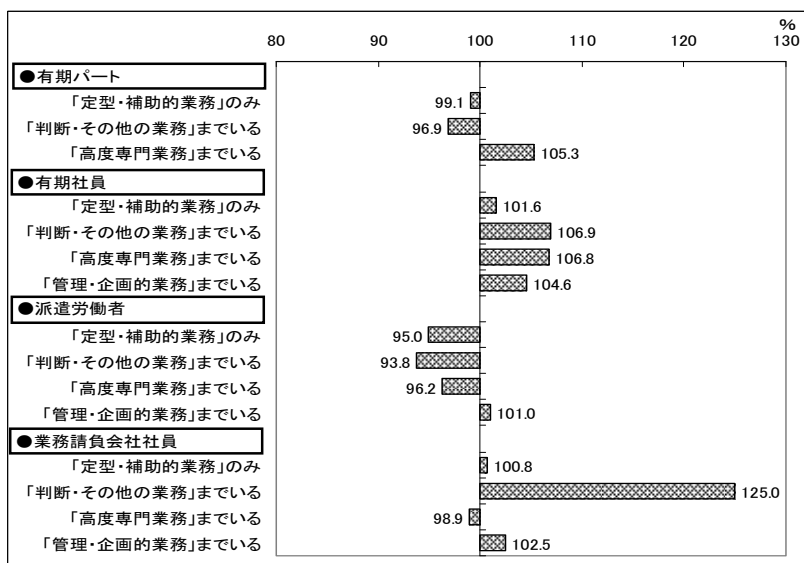
つぎに、分類 B 別に最近 3 年間の雇用増減を増減指数でみると、図表 4 - 13 のようになっている。有期パートについてみると、最重点配置部門で「定型・補助的業務」のみで活用されている事業所ではやや減少したのに対して、「高度専門業務」にも活用されている事業所では 5%程度増加となっている。有期社員については、最重点配置部門で「定型・補助的業務」にのみ活用されている事業所では 1%台程度の増加にとどまっているのに対して、「高度専門業務」にも活用されている事業所では 7%近く、「管理・企画的業務までいる」事業所ではやや増加幅は小さくなるものの 4%台半ばの増加を示している。派遣労働者については、総じて減少している中で、「定型・補助的業務のみ」の事業所（5%程度減）よりも「高度専門業務」までいる事業所（4%程度減）では減少幅が小さくなり、「管理・企画的業務までいる」事業所（1%程度増）では増加となっている。業務請負会社社員については、「定型・補助的業務のみ」の事業所（1%弱の増）で横ばいやや増となっているのに対して、「高度専門業務

まである」事業所（1%程度減）ではやや減少となっており、他の形態と異なる動きを示しているが、「管理・企画的業務まである」事業所（2%台半ばの増）では増加となっている¹²。

このように、業務請負会社社員ではやや異なる動きがみられるが、「定型・補助的業務」にのみ活用されている事業所に比べて「より高度な業務」にも活用されている事業所の方がそれぞれの雇用は増加し、あるいは減少幅が小さくなっていたことが窺われている。

図表4-13 分類B区分別最近3年間の雇用増減状況

－階級値による平均値－



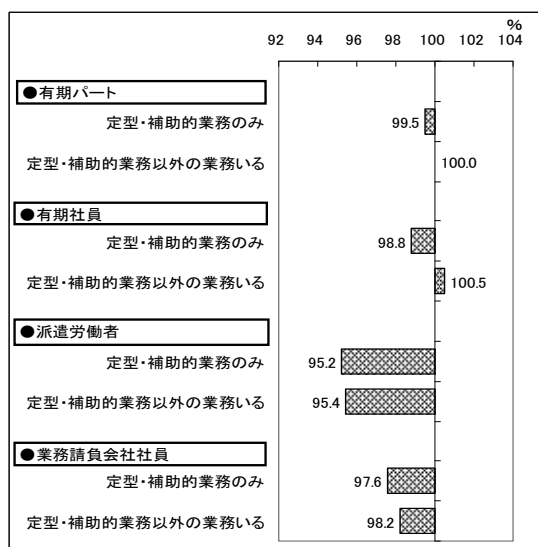
b. 今後の雇用見通しについて

今後の雇用（活用）見通しについても、同様に増減指数でみると、分類Aの場合（図表4-14）、「定型・補助的業務のみ」の事業所では各形態とも減少が見通されているのに対して、「定型・補助的業務以外の業務いる」事業所では有期パートや有期社員については横ばいないしやや増が見込まれ、派遣労働者と業務請負会社社員では減少ではあるものの「定型・補助的業務のみ」に比べわずかではあるが減少幅は小さくなっている。また、分類Bの場合をみると（図表4-15）、有期パートについては最重点配置部門で「定型・補助的業務」のみに就いている事業所では横ばいやや減となっているのに対して、「高度専門業務まである」事業所では増加が見込まれている。有期社員についても、「定型・補助的業務のみ」の事業所ではやや減であるのに対して、「高度専門業務まで」では横ばい、「管理・企画的業務まである」事業所ではほぼ横ばいの微減にとどまっている。このように、有期パートや有期社員については、これまでと同様「より高度な業務」に活用されている事業所の方が増加ないし減少幅の縮小がみられているが、一方、派遣労働者と業務請負会社社員とについては必ずしもそうした傾向になっていない。

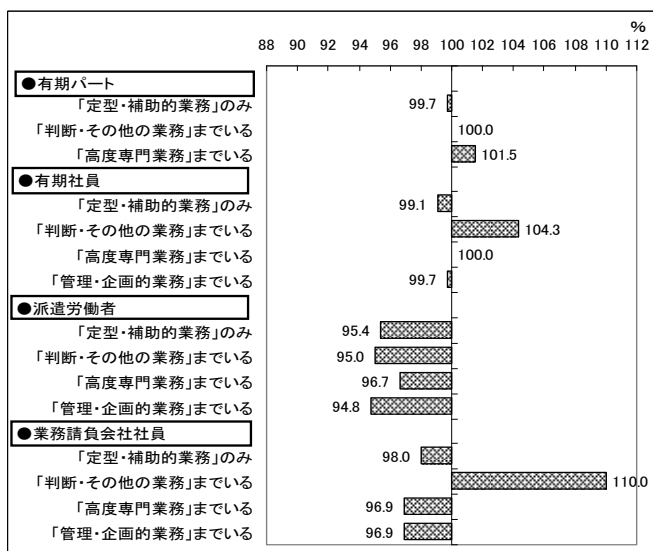
¹² 「判断・その他の業務」まである事業所については、ケース数が少ないため、図表でデータを示すだけにとどめた。

「定型・補助的業務」のみではなく「より高度な業務」に非正規を活用している事業所において相対的な良好さがみられる。このデータからはなんともいえない面があるが、少なくとも可能性として、「より高度な業務」に従事している非正規層において雇用増ないし減少幅の抑制がなされていることが示唆される。もし、そうだとすれば、雇用情勢の改善という意味からも、今後より多くの非正規雇用者が「定型・補助的業務」とどまらずに「より高度な業務」に就くことができるよう、能力開発を始めその環境を整備することが必要であろう。

図表 4-14 分類 A 区分別今後の雇用増減見通し－階級値による平均値－



図表 4-15 分類 B 区分別今後の雇用増減見通し－階級値による平均値－

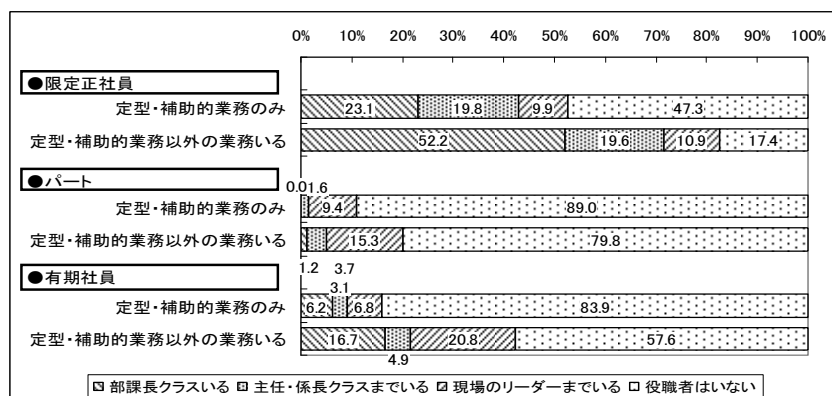


3. 業務類型と非正規活用

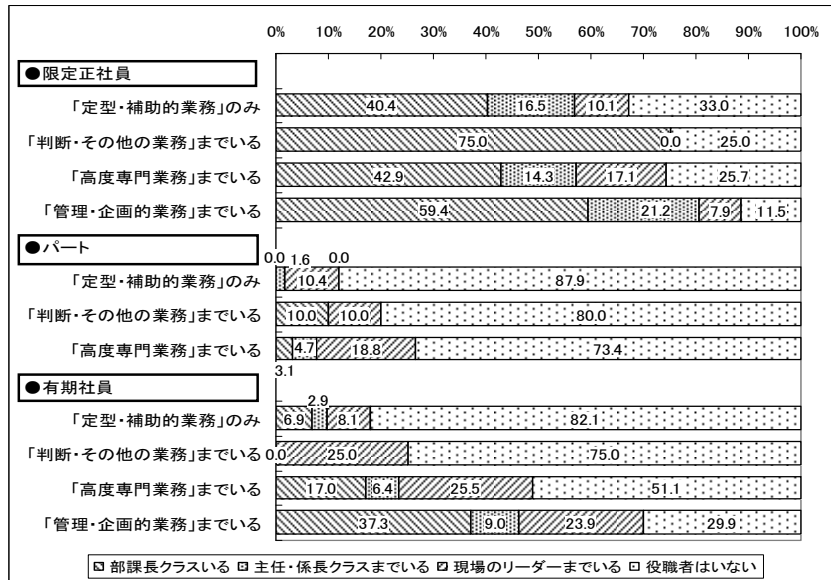
a. 業務類型と役職

業務類型に関する事業所分類 A 区分別に、それぞれの事業所において各非正規形態（限定正社員を含む）が就いている役職のうちもっとも高いレベルのものをみると、形態によって割合の水準にはかなりの違いがあるものの、「定型・補助的業務以外がある」事業所では「定型・補助的業務のみ」の事業所よりもより高いレベルの役職にまで非正規が就いている場合

図表 4-16 分類 A 区分別最高役職クラス



図表4-17 分類B区分別最高役職クラス



が多いことが確認される（図表4-16）。また、分類Bの場合をみても、同様に「より高度な」業務類型に従事・担当している非正規がいる事業所ほど、非正規がより高いレベルの役職に就いている事業所の割合が高くなっている¹³（図表4-17）。

b. 業務類型と非正規活用理由

業務類型別に非正規の活用理由をみてみよう。調査では、活用理由として13の項目（要因）を挙げているが、ここではこれを次の表（参考）により8つの要因に集約をしてみることとしたい。

（参考）非正規活用理由集約対応表

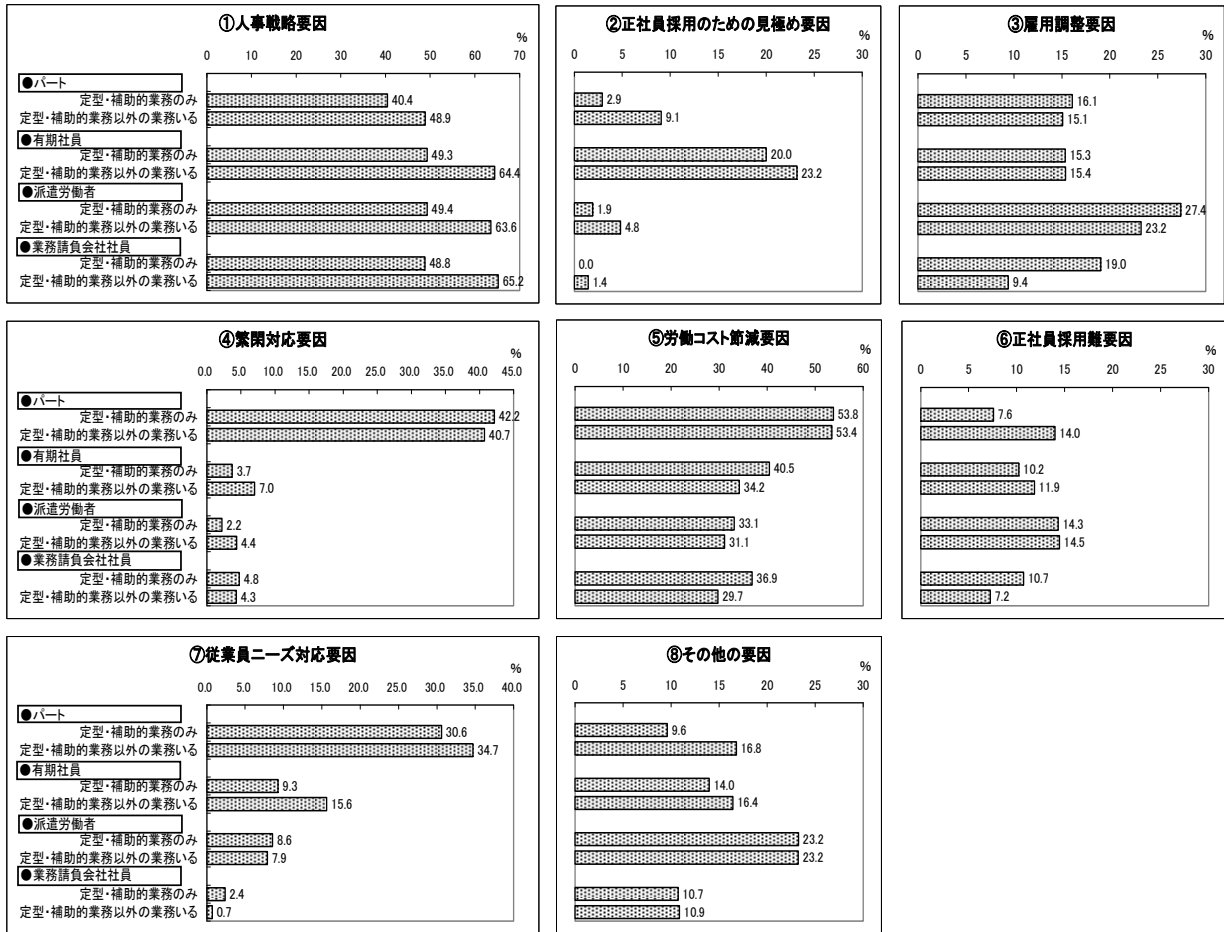
専門的業務に対応するため	人事戦略要因
即戦力・能力のある人材を確保するため	
正社員をより重要な業務に特化させるため	
正社員採用に向けた見極めをするため	正社員採用見極め要因
景気変動に応じて雇用量を調節するため	雇用調整要因
長い営業（操業）時間に対応するため	繁忙対応要因
1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため	
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	
労働コストの節減のため	労働コスト節減要因
正社員を確保できないため	正社員採用難要因
働く人のニーズに合わせるため	従業員ニーズ対応要因
正社員の育児休業等の代替のため	その他
その他	

業務類型に関する事業所分類A区分についてみると、「人事戦略要因」や「正社員採用見極め要因」については、いずれの形態においても「定型・補助的業務以外がいる」事業所の方が「定型・補助的業務のみ」の事業所よりも指摘する割合が高くなっており、また、「正社員

¹³ 区分A・Bのいずれも、「定型・補助的業務のみ」の事業所においても例えば「部課長クラス」がいると回答されている場合が少なくなく、論理的に整合的であるとは必ずしもいえないことには留意が必要である。

採用難要因」や「従業員ニーズ対応要因」については、パートと有期社員の直接雇用グループで同様の傾向がみられている。一方、逆に「定型・補助的業務のみ」の事業所の方が「定型・補助的業務以外がある」事業所よりも指摘割合が高くなっているものに、「雇用調整要因」について派遣労働者や業務請負会社社員の間接雇用グループ、「労働コスト節減要因」について契約社員や業務請負会社社員などがみられている（図表4-18）。

図表4-18 分類A区分別非正規活用理由

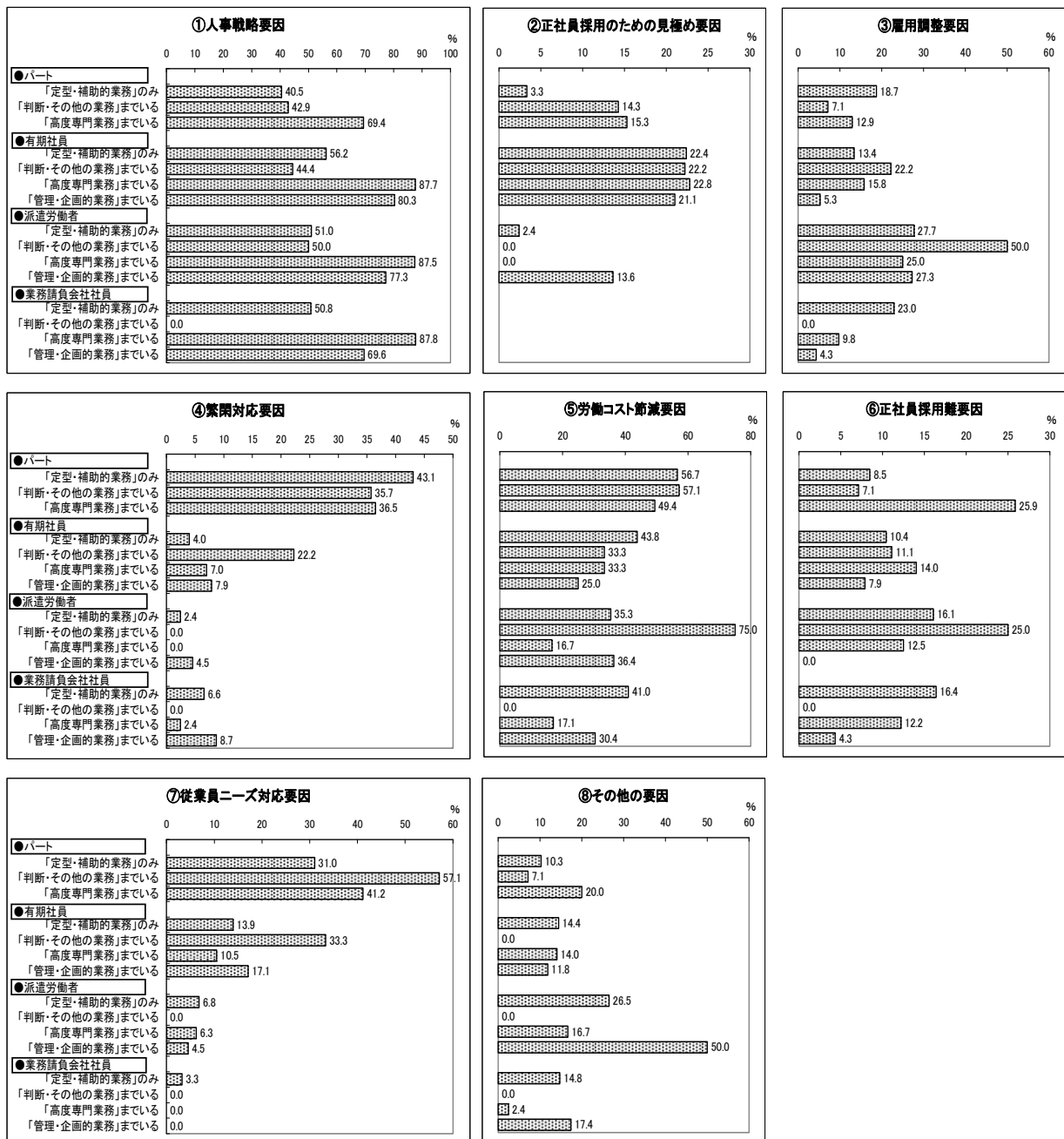


分類Bについても、ほぼ同様の傾向がみられている。その中で、「正社員採用見極め要因」について、有期社員では分類B区分間ではあまり違いはみられなくなっている。最重点配置部門において「定型・補助的業務」に従事する場合には、他の場合と同様に有期社員という形態が正社員採用見極めとして活用されていることが窺われる。また、「人事戦略要因」について「高度専門業務までいる」事業所の方が「管理・企画的業務までいる」事業所よりも指摘割合が高くなっており、また、「正社員採用難要因」についての直接雇用グループでも「高度専門業務までいる」事業所において指摘割合が相対的に高くなっている。これらの要因については、「定型・補助的業務」以外の業務の中でも高度専門業務がとりわけ意識されていることが窺われる。一方、「雇用調整要因」についての派遣労働者をみると、分類B区分では「定型・補助的業務」のみとそれ以外とで大きな差はみられず、最重点配置部門においては業務

類型にかかわらず派遣労働者を「雇用調整要因」から活用していることが窺われる¹⁴。

以上、やや大胆に整理すれば、雇用戦略上積極的な要因に基づき「より高度な」業務類型にも非正規が活用されている傾向が強く、「定型・補助的業務」のみに活用されている場合は消極的な要因に基づくことがより多いといえそうである。なお、このことはあくまでも両者の比較という観点でいえることであり、ベースとしての非正規雇用の活用理由は厳としてあることは指摘しておきたい（図表4-19）。

図表4-19 分類B区分別非正規活用理由



¹⁴ これまで同様ここでも、「判断・その他の業務」についてはケース数が少ないことからデータのみ掲げ、分析対象とすることには慎重に扱っている。

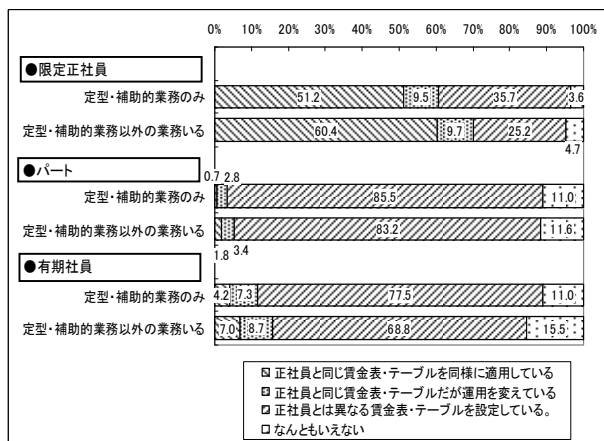
4. 業務類型と賃金制度

a. 業務類型と賃金表（テーブル）の適用関係

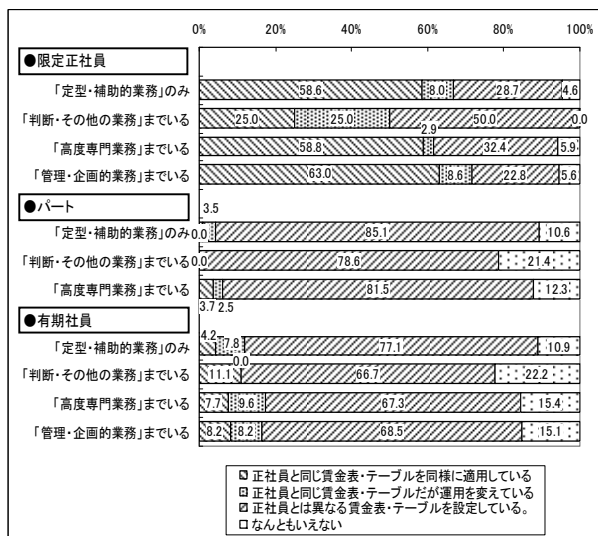
業務類型に関する事業所分類A区分別に適用される賃金表の正社員との間での異同をみると、限定正社員については「同じ賃金表・テーブルを同様に適用している」とする事業所の割合が「定型・補助的業務以外がある」事業所の方が「定型・補助的業務のみ」の事業所よりも高くなっており、一方、「異なる賃金表・テーブルを設定している」とする事業所の割合は、逆に後者が前者を上回っている。パートや有期社員については、全体として同じ賃金表・テーブルを適用しているところは少ないが、その中でも同様の傾向がみられている（図表4-20）。

分類B（最重点配置部門のみ）についても同様の傾向であるものの、一部に留意すべき違いもみられる。とりわけ限定正社員において「高度専門業務までいる」事業所にあつては、「定型・補助的業務のみ」の事業所よりも「異なる賃金表・テーブルを設定している」とする割合がやや高くなっていることがある。「高度専門業務」であるがゆえに異なる賃金表・テーブルを設定している面も窺われる（図表4-21）。

図表4-20 分類A区分別賃金制度適用関係



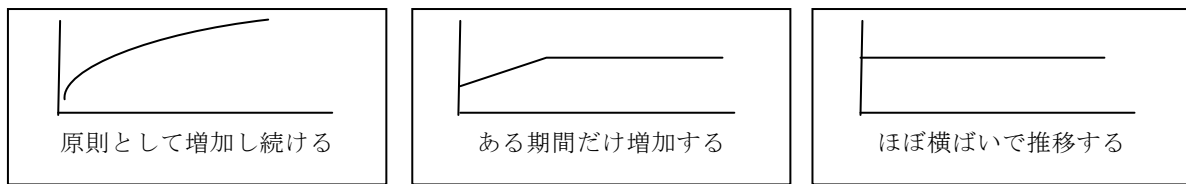
図表4-21 分類B区分別賃金制度適用関係



非正規雇用者であっても、「定型・補助的業務」に従事している場合に比べて「より高度の業務」に従事している場合においては、正社員と同じ賃金表・テーブルが適用されるところが多くなる傾向があるといえる。その中で最重要配置部門における「高度専門業務」については、むしろ異なる賃金表・テーブルが設定される場合もある。

b. 業務類型と賃金プロフィール・イメージ

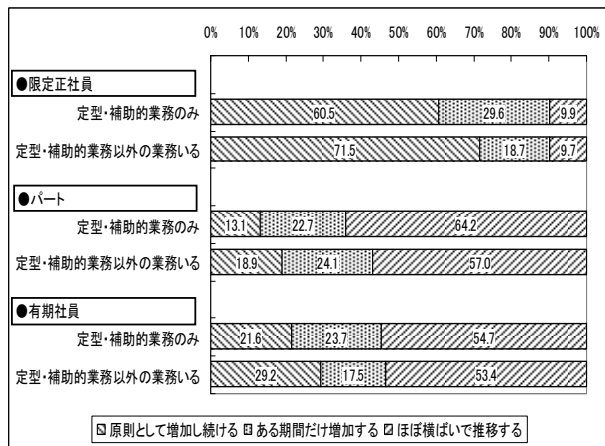
つぎに賃金プロフィール・イメージについてみてみたい。調査では、「勤続年数を重ねたときの賃金額のイメージ（高年齢期を除く）」として次の3つを掲げ、形態ごとに「もっとも



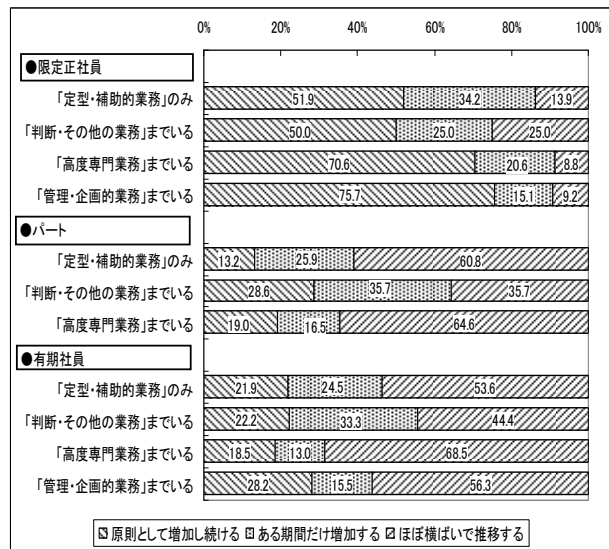
近い」ものを挙げてもらっている。この回答結果を業務類型に関する事業所分類A区分別にみると、限定正社員、パート、有期社員のいずれについても、「定型・補助的業務以外の業務いる」事業所の方が「定型・補助的業務のみ」の事業所よりも「原則として増加し続ける」の割合が高くなっている。一方、限定正社員や有期社員については「ある期間だけ増加する」が、パートについては「ほぼ横ばいで推移する」がそれぞれ、前者の事業所よりも後者の事業所の方が高くなっている（図表4-22）。

分類Bについても総じて同様の傾向であるといえるものの、「高度専門業務」についてやや留意すべき差異がみられる。すなわち、パート及び有期社員において、「高度専門業務までいる」事業所の方が「定型・補助的業務のみ」の事業所よりも「ほぼ横ばいで推移する」とする割合が高くなっている。一方、限定正社員では、「高度専門業務までいる」事業所の場合を含めて、「定型・補助的業務のみ」の事業所よりも「ほぼ横ばいで推移する」とする割合は小さくなっている¹⁵（図表4-23）。

図表4-22 分類A区分別賃金プロフィール・イメージ



図表4-23 分類B区分別賃金プロフィール・イメージ



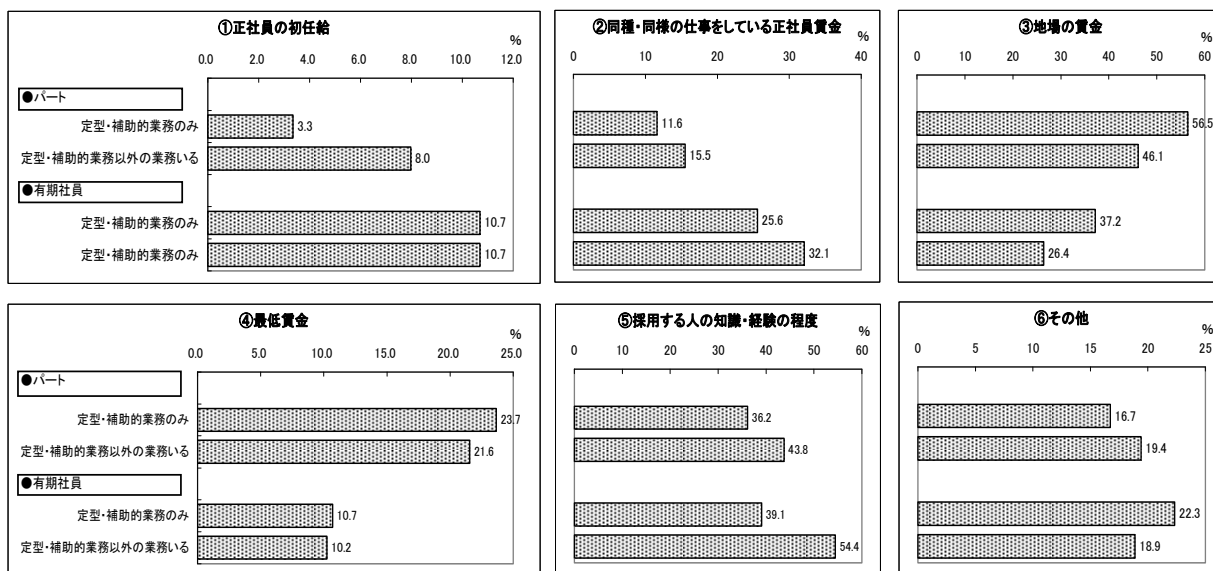
上述のように非正規雇用者であっても、「定型・補助的業務」に従事している場合に比べて「より高度の業務」に従事している場合においては、正社員と同じ賃金表・テーブルが適用されるところが多くなることもあって、賃金プロフィールもより正社員に接近する傾向があるといえる。ただその中で、最重要配置部門における「高度専門業務」については、「ほぼ横ばい型」のプロファイルであることも少なくない。

¹⁵ これは、限定正社員はパートや有期社員と比べて役職昇進の「天上」が相対的に高く、勤続を重ねるに応じて賃金額が増加することが反映していることが考えられる。

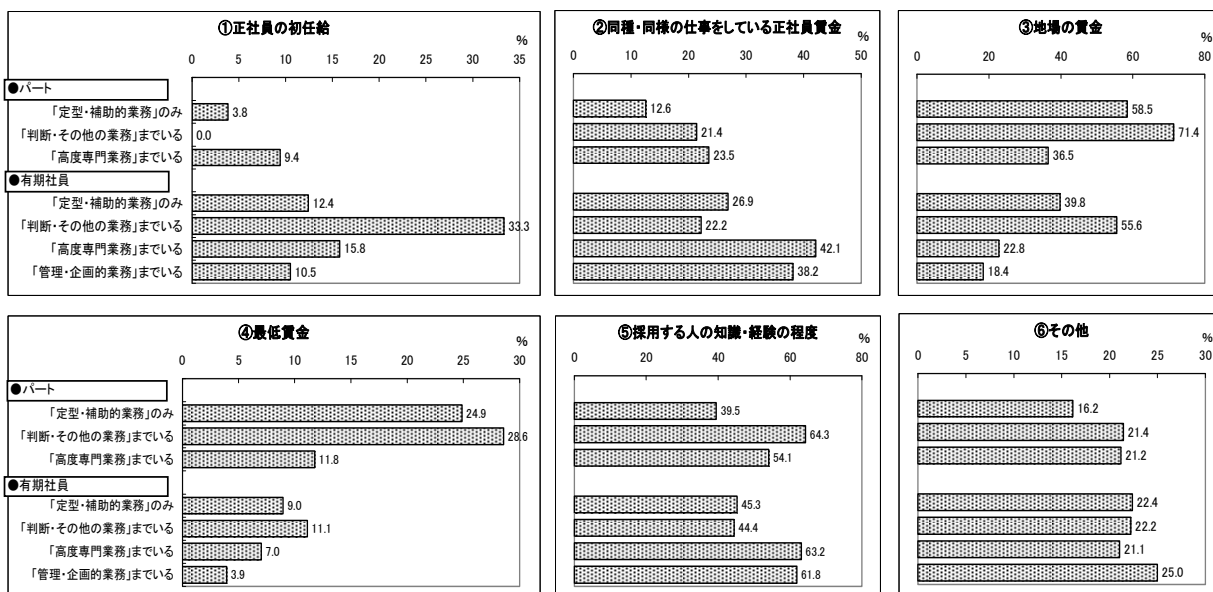
c. 業務類型と採用時賃金決定の基準・参考要素

業務類型に関する事業所分類A区分別にパート及び有期社員を採用する際の採用時賃金の水準を決める基準や参考にする要素をみると、「定型・補助的業務以外の業務いる」事業所の方が「定型・補助的業務のみ」の事業所よりも指摘割合が高いものは、「採用する人の知識・経験の程度」、「同種・同様の仕事をしている正社員の賃金」、「正社員の初任給」などがあり、両事業所間での割合の差異は総じてパートでよりも有期社員での方が大きくなっている。一方、逆に前者の事業所よりも後者の事業所の方が指摘割合の高いものは、「地場の賃金」や「最低賃金」となっている。このうち「最低賃金」は有期社員での差異はごくわずかである（図表4-24）。

図表4-24 分類A区分別非正規採用時の賃金水準決定の基準、参考要素



図表4-25 分類B区分別非正規採用時の賃金水準決定の基準、参考要素



また、分類B区分別にみると、分類Aの場合と同様の傾向にあるが、その中で「正社員の初任給」では「高度専門業務までいる」で割合が相対的に高くなっていること、また、「最低賃金」では「高度専門業務までいる」で割合がかなり低くなっている（図表4-25）。

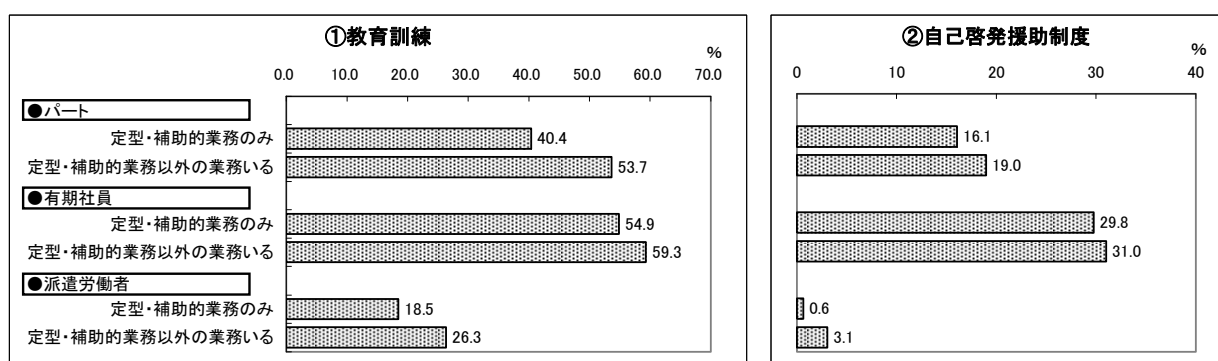
非正規であっても、「定型・補助的業務」に従事している場合に比べて「より高度の業務」に従事している場合には、正社員と同じ賃金制度が適用され、正社員に類似した賃金プロファイルの賃金を得ることができることが相対的に多くなる傾向がある。ただし、「高度専門業務」に従事する場合は異なる賃金制度となることもあるが、その場合「高度専門業務」に従事している正社員との差異は、役職昇進の天上の差異も大きな要因となることが窺われる。

5. 業務類型と能力開発制度

a. 業務類型と能力開発関係制度適用の有無

業務類型に関する事業所分類A区分別に、能力開発に関する制度の適用の有無をみると、（事業所が行う）教育訓練及び自己啓発援助制度ともにいずれの形態についても、「定型・補助的業務以外の業務いる」事業所の方が「定型・補助的業務のみ」の事業所よりも適用のある割合が高くなっている。両者の事業所間での割合の差異は、直接雇用のパートと有期社員との比較において、パートの方が大きくなっている。付言すれば、パートを「定型・補助的業務」以外の「より高度な業務」で活用している事業所にあつては、パートについても有期社員並みに教育訓練を実施しているといえよう。また、派遣労働者に対して派遣先の事業所で教育訓練の実施割合は総じて低いですが、派遣労働者を「より高度な業務」で活用している事業所にあつては、4分の1程度の事業所が教育訓練を実施している（図表4-26）。

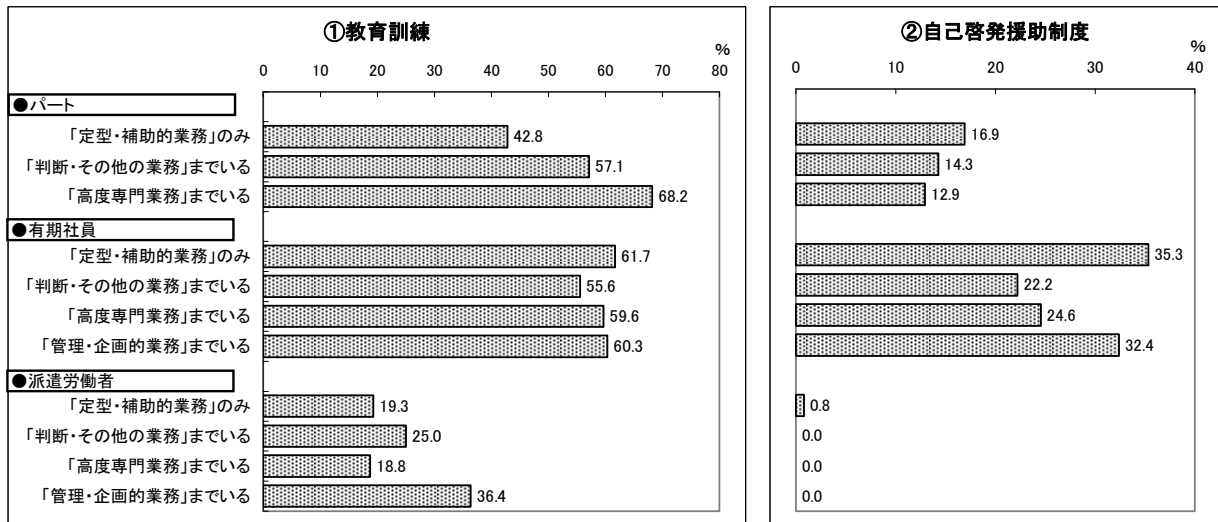
図表4-26 分類A区分別能力開発関係制度の適用のある事業所の割合



分類B区分別にみると、パートや派遣労働者の教育訓練については分類Aと同様の傾向がみられるが、そのほかでは異なる結果となっている。すなわち有期社員の教育訓練については、「定型・補助的業務のみ」の事業所とそれ以外の「高度専門業務までいる」や「管理・企画的業務までいる」とであまり違いはみられていない。最重点配置部門の有期社員については、業務類型によって職業訓練の実施割合にあまり変わりがないことが窺われる。また、自

己啓発援助制度ではパート、有期社員についてむしろ「定型・補助的業務のみ」の事業所の方がそれ以外よりも実施割合は高くなっている。自己啓発援助制度には必ずしも職業能力に直接関係するものではない部分が含まれていることが窺われる（図表4-27）。

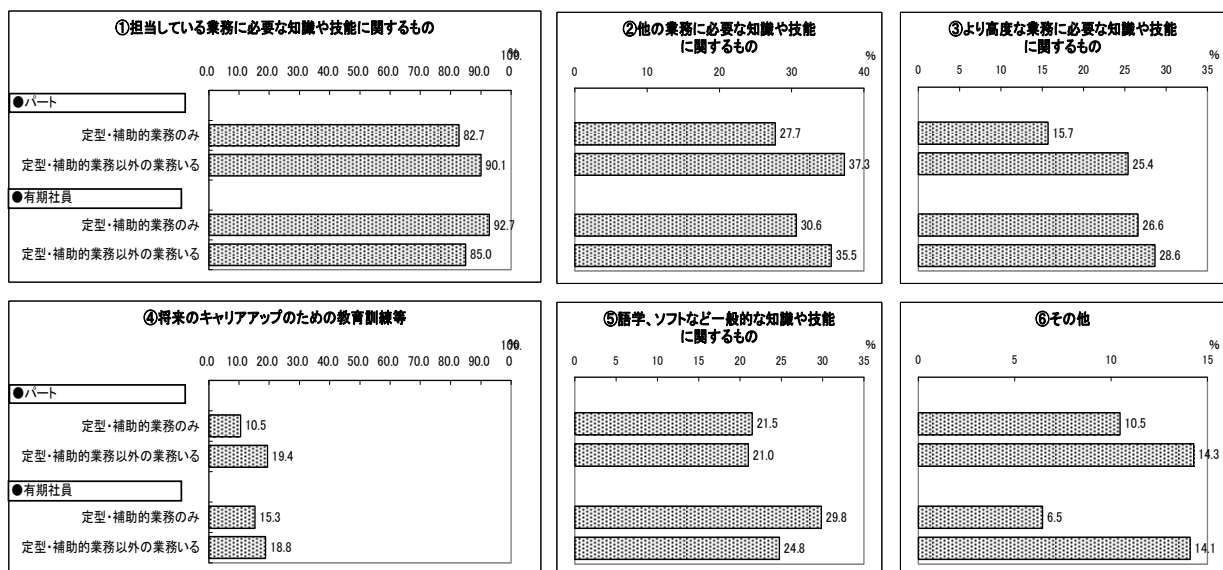
図表4-27 分類B区別能力開発関係制度の適用のある事業所の割合



b. 業務類型と実施される教育訓練等の内容

教育訓練等を実施している事業所に対して、パートと有期社員についてどのような内容(性格)のものを実施しているかを尋ねている。業務類型に関する事業所分類A区別にその結果をみると、「定型・補助的業務以外の業務いる」事業所の方が「定型・補助的業務のみ」の事業所よりも指摘割合が高くなっているものに「より高度な業務に必要な知識や技能に関するもの」、「将来のキャリアアップのための教育訓練等」などがあり、また、「担当している業

図表4-28 分類A区別能力開発関係制度の適用のある事業所における教育訓練等の内容

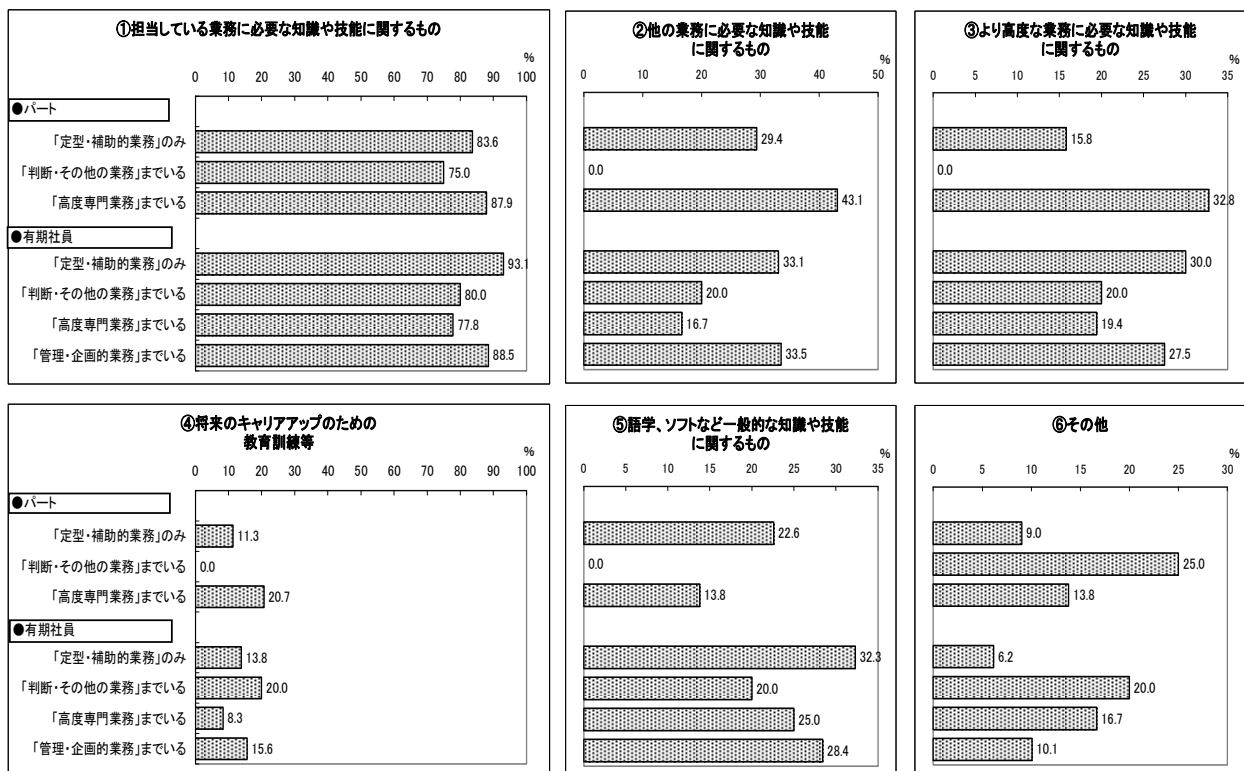


務に必要な知識や技能に関するもの」もパートではこれに該当する¹⁶。逆に「定型・補助的業務以外の業務いる」事業所よりも「定型・補助的業務のみ」の事業所の方で指摘割合が高くなっているものとしては有期社員の「語学、ソフトなど一般的な知識や技能に関するもの」や「担当している業務に必要な知識や技能に関するもの」が該当する（図表4-28）。

分類B区分別にみると、パートと有期社員とで異なる傾向がみられ、パートでは「担当業務関係」、「他の業務関係」、「より高度な業務関係」及び「キャリアアップ関係」のいずれについても「高度専門業務までいる」事業所の方が「定型・補助的業務のみ」の事業所よりも高い指摘割合となっている。一方、有期社員については逆に、「高度専門業務までいる」事業所よりも「定型・補助的業務のみ」の事業所の方で指摘割合が高くなっている。また、「管理・企画的業務までいる」事業所と「定型・補助的業務のみ」の事業所との比較では、総じて同程度ないし後者の方がやや高い指摘割合となっているが、「キャリアアップ関係」については「管理・企画的業務までいる」事業所の方が高くなっている。なお、「語学、ソフト等一般的知識・技能関係」については、パート、有期社員とも「定型・補助的業務のみ」の事業所の方がそれ以外の事業所よりも指摘割合が高くなっている（図表4-29）。

以上の結果から、最重点配置部門において「高度専門業務」に従事するパートと有期社員とでは教育訓練実施の視点からは異なる性格である場合が少なくないことが窺われる。すな

図表4-29 分類B区分別能力開発関係制度の適用のある事業所における教育訓練等の内容



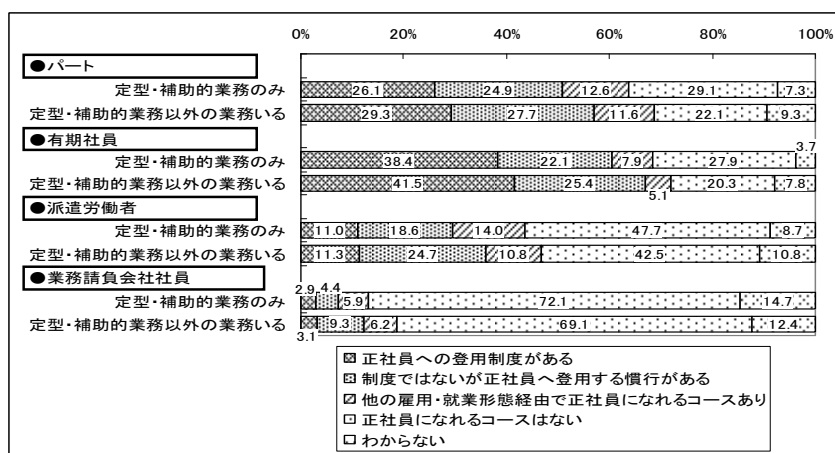
¹⁶ ただし、パートについては、「定型・補助的業務のみ」の事業所の方が高いといっても、教育訓練の実施割合のものととの違い（低さ）を考慮する必要がある。

わち、パートでは職場で業務面の教育訓練が必要な場合が相対的に多く、一方、有期社員の場合はいわゆる外部人材活用型の活用が相対的に多いことが窺われる¹⁷。

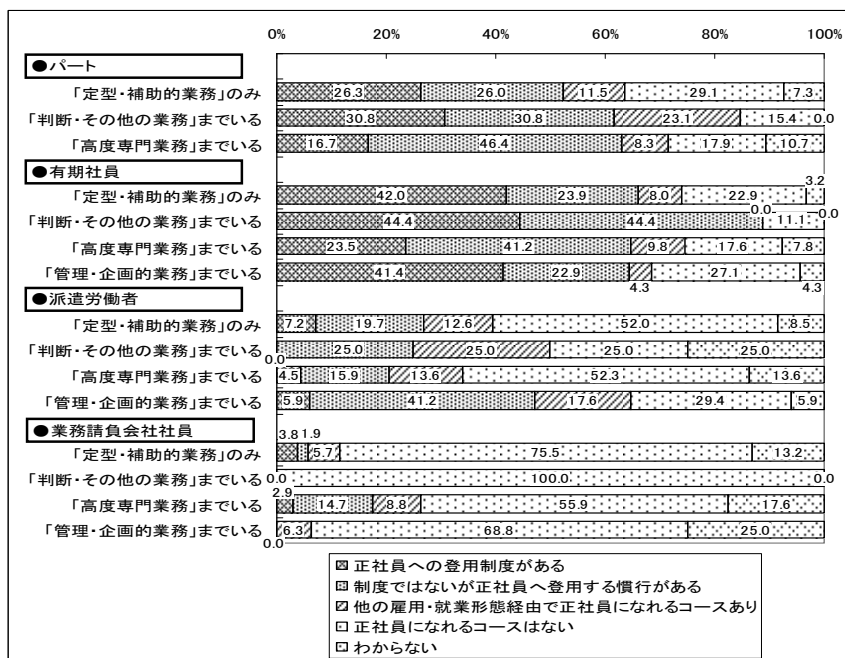
6. 業務類型と内部登用（転換）制度

業務類型に関する事業所分類A区分別に、正社員への登用（転換）制度の有無をみると、「定型・補助的業務以外の業務いる」事業所の方が「定型・補助的業務のみ」の事業所よりも「正社員になれるコースはない」とする割合が低くなっている。その中で、「登用制度がある」や「登用する慣行がある」とする割合は「定型・補助的業務以外の業務いる」事業所の

図表 4-30 分類A区分別正社員への登用制度の有無



図表 4-31 分類B区分別正社員への登用制度の有無



¹⁷ こうしたことの背景のひとつに、「高度専門業務までいる」事業所の割合はパートでは「医療・福祉」や「宿泊・飲食」が他の産業よりもダントツに高く、一方、有期社員では「教育・学習支援業」や「情報通信業」などでも相対的に高い、といった産業特性の違いがあると考えられる。

方が高く、一方、「他の形態経由で正社員になれるコースがある」は「定型・補助的業務のみ」の事業所の方が高くなっている（図表4-30）。

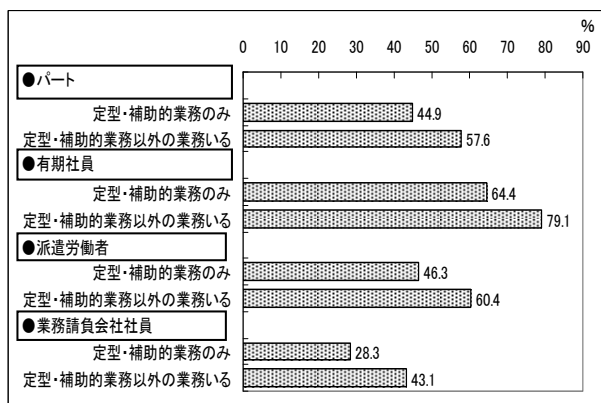
分類Bをみても、総じて同様の傾向がみられるといえるが、その中で、「高度専門業務までいる」事業所において登用制度を採っている割合が相対的に小さくなっているのが目立っている。「高度専門業務」の非正規については、正社員への転換を図るのではなく、一定の期間を限った活用が図られている場合が多いことが窺われる（図表4-31）。

7. 業務類型と公正・均衡処遇

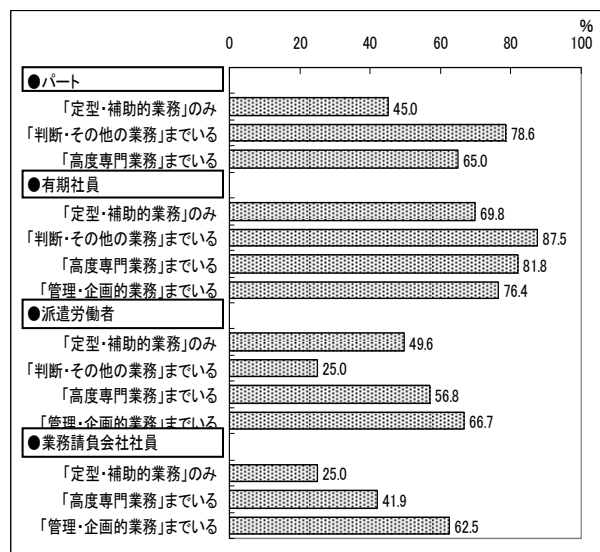
a. 非正規と同じ仕事をしている正社員の有無

業務類型に関する事業所分類A区分別にそれぞれの非正規と同じ仕事をしている正社員がいる割合をみると¹⁸、「定型・補助的業務以外の業務いる」事業所の方が「定型・補助的業務のみ」の事業所よりもそれぞれ10%ポイント以上高くなっている（図表4-32）。また、分類B区分別にみても、「定型・補助的業務のみ」の事業所よりも「高度専門業務までいる」事業所、「管理・企画的業務までいる」事業所の方が高い割合となっている（図表4-33）。その中で、パートについて、「定型・補助的業務のみ」の事業所の場合、区分AでもBでも、同じ仕事をしている正社員のいる割合は半数を切っていることは留意されてよい。また、派遣労働者や業務請負会社社員では「管理・企画的業務までいる」よりも「高度専門業務までいる」での方が割合は低くなっている。間接雇用で高度専門業務、とりわけ最重点配置部門において従事するときは、派遣先（就業先）に担う人材がいらないような業務である場合が少なくないことも窺われる。

図表4-32 分類A区分別当該非正規と同じ仕事をしている正社員のいる事業所の割合



図表4-33 分類B区分別当該非正規と同じ仕事をしている正社員のいる事業所の割合

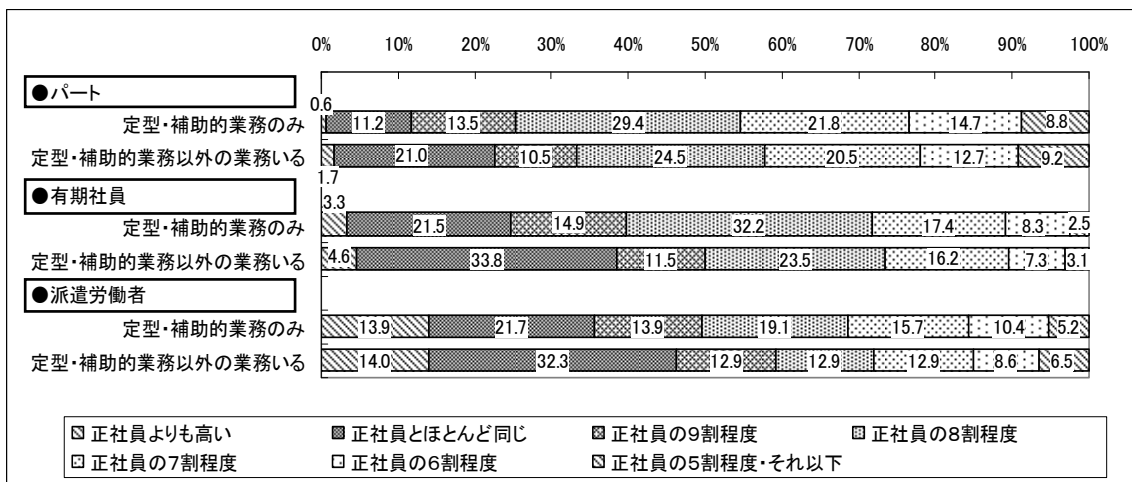


¹⁸ 調査票上は逆方向から、「正社員と同じ仕事に従事している」非正規雇用者がいるかどうかを形態別に回答する設問になっている。

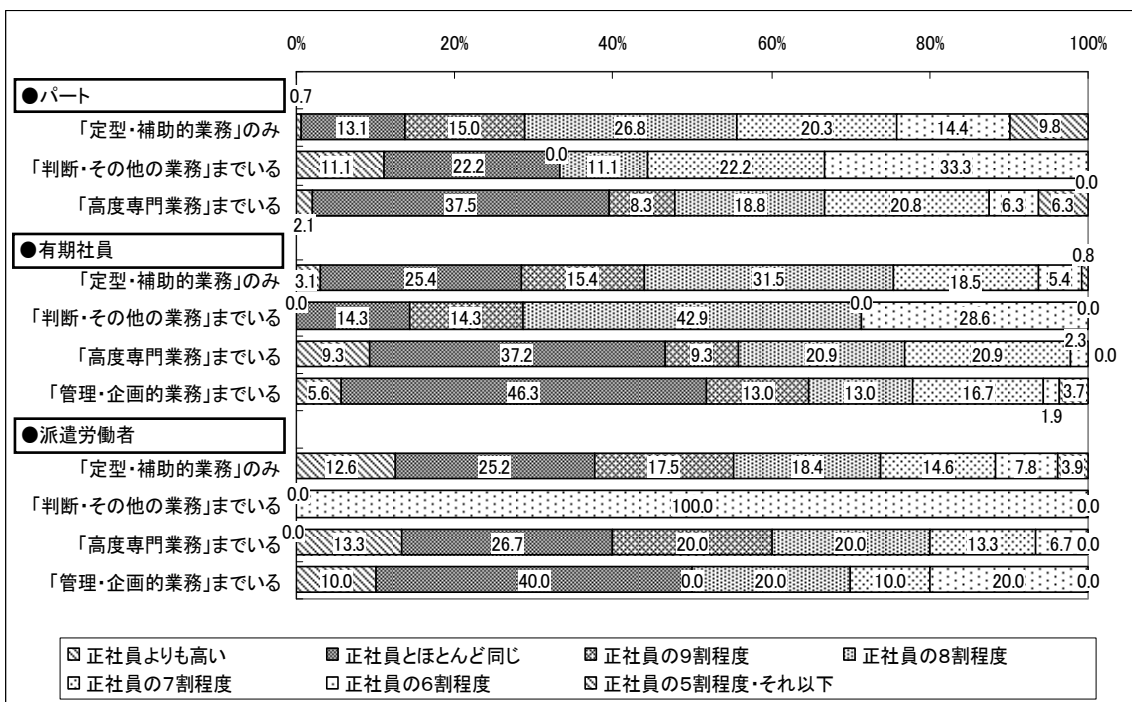
b. 同じ仕事をしている正社員と比較した賃金水準

非正規と正社員とが同じ仕事をしているとする事業所について、その正社員と比較した非正規の賃金水準（所定の時間あたりに換算して）を尋ねた結果を、まず業務類型に関する事業所分類A区分別にみると、賃金水準がほとんど同じとする割合が「定型・補助的業務以外の業務いる」事業所の方が「定型・補助的業務のみ」の事業所よりも、それぞれ10%ポイント程度以上高くなっている。逆にみれば、「定型・補助的業務以外の業務いる」事業所よりも「定型・補助的業務のみ」の事業所の方で賃金が相対的に低いとする割合が高くなっている。

図表4-34 分類A区分別同じ仕事をしている正社員と比べた賃金水準
—当該非正規と同じ仕事をしている正社員のいる事業所—



図表4-35 分類B区分別同じ仕事をしている正社員と比べた賃金水準
—当該非正規と同じ仕事をしている正社員のいる事業所—



賃金水準の違いの程度別にみると、「8割程度」とする事業所の割合がパートで4.9%ポイント、有期社員で8.7%ポイント、派遣労働者で6.2%ポイントと両事業所間における差異が相対的に大きくなっている（図表4-34）。

分類B区分別にみると、上記分類A区分と同様に「定型・補助的業務のみ」の事業所に比べて、「高度専門業務までいる」事業所、さらに「管理・企画的業務までいる」事業所において正社員と「ほとんど同じ」又は「より高い」とする割合がかなり高くなっている。両方の割合を合わせてみると、「高度専門業務までいる」においてパートで39.6%、有期社員で45.5%、派遣労働者で40.0%と4割程度を占めている。さらに「管理・企画的業務までいる」についてみると、有期社員で51.9%、派遣労働者で50.0%と半数に達している。「定型・補助的業務のみ」でなく「より高度な業務」に従事している場合、非正規も同じ仕事をしている正社員と同程度あるいはそれ以上の賃金水準にあることもかなりあることが示唆されている。とはいえ、一方において、残り5～6割の事業所では正社員よりも低い賃金水準にあるということは留意されるべきことであろう。

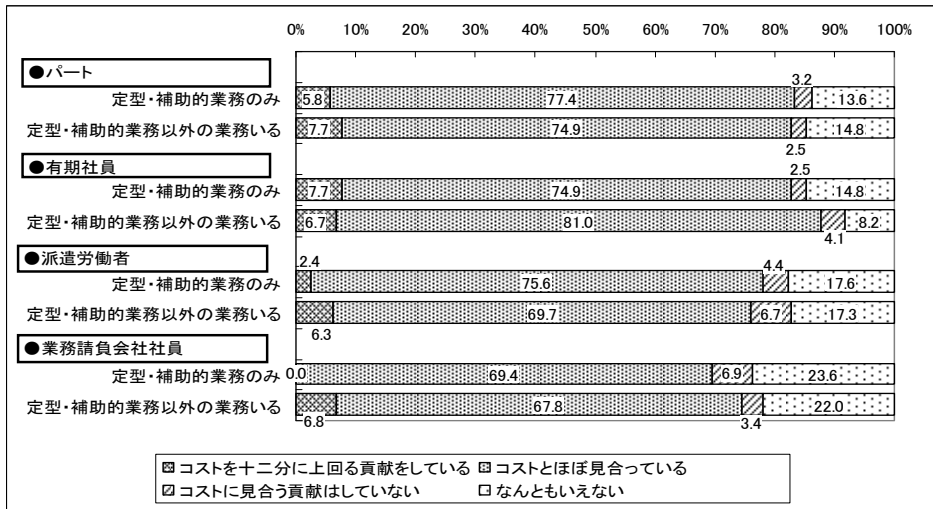
なお、派遣労働者については、「定型・補助的業務のみ」の事業所でも正社員と同程度ないしそれ以上の割合は37.8%と「高度専門業務までいる」でのそれ（上記のように40.0%）とあまり違いはないことは注目されてもよいであろう。

c. コスト・パフォーマンスに関する事業所の評価

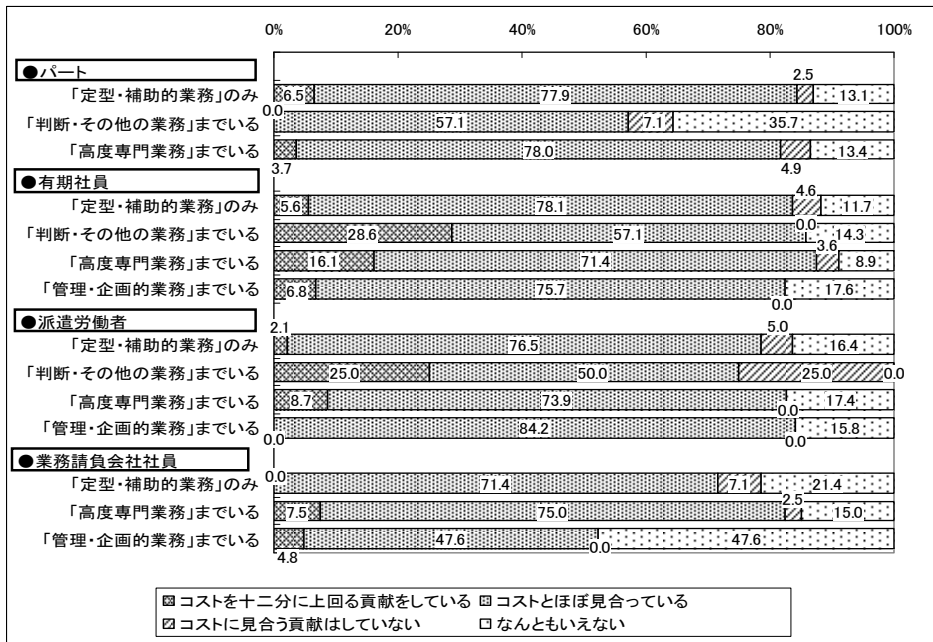
今回の調査では、非正規雇用について、「労務コスト等と比較してその働きぶりや貢献度をどのように評価されていますか」との設問をした。これを業務類型に関する分類A区分別にみると、いずれも「コストとほぼ見合っている」（併せて「なんともいえない」も）が大きな割合を占め、「十二分に上回る貢献」という積極評価も「見合う貢献はない」とする否定的評価もどちらも小さな割合であり、業務類型区分間の差異も小さなものとどまっている。その中で、パートについては、「定型・補助的業務以外の業務いる」事業所の方が「定型・補助的業務のみ」の事業所よりも積極評価の割合がやや高く、逆に否定的評価のそれはやや低くなっている。一方、有期社員では逆の傾向がややみられ、また、派遣労働者では積極評価、否定的評価いずれの割合とも「定型・補助的業務以外の業務いる」事業所の方が高くなっている。

分類B区分別にみると、分類Aの場合とは異なる結果がみられている。すなわち、パートについて「定型・補助的業務のみ」の事業所と「高度専門業務までいる」事業所とを比べると、後者の方で積極評価の割合が低く、否定的評価が高くなっている。有期社員についても、「より高度な業務」に係る事業所の方で積極評価の割合が高く、否定的評価の割合は低く、区分Aの場合とは逆の結果となっている。また、派遣労働者についても、「より高度な業務」に係る事業所の方で積極評価が高く、ケース数の少ない「判断・その他の業務」を別とすれば「より高度な業務」に係る事業所では否定的評価はみられていない。

図表 4-36 分類A区分別労働コストと比較した
非正規雇用者の「働き」の評価



図表 4-37 分類B区分別労働コストと比較した
非正規雇用者の「働き」の評価



分類Bは最重点配置部門における業務類型であるが、一方、他の項目もそうであるが、この「コスト・パフォーマンス」の評価は特段最重点配置部門に限って回答を求めたものではない。したがって、確定的にいうことはできないものの、ここでの結果からは、最重点配置部門において「より高度な業務」に従事している場合には、相対的に積極評価が多いということができそうである。

8. 簡単な回帰分析（補論）

クロス集計により業務類型別に分析を行ってきたが、最後に簡単な回帰分析をして第4章

の締めとしたい。とはいえ、今回の事業所調査におけるデータ状況からみて、多くの独立変数を投入したより完成された回帰分析を行うことには無理がある。そこで、上述のクロス集計にみられた傾向について確認的な意味を重点として、非常に簡単・簡便なモデルによる回帰分析を行うこととしたい。

ここで用いる簡単な分析モデルとは、上述したもののうち主な事項に関して適宜のカテゴリーを従属変数とし、これに業務類型に関する分類A及びBそれぞれの区分をダミー変数とするとともに、企業の人事管理を反映した非正規活用理由（上記3.のb.でみた8つの項目に統合したもの）を独立変数とした二項ロジスティック回帰である。形態としては、パート、有期社員及び派遣労働者の三つを取り上げるが、もとよりデータ面から可能な事項に限られる。したがって、区分Aに関しては「定型・補助的業務以外の業務いる」（「定型・補助的業務のみ」が参照グループ）が、区分Bに関しては「高度専門業務までいる」及び「管理・企画的業務」（「定型・補助的業務のみ」が参照グループ）が、それぞれ焦点の独立変数となる¹⁹。

回帰結果は、分類Aについては図表4-38、分類Bについては図表4-39にそれぞれ整理して示した。図表のそれぞれの行がそれぞれ1つの回帰計算結果の概要であり、列方向に焦点となる項目の回帰係数とその有意確率（有意な場合は*印で表示）、推計式全体の有効性に関する指標、そして、焦点となる項目以外の独立変数のうち回帰係数が有意となったものとその回帰係数を「（ ）」内に示している。

まず分類Aに関する結果（図表4-38）を概観すると、パートについては焦点となる「定型・補助的業務以外の業務いる」の係数が有意となっている事項が多く、また、有意とならなかったものでも有意確率が小さい（より有意性に近い）ものが少なくない。この簡単なモデルにおいても、多くの事項で上述のクロス集計によりみた傾向が確認されたといえる。一方、有期社員については「定型・補助的業務以外の業務いる」の係数が有意となった事項は「教育訓練が実施される場合において、担当する業務に必要な知識・技能に関するものであることは（定型・補助的業務のみの事業所に比べて）少ない傾向にある」と「同じ仕事をしている正社員がいる傾向がより大きい」との2つであり、これに有意確率が「惜しい」ものとしてせいぜい「同じ仕事をしている正社員と比較して8割程度以下の賃金水準であることは相対的に少ない傾向にある」くらいに注目できる程度である。有期社員では、非正規活用理由の違いを考慮すると、上述のクロス集計でみた業務類型（分類A）による違いはそれほど強いものではない場合が多いということであろう。派遣労働者についてみると、定型・補助的業務に従事する場合に比べて「より高度な業務」に従事している場合は、（派遣先で）教育訓練が実施され、また、同じ仕事をしている正社員がいることが多い傾向があるといえる。

分類Bに関する結果（図表4-39）を概観すると、パートについても有意な事項の数が少なくなっている。その中で「高度専門業務までいる」事業所では教育訓練の実施割合が高く、

¹⁹ ここでも「判断・その他の業務」については、独立変数とするものの焦点となる項目とはしない。

その内容も「より高度な業務」に関するものになり、また、同じ仕事をしている正社員がいる割合が高く、同じ仕事をしている正社員と比較して8割程度以下の賃金水準であることは相対的に少ない傾向にあるということが、この簡単なモデルにおいても確認される。つぎに有期社員についてみると、「定型・補助的業務のみ」の事業所で教育訓練が実施される場合には「担当業務に必要な」ものになる傾向があること、「より高度な業務」に就いている場合でも教育訓練がより実施される傾向はみられないこと、「高度専門業務までいる」事業所では同じ仕事をしている正社員がいる割合が高くなる傾向があることなどがみられている。派遣労働者については、焦点となる項目で有意となったものはなかった。

上述のように、独立変数とした各事項は特段部門を限定した回答ではなく、これと最重点配置部門で従事する業務類型とにはやや距離があるというべきである。このことにより、パートや派遣労働者において分類Aの場合と比べて有意性のある事項の析出が少なくなっている面があることには留意する必要があるだろう。

第4節 本章のまとめと若干の考察

この章のまとめは、非常にシンプル、素朴なものである。すなわち、非正規の雇用動向やその処遇や就業環境は、その従事する業務を通じた企業の事業活動への貢献度合と関連していることが窺われる、ということである。今回の調査では、それを示す指標として「定型・補助」、「高度専門」、「管理・企画」といった業務類型を用意し、この業務類型を軸とした分析を行った。一定の経済・経営的想定の下での分析において確定的な違いを析出できたわけでは必ずしもないが、「より高度な業務」に従事している場合は、「定型・補助的業務」に従事している場合に比べて、賃金制度や能力開発、正社員への登用制度、そして賃金水準なども総じてより整備されたものとなっていることが示唆されている。

また、その中で、高度専門業務に従事する場合については、やや異なる取扱いが求められる面が推測される。高度専門業務に関しては、必ずしも「年功的な」賃金制度と親和的ではない面が窺われ、また、その場その場の職場において教育訓練が実施される必要もない面も窺われる。高度専門業務の場合、すべてで正社員への登用制度が必要なわけでもないことも示唆された。

この章の分析の中で示唆されたもう一つの点は、「定型・補助的業務」に従事している場合、同じ仕事をしている正社員がいない職場がかなりあることがある。職場の同じ仕事の正社員との対照をベースとできない場合が、かなりあるということである。

図表 4-38 簡単なモデルによる二項ロジスティック回帰分析結果整理 (分類A ベース)

従属変数	使用したケース数	焦点の項目 (業務類型分類A)	回帰係数	係数の有意水準	モデルの有意水準	Cox&Snell R2乗	係数有意の他の項目 (その係数の値)
対象形態: パート							
賃金制度/正社員と同じ賃金表・テーブルを適用されている	868	定型・補助的業務以外の業務がいる	0.330	0.347	0.087	0.017	労働コスト削減要因(-1.039***)、正社員採用難要因(0.916**)
適用のある制度/教育訓練	912	"	0.490	0.000 ***	0.000	0.043	労働コスト削減要因(0.279***)、正社員採用難要因(0.385*)、従業員ニーズ対応要因(0.592***)
教育訓練の内容/担当する業務に必要な知識・技能	443	"	0.537	0.065 *	0.066	0.036	
" / 社内の他の業務に必要な知識・技能	443	"	0.336	0.116	0.011	0.047	人事戦略要因(0.540**)、緊固対応要因(0.553***)
" / より高度な業務に必要な知識・技能	443	"	0.507	0.045 **	0.009	0.048	人事戦略要因(0.747***)、従業員ニーズ対応要因(0.442*)
" / 語学、パソコンなど一般的な知識・技能	443	"	0.006	0.982	0.469	0.019	従業員ニーズ対応要因(-0.625**)
" / 将来のキャリアアップのためのもの	443	"	0.614	0.036 **	0.005	0.052	緊固対応要因(0.871***)、従業員ニーズ対応要因(0.554*)
登用制度/正社員になれるコースはない※)	759	"	-0.217	0.200	0.000	0.002	正社員採用見極め要因(-2.915***)、従業員ニーズ対応要因(-0.648**)
均等処遇関係/同じ仕事をしている正社員がいる	809	"	0.466	0.001 ***	0.000	0.038	正社員採用見極め要因(0.647**)、雇調調整要因(0.363*)、正社員採用難要因(0.578**)
" / 同じ仕事をしている正社員対比賃金水準8割程度以下(※)	399	"	-0.336	0.155	0.059	0.040	緊固対応要因(-0.393*)、労働コスト削減要因(0.669***)
対象形態: 派遣労働者							
賃金制度/正社員と同じ賃金表・テーブルを適用されている	534	定型・補助的業務以外の業務がいる	0.368	0.188	0.019	0.036	労働コスト削減要因(-0.712**)
適用のある制度/教育訓練	586	"	0.120	0.504	0.029	0.031	人事戦略要因(0.179**)、正社員採用見極め要因(0.653***)
教育訓練の内容/担当する業務に必要な知識・技能	358	"	-0.936	0.023 **	0.005	0.640	正社員採用見極め要因(1.706***)、正社員採用難要因(-0.736*)
" / 社内の他の業務に必要な知識・技能	358	"	0.015	0.952	0.014	0.056	人事戦略要因(0.522**)、正社員採用見極め要因(0.487*)、労働コスト削減要因(-0.485*)
" / より高度な業務に必要な知識・技能	358	"	-0.007	0.978	0.193	0.034	従業員ニーズ対応要因(0.732**)、その他の要因(0.550*)
" / 語学、パソコンなど一般的な知識・技能	358	"	-0.300	0.249	0.085	0.042	雇調調整要因(-0.740*)、 その他の要因(0.181*)
" / 将来のキャリアアップのためのもの	358	"	0.181	0.561	0.659	0.019	その他の要因(0.181*)
登用制度/正社員になれるコースはない※)	492	"	-0.229	0.329	0.000	0.184	雇調調整要因(-0.631*)、緊固対応要因(-1.554**)、労働コスト削減要因(0.452*)
均等処遇関係/同じ仕事をしている正社員がいる	535	"	0.714	0.001 ***	0.000	0.069	正社員採用見極め要因(1.190***)、従業員ニーズ対応要因(0.633*)
" / 同じ仕事をしている正社員対比賃金水準8割程度以下(※)	381	"	-0.354	0.128	0.006	0.059	労働コスト削減要因(0.769***)
対象形態: 派遣労働者							
適用のある制度/教育訓練	542	定型・補助的業務以外の業務がいる	0.430	0.043 **	0.530	0.015	
登用制度/正社員になれるコースはない※)	407	"	-0.118	0.581	0.000	0.078	正社員採用見極め要因(-2.728***)、雇調調整要因(-0.811***)
均等処遇関係/同じ仕事をしている正社員がいる	478	"	0.610	0.002 ***	0.000	0.084	正社員採用見極め要因(1.460**)、雇調調整要因(0.714***)、従業員ニーズ対応要因(-0.851**)
" / 同じ仕事をしている正社員対比賃金水準8割程度以下(※)	208	"	-0.374	0.230	0.015	0.094	その他の要因(0.374*) 労働コスト削減要因(1.157***)、正社員採用難要因(-0.697*)

(注) 1つの行が、それぞれ独立した回帰分析結果を整理したものである。「(※)」は、一般に係数が負になることが想定される変数設定であることを示す。

図表 4-3-9 簡単なモデルによる二項ロジスティック回帰分析結果整理（分類Bベース）

従属変数	使用したケース数	焦点の項目（業務類型分類B）	回帰係数	係数の有意水準	モデルの有意水準	Cox&Snell R2乗	係数有意の他の項目（その係数の値）
対象形態：パート							
賃金制度／正社員と同じ賃金表・テーブルを適用されている	471	高度専門業務までいる	0.188	0.793	0.014	0.046	労働コスト削減要因(-2.117***)
適用のある制度／教育訓練	489	高度専門業務までいる	0.854	0.002 **	0.000	0.062	従業員二一ス対応要因(0.611***)
教育訓練の内容／担当する業務に必要な知識・技能	243	高度専門業務までいる	-0.015	0.976	0.335	0.045	
〃	243	社内他の業務に必要な知識・技能	0.372	0.285	0.019	0.084	正社員採用見極め要因(0.914*)、緊閉対応要因(0.588**)
〃	243	より高度な業務に必要な知識・技能	0.934	0.015 **	0.085	0.066	
〃	243	／語学、パソコンなど一般的な知識・技能	-0.513	0.265	0.307	0.047	
〃	243	／将来のキャリアアップのためのもの	0.692	0.121	0.158	0.057	従業員二一ス対応要因(0.744*)
登用制度／正社員になれるコースはない(※)	420	高度専門業務までいる	-0.373	0.270	0.004	0.059	正社員採用見極め要因(-2.119**)、従業員二一ス対応要因(-0.640**)
均衡処遇関係／同じ仕事をしている正社員がいる	447	高度専門業務までいる	0.619	0.026 **	0.000	0.069	正社員採用見極め要因(0.870**)、雇用調整要因(0.880**)、労働コスト削減要因(0.643**)
〃	210	／同じ仕事をしている正社員対比賃金水準8割程度以下	-1.016	0.014 *	0.211	0.061	緊閉対応要因(-0.541*)、労働コスト削減要因(0.612*)
対象形態：派遣労働者							
賃金制度／正社員と同じ賃金表・テーブルを適用されている	326	高度専門業務までいる	0.383	0.405	0.384	0.035	その他の要因(0.735*)
適用のある制度／教育訓練	343	高度専門業務までいる	-0.117	0.715	0.835	0.014	
教育訓練の内容／担当する業務に必要な知識・技能	218	高度専門業務までいる	-1.781	0.008 **	0.002	0.127	人事戦略要因(1.268**)、正社員採用見極め要因(2.295**)、正社員採用難要因(-1.621***)
〃	218	社内他の業務に必要な知識・技能	-1.476	0.021 **	0.006	0.113	雇用調整要因(-1.360**)、労働コスト削減要因(-0.724**)
〃	218	より高度な業務に必要な知識・技能	0.410	0.272	0.265	0.080	従業員二一ス対応要因(0.884**)
〃	218	／語学、パソコンなど一般的な知識・技能	-0.323	0.427	0.107	0.075	人事戦略要因(0.837**)
〃	218	／将来のキャリアアップのためのもの	-0.572	0.221	0.237	0.082	その他の要因(1.201**)
登用制度／正社員になれるコースはない(※)	305	高度専門業務までいる	-0.835	0.052 *	0.000	0.157	
均衡処遇関係／同じ仕事をしている正社員がいる	324	高度専門業務までいる	0.645	0.152	0.024	0.066	正社員採用見極め要因(0.704**)、雇用調整要因(-1.210**)、従業員二一ス対応要因(0.827*)
〃	234	／同じ仕事をしている正社員対比賃金水準8割程度以下	-0.566	0.133	0.009	0.101	労働コスト削減要因(0.909***)、従業員二一ス対応要因(0.682*)
対象形態：派遣労働者							
適用のある制度／教育訓練	323	高度専門業務までいる	-0.078	0.893	0.681	0.026	
登用制度／正社員になれるコースはない(※)	261	高度専門業務までいる	0.069	0.898	0.010	0.090	正社員採用見極め要因(-2.224***)、雇用調整要因(-0.918***)、従業員二一ス対応要因(-0.929*)
均衡処遇関係／同じ仕事をしている正社員がいる	296	高度専門業務までいる	-0.926	0.127	0.136	0.053	従業員二一ス対応要因(-1.159**)
〃	129	／同じ仕事をしている正社員対比賃金水準8割程度以下	0.000	0.860	0.167	0.112	労働コスト削減要因(0.821**)

(注) 1つの行が、それぞれ独立した回帰分析結果を整理したものととなっている。「(※)」は、一般に係数が負になることが想定される変数設定であることを示す。
 ***は1%、**は5%、*は10%水準で有意であることを示す。

第5章 非正社員からみた賃金格差の妥当性¹

第1節 はじめに

2007年、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」が改正され（以下、「改正パートタイム労働法」と呼ぶ）、2008年4月より施行された。改正パートタイム労働法のポイントは多岐に渡るが、法改正にあたり各種の研究会において最も多くの議論が重ねられた末に導入されたのが、通常の労働者とパートタイム労働者（短時間労働者）との均等・均衡待遇に関する規定である²。具体的には、事業主は、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」については、「短時間労働者であることを理由として賃金の決定（中略）その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない」こと（第8条）、「職務内容同一短時間労働者」であって、「一定の期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの」については、「当該変更が行われる期間においては、通常の労働者と同一の方法により賃金を決定」するように努めること（第9条2項）、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」以外の短時間労働者の賃金を決定するにあたっては、「通常の労働者との均衡を考慮」しつつ、「職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案」するように努めることを定めている（第9条）。

これらの規定において、パートタイム労働者を類型化する際に用いられている基準は、①職務の内容（業務の内容および責任）、②人材活用の仕組みや運用など（人事異動の有無および範囲）、③契約期間、の3つである³。すなわち、当該のパートタイム労働者が、これら3つの基準に照らして通常の労働者と同じであるか否かによって、事業主が講じるべき措置が定められている。

しかし、正社員と非正社員との間に一定の賃金格差がある時に、非正社員がこれらの基準に沿う形でその賃金格差を妥当だ（妥当でない）と判断しているのかどうかは、必ずしも十分に検証されていない。また、これらの基準以外にも、非正社員が賃金格差を妥当だ（妥当でない）と考えやすい状況があるかもしれない。

そこで本章では、そもそも正社員と同じ仕事をしているのはどのような非正社員なのか、そのなかで正社員との間で大きな賃金格差に直面しているのはどのような非正社員なのかを示した上で、正社員と非正社員との間に賃金格差がある時に、非正社員がその賃金格差を妥当だ（妥当でない）と考える傾向があるのは、どのような状況においてなのかを明らかにすることを目的とする⁴。

¹ 本章では、いわゆる「正社員」以外の直接雇用の非正規雇用者を指して「非正社員」と呼ぶ。

² その議論の過程は、1998年に設置された「パートタイム労働に係る雇用管理研究会」が2001年に取りまとめた「パートタイム労働に係る雇用管理研究会報告」、2001年に設置された「パートタイム労働研究会」が2002年に取りまとめた「パート労働の課題と対応の報告性（パートタイム労働研究会最終報告）」などから読み取ることができる。

³ 詳細は、厚生労働省（2008）を参照。

⁴ 「賃金格差の妥当性」という事柄と関連して、「どの程度の賃金格差であれば非正社員が納得するか」という

この問題に関連する主要な先行研究としては、永瀬(2003)、篠崎・石原・塩川・玄田(2003)、島貫(2007)があげられる。まず、永瀬(2003)は、パートタイム労働に係る雇用管理研究会が1999年に実施したアンケート調査を用い、「自分の方が一般正社員と比べて賃金が低い」と回答した非正社員のなかで、どのような者の納得度が高く、どのような者の納得度が低いのかを明らかにすることを試みている。その結果、職務レベルが高い者、仕事の責任や残業の程度が大きい者の納得度が低いこと、家計補助的に働く女性の納得度が高いことなどを示している。

同様に、篠崎・石原・塩川・玄田(2003)は、日本労働研究機構が1999年に実施したアンケート調査を用い、パート労働者が正社員との間に賃金格差を認識している時、その格差に対して納得しない理由を明らかにすることを試みている。その結果、パート労働者が賃金格差に納得できないのは、賃金格差が大きい場合に加え、パートと正社員の間で仕事内容や条件に明確な差がない場合であることを示している。

他方、島貫(2007)は、労働政策研究・研修機構が2004年に実施したアンケート調査を用い、パートタイマーの基幹労働力化がかれらの賃金満足度に与える影響を検証することを試みている。その結果、質的基幹化が進んだパートタイマーの場合には、正社員との均等処遇や正社員転換制度などの「公正性施策」が「賃金満足度」を高めることを示している。

これらの分析結果は非常に有益なものであるが、使用している変数に関して、いくつか改善の余地がある。第1に、永瀬(2003)においては、「自分の方が一般正社員と比べて賃金が低い」と回答した非正社員を一括りにして分析を進めているため、賃金格差の程度が考慮されていない。第2に、篠崎・石原・塩川・玄田(2003)は、永瀬(2003)とは異なり、「賃金格差」を変数として投入しているが、そこで用いられている「賃金格差」の変数は、パート労働者本人が比較対象としている同じ仕事をしている正社員との賃金格差ではなく、「賃金構造基本統計調査」の集計表から推計した疑似的な賃金格差となっている⁵。第3に、島貫(2007)において取り上げられている「賃金満足度」は、同じ仕事をしている正社員との賃金格差に対する納得性、妥当性ではなく、(一般的な意味での)賃金満足度となっている⁶。

このような状況にかんがみ、本章では、非正社員が比較対象としている「同じ仕事をしている正社員」との賃金格差を変数としてモデルに組み込んだ上で、非正社員がその賃金格差を妥当だ(妥当でない)と考える傾向があるのは、どのような状況においてなのかを明らか

問題に関心を持つ読者もいるかもしれない。しかし、アンケート調査という手法でこの問いに応えるためには、非正社員に対して、「あなたはどの程度の賃金格差であれば納得できますか」という仮定式の設問を用いなければならないという難点がある。これに対し、本章は、非正社員が現在の賃金格差を妥当だと思っているか、思っていないかを被説明変数とし、その規定要因を分析するという形式をとることにより、仮定式の設問の使用を回避するものである。

⁵ 具体的には、サンプルのパート労働者と同一の性別、年齢、勤続年数の正社員の平均賃金を求め、それを個人調査票に記載されているパート労働者の年収と比較している。

⁶ ここで取り上げた3つの先行研究の他では、奥西(2008)が、自分が「比較対象」としている人との賃金格差に対する納得度の分析をしているが、そこでの「比較対象」は、同じ会社の社員だけに限られず、同業他社の人なども含んでいる。

にすることとする。

本章の構成は、以下の通りである。まず、第2節にて、本章で使用するデータと変数について説明する。次いで、第3節にて、非正社員のうち正社員と同じ仕事をしているのはどのような人なのかを、第4節にて、正社員と同じ仕事をしている非正社員のうち、正社員との間で大きな賃金格差があると認識しているのはどのような人なのかを分析する。その上で、第5節にて、非正社員がその賃金格差を妥当だ（妥当でない）と考える傾向があるのは、どのような状況においてなのかを分析する。最後に、第6節にて、分析結果を要約するとともに、政策的含意を述べる。

第2節 データと変数

1. データ

本章では、原則として「多様な就業形態に関する実態調査」の従業員票を分析する。ただし、一部、従業員票と事業所票のマッチング・データも使用する。なお、マッチング・データを使用する際には、事業所票が未回収の事業所に雇用される従業員が分析対象外となっている点に注意が必要である。

分析対象となる従業員は、直接雇用の非正規雇用者（非正社員）である。具体的には、勤め先での呼び名が「パート」、「アルバイト」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」である者を分析対象とする⁷。

2. 変数

第3節では、同じ仕事をしている正社員の有無を被説明変数として⁸、その規定要因を分析する。説明変数として取り上げるのは、個人属性（性別、年齢、学歴、職種）、企業属性（業種、企業規模）、業務の基幹性に関する指標（業務レベル⁹、勤続年数、所定内時給の対数値¹⁰）である。

第4節では、正社員と同じ仕事をしている非正社員について、同じ仕事をしている正社員

⁷ すなわち、「正規の職員・従業員（正社員）」以外で、かつ、「派遣会社の派遣社員」や「業務請負会社の社員」でない者を分析対象とした。

⁸ 「あなたと雇用・就業形態が異なりながら、あなたと同じ仕事をしている人」がおり、かつ、その人が「正規の職員・従業員」である場合、同じ仕事をしている正社員がいる、それ以外の場合、同じ仕事をしている正社員はいないとみなした。

⁹ 業務レベルの指標としては、「あなたの仕事」に「管理的な業務」、「企画的な業務」、「意思決定・判断をとまなう業務」、「専門知識・スキルを求められる業務」、「部下や後輩の指導業務」、「社内の他部署との連絡・調整」が含まれる度合を用いた。具体的には、それぞれについて「大いに含まれる」を3点、「ある程度含まれる」を2点、「ほとんど含まれない」を1点、「まったく含まれない」を0点として合計点を求めた（ $\alpha=0.805$ ）。

¹⁰ 所定内時給は、①「時給」の者については時給の金額を、②「日給」の者については日給の金額に週所定労働日数を乗じて週所定労働時間で除した金額を、③「週給」の者については週給の金額を週所定労働時間で除した金額を、④「月給」の者については月給の金額を週所定労働時間の4倍で除した金額を用いた。なお、⑤「年俸」の者については、そのなかに賞与相当額が含まれているか否かが判別困難であるため、分析から除外した。

との賃金格差を被説明変数として¹¹、その規定要因を分析する。説明変数として取り上げるのは、第3節と同様、個人属性、企業属性、業務の基幹性に関する指標である。

第5節では、正社員と同じ仕事をしており、かつ、同じ仕事をしている正社員と比べて賃金が1割以上低いと認識している非正社員について、そのような賃金格差を妥当でないと考える度合を被説明変数として¹²、その規定要因を分析する。

まず、第3節、第4節で取り上げた個人属性、企業属性、業務の基幹性に関する指標、同じ仕事をしている正社員との賃金格差に関する認識をコントロール変数として投入する。

説明変数としては、上述の永瀬（2003）、篠崎・石原・塩川・玄田（2003）、島貫（2007）において取り上げられた変数に加え、本稿独自の視点に基づく変数を投入する。第1に、島貫（2007）を参考に、正社員登用・転換実績の有無を含む、非正社員の活用実態に関する変数を投入する。第2に、永瀬（2003）、篠崎・石原・塩川・玄田（2003）を参考に、非正社員の労働条件に関する変数を投入する。これらの変数を投入することにより、冒頭にて述べたように、「職務の内容」、「人材活用の仕組みや運用など」、「契約期間」が、非正社員が正社員との賃金格差を妥当だ（妥当でない）と考える条件となっているのかどうかを検証することができる¹³。第3に、永瀬（2003）を参考に、非正社員が働いている理由に関する変数を投入する。第4に、本稿独自の視点に基づき、比較対象となる正社員の属性を、説明変数として投入する。その理由は、本稿執筆に先立って探索的な分析をしたところ、**第5-5-1表**にて示すように、比較対象である正社員の属性によって賃金格差の妥当性認識が大きく異なることが読み取れたからである。

その上で、これらの説明変数を、①非正社員の活用実態（「公正・均衡処遇への取り組み内容」、「正社員と正社員以外の従業員の間で賃金水準の違いがある理由」、「過去3年間に正社員以外の従業員を正社員に登用した実績の有無」についての事業所票における回答）、②非正社員の就業実態（「働いている理由」、「労働条件」、「正社員転換制度の有無」）についての従業員票における回答、③比較対象となる正社員の属性（性別、年齢、教育年数¹⁴）についての従業員票における回答、の3つにグルーピングして、それぞれの効果を別々に検証することとする。

¹¹ 指標として、「あなたの賃金（時間単価）は、その人よりも高いですか、低いですか」との問いに対する7段階の回答（「高い」、「ほぼ同じ」、「1割程度低い」、「2割程度低い」、「3割程度低い」、「4割程度低い」、「5割以下」）を用いた。

¹² 指標として、「そのような賃金の違いは、妥当だと思いますか」との問いに対する3段階の回答（「妥当だと思う」、「どちらともいえない」、「妥当だと思わない」）を用いた。

¹³ ここでの「労働条件」のなかには、パートタイムかフルタイムか（週所定労働時間が35時間未満か35時間以上か）、比較対象の正社員と条件が異なるもの（M.A.）、無期雇用（期間の定めのない雇用）か有期雇用か、が含まれる。なお、「比較対象の正社員と条件が異なるもの」のうち、（転居をとまなう転勤の可能性など）「人材活用の仕組みや運用など」に関する変数、無期雇用か有期雇用かに関する変数は、永瀬（2003）、篠崎・石原・塩川・玄田（2003）では取り上げられていない。

¹⁴ 比較対象となる正社員の教育年数については、「中学・高校卒」を12年、「短大・高専卒」を14年、「大卒以上」を16年とした。

第3節 正社員と同じ仕事をしているのは誰か

第5-3-1表は、どのような非正社員が正社員と同じ仕事をしているのかをみたものである。回答数（N）が20人以上で、正社員と同じ仕事をしている割合が45%以上、または30%未満の区分に注目すると、以下のことがいえる。

第5-3-1表 同じ仕事をしている正社員の有無（行%）

	いない	いる	無回答	N
合計	57.5%	38.6%	3.9%	4475
男性	58.0%	38.2%	3.8%	1250
女性	57.2%	38.8%	4.0%	3201
29歳以下	52.5%	45.1%	2.4%	587
30～39歳	50.8%	46.4%	2.8%	999
40～49歳	56.6%	40.2%	3.2%	1016
50～59歳	61.8%	34.0%	4.2%	883
60歳以上	64.0%	29.9%	6.1%	903
中学	65.1%	25.6%	9.3%	289
高等学校	58.1%	37.8%	4.2%	2254
短大・高専	52.8%	44.4%	2.8%	1075
大卒以上	59.8%	38.0%	2.3%	800
専門的・技術的な仕事	47.2%	49.9%	2.9%	759
管理の仕事	81.0%	14.3%	4.8%	63
事務の仕事	57.2%	39.8%	3.0%	1541
販売の仕事	61.5%	34.4%	4.1%	218
技能工・生産工程に関わる仕事	51.0%	46.0%	3.0%	494
運輸・通信の仕事	61.2%	31.3%	7.5%	134
保安の仕事	74.1%	23.5%	2.4%	85
農・林・漁業に関わる仕事	83.3%	16.7%	0.0%	12
サービスの仕事	58.5%	36.2%	5.3%	453
その他	70.1%	24.8%	5.1%	525
農林・漁業	62.5%	32.5%	5.0%	40
鉱業、採石業、砂利採取業	66.7%	33.3%	0.0%	9
建設業	57.0%	36.3%	6.7%	135
製造業	54.4%	42.5%	3.2%	918
電気・ガス・熱供給・水道業	64.4%	33.3%	2.2%	45
情報通信業	55.6%	43.1%	1.4%	72
運輸業、郵便業	61.0%	36.2%	2.8%	177
卸売業	59.8%	31.5%	8.7%	92
小売業	68.0%	27.8%	4.1%	241
金融・保険業	59.9%	39.5%	0.6%	157
不動産業、物品賃貸業	44.4%	55.6%	0.0%	18
学術研究、専門・技術サービス業	65.3%	33.9%	0.8%	124
宿泊業、飲食サービス業	59.8%	31.6%	8.5%	117
生活関連サービス業	60.0%	36.4%	3.6%	55
娯楽業	69.7%	27.3%	3.0%	33
教育、学習支援業	66.8%	31.1%	2.0%	392
医療、福祉	45.6%	50.9%	3.5%	915
複合サービス業	49.6%	44.4%	5.9%	135
サービス業	64.6%	30.7%	4.7%	443
その他	67.2%	31.0%	1.8%	271
29人以下	73.6%	20.7%	5.7%	87
30～99人	65.8%	29.8%	4.4%	339
100～299人	59.1%	36.8%	4.1%	1151
300～499人	55.4%	41.8%	2.8%	668
500～999人	51.8%	44.3%	3.9%	722
1000人以上	56.6%	40.9%	2.6%	1204
業務レベル：0～3点	67.2%	29.9%	2.9%	853
業務レベル：4～7点	56.6%	40.8%	2.6%	1168
業務レベル：8～10点	52.2%	45.4%	2.4%	905
業務レベル：11～18点	51.9%	45.8%	2.3%	860
勤続年数：2年未満	55.5%	40.4%	4.1%	1032
勤続年数：2～5年未満	56.4%	40.1%	3.5%	1236
勤続年数：5～10年未満	59.7%	36.8%	3.5%	1002
勤続年数：10年以上	58.8%	37.2%	4.0%	1076
800円未満	65.7%	28.8%	5.5%	656
800～1000円未満	59.2%	36.7%	4.1%	1501
1000～1200円未満	55.7%	42.2%	2.1%	842
1200円以上	51.3%	46.9%	1.9%	1071

注：表側が無回答のケースは、除外した。

第1に、年齢が若いほど正社員と同じ仕事をしている場合が多く、年齢が高いほど正社員と同じ仕事をしている場合が少ない。第2に、中学卒の者は、正社員と同じ仕事をしている場合が少ない。第3に、専門的・技術的な仕事、技能工・生産工程に関わる仕事に従事している者は、正社員と同じ仕事をしている場合が多く、管理の仕事、保安の仕事に従事している者は、正社員と同じ仕事をしている場合が少ない。第4に、医療、福祉の事業を営む事業所では、非正社員が正社員と同じ仕事をしている場合が多く、小売業、娯楽業では、非正社員が正社員と同じ仕事をしている場合が少ない。第5に、小規模企業では、非正社員が正社員と同じ仕事をしている場合が少ない。第6に、業務レベルが低い者ほど正社員と同じ仕事をしている場合が少なく、業務レベルが高い者ほど正社員と同じ仕事をしている場合が多い。第7に、時給が低い者ほど正社員と同じ仕事をしている場合が少なく、時給が高い者ほど正社員と同じ仕事をしている場合が多い。

第5-3-2表は、二項ロジスティック回帰分析により、同じ仕事をしている正社員の有無の規定要因を分析したものである。ここから、以下のことが読み取れる。第1に、男性ほど正社員と同じ仕事をする確率が高い。第2に、年齢が若い者ほど正社員と同じ仕事をする確率が高い。第3に、学歴は、同じ仕事をしている正社員の有無に強い影響を与えていない。第4に、職種についてみると、(事務の仕事と比べ)専門的・技術的な仕事、技能工・生産工程に関わる仕事に従事している者ほど正社員と同じ仕事をする確率が高く、管理の仕事、保安の仕事、その他の仕事に従事している者ほど正社員と同じ仕事をする確率が低い。第5に、事業所の業種についてみると、(製造業に比べ)医療、福祉の事業を営む事業所では、非正社員が正社員と同じ仕事をする確率が高く、小売業、教育・学習支援業では、非正社員が正社員と同じ仕事をする確率が低い。第6に、企業規模が大きいほど、非正社員が正社員と同じ仕事をする確率が高い。第7に、業務レベルが高いほど、勤続年数が長いほど正社員と同じ仕事をする確率が高く、時給の高低は同じ仕事をしている正社員の有無に強い影響を与えていない。

ところで、同じ仕事をしている正社員とはどのような人なのか。第5-3-3表は、非正社員が正社員と同じ仕事をしているという時に、具体的にどのような属性の正社員と同じ仕事をしているのかをみたものである¹⁵。まず、合計欄をみると、非正社員と同じ仕事をしている正社員には、女性、40歳以上、中学・高校卒の者が多いことがわかる。次に、非正社員の属性別にみると、非正社員の属性と正社員の属性とが、おおむね類似している傾向が読み取れる。具体的には、男性の非正社員では男性の正社員と同じ仕事をしている割合が80.5%であるのに対し、女性の非正社員では女性の正社員と同じ仕事をしている割合が61.8%である。年齢についてみると、非正社員の年齢が上がるにともない29歳以下の正社員と同じ仕事をしている割合が低下するのに対し(29歳以下:23.8%、30~39歳:18.1%、40~49歳:12.0%、

¹⁵ 調査票において、正社員と同じ仕事をしている者に対して、「そのなか(=正社員)の代表的な人の性別、年齢、学歴について、分かる範囲で」たずねたものである。

50～59歳：9.7%、60歳以上：8.1%）、40歳以上の正社員と同じ仕事をしている割合が上昇する（29歳以下：22.6%、30～39歳：20.4%、40～49歳：40.2%、50～59歳：44.0%、60歳以上：60.7%）。同様に、学歴についてみても、非正社員の学歴が高まるにともない中学・高校卒の正社員と同じ仕事をしている割合が低下するのに対し（中学：41.9%、高等学校：38.2%、短大・高専：16.4%、大卒以上：10.2%）、大卒以上の正社員と同じ仕事をしている割合が上昇する（中学：9.5%、高等学校：17.6%、短大・高専：20.5%、大卒以上：41.8%）。

第5-3-2表 同じ仕事をしている正社員の有無の規定要因（二項ロジスティック回帰分析）

	モデル①		モデル②		モデル③	
	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差
男性	0.239	0.091 **	0.281	0.097 **	0.275	0.112 *
(29歳以下)						
30代	0.012	0.110	-0.063	0.117	-0.103	0.126
40代	-0.175	0.112	-0.229	0.120 †	-0.259	0.130 *
50代	-0.409	0.117 ***	-0.482	0.125 ***	-0.570	0.143 ***
60歳以上	-0.523	0.125 ***	-0.600	0.132 ***	-0.754	0.172 ***
(中学校)						
高等学校	0.263	0.157 †	0.225	0.164	0.212	0.195
短大・高専	0.333	0.170 †	0.302	0.179 †	0.299	0.210
大卒以上	0.015	0.174	0.110	0.184	0.129	0.216
専門的・技術的な仕事	0.409	0.094 ***	0.283	0.108 **	0.273	0.125 *
管理の仕事	-1.296	0.393 **	-1.403	0.398 ***	-1.301	0.450 **
(事務の仕事)						
販売の仕事	-0.290	0.159 †	0.023	0.196	0.016	0.226
技能工・生産工程に関わる仕事	0.269	0.116 *	0.284	0.140 *	0.394	0.157 *
運輸・通信の仕事	-0.299	0.212	-0.303	0.242	-0.475	0.286 †
保安の仕事	-0.787	0.279 **	-1.033	0.319 **	-0.854	0.342 *
農・林・漁業に関わる仕事	-1.268	0.783	-1.093	0.809	-20.659	16287.421
サービスの仕事	-0.109	0.116	-0.221	0.141	-0.117	0.157
その他	-0.575	0.120 ***	-0.540	0.131 ***	-0.368	0.151 *
農林・漁業			-0.588	0.418	-0.439	0.484
鉱業、採石業、砂利採取業			0.729	0.884	0.805	0.872
建設業			-0.128	0.213	-0.004	0.240
(製造業)						
電気・ガス・熱供給・水道業			-0.502	0.368	-0.275	0.417
情報通信業			-0.206	0.275	-0.187	0.288
運輸業、郵便業			0.119	0.213	0.189	0.235
卸売業			-0.018	0.268	0.070	0.285
小売業			-0.535	0.208 *	-0.474	0.235 *
金融・保険業			-0.050	0.198	0.036	0.226
不動産業、物品賃貸業			0.560	0.529	0.566	0.571
学術研究、専門・技術サービス業			-0.413	0.225 †	-0.344	0.256
宿泊業、飲食サービス業			-0.155	0.252	0.030	0.281
生活関連サービス業			-0.152	0.353	-0.184	0.390
娯楽業			-0.378	0.429	-0.298	0.444
教育、学習支援業			-0.599	0.159 ***	-0.555	0.176 **
医療、福祉			0.424	0.131 **	0.491	0.150 **
複合サービス業			0.243	0.214	0.246	0.243
サービス業			-0.154	0.156	-0.067	0.177
その他			-0.192	0.177	-0.280	0.211
29人以下			-0.785	0.288 **	-0.595	0.326 †
30～99人			-0.419	0.146 **	-0.266	0.162
100～299人			-0.182	0.096 †	-0.145	0.107
300～499人			-0.014	0.108	0.055	0.121
500～999人			0.126	0.105	0.162	0.117
(1000人以上)						
業務レベル					0.035	0.010 **
勤続年数					0.013	0.005 **
Ln(所定内時給)					0.095	0.103
定数	-0.433	0.186	-0.237	0.218	-1.280	0.737
N		4022		3768		3011
-2LL		5250.838		4818.272		3866.921
カイ2乗		178.056 ***		275.983 ***		236.967 ***
Nagelkerke R2乗		0.058		0.095		0.102

注1： B係数がプラスの場合、同じ仕事をしている正社員がいる確率が高いことを示す。

注2： () は、レファレンス・グループ。

注3： ***：p<0.001、**：p<0.01、*：p<0.05、†：p<0.1。

第5-3-3表 同じ仕事をしている正社員とはどのような人か（行%）

	男性	女性	無回答	29歳以下	30代	40歳以上	無回答	中学・高校卒	短大・高専卒	大卒以上	無回答	N
合計	38.7%	47.2%	14.2%	14.5%	31.7%	38.7%	15.1%	27.1%	16.9%	22.2%	33.7%	1728
男性	80.5%	8.8%	10.7%	14.9%	28.9%	43.7%	12.6%	36.2%	7.5%	26.4%	29.9%	478
女性	22.5%	61.8%	15.6%	14.3%	32.8%	36.7%	16.2%	23.8%	20.4%	20.7%	35.2%	1242
29歳以下	45.7%	40.4%	14.0%	23.8%	33.2%	22.6%	20.4%	18.9%	14.0%	24.5%	42.6%	265
30～39歳	34.1%	52.2%	13.8%	18.1%	37.1%	30.4%	14.4%	18.3%	18.5%	26.5%	36.6%	464
40～49歳	28.2%	57.6%	14.2%	12.0%	35.0%	40.2%	12.7%	29.7%	18.9%	19.6%	31.9%	408
50～59歳	31.3%	51.7%	17.0%	9.7%	29.7%	44.0%	16.7%	36.0%	18.7%	16.0%	29.3%	300
60歳以上	63.7%	24.1%	12.2%	8.1%	18.1%	60.7%	13.0%	37.8%	11.9%	24.4%	25.9%	270
中学	64.9%	21.6%	13.5%	10.8%	29.7%	43.2%	16.2%	41.9%	14.9%	9.5%	33.8%	74
高等学校	42.3%	43.5%	14.2%	13.3%	30.2%	41.5%	15.0%	38.2%	11.2%	17.6%	33.0%	851
短大・高専	24.1%	64.4%	11.5%	16.4%	34.2%	35.6%	13.8%	16.4%	30.4%	20.5%	32.7%	477
大卒以上	44.7%	36.8%	18.4%	15.5%	33.6%	33.9%	17.1%	10.2%	12.2%	41.8%	35.9%	304

注1： 表側は非正社員の属性、表頭は正社員の属性である。

注2： 表側が無回答のケースは除外した。

本節の主要な結果は、以下の通りである。第1に、男性ほど、若年者ほど、専門的・技術的な仕事、技能工・生産工程に関わる仕事に従事している者ほど、医療、福祉の事業を営む事業所で働く者ほど、業務の基幹性が高い者ほど、正社員と同じ仕事をする確率が高い。第2に、非正社員と同じ仕事をしている正社員の属性は、非正社員の属性と類似している傾向がある。

第4節 大きな賃金格差に直面しているのは誰か

第5-4-1表は、どのような非正社員が、同じ仕事をしている正社員との間で大きな賃金格差に直面しているのかをみたものである。正社員の賃金を100とした非正社員の賃金の平均値をみると¹⁶、以下のことがいえる。第1に、年齢が高くなるにつれて賃金格差が大きくなる。第2に、専門的・技術的な仕事、サービスの仕事に従事している者は賃金格差が小さく、事務の仕事に従事している者は賃金格差が大きい。第3に、卸売業、宿泊業、飲食サービス業、医療、福祉、サービス業では賃金格差が小さく、製造業、情報通信業、複合サービス業では賃金格差が大きい。第4に、総じて、企業規模が大きいほど賃金格差が大きい。第5に、勤続年数が長いほど賃金格差が大きい。第6に、これに対し、性別、学歴、業務レベル、時給と賃金格差の間には、大きな関連はみられない。

¹⁶ 平均値は、「高い」を110、「ほぼ同じ」を100、「1割程度低い」を90、「2割程度低い」を80、「3割程度低い」を70、「4割程度低い」を60、「5割程度低い」を50として推計したものである（「わからない」と無回答は除外）。

第5-4-1表 同じ仕事をしている正社員との賃金格差（行％）

	高い	ほぼ同じ	1割程度低い	2割程度低い	3割程度低い	4割程度低い	5割以下	わからない	無回答	平均値	N
合計	10.2%	5.3%	2.4%	5.6%	8.3%	9.2%	14.6%	42.9%	1.4%	75.2	1728
男性	7.1%	11.7%	3.1%	6.3%	13.2%	10.0%	13.4%	34.7%	0.4%	76.0	478
女性	11.4%	2.9%	2.2%	5.4%	6.4%	8.9%	15.1%	46.0%	1.8%	74.8	1242
29歳以下	10.2%	7.2%	1.9%	9.4%	7.2%	5.7%	9.1%	48.7%	0.8%	80.2	265
30～39歳	13.1%	5.8%	3.0%	5.2%	8.0%	8.2%	9.7%	46.1%	0.9%	80.1	464
40～49歳	11.0%	2.7%	2.0%	4.2%	8.3%	10.3%	14.5%	45.6%	1.5%	74.0	408
50～59歳	7.0%	4.3%	2.3%	5.7%	7.3%	7.3%	20.0%	43.3%	2.7%	70.7	300
60歳以上	7.4%	8.1%	3.0%	5.2%	10.7%	14.1%	21.9%	28.5%	1.1%	71.0	270
中学	5.4%	6.8%	2.7%	9.5%	5.4%	16.2%	13.5%	37.8%	2.7%	72.3	74
高等学校	10.0%	5.8%	3.1%	5.3%	9.0%	7.8%	14.9%	42.7%	1.5%	75.6	851
短大・高専	10.9%	3.1%	1.9%	5.7%	6.7%	9.2%	14.7%	46.5%	1.3%	74.6	477
大卒以上	11.2%	6.9%	1.6%	5.9%	9.5%	12.2%	13.2%	38.8%	0.7%	76.0	304
専門的・技術的な仕事	12.1%	6.9%	2.1%	4.5%	7.4%	7.7%	10.8%	47.5%	1.1%	79.4	379
管理の仕事	0.0%	22.2%	0.0%	11.1%	33.3%	22.2%	0.0%	11.1%	0.0%	76.3	9
事務の仕事	11.7%	2.4%	2.0%	4.9%	7.7%	11.6%	20.7%	37.7%	1.3%	71.6	613
販売の仕事	10.7%	4.0%	2.7%	6.7%	12.0%	6.7%	13.3%	44.0%	0.0%	76.0	75
技能工・生産工程に関わる仕事	7.5%	5.3%	4.4%	7.0%	10.1%	9.3%	9.7%	45.4%	1.3%	76.2	227
運輸・通信の仕事	4.8%	21.4%	2.4%	7.1%	14.3%	21.4%	9.5%	19.0%	0.0%	76.8	42
保安の仕事	5.0%	10.0%	0.0%	15.0%	15.0%	15.0%	5.0%	35.0%	0.0%	76.2	20
農・林・漁業に関わる仕事	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	70.0	2
サービスの仕事	9.8%	7.3%	2.4%	9.1%	6.1%	3.7%	8.5%	50.6%	2.4%	81.6	164
その他	6.2%	1.5%	2.3%	3.8%	8.5%	7.7%	16.9%	52.3%	0.8%	69.2	130
農林・漁業	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	23.1%	7.7%	15.4%	46.2%	0.0%	68.6	13
鉱業、採石業、砂利採取業	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	55.0	3
建設業	14.3%	8.2%	0.0%	10.2%	16.3%	6.1%	16.3%	28.6%	0.0%	77.5	49
製造業	8.2%	2.6%	3.3%	4.4%	9.5%	12.8%	12.8%	44.4%	2.1%	72.5	390
電気・ガス・熱供給・水道業	26.7%	0.0%	6.7%	13.3%	6.7%	6.7%	6.7%	33.3%	0.0%	87.0	15
情報通信業	3.2%	0.0%	0.0%	6.5%	3.2%	9.7%	12.9%	64.5%	0.0%	65.4	31
運輸業、郵便業	6.3%	17.2%	4.7%	10.9%	12.5%	12.5%	12.5%	23.4%	0.0%	77.8	64
卸売業	13.8%	3.4%	3.4%	3.4%	10.3%	6.9%	10.3%	48.3%	0.0%	79.3	29
小売業	13.4%	3.0%	3.0%	4.5%	14.9%	9.0%	16.4%	35.8%	0.0%	74.9	67
金融・保険業	9.7%	6.5%	3.2%	6.5%	9.7%	11.3%	21.0%	29.0%	3.2%	72.6	62
不動産業、物品賃貸業	20.0%	20.0%	0.0%	10.0%	10.0%	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%	95.0	10
学術研究、専門・技術サービス業	14.3%	2.4%	4.8%	4.8%	11.9%	7.1%	21.4%	33.3%	0.0%	74.3	42
宿泊業、飲食サービス業	5.4%	5.4%	2.7%	10.8%	10.8%	2.7%	2.7%	56.8%	2.7%	81.3	37
生活関連サービス業	25.0%	5.0%	0.0%	0.0%	5.0%	5.0%	20.0%	40.0%	0.0%	81.7	20
娯楽業	0.0%	11.1%	0.0%	11.1%	11.1%	0.0%	11.1%	55.6%	0.0%	75.0	9
教育、学習支援業	11.5%	10.7%	0.0%	1.6%	4.9%	11.5%	23.8%	35.2%	0.8%	73.2	122
医療、福祉	10.9%	5.6%	2.4%	4.1%	5.6%	7.1%	12.0%	51.3%	1.1%	78.0	466
複合サービス業	6.7%	1.7%	1.7%	10.0%	6.7%	11.7%	28.3%	31.7%	1.7%	66.6	60
サービス業	10.3%	7.4%	2.9%	10.3%	7.4%	7.4%	13.2%	39.0%	2.2%	77.8	136
その他	10.7%	3.6%	1.2%	7.1%	9.5%	9.5%	15.5%	42.9%	0.0%	74.0	84
29人以下	16.7%	5.6%	0.0%	5.6%	0.0%	11.1%	16.7%	38.9%	5.6%	78.0	18
30～99人	15.8%	5.9%	1.0%	8.9%	7.9%	4.0%	11.9%	43.6%	1.0%	81.6	101
100～299人	11.3%	6.8%	3.3%	5.2%	7.3%	8.5%	12.3%	43.4%	1.9%	78.1	424
300～499人	11.5%	5.0%	2.9%	5.4%	7.9%	9.7%	12.5%	45.2%	0.0%	76.8	279
500～999人	8.4%	4.4%	2.8%	7.8%	8.1%	10.0%	18.8%	37.2%	2.5%	72.1	320
1000人以上	8.7%	5.3%	2.0%	4.5%	10.8%	10.8%	16.1%	41.5%	0.4%	72.8	492
業務レベル：0～3点	10.6%	8.2%	1.6%	5.9%	7.5%	5.5%	12.9%	47.5%	0.4%	78.6	255
業務レベル：4～7点	9.2%	2.3%	1.9%	3.8%	8.6%	8.6%	16.8%	48.0%	0.8%	71.8	477
業務レベル：8～10点	9.7%	6.1%	2.9%	6.8%	8.0%	8.0%	14.6%	42.6%	1.2%	75.8	411
業務レベル：11～18点	10.7%	6.1%	3.0%	7.4%	9.6%	11.4%	12.7%	38.3%	0.8%	76.2	394
勤続年数：2年未満	12.0%	6.2%	2.6%	5.8%	7.4%	6.5%	11.0%	48.2%	0.2%	79.5	417
勤続年数：2～5年未満	10.5%	4.0%	2.0%	6.0%	7.7%	8.3%	13.5%	46.4%	1.6%	75.5	496
勤続年数：5～10年未満	10.3%	3.8%	1.6%	5.1%	9.2%	8.9%	14.6%	44.2%	2.2%	74.3	369
勤続年数：10年以上	7.5%	7.8%	3.5%	5.8%	9.5%	14.0%	19.8%	31.3%	1.0%	71.9	400
800円未満	11.6%	2.1%	0.5%	6.3%	5.3%	7.4%	16.4%	49.2%	1.1%	74.0	189
800～1000円未満	8.2%	3.3%	2.0%	6.5%	9.4%	9.1%	17.6%	42.3%	1.6%	71.6	551
1000～1200円未満	9.6%	4.8%	2.5%	5.1%	8.7%	8.2%	17.7%	42.3%	1.1%	73.4	355
1200円以上	12.0%	8.4%	3.0%	5.2%	7.8%	10.6%	10.2%	42.0%	1.0%	79.3	502

注：表側が無回答のケースは除外した。

第5-4-2表は、順序ロジスティック回帰分析により、同じ仕事をしている正社員との賃金格差の規定要因を分析したものである。ここから、以下のことが読み取れる。第1に、年齢が高いほど大きな賃金格差に直面する傾向がある。第2に、専門的・技術的な仕事、技能工・

第5-4-2表 同じ仕事をしている正社員との賃金格差の規定要因

(順序ロジスティック回帰分析)

	モデル①		モデル②		モデル③	
	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差
男性	-0.074	0.159	-0.119	0.170	-0.170	0.197
(29歳以下)						
30代	0.000	0.198	-0.072	0.208	0.042	0.226
40代	0.490	0.207 *	0.453	0.217 *	0.642	0.238 **
50代	0.820	0.220 ***	0.785	0.230 **	0.918	0.273 **
60歳以上	0.858	0.224 ***	0.919	0.234 ***	1.077	0.303 ***
(中学校)						
高等学校	-0.197	0.292	-0.210	0.302	-0.409	0.367
短大・高専	0.089	0.316	0.088	0.328	-0.072	0.388
大卒以上	0.005	0.325	-0.050	0.341	-0.218	0.404
専門的・技術的な仕事	-0.612	0.164 ***	-0.484	0.195 *	-0.445	0.218 *
管理の仕事	-0.958	0.687	-0.800	0.699	-0.835	0.767
(事務の仕事)						
販売の仕事	-0.436	0.302	-0.278	0.343	0.102	0.394
技能工・生産工程に関わる仕事	-0.495	0.203 *	-0.492	0.244 *	-0.478	0.276 †
運輸・通信の仕事	-0.526	0.343	-0.010	0.429	0.281	0.505
保安の仕事	-0.757	0.538	-0.654	0.630	-0.760	0.683
農・林・漁業に関わる仕事	-0.570	1.774	-1.171	1.797	-	-
サービスの仕事	-0.817	0.227 ***	-0.548	0.276 *	-0.636	0.307 *
その他	0.003	0.254	0.152	0.272	0.097	0.323
農林・漁業			-0.057	0.823	-0.089	1.052
鉱業、採石業、砂利採取業			0.861	1.423	0.844	1.454
建設業			-0.242	0.347	-0.059	0.376
(製造業)						
電気・ガス・熱供給・水道業			-1.184	0.679 †	-0.561	0.737
情報通信業			0.780	0.644	1.019	0.702
運輸業、郵便業			-0.560	0.388	-0.435	0.422
卸売業			-0.589	0.514	-1.061	0.545 †
小売業			-0.235	0.362	-0.236	0.406
金融・保険業			-0.203	0.334	-0.430	0.374
不動産業、物品賃貸業			-1.236	0.782	-1.031	0.868
学術研究、専門・技術サービス業			0.076	0.395	0.380	0.471
宿泊業、飲食サービス業			-0.547	0.531	-0.448	0.590
生活関連サービス業			-0.642	0.624	-0.656	0.636
娯楽業			0.245	0.937	0.267	0.952
教育、学習支援業			0.343	0.308	0.355	0.337
医療、福祉			-0.104	0.247	-0.131	0.282
複合サービス業			0.419	0.365	0.382	0.405
サービス業			-0.238	0.287	-0.233	0.328
その他			-0.218	0.335	-0.160	0.414
29人以下			-0.415	0.597	-0.589	0.606
30～99人			-0.528	0.284 †	-0.371	0.316
100～299人			-0.450	0.176 *	-0.590	0.198 **
300～499人			-0.385	0.191 *	-0.411	0.214 †
500～999人			0.014	0.180	0.066	0.198
(1000人以上)						
業務レベル					0.025	0.018
勤続年数					0.000	0.008
Ln(所定内時給)					-0.609	0.198 **
τ=1	-1.579	0.353	-1.900	0.408	-6.133	1.441
τ=2	-1.051	0.350	-1.353	0.405	-5.604	1.438
τ=3	-0.829	0.350	-1.117	0.404	-5.369	1.437
τ=4	-0.352	0.349	-0.631	0.403	-4.827	1.434
τ=5	0.309	0.349	0.065	0.402	-4.083	1.431
τ=6	1.116	0.351	0.899	0.404	-3.289	1.429
N		905		873		717
-2LL		1525.205		2722.884		2533.190
カイ2乗		65.114 ***		95.289 ***		95.923 ***
Nagelkerke R2乗		0.071		0.106		0.129

注1: B係数がプラスの場合、賃金格差が大きいことを示す。

注2: ()は、レファレンス・グループ。

注3: ***: p<0.001, **: p<0.01, *: p<0.05, †: p<0.1.

生産工程に関わる仕事、サービスに関わる仕事に従事している者ほど大きな賃金格差には直面しない傾向があり、(レファレンス・グループである)事務の仕事に従事している者ほど大きな賃金格差に直面する傾向がある。第3に、総じて、大企業の非正社員ほど大きな賃金格差に直面する傾向にある。第4に、時給が低い者ほど大きな賃金格差に直面する傾向にある。第5に、これに対し、性別、学歴、業種、業務レベル、勤続年数は賃金格差の大小に強い影響を与えていない。

本節および前節の結果から、年齢の高い非正社員ほど、正社員と同じ仕事をする確率は低いが、同じ仕事をしている場合には、その正社員との間で大きな賃金格差に直面する傾向があるといえる。そして、その理由としては、年齢の高い非正社員ほど年齢の高い正社員と同じ仕事をする場合が多いことなどが考えられる。他方、専門的・技術的な仕事、技能工・生産工程に関わる仕事に従事している非正社員は、正社員と同じ仕事をする確率が高いとともに、同じ仕事をしている場合の賃金格差も小さいという特徴がある。

第5節 賃金格差の妥当性

第5-5-1表は、同じ仕事をしている正社員に比べ賃金が1割以上低いと認識している非正社員のうち、どのような人が、その賃金格差を妥当でないと考えているのかをみたものである。まず、コントロール変数について、回答数(N)が20件以上で、「妥当だと思わない」の割合が全体の平均(43.1%)から5%以上離れている区分に注目すると、以下のことがいえる。第1に、男性の方が妥当だと考えている。第2に、29歳以下および60歳以上の者は妥当だと考えており、40代~50代の者は妥当でないと考えている。第3に、中学卒の者は妥当だと考えており、短大・高専卒の者は妥当でないと考えている。第4に、専門的・技術的な仕事、運輸・通信の仕事、サービスの仕事、その他の仕事に従事している者は妥当だと考えており、事務の仕事、販売の仕事に従事している者は妥当でないと考えている。第5に、建設業、運輸業、郵便業、医療、福祉、複合サービス業、サービス業、その他の業種の非正社員は妥当だと考えており、小売業、金融・保険業、教育、学習支援業の非正社員は妥当でないと考えている。第6に、差は小さいが、総じて大企業の非正社員ほど妥当でないと考えている。第7に、業務レベルが高いほど、妥当でないと考えている。第8に、勤続年数による違い、時給による違いは、必ずしも一方向的にはあらわれていない。第9に、総じて、賃金格差が大きいと認識している者ほど、妥当でないと考えている。

次に、説明変数については、以下のことがいえる。第1に、「正規・非正規の職務を見直し整理した」、「賃金水準の調整を行った」という事業所の非正社員ほど、妥当でないと考えている。第2に、「非正規は他の職務に変わらない」、「(正規と非正規とでは)勤続年数が違う」、「正社員には一部質の異なる仕事がある」という事業所の非正社員ほど、妥当でないと考えている。第3に、事業所における正社員登用実績の有無による違いは小さい。第4に、本人が働いている理由による違いも大きくない。第5に、パートタイムの者は妥当だと考えてお

第5-5-1表 同じ仕事をしている正社員との賃金格差を妥当だと思うか（行%）

	妥当だと 思う	どちらとも いえない	妥当だと 思わない	無回答	N
合計	21.9%	34.3%	43.1%	0.7%	694
男性	25.5%	39.5%	33.2%	1.8%	220
女性	20.1%	32.0%	47.7%	0.2%	472
29歳以下	25.0%	37.5%	37.5%	0.0%	88
30～39歳	19.0%	33.5%	47.5%	0.0%	158
40～49歳	16.3%	30.6%	53.1%	0.0%	160
50～59歳	19.5%	30.5%	50.0%	0.0%	128
60歳以上	31.8%	41.2%	23.6%	3.4%	148
中学	34.3%	28.6%	31.4%	5.7%	35
高等学校	23.5%	35.5%	40.2%	0.9%	341
短大・高専	17.6%	32.4%	50.0%	0.0%	182
大卒以上	19.4%	37.2%	43.4%	0.0%	129
専門的・技術的な仕事	29.3%	32.5%	37.4%	0.8%	123
管理の仕事	16.7%	50.0%	33.3%	0.0%	6
事務の仕事	15.3%	36.6%	48.1%	0.0%	287
販売の仕事	12.9%	35.5%	51.6%	0.0%	31
技能工・生産工程に関わる仕事	22.8%	29.3%	45.7%	2.2%	92
運輸・通信の仕事	21.7%	43.5%	34.8%	0.0%	23
保安の仕事	20.0%	20.0%	50.0%	10.0%	10
農・林・漁業に関わる仕事	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	1
サービスの仕事	40.8%	28.6%	30.6%	0.0%	49
その他	27.5%	37.3%	33.3%	2.0%	51
農林・漁業	16.7%	50.0%	33.3%	0.0%	6
鉱業、採石業、砂利採取業	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	2
建設業	20.8%	45.8%	33.3%	0.0%	24
製造業	18.6%	33.5%	46.7%	1.2%	167
電気・ガス・熱供給・水道業	33.3%	33.3%	16.7%	16.7%	6
情報通信業	10.0%	30.0%	60.0%	0.0%	10
運輸業、郵便業	23.5%	41.2%	35.3%	0.0%	34
卸売業	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	10
小売業	18.8%	28.1%	53.1%	0.0%	32
金融・保険業	18.8%	31.3%	50.0%	0.0%	32
不動産業、物品賃貸業	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	2
学術研究、専門・技術サービス業	33.3%	23.8%	42.9%	0.0%	21
宿泊業、飲食サービス業	45.5%	18.2%	36.4%	0.0%	11
生活関連サービス業	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	6
娯楽業	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3
教育、学習支援業	5.9%	27.5%	64.7%	2.0%	51
医療、福祉	31.7%	31.0%	36.6%	0.7%	145
複合サービス業	20.0%	45.7%	34.3%	0.0%	35
サービス業	21.4%	42.9%	35.7%	0.0%	56
その他	13.9%	41.7%	44.4%	0.0%	36
29人以下	16.7%	33.3%	50.0%	0.0%	6
30～99人	26.5%	35.3%	38.2%	0.0%	34
100～299人	23.2%	39.4%	36.8%	0.6%	155
300～499人	24.3%	31.8%	43.9%	0.0%	107
500～999人	21.1%	32.2%	46.7%	0.0%	152
1000人以上	18.9%	34.6%	45.2%	1.4%	217
業務レベル：0～3点	29.4%	35.3%	35.3%	0.0%	85
業務レベル：4～7点	20.1%	36.0%	42.3%	1.6%	189
業務レベル：8～10点	24.1%	33.7%	42.2%	0.0%	166
業務レベル：11～18点	19.0%	29.9%	50.6%	0.6%	174
勤続年数：2年未満	26.6%	38.1%	34.5%	0.7%	139
勤続年数：2～5年未満	21.0%	30.6%	48.4%	0.0%	186
勤続年数：5～10年未満	15.8%	33.6%	50.0%	0.7%	146
勤続年数：10年以上	24.3%	35.2%	39.0%	1.4%	210
800円未満	19.1%	39.7%	38.2%	2.9%	68
800～1000円未満	24.4%	28.9%	46.7%	0.0%	246
1000～1200円未満	19.3%	38.0%	41.3%	1.3%	150
1200円以上	22.8%	37.0%	39.7%	0.5%	184
1割程度低い	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	42
2割程度低い	26.8%	37.1%	35.1%	1.0%	97
3割程度低い	20.3%	36.4%	42.7%	0.7%	143
4割程度低い	17.0%	31.4%	51.6%	0.0%	159
5割以下	22.1%	34.0%	42.7%	1.2%	253

第5-5-1表 同じ仕事をしている正社員との賃金格差を妥当だと思うか（行％）（続き）

	妥当だと 思う	どちらとも いえない	妥当だと 思わない	無回答	N
【事】 対応を必要とする格差はない	24.2%	30.9%	43.8%	1.0%	194
【事】 従業員等に格差の要因を説明している	23.0%	35.4%	41.6%	0.0%	113
【事】 正規・非正規の職務を見直し整理した	13.7%	35.3%	49.0%	2.0%	51
【事】 賃金水準の調整を行った	15.2%	34.8%	50.0%	0.0%	46
【事】 その他の対応をした	12.9%	45.2%	38.7%	3.2%	31
【事】 わからない	22.9%	35.9%	40.5%	0.7%	153
【事】 賃金水準に違いがある要因（M.A.）—合計	19.4%	35.0%	45.3%	0.3%	360
【事】 責任の重さが違うから	17.8%	37.9%	44.3%	0.0%	253
【事】 残業を免除されているから	11.1%	44.4%	44.4%	0.0%	27
【事】 非正規は他の職務に変わらないから	8.9%	35.6%	55.6%	0.0%	45
【事】 他の事業所への異動がないから	13.9%	44.3%	41.8%	0.0%	79
【事】 転居を伴う転勤がないから	17.6%	41.2%	41.2%	0.0%	51
【事】 勤続年数が違うから	11.7%	31.2%	55.8%	1.3%	77
【事】 中長期でみた役割期待が違うから	17.6%	38.0%	44.4%	0.0%	142
【事】 正社員には一部質の異なる仕事があるから	18.8%	32.1%	48.2%	0.9%	112
【事】 その他	21.1%	31.0%	47.9%	0.0%	71
【事】 なんともいえない	22.2%	33.3%	44.4%	0.0%	27
【事】 正社員登用実績なし	21.3%	33.7%	44.2%	0.8%	362
【事】 正社員登用実績あり	22.6%	34.9%	41.9%	0.6%	332
働いている理由（M.A.）—合計	21.9%	34.4%	43.0%	0.7%	691
生活を維持する上での主たる所得の確保	19.3%	33.5%	46.7%	0.4%	486
家計の足しにするため	27.0%	33.6%	38.6%	0.8%	259
パートタイム	32.9%	36.7%	29.5%	1.0%	210
フルタイム	17.5%	33.4%	48.5%	0.7%	458
条件が異なるもの（M.A.）—合計	21.9%	34.3%	43.1%	0.7%	694
仕事にともなう責任の重さ（異なる）	32.6%	37.8%	29.1%	0.5%	368
残業の頻度（異なる）	30.0%	36.8%	32.8%	0.4%	253
他の仕事に変わる可能性（異なる）	28.0%	34.2%	37.3%	0.5%	193
他の事業所への異動の可能性（異なる）	25.1%	34.5%	40.4%	0.0%	203
転居をとともなう転勤の可能性（異なる）	28.3%	37.4%	34.3%	0.0%	99
勤続年数（異なる）	24.8%	36.2%	38.8%	0.3%	343
昇進の可能性（異なる）	23.1%	30.1%	46.8%	0.0%	385
無期雇用	38.5%	29.5%	32.1%	0.0%	78
有期雇用	20.2%	34.4%	44.6%	0.8%	605
正社員転換制度なし	17.5%	37.5%	44.6%	0.4%	240
正社員転換制度あり	23.6%	31.9%	43.7%	0.8%	398
比較対象の正社員：男性	28.7%	35.5%	34.5%	1.4%	293
比較対象の正社員：女性	15.8%	34.2%	50.0%	0.0%	316
比較対象の正社員：29歳以下	17.9%	38.5%	43.6%	0.0%	78
比較対象の正社員：30代	21.3%	30.7%	47.1%	0.9%	225
比較対象の正社員：40代以上	23.5%	37.1%	38.7%	0.6%	310
比較対象の正社員：中学・高校卒	21.4%	31.2%	47.0%	0.5%	215
比較対象の正社員：短大・高専卒	25.4%	32.2%	42.4%	0.0%	118
比較対象の正社員：大卒以上	23.1%	37.9%	39.0%	0.0%	182

注1： 【事】は、事業所票とのマッチング・データであることをあらわす。以下の表においても同じ。

注2： 表側が無回答のケースは除外した。

り、フルタイムの者は妥当でないと考えている。第6に、正社員とは「仕事に伴う責任の重さ」が異なる、「残業の頻度」が異なる、「他の仕事に変わる可能性」が異なる、「転居をとともなう転勤の可能性」が異なる者ほど、妥当だと考えている。第7に、無期雇用（期間の定めのない雇用）の者は、妥当だと考えている。第8に、正社員転換制度の有無による違いは小さい。第9に、比較対象の正社員が女性である場合は、賃金格差が妥当でないと考える非正社員が多い。

第5-5-2表～第5-5-5表は、同じ仕事をしている正社員との賃金格差を妥当でないと考えているのはどのような非正社員なのかを、順序ロジスティック回帰分析により明らかにしたものである。

第5-5-2表は、コントロール変数として扱う個人属性、企業属性、業務の基幹性に関する指標、同じ仕事をしている正社員との賃金格差についての認識のみを投入したものである。その結果をみると、以下のことがいえる。第1に、性別の影響はほとんどない。第2に、年齢の影響をみると、40代において妥当でないと考える傾向が強くなる一方、60代において妥当だと考える傾向が強くなる。前節の結果から、年齢が高くなるほど正社員との賃金格差が大きくなる傾向が確認されたが、必ずしも年齢が高くなるほど妥当でないと考える傾向が強くなるわけではない。第3に、学歴の影響はほとんどない。第4に、専門的・技術的な仕事、サービスの仕事に従事している者は、妥当だと考える傾向がある。第5に、電気・ガス・熱供給・水道業、生活関連サービス業、医療、福祉、複合サービス業の非正社員は、妥当だと考える傾向がある。第6に、企業規模の影響はほとんどない。第7に、業務レベルが高い者ほど妥当でないと考える傾向がある。第8に、勤続年数、時給の影響はほとんどない。第8に、総じて、賃金格差が大きいと認識している者ほど妥当でないと考える傾向がある。

第5-5-3表は、第5-5-2表において投入したコントロール変数に加え、説明変数として非正社員の活用実態（事業所票）を投入したものである。まず、公正・均衡処遇への取り組み内容のみを投入したモデル①、正社員と正社員以外の従業員の間に賃金水準の違いがある理由のみを投入したモデル②、過去3年間に正社員以外の従業員を正社員に登用した実績の有無のみを投入したモデル③のいずれにおいても、統計的に有意な変数がないことがわかる。他方、モデル④において、これら3つの変数群をすべて投入すると、「対応を必要とする格差はない」と回答している事業所ほど賃金格差が妥当でないと考えている非正社員が多く、（正社員と正社員以外とは）「中長期でみた役割期待が違う」と回答している事業所、正社員登用実績がある事業所ほど賃金格差が妥当だと考えている非正社員が多いという結果が得られる。ただし、後2者の効果は有意水準10%でかろうじて認められるものであり、また、「対応を必要とする格差はない」と回答している事業所の効果は、論理的に解釈することが難しい¹⁷。総じて、事業所における非正社員の活用実態は、個々の非正社員の意識には必ずしも強い影響を与えていないと考えられる。

第5-5-4表は、第5-5-2表において投入したコントロール変数に加え、説明変数として非正社員の就業実態を投入したものである。ここから、以下のことが読み取れる。第1に、働いている理由のみを投入したモデル①によれば、「家計の足しにするため」という理由で働いている者ほど、賃金格差を妥当だと考える傾向がある。第2に、非正社員の労働条件のみを投入したモデル②によれば、フルタイムで働いている者ほど、有期雇用の者ほど賃金格差を妥当でないと考える傾向があり、同じ仕事をしている正社員と「仕事にともなう責任の重さ」が異なる者ほど、「転居をとまなう転勤の可能性」が異なる者ほど賃金格差を妥当だと考える

¹⁷ にもかかわらずこのような結果が得られる理由として考えられるのは、公正・均衡処遇の問題に対して極めて無関心な事業所が、大きな賃金格差が存在することや、非正社員が賃金格差を妥当でないと考えている実態を理解せずに、「対応を必要とする格差はない」と回答していることである。

傾向がある。第3に、正社員転換制度の有無のみを投入したモデル③によれば、その影響はほとんどみられない。第4に、これら3つの変数群すべてを投入しても、結果は変わらない。

第5-5-2表 同じ仕事をしている正社員との賃金格差を妥当でないと考えているのは誰か
(a. コントロール変数のみ：順序ロジスティック回帰分析)

	モデル①		モデル②		モデル③		モデル④	
	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差
男性	-0.262	0.201	-0.309	0.217	-0.247	0.251	-0.251	0.254
(29歳以下)								
30代	0.283	0.258	0.295	0.282	0.258	0.302	0.194	0.306
40代	0.494	0.265 †	0.571	0.290 *	0.417	0.310	0.319	0.315
50代	0.357	0.277	0.426	0.298	0.358	0.349	0.328	0.353
60歳以上	-0.358	0.284	-0.460	0.306	-0.587	0.388	-0.702	0.396 †
(中学校)								
高等学校	0.075	0.357	0.159	0.374	-0.347	0.463	-0.281	0.466
短大・高専	0.351	0.387	0.481	0.409	0.002	0.489	0.088	0.493
大卒以上	0.266	0.401	0.119	0.428	-0.385	0.516	-0.349	0.519
専門的・技術的な仕事	-0.396	0.212 †	-0.219	0.248	-0.458	0.279	-0.443	0.282
管理の仕事 (事務の仕事)	0.713	0.874	0.919	0.896	0.012	1.010	-0.032	1.007
販売の仕事	0.513	0.393	0.567	0.456	0.387	0.505	0.369	0.505
技能工・生産工程に関わる仕事	0.089	0.250	-0.145	0.309	-0.211	0.345	-0.134	0.350
運輸・通信の仕事	-0.164	0.440	0.157	0.545	-0.151	0.650	-0.305	0.655
保安の仕事	0.326	0.705	0.289	0.852	0.200	0.889	0.017	0.890
農・林・漁業に関わる仕事	19.234	0.000	19.862	0.000	-	-	-	-
サービスの仕事	-0.893	0.294 **	-0.560	0.360	-0.766	0.397 †	-0.684	0.402 †
その他	-0.397	0.296	-0.315	0.332	-0.084	0.402	-0.144	0.403
農林・漁業			-1.132	0.971	-1.246	1.117	-1.457	1.125
鉱業、採石業、砂利採取業			-1.440	1.484	-1.574	1.460	-1.560	1.460
建設業 (製造業)			-0.399	0.449	-0.190	0.488	-0.100	0.493
電気・ガス・熱供給・水道業			-2.009	1.035 †	-2.183	1.061 *	-2.113	1.055 *
情報通信業			0.468	0.715	0.461	0.765	0.440	0.770
運輸業、郵便業			-0.590	0.482	-0.322	0.534	-0.200	0.538
卸売業			-0.242	0.696	-0.026	0.763	-0.041	0.766
小売業			-0.370	0.465	0.182	0.518	0.173	0.519
金融・保険業			-0.317	0.422	-0.115	0.472	-0.015	0.479
不動産業、物品賃貸業			19.273	9092.058	19.891	0.000	20.109	0.000
学術研究、専門・技術サービス業			-0.432	0.495	-0.775	0.565	-0.670	0.571
宿泊業、飲食サービス業			-0.480	0.661	-0.573	0.768	-0.427	0.775
生活関連サービス業			-1.645	0.897 †	-1.539	0.909 †	-1.508	0.913 †
娯楽業			-20.147	6792.103	-21.252	0.000	-21.223	0.000
教育、学習支援業			0.524	0.422	0.536	0.471	0.536	0.478
医療、福祉			-0.779	0.314 *	-0.834	0.357 *	-0.835	0.359 *
複合サービス業			-1.019	0.433 *	-0.776	0.469 †	-0.718	0.471
サービス業			-0.130	0.385	-0.049	0.433	0.142	0.439
その他			-0.094	0.421	-0.120	0.511	-0.002	0.517
29人以下			0.386	0.869	0.410	0.892	0.425	0.904
30～99人			0.056	0.399	0.093	0.426	0.166	0.428
100～299人			0.032	0.227	0.019	0.255	0.064	0.258
300～499人			0.013	0.245	-0.132	0.267	-0.105	0.269
500～999人			0.105	0.226	0.064	0.247	0.107	0.249
(1000人以上)								
業務レベル					0.063	0.024 *	0.063	0.024 *
勤続年数					-0.006	0.010	-0.005	0.010
Ln(所定内時給)					0.242	0.254	0.248	0.258
(1割程度低い)								
2割程度低い							0.108	0.417
3割程度低い							0.710	0.397 †
4割程度低い							0.831	0.400 *
5割以下							0.546	0.387
τ=1	-1.202	0.436	-1.469	0.517	0.091	1.835	0.739	1.925
τ=2	0.450	0.433	0.274	0.513	1.854	1.836	2.525	1.928
N		653		631		528		528
-2LL		617.527		1088.044		1039.865		1031.235
カイ2乗		53.409 ***		94.070 ***		86.386 ***		95.016 ***
Nagelkerke R2乗		0.089		0.157		0.171		0.187

注1： B係数がプラスの場合、賃金格差を妥当でないと考えている度合いが強いことを示す。

注2： () は、レファレンス・グループ。

注3： ***：p<0.001、**：p<0.01、*：p<0.05、†：p<0.1。

第5-5-3表 同じ仕事をしている正社員との賃金格差を妥当でないと考えているのは誰か

(b. 活用実態(事業所票)による説明: 順序ロジスティック回帰分析)

	モデル①		モデル②		モデル③		モデル④	
	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差
男性	-0.072	0.292	-0.256	0.392	-0.256	0.255	-0.065	0.414
(29歳以下)								
30代	0.182	0.332	0.503	0.471	0.208	0.306	0.388	0.483
40代	0.275	0.338	0.739	0.475	0.322	0.315	0.778	0.484
50代	0.336	0.387	0.625	0.533	0.329	0.353	0.620	0.539
60歳以上	-1.184	0.451 **	-0.316	0.582	-0.714	0.396 †	-0.667	0.604
(中学校)								
高等学校	-0.650	0.501	-0.908	0.609	-0.275	0.466	-0.933	0.636
短大・高専	-0.394	0.536	-0.541	0.649	0.106	0.492	-0.655	0.677
大卒以上	-0.651	0.567	-1.078	0.706	-0.305	0.520	-1.158	0.738
専門的・技術的な仕事	-0.475	0.323	-0.851	0.455 †	-0.429	0.282	-1.069	0.480 *
管理の仕事	0.337	1.171	1.008	1.556	-0.014	1.009	1.546	1.601
(事務の仕事)								
販売の仕事	0.202	0.551	0.127	0.681	0.341	0.506	0.085	0.704
技能工・生産工程に関わる仕事	-0.263	0.377	-0.378	0.491	-0.135	0.350	-0.533	0.528
運輸・通信の仕事	-0.168	0.705	0.647	1.084	-0.204	0.660	1.022	1.104
保安の仕事	-0.630	1.075	-0.975	1.171	0.069	0.893	-1.291	1.364
農・林・漁業に関わる仕事	-	-	-	-	-	-	-	-
サービスの仕事	-1.155	0.447 *	-1.030	0.585 †	-0.695	0.402 †	-1.030	0.603 †
その他	-0.423	0.447	-0.840	0.599	-0.138	0.404	-0.901	0.611
農林・漁業	-0.095	1.441	-0.188	1.513	-1.413	1.127	-0.051	1.577
鉱業・採石業、砂利採取業	-1.684	1.489	-2.167	1.651	-1.586	1.468	-2.209	1.707
建設業	0.149	0.535	-0.039	0.740	-0.146	0.493	-0.160	0.782
(製造業)								
電気・ガス・熱供給・水道業	-2.584	1.080 *	-1.795	1.524	-2.124	1.059 *	-2.297	1.542
情報通信業	0.511	0.895	0.557	0.975	0.510	0.774	0.780	1.004
運輸業、郵便業	-0.468	0.601	-0.569	0.826	-0.251	0.540	-0.879	0.858
卸売業	-0.153	0.778	-0.457	1.006	-0.055	0.768	-0.548	1.025
小売業	0.030	0.557	-0.004	0.741	0.182	0.520	-0.224	0.779
金融・保険業	0.159	0.517	0.583	0.779	0.021	0.480	0.502	0.814
不動産業、物品賃貸業	20.120	0.000	19.828	0.000	20.114	0.000	18.844	0.000
学術研究、専門・技術サービス業	-0.683	0.641	-0.076	0.957	-0.740	0.572	-0.379	0.999
宿泊業、飲食サービス業	-0.154	0.809	-0.183	0.902	-0.343	0.777	-0.468	0.932
生活関連サービス業	-1.749	1.221	-2.545	1.748	-1.550	0.915 †	-2.827	1.803
娯楽業	-21.023	0.000	-20.228	0.000	-21.202	0.000	-19.774	0.000
教育、学習支援業	-0.064	0.526	1.032	1.187	0.468	0.479	0.973	1.238
医療、福祉	-0.841	0.402 *	-1.016	0.576 †	-0.836	0.359 *	-1.103	0.624 †
複合サービス業	-0.721	0.525	-0.813	0.654	-0.702	0.472	-1.116	0.684
サービス業	0.338	0.483	0.101	0.721	0.124	0.439	-0.236	0.765
その他	0.332	0.585	-0.538	0.877	-0.066	0.519	-0.845	0.920
29人以下	-0.312	1.166	0.713	1.841	0.430	0.907	0.266	1.820
30～99人	0.599	0.469	0.177	0.717	0.204	0.429	0.253	0.736
100～299人	0.117	0.281	-0.077	0.403	0.059	0.258	-0.106	0.418
300～499人	-0.365	0.295	-0.542	0.391	-0.106	0.269	-0.507	0.407
500～999人	0.133	0.275	-0.195	0.383	0.120	0.250	-0.198	0.399
(1000人以上)								
業務レベル	0.070	0.027 *	0.069	0.036 †	0.063	0.024 *	0.082	0.037 *
勤続年数	-0.003	0.011	-0.019	0.015	-0.005	0.010	-0.023	0.016
Ln(所定内時給)	0.393	0.284	0.354	0.340	0.233	0.259	0.402	0.360
(1割程度低い)								
2割程度低い	-0.418	0.465	-0.379	0.635	0.110	0.417	-0.378	0.658
3割程度低い	0.433	0.444	0.354	0.584	0.709	0.398 †	0.173	0.619
4割程度低い	0.567	0.450	0.246	0.594	0.797	0.400 *	-0.060	0.629
5割以下	0.326	0.436	0.106	0.565	0.520	0.388	-0.066	0.611
【事】対応を必要とする格差はない	0.328	0.251					0.803	0.367 *
【事】従業員等に格差の要因を説明している	0.319	0.289					-0.042	0.414
【事】正規・非正規の職務を見直し整理した	0.615	0.407					0.231	0.599
【事】賃金水準の調整を行った	0.314	0.430					-0.178	0.593
【事】その他の対応をした	0.103	0.479					-0.015	0.649
(【事】わからない)								
【事】責任の重さが違うから			-0.373	0.371			-0.252	0.397
【事】残業を免除されているから			0.394	0.470			0.504	0.489
【事】非正規は他の職務に変わらないから			0.535	0.436			0.501	0.464
【事】他の事業所への異動がないから			0.294	0.407			0.370	0.441
【事】転居を伴う転勤がないから			-0.491	0.491			-0.891	0.556
【事】勤続年数が違うから			0.289	0.355			0.171	0.362
【事】中長期でみた役割期待が違うから			-0.412	0.313			-0.590	0.330 †
【事】正社員には一部質の異なる仕事があるから			0.064	0.309			0.235	0.322
【事】その他			0.006	0.429			0.035	0.451
【事】なんともいえない			0.270	0.581			-0.028	0.613
【事】正社員登用実績あり					-0.225	0.179	-0.574	0.302 †
t=1	1.263	2.118	-0.241	2.697	0.526	1.932	-0.455	2.871
t=2	3.117	2.123	1.720	2.700	2.316	1.935	1.532	2.873
N		450		406		528		278
-2LL		860.560		525.698		1029.681		504.008
カイ2乗		100.073 ***		68.213		96.569 ***		78.411 *
Nagelkerke R2乗		0.226		0.244		0.190		0.280

注1: B係数がプラスの場合、賃金格差を妥当でないと考えている割合が強いことを示す。

注2: () は、レファレンス・グループ。

注3: ***: p<0.001, **: p<0.01, *: p<0.05, †: p<0.1.

第5-5-4表 同じ仕事をしている正社員との賃金格差を妥当でないと考えているのは誰か

(c. 就業実態による説明：順序ロジスティック回帰分析)

	モデル①		モデル②		モデル③		モデル④	
	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差
男性	-0.446	0.262 †	-0.395	0.284	-0.211	0.263	-0.449	0.300
(29歳以下)								
30代	0.313	0.311	0.434	0.337	0.192	0.318	0.551	0.357
40代	0.425	0.322	0.350	0.343	0.344	0.324	0.468	0.356
50代	0.413	0.360	0.488	0.379	0.359	0.362	0.611	0.393
60歳以上	-0.575	0.404	-0.951	0.433 *	-0.699	0.420 †	-0.858	0.464 †
(中学校)								
高等学校	-0.262	0.470	-0.061	0.514	-0.107	0.509	0.198	0.565
短大・高専	0.114	0.497	0.146	0.547	0.174	0.532	0.308	0.595
大卒以上	-0.355	0.525	-0.442	0.567	-0.194	0.564	-0.207	0.624
専門的・技術的な仕事	-0.462	0.284	-0.455	0.311	-0.530	0.296 †	-0.625	0.328 †
管理の仕事 (事務の仕事)	0.129	1.016	0.005	1.046	0.205	1.157	0.205	1.242
販売の仕事	0.510	0.513	0.985	0.547 †	0.324	0.531	0.908	0.579
技能工・生産工程に関わる仕事	-0.247	0.356	-0.204	0.383	-0.188	0.371	-0.235	0.409
運輸・通信の仕事	-0.404	0.662	-0.775	0.703	-0.200	0.687	-0.639	0.738
保安の仕事	0.138	0.912	-0.182	1.068	-0.029	0.906	-0.332	1.118
農・林・漁業に関わる仕事	-	-	-	-	-	-	-	-
サービスの仕事	-0.820	0.407 *	-0.709	0.451	-0.734	0.412 †	-0.871	0.469 †
その他	-0.194	0.410	-0.321	0.460	-0.080	0.413	-0.374	0.476
農林・漁業	-1.886	1.373	-1.640	1.425	-21.586	0.000	-21.207	0.000
鉱業、採石業、砂利採取業	-1.616	1.510	-0.369	1.558	-0.592	1.931	-0.129	2.007
建設業 (製造業)	-0.298	0.502	-0.361	0.540	-0.243	0.506	-0.547	0.567
電気・ガス・熱供給・水道業	-2.102	1.065 *	-2.102	1.104 †	-2.204	1.066 *	-2.139	1.114 †
情報通信業	0.373	0.784	-0.020	0.837	0.182	0.812	-0.227	0.881
運輸業、郵便業	-0.479	0.551	-0.092	0.570	-0.289	0.555	-0.358	0.594
卸売業	-0.048	0.769	0.246	0.828	-0.052	0.835	0.706	0.924
小売業	0.110	0.525	0.402	0.568	0.383	0.561	0.697	0.626
金融・保険業	-0.200	0.485	0.077	0.535	-0.079	0.492	-0.040	0.556
不動産業、物品賃貸業	19.828	0.000	20.912	0.000	18.915	9050.810	19.706	8865.909
学術研究、専門・技術サービス業	-1.088	0.584 †	-0.394	0.632	-0.744	0.588	-0.726	0.664
宿泊業、飲食サービス業	-0.640	0.785	-0.486	0.900	-0.544	0.781	-0.744	0.933
生活関連サービス業	-1.872	0.932 *	-0.499	0.970	-1.669	0.916 †	-0.867	0.983
娯楽業	-21.376	0.000	-19.888	0.000	-20.218	6754.015	-18.915	6670.034
教育、学習支援業	0.303	0.485	0.834	0.525	0.358	0.506	0.452	0.558
医療、福祉	-0.996	0.367 **	-0.611	0.403	-0.883	0.375 *	-0.784	0.426 †
複合サービス業	-1.141	0.491 *	-1.524	0.532 **	-0.984	0.501 *	-1.812	0.568 **
サービス業	0.049	0.445	0.372	0.490	0.003	0.463	0.306	0.526
その他	-0.125	0.535	0.378	0.598	-0.288	0.544	0.156	0.621
29人以下	1.097	0.937	0.493	0.934	0.093	1.051	0.803	1.080
30～99人	0.062	0.429	0.404	0.487	0.355	0.442	0.457	0.511
100～299人	0.119	0.261	-0.044	0.285	0.245	0.271	0.139	0.300
300～499人	-0.109	0.273	-0.075	0.295	0.049	0.284	0.012	0.315
500～999人 (1000人以上)	0.122	0.253	-0.081	0.277	0.118	0.261	0.016	0.292
業務レベル	0.060	0.025 *	0.040	0.027	0.089	0.026 **	0.068	0.029 *
勤続年数	-0.007	0.010	-0.004	0.011	-0.009	0.011	-0.009	0.012
Ln(所定内時給)	0.216	0.261	0.478	0.278 †	0.185	0.267	0.410	0.291
(1割程度低い)								
2割程度低い	0.142	0.422	0.287	0.467	0.062	0.431	0.296	0.483
3割程度低い	0.691	0.403 †	0.929	0.439 *	0.683	0.413 †	0.942	0.456 *
4割程度低い	0.831	0.405 *	1.393	0.455 **	0.754	0.414 †	1.281	0.469 **
5割以下	0.648	0.393 †	1.513	0.447 **	0.498	0.400	1.585	0.463 **
生活を維持する上での主たる所得の確保 家計の足しにするため	0.218	0.221					-0.029	0.256
フルタイム			0.881	0.225 ***			0.690	0.240 **
仕事にともなう責任の重さ(異なる)			-1.480	0.224 ***			-1.401	0.234 ***
残業の頻度(異なる)			-0.316	0.221			-0.251	0.236
他の仕事に変わる可能性(異なる)			-0.143	0.252			-0.246	0.264
他の事業所への異動の可能性(異なる)			0.160	0.245			0.067	0.257
転居をともなう転勤の可能性(異なる)			-0.881	0.305 **			-1.086	0.325 **
勤続年数(異なる)			-0.257	0.198			-0.259	0.209
昇進の可能性(異なる)			0.105	0.209			0.207	0.221
有期雇用			1.140	0.305 ***			1.166	0.320 ***
正社員転換制度がある					-0.216	0.210	-0.273	0.237
τ=1	0.291	1.958	3.095	2.095	0.404	1.998	2.455	2.218
τ=2	2.121	1.960	5.231	2.104	2.179	2.001	4.595	2.226
N		522		505		485		468
-2LL		1004.374		866.374		940.947		790.352
カイ2乗		110.805 ***		214.048 ***		92.015 ***		207.825 ***
Nagelkerke R2乗		0.217		0.392		0.196		0.407

注1： B係数がプラスの場合、賃金格差を妥当でないと考えている度合いが強いことを示す。

注2： () は、レファレンス・グループ。

注3： *** : p<0.001、** : p<0.01、* : p<0.05、† : p<0.1。

第 5-5-5 表は、第 5-5-2 表において投入したコントロール変数に加え、説明変数として比較対象となる正社員の属性を投入したものである。まず、モデル①をみると、一見、比較対象となる正社員が男性であるほど、学歴が高いほど賃金格差を妥当だと考える傾向があるように読み取れる。しかし、モデル②において、非正社員の労働条件を同時に投入すると、比較対象となる正社員の性別や学歴の効果は消える。すなわち、非正社員は、比較対象となる正社員の属性によってではなく、労働条件（自分の労働条件と正社員の労働条件の違い）に基づいて、賃金格差の妥当性を判断していることが示唆される。

第 5-5-6 表は、その点を確認するため、比較対象者である正社員の属性別に、非正社員本人と当該正社員の「労働条件の違い」にどのような違いがあるのかをみたものである。これをみると、たしかに、比較対象の正社員が男性あるいは大卒以上である場合、「仕事にともなう責任の重さ」や「転居をとまなう転勤の可能性」が異なる割合が高いことがわかる。すなわち、第 5-5-5 表のモデル①であらわれた効果は、労働条件（自分の労働条件と正社員の労働条件の違い）に基づく疑似的な効果であった可能性が高い。

本節の主要な結果は、以下の通りである。第 1 に、前節の結果から、年齢が高くなるほど正社員との賃金格差が大きくなる傾向が確認されたが、必ずしも年齢が高くなるほど賃金格差を妥当でないと考える傾向が強くなるわけではない。第 2 に、コントロール変数のなかで妥当でないと考える方向に一貫して有意な効果を与えているものとして、業務レベルの高さがあげられる。第 3 に、総じて、事業所における非正社員の活用実態は、個々の非正社員の意識には必ずしも強い影響を与えていない。第 4 に、「家計の足しにするため」という理由で働いている者ほど、同じ仕事をしている正社員と「仕事にともなう責任の重さ」が異なる者ほど、「転居をとまなう転勤の可能性」が異なる者ほど賃金格差を妥当だと考える傾向があり、フルタイムで働いている者ほど、有期雇用の者ほど、賃金格差を妥当でないと考える傾向がある。第 5 に、非正社員は、比較対象となる正社員の属性によってではなく、労働条件（自分の労働条件と正社員の労働条件の違い）に基づいて賃金格差の妥当性を判断していると考えられる。

第 5-5-5 表 同じ仕事をしている正社員との賃金格差を妥当でないと考えているのは誰か

(d. 比較対象者の属性による説明：順序ロジスティック回帰分析)

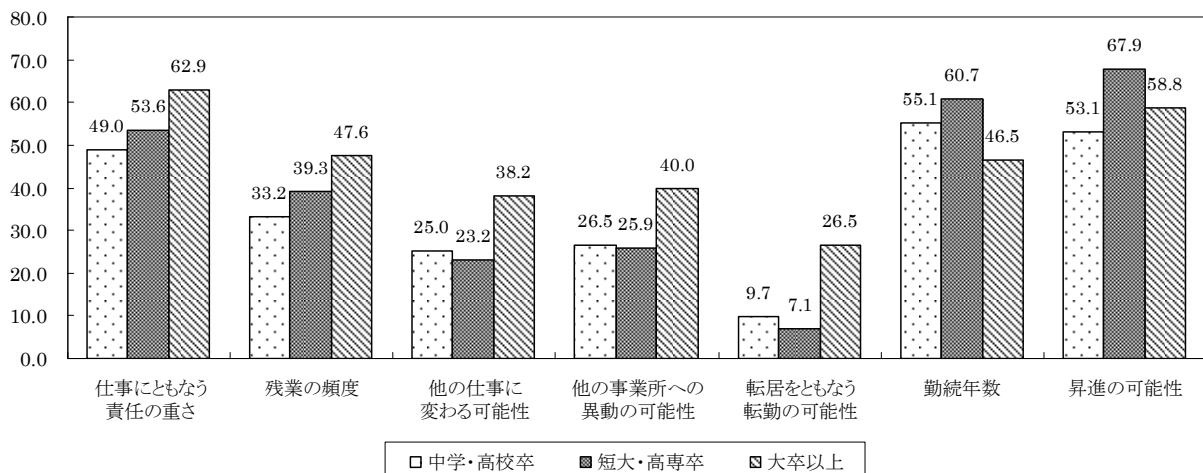
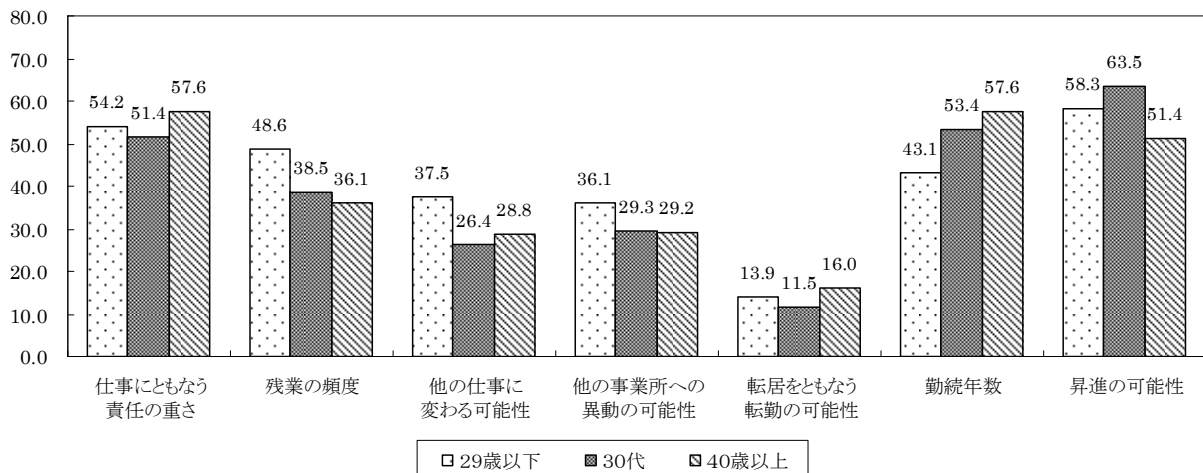
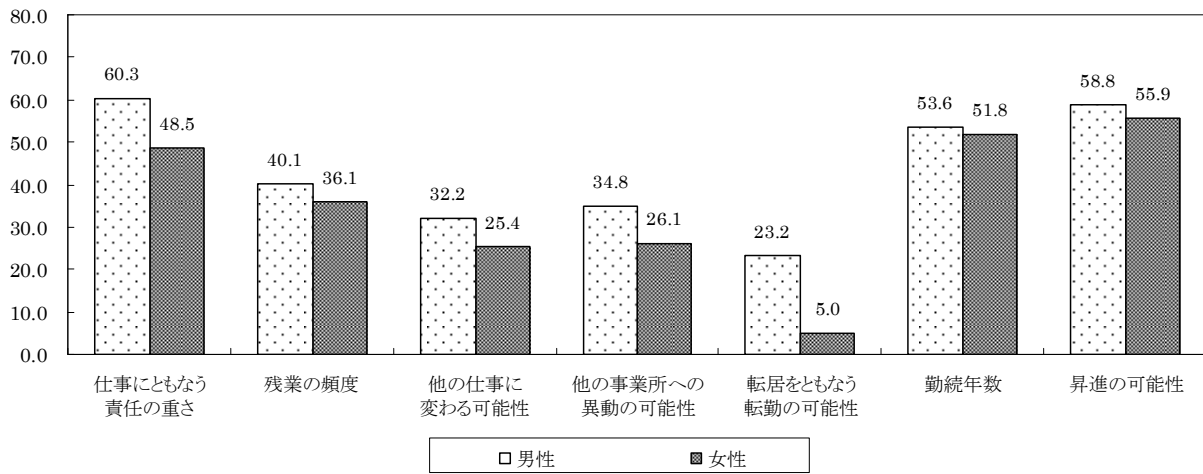
	モデル①		モデル②	
	B	標準誤差	B	標準誤差
男性	0.341	0.355	-0.432	0.403
(29歳以下)				
30代	0.415	0.416	0.740	0.468
40代	0.591	0.425	0.725	0.485
50代	0.736	0.466	1.180	0.522 *
60歳以上	-0.440	0.539	-0.766	0.608
(中学校)				
高等学校	-0.491	0.581	-0.154	0.660
短大・高専	0.200	0.615	0.239	0.703
大卒以上	-0.048	0.676	-0.044	0.754
専門的・技術的な仕事	-0.852	0.363 *	-0.658	0.406
管理の仕事	0.405	1.522	0.219	1.575
(事務の仕事)				
販売の仕事	-0.666	0.661	0.039	0.714
技能工・生産工程に関わる仕事	-0.168	0.455	0.034	0.507
運輸・通信の仕事	-0.413	0.881	-0.305	0.970
保安の仕事	0.037	1.749	-1.810	1.822
農・林・漁業に関わる仕事	-	-	-	-
サービスの仕事	-0.978	0.528 †	-0.653	0.602
その他	-0.363	0.516	-0.536	0.589
農林・漁業	-1.693	1.410	-2.001	1.532
鉱業・採石業、砂利採取業	-1.284	1.991	-0.186	2.107
建設業	-0.317	0.580	-0.764	0.652
(製造業)				
電気・ガス・熱供給・水道業	-22.018	7985.642	-21.010	8287.337
情報通信業	0.976	1.022	0.176	1.116
運輸業、郵便業	-0.641	0.687	-0.655	0.746
卸売業	0.531	1.021	1.565	1.116
小売業	-0.143	0.609	0.186	0.675
金融・保険業	-1.029	0.693	-0.401	0.793
不動産業、物品賃貸業	20.012	0.000	19.405	0.000
学術研究、専門・技術サービス業	-1.075	0.752	-1.367	0.870
宿泊業、飲食サービス業	-0.650	0.919	0.247	1.039
生活関連サービス業	-1.434	1.170	-0.085	1.265
娯楽業	-20.154	7906.554	-18.164	8081.361
教育、学習支援業	0.055	0.638	0.581	0.704
医療、福祉	-1.145	0.459 *	-1.078	0.533 *
複合サービス業	-1.178	0.636 †	-1.675	0.720 *
サービス業	0.040	0.558	0.751	0.642
その他	-0.654	0.650	-0.116	0.730
29人以下	1.015	1.118	1.022	1.167
30～99人	0.150	0.627	-0.126	0.732
100～299人	0.054	0.322	-0.049	0.367
300～499人	-0.294	0.347	-0.111	0.397
500～999人	-0.286	0.317	-0.341	0.359
(1000人以上)				
業務レベル	0.102	0.032 **	0.073	0.036 *
勤続年数	-0.019	0.013	-0.020	0.014
Ln(所定内時給)	0.173	0.321	0.409	0.349
(1割程度低い)				
2割程度低い	0.555	0.561	0.621	0.643
3割程度低い	1.174	0.547 *	1.543	0.620 *
4割程度低い	1.559	0.548 **	2.325	0.652 ***
5割以下	1.401	0.549 *	2.635	0.663 ***
比較対象：男性	-0.596	0.307 †	0.077	0.367
比較対象：年齢	-0.027	0.018	-0.020	0.020
比較対象：学歴(教育年数)	-0.212	0.082 *	-0.106	0.092
フルタイム			1.382	0.303 ***
仕事にともなう責任の重さ(異なる)			-1.941	0.323 ***
残業の頻度(異なる)			-0.076	0.290
他の仕事に変わる可能性(異なる)			-0.056	0.336
他の事業所への異動の可能性(異なる)			-0.230	0.325
転居をともなう転勤の可能性(異なる)			-0.928	0.447 *
勤続年数(異なる)			-0.526	0.270 †
昇進の可能性(異なる)			0.355	0.270
有期雇用			1.096	0.388 **
τ=1	-3.330	2.647	1.316	2.931
τ=2	-1.534	2.643	3.552	2.938
N		350		339
-2LL		653.453		531.744
カイ2乗		98.326 ***		196.549 ***
Nagelkerke R2乗		0.277		0.498

注1： B係数がプラスの場合、賃金格差を妥当でないと考えている度合いが強いことを示す。

注2： () は、レファレンス・グループ。

注3： ***：p<0.001、**：p<0.01、*：p<0.05、†：p<0.1。

第5-5-6図 比較対象の属性と労働条件の違い（異なる割合、%）



第6節 おわりに

1. 要約

本章では、そもそも正社員と同じ仕事をしているのはどのような非正社員なのか、そのなかで正社員との間で大きな賃金格差に直面しているのはどのような非正社員なのかを示した上で、非正社員がその賃金格差を妥当だ（妥当でない）と考える傾向があるのは、どのような状況においてなのかを明らかにした。その主要な結果を要約すると、以下のようになる。

第1に、男性ほど、若年者ほど、専門的・技術的な仕事、技能工・生産工程に関わる仕事に従事している者ほど、医療、福祉の事業を営む事業所で働く者ほど、業務の基幹性が高い者ほど、正社員と同じ仕事をする確率が高い。

第2に、非正社員と同じ仕事をしている正社員の属性は、非正社員の属性と類似している傾向がある。

第3に、年齢の高い非正社員は、正社員と同じ仕事をする確率は低い、同じ仕事をしている場合には、その正社員との間で大きな賃金格差に直面する傾向がある。その理由としては、第2の点で指摘したように、年齢の高い非正社員は年齢の高い正社員と同じ仕事をする場合が多いことなどが考えられる。他方、専門的・技術的な仕事、技能工・生産工程に関わる仕事に従事している非正社員は、正社員と同じ仕事をする確率が高いとともに、同じ仕事をしている場合の賃金格差も小さいという特徴がある。

第4に、第3の点で指摘したように、年齢が高くなるほど正社員との賃金格差が大きくなる傾向が確認されたが、必ずしも年齢が高くなるほど賃金格差を妥当でないとする傾向が強くなるわけではない。

第5に、業務レベルが高いほど、賃金格差を妥当でないとする傾向がある。

第6に、総じて、事業所における非正社員の活用実態は、個々の非正社員の意識には必ずしも強い影響を与えていない¹⁸。

第7に、「家計の足しにするため」という理由で働いている者ほど、同じ仕事をしている正社員と「仕事にともなう責任の重さ」が異なる者ほど、「転居をともなう転勤の可能性」が異なる者ほど賃金格差を妥当だと考える傾向があり、フルタイムで働いている者ほど、有期雇用の者ほど、賃金格差を妥当でないとする傾向がある¹⁹。

第8に、非正社員は、比較対象となる正社員の属性によってではなく、労働条件（自分の労働条件と正社員の労働条件の違い）に基づいて賃金格差の妥当性を判断していると考えら

¹⁸ ところで、島貫（2007）は、パートタイマーの質的基幹化が進んでいる状況においては、正社員への転換制度の存在がパートタイマーの賃金満足度にプラスの影響を与えることを示している。このような結果の違いは、島貫（2007）が（一般的な意味での）「賃金満足度」を被説明変数としていたのに対し、本章では同じ仕事をしている正社員との賃金格差の妥当性を被説明変数としていることによってもたらされた可能性が高い。実際、本章で用いたデータにおいて、正社員転換制度の有無と（一般的な意味での）「賃金満足度」との相関をみると、賃金格差の妥当性との相関よりも若干強いことが確認できる。

¹⁹ 家計補助的な理由で働く者ほど賃金格差を妥当だと考える点は永瀬（2003）と、正社員と「仕事にともなう責任の重さ」が異なる者ほど、フルタイムで働いている者ほど賃金格差を妥当だと考える点は永瀬（2003）、篠崎・石原・塩川・玄田（2003）の結果と一致する。

れる。

2. 政策的含意

本章の結果から、非正社員の処遇のあり方、正社員と非正社員との公正な処遇のあり方に関して、以下の含意が得られる。

第1に、年齢の高い非正社員ほど、同じ仕事をしている正社員との間で大きな賃金格差に直面する傾向が確認された。正社員と非正社員の公正な処遇を実現するにあたり、特に中高年非正社員の処遇の改善に力を注ぐ必要がある²⁰。

第2に、非正社員は、仕事にともなう責任が正社員と異なると、正社員との賃金格差を妥当だと考える傾向がある。このような感覚は、改正パートタイム労働法において、パートタイム労働者を類型化する際に、「業務の内容」だけでなく「責任の程度」が基準とされていることと整合的である。すなわち、この意味において、改正パートタイム労働法の規定は、非正社員の感覚に見合ったものであるといえる。

第3に、また、非正社員は、転居をともなう転勤の可能性が正社員と異なると、正社員との賃金格差を妥当だと考える傾向がある。このような感覚も、改正パートタイム労働法が、パートタイム労働者を類型化する際の基準として「人材活用の仕組みや運用など」をあげていることと整合的である。すなわち、この意味においても、改正パートタイム労働法の規定は、非正社員の感覚に見合ったものであるといえる。

第4に、他方で、有期雇用の非正社員は、無期雇用（期間の定めのない雇用）の非正社員に比べ、正社員との賃金格差を妥当でないと考える傾向がある。この点に関して、改正パートタイム労働法は、無期雇用であることを、賃金の決定その他の待遇について差別的取扱いをしてはならない「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」であることの要件としている。すなわち、改正パートタイム労働法は、有期雇用のパートタイム労働者よりも無期雇用のパートタイム労働者について、差別的取扱いの禁止という厳格な規定を設けているわけであるが、非正社員の感覚に注目するならば、（他の条件がすべて同じであれば）無期雇用の者よりも有期雇用の者の方が賃金格差に対して敏感であるといえる。もちろん、だからといって、改正パートタイム労働法の規定が不適切であるということにはならないが、今後、有期契約労働者の処遇について議論する際には²¹、この問題について十分な議論を尽くす必要がある。

第5に、総じて、フルタイムの非正社員は、パートタイムの非正社員に比べ、正社員との

²⁰ もっとも、必ずしも年齢の高い非正社員ほど賃金格差を妥当でないと考える傾向が強いというわけではない。しかし、だからといって、これらの非正社員が直面している大きな賃金格差を放置してよいということにはならないだろう。

²¹ 2010年9月、「有期労働契約研究会」が最終報告書を取りまとめ、それを受けて、2010年10月より、労働政策審議会労働条件分科会において、有期労働契約のあり方についての議論が始まっている（第82回同分科会資料によれば、2011年12月頃に「建議」が予定されている）。

賃金格差を妥当でないとする傾向が強くみられた。このことは、改正パートタイム労働法が規定する均等・均衡待遇の考え方を、パートタイム労働者だけでなく、フルタイムの非正社員にも何らかの形で適用する必要性があることを示唆している²²。

第6に、非正社員から正社員への転換制度の存在、ないし事業所における正社員登用実績は、かならずしも賃金格差に対する妥当性認識に強い影響を与えていなかった。このことは、仮に正社員転換制度、正社員登用実績があったとしても、賃金格差が妥当でない（妥当である）という感覚に変わりはないことを意味している。このような非正社員の感覚は、改正パートタイム労働法が、事業主に対し、通常の労働者と短時間労働者の均等・均衡待遇と、通常の労働者への転換を推進するための措置の（片方でなく）両方を導入するよう規定していることと整合的である²³。

第7に、「家計の足しにするため」という理由で働いている非正社員ほど、正社員との賃金格差を妥当だと考える傾向がみられた。この点については、2つの解釈があり得る。1つは、そのような理由で働いている非正社員ほど職場への貢献度が低いというものであり、もう1つは、実際には職場への貢献度は低くないが、「家計補助的な就業だから」という理由で賃金格差を受け入れてしまっている²⁴、というものである。本章での分析からいずれの解釈が正しいのかはわからないが、もし后者の側面があるとするならば、正社員と非正社員の公正な処遇を実現するにあたり、使用者だけではなく、労働者に対する啓発も必要であることを示唆している。

参考文献

奥西好夫（2008）「正社員および非正社員の賃金と仕事に関する意識」『日本労働研究雑誌』No.576，54頁～69頁。

厚生労働省（2008）「パートタイム労働法が変わりました！～平成20年4月1日施行～」（<http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/dl/tp0605-1h.pdf>）。

篠崎武久・石原真三子・塩川崇年・玄田有史（2003）「パートが正社員との賃金格差に納得しない理由は何か」『日本労働研究雑誌』No.512，58頁～73頁。

島貫智行（2007）「パートタイマーの基幹労働力化が賃金満足度に与える影響——組織内公正性の考え方をてがかりに」『日本労働研究雑誌』No.568，63頁～76頁。

²² 改正パートタイム労働法の内容について議論する過程において、労働者代表委員は、「フルタイムパートなどいわゆる呼称パートの問題を取り上げないのは問題である」と主張していたが（第68回労働政策審議会雇用均等分科会配布資料より）、その主張は受け入れられなかった。その結果、現状では、「改正パートタイム労働指針」（2007年厚生労働省告示第326号）において、「所定労働時間が通常の労働者と同じの有期契約労働者については、短時間労働者法第2条に規定する短時間労働者に該当しないが、短時間労働者法の趣旨が考慮されるべきである」と規定されるにとどまっている。

²³ 同様に、「有期労働契約研究会報告書」においても、「均衡待遇と無期化・正社員への転換との関係」について、「両者は二者択一的な関係に立つものではなく、多様な選択を可能とすることが期待されると記されている。

²⁴ たとえば、永瀬（2003）は、家計補助的に働く女性の納得度が高い理由について、「仕事を2次的に位置付ける者については、現在の非正規労働市場は納得度の高い働き方を提示している」という解釈を示している。

永瀬伸子（2003）「非正社員と正社員の賃金格差の納得性に関する分析」『国立女性教育会館
研究紀要』Vol.8, 3頁～19頁.

第6章 正社員転換のその後：賃金、教育訓練、 仕事内容などの就業状況と仕事満足度

企業は良質な人材を確保したり、非正規雇用者の就業意欲を高めたりするための1つの人事施策として、正社員登用（転換）制度を設け、活用することが多い。1章で述べているように、いま、事業所の39.5%が有期社員に、27.5%がパートに、12.8%が派遣労働者に、そして、3.3%が業務請負会社社員に登用制度を設けている。それに、制度ではないが「登用の慣行がある」、または、「他の形態を経由して正社員になれるコースがある」事業所を含めると、有期社員は71.1%、パートは66.3%、派遣労働者は56.7%、業務請負会社社員は15.5%に達している。最近3年間の実績を見ると、内部登用を行ったことがある企業は全体の7割以上を占めている。また、4分の1の企業が他企業で非正規として働いていた者を自社の正社員として採用している¹。

第1節 研究の目的と全体の構成

本章の目的は2つある。1つは、非正規雇用から正社員に転換した者(以下「転換社員」という)の転換後の就業状況を賃金、教育訓練、業務内容、職位等に分けて明らかにすることである。

「転換社員」は過去に非正規の就労経験を持つという点でそのような経験を持たない正社員(以下「一貫正社員」という)と区別される。また、非正規の経験を持つが、現時点では正社員として働いているということで、非正規の者に比べて就業条件、環境が大きく異なる可能性がある。本章では「転換社員」の就業状況が「一貫正社員」、そして、非正規雇用者と比べてどう異なっているのかをまずみる。比較対象の1つである非正規雇用者は正社員転換を希望し、かつ、週労働時間が35時間以上の者のみに限定する(以下「転換希望者」という)。これにより、正社員転換が非正規雇用者にもつ意味合いがより鮮明になることが期待される²。

正社員転換に関するこれまでの研究は、転換の割合や転換を果たした者の属性を明らかにすることに焦点をあてたものが多く(例えば、相澤・山田 2006、堀 2007、玄田 2008、小杉 2010 など)、転換後の就業状況については玄田(2009)、JILPT(2009)を除けばほとんど分析が行われていない。

玄田(2009)は学卒後に非正規雇用を経験した正社員を対象に分析を行い、正社員転換によって収入や責任の重さ、仕事の満足感などが非正規の時に比べて大きく改善されたこと、しかし、同じ「転換社員」であっても「内部転換」(転職を伴わない内部登用)か、それとも、「外

¹ 正社員登用制度・慣行の詳細な実態については1章の2節を参照されたい。

² しかし、同時に、家事・育児との両立を考える生活志向の労働者が分析から除かれることに留意する必要がある。

部転換」(転職を伴う外部採用)かで、かなり違ってくることを明らかにしている。例えば、上述のような就業改善の度合いは「外部転換」のほうがより大きい、過去の非正規就業の経験がより活かされているのは「内部転換」のほうである。しかし、年収や労働時間における有意な差は確認されていない。一方、JILPT(2009)は平成 19 年版『就業構造基本調査』の特別集計により、「転換社員」は「一貫正社員」に比べて年収も、そして、職場での訓練の受講可能性も低いことを明らかにしている。

2 つの論文は、既存の研究で必ずしも明らかにされてこなかった「内部転換」の特徴を分析し、収入や職場訓練の受講可能性が現在の就業形態のみならず、過去のキャリアにも影響されることを明らかにした点で非常に有益なものである。しかし、データの制約もみられる。例えば、玄田(2009)は正社員転換の経験者のみを分析の対象にしているため、「一貫正社員」や「転換希望者」との比較は行っていない。ネット調査であることから高学歴の者が多いなどサンプルのセレクションバイアスの問題も存在する。一方、JILPT(2009)は『就業構造基本調査』を用いた分析であるため、「内部転換」が含まれていない。

本章では玄田(2009)や小杉(2010)にならって、「内部転換」と「外部転換」を区別して両者の違いを分析する。「外部転換」については『就業構造基本調査』や『労働力調査』によりその実態を考察することができる。それに対し、「内部転換」は同様の調査からはその実態を捕捉できない。本章で用いるデータは「転換社員」を「内部転換」と「外部転換」に区別でき、かつ、一定規模のサンプルサイズを確保できる点で優れている。

本章のもう 1 つの目的は、転換された本人が自らの就業状況をどう評価するのかについて検討を行うことである。その際、仕事に対する主観的満足度を評価の指標として取り入れる。それにより、直接的には正社員転換が労働者側にもたらす効用改善の度合いを測ることができる。正社員転換そのものや転換後の就業状況を労働者本人がポジティブにとらえると、就業意欲が高まり、生産性の向上につながる可能性が高い。企業への定着状況も改善されるであろう³。したがって、仕事満足度の分析から得られた知見は、企業が今まで以上に正社員転換に力を入れるかどうかを決めるうえで一定の判断材料を提供することになる。本章では「転換社員」が仕事に不満を抱く要因についても分析を行う。就業環境のどの部分に不満があり、その部分についての実態がどうなっているのかを分析することで、転換制度をより効率的に使えることができよう。

本章では、初職、前職、現職の就業形態と入職経路をもとに、すべての分析対象を「一貫正社員」、「内部転換」、「外部転換」と「転換希望者」の 4 つのキャリア類型に分け、類型間の比較を行うことで転換後の実態を明らかにしていく。

本章の構成は以下のとおりである。まず 2 節で分析に用いるデータを概観し、「転換社員」と「転換希望者」の割合が業種、企業規模などの勤務先の属性や年齢、性別、婚姻状況、学

³ Freeman(1978)。

歴、勤続年数などの個人属性によってどう異なるのかをみる。3 節では賃金と教育訓練に焦点をあてながら転換後の就業状況を明らかにする。賃金については、第一に、キャリア類型によって賃金率に差が存在するかどうかを確認する。第二に、このような格差が学歴や勤続年数、業務内容、責任の重さをコントロールしてもなお残るかどうかをみる。第三に、「転換社員」だけを抽出して賃金率を規定する要因を詳しく調べる。第四に、賃金関数により得られた賃金率の推定値をもとに賃金カーブを描き、それによりキャリアごとの賃金率が長期にわたってどう異なるのかをみる。職場の教育訓練については、プロビット分析により OJT、Off-JT、自己啓発への援助などを受ける確率が転換の有無や本人の教育訓練への積極性などに影響されるかどうかを分析する。賃金や教育訓練以外に、この節では業務内容と職位についても若干の考察を行う。4 節では、3 節の結果を踏まえ、正社員転換と仕事満足度の関係について検討を行う。具体的には、第一に、正社員転換が高い仕事満足度につながることをまず確認し、第二に、「転換社員」の仕事満足度が「一貫正社員」のそれと比べ、有意な差があるかどうかを検討する。そして、第三には、「転換社員」の仕事不満の要因を探り、第四には、「転換社員」に限定して仕事満足度の要因分析を行うことで、彼らの満足度を高める要因と低める要因を詳細にみる。最後に 5 節では、本章の分析により明らかになった知見をまとめ、政策的インプリケーションを提示する。

第 2 節 用いるデータと基本属性

1. 用いるデータ

本章では、主に「JILPT 多様化調査」の従業員票を用いて分析を行う。分析にあたり、以下のデータ処理を行う。

まず、現職が正社員であるサンプルのうち、いったん非正規雇用者として雇われたが、その後内部登用により正社員となった者を「内部転換」とし、前職において非正規雇用者であったが、現在の企業に正社員として採用された者を「外部転換」とする。次に、残りの正社員のうち、非正規経験がないと思われる者だけを抽出して「一貫正社員」とする。非正規経験の有無については、現職に加え、初職、前職の雇用形態をみて判断する。また、転職 3 回以上のサンプルは非正規経験の有無が確認できないことから分析から除外する。最後に、現職が非正規雇用者のうち週労働時間が 35 時間以上、かつ、正社員転換を希望している者のみを抽出し、「転換希望者」とみなす。「転換希望者」と労働時間をそろえるため、「一貫正社員」と「転換社員」においても週労働時間 35 時間未満の者を除く。これで、分析に用いるすべてのサンプルはこの 4 つのキャリア類型のどちらかになる。

従業員票の有効回収サンプルサイズ 11,010 人のうち、上記の処理を行い、かつ、欠損値を除くと 6,080 人となる。さらに、60 歳以上のケースを除いた 5,872 人が本章の分析対象となる。その内訳をみると、「一貫正社員」が 4,004 人(68.2%)、「内部転換」が 866 人(14.8%)、「外

部転換」が 305 人(5.2%)、「転換希望者」が 697 人(11.9%)となる(第 6-2-1 表)。分析に用いるデータの基本属性は付表 1 のとおりである。

第 6-2-1 表 分析の対象

	N	%
一貫正社員	4004	68.2
内部転換	866	14.8
外部転換	305	5.2
転換希望者	697	11.9
Total	5872	100.0

2. 「転換社員」と「転換希望者」の割合

第 6-2-2 表により、「転換社員」および「転換希望者」の割合が業種、企業規模などの勤務先属性や年齢、性別、婚姻状況、学歴、勤続年数などの個人属性によってどう異なるのかをみる。

まず、業種でみると、「転換社員」は、「娯楽業」(44.7%)、「生活関連」(33.3%)、「医療・福祉」(33.1%)、「農林漁業」(31.3%)、「サービス」業(29.5%)、そして、「運輸・郵便」(24.9%)に多く、「情報・通信」(10.2%)、「小売業」(11.5%)、「金融・保険」(9.5%)に少ない。正社員転換は総じて、「外部転換」より「内部転換」のほうが多いが、「娯楽業」や「医療・福祉」、「サービス」業、そして、「生活関連」においては「外部転換」も少なからず存在している。

一方、「転換希望者」は「娯楽業」(23.7%)、「複合サービス」(20.2%)、「不動産・物品賃貸」(18.9%)、「教育・学習支援」(17.7%)、「情報・通信」(17.2%)、「学術研究等」(16.3%)などに多く、これらの業種では正社員転換を希望する労働者の需要に企業が追いついていない様子が見えてくる。

また、「転換社員」は企業規模が大きいほどおおむね減っていく様子が見えてくる。例えば、「内部転換」と「外部転換」は「29 人以下」でそれぞれ 20.0%、8.0%と多いのに対し、「1000 人以上」では 11.7%、3.4%とほぼ半減する。規模の大きい企業では代わりに「転換希望者」が多くなっている。しかし、「29 人以下」は「転換社員」もそして「転換希望者」も共に多いのに対し、「30-99 人」はそのいずれも少ないなど一概に言えないものもある。

第 6-2-2 表 転換社員と転換希望者の割合

	一貫正社員①	転換社員②	うち、内部 転換社員③	うち、外部 転換社員④	転換希望者⑤	Total(① +②+ ⑤)	N
業種							
農林・漁業	52.1	31.3	25.0	6.3	16.7	100.0	48
鉱業・採石業、砂利採取業	69.2	23.1	15.4	7.7	7.7	100.0	13
建設業	81.3	13.4	9.9	3.5	5.3	100.0	514
製造業	72.1	15.5	11.9	3.5	12.4	100.0	1441
電気・ガス・熱供給・水道業	79.3	12.6	11.1	1.5	8.2	100.0	135
情報通信業	72.7	10.2	7.8	2.3	17.2	100.0	128
運輸業・郵便業	66.8	24.9	21.5	3.5	8.3	100.0	289
卸売業	81.0	13.8	9.5	4.4	5.1	100.0	253
小売業	73.4	11.5	9.7	1.8	15.1	100.0	278
金融・保険業	83.2	9.5	7.6	1.9	7.3	100.0	262
不動産業・物品賃貸業	64.9	16.2	13.5	2.7	18.9	100.0	37
学術研究・専門・技術サービス業	67.9	15.8	10.0	5.8	16.3	100.0	190
宿泊業・飲食サービス業	57.3	28.1	22.5	5.6	14.6	100.0	89
生活関連サービス業	57.1	33.3	23.8	9.5	9.5	100.0	42
娯楽業	31.6	44.7	34.2	10.5	23.7	100.0	38
教育・学習支援業	65.7	16.6	12.0	4.6	17.7	100.0	350
医療・福祉業	53.9	33.1	23.0	10.1	13.0	100.0	825
複合サービス業	62.8	17.1	13.2	3.9	20.2	100.0	129
サービス業	61.1	29.5	19.9	9.6	9.4	100.0	532
公務	86.7	0.0	0.0	0.0	13.3	100.0	15
その他	59.3	24.8	18.6	6.2	15.9	100.0	226
企業規模							
29人以下	56.0	28.0	20.0	8.0	16.0	100.0	75
30—99人	70.9	19.5	11.7	7.8	9.6	100.0	385
100—299人	68.4	22.3	16.4	6.0	9.3	100.0	1607
300—499人	65.1	22.5	16.2	6.3	12.5	100.0	947
500—999人	67.3	20.1	15.7	4.4	12.5	100.0	1038
1000人以上	72.0	15.1	11.7	3.4	13.0	100.0	1665
年齢							
20歳未満	86.7	6.7	6.7	0.0	6.7	100.0	30
20—24歳	76.2	12.2	9.5	2.8	11.6	100.0	433
25—29歳	66.9	19.0	14.3	4.7	14.1	100.0	958
30—34歳	62.3	23.0	14.9	8.2	14.6	100.0	956
35—39歳	69.8	17.9	13.3	4.6	12.3	100.0	1045
40—44歳	70.7	18.8	14.1	4.8	10.5	100.0	840
45—49歳	65.8	22.5	18.0	4.5	11.8	100.0	695
50—54歳	66.7	23.4	17.8	5.6	9.9	100.0	535
55—59歳	72.1	23.2	17.6	5.5	4.7	100.0	380
性別*婚姻状況							
既婚男性	83.1	14.0	10.8	3.2	2.9	100.0	2213
未婚男性	71.5	18.1	13.4	4.6	10.5	100.0	1168
既婚女性	49.2	30.2	22.6	7.6	20.6	100.0	986
未婚女性	56.0	23.5	16.5	7.0	20.5	100.0	1490
学歴							
中卒	37.4	47.5	40.4	7.1	15.2	100.0	99
高卒	61.7	24.3	19.1	5.2	14.0	100.0	2146
短大・高専卒	59.4	24.6	17.2	7.5	16.0	100.0	1154
大卒以上	79.4	12.8	8.8	4.0	7.9	100.0	2455
勤続年数(年)							
2年未満	49.2	19.2	11.6	7.6	31.6	100.0	689
2—5年	51.7	28.2	20.2	8.0	20.2	100.0	1154
5—10年	57.9	27.9	21.9	6.0	14.2	100.0	1126
10年以上	83.9	13.5	10.2	3.2	2.6	100.0	2736

年齢階級でみると、「内部転換」は年齢が若いほど少なく、「外部転換」も「30歳台前半」を除けばほぼ同様の傾向を示している。ここでの年齢は調査時点でのもので、転換したときの年齢ではない。それを補うため本調査の事業所票を見ると、最近3年間に「転換社員」となった者の年齢は、「20歳台後半」から「30歳台前半」までが多いが、「30歳台後半」や「40歳台以上」も少なくない⁴。

性別と婚姻状況を見ると、「転換社員」の割合は既婚女性が30.2%と最も高く、次いで、未婚女性（23.5%）、未婚男性（18.1%）、既婚男性（14.0%）の順になっている。総じて「転換社員」は男性より女性に多くみられる。これは、非正規就労が男性より女性に多かったというそれまでの経緯を反映している可能性が高い。しかし、転換を希望する者も女性に多いことを考えると、多くの女性が正社員の職を希望しているが、そのような機会は必ずしも与えられておらず、女性に厳しい雇用環境がうかがえる。

「転換社員」、中でも「内部転換」は高学歴よりは低学歴に多い。しかし、「転換希望者」が多いのも低学歴のほうである。勤続年数では、「2-5年」と「5-10年」が20.2%、21.9%と多く、「2年未満」と「10年以上」で11.6%、10.2%と少ない。一方、「転換希望者」は勤続年数が短いほど多くなっている。

第3節 転換後の就業状況

1. 賃金率

(1) 賃金率の格差

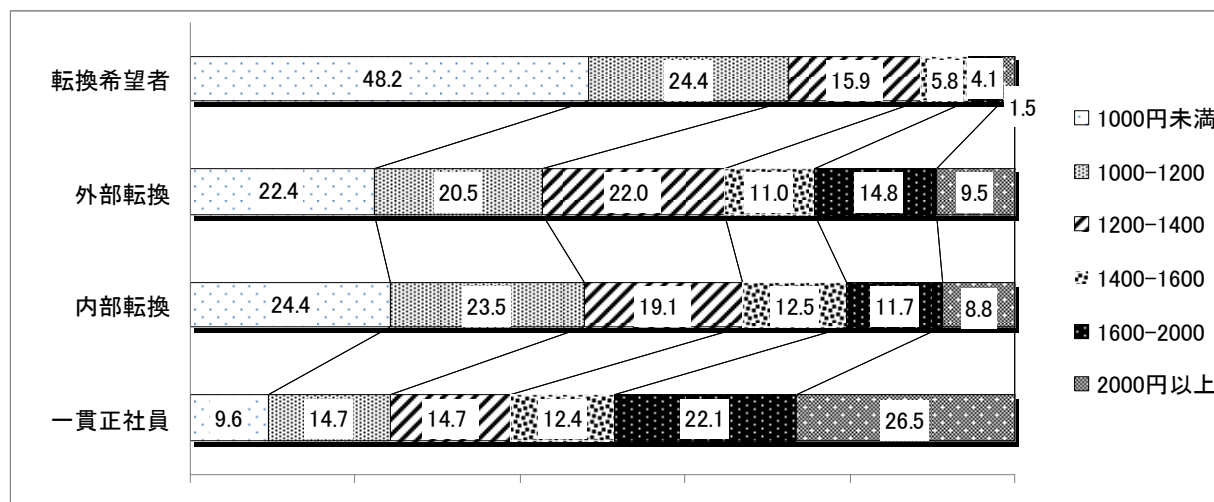
第6-3-1図は、賃金率を「1,000円未満」、「1,000-1,200円」、「1,200-1,400円」、「1,400-1,600円」、「1,600-2,000円」、「2,000円以上」の6つのカテゴリに分け、その分布をキャリア類型別に見たものである。言うまでもないが、4つの類型の中で低賃金率の者を最も多く抱えているのは「転換希望者」で、その5割弱が「1,000円未満」で働いている。それに比べると「転換社員」の賃金率は比較的高いものといえる。「1,000円未満」は「外部転換」では22.4%、「内部転換」では24.4%を占めている。代わりに、「転換希望者」にはまれな「2,000円以上」が1割近くを占めている。しかし、非正規の経験を持たない「一貫正社員」に比べればまだ開きがある。「一貫正社員」では2人に1人が「1,600円以上」の時給で働いている。

「1,000円未満」は1割弱にとどまる。「内部転換」と「外部転換」では後者の賃金率がやや高くなる。このように、賃金率はキャリア類型によって差がみられる。しかし、キャリアの4類型は学歴や勤続年数、年齢などで大きく異なっており⁵、賃金率の格差がその違いを反映している可能性は否めない。

⁴ 詳しくは、第1章の第2節を参照されたい。

⁵ 例えば、「一貫正社員」に比べると「転換社員」や「転換希望者」は低学歴で、勤続期間も短い。男性は「一貫正社員」に多く、「内部転換」と「外部転換」では後者に若者が多い。詳しくは付表1を参照されたい。

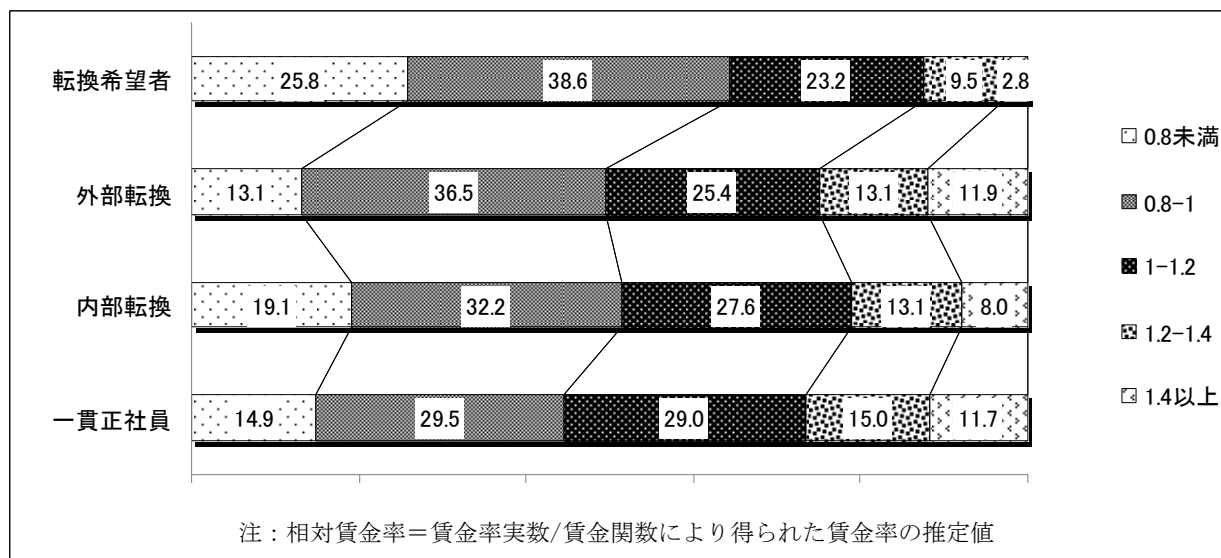
第 6-3-1 図 キャリア類型別賃金率の分布 (%)



では、同じ属性の者に比べても同様の格差が存在するのか。第 6-3-2 図は同じ属性を持つ他人に比べての賃金率の相対水準(すなわち相対賃金率)をキャリア類型別に見たものである。相対賃金率は、賃金関数(付表 2)により求められた賃金率の推定値に占める賃金率実数の割合を求め、その値を「0.8 未満」、「0.8-1」、「1-1.2」、「1.2-1.4」、「1.4 以上」の 5 つのカテゴリに分けたものである。

まず、相対賃金率が「1 未満」すなわち同じ属性の者に比べて賃金率が低い者の割合をみる。「転換希望者」では「0.8 未満」が 25.8%、「0.8-1」が 38.6%と、合わせて 64.4%が同じ属性の他人に比べて賃金率が低くなっている。「転換社員」のその割合は約 5 割で、「一貫正社員」ではさらに低い 4 割程度である。次に、相対賃金率が「1.2 以上」すなわち同じ属性の者に比べて賃金率が 2 割以上高い割合を比べる。その割合は、「転換希望者」で約 1 割、「内部転換」で約 2 割となっている。一方、「外部転換」をみると「一貫正社員」とほぼ変わらない 2.5 割くらいである。第 6-3-1 図で「外部転換」は「一貫正社員」より賃金率が低いことを確認した。しかし、その格差は少なくとも部分的には勤続年数の短さや学歴の低さ、そして年齢の若さに帰することが可能かもしれないことを第 6-3-2 図は示唆している。しかしながら、ここでは責任の重さや仕事内容の違いを考慮していない。

第 6-3-2 図 キャリア類型別相対賃金率の分布 (%)



(2) 正社員転換が賃金率に与える影響

正社員転換が賃金率に与える影響を明らかにするため、対数変換された賃金率を被説明変数とした賃金関数の推定を行う。説明変数には、キャリア類型に加え、学歴、年齢、年齢二乗、勤続年数⁶、性別、職位と業務内容、業種、企業規模、職種などを用いる。ここで個別の変数に関する説明を行う。

キャリア類型では、「一貫正社員」をベースに、「内部転換」、「外部転換」、「転換希望者」のダミー変数を作成した。学歴では「高卒」をベースに、「中卒」、「短大・高専卒」、「大卒以上」のダミー変数を作成した。一方、年齢と年齢二乗、勤続年数はいずれも実数を投入した。性別では男性の場合 1、女性の場合 0 とした。

業種では、「製造業」をベースに、「農林漁業」、「鉱業・採石等」、「建設業」、「電気・ガス・熱供給・水道」、「情報・通信」、「運輸・郵便」、「卸売業」、「小売業」、「金融・保険」、「不動産・物品賃貸」、「学術研究等」、「宿泊・飲食」、「生活関連」、「娯楽業」、「教育・学習支援」、「医療・福祉」、「複合サービス」、「公務」、「その他」などのダミー変数を作成した。企業規模では、「1000人以上」をベースに、「29人以下」、「30-99人」、「100-299人」、「300-499人」、「500-999人」のダミー変数を作成した。

職種では「事務職」をベースに、「専門・技術職」、「管理職」、「販売職」、「技能・生産職」、「運輸・通信」、「保安」、「農林漁業」、「サービス職」、「その他」などのダミー変数を作成した。職位では役職に「ついていない」をベースに、「現場リーダー」、「主任・係長クラス」、「課長クラス」、「部長クラス」、「その他」などのダミー変数を投入する。

業務内容では、「管理」、「企画」、「意思決定・判断」、「専門・スキル」、「部下・後輩の指

⁶ 勤続年数の二乗を加えて推定を行ったが有意ではなく、また、年齢との多重共線性の問題もあるので除外した。

導」、「定型」、「補助」、「連絡・調整」のそれぞれに対し、「大いに含まれる」または「ある程度含まれる」と答えた場合に1、「ほとんど含まれない」または「まったく含まれない」と答えた場合に0とした。なお、これらの変数はとくに説明がない限り以下の推定でも同様の方法で用いられる。

賃金関数の推定結果は第6-3-3表に示されているが、通常の推定と同様の結果がまず見られる。すなわち、学歴が高いほど、勤続年数が長いほど賃金率は高く、女性に比べて男性の賃金率が高い。年齢と賃金率との非線形の関係も確かめられた。業務内容では、「企画」、「意思決定・判断」、「専門・スキル」、「部下や後輩の指導」、「連絡・調整」を伴うと賃金率が高く、「補助」、「管理」の場合賃金率が低い⁷。職位では役職についていない一般社員に比べ、職位が上に行くほど賃金率も次第に高くなるという結果が得られている。職種では、「事務職」に比べ、「専門・技術職」、「管理職」の賃金率が有意に高く、「販売職」、「技能・生産職」や「運輸・通信」、「保安」の賃金率が有意に低くなる。業種では、「製造業」に比べ、「電気・ガス・熱供給・水道」、「情報・通信」、「不動産・物品賃貸」、「教育・学習支援」、「娯楽業」、「建設業」、「学術研究等」の賃金率が有意に高く、「農林・漁業」、「宿泊・飲食」、「小売業」、「医療・福祉」、「複合サービス」、「サービス業」の賃金率が有意に低くなる。また、企業規模が大きいほど賃金率も高くなる。

分析の焦点であるキャリア類型の影響を見ると、他の属性をコントロールしても「転換社員」や「転換希望者」は「一貫正社員」に比べて賃金率が有意に低くなる。係数の絶対値の値をみると、「転換希望者」が最も高く、次いで、「内部転換」、「外部転換」の順となっている。これは学歴、勤続年数などの人的資本の違いや責任の重さ、仕事内容、そして、勤務先の属性を考慮しても、非正規の者より正社員のほうが、正社員のなかでも非正規の経験を持たない者のほうがより高い賃金率で働いていることを示唆する。「内部転換」と「外部転換」では前者の賃金率がより低く、先行研究と整合的な結果が得られている。

⁷ 管理的業務が賃金にマイナスの影響を及ぼすことについては次のような解釈が考えられる。まずは、管理的業務がもたらす賃金プレミアムが、職位に反映されている可能性がある。すなわち、役職についている者が一般社員に比べて賃金が有意に高いのは、前者が管理的業務に携わる可能性が後者より高いことの影響が交わったかもしれない。実際、役職関連の変数を除いて同様の分析をしてみると、管理的業務は有意ではなくなった。さらに、業務内容の関連変数で管理的業務と類似の性質をもつ企画業務や意思決定・判断を伴う業務を分析から除くと管理的業務が有意に正の値を示していることが分かった。これは、管理的業務の影響が企画業務や意思決定・判断を伴う業務などに反映される可能性を示唆するものである。管理的業務のすべてが賃金プレミアムをもたらすわけではないことも留意すべきところである。管理職についていない一般社員だけの賃金関数を求めると、管理的業務が賃金に与える影響は有意ではなかった。

第 6-3-3 表 賃金率の分析

被説明変数:LN(賃金率)	係数値	標準誤差	
キャリア類型(一貫正社員)			
内部転換	-0.0921	0.0114	***
外部転換	-0.0351	0.0170	**
転換希望	-0.1756	0.0133	***
学歴(高卒)			
中卒	-0.1000	0.0342	***
短大・高専卒	0.0455	0.0106	***
大卒以上	0.1188	0.0091	***
年齢	0.0367	0.0030	***
年齢二乗	-0.0004	0.0000	***
勤続年数	0.0075	0.0006	***
男性	0.1076	0.0092	***
職位(ついていない)			
現場リーダー	0.0708	0.0163	***
主任・係長クラス	0.0777	0.0110	***
課長クラス	0.2272	0.0200	***
部長クラス	0.3828	0.0289	***
その他	0.1318	0.0281	***
業務内容			
管理的な業務	-0.0228	0.0089	**
企画的な業務	0.0472	0.0087	***
意思決定・判断を伴う業務	0.0324	0.0099	***
専門知識・スキルを求められる業務	0.0199	0.0107	*
部下や後輩の指導業務	0.0184	0.0091	**
定型的な業務	0.0045	0.0107	
補助的な業務	-0.0304	0.0079	***
他部署との連絡調整業務	0.0190	0.0091	**
職種(事務の仕事)			
専門的・技術的な仕事	0.0295	0.0116	**
管理の仕事	0.0876	0.0202	***
販売の仕事	-0.0311	0.0170	*
技能工・生産工程にかかわる仕事	-0.0352	0.0153	**
運輸・通信の仕事	-0.1022	0.0314	***
保安の仕事	-0.2212	0.0433	***
農林漁業にかかわる仕事	0.0756	0.0739	
サービスの仕事	-0.0333	0.0208	
その他	-0.0449	0.0197	**
業種(製造業)			
農林・漁業	-0.1127	0.0450	**
鉱業・採石業、砂利採取業	-0.0299	0.0902	
建設業	0.0486	0.0142	***
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0927	0.0244	***
情報通信業	0.0501	0.0246	**
運輸業・郵便業	-0.0209	0.0190	
卸売業	0.0135	0.0193	
小売業	-0.0597	0.0193	***
金融・保険業	-0.0048	0.0184	
不動産業・物品賃貸業	0.1883	0.0442	***
学術研究・専門・技術サービス業	0.0458	0.0210	**
宿泊業・飲食サービス業	-0.0910	0.0311	***
生活関連サービス業	0.0003	0.0429	
娯楽業	0.0756	0.0446	*
教育・学習支援業	0.0822	0.0166	***
医療・福祉業	-0.0388	0.0140	***
複合サービス業	-0.1051	0.0253	***
サービス業	-0.0366	0.0147	**
公務	0.0286	0.0662	
その他	0.0007	0.0203	
企業規模(1000人以上)			
30人未満	-0.1597	0.0341	***
30-100人	-0.1596	0.0158	***
100-300人	-0.1075	0.0097	***
300-500人	-0.0777	0.0112	***
500-1000人	-0.0670	0.0106	***
定数項	6.2387	0.0575	***
修正済決定係数	0.6276		
N	4458		

注:*, **, ***はそれぞれ10%、5%、1%水準で有意であることを示す。

(3) 「転換社員」の賃金率の要因分析

ここでは賃金率を規定する要因が「内部転換」と「外部転換」とでどう異なるのかを分析する。分析にあたり、上記と同様、(対数変換された)賃金率を被説明変数にした賃金関数を用いる。投入する説明変数もキャリア類型が除かれた以外はほぼ同じである。ただ、サンプルサイズが比較的小さいことから、職種と業種の種類を減らす。具体的には、職種では、「販売職」と「サービス職」を合わせて「販売・サービス職」とし、「技能・生産職」、「運輸・通信」、「保安」、「農林漁業」、「その他」を1つにまとめて「その他職種」とする。「専門・技術職」、「管理職」はそのまま使う。業種では、「転換社員」のサンプルが比較的多い「医療・福祉」と「サービス業」、「製造業」、「建設業」はそのまま使い、それ以外の業種はまとめて「その他業種」とする。

推定の結果は第6-3-4表に示されている。まず、性別、学歴、勤続期間、年齢、年齢二乗は「内部転換」と「外部転換」に共通して有意な影響が見られる。女性より男性、低学歴より高学歴の賃金率が有意に高いほか、勤続期間が長いほど、そして、年齢の上昇と共に賃金

第6-3-4表 賃金率の分析(キャリア類型別)

被説明変数:LN(賃金率)	内部転換社員		外部転換社員			
	係数値	標準誤差	係数値	標準誤差		
男性	0.1377	0.0233	***	0.0663	0.0399	*
学歴(高卒)						
中卒	-0.0789	0.0569		0.1407	0.1082	
短大・高専卒	0.0669	0.0260	**	0.0898	0.0427	**
大卒以上	0.1134	0.0251	***	0.1654	0.0413	***
勤続年数	0.0110	0.0016	***	0.0221	0.0030	***
年齢	0.0401	0.0080	***	0.0519	0.0157	***
年齢二乗	-0.0004	0.0001	***	-0.0007	0.0002	***
職種(事務の仕事)						
専門的・技術的な仕事	0.0703	0.0306	**	0.1509	0.0437	***
管理の仕事	0.3590	0.0444	***	0.0927	0.0891	
販売・サービスの仕事	-0.0157	0.0329		0.0339	0.0598	
その他職種	-0.0817	0.0298	***	-0.0241	0.0545	
業種(製造業)						
建設業	0.0292	0.0458		0.0717	0.0841	
医療・福祉	-0.0321	0.0348		-0.0347	0.0546	
サービス業	-0.1076	0.0358	***	-0.0740	0.0543	
その他業種	0.0121	0.0273		0.0282	0.0471	
企業規模(1000人以上)						
30人未満	-0.2578	0.0749	***	0.1878	0.1091	*
30-100人	-0.1397	0.0462	***	-0.0086	0.0607	
100-300人	-0.0883	0.0262	***	0.0107	0.0481	
300-500人	-0.0545	0.0302	*	-0.0359	0.0504	
500-1000人	-0.0284	0.0289		-0.0176	0.0537	
定数項	6.1464	0.1558	***	5.8962	0.3118	***
修正済決定係数	0.403			0.392		
N	665			245		

注:*, **, ***はそれぞれ10%、5%、1%水準で有意であることを示す。

率が上昇する。しかし、一定年齢以上では次第に賃金率が低下する。係数の絶対値の大きさからは、学歴、勤続年数、年齢の効果はいずれも「外部転換」のほうにより顕著にあらわれていることが示唆される。一方、性別による賃金率の差は「内部転換」のほうが大きい。

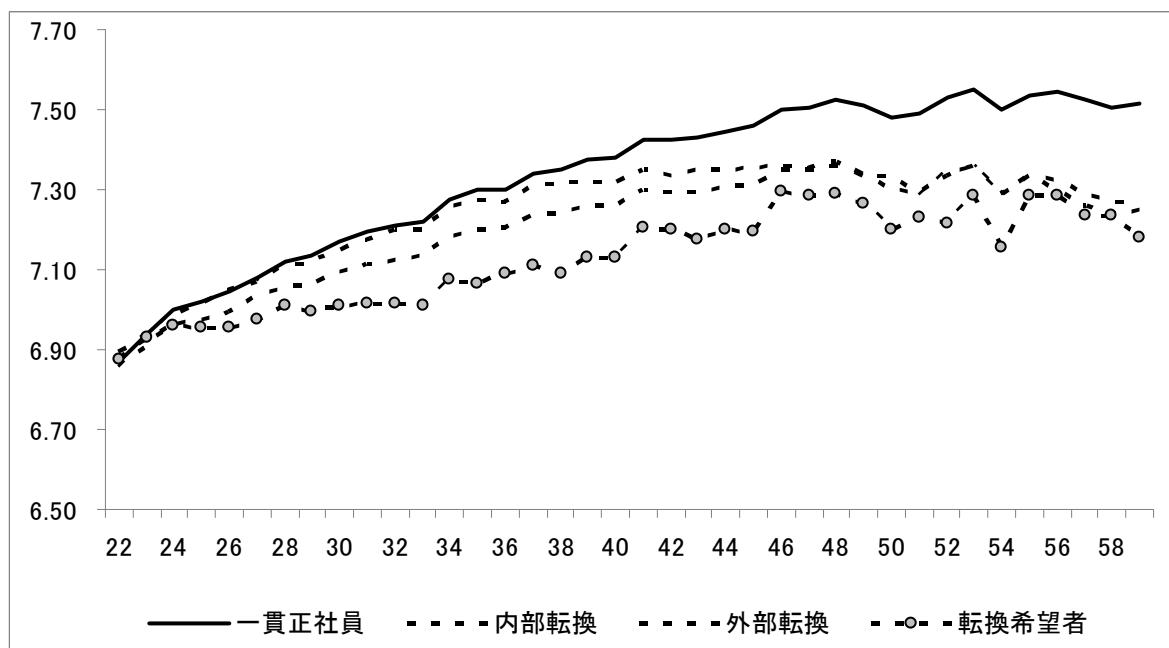
「外部転換」と「内部転換」の一番の違いは、後者の賃金率が職種や企業規模など勤務先属性の影響をより大きく受けることではないかと考える。「内部転換」では「事務職」に比べ、「専門・技術職」、「管理職」の賃金率が有意に高く、「技能・生産職」、「運輸・通信」、「保安」の賃金率が有意に低い。業種では、「製造業」に比べ、「サービス業」の賃金率がより低い。また、規模の大きい企業で働くほど賃金率が高くなる。一方、「外部転換」を見ると、職種では「専門・技術職」、企業規模では「29人以下」のみが有意な影響をもち、業種による有意な差は見られない。

(4) 賃金カーブに見るキャリア類型の差

上記の賃金関数により求められた賃金率(対数変換したもの)の推定値を年齢別に描いたのが第6-3-5図である。比較のため「一貫正社員」と「転換希望者」の賃金カーブも添える。

まず、「外部転換」の賃金率は30代前半までは「一貫正社員」とほぼ変わらないが、その後上昇スピードが緩やかになり、「一貫正社員」との賃金率の差は広がる一方にある。「内部転換」は40代半ばまでは「外部転換」に比べて賃金率が低い。しかし、40代半ば以降はその差がほぼなくなる。一方、「転換希望者」とその他類型との賃金率の差は依然として根強いものがある。

第6-3-5図 対数賃金率の推定値による賃金カーブ



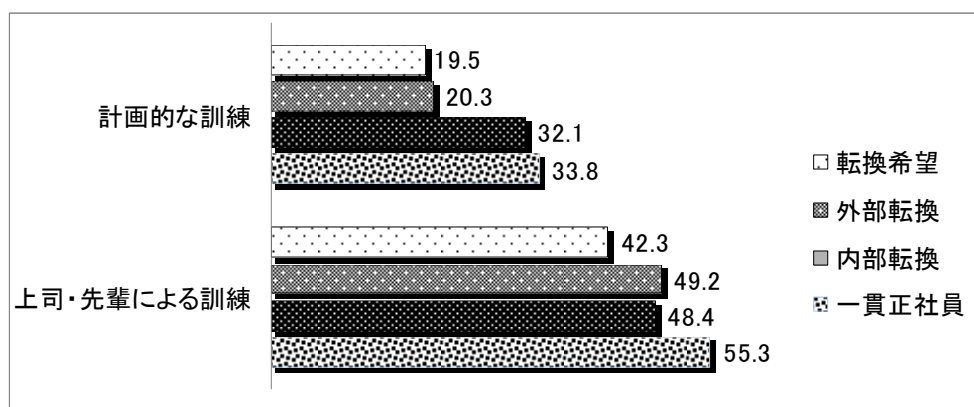
2. 職場の教育訓練

(1) 教育訓練の概要

職場の教育訓練は OJT、Off-JT、自己啓発のための支援など 3 つに大別される。以下、その受講の実態を詳しく見ていく。

第 6-3-6 図は、OJT を受ける割合をキャリア類型別に見たものである。OJT には「上司や先輩による訓練」と「計画的な訓練」の 2 種類があるが、受講割合は、前者が 52.4% と後者の 31.1% を大幅に上回っている。キャリア類型別に見ると、「上司や先輩による訓練」の受講割合は「一貫正社員」で 55.3% と最も高い。「内部転換」と「外部転換」のその割合は 48.4% と 49.2% で、「一貫正社員」に比べて 6-7 ポイント低い水準にある。「転換希望者」ではさらに低い 42.3% である。一方、「計画的な訓練」の受講割合は、「一貫正社員」(33.8%) と「内部転換」(32.1%) で高く、「外部転換」(20.3%) と「転換希望者」(19.5%) で低い。

第 6-3-6 図 OJT を受ける割合 (%)

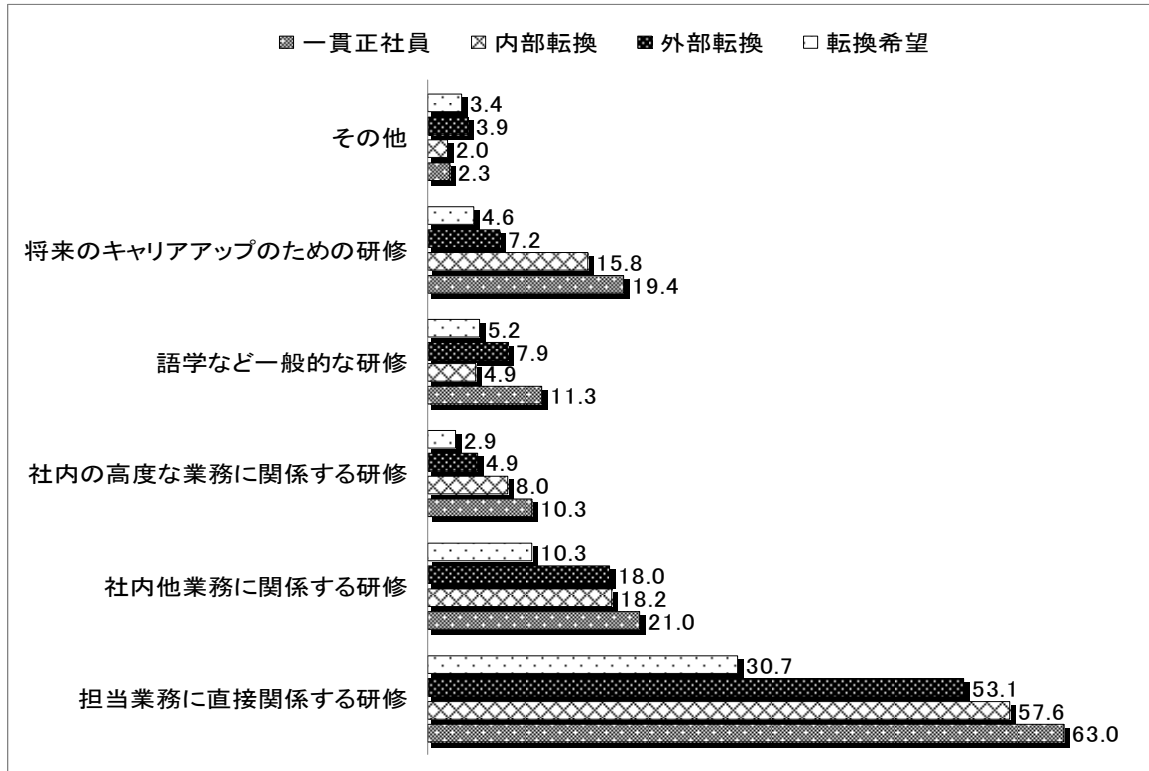


第 6-3-7 図は、職場から離れて行われる研修すなわち Off-JT についてその受講割合を見たものである。総じて、担当業務もしくは社内他業務に関係する研修の受講割合が高く、語学などの一般的な研修の受講割合は低い。いずれの受講割合も「一貫正社員」が最も高く、次いで、「転換社員」、「転換希望者」の順になっている。「内部転換」と「外部転換」では前者の受講割合がより高くなっている。両者の差は「担当業務に直接関係する研修」だけではなく、「社内の高度な業務に関係する研修」や「将来のキャリアアップのための研修」にまで及んでいる。すなわち、「内部転換」のほうがより高度でキャリア展望につながる研修を受けている。「外部転換」が「内部転換」に比べて受講割合が高いのは「語学など一般的な研修」に限る。

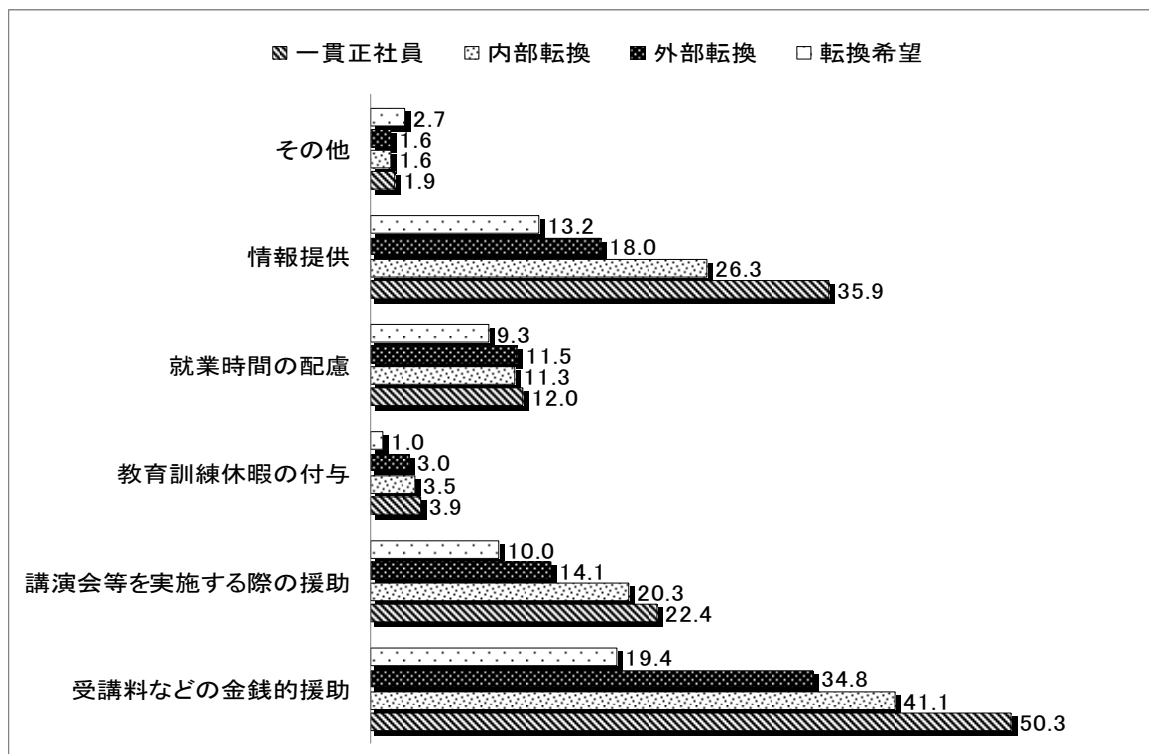
第 6-3-8 図は、自己啓発のための支援を受ける割合がキャリア類型によってどう異なるのかを見たものである。自己啓発のための支援には、金銭的な支援、時間の配慮、情報提供などが含まれるが、いずれも「転換希望者」より「転換社員」、「転換社員」より「一貫正社員」のほうが受講の割合が高い。また、「外部転換」より「内部転換」のほうが自己啓発のた

めの支援をより受けている。

第 6-3-7 図 Off-JT を受ける割合 (%)



第 6-3-8 図 自己啓発のための援助を受ける割合 (%)



これまで OJT や Off-JT の受講状況と自己啓発のための支援の実態を見てきた。第 6-3-9 表はいずれの取り組みもなされていない割合を示している。まず、いずれの OJT も受けていない割合は「一貫正社員」で 28.8%であるのに対し、「内部転換」では 31.2%、「外部転換」では 40.0%、「転換希望者」では 47.5%と次第に高まっていく。Off-JT と自己啓発のための援助でも同様の傾向が見られるが、キャリア類型間のその差は OJT より大きい。

第 6-3-9 職場の教育訓練を受けない割合 (%)

	OJT	Off-JT	自己啓発 のための援
一貫正社員	28.5	19.3	25.0
内部転換	31.2	24.4	31.8
外部転換	40.0	33.4	42.0
転換希望	47.5	55.1	57.7
Total	31.7	25.0	30.7

(2) 教育訓練の受講に与えるキャリアの影響

以上より、職場の教育訓練を受ける可能性はキャリア類型によって異なることが分かった。その違いは他の要因をコントロールした後も残るのか。以下、OJT、Off-JT、自己啓発のための支援のそれぞれについて、いずれかの訓練を受ける場合に 1、そうでない場合に 0 とするプロビット分析を行い、キャリア類型と訓練との関係を明らかにする。

企業側には、教育訓練による期待収益が高い者に優先的に受けさせようとするインセンティブが働く。そのため、訓練投資の回収期間が長い者（例えば、若年者、男性など）や訓練の効果がより現れそうな者（例えば、高学歴者）が訓練の対象として選ばれる可能性が高い。分析では学歴、年齢と勤続年数、性別などを説明変数に加えその影響をコントロールする。また、訓練の受講が職場の属性に影響されると考え、職種、業種、企業規模をも付加する。

推定結果は第 6-3-10 表に示されている。まず、男性ダミーと年齢は OJT、Off-JT と自己啓発への援助のいずれにおいても有意な影響をもち、男性であるほど、年齢が若いほどこれらの訓練を受ける確率は高くなることが示された。分析の焦点であるキャリア類型についてみると、「一貫正社員」に比べて「外部転換」と「転換希望者」は訓練を受ける確率が有意に低い。限界効果の値を見ると、「転換希望者」は「一貫正社員」に比べて、OJT を受ける確率は 13.6%、Off-JT を受ける確率は 27.5%、そして、自己啓発のための援助を受ける確率は 24.2%低くなる。「転換希望者」ほどではないが、「外部転換」が訓練を受ける確率も 7-10%程度有意に低くなる。一方、「内部転換」は「一貫正社員」に比べても有意な差は見られない。学歴では、Off-JT の受講確率は高卒に比べて中卒のほうが低く、自己啓発のための支援を受ける確率は高卒に比べて大卒以上のほうが高い。

第 6-3-10 表 教育訓練を受ける要因の分析(プロビット分析)

	OJT			Off-JT			自己啓発のための支援		
	係数	標準誤差	限界効果	係数	標準誤差	限界効果	係数	標準誤差	限界効果
男性ダミー	0.2178	0.0465 ***	0.0778	0.2677	0.0494 ***	0.0841	0.1906	0.0467 ***	0.0685
年齢	-0.0261	0.0028 ***	-0.0093	-0.0136	0.0030 ***	-0.0042	-0.0074	0.0029 **	-0.0026
勤続年数	0.0012	0.0031	0.0004	0.0031	0.0034	0.0009	0.0086	0.0032 ***	0.0031
キャリア類型(一貫正社員)									
内部転換	0.0496	0.0579	0.0175	-0.0268	0.0616	-0.0084	-0.0047	0.0577	-0.0017
外部転換	-0.2137	0.0841 **	-0.0789	-0.2655	0.0880 ***	-0.0888	-0.2644	0.0841 ***	-0.0989
転換希望	-0.3642	0.0657 ***	-0.1362	-0.7668	0.0677 ***	-0.2750	-0.6331	0.0662 ***	-0.2423
学歴(高卒)									
中卒	0.0325	0.1454	0.0114	-0.3597	0.1458 **	-0.1238	-0.1222	0.1439	-0.0448
短大・高専卒	-0.0383	0.0531	-0.0137	0.0089	0.0564	0.0027	-0.0248	0.0533	-0.0089
大卒以上	-0.0326	0.0473	-0.0116	0.0275	0.0506	0.0085	0.1110	0.0479 **	0.0395
Log likelihood	-3175.141			-2707.665			-3076.632		
N	5378			5378			5378		

注:職種(10)、業種(21)、企業規模(6)をコントロールした推定結果である。*、**、***はそれぞれ10%、5%、1%水準で有意であることを示す。

(3) 本人の積極性と教育訓練の受講状況

職場での訓練を受けるかどうかは、それを提供する企業側の意思で決まる部分が多い。しかし、能力開発に対する労働者側の態度や積極性も訓練の受講有無を決める一因として考えられる。上の分析で「外部転換」や「転換希望者」は訓練を受ける確率が有意に低いことが確認された。しかし、それは彼らが訓練に積極的に取り組まなかった結果かもしれない。実際、第 6-3-11 表を見ると、「転換希望者」と「外部転換」は「内部転換」や「一貫正社員」ほど訓練に積極的ではない。したがって、本人の積極性をコントロールしても第 6-3-10 表と同様の結果が得られるかどうかを検討する必要がある。

第 6-3-11 表 能力開発への本人の取り組み

	単位: %			
	積極的	あまり	まったく	Total
一貫正社員	40.0	49.1	10.9	100.0
内部転換	40.3	48.0	11.6	100.0
外部転換	35.1	48.1	16.8	100.0
転換希望	34.1	44.6	21.4	100.0
Total	39.1	48.4	12.5	100.0

そこで、能力開発に「積極的に取り組んでいる」をベースに、「あまり取り組んでいない」、「まったく取り組んでいない」の2つのダミー変数を作成し、それを第 6-3-10 で用いた説明変数に加え、再推定を行った。第 6-3-12 表はその結果である。まず、訓練におけるキャリア類型間の差は本人の積極性をコントロールしてもなお存在することが示されている。そして、新たに加わった2つのダミー変数を見ると、いずれも有意で負の影響をもち、訓練に積極的でないほど受講の確率が低いことが示唆された。しかしながら、両者の因果関係はこの分析からは必ずしも明らかになっていない。すなわち、訓練に積極的ではないから受講の確率が低いのか、それとも、そもそも受講の確率が低いから積極的でなくなったのかは分からない。

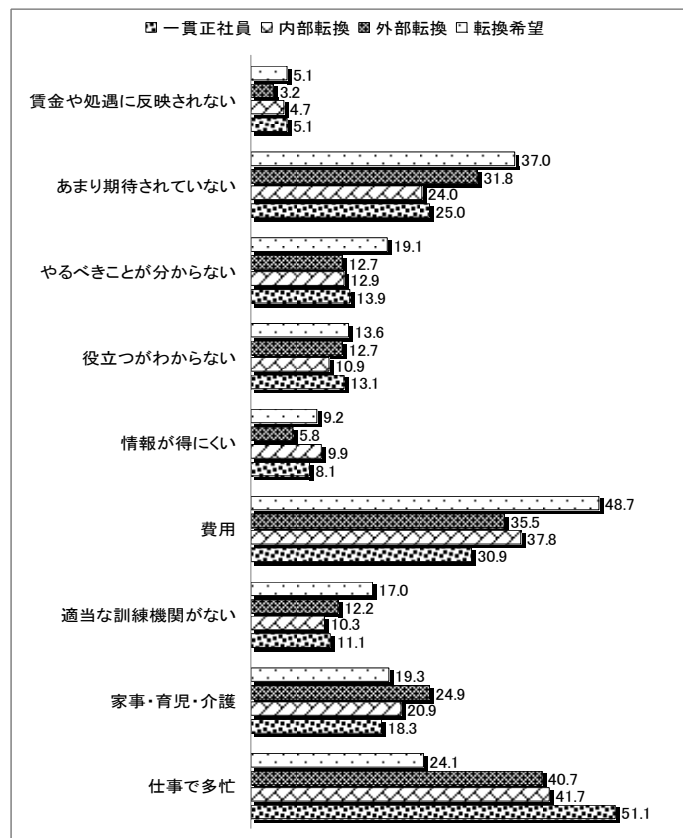
第 6-3-12 表 教育訓練を受ける要因の分析(プロビット分析、本人の積極性考慮)

	OJT			Off-JT			自己啓発のための支援		
	係数	標準誤差	限界効果	係数	標準誤差	限界効果	係数	標準誤差	限界効果
男性ダミー	0.1841	0.0481 ***	0.0651	0.2237	0.0516 ***	0.0684	0.1445	0.0486 ***	0.0513
年齢	-0.0264	0.0030 ***	-0.0093	-0.0131	0.0032 ***	-0.0039	-0.0070	0.0030 **	-0.0025
勤続年数	0.0036	0.0032	0.0013	0.0039	0.0036	0.0012	0.0105	0.0034 ***	0.0037
キャリア類型(一貫正社員)									
内部転換	0.0350	0.0600	0.0122	-0.0798	0.0644	-0.0246	-0.0303	0.0601	-0.0108
外部転換	-0.2201	0.0865 **	-0.0807	-0.2183	0.0923 **	-0.0705	-0.2232	0.0872 **	-0.0822
転換希望	-0.3411	0.0681 ***	-0.1264	-0.7648	0.0707 ***	-0.2703	-0.6323	0.0691 ***	-0.2406
能力開発への本人の積極性(積極的)									
あまり	-0.2689	0.0418 ***	-0.0944	-0.2015	0.0458 ***	-0.0609	-0.2461	0.0425 ***	-0.0869
全く	-0.7097	0.0619 ***	-0.2698	-0.8796	0.0643 ***	-0.3136	-0.8427	0.0634 ***	-0.3217
学歴(高卒)									
中卒	0.0496	0.1533	0.0172	-0.2218	0.1551	-0.0721	-0.0657	0.1515	-0.0235
短大・高専卒	-0.0315	0.0550	-0.0111	-0.0034	0.0592	-0.0010	-0.0248	0.0556	-0.0088
大卒以上	-0.0560	0.0488	-0.0197	-0.0294	0.0528	-0.0089	0.0817	0.0497	0.0288
Log likelihood	-2974.436			-2477.559			-2844.685		
N	5168			5168			5168		

注:職種(10)、業種(21)、企業規模(6)をコントロールした推定結果である。*、**、***はそれぞれ10%、5%、1%水準で有意であることを示す。

第 6-3-13 図は能力開発に積極的に取り組まない理由を見たものである。比較的多かったのは、「仕事が多忙で時間が取れない」(46.7%)、「費用がかかる」(34.4%)、「職業能力を高めることについて職場からあまり期待されていない」(26.8%) などである。キャリアの類型別にみると、「一貫正社員」では仕事の多忙による時間的余裕のなさを、「転換希望者」では訓練にかかる費用と職場から期待されていないことをあげる者が比較的多い。「外部転換」でも職場からの期待があまりないことをあげる者が多いが、家事・育児・介護などのため時間的余裕がないことをあげる者も少なからず存在する。

第 6-3-13 図 能力開発に積極的に取り組まない理由(%)



要するに、「転換社員」や「転換希望者」は時間的・経済的余裕のなさや企業の期待の薄さから能力開発に積極的に取り組んでいない者が多く、必ずしもその必要性を認識しないわけではない。ちなみに、能力開発に積極的に取り組んでいる者のうち、その理由として「将来の転職やキャリアアップ」をあげる者の割合は、「一貫正社員」(25.1%)や「内部転換」(26.4%)に比べ、「外部転換」(40.2%)や「転換希望者」(44.4%)のほうが高い。

3. その他

第6-3-14表は、業務内容をキャリア類型別に見たものである。それで見ると、「管理」、「企画」、「意思決定・判断」、「専門・スキル」、「部下・後輩の指導」は、「転換希望者」→「転換社員」→「一貫正社員」の順に高くなっている。一方、「補助」は「転換希望者」で最も高く、「一貫正社員」で最も低くなっている。総じて「転換社員」は「転換希望者」に比べてより高度な業務についている。その傾向は内部から転換された者により顕著にあらわれている。

第6-3-14表 キャリア類型別の業務内容

	単位:%				
	一貫正社員	内部転換	外部転換	転換希望者	全体
管理的業務	67.5	61.5	58.5	38.3	62.8
企画的な業務	53.1	44.0	37.1	23.2	47.4
意思決定・判断を伴う業務	76.9	72.1	68.0	52.1	72.8
専門知識・スキルを求められる業務	85.6	81.8	79.1	66.8	82.5
部下や後輩の指導業務	66.9	63.5	56.7	35.3	62.2
定型的な業務	84.6	87.9	88.3	86.9	85.5
他の従業員の補助的な業務	59.2	64.8	70.1	77.7	62.7
社内の他部署との連絡・調整業務	75.5	70.4	72.8	52.6	71.9

注:「あなたの仕事には、次のような業務がどの程度含まれますか」という質問で、それぞれの業務について、「大いに含まれる」、「ある程度含まれる」を選んだ場合に当該業務が含まれるものと見なし、「ほとんど含まれない」、「まったく含まれない」を選んだ場合には当該業務が含まれないものと見なした。

第6-3-15表は、役職についている割合をキャリア類型別にみたものである。「一貫正社員」を除けば、総じて役職についている者よりはついていない者のほうが多く、「転換希望者」では実に9割以上の者が何の役職にもついていない。「転換社員」のその割合は6割程度で、「転換希望者」に比べて比較的多くの者が役職についているといえよう。しかし、「課長」以上が少なく、昇進が「主任・係長」でほぼ止まっている様子がうかがえる。

第6-3-15表 昇進の割合

	単位:%				
	一貫正社員	内部転換	外部転換	転換希望者	全体
ついていない	48.1	62.6	64.9	93.4	56.4
現場のリーダー	5.9	9.7	6.6	4.5	6.3
主任・係長クラス	26.5	17.4	20.9	1.0	21.9
課長クラス	13.9	5.4	4.3	0.3	10.5
部長クラス	3.8	1.6	0.3	0.0	2.9
その他	1.8	3.3	3.0	0.7	2.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

第4節 転換後の仕事に対する満足度

前節では転換後の就業状況を「一貫正社員」と「転換希望者」のそれぞれと比べてみた。その結果、「転換社員」は正社員転換を希望しながらいまだに非正規雇用についている者に比べ、賃金や教育訓練、業務内容、昇進などにおいて全般的に有利な立場にあることが分かった。しかし、同じ正社員でも非正規就労の経験を持たない「一貫正社員」に比べると状況は変わってくる。両者は賃金率においてまず有意な差が見られる。本章では週労働時間が35時間以上の者だけを分析の対象にしている。したがって、賃金率の差はそのまま収入の格差につながるものとしてとらえられよう。「一貫正社員」との賃金または収入格差は「外部転換」より「内部転換」により顕著にあらわれている。しかし、教育訓練の受講における「一貫正社員」との有意な差は「外部転換」のみに確認されており、「内部転換」には「一貫正社員」とほぼ同様の訓練が施されている実態が浮上した。このような状況に鑑み、本節では正社員転換が仕事満足度に与える影響を分析する。

1. 仕事満足度の概要

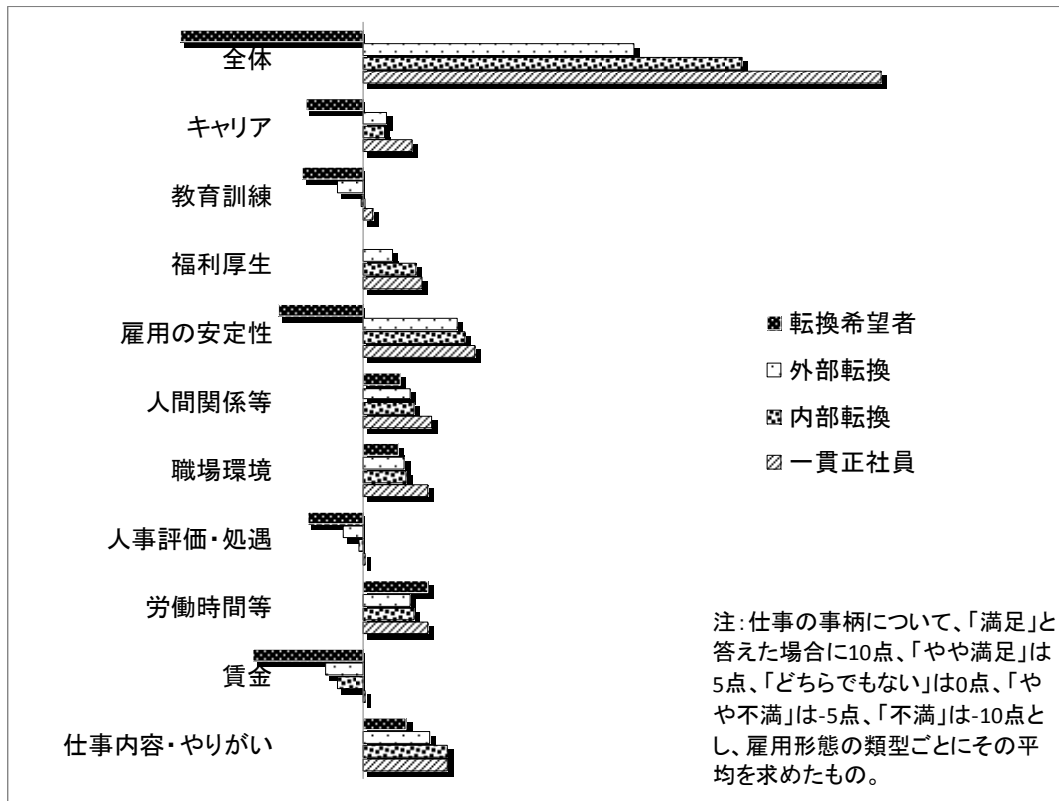
まず、第6-4-1表より仕事全体に対する満足度を見てみよう。それで見ると、仕事全体について、約5割が「満足」か「やや満足」、約3割が「どちらでもない」、残りの2割が「不満」か「やや不満」である。キャリア類型別に見ると、仕事全体に満足する(「満足」+「やや満足」)割合は「一貫正社員」と「内部転換」で約5割と高いのに対し、「外部転換」と「転換希望者」ではそれぞれ約4割、3割と低い。一方、不満を抱えている割合(「不満」+「やや不満」)は、「転換希望者」で3割強と最も高い。次いで、「転換社員」が2割弱、「一貫正社員」が1割強となっている。

本調査では、仕事全体に対する満足度に加え、仕事内容・やりがい、賃金、労働時間、人事評価・処遇のあり方、職場環境、職場の人間関係、雇用の安定性、福利厚生、職場訓練・能力開発のあり方、キャリアなど11の項目についても満足度の度合いをたずねている。いずれも「満足」、「やや満足」、「どちらでもない」、「やや不満」、「不満」の5つの選択肢から1つを選ぶというものである。

第6-4-1表 仕事全体に対する満足度

	単位:%					Total
	不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	
一貫正社員	3.7	12.3	28.6	43.9	11.5	100.0
内部転換	5.2	14.1	29.2	41.7	10.0	100.0
外部転換	5.9	13.5	37.0	34.0	9.6	100.0
転換希望者	12.2	23.9	30.8	28.5	4.6	100.0
Total	5.0	14.0	29.4	41.2	10.3	100.0

第 6-4-2 図 仕事の具体的な内容に対する満足度得点



第 6-4-2 図は、上記の 11 の項目について、「満足」10 点、「やや満足」5 点、「どちらでもない」0 点、「やや不満」-5 点、「不満」-10 点と得点化し、それぞれの平均を類型別に見たものである。まず満足度得点の合計を見ると、「一貫正社員」が 19.9 点と最も高く、次いで、「内部転換」が 14.5 点、「外部転換」が 10.4 点、「転換希望者」が -7.0 点、の順になっており、第 6-4-1 表と整合的な結果がまず得られた。

個別の項目に注目すると、「外部転換」は 11 の項目のすべてにおいて満足度得点が「一貫正社員」より低く、教育訓練や賃金、仕事内容・やりがい、人事評価・処遇、福利厚生などは「内部転換」よりも低くなっている。一方、「内部転換」は少なくとも仕事内容ややりがい、福利厚生における得点は「一貫正社員」のそれとほぼ変わらない状況にある。

2. キャリア類型と仕事満足度の関係

キャリア類型と仕事満足度の関係を明らかにするために、満足度の合計得点を被説明変数とする OLS 推定を行う⁸。説明変数には、「一貫正社員」をベースに、「内部転換」、「外部転換」、「転換希望者」をまず投入する。それに年齢、年齢二乗、学歴、男性ダミー、既婚ダミーな

⁸ 仕事満足度の要因分析では、満足度変数が順序尺度であることから順序プロビット分析を行うことが多いが、本章では連続変数である満足度得点を被説明変数に OLS 推定を行うことで、より頑健な推定結果が得られることがまず期待される。加えて、「転換社員」を一貫正社員と転換希望者の両方と比較するには、係数値の大きさだけでそのような比較が容易にできる OLS 推定のほうがより適している。

どの個人属性を表す変数と、職種、業種、企業規模などの勤務先の属性を表す変数を加え、これらの影響をコントロールしてもキャリアの類型間で仕事満足度に差が存在するのを見る。

推定結果は第 6-4-3 表のとおりである。上述のような属性をコントロールしても「転換希望者」や「転換社員」は「一貫正社員」に比べて仕事に満足する確率が有意に低いことが示された。「転換希望者」は係数の絶対値も十分大きく、他の類型に比べ仕事に不満を抱く可能性が最も高いことが示唆される。「転換社員」では「内部転換」より「外部転換」のほうが不満の可能性が若干高くなっている。

ほかの変数を見てみよう。個人属性を表す変数では、「高卒」に比べて「中卒」、女性に比べて男性の満足度が有意に低く、既婚者に比べて未婚者の満足度がより低い。年齢と年齢の二乗は共に有意な結果を持ち、年齢の増加と共に満足度は下がるが、一定年齢以上になると満足度が上がっていくことが示されている。職種では、「事務職」に比べ、「管理職」の満足度が有意に高く、「技能・生産職」の満足度が有意に低い。「販売職」も 10%水準ではあるが、「事務職」に比べて満足度が低い。また、企業規模が小さいほど満足度も有意に低くなる。業種では、「製造業」に比べ、「建設業」、「電気・ガス・熱供給・水道」、「情報・通信」、「不動産・物品賃貸」、「教育・学習支援」で満足度がより高く、「運輸・郵便」、「小売業」、「宿泊・飲食」、「サービス業」で満足度がより低くなっている。

第 6-4-3 表 仕事満足度の分析 (OLS) - 正社員転換の影響

	係数値	標準偏差	
キャリア類型(一貫正社員)			
内部転換	-3.3729	1.5621	**
外部転換	-5.0811	2.3808	**
転換希望	-25.8700	1.6991	***
学歴(高卒)			
中卒	-13.5663	5.0852	***
短大・高専卒	-1.7642	1.5059	
大卒以上	0.3347	1.2567	
男性ダミー	-4.3835	1.2767	***
既婚ダミー	5.5041	1.1928	***
年齢	-2.4005	0.4145	***
年齢二乗	0.0274	0.0053	***
職種(事務の仕事)			
専門的・技術的な仕事	0.1151	1.5395	
管理の仕事	12.5651	1.9359	***
販売の仕事	-4.0561	2.3569	*
技能工・生産工程にかかわる仕事	-8.6174	2.1096	***
運輸・通信の仕事	-2.7587	4.3757	
保安の仕事	-7.4163	6.0844	
農林漁業にかかわる仕事	-13.4557	10.782	
サービスの仕事	-0.9248	2.8957	
その他	-5.9712	2.7627	**
企業規模(1000人以上)			
30人未満	-10.1079	4.6955	**
30-100人	-16.2253	2.2464	***
100-300人	-12.5596	1.3628	***
300-500人	-7.2363	1.5798	***
500-1000人	-2.3949	1.5125	
業種(製造業)			
農林・漁業	2.836	6.2794	
鉱業・採石業、砂利採取業	15.2022	12.7737	
建設業	8.112	2.0122	***
電気・ガス・熱供給・水道業	15.2416	3.5005	***
情報通信業	6.9489	3.487	**
運輸業・郵便業	-7.0629	2.6808	***
卸売業	3.1169	2.7562	
小売業	-5.4721	2.7275	**
金融・保険業	-0.1155	2.6028	
不動産業・物品賃貸業	13.8854	6.3608	**
学術研究・専門・技術サービス業	4.1789	2.9729	
宿泊業・飲食サービス業	-10.6374	4.4	**
生活関連サービス業	-0.8384	6.072	
娯楽業	-0.2954	6.2156	
教育・学習支援業	12.6866	2.3413	***
医療・福祉業	-2.4965	1.9765	
複合サービス業	1.1192	3.614	
サービス業	-5.7537	2.0769	***
公務	0.2655	9.7584	
その他	-0.9322	2.8898	
定数項	74.4325	7.8314	***
修正済決定係数	0.1407		
N	4424		

注: *, **, ***はそれぞれ10%、5%、1%水準で有意であることを示す。

3. 「転換社員」の仕事不満の要因

以上の分析から、「転換社員」の仕事満足度は「転換希望者」に比べて高いが、「一貫正社員」に比べると有意に低いことが明らかになった。では、「転換社員」は何故に「一貫正社員」に比べて満足度が低いのか。「転換社員」の仕事不満の要因を明らかにするため、上述の第6-4-3表の説明変数に賃金、教育訓練、業務内容、職位の変数をそれぞれ加えて再推定を行う。変数を追加したことで「内部転換」または「外部転換」の有意性が変わるかどうかを見てみよう。推定の結果は第6-4-4表に示されている。

まず賃金変数を加えたモデル1の推定結果を見てみよう。ここでは賃金変数として絶対賃金率と相対賃金率の両方を投入した。仕事満足度は賃金の絶対水準のみならず、他人に比べての相対水準にも依存するからである(Clark and Oswald 1996)。その結果、「転換希望者」のみが有意な影響を持ち、「転換社員」と「一貫正社員」との有意な差は確認されなくなった。「転換社員」の相対的に低い仕事満足度は「一貫正社員」に比べて低い賃金に起因することを示唆する結果である。

モデル2はOJT、Off-JT、自己啓発のための支援の有無など3つのダミー変数を投入し、推定を行ったものである。「一貫正社員」と比べると、「転換希望者」は1%水準で満足度が有意に低く、「内部転換」も10%水準であるが満足度が低くなっている。一方、「外部転換」は有意ではない。彼らにとって職場での訓練が仕事不満につながるもう1つの要因として浮上した。モデルの改善度は賃金変数を加えたモデル1より高くなっている。

モデル3は7つの業務内容に関するダミー変数を投入して推定を行った結果である。「企画」や「連絡・調整」を含むと高い満足度につながり、逆に、「補助」に従事すると不満につ

第6-4-4表 仕事不満の要因

	モデル1(賃金変数を追加)		モデル2(教育訓練変数を追加)		モデル3(業務内容変数を追加)		モデル4(職位変数を追加)	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
キャリア類型(一貫正社員)								
内部転換	-0.2803	1.6110	-2.7887	1.4749 *	-3.1263	1.5619 **	-2.8971	1.5717 *
外部転換	-3.5310	2.3870	-0.9465	2.2543	-3.3423	2.3890	-4.5580	2.3826 *
転換希望者	-19.6801	1.8909 ***	-17.2028	1.6535 ***	-22.4787	1.7561 ***	-24.9113	1.7486 ***
賃金								
LN(賃金率)	12.6966	6.9928 *						
LN(賃金率/予測賃金率)	14.8677	7.0967 **						
教育訓練								
OJT			12.0122	1.1167 ***				
Off-JT			9.3418	1.3201 ***				
自己啓発のための支援			13.7087	1.1943 ***				
業務内容								
管理的業務					0.3896	1.2431		
企画的な業務					7.0946	1.2298 ***		
意思決定・判断を伴う業務					0.7035	1.4126		
専門知識・スキルを求められる業務					1.5816	1.5216		
部下や後輩の指導業務					1.2972	1.2409		
定型的な業務					2.5071	1.5133 *		
他の従業員の補助的な業務					-4.5171	1.1296 ***		
社内の他部署との連絡・調整業務					3.4728	1.2899 ***		
職位								
現場のリーダー							-0.9309	2.2219
主任・係長クラス							3.0837	1.4620 **
課長クラス							4.9878	2.7664 *
部長クラス							15.4060	4.0432 ***
その他							6.1190	3.9393
修正済決定係数	0.1754		0.2344		0.1521		0.1434	
N	4424		4424		4372		4424	

注1: *, **, ***はそれぞれ10%、5%、1%水準で有意であることを示す。

なかりやすいことが示されている。「内部転換」ダミーと「外部転換」ダミーに注目すると、前者は5%水準で有意で、係数の値も第6-4-3表のそれと大差ないのに対し、後者は有意な結果が得られていない。「外部転換社員」は「一貫正社員」に比べて比較的低位の業務につき、それが彼らの仕事不満につながることを示唆された。

最後に、職位ダミーを加えたモデル4を見てみよう。「転換社員」ダミーは係数の絶対値が若干小さくなり、有意水準も低下したが大きい変化は見られない。職位の影響は賃金や教育訓練、業務内容ほど仕事満足度に影響しないかもしれない。

4. 「転換社員」の仕事満足度を規定する要因

ここでは、「内部転換」と「外部転換」のそれぞれにおいて満足度を高める要因と不満につながる要因を詳しくみる。被説明変数はこれまでと同様満足度得点である。

説明変数についてこれまでと変わった点をあげる。まず、絶対賃金率と相対賃金率は対数変換を行い、それを五分位にした。レファレンスグループはいずれも第1五分位である。職種では「事務職」をベースに、「専門・技術職」、「管理職」、「事務職」、「販売・サービス職」、「その他職種」（「技能・生産職」、「運輸・通信」、「保安」、「農林漁業」、「その他」など）を用いる。業種では「製造業」をベースに、「建設業」、「医療・福祉」、「サービス業」、「その他職種」を用いる。

分析に用いたサンプルの記述統計量は第6-4-5表に示されている。まず、「内部転換」についてみる。満足度得点は絶対賃金率が高いほど高い。なかでも「1分位」、「5分位」とその他中間所得層との差は大きい。相対賃金率も絶対賃金率とほぼ同様の傾向を示しているが、「1分位」の得点が特に低い。教育訓練の変数ではいずれも訓練「あり」と「なし」との得点の差は大きい。学歴では「中卒」で-1.2点と低く、「短大・高専卒」で21.7点と高い。「高卒」と「大卒以上」はいずれも12.3点である。また、女性の得点は19.6点と、男性の2倍以上となっている。年齢と満足度得点の間にははっきりとした傾向が見られない。婚姻状況では「未婚」より「既婚」の得点が若干高い。職種では「事務職」で19.5点と最も高く、次いで、「専門・技術職」（16.9点）、「管理職」（16.1点）、「販売・サービス職」（12.3点）、「その他職種」（1.6点）の順になっている。業種では、製造業に比べ、「建設業」（28.0点）、医療・福祉（16.3点）、その他業種（16.6点）がより高く、「サービス業」（2.5点）がより低くなっている。

次に、「外部転換」についてみる。絶対賃金率では「1分位」で-7.0点と最も低く、その後次第に高くなり、「4分位」で20.0点とピークを迎えるが、「5分位」では19.0点と若干下がる。一方、相対賃金率を見ると仕事満足度と線形の関係にあるようには見えない。教育訓練では「内部転換」と同様、訓練「あり」の得点が「なし」を上回っている。学歴では低学歴に比べ高学歴の得点が高い。また、「男性」より「女性」、「未婚」より「既婚」のほうが満足度の得点が高い。職種では、「内部転換」と異なり、「管理職」が21.8点と最も高く、「販

売・サービス職」が6.3点と最も低くなっている。業種で得点が最も高いのは「建設業」で、最も低いのは「サービス業」である。これは「内部転換」と共通するところである。しかし、「製造業」の得点は飛びぬけて低いのは「内部転換」と違うところである。

第6-4-5表 記述統計

	内部転換			外部転換		
	平均	標準偏差	N	平均	標準偏差	N
LN(絶対賃金率)						
第1五分位	7.1	31.0	72	-7.0	34.5	22
第2五分位	11.9	38.8	143	3.8	35.7	43
第3五分位	14.1	33.3	178	10.6	32.2	79
第4五分位	13.9	34.3	162	20.0	30.6	60
第5五分位	24.9	31.5	88	19.0	37.5	34
LN(相対賃金率)						
第1五分位	0.2	32.0	115	11.0	33.3	29
第2五分位	15.4	33.9	110	5.3	36.1	48
第3五分位	16.0	35.6	149	10.3	34.5	53
第4五分位	17.8	33.7	149	8.3	32.0	54
第5五分位	20.1	34.6	120	20.8	34.2	54
OJT						
なし	6.2	33.9	208	1.3	31.9	103
あり	18.1	34.4	435	19.0	34.1	135
Off-JT						
なし	2.6	32.8	161	4.4	35.1	83
あり	18.2	34.4	482	15.0	33.2	155
自己啓発のための支援						
なし	0.0	34.9	227	-1.8	30.7	112
あり	22.1	31.9	416	23.0	33.0	126
学歴						
中卒	-1.2	26.5	17	5.0	22.4	6
高卒	12.3	36.2	302	2.1	32.4	86
短大・高専卒	21.7	32.5	159	16.0	39.2	67
大卒以上	12.3	33.4	165	17.8	30.3	79
性別						
女性	19.6	33.5	335	12.5	36.1	138
男性	8.5	34.9	308	9.7	31.5	100
年齢階級						
20歳未満	15.0	0.0	1			
20-24	11.8	44.1	34	-16.1	33.7	9
25-29	16.5	33.8	108	17.7	29.3	35
30-34	14.8	30.4	106	15.1	31.7	67
35-39	13.0	30.9	105	3.1	29.4	36
40-44	13.7	36.7	88	14.0	32.3	30
45-49	14.4	36.5	93	9.8	41.2	21
50-54	13.6	38.5	68	20.7	42.8	22
55-59	14.5	34.7	40	0.8	37.7	18
婚姻状況						
未婚	13.2	33.6	311	9.1	31.3	121
既婚	15.3	35.5	332	13.6	37.0	117
職種						
専門的・技術の仕事	16.9	33.9	134	13.2	34.8	64
管理の仕事	16.1	34.5	42	21.8	33.0	11
事務の仕事	19.5	35.3	257	11.5	33.5	105
販売・サービスの仕事	12.3	33.6	82	6.3	30.0	24
その他職種	1.6	31.7	128	7.5	39.2	34
産業						
建設業	28.0	31.3	38	20.5	47.9	11
製造業	12.9	31.9	128	2.9	40.3	43
医療・福祉	16.3	33.2	138	17.5	32.3	65
サービス業	2.5	37.5	82	-0.2	27.8	44
その他業種	15.6	35.3	257	16.3	31.2	75

第 6-4-6 表 転換社員の仕事満足度の分析(満足度を上げる要因、下げる要因)

	内部転換		外部転換		
	係数値	標準誤差	係数値	標準誤差	
賃金率五分位(第1五分位)					
第2五分位	-4.4489	5.2459	16.4295	8.7164	*
第3五分位	-11.0843	6.1308 *	26.8212	10.0447	***
第4五分位	-10.4556	7.5350	28.3675	12.5630	**
第5五分位	-3.7654	9.9664	27.3222	15.8883	*
相対賃金率五分位(第1五分位)					
第2五分位	16.5118	4.7686 ***	-5.0653	8.5908	
第3五分位	15.9552	5.3937 ***	-5.4561	9.3909	
第4五分位	20.1294	6.2803 ***	-12.9783	10.6782	
第5五分位	18.5099	7.5508 **	-4.7617	13.1553	
OJTあり	8.6397	2.8076 ***	14.3512	4.5902	***
Off_JTあり	6.0431	3.3743 *	-2.1066	4.8287	
自己啓発への援助あり	17.3180	3.0726 ***	19.5457	4.7303	***
学歴(高卒)					
中卒	-6.9928	8.0483	-18.3605	14.0791	
短大・高専卒	5.3746	3.4528	4.7847	5.6567	
大卒以上	-0.8553	3.5089	7.0652	5.8796	
性別(男性)	-5.8746	3.8297	-14.9005	6.1719	**
年齢	-0.1690	1.1416	0.0166	2.2299	
年齢二乗	0.0024	0.0140	-0.0034	0.0272	
既婚ダミー	2.2370	2.7892	8.8821	4.6994	*
職種(事務の仕事)					
専門的・技術的な仕事	-4.2752	4.2881	-8.1451	5.9031	
管理の仕事	0.1235	6.7049	12.2575	12.2352	
販売・サービスの仕事	-3.0555	4.3695	0.2076	7.6971	
その他職種	-14.5519	3.9992 ***	8.7371	7.2437	
業種(製造業)					
建設業	10.2167	5.9749 *	15.1344	10.9280	
医療・福祉	-5.1691	4.5184	19.1429	7.0175	***
サービス業	-11.4381	4.7311 **	4.0455	6.9396	
その他業種	-0.8932	3.5835	15.5081	6.2167	**
定数項	-4.8082	23.0666	-30.4530	45.1649	
修正済決定係数	0.1847		0.2088		
N	643		238		

注: 企業規模は有意でないため除いて再推定を行った結果である。第1次産業のサンプルは標本数が少ないことから分析から除いている。*、**、***はそれぞれ10%、5%、1%水準で有意であることを示す。

推定の結果は第 6-4-6 表に示されている。「内部転換」は相対賃金率のダミー変数が有意な影響を持ち、相対賃金率が高いと仕事に満足する確率が高くなることが判明した。しかし、係数の絶対値が4つのダミー変数でそれほど大きい差がないことを考えると、同じ属性の他人との賃金格差が一定水準以上でない限り、不満につながることはないかもしれない。一方、絶対賃金率は「3分位」のみが10%水準で有意にマイナスの値を示している。教育訓練の変数はいずれも有意な影響を持ち、訓練の受講が高い満足度につながることを示唆された。係数の絶対値の大きさから考えると、中でも「自己啓発への援助」が仕事満足度を高める上で最も効果的である。一方、学歴、性別、年齢、年齢二乗、既婚ダミーなどは有意な結

果が得られていない。職種では「事務職」に比べ「その他職種」の満足度がより低い。また、業種では、「製造業」に比べ、「建設業」の満足度が有意に高く、「その他業種」の満足度が有意に低い。

「外部転換」では絶対賃金率が有意な結果を持ち、賃金率の相対水準よりは絶対水準が満足度を規定する要因であることが示唆された。これは「内部転換」と異なる点である。また、「内部転換」と同様訓練の受講(Off-JTを除く)が仕事満足度を高める一因であることが明らかになった。係数の絶対値はいずれも「内部転換」より高く、訓練の受講は「外部転換」にとって大きな意味を持つものと考えられる。

第5節 おわりに

本章の分析により明らかになった「転換社員」の就業状況の実態をまとめてみよう。

第一に、「転換社員」の賃金率は「転換希望者」に比べて高いが、「一貫正社員」に比べるとまだ開きがある。また、「内部転換」より「外部転換」のほうが総じて賃金率が高い。しかし、「外部転換」の賃金率は40代半ばでピークを迎え、その後は「内部転換」や「転換希望者」とほぼ変わらない。

第二に、賃金率を規定する要因として、「外部転換」では学歴や勤続年数、年齢などの効果がより顕著にあらわれるのに対し、「内部転換」は職種や企業規模など勤務先の制約をより受けている。

第三に、教育訓練を受ける可能性についてみると、「内部転換」と「一貫正社員」とでは有意な差が確認されていない。それに比べ、「外部転換」は教育訓練を受ける確率が有意に低くなる。その影響は本人の教育訓練への積極性をコントロールしてもなお存在する。

第四に、「転換社員」は「転換希望者」に比べてより高度な業務、より高い役職についている可能性が高い。

仕事満足度の分析では次のような知見が主に得られた。

第一に、「転換社員」は「転換希望者」に比べて仕事に満足する傾向が強い。この傾向は「内部転換」により顕著に現れている。しかし、「一貫正社員」に比べると有意な差は存在する。

第二に、「内部転換」は主に賃金に、「外部転換」は賃金と教育訓練、業務内容に不満を抱く可能性が高い。それに比べると、職位の影響は弱いものである。

第三に、仕事満足度に影響を及ぼす要因を分析したところ、内部転換の者は他人と比べた相対賃金率に、外部転換の者は賃金率の絶対水準に敏感になりがちであることが明らかになった。

第四に、OJTやOff-JT、自己啓発への援助などは「転換社員」の仕事に対する不満を和らげる効果をもつ。このような教育訓練は「外部転換」においてより効果的な手段となりうる。

以上の内容に鑑み、政策的インプリケーションを考えると以下のとおりである。

第一に、仕事満足度が労働者の就業意欲を高め、労働生産性や定着率の向上に役立つなら

ば、正社員転換の積極的な活用は企業の人事戦略として有効な手段となりうる。

第二に、正社員転換は賃金の上昇や教育訓練を受ける機会の増加などを通して仕事に対する満足度を高める。しかし、正社員に転換しても期待とおりの賃金が得られなかったり、他人と比べての相対水準が低かったりすると不満につながる可能性も十分ある。したがって、非正規の者を正社員に転換させる場合には、転換後の処遇にまで入念に考える必要がある。

第三に、OJT や自己啓発への援助などは「転換社員」の生産性の向上につながるだけでなく、就業意欲や仕事満足度を高めるうえでも効果的なものといえる。

第四に、同じ正社員でも非正規の経験があるか否かによって賃金や教育訓練などに格差がみられる。中でも賃金格差は大きい。したがって、同一労働同一賃金の原則をより徹底させることが公正な人事施策として求められる。

参考文献：

相澤直貴・山田篤裕(2006)「常用・非常用雇用間の移動分析：『就業構造基本調査』に基づく5時点間比較分析」総務省統計研修所、リサーチペーパー第6号。

玄田有史(2008)「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」『日本労働研究雑誌』No.580、pp.61-77。

玄田有史(2009)「正社員になった非正社員－内部化と転職の先に」、『日本労働研究雑誌』、No.586、pp.34 - 48。

JILPT(2009)『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状－平成19年『就業構造基本調査』特別集計より－』、JILPT資料シリーズ、No.61。

小杉礼子(2010)「非正規雇用から正社員への移行の規定要因の検討」『非正規社員のキャリア形成：能力開発と正社員転換の実態』労働政策研究報告書No.117、pp.40-82。

堀有喜衣(2007)「フリーターへの経路とフリーターからの離脱」堀有喜衣編『フリーターに滞留する若者たち』、勁草書房。

Clark, A.E. and Oswald, A.J., (1996), "Satisfaction and Comparison Income," *Journal of Public Economics*, Vol.61, Issue 3, pp.359-381。

Freeman, R.B., (1978), "Job Satisfaction as an Economic Variable," *American Economic Review*, Vol.68, No.2, pp135-141。

付表 1 基本属性

	一貫正社員					内部転換					外部転換					転換希望				
	N	平均	標準偏差	最小値	最大値	N	平均	標準偏差	最小値	最大値	N	平均	標準偏差	最小値	最大値	N	平均	標準偏差	最小値	最大値
業種																				
農林・漁業	3979	0.006	0.079	0	1	859	0.014	0.117	0	1	303	0.010	0.099	0	1	693	0.012	0.107	0	1
鉱業・採石業、砂利採取業	3979	0.002	0.048	0	1	859	0.002	0.048	0	1	303	0.003	0.057	0	1	693	0.001	0.038	0	1
建設業	3979	0.105	0.307	0	1	859	0.059	0.236	0	1	303	0.059	0.237	0	1	693	0.039	0.194	0	1
製造業	3979	0.261	0.439	0	1	859	0.200	0.400	0	1	303	0.168	0.375	0	1	693	0.258	0.438	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業	3979	0.027	0.162	0	1	859	0.017	0.131	0	1	303	0.007	0.081	0	1	693	0.016	0.125	0	1
情報通信業	3979	0.023	0.151	0	1	859	0.012	0.107	0	1	303	0.010	0.099	0	1	693	0.032	0.175	0	1
運輸業・郵便業	3979	0.049	0.215	0	1	859	0.072	0.259	0	1	303	0.033	0.179	0	1	693	0.035	0.183	0	1
卸売業	3979	0.052	0.221	0	1	859	0.028	0.165	0	1	303	0.036	0.187	0	1	693	0.019	0.136	0	1
小売業	3979	0.051	0.221	0	1	859	0.031	0.175	0	1	303	0.017	0.128	0	1	693	0.061	0.239	0	1
金融・保険業	3979	0.055	0.228	0	1	859	0.023	0.151	0	1	303	0.017	0.128	0	1	693	0.027	0.163	0	1
不動産業・物品賃貸業	3979	0.006	0.077	0	1	859	0.006	0.076	0	1	303	0.003	0.057	0	1	693	0.010	0.100	0	1
学術研究・専門・技術サービス業	3979	0.032	0.177	0	1	859	0.022	0.147	0	1	303	0.036	0.187	0	1	693	0.045	0.207	0	1
宿泊業・飲食サービス業	3979	0.013	0.112	0	1	859	0.023	0.151	0	1	303	0.017	0.128	0	1	693	0.019	0.136	0	1
生活関連サービス業	3979	0.006	0.077	0	1	859	0.012	0.107	0	1	303	0.013	0.114	0	1	693	0.006	0.076	0	1
娯楽業	3979	0.003	0.055	0	1	859	0.015	0.122	0	1	303	0.013	0.114	0	1	693	0.013	0.113	0	1
教育・学習支援業	3979	0.058	0.233	0	1	859	0.049	0.216	0	1	303	0.053	0.224	0	1	693	0.089	0.286	0	1
医療・福祉業	3979	0.112	0.315	0	1	859	0.221	0.415	0	1	303	0.274	0.447	0	1	693	0.154	0.362	0	1
複合サービス業	3979	0.020	0.141	0	1	859	0.020	0.139	0	1	303	0.017	0.128	0	1	693	0.038	0.190	0	1
サービス業	3979	0.082	0.274	0	1	859	0.123	0.329	0	1	303	0.168	0.375	0	1	693	0.072	0.259	0	1
公務	3979	0.003	0.057	0	1	859	0.000	0.000	0	0	303	0.000	0.000	0	0	693	0.003	0.054	0	1
その他	3979	0.034	0.180	0	1	859	0.049	0.216	0	1	303	0.046	0.210	0	1	693	0.052	0.222	0	1
企業規模																				
29人以下	3927	0.011	0.103	0	1	833	0.018	0.133	0	1	295	0.020	0.141	0	1	662	0.018	0.134	0	1
30—99人	3927	0.070	0.254	0	1	833	0.054	0.226	0	1	295	0.102	0.303	0	1	662	0.056	0.230	0	1
100—299人	3927	0.280	0.449	0	1	833	0.316	0.465	0	1	295	0.325	0.469	0	1	662	0.225	0.418	0	1
300—499人	3927	0.157	0.364	0	1	833	0.184	0.387	0	1	295	0.203	0.403	0	1	662	0.178	0.383	0	1
500—999人	3927	0.178	0.383	0	1	833	0.196	0.397	0	1	295	0.156	0.363	0	1	662	0.196	0.398	0	1
1000人以上	3927	0.305	0.460	0	1	833	0.233	0.423	0	1	295	0.193	0.395	0	1	662	0.326	0.469	0	1
年齢																				
20歳未満	4004	0.006	0.080	0	1	866	0.002	0.048	0	1	305	0.000	0.000	0	0	697	0.003	0.054	0	1
20—24歳	4004	0.082	0.275	0	1	866	0.047	0.212	0	1	305	0.039	0.195	0	1	697	0.072	0.258	0	1
25—29歳	4004	0.160	0.367	0	1	866	0.158	0.365	0	1	305	0.148	0.355	0	1	697	0.194	0.395	0	1
30—34歳	4004	0.149	0.356	0	1	866	0.164	0.370	0	1	305	0.256	0.437	0	1	697	0.201	0.401	0	1
35—39歳	4004	0.182	0.386	0	1	866	0.161	0.367	0	1	305	0.157	0.365	0	1	697	0.185	0.389	0	1
40—44歳	4004	0.148	0.355	0	1	866	0.136	0.343	0	1	305	0.131	0.338	0	1	697	0.126	0.332	0	1
45—49歳	4004	0.114	0.318	0	1	866	0.144	0.352	0	1	305	0.102	0.303	0	1	697	0.118	0.322	0	1
50—54歳	4004	0.089	0.285	0	1	866	0.110	0.313	0	1	305	0.098	0.298	0	1	697	0.076	0.265	0	1
55—59歳	4004	0.068	0.253	0	1	866	0.077	0.267	0	1	305	0.069	0.254	0	1	697	0.026	0.159	0	1
性別*婚姻状況																				
既婚男性	3993	0.461	0.499	0	1	864	0.275	0.447	0	1	304	0.234	0.424	0	1	696	0.093	0.291	0	1
未婚男性	3993	0.209	0.407	0	1	864	0.182	0.386	0	1	304	0.178	0.383	0	1	696	0.175	0.380	0	1
既婚女性	3993	0.121	0.327	0	1	864	0.258	0.438	0	1	304	0.247	0.432	0	1	696	0.292	0.455	0	1
未婚女性	3993	0.209	0.407	0	1	864	0.285	0.452	0	1	304	0.342	0.475	0	1	696	0.440	0.497	0	1
学歴																				
中卒	3994	0.009	0.096	0	1	863	0.046	0.210	0	1	304	0.023	0.150	0	1	693	0.022	0.146	0	1
高卒	3994	0.331	0.471	0	1	863	0.475	0.500	0	1	304	0.368	0.483	0	1	693	0.433	0.496	0	1
短大・高専卒	3994	0.172	0.377	0	1	863	0.229	0.421	0	1	304	0.283	0.451	0	1	693	0.267	0.443	0	1
大卒以上	3994	0.488	0.500	0	1	863	0.249	0.433	0	1	304	0.326	0.469	0	1	693	0.278	0.449	0	1
勤続年数(年)	3883	14.09	10.03	0	43	840	9.224	7.705	0	40	299	8.137	7.853	0	39	683	4.557	4.491	0	34

付表 2 : 相対賃金率のための賃金関数

被説明変数: Ln(賃金率)

	係数值		
	b	標準誤差 se	
中卒	-0.0542	0.0198	***
短大・高専卒	0.0633	0.0100	***
大卒以上	0.1799	0.0093	***
勤続年数	0.0199	0.0012	***
勤続年数二乗	-0.0002	0.0000	***
年齢	0.0280	0.0024	***
年齢二乗	-0.0003	0.0000	***
既婚	-0.0103	0.0084	
専門技術職	0.1304	0.0111	***
管理職	0.3765	0.0155	***
販売職	-0.0174	0.0181	
技能・生産職	-0.0703	0.0145	***
運輸・通信	-0.1123	0.0265	***
保安	-0.1994	0.0310	***
農林漁業	0.0243	0.0729	
サービス	-0.0590	0.0170	***
その他	-0.1005	0.0156	***
農林・漁業	-0.0875	0.0430	**
鉱業・採石業、砂利採取業	-0.0464	0.0863	
建設業	0.0887	0.0162	***
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0983	0.0272	***
情報通信業	0.1085	0.0263	***
運輸業・郵便業	-0.0284	0.0201	
卸売業	0.0044	0.0215	
小売業	-0.0605	0.0201	***
金融・保険業	0.0167	0.0194	
不動産業・物品賃貸業	0.1862	0.0494	***
学術研究・専門・技術サービス業	0.0369	0.0222	*
宿泊業・飲食サービス業	-0.0207	0.0279	
生活関連サービス業	-0.0230	0.0391	
娯楽業	0.1067	0.0464	**
教育・学習支援業	0.0710	0.0163	***
医療・福祉業	0.0144	0.0137	
複合サービス業	-0.1203	0.0246	***
サービス業	-0.0185	0.0148	
公務	-0.0144	0.0521	
その他	0.0255	0.0197	
29人以下	-0.0889	0.0290	***
30-99人	-0.0928	0.0151	***
100-299人	-0.0606	0.0097	***
300-499人	-0.0389	0.0112	***
500-999人	-0.0321	0.0109	***
男性	0.2268	0.0088	***
定数項	6.2705	0.0483	***
修正済決定係数	0.4386		
N	8727		

注: この賃金関数はデータ処理を行う前のデータで求めたものである。

終章 まとめと若干の考察（政策インプリケーション）

第6章までで今回の「JILPT 多様化調査」のデータ分析を一応終えることとしたい。このデータからは、まだまだ分析が可能な部分が多く、そうすれば様々な示唆を得ることができであろうが、それらは残された課題として今後に残しておきたい。この報告書で意図した最近における非正規雇用の動向と、現在において大きな課題となっている正規・非正規間の均衡・均等あるいは公正な処遇及び非正社員の正社員転換の促進とに関する分析は一通りできたと考える。

それぞれにおけるいわゆる事実発見については、既に冒頭の序章の後半で箇条書き的に整理しているのでそちらをご覧いただくこととして、この終章では総括的な視野からのまとめと若干の政策的インプリケーションの提示をすることとしたい。とはいえ、様々な各論的な政策的示唆については、各章の末尾でそれぞれまとめて提示されているので、ここではやや大括りの方向性の提示を意図したい。ウェーバーの方法論に従い、研究担当者ではあるがまた一市民として適切と考える価値判断に基づいた政策論考を行っている場合も含まれる。

1. 当面の2つの重要課題について

前年の報告書¹においても、非正規の正規化の促進と正規・正規間の公正・均衡処遇の推進の二つを当面取り組むべき代表的課題として指摘した。この報告書においても、そのスタンスに変わりはない。それぞれについて、今回の分析から特に次の点を指摘しておきたい。

○非正規の正規化の促進について

転換を希望する非正規雇用者がそれを実現できたとき満足度は高まり、したがって一般的には就業意欲が高まるといえよう。第6章の分析でも概ねその方向の結果が確認されている。

「正規化」には、企業内部における転換（登用）と外部労働市場を経由した転換（正社員採用）との2つのルートがある。従来は、登用よりも正社員採用による転換の方がかなり多いと考えられてきたが、今回の調査では、ここ3年間においてはむしろ転換の方が正社員採用よりも多いという結果となっている。登用制度を整備する企業が増え、とりわけ学卒・若年採用において、非正規経由での採用がより広範化していることによることが考えられる²。

登用は、企業で非正規として既に就業している従業員を正社員に転換することであるので、雇用する側としてもその能力や適性、さらには就業上の希望などを十分見極め、把握していると同時に、それまでの処遇や仕事をある程度引き継ぐこととなるのはある意味で当然のことである。登用に当たっては、「職場の上司の推薦」、「人事評価における一定以上の評価実績」、「一定年数以上の勤続期間」、「面接試験」などを条件ないしプロセスとする企業（事業所）

¹ JILPT 労働政策研究報告書No.115 「雇用の多様化の変遷Ⅱ：2003～2007」（2010年3月）

² 今回の調査には傍証もあまりないが、再参入後の女性労働者についても登用の増大があるのではないかと考えられる。いずれにしても、代表性が十分確保された政府統計で確認される必要があるだろう。

が多い。また、パート→フルタイム非正規→（限定）正社員というルートを整備しているとみられるところも少なくない。登用制度は近年普及してきてはいるが、いまだ慣行にとどまり制度的な整備がされていないところも多く、さらなる普及促進に向けて政策的努力が傾注されることを望みたい。その際には、登用された人たちでは「賃金」、とりわけ「相対賃金」に対する不満が少なくないという第6章の分析結果にも留意され、登用後の処遇面の整備にも併せて取り組まれることが望まれる。また、登用された人々は適切な能力開発が登用前から実施されていた傾向が窺われる。非正規については、今回の調査結果にもあるように、教育訓練を実施する場合でも当面の業務に必要な範囲のものにとどまりがちであるが、登用を制度化するに当たっては、登用を視野に入れたより範囲の広い能力開発が併せて行われる必要もあろう。要すれば、単に「点」としての登用制度の導入ばかりではなく、事前の能力開発、事後の処遇整備といった「線」としての登用制度の導入促進も視野に入れた政策努力を望みたい。

正社員採用（外部労働市場を通じた正規化）に際して、企業（事業所）は「従事した具体的な仕事」、「保有する免許・資格」、「前職を辞めた理由」、「前職での勤怠」などに関する情報を判断材料として求めている。例えば、これらの情報を網羅し、さらには専門家による一定の評価も含めた「ジョブ・カード」の普及・整備が一層望まれる。また、非正規であってもフルタイムの有期社員を採用するときの賃金の決定において、パートに比べて「地場の賃金」とする事業所は少なくなり、「経験・能力の程度」が重視される場合が多いが、まして正社員採用に当たっては、採用対象者の経験・能力を十分反映した賃金設定がなされるとともに、いくら「即戦力」といってもいわゆる「企業特殊技能」に関しては適切な能力開発が行われることが望まれる。そうすることを通じて、「外部転換者」に持たれがちな賃金（絶対額）や能力開発面の不満を和らげ、正社員としての定着が図られるものと考えられる。なお、正社員採用（外部転換）に関しては、公的な職業紹介機関の役割の重要性はあらためていうまでもないであろう。

○正規・非正規間の公正、均衡・均等処遇の促進について

正規・非正規間にとどまらず、賃金をはじめとする処遇については、適正に設定された決定要素に基づき合理的に決められるべきものであるとの認識には異論のないところであろう。その中で、正規・非正規間の賃金（率）に大きな差異（格差）があることは事実である。したがって、その差異がどのような要因で生じており、それが合理的なものであるかどうかの問題の核心である。合理性の判断基準の設定は、社会的に行われるべきものであり、少なくとも経済・社会系の一研究者のよくなし得るところではない。できることは、人々がどのように考えているかを示すことである。

今回の調査でも事業所調査、従業員調査ともに、「同じ仕事をしている」正規・非正規間で多くの場合格差があることが認識されている。その「格差」を説明する要因として、「仕事に伴う責任の重さ」が事業所、従業員ともに共通して多かったことは注目される。もとより

「同一労働同一賃金」を理念的言明とする欧州においても、「労働」の同一性を検討する考慮要素の一つとして「責任」は含まれているのではあるが、我が国ではそれとは質的に異なる性格があるように思われる。すなわち、職務配分したがって賃金決定の基準の一つになっており、また、それが人々に内面意識化しているように思われる。彼の国々では仕事の内容で職務を区分するのに対して、我が国では責任（筆者は「役割期待」という用語が適当であると思っているが）によっても区分されているといえる。仕事の内容面では同じものが含まれていても「責任」の違いによって異なる「職務」に区分されるということである。この意味での「同一労働」でない限り、我が国では「同一労働同一賃金」はうまく機能しないように思われる。こうした日本的な「同一労働」が前提とされる限りにおいて、「同一労働」であるにもかかわらず、単に「非正規だから」という理由だけで賃金その他の労働条件に格差を設けることは合理性を欠き、社会的な適切さを具備しないものとされてもよいであろう。「パート労働法」は、この面ですぐれた立法であると思われる。少なくとも、同法のような考え方を他の形態の非正規にも拡張することは、検討されてよいであろう。ただし、これらも一研究者の私的な思いでしかない。

これに関連して、今回の分析を通じて指摘できることは、正規・非正規間の職務分離の動きである。とりわけ「定型・補助的業務」について、かつ、非正規がもっとも重点的に配置されている部門において、非正規と同じ業務（類型）に従事する正社員がいない場合が少なくないということである。正規・非正規の「公正・均衡処遇」に向けて「正規・非正規の職務を見直し整理した」とする事業所は、全体として多くはなかったが、正規・非正規間の職務分離の動きには留意する必要があるだろう。例えば、「職場の同じ仕事の正社員」との比較をベースとした制度・政策がうまく機能しない可能性がある。これから先は、一研究者の意見になるが、この場合も、上記のような「日本的な同一労働」が適用されてもよいように思われる。すなわち、外形的な仕事の内容が異なるとしても、責任（役割期待）が同程度であれば比較対照とするといったことである。なお、将来の幹部候補生である正社員が、若いある時期にも「定型・補助的業務」を担当せず、スルーしてしまうことになるのであれば、一抹の不安を覚える。

さて、「定型・補助的業務」に就いている場合には、就業条件の改善をめざすといっても、自ずと限界があるということも改めて確認したい。能力開発などを通じて、出来る限り多くの人々が「より高度の」業務に就けるようにすることが重要である。正規・非正規間の賃金格差が注目される背景に、一つには、非正規雇用者にみられる低所得があるのではないか。ただし、両者はまったく異なる問題類型であり、「低所得」自体の問題への注視も忘れてはならないだろう。経済学徒としていえば、働く人々がその生産性に見合った賃金を得ることは理にかなったことである。その場合の生産性には、潜在的なもので（雇用主の責任で）活用されなかったものも含まれるべきと考える。また一方、人々を雇用して働かせる場合に、その生活が現代的な意味で成り立たないような経済的価値しか産まない仕事で活用すべきでも

ない。その意味で、その額をどれくらいにするかの問題はあはるにせよ、現代社会において人々を雇用するのであればその程度の活用はすべきであり、一方、その程度の所得はあるべきであることを示す「最低賃金」には意義がある。非正規雇用者における低所得の問題への対処の一つの方法としては、「最低賃金」が重要であることは強調しておきたい。非正規の採用に当たっては、最低賃金が賃金設定の基準ないし重要な考慮要素となっていることは改めて強調しておきたい。

2. 雇用や就業条件の基礎である経済活動への注目 ―経済変動への対応

リーマンショックを契機とした世界的な経済変動の中にあつて、我が国の雇用にも厳しい影響がみられた³。これは、雇用や労働の範囲だけで対応できる問題を超えたものであるといえるが、労働政策はこの間よく健闘してきたと総括できるであろう。その代表が、雇用調整助成金制度（中小企業を対象とした特別制度を含む）である。当該制度は、実態をみることなく「ゾンビ企業」を延命するだけといわれることもあるが⁴、今回の調査結果の分析でも、企業は「今後の回復」を見込みながら雇用調整助成金を活用しているといえる。この制度の活用は、政策的に強制されるものではなく、企業の経済合理性に基づく選択と意志決定で行われることが、キー・ポイントであろう。

一方、この雇用調整助成金は、非正規の雇用安定にはほとんど効果をみせていないことには留意せざるを得ない。もともと制度の主旨からみて仕方がないことであるが、これほど非正規が雇用においてウェイトを増し、また、今回のような、有期雇用終了後の次の働き口もない雇用機会の急激な収縮がみられるような経済情勢下にあつては、期間限定などの必要な条件をつけたうえで、非正規にも活用しやすい工夫が検討されてもよいのではないだろうか⁵。

今回の経済危機は、雇用や就業条件の基礎には経済活動の状況があるということに改めて気づく契機となったのではないだろうか。とりわけ雇用政策にとっては、不可避免的に（忘れた頃に⁶）やってくる大きな経済変動への対応が重要である。第3章の分析でもあつたように、経済変動は非正規雇用の活用を決める要素でもある。第2章末尾で指摘したように、経済政策との連携を含めた対応策の検討が望まれる。

事業活動と雇用との結びつきという点でいえば、非正規雇用は産業ごとにかんりの特徴がみられることも注目したい。何にせよ対策を講ずる場合には、産業別の視点の重要性を改めて確認されてよいと考える。その意味からも、産業別の業界団体等の果たす役割の大きさに注視したい。そうした「古い公共」への支援や協働なども重要ではないだろうか。

³ ただし、筆者は、可能性は高くはないものの、その雇用面への影響はこれから出てくることもあるのではないかと考えている。少なくとも、雇用対策の原資の確保など危機管理的な準備は怠らない方がよいであろう。

⁴ その多くは、「こんな制度は、そうなるに違いない」という思い込みによる場合が多い。

⁵ 例えば、派遣労働にあつては、派遣先での就業が終了しても派遣元との「雇用」が継続される可能性があるという面で、相対的に活用できる環境はあるといえる。

⁶ 経済変動は過去のものとなったという「ニュー・エコノミー」などという主張がなされるという意味も含んでいる。