

非正規社員の多様化と基幹化

津崎 克彦

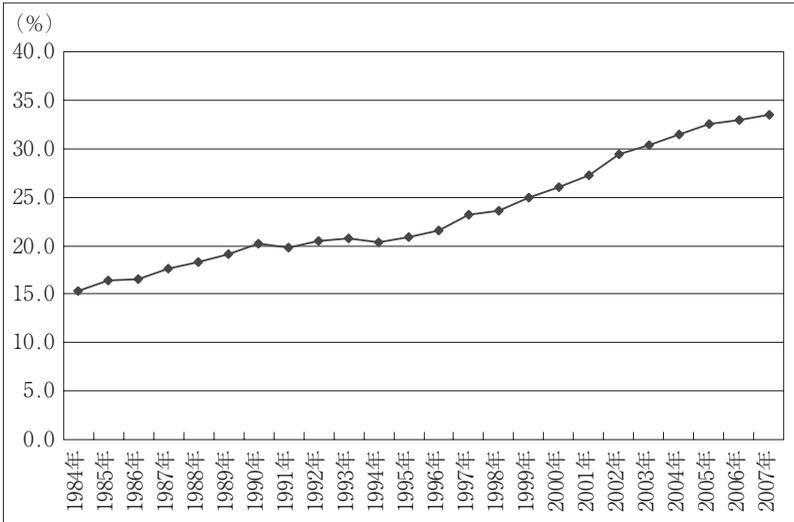
一 なぜ一九九〇年代に非正規社員の拡大が進んだのか 既存研究の整理と本稿の課題

(二) 一九九〇年代における非正規社員拡大の状況

一九九〇年代以降の日本の労働市場を特色付ける傾向は、有期雇用や間接雇用に代表される非正規社員の拡大である。労働力調査は、雇用者に占める非正規社員（パート・アルバイト、派遣社員、契約社員・嘱託、その他）の割合が、一九八四年から一九九四年頃までは年率約〇・五％程度の上昇に留まっていたのに対し、一九九四年以降、年約一％の割合で上昇を続けていることを示している。

なぜこの時期に非正規社員が急速に拡大したのか。また、こうした拡大は今後労働市場にどのような影響を与えるのか。本稿では、この問題を①非正規社員の基幹化の進展¹、②非正規社員の多様化の進展、という二つに焦点を絞り、既存研究を整理しつつ、小売業を対象とした調査から非正規社員の拡大の原因と影響を検討していきたい。

図-1 雇用者に占める非正規社員の割合



総務省 労働力調査各年度版

(二) 非正規社員の基幹化

非正規社員の基幹化とは、ある特定の職場の中で、非正規社員の担う役割が次第に拡大する現象を指す。基幹化の進展について、本田(二〇〇四)は、先述した正社員に対する非正規社員の比率の拡大に示されるような単純な量的な拡大(「量的基幹化」と、仕事の高度化に示されるような質的な役割の向上(「質的基幹化」)を区別しつつ、双方を考慮すべきであると主張した。前者は、先に労働力調査のデータを見たとおりであるが、後者について、武石(二〇〇六)によれば、一九九〇年代以前は、管理業務、指導・育成業務、非定型的な判断業務など、比較的高度と考えられる業務を非正規社員にまで担わせていた企業は調査対象六六社中一三社だったのに対して、一九九〇年代になると四三社と急速に増加したことを指摘した。この指摘に基づけば、一九九〇年代の非正規社員拡大の特徴は、非正規社員の質的基幹化に求めることができる。

なぜ、非正規社員による基幹化が生じるのか。既存研究による説明は、企業による「脱熟練化」と「教育・評価の工

夫」という概念で整理できる。脱熟練化とは、機械化、標準化、細分化を通して、ある仕事をより簡単な技能でまかなえるようにすることであり、例えば小野（二〇〇一）が指摘したような、POSシステムの導入と基幹化との関連などが挙げられる。また、教育・評価の工夫とは、非正規社員自身の技能と職場に対するコミットを、教育や評価を通して拡大することである。仕事に関する目標や権限を非正規社員に積極的に与えること（三山一九九一）、OJTを中心とした技能形成を図ること（東京都立労働研究所 二〇〇二）、契約期間の細分化や賃金制度の工夫により、技能向上と勤続のインセンティブを与えること（武石 二〇〇六）等の説明は、教育・評価の工夫の関連に関する指摘である。

二〇〇三年に実施した筆者らによる小売業七社を対象としたインタビュー調査は、企業がこうした基幹化の努力をしばしば同時並行して進めており、特に教育と評価については、個人による発表や感想文の提出などを伴う勉強会の積極的な開催、研修センターなどの施設を利用した体系的な技能研修、人事考課における多面的評価や目標管理の導入など、正社員と同等の体系や工夫をもって進めていることを明らかにした。

（三） 非正規社員の属性の多様化

脱熟練化も教育・評価の工夫も、基幹化を進めようとする企業側の努力である。しかし、一九九〇年代以降に非正規社員が拡大したという事実の原因を探求するためには、企業による工夫だけでなく、非正規社員として働く労働者が多様化したという事実の影響も検討する必要がある、というのが本稿の主張である。非正規社員の多様化を検討する上で欠かせないのがフリーター研究とその後の展開に関する既存研究の指摘である。

従来の基幹化研究が主として前提としてきたのは、「主婦パート」と呼ばれる、家事や育児を担いつつ、家計補

表-1 流通業における非正規社員基幹化の実践

A社（家電量販） 正社員約1,000名 非正社員約 2,000名	脱熟練	<ul style="list-style-type: none"> ・単独業務が発生した場合の非正規社員の活用（本社）
	教育	<ul style="list-style-type: none"> ・OJTの推進（本社）（X店） ・メーカーによる商品知識の講習会への参加（X店）
B社（SM） 正社員約3,500名 非正社員約 9,000名（8時間 換算）	評価	<ul style="list-style-type: none"> ・年3回、三者考課（CS、勤務態度、業務レベル）（本社） ・時給、賞与、退職金に反映（本社）、雇止めや職場移動あり（X店）
	脱熟練	<ul style="list-style-type: none"> ・職務のベニユアル化の推進（本社）
C社（SM） 正社員約1,300名 非正社員約 6,300名	教育	<ul style="list-style-type: none"> ・教育を拡充、多くの仕事は非正規社員でもできると考えている（本社） ・店長が有能な人材を選別し、リーダーとして育てる（X店、Y店）
	脱熟練	<ul style="list-style-type: none"> ・年2回、二者考課（技能レベルを評価しフイードバック） ・時給に反映（本社）、3ヶ月は試用、評価により短期での雇用契約とする（Y店） ・電子発注システム（E0B）とPOSの徹底利用による発注簡略化、業務改善（本社） ・配送センターの合理化による力仕事の軽減や精肉現場での機械化（本社）（Y店）
評価	評価	<ul style="list-style-type: none"> ・Plan-Do-Seeサイクルの運用と目標管理の導入（本社） ・情報の共有、従業員間に情報格差を作らないこと（本社） ・生鮮学校で定期的な教育（本社）、コミュニケーションの拡大とスベシヤリストの養成（Y店）
	評価	<ul style="list-style-type: none"> ・年1回、二者評価（役割ごとにA、B、Cで評価）（本社） ・考課と技能認定試験を時給に反映、解雇などはない（本社、Y店）

D社（家電量販） 正社員約3,50名 非正社員約 2,400名	脱熟練	<ul style="list-style-type: none"> ・聴取事項なし
	教育	<ul style="list-style-type: none"> ・毎日商品勉強会を開催し本人に発表させ、技能、知識、責任感を喚起（X店、Y店） ・購買心理などのOff-「J」の開催、受講内容についての作文と決意表明を書かせる（Y店）
E社（GMS） 正社員約15,000名 非正社員約 50,000名	評価	<ul style="list-style-type: none"> ・目標管理と相対評価（昇給3割、降格3割）（本社） ・考課結果と成果（個人ごと売上など）を賃金、賞与に反映、雇い止めはまれ（Y社）
	脱熟練	<ul style="list-style-type: none"> ・聴取事項なし
F社（GMS） 正社員約2,000名 非正社員約 5,000名	教育	<ul style="list-style-type: none"> ・計画から発注までを積極的に任せ、評価制度の導入で脱年功化をはかる（本社） ・「経験と勘」ではない「反説と分析力」による判断を教育（X店） ・発注ミーティングでの発言や提案の喚起、成功体験により自信を与える（X店） ・研修センターでの生鮮、衣料、接客技術の研修、技能競技大会の開催（X店）
	評価	<ul style="list-style-type: none"> ・一者評価、40項目の考課（項目は正社員と共通）と目標管理（本社） ・時給と賞与に反映（本社）、発注精度は個人ごとに厳密に管理（Y店）
G社（GMS） 正社員約3,000名 非正社員9,000名	脱熟練	<ul style="list-style-type: none"> ・聴取事項なし
	教育	<ul style="list-style-type: none"> ・現状では仕事に限られており、今後役割を拡大（本社） ・QCサークル活動による意見交換、日常での成功・失敗要因の原因分析（X店）
H社（GMS） 正社員約3,000名 非正社員9,000名	評価	<ul style="list-style-type: none"> ・全社共通の考課表で仕事内容と意欲を評価、他に技能検定（本社） ・時給に反映、降格はほとんどない（本社）
	脱熟練	<ul style="list-style-type: none"> ・寿司製造機械の導入による脱熟練化（Y店）
I社（GMS） 正社員約3,000名 非正社員9,000名	教育	<ul style="list-style-type: none"> ・入社時教育で雇用形態に関わらず共通の内容を提供（本社） ・研修センターでの研修
	評価	<ul style="list-style-type: none"> ・人事考課と職能資格を導入、時給に反映

助を主たる目的として雇用者として仕事に参加する既婚女性であった。それに対して、一九八〇年代末頃から、「フリーター」と呼ばれる、主婦パートの範疇には入らない若年非正規社員が拡大した。フリーターの拡大は、当初、基礎的な生活を親に依存しつつ、自発的に選択した結果として解釈された（労働省 一九九三、山田 一九九）が、一九九〇年代半ば以降の新卒労働市場の低迷と、経験的な調査の拡大により、こうした説明は後退した。研究の全般的な動向は、一九九〇年代以降、企業が新規に採用する正社員を厳選していく中で、低学歴や低出身階層の人物、あるいは女性が、正社員雇用から排除され、非正規社員の立場で就労せざるを得なかったことを強調している（玄田 二〇〇一、小杉 二〇〇二、居神 二〇〇五）。

新卒時に正社員として就職することができず、フリーターに滞留してしまう層は、フリーターを構成する大きな集団であるが、フリーターの中には過去に正社員としての就労や結婚経験があるケース、あるいは未婚で子供がいるケースも含まれる。また、倒産や解雇、本業の収入不足といった状況に端を発して、中高齢になってから非正規社員として仕事に従事する労働者や、正社員経験がないまま非正規社員としての就労を続け、高年齢化していったケースの拡大も指摘されている。橋木（二〇〇六）の所得再分配調査のデータを利用した分析は、一九九〇年代後半から二〇〇〇年にかけて、貧困層が従来の典型であった「母子世帯、単身高齢者世帯」から、「若年・壮年・中年単身世帯へ拡大」しつつあるという事実を明らかにした。彼はその原因を、失業と一年未満の有期契約雇用が働き盛りにまで拡大したことに求めたが、当初、自由な選択肢の拡大として若年から広がったと捉えられた非正規社員の拡大に関する研究は、状況の変化とあいまって、次第に社会全体における格差や貧困の記述、説明という方向に向かいつつある。

二 本稿における問題設定と利用データ

(一) 既存研究と本稿における問題設定

従来の基幹化研究は、非正規社員の拡大に影響をもたらす基幹化の原因を企業側の施策にのみ求め、非正規社員として職場に参加する人々が多様化したという事実には、大きな注意を向けてこなかった⁽⁴⁾。非正規社員が多様化する中で、従来の非正規労働者の典型とされてきた、家計補助的な動機で非正規社員として仕事に従事する従業員と、それ以外の従業員では、職務内容や労働時間など、働き方が異なるのではないかという仮説を考えることは容易である。また、これまで、労働市場全般で基幹化が進展してきたという傾向が見られたがゆえに、基幹化研究の基本的な問題は、「なぜ基幹化が進展したのか」という原因の分析におかれてきた。しかし、正社員と非正規社員の間には、賃金や雇用期間の面で大きな差が存在し、⁽⁵⁾そのことが現在では、社会問題や政策的対応にまで発展しつつある⁽⁶⁾。現在の状況は、非正規社員の多様化を踏まえた基幹化の原因分析と、基幹化が労働者や労働市場全体に対して、どのような影響をもたらすのかという、基幹化の影響に関する分析を要請している。

以上の認識の下で、本稿では次の問題を設定し、後述するデータを利用して分析を行う。

① 非正規社員の基幹化、特に一九九〇年代以降で特徴的とされている質的基幹化（以下、基幹化）は、具体的にはどのようなものであり、また、それを進展させている原因は何か。特に一九九〇年代以降、多様化したと考えられる非正規社員の意識や経験、属性といった要因は、基幹化に影響を与えるのか。

② 基幹化の進展は、非正規社員自身の不公平感に影響を及ぼすか。企業による施策はこうした不公平感を緩和

するか。また、不公平感が労働市場に及ぼす影響はどのようなものか。

本稿では、以上をテーマとした分析を行うことで、一九九〇年代以降において、非正規社員が拡大したメカニズムと、その影響の一端を明らかにしたい。

(二) 利用データ

本稿では、以下、二〇〇三年九月から二〇〇四年二月にかけて行われた、「流通サービス業の雇用の多様化と労働関係に関する調査」によって得られたアンケートデータを利用する。対象となった具体的な業態は、ゼネラルマーチャンダイジングストア（以下、GMS）、スーパーマーケット（以下、SM）、家電量販であり、産業分類上は小売業にあたる。

アンケートは、正社員、非正規社員それぞれに対し、現在の仕事の状況や意識、家族状況、属性等を記載したアンケート用紙に記載する形で行われた。サンプル選定に際しては、UIゼンセン同盟加盟の二五社を対象に機縁法で配布した。回収数は合計三三五九名（正社員一四一〇名、非正規社員一九三七名、その他六名）であった。

小売業は相対的に非正規社員の人数が多く、これまでの基幹化研究で特に注目されてきたことがあり、今回の研究を行う上での産業の選択については適切なものであると考えられるが、今後の研究において、他産業に関する観察や比較が重要であることは言うまでもない。また、以下、本稿における非正規社員の定義については、調査の制約もあり、「直接雇用で有期の雇用契約を結んでいる労働者」とする。これ以降用いる非正規社員の定義から、派遣や請負などの間接雇用が排除されることについては、留意しておきたい。この点もあらかじめ今後の研究課題として指摘しておきたい。

三 非正規社員の基幹化 その現状と原因

(一) 基幹化の指標

まず、基幹化の指標を観察可能な形で設定しておきたい。比較的最近の研究では、職務内容に、責任、担当職務数、拘束性（労働時間や労働時間帯）等の指標を追加する傾向が見られる（西野二〇〇六、武石二〇〇六）。この点を踏まえ、本稿では、次に述べる二つの職務（多能化と職務高度化）、仕事の責任の重さ、拘束性の計四つを基幹化の指標として用いる。

① 職務（「多能化と職務高度化」）

職務に関する基幹化の指標を作成するために、アンケートでは小売業の店舗における職務内容を三種類抽出し、現在その職務を担当しているか否かを尋ねた。この回答に対し主成分分析を行ったところ、次の結果となった。

第一主成分は、商品発注や販売準備、見切りの判断等、比較的簡単な現場の日常業務であり、主成分得点はその担当数と解釈できる。本稿では、第一主成分に関する各サンプルの主成分得点を「多能化」に関する指標と呼び、基幹化の一つの指標として用いる。

第二主成分は利益、売上、シフトや人員の配置、教育や指導など、比較的高度な計画・管理業務であり、その主成分得点は、その担当数と解釈できる。本稿ではこれを「職務高度化」に関する指標と呼ぶ。

(A)-(B)	第1主成分	第2主成分	第3主成分	第4主成分	第5主成分	第6主成分
-12.00%	0.04	0.04	0.72	-0.09	-0.16	0.15
-8.50%	0.17	0.02	0.78	0.02	-0.15	0.06
-0.10%	-0.02	0.08	-0.12	0.04	0.67	-0.03
2.50%	0.58	-0.02	0.31	0.29	0.19	-0.26
2.90%	-0.10	0.01	0.02	0.07	-0.02	0.82
2.90%	-0.04	0.09	-0.36	0.06	-0.39	0.17
3.20%	0.06	0.05	-0.20	-0.03	0.69	0.06
5.50%	0.43	0.03	0.30	0.39	0.15	0.08
8.20%	0.10	0.09	0.04	0.71	-0.07	0.05
8.90%	0.39	0.09	0.07	0.42	0.05	0.22
9.00%	0.60	0.03	0.28	0.31	0.17	-0.22
12.20%	0.16	0.17	-0.13	0.66	0.03	0.04
18.40%	0.56	0.30	-0.11	0.16	0.25	0.05
19.80%	0.69	0.29	-0.03	0.04	0.15	0.06
19.80%	0.79	0.19	0.08	-0.03	-0.03	-0.01
21.20%	0.34	0.14	0.43	0.29	-0.13	-0.25
21.20%	0.60	0.19	0.36	0.24	-0.10	-0.11
21.30%	0.21	0.38	0.20	0.20	-0.02	0.53
21.70%	0.51	0.20	0.35	0.27	-0.02	0.00
21.80%	0.22	0.69	-0.01	0.12	-0.05	0.00
22.20%	0.53	0.24	0.17	0.25	-0.14	0.05
22.20%	0.74	0.30	0.01	-0.01	-0.03	0.05
23.70%	0.59	0.15	0.04	0.22	-0.02	-0.06
26.10%	0.75	0.31	0.07	0.03	-0.07	0.08
29.50%	0.20	0.82	-0.05	0.06	0.08	0.02
32.10%	0.10	0.83	0.02	0.05	0.09	0.01
33.40%	0.55	0.56	0.03	0.06	-0.03	0.01
35.60%	0.24	0.55	0.18	0.25	-0.15	0.05
35.80%	0.25	0.83	-0.03	0.05	0.06	0.00
39.30%	0.16	0.75	0.07	0.05	0.03	0.06
41.10%	0.21	0.74	0.05	0.06	0.03	0.08
寄与率	18.17	16.30	7.02	6.33	4.56	4.14

主成分分析についてはバリマックス回転を行っている

非正規社員の多様化と基幹化

表－２ 職務主成分分析結果

ID	内容	正社員の中で担当している比率(A)	非正規社員の中で担当している比率(B)
9	チェッカー	27.40%	39.40%
10	サッカー	27.50%	36.00%
3	調理	6.90%	7.00%
5	品出し	68.30%	65.80%
12	会計業務	6.10%	3.20%
31	その他	8.90%	6.00%
4	鮮魚や食肉等の食品の加工	9.40%	6.20%
17	清掃	42.80%	37.30%
2	検品、検収	26.00%	17.80%
7	保管	20.60%	11.70%
6	陳列	62.20%	53.20%
1	搬入	19.90%	7.70%
23	商品の値付け・価格設定	39.80%	21.40%
19	見切りの判断	44.30%	24.50%
21	商品の発注数量の判断	55.00%	35.20%
8	販売	74.10%	52.90%
14	売り出し準備	59.50%	38.30%
11	売上計算	30.10%	8.80%
16	開閉店時の商品整理	8.00%	26.30%
27	催事の企画	25.00%	3.20%
13	売場改造	41.80%	19.60%
22	商品の発注品目の判断	46.10%	23.90%
15	POP作成	51.10%	27.40%
20	商品発注のタイミングの判断	46.00%	19.90%
30	利益計画に関する判断	31.60%	2.10%
28	人員配置計画に関する判断	34.50%	2.40%
24	売場レイアウトの企画	46.50%	13.10%
18	クレーム処理	49.40%	13.80%
29	売上計画に関する判断	39.30%	3.50%
25	シフト作成・調整	46.70%	7.40%
26	他の従業員の教育や指導	49.20%	8.10%

表-3 基幹化の指標と属性ごとの比較

属性		多能化	高度 職務化	月間総 労働時間	仕事の責任(%)	
全体	度数	3,293	3,293	2,917	与えられた業務について責任がある	78.2
	平均値	0.01	0.01	166.31	一定の売上について責任がある	13.1
	標準偏差	1.00	1.00	67.32	一定の利益について責任がある	8.7
正社員	度数	1,410	1,410	1,349	与えられた業務について責任がある	61.4
	平均値	0.17	0.60	202.05	一定の売上について責任がある	20.7
	標準偏差	1.04	1.20	68.08	一定の利益について責任がある	17.9
非正規社員	度数	1,883	1,883	1,568	与えられた業務について責任がある	91.4
	平均値	-0.11	-0.44	135.56	一定の売上について責任がある	7.1
	標準偏差	0.96	0.47	49.00	一定の利益について責任がある	1.5
主婦パート	度数	1,041	1,041	888	与えられた業務について責任がある	93.5
	平均値	-0.09	-0.49	124.47	一定の売上について責任がある	5.4
	標準偏差	0.97	0.41	43.39	一定の利益について責任がある	1.2
フリーター	度数	370	370	315	与えられた業務について責任がある	88.0
	平均値	-0.18	-0.39	153.78	一定の売上について責任がある	11.1
	標準偏差	0.92	0.50	55.12	一定の利益について責任がある	0.9
主婦パートを 除く35歳以上 非正規社員	度数	472	472	365	与えられた業務について責任がある	89.7
	平均値	-0.11	-0.38	146.82	一定の売上について責任がある	7.7
	標準偏差	0.98	0.57	49.15	一定の利益について責任がある	2.6

なお、第三主成分以下は、それぞれレジ、バックヤード、調理、会計と解釈できるが、本稿では用いない。

② 仕事の責任の重さ

仕事の責任について、アンケートでは「与えられた業務について責任がある（業務責任）」、「一定の売上について責任がある（売上責任）」、「一定の利益について責任がある（利益責任）」という三つの段階で尋ねた。このデータを仕事の責任に関する指標とする。

③ 拘束性

拘束性について、アンケートでは各人におよその労働時間を尋ねており、このデータを仕事の拘束性の指標として用いる。

なお、以上のデータについて、正社員と非正規社員、及び非正規社員の属性ごとの比較を行ったところ、次のような結果になった。

表－４ 意識に関する主成分分析

内容	第1主成分	第2主成分	第3主成分
色々な技能等を身に付けたい	0.83	0.08	0.08
技能技術を深く掘り下げたい	0.82	0.13	0.00
高い地位を得たい	0.69	0.04	0.01
高い収入や賃金を得たい	0.55	-0.18	0.31
自分自身の夢や目標を達成	0.55	0.24	0.36
社会貢献をしたい	0.41	0.44	0.27
お客様と誠実関係続けたい	0.21	0.47	0.44
安定した生活を送りたい	0.19	0.16	0.67
余暇や休暇を得たい	0.10	-0.15	0.66
現在の会社に勤め続けたい	0.03	0.86	-0.03
現在担当の業務を続けたい	0.01	0.86	0.01
家族や家庭を大事にしたい	-0.05	0.12	0.79
寄与率	22.44	17.27	16.57

主成分分析についてはバリマックス回転を行っている

(二) なぜ基幹化が進んだのか 仮説
次に、基幹化に影響を与えたと考えられる原因について、仮説を設定する。

① 企業による非正規社員に対する教育と評価

従来の基幹化研究で指摘されてきた、企業による非正規社員の教育と評価に関連する指標として、ここでは、次の変数を用いる。

- ・ OJTに関わる指標（勤続期間、過去に経験した職務の数）
- ・ 企業が提供する教育（回答者本人が利用できる研修や教育プログラムの存在、回答者本人が利用できる資格取得等支援制度、職場環境等改善目的の意見交換の場合）
- ・ 昇進や処遇制度（正社員登用制度、パートの役職制度、契約期間、時給）

② 非正規社員本人の意識

アンケートでは非正規社員に対し、一二項目の意識に関する指標について、それぞれがどの程度当てはまるか（五段階）を尋ねた。このデータについて主成分分析を行ったところ、「技能・収入の獲得」志向（第一

主成分)、「勤続」志向(第二主成分)、「家族・生活」志向(第三主成分)という三つの主成分が得られた。各回答者の主成分得点を、各回答者がどれだけ強くそれぞれの意識を抱いているかという指標とし、基幹化に影響を与えると考えられる仮説として用いる。

③ 非正規社員本人の属性

非正規社員本人の属性について、「主婦パート」(既婚女性の非正規社員)、「フリーター」(年齢三五歳未満の男女、女性の場合は未婚の非正規社員)、「主婦パートを除く三五歳以上非正規社員」(三五歳以上の非正規社員から主婦パートを除いたもの)を仮説として用いる。

④ 非正規社員本人の人的・社会的資源と社会関係

非正規社員本人の人的・社会的資源の保有状況や、本人を取り巻く社会関係を示す指標として、「性別」、「年齢」、「学歴」(大卒以上か否か)、「正社員の経験年数」、「主たる生活費を親に依存しているか」、「主たる生活費をパートナーに依存しているか」、「主たる生活費をその他(本人、親、パートナー以外)に依存しているか」、「家族の誰かの介護をしているか」、「就学前の子供の人数」、「就学中の子供の人数」、「婚姻の有無」という各指標を仮説として用いる。

⑤ 業態

本データには、流通業について「GMS」、「家電量販」、「SM」という三つの業態が含まれており、業態の差

による影響を統制するために用いる。

(三) 分析方法

多能化、職務高度化及び拘束性を被説明変数としたモデルについては回帰分析、仕事の責任を被説明変数としたモデルについては順序プロビット分析により、先に提示した仮説の影響を見る。分析では、まず、各被説明変数に対して、既存研究で強調されてきた「企業による教育と評価」に関連する変数の影響を、業態でコントロールしつつ分析し（各モデル1）、次にモデル1に「非正規社員本人の意識」に関連した仮説を投入したモデル（各モデル2）、モデル2に「非正規社員本人の属性」に関連した仮説を投入したモデル（各モデル3）、モデル3に「非正規社員本人の人的・社会的資源と社会関係」に関連した仮説を投入したモデル（各モデル4）という形で、順次変数を追加していく。

(四) 分析結果一 「多能化」

企業による教育と評価については、「OJT（勤続期間と過去に経験した職務の数）」、「資格取得支援制度」、「パートの役職制度」や「契約期間の長さ」が多能化にプラスに寄与した。逆に「正社員登用制度」と「時給」についてはマイナスに寄与した。正社員と非正規社員の間が分断的な企業、非正規社員の賃金を相対的に抑えているか相対的に賃金の低い地域に存在する企業、賃金以外の面でのインセンティブの工夫を行っている企業で、比較的単純な業務に限定した多能化が行われているという状態を示しているものと解釈できる。

意識の面では、「生活志向」要因が寄与している。あくまで生活の中心は家族であり、家計補助の面から仕事に

モデル2			モデル3			モデル4		
標準化係数	t		標準化係数	t		標準化係数	t	
	0.655			0.532			-0.177	
0.088	2.528 *		0.087	2.436 *		0.076	1.887 +	
0.18	5.641 ***		0.18	5.626 ***		0.191	5.763 ***	
0.001	0.017		0.002	0.056 *		0.011	0.271	
0.092	2.387 *		0.092	2.396		0.091	2.289 *	
0.024	0.683		0.023	0.667		0.027	0.738	
-0.054	-1.603		-0.054	-1.579		-0.058	-1.65 +	
0.069	1.97 *		0.067	1.919 +		0.062	1.672 +	
0.115	3.549 ***		0.115	3.574 ***		0.129	3.825 ***	
-0.097	-2.89 **		-0.091	-2.676 **		-0.112	-3.02 **	
-0.04	-1.211		-0.039	-1.194		-0.033	-0.942	
-0.066	-1.987 *		-0.065	-1.949 +		-0.052	-1.527	
0.011	0.334		0.013	0.399		0.018	0.529	
0.049	1.527		0.049	1.484		0.043	1.25	
0.075	2.372 *		0.074	2.316 *		0.07	2.116 *	
			-0.002	-0.046		-0.191	-1.253	
			-0.031	-0.959		-0.177	-1.364	
						0.054	1.317	
						0.055	0.931	
						0.033	0.974	
						-0.066	-1.876 +	
						0.016	0.301	
						-0.073	-0.986	
						-0.024	-0.603	
						0.001	0.023	
						-0.044	-1.235	
						-0.014	-0.359	
						0.146	0.889	
0.090			0.089			0.092		
1883								

p<0.001…***、p<0.01…**、p<0.05…*、p<0.1…+

表-5 多能化の規定要因

	モデル1		
	標準化係数	t	
(定数)		0.1	
1 勤続期間(月換算)	0.075	2.271	*
2 経験職務数	0.185	6.114	***
3 会社に導入されている制度/利用できる研修や教育プログラム	-0.013	-0.349	
4 会社に導入されている制度/利用できる資格取得等支援制度	0.085	2.334	*
5 会社に導入されている制度/職場環境等改善目的の意見交換の場	0.021	0.63	
6 会社に導入されている制度/正社員登用制度	-0.054	-1.66	+
7 会社に導入されている制度/パートの役職制度	0.074	2.239	*
8 月換算の契約期間	0.109	3.533	***
9 時給	-0.076	-2.382	*
10 家電量販ダミー	-0.044	-1.415	
11 SMダミー	-0.039	-1.237	
12 非正規社員意識1「技能・収入の獲得」志向			
13 非正規社員意識2「勤続」志向			
14 非正規社員意識3「家族・生活」志向			
15 フリータダミー			
16 主婦パートを除く35歳以上非正規社員ダミー			
17 性別(男性ダミー)			
18 年齢			
19 学歴大卒以上ダミー			
20 正社員の経験年数			
21 主たる生活費親ダミー			
22 主たる生活費パートナーダミー			
23 主たる生活費その他ダミー			
24 介護ありダミー			
25 就学前の子供の人数			
26 就学中の子供の人数			
27 未婚ダミー			
調整済みR2		0.074	
N			

関与している労働者が、一つの職場に安定的、長期間勤続することの結果として、比較的容易な業務を数多くこなすようになる、という状況を示していると解釈できる。

なお、モデルの説明力を示す調整済み R^2 に注目すると、モデル3、モデル4については、数値の上昇が見られず、多能化については企業による教育と評価、及び意識以外の影響はないと考えられる。

(五) 分析結果二 「職務高度化」

企業による教育と評価に関連する変数の中では、「時給」の高さが職務高度化に影響を与えたが、教育や評価に関連する他の変数の影響は見られなかった。

意識については、「技能・収入の獲得」志向、即ち、仕事を通して人的、金銭的資源を積極的に獲得しようとする意識の強さが影響を与えた。

属性を投入したモデルでは、「フリーター」と「主婦パート以外の三五歳以上非正規社員」がプラスに寄与しており、主婦パートではない属性の非正規社員が、職務高度化を進展させていると解釈できる。

非正規社員本人の人的・社会的資源と社会関係に関連する変数についても、影響が見られた。具体的には、「男性」であること及び「年齢」の上昇がマイナス、「主たる生活費を親に依存」しているケースでマイナス、「未婚」の場合と「就学中の子供がいる」ケースでマイナス、「主たる生活費についてパートナーに依存」しているケースでプラスとなった。

(六) 分析結果三 仕事の責任

企業による教育と評価に関連する変数の中では、当該の職場における「過去の経験職務数」、「正社員登用制度」が存在すること、「契約期間」の長さ、「時給」の高さが影響を与えた。

非正規社員の意識については、「技能・収入の獲得」志向が影響を与えており、仕事に積極的に関わろうとする意識が、高い責任を引き受けることを意味しているものと解釈できる。

「属性」の違いについては、十分な影響があるとはいえないが、「非正規社員本人の人的・社会的資源と社会関係」では、「男性」であることがプラスに寄与した。

(七) 分析結果四 労働時間

企業による教育と評価に関連する変数の中では、時給と契約期間の影響が見られた。

意識では、「技能・収入の獲得」志向がプラスに寄与したが、「勤続意識」はマイナスとなった。長時間労働せざるを得ない状況で、勤続に嫌気がさしているか、長期間、同じ職場で働きたいというよりも、短時間で高い収入を得たいという意識が非正規社員を長時間労働に向かわせているものと考えられる。

属性では、「フリーター」と「主婦パートを除く三五歳以上非正規社員」がプラスに寄与しているが、「人的・社会的資源と社会関係」を投入したモデルでは、これらの影響がなくなり、代わりに「就学前」と「就学中の子供の人数」がマイナスに寄与している。育児が長時間労働の制約条件となっており、フリーターや三五歳以上非正規社員では、育児の必要が相対的に少なく、そのことが原因となっており、フリーターや三五歳以上非

モデル2			モデル3			モデル4		
標準化係数	t		標準化係数	t		標準化係数	t	
	-11.439	***		-11.067	***		-2.81	**
-0.026	-0.746		-0.01	-0.293		0.044	1.118	
0.01	0.321		0.013	0.404		0.002	0.063	
0.043	1.105		0.036	0.92		0.041	1.027	
0.023	0.604		0.021	0.56		0.013	0.329	
-0.014	-0.41		-0.01	-0.298		-0.011	-0.318	
-0.003	-0.103		-0.008	-0.249		-0.005	-0.134	
0.022	0.631		0.026	0.735		0.013	0.371	
-0.031	-0.947		-0.034	-1.06		-0.029	-0.859	
0.272	8.078	***	0.248	7.317	***	0.229	6.246	***
-0.059	-1.813	+	-0.063	-1.932	+	-0.068	-1.988	*
-0.002	-0.059		-0.004	-0.135		0.003	0.101	
0.104	3.207	**	0.09	2.761	**	0.096	2.806	**
0.002	0.063		0.014	0.418		0.025	0.729	
0.03	0.933		0.036	1.123		0.022	0.668	
			0.058	1.697	+	0.55	3.663	***
			0.123	3.773	***	0.476	3.724	***
						-0.122	-3.016	**
						-0.143	-2.468	*
						-0.04	-1.217	
						0.057	1.654	+
						-0.181	-3.538	***
						0.127	1.727	+
						0.015	0.39	
						-0.007	-0.221	
						0.003	0.093	
						-0.006	-0.153	
						-0.354	-2.188	*
0.087			0.100			0.116		
1883								

p<0.001…***、p<0.01…**、p<0.05…*、p<0.1…+

表-6 職務高度化の規定要因

	モデル1		
	標準化係数	t	
(定数)		-11.922	***
1 勤続期間(月換算)	-0.023	-0.714	
2 経験職務数	0.036	1.189	
3 会社に導入されている制度/利用できる研修や教育プログラム	0.069	1.871	+
4 会社に導入されている制度/利用できる資格取得等支援制度	0.014	0.382	
5 会社に導入されている制度/職場環境等改善目的の意見交換の場	-0.004	-0.111	
6 会社に導入されている制度/正社員登用制度	-0.012	-0.362	
7 会社に導入されている制度/パートの役職制度	0.027	0.808	
8 月換算の契約期間	-0.027	-0.882	
9 時給	0.262	8.191	***
10 家電量販ダメー	-0.038	-1.207	
11 SMダメー	-0.022	-0.705	
12 非正規社員意識1 「技能・収入の獲得」志向			
13 非正規社員意識2 「勤続」志向			
14 非正規社員意識3 「家族・生活」志向			
15 フリータダメー			
16 主婦パートを除く35歳以上非正規社員ダメー			
17 性別(男性ダメー)			
18 年齢			
19 学歴大卒以上ダメー			
20 正社員の経験年数			
21 主たる生活費親ダメー			
22 主たる生活費パートナーダメー			
23 主たる生活費その他ダメー			
24 介護ありダメー			
25 就学前の子供の人数			
26 就学中の子供の人数			
27 未婚ダメー			
調整済みR2		0.074	
N			

モデル2		モデル3		モデル4	
係数		係数		標準化係数	
0.01		0.013		0.024	
0.055	***	0.055	***	0.054	***
0.119		0.121		0.026	
-0.197		-0.204		-0.177	
0.258		0.254		0.278	
0.303	+	0.298	+	0.314	+
-0.224		-0.228		-0.264	
0.025		0.024		0.028	
0.001	*	0.001		0	
-0.051		-0.066		-0.141	
-0.173		-0.162		-0.067	
0.193	*	0.182	*	0.173	*
-0.058		-0.05		-0.023	
-0.067		-0.065		-0.067	
		0.149		0.254	
		0.276		0.387	
				0.701	*
				-0.011	
				0.017	
				0.022	
				-0.224	
				0.222	
				-0.57	
				0.399	
				-0.251	
				-0.014	
				-0.066	
0.064		0.066		0.076	
439.687		437.335		390.98	
1883					

p<0.001…***、p<0.01…**、p<0.05…*、p<0.1…+

非正規社員の多様化と基幹化

表-7 仕事の責任の規定要因

	モデル1	
	係数	
1 勤続期間(月換算)	-0.007	
2 経験職務数	0.058	***
3 会社に導入されている制度/利用できる研修や教育プログラム	0.047	
4 会社に導入されている制度/利用できる資格取得等支援制度	-0.138	
5 会社に導入されている制度/職場環境等改善目的の意見交換の場	0.219	
6 会社に導入されている制度/正社員登用制度	0.305	+
7 会社に導入されている制度/パートの役職制度	-0.176	
8 月換算の契約期間	0.033	+
9 時給	0.001	**
10 家電量販ダミー	-0.018	
11 SMダミー	-0.156	
12 非正規社員意識1 「技能・収入の獲得」志向		
13 非正規社員意識2 「勤続」志向		
14 非正規社員意識3 「家族・生活」志向		
15 フリータダミー		
16 主婦パートを除く35歳以上非正規社員ダミー		
17 性別(男性ダミー)		
18 年齢		
19 学歴大卒以上ダミー		
20 正社員の経験年数		
21 主たる生活費親ダミー		
22 主たる生活費パートナーダミー		
23 主たる生活費その他ダミー		
24 介護ありダミー		
25 就学前の子供の人数		
26 就学中の子供の人数		
27 未婚ダミー		
擬似R2 (Cox と Snell)	0.053	
-2対数尤度	497.356	
N		

モデル2			モデル3			モデル4		
標準化係数	t		標準化係数	t		標準化係数	t	
	4.177	***		4.367	***		3.184	**
-0.019	-0.502		0.013	0.354		0.005	0.123	
0.021	0.614		0.025	0.76		0.027	0.788	
0.042	1.016		0.034	0.82		0.006	0.136	
0.014	0.332		0.01	0.247		0.021	0.51	
-0.041	-1.132		-0.034	-0.926		-0.027	-0.725	
0.021	0.591		0.015	0.433		-0.006	-0.153	
0.046	1.242		0.044	1.198		0.052	1.347	
0.116	3.402	**	0.114	3.359	**	0.11	3.119	**
0.172	4.817	***	0.148	4.097	***	0.127	3.263	**
0.132	3.834	***	0.128	3.726	***	0.135	3.732	***
-0.001	-0.016		-0.001	-0.038		0.001	0.028	
0.124	3.632	***	0.104	3.035	**	0.106	2.941	**
-0.096	-2.853	**	-0.068	-1.97	*	-0.065	-1.794	+
-0.005	-0.149		0.003	0.082		0.003	0.094	
			0.118	3.264	**	-0.021	-0.134	
			0.116	3.382	**	0.083	0.629	
						-0.027	-0.63	
						-0.071	-1.137	
						-0.011	-0.3	
						0.011	0.311	
						0.022	0.411	
						-0.076	-0.969	
						-0.086	-2.071	*
						-0.046	-1.339	
						-0.089	-2.38	*
						-0.103	-2.524	*
						-0.024	-0.142	
0.084			0.101			0.101		
1883								

$P < 0.001 \dots ***$ 、 $p < 0.01 \dots **$ 、 $p < 0.05 \dots *$ 、 $p < 0.1 \dots +$

非正規社員の多様化と基幹化

表－8 労働時間の規定要因

	モデル1		
	標準化係数	t	
(定数)		4.045	***
1 勤続期間(月換算)	-0.051	-1.455	
2 経験職務数	0.042	1.311	
3 会社に導入されている制度/利用できる研修や教育プログラム	0.037	0.923	
4 会社に導入されている制度/利用できる資格取得等支援制度	0.025	0.643	
5 会社に導入されている制度/職場環境等改善目的の意見交換の場	-0.052	-1.483	
6 会社に導入されている制度/正社員登用制度	0.034	0.989	
7 会社に導入されている制度/パートの役職制度	0.04	1.128	
8 月換算の契約期間	0.109	3.295	**
9 時給	0.192	5.624	***
10 家電量販ダミー	0.131	3.943	***
11 SMダミー	-0.009	-0.257	
12 非正規社員意識1 「技能・収入の獲得」志向			
13 非正規社員意識2 「勤続」志向			
14 非正規社員意識3 「家族・生活」志向			
15 フリータダミー			
16 主婦パートを除く35歳以上非正規社員ダミー			
17 性別(男性ダミー)			
18 年齢			
19 学歴大卒以上ダミー			
20 正社員の経験年数			
21 主たる生活費親ダミー			
22 主たる生活費パートナーダミー			
23 主たる生活費その他ダミー			
24 介護ありダミー			
25 就学前の子供の人数			
26 就学中の子供の人数			
27 未婚ダミー			
調整済みR2		0.067	
N			

表-9 2つの基幹化

	企業側の教育・インセンティブ	非正規社員のパターン
多能的基幹化 (単純職務に限定した多能化)	<ul style="list-style-type: none"> ・OJT(勤続と職務経験) ・昇進制度や契約期間 ・資格取得支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・「家族・生活」志向の意識
高度基幹化 (職務、責任、労働時間の上昇)	<ul style="list-style-type: none"> ・共通点として賃金 ・責任…正社員登用制度、契約期間 ・労働時間…契約期間 	<ul style="list-style-type: none"> ・共通点として「技能・収入」志向の意識 ・職務と労働時間…フリーターや主婦パート以外の35歳以上の非正規社員

(八) 整理 二つの基幹化とその要因

以上四つの分析結果を整理すると、質的基幹化は二つのモデルによって整理できる。第一のモデルは「多能的基幹化」であり、比較的単純な業務に限定して、個々の非正規社員の担当職務数が増えるというものである。この基幹化は、全般的には「生活中心」的な意識で仕事に関わる非正規社員が、同一の職場に勤続し、さまざまな職務の経験を増すことによって進展する。企業による教育と人事労務管理の工夫としては、資格取得支援制度、パートの役職制度、契約期間の細分化など、賃金面や正社員登用以外での企業のさまざまな工夫が影響を与えており、非正規社員を正社員と区別し、比較的安価に活用しようとする企業で拡大している基幹化であると考えられる。

第二のモデルは、「高度基幹化」と呼べるものであり、非正規社員の「職務高度化」、「責任の上昇」、「労働時間の長時間化」により構成される。多能的基幹化とは対照的に、積極的な仕事への取り組み、主婦パート以外での属性の非正規社員、賃金のインセンティブが影響を与えており、この基幹化の背後には、非正規社員の属性の変化が存在していることが検証された。

四 基幹化と不公平感、労働市場への影響

(一) 非正規社員と正社員の格差

既に述べたように、非正規社員と正社員の間には、前者が有期雇用であることに加え、収入の面でも大きな差が存在する。我々のアンケートデータによれば、属性ごとの個人年収（兼業がある場合には兼業からの収入も含む）は、正社員が平均約三六三・八万円だったのに対し、主婦パートを除く三五歳以上非正規社員が一七六・七万円、フリーターが一四九・四万円、主婦パートが一三八・二万円となった。契約期間については、主婦パートを除く三五歳以上非正規社員が平均八・六ヶ月、フリーターが平均八・三ヶ月、主婦パートが平均八・二ヶ月となっており、全般に平均一年未満に留まっている。

企業は非正規社員の処遇を細分化し、インセンティブとして利用しているが、正社員と非正規社員の間にある契約期間や賃金には大きな格差が存在する。基幹化が進展し、非正規社員と正社員との間の役割の差が少なくなれば、非正規社員の間には不公平感が拡大することは想像に難くない。

以下では、まず、基幹化の進展と非正規社員が抱く不公平感との間に因果関係が存在するのか否かという点について、企業によるさまざまな施策の影響を考慮しながら分析する。次に、非正規社員が抱く不公平感が、労働市場に与える影響について分析を行う。

(二) 基幹化の進展と不公平感との関係

非正規社員の不公平感について、アンケートデータでは、「正社員と非正規社員の間にある賃金など処遇の格差について、あなたは妥当だと思いますか」という質問について五段階評価での回答結果を得ており、このデータを指標として用いる（「格差の納得度」）。

分析方法は上記の「格差の納得度」を被説明変数とした順序プロビット分析であり、仮説として用いる説明変数は、以下の三群とする。

① 基幹化の進展に関する指標として、本稿三で利用した四つの被説明変数と同じ変数を用いる。

② 企業による施策について、「企業が提供する教育」（回答者本人が利用できる研修や教育プログラムの存在、回答者本人が利用できる資格取得等支援制度、職場環境等改善目的の意見交換の場）と、「昇進や処遇制度」（正社員登用制度、パートの役職制度、契約期間、時給）を用いる。

③ 非正規社員の属性について、本稿三で利用した属性と性別を用いる。

なお、分析では、基幹化の進展に関する指標について、業態でコントロールしたモデル（モデル1）に、企業による施策を投入したモデル（モデル2）、属性を投入したモデル（モデル3）を順次追加していく。

分析の結果、次のような結果となった。まず、基幹化の進展については、その具体的な内容に関わらず、また、企業による施策に関わらず、不公平感を拡大する。なお、企業の施策については、職場に「職場環境等改善目的の意見交換の場」が設けられている場合には、不公平感を下げしており、コミュニケーションの拡大が不公平感の解消に寄与するという解釈ができる。しかし、それ以外の施策は有意な関係が認められず、また、属性の違いも不公平感に影響があるとは言えない。

表-10 基幹化の進展と不公平感との関係

	モデル1		モデル2		モデル3	
	係数		係数		係数	
1 家電量販ダミー	0.094		0.205		0.161	
2 SMダミー	-0.095		-0.176	*	-0.152	
3 仕事の内容(オペレーション)	-0.219	***	-0.197	***	-0.180	***
4 仕事の内容(計画・管理)	-0.315	***	-0.197	*	-0.166	+
5 仕事の責任	-0.159	+	-0.251	*	-0.222	+
6 月間総労働時間	-0.002	**	-0.002	*	-0.002	+
7 会社に導入されている制度／利用できる研修や教育プログラム			-0.056		-0.082	
8 会社に導入されている制度／利用できる資格取得等支援制度			-0.048		-0.005	
9 会社に導入されている制度／職場環境等改善目的の意見交換の場			0.287	**	0.292	**
10 会社に導入されている制度／正社員登用制度			-0.072		-0.043	
11 会社に導入されている制度／パートの役職制度			-0.03		-0.058	
12 月換算の契約期間			0.006		0.003	
13 時給			0		0.000	
14 性別(男性ダミー)					0.022	
15 フリータダミー					0.046	
16 主婦パートを除く35歳以上非正規社員ダミー					-0.167	
擬似R2 (Cox と Snell)	0.059		0.065		0.060	
-2対数尤度	3760.579		2496.122		2316.039175	
N			1883			

p<0.001…***、p<0.01…**、p<0.05…*、p<0.1…+

(三) 不公平感の拡大と労働市場への影響

以上の分析から、非正規社員の不公平感、少なくとも現状程度の企業の対応を前提にすれば、基幹化の進展とともに増大すると考えられる。こうした不公平感の拡大は、労働市場にどのような影響を与えるのか。ここでは、①不公平感の上昇が非正規社員の正社員登用制度の希望を増大させ、内部労働市場を拡大する圧力となる、②不公平感の上昇が、非正規社員の勤続意識を低下させ、労働市場からの退出か、外部労働市場に向かわせる圧力となる、という二つの仮説を検討したい。

①については、「あなたにとって正社員登用制度は重要ですか？現在の職場での制度の導入の有無に関わらずお

表-11 格差の納得度の労働市場への影響（主婦パート）

	モデル1		モデル2	
	係数		標準化係数	t
(定数)		***		-0.045
1 格差の納得度	-0.223	***	0.122	2.984 **
2 勤続期間(月換算実数)	-0.035		0.048	1.064
3 経験職務数	0.008		-0.086	-2.162 *
4 会社に導入されている制度/利用できる研修や教育プログラム	-0.064		0.027	0.548
5 会社に導入されている制度/利用できる資格取得等支援制度	0.023		0.041	0.861
6 会社に導入されている制度/職場環境等改善目的の意見交換の場	-0.02		0.036	0.809
7 会社に導入されている制度/正社員登用制度	0.225 +		-0.011	-0.269
8 会社に導入されている制度/パートの役職制度	-0.022		0.027	0.608
9 月換算の契約期間	-0.013		-0.003	-0.067
10 時給	6.47E-05		-0.023	-0.532
11 家電量販ダミー	-0.498 *		-0.099	-2.429 *
12 SMダミー	-0.178 +		0.096	2.33 *
擬似R2 (Cox と Snell)	0.073			
-2対数尤度	1702.998			
調整済みR2			0.039	
N			1041	

p<0.001…***、p<0.01…**、p<0.05…*、p<0.1…+

答え下さい（五段階評価）」という質問の回答結果を被説明変数として用いる。説明変数は、「格差に対する納得度」と、本稿三で利用した「企業による教育と人事労務管理」の諸変数を、業態でコントロールして用いる（モデル1）。②については、被説明変数を、本稿表1-4の分析における第二主成分（「勤続」志向）に関する主成分得点とし、説明変数についてはモデル1と同じものを用いる（モデル2）。

なお、本分析については、不公平感の拡大と労働市場との関係について、属性ごとに反応が異なるのではないかという前提の下で、「主婦パート」、「フリーター」、「主婦パートを除く三五歳以上非正規社員」をそれぞれ個別に分析する。分析方法は、①については順序プロビット分析、②については回帰分析を用いる。

表-12 格差の納得度の労働市場への影響（フリーター）

	モデル1		モデル2		
	係数		標準化係数	t	
(定数)				-1.543	
1 格差の納得度	-0.387	***	0.060	0.723	
2 勤続期間（月換算実数）	-0.035		0.078	0.917	
3 経験職務数	0.050	*	0.154	1.900	+
4 会社に導入されている制度/利用できる研修や教育プログラム	0.134		0.099	1.046	
5 会社に導入されている制度/利用できる資格取得等支援制度	0.218		0.120	1.256	
6 会社に導入されている制度/職場環境等改善目的の意見交換の場	-0.229		-0.003	-0.036	
7 会社に導入されている制度/正社員登用制度	0.031		-0.115	-1.348	
8 会社に導入されている制度/パートの役職制度	-0.030		0.060	0.711	
9 月換算の契約期間	0.009		0.207	2.631	**
10 時給	-0.001		-0.044	-0.522	
11 家電量販ダミー	-0.317		0.156	1.935	+
12 SMダミー	0.063		0.041	0.484	
擬似R2 (Cox と Snell)	0.189				
-2対数尤度	412.079				
調整済みR2				0.066	
N				370	

$p < 0.001 \dots ***$ 、 $p < 0.01 \dots **$ 、 $p < 0.05 \dots *$ 、 $p < 0.1 \dots +$

分析結果は次のとおりである。まず、主婦パートの場合、企業が行うさまざまな施策とは独立に、不公平感が拡大すると正社員登用への要望が強くなるという関係と、勤続意識が低くなるという両方の関係が認められる。なお、主婦パートの場合、勤続期間が短い場合の方が、内部登用制度に対する希望が高く、今までに経験した職務が少ない方が、勤続への希望が高くなっている。比較的生活が不安定と考えられる若い世代の方が、正社員として高収入を得たいという意欲につながり、また、職務の数が上昇すると、仕事の負担が重くなり、勤続意識が低下するのではないかと考えられる。

フリーターと主婦パートを除く三五歳以上非正規社員の場合、不公平感が高まると、正社員登用への意識も高まるという傾向が認められるが、不公平感と勤続意識との間には関

表-13 格差の納得度の労働市場への影響(主婦パートを除く三五歳以上非正規社員)

	モデル1		モデル2		
	係数		標準化係数	t	
(定数)				-0.248	
1 格差の納得度	-0.244	*	0.084	0.914	
2 勤続期間 (月換算実数)	-0.014		0.021	0.204	
3 経験職務数	0.023		-0.022	-0.242	
4 会社に導入されている制度/利用できる研修や教育プログラム	0.086		0.012	0.101	
5 会社に導入されている制度/利用できる資格取得等支援制度	-0.231		-0.084	-0.723	
6 会社に導入されている制度/職場環境等改善目的の意見交換の場	-0.187		0.175	1.793	+
7 会社に導入されている制度/正社員登用制度	0.001		-0.027	-0.256	
8 会社に導入されている制度/パートの役職制度	0.293		0.05	0.472	
9 月換算の契約期間	0.004		-0.059	-0.628	
10 時給	0.001		0.013	0.121	
11 家電量販ダミー	-0.211		0.062	0.597	
12 SMダミー	-0.266		0.089	0.909	
擬似R2 (Cox と Snell)	0.118				
-2対数尤度	365.688				
調整済みR2			-0.044		
N			472		

$p < 0.001 \dots ***$, $p < 0.01 \dots **$, $p < 0.05 \dots *$, $p < 0.1 \dots +$

係があるとは言えない。主婦パート以外のケースでは、労働市場から退出するという選択の可能性が低いのか、他社への正社員の雇用機会が存在した場合、非正規社員としての仕事経験が、プラスに評価されるという可能性が低いいため、離職という選択肢に結びつかないと考えられる。

なお、フリーターの場合、経験した職務数の上昇が、正社員登用と勤続意識双方の上昇に影響しており、企業内でのOJTによる学習が、内部労働市場志向を強めるという関係が成立していると考えられる。

五 まとめ

なぜ一九九〇年代において非正規社員が拡大したのか。既存研究は、非正規社員の拡大を、職場における非正規社員の役割の向上(基

幹化」と捉え、非正規社員が人数として単純に増大した（量的基幹化）だけでなく、一九九〇年代以降は特に非正規社員の仕事内容が高度化してきた（質的基幹化）ことを発見した。既存研究は、その原因として、仕事の標準化や機械の導入による脱熟練化と、教育や評価により非正規社員の能力を引き出すという人事労務管理の工夫が存在することを指摘した。

本稿は、特に非正規社員の質的基幹化に焦点を当て、一九九〇年代に非正規社員の属性が多様化したという認識の下で、基幹化の内容とそれをもたらした原因、影響の分析を行うことで、次の点を発見した。

① 従来、非正規社員の質的基幹化については、職務の高度化、多能化、責任、長時間就労など、いくつかの指標が用いられてきたが、それぞれに対応する原因を踏まえた上で整理すると、比較的簡単な業務を数多くこなすようになるという意味での「多能的基幹化」と、高レベルの職務を担当し、高い責任を負い、長時間就労するという「高度基幹化」の二つの概念によって整理できる。

② 我々の分析によれば、「多能的基幹化」は、経験の蓄積や資格取得支援制度などの教育制度の拡充、役職制度の導入や契約期間の細分化等、主に企業による工夫と関係がある。しかし、「高度基幹化」は、企業側の時給の上昇によるインセンティブの影響は認められるものの、全般には、企業側の工夫というよりも、むしろ、非正規社員として仕事を担う労働者側の属性や意識、社会的状況の変化と関係がある。即ち、「高度基幹化」を担っているのは、全般にフリーターや三五歳以上の主婦パート以外の非正規社員など、一九九〇年代以降拡大したと考えられる主婦パート以外の層であり、また、家計補助的というよりは、むしろ、仕事を通して積極的に技能や賃金を獲得しようとする行為の結果として、職場における非正規社員の高度基幹化が進展している。

③ 基幹化の進展は、企業による現行のさまざまな施策の存在にも関わらず、非正規社員の格差に対する納得度の低下という意味での不公平感に影響する。

④ 不公平感が上昇することは、非正規社員の正社員登用への要望を促すという意味で、内部労働市場拡大の労働者側からの圧力につながっている。なお、不公平感の拡大により、非正規社員が勤続意欲を失い、労働市場の流動化や退出につながるかという問題については、主婦パートの場合にはこうしたテーゼが当てはまるが、それ以外の属性の非正規社員には当てはまらない。

最後に、従来の基幹化研究は、全般に、基幹化の説明に際して、企業側の努力を強調してきたが、本稿の分析によれば、その影響範囲には制限があり、一九九〇年代における非正規社員の多様化を考慮しなければ十分な説明はできないという点を強調したい。新しく非正規社員として参入してきた人々や、従来とは異なる仕事に対する積極的な意識が非正規社員の役割を拡大しているということである。しかし、基幹化の進展は労働者に不公平感を拡大し、労働市場変化への圧力をもたらすことから、今後、この点が基幹化進行の制約になるのではないかと考えることができる。

(1) 基幹労働力化という表現もあるが、本稿では基幹化で統一する。

(2) フリーターの定義には、派遣労働者や学生アルバイトの扱い、就業年数による規定を設けるかなど、若干の差異はあるが、全般に「一五歳から三四歳の非正規労働者で既婚女性は除く」という条件が共通に用いられる傾向があり、本稿でもこの定義を利用する。フリーターの定義に関する議論については、小杉(二〇〇二)、佐藤・小泉(二

〇〇七)など。

(3) 佐藤・小泉(二〇〇七)は、七三%のフリーターの初職がフリーターであったことを指摘しており、約三割程度は初職が正社員だったと考えられる。

(4) 基幹化に関連する研究で、非正規労働者の属性による働き方の差異に目を向けたものとしては、東京都産業労働局(二〇〇二)、佐藤・小泉(二〇〇七)などがある。いずれもフリーターに目を向けたものだが、東京都産業労働局はさまざまな産業の中で管理職のような役割を担っているフリーターが存在することを、ケーススタディを通して指摘している。佐藤・小泉(二〇〇七)は、大量観察によりフリーターが相対的に長時間就労しており、同時にそうしたフリーターの中に、正社員並みに就労する従業員が多いことを指摘している。

(5) 有期雇用という条件は非正規社員の一般的な定義であると考えられるが、賃金については、例えば、二〇〇七年労働力調査によれば、正社員の年収が約四四八万円であるのに対して、派遣が約二〇七万円、日雇が約一三九万円、パート・アルバイトが約一一三万円となった。

(6) 二〇〇八年四月に施行された改正パートタイム労働法はその例である。

【参考文献】

玄田有史、二〇〇一、『仕事の中の曖昧な不安——揺れる若年の現在』中央公論社。

本田一成、二〇〇四、『職場のパートタイマー——基幹化モデルを手がかりにした文献サーベイ』労働政策研究・研修機構。

居神浩・三宅義和・遠藤竜馬・松本恵美・中山一郎・畑秀和、二〇〇五、『大卒フリーター問題を考える』ミネル

ヴァ書房。

小杉礼子、二〇〇二、『自由の代償フリーター——現代若者の就業意識と行動』日本労働研究機構。

倉田良樹・津崎克彦・吉川美由紀・西野史子・柳川純一、二〇〇四、「流通業における雇用の多様化と働く人々の意識——調査報告」『UIゼンセンコンパス』二〇〇四年九・十月号。

三山雅子、一九九一、「パートタイマー戦力化と企業内教育」『日本労働研究雑誌』三七七。

西野史子、二〇〇六、「パートの基幹労働力化と正社員の労働——「均衡処遇」のジレンマ」『社会学評論』五六(四)。

小野晶子、二〇〇一、「大型小売業における部門の業績管理とパートタイマー」『日本労働研究雑誌』四九八。
労働省、一九九一、『平成三年版労働経済の分析』労働省。

佐藤博樹・小泉静子、二〇〇七、『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。

武石恵美子、二〇〇六、『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房。

橋木俊詔・浦川邦夫、二〇〇六、『日本の貧困研究』東京大学出版会。

東京都立労働研究所、二〇〇一、『雇用・就業形態の多様化と労働組合、労働者組織』東京都立労働研究所。

東京都産業労働局、二〇〇二、『フリーターは日本の人材育成を損なうか』東京都産業労働局。

津田真澄・林大樹、一九八〇、「チェインストア・パートタイマーの実態と意識」『日本労働協会雑誌』二六〇。

脇坂明、二〇〇三、「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』九。

山田昌弘、一九九九、『パラサイト・シングル時代』筑摩書房。

[査読を含む審査を経て、二〇〇八年十一月二十八日掲載決定、同年十二月十二日掲載号決定]

