



RIETI Policy Discussion Paper Series 14-P-003

# 多様化する正規・非正規労働者の就業行動と意識 －RIETI Webアンケート調査の概要

久米 功一

リクルートワークス研究所

大竹 文雄

大阪大学

鶴 光太郎

経済産業研究所



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所

<http://www.rieti.go.jp/jp/>

## 多様化する正規・非正規労働者の就業行動と意識

—RIETI Web アンケート調査の概要<sup>1</sup>

久米功一（リクルートワークス研究所）

大竹文雄（大阪大学）

鶴光太郎（慶應義塾大学 / 経済産業研究所）

## 要 旨

人々の働き方や嗜好が多様化する中で、従来の正規・非正規の雇用形態の区分だけでは、政策的に十分に対応しきれない事象が起きている。この現状に鑑みて、本稿では、多様な就業行動や意識、法改正に対する賛否を明らかにするために実施された（独）経済産業研究所の Web アンケート調査の結果を概観して、その政策的なインプリケーションを議論した。具体的には、雇用形態と就業実態、スキル、限定正社員、雇用不安定や転勤・異動の補償賃金プレミアム、労働契約法や派遣法改正の賛否、解雇の金銭補償、税・社会保障に対する考え方をまとめた。

その結果、雇用形態の区分以上に、実際の働き方や労働者の嗜好が多様であることがわかった。法改正に対して賛否を明確に表明できる人は多くなく、解雇の金銭補償額に関する仮想的質問への回答にもばらつきがみられた。これらの結果は、多様で複雑な雇用問題に対しては、多様化する働き方や意識の実態を踏まえて、法改正の影響に対する合意と納得感を得ながら政策的に対応することが望ましいことを示唆している。

キーワード：多様な正社員、補償賃金、法改正、金銭補償、増税

JEL classification: J28, J33, J81

RIETI ポリシー・ディスカッション・ペーパーは、RIETI の研究に関連して作成され、政策をめぐり議論にタイムリーに貢献することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、所属する組織及び（独）経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

<sup>1</sup> 本稿は、独立行政法人経済産業研究所におけるプロジェクト「労働市場制度改革」の成果の一部である。調査票作成の段階で、佐藤博樹氏（東京大学）、戸田淳仁氏（リクルートワークス研究所）にご協力いただいた。経済産業研究所ディスカッション・ペーパー検討会の参加者から多くの有益なコメントをいただき、校正の段階で吉田泰彦氏（経済産業研究所）から懇切丁寧なコメントをいただいた。記して感謝申し上げます。なお、久米は文部科学省科学研究費補助金（若手研究(B)課題番号 24730227)を受けている。

## 1. はじめに

2008 年秋の経済危機は、非正規雇用の不安定とセイフティネットの未整備を顕在化させた。これを機に、派遣法改正、待遇改善等を求める機運が高まった。経済産業研究所 (RIETI) では、非正規雇用の就業実態を解明するために、2009 年 1 月「派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査」を実施、半年毎に継続調査した。その結果、非正規雇用の就業実態は非常に多様であり、それぞれを取り巻く環境や抱えている課題も大きく異なることが明らかとなった。

しかし、その一方で、この調査での対象外にあった正規雇用についても企業の中で准正社員や限定社員などの多様な働き方、複線的な人事管理が生まれてきている現状がある。このような多様な働き方が抱える問題に対しきめ細かく対応していくためには、正規か非正規かの二者択一から脱却して、正規・非正規雇用者の選好の違いや労働環境の変化とそれらの相互作用を把握した上で、包括的に政策対応する必要がある。

これを踏まえて、経済産業研究所 (RIETI) では、2013 年 1 月に、正規、非正規雇用双方において多様で満足度の高い働き方を可能にするための包括的な政策を提言することを目的として、正規・非正規雇用者をバランスよくサンプリングした Web アンケート調査「多様化する正規・非正規労働者の就業行動と意識に関する Web 調査(以下「RIETI 多様化調査」)」を実施した。具体的には、政策のバックボーンとなる正規・非正規雇用者の労働実態、その背景にある労働者の嗜好、ありうる政策変更に対する労働者の仮想的な反応、複数の政策に対する優先順位等を把握した。

本稿では、「RIETI 多様化調査」の調査概要を説明する。主に雇用形態の違いに着目しながら、働き方の実態・考え方や政策に関連する設問に対する回答を取り上げて、そこから導き出さうる政策的なインプリケーションを議論する。

なお、本調査の企画・分析は、経済産業研究所 (RIETI) の労働市場制度改革プロジェクトのメンバーである、鶴光太郎 (慶應義塾大学)、大竹文雄 (大阪大学)、久米功一 (リクルートワークス研究所) が担当した。

## 2. 調査概要

### 2.1 調査対象

全国の 20 歳以上 69 歳以下の男女個人を対象として、有効回収数 6,000 人以上を目標とした。調査設計においては、正規労働者、非正規労働者、失業者、非労働力人口等の就業者の配分が、調査時点の至近の全国比 (都市・地方) に近くなるようにした。具体的には、雇用形態別構成比は総務省『労働力調査』の平成 19～23 の 5 ヶ年の平均比率、都道府県別構成比は総務省『労働力調査』の平成 24 年 7～9 月期の平均都道府県別結果 (モデル推計値) の都道府県別労働力人口構成比に準拠した。

調査方法は、インターネット調査であり、株式会社インテージが保有する全国約 120 万人の登録モニターから、上述の割り付け設定にもとづいて無作為に抽出した。平成 25 年 1

月 17 日（金）～1 月 22 日（火）の期間に、Web アンケート形式の個人調査を実施した。その結果、調査設計の通り、表 1 の回答が得られた。総回答数は 6,128 人（回答率 52.7%）で、雇用形態別に、正規雇用者 3346 人（54.6%）、パート・アルバイト 1244 人（20.3%）、労働者派遣事業所の派遣社員 135 人（2.2%）、契約社員・嘱託 344 人（5.6%）、自営・家族従業者 769 人（12.5%）、完全失業者 290 人（4.7%）であった。

表 1. 調査対象

	合計		正規雇用者		パート・アルバイト		労働者派遣事業所の派遣社員		契約社員・嘱託		自営・家族従業者		完全失業者	
	実数(人)	構成比(%)	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
合計	6128	(100.0)	3346	(54.6)	1244	(20.3)	135	(2.2)	344	(5.6)	769	(12.5)	290	(4.7)
北海道	147	(4.2)	113	(4.3)	97	(4.2)	44	(4.3)	12	(4.4)	41	(4.2)	2	(3.8)
東北	251	(7.2)	191	(7.2)	166	(7.2)	74	(7.1)	20	(7.3)	70	(7.2)	4	(7.7)
南関東(一都三県)	1006	(28.9)	763	(28.8)	672	(29.1)	300	(29.0)	78	(28.6)	281	(28.9)	14	(27.7)
北関東・甲信越	275	(7.9)	211	(8.0)	182	(7.9)	82	(7.9)	22	(8.1)	77	(7.9)	4	(7.7)
北陸	153	(4.4)	116	(4.4)	101	(4.4)	45	(4.3)	12	(4.4)	42	(4.3)	3	(5.8)
東海	420	(12.1)	320	(12.1)	280	(12.1)	125	(12.1)	33	(12.1)	117	(12.0)	6	(11.5)
近畿	540	(15.5)	408	(15.4)	359	(15.5)	161	(15.6)	42	(15.4)	150	(15.4)	8	(14.5)
中国	201	(5.8)	154	(5.8)	133	(5.8)	60	(5.8)	16	(5.9)	56	(5.8)	3	(6.0)
四国	102	(2.9)	80	(3.0)	67	(2.9)	30	(2.9)	8	(2.9)	29	(3.0)	2	(3.8)
九州	346	(9.9)	264	(10.0)	230	(10.0)	103	(10.0)	27	(9.9)	97	(10.0)	5	(9.6)
沖縄	37	(1.1)	30	(1.1)	24	(1.0)	11	(1.1)	3	(1.1)	11	(1.1)	1	(1.9)

注) 上段は人、下段(括弧内)は%を表す。

## 2. 2. 調査内容

主な調査項目は、個人属性（性別、年齢、最終学歴、婚姻状態等）、住居・資産（世帯全体のボーナスを含めた税込総収入、負債（借金）有無、住まいの種類等）、就業状態（就業形態、勤続年数、契約期間、労働時間、労働日数、月収、仕事内容等）、仕事上のスキル、企業特殊のスキル、仕事に関する意識（勤務先での不満、働いている理由等）、過去の雇用形態の変遷、補償賃金（雇用不安定プレミアム、雇用拘束プレミアム）、子供時代の環境（家族環境、教育環境、経済的環境など）、厚生（幸福度、仕事満足度）、将来の見込み（1年以内に失業する可能性等）、セイフティネット（公的雇用保険加入状況等）、政策及び重点トピックに関する質問等である<sup>2</sup>。設問の詳細と結果は資料編をご参照いただきたい。

<sup>2</sup> 設問のうち、佐藤博樹氏（東京大学）からは「有期契約の更新回数（問7）」「契約更新の仕方（問8）」「契約更新の見込み（問9）」「仕事上のスキル（問10,11）」、戸田淳仁氏（リ

### 3. 調査結果

本節では、「RIETI 多様化調査」の結果について、雇用者の多様性に着目して、(1) 雇用の実態、(2) 雇用者の厚生、(3) 政策対応の3つの視点から分析的に論じる。

#### 3.1. 雇用の実態

この節では、雇用の実態について、雇用形態、多様な正社員の視点から分析する。

##### 3.1.1 雇用形態

「RIETI 多様化調査」では、勤め先の呼称をもとに、雇用形態を把握している。具体的には、「先月1か月（2012年12月1日から31日）について、あなたの主な就業形態は以下のどれに当てはまりますか。当てはまるものが複数ある方は、最もよく当てはまるものを以下の中から1つ選んでください」として、正社員、契約社員、嘱託社員、派遣労働者、（派遣以外の）アルバイト・パート、自営業主・家族従業員、自由業・フリーランス・内職・個人請負、無業（仕事を探している）、無業（仕事を探していない）、家事手伝い、主婦または主夫（仕事を探している）、主婦または主夫（仕事を探していない）、学生、引退・退職から選択する形で回答を得ている。

多様化・複雑化する雇用者の働き方の実態を把握するためには、勤め先の呼称を知るだけでは不十分である。鶴（2011）は、4つの軸、労働時間（フルタイムかパートか）、雇用契約期間（有期か無期か）、雇用関係（勤め先の直接雇用か否か）、指揮命令関係（勤め先の指揮命令下にあるか否か）を提示している。このうち、本稿では、雇用形態と労働時間、契約期間の関係について整理する。

##### ① 雇用形態×労働時間

雇用形態と週の労働時間を表2、図1にまとめた。正社員の89.6%は週40時間以上働いているが、10.4%は週40時間未満である。正社員の一部は、短時間勤務、あるいは、（週40時間労働に拘束されない）柔軟な時間管理のもとで働いていることを示唆している。

パート・アルバイトの13.6%は週40時間以上働いている。パート労働者の定義は、同一事業所の一般労働者よりも労働時間が短い労働者であるが<sup>3</sup>、実態として、一般労働者並みに働いているパート労働者が存在する可能性もある（ただし、アルバイトとの混在に起因しているおそれもある。）

---

クルートワークス研究所）からは「企業特殊スキル（問13）」「資格の必要性（問14）」についてご提案・ご示唆をいただいた。

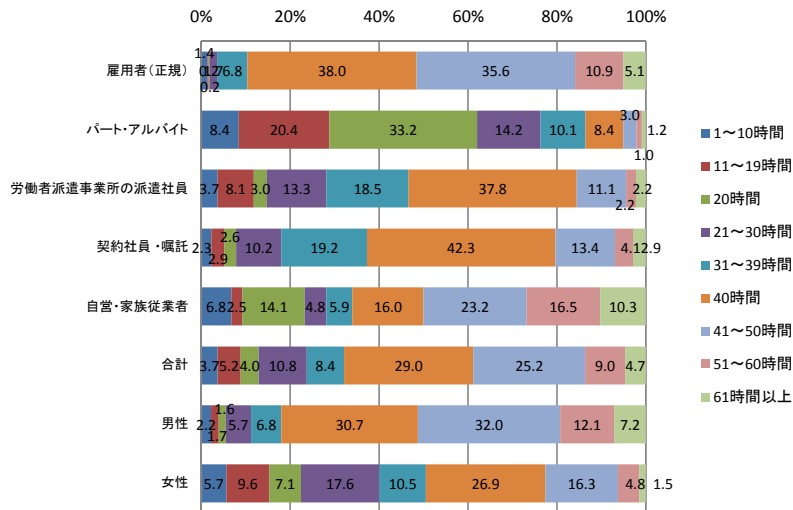
<sup>3</sup> パート労働者の定義には、毎月勤労統計調査（1日の所定労働時間又は週の労働日数が一般労働者より短い者）、総務省調査（呼称パート、又は、週の就業時間が35時間未満の者）、パート労働法（一週間の所定労働時間が同一事業所の通常の労働者より短い者）などさまざまであり、その定義によってパート労働者数が変わってくる（労働政策研究・研修機構2013）。

表 2. 雇用形態と週の労働時間

週の労働時間	雇用形態					合計	男性	女性
	雇用者 (正規)	パート・ アルバイト	労働者派遣 事業所の 派遣社員	契約社員・ 嘱託	自営・家族 従業者			
1～10時間	48 (1.4)	105 (8.4)	5 (3.7)	8 (2.3)	52 (6.8)	218 (3.7)	74 (2.2)	144 (5.7)
11～19時間	8 (0.2)	253 (20.4)	11 (8.1)	10 (2.9)	19 (2.5)	301 (5.2)	57 (1.7)	244 (9.6)
20時間	7 (0.2)	413 (33.2)	4 (3.0)	9 (2.6)	108 (14.1)	234 (4.0)	53 (1.6)	181 (7.1)
21～30時間	58 (1.7)	177 (14.2)	18 (13.3)	35 (10.2)	37 (4.8)	632 (10.8)	187 (5.7)	445 (17.6)
31～39時間	228 (6.8)	126 (10.1)	25 (18.5)	66 (19.2)	45 (5.9)	490 (8.4)	225 (6.8)	265 (10.5)
40時間	1269 (38.0)	105 (8.4)	51 (37.8)	145 (42.3)	123 (16.0)	1693 (29.0)	1012 (30.7)	681 (26.9)
41～50時間	1191 (35.6)	37 (3.0)	15 (11.1)	46 (13.4)	178 (23.2)	1467 (25.2)	1055 (32.0)	412 (16.3)
51～60時間	363 (10.9)	15 (1.2)	3 (2.2)	14 (4.1)	127 (16.5)	522 (9.0)	400 (12.1)	122 (4.8)
61時間以上	170 (5.1)	12 (1.0)	3 (2.2)	10 (2.9)	79 (10.3)	274 (4.7)	236 (7.2)	38 (1.5)
平均値(時間)	45.1	25.0	35.2	38.4	42.8	39.9	44.5	33.9
計	3,342 (100.0)	1,243 (100.0)	135 (100.0)	343 (100.0)	768 (100.0)	5,831 (100.0)	3,299 (100.0)	2,532 (100.0)

注) 上段は人、下段(括弧内)は%を表す。

図 1. 雇用形態と週の労働時間



② 雇用形態×雇用契約期間

雇用形態別に雇用契約期間をみると(表 3、図 2)、正社員の 89.3%が期間の定めのない雇用(無期雇用)である。一般的に、正規・非正規雇用の区分として、雇用期間の有無が用いられているが、正社員という呼称の中にも、有期雇用が含まれていた。

パート・アルバイトの雇用契約期間で最も多いのは「期間の定めのない（定年退職はない）」（28.7%）、次いで「1年」（20.0%）である。契約社員・嘱託では、「1年」（50.9%）が最も多い。パート・アルバイトに比べて、契約・嘱託社員の方が、雇用期間が明確に定められている割合が高いといえる。

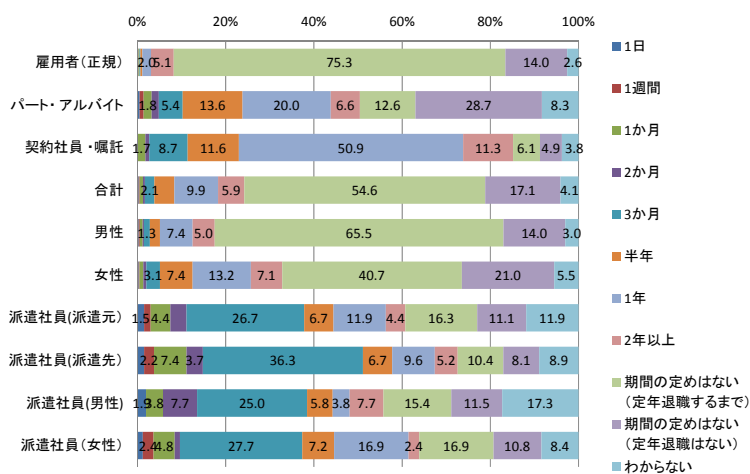
派遣労働者の雇用契約期間は、派遣元・派遣先ともに「3か月」が最も多い。派遣労働者の雇用契約期間の短さが浮き彫りとなっている。その一方で、派遣労働者 135 人のうち 25 人（18.5%）が派遣先での雇用契約期間の定めはないと答えている。派遣労働者の中には、派遣先との長期的な雇用関係にある人が一定程度いることがわかる。

表 3. 雇用形態と雇用契約期間

雇用契約期間	雇用形態			合計	男性	女性	労働者派遣 事業所の 派遣社員 (派遣元)	労働者派遣 事業所の 派遣社員 (派遣先)	派遣労働者 男性	派遣労働者 女性
	雇用者 (正規)	パート・ アルバイト	契約社員・ 嘱託							
1日	5 (0.1)	6 (0.5)	0 0.0	11 (0.2)	6 (0.2)	5 (0.2)	2 (1.5)	2 (1.5)	1 (1.9)	1 (1.2)
1週間	1 (0.0)	11 (0.9)	0 0.0	12 (0.2)	8 (0.3)	4 (0.2)	2 (1.5)	3 (2.2)	0 0.0	2 (2.4)
1か月	8 (0.2)	23 (1.8)	6 (1.7)	37 (0.7)	18 (0.7)	19 (0.9)	6 (4.4)	10 (7.4)	2 (3.8)	4 (4.8)
2か月	0 (0.0)	20 (1.6)	3 (0.9)	23 (0.5)	8 (0.3)	15 (0.7)	5 (3.7)	5 (3.7)	4 (7.7)	1 (1.2)
3か月	7 (0.2)	67 (5.4)	30 (8.7)	104 (2.1)	37 (1.3)	67 (3.1)	36 (26.7)	49 (36.3)	13 (25.0)	23 (27.7)
半年	15 (0.4)	169 (13.6)	40 (11.6)	224 (4.5)	64 (2.3)	160 (7.4)	9 (6.7)	9 (6.7)	3 (5.8)	6 (7.2)
1年	66 (2.0)	249 (20.0)	175 (50.9)	490 (9.9)	204 (7.4)	286 (13.2)	16 (11.9)	13 (9.6)	2 (3.8)	14 (16.9)
2年以上	172 (5.1)	82 (6.6)	39 (11.3)	293 (5.9)	139 (5.0)	154 (7.1)	6 (4.4)	7 (5.2)	4 (7.7)	2 (2.4)
期間の定めはない(定年退職するまで)	2,518 (75.3)	157 (12.6)	21 (6.1)	2,696 (54.6)	1,814 (65.5)	882 (40.7)	22 (16.3)	14 (10.4)	8 (15.4)	14 (16.9)
期間の定めはない(定年退職はない)	468 (14.0)	357 (28.7)	17 (4.9)	842 (17.1)	388 (14.0)	454 (21.0)	15 (11.1)	11 (8.1)	6 (11.5)	9 (10.8)
わからない	86 (2.6)	103 (8.3)	13 (3.8)	202 (4.1)	83 (3.0)	119 (5.5)	16 (11.9)	12 (8.9)	9 (17.3)	7 (8.4)
計	3346 (100.0)	1244 (100.0)	344 (100.0)	4,934 (100.0)	2,769 (100.0)	2,165 (100.0)	135 (100.0)	135 (100.0)	52 (100.0)	83 (100.0)

注) 上段は人、下段(括弧内)は%を表す。

図 2. 雇用形態と雇用契約期間



パート・アルバイトのうち、1週間の所定労働時間が20時間以上で、1年以上引き続き雇用されると見込まれる従業員は雇用保険の対象となる。厚生労働省「平成18年パートタイム労働者総合実態調査」によると、パート等労働者の雇用保険の加入状況は、「加入している」は「パート」で50.5%であるが、「RIETI多様化調査」のデータでは、パート・アルバイト労働者の39.2%が週20～39時間労働で雇用契約期間が1年以上である（表4）。

表4. パート・アルバイトの週の労働時間と雇用契約期間

雇用契約期間	週の労働時間									計
	1～10時間	11～19時間	20時間	21～30時間	31～39時間	40時間	41～50時間	51～60時間	61時間以上	
1日	0 (0.0)	2 (0.8)	0 (0.0)	1 (0.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (5.4)	1 (6.7)	0 (0.0)	6 (0.5)
1週間	0 (0.0)	2 (0.8)	0 (0.0)	5 (1.2)	0 (0.0)	1 (1.0)	1 (2.7)	0 (0.0)	2 (16.7)	11 (0.9)
1か月	1 (1.0)	5 (2.0)	4 (2.3)	5 (1.2)	2 (1.6)	3 (2.9)	1 (2.7)	1 (6.7)	1 (8.3)	23 (1.9)
2か月	0 (0.0)	5 (2.0)	1 (0.6)	8 (1.9)	2 (1.6)	2 (1.9)	1 (2.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	19 (1.5)
3か月	6 (5.7)	14 (5.5)	7 (4.0)	24 (5.8)	7 (5.6)	9 (8.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	67 (5.4)
半年	6 (5.7)	30 (11.9)	29 (16.4)	67 (16.2)	15 (11.9)	12 (11.4)	7 (18.9)	0 (0.0)	3 (25.0)	169 (13.6)
1年	16 (15.2)	51 (20.2)	31 (17.5)	93 (22.5)	33 (26.2)	18 (17.1)	5 (13.5)	0 (0.0)	2 (16.7)	249 (20.0)
2年以上	9 (8.6)	16 (6.3)	13 (7.3)	29 (7.0)	8 (6.3)	6 (5.7)	1 (2.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	82 (6.6)
期間の定めはない(定年退職するまで)	8 (7.6)	29 (11.5)	25 (14.1)	49 (11.9)	15 (11.9)	18 (17.1)	9 (24.3)	4 (26.7)	0 (0.0)	157 (12.6)
期間の定めはない(定年退職はない)	41 (39.0)	81 (32.0)	54 (30.5)	104 (25.2)	33 (26.2)	27 (25.7)	6 (16.2)	7 (46.7)	4 (33.3)	357 (28.7)
わからない	18 (17.1)	18 (7.1)	13 (7.3)	28 (6.8)	11 (8.7)	9 (8.6)	4 (10.8)	2 (13.3)	0 (0.0)	103 (8.3)
計	105 (100.0)	253 (100.0)	177 (100.0)	413 (100.0)	126 (100.0)	105 (100.0)	37 (100.0)	15 (100.0)	12 (100.0)	1243 (100.0)

注) 上段は人、下段(括弧内)は%を表す。

### ③ 雇用形態×勤続年数

雇用形態別に勤続年数をみてみると（表5、図3）、正社員の92.9%は勤続2年以上である。パート・アルバイトの41.4%、契約・嘱託社員の35.5%が勤続5年を超えている。一方、派遣労働者は勤続2年未満が51.9%であり、勤続3年以上が39.2%を占める。ただし、ここでの勤続年数は、「先月1か月（2012年12月1日から31日）の主な勤め先」での勤続年数であるため、派遣労働者に関しては、派遣元での勤続年数を想定している点に注意が必要である。

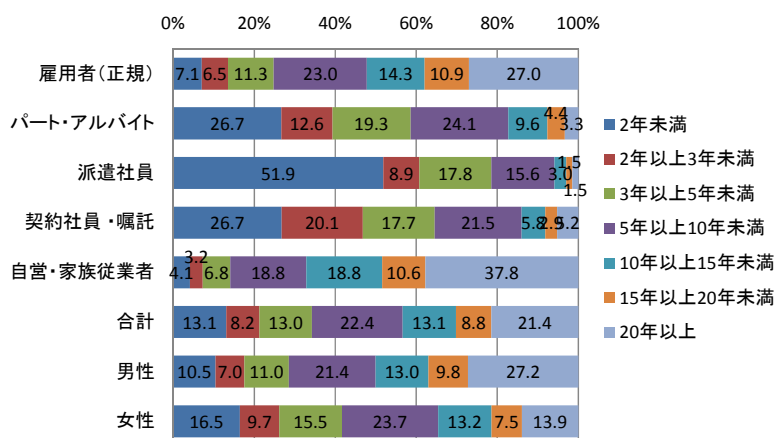
表5. 雇用形態と勤続年数

勤続年数	雇用形態					合計	男性	女性
	雇用者(正規)	パート・アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員・嘱託	自営・家族従業者			
2年未満	235 (7.1)	331 (26.7)	70 (51.9)	92 (26.7)	31 (4.1)	759 (13.1)	344 (10.5)	415 (16.5)
2年以上3年未満	215 (6.5)	156 (12.6)	12 (8.9)	69 (20.1)	24 (3.2)	476 (8.2)	231 (7.0)	245 (9.7)
3年以上5年未満	376 (11.3)	239 (19.3)	24 (17.8)	61 (17.7)	51 (6.8)	751 (13.0)	361 (11.0)	390 (15.5)
5年以上10年未満	765 (23.0)	299 (24.1)	21 (15.6)	74 (21.5)	141 (18.8)	1,300 (22.4)	703 (21.4)	597 (23.7)
10年以上15年未満	475 (14.3)	119 (9.6)	4 (3.0)	20 (5.8)	141 (18.8)	759 (13.1)	427 (13.0)	332 (13.2)
15年以上20年未満	364 (10.9)	54 (4.4)	2 (1.5)	10 (2.9)	80 (10.6)	510 (8.8)	321 (9.8)	189 (7.5)
20年以上	898 (27.0)	41 (3.3)	2 (1.5)	18 (5.2)	284 (37.8)	1,243 (21.4)	892 (27.2)	351 (13.9)
平均値(年)	13.8	5.9	3.7	6.0	17.9	12.0	13.7	9.7
計	3,328 (100.0)	1,239 (100.0)	135 (100.0)	344 (100.0)	752 (100.0)	5,798 (100.0)	3,279 (100.0)	2,519 (100.0)

注) 上段は人、下段(括弧内)は%を表す。



図 3. 雇用形態と勤続年数



### 3.1.2 多様な正社員

正社員・非正規労働者と二極化した働き方の中間的な形態として「多様な形態による正社員」（従来の正社員でも非正規労働でもない中間的な雇用形態）が議論されている（厚生労働省 2012）。そこで、本稿でも、以下の手順に沿って、正社員をいくつかのカテゴリーに分けて、その働き方の違いを明らかにした<sup>4</sup>。

正社員の定義として、「RIETI 多様化調査」の問 1 の雇用形態について「正社員」と回答し、かつ、問 2 の勤め先における雇用契約期間が「期間の定めはない（定年退職するまで）」、「期間の定めはない（定年退職はない）」を選択した人とした。つまり、正社員とは、職場での呼称が正社員であり、かつ、無期雇用の雇用者である。

次に、多様な正社員のカテゴリーを検討した。まず、「業務限定」であり、正社員、かつ、問 12 で「業務が限定されている」を選択した人と定義した。次に、「短時間労働」は、正社員、かつ、週当たり労働時間が 40 時間未満の人とした。さらに、「残業なし」は、正社員、かつ、問 12 で「残業がある」を選択しなかった人とした。「転勤・配置転換なし」は、正社員、かつ、問 12 で「配置転換や転勤がある」を選択しなかった人、「（無限定）正社員」は、正社員、かつ、上記の限定社員のいずれにもあてはまらない人と定義した。さらに、正社員のうち、雇用契約期間の定めがある人を、有期正社員とした。

多様な正社員の主な個人属性は表 6 の通りである。正社員 3346 人のうち、いわゆる正社員（無限定正社員）は 14.4%（483 人）であり、転勤・配置転換なしが 65.4%（2187 人）と最も多い<sup>5</sup>。なお、正社員の 69%は男性であり、非正規雇用に比べて教育年数がやや長い

<sup>4</sup> 厚生労働省（2012）は、いわゆる正社員と 4 つの多様な正社員（職種限定、労働時間限定 A（相対的に労働時間が短い）、労働時間限定 B（就業規則や労働契約で所定外労働を行う旨を定めていない）、勤務地限定）に分類している。

<sup>5</sup> 厚生労働省（2012）の従業員アンケート調査結果によれば、全国 10685 人のうち、いわゆる正社員 29.8%（2028 人）、多様な正社員 21.6%（2795 人）、その他正社員 14.1%（1318 人）、一部無回答正社員 3.5%（331 人）、非正社員 31.0%（2906 人）である。多様な正社員（2795

(14.5年)。平均年齢は43.5歳である。

表 6. 多様な正社員と非正規社員

	正社員						パート・ アルバイト	労働者派遣 事業所の 派遣社員	契約社員・ 嘱託	
	業務限定	短時間勤務	残業なし	転勤・配置 転換なし	(無限定) 正社員	有期正社員				
性別	0.69	0.82	0.72	0.74	0.67	0.80	0.61	0.22	0.39	0.54
教育年数(年)	14.5	15.0	14.2	14.6	14.4	15.1	14.3	13.5	13.6	14.3
年齢(歳)	43.5	41.3	41.9	42.8	44.3	41.1	43.1	46.7	42.0	48.0
サンプルサイズ	3346	147	29	140	2187	483	360	1244	135	344
	(100.0)	(4.4)	(0.9)	(4.2)	(65.4)	(14.4)	(10.8)	(100.0)	(100.0)	(100.0)

注)性別は、男性のとき1、女性のとき0の値をとるダミー変数。  
括弧内は%を表す。

正社員の 카테고리による働き方の違いを明らかにするために、担当している仕事の内容、具体的には、「(期限のある)プロジェクト的な仕事である」、「他人との調整があまりない」、「組織のラインから切り離されており、単独で業務」、「組織のラインに組み込まれている(上司の決裁を仰いでいる)」か否かを調べた。

また、正社員の 카테고리によるスキルやスキル習得機会の違いをみるために、正社員の カテゴリ別に「スキルを高める機会はない」、「今よりも高いレベルのスキルを要する仕事を経験できる」か否かを調べるとともに、当該個人が習得しているスキルレベルを把握するために、以下の2つの問いを設けた。スキル1は「先月1か月間(2012年12月1日から31日)の主なお勤め先であなたが担当していた仕事に、未経験の新人を配置した場合、その仕事を一通りこなせるようになるまでどの程度の期間が必要か」を問うものであり、当該業務の一般スキルを意味する。スキル2は「その新人が、あなたと同じ程度まで仕事ができるようになるにはどの程度の期間が必要か」と問うものであり、個人特殊なスキル・習熟度を把握するものである。いずれの設問も、9つの選択肢(1週間程度、1か月程度、3か月程度、半年程度、1年程度、3年程度、5年程度、10年以上、わからない)から一つを選ぶものであり、それらを年数に換算した。

多様な正社員の働き方とスキルを表7にまとめた。特徴的な傾向を述べると、短時間勤務正社員は、他人との調整があまりなく(24.1%)、単独で業務する比率(13.8%)が高い。業務の短時間化を進めるためには、個人で完結する仕事を切り出す必要があるといえる。(無限定)正社員は、他人との調整があまりない比率が低く(3.9%)単独で業務する比率も低い(8.5%)。他人との調整の有無や決裁ラインに組み込まれているか否かが、正社員の限定性を左右する。

人)のうち、職種限定あり28.6%(832人)、労働時間限定Aあり1.1%(31人)、労働時間限定Bあり2.8%(82人)、勤務地限定あり83.2%(2421人)である。これと比較して、「RIETI多様化調査」は、無限定正社員の比率がかなり小さい。ただし、限定正社員のほとんどが「勤務地限定」である点は厚生労働省(2012)と同じ結果であった。

表 7. 多様な正社員と働き方・スキル

働き方	雇用形態							パート・ アルバイト	労働者派遣 事業所の 派遣社員	契約社員・ 嘱託
	正社員	業務限定	短時間勤務	残業なし	転勤・配置 転換なし	(無限定) 正社員	有期正社員			
(期限のある)プロジェクト的な仕事である	421 (12.6)	30 (20.4)	6 (20.7)	10 (7.1)	230 (10.5)	112 (23.2)	33 (9.2)	33 (2.7)	12 (8.9)	29 (8.4)
他人との調整があまりない	384 (11.5)	22 (15.0)	7 (24.1)	9 (6.4)	296 (13.5)	19 (3.9)	31 (8.6)	200 (16.1)	31 (23.0)	64 (18.6)
組織のラインから切り離されており、単独で業務	351 (10.5)	13 (8.8)	4 (13.8)	13 (9.3)	256 (11.7)	41 (8.5)	24 (6.7)	125 (10.0)	16 (11.9)	51 (14.8)
組織のラインに組み込まれている(上司の決裁を仰いでいる)	787 (23.5)	76 (51.7)	17 (58.6)	43 (30.7)	383 (17.5)	216 (44.7)	52 (14.4)	154 (12.4)	31 (23.0)	64 (18.6)
スキルを高める機会はあまりない	560 (16.7)	45 (30.6)	7 (24.1)	20 (14.3)	377 (17.2)	53 (11.0)	58 (16.1)	339 (27.3)	40 (29.6)	74 (21.5)
今よりも高いレベルのスキルを要する仕事を経験できる	708 (21.2)	36 (24.5)	11 (37.9)	28 (20.0)	406 (18.6)	168 (34.8)	59 (16.4)	109 (8.8)	14 (10.4)	48 (14.0)
スキル1(年)	1.42	1.30	1.46	1.42	1.39	1.63	1.34	0.36	0.50	0.88
スキル2(年)	3.55	3.98	4.28	3.21	3.42	4.44	2.92	0.86	0.93	1.81
スキル2ースキル1(年)	2.12	2.72	2.84	1.86	2.00	2.82	1.59	0.51	0.41	0.92
サンプルサイズ	3346 (100.0)	147 (4.4)	29 (0.9)	140 (4.2)	2187 (65.4)	483 (14.4)	360 (10.8)	1244 (100.0)	135 (100.0)	344 (100.0)

注) 上段は人、下段(括弧内)は%を表す。

(無限定) 正社員は、今よりも高いレベルのスキルを要する仕事を経験できる比率が高く(34.8%)、スキルレベルも、スキル1(一般スキル) 1.6年、スキル2(習熟度) 4.4年と最も長い。(無限定) 正社員は、他の正社員に比べて、スキル習熟機会に恵まれており、高いスキルを有している。(無限定) 正社員の仕事に対する報酬は仕事であるといえよう。

### 3.2. 雇用者の厚生

この節では、雇用者の厚生について、雇用不安、ストレス、仕事満足度、補償賃金プレミアム、重視する労働条件、希望する労働時間・月収の視点から分析する。

#### 3.2.1. 雇用不安、ストレス、仕事満足度

より多くの報酬を得るためには、より難易度の高い仕事をこなしたり、長時間働いたり必要があるが、そのことがかえって、心身の疲労をもたらすことにもなりうる。また、安定した雇用を得るために、賃金などの労働条件を引き下げることもありえる。このように、働き方と厚生の間には、ある種のトレードオフ関係が存在する。

そこで、雇用形態と労働者の厚生との関係を明らかにするために、仕事満足度、失業の不安、仕事からの精神的なストレスの3つの視点に注目した。まず、表8に雇用形態別の仕事満足度を示す。仕事満足度は、仕事について、現在どの程度満足しているのか、「非常に満足」を10点、「非常に不満足」を0点として、1つ選んでもらった。

仕事満足度が最も高いのは、自営・家族従業者である(5.86)。次いで、正社員(5.68)、パート・アルバイト(5.61)であり、最も低いのは派遣労働者(4.87)である。

失業の不安(表9)、仕事からの精神的なストレス(表10)をみると、派遣労働者の失業の不安が最も高く(0.59)、正社員の仕事からのストレスが最も高い(1.27)。パート・アルバイトは、失業の不安が小さく(-0.13)、仕事からのストレスも小さい(0.99)。

派遣労働者の仕事満足度が低い背景には、雇用に対する不安があること、その逆に、パ

ート・アルバイトの仕事満足度が高い理由は、相対的にみて、雇用が安定的であり、仕事から生じる精神的なストレスが小さいことが挙げられる。正社員は、雇用は安定的であるものの、仕事からのストレスが高いため、仕事満足度はそれほど高くない。

表 8. 雇用形態と仕事満足度

仕事満足度(0-10の値)	雇用形態					合計	男性	女性
	雇用者 (正規)	パート・ アルバイト	労働者派遣 事業所の 派遣社員	契約社員・ 嘱託	自営・家族 従業者			
10非常に満足	92 (2.7)	30 (2.4)	2 (1.5)	6 (1.7)	35 (4.6)	165 (2.8)	96 (2.8)	69 (2.6)
9	174 (5.2)	83 (6.7)	6 (4.4)	14 (4.1)	55 (7.2)	332 (5.7)	162 (4.7)	170 (6.4)
8	457 (13.7)	171 (13.7)	16 (11.9)	51 (14.8)	115 (15.0)	810 (13.9)	438 (12.6)	372 (14.0)
7	606 (18.1)	190 (15.3)	12 (8.9)	41 (11.9)	125 (16.3)	974 (16.7)	543 (15.6)	431 (16.3)
6	558 (16.7)	187 (15.0)	16 (11.9)	58 (16.9)	116 (15.1)	935 (16.0)	553 (15.9)	382 (14.4)
5	598 (17.9)	229 (18.4)	28 (20.7)	65 (18.9)	139 (18.1)	1059 (18.1)	608 (17.5)	451 (17.0)
4	301 (9.0)	139 (11.2)	17 (12.6)	32 (9.3)	57 (7.4)	546 (9.4)	300 (8.6)	246 (9.3)
3	259 (7.7)	92 (7.4)	16 (11.9)	31 (9.0)	63 (8.2)	461 (7.9)	271 (7.8)	190 (7.2)
2	118 (3.5)	52 (4.2)	7 (5.2)	15 (4.4)	23 (3.0)	215 (3.7)	121 (3.5)	94 (3.5)
1	68 (2.0)	26 (2.1)	6 (4.4)	11 (3.2)	16 (2.1)	127 (2.2)	78 (2.2)	49 (1.8)
0非常に不満足	115 (3.4)	45 (3.6)	9 (6.7)	20 (5.8)	25 (3.3)	214 (3.7)	132 (3.8)	82 (3.1)
平均値	5.68	5.61	4.87	5.28	5.86	5.65	5.58	5.74
計	3,346 (100.0)	1,244 (100.0)	135 (100.0)	344 (100.0)	769 (100.0)	5,838 (100.0)	3,302 (100.0)	2,536 (100.0)

注)仕事について、どの程度満足しているか、「非常に満足」を10点、「非常に不満足」を0点で得点をつけてもらった。  
上段は人、下段(括弧内)は%を表す。

表 9. 雇用形態と失業の不安

将来的な失業の不安	雇用形態					合計	男性	女性
	雇用者 (正規)	パート・ アルバイト	労働者派遣 事業所の 派遣社員	契約社員・ 嘱託	自営・家族 従業者			
ぴったり当てはまる	194 (5.8)	114 (9.2)	43 (31.9)	59 (17.2)	73 (9.5)	483 (8.3)	267 (8.1)	216 (8.5)
どちらかという当てはまる	710 (21.2)	283 (22.7)	37 (27.4)	113 (32.8)	190 (24.7)	1,333 (22.8)	742 (22.5)	591 (23.3)
どちらともいえない	878 (26.2)	362 (29.1)	25 (18.5)	64 (18.6)	201 (26.1)	1,530 (26.2)	848 (25.7)	682 (26.9)
どちらかという当てはまらない	898 (26.8)	298 (24.0)	16 (11.9)	68 (19.8)	113 (14.7)	1,393 (23.9)	773 (23.4)	620 (24.4)
全く当てはまらない	666 (19.9)	187 (15.0)	14 (10.4)	40 (11.6)	192 (25.0)	1,099 (18.8)	672 (20.4)	427 (16.8)
平均値	-0.34	-0.13	0.59	0.24	-0.21	-0.22	-0.25	-0.18
計	3,346 (100.0)	1,244 (100.0)	135 (100.0)	344 (100.0)	769 (100.0)	5,838 (100.0)	3,302 (100.0)	2,536 (100.0)

注)「ぴったり当てはまる」を2点、「どちらかという当てはまる」を1点、「どちらともいえない」を0点、「どちらかという当てはまらない」を-1点、「まったく当てはまらない」を-2点として、平均値を計算した。  
上段は人、下段(括弧内)は%を表す。

表 10. 雇用形態と仕事から生じる精神的なストレス

仕事から生じる精神的なストレス	雇用形態					合計	男性	女性
	雇用者 (正規)	パート・ アルバイト	労働者派遣 事業所の 派遣社員	契約社員・ 嘱託	自営・家族 従業者			
苦しいくらい感じる	277 (8.3)	59 (4.7)	7 (5.2)	30 (8.7)	39 (5.1)	412 (7.1)	252 (7.6)	160 (6.3)
かなり感じる	865 (25.9)	201 (16.2)	25 (18.5)	59 (17.2)	120 (15.6)	1,270 (21.8)	750 (22.7)	520 (20.5)
ときどき感じる	1,679 (50.2)	647 (52.0)	66 (48.9)	177 (51.5)	373 (48.5)	2,942 (50.4)	1,635 (49.5)	1,307 (51.5)
ほとんどない	525 (15.7)	337 (27.1)	37 (27.4)	78 (22.7)	237 (30.8)	1,214 (20.8)	665 (20.1)	549 (21.6)
平均値	1.27	0.99	1.01	1.12	0.95	1.15	1.18	1.11
計	3,346 (100.0)	1,244 (100.0)	135 (100.0)	344 (100.0)	769 (100.0)	5,838 (100.0)	3,302 (100.0)	2,536 (100.0)

注)「苦しいくらい感じる」を3点、「かなり感じる」を2点、「ときどき感じる」を1点、「ほとんどない」を0点として、平均値を計算した。  
上段は人、下段(括弧内)は%を表す。

### 3. 2. 2. 補償賃金プレミアム

補償賃金仮説に基づけば、雇用不安に対してはそれを補償するだけの賃金が上乗せされ、同様に正社員に対する転勤や異動に関してもそれを受け入れるだけの賃金が補てんされると考えられる。補償賃金プレミアムを仮想的質問によって検証した研究として森川 (2010) がある。本稿でも、森川 (2010) にそって、雇用不安定や転勤・異動に対する補償賃金プレミアムの大きさを計測した<sup>6</sup>。

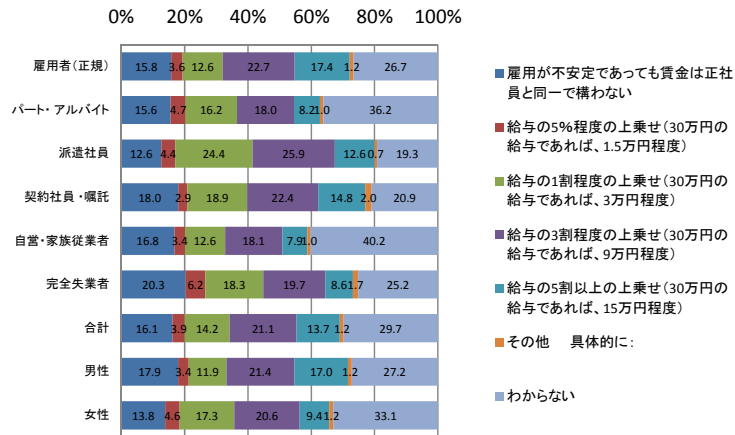
表 11. 雇用不安定に対する賃金プレミアム (平均値を含む)

雇用不安定に対する賃金の上乗せ	雇用形態					合計	男性	女性
	雇用者 (正規)	パート・ アルバイト	労働者派遣 事業所の 派遣社員	契約社員・ 嘱託	自営・家族 従業者			
雇用が不安定であっても賃金は正社員と同一で構わない	528 (15.8)	194 (15.6)	17 (12.6)	62 (18.0)	129 (16.8)	59 (20.3)	989 (16.1)	623 (17.9)
給与の5%程度の上乗せ(30万円の給与であれば、1.5万円程度)	120 (3.6)	59 (4.7)	6 (4.4)	10 (2.9)	26 (3.4)	18 (6.2)	239 (3.9)	117 (3.4)
給与の1割程度の上乗せ(30万円の給与であれば、3万円程度)	422 (12.6)	202 (16.2)	33 (24.4)	65 (18.9)	97 (12.6)	53 (18.3)	872 (14.2)	414 (11.9)
給与の3割程度の上乗せ(30万円の給与であれば、9万円程度)	761 (22.7)	224 (18.0)	35 (25.9)	77 (22.4)	139 (18.1)	57 (19.7)	1,293 (21.1)	746 (21.4)
給与の5割以上の上乗せ(30万円の給与であれば、15万円程度)	583 (17.4)	102 (8.2)	17 (12.6)	51 (14.8)	61 (7.9)	25 (8.6)	839 (13.7)	591 (17.0)
その他 具体的:	40 (1.2)	13 (1.0)	1 (0.7)	7 (2.0)	8 (1.0)	5 (1.7)	74 (1.2)	41 (1.2)
わからない	892 (26.7)	450 (36.2)	26 (19.3)	72 (20.9)	309 (40.2)	73 (25.2)	1,822 (29.7)	946 (27.2)
平均値(万円、わからない、その他を除く)	23.5	18.1	20.9	21.0	18.4	16.9	21.4	22.7
計	3,346 (100.0)	1,244 (100.0)	135 (100.0)	344 (100.0)	769 (100.0)	290 (100.0)	6,128 (100.0)	3,478 (100.0)

注)上段は人、下段(括弧内)は%を表す。

<sup>6</sup> 非正規雇用者に限定して補償賃金プレミアムを検証した研究として鶴ほか (2013) がある。

図4 雇用不安定に対する賃金プレミアム



まず、雇用不安定の補償賃金について、正社員と全く同じ仕事をあなたが非正社員として行うと想定した上で、雇用の不安定を受け入れるために賃金をどれだけ上乗せするかを質問した。回答のうち30%前後は「わからない」であり、仮想的な質問に対する回答の困難さがうかがえる(表11、図4)。また、その他(具体的に)には、どんなに上乗せされても雇用の不安定さは受け入れられないといった回答もあった。

ここでは、便宜的に、「わからない」「その他」を除いて、上乗せ率の平均値を計算した(表11)。平均的には21.4%であり、雇用不安定に対しては、2割増しの賃金が望まれていることがわかる。正社員が23.5%と最も高く、パート・アルバイトは18.1%と最も低い。

続いて、転勤・異動に対する賃金プレミアムを確認した(表12、図5)。平均18.8%であり、雇用不安定のプレミアム(21.4%)より低い。雇用形態別では、派遣労働者20.9%、正社員20.0%の順で高く、パート・アルバイト16.8%と低い。

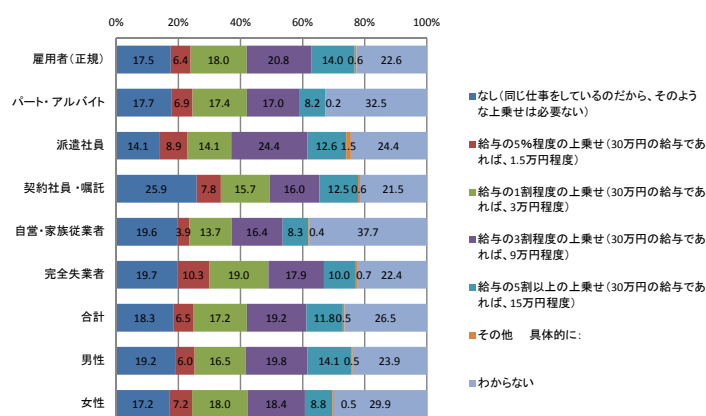
表12. 転勤・異動に対する賃金プレミアム(平均値を含む)

雇用形態	パート・労働者派遣	契約社員・嘱託	自営・家族従業者	完全失業者	合計	男性	女性
転勤・異動に対する賃金の上乗せ							
なし(同じ仕事をしているのだから、そのような上乗せは必要ない)	587 (17.5)	220 (17.7)	19 (14.1)	89 (25.9)	151 (19.6)	57 (19.7)	1,123 (18.3)
給与の5%程度の上乗せ(30万円の給与であれば、1.5万円程度)	215 (6.4)	86 (6.9)	12 (8.9)	27 (7.8)	30 (3.9)	30 (10.3)	400 (6.5)
給与の1割程度の上乗せ(30万円の給与であれば、3万円程度)	601 (18.0)	217 (17.4)	19 (14.1)	54 (15.7)	105 (13.7)	55 (19.0)	1,051 (17.2)
給与の3割程度の上乗せ(30万円の給与であれば、9万円程度)	697 (20.8)	212 (17.0)	33 (24.4)	55 (16.0)	126 (16.4)	52 (17.9)	1,175 (19.2)
給与の5割以上の上乗せ(30万円の給与であれば、15万円程度)	469 (14.0)	102 (8.2)	17 (12.6)	43 (12.5)	64 (8.3)	29 (10.0)	724 (11.8)
その他 具体的に:	20 (0.6)	3 (0.2)	2 (1.5)	2 (0.6)	3 (0.4)	2 (0.7)	32 (0.5)
わからない	757 (22.6)	404 (32.5)	33 (24.4)	74 (21.5)	290 (37.7)	65 (22.4)	1,623 (26.5)
平均値(万円、わからない、その他を除く)	20.0	16.8	20.9	16.7	17.2	16.6	18.8
計	3,346 (100.0)	1,244 (100.0)	135 (100.0)	344 (100.0)	769 (100.0)	290 (100.0)	6,128 (100.0)
							3,478 (100.0)
							2,650 (100.0)

注) 上段は人、下段(括弧内)は%を表す。

パート・アルバイトは、勤務時間の融通が利きやすい、近所の勤務地を選ぶ傾向があることに鑑みると（図6参照）、パート・アルバイトが要求する転勤・異動の賃金プレミアムが小さいことは、やや矛盾が生じているが、パート・アルバイトは「わからない」の回答比率が高い（32.5%）ことに鑑みると、転勤・異動から生じるであろう不利益は、正社員や派遣労働者として実際に経験したり、転勤・異動の可能性の下に身を置いたりしてみないとわからないということかもしれない。

図5. 転勤・異動に対する賃金プレミアム



### 3.2.3. 重視する労働条件、希望する労働時間・月収

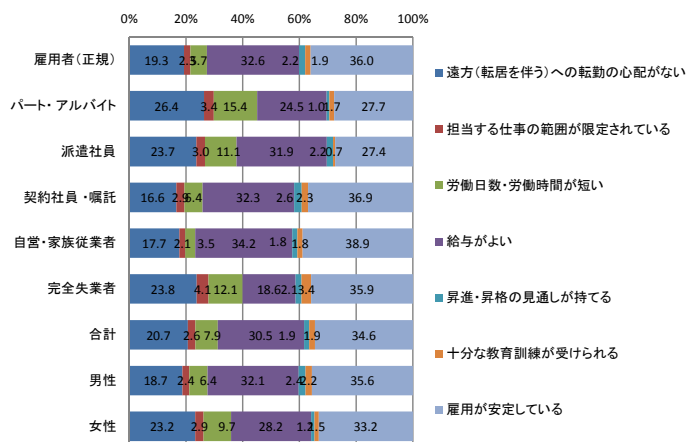
雇用形態別に、重視する労働条件の上位3つをみる（表13、図6）。正社員は、雇用の安定（36.0%）、給与（32.6%）、遠方（転居を伴う）への転勤の心配がない（19.3%）の順に高い。正社員の重視項目との類似がみられるのは派遣社員である。契約社員は、正社員に比べて、労働日数・労働時間が短いことを重視している。パート・アルバイトは、転勤の心配がないことを重視する割合が高く（26.4%）、労働日数・労働時間が短いことも重視している（15.4%）。派遣社員が重視する条件は、パート・アルバイトに比べて、給与にこだわり（31.9%）、労働日数・労働時間はやや少ない（11.1%）。

表13. 雇用形態と重視する条件（最も重視するもの）

重視する条件(1位)	雇用形態						合計	男性	女性
	雇用者(正規)	パート・アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員・嘱託	自営・家族従業者	完全失業者			
遠方(転居を伴う)への転勤の心配がない	646 (19.3)	328 (26.4)	32 (23.7)	57 (16.6)	136 (17.7)	69 (23.8)	1,268 (20.7)	652 (18.7)	616 (23.2)
担当する仕事の範囲が限定されている	76 (2.3)	42 (3.4)	4 (3.0)	10 (2.9)	16 (2.1)	12 (4.1)	160 (2.6)	83 (2.4)	77 (2.9)
労働日数・労働時間が短い	192 (5.7)	191 (15.4)	15 (11.1)	22 (6.4)	27 (3.5)	35 (12.1)	482 (7.9)	224 (6.4)	258 (9.7)
給与がよい	1,090 (32.6)	305 (24.5)	43 (31.9)	111 (32.3)	263 (34.2)	54 (18.6)	1,866 (30.5)	1,118 (32.1)	748 (28.2)
昇進・昇格の見通しが持てる	72 (2.2)	12 (1.0)	3 (2.2)	9 (2.6)	14 (1.8)	6 (2.1)	116 (1.9)	85 (2.4)	31 (1.2)
十分な教育訓練が受けられる	64 (1.9)	21 (1.7)	1 (0.7)	8 (2.3)	14 (1.8)	10 (3.4)	118 (1.9)	78 (2.2)	40 (1.5)
雇用が安定している	1,206 (36.0)	345 (27.7)	37 (27.4)	127 (38.9)	299 (38.9)	104 (35.9)	2,118 (34.6)	1,238 (35.6)	880 (33.2)
計	3,346 (100.0)	1,244 (100.0)	135 (100.0)	344 (100.0)	769 (100.0)	290 (100.0)	6,128 (100.0)	3,478 (100.0)	2,650 (100.0)

注) 上段は人、下段(括弧内)は%を表す。

図 6. 雇用形態と重視する条件（最も重視するもの）



次に、実際の労働時間と希望する労働時間の差を確認した（表 14）。雇用されていても、もっと働きたい状態にあることを不完全就業・過少雇用（underemployment）という。表 14 によると、正社員は希望する労働時間以上に実際に働いており、6 時間程度の過重労働の状態にある。とくに、いわゆる正社員（無限定社員）で 7.8 時間の超過である。一方、パート・アルバイトは、実際の労働時間が希望する労働時間より 2.1 時間少なく、過少雇用の状態にある。パート・アルバイトは、短時間労働を好む一方で、実際には、平均的にみて、もう数時間多く働きたいという希望をもっていることがわかる。

表 14. 実際の労働時間、希望する労働時間

	正社員	業務限定	短時間勤務	残業なし	転勤・配置 転換なし	(無限定) 正社員	有期正社員	パート・ アルバイト	労働者派遣 事業所の 派遣社員	契約社員・ 嘱託
実際の労働時間(時間)	44.6	47.4	30.0	41.0	44.1	47.9	43.1	24.6	35.2	37.8
希望労働時間(時間)	38.6	40.7	35.6	36.9	38.3	40.1	37.2	26.7	34.5	35.6
実際-希望(時間)	6.0	6.7	-5.6	4.1	5.8	7.8	5.9	-2.1	0.7	2.2
サンプルサイズ	2928	143	29	138	2140	478	354	1228	135	340

表 15. 実際の月収、最低限ほしい月収

	正社員	業務限定	短時間勤務	残業なし	転勤・配置 転換なし	(無限定) 正社員	有期正社員	パート・ アルバイト	労働者派遣 事業所の 派遣社員	契約社員・ 嘱託
実際の月収(手取り、万円)	28.1	29.4	27.8	27.7	27.6	29.9	24.6	9.7	15.8	18.4
最低限ほしい月収(万円)	27.5	30.6	26.8	27.0	26.9	29.0	24.4	10.5	16.5	20.0
実際-希望(万円)	0.6	-1.2	1.1	0.7	0.7	1.0	0.2	-0.9	-0.7	-1.6
サンプルサイズ	2656	134	26	123	1938	435	307	1023	114	294

実際の月収と、最低限これだけもらわないと働かない月収（留保賃金）を表 15 にまとめた。実際の月収が最低限ほしい月収を下回っていたのは、業務限定正社員 1.2 万円、パート・アルバイト 0.9 万円、派遣社員 0.7 万円、契約社員 1.6 万円であった。非正規雇用における差額が目立つが、差額は 1 万円前後であることから、月収に関するギャップそれ自体はそれほど大きくないといえる。ただし、最低限これだけもらわないと働かない月収（留



保賃金) を考える際に、少なくとも現在の月収の水準は維持したいとして、それを参照点として回答した可能性があることは注意が必要である。

### 3.2.4 正社員への希望、正社員の経験

非正規雇用の処遇・制度を考える上で、自発的に非正規雇用を選択しているのか、不本意に選択しているのかを識別することは重要である(山本 2011)。正社員と非正社員の不合理な待遇格差の是正は必要であるが、そのために非正社員に対して一律に仕事への拘束を求めれば、柔軟な働き方を自発的に選択していた非正社員の厚生は低下するだろう。そこで、非正社員における正社員への希望と正社員としての就業経験の有無をまとめた(表 16)。

表 16. 正社員への希望、正社員の経験

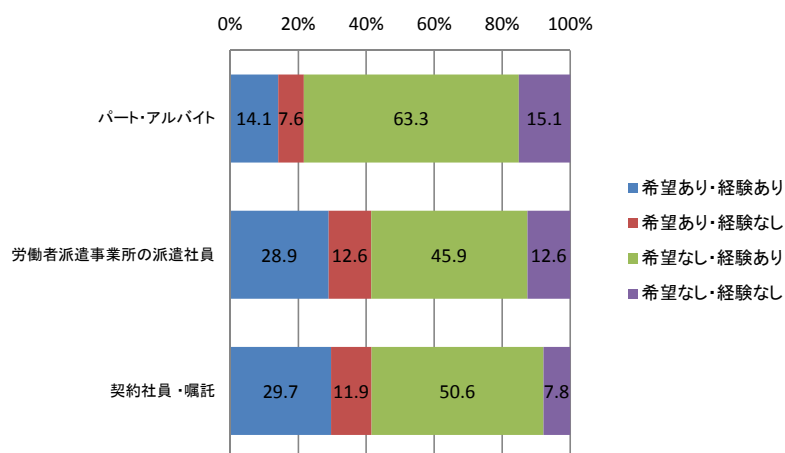
	パート・ アルバイト	労働者派遣 事業所の 派遣社員	契約社員・ 嘱託
希望あり	269 (21.6)	56 (41.5)	143 (41.6)
希望なし	975 (78.4)	79 (58.5)	201 (58.4)
経験あり	962 (77.3)	101 (74.8)	276 (80.2)
経験なし	282 (22.7)	34 (25.2)	68 (19.8)
希望あり・経験あり	175 (14.1)	39 (28.9)	102 (29.7)
希望あり・経験なし	94 (7.6)	17 (12.6)	41 (11.9)
希望なし・経験あり	787 (63.3)	62 (45.9)	174 (50.6)
希望なし・経験なし	188 (15.1)	17 (12.6)	27 (7.8)
サンプルサイズ	1244 (100.0)	135 (100.0)	344 (100.0)

注) 上段は人、下段(括弧内)は%を表す。

パート・アルバイト 1244 人のうち、正社員になりたい人は 269 人 (21.6%)、派遣社員では 41.5% (135 人中 56 人)、契約社員は 41.6% (344 人中 143 人) であった。パート・アルバイトでは約 8 割は自発的非正規であるのに対して、派遣社員、契約社員の約 4 割が正社員になりたいと考えている。

正社員経験は、パート・アルバイト 962 人 (77.3%)、派遣社員 101 人 (74.8%)、契約社員 276 人 (80.2%) であり、雇用形態で特別に大きな違いがあるわけではない。正社員の経験を差し引いたとしても、パート・アルバイトには、かなりの比率 (約 8 割) で自発的に非正規の仕事に就いている人がいることを示している (図 7)。

図 7. 非正規雇用者の正社員希望、正社員経験の有無



### 3.3. 政策対応

「RIETI 多様化調査」では、昨今の労働政策に関する意識調査を行った。具体的には、労働契約法改正、日雇い派遣と登録型派遣、解雇の金銭補償、40歳定年制、経済成長・税・社会保障に対する考え方である。このうちのいくつかの概要を説明する。なお、労働契約法に関しては、本稿の詳細な分析編となる戸田・鶴（2014）を参照いただきたい。

#### 3.3.1 労働契約法改正

平成 25 年 4 月に施行された改正労働契約法のポイントは、以下の 3 点である：(1) 無期労働契約への転換（有期労働契約が反復更新されて通算 5 年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できる）、(2) 「雇止め法理」の法定化（最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定された）、(3) 不合理な労働条件の禁止（有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止した）。

表 17、図 8 に「無期労働契約への転換」に対する賛否をまとめた。全体では、2514 人（41.0%）が賛成、497 人（8.1%）が反対、3117 人（50.9%）がわからないと回答している。雇用形態別にみると、契約社員・嘱託で賛成比率が高く 52.6%である。逆に、反対が多いのは、正社員 10.1%である。パート・アルバイトは「わからない」が 54.0%を占める。労働条件の好み为正社員に似ている契約社員は（図 6）は、無期労働契約への転換に前向きであるのに対して、既存の正社員は、非正社員の正社員化に関して消極的である。また、自発的非正規が多いパート・アルバイトにとっては、判断のつきかねる（「わからない」）事案であるのかもしれない。

表 17. 「無期労働契約への転換」に対する賛否

賛否	雇用形態						合計	男性	女性
	雇用者 (正規)	パート・ アルバイト	労働者派遣 事業所の 派遣社員	契約社員 ・嘱託	自営・ 家族従業者	完全失業者			
賛成	1,357 (40.6)	515 (41.4)	56 (41.5)	181 (52.6)	275 (35.8)	130 (44.8)	2,514 (41.0)	1,495 (43.0)	1,019 (38.5)
反対	339 (10.1)	57 (4.6)	9 (6.7)	26 (7.6)	43 (5.6)	23 (7.9)	497 (8.1)	356 (10.2)	141 (5.3)
わからない	1,650 (49.3)	672 (54.0)	70 (51.9)	137 (39.8)	451 (58.6)	137 (47.2)	3,117 (50.9)	1,627 (46.8)	1,490 (56.2)
計	3,346 (100.0)	1,244 (100.0)	135 (100.0)	344 (100.0)	769 (100.0)	290 (100.0)	6,128 (100.0)	3,478 (100.0)	2,650 (100.0)

注) 上段は人、下段(括弧内)は%を表す。

図 8. 無期労働契約への転換

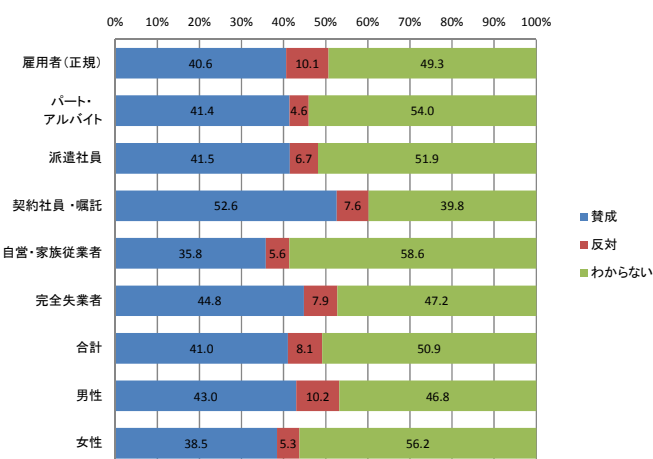


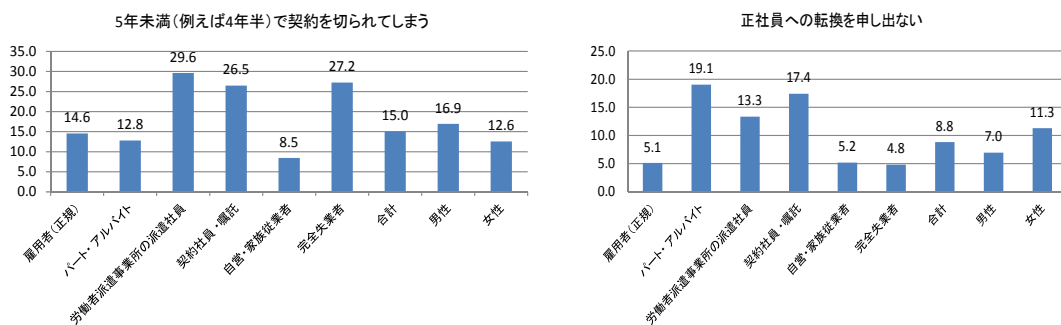
表 18. 「無期労働契約への転換」の実施に伴う雇用への影響

雇用への影響	雇用形態						合計	男性	女性
	雇用者 (正規)	パート・ アルバイト	労働者派遣 事業所の 派遣社員	契約社員・ 嘱託	自営・家族 従業者	完全失業者			
5年未満(例えば4年半)で契約を切られてしまう	488 (14.6)	159 (12.8)	40 (29.6)	91 (26.5)	65 (8.5)	79 (27.2)	922 (15.0)	589 (16.9)	333 (12.6)
正社員への転換を申し出ない	172 (5.1)	237 (19.1)	18 (13.3)	60 (17.4)	40 (5.2)	14 (4.8)	541 (8.8)	242 (7.0)	299 (11.3)
正社員への転換を申し出て、無期転換され、現在よりも労働条件が改善する	306 (9.1)	66 (5.3)	19 (14.1)	36 (10.5)	37 (4.8)	26 (9.0)	490 (8.0)	311 (8.9)	179 (6.8)
正社員への転換を申し出て、無期転換されたとしても、(別段の定めにしたがいがい)不公平な労働条件が是正されないまま、固定されてしま	245 (7.3)	92 (7.4)	18 (13.3)	47 (13.7)	33 (4.3)	34 (11.7)	469 (7.7)	255 (7.3)	214 (8.1)
正社員への転換を申し出て、無期転換されたとしても、(別段の定めにしたがいがい)却って労働条件が悪化してしまう	155 (4.6)	53 (4.3)	9 (6.7)	31 (9.0)	32 (4.2)	26 (9.0)	306 (5.0)	190 (5.5)	116 (4.4)
その他 具体的に:	164 (4.9)	34 (2.7)	8 (5.9)	8 (2.3)	92 (12.0)	6 (2.1)	312 (5.1)	175 (5.0)	137 (5.2)
わからない	2064 (61.7)	693 (55.7)	45 (33.3)	120 (34.9)	512 (66.6)	151 (52.1)	3585 (58.5)	2028 (58.3)	1557 (58.8)
計	3346 (100.0)	1244 (100.0)	135 (100.0)	344 (100.0)	769 (100.0)	290 (100.0)	6128 (100.0)	3478 (100.0)	2650 (100.0)

注) 上段は人、下段(括弧内)は%を表す。

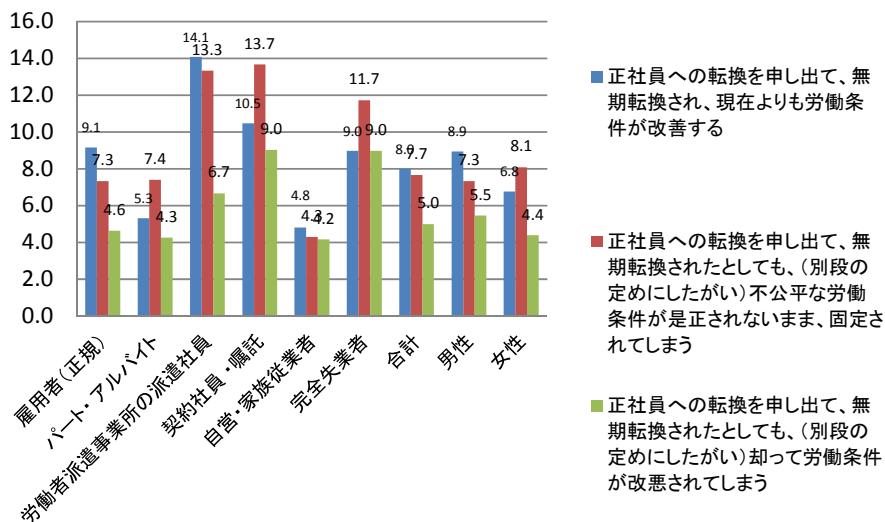
この法案の実施で予想される雇用への影響については（表 18）「5 年未満（例えば 4 年半）で契約を打ち切られてしまう」と懸念する比率が、派遣社員 29.6%、契約社員・嘱託 26.5%と高い。また、「正社員への転換を申し出ない」非正社員も一定数おり、パート・アルバイトで 19.1%、契約社員・嘱託 17.4%、派遣社員 13.3%である（図 9）。

図 9. 「無期労働契約への転換」の実施に伴う雇用への影響



正社員への転換を申し出た後の労働条件の変化（図 10）をみると、正社員、派遣社員は、正社員への転換の申し出後に「労働条件が改善する」と答えた比率が「固定化する」、「悪化する」よりも高いが、パート・アルバイトや契約社員は「不公平な労働条件の固定化」が最も多い。

図 10. 正社員への転換を申し出た後の労働条件の変化



最後に、「無期労働契約への転換」の賛否と、「無期労働契約への転換」の影響の関係をみてみると（表 19）、法改正に賛成する人は、無期労働契約への転換の申し出が労働条件の改善につながると期待する割合が比較的高いが（14.2%）、反対した人は、改正法の施行により、5 年未満で打ち切られる懸念が強く（32.4%）、申し出た後の労働条件の固定化

(14.3%) や改悪 (12.7%) を心配している。法改正の賛否に対して「わからない」と表明した 3117 人 (50.9%) の人びとは、雇用への影響についても「わからない」(73.4%) と答えている。この結果は、法改正に対する関心の低さや、法改正が十分に周知されていない可能性を示唆している。

表 19. 「無期労働契約への転換」の実施に伴うあなたの雇用への影響

賛否	雇用への影響						
	打ち切られる	申し出ない	申し出て改善	申し出て固定化	申し出て改悪	その他	わからない
賛成	460 (49.9)	295 (54.5)	358 (73.1)	260 (55.4)	142 (46.4)	161 (51.6)	1130 (31.5)
反対	161 (17.5)	41 (7.6)	32 (6.5)	71 (15.1)	63 (20.6)	47 (15.1)	166 (4.6)
わからない	301 (32.6)	205 (37.9)	100 (20.4)	138 (29.4)	101 (33.0)	104 (33.3)	2289 (63.8)
サンプルサイズ	922 (100.0)	541 (100.0)	490 (100.0)	469 (100.0)	306 (100.0)	312 (100.0)	3585 (100.0)

注) 上段は人、下段(括弧内)は%を表す。

### 3.3.2 不合理な労働条件の禁止

労働契約法の改正により、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることが禁止された。この「不合理な労働条件の禁止」によって、労働条件や労働環境がどのように変化するかを質問した。ここでは、設問において対立的な選択肢ととっていた「賃金水準の上昇・昇給」と「賃金水準の低下・減給」、「有給休暇が取りやすくなる」と「有給休暇が取りにくくなる」、「残業が増える」と「残業が減る」、「職場の人間関係の改善」と「職場の人間関係の悪化」、「退職金や賞与が増加する(あるいはもらえるようになる)」と「退職金や賞与が減少する(あるいはもらえなくなる)」について、雇用形態別に回答比率の差分(改善-悪化)をとることにより、これらの労働条件の改善・改悪のどちらの予想が多いのかを明らかにした。

表 20. 不合理な労働条件の禁止による影響

働き方の変化	雇用形態			
	雇用者 (正規)	パート・ アルバイト	派遣社員	契約社員 ・嘱託
賃金水準の上昇・昇給	8.7	7.3	7.4	12.8
賃金水準の低下・減給	13.0	6.6	9.6	13.7
差分: 上昇・昇給-低下・減給	▲ 4.3	0.7	▲ 2.2	▲ 0.9
有給休暇が取りやすくなる	5.6	5.9	5.2	8.7
有給休暇が取りにくくなる	6.6	3.8	7.4	6.7
差分: 取りやすくなる-取りにくくなる	▲ 0.9	2.1	▲ 2.2	2.0
残業が増える	6.4	5.5	6.7	10.5
残業が減る	3.6	2.8	1.5	2.6
差分: 増える-減る	2.8	2.7	5.2	7.8
職場の人間関係の改善	2.6	2.1	0.0	3.5
職場の人間関係の悪化	6.3	4.0	5.2	5.8
差分: 改善-悪化	▲ 3.7	▲ 1.9	▲ 5.2	▲ 2.3
退職金や賞与が増加する(あるいはもらえるようになる)	2.8	4.7	8.1	10.8
退職金や賞与が減少する(あるいはもらえなくなる)	8.7	3.0	4.4	8.1
差分: 増加-減少	▲ 5.9	1.7	3.7	2.6

※対となる選択肢のうち、改善から悪化を差し引いた回答(%ポイント)

図 11. 不合理な労働条件の禁止による影響（改善－悪化）

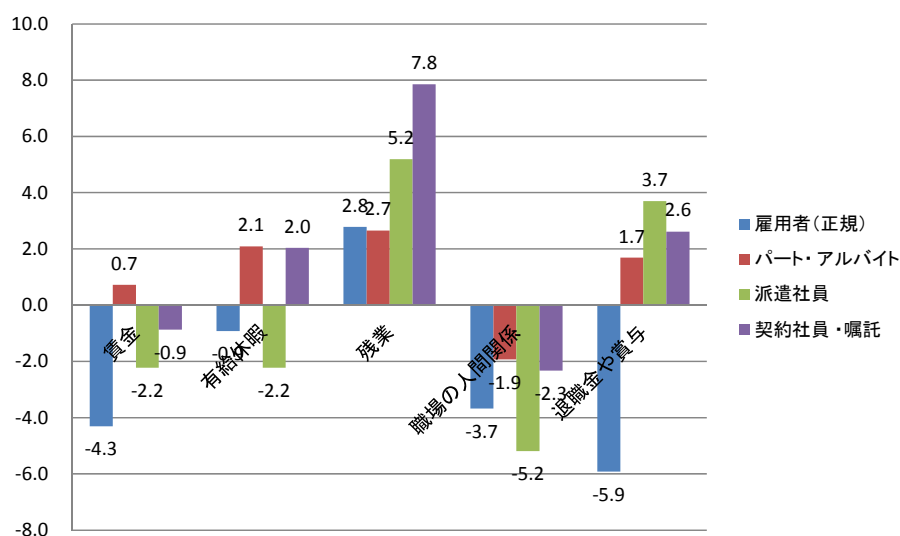


表 20、図 11 によると、雇用形態を問わず、残業時間の増加、職場の人間関係の悪化を懸念している。正社員は、賃金が減る、有給休暇が取りにくい、残業が増える、職場の人間関係が悪化する、退職金や賞与が減少する、と答えた人の方が多く、不合理な労働条件の禁止による正社員の労働条件の悪化を懸念している。パート・アルバイトは、賃金水準の上昇、有給休暇の取りやすさ、讒言の減少、退職金や賞与の増加を期待する割合が大きい。派遣社員は、労働条件の悪化を懸念する一方、退職金や賞与に関しては改善を期待している（3.7%+）。契約社員は、有給休暇や退職金・賞与がプラスになるとみている。

### 3.3.3 登録型派遣原則禁止と日雇い派遣禁止

仕事があるときだけ雇用契約を結ぶ「登録型派遣」は、派遣労働者の雇用を不安定にするとの批判があり、平成 24 年の派遣法の改正法案の段階では「登録型派遣の原則禁止」が記載されていた。しかし、参議院本会議での審議において、経済状況や労働者のニーズも十分に考慮して、登録型派遣は、短期・一時的な需給調整の仕組みとして有効に機能しているとの意見があり、登録型派遣の原則禁止は法案から「削除」された。このことを受けて、「RIETI 多様化調査」では、登録型派遣原則禁止が法案から削除されたことについての評価を質問した。また、平成 24 年 10 月に施行された労働者派遣法改正法では、日々又は 30 日以内の派遣労働契約である「日雇い派遣」が原則禁止された。この賛否についても質問した。

これらの法改正に関する賛否のクロス分析を行った（表 21）。まず、個別に見てみると、登録型派遣原則禁止の削除について、賛成 27.6%、反対 13.5%、わからない 58.8%であり、日雇い派遣禁止については、賛成 22.6%、反対 31.3%、わからない 46.2%であった。いずれの法案も「わからない」がほぼ半数を占めており、なんらかの理由で判断が難しい事案

であることがわかる。賛否を表明したもののうち、登録型派遣原則禁止の削除への賛成（27.6%）、日雇い派遣禁止に対する反対（31.3%）が多数派であることから、派遣法の規制緩和の声はやや大きいことがわかる。

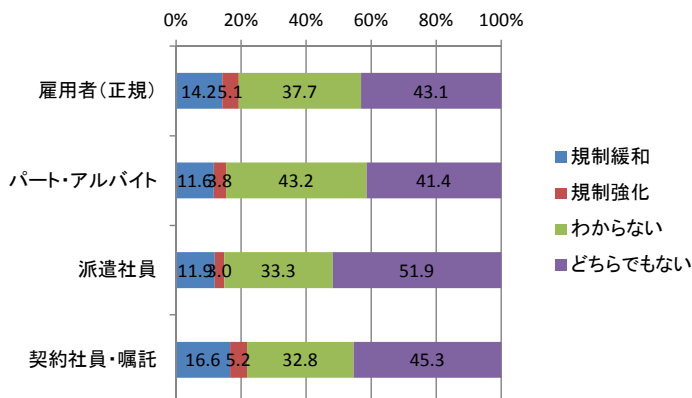
次に、この両方の議案に対する賛否をみると、登録型派遣原則禁止の削除に賛成し、日雇い派遣禁止に反対するという、派遣労働の自由を重視する人たちは、全体の13.3%を占めた。逆に、登録型派遣原則禁止は削除すべきではなく、日雇い派遣禁止に賛成するという、派遣労働の規制強化を支持する人は、4.7%であった。いずれの法改正についても「わからない」と答えた割合は39.4%であった。これを雇用形態別に整理したものが図12である。契約社員・嘱託は規制緩和を望む比率が最も高いが（16.6%）、同時に、規制強化を求める比率も高い（5.2%）。パート・アルバイトは「わからない」という回答比率が高く（43.2%）、派遣社員は「どちらでもない」が多かった（51.9%）。派遣法改正の当事者である派遣社員の賛否が不鮮明である点は、近い将来に法改正がなんらかの影響を及ぼすにもかかわらず、事前にその影響を十分に考慮することの難しさを示唆している。

表 21. 登録型派遣原則禁止と日雇い派遣禁止についての考え

	日雇い派遣禁止には反対であり、業務や対象者の禁止例外も根拠が明確でなく反対	日雇い派遣禁止には反対であるが、業務の禁止例外を設けたことは評価できる（対象者の禁止例外は反対）	日雇い派遣禁止には反対であるが、対象者の禁止例外を設けたことは評価できる（業務の禁止例外は反対）	日雇い派遣禁止には賛成であるが、業務または対象者の禁止例外を設けたことは評価できる	日雇い派遣禁止には賛成であり、業務や対象者の禁止例外を設けたことに反対である	わからない	計
登録型派遣原則禁止の削除について賛成	305 (5.0)	291 (4.7)	223 (3.6)	451 (7.4)	127 (2.1)	297 (4.8)	1694 (27.6)
登録型派遣原則禁止の削除について反対	208 (3.4)	129 (2.1)	88 (1.4)	132.0 (2.2)	152.0 (2.5)	120 (2.0)	829 (13.5)
登録型派遣原則禁止の削除についてわからない	254 (4.1)	197 (3.2)	221 (3.6)	389 (6.3)	131 (2.1)	2413.0 (39.4)	3605 (58.8)
計	767 (12.5)	617 (10.1)	532 (8.7)	972 (15.9)	410 (6.7)	2830 (46.2)	6128 (100.0)

注) 上段は人、下段(括弧内)は%を表す。

図 12. 日雇い派遣禁止と登録型派遣原則禁止についての考え



### 3.3.4 解雇の金銭補償

民法上、解雇は原則自由であるが、解雇権濫用法理により、客観的合理性と社会的相当性がなければ解雇は無効とされる。また、不当解雇であれば、未払い賃金の支払いと原職への復帰が使用者の義務となっている。しかし、実際には、解雇無効判決後に、一度復帰したが離職したり、復帰しなかったり（即日退職を含む）することもあり、離職にあたり、通常支払われる退職金以外にいわゆる解決金（解雇が無効とされたことによる過去の賃金の支払を含むもの）の支払いが行われている<sup>7</sup>。解決金は、紛争解決の仕方でもかなり異なり、東京大学社会科学研究所（菅野他 2013）と労働政策研究・研修機構（2012）、神林他（2008）の調査によれば、あっせん、労働審判、裁判での実際の解決金の中央値は、それぞれ 17.5 万円、100 万円（月給請求の 3.4 か月分）、300 万円（月給請求の 7.5 か月分）である。

仮に、紛争解決の解決金や解決に要する期間が、紛争当事者にとって不透明であるならば、彼らは裁判に訴えることに対して消極的になるだろうし、裁判で不当解雇の判決を勝ち取ったとしても、原職に復帰して信頼関係を再構築して雇用継続することは容易ではないことに鑑みても、欧州で見られるような一定の金銭を使用者が支払って雇用関係を解消させる法的な手立ては、離職者が解雇に対する補償を受け取り、円滑に再就職するためにも有効であるかもしれない。

ここで、参考として、欧州における不当解雇の場合の解雇補償金水準（月数、基本的に勤続年数 20 年）をみると（表 22）、ベルギー 3 か月、イギリス 5.5 か月、ニュージーランド 6 か月、さらには、イタリア 21 か月、スペイン 22 か月、スウェーデン 32 か月であり、6 か月前後の国々と、12 か月を超える国々に二極化していることがわかる。

表 22. 不当解雇の場合の解雇補償金水準（月数）

不当解雇の場合の解雇補償金水準(月数) <sup>※1</sup>	
ベルギー	3
イギリス	5.5
ニュージーランド <sup>※2</sup>	6
オーストリア	6
デンマーク	6.6
オランダ	7
ノルウェー	12
フィンランド	14
ポルトガル	15
フランス	16
ドイツ <sup>※3</sup>	18
イタリア	21
スペイン <sup>※3</sup>	22
スウェーデン <sup>※4</sup>	32

出典) OECD (2013) Detailed Description of Employment Protection Legislation 2012–2013.

※1. ほとんどにおいて勤続年数20年を想定している。

アメリカは予め決まった金銭補償額がない。

2. プラスNZ\$5000（およそ6.2週分の賃金）

3. ここから退職金分が差し引かれる

4. 勤続10年以上

<sup>7</sup> 裁判所での和解、労働審判、労働局のあっせんにおいて金銭的な解決が行われている（労働政策研究・研修機構 2005、2012、神林龍編 2008、菅野他 2013）。



以上を踏まえて、「RIETI 多様化調査」では、解雇された状況を想定して、金銭解決可能な金額を質問した。その結果をみてみよう。

職場の経営が行き詰まり、裁判で争っても解雇は正当となるような合理性のある解雇を言い渡されたとして、企業に対して、退職金とは別に求める解雇に対する補償分をいくら要求するのかについて、金額と月給の何か月分かの二通りで質問した。その結果は、表 23、図 13 の通りである。なお、要求金銭補償額の平均値を求める際に、極端に大きな補償額に平均値が引きずられる可能性があることから、金額 1000 万円以下（上位 5%を除く）、月給の 60 か月以下（上位 1%を除く）に限定した。

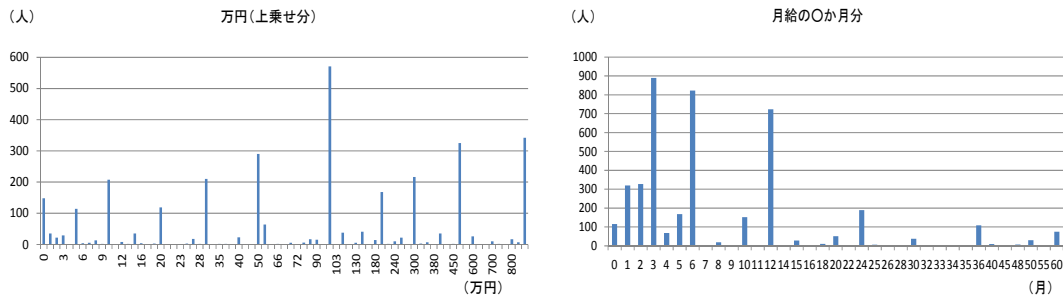
正社員の補償額の中央値は 155.0 万円、パート・アルバイト 30.0 万円、派遣労働者 50.0 万円、契約社員・嘱託 80.0 万円であった。月給の何か月分かという質問をした場合、正社員と契約社員の回答金額が、金額ベースで回答する額を上回った。金額と月の分布をみると、要求金銭補償額は 100 万円（17.3%）、1000 万円（10.4%）、500 万円（9.9%）、月給の支払分では 3 か月分（21.3%）、6 か月分（19.7%）、12 か月分（17.3%）の順が多い。要求金銭補償額の 100 万円と 1000 万円では大きな開きがあり、金額で聞かれた場合の相場観がないことはわかる。一方、月数では 1 年未満がほとんどであり、仮に、解雇の金銭補償を離職後の生活資金だと解釈したならば、金銭補償額を検討する際に雇用保険における雇用給付期間を参照した可能性があることを示唆している<sup>8</sup>。

表 23. 整理解雇された場合の要求金銭補償額

	雇用者 (正規)	パート・ アルバイト	労働者派遣 事業所の 派遣社員	契約社員・ 嘱託
補償額(万円)	316.3	82.1	113.4	152.7
中央値	155.0	30.0	50.0	80.0
サンプルサイズ	2120	868	94	215
補償額(月)	11.1	5.6	5.3	7.7
中央値	6.0	3.0	3.0	6.0
補償額(万円、月給*か月分)	340.6	62.7	88.7	159.7
中央値	168.0	30.0	88.7	159.7
サンプルサイズ	2532	1068	120	289

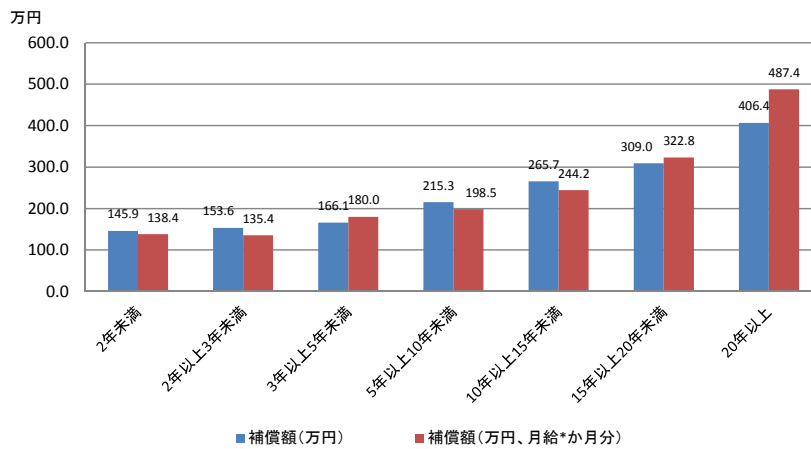
<sup>8</sup>雇用保険給付期間は、被保険者であった期間と年齢の組み合わせによって決まる。被保険者であった期間が 1 年未満では、年齢を問わず 90 日（約 3 か月）、30 歳以上 45 歳未満で 5 年以上 10 年未満であれば 180 日（約 6 か月）、被保険者であった期間が 20 年以上で 240～330 日（8～11 か月）であり、給付期間が原則として 1 年以内である。

図 13. 整理解雇された場合の要求金銭補償額の分布



前述の通り、欧州では、金銭補償額の算定に当たり、月給だけでなく、年齢や勤続年数も考慮される。そこで、勤続年数別の要求金銭補償額をみると、図 14 のようになった。勤続年数が長いほど、要求金銭補償額が大きくなり、2 年未満 (145.9 万円) と 20 年以上 (406.4 万円) では 2.8 倍の差がある。勤続年数が長いほど、賃金水準も高く、求める補償額が高くなるのは自然である。つまり、金銭補償額の算定に勤続年数を考慮することは、それを受け取る労働者にとっても納得感の得られやすい論理であるといえる。

図 14. 勤続年数別の要求金銭補償額



次に、「不当解雇」された場合に勤め先に求める対応を質問した (表 24)。元の職場への復帰を望む人の割合は、正社員 22.5%、パート・アルバイト 12.9%、派遣社員 14.1%、契約社員・嘱託 21.8%であるのに対して、(職場復帰しないで)金銭解決すると答えた割合は、正社員 39.9%、パート・アルバイト 39.5%、派遣社員 41.5%、契約社員・嘱託 45.6%であり、職場復帰よりも金銭解決を求める割合の方が大きい。正社員や契約社員・嘱託は、パート・アルバイトや派遣社員に比べて、元の職場への復帰やその他解雇以前に比べての待遇向上を求めており、職場復帰への意思が相対的に強い。パート・アルバイトや派遣社員は、なにもしない比率がそれぞれ 21.5%、17.8%と高く、不当解雇をそのまま受け入れてしまう人が一定数いることを示している。また、雇用形態を問わず、「一連の事に対して

の謝罪」を求める声が相当数存在する点も注目される。職場復帰か金銭解決かの手続き的な紛争処理だけでなく、心理的な和解策など当事者の心情にもきめ細かく配慮することも合わせて講じていかなければ、不当解雇された従業員の納得感が得られないだろう。

表 24. 不当解雇された場合に勤め先に求める対応

求める対応	雇用形態			
	雇用者 (正規)	パート・ アルバイト	労働者派遣 事業所の 派遣社員	契約社員・ 嘱託
一連の事に対する謝罪	906 (27.1)	299 (24.0)	37 (27.4)	85 (24.7)
元の職場への復帰	752 (22.5)	161 (12.9)	19 (14.1)	75 (21.8)
休業手当10割支給	1,415 (42.3)	425 (34.2)	51 (37.8)	145 (42.2)
上司の配置転換	488 (14.6)	114 (9.2)	20 (14.8)	59 (17.2)
その他解雇以前に比べての待遇向上	575 (17.2)	109 (8.8)	13 (9.6)	57 (16.6)
(職場復帰しないで)金銭解決する	1,335 (39.9)	491 (39.5)	56 (41.5)	157 (45.6)
なにもしない	325 (9.7)	268 (21.5)	24 (17.8)	45 (13.1)
計	3,346 (100.0)	1,244 (100.0)	135 (100.0)	344 (100.0)

注)上段は人、下段(括弧内)は%を表す。

不当解雇された場合に職場復帰せずに金銭補償を求める場合の最低補償額(表 25)の中央値は、正社員 300.0 万円、パート・アルバイト 50.0 万円、派遣社員 100.0 万円、契約社員・嘱託 100.0 万円であり、平均値でみた場合には、合理性のある解雇の場合の要求金銭補償額に比べて、1.3~1.8 倍の金額となっている。このことは、不当解雇の金銭補償額を算定する際には、合理性のある解雇の金銭補償額を十分に上回る金額でなければ、不当解雇された労働者の合意が得られないことを意味している。

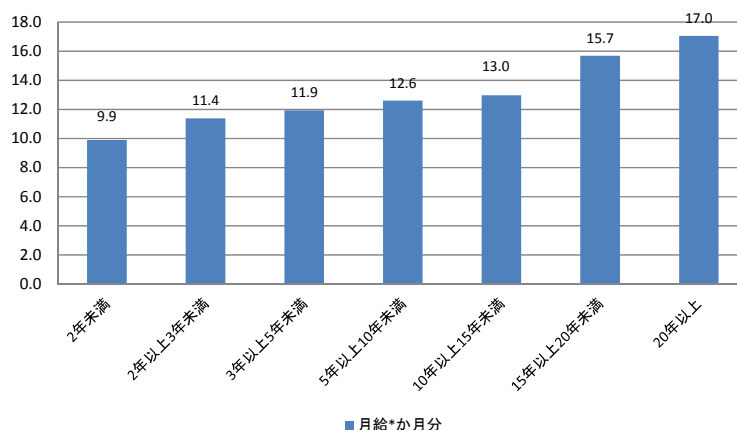
表 25. 不当解雇された場合に職場復帰せずに金銭補償を求める場合の要求補償額

	雇用者 (正規)	パート・ アルバイト	労働者派遣 事業所の 派遣社員	契約社員・ 嘱託
補償額(万円)	417.7	127.6	184.3	269.3
中央値	300.0	50.0	100.0	100.0
サンプルサイズ	1916	850	92	215
補償額(月)	16.0	8.3	8.2	12.2
中央値	12.0	6.0	6.0	6.0
補償額(万円、月給*か月分)	488.1	94.9	144.2	238.6
中央値	276.0	48.0	70.0	120.0
サンプルサイズ	2346	1034	118	278

最後に、不当解雇に対する要求金銭補償額について、月給の何か月分かという視点から勤続年数別にまとめた(図 15)。勤続年数によってばらつきはあり、OECD の換算基準である勤続 20 年水準では、17.0 か月分の月給を金銭補償額として求めている。これは、表 22

に照らし合わせると、ドイツ（18 か月）、フランス（16 か月）と同程度の水準である。金銭解決ルールを導入に向けては、各国の金銭補償水準を念頭におきつつ、紛争当事者の納得感を得ながら、合意形成を図っていくことが期待される。

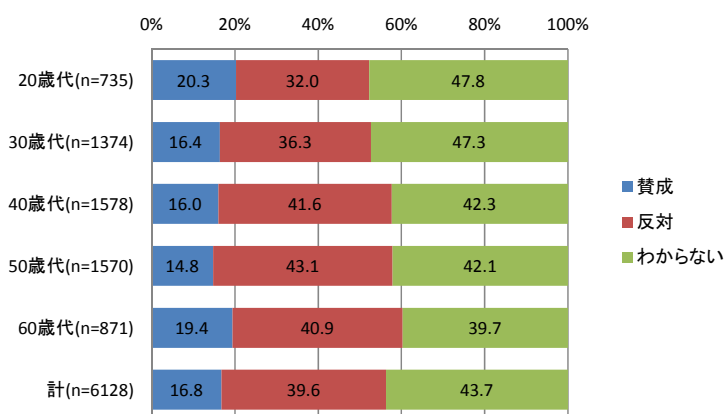
図 15. 不当解雇に対する要求金銭補償額：勤続年数別



### 3.3.5. 40歳定年制に対する考え

2012年、国家戦略会議「フロンティア分科会」の報告書内で提言された「40歳定年制」は、40歳をキャリアの節目と考えて、スキルの再構築、学び直しと働き直しにより、多様な働き方と長く働けるしくみの制度化を企図するものであった。

図 16. 40歳定年制に対する考え：年齢別



この「40歳定年制」に対する賛否を図16に示す。全体では、賛成16.8%、反対39.6%、わからない43.7%であった。20歳代ほど、賛成が多く(20.3%)、40歳代、50歳代で反対が多い(それぞれ41.6%、43.1%)。強制的な退職(mandatory retirement)を意味する「定年制」という言葉のインパクトがあったため、40歳周辺の雇用者からの反発が相対的に大きかったと推察される。

### 3.3.6. 経済成長、税、社会保障に対する考え方

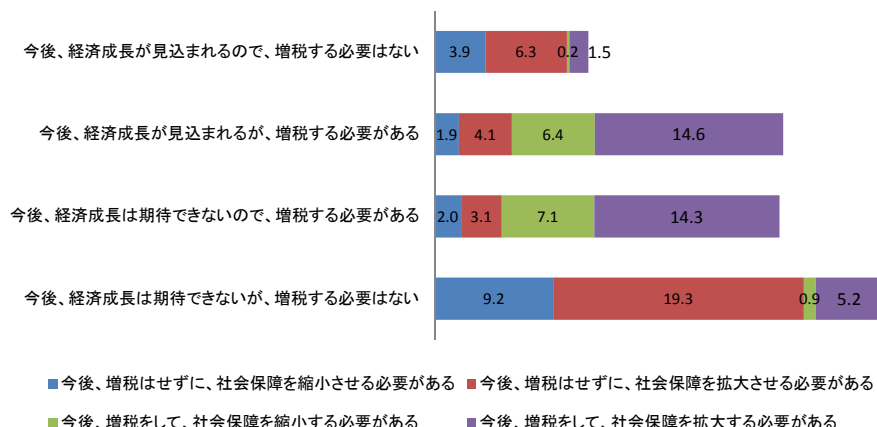
日本経済の長期にわたる低成長と今後の少子高齢化のさらなる進展は、経済成長・税収の見込み、社会保障の負担と給付の関係の見直しを国民に求めている。そこで、「RIETI 多様化調査」では、経済成長、税、社会保障に対する考え方について質問した。

表 26. 経済成長、税、社会保障に対する考え方

	今後、増税はせずに、 社会保障を縮小させる 必要がある	今後、増税はせずに、 社会保障を拡大させ る必要がある	今後、増税をして、社 会保障を縮小する必 要がある	今後、増税をして、社 会保障を拡大する必 要がある	計
今後、経済成長が見込まれるので、増税する必要はない	239 (3.9)	387 (6.3)	11 (0.2)	90 (1.5)	727 (11.9)
今後、経済成長が見込まれるが、増税する必要がある	114 (1.9)	251 (4.1)	392 (6.4)	892 (14.6)	1,649 (26.9)
今後、経済成長は期待できないので、増税する必要がある	125 (2.0)	192 (3.1)	438 (7.1)	876 (14.3)	1,631 (26.6)
今後、経済成長は期待できないが、増税する必要はない	561 (9.2)	1,185 (19.3)	57 (0.9)	318 (5.2)	2,121 (34.6)
サンプルサイズ	1039 (17.0)	2015 (32.9)	898 (14.7)	2176 (35.5)	6128 (100.0)

注) 上段は人、下段(括弧内)は%を表す。

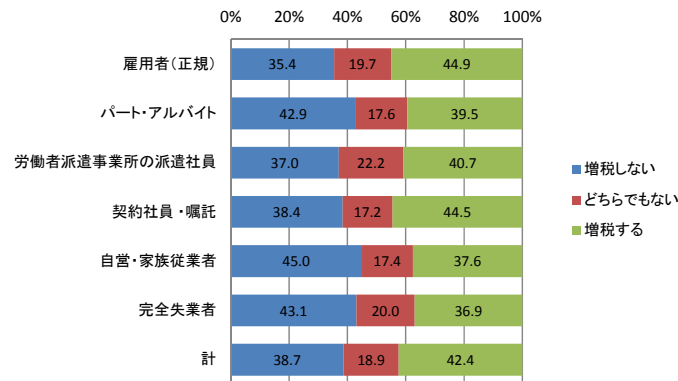
図 17. 経済成長、税、社会保障に対する考え方



税と社会保障、経済成長と税の関係に関する設問のクロス表をとった(表 26)。「今後、経済成長は期待できないが、増税する必要はない」かつ「今後、増税はせずに、社会保障を拡大させる必要がある」という回答の組み合わせが 1185 人(19.3%)と最も多い。経済成長による税収増は期待できないが、税負担は増やさずに、社会保障は拡大してほしいと考えている。次いで、「今後、経済成長が見込まれるが、増税する必要がある」、「今後、増税をして、社会保障を拡大する必要がある」と考える人が 892 人(14.6%)、同程度に、「今後、経済成長は期待できないので、増税する必要がある」、「今後、増税をして、社会保障を拡大する必要がある」と考える人が 876 人(14.3%)いた。これらの人びとは、社会保障の拡大のために、増税すべきであると考えている。

図 17 によると、増税する必要があると回答している人は、経済成長の見込みのいかんによらず、社会保障を拡大する必要があると考えている。

図 18. 雇用形態と増税に対する態度



雇用形態別に増税に対する態度をみると(図 18)、増税に前向きなのは、正社員(44.9%)、契約社員・嘱託(44.5%)、増税に反対する比率が高いのは、パート・アルバイト(42.9%)、派遣社員(38.4%)である。前述の通り、増税を支持する人は、社会保障の拡大を期待している。パート・アルバイトや派遣社員が増税に消極的な背景には、これらの労働者が社会保障の恩恵をあまり受けていないからかもしれない。

### 3.4 行動経済学的ないくつかの補足分析

ここまでの分析では、経済主体の合理性を仮定してきた。合理性とは、自らの効用を最大化するように首尾一貫した行動をとるという意味である。しかし、リスクが顕在化する状況や将来が不透明な場合等、不確実性を伴う状況では、合理的な判断ができるとは必ずしもいえず、行動経済学の知見によれば、危険に対する態度や時間に対する好みの違いによってシステマティックに誤った判断をすることが知られている。

そこで、これまで取り上げたいくつかの事象に対して、行動経済学的な分析を行う。具体的には、選好パラメータである危険愛好度や時間選好と労働条件や政策に関わる考えの関係をみる。ここでは、傘を携帯するときの降水確率を「危険愛好度」、夏休みの宿題を終えた時期を「先送り」の態度、2日後にもらえる1万円と等価になるような9日後の受け取り額を「時間選好1」、90日後にもらえる1万円と等価になるような97日後の受け取り額を「時間選好2」、時間選好1-時間選好2が正となる場合を「双曲割引」とする。

これらの選好パラメータと金銭補償、賃金プレミアム、税・社会保障に対する考え方をみるために、偏相関係数を計算した(表 27)。これによると、将来時点における割引率が高いほど増税を支持していた(0.039)。雇用保険に加入している人ほど増税を主張し(0.030)、危険愛好的であるほど、整理解雇時の金銭補償額が小さかった(-0.049)。これらは、個人の選好パラメータの異質性が政策に対する態度の違いとなって表れうることを示している。

表 27. 個人の特性と金銭補償、賃金プレミアム、税・社会保障に対する考え方

偏相関係数	危険愛好度 (傘)	先送り (宿題)	時間選好1	時間選好2	双曲割引	増税	社会保障
増税	-0.015	0.014	0.027	0.039 *	0.005	1	
社会保障	-0.010	0.013	0.033 *	0.036 *	0.002	-0.006	1
雇用保険加入	0.009	0.009	-0.036 *	-0.027	0.007	0.030 *	-0.007
金銭補償(整理解雇・万円)	-0.027	0.015	0.021	-0.001	0.006	0.073 *	-0.048 *
金銭補償(整理解雇・月給か月)	-0.049 *	-0.025	0.002	-0.025	0.002	0.021	-0.036 *
金銭補償(不当解雇・万円)	-0.020	0.032	0.019	0.028	-0.001	0.055 *	-0.019
金銭補償(不当解雇・月給か月)	-0.019	0.001	0.036 *	0.001	0.002	0.040 *	-0.001
雇用不安定プレミアム	-0.011	0.018	-0.014	-0.016	-0.009	-0.033 *	0.021
転勤・異動プレミアム	-0.031 *	0.028 *	-0.016	-0.027	-0.021	-0.078 *	0.046 *

\*5%で有意

#### 4. まとめとインプリケーション

本節では、これまでの結果をまとめながら、そこから導き出さうる政策的なインプリケーションについて議論する。

##### (1) 多様な正社員の存在

本調査の分析によれば、職場の呼称を正社員とする人の中には、職務限定、短時間勤務、勤務地限定等の様々な限定正社員が存在していた。また、働き方の多様性は、他人との調整の有無や、組織のラインに組み込まれているか否かという点で異なり、こうした働き方の違いがスキルの習得機会、ひいては、仕事の習熟度の差をもたらさうることがわかった。これらの結果は、正社員の働き方を多様にするためには、企業は仕事の切り出しだけでなく、多様な働き方に合わせたスキルの定義とスキル習得機会の提供が求められることを示唆している。

##### (2) 労働条件のパッケージの提示

雇用形態によって、働き方と仕事からのストレスの関係が異なっていた。例えば、正社員とパート・アルバイトの仕事満足度は平均的には似ていたが、正社員は今より高いレベルの仕事が経験できる一方で仕事からのストレスが大きく、パート・アルバイトはスキルアップの機会は乏しいが、仕事からのストレスが小さかった。こうした労働者の働き方の組み合わせに関する好みの違いに鑑みると、企業としては、雇用形態の区別や賃金・労働時間の組み合わせだけでなく、仕事の強度、スキルアップの機会、雇用契約期間、転勤・異動の有無等も労働条件のパッケージの一部として重視して提示する必要があるといえる。

##### (3) 働き方に対する嗜好の多様性

働く際に重視する項目を調べると、正社員と契約社員、パート・アルバイトと派遣社員で類似性がみられた。雇用形態が多様化する中で、類似性を見つけることは労働条件を整備する上で有益である。また、パート・アルバイトの約 8 割は自発的就業であり、非正社

員の雇用形態（パート・アルバイト、派遣社員、契約社員・嘱託）を問わず、約 8 割が正社員経験をもっていた。これらの結果は、正社員と非正社員の区分はあるものの、実態としては、働き方の好みは類似していたり、正社員の経験を有していたりしていることから、雇用形態の区分を固定化するほどには労働者の属性が違わないことを示唆している。

#### (4) 政策対応の難しさ

労働契約法改正の賛否では「わからない」との回答が最も多かった。不合理な労働条件の禁止については、残業が増える、職場の人間関係が悪化する等の懸念が示された。これらの回答は、賛否を表明できるほどには法改正について考えたことがないか、あるいは、法改正の影響を事前に予想することの難しさを示すものである。また、解雇の金銭補償については、金額ベースでは要求する金額にばらつきがみられ、月給換算では雇用給付期間との類似性が見られるなど、解雇の金銭解決の相場観が未形成であることがわかった。税と社会保障に対しては、制度の受益者（当事者）であるか否かが、増税の賛否を左右することもわかった。これらの状況から、法改正においては、個々の労働者の当事者意識（受益者として巻き込むこと）を醸成し、法改正がもたらしうる影響を事前に熟慮させることができれば、法改正後の納得感が高まり、根拠のない不安や不信が解消されて、当事者間の合意形成が促されると推察される。

#### 5. おわりに

本稿では、「RIETI 多様化調査」の調査内容を分析的に紹介した。雇用形態の区分以上に、実際の働き方は多様であり、労働者の嗜好もまたさまざまであり、こうした多様化・複雑化する雇用の実態を踏まえて政策対応していくことが重要であることを指摘した。

最後に、今後取り組むべきいくつかの課題を述べる。第一に、多様な正社員やパート労働者でみたように、呼称と実態は異なっていたことから、厳密な定義・区分に基づく実態把握が望まれる。第二に、人びとの働き方の組み合わせに関する好みはさまざまであったが、働き方の組み合わせや政策パッケージの違いによる厚生差を定量的に把握できていない。そのためにはコンジョイント分析が不可欠である。第三に、本調査は個人視点に拠るものであったが、社員の多様化が職場の雰囲気や個人のライフサイクルを通じた働き方に対してもたらした変化など、より広い視点での課題も取り上げる必要がある。第四に、本稿の分析は記述統計レベルであるため、さまざまな要因をコントロールした計量分析によって、観察された事実の頑健性を試す必要がある。最後に、本稿の政策対応は法改正に対する意識調査であり、実際に労働条件が改善したか悪化したかは明らかではない。法改正後の実態に関する追跡調査が望まれる。



## 参考文献

- 神林龍編著(2008)『解雇規制の法と経済 労使の合意形成メカニズムとしての解雇ルール』  
日本評論社
- 厚生労働省 (2012) 「「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書」
- 菅野和夫・仁田道夫・佐藤岩夫・水町勇一郎編著 (2013) 『労働審判制度の利用者調査 実証分析と提言』 有斐閣
- 鶴光太郎 (2011) 「非正規雇用問題解決のための鳥瞰図」 鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著『非正規雇用改革』第1章 日本評論社
- 鶴光太郎・久米功一・大竹文雄・奥平寛子 (2013) 「非正規労働者からみた補償賃金－不安定雇用、暗黙的な正社員拘束と賃金プレミアムの分析－」 RIETI Discussion Paper Series 13-J-003
- 戸田淳仁・鶴光太郎 (2014) 「労働契約法改正に対する労働者の評価・反応－「多様化する正規・非正規労働者の就業行動と意識に関する調査」の調査結果より」 RIETI Policy Discussion Paper Series 14-P-004
- 森川正之(2010)「雇用保障とワーク・ライフ・バランス－補償賃金格差の視点から－」 RIETI Discussion Paper Series 10-J-042
- 山本勲 (2011) 「非正規労働者の希望と現実－不本意型非正規雇用の実態」 鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著『非正規雇用改革』第4章 日本評論社
- 労働政策研究・研修機構 (2005) 「解雇無効判決後の原職復帰の状況に関する調査研究」 JILPT 資料シリーズ No. 4
- 労働政策研究・研修機構 (2012) 『日本の雇用終了－労働局あっせん事例から (JILPT 第2期プロジェクト研究シリーズ)』 労働政策研究・研修機構
- 労働政策研究・研修機構 (2013) 『ユースフル労働統計－労働統計加工指標集－2013』