

働き方の多様性と選択の異質性

—女性のライフスタイルを通して—

芳崎 文香

日本大学大学院総合社会情報研究科

Heterogeneity and Diversity in Work Styles:

— Through the Lifestyles of Women —

YOSHIZAKI Fumika

Nihon University, Graduate School of Social and Cultural Studies

Work styles are selected based on individual lifestyles and values. In Japan, work styles are broadly divided into regular employment centered on regular company employees and non-regular, fixed-term employment which largely consists of temporary and part-time workers. Reasons for working in non-regular employment are one's own free will or because there were no other options. With a focus on the characteristics of people who work in this environment and problems with this work style, we will discuss the heterogenous nature of labor-related issues caused by a diversity of lifestyles.

1. はじめに

現在の日本の労働市場において、雇用形態が大きく二つに分かれる。一つは期間に定めがなく働き続けることができる正規雇用といった働き方、もう一つは働くことができる期間が定められている非正規雇用である。この二つの働き方で様々な問題を抱えているのは非正規雇用であり、それに対する対応策も考えられている。

正規雇用と非正規雇用の間のバランスを取るような形で限定正社員制度といった制度が導入されている企業も増加傾向にはある。限定正社員制度は勤務時間や職務内容、勤務地に限りを持たせることにより勤務形態の多様化を図っている。これは育児介護などといった家庭の事情により働き方に制限をかけざるを得ない労働者が継続して働き続けることができるように、また企業の立場からは特殊な能力・技能を持ったプロフェッショナルを育成し、かつ優秀な人材が流出することがないようにとの考えからできた制度である。

しかし、この限定正社員制度はまだ広く行き渡っ

ている制度ではない。労務管理が大変になる¹などといった理由から導入されていない企業も多数あり²、これがすべての労働者及び企業に当てはまらないので、一般論として議論できる段階には至っているとは言えない。

そこで、当論文においては、非正規雇用労働にのみ照準を当て、問題点を浮き彫りにしていきたい。

¹厚生労働省(2015)「多様な正社員制度の普及・拡大のための有識者懇談会報告書」 p.6

(最終閲覧 2017 年 12 月 19 日

<http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/meeting/2013/wg3/koyo/140807/item1-2.pdf>)

²日本経済団体連合会(2017)「多様な正社員制度の活用に向けて」において行われた調査によれば、調査対象(経団連会員企業及び東京経営者協会主要会員企業のうち回答者 477 社)のうち限定正社員制度があるのは 45.7%であった。

(最終閲覧 2017 年 12 月 19 日

<http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/suishin/meeting/discussion/170413/170413discussion02.pdf>)

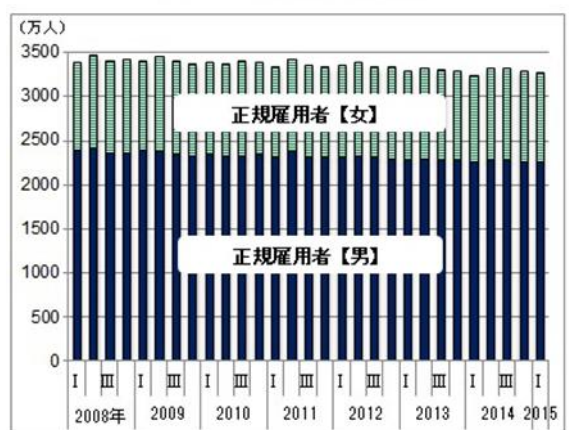
2. 非正規雇用労働の持つ二面性

2.1. データからみる非正規雇用労働

非正規雇用労働と表される中にはいくつかの区分が存在する。パートタイマー・アルバイトといった時給制のもの、契約社員は1か月単位の契約など決まった期間の契約に対し給与が支払われ、派遣労働は派遣会社との間の雇用契約により派遣先へ派遣されるといった具合である。非正規雇用労働に共通することは、有期の契約であるということである。

非正規雇用労働者の男女比率及び非正規雇用比率はどのようなものだろうか。総務省が2016年に発表した「最近の正規・非正規雇用の特徴」に基づいてみてみることにする。

図1 男女別正規雇用者数（実数）



出所:総務省統計局(2016)「最近の正規・非正規雇用の特徴」

図1によれば、多少の変動はあるものの、男性の正規雇用比率は高く、女性の正規雇用者率は低いということがわかる。

図2 男女別非正規雇用者数（実数）



出所:総務省統計局(2016)「最近の正規・非正規雇用の特徴」

また、図2によれば非正規雇用については、女性の比率が高くなっている。非正規雇用がこのようになった背景にはそもそも第二次世界大戦後の急激な経済発展に伴い、核家族化が進み家庭内の男女分業がなされていったことに起因していると考えられる。この戦後の経済発展の過程で一旦家庭に入った専業主婦層にとっては家計の足しに、また企業側からすれば季節変動や繁忙期など一時的流動的な雇用の穴埋めとしてパートタイマーが成り立ったのである。すなわち家庭に主たる稼ぎ主がいて、その補助的な稼ぎとして成り立つとの経緯があり、有期契約である非正規雇用労働には生活の安定は求められないのである。

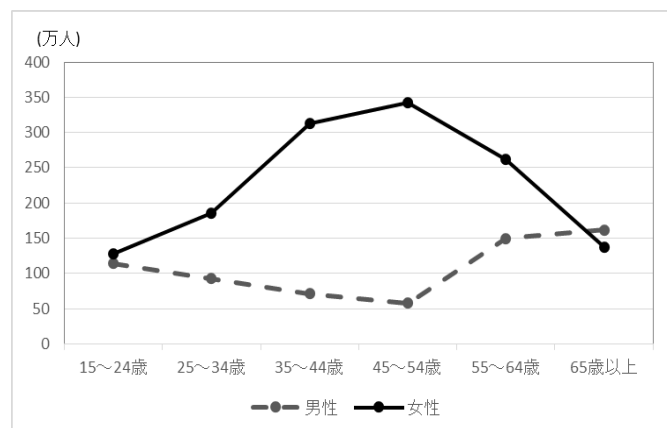
2016年度の労働力調査をもとに非正規雇用についての内訳をさらに探っていくこととする。

2016年の平均の雇用者は5,372万人と前年に比べると88万人増加しており、うち正規雇用では3,355万人で前年に比べ51万人の増加、非正規雇用は2,016万人で非正規雇用でも前年に比べると36万人の増加がみられる。雇用者のうち約37%が非正規雇用であり、前年比の増加割合も非正規は雇用者全体の増加割合とそう大差はみられない。

女性については、正規雇用は1,078万人で前年に比べて36万人の増加、非正規雇用は1,367万人で前

年に比べると 22 万人の増加となっている。ただ、この 10 年間の女性の正規雇用の人数の増減をみるとほぼ横ばい状態であり、増加している部分は非正規雇用が占めていると考えられる。近年の女性の労働市場への参入の大きな原動力は非正規雇用という働き方であるとも言えるのではないだろうか。

図 3 非正規雇用者の年齢別分布



出所:総務省統計局(2017)「労働力調査平成 28 年」をもとに筆者作

また、図 3 によれば非正規雇用者数の多い年齢層については、次のように分布されている。男性については、65 歳以上が最も多くこれは定年退職後のセカンドキャリアと捉えることができる。一方女性については、45～54 歳の年齢分布が最も多く 35～44 歳も同様に高い割合を示している。これは多くが出産・育児期による離職を経ての社会復帰のきっかけとしてのパートアルバイトといった非正規雇用を選択していることが大きな要因であることが推測される。

そこで、非正規雇用の働き方に就いた理由についての調査についても注目する。労働力調査において非正規の雇用形態にあるものを対象として、その働き方をしている理由をいくつかの項目から選択をしている。選択する項目は「自分の都合のよい時間に働きたいから」「家計の補助・学費を得たいから」「家事・育児・介護などの両立がしやすいから」「通勤時間が短いから」「専門的な能力等をいかせるから」「正規の職員・従業員の仕事がないから」「その他」の 7 項目からなる。以下表 1 に男女比の非正規雇用の働

き方に就いた理由を示す。

表 1 非正規雇用の働き方に就いた理由

(単位: %)

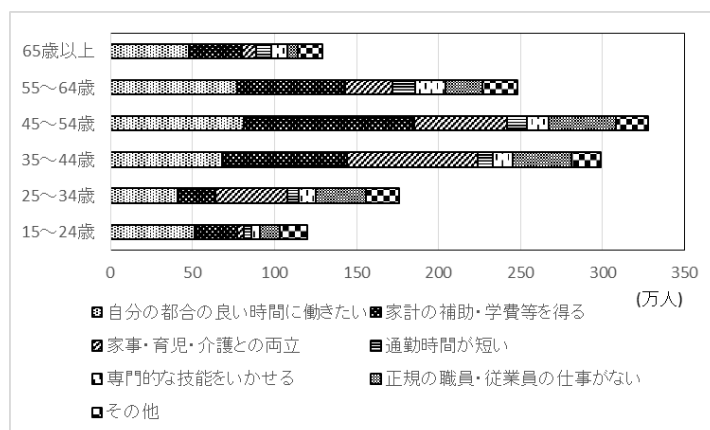
	男性	女性	計
自分の都合の良い時間に働きたい	25.0	28.1	24.2
家計の補助・学費等を得る	13.0	25.1	22.3
家事・育児・介護との両立	1.0	17.0	11.2
通勤時間が短い	3.4	4.3	3.5
専門的な技能をいかせる	11.8	5.3	7.5
正規の職員・従業員の仕事がない	24.8	11.5	19.2
その他	20.9	8.6	12.1

出所:総務省統計局(2017)「労働力調査平成 28 年」をもとに筆者作

まず男女での比較では、男性は「正規の職員・従業員の仕事がないから」と理由が圧倒的であるのに対し、女性は「自分の都合のいい時間に働きたいから」「家計の補助・学費を得たいから」という理由が上位を占めている。この結果から考えると女性にとっては非正規雇用というのは主たる収入を得るものではなく、副次的なものであり家庭における家事育児等の仕事が優先されているとの解釈もできる。データの上ではそうであるが、実際のところはどうなのだろうか。

次に図 4 では女性の年齢層別の非正規雇用の働き方についての理由についても着目する。

図 4 非正規雇用の働き方に就いた理由
(女性・年齢層別)



出所:総務省統計局(2017)「労働力調査平成 28 年」をもとに筆者作

前述の男女比のデータでも示している通り、いわゆる子育て世代の 35～44 歳、45～54 歳のカテゴリーでは「自分の都合のいい時間に働きたいから」「家計の補助・学費を得たいから」「家事・育児・介護との両立がしやすいから」が圧倒的な割合を示している。しかし男性の上位理由であった「正規の職員・従業員の仕事がないから」という理由も相当人数を占めていることも読み取れる。この 2016 年のデータでは 26～34 歳で 31 万人、35～44 歳で 35 万人、45～54 歳で 41 万人の女性がこの理由のもとで非正規雇用として働いているのである。

2.2. 正規雇用と非正規雇用の格差

そもそも、正規雇用と非正規雇用ではどの程度の格差があるのか。独立行政法人労働政策研究・研修機構(JILPT)の労働政策研究報告書³によれば、その労働格差について次の 3 点を挙げている。

①雇用不安

厚生労働省「就労形態の多様化に関する総合実態調査」(2014)によれば、雇用の安定性に「満足」「やや満足」と回答する者の割合は正社員では 65.5%であるのに対し、正社員以外の労働者では 42.6%と大きく下回る。

②賃金格差

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2015)によれば、正社員・正職員の所定内給与額は 32 万 1,100 円、1 時間あたりの賃金は 1,958 円であるのに対し、正社員・正職員以外の所定内給与額は 20 万 5,100 円、1 時間あたりの賃金は 1,258 円である。おおよそ正社員・正職員の 3 分の 2 の賃金であることがわかる。さらには、短時間労働での正社員・正職員以外の 1 時間あたりの賃金は 1,059 円と正社員・正職員の半分近くである。

③教育訓練機会の不足

独立行政法人労働政策研究・研修機構が実施したアンケート調査によれば、現在勤めている企業・組織において「仕事の幅や知識を広げる機会が多い」

と回答した者の割合は正規の職員・従業員では 54.9%であるのに対し、正規の職員・従業員以外の雇用者では 40.5%にとどまる。また、厚生労働省「能力開発基本調査」(2015)で「OFF-JT を受講した」者の割合を見ても正社員は 44.1%であるのに対し、正社員以外では 20.9%と非常に低い。

上記 3 点から推測できるのは、非正規雇用で働くということには非常に不安定であり、自身のキャリアアップや能力開発にもつながることは、正規雇用と比べると可能性が低いということである。そこで、低賃金であり継続して働くことができる見通しも立たないがゆえに、自らに投資をして職業訓練等を受け能力開発を行うという余裕を持つことも困難である。すなわち、非正規雇用を望まずして仕方なく非正規雇用されている労働者は、その働き方を変えたいと望んでも、変えるということは労働者個人の力では非常に困難である。

2.3. 女性と非正規雇用労働

非正規雇用労働が女性に多いこと、それは歴史的経緯も影響をしている。戦後の日本の高度経済成長の過程において、労働市場の一極集中化が進むにつれ核家族化し、俗にいう日本的雇用慣行のもと、男性は終身雇用・年功序列型賃金制度及び家族への保障を伴った賃金制度（家族手当等）で正規雇用として働くことが大多数であり、女性は家庭内において家事・育児・介護などを行うといういわゆる専業主婦としての役割を担う。また、社会保障制度も「国民皆年金」「国民皆保険」というキャッチフレーズのもと、充実を図っていきある意味社会保障制度においても専業主婦の立場は保護をされていた。

そのような時代を経て高度経済成長期に陰りをみせてきた 1970 年代にあたりから、パート労働として女性の労働市場への参入が増加していった。これには雇用主側、労働者双方からの利点があり、雇用主からすれば常時雇うことは困難であるが、季節労働など一時的に又は短時間や週数日だけの労力を得ることにより、人件費の圧縮を行うことができる。また、パート労働者側からすれば、配偶者の賃金カットなどといった不安材料を穴埋めすべく、家計の足しとして、補助的な収入源としていたのである。

³独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書 No.188 壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究—正社員転換を中心として—」 p.4

手厚い社会保障として、1960年代に所得税法における配偶者控除が導入され、また1980年代には国民年金第3号被保険者制度が導入された。これらの適用には、所得制限を伴い、その制限所得を超えないようにと収入額をコントロールしようとするため、非正規雇用という働き方は好都合でもあった。

そして、今日女性の労働力率が非常に高くなっているが、非正規雇用としての働き方は子育て・介護が一段落した世代の労働市場への参入の役割を果たしていることも少なくはない。

2.4. 非正規雇用の二面性

前述のとおり、いったん専業主婦となった女性が働くきっかけの一翼を担ったのは非正規という働き方であろう。しかし、大多数の女性が結婚し出産し子供を育てという時代ではなくなってきた。だからこそ違った側面の問題が如実化してくるのである。

一般的に非正規雇用については、その従事が不本意であったか、自発的であったのかに大別される。図4において「正規の職員・従業員の仕事がない」と回答していた層が不本意の非正規雇用ということが出来る。自発的に非正規雇用という働きかたを選択した場合と、不本意に（仕方なく）非正規雇用という働き方をせざるをえなかった場合では、同じ視点で問題を捉えてはならないのである。

不本意な非正規雇用は男性ほどの比率は高くはないので、論点になることは少ないが、重要視しなければならない問題である。次の章では特に女性の不本意非正規雇用に重きをおいて述べていく。

3. 不本意非正規雇用の現状と取り組み

3.1. 不本意非正規雇用の現状

総務省統計局が2015年に出した報告書⁴によれば（表2参照）、非正規雇用者が非正規雇用の職についた理由を正規の職員・従業員の仕事がないからとしている、いわゆる不本意非正規雇用者のうち転職を希望している割合は48.0%であり、ほぼ半数が現状の働きかたに不満を感じていることがわかる。ま

た非正規雇用者全体では23.5%しか転職等を希望していないことを考えると、不本意非正規雇用者の働きかたへの取り組みは重要である。

表2 非正規雇用者の転職等希望割合

(単位:実数は万人、割合及び構成比は%)

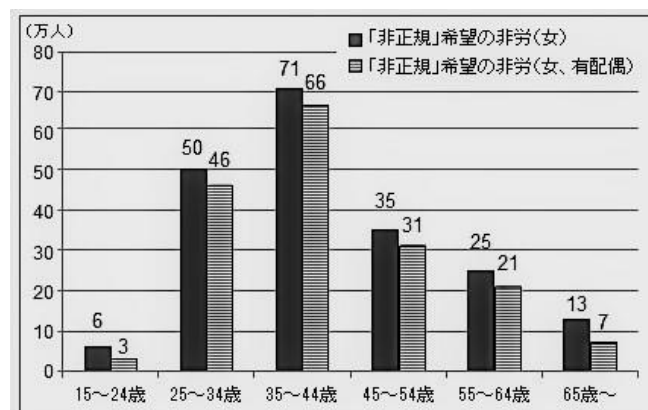
	総数	自分の都合のよい、時間に働きたいから	家計の補助・学費等を稼ごうから	家事・育児・介護等と両立しやすいから	通勤時間が短いから	専門的な技能等をいかせるから	正規の職員・従業員の仕事がないから	その他	
実数 (下段は割合)	総数	1962	462	392	211	69	151	331	216
		-	25.2	21.4	11.5	3.8	8.2	18.1	11.8
	転職等希望者	462	88	81	43	16	26	159	40
		-	19.4	17.9	9.5	3.5	5.7	35.1	8.8
	転職等非希望者	1467	369	309	167	53	124	169	173
	-	27.1	22.7	12.2	3.9	9.1	12.4	12.7	
構成比	総数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	転職等希望者	23.5	19.0	20.7	20.4	23.2	17.2	48.0	18.5
	転職等非希望者	74.8	79.9	78.8	79.1	76.8	82.1	51.1	80.1

注)「実数」欄下段割合は、内訳の合計に占める割合を示す。

出所:総務省統計局(2016)「最近の正規・非正規雇用の特徴」

また、女性の非労働者人口⁵のうち非正規で働くことを希望している者の年齢分布は図5のようになっている。その大多数が有配偶者の女性であることから、そもそもの非正規雇用の起こりである主たる収入は配偶者からで補助的な収入を目的としたものであり、さらには家事育児との両立を図りながら社会参加をするといった目的であるとも考えられる。

図5 女性の非労働力人口のうち非正規雇用を希望している者の年齢階級別人数(2014年平均)



出所:総務省統計局(2016)「最近の正規・非正規雇用の特徴」

⁴総務省統計局(2015)「最近の正規・非正規雇用の特徴」(最終閲覧 2017 年 12 月 19 日 <http://www.stat.go.jp/info/today/097.htm>)

⁵「非労働者人口」とは、15歳以上人口のうち、就業せず、かつ何らかの理由で求職活動もしていない者(例育児中で働きたいが求職活動をしていないなど)をいう。

ただ、現在の社会情勢を鑑みれば配偶者が非正規雇用であること、また失業状態にあることも多々考えられ、必ずしも高度経済成長期の考え方が合致するわけではない。便宜上配偶者の有無で分類はしていくが、もちろん有配偶者の女性にも不本意非正規雇用者は相当数いるものということに留意してこの問題は考えていきたい。

樋口・石井・佐藤(2011)によれば、非正規雇用者のうち、我が国には働いても貧困から抜け出すことができないワーキングプアの存在があるという。すなわち就労による貧困脱却効果が弱く、これがこの不本意非正規雇用者が意味するところでもあると考える。また、山本(2011)によれば、需要制限やミスマッチの影響がある点で不本意型の非正規雇用は失業と類似した就業形態であるともいい、不本意型の非正規雇用に就くことで労働者の厚生が低くなっているとすれば、失業と同様に社会的な政策対応を施す対象にもなりうるとしている。

不本意非正規雇用者の大多数は男性と配偶者のいない女性である。しかし、男性のほうが、女性より正規雇用への転換率がわずかであるが高く、さらに女性は年齢とともに非正規から正規雇用への転換割合が低下する傾向にあるという⁶。すなわち、無配偶者の女性は正規雇用への転換が年々困難となる傾向にあるということになる。

3.2. 不本意非正規雇用者への取り組み

不本意非正規雇用者への取り組みとして、公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会・一般財団法人大阪市男女共同参画のまち創生協会・公立大学法人福岡女子大学野依智子氏から構成された「非正規シングル女性支援プログラム開発検討会」のアンケート調査及び分析を一例としてあげる。

調査対象は横浜市・大阪市・福岡市を中心とする地域在住の、非正規職で働いている 35～54 歳で子どものいないシングル女性であり、ウェブでのアンケート、調査時期は 2015 年 10 月、回答件数は 279 件

(有効回答件数 264 件) というものである。非常に興味深い内容であるが、本論文では一部を抜粋させていただくこととする。

まず初職についてであるが、初職が正規職であった割合が 52.1%であり、40～44 歳では 57.0%、45～54 歳では 69.1%と年齢層が上であるほうが高い。バブル期に順調に就職ができたものの、不景気のあおりを受けてリストラや退職という流れ、またパワハラや体調不良による離職もみられる。

このアンケートへの回答者の半数以上は最終学歴が大卒であり、世間でいう平均的な学歴よりは総体的に高いといえるだろう。税込みの年収は 250 万円未満が 7 割、同居ありという状況が、52.1%とやや半数を超える。住居費については、持ち家 3.1%、賃貸住宅 40.2%が全額自己負担であるが、半数以上は家族が一部又は全額負担しており、自立した生活をおくることは非常に難しいことだと推測される。

また、仕事に関する悩み(複数回答)について、上位を占めるのが「収入が少ない(82.4%)」「雇用継続(解雇・雇止め)の不安(59.4%)」「教育・研修がない(21.8%)」となっている。

今後利用したいサポート(複数回答)としての上位は「仕事に必要なスキルアップの場(39.1%)」「職業訓練・資格取得支援(38.3%)」と手に職をつけるというタイプのものであった。また、「企業や仕事とのマッチングの場(29.5%)」「同じ立場の人たちとの交流の場(28.4%)」「非正規職シングル女性との交流サイト(25.7%)」などといった回答も相当数あり、人とのつながりの場を求めていることも計り知れる。非正規ゆえに孤独に陥りやすく、他者との情報交換が困難となるのであろう。

この調査結果レポートは当事者(非正規雇用シングル女性)が望むことは以下の 3 つとしている。

- ①社会の風潮や制度の改革
- ②具体的なサポートプログラム
- ③同じ立場の人とのつながり

この調査から得られた結果を受け、横浜市男女共同参画推進協会においては、非正規職シングル女性のための支援プログラムの開発など次なる活動を開始した。いわゆる統計資料からでは、社会的に大多数よりの政策が注目されがちであるが、このような

⁶樋口美雄・石井加代子・佐藤一磨(2011)「貧困と就業—ワーキングプア解消に向けた有効策の検討—」独立行政法人経済産業研究所 p.6

調査をもとに細やかな支援がなされ、非正規シングル女性が自立し新たなステップを踏み出せるきっかけとなるのであろうと今後も活動に注目していきたい。

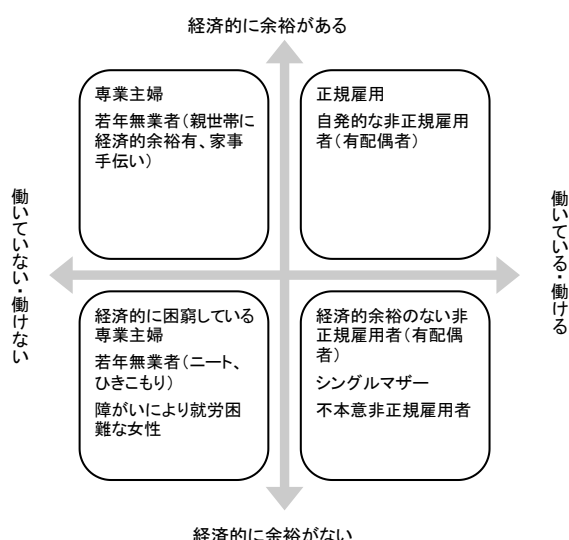
4. 多様性と異質性

個人個人において働き方は多様である。「人それぞれ、生き方もそれぞれ」という具合に多様性という言葉は肯定的に捉えられがちである。しかし、働くということにおける多様性は必ずしもポジティブなものではない。不景気ゆえにリストラをされ、転職を余儀なくされた、家族介護で働き方を変えざるを得なくなった、パワハラを受け心身を病み仕事を辞めざるを得なくなったなど、労働者個人の意図しないところでの転換点をむかえ、望まない道に進まなければならないことが多々ある。

男女の性差もこの多様性をつかさどる部分であり、特に女性は生涯における結婚・出産といったイベントにより多様性を増すこととなる。

前章で例としてあげた横浜市男女共同参画推進協会を参考にして、図6において女性の就業支援の対象層を示す。

図6 女性の就業支援の対象層



出所: 植野ルナ(2017)「非正規職シングル女性が直面する困難と社会的支援ニーズ」大原社会問題研究所をもとに筆者が加筆

ここに示されているそれぞれの立場の女性に関して、それぞれに支援策も異なるはずであるし、支援すべき優先順位も違ってくる。多様な働き方が直面する問題はそれぞれ異質なものである。

本論文で述べた非正規雇用という働き方については、それは本人が望んだ自発的なものなのか、仕方なくという不本意非正規雇用なのかによって、全く違う性質を有するし、何よりも不本意非正規雇用者の中には貧困状態に陥っている場合も考えられるので、問題の対処には緊急性も有するのである。非正規雇用、特に不本意非正規雇用者の女性に関して問題解決策は次のように提案する。

まずは、スキルアップできる環境を整えることである。非正規雇用は企業側からすれば、人件費の抑制の意味も持っている為、社内における教育訓練の機会は正規の従業員ほど設けられていないのが通常である。よって、スキルアップは、前章のアンケート調査でも利用したいサポートの上位にあがっていた。木村(2013)は、労働者自身が強いキャリア意識を持って能力開発を行いながら、職務を選択して就業しなければ、現在の就業から安定したキャリアを獲得することは難しいという見解を示しており、また樋口・石井・佐藤(2011)によれば、女性では自己啓発の経験があるものほど、非正規から正規雇用への転換比率が統計的に有意に高く自己啓発は正規雇用への転換に有用であるとされている。

次に、連携を持てること、情報収集ができる場所を持つことである。スキルアップにより個人の能力を高めても、それを活かす次のステージを探すのは一人の力では困難である。勿論ハローワークなどの職業あっせん場を活用することも有益ではあるが、同じような訓練を受けスキルアップをした人が、次にどんなステージに進んでいるのか、また経験者の情報を得ることにより、進むべき道筋を描くことができるはずである。非正規雇用は有期契約であり長く一つの職場に留まらないこともあり、孤独に陥りやすいので、同じ悩みを抱える仲間を持つことで共感しあい、行動を起こす力にもなり得るだろう。

5. おわりに

平成 30 年度から有期契約労働者の無期転換ルー

ルが開始する。無期転換ルールとは、同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合、有期契約労働者（契約社員、パートタイマー、アルバイトなど）からの申し込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるルールをいう⁷。このルールの導入により、非正規雇用労働者が正規雇用として転換するチャンスができることとなる。

また、冒頭でも少し述べた限定正社員（多様な正社員）の導入は、非正規雇用から正規雇用への段階的なステップアップの橋渡しとなる可能性もある。

このように、政府での働き方改革も進んできている。多様な働き方が認められようとしている今日、キャリアアップや逆に労働時間短縮など働き方の移動ができる仕組みの確立が求められる。制度が変われば労働者が働き方に対して求めるものに変化が現れるかもしれない。例えば、自発的に非正規雇用を選択していた層も正規雇用を求めるようになるかもしれない。時代により生活環境により労働市場への参入の仕方を変化させることができるような労働市場となり、個人個人が極力望む形で働くことができることが、多様な働き方への一歩ではないだろうか。

参考文献

- 植野ルナ(2017)「非正規職シングル女性が直面する困難と社会的支援ニーズ」大原社会問題研究所雑誌 No.699
- 江刺英信・宮下佳孝 (2015)「最近の正規・非正規の特徴」総務省統計局
- 木村美千世(2013)「非正規雇用労働者のキャリア開発に必要な能力開発支援制度」四天王寺大学紀要 第56号
- 公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会・一般財団法人大阪市男女共同参画のまち創生協会・公立大学法人福岡女子大学野依智子(2016)「非正規シングル女性の社会的支援に向けたニーズ調査報告

書」

- 総務省統計局(2017)「労働力調査平成28年」
- 高橋憲之(2015)「パネルデータからみた第3号被保険者の実態」公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構『年金研究』No.1
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構「壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究—正社員転換を中心として—」労働政策経済研究報告書 No.188
- 樋口美雄・石井加代子・佐藤一磨(2011)「貧困と就業—ワーキングプア解消に向けた有効策の検討—」独立行政法人経済産業研究所
- 平野光俊(2013)「多様な正社員と組織内公正性（特集 日本人の働き方）」国民経済雑誌,208(1)21-36
- 山口一男(2016)「企業のワークライフバランス推進と限定正社員制度が男女賃金格差に与える影響について」独立行政法人経済産業研究所
- 山本勲(2011)「非正規労働者の希望と現実—不本意型非正規雇用の実態—」独立行政法人経済産業研究所

(Received: January 21, 2018)

(Issued in internet Edition: February 6, 2018)

⁷厚生労働省 有期契約労働者の無期転換ポータルサイト (最終閲覧 2017年12月19日
http://muki.mhlw.go.jp/overview/part_time_job.html)