

呼称・契約期間・時間による「非正規」雇用の 再整理と雇用形態間の移動

—全国就業実態パネル調査を中心に

小前 和智 ・ 玄田 有史

呼称・契約期間・時間による「非正規」雇用の再整理と雇用形態間の移動
—全国就業実態パネル調査を中心に†

小前和智（東京大学大学院）
玄田有史（東京大学社会科学研究所）

2018年6月1日

要旨

本研究は呼称・契約期間・労働時間3つの要素によって雇用形態を分類し、各雇用形態の処遇と雇用形態間の移動性についての分析・考察を行った。既存の研究の多くが正規・非正規雇用間の処遇差を説明するにあたって呼称が重要であるとの立場をとっており、本研究においても呼称による説明力の大きさを確認した。

雇用形態間の移動性に関する分析においては、登用（同一企業内での非正規から正規への移動）に着目した。分析の結果、男性では正社員（呼称）であることが登用確率を上げる点、女性では雇用形態による直接の効果はないものの正社員（呼称）の中で賃金水準が高い者ほど登用確率が上がる点、登用後においても男女ともに正社員（呼称）からの登用者が高位に位置づけられる点など、ここでも呼称による説明力が示された。

しかしながら、非管理職に対する訓練状況や雇用形態間移動の一部の現象では、契約期間や労働時間による影響も観察された。労働政策が客観的な労働契約条件に依拠せざるを得ない状況をも鑑みれば、呼称・契約期間・時間の条件を橋渡しの分析対象とする研究が今後求められる。また、改正労働契約法等の影響も含め、より長期的な分析が必要とされる。

キーワード 呼称, 契約期間, 労働時間, 雇用形態, 登用

本ディスカッションペーパーの内容や意見は、全て執筆者の個人的見解であり、所属する組織およびリクルートワークス研究所の見解を示すものではありません。

† 本稿の執筆にあたりご指導賜った佐口和郎教授（東京大学）、田中隆一教授（東京大学）、大沢真理教授（東京大学）に深謝いたします。また、Works Discussion Paper Series 報告会、その他のゼミや研究会等においてコメントをくださった方々に感謝申し上げます。

1. 問題の所在

1.1. 正規・非正規雇用問題の変遷

本研究は、既存研究の枠組みとは異なる分類方法によって「正規・非正規」雇用を整理し、雇用形態間の移動性を把握することを主眼とする。はじめに日本における正規・非正規雇用問題を概観する。

戦後日本の労働市場において中心的な役割を担ってきたのは（世帯の稼ぎ主たる）男性正規雇用労働者であった。正規雇用の柔軟で確実性の高い働き方は、論者によって焦点の当て方や表現方法が多少異なるものの、日本的雇用システムの優位性の象徴的な存在であった¹。

しかしながら同時に、正規雇用以外の労働者への処遇について問題視されてきたところでもあり、佐口（2015）が指摘するように、「非正規雇用問題は正規雇用・非正規雇用問題」であった。氏原（1954）が「企業的封鎖性」という用語を用いて第2次産業の内部労働市場を指摘して以来²、半世紀以上にわたり二重労働市場の文脈での実証研究が蓄積されてきた（たとえば、石川・出島，1994；玄田，2008a；Teruyama and Toda，2016）。これらの研究は、内部労働市場における正規雇用労働者の年功賃金制度と外部労働市場に属する非正規雇用労働者または中小企業労働者の相対的な低賃金という構造を明らかにしてきた。正規・非正規間の処遇差は、本来であれば、雇用システムの脆弱性として負の働きをするはずであったが、正規雇用の担い手との関係性の中で問題化回避のメカニズムが働いてきた（佐口，2015）。たとえば、第2次産業における臨時工や期間工の一部は、1960年代の労働市場の逼迫期を除けば、正規雇用へのスクリーニング機能を果たした（佐口，2015；小池，2016）。1960年代以降の女性パートタイム労働の増加においては、正規雇用・長期雇用を享受する夫と家計補助的な妻（＝パートタイム）という関係性の中で処遇格差が大きな問題として取り上げられることを回避してきた（浅尾，2012；佐口，2015）。このように、正規・非正規雇用間の処遇の差異を「正規・非正規雇用問題」とするのであれば、それは1990年代以前の日本にすでに存在していたということになる。

しかしながら、非正規雇用問題が実際に顕在化したのはバブル経済崩壊後の1990年代以降になる（浅尾，2012）。労働力調査の結果を用いて世帯主雇用労働者に占める「正規の職員・従業員」（呼称）の割合をみると、「正規の職員・従業員」（呼称）の形態で働く世帯主雇用労働者の割合は、男性では1990年代後半から、女性では調査が始まった1984年から2010年代前半までほぼ一貫して下降してきた（図1）³。大沢（2005；2013）は「民間の制度・慣行と政府の法・政策が相互作用し、かみあい（かみあわずに）、暮らしが持続的に充足される（されない）しくみ」を生活保障システムと定義する。1990年代以降の労働市場の変容を生活保障システムに則して考えれば、「男性稼ぎ主」型の社会保障・社会保険のあ

¹ たとえば、小池（2005）の「問題と変化への対応」、佐口（2015）の「正規雇用中心主義①」、石田（2016）の「経営による課業の動態的要請」が挙げられる。

² アメリカにおいてはDoeringer and Piore(1971)による”Dual Labor Market Hypothesis”が提唱されている。

³ データの制約上、「世帯主≒稼ぎ主」としている。

り方と、第3次産業化や非正規雇用増大（しかもその担い手が主たる収入を得る者にも拡大した）といった労働市場の変容が負の相乗効果⁴を生むことによって生活保障上の問題を顕在化させたといえよう。

1.2. 改正労働契約法

法政策では非正規雇用の増大と処遇格差問題に対して個別の法律によって対処してきた。具体的には、間接雇用に対する労働者派遣法、直接雇用の短時間労働者に対するパートタイム労働法、有期雇用労働者に対する労働契約法というように、個々の雇用形態や労働条件にある労働者を対象に法的な介入が図られてきた。なかでも2012年改正労働契約法の無期転換ルールは、一定の条件下で有期雇用を無期雇用へと変更させる効力をもつ点、したがって有期雇用と無期雇用との相対的な関係性を変化させる可能性がある点で興味深い。労働契約法18条と20条について簡単に整理する。

1.2.1. 出口規制としての無期転換ルール（18条）

18条の定める無期転換ルールは、2以上の有期労働契約が通算で5年を超える場合に労働者は無期労働契約締結権を行使することができ、当該申し込みがなされた時点で使用者は承諾したものとみなされる。

非正規雇用の利用を制限する方法としては入口規制、出口規制と内容規制の3類型が存在し（荒木，2013）、労働契約法18条は出口規制を採用したものである。18条は、雇用存続保障のない有期労働契約によって労働者が長期間にわたって弱い立場に置かれることが有期労働契約の濫用的利用にあたるという意図から立法に至った（原，2014）。したがって、無期転換にあたっては、別段の定めがない限り同一の労働条件が想定される。これは2つの側面で捉えることができる。すなわち、無期転換にあたっては労働条件の引き下げが好ましくないという側面と、無期転換後の当該労働者には解雇権濫用法理が適用されるにしても（勤務地や職務に限定性があれば）正規雇用よりも雇用保障が弱まることが認められるという側面である（厚生労働省，2012）。

2012年改正にあたっては、無期雇用化を回避しようとする使用者による雇止めを誘発する危険性があり、この点は立法過程において十分に考慮され、①無期転換による過大な負担を使用者に負わせることを避けつつ、②安易な雇止めにより無期転換を回避する行動に対する抑止措置をとることが検討された。無期転換ルールにおける労働条件設定は前者の点が考慮されている（原，2014）。

こうした雇止め誘発の懸念に対して、労働政策研究・研修機構が3度に渡って調査を実施し報告書を作成している（労働政策研究・研修機構，2013，2015，2017）。労働政策研究・研修機構（2017）によれば、無期転換を回避するための雇止めの発生は限定的であり（pp54-55，92）、正社員への登用も含めた無期雇用化が進みつつあるという（pp93-94）⁵。

⁴ 大沢（2005；2013）では「逆機能」という言葉で表現される。

⁵ ただし、「結果として無期転換ルールが、これまでの正社員登用制度・慣行と同義のものに狭小化されてしまう」ことに対する懸念も併記されている。

1.2.2. 雇用形態間の処遇差異 (20 条)

労働契約法 20 条は、同一の使用者もとで有期雇用労働者と無期雇用労働者の労働条件の「相違」が「労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」、「当該職務の内容及び配置の範囲」と「その他の事情」を考慮して不合理であってはならないとする。労働契約法 20 条は、それまでの「均等取扱いおよび均衡処遇と異なる「不合理な労働条件の禁止」という新たな不利益取り扱い規制のタイプ」であり（野田，2012，p430），労働契約法 3 条 2 項の均衡考慮の原則の現れといえる（櫻庭，2014）。

労働契約法 20 条が「非正規労働者の基幹化・常用雇用化により，正規労働者と非正規労働者の職務内容や働き方が近づく中で有期・無期労働者間の処遇格差につき，合理的理由の有無や処遇の差の程度に関して有期労働者に不満が生じており，この不満を解消すべきとの判断」から成立までに至ったとされる（櫻庭，2014）ように，立法の背景には処遇差への不満が社会に共有されているとの問題意識があるといえる。

労働契約法 20 条の規制はどの程度にまで及び，どのような問題点が指摘されるのだろうか。労働契約法 20 条は①行政の関与による履行確保ではなく，民事上の効力を予定する点，②旧パートタイム労働法 8 条では職務・キャリアの同一性を均等待遇の要件としていたために企業の規制回避行動を促す危険性が指摘されてきたが，労働契約法 20 条では不合理性を判断するための考慮要素に位置づけている点，③有期雇用労働者が労働条件の相違を立証する必要があるため，その負担を軽減するよう設計されている点に特徴がある（櫻庭，2014）。

他方で，明確な判断基準が設定困難であり効率性や実効性等において問題を残すという指摘や，予測可能性の低さを指摘する見解が存在する。こうした批判に対して「裁判規範としては明確性に欠けるとしても」，「行動規範としての機能を果たしうる」（櫻庭，2014）という応答がみられる。この意味で労働契約法 20 条の実効性は消極的な役割かもしれないが，賃金をはじめとした処遇差を法政策により規制することの困難さの現れともいえよう。

1.3. 問題意識と先行研究

近年の法政策において問題視されてきたのは正規・非正規雇用間での合理性のない処遇格差の是正であり，非正規雇用の利用を制限する方法としての出口規制であった。荒木（2013）は，入口規制ではなく，出口規制を採用した理由について言及している。それによれば，①入口規制を採用した場合には有期契約締結事由該当性を巡る紛争が惹起されること，②入口の敷居を下げることによって無業・失業者と雇用を結びつけることに重点を置いた。さらに，これまで有期労働契約が果たしてきた量的柔軟性を担保し，日本における産業空洞化を回避したという。

正規・非正規間の処遇格差が大きいままに非正規雇用の割合が増大することは，社会保障費をはじめとした社会的コストの大幅な増大につながりかねない。経済成長や景気循環を考慮しながら，①正規・非正規雇用間での処遇の是正や②非正規雇用から正規雇用へ移動することの困難さを軽減する方策が今後も求められよう。

玄田（2017）は、正規雇用と非正規雇用間での報酬や機会の差異を是正しようとする際、その差異が何に起因しているのかを究明することの重要性を強調している。法政策が直接的に正規・非正規雇用間での処遇差を是正しようとするのが困難であったとしても、雇用形態間の相対性や移動性を明確にすることが、労働政策の次なる一手につながるであろうことは労働契約法 18 条、20 条の議論をみてもわかる。

本研究では、第 1 に、雇用形態を再整理し、分類された形態間での相対的な処遇差を論じる。既存の多くの実証研究では正規・非正規雇用の定義に呼称を用いてきた。それは、実証上手に入れることのできるデータのほとんどが呼称による分類であったことによるだろう。呼称が処遇の差異をよく説明しているという研究がみられる一方で（Kambayashi and Kato, 2012 ; Kambayashi and Kato, 2016 ; 神林, 2017）、呼称を用いた雇用形態の分類には客観的に異なる雇用形態が混在しているとの指摘も存在する（高橋, 2011）。

法律をはじめ、政策上の対象とされてきたのは客観的に定義される労働契約条件であって、たとえ呼称による分類が雇用形態の性質をよく表しているとしても、呼称と契約条件との間を橋渡しする必要がある。高橋（2016）は無期フルタイムと有期フルタイム非正社員間の賃金差や満足度について分析を行っている。ただ、客観的分類による雇用形態の全体像を提示したものや雇用形態間の相対性についての研究はみられず、今後より多くの研究蓄積が必要となるだろう。

もうひとつの論点は雇用形態間の移動性である。仮に雇用形態間の処遇に差異が生じていたとしても、雇用形態間の移動が容易であればそれほど問題ではないかもしれない。しかしながら、日本の労働市場を題材にした既存の研究では、労働市場参入時の景気状況が労働者の定着率や熟練形成、延いてはキャリアに大きく影響を与えることが示されている（Genda and Kurosawa, 2001 ; Kondo, 2007）。正規・非正規雇用間での分断性を踏まえると、法的または社会的な保護が厚い雇用形態への移動を左右する要因を究明することは、政策を考える上で非常に重要なテーマである。

雇用形態間の移動についてはヨーロッパ（Booth et al, 2002）や日本（玄田, 2008a ; 2008b ; 2009）での先行研究が存在する。Booth et al（2002）は、イギリスにおける有期雇用から無期雇用への転換について報告した。それによれば、①35 歳未満の男性は転換しやすく②男性パートタイムの場合はフルタイムよりも転換しづらい。

玄田（2009）は、非正規雇用から正社員への転換において①企業間移動（転職）によって正規雇用化した労働者の方が企業内移動（登用）の者よりも賃金上昇率が高かった点、②同一の個人属性（潜在能力）をもつ正社員では移動の経路によらず賃金水準が「収束」する点を見出している。これは非正規雇用と正規雇用下層との間で移動が起きていることを示唆しており、佐口（2015）の「雇用諸制度の変容は正規雇用の分化を促し、非正規雇用の中から無期雇用非正規（あるいは正規雇用下層へ移行）が生まれる可能性を示している」という主張と整合的である。

雇用形態間の相対的な位置づけは観察対象となる国や時期によって異なることが考えら

れ、呼称、雇用期間の定め、労働時間のうちどのような要素が正規雇用への転換難易に関わるかは人的資本の形成や労働の需給関係と密接に関係することが推測される⁶。また、雇用形態間の移動は職務の代替性（または同質性）によって決定されると考えられる。この点を明らかにするために、本研究では雇用形態間での賃金残差（賃金のうち外形的な労働者の属性や企業属性からは測ることのできない部分）の偏りに着目した分析を行う。

本論文の構成は以下の通りである。第2節では使用する「全国就業実態パネル調査」のデータについて説明する。インターネットのモニター調査であるため、サンプルに偏りがないかについて確認する必要がある。第3節では分析結果とその考察を示す。まず、雇用形態を定義したうえで各雇用形態の賃金と熟練形成状況について議論する。その後、非正規雇用から正規雇用への登用の規定要因として雇用形態の影響の大きさを検証し、さらに賃金残差を用いて雇用形態間の補完・代替性について論じる。最後に、第4節にてまとめを行う。

2. 使用するデータ

本研究で使用するのは、リクルートワークス研究所が実施している「全国就業実態パネル調査」である。本調査は2016年より毎年1月に実施されるもので、インターネット上に事前登録されたモニターに対して前年12月時点での状況について質問が行われる。第1回調査ではそれ以前の経歴についても質問された。本調査の特徴は、パネル調査としてはサンプルサイズが非常に大きい点にある。第1回の有効回答数が49,131であり、第2回時点では34,796である⁷。

調査対象がインターネット上に登録されたモニターであるため、サンプルの偏りが懸念される。バイアスが生じているか、また生じているとすればどの程度のものであるかを確かめるために、いくつかの記述統計量について全国就業実態パネル調査（2015年12月）と政府統計である労働力調査（2015年10～12月四半期）を比較した。ここでは、以下の要点のみを記述する（詳しくは補足資料の表S1～5を参照されたい）。①無期雇用労働者の割合が過小（有期雇用労働者の割合が過大）であった。②職業、産業での比較では、一般に高スキルとされる職業従事者（とそうした職業従事者のシェアが高い産業）の比率が高い。③また、関連して高学歴（短大・高専・専門学校）の割合がやや高い。④所得分布については、フルタイムでは1000万円以上の高所得者の割合がやや低く、パートタイムでは低所得の割合が高かった。労働力調査との対比ができないために示さなかったが、年間所得と週労働時間から主たる仕事の時間あたり賃金を算出したところ⁸、最低賃金に遠く及ばない、逆に異

⁶ その他、歴史的な経路依存性や制度など影響の大きさに差はあれども様々な要素が関係すると考えられるが、本研究では差し当たって本文の要因に焦点を当てる。

⁷ 第1回の有効回収率は34%、第2回では継続サンプルのうち有効回収率は75%であった。本調査では第2回調査からの第2波も実施されているが、本研究では第1波のみを採用している。

⁸ 「全国就業実態パネル調査」では1～12月の年間所得と12月の標準的な1週間の労働時間を尋ねており、年間52週として年間労働時間を算出し、年間所得を年間労働時間で割ることによって時間あたり賃金を算出した。

常に高いサンプルが存在していたため、以降の分析で時間あたり賃金を扱う際には上位と下位それぞれ 5%のサンプルを除外して分析を行う。また、以下の分析にあたっては第 1 回から第 2 回の脱落者の属性を加味して作成された脱落ウェイトを使用した。

3. 分析結果と考察

3.1. 雇用形態間の比較

本研究では雇用契約事項による客観的な分類（雇用期間の定めの有無，労働時間⁹）と呼称（正社員・非正社員¹⁰）によって 8 通りに雇用形態を分類する（表 1）。8 つの形態のうち期間の定めがなくフルタイムの契約を結びかつ正社員と呼ばれる者を正規雇用とし，それ以外を非正規雇用と定義する。また，雇用形態の相対性とキャリア形成との関係に研究上の焦点をあてるため，2015 年 12 月時点で 20～49 歳のサンプルに絞り，高年齢者の出向，転籍や 60 歳以降の再雇用・再就職を分析の対象から除外した。

図 2 はベン図といわれるもので，3 つの円は無期雇用，フルタイム，正社員それぞれの要素に属する集合を表している。集合内に記載される上段の数字 (%) は集合のシェアを示し，下段の数字 (百分率) は時間あたり賃金の相対値 (有期パートタイム非正社員が基準 (1.00)) を示す。各雇用形態のシェアをみると，男女ともに無期フルタイム正社員が最も多い点では共通したものの，男性ではその割合が 72.8%を占めたのに対して女性は 41.9%にとどまった。女性は，有期非正社員（有期フルタイム非正社員と有期パートタイム非正社員）の割合が高いことが特徴である。

図 2 の下段に記載された相対賃金は，個人属性（年齢 (5 歳階級)，学歴，職階，職業 (大分類)，婚姻状態，6 歳未満の長子の有無，6 歳未満の末子の有無，転職回数) と企業属性（企業規模，産業 (大分類)）をコントロール変数とし，コントロール変数とコントロール変数 (2 変数間) の交差項のすべての組み合わせを加えて算出した。したがって，個人属性，企業属性とそれらの組み合わせによって生じる個体間の異質性を考慮したうえで，単純に雇用形態の差が賃金に与える影響を測定していると解釈できる。ただし，推定結果には有意ではなかった係数も含まれているため解釈には留意が必要である（有意水準に関しては補足資料の表 S6 を参照）。

有期フルタイム非正社員を基準点として各雇用形態の賃金水準を比較すると，3 つの要素（無期雇用，フルタイム，正社員）のうち正社員であることが高い賃金につながっている。つまり，雇用契約による客観的な分類（雇用期間の定めの有無，労働時間）よりも呼称（正社員・非正社員）による分類の方が賃金に与える影響が大きい。この結果は，就業構造基本調査を分析した神林（2017，p163）や賃金構造基本統計調査の一般労働者の個票データを

⁹ 調査では「12 月時点についていた仕事における平均的な 1 週間の総労働時間」を尋ねており，この週労働時間が 35 時間以上の者をフルタイム労働者，それ未満の者をパートタイム労働者と定義した。

¹⁰ 調査対象者が雇用労働者の場合，職場での呼称を①正規の職員・従業員，②パート・アルバイト，③労働者派遣事業所の派遣社員，④契約社員，⑤嘱託，⑥その他から選択するように指示されており，①を選択した者のみを正社員とし，それ以外を非正社員と定義した。

用いて分析した川口（2017）の結果と、係数の大きさは異なるものの、整合的であった。

続いて、雇用形態別の訓練状況を OJT（On the Job Training）¹¹、Off-JT（Off the Job Training）、自己啓発の3つに分けて分析した（表2）。3種類の訓練状況それぞれで有期パートタイム非正社員を参照点としてプロビット分析を行った。

OJT では、客観的分類の無期雇用労働者が参照点の有期パートタイム非正社員よりも訓練を受けやすい。有意水準に差がみられるものの、男女ともに無期フルタイム正社員、無期フルタイム非正社員と無期パートタイム正社員が有意に正の値を示した。

Off-JT では対照的に、正社員（呼称）であることが訓練を受ける機会につながる。男女ともに無期フルタイム正社員、無期パートタイム正社員と有期パートタイム正社員が有意に正の値を示した。

全国就業実態パネル調査では「自分の意思で、仕事にかかわる知識や技術の向上のための取り組み（例えば、学校に通う、講座を受講する、自分で勉強する、など）をし」たか尋ねており、これを自己啓発とした。男性では Off-JT と同様の雇用形態、無期フルタイム正社員、無期パートタイム正社員と有期パートタイム正社員が自己啓発に積極的である。女性では無期フルタイム正社員のみが有期パートタイム非正社員に対して有意に自己啓発を行っている。

総じて訓練状況を見る限り、男女を問わず無期フルタイム正社員は企業内での人材育成の対象になり、自己啓発にも積極的なことがうかがえる。また、実務を通じた訓練という OJT の性質上、長時間・長期間にわたって仕事に携わる労働者に対して企業は OJT を実施することが示唆される。他方で、Off-JT は正社員（呼称）に実施される傾向があり、比較的重要度の高い労働者に対して実施しているのかもしれない。

3.2. 雇用形態間の移動

図2でみたように、男性では無期フルタイム正社員、有期フルタイム正社員、有期フルタイム非正社員、有期パートタイム非正社員の4形態で、女性ではその4形態に無期パートタイム非正社員を加えた5形態で約95%を占める。これら4形態（男性）ないし5形態（女性）に会社役員・その他の就業者と失業者・非労働力を加え、6ないし7種類の就業状態間の移動率を示したものが表3-1、3-2である¹²。左側の列には2015年12月時点の就業状態とそのシェアが記載されており、2016年12月時点の就業状態への移動確率が行列内に記されている。2015年12月時点の就業形態は雇用労働者でない（非）就業者も加えられたため図2の数値と異なる。

¹¹ ここでは、「一定の教育プログラムをもとに、上司や先輩等から指導を受けた」、「一定の教育プログラムにはなっていなかったが、必要に応じて上司や先輩等から指導を受けた」、「上司や先輩等から指導を受けてはいないが、彼ら（他の人）の仕事ぶりを観察することで新しい知識技術を身に付けた」または「上司や先輩等から指導を受けてはいないが、マニュアルを参考にして学んだ」場合に OJT が実施されたと判断した。

¹² 厳密には、2015年12月と2016年12月の2時点での就業形態を示したものであって、この2時点間に他の雇用形態を挟んでいる可能性がある。

男性では、20～49歳の58%が無期フルタイム正社員に占められており、そのうち89%は1年後も同雇用形態であった。有期フルタイム非正社員と有期パートタイム非正社員の過半数程度またはそれ以上は1年後もそれぞれ同雇用形態を継続しており、次いで無期フルタイム正社員へ移動する割合が多かった。他方で、有期フルタイム正社員は1年後に同雇用形態を継続するよりも無期フルタイム正社員へ移動する割合の方が高かった。

女性では、無期フルタイム正社員の2015年時点のシェアは27%と男性よりもかなり低く、1年後の同雇用形態の残存率も男性よりも低かった。また、無期フルタイム正社員から有期パートタイム非正社員への移動は、男性ではみられなかったが、女性では1.3%が移動しており、失業者・非労働力への移動確率も男性より高かった。これはおそらく、私生活の局面（例えば、子育てや介護）に応じて労働時間を調整するという女性の労働供給行動の特徴を表しているのだろう¹³。有期フルタイム非正社員と有期パートタイム非正社員はそれぞれ70%程度が同雇用形態を保持しており、これらの雇用形態から無期フルタイム正社員へ移動する割合は男性よりも低かった。有期フルタイム正社員では、対照的に、1年後に同雇用形態を継続する割合が男性よりも低く、無期フルタイム正社員へ移動する割合が高かった。無期パートタイム非正社員は1年後も同雇用形態を継続する者が多数派であったが、有期パートタイム非正社員への移動をはじめ多様な就業状態への移動が確認された。

有期パートタイム非正社員から失業者・非労働力への移動確率は男性の方が女性よりも高かったが、それ以外の雇用形態から失業者・非労働力への移動確率は女性の方が高い。反対に、失業・非労働力から雇用労働者へ移動する確率は男性の方が高かった。全体として、非正社員（呼称）であると正社員（呼称）であるよりも失業・非労働力への移動確率が高い傾向にあった。

表3-1、3-2にはすべての雇用形態間の移動を掲載しているわけではないが、総じて正社員（呼称）と非正社員（呼称）間での移動には大きな分断性が存在し、非正社員（呼称）から正社員（呼称）への移動可能性はかなり低いという点は強調しておきたい。

個人属性が雇用形態間の移動に影響することは容易に予測されるところであり、各組み合わせについて事細かに検討する必要があるだろう。ただ、8つの雇用形態を2期間追うだけでもかなりの場合分けが必要となるため、以下では、登用による非正規雇用から正規雇用への転換に絞って分析を進める。

3.2.1. 登用（非正規雇用から正規雇用への企業内移動）

全国就業実態パネル調査によれば、非正規雇用（無期フルタイム正社員以外）から正規雇用（無期フルタイム正社員）へ転換した者のうち20～49歳男性で87%、同じく女性で84%が登用による¹⁴。ここで登用とは、勤続する企業内部での非正規雇用から正規雇用への移動

¹³ この点に関して、佐藤（1998, 2017）は「就業者の多様な価値志向を踏まえて、それぞれの働き方の評価を行うこと」、「就業者の価値志向に即して改善策を議論すべき」ことを強調しており、重要な指摘である。

¹⁴ 公的統計の公表データによってこの割合を把握することはできない。

を指し、転職を伴う非正規雇用から正規雇用への転換との代替的な転換ルートとして考えている。

2016年の登用確率を2015年雇用形態と2015年時間あたり賃金（対数値）に回帰した結果が表4である。労働者の属性（年齢（5歳階級）、学歴、職階、職業（大分類）、婚姻状態、6歳未満長子の有無、6歳未満末子の有無、転職回数）と企業の属性（産業、企業規模）をコントロールしプロビット分析を行った。

モデル1は2015年時間あたり賃金と雇用形態との交差項をとらず、モデル2では2015年時間あたり賃金が登用確率に与える影響について雇用形態間の異質性を考慮するために交差項を加えて分析を行った。

まず、雇用形態が登用確率に与える影響をみると、男性では参照点の有期パートタイム非正社員に比べ正社員（呼称）（無期パートタイム正社員と有期フルタイム正社員）であることが有意に登用確率を高くする（モデル1, 2）。女性においてもモデル1では正社員（呼称）（無期パートタイム正社員、有期フルタイム正社員と有期パートタイム正社員）が有意に正の値を示したものの、交差項を加えたモデル2ではいずれの雇用形態でも有意な差がみられない結果となった。

次に、2015年時間あたり賃金が2016年の登用確率に及ぼす影響についてみる。雇用形態間の異質性を加味していないモデル1では2015年時間あたり賃金（ $\ln_wage2015$ ）が有意に正の値を示した。モデル2では雇用形態別の時間あたり賃金の効果をF検定したところ、男性では有期フルタイム非正社員（係数：0.193）と有期パートタイム非正社員（係数：0.203）が有意であり、女性では有期フルタイム正社員（係数：0.092）、有期パートタイム正社員（係数：0.111）と有期パートタイム非正社員（係数：0.068）が有意な結果となった。

以上、表4の結果を整理すると、男性では正社員（呼称）が無期契約あるいはフルタイムと組み合わせさせた雇用形態において登用がなされやすい。ただ、非正社員（呼称）であっても時間あたり賃金の高さが登用確率を上げることが示された。対照的に、女性では雇用形態が登用に与える効果は検出されず、2015年時間あたり賃金が登用に与える影響では正社員（呼称）（有期フルタイム正社員、有期パートタイム正社員）と有期パートタイム非正社員に正の効果がみられた。男女では異なるメカニズムによって登用がなされていることが示唆される。

雇用形態と時間あたり賃金が登用確率に与える影響を考える際、そこには労働供給側と労働需要側の要因が考えられる。労働供給側の要因とは労働者本人が正規雇用として働きたい（か否か）という意味であり¹⁵、他方で、労働需要側の要因とは労働者を正規雇用として雇うことによる強いコミットメントの期待である。労働者の属性は需要、供給どちらにも

¹⁵ 周知のとおり、日本国内で正規雇用ないし正社員（呼称）として働くことは、整理解雇4要件に代表される雇用保障の強さと引き換えに、様々な面での労働強度の高さを求められることになる。この意味において、労働者自身が雇用保障とコミットメントの強さを比較考量したうえで正規雇用を望むかという意味決定が発生する。

寄与するであろうから、労働者の属性が登用確率に対して有意性をもったとしても、それが需要側・供給側どちらにどれだけ寄与するのかを識別することは容易ではない。

登用に関する回帰分析の最後に、雇用形態と賃金水準が転職を通じた正規雇用化に与える影響について分析を行った（モデル 3）。サーチ理論やジョブ・マッチング・モデルの文脈では、今期の賃金水準が留保賃金となり来期の転職確率に影響を与えると考える。労働者にとっては内部登用による正規雇用化と同時に、転職を経る正規雇用化も考えられる。この際、現職での賃金が高ければ登用による正規雇用化が、逆に低ければ転職による正規雇用化が起りやすいと想定される。そこで、被説明変数を転職による正規雇用への転換確率に置き換え、モデル 2 と同様の説明変数にてプロビット分析を行った。

その結果、男性では無期フルタイム非正社員と無期パートタイム正社員、女性では有期フルタイム非正社員の場合、時間あたり賃金が高いほど転職による正規雇用化が起るという結果となった。ほとんどの雇用形態で有意な結果が観測されず、有意なものも予測と反対の結果に終わった¹⁶。

3.2.2. 賃金残差と登用の関係

先のプロビット分析では、2015年時点での雇用形態と時間あたり賃金が登用確率に与える影響を計測した。理論的な考察を加えるまでもなく、良いパフォーマンスの非正規雇用労働者を正規雇用へ登用しようという使用者の意思決定は容易に想定される。賃金が単に成果のみによって決定されているわけではないにせよ、実際に時間あたり賃金が登用確率と正の効果をもったことは当たり前ともいえる。ただ、表 4 モデル 2 にみられたように、賃金水準が登用に対して有意に効果をもつかどうかは雇用形態によって異なるため、そうした異質性が生じるメカニズムを考える必要がある。

職務と雇用形態の間に強い関係性が存在するとすれば、雇用形態間には代替性または補完性が存在すると考えられ、雇用形態によって登用の生じやすさや登用後の処遇などに差異が生じるだろう。このような観点をもとに、次に、登用が同一の雇用形態の中でどのような位置づけの労働者に起るかについて分析を行う。

具体的には、属性によって測られない賃金部分（残差）を算出し、登用前の賃金残差分布のどの位置の労働者が登用されているか、また、登用後の賃金残差の分布が登用前の雇用形態によって偏っているかについて検討する。ここでいう賃金残差（ $residual_{yi}$ ）は次の式により導出される（ x_{yi} には雇用形態、年齢（5歳階級）、学歴、職階、職業、企業規模、産業が含まれる）。

$$\begin{aligned} actual_wage_{yi} &= x_{yi}'\hat{\beta} + u_{yi} \\ reference_wage_{yi} &= x_{yi}'\hat{\beta} \\ residual_{yi} &= actual_wage_{yi} - reference_wage_{yi} \end{aligned}$$

¹⁶ 男性無期フルタイム非正社員と男性無期パートタイム正社員は雇用形態の効果が負の値であるので、単純にこれらの形態から転職を通じた正規雇用化が起りづらいなか、賃金水準が高かった者では転職を通じた正規雇用化が生じることを示唆する。

ここで y は調査年、 i は個人を示す。

賃金残差が何を表しているかについては議論の余地がある。残差である以上、賃金残差が複数要素の混成物であることは間違いなく、その意味において何かの代理変数として用いることには限界がある。ただ、観察可能な属性 (x_{yi}) によって分類される集团的要素を除去した上での個人の位置づけ (集団の平均的水準からの個人の逸脱) とみることができる。本研究ではこの逸脱を使用者の雇用労働者に対する潜在的な評価が賃金として表れたもの (個別的な労働需要) と解釈し議論を進める。

まず、2015年時点の賃金残差分布のどの位置の労働者が登用されているかについて分析を行う。図 3-1, 3-2 は 2015 年時点での時間あたり賃金の残差を算出し、正規雇用へ登用された者、同一雇用形態 (非正規雇用) を継続した者それぞれの分布を示した (いずれも同一の使用者と関係継続した者を対象としており、転職した者は分析から除外した¹⁷⁾。縦軸に頻度 (百分率)、横軸に残差の値をとっている。無期パートタイム正社員、有期フルタイム正社員、有期フルタイム非正社員、有期パートタイム非正社員は 2015 年 (登用前) 時点のサンプルサイズが十分に確保されたため、これら 4 形態を掲載した。黒の実線は 2016 年に正規雇用へ登用された労働者 (登用者) の 2015 年時点の賃金残差分布であり、グレーの実線は 2016 年に同一企業にて継続して非正規雇用だった労働者 (非正規雇用継続者) の分布である。

男性では (図 3-1)、図からそれほど明らかではないものの、有期フルタイム (有期フルタイム正社員と有期フルタイム非正社員) からの登用者の分布が非正規雇用継続者のそれよりも高位側に位置しており、その平均値は統計的に有意に高かった。無期パートタイム正社員と有期パートタイム非正社員では有意な差異がみられなかった。

女性では (図 3-2)、正社員 (呼称) (無期パートタイム正社員、有期フルタイム正社員) と有期パートタイム非正社員からの登用者の残差の値が同雇用形態の非正規雇用継続者のそれよりも有意に高い水準であり、有期フルタイム非正社員では有意な差異が観察されなかった。

図 3-1, 3-2 から、有期パートタイム非正社員からの登用者は高位の者と中・低位の者に二極化しているように見える。ただ、掲載した黒線の分布はサンプルサイズが小さく信頼性に欠けており、複数年のデータをプールしたうえで改めて分析・考察する必要がある。

労働政策研究・研修機構 (2017, pp59-60) では、有期契約労働者を無期転換するにあたって正社員 (呼称) 区分に転換する企業の割合が小さくなかった (フルタイムでは 46.6%、パートタイムでは 26.5%)¹⁸⁾。ただ、使用者の評価が高い労働者から登用される可能性が予

¹⁷⁾ 分析の視点によっては、転職を経た者や失業・非労働力への移動者を加味した分析を検討すべきであるが、これらへの移動サンプルが非常に限られていること、本研究では企業内部での雇用形態間移動に焦点を当てることから除外した。

¹⁸⁾ 当該調査では「既存の正社員区分に転換する」「上記以外の既存の無期契約 (正社員) 区分に転換する」「上記以外の新たな無期契約 (正社員) 区分を設置する」という選択肢が用意されており、フルタイムではそれぞれ 36.3%、4.6%、5.7%、パートタイムではそれぞれ

測されるところであり、図 3-1、3-2 の分析結果は一部の雇用形態でそのような現象が存在することを示唆する（ただし、それが生じる雇用形態は男女で異なった）。改正労働契約法は雇用存続保障のない有期労働契約によって労働者が長期間にわたって弱い立場に置かれることを回避しようと意図しているが（原，2014）、今後の労働政策を考える上では、登用されずに非正規雇用を継続する労働者にも焦点を当てるため、法改正後における正規・非正規雇用間の相対的な位置づけの変化を追う必要がある¹⁹。

3.2.3. 登用後の賃金残差

先行研究による蓄積や本研究のこれまでの議論を振り返ると、職務の補完・代替性が非正規雇用から正規雇用への移動にかかわっていると考えられる。しかしながら、登用前の情報を用いてこの関係性を実証しようとするとき、分析者には使用者が登用を検討していた非正規雇用と正規雇用のどの層とを比較の対象としていたのかわからないため、正規・非正規雇用間の代替性を明確に示すことは容易ではない。

有田（2016）は、人的資本理論などが想定する個人の異質性だけでは説明できない賃金格差が労働市場に存在するとしうえて、雇用形態または企業規模²⁰に結びつけられた賃金差を測定するにあたっては移動の向き（「正規雇用から非正規雇用への移動」、「非正規雇用から正規雇用への移動」、「正規雇用のまま」と「非正規雇用のまま」）を考慮すべきであることを強調する。

有田（2016）の研究は、登用による正規雇用化の議論と雇用形態間での補完・代替性の議論をつなぎ合わせて論じるにあたって重要な示唆を与える。登用は①同一の使用者のもとで就業継続しながら、②雇用形態を変更することと整理できる。使用者は非正規雇用労働者の登用後の役割を見据えて登用を決定しているはずであり、雇用形態変更の前後で一貫した上下関係であるからこそ、登用者が登用後に正規雇用内のどこに位置づけられるかを観察することによって雇用形態間の代替性（または同質性）をくみ取ることができる。

最後に、賃金残差の分布を用いて非正規雇用労働者が登用後にどのような位置づけをされているのかについて観察する。

2016年時点の賃金残差の分布を登用者と正規雇用継続者と比較したのが図 4-1、4-2 である。図 3-1、3-2 と同様に無期パートタイム正社員、有期フルタイム正社員、有期フルタイム非正社員、有期パートタイム非正社員の 4 形態を掲載した。黒の実線が 2016 年に正規雇用へ登用された労働者（登用者）の分布であり、グレーの実線は 2015 年に正規雇用だった労働者（正規雇用継続者）の 2016 年時点の賃金残差分布である。

男性では（図 4-1）、無期パートタイム正社員からの登用者と有期フルタイム正社員から

17.4%、4.7%、4.4%であった。

¹⁹ ただし、改正労働契約法の対象（無期転換）と本分析の対象（無期フルタイム正社員への転換）が異なることを割り引いて考える必要がある。

²⁰ 有田（2016）は雇用形態または企業規模を「就業機会側の条件」と表現し、個人の異質性では説明できない賃金部分を「ポジションに報酬が結び付けられている」（p43）要素によって説明しようと試みている。

の登用者の賃金残差分布は正規雇用継続者のそれと概ね重なっていた。賃金残差の平均値について検定を行ったところ、これらの 2 つの雇用形態からの登用者と継続者との間には有意な差がみられなかった。他方で、有期フルタイム非正社員からの登用者は正規雇用継続者の 25 パーセント未満に集中しており、有期パートタイム非正社員からの登用者は 25 パーセント未満と 75 パーセント付近に集中していた。検定の結果、これら 2 つの雇用形態からの登用者は正規雇用継続者に比べ賃金残差の平均が有意に低かった（ただし、有期パートタイム非正社員は、図 3-1、3-2 と同様にサンプルサイズの問題から今後データを蓄積したうえでの再分析が必要である）。

女性においても（図 4-2）、無期パートタイム正社員と有期フルタイム正社員からの登用者の分布は正規雇用継続者のそれと遜色なく、平均値も有意な差がみられなかった。非正社員（呼称）からの登用者では、正規雇用継続者に比べ賃金残差の平均が有意に低かった。

以上の結果から次の点がいえる。男女を問わず非正社員（呼称）から登用された場合、登用後の賃金残差は正規雇用継続者よりも低位になる。ただし、この場合であっても中位かそれ以上に位置づけられる者が全く存在しないわけではない。正社員（呼称）からの登用者は男女ともに正規雇用継続者と遜色なかった。したがって、非正規雇用であっても正社員（呼称）の場合には正規雇用と同等の職務や職責を任せられている可能性が高く、非正社員（呼称）では確かに正規雇用下層と代替的な者が多いと考えられる。このことは、玄田（2009）の結果と整合的である。

ただし、これらの観察から正規・非正規雇用の補完・代替性を説明するには限界がある。賃金残差を使用者の雇用労働者に対する潜在的な評価（個別的な労働需要）と解釈し雇用形態間の補完・代替性を論じてきたが、賃金残差が個別的な労働需要を表しているとするには、より慎重な議論が必要であろう。加えて、登用前の職務・職責が必ずしも代替的でなかったとしても、使用者の登用者に対する期待から抜擢が行われている可能性も否定できず、より多様な観点から検証する必要がある。さらに、本分析では登用されて 1 年目の位置づけのみを観察しているに過ぎない。日本的雇用システムが長期的雇用のなかで企業内の個人の評価を作り上げていくことを鑑みれば、内部労働市場性の高い雇用関係で就業継続した場合にどのようなキャリア・アップを描くことができるのかについては今後の研究課題である。

本研究を通して、正社員（呼称）は処遇上も雇用形態間の移動においても重要な要素であるといえる。ただ、小倉（2013）が指摘するように、正社員（呼称）は厚い処遇を享受する存在という共通認識が形成されながらも、厳密には定義づけることのできない曖昧さを残した存在でもある。正社員（呼称）であるから厚遇であるというのでは、トートロジーであるという批判も免れないのかもしれない。本研究の範囲を超えるためこれについての考察は別の機会に譲るが、補足資料の若干の分析からは職業や産業等によって正社員（呼称）の位置づけが異なることも推測され、こういった点での相対性も加味した研究を行うことも今後の課題だと考える。

4. まとめと今後の課題

非正規雇用労働者の増加がみられるなか、法政策によって処遇改善を直接的に規制することは難しいものの、不安定な処遇が長期間にわたって続かないよう出口規制が実施されてきた。本研究は、先行研究の多くが取り扱ってきた呼称による分類に加えて客観的な労働契約事項による雇用形態の分類を採用し、雇用形態間での処遇差や非正規雇用から正規雇用への移動について考察を行った。

本研究ではリクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」の個票データを用いて分析を行った。本データ・セットの特徴は非常に大きなサンプルサイズを有する点にある。これによって詳細な分類を行っても統計的に有意な結果を得ることができる。

雇用形態別シェアをみると、男女ともに無期フルタイム正社員の割合が最も高かったものの、女性では過半数に至っておらず、有期パートタイム非正社員の割合が27.2%と高かった。職場での呼称、契約期間、労働時間によって区分された雇用形態別の賃金差を推定したところ、期間や時間などの客観的分類よりも呼称による分類の方が賃金への説明力が大きいことがわかった。この結果は、神林(2017, p163)、川口(2017)等とも整合的であった。他方で、OJTの実施状況を観察すると、勤続年数等をコントロールしてもなお無期契約の労働者が訓練を受けやすく、正社員(呼称)が必ずしも受けやすいわけではないことも確認された。

続いて、雇用形態間の移動について分析を行った。2015年12月から1年間における雇用形態間移動を観察した。男女ともに有期フルタイム正社員は無期フルタイム正社員へ移動する割合が突出して高く、他の雇用形態とは際立った差異がみられた。また、正社員(呼称)と非正社員(呼称)間の移動における分断性が大きいことも改めて確認された。

さらに、正規雇用(=無期フルタイム正社員)への登用の規定要因について分析を行った。登用の生じやすさを登用前の時間あたり賃金と雇用形態に回帰した結果、男性では正社員(呼称)であることが登用確率を有意に上昇させる一方で、女性では雇用形態による影響がみられなかった。男性では非正社員(呼称)であっても時間あたり賃金が高いほど登用されやすく、女性では正社員(呼称)においてその効果が観察された。男性と女性では登用のメカニズムが異なる可能性が示唆された。

登用に当たっては、対象となる非正規雇用と正規雇用との職務上の代替性が重要な要素と考えられる。そこで最後に、賃金残差(賃金のうち属性によっては測られない部分)を導入し、①どのような位置づけの非正規雇用労働者が登用されるか、②登用者は正規雇用継続者と比してどのような位置づけをされるかについて分析を行った。その結果、①-1 男性では有期フルタイムの高位側の労働者が登用されやすいこと、①-2 女性では正社員(呼称)の高位側の労働者が登用されやすいこと、②-1 正社員(呼称)からの登用者は登用後に正規雇用を継続していた労働者と比較しても遜色ない位置づけであったのに対し、②-2 非正社員(呼称)からの登用者では、中位以上に位置づけられる者も一定数存在するものの、平均的には正規雇用継続者よりも低位に位置することが示された。

正規・非正規雇用間での職務の代替性についての検討は今後さらに精緻な分析が必要でありその点での留保を含みつつも、登用確率（表 4）と登用後の賃金残差（図 3-1, 3-2, 4-1, 4-2）の分析を合わせて考えれば、正社員（呼称）は非正規雇用として就業するなかでも正規雇用と同等の職務に就いており、そのことは登用のしやすさにつながるとともに登用後の位置づけにおいても有利に働いていると考えられる。

ここまで賃金、訓練実施状況と移動可能性から雇用形態間の相対的な位置づけを議論してきたが、労働契約法の無期転換ルールがその相対性を変化させる可能性は十分に考えられる。たとえば、無期契約の労働者が OJT を受けやすいことを報告したが、有期雇用から無期雇用への転換が一定の条件のもと労働者の申し込みによって達成される（使用者は拒むことができない）ことから、今後は無期契約の労働者に対する OJT が手薄になる可能性もある。しかしながら、無期転換ルールをきっかけにして、無期雇用労働者を有効に活用しようというように企業の姿勢が転じるとすれば、無期雇用転換圧力の高まりが必ずしも訓練の低下につながらないと考えられる。

さらには、近年の人手不足感・労働市場の逼迫が無期契約による労働者の確保への要請を強めるとすれば、そうした要請が無期転換ルールと補完的に機能すると考えられる。したがって、無期転換ルールは、雇用存続保障のない有期労働契約によって労働者が長期間にわたって弱い立場に置かれることが有期労働契約の濫用的利用にあたるという法の趣旨（原，2014）を超えた効果を生じる可能性もある。

このように、改正労働契約法と労働市場の逼迫性の正の相乗効果が期待される一方で、非正社員（呼称）の下層がより固定的に同形態を滞留する可能性も垣間みられ、非正規雇用に留まる労働者に対する観察の必要性も示唆された。

以上の観点から、改正労働契約法の効力が全面的に現れる 2018 年 4 月以降のデータを含めた分析によって、無期転換やそれに伴う正規雇用登用について今後ますます注視し続ける必要があるだろう。

参考文献

- Booth, L. A.; Francesconi, M. and Frank, J. (2002) “Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?” *The Economic Journal*, 112, F189-213.
- Doeringer, B. P. and Piore, J. M. (1971) “Internal Labor Markets and Manpower Analysis” D. C. Heath and Company.
- Genda, Y. and Kurosawa, M. (2001) “Transition from School to Work in Japan” *Journal of the Japanese and International Economies*, 15(4), pp465-488.
- Kambayashi, R. and Kato, T. (2012) “Good jobs, bad jobs, and the great recession: Lessons from Japan’s lost decade” *IZA Discussion Paper Series* 6666.
- Kambayashi, R. and Kato, T. (2016) “Good jobs, Bad jobs in Japan: 1982-2007” *Center on Japanese Economy and Business, Working Paper Series* No.348.

- Kondo, A. (2007) "Does the First Job really Matter? State Dependency in Employment Status in Japan" *Journal of the Japanese and International Economies*, 21(3), pp379-402.
- Teruyama, H. and Toda, H. (2016) "Wage Profiles in the Japanese Dual Labor Market" *Works Discussion Paper Series* 10.
- 浅尾裕 (2012) 「非正規雇用の現段階と本書のねらい」労働政策研究・研修機構編『非正規就業の実態とその政策課題』労働政策研究・研修機構, pp5-27.
- 荒木尚志 (2013) 「有期労働契約規制の立法政策」『労働法学の展望－菅野和夫先生古稀記念論集』有斐閣, pp163-189.
- 有田伸 (2016) 「雇用形態・企業規模間の賃金格差」『就業機会と報酬格差の社会学』東京大学出版会, pp43, 69-98.
- 石川経夫・出島敬久 (1994) 「労働市場の二重構造」石川経夫編『日本の所得と富の分配』東京大学出版会, pp169-209.
- 石田光男 (2016) 「賃金の日本的特性」日本労働研究雑誌, 667, pp8-18.
- 氏原正治郎 (1954) 「京浜工業地帯における大工場労働者の性格」「労働市場の模型」『日本労働問題研究』東京大学出版会 (1966年所収) pp402-425.
- 大沢真理 (2005) 「逆機能する日本の生活保障システム－社会保険の空洞化と少子高齢化－」国際ジェンダー学会誌, 3, pp35-61.
- 大沢真理 (2013) 『生活保障のガバナンス ジェンダーとお金の流れで読み解く』有斐閣, p56.
- 小倉一哉 (2013) 『「正社員」の研究』日本経済新聞出版社, pp25, 179-225, 227-280.
- 川口大司「社会の課題に労働経済学はどのように応えるのか？」川口大司編『日本の労働市場－経済学者の視点』有斐閣, pp393-408.
- 神林龍 (2017) 「非正規の世界」『正規の世界・非正規の世界－現代日本労働経済学の基本問題』慶應義塾大学出版会, pp149-184.
- 玄田有史 (2008a) 「内部労働市場下位層としての非正規」経済研究, 59 (4), pp340-356.
- 玄田有史 (2008b) 「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, 580, pp61-77.
- 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, 586, pp34-48.
- 玄田有史 (2017) 「労働契約・雇用管理の多様化」川口大司編『日本の労働市場－経済学者の視点』有斐閣, pp50-75.
- 小池和男 (2005) 『仕事の経済学』東洋経済新報社, p12.
- 小池和男 (2016) 「社外工と臨時工」『「非正規労働」を考える－戦後労働史の視角から』名古屋大学出版会, pp23-54.
- 厚生労働省 (2012) 「労働契約法の施行について」 p29.

- 佐口和郎 (2015) 「日本的雇用システムと労使関係－戦後史論」『「日本的雇用システム」の生成と展開』 連合総合生活開発研究所, pp1-69.
- 櫻庭涼子 (2014) 「労働契約法 20 条」 荒木尚志編著『有期雇用法制ベーシックス』 有斐閣, pp100-119.
- 佐藤博樹 (1998) 「非典型的労働の実態－柔軟な働き方の提供か？」 日本労働研究雑誌, 462, pp2-14.
- 佐藤博樹 (2017) 「問題解決の「鍵」は現場に－実証的な労働研究－」 労務学会誌, 18 (2), pp4-17.
- 高橋康二 (2011) 「有期契約労働者の働き方と意識－有期フルタイムと有期パートタイムの共通点と差異」『ビジネス・レーバー・トレンド』 2011 年 3 月号, pp18-22.
- 高橋康二 (2016) 「有期社員と企業内賃金格差」 日本労働研究雑誌, 670, pp75-89.
- 野田進 (2012) 「労働契約法 20 条」 西谷敏, 野田進, 和田肇編『新基本法コンメンタール労働基準法・労働契約法』 日本評論社.
- 原昌登 (2014) 「労働契約法 18 条」 荒木尚志編著『有期雇用法制ベーシックス』 有斐閣, pp51-68.
- 労働政策研究・研修機構 (2013) 『改正労働契約法に企業はどう対応しようとしているのか－「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果』 調査シリーズ No.122.
- 労働政策研究・研修機構 (2015) 『「改正労働契約法とその特例に企業はどう対応しようとしているのか, 多様な正社員の活用状況・見通しはどうなっているのか－「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」結果』 調査シリーズ No.151.
- 労働政策研究・研修機構 (2017) 『「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」結果』 調査シリーズ No.171, pp54-55, 92-94.

図表

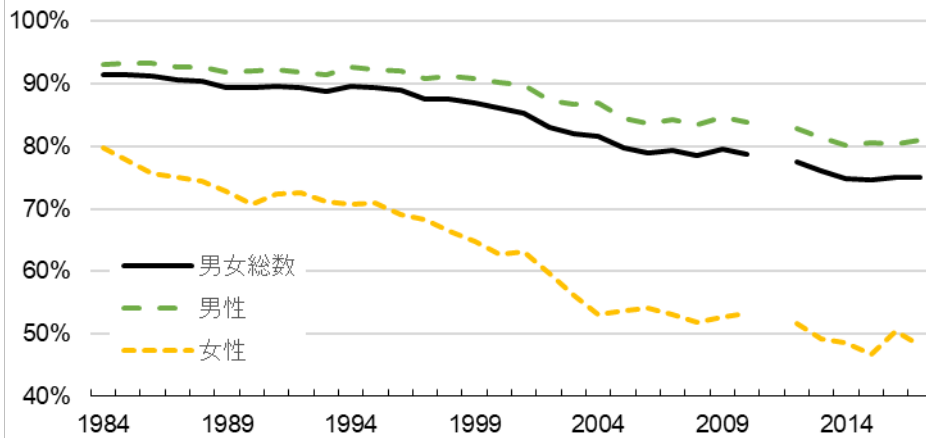


図1 世帯主の「正規の職員・従業員」比率

- ・1984～2001年は毎年2月実施の「特別調査」，2002年以降は毎年1～3月の「詳細集計」を用いた。
- ・「正規の職員・従業員」（呼称）の（役員を除く）雇用労働者に占める割合である。

表1 雇用形態の分類

雇用期間の定め	労働時間	呼称	分類
無	フルタイム	正社員	非正規雇用
無	フルタイム	非正社員	
無	パートタイム	正社員	
無	パートタイム	非正社員	
有	フルタイム	正社員	
有	フルタイム	非正社員	
有	パートタイム	正社員	
有	パートタイム	非正社員	

・ここで「フルタイム」とは調査対象期間である12月の標準的な一週間の労働時間が35時間以上の場合であり、「パートタイム」は35時間未満の場合と定義される。

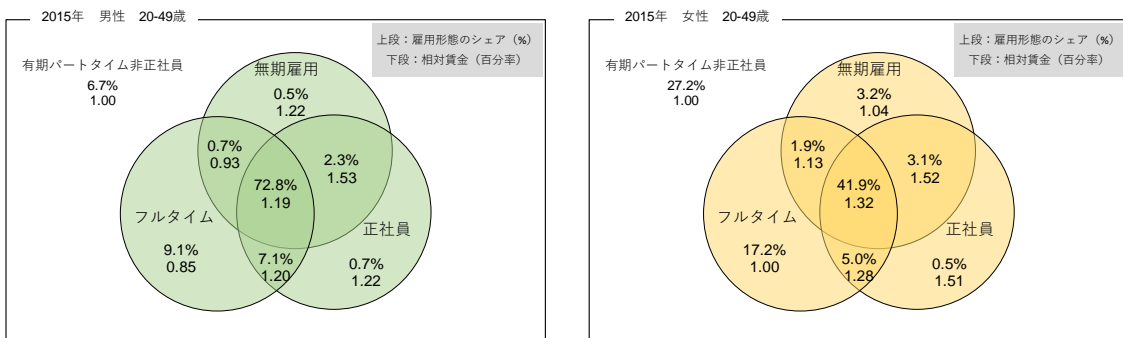


図2 雇用形態のシェアと賃金水準

・相対賃金は賃金推定結果（表S6）をもとに記載した。有意な結果が得られなかった雇用形態もあったが、図の統一性から数値を示した。

表2 訓練実施状況

	男性			女性		
	OJT	Off-JT	自己啓発	OJT	Off-JT	自己啓発
無期フルタイム正社員	0.138 *** (0.030)	0.102 *** (0.036)	0.078 *** (0.026)	0.060 ** (0.023)	0.104 *** (0.020)	0.080 *** (0.020)
無期フルタイム非正社員	0.155 * (0.086)	-0.065 (0.092)	-0.060 (0.078)	0.124 ** (0.061)	0.062 (0.057)	0.101 (0.064)
無期パートタイム正社員	0.257 *** (0.070)	0.107 * (0.064)	0.148 *** (0.054)	0.126 ** (0.053)	0.078 * (0.043)	0.065 (0.047)
無期パートタイム非正社員	-0.146 (0.145)		0.032 (0.142)	0.073 (0.047)	0.064 (0.054)	0.040 (0.044)
有期フルタイム正社員	0.028 (0.039)	0.056 (0.044)	0.035 (0.036)	0.009 (0.042)	0.030 (0.033)	0.024 (0.030)
有期フルタイム非正社員	0.007 (0.041)	0.035 (0.046)	0.040 (0.037)	0.013 (0.026)	0.023 (0.022)	0.019 (0.022)
有期パートタイム正社員	0.037 (0.106)	0.210 ** (0.095)	0.170 ** (0.086)	0.061 (0.087)	0.148 ** (0.075)	0.022 (0.078)

・表中の値は限界効果と標準誤差（括弧内）である。

・雇用労働者の属性では勤続年数（1年以内，2年以内，3年以内，4年以内，5年以内，5年以上），年齢（5歳階級），婚姻状態（有配偶，無配偶），6歳未満の長子の有無，6歳未満の末子の有無，転職回数，学歴，職階，職業（大分類）を制御した。企業属性では企業規模，産業（大分類）を制御した。

・対象サンプルは，2015年12月時点で民間企業に勤める20歳以上50歳未満の者でかつ，係長（事務職，専門職）と役職なしの者を対象とし，転職回数11回以上の者と一部の産業（農林漁業，鉱業，公務）を除外している。参照点は，勤続年数1年以内，35～39歳，6歳未満の長子の無し，6歳未満の末子の無し，転職回数0回，高校卒業者，役職なし，事務職業従事者，企業規模100～299人，製造業である。

・有意水準：* p < 0.1, ** p < 0.05, *** p < 0.01

表3-1 20～49歳の就業状態別移動率（男性，%）

2015年12月の就業状態 \ 2016年12月の就業状態		雇用労働者				会社役員・その他の就業者 (雇用労働者でない者)	失業者・非労働力	合計
		無期フルタイム正社員	有期フルタイム正社員	有期フルタイム非正社員	有期パートタイム非正社員			
雇用労働者	無期フルタイム正社員 (58)	89	4.9	1.0	0.0	1.4	0.8	97
	有期フルタイム正社員 (5.5)	61	32	2.0	0.1	1.6	0.4	97
	有期フルタイム非正社員 (7.3)	14	2.5	66	3.8	3.2	3.3	93
	有期パートタイム非正社員 (5.4)	19	0.3	14	48	2.7	13	97
会社役員・その他の就業者 (雇用労働者でない者) (8.8)		8.6	1.2	1.3	1.5	81	5.4	99
失業者・非労働力 (12)		13	2.9	8.3	5.8	6.5	62	99

・2015年就業状態下段の括弧内数字は当該就業状態の2015年12月時点でのシェアを示す。

・行列内は2015年から2016年の1年における就業形態間の移動確率であり，同一の使用者であったか否かは区別していない。

・合計（右端）の値が100にならないのは，いくつかの雇用形態を省略しているためである。

表3-2 20~49歳の就業状態別移動率（女性，％）

2016年12月の就業状態 2015年12月の就業状態		雇用労働者					会社役員・その他の就業者 (雇用労働者でない者)	失業者・非労働力	合計
		無期フルタイム 正社員	無期パートタイ ム非正社員	有期フルタイム 正社員	有期フルタイム 非正社員	有期パートタイ ム非正社員			
雇用労働者	無期フルタイム正社員 (27)	84	0.6	4.3	1.5	1.3	1.5	2.6	95
	無期パートタイム非正社員 (2.0)	2.6	34	0.4	6.2	29	6.4	9.7	89
	有期フルタイム正社員 (3.0)	62	0.3	24	4.3	1.3	1.9	4.4	98
	有期フルタイム非正社員 (11)	6.8	0.5	0.8	70	9.2	2.2	5.7	95
	有期パートタイム非正社員 (17)	4.0	5.1	0.9	10	68	2.3	8.1	99
会社役員・その他の就業者 (雇用労働者でない者) (6.5)		6.1	1.5	2.2	5.7	13	56	14	99
失業者・非労働力 (31)		3.4	0.6	0.3	3.7	11	5.3	75	99

- ・ 2015年就業状態下段の括弧内数字は当該就業状態の2015年12月時点でのシェアを示す。
- ・ 行列内は2015年から2016年の1年における就業形態間の移動確率であり、同一の使用者であったか否かは区別していない。
- ・ 合計（右端）の値が100にならないのは、いくつかの雇用形態を省略しているためである。

表4 正規雇用転換の生じやすさ

	男性			女性		
	登用 モデル1	登用 モデル2	転職による転換 モデル3	登用 モデル1	登用 モデル2	転職による転換 モデル3
交差項の有無	なし	あり	あり	なし	あり	あり
<i>ln_wage2015</i>	0.126 *** (0.031)	0.203 *** (0.045)	-0.020 (0.031)	0.059 *** (0.014)	0.068 *** (0.025)	0.013 (0.009)
無期フルタイム非正社員	-0.028 (0.074)	-2.018 (1.893)	-1.799 *** (0.636)	0.043 (0.027)	0.479 (0.402)	-0.630 (0.413)
無期パートタイム正社員	0.294 *** (0.063)	2.429 *** (0.748)	-9.965 ** (3.940)	0.123 *** (0.023)	0.181 (0.345)	-0.048 (0.192)
無期パートタイム非正社員	-0.179* (0.098)	0.273 (0.630)	0.859 (0.809)	0.011 (0.026)	0.390 (0.354)	
有期フルタイム正社員	0.238 *** (0.042)	1.601 *** (0.461)	-0.387 (0.439)	0.209 *** (0.016)	0.030 (0.271)	0.547 * (0.316)
有期フルタイム非正社員	-0.036 (0.039)	0.039 (0.528)	-0.068 (0.295)	0.022 (0.017)	0.354 (0.224)	-0.255 (0.159)
有期パートタイム正社員	0.037 (0.105)	-0.956 (1.763)		0.081 ** (0.039)	-0.258 (0.456)	-0.090 (0.132)
<i>ln_wage2015</i> ×無期フルタイム非正社員		0.284 (0.265)	0.248 *** (0.090)		-0.063 (0.058)	0.091 (0.060)
<i>ln_wage2015</i> ×無期パートタイム正社員		-0.284 *** (0.098)	1.230 ** (0.485)		-0.009 (0.047)	0.006 (0.026)
<i>ln_wage2015</i> ×無期パートタイム非正社員		-0.063 (0.089)	-0.126 (0.118)		-0.055 (0.051)	
<i>ln_wage2015</i> ×有期フルタイム正社員		-0.187 *** (0.062)	0.036 (0.060)		0.024 (0.038)	-0.082 * (0.046)
<i>ln_wage2015</i> ×有期フルタイム非正社員		-0.010 (0.074)	0.001 (0.043)		-0.048 (0.032)	0.036 (0.023)
<i>ln_wage2015</i> ×有期パートタイム正社員		0.129 (0.238)			0.043 (0.061)	0.016 (0.019)
専門・高専・短大卒業者	0.050 * (0.030)	0.049 (0.030)	0.048 (0.038)	0.012 (0.014)	0.011 (0.013)	-0.011 (0.010)
大学・大学院卒業者	0.007 (0.027)	0.006 (0.027)	0.006 (0.028)	0.021 (0.017)	0.021 (0.017)	-0.029 ** (0.012)
サンプルサイズ	1451	1451	1084	2938	2938	2447

・表中上段は限界効果，下段括弧内は標準誤差を示す。

・有意水準：* p < 0.1, ** p < 0.05, *** p < 0.01

・2015年12月，2016年12月両時点において民間企業に勤めていた20歳以上50歳未満の雇用労働者を対象とし，一部の産業（農林漁業，鉱業，公務）を除外している。

・説明変数として2015年時間あたり賃金の対数値，雇用形態，2015年時間あたり賃金対数値と雇用形態との交差項，年齢（5歳階級），婚姻状態，6歳未満末子の有無，6歳未満長子の有無，転職回数，学歴，職階，職業，企業規模，産業を含む。参照点は，有期パートタイム非正社員，高校卒業者，35～39歳，未婚者，転職回数0～3回，役職なし，事務職，企業規模100～499人，製造業である。

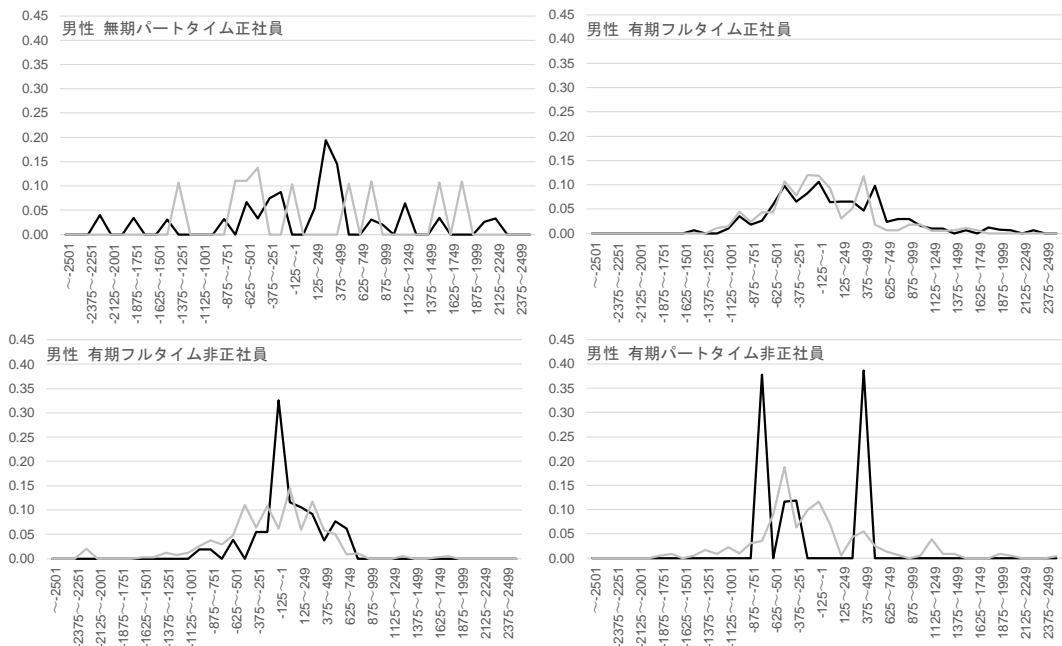


図3-1 2015年の賃金残差と2016年雇用形態の関係（男性）

・民間企業に勤める2015年12月時点で20歳以上50歳未満の者でかつ、2016年12月時点で2015年12月時点と同一の使用者のもとで就業継続している者に絞って分析している。
 ・黒線は正規雇用への登用者の賃金残差分布を、グレー線は同一雇用形態の継続者の分布を示す。

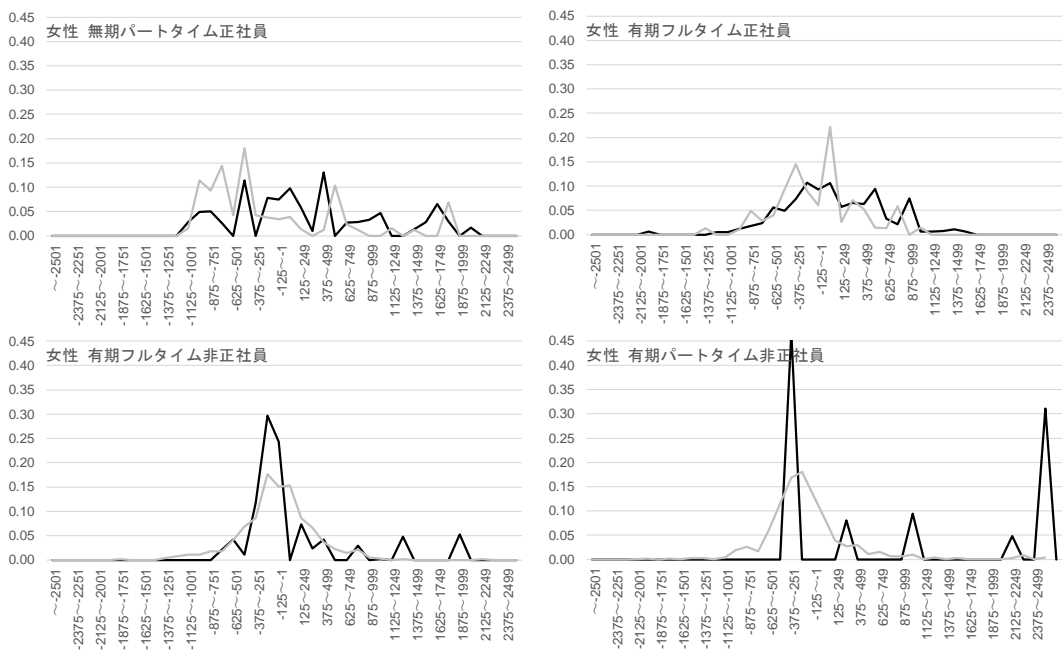


図3-2 2015年の賃金残差と2016年雇用形態の関係（女性）

・民間企業に勤める2015年12月時点で20歳以上50歳未満の者でかつ、2016年12月時点で2015年12月時点と同一の使用者のもとで就業継続している者に絞って分析している。
 ・黒線は正規雇用への登用者の賃金残差分布を、グレー線は同一雇用形態の継続者の分布を示す。

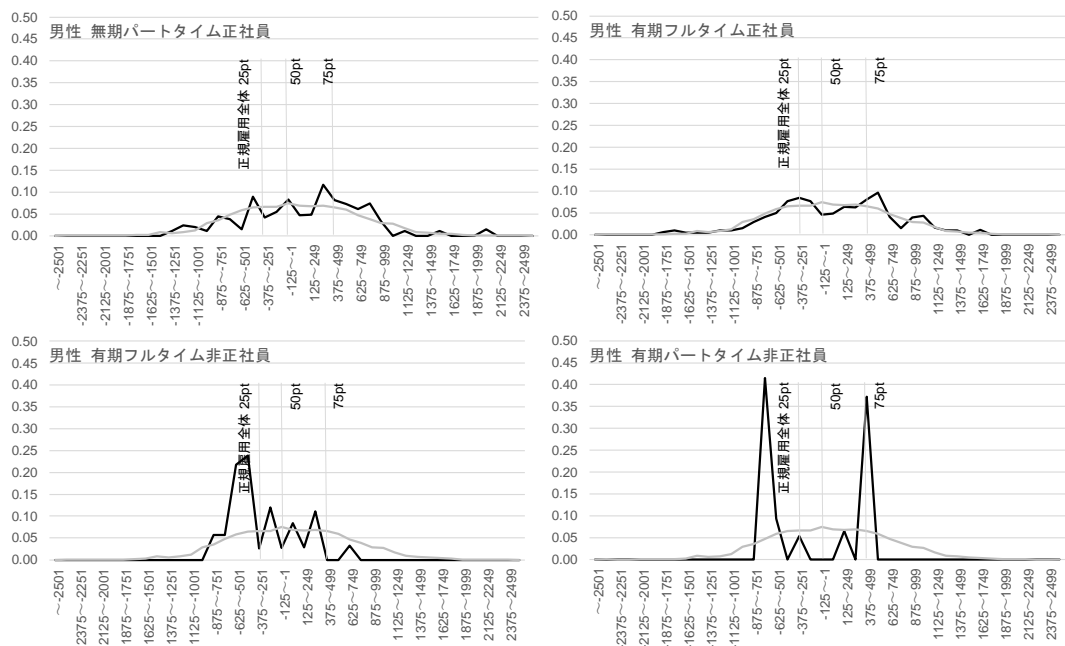


図4-1 2015年の雇用形態と登用後の賃金残差分布の関係(男性)

- ・民間企業に勤める2015年12月時点で20歳以上50歳未満の者でかつ、2016年12月時点で正規雇用の者を対象とし、一部の産業（農林漁業、鉱業、公務）を除外している。
- ・黒線は登用者の賃金残差分布を、グレー線は正規雇用継続者を示す。また、各図記載の分位点は正規雇用継続者の分位点を示している。

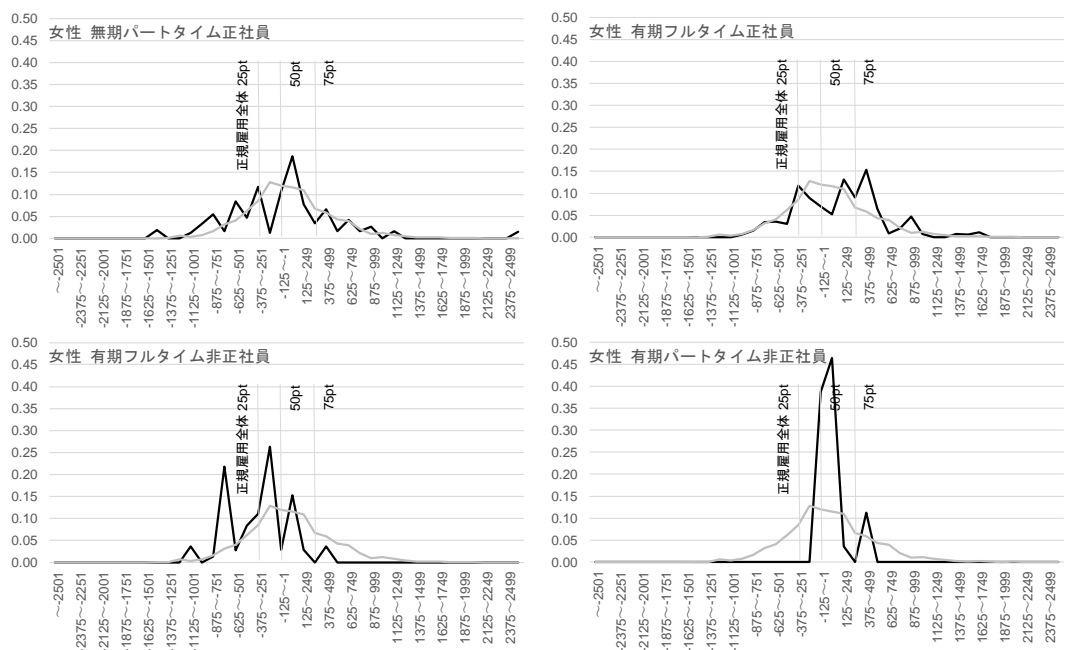


図4-2 2015年の雇用形態と登用後の賃金残差分布の関係(女性)

- ・民間企業に勤める2015年12月時点で20歳以上50歳未満の者でかつ、2016年12月時点で正規雇用の者を対象とし、一部の産業（農林漁業、鉱業、公務）を除外している。
- ・黒線は登用者の賃金残差分布を、グレー線は正規雇用継続者を示す。また、各図記載の分位点は正規雇用継続者の分位点を示している。

補足資料

1. 全国就業実態調査と労働力調査の比較

リクルートワークス研究所が実施する「全国就業実態パネル調査」の対象がインターネット上に登録されたモニターであるため、サンプルの偏りが懸念される。バイアスが生じているか、また生じているとすればどの程度のものであるかを確かめるために、いくつかの記述統計量について全国就業実態パネル調査(2015年12月)と政府統計である労働力調査(2015年10～12月四半期)を比較した。

表 S1 では雇用契約事項(雇用期間の有無, 労働時間²¹⁾)により分類される各雇用形態のシェアの比較を行った。全国就業実態パネル調査のシェアを算出するにあたっては同調査で算出されたウェイトバック値を使用した。比較によれば, 全国就業実態パネル調査は男女ともに無期雇用労働者の割合が小さい傾向が示された。特に, 無期パートタイムのシェアに大きな差がみられた。

表S1 雇用形態シェアの比較

	男性		女性	
	JPSED	LFS	JPSED	LFS
無期フルタイム	68%	73%	38%	42%
無期パートタイム	3%	11%	7%	26%
有期フルタイム	18%	10%	21%	12%
有期パートタイム	11%	6%	34%	21%

・15歳以上のすべての雇用労働者を含む。
 ・週労働時間35時間以上をフルタイム, 35時間未満をパートタイムと定義した。

次に, 表 S2 では職業のシェアを比較した。男性の管理的職業従事者, 専門的・技術的職業従事者の割合のずれはやや大きい。全体として高スキルとされる職業従事者の割合が高く, 低スキルの割合が低いといえる。

表S2 職業シェアの比較

	男性		女性	
	JPSED	LFS	JPSED	LFS
管理的職業従事者	9.1%	1.1%	1.7%	1.8%
専門的・技術的職業従事者	25.9%	16.1%	17.0%	18.4%
事務従事者	19.8%	17%	42.8%	46.5%
販売従事者	8%	13%	9%	9%
サービス職業従事者	9.2%	7.1%	14.6%	15.9%
保安職業従事者	3.1%	4.2%	0.1%	0.1%
農林漁業従事者	0.3%	1.4%	0.2%	0.2%
生産工程従事者	13.0%	19%	4%	4%
輸送・機械運転従事者	6.4%	6.7%	0.4%	0.4%
建設・採掘従事者	1.7%	7.0%	0.1%	0.2%
運搬・清掃・包装等従事者	3.5%	7.5%	2.8%	3.0%
分類不能の職業	-	-	-	-

・労働力調査には, 分類不能の雇用労働者数が記載されていないため除外している。

²¹ 本研究では, 調査対象期間中の週労働時間が35時間以上の者を一般労働者(フルタイム)とし, 35時間未満の者を短時間労働者(パートタイム)として扱う。

さらに、表 S3 では産業のシェアを比較した。男性では建設業、卸売業、小売業に従事する者の割合が低く、情報通信業、その他のサービス業に従事する者の割合が高かった。他方で、女性では卸売業、小売業、医療、福祉分野に従事する者の割合が低く、その他のサービス業に従事する者の割合が高かった。職業との関連でいえば、たとえば専門的・技術的職業従事者の偏りが情報通信業の偏りに反映していると推測されるように、職業従事者の偏りが産業のシェアの偏りにつながっているといえる。

表S3 産業シェアの比較

	男性		女性	
	JPSED	LFS	JPSED	LFS
農業、林業、漁業	0.5%	3.8%	0.3%	3.0%
鉱業	0.1%	0.1%	0.1%	0.0%
建設業	5.8%	12%	4.6%	3.1%
製造業	23%	20%	11%	12%
電気・ガス・熱供給・水道業	1.7%	0.7%	0.9%	0.1%
情報通信業	8.2%	4.4%	3.5%	1.7%
運輸業、郵便業	9.9%	7.0%	4.1%	2.2%
卸売業、小売業	8.5%	15%	16%	20%
金融業、保険業	2.5%	1.9%	5.6%	3.0%
不動産業、物品賃貸業	1.8%	2.1%	2.0%	1.6%
宿泊業、飲食サービス業	3.0%	4.1%	6.3%	8.8%
生活関連サービス業、娯楽業	1.2%	2.7%	2.6%	5.2%
教育	4.3%	3.8%	5.6%	6.0%
医療、福祉	5.0%	5.7%	14%	21%
その他のサービス業	16%	12%	18%	9.3%
公務	8.6%	4.9%	4.2%	2.6%

・15歳以上のすべての雇用労働者を含む。

続いて、表 S4 では学歴の占有率を比較した。高専・短大卒業者の割合が高く、他方で小学校・中学校・高校卒業者の割合が低い。大学以上の学歴の割合については概ね一致した。

表S4 学歴シェアの比較

	男性		女性	
	JPSED	LFS	JPSED	LFS
小学校、中学校、高校	43%	59%	43%	64%
高専・短大・専門学校	20%	9%	39%	22%
大学	32%	29%	17%	13%
大学院	5%	3%	1%	1%

・15歳以上のすべての雇用労働者を含む。

最後に、主な仕事から得られる所得階級の占有率を比較したものが表 S5 である。同時期に実施された労働力調査の所得分布と比較すると、全国就業実態パネル調査のフルタイムでは低所得層が少なく、中間層が多く、高所得層が少なかった。パートタイムでは低所得層が厚かった。

表S5 年間所得階級のシェア

年間収入	男性				女性			
	フルタイム		パートタイム		フルタイム		パートタイム	
	JPSED	LFS	JPSED	LFS	JPSED	LFS	JPSED	LFS
～99万円	2.3%	2.3%	31%	20%	4.9%	7%	49%	48%
100～199万円	4.9%	9.0%	31%	22%	19%	29%	39%	31%
200～299万円	13%	17%	13%	13%	32%	27%	7.5%	9.6%
300～399万円	19%	20%	9.7%	11%	22%	17%	2.7%	5.2%
400～499万円	18%	16%	6.1%	8.6%	11%	8.7%	0.9%	3.4%
500～699万円	24%	18%	5.2%	12%	8.6%	7.1%	0.6%	2.3%
700～999万円	15%	11%	4.0%	8.9%	2.4%	2.9%	0.2%	0.7%
1000～1499万円	3.0%	4.2%	0.5%	2.3%	0.2%	0.6%	0.0%	0.2%
1500万円～	0.4%	1.6%	0.3%	1.1%	0.2%	0.2%	0.0%	0.1%

・労働力調査の年間所得は、副業等も含む総収入額だったため、全国実態パネル調査も同様の定義にて集計を行った。
 ・労働力調査の年間所得は詳細調査実施時月から遡って1年間の収入であり、全国就業実態パネル調査は調査年の1～12月の所得額である。期間にずれが生じているために、単純には比較できない。

2. 賃金推定

図2を作成するにあたって行った賃金推定の結果を示す。

表S6 賃金推定の結果

	男性	女性
無期フルタイム正社員	0.185 *** (0.025)	0.317 *** (0.018)
無期フルタイム非正社員	-0.069 (0.073)	0.125 ** (0.058)
無期パートタイム正社員	0.531 *** (0.091)	0.515 *** (0.056)
無期パートタイム非正社員	0.217 (0.250)	0.037 (0.039)
有期フルタイム正社員	0.201 *** (0.031)	0.280 *** (0.030)
有期フルタイム非正社員	-0.154 *** (0.031)	-0.004 (0.020)
有期パートタイム正社員	0.217 (0.133)	0.511 *** (0.190)
有期パートタイム非正社員	reference	reference

・有期パートタイム非正社員を参照点とし、制御変数として婚姻状態ダミー、6歳以下長子の有無ダミー、6歳以下末子の有無ダミー、転職回数、年齢階級(5歳階級)ダミー、学歴ダミー、職階ダミー、企業規模ダミー、職業大分類ダミー、産業大分類ダミーとこれらの制御変数間の交差項を入れ推定を行った。

・対象サンプルは、2015年12月時点で20歳以上50歳未満、かつ調査対象期間中の週労働時間が10時間以上、かつ転職回数10回以下の者である。

・有意水準：* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

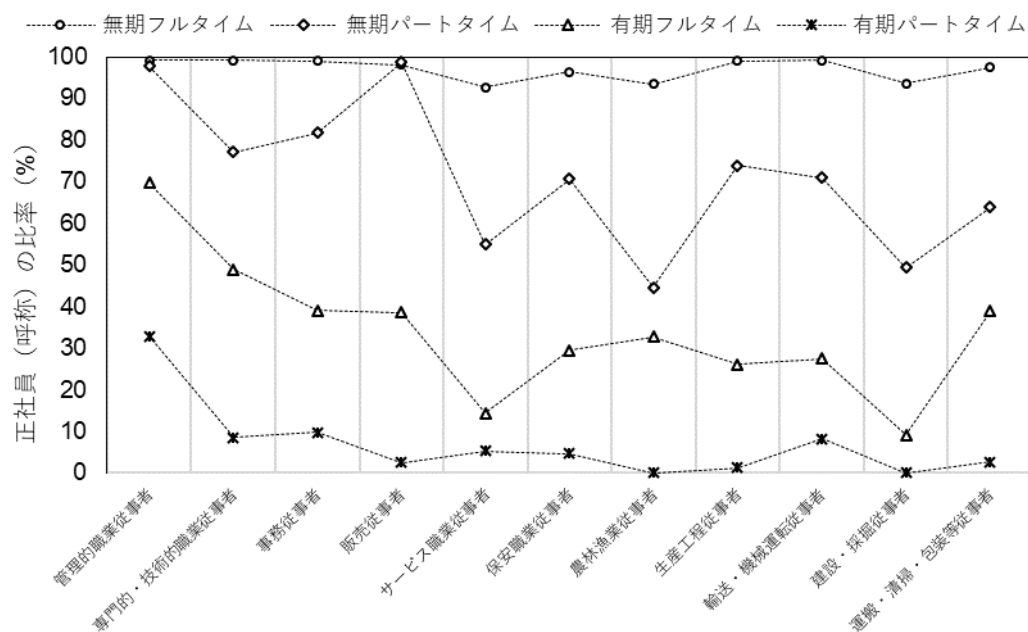
3. 正社員比率

以下でみるように、正社員（呼称）の位置づけは職業や産業によって異なっていると考えられ、職業・産業間での差異について検討することも重要であろう。

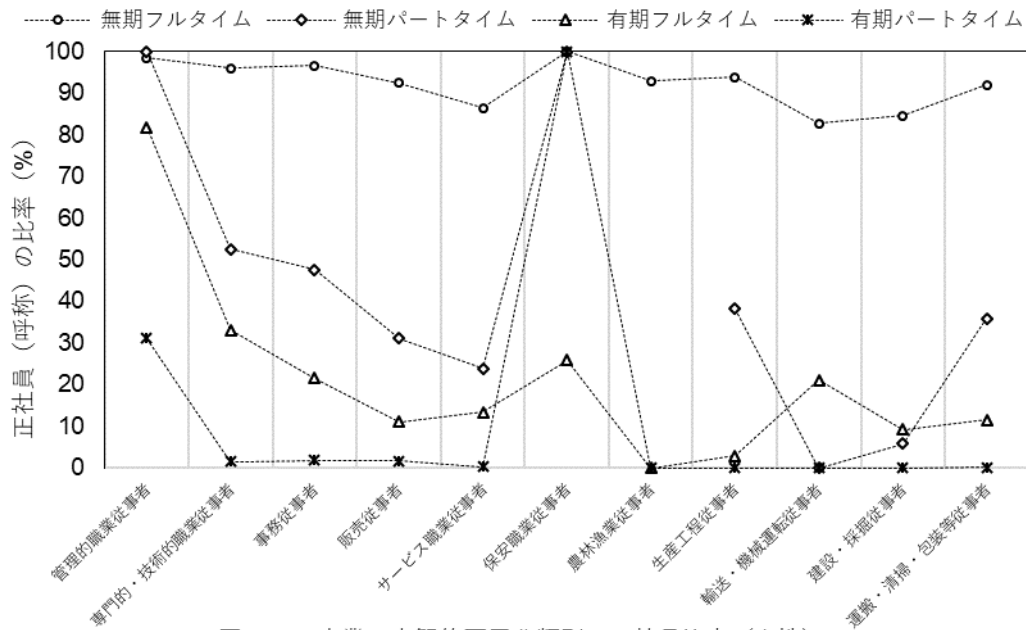
3.1. 職業分類と正社員比率（図 S1-1, 図 S1-2）

無期フルタイムでは、男女ともすべての職業分類で正社員比率が 90%かそれ以上である。無期パートタイムではほとんどの職業分類で正社員比率が低下する。この下落は男性よりも女性の方が顕著である。

有期フルタイムの正社員比率はほとんどの職業区分で無期パートタイムのそれよりも低い。有期雇用パートタイムになると正社員比率は男女ともにさらに低位になり、管理的職業従事者では 30%程度は正社員区分ではあるが、その他の職業分類では 10%程度かそれ以下である。



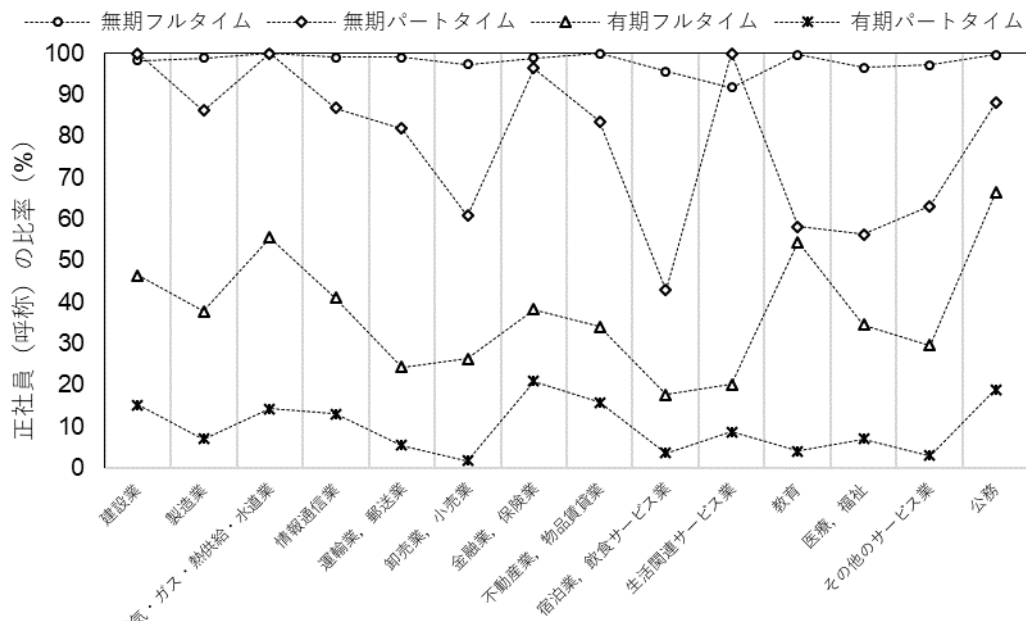
図S1-1 産業・客観的雇用分類別の正社員比率（男性）



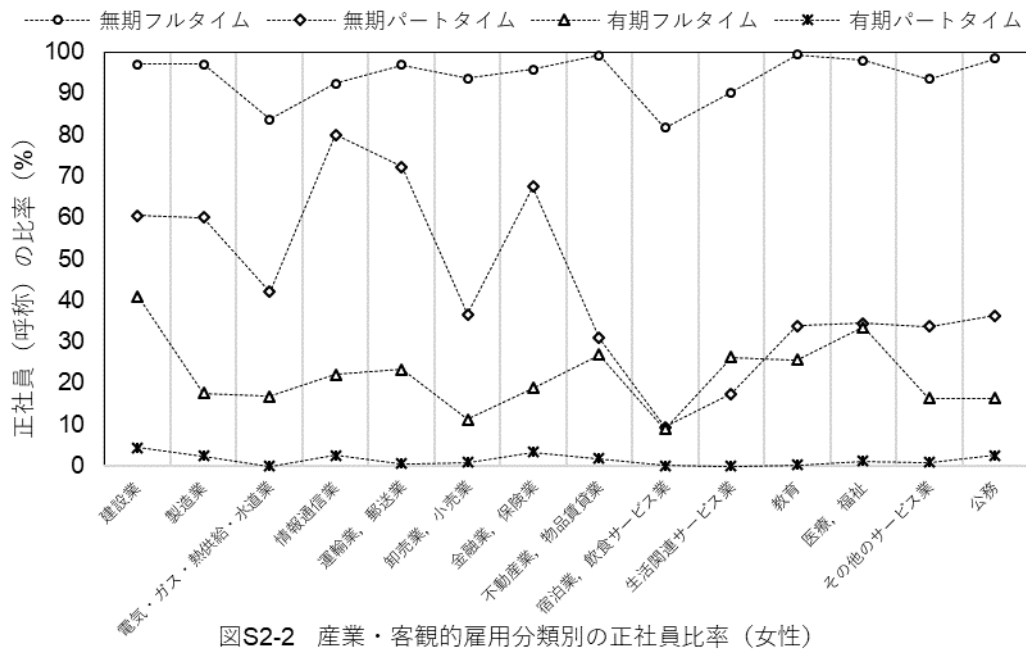
図S1-2 産業・客観的雇用分類別の正社員比率(女性)

3.2. 産業分類と正社員比率(図 S2-1, 図 S2-2)

無期フルタイムの正社員比率は高かったが、女性の電気・ガス・熱供給・水道業と宿泊業、飲食サービス業では90%を下回った。その他、パートタイムになると正社員比率が低下する点、有期雇用は無期雇用よりも正社員比率が低下する点は、職業分類と同様に産業分類からも観察された。電気・ガス・熱供給・水道業、教育、公務では男性有期パートタイムの正社員比率が50%を超えており注目に値する。



図S2-1 産業・客観的雇用分類別の正社員比率(男性)

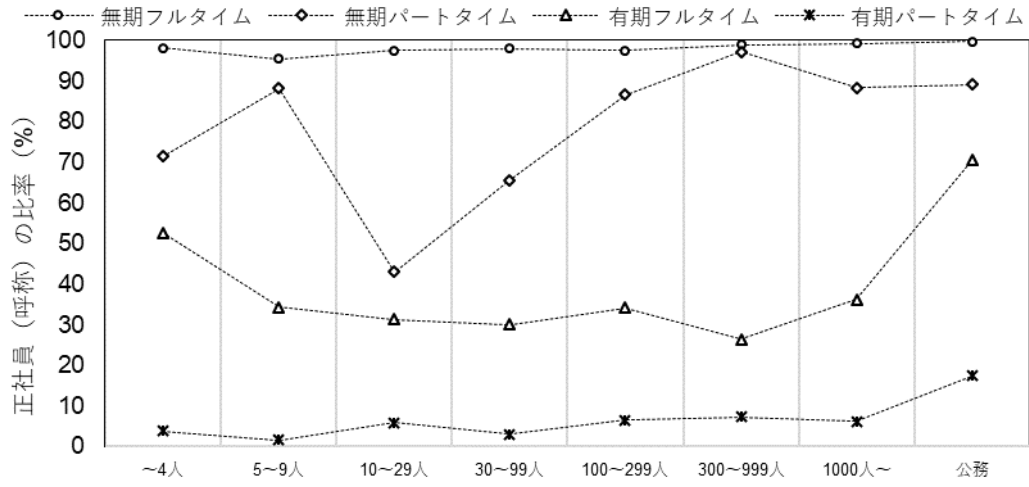


図S2-2 産業・客観的雇用分類別の正社員比率(女性)

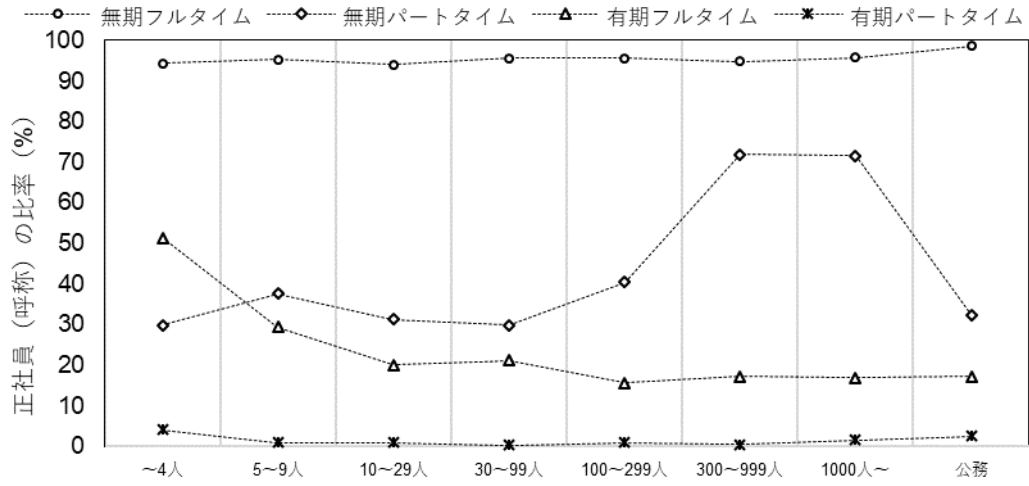
3.3. 企業規模と正社員比率 (図 S3-1, 図 S3-2)

無期フルタイムの正社員比率は男性の方が女性よりもやや高いが、企業規模との相関はみられない。男性無期パートタイムは10人未満の企業で正社員比率が高く、10～29人規模で下落し、規模が大きくなるにつれて無期フルタイムと同等程度の正社員比率となる。女性無期パートタイムでも100人以上の企業規模になると正社員比率が上昇する。

有期フルタイムでは10人未満の企業で正社員比率がやや高いが、10人以上の規模で男性(30%前後)、女性(20%前後)とも低位である。男性有期パートタイムの正社員比率は公務では17%であるが、民間企業では10%に満たない。女性有期パートタイムの正社員比率はどの区分でも5%未満である。



図S3-1 産業・客観的雇用分類別の正社員比率（男性）



図S3-2 産業・客観的雇用分類別の正社員比率（男性）