RIETI Policy Discussion Paper Series 16-P-001

多様な正社員の働き方の実態－RIETI「平成26年度正社員・非正社員の多様な働き方と意識に関するWeb調査」の分析結果より（改訂版）

鶴 光太郎
経済産業研究所

久米 功一
リクルートワークス研究所

戸田 淳仁
リクルートワークス研究所

RIETI
Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA
独立行政法人経済産業研究所
https://www.rieti.go.jp/jp/

RIETI Policy Discussion Paper Series 16-P-001
2016 年 1 月　2024 年 6 月改訂

多様な正社員の働き方の実態－RIETI「平成 26 年度正社員・非正社員の多様な働き方と意識に関する Web 調査」の分析結果より[1]

鶴光太郎（経済産業研究所/慶應義塾大学）
久米功一（リクルートワークス研究所）
戸田淳仁（リクルートワークス研究所）

要　旨

少子高齢化や産業構造の転換を背景として、職務、勤務地、労働時間などが限定的である、多様な労働力の活用が期待されている。しかし、その実態はまだ十分に把握されていない。そこで、本稿では（独）経済産業研究所が実施した Web アンケート調査の結果から、多様な正社員の働き方、認識、転換制度、雇用終了に対する考え方、満足度などを分析して、その政策的な示唆を議論した。

その結果、①多様な正社員はいわゆる正社員に比べ労働時間が短いこと、②多様な正社員はいわゆる正社員に比べ、若干賃金は低いものの、賃金に対する満足度はいわゆる正社員とあまり変わらないこと、③多様な正社員、特に、残業なしと労働時間短縮で働く正社員の仕事満足度は、いわゆる正社員よりも高く、ストレスは逆に低いこと、④多様な正社員は、上司との関わりが密であり、成長実感をもつこと、などがわかった。これらの結果は、労働契約における限定性の取り決めや上司による人事管理が、多様な正社員制度の実効性を高めうることを示唆している。

キーワード：限定性、職務、勤務地、労働時間、
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、政策をめぐる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。

[1]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。また、本稿の原案に対して、経済産業研究所ディスカッション・ペーパー検討会の方々から多くの有益なコメントを頂いた。ここに記して、感謝の意を表したい。

1. はじめに

これまでの日本企業の組織運営は、いわゆる正社員－職務、勤務地、労働時間が限定されていない無期雇用の社員－の働きを前提としてきた。しかし、この（無限定）正社員モデルは、次に述べる二つの点で大きな転換点を迎えているといわれている。

まず、変化への適応である。グローバル化や情報化の進展に伴って、産業構造が大きく転換している。成熟産業から成長産業への「失業なき労働移動」の実現が望まれている。しかし、所属する組織に対するコミットメントを強く求められる正社員モデルでは、会社主導で従業員のキャリアが形成されるため、その働き方が自然と閉鎖的となり、円滑な労働移動を阻んでいるとみられている。会社と従業員の関係の見直しが急がれている。

もうひとつは、多様性の許容である。日本の労働力の高齢化が進み、女性、高齢者、外国人等の多様な労働力の参入は必然となっている。しかし、残業や転勤をいとわない、壮年男性の無限定な働き方を前提としてきた日本企業には、多様な労働力を活用できるだけの制度・慣習が十分に整っていない。

こうした状況を鑑みて、正社員の働き方を改革するために、政府では、職務、勤務地、労働時間のいずれかまたはいくつかが限定された正社員（多様な正社員）の普及・拡大、労働時間規制の見直し、解雇ルールのあり方等が議論されている。とりわけ、正社員の無限定な働き方を見直す起点の一つとして、多様な正社員の制度の導入・運用への期待が高まっている（みずほ総研 2013）。しかし、その前提となる多様な正社員の働き方の現状や効果については、一部調査（JILPT2010 など）はあるものの、まだ十分に把握されていない。

そこで、経済産業研究所（RIETI）では、正社員・非正社員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た、総合的なウェッブアンケート調査「平成 26 年度 正社員・非正社員の多様な働き方と意識に関する Web 調査（以下、「RIETI 多様な働き方と意識に関する調査」）」を実施した。具体的には、正社員・非正社員に対して、労働条件の明示化、相互転換、人事処遇全般（賃金・福利厚生、人事異動（配転、転勤など）、時間管理、雇用終了等）を調査してその実態を把握した。なお、職務等が限定された正社員は、限定正社員、ジョブ型正社員、多様な正社員など様々な呼称で呼ばれているが、本稿では、厚生労働省(2014)「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会報告書」に倣い、「多様な正社員」と呼ぶこととする。また、職務等が限定されていない従来型の正社員を「いわゆる正社員」と呼ぶことにする。

本稿では、「RIETI 多様な働き方と意識に関する調査」の調査結果の概要を説明して、そこから導かれ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、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）、久米功一、戸田淳仁（リクルートワークス研究所）が担当した。

2. 調査概要

職務等を限定する正社員の雇用区分を設けて、正社員の働き方の多様性を活かす経営をす

る企業は、従業員規模がある程度大きいと予想されるが、こうした多様な正社員の実態は必ずしも十分明らかになっていない。例えば、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」は、多様な正社員の働き方に関する企業・従業員双方に対してアンケート調査を行っているが、限定的な働き方は就業規則や労働契約で明示的に定められた場合のみを扱っており、従業員が暗黙的に限定的な働き方をしていると認識している場合は対象とされていない。

一方、従業員の認識に焦点を当てた調査として、経済産業研究所（2014）がある。働き方の限定性に関する個人アンケート調査であり、その実態から、多様な正社員の間での限定的な働き方の差異を分析することができるが（久米他 2014、久米他 2015）、その違いが労働契約によるものか、本人の働き方の好みによるものかを識別することが難しい。戸田（2015）は、限定的な働き方の制度が適用されているか否かを把握しているが、制度の適用と実態とは必ずしも一致するとはいえず、また、調査対象が首都圏に限られている。

いずれにおいても、企業との労働契約もしくは従業員の認識と、就業実態の両面から、限定的な働き方を定義して議論する必要がある。そこで、「RIETI 多様な働き方と意識に関する調査」では、限定的な働き方の実態について質問した上で、その根拠を問う形で、認識と実態の差を明らかにすることとした。

2.1. 調査対象の抽出

調査対象の抽出にあたっては、特定の分布を仮定せず、多様な正社員及び比較対象のいわゆる正社員、契約社員等のサンプル数を十分確保するため雇用区分別に回収数を割り付けることにした。

具体的には、楽天リサーチ株式会社が保有する「仕事パネル（2014 年 11 月構築）」に登録している全国 15 歳以上のパート・アルバイトを除く有職者から、1)従業員規模 300 名以上の企業に所属している[2]、2）いわゆる正社員 2,000 人、多様な正社員 2,000 人、非正規社員（契約社員等）2,000 人[3]、合計の有効回答数 6,000 人以上を回収目標とした。後述する定義にあてはまるサンプルが 2000 回収されたタイミングで調査を打ち切った。この調査は、平成 27 年 1 月 20 日（火）～1 月 21 日（水）の期間にインターネット上でのアンケートによる個人調査の形式で実施された。

なお、登録モニターは、総数 195,850 人、うち男性 71.9%、女性 28.1%、20 代 6.4%、30 代 22.6%、40 代 35.9%、50 代 26.8%、60 代以上 8.2%である。男性、中高年の割合が大きい。地域別では、東京都が 22.3%であり、2014 年「労働力調査」就業者における東京都の割合 11.5%に比べて大きい。登録モニターは、男性・中高年・首都圏に偏りがある点

[2]労働政策研究・研修機構編（2011）の調査対象は、岩手県・宮城県・福島県を除く全国 44 都道府県に所在する正社員数 300 人以上の全企業 11170 社の従業員各 2～6 名、回答者数は 10685 名であった。

[3] 多様な正社員との比較対象のため、非正社員としてパート･アルバイトを除いた、契約社員･嘱託社員が抽出されている。

に留意する必要がある[4]。

こうして抽出されたサンプルは、図表 1 の通りである。まず、男女比をみると、いずれのカテゴリーでも男性の比率が高いが、多様な正社員、契約社員等では女性比率がより高くなっている。年齢の分布に関しては）、従業員規模 300 人以上に勤める雇用者の分布がわかる「就業構造基本調査 2012」と比較すると、今回のサンプルは、20 代が少なく、40 代・50 代が多い。

図表 1. 多様な正社員と性別・年代

		いわゆる正社員	多様な正社員	契約社員等
全体		2000 100.0	2000 100.0	2000 100.0
性別	男性	1825 91.3	1705 85.3	1286 64.3
	女性	175 8.8	295 14.8	714 35.7
年代	20代	88 4.4	94 4.7	87 4.4
	30代	399 20.0	349 17.5	316 15.8
	40代	925 46.3	731 36.6	487 24.4
	50代	568 28.4	747 37.4	432 21.6
	60代	20 1.0	79 4.0	678 33.9

なお、地域別分布では、総務省『労働力調査 2014 年平均』の全国分布と比べると、千葉（0.7%ポイント高）、東京（5%ポイント高）、神奈川（2.7%高）、愛知(1.3%ポイント高)、大阪（1.0%ポイント高）、兵庫（1.3%ポイント高）と都市圏の分布がやや高い。

2.2. 調査対象の識別

正社員の多様な働き方を把握する場合に、上述の通り、制度の適用・運用と、従業員の認識や働き方の実態が必ずしも一致していない可能性がある。例えば、労働時間短縮型の勤務をしている人の場合、制度として時短勤務が適用されているのか、運用上で（例えば、上司から口頭で許可されている）対応しているのか、はっきりわからない。そこで、図表 2 の通り、いわゆる正社員と職務などが限定されている多様な正社員の区分を設けて、スクリーニング調査において「本人の認識」（広義で暗黙的な限定的働き方）を問うた上で、本調査において「労働契約・就業規則の記載」（狭義で明示的な限定的働き方）に関して

[4] なお、JILPT（2012）では、「多様な正社員」は男女がほぼ同数であるが、「いわゆる正社員」では男性が多く（72.1%）、「非正社員」では女性が多い（70.7%）。

質問して、限定性に関する認識と制度の適用を識別することとした(詳細は付表 1 を参照)。なお、本稿における多様な正社員は、前者の「本人の認識」の限定的な働き方の定義に基づいている。

図表 2. 本稿における正社員区分の定義

区分		定義
いわゆる正社員 2000人		1. 今後も含め、担当させられる仕事の範囲が限定されていない。 2. 適用されている労働時間制度が、育児・介護以外の理由で利用できる短時間勤務制以外である。 3. 残業をさせることもあるとされている。 4. -遠方(転居を伴う)への転勤がありうるとされている。 上記4点を同時に満たす者。
多様な正社員 2000人	職種限定	労働契約や就業規則上、あるいは、本人の認識として、今後も含め、担当させられる仕事の範囲が限定されている。
	労働時間限定	労働契約や就業規則上、あるいは、本人の認識として、適用されている労働時間制度が育児・介護以外の理由で利用できる短時間勤務制である。
	労働時間限定	労働契約や就業規則に、残業をさせることもあると定められていない、あるいは、本人の認識として、残業させられないと考えている
	勤務地限定	労働契約や就業規則上、あるいは、本人の認識として、近隣(転居を伴わない)への転勤がありうる、または転勤はないとされている。

2.3. 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、パーソナリティ等）、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、労働時間、労働日数、月収、仕事内容等）、仕事に関する意識（勤務先での不満、働いている理由等）、限定的な働き方（職務の範囲、転勤・異動の有無、労働時間）、労働条件の明示化、正社員区分の相互転換、雇用終了に対する考え方、家庭における役割分担、厚生（幸福度、生活水準、仕事満足度）等である。

3. 多様な正社員の特徴

本節では、「RIETI 多様な働き方と意識に関する調査」の結果について、多様な正社員（職種限定、労働時間短縮、残業なし、勤務地限定）の特徴について検討する。

3.1. 限定的な働き方の選択（図表 3, 4）

多様な正社員のうち、「残業なし」が最も多いが、限定的な働き方についての４つの区分の割合に大きな偏りはみられない。（後述の通り）ある限定的働き方が、他の限定的働き方と重複しているものが多い。なお、多様な正社員 2000 人のうち、女性は 295 人と少数である。なお、JILPT(2012)の調査では、多様な正社員のうち、勤務地限定ありが 8 割以上を占め、労働時間限定ありの割合はわずかであるなど偏りがみられる。

図表 3. 限定的働き方の選択 1

			n	職種限定	労働時間短縮	残業なし	勤務地限定
全体			2000	46.2	50.0	59.9	45.1
性別	男性		1705	45.7	50.3	59.5	42.5
	女性		295	48.5	47.8	61.7	60.0
年代	20代		263	13.3	18.3	19.4	16.0
	30代		1064	14.7	17.4	19.0	13.6
	40代		2143	15.4	17.2	19.9	15.3
	50代		1747	20.7	20.4	26.6	18.7
	60代		777	5.3	5.4	6.8	7.9
社員区分定義別	■多様な正社員		2000	46.2	50.0	59.9	45.1
		職種限定	923	100.0	42.8	53.5	49.2
		労働時間短縮	999	39.5	100.0	65.6	39.1
		残業なし	1197	41.3	54.7	100.0	42.5
		勤務地限定	902	50.3	43.3	56.4	100.0

注：働き方の限定性に対しては複数回答であるので、合計は100%には必ずしもならない。

限定的働き方の重複の仕方をみてみると（図表 4）、「労働時間短縮」と「残業なし」の重なりが最も多く、12.5%を占める。すべての限定的働き方を同時に満たしている人も 8.1%存在する。4 つの限定的働き方の重複は、それぞれにみられて、特定の限定的働き方に偏りがあるわけではなかった。

図表 4. 限定的働き方の選択 2

			n	職＋短＋残＋地	職＋短＋残	職＋短＋地	職＋残＋地	短＋残＋地	職＋短	職＋残	職＋地	短＋残	短＋地	残＋地	職のみ	短のみ	残のみ	地のみ
全体			2000	8.1	5.8	2.1	5.4	6.5	3.9	5.5	7.2	12.5	3.0	5.6	8.4	8.3	10.7	7.5
性別	男性		1705	7.3	5.9	2.1	4.9	6.6	4.1	5.6	7.1	13.1	2.9	4.7	8.8	8.5	11.5	7.0
	女性		298	12.5	5.1	2.4	8.1	5.8	2.4	4.7	7.5	9.2	3.4	10.5	5.8	7.1	5.8	9.8
年代	20代		94	7.4	7.4	3.2	1.1	5.3	2.1	3.2	4.3	8.5	4.3	8.5	8.5	12.8	12.8	10.6
	30代		349	8.6	5.7	2.0	3.4	5.7	4.6	4.3	5.4	13.2	3.7	6.3	10.6	9.5	10.6	6.3
	40代		731	7.1	4.9	2.3	5.3	6.3	4.0	6.0	7.3	14.6	3.1	4.4	8.1	7.9	9.6	9.0
	50代		747	7.6	6.7	1.7	6.4	6.2	3.7	6.2	8.2	11.6	2.3	5.1	7.9	7.8	12.4	6.2
	60代		79	19.0	2.5	2.5	10.1	15.2	2.5	2.5	7.6	2.5	2.5	13.9	5.1	6.3	1.3	6.3
社員区分定義別	■多様な正社員		2000	8.1	5.8	2.1	5.4	6.5	3.9	5.5	7.2	12.5	3.0	5.6	8.4	8.3	10.7	7.5
		職種限定	923	17.4	12.5	4.6	11.7	0.0	8.3	11.9	15.5	0.0	0.0	0.0	18.1	0.0	0.0	0.0
		労働時間短縮	999	16.1	11.5	4.2	0.0	12.9	7.7	0.0	0.0	25.0	5.9	0.0	0.0	16.6	0.0	0.0
		残業なし	1197	13.5	9.6	0.0	9.0	10.8	0.0	9.2	0.0	20.9	0.0	9.3	0.0	0.0	17.8	0.0
		勤務地限定	902	17.8	0.0	4.7	12.0	14.3	0.0	0.0	15.9	0.0	6.5	12.3	0.0	0.0	0.0	16.5

3.2. 多様な正社員と職種（図表 5）

今回のサンプルでは、いわゆる正社員、多様な正社員とも専門的・技術的職業従事者、事務従事者の割合が高く、就業構造基本調査とも整合的である。

3.3. 多様な正社員と業種（図表 6）

業種については、いずれのタイプの正社員も製造業や公務の割合が他の業種に比べて高くなっている。一方、多様な正社員の場合、製造業の割合がやや低下する一方、非製造業の割合が高まる。

図表 5. 多様な正社員と職種

内訳は（%）

	いわゆる正社員	多様な正社員					契約社員	
		計（%）	勤務地限定	職務限定	時短	残業なし	59歳以下	60歳以上
（人）	2000	2000	902	923	999	1197	1283	660
管理的職業従事者	17.7	14.6	13.2	12.4	14.2	15.9	1.5	8.5
専門的・技術的職業従事者	32.3	35.0	35.3	35.4	37.6	32.2	18.7	29.8
事務従事者	25.1	25.9	25.9	24.6	26.1	29.1	39.9	25.9
販売従事者	10.3	6.1	4.1	5.0	7.6	5.8	7.5	6.8
サービス職業従事者	4.7	4.2	4.8	4.6	3.2	3.7	11.7	12.1
保安職業従事者	2.6	2.5	2.1	3.1	1.6	2.5	2.2	3.2
農林漁業従事者	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0
生産工程従事者	3.1	6.0	7.8	8.3	4.5	5.8	8.3	3.5
輸送・機械運転従事者	1.4	2.1	2.7	3.3	1.5	1.3	3.3	2.0
建設・採掘従事者	0.6	0.6	0.4	0.4	0.8	0.3	0.3	0.3
運搬・清掃・包装等従事者	0.3	0.6	0.4	0.7	0.4	0.8	2.2	0.6
その他	2.2	2.6	3.3	2.3	2.4	2.5	4.4	7.3

図表 6. 多様な正社員と業種

内訳は（%）

	いわゆる正社員	多様な正社員					契約社員	
		計（%）	勤務地限定	職務限定	時短	残業なし	59歳以下	60歳以上
（人）	2000	2000	902	923	999	1197	1283	660
農業，林業	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2	0.0	0.0
漁業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
鉱業，採石業，砂利採取業	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2
建設業	4.3	3.3	2.7	3.7	3.2	3.4	2.3	6.1
製造業	34.7	31.0	30.7	29.1	32.8	30.7	17.0	25.5
電気・ガス・熱供給・水道業	1.9	2.4	1.7	2.1	2.8	2.8	1.3	1.4
情報通信業	6.8	9.6	10.1	7.9	11.8	9.7	9.3	8.8
運輸業，郵便業	3.9	4.7	5.0	6.6	3.2	3.3	8.5	3.5
卸売業，小売業	6.4	5.7	4.4	5.6	6.0	5.9	9.1	8.5
金融業，保険業	9.9	5.9	5.7	5.0	4.9	6.7	9.1	7.1
不動産業，物品賃貸業	1.4	1.1	0.9	1.0	1.1	1.0	1.6	3.5
学術研究，専門・技術サービス業	2.9	4.0	4.4	3.6	3.9	4.3	4.1	2.9
宿泊業，飲食サービス業	0.6	0.7	0.8	0.7	0.5	0.7	0.8	0.5
生活関連サービス業，娯楽業	0.6	1.3	1.4	1.3	1.4	0.9	2.2	1.2
教育，学習支援業	3.3	5.1	5.7	4.6	5.5	3.8	5.8	3.3
医療，福祉	4.1	5.6	6.9	8.0	4.6	4.6	7.1	3.6
複合サービス事業	0.8	0.9	0.6	1.2	0.9	1.3	1.5	0.9
サービス業（他に分類されないもの）	4.5	5.1	6.4	5.2	4.2	4.8	9.6	12.4
公務	13.7	12.7	11.4	13.8	11.6	14.6	7.7	7.3
その他	0.7	1.3	1.2	0.7	1.4	1.3	3.0	3.5

3.4. 多様な正社員と所得（図表 7）

いわゆる正社員、多様な正社員とも、400-800 万円の範囲に半数程度が入っているが、平均値でみると、いわゆる正社員が 751.1 万円に対し、多様な正社員は 721.4 万円と、約 4%程度低くなっている。多様な正社員の中では、労働時間短縮の場合、いわゆる正社員と遜色はないが、勤務地限定、職種限定ではやや低くなっている。

図表 7. 多様な正社員と所得

	いわゆる正社員	多様な正社員					契約社員
		計（%）	勤務地限定	職務限定	労働時間短縮	残業なし	計（%）
収入なし	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1
100万円未満	0.3	0.3	0.3	0.3	0.1	0.3	1.9
100-200万円未満	0.5	1.0	1.4	1.2	1.0	1.2	13.3
200-400万円未満	7.7	11.3	14.3	12.4	10.3	11.9	50.5
400-600万円未満	23.9	25.9	27.3	29.0	22.9	25.2	18.3
600-800万円未満	29.0	26.8	24.8	28.3	26.2	26.7	6.5
800-1000万円未満	18.1	16.2	14.5	15.2	18.6	16.0	2.7
1000-1200万円未満	10.4	7.8	6.2	6.3	8.7	8.0	1.2
1200-1400万円未満	3.7	3.4	2.8	2.2	3.9	3.3	0.5
1400-1600万円未満	2.0	1.4	1.2	0.7	1.6	1.3	0.2
1600-1800万円未満	0.2	0.7	0.9	0.2	0.6	0.9	0.2
1800-200万円未満	0.3	0.5	0.6	0.5	0.6	0.6	0.1
2000万円以上	0.9	1.2	1.9	1.0	1.1	0.8	0.2
わからない	3.2	3.8	3.8	2.8	4.3	3.8	4.5
計（人）	2000	2000	902	923	999	1197	1943
平均値(万円)	751.1	721.4	702.3	680.3	746.8	716.6	380.7

3.5 多様な正社員と個人特性・パーソナリティ（図表 8）

多様な正社員はいわゆる正社員に比べて認知能力（15 歳の成績は）は低いが、外向性、勤勉性、開放性などのビックファイブで表された非認知能力はやや高くなっている。

図表 8. 多様な正社員と認知能力・パーソナリティ

	15歳時の成績	外向性	協調性	勤勉性	神経症傾向	開放性	サンプルサイズ
いわゆる正社員	4.13	3.68	3.35	4.17	3.93	3.99	2000
多様な正社員	4.01	3.81	3.36	4.26	3.88	4.15	2000
勤務地限定	3.97	3.83	3.36	4.30	3.92	4.17	902
職務限定	3.85	3.77	3.35	4.24	3.90	4.07	923
労働時間短縮	4.06	3.87	3.33	4.28	3.81	4.22	999
残業なし	4.06	3.84	3.35	4.29	3.85	4.20	1197

注：あてはまる＝５～あてはまらない＝１の５段階スコアの平均値

3.6. 多様な正社員と労働時間（図表 9，10）

多様な正社員は、週の労働時間が 43.3 時間であり、いわゆる正社員 47.3 時間に比べて、労働時間が短い。特に、残業なしの正社員は同 41.2 時間とさらに短くなっている。

図表 9. 多様な正社員と労働時間

			通常の労働時間制（例：1日8時間労働40時間／週）		
			N	%	時間
性別	男性		4816	50.4	44.4
	女性		1184	57.1	40.2
社員区分定義別	■いわゆる正社員		2000	52.1	47.3
	■多様な正社員		2000	50.6	43.3
		職種限定	923	52.2	43.4
		労働時間短縮	999	49.7	43.1
		残業なし	1197	52.7	41.2
		勤務地限定	902	49.2	43.2
	■契約社員		1938	53.3	39.6

多様な正社員といわゆる正社員を比べると、多様な正社員の場合でも、裁量労働制や労働時間の適用除外を受けると通常の労働時間制度に比べて労働時間が長くなる傾向にある。一方、どのような労働時間制度においてもいわゆる正社員の方が多様な正社員よりも労働時間は長くなっている。

事業場外みなし労働時間制度の場合、通常の労働時間制度に比べ、いわゆる正社員では労働時間が長くなるのに、多様な正社員では労働時間が短くなるなどの違いがある。フレキシブルな働き方が必ず長時間労働につながるというわけではなく、多様な正社員の仕組み導入が労働時間管理の観点からも重要であることを示唆している。

図表 10. 多様な正社員、労働時間、労働時間制度

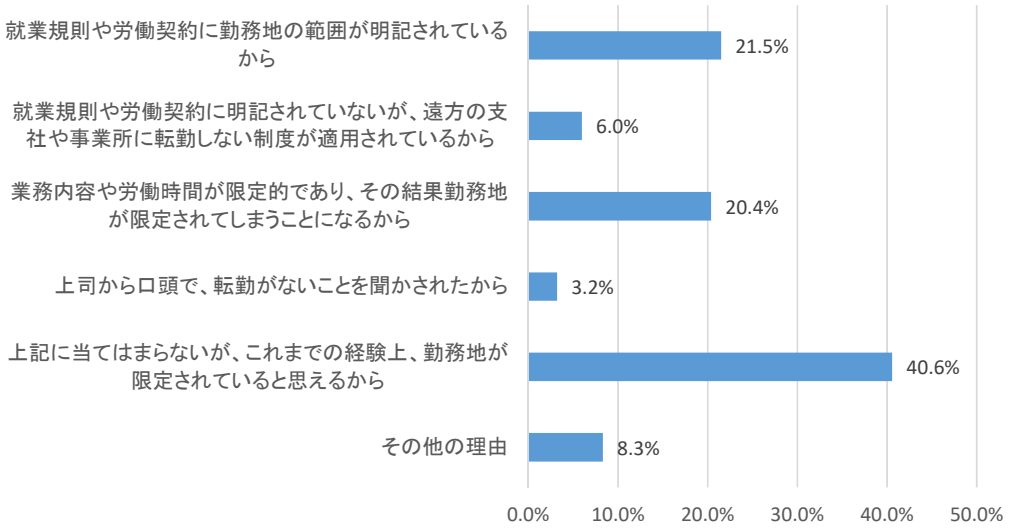
			n	通常の労働時間制（例：1日8時間労働40時間／週）	裁量労働制	フレックスタイム制	1か月単位の変形労働時間制	1年単位の変形労働時間制	交替勤務制	シフト勤務制	育児・介護以外の理由で利用できる短時間勤務制	事業場外みなし労働時間制	労働時間規制の適用除外者（管理監督職）	上記ではないもの	わからない
社員区分定義別	■いわゆる正社員	N+%	2000	52.1	7.1	16.3	3.1	0.9	3.1	5.8	1.1	3.8	12.9	5.9	2.3
		時間	48.1	47.3	49.8	47.4	46.9	44.3	44.5	46.2	46.1	51.0	50.9	48.0	49.4
	■多様な正社員	N+%	2000	50.6	8.4	18.0	3.3	1.9	6.0	8.2	3.4	2.6	11.3	5.7	2.3
		時間	44.0	43.3	47.4	44.0	42.6	43.4	43.4	43.6	42.1	42.8	46.8	41.8	44.2

4. 多様な正社員における限定的な働き方の根拠の違い

4.1. 勤務地限定の根拠（図表 11）

勤務地の限定の根拠について調査したところ、「これまでの経験上、勤務地が限定されていると思うから」と答える人の割合が 4 割を超える一方、「就業規則や労働契約に勤務地の範囲が明記されているから」が 21.5%に止まっている。

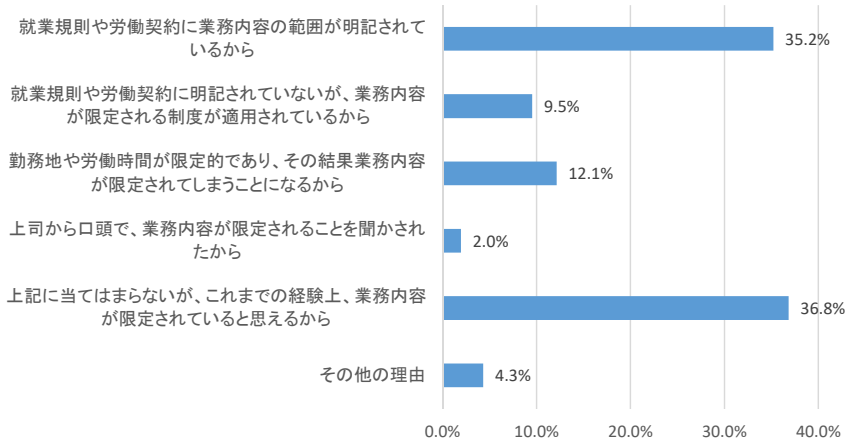
図表 11. 勤務地が限定されている根拠



4.2. 職務限定の根拠（図表 12）

次に職務限定正社員に限り、職務が限定されている根拠について調査した結果をみると、「これまでの経験上、業務内容が限定されていると思うから」と答える人の割合が 36.8%、「就業規則や労働契約に業務内容の範囲が明記されているから」が 35.2%とほぼ同程度となっている。

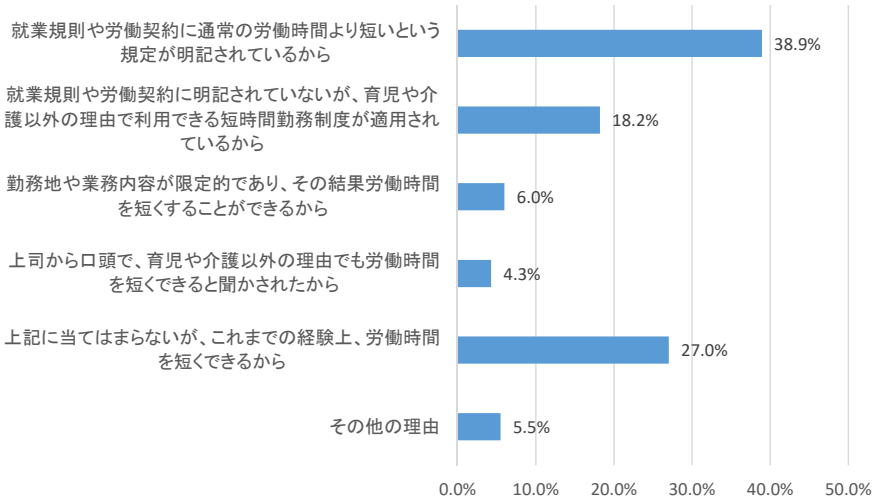
図表 12. 職務が限定されている根拠



4.3. 労働時間短縮の根拠(図表 13)

労働時間短縮については、「就業規則や労働契約に通常の労働時間より短いという規定が明記されているから」が 38.9%、「育児や介護以外の理由で利用できる短時間勤務制度が適用されているから」が 18.2%と、短時間労働の根拠が明確である人が半数を超える。また、「これまでの経験上、労働時間を短くできるから」が 27.0%となっている。

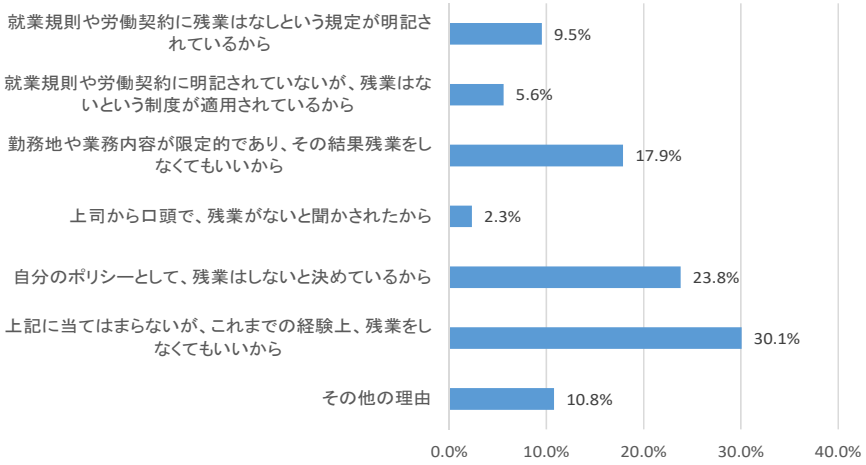
図表 13. 通常の労働時間より短い根拠



4.4. 残業なしの根拠(図表 14)

残業なしについては、「これまでの経験上、残業をしなくてもいいから」が 30.1%と最も高く、続いて「自分のポリシーとして、残業はしないと決めているから」(23.8%)が続く。一方、就業規則や労働契約に明記されている人は 9.5%、残業なしという制度が適用されている人は 5.6%にとどまる。

図表 14. 残業なしの根拠



以上、勤務地限定、職務限定、労働時間短縮、残業なしの４つの限定的な働き方を比較すると、就業規則、労働契約、制度として明示的に限定されている場合が多いのが、労働時間短縮、一方、暗黙的、経験的に限定されていると認識されている割合の高いのは勤務地限定、残業なしの限定的働き方であることがわかった。職務限定の場合は、明示的、暗黙的な限定の仕方がほぼ拮抗していることがわかった。

労働時間については、フルタイムよりも短くなる短時間勤務の場合はやはり明示的な取り決めがないと運用は難しいが、残業なし、勤務地変更なしは原則なしとしても将来の不確実な状況に対応する必要から明示的な取り決めは比較的難しいことを反映しているかもしれない。

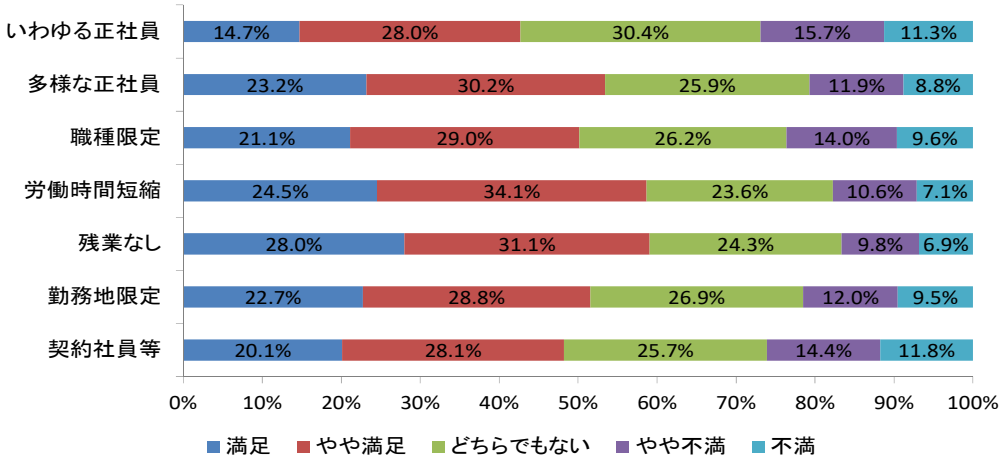
5. 仕事に対する満足度・不満・意識

以下では、雇用形態別に仕事に対する満足度、不満、意識について概観する。

5.1. 仕事満足度(図表 15, 16, 17, 18)

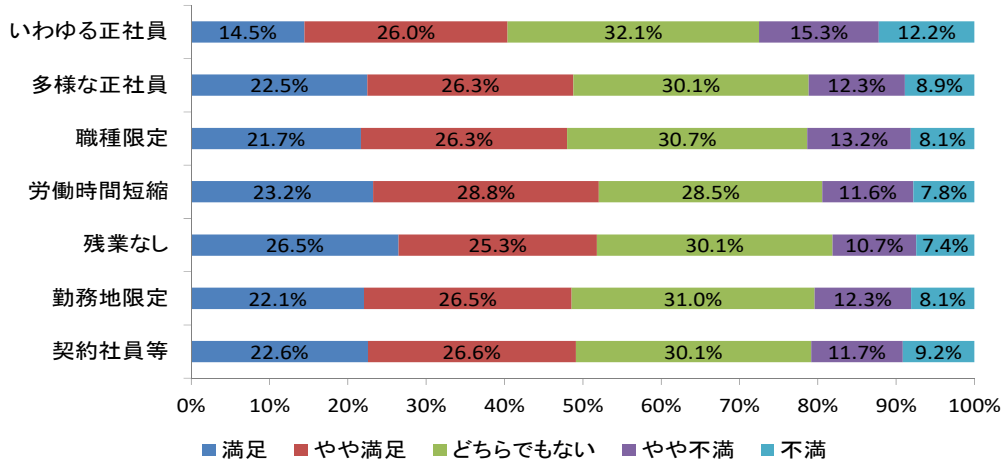
まず、仕事から得られる総合的な満足度についてみてみよう。多様な正社員の満足度はいわゆる正社員よりも高い。満足とやや満足を合わせた割合は多様な正社員では半数を超え(満足(23.2%)とやや満足(30.2%)の合計 53.4%)に対し、いわゆる正社員では満足(14.7%)とやや満足（28.0%）の合計が 42.7%となっている。とくに、労働時間短縮、残業なしにおいて、満足とやや満足の合計が 6 割に達しており、労働時間と満足度にある程度の関係がみられる。また、契約社員等については満足（20.1%）とやや満足（28.1%）の合計が 48.2%であり、ほぼいわゆる正社員と多様な正社員の中間程度の水準となっている。

図表 15. 総合的な仕事満足度（男女計）

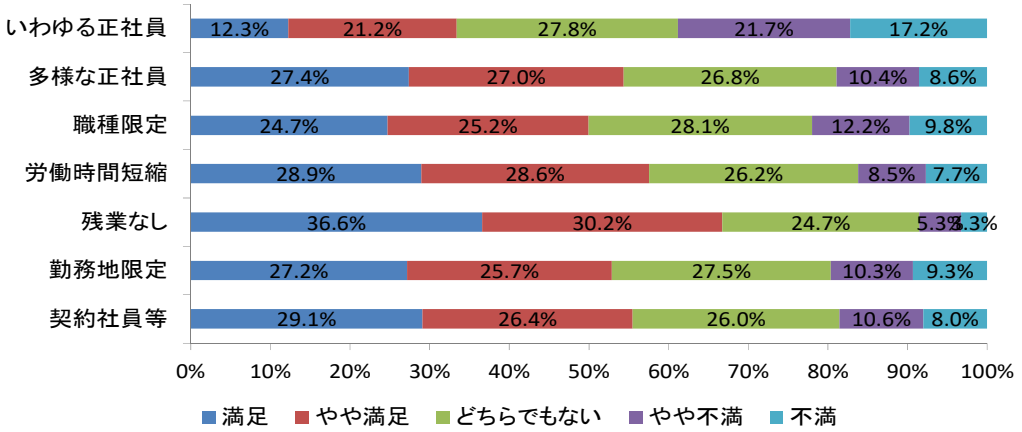


次に、仕事から得られる満足について、更に、仕事内容、労働時間、賃金といった具体的項目に分けてその満足度についてみてみる。仕事内容については、総合的な満足度と同様、多様な正社員（満足（23.2%）とやや満足（30.2%）の合計 53.4%）の方がいわゆる正社員（満足（14.5%）とやや満足（26.0%）の合計 40.5%）よりも満足度が高く、中でも、労働時間短縮や残業なしの仕事内容に対する満足度はほかの雇用形態よりも高い。労働時間の満足度に関しては、多様な正社員(満足（27.4%）とやや満足（27.0%）の合計 51.4%)がいわゆる正社員(満足（12.3%）とやや満足（21.2%）の合計 33.5%)を大きく上回っている。特に、残業なしの正社員の満足度が高いことがわかる。

図表 16. 仕事内容に対する満足度（男女計）



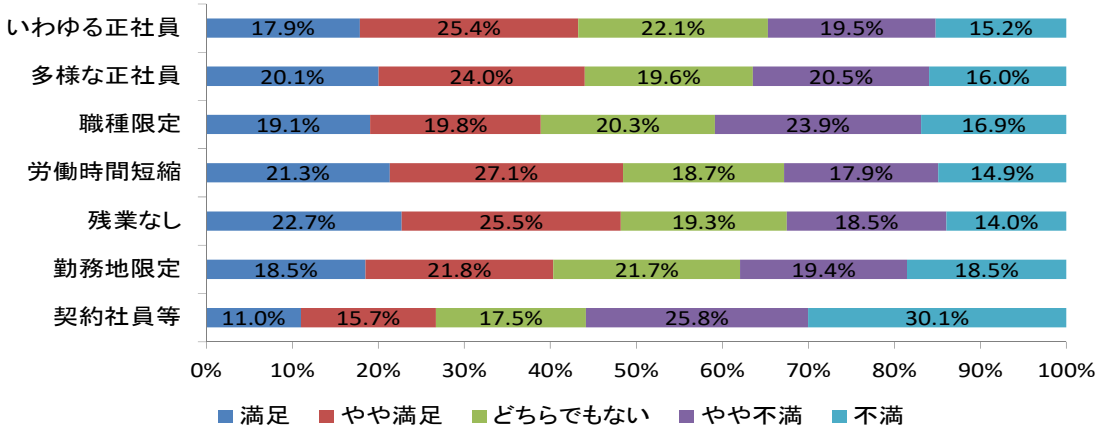
図表 17. 労働時間に対する満足度（男女計）



賃金に関しては、多様な正社員といわゆる正社員は、先にみたように賃金格差は存在するものの、満足度はほとんど変わらない(多様な正社員では満足(20.1%)とやや満足(24.0%)の合計 44.1%、いわゆる正社員では満足（17.9%）とやや満足（25.4%の合計 43.3%）。こ

れは実際の賃金水準が多少低くても限定的な働き方を選択できていることで賃金に対してもある程度納得感を持っているためと考えられる。多様な正社員の中ではやはり、労働時間短縮、残業なしの満足度が高い一方、賃金に関しては契約社員等の満足度が顕著に低い。

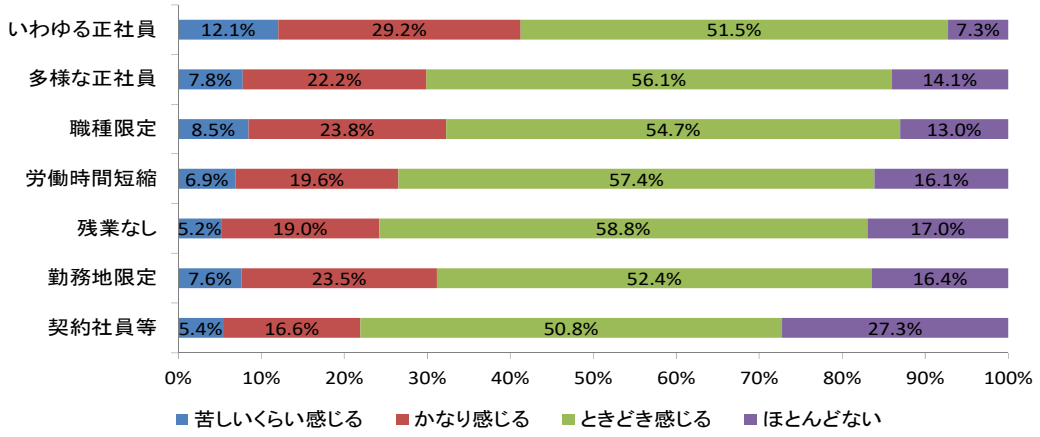
図表 18. 賃金に対する満足度（男女計）



5.2. 仕事に対するストレス、不満(図表 19, 20)

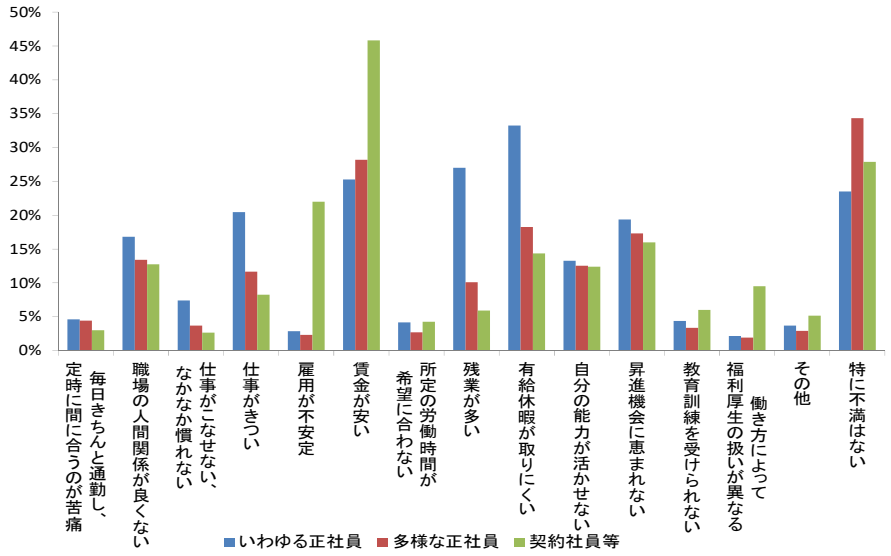
続いて仕事に対するストレスや不満の状況をみてみよう。ストレスについては、多様な正社員はやはりいわゆる正社員よりも低いが、契約社員よりは高くなっている。多様な正社員では、「苦しいくらい感じる」と「かなり感じる」の合計は、多様な正社員は 30.0%であるが、いわゆる正社員では 35.9%となっている。また、多様な正社員の中では、労働時間限定、残業なしがストレスもとりわけ低くなっている。

図表 19. 仕事に対するストレス（男女計）



仕事に対して不満に思っていることを複数回答で見てみると、多様な正社員は「賃金が安い」（28.2%）、「有給休暇が取りにくい」（20.7%）が不満の要素として挙げられている。いわゆる正社員は、「有給休暇が取りにくい」（33.3%）、「残業が多い」（25.3%）が高いのに対し、契約社員等については「賃金が安い」（45.9%）が半数近くに達しており、「雇用が不安定」（22.0%）が続いている。

図表 20. 不満に思っていること（男女計）



このように、いわゆる正社員から多様な正社員、契約社員等に移るにつれ、残業、有給休暇、賃金、雇用の安定へと不満事項が変わっていくことがわかる。多様な正社員の場合、先にみたように賃金に対する満足度はいわゆる正社員並みであるが、不満事項の一つであることは留意すべきである。また、「特に不満はない」の割合を見てみると、いわゆる正社員は 23.5%であるのに対して、多様な正社員は 34.4%と高く、非正社員の 27.9%よりも高い。総じていうと、多様な正社員であれば満足度は比較的に高く、不満は少ないという状況がうかがえる。

以上、まとめると、仕事に関する満足度、ストレス、不満などをみると、多様な正社員の方がいわゆる正社員よりも満足度が高く、ストレスが低く、その傾向は労働時間が限定された労働時間短縮、残業なしのタイプの正社員においてより顕著であることがわかった。特に、いわゆる正社員の場合、労働時間に対する不満が満足度を下げている大きな要因である可能性が高く、労働時間限定型でなくても多様な正社員の満足度が高いのはやはり労働時間に対する満足度が比較的高いことが影響していると考えられる。

6. 限定的な働き方に対する認識とその実態

前述の通り、働き方における限定性に関する認識は多様であり、会社との労働契約で明

示されている人もいれば、本人の認識として暗黙的に限定的に働いている人もいた。こうした認識と制度の適用との違いは、実際の働き方やその成果の差となって表れうるのだろうか。給与（月収、年収）、週労働時間、ストレス、仕事満足度の側面から比較する。

6.1. 勤務地限定の根拠と働き方（図表 21）

就業規則や労働契約で明示されている人は、相対的にみて、給与が低く、週労働時間が短い。年収では、明示されていない人の平均年収 717.3 万円に比べると、約 1.5 割（約 86%）ほど低い。週労働時間もやや短いが、ストレスや満足度には目立った差はみられない。

図表 21. 転勤しない理由と働き方の実態

	就業規則や労働契約に勤務地の範囲が明記されているから	転勤しない制度が適用されているから	就業規則や労働契約に明記されていないが、遠方の支社や事業所にいると思えるから	業務内容や労働時間が限定的であり、その結果勤務地が限定されてしまうことになるから	上司から口頭で、転勤がないことを聞かされたから	上記に当てはまらないが、これまでの経験上、勤務地が限定されていると思えるから	その他の理由（FA）
月収（万円）	35.3	29.3	37.5	35.1	39.1	40.7
年収（万円）	623.8	573.5	696.1	690.4	751.3	777.0
週労働時間（時間）	42.6	41.6	44.0	43.4	43.8	45.0
ストレス（1ほとんどない～4苦しいくらい感じる）	2.3	2.3	2.2	2.2	2.2	2.2
仕事満足度（0非常に不満足～10非常に満足）	6.3	6.2	6.2	6.0	6.1	6.8
サンプルサイズ	194	54	184	29	366	75

6.2. 職務限定の根拠と働き方（図表 22）

就業規則や労働契約で職務内容の範囲が明記されている人は、それ以外の根拠を持つ人の平均年収 672.9 万円とほぼ同等であり、労働時間はやや短い。

図表 22　業務内容が限定されている理由と働き方の実態

	就業規則や労働契約に業務内容の範囲が明記されているから	制度が適用されているから	就業規則や労働契約に明記されていないが、業務内容が限定されると思えるから	勤務地や労働時間が限定的であり、その結果業務内容が限定されてしまうことになるから	上司から口頭で、業務内容が限定されることを聞かされたから	上記に当てはまらないが、これまでの経験上、業務内容が限定されていると思えるから	その他の理由（FA）
月収（万円）	37.5	36.0	33.7	30.5	33.9	38.9
年収（万円）	684.0	726.7	663.8	558.3	668.0	752.5
週労働時間（時間）	42.4	44.0	45.0	47.1	43.9	45.1
ストレス（1ほとんどない～4苦しいくらい感じる）	2.2	2.4	2.3	2.7	2.3	2.3
仕事満足度（0非常に不満足～10非常に満足）	6.3	6.0	6.2	5.3	6.0	6.6
サンプルサイズ	325	88	112	18	340	40

6.3. 労働時間短縮の根拠と働き方（図表 23）

就業規則や労働契約で明示されている人は、暗黙的に認識している人と比べて、給与（他の平均は 751.4 万円）や労働時間（他の平均は週 44.1 時間）で著しい差があるわけではい。

図表 23 労働時間短縮が認められている理由と働き方の実態

	就業規則や労働契約に通常の労働時間より短いという規定が明記されているから	就業規則や労働契約に明記されていないが、育児や介護以外の理由で利用できる短時間勤務制度が適用されているから	勤務地や業務内容が限定的であり、その結果労働時間を短くすることができるから	上司から口頭で、育児や介護以外の理由でも労働時間を短くできると聞かされたから	上記にあてはまらないが、これまでの経験上、労働時間を短くできるから	その他の理由（FA）
月収（万円）	37.6	38.2	37.3	33.0	39.7	41.4
年収（万円）	724.3	708.1	718.3	675.6	800.0	854.5
週労働時間（時間）	43.3	43.2	43.3	41.6	45.3	46.2
ストレス（1ほとんどない～4苦しいくらい感じる）	2.2	2.1	2.2	2.4	2.1	2.3
仕事満足度（0非常に不満足～10非常に満足）	6.4	6.7	6.4	6.0	6.4	6.5
サンプルサイズ	389	182	60	43	270	55

6.4. 残業なしの根拠と働き方（図表 24）

就業規則や労働契約で明示されている人の給与（796.2 万円）は、暗黙的に認識している人の給与（705.2 万円）は、約 12%高い。労働時間や仕事満足度の差はみられない。

図表 24 残業をしない理由と働き方の実態

	就業規則や労働契約に残業はなしという規定が明記されているから	就業規則や労働契約に明記されていないが、残業はないという制度が適用されているから	勤務地や業務内容が限定的であり、その結果残業をしなくてもいいから	上司から口頭で、残業がないと聞かされたから	自分のポリシーとして、残業はしないと決めているから	上記にあてはまらないが、これまでの経験上、残業をしなくてもいいから	その他の理由（FA）
月収（万円）	43.5	37.9	34.1	27.6	37.7	37.9	36.1
年収（万円）	796.2	766.7	643.1	566.7	721.9	728.1	737.5
週労働時間（時間）	41.9	41.5	41.2	40.6	41.0	41.6	42.9
ストレス（1ほとんどない～4苦しいくらい感じる）	2.2	2.3	2.1	2.5	2.1	2.0	2.2
仕事満足度（0非常に不満足～10非常に満足）	6.4	6.4	6.4	5.6	6.4	6.5	6.6
サンプルサイズ	114	67	214	28	285	360	129

以上の分析から、勤務地限定の場合には、就業規則や労働契約に明記されている人のほうが、暗黙的に認識している人に比べて、給与が 1～2 割低い。転勤のない従業員を雇用することは、企業の人材配置の自由度を損ねるものであり、従業員はそのコストを給与減の

形で引き受けていることがうかがえる。残業も同様であり、書面上で残業なしを明記した社員は、繁忙期に追加的に人員補充するためのコストを支払っているといえる。一方、労働時間短縮の勤務の場合には、明示的・暗黙的における働き方の実態に著しい差はみられなかった。

7. 働き方の意識と職場での人と仕事との関わり方

7.1. 成長、意欲、安心、キャリア展望（図表 25）

成長実感、意欲、安心感、キャリア展望など働き方に関する意識をみると、多様な正社員の方が、昇進可能性を除き、高くなっている。これは、先にみた満足度やストレスと整合的な結果となっている。

図表 25. 多様な正社員と成長、意欲、安心、キャリア展望

	現在の仕事を通じて「成長している」という実感をもっている	意欲的に働いている	スキルアップに熱心に取り組んでいる	安心して働いている	今後も勤続とともに賃金が上がっていく	近い将来昇進する	3年後のキャリアをイメージできる	サンプルサイズ
いわゆる正社員	3.03	3.15	2.98	3.13	2.66	2.49	2.54	2000
多様な正社員	3.12	3.26	3.09	3.34	2.71	2.46	2.66	2000
勤務地限定	3.05	3.23	3.02	3.35	2.70	2.38	2.62	902
職務限定	3.07	3.23	3.03	3.30	2.67	2.42	2.59	923
労働時間短縮	3.20	3.31	3.16	3.38	2.72	2.49	2.72	999
残業なし	3.13	3.28	3.12	3.43	2.73	2.48	2.71	1197

注：あてはまる＝５～あてはまらない＝１の５段階スコアの平均値

7.2. 職場での人や仕事との関わり方（図表 26）

多様な正社員制度の実効性を高める上では、人事管理が鍵となる（高橋 2013a, 2013b、労働政策研究・研修機構編（2012）。そこで、職場での人や仕事の関わり方をみると、多様な正社員の方がいわゆる正社員に比べ仕事の手順や量を自分で決められる度合いは高く、他人との仕事の境界も明確な傾向にある。また、他との仕事の調整や同僚の手伝いを行う傾向は少なく、多様な正社員の方が自律性の高い働き方をしているといえる。

図表 26. 多様な正社員と職場における人との関わり方

	仕事の手順を自分で決めることができる	自分の仕事と他人の仕事との境界が明確に分けられている	仕事の量を自分で決めることができる	他部署や他社との調整を要する仕事である	職場の同僚の仕事を手伝うことがある	サンプルサイズ
いわゆる正社員	3.55	2.96	2.77	3.50	3.72	2000
多様な正社員	3.68	3.27	3.15	3.35	3.65	2000
勤務地限定	3.63	3.30	3.15	3.22	3.59	902
職務限定	3.64	3.32	3.11	3.26	3.64	923
労働時間短縮	3.74	3.27	3.29	3.45	3.68	999
残業なし	3.74	3.30	3.28	3.39	3.64	1197

注：あてはまる＝５～あてはまらない＝１の５段階スコアの平均値

7.3. 上司との関わり（図表 27）

育成、情報共有、生活・家庭への配慮、目標設定、評価・フィードバックという点から上司との関わりをみると、多様な正社員の方がいわゆる正社員よりも関わり方が強い傾向にあり、労働時間短縮や残業なしの多様な正社員ではその傾向がさらに顕著である。これは多様な正社員を導入している企業はそもそも従業員の働き方に対してよりきめ細かな配慮を行っている、または、上司の立場からみれば、多様な正社員は限定的な働き方を希望しているため、部下に対してより配慮する必要があると感じていると解釈できる。

図表 27. 多様な正社員と上司との関わり方

	部下の育成に熱心である	情報共有に配慮している	部下の生活や家庭に配慮している	目標設定が明確である	評価やフィードバックが明確である	サンプルサイズ
いわゆる正社員	2.98	3.36	3.04	3.11	3.01	2000
多様な正社員	3.06	3.42	3.10	3.22	3.07	2000
勤務地限定	2.99	3.34	3.02	3.14	2.99	902
職務限定	2.99	3.35	3.05	3.19	3.02	923
労働時間短縮	3.14	3.50	3.19	3.30	3.15	999
残業なし	3.10	3.45	3.17	3.25	3.13	1197

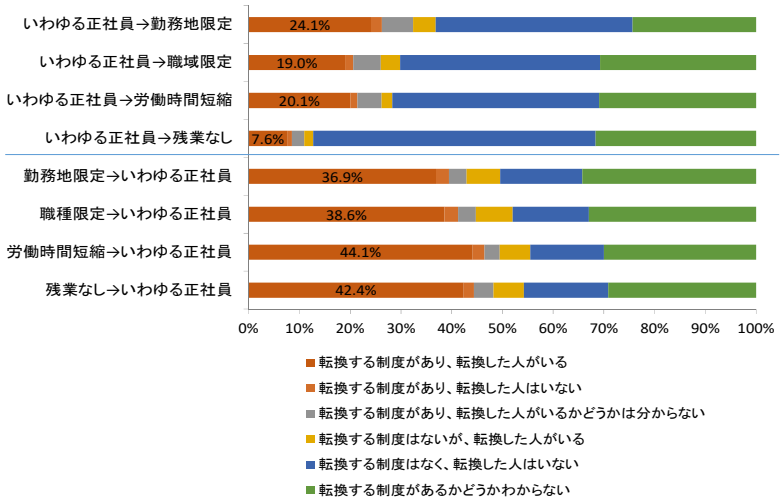
注：あてはまる＝５～あてはまらない＝１の５段階スコアの平均値

8. 転換制度・雇用終了

8.1 転換制度の有無・実績（図表 28）

勤務地限定、職種限定、時間限定、残業なしといった多様な正社員から、いわゆる正社員への転換実績は、それぞれ 36.9%、38.6%、44.1%、42.4%とほぼ 4 割に達している一方、その逆は、24.1%、19.0%、20.1%、7.6%にとどまっている。

図表 28. 多様な正社員の転換制度・実績の有無



多様な正社員からいわゆる正社員へ転換する制度があると答えた人の割合の方が逆のいわゆる正社員から多様な正社員へ転換する制度があると答えた人の割合よりも多くなっている。多様な正社員からいわゆる正社員への転換制度は充実しているが、逆は制度として整えられていないことがうかがえる。また、「転換する制度があるかどうかわからない」と回答している割合はどの組み合わせにおいても 3 割程度存在する。

8.2. 事業所閉鎖時の人事上の取り扱い（図表 29）

事業所閉鎖時の人事上の取り扱い（Q43）について、特に多様な正社員については特定の勤務地や職域が消滅した場合、いわゆる正社員と異なる取り扱いができるかどうかは企業の人事管理上重要であると考えられる。

事業所閉鎖時の人事上の取り扱いを「定めている」はいわゆる正社員で 27.7%、多様な正社員は 35.3%、非正社員は 32.3%となっている。ただし、「わからない」が全体で 49.1%である。正社員のカテゴリーにかかわらず、人事上の取り扱いを定めているのは三分の一程度で多様な正社員の方がやや割合が高いも大きな差はみられない。

厚生労働省（2012）「「多様な形態による正社員」に関する研究会」の企業調査によると、事業所閉鎖時の人事上の取り扱いの状況は、多様な正社員については定めているのが 33.5%、定めていないのが 61.6%、いわゆる正社員において定めているのが 31.8%、定めていないのが 64.1%、であり、厚生労働省の調査においても本調査と同様な傾向がみられる。

図表 29. 事業所閉鎖時の人事上の取り扱い

			サンプルサイズ	定めている	定めていない	わからない
全体			6000	31.7%	19.2%	49.1%
雇用形態別	いわゆる正社員		2000	27.7%	22.9%	49.5%
	多様な正社員		2000	35.3%	18.5%	46.3%
		職種限定	923	36.9%	19.0%	44.1%
		労働時間短縮	999	36.4%	17.1%	46.4%
		残業なし	1197	37.6%	19.0%	43.4%
		勤務地限定	902	33.6%	16.9%	49.6%
	契約社員等		2000	32.3%	16.3%	51.5%

8.3. 事業所閉鎖や職種消滅などによる整理解雇を受け入れる条件（図表 30）

事業所閉鎖や職種消滅などにより整理解雇を受け入れる条件の回答状況を見ると、「配置転換・職種転換を受け入れて同じ会社で働き続けたい」は多様な正社員 48.0%、いわゆる正社員で 49.8%、契約社員等は 44.8%である。ただし勤務地限定については 43.5%と配置転換の受け入れ割合が低いが、この場合も、上記と同様、いわゆる正社員と多様な正社員では顕著な差はないといえる。また、「退職金の上乗せを受け取って転職・退職する」は 35%

前後、「どのようなことも受け入れることはできない」は2割弱である。

図表 30. 事業所閉鎖や職種消滅などによる整理解雇を受け入れる条件

			サンプルサイズ	配置転換や職種転換を受け入れて、同じ会社で働き続けたい	配置転換や職種転換による雇用継続は受け入れられない。かわりに、退職金の上乗せを受け取って転職・退職する	配置転換や職種転換による雇用継続は受け入れられない。かわりに、再就職支援を受けて転職先を探す	その他	どのようなことでも受け入れることはできない
全体			6000	47.5%	32.7%	16.7%	2.3%	14.3%
雇用形態別	いわゆる正社員		2000	49.8%	34.5%	14.3%	1.8%	15.4%
	多様な正社員		2000	48.0%	36.2%	13.2%	1.0%	16.1%
		職種限定	923	47.3%	36.2%	12.1%	1.0%	15.6%
		労働時間短縮	999	50.2%	36.7%	13.5%	0.7%	15.7%
		残業なし	1197	48.6%	37.0%	13.6%	1.1%	15.1%
		勤務地限定	902	43.5%	36.7%	13.4%	1.2%	18.3%
	契約社員等		2000	44.8%	27.3%	22.7%	4.2%	11.3%

8.4. 能力不足を理由とする解雇を受け入れる条件（図表 31）

最後に、能力不足を理由とする解雇を受け入れる条件についてみていくと、「教育機会を受けて、同じ仕事に就きたい」とする割合を雇用形態別についてみると、多様な正社員が 31.5%、いわゆる正社員が 27.8%、契約社員等が 27.8%と、多様な正社員がわずかに高いもののやはり大きな差はない。

図表 31. 能力不足を理由とする解雇を受け入れる条件

			サンプルサイズ	教育機会を受けて、同じ仕事を続けたい	職種転換によって、異なる職種について、同一会社で働き続けたい	教育機会や職種転換は受け入れられない。かわりに、再就職支援を受けて、転職先を探す	その他	どのようなことでも受け入れることはできない
全体			6000	29.0%	27.1%	30.3%	3.0%	22.2%
雇用形態別	いわゆる正社員		2000	27.8%	31.2%	29.8%	2.3%	23.0%
	多様な正社員		2000	31.5%	27.6%	25.4%	1.8%	24.9%
		職種限定	923	32.0%	27.0%	24.6%	1.4%	24.9%
		労働時間短縮	999	31.6%	28.7%	26.3%	1.7%	23.0%
		残業なし	1197	31.8%	27.7%	25.2%	1.7%	24.6%
		勤務地限定	902	31.2%	25.2%	24.5%	2.1%	26.4%
	契約社員等		2000	27.8%	22.7%	35.9%	5.1%	18.7%

以上をまとめると、勤務地や職務が限定されている多様な正社員の場合、その特性から事業所閉鎖や能力不足により解雇される場合は、条件を受け入れる可能性がより高く、事前に人事上の取り扱いを定めているケースが多くても不思議はないのであるが、厚労省の調査同様、いわゆる正社員との違いは必ずしも明確でないことがわかった。

9. 夫婦における多様な働き方の組み合わせと家事分担、親からのサポート（図表 32）

ここでは夫婦の多様な働き方の組み合わせが、夫婦の子育てや家事の分担とどのような関係があるか、また、親のサポートとどのような関係があるかを検証してみたい。図表 32 をみると、妻の家事・育児分担が最も高いのは予想通り、夫がいわゆる正社員で妻が専業主婦というかつての典型的な家族形態の場合である。一方、妻の家事・育児分担が最も低く、夫の家事・育児時間が最も長いのは、妻が正社員であるが、夫が多様な正社員の場合である。夫が限定的な働き方をすることで、正社員の妻の家事・育児の負担を減らすことが可能であることがわかる。

親のサポートの割合をみると、夫がいわゆる正社員で妻も正社員である場合、最も高くなっている。これは、逆に夫がいわゆる正社員の場合、妻も正社員で働けるためには必然的に親のサポートが必要であることを意味しているかもしれない。一方、夫が多様な正社員である、あるいは、夫婦ともに非正規社員の場合は親のサポートがかなり低くなっている。この場合、そもそも親がいないという可能性も高い。つまり、夫、妻いずれか、または、両方がいわゆる正社員ではない働き方をしているのは親のサポートが受けにくいことを反映している可能性もあろう。このように妻の家事・育児分担も夫の働き方で変わってくるし、夫婦の働き方の組み合わせも親のサポートの程度と密接な関係があるといえる。

図表 32. 夫婦の形態別　家事育児分担

	夫の週当たり家事・育児時間（平均値）	妻の家事・育児時間の分担割合(%)（平均値）	親のサポート（「頻繁」＋「たまに」の割合、%）カッコ内は親がいない割合(%)
いわゆる正社員（夫） 専業主婦（妻）(#499)	6.0	84.9	66.9 (10.1)
いわゆる正社員（夫） 正社員（妻）(#404)	6.5	77.4	72.6 (11.2)
多様な正社員（夫） 正社員（妻）(#342)	6.9	74.5	51.4 (20.0)
契約社員（夫） 契約社員（妻）(#367)	5.6	77.4	41.7 (35.8)

10. まとめ

最後に、上述のファクトを整理して、いくつかのインプリケーションをまとめる。

本稿では、労働契約上、あるいは、経験、業務内容上で、働き方が限定的であると認識している正社員を「多様な正社員」と定義して、その働き方の実態をみた。

働き方の限定性には、勤務地、職務、労働時間短縮、残業なしの四つのタイプがあるが、それらは偏りなく重複していた。これらの働き方は相互に関連し合っていることを、職務設計や労働条件を検討する際に考慮に入れる必要があることを示唆している。

多様な正社員の労働時間はいわゆる正社員のそれよりも短く、適用されている労働時間制度によってもばらつきがあった。労働時間管理においては、柔軟な働き方と労働時間制度の組み合わせで考えることが望ましい。

働き方が限定されている場合、その根拠として、「労働契約に明記」と「経験上、業務内容上」を比較すると、前者を根拠とする割合は、残業なしや勤務地限定の場合は比較的低い一方、労働時間短縮の場合は高かった。残業や勤務地変更の有無を事前に契約で明記することは他の限定的な働き方に比べても難しいといえる。

多様な正社員、特に、残業なしと労働時間短縮で働く正社員の仕事満足度は、いわゆる正社員と比較して高かった。賃金でみた仕事満足度には目立った差はなかった、いわゆる正社員の不満は、残業があり、休みがとれないことにあった。労働時間の長短が正社員の満足度に最も影響を与える要因であるといえる。正社員区分を問わず、正社員の望む労働時間をいかに実現するかが、労働政策における最重要課題の一つであることを改めて示唆している。

多様な正社員は、いわゆる正社員に比べて、上司との関わりが密であり、自律的に仕事を進められて、成長実感をもっていた。多様な働き方を可能にするためには、綿密な雇用管理が求められており、上司と部下の間で、仕事のアサインやゴールを明確にする必要があることを示唆している。

これらの発見事実を踏まえた上で、さらに掘り下げて分析するテーマがいくつかありうる。例えば、より実効性のある多様な働き方を可能にするために、他の人事施策（労働時間制度）とのどのような組み合わせがあるうるのか、働き方の限定性が明示的な場合と暗黙的な場合ではどのような帰結の違いがもたされうるか、いわゆる正社員と多様な正社員の解雇時の許容範囲に差がないとすれば、部門別のショックが生じた場合に、企業や個人はそれに対応するためのどのような手段をもちうるか、多様な働き方が、役割・分業意識を超えて、仕事と家庭の両立のみならず女性の活躍に対しどの程度影響しているのかなど、これらについては、今後の課題としたい。

参考文献

久米功一・大竹文雄・鶴光太郎（2014）「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」 RIETI Policy Discussion Paper Series 14-P-003

久米功一・鶴光太郎・戸田淳仁（2015）「多様な正社員のスキルと生活満足度に関する実証分析」RIETI Discussion Paper Series 15-J-020

経済産業研究所（2014）「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 」（平成 24 年度）

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」

厚生労働省(2014)「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会報告書」

高橋康二(2013)[限定正社員のタイプ別にみた人事管理上の課題」『日本労働研究雑誌』pp42-63. No. 636/July 2013

高橋康二（2013）「限定正社員区分と働き方の多様化」労働政策研究・研修機構編『「多様な正社員」の人事管理に関する研究』（労働政策研究報告書 No.158），pp.47-66.

戸田淳仁（2015）「限定正社員の実態―企業規模別における賃金，満足度の違い」『日本労働研究雑誌』No. 655/Special Issue 2015 pp.110-118.

みずほ総合研究所（2013）「限定正社員の普及・促進は労働市場の朗報か-ルールの整備と転職を支える政策の充実が課題」2013 年 7 月 8 日

労働政策研究・研修機構編（2011）『平成 22 年 8 月実施 JILPT「多様な就業形態に関する実態調査」―事業所調査/従業員調査』（調査シリーズ No.86）.

労働政策研究・研修機構編（2012）『「多様な正社員」の人事管理―企業ヒアリング調査から』（資料シリーズ No.107）

付表 1. 質問票における限定性の識別

SC4勤務地限定	Q11転勤しない理由
その勤め先では勤務地が限定されていますか。それとも、遠方（転居を伴う距離）の支社や事業所に転勤する可能性があると思いますか。 1 自分には転勤の可能性がない → 多様な正社員(Q11の回答対象) 2 自分には転勤の可能性がある 3 勤め先には遠方の支社や事業所はない	あなたは、遠方の支社や事業所には転勤しないとお答えですが、勤務地が限定されていると思う理由を教えてください。 1 就業規則や労働契約に勤務地の範囲が明記されているから 2 就業規則や労働契約に明記されていないが、遠方の支社や事業所に転勤しない制度が適用されているから 3 業務内容や労働時間が限定的であり、その結果勤務地が限定されてしまうことになるから 4 上司から口頭で、転勤がないことを聞かされたから 5 上記に当てはまらないが、これまでの経験上、勤務地が限定されていると思えるから 6 その他の理由（FA）
SC5職務限定	**Q13業務内容が限定されている理由**
その勤務先において、あなたが行う業務は、通常の正規の社員・従業員と比べて担当する業務内容が限定されていると思いますか。 1 限定されている → 多様な正社員(Q13の回答対象) 2 限定されていない	あなたは、通常の正規の社員・従業員と比べて担当する業務内容が限定されているとお答えですが、業務内容が限定されていると思う理由を教えてください。 1 就業規則や労働契約に業務内容の範囲が明記されているから 2 就業規則や労働契約に明記されていないが、業務内容が限定される制度が適用されているから 3 勤務地や労働時間が限定的であり、その結果業務内容が限定されてしまうことになるから 4 上司から口頭で、業務内容が限定されることを聞かされたから 5 上記に当てはまらないが、これまでの経験上、業務内容が限定されていると思えるから 6 その他の理由（FA）
SC6時間限定	**Q14時短が認められている理由**
その勤務先では、育児や介護以外の理由でも、あなた自身の労働時間を通常の正社員よりも短くすることができると思いますか。 1 労働時間を短くすることができる → 多様な正社員(Q14の回答対象) 2 労働時間を短くすることができない	あなたは、育児や介護以外の理由でも、あなた自身の労働時間を通常の正社員よりも短くすることができるとお答えですが、育児や介護以外の理由で労働時間を短くできる理由を教えてください。 1 就業規則や労働契約に通常の労働時間より短いという規定が明記されているから 2 就業規則や労働契約に明記されていないが、育児や介護以外の理由で利用できる短時間勤務制度が適用されているから 3 勤務地や業務内容が限定的であり、その結果労働時間を短くすることができるから 4 上司から口頭で、育児や介護以外の理由でも労働時間を短くできると聞かされたから 5 上記にあてはまらないが、これまでの経験上、労働時間を短くできるから 6 その他の理由（FA）
SC7残業時間	**Q15残業をしない理由**
その勤務先において、あなたは「残業をしない」働き方をしていると思いますか。 1「残業をしない働き方」ができる → 多様な正社員(Q15の回答対象) 2「残業をしない働き方」はできない	あなたは、残業をしない働き方をしているとお答えですが、残業をしない理由を教えてください。 1 就業規則や労働契約に残業はなしという規定が明記されているから 2 就業規則や労働契約に明記されていないが、残業はないという制度が適用されているから 3 勤務地や業務内容が限定的であり、その結果残業をしなくてもいいから 4 上司から口頭で、残業がないと聞かされたから 5 自分のポリシーとして、残業はしないと決めているから 6 上記にあてはまらないが、これまでの経験上、残業をしなくてもいいから 7 その他の理由（FA）