

# 現実における正社員の多様性

## — 画一的な認識と実際の多様性 —



久本 憲夫 (ひさもと のりお)  
京都大学公共政策大学院 教授

### ■略歴

1955年福岡県に生まれる。京都大学大学院経済学研究科博士後期課程退学。  
所属学会は、社会政策学会、日本労務学会、日本労使関係研究協会、進化経済学会、日独労働法協会。

### ■専門

社会政策論、労使関係論、労働経済学

### ■主な著書

「企業内労使関係と人材形成」(有斐閣)、「正社員ルネサンス—多様な雇用から多様な正社員へ」(中央公論新社)、「日本の社会政策」(ナカニシヤ出版)(以上、単著)「日本のリーン生産方式—自動車企業の事例」(中央経済社)、「ドイツ企業の賃金と人材育成」(日本労働研究機構)、「高度成長のなかの社会政策」(ミネルヴァ書房)、「企業が割れる! 電機産業に何がおこったか—事業再編と労使関係」(日本評論社)、「日本の雇用システム」(ナカニシヤ出版)、「労使コミュニケーション」(ミネルヴァ書房)(以上、共著)

## 要旨

1. 本稿の目的は、現実の「正社員」は実は多様なのだという基本的な事実を確認することである。特に、ここでは夫婦とも正社員として働く家庭にとって重要であると思われる「転勤」と「残業」に絞って、各種の調査結果を確認する。
2. 「転勤」に関しては、ほぼ7割から8割の正社員は転勤しないことが推測された。中小企業はもちろん、大企業でも転勤しない正社員は多い。また、転勤に消極的な人も多い。
3. 「残業」については、確かにわが国では残業がほかの先進国に比べて多いが、それでも通常全く残業しない正社員は、男性で2割強、女性で3割強おり、週に1~2時間程度しかしない者を入れると、男性で約3割、女性では5割弱に達する。残業しない正社員も決して例外的な存在ではない。また、人々が通常「実労働時間」と思っている中に「昼休みなどの休息时间」が含まれている可能性を示した。
4. 本稿では現実における正社員の多様性について論じたが、これはすでに「望ましい正社員の多様化」が実現していることを意味しているわけではない。夫婦共稼ぎの場合、どちらか一方が転勤しなければならないならば、もう一方は会社を辞めるか夫婦別居しかない。また、一方の残業が多ければ、家事育児の分担は事実上、不可能である。納得性の高い新たな「多様な正社員」を作っていくことが、私たちに求められている大きな課題である。

---

## はじめに イメージとしての正社員(画一化という危機)

正社員と非正社員の平均的な雇用保障格差や生涯所得格差などを根拠として、非正規雇用問題が論じられているのは、今や日常である。非正社員の増加が進む中であって、若年層の正規雇用はかつては当然のことであったが、今や、社会問題と化している。そのため若年者およびその親の不安は大きくなっている。

労働法に「正社員」という概念があるわけではない。ただ、「期限の定めのない雇用」をされている人を「正社員」として定義している場合が多い。しかし、有期雇用ではない人々をすべて「正社員」といってよいのであろうか。たとえば、期限の定めのない雇用のパートタイマーはしばしば「常用パート」と呼ばれ、「正社員」とは区別される。その根拠は、正社員とのいくつかの違いにある。①時給制である、②賞与(ボーナス)がないかあるいは非常に低額である、③退職金制度がない、などである。もちろん、正社員に対しても、賞与が非常に低かったり、なかったりする企業、退職金制度がない企業などもあるから、絶対的な違いというよりも、ほかの「正社員」との相対的な違いといった方がよい。

他方、正社員の義務は極端に言えば「企業が必要と認めれば世界中どこにでも行き、36 協定があり残業手当が支払われてさえいれば(管理監督者はイグゼンプションなので、残業手当も支払われない)、その範囲内で過労死をしない範囲で働かざるを得ない」と理解されている節がある。こうした最大限の義務が求められることは実際には多くないが、例外でもない。企業としては、権利として確保したいと考えており、裁判所もそれを認めている。裁判官などのキャリア官僚の働き方・働かされ方がモデルとなっている。その代わり、つつがなく働いている限り解雇されるべきではない。家事や育児、配偶者が働いていることなど全く配慮されていない。雇用状況がよくない時は「雇用保障」の稀少性が高まり、価値が高くなる。そのために、人々は、時にこうした「包括的すぎる働き方」に耐えることになる。

企業の立場からすれば、解雇が困難であるとすれば、各種のフレキシビリティを受け入れてもらえなければ、人材の効率活用ができない。異動や残業のフレキシビリティは不可欠なものである。こうした企業の期待には根拠があるし、こうした人材は企業にとって必要不可欠である。ただ、すべての社員がそうでなければならないのか、という疑問が湧く。企業サイドからすれば、異動経験や残業を要しない種類の仕事は「非正社員」に任せればよいと考えがちである。また、パートタイマーが基幹化・主力化している小売業などを除けば、そうした非正社員に対する企業の能力開発意識は弱いように思える(能力開発基本調査などで一定の能力開発意識を表明しているとはいえ)。しかし、個人の立場からすれば、職業生活だけが生活ではない。家庭・家族生活や自由時間の活用も必要である。いろいろな事情が個人にはある。こうした事情を企業が全く配慮しないと

---

---

すれば、それは社会にとって不幸である。こうした社会的不幸を促進しているのが「正社員イメージの画一化」である。こうした画一化を打ち破り、多様で柔軟な正社員イメージを作り上げることが大切であろう。

本稿では、「正社員」は実は多様なのだという基本的な事実を確認することを目的としている。仁田（2003）は「典型的雇用」の現実的多様性に関する優れた研究を報告しているが、こうした観点をしっかりと受け止める人は決して多くない。むしろ、実態を過度に単純化し「正社員 対 非正社員」＝「恵まれた処遇 対 恵まれない処遇」というステレオタイプ化された議論をするか、非正社員も望んでいる人が多いからという単純な観点から「非正社員」を擁護するかである。全国転勤を毎年のようにし、1日24時間働かされるような働き方を望んでいる人はごく少数なはずである。正社員の働き方があたかもそうであるように論ずる人がいる。しかしこんな働き方であれば、だれもそんな正社員にはなりたくないだろう。

（短時間）パートタイマーを別とすれば、たとえば、所定労働時間が35時間で、完全週休2日制、有給休暇は100%取得でき、祝日は休み、残業もなく、転勤も全くない正社員よりも、契約社員や派遣社員の方がよいと考える人はどの程度いるのだろうか。いつでも辞められる「期限の定めのない雇用」よりも1年や5年の有期雇用の方がよいという人がどの程度いるのだろうか。労働条件が不利な方がよいという労働者はほとんどいないように思える（注1）。契約社員や派遣社員は、日常的に残業する正社員や転勤する正社員にはなりたくないだけではないだろうか。この点を明確にしないと、「本人が非正社員を望んでいる」というアンケート結果を文字通り受け取ることができない。

本稿では、特に夫婦とも正社員として働く家庭にとって重要であると思われる「転勤」と「残業」に絞って、現実の多様性について明らかにすることで、画一化している正社員像（イメージ）を作り替えたい。そのため、本稿は「転勤」や「残業」の日常化に焦点を絞った多くの研究とは逆の観点を重視する。

（注1）法的には、有期雇用はその期間中の雇用保障の程度は「期限の定めのない雇用」よりも高いという側面がないわけではないが、一般にはそう受け取られていない。

## I 転勤しない正社員が多数派

まず、この当たり前のことを確認しておくことが必要だろう。ワーク・ライフ・バランスを議論する時、転勤は家庭生活において決定的な事件である。正社員同士で結婚することはできても、一方が転勤するとなれば、当然別居という事態が発生する。別居がいやならば、一方が正社員の仕事を辞めるしかない。転勤を前提とする働き方は、片稼ぎの働き方である。共稼ぎ（注2）のためには「勤務地限定正社員」という制度が有望となる。しかし、普通の正社員がみんな転勤するわけではない。この事実をまず確認しておきたい。転勤する正社員は正社員の中では少数派なのである。

---

この節では、利用可能な統計や各種調査から転勤しない正社員が多数派であることを示すとともに、「転勤」に対する被用者の意識分布を確認したうえで、現実の正社員の多様性を確認したい。

(注2) 「共働き」という用語は使わない方がよい。この用語は「家事」や「育児」を仕事とみなさないという偏見(稼働労働のみを労働とみなす)を助長するからである。「仕事」とは「責任を伴う行為」のことであり、稼働収入を得られるかどうかとは別である。

## 1. 転勤・・・8割の正社員は転勤しない(注3)

転勤者あるいは転勤対象者の数字を正確に把握することは容易ではない。まず、事業所が1つしかないか、近くにしかない企業では転勤は問題外となる。人事異動が日常的にある市町村の地方公務員も基本的に転勤はないし、都道府県の地方公務員も転勤は限定的である。以下では、問題を必要以上に複雑にしないために、基本的には公務員は除外して考えることにしよう。

(注3) 調査により定義は完全に同じというわけではないが、本稿では、以後「転勤」を、転居を伴う企業内異動と定義する。

### (1) 平成7年雇用動向調査(1995年)

従業員数1,000人以上についてという限定はあったものの、かつて雇用動向調査は、転勤者の実数を調べる調査票が存在していた。ところが、残念ながら1995年を最後に廃止された。労働移動に占める転勤者の比率が小さいためであると推測される。「転入者票」が雇用動向調査から削除されたのである。したがって、最新の数字は1995年(平成7年雇用動向調査)ということになる。

これによれば、転居してきた労働者数は18万8,700人であり、これは企業規模1,000人以上の民営事業所で働く常用労働者の2.3%にあたる。転勤者の年齢階級別人数と転居割合は、以下の図表1のようになる。仮に職業人生が40年とすれば、 $0.023 \times 40 = 0.92$ 、つまり、延べ転勤率は92%となる。もし、仮に「転勤族」が40年間という職業人生のうち2回転勤すると仮定すれば46%、3回転勤するとすれば転勤率は約30%となる。1,000人以上の大企業で働く者の5割強から7割は転勤しない計算となる。1,000人未満企業で働く労働者では転勤する可能性は低くなるだろう。

図表1 転入者の転居・単身赴任者の状況（企業規模1,000人以上の民営事業所）

区分	転入者			有配偶者				
	合計 (千人)	転居した者 (千人)	転居割合 (%)	合計 (千人)	転居した者 (千人)	うち単身赴任者 (千人)	転居割合 (%)	単身赴任 割合 (%)
合計	405.1	188.7	46.6	267.1	126.2	39.6	47.2	31.4
19歳以下	6.6	4.2	63.6	0	-	-	-	-
20-29歳	113.8	49.3	43.3	23.6	9.5	0.6	40.3	6.3
30-39歳	114.5	54.1	47.2	85.4	40.0	6.5	46.8	16.3
40-49歳	118.6	57.4	48.4	108.4	53.7	23.5	49.5	43.8
50-59歳	50.7	23.3	46.0	48.8	22.6	8.9	46.3	39.4
60歳以上	0.9	0.3	33.3	0.9	0.3	0.1	33.3	33.3

出所：厚生労働省「平成7年雇用動向調査」

(2) 第7回人口移動調査（2011年）

25歳から59歳の男性正社員・役員数と、過去5年間に転勤を理由として移動した男性の数を調べてみた。これによると、図表2のようになる。現在、正社員や役員ではなくても転勤を理由として移動した者もいるかもしれないが少数だと考える。他方、過去5年間に1回しか転勤しなかったと仮定し職業人生を40年とすると、延べ $0.070 \div 5 \times 40 = 0.56$ 、一生に2回転勤すると仮定すれば3割弱、3回転勤するとすれば18.7%に留まる。ここでの対象は男性だけである。女性を加えるとその率はさらに低下するであろう。第7回調査は東北3県を調査から除いているという点はあるが、5年前の「第6回人口移動調査」での推計では、過去5年転勤率が5.4%だったから、転勤する者がやや増加しているのかもしれない。

図表2 転勤による移動者比率の推計

①25-59歳男性正社員数	4,029人
②25-59歳男性役員数	274人
③25-59歳過去5年における転勤を理由とする男性移動者数	301人
過去5年転勤率 (③ / (①+②))	7.0%

注：③には正社員でも役員でもない者も若干名含まれる可能性があるが、公表データではわからない。

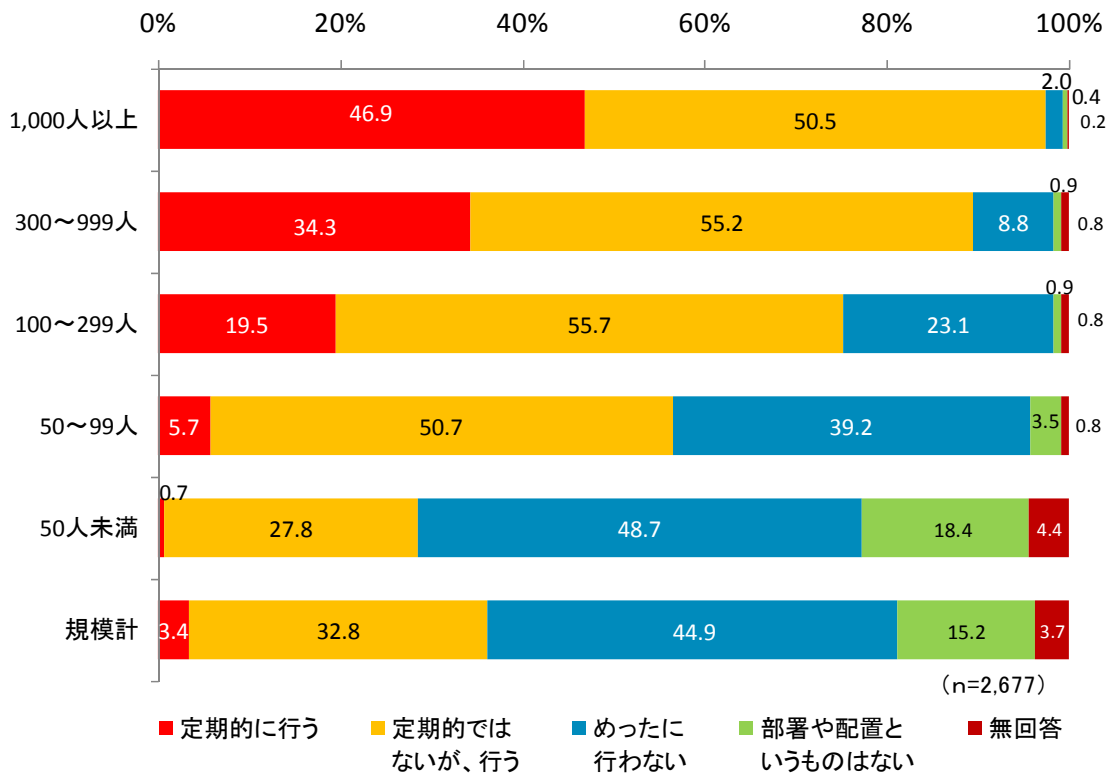
出所：国立社会保障・人口問題研究所（2011年）「第7回人口移動調査」

(3) JILPT 調査シリーズ No. 5 (2005) 「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」 (注4)

この調査は 2004 年 11～12 月にかけて、10 人以上の民間企業を対象とした調査である (1 万社に配布。2,677 社から有効回答)。まず、配置転換の実施状況については、配置転換を行う企業 (「定期的に行う」と「定期的ではないが、行う」の合計。以下同じ) が 36.2% を占める一方、配置転換がほとんどない企業 (「めったに行わない」と「部署や配置というものは無い」の合計) が 60.1% となっている。規模別に見ると、配置転換を行う企業は、規模が大きくなるほどその割合が高くなっている (図表 3)。

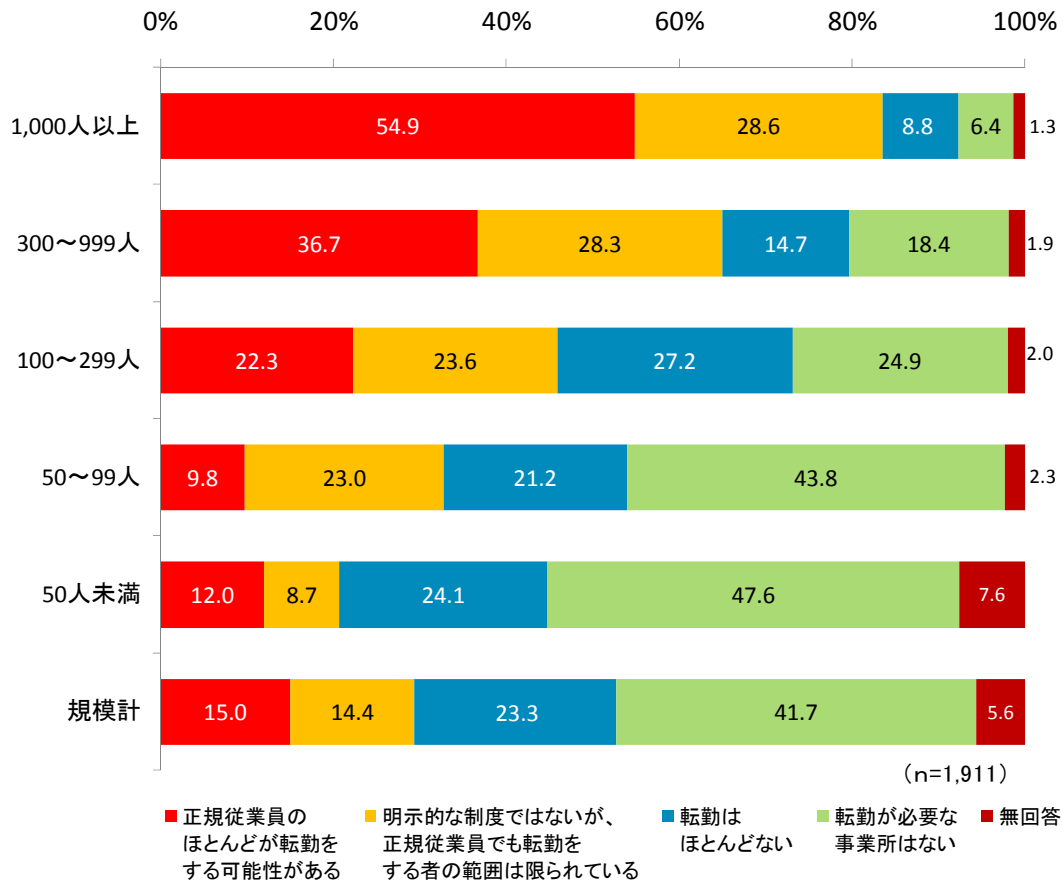
こうした配置転換を行う企業について、転居を伴う配置転換 (「転勤」。以下同じ) がどのくらいあるかを尋ねたところ、「転勤が必要な事業所はない」が 41.7% と最も多く、次いで、「転勤はほとんどない」が 23.3% だった。「正規従業員のほとんどが転勤をする可能性がある」が 15.0%、「明示的な制度ではないが、正規従業員でも転勤をする者の範囲は限られている」が 14.4% となっている。これを規模別に見ると、「正規従業員のほとんどが転勤をする可能性がある」「明示的な制度ではないが、正規従業員でも転勤をする者の範囲は限られている」はおおむね規模が大きくなるほどその割合が高く、「転勤はほとんどない」「転勤が必要な事業所はない」はおおむね規模が小さくなるほど割合が高くなっている (図表 4)。

図表 3 配置転換の実施状況 (単一回答)



出所：JILPT 調査シリーズ No. 5 (2005) 「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」 40 頁

図表4 転勤の状況（「配置転換を定期的に行う」「定期的ではないが行う」企業を対象に集計）



出所：JILPT 調査シリーズ No. 5（2005）「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」40 頁

1,000人以上の大企業に限定して「正規従業員のほとんどが転勤をする可能性がある」とする企業の年間平均転勤率（A）を推計してみよう。1,000人以上企業年間転勤率は先に見た「雇用動向調査」から2.3%とする。仮に「明示的な制度はないが、正規従業員でも転勤をする者の範囲は限られている」企業の年間平均転勤率を1%、「転勤がほとんどない」企業以下は0%としよう。配置転換を行う企業は97.5%だから、式は次のようになる。

$$(0.549 \times A + 0.286 \times 0.01) \times 0.975 = 0.023$$

これを計算すると、 $A \approx 0.037759$

つまり、「ほとんど転勤がある」とする大企業の年間平均転勤率は3.8%弱に留まる。職業人生40年とすると、延べ転勤率は1.52となる。平均すると、「ほとんど転勤がある大企業」でも、転勤は一生のうち1回か2回に留まる。何度も転勤する「転勤族」も存在するから、実際には全く転勤しない正社員が多いだろう。

なお、このJILPT調査シリーズNo.5の個票を再分析したJILPT労働政策研究報告書No.158（2013）『「多様な正社員」の人事管理に関する研究』の推計によれば、10人以

---

上企業における7割強の労働者は、事実上の勤務地限定（＝転勤が想定されていない）社員である。これに9人以下企業で働く労働者を含めれば、約4分の3の労働者には転勤が想定されていないということになる。実際に転勤する人は、企業が転勤を想定している人よりも少ないだろう。転勤が現実的である正社員はせいぜい2割程度のように思える。

（注4）JILPTの正式名称は「労働政策研究・研修機構」。各種報告書の全文をHPからダウンロードできる。

#### （4）ワーキングパーソン調査（2010年）（注5）

この調査はリクルートワークス研究所が定期的に行っているものである。労働者の異動についてみておこう（注6）。現在の勤務先で異動経験があるのは、48.0%（大卒では56.7%）であり、40代男性で58.0%、50代男性で57.5%と、男性に限ると6割弱が人事異動を経験している。1年以内の異動経験も26.4%（大卒は27.4%）と4人に1人に達する。人事異動はワーキングパーソンにとっては日常である。

残念なことに、転勤に関するデータはないが、直近の異動（注7）についてならば詳しくわかる。異動、特に別事業所への異動率は、従業員規模ときれいに相関している。企業規模1,000人以上（5,000人以上含む）の民間企業に働く正社員・正職員について見ると、異動経験率は63.8%（男68.2%、女47.3%）、海外・別事業所への異動に限ると32.9%（男36.4%、女19.9%）となっている。別事業所への異動者に占める転勤者の比率が、先に見た「平成7年雇用動向調査」での1,000人以上の大企業についての数字である転入者に占める転居者の割合46.6%と同じだと仮定すると、転勤率は、 $0.329 \times 0.466 = 0.153314 \approx 15.3\%$ となる。約15%の正社員が直近の異動で転勤を経験している計算になる（注8）。もちろん、直近の異動は事業所内ないし転勤を要しないところだったが、転勤経験を持っている人もいるから、実際の転勤経験率はやや多くなるかもしれないが、調査対象者が東京圏という転勤者比率がかなり高いと思われる地域においても転勤経験者は意外と少ない。さらに、中小企業では転勤を伴う事業所が多いとは思えないから、東京圏全体では転勤経験のある正社員はせいぜい1割程度にすぎないのかもしれない。

次に、転勤に対する国民意識を確認することにしよう。

（注5）本調査（2008年、2010年）については、二次分析のために、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブから[ワーキングパーソン調査（リクルートワークス研究所）]の個票データの提供を受けた。

（注6）この調査は、東京圏に勤める人々の調査であり、大卒比率も高いことから、異動が過大に出ている可能性がある。サンプルは「正規社員・正規職員」に限定する（6,860サンプル）。

（注7）「直近」とは、1年前のこともあれば10年前のこともある。

（注8）サンプルを4年制大卒（1,000人以上民営企業正社員）に限定すると、推定転勤率はわずかに上昇して16.4%となる。



---

## 2. 転勤への認識・・・否定的な人が多い

正社員は転勤（転居を伴う配置転換）しなければならないと考える人が少なくない。しかし、実際にはそうした人々は少数派である。多数派の正社員は転勤など考えていない。

調査対象が「被用者」となっており「正社員」ではないが、内閣府が1995年に行った「今後の新しい働き方に関する世論調査」によれば、転勤に対する日本人の考え方は次のようになっている（注9）。

まず、引っ越しを伴う国内転勤について、「どこへでも行く」者は13.2%に留まり、「条件によっては行く」42.0%、「転勤は絶対したくない」38.2%、「わからない」6.6%となっており、転勤の気構えがあるのは1割強に留まる（注10）。「条件付き転勤派」のいう条件（複数回答）とは、「収入が増える」62.2%、「気候や風土のよいところ」37.6%、「配偶者の了解」34.7%、「学校などの子どもの教育」34.3%、「現在の住まいから遠くないところ」29.9%、「地位が上がる」23.6%となっている。

「絶対拒否派」の理由は、「今住んでいるところを離れたくない」59.2%、「見知らぬところに行くのが不安である」26.7%、「学校など子どもの教育」31.8%、「同居あるいは近隣に住む親の問題」22.6%、「配偶者が就労している」22.0%などとなっている。もちろん、「転勤の可能性がない」という選択肢がないので、実際のところはわからないが、条件付き派と転勤拒否派が圧倒的多数であるのは確かなようである。なお、国外転勤については、「どこへでも行く」はわずか6.9%に留まり、「条件によっては行く」27.8%、「転勤は絶対したくない」57.9%、「わからない」7.4%となっている。

（注9）調査対象は全国20歳以上の者で、当該回答は被用者に対するものである。

（注10）調査対象の被用者のうち「正社員」の占める割合は73.2%なので、正社員でない者全員が転勤に否定的であると仮定しても、「どこへでも行く」派は18%に留まる。

## II 残業しない正社員は少なくない

日本では正社員は残業するのが普通だと考えられている。労働時間については、長時間労働が問題視されることが圧倒的である。ワーク・ライフ・バランス論では、短時間正社員の問題が多く、残業しない正社員についての研究は少ないように思われる。それは、「多様研」（注11）調査でも明らかになったことであるが、残業しない社員を雇用区分として持っているところはほとんどないからである。就業規則で従業員に残業をさせることができるとし、36協定を締結するのが日常である。パートタイマーでさえしばしば残業しているのであるから、ある意味当然ともいえる。労働法上の原則は週40時間を

超える労働はさせてはいけないことになっているが、現実には、36 協定により残業させることが当たり前だという社会認識がある。

とはいえ、残業、特に長時間の残業が日常化すれば働き続けられない人も増えてくる。実際にどの程度の人々が残業をしているのであろうか。ここでは2つの調査を取り上げ、その状況について推測することにしよう（注12）。

（注11）正式には、厚生労働省『「多様な形態による正社員」に関する研究会』（主査：佐藤博樹）。報告書は厚生労働省のHPからダウンロードできる。

（注12）実労働時間の調査は非常に多いが、残業と実労働時間を明確に区別した調査はあまりない。

### （1）JILPT 調査シリーズ No. 15（2006）「就業形態の多様化の中での日本人の働き方－日本人の働き方調査（第1回）－」

正社員（呼称による区分で「正規の職員・従業員」）に限定して、普段の1週間の残業時間の結果が、図表5である。

図表5 正社員の週残業時間（%） (n=1,012(男)、378(女))

時間数	0時間	1-2時間	3-4時間	5-6時間	7-8時間	9-10時間	11-12時間	13-14時間	15-16時間	17-18時間	19-20時間	20時間以上	平均時間
男性	22.0	9.1	5.7	12.8	5.5	18.3	4.4	1.4	6.1	2.4	6.8	5.3	8.40
女性	33.6	12.7	8.5	15.3	6.6	13.2	1.6	0.5	2.9	—	2.9	2.1	5.02

出所：JILPT 調査シリーズ No. 15（2006）「就業形態の多様化の中での日本人の働き方」85頁

通常全く残業しない正社員は、男性で22.0%、女性で33.6%いる。週に1～2時間程度しかしない者を入れると、男性で約3割、女性では5割弱の正社員はほとんど残業しないことがわかる。確かに、週20時間以上残業する恒常的長時間正社員が男性で5.3%、女性で2.1%いるが、むしろこうした正社員は少数派である。この数字は過小評価ではないかという疑問が出されるかもしれない。しかし、同じ調査の1週間の実労働時間の数字は、そうした疑問を解消させるのに十分であろう。図表6にあるとおり、週60時間以上働いている正社員は男性で23.1%、女性で7.9%と平成19年就業構造基本調査の値と遜色ない。そこでは、年間就業日数200日以上「正規の職員・従業員」について、男女別に週間就業時間が60時間以上の割合は、男性18.8%、女性は8.0%であった。むしろ、男性についてはJILPT調査の方がやや多めになっている。

図表6 1週間の実労働時間の分布（%） (n=1,298(男)、495(女))

正社員	20時間未満	20-29時間	30-34時間	35-39時間	40-49時間	50-59時間	60時間以上	無回答	平均時間
男性	2.2	0.2	0.8	3.0	41.6	27.1	23.1	2.1	50.04
女性	3.0	2.2	2.0	5.7	57.8	18.0	7.9	3.4	44.01

出所：JILPT 調査シリーズ No. 15（2006）「就業形態の多様化の中での日本人の働き方」84頁

所定労働時間を回答者が正確に理解していたと仮定すれば、基本的に週40時間を超え

---

る所定労働時間が設定されているとは考えにくいから（注13）、1週間の残業時間が20時間以上の者が週実労働時間60時間以上だといってよいだろう。とすれば、その比率は、ここでは男性で5.3%、女性で2.1%に留まるはずである。ところが先に見たように、実際には男性23.1%、女性7.9%が週実労働時間が60時間以上であると答えている。こうした違いはなぜ生まれているのであろうか。週60時間以上働いている者の比率に近いのは、男性では、週残業時間13時間以上（22.0%）、女性では15時間以上（7.9%）ということになる。男性では週7時間程度、女性では週5時間程度の差である。ここから推測できるのは、回答者が実労働時間として認識しているのは法律にいう「所定労働時間」ではなく、「拘束時間」つまり、「所定労働時間」+「昼休みなどの休息时间」である可能性が高いということである。始業時刻が8時で終業時刻が17時、昼休み1時間をイメージするとするよいだろう。仮に休息時間を45分としても週5日で3.75時間となる。従来の多くの研究はこれを「不払い（サービス）残業」として捉えている傾向が強いように思われる。これは、不払い残業が従来過大評価されてきた可能性を示している（注14）。

（注13）もちろん、就労条件総合調査にあるように週40時間を超えている企業がないわけではないが、ごく少数である。

（注14）もっとも、男性の方が女性よりも差が大きいこと、男女とも週5時間を超えている点は、「拘束時間」だけでは説明できない。一部の、事業所外みなし労働時間制度下にある営業職や「管理監督者」として管理職クラスが、一般の所定労働時間を超える時間を「残業」と認識していない可能性が高い。それに対して、女性では管理監督者などの比率が小さいためにその影響があまり出ていないものと思われる。そうした人々を考慮すれば、実際の男性の週残業時間はここでの数字よりも平均週3時間程度長いと見るのが妥当かもしれない。また、自宅での持ち帰り仕事分を残業時間に入れていない可能性も十分ある。JILPT調査シリーズNo.14（2006）によれば、自宅で持ち帰り仕事をする正社員は33.4%。内訳は「頻繁にある」5.3%、「ときどきある」10.8%、「たまにある程度」17.0%であり、JILPT報告書No.22では、「よくある」7.0%、「ときどきある」21.8%、「ほとんどない」32.7%、「まったくない」38.2%となっている。特徴としては「専門職」「公務」が目立って多い以外は特段の違いはない。これは教師が多いためではないかと推測される。

なお、公表されている区分がやや荒いのでここでは使用しなかったが、より新しい調査であるJILPT調査シリーズNo.89-2（2011b）でもほぼ同様の結果が出ている。

## （2）JILPT調査シリーズNo.86（2011a）「多様な就業形態の従業員の働き方」調査

この調査でも週20時間を超えて残業する正社員は4.2%に留まっている。週10時間を超える正社員とすると17.1%となる（全体に無回答の1.6%を含む）。全く残業をしない正社員は約3割を占める。また約1割が週1時間程度というわけで、約4割の正社員はほとんど残業をしていない。週1時間以上5時間以内、つまり1日1時間以内の残業をしているのが3割を占めている。長時間労働が特に問題となる週10時間を超える正社員は約1割、その間が2割ということになる。2011年は残業時間が2005年に比べると減少していると思われ、そうした傾向を示しているのかもしれない。

長時間残業する正社員（週残業10時間以上、あるいは週実労働60時間以上）は男性

---

では1割以上おり、大卒では高卒などに比べて長時間残業する者が多い（注15）。転勤と同様に、男性で高学歴者ほど残業が多いという傾向が、「正社員像」に大きな影響を与えていることは疑いない。特に長時間残業は30代40代に多く、その意味では、中堅世代に厳しい現状であることは否定しがたい（注16）。ただ、冷静に見れば、大企業男性大卒であっても、長時間残業する正社員は少数派なのである。

（注15） 残業時間が長いことと、実労働時間が長いことは同じではない。総じていえば大企業では所定労働時間が短く、小企業では長いという傾向がある。そのため、週実労働時間の平均では大きな差はないように思える。また休日などを勘案すれば、平均年間総労働時間については、大企業の方が依然として短い可能性が高いが、ここではこの点には踏み込まない。

（注16） 長時間労働する人々の比率が大陸ヨーロッパ諸国に比べて高いのは間違いないだろう。職務範囲の広さに原因の一部があることは間違いないが、最大の理由は「割引残業法制」にあるように思われる。法律的には25%以上の割増賃金が超過勤務に対しては支払われることとなっており、法的には「割増賃金」の形式をとっているが、超過勤務手当の算定基準となる1時間当たり賃金に、賞与や退職金引当金、さらには社会保険料の企業負担部分などが一切含まれていないために、経済的観点、つまり人件費という観点からすれば、大幅な「割引賃金」となっている。このように、人を雇用するよりは既存の社員に残業させた方が経済的である（割安である）という強い残業インセンティブを企業に与える労働法制が、日本で残業が日常化してきた理由の1つである。この点を見直そうという機運は、残念ながら盛り上がっていない。日本社会は本気で残業を減らそうという気がないのではないかとさえ思える。この点については、久本（2003a, 2003b）などを参照されたい。また、労働時間規制から外れているために残業代が支払われない「管理監督者」（「ホワイトカラー・イグゼンプション」）の多いことが、「名ばかり管理職」としてしばしば問題視されている。

### Ⅲ 制度としての「勤務地限定正社員」

実際には、転勤しない正社員は多数派であり、残業しない正社員も例外ではないことが明らかになった。とはいえ、多くの企業では、転勤や残業の可能性は少なくない。こうした企業では、個人の事情に配慮した人事労務管理施策が必要となるだろう。

会社が転勤しない権利・残業しない権利を認めた正社員をそれぞれ「勤務地限定正社員」「残業なし正社員」と呼ぶことにしよう。ただ、後者については、そうした処遇を作っている企業が非常に少ないことから（注17）、ここでは「勤務地限定正社員」についてのみ検討することにしたい。JILPT 報告書 No.158（2013）と「多様研」調査を用いる。

（注17） JILPT（2011）から見ると、「所定勤務時間限定正社員」がいる回答事業所はわずか5.7%にすぎず、いない事業所は89.4%に上る。100人以上の事業所に限定した場合でも、「時間限定社員」がいる事業所は5.1%（n=44）、いない事業所は92.1%（n=793）であり大差ない。実際には残業しない正社員は多いが、労働時間の柔軟性の担保を外す制度の必要性を感じる企業はほとんどない。個人にとっても運用で対応できれば、それほど決定的な問題ではないということなのであろう。ただ、先にも見たように長時間残業を前提とするようなホワイトカラー職場が我が国では少なくないため、残業なしで高度な業務ができる職場づくりを考える必要性は高い。

(1) JILPT 労働政策研究報告書 No.158 (2013)

「多様研」調査には「一般職」という範疇はなく、「職種限定」という聞き方をしている。しかし、勤務地限定という観点からすれば、「一般職」は明示的ではないにせよ、基本的には転勤を想定していない場合が多いと考えられる。JILPT 報告書 No.158 にはその項目があるので、それを用いることにしよう(図表7)。ここでは、一般職社員と勤務地限定社員がいるかどうかを尋ねた。単独事業所ではない事業所に限定しての問いである。なお、29人以下は企業数が非常に少ないので合計の欄に反映させた。1,000人以上の企業でも転勤を要しない企業は少なくない。その点を考慮しても、全体として約4割の企業には、制度上の勤務地限定の正社員がいることがわかる。「一般職」と区別された形での「勤務地限定社員」は、単に定形的に留まらない仕事をこなしている可能性が高い。

図表7 複数事業所を持つ企業における各種社員区分の存在率 (%)

企業規模	一般職社員	勤務地限定社員	少なくともどちらか一方
1,000人以上	37.0	20.0	44.8
500-999人	33.0	13.3	38.6
300-499人	36.2	9.1	40.0
100-299人	32.5	7.3	35.4
30-99人	27.8	12.5	34.7
合計	34.0	12.4	39.1

注：合計には、「29人以下」と無回答を含む

出所：JILPT 労働政策研究報告書 No.158 (2013)

制度としての「勤務地限定社員」がいる事業所を100%として(サンプル数187)、少なくとも1人がどの職位までいるのかを再集計すると次のようになった。「現場のリーダー」56.1%、「主任・係長」49.2%、「課長クラス」32.1%、「部長クラス」22.5%、「役職者はいない」16.6%。複数回答なので、合計は100%を超えるが、役職者がいるのが普通であり、課長クラスはもちろん部長クラスでも決して珍しくないことがわかる。制度としての「勤務地限定社員」もそれなりの昇進をしていることがわかる。さらに、事業所規模を100人以上に限定するとそれぞれの比率は高くなり、たとえば「課長クラス」35.2%、「部長クラス」25.0%となる。

## (2) 「多様研」調査

企業調査および従業員調査、それぞれからわかる主要な点を以下に列挙しよう。

### [A] 企業調査

原則として従業員 300 人以上の企業（回答には現在 300 人以下の企業も含む）を対象としたこの調査で、「本社から転居を要する事業所」を持つ企業（回答企業全体の 58.8%）に限定してみると、勤務地限定社員制度を持つ企業は 23.0%ある（注 18）。この制度を持っていない企業の方が多いが、勤務地限定社員制度は一定の広がりを持っている。以下、図表 8 に「勤務地限定」正社員の現状について整理する（注 19）。

図表 8 「勤務地限定」正社員の現状（企業調査）

①男女比	「ほとんど男性」13.5%、「男性の方が多い」21.2%、「ほぼ同数」8.3%、「女性の方が多い」29.9%、「ほとんど女性」26.1%、「不明」1.0%
②全正社員に占める割合	「10%未満」24.8%、「20%未満」15.4%、「30%未満」15.4%、「40%未満」7.9%、「50%未満」4.6%、「70%未満」7.0%、「90%未満」6.4%、「100%未満」3.6%、「100%」11.1%、「不明」4.0% ※全員が勤務地限定というのは意味をなさないので、このサンプルは落とすべきである。いずれにしても、基本的には少数派であるが、多数派になっている企業も少なくない。
③時間外労働・休日労働	相当あるとする企業が約 2 割
④転居を伴わない異動	就業規則や労働協約で「まったく勤務地を動かない」39.2%、「転勤を要しない範囲で異動」60.8%
⑤時間当たり給与水準	「同水準」20.2%、「1割程度低い」26.2%、「2割程度低い」21.7%、「3割程度以上低い」7.9%、「その他」2.4%、「不明」21.7%
⑥教育訓練機会	「同水準」60.5%、「機会が少ない」17.3%、「その他」0.5%、「不明」21.7%

(注18) みずほ情報総研株式会社（2012）『「多様な形態による正社員」推進事業報告書』の集計表から筆者算出。以下の記述は本報告書による。

(注19) 細かい定義については、『「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書』を参照されたい。

[B] 従業員調査

図表9 「勤務地限定」正社員の現状（従業員調査）

①男女比	43.2% : 56.7%とやや女性が多い程度で、男性も少なくない。
②年齢	大差なし。
③最終学歴	「高卒」23.4%、「短大・高専卒」20.3%、「大卒」51.4%、「大学院卒」3.1% ※「いわゆる正社員」よりも若干大卒・大学院卒が少ないが、総じて高学歴である。
④ほかに事業所がない地域限定正社員	15.0%（このサンプルは外すべき）
⑤勤続年数	「いわゆる正社員」より若干短い、大差なし。性別差を反映しているように思える。
⑥残業時間	「いわゆる正社員」より若干短い、大差なし。性別差を反映しているように思える。
⑦年収	「200-400万円未満」49.6%、「400-600万円未満」31.2%、 「600-800万円未満」9.6%、「800万円以上」2.4%。 ※「いわゆる正社員」より若干低い。
⑧異動	「転居を伴わない転勤がありうる」54.9%、「転勤はない」44.8%
⑨給与差	遠方への転勤がありうる正社員と比べて、「自分の方が低い」22.5%、 「同じ」21.7%、「わからない／勤務先に遠方への転勤がある正社員がいない」50.8%、「不明」4.3%
⑩昇進・昇格の上限差	「ない」28.6%、「ある」17.2%、 「わからない／勤務先に遠方への転勤がある正社員がいない」51.0%
⑪教育訓練差	「ある」9.5%、「ない」34.2%、「わからない／勤務先に遠方への転勤がある正社員がいない」51.1%、「自分の方が多い」1.1%、「不明」4.1%
⑫転居を伴う転勤経験	「ある」3.6%、「ない」83.1%、「不明」13.3%。 （「いわゆる正社員」では、「ある」28.5%、「ない」68.6%、「不明」2.9%）

おわりに

ここで取り上げた調査から読み取れることは、まず8割以上の正社員は転勤を経験していないらしいということである。こうした現実にも関わらず、大企業、特に巨大企業では幹部候補生的働き方が大多数の正社員にとって普通の働き方と考えるマスコミや研究者の誤解が蔓延しているといつてよいだろう。これは男女雇用機会均等法以来、女性の総合職（全国転勤）が増え、彼女たちの夫婦形成の危機が強く認識されてきたことにその原因がある。現実の正社員の働き方は多様であるにも関わらず、「正社員像」は著しく画一化してしまったのである。これはかつて「終身雇用」（新卒入社して転社せず定年まで働き続ける）という労働者は一部であるにも関わらず、日本の労働者がみな終身雇



---

用であるかのように囃し立ててきた状況と大差ない。「正社員ならば全員転勤しなければならない」という議論は、一部の人々が対象であるという事実を確認しておいた方がよい。

では今度は逆に、実態として転勤する正社員が少数派であるのであれば、問題は小さいのではないかという主張が出るかもしれない。しかし、話はそう簡単ではない。共稼ぎだとすると、片方が転勤すると自動的に別居となってしまう。2人とも転勤がないことが安定的に家庭生活を営むことができる条件となるからである。片稼ぎモデルと共稼ぎモデルの再生産可能性が問われる。転勤がありうる企業、多くは大企業では全員が転勤しなければならないのか。つまり、共稼ぎは事実上不可能なのかを検証する必要がある。

次に残業について見ると、残業が日常化すれば家庭生活への影響が大きい。特に子育て世代の30歳代40歳代はキャリア形成期でもあり、企業にとっても中堅としてバリバリ働いてほしいという本音がある。それだけに、残業が日常化している人をいかに減らすのか、残業時間をいかに短くするのかという問題は共稼ぎ子育て家庭にとって、重大な問題なのである。

さらに、現実の正社員が多様であれば、問題ないではないかと考える人もいるだろう。しかし、それは間違っている。正社員像の画一化という観念は現実の雇用環境に悪影響を与えている。正社員であれば、転勤を引き受けねばならないという強迫観念が広がっている。それによって、精神的なストレスを抱える労働者は少なくないし、誤解する雇用主も少なくないように思われる。こうした強迫観念を取り除く必要がある。

転勤が日常的な企業において、勤務地限定正社員という雇用区分の設定が有効な手段となる。もちろん、これには企業にとって副作用がある。それは工場や拠点閉鎖や大幅縮小の場合の雇用問題である。企業は日常的には賃金分のメリットを享受するわけであるが、勤務地限定正社員の雇用確保のために、遠方への転勤による雇用確保が困難になる可能性がある。これについては、制度を入れた時から、雇用確保については、特定化されていない正社員と同様の雇用保障であることを明確にしておけばよい。ただ、この点が不明確なままであると、雇用調整の時に若干苦勞するかもしれない。地元での雇用確保を求められる可能性があるからである。

逆に、地域特定だから、雇用保障が弱くなるという場合もある。当該地域の事業所の閉鎖や大規模な縮小の場合、雇用保障の範囲を当該事業所に留めるという雇用契約の可能性である。その場合には、雇用保障に差があるのだから、同じような仕事をしているのであれば、勤務地限定社員と勤務地無限定社員に賃金差をつける根拠は全くない。

本稿で論じたのは転勤と残業だけである。正社員の多様性については、職種や業務が特定された正社員も多い。キャリアの問題も扱っていない。処遇という観点からすれば、雇用安定性の多様性、賃金水準、ボーナスや退職金の有無や水準などの多様性などについても論じなかった。こうした多様性はある意味、常識的かもしれない。「正社員」とい

---



---

っても不安定な雇用のもとにある人は少なくないし、ボーナスや退職金のない人も少なくない。人々ができるだけ安心して仕事に励み、生活していくには、現実の「正社員」の多様性を踏まえたうえで、いろいろな家庭生活上の課題とうまく折り合いをつけながら、働きやすい正社員の働き方を模索していかねばならない。

本稿では、イメージとしての正社員の画一化に抗するために、あえて現実の多様性を論じた。しかし、これはすでに「望ましい正社員の多様化」が実現していることを意味しているわけではない。むしろ、逆である。正社員像を画一化して取り上げがちなマスコミの論調に影響されることなく、新たな、納得性の高い「多様な正社員」を作っていかなければならない。私たちは、ステレオタイプの「正社員・非正社員の二元論」から離れ、より地に足をつけた正社員論を展開していかねばならない。その際、「準正社員」というような言葉は使うべきではない。これは「正社員像の画一化」を進めるだけでなく、人々の働き方に優劣をつけるような発想があるように誤解されるからである。「限定正社員」は「正社員」の一部であり、その外側にあるものではない。人々の働き方と企業の要請のバリエーションを考えることこそが重要なのである。この点については、すでに論じているので、関心のおありの方は参考文献に載せた論考にあたってください。

#### 【参考文献】

- ・ 仁田道夫（2003）「典型的雇用と非典型的雇用：雇用就業形態は多様化したか」、仁田道夫『変化のなかの雇用システム』、東京大学出版会、51-65 頁。
- ・ 総務省『就業構造基本調査』
- ・ 国立社会保障・人口問題研究所（2006）『第6回人口移動調査』
- ・ JILPT 調査シリーズ No.5（2005a）『労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査—労働契約をめぐる実態調査に関する調査（Ⅱ）—』
- ・ JILPT 労働政策研究報告書 No.22（2005b）『日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析』
- ・ JILPT 調査シリーズ No.14（2006a）『日本人の働き方総合実態調査—多様な働き方に関するデータ—』
- ・ JILPT 調査シリーズ No.15（2006b）『就業形態の多様化の中での日本人の働き方—日本人の働き方調査（第1回）—』
- ・ JILPT 労働政策研究報告書 No.70（2006c）『多様な働き方をめぐる論点分析報告書—「日本人の働き方総合調査」データの総合的分析—』
- ・ JILPT 調査シリーズ No.86（2011a）『多様な就業形態に関する実態調査—事業調査／従業員調査—』

- 
- JILPT 調査シリーズ No.89-2 (2011b) 『平成 21 年度日本人の就業実態に関する総合調査—第 2 分冊就業者データ編—』
  - JILPT 資料シリーズ No.107 (2012a) 『「多様な正社員」の人事管理—企業ヒヤリング調査から—』
  - JILPT 資料シリーズ No.108 (2012b) 『日本人の労働時間・休暇』
  - JILPT 労働政策研究報告書 No.143 (2012c) 『「JILPT 多様就業実態調査」データ二次分析結果報告書』
  - JILPT 労働政策研究報告書 No.158 (2013) 『「多様な正社員」の人事管理に関する研究』
  - みずほ情報総研株式会社 (2012) 『「多様な形態による正社員」推進事業報告書』
  - 厚生労働省 (2012) 『「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書』
  - 久本憲夫 (2003a) 『正社員ルネサンス』、中公新書
  - 同上 (2003b) 「今こそ、割引労働としての残業をなくすべき」、『労働調査』2003 年 8 月号、4-8 頁
  - 同上 (2010) 「正社員の意味と起源」、『季刊 政策・経営研究』vol. 2、19-40 頁、三菱 UFJ リサーチ
  - 同上 (2012) 「多様な正社員の実現に向けて：共稼ぎ正社員モデルの主流化を」、『労働の科学』1 月号