



非正規労働者の基幹労働力化と雇用管理

- 非正規労働の拡大が女性のキャリアに及ぼす影響 -

ニッセイ基礎研究所
武石 恵美子

女性の労働力率等の変化

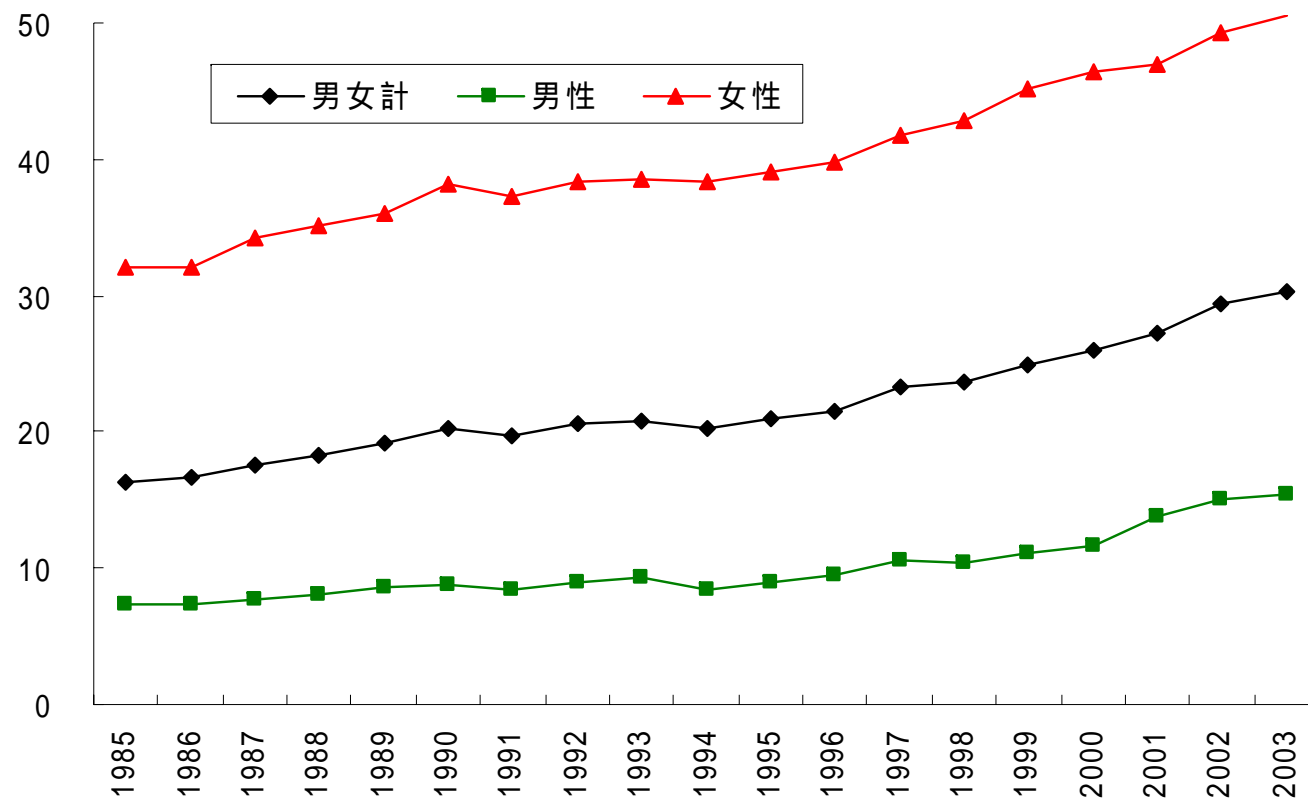
		(%)				
		1985	1990	1995	2000	2003
労働力率						
	男性	78.1	77.2	77.6	76.4	74.1
	女性	48.7	50.1	50.0	49.3	48.3
婚姻関係別						
	未婚	53.0	55.2	59.2	62.2	62.1
	有配偶	51.1	52.7	51.2	49.7	48.5
末子の年齢別						
	0 - 3 歳	-	29.3	28.6	28.0	32.2
	4 - 6 歳	-	50.0	48.9	48.6	51.2
労働力人口の女性比率		39.7	40.6	40.5	40.7	41.0

- 注：末子の年齢別のデータは、子供のいる世帯（夫婦と子供から成る世帯、及び夫婦、子供と親から成る世帯）に占める割合
- 資料出所：総務省統計局「労働力調査」（末子の年齢別のデータは、2000年までは総務省統計局「労働力調査特別調査」）

非正規労働者の雇用の現状

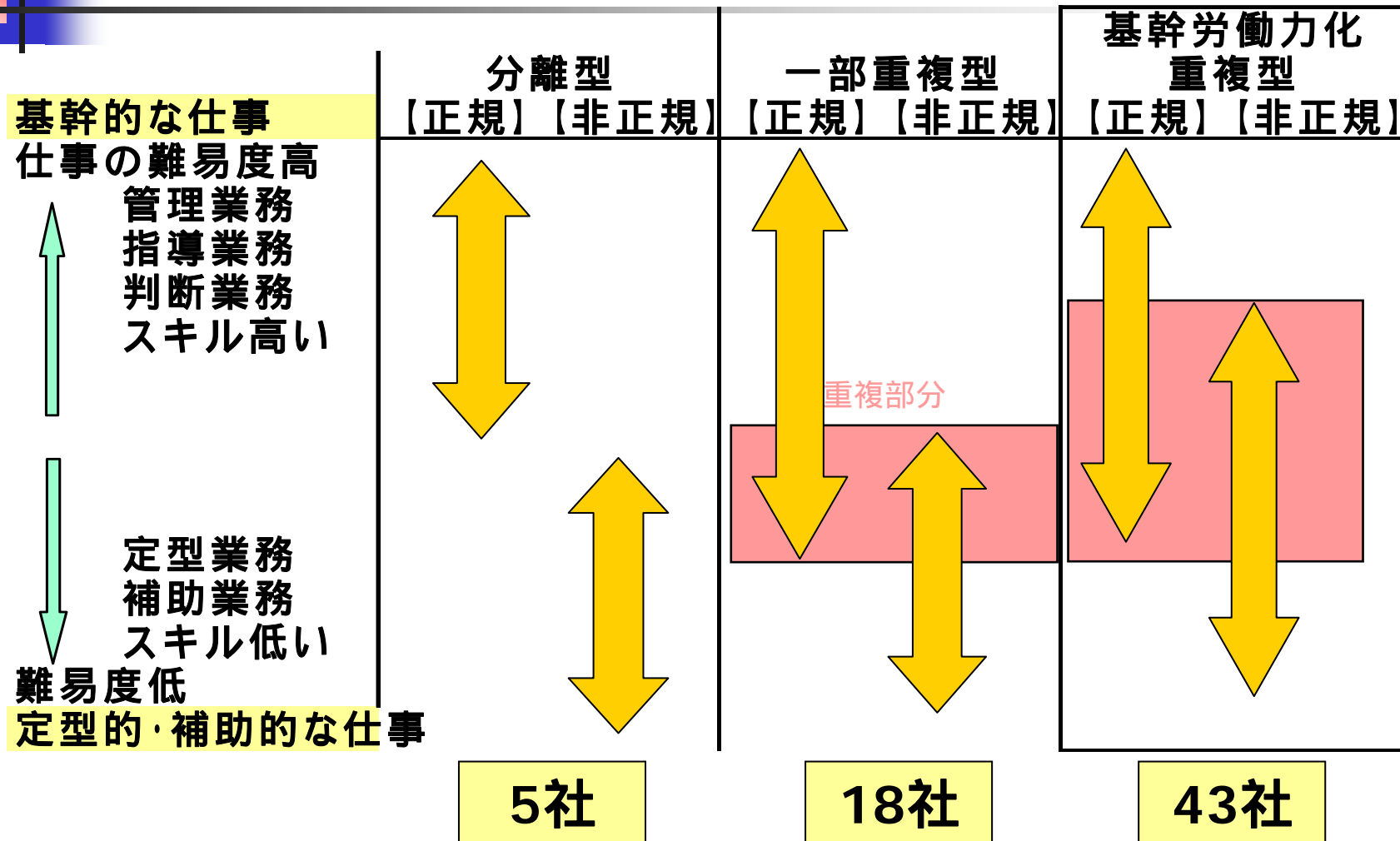
- 非正規労働者比率の変化 -

■ 労働力調査特別調査・労働力調査



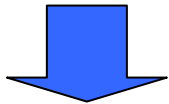
非正規労働者の基幹労働力化

- 事例調査66社の分析 -



非正規労働者の基幹労働力化に伴う 雇用管理の対応

- 処遇制度の整備
- 育成システム
- 定着促進策
- 正規労働への転換制度
- 労働組合への加入
- 正規労働者との均衡処遇



- 非正規労働者の基幹労働力化に伴う雇用管理の再編が進行



データ分析 研究の課題意識

非正規労働者と正規労働者の仕事や就業状況はどの程度同じなのか

非正規労働者の仕事、就業状況の正規労働者への接近の度合い(「基幹労働力化」の程度)を規定する要因は何か。

「基幹労働力化」は非正規労働者の雇用管理にどのような影響を及ぼすか。

調査データにより検討する。



使用するデータ

- (財)21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」個票データ
- 調査時期：2001年7月～8月
- 分析対象
 - 事業所調査 1,435所(有効回答率28.7%)
 - 個人調査(パート) 1,523人 うち女性1,332人

基幹労働力化の指標

仕事、就業実態面での類似度

正社員と同じ仕事に従事する非正社員

→ いない(1点)

いる(2点)



所定労働時間

→ 同じ(1点) 短い(0点)

残業・休日出勤

→ 同じ(1点) 少ない(0点)

配転

→ 同じ(1点) 違う(0点)

転勤(住所変更を伴う)

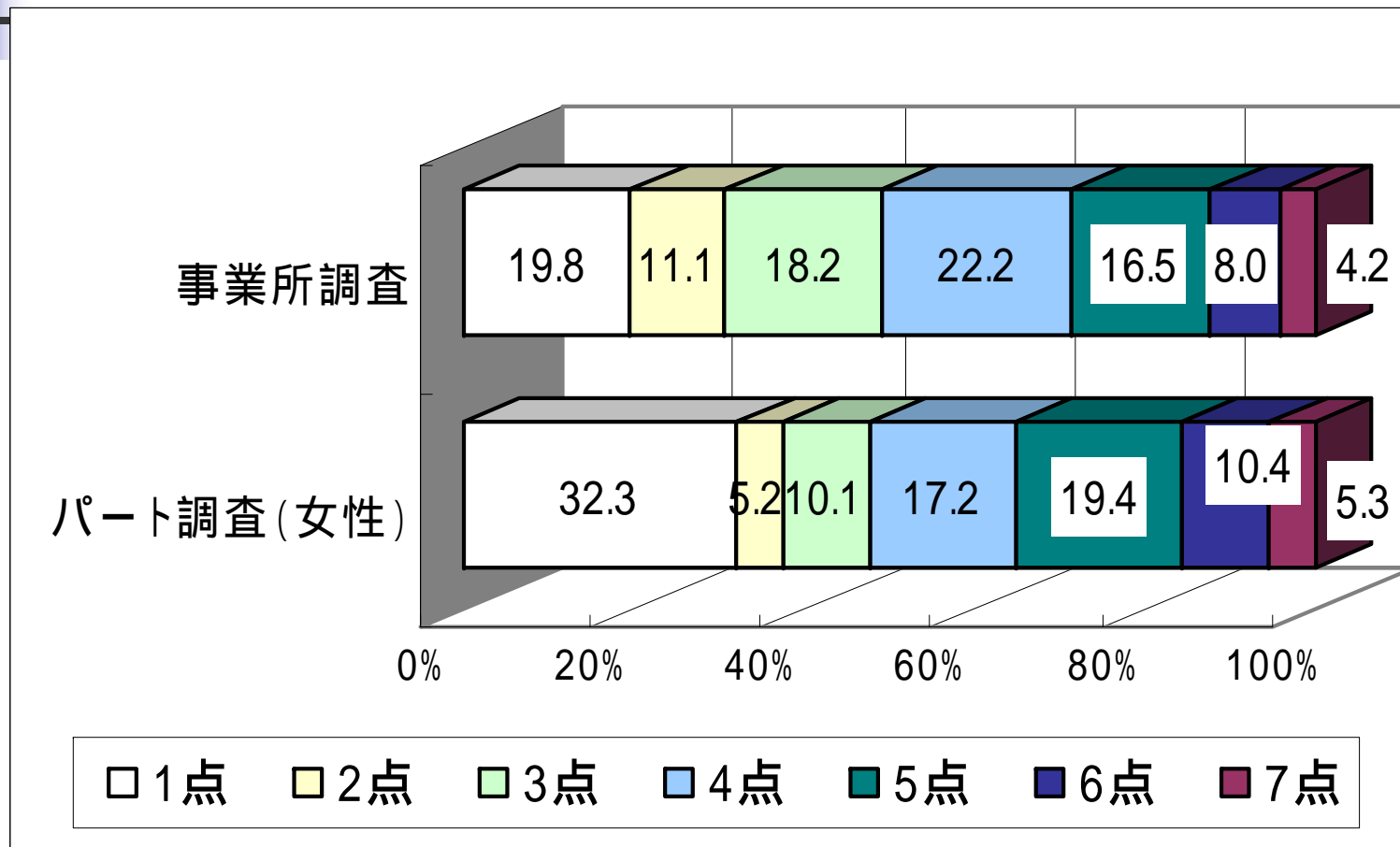
→ 同じ(1点) 違う(0点)

責任の重さ

→ 同じ(1点) 軽い(0点)

仕事や就業実態面における「類似度」

「類似度」の分布



類似度の決定要因

事業所調査の分析結果

	係数	係数
(定数)	2.882 ***	3.024 ***
企業規模 (基準: 1000人以上)		
規模500-999人ダミー	0.461 **	0.405 *
規模300-499人ダミー	0.346 *	0.345 *
規模100-299人ダミー	0.399 **	0.327 *
規模30-99人ダミー	0.367 **	0.280 *
パートタイム比率 (基準10%未満)		
パート比率10-20%未満	0.352 **	
パート比率20-40%未満ダミー	0.319 **	
パート比率40-60%未満ダミー	0.139	
パート比率60%以上ダミー	0.191	
産業 (基準: 製造業)		
建設ダミー		-0.115
電気ガスダミー		-1.356 **
運輸通信ダミー		0.183
卸小売ダミー		-0.053
金融保険ダミー		-0.316
サービスダミー		0.614 ***
その他ダミー		-0.158
自由度調整済 R ²	0.018	0.045
F 値	1.978 **	3.707 ***
サンプル数	887	887

類似度の決定要因

個人調査の分析結果

	男女計 係数	女性 係数
(定数)	3.145 ***	3.104 ***
性別ダミー (男性0 女性1)	-0.046	
勤続年数 (実数: 年)	0.008	0.006
子どもの有無ダミー (子どもあり = 1)	0.357 ***	0.419 ***
企業規模 (基準: 1000人以上)		
規模500-999人ダミー	0.378 *	0.416 *
規模300-499人ダミー	0.171	0.259
規模100-299人ダミー	0.045	0.063
規模30-99人ダミー	0.258	0.350 *
職業 (基準: 事務)		
専門・技術ダミー	0.674 ***	0.633 ***
販売・営業ダミー	-0.167	-0.291
サービスダミー	0.471 *	0.453 **
技能工・生産工ダミー	0.121	0.079
運輸・労務ダミー	0.044	-0.122
その他ダミー	-0.812 ***	-0.85 ***
就業調整ダミー (調整している = 1)	-0.223 *	-0.349 ***
自由度調整済 R2	0.042	0.048
F値	4.508 ***	4.897 ***
サンプル数	1133	999

非正規労働者の基幹労働力化と雇用管理

事業所調査 調査項目

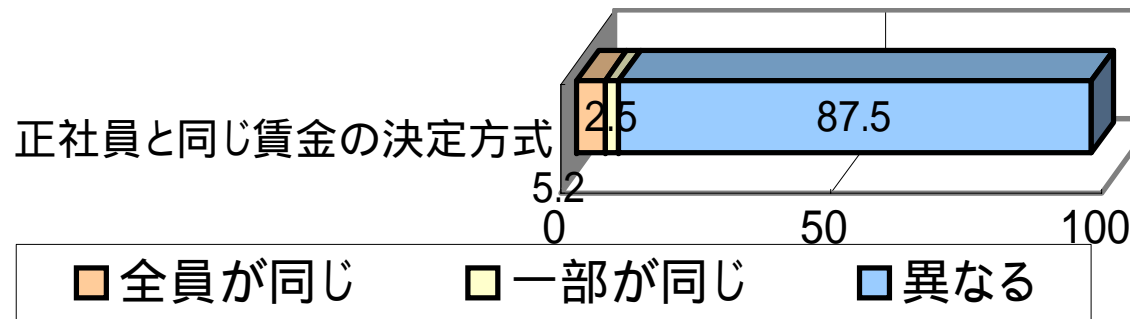
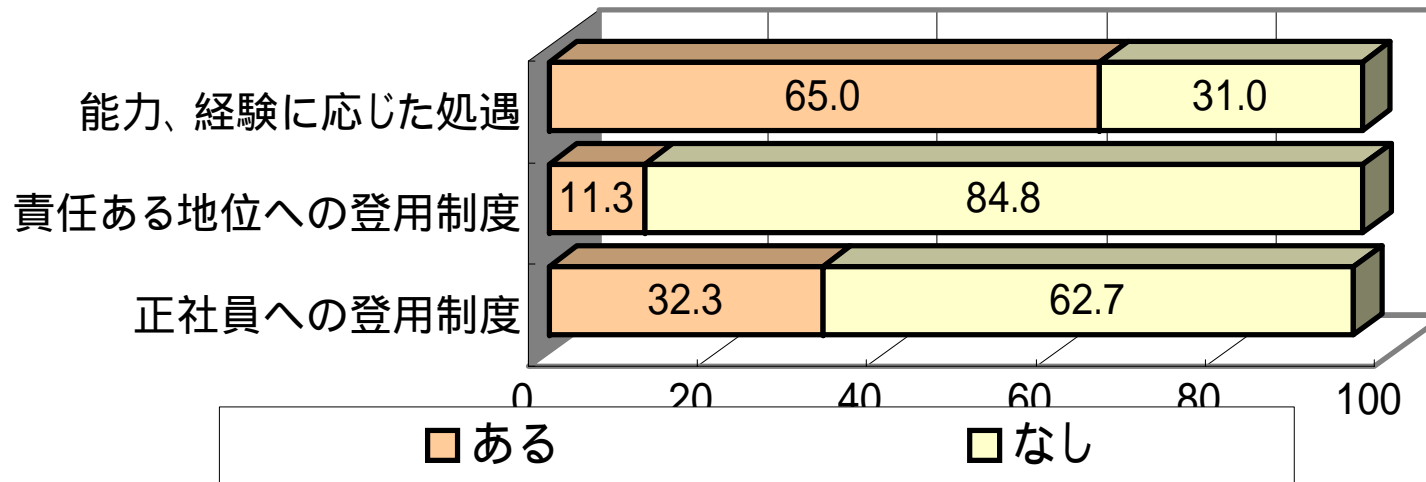
パートの中で能力、経験に応じて賃金等の
処遇に差を設けているか

パートを責任ある地位に登用する制度があ
るか

パートをフルタイム正社員に登用する制度があ
るか

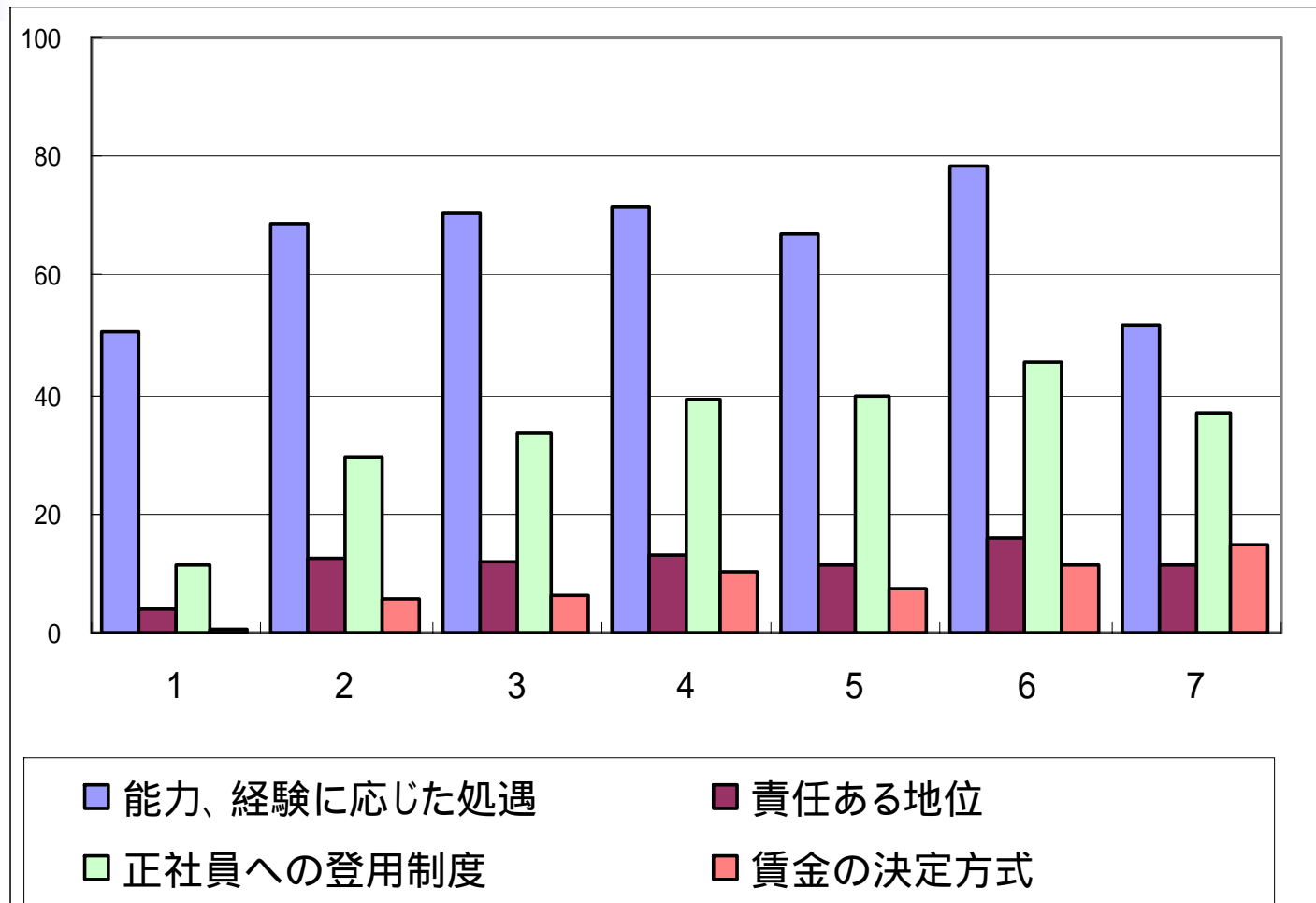
賃金の決め方は正社員とパートで違いがあ
るか

非正規労働者の基幹労働力化と雇用管理 事業所調査 全体的な傾向



非正規労働者の基幹労働力化と雇用管理

事業所調査 類似度と雇用管理



非正規労働者の基幹労働力化と雇用管理 事業所調査分析

	能力等に応じた処遇	責任ある地位への登用	正社員登用制度	正社員と同じ賃金決定方式
類似度	0.066	0.106	0.208 ***	0.244 ***
仕事	0.002	0.081	0.056	0.125
所定労働時間	0.390 **	0.152	-0.016	0.122
残業・休日出勤	0.150	0.174	-0.005	0.367
配転	0.110	0.377 ***	0.671 ***	0.877 ***
転勤	-0.164	0.258	0.698 ***	0.528 *
責任の重さ	-0.179	0.000	0.378 **	0.515 *

非正規労働者の基幹労働力化と雇用管理

パート調査 調査項目

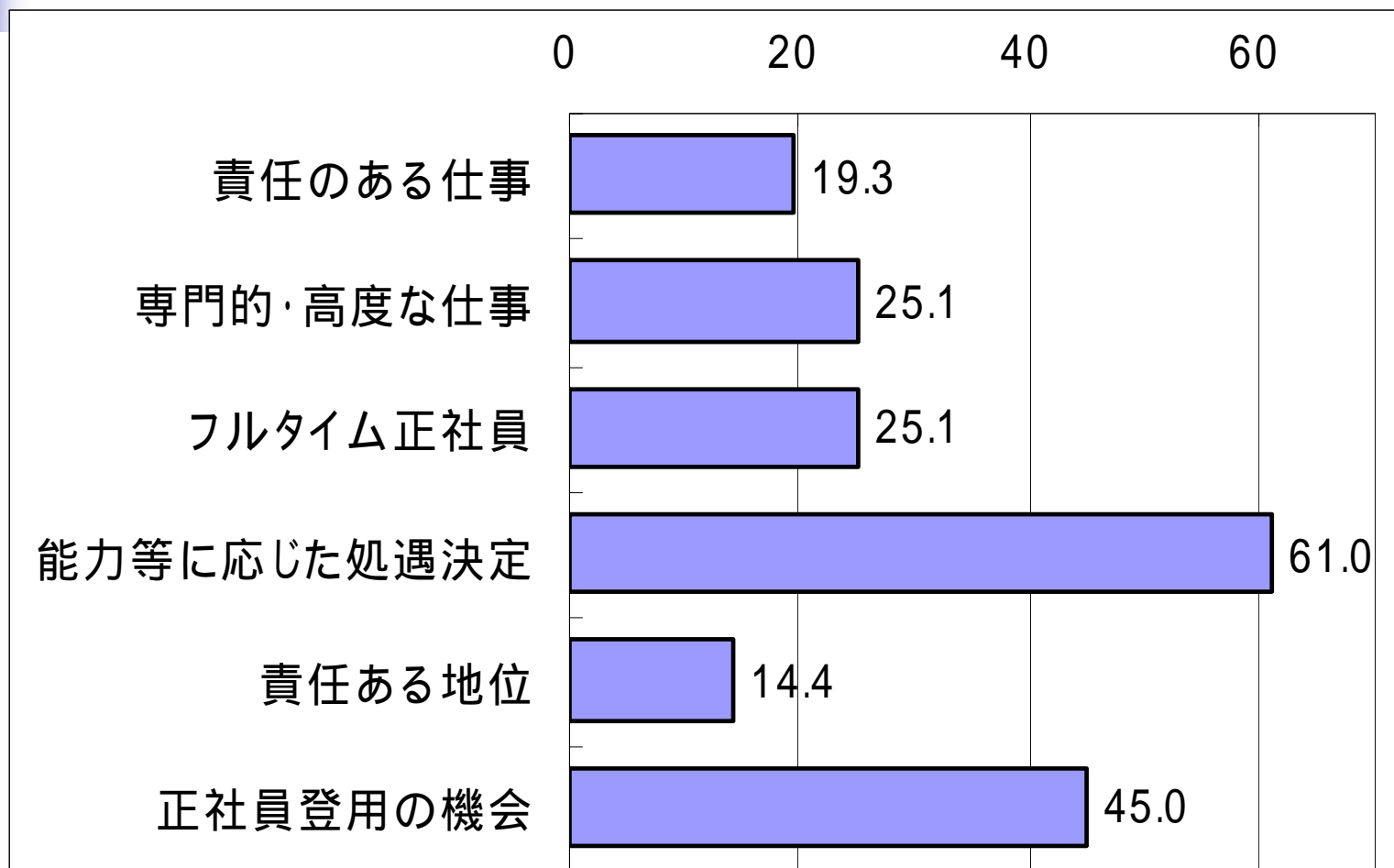
■ キャリアに関する希望

- ・ より責任のある仕事がしたい
- ・ より専門的・高度な仕事がしたい
- ・ フルタイム正社員になりたい

■ 次の3項目に関する希望

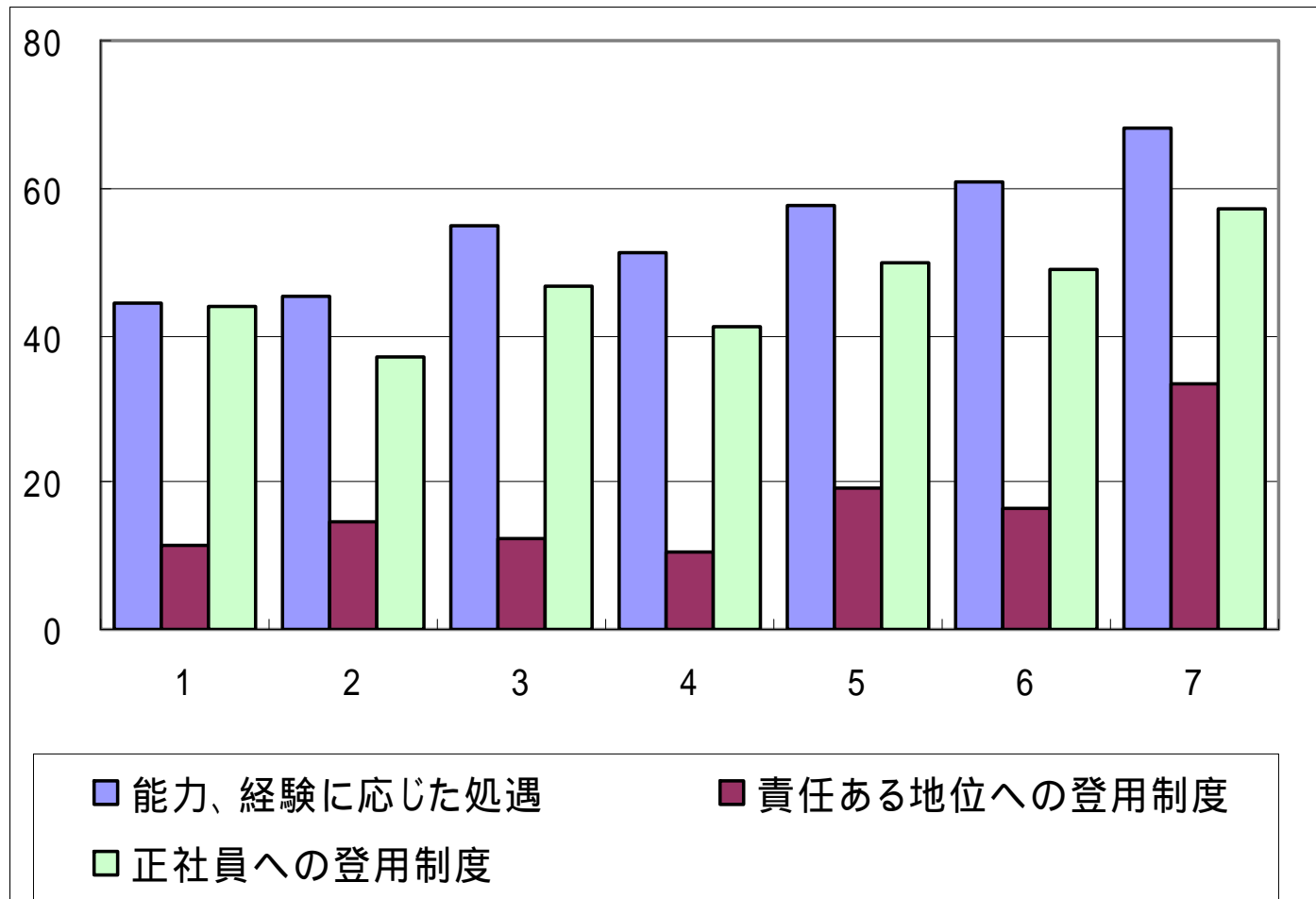
- ・ パートの中で能力、経験に応じて賃金等の処遇を決める制度を設ける
- ・ パートをグループリーダー、主任、管理職といった責任ある地位につける
- ・ パートにフルタイム正社員への登用の機会を与える

パート社員のキャリアや雇用管理等への希望 個人調査（女性）全体的な傾向



パート社員のキャリアや雇用管理等への希望

個人調査（女性）類似度と希望



非正規労働者の基幹労働力化と雇用管理 個人調査分析

	責任ある仕事 がしたい	専門的・高 度な仕事が したい	フルタイム 正社員にな りたい	能力・経験 に応じた処 遇制度希望	責任ある地 位希望	正社員登用 制度希望
類似度	0.099	0.120	0.111	0.155	0.140	0.133
仕事	-0.029	0.089	0.039	0.510	0.271	0.285
所定労働時間	0.119	0.232	0.756	0.479	0.443	0.537
残業・休日出勤	0.308	0.615	0.883	0.243	0.660	0.549
配転	0.296	0.159	-0.079	0.343	0.194	0.143
転勤	0.167	0.175	-0.226	0.113	0.217	0.198
責任の重さ	0.522	0.417	0.286	0.664	0.526	0.566

事業所とパート社員のギャップ

	能力等に応じた処遇		責任ある地位への登用		正社員登用制度	
	事業所	パート	事業所	パート	事業所	パート
類似度	0.066	0.155	0.106	0.140	0.208	0.133
仕事	0.002	0.510	0.081	0.271	0.056	0.285
所定労働時間	0.390	0.479	0.152	0.443	-0.016	0.537
残業・休日出勤	0.150	0.243	0.174	0.660	-0.005	0.549
配転	0.110	0.343	0.377	0.194	0.671	0.143
転勤	-0.164	0.113	0.258	0.217	0.698	0.198
責任の重さ	-0.179	0.664	0.000	0.526	0.378	0.566

考 察

事業所



正社員への登用
正社員と同じ賃金決定方式

キャリア管理の
類似性(配転)
責任の重さ

非正規労働者の基幹労働力化



非正規
労働者

責任ある仕事がしたい、責任ある地
専門的・高度な仕事がしたい
能力・経験に応じて処遇を決定して
正社員登用機会を希望する

責任、拘束度(労
働時間、残業)の
類似性



まとめ

- 非正規労働者の基幹労働力化、それに伴う雇用管理面での対応は、働き方のバリエーションの拡大につながる
- 課題
 - 仕事のレベル、特に責任の重さと処遇のミスマッチの存在
 - 正社員への転換制度の課題
 - 正規労働者の働き方の多様化と併せて非正規労働者の処遇の問題をとらえるべき

働き方と処遇のイメージ

拘束度(自己選択の自由度)

高

低

低

高

処遇等

