

第2章 転換社員の勤務先の特性分析

第1節 はじめに

総務省統計局の最新統計（『労働力調査（速報）』）によると、平成28年5月現在正社員数は対前年同月比1.4%増の3,376万人、非正規雇用者の数は対前年同月比2.1%増の1,990万人となっている。上昇幅は正社員より非正規雇用者のほうが大きく、同時点での非正規雇用者の役員を除く雇用者全体に占める比率(非正規比率)は37.1%である。年単位で見た非正規比率はリーマンショック後の2009年を除いて15年間上昇傾向が続いている。雇用の非正規化は依然として進んでいる。

非正規の雇用形態は人件費の削減や雇用の柔軟性等を求める企業、そして、家事・育児との両立のためにあえて短時間就労を好む労働者によってその存在が正当化されているものの、正社員に比べて低賃金・低福祉になりがちで、加えて労働範疇を越えて健康、結婚など多岐にわたって不利益を被る向きもあることからしばしば批判の的になっている。こうした中で、正規・非正規間の均等処遇を視野に入れながらも、非正規雇用者の正社員転換に政治、行政や学界の注目が集まるのは極自然な流れのように感じる。

正社員転換は非正規雇用者にとって処遇改善と明るい職業展望が期待できるという点で望ましいことである。しかし、問題も多い。まずは、正社員転換の量の少なさである。『労働経済白書（2006年版）』（第3-(2)-6図）によると、1980年代末から2000年代前半までに前職を離職した15歳以上34歳以下の非正規雇用者のうち1年以内に正社員転換を果たした割合は20%台で推移している。年齢層を40歳台前半まで拡大した小杉（2009）によると、2002年から2007年までのこの割合はさらに低く、14.2%～16.1%である。加えて、90年代から2000年代にかけての正社員転換の規模は停滞または縮小傾向を辿っている（相澤・山田 2006；堀 2007）。正社員転換に潜んでいるもう1つの問題は転換の質である。例えば、転換正社員の中には転換後の就業待遇が必ずしも転換前に比べて改善されていない者が少なからず存在する。玄田（2009）によると、約3-4割の正社員転換は賃金上昇を伴わず、収入減につながるケースも2割ほどある。また、正社員転換により処遇改善はあったものの、非正規の就業経験を持たず一貫して正社員就業を続けた者に比べると同じ仕事をしていても賃金や昇進、職場訓練の受講機会等の面で格差が見られるという問題もある（李 2011）。

正社員転換の促進要因は何か。なぜ正社員転換をしても処遇改善を伴わない場合があるのか。これらの問題に対処すべく、これまで転換要因や転換後の処遇格差をもたらす要因を明らかにするための分析が行われてきた。総務省統計局の『就業構造基本調査』（2002年）を用いた玄田（2008）の分析によれば、家事との両立や加齢、女性、有配偶、低学歴などが転換阻害要因として浮上している。雇用形態で見ると、契約社員のほうが最も転換しやすく、パートや派遣社員は転換の可能性が低くなっている。また、失業率の高い地域より失業率が低く労働需要の大きい地域のほうが正社員転換の可能性が高くなっている。前職の勤務先の

規模や離職前の勤続年数なども正社員転換に有意な影響を与えている。小杉（2010）は労働政策研究・研修機構が2008年に行った調査（『働くことと学ぶことの調査』）を用いて、男性や若年が転換しやすいほか、仕事の優先順位が低いと転換確率が低いことを明らかにしている。需要側の要因としては「医療・福祉・学術」など労働需要の強い産業や人手不足感の強い職場で転換正社員が多くなっている。一方、転換後の処遇については年齢が高かったり、低学歴だったりすると転換後に収入が上がりにくくなる傾向が観察されている（高橋 2015）。以上の内容を要約すると、転換可能性や転換後の処遇に影響する供給側の要因としては学歴、性別、年齢、婚姻状況、仕事の優先順位、前職の勤続年数などが、需要側の要因として業種と人手不足の度合いがあげられている。

本章は正社員転換に積極的な企業の特性を明らかにすることを目的としたものである。使用するデータは『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（事業所票）』（以下、調査という）の事業所票である。正社員転換における企業特性に注目した研究としては本章と同じデータを用いた中野（2014）、中野（2015）がある。同研究によると、内部登用は売上高や経常利益が増加傾向にある事業所に、外部転換は低学歴社員や離職者が多く、しかし、正社員規模は拡大傾向にある事業所に多く見られている。

本章では先行研究と異なる以下の企業特性に注目する。作業仮説は次のとおりである。

－ **仮説 1：正社員と同じ仕事をしている非正規雇用者が多い事業所ほど正社員転換の実績がある。**

正社員と同じ仕事をしている非正規雇用者が多い事業所は正規・非正規間の仕事内容に大差がない可能性が高く、技能面から考えると正規・非正規間の仕事内容が明確に区別されている事業所より正社員転換を行うことのハードルは比較的に低いかもしれない。

この仮説を検証するために、正社員と同じ仕事をしている契約社員またはパート・アルバイトの割合に関するカテゴリ変数を用いた。具体的には、正社員と同じ仕事をしている人が「いない」場合に1、「少数」の場合に2、「半分くらい」の場合に3、「ほとんど」の場合に4とし、正社員転換実績との関係を見た。

－ **仮説 2：非正規雇用者のための能力開発の仕組みが整った事業所ほど正社員転換の実績がある。**

会社は能力開発において訓練投資の回収率を重視し、それゆえ、フルタイムで、かつ、長期勤続が見込まれる正社員のほうを優先しがちである。こうしたなかで、非正規雇用者に能力開発を提供している事業所は非正規雇用者の長期勤続を視野に入れている可能性が高く、この場合、正社員転換は非正規雇用者の就業意欲を高め、定着改善を図る上で有効な手段といえる。もちろん、能力開発により就業能力が高くなれば正社員登用にも値するであろう。

ちなみに、本章で用いた『調査』によると、事業所が内部登用を行う理由として最も多いのは「優秀な人材の確保」で、この理由をあげている事業所は事業所全体の65.8%を占めている。

この仮説を検証するため、非正規雇用者のための能力開発の仕組みに関する設問項目を用いる。この項目は能力開発を目的とした「ジョブローテーション」、「部門間移動」、「キャリア面談」、「スキルマップ・キャリアシートによる能力見極め」、「キャリア指導」、「特に何も行っていない」など、6つの選択肢から複数回答してもらおうというものである。ここでは、「特に何もおこなっていない」場合0、それ以外を1とするダミー変数を用い、正社員転換実績との関係を見た。

－ 仮説3：正規・非正規間賃金格差が小さい事業所ほど正社員転換の実績がある。

正社員転換が処遇改善を伴うということは企業側が非正規のときに比べて高い人件費を転換正社員に支払うことを意味する。非正規時と正社員時の賃金の差を事業所側が負担しなければならない転換コストと考えるならば、このコストが低いほど正社員転換を行いやすくなるだろう。

この仮説を検証するため、正社員の時間当たり賃金を非正規雇用者の時間当たり賃金で割った比率と正社員転換実績との関係を探った。なお、正社員賃金に関しては正社員の初任給と3年目賃金、10年目賃金を見ている。

－ 仮説4：非日本型の正社員採用・育成方針を有する事業所ほど正社員転換の実績がある。

周知のとおり、新卒一括採用・終身雇用・年功序列に特徴づけられた日本的雇用慣行は長い間経済成長に大きく貢献してきた。その一方で、即戦力を重視し中途採用を積極的に行う企業や、勤続年数や学歴に関係なく実力のある者を処遇改善や抜擢の対象とする企業も少なからず存在している。本章では後者を非日本型採用・育成方針を有する企業ととらえ、前者より正社員転換を行う可能性が高いという仮説を立て、その検証を行う。

『調査』では、正社員採用・育成方針（複数回答）について、「新卒採用」、「長期育成」、「正社員長期雇用」、「年功序列」、「学歴」等を重視する採用・育成方針と、それと1：1で対応する「中途採用」、「即戦力」、「正社員の一部精鋭化」、「勤続年数に関係なく抜擢」、「学歴にこだわらない」等を重視する採用・育成方針が提示されている。ここでは、「中途採用」、「即戦力」、「正社員の一部精鋭化」、「勤続年数に関係なく抜擢」、「学歴にこだわらない」のそれぞれについてダミー変数を作成し、正社員転換との関係を見た。

－ 仮説5：組合のある事業所ほど正社員転換の実績がない。しかし、組合に非正規の組合員のいる事業所は正社員転換の実績がある。

組合は内部労働市場の高賃金と雇用維持を主たる目的とする。そのため、組合のある事業所は正社員の利益を優先するあまり非正規雇用者の正社員転換には積極的にならないかもし

れない。逆に、非正規雇用者の組合員がいる組合は正社員転換を促す可能性があるかもしれない。

この仮説を検証するため、労働組合がある場合には1、ない場合には0とするダミー変数と、非正規の組合員がいる場合には1、それ以外を0とするダミー変数を作成し、正社員転換との関係を見た。

本章の構成は以下のとおりである。まず、次の節では正社員転換の実態を考察する。次に、3節と4節では上記の企業特性と内部登用との関係を、5節では上記の企業特性と外部採用との関係を分析し、最後に6節で結論をまとめる。

第2節 正社員転換の実態

正社員転換は、企業内での転職を伴わない内部登用と企業間の転職を伴う外部採用に分かれる。対象事業所1,979社のうち、内部登用の実績のある事業所は36.2%、外部採用の実績のある事業所は14.9%である。具体的に見ると、内部登用のみが22.5%、内部登用と外部採用の両方を行っているのが7.1%、外部採用のみが5.5%である。なお、38.4%は内部登用もそして外部採用も行っていない事業所である（図表2-2-1）。

図表 2-2-1 正社員転換の割合

	外部採用あり		外部採用なし		わからない	非回答	無回答	Total
	外部採用あり	外部採用なし	外部採用あり	外部採用なし				
内部登用あり	140	446	109	1	20	716		
	7.1	22.5	5.5	0.1	1.0	36.2		
内部登用なし	109	759	87	7	14	976		
	5.5	38.4	4.4	0.4	0.7	49.3		
非該当	35	158	16	0	8	217		
	1.8	8.0	0.8	0.0	0.4	11.0		
無回答	10	50	5	1	4	70		
	0.5	2.5	0.3	0.1	0.2	3.5		
Total	294	1,413	217	9	46	1,979		
	14.9	71.4	11.0	0.5	2.3	100.0		

以下、内部登用についてより詳細にみる。図表 2-2-2 は内部登用を行った事業所の内訳を登用前の雇用形態別に示したものである¹。これを見ると、契約社員の内部登用が 42.2%と最も多く、次いで、パート・アルバイトの内部登用が 24.1%、派遣社員の内部登用は 20.1%という順になっている。パート・アルバイトと契約社員の両方からの登用を行っている事業所はわずか 6.7%であり、事業所によってはパート・アルバイトからの内部登用と、契約社員からの内部登用を使い分けている現状がうかがえる。

図表 2-2-2 就業形態別内部登用の内訳

	パート・アルバイトから		契約社員から		派遣社員から		パート・アルバイトと契約社員の両方から	
なし	934	75.9	483	57.8	433	79.9	460	93.3
あり	297	24.1	352	42.2	109	20.1	33	6.7
Total	1,231	100.0	835	100.0	542	100.0	493	100.0

注：内部登用の有無や数について無回答または非該当サンプルを除いた。

図表 2-2-3 は内部登用を行っている事業所のうち、登用人数別の事業所の割合を示している。これをみると、登用人数が 1 人しかいない事業所が 43.1%、2 人が 23.9%、3 人が 13.5%となっている。合わせると 8 割の事業所は内部登用の実績はあるが登用人数は 3 人以下と少ない。図表 2-2-4 は内部登用を行っている事業所のうち、内部登用者の正社員に占める割合別事業所の割合を示している。これを見ると、内部登用者の正社員に占める割合が 5%未満となっている事業所が約 6 割を占めている。総じて、登用人数から見ても、そして、登用率から見ても内部登用の規模は小さいといわざるを得ない。

図表 2-2-3 内部登用者数別事業所の数と割合

	N	%
1人	294	43.1
2人	163	23.9
3人	92	13.5
4人	37	5.4
5-9人	72	10.5
10人以上	25	3.7

図表 2-2-4 内部登用規模(内部登用者の正社員数に占める割合)別事業所の数と割合

	N	%
5%未満	407	59.7
5-10%未満	140	20.5
10%以上	135	19.8
Total	682	100.0

第3節 企業特性と内部登用の関係

本節では内部登用と企業特性との関係を考察する。上述のように内部登用は契約社員からの選抜が主である。パート・アルバイトからの内部登用は派遣社員のそれと同じく多いとは

¹ 契約社員の登用に関しては契約社員のない事業所を、パート・アルバイトの登用に関してはパート・アルバイトのない事業所を集計から除いている。

いえない。しかし、パート・アルバイトを活用する事業所の母集団が多いことからパート・アルバイトの内部登用を行う事業所は数的に少なくない。そのため、以下の分析は契約社員の内部登用とパート・アルバイトの内部登用の2つを取り上げる。

1. 事業所規模、業種と登用実績

図表 2-3-1 は事業所規模別の内部登用を行っている事業所の割合（以下、登用事業所割合という）を示したものである。これを見ると、事業所規模が大きくなるほど契約社員の内部登用も、そして、パート・アルバイトの内部登用もおおむね多くなる傾向が見られる。前述の先行研究の結果を一緒に踏まえてみると、経営に苦しんでいる零細企業では内部登用を行う余裕がないのは明らかである。なお、表には載せていないが、企業規模と内部登用とははっきりとした傾向は見られない。

図表 2-3-1 事業所規模別登用事業所割合

	単位：%、人			
	契約社員		パート・アルバイト	
	登用事業所割合	N	登用事業所割合	N
29人以下	39.0	292	19.3	476
30-99人	41.6	346	24.7	515
100-299人	42.7	150	29.3	191
300-499人	70.0	20	36.4	22
500-999人	50.0	18	61.1	18
1000人以上	77.8	9	33.3	9

注：事業所規模は事業所の正社員の数でカテゴリー化したものである。

図表 2-3-2 は業種別の登用事業所割合を示したものである。これを見ると、まず契約社員の登用実績が高い上位3業種は「医療・福祉」(62.0%)、「職業紹介・労働者派遣業」(60.0%)、「生活関連サービス」(50.0%)である。そのうち、「医療・福祉」は登用事業所の割合のみではなく、規模上でも85社(137社×62.0%)と製造業に次ぐダントツ2位となっている。

「医療・福祉」はパート・アルバイトの登用にも最も積極的な業種で、39.8%がパート・アルバイトの内部登用を行っている。パート・アルバイトの登用に積極的な業種としてはほかにも「娯楽業」(38.5%)、「宿泊業、飲食サービス業」(33.8%)などがある。一方、「電気・ガス・熱供給・水道業」ではいずれの内部登用も行われておらず、「建設業」(6.7%)と「金融・保険業」(8.9%)はパート・アルバイトの登用事業所割合が他業種に比べて低くなっている。

図表 2-3-2 業種別登用事業所割合

	単位: %、人			
	契約社員		パート・アルバイト	
	登用事業所 割合	N	登用事業所 割合	N
建設業	30.6	49	6.7	45
製造業	38.5	169	21.7	254
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	5	0.0	8
情報通信業	33.3	18	18.2	11
運輸業・郵便業	47.3	55	25.0	84
卸売業	26.7	45	17.4	46
織物・衣服・身の回り品小売業	40.0	5	12.5	8
飲食料品小売業	36.4	11	21.8	55
小売業(その他)	40.0	25	18.2	55
金融・保険業	30.8	39	8.9	45
不動産業・物品賃貸業	42.9	7	10.0	10
学術研究・専門・技術サービス業	28.6	21	14.3	14
宿泊業・飲食サービス業	42.9	28	33.8	80
生活関連サービス業	50.0	6	20.0	10
娯楽業	35.7	14	38.5	26
教育、学習支援業	38.5	39	17.4	46
医療・福祉	62.0	137	39.8	251
複合サービス事業(郵便局・共同組合)	36.4	11	20.0	10
職業紹介・労働者派遣業	60.0	5	0.0	2
サービス業(その他)	43.4	99	20.2	114
その他	43.6	39	11.9	42

2. 契約社員、パート・アルバイトの仕事内容と登用実績

図表 2-3-3 は正社員と同じ仕事をしている契約社員、パート・アルバイトの割合別の登用事業所割合を示したものである。これを見ると、まず契約社員の登用実績は正社員と同じ仕事をしている契約社員が多いほど多く、半分以上の契約社員が正社員と同じ仕事をしている事業所の半分近くは契約社員の内部登用を行っている。一方、パート・アルバイトの登用事業所割合は正社員と同じ仕事をしているパート・アルバイトが少しでもいる事業所で高く、正社員と同じ仕事をしているパート・アルバイトがまったく「いない」事業所と比べて大きな開きが見られる。

図表 2-3-3 正社員と同じ仕事をしている割合別登用事業所割合

	単位: %、人	
	登用事業所 割合	N
<i>契約社員の登用実績有無別</i>		
正社員と同じ仕事をしている契約社員はいない	15.7	102
正社員と同じ仕事をしている契約社員は少数	35.6	174
正社員と同じ仕事をしている契約社員は半分	47.3	110
正社員と同じ仕事をしている契約社員はほとんど	48.3	391
<i>パート・アルバイトの登用実績有無別</i>		
正社員と同じ仕事をしているパート・アルバイトはいない	13.6	374
正社員と同じ仕事をしているパート・アルバイトは少数	26.7	315
正社員と同じ仕事をしているパート・アルバイトは半分	30.4	171
正社員と同じ仕事をしているパート・アルバイトはほとんど	28.8	326

3. 非正規雇用者のための能力開発の有無別の登用実績

図表 2-3-4 は非正規雇用者のための能力開発の有無別の登用事業所割合を示したものである。これを見ると、まず契約社員の登用事業所割合は契約社員のために何らかの能力開発を行っている事業所では 5-6 割を占めているが、「特に何も行っていない」事業所では 26.2% と半分程度に低下している。パート・アルバイトの登用事業所割合もパート・アルバイトのために何らかの能力開発を行っている事業所では 3-4 割を占めているが、「特に何も行っていない」事業所では 17.2% とここでも半分程度に低下しており、非正規雇用者の能力開発と内部登用とは正の関係が示唆されている。

図表 2-3-4 能力開発の仕組み別登用事業所割合

	単位: %、人	
	登用事業所 割合	N
<u>契約社員の登用実績有無別</u>		
能力開発を目的としたジョブローテーション(契約社員)	56.9	116
能力開発を目的とした部門間移動(契約社員)	56.8	118
キャリアや働き方の意向に関する面談(契約社員)	50.9	330
スキルマップやキャリアシートによる能力見極め(契約社員)	51.2	166
能力開発やキャリア形成指導(契約社員)	51.9	189
特に何も行っていない(契約社員)	26.2	271
<u>パート・アルバイトの登用実績有無別</u>		
能力開発を目的としたジョブローテーション(パート・アルバイト)	41.0	139
能力開発を目的とした部門間移動(パート・アルバイト)	37.3	102
キャリアや働き方の意向に関する面談(パート・アルバイト)	30.3	367
スキルマップやキャリアシートによる能力見極め(パート・アルバイト)	32.1	168
能力開発やキャリア形成指導(パート・アルバイト)	31.5	270
特に何も行っていない(パート・アルバイト)	17.2	558

4. 登用有無別正規・非正規賃金格差

図表 2-3-5 は登用実績有無別の正社員と契約社員、正社員とパート・アルバイトの賃金格差をそれぞれ示したものである。正社員賃金については正社員 1 年目、3 年目、10 年目の 3 つの時点を見ているが、正社員と契約社員の賃金格差、正社員とパート・アルバイトの賃金格差はいずれも「実績なし」事業所のほうが大きくなっている。

図表 2-3-5 登用実績有無別賃金格差

	単位：%、人			
	実績なし		実績あり	
	賃金格差	N	賃金格差	N
<i>契約社員の登用実績有無別</i>				
正社員1年目賃金/契約社員賃金	102.0	298	96.3	210
正社員3年目賃金/契約社員賃金	109.8	274	103.4	198
正社員10年目賃金/契約社員賃金	133.9	266	124.5	193
<i>パート・アルバイトの登用実績有無別</i>				
正社員1年目賃金/パート・アルバイト賃金	121.6	604	114.6	194
正社員3年目賃金/パート・アルバイト賃金	132.7	552	124.7	175
正社員10年目賃金/パート・アルバイト賃金	157.5	539	150.4	173

5. 正社員の採用・育成方針別の登用実績

図表 2-3-6 は正社員の採用・育成方針別の登用事業所割合を示したものである。これを見ると、契約社員の登用事業所割合は「中途採用注力」、「即戦力重視」、「学歴にこだわらない」、「長期雇用に努める」で高く、パート・アルバイトの登用事業所割合は「中途採用注力」、「即戦力重視」、「勤続年数に関係なく抜擢」、「学歴にこだわらない」で高くなっている。「長期雇用に努める」を除けばいずれも正社員の採用・育成方針において日本的雇用慣行にこだわらない場合に内部登用が多くなるという傾向が見られる。

図表 2-3-6 正社員の採用・育成方針別登用事業所割合

	単位：%、人			
	契約社員		パート・アルバイト	
	登用事業所割合	N	登用事業所割合	N
新卒採用に注力	37.9	504	21.0	677
中途採用に注力	49.3	302	28.6	507
長期育成重視	36.7	411	21.7	566
即戦力重視	48.2	398	26.8	627
長期雇用に努める	42.7	757	24.5	1,096
正社員の一部を精鋭として残す	37.3	51	23.7	97
年功序列を重んじて昇進	42.8	348	21.7	488
勤続年数に関係なく抜擢	42.0	452	26.3	697
学歴重視	35.7	269	19.8	313
学歴にこだわらない	45.6	533	26.0	873

6. 労働組合の有無、非正規組合員の有無別の登用実績

図表 2-3-7 は労働組合の有無と非正規組合員の有無別の登用事業所割合を示したものである。これを見ると、組合のない事業所で契約社員やパート・アルバイトの登用が多く、両者には負の相関が見られる。組合の存在は内部登用を妨げる要因として働いている可能性が示

唆されている。逆に、非正規組合員の有無は内部登用と正の関係にあるようである。つまり、組合があっても非正規雇用者を組合員として迎え入れるオープンな組合組織である場合には内部登用を促進する要因となる可能性が示唆されている。

図表 2-3-7 労働組合の有無、非正規組合員の有無別登用事業所割合

	単位: %、人			
	契約社員		パート・アルバイト	
	登用事業所 割合	N	登用事業所 割合	N
組合なし	46.1	469	27.6	916
組合あり	36.6	355	17.7	490
非正規組合員なし	41.7	751	24.7	1,289
非正規組合員あり	45.2	73	20.4	117
再掲)組合のある事業所に限定した場合				
非正規組合員なし	34.4	282	16.7	287
非正規組合員あり	45.2	73	20.4	108

以上から登用実績のある事業所の特徴をまとめると、1)正社員と同じ仕事をしている非正規雇用者が多いこと；2)非正規雇用者のための能力開発が充実していること；3)正規・非正規間賃金格差が小さいこと；4)正社員の採用・育成方針が非伝統的であること；5)組合がないか、あっても非正規組合員を迎え入れている組織であること、などの特徴があげられる。この5点は契約社員の内部登用とパート・アルバイトの内部登用でほぼ共通して現れている。

第4節 内部登用の推定結果

本節では内部登用の有無を被説明変数とするプロビット分析により、事業所規模や業種をコントロールしたうえで、前節の諸企業特性が内部登用に与える影響を見る。

図表 2-4-1 は事業所規模、業種と登用実績との関係を示したものである。事業所規模では「29人以下」を、業種では「製造業」をベースカテゴリーとしている。これを見ると、まず事業所規模と登用実績との正の関係がおおむね示されている。ただし、1000人以上規模の事業所ではパート・アルバイト登用において有意な結果が得られていない。

業種では「医療・福祉」の係数値が契約社員の内部登用とパート・アルバイトの内部登用の両方で有意で正の値をしており、この業種で「製造業」に比べて契約社員、パート・アルバイトの内部登用が積極的に行われている現状がうかがえる。契約社員の登用では、「医療・福祉」のほかに「サービス業（その他）」が10%水準で有意で正の値をしており、「製造業」に比べて内部登用率が高くなることが示唆された。パート・アルバイトの登用では、「医療・福祉」のほかに「宿泊業、飲食サービス業」、「娯楽業」が内部登用率が高く、「建設業」と「金融・保険業」はパート・アルバイトの内部登用率が低くなっている。

図表 2-4-1 事業所規模、業種と登用実績

	契約社員の登用		パート・アルバイトの登用	
	係数値	標準誤差	係数値	標準誤差
30-99人	0.2177	0.1096 **	0.2958	0.0993 ***
100-299人	0.3997	0.1434 ***	0.5039	0.1264 ***
300-499人	1.0325	0.3184 ***	0.6666	0.3092 **
500-999人	0.5166	0.3090 *	1.2565	0.3011 ***
1000人以上	1.3382	0.5079 ***	0.6083	0.4035
建設業	-0.0770	0.2161	-0.7325	0.2951 **
情報通信業	-0.1504	0.3249	-0.0960	0.4555
運輸業・郵便業	0.2644	0.1995	0.1407	0.1781
卸売業	-0.3491	0.2205	-0.1542	0.2370
織物・衣服・身の回り品小売業	-0.1765	0.4634	-0.3370	0.5141
飲食料品小売業	0.1037	0.3960	0.2084	0.2170
小売業(その他)	0.0569	0.2766	-0.0838	0.2189
金融・保険業	-0.0973	0.2354	-0.5503	0.2830 *
不動産業・物品賃貸業	0.2443	0.4988	-0.4087	0.5479
学術研究・専門・技術サービス業	-0.1445	0.3045	-0.1892	0.4352
宿泊業、飲食サービス業	0.2194	0.2642	0.5124	0.1756 ***
生活関連サービス業	0.5682	0.5374	0.1508	0.4538
娯楽業	0.1887	0.3623	0.7506	0.2734 ***
教育、学習支援業	0.0877	0.2277	-0.1418	0.2456
医療・福祉	0.7960	0.1574 ***	0.6025	0.1231 ***
複合サービス業事業(郵便局・共同組合)	0.0375	0.4113	-0.1494	0.4917
職業紹介・労働者派遣業	0.6984	0.5714		
サービス業(その他)	0.2969	0.1717 *	0.0819	0.1655
その他	0.2719	0.2301	-0.3143	0.2698
定数項	-0.6054	0.1366 ***	-1.0990	0.1209 ***
Log likelihood	-530.019		-623.310	
N	822		1206	
Pseudo R2	0.0537		0.0725	

注1: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1。

1. 契約社員、パート・アルバイトの仕事内容、能力開発の有無と登用実績との関係

図表 2-4-2 と図表 2-4-3 はそれぞれ契約社員、パート・アルバイトの仕事内容、能力開発の仕組みと登用実績との関係を示したものである。これを見ると、まず、契約社員の登用確率は正社員と同じ仕事をする契約社員が多いほど、そして、契約社員のための何らかの能力開発の仕組みを有する場合に高くなっている。一方、パート・アルバイトの登用確率は正社員と同じ仕事をするパート・アルバイトが多いほど、そして、パート・アルバイトのための何らかの能力開発の仕組みを有する場合に高くなる。

図表 2-4-2 契約社員の登用実績有無の影響要因：契約社員の仕事内容と能力開発

	model1		model2	
	係数値	標準誤差	係数値	標準誤差
30-99人	0.2194	0.1169 *	0.3231	0.115 ***
100-299人	0.4362	0.1523 ***	0.4645	0.1468 ***
300-499人	1.0025	0.3278 ***	1.0886	0.3094 ***
500-999人	0.5234	0.3038 *	0.6471	0.3316 *
1000人以上	0.7317	0.6059	1.2988	0.6358 **
建設業	-0.3176	0.2463	-0.1704	0.2375
情報通信業	-0.1650	0.3308	-0.1504	0.3391
運輸業・郵便業	0.3236	0.2151	0.2609	0.2029
卸売業	-0.4501	0.2360 *	-0.3664	0.2314
織物・衣服・身の回り品小売業	-0.4264	0.5469	-0.4903	0.5527
飲食料品小売業	0.1982	0.4080	-0.0230	0.3977
小売業(その他)	-0.0106	0.3027	-0.0824	0.2989
金融・保険業	-0.0394	0.2615	-0.3483	0.2427
不動産業・物品賃貸業	0.0387	0.5402	0.2976	0.4530
学術研究・専門・技術サービス業	-0.0061	0.3059	-0.0543	0.3095
宿泊業・飲食サービス業	0.3043	0.2714	0.2376	0.2788
生活関連サービス業	0.8142	0.5634	0.8376	0.5612
娯楽業	0.2915	0.3672	0.1988	0.3643
教育、学習支援業	0.1112	0.2361	0.1413	0.2309
医療・福祉	0.7947	0.1655 ***	0.7198	0.1614 ***
複合サービス事業(郵便局・共同組合)	0.0075	0.4241	0.0350	0.4313
職業紹介・労働者派遣法	0.7379	0.5838	0.6525	0.5382
サービス業(その他)	0.3460	0.1774 *	0.2967	0.1746 *
その他	0.2207	0.2465	0.1970	0.2441
正社員と同じ仕事をしている契約社員が多い	0.2058	0.0439 ***		
契約社員のための能力開発の仕組み			0.6213	0.1067 ***
定数項	-1.2747	0.1970 ***	-1.0965	0.1619 ***
Log likelihood	-473.47		-493.94	
N	765		803	
Pseudo R2	0.0865		0.0911	

注1: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1。

図表 2-4-3 パート・アルバイトの登用実績有無の影響要因：
パート・アルバイトの仕事内容と能力開発

	model1		model2	
	係数值	標準誤差	係数值	標準誤差
30-99人	0.2526	0.1022 **	0.3206	0.1005 ***
100-299人	0.4495	0.1298 ***	0.5095	0.1280 ***
300-499人	0.6940	0.3318 **	0.6946	0.3036 **
500-999人	1.2752	0.2971 ***	1.2739	0.3044 ***
1000人以上	0.7489	0.4244 *	0.6095	0.3905
建設業	-0.6659	0.3028 **	-0.5658	0.2984 *
情報通信業	-0.1319	0.4553	-0.1069	0.4367
運輸業・郵便業	0.1346	0.1827	0.1785	0.1806
卸売業	-0.1523	0.2448	-0.1196	0.2428
織物・衣服・身の回り品小売業	-0.4308	0.5053	-0.3213	0.5204
飲食料品小売業	0.2080	0.2220	0.1711	0.2159
小売業(その他)	-0.0747	0.2280	-0.1151	0.2203
金融・保険業	-0.6161	0.2826 **	-0.6334	0.2880 **
不動産業・物品賃貸業	-0.3019	0.5818	-0.3295	0.5707
学術研究、専門・技術サービス業	-0.0858	0.4403	-0.1585	0.4189
宿泊業、飲食サービス業	0.4873	0.1796 ***	0.5382	0.1753 ***
生活関連サービス業	0.2523	0.4599	0.3143	0.4657
娯楽業	0.7987	0.2761 ***	0.8211	0.2751 ***
教育、学習支援業	-0.0436	0.2511	-0.0367	0.2473
医療・福祉	0.5319	0.1261 ***	0.5409	0.1256 ***
複合サービス事業(郵便局・共同組合)	-0.1201	0.5023	-0.2143	0.4891
サービス業(その他)	-0.0254	0.1737	0.1023	0.1662
その他	-0.2348	0.2729	-0.2782	0.2770
正社員と同じ仕事をしているパート・アルバイトが多い	0.1251	0.0353 ***		
パート・アルバイトのための能力開発の仕組み			0.3752	0.0880 ***
定数項	-1.3775	0.1496 ***	-1.3340	0.1325 ***
Log likelihood	-589.73		-610.68	
N	1162		1203	
Pseudo R2	0.0809		0.0856	

注1: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1。

2. 正規・非正規賃金格差と登用実績との関係

図表 2-4-4 と図表 2-4-5 はそれぞれ正社員と契約社員、正社員とパート・アルバイトの賃金格差と登用実績との関係を示したものである。これを見ると、契約社員の登用確率は契約社員と正社員初任給との賃金格差が大きいほど低いことが示唆された。一方、契約社員と正社員3年目、10年目との賃金格差との有意な関係は見られていない。パート・アルバイトと正社員との3時点の賃金格差はいずれもパート・アルバイトの登用確率に有意な影響を与えない。

図表 2-4-4 契約社員の登用実績有無の影響要因：契約社員と正社員との賃金格差

	model1		model2		model3	
	係数値	標準誤差	係数値	標準誤差	係数値	標準誤差
30-99人	0.1677	0.1433	0.1526	0.1495	0.2193	0.1534
100-299人	0.3343	0.1854 *	0.3251	0.1911 *	0.4124	0.1974 **
300-499人	0.9195	0.3615 **	0.8900	0.3637 **	0.9330	0.3662 **
500-999人	0.8123	0.4310 *	0.7474	0.4347 *	0.8032	0.4384 *
建設業	-0.2562	0.2863	-0.4269	0.2980	-0.4251	0.2988
情報通信業	-0.0790	0.4104	-0.1562	0.4121	-0.1752	0.4134
運輸業・郵便業	0.3226	0.2675	0.1428	0.2781	0.1867	0.2823
卸売業	-0.6021	0.3222 *	-0.6001	0.3321 *	-0.6117	0.3324 *
織物・衣服・身の回り品小売業	-0.1935	0.6353	0.0943	0.7526	0.1222	0.7459
飲食料品小売業	-0.4437	0.3988	-0.4761	0.4095	-0.4856	0.4083
小売業(その他)	0.2193	0.3350	0.0423	0.3482	0.2123	0.3455
金融・保険業	-0.3908	0.6566	-0.4632	0.6575	-0.2605	0.6897
不動産業・物品賃貸業	0.2163	0.3866	0.2279	0.4026	0.2307	0.4035
学術研究・専門・技術サービス業	0.3370	0.3368	0.1560	0.3458	0.1779	0.3812
宿泊業、飲食サービス業	1.0129	0.7984	0.9252	0.7940	0.9436	0.8056
生活関連サービス業	0.2985	0.4826	0.2030	0.4841	-0.4044	0.6349
娯楽業	0.2457	0.2770	0.1419	0.2877	0.0748	0.2931
教育、学習支援業	0.8422	0.1931 ***	0.7635	0.1978 ***	0.8182	0.2017 ***
医療・福祉	0.0597	0.5425	-0.2600	0.6921	-0.2609	0.6898
複合サービス事業(郵便局・共同組合)	0.7255	0.5768	1.0231	0.7008	0.7216	0.7557
サービス業(その他)	0.5389	0.2194 **	0.4469	0.2307 *	0.4352	0.2328 *
その他	0.0845	0.2874	-0.0001	0.2897	0.0126	0.2910
正社員1年目賃金/契約社員賃金	-0.0009	0.0005 *				
正社員3年目賃金/契約社員賃金			-0.0007	0.0005		
正社員10年目賃金/契約社員賃金					-0.0005	0.0004
定数項	-0.5348	0.1782 ***	-0.4502	0.1866 **	-0.5109	0.1888 ***
Log likelihood	-310.95		-289.59		-279.44	
N	493		458		445	
Pseudo R2	0.0737		0.0739		0.0807	

注1: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1。

図表 2-4-5 パート・アルバイトの登用実績有無の影響要因：
パート・アルバイトと正社員との賃金格差

	model1		model2		model3	
	係数値	標準誤差	係数値	標準誤差	係数値	標準誤差
30-99人	0.2957	0.1278 **	0.3024	0.1352 **	0.2956	0.1367 **
100-299人	0.6404	0.1595 ***	0.8046	0.1683 ***	0.7629	0.1716 ***
300-499人	0.5724	0.3321 *	0.5246	0.3573	0.5153	0.3559
500-999人	1.4493	0.3862 ***	1.5500	0.3931 ***	1.4847	0.3833 ***
1000人以上	0.9404	0.5231 *	1.0490	0.5026 **	0.9834	0.5128 *
建設業	-0.6972	0.3697 *	-0.6819	0.3758 *	-0.7019	0.3738 *
情報通信業	0.0859	0.5179	0.0944	0.5347	0.0781	0.5307
運輸業・郵便業	-0.1479	0.2613	-0.2246	0.2951	-0.2566	0.2935
卸売業	-0.3382	0.3034	-0.2122	0.3194	-0.2373	0.3182
織物・衣服・身の回り品小売業	-0.1465	0.5441	-0.0023	0.5803	-0.0180	0.5867
飲食料品小売業	0.2579	0.2975	0.4807	0.3008	0.4689	0.3029
小売業(その他)	-0.2635	0.2936	-0.3601	0.3149	-0.1805	0.3099
金融・保険業	-0.4163	0.3469	-0.6884	0.3792 *	-0.9953	0.4696 **
不動産業・物品賃貸業	-0.1665	0.6036	-0.1209	0.6153	0.0428	0.6084
宿泊業、飲食サービス業	0.6794	0.2072 ***	0.8593	0.2201 ***	0.7950	0.2246 ***
生活関連サービス業	0.5725	0.5320	0.7631	0.5715	0.9519	0.6369
娯楽業	1.0438	0.3075 ***	1.1042	0.3119 ***	1.1863	0.3250 ***
教育、学習支援業	-0.5103	0.3577	-0.7399	0.4117 *	-0.7477	0.4063 *
医療・福祉	0.7061	0.1524 ***	0.7554	0.1609 ***	0.7175	0.1602 ***
複合サービス事業(郵便局・共同組合)	0.4481	0.5130	0.0168	0.5790	-0.0018	0.5831
サービス業(その他)	0.0193	0.2108	-0.1271	0.2334	-0.1243	0.2332
その他	-0.3774	0.3427	-0.5698	0.3925	-0.5902	0.3892
正社員1年目賃金/パート・アルバイト賃金	-0.0008	0.0008				
正社員3年目賃金/パート・アルバイト賃金			-0.0006	0.0006		
正社員10年目賃金/パート・アルバイト賃金					-0.0003	0.0006
定数項	-1.0599	0.1859 ***	-1.1546	0.1830 ***	-1.1402	0.1876 ***
Log likelihood	-388.37		-339.38		-334.37	
N	776		707		692	
Pseudo R2	0.1078		0.1398		0.1383	

注1: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1。

3. 正社員の採用・育成方針、組合の有無と登用実績との関係

図表 2-4-6 と図表 2-4-7 は正社員の採用・育成方針、組合の有無と契約社員、パート・アルバイトの登用実績との関係を示したものである。まず、正社員採用・育成方針の影響を見ると、契約社員の登用確率は「即戦力重視」の場合に、一方、パート・アルバイトの登用確率は「中途採用注力」、「勤続年数に関係なく抜擢」の場合に高くなっている。組合ダミーは契約社員登用とパート・アルバイト登用の両方において有意で負の値を示しており、内部登用への組合の阻害効果が示唆された。一方、非正規組合員ダミーは正の値を示しているものの有意な結果は得られなかった。

図表 2-4-6 契約社員の登用実績有無の影響要因：正社員の採用・育成方針、組合

	model1		model2	
	係数値	標準誤差	係数値	標準誤差
30-99人	0.2705	0.1153 **	0.2520	0.1111 **
100-299人	0.4635	0.1528 ***	0.4179	0.1436 ***
300-499人	1.2645	0.3223 ***	1.1807	0.3191 ***
500-999人	0.7391	0.3155 **	0.5781	0.3184 *
1000人以上	1.4511	0.5487 ***	1.5058	0.5193 ***
建設業	0.0363	0.2242	-0.0963	0.2175
情報通信業	-0.0434	0.3296	-0.2182	0.3329
運輸業・郵便業	0.2206	0.2048	0.3020	0.2025
卸売業	-0.2782	0.2266	-0.4090	0.2204 *
織物・衣服・身の回り品小売業	-0.1443	0.4662	-0.2281	0.4785
飲食料品小売業	0.1271	0.4474	0.0359	0.3913
小売業(その他)	0.1315	0.2973	0.0758	0.2745
金融・保険業	0.1168	0.2456	-0.1816	0.2480
不動産業・物品賃貸業	0.2989	0.5056	0.1063	0.5020
学術研究・専門・技術サービス業	-0.0617	0.3083	-0.1124	0.3119
宿泊業、飲食サービス業	0.0994	0.2774	0.1321	0.2635
生活関連サービス業	1.2977	0.6838 *	0.5458	0.5171
娯楽業	0.3158	0.3735	0.0725	0.3659
教育、学習支援業	0.1414	0.2352	0.0963	0.2279
医療・福祉	0.8071	0.1662 ***	0.7124	0.1631 ***
複合サービス事業(郵便局・共同組合)	0.1268	0.4256	0.0736	0.4311
職業紹介・労働者派遣法	0.7310	0.6085	0.5653	0.5745
サービス業(その他)	0.3168	0.1791 *	0.2332	0.1727
その他	0.2962	0.2348	0.2506	0.2313
新卒採用より中途採用に注力	0.1773	0.1163		
長期育成より即戦力の人材重視	0.2843	0.1092 ***		
正社員の一部を精鋭として残す	-0.3080	0.2034		
勤続年数に関係なく抜擢	-0.0333	0.0994		
学歴にこだわらない	0.1044	0.1075		
組合ダミー			-0.2994	0.1091 ***
組合 * 非正規組合員ダミー			0.2067	0.1745
定数項	-0.9235	0.1751 ***	-0.4896	0.1437 ***
Log likelihood	-493.253		-522.699	
N	780		819	
Pseudo R2	0.0733		0.0629	

注1: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1。

図表 2-4-7 パート・アルバイトの登用実績有無の影響要因：
正社員の採用・育成方針、組合

	model1		model2	
	係数値	標準誤差	係数値	標準誤差
30-99人	0.3136	0.1036 ***	0.3063	0.0995 ***
100-299人	0.5159	0.1329 ***	0.5110	0.1285 ***
300-499人	0.7656	0.3143 **	0.7745	0.3038 **
500-999人	1.3359	0.3026 ***	1.3401	0.3088 ***
1000人以上	0.6965	0.4088 *	0.7552	0.4047 *
建設業	-0.6412	0.3035 **	-0.7768	0.2938 ***
情報通信業	-0.0563	0.4644	-0.1333	0.4471
運輸業・郵便業	0.0403	0.1877	0.1965	0.1788
卸売業	-0.0881	0.2426	-0.1698	0.2370
織物・衣服・身の回り品小売業	-0.3741	0.5100	-0.3454	0.5127
飲食料品小売業	0.2420	0.2306	0.2594	0.2239
小売業(その他)	-0.0388	0.2232	0.0015	0.2264
金融・保険業	-0.4474	0.2897	-0.4341	0.2883
不動産業・物品賃貸業	-0.3320	0.5696	-0.4265	0.5604
学術研究・専門・技術サービス業	-0.1376	0.4419	-0.1147	0.4419
宿泊業・飲食サービス業	0.5578	0.1835 ***	0.4913	0.1765 ***
生活関連サービス業	0.2013	0.4753	0.1196	0.4474
娯楽業	0.8242	0.2820 ***	0.7180	0.2796 **
教育、学習支援業	-0.0523	0.2562	-0.0656	0.2469
医療・福祉	0.5869	0.1272 ***	0.5471	0.1260 ***
複合サービス業事業(郵便局・共同組合)	-0.0599	0.5066	-0.0977	0.5123
サービス業(その他)	0.0537	0.1700	0.0544	0.1658
その他	-0.3730	0.2902	-0.2901	0.2711
新卒採用より中途採用に注力	0.1736	0.1021 *		
長期育成より即戦力の人材重視	0.0816	0.0991		
正社員の一部を精鋭として残す	-0.0130	0.1572		
勤続年数に関係なく抜擢	0.1680	0.0887 *		
学歴にこだわらない	0.0078	0.1072		
組合ダミー			-0.3052	0.1123 ***
組合 * 非正規組合員ダミー			0.0420	0.1726
定数項	-1.3472	0.1616 ***	-1.0184	0.1239 ***
Log likelihood	-587.332		-614.782	
N	1145		1196	
Pseudo R2	0.0811		0.0783	

注1: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1。

第5節 外部採用

1. 事業所規模・企業規模、業種別外部採用の実績

図表 2-5-1 は事業規模別、企業規模別の外部採用を行った事業所の割合を示したものである。これを見ると、まず事業所規模では、規模が大きくなるにつれ外部採用も増え、「300-499人」で36.4%と最多となる。しかし、その後は減少に転じ、「1000人以上」事業所ではサンプルの数は9社と少ないものの、外部採用を行っている事業所は1社もない状況に陥る。一方、企業規模と外部採用実績とははっきりとした傾向は見られない。前の部分で内部登用も企業規模との相関が見られていないことから考えると、企業規模の大きさは正社員転換の実績を左右する要因にはならないかもしれない。

図表 2-5-1 事業規模、企業規模別外部採用を行った事業所の割合

	単位：%、人			
	事業所規模		企業規模	
	割合	N	割合	N
29人以下	11.7	607	11.0	227
30-99人	19.1	769	17.0	206
100-299人	22.1	271	15.9	214
300-499人	36.4	33	20.3	681
500-999人	22.2	18	16.1	311
1000人以上	0.0	9	9.8	41
Total	17.2	1,707	17.0	1,680

図表 2-5-2 は業種別の外部採用を行った事業所の割合を示したものである。これを見ると、外部採用が比較的多い業種としては「職業紹介・労働者派遣業」、「医療・福祉」、「教育・学習支援業」、「製造業」などがあげられる。

図表 2-5-2 業種別外部採用を行った事業所の割合

	単位：%、人	
	割合	N
建設業	7.1	126
製造業	21.1	365
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	14
情報通信業	17.9	28
運輸業・郵便業	16.8	119
卸売業	18.7	91
織物・衣服・身の回り品小売業	12.5	8
飲食料品小売業	5.7	53
小売業(その他)	14.5	69
金融・保険業	6.1	66
不動産業・物品賃貸業	18.2	11
学術研究、専門・技術サービス業	6.5	31
宿泊業、飲食サービス業	13.0	77
生活関連サービス業	18.2	11
娯楽業	17.4	23
教育、学習支援業	23.8	63
医療・福祉	24.0	283
複合サービス業事業(郵便局・共同組合)	11.1	18
職業紹介・労働者派遣業	25.0	8
サービス業(その他)	18.2	154
その他	13.6	66
Total	17.2	1,684

2. 正社員と同じ仕事をしている割合別の外部採用の実績

図表 2-5-3 は正社員と同じ仕事をしている契約社員、パート・アルバイトの割合別の外部採用を行った事業所の割合を示したものである。これを見ると、外部採用の実績の有無は正社員と同じ仕事をしている契約社員の多寡とは関係のないようである。しかし、正社員と同じ仕事をしているパート・アルバイトが半分未満と半分以上とでは外部採用の割合に大きな開きが見られ、後者のほうで外部採用が多くなっていることがわかる。

図表 2-5-3 正社員と同じ仕事をしている契約社員、パート・アルバイトの割合別外部採用を行った事業所の割合

	単位:%、人	
	割合	N
正社員と同じ仕事をしている契約社員はいない	16.8	101
正社員と同じ仕事をしている契約社員は少数	14.6	171
正社員と同じ仕事をしている契約社員は半分	15.6	109
正社員と同じ仕事をしている契約社員はほとんど	15.5	362
正社員と同じ仕事をしているパート・アルバイトはいない	15.8	398
正社員と同じ仕事をしているパート・アルバイトは少数	12.7	316
正社員と同じ仕事をしているパート・アルバイトは半分	24.4	164
正社員と同じ仕事をしているパート・アルバイトはほとんど	23.1	312

3. 非正規雇用者のための能力開発の有無別の外部採用の割合

図表 2-5-4 は契約社員、パート・アルバイトのための能力開発の有無別の外部採用を行った事業所の割合を示したものである。これを見ると、契約社員の能力開発も、そして、パート・アルバイトの能力開発も外部採用の実績有無とはっきりとした相関は見られない。

図表 2-5-4 契約社員、パート・アルバイトの能力開発の有無別外部採用を行った事業所の割合

	単位:%、人	
	割合	N
能力開発を目的としたジョブローテーション(契約社員)	13.3	113
能力開発を目的とした部門間移動(契約社員)	19.2	104
キャリアや働き方の意向に関する面談(契約社員)	13.7	313
スキルマップやキャリアシートによる能力見極め(契約社員)	15.7	166
能力開発やキャリア形成指導(契約社員)	15.5	187
特に何も行っていない(契約社員)	16.0	263
能力開発を目的としたジョブローテーション(パート・アルバイト)	16.3	129
能力開発を目的とした部門間移動(パート・アルバイト)	24.8	101
キャリアや働き方の意向に関する面談(パート・アルバイト)	17.8	370
スキルマップやキャリアシートによる能力見極め(パート・アル.	21.6	167
能力開発やキャリア形成指導(パート・アルバイト)	21.7	263
特に何も行っていない(パート・アルバイト)	17.1	566

4. 外部採用の有無別の正規・非正規賃金格差

図表 2-5-5 は外部採用の有無別に正社員と契約社員、正社員とパート・アルバイトの賃金格差を示したものである。正社員賃金については正社員1年目、3年目、10年目の3つの時点を見ている。これを見ると、正社員と契約社員の賃金格差は「実績あり」事業所のほうが大きく、逆に、正社員とパート・アルバイトの賃金格差は「実績なし」事業所のほうが大きくなっている。

図表 2-5-5 外部採用の有無別の正規・非正規賃金格差

	単位: %、人			
	実績なし		実績あり	
	賃金格差	N	賃金格差	N
正社員1年目賃金/契約社員賃金	99.2	399	104.1	78
正社員3年目賃金/契約社員賃金	105.9	373	115.9	70
正社員10年目賃金/契約社員賃金	127.5	361	147.8	70
正社員1年目賃金/パート・アルバイト賃金	121.7	655	109.8	137
正社員3年目賃金/パート・アルバイト賃金	133.0	603	119.3	122
正社員10年目賃金/パート・アルバイト賃金	158.9	586	144.3	119

5. 正社員の採用・育成方針別の外部採用の割合

図表 2-5-6 は正社員の採用・育成方針別の外部採用を行った事業所の割合を示したものである。これを見ると、外部採用の割合は「中途採用」、「即戦力重視」、「正社員の一部を精鋭として残す」、「勤続年数に関係なく抜擢」、「学歴にこだわらない」のいずれの場合にも高く、伝統的な日本型経営にこだわらない場合に外部採用が多くなる点が内部登用よりも顕著に現れている。

図表 2-5-6 正社員の採用・育成方針別外部採用割合

	単位: %、人	
	割合	N
新卒採用に注力	13.1	995
中途採用に注力	22.9	668
長期育成重視	14.7	821
即戦力重視	19.4	850
長期雇用に努める	16.7	1559
正社員の一部を精鋭として残す	19.8	111
年功序列を重んじて昇進	16.5	723
勤続年数に関係なく抜擢	17.5	939
学歴重視	13.7	488
学歴にこだわらない	18.5	1174

6. 労働組合の有無、非正規組合員の有無別の外部採用割合

図表 2-5-7 は労働組合の有無と非正規組合員の有無別の外部採用を行った事業所の割合を示したものである。これを見ると、外部採用を行った事業所の割合は組合のある事業所より組合のない事業所のほうが高く、組合の存在は内部登用のみならず外部採用をも妨げる要因として働いている可能性が示唆されている。一方、非正規組合員の有無と外部採用との関係は組合のある事業所に限定した場合に正の関係が示唆されている。

図表 2-5-7 労働組合の有無、非正規組合員の有無別外部採用を行った事業所の割合

	単位: %、人	
	割合	N
組合なし	19.3	1,082
組合あり	13.0	591
非正規組合員なし	17.2	1,548
非正規組合員あり	16.0	125
再掲)組合のある事業所に限定した場合		
非正規組合員なし	12.2	466
非正規組合員あり	16.0	125

7. 推定結果

図表 2-5-8 は事業所規模、業種と外部採用との関係を示したものである。まず、事業所規模との関係で見ると、「29人以下」に比べて「30-99人」、「100-299人」、「300-499人」で外部採用確率が有意に高いことがわかる。ただし、「500-999人」は有意な結果が得られておらず、事業所規模で言うと両端にある事業所、つまり、零細と大手の事業所では外部採用にあまり積極的ではない現状がうかがえる。業種で見ると、「製造業」に比べて外部採用が多いのは「医療・福祉」のみで、一方、「建設業」、「飲食料品小売業」、「金融・保険業」、「学術研究、専門・技術サービス業」は「製造業」に比べて外部採用が有意に低くなっている。

図表 2-5-8 事業所規模、業種と外部採用実績

	係数値	標準誤差
30-99人	0.3772	0.0925 ***
100-299人	0.5224	0.1155 ***
300-499人	0.8887	0.2497 ***
500-999人	0.4323	0.3416
建設業	-0.6804	0.1826 ***
情報通信業	-0.1727	0.2885
運輸業・郵便業	-0.1359	0.1564
卸売業	-0.1121	0.1712
織物・衣服・身の回り品小売業	-0.0373	0.5861
飲食料品小売業	-0.5864	0.291 **
小売業(その他)	-0.1977	0.2017
金融・保険業	-0.7468	0.2567 ***
不動産業・物品賃貸業	-0.0337	0.4428
学術研究、専門・技術サービス業	-0.6385	0.3761 *
宿泊業、飲食サービス業	-0.1622	0.2037
生活関連サービス業	0.1285	0.4491
娯楽業	0.1281	0.3247
教育、学習支援業	0.1949	0.1933
医療・福祉	0.2121	0.1152 *
複合サービス事業(郵便局・共同組合)	-0.3408	0.4229
職業紹介・労働者派遣業	0.3495	0.4821
サービス業(その他)	0.0297	0.145
その他	-0.2373	0.2089
定数項	-1.1585	0.1092 ***
Log likelihood	-730.97	
N	1661	
Pseudo R2	0.0497	

注1: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1。

図表 2-5-9 から図表 2-5-13 は契約社員、パート・アルバイトの仕事内容、能力開発の有無、賃金格差、正社員の採用・育成方針、組合の有無と外部採用との関係を示したものである。これらの推定結果をまとめると以下のとおりである。

- ① 外部採用の実績は正社員と同じ仕事をしている契約社員の多寡とは関係ないが、正社員と同じ仕事をするパート・アルバイトの多寡とは正の関係にある。
- ② 契約社員、パート・アルバイトのための能力開発はともに外部採用に有意な影響を与えない。
- ③ 契約社員と正社員の賃金格差は外部採用に有意な影響を与えない。一方、パート・アルバイトと正社員との賃金格差は3時点とも外部採用と負の関係にある。
- ④ 正社員の採用・育成方針で「中途採用」に力を入れる場合、外部採用確率が有意に高くなる。
- ⑤ 組合の存在は外部採用に負の影響を、一方、非正規組合員の存在は外部採用に正の影響を与える。

図表 2-5-9 外部採用の実績有無の影響要因：正社員と同じ仕事をしている契約社員、パート・アルバイトの多寡

	model1		model2	
	係数値	標準誤差	係数値	標準誤差
30-99人	0.2055	0.1418	0.3327	0.1072 ***
100-299人	0.3735	0.1748 **	0.4190	0.1351 ***
300-499人	0.6229	0.3477 *	0.6741	0.2953 **
500-999人	0.6886	0.3842 *	0.6021	0.3676
建設業	-0.7188	0.3446 **	-0.3609	0.2489
情報通信業	0.1504	0.3582	-0.2764	0.4413
運輸業・郵便業	-0.1631	0.2665	-0.0788	0.1824
卸売業	-0.1275	0.2514	-0.5130	0.2617 **
織物・衣服・身の回り品小売業			0.0425	0.6330
飲食料品小売業	-0.0453	0.4486	-0.7922	0.3398 **
小売業(その他)	0.0696	0.3352	-0.2916	0.2344
金融・保険業	-0.5435	0.3759	-0.8571	0.2964 ***
不動産業・物品賃貸業	0.1402	0.6487	0.1681	0.4935
学術研究・専門・技術サービス業	-0.6042	0.5035	-0.5957	0.5231
宿泊業、飲食サービス業	-0.2749	0.3385	-0.2067	0.2119
生活関連サービス業	0.2932	0.6620	-0.1343	0.5762
娯楽業	0.2442	0.4708	0.1915	0.3354
教育、学習支援業	0.0458	0.2640	0.1098	0.2171
医療・福祉	0.3264	0.1952 *	0.1267	0.1314
複合サービス業	-0.3280	0.5694	-0.5215	0.5747
職業紹介・労働者派遣業	0.7595	0.7719		
サービス業(その他)	0.2727	0.2069	0.0842	0.1714
その他	-0.5247	0.3743	-0.5715	0.3165 *
正社員と同じ仕事をしている契約社員が多い	-0.0371	0.0526		
正社員と同じ仕事をしているパート・アルバイトが多い			0.0758	0.0378 **
定数項	-1.0900	0.2174 ***	-1.2337	0.1548 ***
Log likelihood	-302.71		-523.70	
N	724		1162	
Pseudo R2	0.0448		0.0539	

注1: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1。

図表 2-5-10 外部採用の実績有無の影響要因：契約社員、パート・アルバイトの能力開発

	model1		model2	
	係数値	標準誤差	係数値	標準誤差
30-99人	0.0991	0.1377	0.3444	0.1051 ***
100-299人	0.3157	0.1692 *	0.4344	0.1321 ***
300-499人	0.5581	0.3433	0.7253	0.2808 ***
500-999人	0.5815	0.3848	0.5505	0.3654
建設業	-0.8171	0.3360 **	-0.3872	0.2453
情報通信業	0.0967	0.3575	-0.2719	0.4437
運輸業・郵便業	-0.2557	0.2600	-0.0887	0.1774
卸売業	-0.2184	0.2469	-0.4545	0.2514 *
織物・衣服・身の回り品小売業			0.0651	0.6328
飲食料品小売業	-0.0861	0.4503	-0.6808	0.2962 **
小売業(その他)	-0.0449	0.3246	-0.3638	0.2307
金融・保険業	-0.6301	0.3643 *	-0.8558	0.2920 ***
不動産業・物品賃貸業	-0.0383	0.6210	0.0386	0.4719
学術研究・専門・技術サービス業	-0.7180	0.4855	-0.6696	0.5173
宿泊業・飲食サービス業	-0.3275	0.3402	-0.2380	0.2087
生活関連サービス業	0.1817	0.6530	-0.1830	0.5732
娯楽業	0.1588	0.4700	0.1598	0.3376
教育、学習支援業	0.0418	0.2563	0.1171	0.2099
医療・福祉	0.2298	0.1880	0.1132	0.1302
複合サービス業	-0.4045	0.5552	-0.5616	0.5682
職業紹介・労働者派遣業	0.6790	0.7690		
サービス業(その他)	0.1646	0.2026	0.0321	0.1685
その他	-0.4307	0.3278	-0.6264	0.3117 **
契約社員のための能力開発の仕組み	-0.1029	0.1188		
パート・アルバイトのための能力開発の仕組み			0.0841	0.0896
定数項	-1.0069	0.1836 ***	-1.0977	0.1331 ***
Log likelihood	-319.30		-548.97	
N	763		1216	
Pseudo R2	0.0431		0.0476	

注1: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1。

図表 2-5-11 外部採用の実績有無の影響要因：正規・非正規(契約社員)賃金格差

	model1		model2		model3	
	係数値	標準誤差	係数値	標準誤差	係数値	標準誤差
30-99人	0.1556	0.1797	0.1916	0.1927	0.0708	0.1893
100-299人	0.3524	0.2219	0.4338	0.2338 *	0.3671	0.2318
300-499人	0.4189	0.3972	0.5303	0.4089	0.4423	0.4068
500-999人	1.0896	0.5560 *	1.1790	0.5605 **	1.0889	0.5606 *
建設業	-0.9332	0.4695 **	-0.8332	0.4792 *	-0.8392	0.4813 *
情報通信業	0.3537	0.4086	0.3950	0.4146	0.3960	0.4171
運輸業・郵便業	-0.2772	0.3740	-0.5226	0.4327	-0.5714	0.4411
卸売業	-0.2727	0.3150	-0.3418	0.3382	-0.3514	0.3377
小売業(その他)	0.2726	0.3760	0.4209	0.3986	0.3483	0.3880
金融・保険業	-0.6458	0.5156	-0.5510	0.5282	-0.5358	0.5283
不動産業・物品賃貸業	0.0435	0.6595	0.0857	0.6589	0.3084	0.6948
宿泊業・飲食サービス業	-0.6631	0.5190	-0.6075	0.5253	-0.5499	0.5405
娯楽業	-0.0176	0.6249	0.0755	0.6328		
教育、学習支援業	-0.1872	0.3304	-0.1110	0.3381	-0.1222	0.3424
医療・福祉	0.1800	0.2293	0.2290	0.2401	0.2629	0.2400
職業紹介・労働者派遣業	0.6253	0.7778	1.1635	0.9102		
サービス業(その他)	0.3190	0.2543	0.3385	0.2732	0.3168	0.2728
その他	-0.8408	0.4733 *	-0.7935	0.4740 *	-0.8363	0.4722 *
正社員1年目賃金/契約社員賃金	0.0003	0.0007				
正社員3年目賃金/契約社員賃金			0.0006	0.0006		
正社員10年目賃金/契約社員賃金					0.0008	0.0005
定数項	-1.0773	0.2172 ***	-1.2152	0.2371 ***	-1.1491	0.2359 ***
Log likelihood	-191.24		-172.20		-167.40	
N	436		407		389	
Pseudo R2	0.0662		0.0783		0.0793	

注1: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1。

図表 2-5-12 外部採用の実績有無の影響要因：正規・非正規(パート・アルバイト)賃金格差

	model1		model2		model3	
	係数值	標準誤差	係数值	標準誤差	係数值	標準誤差
30-99人	0.3704	0.1366 ***	0.4295	0.1460 ***	0.3881	0.1470 ***
100-299人	0.4932	0.1724 ***	0.6190	0.1815 ***	0.5797	0.1837 ***
300-499人	0.5237	0.3301	0.2872	0.3785	0.2794	0.3766
500-999人	0.9092	0.4962 *	0.9852	0.5069 *	0.9468	0.5123 *
建設業	-1.1102	0.4614 **	-1.0816	0.4668 **	-1.0677	0.4647 **
情報通信業	-0.2068	0.4894	-0.1487	0.4892	-0.1270	0.4921
運輸業・郵便業	-0.3286	0.2596	-0.4537	0.2913	-0.4817	0.2918 *
卸売業	-0.2610	0.2865	-0.4680	0.3342	-0.4846	0.3326
小売業(その他)	-0.1139	0.2681	-0.0961	0.2931	-0.1116	0.2937
金融・保険業	-0.7593	0.3666 **	-0.7382	0.3776 *	-0.6882	0.3811 *
不動産業・物品賃貸業	0.2045	0.5148	0.2981	0.5298	0.4546	0.5268
宿泊業、飲食サービス業	-0.4153	0.2723	-0.3165	0.2811	-0.4155	0.2997
娯楽業	0.4952	0.3644	0.5531	0.3713	0.3772	0.3997
教育、学習支援業	-0.1122	0.2785	-0.0622	0.2825	-0.0086	0.2810
医療・福祉	0.0966	0.1609	0.1614	0.1703	0.1757	0.1704
サービス業(その他)	0.1807	0.2122	0.2046	0.2253	0.1184	0.2322
その他	-1.0718	0.4701 **	-1.0295	0.4777 **	-1.0189	0.4716 **
正社員1年目賃金/パート・アルバイト賃金	-0.0063	0.0021 ***				
正社員3年目賃金/パート・アルバイト賃金			-0.0049	0.0020 **		
正社員10年目賃金/パート・アルバイト賃金					-0.0033	0.0016 **
定数項	-0.3597	0.2926	-0.5476	0.3051 *	-0.6257	0.2953 **
Log likelihood	-324.61		-289.45		-282.97	
N	720		659		641	
Pseudo R2	0.0697		0.0788		0.0756	

注1: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1。

図表 2-5-13 外部採用の実績有無の影響要因：正社員の採用育成方針、組合

	model1		model2	
	係数值	標準誤差	係数值	標準誤差
30-99人	0.4423	0.0979 ***	0.4116	0.0935 ***
100-299人	0.6439	0.1219 ***	0.5688	0.1170 ***
300-499人	1.0477	0.2553 ***	1.0014	0.2525 ***
500-999人	0.6562	0.3362 *	0.5221	0.3296
建設業	-0.6190	0.1809 ***	-0.6936	0.1831 ***
情報通信業	-0.0641	0.2912	-0.2292	0.2863
運輸業・郵便業	-0.2837	0.1645 *	-0.1103	0.1589
卸売業	-0.0578	0.1787	-0.1346	0.1743
織物・衣服・身の回り品小売業	-0.0943	0.5756	-0.1101	0.5882
飲食品小売業	-0.5125	0.3052 *	-0.6183	0.3028 **
小売業(その他)	-0.0912	0.2068	-0.1655	0.2077
金融・保険業	-0.5596	0.2659 **	-0.6751	0.2606 ***
不動産業・物品賃貸業	0.0289	0.4419	-0.0497	0.4538
学術研究・専門・技術サービス業	-0.4909	0.3879	-0.5981	0.3876
宿泊業・飲食サービス業	-0.1318	0.2099	-0.1999	0.2050
生活関連サービス業	0.0419	0.4688	0.0773	0.4449
娯楽業	0.2694	0.3297	0.0512	0.3266
教育・学習支援業	0.1580	0.2042	0.2328	0.1956
医療・福祉	0.1771	0.1199	0.1317	0.1188
複合サービス事業(郵便局・共同組合)	-0.1420	0.4296	-0.2704	0.4308
職業紹介・労働者派遣業	0.2548	0.4717	0.2691	0.4832
サービス業(その他)	0.0015	0.1482	-0.0026	0.1460
その他	-0.1963	0.2143	-0.2077	0.2087
新卒採用より中途採用に注力	0.4118	0.0952 ***		
長期育成より即戦力の人材重視	0.0010	0.0924		
正社員の一部を精鋭として残す	0.0925	0.1577		
勤続年数に関係なく抜擢	0.0124	0.0796		
学歴にこだわらない	0.1027	0.0941		
組合ダミー			-0.3285	0.0959 ***
組合*非正規組合員ダミー			0.2757	0.1652 *
定数項	-1.5074	0.1448 ***	-1.0904	0.1124 ***
Log likelihood	-684.25		-717.11	
N	1598		1648	
Pseudo R2	0.0695		0.057	

注1: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1。

第6節 おわりに

本章では正社員転換を行う事業所の特性を明らかにするための分析を行い、図表 2-6-1 に並べた知見を得ることができた。同表は主に4節と5節の推定結果をまとめたものであるが、補足的に転換正社員比率（転換正社員の正社員全体に占める比率）を被説明変数とした OLS 推定の結果を一緒に添えている。正社員転換の有無だけではなく、正社員転換の規模とも関係する企業特性を見るためである。なお、転換正社員比率に関する詳細な推定結果は図表 2-付-1～図表 2-付-6 に示されている。以下、同表をもとに、正社員転換と企業特性の関係について述べる。

図表 2-6-1 推定結果のまとめ

	契約社員の登用		パート・アルバイトの登用		外部採用
	実績の有無	割合	実績の有無	割合	実績の有無
正社員と同じ仕事をしている契約社員が多い	+++				
契約社員のための能力開発の仕組み	+++	+++			
正社員1年目賃金/契約社員賃金	-				
正社員3年目賃金/契約社員賃金					
正社員10年目賃金/契約社員賃金					
正社員と同じ仕事をしているパート・アルバイトが多い			+++		++
パート・アルバイトのための能力開発の仕組み			+++		
正社員1年目賃金/パート・アルバイト賃金					---
正社員3年目賃金/パート・アルバイト賃金					--
正社員10年目賃金/パート・アルバイト賃金					--
新卒採用より中途採用に注力			+		+++
長期育成より即戦力の人材重視	++				
正社員の一部を精鋭として残す		-			
勤続年数に関係なく抜擢			+	+	
学歴にこだわらない					
組合ダミー	---	--	---	-	---
組合*非正規組合員ダミー					+

- 正社員と同じ仕事をしている非正規雇用者の多寡

正社員と同じ仕事をしている契約社員が多い事業所は契約社員の内部登用を行う可能性が高く、正社員と同じ仕事をしているパート・アルバイトが多い事業所はパート・アルバイトの内部登用を行う可能性が高い。加えていえば、正社員と同じ仕事をしているパート・アルバイトが多い事業所は外部採用を行う可能性も高くなっている。仕事内容における正規・非正規間格差が小さい企業ほど正社員転換の可能性が高いことを示唆するものである。

- 非正規雇用者のための能力開発の仕組みの有無

契約社員のための能力開発の仕組みが整っている事業所は契約社員の内部登用を行う確率が高く、加えて、契約社員の内部登用者の規模も大きい。前述のように、多くの事業所は内部登用を行うが、その数は多くない。このなかで、内部登用の数にも影響するという契約社員の能力開発要因は重要視すべき要因であろう。一方、パート・アルバイトのための能力開発の仕組みが整っている事業所はパート・アルバイトの内部登用を行う確率が高くなっている。総じて、非正規雇用者の能力開発に力を入れている事業所は内部登用にも積極的になりがちである様子が見えらる。

- 正規・非正規賃金格差の影響

正社員と契約社員の賃金格差が大きいと契約社員の内部登用確率が、正社員とパート・アルバイトの賃金格差は大きいと外部採用確率が有意に低くなる。とりわけ、後者の影響は頑健なものである。正社員とパート・アルバイトの賃金格差がパート・アルバイトの登用ではなく、外部採用に有意な影響を与えるのは興味深い。しかし、いずれにせよ、賃金格差が大

きいと正社員転換を行うことのコストが高いことから正社員転換を行いにくいという仮説は裏付けたといえよう。

－ 正社員の採用・育成方針の影響

「中途採用」に注力している事業所はパート・アルバイトの内部登用や外部採用を行う確率が高く、「即戦力人材」重視の場合には契約社員の内部登用を行う確率が高くなる。そして、「勤続年数に関係なく抜擢」の場合にはパート・アルバイトを登用する確率もそして登用割合も高くなる。「新卒一括採用」、「長期育成」、「年功序列」などの雇用慣行と距離の置かれた採用・育成戦略をとっている事業所ほど正社員転換が行われやすいことを示唆するものである。ただし、「長期雇用」に努める事業所も契約社員の登用に積極的であり、一概には言えないものがある。

－ 労働組合の影響

労働組合の存在は内部登用と外部採用のいずれにおいても負の影響を与えている。労働組合は労働者の権益保護のために企業と交渉する立場にある。しかし、労働者内部で正規・非正規間の利害対立が生じた場合には正社員の既得権益の保護が優先され、非正規雇用者の正社員転換は困難になる。ただ、非正規の組合員がいる事業所は正社員転換の確率が高い。非正規雇用者の要望が反映されやすい組合の存在は正社員転換の促進要因であることを示唆するものである。

－ 内部登用と外部採用の影響要因の比較

まず、共通点は、(1)正社員と同じ仕事をしている非正規雇用者が多いほど、内部登用または外部採用の確率が高くなること；(2)労働組合のある事業所ほど、内部登用または外部採用の確率が低くなること、である。

一方、相違点は、(1)非正規雇用者のための能力開発の仕組みは内部登用のみに有意な影響を与えること；(2)正規・非正規間の賃金格差の影響が外部採用により顕著に現れること；(3)組合の正社員転換への抑制作用と共に非正規組合員の加入による正の効果が見られていること；(4)正社員の採用・育成方針において、「即戦力重視」や「勤続年数に関係なく抜擢」など成果主義の色を匂わせる方針は内部登用と関係している一方で、「中途採用」は外部採用と強く関係していること、などである。

－ 転換正社員の規模に影響する要因

契約社員のための能力開発の仕組みを有していたり、正社員全体の長期雇用を重視したり、年功序列より勤続年数に関係なく抜擢を行うなどの成果主義を取り入れている事業所は正社員転換を行うだけではなく、転換規模も大きくなる。少人数で正社員転換を行う事業所が大

部分を占めているなかで、これらの要素はとりわけ重視すべき点であろう。

最後に今後残された課題に言及する。本章の分析では契約社員やパート・アルバイトのない事業所を分析対象外としていることから内生性の問題が残る。つまり、採用当初から正社員転換を視野に入れた可能性が存在しているが、このバイアスの処理が不十分である。

参考文献

- 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.
- 高橋康二（2011）「非正社員からみた賃金格差の妥当性」労働政策研究・研修機構『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、正社員転換を中心に』労働政策研究報告書 No.132.
- 高橋康二（2015）「正規雇用への転換による収入変化」JILPT 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, pp.277-285.
- 小杉礼子（2009）「職業キャリアの展開と労働条件の特徴」労働政策研究・研修機構『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状——平成19年版「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.
- 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.
- 中野諭（2015）「アンケート調査に基づく雇用ポートフォリオの現状と今後の動向」『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, pp.37-84.
- 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.
- 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『非正規雇用に関する調査研究報告書』労働政策研究報告書 No.132（第6章）pp.250-277.
- 労働政策研究・研修機構（2014）『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』JILPT 調査シリーズ No.134.

図表2-付-1 契約社員の登用割合の影響要因：契約社員の仕事内容と能力開発

	model1		model2	
	係数値	標準誤差	係数値	標準誤差
30-99人	-7.8893	1.6083 ***	-7.6318	1.5065 ***
100-299人	-10.5275	1.6548 ***	-10.1986	1.516 ***
300-499人	-12.3443	2.1409 ***	-12.4706	2.1779 ***
500-999人	-11.5857	1.4568 ***	-11.0629	1.4364 ***
1000人以上	-10.4986	1.4577 ***	-9.4377	1.4301 ***
建設業	-0.3219	1.4226	-0.3785	1.0424
情報通信業	-1.0221	0.7633	-0.9137	0.7295
運輸業・郵便業	3.896	1.5743 **	4.005	1.4674 ***
卸売業	0.3986	0.6839	0.5209	0.5388
織物・衣服・身の回り品小売業	-3.454	5.4492	-4.0128	5.4564
飲食料品小売業	0.4423	2.847	0.1887	2.7412
小売業(その他)	0.4692	1.8557	0.591	1.5631
金融・保険業	-0.7678	0.8672	-1.0632	0.9033
不動産業・物品賃貸業	1.1013	3.558	0.0158	2.3401
学術研究、専門・技術サービス業	-0.8763	1.8075	-0.6165	1.5973
宿泊業、飲食サービス業	9.5973	6.3933	9.75	6.4351
生活関連サービス業	-5.0543	2.6552 *	-3.6106	2.0112 *
娯楽業	-2.5906	3.1986	-2.6363	3.2362
教育、学習支援業	0.4115	0.888	0.2524	0.8781
医療・福祉	2.0524	1.1392 *	1.5371	1.058
複合サービス事業(郵便局・共同組合)	-0.9629	1.0092	-1.0033	0.6612
職業紹介・労働者派遣業	35.9375	22.7695	35.5255	22.8405
サービス業(その他)	3.5617	1.7916 **	3.2412	1.7635 *
その他	-0.134	1.2442	-0.1675	1.1437
正社員と同じ仕事をしている契約社員が多い	-0.4053	0.587		
契約社員のための能力開発の仕組み			1.8824	0.8144 **
定数項	12.3464	2.5787 ***	9.4646	1.41 ***
N	345		360	
修正済み決定係数	0.2668		0.2733	

注1: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1。

図表2-付-2 パート・アルバイトの登用割合の影響要因：
パート・アルバイトの仕事内容と能力開発

	model1		model2	
	係数値	標準誤差	係数値	標準誤差
30-99人	-7.4857	2.0941 ***	-7.1824	1.9333 ***
100-299人	-8.5337	2.0106 ***	-8.3013	1.8901 ***
300-499人	-9.4397	1.8815 ***	-8.7808	1.7135 ***
500-999人	-8.9737	1.5495 ***	-8.8775	1.5307 ***
1000人以上	-9.0598	1.6074 ***	-8.9799	1.5096 ***
建設業	-1.9294	1.463	-3.1919	1.5573 **
情報通信業	-0.852	0.9101	-0.4044	1.1279
運輸業・郵便業	1.6633	1.4024	1.6378	1.4213
卸売業	0.5409	1.0252	0.5018	0.9411
織物・衣服・身の回り品小売業	-0.0541	0.7854	0.2819	0.7288
飲食料品小売業	-0.5044	1.5235	0.0339	1.3623
小売業(その他)	0.456	1.1836	0.4754	1.1434
金融・保険業	-1.9918	1.0459 *	-1.7419	1.0932
不動産業・物品賃貸業	-2.3597	5.4214	-2.4124	3.4529
学術研究、専門・技術サービス業	-1.8127	1.1472	-2.0232	1.0978 *
宿泊業、飲食サービス業	4.2592	2.9093	4.2257	2.8217
生活関連サービス業	-4.2829	2.6704	-4.8603	2.9226 *
娯楽業	0.5281	2.9183	0.6652	2.8494
教育、学習支援業	-0.7568	1.7582	-1.005	1.7931
医療・福祉	-0.0743	0.8498	0.2201	0.7049
複合サービス事業(郵便局・共同組合)	0.347	0.5314	0.6027	0.9214
サービス業(その他)	-0.4147	1.5121	-0.2891	1.3639
その他	17.4232	18.7537	17.3514	18.6429
正社員と同じ仕事をしているパート・アルバイトが多い	0.1819	0.3316		
パート・アルバイトのための能力開発の仕組み			-0.9022	1.4276
定数項	8.9811	1.8094 ***	9.7236	2.2585 ***
N	420		437	
修正済み決定係数	0.096		0.0979	

注1: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1。

図表2-付-3 契約社員の登用割合の影響要因：契約社員と正社員との賃金格差

	model1		model2		model3	
	係数値	標準誤差	係数値	標準誤差	係数値	標準誤差
30-99人	-7.8479	2.3684 ***	-8.3432	2.6266 ***	-4.0207	1.4141 ***
100-299人	-11.1734	2.3641 ***	-11.4952	2.5452 ***	-7.2989	1.2438 ***
300-499人	-13.6974	3.3805 ***	-14.1972	3.7937 ***	-8.6189	1.5028 ***
500-999人	-11.564	2.0984 ***	-11.8956	2.277 ***	-8.1017	1.4168 ***
建設業	0.8699	1.1584	0.4904	1.2886	1.0605	1.6943
情報通信業	-0.6611	1.3176	-0.7921	1.3375	-1.0143	0.9913
運輸業・郵便業	4.8742	2.3038 **	4.8177	2.6877 *	5.3232	2.5898 **
卸売業	-0.2883	0.8172	-0.31	0.7992	-0.6139	0.717
織物・衣服・身の回り品小売業	4.8309	2.0535 **	5.285	2.3273 **	3.1989	1.121 ***
飲食料品小売業	-10.7175	2.2678 ***	-10.8654	2.4199 ***	-7.6029	1.2244 ***
小売業(その他)	0.2243	1.4967	0.2565	1.5855	-0.0175	1.3463
金融・保険業	-1.6448	1.452	-1.9742	1.7937	-1.183	0.8864
不動産業・物品賃貸業	5.4653	0.8594 ***	6.0265	1.1458 ***	5.0757	0.7681 ***
学術研究、専門・技術サービス業	0.0196	1.3238	-0.3076	1.3675	0.7085	1.7101
宿泊業、飲食サービス業	8.1761	9.0849	8.8112	10.1531	-0.749	1.1069
生活関連サービス業	-2.452	3.4714	-2.4036	3.5725	0.4965	2.7168
娯楽業	-1.4433	5.1315	-1.6643	5.2202	-6.0233	1.8405 ***
教育、学習支援業	0.7723	1.1379	0.1974	1.3301	1.2166	1.0009
医療・福祉	2.451	1.5322	2.725	1.5572 *	3.8321	1.2529 ***
複合サービス事業(郵便局・共同組合)	0.2483	1.0183	1.2664	1.1063	0.3136	0.6844
職業紹介・労働者派遣業	35.7138	22.7561	35.4414	22.6089	9.3513	6.4491
サービス業(その他)	2.7726	2.3677	2.9796	2.6372	1.6808	1.0681
その他	-1.4039	1.7811	-1.5308	1.8947	0.0206	1.1035
正社員1年目賃金/契約社員賃金	-0.0169	0.0227				
正社員3年目賃金/契約社員賃金			-0.0251	0.0243		
正社員10年目賃金/契約社員賃金					-0.0053	0.0133
定数項	12.8279	3.0659 ***	14.1718	3.588 ***	8.3899	2.1548 ***
N	228		216		211	
修正済み決定係数	0.2137		0.2144		0.2247	

注1: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1。

図表2-付-4 パート・アルバイトの登用割合の影響要因：
パート・アルバイトと正社員との賃金格差

	model1		model2		model2	
	係数値	標準誤差	係数値	標準誤差	係数値	標準誤差
30-99人	-7.391	2.5526 ***	-7.4173	2.543 ***	-7.2842	2.5831 ***
100-299人	-9.2873	2.9889 ***	-9.2711	3.36 ***	-9.2351	3.398 ***
300-499人	-9.1073	2.1572 ***	-9.5606	2.2806 ***	-9.4561	2.3312 ***
500-999人	-9.7038	2.3654 ***	-9.1958	2.4609 ***	-8.9382	2.3045 ***
1000人以上	-10.1771	2.5364 ***	-9.4597	2.657 ***	-9.0989	2.3731 ***
建設業	-3.1287	2.0943	-2.8159	1.9892	-2.4975	1.9149
情報通信業	-0.5409	1.135	-0.899	0.9821	-1.1232	0.9267
運輸業・郵便業	1.0569	2.3529	1.2291	2.9509	1.3032	2.961
卸売業	0.5016	1.8376	0.8864	1.8122	1.1286	1.7967
織物・衣服・身の回り品小売業	-0.3827	1.066	-0.4116	1.0186	-0.3127	0.9485
飲食料品小売業	-2.349	2.486	-2.3058	2.503	-1.9997	2.4222
小売業(その他)	-0.0622	1.151	0.0146	1.2183	0.0771	1.1431
金融・保険業	-3.2994	1.6253 **	-3.0139	2.3246	-3.5532	2.1026 *
不動産業・物品賃貸業	4.6654	0.9148 ***	4.5137	0.7984 ***	4.3412	0.6778 ***
学術研究、専門・技術サービス業	-1.6439	1.1521	-1.5609	1.0572	-1.5422	1.1079
宿泊業、飲食サービス業	2.4447	1.5922	3.0513	1.6835 *	2.9997	1.6787 *
生活関連サービス業	-2.4412	2.8413	-2.3779	2.6337	-2.1611	2.4834
娯楽業	-0.5725	3.4566	-0.2781	3.4483	1.6871	3.3879
教育、学習支援業	0.0185	2.202	-1.7649	1.2928	-1.7673	1.251
医療・福祉	0.0142	0.9529	-0.1685	1.0117	-0.2671	1.0079
複合サービス事業(郵便局・共同組合)	0.4819	1.0079	0.8136	1.3679	0.7416	1.2975
サービス業(その他)	-1.5391	1.6586	-3.197	1.4259 **	-3.1272	1.4134 **
その他	29.7511	30.4076	35.5533	36.0166	35.6101	36.0373
正社員1年目賃金/パート・アルバイト賃金	0.0339	0.0266				
正社員3年目賃金/パート・アルバイト賃金			0.0157	0.0193		
正社員10年目賃金/パート・アルバイト賃金					0.0044	0.0105
定数項	5.9811	2.5876 **	7.9245	2.8007 ***	9.0881	3.0498 ***
N	288		263		262	
修正済み決定係数	0.1199		0.1418		0.1419	

注1: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1。

図表2-付-5 契約社員の登用割合の影響要因：正社員の採用・育成方針、組合

	model1		model2	
	係数値	標準誤差	係数値	標準誤差
30-99人	-8.2622	1.6810 ***	-7.5435	1.5612 ***
100-299人	-11.1004	1.8131 ***	-10.1842	1.6170 ***
300-499人	-12.0804	2.2885 ***	-11.4455	1.9024 ***
500-999人	-11.7189	1.7176 ***	-9.9652	1.4134 ***
1000人以上	-11.4753	2.0689 ***	-9.4617	1.6998 ***
建設業	-1.0592	1.2147	-0.8923	1.0691
情報通信業	0.8769	1.4317	-0.8673	0.8008
運輸業・郵便業	3.4883	1.5632 **	4.3976	1.4616 ***
卸売業	3.7289	2.9767	2.6957	2.9648
織物・衣服・身の回り品小売業	-1.4877	4.0196	-1.9547	4.2964
飲食料品小売業	-2.2236	3.0968	-2.6837	2.8683
小売業(その他)	1.4466	1.0302	-0.0340	1.4930
金融・保険業	-0.9655	1.4673	-1.1868	1.3117
不動産業・物品賃貸業	2.2818	3.5936	-0.1117	2.3740
学術研究・専門・技術サービス業	0.1767	1.8768	-0.5059	1.5778
宿泊業・飲食サービス業	8.1093	6.9943	8.5013	6.0647
生活関連サービス業	-1.9711	2.1620	-4.0085	2.1216 *
娯楽業	-3.3761	3.1495	-3.6953	3.1525
教育・学習支援業	1.1644	0.8708	0.8160	0.7968
医療・福祉	1.0983	1.0943	0.8908	1.1337
複合サービス事業(郵便局・共同組合)	-1.0249	1.2153	0.4888	0.9160
職業紹介・労働者派遣法	39.5163	21.0896 *	35.4226	22.8134
サービス業(その他)	3.9033	1.8786 **	2.7845	1.8054
その他	4.8891	5.1585	5.2600	5.1133
新卒採用より中途採用に注力	0.9331	1.4445		
長期育成より即戦力の人材重視	-0.8494	1.2106		
正社員の一部を精鋭として残す	-6.2330	2.2351 ***		
勤続年数に関係なく抜擢	-0.5362	1.0117		
学歴にこだわらない	1.1824	0.9168		
組合ダミー			-2.0975	0.8897 **
組合*非正規組合員ダミー			0.2411	1.0586
定数項	10.8304	1.8599 ***	11.4156	1.6276 ***
N	390		405	
修正済み決定係数	0.2254		0.2219	

注1: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1。

図表2-付-6 パート・アルバイトの登用割合の影響要因：正社員の採用・育成方針、組合

	model1		model2	
	係数値	標準誤差	係数値	標準誤差
30-99人	-7.0492	1.8926 ***	-6.9916	1.8834 ***
100-299人	-8.3600	2.0614 ***	-8.0258	1.8722 ***
300-499人	-8.3786	1.7888 ***	-7.8179	1.5080 ***
500-999人	-8.7268	1.5281 ***	-7.8351	1.2476 ***
1000人以上	-7.9288	1.3425 ***	-7.8188	1.2203 ***
建設業	-2.0767	2.0477	-3.7520	1.7696 **
情報通信業	-0.1618	1.3350	-1.2772	0.8193
運輸業・郵便業	0.8355	1.4710	1.8211	1.3294
卸売業	1.3008	1.0885	-0.0429	0.9883
織物・衣服・身の回り品小売業	-0.9078	1.2672	0.6893	0.6849
飲食料品小売業	-1.6803	1.6128	-0.0102	1.5769
小売業(その他)	-0.1772	1.1615	0.3958	1.1235
金融・保険業	-1.8936	1.1199 *	-1.7207	1.1801
不動産業・物品賃貸業	-1.8461	2.8818	-3.0807	2.6076
学術研究・専門・技術サービス業	-1.1297	0.9179	-1.8861	0.6625 ***
宿泊業・飲食サービス業	4.7676	3.0852	3.7745	2.8289
生活関連サービス業	-5.5646	2.9816 *	-5.2197	2.7423 *
娯楽業	0.8393	2.8789	-0.0656	3.0651
教育・学習支援業	0.0440	1.7322	-0.2839	1.7384
医療・福祉	-0.0977	0.8661	-0.6899	1.0025
複合サービス事業(郵便局・共同組合)	0.5304	0.8423	0.5194	1.1464
職業紹介・労働者派遣法	-2.4220	1.5799	-1.9654	0.6875 ***
サービス業(その他)	-0.8492	1.3656	-1.1103	1.4028
その他	16.9670	18.6604	15.8739	17.0779
新卒採用より中途採用に注力	1.0952	1.0843		
長期育成より即戦力の人材重視	-1.1670	1.1444		
正社員の一部を精鋭として残す	0.5018	1.5214		
勤続年数に関係なく抜擢	1.8240	0.9464 *		
学歴にこだわらない	0.9680	0.8653		
組合ダミー			-2.6392	1.3756 *
組合*非正規組合員ダミー			0.5377	1.2051
定数項	7.5599	1.3221 ***	9.9911	2.0252 ***
N	431		448	
修正済み決定係数	0.0969		0.0975	

注1: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1。

図表2-付-7 図表2-4-1の基本統計量

	契約社員の登用					パート・アルバイトの登用				
	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
内部登用実績(あり1、なし0)	822	0.423	0.494	0	1	1,206	0.245	0.431	0	1
事業所規模(29人以下)	822	0.349	0.477	0	1	1,206	0.386	0.487	0	1
事業所規模(30人-99人)	822	0.417	0.493	0	1	1,206	0.421	0.494	0	1
事業所規模(100-299人)	822	0.176	0.381	0	1	1,206	0.154	0.361	0	1
事業所規模(300-499人)	822	0.024	0.154	0	1	1,206	0.017	0.128	0	1
事業所規模(500-999人)	822	0.022	0.146	0	1	1,206	0.015	0.121	0	1
事業所規模(1000人以上)	822	0.011	0.104	0	1	1,206	0.007	0.086	0	1
建設業	822	0.060	0.237	0	1	1,206	0.037	0.190	0	1
製造業	822	0.206	0.404	0	1	1,206	0.211	0.408	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業	822	0.000	0.000	0	0	1,206	0.000	0.000	0	0
情報通信業	822	0.022	0.146	0	1	1,206	0.009	0.095	0	1
運輸業・郵便業	822	0.067	0.250	0	1	1,206	0.070	0.255	0	1
卸売業	822	0.055	0.228	0	1	1,206	0.038	0.192	0	1
織物・衣服・身の回り品小売業	822	0.006	0.078	0	1	1,206	0.007	0.081	0	1
飲食料品小売業	822	0.013	0.115	0	1	1,206	0.046	0.209	0	1
小売業(その他)	822	0.030	0.172	0	1	1,206	0.046	0.209	0	1
金融・保険業	822	0.047	0.213	0	1	1,206	0.037	0.190	0	1
不動産業・物品賃貸業	822	0.009	0.092	0	1	1,206	0.008	0.091	0	1
学術研究・専門・技術サービス業	822	0.026	0.158	0	1	1,206	0.012	0.107	0	1
宿泊業・飲食サービス業	822	0.034	0.182	0	1	1,206	0.066	0.249	0	1
生活関連サービス業	822	0.007	0.085	0	1	1,206	0.008	0.091	0	1
娯楽業	822	0.017	0.129	0	1	1,206	0.022	0.145	0	1
教育・学習支援業	822	0.047	0.213	0	1	1,206	0.038	0.192	0	1
医療・福祉	822	0.167	0.373	0	1	1,206	0.208	0.406	0	1
複合サービス事業(郵便局・共同組合)	822	0.013	0.115	0	1	1,206	0.008	0.091	0	1
職業紹介・労働者派遣業	822	0.006	0.078	0	1	1,206	0.000	0.000	0	0
サービス業(その他)	822	0.120	0.326	0	1	1,206	0.095	0.293	0	1
その他	822	0.047	0.213	0	1	1,206	0.035	0.183	0	1

図表 2-付-8 図表 2-4-2～図表 2-4-3 の基本統計量

	図表2-4-2(model1)					図表2-4-2(model2)					図表2-4-3(model1)					図表2-4-3(model2)				
	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
内部登用実績(あり1、なし0)	765	0.412	0.492	0	1	803	0.410	0.492	0	1	1,162	0.241	0.428	0	1	1,203	0.244	0.429	0	1
事業所規模(29人以下)	765	0.344	0.475	0	1	803	0.351	0.478	0	1	1,162	0.385	0.487	0	1	1,203	0.387	0.487	0	1
事業所規模(30人-99人)	765	0.425	0.495	0	1	803	0.418	0.494	0	1	1,162	0.422	0.494	0	1	1,203	0.421	0.494	0	1
事業所規模(100-299人)	765	0.176	0.381	0	1	803	0.177	0.382	0	1	1,162	0.156	0.363	0	1	1,203	0.153	0.360	0	1
事業所規模(300-499人)	765	0.025	0.156	0	1	803	0.024	0.152	0	1	1,162	0.015	0.124	0	1	1,203	0.017	0.128	0	1
事業所規模(500-999人)	765	0.024	0.152	0	1	803	0.022	0.148	0	1	1,162	0.015	0.124	0	1	1,203	0.015	0.121	0	1
事業所規模(1000人以上)	765	0.007	0.081	0	1	803	0.007	0.086	0	1	1,162	0.007	0.083	0	1	1,203	0.007	0.086	0	1
建設業	765	0.056	0.230	0	1	803	0.056	0.230	0	1	1,162	0.037	0.189	0	1	1,203	0.037	0.190	0	1
製造業	765	0.208	0.406	0	1	803	0.205	0.404	0	1	1,162	0.212	0.409	0	1	1,203	0.210	0.408	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業	765	0.000	0.000	0	0	803	0.000	0.000	0	0	1,162	0.000	0.000	0	0	1,203	0.000	0.000	0	0
情報通信業	765	0.024	0.152	0	1	803	0.022	0.148	0	1	1,162	0.009	0.097	0	1	1,203	0.009	0.095	0	1
運輸業・郵便業	765	0.065	0.247	0	1	803	0.067	0.251	0	1	1,162	0.069	0.253	0	1	1,203	0.069	0.254	0	1
卸売業	765	0.054	0.225	0	1	803	0.055	0.228	0	1	1,162	0.038	0.191	0	1	1,203	0.038	0.192	0	1
織物・衣服・身の回り品小売業	765	0.005	0.072	0	1	803	0.005	0.070	0	1	1,162	0.007	0.083	0	1	1,203	0.007	0.081	0	1
飲食料品小売業	765	0.014	0.119	0	1	803	0.014	0.116	0	1	1,162	0.046	0.211	0	1	1,203	0.046	0.209	0	1
小売業(その他)	765	0.026	0.160	0	1	803	0.029	0.167	0	1	1,162	0.044	0.205	0	1	1,203	0.046	0.209	0	1
金融・保険業	765	0.042	0.200	0	1	803	0.046	0.210	0	1	1,162	0.039	0.193	0	1	1,203	0.037	0.190	0	1
不動産業・物品賃貸業	765	0.008	0.088	0	1	803	0.009	0.093	0	1	1,162	0.008	0.088	0	1	1,203	0.008	0.091	0	1
学術研究・専門・技術サービス業	765	0.026	0.160	0	1	803	0.026	0.160	0	1	1,162	0.012	0.109	0	1	1,203	0.012	0.107	0	1
宿泊業・飲食サービス業	765	0.037	0.188	0	1	803	0.035	0.184	0	1	1,162	0.068	0.252	0	1	1,203	0.067	0.249	0	1
生活関連サービス業	765	0.008	0.088	0	1	803	0.007	0.086	0	1	1,162	0.009	0.092	0	1	1,203	0.008	0.091	0	1
娯楽業	765	0.018	0.134	0	1	803	0.017	0.131	0	1	1,162	0.022	0.148	0	1	1,203	0.022	0.145	0	1
教育・学習支援業	765	0.050	0.217	0	1	803	0.047	0.212	0	1	1,162	0.039	0.193	0	1	1,203	0.038	0.192	0	1
医療・福祉	765	0.170	0.376	0	1	803	0.169	0.375	0	1	1,162	0.207	0.405	0	1	1,203	0.208	0.406	0	1
複合サービス事業(郵便局・共同組合)	765	0.014	0.119	0	1	803	0.014	0.116	0	1	1,162	0.009	0.092	0	1	1,203	0.008	0.091	0	1
職業紹介・労働者派遣業	765	0.007	0.081	0	1	803	0.006	0.079	0	1	1,162	0.000	0.000	0	0	1,203	0.000	0.000	0	0
サービス業(その他)	765	0.123	0.329	0	1	803	0.123	0.329	0	1	1,162	0.092	0.289	0	1	1,203	0.095	0.293	0	1
その他	765	0.046	0.209	0	1	803	0.046	0.210	0	1	1,162	0.034	0.182	0	1	1,203	0.035	0.184	0	1
正社員と同じ仕事をしている契約社員が多い	765	3.021	1.118	1	4															
契約社員のための能力開発の仕組み						803	0.669	0.471	0	1										
正社員と同じ仕事をしているパート・アルバイトが多い											1,162	2.380	1.188	1	4					
パート・アルバイトのための能力開発の仕組み																1,203	0.544	0.498	0	1

図表 2-付-9 図表 2-4-4 の基本統計量

	model1					model2					model3				
	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
内部登用実績(あり1、なし0)	493	0.422	0.494	0	1	458	0.428	0.495	0	1	445	0.429	0.496	0	1
事業所規模(29人以下)	493	0.316	0.466	0	1	458	0.312	0.464	0	1	445	0.303	0.460	0	1
事業所規模(30人-99人)	493	0.444	0.497	0	1	458	0.441	0.497	0	1	445	0.449	0.498	0	1
事業所規模(100-299人)	493	0.187	0.390	0	1	458	0.190	0.393	0	1	445	0.189	0.392	0	1
事業所規模(300-499人)	493	0.032	0.177	0	1	458	0.035	0.184	0	1	445	0.036	0.186	0	1
事業所規模(500-999人)	493	0.020	0.141	0	1	458	0.022	0.146	0	1	445	0.022	0.148	0	1
事業所規模(1000人以上)	493	0.000	0.000	0	0	458	0.000	0.000	0	0	445	0.000	0.000	0	0
建設業	493	0.059	0.236	0	1	458	0.061	0.240	0	1	445	0.063	0.243	0	1
製造業	493	0.231	0.422	0	1	458	0.229	0.421	0	1	445	0.234	0.424	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業	493	0.000	0.000	0	0	458	0.000	0.000	0	0	445	0.000	0.000	0	0
情報通信業	493	0.022	0.148	0	1	458	0.024	0.153	0	1	445	0.025	0.155	0	1
運輸業・郵便業	493	0.061	0.239	0	1	458	0.061	0.240	0	1	445	0.061	0.239	0	1
卸売業	493	0.053	0.224	0	1	458	0.050	0.219	0	1	445	0.052	0.222	0	1
織物・衣服・身の回り品小売業	493	0.006	0.078	0	1	458	0.004	0.066	0	1	445	0.004	0.067	0	1
飲食物品小売業	493	0.000	0.000	0	0	458	0.000	0.000	0	0	445	0.000	0.000	0	0
小売業(その他)	493	0.026	0.160	0	1	458	0.026	0.160	0	1	445	0.027	0.162	0	1
金融・保険業	493	0.034	0.183	0	1	458	0.035	0.184	0	1	445	0.036	0.186	0	1
不動産業・物品賃貸業	493	0.010	0.100	0	1	458	0.011	0.104	0	1	445	0.009	0.094	0	1
学術研究・専門・技術サービス業	493	0.024	0.154	0	1	458	0.024	0.153	0	1	445	0.025	0.155	0	1
宿泊業・飲食サービス業	493	0.034	0.183	0	1	458	0.035	0.184	0	1	445	0.029	0.169	0	1
生活関連サービス業	493	0.006	0.078	0	1	458	0.007	0.081	0	1	445	0.007	0.082	0	1
娯楽業	493	0.016	0.126	0	1	458	0.017	0.131	0	1	445	0.013	0.115	0	1
教育・学習支援業	493	0.053	0.224	0	1	458	0.052	0.223	0	1	445	0.052	0.222	0	1
医療・福祉	493	0.178	0.383	0	1	458	0.183	0.387	0	1	445	0.184	0.388	0	1
複合サービス事業(郵便局・共同組合)	493	0.012	0.110	0	1	458	0.009	0.093	0	1	445	0.009	0.094	0	1
職業紹介・労働者派遣業	493	0.010	0.100	0	1	458	0.009	0.093	0	1	445	0.007	0.082	0	1
サービス業(その他)	493	0.110	0.313	0	1	458	0.105	0.307	0	1	445	0.106	0.308	0	1
その他	493	0.053	0.224	0	1	458	0.057	0.232	0	1	445	0.058	0.235	0	1
正社員1年目賃金/契約社員賃金	493	99.6	88.9	5.3	1662.1										
正社員3年目賃金/契約社員賃金						458	107.0	98.6	36.8	1939.1					
正社員10年目賃金/契約社員賃金											445	129.6	121.5	46.2	2216.1

図表 2-付-10 図表 2-4-5 の基本統計量

	model1					model2					model3				
	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
内部登用実績(あり1、なし0)	776	0.249	0.433	0	1	707	0.246	0.431	0	1	692	0.249	0.432	0	1
事業所規模(29人以下)	776	0.367	0.482	0	1	707	0.362	0.481	0	1	692	0.353	0.478	0	1
事業所規模(30人-99人)	776	0.427	0.495	0	1	707	0.429	0.495	0	1	692	0.439	0.497	0	1
事業所規模(100-299人)	776	0.165	0.371	0	1	707	0.165	0.372	0	1	692	0.163	0.370	0	1
事業所規模(300-499人)	776	0.019	0.138	0	1	707	0.020	0.139	0	1	692	0.020	0.141	0	1
事業所規模(500-999人)	776	0.015	0.123	0	1	707	0.017	0.129	0	1	692	0.017	0.131	0	1
事業所規模(1000人以上)	776	0.006	0.080	0	1	707	0.007	0.084	0	1	692	0.007	0.085	0	1
建設業	776	0.039	0.193	0	1	707	0.042	0.202	0	1	692	0.043	0.204	0	1
製造業	776	0.226	0.418	0	1	707	0.221	0.415	0	1	692	0.225	0.418	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業	776	0.000	0.000	0	0	707	0.000	0.000	0	0	692	0.000	0.000	0	0
情報通信業	776	0.010	0.101	0	1	707	0.011	0.106	0	1	692	0.012	0.107	0	1
運輸業・郵便業	776	0.061	0.239	0	1	707	0.059	0.237	0	1	692	0.061	0.239	0	1
卸売業	776	0.041	0.199	0	1	707	0.038	0.192	0	1	692	0.039	0.194	0	1
織物・衣服・身の回り品小売業	776	0.006	0.080	0	1	707	0.006	0.075	0	1	692	0.006	0.076	0	1
飲食物品小売業	776	0.039	0.193	0	1	707	0.040	0.195	0	1	692	0.039	0.194	0	1
小売業(その他)	776	0.043	0.202	0	1	707	0.040	0.195	0	1	692	0.040	0.197	0	1
金融・保険業	776	0.035	0.183	0	1	707	0.035	0.185	0	1	692	0.033	0.179	0	1
不動産業・物品賃貸業	776	0.009	0.095	0	1	707	0.010	0.099	0	1	692	0.009	0.093	0	1
学術研究・専門・技術サービス業	776	0.000	0.000	0	0	707	0.000	0.000	0	0	692	0.000	0.000	0	0
宿泊業・飲食サービス業	776	0.073	0.261	0	1	707	0.071	0.257	0	1	692	0.066	0.249	0	1
生活関連サービス業	776	0.008	0.088	0	1	707	0.007	0.084	0	1	692	0.006	0.076	0	1
娯楽業	776	0.027	0.162	0	1	707	0.030	0.170	0	1	692	0.027	0.164	0	1
教育・学習支援業	776	0.037	0.190	0	1	707	0.040	0.195	0	1	692	0.040	0.197	0	1
医療・福祉	776	0.210	0.408	0	1	707	0.216	0.412	0	1	692	0.218	0.413	0	1
複合サービス事業(郵便局・共同組合)	776	0.008	0.088	0	1	707	0.007	0.084	0	1	692	0.007	0.085	0	1
職業紹介・労働者派遣業	776	0.000	0.000	0	0	707	0.000	0.000	0	0	692	0.000	0.000	0	0
サービス業(その他)	776	0.091	0.288	0	1	707	0.088	0.283	0	1	692	0.087	0.282	0	1
その他	776	0.037	0.190	0	1	707	0.040	0.195	0	1	692	0.040	0.197	0	1
正社員1年目賃金/パート・アルバイト賃金	776	120.1	78.0	9.7	1662.1										
正社員3年目賃金/パート・アルバイト賃金						707	131.0	94.2	10.6	1939.1					
正社員10年目賃金/パート・アルバイト賃金											692	155.9	86.7	12.8	2216.1

図表 2-付-11 図表 2-4-6～図表 2-4-7 の基本統計量

	図表2-4-6										図表2-4-7									
	model1					model2					model1					model2				
	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
内部登用実績(あり1、なし0)	780	0.427	0.495	0	1	819	0.422	0.494	0	1	1,145	0.246	0.431	0	1	1,196	0.246	0.431	0	1
事業所規模(29人以下)	780	0.340	0.474	0	1	819	0.348	0.477	0	1	1,145	0.376	0.485	0	1	1,196	0.385	0.487	0	1
事業所規模(30人-99人)	780	0.421	0.494	0	1	819	0.418	0.493	0	1	1,145	0.426	0.495	0	1	1,196	0.421	0.494	0	1
事業所規模(100-299人)	780	0.179	0.384	0	1	819	0.177	0.382	0	1	1,145	0.156	0.363	0	1	1,196	0.155	0.362	0	1
事業所規模(300-499人)	780	0.026	0.158	0	1	819	0.024	0.154	0	1	1,145	0.017	0.131	0	1	1,196	0.017	0.128	0	1
事業所規模(500-999人)	780	0.023	0.150	0	1	819	0.022	0.147	0	1	1,145	0.016	0.124	0	1	1,196	0.015	0.122	0	1
事業所規模(1000人以上)	780	0.012	0.107	0	1	819	0.011	0.104	0	1	1,145	0.008	0.088	0	1	1,196	0.008	0.086	0	1
建設業	780	0.060	0.238	0	1	819	0.060	0.237	0	1	1,145	0.038	0.192	0	1	1,196	0.038	0.190	0	1
製造業	780	0.205	0.404	0	1	819	0.206	0.405	0	1	1,145	0.211	0.408	0	1	1,196	0.212	0.409	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業	780	0.000	0.000	0	0	819	0.000	0.000	0	0	1,145	0.000	0.000	0	0	1,196	0.000	0.000	0	0
情報通信業	780	0.022	0.146	0	1	819	0.022	0.147	0	1	1,145	0.009	0.093	0	1	1,196	0.009	0.096	0	1
運輸業・郵便業	780	0.071	0.256	0	1	819	0.067	0.250	0	1	1,145	0.070	0.255	0	1	1,196	0.070	0.256	0	1
卸売業	780	0.056	0.231	0	1	819	0.055	0.228	0	1	1,145	0.039	0.194	0	1	1,196	0.038	0.192	0	1
織物・衣服・身の回り品小売業	780	0.006	0.080	0	1	819	0.006	0.078	0	1	1,145	0.007	0.083	0	1	1,196	0.007	0.082	0	1
飲食料品小売業	780	0.013	0.113	0	1	819	0.013	0.115	0	1	1,145	0.043	0.202	0	1	1,196	0.046	0.210	0	1
小売業(その他)	780	0.028	0.166	0	1	819	0.031	0.172	0	1	1,145	0.045	0.208	0	1	1,196	0.045	0.208	0	1
金融・保険業	780	0.049	0.215	0	1	819	0.045	0.208	0	1	1,145	0.039	0.194	0	1	1,196	0.036	0.186	0	1
不動産業・物品賃貸業	780	0.009	0.094	0	1	819	0.009	0.092	0	1	1,145	0.009	0.093	0	1	1,196	0.008	0.086	0	1
学術研究・専門・技術サービス業	780	0.027	0.162	0	1	819	0.026	0.158	0	1	1,145	0.012	0.110	0	1	1,196	0.012	0.108	0	1
宿泊業・飲食サービス業	780	0.032	0.176	0	1	819	0.034	0.182	0	1	1,145	0.065	0.246	0	1	1,196	0.066	0.248	0	1
生活関連サービス業	780	0.005	0.071	0	1	819	0.007	0.085	0	1	1,145	0.007	0.083	0	1	1,196	0.008	0.091	0	1
娯楽業	780	0.018	0.133	0	1	819	0.017	0.130	0	1	1,145	0.023	0.149	0	1	1,196	0.021	0.143	0	1
教育・学習支援業	780	0.047	0.213	0	1	819	0.048	0.213	0	1	1,145	0.037	0.188	0	1	1,196	0.038	0.192	0	1
医療・福祉	780	0.165	0.372	0	1	819	0.166	0.372	0	1	1,145	0.210	0.407	0	1	1,196	0.208	0.406	0	1
複合サービス事業(郵便局・共同組合)	780	0.014	0.118	0	1	819	0.013	0.115	0	1	1,145	0.009	0.093	0	1	1,196	0.008	0.091	0	1
職業紹介・労働者派遣業	780	0.006	0.080	0	1	819	0.006	0.078	0	1	1,145	0.000	0.000	0	0	1,196	0.000	0.000	0	0
サービス業(その他)	780	0.117	0.321	0	1	819	0.121	0.326	0	1	1,145	0.093	0.291	0	1	1,196	0.094	0.293	0	1
その他	780	0.049	0.215	0	1	819	0.048	0.213	0	1	1,145	0.034	0.181	0	1	1,196	0.035	0.184	0	1
新卒採用より中途採用に注力	780	0.376	0.485	0	1						1,145	0.432	0.496	0	1					
長期育成より即戦力の人材重視	780	0.492	0.500	0	1						1,145	0.525	0.500	0	1					
正社員の一部を精鋭として残す	780	0.063	0.243	0	1						1,145	0.082	0.275	0	1					
勤続年数に関係なく抜擢	780	0.563	0.496	0	1						1,145	0.584	0.493	0	1					
学歴にこだわらない	780	0.667	0.472	0	1						1,145	0.735	0.441	0	1					
組合ダミー						819	0.429	0.495	0	1						1,196	0.326	0.469	0	1
組合*非正規組合員ダミー						819	0.089	0.285	0	1						1,196	0.090	0.287	0	1

図表 2-付-12 図表 2-5-8 の基本統計量

	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
外部採用実績(あり1、なし0)	1,661	0.175	0.380	0	1
事業所規模(29人以下)	1,661	0.358	0.480	0	1
事業所規模(30人-99人)	1,661	0.454	0.498	0	1
事業所規模(100-299人)	1,661	0.159	0.366	0	1
事業所規模(300-499人)	1,661	0.018	0.133	0	1
事業所規模(500-999人)	1,661	0.011	0.104	0	1
事業所規模(1000人以上)	1,661	0.000	0.000	0	0
建設業	1,661	0.076	0.265	0	1
製造業	1,661	0.219	0.413	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業	1,661	0.000	0.000	0	0
情報通信業	1,661	0.017	0.129	0	1
運輸業・郵便業	1,661	0.070	0.256	0	1
卸売業	1,661	0.054	0.226	0	1
織物・衣服・身の回り品小売業	1,661	0.005	0.069	0	1
飲食料品小売業	1,661	0.032	0.176	0	1
小売業(その他)	1,661	0.042	0.200	0	1
金融・保険業	1,661	0.040	0.195	0	1
不動産業・物品賃貸業	1,661	0.007	0.081	0	1
学術研究・専門・技術サービス業	1,661	0.018	0.133	0	1
宿泊業・飲食サービス業	1,661	0.046	0.210	0	1
生活関連サービス業	1,661	0.007	0.081	0	1
娯楽業	1,661	0.014	0.117	0	1
教育・学習支援業	1,661	0.037	0.190	0	1
医療・福祉	1,661	0.170	0.376	0	1
複合サービス事業(郵便局・共同組合)	1,661	0.011	0.104	0	1
職業紹介・労働者派遣業	1,661	0.005	0.069	0	1
サービス業(その他)	1,661	0.092	0.289	0	1
その他	1,661	0.040	0.195	0	1

図表 2-付-13 図表 2-5-9～図表 2-5-10 の基本統計量

	図表2-5-9										図表2-5-10									
	model1					model2					model1					model2				
	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
外部採用実績(あり1、なし0)	724	0.159	0.366	0	1	1,162	0.183	0.387	0	1	763	0.159	0.366	0	1	1,216	0.182	0.386	0	1
事業所規模(29人以下)	724	0.338	0.473	0	1	1,162	0.399	0.490	0	1	763	0.343	0.475	0	1	1,216	0.401	0.490	0	1
事業所規模(30人-99人)	724	0.438	0.496	0	1	1,162	0.409	0.492	0	1	763	0.433	0.496	0	1	1,216	0.410	0.492	0	1
事業所規模(100-299人)	724	0.178	0.383	0	1	1,162	0.161	0.368	0	1	763	0.181	0.385	0	1	1,216	0.158	0.365	0	1
事業所規模(300-499人)	724	0.026	0.160	0	1	1,162	0.019	0.136	0	1	763	0.025	0.156	0	1	1,216	0.020	0.139	0	1
事業所規模(500-999人)	724	0.019	0.138	0	1	1,162	0.012	0.109	0	1	763	0.018	0.134	0	1	1,216	0.012	0.107	0	1
事業所規模(1000人以上)	724	0.000	0.000	0	0	1,162	0.000	0.000	0	0	763	0.000	0.000	0	0	1,216	0.000	0.000	0	0
建設業	724	0.061	0.239	0	1	1,162	0.038	0.191	0	1	763	0.060	0.238	0	1	1,216	0.039	0.193	0	1
製造業	724	0.204	0.404	0	1	1,162	0.213	0.410	0	1	763	0.202	0.402	0	1	1,216	0.212	0.409	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業	724	0.000	0.000	0	0	1,162	0.000	0.000	0	0	763	0.000	0.000	0	0	1,216	0.000	0.000	0	0
情報通信業	724	0.025	0.156	0	1	1,162	0.010	0.101	0	1	763	0.024	0.152	0	1	1,216	0.010	0.099	0	1
運輸業・郵便業	724	0.061	0.239	0	1	1,162	0.068	0.252	0	1	763	0.063	0.243	0	1	1,216	0.071	0.256	0	1
卸売業	724	0.065	0.247	0	1	1,162	0.041	0.199	0	1	763	0.064	0.245	0	1	1,216	0.041	0.199	0	1
織物・衣服・身の回り品小売業	724	0.000	0.000	0	0	1,162	0.005	0.072	0	1	763	0.000	0.000	0	0	1,216	0.005	0.070	0	1
飲食料点小売業	724	0.018	0.133	0	1	1,162	0.043	0.203	0	1	763	0.017	0.129	0	1	1,216	0.043	0.202	0	1
小売業(その他)	724	0.029	0.168	0	1	1,162	0.046	0.209	0	1	763	0.030	0.171	0	1	1,216	0.046	0.210	0	1
金融・保険業	724	0.041	0.199	0	1	1,162	0.044	0.205	0	1	763	0.046	0.209	0	1	1,216	0.043	0.202	0	1
不動産業・物品賃貸業	724	0.007	0.083	0	1	1,162	0.007	0.083	0	1	763	0.008	0.088	0	1	1,216	0.007	0.086	0	1
学術研究・専門・技術サービス業	724	0.028	0.164	0	1	1,162	0.014	0.117	0	1	763	0.028	0.164	0	1	1,216	0.013	0.114	0	1
宿泊業・飲食サービス業	724	0.041	0.199	0	1	1,162	0.064	0.244	0	1	763	0.041	0.198	0	1	1,216	0.063	0.242	0	1
生活関連サービス業	724	0.007	0.083	0	1	1,162	0.008	0.088	0	1	763	0.007	0.081	0	1	1,216	0.007	0.086	0	1
娯楽業	724	0.015	0.122	0	1	1,162	0.017	0.130	0	1	763	0.014	0.119	0	1	1,216	0.016	0.127	0	1
教育・学習支援業	724	0.057	0.231	0	1	1,162	0.046	0.209	0	1	763	0.055	0.228	0	1	1,216	0.045	0.208	0	1
医療・福祉	724	0.159	0.366	0	1	1,162	0.206	0.404	0	1	763	0.160	0.367	0	1	1,216	0.207	0.405	0	1
複合サービス事業(郵便局・共同組合)	724	0.015	0.122	0	1	1,162	0.009	0.097	0	1	763	0.014	0.119	0	1	1,216	0.009	0.095	0	1
職業紹介・労働者派遣業	724	0.004	0.064	0	0	1,162	0.000	0.000	0	0	763	0.004	0.063	0	1	1,216	0.000	0.000	0	0
サービス業(その他)	724	0.119	0.324	0	1	1,162	0.089	0.284	0	1	763	0.118	0.323	0	1	1,216	0.090	0.286	0	1
その他	724	0.044	0.206	0	1	1,162	0.033	0.178	0	1	763	0.046	0.209	0	1	1,216	0.033	0.178	0	1
正社員と同じ仕事をしている契約社員が多い	724	2.989	1.124	1	4															
正社員と同じ仕事をしているパート・アルバイトが多い						1,162	2,329	1,187	1	4	763	0.667	0.472	0	1					
契約社員のための能力開発の仕組み																				
パート・アルバイトのための能力開発の仕組み															1,216	0.544	0.498	0	1	

図表 2-付-14 図表 2-5-11 の基本統計量

	model1					model2					Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max					
	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max										
外部採用実績(あり1、なし0)	436	0.179	0.384	0	1	407	0.172	0.378	0	1	389	0.177	0.382	0	1					
事業所規模(29人以下)	436	0.333	0.472	0	1	407	0.324	0.469	0	1	389	0.303	0.460	0	1					
事業所規模(30人-99人)	436	0.436	0.496	0	1	407	0.440	0.497	0	1	389	0.455	0.499	0	1					
事業所規模(100-299人)	436	0.183	0.388	0	1	407	0.184	0.388	0	1	389	0.188	0.391	0	1					
事業所規模(300-499人)	436	0.034	0.182	0	1	407	0.037	0.189	0	1	389	0.039	0.193	0	1					
事業所規模(500-999人)	436	0.014	0.117	0	1	407	0.015	0.121	0	1	389	0.015	0.123	0	1					
事業所規模(1000人以上)	436	0.000	0.000	0	0	407	0.000	0.000	0	0	389	0.000	0.000	0	0					
建設業	436	0.067	0.249	0	1	407	0.066	0.249	0	1	389	0.069	0.254	0	1					
製造業	436	0.241	0.428	0	1	407	0.233	0.424	0	1	389	0.239	0.427	0	1					
電気・ガス・熱供給・水道業	436	0.000	0.000	0	0	407	0.000	0.000	0	0	389	0.000	0.000	0	0					
情報通信業	436	0.028	0.164	0	1	407	0.029	0.169	0	1	389	0.031	0.173	0	1					
運輸業・郵便業	436	0.050	0.219	0	1	407	0.052	0.221	0	1	389	0.054	0.226	0	1					
卸売業	436	0.069	0.253	0	1	407	0.066	0.249	0	1	389	0.069	0.254	0	1					
織物・衣服・身の回り品小売業	436	0.000	0.000	0	0	407	0.000	0.000	0	0	389	0.000	0.000	0	0					
飲食料点小売業	436	0.000	0.000	0	0	407	0.000	0.000	0	0	389	0.000	0.000	0	0					
小売業(その他)	436	0.032	0.176	0	1	407	0.029	0.169	0	1	389	0.033	0.180	0	1					
金融・保険業	436	0.037	0.188	0	1	407	0.037	0.189	0	1	389	0.039	0.193	0	1					
不動産業・物品賃貸業	436	0.011	0.107	0	1	407	0.012	0.110	0	1	389	0.010	0.101	0	1					
学術研究・専門・技術サービス業	436	0.000	0.000	0	0	407	0.000	0.000	0	0	389	0.000	0.000	0	0					
宿泊業・飲食サービス業	436	0.039	0.194	0	1	407	0.042	0.200	0	1	389	0.039	0.193	0	1					
生活関連サービス業	436	0.000	0.000	0	0	407	0.000	0.000	0	0	389	0.000	0.000	0	0					
娯楽業	436	0.016	0.126	0	1	407	0.017	0.130	0	1	389	0.000	0.000	0	0					
教育・学習支援業	436	0.060	0.237	0	1	407	0.061	0.240	0	1	389	0.062	0.241	0	1					
医療・福祉	436	0.179	0.384	0	1	407	0.184	0.388	0	1	389	0.185	0.389	0	1					
複合サービス事業(郵便局・共同組合)	436	0.000	0.000	0	0	407	0.000	0.000	0	0	389	0.000	0.000	0	0					
職業紹介・労働者派遣業	436	0.007	0.083	0	1	407	0.005	0.070	0	1	389	0.000	0.000	0	0					
サービス業(その他)	436	0.112	0.316	0	1	407	0.108	0.311	0	1	389	0.111	0.314	0	1					
その他	436	0.053	0.224	0	1	407	0.057	0.231	0	1	389	0.059	0.236	0	1					
正社員1年目賃金/契約社員賃金	436	100.4	93.8	37.1	1662.1															
正社員3年目賃金/契約社員賃金						407	107.8	104.0	40.8	1939.1										
正社員10年目賃金/契約社員賃金											389	130.8	129.1	46.3	2216.1					

図表 2-付-15 図表 2-5-12 の基本統計量

	model1					model2					Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max					
外部採用実績(あり1、なし0)	720	0.189	0.392	0	1	659	0.184	0.387	0	1	641	0.184	0.388	0	1
事業所規模(29人以下)	720	0.376	0.485	0	1	659	0.372	0.484	0	1	641	0.362	0.481	0	1
事業所規模(30人-99人)	720	0.421	0.494	0	1	659	0.425	0.495	0	1	641	0.435	0.496	0	1
事業所規模(100-299人)	720	0.168	0.374	0	1	659	0.168	0.375	0	1	641	0.167	0.373	0	1
事業所規模(300-499人)	720	0.025	0.156	0	1	659	0.024	0.154	0	1	641	0.025	0.156	0	1
事業所規模(500-999人)	720	0.010	0.098	0	1	659	0.011	0.103	0	1	641	0.011	0.104	0	1
事業所規模(1000人以上)	720	0.000	0.000	0	0	659	0.000	0.000	0	0	641	0.000	0.000	0	0
建設業	720	0.040	0.197	0	1	659	0.044	0.205	0	1	641	0.045	0.208	0	1
製造業	720	0.242	0.428	0	1	659	0.232	0.423	0	1	641	0.237	0.426	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業	720	0.000	0.000	0	0	659	0.000	0.000	0	0	641	0.000	0.000	0	0
情報通信業	720	0.013	0.111	0	1	659	0.014	0.116	0	1	641	0.014	0.118	0	1
運輸業・郵便業	720	0.063	0.242	0	1	659	0.062	0.242	0	1	641	0.064	0.245	0	1
卸売業	720	0.049	0.215	0	1	659	0.046	0.209	0	1	641	0.047	0.211	0	1
織物・衣服・身の回り品小売業	720	0.000	0.000	0	0	659	0.000	0.000	0	0	641	0.000	0.000	0	0
飲食料品小売業	720	0.000	0.000	0	0	659	0.000	0.000	0	0	641	0.000	0.000	0	0
小売業(その他)	720	0.050	0.218	0	1	659	0.044	0.205	0	1	641	0.045	0.208	0	1
金融・保険業	720	0.043	0.203	0	1	659	0.044	0.205	0	1	641	0.042	0.201	0	1
不動産業・物品賃貸業	720	0.010	0.098	0	1	659	0.011	0.103	0	1	641	0.009	0.096	0	1
学術研究・専門・技術サービス業	720	0.000	0.000	0	0	659	0.000	0.000	0	0	641	0.000	0.000	0	0
宿泊業・飲食サービス業	720	0.068	0.252	0	1	659	0.068	0.252	0	1	641	0.062	0.242	0	1
生活関連サービス業	720	0.000	0.000	0	0	659	0.000	0.000	0	0	641	0.000	0.000	0	0
娯楽業	720	0.022	0.148	0	1	659	0.024	0.154	0	1	641	0.022	0.146	0	1
教育・学習支援業	720	0.049	0.215	0	1	659	0.053	0.224	0	1	641	0.053	0.224	0	1
医療・福祉	720	0.219	0.414	0	1	659	0.225	0.418	0	1	641	0.226	0.419	0	1
複合サービス事業(郵便局・共同組合)	720	0.000	0.000	0	0	659	0.000	0.000	0	0	641	0.000	0.000	0	0
職業紹介・労働者派遣業	720	0.000	0.000	0	0	659	0.000	0.000	0	0	641	0.000	0.000	0	0
サービス業(その他)	720	0.094	0.293	0	1	659	0.091	0.288	0	1	641	0.089	0.285	0	1
その他	720	0.039	0.193	0	1	659	0.042	0.202	0	1	641	0.044	0.205	0	1
正社員1年目賃金/パート・アルバイト賃金	720	119.2	80.9	9.7	1662.1										
正社員3年目賃金/パート・アルバイト賃金						659	130.1	97.6	10.6	1939.1					
正社員10年目賃金/パート・アルバイト賃金											641	155.3	90.0	12.8	2216.1

図表 2-付-16 図表 2-5-13 の基本統計量

	model1					model2				
	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
外部採用実績(あり1、なし0)	1,598	0.173	0.378	0	1	1,648	0.174	0.379	0	1
事業所規模(29人以下)	1,598	0.354	0.478	0	1	1,648	0.356	0.479	0	1
事業所規模(30人-99人)	1,598	0.456	0.498	0	1	1,648	0.455	0.498	0	1
事業所規模(100-299人)	1,598	0.160	0.367	0	1	1,648	0.160	0.366	0	1
事業所規模(300-499人)	1,598	0.019	0.136	0	1	1,648	0.018	0.134	0	1
事業所規模(500-999人)	1,598	0.011	0.106	0	1	1,648	0.011	0.104	0	1
事業所規模(1000人以上)	1,598	0.000	0.000	0	0	1,648	0.000	0.000	0	0
建設業	1,598	0.078	0.268	0	1	1,648	0.076	0.266	0	1
製造業	1,598	0.219	0.414	0	1	1,648	0.220	0.414	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業	1,598	0.000	0.000	0	0	1,648	0.000	0.000	0	0
情報通信業	1,598	0.018	0.131	0	1	1,648	0.017	0.129	0	1
運輸業・郵便業	1,598	0.069	0.254	0	1	1,648	0.070	0.255	0	1
卸売業	1,598	0.054	0.227	0	1	1,648	0.055	0.227	0	1
織物・衣服・身の回り品小売業	1,598	0.005	0.071	0	1	1,648	0.005	0.070	0	1
飲食料品小売業	1,598	0.031	0.172	0	1	1,648	0.032	0.176	0	1
小売業(その他)	1,598	0.041	0.198	0	1	1,648	0.041	0.199	0	1
金融・保険業	1,598	0.041	0.198	0	1	1,648	0.038	0.192	0	1
不動産業・物品賃貸業	1,598	0.007	0.083	0	1	1,648	0.006	0.078	0	1
学術研究・専門・技術サービス業	1,598	0.019	0.136	0	1	1,648	0.018	0.134	0	1
宿泊業・飲食サービス業	1,598	0.046	0.210	0	1	1,648	0.046	0.210	0	1
生活関連サービス業	1,598	0.006	0.079	0	1	1,648	0.007	0.081	0	1
娯楽業	1,598	0.014	0.119	0	1	1,648	0.014	0.117	0	1
教育・学習支援業	1,598	0.036	0.187	0	1	1,648	0.037	0.189	0	1
医療・福祉	1,598	0.168	0.374	0	1	1,648	0.170	0.376	0	1
複合サービス事業(郵便局・共同組合)	1,598	0.011	0.106	0	1	1,648	0.011	0.104	0	1
職業紹介・労働者派遣業	1,598	0.005	0.071	0	1	1,648	0.005	0.070	0	1
サービス業(その他)	1,598	0.091	0.288	0	1	1,648	0.092	0.289	0	1
その他	1,598	0.040	0.196	0	1	1,648	0.040	0.196	0	1
新卒採用より中途採用に注力	1,598	0.407	0.491	0	1					
長期育成より即戦力の人材重視	1,598	0.511	0.500	0	1					
正社員の一部を精鋭として残す	1,598	0.068	0.251	0	1					
勤続年数に関係なく抜擢	1,598	0.566	0.496	0	1					
学歴にこだわらない	1,598	0.706	0.456	0	1					
組合ダミー						1,648	0.348	0.476	0	1
組合*非正規組合員ダミー						1,648	0.075	0.263	0	1

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—

第1節 はじめに

1. 問題関心

序章にて述べられているように、非正規雇用から正社員への登用・転換の推進が重要な政策課題となっている¹。このことの重要性は疑い得ないが、正社員登用・転換を量的に増やすことに加えて、正社員登用・転換後の労働条件等が高める視点も必要だと考えられる。正社員登用・転換後の労働条件等が低ければ、早期の離職や、非正規雇用に戻ることも起こり得るからである²。そういった観点から、正社員登用・転換者の就業実態を総合的に把握する意義は大きいと考えられる。

本章では、現在正社員として働いている人を、「新卒社員」、「転職社員」、「非正規雇用からの内部登用社員」、「非正規雇用からの外部転換社員」に分け、その職務レベル、労働条件、正社員登用・転換先での定着状況を分析する。また、その際には、男女差を示したり、男女別の集計・分析を行ったりすることとする。一口に正社員登用・転換といっても、その発生の仕方や職業キャリアの中での意味については、男女での違いが大きいと考えられるからである。これらを通じて、非正規雇用から正社員への転換を推進するにあたっての、必要な含意を得たい。

2. 先行研究

正社員登用・転換の発生要因に関する研究は少なくない。大規模な個人データの計量分析に基づくものだけでも、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、女性より男性の方が、年齢が若いほど、高学歴の方が、正社員登用・転換を経験しやすいことを明らかにしている。

そのような中、数は多くないものの、正社員登用・転換にともなう賃金の変化に関する研究もあらわれている。具体的には、玄田（2009）は、正社員登用・転換者の61.8%が月収の増加を、高橋（2015）も67.6%が月収の増加を経験していることを示している。

他方、有田（2013）は、パネルデータ分析により、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を示している。つまり、労働時間の増加を考慮すると、正社員

¹ 非正規雇用から正社員への転換が様々な形で推進されてきている中、最近注目される動きとして、厚生労働省が、2016年1月28日に「正社員転換・待遇改善実現プラン」を決定し、非正規雇用労働者の中でも「不本意ながらも非正規雇用労働者として働く方」の正社員転換を集中的に支援する方向性を示したことが挙げられる。

² 労働政策研究・研修機構編（2013）には、若年期に正社員であったが、長時間労働などを理由に離職し、その後、非正規雇用を長く続けている労働者のインタビュー記録も複数収録されている。労働政策研究・研修機構編（2015）では、正社員として働いていた時の労働条件等が悪いと、その後、非正規雇用となる確率が高まることを、全国アンケート調査から得られた経歴データの分析により明らかにしている。

登用・転換にともなう賃金の上昇はさほど大きくない可能性がある³。また、李（2011）によれば、学校卒業後一貫して正社員であった者と比較すると、正社員登用・転換者の賃金、能力開発機会、職務レベル、仕事満足度は劣るといえる。労働政策研究・研修機構編（2013）に収録されている労働者のインタビュー記録からも、正社員登用・転換後の労働条件等が良好でなく、登用・転換後すぐに離職しているケースが散見される。

ところで第1章では、正社員と非正規雇用労働者の労働条件等の差が、男女で大きく異なることが示されている。先行研究においても、正社員登用・転換の発生確率が男性の方が圧倒的に高いことが示されている。そこで、非正規雇用から正社員への登用・転換の道を確認たるものとするためにも、正社員登用・転換者の労働条件等を、男女の違いに着目しつつ総合的に分析する必要がある。取り上げるべき指標は様々あり得るが、本稿では職務レベル、労働条件（賃金率および週実労働時間）、定着状況を対象として、就業実態を総合的に把握することとする。

3. 本章の構成

本章の構成は、次の通りである。第2節では、使用するデータと変数の説明をする。第3節では、各正社員（経験）類型のプロフィールを確認する。第4節では、職務レベルと労働条件を分析する。具体的には、まず新卒社員、転職社員、内部登用社員、外部転換社員の間での職務レベル、労働条件の高低関係を示した後、内部登用社員、外部転換社員それぞれの中での職務レベル、労働条件の規定要因を明らかにする。第5節では、非正規雇用から正社員への転換後の定着状況を分析する。まず、新卒社員、転職社員、転換社員（外部転換社員）の間での定着状況の違いを示した後、転換社員の中での定着状況の規定要因を明らかにする。最後に第6節にて、分析結果を要約するとともに、非正規雇用から正社員への転換を推進するにあたっての含意を述べる。

第2節 データと変数

1. 使用するデータ

第4節の職務レベルと労働条件の分析に使用するものは、「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」の事業所調査・従業員調査のマッチングデータである。その理由は、他の調査データと比較して、内部登用社員、外部転換社員のケース数が多く確保できるからである。

第5節の正社員転換後の定着状況の分析に使用するものは、「職業キャリアと働き方に関するアンケート」である。その理由は、同調査では回顧形式で経歴データを収集しており、正

³ ただし、有田（2013）の分析結果が正しいとしても、賞与を含めて考えた場合には、労働時間の増加を考慮したとしても、正社員登用・転換により賃金が上昇している可能性がある。また、仮に正社員登用・転換直後の賃金上昇が小さいとしても、その後の昇給により、非正規雇用を継続していた場合よりも賃金が高くなることは十分に考えられる。

社員転換の発生および転換先でのその後の定着状況について、精確な分析が可能だからである。なお、同調査では内部登用についてその発生時期をたずねていないため、対象となる正社員転換者は外部転換者に限られることを付言しておく。

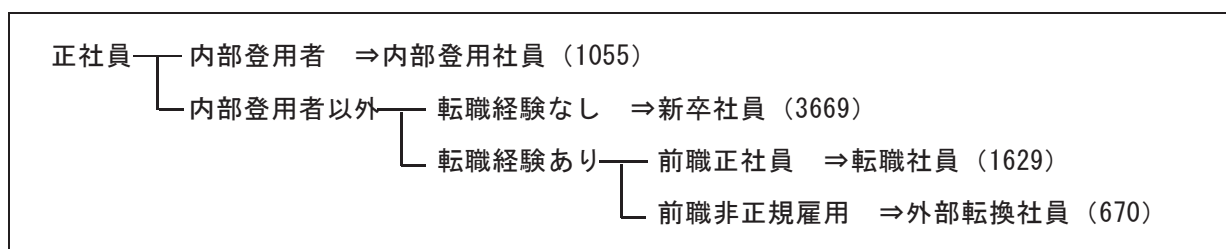
2. 正社員（経験）類型

(1) 職務レベルと労働条件の分析をする際の正社員類型

第4節にて「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」によって職務レベルと労働条件の分析をする際の、正社員の類型化の方法は、**図表 3-2-1**の通りである（カッコ内数字は人数）。

第1に、現在の会社での就業形態が「正社員（7323）」である者を、内部登用者と内部登用者以外とに分け、前者を「内部登用社員（1055）」とする。第2に、内部登用者以外を転職経験のない者とある者に分け、前者を「新卒社員（3669）」とする。第3に、転職経験のある者を前職が正社員であった者と非正規雇用であった者に分け⁴、前者を「転職社員（1629）」、後者を「外部転換社員（670）」とする。なお、類型化する際に使用した変数に無回答があったケースは、集計・分析対象から除外している。

図表 3-2-1 正社員4類型の作成（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）



(2) 定着状況の分析をする際の正社員経験類型

第5節にて「職業キャリアと働き方に関するアンケート」によって正社員転換後の定着状況の分析をする際の、正社員経験の類型化の方法は、**図表 3-2-2**の通りである（カッコ内数字は件数）。その際、ここで分析対象となるのは、正社員の人数ではなく、1つの勤務先での正社員経験であるため、転職をしている場合には、同一個人が2回以上カウントされることもある点に注意が必要である。なお、類型化する際に使用した変数に無回答があったケースは、集計・分析対象から除外している。

⁴ 前職が「自営・自由業」、「その他」であった者は、集計・分析から除外している。

図表 3-2-2 正社員経験 3 類型の作成（職業キャリアと働き方に関するアンケート）

- ・新卒者——初職であるケース（3772）
- ・転職者——正社員から正社員へ、失業期間を経ずに（または 3 ヶ月以内の失業期間を挟んで）転職したケース（1838）
- ・転換者（外部転換者）——非正規雇用から正社員へ、失業期間を経ずに（または 3 ヶ月以内の失業期間を挟んで）転職により転換したケース（794）

3. 就業実態

職務レベルの指標としては、仕事に求められる技能レベルを用いる。具体的には「もし今のあなたの仕事を新人におぼえさせるとすると、ひととおり仕事をこなせるようになるために、どのくらいの期間がかかるとお考えですか」という設問への回答であり、選択肢は「1 か月未満」、「1 か月～半年未満」、「半年～1 年未満」、「1 年～2 年未満」、「2 年～3 年未満」、「3 年～5 年未満」、「5 年～10 年未満」、「10 年以上」、「わからない」の 9 つとなっている。ここでは、「わからない」を除いた 8 つの選択肢を順序尺度として扱う。

労働条件の指標としては、賃金率と週実労働時間を用いる。週実労働時間は、週あたりの所定労働時間と平均残業時間を足して求める。賃金率には、年収を週実労働時間の 50 倍で除し、対数変換した値を用いる。

定着状況は、離散時間ロジットモデルにより分析する。モデルの詳細は後述するが、基本的には、1 つの勤務先での正社員経験を分析対象として、勤続が長く続くか、早く離職するかに影響を与える要因を分析する。なお、データ上、勤続が続いた場合を 0、離職した場合を 1 としてモデル化することになるため、実際には定着状況ではなく離職の発生を説明する分析となる。また、その前段として、非正規雇用の経験者を分析対象として、正社員転換の発生を説明する分析も行う。

第 3 節 各正社員（経験）類型のプロフィール

1. 職務レベルと労働条件の分析をする際の正社員類型

図表 3-3-1 は、職務レベルと労働条件の分析に用いる「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」における、各正社員類型のプロフィールを示したものである。(1) は男女計の値を、(2) は男女別の値を示しているが、以下では(1)についてのみ言及する。

まず、内部登用者の基本属性の特徴として、女性が多い、年齢が高い者が多い、学歴が低い者が多い、勤続年数が短い者が多い⁵、医療福祉・教育関係の専門職、接客・サービス職が多い、運輸業、郵便業、宿泊業、飲食サービス業、教育・学習支援業、医療、福祉、サービス業（他に分類されないもの）に多い、中堅～中小企業に多い、店舗・サービス提供施設に

⁵ 内部登用者の勤続年数は、正社員登用後の年数をあらわしている。

多いことが挙げられる。

次に、外部転換者の基本属性の特徴として、女性が多い、年齢が高い者が多い、学歴が低い者が多い、勤続年数が短い者が多い、医療福祉・教育関係の専門職、接客・サービス職、運輸・通信職が多い、医療、福祉に多い、中堅～中小企業に多い、店舗・サービス提供施設に多いことが挙げられる。

図表 3-3-1 各正社員類型のプロフィール (1)男女計
 (「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」)(列%)

	新卒社員	転職社員	内部登用社員	外部転換社員	合計
N	3969	1629	1055	670	7323
性別	男性 63.1	68.5	57.1	57.3	62.9
	女性 36.4	31.0	42.3	42.4	36.6
	無回答 0.5	0.5	0.7	0.3	0.5
年齢	24歳以下 19.0	2.8	6.4	6.7	12.5
	25～29歳 30.1	16.3	21.6	20.6	24.9
	30～34歳 23.3	30.8	33.3	34.2	27.4
	35歳以上 27.0	49.4	37.7	37.6	34.5
	無回答 0.6	0.7	1.0	0.9	0.7
婚姻状態	未婚 59.8	41.5	53.2	60.9	54.9
	既婚(事実婚を含む) 39.1	54.4	43.0	34.8	42.7
	離死別 0.7	3.1	2.9	3.6	1.8
	無回答 0.4	1.0	0.9	0.7	0.6
最終学歴	中学校・高校 29.3	29.2	37.2	36.6	31.0
	専修・各種学校 10.4	20.2	16.0	17.3	14.0
	短大・高専 10.0	10.7	12.2	12.4	10.7
	大学・大学院 50.0	39.3	33.5	33.0	43.7
	無回答 0.5	0.6	1.1	0.7	0.6
勤続年数	1年未満 6.9	10.6	16.1	13.7	9.7
	1年～3年未満 13.9	20.9	21.4	18.7	17.0
	3年～5年未満 11.9	14.1	17.5	15.5	13.6
	5年～10年未満 27.2	35.5	28.1	35.7	29.9
	10年～15年未満 20.5	11.2	8.3	9.1	15.6
	15年以上 17.8	5.3	1.5	5.4	11.5
	無回答 1.8	2.5	7.0	1.9	2.7
職種	管理職(リーダー職含む) 9.5	13.2	11.2	8.8	10.5
	事務職(一般事務等) 28.8	25.3	26.8	28.2	27.7
	事務系専門職 2.1	2.9	2.1	2.1	2.3
	技術系専門職 13.6	7.1	4.8	4.2	10.0
	医療福祉・教育関係の専門職 9.0	16.6	19.7	17.0	13.0
	営業職 9.2	7.2	3.4	5.5	7.6
	販売職 2.0	0.8	1.8	2.1	1.7
	生産・技能職 15.1	11.8	11.0	12.8	13.5
	接客・サービス職 5.8	6.3	10.0	9.3	6.8
	運輸・通信職 1.1	4.4	3.8	4.5	2.5
	その他 3.0	3.7	4.9	5.1	3.6
	無回答 0.8	0.6	0.5	0.4	0.7
業種	建設業 12.0	6.3	3.5	4.9	8.8
※事業所票	製造業 27.2	22.3	18.0	21.3	24.3
	電気・ガス・熱供給・水道業 1.6	0.4	0.6	0.3	1.1
	情報通信業 2.2	1.7	0.6	2.7	1.9
	運輸業、郵便業 4.6	9.5	8.7	8.2	6.6
	卸売業 6.5	5.6	3.5	4.2	5.7
	織物・衣服・身の回り品小売業 0.5	0.1	0.4	0.4	0.4
	飲食品小売業 1.5	1.1	1.3	1.3	1.4
	その他の小売業 3.6	2.0	3.0	3.4	3.2
	金融・保険業 6.5	1.2	1.2	0.7	4.0
	不動産業、物品賃貸業 0.5	0.9	0.7	0.9	0.6
	学術研究、専門・技術サービス業 1.9	1.8	1.2	1.3	1.7
	宿泊業、飲食サービス業 2.0	2.1	4.4	2.7	2.4
	生活関連サービス業 0.1	0.8	1.5	1.2	0.6
	娯楽業 1.0	1.3	3.0	2.5	1.5
	教育・学習支援業 2.2	3.3	7.3	3.0	3.3
	医療、福祉 12.6	25.7	25.5	23.9	18.4
	複合サービス事業(郵便局・協同組合) 1.6	0.2	0.7	0.4	1.1
	職業紹介・労働者派遣業 0.2	0.3	0.2	0.1	0.2
	サービス業(他に分類されないもの) 6.8	8.2	10.3	8.7	7.8
	その他 3.9	4.1	3.5	5.1	4.0
	無回答 1.1	1.0	0.9	2.5	1.2
企業規模	1000人以上 16.7	9.9	12.5	9.3	13.9
※事業所票の正社員数	500～999人 13.9	12.1	11.7	11.0	12.9
	300～499人 11.5	11.0	14.6	12.7	12.0
	100～299人 41.4	41.7	42.1	41.8	41.6
	30～99人 15.1	21.9	14.5	22.1	17.1
	29人以下 0.8	1.3	2.5	1.6	1.2
	無回答 0.7	2.1	2.2	1.5	1.3
事業所形態	事務所 32.9	30.7	23.8	26.0	30.5
※事業所票	営業所 16.7	13.6	15.2	13.0	15.5
	工場・作業所 26.1	20.4	17.8	21.0	23.2
	店舗・サービス提供施設 14.6	22.2	27.1	23.7	18.9
	研究所 0.8	0.4	0.9	0.4	0.7
	その他 7.5	11.5	13.3	13.0	9.7
	無回答 1.4	1.2	1.9	2.8	1.5
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

は、合計より%が高いもの。

図表 3-3-1 各正社員類型のプロフィール (2) 男女別
 (「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」)(列%)

	男性					女性				
	新卒社員	転職社員	内部登用社員	外部転換社員	合計	新卒社員	転職社員	内部登用社員	外部転換社員	合計
N	2505	1116	602	384	4607	1445	505	446	284	2680
年齢										
24歳以下	15.5	2.2	5.8	5.5	10.2	25.1	4.4	7.2	8.5	16.4
25～29歳	28.9	14.9	19.3	20.6	23.6	32.2	19.6	24.9	20.8	27.4
30～34歳	24.7	30.2	35.0	35.2	28.3	20.8	31.9	31.2	33.1	25.9
35歳以上	30.7	52.6	39.2	38.3	37.8	20.8	43.0	36.3	36.6	29.3
無回答	0.1	0.2	0.7	0.5	0.2	1.0	1.2	0.4	1.1	1.0
婚姻状態										
未婚	53.9	35.8	46.5	57.8	48.8	70.4	54.3	62.6	65.1	65.5
既婚(事実婚を含む)	45.3	62.2	51.0	40.9	49.8	28.6	37.8	32.7	26.8	30.8
離死別	0.8	1.2	2.2	0.5	1.0	0.6	7.5	4.0	7.7	3.2
無回答	0.1	0.9	0.3	0.8	0.4	0.4	0.4	0.7	0.4	0.4
最終学歴										
中学校・高校	31.0	31.4	43.2	41.1	33.5	26.4	24.4	29.1	30.3	26.9
専修・各種学校	9.8	18.4	15.4	16.7	13.2	11.3	24.2	16.8	18.3	15.4
短大・高専	5.4	5.4	5.1	5.5	5.4	17.9	22.8	22.0	21.8	19.9
大学・大学院	53.5	44.5	35.4	36.5	47.6	44.1	28.5	31.4	28.5	37.4
無回答	0.2	0.4	0.8	0.3	0.3	0.4	0.2	0.7	1.1	0.5
勤続年数										
1年未満	5.9	10.0	14.1	12.0	8.5	8.6	11.7	19.1	15.8	11.7
1年～3年未満	13.1	20.3	20.9	16.7	16.1	15.2	22.6	22.4	21.5	18.5
3年～5年未満	10.8	12.6	16.3	15.9	12.4	14.0	17.2	19.1	15.1	15.6
5年～10年未満	26.9	37.6	29.9	38.5	30.9	27.5	30.5	25.3	31.7	28.2
10年～15年未満	22.2	12.1	9.0	10.2	17.0	17.4	9.3	7.6	7.7	13.2
15年以上	19.6	5.0	1.3	5.5	12.5	14.7	5.9	1.8	5.3	9.9
無回答	1.5	2.3	8.5	1.3	2.6	2.5	2.8	4.7	2.8	2.9
職種										
管理職(リーダー職含む)	12.8	16.1	15.4	12.2	13.9	3.8	6.9	5.4	4.2	4.7
事務職(一般事務等)	17.0	17.3	12.6	15.4	16.4	49.5	42.8	46.4	45.1	47.2
事務系専門職	1.9	2.6	2.2	1.0	2.0	2.5	3.6	1.8	3.5	2.7
技術系専門職	18.2	9.1	6.5	6.8	13.5	5.6	3.0	2.2	0.7	4.0
医療福祉・教育関係の専門職	4.5	9.9	14.6	9.9	7.6	16.7	31.3	26.7	26.8	22.2
営業職	12.5	10.1	5.0	8.3	10.6	3.5	0.8	1.3	1.8	2.4
販売職	2.0	0.9	2.3	2.6	1.8	1.9	0.6	1.1	1.4	1.5
生産・技能職	20.5	15.9	16.8	18.8	18.7	5.7	2.8	3.4	4.9	4.7
接客・サービス職	5.3	6.6	12.5	11.5	7.1	6.6	5.3	6.3	6.3	6.3
運輸・通信職	1.6	6.5	6.5	7.8	3.9	0.3	0.0	0.2	0.0	0.2
その他	2.8	4.3	5.3	5.5	3.7	3.3	2.6	4.5	4.6	3.5
無回答	1.0	0.7	0.3	0.3	0.8	0.6	0.4	0.7	0.7	0.6
業種										
※事業所票										
建設業	14.7	6.5	3.5	4.2	10.4	7.3	5.5	3.6	5.6	6.2
製造業	31.1	25.1	21.1	26.6	28.0	20.8	16.0	14.1	14.4	18.1
電気・ガス・熱供給・水道業	2.0	0.5	0.5	0.5	1.3	0.9	0.0	0.4	0.0	0.6
情報通信業	2.5	1.6	0.5	2.6	2.0	1.7	2.0	0.7	2.8	1.7
運輸業・郵便業	5.0	12.2	11.3	12.0	8.1	3.9	3.8	5.4	3.2	4.1
卸売業	5.7	5.9	2.5	3.4	5.1	7.7	5.1	4.9	5.3	6.5
織物・衣服・身の回り品小売業	0.2	0.1	0.5	0.3	0.2	0.8	0.2	0.2	0.7	0.6
飲食料品小売業	1.3	1.3	1.8	1.8	1.4	1.7	0.6	0.7	0.7	1.2
その他の小売業	3.3	2.0	3.0	4.4	3.0	4.2	2.0	3.1	2.1	3.4
金融・保険業	5.3	1.1	0.5	1.0	3.3	8.6	1.6	2.2	0.4	5.3
不動産業・物品賃貸業	0.5	1.0	0.5	1.0	0.7	0.4	0.6	0.9	0.7	0.6
学術研究・専門・技術サービス業	2.3	2.5	1.5	1.3	2.1	1.2	0.4	0.9	1.4	1.0
宿泊業・飲食サービス業	1.5	1.6	3.7	1.6	1.8	2.8	3.0	5.2	4.2	3.4
生活関連サービス業	0.2	1.1	2.2	2.1	0.8	0.0	0.2	0.4	0.0	0.1
娯楽業	1.1	1.2	4.2	2.1	1.6	0.7	1.4	1.6	3.2	1.2
教育・学習支援業	1.6	3.4	6.1	2.9	2.7	3.4	3.2	9.0	3.2	4.3
医療・福祉	7.2	17.8	17.9	11.5	11.5	22.0	43.2	35.7	40.5	30.2
複合サービス事業(郵便局・協同組合)	1.2	0.4	1.0	0.5	0.9	2.3	0.0	0.2	0.4	1.3
職業紹介・労働者派遣業	0.2	0.4	0.2	0.3	0.2	0.3	0.2	0.2	0.0	0.2
サービス業(他に分類されないもの)	8.3	8.6	12.1	10.9	9.1	4.2	7.3	7.6	5.6	5.5
その他	4.0	4.7	4.7	5.7	4.4	3.7	2.6	2.0	4.2	3.3
無回答	1.0	1.0	0.8	3.4	1.2	1.4	1.2	0.9	1.4	1.3
企業規模										
※事業所票の 正社員数										
1000人以上	18.7	9.6	14.1	9.9	15.2	13.0	10.5	10.3	8.1	11.6
500～999人	14.5	11.8	11.5	10.2	13.1	12.9	12.9	11.9	12.3	12.7
300～499人	10.1	10.4	12.8	11.2	10.6	14.0	12.1	16.6	14.4	14.1
100～299人	40.8	42.6	41.5	45.3	41.7	42.6	39.6	43.0	37.3	41.6
30～99人	14.8	22.4	15.3	21.1	17.2	15.4	21.0	13.7	23.6	17.1
29人以下	0.7	1.3	2.3	0.8	1.1	0.9	1.2	2.7	2.8	1.5
無回答	0.4	1.9	2.5	1.6	1.2	1.0	2.8	1.8	1.4	1.5
事業所形態										
※事業所票										
事務所	32.3	31.1	20.4	24.2	29.8	34.0	29.5	28.7	28.2	31.7
営業所	18.6	15.9	19.9	16.7	18.0	13.1	8.9	8.7	8.1	11.1
工場・作業所	31.3	24.3	22.4	28.6	28.2	17.2	12.1	11.4	10.9	14.6
店舗・サービス提供施設	10.5	17.5	26.2	18.0	14.9	21.6	32.3	28.3	31.7	25.8
研究所	0.9	0.5	0.7	0.3	0.7	0.7	0.0	1.3	0.7	0.7
その他	5.4	9.7	8.8	8.6	7.1	11.1	15.6	19.1	18.7	14.1
無回答	0.9	1.1	1.5	3.6	1.3	2.1	1.6	2.5	1.8	2.1
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

は、合計より%が高いもの。

参考までに、図表 3-3-2 に「職業キャリアと働き方に関するアンケート」での同様の集計結果を示す⁶。図表 3-3-1 の場合には、事業所から従業員に調査票を配布する際にバイアスが生じている可能性があるからである。ただし、図表 3-3-2 の場合にも、35～44 歳層をオーバ

⁶ 正社員の 4 類型の作成方法は、図表 3-2-1 に示したものと同一である。

一サンプルしたことによる歪みも含んでいると考えられるので、留意が必要である⁷。また、**図表 3-3-2**においては、内部登用社員の勤続年数は、正社員登用前の年数も含んだものとなっている。

以上の留意点を踏まえ、**図表 3-3-1**と**図表 3-3-2**に共通する事柄のみを挙げると、①内部登用社員には女性、学歴が低い者、勤続年数が短い者、接客・サービス職が多い、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、②外部転換社員には女性、学歴が低い者、勤続年数が短い者、接客・サービス職、運輸・通信職が多い、医療、福祉、中小企業で働く者が多い、となる。

図表 3-3-2 各正社員類型のプロフィール
(参考:「職業キャリアと働き方に関するアンケート」)(列%)

	新卒社員	転職社員	内部登用社員	外部転換社員	合計
N	1012	808	198	343	2361
性別					
男性	67.5	70.5	55.1	59.2	66.3
女性	32.5	29.5	44.9	40.8	33.7
年齢					
25～29歳	19.3	9.7	14.1	15.2	15.0
30～34歳	14.8	16.1	23.2	17.5	16.3
35～39歳	30.6	36.0	34.3	35.3	33.5
40～44歳	35.3	38.2	28.3	32.1	35.2
最終学歴					
中学校	0.4	1.7	1.5	1.2	1.1
高等学校	28.7	34.7	36.4	35.6	32.4
専修学校、各種学校	12.1	19.7	17.7	19.0	16.1
短期大学、高等専門学校	11.3	8.5	13.6	13.1	10.8
大学	41.9	31.6	28.8	28.0	35.2
大学院	5.3	2.7	2.0	1.7	3.6
その他	0.4	1.0	0.0	1.2	0.7
無回答	0.0	0.1	0.0	0.3	0.1
勤続年数					
1年未満	0.4	7.9	2.5	10.8	4.7
1～3年未満	2.3	13.9	15.2	15.2	9.2
3～5年未満	5.2	13.5	10.1	14.3	9.8
5～10年未満	15.5	31.1	31.8	32.4	24.7
10～15年未満	18.9	20.3	22.7	14.9	19.1
15～20年未満	28.9	10.0	13.6	9.3	18.3
20年以上	28.9	3.3	4.0	3.2	14.3
職種					
専門的・技術的な職種	34.9	33.3	26.3	30.6	33.0
管理的な職種	6.7	6.6	5.6	3.5	6.1
事務的な職種	21.5	14.9	17.2	18.1	18.4
営業職	10.6	8.7	7.1	5.5	8.9
販売の職種	4.3	3.8	5.1	4.4	4.2
運輸・通信の職種	1.4	6.9	5.6	5.2	4.2
保安の職種	2.1	1.7	1.0	2.6	1.9
技能工・生産工程に関わる職種	11.7	13.1	14.6	13.1	12.6
農・林・漁業に関わる職種	0.1	0.7	1.0	0.6	0.5
サービスの職種(資格要)	2.1	4.5	7.1	7.6	4.1
サービスの職種(資格不要)	1.7	3.2	7.6	5.5	3.3
その他の職種	2.4	2.2	2.0	2.9	2.4
無回答	0.6	0.4	0.0	0.3	0.4
業種					
農・林・漁業	0.5	1.2	0.5	0.9	0.8
鉱業・建設業	5.9	11.1	9.6	8.5	8.4
製造業	28.1	20.4	18.7	15.7	22.9
情報通信業	5.5	6.8	3.5	4.7	5.7
運輸業	2.8	7.4	6.1	7.0	5.3
金融・保険業	8.1	2.6	5.1	2.9	5.2
小売業	7.9	7.8	7.6	8.2	7.9
飲食サービス業	2.3	4.5	8.6	2.6	3.6
医療・福祉	9.9	17.1	20.7	24.2	15.3
教育・学習支援業	6.2	2.8	6.1	4.4	4.8
公務	13.1	4.7	3.0	7.0	8.5
その他	9.0	13.1	10.1	13.7	11.2
無回答	0.7	0.4	0.5	0.3	0.5
企業規模					
1000人以上	36.7	18.8	24.7	21.6	27.4
300～999人	21.4	15.7	19.2	12.8	18.0
100～299人	13.6	14.6	16.7	17.8	14.8
30～99人	10.1	19.2	15.2	16.0	14.5
1～29人	9.8	30.1	23.7	29.4	20.8
官公庁	7.6	1.4	0.5	2.0	4.1
無回答	0.8	0.2	0.0	0.3	0.5
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

は、合計より%が高いもの。

⁷ 具体的な調査設計については、序章を参照。

2. 定着状況の分析をする際の正社員経験類型

図表 3-3-3 は、定着状況の分析に用いる「職業キャリアと働き方に関するアンケート」における各正社員経験類型のプロフィールを、男女計、男性のみ、女性のみについて示したものである。プロフィールはそれぞれ、新卒入社時点、転職入社時点、正社員転換時点のものである。男女計について、新卒者や転職者と比べた転換者（外部転換者）の特徴をまとめると、次のようになる。

図表 3-3-3 各正社員経験類型のプロフィール(新卒入社・転職入社・正社員転換時点)(列%)

		男女計			男性			女性			
		新卒者	転職者	転換者	新卒者	転職者	転換者	新卒者	転職者	転換者	
N		3772	1838	794	1679	1168	363	2093	670	431	
性別	男性	44.5	63.5	45.7	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	
	女性	55.5	36.5	54.3	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	100.0	
入社時年齢	24歳以下	97.0	46.2	46.2	94.9	39.2	47.1	98.7	58.4	45.5	
	25～29歳以下	2.8	29.3	29.3	4.9	32.0	32.5	1.1	24.5	26.7	
	30～34歳以下	0.2	16.3	13.4	0.1	19.1	12.7	0.2	11.3	13.9	
	35歳以上	0.0	8.3	11.1	0.0	9.7	7.7	0.0	5.8	13.9	
入社時婚姻状態	無配偶	97.7	75.0	84.1	97.7	67.6	84.3	97.8	87.9	84.0	
	有配偶	0.7	22.9	14.4	0.7	29.9	14.3	0.7	10.6	14.4	
	無回答	1.6	2.2	1.5	1.7	2.6	1.4	1.5	1.5	1.6	
最終学歴	中学校	1.3	2.6	2.5	1.7	3.3	3.0	0.9	1.3	2.1	
	高等学校	36.4	42.6	42.3	37.2	44.4	41.0	35.8	39.4	43.4	
	専修学校、各種学校	16.6	21.4	17.1	14.4	18.2	18.7	18.3	27.0	15.8	
	短期大学、高等専門学校	15.3	8.9	13.7	5.7	5.2	5.0	23.1	15.4	21.1	
	大学	27.3	21.7	22.3	36.0	25.3	29.2	20.3	15.4	16.5	
	大学院	2.4	1.8	1.4	4.0	2.3	1.9	1.1	1.0	0.9	
	その他	0.7	0.9	0.5	1.0	1.3	0.8	0.4	0.3	0.2	
	無回答	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.3	0.1	0.1	0.0	
職種	専門・技術職	29.7	28.2	25.8	32.8	26.3	27.8	27.3	31.5	24.1	
	管理職	2.2	3.4	2.1	4.3	5.0	3.3	0.5	0.7	1.2	
	事務職	24.2	15.1	19.1	8.5	4.9	5.2	36.8	32.8	30.9	
	営業職	9.5	9.6	8.1	14.4	12.6	9.4	5.5	4.3	7.0	
	販売職	7.0	5.3	6.7	4.8	4.2	4.4	8.7	7.2	8.6	
	運輸・通信・保安職	2.0	7.9	6.4	3.8	11.7	12.7	0.5	1.2	1.2	
	技能・労務職	11.6	13.4	11.0	20.2	19.5	19.0	4.6	2.7	4.2	
	農・林・漁業	0.2	0.5	0.9	0.3	0.7	1.7	0.0	0.1	0.2	
	サービス職(資格要)	3.9	5.7	5.9	3.2	5.5	6.1	4.5	6.1	5.8	
	サービス職(資格不要)	6.3	7.6	10.6	4.3	6.0	7.7	7.9	10.3	13.0	
	その他	3.2	3.3	3.0	3.1	3.6	2.5	3.2	2.8	3.5	
	無回答	0.4	0.1	0.4	0.3	0.1	0.3	0.4	0.1	0.5	
	業種	農・林・漁業	0.5	0.9	1.1	0.9	1.2	2.2	0.2	0.4	0.2
		鉱業・建設業	7.8	11.3	8.2	12.1	14.6	11.8	4.4	5.5	5.1
製造業		23.3	17.7	16.0	30.6	21.4	21.8	17.4	11.3	11.1	
情報通信業		5.5	5.9	4.2	6.8	6.8	5.5	4.5	4.3	3.0	
運輸業		2.6	7.9	5.4	3.0	11.2	10.7	2.3	2.2	0.9	
金融・保険業		6.9	2.1	2.9	4.3	1.5	0.8	9.1	3.3	4.6	
小売業		11.2	10.3	11.2	10.4	9.6	8.8	11.8	11.6	13.2	
飲食サービス業		6.9	9.0	8.3	6.1	9.2	8.8	7.5	8.7	7.9	
医療・福祉		12.2	15.0	18.8	4.2	6.3	6.6	18.6	30.1	29.0	
教育・学習支援業		4.7	2.0	3.5	2.6	1.5	3.6	6.4	3.0	3.5	
公務		4.3	2.0	3.4	6.9	2.6	5.8	2.3	0.9	1.4	
その他		13.4	15.3	16.4	11.7	14.0	13.2	14.8	17.8	19.0	
無回答		0.5	0.4	0.6	0.4	0.3	0.3	0.5	0.7	0.9	
企業規模		1000人以上	26.4	13.7	15.7	28.2	14.4	19.0	25.0	12.4	13.0
		100～999人	36.1	29.7	26.2	35.4	29.0	27.0	36.6	30.9	25.5
		99人以下	34.4	55.8	56.5	32.6	56.0	51.8	35.9	55.5	60.6
	官公庁	2.5	0.6	1.1	3.4	0.5	2.2	1.9	0.7	0.2	
	無回答	0.5	0.2	0.4	0.5	0.1	0.0	0.6	0.4	0.7	
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

第1に、転換者には、新卒者と同様に女性が多い。第2に、入社時点の年齢の分布をみると、転換者は転職者と同様に、新卒者よりも高めである。第3に、入社時の婚姻状態をみると、新卒者のほとんどが無配偶であるのに対し、転職者と転換者には有配偶だった者が若干いる。ただし、その割合は転職者に比べれば転換者の方が低い。第4に、最終学歴をみると、新卒者には大学、大学院が相対的に多く、転職者、転換者には高等学校、中学校が相対的に

多い。第5に、職種をみると、転換者には専門・技術職が相対的に少なく、サービス職（資格不要）が相対的に多い。第6に、業種をみると、転換者には製造業、金融・保険業が相対的に少なく、医療・福祉が相対的に多い。第7に、企業規模をみると、新卒者には1000人以上が相対的に多く、転職者と転換者には100～999人、10～99人が相対的に多い。

3. 限定正社員との関係

ところで、厚生労働省（2010）が問題提起をして以来、非正規雇用からの正社員登用・転換の受入れ先として、職種や勤務地などに限定のある「限定正社員」の雇用区分が一定の役割を果たすことが期待されている。限定正社員の活用実態、就業実態の詳細については本報告書の第8章、第9章で扱うため、ここでは簡単に、**図表 3-3-4** に正社員登用・転換者が限定正社員になりやすいかについての集計を示す。

図表 3-3-4 正社員類型と限定正社員（列％）

①全事業所					
	新卒社員	転職社員	内部登用社員	外部転換社員	合計
限定正社員である	4.2	5.3	5.5	8.5	5.0
限定正社員ではない	91.5	90.5	86.4	86.9	90.1
わからない	3.3	3.1	6.1	3.4	3.6
無回答	1.0	1.2	2.0	1.2	1.2
N	3969	1629	1055	670	7323

②限定正社員活用事業所のみ					
	新卒社員	転職社員	内部登用社員	外部転換社員	合計
限定正社員である	6.7	5.3	10.8	15.8	7.6
限定正社員ではない	89.9	91.8	84.3	77.6	88.7
わからない	2.1	2.4	2.9	2.6	2.3
無回答	1.3	0.6	2.0	3.9	1.4
N	625	170	102	76	973

注：データは、いずれも「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」の事業所・従業員マッチングデータ。

①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」の事業所調査・従業員調査マッチングデータすべてを用いて、正社員類型と限定正社員か否かの関係を示したものである⁸。ここから、新卒社員、転職社員に占める限定正社員の割合がそれぞれ4.2%、5.3%（加重平均4.5%）であるのに対し、内部登用社員、外部転換社員においてはそれぞれ5.5%、8.5%（加重平均6.7%）とやや高いことが分かる。

②は同じデータのうち、事業所調査において「限定正社員がいる」旨の回答がなされているケースについてのみ集計したものである。これを見ても、新卒社員、転職社員に占める限定正社員の割合がそれぞれ6.7%、5.3%（加重平均6.4%）であるのに対し、内部登用社員、外部転換社員においてはそれぞれ10.8%、15.8%（加重平均12.9%）と高いことが分かる。

以上から、正社員登用・転換者が（新卒社員、転換社員と比べて）限定正社員になりやす

⁸ ここでの「限定正社員」は、「正社員の雇用区分のなかで職種、勤務地、勤務時間などが貴社の一般的な正社員に比べて限定されている社員」と定義され、労働者本人が判断することになっている。

いこと、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ことが示唆される。

第4節 正社員登用・転換者の職務レベルと労働条件

本節では、正社員登用・転換者の職務レベルと労働条件を、「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」の事業所調査・従業員調査のマッチングデータを用いて分析する。具体的には、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、労働条件の指標として賃金率と週実労働時間を取り上げる。そして、それぞれについて新卒社員、転職社員、内部登用社員、外部転換社員の間での高低関係をクロス集計と回帰分析で示した後、内部登用社員、外部転換社員それぞれの中での規定要因を明らかにする（ただし、週実労働時間については、結果として正社員類型間で大きな違いがないことから、クロス集計結果を示すのみとする）。

1. 仕事に求められる技能レベル

職務レベルの指標としては、仕事に求められる技能レベルを取り上げる。以下、(1)でクロス集計を、(2)で正社員全体を対象とした回帰分析を、(3)で内部登用者、外部転換者それぞれを対象とした回帰分析を行う。

(1) クロス集計

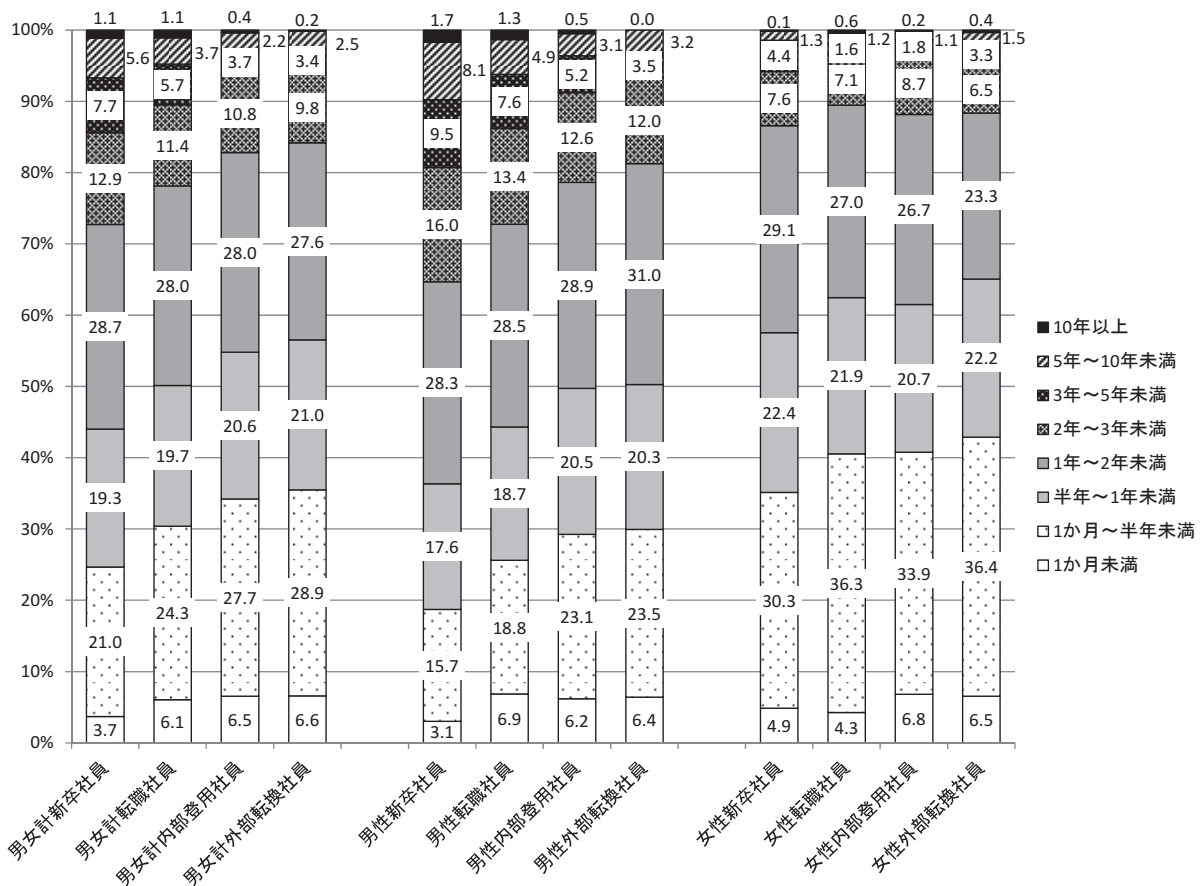
図表 3-4-1 は、仕事に求められる技能レベルを、男女別・正社員類型別に集計したものである。ここから、以下のことが読み取れる。

第1に、まず男性と女性とで大きな違いがあることが分かる。女性は、男性に比べて仕事に求められる技能レベルが低くなっている。

第2に、男女計、男性、女性のいずれにおいても、おおむね新卒社員が最もレベルが高く、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。

第3に、女性よりも男性において、新卒社員と内部登用社員、外部転換社員の差が大きくなっている。具体的には、仕事に求められる技能レベルが1年未満の割合は、女性では新卒社員で57.5%、内部登用社員で61.5%、外部転換社員で65.1%であり、その差は10ポイントに満たないのに対し、男性ではそれぞれ36.4%、49.7%、50.3%と大きな差がある。

図表 3-4-1 男女別・正社員類型別にみた仕事に求められる技能レベル



注：無回答は除く。

(2) 回帰分析

図表 3-4-2 は、仕事に求められる技能レベルを被説明変数、正社員類型、性別および婚姻状態、年齢、最終学歴、勤続年数、職種、業種、企業規模、事業所形態を説明変数として、順序ロジスティック回帰分析を行ったものである。ここから、以下のことが読み取れる。

第 1 に、モデル①、モデル②から、仕事に求められる技能レベルは、男性有配偶が最も高く、以下、男性無配偶、女性無配偶、女性有配偶の順になっている。

第 2 に、同じくモデル①、モデル②から、男女計については、仕事に求められる技能レベルは新卒社員が最も高く、転職社員、内部登用社員、外部転換社員の順に低くなっていく。

第 3 に、モデル③、モデル④から、男性についても同様で、新卒社員が最も高く、転職社員、内部登用社員、外部転換社員の順に低くなっていく。

第 4 に、モデル⑤、モデル⑥から、女性については新卒社員と転職社員、内部登用社員の差は統計的に有意ではなく、外部転換社員のみ 10%水準で有意に低い。

すなわち、仕事に求められる技能レベルは、女性において低く、また、内部登用社員や外部転換社員において低くなっている。ただし、正社員類型間での仕事に求められる技能レベ

ルの差は、男性においては大きい、女性においてはさほど大きくないと言える。

図表 3-4-2 仕事に求められる技能レベルの規定要因（正社員計）
（順序ロジスティック回帰分析）

被説明変数＝仕事に求められる 技能レベル(8段階)	男女計				男性				女性			
	モデル①		モデル②		モデル③		モデル④		モデル⑤		モデル⑥	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
(新卒社員)												
軽職社員	-0.274	0.067 ***	-0.188	0.069 **	-0.314	0.083 ***	-0.182	0.086 *	-0.173	0.116	-0.142	0.119
内部登用社員	-0.322	0.077 ***	-0.245	0.080 **	-0.449	0.100 ***	-0.311	0.104 **	-0.133	0.122	-0.152	0.126
外部転換社員	-0.428	0.086 ***	-0.300	0.088 **	-0.526	0.111 ***	-0.338	0.113 **	-0.269	0.137 †	-0.236	0.141 †
(男性無配偶)												
男性有配偶	0.235	0.059 ***	0.188	0.060 **	0.170	0.061 **	0.138	0.062 *				
女性無配偶※	-0.622	0.061 ***	-0.494	0.066 ***								
女性有配偶	-0.833	0.080 ***	-0.697	0.085 ***					-0.108	0.086	-0.088	0.087
24歳以下	-0.293	0.107 **	-0.262	0.108 *	-0.199	0.139	-0.204	0.141	-0.391	0.170 *	-0.310	0.173 †
25～29歳	-0.189	0.078 *	-0.145	0.078 †	-0.327	0.098 **	-0.298	0.099 **	0.023	0.130	0.101	0.132
30～34歳	-0.133	0.063 *	-0.115	0.063 †	-0.127	0.077 †	-0.111	0.078	-0.141	0.110	-0.127	0.112
(35歳以上)												
中学校・高校	-0.380	0.056 ***	-0.251	0.061 ***	-0.267	0.068 ***	-0.165	0.076 *	-0.620	0.100 ***	-0.476	0.106 ***
専修・各種学校	-0.200	0.070 **	-0.126	0.074 †	-0.143	0.088	0.016	0.093	-0.331	0.116 **	-0.397	0.125 **
短大・高専	-0.011	0.078	0.063	0.080	0.139	0.126	0.200	0.129	-0.107	0.105	-0.051	0.108
(大学・大学院)												
1年未満	-0.370	0.092 ***	-0.399	0.093 ***	-0.475	0.121 ***	-0.487	0.122 ***	-0.282	0.144 †	-0.288	0.146 *
1年～3年未満	-0.324	0.073 ***	-0.287	0.074 ***	-0.343	0.093 ***	-0.290	0.094 **	-0.283	0.121 *	-0.274	0.123 *
3年～5年未満	-0.231	0.074 **	-0.273	0.075 ***	-0.232	0.095 *	-0.286	0.096 **	-0.246	0.118 *	-0.238	0.120 *
(5年～10年未満)												
10年～15年未満	0.275	0.074 ***	0.237	0.075 **	0.286	0.090 **	0.232	0.091 *	0.240	0.132 †	0.249	0.135 †
15年以上	0.234	0.094 *	0.121	0.095	0.441	0.115 ***	0.211	0.117 †	-0.271	0.164 †	-0.128	0.168
管理職(リーダー職含む) (事務職(一般事務等))			0.993	0.088 ***			0.853	0.107 ***			1.000	0.192 ***
事務系専門職			0.502	0.153 **			0.461	0.209 *			0.365	0.230
技術系専門職			0.869	0.090 ***			0.734	0.109 ***			0.769	0.200 ***
医療福祉・教育関係の専門職			0.505	0.104 ***			0.587	0.160 ***			0.310	0.142 *
営業職			0.463	0.098 **			0.401	0.115 **			0.357	0.250
販売職			0.228	0.191			0.057	0.233			0.328	0.345
生産・技能職			0.377	0.089 ***			0.213	0.109 †			0.178	0.201
接客・サービス職			0.257	0.113 *			0.232	0.144			0.143	0.198
運輸・通信職			-0.559	0.172 **			-0.555	0.185 **			-0.213	0.775
その他			0.341	0.127 **			0.245	0.164			0.225	0.210
建設業			1.035	0.109 ***			1.274	0.129 ***			1.003	0.213
(製造業)												
電気・ガス・熱供給・水道業			0.409	0.220 †			0.295	0.247			0.328	0.508
情報通信業			0.074	0.182			-0.074	0.221			0.334	0.325
運輸業・郵便業			-0.274	0.129 *			-0.434	0.154 **			-0.021	0.244
卸売業			0.099	0.125			0.097	0.160			-0.023	0.213
織物・衣服・身の回り品小売業			0.357	0.373			0.849	0.577			-0.016	0.510
飲食料品小売業			0.502	0.225 *			0.422	0.273			0.647	0.405
その他の小売業			0.268	0.155 †			0.164	0.196			0.379	0.265
金融・保険業			0.633	0.140 ***			0.439	0.184 *			0.853	0.232 ***
不動産業、物品賃貸業			0.228	0.281			0.195	0.342			0.270	0.499
学術研究・専門・技術サービス業			0.866	0.198 ***			0.863	0.224 ***			0.948	0.434 *
宿泊業、飲食サービス業			0.388	0.182 *			0.121	0.248			0.640	0.287 *
生活関連サービス業			-0.162	0.338			0.011	0.358			-2.128	1.123 †
娯楽業			-0.374	0.224 †			-0.536	0.270 *			0.086	0.411
教育・学習支援業			1.013	0.170 ***			0.646	0.223 **			1.411	0.276 ***
医療、福祉			0.031	0.132			-0.313	0.176 †			0.258	0.218
複合サービス事業(郵便局・協同組合)			0.737	0.239 **			0.870	0.328 **			0.555	0.364
職業紹介・労働者派遣業			0.334	0.443			0.697	0.548			-0.162	0.767
サービス業(他に分類されないもの)			0.416	0.111 ***			0.430	0.129 **			0.238	0.222
その他			0.187	0.127			0.141	0.152			0.192	0.237
(1000人以上)												
500～999人			0.003	0.087			-0.062	0.106			0.084	0.154
300～499人			0.031	0.089			0.021	0.113			0.024	0.150
100～299人			-0.052	0.070			-0.037	0.086			-0.094	0.126
30～99人			0.098	0.083			0.128	0.103			0.041	0.146
29人以下			-0.086	0.213			0.115	0.276			-0.488	0.345
(事務所)												
営業所			-0.040	0.075			0.004	0.091			-0.100	0.136
工場・作業所			0.040	0.089			0.119	0.106			-0.107	0.173
店舗・サービス提供施設			-0.147	0.093			-0.110	0.127			-0.112	0.143
研究所			-0.385	0.294			-0.197	0.362			-0.699	0.522
その他			0.081	0.104			0.167	0.138			0.010	0.162
τ=1	-3.800	0.101	-3.195	0.143	-3.510	0.121	-3.022	0.175	-3.534	0.168	-3.127	0.242
τ=2	-1.665	0.085	-1.009	0.133	-1.659	0.101	-1.101	0.161	-1.068	0.143	-0.613	0.227
τ=3	-0.753	0.083	-0.051	0.132	-0.748	0.098	-0.131	0.160	-0.144	0.142	0.352	0.227
τ=4	0.594	0.083	1.379	0.134	0.518	0.098	1.235	0.161	1.453	0.147	2.018	0.232
τ=5	1.498	0.087	2.334	0.136	1.412	0.101	2.194	0.165	2.476	0.163	3.070	0.243
τ=6	2.372	0.095	3.241	0.142	2.247	0.108	3.070	0.170	3.687	0.214	4.298	0.280
τ=7	4.199	0.150	5.097	0.185	4.109	0.165	4.970	0.211	5.339	0.401	5.957	0.441
N		6531		6531		4126		4126		2405		2405
カイ2乗		682.291 ***		1226.356 ***		303.986 ***		764.747 ***		107.327 ***		246.879 ***
Nagelkerke R2乗		0.102		0.176		0.073		0.174		0.046		0.102

注1: ()は、レファレンス・グループ。※は、女性のモデルにおいてレファレンス・グループ。
注2: ***:p<0.001, **:p<0.01, *:p<0.05, †:p<0.1。

(3) 正社員登用・転換者の中での回帰分析

図表 3-4-3 は、内部登用者、外部転換者それぞれの中での、仕事に求められる技能レベルの規定要因を明らかにするため、順序ロジスティック回帰分析を行ったものである。

図表 3-4-3 仕事に求められる技能レベルの規定要因（正社員登用・転換者）
（順序ロジスティック回帰分析）

被説明変数＝仕事に求められる 技能レベル(7段階)	内部登用者				外部転換者			
	モデル①		モデル②		モデル③		モデル④	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
(男性無配偶)								
男性有配偶	0.314	0.162 †	0.142	0.168	0.037	0.206	0.061	0.217
女性無配偶	-0.342	0.162 *	-0.365	0.179 *	-0.618	0.189 **	-0.664	0.221 **
女性有配偶	-0.601	0.202 **	-0.612	0.218 **	-0.623	0.263 *	-0.723	0.295 *
24歳以下	-0.339	0.281	-0.396	0.291	0.066	0.332	-0.019	0.351
25～29歳	-0.183	0.172	-0.202	0.179	0.377	0.226 †	0.453	0.239 †
30～34歳	-0.172	0.146	-0.288	0.153 †	0.097	0.183	0.065	0.190
(35歳以上)								
中学校・高校	-0.646	0.144 ***	-0.388	0.161 *	-0.411	0.178 *	-0.290	0.196
専修・各種学校	-0.417	0.182 *	-0.272	0.196	0.131	0.218	0.222	0.235
短大・高専	0.081	0.202	0.183	0.211	0.061	0.256	0.003	0.265
(大学・大学院)								
1年未満	0.056	0.188	0.161	0.197	-0.393	0.255	-0.466	0.275 †
1年～3年未満	0.010	0.173	0.125	0.183	-0.392	0.220 †	-0.363	0.239
3年～5年未満	-0.171	0.178	-0.102	0.185	-0.306	0.231	-0.457	0.249 †
(5年～10年未満)								
10年～15年未満	0.678	0.229 **	0.645	0.235 **	0.186	0.268	0.085	0.280
15年以上	0.195	0.500	0.055	0.519	-0.002	0.342	-0.172	0.360
管理職(リーダー職含む)			0.828	0.252 **			0.403	0.325
(事務職(一般事務等))								
事務系専門職			0.840	0.466 †			0.350	0.559
技術系専門職			0.855	0.331 *			1.444	0.428 **
医療福祉・教育関係の専門職			0.393	0.233 †			0.031	0.307
営業職			0.693	0.394 †			0.039	0.377
販売職			0.212	0.525			-0.341	0.639
生産・技能職			0.071	0.276			-0.138	0.302
接客・サービス職			0.017	0.268			-0.411	0.373
運輸・通信職			-0.137	0.400			-0.556	0.462
その他			0.027	0.316			-1.061	0.377 **
建設業			-0.132	0.419			0.551	0.482
(製造業)								
電気・ガス・熱供給・水道業			1.123	0.844			1.567	1.323
情報通信業			0.811	0.865			-0.171	0.555
運輸業・郵便業			-0.350	0.378			-0.134	0.444
卸売業			0.145	0.435			-0.496	0.488
織物・衣服・身の回り品小売業			1.867	0.956 †			0.664	1.195
飲食品小売業			0.483	0.608			-0.089	0.773
その他の小売業			0.707	0.452			-0.395	0.529
金融・保険業			0.883	0.617			-0.461	0.882
不動産業、物品賃貸業			0.850	0.708			0.032	0.841
学術研究、専門・技術サービス業			1.735	0.790 *			1.851	0.834 *
宿泊業、飲食サービス業			0.519	0.433			0.438	0.614
生活関連サービス業			0.097	0.595			0.126	0.874
娯楽業			0.017	0.498			0.054	0.643
教育・学習支援業			1.381	0.428 **			1.346	0.588 *
医療、福祉			-0.064	0.375			0.212	0.456
複合サービス事業(郵便局・協同組合)			1.342	0.812 †			0.125	1.108
職業紹介・労働者派遣業			1.577	1.337			-23.403	0.000
サービス業(他に分類されないもの)			0.268	0.338			0.049	0.389
その他			-0.200	0.403			0.549	0.406
(1000人以上)								
500～999人			0.482	0.254 †			-0.093	0.348
300～499人			0.138	0.245			0.059	0.333
100～299人			0.070	0.205			0.108	0.285
30～99人			0.082	0.245			0.430	0.318
29人以下			-0.325	0.440			-0.407	0.706
(事務所)								
営業所			-0.076	0.227			-0.171	0.275
工場・作業所			0.359	0.306			-0.237	0.328
店舗・サービス提供施設			0.045	0.235			-0.031	0.309
研究所			-1.423	0.873			-0.824	1.223
その他			0.067	0.274			-0.635	0.325 †
τ=1	-3.268	0.225	-2.688	0.405	-3.252	0.273	-3.387	0.493
τ=2	-1.167	0.187	-0.502	0.388	-1.064	0.222	-1.072	0.465
τ=3	-0.275	0.184	0.449	0.388	-0.153	0.218	-0.080	0.463
τ=4	1.174	0.189	2.008	0.394	1.342	0.228	1.551	0.469
τ=5	2.392	0.218	3.295	0.411	2.383	0.261	2.653	0.487
τ=6	3.344	0.272	4.265	0.443	3.262	0.321	3.577	0.524
τ=7	5.371	0.601	6.304	0.696	6.063	1.022	6.432	1.101
N		906		906		598		598
カイ2乗		65.390 ***		156.161 ***		33.520 ***		109.258 ***
Nagelkerke R2乗		0.072		0.164		0.057		0.173

注1: ()は、レファレンス・グループ。
注2: ***: p<0.001, **: p<0.01, *: p<0.05, †: p<0.1。

ここから、第1に、内部登用者の中で、男性無配偶に比べて、女性無配偶、女性有配偶は、統計的に有意にレベルが低いこと、第2に、外部転換者の中でも、男性無配偶に比べて、女性無配偶、女性有配偶は、統計的に有意にレベルが低いことが読み取れる。内部登用者、外部転換者に限定した場合でも、女性は仕事に求められる技能レベルが低いことが確認できる。

図表3-4-1～図表3-4-3の結果を総合すると、①どの正社員類型においても仕事に求められる技能レベルには男女差があり、女性のレベルが低い、②正社員類型間での仕事に求められる技能レベルの違いを見ると、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、③ただし、正社員類型間での仕事に求められる技能レベルの差の大きさは男女で異なっており、女性においては、さほどその差が大きい（つまり、新卒社員の仕事に求められる技能レベルがさほど高くない）、とまとめることができる。

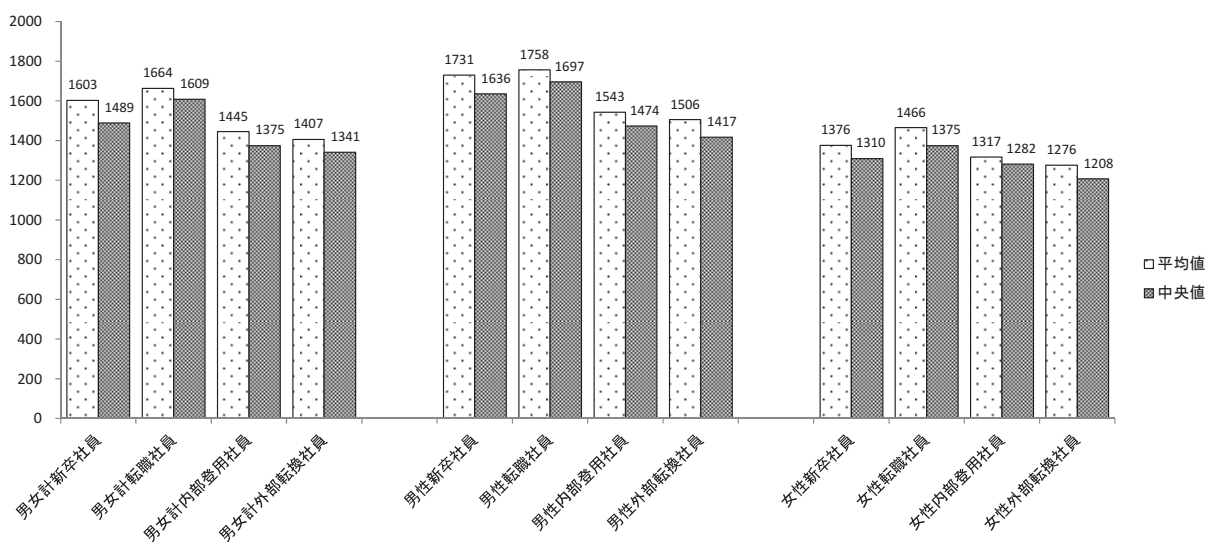
2. 賃金率

次に、労働条件の指標の1つである賃金率を分析する。以下、(1)でクロス集計を、(2)で正社員全体を対象とした回帰分析を、(3)で内部登用者、外部転換者それぞれを対象とした回帰分析を行う。

(1) クロス集計

図表3-4-4は、賃金率の平均値と中央値を、男女別・正社員類型別に求めたものである。

図表3-4-4 男女別・正社員類型別にみた賃金率（円）



ここから、以下のことが読み取れる。第1に、男性と女性を比べると、女性の方が低いことが明瞭である。第2に、男女計、男性、女性のいずれにおいても、おおむね転職社員が最も高く、以下、新卒社員、内部登用社員、外部転換社員の順となっている。第3に、女性よ

りも男性において、新卒社員と内部登用社員、外部転換社員の差が大きくなっている。具体的には、新卒社員、内部登用社員、外部転換社員の賃金率（平均値と中央値）は、女性ではそれぞれ1376円と1310円、1317円と1282円、1276円と1208円であるのに対し、男性ではそれぞれ1731円と1636円、1543円と1474円、1506円と1417円となっている。

(2) 回帰分析

図表3-4-5は、賃金率を被説明変数、正社員類型、性別および婚姻状態、年齢、最終学歴、勤続年数、職種、業種、企業規模、事業所形態を説明変数として、OLSを行ったものである。

図表3-4-5 賃金率の規定要因（正社員計）(OLS)

被説明変数=賃金率	男女計				男性				女性			
	モデル①		モデル②		モデル③		モデル④		モデル⑤		モデル⑥	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
(新卒社員)												
転職社員	-0.002	0.017	0.020	0.017	-0.027	0.021	0.002	0.021	0.041	0.028	0.049	0.028 †
内部登用社員	-0.070	0.020 ***	-0.058	0.020 **	-0.108	0.026 ***	-0.091	0.026 ***	-0.017	0.030	-0.008	0.030
外部転換社員	-0.107	0.022 ***	-0.085	0.022 ***	-0.111	0.029 ***	-0.090	0.028 **	-0.097	0.033 **	-0.081	0.033 *
(男性無配偶)												
男性有配偶	0.122	0.015 ***	0.113	0.015 ***	0.116	0.016 ***	0.104	0.015 ***				
女性無配偶※	-0.105	0.015 ***	-0.109	0.016 ***								
女性有配偶	-0.037	0.020 †	-0.052	0.021 *					0.079	0.021 ***	0.080	0.021 ***
24歳以下	-0.326	0.027 ***	-0.313	0.027 ***	-0.352	0.036 ***	-0.352	0.035 ***	-0.284	0.041 ***	-0.260	0.041 ***
25~29歳	-0.191	0.020 ***	-0.184	0.019 ***	-0.230	0.025 ***	-0.225	0.025 ***	-0.130	0.032 ***	-0.121	0.031 ***
30~34歳	-0.066	0.016 ***	-0.065	0.016 ***	-0.074	0.020 ***	-0.073	0.019 ***	-0.056	0.027 *	-0.050	0.027 †
(35歳以上)												
中学校・高校	-0.201	0.014 ***	-0.148	0.015 ***	-0.184	0.017 ***	-0.134	0.019 ***	-0.229	0.024 ***	-0.168	0.025 ***
専修・各種学校	-0.134	0.018 ***	-0.097	0.018 ***	-0.135	0.023 ***	-0.085	0.023 ***	-0.127	0.028 ***	-0.096	0.030 **
短大・高専	-0.126	0.020 ***	-0.097	0.020 ***	-0.145	0.032 ***	-0.102	0.032 **	-0.111	0.026 ***	-0.085	0.026 **
(大学・大学院)												
1年未満	-0.198	0.023 ***	-0.195	0.023 ***	-0.178	0.031 ***	-0.169	0.030 ***	-0.226	0.035 ***	-0.218	0.035 ***
1年~3年未満	-0.120	0.019 ***	-0.116	0.018 ***	-0.132	0.024 ***	-0.126	0.023 ***	-0.099	0.030 **	-0.093	0.029 **
3年~5年未満	-0.070	0.019 ***	-0.067	0.018 ***	-0.049	0.024 *	-0.047	0.024 *	-0.100	0.029 **	-0.087	0.029 **
(5年~10年未満)												
10年~15年未満	0.009	0.019	0.014	0.018	-0.010	0.023	-0.001	0.023	0.045	0.032	0.047	0.032
15年以上	0.079	0.024 **	0.075	0.023 **	0.093	0.030 **	0.083	0.029 **	0.034	0.040	0.049	0.040
管理職(リーダー職含む)			0.036	0.022 †			0.017	0.026			0.063	0.045
(事務職(一般事務等))												
事務系専門職			0.145	0.037 ***			0.176	0.050 ***			0.075	0.054
技術系専門職			-0.007	0.022			-0.033	0.027			0.044	0.047
医療福祉・教育関係の専門職			0.073	0.025 **			0.080	0.039 *			0.053	0.034
営業職			0.023	0.024			0.019	0.029			0.064	0.060
販売職			-0.079	0.048 †			-0.075	0.059			-0.082	0.082
生産・技能職			-0.026	0.022			-0.037	0.027			-0.099	0.047 *
接客・サービス職			-0.026	0.028			-0.024	0.036			-0.041	0.047
運輸・通信職			-0.087	0.044 *			-0.119	0.047 *			0.160	0.247
その他			-0.046	0.031			-0.064	0.040			-0.040	0.051
建設業			-0.026	0.026			-0.017	0.031			-0.112	0.051 *
(製造業)												
電気・ガス・熱供給・水道業			0.183	0.055 **			0.183	0.064 **			0.035	0.115
情報通信業			0.071	0.043			0.036	0.053			0.106	0.076
運輸業・郵便業			-0.083	0.032 **			-0.061	0.038			-0.184	0.057 **
卸売業			0.012	0.030			-0.042	0.039			0.043	0.050
織物・衣服・身の回り品小売業			-0.020	0.090			0.068	0.140			-0.151	0.118
飲食料品小売業			-0.074	0.055			-0.052	0.067			-0.140	0.100
その他の小売業			0.013	0.038			0.006	0.049			-0.014	0.062
金融・保険業			0.091	0.034 **			0.085	0.045 †			0.057	0.054
不動産業・物品賃貸業			0.059	0.068			0.079	0.083			-0.042	0.116
学術研究・専門・技術サービス業			0.115	0.047 *			0.104	0.054 †			0.110	0.100
宿泊業・飲食サービス業			-0.215	0.046 ***			-0.273	0.064 ***			-0.205	0.069 **
生活関連サービス業			-0.101	0.081			-0.084	0.087			-0.257	0.246
娯楽業			0.044	0.055			0.097	0.067			-0.099	0.098
教育・学習支援業			0.124	0.041 **			0.136	0.055 *			0.079	0.065
医療・福祉			-0.094	0.032 **			-0.131	0.044 **			-0.101	0.051 *
複合サービス事業(郵便局・協同組合)			0.056	0.059			-0.034	0.082			0.113	0.086
職業紹介・労働者派遣業			-0.186	0.107 †			-0.107	0.134			-0.377	0.177 *
サービス業(他に分類されないもの)			0.013	0.027			-0.001	0.032			0.005	0.052
その他			0.111	0.031 ***			0.098	0.038 *			0.116	0.056 *
(1000人以上)												
500~999人			-0.019	0.021			0.020	0.027			-0.098	0.036 **
300~499人			-0.132	0.022 ***			-0.127	0.028 ***			-0.137	0.036 ***
100~299人			-0.128	0.017 ***			-0.130	0.022 ***			-0.128	0.030 ***
30~99人			-0.170	0.020 ***			-0.176	0.026 ***			-0.162	0.034 ***
29人以下			-0.235	0.054 ***			-0.318	0.070 ***			-0.104	0.085
(事務所)												
営業所			0.010	0.018			-0.001	0.023			0.033	0.033
工場・作業所			-0.027	0.022			-0.023	0.026			-0.066	0.041
店舗・サービス提供施設			0.001	0.023			-0.040	0.032			0.055	0.034
研究所			-0.005	0.069			0.017	0.087			-0.066	0.116
その他			0.054	0.025 *			0.070	0.034 *			0.047	0.039
定数	7.515	0.021	7.589	0.032	7.538	0.025	7.629	0.039	7.369	0.034	7.454	0.053
N	6278		6278		3973		3973		2305		2305	
F値	101.052 ***		37.713 ***		66.023 ***		24.134 ***		30.938 ***		11.308 ***	
調整済みR2乗	0.213		0.250		0.197		0.243		0.163		0.197	

注1: ()は、レファレンス・グループ。※は、女性のモデルにおいてレファレンス・グループ。
 注2: ***: p<0.001, **: p<0.01, *: p<0.05, †: p<0.1。

ここから、以下のことが読み取れる。第1に、モデル①、モデル②から、賃金率は男性有配偶が最も高く、以下、男性無配偶、女性有配偶、女性無配偶の順となっている。

第2に、同じくモデル①、モデル②から、男女計についてみると、賃金率は新卒社員が最も高く、転職社員、内部登用社員、外部転換社員の順に低くなっていく。

第3に、モデル③、モデル④から、男性についても同様に、新卒社員が最も高く、転職社員、内部登用社員、外部転換社員の順に低くなっていく。ただし、モデル③とモデル④とで内部登用社員と外部転換社員の係数の絶対値の大小関係が逆転することから、内部登用社員と外部転換社員のどちらが低いかは、一概に判断できない。

第4に、モデル⑤、モデル⑥から、女性については新卒社員に比べて外部転換社員の賃金率が低いことが読み取れるが、新卒社員と転職社員、内部登用社員との差は明瞭ではない。また、新卒社員と外部転換社員の差も、男性におけるよりは小さい。

すなわち、賃金率は、女性において低く、また、内部登用社員や外部転換社員において低くなっている。ただし、正社員類型間での賃金率の差は、男性においては大きい、女性においてはさほど大きくないと言える。

(3) 正社員登用・転換者の中での回帰分析

図表3-4-6は、内部登用者、外部転換者それぞれの中での、賃金率の規定要因を明らかにするため、OLSを行ったものである。ここから、第1に、内部登用者の中では、賃金率の高い順に、男性有配偶、女性有配偶、男性無配偶、女性無配偶となっており、有配偶と無配偶の違いを捨象すれば男性の方が高い傾向があること、第2に、外部転換者の中では、賃金率の高い順に、男性有配偶、男性無配偶、女性有配偶、女性無配偶となっており、やはり男性の方が高い傾向が読み取れる。

図表3-4-4～図表3-4-6の結果を総合すると、①どの正社員類型においても男女差があり、女性の賃金率が低い、②正社員類型間での賃金率の違いを見ると、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、③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、女性においてはさほどその差が大きい(つまり、新卒社員の賃金率がさほど高くない)、とまとめることができる。

図表 3-4-6 賃金率の規定要因（正社員登用・転換者）（OLS）

被説明変数＝賃金率	内部登用者				外部転換者			
	モデル①		モデル②		モデル③		モデル④	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
(男性無配偶)								
男性有配偶	0.208	0.045 ***	0.191	0.047 ***	0.107	0.057 †	0.080	0.059
女性無配偶	-0.013	0.046	0.017	0.049	-0.149	0.051 **	-0.210	0.060 ***
女性有配偶	0.094	0.057 †	0.126	0.061 *	-0.116	0.071	-0.197	0.078 *
24歳以下	-0.360	0.081 ***	-0.337	0.083 ***	-0.221	0.090 *	-0.200	0.094 *
25～29歳	-0.122	0.048 *	-0.126	0.050 *	-0.087	0.061	-0.100	0.063
30～34歳	-0.022	0.041	-0.026	0.042	-0.054	0.050	-0.065	0.051
(35歳以上)								
中学校・高校	-0.190	0.040 ***	-0.153	0.045 **	-0.120	0.048 *	-0.075	0.052
専修・各種学校	-0.130	0.051 *	-0.078	0.054	-0.061	0.060	-0.017	0.064
短大・高専	-0.168	0.057 **	-0.135	0.058 *	0.016	0.069	0.012	0.070
(大学・大学院)								
1年未満	-0.244	0.053 ***	-0.234	0.055 ***	-0.099	0.069	-0.138	0.074 †
1年～3年未満	-0.081	0.049 †	-0.073	0.051	-0.161	0.060 **	-0.223	0.065 **
3年～5年未満	-0.063	0.050	-0.043	0.051	-0.055	0.062	-0.063	0.066
(5年～10年未満)								
10年～15年未満	-0.036	0.064	-0.019	0.065	0.094	0.072	0.086	0.074
15年以上	-0.247	0.140 †	-0.220	0.144	0.187	0.092 *	0.144	0.095
管理職(リーダー職含む) (事務職(一般事務等))			0.089	0.069			-0.154	0.086 †
事務系専門職			0.281	0.125 *			-0.200	0.140
技術系専門職			0.120	0.091			-0.257	0.112 *
医療福祉・教育関係の専門職			0.118	0.064 †			-0.060	0.079
営業職			0.145	0.108			-0.051	0.104
販売職			-0.172	0.151			0.014	0.176
生産・技能職			0.115	0.076			-0.171	0.080 *
接客・サービス職			-0.017	0.074			-0.162	0.105
運輸・通信職			-0.045	0.115			-0.141	0.132
その他			0.050	0.087			-0.330	0.100 **
建設業			0.033	0.118			0.060	0.126
(製造業)								
電気・ガス・熱供給・水道業			0.392	0.227 †			-0.133	0.346
情報通信業			0.190	0.233			0.087	0.144
運輸業・郵便業			-0.027	0.103			0.019	0.121
卸売業			-0.019	0.121			0.029	0.125
織物・衣服・身の回り品小売業			0.073	0.258			-0.215	0.313
飲食料点小売業			0.010	0.176			0.026	0.202
その他小売業			-0.004	0.124			0.082	0.140
金融・保険業			-0.115	0.167			0.008	0.229
不動産業、物品賃貸業			0.096	0.191			0.113	0.221
学術研究、専門・技術サービス業			0.155	0.211			0.171	0.191
宿泊業、飲食サービス業			-0.151	0.122			0.002	0.170
生活関連サービス業			-0.066	0.161			-0.033	0.228
娯楽業			0.175	0.137			-0.153	0.175
教育・学習支援業			0.045	0.116			0.056	0.153
医療、福祉			-0.190	0.103 †			-0.035	0.118
複合サービス事業(郵便局・協同組合)			-0.043	0.233			0.326	0.289
職業紹介・労働者派遣業			-0.512	0.360			-0.547	0.494
サービス業(他に分類されないもの)			-0.028	0.093			0.129	0.103
その他			0.161	0.110			0.197	0.107 †
(1000人以上)								
500～999人			0.065	0.071			0.226	0.097 *
300～499人			0.018	0.068			0.063	0.095
100～299人			0.069	0.057			0.010	0.081
30～99人			-0.021	0.068			0.034	0.089
29人以下			0.133	0.126			0.026	0.192
(事務所)								
営業所			0.021	0.062			-0.042	0.075
工場・作業所			-0.132	0.083			0.110	0.086
店舗・サービス提供施設			0.029	0.066			0.130	0.084
研究所			-0.072	0.229			0.519	0.311 †
その他			0.031	0.075			0.178	0.088 *
定数	7.354	0.051	7.263	0.106	7.321	0.058	7.308	0.123
N		845		845		563		563
F値		9.953 ***		3.682 ***		5.841 ***		2.493 ***
調整済みR2乗		0.129		0.146		0.108		0.125

注1: ()は、レファレンス・グループ。
 注2: ***:p<0.001, **:p<0.01, *:p<0.05, †:p<0.1。

3. 週実労働時間

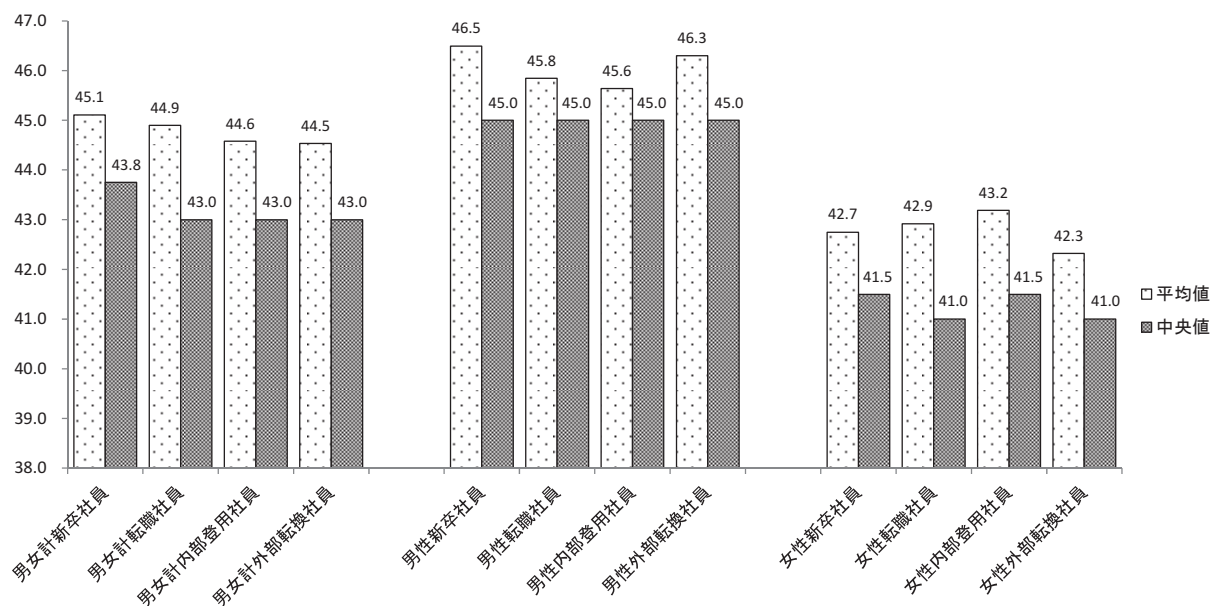
ところで、正社員登用・転換者の労働時間は、他の正社員と比べて長いのだろうか、短いのだろうか。このことを確認するため、指標として週実労働時間を取り上げ、クロス集計を行う。図表 3-4-7 は、その結果を示したものである。ここから、以下のことが読み取れる。

第1に、男女計で見ると、新卒社員、転職社員の労働時間がやや長く、内部登用社員、外部転換社員はやや短い。第2に、男性について見ると、新卒社員と外部転換社員の労働時間

がやや長く、転職社員と内部登用社員はやや短い。第3に、女性について見ると、内部登用社員の労働時間がやや長く、外部転換社員はやや短い。

このように、仔細に見ると違いはあるが、その傾向は必ずしも一貫していない。また、正社員類型間での差も必ずしも大きくない。総じて、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いと言える⁹。

図表 3-4-7 男女別・正社員類型別にみた週実労働時間（時間）



第5節 正社員転換者の定着状況

本節では、正社員転換後の定着状況を分析する。具体的には、これまでとは異なり「職業キャリアと働き方に関するアンケート」の経歴データを用いて、正社員転換の発生要因について確認した後、新卒社員、転職社員、転換社員の間での定着状況の違いを示し、さらに転換社員の中での定着状況の規定要因を明らかにする。

1. 離散時間ロジットモデル

使用する分析手法は、離散時間ロジットモデルである。具体的には、回答者の経歴データをパーソン・ピリオド・データ（月単位）に加工し、二項ロジスティック回帰分析を行うものである。

まず、正社員転換者の定着状況を分析するに先立って、非正規雇用から正社員への転換の発生要因を分析する。具体的には、非正規雇用のパーソン・ピリオド・データを分析対象とし、次期も非正規雇用が継続していれば0、次期に（あるいは3ヶ月以内の無業期間を経て）

⁹ 図表 3-4-2、図表 3-4-5 と同じ説明変数により OLS を行っても、正社員登用・転換者の労働時間が他と比べて長いという結果は得られない。

正社員に転換していれば 1 となる被説明変数を作成して、二項ロジスティック回帰分析を行う。説明変数には、非正規継続期間、性別および婚姻状態、年齢、教育年数を投入する。

正社員転換の発生要因を分析した上で、正社員の定着状況を分析する。具体的には、正社員のパーソン・ピリオド・データを分析対象とし、次期に同じ勤務先で勤続していれば 0、次期に離職していれば 1 となる被説明変数を作成して、二項ロジスティック回帰分析を行う。説明変数には、①新卒社員、転職社員、転換社員の違いを分析する際には、それらの区分に加え、正社員勤続期間、性別および婚姻状態、年齢、教育年数、職種、業種、企業規模を、②転換社員の中での違いを分析する際には、正社員勤続期間、性別および婚姻状態、年齢、教育年数、職種、業種、企業規模、正社員転換前の失業期間（月単位）、正社員転換が 2 度目であることを識別するダミー変数を投入する。

2. 正社員転換の発生要因

図表 3-5-1 は、非正規雇用として働いていた経験がある人を対象として、どのような状況で正社員への転換が起りやすいかを、離散時間ロジットモデルを用いて分析したものである。

図表 3-5-1 正社員転換の発生要因（離散時間ロジットモデル）

被説明変数＝正社員転換	男女計		男性		女性	
	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.
非正規継続1～3ヶ月	-0.865	0.189 ***	-1.005	0.297 **	-0.764	0.246 **
非正規継続4～6ヶ月 (非正規継続7～12ヶ月)	-0.412	0.157 **	-0.436	0.233 †	-0.393	0.213 †
非正規継続13～24ヶ月	-0.316	0.114 **	-0.323	0.170 †	-0.311	0.153 *
非正規継続25～36ヶ月	-0.280	0.125 *	-0.109	0.179	-0.435	0.175 *
非正規継続37～60ヶ月	-0.428	0.121 ***	-0.460	0.185 *	-0.407	0.161 *
非正規継続61～84ヶ月	-0.743	0.162 ***	-0.768	0.237 **	-0.721	0.222 **
非正規継続85～120ヶ月	-0.686	0.181 ***	-0.673	0.258 **	-0.692	0.256 **
非正規継続121ヶ月以上	-0.363	0.212 †	-0.394	0.314	-0.304	0.283
(男性・無配偶)						
男性・有配偶	0.542	0.157 **	0.578	0.163 ***		
女性・無配偶※	-0.617	0.081 ***				
女性・有配偶	-1.758	0.149 ***			-1.178	0.149 ***
年齢	-0.059	0.008 ***	-0.066	0.012 ***	-0.054	0.011 ***
教育年数	0.082	0.022 ***	0.091	0.029 **	0.071	0.033 *
定数	-3.877	0.325	-3.835	0.431	-4.488	0.477
N		177603		38790		138813
カイ2乗		382.50 ***		73.95 ***		168.17 ***
Pseudo R2乗		0.0535		0.0210		0.0416

注1: ()は、レファレンス・グループ。※は、女性のモデルにおいてレファレンス・グループ。

注2: ***:p<0.001, **:p<0.01, *:p<0.05, †:p<0.1。

ここから、次のことが読み取れる。第1に、男女計、男性、女性いずれにおいても、非正規継続7～12ヶ月で最も正社員転換が起りやすい。第2に、男性・有配偶、男性・無配偶、女性・無配偶、女性・有配偶の順に正社員転換が起りやすい。第3に、男女計、男性、女性いずれにおいても、年齢が若い時の方が正社員転換が起りやすい。第4に、男女計、男性、女性いずれにおいても、教育年数が長い、すなわち学歴が高い者ほど正社員転換が起りやすい。

これらの結果は、第1節で参照した先行研究から得られる知見と、ほぼ一致している。

2. 離職の発生要因

図表 3-5-2 は、新卒者、転職者、転換者を対象として、離職の発生要因を、同じく離散時間ロジットモデルを用いて分析したものである。

図表 3-5-2 離職の発生要因（正社員計）（離散時間ロジットモデル）

被説明変数＝離職	男女計				男性				女性			
	モデル①		モデル②		モデル③		モデル④		モデル⑤		モデル⑥	
	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.
(新卒者)												
転職者	0.353	0.045 ***	0.188	0.048 ***	0.486	0.065 ***	0.260	0.067 ***	0.246	0.064 ***	0.101	0.068
転換者	0.211	0.060 ***	0.080	0.062	0.123	0.092	-0.018	0.094	0.336	0.082 ***	0.178	0.086 *
正社員勤続1～3ヶ月	-0.892	0.111 ***	-0.896	0.111 ***	-0.874	0.162 ***	-0.878	0.162 ***	-0.911	0.151 ***	-0.914	0.151 ***
正社員勤続4～6ヶ月	-0.669	0.104 ***	-0.673	0.104 ***	-0.721	0.169 ***	-0.725	0.169 ***	-0.632	0.131 ***	-0.635	0.131 ***
(正社員勤続7～12ヶ月)												
正社員勤続13～24ヶ月	-0.106	0.061 †	-0.095	0.061	-0.158	0.093 †	-0.143	0.093	-0.058	0.080	-0.048	0.080
正社員勤続25～36ヶ月	0.030	0.061	0.056	0.061	-0.199	0.095 *	-0.165	0.095 †	0.207	0.080 *	0.231	0.080 **
正社員勤続37～60ヶ月	-0.052	0.061	-0.012	0.061	-0.277	0.094 **	-0.226	0.094 *	0.141	0.080 †	0.177	0.080 *
正社員勤続61～84ヶ月	-0.223	0.071 **	-0.166	0.071 *	-0.509	0.107 ***	-0.434	0.106 ***	0.036	0.095	0.084	0.096
正社員勤続85～120ヶ月	-0.446	0.081 ***	-0.373	0.081 ***	-0.780	0.121 ***	-0.689	0.120 ***	-0.122	0.110	-0.061	0.111
正社員勤続121ヶ月以上	-0.850	0.106 ***	-0.743	0.106 ***	-1.044	0.147 ***	-0.907	0.147 ***	-0.581	0.149 ***	-0.498	0.151 **
(男性・無配偶)												
男性・有配偶	-0.168	0.061 **	-0.131	0.061 *	-0.236	0.065 ***	-0.186	0.064 **				
女性・無配偶	0.390	0.038 ***	0.390	0.044 ***								
女性・有配偶	1.089	0.062 ***	1.137	0.069 ***					0.730	0.065 ***	0.783	0.066 ***
年齢	-0.050	0.006 ***	-0.046	0.006 ***	-0.035	0.008 ***	-0.032	0.008 ***	-0.070	0.009 ***	-0.064	0.009 ***
教育年数	-0.047	0.011 ***	-0.010	0.012	-0.044	0.014 **	-0.002	0.016	-0.043	0.016 **	-0.008	0.017
専門・技術職			0.075	0.052			0.317	0.136 *			0.040	0.065
管理職			-1.153	0.174 ***			-0.867	0.218 ***			-1.595	0.458 **
(事務職)												
営業職			0.349	0.072 ***			0.463	0.144 **			0.499	0.119 ***
販売職			0.096	0.078			0.062	0.186			0.181	0.093 †
運輸・通信・保安職			0.044	0.128			-0.046	0.185			0.781	0.242 **
技能・労務職			0.131	0.070 †			0.364	0.145 *			0.061	0.121
農・林・漁業			0.529	0.340			0.532	0.391			0.853	0.447 †
サービス職(資格要)			0.212	0.083 *			0.360	0.174 *			0.167	0.106
サービス職(資格不要)			0.381	0.072 ***			0.556	0.163 **			0.391	0.088 ***
その他			0.322	0.106 **			0.708	0.175 ***			0.124	0.138
農・林・漁業			-0.133	0.246			0.147	0.254			-0.643	0.422
鉱業・建設業			0.158	0.065 *			0.114	0.085			0.190	0.104 †
(製造業)												
情報通信業			0.191	0.081 *			0.248	0.112 *			0.094	0.114
運輸業			0.149	0.114			0.442	0.148 **			-0.133	0.169
金融・保険業			0.098	0.086			-0.201	0.192			0.073	0.104
小売業			0.199	0.074 **			0.320	0.110 **			0.076	0.100
飲食サービス業			0.356	0.083 ***			0.498	0.112 ***			0.236	0.114 *
医療・福祉			-0.034	0.066			0.305	0.139 *			-0.089	0.082
教育・学習支援業			-0.272	0.103 **			-0.304	0.234			-0.301	0.121 *
公務			-1.280	0.190 ***			-1.048	0.243 ***			-1.383	0.305 ***
その他			0.184	0.059 **			0.238	0.089 **			0.122	0.080
(1000人以上)												
100～999人			0.248	0.046 ***			0.313	0.075 ***			0.217	0.060 ***
99人以下			0.453	0.047 ***			0.601	0.076 ***			0.384	0.061 ***
官公庁			-0.471	0.230 *			-0.582	0.387			-0.453	0.297
定数	-2.832	0.154	-3.867	0.181	-3.136	0.211	-4.531	0.282	-2.146	0.218	-3.090	0.249
N		488785		488785		284988		284988		203797		203797
カイ2乗		1307.21 ***		1611.38 ***		543.05 ***		822.08 ***		454.08 ***		651.00 ***
Pseudo R2乗		0.0330		0.0460		0.0278		0.0469		0.0212		0.0316

注1: ()は、レファレンス・グループ。

注2: ***:p<0.001, **:p<0.01, *:p<0.05, †:p<0.1。

ここから、以下のことが読み取れる。第1に、モデル①およびモデル②を見ると、正社員勤続7～12ヶ月、25～36ヶ月で最も離職が起こりやすく、年齢が若いほど、教育年数が短い(学歴が低い)ほど離職が起こりやすい。

第2に、男女計では、新卒者に比べて転職者、転換者が離職しやすい傾向がある(モデル①)。ただし、職種、業種、企業規模をコントロールすると、新卒者と転換者の差は統計的に有意ではなくなる(モデル②)。

第3に、男性においては、新卒者に比べて転職者は離職しやすい傾向が読み取れるが、転換者は離職しやすいというわけではない(モデル③、モデル④)。

第4に、女性においては、新卒者に比べて転職者、転換者が離職しやすい傾向がある(モ

デル⑤)。また、職種、業種、企業規模をコントロールしたモデル⑥においては、新卒者と転換者の差のみが統計的に有意なものとして残っており、転換者が最も離職しやすい傾向がある。

3. 正社員転換者の中での離職の規定要因

図表 3-5-3 は、正社員転換者のみを対象として、離職の発生要因を、同じく離散時間ロジットモデルを用いて分析したものである。

図表 3-5-3 離職の発生要因（正社員転換者）（離散時間ロジットモデル）

被説明変数=離職	モデル①		モデル②	
	Coef.	Robust Std. Err.	Coef.	Robust Std. Err.
正社員勤続1~3ヶ月	-1.121	0.326 **	-1.130	0.325 **
正社員勤続4~6ヶ月	-0.596	0.263 *	-0.602	0.263 *
(正社員勤続7~12ヶ月)				
正社員勤続13~24ヶ月	-0.277	0.164 †	-0.256	0.165
正社員勤続25~36ヶ月	0.053	0.165	0.113	0.167
正社員勤続37~60ヶ月	-0.372	0.171 *	-0.273	0.174
正社員勤続61~84ヶ月	-0.713	0.217 **	-0.579	0.223 **
正社員勤続85~120ヶ月	-0.870	0.240 ***	-0.729	0.247 **
正社員勤続121ヶ月以上	-0.864	0.268 **	-0.606	0.269 *
失業期間	-0.011	0.058	-0.058	0.063
正社員転換2回目	0.199	0.226	0.080	0.239
(男性・無配偶)				
男性・有配偶	-0.221	0.189	-0.196	0.194
女性・無配偶	0.696	0.114 ***	0.622	0.134 ***
女性・有配偶	0.814	0.179 ***	0.767	0.195 ***
年齢	-0.045	0.011 ***	-0.042	0.012 ***
教育年数	-0.040	0.028	0.018	0.031
専門・技術職			0.138	0.162
管理職			-0.879	0.441 *
(事務職)				
営業職			0.605	0.191 **
販売職			0.253	0.192
運輸・通信・保安職			0.101	0.316
技能・労務職			-0.181	0.233
農・林・漁業			0.959	0.645
サービス職(資格要)			-0.079	0.226
サービス職(資格不要)			0.224	0.178
その他			0.140	0.278
農・林・漁業			-0.036	0.559
鉱業・建設業			-0.064	0.220
(製造業)				
情報通信業			0.111	0.276
運輸業			-0.362	0.326
金融・保険業			0.146	0.354
小売業			-0.237	0.212
飲食サービス業			0.323	0.221
医療・福祉			-0.270	0.197
教育・学習支援業			-0.119	0.354
公務			-1.938	0.609 **
その他			0.114	0.192
(1000人以上)				
100~999人			0.581	0.185 **
99人以下			0.822	0.170 ***
官公庁			0.447	0.676
定数	-2.791	0.455	-4.281	0.581
N		48466		48466
カイ2乗		167.03 ***		267.54 ***
Pseudo R2乗		0.0376		0.0566

注1: ()は、レファレンス・グループ。
 注2: ***:p<0.001, **:p<0.01, *:p<0.05, †:p<0.1。

ここから、以下のことが読み取れる。第1に、勤続7~12ヶ月と勤続25~36ヶ月において最も離職が起こりやすい。他方、正社員転換前の失業期間の長さや、正社員転換が1回目であるか2回目であるかは、離職の発生に影響を与えていない。

第2に、年齢が若い時の方が離職が起りやすく、教育年数、すなわち最終学歴は離職の発生に影響を与えていない。職種についてみると、管理職で離職が起りにくく、営業職で離職が起りやすい。業種についてみると、公務で離職が起りにくい。企業規模についてみると、1000人以上の大企業に比べて100～999人の中企業、99人以下の小企業で離職が起りやすい。

第3に、それらをコントロールした上での性別および婚姻状態の影響を見ると、男性・無配偶に比べ、女性・無配偶、女性・有配偶は離職が起りやすいことが分かる。

図表3-5-1～図表3-5-3の結果を総合すると、①非正規雇用から正社員への転換は男性の方が起りやすく、正社員転換後の定着状況も男性の方が良好である、②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、③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、とまとめることができる。

第6節 小括

1. 要約

本章の分析結果から、新卒者と比較した正社員登用・転換者の就業実態を、男女の違いに着目しつつまとめると、次のようになる。

第1に、内部登用社員には女性、学歴が低い者、勤続年数が短い者、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、勤続年数が短い者、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、どの正社員類型においても男女差があり、女性のレベルが低くなっている。また、正社員類型間での違いを見ると、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、どの正社員類型においても男女差があり、女性の賃金率が低くなっている。また、正社員類型間での賃金率の違いを見ると、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。

2. 含意

以上を総合すると、現状の正社員登用・転換の意義や限界として、次の事柄が浮かび上がってくる。

第1に、限定正社員の雇用区分が正社員登用・転換者の受け入れ先としての役割を果たしている可能性が示された。限定正社員区分の普及は、少なくとも正社員登用・転換の推進という観点から、歓迎されてよい。

第2に、正社員登用・転換者の労働時間が他の正社員と比べて特段に長いわけではないことが示された。すなわち、正社員登用・転換者は必ずしも過酷な就業環境に置かれているわけではない。この事実は、非正規雇用労働者の中に、正社員という働き方に過剰な拒否感を持つ者がいるならば、十分に周知されるべきである。

第3に、ただし、彼らの職務レベル、そして賃金率は低い。このことは、特に外部転換社員の場合に顕著である。正社員登用・転換時の適切な格付けにより彼らの職務レベルや賃金水準を高めていくこと、さらには大企業を中心とした賃金水準の高い企業が正社員登用・転換の受け入れを増やしていくことが求められよう。

第4に、正社員転換者のその後の定着状況を見ると、男性の場合には、男性の新卒者と遜色がないことが示された。このことは、男性の場合には、職務レベルや賃金水準の面で課題は残るものの、少なくとも雇用の安定という観点からは、正社員転換が重要な意義を持つことを意味する。他方、女性の場合には、女性の新卒者と比べても離職しやすい傾向にある。女性の正社員転換者の離職傾向の説明要因は本章の分析から直接的には明らかになっていないが、可能性として指摘できるのは、正社員転換後の職務レベルや賃金水準が極めて低いことである。さらにその背景には、単に正社員登用・転換者の職務レベル、賃金水準が低いだけでなく、そもそも新卒社員のそれらも高くないという事実があるだろう。女性正社員全体としての職務レベル、賃金水準の向上が、女性の正社員転換者のキャリアの安定に繋がると考えられる。

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.
- 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（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/2r9852000000cguk.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」JILPT 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』JILPT, pp.40-82.
- 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.
- 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・研修機構, pp.277-285.
- 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・研修機構, pp.250-279.
- 労働政策研究・研修機構編（2013）『壮年期の非正規労働——個人ヒアリング調査から』労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構編（2015）『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・研修機構.

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

第1節 問題意識と産業別にみた賃金概観

本稿では、労働政策研究・研修機構（以下、JILPT という）が2014年に実施した『正社員の労働負荷と職場の現状に関する調査』のデータを使い、産業別に正社員の賃金が何によって規定されるのかと、賃金上昇の要因について分析する。当調査はあらかじめ一定数を各産業に割付しているため、産業別の分析に適している。ただし、調査対象年齢が34歳までの若年層に限定されていること、ウェブモニター調査であることから、データの精度やサンプリングバイアスの問題を抱えていることに注意が必要であることをあらかじめ述べておく。

図表4-1-1は、当調査から各産業別にみた現在の所定給与額（月給）と、現在の会社で働き始めた最初の給与額（初任給、月給）を示している。図表4-1-1の右側の「現在の月給額」全体をみると24.45万円であり、産業別では「情報通信業」が26.97万円で最も高く、「宿泊業・飲食サービス業」が22.05万円で最も低くなっている。初任給では、「学術研究、専門・技術サービス業」が21.77万円で最も高く、「複合サービス事業」が16.72万円で最も低い。

図表 4-1-1 産業別の賃金

(単位=万円)

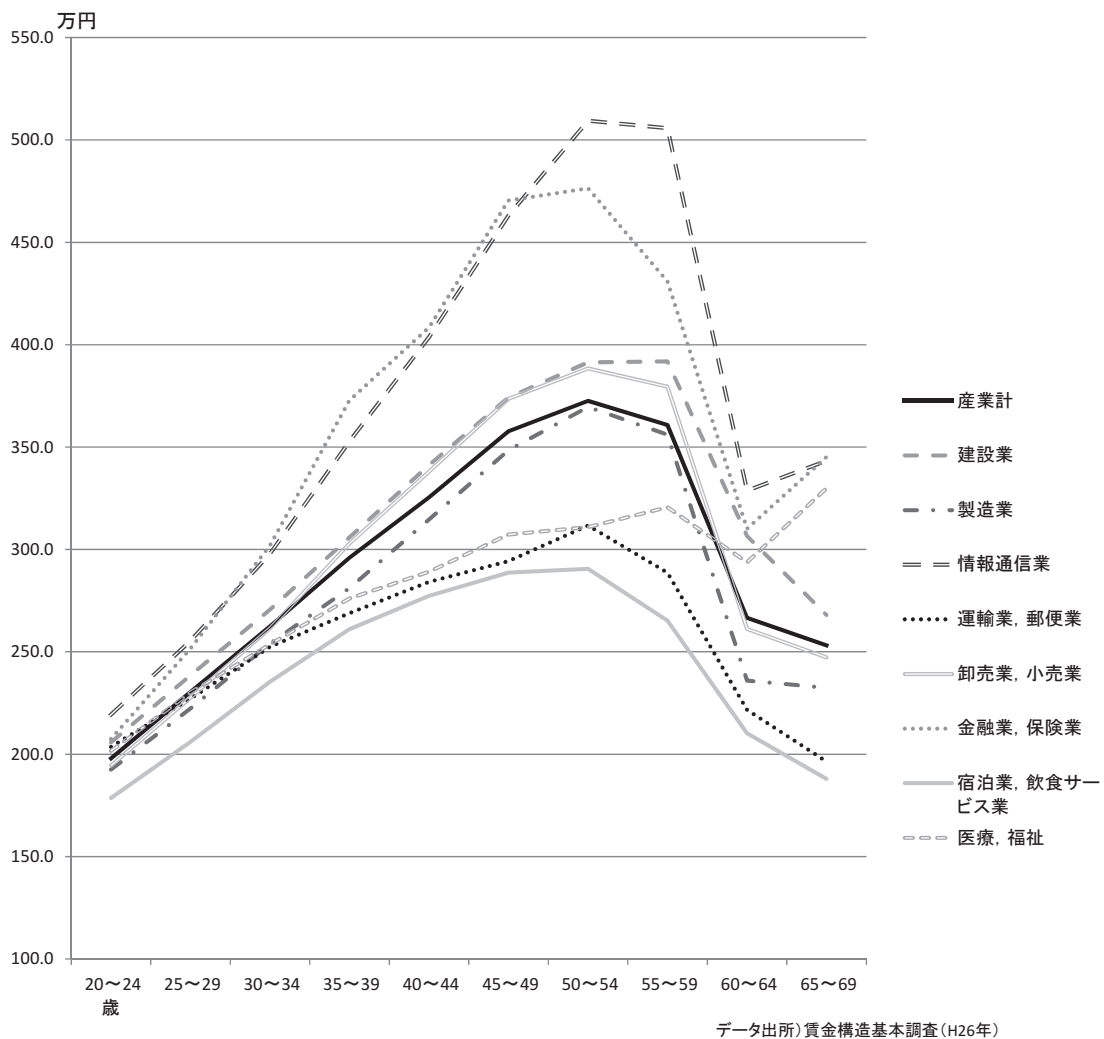
	n	初任給(月給額)注1)			現在の月給額 注2)		
		平均値	中央値	標準偏差	平均値	中央値	標準偏差
全体	10417	19.57	19.00	5.88	24.45	23.00	8.75
鉱業、採石業、砂利採取業	29	21.55	20.00	6.64	26.10	25.00	7.71
建設業	900	18.38	18.00	4.74	23.15	21.00	8.36
製造業	900	19.63	20.00	4.78	25.13	24.00	7.40
電気・ガス・熱供給・水道業	375	18.71	18.00	4.65	24.56	23.00	8.45
情報通信業	900	21.42	20.00	6.55	26.97	25.00	9.08
運輸業、郵便業	849	18.93	18.00	5.12	25.37	24.00	8.70
卸売業、小売業	1800	18.80	18.00	5.03	23.18	22.00	7.86
卸売業	874	19.34	19.00	5.09	23.65	22.00	8.13
小売業	926	18.29	18.00	4.92	22.74	21.00	7.57
金融・保険業	500	19.56	18.00	5.84	25.76	23.00	10.23
不動産業、物品賃貸業	490	20.55	20.00	6.59	26.17	23.00	12.72
学術研究、専門・技術サービス業	488	21.77	20.00	8.07	26.18	24.00	9.29
宿泊業、飲食サービス業	375	18.19	18.00	4.97	22.05	20.00	7.17
生活関連サービス業、娯楽業	274	18.61	18.00	5.72	22.64	21.00	8.22
教育、学習支援業	900	20.50	20.00	5.02	24.54	24.00	6.72
医療、福祉	1000	19.91	19.00	7.24	23.88	22.00	9.36
複合サービス事業(郵便局・協同組合)	137	16.72	16.00	3.43	20.94	20.00	4.62
サービス業(他に分類されないもの)	500	19.55	18.00	7.35	23.88	21.00	9.48

注1)現在の会社からの、初めての月給額(税金、社会保険料など控除前の金額、残業代は含まない。内部登用者は、正社員に登用された直後の月給額)

注2)先月(2月)の月給額(税金、社会保険料など控除前の金額。残業代は含まない)

日本の正社員の賃金（年収）は、学歴の差はあるものの、年齢に従って右肩上がりに上昇し、50歳あたりから少し下降するカーブを描くことが過去の研究や調査から知られている。図表4-1-2は『賃金構造基本調査』（平成26年）から、産業別年齢別（男女計）の賃金を示している。本稿で使用するデータは34歳までの若年層に限られている。この層について、図表4-1-2で確認すると、20～30歳代は盛んに賃金上昇がみられる年齢層である。図表4-1-3は、「20～24歳」と「30～34歳」での賃金額と、その増加率を示している。

図表 4-1-2 年齢階層別にみた産業別賃金



図表 4-1-3 産業別にみた賃金増加率

	産業計	建設業	製造業	情報通信業	運輸業, 郵便業	卸売業, 小売業	金融業, 保険業	宿泊業, 飲食サービス業	医療, 福祉
20～24歳(a) (千円)	198.0	205.8	192.5	219.3	203.6	194.4	207.4	178.6	201.6
30～34歳(b) (千円)	262.5	270.6	254.0	297.9	252.5	261.5	302.0	235.4	253.7
増加率((b-a)/a*100) (%)	32.6	31.5	31.9	35.8	24.0	34.5	45.6	31.8	25.8

データ出所)賃金構造基本調査(H26年)

図表 4-1-3 の産業計で見ると、「20～24 歳」では 198.0 千円、「30～34 歳」で 262.5 千円、増加率は 32.6%である。業種別にみると、「20～24 歳」で最も賃金が低いのは「宿泊業、飲食サービス業」（178.6 千円）、最も高いのは「情報通信業」（219.3 千円）である。「30～34 歳」で見ると、最も賃金が低い業種は、「20～24 歳」と同じ「宿泊業、飲食サービス業」（235.4 千円）だが、最も賃金が高い業種は「金融業、保険業」（302.0 千円）である。「金融業・保険業」の増加率が 45.6%と最も高くなっている。

とはいえ、産業別にみた若年期の賃金は、中高齢期の賃金プロファイルに比べれば差は小さい。若年層は離転職率も高く、産業を横断して転職することも大いに想定される。阿部（1996）は、産業間で移動した場合、若年労働者の方が中高年齢者よりも産業別の賃金プレミアムの効果が大きく、賃金が上昇することを明らかにしている。産業間の移動は、特に中高齢者での産業特殊的人的資本の損失が大きく、若年労働者はそれに比べて小さいという結果が出ている。また、ホワイトカラーとブルーカラー労働者を比較した時には、産業間移動により後者での産業特殊的人的資本の損失が大きいたことが確認されている。Topel & Ward（1992）でも、アメリカの若年労働者の賃金上昇のほとんどは転職によって生じていることを指摘している。また、産業特殊的人的資本に注目した Parent（2000）のアメリカの若年者賃金のパネルデータを使った賃金関数による分析では、賃金プロファイルを説明する人的資本のほとんどは産業特殊的なものであり、企業特殊なものではないとしている。これらのことから、若年期は産業特殊的人的資本の蓄積が少なく、アメリカでも日本でも若年労働者の賃金上昇は産業を超えた転職により上昇することが考えられよう。

本稿では、産業別に若年正社員の賃金決定と賃金上昇の規定要因をみていくが、若年労働者が産業間を移動する理由を賃金の分析から探りたい。日本ではアメリカと異なり若年期の労働は新卒採用でスタートする。若年期を長期雇用慣行に入る前の段階として捉えるなら、勤続年数といった内部経験に類するものよりも、外部経験（学歴等）や産業特殊な要因が色濃く反映されるだろう。また、賃金を説明するスキルの差や人的資本の蓄積が小さければ産業を横断する移動が多くなることが考えられるだろう。

本稿で使用するデータは、ウェブモニター調査であるためにサンプリングバイアスが生じる可能性はあるが、産業別に一定数のサンプルが確保されており、業種ごとの推計に適していると考え賃金決定分析を行う。また、入職時の賃金と現在の賃金データが得られることから、この差によって賃金上昇の要因を分析する。若年正社員の賃金について各産業の特徴を捉え、若年労働者の働き方や移動を推し測る材料としたい。

構成は以下のようなものである。第 2 節で仮説を考え、第 3 節では分析に使用するデータと変数の説明を行い、第 4 節で推定結果を提示する。その際、賃金決定と賃金上昇それぞれの産業別分析については小括を加える。最後にまとめ、考察する。

第2節 仮説と分析の方向性

本節では、若年正社員の賃金が何によって規定されるのか（賃金決定要因分析）、賃金上昇の要因は何か（賃金上昇規定要因分析）について、仮説と分析の方向性を提示する。

1. 賃金決定要因分析（賃金関数）

(1) 人的資本要因

一般的な賃金関数は、性別、年齢、学歴、勤続年数を基本変数としている。日本の正社員においては、女性に比べて男性の賃金が高く、学歴が高いほど賃金が高く、年齢や勤続年数に従って、一定期間、賃金が増加していき、その後下降に転ずることがわかっている。これらは、人的資本の高まりが賃金を高めるという仮説に基づいている。

人的資本は、教育や経験により培われる。人的資本を上昇させる投資は、後に賃金によって回収される。つまり、人的資本が高ければ獲得する賃金は高くなるということになる。Mincer (1974) は教育年数と共に現在の会社での勤続年数が賃金を増加させることを指摘しており、1つの会社での勤続年数はその会社での賃金を増加させる効果がある。つまり勤続年数は人的資本の蓄積を表している。人的資本には、企業や産業特殊な能力を蓄積する内部経験に基づくものと、企業や産業横断的な一般能力がある。一般能力については教育年数が代理指標として用いられる。若年期においては、内部経験（勤続年数）に基づくリターンは小さいと想定されるが、産業によって分析結果が異なる可能性がある。例えば、比較的従来型の日本的雇用が多いと思われる製造業や金融・保険業と、近年就業者数が増大している情報通信業やサービス業、医療・福祉といった産業では異なる特徴があるかもしれない。内部経験のリターンが小さい産業では、産業を超えた移動が想定されるだろう。

(2) 採用ルートの影響

この仮説はきわめて単純で、採用ルート（新卒採用、中途採用、内部登用）で賃金がどう異なるのかという点に注目する。内部経験が重視される産業であれば、新卒採用での労働者の賃金が高く評価されることが想定される。内部登用者については、企業内部での非正規雇用の勤続年数（内部経験）が賃金に影響を与えうるのか、新卒採用と比較する。中途採用者に関しては、同じ産業での勤続経験の有無（つまり産業間移動なのかどうか）がわかれば、産業特殊な経験が賃金に影響を及ぼすかがわかるだろうが、当調査では峻別が出来ないので、相対的に新卒採用者と内部登用者と比べて賃金レベルがどの位置にあるのかをみることにする。

(3) 非正規雇用者の割合が正社員の賃金に与える影響

非正規雇用者の比率が、特に若年層において高まっていることは周知の事実である。また、産業によってもその比率の差は大きく異なっている。非正規雇用者割合が8~9割と増大し

ている職場と、1～2割に止まる職場では、正社員の担う業務も、それに伴う賃金も異なってくるはずである。

JILPT（2014b）の事業所調査では、正社員の賃金カーブの形状と事業所の正社員比率の関係をクロス集計でみており、正社員比率の高い事業所ほど、賃金カーブは右肩上がりの傾向がみられ、正社員比率の低い事業所では「入職時からほぼ変わらない」という傾向がみられる。非正規雇用の活用理由の中心は、人件費削減などのコスト削減目的であるが、非正規雇用を活用する職場では、正社員の賃金を低く抑えることにもつながる可能性がある。ただし、非正規雇用割合の拡大が正社員の賃金に影響を与えるという因果解釈は、正社員の賃金を低く押さえねばならない経営状況であるゆえに非正規雇用割合が拡大するという因果逆転もありえることに注意が必要である。

2. 賃金上昇規定要因分析

賃金上昇規定要因分析では、入社時の賃金から現在の賃金の変化の値についてその規定要因を探索する。賃金上昇には人的資本要因が大きく係わると思われるため、上記仮説を適用する。それ以外には、企業業績の上昇や下降の影響、個人業績の管理や評価の影響、労働組合加入の影響をみる。企業業績の上昇は、賃金原資の増加が想定される。単純に考えれば、企業業績が伸びていれば賃金に反映されるはずである。この場合、企業業績の上昇は社員全員への配分が想定される。一方、個人業績の向上は個別配分としての賃金上昇であり、インセンティブであり、同じ賃金上昇の現象であっても、その意味は異なる。また、労働組合は集団的労使交渉により集団的配分を目指すが、組織化は賃金上昇に効果を発揮されるのかを検証する。

第3節 使用するデータと変数

1. 使用するデータ

本稿では、JILPTが2014年3月に実施した『正社員の労働負荷と職場の現状に関する調査』のデータを使用する。当調査は、全国の年齢15～34歳の正社員（農林漁業、公務を除く、インターネットモニター）を対象としている。調査対象は、産業ごとにサンプル上限数を設定し、全体で10,417サンプルを回収している。調査方法の詳細および集計については、JILPT（2015）を参照されたい。

2. 変数

投入する変数に関しては、**図表 4-3-1**に示した。主な変数の説明は以下の通りである。記述統計量に関しては、産業別にまとめ、章末に載せている。

賃金決定要因分析では、被説明変数の賃金率を時間当たり賃金率の自然対数値とした。説

明変数の人的資本要因に関する変数は、年齢¹、勤続年数、学歴とした²。年齢あるいは潜在経験年数の自乗項、および勤続年数の自乗項に関しては有意な結果を得ることが出来なかったため、あらかじめ本稿分析からは省いている。これはデータが34歳までの賃金であることや、勤続年数も短いこともあり、通常50歳あたりで賃金が逡減してくる現象が観察されないことが原因だと推測される。

この他、個人属性に関する変数として、「性別」、「採用形態」、「職種」を投入する。「採用形態」では、「新卒採用」「中途採用」「内部登用」をそれぞれダミー変数として入職ルートでの賃金の違いをみる。ちなみに、「内部登用」の割合は最も少なく、サンプルの5.4% (558) である。

企業属性に関する変数（企業規模、業種）をコントロール変数として位置づける。また、非正規雇用と正社員の職場での割合を示す変数として「職場の非正規雇用者数の割合」を賃金決定分析において採用する。回答者本人に現在働いている職場で、正社員が非正規雇用者より多いか、少ないか、同じくらいかを示すダミー変数である。

賃金上昇規定要因分析では、被説明変数を現在の月給額から初任給の月給額を引いた連続変数を採用する。説明変数には、人的資本要因の変数を中心に、賃金決定要因分析と共通した変数を投入する。新規で投入した変数について説明すると、「入社時の月給額」は、初任給の高低が賃金上昇に影響を与えるのかをみる。賃金低い状態から上昇するのか、あるいはもともと高くてあまり上昇しないのかを推測するためである。また、賃金上昇に関係すると考えられる、企業業績や管理に関する変数として、「企業業績」「目標管理の方法」「進捗管理の頻度」「自身の評価」を入れている。「企業業績」は過去3年間の企業業績を「上昇」「横ばい」「下降」としている。「目標管理の方法」は、本人がどのような目標管理を受けている場合に賃金が上昇しているかをみる。また、「進捗管理の頻度」は頻度の多さと賃金がなんらか関係しているのかをみる。「自身の評価」については、主観的ではあるが、自身の評価が賃金上昇と関係性があるかをみる。また、労働組合への加入が、賃金上昇に影響を及ぼすかを検証するために、「労働組合加入」のダミー変数を投入する。

¹ 年齢に関しては、潜在経験年数での分析も行ったが推定結果がほぼ変わらなかったため、わかりやすさを優先して年齢を採用した。

² 日本の賃金構造をミンサー型賃金関数を用いて推定する際に留意すべき点について、川口（2011）を参考とした。

図表 4-3-1 投入変数一覧

変数名			備考	
被説明変数	時間当たり賃金(自然対数)	lnwage	現在の所定給与額(月給)を所定労働時間で割ったもの	
	賃金上昇D	wageup	現在の月給と初任給の差	
人的資本要因に関する変数	性別(男性D)	sex	男性=1	
	年齢	age		
	最終学歴	中学校・高校D	school1	
		専修・各種学校D	school2	
		短大・高専D	school3	
		大学・大学院D	school4	
	勤続年数	kinzoku	2014年から入社年をひいたもの。入社年月の月はあらかじめ四捨五入している。	
	入社時の月給額	q15		
	採用形態	新卒採用D	saiyo1	
		中途採用D	saiyo2	
内部登用D		saiyo3		
職種	管理職D	kanri		
	事務職(一般)D	jimu1		
	事務職(専門)D	jimu2		
	技術系専門職D	gijyutu		
	医療福祉・教育関係専門職D	iryokyoiku		
	営業職D	eigyō		
	販売職D	hanbai		
	生産・技能職D	seisan		
	接客サービス職D	sekkyaku		
	運輸・通信職D	unyu		
	その他D	etc		
	企業規模	10人未満D	kibo1	
		10~49人D	kibo2	
50~99人D		kibo3		
100~299人D		kibo4		
300~499人D		kibo5		
500人以上D		kibo6		
業種	鉱業、採石業、砂利採取業D	kogyo		
	建設業D	kensetsu		
	製造業D	seizo		
	電気・ガス・熱供給・水道業D	denki		
	情報通信業D	jiyoho		
	運輸業、郵便業D	unyuubin		
	卸売業D	oroshi		
	小売業D	kouri		
	金融・保険業D	kinyu		
	不動産業、物品賃貸業D	fudosan		
	学術研究、専門・技術サービス業D	gakujyutu		
	宿泊業、飲食サービス業D	shukuhaku		
	生活関連サービス業、娯楽業D	seikatu		
	教育、学習支援業D	kyouiku		
	医療、福祉D	iryofukushi		
複合サービス事業D	fukugo			
サービス業(その他)D	sabisu			
職場の非正規雇用者数の割合	正社員>非正規D	hiseiki1	正社員が非正規雇用者より多い=1	
	正社員=非正規D	hiseiki2	正社員と非正規雇用者の割合は同じくらい=1	
	正社員<非正規D	hiseiki3	正社員が非正規雇用者より少ない=1	
労働組合加入	kumiai	労働組合に加入している=1		
企業業績	上昇D	profitup	過去3年間の企業業績が向上している=1	
	横ばいD	profitft	過去3年間の企業業績は横ばい=1	
	下降D	profitdwn	過去3年間の企業業績は下降=1	
目標管理の方法(M.A.)	利益目標の設定D	q181		
	売り上げ目標の設定D	q182		
	成果物の数の設定D	q183		
	チャレンジングな活動目標D	q184		
	プロセスに関する目標D	q185		
進捗管理の頻度	毎日D	shinchoku1		
	週に1度D	shinchoku2		
	月に1度D	shinchoku3		
	四半期に1度D	shinchoku4		
	半年に1度D	shinchoku5		
	年に1度D	shinchoku6		
	行っていないD	shinchoku7		
自身の評価	上位20%D	hyoka1	今年度の会社でのあなたの評価は上位20%=1	
	上位40~20%D	hyoka2	今年度の会社でのあなたの評価は上位40~20%=1	
	真ん中D	hyoka3	今年度の会社でのあなたの評価は真ん中=1	
	下位40~20%D	hyoka4	今年度の会社でのあなたの評価は下位20~40%=1	
	下位20%D	hyoka5	今年度の会社でのあなたの評価は下位20%=1	

注) 変数名のDはダミー変数を表す。

推定では、産業別分析に先立ち、産業全体で行う。産業全体で推定する際には、単純にデータ全体で推定したものと、産業別にウェイト値(図表 4-3-2)を掛けて、実際の産業全体像を表す推定と2種類行う。

図表 4-3-2 ウェイト値

鉱業、採石業、砂利採取業	1.000000
建設業	0.851021
製造業	2.708150
電気・ガス・熱供給・水道業	0.194533
情報通信業	0.646895
運輸業、郵便業	0.648154
卸売業、小売業	0.831798
金融・保険業	0.838333
不動産業、物品賃貸業	0.318741
学術研究、専門・技術サービス業	0.782558
宿泊業、飲食サービス業	0.879539
生活関連サービス業、娯楽業	1.367558
教育、学習支援業	0.509898
医療、福祉	1.774468
複合サービス事業	0.738122
サービス業（他に分類されないもの）	0.971592
計	1.000000

第4節 分析結果

1. 賃金決定要因

若年正社員の時間当たり賃金率（自然対数）を被説明変数とし、重回帰分析を行う。まず、通常の説明変数である、年齢（潜在経験年数）、学歴、勤続年数による賃金関数の推計を行い、業種、職種や企業規模といった企業属性の影響をみる。さらに、非正規雇用者の職場での割合や採用形態の差異が賃金に及ぼす影響をみる。賃金関数は次のように表される。

Inwage（賃金率の自然対数値）＝

$$a_0 + a_1(\text{性別}) + a_2(\text{年齢数}) + a_3(\text{学歴ダミー}) + a_4(\text{勤続年数}) + a_5(\text{企業規模ダミー}) \\ + a_6(\text{職種}) + a_7(\text{非正規雇用者割合ダミー}) + a_8(\text{採用形態ダミー}) + u$$

(1) 人的資本要因

図表 4-4-1 は、産業全体について人的資本要因の変数、企業属性の変数を入れた賃金関数である。分析 1 がウェイトなし、分析 2 がウェイトありである。

分析 1、2 共に性別はプラスで有意となっており、係数をみると 0.1501log ポイント（分析 1）、0.1388log ポイント（分析 2）となっており、男性が女性に比べてそれぞれ 16.2%（分析 1）、14.9%（分析 2）³賃金が高い傾向にある。年齢は有意に正の値を示した（分析 1）。最終学歴についてみると「中学校・高校」（リファレンスグループ）に対して、「専修・各種学校」、「短大・高専」、「大学・大学院」では、いずれも賃金が高くなることが示された。分析 1 の係数をみると、「中学校・高校」に対し「専修・各種学校」、「短大・高専」は 6%程度賃金が高くなることが推測されるが、「大学・大学院」では 25%程度賃金が高くなり、賃金に対する影響が大きいことがわかる。ただし、ウェイトありの分析（分析 2）だと、いずれ

³ log ポイント表示を%表示に変換するためには、 $100 \times (\text{EXP}(\theta) - 1)$ を行う。分析 1 の場合は、0.1618log ポイントなので、 $\text{EXP}(0.1618) - 1$ で 17.5%になる。以下本文中の log ポイントの%変換はこれに従う。

の係数もかなり低まることがわかる。勤続年数は有意に正の値を示していることから、勤続年数が長くなると賃金が高くなることがわかる。

次に、企業属性の変数についてみると、企業規模「100～299人」(リファレンスグループ)に対し、「10人未満」「10～49人」では有意に負の値となっており、賃金が低い。一方、規模の大きい「300～499人」「500人以上」では有意に正の値となっており、賃金が高いことがわかる。規模が近い「50～99人」では、有意な値は出しておらず、同等程度の賃金であることが推測される。

業種については、リファレンスグループを「製造業」にしている。分析1、2で共通して有意となっている業種を挙げると、「鉱業、採石業、砂利採取業」(+),「情報通信業」(+),「小売業」(-),「金融・保険業」(+),「不動産業、物品賃貸業」(+),「学術研究、専門・技術サービス業」(+),「宿泊業、飲食サービス業」(-),「教育・学習支援業」(+),「医療・福祉」(+),「複合サービス事業」(-)となっている。有意になっている変数や係数も分析1、2で大きく変わらないが、唯一「卸売業」が分析1でプラスで有意になっている。分析1、2の係数値から、「情報通信業」や「不動産・物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」は製造業より10%程度賃金が高いと推測される。逆に、「製造業」より賃金が高いと推定される産業は「小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「複合サービス事業」であることがわかる。

図表 4-4-1 賃金関数 (全体、人的資本要因と業種)

	Inwage	分析1			分析2 ウェイトあり			
		Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t	
性別(男性D)	sex	0.1501	0.0061	24.66 ***	0.1388	0.0070	19.80 ***	
年齢	age	0.0240	0.0010	22.91 ***	0.0239	0.0012	20.12 ***	
最終学歴(中学校・高校D)	専修・各種学校D	school2	0.0650	0.0114	5.71 ***	0.0373	0.0131	2.86 **
	短大・高専D	school3	0.0613	0.0125	4.92 ***	0.0317	0.0140	2.27 *
	大学・大学院D	school4	0.2296	0.0091	25.10 ***	0.1537	0.0101	15.28 ***
勤続年数	kinzoku	0.0052	0.0009	5.91 ***	0.0032	0.0011	2.98 **	
企業規模(100～299人D)	10人未満D	kibo1	-0.0827	0.0111	-7.43 ***	-0.0777	0.0140	-5.54 ***
	10～49人D	kibo2	-0.0382	0.0101	-3.79 ***	-0.0367	0.0114	-3.22 **
	50～99人D	kibo3	-0.0069	0.0116	-0.59	-0.0118	0.0128	-0.93
	300～499人D	kibo5	0.0309	0.0129	2.38 *	0.0504	0.0138	3.66 ***
	500人以上D	kibo6	0.1020	0.0091	11.22 ***	0.1184	0.0098	12.02 ***
	業種(製造業D)	鉱業、採石業、砂利採取業D	kogyo	0.0991	0.0554	1.79 +	0.1018	0.0462
	建設業D	kensetsu	-0.0164	0.0141	-1.16	-0.0134	0.0133	-1.01
	電気・ガス・熱供給・水道業D	denki	0.0016	0.0181	0.09	0.0060	0.0171	0.35
	情報通信業D	kyoiku	0.0969	0.0139	6.98 ***	0.0953	0.0123	7.72 ***
	運輸業、郵便業D	yunyubin	0.0078	0.0141	0.55	0.0104	0.0133	0.79
	卸売業D	oroshi	0.0340	0.0139	2.45 *	0.0033	0.0130	0.26
	小売業D	kouri	-0.0312	0.0139	-2.24 *	-0.0307	0.0133	-2.31 *
	金融・保険業D	kinyu	0.0516	0.0166	3.12 **	0.0428	0.0164	2.61 **
	不動産業、物品賃貸業D	fudosan	0.0930	0.0168	5.54 ***	0.0922	0.0187	4.93 ***
	学術研究、専門・技術サービス業D	gakujyutu	0.1020	0.0167	6.11 ***	0.0991	0.0169	5.86 ***
	宿泊業、飲食サービス業D	shukuhaku	-0.0348	0.0183	-1.90 +	-0.0334	0.0178	-1.88 +
	生活関連サービス業、娯楽業D	seikatu	-0.0220	0.0205	-1.07	-0.0211	0.0204	-1.04
	教育、学習支援業D	kyouiku	0.0268	0.0142	1.89 +	0.0239	0.0126	1.89 +
	医療、福祉D	iryofukushi	0.0359	0.0139	2.59 **	0.0291	0.0140	2.08 *
	複合サービス事業D	fukugo	-0.0904	0.0271	-3.34 ***	-0.0903	0.0221	-4.08 ***
	サービス業(その他)D	sabisu	0.0186	0.0166	1.12	0.0197	0.0173	1.14
定数項	cons	6.7540	0.0180	374.92 ***	6.3188	0.0348	181.61 ***	
観察数		10390			10390			
Adj R-squared		0.2508			0.2502			
		F(27, 10362)=129.79 (p<0.000)			F(27, 10362)=110.52 (p<0.000)			

*** P<0.001, ** P<0.01, * P<0.05, + P<0.1

分析 3、4 は、業種の代わりに職種を投入している（図表 4-4-2）。リファレンスグループは「事務職（一般）」である。分析 3 がウェイトなし、分析 4 がウェイトありの推定である。人的資本要因や企業規模の変数の傾向は分析 1、2 と大きく変わらないが、職種を入れることにより性別の影響が弱まっている。

職種の変数で有意になっているものは、分析 3、4 すべて共通している。係数値も大きく変わらない。「管理職」（+）、「事務職（専門）」（+）、「技術系専門職」（+）、「医療福祉・教育関係専門職」（+）、「営業職」（+）、「運輸・通信職」（+）、「その他」（+）は、「事務職（一般）」に比べて、賃金が高い。特に管理職は、「事務職（一般）」25%程度高くなる。「販売職」、「生産・技能職」「接客サービス職」は関係性がみられないため、「事務職（一般）」と差異はない賃金レベルにあるものと推測される。

図表 4-4-2 賃関数（全体、人的資本要因と職種）

	Inwage	分析3			分析4 ウェイトあり			
		Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t	
性別(男性D)	sex	0.1143	0.0065	17.57 ***	0.1057	0.0077	13.71 ***	
年齢	age	0.0226	0.0010	21.87 ***	0.0223	0.0012	19.25 ***	
最終学歴(中学校・高校D)	専修・各種学校D	school2	0.0618	0.0111	5.54 ***	0.0293	0.0128	2.29 *
	短大・高専D	school3	0.0639	0.0122	5.22 ***	0.0306	0.0136	2.25 *
	大学・大学院D	school4	0.2227	0.0090	24.84 ***	0.1429	0.0098	14.52 ***
勤続年数	kinzoku	0.0047	0.0009	5.43 ***	0.0029	0.0010	2.78 **	
企業規模(100~299人D)	10人未満D	kibo1	-0.0851	0.0108	-7.85 ***	-0.0766	0.0134	-5.73 ***
	10~49人D	kibo2	-0.0447	0.0099	-4.54 ***	-0.0410	0.0110	-3.73 ***
	50~99人D	kibo3	-0.0083	0.0113	-0.73	-0.0098	0.0125	-0.79
	300~499人D	kibo5	0.0272	0.0127	2.14 *	0.0450	0.0133	3.37 **
	500人以上D	kibo6	0.1026	0.0089	11.55 ***	0.1162	0.0095	12.22 ***
職種(事務職(一般)D)	管理職	kanri	0.2337	0.0122	19.13 ***	0.2408	0.0166	14.49 ***
	事務職(専門)	jimu2	0.1291	0.0122	10.61 ***	0.1282	0.0135	9.53 ***
	技術系専門職	gijyutu	0.1086	0.0093	11.68 ***	0.1170	0.0097	12.05 ***
	医療福祉・教育関係専門職	iryokyoiku	0.1056	0.0102	10.32 ***	0.1105	0.0119	9.31 ***
	営業職	eigyo	0.1100	0.0111	9.93 ***	0.1194	0.0129	9.26 ***
	販売職	hanbai	-0.0106	0.0146	-0.73	-0.0032	0.0144	-0.22
	生産・技能職	seisan	0.0076	0.0148	0.51	0.0049	0.0161	0.30
	接客サービス職	sekkyaku	-0.0189	0.0129	-1.46	-0.0216	0.0139	-1.55
	運輸・通信職	unyu	0.0858	0.0172	5.00 ***	0.1065	0.0188	5.66 ***
	その他	etc	0.1518	0.0235	6.45 ***	0.1256	0.0331	3.80 ***
定数項	cons	6.7437	0.0154	438.71 ***	6.3327	0.0334	189.37 ***	
観察数		10390			10390			
Adj R-squared		0.2762			0.2823			
		F(21, 10368)=189.74 (p<0.000)			F(21, 10369)=161.09 (p<0.000)			

*** P<0.001, ** P<0.01, * P<0.05, + P<0.1

(2) 非正規雇用の割合および採用形態が正社員の賃金に与える影響

図表 4-4-3 は、分析 3、4 の説明変数に加え、職場の非正規雇用との関係性をみる変数を投入している。分析 5 がウェイトなし、分析 6 がウェイトありの推定である。分析 3、4 で投入した変数については特に大きな変化はみられない。

「職場の非正規雇用者数の割合」の変数は、「正社員>非正規」（正社員が非正規雇用者よりも多い）をリファレンスグループとしている。分析 5、6 共に、「正社員<非正規」で、マイナスで有意な結果となっている。正社員が多い職場より、非正規が多い職場での正社員の賃金が 5%程度低いといえる。

「採用形態」については、「内部登用」がマイナスで有意であり、「内部登用」は「新卒採

用」に比べて賃金が5%程度低くなる。一方、「新卒採用」と「中途採用」の賃金差は確認されなかった。なお、ここでは割愛しているが、リファレンスグループを「中途採用」にした場合にも、「内部登用」の方が、賃金が低いという結果となっている。

図表 4-4-3 賃金関数（全体、非正規雇用との関係性）

	Inwage	分析5			分析6 ウェイトあり			
		Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t	
性別(男性D)	sex	0.1135	0.0065	17.45 ***	0.1049	0.0077	13.62 ***	
年齢	age	0.0228	0.0012	18.89 ***	0.0226	0.0014	16.12 ***	
最終学歴(中学校・高校D) 専修・各種学校D	school2	0.0584	0.0111	5.24 ***	0.0250	0.0128	1.96 +	
	短大・高専D	school3	0.0609	0.0122	4.97 ***	0.0272	0.0137	1.99 +
	大学・大学院D	school4	0.2193	0.0090	24.46 ***	0.1382	0.0101	13.69 ***
		kinzoku	0.0045	0.0011	4.24 ***	0.0026	0.0013	2.00 *
企業規模(100~299人D)	10人未満D	kibo1	-0.0855	0.0109	-7.86 ***	-0.0763	0.0135	-5.67 ***
	10~49人D	kibo2	-0.0448	0.0099	-4.54 ***	-0.0404	0.0110	-3.68 ***
	50~99人D	kibo3	-0.0071	0.0113	-0.63	-0.0078	0.0125	-0.63
	300~499人D	kibo5	0.0278	0.0127	2.19 *	0.0448	0.0133	3.37 **
	500人以上D	kibo6	0.1022	0.0089	11.48 ***	0.1152	0.0095	12.11 ***
職種(事務職(一般)D)	管理職	kanri	0.2430	0.0123	19.78 ***	0.2496	0.0168	14.85 ***
	事務職(専門)	jimu2	0.1291	0.0121	10.63 ***	0.1287	0.0134	9.61 ***
	技術系専門職	gijyutu	0.1052	0.0093	11.27 ***	0.1138	0.0098	11.64 ***
	医療福祉・教育関係専門職	iryokyoiku	0.1052	0.0102	10.26 ***	0.1101	0.0119	9.26 ***
	営業職	eigyo	0.1079	0.0111	9.74 ***	0.1169	0.0129	9.08 ***
	販売職	hanbai	0.0032	0.0147	0.22	0.0102	0.0146	0.70
	生産・技能職	seisan	0.0097	0.0148	0.66	0.0074	0.0161	0.46
	接客サービス職	sekkyaku	-0.0088	0.0130	-0.67	-0.0122	0.0142	-0.86
	運輸・通信職	unyu	0.0862	0.0171	5.03 ***	0.1071	0.0186	5.75 ***
	その他	etc	0.1540	0.0235	6.55 ***	0.1278	0.0332	3.85 ***
職場の非正規雇用者数の割合(正社員>非正規D)	正社員=非正規D	hiseiki2	-0.0185	0.0090	-2.05 *	-0.0146	0.0107	-1.36
	正社員<非正規D	hiseiki3	-0.0464	0.0085	-5.47 ***	-0.0442	0.0092	-4.83 ***
採用形態(新卒採用D)	中途採用D	saiyo2	-0.0014	0.0080	-0.18	-0.0026	0.0093	-0.28
	内部登用D	saiyo3	-0.0449	0.0136	-3.30 ***	-0.0440	0.0138	-3.18 **
定数項	.cons	6.7566	0.0156	433.63 ***	6.3400	0.0358	176.85 ***	
観察数		10390			10390			
Adj R-squared		0.2792			0.2852			
				F(25, 10364)=161.95 (p<0.000)		F(31, 10365)=136.10 (p<0.000)		

*** P<0.001, ** P<0.01, * P<0.05, + P<0.1

(3) 産業別の検証

図表 4-4-4 (分析 7~14) は、図表 4-4-3 の投入変数を軸に産業別に分析している。産業は「建設業」「製造業」「情報通信業」「運輸・郵便業」「小売業」「金融・保険業」「宿泊・飲食サービス業」「医療・福祉」の8業種を取り上げて特徴をみていく。特に、有意になった変数で、他の産業より係数値の高いものに注目する。

<建設業>

分析 7は「建設業」の賃金決定要因分析である。有意となっている主な変数は、性別(男性+)、年齢+、学歴(短大・高専+、大学・大学院+)、勤続年数+、企業規模(小規模-、大規模+)、職種(管理職+、事務職(専門)+、技術系専門職+、営業職+、生産・技能職+)である。産業全体(分析 5, 6)と比べて有意となっている変数は少ないが、決定係数は高い。

「建設業」が他産業と比べて特徴的なのは、「男性」の賃金が高いことである。係数値をみると、女性より約14%高い。建設業は肉体労働が主であり、とび職、鉄筋工や大工など、

男性中心の職場である。「職種」を投入してもなお、解消されない男女の賃金格差が存在していることを示している。

「学歴」については、「大学・大学院」の係数値が低く、学歴が賃金に与える効果は小さい。一方、勤続年数は+で有意であり、内部経験の蓄積が賃金に反映されていると考えられる。

また、小規模企業（「10人未満」「10～49人」）では、約1割賃金が低くなる。建設業では重層化した下請け構造により、末端の小規模事業主の下で働く労働者の賃金はかなり低く抑えられていることが指摘されているが（JILPT 2014a）、産業特殊な構造的問題が賃金に表れている可能性がある。

「管理職」の賃金は「一般管理職」に比べて約36%高い。他産業に比べ、管理的立場になることで賃金が高まる傾向が強いといえる。

非正規雇用者数の割合や、採用形態は賃金との関係は見出せていない。

<製造業>

分析8は「製造業」の賃金決定要因分析である。有意となっている主な変数は、性別（男性+）、年齢+、学歴（短大・高専+、大学・大学院+）、企業規模（大規模+）、職種（管理職+、事務職（専門）+、技術系専門職+、営業職+）である。勤続年数は有意ではない。産業全体（分析5、6）と比べて有意となっている変数は少ないが、決定係数は高い。

「製造業」の賃金の特徴は、高学歴（「大学・大学院」）で賃金が高いこと、年齢の係数値が他産業に比べて高く、影響が大きいことが指摘される。一方で、勤続年数は有意になっておらず、若年期では勤続年数の長短であまり賃金差が出ないと考えられる。

また、企業規模が大きくなるほど賃金が高くなる傾向があり、大企業の優位性がみられる。採用形態については、内部登用者の賃金は新卒採用者よりも低い傾向がみえる。

<情報通信業>

分析9は「情報通信業」の賃金決定要因分析である。有意となっている主な変数は、性別（男性+）、年齢+、学歴（大学・大学院+）、企業規模（小規模-、大規模+）、職種（管理職+、営業職+、接客サービス職+）、採用形態（内部登用-）である。勤続年数は有意になっていない。

「情報通信業」の賃金の特徴は、製造業と同様に高学歴と年齢の係数値が高いこと、勤続年数が有意となっていないことである。製造業と同じように勤続年数で賃金差が出るほどの影響力がないのか、あるいは、成果や業績による賃金決定で、内部経験があまり評価されないのか。このあたりについては、賃金上昇要因の分析でみていきたい。

企業規模は、小規模でマイナスで有意となっており、建設業と同じように下請けの重層構造の影響が出ている可能性がある。また、「500人以上」の大企業では賃金が高く、規模の優位性がみられる。採用形態は、内部登用者の賃金が新卒採用者よりも低い。

<運輸・郵便業>

分析 10 は「運輸・郵便業」の賃金決定要因分析である。有意となっている主な変数は、性別（男性+）、年齢+、学歴（大学・大学院+）、勤続年数+、企業規模（小規模-）、職種（管理職+、接客サービス職+、運輸・通信職+）、非正規雇用の割合（正社員<非正規-）、採用形態（内部登用-）である。

「運輸・郵便業」の賃金の特徴は、建設業と同じく男性の賃金が女性よりも高いことである。「学歴」の「大学・大学院卒」の係数値が低く、勤続年数は+で有意であり内部経験が賃金に反映されていることがわかる。この特徴は、「建設業」と似ている。

企業規模は、小規模で負の関係がみられるが、大規模では関係性がみられない。つまり、リファレンスグループの「100~299 人」規模以上の企業での大きな賃金差はなく、逆に小規模になると賃金が低くなると推測される。

非正規雇用の割合についてみると、非正規雇用者数が正社員と同じか、それ以上になると、正社員の賃金低下に影響を及ぼすと推測される。運輸業では出来高給を採用している企業も多く、トラックドライバーのような現業労働者の場合、非正規雇用と正社員の賃金が変わらない場合も多い⁴。非正規雇用が増えると、正社員の賃金が低下する方向へ引っ張られる可能性もある。

<小売業>

分析 11 は「小売業」の賃金決定要因分析である。有意となっている主な変数は、性別（男性+）、年齢+、学歴（大学・大学院+）、企業規模（小規模-、大規模+）、職種（管理職+、事務職（専門）+、技術系専門職+、医療福祉・教育関係専門職+⁵、営業職+）である。勤続年数は有意になっていない。

「小売業」の賃金の特徴は、「学歴」の賃金に与える効果が小さいことである。小売業は学歴間の賃金格差が小さく、特に大卒者では産業全体に比べて相当低い賃金水準であることは他調査研究⁶からも指摘されているところであるが、若年層に限った場合においても同様の傾向にあるものと思われる。勤続年数も有意ではなく、外部・内部経験共に賃金への反映に乏しいことが特徴的である。

企業規模は、大企業の優位性はそれほどなく規模間格差が小さい。ただし、「10 人未満」のごく小さな店舗では、さらに賃金は低くなると推測される。

⁴ JILPT（2014a）pp.139-148 の運輸業の事例を参照。

⁵ 「医療福祉・教育関係専門職」が+有意だが、「小売業」サンプルの約 1%に止まることから、特に言及しない。

⁶ 尾上（2015a）pp.34-38。

<金融・保険業>

分析 12 は「金融・保険業」の賃金決定要因分析である。有意となっている主な変数は、性別（男性）＋、学歴（短大・高専＋、大学・大学院＋）、勤続年数＋、企業規模（小規模＋⁷）、職種（管理職＋、事務職（専門）＋、技術系専門職＋、販売職＋）、採用形態（中途採用＋）である。この分析の決定係数は他分析に比べ最も高くなっている。

「金融・保険業」の賃金の特徴は、男性の賃金が高いことである。女性よりも 22%高い。係数値も他産業に比べかなり高く、男女賃金格差が激しい産業であることがわかる⁸。また、高学歴（大学・大学院）の賃金が高く、「中・高校」卒業者よりも 31%賃金が高くなる計算になる。職種をみると、「管理職」、「事務職（専門）」での係数が高い。また、「販売職」も高い。保険や金融商品の販売職では成果・歩合給などが適用されているケースがあり、一般事務職よりも賃金が高くなっている可能性がある。勤続年数の効果は他産業に比べて最も高い。よって、外部・内部経験の人的資本の蓄積が若年期から賃金に反映される産業であると考えられる。

非正規雇用者数が正社員よりも多い職場では、正社員の賃金が低くなる関係性がみられる。金融・保険業では、窓口業務などに非正規雇用を活用しているが、その意図するところはコスト削減である。コスト削減のために非正規雇用者割合が高まり、正社員賃金の抑制も行われる可能性が示唆される。

「金融・保険業」では、唯一、採用形態で中途採用が新卒採用の賃金を上回った。「金融・保険業」の中途採用者の割合は、記述統計量をみてもわかるように、産業全体や他産業と比べても低い。この産業では中途採用での入職は狭き門で、おそらく中途採用される人材は相当優秀であると想定される。よって、中途採用者の賃金が高くなるのは上回っているのではないかと推測される。

<宿泊・飲食サービス業>

分析 13 は「宿泊・飲食サービス業」の賃金決定要因分析である。有意となっている主な変数は、性別（男性）＋、年齢＋、学歴（専修・各種＋、大学・大学院＋）、企業規模（小規模－）、職種（販売職－、生産・技能職－、接客サービス職－）である。勤続年数は有意ではない。

「宿泊・飲食サービス業」の賃金は、年齢の効果が他産業に比べると高く、「学歴」は、高学歴（大学・大学院）の効果は小さく、「専修・各種学校」卒業の効果が他産業に比べ高い。

企業規模については、規模の効果はほとんどみられず、「10人未満」の小さな企業（店舗）

⁷ 小規模（10～49人）企業の賃金が＋有意となる理由は定かではないが、金融・保険業は大企業比率（企業規模計人員に占める1000人以上規模人員の比率）は76.5%（2014年賃金センサス）と高い。記述統計量をみても「500人以上」企業は66%を占めている。一方で「10～49人」の割合は5%であり、25サンプルであることから特殊なケースである可能性があり、言及しない。

⁸ 尾上（2015b）pp.44-48。

で働く者の賃金が低くなっている。職種では、「管理職」が有意を示さず、これは他産業にはみられない結果である。逆に、「販売職」「生産・技能職」「接客サービス職」はいずれもマイナスで有意である。記述統計量からみて「販売職」「生産技能職」はサンプルの数が限られているので、言及は避けるが、「接客サービス職」は、レストラン等でのホールなどが想定され、「一般事務職」よりも賃金が低いことが推測される。

非正規雇用の割合は、正社員と非正規雇用者が同程度の割合の職場で、正社員の賃金が低くなる可能性を示唆している。正社員が非正規よりも少ない職場の変数（正社員<非正規）でも、有意にはなっていないが符号はマイナスを示しており、恐らくは正社員が多い職場よりも少ない職場において正社員の賃金が低いという関係性があると推測される。

<医療・福祉>

分析 14 は「医療・福祉」の賃金決定要因分析である。有意となっている主な変数は、性別（男性）＋、年齢＋、学歴（専修・各種＋、短大・高専＋、大学・大学院＋）、企業規模（大規模＋）、職種（管理職＋、技術系専門職＋、医療福祉・教育関係専門職＋、営業職＋）である。勤続年数は有意ではない。

「医療・福祉」の賃金の特徴は、「学歴」の効果が大きいことである。「専修・各種学校」「短大・高専」「大学・大学院」いずれも「中学・高校」卒業者よりも高い。特に、「大学・大学院」は、「中学・高校」卒業者に比べて、43%賃金が高いと推計される。「大学・大学院」では医者などが想定されるし、「専修・各種学校」では看護師や理学療法士、「短大・高専」などでは栄養士や歯科衛生士など、それぞれ基礎的知識を学校で学び資格を獲得し、医療福祉関連の専門職に従事すると考えられる。勤続年数は有意ではなく、内部経験よりも外部経験（学歴）が重要な賃金決定要因であるといえる。

企業規模の効果もみられる。「100～299人」よりも小さな企業ではほぼ賃金は変わらないとみてよいが、それよりも規模が大きくなると賃金が高くなる効果がある。また、職種では、「管理職」は「一般事務職」に比べて 59%賃金が高くなる。技術系専門職も 33%高まる。職種によって、賃金が大きく異なるのが「医療・福祉」の特徴といえるだろう。非正規雇用の割合は、正社員よりも非正規が多い職場で賃金低いことが示されている。

図表 4-4-4 産業別の賃金決定要因分析

	Inwage	分析7 建設業			分析8 製造業			
		Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t	
性別(男性D)	sex	0.1302	0.0241	5.41 ***	0.0797	0.0199	4.01 ***	
年齢	age	0.0164	0.0037	4.40 ***	0.0246	0.0040	6.22 ***	
最終学歴(中学校・高校D)	専修・各種学校D	school2	0.0101	0.0313	0.32	0.0615	0.0388	1.59
	短大・高専D	school3	0.0728	0.0344	2.12 *	0.0805	0.0349	2.31 *
	大学・大学院D	school4	0.1691	0.0263	6.43 ***	0.2364	0.0262	9.02 ***
勤続年数	kinzoku	0.0106	0.0032	3.30 ***	-0.0015	0.0035	-0.43	
企業規模(100~299人D)	10人未満D	kibo1	-0.1289	0.0344	-3.75 ***	-0.0886	0.0454	-1.95 +
	10~49人D	kibo2	-0.1157	0.0337	-3.44 ***	-0.0147	0.0311	-0.47
	50~99人D	kibo3	-0.0580	0.0412	-1.41	-0.0096	0.0361	-0.27
	300~499人D	kibo5	-0.0413	0.0508	-0.81	0.0875	0.0340	2.58 **
	500人以上D	kibo6	0.0750	0.0349	2.15 *	0.1587	0.0235	6.75 ***
職種(事務職(一般)D)	管理職	kanri	0.3101	0.0416	7.45 ***	0.2121	0.0432	4.91 ***
	事務職(専門)	jimu2	0.1185	0.0409	2.90 **	0.1188	0.0356	3.34 **
	技術系専門職	gijyutu	0.1007	0.0262	3.84 ***	0.1113	0.0270	4.12 ***
	医療福祉・教育関係専門職	iryokyoiku	-0.2053	0.1982	-1.04	0.2612	0.1421	1.84 +
	営業職	eigy	0.1413	0.0413	3.42 ***	0.1535	0.0354	4.34 ***
	販売職	hanbai	0.1988	0.1138	1.75 +	0.2131	0.1424	1.50
	生産・技能職	seisan	0.1359	0.0443	3.07 **	0.0223	0.0293	0.76
	接客サービス職	sekkyaku	-0.1093	0.0988	-1.11	-0.2217	0.1731	-1.28
	運輸・通信職	unyu	0.1855	0.1253	1.48	0.3965	0.2460	1.61
	その他	etc	0.1745	0.0715	2.44 *	-0.0646	0.1107	-0.58
職場の非正規雇用者数の割合(正社員>非正規D)	正社員=非正規D	hiseiki2	-0.0075	0.0333	-0.23	-0.0397	0.0264	-1.50
	正社員<非正規D	hiseiki3	-0.0278	0.0423	-0.66	-0.0392	0.0293	-1.34
採用形態(新卒採用D)	中途採用D	saiyo2	0.0362	0.0267	1.35	-0.0231	0.0265	-0.87
	内部登用D	saiyo3	-0.0139	0.0474	-0.29	-0.0830	0.0485	-1.71 +
定数項	.cons	6.7764	0.0491	138.14 ***	6.7364	0.0460	146.30 ***	
観察数			898			900		
Adj R-squared			0.3285			0.3527		
			F(25, 872)=18.55 (p<0.000)			F(25, 874)=20.59 (p<0.000)		

*** P<0.001, ** P<0.01, * P<0.05, + P<0.1

	Inwage	分析9 情報通信業			分析10 運輸・郵便業			
		Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t	
性別(男性D)	sex	0.1047	0.0195	5.37 ***	0.1486	0.0264	5.62 ***	
年齢	age	0.0279	0.0041	6.73 ***	0.0219	0.0045	4.88 ***	
最終学歴(中学校・高校D)	専修・各種学校D	school2	0.0587	0.0403	1.46	0.0501	0.0384	1.30
	短大・高専D	school3	0.0234	0.0497	0.47	0.0271	0.0398	0.68
	大学・大学院D	school4	0.2204	0.0356	6.19 ***	0.1732	0.0272	6.36 ***
勤続年数	kinzoku	0.0000	0.0037	0.00	0.0122	0.0039	3.14 **	
企業規模(100~299人D)	10人未満D	kibo1	-0.0610	0.0420	-1.45	-0.0445	0.0658	-0.68
	10~49人D	kibo2	-0.0850	0.0303	-2.80 *	-0.0940	0.0402	-2.34 *
	50~99人D	kibo3	-0.0436	0.0346	-1.26	-0.0917	0.0438	-2.09 *
	300~499人D	kibo5	0.0000	0.0386	0.00	0.0024	0.0461	0.05
	500人以上D	kibo6	0.1038	0.0251	4.13 ***	0.0525	0.0327	1.60
職種(事務職(一般)D)	管理職	kanri	0.2798	0.0417	6.71 ***	0.2459	0.0467	5.27 ***
	事務職(専門)	jimu2	0.0505	0.0437	1.16	0.0569	0.0450	1.26
	技術系専門職	gijyutu	0.0298	0.0276	1.08	0.0641	0.0449	1.43
	医療福祉・教育関係専門職	iryokyoiku	0.0256	0.1866	0.14	0.2593	0.2044	1.27
	営業職	eigy	0.0941	0.0418	2.25 *	0.0688	0.0456	1.51
	販売職	hanbai	0.0797	0.0792	1.01	-0.0507	0.0828	-0.61
	生産・技能職	seisan	0.0687	0.0652	1.05	-0.0106	0.0655	-0.16
	接客サービス職	sekkyaku	0.2343	0.1192	1.96 *	0.1164	0.0463	2.51 *
	運輸・通信職	unyu	0.0503	0.1025	0.49	0.0857	0.0287	2.99 *
	その他	etc	0.1368	0.0822	1.66 +	0.0570	0.1110	0.51
職場の非正規雇用者数の割合(正社員>非正規D)	正社員=非正規D	hiseiki2	-0.0081	0.0303	-0.27	-0.0563	0.0337	-1.67 +
	正社員<非正規D	hiseiki3	-0.0150	0.0310	-0.48	-0.0921	0.0294	-3.14 *
採用形態(新卒採用D)	中途採用D	saiyo2	0.0392	0.0283	1.38	-0.0446	0.0294	-1.52
	内部登用D	saiyo3	-0.1194	0.0485	-2.46 *	-0.1459	0.0409	-3.56 ***
定数項	.cons	6.8351	0.0553	123.56 ***	6.8009	0.0553	123.05 ***	
観察数			898			846		
Adj R-squared			0.2799			0.2956		
			F(25, 872)=14.95 (p<0.000)			F(25, 820)=15.19 (p<0.000)		

*** P<0.001, ** P<0.01, * P<0.05, + P<0.1

図表 4-4-4 つづき

	Inwage	分析11 小売業			分析12 金融・保険業			
		Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t	
性別(男性D)	sex	0.0934	0.0216	4.32 ***	0.2007	0.0300	6.70 ***	
年齢	age	0.0160	0.0039	4.13 ***	0.0128	0.0069	1.84 +	
最終学歴(中学校・高校D)	専修・各種学校D	school2	0.0171	0.0345	0.50	0.0514	0.0797	0.65
	短大・高専D	school3	-0.0376	0.0382	-0.98	0.1677	0.0782	2.15 *
	大学・大学院D	school4	0.1600	0.0278	5.75 ***	0.2768	0.0616	4.49 ***
勤続年数	kinzoku	0.0013	0.0032	0.41	0.0256	0.0064	3.99 ***	
企業規模(100~299人D)	10人未満D	kibo1	-0.1417	0.0342	-4.14 ***	-0.0506	0.0659	-0.77
	10~49人D	kibo2	-0.0484	0.0343	-1.41	0.1407	0.0703	2.00 *
	50~99人D	kibo3	0.0097	0.0403	0.24	0.0420	0.0701	0.60
	300~499人D	kibo5	0.0070	0.0419	0.17	0.0472	0.0635	0.74
	500人以上D	kibo6	0.0980	0.0319	3.07 ***	0.0517	0.0414	1.25
	職種(事務職(一般)D)	管理職	kanri	0.2024	0.0348	5.81 ***	0.2944	0.0628
	事務職(専門)	jimu2	0.1631	0.0421	3.87 ***	0.2615	0.0496	5.27 ***
	技術系専門職	gijyutu	0.2271	0.0562	4.04 ***	0.1517	0.0720	2.11 *
	医療福祉・教育関係専門職	iryokyoiku	0.3763	0.0887	4.24 ***	0 (omitted)		
	営業職	eigyō	0.1141	0.0383	2.98 **	0.0342	0.0330	1.03
	販売職	hanbai	-0.0027	0.0275	-0.10	0.2088	0.0880	2.37 *
	生産・技能職	seisan	-0.0475	0.0627	-0.76	0 (omitted)		
	接客サービス職	sekkyaku	-0.0498	0.0416	-1.20	-0.0447	0.0626	-0.71
	運輸・通信職	unyu	-0.1455	0.1306	-1.11	0 (omitted)		
	その他	etc	0.0429	0.1183	0.36	0.0693	0.1441	0.48
職場の非正規雇用者数の割合(正社員>非正規D)	正社員=非正規D	hiseiki2	0.0265	0.0313	0.85	0.0026	0.0410	0.06
	正社員<非正規D	hiseiki3	0.0065	0.0228	0.28	-0.0779	0.0439	-1.78 +
採用形態(新卒採用D)	中途採用D	saiyo2	-0.0238	0.0264	-0.9	0.0988	0.0428	2.31 *
	内部登用D	saiyo3	0.0240	0.0378	0.63	0.1244	0.0858	1.45
定数項	_cons	6.8689	0.0519	132.34 ***	6.6465	0.0821	80.94 ***	
観察数		925			497			
Adj R-squared		0.2624			0.3751			
				F(25, 899)=14.15 (p<0.000)		F(22, 474)=14.53 (p<0.000)		

*** P<0.001, ** P<0.01, * P<0.05, + P<0.1

	Inwage	分析13 宿泊・飲食サービス業			分析14 医療・福祉			
		Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t	
性別(男性D)	sex	0.1148	0.0320	3.59 ***	0.0700	0.0221	3.18 **	
年齢	age	0.0276	0.0058	4.74 ***	0.0231	0.0042	5.51 ***	
最終学歴(中学校・高校D)	専修・各種学校D	school2	0.1405	0.0492	2.86 *	0.2196	0.0464	4.73 ***
	短大・高専D	school3	0.0584	0.0561	1.04	0.2034	0.0501	4.06 ***
	大学・大学院D	school4	0.1778	0.0426	4.17 ***	0.3589	0.0458	7.84 ***
勤続年数	kinzoku	0.0008	0.0053	0.14	-0.0040	0.0038	-1.04	
企業規模(100~299人D)	10人未満D	kibo1	-0.1983	0.0561	-3.53 ***	0.0222	0.0387	0.57
	10~49人D	kibo2	-0.0303	0.0528	-0.57	-0.0387	0.0331	-1.17
	50~99人D	kibo3	-0.0726	0.0589	-1.23	-0.0289	0.0387	-0.75
	300~499人D	kibo5	0.0715	0.0669	1.07	0.0700	0.0345	2.03 *
	500人以上D	kibo6	0.0645	0.0542	1.19	0.1168	0.0288	4.06 ***
	職種(事務職(一般)D)	管理職	kanri	0.0184	0.0556	0.33	0.4654	0.0563
	事務職(専門)	jimu2	-0.1399	0.0756	-1.85 +	0.0214	0.0717	0.30
	技術系専門職	gijyutu	-0.0536	0.1242	-0.43	0.2873	0.0675	4.26 ***
	医療福祉・教育関係専門職	iryokyoiku	-0.1448	0.1699	-0.85	0.1990	0.0321	6.20 ***
	営業職	eigyō	-0.0582	0.0703	-0.83	0.2520	0.1044	2.41 *
	販売職	hanbai	-0.2223	0.0918	-2.42 *	-0.1053	0.2244	-0.47
	生産・技能職	seisan	-0.2107	0.0746	-2.83 **	0.3036	0.3128	0.97
	接客サービス職	sekkyaku	-0.1384	0.0460	-3.01 **	0.0031	0.0762	0.04
	運輸・通信職	unyu	0 (omitted)		0 (omitted)			
	その他	etc	-0.0133	0.1360	-0.10	0.1327	0.1079	1.23
職場の非正規雇用者数の割合(正社員>非正規D)	正社員=非正規D	hiseiki2	-0.0770	0.0459	-1.68 +	0.0415	0.0287	1.44
	正社員<非正規D	hiseiki3	-0.0545	0.0351	-1.55	-0.0590	0.0316	-1.87 +
採用形態(新卒採用D)	中途採用D	saiyo2	-0.0117	0.0414	-0.28	0.0026	0.0265	0.1
	内部登用D	saiyo3	0.0151	0.0567	0.27	-0.0661	0.0574	-1.15
定数項	_cons	6.9108	0.0835	82.76 ***	6.5440	0.0653	100.16 ***	
観察数		374			998			
Adj R-squared		0.2450			0.2244			
				F(24, 349)=6.04 (p<0.000)		F(24, 973)=13.02 (p<0.000)		

*** P<0.001, ** P<0.01, * P<0.05, + P<0.1

(4) 小括

図表 4-4-5 は、産業別の賃金決定要因分析の結果をまとめたものである。共通して有意となっている変数は、性別（男性+）、年齢+、学歴（学歴が高くなるほど+）、企業規模（大規模+）である。勤続年数については、「建設業」「運輸、郵便業」「金融・保険業」が有意な値をとっている。

図表 4-4-5 産業別の賃金決定分析まとめ

賃金関数	建設業	製造業	情報通信業	運輸・郵便業	小売業	金融・保険業	宿泊・飲食サービス業	医療福祉	産業全体 (ウエイトあり)
性別	男性+	男性+	男性+	② 男性+	男性+	① 男性+	男性+	男性+	男性+
年齢	+	② +	① +	+	+	+	① +	+	+
最終学歴 (中・高校に対し)	短大・高専+ 大・院+	② 短大・高専+ 大・院+	大・院+	大・院+	大・院+	① 短大・高専+ 大・院+	大・院+	専修・各種+ 短大・高専+ 大・院+	専修・各種+ 短大・高専+ 大・院+
勤続年数	+	/	/	+	/	+	/	/	+
企業規模 (100~299人に対し)	小規模- 大企業+	① 大企業+	小規模- 大企業+	小規模-	② 小規模- 大企業+	小規模+	① 小規模-	② 大企業+	小規模- 大企業+
職種 (一般事務職に対し)	② 管理職+ 専門事務+ 技術+ 営業+ 技能+	管理職+ 専門事務+ 技術+ 営業+	管理職+ 営業+ 運輸通信+	管理職+ 接客+ 運輸通信+	管理職+ 専門事務+ 技術+ 医療福祉+ 営業+	管理職+ 専門事務+ 技術+ 販売+	販売- 技能- 運輸通信-	① 管理職+ 技術+ 営業+ 医療福祉+ 技能+	管理職+ 専門事務+ 技術+ 医療福祉+ 営業+ 運輸通信+
非正規雇用の比率	/	/	/	正社員≦非 正規 -	/	正社員<非 正規 -	正社員=非 正規 -	正社員<非 正規 -	正社員<非 正規 -
採用形態 (新卒採用に対し)	/	新卒>内部	新卒>内部	新卒>内部	/	新卒<中途	/	/	新卒>内部

注)①②は変数(行)の中で係数値の高い上位2つを示している。

性別（男性）が、特に賃金を高める産業は、「金融・保険業」「運輸・郵便業」「建設業」である。これらの産業では男女賃金格差が激しいと考えられる。「運輸・郵便業」や「建設業」は肉体労働が多い現場作業が中心となるため、体力的に男性優位となる職場であることがわかる。しかし、「金融・保険業」に関しては職場の様相は異なる。おそらく窓口・事務業務に「特定職」「一般職」と呼ばれる正社員区分に多くの女性が採用されていて、総合職には男性が圧倒的に多いという職場特性から、賃金格差が生まれると考えられる。

学歴に関しては、「金融・保険業」「製造業」「医療・福祉」で学歴の効果が高く、逆に「建設業」「運輸・郵便業」「小売業」「宿泊・飲食サービス業」では、影響は小さい。大学や大学院で基礎的知識を学ぶ必要がある分野では、学歴の効果は高まると推測される。勤続年数との兼ね合いでみると「建設業」「運輸・郵便業」は学歴の効果は小さいが内部経験としての勤続年数の効果が高い。「金融・保険業」は、学歴と勤続どちらの効果も高い。他方「小売業」

「宿泊・飲食サービス業」はどちらの効果も小さい。

企業規模に関しては、規模の効果がみられるのは「製造業」である。逆に小規模で賃金がより低くなる傾向がみられるのは「建設業」「小売業」「宿泊・飲食サービス業」である。職種、特に管理職に関してみると、「建設業」「金融・保険業」「医療・福祉」で賃金が高い。非正規雇用の割合が高まると正社員の賃金が低くなる関係性が「運輸・郵便業」「金融・保険業」「医療・福祉」で見られる。また、新卒採用よりも内部登用者の賃金の方が低くなる関係性が「製造業」「情報通信業」「運輸・郵便業」で見られる。

2. 賃金上昇規定要因

ここからは、現在の賃金（月給。税金、社会保険料控除前金額）から、入社して初めての賃金（同前）を差し引いた賃金額について検証する。章末の記述統計表から賃金上昇額の平均をみてみると、全体で 48,781.8 円となっている。ちなみに勤続年数の平均値は 5.8 年である。

(1) 全体分析

図表 4-4-6 の分析 15、16 は、産業全体の賃金上昇の分析結果について示している。賃金関数で使った人的資本要因の変数と企業規模の変数、「採用形態」（「新卒採用」がリファレンスグループ）を引き続き投入している。新たに投入した変数は「入社時の月給額」と「企業業績」（「横ばい」がリファレンスグループ）である。分析 15 はウェイトなし、分析 16 はウェイトありの推定である。

図表 4-4-6 賃金上昇分析（全体）

	wageup	分析15			分析16 ウェイトあり		
		Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t
性別(男性D)	sex	22314.110	1220.721	18.28 ***	21482.040	1381.903	15.55 ***
年齢	age	1585.527	251.317	6.31 ***	1580.848	268.981	5.88 ***
最終学歴(中学校・高校D) 専修・各種学校D 短大・高専D 大学・大学院D	school2	-216.437	2241.496	-0.10	2996.363	2254.015	1.33
	school3	-2363.902	2487.663	-0.95	-789.887	2190.643	-0.36
	school4	9298.931	1757.896	5.29 ***	10536.250	1880.534	5.60 ***
	kinzoku	5853.689	223.216	26.22 ***	5210.258	263.845	19.75 ***
勤続年数	q15	-416.298	110.496	-3.77 ***	-519.341	201.653	-2.58 *
入社時の月給額	saiyo1	5853.314	1633.755	3.58 ***	6435.044	1955.422	3.29 **
	saiyo3	-14459.650	2763.388	-5.23 ***	-7140.510	2387.568	-2.99 **
企業規模(100~299人D) 10人未満D 10~49人D 50~99人D 300~499人D 500人以上D	kibo1	3985.328	2225.929	1.79 +	4901.847	2387.298	2.05 *
	kibo2	2483.266	2025.201	1.23	1818.315	1859.890	0.98
	kibo3	1421.544	2321.160	0.61	80.955	2400.473	0.03
	kibo5	389.287	2607.005	0.15	2016.272	2535.060	0.80
	kibo6	13920.190	1825.968	7.62 ***	14752.960	1877.249	7.86 ***
	profitup	11146.620	1356.614	8.22 ***	10466.450	1632.816	6.41 ***
企業業績(横ばいD) 上昇D 下降D	profitdwn	-3531.076	1502.387	-2.35 *	-4222.621	1471.487	-2.87 **
	_cons	-52834.020	7177.723	-7.36 ***	-49063.330	7489.784	-6.55 ***
定数項							
観察数			10390			10390	
Adj R-squared			0.2158			0.2069	
			F(16, 10373)=179.68 (p<0.000)			F(16, 10347)=105.81 (p<0.000)	

*** P<0.001, ** P<0.01, * P<0.05, + P<0.1

分析 15、16 で有意になった変数に大きな違いはない。係数値に比較的大きな差がみられるのは、「採用形態」の「内部登用」のみである。「内部登用」の方が「新卒採用」に比べて賃金上昇の傾向は低い、分析 16（ウェイトあり）の方が、傾向が弱まっている。

性別（男性）は+有意で係数値も高いことから、女性に比べて男性の賃金上昇が顕著であることがわかる。年齢が高いほど賃金が増える。また、「大学・大学院卒」で賃金上昇し、勤続年数が長い方が賃金上昇している。入社時の賃金額が低い方が、賃金上昇している。採用形態は、中途採用よりも新卒採用の方が賃金は上昇し、内部登用よりも中途採用の方が、賃金が増えることがわかる。つまり、賃金上昇は「新卒採用>中途採用>内部登用」という関係性が確認できる。

企業規模は、「100～299人」という中規模企業をリファレンスグループにしているが、同規模に対し有意な値となっているのは「500人以上」の大企業だけである。すなわち、大企業以外の企業規模では賃金上昇の状況はさほど変わらないと推測される。

「企業業績」は、「上昇」は+、「下降」は-で有意となっている。「上昇」の時のプラス効果の係数値が高く、過去3年の企業業績の良し悪しが、基本給である月給に反映されることがわかる。

図表 4-4-7 の分析 17、18 は、分析 15 の説明変数に、個人業績の管理や評価の変数を加え、賃金上昇への影響をみたものである。項目は「目標管理の方法」、「進捗管理の頻度」、「自身の評価」である。これらを投入すると、「企業業績」の係数が低くなる傾向がみられる。

「目標管理の方法」の変数の中では「プロセスに関する目標」を課せられている正社員に賃金上昇の傾向がみられる。いわゆる「プロセス評価」はアウトプット重視ではなく、業務遂行の過程をみるもので、若手社員の育成を目的とされている。よってこの目標が重視されている場合には経験年数に従って賃金が増えると考えられる。

進捗管理については、「毎日～週1度」（リファレンスグループ）に対し、「年に1度」や「行っていない」と緩やかな管理の場合、賃金上昇幅が小さくなるが、これらの関係性はいずれも弱い。

もっとも如実に賃金増との関連がみられるのは、「自身の（職場での）評価」である。自身の評価が「真ん中」より上と感じている場合には賃金増の傾向がみられ、「真ん中」より下と感じている場合には「真ん中」に比べて賃金増幅が小さくなる。

図表 4-4-7 の分析 19、20 は、分析 17 に加えて、「労働組合加入」の変数を入れている。分析 19 はウェイトなし、分析 20 はウェイトありの推定である。

「労働組合加入」の変数はプラスで有意な値を示しており、労働組合に加入していることが直接賃金増にプラスの影響を与えることがわかる。ただし、係数値からもわかるように大きな影響を及ぼす数値ではない。この変数の他への影響は、企業業績や個人業績の係数値にも変化がみられるが、わずかに低くなる程度に止まっており、あまり影響は受けないようである。

図表 4-4-7 賃金上昇分析 (全体)

	wageup	分析17			分析18 ウェイトあり			分析19			分析20 ウェイトあり		
		Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t
性別(男性D)		21437.090	1212.422	17.66 ***	20462.330	1376.593	14.86 ***	21319.130	1212.674	17.58 ***	20361.560	1378.034	14.78 ***
年齢		1458.405	248.454	5.87 ***	1444.132	266.855	5.41 ***	1524.031	249.397	6.11 ***	1500.844	271.013	5.54 ***
最終学歴(中学校・高校D) 専修・各種学校D		-174.392	221.103	-0.08	3267.292	2198.978	1.49	-90.715	2210.434	-0.04	3340.917	2199.440	1.52
短大・高専D		-2185.907	2453.545	-0.89	-662.292	2161.211	-0.31	-2117.160	2452.786	-0.86	-614.949	2160.789	-0.28
大学・大学院D		8752.251	1738.118	5.04 ***	10058.470	1836.787	5.48 ***	8941.269	1738.725	5.14 ***	10236.450	1827.995	5.60 ***
勤続年数		5526.653	221.144	24.99 ***	4922.309	262.140	18.78 ***	5496.586	221.309	24.84 ***	4896.184	263.059	18.61 ***
入社時の月給額		-629.225	109.784	-5.73 ***	-719.888	202.167	-3.56 ***	-622.425	109.770	-5.67 ***	-714.881	202.720	-3.53 ***
採用形態(中途採用D)		6382.379	1615.748	3.95 ***	7111.558	1943.807	3.66 ***	6061.460	1618.971	3.74 ***	6758.438	1918.829	3.52 ***
内部登用D		-8367.007	2649.100	-3.16 **	-6549.113	2355.056	-2.78 **	-8522.198	2648.699	-3.22 ***	-6746.618	2355.697	-2.86 **
企業規模(100~299人D)		1834.667	2237.397	0.82	2659.020	2356.999	1.13	2446.286	2246.552	1.09	3239.227	2387.648	1.36
10~49人D		1883.348	2012.483	0.94	1311.613	1831.998	0.72	2241.622	2015.567	1.11	1657.687	1833.185	0.90
50~99人D		985.296	2293.033	0.43	-307.088	2361.986	-0.13	1257.813	2294.147	0.55	-37.072	2359.996	-0.02
300~499人D		-287.136	2573.033	-0.11	1151.730	2497.336	0.46	-504.413	2573.211	-0.20	947.352	2508.267	0.38
500人以上D		13154.300	1812.800	7.26 ***	13907.540	1870.246	7.44 ***	12209.470	1841.298	6.63 ***	12876.160	1891.865	6.81 ***
過去3年間の企業業績(横上昇D)		8447.282	1352.563	6.25 ***	8129.184	1609.418	5.05 ***	8382.827	1352.265	6.20 ***	8086.002	1608.010	5.03 ***
下降D		-2647.523	1489.588	-1.78 +	-3696.074	1469.013	-2.52 *	-2771.263	1489.671	-1.86 +	-3639.002	1470.411	-2.61 **
目標管理の方法(MA)		1820.520	1546.911	1.18	1657.594	1827.393	0.91	1835.404	1546.369	1.19	1627.435	1827.063	0.89
利益目標の設定D		-857.901	1472.631	-0.58	-727.559	1701.465	-0.43	-758.509	1472.506	-0.52	-598.049	1702.609	-0.35
売上げ目標の設定D		1318.866	1530.468	0.86	1568.468	1792.676	0.87	1200.368	1530.470	0.78	1485.546	1795.434	0.83
成果物の数の設定D		2766.908	1534.447	1.80 +	2420.244	1651.237	1.47	2541.107	1535.881	1.65 +	2191.712	1658.429	1.32
チャレンジングな活動目標D		3723.962	1607.792	2.32 *	3495.134	1785.904	1.96 *	3754.921	1607.255	2.34 *	3520.989	1784.131	1.97 *
プロセスに関する目標D		-1519.593	1876.520	-0.81	-1249.777	1994.209	-0.63	-1671.068	1876.581	-0.89	-1387.668	1998.762	-0.69
月に1度D		-191.252	2224.259	-0.09	-296.010	2832.814	-0.10	-302.781	2223.800	-0.14	-430.322	2839.396	-0.15
四半期に1度D		-1912.296	1946.860	-0.98	-2237.289	2135.749	-1.05	-2013.268	1946.479	-1.03	-2341.033	2133.895	-1.10
年に1度D		-5463.287	3284.878	-1.66 +	-2898.082	3506.076	-0.83	-5407.002	3283.765	-1.65	-2771.831	3499.237	-0.79
半年に1度D		-3562.427	2352.756	-1.51	-4376.725	2551.779	-1.72 +	-3404.340	2352.551	-1.45	-4152.808	2556.681	-1.62
行っていないD		27778.950	2051.755	13.54 ***	26385.070	2686.983	9.82 ***	27703.970	2051.188	13.51 ***	26301.330	2691.089	9.77 ***
上位20%		12615.930	1456.292	8.66 ***	11738.540	1706.391	6.88 ***	12609.950	1455.775	8.66 ***	11766.750	1705.285	6.90 ***
上位40~20%		-4936.090	1819.833	-2.71 **	-4448.895	1774.078	-2.51 *	-4964.963	1819.212	-2.73 **	-4506.510	1772.165	-2.54 *
下位40~20%		-9958.091	2472.703	-4.03 ***	-9895.579	2267.262	-4.36 ***	-9801.033	2472.417	-3.96 ***	-9728.995	2262.938	-4.30 ***
下位20%													
自身の評価(真ん中D)		-46367.510	7173.393	-6.46 ***	-42492.490	7497.693	-5.67 ***	-49376.350	7245.736	-6.81 ***	-45151.090	7741.289	-5.83 ***
労働組合加入													
定数項			10390			10390			10390			10390	
調整数			0.2384			0.2285			0.2390			0.2301	
Adj. R-squared													
			F(30, 10359)=109.41 (p<0.000)			F(30, 10360)=88.57 (p<0.000)			F(31, 10358)=106.23 (p<0.000)			F(31, 10359)=86.39 (p<0.000)	

*** P<0.001, ** P<0.01, * P<0.05, + P<0.1

(2) 産業別の検証

ここからは、分析 19 の変数を用い、「建設業」「製造業」「情報通信業」「運輸・郵便業」「小売業」「金融・保険業」「宿泊、飲食サービス業」「医療・福祉」の 8 業種について展開し、産業別に賃金上昇の規定要因を探っていくことにする。分析結果の図表 4-4-8 はこの節末にある。

<建設業>

分析 21 は「建設業」の賃金上昇分析である。賃金上昇要因となっている主な変数は、性別（男性+）、年齢+、勤続年数+、入社時の月給額-、企業業績（上昇+）、自身の評価（上位+）、労働組合加入+である。一方、学歴や企業規模は、賃金上昇との関係性がみられない。

「建設業」において、賃金上昇への影響が大きい変数は、係数値からみて、性別（男性）と「自身の評価」である。「入社時の月給額」については、係数値が産業全体に比べて倍程度低いことから、賃金が低い者の賃金上昇幅が大きいと推測される。建設業では徒弟制が色濃く残る業界でもあり、見習い時期から一人前になる時期の賃金上昇は大きいと考えられる。また、企業業績では「上昇」、個人業績でも自身の評価について上位のみが有意となっている。係数値からみても自身の評価が賃金上昇へ与える影響は大きい。

「労働組合加入」の変数についてみると係数値が高く、産業全体の約 5 倍ある。建設業では建設業従事者が個人加入出来る組織横断的な労働組合の存在が大きいのではないかと推測される。

<製造業>

分析 22 は「製造業」の賃金上昇分析結果である。有意となっている主な変数は、性別（男性+）、学歴（大学・大学院+）、勤続年数+、入社時の月給額-、企業規模（500 人以上+）、企業業績（上昇+）、自身の評価（上位+）、労働組合加入+となっている。

産業全体に比べると男性の係数値が比較的低い。学歴（大学・大学院）の係数値は高く、学歴が賃金上昇に与える影響は大きいようだ。勤続年数は、長くなれば賃金上昇幅も大きくなるが、その係数値は他の産業に比べてそれほど高くはない。

企業規模の影響が大きく、「500 人以上」で係数値が極めて大きいことに特徴がある。企業業績については、業績が「上昇」していると、賃金上昇に+の影響がみられる。一方、個人業績の管理項目（目標管理、進捗管理）には有意な結果はみられず、「自身の評価」で上位にある場合に、賃金上昇の影響がみられる。

「労働組合加入」については、その効果がみられない。他の変数からの影響を考え、探索的に変数を入れ替えて企業規模を外したところ、労働組合加入の変数がプラスで有意となり、労働組合による賃金上昇の効果は企業規模をコントロールすることで消えることがわかった。よって製造業の賃金上昇は、企業規模と企業業績の影響が大きいことが指摘される。

<情報通信業>

分析 23 は「情報通信業」の賃金上昇分析結果である。賃金上昇要因となっている主な変数をあげると、性別（男性+）、学歴（大学・大学院+）、勤続年数+、企業規模（500人以上+）、自身の評価（上位+）となっている。

中でも、「情報通信業」の賃金上昇の特徴は、大学・大学院といった高学歴者の係数値が高いこと、勤続年数の賃金上昇効果が高いこと、自身の評価レベルでの係数値の振り幅が大きいことにある。大学・大学院の係数値はみると 17191.410 と、産業全体の約 1.5 倍の値となっている。また、勤続年数も 6143.862 と高い。賃金決定分析（分析 9）では、勤続年数は有意でなかった。つまり、情報通信業では、勤続年数が長いからといって賃金額は必ずしも高くなるわけではないが、勤続が長くなれば入職時よりも賃金が上昇するといえる。

最も興味深いのは、自身の評価レベルと賃金上昇との関係性で、「上位 20%」の 36692.530 は、産業全体や他産業と比べてもかなり高い値である。つまり、プラス評価となった時に賃金が大きく跳ね上がる可能性がある。また、「下位 20%」についてもマイナスで有意を示しており、職場での評価が「真ん中」よりも悪い場合、「真ん中」の人よりも賃金上昇幅が小さくなる可能性を示唆している。ちなみに自身の評価（下位）がマイナスで有意を示しているのは、「情報通信業」と、次にみる「運輸・郵便業」だけである。このことから、本人の仕事に対する成果や業績の評価が賃金に直結するような賃金システムとなっている可能性が指摘できる。また、採用形態は、いずれも有意な結果を得られていない。新卒や中途、内部登用といった入職の形態よりも成果や業績が物を言う世界なのかもしれない。

「労働組合加入」についてみると、弱いものの、賃金上昇に+の影響を与えている。当該変数の投入により、企業規模（500人以上）で係数値が低くなったことから、労働組合のある情報通信業での賃金上昇は、企業規模の大きさによって一部説明できると考えられる。

<運輸・郵便業>

分析 24 は「運輸・郵便業」の賃金上昇分析の結果である。賃金上昇要因となっている主な変数を挙げると、性別（男性+）、学歴（大学・大学院+）、勤続年数+、入社時の月給額-、企業規模（500人以上+）、自身の評価（上位+、下位-）となっている。

性別は係数値の高さからも男性の優位性がみてとれる。高学歴（大学・大学院）であることも賃金上昇には有効であるようだ。また、勤続年数の係数値も比較的高く、勤続による賃金上昇効果がみられる。中でも係数値が高いのは、企業規模（500人以上）であり、22287.910 と他産業に比べても規模の効果が大きい。また、情報通信業ほどではないが、「自身の評価」が上位、下位共に賃金上昇に影響を与えている。運輸・郵便業では出来高給を採用している企業も多く、そういった賃金システムが表れていると考えられる。

「労働組合加入」については、有意にならなかった。他の変数の影響も考え、「自身の評価」を外したところ、「労働組合加入」が有意になることを観察した。このことから、自身

の評価の良し悪しでほぼ賃金上昇の是非が決まり、組合効果は打ち消されると考えられる。

<小売業>

分析 25 は「小売業」の賃金上昇分析の結果である。賃金上昇要因となっている主な変数を挙げると、性別（男性+）、年齢+、勤続年数+、入社時の月給額-、企業規模（500人以上+）、企業業績（上昇+）、目標管理の方法（プロセスに関する目標+）、自身の評価（上位+）となっている。

中でも、特に企業業績の上昇が賃金上昇に与える影響が大きい。産業全体に比べると約倍の値となっている。個人業績管理の指標も「利益目標の設定」「チャレンジングな活動目標」「プロセスに関する目標」など複数項目で有意な結果となっている。進捗管理も「四半期に一度」がプラスで有意になっている。業績管理関連の変数が数多く有意な結果となっているのは小売業の特徴である。「自身の評価」については、「真ん中」よりも上位の評価を受けている者で賃金が増えている傾向がみられる。係数値も比較的高い。以上のことから、小売業では個人の成果業績に連動した昇給システムを運用している可能性がある。「労働組合加入」については有意ではなく、この変数が他の主だった変数に影響を与えている様子もみられなかった。

<金融・保険業>

分析 26 は「金融・保険業」の賃金上昇分析の結果である。賃金上昇要因となっている主な変数を挙げると、性別（男性+）、勤続年数+、企業業績（上昇+）、目標管理の方法（プロセスに関する目標-）、自身の評価（上位+）となっている。

「金融・保険業」の賃金上昇の特徴を挙げると、性別（男性）の係数値が際立って高く、産業全体に比べて約倍、比較的低い「宿泊・飲食サービス」に比べると3倍ほどの開きがある。また、勤続年数の賃金上昇効果も他産業に比べて高い。企業業績の影響も大きい。一方で、「自身の評価」（上位）では賃金上昇の影響はあるものの、それほど高くはない。おそらく分析対象である35歳未満層では、個人の仕事の成果や業績よりも、勤続年数によって能力が蓄積されていくことが賃金に反映される、職能主義的な賃金システムが採用されていることが反映されているのではないかと思われる。「労働組合加入」の変数は有意にはなっていない。

<宿泊・飲食サービス業>

分析 27 は「宿泊・飲食サービス業」の賃金上昇分析の結果である。賃金上昇要因となっている主な変数を挙げると、性別（男性+）、勤続年数+、入社時の月給額-、企業規模（小規模-）、自身の評価（上位+）となっている。

「宿泊・飲食サービス業」で賃金上昇に大きな影響を与えているのは、「自身の評価」（上

位 20%) である。係数値をみると、35896.730 と「情報・通信業」に次いで高い値となっている。それ以下の評価では有意になっていないことから、評価の高い正社員においてのみ賃金上昇がみられ、それ以外ではほぼ変わらない推移をみせると推測される。企業規模については、規模の効果はみられず、リファレンスグループ（「100～299 人」）より小さな規模で賃金上昇幅は小さくなる。企業業績や労働組合加入も賃金上昇と関係がないという結果となった。

<医療・福祉>

分析 28 は「医療・福祉」の賃金上昇分析の結果である。賃金上昇要因となる主な変数を挙げると、性別（男性+）、勤続年数+、企業規模（大規模+）、自身の評価（上位+）となっている。有意の変数は少なく、決定係数も他の産業に比べて低い。主だった賃金上昇要因が、これらの変数以外にある可能性が高い。

「労働組合加入」の変数も有意ではない。ただし、投入前後で他の変数への影響をみたところ、企業規模（500 人以上）での係数値が低くなったことから、当該変数の投入により、大企業での賃金の高さが労働組合加入率の高さによって一部説明できるといえるかもしれない。

図表 4-4-8 産業別の賃金上昇規定要因分析

	分析21 建設業				分析22 製造業		
	wageup	Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t
性別(男性D)	sex	31947.930	4548.706	7.02 ***	16426.860	3824.756	4.29 ***
年齢	age	2050.859	818.808	2.50 *	1456.584	854.580	1.70 +
最終学歴(中学校・高校D) 専修・各種学校D	school2	-3915.955	6749.497	-0.58	2637.680	8138.044	0.32
	school3	-5153.398	7355.766	-0.70	-1577.754	7238.544	-0.22
	school4	2386.747	5559.120	0.43	13295.500	5598.691	2.37 *
大学・大学院D	kinzoku	5344.027	703.115	7.60 ***	4405.506	763.053	5.77 ***
	q15	-1374.101	500.078	-2.75 **	-1081.996	445.466	-2.43 *
勤続年数	kinzoku	5344.027	703.115	7.60 ***	4405.506	763.053	5.77 ***
入社時の月給額	q15	-1374.101	500.078	-2.75 **	-1081.996	445.466	-2.43 *
採用形態(中途採用D)	newhire	4481.820	5759.556	0.78	6551.258	5464.403	1.20
	internal	-16011.500	9765.026	-1.64	-4617.983	9795.037	-0.47
企業規模(100~299人D)	kibo1	-1852.158	7587.963	-0.24	9692.070	9591.818	1.01
	kibo2	-6.874	7327.917	0.00	1227.552	6592.118	0.19
	kibo3	-12901.770	8920.381	-1.45	-4511.256	7650.096	-0.59
	kibo5	-8864.325	10890.390	-0.81	10001.770	7172.810	1.39
	kibo6	5340.299	7509.965	0.71	18474.460	5368.414	3.44 ***
企業業績(横ばいD)	profitup	10024.070	4562.627	2.20 *	11584.580	4129.319	2.81 **
	profitdwn	2252.341	5662.859	0.40	-5329.004	4269.880	-1.25
目標管理の方法(M.A.)	q181	2628.150	5485.224	0.48	-3417.746	4752.490	-0.72
	q182	8412.687	5509.774	1.53	2731.708	4616.360	0.59
	q183	7749.862	6142.401	1.26	1485.238	4067.724	0.37
	q184	730.061	6493.923	0.11	1964.940	4080.559	0.48
	q185	7983.559	6524.588	1.22	3602.563	4056.065	0.89
進捗管理の頻度(毎日~週1度)	shinchoku3	-6969.528	6874.309	-1.01	-1407.571	5338.956	-0.26
	shinchoku4	-11601.000	8612.862	-1.35	-3831.761	6199.648	-0.62
	shinchoku5	-12741.930	7971.316	-1.60	-1417.865	5152.244	-0.28
	shinchoku6	-13319.410	10482.890	-1.27	-4084.745	10678.070	-0.38
	shinchoku7	-8440.464	8477.572	-1.00	-12441.120	7253.618	-1.72 +
	hyoka1	28791.780	6929.102	4.16 ***	22713.540	6673.770	3.40 **
	hyoka2	22712.540	5339.137	4.25 ***	13760.310	4285.103	3.21 **
自身の評価(真ん中D)	hyoka4	449.563	6354.994	0.07	49.033	5228.828	0.01
	hyoka5	54.162	7735.605	0.01	-9263.659	6931.540	-1.34
	hyoka3	22712.540	5339.137	4.25 ***	13760.310	4285.103	3.21 **
労働組合加入	kumiai	17052.700	4551.362	3.75 ***	4304.105	4176.782	1.03
定数項	cons	-54635.250	24910.010	-2.19 *	-40364.390	23660.090	-1.71 +
観察数			898			900	
Adj R-squared			0.2595			0.2404	
			F(30, 866)=11.14 (p<0.000)			F(31, 868)=10.18 (p<0.000)	

*** P<0.001, ** P<0.01, * P<0.05, + P<0.1

	分析23 情報通信業				分析24 運輸・郵便業		
	wageup	Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t
性別(男性D)	sex	18203.510	4178.716	4.36 ***	29646.800	5429.346	5.46 ***
年齢	age	1870.967	965.262	1.94 +	1771.607	1050.573	1.69 +
最終学歴(中学校・高校D) 専修・各種学校D	school2	-4439.973	8866.915	-0.50	-4205.038	8682.118	-0.48
	school3	-2282.767	10983.790	-0.21	155.436	9119.044	0.02
	school4	17191.410	7448.106	2.31 *	14875.370	5955.032	2.50 *
大学・大学院D	kinzoku	6143.862	897.527	6.85 ***	5893.982	897.011	6.57 ***
勤続年数	kinzoku	6143.862	897.527	6.85 ***	5893.982	897.011	6.57 ***
入社時の月給額	q15	-627.219	355.764	-1.76 +	-1446.973	495.312	-2.92 **
採用形態(中途採用D)	newhire	-179.147	6358.804	-0.03	12918.840	6785.683	1.90 +
	internal	-5522.484	10690.090	-0.52	-16303.720	9056.497	-1.80 +
企業規模(100~299人D)	kibo1	8973.234	9491.079	0.95	-681.860	15146.000	-0.05
	kibo2	-1593.482	6852.880	-0.23	-467.768	9223.551	-0.05
	kibo3	-1897.304	7782.832	-0.24	2412.364	9965.306	0.24
	kibo5	-3497.587	8648.595	-0.40	7705.415	10566.170	0.73
	kibo6	12614.980	5761.273	2.19 *	22287.910	7715.767	2.89 **
企業業績(横ばいD)	profitup	1107.103	4627.793	0.24	10050.980	5248.129	1.92 +
	profitdwn	343.511	5180.909	0.07	-8596.993	6239.725	-1.38
目標管理の方法(M.A.)	q181	-2430.935	5397.750	-0.45	8484.715	7147.923	1.19
	q182	6371.246	5199.938	1.23	-2322.120	6500.438	-0.36
	q183	828.562	4766.600	0.17	-4555.029	6785.933	-0.67
	q184	6960.596	4788.092	1.45	6122.397	6389.973	0.96
	q185	3337.345	5105.335	0.65	2139.409	6400.277	0.33
進捗管理の頻度(毎日~週1度)	shinchoku3	-8399.245	7220.683	-1.16	-3887.921	8833.833	-0.44
	shinchoku4	-6131.571	6598.828	-0.93	-20776.750	9437.142	-2.20 *
	shinchoku5	-559.860	5902.519	-0.09	4616.279	8052.466	0.57
	shinchoku6	-13776.750	12065.030	-1.14	-19926.430	12441.160	-1.60
	shinchoku7	-7088.344	8111.529	-0.87	-1561.805	8802.348	-0.18
	hyoka1	36692.530	7622.974	4.81 ***	19203.540	8059.560	2.38 *
	hyoka2	20106.360	5052.598	3.98 ***	12148.290	5741.641	2.12 *
自身の評価(真ん中D)	hyoka4	-8932.712	5575.400	-1.60	-17265.460	7036.647	-2.45 *
	hyoka5	-16357.250	8531.673	-1.92 +	-2526.213	10413.980	-0.24
	hyoka3	20106.360	5052.598	3.98 ***	12148.290	5741.641	2.12 *
労働組合加入	kumiai	7904.167	4366.774	1.81 +	-8095.562	5732.256	-1.41
定数項	cons	-63639.390	27756.240	-2.29 *	-47279.150	30180.440	-1.57
観察数			898			846	
Adj R-squared			0.2708			0.2795	
			F(31, 866)=11.74 (p<0.000)			F(31, 814)=11.58 (p<0.000)	

*** P<0.001, ** P<0.01, * P<0.05, + P<0.1

図表 4-4-8 つづき

	wageup	分析25 小売業			分析26 金融・保険業			
		Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t	
性別(男性D)	sex	23675.870	3841.631	6.16 ***	44498.560	7142.514	6.23 ***	
年齢	age	1960.193	762.520	2.57 **	2248.767	1715.013	1.31	
最終学歴(中学校・高校D) 専修・各種学校D	school2	-1780.140	6504.317	-0.27	9733.781	19427.390	0.50	
	school3	-12874.780	7400.352	-1.74 +	17433.910	18916.930	0.92	
	school4	5648.374	4999.215	1.13	10581.100	14795.270	0.72	
勤続年数	kinzoku	4167.411	652.172	6.39 ***	8616.096	1594.699	5.40 ***	
入社時の月給額	q15	-2340.067	412.663	-5.67 ***	-73.235	665.242	-0.11	
採用形態(中途採用D) 新卒採用D	saiyo1	4588.761	5112.213	0.90	8638.817	10719.510	0.81	
	saiyo3	-835.234	6672.647	-0.13	14617.020	20027.760	0.73	
企業規模(100~299人D)	kibo1	398.410	6875.079	0.06	-9967.437	16306.330	-0.61	
	kibo2	9501.042	6644.933	1.43	18292.780	17284.340	1.06	
	kibo3	6044.390	7753.266	0.78	32513.330	17128.590	1.90 +	
	kibo5	4046.055	8201.690	0.49	11917.200	15632.350	0.76	
	kibo6	19026.210	6255.046	3.04 **	10275.990	10284.700	1.00	
企業業績(横ばいD)	profitup	16118.040	4476.884	3.60 ***	15711.070	7277.338	2.16 *	
	profitdwn	-2885.178	4563.025	-0.63	-238.513	8617.083	-0.03	
目標管理の方法(M.A.)	利益目標の設定D	q181	7620.239	4332.131	1.76 +	5090.248	7146.676	0.71
	売り上げ目標の設定D	q182	-1056.672	4477.560	-0.24	-9119.885	6934.444	-1.32
	成果物の数の設定D	q183	-4491.495	4811.622	-0.93	9496.890	6767.797	1.40
	チャレンジングな活動目標D	q184	-9056.875	4980.886	-1.82 +	6982.806	7436.221	0.94
	プロセスに関する目標D	q185	19983.730	5590.006	3.57 ***	-16738.180	8158.106	-2.05 *
進捗管理の頻度(毎日~週1度)	月に1度D	shinchoku3	540.185	5351.889	0.10	-5248.556	9887.264	-0.53
	四半期に1度D	shinchoku4	14511.370	7795.762	1.86 +	23383.390	10821.100	2.16 *
	半年に1度D	shinchoku5	-929.354	6632.307	-0.14	12298.050	9702.517	1.27
	年に1度D	shinchoku6	-15782.810	15276.690	-1.03	11459.790	21503.180	0.53
自身の評価(真ん中D)	行っていないD	shinchoku7	-5162.546	6872.293	-0.75	9851.609	16512.480	0.60
	上位20%	hyoka1	34737.450	6307.477	5.51 ***	15479.110	11532.460	1.34
	上位40~20%	hyoka2	14238.550	4650.970	3.06 **	18374.320	8162.518	2.25 *
	下位40~20%	hyoka4	-1483.249	6023.414	-0.25	-12349.260	9728.062	-1.27
	下位20%	hyoka5	-8918.808	7816.241	-1.14	-20593.710	12393.380	-1.66
労働組合加入	kumiai	56.555	4352.335	0.01	12454.070	7570.864	1.65	
定数項	.cons	-33125.960	22848.820	-1.45	-116832.400	50028.100	-2.34 *	
観察数		925			497			
Adj R-squared			0.2695			0.3202		
		F(31, 893)=12.00 (p<0.000)			F(31, 465)=8.70 (p<0.000)			

*** P<0.001, ** P<0.01, * P<0.05, + P<0.1

	wageup	分析27 宿泊・飲食サービス業			分析28 医療・福祉			
		Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t	
性別(男性D)	sex	14225.720	5563.841	2.56 *	17850.740	4139.152	4.31 ***	
年齢	age	1285.498	1042.603	1.23	754.632	797.019	0.95	
最終学歴(中学校・高校D) 専修・各種学校D	school2	14172.110	8340.059	1.70 +	9956.584	8518.503	1.17	
	school3	-3629.949	9716.762	-0.37	1304.479	9247.389	0.14	
	school4	6382.834	7043.448	0.91	10993.780	8266.272	1.33	
勤続年数	kinzoku	3640.146	931.181	3.91 ***	3215.531	737.414	4.36 ***	
入社時の月給額	q15	-1677.087	582.457	-2.88 **	-267.707	284.668	-0.94	
採用形態(中途採用D) 新卒採用D	saiyo1	10213.600	7151.881	1.43	9242.147	4987.053	1.85 +	
	saiyo3	-5158.553	9079.320	-0.57	-767.284	10522.460	-0.07	
企業規模(100~299人D)	kibo1	-24618.810	9957.204	-2.47 *	2569.234	7302.280	0.35	
	kibo2	-14290.370	9373.546	-1.52	10.173	6173.646	0.00	
	kibo3	-28760.340	10277.570	-2.80 **	3544.990	7218.566	0.49	
	kibo5	-10097.810	11907.230	-0.85	-617.777	6494.783	-0.10	
	kibo6	-7280.410	9750.139	-0.75	11484.580	5570.327	2.06 *	
企業業績(横ばいD)	profitup	4216.984	6288.764	0.67	970.525	4288.385	0.23	
	profitdwn	-5067.187	6657.218	-0.76	6331.246	5339.472	1.19	
目標管理の方法(M.A.)	利益目標の設定D	q181	6371.724	6307.306	1.01	2334.273	6185.446	0.38
	売り上げ目標の設定D	q182	-5273.846	6057.878	-0.87	7608.081	6267.067	1.21
	成果物の数の設定D	q183	5952.653	7311.125	0.81	-909.655	7008.218	-0.13
	チャレンジングな活動目標D	q184	-5141.411	7463.010	-0.69	225.590	5754.280	0.04
	プロセスに関する目標D	q185	6624.993	9202.142	0.72	1628.515	5665.817	0.29
進捗管理の頻度(毎日~週1度)	月に1度D	shinchoku3	9721.540	7215.041	1.35	-5052.489	7833.998	-0.64
	四半期に1度D	shinchoku4	-9353.215	10585.440	-0.88	-5124.909	9200.258	-0.56
	半年に1度D	shinchoku5	-9880.779	10307.690	-0.96	-6701.980	6966.614	-0.96
	年に1度D	shinchoku6	32188.860	21744.090	1.48	8145.651	9107.704	0.89
自身の評価(真ん中D)	行っていないD	shinchoku7	8657.425	10261.370	0.84	-983.451	7856.439	-0.13
	上位20%	hyoka1	35896.730	8192.804	4.38 ***	23055.230	7073.308	3.26 ***
	上位40~20%	hyoka2	2420.767	6809.844	0.36	6666.463	4693.272	1.42
	下位40~20%	hyoka4	-7969.195	9400.527	-0.85	-5492.823	6252.657	-0.88
	下位20%	hyoka5	-15041.900	10659.490	-1.41	-6178.890	9206.710	-0.67
労働組合加入	kumiai	3323.868	6162.222	0.54	2719.581	4269.028	0.64	
定数項	.cons	3426.168	30723.150	0.11	-21554.010	23765.280	-0.91	
観察数		374			998			
Adj R-squared			0.2144			0.0939		
		F(31, 342)=4.28 (p<0.000)			F(31, 966)=4.33 (p<0.000)			

*** P<0.001, ** P<0.01, * P<0.05, + P<0.1

(3) 小括

産業別の賃金上昇分析の結果についてまとめておく(図表 4-4-9)。賃金上昇の要因として、各産業とも男性であること、勤続年数が長くなること、自身の評価が「真ん中」よりも上であることは共通している。それぞれの変数の係数をみるとその影響の大きさがわかるが、例えば、「性別」に関して言えば、「金融・保険業」「建設業」「運輸・郵便業」で男性であることの賃金上昇効果は大きい。これは職場において、性別役割分業の傾向が強く、主に男性が賃金上昇幅の大きい職についている可能性が指摘できる。また、「勤続年数」では、「金融・保険業」や「情報通信業」での係数値が高い。

「金融・保険業」では比較的シンプルに、男性、勤続年数が長い、企業業績が上昇していると賃金が上昇する傾向にある。あまり個人業績の評価は大きくは反映されない。ただしこれはこの年齢層だからであって、もう少し年齢が上がると査定競争が激化していく可能性はある。逆に「情報通信業」や「宿泊・飲食サービス」では企業業績よりも、個人業績の評価が賃金上昇に反映される傾向にあり、特に「情報通信業」では下位評価も賃金に反映され、実力主義的な職場の様相が垣間見られる。

労働組合への加入が、直接的に賃金上昇に影響を与えているのは「建設業」と「情報通信業」のみで、その他は影響がみられない。

図表 4-4-9 賃金上昇規定要因の分析結果まとめ

賃金上昇分析

	建設業	製造業	情報通信業	運輸・郵便業	小売業	金融・保険業	宿泊・飲食サービス業	医療福祉	産業全体 (ウエイトあり)
性別	② 男性+	男性+	男性+	男性+	男性+	① 男性+	男性+	男性+	男性+
年齢	① +	+	+	+	② +	/	/	/	+
最終学歴 (中・高校に対し)	/	大・院+	① 大・院+	大・院+	短大-	/	専門学校+	/	大・院+
勤続年数	+	+	② +	+	+	① +	+	+	+
入社時の月給額	-	-	-	-	① -	/	② -	/	-
採用形態	新卒>内部	/	/	新卒>中途 >内部	/	/	/	新卒>中途	新卒>中途 >内部
企業規模 (100~299人に対し)	/	大企業+	① 大企業+	大企業+	② 大企業+	大企業+	小規模-	大企業+	大企業+
企業業績	上昇+	上昇+	/	上昇+	① 上昇+	② 上昇+	/	/	上昇+
	/	/	/	/	/	/	/	/	下降-
自身の評価 (真ん中に対し)	上位+	上位+	① 上位+ 下位-	上位+ 下位-	上位+	上位+	② 上位+	上位+	上位+ 下位-
労働組合加入	+	/	+	/	/	/	/	/	+

注)①②は変数(行)の中で係数値の高い上位2つを示している。

第5節 まとめと考察

本稿では、若年正社員の賃金決定と賃金上昇の要因を産業別にみてきた。最後に、2つの分析からみえた産業別の傾向をまとめておきたい。

建設業は、男性中心の職場環境であることから、男性の方が賃金は高く、上がりやすい。学歴の影響は小さく、徒弟制度により実力で賃金が上昇すると考えられる。内部経験が比較的評価され、勤続により賃金額は高くなる傾向にある。企業規模が小さいところでは賃金が低く、下請け構造が表れており、管理的立場になると賃金は高くなる。労働組合加入による賃金上昇効果は高い。

製造業は、年齢と学歴が賃金を高め、勤続により賃金を上昇させる効果が高い。比較的、外部・内部経験と共に人的資本を賃金に反映している傾向がみえる。大企業が賃金決定にも賃金上昇にも優位である。他産業に比べ大きな特徴がなく、中庸な値である。非正規雇用からの内部登用は、新卒者に比べて賃金が低くなっている。このことから非正規雇用での内部経験は正社員に比べて低く評価される傾向にあるといえる。このことは、次の情報通信業も同じである。

情報通信業は年齢や学歴が賃金を高め、勤続により賃金が上昇する。人的資本要因の変数の影響は製造業に似ているが、それよりも大きい。また、企業業績などの企業全体の影響はみられず、個人業績が如実に賃金上昇に反映されることから、この産業では、個別賃金が進行していると推測される。ただし、労働組合加入による集団的な賃金上昇効果も同時に存在していることも明らかになった。

運輸・郵便業は、男性の賃金が高く、賃金上昇の効果も高い。学歴の影響は小さいが、勤続年数が賃金を高める要因となっている。小規模企業で賃金が低くなる点も含め、建設業と似ている。非正規雇用の割合が高い企業では正社員の賃金も低くなる傾向がみえる。また、非正規雇用からの内部登用者は新卒採用者に比べて賃金が低く、賃金上昇幅も小さい。運輸業は非正規雇用からの登用が旺盛な産業であるが、正社員になっても賃金が高まりにくい可能性がある。

小売業では、学歴の効果が小さい。特に大学、大学院卒の賃金が低い。勤続年数の賃金を高める効果も小さい。企業規模間格差も小さいが、小規模での賃金は低い。この産業では、業績管理方法が多様で、賃金上昇に影響を持ち、個人業績、企業業績共に賃金上昇の要因である。非正規雇用からの内部登用や中途採用で賃金の差はない。以上のことから、人的資本の蓄積が賃金に与える影響が小さいことがわかる。

金融・保険業は、男女間賃金格差が大きく、賃金上昇に関しても男性優位である。また、高学歴者の賃金が高く、勤続年数が賃金決定、賃金上昇を高める効果を持つ。個人業績はあまり賃金上昇に影響を与えていないことから、若年層の賃金は比較的年功的であるといえる。ただ、管理職になると賃金がかかなり高くなる傾向にあり、壮年期の賃金は若年期と異なって個別的になる可能性もある。

宿泊・飲食サービス業では、学歴や勤続年数の賃金を高める効果は小さい。賃金上昇に影響するのは個人業績である。また、企業規模が小さいほど賃金は低く、上昇幅も小さい。これは小売業と同じである。ただし、小売業では企業業績が賃金に反映される傾向にあるが、宿泊・飲食サービス業では企業業績と賃金上昇には関係がみられない。

医療・福祉は専門的職種に就くための基礎的知識を得るため、学歴は賃金に直結している。一方、内部経験の賃金を高める効果は小さい。管理職の賃金が高いなど、職種によって賃金差が大きく、大企業ほど賃金は高く、上昇する傾向にある。

以上、産業別に賃金決定と賃金上昇の要因について分析してきた。特に興味深いのは、人的資本要因の賃金への影響である。産業によって、学歴が高く評価される場所、内部経験である勤続年数が高く評価される場所、両方評価されない場所もある。学歴や内部経験の両方とも賃金決定や上昇の効果が小さい「小売業」「宿泊・飲食サービス業」は、若年労働者の離職が顕著な産業でもある。ここでは、新卒採用と中途採用、内部登用とも賃金差がない。内部経験が評価されず賃金に反映されなければ、労働者は当該産業に滞留する理由がなくなる。賃金の特徴からも当該産業の労働市場が流動的になっていることが推測される。ただし、あくまでも賃金の特徴からみた推測であり、産業間移動と賃金の直接的な関係性の分析は、今後の課題として残されている。さらに、正社員の賃金は市場の需給によって決定されるわけではなく、企業内部の制度や慣行によって決定される。ヒアリング調査等により具体的な制度にひきつけて示していく必要があるだろう。

参考文献

- Mincer, J. A. (1974) *Schooling, Experience, and Earnings*, National Bureau of Economic Research, Columbia University Press, 1974.
- Parent, D. (2000) “Industry-Specific Capital and the Wage Profile: Evidence from the National Longitudinal Survey of Youth and the Panel Study of Income Dynamics”, *Journal of Labor Economics*, Vol.18, No.2, pp.306-323, April 2000.
- Topel, R. H. & Ward, M. P. (1992) “Job Mobility and the Careers of Young Men”, *The Quarterly Journal of Economics*, 107 (2), pp. 439-479, May 1992.
- JILPT (2014a) 『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、2014年。
- JILPT (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、2014年。
- JILPT (2015) 『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、2015年。

阿部正浩（1996）「転職前後の賃金変化と人的資本の損失」『三田商学研究』、第 39 巻第 1 号、1996 年 4 月。

川口大司（2011）「ミンサー型賃金関数の日本の労働市場への適用」RIETI Discussion Paper Series 11-J-026、経済産業研究所、2011 年 3 月。

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、2009 年 5 月。

尾上友章（2015a）「産業別賃金の 17 年—産業別にみた賃金構造と水準の推移；ポジションを下げ続ける小売業賃金（第 3 回）」、『賃金事情』No.2698、2015 年 6 月。

尾上友章（2015b）「産業別賃金の 17 年—産業別にみた賃金構造と水準の推移；金融保険業（第 7 回）」、『賃金事情』No.2702、2015 年 9 月。

付表 記述統計量

<全体>					
Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Inwage	10,417	7.2799	0.3388	5.878136	9.255803
wageup	10,417	48781.8000	66713.9600	-450000	620000
sex	10,417	0.5195	0.4996	0	1
senzai	10,417	9.1946	3.4799	0	16
age	10,417	30.1331	3.1292	18	34
school1	10,417	0.1643	0.3706	0	1
school2	10,417	0.1171	0.3216	0	1
school3	10,417	0.0850	0.2788	0	1
school4	10,417	0.6336	0.4818	0	1
kinzoku	10,390	5.7772	3.7568	0	20
q15	10,417	19.5699	5.8843	6	85
kibo1	10,417	0.1341	0.3408	0	1
kibo2	10,417	0.1925	0.3943	0	1
kibo3	10,417	0.1082	0.3106	0	1
kibo4	10,417	0.1493	0.3564	0	1
kibo5	10,417	0.0744	0.2624	0	1
kibo6	10,417	0.3416	0.4743	0	1
profitup	10,417	0.3096	0.4623	0	1
profitflt	10,417	0.4688	0.4991	0	1
profitdwn	10,417	0.2216	0.4153	0	1
kanri	10,417	0.0755	0.2643	0	1
jimu1	10,417	0.2676	0.4427	0	1
jimu2	10,417	0.0696	0.2545	0	1
gijyutu	10,417	0.1770	0.3817	0	1
iryokyoiku	10,417	0.1122	0.3157	0	1
eigyo	10,417	0.0985	0.2980	0	1
hanbai	10,417	0.0444	0.2059	0	1
seisan	10,417	0.0459	0.2092	0	1
unyu	10,417	0.0335	0.1800	0	1
sekkkyaku	10,417	0.0602	0.2379	0	1
etc	10,417	0.0156	0.1237	0	1
kogyo	10,417	0.0028	0.0527	0	1
kensetsu	10,417	0.0864	0.2810	0	1
seizo	10,417	0.0864	0.2810	0	1
denki	10,417	0.0360	0.1863	0	1
iyoho	10,417	0.0864	0.2810	0	1
unyuyubin	10,417	0.0815	0.2736	0	1
oroshi	10,417	0.0839	0.2773	0	1
kouri	10,417	0.0889	0.2846	0	1
kinyu	10,417	0.0480	0.2138	0	1
fudosan	10,417	0.0470	0.2117	0	1
gakujyutu	10,417	0.0468	0.2113	0	1
shukuhaku	10,417	0.0360	0.1863	0	1
seikatu	10,417	0.0263	0.1600	0	1
gakujyutu	10,417	0.0468	0.2113	0	1
iryofukushi	10,417	0.0960	0.2946	0	1
fukugo	10,417	0.0132	0.1139	0	1
sabisu	10,417	0.0480	0.2138	0	1
hiseiki1	10,417	0.6542	0.4756	0	1
hiseiki2	10,417	0.1139	0.3178	0	1
hiseiki3	10,417	0.1413	0.3484	0	1
saiyo1	10,417	0.4827	0.4997	0	1
saiyo2	10,417	0.4638	0.4987	0	1
saiyo3	10,417	0.0536	0.2252	0	1
q181	10,417	0.2558	0.4363	0	1
q182	10,417	0.3213	0.4670	0	1
q183	10,417	0.1920	0.3939	0	1
q184	10,417	0.2331	0.4228	0	1
q185	10,417	0.1943	0.3957	0	1
shinchoku1	10,417	0.0800	0.2713	0	1
shinchoku2	10,417	0.1039	0.3051	0	1
shinchoku3	10,417	0.1301	0.3364	0	1
shinchoku4	10,417	0.0858	0.2801	0	1
shinchoku5	10,417	0.1322	0.3387	0	1
shinchoku6	10,417	0.0336	0.1802	0	1
shinchoku7	10,417	0.0700	0.2551	0	1
hyoka	10,417	53.5960	19.6301	10	90
hyoka1	10,417	0.0973	0.2964	0	1
hyoka2	10,417	0.2340	0.4234	0	1
hyoka3	10,417	0.4813	0.4997	0	1
hyoka4	10,417	0.1257	0.3315	0	1
hyoka5	10,417	0.0616	0.2405	0	1

<建設業>

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Inwage	900	7.1946	0.3338	5.971662	8.789127
wageup	900	47666.6700	68329.0100	-180000	550000
sex	900	0.5022	0.5003	0	1
senzai	900	9.6622	3.5289	1	16
age	900	30.1444	3.1779	19	34
school1	900	0.2578	0.4377	0	1
school2	900	0.1344	0.3413	0	1
school3	900	0.1089	0.3117	0	1
school4	900	0.4989	0.5003	0	1
kinzoku	898	5.8229	3.9327	0	17
q15	900	18.3811	4.7433	7	48
kibo1	900	0.2511	0.4339	0	1
kibo2	900	0.2878	0.4530	0	1
kibo3	900	0.0944	0.2926	0	1
kibo4	900	0.1122	0.3158	0	1
kibo5	900	0.0478	0.2134	0	1
kibo6	900	0.2067	0.4051	0	1
profitup	900	0.3789	0.4854	0	1
profitfit	900	0.4356	0.4961	0	1
profitdwn	900	0.1856	0.3890	0	1
kanri	900	0.0744	0.2626	0	1
jimu1	900	0.4000	0.4902	0	1
jimu2	900	0.0611	0.2397	0	1
gijyutu	900	0.2911	0.4545	0	1
iryokyoiku	900	0.0022	0.0471	0	1
eigyō	900	0.0711	0.2572	0	1
hanbai	900	0.0067	0.0814	0	1
seisan	900	0.0611	0.2397	0	1
unyu	900	0.0056	0.0744	0	1
sekkyaku	900	0.0089	0.0939	0	1
etc	900	0.0178	0.1322	0	1
hiseiki1	900	0.7733	0.4189	0	1
hiseiki2	900	0.0844	0.2782	0	1
hiseiki3	900	0.0511	0.2203	0	1
saiyo1	900	0.4222	0.4942	0	1
saiyo2	900	0.5300	0.4994	0	1
saiyo3	900	0.0478	0.2134	0	1
q181	900	0.2989	0.4580	0	1
q182	900	0.2944	0.4560	0	1
q183	900	0.1311	0.3377	0	1
q184	900	0.1311	0.3377	0	1
q185	900	0.1322	0.3389	0	1
shinchoku1	900	0.0456	0.2086	0	1
shinchoku2	900	0.0956	0.2941	0	1
shinchoku3	900	0.1300	0.3365	0	1
shinchoku4	900	0.0678	0.2515	0	1
shinchoku5	900	0.0900	0.2863	0	1
shinchoku6	900	0.0422	0.2012	0	1
shinchoku7	900	0.0722	0.2590	0	1
hyoka	900	52.4667	20.5087	10	90
hyoka1	900	0.1056	0.3074	0	1
hyoka2	900	0.1978	0.3985	0	1
hyoka3	900	0.4911	0.5002	0	1
hyoka4	900	0.1256	0.3315	0	1
hyoka5	900	0.0800	0.2714	0	1

<製造業>

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Inwage	900	7.3277	0.2993	6.081077	8.581732
wageup	900	54966.6700	58012.1100	-200000	400000
sex	900	0.6778	0.4676	0	1
senzai	900	9.4244	3.2993	0	16
age	900	30.4467	2.9936	20	34
school1	900	0.1689	0.3749	0	1
school2	900	0.0633	0.2437	0	1
school3	900	0.0878	0.2831	0	1
school4	900	0.6800	0.4667	0	1
kinzoku	900	6.4767	3.7053	0	17
q15	900	19.6289	4.7785	6	55
kibo1	900	0.0422	0.2012	0	1
kibo2	900	0.1222	0.3277	0	1
kibo3	900	0.0711	0.2572	0	1
kibo4	900	0.1700	0.3758	0	1
kibo5	900	0.0867	0.2815	0	1
kibo6	900	0.5078	0.5002	0	1
profitup	900	0.3000	0.4585	0	1
profitfit	900	0.4378	0.4964	0	1
profitdwn	900	0.2622	0.4401	0	1
kanri	900	0.0500	0.2181	0	1
jimu1	900	0.1778	0.3825	0	1
jimu2	900	0.0789	0.2697	0	1
gijyutu	900	0.3733	0.4840	0	1
iryokyoiku	900	0.0033	0.0577	0	1
eigyō	900	0.0844	0.2782	0	1
hanbai	900	0.0033	0.0577	0	1
seisan	900	0.2200	0.4145	0	1
unyu	900	0.0011	0.0333	0	1
sekkyaku	900	0.0022	0.0471	0	1
etc	900	0.0056	0.0744	0	1
hiseiki1	900	0.7200	0.4492	0	1
hiseiki2	900	0.1078	0.3103	0	1
hiseiki3	900	0.0911	0.2879	0	1
saiyo1	900	0.6111	0.4878	0	1
saiyo2	900	0.3533	0.4783	0	1
saiyo3	900	0.0356	0.1853	0	1
q181	900	0.2244	0.4174	0	1
q182	900	0.2844	0.4514	0	1
q183	900	0.2656	0.4419	0	1
q184	900	0.3211	0.4672	0	1
q185	900	0.2822	0.4503	0	1
shinchoku1	900	0.0578	0.2335	0	1
shinchoku2	900	0.1356	0.3425	0	1
shinchoku3	900	0.1600	0.3668	0	1
shinchoku4	900	0.1078	0.3103	0	1
shinchoku5	900	0.1778	0.3825	0	1
shinchoku6	900	0.0278	0.1644	0	1
shinchoku7	900	0.0711	0.2572	0	1
hyoka	900	52.4667	19.9143	10	90
hyoka1	900	0.0811	0.2732	0	1
hyoka2	900	0.2478	0.4320	0	1
hyoka3	900	0.4578	0.4985	0	1
hyoka4	900	0.1400	0.3472	0	1
hyoka5	900	0.0733	0.2608	0	1

<情報通信業>

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Inwage	900	7.4094	0.3055	6.214608	8.529615
wageup	900	55577.7800	67823.3000	-110000	460000
sex	900	0.6300	0.4831	0	1
senzai	900	9.0833	3.3526	1	16
age	900	30.4011	3.0194	21	34
school1	900	0.0867	0.2815	0	1
school2	900	0.1156	0.3199	0	1
school3	900	0.0522	0.2226	0	1
school4	900	0.7456	0.4358	0	1
kinzoku	898	5.9443	3.6778	0	16
q15	900	21.4167	6.5520	7	80
kibo1	900	0.0611	0.2397	0	1
kibo2	900	0.1700	0.3758	0	1
kibo3	900	0.0978	0.2972	0	1
kibo4	900	0.1811	0.3853	0	1
kibo5	900	0.0711	0.2572	0	1
kibo6	900	0.4189	0.4937	0	1
profitup	900	0.3156	0.4650	0	1
profitfit	900	0.4778	0.4998	0	1
profitdwn	900	0.2067	0.4051	0	1
kanri	900	0.0722	0.2590	0	1
jimu1	900	0.1433	0.3506	0	1
jimu2	900	0.0578	0.2335	0	1
gijyutu	900	0.5967	0.4908	0	1
iryokyoiku	900	0.0022	0.0471	0	1
eigyō	900	0.0678	0.2515	0	1
hanbai	900	0.0133	0.1148	0	1
seisan	900	0.0211	0.1438	0	1
unyu	900	0.0078	0.0879	0	1
sekkyaku	900	0.0056	0.0744	0	1
etc	900	0.0122	0.1099	0	1
hiseiki1	900	0.7144	0.4519	0	1
hiseiki2	900	0.0933	0.2911	0	1
hiseiki3	900	0.0900	0.2863	0	1
saiyo1	900	0.5711	0.4952	0	1
saiyo2	900	0.3900	0.4880	0	1
saiyo3	900	0.0389	0.1934	0	1
q181	900	0.3122	0.4637	0	1
q182	900	0.3633	0.4812	0	1
q183	900	0.2378	0.4260	0	1
q184	900	0.3478	0.4765	0	1
q185	900	0.2544	0.4358	0	1
shinchoku1	900	0.0711	0.2572	0	1
shinchoku2	900	0.1222	0.3277	0	1
shinchoku3	900	0.0956	0.2941	0	1
shinchoku4	900	0.1333	0.3401	0	1
shinchoku5	900	0.2122	0.4091	0	1
shinchoku6	900	0.0289	0.1676	0	1
shinchoku7	900	0.0711	0.2572	0	1
hyoka	900	52.1333	19.5814	10	90
hyoka1	900	0.0811	0.2732	0	1
hyoka2	900	0.2344	0.4239	0	1
hyoka3	900	0.4544	0.4982	0	1
hyoka4	900	0.1700	0.3758	0	1
hyoka5	900	0.0600	0.2376	0	1

<運輸・郵便業>

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Inwage	849	7.3259	0.3387	6.35074	8.634976
wageup	849	64369.8500	76516.8000	-130000	500000
sex	849	0.7208	0.4488	0	1
senzai	849	9.7468	3.4984	1	16
age	849	30.2768	3.0615	20	34
school1	849	0.2792	0.4488	0	1
school2	849	0.0942	0.2923	0	1
school3	849	0.0824	0.2752	0	1
school4	849	0.5442	0.4983	0	1
kinzoku	846	6.6726	3.9308	0	17
q15	849	18.9282	5.1189	7	50
kibo1	849	0.0283	0.1658	0	1
kibo2	849	0.1249	0.3307	0	1
kibo3	849	0.0931	0.2907	0	1
kibo4	849	0.1213	0.3267	0	1
kibo5	849	0.0742	0.2623	0	1
kibo6	849	0.5583	0.4969	0	1
profitup	849	0.3628	0.4811	0	1
profitfit	849	0.4393	0.4966	0	1
profitdwn	849	0.1979	0.3986	0	1
kanri	849	0.0601	0.2378	0	1
jimu1	849	0.2803	0.4494	0	1
jimu2	849	0.0601	0.2378	0	1
gijyutu	849	0.0683	0.2524	0	1
iryokyoiku	849	0.0024	0.0485	0	1
eigyō	849	0.0612	0.2399	0	1
hanbai	849	0.0153	0.1229	0	1
seisan	849	0.0259	0.1590	0	1
unyu	849	0.3604	0.4804	0	1
sekkyaku	849	0.0577	0.2333	0	1
etc	849	0.0082	0.0905	0	1
hiseiki1	849	0.6608	0.4737	0	1
hiseiki2	849	0.1001	0.3003	0	1
hiseiki3	849	0.1425	0.3498	0	1
saiyo1	849	0.4888	0.5002	0	1
saiyo2	849	0.4323	0.4957	0	1
saiyo3	849	0.0789	0.2698	0	1
q181	849	0.1743	0.3796	0	1
q182	849	0.2297	0.4209	0	1
q183	849	0.1449	0.3522	0	1
q184	849	0.2214	0.4155	0	1
q185	849	0.1955	0.3968	0	1
shinchoku1	849	0.0683	0.2524	0	1
shinchoku2	849	0.0577	0.2333	0	1
shinchoku3	849	0.0895	0.2857	0	1
shinchoku4	849	0.0766	0.2660	0	1
shinchoku5	849	0.1307	0.3373	0	1
shinchoku6	849	0.0400	0.1962	0	1
shinchoku7	849	0.0824	0.2752	0	1
hyoka	849	53.8398	19.3735	10	90
hyoka1	849	0.0978	0.2972	0	1
hyoka2	849	0.2356	0.4246	0	1
hyoka3	849	0.4817	0.5000	0	1
hyoka4	849	0.1307	0.3373	0	1
hyoka5	849	0.0542	0.2265	0	1

<小売業>

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Inwage	926	7.2033	0.3307	6.101279	8.835647
wageup	926	44481.6400	64010.9900	-100000	620000
sex	926	0.4590	0.4986	0	1
senzai	926	9.5130	3.5852	0	16
age	926	30.1933	3.0792	20	34
school1	926	0.2235	0.4168	0	1
school2	926	0.1263	0.3324	0	1
school3	926	0.0864	0.2811	0	1
school4	926	0.5637	0.4962	0	1
kinzoku	925	6.0443	3.8681	0	17
q15	926	18.2883	4.9260	7	50
kibo1	926	0.1987	0.3992	0	1
kibo2	926	0.1944	0.3959	0	1
kibo3	926	0.0940	0.2919	0	1
kibo4	926	0.1339	0.3407	0	1
kibo5	926	0.0810	0.2730	0	1
kibo6	926	0.2981	0.4577	0	1
profitup	926	0.2959	0.4567	0	1
profitfit	926	0.4492	0.4977	0	1
profitdwn	926	0.2549	0.4360	0	1
kanri	926	0.1274	0.3336	0	1
jimu1	926	0.2462	0.4310	0	1
jimu2	926	0.0637	0.2444	0	1
gijyutu	926	0.0335	0.1800	0	1
iryokyoiku	926	0.0119	0.1084	0	1
eigyo	926	0.1048	0.3064	0	1
hanbai	926	0.3078	0.4618	0	1
seisan	926	0.0259	0.1590	0	1
unyu	926	0.0054	0.0733	0	1
sekkyaku	926	0.0670	0.2501	0	1
etc	926	0.0065	0.0803	0	1
hiseiki1	926	0.4935	0.5002	0	1
hiseiki2	926	0.1102	0.3132	0	1
hiseiki3	926	0.3045	0.4605	0	1
saiyo1	926	0.3952	0.4892	0	1
saiyo2	926	0.5151	0.5000	0	1
saiyo3	926	0.0896	0.2858	0	1
q181	926	0.3790	0.4854	0	1
q182	926	0.5756	0.4945	0	1
q183	926	0.2300	0.4211	0	1
q184	926	0.2289	0.4204	0	1
q185	926	0.1544	0.3616	0	1
shinchoku1	926	0.1663	0.3726	0	1
shinchoku2	926	0.1393	0.3465	0	1
shinchoku3	926	0.1641	0.3706	0	1
shinchoku4	926	0.0659	0.2482	0	1
shinchoku5	926	0.0972	0.2964	0	1
shinchoku6	926	0.0151	0.1221	0	1
shinchoku7	926	0.0842	0.2779	0	1
hyoka	926	54.3197	19.9979	10	90
hyoka1	926	0.1091	0.3119	0	1
hyoka2	926	0.2397	0.4272	0	1
hyoka3	926	0.4730	0.4995	0	1
hyoka4	926	0.1145	0.3186	0	1
hyoka5	926	0.0637	0.2444	0	1

<金融・保険業>

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Inwage	500	7.3457	0.3555	6.081077	8.612503
wageup	500	62000.0000	82235.7900	-140000	520000
sex	500	0.4160	0.4934	0	1
senzai	500	7.7920	3.2934	0	16
age	500	29.3400	3.0886	22	34
school1	500	0.0580	0.2340	0	1
school2	500	0.0500	0.2182	0	1
school3	500	0.0600	0.2377	0	1
school4	500	0.8320	0.3742	0	1
kinzoku	497	5.8350	3.3021	0	15
q15	500	19.5640	5.8476	7	55
kibo1	500	0.0640	0.2450	0	1
kibo2	500	0.0500	0.2182	0	1
kibo3	500	0.0500	0.2182	0	1
kibo4	500	0.1120	0.3157	0	1
kibo5	500	0.0640	0.2450	0	1
kibo6	500	0.6600	0.4742	0	1
profitup	500	0.3280	0.4700	0	1
profitfit	500	0.4800	0.5001	0	1
profitdwn	500	0.1920	0.3943	0	1
kanri	500	0.0500	0.2182	0	1
jimu1	500	0.4480	0.4978	0	1
jimu2	500	0.0820	0.2746	0	1
gijyutu	500	0.0360	0.1865	0	1
iryokyoiku	500	0.0000	0.0000	0	0
eigyo	500	0.3080	0.4621	0	1
hanbai	500	0.0220	0.1468	0	1
seisan	500	0.0000	0.0000	0	0
unyu	500	0.0000	0.0000	0	0
sekkyaku	500	0.0460	0.2097	0	1
etc	500	0.0080	0.0892	0	1
hiseiki1	500	0.6880	0.4638	0	1
hiseiki2	500	0.1120	0.3157	0	1
hiseiki3	500	0.1000	0.3003	0	1
saiyo1	500	0.6740	0.4692	0	1
saiyo2	500	0.2980	0.4578	0	1
saiyo3	500	0.0280	0.1651	0	1
q181	500	0.3580	0.4799	0	1
q182	500	0.3880	0.4878	0	1
q183	500	0.3760	0.4849	0	1
q184	500	0.3540	0.4787	0	1
q185	500	0.2760	0.4475	0	1
shinchoku1	500	0.1820	0.3862	0	1
shinchoku2	500	0.1900	0.3927	0	1
shinchoku3	500	0.1280	0.3344	0	1
shinchoku4	500	0.1120	0.3157	0	1
shinchoku5	500	0.1580	0.3651	0	1
shinchoku6	500	0.0220	0.1468	0	1
shinchoku7	500	0.0380	0.1914	0	1
hyoka	500	52.6400	20.3238	10	90
hyoka1	500	0.0960	0.2949	0	1
hyoka2	500	0.2260	0.4187	0	1
hyoka3	500	0.4680	0.4995	0	1
hyoka4	500	0.1340	0.3410	0	1
hyoka5	500	0.0760	0.2653	0	1

<宿泊、飲食サービス業>

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Inwage	375	7.1594	0.3258	6.276484	8.634976
wageup	375	38640.0000	55282.6100	-130000	370000
sex	375	0.4400	0.4971	0	1
senzai	375	9.2720	3.7030	0	16
age	375	29.7360	3.3387	20	34
school1	375	0.2480	0.4324	0	1
school2	375	0.1627	0.3696	0	1
school3	375	0.1093	0.3125	0	1
school4	375	0.4800	0.5003	0	1
kinzoku	374	5.5455	3.6321	0	18
q15	375	18.1867	4.9815	7	50
kibo1	375	0.2027	0.4025	0	1
kibo2	375	0.2533	0.4355	0	1
kibo3	375	0.1360	0.3432	0	1
kibo4	375	0.1253	0.3315	0	1
kibo5	375	0.0827	0.2757	0	1
kibo6	375	0.2000	0.4005	0	1
profitup	375	0.3253	0.4691	0	1
profitfit	375	0.4213	0.4944	0	1
profitdwn	375	0.2533	0.4355	0	1
kanri	375	0.1627	0.3696	0	1
jimu1	375	0.1547	0.3621	0	1
jimu2	375	0.0507	0.2196	0	1
gijyutu	375	0.0160	0.1256	0	1
iryokyoiku	375	0.0080	0.0892	0	1
eigyō	375	0.0667	0.2498	0	1
hanbai	375	0.0320	0.1762	0	1
seisan	375	0.0560	0.2302	0	1
unyu	375	0.0000	0.0000	0	0
sekkkyaku	375	0.4400	0.4971	0	1
etc	375	0.0133	0.1149	0	1
hiseiki1	375	0.2400	0.4277	0	1
hiseiki2	375	0.1787	0.3836	0	1
hiseiki3	375	0.5280	0.4999	0	1
saiyo1	375	0.3680	0.4829	0	1
saiyo2	375	0.5280	0.4999	0	1
saiyo3	375	0.1040	0.3057	0	1
q181	375	0.3707	0.4836	0	1
q182	375	0.5173	0.5004	0	1
q183	375	0.1840	0.3880	0	1
q184	375	0.1947	0.3965	0	1
q185	375	0.1333	0.3404	0	1
shinchoku1	375	0.1307	0.3375	0	1
shinchoku2	375	0.1333	0.3404	0	1
shinchoku3	375	0.2027	0.4025	0	1
shinchoku4	375	0.0720	0.2588	0	1
shinchoku5	375	0.0827	0.2757	0	1
shinchoku6	375	0.0160	0.1256	0	1
shinchoku7	375	0.0773	0.2675	0	1
hyoka	375	56.7200	21.8322	10	90
hyoka1	375	0.1627	0.3696	0	1
hyoka2	375	0.2587	0.4385	0	1
hyoka3	375	0.4027	0.4911	0	1
hyoka4	375	0.1040	0.3057	0	1
hyoka5	375	0.0720	0.2588	0	1

<医療・福祉>

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Inwage	1,000	7.2517	0.3526	6.081077	9.255803
wageup	1,000	39630.0000	60864.3400	-280000	600000
sex	1,000	0.3350	0.4722	0	1
senzai	1,000	8.9800	3.2702	0	16
age	1,000	29.9500	3.0077	20	34
school1	1,000	0.0620	0.2413	0	1
school2	1,000	0.2630	0.4405	0	1
school3	1,000	0.1280	0.3343	0	1
school4	1,000	0.5470	0.4980	0	1
kinzoku	998	4.9459	3.4468	0	16
q15	1,000	19.9140	7.2465	6	80
kibo1	1,000	0.1010	0.3015	0	1
kibo2	1,000	0.1630	0.3696	0	1
kibo3	1,000	0.1000	0.3002	0	1
kibo4	1,000	0.2120	0.4089	0	1
kibo5	1,000	0.1340	0.3408	0	1
kibo6	1,000	0.2900	0.4540	0	1
profitup	1,000	0.2980	0.4576	0	1
profitfit	1,000	0.5420	0.4985	0	1
profitdwn	1,000	0.1600	0.3668	0	1
kanri	1,000	0.0440	0.2052	0	1
jimu1	1,000	0.1160	0.3204	0	1
jimu2	1,000	0.0230	0.1500	0	1
gijyutu	1,000	0.0270	0.1622	0	1
iryokyoiku	1,000	0.7480	0.4344	0	1
eigyō	1,000	0.0100	0.0995	0	1
hanbai	1,000	0.0020	0.0447	0	1
seisan	1,000	0.0010	0.0316	0	1
unyu	1,000	0.0000	0.0000	0	0
sekkkyaku	1,000	0.0200	0.1401	0	1
etc	1,000	0.0090	0.0945	0	1
hiseiki1	1,000	0.6380	0.4808	0	1
hiseiki2	1,000	0.1480	0.3553	0	1
hiseiki3	1,000	0.1230	0.3286	0	1
saiyo1	1,000	0.4580	0.4985	0	1
saiyo2	1,000	0.5070	0.5002	0	1
saiyo3	1,000	0.0350	0.1839	0	1
q181	1,000	0.1260	0.3320	0	1
q182	1,000	0.1320	0.3387	0	1
q183	1,000	0.0870	0.2820	0	1
q184	1,000	0.1770	0.3819	0	1
q185	1,000	0.1660	0.3723	0	1
shinchoku1	1,000	0.0280	0.1651	0	1
shinchoku2	1,000	0.0250	0.1562	0	1
shinchoku3	1,000	0.0850	0.2790	0	1
shinchoku4	1,000	0.0530	0.2241	0	1
shinchoku5	1,000	0.1380	0.3451	0	1
shinchoku6	1,000	0.0560	0.2300	0	1
shinchoku7	1,000	0.0720	0.2586	0	1
hyoka	1,000	54.1400	18.0994	10	90
hyoka1	1,000	0.0860	0.2805	0	1
hyoka2	1,000	0.2310	0.4217	0	1
hyoka3	1,000	0.5320	0.4992	0	1
hyoka4	1,000	0.1060	0.3080	0	1
hyoka5	1,000	0.0450	0.2074	0	1