

た認識から、就業形態が正社員ではないというだけで、過ごしにくい社会になってしまっている。

また、新しい就業形態の可能性もうかがえる。ボランティアフルタイム常用非正規は、昇進や組織をまとめる働き方は望まない傾向にあり、組織にしばられず、自分のペースで、仕事以外の時間も大切にしながら働くことを望む。現在、その条件を満たすのが非正規という働き方なのだが、彼らの仕事意欲が高く、また、高い収入を望んでいないことを考慮すると、仕事の範囲も昇進や昇給の範囲も限られた、新しい正社員という形態が、(意欲の高い人材を活用できる)企業にとっても、(望ましい働き方で安定を得られる)個人にとっても、よりよい状態であるかもしれない。

最後に本研究の限界と今後の課題に触れておく。今回は正社員と条件をそろえて比較することを重視したため、常用非正規のなかでも、フルタイムではない非正規や、臨時非正規については触れられていない。非正規全体の多様性を把握するためには、対象を広げた分析が求められる。また、フルタイム常用非正規のなかでも、ボランティアのほうに注目したため、消極的フルタイム常用非正規の正社員との有意差について、その要因を深く検証できていない。とくに、消極的フルタイム常用非正規のネガティブな結果の背景には、本人が望ましいと思う働き方と、実際に企業が正社員として求める働き方にギャップがある傾向がみうけられ、これについて継続的に研究を深めることは、正社員移行を目的として議論する際に、有効な示唆になる可能性がある。

注

¹ 正確には、佐藤(1998)は非典型雇用について論じているのだが、非正規雇用は非典型雇用に重なる部分が多いため、ここでは区別しなかった。

² 原(2007)は、2000年代に入ってから日本企業のOff-JTの実施が少なくなったことを明らかにしている。

³ 研究対象を常用非正規に限定することに対して、非正規の特徴を捉えられていないのではという異論があるかもしれない。これに対して、非正規増加の実態が、実は常用非正規の増加であること示しておきたい。雇用のあり方に関する研究会(2009)は、1987年から2007年の雇用構造の変化を就業構造基本調査のデータで整理し、非正規雇用が19.5%から32.6%と大幅に増加したものの、そのうちわ

けは、労働契約期間に定めのない雇用もしくは1年以上の期間の定めがある常用非正規の増加であることを示している。一方、いわゆる臨時・非正規雇用の割合はあまり変化していない。雇用のあり方に関する研究会(2009)は、多くの議論が、多様な非正規をひとまとめにして正社員と2極化して議論することに疑問を投げかけているのだが、本稿でもその考え方に賛同し、あえて、非正規の属性をコントロールすることにした。

⁴ 非正規の働き方を正社員と比べて単純に評価するのは難しい。たとえば、基本的にフルタイムで働いている正社員と比べて、非正規の労働時間は多様である。労働時間の長さが所得や能力形成機会に影響するのは容易に想像がつく。本研究は、正社員と非正規の「就業形態の違い」に注目するため、非正規の条件をできるだけ正社員に揃えて分析することにした。

⁵ 調査終了後、本調査の回答者の偏りを①業種、②非正規の就業形態、③既婚率に関して「平成19年就業構造基本調査(総務省)」と比較検証している。萩原(2009)によると、インターネット調査回答者は、学歴が高く、専門的技術職が多いが、既婚率は男性では偏りが小さいといった傾向がある。今回の調査では学歴を大卒をコントロールしたことで、学歴による回答者の偏りは軽減できているが、そのほかの偏りが特にサンプル数の少ない正社員のほうで確認された。

⁶ (株)インテージに協力いただき、インターネットモニター(yahooモニター、cueモニター)に対し、調査対象条件に合う非正規に対して調査期間中に最大限のサンプルを回収してもらった。一方、正社員に対しては、回収目標を500と設定し、条件にあうモニターから、調査依頼者をランダムに選んでもらった。結果、565を回収し、すべてのデータを研究対象として活用することにした。

⁷ この3つの設問は、研究対象者の(大卒以上男性30代非正規)の特徴をみるために、既存研究「働き方とセーフティネットに関する研究会」(2005)の調査票項目から抜粋(一部修正)したものである。

⁸ 就業構造基本調査の「常用雇用」の定義は、雇用契約期間に定めがないもしくは雇用契約期間が1年以上だが、本研究では、「雇用契約期間に定めがない」という条件をはずし、代わりに「勤続年数が1年以上のもの」を追加した。雇用契約期間の定めがないと回答したものの詳細をみると、アルバイトやパートで有る場合が多く、「常用」という意味からは適していないと判断したためである。

⁹ 雇用契約期間の設問で28サンプル、勤続年数に関する設問で2サンプルの異常値が確認された。このデータを活用する際は異常値を含むサンプルを研究対象から省いたため、非正規TOTALは1168サンプル、正規はTOTALは564サンプルになる(図表3から図表7)。

¹⁰ 補足インタビューでは、親と同居する非正規でも、親に生活費を納めている実態が確認できた。

¹¹ この36の設問は就業価値観を把握するための網羅性のある構造だった設問ではないことを断っておきたい。多様化する非正規社員の就業意識を把握するためには、従来の就業価値観を把握するフレームだけでは限界があると考え、できるだけ様々な就業意識に関する設問を組み込むことに注力した。まず、豊田(2009)が就業価値観を調査で把握するために、スーパー(1970)が開発したWork Value Inventoryの15概念を参考に作成した就業価値観フレーム30項目(15概念2項目ずつ)から、15概念を網羅

するように設問を 20 設問抜粋し一部修正した。さらに、本研究に先立って著者が 30 代の男性非正規に対して実施したブレインタビュー（2009 年 10 月実施）から、複数の対象者からあがった望ましい働き方と、望ましくない働き方を追加。既存調査（ワーキングパーソン調査 2008）の選社理由からも抜粋した。

¹² 満足度に関しては、「非常に満足している」から「満足していない」まで 4 件法で、働く意欲については、「非常に強い」から「非常に弱い」まで 4 件法で選択肢を設定した。

¹³ ただし、図表 9 で示したように、就業実態の設問で「自分がのぞめば、今の会社で長期的に働ける」にあてはまる（計）が、ボランティア常用フルタイム非正規は 47.9%で、正社員（63.5%）よりは低いもの半数弱であることは、非正規が不安定だというイメージに疑いをもつデータという意味で興味深い。

¹⁴ 仕事を進める上で必要な基礎力に関しては、「十分持っている」から「持っていない」まで 5 件法で、能力や知識がほかの勤務先で役立つ程度は「とても役に立つ」から「まったく役に立たない」まで 5 件法で、次の仕事を見つけれられる見通しについては、「強い見通しがある」から「まったく見通しはない」まで 5 件法で選択肢を設定した。

¹⁵ 従業員規模には差がみられず、職種は多少の差がみられものの（ボランティア常用非正規のほうが、サービス職が 3.7 ポイント、専門職・技術職が 2.7 ポイント多く、生産工程・労務職と販売職がともに 4.5 ポイント少ない）この多少の差が、成長因子の検定差の原因になっているとは考えにくい。

¹⁶ インタビュー依頼をしたところ 34 人の候補者があがったが、非正規の働き方を通じてのキャリア形成の可能性について検証するという研究の目的上、調査において働き方に不満だと答えたひとは排除した。その後、日程調整上、最終的に 12 人に調査を実施した。なお、会場の都合上、すべて首都圏在住者である。調査は 2010 年 2 月に実施し、面接時間はそれぞれ 70 分前後であった。なお、インタビューは対象者の許可を得たうえで録音した。

参考文献

- 古郡 頼子, 1997, 『非正規労働の経済分析』東洋経済。
 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 p.61-77。
 ———, 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 p.34-47。
 萩原 牧子, 2009, 「インターネットモニター調査はどのように偏っているのか—従来型調査手法に代替する調査手法の模索—」『Works Review』vol.4 p.8-19。
 原ひろみ, 2007, 「日本企業の能力開発—70 年代前半～2000 年前半の経験から」『日本労働研究雑誌』No.563 p.84-100。
 堀有喜衣・小杉礼子・久木元真吾, 2007, 『フリーターに滞留する若者たち』勁草書房。
 堀田 聡子, 2009, 「初職非正社員」は不利か—「最初 3 年」の能力開発機会と正社員への移行—」『日本労働学会誌』No.10(2) p.18-34。
 小杉礼子 (2001) 「増加する若年非正規雇用者の実態とその問題」『日本労働経済雑誌』490 号。

- , 2003, 『フリーターという生き方』勁草書房
 小杉礼子編, 2002, 『自由の代償／フリーター』日本労働研究機構。
 雇用のあり方に関する研究会（座長 佐藤博樹, 事務局リクルートワークス研究所）, 2009, 「正規・非正規二元論を超えて—雇用問題の残された課題—」。
 黒澤昌子・玄田有史, 2001, 「学校から職場へ—「七・五・三」転職の背景—」『日本労働研究雑誌』No.490 p.4-18。
 小倉一哉, 2007, 「非正社員の基幹労働力化と満足度」『日本労働学会誌』Vo.9 No.2 p.36-51。
 奥西好夫, 2008, 「正社員および非正社員の賃金と仕事に関する意識」『日本労働研究雑誌』No.576 p.54-69。
 労働政策研究所・研修機構, 2008, 「非正社員の雇用管理と人材育成に関する予備的研究」『JILPT 資料シリーズ』No.36。
 労働政策研究所・研修機構, 2006, 「日本人の働き方とセーフティネットに関する研究—予備的分析—」『JILPT 資料シリーズ』No.14。
 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 p.29-41。
 佐野嘉秀, 2008, 「非正社員の能力開発と正社員の登用」労働政策研究所・研修機構, 「非正社員の雇用管理と人材育成に関する予備的研究」『JILPT 資料シリーズ』No.36。
 佐藤博樹, 1989, 「就業形態の多様化と新しい働き方の台頭」『日本労働協会雑誌』No.31 p.14-25。
 ———, 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』No.462 p.2-14。
 ———, 2004, 「若年者の新しいキャリアとしての「未経験者歓迎」求人と「正社員登用」の機会」『日本労働協会雑誌』No.534 p.34-42。
 ———, 2006, 「日本人の働き方」労働政策研究所・研修機構, 「日本人の働き方とセーフティネットに関する研究—予備的分析—」『JILPT 資料シリーズ』No.14。
 ———・松浦民恵・島貫智行・高橋康二・中道麻子, 2009, 「派遣という働き方を通じたキャリア形成—事務職, コールセンター, オペレーター, 技術職, 営業職—」『東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門研究シリーズ』No.14。
 高梨昌, 1980, 「『不安定雇用労働者』の労働市場と雇用政策」『社会政策学会年報 第 24 集』御茶の水書房。
 豊田義博, 2009, 「中国人と日本人は、なぜ、うまくいかないのか?—中日ホワイトカラーの就業価値観比較—」『Works Review』vol.4 p.20-33。
 山田昌弘, 1999, 『パラサイトシングル時代』ちくま新書。
 ———, 2004, 『希望格差社会』筑摩書房。