

内部労働市場下位層としての非正規

玄 田 有 史

本稿は配偶者を持たない非正規就業3千名以上の独自調査から、非正規の内部労働市場化仮説を検証した。従来の二重労働市場論によれば、非正規就業は外部労働市場に属し、仕事上の学習機会は乏しく、処遇も経験や個人の能力とは無関係に一律と理解されてきた。しかし分析からは、非正規就業にも職場における継続就業年数と年収に正の連関があり、過去の正社員経験も評価されている証左が得られた。それらは企業内訓練を通じて経験に応じた収入が支払われる年功的処遇もしくは能力に応じた選抜的処遇が行われている事実を意味し、むしろ内部労働市場の下位層と合致する。加えて職場に相談相手がいたり、終業後に飲食を共にする等、正規雇用者と親密な交流がある程、非正規処遇は改善される傾向も見られた。以上から、短期転職を繰り返す非正規への集中支援及び正規・非正規間交流環境の整備等、正規・非正規間問題を内包する世代間雇用問題の解決方向性が示唆される。
JEL Classification: J42, J53, J31

1. はじめに

本論文は、非正規就業の動向について、内部労働市場仮説を提示し、無配偶の非正規者に限定して独自に行った大規模調査により実証分析する。

総務省統計局「労働力調査」によれば、正規の職員・従業員は2007年平均で3441万人と、景気回復を受け2年連続増加している。一方、非正規の職員・従業員は1732万人にのぼり、前年に比べた増加数は55万人と、30万人増の正社員を上回る。その結果、非正規の職員・従業員の割合は33.5%と、今や雇用者の3人に1人以上を非正規雇用が占めている。「労働力調査特別調査」が遡れる1984年2月に非正社員比率は15.3%だったことを考えると、約30年で倍増した計算になる。

量的増加のみならず、非正規内部には多様化も進んでいる。「労働力調査特別調査」による派遣社員の把握が始まった1999年8月調査では、非正社員全体のうち、パート及びアルバイトの比率は84.3%と大部分を占めていた。調査が現在方式となった2002年1月～3月の「労働力調査詳細集計」でも、非正規に占めるパート・アルバイト比率は72.8%だったが、その後ゆるやかに低下、2007年10月～12月時点では66.6%と、非正規のうち3人に1人は、パートやアルバイトとは異なる非正社員である。これら非正規には、概して低賃金や不安定雇用の側面が強調されるが、実際には雇用形態のみならず、賃金や労働時間、さらに仕事上の納得性や満足

度等の就業内容も多様化が進んでいる(篠崎・石原・塩川・玄田(2003)等)。

非正規就業が、労働者にとっては正社員に比べて柔軟度の高い働き方であると同時に、企業にとっても不可欠な存在という見方は、人的資源管理論において「基幹化」という表現により整理されてきた¹⁾。基幹化は、非正規雇用が単純労働に終始するばかりでなく、高度な専門な管理・指導・判断業務を行ったり、正社員と同等の仕事を代替するケースも多いことを意味する。非正規の多様な処遇を考察する上で重要な指摘である(武石(2003)、中村(1990)等)。ただ清水(2007)が述べる通り、個々の非正規雇用の基幹化の度合いについて、論者により判断基準が必ずしも共通でないことも又事実である。

そこで本稿は、労働経済学においてその内容に一定の共通理解が形成されてきた二重労働市場論に依拠し、非正規就業の新たな視点を提供する。現実の労働市場が質的に異なる複数の市場で構成されるという見方は、日本では氏原(1954)の「二重構造」模型として、米国ではDoeringer and Piore(1971)による「Dual Labor Market Hypothesis(二重労働市場仮説)」として独自に形成された。労働市場における二重構造論的見方の妥当性を実証する研究も、1980年代から1990年代初頭に米国でDickens and Lang(1985)、日本は石川・出島(1994)により行われる等、研究の歴史は長い。

二重労働市場論は、熟練形成のあり方や発揮される能力の普遍性により、内部労働市場と外部労働市

場に分断されるという見解に立つ。内部労働市場は、企業内の熟練や昇進を重視し、年功賃金や長期雇用で象徴される日本の雇用システムの基盤である。日本の内部労働市場は、急速な技術革新や熟練労働者の不足等を背景に高度成長期を通じて急速に広まった。

その後、1990年代からの不況期に、業績不振への対応ならびに派遣労働法の改正等の規制緩和を受け、正社員採用の抑制の代替として非正規の活用が進む。同時期は、景気要因や制度変更のみならず、IT化に代表される技術変化やサービス化も進み、変化や個別ニーズに対して柔軟に対応をし続ける能力が、正社員のみならず、非正規にも求められた。不確実な状況への柔軟性が高く、人件費も節約可能な非正規への労働需要は、2000年代半ば以降、景気回復と少子化による労働力不足も相俟って強まりつつある。

それらの変化を通じ、非正規であっても経験を通じ組織運営に不可欠なスキルを身につけた人々には、不測の業況悪化が大規模に生じない限り、定着が企業により意図され、報酬体系も勤続年数に応じて処遇される可能性が生じることになる。すなわち、高度成長期とは時代背景こそ異なるにせよ、2000年代には非正規就業を外部労働力としてだけでなく、企業内部に取り組み動きの加速が予測される。

実際、独自に実施した調査に基づく本稿の分析からは、選抜された非正規のなかに、勤続重視と個別選抜を特徴とする内部労働市場の下位層と整合的な結果が観察される。非正規就業の収入は勤続と無関係という通念と異なり、長期勤続が稼得年収と正の連関を持つことを指摘する。併せて、賃金増や賞与の他、やりがいや成長体験を非正規が職場で感じられるには、円滑な技能形成の前提となる正社員との職場内外でのコミュニケーションが図られていることも述べる。以上より内部市場に属するのは正規雇用のみであり、非正規がすべて外部労働市場に含まれるといった二分法的図式は修正を要することを本稿では主張する。

本論の構成は次の通りである。次節では二重構造論について改めて説明し、非正規の内部労働市場化に関する仮説を示す。3節では、本稿で独自に実施した調査の特徴を、既存の調査と比較しつつ述べる。4節では、そのデータを用いた実証分析の結果を説明する。5節ではその結果を総務省統計局「就業構造基本調査」により再検証する。6節で結論と課題を述べ、世代研究への含意を指摘する。

2. 内部労働市場と非正規就業

2.1 二重労働市場とその形成経緯

非正規就業の雇用や賃金は、二重労働市場仮説の文脈に即して理解した場合、いわゆる外部労働市場において決定されると理解されてきた。二重労働市場のうち、内部労働市場と外部労働市場を規定するのは、それぞれの市場における労働者の学習機会及び知識・技能の差異である(石川(1991))。

外部労働市場とは、何の学習もなく、仕事上の前進もない「袋小路(dead end)」の形容詞があてはまる仕事によって構成される市場である(石川(前掲, 225))。その特徴として石川は、労働者の組織はもとより、ルール化された雇用慣行が成立することなく、雇用の持続は大部分景気の動向や雇い主個人の気質ないしは折々の気分といった不確定な要因に支配されるという。さらに訓練や学習のなさから同一の仕事を継続しても賃金は上昇せず、法定最低賃金に張りつく場合も稀でない。2000年代以降、話題となった「ワーキングプア」は、このような外部労働市場に属する非正規雇用者のイメージに合致する。

ワーキングプアとしての非正規雇用問題は決して無視されるものでない一方、すべての非正規雇用が外部市場に属するといった理解も正確さに欠く。本稿は、非正規就業者のなかで、外部市場に限らず、内部労働市場の下位層に所属するケースが存在するという仮説を提示する。

内部労働市場の下位層(lower tier)は、組織内の業務を円滑に進めるのに求められる具体的・暗黙的な知識・技能を有し、機械化や自動化等から取り残された作業を行う労働者によって形成される(石川(前掲, 224))。知識や技能が、組織のあり方に応じた性格を帯びることは、職場における固有の訓練が要求されることを意味する。勤続と共に企業特殊な能力も高まるため、賃金に年功的傾向も生まれ、労働者及び経営者の両方が組織への定着を志向する。

下位層の特徴は、内部労働市場の上位層(upper tier)との比較により鮮明となる。当該の仕事及び関連する仕事について抽象度の高い構造的理解を必要とする上位層には、高度かつ多大な学習が求められる。上位層は、豊富な学習機会を背景に賃金が高く、培った知識・技能が特定の組織を超えた一般的性格を有するほど、高収入を求めて転職する可能性も高い²⁾。

上位層と下位層、さらにその中間としての職人層から多重的に構成される内部労働市場は、一定の条

件のもとで隆盛する歴史的傾向を有してきた。尾高(1984)は賃金二重構造が隆盛を見せた時期として、1920年代後半と1950年代後半を指摘する。両時期の経済趨勢には3つの共通した特徴があるという。(1)工業化の足どりが早まり、それに伴って新しい技術が導入されて労働生産性の顕著な改善が記録されたこと、(2)製造工業にとっては外生的な要因により労働供給が一度に激増するという事情があったこと、(3)企業組織や産業組織の上で新機軸が種々導入されたことである(尾高(前掲, 277))。

1950年代後半から1960年代の高度成長期は、「終身雇用」や「年功制」の慣行からなる、いわゆる日本の雇用システムの形成が進んだ時期といわれる(神代(1989, 280), 小池(1991, 251))。日本の雇用システムの基盤であった内部労働市場は、高度成長期に急速な技術革新に対応するための熟練技能労働者の形成や定着を促進する仕組みとして形成されていった。

2.2 非正規就業の内部分化

高度成長期に正社員就業した世代には、内部労働市場の上位層と下位層の両方が存在した。中学及び高校からの新規学卒者は、学校による就職斡旋を通じた選別を経た後、就職後には内部労働市場の下位層へと位置付けられた。当初は下位層に位置付けられた高校卒及び中学卒のなかには、企業内における長期にわたる競争を通じて、幅広いローテーションによる異常や不確実性への対応能力を身につけ、内部昇進する例も少なくなかった(小池(1989))。

しかし、上位層と下位層を正社員として包含する仕組みは、1990年代以降の長期停滞を通じて修正を迫られることになる。バブル経済以降に高校を卒業し就職を希望した新世代にとって、内部労働市場の発達した大企業に正社員として就職する機会は著しく制限された(玄田(1997))。内部市場への入り口(port of entry)に並べたのは、男性大学卒と、企業と学校間に長期的採用関係が残る商業や工業等の実業系の高校卒に限られていった。

一方、組織内部の業務の円滑な遂行を、上位層及び職人層だけで実現するのは、時代を問わず困難でもある。グローバル競争の進展や業績悪化によるコスト削減意識を強めたバブル崩壊期以降の企業にとって、下位層として具体的・暗黙的な仕事をする労働者の正社員採用は、高い人件費を覚悟しなければならない。1999年と2001年に集中したような希望退職を実施する必要が生じた際には、正社員には割

増退職金等の追加的支出も求められる。

そんな企業にとって、将来的な不足の事態における量的柔軟性を保ちつつ、同時に技術革新に継続的に対応可能な良質な労働力を確保する効率的な方法と何だろうか。考え得る最も有効な方策は、非正規就業者を内部労働市場の下位層に位置づけ、そのための処遇や育成の実施である。非正規就業が基幹的業務をソツなくこなす良質な人材であれば、不測の事態が生じない限り、企業は長期的な定着を促すのが最適となる。

そのインセンティブシステムとして、長期雇用が見込まれた非正規は、外部労働市場とは異なり、(正社員ほどではないにせよ)勤続に応じて年収が高まる傾向も生じる。少子化による慢性的な人手不足が予想されるなか、安価で良質な非正規就業の確保は、企業にとって既に根幹的な雇用戦略となっている。厚生労働省『賃金構造基本統計調査』によれば、2000年代半ばの景気回復以降、非正規が業務に特に不可欠な小売業等を中心に、パート社員には長期勤続化と並び、年功賃金化も進む(玄田(2007))。

内部分化された非正規に求められるのは、職場固有の技能である。そこで要求される技能とは、工業化時代にDoeringer and Piroe(1971)及び小池(1989)等が観察した技術的な特殊性より、サービス化が進んだ現在は職場の人間関係に通じた固有の対応力かもしれない。そもそも下位層を担う人々に求められる資質とは、職人層のような技術的専門性より、職場での訓練や伝達を円滑に進める前提となるコミュニケーション能力である。

この種の対人関係特殊的とも呼べる技能は、正社員を交えた職場での訓練のみならず、その前提となる仕事上の関係を越えた人的交流に基づく信頼関係等によって醸成される。その際、職場の中核を担う正社員に隣接関係にある非正規就業ほど、関係特殊的な能力や技能を形成しやすいことも予想される。ドーア(1973)が日本雇用システムとしてイギリスの「市場志向型」と対比したように、職場の正社員との交流を厭わない「組織志向型」の特性を持つ人々を、非正規のなかの内部分化人材の候補者として企業は期待する。

内部市場下位層化及び関係特殊的な熟練形成は、すべての非正規に対して提示されるわけではない。二重労働市場論の経済学的含意には、内部市場の入り口において、賃金競争ではなく、数量的割当(待ち行列)のもと期待能力に応じた労働者の選別が行われることこそ重要である(石川(1991, 第6章))。

選別には様々な基準が考えられるが、一つに過去の就業経験等もシグナルとして機能する可能性がある。非正規者が正社員に准ずる働き方が可能かを見極める上で、過去に正社員就業の経験を持つことは一つの客観的な評価材料となる。内部化の進展とその前提としての経歴等に基づく選抜は、非正規就業者間で一律に報酬や労働時間が規定されるのではなく、個別の能力に応じた評価の違いを生むことになる。

このように内部労働市場論から雇用システムの変化を考えたとき、正社員の構成は、上位層と下位層の両方を含む状況から上位層に限定され、組織運営に不可欠な下位層は非正規就業へと移行しつつあることが予想される。以下、これらの仮説と整合的な状況が非正規内部で生じていることを、非正規サンプルを大量に確保した調査により確認する。

3. データ

3.1 非正規就業に関する先行調査

非正規就業に関する研究業績はすでに膨大に存在するが、本稿の特徴を挙げるとすれば、他の調査に比べて抜きん出て多い非正規就業に関する標本数を確保したことにある。

さらに非正規のうち、有配偶者を除くことで、世帯主収入の補完を目的とする場合も多い「主婦パート」も対象から除いた。主婦パートは、税制上の控除を目的に所得水準を調整する等、稼得収入等が少なくても、それ自体、就業者本人が自ら選択した場合も少なくない。一方、配偶者を持たない非正規の場合、現在及び将来的に自ら家計を営む必要性が考えられ、低収入や不安定な状態は、主婦パートに比べ、深刻な問題を含む。以下、20歳以上50歳未満の配偶者のいない非正規者に限定し、多様な就業の実情とその規定要因を分析する。

非正規に関するデータを十分確保した分析を行う方法の一つは、大規模に実施されている政府統計の個票データの活用である。たとえば国内の就業状況を詳細に把握する上で、信頼出来る調査に総務省統計局『就業構造基本調査』がある。最新公表結果である2002年調査では、全国約105万人が調査対象となり、十数万人単位の非正規就業者サンプルが確保されている³⁾。『就業構造基本調査』は正規・非正規といった雇用形態のみならず、仕事からの年間収入の他、性別、年齢、学歴、職種、勤続年数等も詳しく調べている。その個票データを用いれば、非正規就業の年間収入に関する労働者の個人属性の影響を推定出来る⁴⁾。

ただ『就業構造基本統計』及び『賃金構造基本統計調査』等の政府統計では、非正規就業に関する標本数は十分であり、個別属性は把握可能であるものの、就業者の職場環境については、産業や従業員規模等を除けば十分な情報を得るには限界もある。後に詳しく見る通り、非正規就業の収入は、個々の職場環境によって大きく異なる。それらの影響を計るには、現行の政府統計とは異なる調査の活用が求められる。

非正規の多様な実態を把握するための第二の方法は、政府とは別機関が実施した調査を分析することである。広く2次利用が可能であり、非正規標本を多く含む調査に、リクルートワークス研究所による「ワーキングパーソン調査」がある⁵⁾。

ワークス研究所では、社会・経済動向を受けて変化する「働く個人の就業に関する実態と意識」を多面的に把握する調査を2000年から隔年実施している。そのうち首都圏50 Km(東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、茨城県)調査の対象は、正規社員・正規職員、契約社員・嘱託、派遣、パート・アルバイト、業務委託で就業している18~59歳の男女(学生除く)である⁶⁾。

2006年首都圏調査6,500名標本中「正社員・正規職員」外は2,013名に達する。非正規は「契約社員・嘱託」(224名)、「フリーター」(381名)、「パートタイマー」(1,234名)、「派遣」(116名)、「業務委託」(58名)から構成される。配偶者のいない割合は、「契約社員・嘱託」(48.7%)、「フリーター」(90.3%)、「パートタイマー」(19.3%)、「派遣」(68.1%)、「業務委託」(19.0%)である。総計すると、無配偶非正規就業は約780名となり、相当程度の標本数が確保出来る⁷⁾。

ワーキングパーソン調査は、就業に関する実態と意識、特に転職とキャリア開発を中心に明らかにすることを目的とした調査項目が多く含まれる。過去の状況は、現在の就業状況を少なからず規定していることがその調査からも示唆されるため、本稿の調査でも過去の就業状況に豊富な設問を加えた⁸⁾。

その他の個票が利用可能な世帯調査には、『日本版総合的社会調査(Japanese General Social Surveys: JGSS)』も挙げられる。大阪商業大学比較地域研究所により2000年から実施されているJGSSは、毎年約3,000名程度の回答を得、2006年までの調査を接合すれば、のべ18,000人以上の大規模標本調査として利用出来る⁹⁾。

JGSSにおける非正規雇用をみると、2002年調査

標本就業者は、2,953名のうち、「臨時雇用・パート・アルバイト」(395名)、「派遣社員」(30名)、「内職」(10名)である。無配偶は「臨時雇用・パート・アルバイト」(100名)、「派遣社員」(18名)、「内職」(2名)の計120名である。調査項目の多いJGSSは、就労についても豊富な設問を準備している。年取や就労時間の他、給与形態、雇用契約期限、労働組合の有無といった制度に関する状況も詳しい。仕事の満足度、失業の可能性、就労継続意向等、就業者の主観についても多面的に訪ねられている。

以下で紹介する新たな調査では、非正規の多様性を考慮し、収入、労働時間の他、仕事のやりがいや仕事上の成長体験に違いをもたらし要因について、ワーキングパーソン調査やJGSS等では調査されなかった項目も加え分析する。

3.2 無配偶の非正規に限定した大規模調査

新しい調査では、それらの既存調査を考慮し、3つの方針を立てた。

第一の方針は、非正規の多様性を把握するのに十分な標本数を確保することである。先にみたとおり、配偶者を持たない非正規就業者に関して1,000を超えるサンプルを単年度で有している調査は、過去にほとんど存在しない¹⁰⁾。そこで配偶者を持たず、学生を除く20歳から49歳について約3千名の非正規就業者の有効回答数を目標とした。

その際、「非正規就業者」もしくは「非正規者」の定義は、職場での呼称が「正社員・会社役員等」を除く雇用者、及び請負、フリーランス、内職等、直接的な雇用契約ではないものの、企業及び個人間の何らかの契約関係に基づき就業している、すべての人々とした¹¹⁾。

3000名程度の非正規就業者の回答を郵送調査から得るには、労働力人口比率が5割弱、うち非正規就業比率が3割程度である事実を踏まえると、最低でも約2万人の世帯人員からの有効回答が必要になる。さらに非正規就業でも有配偶者を除くとすれば、一層多くの世帯にアタックしなければならない。そう考えると無配偶非正規のサンプルサイズを一定の予算範囲内で確保するのに、郵送調査や面接調査は効果的な手段とはいえない。

そこでここでは、インターネットを利用したモニター調査の対象として事前に登録した人々から、雇用形態、婚姻状況、年齢に関する情報を用いて選別し、回答を集めることとした。具体的には全国の20歳から49歳のモニター登録者のうち、『働き方につ

いてのアンケート』の実施をインターネットで告知し、配偶者がおらず、雇用形態を「パート等」(パート、アルバイト、フリーター、内職)もしくは「派遣等」(派遣、契約、請負)として登録している人々から回答を公募した。

調査は2008年1月25日午前0時から開始、有効回答数が3千程度得られた時点で終了することにした。その際、ワーキングパーソン調査等の男女比を参考に、男性パート等、女性パート等、女性派遣等をそれぞれ1,000サンプル程度確保するよう考慮した。その結果、同年1月30日午前10時に調査を終了、最終的に3,492名の有効回答を得た¹²⁾。

一定数の無配偶非正規の標本数を確保するため、モニター調査の利用は不可避な事情だったにせよ、当然、サンプルバイアスの懸念もある。本多(2006)は、異なる調査法を比べた実験調査から、モニター型インターネット調査は高学歴、専門技術職に偏る傾向があると指摘する。さらにモニター調査は、ランダムサンプリングに比べ、日本の雇用慣行に否定的であり、競争主義・業績主義志向が強まるとも述べる¹³⁾。

加えてモニター調査では、「なりすまし」「重複登録」「多重回答」等といった不良モニターを排除し、回答者バイアスを極力軽減する必要がある。そのため実査は、金融機関照会による本人確認済み登録者を国内最大規模である70万人程度有する調査会社に委託した。回答者先着方式を採用した場合には、アンケート配信時間によるサンプルバイアスが発生する可能性も考慮し、一定期間実査方式を採用した。

調査の第二方針として、過去の調査でも重要視されてきた就業経歴についての項目の多くを踏襲した。非正規に就業する背景として、生活時間上の自由度を求めるといった就業者本人の希望等に加え、過去の状況の影響も指摘されてきた。太田・近藤・玄田(2007)等にみられる労働市場の世代効果に関する研究では、不況期に学校を卒業した世代ほど、持続的に正規雇用の機会を確保することが困難であり、その傾向は大学卒よりは高校卒で顕著と指摘する。堀編(2007)等に代表されるフリーター等の若年雇用研究も、学卒直後に正社員としての教育訓練や能力開発の機会を逸することが、生産性を長期に渡り低下させることを懸念する。アンケートでも、卒業直前の就職状況及び過去の正社員経験等、就業経歴に関する多様な項目を設けた。

第三の調査方針として、従来の非正規雇用について調査されなかった項目をいくつか設けることとし

た。具体的には、現在の就業状況として、特に現在勤めている職場で一緒に仕事をしている正社員とのコミュニケーションに関する設問を複数用意した。

現在の職場における状況として、正社員登用制度や加入出来る労働組合の有無といった制度状況に注目した調査は過去にもある。だが職場を活性化する上で直接的に重要なのは、制度の完備状況だけではなく、職場内での人的交流のあり方そのものである。非正規が内部化するには、正社員を介在した on-the-job training(OJT)が有効である他、将来ビジョンの形成には目標となる正規雇用が身近に存在することも効果的かもしれない。就業時間内に限らず、職場外での正社員と非正社員の交流が、情報や意識の共有を深め、内部化を促すこともあるだろう。

このような職場内外での正社員との交流は、非正規者にとって、単なる補助的な労働力であるという自己認識を払拭し、職場での自己有用感を高めることにつながる。それは非正規の職場への帰属意識を高め、組織的な付加価値向上への貢献も期待される。以下では、非正規の能力の発揮や向上に、職場における正規雇用との交流状況が重要という推論に基づき、その妥当性を探る。

4. 分析結果

4.1 データの特徴

アンケート調査の概要を確認する。3,492名の有効回答のうち、調査時点で既婚者及び学生をまず除いた。その上で、職場における呼称をたずねた設問に「正社員・会社役員等」もしくは「自営業・家事手伝い等」と回答した人々を除いた3,114名の回答から分析する。表1には、非正規者の呼称別の構成が示されている。

雇用形態のうち、最も高い割合を占めるのは「派遣」であり、さらに3種類に分類される。一つは「登録型」である。派遣元に事前登録し、派遣先が決まった段階で有期の労働契約を結んで就業する派遣労働者であり、全体の20.7%を占める。さらに派遣は「常用型」もある。常用型派遣は登録型と異なり、派遣元と期間の定めのない持続的な労働契約を結んでいる場合であり、7.2%が相当する。登録型か常用型か認識していない場合もわずかにある。

派遣に次いで多いのは「アルバイト」(21.5%)、「契約」(16.7%)である。有配偶を含めた場合に非正規雇用の最大部分を占める「パートタイム」は、無配偶に限定した本調査では15.6%にとどまる。同じく非正規雇用の中核を占めるといわれるフリーター

表1. 非正規雇用(有配偶、通学を除く、20-49歳)の内訳

職場における呼称	標本数	構成比(%)
パート(パートタイム)	487	15.6
アルバイト	670	21.5
臨時(臨時職員)、非常勤	49	1.6
非常勤	44	1.4
日雇い	20	0.6
派遣(登録型)	644	20.7
派遣(常用型)	224	7.2
派遣(わからない)	29	0.9
請負	34	1.1
契約	520	16.7
嘱託	59	1.9
フリーター	96	3.1
フリー(フリーランス)	76	2.4
インディペンデント・コントラクター	1	0.0
内職	17	0.5
その他(正社員以外)	73	2.3
特に呼称はない	71	2.3
総計	3,114	100.0

出所)『働き方についてのアンケート』
(一橋大学世代間問題研究機構、雇用班プロジェクト)。

も、職場の呼称でみれば「フリーター」は3.1%しかない。回答者に占める請負労働者の割合も1.1%と少なく、会社と個人単位で契約を結んで就業する「フリー(フリーランス)」、「特に呼称なし」「その他」なども2%強含まれる¹⁴⁾。

表2は回答者個人属性の構成比である。性別の構成比は男性が34.1%である。「就業構造基本調査」から無配偶の非正規雇用者(20~49歳)を求めると男性割合は40.3%であり、本調査は女性の占める割合がやや高い。年齢は20歳代が半数を構成している。最終通学歴は、通常の政府統計よりも、やや詳しく分類した。最多は大学(文系)進学者であり、次いで高校卒業後に専門学校まで進んだ人々が多い。インターネットモニター調査を反映してか、本多(2006)の指摘と同様、「就業構造基本調査」と比べて中学卒や高校卒割合は相対的に低い。

配偶者を持たない回答者のうち、同居者のいない単身者は26.0%にとどまり、残りは同居者を持つ。同居者を詳しくみると、「自分の親」が80.9%と大部分を占める。結婚していないが、恋人、パートナー、婚約者と同居している場合が8.4%あり、自分の子どもと同居している場合も10.3%含まれる。同居の状況は、就業の必要度や自由度の個人間での違いを生み、年収や労働時間に影響を与える可能性を持つ。

また回答者には、現在住んでいる都道府県が卒業した中学校のある地域と同一である人々が74.3%を占める。そのなかには、地元志向が強い他、家庭上の理由等から就業移動に制約を抱える場合もあり、

表2. 主な説明変数と構成比
(非正規労働者個人属性)

	標本数	構成比(%)
性別：		
男性	1,165	34.1
女性	2,250	65.9
年齢区分：		
20-24歳	845	24.7
25-29歳	863	25.3
30-34歳	476	13.9
35-39歳	545	16.0
40-44歳	352	10.3
45-49歳	334	9.8
最終学歴：		
中学	74	2.4
高校(普通高校)	595	19.3
高校(商業、工業、農業高校等)	408	13.3
高専・短大	407	13.2
専門学校(高校卒業後)	627	20.4
大学(文系)	674	21.9
大学(理系)	202	6.6
大学院・専門学校(大学卒業後)	89	2.9
勤続年数(現在の職場)：		
3ヶ月未満	343	11.0
3ヶ月以上半年未満	254	8.2
半年以上1年未満	531	17.1
1年以上3年未満	1,025	32.9
3年以上5年未満	450	14.5
5年以上10年未満	383	12.3
10年以上	128	4.1
仕事の種類：		
専門職・管理職	510	16.4
事務職	958	30.8
販売職・営業職	306	9.8
サービス職	745	23.9
生産工程職・労務職	333	10.7
運輸職・保安職	128	4.1
その他	134	4.3
同居の有無：		
同居あり	2,525	74.0
同居なし	888	26.0
卒業した中学と同じ都道府県に居住：		
同じ	2,313	74.3
違う	801	25.7

やはり獲得出来る賃金や労働時間等の就業条件に違いをもたらすかもしれない。

現在従事している仕事の主な内容を見ると、事務職が30.8%と最も多く、サービス職が23.9%と続く。専門職・管理職も16.4%含まれ、専門技能や管理能力を持つ場合、非正規就業であっても所得を高める効果を持つかも、後に検討する。

非正規に内部労働市場化が進んでいるかを検証する上で最も重要な個人属性は、現在の職場における勤続年数である¹⁵⁾。表2をみると、勤続年数で最も多いのは、1年以上3年未満の32.9%である。勤続年数1年未満が36.3%存在する一方、勤続5年以上も16.4%含まれる。非正規に内部労働市場の下位

層が広がっているとすれば、経験を通じて能力が向上し、定着が期待される非正規には、勤続年数と所得の間に正の連関が存在する可能性がある。

図1には、勤続年数の構成比を雇用形態別に求めた。勤続5年以上の相対的な長期勤続層が多いのは、「フリー(フリーランス)や独立請負業(インディペンデント・コントラクター)」等である。さらに「契約、嘱託社員」及び「パートタイム」でも5年以上が20%以上含まれる等、勤続を積み重ねている人々が少なからず存在する。

雇用形態別の勤続で興味深いのは、派遣労働者である。派遣労働者は2003年の派遣法改正により、一部の職種を除き、原則3年までの同一職場での継続就業が認められている¹⁶⁾。図をみると、派遣労働者のうち勤続3年以上の割合が登録型で16.8%、常用型で20.5%含まれる。それらは、期間の限定されない専門的業務を意味するののか、それとも法律が事実上遵守されていないのかは判別出来ない。いずれにせよ、派遣労働者を含めた非正規の広い範囲で長期勤続層が含まれている事実が確認出来る。

4.2 年間収入・労働時間の規定要因

上記の個人属性を説明変数として、過去一年間の今の仕事からの年間収入及び通常の一週間の就業時間の規定要因を分析した。年間収入及び労働時間の構成比は表3の通りである。設問は、年収と労働時間ともに表3の区分から一つ選ぶことになっている。そこで各上限と下限の数値を自然対数化した上で区間推定(interval regression)を行った。その結果が表4である¹⁷⁾。

ひとくちに非正規といっても、雇用形態によって年収には有意な違いがある¹⁸⁾。パートタイムに比べ、派遣及び契約・嘱託の年収は有意に高く、同じ派遣でも、登録型よりも常用型の収入は高くなっている。さらに非正規間でも男女間や年齢間で収入に違いがある。男性は女性に比べて有意に収入が高く、年齢区分では30歳以上34歳以下が他より有意に高い。

単身世帯に比べて同居者のいる非正規者は、年収は低い。同居者の存在が稼得の必要性を弱めたり、同居者の介護等で高収入獲得の機会が制限されているのかもしれない。中学時代と同じ都道府県に居住する非正規就業者も収入が有意に低くなっている。低収入であっても地元居住を選好した結果か、地域間移動制約の存在が収入機会を抑制する事実を意味するのだろう。

収入について有意な差があまりみられなかったの

図1. 非正規雇用別にみた同一職場における勤続年数構成比(無配偶者, 20~49歳, 学生を除く)

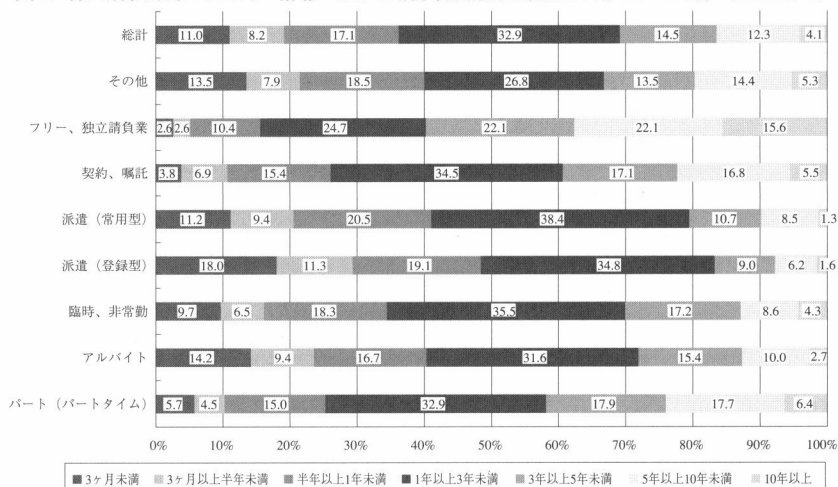


表3. 過去一年間の現在の仕事からの年収・週間労働時間

年収	標本数	構成比(%)
なし	53	1.7
25万円未満	410	13.2
50万円くらい(25~75万円未満)	263	8.5
100万円くらい(75~150万円未満)	629	20.2
200万円くらい(150~250万円未満)	795	25.5
300万円くらい(250~350万円未満)	472	15.2
400万円くらい(350~450万円未満)	122	3.9
500万円くらい(450~600万円未満)	44	1.4
800万円くらい(600~1000万円未満)	11	0.4
1000万円以上	2	0.1
わからない・答えたくない	313	10.1
総計	3,114	100.0

注) 税、社会保険料などが差し引かれる前の金額。今の職場で1年未満の人は、働き始めてからの月収の合計。

週間労働時間	標本数	構成比(%)
20時間未満	354	11.4
20時間以上30時間未満	482	15.5
30時間以上40時間未満	863	27.7
40時間	382	12.3
40時間超50時間未満	755	24.3
50時間以上60時間未満	185	5.9
60時間以上	93	3.0
総計	3,114	100.0

注) 残業や休日出勤を含める。

は学歴である。最終学歴が普通高校の場合に比べ、中学卒は有意に低い。その他の高校や進学者との違いはない。職種の影響も、専門職・管理職と販売職・営業職のみが高く、他の職種間で有意な差はみられない。その意味で非正規収入に学歴や職種の与える影響は限定的にみえる。ただこれらの結果に関しては、インターネットモニター調査の回答が高学歴に偏っている影響も考えられる。そこで学歴や職種の影響は後に別調査から再検討する。

表4の収入に関する結果として最も重要なのは、

勤続年数と収入の正の連関である。勤続1年以上3年未満に比べ、勤続3年以上5年未満、勤続5年以上10年未満は、有意に過去一年間の年間収入が高くなっている。

ここからは勤続と収入について2つの解釈が出来る。一つは非正規であっても、一定期間にわたり経験を積むことで職場内部での技能や知識を向上させ、収入の増加をもたらすというものである。これは先に述べたように、非正規に内部労働市場の下位層的性格を有するグループが存在するという仮説と合致する¹⁹⁾。

一方、クロスセクションデータを用いた勤続年数と収入の関係の計測にはサンプルセレクションバイアスの可能性も含まれている。当初から労働者間に収入の違いあり、かつ低賃金層が次第に企業から淘汰され、結果的に高賃金層のみが企業に残存する状況があるでしょう。そのとき、賃金に勤続年数が考慮されていなくても(勤続による限界収入がゼロ)、回帰分析では、見かけ上、勤続に応じて賃金が増える結果となる。

本稿の勤続年数の結果が、その種のセレクションバイアスを含まないという保証はない。正社員に比べて、雇用契約を打ち切る等の調整コストが比較的小さい非正規では、能力が期待する基準に満たない場合、事実上の淘汰も生じやすいのかもしれない。

だが、その結果は同時に、当初から定着が期待されつつ高賃金で働き続ける非正規が少なからず存在することを意味するともいえる。その事実、すべての非正規が、個々の資質や知識とは無関係に一律の低賃金に甘んじざるを得ず、雇用も等しく不安定

表 4. 年間収入の規定要因(区間回帰分析)

説明変数		年間収入		週間労働時間	
		係数	漸近的 <i>t</i> 値	係数	漸近的 <i>t</i> 値
職場における呼称	アルバイト	-0.0191	-0.30	0.0219	1.40
	臨時(臨時職員), 非常勤	0.1992	1.75*	0.1060	3.85***
	派遣(登録型)	0.4661	7.21***	0.1441	9.13***
	派遣(常用型)	0.5436	6.68***	0.1678	8.38***
	契約, 嘱託	0.4620	7.34***	0.1580	10.31***
	フリー(フリーランス)等	0.1227	0.93	0.1438	4.23***
	その他	0.0653	0.87	0.1112	5.96***
性	男性	0.1825	4.10***	0.0813	7.47***
年齢区分	25-29 歳	0.0830	1.53	-0.0010	-0.08
	30-34 歳	0.1558	2.45**	0.0143	0.93
	35-39 歳	0.1006	1.63	0.0003	0.02
	40-44 歳	0.0767	1.06	-0.0093	-0.53
	45-49 歳	0.0030	0.04	-0.0221	-1.23
	同居あり	-0.1834	-4.01***	-0.0470	-4.28***
	中学時と同じ都道府県に居住	-0.0974	-2.14**	-0.0123	-1.12
最終通学歴	中学	-0.4295	-3.25***	0.0096	0.31
	高校(商業, 工業, 農業高校等)	-0.0354	-0.54	0.0185	1.18
	高専・短大	0.0219	0.33	0.0129	0.80
	専門学校(高校卒業後)	-0.0187	-0.32	0.0296	2.10**
	大学(文系)	0.0069	0.12	-0.0007	-0.05
	大学(理系)	-0.0654	-0.78	0.0078	0.39
	大学院・専門学校(大学卒業後)	0.1539	1.35	-0.0394	-1.37
仕事の種類	専門職・管理職	0.2332	3.14***	-0.0226	-1.25
	販売職・営業職	0.2113	3.05***	-0.0357	-2.15**
	サービス職	0.0470	0.58	-0.0376	-1.91*
	生産工程職・労務職	0.0799	1.13	-0.0838	-4.85***
	運輸職・保安職	-0.0020	-0.02	-0.0165	-0.64
	その他	-0.0270	-0.26	-0.0995	-3.79***
勤続期間	3ヶ月未満	-1.1512	-16.56***	-0.0554	-3.45***
	3ヶ月以上半年未満	-0.6624	-9.21***	0.0047	0.28
	半年以上1年未満	-0.2517	-4.69***	-0.0179	-1.37
	3年以上5年未満	0.1669	2.96***	0.0073	0.53
	5年以上10年未満	0.1957	3.28***	0.0223	1.50
	10年以上	0.1193	1.24	0.0311	1.29
定数項		4.6058	45.24***	3.5871	144.72***
サンプル・サイズ		2,713		2,729	
log likelihood		-5,036.81		-3,239.01	

注) リファレンスグループは, パート(呼称), 女性(性別), 20-24 歳(年齢区分), 普通高校(最終通学歴), 1年以上3年未満(勤続期間), 事務職(仕事の種類), 年間収入, 労働時間は共に自然対数化。

であるという外部労働市場の労働者像とは, やはりかけ離れている。その意味で, ここでの賃金と勤続年数の関係は, 非正規が内部化されている, もしくは少なく見積もっても外部市場にすべての非正規が晒されているという予想が成り立たないことを示唆している²⁰⁾。

週間労働時間の規定要因に目を転じる。年間収入と同様, 派遣や契約・嘱託等は相対的に労働時間が長い, フリーランス等も長時間労働の傾向がある。女性に比べ男性の労働時間は長く, 同居者がいる場合ほど, 家庭による時間制約を反映してか, 労働時間は短い。学歴は最終通学歴が高卒後の専門学校の人々ほど高い。職種は生産工程職・労務職が短くな

っている。

勤続年数の効果は, 年間収入ほど, 労働時間に明確な違いは見られない。就業を開始した直後の試行的な就業も含む勤続3ヶ月未満で短い他は, 勤続年数による労働時間の差はみられない。勤続1年以上で労働時間に大きな差がない一方, 年収差が生じていることは, 時間給レベルで収入を評価した場合でも, 賃金率と勤続年数に正の連関が見られることを物語っている。

4.3 過去の就業経歴

高度成長期に高校を卒業し, 正社員として内部労働市場の低位層に就業した時代, 内部市場の入り口では学校による就職斡旋と選別が機能していた。ここでは企業と学校の長期的採用関係に基づき, 学校はその企業に適した資質や行動特性を持つ新卒者を割り当てていた。

それに対し, 学卒後に非正規となった人々から継続勤続を見込んだ低位層に該当する個人を選別する際, 学校による就職斡旋は機能し得ない。とすれば学校を通じた選別と異なる基準によって, 非正規から潜在能力の高い人々を企業は発掘することになる。企業は過去の経歴のう

ち, いかなる面を重視しているのだろうか。

表5は, 年間収入の規定要因として, 表4で示した説明変数に, 過去の就業経歴の設問からの変数を個別に加えて推定した結果である。

冒頭は卒業時点の就職状況が年収に与える影響を調べた結果である。労働市場の世代効果は, 学卒時点の需給動向が就業に持続的な影響を及ぼすと指摘する。表の結果からは独身の非正規内で比較する限り, 不況期に卒業した世代ほど年収が低くなる傾向は見られない。不況世代の学卒者は, 好況世代に比べ, 良質な能力開発の機会に恵まれにくい。同時に不況世代の非正規には, 好況期であれば正社員になれたはずの生産能力の高い労働者も多く含まれる。

表5. 過去の就業経験が現在の年収に及ぼす影響

	構成比	係数	漸近的t値
最終通学歴の学校を卒業(中退)したときの居住地域の経済状況			
不況が深刻だった	13.7	0.0407	0.65
やや不況気味だった	24.5	-0.0146	-0.28
不況でも好況でもなかった	22.7		
やや好況だった	12.2	0.0418	0.65
とても好況だった	7.5	0.0847	1.10
おぼえていない	19.5	-0.0178	-0.31
最終通学歴の学校を卒業(中退を含む)する直前の自分自身の就職活動の状況			
苦労した	32.3	-0.1208	-2.61***
苦労しなかった	34.3		
就職しようと思わなかった	25.9	-0.1597	-3.17***
おぼえていない	7.6	-0.2368	-2.91***
最終通学歴を卒業した直後の状況			
正社員として就職	43.9		
正社員外で就職	33.9	-0.0679	-1.51
予備校・専門学校・訓練校等に通学	4.7	-0.3627	-3.97***
家族の家事・介護	1.8	-0.4409	-3.01**
病気・怪我の治療・療養	1.9	-0.6251	-4.34***
就職活動の継続	4.3	-0.0873	-0.93
何もしなかった	7.8	-0.1613	-2.05**
その他	1.8	0.0082	0.06
過去に正社員として働いた経験			
ある	57.2	0.1020	2.26**
ない	42.8		
卒業後に就職も職探しもしなかった経験			
ある	42.8	-0.1244	-3.22***
ない	57.2		
卒業してから現在までの就社数			
1社	11.9		
2社	18.6	0.1212	1.77*
3社から4社	34.2	0.1486	2.26**
5社から9社	24.7	0.1646	2.24**
10社以上	7.1	0.1553	1.63
特定の会社で働いたことはない	3.7	-0.3060	-2.41

注) 他の説明変数は、表4とすべて同一。区間帰帰分析。係数が空白なのは、リファレンス・グループ。過去の就社数について、派遣、請負は派遣先、請負先の回数。

これらの効果が相殺される結果、非正規内部では世代の労働需給状況による収入差が生じていないのかもしれない。

むしろ世代全体としての共通性より、非正規の収入には、労働者個別の能力が直接影響している可能性がある。表には、学卒時点における、労働市場全体の状況ではなく、本人自身の就職困難経験を説明変数とした結果も示した。就職に苦労しなかった人は、苦労した人や就職しようと思わなかった人、さらにはおぼえていない人に比べて、有意に年収は高い。学卒時点の就職難易度が、労働者本人の期待生産性の高さを代理するならば、非正規年収はすべての労働者に一律なわけではなく、個々の生産性に依って異なることがここでも示唆される。

学卒直後の実際の就業状況との関係では、学卒後

に正社員となるか、非正社員になるかで有意な差は観察されない。現在の年収を引き下げているのは、病気、介護、訓練等の様々な理由から、いかなるかたちであれ、就職を速やかにしなかった人々である。

現在の非正規年収に明確な影響を与えているのは、過去の正社員としての就業経験である。学卒直後に正社員とならなかったとしても、その後正社員として就職した経歴を持つ人は、高い潜在能力が評価されてか、その後に非正規になったときに高い賃金が支払われる傾向がある。

一方卒業後から現在にかけて、就職も職探しもしなかった無業期間を持つことは、現在の年収を有意に押し下げる。正社員経歴とは反対に、無業経歴は、期待生産能力の評価としては負のシグナルとして企業から認識されることを物語る。

もう一つ、過去の就業経歴として特徴的なのは、転職回数である。表4の推定では同一企業に長く勤め続けるほど収入が高くなる可能性が示唆されたが、一方で転職を3社から9社程度繰り返すことで収入を高める非正規も存在する。

内部労働市場論では、上位層と下位層の中間として職人層とよばれる、就業移動を重ねながら特定の技能を向上させていく階層の存在が指摘されてきた。非正規として収入を高める方法としても、内部市場下位層として就業継続する場合と並び、職人層的により良い就業先を求め転職を繰り返す場合の両方が存在している。

4.4 職場環境の影響

ここまで非正規就業本人の個人属性及び就業経歴に注目し、年収や労働時間との関係を見た。当然ながら就業条件は、労働者の特性によって規定されるだけでなく、職場環境によって影響される可能性もある。表6は、表4で示した説明変数に、質問したいいくつかの職場環境を表すダミー変数を加え、年

表 6. 年間収入・週間労働時間の規定要因(区間回帰分析)

	年間収入		労働時間		
	係数	漸近的 t 値	係数	漸近的 t 値	
職場における呼称	アルバイト	0.0142	0.22	0.0194	1.24
	臨時(臨時職員), 非常勤	0.2569	2.15**	0.1240	4.31***
	派遣(登録型)	0.4178	6.29***	0.1341	8.31***
	派遣(常用型)	0.4923	5.99***	0.1573	7.82***
	契約, 嘱託	0.4249	6.73***	0.1533	10.01***
	フリー(フリーランス)等	0.2818	1.87*	0.1715	4.44***
	その他	0.1132	1.48	0.1150	6.15***
性	男性	0.1630	3.67***	0.0765	7.06***
年齢区分	25-29 歳	0.0859	1.58	0.0012	0.09
	30-34 歳	0.1464	2.30**	0.0132	0.86
	35-39 歳	0.1141	1.85*	0.0021	0.14
	40-44 歳	0.1119	1.55	-0.0023	-0.14
	45-49 歳	0.0295	0.40	-0.0154	-0.85
	同居あり	-0.1778	-3.91***	-0.0436	-4.01***
	中学時と同じ都道府県に居住	-0.0849	-1.88*	-0.0090	-0.83
最終通学歴	中学	-0.3811	-2.90***	0.0161	0.52
	高校(商業, 工業, 農業高校等)	-0.0359	-0.56	0.0158	1.02
	高専・短大	0.0158	0.24	0.0103	0.65
	専門学校(高校卒業後)	-0.0235	-0.41	0.0290	2.07**
	大学(文系)	-0.0006	-0.01	-0.0038	-0.27
	大学(理系)	-0.0634	-0.76	0.0107	0.53
	大学院・専門学校(大学卒業後)	0.1627	1.43	-0.0383	-1.34
仕事の種類	専門職・管理職	0.2419	3.23***	-0.0276	-1.53
	販売職・営業職	0.1882	2.67***	-0.0467	-2.77***
	サービス職	0.0085	0.11	-0.0413	-2.10**
	生産工程職・労務職	0.0693	0.97	-0.0836	-4.84***
	運輸職・保安職	-0.0234	-0.22	-0.0178	-0.70
	その他	0.0083	0.08	-0.1002	-3.84***
勤続期間	3ヶ月未満	-1.1113	-16.01**	-0.0497	-3.10***
	3ヶ月以上半年未満	-0.6615	-9.24***	0.0000	0.00
	半年以上1年未満	-0.2466	-4.62***	-0.0172	-1.33
	3年以上5年未満	0.1575	2.81***	0.0063	0.46
	5年以上10年未満	0.1966	3.32***	0.0242	1.65*
	10年以上	0.1366	1.43	0.0287	1.20
従業員規模	10人~99人くらい	-0.0135	-0.18	0.0344	1.83*
	100人~999人くらい	0.1579	2.07**	0.0504	2.70***
	1,000人以上	0.1667	2.16**	0.0250	1.31
	官公庁	-0.1041	-0.79	-0.0407	-1.26
	企業・官公庁で働いていない わからない	0.0174	0.09	0.0661	1.28
	-0.0015	-0.02	0.0284	1.45	
正規・非正規比率	ほとんどが正社員	0.0340	0.60	0.0438	3.24***
	正社員がやや多い	0.0463	0.70	0.0517	3.26***
	正社員と非正社員がほぼ半々	0.0835	1.27	-0.0030	-0.19
	非正社員がやや多い	-0.0107	-0.19	0.0037	0.27
	すべてが非正社員	-0.0159	-0.18	0.0521	2.29**
	一緒に仕事をしている人はいない わからない	-0.1395	-1.05	-0.0187	-0.53
	-0.3221	-2.90***	-0.0435	-1.76*	
制度	正社員登用制度有り	0.0942	2.18**	0.0356	3.44***
	非正規従業員組織有り	-0.0173	-0.33	-0.0260	-2.07**
	定数項	4.4985	36.00***	3.5394	115.74***
	サンプル・サイズ	2,713		2,729	
	log likelihood	-5,013.44		-3,207.16	

注) リファレンスグループは、パート(呼称), 女性(性別), 20-24歳(年齢区分), 普通高校(最終通学歴), 1年以上3年未満(勤続期間), 事務職(仕事の種類), 10人未満(組織規模), ほとんどが非正社員(正規・非正規比率), 年収と労働時間は自然対数値。

員規模の年収への影響は、規模の大きい民間企業に勤める非正規就業ほど係数は大きくなっている。労働時間も100人から999人の中堅規模ほど長くなる傾向がある。

アンケートでは、ふだん一緒に仕事をしている人々について、正社員と比正社員の比率もたずねた。正規雇用者の割合が高い場合ほど、非正規就業はその希少価値が高まるために年収も高くなることを当初予想した。ところが推定結果は、正規・非正規比率は年収に有意な影響を与えなかった。非正規の年収は量的な希少性より、本人の能力そのものの価値に基づいて評価されているのだろう。労働時間は正社員の多い職場で働く場合ほど長くなる傾向が見られた。ただし、一緒に仕事をする正社員がおらず非正社員だけで働いている場合も労働時間は長い。

制度面の影響としては、正社員登用制度のある職場ほど、年間収入は有意に高く、労働時間も長い。登用制度のある職場では、非正規には正規と同様の働き方が期待されることが多く、それが高賃金や長い労働時間に反映しているのだろう。非正規従業員の加入出来る従業員組織のある職場ほど、労働時間は短くなっていった。従業員組織が非正規雇用の長労働時間を抑制する交渉力を企業に対し持っているのかもしれない。

間収入と週間労働時間を再び区間推定した結果である。

表からは、職場環境に関する変数を加えても、表4でみた勤続年数を始めとする個別属性の影響に大きな変化はない。その上で、勤め先の企業全体の従業

4.5 コミュニケーションの重要性

職場における登用や交渉に関する制度の存在は、非正規の就業環境に影響している。しかし制度以上に重要な影響を及ぼすのが、正社員と非正社員との

表7. 職場での個別相談のあり方が非正社員の就業に及ぼす影響

	構成比率		年間収入		週間労働時間		賃金増加経験		ボーナス獲得経験		仕事上の成長体験		やりがい・感覚	
	(%)		係数	漸近 t 値	係数	漸近 t 値	限界効果	漸近 t 値	限界効果	漸近 t 値	限界効果	漸近 t 値	限界効果	漸近 t 値
仕事上の悩みなどについて、職場で個別に相談にのってくれる人がいる	51.9	0.0534	1.29	1.60	0.0631	1.60	0.0887	4.38***	0.0489	2.72***	0.2411	13.92***	0.2437	13.23***
	48.1													
相談に乗ってくれる人(複数回答)	25.1	-0.0010	-0.02	-0.26	-0.0120	-0.26	0.0159	0.67	0.0591	2.84***	0.1741	8.75***	0.1615	7.59***
	17.1	0.1302	2.35**	0.52	0.0278	0.52	0.0587	2.08**	0.0119	0.49	0.1295	5.48***	0.1326	5.27***
	9.2	0.0243	0.35	0.77	0.0520	0.77	0.1026	2.93***	0.0148	0.48	0.1508	5.11***	0.1489	4.70***
	20.3	0.0537	1.05	0.26	0.0129	0.26	0.0557	2.19**	0.0048	0.22	0.0860	3.98***	0.0882	3.82***
その他	2.8	-0.2049	-1.67	2.28**	0.2681	2.28**	0.1196	1.94*	0.0424	0.78	0.1370	2.97***	0.2289	4.45***

注) 他の説明変数は、表6と同一。分析はプロビット分析(年間収入と週間労働時間のみ順序プロビット分析)、年間収入以外の係数は限界効果を示す。

コミュニケーションである。

非正規の一部に内部化が進んでいる場合、職場に固有の技能や知識を習得すべく、一定の教育訓練が施される。一般化出来ないスキルであるほど、習得中に問題や不都合が生じた場合、職場に精通した人材からのサポートが非正規にとって不可欠となる。非正規個々に求められるスキルが異なれば、職場で悩みやトラブル等が生じた際、やはりケースごとに相談出来る雰囲気形成が制度にとどまらず重要となる。

アンケートでは、仕事上の悩みについて、職場に個別に相談に乗ってくれる人がいるかを、たずねた。相談相手の存在が非正規の就業に及ぼす影響を多角的に調べた結果が、表7である。表では、これまで見てきた収入や労働時間に加え、これまで職場で賃金が増えた経験とボーナス、賞与、報奨金等の獲得経験の有無を、それぞれ被説明変数としたときの影響も見た。さらに非正規就業に関する主観的満足度をはかるのを目的に、職場での仕事上の成長体験の有無ならびにやりがい感覚の有無への影響も考察する。説明変数は表6の説明変数に、職場での相談者の有無を加えた。推定は経験がある場合を1としたプロビットモデルによる。表に示されたのは、それぞれの限界効果である(但し年収と労働時間は順序プロビット分析の係数)。

職場で相談に乗ってくれる人は回答者全体の51.9%存在するが、その存在が年間収入や労働時間に対して有意な影響を及ぼしていない。一方、相談者がいる人ほど、賃金の増加経験やボーナス獲得経験を持っている。さらに成長体験及びやりがい感覚等も相談者の存在が有意な影響を示している。

相談者のうち、どのような人々がキーパーソンとなっているのだろうか。表7下段には、相談者の属性ごとにダミー変数を加え、新たに推定した結果である。年間収入は全体的に効果を持っていなかったものの、職場の正社員(上司を除く)で相談に乗ってくれる人がいる場合に限り、年収を増加させている。労働時間も「その他」の相談者がいると長くなる²¹⁾。

賃金増加については、相談に乗ってくれる職場の上司以外の正社員や非正社員等がある場合に体験することが多いのに対し、ボーナスには上司の正社員が重要である。成長体験ややりがい感覚は、あらゆるタイプの相談者の存在が影響を与えている。

さらに表8には、職場内での相談にとどまらず、ふだん仕事をしている正社員と職場外での交流があるかをたずねた結果から、職場を越えたコミュニケ

表 8. 職場外での正社員との交流が就業に及ぼす影響

	構成比率 (%)	年間収入		週間労働時間		賃金増加経験		ボーナス獲得経験		仕事上の成長体験		やりがい、感覚	
		係数	漸近 t 値	係数	漸近 t 値	限界効果	漸近 t 値	限界効果	漸近 t 値	限界効果	漸近 t 値	限界効果	漸近 t 値
ふだん一緒に仕事をしている正社員との職場以外での交流 よくある たまにある ない	18.8 41.6 39.6	0.1291 0.1027	2.14** 2.15**	0.2583 0.1821	4.27*** 3.80***	0.0788 0.0688	2.61*** 2.43***	0.0471 0.0385	1.74* 1.82*	0.1310 0.0671	5.32*** 3.46***	0.1415 0.0990	5.38*** 4.73***
正社員との交流の内容(複数回答) 休憩時間・昼食時間 業務終了後の宴会・懇親会・食事等 職場のレクリエーション 職場の歓送迎会 その他	41.9 36.0 9.7 29.4 2.5	-0.0413 0.2190 0.0505 0.0561 0.1040	-0.86 4.29*** 0.68 1.05 0.78	0.0506 0.1211 -0.0418 0.1318 -0.1451	1.11 2.50** -0.59 2.59*** -1.12	0.0047 0.0468 0.0688 0.0331 0.0850	0.20 1.87* 1.85* 1.26 1.23	-0.0159 0.0625 0.0920 0.0066 -0.0312	-0.76 2.81*** 2.78*** 0.29 -0.54	0.0207 0.0798 0.0716 0.0520 0.0569	1.04 3.71*** 2.17** 2.28** 1.02	0.0291 0.0799 0.0550 0.0847 0.1538	1.36 3.48*** 1.58 3.51*** 2.58

注) 他の説明変数は、表6と同一。分析はプロビット分析(年間収入と週間労働時間のみ順序プロビット分析)。年間収入以外の係数は限界効果を示す。

ーションが非正社員の就業に与える影響をみた²²⁾。

アンケートによれば、回答者の64.0%が、正社員との交流機会を持っている。それらの交流経験は、あらゆる局面で非正社員の就業条件を有意に改善している。特に交流は「たまにある」場合以上に、「よくある」ときに、改善効果は強い。

表8下段には、職場外での交流の内容も見た。あらゆる面で非正規の就業状況に改善効果を持っているのは、「業務終了後の宴会・懇親会・食事会」等である。仕事上の成長体験等は、「職場のレクリエーション」や「職場の歓送迎会」等も有意な連関を持っている。一方「休憩時間や昼食時間」の交流は有意でない。正社員から非正社員へのアフターワークでの積極的な働きかけと、それが非正規に受け入れられる状況を作り出している職場こそが、雇用形態を超えて交流を深め、非正社員の仕事の円滑化を進めている。

これらの結果から、相談に乗ってくれる人々がいる、仕事上のつきあいを越えて交流する雰囲気や職場の正社員との間に醸成されている場合に、非正規は就業環境を向上させていることが見て取れる。非正社員の処遇改善には、制度設計にとどまらず、正社員との事実上のコミュニケーションを円滑化する工夫こそが肝要である。

5. 就業構造基本調査による再検証

以上の分析には、無配偶非正規に関する数少ない大規模標本調査を用いた。一方、同調査はインターネットによるモニター調査であり、標本特性に一定の偏りも懸念される。

そこで最後に、一橋大学経済研究所附属社会科学統計情報研究センターが提供する「就業構造基本調査」から上記結果の頑健性を再検証する。就業構造基本調査には、仮説上特に重要であった同一企業内勤続年数の他、個別化処遇の基準である正社員就業経験等、ここで用いたアンケートと同一の調査項目が存在する。

「就業構造基本調査」の8割ランダム・サンプリング・データには、約26,400件の配偶者を持たない20歳以上50歳未満の非正規就業者が含まれていた。表9は、学歴、職種等が不明のデータを除いた上で、過去一年間の仕事からの収入とふだんの一週間の労働時間の規定要因を区間推定した結果である。

表から、勤続年数1年以上2年未満に比べ、20年までは勤続年数が長い非正規ほど年収が有意に高くなるが、ここでも確認出来る。1年目に比べて

表9. 年間収入の規定要因(『就業構造基本調査』による区間推定)

		仕事からの年間収入		週間就業時間	
		係数	漸近的 t 値	係数	漸近的 t 値
雇用形態	アルバイト	-0.0560	-6.25***	-0.0173	-2.69***
	派遣社員	0.3532	26.35***	0.1199	12.51***
	契約社員, 嘱託	0.3384	34.67***	0.1397	20.32***
	その他	0.1936	13.37***	0.1489	13.94***
	性	男性	0.1909	24.09***	0.0990
年齢区分	25-29 歳	0.0407	4.77***	-0.0008	-0.14
	30-34 歳	0.0330	3.17***	-0.0298	-3.98***
	35-39 歳	0.0212	1.69*	-0.0559	-6.20***
	40-44 歳	-0.0003	-0.02	-0.0625	-6.19***
	45-49 歳	-0.0317	-2.16	-0.0679	-6.32***
	親族世帯	-0.1456	-16.27***	-0.0460	-7.08***
	出生時から同一居住	-0.0176	-2.47**	0.0129	2.52**
学歴	中学卒	-0.0821	-7.33***	-0.0480	-5.75***
	高専・短大卒	0.0428	5.15***	0.0149	2.52***
	大学・大学院卒	0.0783	7.59***	-0.0189	-2.55***
仕事の種類	専門・技術職	0.2157	13.44***	-0.0055	-0.48
	管理職	1.0101	3.77***	0.2028	1.06
	事務職	0.0892	7.83***	0.0221	2.73***
	販売職	0.1279	9.90***	0.0725	7.90***
	サービス職	0.0932	6.61***	0.0204	2.00**
	保安職	0.1295	3.97***	0.1208	4.79***
	農林漁業職	0.0753	1.45	0.0701	1.73*
	運輸・通信職	0.1764	7.65***	0.1124	6.57***
	分類不能職	-0.0454	-1.07	0.0125	0.39
勤続期間	1年未満	-0.0848	-9.49***	-0.0197	-3.08***
	2年以上3年未満	0.0420	3.67***	-0.0065	-0.80
	3年以上5年未満	0.0422	3.72***	-0.0077	-0.96
	5年以上10年未満	0.1064	8.78***	0.0123	1.42
	10年以上15年未満	0.1918	10.43***	0.0326	2.45**
	15年以上20年未満	0.2820	8.89***	0.0593	2.57***
前職	20年以上	0.2050	7.01***	0.0232	1.05
	経験有り(正社員)	0.0950	11.30***	0.0334	5.51***
従業員規模	経験有り(正社員外)	0.0603	7.38***	0.0094	1.60
	5~9人	0.1383	9.09***	0.0370	3.15***
	10~29人	0.1984	14.11***	0.0560	5.20***
	30~99人	0.2408	16.77***	0.0662	6.09***
	100~299人	0.3003	20.10***	0.0845	7.53***
	300~999人	0.3235	20.63***	0.0863	7.38***
業種	1,000人以上	0.3099	21.27***	0.0475	4.35***
	官公庁	0.3231	16.76***	0.1107	7.89***
	農林漁業	-0.2037	-4.12***	-0.0137	-0.35
	建設業	0.1150	6.88***	0.0378	2.92***
	情報通信業	0.0136	0.66	-0.0750	-5.13***
	運輸業	-0.0207	-1.22	-0.0498	-3.68***
	卸売・小売業	-0.1329	-10.22***	-0.1287	-14.02***
	金融・保険・不動産業	-0.0440	-1.79*	-0.1053	-6.11***
	飲食店・宿泊業	-0.1078	-6.10***	-0.1368	-10.73***
	医療・福祉	-0.1117	-6.19***	-0.0908	-7.12***
	情報・学習支援・複合サービス業	-0.2178	-11.03***	-0.2887	-20.62***
	サービス業(その他)	-0.0902	-6.65***	-0.0723	-7.43***
	公務・電気・ガス・熱供給・水道業	-0.2437	-8.91***	-0.1586	-8.24***
	分類不能業	-0.0466	-1.40	-0.1082	-4.45***
定数項		4.5788	222.33***	3.5705	236.28***
サンプル・サイズ		22,449		19,891	
log likelihood		-38,416.58		-44,779.98	

データ) 総務省統計局『就業構造基本調査(2002年)』(8割ランダム・リサンプリング・データ), 注) リファレンスは, パート(呼称), 女性(性別), 20-24歳(年齢区分), 高校卒(最終学歴), 1年以上2年未満(勤続期間), なし(前職), 技能工, 労務作業職(仕事の種類), 5人未満(企業規模), 製造業(業種), 収入区分は「なし, 50万円未満」「50~99万円」「100~149万円」「200~249万円」「250~299万円」「300~399万円」「400~499万円」「500~599万円」「600~699万円」「700~799万円」「800~899万円」「900~999万円」「1000~1499万円」「1500万円以上」, 労働時間区分は「15時間未満」「15~19時間」「20~21時間」「22~29時間」「30~34時間」「35~42時間」「43~45時間」「46~48時間」「49~59時間」「60時間以上」, 年収と労働時間は自然対数化。

勤続2年から5年程度では4.2ポイント程度の上昇がみられ, 5年を超えると10ポイント程度まで高まり, 10年超になると20から30ポイントまで達している。表4では勤続10年以上の係数は勤続1年以上3年未満に比べて有意な差がなかったことを考え

ると, 就業構造基本調査による分析は非正規年収への勤続効果をより鮮明に示している。

また表5と同様, ここでも前職の就業経験が非正規年収に影響していることも明らかである。前職経験は所得を有意に高め, なかでも正社員経験はより大きな効果を持っている。さらに過去の非正規就業経験, すなわち複数回の非正規経験も年収を高めることを改めて確認出来る。

その他, 派遣社員が最も年収が高いこと及び規模の大きい企業で働く非正規年収が高いこと等も, 先と共通した結果となっている²³⁾。単身世帯ほど年収が高いことや, 過去から同一地域に居住し続けている非正規ほど年収が低くなる傾向等も, モニター調査の結果と共通する。労働時間についても, 1年未満の短期勤続者や同居者がいる場合ほど短時間化する傾向がある等, 同様の結果が得られている。

一方, モニター調査とは異なる結果も一部みられた。表6では学歴による年収差はみられなかったが, 就業構造基本調査では教育年数の長い非正規ほど年収は有意に高い。モニター調査に回答を寄せた高校卒は, 高校卒全体のうち高所得者に偏りがあったのかもしれない。

い。学歴と同様, モニター回答の小企業就業者は, 相対的に高所得者層が多く含まれていたのだろう。

6. むすびにかえて—世代研究への示唆

本稿では, 地域間や企業規模間等の格差検証に重

要視される等、日本の労働研究に長い歴史を持つ二重労働市場論に改めて焦点を当て、多様化の進む非正規就業の実態を分析した。その結果、非正規は、勤続経験が評価されず、個々の能力の違いも処遇に反映しない外部労働市場に属するというイメージを覆す結果が確認された。

非正規就業者を配偶者のいない20歳から49歳に限った場合、勤続年数が3年以上の割合が3割以上を占めている等、中長期勤続層も一定割合含まれる。その年取の規定要因に関する分析から、年齢、学歴、職種、地域といった個人属性を制御した後も、勤続年数と稼得収入の間に正の連関が検出された。また学卒時点で就職困難を個人的には経験せず、正社員就業の経歴を持つ非正規には高年取が支払われていることも明らかとなった。

それらの結果は、非正規就業者の処遇に、企業内訓練を通じて経験に応じた収入が支払われる年功的状況が存在するか、能力に応じた選抜的個別処遇が行われている事実のいずれか、もしくはその両方を物語る。外部労働市場で単純労働に終始する不安定雇用者と異なり、内部労働市場下位層の労働者像に合致する非正規雇用が少なからず存在することを実証的に見出した点に本稿の意義はある。

今後残された検証として、次の3点が重要である。第一に勤続と所得の正連関の背景に関する識別が求められる。非正規も勤続を増すことで収入が高まるのか、それとも能力が高く元来高所得の非正規が選抜の上長期勤続化するかは、クロスセクションデータから判別出来ない。その解決にはパネルデータによる勤続の収益効果に関する分析が不可欠である。2000年代以降、日本でもパネル調査が複数機関で実施されている。大規模非正規標本を含むパネル調査は今後期待されるべきであり、その活用による非正規の勤続効果の識別問題の解明が望まれる²⁴⁾。

第二に重要なのは、非正規の内部市場における下位層から上位層への昇進可能性に関する検証である。勤続年数が長く所得も高い人々ほど非正規から正規に移行しやすいサンプリングバイアスがあれば、勤続年取の係数は過小評価されている可能性もある。その場合、非正規勤続の期待収益率は表の推定結果よりさらに大きいことになる。長期勤続を通じ正規雇用へ昇進することで下位層から脱する傾向が強いことが確認出来れば、継続就業が非正規就業の処遇を改善する勤続効果は一層強固になる。

第三に検証すべきは、内部市場に参入可能な非正規と外部市場に滞留せざるを得ない非正規の峻別で

ある。本稿は非正規の内部市場化を指摘したが、それは外部労働市場に滞留する非正規の存在を否定するものではない。むしろ本稿の結果は、短期間で転職を繰り返す非正規者ほど賃金等の労働条件は改善されない傾向が強いことを同時に意味している。

換言すれば、非正規就業のうち真に深刻視すべきは、能力が正当に評価されず、訓練を受ける機会も得られず、その結果として一年未満といった短期間で転職を繰り返さざるを得ない人々であることを、本稿の結果は示唆する。その処遇の早急な改善にこそ非正規対策の重点が置かれるべきであり、短期雇用から逸脱困難な人々とは、いかなる属性及び環境にあるのかを明らかにする必要がある。

さらに本稿からは、制度面の整備に加え、正規雇用者との円滑なコミュニケーションの確保が、非正規処遇にとって重要なことを物語る結果も得られた。個別に相談出来る正社員がいることや、終業後に飲食を共にするような親しい交流を正社員と持てる職場で働くことは、賃金やボーナス等の報酬だけでなく、やりがいや自身の成長感覚等、非正規として働く納得性を高めることと結びつく。

納得性についてMorishima(1996)は、すべての人材マネジメントに対する期待に基づく心理的契約概念と整理する。島貫・守島(2004)は、派遣労働者等の非正規にとっても、納得した働き方が、自ら主体的に仕事にコミットし、働く組織に対する信頼を維持するための基礎となると述べる。その上で納得性には、処遇の公平性と並んで、労働者としての尊厳を確保することが重要と守島は指摘する。とすれば、職場内外での雇用形態を越えた交流は、非正規者を単なる労働力として見なすのではなく、個人としての尊厳と信頼を培い、互いを尊重する共感を育むことで、納得性の高い非正規就業の機会を創ることにつながるのだろう。

若年に非正規就業の機会が広がり、その趨勢的傾向は今後も持続することが予想される現在、世代間問題の相当部分は、正規・非正規間問題を包含する。1990年代の不況期、中高年正社員の雇用機会を維持する代替として若年から正社員就業の機会が失われる置換効果が存在した²⁵⁾。非正規若年世代の報酬等の改善のみならず、働く納得性を高めることは、世代間の雇用を対立から協調の図式に転じるための重要課題である。世代間雇用問題の解消には、非正規の多様な実態および正規との交流に関する詳細な検討が今後とも求められている。

(東京大学社会科学研究所)

注

謝辞 本稿の作成に際して、科学研究費補助金特別推進研究「世代間問題の経済分析」(研究代表者・高山憲一・一橋大学経済研究所教授)からの研究助成を得た。インターネットを用いたモニター調査の実施に当たって、株式会社インテージに委託し、協力を得た。また本研究は一橋大学経済研究所附属社会科学統計情報研究センターで提供している就業構造基本調査(2002年)の秘匿処理済マイクロデータを用いている。一橋大学経済研究所定例研究会における報告では、討論者である守島基博氏から懇切丁寧なコメントを頂戴した。また加藤隆夫氏からのコメントからも示唆を頂いた。但し、本稿に含まれ得る誤りは、すべて筆者に帰するものである。

1) 基幹化について、パートタイマーに関する研究として協坂(1996)、本田(2001)、島貫(2007)等が、派遣労働については清水(2007)等が挙げられる。パートの基幹化は、人数や正社員比率を企業が高めることを意味する「量的基幹化」と、正社員と同等な高度な仕事を担う「質的基幹化」へ区分される。

2) 石川(1991)は、雇用管理のあり方にも上位層と下位層の違いを指摘する。仕事の遂行に当たり個人の独立性が高く、仕事に対する興味が動機付けとなり得る上位層は、規律・統制も自立的・内面的なものとなりやすい。一方、仕事自体への興味を内発的に感じる機会が乏しい下位層には、組織的交流や訓練への参加を促す多発的・外生的な誘因が求められる。

3) 一橋大学経済研究所附属社会科学統計情報研究センターでは、「就業構造基本調査」の秘匿処理済ランダムリサンプリングデータを試行提供している。提供中の2002年調査からは、約10万6千人分の非正規雇用者(「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」「その他」)標本が利用可能である。

4) 就業構造基本調査(以下、就調)を用いた収入関数の推定には樋口(1991、第6章)等が挙げられる。樋口は1977年の就調から30歳から44歳の有配偶女性の賃金率関数を推定している。

5) 調査は東京大学社会科学研究所SSJデータアーカイブを通じ、大学又は一部の研究機関の研究者、教員の指導を受けた大学院生向けに無償で提供されている。

6) 2000年及び2002年のワーキングパーソン調査では、首都圏の他、関西及び東海を対象とした地域調査も行われた。

7) ワークス研究所では別途2001年に首都圏の非正規雇用6000名を調査した「非典型雇用労働者調査」を実施した。それらを分析したのが佐藤・小泉(2007)である。

8) 西村(2008)はワーキングパーソン調査により正規雇用への移行形態が学歴や性別を問わず多様化していることを示す。かつて外部化されてきた雇用を新たに内部化する過程で企業内労働市場の再構築が進んでいると結論づけ、その指摘には本稿に共通するところが多い。

9) JGSSを用いた研究例として谷岡・仁田・岩井(2008)等も挙げられる。

10) 上記データ以外で、配偶者を持たない非正規雇用者に関するサンプルを多く含む単独調査には、労働政策研究・研修機構が2004年に実施した『労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査』もある。そこには無配偶者の「出向社員」(36名)、「契約社員」(215名)、「臨時的雇用者」(28名)、「パートタイマー(短時間)」(57名)、「パートタイマー(その他)」(163名)、「派遣労働者」(259名)、「職場内の請負社員」(6名)と、総計764名の非

正規雇用者が含まれる。

11) 以下では一般の「自営業・家事手伝い等」は除いた。

12) モニター登録後に結婚もしくは正社員就業している可能性を考慮し、設問に婚姻や正社員就業の有無を加え、既婚及び正社員を除いた。

13) 但し本多(2006)はランダムサンプルも回収率の問題から代表性は必ずしも万全でないことを指摘、モニターのみが大きく偏っていると断言出来ないとも述べる。

14) 米国等で1990年代以降増加したフリーエージェントには、インディペンデント・コントラクターも多い。フリーエージェントについては、ピンク(2002)等。

15) アンケートではまず「現在勤めている職場」について回答を求め、その職場に基づき、勤続年数を含めた就業状況をたずねた。職場は「会社の事務部門(本社・本店)」「会社の事務部門(支社・支店・支部)」「会社の研究開発部門(研究所等)」「工場・建設現場・作業現場」「営業所・サービスセンター・コールセンター」「流通・卸売・小売センター」「小売店舗・飲食店(スーパー、コンビニ、レストラン、居酒屋等)」「その他の店舗(ホテル、ネットカフェ、カラオケ店、娯楽・風俗関係等)」「個人事務所」「官公庁」「自宅」「決まった場所はない」「その他」から一つ選ぶこととした。尚、派遣や請負で働いている場合、派遣・請負元ではなく、派遣先・請負先について回答を求め、複数の職場がある場合には最も勤続年数が長い場合の回答を求めた。

16) 労働者派遣法40条の2によれば、労働者派遣を行う期間は、一定の専門的業務(政令で定める26業種(電算機のシステム・プログラムの設計、機械等の設計製図、事務用機器の操作、財務処理、秘書、通訳、研究開発等))については制限がないが、その他の業務としては原則1年以内とされる。ただし、派遣先会社は、過半数代表の意見を聴取した上であらかじめ派遣先期間を3年以内の範囲で定めることができる。派遣可能期間は、場所ごとの同一業務に算定されるものであり、派遣労働者や派遣元会社が変わっても通算される。

17) 年取について「わからない・答えたくない」は除き推定した。

18) 雇用形態のうち、類似性の高いと思われる、臨時(臨時職員)と非常勤、契約と嘱託は、それぞれ一つのグループとした。構成比の低い日雇い、請負、フリーター、内職、その他の派遣、その他については、一つにまとめて「その他」とした。

19) 多くの職種について3年を超える継続就業が法的に制限されている派遣労働者をサンプルから除いて推定しても、同様の勤続効果が得られた。雇用形態別の処遇多様化の可能性を考慮し、非正規全体を図1から長期勤続層が相対的に多い「パート、契約、嘱託、フリー」の他、「派遣(常用、登録)」、「アルバイト、臨時、その他」に分類し、それぞれ表4と同様の推定を行ったところ、勤続年数の有意な年取効果は、いずれの区分でも観察された。標本数が限定される結果のため断定は避けるべきだが、2008年時点における非正規の内部化はいずれの雇用形態でも生じている可能性がある。

20) 継続就業による年取増大のみられない非正規が存在するものの、同時にそれらは家事・育児等の機会費用の低さを背景に有配偶化することで標本から脱落する傾向が強い場合、勤続効果には別種のサンプルセレクションバイアスが生じる。そのバイアスが深刻とすれば、内部市場化が進む無配偶層と、外部市場に滞留する有配

偶層への非正規間の分断が示唆されることになる。この点に関連した先行研究として永瀬(2003)は非正規雇用者のうち既婚女性のパートに限定し、さらに就業調整の有無に区分した上で、賃金関数を推定した。その結果、就業調整パートについて、勤続年数の係数は一次項でプラス、二次項はマイナスとそれぞれ有意な値が得られ、就業調整をしないパートでは一次項はマイナスで有意でないのに対し、二次項は10%水準であるが有意にプラスとなっている(前掲, 293)。非正規雇用の大部分を占める既婚女性パートでも同一企業内勤続が年取に一定効果を持つ可能性はあるものの、その点は従来の非正規研究の多くで必ずしも重視されていない。

21) 「その他」には、自由記述では社長、経営者、親同業者等が複数回答を集めた。

22) この設問はJGSSやワーキングパーソン調査等の従来調査にはない本調査特有の項目である。

23) 就業構造基本調査でも、派遣社員のうち勤続年数5年以上の割合が10.5%含まれている等、派遣のうち中長期勤続層が少なからず存在する。

24) 非正規雇用を含む就業研究によく用いられるパネル調査として、家計経済研究所が実施する『消費生活に関するパネル調査』がある。そのうち2006年秋調査対象の27~47歳女性中パート・アルバイト、嘱託・その他と答えた人は約140人である。コーホートA(37~47歳)無配偶女性175人中仕事についている人86.9%のうち、常勤69.5%、パート・アルバイト24.5%、嘱託・その他6.0%である。コーホートB(33~36歳)無配偶女性70人中仕事についている人87.1%のうち、常勤65.6%、パート・アルバイト26.2%、嘱託・その他8.2%であり、コーホートC(27~32歳)無配偶女性283人中仕事についている人87.6%中、常勤70.2%、パート・アルバイト19.8%、嘱託・その他10.1%となっている。その結果、パート、アルバイト、嘱託、その他は総計約160名である。

25) 世代間対立問題としての置換効果の詳細は、玄田(2006)を参照。

参 考 文 献

- 玄田有史(1997)「チャンスは一度」『日本労働研究雑誌』『日本労働研究雑誌』第449号, pp. 2-12.
- 玄田有史(2006)「就業に関する中高年と若年の対立とその後」高山憲之・斎藤修(編)『少子化の経済分析』東洋経済新報社。
- 玄田有史(2007)「若年雇用の新たな「内部化」」『一橋ビジネスレビュー』第55巻第3号, pp. 20-33.
- 樋口美雄(1991)『日本経済と就業行動』東洋経済新報社。
- 本田一成(2001)「パートタイマーの量的な基幹労働力化」『日本労働研究雑誌』第494号, pp. 31-42.
- 本多則恵(2006)「インターネット調査・モニター調査の特質」『日本労働研究雑誌』No. 551, pp. 32-41.
- 堀有喜衣編(2007)『フリーターに滞留する若者たち』勁草書房。
- 石川経夫(1991)『所得と富』岩波書店。
- 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』。
- 小池和男(1989)『知的熟練』今井賢一・小宮隆太郎(編)『日本の企業』東京大学出版会。
- 小池和男(1991)『仕事の経済学(初版)』東洋経済新報社。
- 神代和欣(1989)「雇用制度と人材活用戦略」今井賢一・小宮隆太郎(編)『日本の企業』東京大学出版会。
- 永瀬伸子(2003)「日本の非典型労働」大沢真知子・スーザン・ハウスマン(編)『働き方の未来——非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構。
- 中村 恵(1990)「パートタイム労働」『日本労働研究雑誌』第364号, pp. 40-41.
- 西村孝史(2008)「就業形態の多様化と企業内労働市場の変容——「ワーキングパーソン調査2006」の再分析」『日本労働研究雑誌』第571号, pp. 145-157.
- 尾高煌之助(1984)『労働市場分析——二重構造の日本の展開』岩波書店。
- 太田聰一・玄田有史・近藤絢子(2007)「溶けない氷河——世代効果の展望」『日本労働研究雑誌』第569号, pp. 4-16.
- 佐藤博樹・小泉静子(2007)『不安定雇用という虚像』勁草書房。
- 島貫智行(2007)「パートタイマーの基幹労働力化が賃金満足度に与える影響——組織的公正性の考え方をてがかりに」『日本労働研究雑誌』第568号, pp. 63-76.
- 島貫智行・守島基博(2004)「派遣労働者の人材マネジメントの課題」『日本労働研究雑誌』第526号, pp. 4-15.
- 清水直美(2007)「派遣労働者のキャリアと基幹化」『日本労働研究雑誌』第568号, pp. 93-105.
- 篠崎武久・石原真三子・塩川崇年・玄田有史(2003)「パートが正社員との賃金格差に納得しない理由は何か」『日本労働研究雑誌』第512号, pp. 58-73.
- 武石恵美子(2003)「非正規労働者の基幹労働力化と雇用管理」『日本労働学会誌』第5号, No. 1, pp. 2-11.
- 谷岡一郎・仁田道夫・岩井紀子(編)(2008)『日本人の意識と行動』東京大学出版会。
- 氏原正次郎(1954)「京浜工業地帯における大工場労働者の性格」『京浜工業地帯における労働市場の模型』『日本労働問題研究』東京大学出版会(1966年所収)。
- 労働政策研究・研修機構(2004)『労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査』JILPT調査シリーズNo. 1.
- 脇坂 明(2002)「パートタイマーの基幹労働力化について」『社会政策学会誌』第9号。
- Dickens, William, T. and Kevin, Lang (1985) "A Test of Dual Labor Market Theory," *American Economic Review*, Vol. 75, No. 4, pp. 792-805.
- Doeringer, Peter. B. and Michael Piore (1971) *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Mass.: D. C. Heath (白木三秀監訳『内部労働市場とマンパワー分析』早稲田大学出版部, 2007年)。
- Dore, Ronald (1973) *British Factory-Japanese Factory*, London: George Allen & Unwin Ltd. (山之内靖・永易浩一訳『イギリスの工場・日本の工場』筑摩書房, 1987年)。
- Morishima, Motohiro (1996) "Renegotiating Psychological Contracts: Japan Style," in Cooper, Gary, L. and Denise M. Rousseau, *Trends in Organizational Behavior*, Vol. 3, John Wiley & Sons.
- Pink, Daniel (2001) *Free Agent Nation*, New York: Warner Books, Inc. (池村千秋訳『フリーエージェント社会の到来』ダイヤモンド社, 2002年)。