

## 序章 働き方の二極化にともなう政策課題

本報告書の目的は、プロジェクト研究サブテーマ「正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究」の一環として、正規雇用（正社員）と非正規雇用（非正規雇用労働者）の働き方の二極化の解消のために必要な方策を示すことである。具体的には、主として正社員の雇用管理・人事管理と働き方の分析を通じて<sup>12</sup>、働き方の二極化を解消する上で必要な労働政策上の課題——正社員転換の推進、正社員の労働負荷の抑制、限定正社員制度の普及——に、より円滑かつ効果的に取り組むための方策を提示する。方法は、同サブテーマにおいて 2013 年度に実施した 3 種類のアンケート調査の二次分析である。

### 第 1 節 背景

#### 1. 非正規化の進展と働き方の二極化

近年、非正規雇用労働者の増加が著しい。総務省「労働力調査」によれば、「役員を除く雇用者」のうち、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員・嘱託」、「その他」といった非正規雇用労働者の割合は、1985 年には 16.4%であったが、1995 年には 20.9%、2005 年には 32.3%、2015 年には 37.7%へ上昇している<sup>3</sup>。

そのなかで顕在化してきたのが、「働き方の二極化」である<sup>4</sup>。まず、非正規雇用労働者の側について言うと、正社員と比べて、雇用が不安定である<sup>5</sup>、賃金が低い<sup>6</sup>、能力開発機会に

<sup>1</sup> 正社員と非正規雇用労働者の区分に関して、菅野（2016）は、「大多数の企業においては、契約の形態や内容上、通常（正規）の雇用関係にある従業員（正社員、正規従業員、正規雇用者などと呼ばれる）とは区別された労働者が、様々な呼称・契約形態において存在してきた」とする（同：291）。問題となるのはその定義であり、各種統計調査におけるように、「呼称」でそれらを定義することに対しては、異論もある（たとえば、非正規雇用のビジョンに関する懇談会（2012）を参照）。しかし、菅野（2016）が主張するように、「わが国企業においては、フルタイム・無期雇用が必ずしも **standard employment** ではないのであり、正規か非正規かは、労働力調査がそうしているように、勤務先（企業）における呼称で区別せざるをえない」という考え方もあり（同：294）、本報告書ではこの考え方に倣って、基本的には勤務先での呼称に基づいて正社員と非正規雇用労働者を区分する。なお、このような「正社員」概念の歴史については、小倉（2013b）を参照。

<sup>2</sup> 働き方の二極化の解消のために必要な方策を示す上で、正社員の働き方だけでなく、非正規雇用労働者の働き方の分析、正規雇用と非正規雇用の処遇格差の分析などが求められることは言うまでもない。それらの点について、JILPT では、プロジェクト研究サブテーマ「正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究」の中の、「非正規労働の動向と企業の人材活用に関する研究」、「非正規労働者の組織化と労働組合機能に関する研究」で取り組むとともに、様々な調査結果を公表している。これに対し、本報告書は、あくまで正社員の働き方の分析を通じて、働き方の二極化の解消のために必要な方策を示すことを目的としている。

<sup>3</sup> 1985 年と 1995 年は 2 月の値であるのに対し、2005 年と 2015 年は 1 月～3 月の値の平均である。また、1985 年および 1995 年と、2005 年および 2015 年とで、調査方法、集計区分などが異なっていることから、ここであげた数値は必ずしも厳密な意味において連続していない。

<sup>4</sup> ここで見解が分かれるのは、近年、本当に働き方の二極「化」が起こっているのかどうかである。この点に関し、樋口（2008）は、2000 年前後に、若年層における所得格差の拡大や、週 35 時間未満労働者と 60 時間以上労働者の増加（35～59 時間労働者の減少）が見られたことを以って、文字通り、労働市場ないし働き方の二極「化」が起こっている旨を指摘する。ただし、中長期的に見て働き方の二極「化」が起こっているかは定かでない。本章では、その点についての議論は別に措き、正規雇用と非正規雇用の働き方が両極端である状況を指して、慣例に倣って「二極化」と呼んでいる。

<sup>5</sup> 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2015 年）によれば、一般労働者のうち雇用契約期間の定めが有る者（有期雇用）の割合は、正社員・正職員では 3.2%であるのに対し、正社員・正職員以外では 79.9%と高い。

恵まれない場合が多い<sup>7</sup>、といった状況に直面している。他方、正社員の側については、長時間労働・残業、それに伴うストレスや健康への影響、転勤による家庭生活への支障などに直面しやすい<sup>8</sup>。

また、正社員の長時間労働等が非正規雇用労働者の増加をもたらし、非正規雇用労働者の増加が正社員の長時間労働等をもたらしているという、(悪)循環構造の存在も示唆される。具体的には、労働者を使い捨てにするような劣悪な雇用管理を行う企業の存在が、正社員として就職した若年者の早期離職を招き、非正規雇用労働者の一層の増加につながっているという指摘があるととも<sup>9</sup>、非正規雇用労働者の割合が高い産業ほど正社員の労働時間が長いことを示す研究結果もある<sup>10</sup>。

## 2. 労働政策における取り組み課題

正規雇用と非正規雇用の働き方の二極化は、単に統計的な事実としてではなく、まさに労働政策において、解消されるべき問題として認識されている。一例として、最近の『労働経済白書』の記述を参照してみたい。

2007年版(厚生労働省編 2007)では、「正規雇用と非正規雇用の間には賃金格差があり、特に、非正規雇用の者は雇用期間が短く、また、職務経験を通じた職業技能を高める機会が乏しいため、年齢が高まるにつれ、賃金格差は拡大することになる」こと、他方で「長時間労働と短時間労働へ労働時間の二極化がみられ…(中略)…(正社員については)長時間労働に伴う職場ストレスの増大などの問題も生じている」ことなど、働き方の二極化の問題が指摘されている(同:237-238)。

2014年版(厚生労働省編 2014)では、正規雇用と非正規雇用の賃金格差のデータを提示した上で(同:156-157)<sup>11</sup>、正社員になることを希望する非正規雇用労働者の増加に注目し、

---

また、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2014年)によれば、「雇用の安定性」に「満足」または「やや満足」と回答する者の割合は、正社員では65.5%であるのに対し、正社員以外の労働者では42.6%と低い。

<sup>6</sup> 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2015年)によれば、一般労働者の時間あたり所定内給与額は、正社員・正職員では1,958円であるのに対し、正社員・正職員以外では1,258円と低い。また、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2014年)によれば、「賃金」に「満足」または「やや満足」と回答する者の割合は、正社員では45.2%であるのに対し、正社員以外の労働者では39.8%と低い。

<sup>7</sup> 厚生労働省「能力開発基本調査」(2014年)によれば、正社員に対して「Off-JTまたは計画的なOJTを実施した」事業所の割合は77.8%であるのに対し、正社員以外に対してでは43.4%にとどまる。また、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2014年)によれば、「職業訓練・能力開発のあり方」に「満足」または「やや満足」と回答する者の割合は、正社員では38.1%であるのに対し、正社員以外の労働者では26.3%と低い。

<sup>8</sup> 長時間労働・残業に関しては久本(2003)、小倉(2007, 2011)を、正社員の働き方の問題全般については濱口(2009, 2011)を参照。

<sup>9</sup> 代表的なものとして、今野(2012)を参照。

<sup>10</sup> 長松(2011)を参照。その背景として長松は、西野(2006)を引用しつつ、「非正規雇用者が増えたことで、正規雇用者の職務や責任が高度化し、仕事量が増えた」ことに言及する。

<sup>11</sup> 具体的には、雇用形態ごとに賃金関数を推計し、その雇用形態のまま同一企業で働き続けた場合の賃金額をシミュレーションしている。

「正規雇用を希望しながらそれがかなわず、非正規雇用で働く者（不本意非正規）は重要な労働問題であり、正規雇用への転換のための支援が求められる」と指摘する（同：201）。また、2015年版（厚生労働省編 2015）では、正社員に占める1週間の就業時間が60時間以上である者の割合が2000年代以降高止まりしていることを指摘した上で、その是正に向けた取り組みが引き続き重要であることを強調している。

さらに、2013年版（厚生労働省編 2013）では、「正規・非正規の二極化を解消し、雇用形態にかかわらず、労働者の希望に応じて、安心して生活できる多様な働き方が提供される社会を実現」するために、「多様な働き方」の導入促進に向けた取組を推進していくことが重要だと指摘している。それにより、「非正規雇用労働者のキャリアアップ、より安定的な雇用機会が確保されることになり、また不本意非正規の減少にもつながる」こと、「正社員にとっても長時間労働等の課題を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスの実現の一つの手段となりうる」ことが期待できるからである（同：200）。

これらの記述を総合すると、正規雇用と非正規雇用の働き方の二極化を解消するための労働政策上の取り組み課題として、①正規雇用と非正規雇用の処遇格差の是正、②非正規雇用から正規雇用への転換の推進、③正社員の長時間労働や職場ストレスなど労働負荷の抑制、④限定正社員制度に代表される「多様な働き方」の導入、の4つが浮かび上がる。働き方の二極化というそもそもの問題との関連で言えば、①と③は正規雇用と非正規雇用の働き方の両極端の部分の改善を、②は非正規雇用が拡大する中で不本意な理由で非正規雇用の状態にある者の希望の実現を、④は正規雇用と非正規雇用の中間的な働き方を広げることで働く者の選択肢の多様化を図るものと位置づけられる。次項にて、それらの政策課題に関する具体的な検討・対応の状況を説明する。

### 3. 具体的な検討・対応の状況

#### (1) 処遇格差の是正

正規雇用と非正規雇用の働き方の二極化を解消するための最も直接的な方法は、処遇格差を是正することである。この点については、主として雇用・就業形態ごとの立法によって対処されている<sup>12</sup>。

第1に、パートタイムで働く労働者と通常の労働者の均衡のとれた待遇の確保などを図ることを目的とする「パートタイム労働法」（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）の制定および改正が挙げられる<sup>13</sup>。特に重要なのは、2007年の改正であり、「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者に対する差別的取扱いの禁止」、「均衡待遇の努力義務・措置義務・配慮義務」、「通常の労働者への転換の措置義務」などが盛り込まれた。また、2014

<sup>12</sup> 以下の4段落の記述にあたっては、菅野（2012：203-275，2016：291-404）を参照した。

<sup>13</sup> これらの立法への企業側の対応に関して、JILPTでは労働政策研究・研修機構編（2011a，2013）などの調査結果を公表している。

年の改正では、「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」の要件から「無期労働契約」が削除されるとともに、「短時間労働者の待遇の原則」が新設されるなどした。

第2に、2012年の「労働者派遣法」（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律）の改正が挙げられる。これにより、法律の正式名称が「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」と改められるとともに、有期雇用の派遣労働者の無期雇用化や、派遣労働者の待遇の改善などに関する規定が設けられた。さらに2015年の改正により、派遣元に対し、派遣労働者の正社員化を含むキャリアアップ措置が義務付けられるとともに、派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇確保のための措置の強化などが盛り込まれた。

第3に、2012年の労働契約法の改正が挙げられる<sup>14</sup>。これにより、有期労働契約が更新され通算して5年を超えた場合、労働者がその契約を無期労働契約に変更できる規定、これまでの雇止めに関する判例法理を条文化した規定、有期労働契約と無期労働契約の間の労働条件の相違が不合理なものであってはならないとの規定が、それぞれ同法に追加された<sup>15</sup>。

第4に、2015年の「労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律」の制定が挙げられる。同法は、労働者が、雇用形態にかかわらず、従事する職務に応じた待遇を受けられるようにすることを基本理念として、国がそのための施策を行うべきこと、事業主がそれらの施策に協力すべきことを謳うものである。本報告書執筆時点において、具体的な施策は検討中であるが<sup>16</sup>、正規雇用と非正規雇用の処遇格差の是正に、少なからぬ効果を持つものと予想される。

なお、本章脚注2で述べたように、正規雇用と非正規雇用の処遇格差の是正という政策課題については、JILPTでは既に別の形で取り組んでいるため、本報告書では直接的な分析対象としないこととする。

## (2) 正社員転換の推進

正規雇用と非正規雇用の働き方の二極化を解消する上では、両者の行き来を可能にすること、特に正社員になることを希望する非正規雇用労働者が、正社員に転換できる道筋を作ることが欠かせない。

たとえば、雇用政策研究会（2007）は、2030年のあるべき姿の実現に向けた、当面5年程度の中期的な重点施策の具体的方向性として、「フリーター、派遣労働者などの不安定就労者の正社員就職支援」や「パート・有期労働者の正社員転換支援」などを掲げる。非正規雇用のビジョンに関する懇談会（2012）も、非正規雇用問題に関わる施策の具体的方向性の第

<sup>14</sup> これらの立法への企業側の対応に関して、JILPTでは労働政策研究・研修機構編（2014c, 2016）などの調査結果を公表している。

<sup>15</sup> ただし、2014年に、「専門的知識等を有する有期契約労働者等」に関する特例法が成立し、一部の労働者については、無期労働契約への変更について特例規定が設けられた。

<sup>16</sup> 厚生労働省では、2016年3月23日より「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」を開始した。

2として、「正規雇用・無期雇用への転換促進」を掲げる。

その具体案のひとつは、非正規雇用労働者の能力開発である。非正規雇用労働者の能力開発抜本強化に関する検討会（2012）は、正社員転換のための方法論として、「即戦力重視型訓練と人間力養成型訓練の開発・実施」、「地域コンソーシアム（公共職業訓練機関、大学等教育機関、経済団体等）による身近な場での訓練実施」など、能力開発の強化を提唱する。

もうひとつの具体案は、ハローワークが中心となった非正規雇用労働者のキャリアアップ支援施策である。最近では、厚生労働省が、不本意非正規雇用労働者の割合に数値目標を設定し、彼らの正社員転換の推進に乗り出したことが記憶に新しい（厚生労働省正社員転換・待遇改善実現本部 2016）。具体的には、2021年3月までに、非正規雇用労働者に占める不本意非正規雇用労働者の割合を10%以下、若年層の非正規雇用労働者に占める不本意非正規雇用労働者の割合を半減させることなどを目標に掲げ<sup>17</sup>、キャリアアップ助成金やジョブカード、トライアル雇用奨励金といった既存の制度の積極的活用、ハローワークでの就職支援、キャリアコンサルティングを一層強化させることとしている。

### (3) 正社員の労働負荷の抑制

正社員の長時間労働・残業や職場ストレスといった労働負荷の抑制も、正規雇用と非正規雇用の働き方の二極化を解消する上で不可欠である。

長時間労働・残業の問題は、バブル経済崩壊以前から日本人の働き方の問題点として指摘されてきたが<sup>18</sup>、近年では、特に正社員の働き方の問題として認識されるようになってきている。そのきっかけの1つは、2007年の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス憲章）」の制定である。そこでは、仕事と生活が両立しにくい背景理由として、「生活の不安を抱える正社員以外の労働者が大幅に増加する一方で、正社員の労働時間は高止まりしたまま」というように、働き方の二極化の問題に言及している。

そのような認識のもと、雇用政策研究会（2014）は、「全員参加の社会」を実現するためには、「家庭状況、健康状態、ライフスタイル等の多様性を尊重しながら…（中略）…『いつでも残業できなければ正社員になれない』という現状を変えていくことが必要」と指摘する。雇用政策研究会（2015）も、正社員の働き方の問題だと特定こそしていないものの、長時間労働が「労働者の心身の健康確保の観点」から抑制されるべきであること、「子育てや介護を行っている者」、「経験や技能の蓄積はあるものの体力面に考慮して長時間労働を避けたい高齢者」の就業を妨げていること、それを抑制することにより「主体的な能力開発や職業生活設計を行う時間の確保」を図れる可能性を指摘する。また、「非正規雇用労働者の能力開発抜本強化に関する検討会」（2012）は、若年者の初期キャリアにおいて、正社員として就職し

<sup>17</sup> ここで言う「不本意非正規雇用労働者」とは、総務省「労働力調査」において、現職の雇用形態（非正規雇用）について主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者とされる。

<sup>18</sup> たとえば1980年、1986年、1991年、1992年の『労働白書』を参照。

でも早期に離職すると、その後のキャリア形成に悪影響が及ぶことから、「若者を『人財』として育てる意識もなく、労働者を使い捨てにするような劣悪な雇用管理を行う企業については厳に戒められるべきであり、雇用管理の改善指導を行っていくことが必要」だと指摘している。

正社員の労働負荷に関しては、2008年の労働基準法改正により、1ヶ月60時間を超える時間外労働について賃金割増率が引き上げられた。また、健康被害に繋がりうる強度の労働負荷については、特に近年その防止に向けた取り組みが進みつつある。具体的には、2014年に過労死等防止対策推進法が制定され、それに基づき2015年7月に「過労死防止大綱」（過労死等の防止のための対策に関する大綱）が閣議決定されたことが挙げられる。また、これに関連した動きとして、厚生労働省では2014年10月に長時間労働削減推進本部を設置し、労働基準監督署等が中心となって長時間労働の抑制に取り組んでいる。

さらに同省、特にハローワーク等を中心とした施策としては、「若者応援宣言」事業、2015年に制定された「若者雇用促進法」（青少年の雇用の促進等に関する法律）に基づくユースエール認定制度などが挙げられる。いずれも、若年者の雇用管理を改善する目的から、企業が長時間労働・残業の抑制などに自発的に取り組むよう誘導する仕組みと位置づけられる。

#### （4） 限定正社員制度の普及

いまひとつ無視できないのが、限定正社員制度に代表される「多様な働き方」を導入することで、正規雇用と非正規雇用の働き方の二極化を解消しようという考え方、動きが広まりつつあることである。

まず、雇用政策研究会（2010）は、「正規・非正規の二極化構造」を踏まえ、「従来非正規労働者として位置づけられてきた労働者に対しても、ある程度正社員的な雇用管理をするような雇用システムが望まれる。そのためには、『多様な正社員』（従来の正社員でも非正規労働者でもない、正規・非正規労働者の中間に位置する雇用形態）について労使が選択しうるような環境の整備が望まれる」と述べる。非正規雇用のビジョンに関する懇談会（2012）も、非正規雇用で働く労働者を正規雇用化する上で、「多様な正社員」の活用も考慮に値すると述べている。

「多様な形態による正社員」に関する研究会（2012）は、こうした「多様な正社員」の概念を検討するとともに、現状を分析したものである。具体的には、「多様な形態による正社員は、無期の労働契約である点で、有期労働契約の非正社員とは異なるが、配属先の事業所や活用業務が限定されていること、残業がないこと、短時間勤務であることなどのいずれかの点で、非正社員の働き方と共通する点がある」と概念整理がなされる。そして、正社員数300人以上の企業のうち、約5割に「多様な形態による正社員」の雇用区分があること、そのうち約9割が職種限定の区分を、約4割が勤務地限定の区分を、約1～2割が労働時間限定の区分を導入していることが示される。

他方、「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会（2014）は、「多様な正社員」

の法的位置づけについて検討したものである。そこでは、勤務地限定正社員、職務限定正社員、勤務時間限定正社員の活用が期待できるケースを例示した上で、労働者に対する限定の内容の明示の仕方、事業所閉鎖や職務の廃止などへの対応の仕方などを整理している。さらに今後は、厚生労働省にて「多様な正社員」導入企業の好事例を収集することとしている。

## 第2節 正社員の働き方に係わる研究課題

第1節において、労働政策上の課題となっている、処遇格差の是正、正社員転換の推進、労働負荷の抑制、限定正社員制度の導入の4つについて、具体的な検討・対応の状況を見てきた。本項では、そのうち後3者についての検討・対応をより良く進める上で、正社員の雇用管理・人事管理と働き方の分析が求められている旨を述べる。なお、繰り返しになるが、正規雇用と非正規雇用の処遇格差の是正に関しては、JILPTにおいて既に別の形で調査研究に取り組んでいるため、本報告書では直接的な分析対象としない。

### 1. 正社員転換先の特徴、転換後の就業実態<sup>19</sup>

まず、正社員転換の実施・受け入れとは、正社員採用の一環に他ならず、正社員の雇用管理の観点でどのような特徴を持つ企業が正社員転換を積極的に行っているのかが判明すれば、現状の正社員転換の意義と限界が理解しやすくなると考えられる。

非正規雇用から正規雇用への登用（内部登用）・転換（外部採用、外部転換）については、その発生に影響を与える個人側の要因に関する研究が数多く行われてきた。たとえば、酒井・樋口（2005）、玄田（2008）、小杉（2010）、山本（2011）、四方（2011）などが挙げられる。それらはほぼ共通して、女性より男性が、年齢が若い方が、高学歴者の方が、正社員に登用・転換しやすい（されやすい）ことを明らかにしている。

これに対し、どのような企業・事業所が正社員登用を実施したり、正社員転換を受け入れたりしているのかは、必ずしも十分に明らかにされていない。厚生労働省「雇用動向調査」では、事業所内で雇用期間の「定めあり」から「定めなし」に切り替えられた者の人数を集計しており<sup>20</sup>、これを正社員登用人数の指標とみなすことは可能である。しかし、ここからは産業別の集計しか分からない<sup>21</sup>。また、労働政策研究・研修機構編（2015d）においては、JILPT「多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査（事業所調査・従業員調査）」（2014年1～2月）を用いて、正社員登用・転換先の特徴に関する分析が行われているが、分量がさほど多くないこと、クロス集計が中心であることなどから、より詳細な分析を行う

<sup>19</sup> 広義の正社員転換には、自社の非正規雇用労働者を正社員に転換する「内部登用」と、他社の非正規雇用労働者を正社員として採用する「外部採用」、「外部転換」がある。本節において、単に「正社員転換」と言った場合には広義のそれを指し、「正社員登用・転換」と言った場合の「転換」は「外部採用」、「外部転換」を指している。

<sup>20</sup> 2012年以前は、臨時・日雇名義から常雇名義に切り替えられた者の人数が集計されている。

<sup>21</sup> ちなみに、産業別では「医療、福祉」において正社員登用率が高いことが読み取れる。

余地は依然として大きい。ここから、正社員転換先の特徴を、正社員の雇用管理の観点から明らかにするという本報告書の研究課題が浮かび上がる<sup>22</sup>。

次に、正社員転換後の働き方、いわば正社員転換の質的側面を明らかにすることも重要である。正社員転換が、労働者本人のキャリアにとってどのような意味を持っているのかが明らかになり、やはり現状の正社員登用・転換の意義と限界が理解しやすくなると考えられるからである。

この点について、正社員登用・転換にともなう賃金・収入の変化に関する研究は若干あるものの（玄田 2009；有田 2013；高橋 2015）<sup>23</sup>、正社員登用・転換後の就業実態全体に視野を広げた研究は、李（2011）などに限られている。特に、最も重要だと考えられる、正社員登用・転換が労働者の雇用の安定にどう結びついているのかを示した研究は、管見の限らない。ここから、正社員転換後の就業実態ないし働き方を明らかにするという本報告書の研究課題が浮かび上がる。

## 2. 人事管理・産業特性と正社員の労働負荷

正社員の労働負荷を抑制する上で、労働負荷の内容、その発生要因および影響に関する研究が欠かせない。ところで、これら労働負荷に関する研究は、長時間労働に関する研究を例外すれば、基本的には医学・工学・心理学分野を中心に行われてきた<sup>24</sup>。他方、職場におけるメンタルヘルス問題が注目される中、次第に社会科学分野においても、これら労働負荷に関する研究が求められるようになってきている<sup>2526</sup>。

ここで、これら労働負荷に関する社会科学分野での研究に期待されているのは、人事管理の視点、産業特性という視点を分析に取り入れることだと考えられる。

たとえば、厚生労働省編（2015）では、長時間労働の発生および抑制に企業の人事管理のあり方が影響していることを示すとともに、そのあり方が産業によって大きく異なる旨に言及している。また、先述した「過労死防止大綱」では、長時間労働が生じている背景に「様々な商慣行」が介在している旨、長時間労働等の労働負荷を抑制する上で「業種・業態の特性

<sup>22</sup> もっとも、企業・事業所における正社員転換に関する定性的な調査研究は比較的多く行われている（労働政策研究・研修機構編 2007, 2008, 2010, 2014d）。これに対し、本報告書では、定性的な調査研究から得られた知見を参照しつつ、定量的な調査研究により正社員転換先の特徴を浮かび上がらせることを課題とする。

<sup>23</sup> 玄田（2009）、高橋（2015）によれば、正社員登用・転換者の6～7割は月収ベースでの収入増加を経験している。他方、有田（2013）によれば、正社員登用・転換により時間当たり賃金は必ずしも増加しないことが示されている。

<sup>24</sup> JILPTと同じ厚生労働省所管の独立行政法人の中では、独立行政法人労働安全衛生総合研究所が、「科学的な研究活動によって、職場における労働者の安全、及び、健康の確保に資する研究」を行っている。（同研究所ホームページ <https://www.jniosh.go.jp/index.html> より。）

<sup>25</sup> その象徴例として、『日本労働研究雑誌』2013年6月号（No.635）の特集「職場のゆううつ——心の健康をめぐって」が挙げられる。

<sup>26</sup> ちなみに、このような流れは、先述した「過労死防止大綱」が要請するところでもある。同大綱は、過労死の発生に結び付くような強度の労働負荷を念頭に置いたものではあるが、国が取り組むべき重点対策の1つとして「調査研究等」を掲げている。そして、そこには過労死等事案の分析、疫学研究等だけでなく、「過労死等の労働・社会分野の調査・分析」も含まれている。

に応じて…（中略）…商慣行等の改善に関する関係者に対する働きかけ」が求められる旨に言及している。さらに、小倉（2013a）によれば、企業のメンタルヘルス対策への取り組みも、産業によって大きく異なっているという。

これらの視点を取り入れた、より具体的な研究課題として、どのような労働負荷が精神的不調や離職に繋がるのか、そのことに関してどのような産業特性があるのか、労働負荷の増加ないし低減に人事管理のあり方がどう影響しているのか、などを明らかにすることが挙げられよう。本報告書では、これらの研究課題に取り組むことで、正社員の労働負荷を抑制する上での含意を得たい。

### 3. 限定正社員の活用・就業実態

限定正社員制度の導入を進める上で、現状の限定正社員の雇用管理と働き方、すなわち活用・就業実態の研究が求められることは言うまでもない。それらを通じて、現状の限定正社員制度の意義と限界が明らかになるからである。

しかし、限定正社員制度については、比較的最近になって注目されるようになったため、その活用・就業実態の研究は少ない。特に、大規模なアンケート調査に基づく研究は限られている。

先行研究において使用されている大規模アンケート調査の第1は、JILPTが2010年に実施した「多様な就業形態に関する実態調査（事業所調査／従業員調査）」である<sup>27</sup>。これに基づく主な研究として、高橋（2012, 2013a, 2013b）、厚生労働省編（2014）における「多様な正社員」の賃金関数の推計などがある。その第2は、経済産業研究所（RIETI）が2013年1月に実施した「多様化する正規・非正規労働者の就業行動と意識に関するWeb調査」である<sup>28</sup>。これに基づく主な研究として、久米・大竹・鶴（2014）、久米・鶴・戸田（2015）がある。

これらの先行研究において、限定正社員が多く活用されている事業所属性、限定正社員の仕事や生活に対する満足度などが示されているが、他の大規模アンケート調査を用いて先行研究で得られた知見を再確認するとともに、分析を深めていく余地は大きい。本報告書では、後述するJILPT「多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査（事業所調査・従業員調査）」（2014年1～2月）を用いて、限定正社員の活用・就業実態を明らかにし、限定正社員制度を普及していく上での含意を得たい。

<sup>27</sup> 調査は2010年8月に実施された。調査対象は、帝国データバンクの事業所データベースから、総務省「事業所・企業調査」での産業・事業所規模別の事業所数をベースとして層化抽出された、常用雇用規模10人以上の民営事業所10,000件およびその事業所に雇用される従業員100,000人（各事業所10人ずつ）である。有効回収数は、事業所票が1,610件（有効回収率16.1%）、従業員票が11,010人（有効回収率11.0%）であった。調査設計の詳細は、労働政策研究・研修機構編（2011b）を参照。

<sup>28</sup> 20～69歳の男女6,000人から回収。うち3,346人が正規雇用者であり、その中に「業務限定」が147人、「短時間勤務」が29人、「残業なし」が140人、「転勤・配置転換なし」が2,187人含まれている。ちなみに、RIETIでは、2015年1月にも「正社員・非正社員の多様な働き方と意識に関するWeb調査」を実施している。

### 第3節 方法とデータ

#### 1. 研究の方法

研究の方法は、JILPTが2013年度に、プロジェクト研究サブテーマ「正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究」の中で実施した3種類のアンケート調査の二次分析である。そのうち「職業キャリアと働き方に関するアンケート」については、労働政策研究・研修機構編（2014a, 2015c）において既に詳細な分析がなされているが、それらは主に非正規雇用労働者の働き方と意識に関する分析となっている<sup>29</sup>。

他方、これらのアンケート調査で見逃せないのは、正社員の雇用管理・人事管理、働き方に関するデータを多数収集していることである。本報告書では、これらのデータを有効に活用し、文字通り、プロジェクト研究サブテーマの名称となっている「正規・非正規の多様な働き方」に関する理解を深め、働き方の二極化を解消するために必要な方策を示していく。

#### 2. 使用するデータ

##### (1) 職業キャリアと働き方に関するアンケート（2013年7～8月）

この調査は、日本人の働き方が多様化していると言われる中で、若年期から壮年期にかけて、人々がどのような職業キャリアを歩み、現在どのような働き方をしているのかを明らかにするために実施された<sup>30</sup>。この調査データを分析した既刊の報告書等としては、労働政策研究・研修機構編（2014a）、労働政策研究・研修機構編（2015c）がある。調査実施概要は図表序-3-1の通りであり、調査設計および結果の詳細については、労働政策研究・研修機構編（2015b）を参照されたい。

図表序-3-1 「職業キャリアと働き方に関するアンケート」調査実施概要

|         |                                      |
|---------|--------------------------------------|
| ・調査実施時期 | ： 2013年7～8月                          |
| ・調査対象   | ： 全国の25～34歳の男女3,000人、35～44歳の男女7,000人 |
| ・母集団台帳  | ： 住民基本台帳                             |
| ・サンプリング | ： 層化二段無作為（系統）抽出法                     |
| ・調査方法   | ： 訪問面接法と留置法の併用                       |
| ・有効回収数  | ： 4,970人（有効回収率49.7%）                 |
| ・業務委託先  | ： 株式会社 日経リサーチ                        |

##### (2) 多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査（事業所調査・従業員調査） （2014年1～2月）

この調査は、多様化する正社員の雇用管理と非正規従業員の活用の関係性に注目し、人材

<sup>29</sup> この他、第1節で述べたように、労働政策研究・研修機構編（2015d）において、「多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査（事業所調査・従業員調査）」を用いて、正社員登用・転換先の特徴に関する分析が行われているが、より詳細な分析を行う余地は依然として大きい。

<sup>30</sup> 労働政策研究・研修機構編（2015b：3）を参照。

ポートフォリオの実態を探索するために実施された<sup>31</sup>。その際、非正規従業員の活用や能力開発の状況は、職場の他の就業形態（ポートフォリオ）、特に正社員の働き方や雇用管理の方法の影響を受けていると考えられることから、事業所に正社員の雇用管理の状況を聞くとともに、そこで働く従業員（正社員および非正規従業員）に対しても働き方の実態をたずねている。この調査データを分析した既刊の報告書等としては、労働政策研究・研修機構編（2015d）がある。調査実施概要は図表序-3-2 の通りであり、調査設計および結果の詳細については、労働政策研究・研修機構編（2014b）を参照されたい。

### 図表序-3-2 「多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査（事業所調査・従業員調査）」 調査実施概要

- ・調査実施時期： 2014年1～2月
- ・調査対象： 全国の従業員規模（常用雇用者数）30人以上、農林漁業・公務を除く事業所8,000所およびそこで働く40歳未満の従業員80,000人（各事業所から正社員5人、非正規従業員5人ずつ）
- ・母集団台帳： 帝国データバンク事業所名簿
- ・サンプリング： 「経済センサス」（2012年）の産業・事業所規模の分布に基づいて割り付け
- ・調査方法： 郵送法
- ・有効回収数： 事業所票1,979票（有効回収率24.7%）、従業員票11,545票（同14.4%）
- ・業務委託先： 株式会社 日本統計センター

### (3) 正社員の労働負荷と職場の現状に関する調査（2014年3月）

この調査は、若年正社員の早期離職につながりかねない雇用管理の実態、若年正社員の意識、離職傾向などを明らかにするために実施された<sup>32</sup>。調査実施概要は図表序-3-3 の通りであり、調査設計および結果の詳細については、労働政策研究・研修機構編（2015a）を参照されたい。

### 図表序-3-3 「正社員の労働負荷と職場の現状に関する調査」調査実施概要

- ・調査実施時期： 2014年3月
- ・調査対象： 「楽天リサーチ」に登録しているインターネット調査モニター
- ・配信対象： 全国の15歳以上35歳未満の正社員（農林漁業・公務を除く）から、勤務先事業所の産業大分類ごとに100～1,800人の回収目標を設定して調査票を配信
- ・調査方法： インターネット調査
- ・有効回収数： 10,417人（配信は316,670人）
- ・業務委託先： 楽天リサーチ株式会社

<sup>31</sup> 労働政策研究・研修機構編（2014b：1）を参照。

<sup>32</sup> 労働政策研究・研修機構編（2015a：1）を参照。

#### 第4節 本報告書の概要

本章第2節にて、正社員の働き方に係わる、次の3つの研究課題を設定した。

- ①正社員転換先の特徴、転換後の就業実態
- ②人事管理・産業特性と正社員の労働負荷
- ③限定正社員の活用・就業実態

本報告書では、第1章にて正規・非正規雇用の働き方の二極化の現状を概観した後、第2章～第3章にて①、第4章～第7章にて②、第8章～第9章にて③に関する分析を行う。各章の概要、主要な事実発見、結論などを要約すると次のようになる。

なお、いずれも序章執筆者の視点による要約であり、各章の執筆者による要約と同じとは限らない。また、各章はそれぞれの分野の専門家による分担執筆であることから、分析枠組や用語については、章ごとに異なる部分があることを申し添えておきたい。

#### 官庁統計から読む正規・非正規雇用の現状（第1章）

第1章「官庁統計から読む正規・非正規雇用の現状」（高橋康二執筆）では、官庁統計を用い、本報告書が扱う問題の全体像を概観している。具体的には、性別、年齢、学歴、職業、産業、企業規模といった基本的な個人属性、企業属性によって、正規雇用と非正規雇用の働き方の二極化のあらわれ方がどう異なるのかを示している。主要な事実発見は、次の通りである。

第1に、女性や若年層において非正規雇用の割合が高い。また、女性や若年層では正規雇用の賃金水準が低いこともあり、正規雇用と非正規雇用の賃金格差は小さい。

第2に、非正規雇用の割合は低学歴者ほど高い。また、低学歴者ほど正規雇用の賃金水準が低く、正規雇用と非正規雇用の賃金格差が小さい。他方、低学歴者ほど正規雇用の総労働時間は長い。

第3に、非正規雇用の人数はいずれの職業でも増加しているが、正規雇用の人数は「専門的・技術的職業」、「サービス職業」では増加しているものの、「生産・労務・運輸等」では減少している。また、非正規雇用の割合は、「サービス職業」が最も高く、以下、「販売」、「生産・労務・運輸等」、「事務、専門的・技術的職業」の順である。

第4に、非正規雇用の人数はいずれの産業でも横ばい、微増、あるいは増加であるのに対し、正規雇用の人数は「建設業」、「製造業」、「卸小売・飲食・宿泊」では長期的にみて減少傾向に、「医療、福祉」では増加傾向にある。また、非正規雇用の活用量が多いのは「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」である。

第5に、「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」は、非正規雇用の活用理由として「賃金の節約のため」、「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」、「長い営業（操業）

時間に対応するため」を挙げる傾向にあり、非正規雇用の活用上の問題点として「良質な人材の確保」、「定着性」、「仕事に対する責任感」を挙げる傾向にある。これらの産業では、正規雇用の賃金水準がさほど高くなく、正規雇用と非正規雇用の賃金格差は小さい。また、「宿泊業、飲食サービス業」では正規雇用の総労働時間が長い。これに対し、「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「金融・保険・不動産等」では非正規雇用の割合が低い。これらの産業では、非正規雇用の活用理由に特徴的なものが多い。また、「情報通信業」と「金融業、保険業」では正規雇用の賃金水準が高いことから、正規雇用と非正規雇用の賃金格差が大きくなっている。

第6に、一部繰り返しになるが、正規雇用の総労働時間も産業によってばらつきが大きく、「運輸業、郵便業」、「宿泊業、飲食サービス業」で特に長くなっている。ちなみに、総労働時間の内訳にも産業ごとの特徴があり、「宿泊業、飲食サービス業」、「小売業」、「建設業」では所定内労働時間が特に長く、「運輸業、郵便業」、「情報通信業」では所定外労働時間が特に長い。

第7に、かつては中小企業において非正規雇用の割合が高かったが、現在では企業規模による違いは見られなくなっている。ただし、大企業ほど正規雇用の賃金水準が高く、総労働時間が短いというように、正社員の働き方には顕著な企業規模間格差がある。

これらの事実発見を踏まえ、正規雇用と非正規雇用の働き方の二極化のあらわれ方は個人属性、企業属性によって大きく異なっており、特に低学歴者の場合や、「宿泊業、飲食サービス業」、中小企業においては、正規雇用であることのメリットが相対的に小さく、デメリットが相対的に大きいという、基本的な構図が描かれている。

## 転換社員の勤務先の特性分析（第2章）

第2章「転換社員の勤務先の特性分析」（李青雅執筆）では、「多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査」（事業所調査）を用い、正社員転換の促進要因を探っている。その際、先行研究において、供給側の要因分析に比べ需要側の要因分析が不十分であることから、特に後者に焦点をあてている。また、自社の非正規雇用労働者から正社員へと内部登用する場合と、外部の非正規雇用労働者を正社員として採用（外部採用）する場合を区別し、それぞれの促進要因を明らかにしようと試みている点にも特徴がある。主要な事実発見は、次の通りである。

第1に、契約社員の内部登用が多く行われているのは「医療、福祉」、パート・アルバイトの内部登用が多く行われているのは「医療、福祉」、「娯楽業」、「宿泊業、飲食サービス業」、外部採用が多く行われているのは「医療、福祉」の事業所である。他方、企業規模はそれらの発生に強い影響を与えていない。

第2に、正社員と同じ仕事をしている非正規雇用労働者が多い事業所は、内部登用、外部採用を行う可能性が高い。また、非正規雇用労働者の能力開発の仕組みが整っている事業所は、内部登用を行う可能性が高い。つまり、仕事内容や能力開発における正社員と非正規雇

用労働者の類似性が、正社員転換に正の影響を与えている。

第3に、正社員と非正規雇用労働者の賃金格差が大きい事業所では、正社員転換、特に外部採用が低調である。

第4に、正社員の採用・育成方針として「中途採用に注力」している事業所、「即戦力の人材」を重視している事業所は、内部登用、外部採用に積極的である。

第5に、労働組合が組織されている事業所では、内部登用、外部採用ともに低調である。ただし、労働組合が非正規雇用労働者を組織している場合には、外部採用が促進される<sup>33</sup>。

これらの事実発見から、内部登用と外部採用の違いとして、①非正規雇用労働者の能力開発の仕組みが整っている事業所では内部登用のみが積極的であること、②正社員と非正規雇用労働者の賃金格差が大きい事業所では特に外部採用が低調であること、逆に言えば、正社員と非正規雇用労働者の賃金格差が小さい事業所では外部採用が積極的であること、③「中途採用に注力」している事業所では特に外部採用が積極的であること、が読み取れる。

### 正社員登用・転換者の就業実態（第3章）

第3章「正社員登用・転換者の就業実態——男女での違いに着目して」（高橋康二執筆）では、「多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査」（事業所調査・従業員調査マッチングデータ）、「職業キャリアと働き方に関するアンケート」を用い、正社員登用・転換者の就業実態を総合的に分析している。その際、男女別に分析している点に特徴がある。主要な事実発見は、次の通りである。

第1に、内部登用社員には女性、学歴が低い者、接客・サービス職が多く、運輸業、飲食サービス業、教育・学習支援業、医療、福祉、中堅～中小企業で働く者が多い。外部転換社員には女性、学歴が低い者、接客・サービス職、運輸・通信職が多く、医療、福祉、中小企業で働く者が多い。また、正社員登用・転換者は（新卒社員、転職社員と比べて）限定正社員になりやすい。逆に言えば、限定正社員の雇用区分が彼らの受け入れ先としての役割を果たしている可能性がある。

第2に、職務レベルの指標として仕事に求められる技能レベルを分析すると、女性の方が低くなっている。また、技能レベルは新卒社員が最も高く、以下、転職社員、内部登用社員、外部転換社員の順となっている。ただし、正社員類型間での差の大きさは男女で異なっており、女性においては、新卒社員の技能レベルがさほど高くないこともあり、新卒社員と正社員登用・転換者の差はさほど大きくない。

第3に、労働条件の指標の1つとして賃金率を分析すると、女性の方が低くなっている。また、賃金率は新卒社員が最も高く、以下、転職社員、内部登用社員、外部転換社員の順と

<sup>33</sup> なお、第2章での本件分析にあたっては、企業規模の影響が十分にコントロールできていない可能性がある点に留意する必要がある。第2章の執筆過程において、コントロール変数として企業規模ダミーを投入した上でも労働組合の影響があらわれることを確認しているが、企業規模ダミーの区分数が適切であったかなど、引き続き検討を要する点があるからである。

なっている。ただし、正社員類型間での賃金率の差の大きさは男女で異なっており、女性においては、新卒社員の賃金率がさほど高くないこともあり、新卒社員と正社員登用・転換者の差はさほど大きくない。

第4に、労働条件のもう1つの指標として週実労働時間を分析したところ、正社員登用・転換者の労働時間は、他の正社員と比べて特段に長くも短くもなかった。

第5に、非正規雇用から正社員への転換は男性の方が起こりやすく、正社員転換後の定着状況も男性の方が良好である。また、男性の転換者は、男性の新卒者と比べて定着状況が変わらない。女性の場合は、男性と比べて非正規雇用から正社員への転換が起こりにくく、正社員転換後も早期に離職しやすいだけでなく、新卒者と転換者の定着状況にも差があり、転換者の方が離職しやすい。

これらの事実発見を踏まえ、①限定正社員区分の普及が正社員登用・転換の推進という観点から歓迎されること、②正社員登用・転換者が必ずしも過酷な就業環境に置かれているわけではないことを周知すべきこと、③ただし彼らの職務レベル、賃金率が高まるよう企業内外での取組みが求められること、④女性の正社員転換が雇用やキャリアの安定に繋がるよう、女性正社員全体としての職務レベル、賃金水準の向上が求められること、が結論づけられている。

#### 産業別にみた若年正社員の賃金決定と賃金上昇の要因（第4章）

第4章「産業別にみた若年正社員の賃金決定と賃金上昇の要因」（小野晶子執筆）では、「正社員の労働負荷と職場の現状に関する調査」を用い、産業別に、正社員の賃金およびその上昇幅の規定要因を分析している。本章は、労働負荷そのものを分析対象とするものではないが、賃金およびその上昇幅の規定要因の分析を通じて、労働負荷の分析の前提となる産業ごとの人事管理の特徴を読み取ることを意図としている。他の章との関係において重要な事実発見は、次の通りである。

第1に、賃金の上昇幅に対して、企業業績が大きな影響を与える産業と、個人業績が大きな影響を与える産業がある。特徴的なのは宿泊・飲食サービス業と情報通信業であり、これらの産業では、賃金の上昇幅に対して企業業績が影響を与えないのに対し、個人業績が大きな影響を与えている。そして、第1章で官庁統計の集計により確認したように、（他産業と比べて人事管理が特殊であることが推測される運輸業、郵便業を除くと）宿泊・飲食サービス業は総労働時間が最も長い産業であり、情報通信業は超過労働時間が最も長い産業である。ここから、産業を単位としてみると、今日の長時間労働・残業が、個人業績が賃金上昇に大きな影響を与えるような人事管理の下でなされていることが分かる。

第2に、産業によって、学歴すなわち外部経験が賃金に大きな影響を与える場合と、勤続年数すなわち内部経験が大きな影響を与える場合がある。他方、小売業や宿泊・飲食サービス業では、学歴、勤続年数ともに賃金への影響が小さいことに加え、新卒採用者と中途採用

者、内部登用者の賃金差も小さいことが確認された。

その上で、主として第2の事実発見を踏まえ、小売業、宿泊・飲食サービス業では、労働者が当該産業に留まる理由が少なく、それゆえ労働市場が流動的になっている旨が推論されている。

### 若手正社員の仕事における心理的負荷の所在（第5章）

第5章「若手正社員の仕事における心理的負荷の所在——業種による相違への着目」（高見具広執筆）では、「正社員の労働負荷と職場の現状に関する調査」を用い、若手正社員の仕事における心理的負荷（精神的不調になるかもしれないというリスク認識）の要因を分析している。その際、産業によって問題の重心が異なるのではないかという関心のもとで議論をしている点に特徴がある。主要な事実発見は、次の通りである。

第1に、仕事における心理的負荷の度合いは産業によって差があり、建設業や製造業よりも広義のサービス業に属する業種、特に「教育、学習支援業」、「宿泊・飲食サービス業」、「金融業、保険業」で大きい。

第2に、心理的負荷を高める要因として、「業務量などに起因する長時間残業」、「休日・休暇の確保困難」、「成果管理に関わる問題」の3つが切り出せるが、それぞれを中心の問題とする業種は異なる。

第3に、業務量や責任感に起因する長時間残業は、「教育、学習支援業」で特徴的にみられる。ちなみに、メンタルヘルス上の問題は、残業時間の長さというよりも「持ち帰り残業」という性格に基づいている。

第4に、最低限の休日・休暇を確保できない問題は、「宿泊業、飲食サービス業」で特徴的にみられる。休日が極端に少ない場合、年次有給休暇を全く取得できない場合に、心理的負荷が大きくなる。この背景として、人手不足や要員管理が関係している部分もあるが、職場の非正社員比率が高いことも関係している可能性がある。これらは、第4章にて示された、労働者が当該産業に留まる理由が少ない人事管理（賃金決定、賃金上昇）のありようとも無関係ではないだろう。

第5に、成果管理に関わる問題は、「金融業、保険業」で特徴的にみられる。このことは目標管理制度と関連しているが、目標管理制度の適用それ自体と言うよりも、仕事量の裁量性を伴わない目標設定が心理的負荷を大きくしていたり、個人の成果・業績を月給に反映する運用が激しい従業員間競争を呼び込み、働く者の心理的負荷を高めていたりする。

これらの事実発見を踏まえ、働く者のメンタルヘルスを保つ上で、長時間労働が解消されるべきことに異論の余地はないが、労働時間が「どのくらい長い」というより、「どのように長いのか」といった「労働時間の質的側面」にも注目すべきことが指摘される。

## 情報通信業における長時間残業の要因とその影響（第6章）

第6章「情報通信業における長時間残業の要因とその影響」（三家本里実執筆）では、IT産業を含む情報通信業が、若年の雇用吸収先として期待できるにもかかわらず、若年正社員を「使い捨て」にする企業、いわゆる「ブラック企業」が存在する典型的産業として念頭に置かれている状況を踏まえ、「正社員の労働負荷と職場の現状に関する調査」を用い、情報通信業における長時間残業に注目している。具体的には、情報通信業における長時間残業が何によってもたらされ、長時間残業が若手正社員の仕事に対する認識や満足度にどのような影響を与えているかを、産業全体のデータと比較しつつ分析している。その際、官庁統計や執筆者自身の調査経験に基づき、情報通信業においては長時間残業による労働者の負担感が大きく、それによって離職やメンタルヘルスの問題が生じやすいという仮説に沿って分析を進めている。主要な事実発見は、次の通りである。

第1に、情報通信業における残業時間の長さは、仕事の「量」を労働者が自身でコントロールできるかどうかの裁量度に大きく規定されており、仕事の「やり方」を決定できるかどうかは、残業時間の長さには影響を与えていない。

第2に、情報通信業における長時間残業の発生に最も強く結びついているのは、「目標値・ノルマが高い」ことである。そして、その目標値・ノルマは成果物の数によって設定されており、さらにそれが達成されるか否かが月給変動に結びついている。このことは、第4章で示された、情報通信業では賃金の上昇幅に対して企業業績が影響を与えないのに対し、個人業績が大きな影響を与えているという事実とも整合する。

第3に、このような要因で発生した長時間残業は、労働者が「キャリアの方向性が見えない」、「目標となる先輩や上司がいない」と感じることに繋がり、さらには仕事全体に不満を抱く方向に作用している。

これらの事実発見を踏まえ、仮説で示した通り、情報通信業において長時間残業が心身の不調に影響を与えていることはもちろん、仕事に対するモチベーションの低下をもたらし、労働者が離職するリスクを高めていることが結論づけられている。

## 成果主義人事と労働時間（第7章）

第7章「成果主義人事と労働時間」（小倉一哉執筆）では、「多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査」（事業所調査・従業員調査マッチングデータ）を用い、労働時間研究の一環として、成果主義の人事制度およびその運用が正社員の労働時間に与える影響を分析している。第4章～第6章とは異なり、産業を問わず、長時間労働の発生に影響を与える共通要因として成果主義の人事制度に着目している点に特徴がある。主要な事実発見は、次の通りである。

第1に、事業所の目標管理に関する項目に注目すると、「目標管理の種類」は労働時間に影響していないが、正社員の目標達成に向けた「指導・管理の頻度」が多いと、また「最低

評価をされた正社員への措置」が厳しいと、労働時間が長くなる。

第 2 に、事業所の賃金決定に関する項目に注目すると、「正社員の賃金カーブ」が「一定期間後横ばい」、「入職時から不変」、「成果・業績により大きく変動」である場合に労働時間は長くなる。他方、「正社員の基本給の重視要素」が「職務・職種」、「学歴」である場合には労働時間は短くなる。

第 3 に、これに対し、事業所の要員数の決定方法やその際の基準は、労働時間の長さあまり影響を与えていない。

第 4 に、従業員の回答に注目すると、「利益目標」、「売上目標」が課せられていると認識している場合は労働時間が長く、「指導・管理の頻度」が「年 1 度」の場合は労働時間が短い。また、「競争の激しさ」が労働時間を長くしており、「仕事の量の裁量度」の高さは労働時間を短くしている。

これらの事実発見を総合すると、成果主義人事の（特に運用面での）厳しさが、正社員の労働時間を長くしていることが示唆される。

### 基幹労働力としての限定正社員の可能性（第 8 章）

第 8 章「基幹労働力としての限定正社員の可能性——事業所調査データの分析から」（池田心豪執筆）では、「多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査」（事業所調査）を用い、企業における限定正社員の位置づけを整理している。その狙いは、限定正社員の存在・導入が、企業の側からみて「周辺労働力の再編成」を意味しているのか、それとも「基幹労働力の働き方の多様化」を意味しているのか、を明らかにすることにある。より具体的には、男性を限定正社員として雇用し、限定正社員を管理職に昇進されるような動きが、統計的に確認できるほど広がっているのか、広がっているとしたらそれはどこにあるのかを明らかにすることである。主要な事実発見は、次の通りである。

第 1 に、限定正社員の存在・導入は、「周辺労働力の再編成」としての側面と「基幹労働力の働き方の多様化」としての側面の両方を持つものであり、両者の違いは職種に典型的に表れている。

第 2 に、「周辺労働力の再編成」としての側面が典型的にあらわれているのは、もともと正社員として雇用されているが管理職になれる可能性が低い「事務職」と、非正社員からの転換割合が高い「生産・技能職」の限定正社員である。男女比率でいえば「事務職」の限定正社員は女性割合が高く、いわゆる「一般職」に近い働き方である。他方、「生産・技能職」は男性の割合が高いが、大卒割合が低いと考えられることから、基幹労働力たる大卒男性とは区別された雇用区分である。

第 3 に、「基幹労働力の働き方の多様化」としての側面が典型的にあらわれているのは、「営業職」の限定正社員（主に勤務地限定正社員）である。この限定正社員は男性比率が高く、管理職になれる可能性があるという意味でも基幹的である。また、非正社員からの転換

割合は低く、通常の正社員からの転換割合が高い。男性営業職の正社員はもともと将来の管理職候補として雇用されている可能性が高い。そして、そのような基幹的正社員に労働供給の制約が生じたときの働き方として限定正社員を導入しているものと理解できる。

第4に、「接客・サービス職」の限定正社員は、非正社員から正社員への転換割合も、管理職になれる可能性も高い。つまり、周辺労働力から基幹労働力への移動が連続的に可能であり、その中間地点の働き方として限定正社員という雇用区分が導入されている。

これらの事実発見を踏まえ、様々な職種の限定正社員を総称して「限定正社員」と呼ぶことはできるが、その実態は相互に異質な別々の働き方と考えた方がよいこと、正社員の多様化が、良質な働き方を生み出す形で実質的に進むためには、「限定正社員」という雇用区分の表面にとらわれず、その裏にある企業の労働力活用の実態を注視する必要があること、が指摘される。

### 限定正社員は自身の働き方をどのように評価しているのか（第9章）

第9章「限定正社員は自身の働き方をどのように評価しているのか」（森山智彦執筆）では、「多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査」（事業所調査・従業員調査マッチングデータ）を用い、限定正社員の働き方や就業条件、意識について分析している。より具体的には、限定正社員が新たな働き方の活路となるかを論じるべく、無限定正社員、限定正社員、非正社員の働き方や就業条件、意識を比較するとともに、限定正社員の仕事満足度の規定要因を明らかにしている。先に第8章にて、限定正社員の導入により、企業の側からみて「基幹労働力の働き方の多様化」が進んでいると言えるのかどうかを検討した。これに対し本章では、その答えとは別に、実際に導入された限定正社員という働き方を、本人がどう評価しているのかを考察することを主眼としている。主要な事実発見および解釈は、次の通りである。

第1に、仕事の定型性や労働時間、賃金面において、限定正社員は無限定正社員と非正社員の中間に位置づけられる。限定正社員と無限定正社員の意識を比較すると、統計的に有意ではないものの、賃金、仕事内容、能力開発の機会に対する満足度は無限定正社員の方が高いが、労働時間に対する満足度は限定正社員の方が高い。

第2に、限定正社員は、①医療・福祉分野で医療等の専門職や管理職として働く職種限定正社員<sup>34</sup>、②様々な業種、特に建設業や卸売業、金融・保険業で活用され、一般事務を担い、勤務地や労働時間が限定されている正社員、③製造業で生産・技能職に携わる勤務地限定正社員の3タイプに分類される。

第3に、このうち②のタイプ（一般事務職タイプ）は、他の限定正社員と比べて、労働時間や休日・休暇に対する満足度が相対的に高い。このタイプは、ワーク・ライフ・バランス

<sup>34</sup> これらの職種限定正社員は、第8章における基幹労働力としての限定正社員と一部重なる。

を重視し、自発的にこの働き方を選択する傾向があるものと解釈される。そのため、労働時間の短さや休日・休暇の取りやすさというメリットを享受する交換要因として、賃金や能力開発の機会の少なさを納得して受け入れているものと考えられる。

第4に、1番目や3番目のタイプは、限定正社員という理由から働き方や就業条件に何らかの制約がかかっているにも関わらず、その交換要因となるものが見いだせない可能性が指摘される。そのため、準拠集団内の無限定正社員と比べると賃金や能力開発機会、キャリアの安定性等の面で劣っていることを実感し、不満を持ちやすいと解釈される。

第5に、労働者のキャリアも、働き方への評価に影響している。初職で限定正社員として働き始めた人に比べて、非正社員から限定正社員へと転換した人は、賃金、労働時間、仕事内容、能力開発機会の満足度が高い。これは、限定正社員が非正規雇用からのキャリアアップのステージとして評価されていることを意味していると解釈される。他方、正社員から限定正社員へと移行した人の仕事内容、能力開発満足度も高い。このようなキャリアを辿った人には、医療・福祉等の専門職に携わる限定正社員として働いている人が多い。彼らの多くは自発的にその道を選択したため、現在の働き方に満足しているものと解釈される。

これらの事実発見・解釈を踏まえ、今後の研究課題として、限定正社員としての就業経験がその後のキャリアにどう結びついていくかを明らかにする必要性、企業の人事管理制度が限定正社員や他の従業員の働き方をどう左右するかについて詳細に分析する必要性が指摘される。

### 働き方の二極化の解消に向けて（終章）

第1章～第9章で得られた知見を踏まえ、終章「働き方の二極化の解消に向けて」（高橋康二執筆）では、働き方の二極化の解消のために必要な方策を述べている。具体的には、第1節にて、本報告書の3つの研究課題——正社員転換先の特徴、転換後の就業実態、人事管理・産業特性と正社員の労働負荷、限定正社員の活用・就業実態——について分析結果を要約した後、第2節にて、働き方の二極化を解消する上で必要な労働政策上の課題——正社員転換の推進、正社員の労働負荷の抑制、限定正社員制度の普及——に、より円滑かつ効果的に取り組むための方策を提示している。

### 引用文献

- 有田伸（2013）「パネルデータを用いた正規職/非正規職間賃金格差の社会的分析——『観察されない異質性の統制』の陥穽を超えて」東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクト・ディスカッションペーパーシリーズ No.68.
- 小倉一哉（2007）『エンドレス・ワーカーズ——働きすぎ日本人の実像』日本経済新聞出版社.
- 小倉一哉（2011）『過働社会ニッポン——長時間労働大国の実態に迫る』日本経済新聞出版社.
- 小倉一哉（2013）「メンタルヘルスに熱心な会社とは？」『日本労働研究雑誌』No.635, pp.18-30.

- 小倉一哉（2013）『「正社員」の研究』日本経済新聞出版社.
- 久米功一・大竹文雄・鶴光太郎（2014）「多様化する正規・非正規労働者の就業行動と意識—RIETI Web アンケート調査の概要」RIETI Policy Discussion Paper Series 14-P-003 (<http://www.rieti.go.jp/jp/publications/summary/14030012.html>).
- 久米功一・鶴光太郎・戸田淳仁（2015）「多様な正社員のスキルと生活満足度に関する実証分析」RIETI Discussion Paper Series 15-J-020 (<http://www.rieti.go.jp/jp/publications/summary/15050005.html>).
- 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.
- 厚生労働省編（2007）『平成 19 年版 労働経済白書—ワークライフバランスと雇用システム』国立印刷局.
- 厚生労働省編（2013）『平成 25 年版 労働経済白書—構造変化の中での雇用・人材と働き方』新高速印刷.
- 厚生労働省編（2014）『平成 26 年版 労働経済白書—人材力の最大発揮に向けて』日経印刷株式会社.
- 厚生労働省編（2015）『平成 27 年版 労働経済白書—労働生産性と雇用・労働問題への対応』音羽印刷.
- 厚生労働省正社員転換・待遇改善実現本部（2016）「正社員転換・待遇改善実現プラン」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000110955.html>).
- 小杉礼子（2010）「第 2 章 非正規雇用から正社員への移行の規定要因の検討」労働政策研究・研修機構編『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）労働政策研究・研修機構, pp.40-82.
- 雇用政策研究会（厚生労働省職業安定局）（2007）「すべての人々が能力を発揮し、安心して働き、安定した生活ができる社会の実現—本格的な人口減少への対応（雇用政策研究会報告書）」(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/12/h1225-3.html>).
- 雇用政策研究会（厚生労働省職業安定局）（2010）「持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム（雇用政策研究会報告書）」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000cguk.html>).
- 雇用政策研究会（厚生労働省職業安定局）（2014）「雇用政策研究会報告書—仕事を通じた一人ひとりの成長と、社会全体の成長の好循環を目指して」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000036753.html>).
- 雇用政策研究会（厚生労働省職業安定局）（2015）「雇用政策研究会報告書—人口減少下での安定成長を目指して」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000105744.html>).

- 今野晴貴（2012）『ブラック企業——日本を食いつぶす妖怪』文藝春秋。
- 酒井正・樋口美雄（2005）「フリーターのその後——就業・所得・結婚・出産」『日本労働研究雑誌』No.535, pp.29-41.
- 四方理人（2011）「非正規雇用は『行き止まり』か？——労働市場の規制と正規雇用への移行」『日本労働研究雑誌』No.608, pp.88-102.
- 菅野和夫（2012）『労働法 [第十版]』弘文堂。
- 菅野和夫（2016）『労働法 [第十一版]』弘文堂。
- 高橋康二（2012）「限定正社員区分と非正規雇用問題」JILPT Discussion Paper 12-03 (<http://www.jil.go.jp/institute/discussion/2012/12-03.html>).
- 高橋康二（2013a）「限定正社員区分と働き方の多様化」労働政策研究・研修機構編『「多様な正社員」の人事管理に関する研究』（労働政策研究報告書 No.158）労働政策研究・研修機構, pp.47-66.
- 高橋康二（2013b）「限定正社員のタイプ別にみた人事管理上の課題」『日本労働研究雑誌』No.636, pp.48-62.
- 高橋康二（2015）「正規雇用への転換による収入変化」労働政策研究・研修機構編『壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究——経歴分析を中心として』（労働政策研究報告書 No.180）労働政策研究・研修機構, pp.277-285.
- 「多様な形態による正社員」に関する研究会（厚生労働省職業安定局）（2012）「『多様な形態による正社員』に関する研究会報告書」（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000260c2.html>).
- 「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会（厚生労働省労働基準局）（2014）「『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会報告書」（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000052513.html>).
- 長松奈美江（2011）「長時間労働をもたらす『不平等』な条件」佐藤嘉倫・尾嶋史章編『現代の社会階層 [1] 格差と多様性』東京大学出版会, pp.97-111.
- 西野史子（2006）「パートの基幹労働力化と正社員の役割」『社会学評論』56巻4号, pp.847-863.
- 濱口桂一郎（2009）『新しい労働社会——雇用システムの再構築へ』岩波書店。
- 濱口桂一郎（2011）『日本の雇用と労働法』日本経済新聞社。
- 樋口美雄（2008）「経済学から見た労働市場の二極化と政府の役割」『日本労働研究雑誌』No.571, pp.4-11.
- 久本憲夫（2003）『正社員ルネサンス——多様な雇用から多様な正社員へ』中公新書。
- 非正規雇用のビジョンに関する懇談会（厚生労働省職業安定局）（2012）「望ましい働き方ビジョン——非正規雇用問題に総合的に対応し、労働者が希望する社会全体にとって望ましい働き方を実現する」（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025zr0.html>).
- 非正規雇用労働者の能力開発抜本強化に関する検討会（厚生労働省職業安定局）（2012）「非

正規雇用労働者の能力開発抜本強化に関する検討会報告書」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200002rlop.html>) .

山本雄三（2011）「非正規就業する若者が正社員へ移行する要因は何か——継続期間データを用いた規定要因分析」小杉礼子・原ひろみ編著『非正規雇用のキャリア形成——職業能力評価社会をめざして』勁草書房，pp.80-124.

李青雅（2011）「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」労働政策研究・研修機構編『非正規雇用に関する調査研究報告書——非正規雇用の動向と均衡処遇、正社員転換を中心として』（労働政策研究報告書 No.132）労働政策研究・研修機構，pp.250-279.

労働政策研究・研修機構編（2007）『パート、契約社員等の正社員登用・転換制度——処遇改善の事例調査』（JILPT 調査シリーズ No.32）労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構編（2008）『非正社員の雇用管理と人材育成に関する予備的研究』（JILPT 資料シリーズ No.36）労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構編（2010）『契約社員の人事管理——個人ヒアリング調査から』（JILPT 資料シリーズ No.65）労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構編（2011a）『「短時間労働者実態調査」結果——改正パートタイム労働法施行後の現状』（JILPT 調査シリーズ No.88）労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構編（2011b）『平成 22 年 8 月実施 JILPT「多様な就業形態に関する実態調査」——事業所調査／従業員調査』（JILPT 調査シリーズ No.86）労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構編（2013）『「短時間労働者の多様な実態に関する調査」結果——無期パートの雇用管理の現状はどうなっているのか』（JILPT 調査シリーズ No.105）労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構編（2014a）『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究——現状分析を中心として』（労働政策研究報告書 No.164）労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構編（2014b）『多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査（事業所調査・従業員調査）』（JILPT 調査シリーズ No.134）労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構編（2014c）『改正労働契約法に企業はどう対応しようとしているのか——「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果』（JILPT 調査シリーズ No.122）労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構編（2014d）『非正規雇用者の企業・職場における活用と正社員登用の可能性——事業所ヒアリング調査からの分析』（JILPT 資料シリーズ No.137）労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構編（2015a）『正社員の労働負荷と職場の現状に関する調査』（JILPT

調査シリーズ No.136) 労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構編 (2015b) 『日本人の職業キャリアと働き方—JILPT「職業キャリアと働き方に関するアンケート」調査結果より』(JILPT 調査シリーズ No.143) 労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構編 (2015c) 『壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究—経歴分析を中心として』(労働政策研究報告書 No.180) 労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構編 (2015d) 『雇用ポートフォリオの動向と非正規の正規雇用化に関する暫定レポート』(JILPT 資料シリーズ No.148) 労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構編 (2016) 『改正労働契約法とその特例に、企業はどう対応しようとしているのか／多様な正社員の活用状況・見通しは、どうなっているのか—「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」結果』(JILPT 調査シリーズ No.151) 労働政策研究・研修機構.

## 第1章 官庁統計から読む正規・非正規雇用の現状

### 第1節 はじめに

本章では、官庁統計を用いて近年の労働市場における正規雇用と非正規雇用の現状を確認する。第2章以降のアンケート調査の二次分析（個票分析）に先立って、正規雇用と非正規雇用の働き方の二極化がどのような形で生じているのかについて、基礎的なデータを示すことが目的である。

以下、第2節では、正規・非正規雇用労働者の人数および割合の推移を、男女別、年齢階層別、最終学歴別、職業別、産業別、企業規模別に示す。第3節では、非正規雇用労働者の活用状況を、産業別、企業規模別に概観する。第4節では、正規雇用と非正規雇用の賃金格差（年齢・賃金プロファイルの違い）を、男女別、学歴別、産業別、企業規模別に示す。第5節では、正社員の労働時間の近年の動向を、男女別、学歴別、産業別、企業規模別に示す。

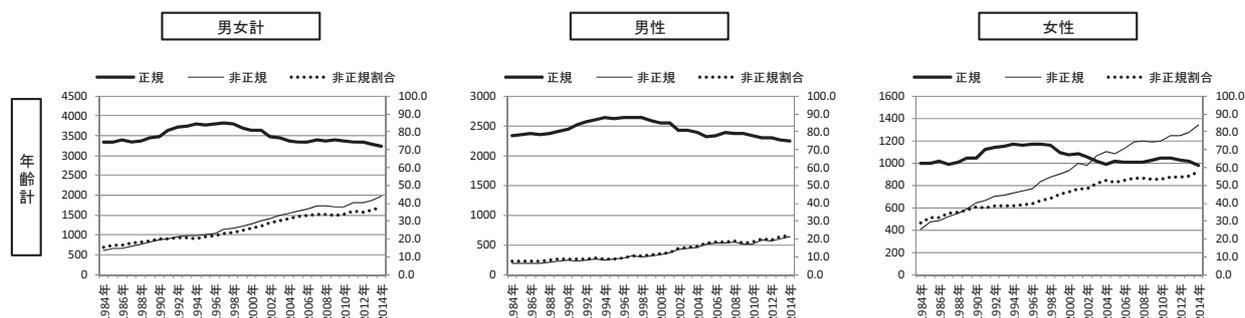
最後に、第6節にて、性別、年齢、学歴、職業、産業、企業規模といった基本的な個人属性、企業属性によって、正規雇用と非正規雇用の働き方の二極化のあらわれ方がどう異なるのかをまとめる。

### 第2節 正規・非正規雇用労働者数の推移<sup>1</sup>

#### 1. 全体の状況

図表1-2-1は、総務省「労働力調査」から、正規雇用（労働者）、非正規雇用（労働者）の人数と、役員を除く雇用者（＝正規雇用＋非正規雇用）に占める非正規雇用の割合の推移を、男女計、男性、女性それぞれについて示したものである。

図表1-2-1 正規・非正規雇用労働者数（左軸：万人）、非正規雇用労働者割合（右軸：％）の推移



資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）」（2001年以前は「労働力調査特別調査」）より。

注：各年2月の値ないし1～3月の平均値。「非正規雇用労働者割合」は、「役員を除く雇用者」のうち、勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」以外の者の割合。図表1-2-2においても同じ。

ここから、以下のことが読み取れる。第1に、正規雇用の人数は、男女ともに1997年に

<sup>1</sup> 本節および第4節執筆にあたり、データの収集に関してJILPT臨時研究協力員・黒川すみれの協力を得た。

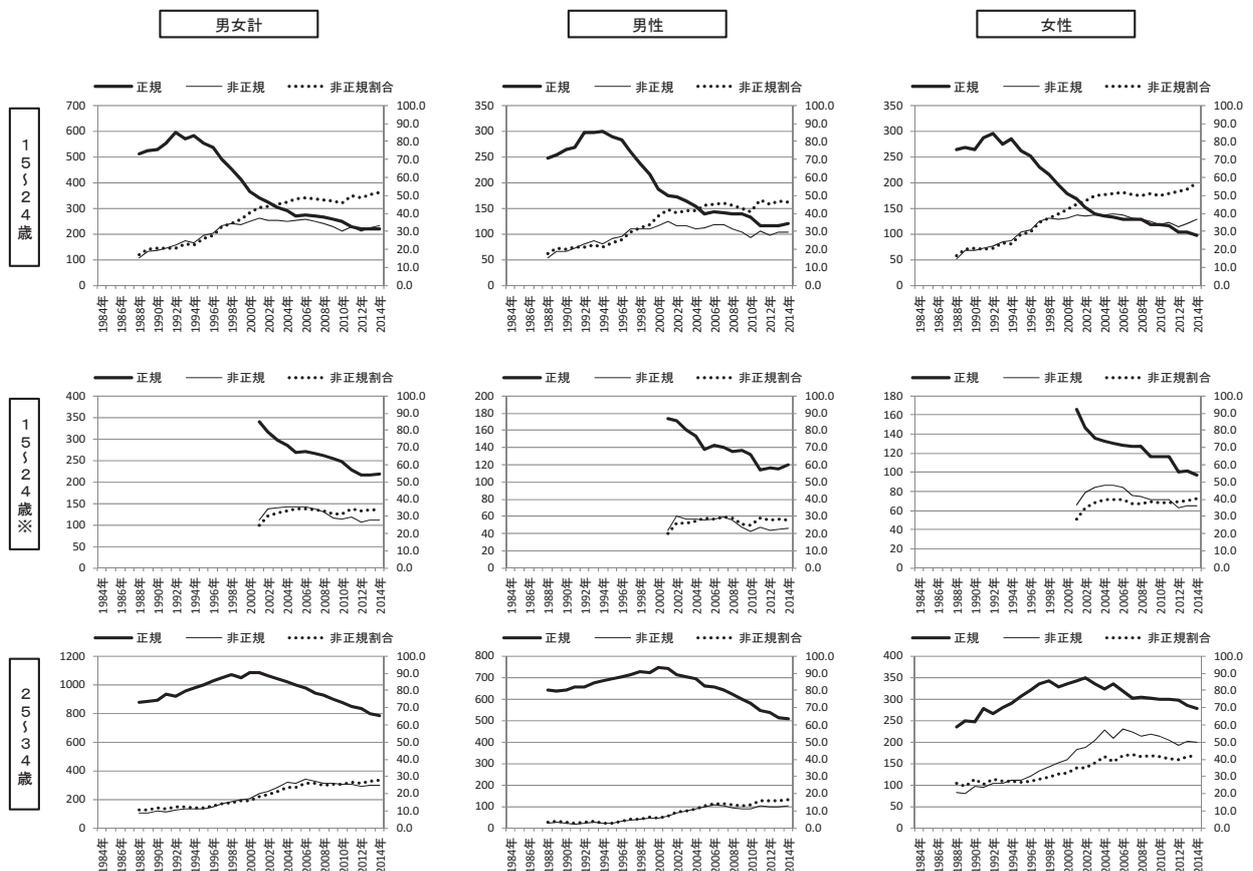
最高となり、以後、おおむね減少傾向にある。第2に、非正規雇用の人数は、男女ともにほぼ一貫して増加しており、特に女性においてその増加ペースが大きい。第3に、その結果、女性においては非正規雇用の割合が過去30年間で29.0%（1984年）から57.7%（2014年）へと上昇している。ただし、男性においても、もともと7%台だったものが22.0%へと無視できない動きを示している。

## 2. 年齢別の状況

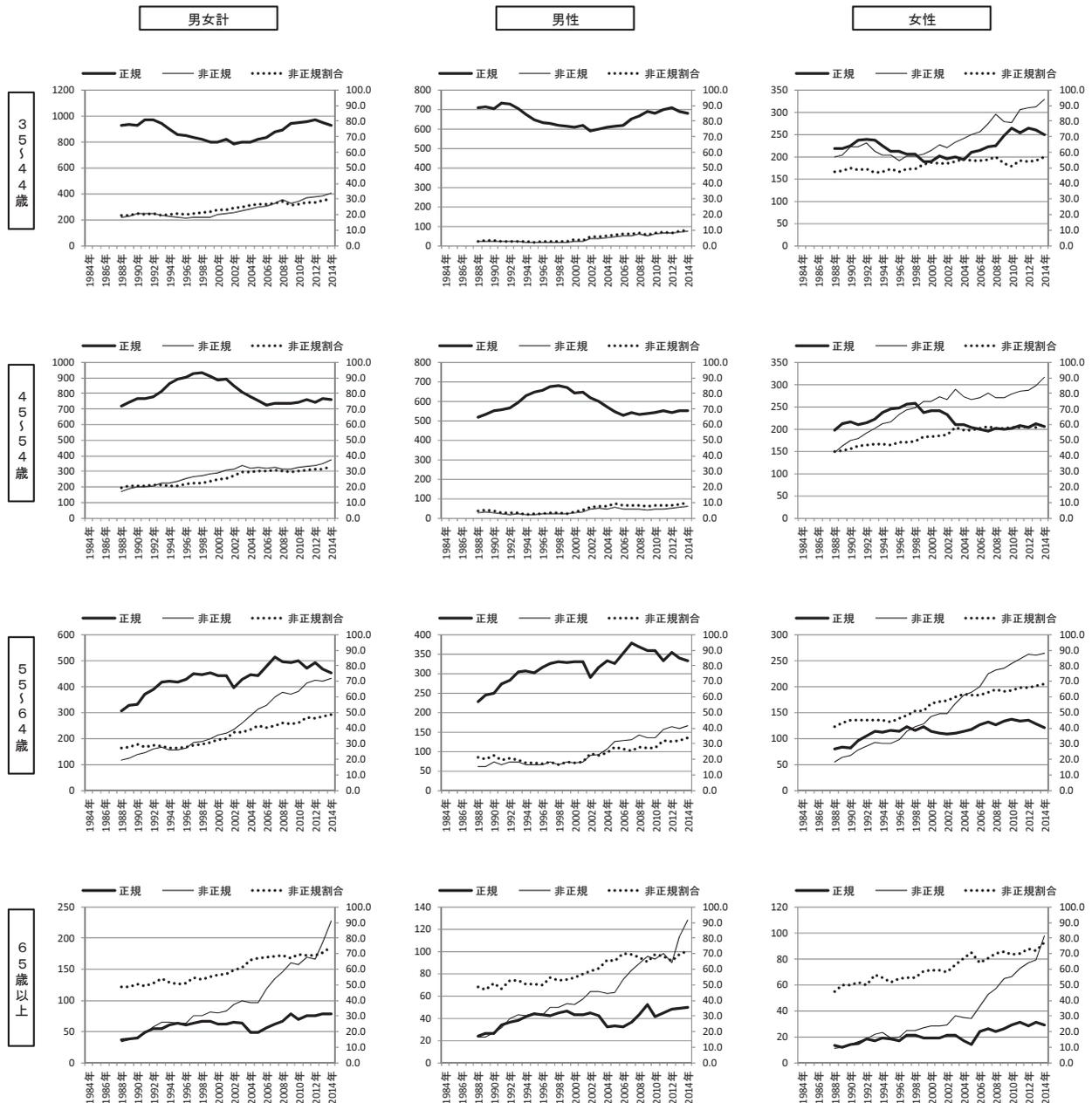
図表1-2-2は、同じく「労働力調査」から、正規雇用、非正規雇用の人数と非正規雇用の割合の推移を、男女別、年齢階層別に示したものである。

ここから、以下のことが読み取れる。第1に、正規雇用の人数は、男女ともに、いわゆる団塊世代、団塊ジュニア世代が当該年齢階層に入っている時に多くなっている。第2に、非正規雇用の人数は、34歳以下の年齢階層では2000年代以降横ばいであるが、35歳以上の年齢階層では引き続き増加傾向にある。第3に、非正規雇用の割合を見ると、若年層と高年齢層において高い。ちなみに、2000年代以降もその割合が上昇傾向にあるのは15～24歳男女（在学中含む）、25～34歳男性、35～44歳男性、55～64歳男女、65歳以上男女であり、それ以外については横ばいとなっている。

図表1-2-2 年齢階層別にみた正規・非正規雇用労働者数（左軸：万人）、非正規雇用労働者割合（右軸：%）の推移



図表 1-2-2 年齢階層別にみた正規・非正規雇用労働者数（左軸：万人）、非正規雇用労働者割合（右軸：％）の推移（続き）



資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）」（2001年以前は「労働力調査特別調査」）より。  
 注：「15～24歳※」は、在学中を除いたもの。

### 3. 最終学歴別の状況

図表 1-2-3 は、総務省「就業構造基本調査」から、正規雇用、非正規雇用の人数と非正規雇用の割合の推移を、男女別、最終学歴別に示したものである。ここから、以下のことが読み取れる。

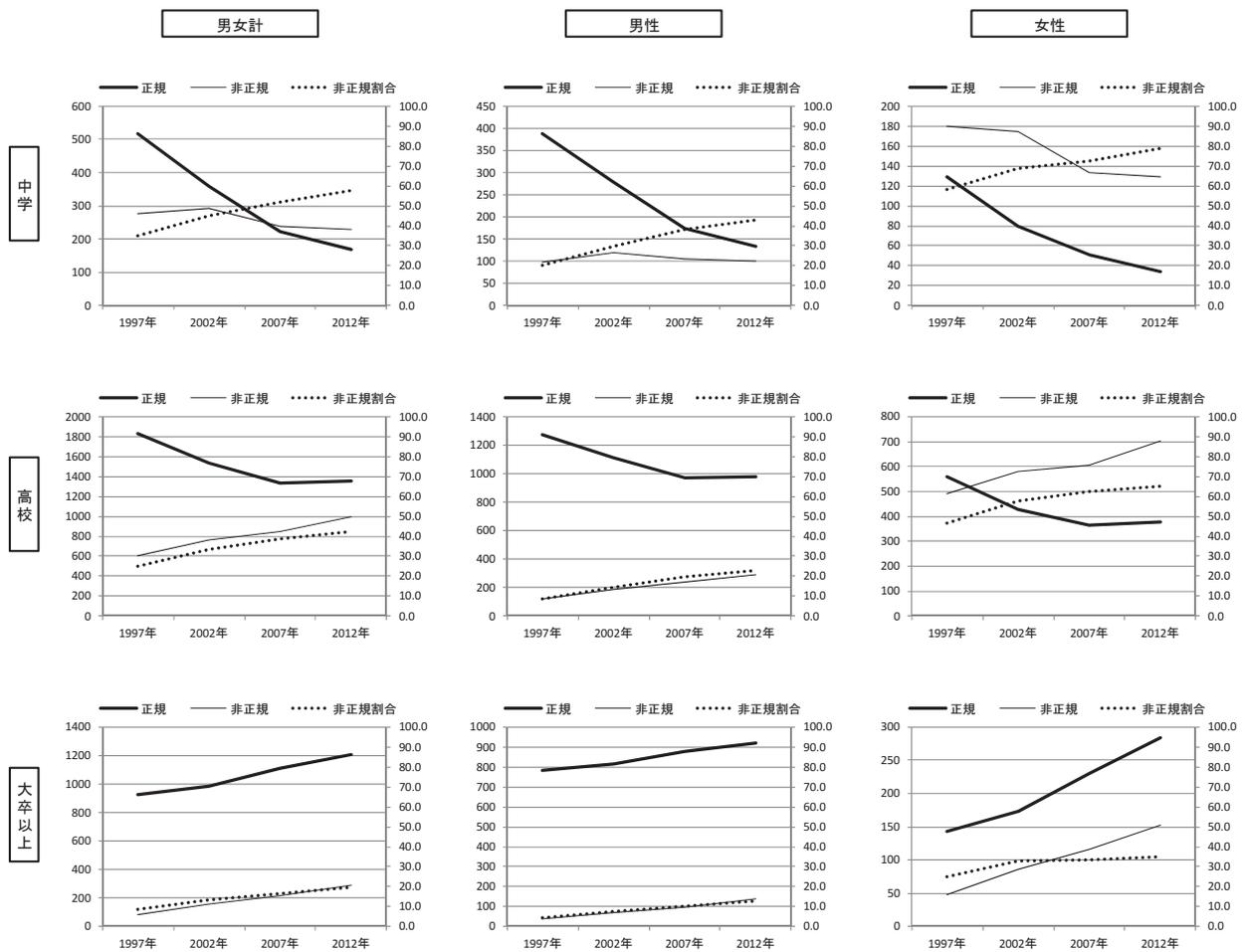
第 1 に、雇用者の学歴構成の変化（高学歴化）が大きく反映されている。中学卒では正規雇用、非正規雇用ともに人数が減少しているのに対し、高校卒では正規雇用は減少、非正規

雇用は増加、大卒以上では正規雇用、非正規雇用ともに増加している。これらは、男女いずれについてもほぼ同様に当てはまる。

第2に、非正規雇用の割合は、中学卒が最も高く、高校卒がそれに次ぎ、大卒以上が最も低くなっている。この傾向は、男女別に見ても変わらない。

第3に、非正規雇用の割合は、男女と学歴のどの組み合わせにおいても上昇している。ちなみにその上昇幅は、中学卒が最も大きく、高校卒がそれに次ぎ、大卒以上が最も小さい。

図表 1-2-3 最終学歴別にみた正規・非正規雇用労働者数（左軸：万人）、非正規雇用労働者割合（右軸：%）の推移



資料出所：総務省「就業構造基本調査」より。

注1：「非正規雇用労働者割合」は、「役員を除く雇用者」のうち、勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」以外の者の割合。図表 1-2-4～図表 1-2-6 においても同じ。

注2：一部の集計区分のみ掲載。

#### 4. 職業別の状況

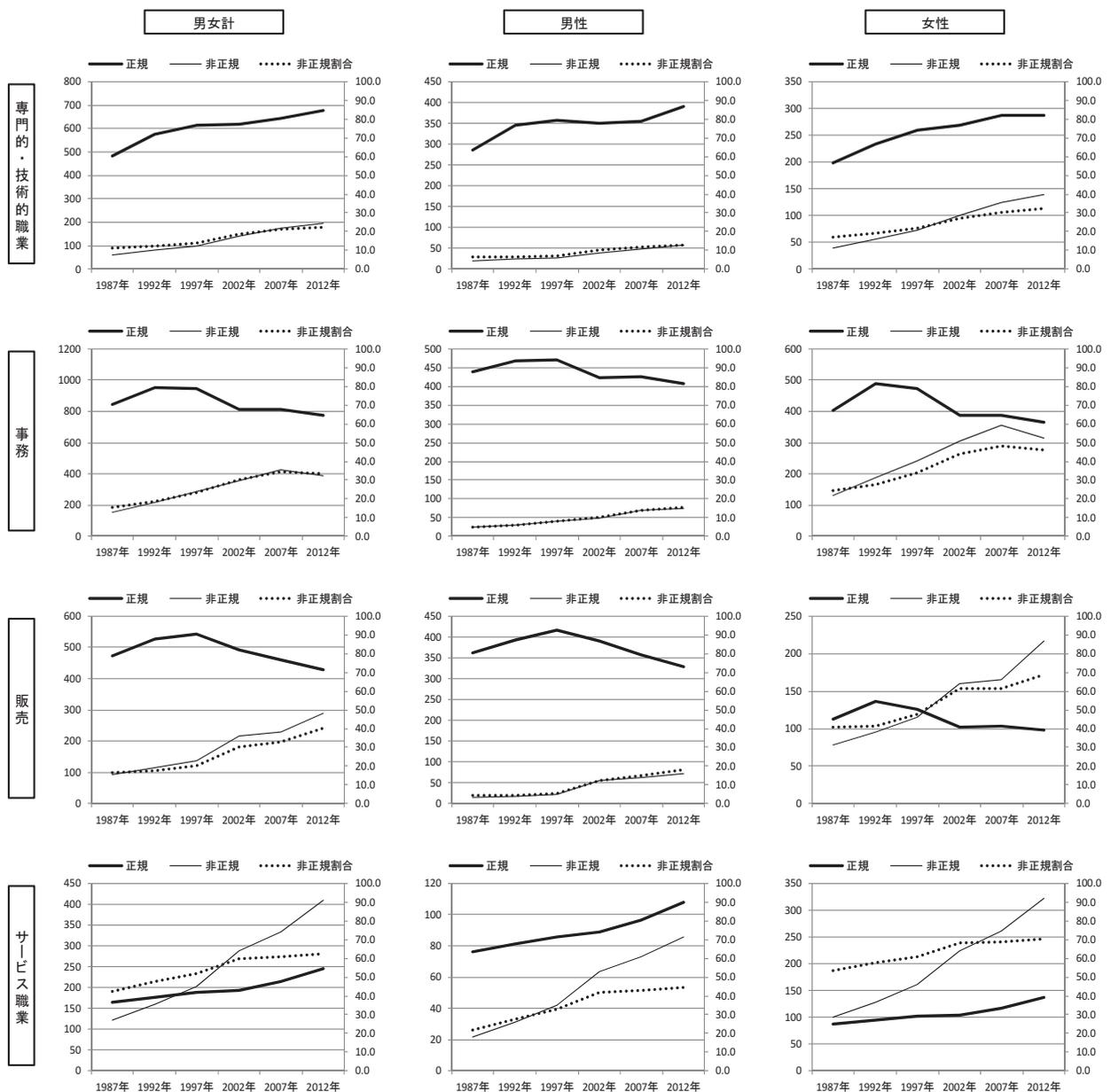
図表 1-2-4 は、同じく「就業構造基本調査」から、正規雇用、非正規雇用の人数と非正規雇用の割合の推移を、男女別、職業別に示したものである（主な職業のみ抜粋）。ここから、以下のことが読み取れる。

第1に、正規雇用の人数を見ると、「専門的・技術的職業」、「サービス職業」は増加しているが、「事務」と「販売」は横ばいないし減少、「生産・労務・運輸等」は減少している。なお、これらの傾向は男女に共通している。

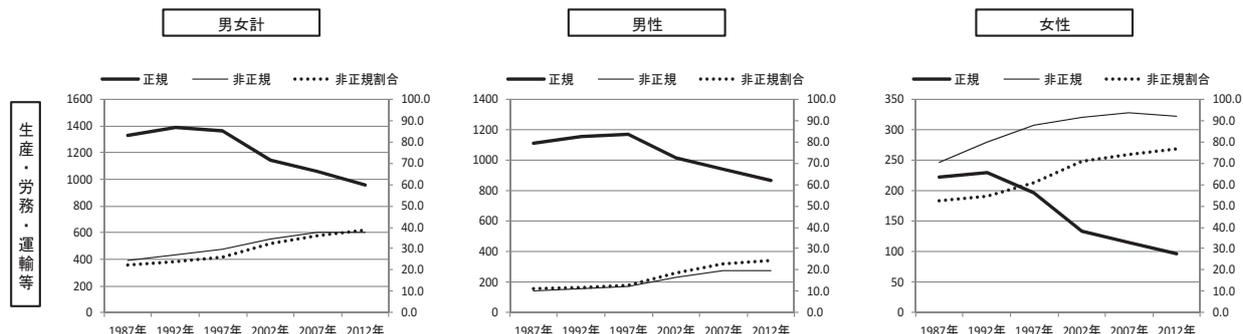
第2に、非正規雇用の人数を見ると、いずれの職業においても、男女ともに、ほぼ一貫して増加傾向にある。

第3に、非正規雇用の割合は、「サービス職業」が最も高く、以下、「販売」、「生産・労務・運輸等」、「事務」、「専門的・技術的職業」の順となっている。また、非正規雇用の割合は、いずれの職業においても、男女ともに、上昇傾向にある。

図表 1-2-4 職業別に見た正規・非正規雇用労働者数（左軸：万人）、非正規雇用労働者割合（右軸：%）の推移



図表 1-2-4 職業別にみた正規・非正規雇用労働者数（左軸：万人）、非正規雇用労働者割合（右軸：％）の推移（続き）



資料出所：総務省「就業構造基本調査」より。

注 1：一部の集計区分のみ掲載。

注 2：「生産・労務・運輸等」は、1987年の「運輸・通信従事者」、「採掘作業者」、「技能工・生産工程作業者」、「労務作業者」、1992年および1997年の「運輸・通信従事者」、「技能工、採掘・製造、建設作業者及び労務作業者」、2002年および2007年の「運輸・通信従事者」、「生産工程・労務作業者」、2012年の「生産工程従事者」、「輸送・機械運転従事者」、「建設・採掘従事者」、「運搬・清掃・包装等従事者」をあらわしている。

## 5. 産業別の状況

図表 1-2-5 は、同じく「就業構造基本調査」から、正規雇用、非正規雇用の人数と非正規雇用の割合の推移を、男女別、産業別に示したものである（主な産業のみ抜粋）。ここから、以下のことが読み取れる。

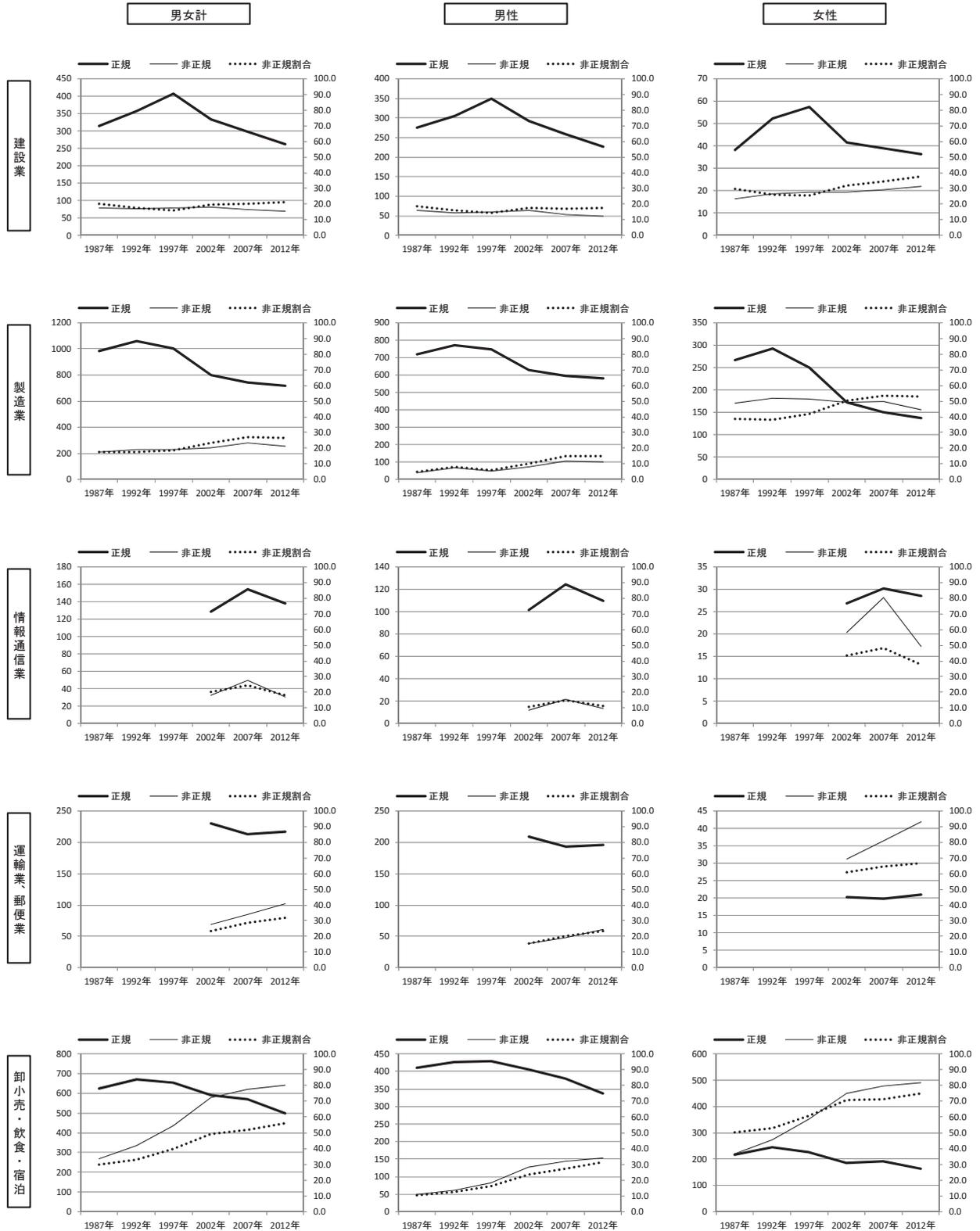
第 1 に、正規雇用の人数を見ると、「建設業」、「製造業」、「卸小売・飲食・宿泊」では長期的にみて減少傾向であるのに対し、「医療、福祉」では増加傾向にある。この傾向は、男女ともにあてはまる。

第 2 に、非正規雇用の人数を見ると、「建設業」、「製造業」では横ばいないし微増であるのに対し、「運輸業、郵便業」、「卸小売・飲食・宿泊」、「金融・保険・不動産等」、「宿泊業、飲食サービス業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」では増加傾向にある。この傾向は、男女ともにあてはまる。

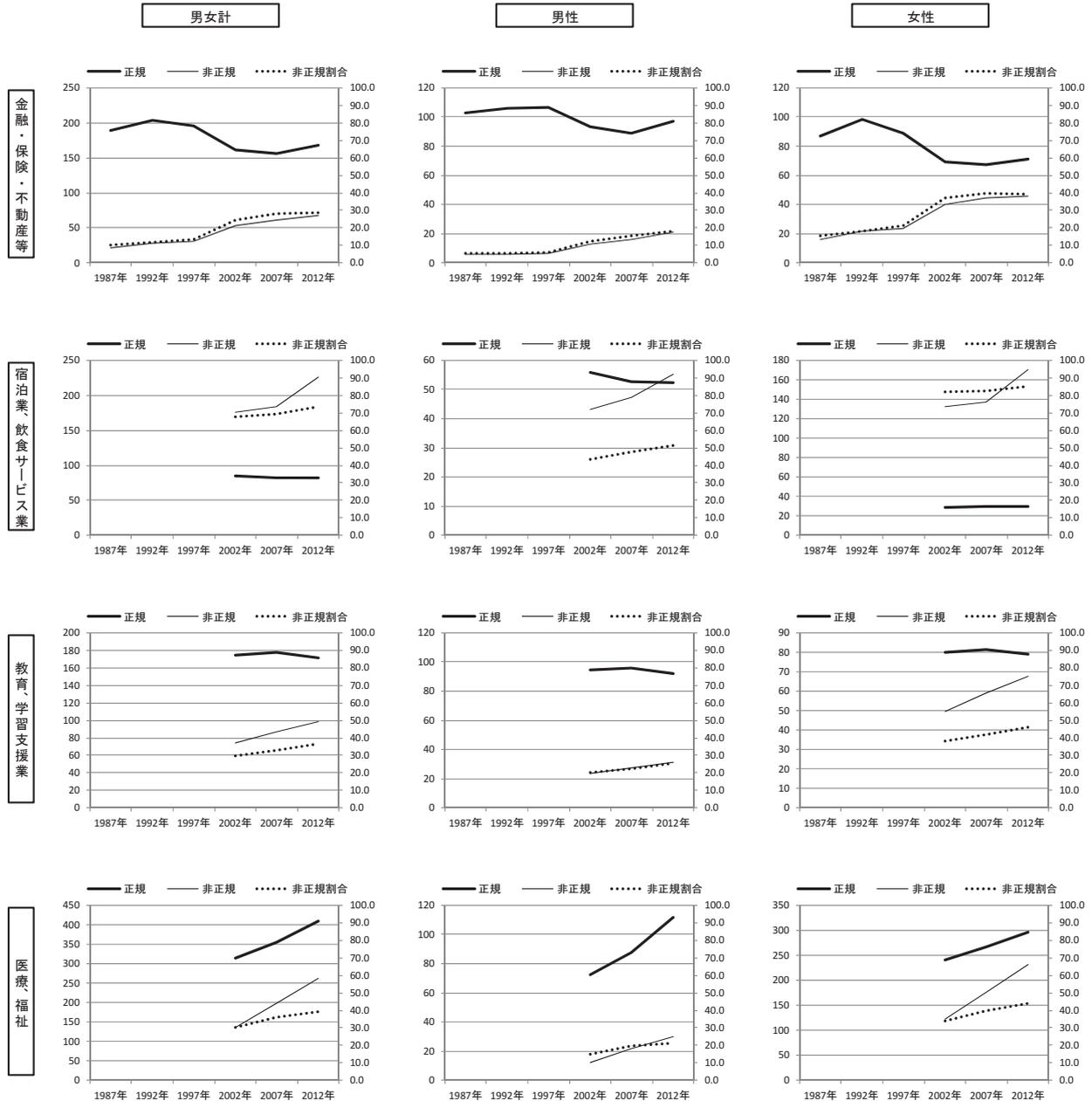
第 3 に、非正規雇用の割合を見ると、「卸小売・飲食・宿泊」、「宿泊業、飲食サービス業」が高く、「運輸業、郵便業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」が中程度、「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「金融・保険・不動産等」が低い。

第 4 に、非正規雇用の割合の上昇幅は、おおむね非正規雇用の割合が高い産業ほど大きくなっている。例外的なのは「金融・保険・不動産等」であり、1987年時点では 10.3%と最も低かったが、2012年時点では 28.6%となり、「建設業」、「製造業」、「情報通信業」より高くなっている。

図表 1-2-5 産業別にみた正規・非正規雇用労働者数（左軸：万人）、  
非正規雇用労働者割合（右軸：％）の推移



図表 1-2-5 産業別にみた正規・非正規雇用労働者数（左軸：万人）、非正規雇用労働者割合（右軸：％）の推移（続き）



資料出所：総務省「就業構造基本調査」より。

注1：一部の集計区分のみ掲載。途中、産業分類の変更のために集計区分間で人数が入り出していることもあるため、結果の読み取り方には留意が必要である。

注2：「運輸業・郵便業」は、2002年～2007年の「運輸業」、2012年の「運輸業、郵便業」をあらわしている。

注3：「卸小売・飲食・宿泊」は、1987年～1997年の「卸売・小売業、飲食店」、2002年～2007年の「卸売・小売業」、「飲食店、宿泊業」、2012年の「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」をあらわしている。

注4：「金融・保険・不動産等」は、1987年～1992年の「金融・保険業、不動産業」、1997年～2007年の「金融・保険業」、「不動産業」、2012年の「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」をあらわしている。

注5：「宿泊業、飲食サービス業」は、2002年～2007年の「飲食店、宿泊業」、2012年の「宿泊業、飲食サービス業」をあらわしている。

## 6. 企業規模別の状況

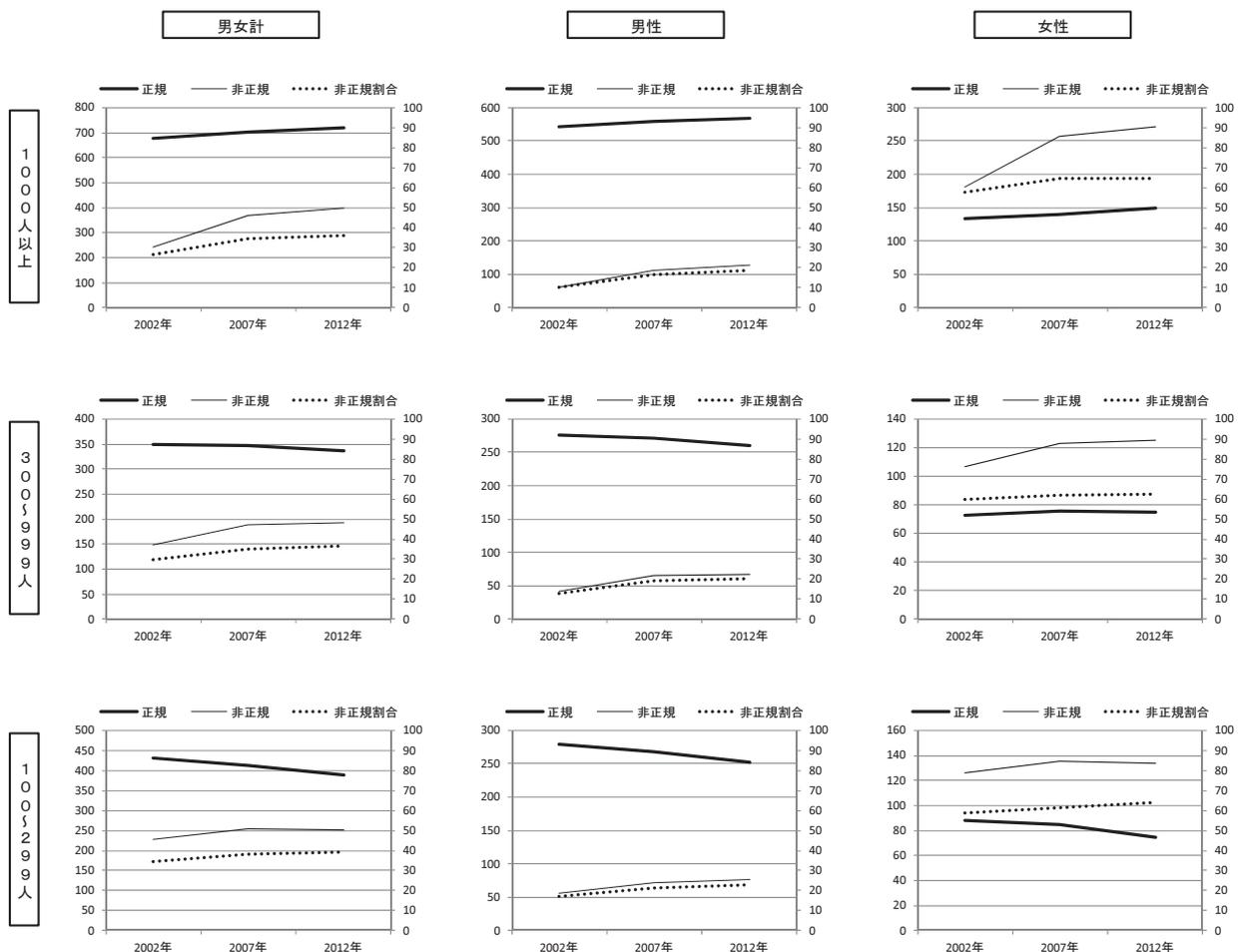
図表 1-2-6 は、同じく「就業構造基本調査」から、正規雇用、非正規雇用の人数と非正規雇用の割合の推移を、男女別、企業規模別に示したものである（官公庁を除く）。本節の他の図表と異なり、2002年からの比較的短い時系列データである点に留意が必要であるが、ここから、以下のことが読み取れる。

第 1 に、正規雇用の人数を見ると、中小企業で減少傾向にある。この傾向は、男女ともにあてはまる。

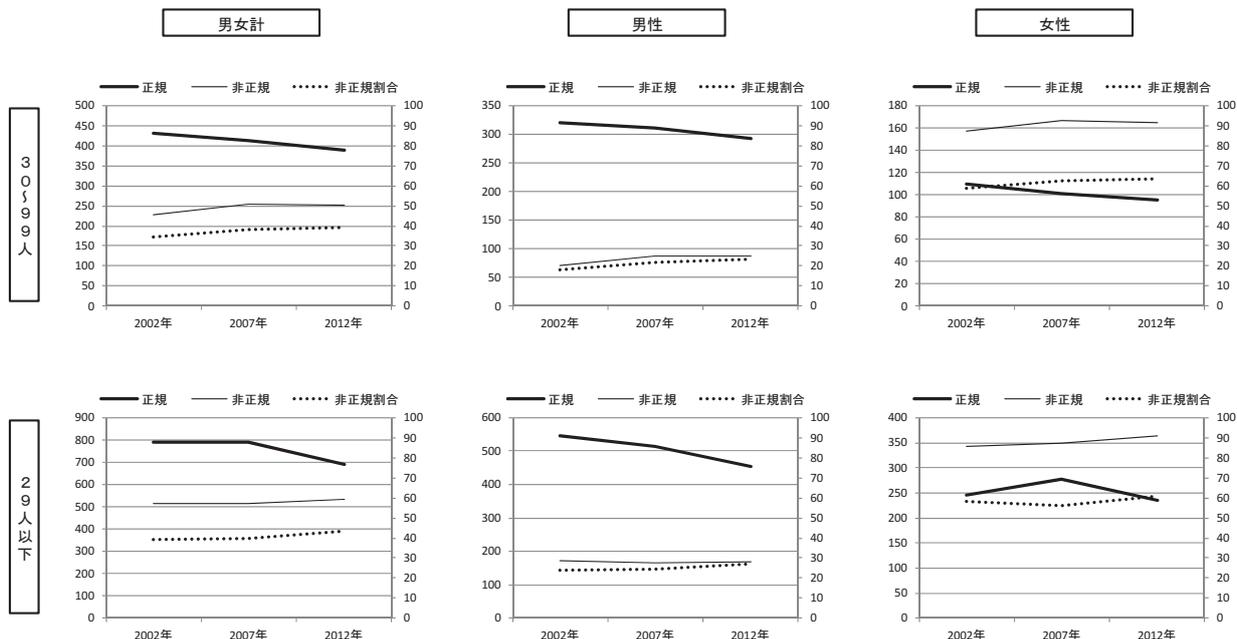
第 2 に、非正規雇用の人数は、どの企業規模区分でも増加傾向にあるが、特に大企業でその傾向が強い。このことは、男女ともにあてはまる。

第 3 に、非正規雇用の割合を見ると、大企業ほど上昇幅が大きい。具体的には、1000人以上で 9.3 ポイント、300～999 人で 6.5 ポイント、100～299 人で 5.7 ポイント、30～99 人で 4.9 ポイント、29 人以下で 4.3 ポイントの増加である。その結果、2002 年時点では小企業ほど非正規雇用の割合が高かったが、2012 年時点ではそのような傾向は弱まっている。

図表 1-2-6 企業規模別にみた正規・非正規雇用労働者数（左軸：万人）、非正規雇用労働者割合（右軸：％）の推移



図表 1-2-6 企業規模別にみた正規・非正規雇用労働者数（左軸：万人）、非正規雇用労働者割合（右軸：％）の推移（続き）



資料出所：総務省「就業構造基本調査」より。  
注：官公庁を除く。

## 7. 小括

本節の集計結果の要点をまとめると、次のようになる。第1に、非正規雇用の割合が男女で大きく異なる。言うまでもなく、女性の方がその割合は高く、また上昇幅も大きい。もっとも、男性においても非正規雇用の割合は上昇している。

第2に、年齢階層別に見ると、正規雇用の人数には人口構成が与える影響が強い。他方、非正規雇用の人数については、2000年代以降横ばいになっている年齢階層もあれば、引き続き増加し続けている年齢階層もある。非正規雇用の割合は、若年層と高齢層で高く、2000年代以降も上昇し続けているのは15～24歳男女（在学中含む）、25～34歳男性、35～44歳男性、55～64歳男女、65歳以上男女である。

第3に、最終学歴別の集計には、学歴構成の変化（高学歴化）の影響が大きく反映されている。その結果、中学卒は正規雇用、非正規雇用ともに減少する中で非正規雇用の割合が上昇する状況、大卒以上は正規雇用、非正規雇用ともに増加する中で非正規雇用の割合が上昇する状況となっている。また、非正規雇用の割合には学歴差が大きく、中学卒で最も高く、以下、高校卒、大卒以上の順である。

第4に、職業別に見ると、非正規雇用の人数はいずれの区分でも増加しているが、正規雇用の人数は「専門的・技術的職業」、「サービス職業」では増加、「事務」と「販売」では横ばいし減少、「生産・労務・運輸等」では減少している。非正規雇用の割合には職業差が大

きく、「サービス職業」が最も高く、以下、「販売」、「生産・労務・運輸等」、「事務」、「専門的・技術的職業」の順である。

第5に、産業別に見ると、非正規雇用の人数はいずれの区分でも横ばい、微増、あるいは増加であるのに対し、正規雇用の人数は「建設業」、「製造業」、「卸小売・飲食・宿泊」では長期的にみて減少傾向、他方で「医療、福祉」では増加傾向にある。非正規雇用の割合には産業差が大きく、おおむね「卸小売・飲食・宿泊」、「宿泊業、飲食サービス業」が高位、「運輸業、郵便業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」が中位、「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「金融・保険・不動産等」が低位となっている。

第6に、企業規模別に見ると、大企業ほど非正規雇用の割合の上昇幅が大きい。その結果、2002年時点では小企業ほど非正規雇用の割合が高かったが、2012年時点ではそのような傾向は弱まっている。

### 第3節 非正規雇用労働者の活用状況

本節では、産業別、企業別に、非正規雇用労働者の活用状況を概観する。具体的には、直近の正規・非正規雇用労働者数・割合と、非正規雇用労働者の活用理由、活用上の問題点を見ていく。

#### 1. 正規・非正規雇用労働者数・割合

図表1-3-1は、直近（2012年）の「就業構造基本調査」から、正規雇用と非正規雇用の実数と割合を、男女別、産業別に示したものである。ここから、以下のことが読み取れる。

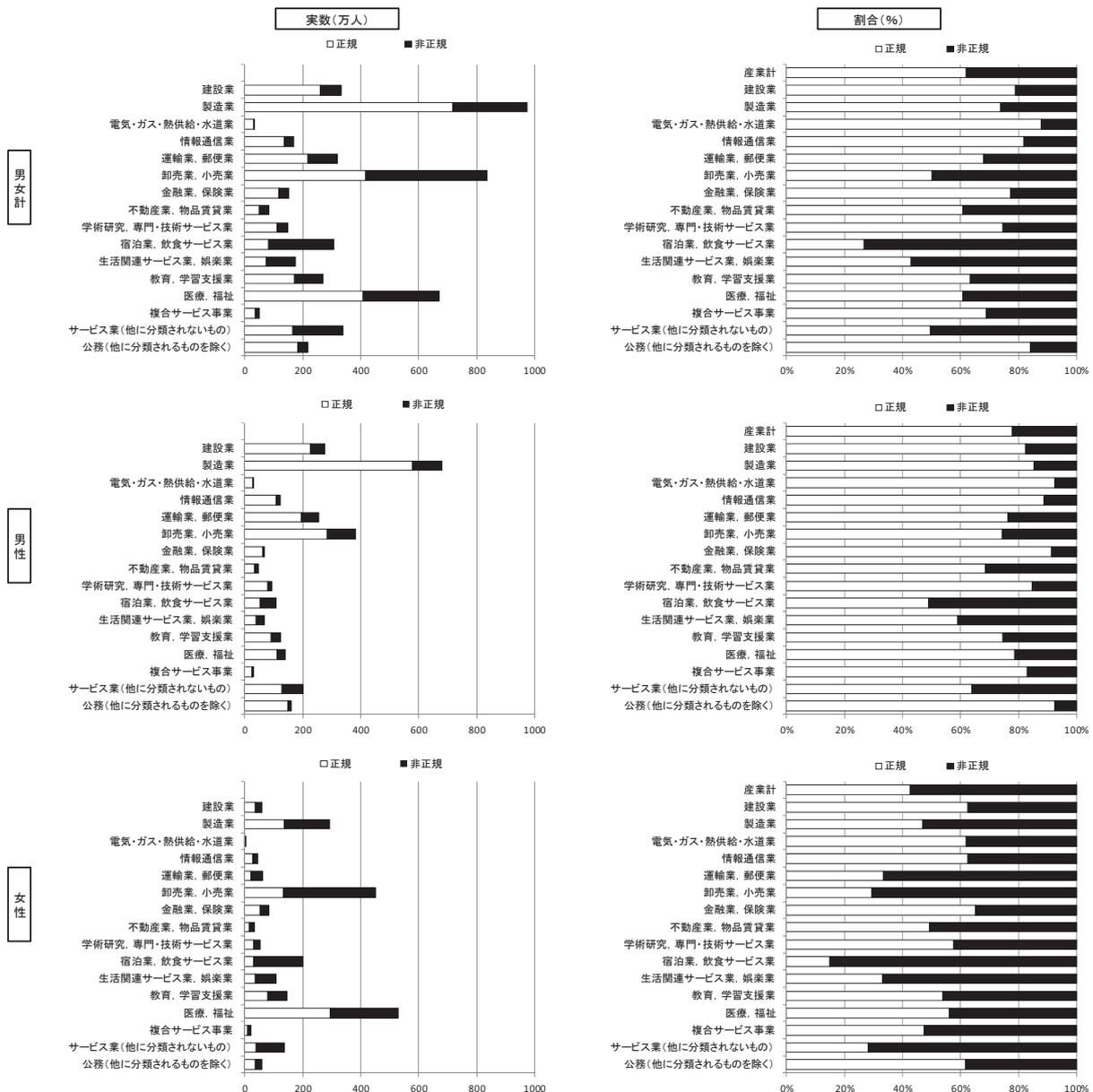
第1に、男女計では、非正規雇用の実数が多いのは「卸売業、小売業」、次いで「医療、福祉」、「製造業」である。他方、非正規雇用の割合が最も高いのは「宿泊業、飲食サービス業」、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」、「サービス業（他に分類されないもの）」である。

第2に、男性では、非正規雇用の実数が多いのは「製造業」と「卸売業、小売業」である。他方、非正規雇用の割合が高いのは、男女計と同じく「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」となっている。

第3に、女性では、非正規雇用の実数が多いのは「卸売業、小売業」、「医療、福祉」、「飲食業、宿泊サービス業」である。他方、非正規雇用の割合が高いのは、「宿泊業、飲食サービス業」、「サービス業（他に分類されないもの）」、「卸売業、小売業」となっている。

このように、男女で非正規雇用の実数が多い産業、非正規雇用の割合が高い産業が若干異なるが、おおむね「卸売業、小売業」で実数が多く、「宿泊業、飲食サービス業」で割合が高いということが分かる。

図表 1-3-1 産業別にみた正規・非正規雇用労働者の実数（万人）、割合（％）



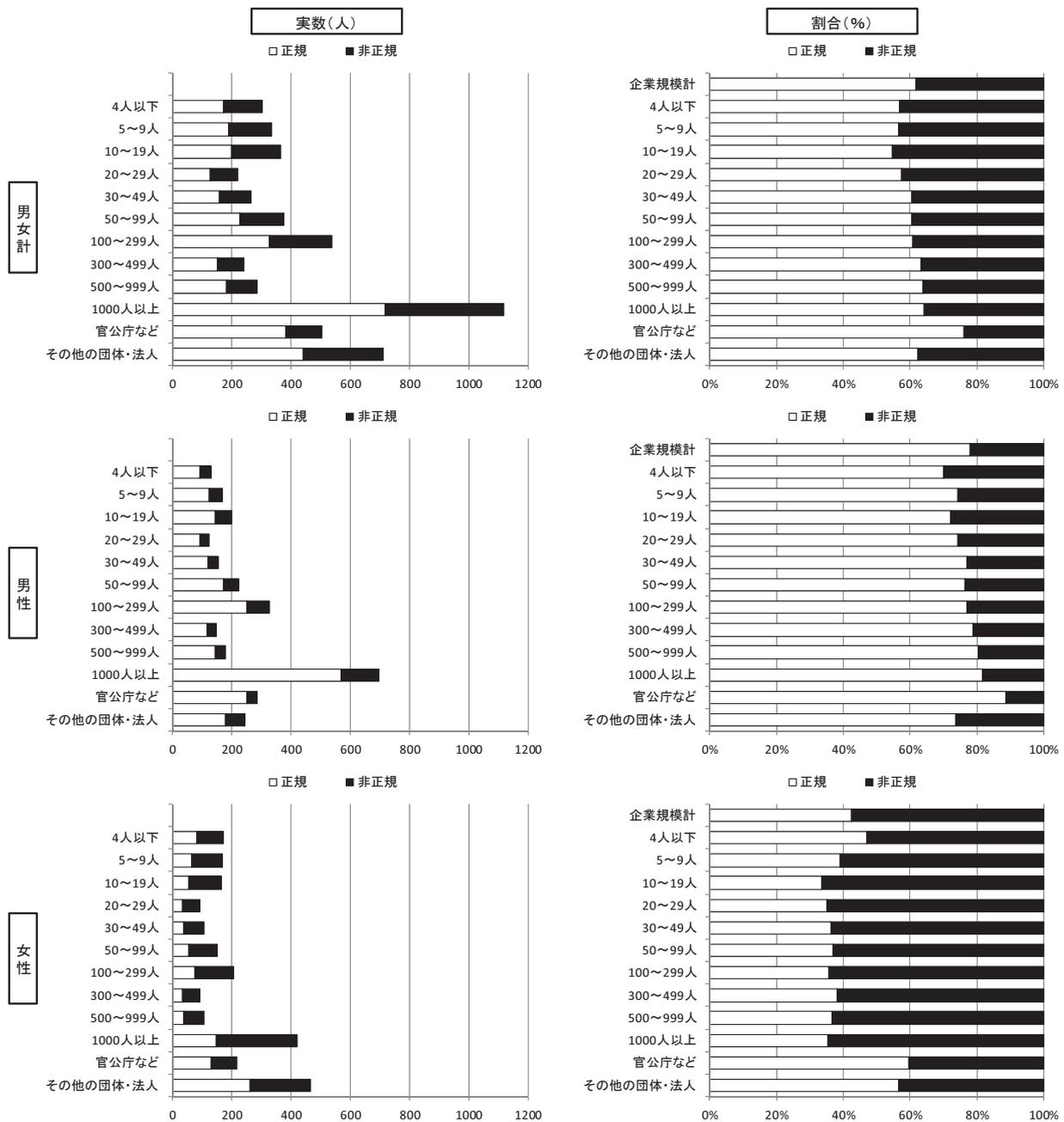
資料出所：総務省「就業構造基本調査」（2012年）より。

図表 1-3-2 は、同様の集計を男女別、企業規模別に行ったものである。ここから、以下のことが読み取れる。

第 1 に、非正規雇用の実数を見ると、最も多いのは 1000 人以上の大企業である。このことは、男女計、男性、女性のいずれにおいてもあてはまる。なお、女性では、1000 人以上の大企業に次いで「その他の団体・法人」で非正規雇用の実数が多くなっている。

第 2 に、男女計および男性について見ると、小規模企業ほど非正規雇用の割合が高くなっている。他方、女性について見ると、企業規模と非正規雇用の割合には特に関係がない。

図表 1-3-2 企業規模別にみた正規・非正規雇用労働者の実数（万人）、割合（％）



資料出所：総務省「就業構造基本調査」（2012年）より。

## 2. 非正規雇用労働者の活用理由

図表 1-3-3 は、直近（2014年）の厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」から、非正規雇用労働者の活用理由を産業別に示したものである。ここから、以下のことが読み取れる。

第1に、産業計では、回答率が高い順に「賃金の節約のため」（38.6%）、「1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため」（32.9%）、「即戦力・能力のある人材を確保するため」（30.7%）

となっている。

第2に、非正規雇用の実数が最も多いと思われる「小売業」では、回答率が高い順に「賃金の節約のため」(50.1%)、「長い営業(操業)時間に対応するため」(39.5%)、「1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため」(35.1%)である。非正規雇用の割合が最も高い「宿泊業、飲食サービス業」でも、「1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため」(52.7%)、「賃金の節約のため」(48.3%)、「長い営業(操業)時間に対応するため」(31.0%)となっている。

第3に、それ以外に、特徴的な回答傾向として、①「金融業、保険業」において「正社員を重要業務に特化させるため」が39.4%と高いこと(産業計22.6%)、②「情報通信業」、「医療、福祉」において「専門的業務に対応するため」がそれぞれ51.8%、50.0%と高いこと(産業計28.4%)、③「建設業」において「即戦力・能力のある人材を確保するため」が47.2%と高いこと(産業計30.7%)、④「製造業」、「宿泊業、飲食サービス業」において「景気変動に応じて雇用量を調整するため」がそれぞれ30.0%、31.0%と高いこと(産業計19.9%)、などが挙げられる。

図表 1-3-3 産業別にみた非正規雇用労働者の活用理由 (MA、%)

|                   | 正社員を確保できないため | 正社員を重要業務に特化させるため | 専門的業務に対応するため | 即戦力・能力のある人材を確保するため | 景気変動に応じて雇用量を調整するため | 長い営業(操業)時間に対応するため | 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 | 賃金の節約のため | 賃金以外の労務コストの節約のため | 高齢者の再雇用対策のため | 育児・介護休業の代替のため | その他  |
|-------------------|--------------|------------------|--------------|--------------------|--------------------|-------------------|---------------------|---------------------|----------|------------------|--------------|---------------|------|
| 産業計               | 27.2         | 22.6             | 28.4         | 30.7               | 19.9               | 20.2              | 32.9                | 20.7                | 38.6     | 22.4             | 26.8         | 10.3          | 9.0  |
| 鉱業、採石業、砂利採取業      | 15.7         | 5.8              | 36.8         | 39.9               | 7.2                | 0.6               | 15.8                | 19.4                | 20.1     | 19.2             | 56.9         | 2.9           | 12.4 |
| 建設業               | 29.0         | 10.1             | 37.1         | 47.2               | 20.3               | 2.6               | 20.5                | 27.7                | 22.0     | 16.3             | 34.0         | 10.4          | 6.8  |
| 製造業               | 24.3         | 17.0             | 25.9         | 28.9               | 30.0               | 6.3               | 19.8                | 22.8                | 34.2     | 24.4             | 37.0         | 7.5           | 10.3 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業     | 30.0         | 19.9             | 41.0         | 30.6               | 1.7                | 2.4               | 10.1                | 19.0                | 26.9     | 13.4             | 45.5         | 14.3          | 9.6  |
| 情報通信業             | 21.7         | 27.8             | 51.8         | 37.7               | 14.6               | 2.4               | 16.6                | 19.6                | 27.4     | 19.2             | 24.4         | 9.4           | 15.6 |
| 運輸業、郵便業           | 31.8         | 15.2             | 24.7         | 33.8               | 20.0               | 11.7              | 29.3                | 18.9                | 34.5     | 16.5             | 43.6         | 6.2           | 8.5  |
| 卸売業               | 9.9          | 26.9             | 29.0         | 33.3               | 11.2               | 8.2               | 25.5                | 16.5                | 32.6     | 18.9             | 33.7         | 9.0           | 12.9 |
| 小売業               | 22.4         | 30.1             | 21.1         | 26.2               | 26.1               | 39.5              | 35.1                | 29.2                | 50.1     | 27.2             | 22.3         | 8.4           | 6.6  |
| 金融業、保険業           | 22.5         | 39.4             | 29.9         | 35.4               | 8.1                | 2.4               | 32.9                | 8.9                 | 36.6     | 16.8             | 30.6         | 14.8          | 7.7  |
| 不動産業、物品賃貸業        | 12.8         | 23.1             | 31.4         | 28.8               | 10.2               | 13.8              | 27.9                | 16.4                | 37.6     | 19.0             | 31.1         | 8.9           | 11.2 |
| 学術研究、専門・技術サービス業   | 27.9         | 22.1             | 45.0         | 34.8               | 13.6               | 3.2               | 20.3                | 16.4                | 22.8     | 15.4             | 32.1         | 7.0           | 9.1  |
| 宿泊業、飲食サービス業       | 30.3         | 23.4             | 18.0         | 29.1               | 31.0               | 40.1              | 52.7                | 28.8                | 48.3     | 31.4             | 17.2         | 5.8           | 4.3  |
| 生活関連サービス業、娯楽業     | 30.3         | 21.3             | 23.5         | 32.0               | 21.7               | 26.3              | 40.5                | 25.9                | 43.5     | 29.5             | 20.2         | 8.9           | 10.8 |
| 教育、学習支援業          | 33.1         | 18.5             | 50.0         | 25.3               | 7.0                | 6.1               | 21.2                | 13.6                | 31.3     | 14.2             | 26.1         | 25.8          | 12.9 |
| 医療、福祉             | 38.9         | 22.1             | 35.7         | 33.4               | 10.7               | 20.7              | 39.7                | 9.8                 | 34.6     | 17.1             | 18.1         | 17.4          | 9.8  |
| 複合サービス事業          | 44.6         | 17.4             | 9.6          | 20.3               | 8.4                | 3.9               | 26.6                | 10.3                | 43.7     | 11.7             | 16.9         | 16.1          | 9.9  |
| サービス業(他に分類されないもの) | 24.7         | 15.3             | 28.8         | 25.5               | 14.8               | 7.3               | 26.8                | 24.3                | 35.4     | 21.6             | 42.6         | 5.0           | 14.3 |

資料出所：厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2014年)より

### 3. 非正規雇用労働者の活用上の問題点

図表 1-3-4 は、同じく直近の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」から、非正規雇用労働者の活用上の問題点を産業別に示したものである。ここから、以下のことが読み取れる。

第1に、産業計では、回答率が高い順に、「良質な人材の確保」(53.8%)、「定着性」(49.1%)、「仕事に対する責任感」(48.6%)となっている。

第2に、非正規雇用の実数が多い、あるいは割合が高い、「製造業」、「小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」についても、これらが上位3つの回答となっている。

第3に、それ以外に、特徴的な回答傾向として、①「教育、学習支援業」において「良質

な人材の確保」が67.1%と高いこと（産業計53.8%）、②「宿泊業、飲食サービス業」において「定着性」が75.1%と高いこと（産業計49.1%）、③「複合サービス業」において「業務処理能力」が42.7%と高いこと（産業計29.3%）、④「金融業、保険業」において「正社員との職務分担」が39.7%と高いこと（産業計27.8%）、などが挙げられる。

図表 1-3-4 産業別にみた非正規雇用労働者の活用上の問題点（MA、%）

|                   | 良質な人材の確保 | 定着性  | 仕事に対する責任感 | 時間外労働への対応 | 仕事に対する向上意欲 | 業務処理能力 | 正社員との職務分担 | チームワーク | 正社員との人間関係 | その他 |
|-------------------|----------|------|-----------|-----------|------------|--------|-----------|--------|-----------|-----|
| 産業計               | 53.8     | 49.1 | 48.6      | 26.0      | 36.8       | 29.3   | 27.8      | 19.9   | 19.4      | 3.6 |
| 鉱業、採石業、砂利採取業      | 33.4     | 22.3 | 41.0      | 7.0       | 28.9       | 26.6   | 22.4      | 14.9   | 14.1      | 9.9 |
| 建設業               | 48.2     | 28.5 | 40.1      | 24.5      | 29.8       | 26.6   | 27.6      | 17.5   | 19.9      | 3.1 |
| 製造業               | 43.5     | 39.2 | 47.0      | 23.5      | 29.6       | 24.4   | 24.2      | 15.7   | 15.1      | 5.5 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業     | 58.4     | 24.7 | 32.6      | 18.4      | 31.3       | 28.2   | 37.0      | 14.1   | 19.1      | 3.5 |
| 情報通信業             | 50.5     | 29.5 | 48.1      | 18.7      | 34.1       | 37.8   | 24.6      | 16.6   | 17.0      | 8.0 |
| 運輸業、郵便業           | 53.5     | 45.2 | 40.7      | 20.0      | 34.4       | 29.4   | 27.3      | 14.8   | 16.3      | 3.0 |
| 卸売業               | 41.4     | 44.6 | 43.8      | 17.1      | 34.4       | 31.5   | 30.1      | 19.4   | 22.1      | 4.5 |
| 小売業               | 56.1     | 58.4 | 53.2      | 29.0      | 39.2       | 29.0   | 24.5      | 19.1   | 17.0      | 2.7 |
| 金融業、保険業           | 57.4     | 40.6 | 40.7      | 26.4      | 41.9       | 30.0   | 39.7      | 15.1   | 19.3      | 3.0 |
| 不動産業、物品賃貸業        | 42.9     | 44.6 | 44.1      | 19.8      | 33.9       | 28.1   | 26.0      | 21.7   | 18.8      | 1.9 |
| 学術研究、専門・技術サービス業   | 42.1     | 29.9 | 33.8      | 25.8      | 22.6       | 36.5   | 31.0      | 9.8    | 18.4      | 4.4 |
| 宿泊業、飲食サービス業       | 59.1     | 75.1 | 59.0      | 25.5      | 44.8       | 29.6   | 21.9      | 26.1   | 21.8      | 2.1 |
| 生活関連サービス業、娯楽業     | 48.2     | 56.9 | 49.0      | 25.9      | 41.4       | 26.8   | 30.3      | 23.2   | 21.7      | 2.3 |
| 教育、学習支援業          | 67.1     | 33.3 | 36.2      | 34.0      | 26.1       | 32.6   | 33.9      | 19.2   | 21.3      | 1.8 |
| 医療、福祉             | 57.2     | 41.4 | 51.0      | 31.1      | 38.8       | 26.6   | 33.6      | 23.6   | 21.1      | 5.0 |
| 複合サービス業           | 61.6     | 36.9 | 53.6      | 23.8      | 40.0       | 42.7   | 28.2      | 18.2   | 20.9      | 0.6 |
| サービス業(他に分類されないもの) | 58.4     | 45.1 | 45.9      | 23.2      | 37.0       | 35.1   | 29.2      | 17.3   | 20.4      | 5.5 |

資料出所：厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（2014年）より。

#### 4. 小括

本節の集計結果の要点をまとめると、次のようになる。第1に、非正規雇用の活用量を産業別に見ると、男女で若干異なるが、おおむね「卸売業、小売業」で実数が多く、「宿泊業、飲食サービス業」で割合が高くなっている。

第2に、非正規雇用の活用量を企業規模別に見ると、1000人以上の大企業で実数が多く、小企業ほど割合が高くなっている。ただし、女性の場合には、その割合に企業規模による違いはない。

第3に、非正規雇用の活用理由を産業計で見ると、「賃金の節約のため」、「1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため」、「即戦力・能力のある人材を確保するため」となっている。非正規雇用の活用量が多い「小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」では、これらとともに「長い営業（操業）時間に対応するため」の回答率が高い。その他の特徴的な活用理由として、「金融業、保険業」における「正社員を重要業務に特化させるため」、「情報通信業」、「医療、福祉」における「専門的業務に対応するため」、「建設業」における「即戦力・能力のある人材を確保するため」、「製造業」、「宿泊業、飲食サービス業」における「景気変動に応じて雇用量を調整するため」などがある。

第4に、非正規雇用の活用上の問題点を産業計で見ると、「良質な人材の確保」、「定着性」、「仕事に対する責任感」となっている。このことは、非正規雇用の活用量が多い「小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」においてもあてはまる。その他の特徴的な問題点として、「教育、学習支援業」における「良質な人材の確保」、「宿泊業、飲食サービス業」における「定着性」、

「金融業、保険業」における「正社員との職務分担」などがある。

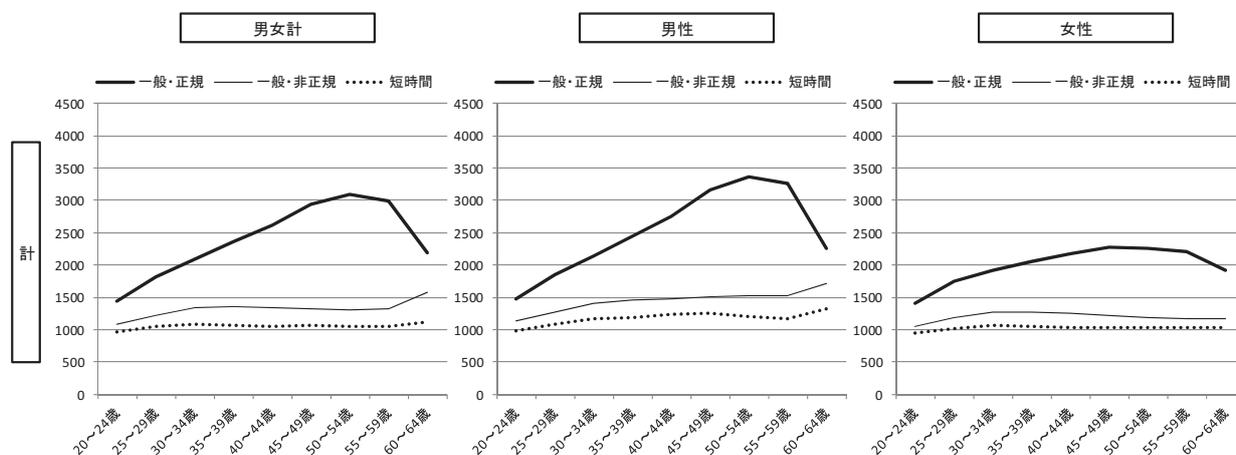
#### 第4節 正規・非正規間の賃金格差

本節では、正規雇用と非正規雇用での年齢・賃金プロファイルの違いを、学歴別、産業別、企業規模別に示していく。データは、いずれも厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2014年）を用いている。以下、**図表 1-4-1**～**図表 1-4-3**、**図表 1-4-5** は、正社員・正職員の一般労働者（一般・正規／正規雇用）、正社員・正職員以外の一般労働者（一般・非正規／フルタイム非正規雇用）、正社員・正職員以外の短時間労働者（短時間／パートタイム非正規雇用）の年齢・賃金プロファイル（時間あたり賃金）を示したものであり、**図表 1-4-4** のみ一般労働者の年齢・賃金プロファイルを示したものとなっている。<sup>2 3</sup>

##### 1. 全体の状況

**図表 1-4-1** は、年齢・賃金プロファイルを男女別に示したものである。ここから、男女ともに、正規雇用の賃金は年齢とともに上昇するが、フルタイム非正規雇用、パートタイム非正規雇用の賃金はそのような傾向が弱いことが分かる。

**図表 1-4-1 年齢階層別の時間あたり賃金の状況（円）**



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2014年）より。

<sup>2</sup> 「賃金構造基本統計調査」において、「正社員・正職員」とは、「事業所で正社員・正職員とする者」のことを指す。また、同調査において、「短時間労働者」とは、「同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者」のことを指し、それ以外の労働者は「一般労働者」と呼んでいる。それゆえ、ここで取り上げる正社員・正職員の一般労働者（一般・正規）は、いわゆる正規雇用で、正社員・正職員以外の一般労働者（一般・非正規）は、フルタイムの非正規雇用で、正社員・正職員以外の短時間労働者（短時間）は、パートタイムの非正規雇用に対応する。

<sup>3</sup> 時間あたり賃金は、一般労働者については、「きまって支給する現金給与額」の12倍に「年間賞与その他特別給与額」を足したものを、「所定内実労働時間」と「超過実労働時間数」の和の12倍で除して求めたものである。短時間労働者については、「1時間あたり所定内給与額」に、「年間賞与その他特別給与額」を年間実労働時間（「1日あたり実労働時間数」×「実労働日数」×12）で除したものを足して求めた。

ただし、正規雇用の賃金の年齢による上昇の仕方は男女で異なっており、男性では50～54歳で3500円近くまで上昇するのに対し、女性では2000円前半まで上昇するにとどまっている。

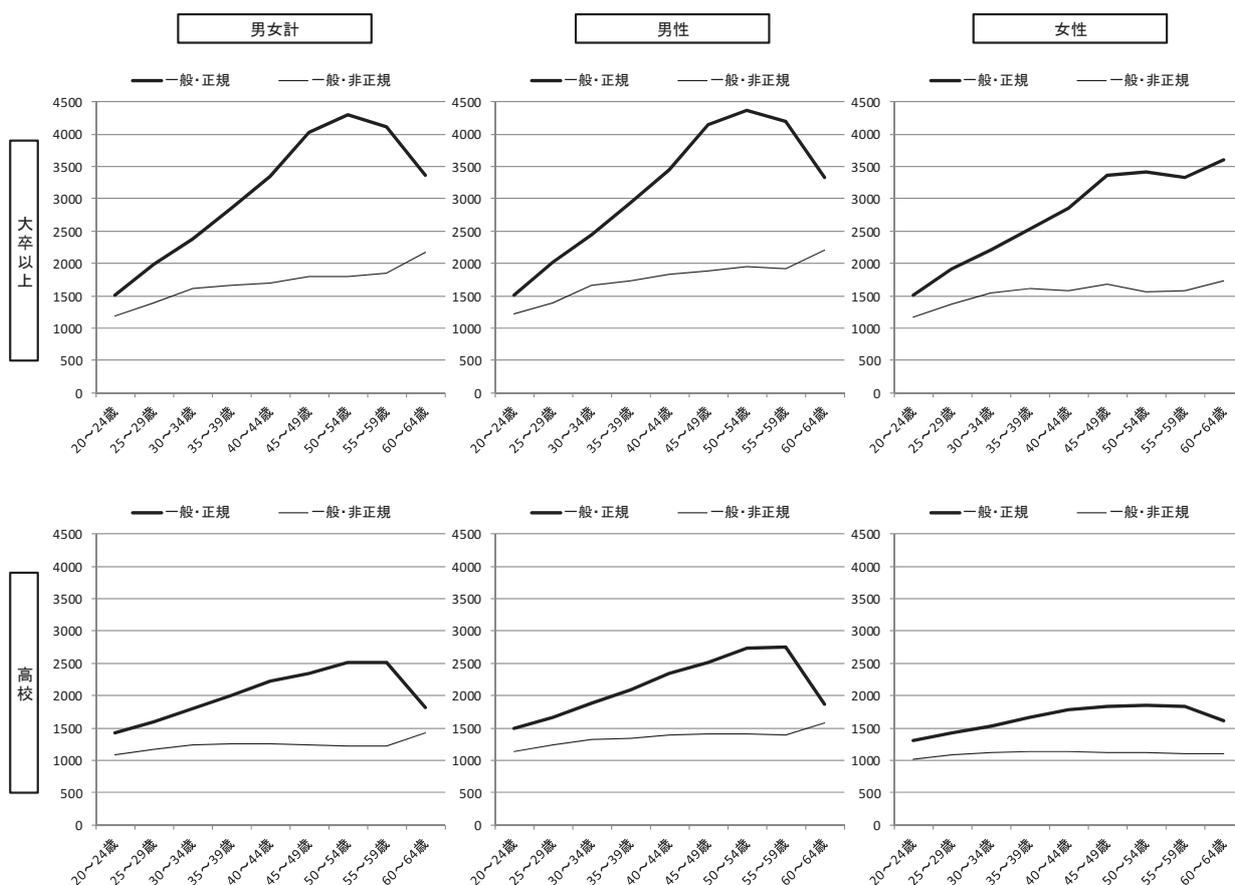
## 2. 学歴別の状況

図表1-4-2は、年齢・賃金プロフィールを男女別、学歴別に示したものである。短時間労働者については、学歴別の集計が公表されていないため、割愛した。ここから、以下のことが読み取れる。

第1に、正規雇用、フルタイム非正規雇用のいずれについても、大卒以上の方が高校卒より賃金水準が高い。このことは、男女ともにあてはまる。

第2に、ただし、正規雇用の賃金水準の学歴差に比べれば、フルタイム非正規雇用の賃金水準の学歴差はそれほど大きくない。その結果、正規雇用とフルタイム非正規雇用の賃金格差は、大卒以上においてより大きくなっている。

図表 1-4-2 学歴別にみた年齢階層別の時間あたり賃金の状況（円）



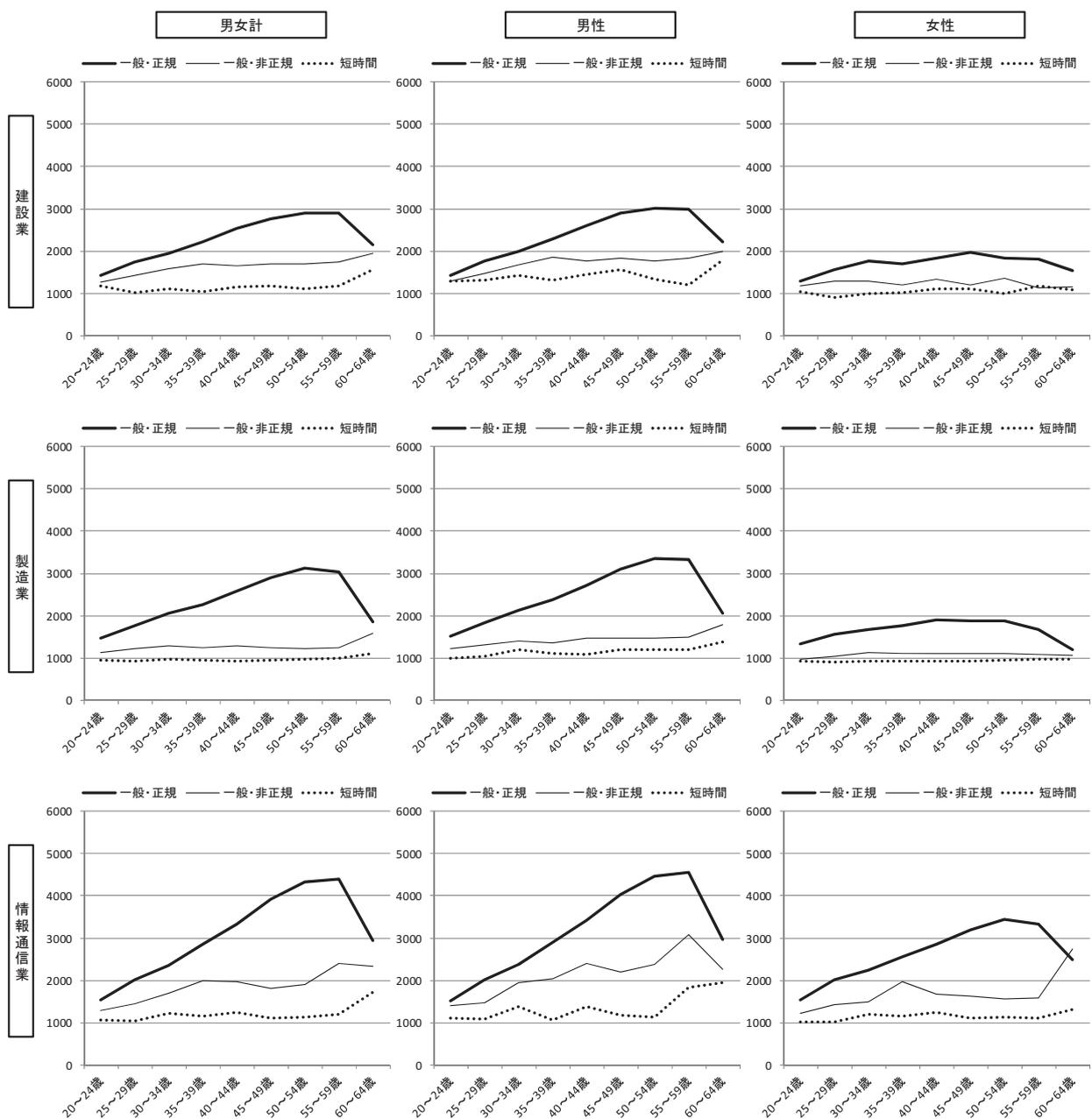
資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2014年）より。  
 注：短時間労働者については学歴別の集計区分がないため、割愛した。

### 3. 産業別の状況

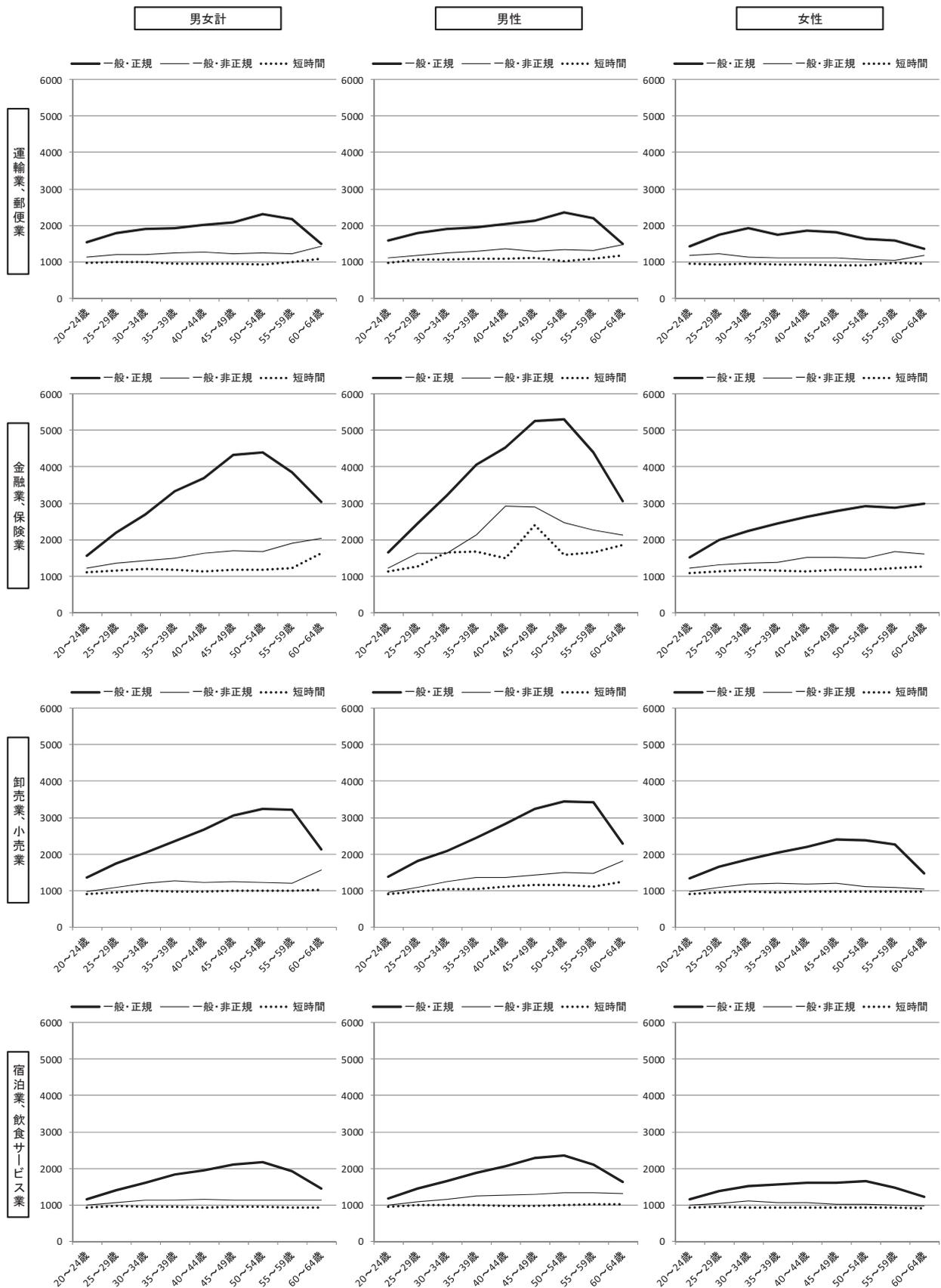
図表 1-4-3 は、年齢・賃金プロファイルを男女別、産業別に示したものである。ここから、以下のことが読み取れる。

第 1 に、正規雇用の賃金水準は、産業によって大きく異なっている。具体的には、「情報通信業」、「金融業、保険業」、「教育、学習支援業」が 50 歳代で 4000 円を超えるなど高水準、「製造業」、「卸売業、小売業」が 50 歳代で 3000 円強であり中水準、「建設業」、「医療、福祉」が 50 歳代で 3000 円弱であり中低水準、「運輸業、郵便業」、「宿泊業、飲食サービス業」が 50 歳代で 2000 円前半であり低水準である。

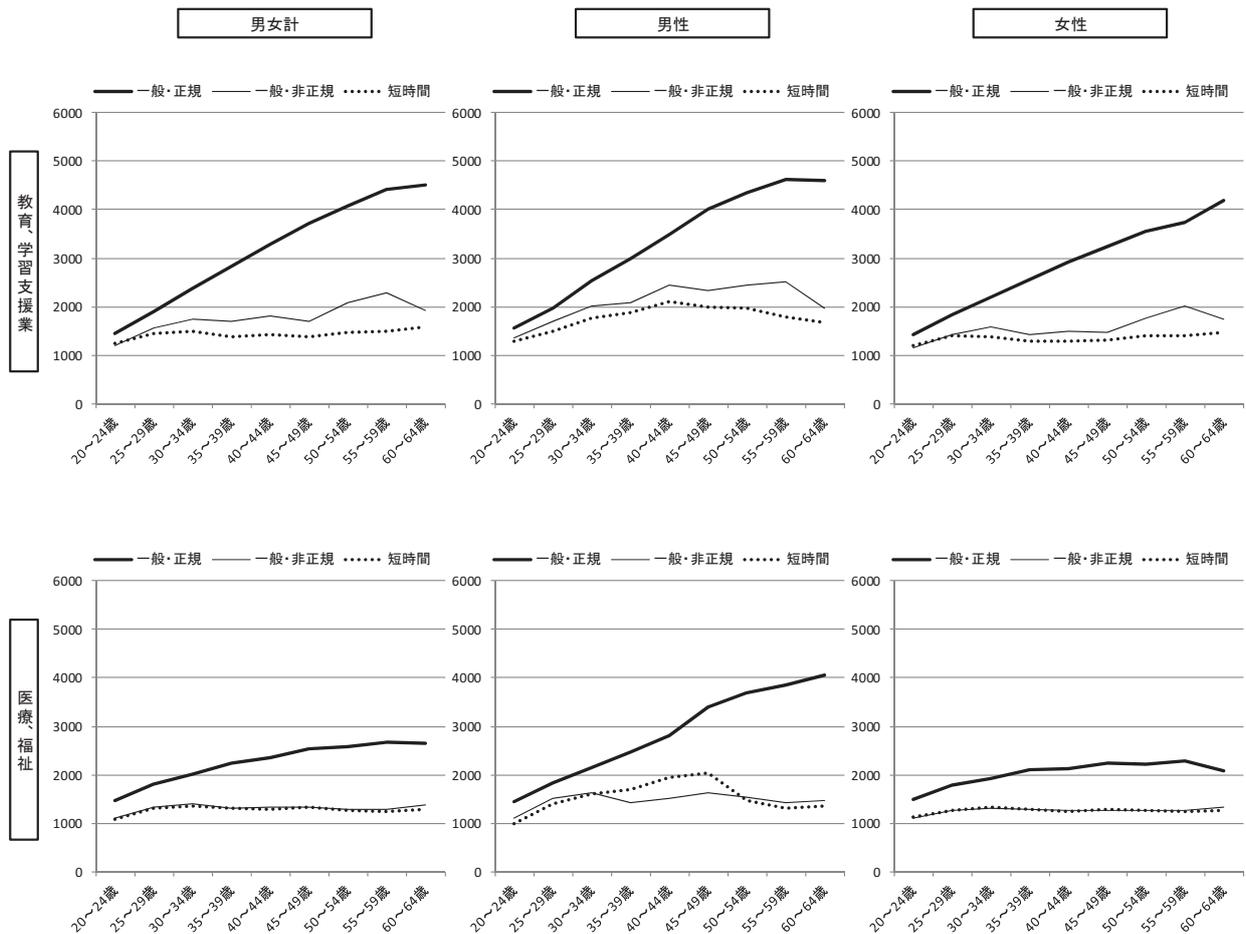
図表 1-4-3 産業別にみた年齢階層別の時間あたり賃金の状況（円）



図表 1-4-3 産業別にみた年齢階層別の時間あたり賃金の状況（円）（続き）



図表 1-4-3 産業別にみた年齢階層別の時間あたり賃金の状況（円）（続き）

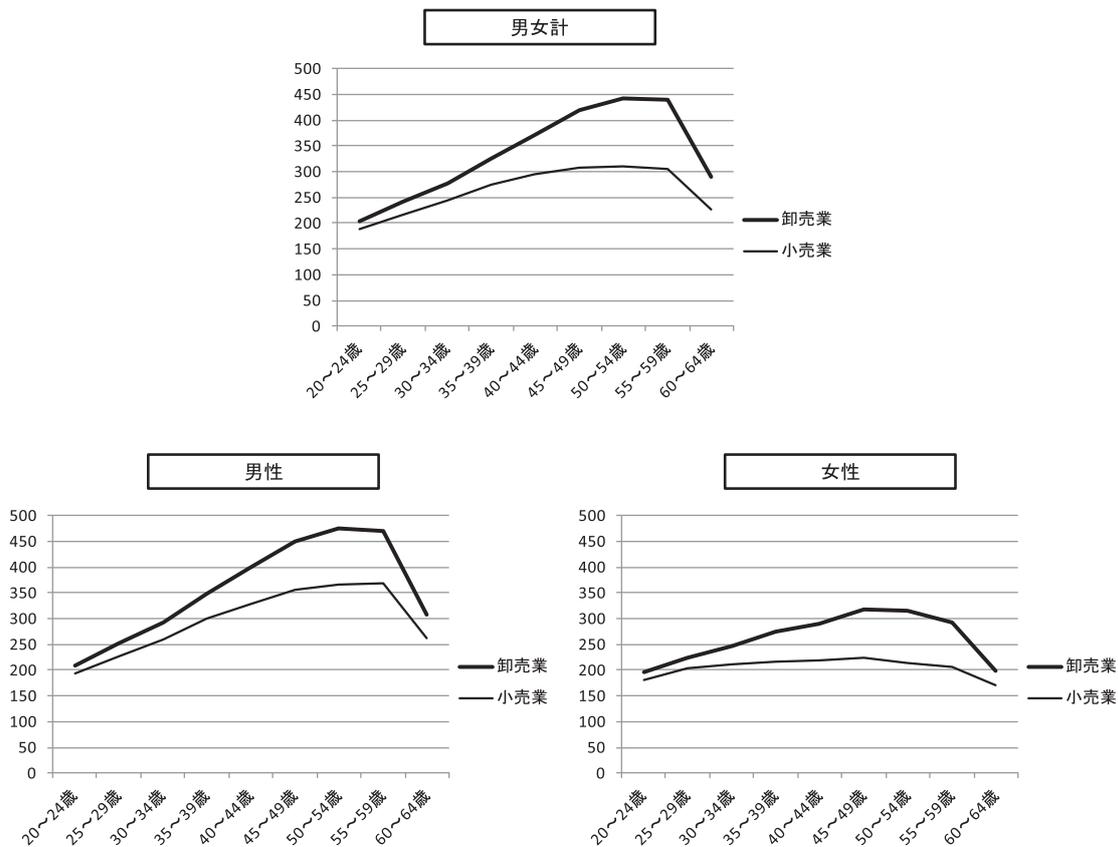


資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2014年）より。

第2に、フルタイム非正規雇用、パートタイム非正規雇用の賃金水準は、産業によってそれほど大きくは変わらない。その結果として、「情報通信業」、「金融業、保険業」、「教育、学習支援業」では正規雇用と非正規雇用間の賃金格差が大きく、「運輸業、郵便業」、「宿泊業、飲食サービス業」ではそれが小さくなっている。

ところで、図表 1-4-4 は、図表 1-4-3 では一括りになっていた「卸売業」と「小売業」について、一般労働者の賃金（所定内月額給与）を比較したものである。ここから、男女計、男性、女性のいずれにおいても、「卸売業」の方が賃金水準が高いことが分かる。図表 1-4-3 では「卸売業、小売業」の正規雇用の賃金水準は中水準としたが、正確に言うならば、「卸売業」は中水準、「小売業」は中低水準であるかもしれない。

図表 1-4-4 卸売業と小売業の一般労働者の年齢階層別の所定内月額給与の状況（千円）



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2014年）より。

注：集計対象となっている「一般労働者」には、「正社員・正職員」と「正社員・正職員以外」の両方が含まれるので、注意が必要である。

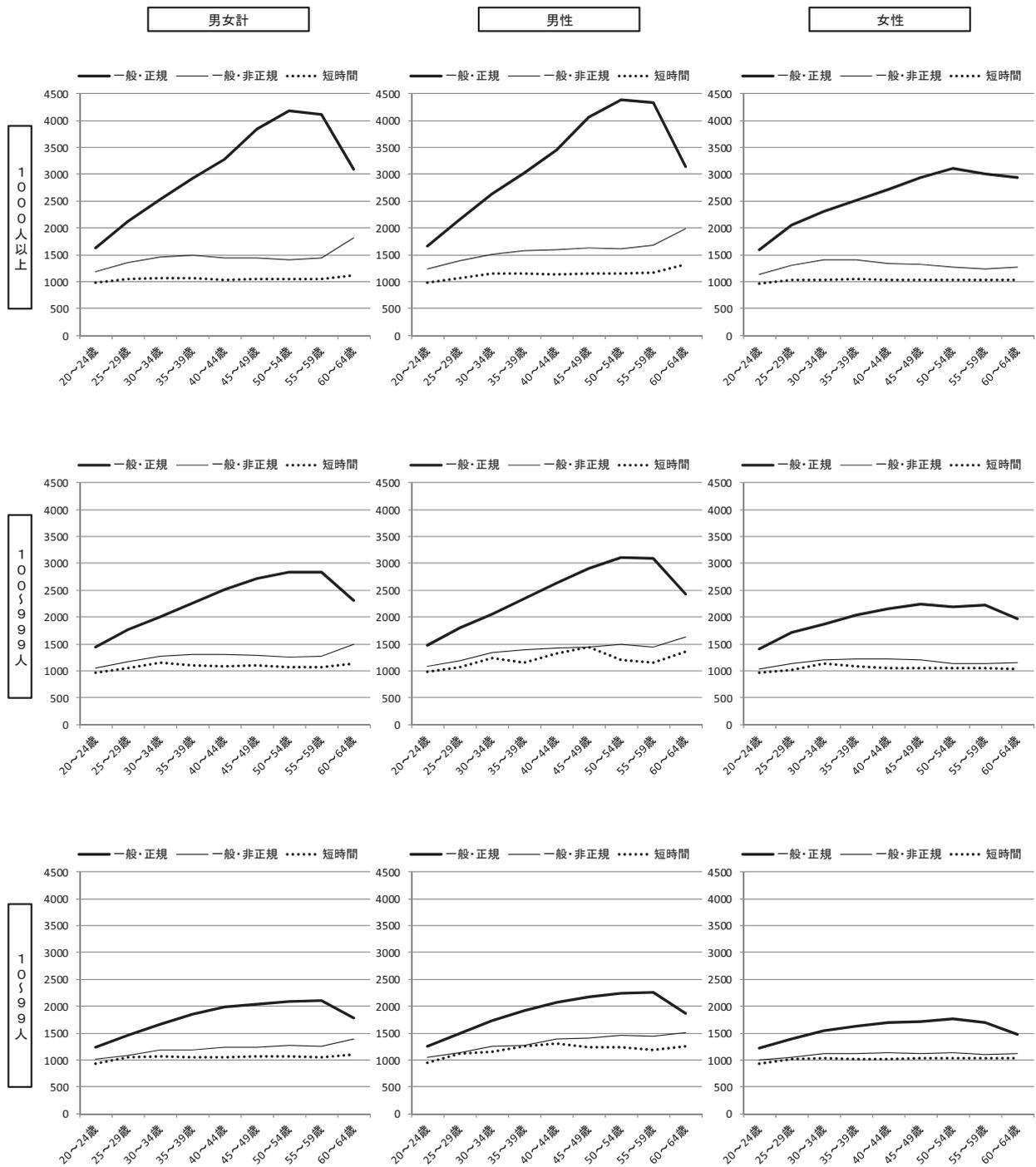
#### 4. 企業規模別の状況

図表 1-4-5 は、年齢・賃金プロフィールを男女別、企業規模別に示したものである。ここから、以下のことが読み取れる。

第1に、正規雇用の賃金水準は、企業規模によって大きく異なっている。具体的には、1000人以上では50歳代で4000円超、100~999人では50歳代で2000円台後半、10~29人では50歳代で2000円強となっている。このような企業規模間賃金格差は、男女ともに看取できるが、男性においてより顕著である。

第2に、他方で、フルタイム非正規雇用、パートタイム非正規雇用の賃金は、企業規模によってさほど大きく変わらない。その結果として、1000人以上では正規雇用と非正規雇用の賃金格差が大きく、10~99人ではそれが小さい。

図表 1-4-5 企業規模別にみた年齢階層別の時間あたり賃金の状況（円）



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2014年）より。

## 5. 小括

本節の集計結果の要点をまとめると、次のようになる。第1に、男女ともに、正規雇用の賃金は年齢とともに上昇するが、フルタイム非正規雇用、パートタイム非正規雇用の賃金は

そのような傾向が弱い。加えて、正規雇用の賃金の年齢による上昇の仕方は男性で大きく、女性で小さい。これが年齢・賃金プロファイルの基本構造となっている。

第2に、学歴別の年齢・賃金プロファイルを見ると、上記の基本構造を反映しつつ、高学歴者ほど正規雇用の賃金水準が高くなっている。それゆえ、高学歴者ほど、正規雇用・非正規雇用間の賃金格差が大きくなっている。

第3に、産業別の年齢・賃金プロファイルを見ると、上記の基本構造を反映しつつ、「情報通信業」、「金融業、保険業」、「教育、学習支援業」で正規雇用の賃金水準が高く、「運輸業、郵便業」、「宿泊業、飲食サービス業」で低くなっている。それゆえ、正規雇用と非正規雇用の賃金格差は、「情報通信業」、「金融業、保険業」、「教育、学習支援業」で大きく、「運輸業、郵便業」、「宿泊業、飲食サービス業」で小さい。

第4に、企業規模別の年齢・賃金プロファイルを見ると、上記の基本構造を反映しつつ、大企業で正規雇用の賃金水準が高く、小企業で低くなっている。それゆえ、正規雇用と非正規雇用の賃金格差は、大企業で大きく、小企業で小さい。

## 第5節 正規雇用の労働時間

本節では、正規雇用の労働時間の近年の動向を、男女別、学歴別、産業別、企業規模別に示す。

### 1. 学歴別の状況

図表1-5-1は、「賃金構造基本統計調査」に基づき、正規雇用（正社員・正職員の一般労働者）の1ヶ月あたりの総労働時間、所定内労働時間、超過労働時間の近年の動向を、男女別、学歴別に示したものである。ここから、以下のことが読み取れる。

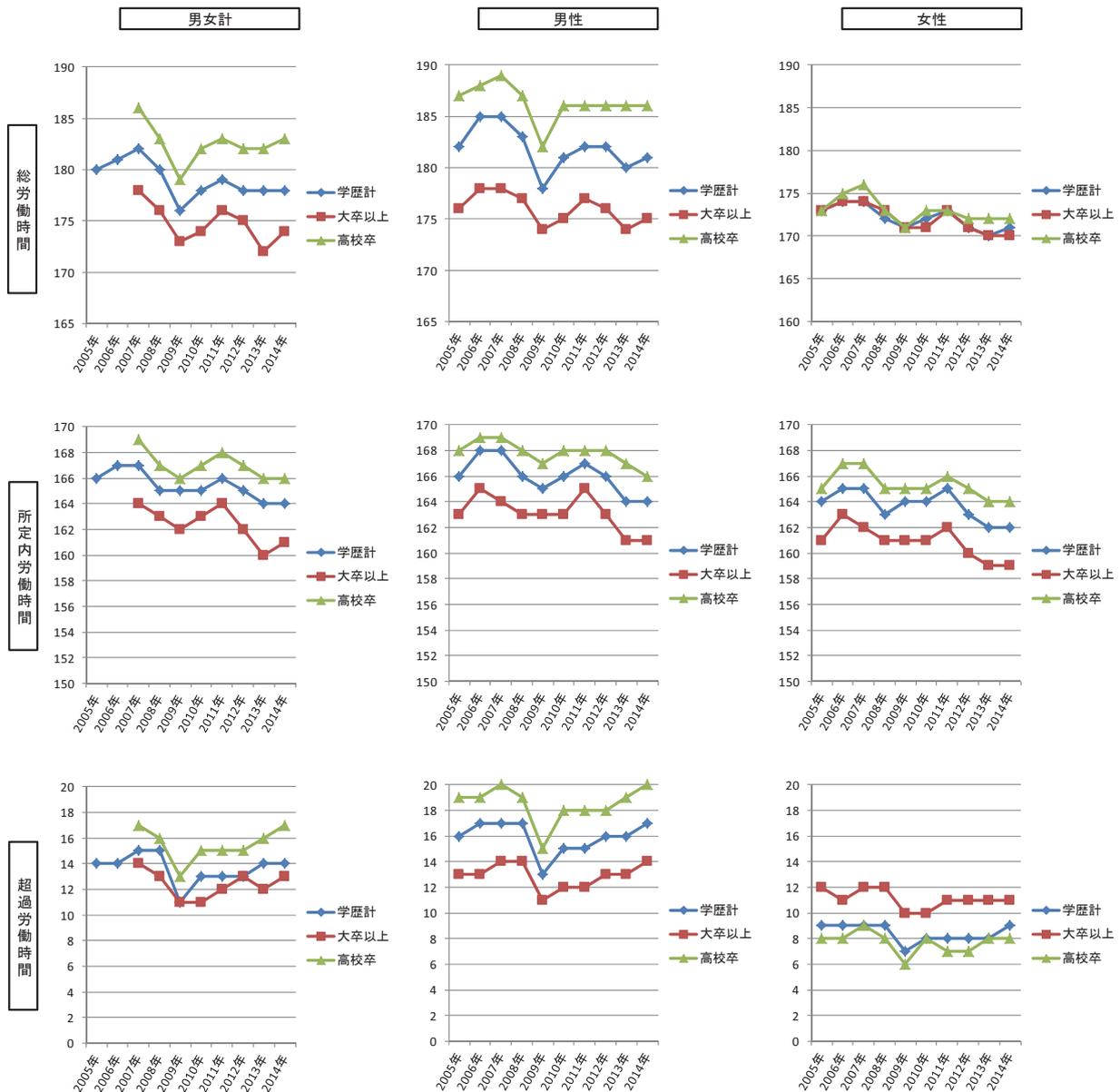
第1に、いずれを見ても、2008年秋のリーマン・ショックの影響か、2009年に労働時間が大きく減少している。

第2に、中長期的な動向を見ると、所定内労働時間は減少傾向にあるが、超過労働時間は2010年以降再び増加傾向にある。

第3に、男女差に着目すると、超過労働時間が男性において長くなっている。その結果、総労働時間も男性の方が長くなっている。

第4に、総労働時間、所定内労働時間、超過労働時間のいずれを見ても、男性では高校卒の方が長い、女性では学歴による差は大きくない。

図表 1-5-1 学歴別にみた1ヶ月の労働時間の推移（時間）



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より。

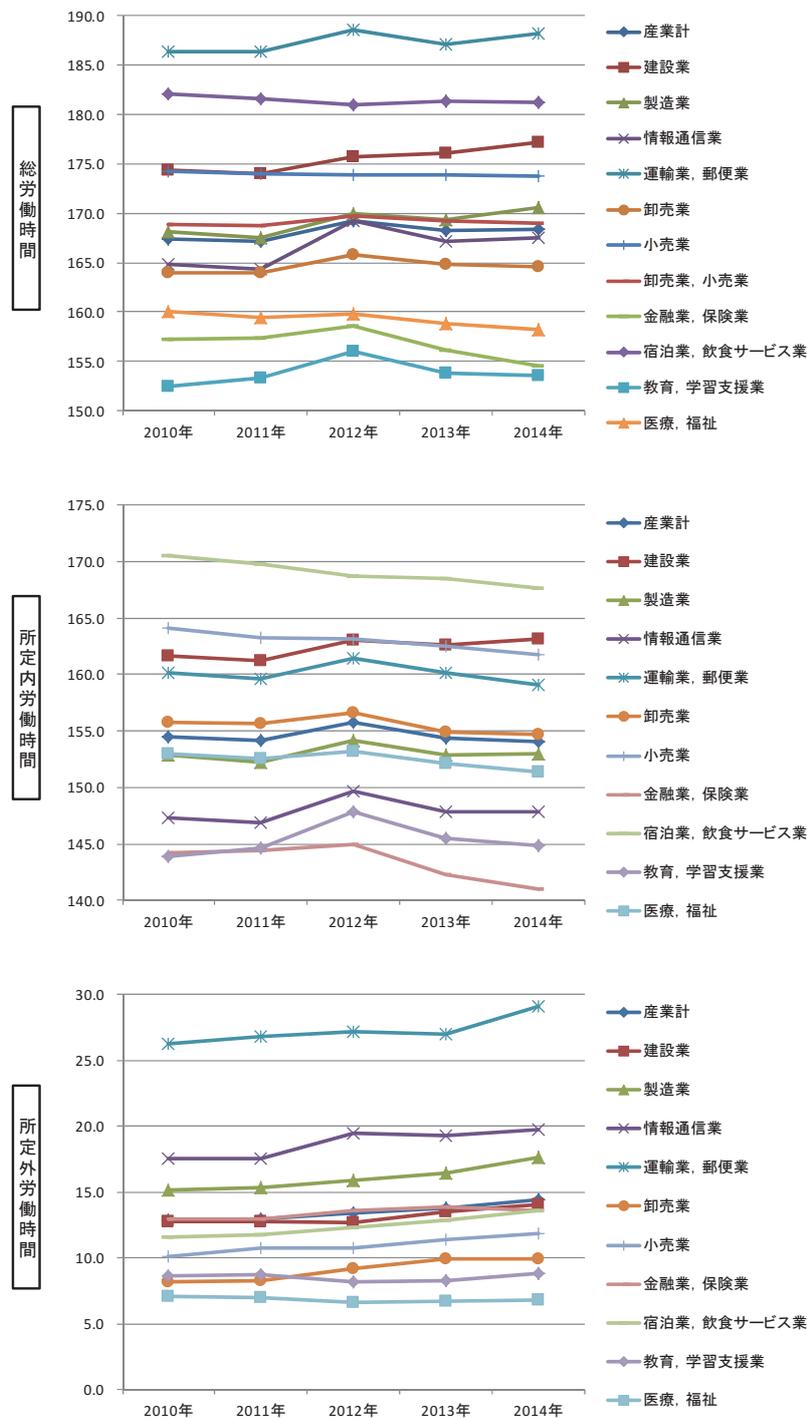
## 2. 産業別の状況

図表 1-5-2 は、厚生労働省「毎月勤労統計調査」に基づき、一般労働者の1ヶ月あたりの総労働時間、所定内労働時間、所定外労働時間の近年の動向を、産業別に示したものである。ここから、以下のことが読み取れる。

第1に、総労働時間は産業によって大きなばらつきがあり、「運輸業、郵便業」、「宿泊業、飲食サービス業」では180時間以上と長いのに対し、「教育、学習支援業」、「金融業、保険業」、「医療、福祉」では160時間以下と短い。また、産業による総労働時間の長短傾向（順位）は、短期的には非常に安定している。

第2に、所定内労働時間と所定外労働時間に分けると、若干違った状況が窺える。具体的には、所定内労働時間は、「宿泊業、飲食サービス業」、「小売業」、「建設業」で長いのに対し、所定外労働時間は、「運輸業、郵便業」、「情報通信業」で長くなっている。

図表 1-5-2 産業別にみた1ヶ月あたりの労働時間の推移（時間）（一般労働者）



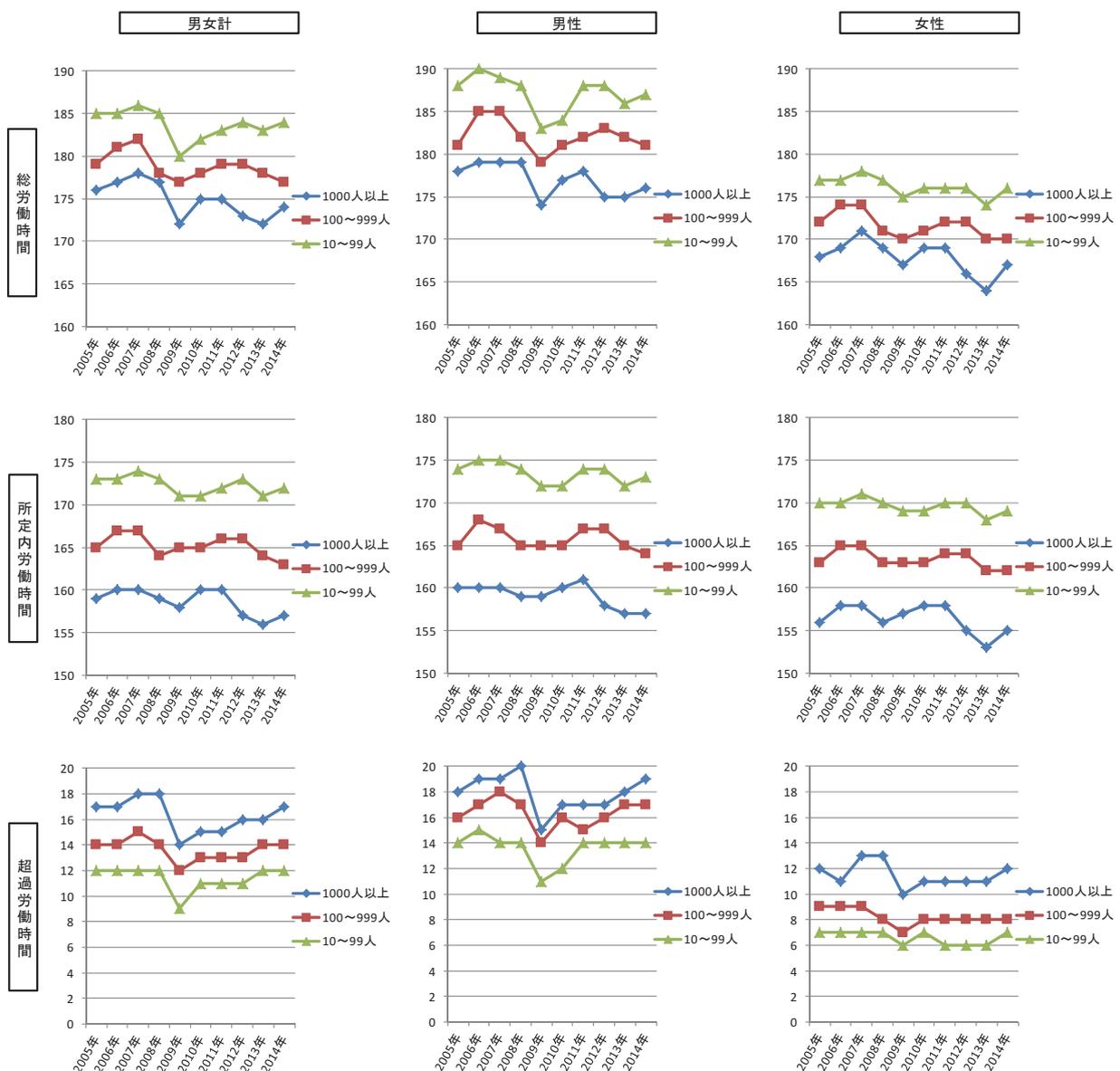
資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」より。

### 3. 企業規模別の状況

図表 1-5-1 は、「賃金構造基本統計調査」に基づき、正規雇用の1ヶ月あたりの総労働時間、所定内労働時間、超過労働時間の近年の動向を、男女別、企業規模別に示したものである。

ここから、以下のことが読み取れる。第1に、総実労働時間と所定内労働時間は、10～99人が最も長く、100～999人が中程度であり、1000人以上が最も短くなっている。第2に、超過労働時間について見ると、それとは逆に、1000人以上が最も長く、100～999人が中程度であり、10～29人が最も短くなっている。

図表 1-5-3 企業規模別にみた1ヶ月の労働時間の推移（時間）



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より。

#### 4. 小括

本節の集計結果の要点をまとめると、次のようになる。第1に、男性の方が女性より超過労働時間が長く、その結果、総労働時間も長くなっている。

第2に、高校卒、中小企業の場合には、所定内労働時間が長い傾向にある。他方、大卒以上、大企業の場合には、超過労働時間が長い傾向にある。ただし、それらを足し合わせた総労働時間は、高校卒、中小企業の場合の方が長い傾向にある。

第3に、総労働時間は産業によって大きなばらつきがあり、「運輸業、郵便業」、「宿泊業、飲食サービス業」で特に長くなっている。ただし、総労働時間の内訳にも産業ごとの特徴があり、「宿泊業、飲食サービス業」、「小売業」、「建設業」では所定内労働時間が特に長く、「運輸業、郵便業」、「情報通信業」では所定外労働時間が特に長い。

#### 第6節 おわりに

最後に、性別、年齢、学歴、職業、産業、企業規模といった基本的な個人属性、企業属性によって、正規雇用と非正規雇用の働き方の二極化のあらわれ方がどう異なるのかをまとめると、次のようになる。

第1に、男女で働き方の二極化のあらわれ方が異なる。まず、女性において非正規雇用の割合が高く、その上昇幅も大きい。また、女性においては、正規雇用の賃金水準が高くないこともあり、正規雇用と非正規雇用の賃金格差は小さい。さらに、女性においては、正規雇用の超過労働時間が男性に比べ短いことから、労働時間の面での格差も小さいと考えられる。

第2に、年齢階層によって、働き方の二極化のあらわれ方が異なる。非正規雇用の割合が高いのは若年層と高年齢層である。うち、特に若年層においては、年齢・賃金プロファイルの形状から、正規雇用・非正規雇用の賃金格差も小さくなっている。

第3に、学歴によって、働き方の二極化のあらわれ方が異なる。まず、非正規雇用の割合には学歴差が大きく、中学卒で最も高く、以下、高校卒、大卒以上の順である。また、低学歴者ほど正規雇用の賃金水準が低いが、非正規雇用の賃金水準は学歴によってさほど変わらないため、低学歴者においては正規雇用と非正規雇用の賃金格差が小さい。他方、労働時間について見ると、男性の場合は低学歴者の方が総労働時間が長いことから、特に男性の低学歴者においては、正規雇用であることのメリットが相対的に小さく、デメリットが相対的に大きいと言える。

第4に、職業別に、労働者数の増減傾向と非正規雇用の割合が大きく異なっている。具体的には、非正規雇用の人数はいずれの職業でも増加しているが、正規雇用の人数は「専門的・技術的職業」、「サービス職業」では増加、「事務」と「販売」では横ばいないし減少、「生産・労務・運輸等」では減少している。非正規雇用の割合は、「サービス職業」が最も高く、以下、「販売」、「生産・労務・運輸等」、「事務」、「専門的・技術的職業」の順である。

第5に、産業によって、働き方の二極化のあらわれ方が異なる。まず、非正規雇用の活用率を見ると、実数が多いのは「卸売業、小売業」、割合が高いのは「宿泊業、飲食サービス業」である。これら2つの産業は非正規雇用の活用理由が類似しており、「賃金の節約のため」、「1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため」、「長い営業（操業）時間に対応するため」と回答する傾向にある。非正規雇用の活用上の問題点としては、「良質な人材の確保」、「定着性」、「仕事に対する責任感」が挙げられている。これらの産業では、正規雇用の賃金水準がさほど高くないこともあり、正規雇用と非正規雇用の賃金格差はさほど大きくない。他方、特に「宿泊業、飲食サービス業」においては総労働時間が長いことから、正規雇用であることのメリットが相対的に小さく、デメリットが相対的に大きいと言える。

これに対し、「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「金融・保険・不動産等」では非正規雇用の割合が低い。これらの産業では、「建設業」における「即戦力・能力のある人材を確保するため」、「製造業」における「景気変動に応じて雇用量を調整するため」、「情報通信業」における「専門的業務に対応するため」、「金融業、保険業」における「正社員を重要業務に特化させるため」など、非正規雇用の活用理由に特徴的なものが多い。また、「情報通信業」では所定外労働時間が長くなっている。

第6に、企業規模によって、働き方の二極化のあらわれ方が異なる。2000年代以降、大企業ほど非正規雇用の割合の上昇幅が大きかったことから、現在では、非正規雇用の割合は企業規模によってさほど変わらなくなっている。しかし、正規雇用の賃金水準と労働時間の面では大きな違いがある。具体的には、大企業ほど正規雇用の賃金水準が高く、総労働時間が短い。逆に言えば、中小企業においては、正規雇用の賃金水準がさほど高くなく、総労働時間が長いことから、正規雇用であることのメリットが相対的に小さく、デメリットが相対的に大きいと言える。