

## 正社員と非正社員の分水嶺： 呼称による雇用管理区分と人的資本蓄積

川 口 大 司\*  
神 林 龍\*  
原 ひろみ\*\*

### 概要

正社員と非正社員の区分には、雇用契約期間、労働時間、直接雇用・間接雇用の別、職場における呼称という4つの基準がある。このうち、近年増加が著しいのは呼称に基づく非正社員だが、呼称による正社員と非正社員の間にどのような実態的差異が潜んでいるかは十分に明らかにされていない。本稿では、『就業構造基本調査』と『能力開発基本調査』のマイクロデータを用いた分析から、訓練機会の有無や計画的な雇用管理が正社員と非正社員の呼称の差異と強く相関していることを明らかにし、長期的な関係を前提とした技能蓄積に対する期待の有無が、呼称による正社員・非正社員の区分にあたり重要な要素となっていることを示した。

### 1 はじめに

非正社員の増加が世間の注目を集め、全雇用労働者に占める非正社員の比率が1/3を超えたことが繰り返し報道され、その増加原因や社会的な帰結を考察した学術的な研究も盛んになされている<sup>1)</sup>。いわゆる正社員と非正社員を分ける際には、雇用契約期間、労働時間、直接・間接雇用の別、職場における呼称という4つの基準を用いることが多い。このうち、総務省統計局『労働力調査』に基づき

---

\* 一橋大学

\*\* 日本女子大学

1) 代表的なものとして安部・大竹(1995)、古郡(1997)、石原(2003)、永瀬(2004)、玄田(2008)、大沢(2010)などがある。

4割に近づきつつあるとされる非正社員とは、4つの基準のうち、職場における呼称に基づくものである。

しかし、なにが正社員と非正社員の区分を規定するのかを直接的に検証した研究は少ない<sup>2)</sup>。そこで、本稿では、両者を区分する基準として呼称を取り上げ、呼称による区分の間にどのような実態的差異があるのかを検証する。結論を先取りすることになるが、本稿では、呼称による正社員と非正社員の区分が、企業特殊な技能の蓄積を促進する企業と労働者の間の暗黙の契約関係に含まれているかどうかに基づくものであることを論証した。

4つの分類基準のうち、雇用契約期間の有無、労働時間の長短、直接・間接雇用の別については、その基準がいったい何を意味しており、その基準で区分された非正社員の増加に経済学的にどのような含意があるのかは明確である。例えば、有期契約の労働者が増大していることは、企業が直面する不確実性が増加し、短期の雇用契約への需要が強まったことを意味する。そして、短時間労働者の増大は、女性の社会進出などによって多様な働き方を求める労働者が増えたことを意味するだろう。また、間接雇用の増加は、不確実性の増加に伴う労働者の企業間の再配置をよりスムーズに行うことへの要請が強まったものと理解することができる。

しかしながら、呼称により定義される非正社員が増加しているという事実が、経済学的に何を意味しているかは判然としない。なぜならば、ある労働者が正社員と呼ばれるか、それとも非正社員と呼ばれるかの理由が十分に明らかになっていないからである。このような状況を踏まえ、松井（2011）は

[むしろ、] 格差問題の本質は、年功賃金の「正社員」と、市場賃金の「非正社員」との間に昔からある「身分差」が、長期経済停滞の下で顕在化したことにあると見たほうがよい。(128ページ)

と、正社員と非正社員の間に横たわるものが「身分差」であると指摘している。

---

2) 先行研究の1つに後述する佐藤・佐野・原（2003）がある。

しかし、この「身分」がいったいどのような実態を表象したものであるかは、明らかにしていない。よって非正社員という「身分」に属する労働者が増えたことが、経済学的にどのような含意を持っているかを理解することは困難である。

また、非正社員の増加が社会問題化して取られた労働政策の数々も、政策の目的に応じて正社員・非正社員分類の基準を使い分けている。例えば、パートタイム労働法は短時間労働者の保護を、派遣労働法は間接雇用労働者の保護を目的としたものである。しかし、社会問題化している現象は呼称に基づく非正社員の増加であり、短時間労働者としての非正社員や間接雇用労働者としての非正社員の保護が、非正社員の増加によってもたらされた社会問題を解決するかは自明ではない。これは通常の労働者と同じ時間働く「フルタイム・パート」労働者が存在していることに典型的にあらわれているように、4つの基準で分けられた正社員・非正社員の区別が完全にはオーバーラップしていないことによる。よって、呼称によって定義される非正社員の増加を受け、それに対して何らかの政策的な対応を行おうとするのであれば、正社員と呼ばれる労働者と非正社員と呼ばれる労働者の間に横たわる実態的な差がどこにあるかを明らかにすることは重要である。

呼称による正社員と非正社員の実態的な差異を把握しようとした先行研究には佐藤・佐野・原（2003）がある。彼らは、雇用契約期間、正社員と比べた労働時間の長さ、労働時間制度等の雇用条件、仕事内容とキャリア形成の機会、賃金制度といった複数の軸を用いて、正社員と非正社員という呼称による雇用区分の特徴づけを行っている。分析の結果、正社員と非正社員を分ける実態として重要なのは、キャリア形成の機会や賃金制度といったキャリア形成を側面支援する制度の差異であるとする。彼らは同時に正社員内と非正社員内にもさまざまな雇用区分があることを示しており、正社員・非正社員という単純な二分法による議論が危険であることも示唆している<sup>3)</sup>。

しかし、実際問題として、非正社員それ自体を明確に定義することは難しい。そのため、本稿では、対概念である正社員を定義し、その補集合として非正社員

---

3) 脇坂（2011）は正社員の中でも有期雇用の正社員や短時間正社員に焦点を当てて、詳細な分析を行っている。

を定義する方法をとる。すなわち、二分法による議論の単純化のメリットがデメリットを上回るものと考え、本稿でも二分法の議論を以下では展開する。そして、分析の結果にもとづいて、正社員・非正社員という雇用管理区分が、企業と労働者が共有する将来のキャリア形成の期待の違いを通じて、雇用関係の実態的な差異をもたらすことを主張する。

最後に、本稿の検証仮説を簡単にまとめておこう。正社員とは長期雇用、年功賃金、企業別組合に代表される日本型の雇用慣行にコミットしながら働く労働者のことである。企業との暗黙の契約関係に含まれることで、転職後には評価されにくい企業特殊な技能を蓄積し、企業はその技能に報いる報酬体系に従い報酬を支払うという関係が日本型雇用といえる。この中で正社員とは企業との長期的な信頼関係の下で技能を蓄積し、職業上のキャリアを形成していく労働者である。その一方でこの雇用関係に含まれないのが非正社員だといえる。

正社員と非正社員の区別が人的資本投資の程度の違いに基づくならば、正社員と非正社員の間では企業の雇用管理に違いが表れる。なぜならば、正社員に対しては暗黙のうちに長期的な雇用を保証し、技能蓄積に対して昇給で報いるという雇用管理を行う一方で、非正社員に対してはそのような管理を行わないためである。そのため、正社員と非正社員の区分はある労働者が企業よりどのような形の雇用管理を受けているかに表れ、雇用管理区分を最も端的に表しているのは職場における呼称なのである。

本稿の構成は以下の通りである。まず近年の非正社員の増加は、雇用契約期間や労働時間の長短よりも呼称上の違いで非正社員を定義した時にもっとも端的に観察されることを報告する。さらに総務省統計局『就業構造基本調査』の個票を用いて、職業訓練への参加の有無などを決定する要因として重要なのは、労働契約期間の長短や労働時間の長短よりも呼称が正社員であることを示し、企業の個別労働者に対する雇用管理の違いを最もうまくとらえることができるのは呼称であることを論証する。さらに、厚生労働省『能力開発基本調査』の個票を用いて分析を行い、正社員と非正社員の間では企業から提供される職業訓練機会に大きな隔たりがあり、その格差が賃金格差につながっていることを確認する。

## 2 非正社員の特徴

### 2.1 さまざまな定義と時系列変化

さまざまな政府統計において正社員と非正社員の区別はなされているが、その定義は、雇用契約期間の長短、労働時間の長短、直接・間接雇用の別、呼称の別、のどれかに基づくものだと分類することができる。ここではまず、直接・間接雇用の別を除いた3つの定義に基づいて正社員・非正社員の別を一つの統計を用いて定義できる総務省統計局『労働力調査』を用いて雇用労働者の中に占める非正社員の比率がどのように時系列的な変化をしてきたかを調べてみよう。

雇用契約期間が1年以下か否か、週当たり労働時間が35時間未満か否か、職場における呼称が正社員以外であるか否かという3つの定義による非正社員比率を『労働力調査』を用いて推定し時系列でプロットしたのが図1である。

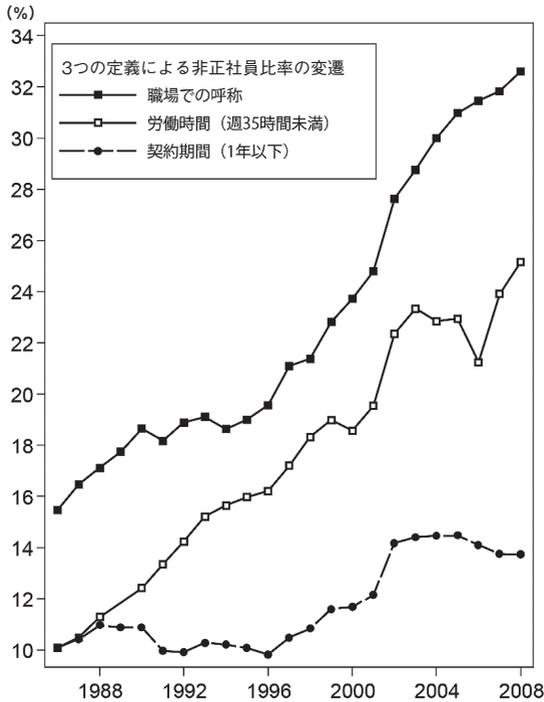
この図によると非正社員比率の水準が高いのは呼称による定義であり、労働時間による定義がそれに続き、契約期間が1年以下であることによる定義がもっとも低いことになる。雇用期間が1年以下であることで非正社員を定義するとその比率は2008年においてもおよそ14%であり、呼称による定義によるおよそ33%と大きく異なる。これは半分以上の非正社員と呼ばれる労働者が1年を超える契約期間あるいは明確な契約期間がない状態で働いていることを意味している。労働力調査は家計調査であるため、スーパーのパートなどで短期契約を反復しているケースでも、回答者は期限のない契約で働いていると認識しているケースなどもこのずれに貢献しているのかもしれない。いずれにせよ、契約期間の長短によって非正社員を定義することが困難であることはこの図より明らかである。

次に労働時間が週に35時間未満であるか否かによって非正社員を定義することについて検討しよう。この定義に従うと非正社員比率の時系列の動きは呼称によって定義される非正社員比率の時系列の動きと似通った動きになる。しかしながら、2008年時点での非正社員比率はおおよそ24%と計算され、呼称による定義とは9%ポイントほどの開きが残る。これは正社員と同じ時間働いているものの、職場においては正社員以外の呼び名で呼ばれている労働者が相当いることを示している。これも月曜日から金曜日の九時から五時まで働く「パートさん」、「アルバイトさん」や「派遣さん」が日本の職場にはあふれていることから直観

的に理解できる。フルタイム・パートという語義矛盾した用語がその状態を示している<sup>4)</sup>。しかしながら、彼らの受ける処遇が正社員と同等のものかというところではないだろう。特に企業と労働者の間で共有されている将来のキャリア展望は正社員のそれとは大きく異なると考えられる。このように考えると労働時間の長短によって正社員と非正社員を分類することにも限界があることが明らかになる。

結局のところ、非正社員とはだれかと問われれば、正社員とは呼ばれていない

図1：非正社員比率の変遷



出所：浅野・伊藤・川口 (2011) の図3-1 『労働力調査』(1986 - 2008) より計算。  
注：計算の際には抽出乗数を用いている。また学生は除外している。

4) 佐藤・小泉 (2007) を参照のこと。

人々だ、と答えるのが一番現実をとらえている。これはつまり、職場における呼称によって正社員と非正社員の別をとらえるのが、社会問題として関心を集めている現象をとらえるのにはもっとも適切であることを意味している。この点をより明確にするために、第3節で非正社員をいくつかの方法で定義して、それぞれの定義と賃金、労働時間、離職意欲あるいは訓練参加という実際の行動がどの程度相関するかをみることで、どの定義を用いることが正社員と非正社員をきれいに分類することができるかを計量分析を行って検討してみたい。しかし、計量分析に入る前に、正社員と非正社員の働き方の違いを公表データから観察できることを確認しておこう。

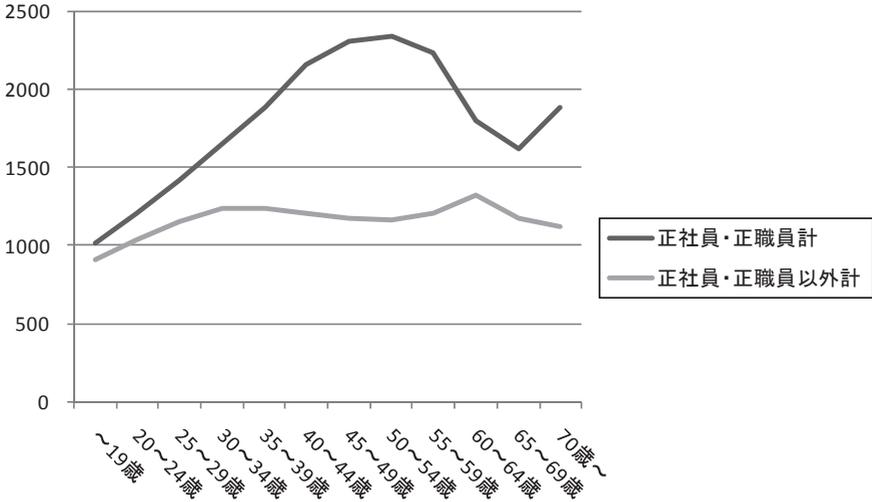
## 2.2 呼称による正社員と非正社員の賃金と訓練機会の格差

職場における呼称、すなわち雇用管理区分、を通じて企業が労働者のどのような側面を区分しようとしているのだろうか。日本における正社員が、国際的な比較においても平均勤続年数が長く、勤続年数の増加に伴う賃金上昇スピードも速いことから、企業特種的な人的資本の蓄積が日本の労使関係においては重要な枠割を果たしてきたというこれまでの研究の指摘を踏まえれば、正社員と非正社員の区分の前提となるもっとも重要な概念は、企業特種的な技能の蓄積の有無である (Hashimoto and Raisian (1985), Mincer and Higuchi (1988), Hart and Kawasaki (1999))。企業特種的な技能の蓄積に当たっては企業と労働者の間の暗黙の契約に基づく信頼関係が重要であり、そのような信頼関係を企業との間に取り結ぶのが正社員であり、非正社員にはそのような信頼関係は及ばないと整理することができる。

ここでは、計量分析に先駆けて、正社員と非正社員の賃金・年齢プロファイルの形状の違いを公表データから確認しよう。

まず、正社員と非正社員の賃金・年齢プロファイルを確認しよう。両者で人的資本投資機会の違い（仕事に関する知識やスキルの学習機会の差）があるとすれば、賃金・年齢プロファイルの差になって表れるはずだからである。そこで、雇用形態別に時間当たり所定内賃金の年齢プロファイルを厚生労働省『賃金構造基本統計調査』で描いたのが、図2である（2009年）。この統計では、正社員・正

図2：時間当たり所定内賃金（2009年）



データ：『賃金構造基本統計調査』。

注1：“所定内給与額÷所定内実労働時間”で算出。

注2：（独）労働政策研究・研修機構の労働統計データ検索システムを使用  
（<http://stat.jil.go.jp/>）。

職員は「事業所で正社員、正職員とする者」とされ、それ以上の明確な定義はない。また、非正社員を指す正社員・正社員以外とは企業と直接雇用関係のある労働者のことで、派遣社員等の間接雇用は含まない。

さて、この正社員・正職員では、50～54歳代まで単調な右上がりのカーブが観察される。その一方、正社員・正職員以外では、30～34歳代までは緩やかながらも右上がりのカーブが確認できるものの、それ以降はほぼフラットとなっており、両者の間で人的資本投資機会に差があることを示唆している。

日本企業の労働者にとっては、人的資本蓄積の機会には主に企業内訓練による。そこで、正社員と非正社員の人的資本蓄積機会の差をより直接把握するために企業内訓練の受講割合を公表統計から確認していこう。ここで用いる政府統計は、厚生労働省『能力開発基本調査』である。

集計結果をみる前に、まずは、厚生労働省『能力開発基本調査』の概要を説明

しておこう。本調査は、我が国の民間企業、事業所および労働者の能力開発の実態を明らかにすることを目的に長年にわたって実施されている調査である。1979年に『民間教育訓練実態調査』という名称で調査が開始され、2001年度に省庁改編にともなって『能力開発基本調査』と変えられて、現在に至っている。

本調査では、調査開始以降しばらくは、職場での呼称で定義される正社員についてのみ調査を行ってきたが、2005年度調査から非正社員の能力開発の実態も把握できるように調査設計が変更された。さらに、2006年度調査では承認統計へと復活し、また有効回収率がそれまでよりも大きく改善され、倍増した。そのおかげで、正社員・非正社員両方について、ようやく全国レベルで十分なサンプルを確保した上で、信頼性の高い実態把握が可能となったのである。

それでは、正社員と非正社員の企業内訓練の受講状況を、本調査の公表データから確認していこう。注意が必要なのは、ここでの集計結果は、企業がどれだけ企業内訓練を実施したのかではなく、労働者個人の訓練の受講についての集計であることである。

後述するように、訓練を実施している企業や事業所に勤めている従業員すべてが、訓練を受講しているわけではない。よって、どこまで企業内訓練が届いているのかを明らかにするためには、個人の受講という面に着目する必要がある。そこで、2006～2010年度のOff-JT受講割合を正社員・非正社員別にまとめたのが図3である<sup>5)</sup>。図3から、いずれの年度も、非正社員の企業内訓練の受講機会は相対的に少なく、正社員の半分程度に過ぎないことがわかる。

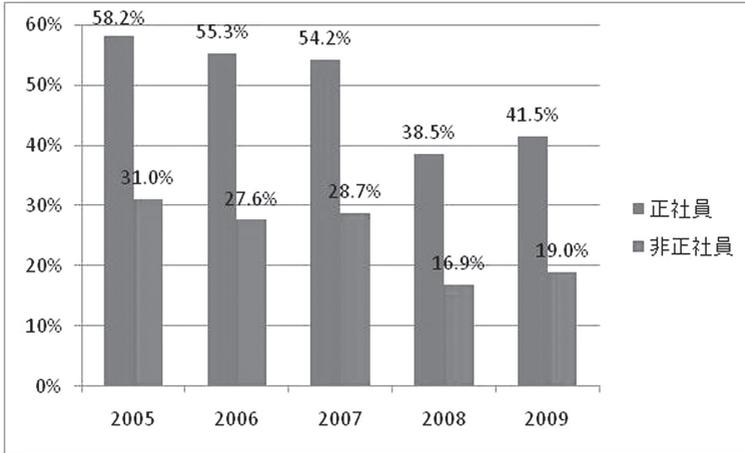
### 3. 非正社員の定義と賃金率、労働時間、離職意欲そして訓練参加

職場での呼称が正社員と非正社員を分類する際の重要な基準であるのは、各労働者が受けている長期的な雇用管理をもっともよく反映していると考えられるためである。

---

5) Off-JTとは、「通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）のこと」をいい、例えば、社内で実施（労働者を1ヵ所に集合させて実施する集合訓練など）や、社外で実施（業界団体や民間の教育訓練機関など社外の機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど）がこれに含まれる。

図3：正社員・非正社員別のOff-JT受講割合



出所：『能力開発基本調査報告書（平成18～平成22年度）』。

注：各年度。正社員の定義は、一般に「正社員」、「正職員」などと呼ばれている人。非正社員は正社員以外の者を指し、嘱託、パート、アルバイトまたはそれに近い名称で呼ばれている直接雇用の人で、派遣労働者は含まない。

近年の非正社員の増加の特徴が、雇用契約上は正規就業に近いけれども職場での呼称上は正社員と区別されている常用・非正社員という形態にあることは前節までに見てきたとおりである。ここでは、賃金や労働時間といった労働市場で決定される重要な変数が、雇用契約上の違いと呼称上の違いのどちらにより影響を受けるかを、神林（2010）にまとめた簡単な回帰分析を引用しながら検討しよう。用いられたデータは1987年、1997年、2007年の総務省統計局『就業構造基本調査』である。この調査では、労働者の就業形態を問うのに、雇用契約期間上の違いと職場の呼称上の違いを同時に尋ねるという特徴をもっており、少ないながら雇用契約上は1年を超えた雇用契約期間を持つ正規契約だが、職場では非正社員と呼ばれているという労働者も存在する。賃金や労働時間などをこの2つの変数に回帰することで、影響力を統計的に検証することができる。

まず、被用者を対象として賃金率への影響をみたのが表1で、男性と女性でサ

サンプルをわけ、それぞれについて年毎に最小二乗推定した結果の要約である。いずれの性別でもいずれの年でも、契約期間が非正社員であることに対して、呼称が非正社員であることのほうが、時間当たり賃金を大きく押し下げているのがわかる。具体的には、契約期間が一年以下の非正社員であると賃金率が3%から1%程度下がるのに対して、呼称が非正社員であるとその下落率は12%から24%程度と大きくなる。ただし、男性と女性を比較したり、時系列を比較したりしてもはっきりした傾向は観察されない。

次に労働時間への影響を表2で見よう。サンプルの分け方や推定方法は表1と同様である。労働時間に対しても、賃金率と同様に契約期間よりも呼称のほうが影響が大きい。契約期間が非正社員だと年間労働時間は50時間から210時間減少するのに対して、呼称が非正社員だと170時間から330時間減少する。総じて、

表1：賃金率に対する契約期間と呼称の影響

対象	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	1987		1997		2007	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
被説明変数	時間当たり賃金 (対数値)					
推計方法	最小二乗推定					
契約期間非正社員	-0.011 (0.005)	-0.008 (0.006)	-0.019 (0.006)	-0.009 (0.005)	-0.032 (0.005)	-0.012 (0.005)
呼称非正社員	-0.187 (0.004)	-0.151 (0.005)	-0.122 (0.005)	-0.243 (0.004)	-0.221 (0.004)	-0.185 (0.004)
Observations	253,691	105,560	207,336	139,923	214,729	131,832
Adj. R-squared	0.53	0.42	0.54	0.43	0.46	0.35

Note：神林（2010）表2aによる。『就業構造基本調査』調査個票より著者算出。括弧内は標準誤差。定数の他に制御変数として年齢、年齢二乗、勤続年数、勤続年数二乗、最終学歴ダミー、産業大分類ダミー、職業大分類ダミー、企業規模ダミー、都道府県ダミーを投入した。分析サンプルは主に仕事に従事する有業者に限定している。時間当たり賃金の計算は以下の通りである。まず年収について各カテゴリーの中位値をとる。次に年間就業日数カテゴリーの中位値を7で除して年間就業週数を算出し、さらに週間労働時間カテゴリーの中位値を掛けることによって年間労働時間を算出する。年収を年間労働時間で割り、賃金率を求める。

表2：労働時間に対する契約期間と呼称の影響

対象	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	1987		1997		2007	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
被説明変数 推計方法	年間労働時間 最小二乗推定					
契約期間非正社員	-147.7 (4.18)	-68.1 (4.46)	-162.2 (5.18)	-53.3 (3.34)	-209.4 (5.42)	-97.6 (4.45)
呼称非正社員	-179.1 (3.45)	-296.1 (3.65)	-169.6 (4.51)	-282.8 (2.50)	-254.1 (3.95)	-334.7 (3.27)
Observations	253,878	105,595	207,423	140,022	215,509	132,270
Adj. R-squared	0.14	0.18	0.13	0.19	0.18	0.20

Note：表1に同じ。ただし、出所は神林（2010）表2b。

賃金率や労働時間といった労働市場で決定される重要な変数に対しては、契約期間が1年以下の非正社員であるかというよりも、職場で非正社員と呼ばれているか否かがより大きな影響を及ぼしているといえる。

この違いは、労働供給圧力の違いがもたらすのであろうか。同じ総務省統計局『就業構造基本調査』の調査項目から、「ほかの仕事に変わりたい」か「仕事をすっかりやめてしまいたい」と思っているかどうかを手がかりに考察したのが次の表3である。具体的には、賃金率や労働時間を制御したあとに、契約期間と呼称が離職意欲にどれだけ影響を及ぼすかをプロビットモデルを用いて検証した。

概していえば、非正社員のほうが離職意欲は強いが、呼称上非正社員と呼ばれることのほうが、1年以下の雇用契約を結ぶことよりも離職意欲を刺激するようである。たとえば、契約期間が1年以下であることは離職したいと思う確率を3.0%ポイントから4.6%ポイント引き上げる一方、非正規と職場で呼称されると離職意欲は3.4%ポイントから6.4%ポイント上昇する。全体で離職を欲する確率が10.4%から16.0%なので、契約期間や呼称の影響は小さくはないだろう。

ところが、契約形態と呼称の影響の差はそれほど大きくはない。1997年の女性では大小関係が逆転し、むしろ契約期間のほうが離職意欲をより強く刺激して

表3：離職意欲に対する契約期間と呼称の影響

対象	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	1987		1997		2007	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
被説明変数 推計方法	離職したい場合に1をとるダミー変数 プロビット推定 (限界効果)					
契約期間	0.033	0.030	0.046	0.042	0.040	0.032
非正社員	(0.005)	(0.005)	(0.005)	(0.004)	(0.004)	(0.004)
呼称非正社員	0.048	0.040	0.063	0.034	0.064	0.034
	(0.005)	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.003)	(0.003)
Observations	198,035	99,797	243,492	132,169	210,443	128,544
Pseudo R-squared	0.081	0.052	0.072	0.050	0.059	0.038
Obs. Probability	0.104	0.151	0.117	0.156	0.137	0.160

Note：表1に同じ。出所は神林（2010）表4。ただし現職の労働条件の代理変数として賃金率および年間労働時間を、転職性向の代理変数として離職経験の有無を追加的な制御変数として投入している。

いる。結局のところ、離職意欲の強弱という観点からは、契約期間と呼称とどちらが支配的な影響を及ぼすかははっきりせず、被用者の労働供給圧力が大きく異なることで、賃金率や労働時間の差がみられるわけではないことが推測できる。

そうなると、労働需要が契約期間と呼称でどう異なるかを考察する必要がある。もちろん、総務省統計局『就業構造基本調査』は世帯調査であって、労働需要の中心たる事業所の情報に乏しい。しかし、他方、事業所統計では契約上の非正規と呼称上の非正規を同時に区別する統計はそれほど多くはない（厚生労働省『賃金構造基本統計調査』が2005年改訂された折、「期限の定めの有無」「正社員か正社員以外」を同時に聞くようになった）。ここでは、2007年の総務省統計局『就業構造基本調査』に導入された訓練・自己啓発に関する質問をつかかって、議論を進めたい。具体的には、勤め先が行った訓練に参加したか否かを被説明変数とするプロビット推定を行った。通常、勤め先が行う訓練は使用者がその参加を決定するため、労働需要の特徴を表象すると考えてよい。また比較のために、自発的に訓練・自己啓発に参加したか否かを被説明変数とした推定もあわせて表4として掲示した。

表4：訓練参加に対する契約期間と呼称の影響

対象	(1)	(2)	(3)	(4)
	2007			
被説明変数	男性	女性	男性	女性
推計方法	勤め先が行ったものの有無 自発的に行ったものの有無 プロビット推定 (限界効果)			
契約期間	-0.014	-0.019	0.076	0.014
非正社員	(0.006)	(0.005)	(0.004)	(0.004)
呼称非正社員	-0.094	-0.070	0.070	-0.007
	(0.004)	(0.004)	(0.003)	(0.003)
Observations	213,867	131,260	213,867	131,229
Pseudo R-squared	0.109	0.195	0.109	0.142
Obs. Probability	0.360	0.334	0.177	0.197
Predicted Probability	0.341	0.299	0.151	0.160

Note：表1と同じ。出所は神林（2010）表5。追加的な制御変数として、現職の労働条件の代理変数として賃金率および年間労働時間を、（職場ではなく）労働市場自体へのアタッチメントの程度の代理変数として「仕事をすっかりやめてしまいたい」場合に1をとるダミー変数を導入している。

勤め先が行った訓練への参加確率は、契約期間上の非正社員は正社員と比較すると1.4%ポイントから1.9%ポイント程度低くなるのに対して、呼称上の非正社員は7.0%ポイントから9.4%ポイント低くなり、使用者は訓練を施す際に、契約期間上の非正社員ではなく、呼称上の非正社員を区別していることを示唆している。これに対して、たとえば自発的な自己啓発への参加に対しては、男性においては契約期間上の区別と呼称上の区別はそれほど大きな差がない。女性においては呼称上非正社員と呼ばれる被用者だと参加確率が減少すること自体は見られるが、その差は勤め先が行ったものと比較すると顕著ではない。この自発的に行う職業訓練参加に関する推定結果は、勤め先が行う職業訓練参加確率に関する正社員と呼称非正社員の間の差異が正社員と呼称非正社員の間の職業訓練参加性向の異質性によるものではないことを示唆している。

以上、総務省統計局『就業構造基本調査』を用いて、雇用契約上の非正社員と呼称上の非正社員を区別した上で、労働市場における両者の影響を単純な枠組み

で考察した。その結果、呼称による区分が労働需要側の要因を通じてより強い影響を及ぼしていることが示唆され、使用者が後者の基準で被用者を区別していることに起因する可能性が推測されよう。

## 4 呼称雇用区分による企業内訓練の機会<sup>6)</sup>

### 4.1 分析データ

前節の総務省統計局『就業構造基本調査』を通じた分析では、呼称によって雇用管理に違いのあることが示されたが、つづく本節では、企業の従業員に対する技能蓄積への期待をコントロールした上で呼称正社員であることがOff-JT受講確率与える影響についての分析を行うことで、呼称による区分の背後にこのような企業の期待があるのかを検証する。

本節では、厚生労働省『平成18年度能力開発基本調査』の個票データを分析に用いる（以下、2006年度調査）。データの特徴としてまず挙げられるのが、2006年度調査は、企業、事業所、従業員の3者に対して調査を行っており、事業所を通じて従業員票を複数配布しているため、事業所票と従業員票はマッチすることが可能であるため、両票をマッチしたデータを作成し用いることで（マッチングデータと呼ぶ）、個人属性に加えて勤務先に関する情報もより多く分析に使えることである。なかでも、事業所が導入している人的資源管理制度（以下、HRM制度（Human Resource Management））についても調査されているため、詳細については4.2節で説明するが、このHRM制度に関する変数を本節では企業の従業員に対する技能蓄積への期待の代理指標として用いる。

もう1つのデータの特徴は、本調査では、同じ事業所に勤務する複数の従業員が回答しているケースもあることである。そこで、1つの事業所につき複数の個人票の回答があるケースがあるため、すべての従業員にその所属する事業所データをマッチしたデータも構築し、事業所固定効果をコントロールした分析も行う

---

6) 本節の『平成18年度能力開発基本調査』の特別集計は、労働政策研究・研修機構「非正規労働者の態様に応じた能力開発施策に関する調査研究」に対して承認され、黒澤昌子教授（政策研究大学院大学）と共同で研究・分析したものである。なお、分析結果は黒澤・原（2009a, 2009b）にまとめられている。

こととする（マッチングサブデータと呼ぶ）。本節では、以上2点のデータの特徴を活かした分析を行うことで、前節の総務省統計局『就業構造基本調査』の分析に追加的の視点を与えるものである。ただし、2006年度調査の事業所票と従業員票に共通する訓練に関する調査項目はOff-JTのみであるので、以下ではOff-JTを取り上げることにする。

もう1点、データの特徴を確認しておく、本調査は常用労働者数30人以上の事業所が調査対象である。つまり、規模が大きい事業所に勤務する労働者についての分析であることに留意が必要であり、前節の総務省統計局『就業構造基本調査』と異なる点でもある。

まず、分析対象のOff-JT受講確率とOff-JT受講時間の平均を確認しておこう。表5から、Off-JT受講確率は正社員で57.0%、非正社員で29.1%、Off-JT受講時間は受講している人に限定すると年間に33.3時間、非正社員は17.1時間であった。つまり、正社員は5人のうち3人くらいが1ヶ月あたり3時間弱のOff-JTを受講しており、非正社員は正社員の半分程度の人数が半分の時間だけ受講している。

#### 4.2 HRM制度に関する変数

企業の従業員の育成・活用方針にもとづいて、HRM制度は導入される。そして、この育成・活用方針の背後には、利潤最大化という企業目的がある。つまり、企業は利潤を最大化するために従業員の育成・活用方針を定め、その方針に沿って

表5：正社員・非正社員別、Off-JT受講確率とOff-JT受講時間

データ：マッチングデータ

	Off-JT 受講確率		Off-JT 受講時間 (受講した人のみ)	
	%	N		N
正社員	57.0	5,944	33.3	3,002
非正社員	29.1	946	17.1	241

出所：黒澤・原（2009a）、附表2-5、2-6。

データ：『平成18年度能力開発基本調査』。

注：欠損値を除く。

HRM制度を導入する。たとえば、職業能力評価制度を導入している企業は、従業員の現在の能力をよりの確に把握し、将来の能力開発や配置、処遇に役立てようとしている企業であって、従業員の企業内での技能蓄積やキャリア形成に積極的に取り組む企業ととらえられる。よって、ある種のHRM制度の従業員への適用は、その従業員に対する技能蓄積への期待を代理すると仮定できる。

本節では、このようなHRM制度として、2006年度調査で調べられている評価に関する制度（職業能力評価の実施、目標管理制度の導入、部下をもつ管理職の人事評価での部下育成能力の評価）、自己選択的な異動を可能とする制度（自己申告制度、社内公募制度、専門職制度）、柔軟な働き方を提供する制度（フレックスタイト制度、短時間勤務制度）、キャリア支援のための制度（長期休暇制度）を取り上げる<sup>7)</sup>。なお、2006年度調査では、HRM制度の適用の有無が正社員と非正社員の別に分かることも特徴である。

#### 4.3 分析の結果

以下では、呼称による雇用区分の背後にこのような企業の期待があるのかを検証するために、企業の従業員に対する技能蓄積への期待を表す代理指標のHRM制度の適用の有無をコントロールしたうえで、呼称正社員であることがOff-JT受講確率に影響を与えるのかを分析した結果を報告する。

まず、マッチングデータを用いた分析を行った。正社員ダミーの他に、企業内訓練の受講に影響を与えると考えられる要因、すなわち性別、年齢、勤続年数、学歴、役職、職種、自己啓発の実施という個人属性や、事業所規模、企業規模、非正社員比率、女性比率、離職率、そして地域の経済状況を表す所在都道府県の失業率という事業所属性をコントロールしている。分析の結果をまとめたのが、表6である。(1)と(3)はHRM制度の有無をコントロールしていない結果で、(2)と(4)はコントロールしている。

表6・(1)のHRM制度をコントロールしていない結果をみると、性別や年齢、勤続年数や学歴、役職、職種といった個人属性、ならびに事業所規模や業種、事

---

7) それぞれのHRM制度と訓練との関係については、黒澤・原(2009b)を参照のこと。

業所の非正社員比率や女性比率、離職率といった事業所属性がコントロールされても、正社員は非正社員とくらべて14%ポイントOff-JT受講確率が高いことがわかる。しかしながら、HRM制度の適用の有無を表す変数が追加的にコントロールされた(2)では<sup>8)</sup>、その差が減少し、8.8%ポイントとなっている。つまり、HRM制度の適用すなわち技能蓄積への期待をコントロールすると、正社員と非

表6：Off-JT受講確率と受講時間の規定要因についての分析（限界効果）

データ：マッチングデータ

	Off-JT 受講確率 ロジット尤度推計法		Off-JT 受講時間数 Tobit 尤度推計法	
	(1)	(2)	(3)	(4)
正社員ダミー	0.140*** (0.030)	0.088** (0.038)	18.162*** (3.699)	11.476** (4.487)
男性、年齢、年齢の2乗、勤続年数、勤続年数の2乗、勤続年数3年以下	Yes	Yes	Yes	Yes
学歴、役職、職種、自己啓発の実施	Yes	Yes	Yes	Yes
事業所規模、企業規模、非正社員比率、女性比率、離職率、都道府県別失業率	Yes	Yes	Yes	Yes
HRM制度	No	Yes	No	Yes
Observations	6,150	5,938	5,780	5,584
Chi-square test	0.000	0.000	0.000	0.000
Pseudo R-squared	0.144	0.160	0.031	0.034
Log Likelihood	-3,631.788	-3,439.952	-17,677.276	-17,011.451

出所：黒澤・原（2009a）、附表2-17、附表2-23。

データ：『平成18年度能力開発基本調査』

注1：\*\*\*は統計的に1%有意、\*\*は5%有意、\*は10%有意。括弧内の数値は標準偏差（(3)と(4)はロバスト標準偏差）。

注2：HRM制度には、部下育成能力の評価、職業能力評価、目標管理制度（#）、キャリア・コンサルティング、教育訓練休暇制度、自己申告制度（#）、社内公募制度（#）、専門職制度（#）、フレックス制度（#）、短時間勤務制度（#）、正社員への転換制度（#）、長期休暇制度（#）、在宅勤務制度（#）が含まれる。#がついている制度は、正社員・非正社員それぞれへの適用を識別している。一方、#がついていないものは、その制度を事業所が導入しているか否かを表す変数である。

8) 各HRM制度が、その事業所で非正社員に対して適用されている場合を1、そうでない場合を0とするダミー変数である。

正社員の訓練受講機会の格差は縮小する。

訓練の受講の有無だけでなく、訓練の中身も大切である。2006年度調査では、具体的にどのような訓練を受けたのかはわからないが、2006年度の1年間にOff-JTを受講した時間数は調べている。この変数は、訓練の密度を表すととらえられる。訓練の密度についても正社員と非正社員で違いがみられるのであろうか。Off-JTの受講時間数は、Off-JTを受講しなかった人には0を与えている。よって、0と答えた人の割合が高くなっているため、Tobit分析を行った。その限界効果を報告したのが、表6・(3)と(4)である。

(3)から、正社員のほうが年間で18.16時間、Off-JT受講時間が長いことが示された。そして、(4)では、HRM制度をコントロールすると正社員と非正社員の格差は11.47時間と小さくなることが示された。

ここまでの分析では、企業規模や業種、さらには様々なHRM制度などの事業所属性を説明変数に加えているが、事業所の属性を完全にコントロールできていないわけではない。今回の分析で用いているデータの場合、948の事業所については複数の従業員サンプルが存在するため、同一事業所に勤める従業員の比較から訓練状況の違いを説明するというモデルを推計することが可能である<sup>9)</sup>。このような分析を行うことで、事業所属性(事業所固定効果)をコントロールした上で、個人属性が訓練確率に与える影響を識別することができる。この推計を訓練受講確率という被説明変数に適用する方法としてロジット固定効果モデルを推計した結果が表7である(係数)。

表7・(1)から、同一事業所に勤務する正社員と非正社員を比較した場合でも、性別や年齢、勤続年数や学歴、職種、役職が同じであれば、正社員の方がOff-JTの受講確率は高いことがわかる。表6の分析では、HRM制度導入に関する変数をコントロールすると正社員と非正社員の違いが縮小することが示されたが、このように完全に事業所を同一とした場合でも正社員ダミーの有意性が認められる。

---

9) このうち、同一事業所に勤務する従業員サンプルが3個以上あるのは、約30%である。なお、同一事業所に勤務する正社員が複数存在する事業所は827、同一事業所に勤務する非正社員が複数存在する事業所は59である。

このような結果が得られたのは、非正社員がそもそも非正社員に対するHRM制度の充実していない事業所に勤めやすいからかもしれない。

そこで、非正社員に対してHRM制度が多く導入されている事業所とそうではない事業所にグループ分けして推計した結果が(2)と(3)である。(2)は非正社員に対してHRM制度が3つ以上導入されているグループで( $HRM >= 3$ )、(3)は2つ以下のグループ( $HRM <= 2$ )である。(2)の結果からわかるように、HRM制度が充実した事業所でも正社員と非正社員の格差は存在している。ただし、(2)と(3)を比較すると、HRM制度が多く導入されている事業所のほうが正社員と非正社員のOff-JT受講確率の差は小さいことが示された。非正社員に対

表7：Off-JT受講確率とOff-JT受講時間の規定要因についての分析  
(固定効果推定法、係数)

データ：マッチングサブデータ

	Off-JT受講確率 ロジット固定効果推計			Off-JT受講時間 OLS固定効果推計		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		#HRM>=3	#HRM<=2		#HRM>=3	#HRM<=2
正社員ダミー	1.215*** (0.184)	1.049*** (0.257)	1.467*** (0.271)	6.677*** (2.510)	7.546** (3.287)	6.454* (3.686)
男性、年齢、年齢の2乗、 勤続年数、勤続年数の2 乗、勤続年数3年以下	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
学歴、役職、職種、自己 啓発の実施、	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Observations	3,738	1,613	2,125	5,691	2,336	3,355
Pseudo R-squared	0.158	0.137	0.187	0.063	0.084	0.060
Log Lik	-1,253.752	-5,47.566	-694.685	-27,859.077	-11,153.573	-16,644.263
Chi-square test	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
事業所数	817	350	467	1550	632	918

出所：黒澤・原（2009a）、附表2-20、附表2-26。

データ：『平成18年度能力開発基本調査』

注1：\*\*\*は統計的に1%有意、\*\*は5%有意、\*は10%有意。括弧内の数値は標準偏差。

注2：#HRM>=3は非正社員に対して導入されているHRM制度が3つ以上である事業所に勤めていること、#HRM<=2は2つ以下であることを表す。

してHRM制度を手厚く導入している事業所は、非正社員にも技能蓄積を期待している事業所と考えられる。そのような事業所のほうが、正社員と非正社員の訓練機会の格差が小さいのである。

また、同様に、Off-JT受講時間についての推計結果が(4)～(6)である。まず、(4)から、同じ事業所に勤めていても、Off-JT受講時間は正社員のほうが長いことがわかる。さらに、(5)と(6)の比較から、HRM制度が非正社員に手厚く導入している事業所のほうが、むしろ正社員と非正社員の受講時間の格差は広がっており、受講確率の結果とは異なる。

以上の分析結果をまとめると、正社員と非正社員の企業内訓練の受講格差は、HRM制度の適用で表される技能蓄積に対する期待をコントロールすると縮小する。また、同一事業所に勤務する従業員同士の比較に基づく分析からは、非正社員の技能蓄積にも期待している事業所においては、正社員と非正社員の間にはOff-JT受講確率の格差が縮小することが示された。しかし、受講時間についてはそのような結果は示されず、また格差は縮小するものの、依然残されるのも事実である。つまり、呼称による正社員・非正社員の区分にあたり技能蓄積に対する期待が一定程度の役割を果たしているが、それ以外の要因もある可能性は残される。

## 5 政府統計に対する含意

前節までの分析で、非正社員という呼称の背後には雇用管理を通じた人的資本蓄積への期待の濃淡があることが示された。ここで興味深いのが統計によっては、どのような人事管理下で働いているかが、サンプリングの対象となる確率自体を変化させることである。

世帯調査はランダムサンプルされた世帯が調査対象となるために職場における呼称とは独立に調査対象が決まるため、雇用の非正社員化をよりの確に捉えている可能性が高い。たとえば、勤続年数の短期化は事業所経由の調査である厚生労働省『賃金構造基本統計調査』よりも、家計を調査対象にした総務省統計局『就業構造基本調査』において端的にとらえられている(Kawaguchi and Ueno(2013))。

ただし、世帯調査では呼称の選択は調査客体に任されるため、選択基準に統一性が保たれるか疑問の余地もある。たとえば、仁田（2008）は総務省統計局『就業構造基本調査』を、仁田（2011）は総務省統計局『労働力調査』をとりあげ、世帯調査の選択項目の変化がいかにかそれと無関係なはずの雇用形態のシェアに非連続な影響を与えたかを論じている。職場における呼称によって雇用形態を選択させるという方法は、先進諸国にも類例がほとんどなく、ビジネス形態の影響を受けやすいという弱点があるものの、より汎用的かつ頑健な選択基準を検討する必要があるかもしれない。

その一方で多くの厚生労働省の統計は事業所経由の調査より成立している。厚生労働省『賃金構造基本統計調査』は労働基準法に基づき各事業所に備え付けられている賃金台帳より1/1から1/90の確率で労働者を確率抽出し、抽出された労働者の情報を提供することで成立している。そのため、月の現金給与総額や所定内・所定外労働時間が正確に記録されており、時間当たり賃金率を正確に推定するには適している。また、呼称や雇用契約期間の選択基準に関しても、人事担当者が一括して答えるためブレは少ないだろう。しかしながら、事業所内の労働者をランダムサンプリングする工程は事業所の担当者に任されているため、この工程で情報把握が比較的難しい非正社員を過少にサンプルしている可能性が高いと言われている。調査の目的が労働者の属性の分布を推定することにはなく、属性を条件づけたうえでの賃金の条件付き分布を推定することにあるため、労働者の属性分布の偏りが発生することはやむを得ない部分がある。しかし、大規模事業所などでは賃金台帳が電子的に管理されるケースが増え、実際に電子データによる調査票提出も進んでいる現在、実査の状況を踏まえたうえで、事業所内での労働者の確率抽出にかわって記録の全数提出も受け付ける形に変更していくことも考えられるだろう。

また、2005年調査より常用労働者の中に期限の定めの有無別の正社員・非正社員の別を聞くようになるなど、就業形態の変化を反映した調査設計の変更が行われていて、日本の雇用慣行の変化への対応は着実になされているが、現在のところ、短時間労働者については学歴情報をえる調査票設計となっていない。当初においては、多くの事業所でパートタイム労働者の学歴を把握していなかったと

いう実態があったにせよ、非正社員には短時間労働者が多数含まれるため、短時間労働者についても学歴情報を得る方法を考えていく必要がある。学歴・年齢・勤続年数などを調整したうえでの正社員と非正社員の賃金格差の実態把握は政策的にも重要なため、喫緊の課題といえそうだ。

総務省統計局『就業構造基本調査』は世帯調査であり、雇用形態の非正社員化を比較的確にとらえていると言える。また、当局の努力により2007年調査より職業訓練参加の有無などが質問されるようになるなど、日本の労働市場を的確にとらえるための努力が不断に行われてきた。しかし残念なのは時間当たりの賃金率を計算するための情報が粗くしか手に入らない点である。年収が15カテゴリーからの選択で聞かれており、年間の労働日数が7カテゴリー、週当たりの労働時間が11カテゴリーで聞かれているが、これらの回答を用いて強い仮定を置きながら時間当たり賃金率を計算するのが多くの研究で用いられている手法である。米国のCurrent Population Surveyなどで用いられているComputer Assisted Personal Interviewなどを導入して、時給で賃金を受け取る労働者などについては時給を直接聞くなど、質問の分岐を使い、正確な時間当たり賃金率の把握を目的とした調査設計を考える時かもしれない。

また、労働関係の政府統計の全般に当てはまる特徴として、総務省統計局『就業構造基本調査』や厚生労働省『賃金構造基本統計調査』など、十分に注意が払われて設計・回収されている基幹統計と、厚生労働省『能力開発基本調査』や厚生労働省『労使コミュニケーション調査』など、特定の目的をもったアド・ホック調査との関連が薄いことがある。調査時期の調整などを踏まえたうえで、基幹統計とその補助としての各種統計という役割を明確にし、統計情報の相互関連を前提とした調査設計を考える時期なのではないだろうか。実際、厚生労働省『雇用動向調査』を代表に、ひとつのアド・ホック調査のなかで事業所調査と個人調査を併用する機会は多くなってきており、方法的な壁は越えられないほど高いわけではないだろう。事業所番号や労働者番号による相互接続が保証されれば、調査客体の負担を軽減しながら必要な情報を蓄積することが可能になるだろう。現在でも、調査票情報を用いれば不完全ながら複数の調査の情報を同時に扱え、本稿でも厚生労働省『能力開発基本調査』と『賃金構造基本統計調査』とを接続し、

非正社員に関する重要な統計的事実を指摘することができた。とはいえ、残念ながら、調査票情報は法律上統計とは認識されておらず、着々と廃棄されており、すでに1990年代の諸調査を接続する手段は失われつつある。省庁自身が保存するのでなくとも、公文書館やアーカイブなどを利用するなど、その保存方法を早急に確立することが強く望まれる。

結論としてもうひとつ付け加えることがある。各種統計の改善にとって、本論文で示したように学術的な必要性を検討することは不可欠だろう。しかし、それと同時に考えるべきは、何よりも実査状況の把握ではないだろうか。もともと、統計実査は各省庁によっても、統計によっても異なり、それぞれ末端でどのような実査が行われているかは、中央の各統計部局といえども正確に把握しているわけではない。しかし、統計情報の獲得には実査段階で蓄積されるノウハウの影響は大きく、逆にいえば、その蓄積を利用すれば、最小限の費用で統計情報の質の向上ももたらすことができるのではないだろうか。もっとも、こういった分野は経済学研究者の得手ではなく、統計関係者との協業を進めていく必要があるだろう。

## 6 まとめ

本稿では、呼称による正社員と非正社員の区分が、企業特殊な技能の蓄積を促進する企業と労働者の間の暗黙の契約関係に含まれているかどうかに基づくものであることを論証した。総務省統計局『就業構造基本調査』に基づく分析結果によると、呼称非正社員は呼称正社員に比べて、男性で9.4ポイント、女性で7ポイント、職場が行う職業訓練参加確率が低い。また、『平成18年度能力開発基本調査』に基づく分析結果によると、非正社員は正社員に比べて14ポイントOff-JTへの参加確率が低い。また、さまざまなHRM制度の有無を制御するとその差が8.8ポイントまで縮小する。これはHRM制度を通じた正社員と非正社員の雇用管理の違いが技能投資機会の違いに大きな影響を与えていることを意味する。これらの実証分析の結果は、正社員と非正社員の差は日本型の雇用慣行にコミットし、転職後には評価されにくい企業特殊な技能を蓄積するかどうかの違いであることを示唆している。

日本型雇用慣行に含まれる正社員を前提として日本の労働統計の一部は設計されてきたが、非正社員の増加に伴い労働統計の設計も変化が求められている。特に世帯調査の代表性の高さと事業所調査の情報の正確性をいかに両立させていくかという点が今後重要な課題となっていくだろう。

## 参考文献

- 浅野博勝・伊藤高弘・川口大司 (2011) 「非正規労働者はなぜ増えたか」, 鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編『非正規雇用改革』, 日本評論社.
- 安部由起子・大竹文雄(1995)「税制・社会保障制度とパートタイム労働者の労働供給行動」, 『季刊 社会保障研究』, 31巻2号, pp. 120-134.
- 有賀健・神林龍・佐野嘉秀 (2008) 「非正社員の活用方針と雇用管理施策の効果」, 『日本労働研究雑誌』, No. 577, pp. 78-97.
- 石原真三子 (2003) 「パートタイム雇用の拡大はフルタイムの雇用を減らしているのか」, 『日本労働研究雑誌』, No. 518, pp. 4-16.
- 今野浩一郎・佐藤博樹 (2009) 『人事管理入門 (第2版)』, 日本経済新聞社.
- 大沢真知子 (2010) 『日本型ワーキングプアの本質－多様性を包み込み活かす社会へ』, 岩波書店.
- 神林龍 (2010) 「常用・非正規労働者の諸相」 Global COE Hi-Stat Discussion Paper Series No. 120, 一橋大学.
- 黒澤昌子・大竹文雄・有賀健 (2007) 「企業内訓練と人的資源管理施策：決定要因とその効果の実証分析」, 林文夫編『経済停滞の原因と制度』, 第9章, 勁草書房, pp. 265-302.
- 黒澤昌子・原ひろみ (2009a) 「能力開発基本調査の特別集計」, 『働くことと学ぶことについての調査』, JILPT資料シリーズ No. 63, pp. 161-214.
- 黒澤昌子・原ひろみ (2009b) 「企業内訓練の規定要因」, 『非正社員の企業内訓練についての分析』, 労働政策研究報告書 No. 110, 労働政策研究・研修機構, 第II部, pp. 11-91.
- 玄田有史 (2008) 「正社員になった非正社員 - 内部化と転職の先に」, 『日本労働研究雑誌』, No. 586, pp. 61-77.
- 小池和男 (2005) 『仕事の経済学 (第3版)』, 東洋経済新報社.

厚生労働省『能力開発基本調査報告書（平成18～平成22年度）』。

佐藤博樹・小泉静子（2007）『不安定雇用という虚像：パート・フリーター・派遣の実像』，勁草書房。

佐藤博樹・佐野嘉秀・原ひろみ（2003）「雇用区分の多元化と人事管理の課題－雇用区分間の均衡処遇」，『日本労働研究雑誌』，No. 518，pp. 31-46。

佐藤博樹・藤村博之・八代充史（2003）『新しい人事労務管理（新版）』，有斐閣。

古郡頼子（1997）『非正規労働の経済分析』，東洋経済新報社

松井彰彦（2011）『不自由な経済』，日本経済新聞出版社

永瀬伸子（2004）「非典型的雇用者に対する社会的保護の現状と課題」，『季刊社会保障研究』，40巻2号，pp. 116-126。

仁田道夫（2008）「雇用の量的管理」，仁田道夫・久本憲夫編『日本的雇用システム』，ナカニシヤ出版，pp. 27-72。

仁田道夫（2011）「非正規雇用の二層構造」，『社会科学研究』，第62巻，第3・4合併号，pp. 3-23。

脇坂明（2011）「正社員・正社員以外の社員の雇用期間の定めの有無と労働時間の長短－賃金センサスを用いて」，『経済論集（学習院大学）』，47巻4号，pp. 241-261。

Kawaguchi, Daiji and Yuko Ueno (2013) “Declining Long-Term Employment in Japan”, *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 28, pp. 19-36.

Hart, Robert and Seiichi Kawasaki, (1999), *Work and pay in Japan*, Cambridge University Press, Cambridge.

Hashimoto, Masanori and John Raisian, (1985), “Employment Tenure and Earnings Profiles in Japan and the United States,” *American Economic Review*, Vol. 75, No. 4, pp. 721-735.

Mincer, Jacob and Yoshio Higuchi, (1988), “Wage Structure and Labor Turnover in the United States and Japan,” *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 2, pp. 97 – 133.