



労働政策研究報告書 No. 68

2006

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

雇用の多様化の変遷：1994～2003

労働政策研究・研修機構

雇用の多様化の変遷：1994～2003

まえがき

本報告書は、過去10年間における雇用の多様化の変化に関する調査研究の成果をとりまとめたものである。

近年の労働市場における変化の最大の特徴は、いわゆる非正社員の増加である。1980年代後半に、「非正社員」という用語が生まれ、以来今日まで、「正社員vs非正社員」という形で、雇用の二極化が進行している。通常、非正社員は正社員に比べて、雇用保障、賃金、福利厚生などの様々な面で条件が劣ると認識されている。しかし、非正社員という分類には、パートタイム労働者、派遣労働者、契約社員など様々な雇用形態があり、一概に同一視することはできない。これらの非正社員の雇用形態は、それぞれ他とは異なる特徴を有しており、かつ、人数や質の面でも変化し続けている。

1994年には981万人だった非正社員は、1999年には1,335万人、2003年には1,637万人と、膨大な人数に上っており、その結果、1994年に4人に1人だった非正社員が、2003年には3人に1人となっている。

このように非正社員の数の増加と比率の上昇は、企業側の労働需要行動の影響が強いと言われており、この間、非正社員に関する様々な調査研究が実施されてきた。しかし、それらのほとんどは1時点のクロスセクション・データを使用したものであり、時間的推移を中心に扱った研究はあまりない。非正社員の増加は、その構成や質の面で、どのように変化してきたのか。「就業形態が多様化してきている」という場合、その「多様化」の中身はどう変化してきたのか。こうした疑問を整理するため、労働省及び厚生労働省が実施した「就業形態の多様化に関する総合実態調査」を使って、過去10年間の就業形態の多様化に関する時間的推移を中心に分析したものが本報告書である。

本調査研究が、非正社員の労働条件の向上や今後の労働行政施策の立案等に資することを期待する。

2006年8月

労働政策研究・研修機構

理事長 小野 旭

執筆担当者

氏名	所属	執筆担当
おぐら かずや 小倉 一哉	労働政策研究・研修機構副主任研究員	第1章、第2章、第3章
しゅう えんぴ 周 燕飛	労働政策研究・研修機構研究員	第5章
ふじもと たかし 藤本 隆史	労働政策研究・研修機構 アシスタント・フェロー	第4章

* 執筆者以外の研究会参加者

きとう ひろき
佐藤 博樹 労働政策研究・研修機構 特別研究員・東京大学社会科学研究所教授

あさお ゆたか
浅尾 裕 労働政策研究・研修機構 主席統括研究員

目次

第1章 研究の趣旨と研究結果の概要

第1節 研究の趣旨	1
1. 研究の目的	1
2. 「非正社員の増加要因」と今回の研究との関係について（文献サーベイより）	2
3. 各年調査の概要	2
（1）平成6年多様化調査の概要	2
（2）平成11年多様化調査の概要	3
（3）平成15年多様化調査の概要	3
4. 各年調査の異同とその調整について	4
（1）産業分類	4
（2）就業形態	10
（3）事業所調査の設問の内容について	12
（4）個人調査の設問の内容について	15
第2節 研究結果の概要：①非正社員の増加	19
1. 非正社員の構成比率の推移	19
2. 産業別正社員比率	19
3. 企業規模別正社員比率	20
第3節 研究結果の概要：②若年非正社員の問題	22
1. 性別・就業形態別・年齢構成比率	22
2. 性別・就業形態別・若年層の実数と比率	23
3. 性別・就業形態別・学歴構成比率	24
4. 非正社員になった理由	25
5. その他：15～34歳層の時代・世代による特徴	27
第4節 研究結果の概要：③非正社員の業務内容の変化	28
1. 性別・就業形態別に見た職種の構成比率と実数	28
2. 性別・就業形態別に見た勤続期間の構成比率	30
第5節 研究結果の概要：④非正社員の労働条件の変化	33
1. 所定労働時間	33
2. 残業時間	34
3. 賃金	35
4. 社会保険・福利厚生等の適用	38
第6節 研究結果の概要：⑤非正社員の就業形態選択理由と満足度	40

1.	現在の就業形態選択の理由	40
2.	職業生活に関する満足度	42
3.	就業形態選択理由と満足度	43
第7節	政策的含意	44
第2章	事業所における非正社員活用の実態とその変化	
第1節	正社員・非正社員の構成	45
1.	正社員・非正社員の構成	45
(1)	正社員比率の傾向的低下	45
(2)	産業別に見た傾向	45
(3)	企業規模別に見た傾向	48
2.	3年前と比べた非正社員比率の変化	51
(1)	全般的な動向	51
(2)	就業形態による相違	52
(3)	非正社員比率の増減傾向と現在の非正社員比率	54
3.	今後の非正社員比率の見込み	56
第2節	非正社員を雇用する理由	60
(1)	全般的な動向	60
(2)	契約社員を雇用する理由	61
(3)	派遣労働者を雇用する理由	62
(4)	パートタイム労働者を雇用する理由	63
第3節	非正社員活用上の問題	64
(1)	全般的な動向	64
(2)	契約社員活用上の問題	66
(3)	派遣労働者活用上の問題	66
(4)	パートタイム労働者活用上の問題	66
第4節	各種制度の適用状況	71
(1)	全般的な動向	71
(2)	契約社員に対する各種制度の適用	72
(3)	パートタイム労働者に対する各種制度の適用	75
第3章	非正社員の属性の変化	
第1節	年齢・学歴等	79
1.	年齢構成	79
2.	学歴構成	84

第2節	職種・勤続期間	87
1.	職種	87
2.	勤続期間	90
第3節	現在の就業形態選択の理由	92
第4節	労働時間・賃金	96
1.	労働時間	96
(1)	1週間の実労働時間	96
(2)	1週間の所定労働時間	98
(3)	1週間の残業時間	100
2.	賃金	101
(1)	賃金算定の基礎	101
(2)	1ヶ月の賃金総額	102
(3)	擬似時間給による比較	103
(4)	就業形態による実質賃金の相違について	105
第4章	非正社員の就業形態選択理由と満足度	
第1節	就業形態の選択理由について	109
1.	就業形態選択の理由	109
2.	正社員への希望	114
第2節	職業生活に関する満足度について	116
1.	職業生活に関する満足度の推移	116
2.	満足度指数による分析	129
第3節	能力開発と非正社員	136
1.	職業能力向上の意思	136
2.	能力開発の取り組み（H15のみ）	138
(1)	資格・免許の有無	138
(2)	資格・免許の種類	140
第4節	就業形態選択理由と満足度	144
第5節	まとめ	146
第5章	若者の就業選択と非正社員就業の増加要因	
第1節	はじめに	149
第2節	非正社員になった理由	150
第3節	どのような若者が非正社員になりやすいのか	151
1.	正社員と非正社員の属性比較	151

2.	年齢、時代、就職時期の影響	152
3.	学校卒業時の雇用情勢と非正社員率	154
4.	非正社員就業の要因分析	156
第4節	非正社員の増加要因	158
1.	非正社員比率の属性別推移	158
2.	推計による増加要因の分解	159
第5節	まとめ	162

＜付属資料＞

参考文献	165
基礎クロス集計表	166
調査票	244

第1章 研究の趣旨と研究結果の概要

第1節 研究の趣旨

1. 研究の目的

近年の労働市場における変化の最大の特徴は、いわゆる非正社員の増加である。後に詳しく紹介するが、労働省（当時）が「就業形態の多様化に関する総合実態調査」を初めて実施した1987年には、事業所における正社員比率（平均）は84.0%、したがって非正社員比率は16.0%であった。しかし第2回目の1994年には正社員：非正社員比率は81.7：18.3となっている。ただしこの比率は比較対象を第1回調査と調整したものであり¹、第3回目以降との比較可能な比率で見ると、77.2：22.8となる。さらに第3回目の1999年には72.5：27.5、第4回目の2003年には65.4：34.6となっている。つまり過去10年間に、4人に1人だった非正社員が、3人に1人となっているのである。またこの非正社員比率を数で表すと²、1994年=981万人、1999年=1,335万人、2003年=1,637万人と、数の上でも増加している³。

このように非正社員の数の増加と比率の上昇は、企業側の労働需要行動による影響が強いと言われており、この間、非正社員に関する様々な調査研究が実施されてきた。しかし、それらのほとんどは1時点のクロスセクション・データを使用したものであり、時間的推移を中心に扱った研究はあまりない。非正社員の増加は、その中身や質の面で、どのように変化してきたのか。「就業形態が多様化してきている」という場合、その「多様化」の中身はどう変化してきたのか。こうした疑問を整理するため、労働省及び厚生労働省が実施した「就業形態の多様化に関する総合実態調査」を使って、過去10年間の就業形態の多様化に関する時間的推移を中心に分析したものが本報告書である。

本報告書は、労働政策研究・研修機構のプロジェクト研究課題の1つである「多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティネットに関する研究」のサブテーマ（「雇用関係にある多様な働き方に関する総合的分析研究」）として遂行された。本研究を遂行するに当たっては、労働省及び厚生労働省が実施した「就業形態の多様化に関する総合実態調査（平成6年、平成11年、平成15年の事業所調査及び個人調査⁴）」を特別集計した。当該調査の個票データの利用については、所定の手続きに従い、厚生労働省大臣官房統計情報部に申請し、許可を頂いた。同省統計情報部の関係者の方々には多大なご尽力を賜った。ここに記し

¹ 1987年調査は「7大産業の30人以上事業所」、1994年調査は「9大産業の5人以上事業所」が対象となっているため、この比率は1994年の調査対象を1987年に合わせた場合のものである。

² 各時点での復元倍率をかけた推計実数である。なお、1987年は他年と異なり全産業への復元がされていないので掲載しなかった。

³ 総務省「就業構造基本調査」による「役員を除く雇用者」に占める「正規の職員・従業員」の比率は、1992年=78.3%（3,806.2/4,860.5万人）、1997年=75.4%（3,854.2/5,114.7万人）、2002年=68.0%（3,455.7/5,083.6万人）であった。したがって「正規の職員・従業員」以外の「雇用者」は、1992年=1,054.3万人、1997年=1,260.5万人、2002年=1,627.9万人となり、「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の値と大きな相違はない。

⁴ 以下、調査名の略称として「多様化調査」を使用する。

て謝意を表する。

2. 「非正社員の増加要因」と今回の研究との関係について（文献サーベイより）

非正社員の増加要因については、マクロで捉えた場合、需要側、供給側双方にその要因があるといわれるのが通常である。しかし古郡（1997b）は、それまでの議論を整理し、供給主導を支持する研究成果が少ないことを指摘している。つまり、女性や若年労働者の増加、価値観や就業意識の変化の影響よりも、産業構造の変化（サービス経済化）にともなう企業行動の変化（需要の時間帯に即応した労働力調節の必要性、労務費削減の必要性が国際競争の激化によって強まってきたことなど）による影響のほうが大きいと結論づけている。また、大沢・ハウスマン（2003）も、経済のグローバル化にともなう国際競争の激化から、柔軟に活用できる労働力需要の高まりがあったことを指摘している。

他方、宮本・中田（2002）は、パートが増えることで正社員の雇用が削減されるという関係は、個別企業（大型百貨店）では必ずしも成立しないと指摘する。また、石原（2003）や原（2003）も、労働市場全体で正社員が減少し、非正社員が増加しているという関係が、企業や事業所によっては必ずしも同様ではないことを検証している。さらに小野（2001）は、大型小売業の事例研究から、正社員とパートの代替が進んでいることを指摘している。

結局の所、経済社会全体で見た場合と、個別の企業や事業所で見た場合とでは、視点も環境も異なるため、結果が異なることもあるといえる。さらに、鈴木（1998）、小倉（2002）、大沢・ハウスマン（2003）が指摘するように、国によって経済環境や諸制度が異なるのであるから、非正社員のあり方が異なるのも当然であるし、かつ、企業側の需要も、非正社員の形態（契約社員、派遣労働者、パートタイム労働者等）によって求めているものが異なると見るほうが現実的である。本報告書では、多様化調査の再集計結果から、過去10年間の雇用の多様化の変化がどこにあったのかを見ることを中心としている。したがって、上記のような経済社会全体の動向を見るとともに、特定の産業や就業形態に関する事実発見にもなっている。しかしながら、今回判明した諸変化の要因を厳密に検討していない。もちろん、変化の背景にあるものを考察に含めているが、変数等の問題があるため（例えば売上高、経常利益、従業員数の変化などが質問されていない）、残念ながら詳細な検証はできなかった。今回の分析によって明らかになった多様化の変化の様々な側面に関する要因分析などは、今後、他のマイクロデータ等の併用によって、明らかにしたい。

3. 各年調査の概要

（1）平成6年多様化調査の概要

平成6年多様化調査（以下、H6と省略）は、鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業、サービス業

の9産業に属す民営事業所のうち、常用労働者を5人以上雇用する事業所から約15,000事業所を対象とした。さらにこれらの事業所のうち、常用労働者を30人以上雇用する事業所の労働者（正規・非正規労働者）約30,000人を対象とした。

調査は平成6年11月に実施され、事業所票、個人票とも統計調査員によって配布・回収された。

事業所調査は、平成3年の「事業所統計調査」を母集団として、一定の産業別・常用雇用規模別の抽出率にしたがって抽出された。個人調査は、上記の方法によって対象となった事業所に対して、一定の産業別・事業所規模別・雇用形態別の抽出率にしたがって抽出された。

なお、集計結果については抽出率の逆数（復元倍率）を乗じた値を元に算出してあるので、本報告書においても同様の手法を取ることとする⁵。

（2）平成11年多様化調査の概要

平成11年多様化調査（以下、H11と省略）は、鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業、サービス業の9産業に属す民営事業所のうち、常用労働者を5人以上雇用する事業所から約15,000事業所を対象とした。さらにこれらの事業所のうち、常用労働者を30人以上雇用する事業所の労働者（正規・非正規労働者）約30,000人を対象とした。

調査は平成11年10月に実施され、事業所票、個人票とも統計調査員等によって配布・回収された。

事業所調査は、平成8年の「事業所・企業統計調査」を母集団として、一定の産業別・常用雇用規模別の抽出率にしたがって抽出された。個人調査は、上記の方法によって対象となった事業所のうち、製造業、卸売・小売業、飲食店、サービス業に属す事業所規模5人以上の事業所及び上記9産業に属す事業所規模30人以上の事業所から、一定の産業別・事業所規模別・雇用形態別の抽出率にしたがって抽出された。

（3）平成15年多様化調査の概要

平成15年多様化調査（以下、H15と省略）は、鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店、宿泊業、医療、福祉、教育、学習支援業、複合サービス業、サービス業（他に分類されないもの）の14産業に属す民営事業所のうち、常用労働者を5人以上雇用する事業所から約16,000事業所を対象とした。さらにこれらの事業所に勤務する労働者（正規・非正規労働者）約30,000人を対象とした。

調査は平成15年10月に実施され、事業所票、個人票とも統計調査員等によって配布・回

⁵ 各年について同様の手法を取る。

収された。

事業所調査は、平成13年の「事業所・企業統計調査」を母集団として、一定の産業別・常用雇用規模別の抽出率にしたがって抽出された。個人調査は、上記の方法によって対象となった事業所に対して、一定の産業別・事業所規模別・雇用形態別の抽出率にしたがって抽出された。

4. 各年調査の異同とその調整について

「多様化調査」は、「事業所・企業統計調査」を母集団として事業所等を抽出している。このため、各時点において産業分類や就業形態等に異同がある。本研究は、H6からH15の約10年間における時間的推移を分析の主眼に置いているため、異同を調整することとした。その際、直近時点であるH15の分類・定義にしたがって、H6及びH11の調査項目を調整した。主な調整点は以下の通りである。

(1) 産業分類

産業分類は各時点とも異なる。H6は、平成3年の「事業所統計調査」を母集団としているが、この平成3年「事業所統計調査」は、第9回の「日本標準産業分類（昭和59年1月改訂）」に準じている。またH11は、平成8年の「事業所・企業統計調査」を母集団としているが、この平成8年「事業所・企業統計調査」は、第10回の「日本標準産業分類（平成5年10月改訂）」に準じている。さらにH15は、平成13年の「事業所・企業統計調査」を母集団としているが、この平成13年「事業所・企業統計調査」は、第11回の「日本標準産業分類（平成14年3月改訂）」に準じている。したがって、H15の産業分類に基づいて、H6及びH11の産業分類を調整した⁶。なお個票には、大分類だけでなく中分類も記されているので、この中分類を使って可能な限りH15に近似させた。具体的な変更点は、第1-1-1表を参照されたい⁷。

⁶ ただし、H6、H11、H15とも、大分類の「鉱業」「建設業」「製造業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融・保険業」については、調整をする必要がないと判断した。またH15については便宜上、大分類の「N医療、福祉」と「O教育、学習支援業」と「P複合サービス事業」と「Qサービス業（生活関連サービス業、事業関連等サービス業）」を「サービス業」として統合した。

⁷ ただし、H6の「通信業」は郵便業を、同じく「情報サービス・調査・広告業」に「広告業」が含まれており、これらは2桁の中分類でも区分できないことから、このままとする。

第1-1-1表 各年の産業分類の異同とH15を基準とした調整に関する一覧表

	H15	H11	H6
D 鉱業	5 鉱業	5 金属鉱業 6 石炭・亜炭鉱業 7 原油・天然ガス鉱業 8 非金属鉱業	5 金属鉱業 6 石炭・亜炭鉱業 7 原油・天然ガス鉱業 8 非金属鉱業
E 建設業	6 総合工事業 7 職別工事業 8 設備工事業	9 総合工事業 10 職別工事業 11 設備工事業	9 総合工事業 10 職別工事業 11 設備工事業
F 製造業	9 食料品製造業 10 食料・たばこ・飼料製造業 11 繊維工業 12 衣服・その他の繊維製品製造業 13 木材・木製品製造業 14 家具・装備品製造業 15 パルプ・紙・紙加工品製造業 16 印刷・同関連業 17 化学工業 18 石油製品・石炭製品製造業 19 プラスチック製品製造業 20 ゴム製品製造業 21 なめし革・同製品・毛皮製造業 22 窯業・土石製品製造業 23 鉄鋼業 24 非鉄金属製造業 25 金属製品製造業 26 一般機械器具製造業 27 電気機械器具製造業 28 情報通信機械器具製造業 29 電子部品・デバイス製造業 30 輸送用機械器具製造業 31 精密機械器具製造業 32 その他の製造業	12 食料品製造業 13 飲料・たばこ・飼料製造業 14 繊維工業 15 衣服・その他の繊維製品製造業 16 木材・木製品製造業 17 家具・装備品製造業 18 パルプ・紙・紙加工品製造業 19 出版・印刷・同関連業 20 化学工業 21 石油製品・石炭製品製造業 22 プラスチック製品製造業 23 ゴム製品製造業 24 なめし革・同製品・毛皮製造業 25 窯業・土石製品製造業 26 鉄鋼業 27 非鉄金属製造業 28 金属製品製造業 29 一般機械器具製造業 30 電子機械器具製造業 31 輸送用機械器具製造業 32 精密機械器具製造業 33 武器製造業 34 その他の製造業	12 食料品製造業 13 飲料・たばこ・飼料製造業 14 繊維工業 15 衣服・その他の繊維製品製造業 16 木材・木製品製造業 17 家具・装備品製造業 18 パルプ・紙・紙加工品製造業 19 出版・印刷・同関連業 20 化学工業 21 石油製品・石炭製品製造業 22 プラスチック製品製造業 23 ゴム製品製造業 24 なめし革・同製品・毛皮製造業 25 窯業・土石製品製造業 26 鉄鋼業 27 非鉄金属製造業 28 金属製品製造業 29 一般機械器具製造業 30 電気機械器具製造業 31 輸送用機械器具製造業 32 精密機械器具製造業 33 武器製造業 34 その他の製造業
G 電気・ガス・熱供給・水道業	33 電気業 34 ガス業 35 熱供給業 36 水道業	35 電気業 36 ガス業 37 熱供給業 38 水道業	36 電気業 37 ガス業 38 熱供給業 39 水道業

第1-1-1表 各年の産業分類の異同とH15を基準とした調整に関する一覧表（続き）

H 情報通信業	37 通信業 38 放送業 39 情報サービス業 40 インターネット附随サービス業 41 映像・音声・文字情報制作業	47 電気通信業 80 映画・ビデオ制作業 81 放送業 82 情報サービス・調査業業	47 通信業（郵便業含む） 77 映画業 79 放送業 84 情報サービス・調査・広告業
I 運輸業	42 鉄道業 43 道路旅客運送業 44 道路貨物運送業 45 水運業 46 航空運輸業 47 倉庫業 48 運輸に附帯するサービス業	39 鉄道業 40 道路旅客運送業 41 道路貨物運送業 42 水運業 43 航空運輸業 44 倉庫業 45 運輸に附帯するサービス業	40 鉄道業 41 道路旅客運送業 42 道路貨物運送業 43 水運業 44 航空運輸業 45 倉庫業 46 運輸に附帯するサービス業
J 卸売・小売業	49 各種商品卸売業 50 繊維・衣服等卸売業 51 飲食料品卸売業 52 建築材料、鉱物・金属材料等卸売業 53 機械器具卸売業 54 その他の卸売業 55 各種商品小売業 56 織物・衣服・身の回り品小売業 57 飲食料品小売業 58 自動車・自転車小売業 59 家具・じゅう器・機械器具小売業 60 その他の小売業	48 各種商品卸売業 49 繊維・衣服等卸売業 50 飲食料品卸売業 51 建築材料、鉱物・金属材料等卸売業 52 機械器具卸売業 53 その他の卸売業 54 各種商品小売業 55 織物・衣服・身の回り品小売業 56 飲食料品小売業 57 自動車・自転車小売業 58 家具・じゅう器・機械器具小売業 59 その他の小売業	49 各種商品卸売業 50 繊維・機械器具・建築材料等卸売業 51 衣服・食料・家具等卸売業 52 代理業、仲立業 53 各種商品小売業 54 織物・衣服・身の回り品小売業 55 飲食料品小売業 56 自動車・自転車小売業 57 家具・建具・じゅう器小売業 58 その他の小売業
K 金融・保険業	61 銀行業 62 協同組織金融業 63 郵便貯金取扱機関、政府関係金融機関 64 貸金業、投資業等非預金信用機関 65 証券業、商品先物取引業 66 補助的金融業、金融附帯業 67 保険業	62 銀行・信託業業 63 中小企業等金融業 64 農林水産金融業 65 政府関係金融機関 66 貸金業、投資業等非預金信用機関 68 証券業、商品先物取引業 67 補助的金融業、金融附帯業 69 保険業	61 銀行・信託業業 63 中小企業・庶民・住宅等特定目的金融業 62 農林水産金融業 65 投資業 66 証券業、商品取引業 64 補助的金融業、金融附帯業 67 保険業 68 保険媒介代理業、保険サービス業
L 不動産業	68 不動産取引業 69 不動産賃貸業・管理業	70 不動産取引業 71 不動産賃貸・管理業 73 駐車場業	69 不動産取引業 70 不動産賃貸・管理業 80 駐車場業

第1-1-1表 各年の産業分類の異同とH15を基準とした調整に関する一覧表（続き）

M 飲食店、宿泊業	70 一般飲食店 71 遊興飲食店 72 宿泊業	60 一般飲食店 61 その他の飲食店 75 旅館、その他の宿泊所	59 一般飲食店 60 その他の飲食店 73 旅館、その他の宿泊所
N サービス業	73 医療業 74 保健衛生 75 社会保険・社会福祉・介護事業 76 学校教育 77 その他の教育、学習支援業 78 郵便局 79 協同組合 80 専門サービス業(他に分類されないもの) 81 学術・開発研究機関 82 洗濯・理容・美容・浴場業 83 その他の生活関連サービス業 84 娯楽業 85 廃棄物処理業 86 自動車整備業 87 機械等修理業 88 物品賃貸業 89 広告業 90 その他の事業サービス業 91 政治・経済・文化団体 92 宗教 93 その他のサービス業	88 医療業 89 保健衛生 90 社会保険・社会福祉 91 教育 46 郵便業 85 協同組合 84 専門サービス業(他に分類されないもの) 92 学術研究機関 72 洗濯・理容・美容・浴場業 74 その他の生活関連サービス業 76 娯楽業 87 廃棄物処理業 77 自動車整備業 78 機械・家具等修理業 79 物品賃貸業 83 広告業 86 その他の事業サービス業 94 政治・経済・文化団体 93 宗教 95 その他のサービス業	87 医療業 88 保健衛生 92 社会保険・社会福祉 91 教育 (→ H 情報通信業) 83 協同組合 86 専門サービス業(他に分類されないもの) 93 学術研究機関 75 洗濯・理容・美容・浴場業 76 その他の個人サービス業 78 娯楽業 89 廃棄物処理業 81 自動車整備業 82 その他の修理業 72 物品賃貸業 (→ H 情報通信業) 74 家事サービス業 85 その他の事業サービス業 94 政治・経済・文化団体 90 宗教 95 その他のサービス業

第1-1-2表 各年の事業所調査・個人調査の産業別構成比率（％）

		H6	H11	H15
事業所調査	鉱業	0.2	0.2	0.1
	建設業	12.9	13.1	11.5
	製造業	21.1	17.2	14.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.2	0.2	0.2
	情報通信業	1.7	1.1	1.8
	運輸業	5.2	4.9	4.4
	卸売・小売業	27.0	29.0	29.4
	金融・保険業	4.1	3.6	3.2
	不動産業	1.4	1.3	1.3
	飲食店、宿泊業	6.8	8.3	10.0
	サービス業	19.5	21.1	23.6
	合計	100.0	100.0	100.0
	個人調査	鉱業	0.1	0.1
建設業		6.4	4.0	8.4
製造業		37.9	28.3	22.8
電気・ガス・熱供給・水道業		0.8	0.5	0.5
情報通信業		3.9	1.9	3.3
運輸業		9.7	5.7	6.3
卸売・小売業		15.6	25.6	22.7
金融・保険業		5.8	2.9	4.2
不動産業		0.6	0.4	0.9
飲食店、宿泊業		3.1	7.6	7.6
サービス業		16.3	23.0	23.3
合計		100.0	100.0	100.0

注：産業分類については本文参照。

以上のような産業分類の調整後、各年の事業所調査及び個人調査から産業別の構成比率を見たものが第1-1-2表である。産業分類の調整及び各年調査の抽出率や回収率等の影響が不明確だが、主な傾向としては、事業所調査では製造業の比率が低下し、サービス業と飲食店、宿泊業の比率が上昇しており、個人調査では製造業で低下し、飲食店、宿泊業やサービス業で上昇している。

第1-1-3表 「事業所・企業統計調査」による産業別の構成比率（民営・従業者5人以上）（％）

		平成3年 (1991)	平成8年 (1996)	平成13年 (2001)
事業 所 数	鉱業	0.2	0.1	0.1
	建設業	12.8	13.5	12.7
	製造業	18.9	16.3	14.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.1	0.1	0.1
	情報通信業	1.0	1.0	1.3
	運輸業	3.8	3.9	3.9
	卸売・小売業	28.6	28.8	28.6
	金融・保険業	2.9	2.8	2.6
	不動産業	1.8	1.7	1.8
	飲食店、宿泊業	10.9	11.1	12.0
	サービス業	19.1	20.6	22.6
	非農林漁業(公務を除く)計	100.0	100.0	100.0
	従 業 員 数	鉱業	0.2	0.1
建設業		10.1	10.4	9.1
製造業		28.7	24.8	22.3
電気・ガス・熱供給・水道業		0.4	0.5	0.4
情報通信業		2.2	2.0	2.6
運輸業		6.4	6.4	6.3
卸売・小売業		21.4	23.0	23.0
金融・保険業		4.4	3.9	3.4
不動産業		1.1	1.1	1.1
飲食店、宿泊業		7.0	7.4	8.2
サービス業		18.1	20.6	23.6
非農林漁業(公務を除く)計		100.0	100.0	100.0

注1:総務省「事業・企業統計調査」より算出。

注2:産業分類は、多様化調査の産業分類に合わせた。

多様化調査の産業別構成比率を確認するため、調査時点が近い総務省「事業所・企業統計調査」より、産業分類を多様化調査に合わせて見たものが第1-1-3表である。「事業所・企業統計調査」でも、製造業の比率の低下は「事業所数」、「従業員数」ともに確認できるが、多様化調査のほうが低下の割合が若干大きい。また多様化調査では飲食店、宿泊業の事業所比率がかなり上昇しているが、「事業所・企業統計調査」ではそれほどではない。サービス業については、多様化調査と「事業所・企業統計調査」の上昇傾向はかなり似ている。以下では、このような相違点について考慮した上で集計・分析をすることとする⁸。

⁸ なお、本報告書で使用する多様化調査の集計結果は、すべて「復元倍率」をかけた実数と、その実数を元に算出した比率を使用する。

(2) 就業形態

次に、H6、H11、H15の各年における就業形態の定義について見る（第1-1-4表）。

「正社員」、「出向社員」、「派遣労働者」については、名称、定義とも特に変更はない。ただし、H11では「いわゆる正社員」という言葉になっているが、定義上はH15、H6とほぼ同様である。用語としても、そのまま「正社員」「出向社員」「派遣労働者」を使用する。

H15で「臨時的雇用者」となっている形態については、H11の「臨時的雇用者」の定義も同様と判断できる。ただし、H6では「臨時・日雇」となっており、雇用期間が定められていない。このような相違はあるが、各年における区分を変更せずそのまま使用し、用語としては「臨時的雇用者」で統一する。

H15の「契約社員」は、H11の「契約社員」及びH6の「契約・登録社員」の定義と似ている。しかし、H15は「特定職種に従事し専門的能力の発揮を目的として」となっているが、H6とH11は単に「専門的職種に従事させることを目的に」となっており、若干異なっている。後述するように、このことは集計結果にも影響を与えるようである。さらに、H15のみ「嘱託社員」との区分がある。これは「定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し雇用する者」との定義であるが、H6とH11では明示的に区分されていない。しかしながら、試しにH15の「契約社員」と「嘱託社員」と区分したまま集計したところ、年齢構成等の点でH6（契約・登録社員）、H11（契約社員）とかなり異なることが判明した。H6とH11には「嘱託社員」の区分がないことから、H6の「契約・登録社員」とH11における「契約社員」には、事実上H15における「嘱託社員」に該当する労働者が含まれていると判断できる。したがって我々は、H15の「契約社員」と「嘱託社員」を合わせて一つの分類とした。なお用語としては「契約社員」で統一する。

H15の「パートタイム労働者」は、「雇用期間が1ヶ月を超えるか又は定めがない者」で、「正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者」となっている。これは通常、「短時間パート」と言われる。H11ではこの「短時間パート」はそのまま「短時間のパートタイマー」として同様に定義されるが、さらに「その他のパートタイマー」として「いわゆる正社員と1日の所定労働時間と1週の所定労働日数がほぼ同じ者」とされる。これは通常、「長時間パート」または「その他パート」と言われるが、H15では「その他」の中にこの分類がある。H6では「パートタイマー」となっており、定義は「短時間パート」であると判断される。しかし、「その他パート」との区別はないので、H6では「その他」に「その他パート」もしくは「長時間パート」が区別されずに含まれていると判断される。このような相違があるが、パートについては「短時間パート」に該当する「パートタイム労働者」のみを対象とした。用語も「パートタイム労働者」で統一する。

以下では、上記のような就業形態の相違を修正して集計する。

第1-1-4表 多様化調査における就業形態の定義の異同一覧

H6		H11		H15	
正社員	雇用している労働者のうち、特に雇用期間を定めていない者。なお、他企業への出向者は除く。	いわゆる正社員	雇用している労働者のうち特に雇用期間を定めていない者。なお、 <u>パートタイマー及び他企業への出向者は除く。</u>	正社員	雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員。
出向社員	他企業より出向契約に基づき出向してきている者。出向元に籍をおいているかどうかは問わない。	出向社員	他企業より出向契約に基づき出向してきている者。出向元に籍をおいているかどうかは問わない。	出向社員	他企業より出向契約に基づき出向してきている者。出向元に籍をおいているかどうかは問わない。
臨時・日雇	臨時的に又は日々雇用している者で、正社員と1日の所定労働時間及び1週の所定労働日数が同一の者。	臨時的雇用者	臨時的に又は日々雇用している者で、1ヶ月以内の雇用期間の定めのある者。	臨時的雇用者 (雇用期間が1ヶ月以内の者)	臨時的に又は日々雇用している者。
派遣労働者	「労働者派遣法」に基づく派遣元事業所から派遣された者。	派遣労働者	「労働者派遣法」に基づく派遣元事業所から派遣された者。	派遣労働者	「労働者派遣法」に基づく派遣元事業所から貴事業所に派遣された者。
契約・登録社員	専門的職種に従事させることを目的に、契約・登録に基づき雇用している者。	契約社員	専門的職種に従事させることを目的に契約に基づき雇用し、雇用期間の定めのある者。	契約社員	特定職種に従事し専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者。
				嘱託社員	定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し雇用する者
パートタイマー	正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者。雇用期間の定めの有無は問わない	短時間のパートタイマー	いわゆる正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者。雇用期間は1ヶ月を超えるか、または定めのない者。	パートタイム労働者 (雇用期間が1ヶ月を超えるか、又は定めがない者)	正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者。雇用期間の定めの有無は問わない
		その他のパートタイマー	いわゆる正社員と1日の所定労働時間と1週の所定労働日数がほぼ同じ者。雇用期間は1ヶ月を超えるか、または定めのない者で、パートタイマーその他これに類する名称で呼ぶ者。		
その他	上記以外の貴事業所の労働者。	その他	上記以外の貴事業所の労働者。	その他 (雇用期間が1ヶ月を超えるか、又は定めがない者)	上記以外の労働者。 うち、正社員と1日の所定労働時間と1週の所定労働日数がほぼ同じで、パートタイム労働者その他これに類する名称で呼ばれる者。

(3) 事業所調査の設問の内容について

第1-1-5表は、各年の事業所調査の設問を比較可能な形に整理したものである。設問の内容が同様または似ているものについては横並びにし、他年と重複しない設問については該当設問がない年の枠を空欄にした。

H15で「非正社員比率の変化」となっている項目は、H11でも似ているが、H11には「何ともいえない」という選択肢が入っており、H15との正確な比較は困難である。今後の変化の見通しについても、H15では単に「今後」となっているが、H11では「3年後」となっており、また「何ともいえない」という選択肢が入っている。さらにH6には今後の見通しがあるが、単に「今後」となっており、「なんともいえない」という選択肢が入っている。

H15で「非正社員を雇用する理由」となっている項目は、H11、H6ともにあるが、選択肢の数、選択肢の言葉遣いに若干異同がある。選択肢の数は、H15は13個、H11は12個、H6は11個となっており、さらに「いくつまで○をつけるか」という制約も異なっている⁹。個々の選択肢では、H15の「賃金の節約のため」と「賃金以外の労務コストの節約のため」は、H11とH6では双方とも「人件費の節約のため」に該当する。また、H15とH11には「正社員を重要業務に特化させるため」があるが、似たような選択肢はH6にはない。さらにH6にのみ「女子の再雇用対策のため」という選択肢が入っている。

H15の「非正社員活用上の問題」は、H11にも同様の設問がある。ただし選択肢の数と言葉遣いに若干の異同がある。H15の選択肢は10個、H11は9個である。H15の選択肢には「仕事に対する責任感」、「時間外労働への対応」、「仕事に対する向上意欲」があり、H11にはない。H11にあってH15にない選択肢は、「モラルの向上」、「時間管理」、「より高度な活用」である。「意欲(H15)」と「モラル(H11)」は似ているが、完全に同じとは判断できない。また「時間外労働(H15)」と「時間管理(H11)」も若干解釈が異なる可能性がある。

H15の「各種制度の適用状況」は、H11でもほぼ共通している。ただし、H11にはない選択肢として、H15には「財形制度」、「社内教育訓練」、「昇進・昇格」がある。

その他、H6は、H11及びH15と大幅に設問項目が異なっている。労働者構成に対する考え、非正社員活用の重要度、活用が重要な非正社員の形態、就業形態別週あたり所定労働時間、始業・終業時刻など、他年と比較できない項目が多い。そのため、これらの比較が困難な設問については、“3時点での変化”という本研究の意図とそぐわないため、基本的に扱わないこととする。

以下では、上記のような異同を考慮して集計した。

⁹ 詳しくは、付属資料の各年調査票を参照。

第1-1-5表 各年における事業所調査の設問の比較

H6		H11		H15	
問1	就業形態別 労働者数	問1	就業形態別 労働者数	問1	就業形態別 労働者数
		問2(1)	正・非正社員比率の変化(3年前と比べて現在)	問2(1)	非正社員比率の変化(3年前と比べて現在)
		問2(1)	正・非正社員比率の変化(3年後の見込み)	問2(1)	増加した就業形態(3年前と比べて現在)
問4	就業形態別 労働者数変化の今後の予想 今後、比率が高まる就業形態(非正社員)	問2(2)	増加した就業形態(3年前と比べて現在)	問2(2)	今後の非正社員比率の変化
		問2(2)	増加する就業形態(3年後の見込み)	問2(2)	今後、増加する就業形態
問2	非正社員を雇用する理由	問3	非正社員を雇用する理由	問3	非正社員を雇用する理由
	1) 正社員を確保できないから		1) 正社員を確保できないから		1) 正社員を確保できないため
	2) 景気変動に応じて雇用量を調節するため		2) 正社員を重要業務に特化させるため		2) 正社員を重要業務に特化させるため
	3) 人件費の節約のため		3) 専門的業務に対応するため		3) 専門的業務に対応するため
	4) 長い営業(操業)時間に対応するため		4) 即戦力・能力のある人材を確保するため		4) 即戦力・能力のある人材を確保するため
	5) 1日、週の中の仕事の繁簡に対応するため		5) 景気変動に応じて雇用量を調節するため		5) 景気変動に応じて雇用量を調節するため
	6) 臨時・季節的業務量の変化に対応するため		6) 長い営業(操業)時間に対応するため		6) 長い営業(操業)時間に対応するため
	7) 専門的業務に対応するため		7) 1日、週の中の仕事の繁簡に対応するため		7) 1日、週の中の仕事の繁簡に対応するため
	8) 即戦力・能力ある人材を確保するため		8) 臨時・季節的業務量の変化に対応するため		8) 臨時・季節的業務量の変化に対応するため
	9) 高齢者の再雇用対策のため		9) 人件費の節約のため		9) 賃金の節約のため
	10) 女子の再雇用対策のため		10) 高齢者の再雇用対策のため		10) 賃金以外の労務コストの節約のため
	11) その他		11) 正社員の育児・介護休業対策の代替のため		11) 高齢者の再雇用対策のため
			12) その他		12) 正社員の育児・介護休業対策の代替のため
					13) その他
問3(1)	労働者構成に対する考え				
問3(2)	非正社員活用の重要度				
問3(3)	活用が重要な非正社員の形態				
問5	就業形態別 週当たり所定労働時間				
問6(1)	始業・終業時刻が一律かどうか				
問6(1)①	就業形態別 始業・終業時刻の違い				
問6(1)②	始業・終業時刻の正社員間の違い				
問6(2)	出勤日が一律かどうか				
問6(2)①	就業形態別 出勤日の違い				
問6(2)②	出勤日の正社員間の違い				
問7	勤務時間帯が異なることによる問題				
問7①	問題の内容				
問8	就業形態別 労働時間面での課題				
問9(1)	夜間営業の有無				
	夜間営業の労働力配置・確保上の問題				
問9(2)	土曜営業の有無				
	土曜営業の労働力配置・確保上の問題				
問9(3)	祝祭日・日曜営業の有無				
	祝祭日・日曜営業の労働力配置・確保上の問題				

第1-1-5表 各年における事業所調査の設問の比較（続き）

H6	H11	H15
	<p>問4 非正社員活用上の問題 (契約社員、パートタイマー[短時間/その他]、派遣労働者)</p> <p>1) 良質な人材の確保 2) 定着性の向上 3) モラルの向上 4) 時間管理 5) より高度な活用 6) 業務処理能力の向上 7) 正社員との職務分担 8) チームワーク力 9) 正社員との人間関係</p>	<p>問4 非正社員活用上の問題 (正社員以外のすべての就業形態)</p> <p>1) 良質な人材の確保 2) 定着性 3) 仕事に対する責任感 4) 時間外労働への対応 5) 仕事に対する向上意欲 6) 業務処理能力 7) 正社員との職務分担 8) チームワーク 9) 正社員との人間関係 10) その他</p>
	<p>問5 制度の適用状況 (正社員、契約社員、パートタイマー[短時間/その他])</p> <p>雇用保険 健康保険 厚生年金保険 企業年金制度 退職金制度 賞与支給制度 福利厚生施設等の利用 自己啓発援助制度 正社員への切替制度</p>	<p>問5 制度の適用状況 (その他以外のすべての就業形態)</p> <p>雇用保険 健康保険 厚生年金 企業年金 退職金制度 賞与支給制度 福利厚生施設等の利用 自己啓発援助制度 正社員への転換制度 財形制度 社内教育訓練 昇進・昇格</p>

(4) 個人調査の設問の内容について

第1-1-6表は、各年の個人調査の設問を比較可能な形に整理したものである。設問の内容が同様または似ているものについては横並びにし、他年と重複しない設問については該当設問がない年の枠を空欄にした。

個人属性に関わる項目では、H15で「主な家計の維持者」（が誰か）との設問があるが、H11及びH6では回答者本人が「家計の維持者かどうか」との設問である。また、同居家族の人員数や構成については各年とも異なっている。

職種については、大括りでH15が9個、H11が9個、H6が12個となっている。これはH15を基準として、H6及びH11の分類を以下のように修正した。

<専門的・技術的な仕事>

- ・ H11及びH15：変更なし。
- ・ H6：「専門的・技術的職業従事者」とする。

<管理的な仕事>

- ・ H11及びH15：変更なし。
- ・ H6：「管理的職業従事者」とする。

<事務的な仕事>

- ・ H15：変更なし。
- ・ H6：「事務従事者」とする。
- ・ H11：「事務の仕事」とする。

<販売の仕事>

- ・ H11及びH15：変更なし。
- ・ H6：「販売従事者」とする。

<サービスの仕事>

- ・ H11及びH15：変更なし。
- ・ H6：「サービス職業従事者」とする。

<保安の仕事>

- ・ H11及びH15：変更なし。
- ・ H6：「保安職業従事者」とする。

<運輸・通信の仕事>

- ・ H11及びH15：変更なし。
- ・ H 6：「運輸・通信技術者」とする。

<生産工程・労務の仕事>

- ・ H15：変更なし。
- ・ H 6：「技能工、生産工程作業者」＋「定置機関・電気作業者」＋「労務作業者」＋「採掘作業従事者」＋「建設作業従事者」とする。
- ・ H11：「技能工・生産工程の仕事」＋「労務作業等の仕事」とする。

「職場での満足度」については、選択肢の数、言葉遣いともに若干の異同がある。選択肢の数では、H15は10個、H11は11個、H 6は12個となっている。またH15の「労働時間・休日などの労働条件」は、H11では「労働時間・休日日数」に該当するが、H 6では「労働時間の長さ」と「休日の多さ」の2つに分かれている。またH15の「人事評価、処遇のあり方」は、H11及びH 6では双方とも「評価、処遇のあり方」となっている。

「就業形態選択の理由」でも、選択肢の数、言葉遣いともに若干の異同がある。選択肢の数では、H15は14個、H11は12個、H 6は12個となっている。H15の「組織にしばられないから」は、H11では同じ言葉遣いだが、H 6では「すぐに辞められるから」が該当する。H15の「就業調整をしたいから」は、H11及びH 6には該当する選択肢がない。H15の「家庭の事情や他の活動と両立しやすいから」は、H11ではほぼ同様の言葉遣いだが、H6では「学生生活と両立させるため」のほかは同種の選択肢がない。H15の「通勤時間が短いから」は、H11では同じ言葉遣いだが、H 6には選択肢がない。H15の「体力的に正社員として働けないから」と「自分で自由に使えるお金を得たいから」は、H11及びH 6には該当する選択肢がない。

「労働時間」に関する設問については、H15とH11はほぼ共通しているが、H 6はかなり異なっている。「賃金」については、H 6には設問がない。賃金総額の設問は、H11では実数値であるが、H15ではカテゴリーとなっている。

「各種保険制度の適用状況」は、H 6には設問がない。H11とH15はほぼ共通しているが、H11の「正社員への切替制度」、H15の「財形制度」が異なっている。

「職業能力」については、H 6には設問がない。H11とH15では選択肢がかなり異なっている。共通しているのは「会社（内）での教育訓練」と「その他の自己啓発（自主的学習）」のみで、残りの選択肢は異なる。

第1-1-6表 各年における個人調査の設問の比較

H6		H11		H15	
問1	性別	問13(1)	性別	問1(1)	性別
	年齢	問13(2)	年齢	問1(2)	年齢
問2(1)	配偶者の有無	問14(1)	配偶者の有無	問1(3)	在学中か
問2(2)	家計の維持者かどうか	問14(2)	家計の維持者かどうか	問3	主な家計の維持者はだれか
問2(3)	世帯人員 うち仕事を持つ者の数	問14(3)	子どもの数 末子年齢	問2(1)	同居家族の有無
問3	最終学歴	問13(3)	最終学歴	問2(2)	同居家族の続柄 (子どもがいる場合)末子年齢
問4	職種 → 分類表	問3	職種 (8. 技能工・生産工程の仕事、9. 労務作業などの仕事)	問1(4)	最終学歴
問5	勤続期間(実数)	問4	勤続期間(カテゴリー)	問7	職種 (8. 生産工程・労務の仕事、9. その他の仕事)
問6	職場での満足度 1) 仕事の内容、やりがい 2) 賃金 3) 労働時間の長さ 4) 休日の多さ 5) 出勤時刻など勤務体制 6) 評価、処遇のあり方 7) 職場の環境 8) 職場の人間関係、コミュニケーション 9) 雇用の安定性 10) 福利厚生 11) 職場訓練、能力開発のあり方 12) 職業生活全体	問11	職場での満足度 1) 仕事の内容、やりがい 2) 賃金 3) 労働時間・休日日数 4) 出勤時刻など勤務体制 5) 評価、処遇のあり方 6) 職場の環境 7) 職場の人間関係、コミュニケーション 8) 雇用の安定性 9) 福利厚生 10) 職場訓練、能力開発のあり方 11) 職業生活全体	問6	勤続期間(カテゴリー)
問7	就業形態	問1	就業形態	問14	職場での満足度 1) 仕事の内容、やりがい 2) 賃金 3) 労働時間・休日などの労働条件 4) 人事評価、処遇のあり方 5) 職場の環境 6) 職場の人間関係、コミュニケーション 7) 雇用の安定性 8) 福利厚生 9) 職場訓練、能力開発のあり方 10) 職業生活全体
問8	正社員・出向社員以外の就業形態選択の理由 ○ 1) 自分の都合のよい時間に働けるから ○ 2) 学生生活と両立させるため ○ 3) 勤務時間や日数を短くしたいから ○ 4) すぐ辞められるから ○ 5) 専門的な資格・技能を活かせるから ○ 6) より収入の多い仕事に従事したかったから ○ 7) 家計の補助、学費等を得るため ○ 8) 社会活動に参加したいから ○ 9) 正社員として働ける会社がなかったから ○ 10) 簡単に仕事ができ、責任も少ないから △ 11) 健康を考えて ○ 12) その他	問2	正社員・出向社員以外の就業形態選択の理由 ○ 1) 専門的な資格・技能を活かせるから ○ 2) より収入の多い仕事に従事したかったから ○ 3) 正社員として働ける会社がなかったから △ 4) 組織にしばられないから ○ 5) 勤務時間や日数を短くしたいから ○ 6) 自分の都合のよい時間に働けるから ○ 7) 簡単な仕事で、責任も少ないから ○ 8) 家計の補助、学費等を得るため △ 9) 家庭生活や他の活動と両立しやすいから △ 10) 通勤時間が短いから △ 11) 健康を考えて ○ 12) その他	問4	就業形態
		問5	正社員・出向社員以外の就業形態選択の理由 ○ 1) 専門的な資格・技能を活かせるから ○ 2) より収入の多い仕事に従事したかったから ○ 3) 正社員として働ける会社がなかったから △ 4) 組織にしばられないから ○ 5) 勤務時間や日数を短くしたいから ○ 6) 自分の都合のよい時間に働けるから ○ 7) 就業調整をしたいから ○ 8) 簡単な仕事で、責任も少ないから ○ 9) 家計の補助、学費等を得るため △ 10) 家庭の事情や他の活動と両立しやすいから △ 11) 通勤時間が短いから ○ 12) 体力的に正社員として働けないから ○ 13) 自分で自由に使えるお金を得たいから ○ 14) その他	問5	正社員・出向社員以外の就業形態選択の理由

第1-1-6表 各年における個人調査の設問の比較（続き）

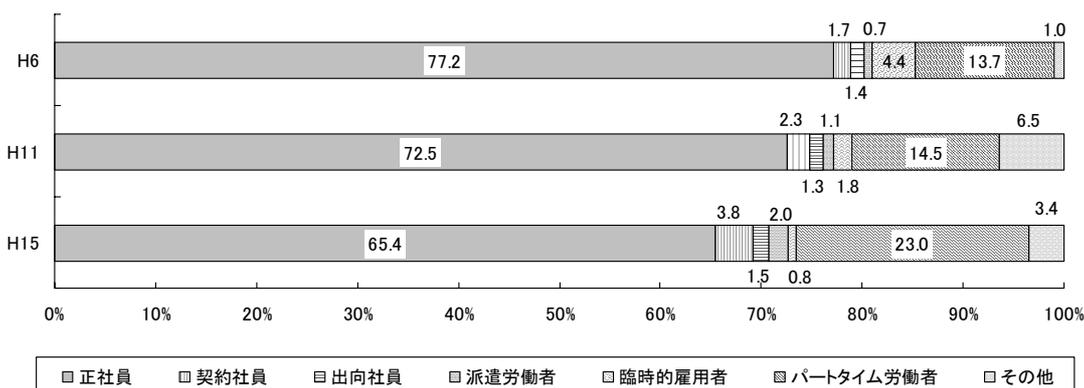
H6		H11		H15	
問9	別の就業形態経験の有無 (ある場合)経験した就業形態	問8	別の就業形態経験の有無 (ある場合)経験した就業形態		
問10	現在の就業形態継続の希望 (続けたい場合)今の会社で続けたいか (変わりたい場合)今の会社で就業形態を変えたいか (変わりたい場合)変わりたい就業形態	問9	現在の就業形態継続の希望 (変わりたい場合)変わりたい就業形態	問8	今後の働き方の希望 (変わりたい場合)変わりたい就業形態
問11(1)①	1週間の労働時間(残業込み)	問5(1)①	1週間の労働時間(残業除く) 残業時間	問9(3)	残業時間
		問5(1)②	1週間の所定労働時間	問9(2)	1週間の所定労働時間
		問5(1)③	1週間の所定労働日数	問9(1)	1週間の所定労働日数
問11(1)②	1週間の勤務日数				
問11(1)③	通常の1日の労働時間				
問11(2)	勤務時間帯の就業規則(選択できるか決まっているか) (決まっている場合)勤務時間帯の変更可能性 (決まっている場合)勤務時間帯は一定か (一定でない場合)勤務時間帯が異なる理由	問5(2)	勤務時間帯の就業規則(選択できるか決まっているか) (決まっている場合)勤務時間帯の変更可能性		
問12(1)	正社員と比べた労働時間・日数				
問12(2)	就業制度の適用状況と希望(フレックスタイム制、裁量労働時間制、時差出勤制度)				
問12(3)	勤務時間帯の状況と希望(昼のみ/夜間も含まれる/夜間のみ)				
問12(4)	土日・祝祭日の状況と希望				
問13	生活重視か仕事重視か	問12	生活重視か仕事重視か		
問14	愛社精神についての考え				
問15	生涯の基本的職業生活				
問16	転職についての考え				
問17	転居をとまなう配置転換について				
		問6(1)	賃金算定の基礎	問10(1)	賃金算定の基礎
		問6(2)	月間賃金総額(実数)	問10(2)	月間賃金総額(カテゴリー)
		問7	各種保険制度等 適用状況 1)雇用保険 2)健康保険 3)厚生年金保険 4)企業年金制度 5)退職金制度 6)賞与支給制度 7)福利厚生施設等の利用 8)自己啓発援助制度 9)正社員への切替制度	問13	各種保険制度等 適用状況 1)雇用保険 2)健康保険 3)厚生年金 4)企業年金 5)退職金制度 6)財形制度 7)賞与支給制度 8)福利厚生施設等の利用 9)自己啓発援助制度
		問10	職業能力を高めたいか (高めたい場合)活用している・したい方法 1)会社での教育訓練(研修) 2)社内資格制度 3)企業の自己啓発援助制度 4)教育訓練給付制度(国) 5)その他の自己啓発(自主的学習)	問11	職業能力を高めたいか (高めたい場合)活用している・したい方法 1)会社内での教育訓練(研修) 2)公共職業能力開発施設の講座の受講 3)民間教育訓練機関の講座の受講 4)通信教育の受講 5)その他の自主的学習
				問12(1)	資格・免許の有無、取得の意向
				問12(2)	資格・免許の内容
		問15	行政に対する要望		

第2節 研究結果の概要：①非正社員の増加

1. 非正社員の構成比率の推移

第1-2-1図は、非正社員の比率の推移を見たものである。非正社員は、1994年＝981.47万人（22.8%）、1999年＝1,335.36万人（27.5%）、2003年＝1,636.76万人（34.9%）と増加している¹⁰。

第1-2-1図 正社員・非正社員の構成比率の推移（%）



注：就業形態については本文を参照。

2. 産業別正社員比率

第1-2-2図は、産業別に正社員の構成比率の推移を見たものである。建設業と電気・ガス・熱供給・水道業以外の産業では、H6からH15にかけて正社員比率は徐々に低下しており、特に、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店、宿泊業、サービス業では、この間に10ポイント以上の低下となった。これらの産業は、この間に非正社員を相対的に増加させたということがわかる。

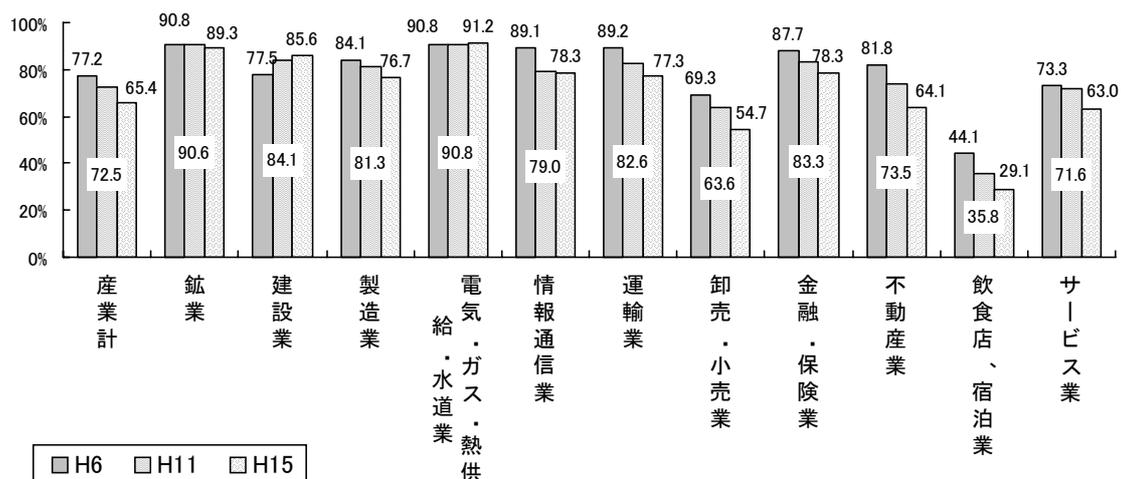
さらに非正社員の主な就業形態である、契約社員、派遣労働者、パートタイム労働者のそれぞれについて見ると、次のような傾向が見られた（第2章参照）。

- ①契約社員の比率は、H6からH15にかけてほぼすべての産業で傾向的に上昇している。特に製造業、運輸業、不動産業、サービス業などではH15までの10年間に契約社員比率がかなり高まっている。
- ②派遣労働者の比率はほとんどの産業で一貫して上昇している。中でも情報通信業と金融・保険業では、上昇の程度が大きく、全従業員に占める比率も高い。この間に派遣労働者の数、比率ともに大きく増加させた二大産業といえる。

¹⁰ 総務省「就業構造基本調査」による「役員を除く雇用者」に占める「正規の職員・従業員」の比率は、1992年＝78.3%（3,806.2/4,860.5万人）、1997年＝75.4%（3,854.2/5,114.7万人）、2002年＝68.0%（3,455.7/5,083.6万人）であった。したがって「正規の職員・従業員」以外の「雇用者」は、1992年＝1,054.3万人、1997年＝1,260.5万人、2002年＝1,627.9万人となり、「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の値と大きな相違はない。

③パートタイム労働者の比率が一貫して上昇しているのは、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、サービス業である。中でも卸売・小売業の上昇は著しい。この間にパートタイム労働者の活用が最も進んだ産業といえる。また、飲食店、宿泊業と製造業では上下動しており、景気との相関などが考えられる。

第1-2-2図 産業別に見た正社員比率の推移（％）



注：産業分類については本文を参照。

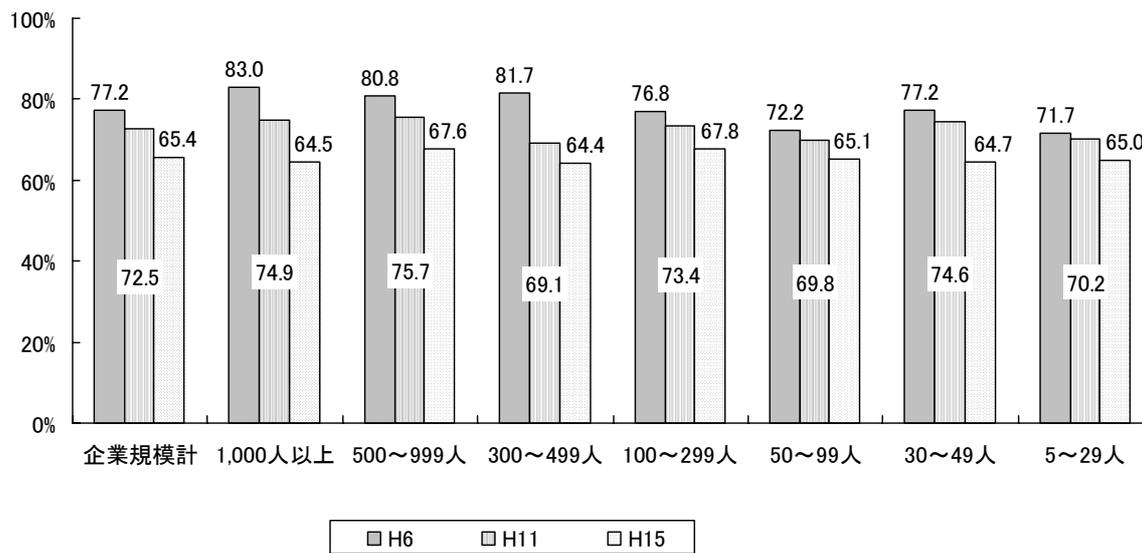
3. 企業規模別正社員比率

第1-2-3図は、企業規模別に正社員の構成比率の推移を見たものである。すべての規模で正社員比率が傾向的に低下しているが、中でも1,000人以上、500～999人、300～499人、30～49人などの比較的中規模ないし大規模企業における低下幅が大きい。これらの中規模ないし大規模企業では、この間に非正社員比率が上昇していることを示している。

さらに非正社員の主な就業形態である、契約社員、派遣労働者、パートタイム労働者のそれぞれについて見ると、次のような傾向が見られた（第2章参照）。

- ①契約社員の比率は、すべての規模でH6からH15にかけて上昇している。中でも500～999人、300～499人、100～299人では、H15の比率が4%を超えている。
- ②派遣労働者の比率は、ほぼすべての規模で上昇している。中でも500～999人、300～499人、100～299人といった中規模の企業での上昇が目立つ。
- ③パートタイム労働者の比率はすべての規模で一貫して上昇しているが、特にすべての規模でH6からH11よりもH11からH15での上昇が著しい。

第1-2-3図 企業規模別に見た正社員比率の推移（％）



第3節 研究結果の概要：②若年非正社員の問題

1. 性別・就業形態別・年齢構成比率

第1-3-1表 性別・就業形態別に見た年齢構成（％）

	H6							H11							H15						
	15-19歳	20-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60歳以上	合計	15-19歳	20-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60歳以上	合計	15-19歳	20-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60歳以上	合計
参考：労働力調査による構成比	2.7	25.1	20.1	25.2	19.0	7.9	100.0	2.1	24.4	20.9	22.7	21.3	8.6	100.0	1.9	21.9	23.4	21.1	22.4	9.4	100.0
性別計	1.2	27.9	26.2	26.7	14.7	3.2	100.0	1.3	27.2	26.6	24.5	15.8	4.6	100.0	0.7	23.0	28.8	24.5	17.5	5.4	100.0
男性	0.6	23.6	32.3	28.4	13.7	1.5	100.0	0.4	23.6	33.7	25.9	14.4	2.0	100.0	0.0	19.0	33.6	27.2	17.9	2.3	100.0
正社員	0.0	10.0	10.5	17.2	20.7	41.6	100.0	0.4	19.0	16.3	14.1	17.0	33.3	100.0	0.2	11.7	11.1	9.3	17.1	50.6	100.0
契約社員	0.3	12.1	19.9	27.8	38.1	1.9	100.0	0.1	8.9	17.4	27.4	43.5	2.6	100.0	0.1	8.4	24.0	26.5	39.5	1.5	100.0
出向社員	0.0	34.5	26.2	16.8	9.4	13.0	100.0	0.4	29.5	27.5	16.7	14.9	11.1	100.0	0.3	33.4	29.5	12.1	15.7	9.1	100.0
派遣労働者(常用雇用型)	0.6	29.0	25.1	23.4	5.6	16.3	100.0	7.4	29.4	33.3	15.1	6.7	8.1	100.0	0.9	41.5	28.3	12.3	9.4	7.6	100.0
派遣労働者(登録型)	3.5	21.3	10.8	13.3	26.1	25.0	100.0	15.1	51.4	5.8	3.3	8.1	16.3	100.0	2.6	29.2	10.2	14.3	16.4	27.3	100.0
臨時的雇用者	5.5	27.9	14.2	11.7	12.9	27.9	100.0	10.5	45.5	3.4	6.8	5.0	28.8	100.0	1.4	48.8	10.3	7.0	10.6	21.9	100.0
パートタイム労働者	0.3	8.0	6.5	19.3	14.0	52.0	100.0	5.7	32.2	10.3	10.8	13.2	27.8	100.0	2.5	17.2	9.6	8.8	17.0	44.9	100.0
その他	0.8	23.2	30.6	27.3	14.4	3.6	100.0	1.2	24.9	30.3	23.9	14.5	5.2	100.0	0.3	21.2	29.9	24.3	17.9	6.5	100.0
合計	2.5	47.2	17.4	19.4	12.2	1.3	100.0	1.3	40.3	21.6	19.9	14.3	2.7	100.0	0.4	29.4	34.1	20.3	13.0	2.8	100.0
女性	0.5	26.6	17.8	32.5	18.3	4.3	100.0	0.7	38.1	22.2	18.8	17.0	3.2	100.0	0.3	29.4	22.3	17.6	16.3	14.2	100.0
正社員	0.5	28.0	32.5	26.6	11.6	0.7	100.0	0.1	46.5	17.3	20.7	15.4	0.0	100.0	0.0	17.1	34.0	28.9	19.5	0.5	100.0
契約社員	0.3	35.8	22.9	29.3	9.5	2.2	100.0	0.3	42.6	22.9	23.7	7.1	3.5	100.0	0.2	42.6	28.5	16.6	11.3	0.8	100.0
出向社員	0.5	41.9	31.9	21.7	3.6	0.5	100.0	0.1	51.2	36.3	9.3	1.9	1.3	100.0	0.4	37.0	44.3	13.2	4.6	0.5	100.0
派遣労働者(常用雇用型)	3.9	18.0	18.0	28.5	23.8	7.6	100.0	5.0	36.4	14.6	9.8	30.8	3.3	100.0	5.7	15.6	13.3	39.4	17.9	8.0	100.0
派遣労働者(登録型)	0.6	11.0	19.7	41.4	22.5	4.8	100.0	1.7	14.7	21.3	35.5	21.3	5.4	100.0	2.3	17.0	19.6	32.2	23.3	5.6	100.0
臨時的雇用者	1.5	15.6	12.6	34.4	25.1	10.7	100.0	0.9	23.0	20.0	28.6	22.3	5.4	100.0	2.0	24.6	17.3	21.7	22.5	12.0	100.0
パートタイム労働者	0.6	11.0	19.7	41.4	22.5	4.8	100.0	1.7	14.7	21.3	35.5	21.3	5.4	100.0	2.3	17.0	19.6	32.2	23.3	5.6	100.0
その他	1.5	15.6	12.6	34.4	25.1	10.7	100.0	0.9	23.0	20.0	28.6	22.3	5.4	100.0	2.0	24.6	17.3	21.7	22.5	12.0	100.0
合計	2.0	36.3	18.2	25.7	15.3	2.5	100.0	1.4	30.4	21.4	25.4	17.6	3.9	100.0	1.2	24.9	27.7	24.8	17.2	4.3	100.0

注1：就業形態については付属資料の各年調査票及び本文を参照。

注2：各年について性別、就業形態、年齢に関する無回答を除外した。

注3：労働力調査による構成比は、非農林業・雇用者の年齢階層別構成比である。各年の「労働力調査年報」より算出した。

第1-3-1表は、性別・就業形態別の年齢構成を見たものである。性別計の年齢構成比は、H6、H11、H15で大きな変化は見られない。また、参考までに多様化調査の年齢構成比と「労働力調査」による年齢構成比を比較すると、若干の相違はあるが、大きな相違ではないことがわかる。

男女別に見ると、男性の合計では40歳代がH6に比べてH11とH15でやや少ない。また60歳以上の比率が徐々に高まっている。女性の合計では、20歳代の構成比がH6の36%からH15の25%まで徐々に低下しており、反面30歳代の比率が高まっている。また男性と同様に、60歳以上の比率が高まっている。

男性では、正社員は20歳代から50歳代でほとんどを占める。契約社員の場合は、60歳以上の比率がかなり高い。出向社員の特徴は、50歳代が多いことであり、各年を通じて4割前後を占める。派遣労働者（登録型）の場合、20歳代から60歳以上まで比較的分散していることがわかる。しかし60歳以上の構成比は徐々に低下しており、またH11からH15にかけて20歳代の割合がかなり高まっている。臨時的雇用者とパートタイム労働者では、すべての年齢階層に分散しているが、大きな山は20歳代と60歳以上にある。特に20歳代の構成比は、H6からH11にかけて大幅に上昇しており、いわゆるフリーター層の増加を示していると考えられる（第3章を参照）。

女性でも、正社員は20歳代から50歳代でほとんどを占める。契約社員の場合は、男性と異なり、60歳以上の構成比が小さいが、H15はH6及びH11よりは多い。出向社員も男性とは異なり、各年とも50歳代はさほど多くない。派遣労働者（登録型）では、20歳代から50歳

代に分散しているが、20歳代と30歳代でほとんどを占める。パートタイム労働者は、男性と異なり、各年とも40歳代が最も構成比が高い。いわゆる兼業主婦層がその多くを占めていると考えられる。

2. 性別・就業形態別・若年層の実数と比率

第1-3-2表 就業形態別に見た15~34歳層の実数と比率

(上段：実数、下段：全年齢に占める比率・%)

	性別計			男性			女性		
	H6	H11	H15	H6	H11	H15	H6	H11	H15
正社員	8,892,081 45.5	12,652,909 44.6	11,978,329 40.8	5,565,011 40.0	8,137,724 40.8	6,474,576 35.4	3,327,070 59.3	4,515,184 53.3	5,503,753 49.9
契約社員	75,364 26.4	338,117 35.8	502,085 28.9	23,824 16.4	132,692 25.1	174,681 17.6	51,540 36.9	205,425 49.4	327,403 43.8
出向社員	85,722 25.3	133,801 22.8	157,148 21.8	68,270 22.5	94,129 18.3	111,987 18.5	17,452 50.0	39,672 53.5	45,161 39.6
派遣労働者(常用雇用型)	59,366 51.2	78,730 52.8	160,092 56.9	26,798 53.4	36,521 47.5	53,115 51.3	32,568 49.6	42,209 58.3	106,977 60.1
派遣労働者(登録型)	60,827 58.6	237,592 73.1	407,483 64.4	8,235 42.1	27,413 57.9	46,856 62.1	52,592 62.5	210,179 75.7	360,627 64.7
臨時的雇用者	197,654 31.8	242,449 55.6	74,445 31.5	102,081 32.0	91,162 69.9	33,373 37.1	95,573 31.6	151,286 49.5	41,072 28.0
パートタイム労働者	592,120 23.3	2,030,944 32.1	3,263,293 32.6	180,652 40.9	722,597 58.1	996,020 57.6	411,468 19.6	1,308,347 25.7	2,267,274 27.4
その他	32,943 16.3	1,162,314 37.3	681,293 42.8	14,734 11.5	386,448 45.4	285,585 43.7	18,209 24.6	775,866 34.2	395,709 42.1
合計	9,996,077 42.1	16,876,856 41.9	17,224,168 38.7	5,989,605 39.1	9,628,686 41.3	8,176,193 36.3	4,006,472 47.6	7,248,168 42.7	9,047,976 41.1

注1、注2とも第1-3-1表に同じ。

第1-3-2表は、若年層を15~34歳と定義して、それらの性別・就業形態別の実数と比率の推移を見たものである。性別計の合計で見ると、実数は増加しているが、比率は低下している。正社員ではH6からH11にかけて実数は増加しているが、H15では減少している。これは、男性の実数の減少に起因している。契約社員、派遣労働者(常用型、登録型とも)、パートタイム労働者は、H6、H11、H15と実数は徐々に増加している。しかし契約社員の場合は、比率ではH11からH15にかけて低下しており、その分、他の就業形態の占める比率が高まっていることを示している。派遣労働者(登録型)は、実数では増加しているが、女性の比率で見ると、H11からH15にかけて低下している。女性は特にH11からH15にかけてのパートタイム労働者の増加が目立っている。

3. 性別・就業形態別・学歴構成比率

第1-3-3表 性別・就業形態別に見た最終学歴（％）

	H6						H11						H15						
	中学校	高校	専修学校	短大・高専	大学・大学院	合計	中学校	高校	専修学校	短大・高専	大学・大学院	合計	中学校	高校	専修学校	短大・高専	大学・大学院	合計	
男性	合計	10.2	45.9	-	5.9	38.0	100.0	6.3	41.8	8.6	3.0	40.4	100.0	4.7	44.8	6.7	5.4	38.4	100.0
	正社員	8.9	45.6	-	5.9	39.6	100.0	5.1	41.8	8.0	2.9	42.2	100.0	3.3	42.4	6.4	5.9	42.0	100.0
	契約社員	15.6	43.6	-	9.4	31.4	100.0	13.5	36.0	10.3	3.4	36.8	100.0	14.0	47.5	8.1	2.6	27.8	100.0
	出向社員	6.7	52.4	-	4.4	36.4	100.0	4.9	45.5	4.1	3.8	41.6	100.0	3.4	43.1	4.6	3.7	45.2	100.0
	派遣労働者(常用雇用型)	14.3	44.6	-	11.2	29.9	100.0	7.8	46.0	19.8	3.7	22.7	100.0	9.8	40.5	10.7	6.7	32.2	100.0
	派遣労働者(登録型)	12.9	53.4	-	10.5	23.2	100.0	8.1	44.5	26.1	2.6	18.7	100.0	8.5	43.3	14.7	2.9	30.6	100.0
	臨時的雇用者	37.6	47.3	-	4.5	10.6	100.0	9.3	34.4	10.5	2.4	43.4	100.0	25.4	63.7	4.3	0.5	6.0	100.0
	パートタイム労働者	25.3	50.1	-	6.9	17.7	100.0	13.4	36.0	15.6	4.9	30.1	100.0	7.4	64.2	8.6	3.8	16.1	100.0
	その他	29.5	45.3	-	5.9	19.3	100.0	19.2	51.4	11.6	1.9	15.9	100.0	19.1	55.4	6.9	1.8	16.6	100.0
女性	合計	11.6	59.1	-	20.6	8.8	100.0	5.5	55.1	10.9	19.3	9.3	100.0	3.6	51.5	10.0	21.5	13.4	100.0
	正社員	8.6	56.2	-	23.8	11.3	100.0	3.4	48.7	12.2	24.1	11.7	100.0	1.1	44.7	10.1	27.0	17.1	100.0
	契約社員	4.7	55.3	-	28.3	11.8	100.0	4.4	42.5	10.1	24.5	18.5	100.0	6.7	40.4	14.4	19.5	19.0	100.0
	出向社員	12.1	53.6	-	29.8	4.5	100.0	8.6	43.6	2.2	21.3	24.2	100.0	4.8	46.8	11.1	23.5	13.7	100.0
	派遣労働者(常用雇用型)	4.1	54.6	-	31.5	9.8	100.0	3.1	47.0	8.7	25.6	15.6	100.0	2.9	44.0	10.8	25.4	16.9	100.0
	派遣労働者(登録型)	1.4	53.5	-	36.9	8.1	100.0	1.5	31.5	12.4	31.8	22.9	100.0	1.0	33.2	11.3	30.3	24.2	100.0
	臨時的雇用者	26.7	58.0	-	11.7	3.6	100.0	4.6	75.3	4.3	9.9	5.8	100.0	18.8	41.1	5.8	7.2	27.2	100.0
	パートタイム労働者	18.3	67.6	-	11.6	2.5	100.0	7.7	63.7	9.5	13.3	5.8	100.0	6.3	62.7	9.3	14.5	7.3	100.0
	その他	15.1	61.9	-	14.8	8.2	100.0	9.1	62.6	10.3	13.6	4.5	100.0	8.4	55.4	10.0	16.2	9.9	100.0

注1、注2とも第1-3-1表に同じ。

注3：H5には「専修学校」という選択肢がない。

第1-3-3表は、性別・就業形態別の学歴構成比率を見たものである。男性高卒者では、合計の比率はH11で若干低下しているが、H6には「専修学校」という選択肢がないため、他の時点と正確に比較するのは困難である。したがってH11からH15にかけての変化に着目すると、大きな変化は臨時的雇用者とパートタイム労働者で見られる。H15はH11に比べて割合が大幅に上昇している。これは、この間（1999～2003年）の高卒者の就職状況が困難であったため、高卒者がこれらの非正規の就業形態に就職した影響があると思われる。

女性高卒者では、H11からH15にかけて合計の割合が若干だが低下している。女性高卒者の割合の低下は、後に見るように大卒者の増加、つまり女性の全般的な高学歴化の裏返しであろう。H11からH15にかけての大きな変化は、臨時的雇用者における割合の低下である。男性高卒者とは反対に、女性高卒者が臨時的雇用者に占める割合は、この間に低下している。

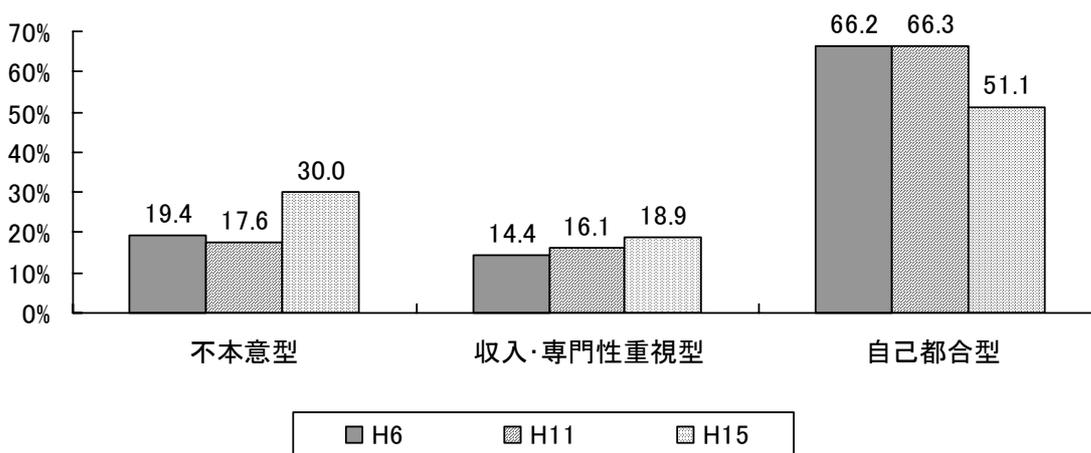
男性大学・大学院卒者では、合計の比率はほとんど変化がない。つまり全体的に大学・大学院卒者の割合が大きく変動しているわけではない。しかし出向社員では比率が徐々に高まっている。契約社員は上下動している。臨時的雇用者とパートタイム労働者はH6からH11での上昇がかなり目立つ。つまりこの間にこれらの就業形態で働く大学・大学院卒者の割合が大幅に上昇したということである。しかし双方の就業形態で、H11からH15にかけては低下している。H6（1994）年からH11（1999）年の変化は、1990年代半ばに起きた「就職氷河期」における大卒者等の就職の困難さ、及びフリーター層の増加を示すものと考えられる。

女性大学・大学院卒者では、合計の比率が徐々に高まっている。つまり全般的に女性の高学歴化が進んだということである。そのためもあって、正社員、契約社員などで段階的に割合が高まっている。男性との相違は、派遣労働者（常用型、登録型とも）にも見られる。男

性では3時点で上下動していたが、女性では段階的に高まっている。女性の派遣労働者と臨時的雇用者における大学・大学院卒者の割合の上昇は、女性全体の高学歴化と就職の困難さを示している可能性がある。

4. 非正社員になった理由

第1-3-4図 若年非正社員の就業形態選択理由の推移（非正社員合計・%）



注1：正社員と出向社員を除いた15～34歳の非正社員を対象とした。

注2：「不本意型」とは、「正社員として働ける会社がなかったから」を理由としたものである。「収入・専門性重視型」とは、「より収入の多い仕事に従事したかったから」および「専門的な資格・技能を生かせるから」のいずれかを理由としたものである。「自己都合型」とは、「勤務時間や労働日数が短いから」、「簡単な仕事で責任が少ないから」、「通勤時間が短いから」、「体力的に正社員として働けないから」などいずれかを理由にしたものである。

注3：設問は多重回答だが、3種類の理由に排他性をつけて合計値が100%となるように処理している。具体的には、「不本意型」とその他複数の理由を選択した場合、「不本意型」の理由を最優先した。また、「不本意型」の理由を選択せず、その他の複数の理由を選択した場合、「収入・専門性重視型」の理由を優先した。「不本意型」「収入・専門性重視型」のいずれも選択せず、その他の理由を選択した場合、「自己都合型」とした。

注4：各年について年齢、就業形態、就業形態選択理由に関する無回答を除外した。

15～34歳の若年層を対象に、現在の就業形態選択理由（多重回答）を排他的にした上で、3タイプの理由別の動向を見た（第1-3-4図の注を参照）。非正社員全体では、特にH11からH15にかけて、「不本意型」比率の上昇と「自己都合型」比率の低下という長期傾向があることがわかる。

第1-3-5表 若年非正社員の就業形態別に見た就業形態選択理由の推移（％）

		不本意型	収入・専門性重視型	自己都合型	合計
契約社員	H6	23.5	28.9	47.6	100.0
	H11	36.3	33.3	30.4	100.0
	H15	39.8	33.9	26.3	100.0
派遣労働者(登録型)	H6	27.8	21.1	51.1	100.0
	H11	32.6	27.7	39.7	100.0
	H15	38.8	23.1	38.1	100.0
パートタイム労働者	H6	15.0	9.1	75.9	100.0
	H11	9.4	11.1	79.6	100.0
	H15	25.7	15.0	59.3	100.0

第1-3-5表より就業形態別に見ると、契約社員では、一貫して「不本意型」の比率が上昇しており、反対に「自己都合型」が低下している。派遣労働者（登録型）も、「不本意型」の比率は一貫して上昇している。パートタイム労働者では、H6からH11にかけて「不本意型」の比率が低下するが、H11からH15にかけては上昇している。また「自己都合型」もH11からH15にかけて低下している。このように、若年非正社員の「不本意型」比率が近年上昇傾向にあることは、憂慮すべき事態といえる。

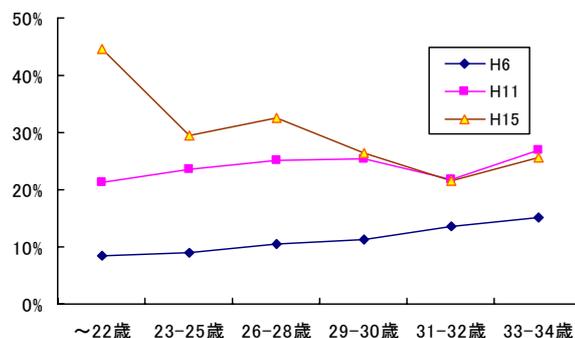
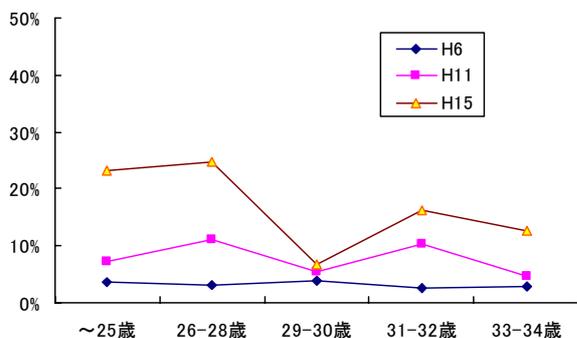
5. その他：15～34歳層の時代・世代による特徴

第1-3-6図 非正社員比率の比較

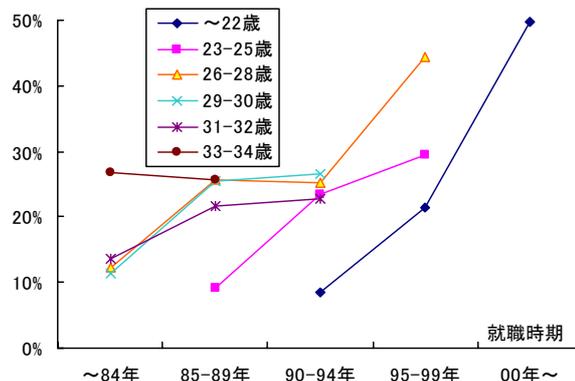
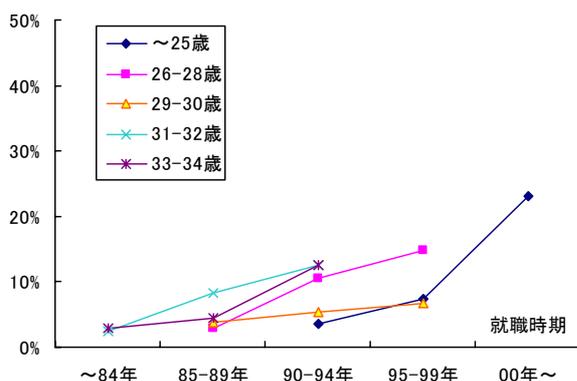
(左側：大卒者)

(右側：高卒者)

(a) 年齢×時代



(b) 年齢×世代



①年齢的变化（第1-3-6図a）

いずれの時代においても、若い年齢層ほど非正社員比率が高い。しかしながら、非正社員比率の平均水準は新しい時点ほど高まり、年齢階層間の違いも徐々に大きくなっている。H6では、若者全体の非正社員比率（7.2%）が低く、非正社員率の年齢カーブも比較的フラットなものだった。特に26歳以降の大卒者や23歳以降の高卒者の非正社員比率が低く、非正社員になった若者の多くは早い段階で正社員として再就職できた当時の社会状況が窺える。一方、H11では、若者全体の非正社員比率（19.2%）が大きく上昇しただけでなく、非正社員比率の上昇幅が若い年齢階層ほど大きいため、非正社員比率の年齢カーブも大変急な形になっていた。また、このような傾向は、H15において一段と鮮明になってきている。

②同一年齢階層での変化（第1-3-6図b）

就職時期の早い世代ほど非正社員比率が低い。たとえば、26-28歳の大卒者の場合、85-89年、90-94年および95-99年に卒業した者の非正社員比率がそれぞれ3.2%、8.8%と13.8%となっており、最近になって学校を卒業した世代ほど非正社員比率が高い。つまり、同じ

年齢、同じ学歴の若者でも、卒業年が違うと、非正社員になる確率も異なるのである。高卒者についても、同様のことがいえる。

第4節 研究結果の概要：③非正社員の業務内容の変化

1. 性別・就業形態別に見た職種の構成比率と実数

ここでは、性別・就業形態別に見た職種構成割合と、推計実数の推移について見る。はじめに男性について見る。

第1-4-1表 男性の就業形態別に見た各年の職種構成割合の推移（%）

	専門的・技術的な仕事			管理的な仕事			事務の仕事			販売の仕事		
	H6	H11	H15	H6	H11	H15	H6	H11	H15	H6	H11	H15
正社員	17.9	12.8	16.2	15.6	19.5	22.0	32.8	28.8	31.8	4.1	12.3	8.4
契約社員	28.7	40.4	46.6	5.4	7.2	8.8	17.1	9.9	11.3	2.7	5.5	3.3
派遣労働者(登録型)	64.1	23.3	28.5	0.0	2.7	2.9	8.7	12.7	20.0	0.0	1.9	1.0
パートタイム労働者	8.6	4.9	5.1	3.3	0.9	5.3	10.8	6.3	7.6	14.1	20.9	12.7
	サービスの仕事			保安の仕事			運輸・通信の仕事			技能工・生産工程の仕事		
	H6	H11	H15	H6	H11	H15	H6	H11	H15	H6	H11	H15
正社員	2.0	5.3	7.6	0.4	0.7	0.6	7.7	2.9	5.2	19.4	17.7	8.3
契約社員	4.4	6.9	5.6	11.0	4.4	2.7	12.2	6.6	8.6	18.6	19.1	13.0
派遣労働者(登録型)	5.3	15.3	10.3	9.5	1.1	0.0	0.0	1.0	3.1	12.3	42.0	34.2
パートタイム労働者	19.5	38.1	44.0	5.8	5.9	4.3	3.4	3.9	7.6	34.6	19.1	13.5

注1:就業形態については、本文を参照。

注2:職種については付属資料の各年調査票及び本文を参照。

注3:各年について就業形態及び職種に関する無回答、及び職種の「その他の仕事」は除外した。

注4:各年の就業形態ごとに全職種の値(比率)を合計すると100となる。

第1-4-2表 男性の就業形態別に見た各年の職種別推計実数

	専門的・技術的な仕事			管理的な仕事			事務の仕事			販売の仕事		
	H6	H11	H15	H6	H11	H15	H6	H11	H15	H6	H11	H15
正社員	2,489,664	2,570,837	2,881,651	2,172,961	3,910,886	3,915,764	4,564,166	5,763,319	5,667,571	565,354	2,459,269	1,493,644
契約社員	41,790	215,599	457,575	7,806	38,314	86,312	24,963	52,685	111,332	3,910	29,164	32,065
派遣労働者(登録型)	12,528	10,955	21,302	0	1,256	2,147	1,710	5,986	14,952	0	887	723
パートタイム労働者	38,052	61,267	86,855	14,780	11,125	90,534	47,806	79,252	129,160	62,286	261,348	215,417
	サービスの仕事			保安の仕事			運輸・通信の仕事			技能工・生産工程の仕事		
	H6	H11	H15	H6	H11	H15	H6	H11	H15	H6	H11	H15
正社員	283,784	1,060,026	1,354,363	62,392	135,491	113,169	1,077,558	587,045	929,718	2,691,866	3,535,112	1,480,327
契約社員	6,356	37,096	54,605	16,060	23,705	26,513	17,709	35,273	84,843	27,075	102,079	127,740
派遣労働者(登録型)	1,045	7,218	7,733	1,855	528	0	0	455	2,330	2,407	19,791	25,599
パートタイム労働者	86,025	476,455	748,570	25,500	73,354	72,823	14,908	49,094	129,287	152,814	238,322	229,133

注1、注2、注3とも第1-4-1表に同じ。

第1-4-1表で見ると、正社員では、「技能工・生産工程の仕事」の割合が徐々に低下し、「サービスの仕事」の割合が高まっている。第1-4-2表にあるように、「技能工・生産工程の仕事」は実数でも減少しており、また「サービスの仕事」はかなり増加している。契約社員では、「保安の仕事」「技能工・生産工程の仕事」の割合が徐々に低下し、「専門的・技術的な仕事」の割合の上昇が目立つ。これらのうち、「保安の仕事」「技能工・生産工程の仕事」は、実数では増加しているが、契約社員が全体として増加する中、相対的な構成割合は下がったということである。反対に、「専門的・技術的な仕事」の大幅な増加は、契約社員の増加の中核を構成しているということである。労働基準法改正（有期雇用期間の上限の延

長)の影響等があると思われる。派遣労働者(登録型)では、「専門的・技術的な仕事」の割合がH6に比べるとH11及びH15ではかなり低下し、反対に「事務の仕事」の割合が上昇している。「事務の仕事」は、数の上でも増加している。これには労働者派遣法の改正¹¹が背景にあるものと考えられる。また一部では、契約社員との代替も考えられる。つまり、「専門的・技術的な仕事」が男性派遣労働者から男性契約社員に代替されてきている可能性を示唆する¹²。さらに派遣労働者では、H6に比べてH11における「技能工・生産工程の仕事」の割合が上昇し、実数でも増加している。これも脚注に記したように労働者派遣法の改正の影響があると考えられる。パートタイム労働者では、「サービスの仕事」の割合が徐々に高まっており、数の上でもかなり増加している。さらに「技能工・生産工程の仕事」の割合は低下しているが、実数ではH6からH11にかけては増加している。これは、男性パートタイム労働者の活用が相対的には「技能工・生産工程の仕事」から「サービスの仕事」にシフトしている可能性、また「技能工・生産工程の仕事」の担い手が男性パートタイム労働者から男性派遣労働者等へシフトしている可能性も示唆している。

第1-4-3表 女性の就業形態別に見た各年の職種構成割合の推移(%)

	専門的・技術的な仕事			管理的な仕事			事務の仕事			販売の仕事		
	H6	H11	H15	H6	H11	H15	H6	H11	H15	H6	H11	H15
正社員	14.5	16.1	9.9	1.2	2.4	3.7	60.0	60.0	69.6	3.6	6.2	7.4
契約社員	23.5	24.0	57.8	0.8	1.5	0.5	42.3	40.9	20.5	11.9	11.9	3.6
派遣労働者(登録型)	8.8	10.0	7.5	0.0	0.2	0.4	89.4	78.9	80.5	0.0	3.0	1.8
パートタイム労働者	4.9	6.7	7.6	0.1	0.3	0.4	27.2	23.8	27.7	15.5	24.0	14.6
	サービスの仕事			保安の仕事			運輸・通信の仕事			技能工・生産工程の仕事		
	H6	H11	H15	H6	H11	H15	H6	H11	H15	H6	H11	H15
正社員	4.2	6.3	4.4	0.1	0.1	0.0	0.1	0.1	0.4	16.4	8.7	4.6
契約社員	10.6	13.6	7.4	0.6	0.1	0.1	0.7	0.7	0.6	9.6	7.2	9.5
派遣労働者(登録型)	1.4	4.7	3.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	2.1	0.4	2.9	3.7
パートタイム労働者	14.2	20.1	29.1	0.1	0.1	0.1	0.6	0.5	3.1	37.4	24.7	17.4

注1、注2、注3、注4とも第1-4-1表に同じ。

第1-4-4表 女性の就業形態別に見た各年の職種別推計実数

	専門的・技術的な仕事			管理的な仕事			事務の仕事			販売の仕事		
	H6	H11	H15	H6	H11	H15	H6	H11	H15	H6	H11	H15
正社員	812,896	1,370,859	1,056,758	66,453	206,877	395,790	3,370,201	5,097,562	7,454,774	200,388	529,393	796,828
契約社員	32,788	99,678	430,995	1,162	6,364	4,074	59,089	170,255	153,112	16,571	49,676	27,129
派遣労働者(登録型)	7,428	28,103	41,726	0	525	2,434	75,248	220,793	446,683	0	8,365	10,227
パートタイム労働者	102,291	340,181	616,694	2,718	14,818	33,519	571,723	1,208,852	2,240,335	325,354	1,221,272	1,179,774
	サービスの仕事			保安の仕事			運輸・通信の仕事			技能工・生産工程の仕事		
	H6	H11	H15	H6	H11	H15	H6	H11	H15	H6	H11	H15
正社員	234,215	534,783	468,064	2,961	4,860	0	5,459	10,030	38,183	922,652	742,105	496,755
契約社員	14,856	56,790	55,211	779	376	666	986	2,826	4,198	13,338	30,157	70,631
派遣労働者(登録型)	1,188	13,186	21,847	0	15	0	0	795	11,449	330	8,181	20,268
パートタイム労働者	297,942	1,020,649	2,350,249	2,406	3,534	8,307	12,790	22,992	246,869	785,166	1,256,918	1,409,024

注1、注2、注3とも第1-4-1表に同じ。

11 1999年より、いわゆるネガティブ・リスト方式に変更され、適用対象業務が拡大したことなど。

12 ただし、男性派遣労働者から男性契約社員だけでなく、女性契約社員への代替ということもあり得る。正確な因果関係は不明である。

第1-4-3表は、女性について見たものである。正社員では、「専門的・技術的な仕事」「技能工・生産工程の仕事」の割合が低下傾向にあり、反対に「管理的な仕事」「販売の仕事」の割合は若干だが高まる傾向にある。第1-4-4表より、実数で見ると、「技能工・生産工程の仕事」の減少が目立っており、反対に「管理的な仕事」「販売の仕事」は恒常的に増加している。契約社員では、男性と似た傾向が見られ、「専門的・技術的な仕事」の割合が特にH11からH15にかけてかなり高くなっており、反面「事務の仕事」割合は低下している。特に「専門的・技術的な仕事」は数の上でも急増している。派遣労働者（登録型）では、あまり大きな変化が見られないが、これはそもそも各年とも「事務の仕事」の割合が8～9割を占めるという事情によるものだろう。H6からH11にかけて「事務の仕事」の割合が10ポイント強低下しているが、派遣労働者は数の上ではすべての職種で増加していることから、この間に女性派遣労働者の職種が多様化しているということを示している。これも労働者派遣法の改正による影響があるだろう。パートタイム労働者では、「サービスの仕事」の割合の高まりと「技能工・生産工程の仕事」の割合の低下が見られる。実数では、「技能工・生産工程の仕事」も「サービスの仕事」も増加しているが、特に「サービスの仕事」の増加が著しく、このことは、女性パートタイム労働者が全体として増加する中、相対的には「サービスの仕事」の増加が顕著であることを示している。

2. 性別・就業形態別に見た勤続期間の構成比率

第1-4-5表は、性別・就業形態別に勤続期間の構成比率を見たものである。男性正社員は、各年とも「5～10年未満」「10～20年未満」「20年以上」に固まっており、3時点での大きな変化は見られない。男性契約社員では、H6では「2～5年未満」「5～10年未満」が山であるが、H11では「1～2年未満」「2～5年未満」へと短いほうにシフトしている。さらにH15では、「2～5年未満」が大きな山になっているが、「6ヶ月～1年未満」「1～2年未満」へかなり分散している。このように、男性契約社員は、過去10年間で勤続期間が短くなっている。男性派遣労働者（登録型）も男性契約社員に似た傾向を示している。すなわち、H6では「2～5年未満」が大きな山であったが、H11では「1～2年未満」「2～5年未満」にシフトし、さらにH15では「6ヶ月～1年未満」が最も割合が高くなっている。このように、男性派遣労働者（登録型）についても、過去10年間で勤続期間が短くなっている。男性臨時的雇用者では、H6からH11にかけて「3ヶ月未満」「3ヶ月～6ヶ月未満」「6ヶ月～1年未満」などのかなり短い勤続期間の割合が大幅に増えている。男性パートタイム労働者では、H6で「2～5年未満」が山になっているが、H11では「1～2年未満」「2～5年未満」へと若干短い方にシフトしている。しかしH15になると「1～2年未満」の割合は低下し、「2～5年未満」「5～10年未満」などの割合が高くなっている。男性パートタイム労働者については、H6からH11にかけては勤続期間が短くなっているが、H11からH15では反対に長くなっている。パートタイム労働者という地位のまま勤続期間が長くなることは、相

対的に低い労働条件で働く期間が長くなるということであり、この間に男性パートタイム労働者の生活がますます不安定になっていることを示唆している。

女性正社員は、各年とも男性よりは短いカテゴリーが山になっているが、H6に比べるとH11で、さらにH11と比べてH15で、「10～20年未満」の割合が高まり、反対に「2～5年未満」の割合が低下するというように、全体的に勤続期間が長くなっている。女性契約社員では、女性正社員とは反対に、「5～10年未満」の割合が低下し、「1～2年未満」の割合が高くなっている。これは男性契約社員と同様、過去10年間で勤続期間が短くなっているということである。女性派遣労働者（登録型）では、H6からH11にかけては明らかに勤続期間が短くなっている。すなわち「6ヶ月～1年未満」「1～2年未満」の割合が高まっている。これも男性派遣労働者（登録型）に似ている。女性パートタイム労働者では、H6からH11にかけては「5～10年未満」の低下と「1～2年未満」の高まりが顕著である。つまりこの間に女性パートタイム労働者の勤続期間は若干だが短くなっている。しかしH11からH15にかけては大きな変化は見られない。

第1-4-5表 性別・就業形態別に見た各年の勤続期間別構成割合（％）

		3ヶ月未満	3ヶ月～6か月未満	6ヶ月～1年未満	1～2年未満	2～5年未満	5～10年未満	10～20年未満	20年以上	合計	
H6	男性	合計	0.4	0.7	3.7	5.8	17.3	20.4	29.1	22.6	100.0
		正社員	0.2	0.3	3.1	5.0	16.4	20.4	30.7	24.0	100.0
		契約社員	2.7	2.5	7.0	10.6	23.4	27.7	11.9	14.2	100.0
		出向社員	2.4	5.4	9.1	16.1	27.2	16.3	10.0	13.6	100.0
		派遣労働者(常用雇用型)	2.2	1.3	2.7	7.9	33.2	31.5	19.8	1.4	100.0
		派遣労働者(登録型)	4.3	4.6	6.5	15.9	32.3	17.2	17.7	1.7	100.0
		臨時的雇用者	5.4	7.0	15.1	13.6	21.7	17.0	13.8	6.4	100.0
		パートタイム労働者	1.6	4.4	9.6	14.9	29.4	18.5	15.5	6.1	100.0
	その他	2.7	1.1	7.6	6.8	22.7	29.5	13.9	15.7	100.0	
	女性	合計	1.0	1.8	6.8	9.6	29.2	25.0	18.7	8.0	100.0
		正社員	0.3	0.9	6.3	8.7	29.1	24.5	19.3	10.9	100.0
		契約社員	2.9	4.0	11.8	9.7	29.1	26.2	13.5	2.8	100.0
		出向社員	0.4	1.9	3.1	5.4	28.7	25.5	29.3	5.8	100.0
		派遣労働者(常用雇用型)	3.2	4.3	7.1	12.5	40.6	25.4	6.3	0.6	100.0
派遣労働者(登録型)		5.8	9.3	14.4	18.9	35.4	12.4	3.7	0.0	100.0	
臨時的雇用者		5.4	5.7	14.7	10.1	24.6	18.5	15.1	5.8	100.0	
パートタイム労働者		1.8	3.0	6.3	11.3	29.9	27.8	18.5	1.5	100.0	
その他	2.4	3.2	11.8	12.4	21.5	21.4	21.8	5.4	100.0		
H11	男性	合計	1.3	1.5	3.4	9.0	17.3	21.6	25.8	20.1	100.0
		正社員	0.4	0.5	1.5	6.8	15.8	23.2	29.0	22.7	100.0
		契約社員	9.2	4.2	8.9	20.9	20.4	14.1	10.1	12.2	100.0
		出向社員	1.9	5.5	9.2	23.5	26.9	13.6	10.1	9.2	100.0
		派遣労働者(常用雇用型)	3.6	3.5	13.8	17.5	36.8	15.6	9.2	0.0	100.0
		派遣労働者(登録型)	14.5	9.7	8.5	27.7	28.5	7.2	4.0	0.0	100.0
		臨時的雇用者	20.3	21.6	30.0	5.6	13.4	5.1	2.3	1.6	100.0
		パートタイム労働者	4.5	7.3	19.0	25.6	28.4	9.8	3.9	1.4	100.0
	その他	7.0	8.0	11.8	20.2	26.6	13.3	7.3	5.7	100.0	
	女性	合計	2.2	3.7	6.6	13.0	26.6	24.2	16.4	7.2	100.0
		正社員	0.2	1.7	3.2	8.6	25.5	27.2	21.5	12.1	100.0
		契約社員	2.9	5.0	11.0	17.3	28.7	22.1	9.7	3.3	100.0
		出向社員	8.3	5.1	15.2	12.4	18.0	21.3	14.1	5.5	100.0
		派遣労働者(常用雇用型)	7.8	7.2	11.3	19.8	30.0	15.1	8.8	0.0	100.0
派遣労働者(登録型)		12.6	8.3	20.1	25.1	24.3	7.5	2.0	0.0	100.0	
臨時的雇用者		10.5	4.8	7.4	7.1	30.9	34.5	4.2	0.6	100.0	
パートタイム労働者		3.8	5.4	9.7	18.2	28.0	22.1	11.0	1.9	100.0	
その他	3.7	6.4	9.6	16.0	27.0	19.0	14.6	3.8	100.0		
H15	男性	合計	1.7	1.5	4.2	6.9	20.4	18.7	25.5	21.2	100.0
		正社員	1.0	0.3	1.6	4.7	17.9	19.9	29.5	25.1	100.0
		契約社員	3.4	6.9	15.0	21.1	29.6	13.9	7.0	3.1	100.0
		出向社員	2.9	5.1	9.2	19.2	26.6	14.1	11.1	11.7	100.0
		派遣労働者(常用雇用型)	8.8	4.5	18.5	17.2	24.6	18.0	8.5	0.0	100.0
		派遣労働者(登録型)	13.1	17.0	22.0	17.9	18.6	8.1	3.3	0.0	100.0
		臨時的雇用者	25.8	12.7	8.6	21.5	17.8	8.2	4.7	0.8	100.0
		パートタイム労働者	3.4	7.4	17.3	10.6	38.3	13.6	6.9	2.4	100.0
	その他	6.6	4.8	17.5	18.8	23.2	13.3	9.7	6.0	100.0	
	女性	合計	1.9	4.0	6.4	11.2	25.1	23.1	20.0	8.2	100.0
		正社員	0.4	1.7	3.2	8.0	18.6	25.1	29.1	13.9	100.0
		契約社員	3.1	6.3	14.8	19.8	31.6	15.6	7.0	1.8	100.0
		出向社員	1.5	2.3	7.4	10.5	23.7	26.2	17.8	10.6	100.0
		派遣労働者(常用雇用型)	5.4	9.6	14.5	19.5	29.9	12.7	8.4	0.0	100.0
派遣労働者(登録型)		8.6	11.0	19.8	22.2	25.7	9.2	3.5	0.0	100.0	
臨時的雇用者		38.0	3.5	12.2	11.0	17.0	12.6	5.1	0.7	100.0	
パートタイム労働者		2.3	5.8	8.4	12.9	33.2	23.1	11.6	2.6	100.0	
その他	4.5	7.1	9.2	19.6	25.5	18.0	13.5	2.6	100.0		

注1:就業形態については、本文を参照。

注2:各年について性別、就業形態、勤続期間に関する無回答を除外した。

注3:派遣労働者については、H6が「現在の勤務先での勤続期間」、H11が「派遣労働者として働いた期間の通算」、H15が「現在の派遣元の会社で働きはじめてからの期間」となっている。

注4:網掛けは20%以上の値を示す。

第5節 研究結果の概要：④非正社員の労働条件の変化

1. 所定労働時間

第1-5-1表 性別・就業形態別に見た1週間の所定労働時間別割合（％）

	H11						H15								
	20時間未満	20～29時間	30～34時間	35～39時間	40時間以上	合計	平均(時間)	20時間未満	20～29時間	30～34時間	35～39時間	40時間以上	合計	平均(時間)	
男性	正社員	0.2	0.1	0.7	29.7	69.4	100.0	40.4	0.0	0.0	0.3	30.1	69.6	100.0	40.7
	契約社員	5.4	3.7	3.6	26.5	60.7	100.0	37.6	5.2	5.5	2.8	24.2	62.3	100.0	37.5
	出向社員	1.8	0.0	0.7	42.4	55.1	100.0	38.8	0.0	0.7	1.8	39.9	57.6	100.0	39.1
	派遣労働者(常用雇用型)	0.2	0.7	5.0	24.4	69.7	100.0	40.2	0.1	2.7	2.3	25.7	69.2	100.0	39.1
	派遣労働者(登録型)	0.3	4.0	0.9	52.3	42.5	100.0	38.8	2.7	4.1	2.2	36.3	54.7	100.0	38.3
	臨時的雇用者	23.2	35.4	2.6	7.3	31.4	100.0	27.1	21.6	6.3	2.0	12.6	57.5	100.0	34.1
	パートタイム労働者	29.5	41.0	8.6	13.8	7.1	100.0	23.9	13.6	22.9	29.2	33.6	0.7	100.0	28.3
	その他	2.5	6.0	4.1	19.8	67.6	100.0	38.8	7.3	3.7	4.8	20.3	63.9	100.0	38.2
合計	2.1	2.7	1.3	28.6	65.3	100.0	39.3	1.6	2.2	2.8	30.0	63.5	100.0	39.5	
女性	正社員	0.4	0.6	1.7	31.3	66.0	100.0	39.9	0.0	0.0	1.1	34.2	64.7	100.0	39.8
	契約社員	5.6	8.2	6.5	39.3	40.4	100.0	35.8	5.7	8.3	3.7	33.0	49.2	100.0	36.2
	出向社員	2.6	1.7	5.1	27.1	63.5	100.0	38.7	0.1	2.2	1.8	50.9	45.0	100.0	38.5
	派遣労働者(常用雇用型)	3.1	9.2	9.4	34.7	43.6	100.0	36.4	4.7	13.3	5.5	41.1	35.4	100.0	35.0
	派遣労働者(登録型)	5.7	9.9	5.8	55.6	23.0	100.0	34.9	4.8	9.2	3.3	51.3	31.4	100.0	35.4
	臨時的雇用者	10.4	11.2	25.9	15.7	36.8	100.0	32.8	16.6	34.5	13.2	13.6	22.1	100.0	27.1
	パートタイム労働者	16.2	47.4	19.7	12.5	4.1	100.0	25.6	19.9	32.7	21.3	25.0	1.0	100.0	26.7
	その他	2.9	9.3	11.1	30.3	46.4	100.0	36.6	7.7	7.0	3.7	31.2	50.4	100.0	35.9
合計	5.8	16.2	9.0	25.9	43.0	100.0	34.9	8.3	13.5	9.1	31.0	38.1	100.0	34.4	

注1:就業形態については、本文を参照。

注2:各年について性別、就業形態、所定労働時間に関する無回答を除外した。

注3:平均時間は、各年とも1時間以上60時間以下の実数値の平均値。

第1-5-1表は、性別・就業形態別に1週間の所定労働時間を見たものである。正社員については、男女とも「40時間以上」の割合が最も高く、H11、H15とも7割弱を占めている。平均では、男性が0.3時間ほど長くなっており、女性はほとんど変わらない。契約社員は、正社員よりは「40時間以上」の割合が低いが、男女ともH11に比べるとH15で若干上昇している。特に女性の契約社員では、この間に平均時間でも0.4時間長くなっている。派遣労働者（常用雇用型）では、男女とも正社員と似た分布になっているが、男性では平均で0.9時間、女性では1.4時間短くなっている。

男性の派遣労働者（登録型）では、H11からH15にかけて「35～39時間」の割合の低下と「40時間以上」の割合の上昇が同時に見られる。しかし平均で見ると、H15で0.5時間短い。男性の臨時的雇用者とパートタイム労働者は、「20時間未満」や「20～29時間」の割合が低下し、「30～34時間」「35～39時間」などの割合が上昇している。平均で見ると、男性臨時的雇用者では7.0時間、男性パートタイム労働者では4.4時間ほど長くなっている¹³。

女性派遣労働者（登録型）は、男性派遣労働者とはやや異なり、H11、H15の双方で最も割合が高いのは「35～39時間」である。つまり男性派遣労働者に比べると所定労働時間が短いといえる。しかしH11に比べるとH15で「40時間以上」の割合が上昇しており、この点については女性派遣労働者（登録型）も一部は所定労働時間が長くなっていることがわかる。平均で見ると、0.5時間長くなっている。女性臨時的雇用者は、「20時間未満」「20～29時

¹³ なお、H11では男性パートタイム労働者の7.1%、女性パートタイム労働者の4.1%が「40時間以上」となっている。多様化調査及び今回の特別集計では「正社員よりも1日の所定労働時間か1週の所定労働日数が短い」という定義（いわゆる短時間パート）を採用している。つまりこれらの割合については、正社員の所定労働時間が40時間を超えているか、またはパートタイム労働者が「短時間」とは言えない実態が存在しているということである。

間」などの割合が上昇しており、平均でも5.7時間短くなっている。女性パートタイム労働者は、男性パートタイム労働者ほどではないが、やはり「20～29時間」の割合がH11からH15にかけて低下し、「35～39時間」の割合が上昇している。平均では1.1時間長くなっており、若干であるが、この間に女性パートタイム労働者の所定労働時間が長くなっていることを示している。

2. 残業時間

第1-5-2表 性別・就業形態別に見た1週間の残業時間の平均と0時間の割合（時間・％）

		0時間を含む平均時間		1時間以上の平均時間		0時間の人の割合(%)		
		H11	H15	H11	H15	H11	H15	H11-H15(% ポイント)
男性	正社員	5.7	6.7	9.1	10.0	37.1	32.9	-4.1
	契約社員	3.4	4.3	8.6	9.7	60.3	56.2	-4.1
	出向社員	4.5	5.7	8.5	8.9	47.2	35.5	-11.7
	派遣労働者(常用雇用型)	4.5	7.6	8.2	10.3	45.6	25.9	-19.7
	派遣労働者(登録型)	4.4	6.3	8.5	8.6	47.6	27.7	-19.9
	臨時的雇用者	1.9	3.8	5.8	7.5	67.8	49.2	-18.7
	パートタイム労働者	0.5	3.0	4.2	7.2	87.4	58.4	-29.0
	その他	2.8	4.3	6.9	8.0	59.2	46.7	-12.5
	合計	5.2	6.2	8.9	9.8	41.5	36.2	-5.3
女性	正社員	2.9	4.3	5.8	6.9	49.6	37.8	-11.8
	契約社員	1.9	3.0	4.9	6.4	61.8	52.5	-9.2
	出向社員	4.8	2.7	12.2	5.5	60.3	51.1	-9.1
	派遣労働者(常用雇用型)	2.3	2.9	5.5	5.6	59.1	47.8	-11.3
	派遣労働者(登録型)	1.7	3.1	3.9	5.5	56.6	42.8	-13.8
	臨時的雇用者	0.4	1.6	4.4	7.1	90.7	77.4	-13.3
	パートタイム労働者	0.6	2.3	3.9	6.7	84.5	65.5	-19.0
	その他	1.5	2.6	5.0	6.9	69.6	56.7	-12.9
	合計	2.0	3.4	5.4	6.8	63.7	49.9	-13.8

注1：就業形態については、本文を参照。

注2：各年について性別、就業形態、残業時間に関する無回答を除外した。

第1-5-2表は、性別・就業形態別に1週間の残業時間について見たものである。女性出向社員を除くすべての性別・就業形態で、「0時間を含む平均時間」と「1時間以上の平均時間」の双方で、H11よりもH15のほうが長い。「1時間以上の平均時間」で比較すると、2時間以上長くなっているのは、男性派遣労働者（常用雇用型）、男性パートタイム労働者、女性臨時的雇用者、女性パートタイム労働者である。これらは正社員の相違（+0.9時間）よりもかなり長くなっている。「0時間の人の割合」について2時点の変化を見ると、これら非正社員の特徴がより明確にわかる。すべての性別・就業形態でH11に比べてH15で割合が低下しているが、その低下幅は、男性正社員では4.1ポイントであるのに対し、男性派遣労働者（登録型）19.9ポイント、男性パートタイム労働者29.0ポイントと、非正社員で軒並み正社員を超える大きな低下となっている。これはそれだけ、非正社員の中で「残業がある」者の割合の上昇を意味している。つまり、正社員も含めた全労働者の残業時間が長くなる中、非正

社員は正社員よりも残業が頻繁に行われてきているということである。女性については、正社員で11.8ポイントの低下だが、他の就業形態と明らかに相違があるのは女性パートタイム労働者である。これは、女性全体で残業時間が長くなり、また残業が頻繁になってきている中、特に女性パートタイム労働者の残業が頻繁になっているということである。

3. 賃金

第1-5-3表 性別・就業形態別に見た1ヶ月の実質賃金総額（単位：万円）

		平均			中央値		
		H11	H15	H11とH15の差	H11	H15	H11とH15の差
男性	正社員	34.4	33.2	-1.2	33.1	31.8	-1.3
	契約社員	27.7	24.6	-3.1	25.2	22.5	-2.8
	出向社員	42.6	38.5	-4.1	45.4	41.5	-3.9
	派遣労働者(常用雇用型)	27.7	25.3	-2.4	26.4	24.4	-2.0
	派遣労働者(登録型)	25.0	21.8	-3.2	23.3	20.5	-2.8
	臨時的雇用者	12.9	15.1	2.2	8.1	12.7	4.6
	パートタイム労働者	9.4	12.8	3.4	8.4	12.7	4.3
	その他	20.1	20.7	0.6	18.7	20.5	1.8
	合計	32.4	30.9	-1.5	31.6	31.8	0.1
女性	正社員	22.9	21.7	-1.2	20.9	20.5	-0.4
	契約社員	18.1	16.9	-1.3	17.3	16.6	-0.7
	出向社員	23.6	24.6	0.9	20.2	24.4	4.2
	派遣労働者(常用雇用型)	18.3	15.7	-2.6	18.2	14.7	-3.5
	派遣労働者(登録型)	19.3	17.9	-1.4	20.2	18.6	-1.6
	臨時的雇用者	10.1	10.1	0.1	8.0	8.8	0.8
	パートタイム労働者	9.0	10.1	1.2	8.3	8.8	0.5
	その他	13.9	13.8	-0.2	13.3	12.7	-0.6
	合計	17.1	16.6	-0.5	16.1	16.6	0.5

注1:就業形態については、本文を参照。

注2:各年について性別、就業形態、賃金総額に関する無回答を除外した。

注3:H11は2万円未満を2万円、52万5千円以上を52万5千円に修正。

注4:H15は各カテゴリーの中央値を実数に換算(下限は2万円、上限は52万5千円)。

注5:消費者物価指数(2000年基準・帰属家賃を除く)による物価上昇率調整後の金額である。

第1-5-3表は、性別・就業形態別に1ヶ月(9月)の賃金総額について見たものである¹⁴。H11とH15それぞれの質問方法が異なるため、厳密な比較は困難である。その大きな理由は、H11が実額で質問しているのに対し、H15ではカテゴリーで質問しているためである。しかしながら大まかな比較を試みるために、H11とH15の双方に一定の修正を施した。まず、H15のカテゴリー(19個)について、それぞれの選択肢(金額の幅)の中央値を実額に換算し直した。ただし、「4万円未満」となっている下限は2万円、「50万円以上」となっている上限は52万5千円とした(各カテゴリーの幅が5万円であるため)。次いでH11の実額のうち、H15の下限以下に該当する2万円未満のケースはすべて2万円とし、さらにH15の上限を超える52万5千円超のケースについては、平均値等に与える影響を考慮し、すべて

¹⁴ この表に掲載した金額は、修正後の値を使用していること、及び性別・就業形態ごとに年齢構成や職種構成等が異なることから、単純に比較できないことに注意する必要がある。

52万5千円として修正した¹⁵。また、物価上昇率を考慮するため、2000年基準の消費者物価指数（帰属家賃を除く）による調整を施した。

賃金に関する調査データについては、正規分布しないことが多いので、算術平均だけではなく中央値も表記した。男性正社員では、H11からH15にかけて平均で1.2万円、中央値で1.3万円の下落となっている。その他、H15のほうが平均の金額が低いのは、男性契約社員、男性出向社員、男性派遣労働者（常用雇用型）、男性派遣労働者（登録型）、女性正社員、女性契約社員、女性派遣労働者（常用雇用型）、女性派遣労働者（登録型）であり、これらの就業形態ではH15にかけて賃金が減少している可能性が示される。また、これらの中で最も下落幅の大きいのは、男性出向社員、男性派遣労働者（登録型）、男性契約社員、女性派遣労働者（常用雇用型）という順になっている。

反対に、H15のほうが賃金が高いのは、男性臨時的雇用者、男性パートタイム労働者、女性出向社員、女性臨時的雇用者、女性パートタイム労働者である。男女ともパートタイム労働者で賃金総額が増加しているように見えるが、これは後の第3-4-2表で見ると、この間にパートタイム労働者の労働時間が長くなっているため、ここでは断定しない。

第1-5-4表 性別・就業形態別に見た実質擬似時間給（単位：円）

		平均			中央値		
		H11	H15	H11とH15の差	H11	H15	H11とH15の差
男性	正社員	1,944	1,811	-133	1,795	1,728	-67
	契約社員	1,888	1,545	-343	1,587	1,386	-200
	出向社員	2,496	2,196	-300	2,459	2,163	-297
	派遣労働者(常用雇用型)	1,709	1,369	-340	1,570	1,282	-287
	派遣労働者(登録型)	1,461	1,228	-232	1,449	1,170	-279
	臨時的雇用者	1,091	980	-111	950	872	-78
	パートタイム労働者	1,071	1,054	-17	916	939	23
	その他	1,280	1,219	-61	1,108	1,160	52
	合計	1,878	1,732	-147	1,734	1,649	-86
女性	正社員	1,418	1,258	-161	1,260	1,190	-70
	契約社員	1,370	1,134	-236	1,148	1,031	-117
	出向社員	1,440	1,515	75	1,281	1,489	209
	派遣労働者(常用雇用型)	1,192	1,045	-147	1,121	1,009	-112
	派遣労働者(登録型)	1,346	1,168	-179	1,330	1,160	-170
	臨時的雇用者	922	888	-34	799	896	96
	パートタイム労働者	956	881	-75	854	855	1
	その他	1,029	940	-88	901	855	-46
	合計	1,221	1,096	-125	1,046	1,031	-15

注1、注2、注3、注4とも第1-5-3表に同じ。

注5：H11、H15とも{9月の賃金総額÷(1週間の実労働時間×4)=擬似時間給}とした。

注6：消費者物価指数(2000年基準・帰属家賃を除く)による物価上昇率調整後の金額である。

第1-5-3表は、労働時間を考慮しないで比較したため、正確に賃金水準の変動を捉えることができなかった。このため、1ヶ月の賃金総額と1週間の実労働時間から、擬似的な時

¹⁵ H11で2万円未満のケースは有効回答の0.3%、同じく52万5千円を超えるケースは4.5%であった。

間給を算出し、H11とH15について比較を試みた。算出方法は第1-5-4表にあるように、調査データから判明する賃金と実労働時間を使用した（ただし後述するように、この実労働時間の算出方法もH11とH15では異なる。第3-4-1図の注参照）。調査では、賃金が月額であるのに対して、判明する労働時間は1週間当たりとなっている。このため、9月の日数である30日から、祝日（敬老の日と秋分の日¹⁶）を差し引いた28日を1週間の日数である7日で除した値（＝4）を1週間の実労働時間に乘し、擬似的な月当たり実労働時間を算出し、その値を用いることで「擬似時間給」を算出した。ただしこれは、H11とH15の調査票にある「9月最後の1週間の残業時間」が、毎週同じ分量であると仮定していることになる。したがって、他の週が月末週ほど多忙ではない（残業時間が少ない）場合には、擬似的な月間労働時間が過大推計されている可能性がある。また、賃金総額も所定内給与と所定外給与の区別がされていないため、残業手当がどのくらいあるかといった厳密な点は調整できない。

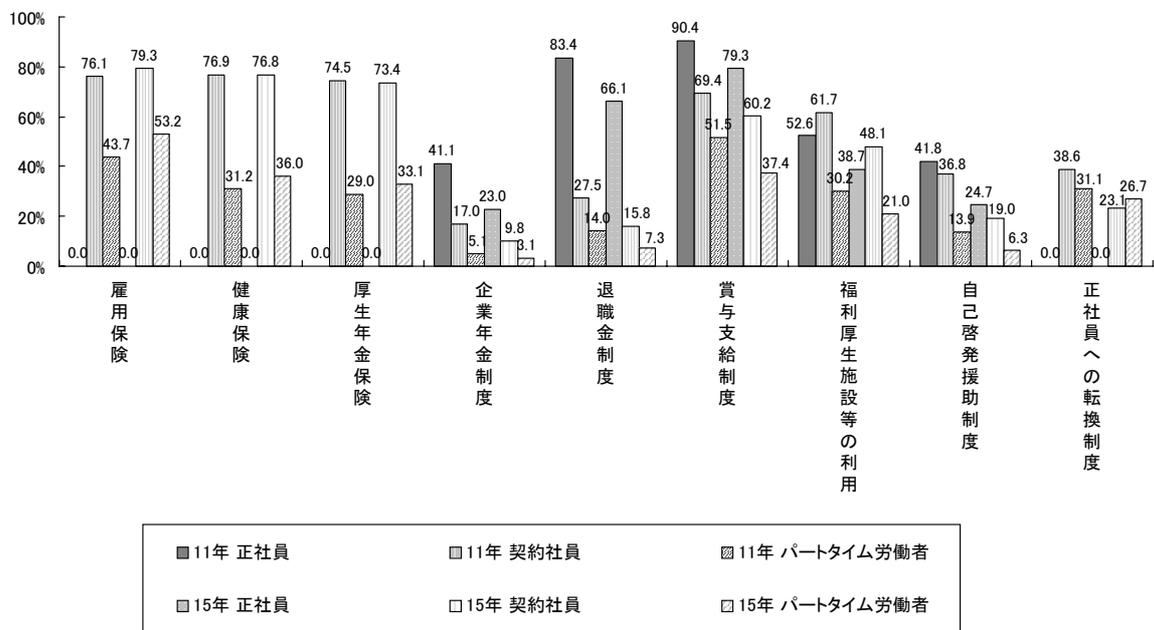
以上のような注意点はあがあるが、少なくとも労働時間の影響をかなりの程度排除した上での比較は可能であると考ええる。

第1-5-4表を見ると、単に1ヶ月の賃金総額を比較した場合とはかなり異なることがわかる。第1-5-3表では、H15のほうが平均の賃金が高いのは、男性臨時的雇用者、男性パートタイム労働者、女性出向社員、女性臨時的雇用者、女性パートタイム労働者であった（他の性別・就業形態はすべて減少していた）。第1-5-4表より、擬似時間給（平均）で比較すると、H11よりも増加しているのは、女性出向社員のみである。第1-5-3表では、男性パートタイム労働者の1ヶ月当たり平均賃金は、H15のほうが3.4万円高かった。しかし擬似時間給で見ると、反対に17円の低下となっている。特に、男性契約社員（-343円）、男性派遣労働者（常用雇用型）（-340円）、男性出向社員（-300円）、女性契約社員（-236円）、男性派遣労働者（登録型）（-232円）などの低下幅が大きい。もちろん、年齢構成や職種構成等の相違を考慮する必要があるものの（第3章参照）、H11からH15にかけて、かなり多くの就業形態で賃金が下がっている可能性を指摘できる。

¹⁶ なお、H11は水曜と木曜、H15は月曜と火曜となっており、各年とも土日と重なっていない。

4. 社会保険・福利厚生等の適用

第1-5-5図 各種制度の適用事業所割合（％）



注1:就業形態については、本文を参照。
 注2:各種制度に関する設問の詳細は付属資料の各年調査票を参照。
 注3:雇用保険、健康保険、厚生年金保険については正社員は該当項目がない。
 注4:回答形式は、H11は「全員適用」「一部適用」「制度なし」、H15はそれぞれあるかどうかとなっている。そのため、H11は「全員適用＋一部適用」として集計した。

第1-5-5図は、就業形態別に各種制度の適用事業所割合を見たものである。公的制度である「雇用保険」「健康保険」「厚生年金保険」については正社員の該当項目はなく、またH11の当該設問に対する就業形態として正社員、契約社員、パートタイム労働者のみを扱っているため、ここではこれらの3形態のみを比較する。

まず、公的制度について見る。H11でもH15でもパートタイム労働者よりは契約社員のほうが適用事業所割合が高い、契約社員に対する3種類の公的制度の適用事業所割合はH11、H15とも75%前後となっている。パートタイム労働者に対して最も適用事業所割合が高いのは「雇用保険」である。パートタイム労働者に対するこれら公的制度の適用割合はH11に比べてH15で若干上昇している。

さらに、正社員を含めた企業内の諸制度について見る。まず目立つのが、「退職金制度」と「賞与支給制度」の正社員への適用事業所割合である。しかしH11とH15では両制度とも適用事業所割合が低下している。非正社員の増加という労働市場の構造変化とは別次元で、正社員に対する処遇内容が変化していることを示している。契約社員やパートタイム労働者に対して「企業年金制度」や「退職金制度」を導入する事業所もいくらかはあるが、パートタイム労働者に適用する事業所よりは、契約社員に適用する事業所割合のほうが高い。しか

し契約社員、パートタイム労働者にこれらの制度を適用する事業所割合はH11に比べてH15で低下している。「賞与支給制度」は、他の制度に比べて契約社員やパートタイム労働者に適用する事業所割合が最も高い。H11では契約社員で69%、パートタイム労働者で51%となっている。しかしH15ではそれぞれ60%、37%と低下している。「福利厚生施設等の利用」は若干注意する必要がある。なぜなら、通常、正社員はほとんどの福利厚生施設の利用権利があると考えられるからである¹⁷。したがってここでは、契約社員とパートタイム労働者のみを比較する。適用事業所割合は、H11、H15とも契約社員のほうが高いが、他の制度と同様、H15は契約社員でもパートタイム労働者でも低下している。「自己啓発援助制度」も「制度そのものがない」という場合を含んでいると考えられるが、これは正社員と契約社員との相違が比較的小さい。しかし他の制度と同様、H15では適用事業所割合が低下している。「正社員への転換制度」は、契約社員ではH11は38%、H15は23%となっており、割合が低下している。パートタイム労働者に対しても31%から26%へと低下幅は小さいが低下している。

¹⁷ 回答した事業所に福利厚生施設そのものがないと判断し、正社員に対しても選択しなかった可能性がある。

第6節 研究結果の概要：⑤非正社員の就業形態選択理由と満足度

1. 現在の就業形態選択の理由

第1-6-1表は、就業形態別に現在の就業形態を選択した理由について見たものである。選択された項目の順位を男女別・就業形態別に比べてみると、パートタイム労働者¹⁸とそれ以外、また性別で異なる傾向が見られた。

契約社員や派遣労働者（常用型、登録型とも）の場合は、「専門資格」や「正社員になれない」の順位が高い。特に男性の場合、これら以外の理由で20%を超えるものは少ない。女性の場合、「家計補助」や「家庭など両立」なども上位にあるが、「正社員になれない」を選択している割合が高まる傾向も見られる。男性の派遣労働者でも、H15で「正社員になれない」が就業形態選択の理由として最も多い。

契約社員や派遣労働者では「正社員になれない」の順位が高かったが、パートタイム労働者の場合は「正社員になれない」が上位となることは少ない。

第1-6-1表 性別・就業形態別に見た現在の就業形態の選択理由（%）

（上段の網掛け部分がH6で、中段がH11、下段がH15の結果）

	男性			女性		
	1位	2位	3位	1位	2位	3位
契約社員	その他 (36.3) 専門資格 (46.3) 専門資格 (43.7)	専門資格 (29.4) 正社員になれない (27.9) 正社員になれない (28.5)	その他 (23.2)	自分の都合 (29.0) 正社員になれない (29.8) 正社員になれない (35.5)	その他 (28.5) 専門資格 (23.4) 専門資格 (26.5)	家計補助 (26.4) その他 (23.2) 家計補助 (21.0)
常用型派遣	その他 (47.0) その他 (34.4) 正社員になれない (32.7)	専門資格 (26.2) 専門資格 (31.7) 専門資格 (32.4)	収入 (25.7)	その他 (34.6) 正社員になれない (26.8) 正社員になれない (39.9)	家計補助 (26.2) その他 (25.5) 家庭など両立 (20.7)	自分の都合 (22.8) 専門資格 (22.3) 家計補助 (20.0)
登録型派遣	その他 (35.7) 正社員になれない (40.6) 正社員になれない (45.3)	自分の都合 (26.1) 専門資格 (39.2) 専門資格 (31.6)	専門資格 (21.3) その他 (28.9)	自分の都合 (39.4) 組織 (36.7) 正社員になれない (37.0)	家計補助 (27.8) 正社員になれない (30.0) 家庭など両立 (26.8)	正社員になれない (26.0) 家庭など両立 (29.2) 組織 (26.6)
若年者パート	自分の都合 (45.7) 自分の都合 (66.6) 自分の都合 (62.8)	学生生活 (38.8) 通勤時間 (34.8) 自由なお金 (44.1)	その他 (25.2) 短時間 (25.9) 正社員になれない (27.8)	自分の都合 (43.2) 自分の都合 (53.5) 自分の都合 (34.8)	正社員になれない (25.0) 通勤時間 (28.9) 家庭など両立 (33.5)	その他 (23.7) 家庭など両立 (27.8) 自由なお金 (33.4)
女性既婚パート	- - -	- - -	- - -	家計補助 (60.1) 家計補助 (51.7) 家計補助 (52.3)	自分の都合 (51.5) 短時間 (44.5) 通勤時間 (39.9)	短時間 (24.2) 家庭など両立 (44.3) 自分の都合 (36.0)
高齢者パート	健康 (62.4) 健康 (57.0) 短時間 (32.3)	自分の都合 (30.0) 短時間 (33.8)	短時間 (21.9)	健康 (49.0) 短時間 (49.9) 自由なお金 (43.4)	自分の都合 (44.1) 自分の都合 (37.7) 通勤時間 (32.5)	家計補助 (26.9) 通勤時間 (33.7) 短時間 (32.3)

注1：表中の略記は下記を意味する。

専門資格：専門的な資格・技能を活かせるから、
収入：より収入の多い仕事に従事したかったから
短時間：勤務時間や日数を短くしたかったから、
家計補助：家計の補助、学費等を得るため、
家庭など両立：家庭生活や他の活動と両立しやすいから（平成11年のみ）、
通勤時間：通勤時間が短いから（平成11年のみ）、
辞める：すぐ辞められるから（平成6年のみ）、
社会活動：社会活動に参加したいから（平成6年のみ）、
健康：健康を考えて、
自由なお金：自由に使えるお金を得たいから（平成15年のみ）

注2：20%以上の比率を得た選択肢を表示。

注3：就業形態の選択理由に関する設問は、正社員を対象としていない。

¹⁸ パートタイム労働者は、有配偶女性（25歳以上60歳以下：「女性既婚パート」と表記）、若年者（未婚で34歳以下：「若年者パート」と表記）、高齢者（61歳以上：「高齢者パート」と表記）の3つに分けている。

若年者パートの場合、すべての調査年で「自分の都合」が男女ともに1位となっている。その他の理由は調査年によってまちまちであり、契約社員や派遣労働者のように「正社員になれない」が上位にあることは少ない。

女性既婚パートでは、「家計補助」がすべての調査年で1位である。その他は「通勤時間」や「短時間」、「自分の都合」などが上位となっている。

高齢者パートは、「健康」や「短時間」、「自分の都合」などが上位を占める。

以上のように、現在の就業形態の選択理由は、契約社員や派遣労働者では「正社員として働ける会社がなかったから」という理由が大きい。パートタイム労働者では「自分の都合」などその他の理由が主になっている。また、男性よりも女性のほうが20%を超える項目が多く、男性は特定の理由に偏る傾向がある。

第1-6-2表 性別・就業形態別に見た3タイプの就業形態選択理由の推移（%）

			計	不本意型	収入・専門性重視型	自己都合型	無回答
男性	契約社員	H6	100.0	14.7	33.4	51.8	0.0
		H11	100.0	27.9	40.2	29.6	2.2
		H15	100.0	28.5	40.5	20.9	10.1
	常用型派遣	H6	100.0	13.1	32.2	54.7	0.0
		H11	100.0	16.6	43.8	34.5	5.2
		H15	100.0	32.7	37.3	20.1	9.8
	登録型派遣	H6	100.0	12.3	28.8	58.9	0.0
		H11	100.0	40.2	31.4	27.2	1.2
		H15	100.0	45.3	26.5	19.3	8.9
	若年者パート	H6	100.0	12.2	14.9	72.8	0.0
		H11	100.0	3.7	13.1	82.7	0.4
		H15	100.0	27.8	13.3	57.2	1.6
高齢者パート	H6	100.0	7.7	9.9	82.4	0.0	
	H11	100.0	9.8	9.2	79.8	1.2	
	H15	100.0	6.2	12.4	43.4	38.0	
女性	契約社員	H6	100.0	19.1	26.8	54.1	0.0
		H11	100.0	29.8	25.8	42.5	1.9
		H15	100.0	35.5	26.3	32.9	5.3
	常用型派遣	H6	100.0	19.1	19.4	61.4	0.0
		H11	100.0	26.2	29.4	42.2	2.1
		H15	100.0	39.9	15.3	36.1	8.7
	登録型派遣	H6	100.0	26.0	15.3	58.7	0.0
		H11	100.0	29.7	27.5	41.9	0.9
		H15	100.0	37.0	19.1	40.5	3.4
	若年者パート	H6	100.0	25.0	8.1	66.9	0.0
		H11	100.0	15.3	11.2	72.0	1.5
		H15	100.0	25.2	9.8	54.5	10.5
	女性既婚パート	H6	100.0	9.6	5.1	85.3	0.0
		H11	100.0	7.2	7.1	83.2	2.5
		H15	100.0	14.9	9.6	69.6	6.0
高齢者パート	H6	100.0	8.6	4.9	86.5	0.0	
	H11	100.0	6.5	14.0	77.2	2.3	
	H15	100.0	12.2	5.0	79.6	3.3	

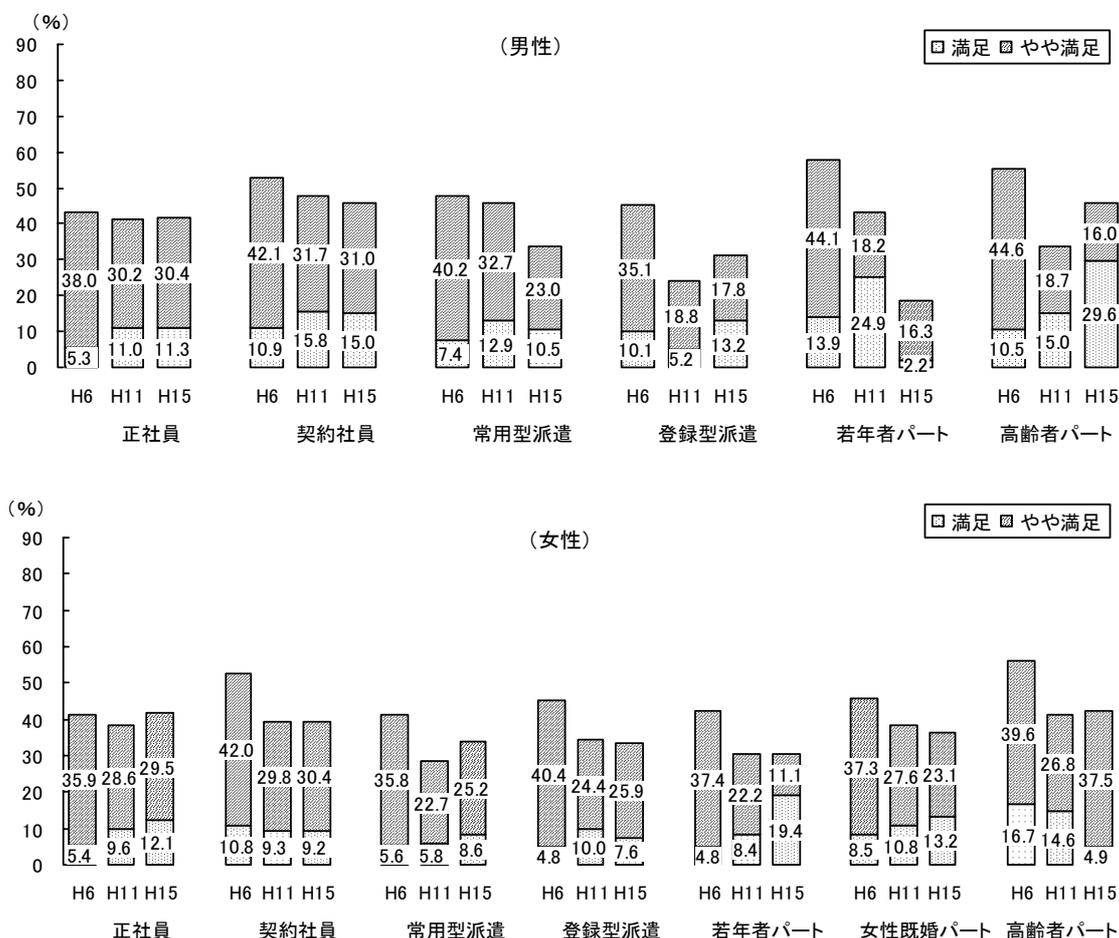
第1-6-2表は、就業形態選択の理由で「正社員になれない」を選択した場合（「不本意型」）、それ以外で「収入」あるいは「専門資格」を選択した場合（「収入・専門性重視型」）、これら以外の理由のみ選択した場合（「自己都合型」）に分けて、就業形態別に見たものである。男性の高齢者パート以外はH15の「不本意型」の割合が最も高い。一方、「自己都合型」は女性の高齢者パートを除くとH15の割合が最も低い。

2. 職業生活に関する満足度

第1-6-3図は、性別・就業形態別に職業生活全体に対する満足度について見たものである。「満足」と「やや満足」の割合を男女別・就業形態別に比較すると、「満足」の割合は変動している。しかし、「満足」と「やや満足」を加えた割合で見ると、正社員ではあまり差がないが、その他の就業形態では低下傾向が見られる。

調査では、勤務体制や職場の環境など、職業生活に関する様々な事柄について満足度をたずねているが、「満足」と「やや満足」を合わせた割合は、非正社員では低下している場合が多い。正社員の場合、「賃金」や「教育訓練・能力開発のあり方」などで若干の上昇傾向が見られた。非正社員では、明確に上昇傾向が見られたものはほとんどない（第4章を参照）。

第1-6-3図 職業生活全体の満足度（％）



3. 就業形態選択理由と満足度

就業形態の選択理由別に職業生活の満足度を見た。満足度指数を性別・就業形態別に比べてみると、概ね「収入・専門性重視型」の満足度指数が最も高い傾向が見られる。収入が高かったり、仕事に自分の専門性を活かしたりすることが就業形態選択の理由であることから自発性も高く、満足度も高くなっていると思われる。

非正社員全体で見た場合、就業形態選択の3つの類型の中で「不本意型」の満足度指数が最も低く、男女ともH15の値が最も低い。個別の就業形態で見ると、女性の場合はいくつかの就業形態で「不本意型」の満足度指数が最も低い。値の推移は、契約社員や女性既婚パートでは、H15の値が最も低い。男性では傾向がまちまちだが、「不本意型」に注目すると、契約社員や常用型派遣、若年者パートではH15の値が最も低い。第1-6-1表で、男性の常用型派遣や若年者パートでは「正社員になれない」の順位が高まっていることとの関連が考えられる。

第1-6-4表 性別・就業形態別・3タイプの就業形態選択理由別に見た職業生活全体の満足度指数の推移(%)

			非正社員	契約社員	常用型派遣	登録型派遣	パートタイム労働者	(若年者パート)	(女性既婚パート)
男性	H6	不本意型	18.6	35.8	30.5	-27.0	3.5	32.9	-
		収入・専門性重視型	63.2	75.5	42.0	56.4	71.1	58.5	-
		自己都合型	43.9	33.5	14.7	51.5	51.9	68.0	-
	H11	不本意型	25.8	50.0	6.4	14.1	-13.4	-45.3	-
		収入・専門性重視型	58.5	66.1	61.6	2.1	56.9	42.4	-
		自己都合型	44.5	17.8	19.0	25.8	52.0	68.5	-
	H15	不本意型	15.0	26.8	-12.0	8.1	7.7	-59.7	-
		収入・専門性重視型	68.1	61.8	39.8	35.3	106.2	88.3	-
		自己都合型	30.5	58.7	36.2	-6.5	23.2	9.1	-
女性	H6	不本意型	17.4	30.7	5.4	19.3	18.7	11.6	23.6
		収入・専門性重視型	58.8	62.8	51.5	42.9	62.7	76.8	55.9
		自己都合型	42.0	51.1	47.8	40.2	42.6	36.6	42.2
	H11	不本意型	7.2	12.2	2.5	3.8	9.7	19.9	16.7
		収入・専門性重視型	46.5	50.5	33.6	34.3	56.3	54.0	54.7
		自己都合型	35.3	18.6	10.3	39.7	36.3	17.0	39.6
	H15	不本意型	3.7	9.4	9.2	4.5	1.1	3.1	1.3
		収入・専門性重視型	50.1	59.2	33.8	43.2	53.8	47.0	62.8
		自己都合型	42.2	28.3	35.8	29.1	44.5	60.2	42.8

注)：設問は、各項目ごとに満足であるか、不満足であるかをたずねるもので、選択肢は「満足」「やや満足」「どちらともいえない」「やや不満」「不満」の五つである。満足度指数は「満足」(%)×2+「やや満足」(%)×1+「どちらともいえない」(%)×0+「やや不満」(%)×(-1)+「不満」(%)×(-2)で算出した。

全員が「満足」と回答した場合は、100(%)×2となり、指数は200と算出される。逆に、全員が「不満」の場合は、100(%)×(-2)となり、指数は-200となる。

第7節 政策的含意

以上のような分析結果から、以下のような政策的含意が考えられる。

- ① 過去10年間で雇用形態の多様化が一層進展している。非正社員の増加の多くを占めるのはパートタイム労働者であるが、契約社員や派遣労働者も増加している。契約社員や派遣労働者には、正社員になれなかったために現在の就業形態を選択している「不本意型」が少なからず存在しており、かつ近年においては「不本意型」が増加している。「正社員として働ける会社がなかった」という理由は、企業内労働市場への参入障壁の高さ・厳しさを示すものであり、「正社員VS非正社員」という対立構造、ある種の「身分」構造の強さを示している。その結果、非正社員の労働条件は、正社員に比べて劣っていることが多い。特に労働時間が長く、仕事内容等の面から見て基幹労働力化している可能性の高い非正社員については、より一層、均等・均衡処遇を普及させる必要がある。そのためには、労働時間の長さ以外の面における差をなるべくなくすような、諸制度の変更が重要となる。これは、雇用保障、賃金制度、昇進制度などの企業内の人事・処遇制度のみならず、所得税制、社会保障制度等の公的制度においても同様である。
- ② 近年、大卒・大学院卒の女性で、契約社員や派遣労働者となる者が増加している。女性の高学歴化は、本来、より生産性の高い労働力の増加を意味するにもかかわらず、これらの高学歴女性の能力が十分に活用されているとはいえない。女性の労働力が社会的に有効活用されるような仕組みを、政府・企業がより積極的に取り入れる必要がある。特に、仕事と家庭生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を重視し、育児や介護といった家庭責任の負担を考慮した施策が重要である。
- ③ 若年非正社員が増加する中、「不本意型」が増加している。これは、正社員になれなかったために非正社員を選択したことの表れであり、そうした若年層の職業人生に重大な影響を及ぼすのみならず、中・長期的に見た経済社会全体における労働力の質等にも重大な影響を及ぼす危険性がある。若年非正社員の職業能力の形成、正社員への登用・転換制度の普及等を広範囲に実施し、充実する必要がある。

第2章 事業所における非正社員活用の実態とその変化

第2章では、事業所調査の個票を使って、H6（1994）年、H11（1999）年、H15（2003）年の時間的変化を中心に集計した結果を紹介する¹。

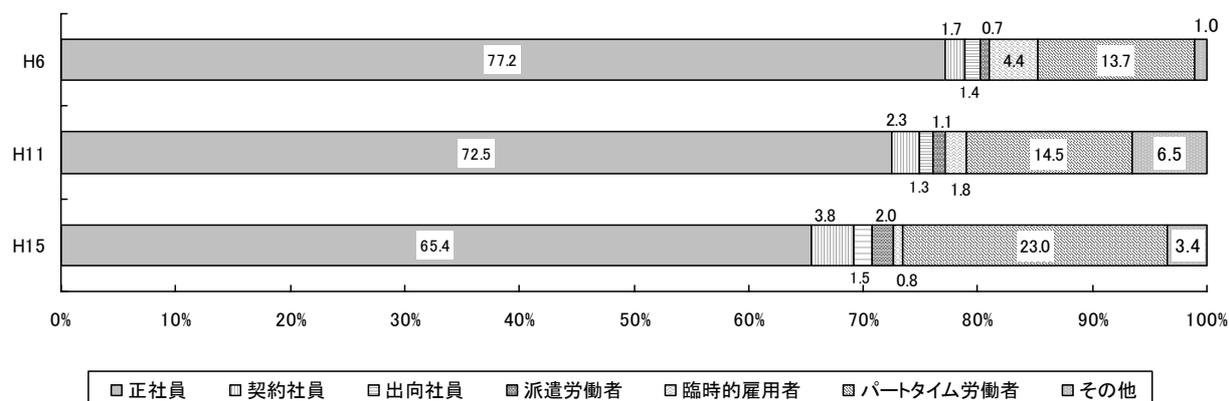
第1節 正社員・非正社員の構成

1. 正社員・非正社員の構成

（1）正社員比率の傾向的低下

第2-1-1図は、各年の正社員・非正社員の構成比率の推移を見たものである。一見して、正社員比率が低下しており、またパートタイム労働者比率が上昇しているのがわかる。正社員比率はH6からH15までに77%から65%まで低下しており、その分パートタイム労働者比率が上昇している。また全体的な比率では小さいが、契約社員や派遣労働者の比率も上昇している。

第2-1-1図 正社員・非正社員の構成比率の推移（%）



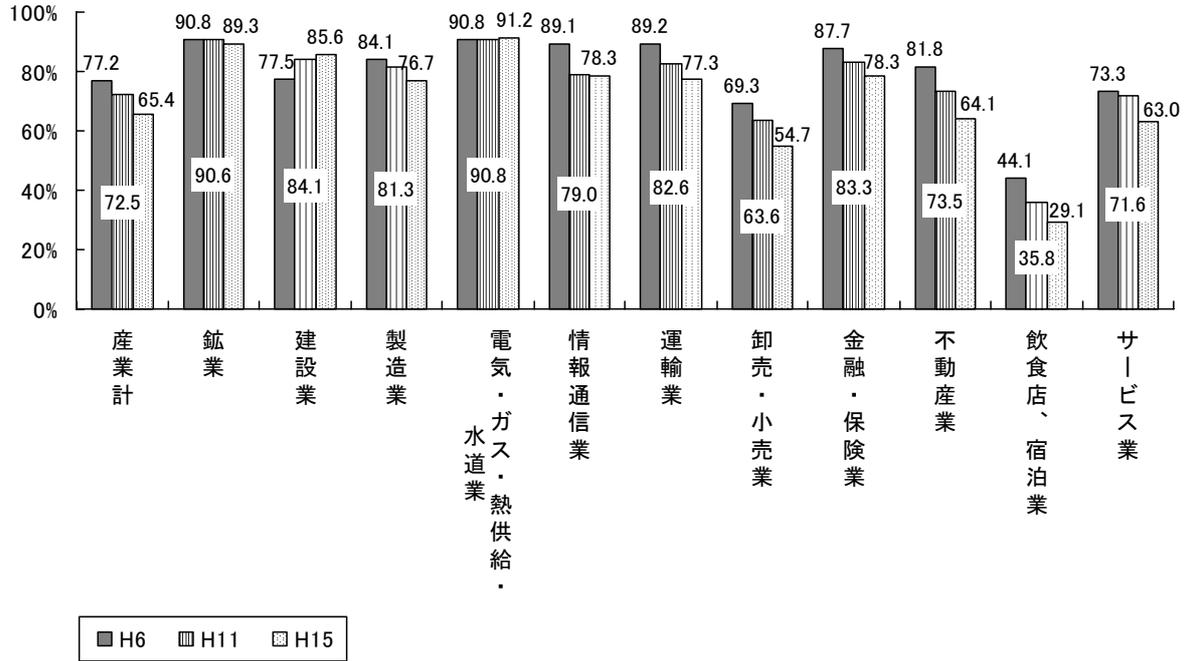
注：就業形態については第1章を参照

（2）産業別に見た傾向

第2-1-2図は、産業別に正社員比率の推移を見たものである。建設業と電気・ガス・熱供給・水道業以外の産業では、H6からH15にかけて正社員比率は徐々に低下しており、特に、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店、宿泊業、サービス業では、この間に10ポイント以上の低下となった。換言すれば、これらの産業ではこの間に10ポイント以上も非正社員比率が上昇したということである。

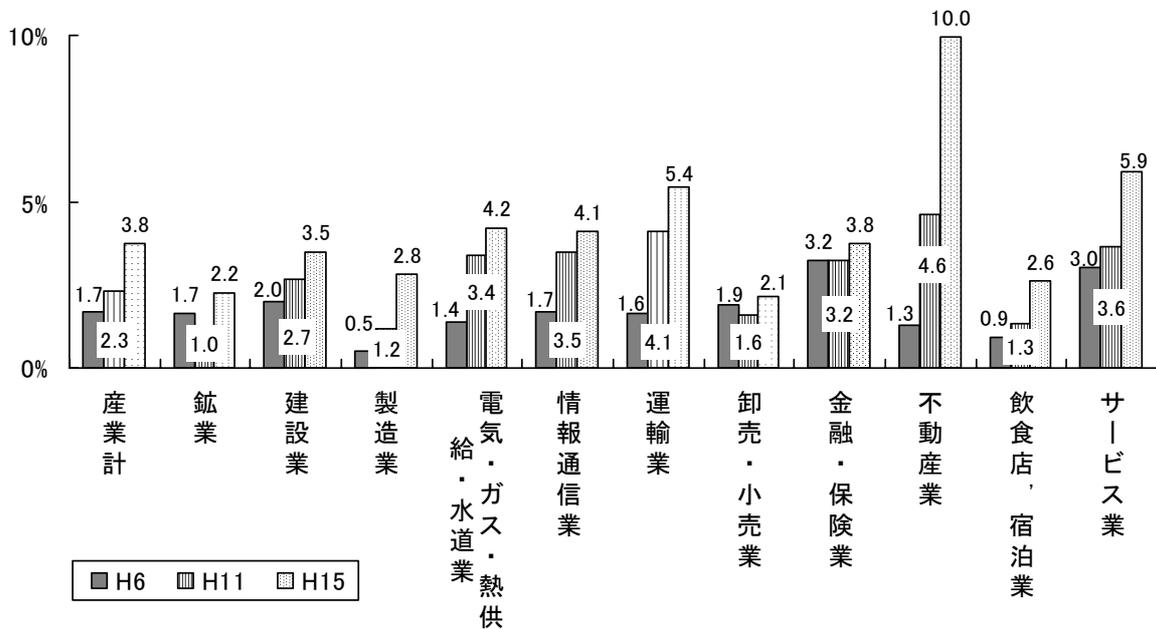
¹ なお第1章で紹介したように、項目によっては3時点を通じて比較できない場合もある。

第2-1-2図 産業別に見た正社員比率の推移 (%)



注：産業分類については第1章を参照。

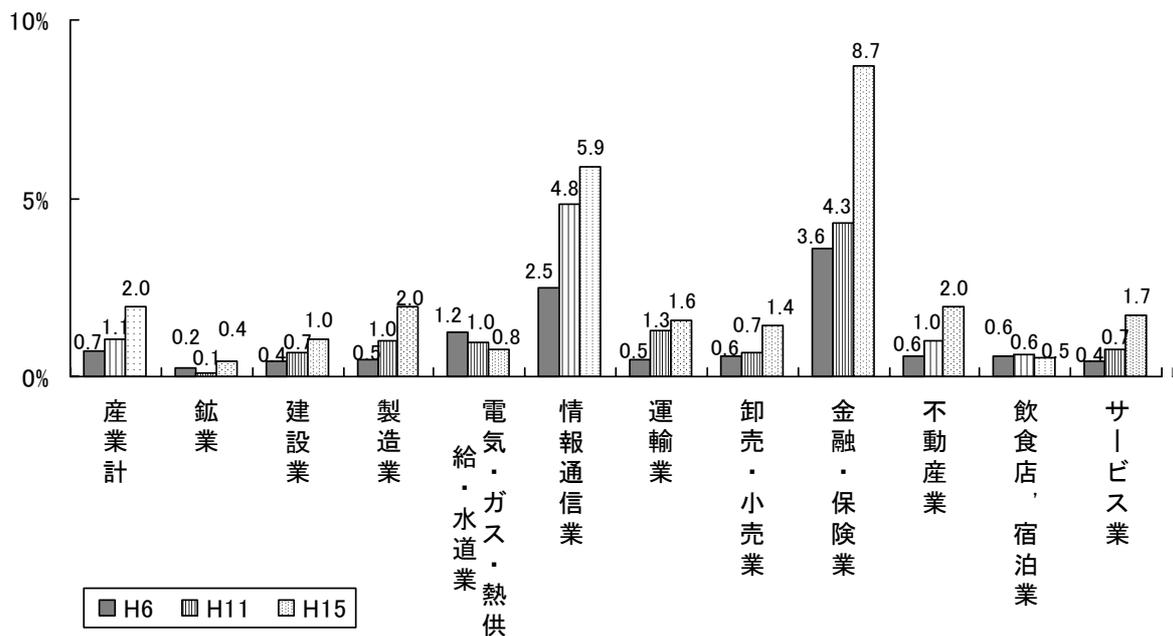
第2-1-3図 産業別に見た契約社員比率の推移 (%)



注1：産業分類については第1章を参照。
注2：就業形態については第1章を参照。

第2-1-3図は、産業別に契約社員比率の推移を見たものである。産業計では、H6からH15まで徐々に上昇している。H6からH15にかけて、ほぼすべての産業で傾向的に上昇しているが、製造業、運輸業、不動産業、サービス業などではH15までの10年間に契約社員比率がかなり高まっている。特に、不動産業はH15における契約社員比率が高く、H11からH15の間に契約社員の採用を増やした可能性がある。

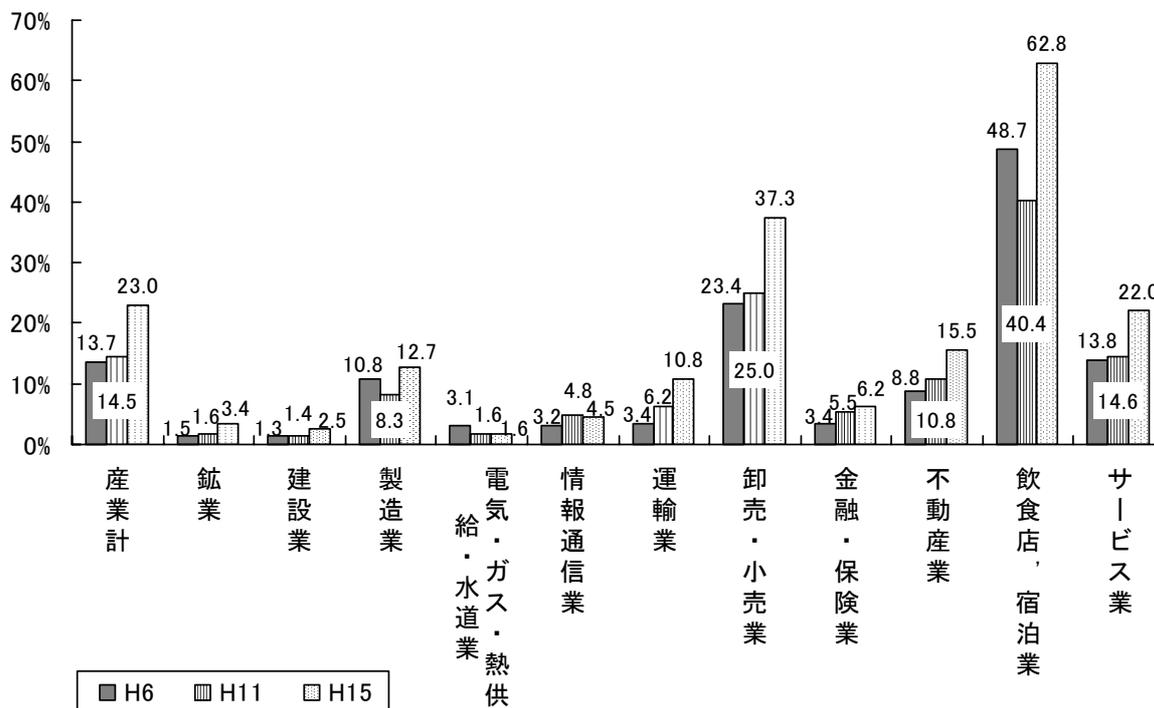
第2-1-4図 産業別に見た派遣労働者比率の推移（％）



注1, 注2とも第2-1-3図に同じ。

第2-1-4図は、産業別に派遣労働者比率の推移を見たものである。多くの産業で上昇しているが、H6からH15までの間にかなり上昇したのは、情報通信業と金融・保険業である。全労働者に占める比率は、H15で前者は約6％、後者は約9％となっており、産業計や製造業、サービス業などと比べても、派遣労働者の比率が高いことがわかる。

第2-1-5図 産業別に見たパートタイム労働者比率の推移（％）



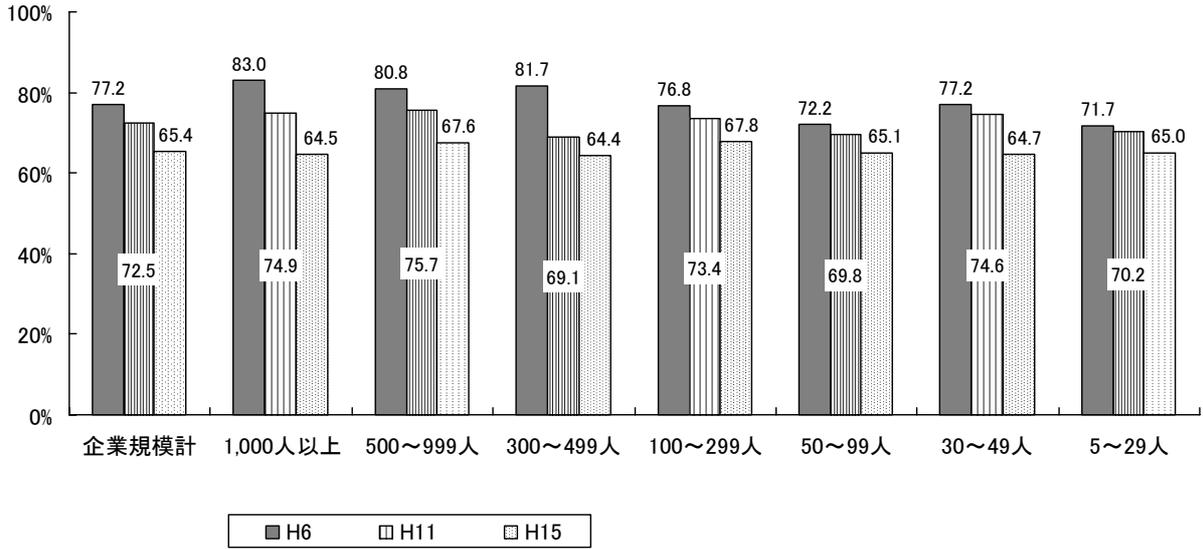
注1, 注2とも第2-1-3図に同じ。

第2-1-5図は、産業別に見たパートタイム労働者比率の推移を見たものである。卸売・小売業では、上昇の程度も高く、全労働者に占める割合も高い。他の産業では、運輸業、金融・保険業、不動産業、サービス業は傾向的に上昇している。飲食店、宿泊業と製造業は上下動しており、他の産業に比べて、景気変動との相関が強い可能性が考えられる。

(3) 企業規模別に見た傾向

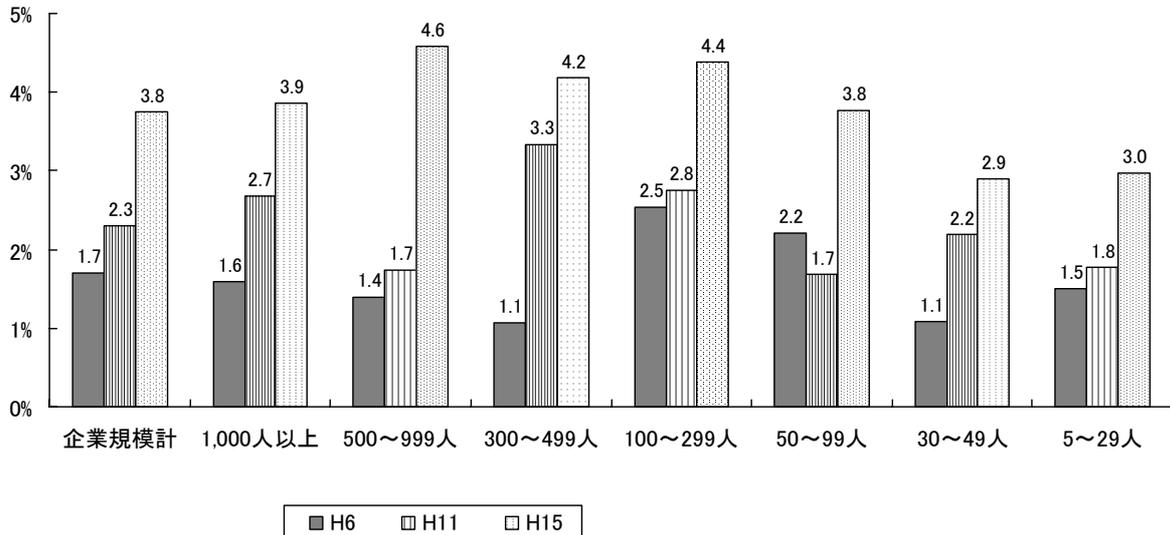
第2-1-6図は、企業規模別に正社員比率の推移を見たものである。どの企業規模でも低下しているが、H6からH15までの間に10ポイント以上の低下を記録したのは、1,000人以上、500～999人、300～499人、30～49人であり、比較的中規模から大規模の企業での低下が目立つ。換言すれば、中規模から大規模の企業では、この間に非正社員比率が高まっているということである。

第2-1-6図 企業規模別に見た正社員比率の推移 (%)



第2-1-7図は、企業規模別に契約社員比率の推移を見たものである。すべての規模でH6からH15にかけて上昇している。中でも500~999人、300~499人、100~299人では、H15の比率が4%を超えている。

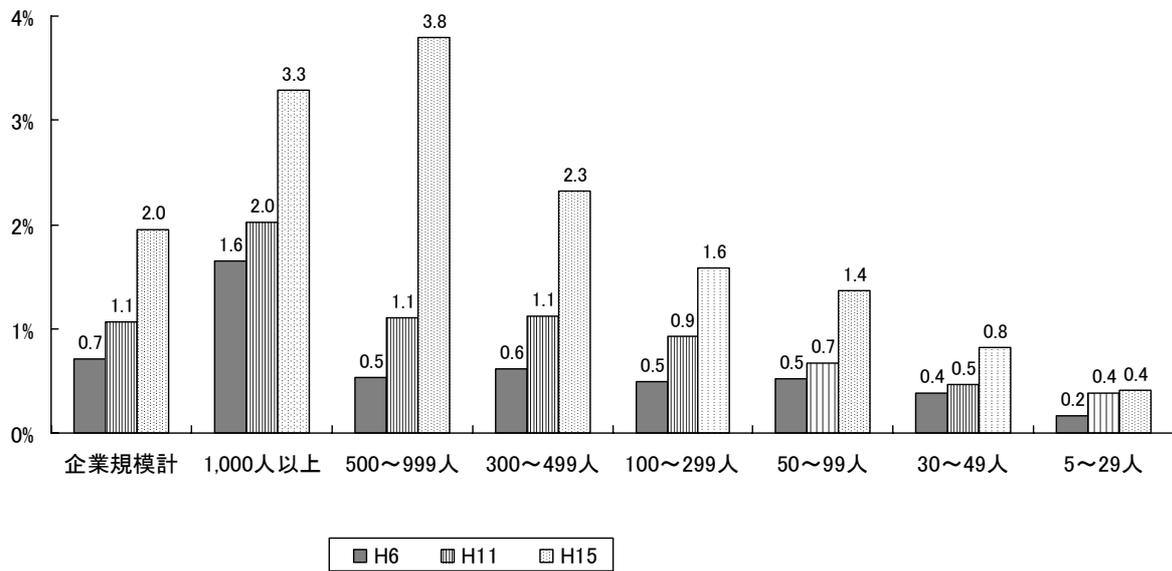
第2-1-7図 企業規模別に見た契約社員比率の推移 (%)



注: 就業形態については第1章を参照。

第2-1-8図は、企業規模別に派遣労働者比率の推移を見たものである。5~29人を除くすべての企業規模では、H6からH15までに比率が2倍以上になっている。中でも500~999人、300~499人、100~299人といった比較的中規模の企業での比率の上昇が目立つ。

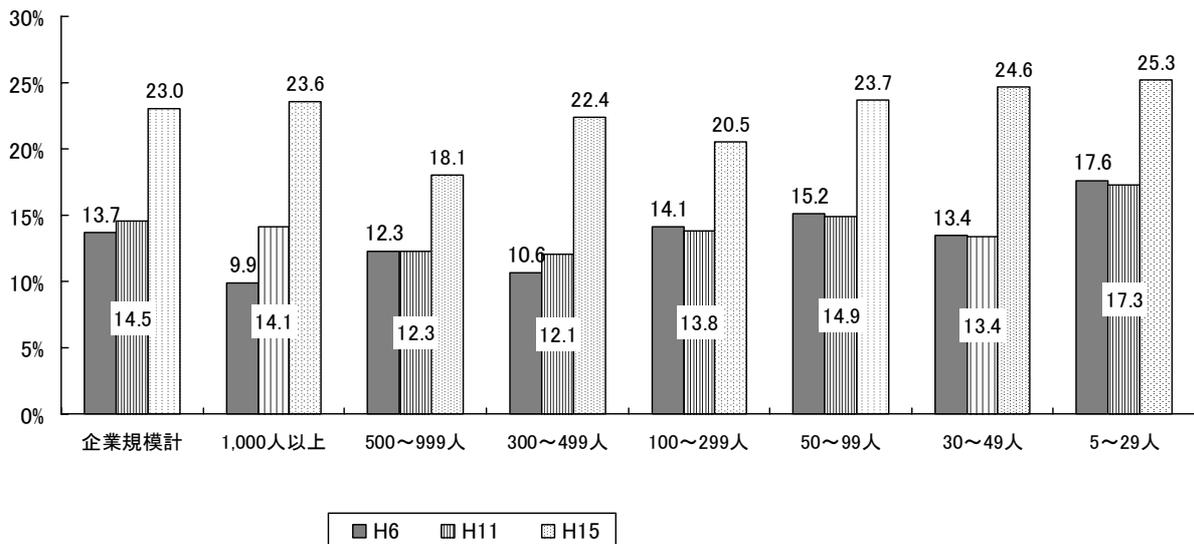
第2-1-8図 企業規模別に見た派遣労働者比率の推移（％）



注：就業形態については第1章を参照。

第2-1-9図は、企業規模別にパートタイム労働者比率の推移を見たものである。すべての企業規模でH6からH15の間に上昇しているが、特にH11からH15における上昇が著しい。H6、H11、H15と段階的に上昇しているのは、1,000人以上である。つまり大企業では、この間にパートタイム労働者の比率が停滞なく上昇したということである。

第2-1-9図 企業規模別に見たパートタイム労働者比率の推移（％）



注：就業形態については第1章を参照。

2. 3年前と比べた非正社員比率の変化

(1) 全般的な動向

H11とH15は、3年前と比べた非正社員比率の変化を質問している。双方で選択肢のワーディング（表現）や数が異なるので、H15に合わせて²比較したものが第2-1-10表である。「非正社員比率が上昇」との回答比率は、全体ではH11からH15にかけて低下している。しかし他方で「非正社員比率が減少」との回答比率も低下している。これは「ほとんど変わらない」との回答動向と関連しており、H11のほうがH15よりも回答が明確に分かれていることを示している。換言すれば、正社員・非正社員比率の変動はH11時点に比べてH15時点のほうが落ち着いているということを示唆する。

第2-1-10表 3年前と比べた非正社員比率の変化（％）

		H11			H15		
		非正社員比率が上昇	ほとんど変わらない	非正社員比率が減少	非正社員比率が上昇	ほとんど変わらない	非正社員比率が減少
合計		23.2	62.6	14.3	19.7	71.2	9.2
産業	鉱業	10.4	75.9	13.7	13.4	78.9	7.7
	建設業	11.7	69.7	18.6	9.2	79.7	11.1
	製造業	21.2	62.7	16.1	18.7	70.6	10.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	10.4	79.4	10.2	14.4	79.7	5.9
	情報通信業	15.3	55.4	29.3	15.7	72.0	12.2
	運輸業	22.2	67.7	10.1	21.0	72.9	6.1
	卸売・小売業	25.3	62.0	12.7	19.6	71.9	8.6
	金融・保険業	34.5	52.1	13.4	33.4	58.8	7.8
	不動産業	29.7	56.2	14.1	15.4	75.4	9.2
	飲食店、宿泊業	32.2	61.0	6.8	24.1	65.7	10.2
	サービス業	24.0	60.9	15.2	21.9	69.9	8.2
企業規模	1,000人以上	34.6	52.6	12.7	31.1	61.9	7.0
	500～999人	35.5	51.6	12.9	29.9	60.1	9.9
	300～499人	28.9	58.1	13.0	38.0	55.5	6.5
	100～299人	23.7	62.9	13.3	22.0	70.0	8.0
	50～99人	25.2	59.3	15.5	20.6	71.9	7.5
	30～49人	19.6	63.8	16.6	22.8	65.8	11.4
	5～29人	18.3	67.1	14.6	12.5	77.2	10.3

注1：産業分類については第1章を参照。

注2：H11の選択肢は「いわゆる正社員の比率が上昇」「いわゆる非正社員の比率が上昇」「いわゆる正社員・非正社員の比率は変わらない」「何ともいえない」となっている。ここでは比較のため、「何ともいえない」と無回答を除外した回答を100として再計算し、選択肢をH15年に合わせた。

注3：H15の選択肢は「非正社員比率が上昇」「ほとんど変わらない」「非正社員比率が減少」となっている。

² 詳しくは、付属資料の調査票及び第2-1-10表の注を参照。

産業別に見ると、「非正社員比率が上昇」との回答比率は、H11では金融・保険業、飲食店、宿泊業、不動産業、卸売・小売業、サービス業の順に高くなっており、H15では金融・保険業、飲食店、宿泊業、サービス業、運輸業、卸売・小売業の順になっている。両時点で金融・保険業の回答比率が最も高いが、全般的に第三次産業部門で「非正社員比率が上昇」という回答が多い。この結果は、産業別の正社員比率の動向を見た第2-1-2図と照らし合わせると、H6からH15までに正社員比率が10ポイント以上低下した運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、サービス業に関して整合性がある。反対に、「非正社員比率が減少」との回答は、H11では情報通信業、建設業、製造業、サービス業の順に高くなっており、H15では情報通信業、建設業、製造業、飲食店、宿泊業の順になっている。これらの産業は、他の産業よりも「非正社員比率が低下した割合」が高いということであろう。

企業規模別に見ると、「非正社員比率が上昇」との回答比率は、H11、H15とも若干の異同はあるが、比較的規模が大きいほど高い。また同様に、若干の異同はあるが、比較的小規模な企業ほど、「非正社員比率が減少」との回答比率が高い。これらは、H11でもH15でも、非正社員比率の上昇は、企業規模の大きさに比例してきた傾向があることを示しており、第2-1-6図の結果と整合性がある。

(2) 就業形態による相違

次に、H11及びH15において「非正社員比率が上昇」と回答した事業所を対象に、どの就業形態の割合が上昇したのかについて、産業別・企業規模別に見たものが第2-1-11表である³。

H11、H15ともにパートタイム労働者が最も回答比率が高く、前者で53%、後者で65%となっている。H11では2番目に多いのが契約社員、次いで派遣労働者となっており、両者の差は4ポイントほどある。H15では契約社員は22%、派遣社員は13%ほどになっている。H11とH15の単純な比較は難しいが、全体としてはパートタイム労働者の割合が上昇したという事業所が多く、契約社員や派遣労働者に関しては、H11よりもH15のほうで回答比率が高くなっていることが指摘できる。

産業別に見ると、契約社員の割合が増えたとの回答比率が相対的に高いのは、H11では情報通信業、運輸業などで、H15では電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、建設業、運輸業、不動産業などである。この結果は、産業別に契約社員の比率の推移を見た第2-1-3図とも整合性がある。

³ 契約社員、派遣労働者、パートタイム労働者に限定する。

第2-1-11表 3年前に比べて増加した就業形態（％）

	H11			H15			
	契約社員	派遣労働者	パートタイム労働者	契約社員	派遣労働者	パートタイム労働者	
合計	10.5	6.3	53.3	22.3	13.4	64.6	
産業	鉱業	22.3	2.9	22.2	16.0	9.6	48.9
	建設業	13.8	10.5	13.5	42.4	20.0	14.7
	製造業	7.8	7.3	48.7	28.4	17.8	56.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	20.4	19.3	24.2	54.9	21.8	20.5
	情報通信業	32.3	30.8	16.0	43.2	22.3	33.8
	運輸業	25.2	5.7	28.6	40.9	17.5	41.1
	卸売・小売業	8.0	3.7	65.5	11.7	9.2	80.7
	金融・保険業	20.9	28.7	37.5	22.6	52.0	38.8
	不動産業	19.8	9.4	47.9	37.8	21.7	47.4
	飲食店、宿泊業	3.3	1.0	76.7	15.4	1.3	86.2
	サービス業	12.4	5.4	51.9	25.2	10.8	62.5
企業規模	1,000人以上	15.6	14.1	48.8	19.1	20.0	63.2
	500～999人	14.2	6.8	46.2	21.6	25.7	53.7
	300～499人	18.7	11.9	49.8	21.8	16.2	62.3
	100～299人	18.8	6.6	47.4	27.4	16.3	62.9
	50～99人	7.7	4.5	50.9	28.0	10.6	63.9
	30～49人	10.6	6.7	57.4	19.0	16.4	63.0
	5～29人	5.3	3.1	57.8	21.8	3.9	70.0

注1：産業分類については第1章を参照。

注2：就業形態については第1章を参照。

注3：増加した就業形態すべてを選択する多重回答方式であるが、表記の就業形態のみ掲載。

派遣労働者の割合が増えたとの回答比率が高いのは、H11では情報通信業、金融・保険業、H15では金融・保険業、情報通信業などである。この結果は、産業別に派遣労働者比率の推移を見た第2-1-4図の結果と整合性があり、情報通信業も金融・保険業も派遣労働者の比率が段階的に高まっていることを示している。

パートタイム労働者の割合が増えたとの回答比率が高いのは、H11、H15ともに飲食店、宿泊業、卸売・小売業、サービス業などである。この結果は、産業別にパートタイム労働者比率の推移を見た第2-1-5図の結果とも整合性がある。

企業規模別に見ると、契約社員の割合が増えたとの回答比率は、H11では300～499人と100～299人で、H15では100～299人と50～99人で相対的に高い。派遣労働者の割合が増えたとの回答比率は、H11では1,000人以上、300～499人で、H15では500～999人、1,000人以上で相対的に高い。パートタイム労働者の割合が増えたとの回答比率は、H11では5～29人、30～49人、H15では5～29人などで比較的高い。これは、企業規模別にパートタイム労働者比率の推移を見た第2-1-9図とは整合性がないように見られるが、そもそもパートタ

イム労働者の比率はすべての企業規模においてH11よりもH15でかなり高まっており、このことは第2-1-9図でも本表でも同様である。

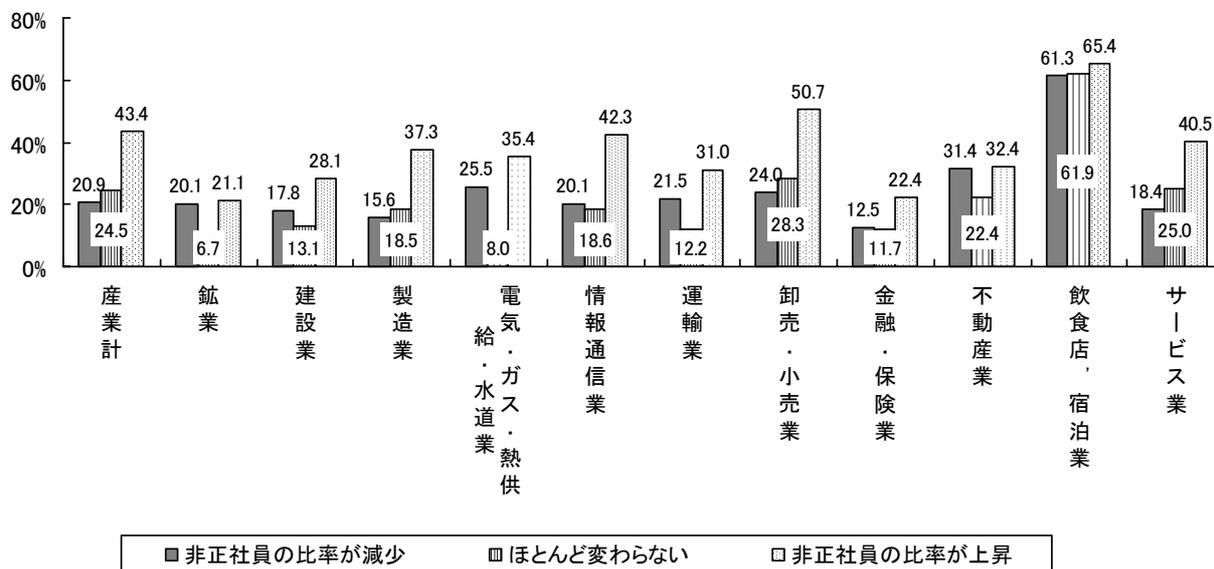
(3) 非正社員比率の増減傾向と現在の非正社員比率

ここでは、現在の非正社員比率と過去から現在までの非正社員比率の増減との関係を見る。第2-1-12図から第2-1-15図までがそれを表したものである。

第2-1-12図は、H11の動向を産業別に見たものである。すべての産業で、「非正社員比率が上昇」と回答した事業所のほうが、「非正社員比率が減少」と回答した事業所よりも現在の非正社員比率が高い。建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、金融・保険業、サービス業では比較的明確な差が見られる。しかし、鉱業、不動産業、飲食店、宿泊業では差が見られない。これらの産業では、過去からの非正社員比率の増減と現在の非正社員比率とは明確な関係にないことが示唆される。

H15（第2-1-13図）についても、非正社員比率の増減と現在の非正社員比率には相関関係があることがわかるが、こちらはH11よりも明確に差が表れており、H11で明確ではなかったほとんどの産業で明確になっている。ただし、運輸業に関してはH11とは傾向が異なる。

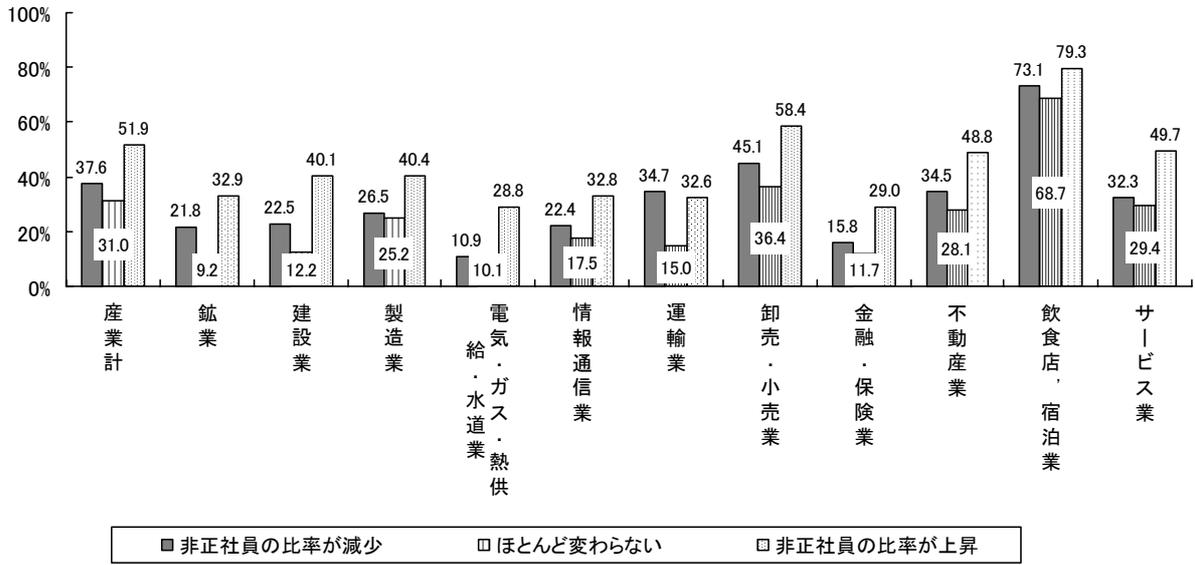
第2-1-12図 産業別・非正社員比率の増減別に見た現在の非正社員比率の平均（％・H11）



注1：産業分類については第1章を参照。

注2：H11の選択肢は「いわゆる正社員の比率が上昇」「いわゆる非正社員の比率が上昇」「いわゆる正社員・非正社員の比率は変わらない」「何ともいえない」となっている。またH15の選択肢は「非正社員比率が上昇」「ほとんど変わらない」「非正社員比率が減少」となっている。ここでは比較のため、「何ともいえない」と無回答を除外した上で平均値を算出し、H15の選択肢に合わせた。

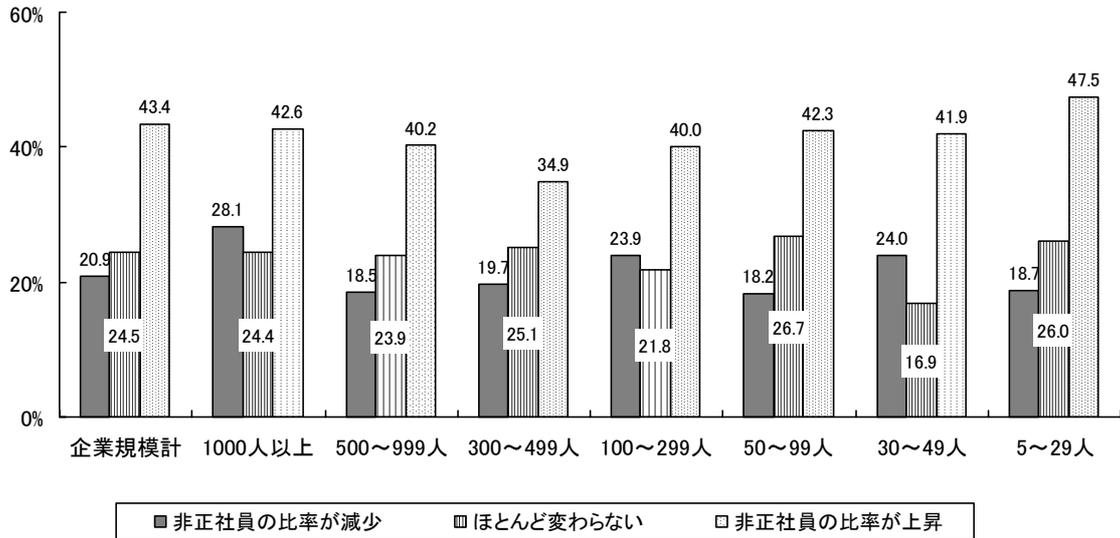
第2-1-13図 産業別・非正社員比率の増減別に見た現在の非正社員比率の平均（％・H15）



注1、注2とも第2-1-12図に同じ。

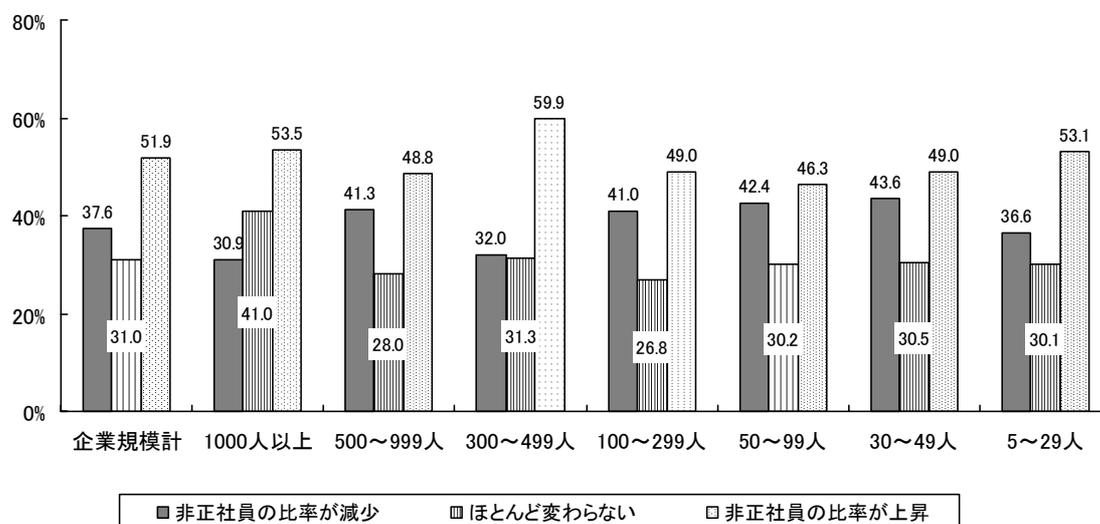
第2-1-14図は、H11について企業規模別に見たものである。すべての企業規模で非正社員比率の増減と現在の非正社員比率とは相関が高いことがわかる。

第2-1-14図 企業規模別・非正社員比率の増減別に見た現在の非正社員比率の平均（％・H11）



注1、注2とも第2-1-12図に同じ。

第2-1-15図 企業規模別・非正社員比率の増減別に見た現在の非正社員比率の平均（％・H15）



注1、注2とも第2-1-12図に同じ。

第2-1-15図は、H15について企業規模別に見たものである。傾向はH11（第2-1-14図）と同様である。

3. 今後の非正社員比率の見込み

ここでは、今後の非正社員比率の見込みについて比較する。H6、H11、H15では第1章に述べたような相違があるが、H6とH15が単に「今後」、H11のみ「3年後」としている以外は、選択肢の数も同じで大きな相違ではないため、比較が可能であると考え⁴。それらの結果を産業別・企業規模別に見たものが第2-1-16表である。

合計では、「非正社員比率が上昇」との回答割合はH11で若干低下するが、ほぼ20%前後で大きな変化はない。しかし「非正社員比率が減少」は、H6の23%からH11で5.6%、H15で3.7%とかなり低下している。「何ともいえない」とする回答が比較的多くを占めているため正確な比較は難しいが、少なくとも非正社員比率の低下を見込んでいる事業所は徐々に少なくなっている可能性がある。

産業別に見ると、「非正社員比率が上昇」との割合が比較的高いのは、H6では飲食店、宿泊業、金融・保険業、卸売・小売業、H11では金融・保険業、卸売・小売業、運輸業、H15では金融・保険業、飲食店、宿泊業、卸売・小売業などである。これらの産業では、他の産業よりも非正社員比率が上昇するとの見込みが強い。反対に、「非正社員比率が減少」との割合が高いのは、H6では鉱業、建設業、不動産業、H11では情報通信業、H15では不動産業

⁴ 付属資料の調査票及び第2-1-16表の注を参照。

などである。しかし産業別に見ても、「非正社員比率が減少」との回答割合はH11、H15と調査年が新しくなるのに比例して低くなっている。

企業規模別に見ると、「非正社員比率が上昇」との割合が比較的高いのは、H6、H11、H15ともに1,000人以上、500～999人、300～499人などの中規模から大規模の企業である。つまり企業規模が大きいほど、非正社員比率が上昇するとの見込みが強いことを示している。「非正社員比率が減少」については、企業規模間に目立った相違はないようである。

第2-1-16表 非正社員比率の今後の見込み(%)

	H6				H11				H15				
	非正社員比 率が上昇	ほとんど変 わらない	非正社員比 率が減少	何ともいえ ない	非正社員比 率が上昇	ほとんど変 わらない	非正社員比 率が減少	何ともいえ ない	非正社員比 率が上昇	ほとんど変 わらない	非正社員比 率が減少	何ともいえ ない	
合計	20.8	22.3	23.2	33.7	17.3	35.4	5.6	41.7	20.4	56.4	3.7	19.5	
産業	鉱業	7.5	12.8	32.2	47.5	6.6	47.5	4.8	41.1	13.0	61.0	3.7	22.3
	建設業	10.1	18.3	29.7	42.0	5.4	36.9	5.6	52.2	9.8	61.6	5.1	23.5
	製造業	21.3	19.5	22.9	36.3	16.9	29.7	5.7	47.7	18.8	58.5	3.8	18.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	6.5	23.6	21.3	48.6	6.3	40.6	7.3	45.8	10.4	59.4	4.4	25.8
	情報通信業	12.3	17.5	25.6	44.6	14.1	25.4	15.7	44.8	17.5	55.4	3.2	23.9
	運輸業	14.8	20.8	26.1	38.3	19.8	37.2	3.3	39.7	19.9	58.0	2.4	19.8
	卸売・小売業	25.3	22.3	23.6	28.9	22.1	37.6	4.6	35.8	23.4	54.4	3.1	19.1
	金融・保険業	26.3	17.0	24.4	32.3	23.8	30.2	6.1	40.0	33.5	43.3	2.6	20.6
	不動産業	14.1	17.3	28.1	40.5	9.8	45.7	4.8	39.8	14.1	64.2	4.8	16.9
	飲食店、宿泊業	40.6	37.4	3.4	18.6	18.8	36.4	5.4	39.3	23.9	55.1	4.6	16.4
	サービス業	16.4	25.2	23.8	34.7	17.0	36.2	6.9	39.9	20.0	56.7	3.7	19.6
企業規模	1,000人以上	31.9	17.4	19.3	31.4	27.3	33.1	6.8	32.8	32.0	48.0	3.2	16.7
	500～999人	28.6	21.5	23.7	26.2	30.6	26.1	4.6	38.6	36.4	48.2	2.2	13.2
	300～499人	24.2	17.4	23.8	34.6	25.1	33.0	3.0	38.9	26.2	56.9	3.0	14.0
	100～299人	22.7	23.2	24.7	29.4	19.2	38.0	4.7	38.0	21.9	53.3	4.1	20.7
	50～99人	19.4	28.2	27.1	25.4	19.6	32.8	6.6	41.0	21.9	54.9	1.9	21.4
	30～49人	18.9	27.7	19.7	33.8	14.8	34.1	3.9	47.2	23.6	52.3	4.6	19.5
	5～29人	18.0	22.0	23.3	36.7	12.3	37.1	5.9	44.7	13.9	61.1	4.2	20.8

注1: 産業分類については第1章を参照。

注2: H6の選択肢は「正社員の比率が高まる」「非正社員の比率が高まる」「正・非正社員の比率は変わらないと思う」「何ともいえない」となっている。

注3: H11の選択肢は「いわゆる正社員の比率が上昇」「いわゆる非正社員の比率が上昇」「いわゆる正・非正社員の比率は変わらない」「何ともいえない」となっている。

注4: H15の選択肢は「非正社員比率が上昇」「ほとんど変わらない」「非正社員比率が減少」「何ともいえない」となっている。

注5: 上記のような選択肢の相違をH15に合わせた。ただし、各年とも無回答のデータを除去した後の集計結果である。

次に、H6、H11及びH15において「非正社員比率が上昇」との見込みを示した事業所を対象に、どの就業形態の割合が上昇すると予想するのかについて、産業別・企業規模別に見たものが第2-1-17表である⁵。

第2-1-17表 今後増加する就業形態（％）

	H6			H11			H15			
	契約社員	派遣労働者	パートタイム労働者	契約社員	派遣労働者	パートタイム労働者	契約社員	派遣労働者	パートタイム労働者	
合計	10.4	6.1	64.5	17.3	9.8	49.3	30.7	16.6	71.2	
産業	鉱業	13.5	0.2	24.3	35.9	0.4	20.8	35.9	7.3	34.7
	建設業	14.5	9.9	9.0	30.2	19.8	11.2	40.7	35.6	35.7
	製造業	8.4	5.3	73.7	12.2	10.5	42.7	34.3	27.3	60.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	20.3	3.5	36.0	21.9	17.1	23.5	61.2	25.0	30.8
	情報通信業	37.5	10.5	45.3	50.1	28.9	19.3	58.5	25.5	43.6
	運輸業	18.8	16.2	32.1	30.2	12.1	36.9	50.0	14.6	49.9
	卸売・小売業	8.1	4.4	74.2	14.0	7.5	60.8	26.1	12.0	81.9
	金融・保険業	13.3	28.4	58.3	20.9	24.6	41.3	23.3	48.5	57.0
	不動産業	16.1	2.8	55.9	26.3	12.6	44.0	63.4	14.5	48.9
	飲食店、宿泊業	8.1	2.5	85.2	14.2	5.3	71.4	17.0	4.6	91.2
	サービス業	11.1	2.9	61.2	17.3	6.6	48.5	35.2	11.6	69.2
企業規模	1,000人以上	11.3	14.7	66.0	18.7	18.7	52.0	28.3	21.7	74.1
	500～999人	17.3	8.6	64.4	21.1	7.5	45.3	43.7	26.4	55.6
	300～499人	16.1	4.0	74.8	23.6	16.0	49.5	31.9	22.7	76.6
	100～299人	11.2	5.6	69.8	28.9	9.9	46.0	37.0	18.2	67.4
	50～99人	10.8	8.5	58.8	20.8	9.4	46.0	36.8	14.6	75.8
	30～49人	7.2	2.1	64.5	15.1	9.7	50.0	29.5	9.2	63.6
	5～29人	9.2	4.1	63.4	11.8	6.5	50.5	25.0	11.5	74.0

注1:産業分類については第1章を参照。

注2:就業形態については第1章を参照。

注3:増加する見込みのある就業形態すべてを選択する多重回答方式であるが、表記の就業形態のみ掲載。

合計では、各年ともパートタイム労働者との回答比率が最も高い。しかしながら、H11はその回答比率がH6、H15よりも15～20ポイントほど低い。契約社員と派遣労働者については、H6、H11、H15と段階的に回答比率が高まっている。

産業別に見ると、契約社員をあげた事業所の割合が高いのは、H6では情報通信業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、H11では情報通信業、建設業、運輸業、H15では不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業などとなっており、各年を通じて情報通信業での比率が高いのが目立っている。派遣労働者をあげた事業所の割合が高いのは、H6では金融・保険業、運輸業、H11では情報通信業、金融・保険業、H15では金融・保険業、建設業などとなっており、金融・保険業、運輸業での比率が相対的に高い。パートタイム労働者をあげた事業所の割合が高いのは、H6では飲食店、宿泊業、卸売・小売業、製造業、H11では飲食店、宿泊業、卸売・小売業、H15では飲食店、宿泊業、卸売・小売業、サービス業などであり、各年ともサービス関連の産業での回答比率が高い。

⁵ 契約社員、派遣労働者、パートタイム労働者に限定する。

企業規模別に見ると、契約社員をあげた事業所の割合が高いのは、H6、H11、H15を通して500～999人、300～499人、100～299人などの比較的中規模の企業である。派遣労働者をあげた事業所の割合が高いのは、同様に1,000人以上、500～999人、300～499人などであり、中規模から大規模の企業である。さらにパートタイム労働者に関しては、企業規模との相関関係はあまりなく、まんべんなくすべての規模での比率が高い。

第2節 非正社員を雇用する理由

(1) 全般的な傾向

本節では、非正社員を雇用する理由に関する推移を見る。第2-2-1表は、H6、H11、H15の契約社員、派遣労働者、パートタイム労働者それぞれを雇用する理由について、比較可能な形で並べたものである。

第2-2-1表 非正社員を雇用する理由（多重回答・％）

	H6			H11			H15		
	契約社員	派遣労働者	パートタイム労働者	契約社員	派遣労働者	パートタイム労働者	契約社員	派遣労働者	パートタイム労働者
①正社員を確保できないため	13.9	16.4	20.0	7.1	8.1	8.8	10.4	16.2	11.8
②正社員を重要業務に特化させるため	-	-	-	10.9	13.6	13.8	11.4	16.6	12.2
③専門的業務に対応させるため	55.7	36.4	9.3	40.0	22.8	10.9	39.5	24.9	9.7
④即戦力・能力のある人材を確保するため	19.2	22.5	6.4	32.6	29.8	10.0	38.1	38.0	11.8
⑤景気変動に応じて雇用量を調節するため	9.1	18.9	20.6	17.9	25.1	25.4	14.3	25.4	22.4
⑥長い営業(操業)時間に対応するため	5.6	3.4	19.4	5.9	5.8	22.5	6.5	2.7	19.6
⑦1日・週の中の仕事の繁簡に対応するため	7.8	14.9	33.7	3.8	7.8	34.1	2.6	7.7	33.5
⑧臨時・季節的業務量の変化に対応するため	10.0	12.2	15.7	6.1	21.9	18.0	6.4	13.8	14.8
⑨人件費節約のため(下段・注3を参照)	19.3	34.7	51.6	31.9	38.6	58.0	33.6	41.7	61.2
⑩高年齢者の再雇用対策のため	13.0	2.3	5.1	17.0	0.9	5.2	33.1	1.7	6.1
⑪正社員の育児・介護休業対策の代替のため	-	-	-	4.4	7.2	4.5	1.2	8.4	2.0
人件費節約のため(H6とH11)	19.3	34.7	51.6	31.9	38.6	58.0	-	-	-
⑫賃金の節約のため(H15)	-	-	-	-	-	-	27.2	25.2	52.6
⑬賃金以外の労務コストの節約のため(H15)	-	-	-	-	-	-	9.0	25.6	22.9
⑭女子の再雇用対策のため(H6のみ)	2.7	1.4	5.9	-	-	-	-	-	-

注1：就業形態については第1章を参照。

注2：雇用する理由の詳細については付属資料の各年調査票及び第1章を参照。

注3：「⑨人件費節約のため」のH15の値は、下段の⑫か⑬のどちらか一方でも選択した場合にカウントし比較した。

各年の選択肢の数や言葉遣いが異なることから、比率の相違を時点間で比較するのは困難である。したがってここでは、各年の就業形態ごとの理由の順位を見ることにする。

契約社員については、H6、H11、H15のいずれの時点でも③（専門的業務に対応させるため）が目立って多い。第2位の理由ではH6が⑨、H11は④、H15は④、第3位の理由ではH6が④、H11は⑨、H15は⑨となっており、時点によって多少の異同はあるが、「即戦力・能力のある人材を確保するため」と「人件費節約のため」が③に次いで多い理由であることがわかる。

派遣労働者については、第1位の理由はH6が③、H11は⑨、H15は⑨となっており、第2

位の理由はH6が⑨、H11は④、H15は④、第3位の理由はH6が④、H11は⑤、H15は⑤となっている。契約社員に比べて、第1位と第2位の理由に大きな差がなく、また時点によって順位が変動しているが、「人件費節約のため」「即戦力・能力のある人材を確保するため」「専門的業務に対応させるため」などが上位の理由であるといえる。さらにH11、H15で第3位が⑤であることから、派遣労働者は景気変動の際に雇用量を調整される可能性が高いことがわかる。このように派遣労働者の雇用理由は、事業所によって、また職務内容によって、どのような派遣労働者を必要とするかが異なっていると考えられる。

パートタイム労働者については、第1位の理由はH6、H11、H15いずれの時点でも⑨（人件費の節約のため）が目立って多い。第2位の理由もH6、H11、H15のいずれにおいても⑦（1日・週の中の仕事の繁忙に対応するため）、また第3位の理由もH6、H11、H15のいずれにおいても⑤（景気変動に応じて雇用量を調節するため）となっており、契約社員や派遣労働者と異なり、パートタイム労働者を雇用する理由は、ほとんどの場合、人件費の節約と雇用量調整にあり、しかも理由そのものは時点間でほとんど変わらない。

（2）契約社員を雇用する理由

第2-2-2表は、契約社員を雇用する理由の上位項目を産業別・企業規模別に見たものである。H6とH11では多くの産業で「専門的業務に対応させるため」が第1位であるが、H15では「高年齢者の再雇用対策のため」が第1位になっている産業がある。鉱業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業である。その他、各年とも「即戦力・能力のある人材を確保するため」と「人件費の節約のため」が上位に入っており、契約社員を雇用する理由は、この4つに集約される。企業規模別に見た場合も、「専門的業務に対応させるため」が各年とも第1位となることが多い。ただし「即戦力・能力のある人材を確保するため」「人件費節約のため」「高年齢者の再雇用対策のため」も上位項目に入っている。

第2-2-2表 産業別・企業規模別に見た契約社員を雇用する理由の上位項目

		H6			H11			H15		
		第1位	第2位	第3位	第1位	第2位	第3位	第1位	第2位	第3位
産業	鉱業	⑧52.9%	③21.1%	④14.5%	④58.1%	⑩37.1%	⑨34.7%	⑩48.4%	④43.8%	⑨40.7%
	建設業	③42.3%	①36.8%	⑨17.1%	④43.9%	③42.9%	⑨⑩16.8%	③43.9%	④36.7%	⑩35.9%
	製造業	③49.2%	④23.5%	⑩20.9%	③40.2%	④28.2%	⑨26.4%	⑩53.3%	③42.1%	④41.6%
	電気・ガス・熱供給・水道業	③77.2%	⑩19.9%	⑨13.4%	③49.1%	⑩28.0%	⑨24.1%	⑩56.5%	③49.2%	④45.2%
	情報通信業	③79.0%	④41.4%	⑩25.4%	③63.6%	⑨43.0%	④37.8%	③49.7%	④49.6%	⑨21.8%
	運輸業	③52.8%	①38.6%	⑨33.4%	⑨51.6%	③29.8%	⑤24.9%	⑩49.5%	⑨39.3%	④29.9%
	卸売・小売業	③52.4%	①17.4%	④15.4%	⑨34.1%	③33.0%	④30.7%	⑨38.9%	④35.3%	③35.0%
	金融・保険業	③75.5%	④27.6%	⑨22.3%	③46.0%	⑨33.4%	②④24.1%	⑨35.4%	③34.4%	④29.7%
	不動産業	③30.8%	⑨22.0%	④5.3%	③62.7%	⑨40.9%	⑩27.8%	③47.3%	④45.0%	⑨38.8%
	飲食店・宿泊業	⑧34.5%	③30.1%	④21.5%	⑨46.2%	④42.4%	⑤26.7%	④47.9%	⑨47.0%	③32.5%
	サービス業	③68.1%	⑨25.5%	④17.3%	③44.7%	④35.2%	⑨30.7%	③44.1%	④37.5%	⑨33.0%
	企業規模	1,000人以上	③56.2%	⑨20.8%	④15.5%	③⑨40.5%	④29.7%	⑤19.5%	③43.5%	⑨41.6%
500~999人		③54.6%	④38.9%	⑨20.3%	④42.6%	⑨37.6%	③28.7%	⑨36.1%	③35.8%	④33.8%
300~499人		⑩53.3%	③40.1%	⑨22.8%	③45.3%	④42.0%	⑨37.4%	④43.8%	⑨42.2%	⑩36.1%
100~299人		③50.1%	⑩28.5%	④16.7%	③50.2%	④35.5%	⑨34.0%	③43.4%	⑩38.4%	④35.5%
50~99人		③62.7%	⑨18.0%	⑩17.2%	③43.4%	⑨34.5%	④26.1%	⑩49.9%	③38.0%	④37.8%
30~49人		③60.0%	⑩36.3%	④22.7%	③38.3%	④33.5%	⑨22.1%	⑩53.3%	④45.8%	③35.4%
5~29人		③56.4%	①22.9%	⑨20.8%	③34.7%	④29.0%	⑩23.4%	③41.1%	④39.6%	⑩27.9%

注1、注2、注3とも第2-2-1表に同じ。

雇用する理由については以下の通り。

- | | | |
|----------------------|----------------------|--------------------|
| ①正社員を確保できないため | ②正社員を専門業務に特化させるため | ③専門的業務に対応させるため |
| ④即戦力・能力のある人材を確保するため | ⑤景気変動に応じて雇用量を調節するため | ⑥長い営業(操業)時間に対応するため |
| ⑦1日・週の中の仕事の繁閑に対応するため | ⑧臨時・季節的業務量の変化に対応するため | ⑨人件費節約のため |
| ⑩高齢者の再雇用対策のため | ⑪正社員の育児・介護休業対策の代替のため | |

(3) 派遣労働者を雇用する理由

第2-2-3表は、派遣労働者を雇用する理由の上位項目を産業別・企業規模別に見たものである。契約社員(第2-2-2表)とは若干傾向が異なる。

産業別に見ると、H6では「専門的業務に対応させるため」「即戦力・能力のある人材を確保するため」「景気変動に応じて雇用量を調節するため」「人件費節約のため」など複数の理由が第1位になっている。しかしH11とH15では「即戦力・能力のある人材を確保するため」と「人件費節約のため」が第1位を占める。「即戦力・能力のある人材を確保するため」が3時点とも第1位で不変な産業は、不動産業のみである。他方、「人件費節約のため」が3時点とも第1位で不変な産業は、建設業と金融・保険業である。さらに製造業は3時点とも「景気変動に応じて雇用量を調節するため」が第1位である。第2-2-1表でも見たように、派遣労働者を雇用する理由は、産業によってかなり異なっていることが示唆される。

企業規模別に見ると、H6では「専門的業務に対応させるため」が第1位になることが多いが、H11とH15は「即戦力・能力のある人材を確保するため」と「人件費節約のため」が第1位となっている。また各年を通じて、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」が上位項目に入っているのは、比較的中規模から小規模の企業である。

第2-2-3表 産業別・企業規模別に見た派遣労働者を雇用する理由の上位項目

第2-2-3表		H6			H11			H15		
		第1位	第2位	第3位	第1位	第2位	第3位	第1位	第2位	第3位
産業別		④20.0%	①19.8%	③18.3%	②44.4%	④25.5%	⑨22.4%	⑨41.4%	③27.9%	②22.4%
産業	建設業	⑨49.3%	③37.1%	①31.8%	⑨33.5%	④33.2%	⑤32.0%	⑨44.0%	③43.1%	④37.7%
	製造業	⑤35.9%	③29.2%	⑨24.7%	⑤43.2%	④31.2%	⑧28.7%	⑤47.0%	⑨37.1%	⑧30.5%
	電気・ガス・熱供給・水道業	⑧34.3%	③16.4%	⑨12.0%	⑨48.4%	②25.2%	⑧19.0%	⑨31.4%	②22.4%	④21.8%
	情報通信業	③58.7%	⑨44.8%	④33.7%	⑨45.8%	④43.0%	③30.4%	④37.8%	③36.8%	⑨36.3%
	運輸業	⑤40.2%	①35.7%	④25.5%	④34.5%	⑨25.9%	⑧20.7%	⑨62.3%	⑤37.0%	④32.8%
	卸売・小売業	③65.7%	④47.3%	⑨33.2%	⑨40.7%	③31.7%	④28.1%	④46.6%	⑨36.4%	③24.9%
	金融・保険業	⑨50.0%	⑦28.0%	③26.9%	⑨62.9%	②22.4%	⑦18.3%	⑨56.9%	④31.5%	②31.1%
	不動産業	④58.4%	③56.0%	⑨26.2%	④56.1%	⑨55.8%	①17.2%	④52.4%	⑨42.0%	①33.0%
	飲食店・宿泊業	⑦77.6%	⑤11.1%	④10.0%	⑨59.5%	⑧31.1%	②22.9%	④63.7%	⑨57.1%	③40.9%
	サービス業	③30.9%	⑨27.3%	④23.3%	④39.9%	③34.4%	⑨30.3%	④39.7%	⑨37.1%	③28.8%
	企業規模	1,000人以上	③39.4%	⑨36.8%	④20.3%	⑨48.1%	⑧24.4%	②23.1%	⑨49.9%	④30.8%
500~999人		③65.6%	⑨21.0%	④16.7%	④37.4%	⑧28.6%	③26.0%	⑨50.9%	④42.5%	③26.4%
300~499人		③37.1%	⑤32.3%	⑨28.6%	⑨43.6%	③42.1%	⑤26.9%	④52.3%	⑨48.4%	⑤25.6%
100~299人		⑨33.4%	③32.1%	④28.0%	④37.5%	⑨36.6%	⑤31.4%	④43.9%	⑨34.5%	③28.7%
50~99人		③62.8%	④53.1%	⑨50.1%	⑨36.5%	④30.4%	⑧23.3%	③37.7%	⑨34.9%	④23.3%
30~49人		⑨30.6%	③26.5%	④16.4%	⑤43.6%	④37.6%	③29.9%	③40.2%	⑤34.6%	⑨31.8%
5~29人		⑤31.8%	⑨31.1%	①27.3%	④36.2%	⑨35.2%	④28.7%	④48.9%	⑤31.8%	⑨29.7%

注1、注2、注3とも第2-2-1表に同じ。

雇用する理由については以下の通り。

- ①正社員を確保できないため
- ②正社員を専門業務に特化させるため
- ③専門的業務に対応させるため
- ④即戦力・能力のある人材を確保するため
- ⑤景気変動に応じて雇用量を調節するため
- ⑥長い営業(操業)時間に対応するため
- ⑦1日・週の中の仕事の繁閑に対応するため
- ⑧臨時・季節的業務量の変化に対応するため
- ⑨人件費節約のため
- ⑩高齢者の再雇用対策のため
- ⑪正社員の育児・介護休業対策の代替のため

(4) パートタイム労働者を雇用する理由

第2-2-4表は、パートタイム労働者を雇用する理由の上位項目を産業別・企業規模別に見たものである。産業別に見ても企業規模別に見ても、各年とも「人件費節約のため」が圧倒的に第1位を占める。また各年とも第2位は「1日・週の中の仕事の繁閑に対応するため」が多い。その他、上位項目に入るが少数派の理由としては、「正社員を確保できないため」がH6にあり、産業では建設業、製造業、サービス業、企業規模では50~99人よりも小さい企業で該当する。同様に「長い営業(操業)時間に対応するため」も、産業では各年を通じて卸売・小売業、不動産業などで、企業規模では300~499人よりも大きい企業で該当する。

第2-2-4表 産業別・企業規模別に見たパートタイム労働者を雇用する理由の上位項目

	H6			H11			H15			
	第1位	第2位	第3位	第1位	第2位	第3位	第1位	第2位	第3位	
産業	鉱業	⑨39.5%	⑦22.9%	⑧14.6%	⑨40.6%	④25.3%	⑤15.6%	⑨43.1%	⑦30.6%	⑧25.5%
	建設業	⑨27.3%	⑧16.2%	①15.7%	⑨44.3%	⑧27.3%	⑤22.2%	⑨53.1%	⑤726.3%	⑧23.0%
	製造業	⑨48.1%	①26.7%	⑤25.6%	⑨56.3%	⑤35.0%	⑧18.9%	⑨62.7%	⑤31.8%	⑦24.3%
	電気・ガス・熱供給・水道業	⑦35.8%	⑧29.5%	⑨19.6%	⑨32.6%	⑧32.4%	⑦29.5%	⑨41.6%	⑧32.7%	②21.7%
	情報通信業	⑨67.2%	⑦35.8%	⑧17.1%	⑨31.8%	⑦29.7%	⑧27.2%	⑨40.1%	⑦27.9%	④18.6%
	運輸業	⑨45.5%	⑦30.0%	⑧19.5%	⑨52.1%	⑦25.5%	⑤21.4%	⑨62.2%	⑦30.8%	⑤22.5%
	卸売・小売業	⑨58.6%	⑦39.5%	⑥27.7%	⑨65.0%	⑦37.4%	⑥32.1%	⑨63.2%	⑦33.1%	⑥27.9%
	金融・保険業	⑨62.4%	⑦41.1%	③14.6%	⑨68.4%	②35.3%	⑦33.4%	⑨65.9%	②38.7%	⑦35.7%
	不動産業	⑨49.7%	⑦29.5%	⑤14.0%	⑨40.8%	⑦27.4%	③24.8%	⑨57.5%	⑦37.4%	②21.8%
	飲食店・宿泊業	⑨65.8%	⑦58.7%	⑥52.8%	⑨63.5%	⑦53.9%	⑥44.7%	⑨67.2%	⑦44.7%	⑤32.5%
	サービス業	⑨42.3%	⑦35.2%	①20.6%	⑨49.2%	⑦37.2%	⑤18.6%	⑨55.4%	⑦34.3%	⑥17.5%
企業規模	1,000人以上	⑨69.4%	⑦49.4%	⑥30.9%	⑨62.9%	⑦41.6%	⑥30.7%	⑨66.9%	⑦39.6%	⑥27.0%
	500～999人	⑨73.6%	⑦46.5%	⑤32.0%	⑨65.6%	⑦39.5%	⑥27.9%	⑨57.3%	⑦32.0%	⑥22.2%
	300～499人	⑨69.5%	⑦33.4%	⑤26.1%	⑨68.6%	⑦30.5%	⑥29.4%	⑨73.6%	⑦44.2%	⑥31.0%
	100～299人	⑨60.7%	⑦39.7%	⑤20.3%	⑨62.9%	⑦40.5%	⑤25.5%	⑨64.2%	⑦35.8%	⑥20.9%
	50～99人	⑨53.3%	⑦32.1%	①23.2%	⑨57.6%	⑦37.6%	⑧29.3%	⑨65.1%	⑦29.4%	⑤22.1%
	30～49人	⑨49.0%	⑦28.2%	①24.0%	⑨56.6%	⑦27.6%	⑧26.0%	⑨55.1%	⑦31.2%	⑧21.7%
	5～29人	⑨44.7%	⑦30.2%	①22.2%	⑨54.0%	⑦30.8%	⑤27.6%	⑨58.0%	⑦31.5%	⑤25.7%

注1、注2、注3とも第2-2-1表に同じ。

雇用する理由については以下の通り。

- | | | |
|----------------------|----------------------|--------------------|
| ①正社員を確保できないため | ②正社員を専門業務に特化させるため | ③専門的業務に対応させるため |
| ④即戦力・能力のある人材を確保するため | ⑤景気変動に応じて雇用量を調節するため | ⑥長い営業(操業)時間に対応するため |
| ⑦1日・週の中の仕事の繁閑に対応するため | ⑧臨時・季節的業務量の変化に対応するため | ⑨人件費節約のため |
| ⑩高齢者の再雇用対策のため | ⑪正社員の育児・介護休業対策の代替のため | |

第3節 非正社員活用上の問題

(1) 全般的な傾向

H11とH15では、非正社員活用上の問題についていくつかの就業形態別に質問している。第1章及び第2-3-1表にあるように、H11とH15をそのまま比較するのは困難であるため、各年における各就業形態の中で、どのような理由が多いかを中心に検討する。

契約社員については、H11では「良質な人材の確保」が最大の課題になっており、次いで「正社員との職務分担」「業務処理能力」と続いている。H15では「モラルの向上」が最多で、次いで「良質な人材の確保」「正社員との職務分担」と続く。契約社員については2時点とも「良質な人材の確保」が大きな課題である。H15については、「モラルの向上」が非常に重視されており、これは下段にあるように「仕事に対する責任感」と「仕事に対する向上意欲」に分けても相対的に回答比率は高い。非正社員比率の高まり、契約社員の増加とともに、「責任感」や「向上意欲」が大きな問題になっている可能性がある。その他、「正社員との職務分担」が比較的回答比率が高い。これは、正社員と契約社員の職務内容を区別する困難さがあることを示唆している。

派遣労働者については、H11、H15ともに、契約社員と似たような傾向が出ている。つまり、「良質な人材の確保」が非常に重視されており、かつH15においては「モラルの向上」も比較的重視されている。その他、「業務処理能力」や「正社員との職務分担」がH11

でもH15でも比較的選択されている。前者は「良質な人材」とも共通する語感があるが、後者については、裏を返せば、正社員の職務内容が派遣労働者と共通しているという事業所側の悩みが窺える。

第2-3-1表 非正社員活用上の問題（多重回答・%）

	H11			H15		
	契約社員	派遣労働者	パートタイム労働者	契約社員	派遣労働者	パートタイム労働者
①良質な人材の確保	42.1	50.4	42.6	34.3	46.4	39.1
②定着性(注3)	15.6	-	28.6	-	-	31.5
③モラルの向上(下段・注4を参照)	16.1	14.5	19.4	42.9	39.3	50.0
④時間外労働への対応(下段・注5を参照)	11.7	10.4	36.4	13.4	18.3	19.9
⑤業務処理能力	23.6	28.1	25.3	21.7	23.0	20.5
⑥正社員との職務分担	25.6	22.8	18.7	19.7	21.8	16.3
⑦チームワーク	15.1	10.9	17.1	11.4	12.4	15.9
⑧正社員との人間関係	19.1	20.7	15.9	13.0	16.0	12.0
⑨モラルの向上(H11)	16.1	14.5	19.4	-	-	-
⑩仕事に対する責任感(H15)	-	-	-	31.4	30.0	40.9
⑪仕事に対する向上意欲(H15)	-	-	-	27.0	22.2	31.0
⑫時間管理(H11)	11.7	10.4	36.4	-	-	-
⑬時間外労働への対応(H15)	-	-	-	13.4	15.5	19.9
⑭より高度な活用(H11のみ)	22.0	17.3	16.3	-	-	-
⑮その他(H15のみ)	-	-	-	4.4	3.5	3.9

注1:就業形態については第1章を参照。

注2:活用上の問題の詳細については付属資料の各年調査票及び第1章を参照。

注3:「定着性」はH11では派遣労働者、H15は契約社員と派遣労働者に該当する選択肢が用意されていない。

注4:「モラルの向上」のH15の値は、下段の⑩か⑪のどちらか一方でも選択した場合にカウントし比較した。

注5:下段にあるようにH11は「時間管理」、H15は「時間外労働への対応」を比較した。

パートタイム労働者については、H11では「良質な人材の確保」が最多で、「時間外労働への対応」「定着性」と続く。H15では「モラルの向上」が最多で、「良質な人材の確保」「定着性」と続く。このように2時点で順位は入れ替わるが、これら4つの選択肢が大きな課題であることは共通している。「良質な人材の確保」や「モラルの向上」は契約社員や派遣労働者と同様であるが、パートタイム労働者独自の課題としては「時間外労働への対応」がある。ただしH11では単に「時間管理」となっていることから、H15の「時間外労働への対応」とまったく同じような意味合いで回答されているとはいえない。「時間外労働への対応」が問題になるのは、「パートタイム労働者であるために残業ができない」というイメージが強いと思われるが、「時間管理」は多種多様なパートタイム労働者の勤務時間管理やシフト表の作成などが煩雑であるという意味合いも含まれていると思われる。さらに、「定着性」もそれなりに問題であるようだが、この選択肢に対する回答が相対的に多いということは、裏を返せば、パートタイム労働者に長期勤続を期待している事業所がそれだけ多いということでもあろう。

(2) 契約社員活用上の問題

第2-3-2表は、契約社員活用上の問題について、産業別・企業規模別に見たものである。

産業別に見ると、H11では建設業を除くすべての産業で「良質な人材の確保」が第1位となっている。しかしH15では第1位に「モラルの向上」をあげる産業が多い。H15では「良質な人材の確保」と「モラルの向上」が2大課題であるといえるが、H11では第2位は「業務処理能力」と「正社員との職務分担」のどちらかが多い。前者を第2位としたのは製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業、不動産業で、後者を第2位としたのは建設業、運輸業、卸売・小売業、サービス業である。しかし建設業、製造業、運輸業では、この両者の回答比率はほとんど変わらない。また鉱業と情報通信業では、「正社員との人間関係」が第2位になっている。

企業規模別に見ると、H11の第1位はすべての規模で「良質な人材の確保」、またH15は「モラルの向上」が第1位で、「良質な人材の確保」は第2位となっている規模が多い。H11の第2位は「業務処理能力」「正社員との職務分担」があるが、第2位の少数派としてはその他に「モラルの向上」「チームワーク」「正社員との人間関係」がある。

(3) 派遣労働者活用上の問題

第2-3-3表は、派遣労働者活用上の問題について、産業別・企業規模別に見たものである。

産業別に見ると、H11は「良質な人材の確保」が不動産業を除くすべての産業で第1位となっている。H15でも「良質な人材の確保」が第1位になっている産業は多いが、H11よりは若干減り、その分「モラルの向上」など他の選択肢が第1位となっている。全般的な傾向は契約社員の場合によく似ており、H15では「良質な人材の確保」と「モラルの向上」が2大課題といえる。またH11では第2位になる項目が「業務処理能力」「正社員との職務分担」に集中している。

企業規模別に見た傾向も、契約社員の場合と似ており、H11の第1位はすべての規模で「良質な人材の確保」、H15は「良質な人材の確保」と「モラルの向上」が第1位と第2位を占める。しかしH11の第2位の項目は、規模による共通性が明確ではなく、「モラルの向上」「業務処理能力」「正社員との職務分担」「正社員との人間関係」に分散している。

(4) パートタイム労働者活用上の問題

第2-3-4表は、パートタイム労働者活用上の問題について、産業別・企業規模別に見たものである。

産業別に見ると、H11の第1位は「良質な人材の確保」をあげる産業が多い。H15ではこの選択肢は第2位が多く、第1位は「モラルの向上」が大多数の産業で選択されている。このような傾向は契約社員や派遣労働者の場合と共通しているが、パートタイム労働者に独

自の問題である「定着性」については情報通信業と飲食店、宿泊業で、「時間外労働への対応」では建設業、製造業、運輸業、卸売・小売業、サービス業などで選択されている。

企業規模別に見た傾向は、契約社員や派遣労働者の場合よりも明確である。つまり、H11では第1位は「良質な人材の確保」、第2位は「時間外労働への対応」となっており、H15の第1位は「モラルの向上」、第2位は「良質な人材の確保」となっており、企業規模間の相違はほとんど見られない。

第2-3-2表 契約社員活用上の問題（多重回答・％）

		H11								H15							
		良質な 人材の 確保	定着性	モラル の向上	時間外 労働へ の対応	業務処 理能力	正社員と の職務 分担	チーム ワーク	正社員と の人間 関係	良質な 人材の 確保	定着性	モラル の向上	時間外 労働へ の対応	業務処 理能力	正社員と の職務 分担	チーム ワーク	正社員と の人間 関係
産業	鉱業	48.5	7.8	16.8	15.5	14.7	29.0	14.9	42.2	29.5	-	27.2	18	25	21.4	4.7	10.1
	建設業	13.4	8.8	9.3	1.8	24.6	24.4	18.8	15.7	28.7	-	36.9	11.2	21.1	16.1	17.5	20.0
	製造業	44.5	10.9	7.7	6.7	20.9	20.2	14.3	17.5	30.9	-	43.5	14.8	21.6	14.8	8.6	9.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	40.9	3.8	7.0	6.8	26.6	19.6	8.0	9.7	27.1	-	34.0	8.7	17.4	15.4	6.8	7.8
	情報通信業	57.7	17.0	7.1	8.2	19.8	15.6	4.6	31.8	41.7	-	30.4	10.5	21.6	14.4	8.3	10.0
	運輸業	45.2	23.0	9.7	23.9	25.6	26.9	8.6	15.2	36.2	-	44.7	15.6	23.8	14.4	12.8	17.0
	卸売・小売業	38.7	13.6	19.3	13.9	24.0	31.4	13.7	15.4	39.0	-	51.8	8.9	24.5	21.9	10.9	15.7
	金融・保険業	67.1	21.0	24.0	6.6	38.4	12.4	13.1	17.1	29.9	-	44.3	11.1	24.5	24.2	10.1	11.1
	不動産業	32.7	11.3	13.9	7.1	22.2	11.0	18.9	8.3	43.4	-	36.4	7.2	27.0	15.8	8.5	7.4
	飲食店・宿泊業	60.5	24.6	60.1	9.1	18.7	25.6	10.2	14.4	42.1	-	45.1	19.9	20.2	26.0	10.3	6.2
	サービス業	45.2	17.8	14.6	16.0	20.8	30.1	19.4	26.5	31.7	-	39.3	15.4	19.1	21.8	11.7	12.2
企業規模	1,000人以上	43.5	16.6	19.9	10.4	26.3	21.9	13.0	18.4	36.0	-	50.8	13.6	23.6	28.8	17.9	13.9
	500～999人	40.7	18.8	7.9	3.8	24.3	27.2	36.9	21.1	40.7	-	39.0	12.5	20.6	19.7	5.4	9.5
	300～499人	45.4	19.6	39.0	14.6	15.6	23.8	9.8	20.5	44.2	-	38.6	16.6	11.2	25.7	4.2	6.0
	100～299人	56.3	11.9	18.7	17.4	34.5	41.0	14.2	20.6	29.3	-	37.0	11.5	19.8	17.2	6.7	9.4
	50～99人	47.7	16.0	8.5	13.4	12.7	15.9	6.2	19.2	28.1	-	41.0	10.9	20.7	21.2	11.0	14.6
	30～49人	36.6	7.5	8.3	9.6	25.1	14.8	10.0	7.9	30.4	-	32.4	12.3	24.3	19.9	7.7	7.5
	5～29人	29.8	16.6	9.1	10.1	18.2	23.6	16.7	20.1	35.5	-	45.1	15.0	23.3	13.2	12.9	16.8

注1、注2、注3、注4、注5とも第2-3-1表に同じ。

注6：第1位についてはグレーの網掛け、第2位は横線の網掛けで表した。

第2-3-3表 派遣労働者活用上の問題（多重回答・％）

		H11								H15							
		良質な 人材の 確保	定着性	モラル の向上	時間外 労働へ の対応	業務処 理能力	正社員と の職務 分担	チーム ワーク	正社員と の人間 関係	良質な 人材の 確保	定着性	モラル の向上	時間外 労働へ の対応	業務処 理能力	正社員と の職務 分担	チーム ワーク	正社員と の人間 関係
産業	鉱業	85.5	-	0	5.3	50.3	19.8	30.3	40.4	53.5	-	47.1	0	38.4	20.9	7.5	22.4
	建設業	40.4	-	4.0	1.6	21.4	8.8	4.2	28.1	27.6	-	27.3	6.6	34.4	15.1	8.3	7.5
	製造業	45.1	-	21.7	13.2	29.8	26.9	18.2	25.1	42.1	-	46.1	14.8	20.6	16.0	11.8	15.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	38.5	-	2.5	6.8	23.9	20.5	9.4	16.3	38.8	-	35.9	12.2	20.0	28.3	4.3	14.3
	情報通信業	42.3	-	9.7	22.7	12.5	33.9	9.0	32.9	32.6	-	25.6	9.3	17.2	22.6	7.0	13.2
	運輸業	57.5	-	9.2	11.0	24.0	26.4	5.8	11.2	47.0	-	46.6	11.6	43.7	16.7	22.1	9.0
	卸売・小売業	60.7	-	15.2	15.4	21.8	24.8	12.9	24.6	36.2	-	44.2	15.4	24.8	22.7	17.3	16.5
	金融・保険業	50.9	-	20.6	12.8	35.7	25.8	7.6	12.0	48.0	-	43.0	17.9	26.0	30.6	13.2	21.1
	不動産業	29.3	-	30.9	3.6	26.0	37.0	49.4	52.1	47.2	-	27.0	19.0	25.3	5.7	15.3	22.2
	飲食店、宿泊業	32.7	-	18.0	7.1	3.1	6.2	5.0	6.8	18.6	-	13.4	38.4	34.1	7.3	2.1	3.5
	サービス業	62.1	-	6.9	3.3	50.3	24.4	9.1	15.2	39.5	-	34.5	16.9	13.1	26.5	8.7	17.8
企業規模	1,000人以上	52.9	-	17.5	10.8	20.8	22.4	7.4	14.4	42.1	-	43.8	16.9	25.7	22.0	15.6	18.5
	500～999人	56.0	-	10.6	22.3	20.1	23.6	10.2	24.3	40.1	-	34.2	6.4	22.2	32.1	11.5	17.4
	300～499人	55.2	-	13.0	12.2	40.4	19.6	14.8	30.4	47.4	-	36.4	6.5	25.7	30.0	6.6	18.4
	100～299人	40.7	-	10.8	12.9	28.7	26.1	13.6	34.1	39.0	-	39.2	18.4	25.4	24.8	16.8	16.3
	50～99人	62.6	-	23.1	8.7	14.7	19.2	13.4	21.0	29.0	-	40.5	9.9	16.8	18.8	9.1	10.9
	30～49人	45.2	-	26.3	19.1	26.1	22.7	32.5	37.5	34.2	-	43.4	32.0	11.9	13.1	19.5	20.5
	5～29人	46.8	-	9.4	3.9	39.2	23.5	8.4	14.6	36.4	-	33.2	20.0	23.4	10.5	5.3	9.2

注1、注2、注3、注4、注5とも第2-3-1表に同じ。

注6：第1位についてはグレーの網掛け、第2位は横線の網掛けで表した。

第2-3-4表 パートタイム労働者活用上の問題（多重回答・％）

		H11								H15							
		良質な人材の確保	定着性	モラルの向上	時間外労働への対応	業務処理能力	正社員との職務分担	チームワーク	正社員との人間関係	良質な人材の確保	定着性	モラルの向上	時間外労働への対応	業務処理能力	正社員との職務分担	チームワーク	正社員との人間関係
産業	鉱業	39.9	15.1	1.5	15.8	22.0	22.3	9.0	16.9	23.5	20.6	21.2	15.5	9.0	10.5	0.9	0
	建設業	26.9	14.8	12.1	28.1	35.9	12.4	13.2	7.1	9.7	22.8	35.1	12.2	22.3	10.7	14.4	12.0
	製造業	36.0	23.2	12.0	33.4	25.1	16.9	10.9	12.1	26.0	20.9	44.4	23.4	17.1	16.8	8.7	10.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	41.3	9.0	8.9	17.3	19.7	12.7	7.4	14.1	39.0	11.5	32.0	17.1	25.3	13.9	8.5	6.7
	情報通信業	23.6	33.5	13.6	15.3	26.9	19.5	10.6	11.4	21.5	16.4	28.1	15.6	17.4	12.6	11.2	4.9
	運輸業	35.6	15.0	14.5	47.1	10.7	15.3	10.2	13.0	24.8	20.4	31.6	20.4	19.5	18.5	6.9	8.2
	卸売・小売業	48.8	34.9	24.9	44.8	25.0	18.5	17.6	17.2	47.5	33.8	55.3	20.3	25.8	16.5	19.2	13.2
	金融・保険業	54.4	18.5	22.8	29.8	41.4	23.9	24.3	21.6	40.8	18.8	45.7	22.5	26.6	30.7	11.4	18.6
	不動産業	56.5	26.5	10.7	18.4	20.0	17.9	33.3	20.1	38.8	26.0	48.6	15.1	23.0	16.7	11.9	16.2
	飲食店・宿泊業	41.0	36.6	22.4	36.3	21.2	14.2	21.7	14.9	54.4	49.1	63.0	19.4	18.8	11.4	20.1	11.1
	サービス業	42.0	24.2	17.3	28.9	27.1	24.4	18.6	18.9	33.2	28.5	43.9	18.8	15.4	18.4	15.3	11.9
企業規模	1,000人以上	55.6	33.6	27.6	40.0	31.0	18.4	17.0	17.8	51.5	48.4	64.5	24.5	28.5	19.9	19.2	14.1
	500～999人	47.5	26.5	27.5	43.5	41.5	23.7	19.0	18.0	48.9	30.8	58.6	18.8	23.9	28.2	24.4	20.7
	300～499人	44.0	34.4	14.3	32.1	25.5	30.0	19.2	16.9	52.6	38.6	57.9	28.6	22.6	20.8	20.7	5.4
	100～299人	47.3	31.1	26.0	40.7	29.0	21.1	15.3	16.7	43.7	33.2	44.3	18.5	17.3	14.4	8.9	9.3
	50～99人	42.9	30.9	16.0	42.3	23.7	18.1	20.6	19.4	35.4	35.0	51.3	24.1	29.1	21.9	17.5	16.9
	30～49人	40.6	22.4	22.7	34.7	25.8	25.5	22.0	20.5	40.3	28.1	51.6	18.3	23.6	25.8	15.7	14.9
	5～29人	37.7	26.9	15.5	33.3	21.6	15.7	15.7	13.5	32.8	25.4	45.1	17.5	16.3	11.8	15.2	10.5

注1、注2、注3、注4、注5とも第2-3-1表に同じ。

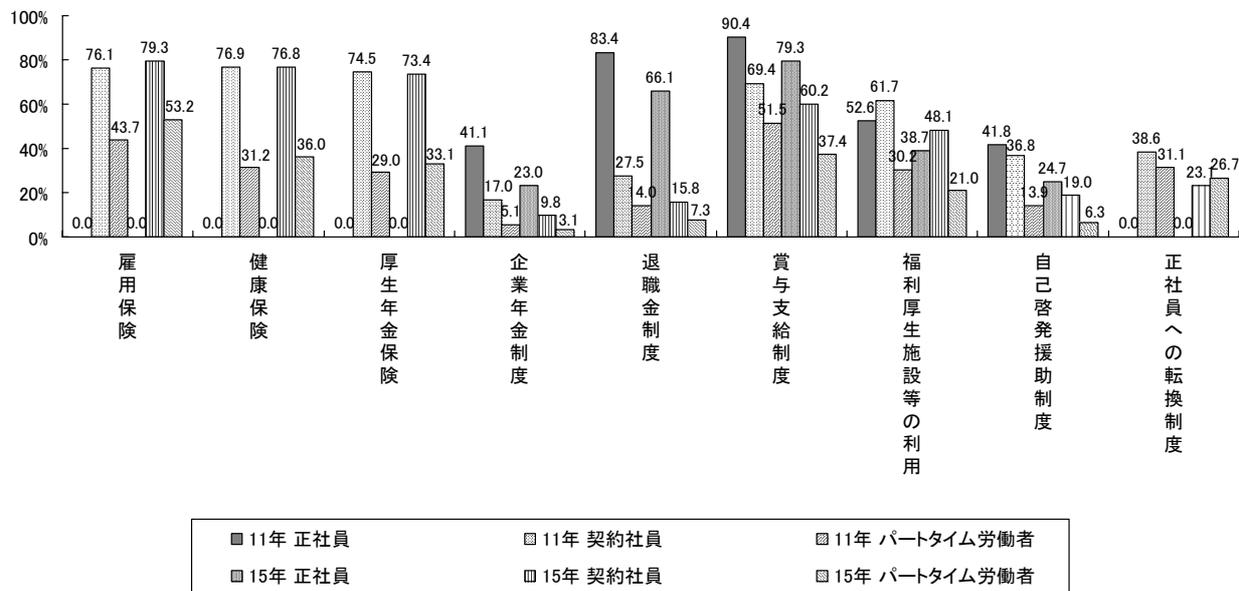
注6：第1位についてはグレーの網掛け、第2位は横線の網掛けで表した。

第4節 各種制度の適用状況

(1) 全般的な傾向

第2-4-1図は、H11とH15の各種制度の適用状況について比較したものである。公的制度である「雇用保険」「健康保険」「厚生年金保険」については正社員の該当項目はなく、またH11の当該設問に対する就業形態として正社員、契約社員、パートタイム労働者のみを扱っているため、ここではこれらの3形態のみを比較する⁶。

第2-4-1図 各種制度の適用事業所割合（％）



注1: 就業形態については第1章を参照。

注2: 各種制度に関する設問の詳細は付属資料の各年調査票を参照。

注3: 雇用保険、健康保険、厚生年金保険については正社員は該当項目がない。

注4: 回答形式は、H11は「全員適用」「一部適用」「制度なし」、H15はそれぞれあるかどうかとなっている。そのため、H11は「全員適用+「一部適用」として集計した。

まず、公的制度について見る。H11でもH15でもパートタイム労働者よりは契約社員のほうが適用事業所割合が高い、契約社員に対する3種類の公的制度の適用事業所割合はH11、H15とも75%前後となっている。パートタイム労働者に対して最も適用事業所割合が高いのは「雇用保険」である。パートタイム労働者に対するこれら公的制度の適用割合はH11に比べてH15で若干上昇している。

さらに、正社員を含めた企業内の諸制度について見る。まず目立つのが、「退職金制度」と「賞与支給制度」の正社員への適用事業所割合である。しかしH11とH15では両制度とも適用事業所割合が低下している。非正社員の増加という労働市場の構造変化とは別次元で、正社員に対する処遇内容が変化していることを示している。契約社員やパートタイム労働者

⁶ なおH11ではパートタイム労働者をいわゆる短時間と長時間に区分しているが、第1章で紹介したように、ここではいわゆる短時間パートのみを扱う。またH15ではその他の就業形態についても質問している。

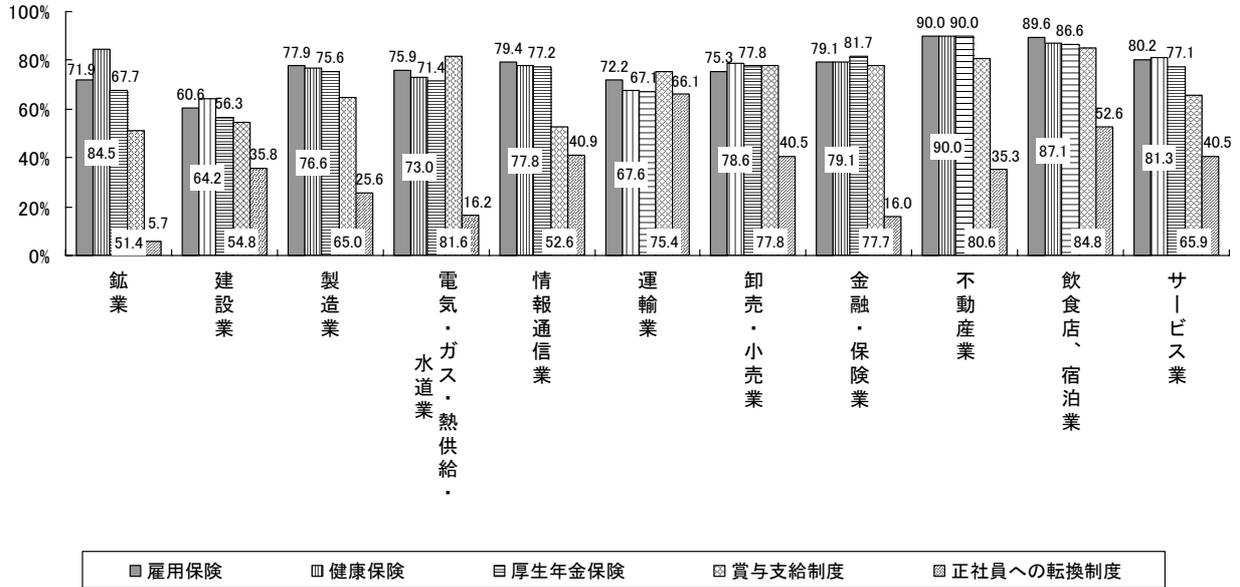
に対して「企業年金制度」や「退職金制度」を導入する事業所もいくらかはあるが、パートタイム労働者に適用する事業所よりは、契約社員に適用する事業所割合のほうが高い。しかし契約社員、パートタイム労働者にこれらの制度を適用する事業所割合はH11に比べてH15で低下している。「賞与支給制度」は、他の制度に比べて契約社員やパートタイム労働者に適用する事業所割合が最も高い。H11では契約社員で69%、パートタイム労働者で51%となっている。しかしH15ではそれぞれ60%、37%と低下している。「福利厚生施設等の利用」は若干注意する必要がある。なぜなら、通常、正社員はほとんどの福利厚生施設の利用権利があると考えられるからである⁷。したがってここでは、契約社員とパートタイム労働者のみを比較する。適用事業所割合は、H11、H15とも契約社員のほうが高いが、他の制度と同様、H15は契約社員でもパートタイム労働者でも低下している。「自己啓発援助制度」も「制度そのものがない」という場合を含んでいると考えられるが、これは正社員と契約社員との相違が比較的小さい。しかし他の制度と同様、H15では適用事業所割合が低下している。「正社員への転換制度」は、契約社員ではH11は38%、H15は23%となっており、割合が低下している。パートタイム労働者に対しても31%から26%へと低下幅は小さいが低下している。

（２）契約社員に対する各種制度の適用

第2-4-2 図は、産業別にH11の契約社員への各種制度の適用事業所割合を見たものであり、第2-4-3 図はH15のものである。それぞれの時点を分けて見ると、H11では不動産業や飲食店、宿泊業で各種制度の適用事業所割合が高い。全般的に各種制度の適用事業所割合が低いのは建設業である。これら5種類の制度の中では、すべての産業で「正社員への転換制度」の適用事業所割合が最も低い。H15はH11とは若干傾向が異なり、全般的に電気・ガス・熱供給・水道業の適用事業所割合が高い。H11で高かった不動産業や飲食店、宿泊業は、H11よりも適用事業所割合が低下している。各産業についてH11とH15を比べると、雇用保険等3種類の公的制度の適用事業所割合が上昇したのは、建設業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業である。反対に鉱業、製造業、情報通信業、金融・保険業、不動産業、飲食店、宿泊業、サービス業では低下している。その他、卸売・小売業では「雇用保険」のみ上昇している。

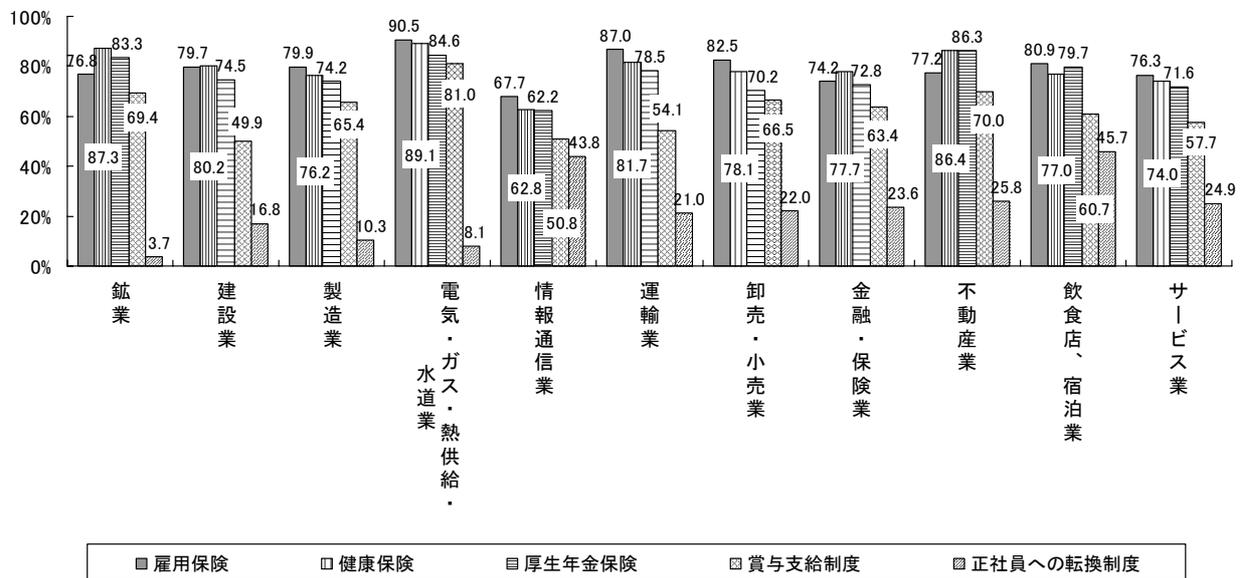
⁷ 回答した事業所に福利厚生施設そのものがないと判断し、正社員に対しても選択しなかった可能性がある。

第2-4-2図 産業別に見た契約社員に対する各種制度の適用事業所割合 (H11・%)



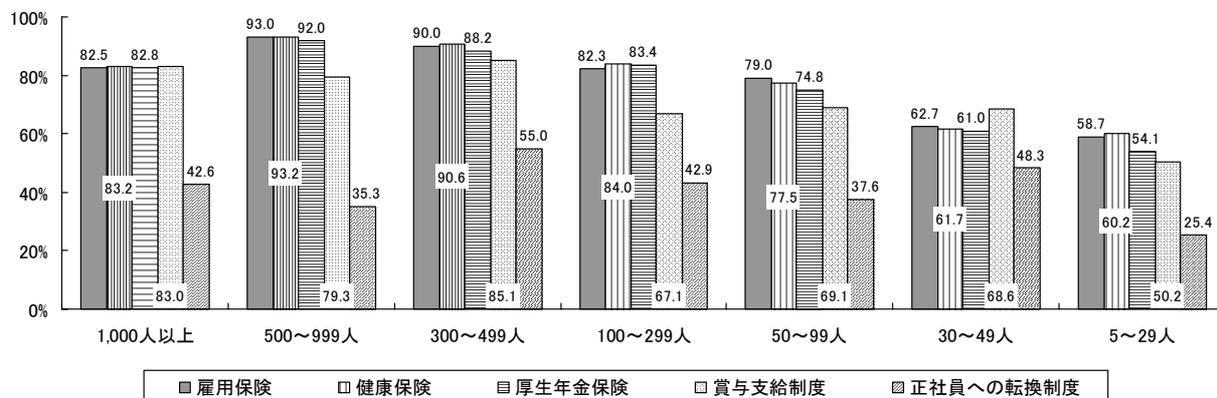
注1:産業分類については第1章を参照。
注2:第2-4-1図の注2、注4に同じ。

第2-4-3図 産業別に見た契約社員に対する各種制度の適用事業所割合 (H15・%)



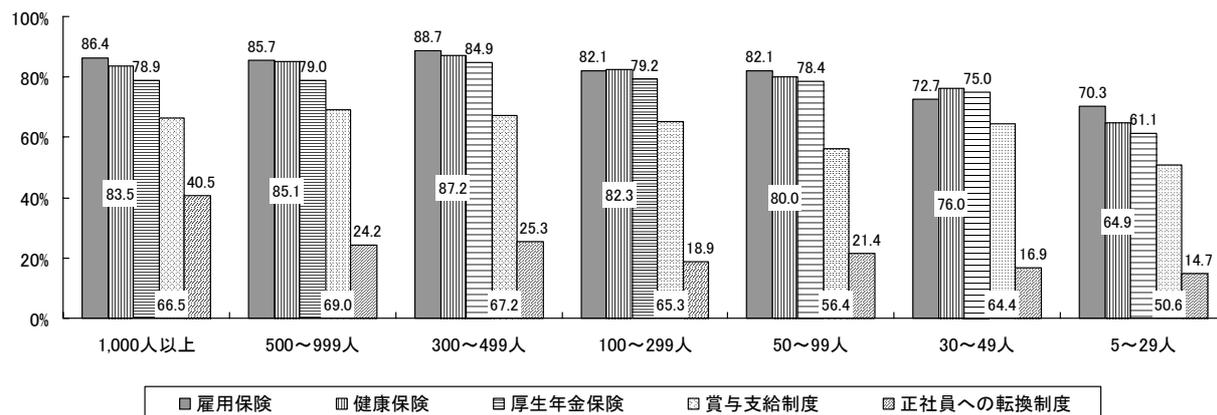
注1:産業分類については第1章を参照。
注2:第2-4-1図の注2、注4に同じ。

第2-4-4図 企業規模別に見た契約社員に対する各種制度の適用事業所割合（H11・％）



注：第2-4-1図の注2、注4に同じ。

第2-4-5図 企業規模別に見た契約社員に対する各種制度の適用事業所割合（H15・％）

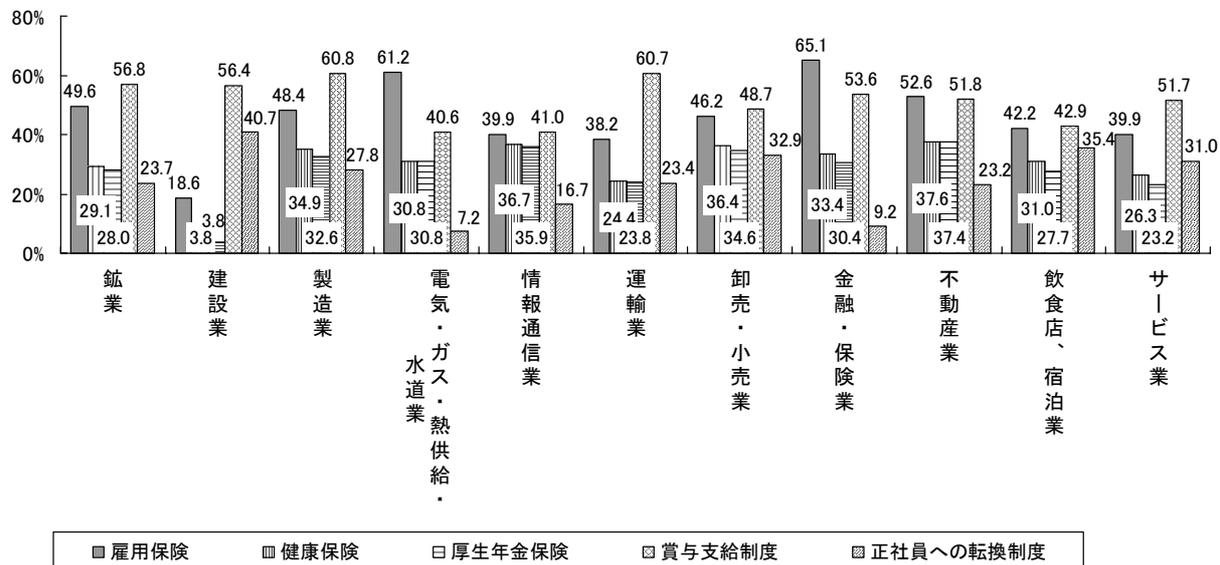


注：第2-4-1図の注2、注4に同じ。

第2-4-4図は、企業規模別にH11の契約社員への各種制度の適用事業所割合を見たものであり、第2-4-5図はH15のものである。H11でもH15でも、雇用保険等の3種類の公的制度の適用割合は企業規模が大きいほど高い傾向にあるが、「賞与支給制度」と「正社員への転換制度」はさほど企業規模に比例していない。また各規模についてH11とH15を比較すると、3種類の公的制度では50～99人より小さい規模で適用事業所割合が高まっている。しかし「賞与支給制度」についてはほぼすべての規模で低下している。

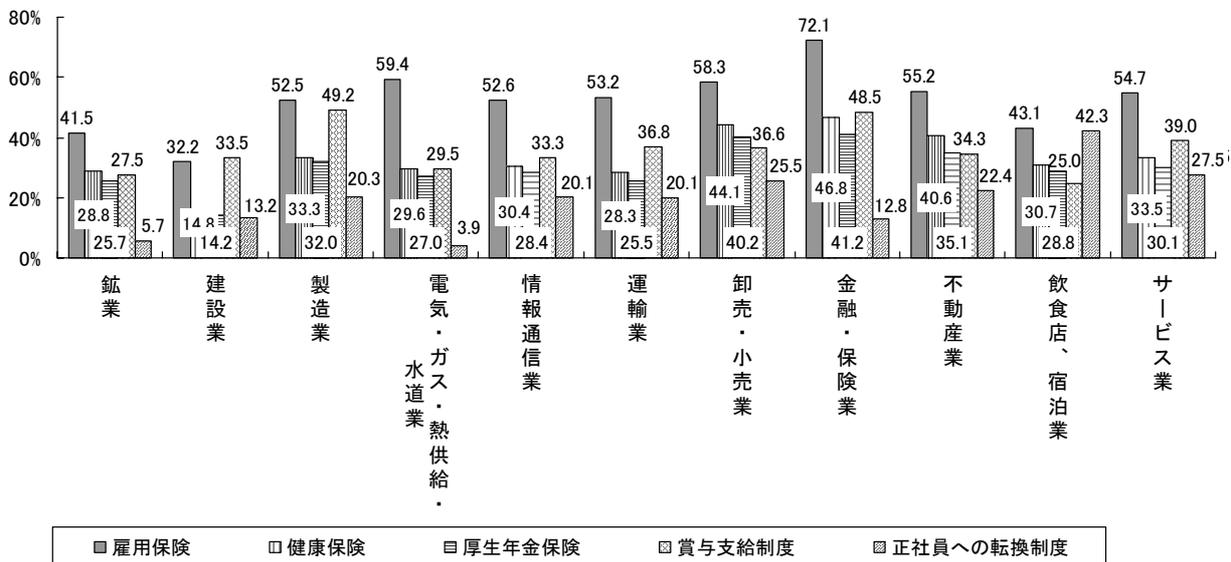
(3) パートタイム労働者に対する各種制度の適用

第2-4-6図 産業別に見たパートタイム労働者に対する各種制度の適用事業所割合 (H11・%)



注1: 産業分類については第1章を参照。
注2: 第2-4-1図の注2、注4に同じ。

第2-4-7図 産業別に見たパートタイム労働者に対する各種制度の適用事業所割合 (H15・%)



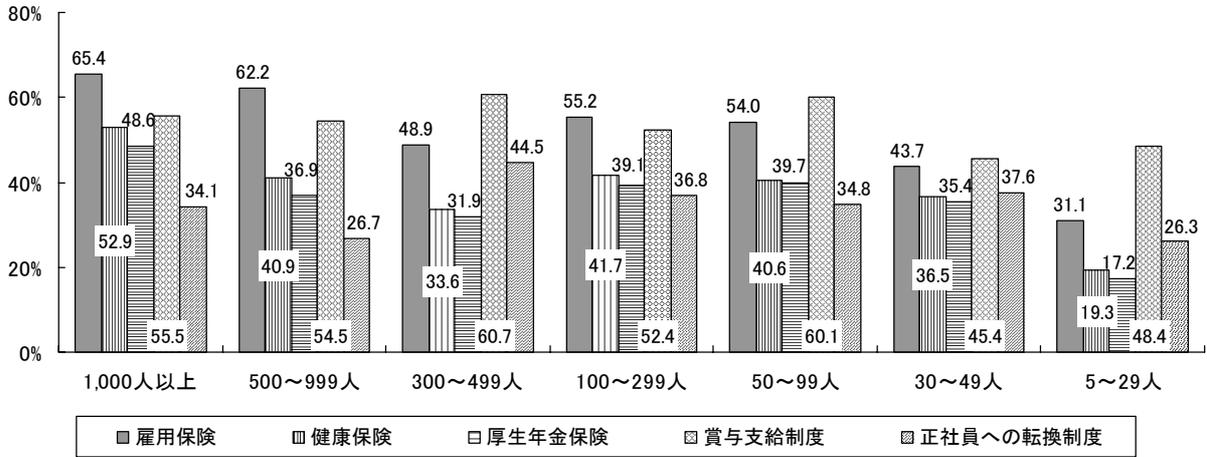
注1: 産業分類については第1章を参照。
注2: 第2-4-1図の注2、注4に同じ。

第2-4-6図は、産業別にH11のパートタイム労働者への各種制度の適用事業所割合を見たものであり、第2-4-7図はH15のものである。それぞれの時点に分けて見ると、H11では建設業における3種類の公的制度の適用事業所割合が相対的に低い。それぞれの産業でも

3種類の公的制度の適用事業所割合はかなりばらつきがあるが、すべての産業で「雇用保険」の割合が最も高い。中でも電気・ガス・熱供給・水道業と金融・保険業は60%以上となっている。「賞与支給制度」も公的制度の割合が低いのに比べると比較的適用事業所割合が高く、製造業や運輸業では60%を超えている。同様の傾向はH15においても見られる。すなわち公的制度の適用事業所割合が低いのは建設業で、3種類の中では各産業で「雇用保険」の適用事業所割合が最も高い。H11とH15を比較すると、いくつかの相違が見られる。「雇用保険」は建設業、製造業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、サービス業など多くの産業で適用事業所割合が上昇しているが、「健康保険」では卸売・小売業、金融・保険業を除くと目立って上昇した産業は多くない。また「賞与支給制度」がすべての産業で低下している。

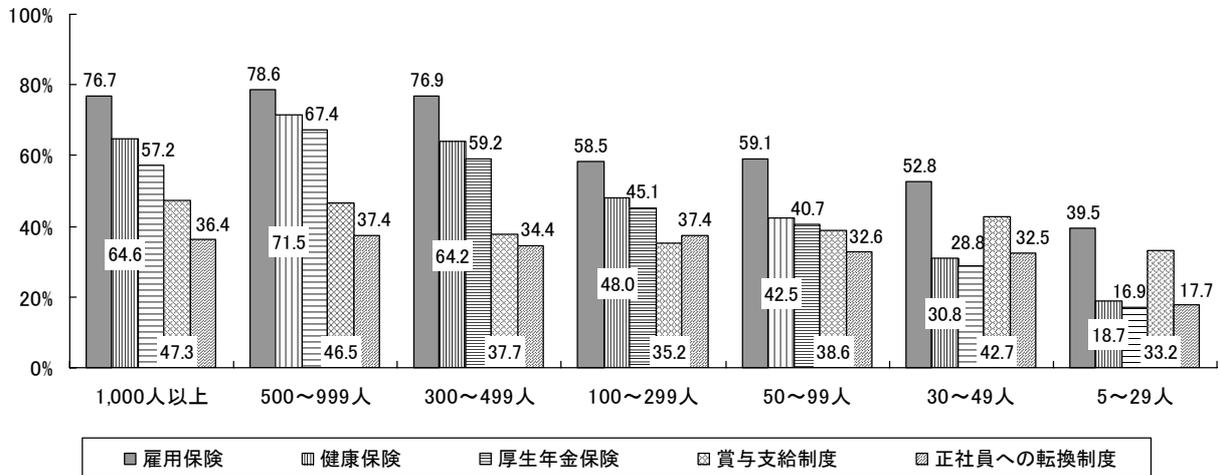
第2-4-8図は、企業規模別にH11のパートタイム労働者への各種制度の適用事業所割合を見たものであり、第2-4-9図はH15のものである。それぞれの時点を分けて見ると、H11では、3種類の公的制度については1,000人以上が最も適用事業所割合が高く、企業規模が小さいほど適用事業所割合が低い傾向にある。しかし500~999人の「健康保険」と「厚生年金保険」、300~499人の「雇用保険」「健康保険」「厚生年金保険」は、100~299人よりも適用事業所割合が低いなどの若干の変動が見られる。「賞与支給制度」や「正社員への転換制度」も特に企業規模に比例しているわけではない。H15については、公的制度の適用事業所割合はほぼ企業規模に比例していると見て良いだろう。H11とH15を比較すると、30~49人と5~29人の「健康保険」と「厚生年金保険」を除くすべての規模および公的制度において、適用事業所割合が上昇している。しかし反面で、「賞与支給制度」はすべての規模で低下している。「正社員への転換制度」の適用事業所割合が上昇したのは、1,000人以上、500~999人、100~299人で、他の規模では低下している。

第2-4-8図 企業規模別に見たパートタイム労働者に対する各種制度の適用事業所割合
(H11・%)



注：第2-4-1図の注2、注4に同じ。

第2-4-9図 企業規模別に見たパートタイム労働者に対する各種制度の適用事業所割合
(H15・%)



注：第2-4-1図の注2、注4に同じ。

第3章 非正社員の属性の変化

第3章では、個人調査の個票を使って、個人の属性等に関する3時点間の時間的変化を中心に集計した結果を紹介する。就業形態による相違を見るのが中心となるが、第1章で紹介した調査票と同様の分類だけでなく、特に労働条件などを見る際に、パートタイム労働者についてさらに区分した方法も用いることとした（第4節）。この分類方法は、佐藤（1998）が考案し、日本労働研究機構（2003）などでも採用されたものであるが、パートを「若年者パート」「女性既婚パート」「高齢者パート」に分けるものである。佐藤（1998）及び日本労働研究機構（2003）では、「若年者パート」は未婚で24歳以下、「女性既婚パート」は既婚で25歳以上60歳以下の女性、「高齢者パート」は61歳以上と区分している。本報告書においては、労働経済白書などの「フリーター」の定義（15～34歳で学校を卒業しており、女性は未婚者、アルバイトまたはパートである雇用者）に準じて、15歳以上35歳未満で、未婚の「パートタイム労働者」を「若年者パート」とした。

第1節 年齢・学歴等

1. 年齢構成

初めに、第3-1-1表より性別・就業形態別の年齢構成を見る。性別計の年齢構成比は、H6、H11、H15で大きな変化は見られない。また、参考までに多様化調査の年齢構成比と「労働力調査」による年齢構成比を比較すると、若干の相違はあるが、大きな相違ではないことがわかる。

第3-1-1表 性別・就業形態別に見た年齢構成（％）

	H6							H11							H15						
	15-19歳	20-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60歳以上	合計	15-19歳	20-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60歳以上	合計	15-19歳	20-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60歳以上	合計
参考：労働力調査による構成比	2.7	25.1	20.1	25.2	19.0	7.9	100.0	2.1	24.4	20.9	22.7	21.3	8.6	100.0	1.9	21.9	23.4	21.1	22.4	9.4	100.0
性別計	1.2	27.9	26.2	26.7	14.7	3.2	100.0	1.3	27.2	26.6	24.5	15.8	4.6	100.0	0.7	23.0	28.8	24.5	17.5	5.4	100.0
男性	0.6	23.6	32.3	28.4	13.7	1.5	100.0	0.4	23.6	33.7	25.9	14.4	2.0	100.0	0.0	19.0	33.6	27.2	17.9	2.3	100.0
正社員	0.0	10.0	10.5	17.2	20.7	41.6	100.0	0.4	19.0	16.3	14.1	17.0	33.3	100.0	0.2	11.7	11.1	9.3	17.1	50.6	100.0
契約社員	0.3	12.1	19.9	27.8	38.1	1.9	100.0	0.1	8.9	17.4	27.4	43.5	2.6	100.0	0.1	8.4	24.0	26.5	39.5	1.5	100.0
出向社員	0.0	34.5	26.2	16.8	9.4	13.0	100.0	0.4	29.5	27.5	16.7	14.9	11.1	100.0	0.3	33.4	29.5	12.1	15.7	9.1	100.0
派遣労働者(常用雇用型)	0.6	29.0	25.1	23.4	5.6	16.3	100.0	7.4	29.4	33.3	15.1	6.7	8.1	100.0	0.9	41.5	28.3	12.3	9.4	7.6	100.0
派遣労働者(登録型)	3.5	21.3	10.8	13.3	26.1	25.0	100.0	15.1	51.4	5.8	3.3	8.1	16.3	100.0	2.6	29.2	10.2	14.3	16.4	27.3	100.0
臨時的雇用者	5.5	27.9	14.2	11.7	12.9	27.9	100.0	10.5	45.5	3.4	6.8	5.0	28.8	100.0	1.4	48.8	10.3	7.0	10.6	21.9	100.0
パートタイム労働者	0.3	8.0	6.5	19.3	14.0	52.0	100.0	5.7	32.2	10.3	10.8	13.2	27.8	100.0	2.5	17.2	9.6	8.8	17.0	44.9	100.0
その他	0.8	23.2	30.6	27.3	14.4	3.6	100.0	1.2	24.9	30.3	23.9	14.5	5.2	100.0	0.3	21.2	29.9	24.3	17.9	6.5	100.0
合計	2.5	47.2	17.4	19.4	12.2	1.3	100.0	1.3	40.3	21.6	19.9	14.3	2.7	100.0	0.4	29.4	34.1	20.3	13.0	2.8	100.0
女性	0.5	26.6	17.8	32.5	18.3	4.3	100.0	0.7	38.1	22.2	18.8	17.0	3.2	100.0	0.3	29.4	22.3	17.6	16.3	14.2	100.0
正社員	0.5	28.0	32.5	26.6	11.6	0.7	100.0	0.1	46.5	17.3	20.7	15.4	0.0	100.0	0.0	17.1	34.0	28.9	19.5	0.5	100.0
契約社員	0.3	35.8	22.9	29.3	9.5	2.2	100.0	0.3	42.6	22.9	23.7	7.1	3.5	100.0	0.2	42.6	28.5	16.6	11.3	0.8	100.0
出向社員	0.5	41.9	31.9	21.7	3.6	0.5	100.0	0.1	51.2	36.3	9.3	1.9	1.3	100.0	0.4	37.0	44.3	13.2	4.6	0.5	100.0
派遣労働者(常用雇用型)	3.9	18.0	18.0	28.5	23.8	7.6	100.0	5.0	36.4	14.6	9.8	30.8	3.3	100.0	5.7	15.6	13.3	39.4	17.9	8.0	100.0
派遣労働者(登録型)	0.6	11.0	19.7	41.4	22.5	4.8	100.0	1.7	14.7	21.3	35.5	21.3	5.4	100.0	2.3	17.0	19.6	32.2	23.3	5.6	100.0
臨時的雇用者	1.5	15.6	12.6	34.4	25.1	10.7	100.0	0.9	23.0	20.0	28.6	22.3	5.4	100.0	2.0	24.6	17.3	21.7	22.5	12.0	100.0
パートタイム労働者	2.0	36.3	18.2	25.7	15.3	2.5	100.0	1.4	30.4	21.4	25.4	17.6	3.9	100.0	1.2	24.9	27.7	24.8	17.2	4.3	100.0
その他																					
合計																					

注1：就業形態については付属資料の各年調査票及び第1章を参照。

注2：各年について性別、就業形態、年齢に関する無回答を除外した。

注3：労働力調査による構成比は、非農林業・雇用者の年齢階層別構成比である。各年の「労働力調査年報」より算出した。

男女別に見ると、男性の合計では40歳代がH6に比べてH11とH15でやや少ない。また60歳以上の比率が徐々に高まっている。女性の合計では、20歳代の構成比がH6の36%からH15の25%まで徐々に低下しており、反面30歳代の比率が高まっている。また男性と同様に、60歳以上の比率が高まっている。

男性では、正社員は20歳代から50歳代でほとんどを占める。契約社員の場合は、60歳以上の比率がかなり高い。出向社員の特徴は、50歳代が多いことであり、各年を通じて4割前後を占める。派遣労働者（登録型）の場合、20歳代から60歳以上まで比較的分散していることがわかる。しかし60歳以上の構成比は徐々に低下しており、またH11からH15にかけて20歳代の割合がかなり高まっている。臨時的雇用者とパートタイム労働者では、すべての年齢階層に分散しているが、大きな山は20歳代と60歳以上にある。特に20歳代の構成比は、H6からH11にかけて大幅に上昇しており、いわゆるフリーター層の増加を示していると考えられる。これを後掲の第3-1-2表により、推計実数で確認すると、特に男性20歳代のパートタイム労働者が数の上で増加していることがわかる。また男性20歳代の臨時的雇用者が、H6からH15にかけて数の上で減少しているのに対して、パートタイム労働者はかなり増加していることがわかる。

女性でも、正社員は20歳代から50歳代でほとんどを占める。契約社員の場合は、男性と異なり、60歳以上の構成比が小さいが、H15はH6及びH11よりは多い。出向社員も男性とは異なり、各年とも50歳代はさほど多くない。派遣労働者（登録型）では、20歳代から50歳代に分散しているが、20歳代と30歳代でほとんどを占める。パートタイム労働者は、男性と異なり、各年とも40歳代が最も構成比が高い。いわゆる兼業主婦層がその多くを占めていると考えられる。後掲の第3-1-2表により、推計実数で確認すると、女性のパートタイム労働者は、どの年齢階層でもH6からH15にかけて一貫して増加していることがわかる。

第3-1-2表 性別・就業形態別に見た年齢階層別推計実数

			15-19歳	20-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60歳以上	合計
H6	男性	正社員	83,790	3,285,294	4,487,734	3,947,188	1,901,875	201,864	13,907,745
		契約社員	0	14,621	15,253	25,110	30,150	60,535	145,669
		出向社員	970	36,595	60,337	84,366	115,609	5,677	303,554
		派遣労働者(常用雇用型)	24	17,310	13,164	8,456	4,736	6,504	50,194
		派遣労働者(登録型)	115	5,676	4,903	4,572	1,095	3,184	19,545
		臨時的雇用者	11,206	68,026	34,470	42,418	83,198	79,689	319,007
		パートタイム労働者	24,288	123,208	62,762	51,816	56,921	123,176	442,171
		その他	345	10,179	8,251	24,658	17,954	66,512	127,899
	合計	120,738	3,560,909	4,686,874	4,188,584	2,211,538	547,141	15,315,784	
	女性	正社員	141,817	2,649,972	979,819	1,088,097	683,287	72,233	5,615,225
		契約社員	663	37,122	24,890	45,301	25,553	6,040	139,569
		出向社員	191	9,776	11,352	9,280	4,051	246	34,896
		派遣労働者(常用雇用型)	166	23,547	15,050	19,259	6,229	1,436	65,687
		派遣労働者(登録型)	404	35,263	26,852	18,235	3,012	428	84,194
臨時的雇用者		11,909	54,606	54,561	86,423	72,148	23,165	302,812	
パートタイム労働者		12,261	231,600	413,435	868,935	473,288	100,871	2,100,390	
その他		1,088	11,570	9,342	25,456	18,564	7,926	73,946	
合計	168,499	3,053,456	1,535,301	2,160,986	1,286,132	212,345	8,416,719		
H11	男性	正社員	78,615	4,709,149	6,724,103	5,152,595	2,864,025	396,603	19,925,090
		契約社員	1,882	100,674	86,057	74,456	89,632	176,038	528,739
		出向社員	457	45,697	89,483	140,722	223,070	13,567	512,996
		派遣労働者(常用雇用型)	297	22,651	21,154	12,814	11,434	8,529	76,879
		派遣労働者(登録型)	3,506	13,919	15,757	7,173	3,151	3,847	47,353
		臨時的雇用者	19,746	66,966	7,530	4,332	10,599	21,227	130,400
		パートタイム労働者	131,230	565,856	42,344	84,119	62,383	358,087	1,244,019
		その他	48,349	274,520	88,123	91,717	112,146	236,959	851,814
	合計	284,082	5,799,432	7,074,551	5,567,928	3,376,440	1,214,857	23,317,290	
	女性	正社員	107,332	3,411,439	1,832,384	1,685,051	1,209,028	224,936	8,470,170
		契約社員	2,844	158,368	92,276	78,310	70,454	13,373	415,625
		出向社員	103	34,494	12,809	15,303	11,393	0	74,102
		派遣労働者(常用雇用型)	205	30,788	16,565	17,164	5,128	2,497	72,347
		派遣労働者(登録型)	394	141,966	100,649	25,756	5,163	3,575	277,503
臨時的雇用者		15,278	111,374	44,787	29,948	94,219	10,172	305,778	
パートタイム労働者		88,339	748,277	1,085,572	1,803,997	1,082,739	277,099	5,086,023	
その他		19,791	520,584	452,430	647,712	504,588	122,291	2,267,396	
合計	234,286	5,157,290	3,637,472	4,303,241	2,982,712	653,943	16,968,944		
H15	男性	正社員	0	3,482,365	6,139,460	4,970,644	3,269,883	426,347	18,288,699
		契約社員	1,747	116,250	109,722	91,777	169,448	500,779	989,723
		出向社員	624	50,713	145,156	160,621	238,871	9,298	605,283
		派遣労働者(常用雇用型)	303	34,590	30,489	12,488	16,213	9,433	103,516
		派遣労働者(登録型)	666	31,338	21,369	9,245	7,121	5,716	75,455
		臨時的雇用者	2,350	26,257	9,200	12,838	14,706	24,536	89,887
		パートタイム労働者	24,249	843,534	178,742	120,361	182,861	378,962	1,728,709
		その他	28,416	195,618	108,987	90,771	124,247	105,516	653,555
	合計	58,355	4,780,665	6,743,125	5,468,745	4,023,350	1,460,587	22,534,827	
	女性	正社員	42,565	3,245,671	3,766,723	2,245,367	1,430,822	305,742	11,036,890
		契約社員	1,890	220,160	166,559	131,299	122,176	105,837	747,921
		出向社員	0	19,509	38,749	32,909	22,272	578	114,017
		派遣労働者(常用雇用型)	430	75,811	50,787	29,519	20,167	1,347	178,061
		派遣労働者(登録型)	2,158	206,381	246,862	73,530	25,795	2,720	557,446
臨時的雇用者		8,427	22,906	19,551	57,887	26,334	11,675	146,780	
パートタイム労働者		188,619	1,408,636	1,621,432	2,661,815	1,926,626	464,669	8,271,797	
その他		21,818	271,982	190,889	212,574	197,691	44,386	939,340	
合計	265,907	5,471,056	6,101,552	5,444,900	3,771,883	936,954	21,992,252		

注1、注2とも第3-1-1表に同じ。

第3-1-3表 性別・年齢階層別に見た就業形態別構成(%)

			正社員	契約社員	出向社員	派遣労働者(常用雇用型)	派遣労働者(登録型)	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他	合計
H6	男性	15-19歳	69.4	0.0	0.8	0.0	0.1	9.3	20.1	0.3	100.0
		20-29歳	92.3	0.4	1.0	0.5	0.2	1.9	3.5	0.3	100.0
		30-39歳	95.8	0.3	1.3	0.3	0.1	0.7	1.3	0.2	100.0
		40-49歳	94.2	0.6	2.0	0.2	0.1	1.0	1.2	0.6	100.0
		50-59歳	86.0	1.4	5.2	0.2	0.0	3.8	2.6	0.8	100.0
		60歳以上	36.9	11.1	1.0	1.2	0.6	14.6	22.5	12.2	100.0
		合計	90.8	1.0	2.0	0.3	0.1	2.1	2.9	0.8	100.0
	女性	15-19歳	84.2	0.4	0.1	0.1	0.2	7.1	7.3	0.6	100.0
		20-29歳	86.8	1.2	0.3	0.8	1.2	1.8	7.6	0.4	100.0
		30-39歳	63.8	1.6	0.7	1.0	1.7	3.6	26.9	0.6	100.0
		40-49歳	50.4	2.1	0.4	0.9	0.8	4.0	40.2	1.2	100.0
		50-59歳	53.1	2.0	0.3	0.5	0.2	5.6	36.8	1.4	100.0
		60歳以上	34.0	2.8	0.1	0.7	0.2	10.9	47.5	3.7	100.0
		合計	66.7	1.7	0.4	0.8	1.0	3.6	25.0	0.9	100.0
H11	男性	15-19歳	27.7	0.7	0.2	0.1	1.2	7.0	46.2	17.0	100.0
		20-29歳	81.2	1.7	0.8	0.4	0.2	1.2	9.8	4.7	100.0
		30-39歳	95.0	1.2	1.3	0.3	0.2	0.1	0.6	1.2	100.0
		40-49歳	92.5	1.3	2.5	0.2	0.1	0.1	1.5	1.6	100.0
		50-59歳	84.8	2.7	6.6	0.3	0.1	0.3	1.8	3.3	100.0
		60歳以上	32.6	14.5	1.1	0.7	0.3	1.7	29.5	19.5	100.0
		合計	85.5	2.3	2.2	0.3	0.2	0.6	5.3	3.7	100.0
	女性	15-19歳	45.8	1.2	0.0	0.1	0.2	6.5	37.7	8.4	100.0
		20-29歳	66.1	3.1	0.7	0.6	2.8	2.2	14.5	10.1	100.0
		30-39歳	50.4	2.5	0.4	0.5	2.8	1.2	29.8	12.4	100.0
		40-49歳	39.2	1.8	0.4	0.4	0.6	0.7	41.9	15.1	100.0
		50-59歳	40.5	2.4	0.4	0.2	0.2	3.2	36.3	16.9	100.0
		60歳以上	34.4	2.0	0.0	0.4	0.5	1.6	42.4	18.7	100.0
		合計	49.9	2.4	0.4	0.4	1.6	1.8	30.0	13.4	100.0
H15	男性	15-19歳	0.0	3.0	1.1	0.5	1.1	4.0	41.6	48.7	100.0
		20-29歳	72.8	2.4	1.1	0.7	0.7	0.5	17.6	4.1	100.0
		30-39歳	91.0	1.6	2.2	0.5	0.3	0.1	2.7	1.6	100.0
		40-49歳	90.9	1.7	2.9	0.2	0.2	0.2	2.2	1.7	100.0
		50-59歳	81.3	4.2	5.9	0.4	0.2	0.4	4.5	3.1	100.0
		60歳以上	29.2	34.3	0.6	0.6	0.4	1.7	25.9	7.2	100.0
		合計	81.2	4.4	2.7	0.5	0.3	0.4	7.7	2.9	100.0
	女性	15-19歳	16.0	0.7	0.0	0.2	0.8	3.2	70.9	8.2	100.0
		20-29歳	59.3	4.0	0.4	1.4	3.8	0.4	25.7	5.0	100.0
		30-39歳	61.7	2.7	0.6	0.8	4.0	0.3	26.6	3.1	100.0
		40-49歳	41.2	2.4	0.6	0.5	1.4	1.1	48.9	3.9	100.0
		50-59歳	37.9	3.2	0.6	0.5	0.7	0.7	51.1	5.2	100.0
		60歳以上	32.6	11.3	0.1	0.1	0.3	1.2	49.6	4.7	100.0
		合計	50.2	3.4	0.5	0.8	2.5	0.7	37.6	4.3	100.0

注1、注2とも第3-1-1表に同じ。

第3-1-3表は、第3-1-1表の表頭と表側を入れ替えたものである。つまり、各年齢階層における就業形態の構成比を見たものである。特に注目されるのは、男女・各年とも、15~19歳及び20~29歳の若年層である。男女とも、H6からH15にかけて正社員の比率が低下しており、パートタイム労働者の比率が上昇している。男性では、H6からH11にかけて、15~19歳と20~29歳に占めるパートタイム労働者の構成比がかなり上昇しているが、この間の推計実数を第3-1-4表により見ると、数の上でもかなり増加していることがわかる。

第3-1-4表 性別・年齢階層別に見た就業形態別推計実数

			正社員	契約社員	出向社員	派遣労働者(常用雇用型)	派遣労働者(登録型)	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他	合計
H6	男性	15-19歳	83,790	0	970	24	115	11,206	24,288	345	120,738
		20-29歳	3,285,294	14,621	36,595	17,310	5,676	68,026	123,208	10,179	3,560,909
		30-39歳	4,487,734	15,253	60,337	13,164	4,903	34,470	62,762	8,251	4,686,874
		40-49歳	3,947,188	25,110	84,366	8,456	4,572	42,418	51,816	24,658	4,188,584
		50-59歳	1,901,875	30,150	115,609	4,736	1,095	83,198	56,921	17,954	2,211,538
		60歳以上	201,864	60,535	5,677	6,504	3,184	79,689	123,176	66,512	547,141
	合計	13,907,745	145,669	303,554	50,194	19,545	319,007	442,171	127,899	15,315,784	
	女性	15-19歳	141,817	663	191	166	404	11,909	12,261	1,088	168,499
		20-29歳	2,649,972	37,122	9,776	23,547	35,263	54,606	231,600	11,570	3,053,456
		30-39歳	979,819	24,890	11,352	15,050	26,852	54,561	413,435	9,342	1,535,301
		40-49歳	1,088,097	45,301	9,280	19,259	18,235	86,423	868,935	25,456	2,160,986
		50-59歳	683,287	25,553	4,051	6,229	3,012	72,148	473,288	18,564	1,286,132
60歳以上		72,233	6,040	246	1,436	428	23,165	100,871	7,926	212,345	
合計	5,615,225	139,569	34,896	65,687	84,194	302,812	2,100,390	73,946	8,416,719		
H11	男性	15-19歳	78,615	1,882	457	297	3,506	19,746	131,230	48,349	284,082
		20-29歳	4,709,149	100,674	45,697	22,651	13,919	66,966	565,856	274,520	5,799,432
		30-39歳	6,724,103	86,057	89,483	21,154	15,757	7,530	42,344	88,123	7,074,551
		40-49歳	5,152,595	74,456	140,722	12,814	7,173	4,332	84,119	91,717	5,567,928
		50-59歳	2,864,025	89,632	223,070	11,434	3,151	10,599	62,383	112,146	3,376,440
		60歳以上	396,603	176,038	13,567	8,529	3,847	21,227	358,087	236,959	1,214,857
	合計	19,925,090	528,739	512,996	76,879	47,353	130,400	1,244,019	851,814	23,317,290	
	女性	15-19歳	107,332	2,844	103	205	394	15,278	88,339	19,791	234,286
		20-29歳	3,411,439	158,368	34,494	30,788	141,966	111,374	748,277	520,584	5,157,290
		30-39歳	1,832,384	92,276	12,809	16,565	100,649	44,787	1,085,572	452,430	3,637,472
		40-49歳	1,685,051	78,310	15,303	17,164	25,756	29,948	1,803,997	647,712	4,303,241
		50-59歳	1,209,028	70,454	11,393	5,128	5,163	94,219	1,082,739	504,588	2,982,712
60歳以上		224,936	13,373	0	2,497	3,575	10,172	277,099	122,291	653,943	
合計	8,470,170	415,625	74,102	72,347	277,503	305,778	5,086,023	2,267,396	16,968,944		
H15	男性	15-19歳	0	1,747	624	303	666	2,350	24,249	28,416	58,355
		20-29歳	3,482,365	116,250	50,713	34,590	31,338	26,257	843,534	195,618	4,780,665
		30-39歳	6,139,460	109,722	145,156	30,489	21,369	9,200	178,742	108,987	6,743,125
		40-49歳	4,970,644	91,777	160,621	12,488	9,245	12,838	120,361	90,771	5,468,745
		50-59歳	3,269,883	169,448	238,871	16,213	7,121	14,706	182,861	124,247	4,023,350
		60歳以上	426,347	500,779	9,298	9,433	5,716	24,536	378,962	105,516	1,460,587
	合計	18,288,699	989,723	605,283	103,516	75,455	89,887	1,728,709	653,555	22,534,827	
	女性	15-19歳	42,565	1,890	0	430	2,158	8,427	188,619	21,818	265,907
		20-29歳	3,245,671	220,160	19,509	75,811	206,381	22,906	1,408,636	271,982	5,471,056
		30-39歳	3,766,723	166,559	38,749	50,787	246,862	19,551	1,621,432	190,889	6,101,552
		40-49歳	2,245,367	131,299	32,909	29,519	73,530	57,887	2,661,815	212,574	5,444,900
		50-59歳	1,430,822	122,176	22,272	20,167	25,795	26,334	1,926,626	197,691	3,771,883
60歳以上		305,742	105,837	578	1,347	2,720	11,675	464,669	44,386	936,954	
合計	11,036,890	747,921	114,017	178,061	557,446	146,780	8,271,797	939,340	21,992,252		

注1、注2とも第3-1-1表に同じ。

2. 学歴構成

第3-1-5表 性別・就業形態別に見た最終学歴（％）

	H6						H11						H15						
	中学校	高校	専修学校	短大・高専	大学・大学院	合計	中学校	高校	専修学校	短大・高専	大学・大学院	合計	中学校	高校	専修学校	短大・高専	大学・大学院	合計	
男性	合計	10.2	45.9	-	5.9	38.0	100.0	6.3	41.8	8.6	3.0	40.4	100.0	4.7	44.8	6.7	5.4	38.4	100.0
	正社員	8.9	45.6	-	5.9	39.6	100.0	5.1	41.8	8.0	2.9	42.2	100.0	3.3	42.4	6.4	5.9	42.0	100.0
	契約社員	15.6	43.6	-	9.4	31.4	100.0	13.5	36.0	10.3	3.4	36.8	100.0	14.0	47.5	8.1	2.6	27.8	100.0
	出向社員	6.7	52.4	-	4.4	36.4	100.0	4.9	45.5	4.1	3.8	41.6	100.0	3.4	43.1	4.6	3.7	45.2	100.0
	派遣労働者(常用雇用型)	14.3	44.6	-	11.2	29.9	100.0	7.8	46.0	19.8	3.7	22.7	100.0	9.8	40.5	10.7	6.7	32.2	100.0
	派遣労働者(登録型)	12.9	53.4	-	10.5	23.2	100.0	8.1	44.5	26.1	2.6	18.7	100.0	8.5	43.3	14.7	2.9	30.6	100.0
	臨時的雇用者	37.6	47.3	-	4.5	10.6	100.0	9.3	34.4	10.5	2.4	43.4	100.0	25.4	63.7	4.3	0.5	6.0	100.0
	パートタイム労働者	25.3	50.1	-	6.9	17.7	100.0	13.4	36.0	15.6	4.9	30.1	100.0	7.4	64.2	8.6	3.8	16.1	100.0
	その他	29.5	45.3	-	5.9	19.3	100.0	19.2	51.4	11.6	1.9	15.9	100.0	19.1	55.4	6.9	1.8	16.6	100.0
女性	合計	11.6	59.1	-	20.6	8.8	100.0	5.5	55.1	10.9	19.3	9.3	100.0	3.6	51.5	10.0	21.5	13.4	100.0
	正社員	8.6	56.2	-	23.8	11.3	100.0	3.4	48.7	12.2	24.1	11.7	100.0	1.1	44.7	10.1	27.0	17.1	100.0
	契約社員	4.7	55.3	-	28.3	11.8	100.0	4.4	42.5	10.1	24.5	18.5	100.0	6.7	40.4	14.4	19.5	19.0	100.0
	出向社員	12.1	53.6	-	29.8	4.5	100.0	8.6	43.6	2.2	21.3	24.2	100.0	4.8	46.8	11.1	23.5	13.7	100.0
	派遣労働者(常用雇用型)	4.1	54.6	-	31.5	9.8	100.0	3.1	47.0	8.7	25.6	15.6	100.0	2.9	44.0	10.8	25.4	16.9	100.0
	派遣労働者(登録型)	1.4	53.5	-	36.9	8.1	100.0	1.5	31.5	12.4	31.8	22.9	100.0	1.0	33.2	11.3	30.3	24.2	100.0
	臨時的雇用者	26.7	58.0	-	11.7	3.6	100.0	4.6	75.3	4.3	9.9	5.8	100.0	18.8	41.1	5.8	7.2	27.2	100.0
	パートタイム労働者	18.3	67.6	-	11.6	2.5	100.0	7.7	63.7	9.5	13.3	5.8	100.0	6.3	62.7	9.3	14.5	7.3	100.0
	その他	15.1	61.9	-	14.8	8.2	100.0	9.1	62.6	10.3	13.6	4.5	100.0	8.4	55.4	10.0	16.2	9.9	100.0

注1:第3-1-1表に同じ。

注2:各年について性別、就業形態、最終学歴に関する無回答を除外した。

注3:H15には「専修学校」という選択肢がない。

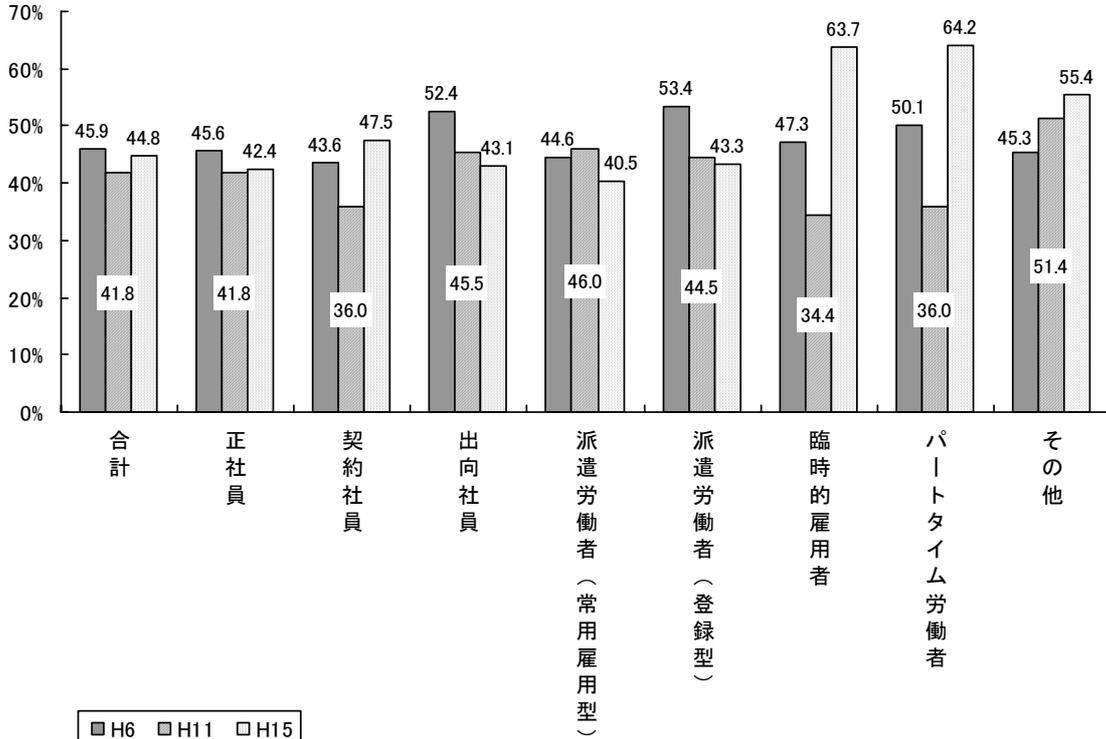
第3-1-5表は、性別・就業形態別に最終学歴を見たものである。H6の調査票には「専修学校」という選択肢がないため、H11やH15と比べると本来の「専修学校」卒者は、「高校」と「短大・高専」のどちらかに分かれて回答されている可能性がある¹。より理解しやすくするために、第3-1-6図から第3-1-9図を作成した。これらは、「高卒者」と「大学・大学院卒者」の比率を性別・就業形態別に3時点間で比較したものである。

男性高卒者（第3-1-6図）では、合計の比率はH11で若干低下しているが、上述したようにH6には「専修学校」という選択肢がないため、他の時点と正確に比較するのは困難である。したがってH11からH15にかけての変化に着目すると、大きな変化は臨時的雇用者とパートタイム労働者で見られる。H15はH11に比べて割合が大幅に上昇している。これは、この間（1999～2003年）の高卒者の就職状況が困難であったため、高卒者がこれらの非正規の就業形態に就職した影響があると思われる。

女性高卒者（第3-1-7図）では、H11からH15にかけて合計の割合が若干だが低下している。女性高卒者の割合の低下は、後に見るように大卒者の増加、つまり女性の全般的な高学歴化の裏返しであろう。H11からH15にかけての大きな変化は、臨時的雇用者における割合の低下である。男性高卒者とは反対に、女性高卒者が臨時的雇用者に占める割合は、この間に低下している。

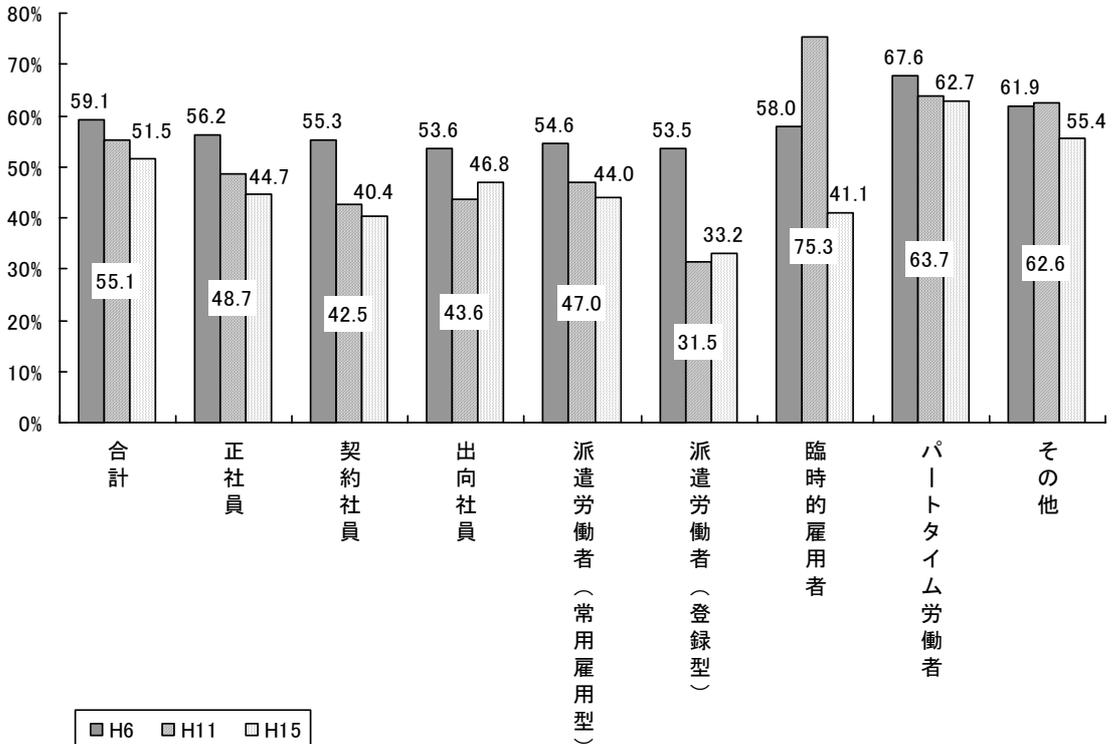
¹ 専修学校卒者の場合、多くは高校卒と回答すると考えられる。

第3-1-6図 男性の就業形態別に見た最終学歴（高卒者）の割合の推移（％）



注1、注2とも第3-1-5表に同じ。

第3-1-7図 女性の就業形態別に見た最終学歴（高卒者）の割合の推移（％）

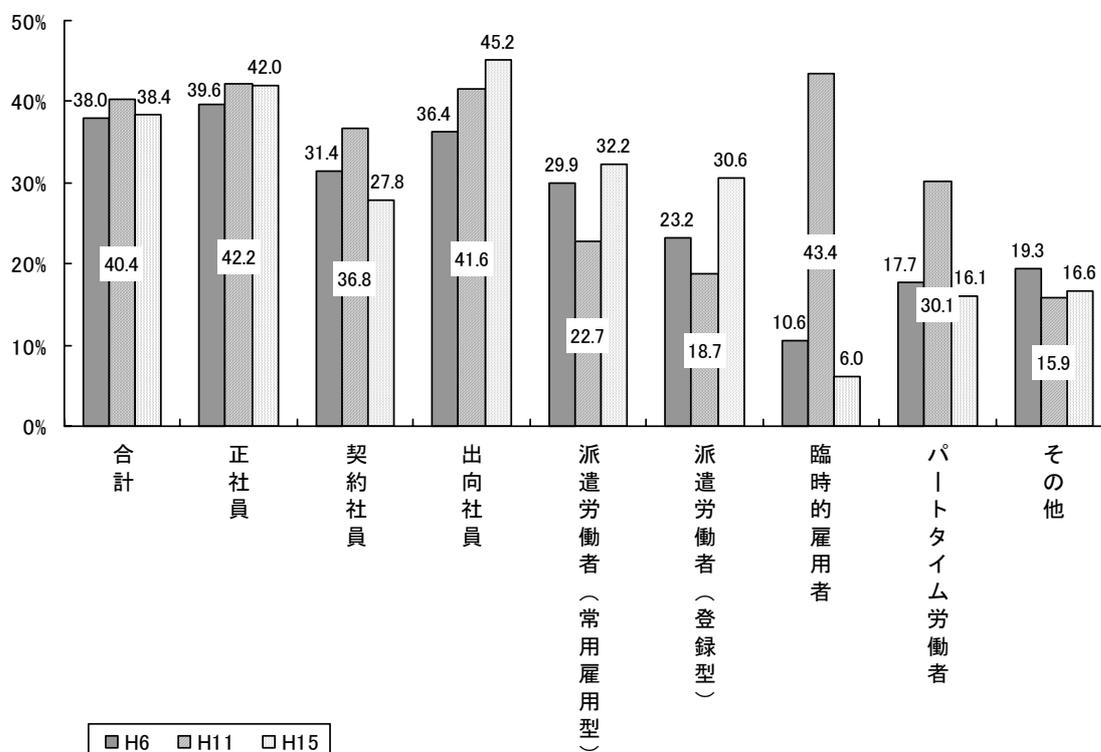


注1、注2とも第3-1-5表に同じ。

男性大学・大学院卒者（第3-1-8図）では、合計の比率はほとんど変化がない。つまり全体的に大学・大学院卒者の割合が大きく変動しているわけではない。しかし出向社員では比率が徐々に高まっている。契約社員は上下動している。臨時的雇用者とパートタイム労働者はH6からH11での上昇がかなり目立つ。つまりこの間にこれらの就業形態で働く大学・大学院卒者の割合が大幅に上昇したということである。しかし双方の就業形態で、H11からH15にかけては低下している。H6（1994）年からH11（1999）年の変化は、1990年代半ばに起きた「就職氷河期」における大卒者等の就職の困難さ、及びフリーター層の増加を示すものと考えられる。

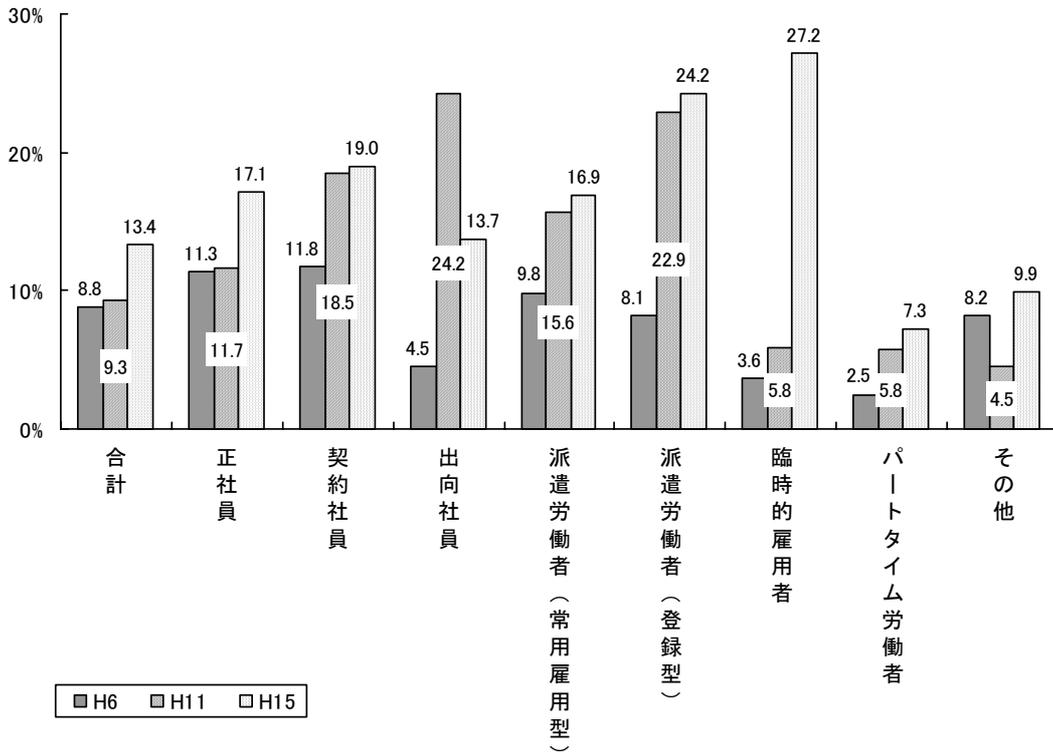
女性大学・大学院卒者（第3-1-9図）では、合計の比率が徐々に高まっている。つまり全般的に女性の高学歴化が進んだということである。そのためもあって、正社員、契約社員などで段階的に割合が高まっている。男性との相違は、派遣労働者（常用型、登録型とも）にも見られる。男性では3時点で上下動していたが、女性では段階的に高まっている。女性の派遣労働者と臨時的雇用者における大学・大学院卒者の割合の上昇は、女性全体の高学歴化と就職の困難さを示している可能性がある。

第3-1-8図 男性の就業形態別に見た最終学歴（大学・大学院卒者）の割合の推移（%）



注1、注2とも第3-1-5表に同じ。

第3-1-9図 女性の就業形態別に見た最終学歴（大学・大学院卒者）の割合の推移（％）



注1、注2とも第3-1-5表に同じ。

第2節 職種・勤続期間

1. 職種

ここでは、性別・就業形態別に見た職種構成割合と、推計実数の推移について見る。はじめに男性について見る²。

第3-2-1表 男性の就業形態別に見た各年の職種構成割合の推移（％）

	専門的・技術的な仕事			管理的な仕事			事務の仕事			販売の仕事		
	H6	H11	H15	H6	H11	H15	H6	H11	H15	H6	H11	H15
正社員	17.9	12.8	16.2	15.6	19.5	22.0	32.8	28.8	31.8	4.1	12.3	8.4
契約社員	28.7	40.4	46.6	5.4	7.2	8.8	17.1	9.9	11.3	2.7	5.5	3.3
派遣労働者(登録型)	64.1	23.3	28.5	0.0	2.7	2.9	8.7	12.7	20.0	0.0	1.9	1.0
パートタイム労働者	8.6	4.9	5.1	3.3	0.9	5.3	10.8	6.3	7.6	14.1	20.9	12.7
	サービスの仕事			保安の仕事			運輸・通信の仕事			技能工・生産工程の仕事		
	H6	H11	H15	H6	H11	H15	H6	H11	H15	H6	H11	H15
正社員	2.0	5.3	7.6	0.4	0.7	0.6	7.7	2.9	5.2	19.4	17.7	8.3
契約社員	4.4	6.9	5.6	11.0	4.4	2.7	12.2	6.6	8.6	18.6	19.1	13.0
派遣労働者(登録型)	5.3	15.3	10.3	9.5	1.1	0.0	0.0	1.0	3.1	12.3	42.0	34.2
パートタイム労働者	19.5	38.1	44.0	5.8	5.9	4.3	3.4	3.9	7.6	34.6	19.1	13.5

注1: 第3-1-1表に同じ。

注2: 職種については付属資料の各年調査票及び第1章を参照。

注3: 各年について就業形態及び職種に関する無回答、及び職種の「その他の仕事」は除外した。

注4: 各年の就業形態ごとに全職種の値(比率)を合計すると100となる。

² なおより詳しい表として第3-2-5表を後掲した。

第3-2-2表 男性の就業形態別に見た各年の職種別推計実数

	専門的・技術的な仕事			管理的な仕事			事務の仕事			販売の仕事		
	H6	H11	H15	H6	H11	H15	H6	H11	H15	H6	H11	H15
正社員	2,489,664	2,570,837	2,881,651	2,172,961	3,910,886	3,915,764	4,564,166	5,763,319	5,667,571	565,354	2,459,269	1,493,644
契約社員	41,790	215,599	457,575	7,806	38,314	86,312	24,963	52,685	111,332	3,910	29,164	32,065
派遣労働者(登録型)	12,528	10,955	21,302	0	1,256	2,147	1,710	5,986	14,952	0	887	723
パートタイム労働者	38,052	61,267	86,855	14,780	11,125	90,534	47,806	79,252	129,160	62,286	261,348	215,417
	サービスの仕事			保安の仕事			運輸・通信の仕事			技能工・生産工程の仕事		
	H6	H11	H15	H6	H11	H15	H6	H11	H15	H6	H11	H15
正社員	283,784	1,060,026	1,354,363	62,392	135,491	113,169	1,077,558	587,045	929,718	2,691,866	3,535,112	1,480,327
契約社員	6,356	37,096	54,605	16,060	23,705	26,513	17,709	35,273	84,843	27,075	102,079	127,740
派遣労働者(登録型)	1,045	7,218	7,733	1,855	528	0	0	455	2,330	2,407	19,791	25,599
パートタイム労働者	86,025	476,455	748,570	25,500	73,354	72,823	14,908	49,094	129,287	152,814	238,322	229,133

注1、注2、注3とも第3-2-1表と同じ。

第3-1-1表で見ると、正社員では、「技能工・生産工程の仕事」の割合が徐々に低下し、「サービスの仕事」の割合が高まっている。第3-2-2表にあるように、「技能工・生産工程の仕事」は実数でも減少しており、また「サービスの仕事」はかなり増加している。契約社員では、「保安の仕事」「技能工・生産工程の仕事」の割合が徐々に低下し、「専門的・技術的な仕事」の割合の上昇が目立つ。これらのうち、「保安の仕事」「技能工・生産工程の仕事」は、実数では増加しているが、契約社員が全体として増加する中、相対的な構成割合は下がったということである。反対に、「専門的・技術的な仕事」の大幅な増加は、契約社員の増加の中核を構成しているということである。派遣労働者(登録型)では、「専門的・技術的な仕事」の割合がH6に比べるとH11及びH15ではかなり低下し、反対に「事務の仕事」の割合が上昇している。「事務の仕事」は、数の上でも増加している。これには労働者派遣法の改正³が背景にあるものと考えられる。また一部では、契約社員との代替も考えられる。つまり、「専門的・技術的な仕事」が男性派遣労働者から男性契約社員に代替されてきていることを示唆する⁴。さらに派遣労働者では、H6に比べてH11における「技能工・生産工程の仕事」の割合が上昇し、実数でも増加している。これも脚注に記したように労働者派遣法の改正の影響があると考えられる。パートタイム労働者では、「サービスの仕事」の割合が徐々に高まっており、数の上でもかなり増加している。さらに「技能工・生産工程の仕事」の割合は低下しているが、実数ではH6からH11にかけては増加している。これは、男性パートタイム労働者の活用が相対的には「技能工・生産工程の仕事」から「サービスの仕事」にシフトしている可能性、また「技能工・生産工程の仕事」の担い手が男性パートタイム労働者から男性派遣労働者等へシフトしている可能性も示唆している。

³ 1999年より、いわゆるネガティブ・リスト方式に変更され、適用対象業務が拡大したことなど。

⁴ ただし、男性派遣労働者から男性契約社員だけでなく、女性契約社員への代替ということもあり得る。正確な因果関係は不明である。

第3-2-3表 女性の就業形態別に見た各年の職種構成割合の推移（％）

	専門的・技術的な仕事			管理的な仕事			事務の仕事			販売の仕事		
	H6	H11	H15	H6	H11	H15	H6	H11	H15	H6	H11	H15
正社員	14.5	16.1	9.9	1.2	2.4	3.7	60.0	60.0	69.6	3.6	6.2	7.4
契約社員	23.5	24.0	57.8	0.8	1.5	0.5	42.3	40.9	20.5	11.9	11.9	3.6
派遣労働者（登録型）	8.8	10.0	7.5	0.0	0.2	0.4	89.4	78.9	80.5	0.0	3.0	1.8
パートタイム労働者	4.9	6.7	7.6	0.1	0.3	0.4	27.2	23.8	27.7	15.5	24.0	14.6
	サービスの仕事			保安の仕事			運輸・通信の仕事			技能工・生産工程の仕事		
	H6	H11	H15	H6	H11	H15	H6	H11	H15	H6	H11	H15
正社員	4.2	6.3	4.4	0.1	0.1	0.0	0.1	0.1	0.4	16.4	8.7	4.6
契約社員	10.6	13.6	7.4	0.6	0.1	0.1	0.7	0.7	0.6	9.6	7.2	9.5
派遣労働者（登録型）	1.4	4.7	3.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	2.1	0.4	2.9	3.7
パートタイム労働者	14.2	20.1	29.1	0.1	0.1	0.1	0.6	0.5	3.1	37.4	24.7	17.4

注1、注2、注3、注4とも第3-2-1表に同じ。

第3-2-4表 女性の就業形態別に見た各年の職種別推計実数

	専門的・技術的な仕事			管理的な仕事			事務の仕事			販売の仕事		
	H6	H11	H15	H6	H11	H15	H6	H11	H15	H6	H11	H15
正社員	812,896	1,370,859	1,056,758	66,453	206,877	395,790	3,370,201	5,097,562	7,454,774	200,388	529,393	796,828
契約社員	32,788	99,678	430,995	1,162	6,364	4,074	59,089	170,255	153,112	16,571	49,676	27,129
派遣労働者（登録型）	7,428	28,103	41,726	0	525	2,434	75,248	220,793	446,683	0	8,365	10,227
パートタイム労働者	102,291	340,181	616,694	2,718	14,818	33,519	571,723	1,208,852	2,240,335	325,354	1,221,272	1,179,774
	サービスの仕事			保安の仕事			運輸・通信の仕事			技能工・生産工程の仕事		
	H6	H11	H15	H6	H11	H15	H6	H11	H15	H6	H11	H15
正社員	234,215	534,783	468,064	2,961	4,860	0	5,459	10,030	38,183	922,652	742,105	496,755
契約社員	14,856	56,790	55,211	779	376	666	986	2,826	4,198	13,338	30,157	70,631
派遣労働者（登録型）	1,188	13,186	21,847	0	15	0	0	795	11,449	330	8,181	20,268
パートタイム労働者	297,942	1,020,649	2,350,249	2,406	3,534	8,307	12,790	22,992	246,869	785,166	1,256,918	1,409,024

注1、注2、注3とも第3-2-1表に同じ。

第3-2-3表は、女性について見たものである。正社員では、「専門的・技術的な仕事」「技能工・生産工程の仕事」の割合が低下傾向にあり、反対に「管理的な仕事」「販売の仕事」の割合は若干だが高まる傾向にある。第3-2-4表より、実数で見ると、「技能工・生産工程の仕事」の減少が目立っており、反対に「管理的な仕事」「販売の仕事」は恒常的に増加している。契約社員では、男性と似た傾向が見られ、「専門的・技術的な仕事」の割合が特にH11からH15にかけてかなり高くなっており、反面「事務の仕事」割合は低下している。特に「専門的・技術的な仕事」は数の上でも急増している。派遣労働者（登録型）では、あまり大きな変化が見られないが、これはそもそも各年とも「事務の仕事」の割合が8～9割を占めるといふ事情によるものだろう。H6からH11にかけて「事務の仕事」の割合が10ポイント強低下しているが、派遣労働者は数の上ではすべての職種で増加していることから、この間に女性派遣労働者の職種が多様化しているということを示している。これも労働者派遣法の改正による影響があるだろう。パートタイム労働者では、「サービスの仕事」の割合の高まりと「技能工・生産工程の仕事」の割合の低下が見られる。実数では、「技能工・生産工程の仕事」も「サービスの仕事」も増加しているが、特に「サービスの仕事」の増加が著しく、このことは、女性パートタイム労働者が全体として増加する中、相対的には「サービスの仕事」の増加が顕著であることを示している。

第3-2-5表 性別・就業形態別に見た各年の職種構成割合（％）

			専門的・技 術的な仕事	管理的な 仕事	事務の仕 事	販売の仕 事	サービスの 仕事	保安の仕 事	運輸・通信 の仕事	技能工・生 産工程の 仕事	合計
H 6	男性	合計	17.7	15.1	31.2	4.3	2.6	0.9	7.6	20.6	100.0
		正社員	17.9	15.6	32.8	4.1	2.0	0.4	7.7	19.4	100.0
		契約社員	28.7	5.4	17.1	2.7	4.4	11.0	12.2	18.6	100.0
		出向社員	18.9	31.3	26.2	3.0	1.6	1.0	2.8	15.3	100.0
		派遣労働者(常用雇用型)	76.1	0.0	9.2	0.0	4.1	3.2	0.0	7.3	100.0
		派遣労働者(登録型)	64.1	0.0	8.7	0.0	5.3	9.5	0.0	12.3	100.0
		臨時的雇用者	4.6	1.4	9.0	4.0	4.9	4.0	9.5	62.6	100.0
		パートタイム労働者	8.6	3.3	10.8	14.1	19.5	5.8	3.4	34.6	100.0
	その他	15.1	13.6	20.5	3.9	2.6	10.0	7.6	26.7	100.0	
	女性	合計	11.8	0.8	50.8	7.0	7.1	0.1	0.3	22.2	100.0
		正社員	14.5	1.2	60.0	3.6	4.2	0.1	0.1	16.4	100.0
		契約社員	23.5	0.8	42.3	11.9	10.6	0.6	0.7	9.6	100.0
		出向社員	7.8	0.0	43.6	12.2	14.1	0.0	0.0	22.3	100.0
		派遣労働者(常用雇用型)	12.1	0.0	81.3	0.0	5.5	0.0	0.0	1.1	100.0
派遣労働者(登録型)		8.8	0.0	89.4	0.0	1.4	0.0	0.0	0.4	100.0	
臨時的雇用者		5.8	0.1	31.7	11.0	11.7	0.1	0.7	38.9	100.0	
パートタイム労働者		4.9	0.1	27.2	15.5	14.2	0.1	0.6	37.4	100.0	
その他	8.4	0.0	41.5	11.6	7.3	0.2	1.0	30.0	100.0		
H 1 1	男性	合計	13.0	17.8	26.0	12.8	7.6	1.2	3.2	18.4	100.0
		正社員	12.8	19.5	28.8	12.3	5.3	0.7	2.9	17.7	100.0
		契約社員	40.4	7.2	9.9	5.5	6.9	4.4	6.6	19.1	100.0
		出向社員	17.9	32.7	23.0	5.7	5.2	0.8	1.2	13.5	100.0
		派遣労働者(常用雇用型)	44.8	3.2	10.2	2.6	9.8	1.1	8.6	19.7	100.0
		派遣労働者(登録型)	23.3	2.7	12.7	1.9	15.3	1.1	1.0	42.0	100.0
		臨時的雇用者	8.0	0.3	2.0	38.6	17.4	2.2	4.5	27.1	100.0
		パートタイム労働者	4.9	0.9	6.3	20.9	38.1	5.9	3.9	19.1	100.0
	その他	5.8	3.8	6.8	18.8	16.9	5.4	7.9	34.6	100.0	
	女性	合計	11.8	1.4	44.4	14.2	12.3	0.1	0.3	15.4	100.0
		正社員	16.1	2.4	60.0	6.2	6.3	0.1	0.1	8.7	100.0
		契約社員	24.0	1.5	40.9	11.9	13.6	0.1	0.7	7.2	100.0
		出向社員	7.9	0.5	48.3	23.8	13.0	0.0	0.3	6.2	100.0
		派遣労働者(常用雇用型)	14.6	0.1	60.0	4.8	5.1	0.0	2.9	12.5	100.0
派遣労働者(登録型)		10.0	0.2	78.9	3.0	4.7	0.0	0.3	2.9	100.0	
臨時的雇用者		2.2	0.0	40.2	38.8	11.3	0.3	0.0	7.1	100.0	
パートタイム労働者		6.7	0.3	23.8	24.0	20.1	0.1	0.5	24.7	100.0	
その他	6.5	0.3	28.9	20.7	18.6	0.1	0.9	24.1	100.0		
H 1 5	男性	合計	16.8	19.5	27.8	8.4	10.4	1.1	5.6	10.5	100.0
		正社員	16.2	22.0	31.8	8.4	7.6	0.6	5.2	8.3	100.0
		契約社員	46.6	8.8	11.3	3.3	5.6	2.7	8.6	13.0	100.0
		出向社員	23.8	26.5	20.0	7.7	4.3	1.2	3.6	13.1	100.0
		派遣労働者(常用雇用型)	33.4	6.0	13.1	1.3	4.4	0.1	12.6	29.1	100.0
		派遣労働者(登録型)	28.5	2.9	20.0	1.0	10.3	0.0	3.1	34.2	100.0
		臨時的雇用者	13.5	1.4	2.3	2.8	8.9	12.0	11.8	47.3	100.0
		パートタイム労働者	5.1	5.3	7.6	12.7	44.0	4.3	7.6	13.5	100.0
	その他	10.0	3.9	8.9	8.5	14.5	2.4	6.1	45.6	100.0	
	女性	合計	10.5	2.1	50.7	10.0	14.8	0.1	1.4	10.5	100.0
		正社員	9.9	3.7	69.6	7.4	4.4	0.0	0.4	4.6	100.0
		契約社員	57.8	0.5	20.5	3.6	7.4	0.1	0.6	9.5	100.0
		出向社員	23.2	2.1	58.3	0.6	9.4	0.1	1.9	4.2	100.0
		派遣労働者(常用雇用型)	4.3	0.8	75.4	3.0	5.9	0.0	0.4	10.3	100.0
派遣労働者(登録型)		7.5	0.4	80.5	1.8	3.9	0.0	2.1	3.7	100.0	
臨時的雇用者		3.6	0.2	17.4	7.4	48.2	1.8	0.6	20.9	100.0	
パートタイム労働者		7.6	0.4	27.7	14.6	29.1	0.1	3.1	17.4	100.0	
その他	6.4	0.5	39.4	11.3	19.5	0.0	0.6	22.1	100.0		

注1、注2、注3とも第3-2-1表に同じ。

2. 勤続期間

次に、性別・就業形態別に見た勤続期間について見る。第3-2-6表がそれを示したものである。

第3-2-6表 性別・就業形態別に見た各年の勤続期間別構成割合（％）

		3ヶ月未満	3ヶ月～6か月未満	6ヶ月～1年未満	1～2年未満	2～5年未満	5～10年未満	10～20年未満	20年以上	合計	
H6	男性	合計	0.4	0.7	3.7	5.8	17.3	20.4	29.1	22.6	100.0
		正社員	0.2	0.3	3.1	5.0	16.4	20.4	30.7	24.0	100.0
		契約社員	2.7	2.5	7.0	10.6	23.4	27.7	11.9	14.2	100.0
		出向社員	2.4	5.4	9.1	16.1	27.2	16.3	10.0	13.6	100.0
		派遣労働者(常用雇用型)	2.2	1.3	2.7	7.9	33.2	31.5	19.8	1.4	100.0
		派遣労働者(登録型)	4.3	4.6	6.5	15.9	32.3	17.2	17.7	1.7	100.0
		臨時的雇用者	5.4	7.0	15.1	13.6	21.7	17.0	13.8	6.4	100.0
		パートタイム労働者	1.6	4.4	9.6	14.9	29.4	18.5	15.5	6.1	100.0
	その他	2.7	1.1	7.6	6.8	22.7	29.5	13.9	15.7	100.0	
	女性	合計	1.0	1.8	6.8	9.6	29.2	25.0	18.7	8.0	100.0
		正社員	0.3	0.9	6.3	8.7	29.1	24.5	19.3	10.9	100.0
		契約社員	2.9	4.0	11.8	9.7	29.1	26.2	13.5	2.8	100.0
		出向社員	0.4	1.9	3.1	5.4	28.7	25.5	29.3	5.8	100.0
		派遣労働者(常用雇用型)	3.2	4.3	7.1	12.5	40.6	25.4	6.3	0.6	100.0
派遣労働者(登録型)		5.8	9.3	14.4	18.9	35.4	12.4	3.7	0.0	100.0	
臨時的雇用者		5.4	5.7	14.7	10.1	24.6	18.5	15.1	5.8	100.0	
パートタイム労働者		1.8	3.0	6.3	11.3	29.9	27.8	18.5	1.5	100.0	
その他	2.4	3.2	11.8	12.4	21.5	21.4	21.8	5.4	100.0		
H11	男性	合計	1.3	1.5	3.4	9.0	17.3	21.6	25.8	20.1	100.0
		正社員	0.4	0.5	1.5	6.8	15.8	23.2	29.0	22.7	100.0
		契約社員	9.2	4.2	8.9	20.9	20.4	14.1	10.1	12.2	100.0
		出向社員	1.9	5.5	9.2	23.5	26.9	13.6	10.1	9.2	100.0
		派遣労働者(常用雇用型)	3.6	3.5	13.8	17.5	36.8	15.6	9.2	0.0	100.0
		派遣労働者(登録型)	14.5	9.7	8.5	27.7	28.5	7.2	4.0	0.0	100.0
		臨時的雇用者	20.3	21.6	30.0	5.6	13.4	5.1	2.3	1.6	100.0
		パートタイム労働者	4.5	7.3	19.0	25.6	28.4	9.8	3.9	1.4	100.0
	その他	7.0	8.0	11.8	20.2	26.6	13.3	7.3	5.7	100.0	
	女性	合計	2.2	3.7	6.6	13.0	26.6	24.2	16.4	7.2	100.0
		正社員	0.2	1.7	3.2	8.6	25.5	27.2	21.5	12.1	100.0
		契約社員	2.9	5.0	11.0	17.3	28.7	22.1	9.7	3.3	100.0
		出向社員	8.3	5.1	15.2	12.4	18.0	21.3	14.1	5.5	100.0
		派遣労働者(常用雇用型)	7.8	7.2	11.3	19.8	30.0	15.1	8.8	0.0	100.0
派遣労働者(登録型)		12.6	8.3	20.1	25.1	24.3	7.5	2.0	0.0	100.0	
臨時的雇用者		10.5	4.8	7.4	7.1	30.9	34.5	4.2	0.6	100.0	
パートタイム労働者		3.8	5.4	9.7	18.2	28.0	22.1	11.0	1.9	100.0	
その他	3.7	6.4	9.6	16.0	27.0	19.0	14.6	3.8	100.0		
H15	男性	合計	1.7	1.5	4.2	6.9	20.4	18.7	25.5	21.2	100.0
		正社員	1.0	0.3	1.6	4.7	17.9	19.9	29.5	25.1	100.0
		契約社員	3.4	6.9	15.0	21.1	29.6	13.9	7.0	3.1	100.0
		出向社員	2.9	5.1	9.2	19.2	26.6	14.1	11.1	11.7	100.0
		派遣労働者(常用雇用型)	8.8	4.5	18.5	17.2	24.6	18.0	8.5	0.0	100.0
		派遣労働者(登録型)	13.1	17.0	22.0	17.9	18.6	8.1	3.3	0.0	100.0
		臨時的雇用者	25.8	12.7	8.6	21.5	17.8	8.2	4.7	0.8	100.0
		パートタイム労働者	3.4	7.4	17.3	10.6	38.3	13.6	6.9	2.4	100.0
	その他	6.6	4.8	17.5	18.8	23.2	13.3	9.7	6.0	100.0	
	女性	合計	1.9	4.0	6.4	11.2	25.1	23.1	20.0	8.2	100.0
		正社員	0.4	1.7	3.2	8.0	18.6	25.1	29.1	13.9	100.0
		契約社員	3.1	6.3	14.8	19.8	31.6	15.6	7.0	1.8	100.0
		出向社員	1.5	2.3	7.4	10.5	23.7	26.2	17.8	10.6	100.0
		派遣労働者(常用雇用型)	5.4	9.6	14.5	19.5	29.9	12.7	8.4	0.0	100.0
派遣労働者(登録型)		8.6	11.0	19.8	22.2	25.7	9.2	3.5	0.0	100.0	
臨時的雇用者		38.0	3.5	12.2	11.0	17.0	12.6	5.1	0.7	100.0	
パートタイム労働者		2.3	5.8	8.4	12.9	33.2	23.1	11.6	2.6	100.0	
その他	4.5	7.1	9.2	19.6	25.5	18.0	13.5	2.6	100.0		

注1: 第3-1-1表と同じ。

注2: 各年について性別、就業形態、勤続期間に関する無回答を除外した。

注3: 派遣労働者については、H6が「現在の勤務先での勤続期間」、H11が「派遣労働者として働いた期間の通算」、H15が「現在の派遣元の会社で働きはじめてからの期間」となっている。

注4: 網掛けは20%以上の値を示す。

表がやや複雑であるため、20%以上の値を網掛けにし、大きな山となっている期間のカテゴリについて、各年の性別・就業形態別の割合の変動に注目することとする⁵。

男性正社員は、各年とも「5～10年未満」「10～20年未満」「20年以上」に固まっており、

⁵ H6では実数記入となっており、平均値の算出が可能だが、H11とH15はカテゴリとなっているためこのような方法をとった。

3時点での大きな変化は見られない。男性契約社員では、H6では「2～5年未満」「5～10年未満」が山であるが、H11では「1～2年未満」「2～5年未満」へと短いほうにシフトしている。さらにH15では、「2～5年未満」が大きな山になっているが、「6ヶ月～1年未満」「1～2年未満」へかなり分散している。このように、男性契約社員は、過去10年間で勤続期間が短くなっている。男性派遣労働者（登録型）も男性契約社員に似た傾向を示している。すなわち、H6では「2～5年未満」が大きな山であったが、H11では「1～2年未満」「2～5年未満」にシフトし、さらにH15では「6ヶ月～1年未満」が最も割合が高くなっている。このように、男性派遣労働者（登録型）についても、過去10年間で勤続期間が短くなっている。男性臨時的雇用者では、H6からH11にかけて「3ヶ月未満」「3ヶ月～6ヶ月未満」「6ヶ月～1年未満」などのかなり短い勤続期間の割合が大幅に増えている。男性パートタイム労働者では、H6で「2～5年未満」が山になっているが、H11では「1～2年未満」「2～5年未満」へと若干短い方にシフトしている。しかしH15になると「1～2年未満」の割合は低下し、「2～5年未満」「5～10年未満」などの割合が高くなっている。男性パートタイム労働者については、H6からH11にかけては勤続期間が短くなっているが、H11からH15では反対に長くなっている。パートタイム労働者という地位のまま勤続期間が長くなることは、相対的に低い労働条件で働く期間が長くなるということであり、この間に男性パートタイム労働者の生活がますます不安定になっていることを示唆している。

女性正社員は、各年とも男性よりは短いカテゴリーが山になっているが、H6に比べるとH11で、さらにH11と比べてH15で、「10～20年未満」の割合が高まり、反対に「2～5年未満」の割合が低下するというように、全体的に勤続期間が長くなっている。女性契約社員では、女性正社員とは反対に、「5～10年未満」の割合が低下し、「1～2年未満」の割合が高くなっている。これは男性契約社員と同様、過去10年間で勤続期間が短くなっているということである。女性派遣労働者（登録型）では、H6からH11にかけては明らかに勤続期間が短くなっている。すなわち「6ヶ月～1年未満」「1～2年未満」の割合が高まっている。これも男性派遣労働者（登録型）に似ている。女性パートタイム労働者では、H6からH11にかけては「5～10年未満」の低下と「1～2年未満」の高まりが顕著である。つまりこの間に女性パートタイム労働者の勤続期間は若干だが短くなっている。しかしH11からH15にかけては大きな変化は見られない。

第3節 現在の就業形態選択の理由

本節では、現在の就業形態選択の理由について考察する。第1章で紹介したが、H6、H11、H15の選択理由は、選択肢の数や言葉遣いなどが異なるため、比率による比較は適切ではない。このため、各年の性別・就業形態別にどのような理由が多いかという視点で検討する。第3-3-1表、第3-3-2表、第3-3-3表がそれを表したものである。

男性契約社員では、H6は第1位「専門的な資格・技能が活かせるから」、第2位「健康を

考えて」、H11は第1位「専門的な資格・技能が活かせるから」、第2位「正社員として働ける会社がなかったから」、H15は第1位「専門的な資格・技能が活かせるから」、第2位「正社員として働ける会社がなかったから」となっている。このように、男性契約社員の就業形態選択理由は、「専門的な資格・技能の活用」が第1位となっていることは不変である。しかしH11及びH15の第2位が「正社員として働ける会社がなかったから」となっている。これはこの間の男性の就職状況の悪化を示すものであろう。

男性派遣労働者（登録型）では、H6は第1位「自分の都合のよい時間に働けるから」、第2位「専門的な資格・技能が活かせるから」、H11は第1位「正社員として働ける会社がなかったから」、第2位「専門的な資格・技能が活かせるから」、H15は第1位「正社員として働ける会社がなかったから」、第2位「専門的な資格・技能が活かせるから」となっている。各年とも第2位は同じだが、第1位がH6とH11、H11で大きく変わっており、「正社員として働ける会社がなかったから」という理由が強くなっている。男性契約社員にも似た傾向だが、男性派遣労働者の場合は、第1位になっているという意味で、男性契約社員よりも事態はより深刻である可能性がある。

男性パートタイム労働者では、H6は第1位「自分の都合のよい時間に働けるから」、第2位「健康を考えて」、H11は第1位「自分の都合のよい時間に働けるから」、第2位「勤務時間や労働日数が短いから」、H15は第1位「自分の都合のよい時間に働けるから」、第2位「正社員として働ける会社がなかったから」となっている。パートタイム労働者であるから、「自分の都合」が優先することは理解できるが、男性パートタイム労働者でも、H11からH15にかけては「正社員として働ける会社がなかったから」という理由が大きくなっており、就職状況が悪くなっているために、パートタイム労働者という就業形態を選択せざるを得なかった人々が増加している可能性がある。

女性契約社員では、H6は第1位「自分の都合のよい時間に働けるから」、第2位「家計の補助、学費等を得るため」、H11は第1位「正社員として働ける会社がなかったから」、第2位「専門的な資格・技能が活かせるから」、H15は第1位「正社員として働ける会社がなかったから」、第2位「専門的な資格・技能が活かせるから」となっている。男性と同様、H6からH11にかけて上位の理由が大きく変動しており、しかも男性契約社員では「正社員として働ける会社がなかったから」が第2位であったのに対して、女性契約社員はH11とH15の双方で第1位となっていることから、男性以上に状況が厳しかった可能性がある。

女性派遣労働者（登録型）では、H6は第1位「自分の都合のよい時間に働けるから」、第2位「家計の補助、学費等を得るため」、H11は第1位「組織にしばられないから」、第2位「正社員として働ける会社がなかったから」、H15は第1位「正社員として働ける会社がなかったから」、第2位「組織にしばられないから」となっている。こちらもH11及びH15で「正社員として働ける会社がなかったから」が上位に入ることは、就職状況の厳しさからの非自発的な選択であることを示している。しかし、男性派遣労働者では「専門的な資格・技

能」が上位であったのに対して、女性派遣労働者は「組織にしばられないから」という男性ではさほど選択割合が高くない理由が上位に選ばれている。

女性パートタイム労働者では、H6は第1位「家計の補助、学費等を得るため」、第2位「自分の都合のよい時間に働けるから」、H11は第1位「家計の補助、学費等を得るため」、第2位「家庭生活や他の活動と両立しやすいから」、H15は第1位「家計の補助、学費等を得たいから」、第2位「自分の都合のよい時間に働けるから」となっている。このように、女性パートタイム労働者に最も多い理由が「家計の補助、学費等を得るため」であること、また「自分の都合のよい時間に働けるから」という理由も上位に位置していることがわかる。さらに女性パートタイム労働者の特徴としては、H11とH15に設けられている理由の1つである「通勤時間が短いから」もかなり上位に位置している。この理由は、男性パートタイム労働者でも、男性の他の就業形態に比べると選択割合が高いが、女性パートタイム労働者は男性パートタイム労働者よりもさらに高い。パートタイム労働を選択する際の、契約社員や派遣労働者との相違はここにも見られる。

第3-3-1表 性別・就業形態別に見た現在の就業形態選択理由 (H6・多重回答・%)

	自分の都合のよい時間に働けるから	学生生活と両立させるため	勤務時間や日数を短くしたかったから	すぐ辞められるから	専門的な資格・技能が活かせるから	より収入の多い仕事に従事したかったから	家計の補助、学費等を得るため	社会活動に参加したいから	正社員として働ける会社になかったから	簡単に仕事ができ、責任も少ないから	健康を考えて	その他
性別計	37.9	3.2	16.3	6.5	8.2	6.5	38.5	9.2	15.0	14.4	15.8	22.5
男性												
契約社員	13.3	1.6	4.6	2.2	29.4	10.6	6.6	4.3	14.7	4.9	18.2	36.3
派遣労働者(登録型)	26.1	3.1	8.3	8.4	21.3	15.5	4.9	2.9	12.3	9.4	13.6	35.7
パートタイム労働者	34.5	13.8	14.7	7.3	9.9	6.0	19.5	8.9	11.9	11.6	22.0	27.7
合計	22.2	7.1	8.5	7.3	15.7	10.4	14.5	6.5	16.9	14.8	18.4	31.1
女性												
契約社員	29.0	1.0	9.1	3.4	22.5	15.3	26.4	10.4	19.1	5.8	12.5	28.5
派遣労働者(登録型)	39.4	2.0	20.4	9.6	17.4	12.5	27.8	11.6	26.0	13.3	6.2	23.2
パートタイム労働者	49.8	1.3	22.2	6.1	3.4	3.2	52.4	10.6	11.9	14.9	16.0	16.4
合計	44.1	1.6	19.4	6.1	5.2	5.0	48.1	10.3	14.3	14.2	14.8	19.1

第3-3-2表 性別・就業形態別に見た現在の就業形態選択理由 (H11・多重回答・%)

	専門的な資格・技能を活かせるから	より収入の多い仕事に従事したかったから	正社員として働ける会社になかったから	組織にしばらく働けないから	勤務時間や労働日数が短いから	自分の都合のよい時間に働けるから	簡単な仕事で、責任も少ないから	家計の補助、学費等を得るため	家庭生活や他の活動と両立しやすいから	通勤時間が短いから	健康を考えて	その他
性別計	10.7	7.2	13.7	8.5	25.7	32.1	11.5	33.5	28.8	29.8	10.1	12.2
男性												
契約社員	46.3	10.9	27.9	12.5	6.9	5.1	2.5	5.8	6.4	6.8	9.2	23.2
派遣労働者(登録型)	38.7	25.6	40.2	10.9	10.2	7.0	5.0	4.4	7.1	4.1	5.1	28.6
パートタイム労働者	6.3	6.1	6.2	8.7	28.3	49.1	9.6	20.5	20.4	26.5	19.1	10.3
合計	18.2	10.5	16.3	10.9	16.1	28.7	8.0	14.7	13.6	19.2	15.2	17.4
女性												
契約社員	23.4	8.9	29.8	9.7	8.3	8.7	4.7	20.1	21.5	20.6	5.8	23.2
派遣労働者(登録型)	23.1	18.3	29.7	36.3	13.1	18.1	8.6	17.8	29.0	14.1	3.4	17.3
パートタイム労働者	5.7	3.1	8.8	5.6	38.7	41.6	13.2	45.3	38.9	36.8	9.6	6.1
合計	8.1	6.1	12.8	7.7	29.0	33.3	12.7	40.0	34.0	33.5	8.4	10.4

第3-3-3表 性別・就業形態別に見た現在の就業形態選択理由 (H15・多重回答・%)

	専門的な資格・技能を活かせるから	より収入の多い仕事に従事したかったから	正社員として働ける会社になかったから	組織にしばらく働けないから	勤務時間や労働日数が短いから	自分の都合のよい時間に働けるから	就業調整をしたかったから	簡単な仕事で、責任も少ないから	家計の補助、学費等を得たいから	家庭の事情や他の活動と両立しやすいから	通勤時間が短いから	体力的に正社員として働けないから	自分で自由に使えるお金を得たいから	その他
性別計	13.2	8.1	23.5	7.8	21.1	28.1	8.7	8.5	31.8	20.6	25.6	4.8	22.4	3.1
男性														
契約社員	43.7	11.6	28.5	8.9	7.0	6.2	2.4	5.1	8.1	5.0	9.7	5.4	7.1	8.8
派遣労働者(登録型)	31.6	18.5	45.3	14.8	4.5	12.2	1.1	6.5	6.7	11.8	10.2	0.4	11.6	5.0
パートタイム労働者	10.1	5.8	22.7	9.7	19.7	38.4	3.7	10.1	19.8	15.2	15.6	2.1	26.0	0.4
合計	22.4	10.3	27.1	9.4	13.0	22.9	2.8	7.8	13.6	10.3	13.1	3.3	18.0	4.5
女性														
契約社員	26.5	11.2	35.5	5.7	9.6	9.3	3.6	4.8	21.0	13.1	17.1	3.6	18.9	7.7
派遣労働者(登録型)	18.3	14.4	37.0	26.6	16.6	16.9	5.3	6.0	15.9	26.8	13.9	2.9	16.8	3.9
パートタイム労働者	8.3	6.4	18.8	6.2	27.4	34.4	12.8	9.7	42.0	25.0	33.0	5.7	25.1	1.7
合計	10.1	7.4	22.2	7.3	23.8	29.8	10.6	8.8	37.9	24.1	29.8	5.3	23.9	2.6

注1:第3-1-1表に同じ。

注2:就業形態の選択理由について、付属資料の各年調査票及び第1章を参照。

注3:各年の性別計、男性・女性の合計及び「その他」を除いた網掛けは、各性別・就業形態の第1位、縦線は第2位を示す。

注4:各年について性別、就業形態、就業形態選択理由の無回答を除外した。

第4節 労働時間・賃金

1. 労働時間

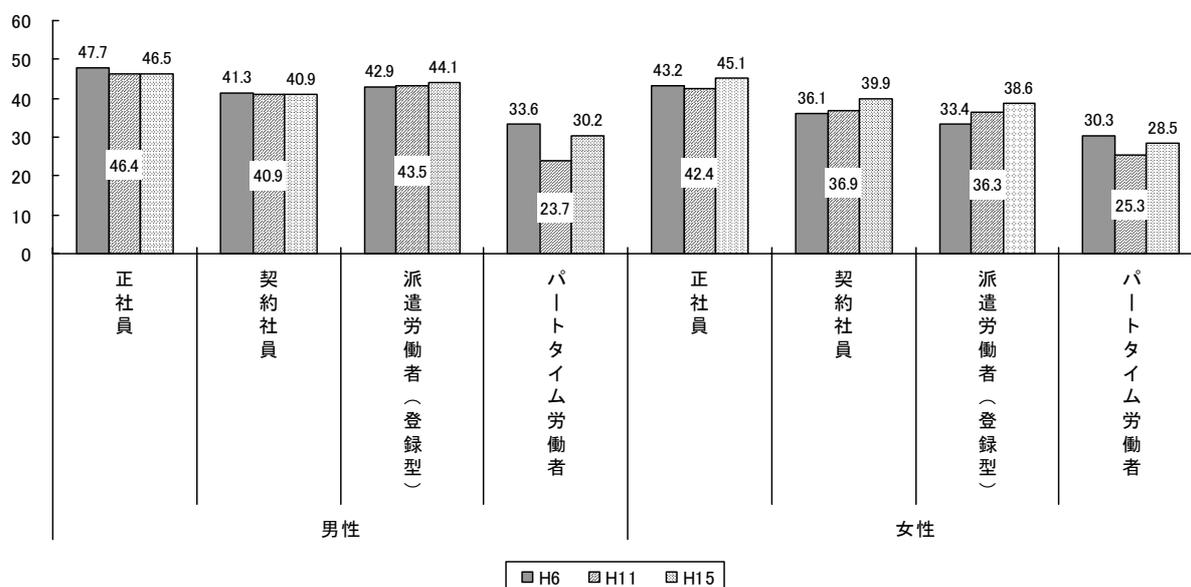
(1) 1週間の実労働時間

ここでは、労働時間を比較する。第3-4-1図はH6、H11、H15を比較可能な形に修正した上で、平均値を比べたものである。注に書いたように、厳密には各年の調査方法等が異なるが、おおよその比較は可能であると考える。

図によると、男女ともパートタイム労働者ではH11からH15にかけて平均時間が長くなる傾向にある。また女性の契約社員と派遣労働者（登録型）ではH6からH15までにそれぞれ3.8時間、5.2時間長くなっている。過去10年間で女性の非正社員、特に契約社員と派遣労働者の実労働時間が長くなっている可能性がある。

また男女ともパートタイム労働者がH11ではかなり短い。これは後掲した第3-4-2表でわかるように、1～29時間などの短時間労働の者が、H6やH15に比べて非常に多いためである。H6からH11の間の若年パートタイム労働者の増加等による影響と考えられる。

第3-4-1図 性別・就業形態別に見た1週間の実労働時間の平均（時間）



注1: 第3-1-1表に同じ。

注2: H6は「10月最後の1週間に残業を含めて働いた時間」。

注3: H11は「9月最後の1週間に働いた時間（残業除く）」と「9月最後の1週間の残業時間」の合計。

注4: H15は「1週間の所定労働時間」と「9月最後の1週間の残業時間」の合計。

注5: 各年について、性別、就業形態、労働時間に関する無回答を除外した。

第3-4-2表 性別・就業形態別に見た1週間の実労働時間別割合（％）

			1～29時間	30～34時間	35～39時間	40時間	41～48時間	49時間以上	合計
H6	男性	正社員	1.2	1.6	6.9	15.2	35.9	39.2	100.0
		契約社員	17.4	4.0	12.5	14.9	26.4	24.8	100.0
		出向社員	0.9	2.4	10.0	21.5	37.1	28.1	100.0
		派遣労働者(常用雇用型)	0.1	3.2	6.6	24.9	34.7	30.4	100.0
		派遣労働者(登録型)	16.1	0.4	7.9	7.6	36.7	31.4	100.0
		臨時的雇用者	9.5	3.3	8.0	17.5	35.1	26.6	100.0
		パートタイム労働者	37.9	8.5	12.8	7.7	21.8	11.3	100.0
		その他	6.6	4.3	15.7	24.5	23.2	25.6	100.0
	合計	2.7	1.9	7.3	15.3	35.3	37.7	100.0	
	女性	正社員	2.1	3.4	14.2	24.2	39.1	17.0	100.0
		契約社員	17.5	18.0	18.1	17.7	21.3	7.3	100.0
		出向社員	7.9	8.8	11.7	29.4	37.3	4.9	100.0
		派遣労働者(常用雇用型)	33.1	9.6	17.0	13.5	17.7	9.1	100.0
		派遣労働者(登録型)	32.5	8.7	28.1	16.4	8.2	6.0	100.0
		臨時的雇用者	19.7	8.8	16.5	21.9	25.4	7.6	100.0
		パートタイム労働者	41.3	20.9	18.7	6.5	10.2	2.4	100.0
その他		15.3	12.1	17.0	21.5	28.8	5.3	100.0	
合計	13.4	8.4	15.6	19.4	30.5	12.5	100.0		
H11	男性	正社員	1.5	2.1	11.4	17.3	34.3	33.4	100.0
		契約社員	12.1	5.2	16.6	19.8	25.1	21.2	100.0
		出向社員	1.2	2.6	20.0	19.4	32.5	24.2	100.0
		派遣労働者(常用雇用型)	5.2	6.8	14.3	14.0	32.9	26.7	100.0
		派遣労働者(登録型)	4.2	1.4	32.2	8.0	28.9	25.3	100.0
		臨時的雇用者	58.8	4.8	4.2	7.9	16.2	8.0	100.0
		パートタイム労働者	70.3	12.8	8.3	3.9	3.3	1.4	100.0
		その他	8.4	9.1	16.8	20.1	25.6	20.1	100.0
	合計	5.9	3.0	11.8	16.8	32.0	30.6	100.0	
	女性	正社員	3.3	5.1	17.4	20.2	38.8	15.2	100.0
		契約社員	17.2	8.1	24.5	17.5	25.6	7.1	100.0
		出向社員	5.6	6.0	23.1	25.1	24.7	15.5	100.0
		派遣労働者(常用雇用型)	15.1	12.7	24.4	14.8	21.8	11.2	100.0
		派遣労働者(登録型)	15.7	11.1	38.3	12.4	17.3	5.2	100.0
		臨時的雇用者	46.1	29.3	6.2	13.1	3.5	1.8	100.0
		パートタイム労働者	65.3	18.6	10.3	1.9	3.2	0.6	100.0
その他		15.6	12.4	25.5	14.5	22.8	9.2	100.0	
合計	24.4	10.7	16.8	13.8	24.9	9.5	100.0		
H15	男性	正社員	0.0	0.3	11.1	16.2	36.0	36.4	100.0
		契約社員	9.4	2.4	16.9	27.2	24.7	19.4	100.0
		出向社員	0.2	1.3	16.9	21.4	35.2	25.1	100.0
		派遣労働者(常用雇用型)	2.1	1.6	7.0	15.7	36.3	37.4	100.0
		派遣労働者(登録型)	4.8	3.1	14.2	10.6	35.6	31.6	100.0
		臨時的雇用者	23.1	2.2	11.6	12.7	29.2	21.2	100.0
		パートタイム労働者	32.8	17.2	33.8	1.7	6.8	7.7	100.0
		その他	9.6	3.2	11.3	17.7	32.4	25.9	100.0
	合計	3.2	1.7	13.1	15.8	33.2	32.9	100.0	
	女性	正社員	0.0	0.7	18.2	21.1	39.5	20.5	100.0
		契約社員	13.3	2.9	21.4	21.9	29.3	11.2	100.0
		出向社員	2.1	0.9	32.9	25.7	30.7	7.8	100.0
		派遣労働者(常用雇用型)	15.4	5.7	28.6	15.6	26.3	8.4	100.0
		派遣労働者(登録型)	12.0	2.9	34.1	13.9	28.7	8.4	100.0
		臨時的雇用者	51.3	12.0	8.9	6.7	17.5	3.5	100.0
		パートタイム労働者	44.6	21.1	19.6	6.9	5.7	2.2	100.0
その他		12.8	3.5	23.0	23.0	28.5	9.2	100.0	
合計	18.2	8.6	19.5	15.7	25.7	12.4	100.0		

注1、注2、注3、注4、注5とも第3-4-1図に同じ。

第3-4-3表は、パートタイム労働者の種類別に実労働時間について見たものである。男女とも、H6からH11にかけて若年者パートの1～29時間の比率が上昇し、41～48時間の比率が低下している。この間に実労働時間が短い若年者パートが増加していることを示している。しかしH11からH15にかけては、1～29時間の比率が低下し、30～34時間、35～39時間の比率が上昇している。

第3-4-3表 性別・パートの種類別に見た1週間の実労働時間別割合（％）

			1～29時間	30～34時間	35～39時間	40時間	41～48時間	49時間以上	合計
男性	若年者パート	H6	42.9	7.4	13.0	6.1	21.8	8.8	100.0
		H11	79.0	8.4	4.5	1.8	3.9	2.4	100.0
		H15	42.9	10.5	37.6	0.8	1.0	7.2	100.0
	高齢者パート	H6	51.5	16.1	13.8	7.8	5.3	5.5	100.0
		H11	55.6	25.0	14.9	3.0	1.1	0.3	100.0
		H15	52.0	14.0	21.2	4.3	8.6	0.0	100.0
女性	若年者パート	H6	26.1	18.0	20.7	13.4	16.6	5.2	100.0
		H11	54.7	18.3	17.1	3.7	4.5	1.7	100.0
		H15	30.5	25.6	23.5	7.5	3.4	9.5	100.0
	女性既婚パート	H6	44.1	22.0	17.9	5.5	8.7	1.7	100.0
		H11	68.0	19.3	8.5	1.4	2.4	0.3	100.0
		H15	48.7	21.0	18.2	5.6	5.6	0.8	100.0
	高齢者パート	H6	57.6	12.8	12.9	7.3	8.1	1.4	100.0
		H11	78.2	10.5	6.9	0.5	3.7	0.3	100.0
		H15	51.7	21.2	13.7	11.2	1.5	0.7	100.0

注1、注2、注3、注4、注5とも第3-4-1図に同じ。

注6：パートの種類については本文を参照。

高齢者パートは、男女とも各年を通じて1～29時間の比率が過半数を占めることが大きな特徴といえよう。女性既婚パートは、H6からH11にかけては若年者パートと同様に1～29時間の比率が上昇しているが、H11からH15にかけては低下している。

（2）1週間の所定労働時間

次に、1週間の所定労働時間について考察する。所定労働時間についてはH11とH15のみ比較可能である⁶。第3-4-4表が性別・就業形態別に見たものである。

第3-4-4表 性別・就業形態別に見た1週間の所定労働時間別割合（％）

		H11						H15							
		20時間未満	20～29時間	30～34時間	35～39時間	40時間以上	合計	平均(時間)	20時間未満	20～29時間	30～34時間	35～39時間	40時間以上	合計	平均(時間)
男性	正社員	0.2	0.1	0.7	29.7	69.4	100.0	40.4	0.0	0.0	0.3	30.1	69.6	100.0	40.7
	契約社員	5.4	3.7	3.6	26.5	60.7	100.0	37.6	5.2	5.5	2.8	24.2	62.3	100.0	37.5
	出向社員	1.8	0.0	0.7	42.4	55.1	100.0	38.8	0.0	0.7	1.8	39.9	57.6	100.0	39.1
	派遣労働者(常用雇用型)	0.2	0.7	5.0	24.4	69.7	100.0	40.2	0.1	2.7	2.3	25.7	69.2	100.0	39.1
	派遣労働者(登録型)	0.3	4.0	0.9	52.3	42.5	100.0	38.8	2.7	4.1	2.2	36.3	54.7	100.0	38.3
	臨時的雇用者	23.2	35.4	2.6	7.3	31.4	100.0	27.1	21.6	6.3	2.0	12.6	57.5	100.0	34.1
	パートタイム労働者	29.5	41.0	8.6	13.8	7.1	100.0	23.9	13.6	22.9	29.2	33.6	0.7	100.0	28.3
	その他	2.5	6.0	4.1	19.8	67.6	100.0	38.8	7.3	3.7	4.8	20.3	63.9	100.0	38.2
	合計	2.1	2.7	1.3	28.6	65.3	100.0	39.3	1.6	2.2	2.8	30.0	63.5	100.0	39.5
女性	正社員	0.4	0.6	1.7	31.3	66.0	100.0	39.9	0.0	0.0	1.1	34.2	64.7	100.0	39.8
	契約社員	5.6	8.2	6.5	39.3	40.4	100.0	35.8	5.7	8.3	3.7	33.0	49.2	100.0	36.2
	出向社員	2.6	1.7	5.1	27.1	63.5	100.0	38.7	0.1	2.2	1.8	50.9	45.0	100.0	38.5
	派遣労働者(常用雇用型)	3.1	9.2	9.4	34.7	43.6	100.0	36.4	4.7	13.3	5.5	41.1	35.4	100.0	35.0
	派遣労働者(登録型)	5.7	9.9	5.8	55.6	23.0	100.0	34.9	4.8	9.2	3.3	51.3	31.4	100.0	35.4
	臨時的雇用者	10.4	11.2	25.9	15.7	36.8	100.0	32.8	16.6	34.5	13.2	13.6	22.1	100.0	27.1
	パートタイム労働者	16.2	47.4	19.7	12.5	4.1	100.0	25.6	19.9	32.7	21.3	25.0	1.0	100.0	26.7
	その他	2.9	9.3	11.1	30.3	46.4	100.0	36.6	7.7	7.0	3.7	31.2	50.4	100.0	35.9
	合計	5.8	16.2	9.0	25.9	43.0	100.0	34.9	8.3	13.5	9.1	31.0	38.1	100.0	34.4

注1：第3-1-1表に同じ。

注2：各年について性別、就業形態、所定労働時間に関する無回答を除外した。

注3：平均時間は、各年とも1時間以上60時間以下の実数値の平均値。

正社員については、男女とも「40時間以上」の割合が最も高く、H11、H15とも7割弱を占めている。平均では、男性が0.3時間ほど長くなっており、女性はほとんど変わらない。

⁶ なお、H15では所定労働時間の実数が1時間以上60時間以下となっているため、H11の回答をこれに合わせ、0時間と61時間以上を無回答とした。

契約社員は、正社員よりは「40時間以上」の割合が低いが、男女ともH11に比べるとH15で若干上昇している。特に女性の契約社員では、この間に平均時間でも0.4時間長くなっている。派遣労働者（常用雇用型）では、男女とも正社員と似た分布になっているが、男性では平均で0.9時間、女性では.14時間短くなっている。

男性の派遣労働者（登録型）では、H11からH15にかけて「35～39時間」の割合の低下と「40時間以上」の割合の上昇が同時に見られる。しかし平均で見ると、H15で0.5時間短い。男性の臨時的雇用者とパートタイム労働者は、「20時間未満」や「20～29時間」の割合が低下し、「30～34時間」「35～39時間」などの割合が上昇している。平均で見ると、男性臨時的雇用者では7.0時間、男性パートタイム労働者では4.4時間ほど長くなっている⁷。

女性派遣労働者（登録型）は、男性派遣労働者とはやや異なり、H11、H15の双方で最も割合が高いのは「35～39時間」である。つまり男性派遣労働者に比べると所定労働時間が短いといえる。しかしH11に比べるとH15で「40時間以上」の割合が上昇しており、この点については女性派遣労働者（登録型）も一部は所定労働時間が長くなっていることがわかる。平均で見ると、0.5時間長くなっている。女性臨時的雇用者は、「20時間未満」「20～29時間」などの割合が上昇しており、平均でも5.7時間短くなっている。女性パートタイム労働者は、男性パートタイム労働者ほどではないが、やはり「20～29時間」の割合がH11からH15にかけて低下し、「35～39時間」の割合が上昇している。平均では1.1時間長くなっており、若干であるが、この間に女性パートタイム労働者の所定労働時間が長くなっていることを示している。

第3-4-5表 性別・パートの種類別に見た1週間の所定労働時間別割合（％）

		H11						H15							
		20時間未満	20～29時間	30～34時間	35～39時間	40時間以上	合計	平均(時間)	20時間未満	20～29時間	30～34時間	35～39時間	40時間以上	合計	平均(時間)
男性	若年者パート	33.8	43.0	3.7	12.3	7.2	100.0	21.4	14.6	28.4	15.1	41.9	0.0	100.0	28.6
	高齢者パート	20.6	41.4	17.4	14.0	6.6	100.0	25.8	25.0	39.7	28.0	4.2	3.1	100.0	23.3
女性	若年者パート	14.7	40.7	17.6	17.1	9.9	100.0	25.7	14.1	22.7	26.4	36.7	0.2	100.0	26.6
	女性既婚パート	16.6	49.3	20.8	10.6	2.6	100.0	25.1	22.9	34.7	21.8	20.5	0.0	100.0	25.8
	高齢者パート	22.4	49.0	12.9	12.7	3.0	100.0	24.8	24.6	34.1	19.1	22.2	0.0	100.0	25.2

注1、注2、注3とも第3-4-4表に同じ。

注4：パートの種類については、本文を参照。

所定労働時間をパートの種類別に見たものが第3-4-5表である。若年者パートでは、男女ともH11よりH15の35～39時間の比率が高く、平均では7.2時間長くなっている。高齢者パートは、男性では35～39時間の比率が低下しているが、反対に女性では同比率は上昇している。女性既婚パートでは、平均時間が0.7時間長くなっている。

⁷ なお、H11では男性パートタイム労働者の7.1%、女性パートタイム労働者の4.1%が「40時間以上」となっている。多様化調査及び今回の特別集計では「正社員よりも1日の所定労働時間か1週の所定労働日数が短い」という定義（いわゆる短時間パート）を採用している。つまりこれらの割合については、正社員の所定労働時間が40時間を超えているか、またはパートタイム労働者が「短時間」とは言えない実態が存在しているということである。

(3) 1週間の残業時間

H11とH15は、所定労働時間のほかにも1週間の残業時間を質問している⁸。そこで性別・就業形態別に残業時間について見たものが第3-4-6表である。

第3-4-6表 性別・就業形態別に見た1週間の残業時間の平均と0時間の割合（時間・％）

	0時間を含む平均時間		1時間以上の平均時間		0時間の人の割合(%)			
	H11	H15	H11	H15	H11	H15	H11-H15(% ポイント)	
男性	正社員	5.7	6.7	9.1	10.0	37.1	32.9	-4.1
	契約社員	3.4	4.3	8.6	9.7	60.3	56.2	-4.1
	出向社員	4.5	5.7	8.5	8.9	47.2	35.5	-11.7
	派遣労働者(常用雇用型)	4.5	7.6	8.2	10.3	45.6	25.9	-19.7
	派遣労働者(登録型)	4.4	6.3	8.5	8.6	47.6	27.7	-19.9
	臨時的雇用者	1.9	3.8	5.8	7.5	67.8	49.2	-18.7
	パートタイム労働者	0.5	3.0	4.2	7.2	87.4	58.4	-29.0
	その他	2.8	4.3	6.9	8.0	59.2	46.7	-12.5
	合計	5.2	6.2	8.9	9.8	41.5	36.2	-5.3
女性	正社員	2.9	4.3	5.8	6.9	49.6	37.8	-11.8
	契約社員	1.9	3.0	4.9	6.4	61.8	52.5	-9.2
	出向社員	4.8	2.7	12.2	5.5	60.3	51.1	-9.1
	派遣労働者(常用雇用型)	2.3	2.9	5.5	5.6	59.1	47.8	-11.3
	派遣労働者(登録型)	1.7	3.1	3.9	5.5	56.6	42.8	-13.8
	臨時的雇用者	0.4	1.6	4.4	7.1	90.7	77.4	-13.3
	パートタイム労働者	0.6	2.3	3.9	6.7	84.5	65.5	-19.0
	その他	1.5	2.6	5.0	6.9	69.6	56.7	-12.9
	合計	2.0	3.4	5.4	6.8	63.7	49.9	-13.8

注1:第3-1-1表に同じ。

注2:各年について性別、就業形態、残業時間に関する無回答を除外した。

女性出向社員を除くすべての性別・就業形態で、「0時間を含む平均時間」と「1時間以上の平均時間」の双方で、H11よりもH15のほうが長い。「1時間以上の平均時間」で比較すると、2時間以上長くなっているのは、男性派遣労働者（常用雇用型）、男性パートタイム労働者、女性臨時的雇用者、女性パートタイム労働者である。これらは正社員の相違（+0.9時間）よりもかなり長くなっている。「0時間の人の割合」について2時点の変化を見ると、これら非正社員の特徴がより明確にわかる。すべての性別・就業形態でH11に比べてH15で割合が低下しているが、その低下幅は、男性正社員では4.1ポイントであるのに対し、男性派遣労働者（登録型）19.9ポイント、男性パートタイム労働者29.0ポイントと、非正社員で軒並み正社員を超える大きな低下となっている。これはそれだけ、非正社員の中で「残業がある」者の割合の上昇を意味している。つまり、正社員も含めた全労働者の残業時間が長くなる中、非正社員は正社員よりも残業が頻繁に行われてきているということである。女性については、正社員で11.8ポイントの低下だが、他の就業形態と明らかに相違があるのは女性パートタイム労働者である。これは、女性全体で残業時間が長くなり、また残業が頻繁になってきている中、特に女性パートタイム労働者の残業が頻繁になっているということである。

⁸ H11、H15とも「9月最後の1週間の残業時間」である。

第3-4-7表 性別・パートの種類別に見た1週間の残業時間の平均と0時間の割合（時間・％）

		0時間を含む平均時間		1時間以上の平均時間		0時間の人の割合		
		H11	H15	H11	H15	H11	H15	H11-H15(%ポイント)
男性	若年者パート	0.6	2.0	5.0	6.5	87.4	70.0	-17.5
	高齢者パート	0.3	2.9	3.4	7.8	92.0	62.7	-29.4
女性	若年者パート	0.7	2.9	4.6	8.2	85.3	64.0	-21.3
	女性既婚パート	0.6	2.3	3.8	6.7	83.9	65.6	-18.4
	高齢者パート	0.2	1.1	3.3	5.2	93.6	79.3	-14.4

注1、注2とも第3-4-6表に同じ。
注3:パートの種類については、本文を参照。

パートの種類別に残業時間を見たものが第3-4-7表である。すべての種類でH11よりもH15の平均時間が長い。特に男性・高齢者パートの平均時間が増えている。これはH11とH15の差で見てもわかるように、この間に男性・高齢者パートの残業時間が伸び、残業をする人が増加していることを示している。

2. 賃金

(1) 賃金算定の基礎

H11とH15では、賃金の算定基礎について質問している。第3-4-8表が、性別・就業形態別に見たものである。

第3-4-8表 性別・就業形態別に見た賃金の算定基礎（％）

		H11							H15						
		時間給	日給	週給	月給	年俵	その他	合計	時間給	日給	週給	月給	年俵	その他	合計
男性	正社員	2.5	7.7	0.2	87.1	1.3	1.3	100.0	1.0	6.0	0.0	89.3	3.0	0.7	100.0
	契約社員	14.1	17.4	0.0	49.0	15.8	3.8	100.0	13.6	16.4	0.0	55.2	11.4	3.3	100.0
	出向社員	1.5	3.8	0.0	89.5	4.7	0.5	100.0	2.2	5.6	0.0	84.7	6.9	0.4	100.0
	派遣労働者(常用雇用型)	19.8	20.2	0.0	51.3	3.0	5.6	100.0	34.0	18.2	0.1	43.2	3.7	0.8	100.0
	派遣労働者(登録型)	52.8	10.1	0.0	36.8	0.4	0.0	100.0	69.4	11.1	0.5	16.8	1.9	0.2	100.0
	臨時的雇用者	70.3	22.2	0.0	4.8	0.9	1.7	100.0	36.1	55.6	1.0	5.9	0.0	1.5	100.0
	パートタイム労働者	81.3	9.1	0.0	7.9	0.2	1.5	100.0	74.5	12.6	0.0	9.2	0.0	3.7	100.0
	その他	52.1	24.9	0.1	17.8	0.9	4.2	100.0	38.1	37.2	0.0	22.0	1.5	1.3	100.0
合計	9.3	8.6	0.1	78.9	1.7	1.4	100.0	8.8	8.1	0.0	78.8	3.2	1.0	100.0	
女性	正社員	3.2	11.4	0.1	84.2	0.8	0.3	100.0	4.5	3.4	0.0	91.1	0.6	0.5	100.0
	契約社員	32.6	19.9	0.1	42.0	4.8	0.7	100.0	32.2	14.9	0.0	48.3	3.3	1.3	100.0
	出向社員	13.1	5.1	0.2	81.6	0.1	0.0	100.0	8.5	5.1	0.0	81.3	4.6	0.4	100.0
	派遣労働者(常用雇用型)	63.5	4.7	0.4	29.2	0.1	2.1	100.0	63.6	6.3	0.1	29.3	0.5	0.2	100.0
	派遣労働者(登録型)	89.0	3.3	0.0	7.4	0.0	0.3	100.0	90.5	3.4	0.0	5.7	0.3	0.1	100.0
	臨時的雇用者	53.1	13.7	0.0	31.7	0.0	1.5	100.0	75.8	14.1	0.1	9.4	0.0	0.5	100.0
	パートタイム労働者	92.1	3.8	0.0	2.6	0.2	1.4	100.0	84.3	3.7	0.0	10.8	0.3	0.8	100.0
	その他	79.4	10.6	0.0	8.2	0.1	1.6	100.0	62.1	14.8	0.0	20.6	0.5	2.0	100.0
合計	43.4	9.1	0.1	46.0	0.6	0.9	100.0	41.1	4.5	0.0	53.1	0.6	0.7	100.0	

注1:第3-1-1表に同じ。
注2:各年について性別、就業形態、賃金の算定基礎に関する無回答を除外した。

男女とも、正社員は「月給」が9割前後を占める。これにほぼ近似しているのが出向社員である。契約社員では、男性はH11でもH15でも約半数が「月給」で、残りの半数は「時間給」「日給」「年俵」などに分散している。女性は「月給」が4割強を占めるが、残りが男性契約社員ほどには分散しておらず、H11でもH15でも「時間給」の割合が比較的高い。男性契約社員の特徴は、H11でもH15でも男性正社員よりも「年俵」の割合が高いことである。

第3-2-1表で見たように、男性契約社員が「専門的・技術的な仕事」を担っていることが多いことと関係していると考えられる。男性派遣労働者（登録型）では、H11では53%が「時間給」、37%が「月給」であったが、H15には「時間給」が69%へと上昇し、「月給」が17%へと低下した。この間に男性派遣労働者（登録型）は、時間給ベースの賃金算定が増えていることになる。他方、女性派遣労働者（登録型）に関しては、H11でもH15でも9割が「時間給」であることには変化がない。男性パートタイム労働者では、「時間給」の割合がH11からH15にかけて若干低下し、その分「日給」の割合が上昇している。女性パートタイム労働者でも、「時間給」の割合が低下しているが、男性パートタイム労働者とは異なり、「月給」の割合が上昇している。正確なことは不明だが、「時間給」から「日給」あるいは「月給」へのシフトは、パートタイム労働者の基幹労働力化の流れを示している可能性がある。

（2）1ヶ月の賃金総額

次に、1ヶ月（調査では各年とも9月）の賃金総額について比較する。H11とH15それぞれの質問方法が異なるため、厳密な比較は困難である。その大きな理由は、H11が実額で質問しているのに対し、H15ではカテゴリーで質問しているためである。しかしながら大まかな比較を試みるために、H11とH15の双方に一定の修正を施した。まず、H15のカテゴリー（19個）について、それぞれの選択肢（金額の幅）の中央値を実額に換算し直した。ただし、「4万円未満」となっている下限は2万円、「50万円以上」となっている上限は52万5千円とした（各カテゴリーの幅が5万円であるため）。次いでH11の実額のうち、H15の下限以下に該当する2万円未満のケースはすべて2万円とし、さらにH15の上限を超える52万5千円超のケースについては、平均値等に与える影響を考慮し、すべて52万5千円として修正した⁹。また、物価上昇率を考慮するため、2000年基準の消費者物価指数（帰属家賃を除く）による調整を施した。以上のような修正後の金額を性別・就業形態別に見たものが第3-4-9表である¹⁰。

賃金に関する調査データについては、正規分布しないことが多いので、算術平均だけでなく中央値も表記した。男性正社員では、H11からH15にかけて平均で1.2万円、中央値で1.3万円の下落となっている。その他、H15のほうが平均の金額が低いのは、男性契約社員、男性出向社員、男性派遣労働者（常用雇用型）、男性派遣労働者（登録型）、女性正社員、女性契約社員、女性派遣労働者（常用雇用型）、女性派遣労働者（登録型）であり、これらの就業形態ではH15にかけて賃金が減少している可能性が示される。また、これらの中で最も下落幅の大きいのは、男性出向社員、男性派遣労働者（登録型）、男性契約社員、女性派遣労働者（常用雇用型）という順になっている。

⁹ H11で2万円未満のケースは有効回答の0.3%、同じく52万5千円を超えるケースは4.5%であった。

¹⁰ この表に掲載した金額は、修正後の値を使用していること、及び性別・就業形態ごとに年齢構成や職種構成等が異なることから、単純に比較できないことに注意する必要がある。

反対に、H15のほうが賃金が高いのは、男性臨時的雇用者、男性パートタイム労働者、女性出向社員、女性臨時的雇用者、女性パートタイム労働者である。男女ともパートタイム労働者で賃金総額が増加しているように見えるが、これは第3-4-2表で見たように、この間にパートタイム労働者の労働時間が長くなっているため、ここでは断定しない。

第3-4-9表 性別・就業形態別に見た1ヶ月の実質賃金総額（単位：万円）

	平均			中央値			
	H11	H15	H11とH15の差	H11	H15	H11とH15の差	
男性	正社員	34.4	33.2	-1.2	33.1	31.8	-1.3
	契約社員	27.7	24.6	-3.1	25.2	22.5	-2.8
	出向社員	42.6	38.5	-4.1	45.4	41.5	-3.9
	派遣労働者(常用雇用型)	27.7	25.3	-2.4	26.4	24.4	-2.0
	派遣労働者(登録型)	25.0	21.8	-3.2	23.3	20.5	-2.8
	臨時的雇用者	12.9	15.1	2.2	8.1	12.7	4.6
	パートタイム労働者	9.4	12.8	3.4	8.4	12.7	4.3
	その他	20.1	20.7	0.6	18.7	20.5	1.8
	合計	32.4	30.9	-1.5	31.6	31.8	0.1
	女性	正社員	22.9	21.7	-1.2	20.9	20.5
契約社員		18.1	16.9	-1.3	17.3	16.6	-0.7
出向社員		23.6	24.6	0.9	20.2	24.4	4.2
派遣労働者(常用雇用型)		18.3	15.7	-2.6	18.2	14.7	-3.5
派遣労働者(登録型)		19.3	17.9	-1.4	20.2	18.6	-1.6
臨時的雇用者		10.1	10.1	0.1	8.0	8.8	0.8
パートタイム労働者		9.0	10.1	1.2	8.3	8.8	0.5
その他		13.9	13.8	-0.2	13.3	12.7	-0.6
合計		17.1	16.6	-0.5	16.1	16.6	0.5

注1: 第3-1-1表に同じ。

注2: 各年について性別、就業形態、賃金総額に関する無回答を除外した。

注3: H11は2万円未満を2万円、52万5千円以上を52万5千円に修正。

注4: H15は各カテゴリーの中央値を実数に換算(下限は2万円、上限は52万5千円)。

注5: 消費者物価指数(2000年基準・帰属家賃を除く)による物価上昇率調整後の金額である。

(3) 擬似時間給による比較

第3-4-9表は、労働時間を考慮しないで比較したため、正確に賃金水準の変動を捉えることができなかった。このため、1ヶ月の賃金総額と1週間の実労働時間から、擬似的な時間給を算出し、H11とH15について比較を試みた。算出方法は第3-4-10表にあるように、調査データから判明する賃金と実労働時間を使用した(ただし前述したように、この実労働時間の算出方法もH11とH15では異なる。第3-4-1図の注参照)。調査では、賃金が月額であるのに対して、判明する労働時間は1週間当たりとなっている。このため、9月の日数である30日から、祝日(敬老の日と秋分の日の日2日¹¹)を差し引いた28日を1週間の日数である7日で除した値(=4)を1週間の実労働時間に乗し、擬似的な月当たり実労働時間を算出し、その値を用いることで「擬似時間給」を算出した。ただしこれは、H11とH15の調査票にある「9月最後の1週間の残業時間」が、毎週同じ分量であると仮定していることになる。した

¹¹ なお、H11は水曜と木曜、H15は月曜と火曜となっており、各年とも土日と重なっていない。

がって、他の週が月末週ほど多忙ではない（残業時間が少ない）場合には、擬似的な月間労働時間が過大推計されている可能性がある。また、賃金総額も所定内給与と所定外給与の区別がされていないため、残業手当がどのくらいあるかといった厳密な点は調整できない。

以上のような注意点はあるが、少なくとも労働時間の影響をかなりの程度排除した上での比較は可能であると考える。

第3-4-10表を見ると、単に1ヶ月の賃金総額を比較した場合とはかなり異なることがわかる。第3-4-9表では、H15のほうが平均の賃金が高いのは、男性臨時的雇用者、男性パートタイム労働者、女性出向社員、女性臨時的雇用者、女性パートタイム労働者であった（他の性別・就業形態はすべて減少していた）。第3-4-10表より、擬似時間給（平均）で比較すると、H11よりも増加しているのは、女性出向社員のみである。第3-4-9表では、男性パートタイム労働者の1ヶ月当たり平均賃金は、H15のほうが3.4万円高かった。しかし擬似時間給で見ると、反対に17円の低下となっている。特に、男性契約社員（-343円）、男性派遣労働者（常用雇用型）（-340円）、男性出向社員（-300円）、女性契約社員（-236円）、男性派遣労働者（登録型）（-232円）などの低下幅が大きい。もちろん、年齢構成や職種構成等の相違を考慮する必要があるものの（後述）、H11からH15にかけて、かなり多くの就業形態で賃金下がっている可能性を指摘できる。

第3-4-10表 性別・就業形態別に見た実質擬似時間給（単位：円）

		平均			中央値		
		H11	H15	H11とH15の差	H11	H15	H11とH15の差
男性	正社員	1,944	1,811	-133	1,795	1,728	-67
	契約社員	1,888	1,545	-343	1,587	1,386	-200
	出向社員	2,496	2,196	-300	2,459	2,163	-297
	派遣労働者(常用雇用型)	1,709	1,369	-340	1,570	1,282	-287
	派遣労働者(登録型)	1,461	1,228	-232	1,449	1,170	-279
	臨時的雇用者	1,091	980	-111	950	872	-78
	パートタイム労働者	1,071	1,054	-17	916	939	23
	その他	1,280	1,219	-61	1,108	1,160	52
	合計	1,878	1,732	-147	1,734	1,649	-86
女性	正社員	1,418	1,258	-161	1,260	1,190	-70
	契約社員	1,370	1,134	-236	1,148	1,031	-117
	出向社員	1,440	1,515	75	1,281	1,489	209
	派遣労働者(常用雇用型)	1,192	1,045	-147	1,121	1,009	-112
	派遣労働者(登録型)	1,346	1,168	-179	1,330	1,160	-170
	臨時的雇用者	922	888	-34	799	896	96
	パートタイム労働者	956	881	-75	854	855	1
	その他	1,029	940	-88	901	855	-46
	合計	1,221	1,096	-125	1,046	1,031	-15

注1、注2、注3、注4とも第3-4-9表に同じ。

注5: H11、H15とも{9月の賃金総額÷(1週間の実労働時間×4)=擬似時間給}とした。

注6: 消費者物価指数(2000年基準・帰属家賃を除く)による物価上昇率調整後の金額である。

第3-4-11表 性別・パートの種類別に見た実質擬似時間給（単位：円）

		平均			中央値		
		H11	H15	H11とH15の差	H11	H15	H11とH15の差
男性	若年者パート	902	780	-122	895	768	-127
	高齢者パート	1,103	995	-108	908	907	-1
女性	若年者パート	936	835	-100	858	814	-43
	女性既婚パート	948	854	-94	851	845	-5
	高齢者パート	1,138	907	-231	924	814	-110

注1、注2、注3、注4、注5、注6とも第3-4-10表に同じ。

注7：パートの種類については、本文を参照。

パートの種類別に見た実質擬似時間給を見たものが、第3-4-11表である。平均で見た場合、H11からH15にかけてすべての種類で低下している。男性では、若年者パート、高齢者パートとも、第3-4-10表によるパートタイム労働者全体の平均よりも低下幅が大きい。また、男性では若年者パートのほうが、女性では高齢者パートのほうが低下幅が大きい。

（4）就業形態による実質賃金の相違について

第3-4-12表 就業形態による実質擬似時間給の格差とその変化（OLS・正社員ベース）

被説明変数：実質擬似時間給（対数）

サンプルサイズ＝75,623,954（倍率復元後・2時点分）

F値＝1,284,049.5（ $p < .000$ ）

自由度調整済み決定係数＝.599

説明変数	推定係数	標準誤差	T値
定数項	1.284	0.001	1095.719 ***
時点ダミー(2003年＝1)	-0.197	0.001	-146.993 ***
(2時点共通の格差 ベース：正社員)			
契約社員	-0.073	0.001	-74.993 ***
出向社員	0.333	0.001	249.121 ***
派遣労働者(常用型)	-0.018	0.004	-3.954 ***
派遣労働者(登録型)	0.074	0.002	31.565 ***
臨時的雇用者	-0.413	0.001	-617.658 ***
パートタイム労働者	-0.302	0.000	-926.116 ***
(2時点間の格差の変化)			
契約社員×2003年ダミー	0.039	0.001	26.222 ***
出向社員×2003年ダミー	-0.137	0.002	-59.749 ***
派遣労働者(常用型)×2003年ダミー	-0.094	0.006	-15.311 ***
派遣労働者(登録型)×2003年ダミー	-0.090	0.003	-27.647 ***
臨時的雇用者×2003年ダミー	0.140	0.001	103.060 ***
パートタイム労働者×2003年ダミー	0.050	0.000	140.218 ***

注1：実質擬似時間給については、本文を参照。

注2：***は0.1%水準、**は1%水準、*は5%水準で有意であることを示す。

注3：表記した就業形態以外の説明変数は、性別、配偶者の有無、学歴、職種、勤務先の業種・規模、勤続年数、年齢、年齢二乗である(勤続年数ダミーと年齢の相関係数は.209～-.113で低いと判断したため、モデルには双方を入れた)。なお、表示の簡略化のため、これらの変数の結果は省略した。

注4：各説明変数について、2時点をプールしたものと時点ダミーとの交差項で時点を区別したものを作成し、双方を組み込んだ。

(3)における実質疑似時間給の就業形態による比較は、就業形態ごとに単純に平均等を比べたに過ぎない。このため、労働者の様々な属性の影響が排除されていない。そこで、使用可能な様々な属性(変数)の影響を一定とした上で、就業形態による実質疑似時間給の相違(格差)の有無を確認することとする。被説明変数に実質疑似時間給(対数)を取り、説明変数には就業形態、性別、年齢・年齢二乗、配偶者の有無、学歴、職種、勤務先の業種・規模、勤続年数を用いた。各説明変数について、時点ダミー(2003年=1)を乗じた交差項も投入した¹²。結果を第3-4-12表に示した。

まず、時点ダミーが有意に負の値となっている。これは、1999年に比べて2003年に実質疑似時間給が低下していることを示している。表記した属性(変数)については2時点間で同一のものを使用しており、これら属性の影響は除去されているが、それでもこの間に実質疑似時間給は低下したと判断して良いであろう。

「2時点共通の格差」は、正社員をベースに見ている。これによると、有意に負の値となっているのは、契約社員、派遣労働者(常用型)、臨時的雇用者、パートタイム労働者である。つまりこれらの就業形態は、正社員よりも実質疑似時間給が低いということである。反対に、出向社員と派遣労働者(登録型)は、有意に正の値を示している。この2つの就業形態は、正社員よりも実質疑似時間給が高いということである¹³。

「2時点間の格差の変化」では、2003年の格差の動向を見ることができる。契約社員は、「2時点共通」では正社員よりも低かったが、2003年には有意に正の値となっており、正社員に比べて実質疑似時間給が相対的に上昇し、いくぶん格差が縮小していることを示している。出向社員は、「2時点共通」では正社員よりも高かったが、「2時点間の格差の変化」では負の値となっている。つまり、相対的に出向社員の実質疑似時間給が低下し、正社員との差が小さくなったことを示している。派遣労働者(常用型)は、「2時点共通」では正社員よりも低かったが、「2時点間の格差の変化」でも負の値となっている。実質疑似時間給の正社員との相違が、さらに大きくなったことを示している。派遣労働者(登録型)は、「2時点共通」では正社員よりも高かったが、「2時点間の格差の変化」では、負の値となっており、相対的に実質疑似時間給が低下し、正社員との格差が小さくなったことを示している。臨時的雇用者とパートタイム労働者は、「2時点共通」ではどちらも正社員より低かったが、「2時点間の格差の変化」では、どちらも正の値を示している。これは、臨時的雇用者とパートタイム労働者の実質疑似時間給が、相対的に上昇し、正社員との格差が縮小したことを示している。しかし、格差が縮小したとはいえ、両者の「2時点共通」及び「2時点

¹² ベンチマークは、正社員、女性、配偶者なし、高校卒、事務の仕事、製造業、5~29人、勤続3ヶ月未満とした。

¹³ しかしながら、ここでの分析は「実質疑似時間給」を使用しているため、賞与や一時金はまったく反映されていない。正社員の多くには、これらの賞与や一時金等が支給されており、また出向社員を除く非正社員の多くには支給されていないであろうことを勘案すると、実質疑似時間給だけの比較には限界があることを保留する必要がある。

間の格差の変化」の係数値を比較する限り、臨時的雇用者で33%、パートタイム労働者で17%程度である。

第3-4-13表 非正社員社員の就業形態による実質擬似時間給の格差とその変化
(OLS・契約社員ベース)

被説明変数:実質擬似時間給(対数)
サンプルサイズ=21,524,497(倍率復元後・2時点分)
F値=100,790.0 (p<.000)
自由度調整済み決定係数=.252

説明変数	推定係数	標準誤差	T値
定数項	1.934	0.003	738.934 ***
時点ダミー(2003年=1)	-0.302	0.003	-103.153 ***
(2時点共通の格差 ベース:契約社員)			
出向社員	0.504	0.001	373.718 ***
派遣労働者(常用型)	-0.016	0.003	-4.873 ***
派遣労働者(登録型)	0.045	0.002	21.511 ***
臨時的雇用者	-0.313	0.001	-272.282 ***
パートタイム労働者	-0.300	0.001	-314.371 ***
(2時点間の格差の変化)			
出向社員×2003年ダミー	-0.136	0.002	-64.628 ***
派遣労働者(常用型)×2003年ダミー	0.065	0.005	13.936 ***
派遣労働者(登録型)×2003年ダミー	0.046	0.003	16.347 ***
臨時的雇用者×2003年ダミー	0.305	0.002	179.696 ***
パートタイム労働者×2003年ダミー	0.167	0.001	128.840 ***

注1、注2、注3、注4とも第3-4-12表に同じ。

第3-4-12表は、正社員をベースに非正社員の実質擬似時間給を比較したが、次に、非正社員だけで、どのような相違があるかを検討する。分析方法や使用する変数等は、第3-4-12表と同一であるが、分析対象から正社員を除外した。正社員を除外することで、脚注13に記した賞与や一時金の影響は小さくなると考えられる。結果を第3-4-13表に示した。

「2時点共通の格差」は、契約社員をベースに見ている。これによると、有意に負の値を示しているのは、派遣労働者(常用型)、臨時的雇用者、パートタイム労働者である。つまりこれらの就業形態では、契約社員よりも実質擬似時間給が低いということである。反対に、出向社員と派遣労働者(登録型)は、有意に正の値を示している。つまりこの2つの就業形態は、契約社員よりも実質擬似時間給が高いということである。

「2時点間の格差の変化」は、2003年の格差の動向を見ている。出向社員は、「2時点共通の格差」では、契約社員よりも高かったが、「2時点間の格差の変化」では有意に負の値となっている。これは、この間に出向社員の実質擬似時間給が低下し、契約社員との実質擬似時間給の格差が縮小したことを示している。派遣労働者(常用型)は、「2時点共通の格差」では、契約社員よりも低かったが、「2時点間の格差の変化」では有意に正の値となっている。これは、この間に派遣労働者(常用型)の実質擬似時間給が上昇し、契約社員との

格差が縮小したことを示している。派遣労働者（登録型）は、「2時点共通の格差」では、契約社員よりも高かったが、「2時点間の格差の変化」でも有意に正の値となっている。つまりこの間に、派遣労働者（登録型）の実質疑似時間給が上昇し、契約社員との格差がさらに広がっていることを示している。臨時的雇用者とパートタイム労働者は、どちらも「2時点共通の格差」では、契約社員よりも低かったが、「2時点間の格差の変化」では、どちらも有意に正の値となっている。つまり、臨時的雇用者とパートタイム労働者の実質疑似時間給が上昇し、契約社員との格差が縮小したことを示している。またこの点は、第3-4-12表における正社員との比較よりも、縮小の度合いが大きいことも示唆している。

非正社員の主要な形態である契約社員、派遣労働者（登録型）、パートタイム労働者に着目して、第3-4-12表及び第3-4-13表の結果をまとめたものが、第3-4-14表である。改めて分析結果をまとめると、正社員との比較では、実質疑似時間給が高いのは派遣労働者（登録型）のみ（ただし脚注13を参照）であったが、いずれの就業形態でも、1999年から2003年の間に正社員との相対的な格差は縮小傾向にある。

第3-4-14表 実質疑似時間給に関する分析結果のまとめ

実質疑似時間給の格差(正社員VS契約社員・派遣労働者(登録型)・パートタイム労働者)		格差の変化(正社員VS契約社員・派遣労働者(登録型)・パートタイム労働者)	
正社員	> 契約社員	正社員	縮小傾向 契約社員
正社員	< 派遣労働者(登録型)	正社員	縮小傾向 派遣労働者(登録型)
正社員	> パートタイム労働者	正社員	縮小傾向 パートタイム労働者
実質疑似時間給の格差(契約社員VS派遣労働者(登録型)・パートタイム労働者)		格差の変化(契約社員VS派遣労働者(登録型)・パートタイム労働者)	
契約社員	< 派遣労働者(登録型)	契約社員	拡大傾向 派遣労働者(登録型)
契約社員	> パートタイム労働者	契約社員	縮小傾向 パートタイム労働者

また、非正社員だけで比較すると、派遣労働者（登録型）は契約社員よりも実質疑似時間給が高く、パートタイム労働者は契約社員よりも実質疑似時間給が低い。さらにパートタイム労働者と契約社員との実質疑似時間給の格差は縮小傾向にあるのに対して、派遣労働者（登録型）では、契約社員との格差はむしろ拡大傾向にある。なお、これらの非正社員間の比較では、賞与・一時金の影響は相対的に小さいと考えられる。

このように、近年の傾向としては、登録型の派遣労働者の時間給が相対的に上昇し、特に契約社員との相対的な格差は拡大傾向にあること、及びパートタイム労働者は相対的に時間給が低下しているが、契約社員との格差は縮小傾向にあることがわかった。

第4章 非正社員の就業形態選択理由と満足度

第2章と第3章では、調査票で使われている就業形態の分類を基本とし、各年で比較可能な質問項目について、事業所調査と個人調査のデータから、基本属性による分布とその変化を中心に検討してきた。

本章では、就業形態選択理由と職業生活に関する満足度の設問を中心に、H6、H11、H15のそれぞれの調査に共通する比較可能な調査項目を使って分析を行う。分析の方法は、第3章と同様、佐藤（1998）や日本労働研究機構（2003）で行われたものをベースにし、パートタイム労働者は基本的に若年者パート、女性既婚パート、高齢者パートに分けて分析する。

第1節 就業形態の選択理由について

1. 就業形態選択の理由

多様化調査では、現在の就業形態を選択した理由を複数回答でたずねている（それぞれの調査年の項目の詳細については第1章を参照）。その中で、「正社員として働ける会社があったから」という消極的な理由をあげている割合を就業形態別に見たのが第4-1-1表である。

第4-1-1表 現在の就業形態についた理由：

正社員として働ける会社があったから（％）

	H6	H11	H15
契約社員	16.9	28.7	31.5
男性	14.7	27.9	28.5
女性	19.1	29.8	35.5
常用型派遣	16.5	21.2	37.3
男性	13.1	16.6	32.7
女性	19.1	26.2	39.9
登録型派遣	23.4	31.2	38.0
男性	12.3	40.2	45.3
女性	26.0	29.7	37.0
若年者パート	19.3	9.3	25.9
男性	12.2	3.7	27.8
女性	25.0	15.3	25.2
女性既婚パート	9.6	7.2	14.9
高齢者パート	8.1	8.5	9.3
男性	7.7	9.8	6.2
女性	8.6	6.5	12.2

注：現在の就業形態に就いた理由（複数回答、当てはまるものすべて選択）のうち「正社員として働ける会社があったから」を選択した者の比率を表示した。

いずれの就業形態についても、H15の値が最も高い。ただし、若年者パートの場合、女性はH6のH15と値に差がないが、男性はH15の値が最も高い。就業形態別に見ると、契約社員や派遣社員の割合がパートタイム労働者と比べて高い。男女別でも同様の傾向が見られる。

この設問は調査年によって項目の内容が若干異なるため（調査年ごとの項目の違いについては第1章を参照）、選択された項目の割合の順位を比べてみたのが第4-1-2表および第4-1-3表である。

第4-1-2表 現在の就業形態の選択理由（1）（％）

（上段の網掛け部分がH6で、中段がH11、下段がH15の結果）

	1位	2位	3位	4位	5位
契約社員	その他（32.5）	専門資格（26.0）	自分の都合（21.0）		
	専門資格（36.3）	正社員になれない（28.7）	その他（23.2）		
男性	専門資格（36.3）	正社員になれない（31.5）			
	その他（36.3）	専門資格（29.4）			
女性	専門資格（46.3）	正社員になれない（27.9）	その他（23.2）		
	専門資格（43.7）	正社員になれない（28.5）			
常用型派遣	自分の都合（29.0）	その他（28.5）	家計補助（26.4）	専門資格（22.5）	
	正社員になれない（29.8）	専門資格（23.4）	その他（23.2）	家庭など両立（21.5）	通勤時間（20.6）
男性	正社員になれない（35.5）	専門資格（26.5）	家計補助（21.0）		
	その他（40.0）				
女性	その他（30.0）	専門資格（27.0）	正社員になれない（22.1）	収入（21.4）	
	正社員になれない（37.3）				
登録型派遣	その他（47.0）	専門資格（26.2）			
	その他（34.4）	専門資格（31.7）	収入（25.7）		
男性	正社員になれない（32.7）	専門資格（32.4）			
	その他（34.6）	家計補助（26.2）	自分の都合（22.8）		
女性	正社員になれない（26.8）	その他（25.5）	専門資格（22.3）	家庭など両立（20.9）	
	正社員になれない（39.9）	家庭など両立（20.7）	家計補助（20.0）		
常用型派遣	自分の都合（36.9）	その他（25.6）	家計補助（23.5）	正社員になれない（23.4）	
	組織（33.3）	正社員になれない（31.5）	家庭など両立（26.1）	専門資格（25.6）	
男性	正社員になれない（38.0）	組織（25.2）	家庭など両立（25.0）		
	その他（35.7）	自分の都合（26.1）	専門資格（21.3）		
女性	正社員になれない（40.6）	専門資格（39.2）	その他（28.9）	収入（25.9）	
	正社員になれない（45.3）	専門資格（31.6）			
登録型派遣	自分の都合（39.4）	家計補助（27.8）	正社員になれない（26.0）	その他（23.2）	短時間（20.4）
	組織（36.7）	正社員になれない（30.0）	家庭など両立（29.2）	専門資格（23.3）	
	正社員になれない（37.0）	家庭など両立（26.8）	組織（26.6）		

注1：表中の略記は下記を意味する。

専門資格：専門的な資格・技能を活かせるから、
 収入：より収入の多い仕事に従事したかったから
 短時間：勤務時間や日数を短くしたかったから、
 家計補助：家計の補助、学費等を得るため、
 家庭など両立：家庭生活や他の活動と両立しやすいから（平成11年のみ）、
 通勤時間：通勤時間が短いから（平成11年のみ）、
 辞める：すぐ辞められるから（平成6年のみ）、
 社会活動：社会活動に参加したいから（平成6年のみ）、
 健康：健康を考えて、
 自由なお金：自由に使えるお金を得たいから（平成15年のみ）

注2：20%以上の比率を得た選択肢を表示。

注3：就業形態の選択理由に関する設問は、正社員を対象としていない。

まず第4-1-2表を見ると、契約社員の場合は「専門資格」の順位が高く、特に男性の場合は「正社員になれない」よりも上位にあり、割合の差も比較的大きい。女性の場合は、H6を除いて「正社員になれない」が1位となっているが、「専門資格」との割合の差は、男性に比べるとあまり大きくない。

常用型派遣については、性別計で「正社員になれない」以外に20%を超える項目はなく、男女別でもH15では1位となっている。女性の場合はH11でも1位であったが、男性は、H6とH11では「その他」が1位であり、H15において「正社員になれない」の順位が上がっている。2位以下に関しては、男性は「専門資格」となっているが、女性は「家庭など両立」など様々な理由がある。

登録型派遣も、常用型派遣と同じく、「正社員になれない」が性別計でも男女別でもH15で1位となっている。H6やH11に比べて順位が上がっているが、特に男性の「正社員になれない」の順位が高まっている。2位以下については、男性は「専門資格」が上位にあるが、女性はH15とH11で「家庭など両立」や「組織」が上位となっている。

契約社員や派遣労働者では「正社員になれない」の順位が高かったが、パートタイム労働者の場合、「正社員になれない」を選択した割合が上位となることは少ない。

第4-1-3表 現在の就業形態の選択理由(2)(%)

(上段の網掛け部分がH6で、中段がH11、下段がH15の結果)

	1位	2位	3位	4位	5位
若年者パート	自分の都合 (44.3)	その他 (24.4)	学生生活 (23.5)	家計補助 (21.2)	
	自分の都合 (60.3)	通勤時間 (31.9)	家庭など両立 (25.7)	家計補助 (22.1)	短時間 (21.9)
	自分の都合 (42.0)	自由なお金 (36.1)	家庭など両立 (29.6)	正社員になれない (25.9)	家計補助 (20.7)
男性	自分の都合 (45.7)	学生生活 (38.8)	その他 (25.2)	家計補助 (22.7)	
	自分の都合 (66.6)	通勤時間 (34.8)	短時間 (25.9)	家庭など両立 (23.7)	
	自分の都合 (62.8)	自由なお金 (44.1)	正社員になれない (27.8)		
女性	自分の都合 (43.2)	正社員になれない (25.0)	その他 (23.7)	家計補助 (20.0)	
	自分の都合 (53.5)	通勤時間 (28.9)	家庭など両立 (27.8)	家計補助 (24.6)	
	自分の都合 (34.8)	家庭など両立 (33.5)	自由なお金 (33.4)	正社員になれない (25.2)	家計補助 (21.8)
女性既婚パート	家計補助 (60.1)	自分の都合 (51.5)	短時間 (24.2)		
	家計補助 (51.7)	短時間 (44.5)	家庭など両立 (44.3)	自分の都合 (41.2)	通勤時間 (40.3)
	家計補助 (52.3)	通勤時間 (39.9)	自分の都合 (36.0)	短時間 (31.9)	家庭など両立 (25.9)
高齢者パート	健康 (56.9)	自分の都合 (35.8)	短時間 (21.3)	家計補助 (21.0)	
	健康 (47.8)	短時間 (40.0)	自分の都合 (25.8)	家計補助 (25.1)	通勤時間 (23.4)
	短時間 (32.3)	自由なお金 (31.1)	通勤時間 (23.8)		
男性	健康 (62.4)	自分の都合 (30.0)	短時間 (21.9)		
	健康 (57.0)	短時間 (33.8)			
	短時間 (32.3)				
女性	健康 (49.0)	自分の都合 (44.1)	家計補助 (26.9)	簡単な仕事 (22.4)	短時間 (20.4)
	短時間 (49.9)	自分の都合 (37.7)	通勤時間 (33.7)	家計補助 (33.6)	健康 (33.2)
	自由なお金 (43.4)	通勤時間 (32.5)	短時間 (32.3)		

注：表中の略記などは第4-1-2表と同じ。

第4-1-3表において、若年者パートの場合は、男女ともに「自分の都合」が1位となっている。H15では、新たな項目として追加された「自由なお金」が男性で2位、女性で3位となっていて、「正社員になれない」が男女とも2割を超えている。その他の項目としては、

女性の場合に「家庭など両立」や「家計補助」が上位に位置することが多い。

女性既婚パートでは、「家計補助」がすべての調査年で1位である。H15では「通勤時間」が2位となっているが、2位以下では「自分の都合」や「短時間」などが上位となっている。

高齢者パートは、「短時間」が上位となることが多い。H6やH11では、特に男性で「健康」が1位となっているが、H15では男女とも20%に達していない。女性の場合、H15の1位は「自由なお金」で、2位は「通勤時間」であり、H6とH11では2位は「自分の都合」となっている。

パートタイム労働者全体で見た場合、H15で新たに追加された「自由なお金」が、若年者パートと女性の高齢者パートで上位にある。

全体で見ると、男性よりも女性のほうが20%を超える項目が多い傾向が見られる。逆に言えば、男性のほうが特定の理由に偏る傾向があるということになる。契約社員や派遣労働者の場合、男性は「正社員になれない」と「専門資格」そして「その他」が上位のほとんどを占めるが、女性では、「家庭など両立」や「家計補助」が「正社員になれない」以外の理由としてあげられることが多い。パートタイム労働者の場合、男女差はあまり大きくなく、若年者パートでは共通している項目が多い。高齢者パートについて男女で異なっているのは、女性で「自由なお金」や「家計補助」など経済的な理由が上位にあることである。

以上のように、現在の就業形態の選択理由として、契約社員や派遣労働者では「正社員として働ける会社がなかったから」という理由が大きいが、パートタイム労働者ではほとんど上位にない。時系列で見た場合、第4-1-1表ではすべての就業形態で「正社員になれない」のH15の割合が高いことが示されたが、他の理由と比較した場合に、特に派遣労働者で「正社員になれない」の順位が高まる傾向が見られる。

第4-1-4表は、就業形態選択の理由で「正社員になれない」を選択した場合（「不本意型」）、それ以外で「収入」あるいは「専門資格」を選択した場合（「収入・専門性重視型」）、これら以外の理由のみ選択した場合（「自己都合型」）に分けて、就業形態別に見たものである。

「不本意型」については、女性既婚パートや高齢者パートの割合が低い。推移で比べると、男性の高齢者パート以外はH15の割合が最も高い。第4-1-2表や第4-1-3表での項目の順位と相関が見られ、男性の常用型派遣や若年者パートでH15の割合が大きいが、順位でもH15のみ「正社員になれない」が上位を占める。

「自己都合型」は順位で見た場合と同様に、パートタイム労働者の割合が高い。時系列の推移では、女性の高齢者パートを除くとH15の割合が最も低い。全体的に、「不本意型」が増えて「自己都合型」が減るという傾向が見られる。

「収入・専門性重視型」は、契約社員や派遣労働者で比較的割合が高い。男性の場合、割合の変化は小さい。女性は、契約社員についてはほとんど変化がないが、派遣労働者と高齢者パートについてはH11の割合が少し高い。第4-1-2表で見たように、割合の順位でも派遣労働者については「専門資格」が上位を占めている。

第4-1-4表 現在の就業形態の選択理由の類型（％）

			計	不本意型	収入・専門性重視型	自己都合型	無回答
男性	契約社員	H6	100.0	14.7	33.4	51.8	0.0
		H11	100.0	27.9	40.2	29.6	2.2
		H15	100.0	28.5	40.5	20.9	10.1
	常用型派遣	H6	100.0	13.1	32.2	54.7	0.0
		H11	100.0	16.6	43.8	34.5	5.2
		H15	100.0	32.7	37.3	20.1	9.8
	登録型派遣	H6	100.0	12.3	28.8	58.9	0.0
		H11	100.0	40.2	31.4	27.2	1.2
		H15	100.0	45.3	26.5	19.3	8.9
	若年者パート	H6	100.0	12.2	14.9	72.8	0.0
		H11	100.0	3.7	13.1	82.7	0.4
		H15	100.0	27.8	13.3	57.2	1.6
	高齢者パート	H6	100.0	7.7	9.9	82.4	0.0
		H11	100.0	9.8	9.2	79.8	1.2
		H15	100.0	6.2	12.4	43.4	38.0
女性	契約社員	H6	100.0	19.1	26.8	54.1	0.0
		H11	100.0	29.8	25.8	42.5	1.9
		H15	100.0	35.5	26.3	32.9	5.3
	常用型派遣	H6	100.0	19.1	19.4	61.4	0.0
		H11	100.0	26.2	29.4	42.2	2.1
		H15	100.0	39.9	15.3	36.1	8.7
	登録型派遣	H6	100.0	26.0	15.3	58.7	0.0
		H11	100.0	29.7	27.5	41.9	0.9
		H15	100.0	37.0	19.1	40.5	3.4
	若年者パート	H6	100.0	25.0	8.1	66.9	0.0
		H11	100.0	15.3	11.2	72.0	1.5
		H15	100.0	25.2	9.8	54.5	10.5
	女性既婚パート	H6	100.0	9.6	5.1	85.3	0.0
		H11	100.0	7.2	7.1	83.2	2.5
		H15	100.0	14.9	9.6	69.6	6.0
高齢者パート	H6	100.0	8.6	4.9	86.5	0.0	
	H11	100.0	6.5	14.0	77.2	2.3	
	H15	100.0	12.2	5.0	79.6	3.3	

注1：「不本意型」とは、「正社員として働ける会社になかったから」を理由としたものである。「収入・専門性重視型」とは、「より収入の多い仕事に従事したかったから」および「専門的な資格・技能を生かせるから」のいずれかを理由としたものである。「自己都合型」とは、「勤務時間や労働日数が短いから」、「簡単な仕事で責任が少ないから」、「通勤時間が短いから」、「体力的に正社員として働けないから」などいずれかを理由にしたものである。

注2：設問は多重回答だが、3種類の理由に排他性をつけて合計値が100%となるように処理している。具体的には、「不本意型」とその他複数の理由を選択した場合、「不本意型」の理由を最優先した。また、「不本意型」の理由を選択せず、その他の複数の理由を選択した場合、「収入・専門性重視型」の理由を優先した。「不本意型」「収入・専門性重視型」のいずれも選択せず、その他の理由を選択した場合、「自己都合型」とした。

2. 正社員への希望

今後の就業形態についてどのように考えているのだろうか。現在の就業形態でいいのか、他の就業形態に変わりたいのか、また変わりたい場合にそれが正社員を希望しているのかを示したのが第4-1-5表である。

第4-1-5表 今後希望する就業形態（%）

	今の就業形態を続けたい			他の就業形態に変わりたい			うち正社員に変わりたい		
	H6	H11	H15	H6	H11	H15	H6	H11	H15
正社員	92.1	89.9	87.9	2.5	1.3	0.9	—	—	—
男性	93.1	90.1	89.5	1.6	1.1	0.3	—	—	—
女性	89.6	89.5	85.3	4.7	1.9	1.9	—	—	—
契約社員	77.0	65.0	64.5	16.2	20.4	24.8	15.4	19.1	21.7
男性	80.4	66.1	69.5	9.6	16.5	19.4	9.4	16.1	17.0
女性	73.5	63.7	58.0	23.0	25.5	31.8	21.6	22.9	27.9
常用型派遣	66.2	61.9	53.3	28.2	20.3	29.3	22.1	18.1	25.2
男性	61.1	65.0	47.3	29.1	18.3	33.9	23.3	16.8	31.2
女性	70.0	58.7	56.8	27.6	22.4	26.7	21.2	19.5	21.7
登録型派遣	64.6	62.6	53.5	26.9	23.8	32.1	24.6	21.4	28.7
男性	61.0	67.8	37.5	27.2	17.6	46.1	24.2	17.1	43.7
女性	65.4	61.8	55.7	26.8	24.9	30.2	24.7	22.1	26.6
若年者パート	66.6	62.4	43.3	28.2	18.5	38.8	24.9	15.4	38.4
男性	70.5	56.8	33.5	24.0	19.1	55.8	19.1	17.0	55.7
女性	63.5	68.6	46.7	31.5	17.8	32.9	29.4	13.7	32.4
女性既婚パート	88.0	88.2	81.2	9.4	6.2	10.5	7.6	4.4	7.4
高齢者パート	93.2	88.9	86.0	3.1	1.5	2.1	0.7	0.5	1.5
男性	92.3	89.0	83.2	4.1	2.5	0.7	0.3	0.8	0.1
女性	94.6	88.7	88.6	1.6	0.0	3.4	1.3	0.0	2.9

注1：いずれも各雇用形態を100とした比率である。「今の就業形態を続けたい」と「他の就業形態に変わりたい」の他に、「独立して事業を始めたい」「仕事をすっかり辞めたい」「その他」の選択肢があるが掲載していない。

注2：平成11年調査では、「あなたは今後も現在の就業形態を続けていきたいと思いませんか」という設問に対して、「現在の会社で現在の就業形態を続けたい」「別の会社で現在の就業形態を続けたい」「現在の会社で他の就業形態に変わりたい」「別の会社で他の就業形態に変わりたい」と、就業形態に加えて所属する会社を変えたいかどうかをあわせてたずねており、ここでは前の2項目をあわせて「今の就業形態を続けたい」とし、後の2項目をあわせて「他の就業形態に変わりたい」としている。

例えば、H15の契約社員の場合、「他の就業形態に変わりたい」と回答している24.8%のうち「正社員に変わりたい」と答えている割合が21.7%（24.8%の87.7%）とほとんどを占めている。そのようにして見ると、他の就業形態に変わりたい場合は、ほとんどが正社員を希望していることが分かる。

それぞれの就業形態別に割合の水準を比べると、まず明らかなのは女性既婚パートと高齢者パートで正社員を希望する人の割合が他の就業形態と比べて低いことである。これらの就業形態については、現在の就業形態の選択理由についても「正社員として働ける会社がなかったから」を理由としてあげる割合が20%を超えていない（第4-1-1表）。

他の就業形態については、女性の場合にはどの調査年でも「正社員に変わりたい」割合は2

割から3割程度であるが、男性の場合、H15の割合が最も高い。第4-1-2表では、男性の派遣労働者のH15で「正社員になれない」が1位となり、第4-1-3表の若年者パートの男女で20%を超えるなど、比重は高まっている。

では、どのような人が正社員への転換を希望しているのか、その決定要因をプロビット分析によって探る（第4-1-6表）。常用雇用型の派遣労働者をベースとして、契約社員、登録型派遣とパートタイム労働者で比較する。ここでは、パートタイム労働者は分けて全体として分析する。なお、H6では賃金をたずねていないため、H11とH15のデータを使用する。

第4-1-6表 正社員希望の決定要因（プロビット分析）

被説明変数＝正社員を希望するか 正社員希望＝1、希望しない＝0	H11			H15		
	推定係数	標準誤差		推定係数	標準誤差	
就業形態（ベース＝常用型派遣）						
契約社員	0.316	0.006 ***		0.145	0.004 ***	
登録型派遣	0.066	0.006 ***		0.146	0.004 ***	
パートタイム労働者	0.178	0.006 ***		0.161	0.004 ***	
年齢	-0.036	0.000 ***		-0.034	0.000 ***	
性別ダミー（男性＝1）	0.358	0.002 ***		0.459	0.002 ***	
配偶者の有無（有り＝1）	-0.328	0.002 ***		-0.588	0.001 ***	
1週間の労働時間	0.009	0.000 ***		0.010	0.000 ***	
1ヶ月の実質賃金総額	0.000	0.000 ***		0.000	0.000 ***	
職業生活の満足度	-0.148	0.000 ***		-0.099	0.000 ***	
就業形態選択理由（ベース＝自己都合型）						
不本意型	0.954	0.002 ***		0.597	0.001 ***	
収入・専門性重視型	-0.043	0.003 ***		-0.344	0.002 ***	
サンプルサイズ		5,937,943			8,610,239	
モデルの適合度（Pr > chi2）		0.000			0.000	
擬似決定係数		0.326			0.342	
対数尤度		-1,354,710			-3,170,230	

注1：***は0.1%水準、**は1%水準、*は5%水準で有意であることを示す。

注2：表中の変数以外の説明変数は、学歴、勤続年数、職種、勤務先の業種・規模である。

注3：サンプルサイズは倍率復元後の値。

注4：職業生活の満足度には満足度得点を使用した。

係数の傾向を全体で見ると、H11とH15の結果は一致している。

まず就業形態では、常用型派遣と比べた場合、契約社員や登録型派遣そしてパートタイム労働者のほうが正社員を希望している。第4-1-5表では、正社員を希望している割合に大きな違いは見られなかったが、様々な変数で統制すると、このような結果となった。特にパートタイム労働者の場合、就業形態の選択理由（第4-1-3表）で「正社員になれなかったから」の割合は高くなかったが、第4-1-5表では若年者パートの割合は比較的高く、次に見るように主に若年者の傾向が反映されたものと思われる。

属性に注目すると、正社員を希望しているのは、若年で、男性で、配偶者はいなくて、労

働時間が長く、賃金が高いという傾向がH11とH15で共通して見られる。係数値が小さいが、労働時間が長く、賃金が高いということは、より正社員に近い働き方をしているほうが正社員を希望していると示唆される。

また、職業生活の満足度¹は低いほうが正社員を希望している。職業生活の満足度については、第2節で詳しく分析する。

就業形態の選択理由²については、「自己都合型」に比べると、当然ながら「不本意型」はより正社員を希望しているが、「収入・専門性重視型」は希望していない。第4節で職業生活の満足度を3つの類型で比較しているが（第4-4-1表）、「収入・専門性重視型」の満足度が最も高く、他の類型と比べて正社員を希望しないという傾向を裏付けるものと言えるだろう。

第2節 職業生活に関する満足度について

1. 職業生活に関する満足度の推移

職業生活の満足度については、各年の調査で職業生活全体と、職業生活に関する様々な事柄の満足度についてたずねている。各年で、一部の項目を除いて³同じ項目が使用されている。ここでは、特定の調査年でのみ使用されている項目も含めて分析を行う。

まず職業生活全体の満足度を就業形態別に見る⁴。

第4-2-1図を見ると、正社員の場合、男女ともH6よりH11やH15のほうが「満足」の割合が少し高いが、「満足」と「やや満足」の割合を加えると差はあまりない。

契約社員や派遣労働者では、「満足」の割合の傾向はまちまちだが、「満足」と「やや満足」を合わせた割合は、H11やH15よりH6が高い。派遣労働者の場合、男性の「やや不満」の割合が高まっている。

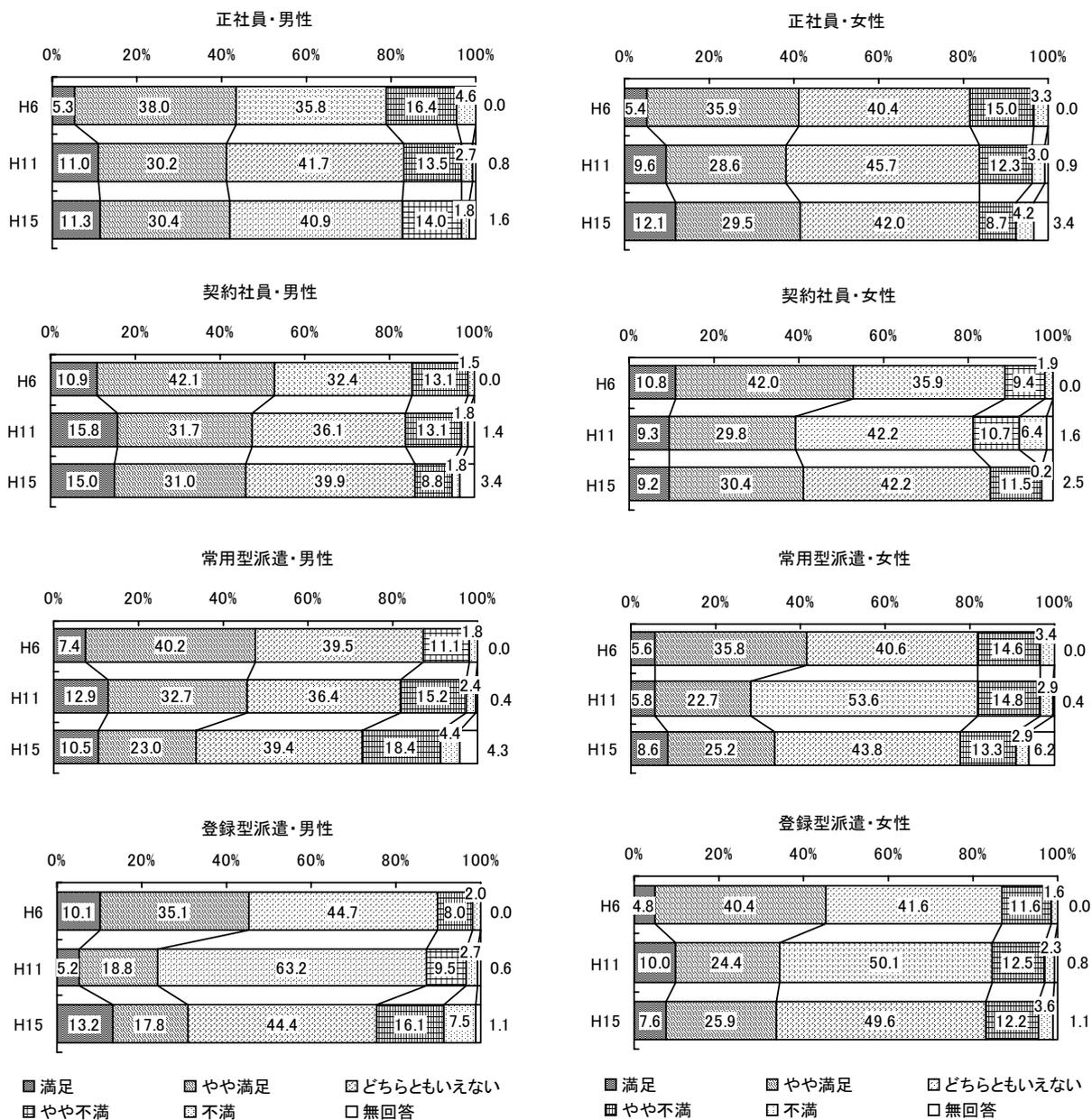
¹ 満足度得点を作成するにあたり、満足度に関する質問は調査年によって項目の数が異なるため、因子分析によって項目を共通因子に分けて加重平均を算出した後に、それらを加算した合計値を満足度得点とした。各調査年とも、得点の範囲は4～20点であり、H6は平均値13.17、標準偏差2.77、H11は平均値13.65、標準偏差2.91、H15は平均値13.63、標準偏差3.10である。なお、値が高いほうが満足度も高くなるように、それぞれの項目の値を反転した上で使用している。

² 就業形態選択理由の類型については、第4-1-4の注1および注2を参照。

³ H6で「労働時間の長さ」と「休日の多さ」が別の項目になっているが、H11とH15では「労働時間・休日数」と1つの項目になっている。また、「出勤時刻など勤務体制」はH6とH11のみの項目である。

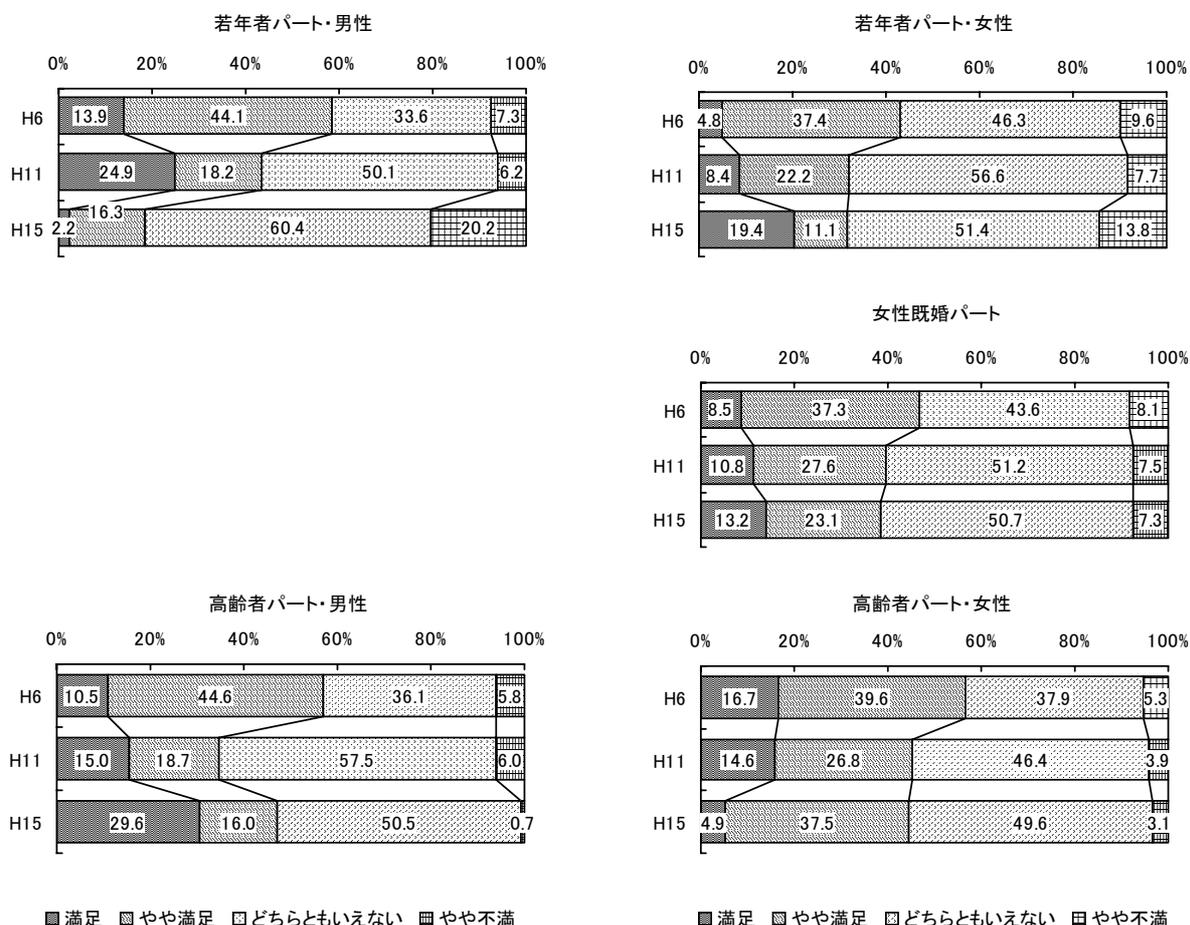
⁴ H11とH15では「やや満足」だが、H6では「まあ満足」となっている。

第4-2-1図 職業生活全体の満足度（その1）（％）



第4-2-2図は、パートタイム労働者の職業生活全体に対する満足度のグラフである。若年者パートは、男性の割合が大きく動いている。「満足」と「やや満足」を合わせた割合が、H6からH11でも低くなっているが、さらにH15では2割を下まわり、「どちらともいえない」が6割を超え、「やや不満」も2割程度となっている。女性は、男性とは逆に「満足」の割合がH15で高いが、「まあ満足」を加えるとH6のほうが少し高い。また、「やや不満」は男性と同様にH15の割合が最も高い。

第4-2-2図 職業生活全体の満足度（その2）（％）



女性既婚パートは、「満足」の割合はH15が最も高いが、「やや満足」を加えるとH15が最も低い。

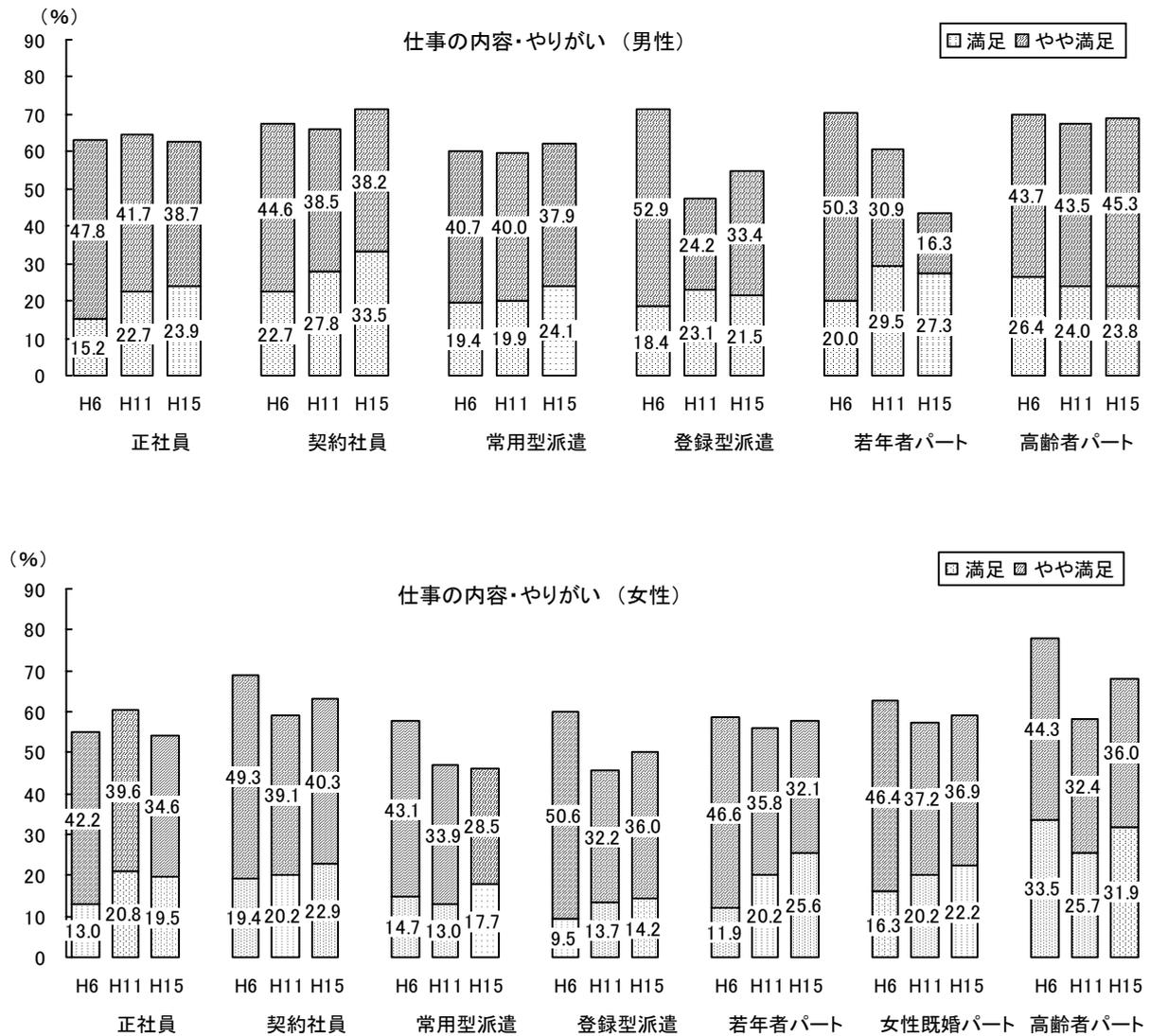
高齢者パートは、男性はH15の「満足」の割合が最も高いが、女性は逆に最も低い。「満足」と「やや満足」を加えた割合は、男女ともH6が最も高い。

パートタイム労働者の全体の傾向としては、契約社員や派遣労働者と同じく、「満足」と「やや満足」を加えた割合はH6が最も高い。正社員では、「満足」と「やや満足」を加えた割合はほとんど変化がないが、非正社員はH6と比べてH11やH15の割合が低い。

以上のように、職業生活全体の満足度については、正社員に大きな違いは見られないが、非正社員では「満足」もしくは「やや満足」と回答している割合が低下しているものが多い。男性の派遣労働者や若年者パートの男女では、「やや不満」の割合が上昇している。では、職業生活の具体的な事柄に関する満足度はどうだろうか。

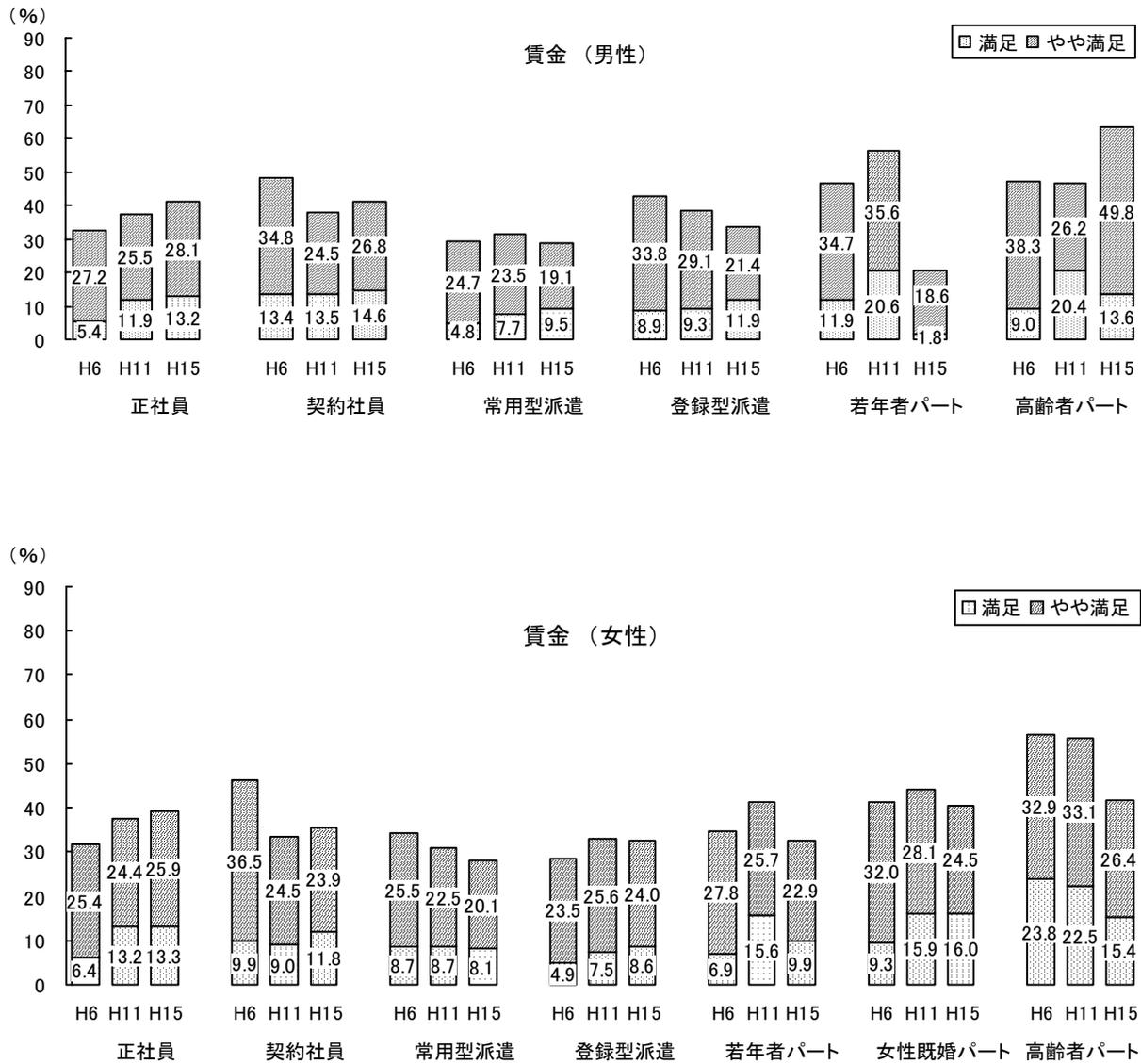
以下において、職業生活の様々な事柄に対する満足度の項目について、それぞれ「満足」と「やや満足」の割合を取り出して男女別に比較する。

第4-2-3図 職業生活の満足度：仕事の内容



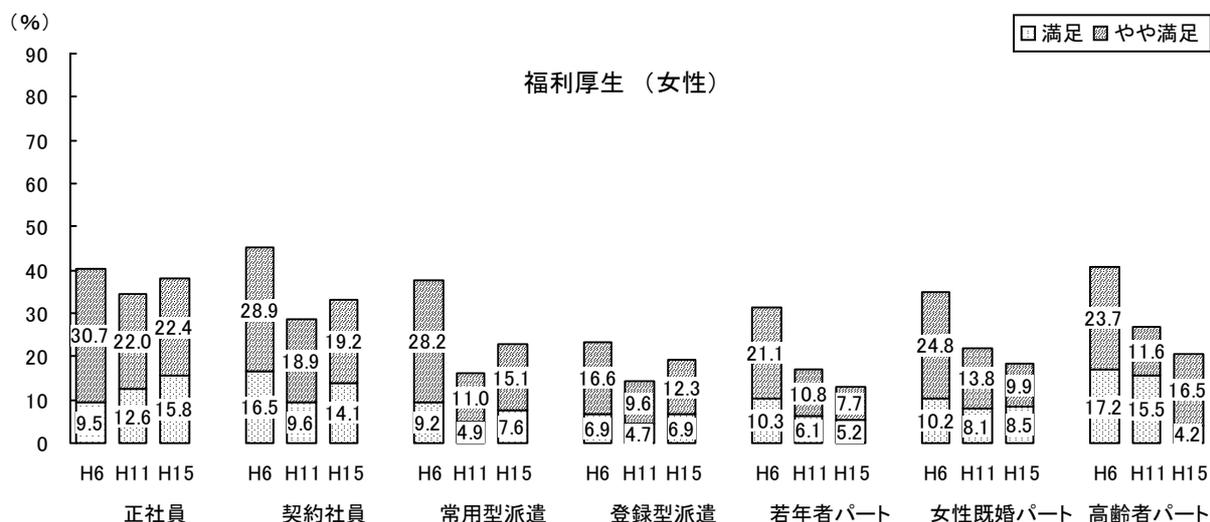
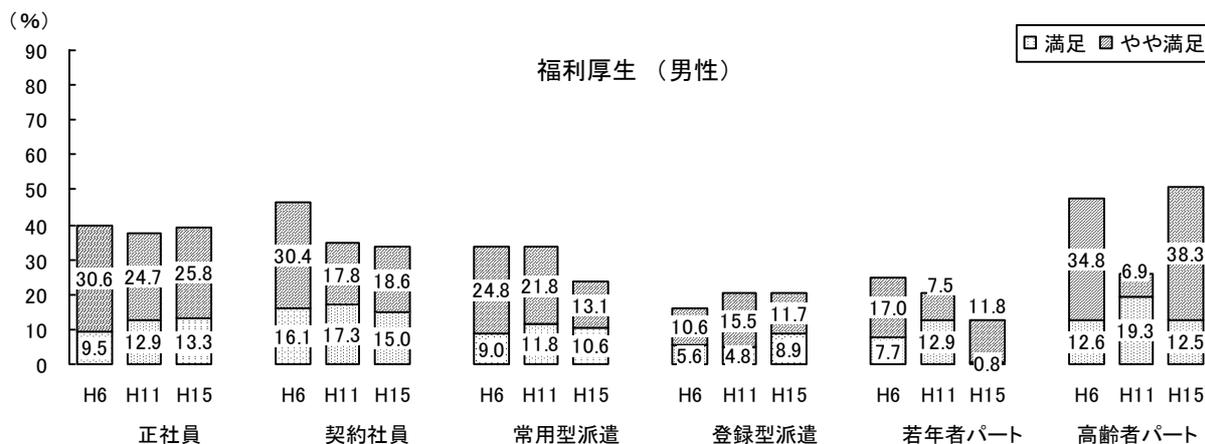
まず、「仕事の内容・やりがい」については、男性の場合、登録型派遣と若年者パートで、H6と比べてH11やH15の割合が低い（第4-2-3図）。その他の就業形態では、各年の差は小さい。女性の場合は、正社員以外はH6よりH11やH15の割合が低い傾向が見られる。特に、派遣労働者の割合が、他の就業形態より低い。

第4-2-4図 職業生活の満足度：賃金



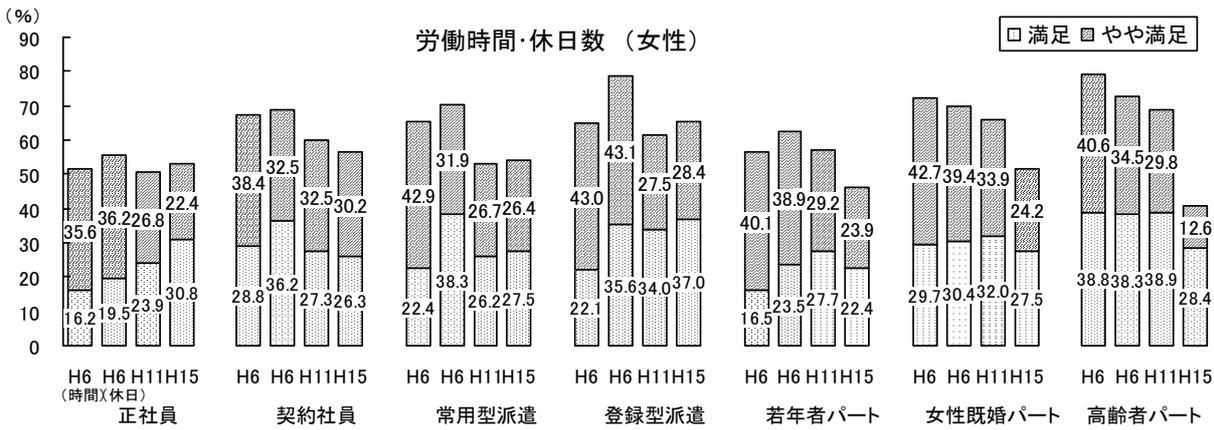
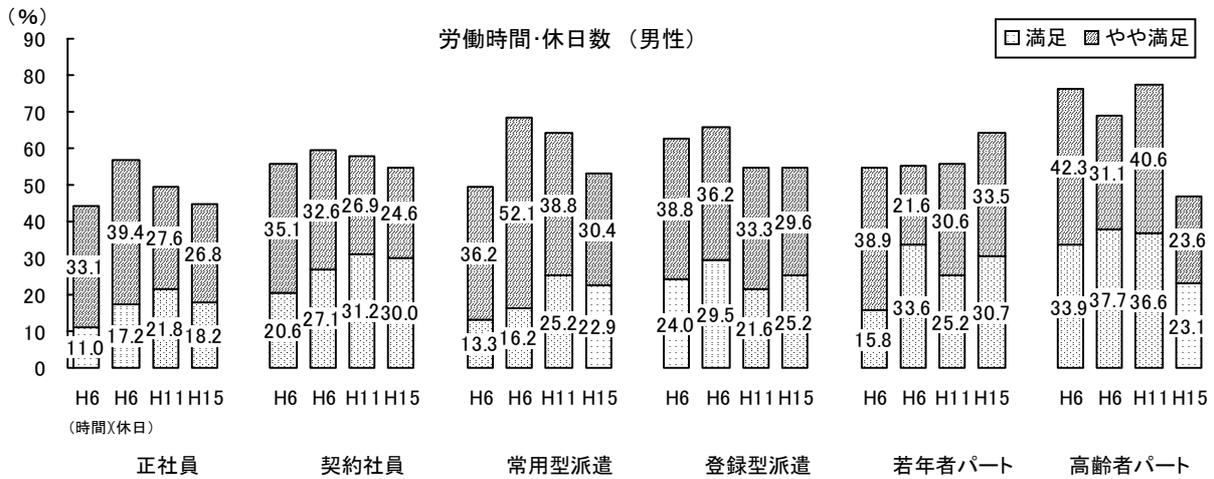
「賃金」については、男女とも割合の水準が5割に満たないものが多い（第4-2-4図）。高齢者パートの割合の水準は、他の就業形態よりも相対的に高い。女性既婚パートも比較的高い。各年の傾向としては、まず、正社員は男女とも割合が高くなっている。また、男性の高齢者パートもH15の割合が高い。逆に割合が下がっているのは、男性では契約社員、登録型派遣、若年者パートであり、女性は契約社員、常用型派遣、高齢者パートなどである。若年者パートは、男女ともH11が最も高い。

第4-2-5図 職業生活の満足度：福利厚生



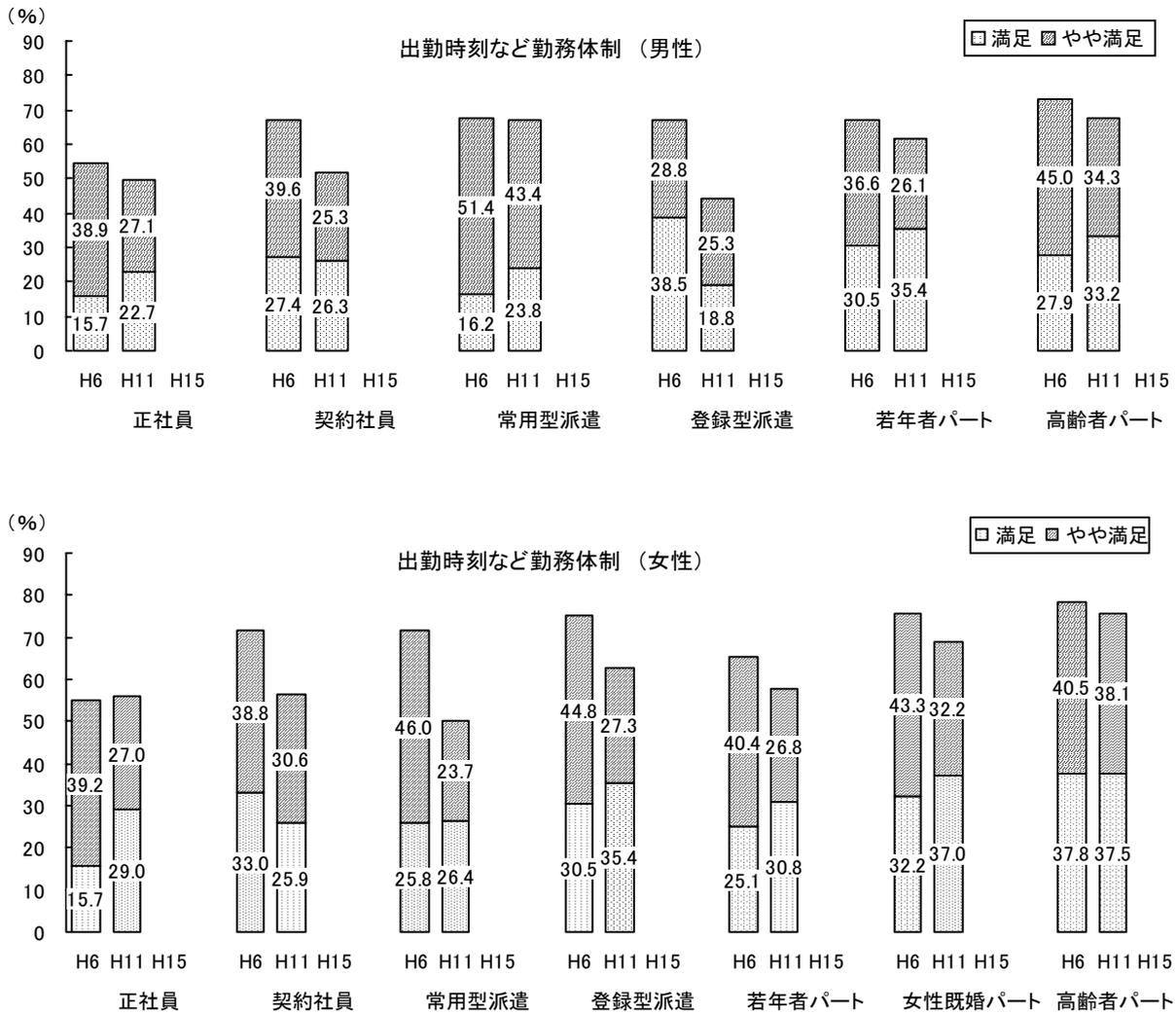
福利厚生については、正社員も非正社員もほとんどが5割に満たない（第4-2-5図）。最も値が高いのがH15の男性の高齢者パートで50.8%（12.5+38.3）である。調査年で比べると、正社員の各年の割合の差は男女とも小さい。非正社員の場合は、男性の登録型派遣と高齢者パートを除いて、H6よりH11やH15の割合が低い。第2章で、「福利厚生施設」の適用の割合は、H11よりH15が就業形態に関係なく低かったが、満足度にあまり大きな違いは見られない。

第4-2-6図 職業生活の満足度：労働時間・休日数



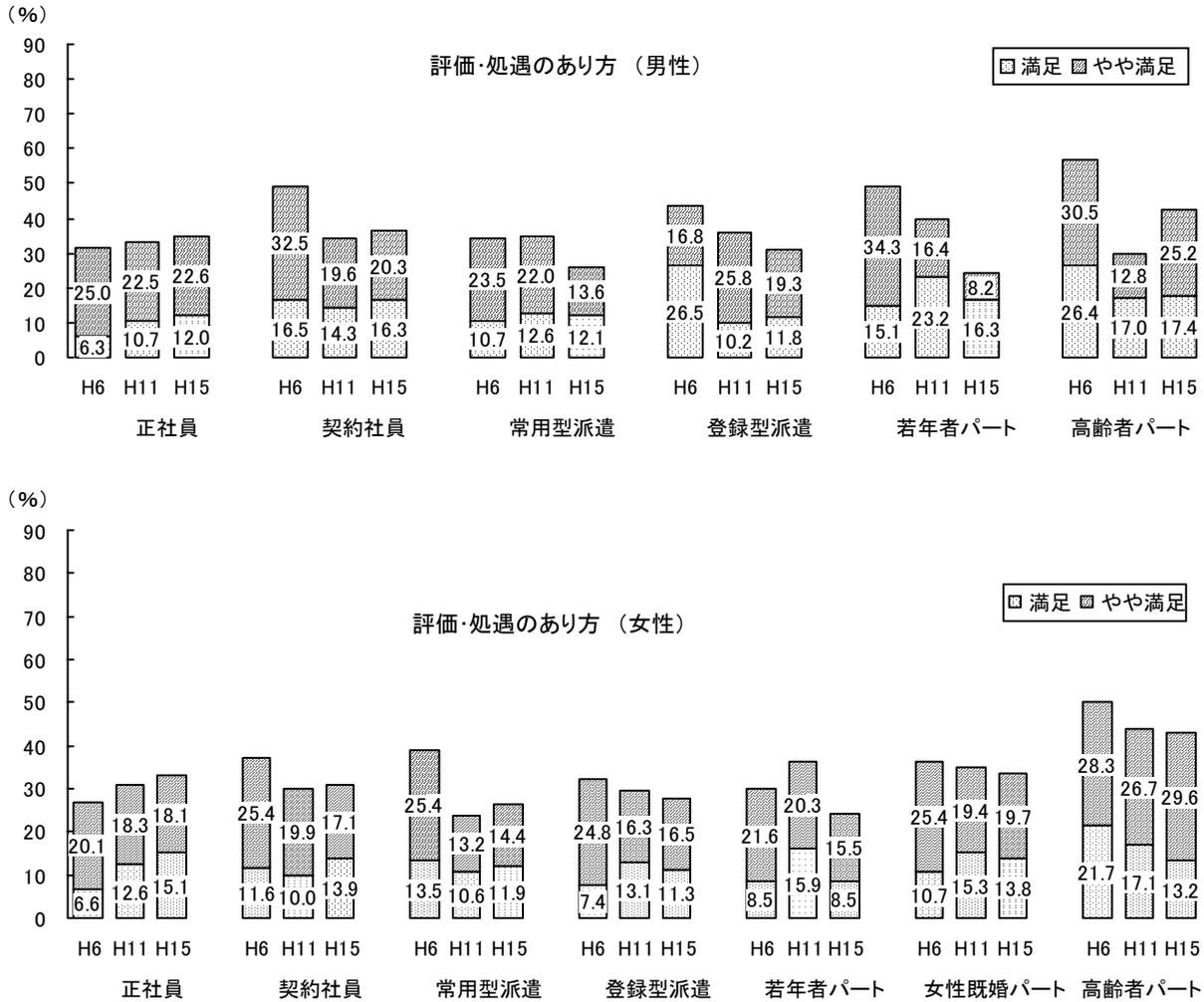
「労働時間・休日数」については、H6では「時間」と「休日」に項目が分かれている（第4-2-6図）。傾向としては、正社員は、男性でH6の「時間」が少し低いが、H11、H15と割合が低下している。女性の正社員には各年でありあまり差が見られない。契約社員は男女ともH15の割合が最も低い。派遣労働者や、男性の若年者パートを除いたパートタイム労働者もH15の割合が低い傾向が見られる。

第4-2-7図 職業生活の満足度：出勤時刻など勤務体制



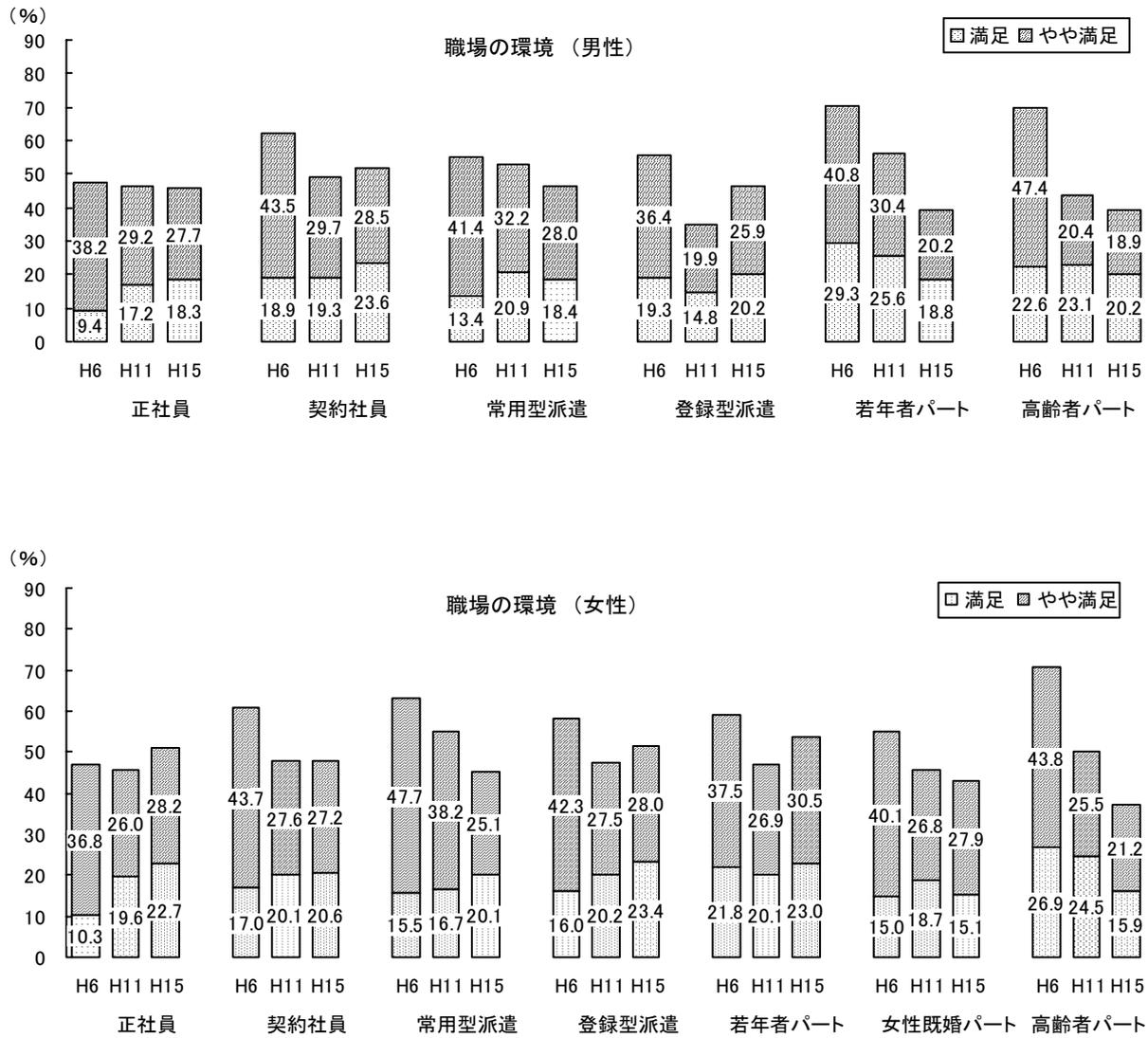
「出勤時刻など勤務体制」は、H6とH11にのみ質問している（第4-2-7図）。正社員は、男性はH6よりH11の割合が低いですが、男女ともあまり差がない。契約社員はH6よりH11の割合が低い。派遣労働者は、男性の常用型以外はH6よりH11の割合が低い。また、パートタイム労働者も、H6よりH11のほうが割合が低い。項目の内容が類似していることから、「労働時間・休日数」（第4-2-6図）と傾向が似ている。

第4-2-8図 職業生活の満足度：評価・処遇のあり方



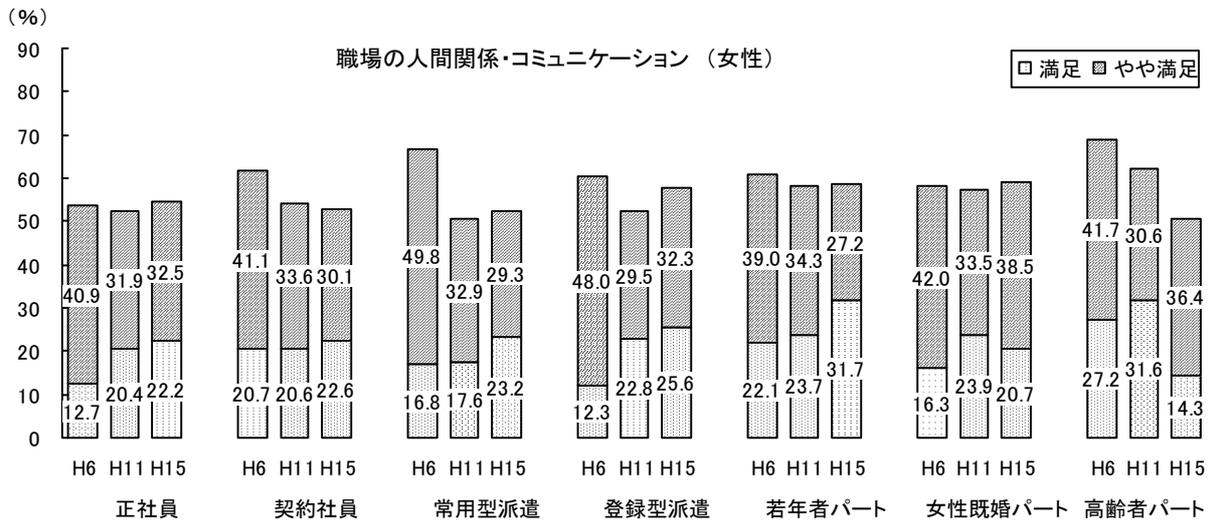
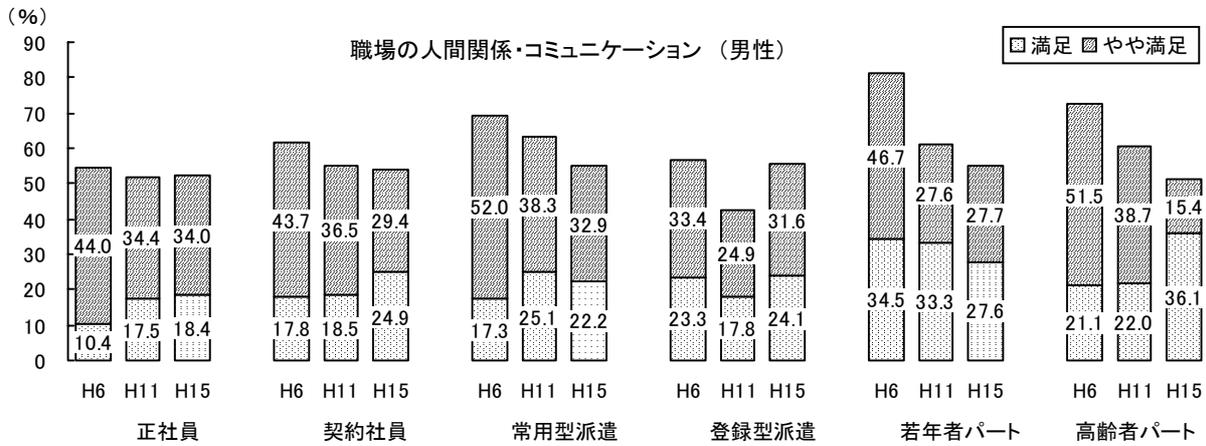
「評価・処遇のあり方」については、5割を超えているのはH6の高齢者パート（男女）のみである（第4-2-8図）。時系列の傾向としては、正社員は男性ではほとんど変わらないが、女性はわずかながら割合が調査年ごとに上昇している。非正社員は逆に低下しているものが多く、H15の割合が最も高いものはない。ただ、10ポイント以上の差があるものは少ない。

第4-2-9図 職業生活の満足度：職場の環境



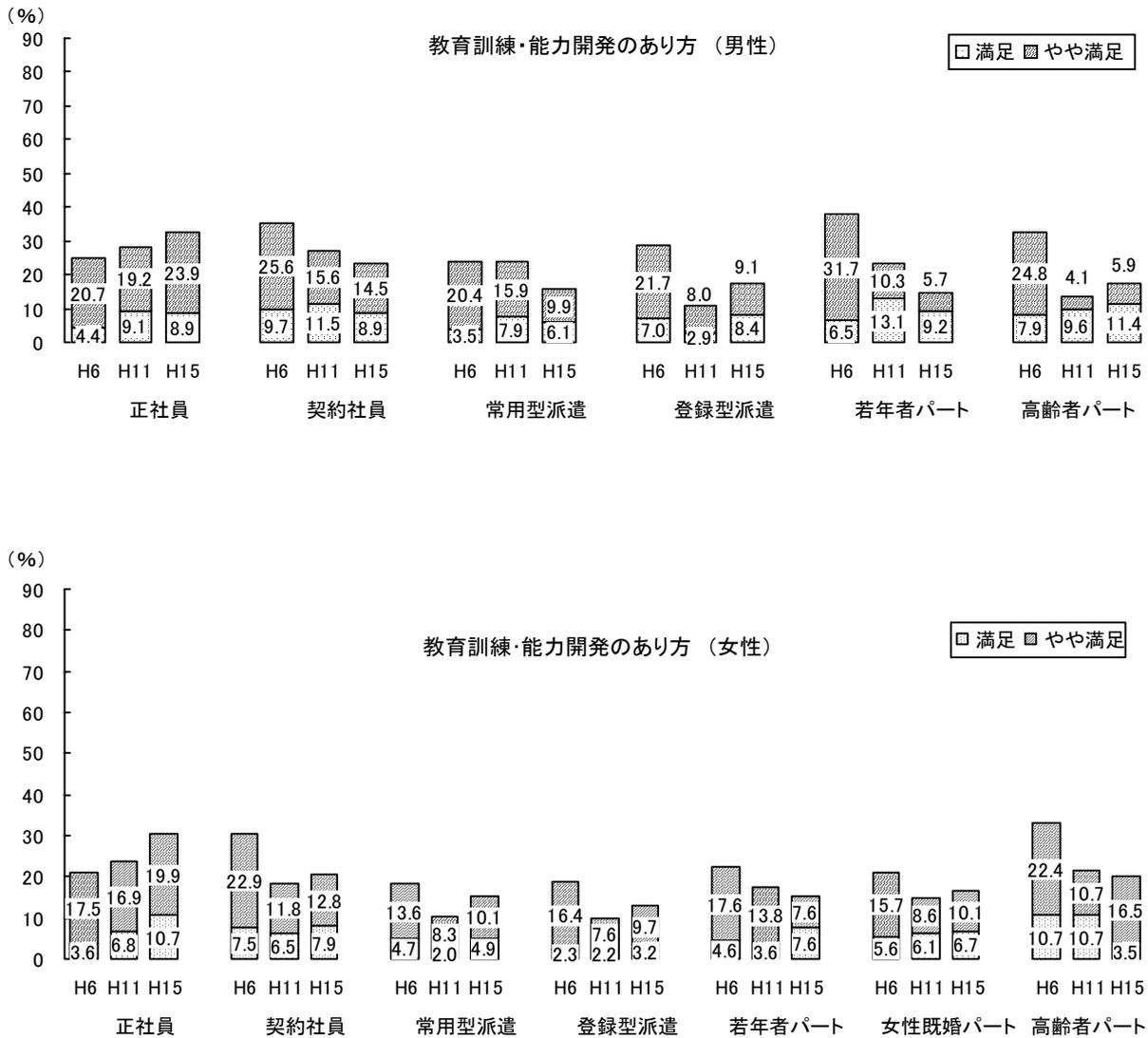
「職場の環境」については、正社員は男女とも「満足」の割合が調査年ごとに上昇しているが、「やや満足」を加えた割合の差は小さい（第4-2-9図）。非正社員は総じてH6の割合が最も高く、低下傾向にある。特に、高齢者パートは男女ともH6からH11の差が大きい。

第4-2-10図 職業生活の満足度：職場の人間関係・コミュニケーション



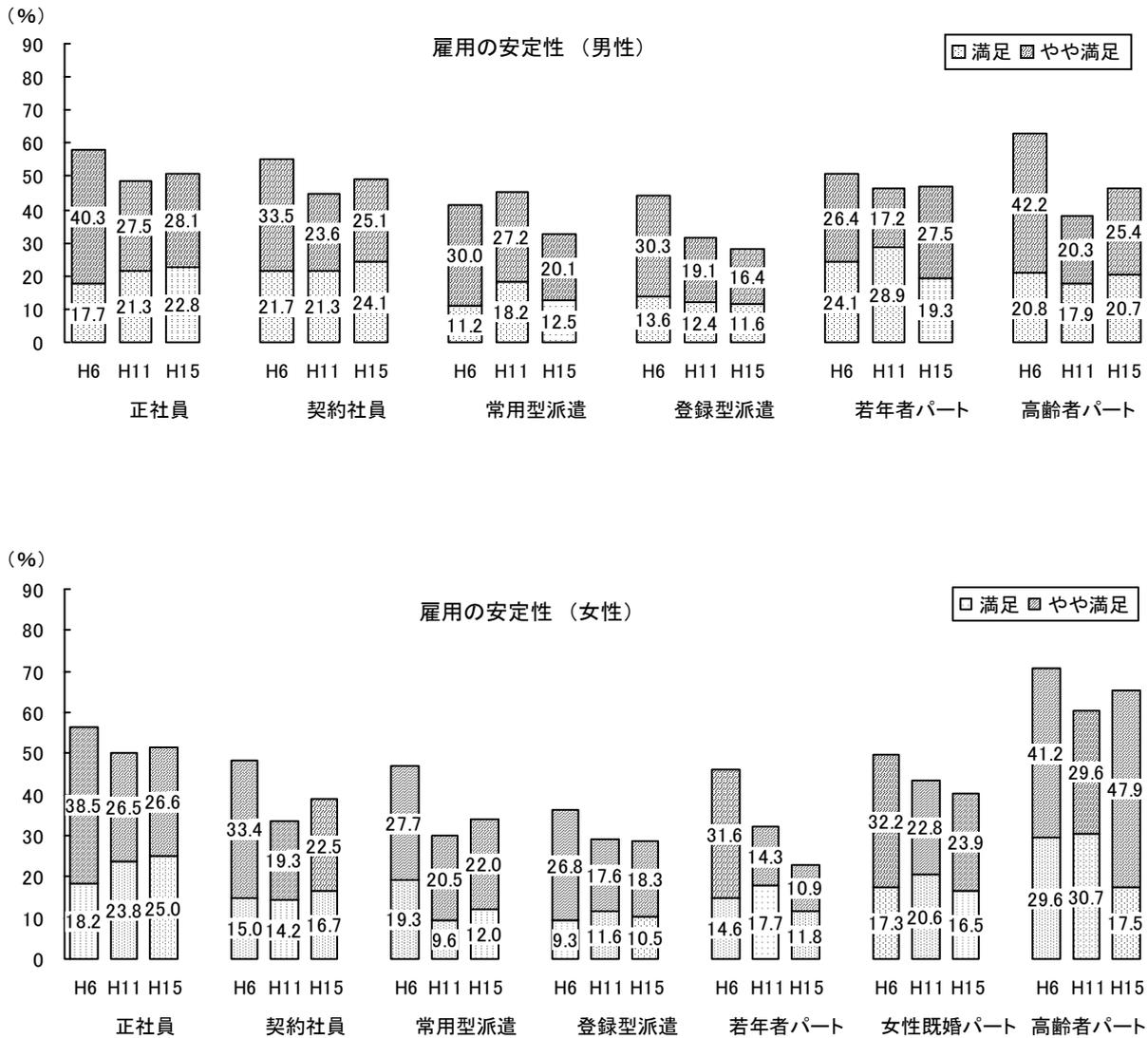
「職場の人間関係・コミュニケーション」については、正社員の場合、「満足」の割合は若干上昇傾向にあるが、「やや満足」を加えた割合ではほとんど差がない（第4-2-10図）。非正社員は、女性の登録型派遣や若年者パートなど、「満足」の割合が上昇しているものもあるが、「やや満足」を加えた全体の傾向としては低下しているものが多い。

第4-2-11図 職業生活の満足度：教育訓練・能力開発のあり方



「教育訓練・能力開発のあり方」については、「満足」と「やや満足」を加えた割合が4割を超えているものではなく、全体的に割合の水準が低い（第4-2-11図）。傾向としては、正社員は男女とも上昇傾向にあるが、非正社員は低下しているものが多い。第4-3-1表で見ると、「職業能力を高めたい」という希望が女性既婚パートと高齢者パート以外で5割を超えているが、期待するようなものは提供されていないか、あまり期待されていないということだろう。

第4-2-12図 職業生活の満足度：雇用の安定性



「雇用の安定性」については、割合の水準は正社員で5割程度となっているが、女性の高齢者パートを除いて、非正社員で5割を超えるものはほとんどない（第4-2-12図）。傾向としては、正社員を含めて全体的に低下している。女性の場合、すべての就業形態でH6の割合が最も高い。

以上のように、職業生活に関する満足度の傾向について見てきたが、ここで「満足」と「やや満足」を合わせた割合の傾向についてまとめておく。まず正社員については、職業生活全体の満足度の傾向（第4-2-1表）と同様に、各年で大きな違いは見られなかった。上昇傾向が見られたのは、男女の「賃金」、女性の「評価・処遇のあり方」、男女の「教育訓練・能力開発のあり方」である。低下傾向が見られたのは、男性の「労働時間・休日数」、男女の「雇用の安定性」である。一方、非正社員については低下傾向が見られるものが多く、

上昇傾向が見られたのは、男性の高齢者パートの「賃金」と「福利厚生」、男性の若年者パートの「労働時間・休日数」くらいである。つまり、非正社員の満足度は概ね低下しているということになる。

2. 満足度指数による分析

第4-2-13表 職業生活に関する評価（満足度指数）（1）

（上段の網掛け部分がH6で、中段がH11、下段がH15の結果）

	a) 正社員		b) 契約社員		c) 常用型派遣		d) 登録型派遣	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
1) 職業生活全体	23.1	25.0	47.9	50.3	25.6	40.4	43.3	35.2
	33.4	29.6	46.6	25.1	38.7	13.7	14.2	27.2
	35.4	36.7	48.5	28.8	16.9	23.3	13.2	21.9
2) 仕事の内容・やりがい	61.0	50.9	75.0	75.7	65.2	56.1	70.6	55.9
	73.3	68.7	79.9	62.4	66.0	43.6	60.8	37.5
	72.7	63.8	98.1	73.3	72.5	46.8	57.8	47.4
3) 賃金	-24.1	-18.8	24.3	13.7	-29.9	-16.5	1.2	-24.0
	2.3	9.1	6.8	-14.9	-13.0	-14.8	10.6	-8.2
	14.1	5.5	14.4	-1.6	-15.0	-14.1	-8.7	-7.3
4) 福利厚生	7.6	15.2	40.3	34.2	-0.6	18.7	-0.7	-11.8
	18.0	20.8	30.2	9.5	7.9	-22.4	-2.6	-18.8
	23.3	33.8	24.3	24.8	-2.7	-0.6	-6.1	-6.4
5・6) 労働時間・（労働時間の長さ・H6） 休日数（休日の長さ・H6）	18.9	41.3	52.7	84.6	43.9	65.1	67.7	72.2
	42.4	42.5	67.2	86.6	66.9	89.1	73.8	106.7
	41.0	43.8	74.6	63.3	71.7	53.0	69.2	83.9
	36.6	56.4	67.6	63.2	52.5	63.1	62.6	87.5
7) 出勤時刻など勤務体制	46.4	47.9	76.9	92.7	67.6	81.8	93.7	98.5
	56.0	70.4	63.9	63.5	79.5	60.8	56.6	88.2
	-	-	-	-	-	-	-	-
8) 評価・処遇のあり方	3.5	1.4	43.3	18.2	6.7	21.8	55.4	18.6
	14.7	17.4	23.5	4.1	18.1	17.6	31.5	23.4
	22.0	16.2	32.4	17.8	8.4	14.8	18.3	15.3
9) 職場の環境	23.5	25.4	64.0	59.0	39.9	59.4	61.1	52.1
	38.2	36.0	51.0	42.7	58.1	54.2	22.3	45.3
	48.7	47.5	62.2	48.1	50.0	40.8	43.2	48.9
10) 職場の人間関係・コミュニケーション	43.4	43.0	69.9	67.2	75.5	69.9	71.8	56.4
	51.3	55.1	52.8	56.1	79.4	55.6	44.4	58.8
	54.3	57.3	68.9	57.4	60.8	57.6	65.9	67.9
11) 教育訓練・能力開発のあり方	-16.4	-11.1	21.1	9.3	-23.3	-10.7	17.1	-5.0
	4.2	-1.0	8.0	-7.8	-8.3	-28.8	-19.4	-23.3
	11.4	15.6	11.4	-0.1	-20.2	-12.0	-13.6	-21.6
12) 雇用の安定性	58.5	61.0	54.1	40.0	25.3	40.8	24.0	6.1
	52.7	59.7	39.5	11.2	27.9	-3.5	17.9	1.0
	56.0	65.7	51.8	24.1	14.6	16.8	-1.9	-3.9
13) 満足度指数計(1-12の合計)	287.6	323.5	636.6	631.6	362.7	516.0	578.9	460.8
	385.1	409.5	476.7	315.1	426.0	229.0	305.7	315.1
	374.6	398.5	479.6	335.7	237.8	236.4	230.7	249.5

注)：設問は、各項目ごとに満足であるか、不満足であるかをたずねるもので、選択肢は「満足」「やや満足」「どちらともいえない」「やや不満」「不満」の五つである。満足度指数は「満足」(%)×2+「やや満足」(%)×1+「どちらともいえない」(%)×0+「やや不満」(%)×(-1)+「不満」(%)×(-2)で算出した。
全員が「満足」と回答した場合は、100(%)×2となり、指数は200と算出される。逆に、全員が「不満」の場合は、100(%)×(-2)となり、指数は-200となる。

第4-2-13表と第4-2-14表は、佐藤（1998）や日本労働研究機構（2003）で行われた分析をベースにして、職業生活に関する満足度の質問項目を指数化したものである（指数化の方法については第4-2-13表の注を参照）。ただし、佐藤（1998）や日本労働研究機構（2003）では、派遣労働者や若年パート、高齢者パートについて男女別に分けていなかったが、ここではすべての就業形態について男女別に集計を行った。

第4-2-14表 職業生活に関する評価（満足度指数）（2）

（上段の網掛け部分がH6で、中段がH11、下段がH15の結果）

	e) 若年者パート		f) 女性既婚パート	d) 高齢者パート	
	男性	女性		男性	女性
1) 職業生活全体	62.3	33.6	41.1	53.8	66.5
	60.8	21.9	38.2	41.5	50.7
	0.2	34.6	37.2	72.4	42.0
2) 仕事の内容・やりがい	84.8	57.6	69.1	90.4	105.3
	80.0	66.2	68.1	89.2	71.3
	47.8	78.9	72.2	90.6	98.8
3) 賃金	9.4	-12.6	4.8	24.9	51.3
	49.9	25.4	26.4	47.8	54.8
	-87.0	2.0	21.9	66.1	29.3
4) 福利厚生	7.5	14.7	10.0	28.2	35.2
	18.4	-6.4	1.5	33.3	22.2
	-24.8	-1.2	-4.4	50.2	6.3
5・6) 労働時間・（労働時間の長さ・H6） 休日数（休日の長さ・H6）	55.8	53.2	91.5	95.9	109.2
	68.2	67.2	85.5	84.2	103.8
	70.6	74.5	85.5	110.1	102.6
	91.2	38.5	62.0	68.8	57.8
7) 出勤時刻など勤務体制	87.6	78.1	98.6	84.2	108.2
	89.7	80.9	98.7	99.0	109.4
	-	-	-	-	-
8) 評価・処遇のあり方	52.3	11.6	20.2	54.2	56.6
	49.9	35.5	32.1	43.1	49.9
	14.2	15.8	23.0	54.0	49.1
9) 職場の環境	92.1	62.2	45.5	77.9	86.3
	70.0	47.5	41.8	55.5	55.0
	44.4	70.3	36.6	49.7	36.2
10) 職場の人間関係・コミュニケーション	113.9	66.9	54.5	81.7	83.8
	85.7	69.4	68.3	77.0	86.2
	61.9	83.2	66.3	78.8	55.7
11) 教育訓練・能力開発のあり方	24.3	-0.5	-1.4	13.6	29.3
	24.4	-6.8	-1.0	11.0	21.8
	-18.9	8.6	-5.1	22.0	9.1
12) 雇用の安定性	62.2	42.0	46.4	67.6	89.1
	66.5	33.2	48.2	49.4	82.6
	61.5	17.2	37.0	61.2	77.6
13) 満足度指数計(1-12の合計)	720.4	473.8	565.8	756.6	924.7
	666.0	441.2	507.8	656.8	706.5
	190.4	347.9	346.6	613.9	461.9

注) : 指数化の方法は第4-2-13表の注を参照。

まず、「1) 職業生活全体」では、正社員で男女ともH15の値が最も高い。以下に述べるように、他の項目についても正社員の値はH15が高い傾向が見られる。第4-2-1図では、

「満足」と「やや満足」を加えた割合に男女ともあまり差が見られなかったが、「やや不満」の割合がH6に比べてH11やH15のほうが低かったことによる。非正社員では、H15の値が高いのは、女性の若年者パートと男性の高齢者パートである。女性の常用型派遣も、H11と比べるとH15の値が高くなっている。H15の値が最も低いのは、男性の契約社員、男性の常用型派遣、男女の登録型派遣、男性の若年者パート、女性の高齢者パートである。男性の若年者パートの値は、H11からH15で大きく低下している。女性既婚パートは、各年の値にあまり差はない。

「2）仕事の内容・やりがい」については、値が比較的高いものが多い。正社員は、男女ともH6と比べるとH11やH15の値が少し高い。非正社員については、値が上昇しているのは、男性の契約社員と常用型派遣、女性の若年者パートである。女性の登録型派遣や女性の高齢者パートもH11と比べるとH15の値が比較的高い。

「3）賃金」では、正社員の場合、H6で値がマイナスだったが、H11とH15ではプラスになっている。特に男性は、H15の値が最も高い。非正社員では、H15の値が最も高いのは、男性の高齢者パートのみであり、値が低下しているものが多い。若年者パート以外のパートタイム労働者は、正社員と比べて値の水準が高い。

「4）福利厚生」は、正社員では男女とも値が上昇している。非正社員については、値の変動はまちまちであるが、正社員と比べて値の水準が高いのは、男性の高齢者パートのみである。

「5・6）労働時間・休日数」については、H6では「労働時間の長さ」と「休日の長さ」に分かれている。正社員の場合、H11と比べてH15の値は男性では若干低くなっているが、女性は高くなっている。非正社員では、男性の契約社員や派遣労働者では、H11に比べてH15の値が低下している。パートタイム労働者は、男性の若年者パート以外でH15の値が最も低い。

「7）出勤時刻など勤務体制」は、H6とH11のみである。正社員は男女ともH11の値がH6より高い。非正社員では、男性の常用型派遣ではH11の値がH6より高いが、契約社員やその他の派遣労働者は逆にH11のほうが値が低い。パートタイム労働者は、男性の高齢者パートでH11のほうが値が高いが、その他のパートタイム労働者では、差は小さい。

「8）評価・処遇のあり方」では、正社員は男性で値が若干上昇しているのに対して、女性はH6からH11では高くなっているが、H11とH15ではほとんど差はない。非正社員の場合、派遣労働者では、男女ともH11からH15で値が低下している。また、パートタイム労働者は、男女の若年者パートでH11からH15で値が低下しているが、その他のパートタイム労働者にあまり大きな差は見られない。

「9）職場の環境」は、正社員では男女とも値が上昇している。非正社員では、契約社員や登録型派遣では、男女ともH11の値が最も低い。常用型派遣では、男女ともH11よりH15の値が低くなっている。パートタイム労働者の場合、値の水準は比較的高いものの、女性の

若年者パート以外は値が低下している。

「10) 職場の人間関係・コミュニケーション」では、あまり大きな差はないが、正社員の値が男女とも上昇している。非正社員では、女性の契約社員と女性の常用型派遣は、H6からH11で値が低下しているが、H11とH15にほとんど差がない。男性の契約社員と男女の登録型派遣は、H11からH15で値が上昇している。パートタイム労働者では、男性の若年者パートと女性の高齢者パートの値が、H11からH15で低下しているが、女性の若年者パートは値が上昇している。

「11) 教育訓練・能力開発のあり方」では、値の水準は低いものの、正社員の値は男女とも上昇している。非正社員も値の水準が低く、男性の契約社員はプラスだが、派遣労働者はほとんどで値がマイナスとなっている。パートタイム労働者では、女性の若年者パートと男性の高齢者パートでH15の値が最も高くなっているが、男性の若年者パートと女性の高齢者パートは逆にH15の値が最も低い。

「12) 雇用の安定性」では、正社員の値に大きな差は見られない。非正社員では、契約社員や派遣労働者の値の水準は正社員よりも低く、女性の契約社員と女性の常用型派遣以外は値が低下している。登録型派遣はH15でマイナスとなっている。パートタイム労働者の場合は、契約社員や派遣労働者と比べて値の水準が比較的高い。男性の高齢者パート以外はH15の値が最も低い、特に女性の若年者パートと女性既婚パートの値の水準が低い。

「満足度指数計」については、各年で項目の数が異なるため比較ができないが、就業形態間の比較は可能である。H6については、正社員の男女の値が低く、非正社員では、男性の常用型派遣は正社員と変わらないが、その他の就業形態は正社員より値が高い。特に高齢者パートの値が高い。しかし、H11では、契約社員や派遣労働者の値は正社員と同じくらいかむしろ低い。パートタイム労働者の値は、それらよりも高い。H15になると、契約社員と女性既婚パートの値は正社員と同じ水準にあるが、派遣労働者や男性の若年者パートの値は正社員より低い。正社員より値が高いのは高齢者パートだが、値の差が大きいのは男性の高齢者パートのみとなっている。

満足度指数計は、単純にそれぞれの項目の満足度指数を加算したものであり、これ以上の分析はできない。そこで、項目の値から満足度得点を算出し⁵、重回帰分析(OLS)を用いて、属性をコントロールした上で、全体の満足度の傾向を正社員とその他の就業形態の間で比べた(第4-2-15表)。ただし、H6では賃金をたずねていないため、H11とH15のデータのみ使用する。

⁵ 満足度得点の作成方法については脚注1に示したが、改めて簡単な説明を記しておく。それぞれの調査年のデータについて、満足度に関する項目を因子分析によって共通因子に分けて加重平均を算出した後に、それらを加算した合計値を満足度得点とした。値が高いほうが満足度も高くなるように、それぞれの項目の値を反転した上で使用している。

第4-2-15表 非正社員の正社員に対する満足度得点の傾向（OLS）

被説明変数＝満足度得点
就業形態ダミーのベース＝正社員

		H11			H15		
		推定係数	標準誤差	T値	推定係数	標準誤差	T値
男性	契約社員	0.010	0.004	44.151 ***	0.041	0.004	168.686 ***
	常用型派遣	0.004	0.011	20.456 ***	-0.004	0.010	-18.220 ***
	登録型派遣	-0.002	0.013	-8.461 ***	0.004	0.011	20.994 ***
	若年パート	0.053	0.004	203.869 ***	0.003	0.005	11.888 ***
	高齢パート	0.022	0.006	89.998 ***	0.042	0.007	173.970 ***
	その他	0.012	0.003	53.471 ***	-0.003	0.003	-13.808 ***
	定数項			2043.373 ***			2279.177 ***
	サンプルサイズ			21,715,113			19,842,877
F値			53,818.28			83,033.34	
決定係数			0.096			0.152	
女性	契約社員	-0.017	0.005	-66.510 ***	-0.007	0.004	-30.303 ***
	常用型派遣	-0.005	0.011	-20.362 ***	-0.023	0.008	-102.637 ***
	登録型派遣	-0.021	0.006	-80.436 ***	-0.033	0.004	-140.446 ***
	若年者パート	0.011	0.004	36.327 ***	-0.004	0.004	-13.478 ***
	女性既婚パート	0.039	0.003	92.880 ***	-0.117	0.003	-313.007 ***
	高齢者パート	0.024	0.007	85.980 ***	0.006	0.006	22.437 ***
	その他	0.023	0.002	72.326 ***	-0.042	0.003	-151.840 ***
	定数項			1784.853 ***			2212.832 ***
サンプルサイズ			15,297,483			18,891,773	
F値			22,201.61			49,885.42	
決定係数			0.060			0.104	

注1: サンプルサイズは倍率復元後の値。

注2: F値の有意確率は、すべて0.1%水準で統計的に有意。

注3: ***は0.1%水準、**は1%水準、*は5%水準で有意であることを示す。

注4: 就業形態以外の説明変数は、年齢、配偶者の有無、勤続年数、学歴、職種、勤務先の業種・規模、1週間の実労働時間、1ヶ月の実質賃金総額である。

第4-2-15表の結果を、第4-2-14表の満足度指数計で見られた正社員とその他の就業形態との傾向と比べてみると、概ね一致していることが分かる。すなわち、H11に比べてH15のほうが正社員より満足度の低い就業形態が多い。男性の場合、H11では登録型派遣のみ正社員より満足度得点が低いが、H15では常用型派遣とその他の就業形態が低い。満足度指数では、H15で男性の登録型派遣と若年者パートの値が正社員より低かったが、満足度得点では属性などで影響をコントロールした結果、係数の符号がプラスになっている。女性の場合、H11では契約社員や派遣労働者の満足度得点が正社員より低いが、H15では若年者パートや女性既婚パートも係数がマイナスであり、満足度指数で見られた傾向と一致している。

ここで、それぞれの就業形態について、各年で数値の高い項目から3つ選んで、その推移を見るとともに就業形態間で比較する。

第4-2-16表 職業生活に関する満足度指数の高い項目（％）

（上段の網掛け部分がH6で、中段がH11、下段がH15の結果）

		上位1位	上位2位	上位3位
正社員	男性	仕事の内容 (61.0)	雇用の安定性 (58.6)	勤務体制 (46.5)
		仕事の内容 (73.8)	勤務体制 (46.5)	雇用の安定性 (53.0)
		仕事の内容 (72.7)	雇用の安定性 (56.0)	人間関係 (54.3)
	女性	雇用の安定性 (61.1)	仕事の内容 (50.9)	勤務体制 (48.0)
		勤務体制 (70.9)	仕事の内容 (69.0)	雇用の安定性 (60.1)
		雇用の安定性 (65.7)	仕事の内容 (63.8)	人間関係 (57.3)
契約社員	男性	勤務体制 (76.9)	仕事の内容 (75.0)	人間関係 (69.9)
		仕事の内容 (79.9)	労働時間・休日数 (67.2)	勤務体制 (63.9)
		仕事の内容 (98.1)	人間関係 (68.9)	職場の環境 (67.6)
	女性	勤務体制 (92.7)	休日の長さ (86.6)	労働時間の長さ (84.6)
		勤務体制 (63.5)	労働時間・休日数 (63.3)	仕事の内容 (62.4)
		仕事の内容 (73.3)	労働時間・休日数 (63.2)	人間関係 (57.4)
常用型派遣	男性	人間関係 (75.5)	勤務体制 (67.6)	休日の長さ (66.9)
		勤務体制 (79.5)	人間関係 (79.4)	労働時間・休日数 (71.7)
		仕事の内容 (72.5)	人間関係 (60.8)	労働時間・休日数 (52.5)
	女性	休日の長さ (89.1)	勤務体制 (81.8)	人間関係 (69.9)
		勤務体制 (60.8)	人間関係 (55.6)	職場の環境 (54.2)
		労働時間・休日数 (63.1)	人間関係 (57.6)	仕事の内容 (46.8)
登録型派遣	男性	勤務体制 (93.7)	休日の長さ (73.8)	人間関係 (71.8)
		労働時間・休日数 (69.2)	仕事の内容 (60.8)	勤務体制 (56.6)
		人間関係 (65.9)	労働時間・休日数 (62.6)	仕事の内容 (57.8)
	女性	休日の長さ (106.7)	勤務体制 (98.5)	労働時間の長さ (72.2)
		勤務体制 (88.2)	労働時間・休日数 (83.9)	人間関係 (58.8)
		労働時間・休日数 (87.5)	人間関係 (67.9)	職場の環境 (48.9)
若年者パート	男性	人間関係 (113.9)	職場の環境 (92.1)	勤務体制 (87.6)
		勤務体制 (89.7)	人間関係 (85.7)	仕事の内容 (80.0)
		労働時間・休日数 (91.2)	人間関係 (61.9)	雇用の安定性 (61.5)
	女性	勤務体制 (78.1)	休日の長さ (67.2)	人間関係 (66.9)
		勤務体制 (80.9)	労働時間・休日数 (74.5)	人間関係 (69.4)
		人間関係 (83.2)	仕事の内容 (78.9)	職場の環境 (70.3)
女性既婚パート	勤務体制 (98.6)	労働時間の長さ (91.5)	休日の長さ (85.5)	
	勤務体制 (98.7)	労働時間・休日数 (82.2)	人間関係 (83.7)	
	仕事の内容 (72.2)	人間関係 (66.3)	労働時間・休日数 (62.0)	
高齢者パート	男性	労働時間の長さ (95.9)	仕事の内容 (90.4)	勤務体制 / 休日の長さ (84.2)
		労働時間・休日数 (110.1)	勤務体制 (99.0)	仕事の内容 (89.2)
		仕事の内容 (90.6)	人間関係 (78.8)	労働時間・休日数 (68.8)
	女性	労働時間の長さ (109.2)	勤務体制 (108.2)	仕事の内容 (105.3)
		勤務体制 (109.4)	労働時間・休日数 (102.6)	人間関係 (86.2)
		仕事の内容 (98.8)	雇用の安定性 (77.6)	労働時間・休日数 (57.8)

注1: ()内の数値は満足度指数。

注2: 表中の略記は以下の通り。

仕事の内容: 仕事の内容・やりがい、勤務体制: 出勤時刻など勤務体制、
 評価処遇: 評価・処遇のあり方、人間関係: 職場の人間関係・コミュニケーション、
 教育訓練: 教育訓練・能力開発のあり方

注3: 「労働時間の長さ」および「休日の長さ」は H6 のみ。「勤務体制」は H11 と H15 のみ。

第4-2-16表を見ると、男性の正社員と契約社員は「仕事の内容」が1位もしくは2位にある。「勤務体制」も上位にあるのが共通しているが、正社員の場合は「雇用の安定性」があるのに対して、契約社員は「労働時間・休日数」や「職場の環境」も上位にある。女性の場合、正社員では「雇用の安定性」が男性より上位にあることが多く、契約社員は「勤務体制」や「労働時間・休日数」が上位にある。

派遣労働者の場合、常用型では男女ともに「人間関係」や「勤務体制」などが上位を占めるが、H15では「仕事の内容」が男性で1位、女性で3位となっている。登録型は、男女とも常用型と比べて「労働時間・休日数」がより上位にあるが、男性の場合は「仕事の内容」もH11とH15で上位にある。

パートタイム労働者については、まず若年者パートは男女とも「人間関係」が上位にある。また女性の場合、H6とH11では「勤務体制」が1位だがH15では3位まででない。女性既婚パートは「勤務体制」や「労働時間・休日数」が上位を占めるが、H15では「仕事の内容」が1位となっている。高齢者パートは、「勤務体制」や「労働時間・休日数」とともに、「仕事の内容」が他のパートタイム労働者と比べて上位にある。

全体の傾向として、正社員は「雇用の安定性」の満足度が比較的高く、正社員や契約社員の男性は「仕事の内容」が上位に多い。また、常用型派遣では「人間関係」が上位に多い。その他の就業形態については、若年者パートを除いて「労働時間・休日数」が上位に多い。非正社員の場合は、働きやすさについて満足度が高い傾向がある。

今度は、満足度指数の低い項目を見てみると（第4-2-17表）、「賃金」、「教育訓練」、「評価・処遇」、「福利厚生」に限られている。全体の傾向として、正社員や契約社員、常用型派遣では「賃金」が1位となることが多いが、その他の就業形態は「教育訓練」が1位となることが多い。また、正社員や契約社員では「評価・処遇」が3位に並んでいるが、その他の就業形態には少なく、「福利厚生」が2位や3位によく見られる。

満足度が低いということは、それに対するニーズが満たされていないということにもなる。例えば、「福利厚生」については、他の就業形態に比べると、正社員に対してはある程度制度が整っているためか、3位までにはない。

また、「教育訓練」については男女のすべての就業形態で、満足度指数の最も低い順から3位までに入っている。多様化調査では、H11とH15で教育訓練についてたずねている設問がある。ただし、具体的な方法については、たずねている内容の多くが異なっている。

そこで次節では、H11とH15で共通している「職業能力を高めたいと思っているか」について2時点で比較し、具体的な内容についてはH15データを用いて就業形態間の傾向を見る。

第4-2-17表 職業生活に関する満足度指数の低い項目（％）

（上段の網掛け部分がH6で、中段がH11、下段がH15の結果）

		下位1位	下位2位	下位3位
正社員	男性	賃金 (-24.2)	教育訓練 (-16.2)	評価・処遇 (3.6)
		賃金 (2.3)	教育訓練 (4.3)	評価・処遇 (14.9)
		教育訓練 (11.4)	賃金 (14.1)	評価・処遇 (22.0)
	女性	賃金 (-18.8)	教育訓練 (-11.0)	評価・処遇 (1.3)
		教育訓練 (-1.0)	賃金 (9.1)	評価・処遇 (17.6)
		賃金 (5.5)	教育訓練 (15.6)	評価・処遇 (16.2)
契約社員	男性	教育訓練 (21.1)	賃金 (24.3)	福利厚生 (40.3)
		賃金 (6.8)	教育訓練 (8.0)	評価・処遇 (23.5)
		賃金 (5.1)	教育訓練 (5.3)	福利厚生 (9.6)
	女性	教育訓練 (9.3)	賃金 (13.7)	評価・処遇 (18.2)
		賃金 (14.9)	教育訓練 (-7.8)	評価・処遇 (4.1)
		賃金 (5.1)	教育訓練 (-0.5)	評価・処遇 (18.1)
常用型派遣	男性	賃金 (-29.9)	教育訓練 (-23.3)	福利厚生 (-0.6)
		賃金 (-13.0)	教育訓練 (-8.3)	福利厚生 (7.9)
		教育訓練 (-20.2)	賃金 (-15.0)	福利厚生 (-2.7)
	女性	賃金 (-16.5)	教育訓練 (-10.7)	福利厚生 (18.7)
		教育訓練 (-28.8)	福利厚生 (-22.4)	賃金 (-14.8)
		賃金 (-14.1)	教育訓練 (-12.0)	福利厚生 (-0.6)
登録型派遣	男性	福利厚生 (-0.7)	賃金 (1.2)	教育訓練 (17.1)
		教育訓練 (-19.4)	福利厚生 (-2.6)	賃金 (10.6)
		教育訓練 (-13.6)	賃金 (-8.7)	福利厚生 (-6.1)
	女性	賃金 (-24.0)	福利厚生 (-11.8)	教育訓練 (-5.0)
		教育訓練 (-23.3)	福利厚生 (-18.8)	賃金 (-8.2)
		教育訓練 (-21.6)	賃金 (-7.3)	福利厚生 (-6.4)
若年者パート	男性	賃金 (2.0)	福利厚生 (2.5)	教育訓練 (27.7)
		福利厚生 (21.3)	教育訓練 (33.7)	評価・処遇 (56.4)
		賃金 (-99.7)	福利厚生 (-33.4)	教育訓練 (-28.5)
	女性	賃金 (-1.0)	教育訓練 (-0.2)	福利厚生 (16.9)
		教育訓練 (8.3)	福利厚生 (10.1)	賃金 (51.7)
		福利厚生 (6.4)	教育訓練 (17.9)	雇用の安定性 (23.2)
女性既婚パート		教育訓練 (-1.4)	賃金 (4.8)	福利厚生 (10.0)
		教育訓練 (-1.0)	福利厚生 (1.5)	賃金 (26.4)
		教育訓練 (-5.1)	福利厚生 (-4.4)	評価・処遇 (23.0)
高齢者パート	男性	教育訓練 (13.6)	賃金 (24.9)	福利厚生 (28.2)
		教育訓練 (11.0)	福利厚生 (33.3)	評価・処遇 (43.1)
		教育訓練 (22.0)	職場の環境 (49.7)	福利厚生 (50.2)
	女性	教育訓練 (29.3)	福利厚生 (35.2)	賃金 (51.3)
		教育訓練 (21.8)	福利厚生 (22.2)	評価・処遇 (49.9)
		福利厚生 (6.3)	教育訓練 (9.1)	賃金 (29.3)

注1: ()内の数値は満足度指数。

注2: 表中の略記は以下の通り。

評価・処遇: 評価・処遇のあり方、教育訓練: 教育訓練・能力開発のあり方

第3節 能力開発と非正社員

1. 職業能力向上の意思

H11とH15では、職業能力を高めたいと思っているかどうかについてもたずねている。H11とH15を比べると、全体の割合の水準に大きな差は見られない（第4-3-1表）。

就業形態別に見た場合、正社員と登録型派遣が8割前後で割合の水準が最も高い。

正社員の場合は、H11もH15も男性のほうが女性より割合が高いが、H11では10ポイント程度、H15では5ポイント程度の差となっている。登録型派遣の場合は、H11では女性のほうが男性より約10ポイント高いが、H15では男女とも約8割で差はない。

契約社員と常用型派遣では、H11では男女とも7割程度で差はほとんどない。H15では、契約社員は女性の割合が男性より15ポイント弱高いが、常用型派遣は男性のほうが女性より約6ポイント高い。

若年者パートは、H11では男性のほうが約10ポイント高いが、H15では男性の割合が約8割となり、差は15ポイントとなった。

女性既婚パートは5割を下回っているが、H11とH15では差は小さい。

高齢者パートは最も割合の水準が低い。H11では男女で差は小さいが、H15では女性の割合が低く、約15ポイントの差がある。

第4-3-1表 職業能力向上の意思（％）

	職業能力を高めたい	
	H11	H15
正社員	80.1	77.3
男性	83.6	79.3
女性	71.7	74.0
契約社員	69.7	62.5
男性	68.8	56.3
女性	70.9	70.8
常用型派遣	72.0	70.3
男性	71.0	74.0
女性	73.1	68.1
登録型派遣	79.5	81.6
男性	71.0	80.9
女性	81.0	81.7
若年者パート	62.5	68.7
男性	66.1	80.1
女性	57.1	64.7
女性既婚パート	42.6	47.5
高齢者パート	22.9	20.7
男性	24.5	28.7
女性	20.4	13.4

全体で見た場合、パートタイム労働者の割合が低い。また、H11では正社員、登録型派遣、若年者パートで男女の差が10ポイント程度あり、H15では高齢者パートで15ポイント程度の差があったが、その他の就業形態については5ポイント程度以内となっている。

2. 能力開発の取り組み（H15のみ）

（1）資格・免許の有無

現在の仕事で役に立つ資格・免許を持っているかどうかについて、「仕事で役に立つ資格・免許を持っている」と回答した割合は、性別計では正社員と契約社員が4割を超えていて最も高い（第4-3-2表）。性別では、男性の割合が高い。また、常用型派遣の男性も4割を超えているが、女性は2割程度となっている。登録型派遣の場合は、性別計で3割弱となっている、男女別では大きな差は見られない。

パートタイム労働者は「わからない」と回答している割合が比較的高いが、資格・免許がある人の割合は、若年者パートでは女性は2割程度だが男性は1割に満たない。女性既婚パートは約2割で、高齢者パートの場合は、男性は3割強だが女性は1割に満たない。

資格・免許を持っていない人で、取得を希望しているかどうかを比べてみると、女性既婚パートや高齢者パート以外は、取得したいと希望している割合のほうが高い。特に割合が高いのは、男性の若年者パートで5割を超えている。

第4-3-2表 就業形態別：資格・免許の取得状況（%）

	合計	仕事で役立つ資格・免許がある	役立つ資格・免許を取得したい	役立つ資格・免許を取得したいと思わない	わからない	無回答
正社員	100.0	43.6	29.2	8.9	15.8	2.5
男性	100.0	47.4	27.1	9.1	14.3	2.0
女性	100.0	37.2	32.6	8.6	18.2	3.4
契約社員	100.0	42.6	19.5	14.7	20.8	2.4
男性	100.0	48.8	14.1	15.2	19.8	2.2
女性	100.0	34.5	26.6	14.0	22.2	2.7
常用型派遣	100.0	28.9	33.3	11.7	19.7	6.4
男性	100.0	41.5	32.7	8.2	13.2	4.3
女性	100.0	21.5	33.7	13.8	23.5	7.5
登録型派遣	100.0	28.3	38.2	9.5	22.5	1.5
男性	100.0	23.2	41.3	12.4	21.0	2.1
女性	100.0	29.0	37.7	9.1	22.7	1.4
若年者パート	100.0	19.0	32.0	9.9	35.8	3.3
男性	100.0	7.4	52.6	5.4	29.3	5.3
女性	100.0	23.0	24.8	11.4	38.1	2.6
女性既婚パート	100.0	20.1	18.1	20.9	37.4	3.4
高齢者パート	100.0	20.2	4.2	31.1	41.4	3.0
男性	100.0	34.5	7.8	30.1	26.3	1.3
女性	100.0	7.2	0.9	32.0	55.3	4.6

第4-3-3表 職種別：資格・免許の取得状況（％）

		合計	仕事で役立つ 資格・免許があ る	役立つ資格・免 許を取得したい	役立つ資格・免 許を取得したい と思わない	わからない	無回答
正社員	専門的・技術的な仕事	100	77.9	13.3	4.7	3.6	0.5
	管理的な仕事	100	51.8	18.9	12.4	16.3	0.5
	事務の仕事	100	34.8	41.4	10.1	13.5	0.1
	販売の仕事	100	28.0	32.3	7.6	31.9	0.2
	サービスの仕事	100	34.3	25.9	9.0	26.2	4.6
	保安の仕事	100	23.7	76.3	—	—	—
	運輸・通信の仕事	100	74.7	17.4	2.3	5.5	—
	生産工程・労務の仕事	100	40.2	16.2	10.5	30.3	2.7
契約社員	専門的・技術的な仕事	100	50.8	22.6	9.6	15.7	1.3
	管理的な仕事	100	37.8	14.6	27.4	18.3	1.9
	事務の仕事	100	26.7	25.1	18.2	26.8	3.2
	販売の仕事	100	27.3	13.9	19.4	34.3	5.1
	サービスの仕事	100	31.4	20.7	23.7	23.1	1.1
	保安の仕事	100	33.4	7.7	22.3	35.2	1.3
	運輸・通信の仕事	100	78.1	3.3	5.4	11.8	1.4
	生産工程・労務の仕事	100	27.4	11.0	24.2	34.5	2.9
常 用 型 派 遣	専門的・技術的な仕事	100	37.5	41.1	7.1	10.7	3.6
	管理的な仕事	100	18.2	62.5	3.2	12.8	3.3
	事務の仕事	100	26.5	37.9	14.8	19.6	1.1
	販売の仕事	100	27.4	16.8	10.1	43.9	1.7
	サービスの仕事	100	25.5	41.0	13.8	15.1	4.6
	保安の仕事	100	100.0	—	—	—	—
	運輸・通信の仕事	100	92.0	4.1	2.5	1.4	—
	生産工程・労務の仕事	100	19.5	23.9	12.9	36.9	6.9
登 録 型 派 遣	専門的・技術的な仕事	100	43.9	27.5	8.1	19.9	0.6
	管理的な仕事	100	34.8	27.6	20.9	13.8	2.8
	事務の仕事	100	29.2	39.9	8.7	21.6	0.7
	販売の仕事	100	15.7	28.1	6.6	31.2	18.4
	サービスの仕事	100	17.8	31.7	14.6	31.6	4.2
	保安の仕事	100	—	—	—	—	—
	運輸・通信の仕事	100	25.2	70.2	0.6	4.0	—
	生産工程・労務の仕事	100	10.2	34.8	18.2	35.2	1.7
パ ー ト タ イ ム 労 働 者	専門的・技術的な仕事	100	75.9	5.7	7.1	9.8	1.5
	管理的な仕事	100	49.4	41.8	7.2	1.3	0.4
	事務の仕事	100	25.3	26.8	13.4	34.0	0.5
	販売の仕事	100	13.1	21.4	20.9	43.2	1.4
	サービスの仕事	100	12.8	21.3	19.6	41.9	4.4
	保安の仕事	100	33.1	12.1	16.2	38.6	—
	運輸・通信の仕事	100	18.4	16.4	30.8	34.0	0.4
	生産工程・労務の仕事	100	4.0	15.6	37.0	41.2	2.2

就業形態別に職種別の傾向を見ると（第4-3-3表⁶）、資格・免許を持っている割合が比較的高いのは、「専門的・技術的な仕事」と「運輸・通信の仕事」である。「管理的な仕事」も資格・免許を持っている割合が比較的高いが、一方で「取得したいと思わない」割合も契約社員や登録型派遣で他の職種に比べて高い。

どの就業形態でも、「事務の仕事」は資格・免許を持っている割合が3割前後となっている。それと比べて、正社員、契約社員、パートタイム労働者では同じくらいの割合の人が、派遣労働者では10ポイント程度高い割合の人が取得を希望している。

「販売の仕事」や「サービスの仕事」は、正社員や契約社員と常用型派遣では、資格・免許を持っている割合は「事務の仕事」と同じくらいだが、常用型派遣の「サービスの仕事」を除いて、取得を希望している割合は若干低い。登録型派遣やパートタイム労働者では、資格・免許を持っている割合も取得を希望している割合も、「事務の仕事」より低い。これらの職種の場合、「わからない」と答える割合も比較的高い。短期間の講習を受ければ済むような仕事が多いと思われる。

「生産工程・労務の仕事」の場合は、資格・免許を持っている割合が低く、「わからない」と答える割合が比較的高い。

（2）資格・免許の種類

第4-3-4表 資格・免許の種類（1）[取得したもの]（％）

	合計	技術関係	医療・保健 衛生・社会 福祉関係	法務・財務・ 経理・不動 産関係	教育関係	事務処理 関係	営業・販売、 サービス、 保安関係	運輸・通信 関係	製造・電気・ 建設・土木 関連の技能 関係	その他の 資格・免許	無回答
正社員	100.0	16.9	7.8	2.4	1.8	20.9	7.3	15.5	13.2	13.5	0.6
男性	100.0	23.2	1.1	2.0	1.6	11.4	9.1	21.0	16.2	13.8	0.5
女性	100.0	3.5	21.8	3.4	2.4	40.9	3.7	4.0	7.0	12.7	0.7
契約社員	100.0	9.4	13.6	0.9	9.2	12.0	9.5	22.4	12.4	7.1	3.5
男性	100.0	12.7	4.9	0.7	6.6	3.3	9.2	31.3	18.8	8.0	4.6
女性	100.0	3.2	30.0	1.2	14.1	28.5	10.2	5.7	0.2	5.4	1.4
常用型派遣	100.0	11.6	3.4	1.3	0.9	32.6	6.6	28.3	5.5	8.2	1.7
男性	100.0	20.1	0.6	1.8	0.1	5.9	4.2	49.7	8.4	6.8	2.2
女性	100.0	1.9	6.5	0.7	1.8	62.5	9.1	4.2	2.3	9.8	1.1
登録型派遣	100.0	5.0	4.8	1.3	3.0	67.7	3.9	5.5	1.3	7.1	0.4
男性	100.0	15.1	1.2	2.2	2.1	17.4	7.6	34.7	9.5	10.0	0.1
女性	100.0	3.9	5.2	1.2	3.0	73.2	3.5	2.4	0.5	6.7	0.5
若年者パート	100.0	0.2	37.3	0.7	6.9	22.5	12.4	2.5	0.8	16.8	0.0
男性	100.0	1.7	0.9	6.8	8.0	18.0	25.7	7.8	7.6	23.4	0.0
女性	100.0	0.0	41.4	0.0	6.7	23.0	10.9	1.9	0.0	16.1	0.0
女性既婚パート	100.0	2.8	32.6	0.1	3.4	36.7	11.0	8.9	0.0	4.0	0.6
高齢者パート	100.0	1.2	8.9	0.3	3.8	2.9	1.1	38.1	40.4	3.3	0.0
男性	100.0	1.5	3.5	0.4	3.3	3.3	1.1	33.2	49.6	4.0	0.0
女性	100.0	0.0	32.4	0.0	6.1	1.0	0.8	59.7	0.0	0.0	0.0

⁶ 「保安の仕事」はサンプルサイズが小さいため、結果について言及しない。

では、具体的にどのような資格・免許を持っているのだろうか。第4-3-4表は、既已取得した資格・免許について示したものである。全体として、性別での違いが多く見られる。

男性は総じて「運輸・通信関係」の資格・免許を持っている割合が比較的高い。「運輸・通信関係」については、女性の高齢者パートの割合も高い。

また、男性の場合、正社員や常用型派遣で「技術関係」の割合が2割を超えている。高齢者パートで「製造・電気・建設・土木関連の技能関係」の割合が比較的高い。若年者パートについては「営業・販売・サービス、保安関係」と「その他の資格・免許」が2割を超えている。

女性の場合は、高齢者パートを除いて「事務処理関係」の割合が高い。また、派遣労働者を除いて「医療・保健衛生・社会福祉関係」の割合が2割を超えている。

第4-3-5表 職種別：資格・免許の種類（1）[取得したもの]（%）

	男性		女性		
	1位	2位	1位	2位	
正社員	専門的・技術的な仕事	技術関係 (56.4)	技能関係 (18.5)	医療・福祉関係(79.8)	教育関係(10.3)
	管理的な仕事	その他の資格・免許 (23.0)	運輸・通信関係 (18.4)	その他の資格・免許(73.9)	医療・福祉関係(14.4)
	事務の仕事	事務処理関係 (32.9)	技術関係 (20.3)	事務処理関係(63.4)	その他の資格・免許(14.3)
	販売の仕事	運輸・通信関係 (42.4)	営業・販売、保安関係 (41.7)	技能関係(73.7)	事務処理関係(11.5)
	サービスの仕事	営業・販売、保安関係 (60.6)	技能関係 (28.1)	営業・販売、保安関係(62.8)	運輸・通信関係(16.3)
	保安の仕事	その他の資格・免許 (100)	—	—	—
	運輸・通信の仕事	運輸・通信関係 (53.6)	技能関係 (22.8)	運輸・通信関係(100)	—
	生産工程・労務の仕事	運輸・通信関係 (48.4)	技能関係 (34.3)	技能関係(79.5)	運輸・通信関係(15.8)
契約社員	専門的・技術的な仕事	技術関係(18.7)	運輸・通信関係(18.6)	医療・福祉関係(36.8)	事務処理関係(22.0)
	管理的な仕事	運輸・通信関係(20.5)	技能関係(17.4)	事務処理関係(58.6)	教育関係(41.4)
	事務の仕事	技能関係(25.0)	運輸・通信関係(24.7)	事務処理関係(81.0)	運輸・通信関係(9.6)
	販売の仕事	技能関係(34.0)	運輸・通信関係(32.4)	営業・販売、保安関係(49.8)	医療・福祉関係(18.6)
	サービスの仕事	運輸・通信関係 (40.9)	営業・販売、保安関係(18.3)	営業・販売、保安関係(35.9)	医療・福祉関係(16.4)
	保安の仕事	営業・販売、保安関係(55.5)	その他の資格・免許(21.0)	—	—
	運輸・通信の仕事	運輸・通信関係(87.5)	技能関係(8.4)	運輸・通信関係(100)	—
	生産工程・労務の仕事	技能関係(45.4)	運輸・通信関係(28.1)	営業・販売、保安関係(42.6)	その他の資格・免許(22.0)
常用型派遣	専門的・技術的な仕事	技術関係 (60.5)	運輸・通信関係 (12.4)	医療・福祉関係(54.0)	事務処理関係(16.3)
	管理的な仕事	運輸・通信関係 (35.6)	その他の資格・免許 (31.4)	営業・販売、保安関係(69.5)	技術関係(30.5)
	事務の仕事	事務処理関係 (40.9)	営業・販売、保安関係 (16.4)	事務処理関係(71.5)	その他の資格・免許(10.5)
	販売の仕事	営業・販売、保安関係 (39.0)	その他の資格・免許 (32.6)	営業・販売、保安関係(82.4)	その他の資格・免許(17.6)
	サービスの仕事	運輸・通信関係 (54.8)	技術関係 (12.4)	医療・福祉関係(33.2)	事務処理関係(28.6)
	保安の仕事	運輸・通信関係 (100)	—	—	—
	運輸・通信の仕事	運輸・通信関係 (88.7)	技能関係(4.7)	運輸・通信関係(100)	—
	生産工程・労務の仕事	運輸・通信関係 (79.2)	技能関係(11.5)	その他の資格・免許(45.9)	技能関係(45.9)
登録型派遣	専門的・技術的な仕事	技術関係(30.2)	その他の資格・免許(24.0)	医療・福祉関係(29.0)	事務処理関係(28.1)
	管理的な仕事	運輸・通信関係(85.7)	技術関係(7.7)	その他の資格・免許(66.0)	事務処理関係(34.0)
	事務の仕事	事務処理関係(69.0)	運輸・通信関係(19.8)	事務処理関係(83.9)	その他の資格・免許(5.9)
	販売の仕事	運輸・通信関係(100)	—	営業・販売、保安関係(42.4)	事務処理関係(24.4)
	サービスの仕事	営業・販売、保安関係(36.8)	事務処理関係(30.6)	医療・福祉関係(25.9)	教育関係(21.4)
	保安の仕事	—	—	—	—
	運輸・通信の仕事	運輸・通信関係(80.6)	その他の資格・免許(19.4)	法務・経理・不動産関係(65.4)	その他の資格・免許(18.2)
	生産工程・労務の仕事	運輸・通信関係(64.1)	技術関係(14.7)	運輸・通信関係(49.9)	教育関係(39.1)

注：表中の略記は下記を意味する。

医療・福祉関係＝医療・保健衛生・社会福祉関係、
 技能関係＝製造・電気・建設・土木関連の技能関係、
 法務・経理・不動産関係＝法務・財務・経理・不動産関係
 営業・販売、保安関係＝営業・販売、サービス、保安関係

取得した資格・免許について、就業形態ごとに性別・職種別に分け、割合の高いものから2つまで示したのが第4-3-5表である⁷。

いずれの就業形態でも、「専門的・技術的な仕事」の場合、男性では「技術関係」が、女性では「医療・福祉関係」が1位となっている。「管理的な仕事」では、男性はそれぞれの就業形態で「運輸・通信関係」が1位か2位となっているが、女性には共通したものは見られない。「事務の仕事」の場合、男性の契約社員を除いて、男女とも「事務処理関係」が1位となっている。「販売の仕事」や「サービスの仕事」では、男女とも「営業・販売、保安関係」が1位か2位であることが多いが、その他に男性では「運輸・通信関係」、女性では「医療・福祉関係」が多い。「運輸・通信の仕事」や「生産工程・労務の仕事」では、「運輸・通信関係」や「技能関係」が多い。このように、取得した資格・免許の種類は、それぞれの職種との関連が強いものが多い。

第4-3-6表は、これから取得を希望している資格・免許について示したものである。ここでも、性別での違いが多く見られる。

男性は、「技術関係」が契約社員と派遣労働者、そして若年者パートで2割を超えており、特に派遣労働者の割合が比較的高い。また、正社員では「法務・財務・経理・不動産関係」が3割強となっている。若年者パートでは「運輸・通信関係」と「事務処理関係」、高齢者パートで「医療・保健衛生・社会福祉関係」の割合が他の就業形態と比べて高い。

第4-3-6表 資格・免許の種類(2) [取得を希望しているもの] (%)

	合計	技術関係	医療・保健 衛生・社会 福祉関係	法務・財務・ 経理・不動 産関係	教育関係	事務処理 関係	営業・販売、 サービス、 保安関係	運輸・通信 関係	製造・電気・ 建設・土木 関連の技能 関係	その他の 資格・免許	無回答
正社員	100.0	7.3	7.4	24.8	0.6	29.8	12.1	1.0	3.9	13.2	0.0
男性	100.0	10.0	4.8	32.8	0.4	13.3	17.8	1.7	6.0	13.0	0.1
女性	100.0	3.5	10.9	13.7	0.9	52.5	4.2	0.0	1.0	13.4	0.0
契約社員	100.0	9.5	6.5	11.9	3.0	31.1	19.2	3.1	5.8	8.2	1.8
男性	100.0	17.5	3.7	16.3	2.8	12.2	15.6	6.0	13.4	10.6	1.9
女性	100.0	3.8	8.4	8.8	3.2	44.3	21.7	1.0	0.4	6.5	1.8
常用型派遣	100.0	17.2	5.2	13.0	2.5	36.0	6.6	3.4	5.1	7.1	3.9
男性	100.0	35.5	3.5	14.8	3.6	6.7	3.1	7.2	12.7	12.7	0.2
女性	100.0	6.8	6.1	12.0	1.9	52.6	8.6	1.2	0.9	3.9	6.0
登録型派遣	100.0	9.1	6.0	7.9	1.5	57.1	6.6	2.0	2.5	5.5	1.8
男性	100.0	36.3	3.5	11.1	0.7	12.5	6.3	9.7	13.3	3.9	2.7
女性	100.0	5.0	6.4	7.4	1.6	63.7	6.6	0.9	0.9	5.8	1.6
若年者パート	100.0	11.3	15.4	3.0	4.6	24.6	24.2	11.0	0.4	2.0	3.5
男性	100.0	26.1	4.8	1.1	1.4	20.5	13.2	22.2	1.0	2.1	7.5
女性	100.0	0.4	23.1	4.4	7.0	27.7	32.3	2.7	0.0	1.9	0.5
女性既婚パート	100.0	0.6	21.1	3.6	0.5	38.7	20.3	1.0	2.3	11.6	0.2
高齢者パート	100.0	0.9	24.8	1.5	0.0	0.0	10.8	0.0	0.0	12.4	49.6
男性	100.0	0.0	27.7	1.7	0.0	0.0	1.7	0.0	0.0	13.2	55.7
女性	100.0	8.3	1.3	0.0	0.0	0.0	84.1	0.0	0.0	6.2	0.0

⁷ パートタイム労働者については、資格・免許を取得した割合が低いいため、表に示していない。また、「保安の仕事」はサンプルサイズが小さいため、結果について言及しない。

女性では、高齢者パートを除いて「事務処理関係」の割合が高い。高齢者パートは「営業・販売、サービス、保安関係」が8割を超えている。「営業・販売、サービス、保安関係」については、契約社員や女性既婚パートと若年者パートも2割を超えている。また、女性既婚パートと若年者パートは「医療・保健衛生・社会福祉関係」で2割強となっている。

第4-3-7表 職種別：資格・免許の種類〔取得を希望しているもの〕（%）

	男性		女性		
	1位	2位	1位	2位	
正社員	専門的・技術的な仕事	技術関係(42.8)	営業・販売、保安関係(20.8)	技術関係(49.5)	技能関係(30.4)
	管理的な仕事	法務・経理・不動産関係(51.8)	事務処理関係(16.2)	事務処理関係(56.5)	法務・経理・不動産関係(43.5)
	事務の仕事	法務・経理・不動産関係(48.5)	事務処理関係(19.3)	事務処理関係(52.7)	その他の資格・免許(13.8)
	販売の仕事	営業・販売、保安関係(72.4)	技能関係(9.5)	事務処理関係(56.4)	その他の資格・免許(43.6)
	サービスの仕事	営業・販売、保安関係(40.7)	技術関係(25.3)	事務処理関係(59.4)	医療・福祉関係(20.3)
	保安の仕事	その他の資格・免許(61.8)	技術関係(38.2)	—	—
	運輸・通信の仕事	その他の資格・免許(55.1)	運輸・通信関係(31.7)	—	—
	生産工程・労務の仕事	技能関係(45.8)	その他の資格・免許(22.4)	事務処理関係(95.7)	技術関係(4.3)
契約社員	専門的・技術的な仕事	技術関係(25.8)	営業・販売、保安関係(17.9)	事務処理関係(44.6)	営業・販売、保安関係(18.0)
	管理的な仕事	法務・経理・不動産関係(31.4)	営業・販売、保安関係(25.3)	事務処理関係(96.2)	その他の資格・免許(3.8)
	事務の仕事	法務・経理・不動産関係(49.2)	事務処理関係(34.9)	事務処理関係(60.7)	その他の資格・免許(7.9)
	販売の仕事	営業・販売、保安関係(51.5)	運輸・通信関係(34.1)	営業・販売、保安関係(65.8)	事務処理関係(15.8)
	サービスの仕事	技能関係(49.0)	営業・販売、保安関係(14.1)	営業・販売、保安関係(73.8)	医療・福祉関係(18.7)
	保安の仕事	その他の資格・免許(39.0)	営業・販売、保安関係(28.9)	営業・販売、保安関係(100)	—
	運輸・通信の仕事	技能関係(53.4)	運輸・通信関係(26.9)	法務・経理・不動産関係(41.3)	運輸・通信関係(41.3)
	生産工程・労務の仕事	技能関係(30.5)	技術関係(18.4)	営業・販売、保安関係(49.5)	医療・福祉関係(21.7)
常用品派遣	専門的・技術的な仕事	技術関係(59.7)	法務・経理・不動産関係(15.4)	技術関係(80.0)	事務処理関係(10.4)
	管理的な仕事	その他の資格・免許(53.1)	法務・経理・不動産関係(21.0)	事務処理関係(100)	—
	事務の仕事	法務・経理・不動産関係25.7	技術関係(23.7)	事務処理関係(56.4)	営業・販売、保安関係(8.1)
	販売の仕事	法務・経理・不動産関係(32.5)	技術関係(32.5)	事務処理関係(44.9)	営業・販売、保安関係(22.6)
	サービスの仕事	営業・販売、保安関係(47.8)	教育関係(28.1)	事務処理関係(38.0)	営業・販売、保安関係(22.9)
	保安の仕事	—	—	—	—
	運輸・通信の仕事	運輸・通信関係(48.6)	技術関係(41.5)	事務処理関係(100)	—
	生産工程・労務の仕事	技能関係(38.2)	運輸・通信関係(24.7)	事務処理関係(36.8)	医療・福祉関係(20.1)
登録型派遣	専門的・技術的な仕事	技術関係(72.5)	事務処理関係(7.8)	技術関係(36.4)	事務処理関係(34.6)
	管理的な仕事	その他の資格・免許(68.3)	営業・販売、保安関係(31.7)	事務処理関係(80.5)	その他の資格・免許(9.1)
	事務の仕事	法務・経理・不動産関係(34.1)	技術関係(30.1)	事務処理関係(65.8)	法務・経理・不動産関係(8.6)
	販売の仕事	営業・販売、保安関係(45.4)	法務・経理・不動産関係(19.4)	営業・販売、保安関係(41.0)	事務処理関係(31.5)
	サービスの仕事	営業・販売、保安関係(40.4)	運輸・通信関係(34.5)	事務処理関係(50.7)	営業・販売、保安関係(22.6)
	保安の仕事	—	—	—	—
	運輸・通信の仕事	事務処理(67.0)	営業・販売、保安関係(20.0)	事務処理関係(95.7)	医療・福祉関係(4.3)
	生産工程・労務の仕事	技能関係(31.6)	運輸・通信関係(22.3)	事務処理関係(23.0)	医療・福祉関係(21.9)

注：表中の略記は第4-3-5表と同じ。

第4-3-5表と同様に、第4-3-7表では取得を希望している資格・免許について、就業形態ごとに性別・職種別に分けて、割合の高いものから2つまで示した⁸。

「専門的・技術的な仕事」では、女性の契約社員を除いて、「技術関係」が1位となってい

⁸ パートタイム労働者については、第4-3-5表と同じ理由で表に示していない。また、「保安の仕事」の結果についても同様に言及しない。

る。「管理的な仕事」や「事務の仕事」の場合、男性では「法務・経理・不動産関係」が1位か2位となっているが、女性はすべての就業形態で「事務処理関係」が1位となっている。「販売の仕事」や「サービスの仕事」では、男女とも「営業・販売、保安関係」が多いが、女性は「事務処理関係」も多い。「運輸・通信の仕事」や「生産工程・労務の仕事」は、男性の場合、「運輸・通信関係」や「技能関係」が多いが、女性は「事務処理関係」や「医療・福祉関係」が多いなど、男女差が顕著である。

第4節 就業形態選択理由と満足度

第1節1.の第4-1-5表で就業形態の選択理由を類型化した変数を作成し、就業形態別に分布を確認したが、ここでは職業生活の満足度との関連を見る（第4-4-1表）⁹。

第4-4-1表 現在の就業形態の選択理由の類型別 職業生活に関する満足度指数

			非正社員	契約社員	常用型派遣	登録型派遣	パートタイム労働者	(若年者パート)	(女性既婚パート)
男性	H6	不本意型	18.6	35.8	30.5	-27.0	3.5	32.9	—
		収入・専門性重視型	63.2	75.5	42.0	56.4	71.1	58.5	—
		自己都合型	43.9	33.5	14.7	51.5	51.9	68.0	—
	H11	不本意型	25.8	50.0	6.4	14.1	-13.4	-45.3	—
		収入・専門性重視型	58.5	66.1	61.6	2.1	56.9	42.4	—
		自己都合型	44.5	17.8	19.0	25.8	52.0	68.5	—
	H15	不本意型	15.0	26.8	-12.0	8.1	7.7	-59.7	—
		収入・専門性重視型	68.1	61.8	39.8	35.3	106.2	88.3	—
		自己都合型	30.5	58.7	36.2	-6.5	23.2	9.1	—
女性	H6	不本意型	17.4	30.7	5.4	19.3	18.7	11.6	23.6
		収入・専門性重視型	58.8	62.8	51.5	42.9	62.7	76.8	55.9
		自己都合型	42.0	51.1	47.8	40.2	42.6	36.6	42.2
	H11	不本意型	7.2	12.2	2.5	3.8	9.7	19.9	16.7
		収入・専門性重視型	46.5	50.5	33.6	34.3	56.3	54.0	54.7
		自己都合型	35.3	18.6	10.3	39.7	36.3	17.0	39.6
	H15	不本意型	3.7	9.4	9.2	4.5	1.1	3.1	1.3
		収入・専門性重視型	50.1	59.2	33.8	43.2	53.8	47.0	62.8
		自己都合型	42.2	28.3	35.8	29.1	44.5	60.2	42.8

注：満足度の設問は、各項目ごとに満足であるか、不満足であるかをたずねるもので、選択肢は「満足」「やや満足」「どちらともいえない」「やや不満」「不満」の五つである。満足度指数は「満足」(%)×2+「やや満足」(%)×1+「どちらともいえない」(%)×0+「やや不満」(%)×(-1)+「不満」(%)×(-2)で算出した。全員が「満足」と回答した場合は、100(%)×2となり、指数は200と算出される。逆に、全員が「不満」の場合は、100(%)×(-2)となり、指数は-200となる。

満足度指数を性別・就業形態別に満足度指数を比べてみると、概ね「収入・専門性重視型」の値が最も高い傾向が見られる。この類型は、収入が高かったり、仕事に自分の専門性を活かしたりすることが就業形態選択の理由であることから自発性も高く、満足度も比較的

⁹ 類型化によりデータが細かく分割されるため、パートタイム労働者は全体とし、若年者パートと女性既婚パートの結果も参考として示した。

高いと思われる。

非正社員全体で見た場合、就業形態選択の3つの類型の中で「不本意型」の満足度指数が最も低く、男女ともH15の値が最も低い。個別の就業形態では、女性の場合ではすべての就業形態で「不本意型」の満足度指数が最も低い。値の推移は、契約社員や女性既婚パートでは、H15の値が最も低い。男性では傾向がまちまちだが、「不本意型」に注目すると、契約社員や常用型派遣、若年者パートではH15の値が最も低い。第4-1-3表で、男性の常用型派遣や若年者パートでは「正社員になれない」の順位が高まっていることとの関連が考えられる。

ここでH11とH15のデータについて、性別、就業形態別に、満足度得点を被説明変数として重回帰分析(OLS)を行い、満足度に対する就業形態選択理由の影響を確認する(第4-4-2表)¹⁰。

第4-4-2表 就業形態別 満足度得点への就業形態選択理由の影響(OLS)

(就業形態選択理由ダミー変数のベースは「自己都合型」)

		契約社員			常用型派遣			登録型派遣			パートタイム労働者			
		推定 係数	標準 誤差	T値	推定 係数	標準 誤差	T値	推定 係数	標準 誤差	T値	推定 係数	標準 誤差	T値	
男性	H11	不本意型ダミー	0.026	0.011	15.308 ***	0.060	0.032	14.818 ***	-0.084	0.037	-11.206 ***	-0.105	0.010	-119.804 ***
		収入・専門性重視型ダミー	0.169	0.011	98.140 ***	0.307	0.025	67.585 ***	-0.048	0.038	-6.569 ***	-0.001	0.009	-1.385 n.s.
		定数項			319.473 ***			68.873 ***			139.863 ***			742.839 ***
	H15	サンプルサイズ			465.815			67,388			44,786			1,125,754
		F値			3848.09			922.65			466.14			11133.43
		決定係数			0.248			0.348			0.278			0.283
女性	H11	不本意型ダミー	-0.136	0.009	-97.756 ***	-0.100	0.028	-22.228 ***	0.105	0.031	20.140 ***	-0.076	0.006	-73.405 ***
		収入・専門性重視型ダミー	0.110	0.009	74.820 ***	0.106	0.029	22.632 ***	0.170	0.036	31.696 ***	0.034	0.008	34.734 ***
		定数項			426.779 ***			153.766 ***			104.336 ***			864.439 ***
	H15	サンプルサイズ			759,869			82,838			63,615			1,147,245
		F値			4107.89			767.03			395.64			23286.48
		決定係数			0.178			0.265			0.187			0.442
女性	H11	不本意型ダミー	-0.026	0.011	-14.793 ***	-0.130	0.024	-29.137 ***	-0.157	0.012	-75.123 ***	-0.125	0.005	-258.160 ***
		収入・専門性重視型ダミー	0.146	0.013	75.369 ***	0.005	0.024	1.153 n.s.	-0.004	0.013	-1.807 n.s.	0.085	0.006	161.214 ***
		定数項			267.717 ***			140.473 ***			184.903 ***			1326.231 ***
	H15	サンプルサイズ			363,107			60,730			260,150			4,327,929
		F値			1949.59			903.75			1470.93			8254.00
		決定係数			0.177			0.355			0.181			0.071
女性	H11	不本意型ダミー	-0.113	0.009	-78.247 ***	-0.088	0.017	-28.330 ***	-0.074	0.009	-45.345 ***	-0.142	0.003	-339.062 ***
		収入・専門性重視型ダミー	0.115	0.010	76.893 ***	0.027	0.022	8.746 ***	0.091	0.010	56.760 ***	0.110	0.004	250.471 ***
		定数項			435.619 ***			187.131 ***			268.593 ***			1475.223 ***
	H15	サンプルサイズ			616,318			139,001			491,463			6,330,121
		F値			2216.48			512.77			724.69			24966.66
		決定係数			0.126			0.123			0.053			0.136

注1: サンプルサイズは倍率復元後の値。

注2: F値の有意確率は、すべて0.1%水準で統計的に有意。

注3: ***は0.1%水準、**は1%水準、*は5%水準で有意であることを示す。n.s.は有意でない。

注4: 表中の変数以外の説明変数は、年齢、配偶者の有無、1週間の実労働時間、1ヶ月の実質賃金総額、勤続年数、学歴、職種、勤務先の業種・規模である。

係数値の傾向は、第4-4-1表と概ね一致している。様々な変数によって統制しても同様の結果が得られた。女性の場合、すべての就業形態について、「自己都合型」に対して「不本意型」の満足度が低く(係数値がマイナス)、「収入・専門性重視型」の満足度が高い(係数値がプラス)という傾向が示されている。ただし、H11の常用型派遣と登録型派遣に

¹⁰ H6では賃金をたずねていないため分析を行わない。

については統計的に有意な結果となっていない。男性の場合は、H11では、契約社員と常用型派遣では「自己都合型」よりも「不本意型」や「収入・専門性重視型」の満足度が高いが、H15では「自己都合型」より「不本意型」の満足度が低くなっている。いずれも、第4-1-2表では「専門資格」を就業形態の選択理由として重視する傾向が見られるが、第4-4-1表ではH11と比べてH15の「自己都合型」の満足度指数が高く、「不本意型」が低下している。H15の契約社員には嘱託社員も含まれていることが結果に影響を与えている可能性がある。登録型派遣とパートタイム労働者は、H11では「自己都合型」に対して「不本意型」と「収入・専門性重視型」の満足度が低い傾向が示されたが、H15ではパートタイム労働者の「不本意型」を除いて値がプラスになっている。第4-4-1表では、H11に比べてH15の「自己都合型」の満足度指数が低下し、「収入・専門性重視型」の満足度が上昇している。第4-1-2表では、男性の登録型派遣のH15では20%を超える「自己都合型」の項目はなく、男性の若年者パートでは、H15で「自己都合」の割合が最も高いものの、2位が「自由なお金」（H15のみの項目）、3位が「正社員になれない」であり、「自己都合」の内情がより切迫したものへと変わってきている可能性も考えられる。

第5節 まとめ

本章では、就業形態選択理由と職業生活に関する満足度の設問を中心に、就業形態別の傾向などを検討した。

就業形態選択理由では、「正社員として働ける会社がなかったから」（以下、「正社員になれない」）を中心に、就業形態間の違いを見た。選択した割合の高い順に並べてみると、「正社員になれない」を選択したのは、契約社員や派遣労働者に比較的多く、パートタイム労働者に少ない。しかし、契約社員の場合には、「正社員になれない」より「専門的な資格・技能を活かせるから」を理由として選んだ割合のほうが高い。パートタイム労働者は、「自分の都合のよい時間に働けるから」など柔軟な働き方に関わる理由を選択している。女性の場合、「家計の補助、学費等を得るため」や「家庭生活や他の活動と両立しやすいから」というような項目の割合も高いことが多く、男性よりも理由の幅が広い。また、時系列に比べると、全体的に「正社員になれない」の比重が高まる傾向が見られた。

今後の働き方として正社員を希望するかどうかについて比較した場合、女性既婚パートや高齢者パートでは希望する割合が低い。その他の就業形態については、正社員を希望する割合が男女とも高まっている。その要因としては、若年で、男性で、配偶者はなく、労働時間が長くて、賃金が高いという傾向がH11とH15に共通して見られた。

また、就業形態の選択理由は複数回答であったが、選択理由に優先順位をつけて「不本意型」、「収入・専門性重視型」、「自己都合型」の3つの類型に分けた上で、その傾向を見た。割合の順序で見たときと同様に、「不本意型」は女性既婚パートや高齢者パートで低く、パートタイム労働者は「自己都合型」の割合が高い。時系列では、全体に「不本意型」が増え

て「自己都合型」が減るという傾向が見られた。

職業生活に関する満足度については、職業生活全体では、正社員の満足度にあまり変化はないが、非正社員は低下傾向が見られ、職場の環境など個別の満足度でも概ね同様の傾向が得られた。満足度を指数化した場合、指数の合計について、H6では非正社員の値が正社員よりも高かったが、H15では逆に多くの就業形態で正社員より値が低い。

個別の満足度で見ると、指数が高いのは、正社員では「仕事の内容・やりがい」や「雇用の安定性」であるが、非正社員は「勤務体制」や「人間関係」が上位を占めることが多い。逆に、指数が低いのは、「賃金」、「教育訓練」、「福利厚生」、「評価・処遇」などである。

特に教育訓練は、すべての就業形態で下位3位までに入っており、ニーズがあるのに満たされていないのではないかとということで、H15のデータで実態を見てみた。「職業能力を高めたい」と答えた割合は、女性既婚パートと高齢者パート以外は5割を超えている。仕事で役立つ資格や免許を持っている人は、正社員と契約社員は4割程度だが、その他の就業形態は2割から3割である。これから資格や免許を取得したいと考えている人は、派遣労働者や若年者パート、そして正社員で3割程度いる。実際に取得した資格や免許は、男性は「技術関係」や「運輸・通信関係」などが比較的多いが、女性は「事務処理関係」や「医療・保健衛生・社会福祉関係」が比較的多い。また、取得を希望するものでは、男性は、派遣労働者や若年者パートでは「技術関係」、正社員は「法務・財務・経理・不動産関係」で、女性は、高齢者パート以外で「事務処理関係」、パートタイム労働者が「医療・保健衛生・社会福祉関係」となっている。このように、男女差が明確にあらわれている。また、職種別では、「専門的・技術的な仕事」や「運輸・通信の仕事」に就いている人に資格や免許を持った人が比較的多く、持っている資格・免許の種類は、それぞれの職種との関連が強い傾向が見られた。取得を希望している資格・免許の種類については、男性で「運輸・通信関係」や「技能関係」が多く、女性で「事務処理関係」や「医療・福祉関係」が多いなど、男女差が顕著であった。

最後に、就業形態選択理由の3つの類型別に満足度指数を比べると、「収入・専門性重視型」の値が最も高く、「不本意型」が最も低い傾向が見られた。就業形態別でも、概ね同様の傾向が見られた。また、「自己都合型」の内容の変化の可能性を示唆する結果も得られた。

以上の結果をまとめると、就業形態選択の理由に関する分析からは、非正社員で正社員として働くことを希望する人が増えていることが分かった。また、職業生活に関する満足度の分析からは、正社員の満足度は若干改善しているが、非正社員の場合はむしろ悪化していることが多い。特に、正社員として働くことを希望する人の満足度が悪化している。働き方が正社員に近くなったのに対して、処遇面などで正社員と開きがあるという実感が反映されたものではないかと考えられる。

第5章 若者の就業選択と非正社員就業の増加要因

第1節 はじめに

1990年代以降、若者を中心に非正社員として就業する人が増えている。「多様化調査」の結果（第5-1-1表）からも、15-34歳の学生¹を除いた若年就業者における非正社員比率は、H6の8.6%からH15の25.3%へと大きく上昇していることが分かる。こうした非正規就業の若者の増加によって、人材が育たなくなり産業の活力や企業の国際競争力の低下をもたらすのはもちろんのこと、非婚化と少子化²にも拍車をかけているのではないかとの懸念が広がっている。

第5-1-1表 15-34歳の若者(除く学生)の就業形態(%)

	H6	H11	H15
正社員	91.4	79.8	74.8
非正社員	8.6	20.2	25.3
うち、パートタイム労働者	5.2	14.9	15.9
派遣・契約社員	1.4	4.0	5.4
臨時・日雇い	1.8	1.1	0.4
その他	0.3	0.3	3.6

そもそも、若者が非正社員を選ぶ背景・動機はどのようなものがあるのであろうか。また、どのような若者が非正社員になりやすいのであろうか。さらに、非正社員就業の若者が近年増加している背景にはどのような要因があるのであろうか。本稿は、この三つの疑問を解くために、「多様化調査」の個票データ（H6、H11、H15）を用いて、詳しく検証してみた。

具体的には、まず非正社員になる動機については、「不本意型」、「収入・専門性重視型」および「自己都合型」に大きく分けたうえ、それぞれのタイプがどのくらいの割合で存在しているのかについて確認する。次に、どのような属性をもった若者が、非正社員になりやすいかという点を明らかにする。年齢、学歴、性別の違いなど従来の研究にも指摘されている諸要因のほか、本稿では新たに「就職時期」の影響についても注目する。最後に、近年若者の非正社員比率が増加している要因について、男女間賃金格差の分解に用いられているBlinder-Oaxacaの方法を拡張した分析を行う。

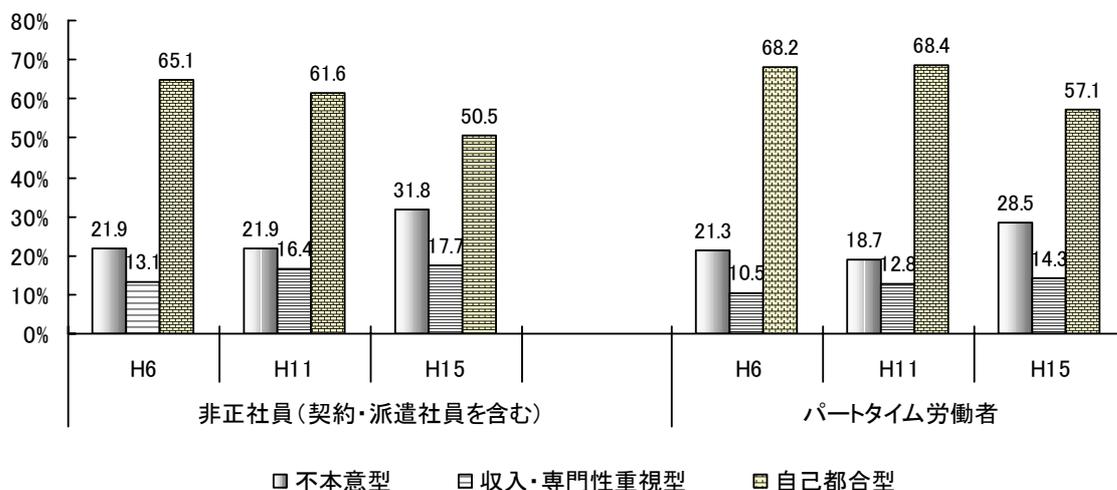
¹ 「就業形態の多様化に関する総合実態調査」における「学生」サンプルは調査年によって異なる。H15では、学生かどうかについて直接に尋ねる質問項目があるが、H6とH11ではこうした直接の情報がなかった。そのため、H6では、非正社員の就業形態を選んだ理由として「学生生活との両立」を挙げているサンプルを「学生」とする。また、H11では、最終卒業学校または在学中の学校の種類（学生の場合）の情報を用いて、学校卒業（予定）年齢を推測し、現在の年齢が学校卒業（予定）年齢よりも低い場合に、「学生」サンプルとした。その結果、15-34歳層における「学生」サンプルの割合（抽出倍率復元値）は、H15では4.51%、H11では5.14%、H6では1.14%となっている。

² 総務省「労働力調査特別調査」（2001）によると、非正社員の若者（15-34歳）のうち、結婚や家庭の維持に困難とされている年収200万円未満の低所得層は、全体の85.3%を占めている。

第2節 非正社員になった理由

「多様化調査」では、非正社員の就業形態を選んだ理由の選択肢が10種類以上あるが、大きく3タイプに分けることができる。最初のタイプは、「正社員として働ける会社がなかったから」といった「不本意型」の理由である。2番目のタイプは、収入や専門能力の発揮に非正社員就業の方が有利だからといった「収入・専門性重視型」の理由である。そして3番目のタイプは、勤務時間や仕事の内容などの面で非正社員という就業形態が自分にとって都合がよかったからといった「自己都合型」の理由である。

第5-2-1図 現在の就業形態を選んだ理由（％）



注1：集計対象は15-34歳の若者（除く学生）で、集計値は抽出倍率復元数値である。

注2：正社員と出向社員を除いた15-34歳の非正社員を対象とした。

注3：「不本意型」とは、「正社員として働ける会社がなかったから」を理由としたものである。「収入・専門性重視型」とは、「より収入の多い仕事に従事したかったから」および「専門的な資格・技能を生かせるから」のいずれかを理由としたものである。「自己都合型」とは、「勤務時間や労働日数が短いから」、「簡単な仕事で責任が少ないから」、「通勤時間が短いから」、「体力的に正社員として働けないから」などいずれかを理由にしたものである。

注4：設問は多重回答だが、3種類の理由に排他性をつけて合計値が100%となるように処理している。具体的には、「不本意型」とその他複数の理由を選択した場合、「不本意型」の理由を最優先した。また、「不本意型」の理由を選択せず、その他の複数の理由を選択した場合、「収入・専門性重視型」の理由を優先した。「不本意型」「収入・専門性重視型」のいずれも選択せず、その他の理由を選択した場合、「自己都合型」とした。

注5：各年について年齢、就業形態、就業形態選択理由に関する無回答を除外した。

正社員としての就職口がなく不本意ながら非正社員になっている、いわゆる「不本意型」非正社員は、全体の何割を占めているのであろうか。近年の長期にわたる景気低迷によって、不本意ながら非正社員に余儀なくされた若者が増えていると言われていたが、果たして本当であらうか。これらの疑問を答えるために、第5-2-1図では、15-34歳の若者（学生を除く）を対象に、彼（彼女）らの非正社員就業の理由を集計してみた。まず、契約社員や派遣社員を含む非正社員全体で見た場合には、「不本意型」就業者の割合は、H11では21.9%となっており、H6時点の水準と変わらない。一方、H15の「不本意型」就業者の割合が10%

イントも上昇し、31.8%となっている。さらに、パートタイム労働者として働く若者に限って見た場合も、やはり「不本意型」就業者の割合が、H15ではH11より10ポイント程度上昇し、28.5%となっていることが分かる（図の右側）。ただし、非正社員全体とパートタイム労働者における「不本意型」就業者の割合を比較してみた場合、いずれの年においても前者が後者より3.2ポイント高いことが分かる。これは、パートタイム労働者に比べて、契約・派遣社員の「不本意型」就業率が比較的に高いことを示唆する結果である。

また、「より収入の多い仕事に従事したかったから」、「専門的な資格・技能を生かせるから」など収入面やキャリア面のメリットを理由に非正規就業を自ら選んでいる若者の割合が緩やかに増えていることがわかる。具体的には、非正社員全体で見た場合には、「収入・専門性重視型」非正規就業者の割合がH6では13.1%、H11では16.4%、H15では17.7%となっている。また、パートタイム労働者に限定してみた場合も、「収入・専門性重視型」非正規就業者の割合がH6の10.5%からH15の14.3%へと緩やかに増えていることがわかる。このように、一般的に正社員よりも非正社員として働いている方が収入面やキャリア面で大変不利な立場に置かれていると思われているが、実際には収入面やキャリア面のメリットを理由に非正規就業を自ら選んでいるケースも1-2割存在し、しかも割合としては増加傾向にある。

一方、割合として減少傾向にあるのは、「勤務時間や労働日数が短いから」、「簡単な仕事で責任が少ないから」、「体力的に正社員として働けないから」など個人的な選好やプライベートの都合を理由に非正社員の就業形態を選んでいる若者である。まず、非正社員全体でみた場合には、「自己都合型」就業者の割合が、H6の65.1%からH11の61.6%およびH15の50.5%へと大幅に減少していることが分かる。その減少幅がとりわけ大きかったのは、H11とH15の4年間である。さらに、パートタイム労働者に限って見た場合も、「自己都合型」就業者の割合が、H6年の68.2%からH15の57.1%へと大きく減少していることが分かる。このように、「夢を追いたい」「自分の時間がほしい」「軽い仕事をしたい」といった、90年代初頭までに若者の非正規就業を主導してきたと思われる自己都合型の動機づけが、近年減り続けていることは注目される。

第3節 どのような若者が非正社員になりやすいのか

1. 正社員と非正社員の属性比較

それでは、非正社員になる人、ならない人のどこが違うのであろうか。回帰分析に先立って、第5-3-1表では15-34歳の若者について、正社員、非正社員別にその個人属性の平均値比較を行った。

まず、1995年以降に学校を卒業した³比較的若い世代が、非正社員の中で大きなウエイト

³ 就職時期については、大卒者は22歳、高卒者は18歳として推計しており、実際の卒業時点と一致していない場合もある。高卒者については、それほど大きな差が出ないと思われるが、大卒者の浪人・留年経験者における実際の就職時期が推定就職時期より1,2年遅い場合もあると考えられる。

を占めていることが分かる。たとえば、95-99年学校卒の世代は、正社員の14.8%しか占めていないのに対して、非正社員または派遣・契約社員における該当世代の割合は、それぞれ26.2%と29.9%に達している。

次に、学歴の分布を見ると、非正社員における高専・短大卒者の割合が大きいことが分かる。正社員における高専・短大卒者の割合が17.2%に過ぎないのに対して、非正社員または派遣・契約社員における高専・短大卒者の割合は、それぞれ23.6%、28.6%に達している。

そのほか、非正社員に女性比率や未婚者比率が高いことも伺える。正社員の58%が男性であるのに対して、非正社員の男性比率が3割未満である。また、正社員の3人に1人は結婚しているのに対して、非正社員における既婚率は7.3%である。一方、約半数の非正社員（非正社員）が三大都市圏（首都圏、近畿圏、名古屋圏）に集中していることがわかるが、正社員と非正社員における地域分布の差はあまり見られない。

第5-3-1表 就業形態別15-34歳の若者の個人属性

		正社員		非正社員		うち、派遣・契約社員	
		平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
	年齢	27.5	4.0	26.4	4.1	27.4	3.6
就職 時期	～84年学校卒比率	16.6%	37.2%	7.5%	26.4%	5.0%	21.8%
	85-89年学校卒比率	29.3%	45.5%	21.7%	41.2%	20.7%	40.5%
	90-94年学校卒比率	36.8%	48.2%	36.3%	48.1%	37.4%	48.4%
	95-99年学校卒比率	14.8%	35.5%	26.2%	44.0%	29.9%	45.8%
	00年以降学校卒比率	2.6%	15.8%	8.2%	27.5%	7.0%	25.6%
学歴	中学校卒比率	1.3%	11.1%	2.6%	15.9%	1.0%	10.0%
	高校卒比率	45.5%	49.8%	50.1%	50.0%	41.6%	49.3%
	高専・短大卒比率	17.2%	37.7%	23.6%	42.5%	28.6%	45.2%
	大学・大学院卒比率	36.0%	48.0%	23.7%	42.5%	28.8%	45.3%
	性別(男性比率)	58.0%	49.4%	29.5%	45.6%	24.7%	43.1%
	既婚比率	33.0%	47.0%	7.3%	26.0%	6.7%	25.0%
居住 地域	首都圏比率	29.8%	45.7%	28.7%	45.2%	33.7%	47.3%
	近畿圏比率	11.0%	31.3%	14.0%	34.7%	15.1%	35.8%
	名古屋圏比率	11.0%	31.3%	10.4%	30.5%	12.4%	33.0%
	その他の地域比率	48.2%	50.0%	46.9%	49.9%	38.8%	48.7%

注：首都圏は、東京都・神奈川県・埼玉県・千葉県を指し、近畿圏は大阪府、京都府、兵庫県を指し、名古屋圏は愛知県と三重県を指す。

2. 年齢、時代、就職時期の影響

若者が非正社員を選択する背景については、個人の選好や学歴、能力等が影響しているほかに、年齢、時代および就職時期の影響も大きいと考えられる。

まず年齢については、年齢が若い人ほど非正社員になる確率が高いと言われている（小杉2004）。その原因は労働力需要側と供給側双方にあると考えられる。すなわち、需要側では、技能蓄積の少ない若年者への正社員としての需要がもともと少ないのに加え、供給側では、若い人を中心に夢への追求や適職探しを理由に、自ら非正社員としての就業を希望する人が多いからである。

つぎに、時代の影響も大きいと考えられる。バブル経済の崩壊に伴い、長期雇用を前提とした正社員の採用を限定的なものとし、パートやアルバイトなど非正社員の採用枠を拡大する産業界の動きが鮮明になってきた。その結果、最近になればなるほど、若者が非正社員になる確率が高まっていると思われる。

さらに、就職時期の影響も無視できない。周知のように、学卒就職時点での採用動向は、正社員としての就職確率に大きな影響を与えると考えられる。就職時に景気が良い場合には、正社員としての就職確率が高いだけでなく、希望通りの会社に就職できるため、転職する必要が少なく、その後非正社員に転落する危険性も低い⁴。一方、景気の悪い時期に就職した場合に、もともと正社員の就職口が少ないうえ、意中ではない企業にやむを得ずに就職する人が増えることによって、その後の離職率・転職率が高くなり⁵、非正社員にならざるを得ない確率も高いと考えられる。

第5-3-2図は15-34歳の若者の非正社員比率における年齢的变化、時代的变化および世代（就職時期）的变化を示すものである。

まず、年齢的变化であるが、いずれの時代においても、若い年齢層ほど非正社員率が高いことが確認できる（a）。しかしながら、非正社員比率の平均水準は新しい時点ほど高まり、年齢階層間の違いも徐々に大きくなっている。H6では、若者全体の非正社員比率（7.2%）が低く、非正社員比率の年齢カーブも比較的フラットなものだった。とくに26歳以降の大卒者や23歳以降の高卒者が低く、非正社員になった若者の多くは早い段階で正社員として再就職できた当時の社会状況を容易に想像できる。一方、H11では、若者全体の非正社員比率（19.2%）が大きく上昇しただけではなく、比率の上昇幅が若い年齢階層ほど大きいため、非正社員比率の年齢カーブも大変急な形になっていた。また、このような傾向は、H15において一段と鮮明になってきている。

また、同一年齢階層でも、就職時期の早い世代ほど非正社員比率が低いことが分かる（b）。たとえば、26-28歳の大卒者の場合、85-89年、90-94年および95-99年卒業した者の非正社員比率がそれぞれ3.2%、8.8%と13.8%となっており、最近になって学校を卒業した世代ほど高い。つまり、同じ年齢、同じ学歴の若者でも、学校卒業年が違えば、非正社員になる確率も異なるのである。高卒者についても、同様のことが言える。

最後に、同じ時期に学校を卒業した若者の非正社員比率の推移を見てみたい。同一時期に就職したグループを追ってみると、H15の非正社員比率がH11より概ね低下しているのが分かる（c）。たとえば、95-99年に就職した大卒者は17.2%から15.6%へと小幅ながら低下しており、同高卒者も41.8%から32.6%へと低下している。

⁴ 総務省「労働力調査特別調査」（各年）によると、前職が正社員の人が転職後も正社員として就職できた人の割合は70.6%（2001年）に過ぎない。その割合は景気の良い1990年に比べ13.1ポイントも低下しており、転職することによって非正社員にならざるを得ない危険性が近年になってとくに高まっていることが分かる。

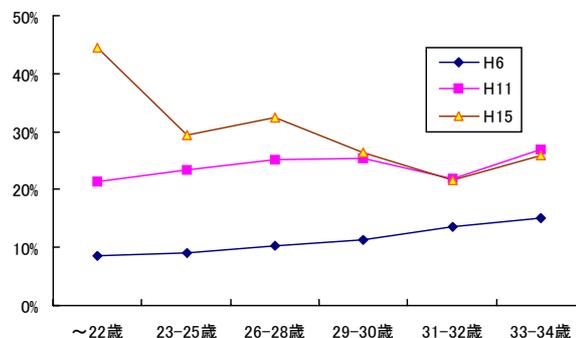
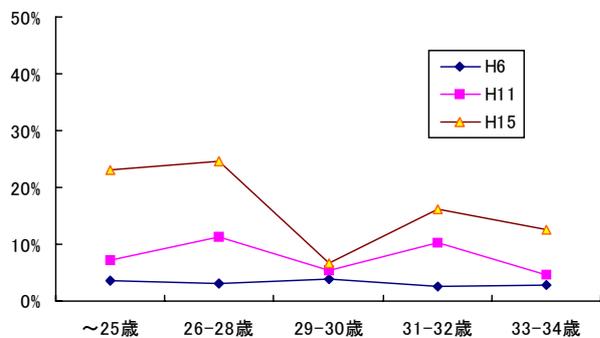
⁵ 総務省「労働力調査特別調査」によれば、15-34歳の若年において離職経験のある人は2001年では41.7%、90年の35%に比べ大きく上昇している。

第5-3-2図 非正社員比率の比較

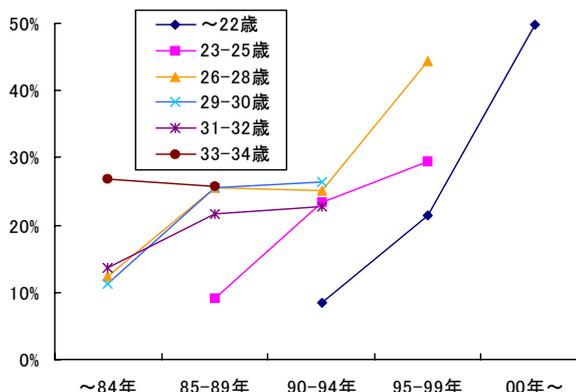
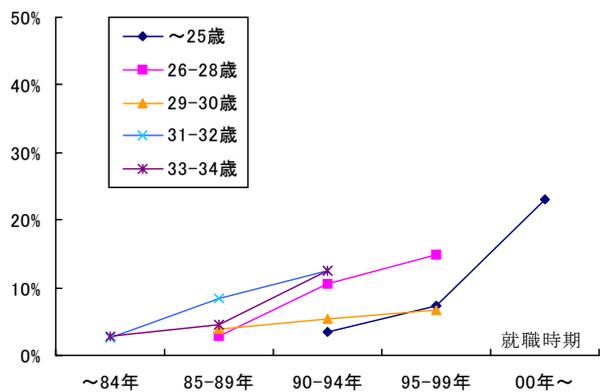
(左側：大卒者)

(右側：高卒者)

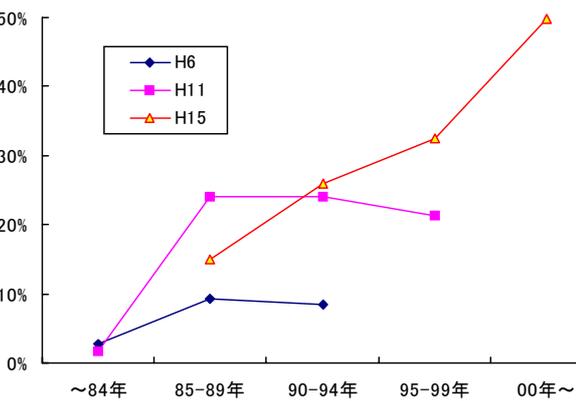
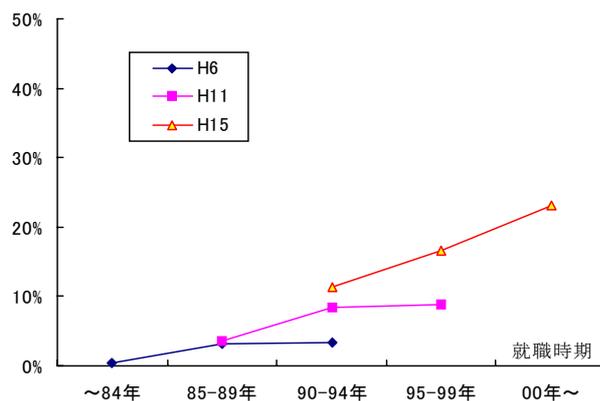
(a) 年齢×時代



(b) 年齢×世代



(c) 時代×世代

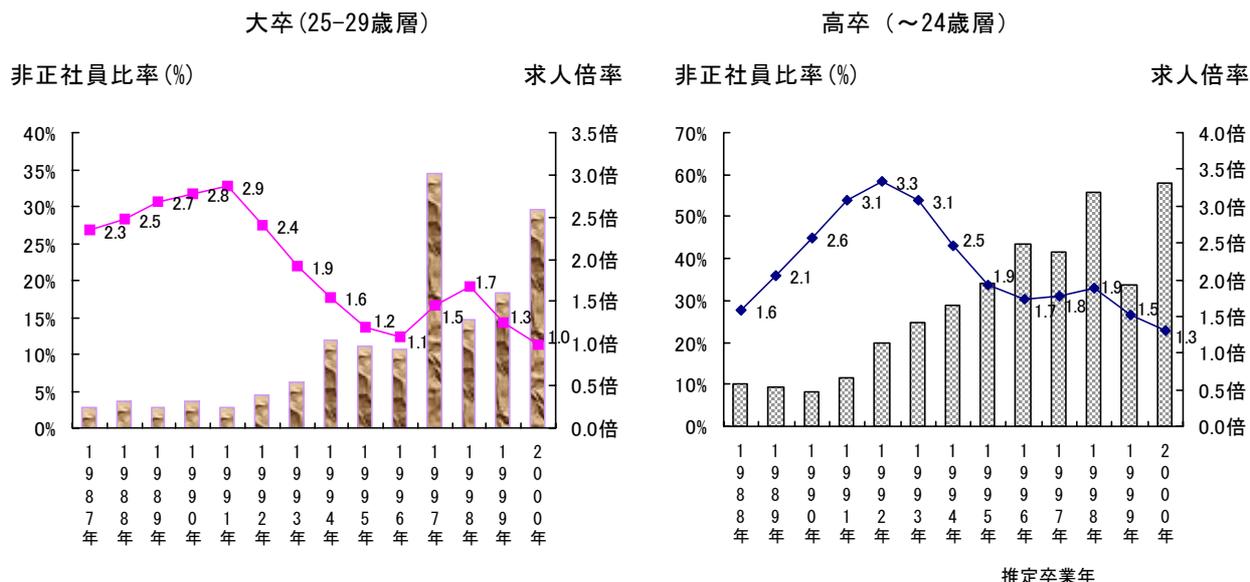


3. 学校卒業時の雇用情勢と非正社員率

前述のように、最近になって学校を卒業した世代ほど非正社員になる確率が高い。それは、当然ながら、最近になって正社員としての就職機会が低下してきているのが主な原因だと考えられる。ここでは、学校卒業時の雇用情勢と照らし合わせながら、推定就職時期別に非正社員比率を比較してみたいと思う。

まず、大卒者については、新卒求人倍率が1991年をピーク（2.9倍）に低下し始め、1996年では1.1倍までに落ち込んでいたが、その後若干持ち直して、1998年には1.7倍までに回復したものの、その後再び低下していることが分かる（第5-3-3図）。一方、非正社員比率はどうかであろう。データの最も揃っている25-29歳層の大卒者についてみると、該当年齢層の大卒者の非正社員比率と求人倍率が概ね相反した動きをしていることが分かる。具体的には、就職好調期のピークの1991年までに就職したと思われる若者の非正社員比率は概ね5%以下となっているが、その後就職したと思われる25-29歳層の大卒者の非正社員比率は大きく上昇し始め、1997年に卒業した該当年齢層の大卒者の非正社員比率は34.4%までに至っている。そして、1998年の雇用情勢の一時的な好転に伴い、その年に就職した大卒者の非正社員比率も15%程度まで下落したものの、その後再び求人倍率の低迷に見舞われ、1999年以降に卒業した大卒者の非正社員比率が再び上昇している。

第5-3-3図 就職時期別求人倍率と非正社員比率（%）



注：大学新卒者の求人倍率は、(株)リクルート ワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」(各年)によるものである。高校新卒者の求人倍率は、厚生労働省「高校・中学新卒者の就職内定状況等」によるものである。各年3月末までの数字である。

また、高卒者については、新卒求人倍率が1992年をピーク（3.3倍）に低下し始め、1996年では1.7倍までに落ち込んでいたが、その後少し持ち直して、1998年には1.9倍までに回復したものの、再び低下していることが分かる。しかしながら、データの最も揃っている20歳代前半層までの高卒者についてみると、高卒者の非正社員比率の動きは、求人倍率の動きとそれほど連動していないように思われる。高卒者の非正社員比率の上昇傾向が就職好調期の1991年からすでに始まり、求人倍率のピーク年の1992年に高校を卒業したと思われる者ですら、非正社員比率は前年度の就職者より8ポイントも高い。そして、1998年に雇用情勢が一

時的に改善されたにも関わらず、その年に卒業した高卒者の非正社員比率が前年度の就職者より14ポイントも高いのである。

このように、大卒者の非正社員比率は学校卒業時の雇用情勢に大きく左右されるようだが、高卒者の非正社員比率は学校卒業時の雇用情勢との関係がそれほど明確ではないように思われる。

4. 非正社員就業の要因分析

第3節の1から3までは非正社員と正社員の個人属性の違いや、非正社員比率における年齢、時代、就職時期の影響などについて、記述統計を中心に議論してきた。しかしながら、こうした記述統計だけでは、他の要因の影響を排除しながら、ある一つの要因の影響だけをピックアップするのが困難である。この問題に対応するためには、通常、回帰分析の手法が用いられる。そこで本節では、非正社員になるかならないかの規定要因をより厳密に検証するために、回帰分析を行った。

第5-3-4表 非正規就業の確率推計(15-34歳の全年齢層)

		Case A		Case B			
		係数	標準誤差	係数	標準誤差		
就職 時期	85-89年学校卒ダミー	-0.0774	0.0543				
	90-94年学校卒ダミー	-0.1562	0.0553	***			
	95-99年学校卒ダミー	0.0117	0.0676				
	00年以降学校卒ダミー	0.3328	0.0967	***			
年齢	20-22歳ダミー			-0.2505	0.0985	***	
	23-25歳ダミー			-0.4444	0.0960	***	
	26-28歳ダミー			-0.4315	0.0967	***	
	29-30歳ダミー			-0.4131	0.0999	***	
	31-32歳ダミー			-0.4275	0.1017	***	
	33-34歳ダミー			-0.5045	0.1045	***	
学歴	高校卒ダミー	-1.0006	0.1118	***	-0.9834	0.1131	***
	高専・短大卒ダミー	-1.1561	0.1157	***	-1.1173	0.1170	***
	大学・大学院卒ダミー	-1.5236	0.1141	***	-1.4228	0.1151	***
	性別(男性ダミー)	-0.8524	0.0313	***	-0.8497	0.0312	***
	既婚ダミー	-1.4855	0.0430	***	-1.4619	0.0434	***
年	1999年ダミー	0.9471	0.0383	***	0.9947	0.0352	***
	2004年ダミー	1.1443	0.0443	***	1.2508	0.0363	***
居住 地域	首都圏ダミー	0.1369	0.0342	***	0.1285	0.0341	***
	近畿圏ダミー	0.3474	0.0463	***	0.3387	0.0462	***
	名古屋圏ダミー	-0.1630	0.0487	***	-0.1672	0.0485	***
	定数項	1.3039	0.1168	***	1.5546	0.1371	***
	対数尤度	-14317.1			-14365.0		

注: Case Aのサンプルサイズは24,754、Case Bは24,830。Logit Modelを用いた推計結果である。就職時期のベンチマークは、「～84年学校卒」、年齢ダミーのベンチマークは、「15-19歳」、学歴ダミーのベンチマークは「中学校卒」、地域ダミーのベンチマークは、「その他の地域」とした。

第5-3-4表は、15-34歳の全年齢層を対象に、非正社員就業の確率を推計した結果である。なお、非正社員とは、パートタイム労働者、派遣社員や契約社員、臨時労働者などを含む正社員以外のすべての非正規雇用者である。

まず、就職時期要因⁶を考慮したCase Aの推計結果を見てみると、学歴、性別、婚姻状況といった個人属性や、就職時期、時代（年）および居住地域要因がすべて有意な影響を与えていることが分かる。具体的には、中学卒の人に比べて、高校卒、大学・大学院卒業者の非正社員確率が有意に低い。また、男性は女性より、既婚者は未婚者よりも非正社員確率が有意に低い。さらに、84年以前に就職した世代に比べると、90-94年に就職した世代の非正社員確率は有意に低い。また、2000年以降に就職した世代の非正社員確率は有意に高いことがわかる。また、地方圏の若者に比べて、首都圏と近畿圏の若者の非正社員確率が有意に高いが、名古屋圏の若者の非正社員確率は有意に低い⁷。

一方、就職時期のかわりに年齢要因を考慮したCase Bにおいても、各係数の符号や大きさは概ねCase Aの推計結果と一致している。なお、年齢の高い階層ほど、非正社員確率が低い。

第5-3-5表 非正規就業の確率推計（個別年齢階層グループ）

	Case I 大卒(25~29歳)			Case II 高卒(~24歳)			
	係数	標準誤差		係数	標準誤差		
就職時期	85-89年学校卒ダミー	-1.7668	0.1921	***	-1.7678	0.1533	***
	90-94年学校卒ダミー	-1.0348	0.1733	***	-1.4618	0.1398	***
	95-99年学校卒ダミー	-0.3210	0.1689	*	-0.6019	0.1452	***
性別(男性ダミー)		-1.4824	0.0800	***	-0.1143	0.0676	*
既婚ダミー		-0.9780	0.1256	***	-1.2609	0.1705	***
居住地域	首都圏ダミー	-0.0381	0.0929		0.1531	0.0806	*
	近畿圏ダミー	0.1442	0.1219		0.4827	0.1168	***
	名古屋圏ダミー	-0.2018	0.1301		-0.3601	0.1141	***
定数項		1.6094	0.1717	***	1.6420	0.1360	***
対数尤度		-1919.0			-2653.3		
標本数		3427			4239		

注: logit Modelを用いた推計結果である。就職時期のベンチマークは、「2000年以降学校卒」地域ダミーのベンチマークは、「その他の地域」とした。

ただし、第5-3-4表の推計式では、就職時期要因と年齢要因のどちらか一方しかコントロールできないため、就職時期の効果に年齢の効果、そして年齢の効果に就職時期の効果が混ざっている可能性が高い。そこで、第5-3-5表では特定の年齢階層グループ（大卒については20代後半層、高卒については20代前半層）の標本に限定した推計を行うことによ

⁶ 就職時期が年齢と学歴から逆算された変数なので、年齢要因も説明変数として推計式に入れると、一時独立とはならず共線性問題が起きる。

⁷ トヨタなどの大企業が進出したため、名古屋圏の新卒正社員採用が地方圏や他の大都市圏よりも盛んに行われていたのが主な原因かもしれない。

て、年齢効果を排除⁸した就職時期の効果をみることにする。結果として、年齢効果と時代効果を除いても、就職時期が非正社員確率に有意な影響を与えていることが分かった。なお、就職時期ダミーの係数の符号が記述統計の結果とも一致して、直近に就職した世代に比べると、より以前に就職した世代の非正社員確率が低いことがわかる。

第4節 非正社員の増加要因

1. 非正社員比率の属性別推移

それでは、若者の非正社員比率が近年なぜ増えているのであろうか。本節では非正社員比率の増加要因について探ることにする。具体的には、H6、H11、H15の個票データを用いて比較を行う。

第5-4-1表は、若者の非正社員比率の推移を年齢階層、学歴階層、性別、配偶者有無別および居住地別にみたものである。なお、非正社員比率の増加率を示す指標として、「H11対H6比」および「H15対H11比」が用いられる。前者は、H11の非正社員比率がH6の非正社員比率の何倍かを示すもので、後者はH15の非正社員比率がH11の非正社員比率の何倍かを示すものである。

第5-4-1表 若者の非正社員比率の推移

	H6(%)	H11(%)	H15(%)	H11対H6比 (倍)	H15対H11比 (倍)	
年齢階層別	15-19歳	21.5	63.9	86.5	3.0	1.4
	20-22歳	11.8	47.1	56.5	4.0	1.2
	23-25歳	6.6	18.9	29.3	2.8	1.6
	26-28歳	5.9	16.6	24.6	2.8	1.5
	29-30歳	5.6	11.7	14.4	2.1	1.2
	31-32歳	4.7	12.3	11.3	2.6	0.9
	33-34歳	5.0	7.8	10.9	1.5	1.4
学歴別	中学校卒	25.2	43.2	23.8	1.7	0.6
	高校卒	8.7	22.8	25.1	2.6	1.1
	高専・短大卒	8.0	22.0	22.4	2.7	1.0
	大学・大学院卒	3.3	11.6	14.6	3.5	1.3
性別	女性	9.8	28.5	26.4	2.9	0.9
	男性	5.5	14.5	15.9	2.6	1.1
婚姻状況別	既婚	9.7	25.9	27.6	2.7	1.1
	未婚	2.4	5.3	5.7	2.2	1.1
居住地域別	首都圏	7.8	22.6	19.4	2.9	0.9
	近畿圏	7.3	24.8	16.6	3.4	0.7
	名古屋圏	3.5	21.4	34.1	6.0	1.6
	その他の地域	7.3	17.4	20.5	2.4	1.2

注：非正社員比率は抽出倍率を元に復元した集計値である。

⁸ 厳密的にはいえば、この方法では年齢要因の影響を完全に排除することができない。なぜならば、特定の年齢階層グループといっても、階層内部に最大4歳（大卒の場合）の年齢差があるからである。時代効果、年齢効果と世代効果を分離する有効な方法がDeaton and Paxson (1999)によっても提案されているが、本研究のような被説明変数が非連続変数の場合では、その応用が技術的に難しい。

第5-4-1表を見て分かるように、「H11対H6比」においては、年齢階層間、学歴階層間および地域間に大きな差異が見られる⁹。たとえば、33-34歳の年齢階層における「H11対H6比」は1.5倍であるのに対して、20-22歳の年齢階層における同比率は4.0倍である。若い年齢階層の非正社員比率がより早い速度で上昇しているのが分かる。また、大学・大学院卒者における「H11対H6比」は3.5倍であるのに対して、高校卒者の同比率は2.6倍に過ぎない。大卒者が高卒者よりも非正社員比率の上昇スピードが速かったのである。さらに、名古屋圏の若者における「H11対H6比」は6.0倍で、他の地域の2倍以上の数値となっている。H6では若者の非正社員比率が最も低かった名古屋圏だったが、H6からH11までの間に非正社員比率が大きく上昇したようである。

一方、H11からH15までの非正社員比率の変化を表す「H15対H11比」をみると、年齢階層間、学歴階層間、男女間および地域間でそれほど大きな差異が生じておらず、上昇率の数値も1倍前後が殆どであり、非正社員比率の大幅な上昇は見られなかった。

2. 推計による増加要因の分解

次に、推計結果をもとに若者の非正社員比率の増加要因を分解してみる。本稿の要因分解は、男女間賃金格差の分析に用いられるBlinder-Oaxacaの分解方法を倣ったものである¹⁰。Blinder-Oaxacaとは、第(1)式のように被説明変数Yの変化（左側）を推計された係数(β)を用いて分解するものである。右側の第一項を要素(X)量要因、右側の第二項を要素価格要因と解釈することができる。

$$\bar{Y}_a - \bar{Y}_b = [(\bar{X}_a - \bar{X}_b)\beta_b] + [\bar{X}_a(\beta_a - \beta_b)] \quad (1) \quad 11$$

しかしながら、(1)式のような分解方法が主に線形モデルに適用されるもので、本稿のようなlogitモデルを用いた場合には、被説明変数の非正社員比率Y(X)が以下のような非線形分布に従うと仮定されている。

$$Y(X) = e^{X\beta} / (1 + e^{X\beta}) \quad 0 < Y(X) < 1 \quad (2)$$

そのため、各説明変数（要素）の限界効果は、係数と説明変数の値両方にも依存することとなり、Blinder-Oaxacaの分解が不可能ではない¹²が、大変複雑なものになってしまう。そこで、logitモデルの特徴を活かして、t-1期からt期への非正社員率Y(X)の変化ではなく、その

⁹ 「H11対H6比」は、男女間および既婚・未婚者間の差異が少ない。

¹⁰ Blinder-Oaxaca分解法の応用例として、Neumark(1987)および鈴木(2005)を参照されたい。

¹¹ 第(1)式の導き方は以下の通りである。

推計結果により、 $\bar{Y}_a = \bar{X}_a\beta_a$; $\bar{Y}_b = \bar{X}_b\beta_b \Rightarrow \bar{Y}_a - \bar{Y}_b = \bar{X}_a\beta_a - \bar{X}_b\beta_b \Rightarrow$ 第(1)式。

¹² 非線形関数の確率を直接に要因分解した例として、Fairlie(1999)が挙げられる。

オッズ(Ψ)の変化を分解の対象にすることで、線形式と同様に簡単な分解が可能となる。ちなみに、オッズ(Ψ)とは、「非正社員になる確率」/「非正社員にならない確率」である。数式で表すと下記のようになる、

$$\text{オッズ}(\Psi) = Y(X)/(1-Y(X)) \quad (3)$$

そこで、t-1期からt期へのオッズ (Ψ) の変化率は、以下のように簡単に分解することが可能である。

$$\begin{aligned} \frac{\psi(\bar{X}_t) - \psi(\bar{X}_{t-1})}{\psi(\bar{X}_{t-1})} &\approx \ln(\psi(\bar{X}_t)) - \ln(\psi(\bar{X}_{t-1})) = \bar{X}_t \beta_t - \bar{X}_{t-1} \beta_{t-1} \\ \Rightarrow \frac{\psi(\bar{X}_t) - \psi(\bar{X}_{t-1})}{\psi(\bar{X}_{t-1})} &\approx [(\bar{X}_t - \bar{X}_{t-1}) \beta_{t-1}] + [\bar{X}_t (\beta_t - \beta_{t-1})] \quad (4)^{13} \end{aligned}$$

なお、(4)式の右側の第1項は、属性の大きさの変化（たとえば大卒者の割合が増えた）に起因するオッズの変化率で、第2項は、属性内で非正社員に陥るリスクの変化（たとえば大卒者が非正社員に陥るリスクが他のグループよりも高まった）に起因するオッズの変化率である。

要因分解の結果は、第5-4-2表の通りである。まず、非正規就業率のH6-H11のオッズの変化率(48.79%)は、定数項によって説明されるベンチマーク要因(103.98%)が非常に大きいことが分かる。H11-H15の変化率(5.53%)についてもベンチマーク要因(140.43%)が大きい。すなわち、定数項は各ダミー変数のベンチマークであるから、これは各属性間における共通要因が大きいことを意味している。

また、H6-H11の変化率における個別要因の寄与分については、年齢要因と性別要因がとくに顕著であることが分かる。具体的には、年齢階層のリスク変化要因(-66.05%)、及び性別のリスク変化要因(-14.25%)が、オッズの変化率にマイナスに大きく寄与している一方、性別の要素量変化要因¹⁴(7.97%)および結婚の要素量変化要因¹⁵(10.54%)はプラスに寄与している。

また、H11-H15の変化については、年齢階層のリスク変化要因が小さくなり(10.98%)、

¹³ $\ln(\Psi) = X\beta$ の展開は以下の通りである。

$$\ln \Psi = \ln[Y(X)/(1-Y(X))] = \ln[Y(X)] - \ln[1-Y(X)] = \ln[e^{X\beta} / (1 + e^{X\beta})] - \ln[1/(1 + e^{X\beta})] = X\beta$$

¹⁴ 若年女性の労働参加率の増加によって、15-34歳の労働力人口における女性の割合が増えたことが、主な原因だと考えられる。本稿が用いた「多様化調査」によると、15-34歳層の女性割合はH6では38.4%、H11では39.8%、H15では49.6%と増えている。男性よりも非正社員比率が高いため、女性(男性)の要素量の増加(減少)が非正社員比率のオッズの増加に繋がる。

¹⁵ 15-34歳の労働力人口における未婚者の割合の増加が主な原因だと考えられる。本稿が用いた「多様化調査」によると、15-34歳層の未婚者割合はH6では65.6%、H11では71.7%と増えている。未婚者は既婚者よりも非正社員比率が高いため、未婚者の要素量の増加が非正規就業率のオッズの増加に繋がる。

そのかわりに学歴階層のリスク変化要因（-128.28%）が大きくなっている。一方、H11-H15の変化における性別と結婚の要素量変化要因は、それほど大きくない。

第5-4-2表 非正規就業率のオッズ変化率とその分解（単位：%）

	H6-H11のオッズの変化率		H11-H15のオッズの変化率	
	$\beta_{t-1}(X_t - X_{t-1})$	$(\beta_t - \beta_{t-1})X_t$	$\beta_{t-1}(X_t - X_{t-1})$	$(\beta_t - \beta_{t-1})X_t$
全変化	48.79		5.53	
各要因の寄与分				
ベンチマーク(共通変動要因)	103.98		140.43	
年齢要因	-5.88	-66.05	-5.97	-10.98
学歴要因	-1.34	8.51	-0.19	-128.28
性別要因	7.97	-14.25	2.63	-3.05
結婚要因	10.54	-2.96	2.60	-3.38
地域要因	1.64	19.56	-2.23	10.79
各要因の寄与分(詳細)				
20-22歳	4.40	3.10	0.99	5.27
23-25歳	-0.89	-14.16	7.97	-9.77
26-28歳	-4.60	-16.88	-0.82	-9.25
29-30歳	-2.49	-14.93	-4.12	-2.68
31-32歳	-3.16	-12.93	-4.44	3.24
33-34歳	0.87	-10.26	-5.54	2.22
高校卒	-0.08	1.07	2.30	-62.19
高専・短大卒	-0.10	-3.43	0.33	-31.44
大学・大学院卒	-1.16	10.86	-2.81	-34.65
男性	4.17	-17.45	1.97	-10.05
既婚	10.52	0.31	2.23	0.41
首都圏	-0.89	4.56	-1.69	7.94
近畿圏	0.03	7.22	-0.71	10.26
名古屋圏	2.50	7.79	0.17	-7.41

注：付表1の推計結果に基づく分解である。

付表1 非正規就業の確率推計(Logitモデル)

	H6			H11			H15		
	係数	標準誤差		係数	標準誤差		係数	標準誤差	
年齢									
20-22歳	-0.5740	0.0054	***	-0.3082	0.0000	***	-0.7598	0.0002	***
23-25歳	-0.9185	0.0055	***	-1.4825	0.0000	***	-1.0932	0.0002	***
26-28歳	-0.7861	0.0057	***	-1.4573	0.0000	***	-1.0894	0.0002	***
29-30歳	-0.6400	0.0062	***	-1.6501	0.0000	***	-1.4688	0.0002	***
31-32歳	-0.5504	0.0068	***	-1.5957	0.0000	***	-1.8573	0.0002	***
33-34歳	-0.5818	0.0068	***	-1.7208	0.0000	***	-1.9676	0.0002	***
学歴									
高校卒	-1.2654	0.0055	***	-1.2430	0.0001	***	0.0552	0.0001	***
高専・短大卒	-1.4861	0.0062	***	-1.6473	0.0001	***	-0.1699	0.0001	***
大学・大学院卒	-2.0708	0.0062	***	-1.7026	0.0001	***	-0.5282	0.0001	***
性別(男性)	-0.2652	0.0028	***	-0.7034	0.0000	***	-0.4511	0.0000	***
既婚	-1.3924	0.0042	***	-1.3743	0.0000	***	-1.3984	0.0001	***
居住地									
首都圏	0.2721	0.0029	***	0.4317	0.0000	***	0.1535	0.0001	***
近畿圏	0.1545	0.0039	***	0.7156	0.0000	***	-0.0818	0.0001	***
名古屋圏	-0.6771	0.0065	***	0.0500	0.0000	***	0.7419	0.0001	***
定数項	-0.0557	0.0070	***	1.6546	0.0001	***	0.5022	0.0002	***
標本数	9051			7796			7983		

注：抽出倍率を掛けた推計結果である。年齢ダミーのベンチマークは、「15-19歳」、学歴ダミーのベンチマークは「中学校卒」、地域ダミーのベンチマークは、「その他の地域」とした。

第5節 まとめ

本稿は、「多様化調査」の個票データを用いて、若者が非正社員になる理由、非正社員になる若者の属性、および近年非正社員増加の要因などについて分析を行った。その結果、以下のようなことがわかった。

- ①正社員としての就職口がなく不本意ながら非正社員になっている非正社員の割合は、H15では39.7%に達しており、H6より12.9%ポイントも上昇していることが分かった。また、「より収入の多い仕事に従事したかったから」、「専門的な資格・技能を生かせるから」といった収入・専門性上のメリットを理由に非正社員の就業形態を選んでいる若者も、H6の22.7%からH15の31.4%へと増加している。一方、割合として減少傾向にあるのは、「勤務時間や労働日数が短いから」、「簡単な仕事で責任が少ないから」、「体力的に正社員として働けないから」など個人的な選好やプライベートの都合を理由に非正社員の就業形態を選んでいる若者である。
- ②非正社員の中に、1995年以降に学校を卒業した比較的若い世代、高専・短大卒業者、女性および未婚者が相対的に高い割合で含まれている。
- ③非正社員比率の平均水準や年齢階層間格差が時代と共に拡大している。H6では、若者全体の非正社員比率は低く(7.2%)、非正社員比率の年齢カーブも比較的フラットなものだった。しかしながら、H11では、若者全体の非正社員比率(19.2%)が大きく上昇しただけではなく、非正社員比率の上昇幅が若い年齢階層ほど大きいため、非正社員比率の年齢カーブも大変急な形になっていった。
- ④同一年齢階層でも、就職時期の早い世代ほど非正社員比率が低い。また、回帰分析の結果、年齢効果と時代効果を除いても、就職時期が非正社員確率に有意な影響を与えていることが分かった。
- ⑤大卒者の非正社員比率が学校卒業時の雇用情勢の影響を大きく受ける一方、高卒者の非正社員比率では、学校卒業時の雇用情勢とは無関係に最近の世代になるほど非正社員比率が高いという流れが、90年代の初頭から始まっていた。
- ⑥H6からH11までの非正社員比率の上昇が顕著であり、とくに若い年齢階層および大卒者の非正社員比率がより早い速度で上昇していた。一方、H11からH15までの非正社員比率の上昇は緩やかであり、年齢階層間、学歴階層間、男女間および地域間における上昇スピードの差異はそれほど大きくない。
- ⑦要因分解の結果、非正社員に「なる」／「ならない」の割合(オッズ)における各年の変化率は、各属性間における共通要因が大きく寄与していることが分かった。また、H6・H11の間では、15-34歳の女性労働者や未婚者の割合(要素量)の上昇はオッズを引き上げる効果があったものの、H11・H15においては、その効果がより希薄なものになっていた。

<付属資料>

参考文献

- 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.
- 大沢真知子・スーザン・ハウスマン編（2003）『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.
- 大竹文雄・猪木武徳（1997）「労働市場における世代効果」浅子和美・福田慎一・吉野直行編『現代マクロ経済分析』東京大学出版会.
- 小倉一哉（1999）「日本における非典型雇用の変化：1987年・1994年の統計データから」（財）社会経済生産性本部『日欧シンポジウム・雇用形態の多様化と労働市場の変容』.
- 小倉一哉（2002）「非典型雇用の国際比較」『日本労働研究雑誌』 No.505.
- 小野晶子（2001）「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』 No.498.
- 厚生労働省（2001）『平成11年 就業形態の多様化に関する総合実態調査報告』.
- 厚生労働省（2005）『平成15年 就業形態の多様化に関する総合実態調査報告』.
- 小杉礼子（2004）『「フリーター」とは誰なのか』『日本労働研究雑誌』 No.525.
- 佐藤博樹（1998）「非典型的労働の実態」『日本労働研究雑誌』 No.462.
- 鈴木宏昌（1998）「先進国における非典型雇用の拡大」『日本労働研究雑誌』 No.462.
- 鈴木亘（2005）「どのような人々が無貯蓄、無資産世帯化しているのか」東京大学科学研究費補助金特定領域「制度の実証分析」ディスカッションペーパー No.72.
- 日本労働研究機構（2003）『非典型雇用労働者の多様な就業実態』.
- 原ひろみ（2003）「正規労働と非正規労働の代替・補完関係の計測」『日本労働研究雑誌』 No.518.
- 古郡鞆子（1997a）『非正規労働の経済分析』東洋経済新報社.
- 古郡鞆子（1997b）「産業構造の変化と多様化する雇用形態」『日本労働研究雑誌』 No.447.
- 宮本大・中田喜文（2002）「正規従業員の雇用削減と非正規労働の増加：1990年代の大型小売業を対象に」玄田有史・中田喜文編『リストラと転職のメカニズム』東洋経済新報社.
- 労働省（1996）『平成6年 就業形態の多様化に関する総合実態調査報告』.
- Deaton, A. and Paxson, C. (1999) *Growth, Demographic Structure and National Saving in Taiwan*.
- Fairlie, R. W. (1999) “The Absence of the African-American Owned Business: An Analysis of the Dynamics of Self-Employment”, *Journal of Labor Economics*, 17(1), 80-108.
- Neumark, D. (1987) “Employers’ Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination”, *Journal of Human Resources*, Vol.23(3), 279–295.

付表1-1a 就業形態別労働者数（復元労働者数）の推移（千人）

	6年	11年	15年
正社員*1	33169.3	35251.8	30998.1
契約社員*2	731.8	1127.1	1776.4
出向社員	590.0	616.8	728.0
派遣労働者	305.6	518.5	924.7
臨時的雇用者*3	1873.1	891.6	387.4
パートタイム労働者*4	5873.4	7063.9	10917.7
その他*5	440.6	3135.6	1633.5
合計	42984.0	48605.4	47365.7

付表1-1b 就業形態別労働者の割合の推移（％）

	6年	11年	15年
正社員*1	77.2	72.5	65.4
契約社員*2	1.7	2.3	3.8
出向社員	1.4	1.3	1.5
派遣労働者	0.7	1.1	2.0
臨時的雇用者*3	4.4	1.8	0.8
パートタイム労働者*4	13.7	14.5	23.0
その他*5	1.0	6.5	3.4
合計	100.0	100.0	100.0

*1 11年は「いわゆる正社員」

*2 6年は「契約・登録社員」、15年は「契約社員」+「嘱託社員」

*3 6年は「臨時・日雇」

*4 6年は「パートタイマー」、11年は「短時間パート」

*5 11年は「その他パート」+「その他」

付表1-1-1a 就業形態別労働者数（復元労働者数）の推移（千人）

	6年								11年								15年								
	計	正社員	契約社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他	計	正社員	契約社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他	計	正社員	契約社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他	
産業	鉱業	68.2	62.0	1.1	1.4	0.2	2.1	1.1	0.5	58.4	52.9	0.6	0.7	0.1	0.2	1.0	3.0	37.1	33.1	0.8	0.7	0.2	0.1	1.3	0.9
	建設業	4280.6	3318.7	85.9	46.0	19.2	696.9	54.9	59.0	4847.1	4076.2	129.7	42.8	31.9	239.5	70.1	257.0	3809.6	3262.6	132.9	68.4	39.5	29.2	93.5	183.6
	製造業	12720.2	10703.1	66.5	146.0	58.4	288.6	1369.8	87.7	12029.8	9778.5	139.3	165.2	120.0	45.0	998.2	783.6	10533.5	8075.8	297.2	178.5	206.3	35.9	1342.6	397.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	209.3	190.1	2.9	3.1	2.6	0.4	6.6	3.7	247.4	224.7	8.3	3.8	2.4	0.3	4.0	4.0	224.6	204.9	9.4	2.4	1.7	0.1	3.6	2.4
	情報通信業	1349.5	1203.1	22.8	25.8	33.6	11.1	43.2	9.9	1149.4	908.5	40.4	33.9	55.5	2.8	55.7	52.7	1489.8	1166.1	60.9	57.5	87.7	16.0	66.4	35.2
	運輸業	2999.5	2677.0	48.7	48.8	13.9	86.9	101.5	22.6	3379.1	2792.4	138.9	40.7	44.1	30.5	208.6	124.1	2965.3	2291.2	161.5	45.4	46.3	20.5	321.2	79.1
	卸売・小売業	8772.4	6083.3	166.9	101.8	51.6	219.2	2048.4	101.3	11027.9	7009.6	175.9	121.9	75.3	97.2	2752.9	795.1	10850.9	5932.6	232.6	85.3	153.5	71.0	4052.6	323.2
	金融・保険業	2167.0	1900.5	69.5	18.3	77.8	12.2	73.4	15.3	2091.5	1741.8	67.5	19.1	89.6	7.1	114.6	51.9	1904.3	1491.3	71.6	27.4	166.3	0.0	117.6	30.1
	不動産業	415.1	339.6	5.3	19.3	2.4	4.7	36.7	7.1	471.5	346.6	21.7	18.5	4.8	5.7	51.1	23.0	446.8	286.2	44.5	22.3	8.8	2.3	69.1	13.4
	飲食店、宿泊業	2189.6	964.8	20.7	20.5	13.1	82.0	1065.3	23.1	3373.6	1206.4	44.8	15.1	20.4	364.4	1361.3	361.2	3732.3	1084.6	97.1	14.9	20.2	19.8	2343.6	152.0
サービス業	7812.5	5727.2	237.9	159.1	34.9	466.7	1076.2	110.5	9929.6	7114.2	360.0	155.2	74.4	99.0	1446.7	680.2	11371.5	7169.6	667.8	225.3	194.2	192.4	2506.0	416.2	
企業規模	1,000人以上	11166.8	9266.1	177.7	106.8	183.7	229.1	1109.8	93.5	13206.4	9887.7	355.1	132.1	266.5	50.8	1861.2	652.9	13286.7	8572.0	512.8	176.2	437.5	49.2	3139.8	399.2
	500～999人	3493.5	2822.9	49.0	54.3	18.5	77.1	429.2	42.5	3785.7	2864.0	66.1	75.6	42.0	34.4	463.9	239.7	3752.4	2537.3	171.8	92.0	142.2	9.3	677.8	122.0
	300～499人	2772.5	2263.8	29.9	45.7	16.9	51.1	294.4	70.8	4073.3	2813.0	135.5	103.0	45.6	273.7	493.6	208.9	3451.3	2221.2	144.4	67.1	80.0	11.1	772.6	154.9
	100～299人	6436.7	4945.1	163.0	130.2	31.6	203.5	906.1	57.4	7457.1	5474.6	206.0	140.7	69.3	55.3	1032.1	479.2	7473.0	5063.1	327.9	149.2	118.7	18.9	1531.4	263.7
	50～99人	4890.5	3530.2	108.3	110.3	25.5	330.9	741.3	43.9	5485.3	3827.7	92.5	82.1	36.6	119.7	815.5	511.1	5612.0	3652.2	211.0	98.4	76.6	35.9	1332.7	205.2
	30～49人	2568.3	1982.5	27.7	40.7	9.8	132.3	345.1	30.1	3235.1	2413.5	70.7	23.0	15.0	56.7	432.5	223.7	3142.5	2032.2	91.2	41.0	25.6	50.4	774.5	127.6
5～29人	11655.6	8358.7	176.2	102.0	19.6	849.1	2047.5	102.5	11362.5	7971.3	201.2	60.3	43.3	301.0	1965.2	820.2	10647.8	6920.1	317.1	104.3	44.0	212.6	2688.9	360.9	

付表1-1-1b 就業形態別労働者の割合の推移 (%)

	6年								11年								15年								
	計	正社員	契約社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他	計	正社員	契約社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他	計	正社員	契約社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他	
産業	鉱業	100.0	90.8	1.7	2.0	0.2	3.0	1.5	0.7	100.0	90.6	1.0	1.1	0.1	0.3	1.6	5.2	100.0	89.3	2.2	1.9	0.4	0.2	3.4	2.5
	建設業	100.0	77.5	2.0	1.1	0.4	16.3	1.3	1.4	100.0	84.1	2.7	0.9	0.7	4.9	1.4	5.3	100.0	85.6	3.5	1.8	1.0	0.8	2.5	4.8
	製造業	100.0	84.1	0.5	1.1	0.5	2.3	10.8	0.7	100.0	81.3	1.2	1.4	1.0	0.4	8.3	6.5	100.0	76.7	2.8	1.7	2.0	0.3	12.7	3.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	90.8	1.4	1.5	1.2	0.2	3.1	1.8	100.0	90.8	3.4	1.5	1.0	0.1	1.6	1.6	100.0	91.2	4.2	1.1	0.8	0.0	1.6	1.1
	情報通信業	100.0	89.1	1.7	1.9	2.5	0.8	3.2	0.7	100.0	79.0	3.5	2.9	4.8	0.2	4.8	4.6	100.0	78.3	4.1	3.9	5.9	1.1	4.5	2.4
	運輸業	100.0	89.2	1.6	1.6	0.5	2.9	3.4	0.8	100.0	82.6	4.1	1.2	1.3	0.9	6.2	3.7	100.0	77.3	5.4	1.5	1.6	0.7	10.8	2.7
	卸売・小売業	100.0	69.3	1.9	1.2	0.6	2.5	23.4	1.2	100.0	63.6	1.6	1.1	0.7	0.9	25.0	7.2	100.0	54.7	2.1	0.8	1.4	0.7	37.3	3.0
	金融・保険業	100.0	87.7	3.2	0.8	3.6	0.6	3.4	0.7	100.0	83.3	3.2	0.9	4.3	0.3	5.5	2.5	100.0	78.3	3.8	1.4	8.7	0.0	6.2	1.6
	不動産業	100.0	81.8	1.3	4.7	0.6	1.1	8.8	1.7	100.0	73.5	4.6	3.9	1.0	1.2	10.8	4.9	100.0	64.1	10.0	5.0	2.0	0.5	15.5	3.0
	飲食店、宿泊業	100.0	44.1	0.9	0.9	0.6	3.7	48.7	1.1	100.0	35.8	1.3	0.4	0.6	10.8	40.4	10.7	100.0	29.1	2.6	0.4	0.5	0.5	62.8	4.1
サービス業	100.0	73.3	3.0	2.0	0.4	6.0	13.8	1.4	100.0	71.6	3.6	1.6	0.7	1.0	14.6	6.8	100.0	63.0	5.9	2.0	1.7	1.7	22.0	3.7	
企業規模	1,000人以上	100.0	83.0	1.6	1.0	1.6	2.1	9.9	0.8	100.0	74.9	2.7	1.0	2.0	0.4	14.1	4.9	100.0	64.5	3.9	1.3	3.3	0.4	23.6	3.0
	500～999人	100.0	80.8	1.4	1.6	0.5	2.2	12.3	1.2	100.0	75.7	1.7	2.0	1.1	0.9	12.3	6.3	100.0	67.6	4.6	2.5	3.8	0.2	18.1	3.3
	300～499人	100.0	81.7	1.1	1.6	0.6	1.8	10.6	2.6	100.0	69.1	3.3	2.5	1.1	6.7	12.1	5.1	100.0	64.4	4.2	1.9	2.3	0.3	22.4	4.5
	100～299人	100.0	76.8	2.5	2.0	0.5	3.2	14.1	0.9	100.0	73.4	2.8	1.9	0.9	0.7	13.8	6.4	100.0	67.8	4.4	2.0	1.6	0.3	20.5	3.5
	50～99人	100.0	72.2	2.2	2.3	0.5	6.8	15.2	0.9	100.0	69.8	1.7	1.5	0.7	2.2	14.9	9.3	100.0	65.1	3.8	1.8	1.4	0.6	23.7	3.7
	30～49人	100.0	77.2	1.1	1.6	0.4	5.2	13.4	1.2	100.0	74.6	2.2	0.7	0.5	1.8	13.4	6.9	100.0	64.7	2.9	1.3	0.8	1.6	24.6	4.1
	5～29人	100.0	71.7	1.5	0.9	0.2	7.3	17.6	0.9	100.0	70.2	1.8	0.5	0.4	2.6	17.3	7.2	100.0	65.0	3.0	1.0	0.4	2.0	25.3	3.4

付表1-2 非正社員比率の変化 (%)

	11年				15年				
	計	非正社員比率が上昇	ほとんど変わらない	非正社員比率が減少	計	非正社員比率が上昇	ほとんど変わらない	非正社員比率が減少	
合計	100.0	23.2	62.6	14.3	100.0	19.7	71.2	9.2	
産業	鉱業	100.0	10.4	75.9	13.7	100.0	13.4	78.9	7.7
	建設業	100.0	11.7	69.7	18.6	100.0	9.2	79.7	11.1
	製造業	100.0	21.2	62.7	16.1	100.0	18.7	70.6	10.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	10.4	79.4	10.2	100.0	14.4	79.7	5.9
	情報通信業	100.0	15.3	55.4	29.3	100.0	15.7	72.0	12.2
	運輸業	100.0	22.2	67.7	10.1	100.0	21.0	72.9	6.1
	卸売・小売業	100.0	25.3	62.0	12.7	100.0	19.6	71.9	8.6
	金融・保険業	100.0	34.5	52.1	13.4	100.0	33.4	58.8	7.8
	不動産業	100.0	29.7	56.2	14.1	100.0	15.4	75.4	9.2
	飲食店、宿泊業	100.0	32.2	61.0	6.8	100.0	24.1	65.7	10.2
サービス業	100.0	24.0	60.9	15.2	100.0	21.9	69.9	8.2	
企業規模	1,000人以上	100.0	34.6	52.6	12.7	100.0	31.1	61.9	7.0
	500～999人	100.0	35.5	51.6	12.9	100.0	29.9	60.1	9.9
	300～499人	100.0	28.9	58.1	13.0	100.0	38.0	55.5	6.5
	100～299人	100.0	23.7	62.9	13.3	100.0	22.0	70.0	8.0
	50～99人	100.0	25.2	59.3	15.5	100.0	20.6	71.9	7.5
	30～49人	100.0	19.6	63.8	16.6	100.0	22.8	65.8	11.4
	5～29人	100.0	18.3	67.1	14.6	100.0	12.5	77.2	10.3

・15年：「非正社員比率が上昇」、「ほとんど変わらない」、「非正社員比率が減少」

・11年：「いわゆる正社員の比率が上昇」、「いわゆる非正社員の比率が上昇」、
「いわゆる正・非正社員比率は変わらない」、「何ともいえない」

* 無回答および 11年の「何ともいえない」を入れた場合

(「何ともいえない」[12.3%]、「無回答」[1.8%])

	11年					15年					
	計	非正社員比率が上昇	ほとんど変わらない	非正社員比率が減少	何ともいえない+無回答	計	非正社員比率が上昇	ほとんど変わらない	非正社員比率が減少	無回答	
合計	100.0	19.9	53.7	12.2	14.1	100.0	19.1	69.2	8.9	2.8	
産業	鉱業	100.0	9.1	66.5	12.0	12.4	100.0	12.6	74.1	7.2	6.1
	建設業	100.0	9.7	57.7	15.4	17.2	100.0	8.6	74.6	10.4	6.4
	製造業	100.0	18.2	53.8	13.8	14.2	100.0	18.2	68.5	10.4	3.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	8.9	68.1	8.8	14.2	100.0	14.0	77.3	5.8	3.0
	情報通信業	100.0	13.8	49.9	26.5	9.8	100.0	15.4	70.3	11.9	2.4
	運輸業	100.0	19.2	58.6	8.8	13.4	100.0	20.2	70.1	5.9	3.8
	卸売・小売業	100.0	22.1	54.2	11.1	12.5	100.0	19.1	70.0	8.4	2.6
	金融・保険業	100.0	30.0	45.4	11.6	13.0	100.0	32.5	57.2	7.6	2.7
	不動産業	100.0	27.4	51.8	13.0	7.7	100.0	15.1	73.5	9.0	2.4
	飲食店、宿泊業	100.0	24.1	45.6	5.1	25.2	100.0	24.1	65.7	10.2	0.0
サービス業	100.0	21.3	54.2	13.5	11.0	100.0	21.4	68.4	8.0	2.2	
企業規模	1,000人以上	100.0	30.8	46.8	11.3	11.0	100.0	30.6	60.8	6.9	1.7
	500～999人	100.0	32.9	47.8	11.9	7.4	100.0	29.0	58.3	9.6	3.1
	300～499人	100.0	25.2	50.6	11.3	12.9	100.0	37.4	54.6	6.4	1.6
	100～299人	100.0	20.4	54.2	11.5	13.9	100.0	21.7	69.0	7.8	1.5
	50～99人	100.0	21.7	51.0	13.3	14.0	100.0	20.0	69.8	7.3	2.9
	30～49人	100.0	17.1	55.7	14.5	12.7	100.0	21.8	63.0	10.9	4.2
	5～29人	100.0	15.4	56.5	12.2	15.9	100.0	12.1	74.7	9.9	3.3

付表1-3 非正社員比率の今後の見込み (%)

	6年						11年						15年						
	計	非正社員比率が上昇	ほとんど変わらない	非正社員比率が減少	何ともいえない	無回答	計	非正社員比率が上昇	ほとんど変わらない	非正社員比率が減少	何ともいえない	無回答	計	非正社員比率が上昇	ほとんど変わらない	非正社員比率が減少	何ともいえない	無回答	
合計	100.0	20.8	22.3	23.2	33.7	-	100.0	16.7	34.2	5.4	40.2	3.6	100.0	19.8	54.8	3.6	19.0	2.9	
産業	鉱業	100.0	7.5	12.8	32.2	47.5	-	100.0	4.4	6.1	43.7	37.8	8.0	100.0	12.3	57.9	3.5	21.2	5.0
	建設業	100.0	10.1	18.3	29.7	42.0	-	100.0	5.4	5.2	35.7	50.5	3.1	100.0	9.1	57.1	4.7	21.8	7.2
	製造業	100.0	21.3	19.5	22.9	36.3	-	100.0	5.5	16.4	28.8	46.3	2.9	100.0	18.3	56.8	3.7	18.3	2.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	6.5	23.6	21.3	48.6	-	100.0	7.0	6.1	39.1	44.1	3.7	100.0	10.1	57.7	4.3	25.0	2.9
	情報通信業	100.0	12.3	17.5	25.6	44.6	-	100.0	15.4	13.8	25.0	44.0	1.8	100.0	17.1	53.9	3.1	23.3	2.6
	運輸業	100.0	14.8	20.8	26.1	38.3	-	100.0	3.2	19.0	35.7	38.1	4.0	100.0	19.2	56.1	2.3	19.1	3.3
	卸売・小売業	100.0	25.3	22.3	23.6	28.9	-	100.0	4.4	21.1	35.8	34.1	4.6	100.0	22.8	53.1	3.0	18.6	2.4
	金融・保険業	100.0	26.3	17.0	24.4	32.3	-	100.0	6.0	23.4	29.7	39.3	1.6	100.0	32.7	42.3	2.6	20.1	2.3
	不動産業	100.0	14.1	17.3	28.1	40.5	-	100.0	4.6	9.4	43.7	38.0	4.3	100.0	13.5	61.7	4.6	16.3	3.9
	飲食店、宿泊業	100.0	40.6	37.4	3.4	18.6	-	100.0	5.2	18.0	34.8	37.5	4.6	100.0	23.9	55.1	4.6	16.4	0.0
サービス業	100.0	16.4	25.2	23.8	34.7	-	100.0	6.7	16.5	35.2	38.8	2.8	100.0	19.5	55.3	3.6	19.1	2.5	
企業規模	1,000人以上	100.0	31.9	17.4	19.3	31.4	-	100.0	6.5	26.2	31.7	31.4	4.2	100.0	31.2	46.8	3.2	16.3	2.6
	500~999人	100.0	28.6	21.5	23.7	26.2	-	100.0	4.4	29.2	24.9	36.8	4.7	100.0	35.4	46.9	2.1	12.8	2.8
	300~499人	100.0	24.2	17.4	23.8	34.6	-	100.0	2.8	23.5	30.9	36.4	6.4	100.0	25.7	55.9	2.9	13.8	1.7
	100~299人	100.0	22.7	23.2	24.7	29.4	-	100.0	4.5	18.3	36.3	36.3	4.6	100.0	21.6	52.4	4.0	20.4	1.7
	50~99人	100.0	19.4	28.2	27.1	25.4	-	100.0	6.4	19.1	31.9	39.9	2.7	100.0	21.5	53.9	1.9	21.0	1.7
	30~49人	100.0	18.9	27.7	19.7	33.8	-	100.0	3.8	14.4	32.9	45.7	3.2	100.0	22.6	50.1	4.4	18.6	4.3
	5~29人	100.0	18.0	22.0	23.3	36.7	-	100.0	5.7	11.9	36.0	43.4	3.0	100.0	13.4	59.0	4.1	20.1	3.4

- ・15年：「非正社員比率が上昇」、「ほとんど変わらない」、「非正社員比率が減少」、「何ともいえない」
- ・11年：「いわゆる正社員の比率が上昇」、「いわゆる非正社員の比率が上昇」、「いわゆる正・非正社員の比率は変わらない」、「何ともいえない」
- ・6年：「正社員の比率が高まる」、「非正社員の比率が高まる」、「正・非正社員の比率は変わらないと思う」、「何ともいえない」

付表1-4 増加した就業形態 (%)

	11年								15年								
	計	契約社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇 用者	パートタイム 労働者*1	その他*2	無回答	計	契約社員 *3	出向社員	派遣労働者	臨時的雇 用者	パートタイム 労働者*1	その他	無回答	
合計	100.0	10.5	4.2	6.3	3.8	53.3	26.1	4.1	100.0	22.3	6.9	13.4	1.8	64.6	10.3	-	
産業	鉱業	100.0	22.3	3.8	2.9	0	22.2	43.5	6.8	100.0	16.0	6.7	9.6	0.9	48.9	23.5	-
	建設業	100.0	13.8	4.3	10.5	11.0	13.5	33.2	15.7	100.0	42.4	17.8	20.0	11.7	14.7	20.4	-
	製造業	100.0	7.8	5.6	7.3	3.5	48.7	35.0	3.2	100.0	28.4	6.5	17.8	1.6	56.0	13.1	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	20.4	23.3	19.3	3.5	24.2	20.6	3.1	100.0	54.9	20.7	21.8	0.0	20.5	4.6	-
	情報通信業	100.0	32.3	12.6	30.8	0.4	16.0	28.2	1.1	100.0	43.2	15.3	22.3	0.1	33.8	9.1	-
	運輸業	100.0	25.2	8.8	5.7	8.5	28.6	32.0	4.9	100.0	40.9	5.9	17.5	2.9	41.1	13.9	-
	卸売・小売業	100.0	8.0	4.2	3.7	3.0	65.5	19.9	2.7	100.0	11.7	6.2	9.2	0.3	80.7	3.9	-
	金融・保険業	100.0	20.9	2.7	28.7	0	37.5	18.2	1.0	100.0	22.6	7.0	52.0	0.0	38.8	6.3	-
	不動産業	100.0	19.8	15.3	9.4	2.0	47.9	15.8	1.7	100.0	37.8	13.0	21.7	0.1	47.4	7.6	-
	飲食店、宿泊業	100.0	3.3	0	1.0	1.6	76.7	21.4	2.4	100.0	15.4	0.1	1.3	0.3	86.2	13.0	-
サービス業	100.0	12.4	3.5	5.4	3.8	51.9	28.8	4.0	100.0	25.2	8.5	10.8	2.6	62.5	12.9	-	
企業規模	1,000人以上	100.0	15.6	5.9	14.1	1.2	48.8	21.4	3.5	100.0	19.1	5.2	20.0	1.5	63.2	9.3	-
	500~999人	100.0	14.2	8.9	6.8	5.9	46.2	21.3	6.9	100.0	21.6	3.2	25.7	2.8	53.7	10.0	-
	300~499人	100.0	18.7	5.6	11.9	1.8	49.8	21.2	2.1	100.0	21.8	7.1	16.2	1.8	62.3	15.6	-
	100~299人	100.0	18.8	7.5	6.6	2.8	47.4	26.1	2.7	100.0	27.4	9.9	16.3	0.5	62.9	5.4	-
	50~99人	100.0	7.7	4.6	4.5	1.8	50.9	37.6	1.6	100.0	28.0	9.8	10.6	2.2	63.9	11.3	-
	30~49人	100.0	10.6	3.2	6.7	5.5	57.4	29.3	1.8	100.0	19.0	16.8	16.4	3.7	63.0	11.8	-
	5~29人	100.0	5.3	1.9	3.1	5.2	57.8	26.3	5.5	100.0	21.8	4.2	3.9	1.6	70.0	10.8	-

*1: 11年は「短時間のパート」、15年は「パートタイム労働者」

*2: 11年は「その他パート」+「事業所内で働く業務請負労働者」

*3: 15年は「契約社員」+「嘱託社員」

付表1-5 増加する就業形態 (%)

	6年								11年							15年								
	計	契約社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇 用者	パートタイム 労働者*1	その他*2	無回答	計	契約社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇 用者	パートタイム 労働者*1	その他*2	無回答	計	契約社員 *3	出向社員	派遣労働者	臨時的雇 用者	パートタイム 労働者*1	その他*2	無回答
合計	100.0	10.4	4.2	6.1	22.2	64.5	4.4	9.5	100.0	17.3	2.8	9.8	12.8	49.3	29.6	1.0	100.0	30.7	2.1	16.6	10.7	71.2	8.4	0.3
産業	100.0	13.5	15.4	0.2	37.7	24.3	0.6	29.3	100.0	35.9	1.1	0.4	19.4	20.8	11.5	0.0	100.0	35.9	0.4	7.3	34.1	34.7	9.2	0.0
鉱業	100.0	14.5	3.5	9.9	65.4	9.0	7.5	7.9	100.0	30.2	5.0	19.8	33.8	11.2	31.7	0.2	100.0	40.7	2.0	35.6	44.7	35.7	23.2	0.1
建設業	100.0	8.4	2.9	5.3	22.7	73.7	3.7	7.7	100.0	12.2	2.5	10.5	15.7	42.7	19.6	2.2	100.0	34.3	3.4	27.3	14.1	60.9	10.6	1.0
製造業	100.0	20.3	9.1	3.5	13.2	36.0	13.0	28.7	100.0	21.9	26.5	17.1	9.2	23.5	22.5	1.3	100.0	61.2	8.3	25.0	7.8	30.8	6.4	0.0
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	37.5	4.7	10.5	9.7	45.3	6.6	10.2	100.0	50.1	7.3	28.9	7.3	19.3	44.1	0.6	100.0	58.5	8.1	25.5	7.7	43.6	9.7	0.0
情報通信業	100.0	18.8	5.4	16.2	40.0	32.1	8.7	6.0	100.0	30.2	4.2	12.1	18.2	36.9	21.1	3.2	100.0	50.0	2.4	14.6	12.0	49.9	13.4	0.0
運輸業	100.0	8.1	2.8	4.4	11.8	74.2	4.5	10.7	100.0	14.0	2.6	7.5	8.3	60.8	9.9	0.9	100.0	26.1	0.2	12.0	7.3	81.9	5.4	0.0
卸売・小売業	100.0	13.3	5.6	28.4	8.1	58.3	1.8	9.0	100.0	20.9	3.0	24.6	3.6	41.3	28.0	0.0	100.0	23.3	7.0	48.5	1.0	57.0	6.2	0.0
金融・保険業	100.0	16.1	21.7	2.8	5.5	55.9	8.7	15.4	100.0	26.3	3.9	12.6	8.7	44.0	19.5	2.0	100.0	63.4	1.5	14.5	5.9	48.9	7.1	0.0
不動産業	100.0	8.1	3.4	2.5	18.8	85.2	3.0	6.8	100.0	14.2	0.0	5.3	7.9	71.4	8.3	0.3	100.0	17.0	0.0	4.6	5.1	91.2	7.0	0.5
飲食店・宿泊業	100.0	11.1	7.0	2.9	21.9	61.2	3.7	12.5	100.0	17.3	3.4	6.6	11.5	48.5	12.7	0.6	100.0	35.2	3.6	11.6	11.2	69.2	8.3	0.2
サービス業	100.0	11.3	7.4	14.7	18.4	66.0	4.6	8.3	100.0	18.7	1.9	18.7	7.0	52.0	25.2	1.1	100.0	28.3	2.8	21.7	3.5	74.1	6.7	0.3
企業規模	100.0	17.3	7.1	8.6	16.1	64.4	4.7	5.6	100.0	21.1	5.4	7.5	11.0	45.3	15.5	1.4	100.0	43.7	3.4	26.4	12.4	55.6	6.8	0.0
1,000人以上	100.0	16.1	2.1	4.0	13.4	74.8	6.2	5.7	100.0	23.6	2.6	16.0	15.1	49.5	18.9	2.0	100.0	31.9	1.8	22.7	8.6	76.6	30.9	0.0
500～999人	100.0	11.2	5.6	5.6	17.5	69.8	6.6	6.0	100.0	28.9	4.9	9.9	8.9	46.0	12.4	0.9	100.0	37.0	2.0	18.2	4.2	67.4	8.4	0.0
300～499人	100.0	10.8	5.4	8.5	21.5	58.8	3.1	13.7	100.0	20.8	2.6	9.4	11.8	46.0	15.0	0.6	100.0	36.8	1.9	14.6	8.2	75.8	6.7	0.0
100～299人	100.0	7.2	5.8	2.1	20.4	64.5	5.3	9.9	100.0	15.1	1.6	9.7	11.1	50.0	16.4	0.2	100.0	29.5	4.4	9.2	10.3	63.6	8.7	0.3
50～99人	100.0	9.2	2.6	4.1	25.7	63.4	3.9	10.4	100.0	11.8	2.5	6.5	16.3	50.5	13.0	1.1	100.0	25.0	0.9	11.5	18.7	74.0	6.3	0.5
30～49人																								
5～29人																								

*1: 6年は「パートタイマー」、11年は「短時間のパート」、15年は「パートタイム労働者」

*2: 6年は「その他」、11年は「その他パート」+「事業所内で働く業務請負労働者」

*3: 15年は「契約社員」+「嘱託社員」

付表1-6 非正社員を雇用する理由 (複数回答) (%)

	6年					11年					15年				
	契約社員	出向社員	派遣労働者	臨時雇用者	パートタイム労働者	契約社員	出向社員	派遣労働者	臨時雇用者	パートタイム労働者	契約社員	出向社員	派遣労働者	臨時雇用者	パートタイム労働者
正社員を確保できないため	13.9	12.4	16.4	19.9	20.0	7.1	7.2	8.1	9.6	8.8	10.4	10.2	16.2	12.8	11.8
正社員を重要業務に特化させるため	-	-	-	-	-	10.9	5.8	13.6	8.5	13.8	11.4	7.3	16.6	7.1	12.2
専門的業務に対応させるため	55.7	39.3	36.4	14.0	9.3	40.0	37.9	22.8	11.0	10.9	39.5	43.8	24.9	11.0	9.7
即戦力・能力のある人材を確保するため	19.2	28.9	22.5	8.5	6.4	32.6	36.1	29.8	12.5	10.0	38.1	45.8	38.0	18.1	11.8
景気変動に応じて雇用量を調節するため	9.1	8.8	18.9	20.8	20.6	17.9	7.6	25.1	32.2	25.4	14.3	8.2	25.4	28.3	22.4
長い営業(操業)時間に対応するため	5.6	2.2	3.4	9.3	19.4	5.9	3.5	5.8	10.9	22.5	6.5	1.9	2.7	16.8	19.6
1日・週の中の仕事の繁簡に対応するため	7.8	2.7	14.9	15.4	33.7	3.8	1.5	7.8	14.9	34.1	2.6	1.4	7.7	22.1	33.5
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	10.0	1.0	12.2	36.3	15.7	6.1	2.5	21.9	34.1	18.0	6.4	1.1	13.8	42.9	14.8
人件費節約のため*1	19.3	6.3	34.7	28.2	51.6	31.9	12.3	38.6	42.4	58.0	33.6	14.3	41.7	43.6	61.2
高年齢者の再雇用対策のため	13.0	4.8	2.3	10.9	5.1	17.0	3.1	0.9	7.2	5.2	33.1	3.5	1.7	6.3	6.1
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	-	-	-	-	-	4.4	4.0	7.2	4.6	4.5	1.2	0.0	8.4	2.1	2.0
その他	6.8	29.0	5.6	8.6	7.3	6.6	27.6	5.6	3.0	5.8	1.7	11.9	1.6	0.3	2.3
無回答	2.2	3.6	2.2	1.6	1.1	5.6	11.3	4.1	6.3	5.8	6.0	14.3	3.8	5.6	4.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

*1: H15の「人件費節約のため」は、「賃金節約のため」か「賃金以外の労務コストの節約のため」のいずれかの項目を選択した割合。

	6年					11年					15年				
	契約社員	出向社員	派遣労働者	臨時雇用者	パートタイム労働者	契約社員	出向社員	派遣労働者	臨時雇用者	パートタイム労働者	契約社員	出向社員	派遣労働者	臨時雇用者	パートタイム労働者
人件費節約のため*6/11	19.3	6.3	34.7	28.2	51.6	31.9	12.3	38.6	42.4	58.0	-	-	-	-	-
賃金の節約のため*15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27.2	11.2	25.2	35.7	52.6
賃金以外の労務コストの節約のため*15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9.0	6.6	25.6	15.4	22.9
女子の再雇用対策のため*6	2.7	0.5	1.4	3.3	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

付表1-6-1a 非正社員を雇用する理由 (契約・H6) (複数回答) (%)

		H6													
		計	正社員を確保できないため	正社員を重要業務に特化させるため	専門的業務に対応させるため	即戦力・能力のある人材を確保するため	景気変動に応じて雇用量を調節するため	長い営業(操業)時間に対応するため	1日・週の中間の仕事の繁簡に対応するため	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	人件費節約のため*	高齢者の再雇用対策のため	正社員の育児・介護休業対策の代替のため	その他	無回答
産業	鉱業	100.0	2.6	-	21.1	14.5	1.7	0.0	0.0	52.9	3.5	0.0	-	27.7	0.0
	建設業	100.0	36.8	-	42.3	3.8	16.6	0.0	1.1	15.4	17.1	2.1	-	0.0	0.4
	製造業	100.0	11.9	-	49.2	23.5	17.0	2.6	6.3	7.0	16.9	20.9	-	4.4	2.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	6.8	-	77.2	3.6	0.0	0.0	4.0	6.2	13.4	19.9	-	2.7	3.0
	情報通信業	100.0	13.9	-	79.0	41.4	17.5	0.0	0.1	1.0	18.9	25.4	-	0.7	0.4
	運輸業	100.0	38.6	-	52.8	26.6	15.4	15.9	26.2	18.8	33.4	17.1	-	12.2	0.0
	卸売・小売業	100.0	17.4	-	52.4	15.4	4.7	5.3	5.4	6.3	10.4	11.1	-	7.6	7.0
	金融・保険業	100.0	2.1	-	75.5	27.6	0.8	0.0	1.7	5.3	22.3	4.6	-	5.9	1.3
	不動産業	100.0	0.7	-	30.8	5.3	0.0	0.4	0.4	2.2	22.0	4.3	-	2.0	0.0
	飲食店、宿泊業	100.0	5.4	-	30.1	21.5	5.3	13.4	15.2	34.5	19.5	6.3	-	20.0	0.0
サービス業	100.0	4.7	-	68.1	17.3	7.4	6.5	9.1	4.5	25.5	16.2	-	4.7	0.2	
企業規模	1,000人以上	100.0	4.7	-	56.2	15.5	3.1	9.8	13.1	14.8	20.8	3.8	-	18.1	2.4
	500～999人	100.0	6.2	-	54.6	38.9	6.5	8.7	5.9	6.5	20.3	10.4	-	1.3	3.3
	300～499人	100.0	1.0	-	40.1	13.2	6.2	5.3	5.0	8.3	22.8	53.3	-	2.8	3.6
	100～299人	100.0	3.3	-	50.1	16.7	11.1	3.4	4.1	4.1	13.0	28.5	-	10.8	3.8
	50～99人	100.0	9.2	-	62.7	15.4	10.3	5.6	4.1	2.5	18.0	17.2	-	5.2	1.4
	30～49人	100.0	21.6	-	60.0	22.7	12.5	1.5	4.4	5.7	8.5	36.3	-	3.4	0.0
	5～29人	100.0	22.9	-	56.4	17.9	11.7	3.8	7.6	11.5	20.8	8.2	-	2.9	1.8

付表1-6-1b 非正社員を雇用する理由 (契約・H11) (複数回答) (%)

		H11													
		計	正社員を確保できないため	正社員を重要業務に特化させるため	専門的業務に対応させるため	即戦力・能力のある人材を確保するため	景気変動に応じて雇用量を調節するため	長い営業(操業)時間に対応するため	1日・週の中の仕事の繁簡に対応するため	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	人件費節約のため*	高齢者の再雇用対策のため	正社員の育児・介護休業対策の代替のため	その他	無回答
産業	鉱業	100.0	22.8	10.7	34.2	58.1	0.0	0.0	0.0	23.9	34.7	37.1	12.0	1.8	3.6
	建設業	100.0	0.7	5.5	42.9	43.9	14.0	10.2	5.2	7.0	16.8	16.8	13.7	5.6	10.8
	製造業	100.0	7.6	13.5	40.2	28.2	18.2	1.3	1.9	5.3	26.4	26.0	1.7	4.7	7.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	8.8	10.5	49.1	18.3	1.6	3.0	2.8	9.3	24.1	28.0	1.4	8.4	4.2
	情報通信業	100.0	20.2	10.8	63.6	37.8	24.4	2.4	3.1	8.8	43.0	15.0	4.1	3.7	0.7
	運輸業	100.0	5.8	9.6	29.8	20.6	24.9	6.5	8.2	14.3	51.6	17.3	0.0	9.2	3.8
	卸売・小売業	100.0	5.8	7.6	33.0	30.7	21.1	7.1	1.3	3.4	34.1	15.2	0.6	8.0	3.3
	金融・保険業	100.0	3.8	24.1	46.0	24.1	9.0	4.8	5.3	3.1	33.4	12.6	5.7	16.3	4.7
	不動産業	100.0	0.8	3.0	62.7	19.2	28.4	4.9	0.0	9.0	40.9	27.8	0.0	4.4	1.4
	飲食店・宿泊業	100.0	13.6	3.4	30.1	42.4	26.7	15.0	4.4	2.9	46.2	6.6	0.1	2.7	1.3
	サービス業	100.0	10.8	14.9	44.7	35.2	13.9	3.7	5.3	7.5	30.7	15.9	6.7	4.9	6.9
企業規模	1,000人以上	100.0	6.4	16.5	40.5	29.7	19.5	2.5	4.9	3.3	40.5	7.8	3.0	12.2	2.9
	500~999人	100.0	3.4	13.9	28.7	42.6	22.4	10.2	1.7	3.2	37.6	9.6	2.6	11.9	3.5
	300~499人	100.0	4.2	5.4	45.3	42.0	16.8	8.1	1.9	2.9	37.4	16.4	1.1	4.1	2.3
	100~299人	100.0	7.2	8.3	50.2	35.5	19.4	11.0	6.4	8.5	34.0	21.9	6.5	4.4	3.7
	50~99人	100.0	13.1	6.0	43.4	26.1	16.5	2.6	3.4	10.6	34.5	20.8	2.6	4.2	2.6
	30~49人	100.0	5.0	4.2	38.3	33.5	21.2	1.6	4.1	8.3	22.1	11.8	3.0	3.6	12.5
	5~29人	100.0	8.6	11.5	34.7	29.0	14.6	5.3	2.4	7.1	22.5	23.4	6.2	4.3	9.6

付表1-6-1c 非正社員を雇用する理由 (契約・H15) (複数回答) (%)

		H15													
		計	正社員を確保できないため	正社員を重要業務に特化させるため	専門的業務に対応させるため	即戦力・能力のある人材を確保するため	景気変動に応じて雇用量を調節するため	長い営業(操業)時間に対応するため	1日・週の中の仕事の繁簡に対応するため	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	人件費節約のため*	高齢者の再雇用対策のため	正社員の育児・介護休業対策の代替のため	その他	無回答
産業	鉱業	100.0	1.0	1.2	39.2	43.8	16.0	0.0	0.0	11.5	40.7	48.4	0.0	3.8	0.9
	建設業	100.0	9.0	14.8	43.9	36.7	12.9	1.9	2.9	13.0	27.6	35.9	0.0	0.3	5.7
	製造業	100.0	6.3	5.3	42.1	41.6	10.1	1.6	1.0	3.5	23.3	53.3	1.0	2.5	6.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	4.2	10.5	49.2	45.2	5.3	1.2	1.6	4.6	25.8	56.5	1.3	3.1	1.3
	情報通信業	100.0	14.7	14.5	49.7	49.6	11.1	0.5	3.7	6.4	21.8	18.7	1.0	5.7	8.6
	運輸業	100.0	15.3	6.6	25.5	29.9	12.9	6.9	6.5	6.5	39.3	49.5	0.9	2.8	5.0
	卸売・小売業	100.0	7.3	18.2	35.0	35.3	20.3	6.5	1.6	4.9	38.9	30.6	0.1	0.7	9.1
	金融・保険業	100.0	6.6	23.1	34.4	29.7	6.3	2.8	2.6	0.6	35.4	28.3	1.7	6.8	7.7
	不動産業	100.0	2.6	8.1	47.3	45.0	14.2	9.2	1.6	5.0	38.8	25.0	0.7	4.5	5.5
	飲食店、宿泊業	100.0	29.4	9.7	32.5	47.9	11.0	24.4	5.5	5.9	47.0	5.0	0.0	0.0	3.3
サービス業	100.0	9.3	8.7	44.1	37.5	15.9	6.6	2.2	7.6	33.0	29.6	2.8	1.5	4.5	
企業規模	1,000人以上	100.0	11.7	18.4	43.5	35.2	17.7	11.7	4.9	7.6	41.6	21.0	0.8	3.5	4.7
	500～999人	100.0	19.6	10.7	35.8	33.8	19.7	6.6	2.9	2.7	36.1	30.4	0.5	2.8	2.9
	300～499人	100.0	3.7	16.4	19.3	43.8	10.8	10.7	6.5	3.1	42.2	36.1	1.3	1.4	10.5
	100～299人	100.0	6.3	8.2	43.4	35.5	14.1	2.9	1.7	7.7	31.6	38.4	1.3	2.1	4.4
	50～99人	100.0	13.7	5.6	38.0	37.8	12.6	4.4	2.7	5.0	28.5	49.9	1.4	1.3	5.1
	30～49人	100.0	6.3	3.5	35.4	45.8	5.6	5.7	2.6	6.2	23.3	53.3	0.6	2.0	7.7
	5～29人	100.0	10.5	11.4	41.1	39.6	14.1	4.9	0.7	6.9	31.1	27.9	1.5	0.4	7.4

付表1-6-2a 非正社員を雇用する理由 (出向・H6) (複数回答) (%)

		H6													
		計	正社員を確保できないため	正社員を重要業務に特化させるため	専門的業務に対応させるため	即戦力・能力のある人材を確保するため	景気変動に応じて雇用量を調節するため	長い営業(操業)時間に対応するため	1日・週の仕事の繁簡に対応するため	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	人件費節約のため*	高齢者の再雇用対策のため	正社員の育児・介護休業対策の代替のため	その他	無回答
産業	鉱業	100.0	24.8	-	64.0	29.4	11.0	0.0	0.0	9.6	1.8	9.2	-	18.3	0.0
	建設業	100.0	31.9	-	35.2	32.7	1.5	0.0	0.0	0.0	0.4	1.9	-	16.3	16.0
	製造業	100.0	12.0	-	44.2	34.1	9.5	0.4	0.1	1.2	7.4	3.2	-	26.2	4.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	5.1	-	49.0	30.7	0.0	3.5	0.0	1.1	12.3	9.6	-	36.3	0.0
	情報通信業	100.0	2.2	-	26.8	23.5	0.8	0.0	0.0	0.3	0.7	6.5	-	54.8	15.8
	運輸業	100.0	6.8	-	36.2	44.4	4.8	0.0	4.6	1.8	6.9	4.7	-	33.1	0.0
	卸売・小売業	100.0	17.5	-	37.1	25.0	4.8	3.5	7.7	0.4	2.0	1.9	-	27.7	1.4
	金融・保険業	100.0	13.9	-	45.8	24.3	0.0	5.3	0.0	0.0	15.2	17.4	-	19.5	3.3
	不動産業	100.0	6.1	-	50.2	50.3	0.6	0.0	0.0	0.1	1.0	19.3	-	63.0	0.1
	飲食店・宿泊業	100.0	2.4	-	21.7	16.5	6.9	0.2	1.2	0.6	5.8	1.9	-	58.4	0.7
サービス業	100.0	6.1	-	42.7	22.6	19.4	4.6	1.3	1.9	11.8	7.6	-	25.0	2.1	
企業規模	1,000人以上	100.0	7.0	-	41.3	28.0	1.7	0.8	0.2	0.8	5.8	4.2	-	44.5	2.1
	500~999人	100.0	10.5	-	34.0	27.8	12.2	4.3	0.7	0.1	1.1	3.5	-	37.3	1.2
	300~499人	100.0	3.4	-	31.4	30.5	7.8	0.0	0.1	6.1	3.6	1.7	-	47.4	3.9
	100~299人	100.0	4.1	-	51.3	48.6	2.8	0.7	4.1	0.2	4.5	5.7	-	29.9	1.3
	50~99人	100.0	7.7	-	44.0	20.5	4.0	0.0	0.6	0.3	3.4	3.0	-	37.9	2.4
	30~49人	100.0	6.3	-	54.3	32.9	5.7	0.0	3.4	2.2	8.0	2.8	-	22.3	1.4
	5~29人	100.0	24.7	-	29.6	22.8	16.8	5.0	5.0	0.9	10.4	6.9	-	14.1	7.0

付表1-6-2b 非正社員を雇用する理由 (出向・H11) (複数回答) (%)

		H11													
		計	正社員を確保できないため	正社員を重要業務に特化させるため	専門的業務に対応させるため	即戦力・能力のある人材を確保するため	景気変動に応じて雇用量を調節するため	長い営業(操業)時間に対応するため	1日・週の仕事の繁簡に対応するため	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	人件費節約のため*	高齢者の再雇用対策のため	正社員の育児・介護休業対策の代替のため	その他	無回答
産業	鉱業	100.0	10.9	0.0	45.0	39.5	0.0	0.0	0.0	0.0	5.6	3.2	0.0	20.2	19.6
	建設業	100.0	12.3	10.7	49.9	50.0	21.4	10.7	0.0	0.3	31.5	0.2	10.8	18.9	7.3
	製造業	100.0	10.4	4.5	39.6	43.3	13.7	1.5	0.1	6.3	9.2	4.8	0.7	24.4	7.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	23.7	5.2	38.8	39.2	3.5	0.0	0.0	0.0	8.2	17.0	1.7	20.9	12.2
	情報通信業	100.0	3.0	1.8	38.3	41.1	1.9	0.0	3.6	0.7	6.0	3.5	0.1	35.7	9.5
	運輸業	100.0	2.0	2.0	32.2	39.1	2.0	0.0	10.0	0.0	2.0	0.0	5.9	31.6	6.2
	卸売・小売業	100.0	4.8	8.6	28.1	31.8	4.3	1.7	1.3	0.5	10.1	3.1	0.0	24.9	20.5
	金融・保険業	100.0	0.3	2.8	24.5	29.8	0.0	9.5	0.2	0.2	9.0	4.0	0.2	41.9	2.2
	不動産業	100.0	7.7	0.9	14.2	11.0	6.1	0.0	0.0	5.2	21.1	17.3	0.4	41.9	12.5
	飲食店、宿泊業	100.0	20.5	0.3	42.8	47.9	2.7	0.0	2.5	2.6	0.6	0.2	19.5	10.8	15.9
	サービス業	100.0	3.8	5.0	46.5	25.9	2.4	4.9	1.6	3.0	12.9	2.4	6.1	36.3	9.3
企業規模	1,000人以上	100.0	5.0	1.9	43.4	38.4	4.6	0.5	5.6	1.4	5.0	4.1	0.3	22.5	12.9
	500~999人	100.0	5.3	0.2	26.0	29.5	0.7	0.0	0.0	2.9	5.7	2.4	7.6	34.1	15.7
	300~499人	100.0	6.8	10.2	32.2	29.9	3.5	4.9	0.0	0.2	11.3	2.9	0.0	24.0	8.1
	100~299人	100.0	2.5	10.2	40.3	39.3	5.8	4.1	0.8	0.8	9.0	6.0	2.3	28.2	13.6
	50~99人	100.0	2.6	3.2	27.9	31.7	4.9	2.4	2.1	1.2	7.0	2.6	0.1	42.8	8.7
	30~49人	100.0	7.8	1.0	29.0	30.9	11.8	6.2	0.7	3.3	4.1	1.0	0.7	17.0	27.4
	5~29人	100.0	13.8	7.4	45.0	39.7	14.2	5.1	0.8	4.9	23.9	1.5	9.0	24.1	6.7

付表1-6-2c 非正社員を雇用する理由 (出向・H15) (複数回答) (%)

		H15													
		計	正社員を確保できないため	正社員を重要業務に特化させるため	専門的業務に対応させるため	即戦力・能力のある人材を確保するため	景気変動に応じて雇用量を調節するため	長い営業(操業)時間に対応するため	1日・週の中の仕事の繁簡に対応するため	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	人件費節約のため*	高齢者の再雇用対策のため	正社員の育児・介護休業対策の代替のため	その他	無回答
産業	鉱業	100.0	11.0	7.2	73.4	53.2	13.0	0.0	0.0	0.0	6.5	0.0	0.0	10.9	1.3
	建設業	100.0	13.2	27.4	55.3	55.9	10.4	0.0	0.0	0.3	2.5	0.9	0.0	3.5	24.7
	製造業	100.0	14.3	6.3	49.5	47.9	7.9	0.9	3.3	1.3	13.1	3.5	0.0	12.6	9.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	12.5	7.2	60.6	44.7	7.2	0.0	0.0	5.3	21.3	1.6	0.0	14.0	2.1
	情報通信業	100.0	17.1	4.4	47.8	41.3	5.7	0.9	1.8	2.9	9.3	1.1	0.0	18.8	16.0
	運輸業	100.0	21.8	7.0	49.4	49.0	8.1	0.0	0.0	3.6	19.2	1.6	0.0	15.7	12.1
	卸売・小売業	100.0	2.6	2.7	29.1	47.3	11.0	2.6	2.4	0.0	21.3	7.5	0.0	2.1	17.8
	金融・保険業	100.0	1.9	7.7	40.9	35.3	0.0	0.9	0.1	1.2	19.8	2.9	0.0	11.7	13.2
	不動産業	100.0	18.2	4.7	37.0	41.7	7.9	3.4	0.2	6.5	10.7	1.6	0.0	24.2	16.4
	飲食店、宿泊業	100.0	18.1	0.8	67.7	35.2	0.8	0.0	0.2	0.2	0.4	0.6	0.0	8.1	5.6
サービス業	100.0	9.1	7.1	45.2	43.3	8.0	3.4	0.7	0.9	14.2	2.3	0.2	21.8	11.8	
企業規模	1,000人以上	100.0	14.2	11.7	52.6	50.3	5.7	0.6	0.1	1.1	11.5	3.2	0.0	7.7	12.6
	500～999人	100.0	6.7	2.5	46.1	36.0	6.5	4.5	1.3	0.2	5.9	1.7	0.0	21.5	14.3
	300～499人	100.0	15.3	1.8	48.4	26.6	5.8	1.6	1.0	1.3	7.6	0.4	0.0	10.7	17.7
	100～299人	100.0	7.8	7.5	39.0	51.0	11.2	0.3	3.5	1.6	18.2	10.6	0.2	8.5	14.9
	50～99人	100.0	6.5	6.0	50.3	42.5	13.0	4.7	0.5	2.6	12.1	0.1	0.0	15.7	7.8
	30～49人	100.0	10.0	14.0	35.0	51.5	0.4	0.5	0.9	1.1	1.2	1.1	0.0	15.6	22.1
	5～29人	100.0	11.3	4.6	40.4	46.1	9.8	2.3	1.5	0.0	25.5	2.7	0.0	10.8	13.6

付表1-6-3a 非正社員を雇用する理由 (派遣・H6) (複数回答) (%)

		H6													
		計	正社員を確保できないため	正社員を重要業務に特化させるため	専門的業務に対応させるため	即戦力・能力のある人材を確保するため	景気変動に応じて雇用量を調節するため	長い営業(操業)時間に対応するため	1日・週の仕事の繁簡に対応するため	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	人件費節約のため*	高齢者の再雇用対策のため	正社員の育児・介護休業対策の代替のため	その他	無回答
産業	鉱業	100.0	19.8	-	18.3	20.0	11.5	2.4	2.4	17.6	17.9	0.0	-	46.9	0.0
	建設業	100.0	31.8	-	37.1	6.6	5.2	0.0	23.5	3.8	49.3	0.0	-	3.6	0.4
	製造業	100.0	22.3	-	29.2	15.5	35.9	4.5	3.2	16.0	24.7	4.6	-	5.8	4.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	3.5	-	16.4	4.0	7.9	0.0	0.7	34.3	12.0	7.9	-	20.6	0.0
	情報通信業	100.0	12.3	-	58.7	33.7	24.0	15.5	9.5	22.1	44.8	0.0	-	9.1	0.7
	運輸業	100.0	21.5	-	21.9	25.5	40.2	0.0	0.9	11.3	35.7	0.1	-	0.0	0.0
	卸売・小売業	100.0	12.8	-	65.7	47.3	9.7	2.6	3.8	11.9	33.2	2.7	-	2.1	0.6
	金融・保険業	100.0	12.4	-	26.9	11.2	12.7	3.6	28.0	16.8	50.0	2.6	-	9.3	2.3
	不動産業	100.0	5.2	-	56.0	58.4	3.7	0.0	3.7	4.3	26.2	0.0	-	4.4	4.5
	飲食店、宿泊業	100.0	3.6	-	8.5	10.0	11.1	4.8	77.6	9.6	2.6	0.0	-	0.3	0.4
サービス業	100.0	12.4	-	30.9	23.3	21.8	4.9	6.0	7.9	27.3	3.3	-	10.1	4.6	
企業規模	1,000人以上	100.0	14.1	-	39.4	20.3	11.6	2.0	19.6	18.5	36.8	2.7	-	9.4	0.7
	500~999人	100.0	13.2	-	65.6	16.7	12.4	5.1	4.2	6.8	21.0	0.5	-	5.0	1.2
	300~499人	100.0	8.2	-	37.1	21.9	32.3	5.2	2.4	14.4	28.6	0.7	-	2.9	0.5
	100~299人	100.0	11.9	-	32.1	28.0	17.2	3.2	24.1	12.2	33.4	0.4	-	3.8	0.8
	50~99人	100.0	16.5	-	62.8	53.1	18.3	6.7	6.3	8.1	50.1	5.1	-	1.3	6.4
	30~49人	100.0	16.0	-	26.5	16.4	15.8	4.0	9.4	8.4	30.6	5.6	-	6.5	6.1
	5~29人	100.0	27.3	-	11.1	6.9	31.8	2.7	12.4	6.8	31.1	2.4	-	4.2	3.6

付表1-6-3b 非正社員を雇用する理由 (派遣・H11) (複数回答) (%)

		H11													
		計	正社員を確保できないため	正社員を重要業務に特化させるため	専門的業務に対応させるため	即戦力・能力のある人材を確保するため	景気変動に応じて雇用量を調節するため	長い営業(操業)時間に対応するため	1日・週の中の仕事の繁簡に対応するため	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	人件費節約のため*	高齢者の再雇用対策のため	正社員の育児・介護休業対策の代替のため	その他	無回答
産業	鉱業	100.0	13.1	44.4	15.1	25.5	12.5	0.0	0.0	20.2	22.4	0.0	15.0	7.3	0.0
	建設業	100.0	2.4	20.7	6.3	33.2	32.0	9.6	1.1	29.0	33.5	0.9	9.0	0.1	0.9
	製造業	100.0	12.4	10.4	26.3	31.2	43.2	7.1	6.8	28.7	24.1	0.9	8.6	1.4	6.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	5.0	25.2	14.3	13.5	1.5	0.0	2.1	19.0	48.4	2.4	17.0	4.2	2.4
	情報通信業	100.0	20.3	15.6	30.4	43.0	25.6	2.3	4.9	17.1	45.8	0.0	1.9	2.4	7.9
	運輸業	100.0	6.7	20.2	16.0	34.5	16.8	4.1	10.0	20.7	25.9	0.0	0.6	2.6	6.2
	卸売・小売業	100.0	6.7	8.2	31.7	28.1	25.4	4.9	7.0	22.1	40.7	0.3	9.4	5.0	1.0
	金融・保険業	100.0	7.5	22.4	16.9	8.7	10.0	2.1	18.3	11.3	62.9	0.0	9.2	9.8	5.3
	不動産業	100.0	17.2	6.2	3.9	56.1	15.0	0.6	0.0	3.0	55.8	14.3	1.2	11.4	0.4
	飲食店、宿泊業	100.0	13.8	22.9	5.0	21.2	20.5	11.6	19.1	31.1	59.5	0.1	0.6	12.1	2.8
サービス業	100.0	3.7	5.9	34.4	39.9	13.3	4.3	3.7	14.2	30.3	2.0	6.4	11.8	7.3	
企業規模	1,000人以上	100.0	9.8	23.1	22.8	18.3	16.8	5.0	14.3	24.4	48.1	0.7	7.5	8.6	4.1
	500～999人	100.0	4.0	14.4	26.0	37.4	18.6	1.1	5.7	28.6	22.0	0.1	7.5	1.0	3.1
	300～499人	100.0	2.0	12.2	42.1	23.8	26.9	2.6	2.8	14.0	43.6	0.0	9.7	1.1	4.4
	100～299人	100.0	12.8	10.7	26.8	37.5	31.4	6.7	5.7	25.0	36.6	1.9	5.7	4.3	6.1
	50～99人	100.0	9.3	7.9	23.1	30.4	23.0	5.2	9.6	23.3	36.5	1.4	7.3	2.5	2.6
	30～49人	100.0	9.8	9.2	29.9	37.6	43.6	10.0	13.4	22.3	25.7	1.8	5.8	2.7	3.8
	5～29人	100.0	6.6	8.0	11.8	36.2	28.7	7.7	3.0	18.4	35.2	0.8	7.1	7.0	3.8

付表1-6-3c 非正社員を雇用する理由 (派遣・H15) (複数回答) (%)

		H15													
		計	正社員を確保できないため	正社員を重要業務に特化させるため	専門的業務に対応させるため	即戦力・能力のある人材を確保するため	景気変動に応じて雇用量を調節するため	長い営業(操業)時間に対応するため	1日・週の仕事の繁簡に対応するため	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	人件費節約のため*	高齢者の再雇用対策のため	正社員の育児・介護休業対策の代替のため	その他	無回答
産業	鉱業	100.0	7.7	22.4	27.9	18.6	20.5	0.0	3.2	21.6	41.4	0.0	4.5	10.9	5.1
	建設業	100.0	29.2	4.9	43.1	37.7	23.8	1.0	0.6	6.3	44.0	0.0	3.6	2.5	0.0
	製造業	100.0	16.1	12.5	12.7	27.3	47.0	2.5	4.5	30.5	37.1	2.3	8.6	2.0	3.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	18.4	22.4	14.0	21.8	7.2	0.0	2.0	18.6	31.4	0.0	17.1	4.6	5.6
	情報通信業	100.0	16.0	23.6	36.8	37.8	21.5	1.3	6.0	19.2	36.3	0.5	7.7	0.1	4.2
	運輸業	100.0	27.3	6.5	23.0	32.8	37.0	9.1	2.1	20.3	62.3	2.5	6.9	0.0	3.1
	卸売・小売業	100.0	15.6	11.9	24.9	46.6	21.2	3.0	6.6	2.8	36.4	0.7	6.7	0.1	5.0
	金融・保険業	100.0	8.5	31.1	20.6	31.5	17.9	0.3	19.9	9.6	56.9	2.1	12.0	1.9	4.7
	不動産業	100.0	33.0	19.8	25.4	52.4	7.3	3.7	16.5	8.3	42.0	0.2	4.8	0.3	2.3
	飲食店、宿泊業	100.0	9.2	7.5	40.9	63.7	36.4	0.0	12.6	31.7	57.1	0.0	0.2	0.0	4.4
サービス業	100.0	14.9	21.3	28.8	39.7	15.2	4.1	6.6	12.8	37.1	3.0	11.2	3.4	3.7	
企業規模	1,000人以上	100.0	14.0	23.0	18.7	30.8	22.3	3.1	10.9	11.0	49.9	1.2	9.8	1.8	4.8
	500~999人	100.0	10.0	17.1	26.4	42.5	23.5	4.6	8.7	15.3	50.9	0.0	10.2	0.2	7.9
	300~499人	100.0	8.1	21.9	18.0	52.3	25.6	1.9	8.8	12.5	48.4	1.6	6.0	0.7	2.5
	100~299人	100.0	19.0	18.6	28.7	43.9	27.2	2.5	4.9	15.8	34.5	1.3	12.8	3.1	2.1
	50~99人	100.0	15.4	7.6	37.7	23.3	19.9	1.1	8.5	18.2	34.9	1.8	4.1	0.9	4.7
	30~49人	100.0	19.8	6.5	40.2	29.7	34.6	3.1	6.0	9.1	31.8	0.3	1.8	0.1	0.1
	5~29人	100.0	28.1	8.5	20.3	48.9	31.8	2.0	2.6	16.0	29.7	4.9	7.9	2.9	2.3

付表1-6-4a 非正社員を雇用する理由 (パート・H6) (複数回答) (%)

		H6													
		計	正社員を確保できないため	正社員を重要業務に特化させるため	専門的業務に対応させるため	即戦力・能力のある人材を確保するため	景気変動に応じて雇用量を調節するため	長い営業(操業)時間に対応するため	1日・週の中の仕事の繁簡に対応するため	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	人件費節約のため*	高齢者の再雇用対策のため	正社員の育児・介護休業対策の代替のため	その他	無回答
産業	鉱業	100.0	8.9	-	1.3	9.1	4.4	4.8	22.9	14.6	39.5	10.3	-	16.6	0.0
	建設業	100.0	15.7	-	5.2	1.2	6.7	0.0	10.7	16.2	27.3	12.4	-	8.6	8.4
	製造業	100.0	26.7	-	4.9	5.0	25.6	4.1	17.5	11.7	48.1	8.0	-	11.8	1.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	10.1	-	10.5	3.1	4.2	3.2	35.8	29.5	19.6	5.7	-	15.0	0.3
	情報通信業	100.0	3.2	-	11.1	13.0	15.2	0.4	35.8	17.1	67.2	6.6	-	2.8	0.4
	運輸業	100.0	13.1	-	9.8	7.9	16.7	12.0	30.0	19.5	45.5	3.5	-	5.7	4.0
	卸売・小売業	100.0	18.7	-	8.9	5.3	19.5	27.7	39.5	16.6	58.6	2.1	-	4.8	0.3
	金融・保険業	100.0	9.2	-	14.6	9.6	7.2	1.3	41.1	10.8	62.4	0.0	-	8.0	2.0
	不動産業	100.0	5.2	-	6.7	4.3	14.0	10.3	29.5	5.4	49.7	12.6	-	6.6	2.0
	飲食店・宿泊業	100.0	17.0	-	6.8	8.8	37.0	52.8	58.7	26.5	65.8	2.2	-	2.3	0.2
	サービス業	100.0	20.6	-	16.8	8.4	12.9	16.1	35.2	13.4	42.3	6.6	-	8.4	0.6
企業規模	1,000人以上	100.0	11.0	-	14.6	10.6	19.8	30.9	49.4	23.7	69.4	1.9	-	6.3	0.4
	500~999人	100.0	10.4	-	13.9	7.5	24.5	32.0	46.5	12.7	73.6	1.3	-	2.9	0.1
	300~499人	100.0	13.1	-	8.4	2.7	26.1	26.0	33.4	10.0	69.5	1.2	-	4.3	0.3
	100~299人	100.0	16.2	-	11.2	6.6	20.3	20.0	39.7	16.9	60.7	4.9	-	5.0	0.5
	50~99人	100.0	23.2	-	9.7	4.8	21.3	16.0	32.1	17.6	53.3	6.9	-	8.3	1.1
	30~49人	100.0	24.0	-	8.8	5.9	17.6	14.4	28.2	14.7	49.0	7.7	-	8.2	0.3
	5~29人	100.0	22.2	-	7.8	6.1	20.5	17.3	30.2	14.6	44.7	5.6	-	8.1	1.5

付表1-6-4b 非正社員を雇用する理由 (パート・H11) (複数回答) (%)

		H11													
		計	正社員を確保できないため	正社員を重要業務に特化させるため	専門的業務に対応させるため	即戦力・能力のある人材を確保するため	景気変動に応じて雇用量を調節するため	長い営業(操業)時間に対応するため	1日・週の仕事の繁簡に対応するため	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	人件費節約のため*	高齢者の再雇用対策のため	正社員の育児・介護休業対策の代替のため	その他	無回答
産業	鉱業	100.0	1.4	0.0	8.0	25.3	15.6	0.0	15.0	6.4	40.6	9.7	7.0	21.0	2.0
	建設業	100.0	10.7	12.1	5.5	0.5	22.2	5.0	3.6	27.3	44.3	0.7	7.3	21.8	6.7
	製造業	100.0	7.7	10.0	8.1	6.7	35.0	4.1	17.8	18.9	56.3	9.6	3.1	9.2	6.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	4.0	29.2	12.2	4.6	0.0	2.2	29.5	32.4	32.6	3.8	25.7	10.7	3.1
	情報通信業	100.0	2.8	20.9	8.2	15.2	16.2	3.7	29.7	27.2	31.8	4.8	2.9	2.0	9.6
	運輸業	100.0	7.4	3.2	15.8	3.6	21.4	8.3	25.5	16.7	52.1	12.4	3.0	6.2	4.6
	卸売・小売業	100.0	7.4	15.9	9.8	9.9	23.7	32.1	37.4	16.8	65.0	3.6	3.2	4.0	4.4
	金融・保険業	100.0	5.4	35.3	11.0	9.4	14.8	3.4	33.4	14.3	68.4	1.5	9.2	5.3	3.7
	不動産業	100.0	3.4	14.7	24.8	7.3	9.0	0.7	27.4	21.3	40.8	13.3	1.8	14.6	0.6
	飲食店、宿泊業	100.0	10.4	13.9	6.0	13.6	33.2	44.7	53.9	22.4	63.5	0.5	2.2	1.9	6.4
サービス業	100.0	11.5	12.6	17.6	13.1	18.6	18.1	37.2	14.4	49.2	7.0	8.2	4.6	7.8	
企業規模	1,000人以上	100.0	6.4	25.3	6.1	13.8	21.4	30.7	41.6	21.2	62.9	2.6	5.8	5.9	3.0
	500~999人	100.0	8.4	12.1	8.5	5.4	25.7	27.9	39.5	17.5	65.6	2.3	3.3	2.3	8.2
	300~499人	100.0	2.5	26.1	14.7	4.5	22.7	29.4	30.5	13.0	68.6	1.9	1.6	5.8	2.7
	100~299人	100.0	5.1	17.4	7.8	8.6	25.5	19.9	40.5	15.4	62.9	5.8	3.7	6.4	6.4
	50~99人	100.0	8.7	9.9	8.3	11.4	23.5	21.4	37.6	29.3	57.6	4.3	5.5	4.3	4.5
	30~49人	100.0	10.3	13.3	11.2	10.9	21.6	20.0	27.6	26.0	56.6	5.6	4.1	5.9	5.5
	5~29人	100.0	10.7	9.7	13.0	9.8	27.6	20.4	30.8	14.9	54.0	6.4	4.6	6.1	6.7

付表1-6-4c 非正社員を雇用する理由 (パート・H15) (複数回答) (%)

		H15													
		計	正社員を確保できないため	正社員を重要業務に特化させるため	専門的業務に対応させるため	即戦力・能力のある人材を確保するため	景気変動に応じて雇用量を調節するため	長い営業(操業)時間に対応するため	1日・週のうちの仕事の繁簡に対応するため	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	人件費節約のため*	高齢者の再雇用対策のため	正社員の育児・介護休業対策の代替のため	その他	無回答
産業	鉱業	100.0	14.8	3.2	17.9	12.3	17.1	0.4	30.6	25.5	43.1	20.2	0.0	6.8	6.5
	建設業	100.0	7.6	8.1	8.1	3.3	26.3	2.6	26.3	23.0	53.1	0.9	2.3	9.3	13.4
	製造業	100.0	10.4	10.5	6.3	5.4	31.8	2.4	24.3	21.9	62.7	9.0	1.9	1.9	5.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	8.1	21.7	7.5	5.0	7.6	6.2	18.8	32.7	41.6	4.9	18.8	0.7	3.4
	情報通信業	100.0	9.0	18.5	18.1	18.6	14.4	4.2	27.9	10.7	40.1	0.8	3.1	2.4	14.6
	運輸業	100.0	7.7	7.5	6.9	9.3	22.5	9.2	30.8	19.9	62.2	14.7	1.2	0.6	3.4
	卸売・小売業	100.0	10.5	12.3	8.4	11.2	18.2	27.9	33.1	15.5	63.2	5.9	1.2	1.6	3.9
	金融・保険業	100.0	6.6	38.7	10.5	15.2	13.0	2.1	35.7	2.4	65.9	1.1	4.0	2.4	3.3
	不動産業	100.0	7.7	21.8	8.4	3.8	19.7	18.8	37.4	9.9	57.5	6.6	1.9	2.0	4.0
	飲食店、宿泊業	100.0	18.5	11.6	4.4	15.2	32.5	31.8	44.7	11.3	67.2	6.0	0.6	0.0	2.9
サービス業	100.0	12.4	11.7	17.3	16.1	16.9	17.5	34.3	11.0	55.4	5.2	3.9	4.2	3.4	
企業規模	1,000人以上	100.0	15.4	18.9	7.0	12.1	20.1	27.0	39.6	13.8	66.9	3.4	0.9	0.7	1.4
	500~999人	100.0	12.2	21.7	13.0	13.9	10.6	22.2	32.0	15.0	57.3	6.8	2.4	2.1	3.9
	300~499人	100.0	6.8	15.8	5.5	11.5	21.0	31.0	44.2	6.3	73.6	0.9	0.8	0.3	2.8
	100~299人	100.0	8.0	16.6	10.1	12.6	19.6	20.9	35.8	16.4	64.2	7.3	2.3	0.9	4.5
	50~99人	100.0	12.2	15.0	7.9	11.1	22.1	16.3	29.4	19.6	65.1	6.5	3.2	3.9	4.1
	30~49人	100.0	21.6	13.8	13.8	19.5	17.8	20.4	31.2	21.7	55.1	4.5	4.2	1.6	2.1
	5~29人	100.0	10.7	7.4	10.2	10.4	25.7	16.3	31.5	13.5	58.0	7.3	1.8	3.2	5.6

付表1-7 非正社員活用上の問題 (複数回答) (%)

	11年			15年		
	契約社員	パートタイム労働者	派遣労働者	契約社員	パートタイム労働者	派遣労働者
良質な人材の確保	42.1	42.6	50.4	34.3	39.1	46.4
定着性	15.6	28.6	-	-	31.5	-
モラルの向上*1	16.1	19.4	14.5	42.9	50.0	39.3
時間外労働への対応*2	11.7	36.4	10.4	13.4	19.9	18.3
業務処理能力	23.6	25.3	28.1	21.7	20.5	23.0
正社員との職務分担	25.6	18.7	22.8	19.7	16.3	21.8
チームワーク	15.1	17.1	10.9	11.4	15.9	12.4
正社員との人間関係	19.1	15.9	20.7	13.0	12.0	16.0
無回答	17.5	11.7	17.6	22.2	14.4	15.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

*1: 11年は「モラルの向上」、15年は「仕事に対する責任感」と「仕事に対する向上意欲」のいずれかを選択した割合。

*2: 11年は「時間管理」、15年は「時間外労働への対応」。

	11年			15年		
	契約社員	パートタイム労働者	派遣労働者	契約社員	パートタイム労働者	派遣労働者
モラルの向上*11	16.1	19.4	14.5	-	-	-
仕事に対する責任感*15	-	-	-	31.4	40.9	30.0
仕事に対する向上意欲*15	-	-	-	27.0	31.0	22.2
時間管理*11	11.7	36.4	10.4	-	-	-
時間外労働への対応*15	-	-	-	13.4	19.9	15.5
より高度な活用*11	22.0	16.3	17.3	-	-	-
その他*15	-	-	-	4.4	3.9	3.5

付表1-7-1 非正社員活用上の問題（契約）（複数回答）（%）

	11年										15年										
	計	良質な人材の確保	定着性	モラルの向上*	時間外労働への対応*	業務処理能力	正社員との職務分担	チームワーク	正社員との人間関係	無回答	計	良質な人材の確保	定着性	モラルの向上*	時間外労働への対応*	業務処理能力	正社員との職務分担	チームワーク	正社員との人間関係	無回答	
産業	鉱業	100.0	48.5	7.8	16.8	15.5	14.7	29.0	14.9	42.2	2.1	100.0	29.5	-	27.2	17.5	24.9	21.4	4.7	10.1	19.6
	建設業	100.0	13.4	8.8	9.3	1.8	24.6	24.4	18.8	15.7	37.6	100.0	28.7	-	36.9	11.2	21.1	16.1	17.5	20.0	26.5
	製造業	100.0	44.5	10.9	7.7	6.7	20.9	20.2	14.3	17.5	20.1	100.0	30.9	-	43.5	14.8	21.6	14.8	8.6	9.9	24.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	40.9	3.8	7.0	6.8	26.6	19.6	8.0	9.7	29.4	100.0	27.1	-	34.0	8.7	17.4	15.4	6.8	7.8	28.4
	情報通信業	100.0	57.7	17.0	7.1	8.2	19.8	15.6	4.6	31.8	7.5	100.0	41.7	-	30.4	10.5	21.6	14.4	8.3	10.0	29.4
	運輸業	100.0	45.2	23.0	9.7	23.9	25.6	26.9	8.6	15.2	14.1	100.0	36.2	-	44.7	15.6	23.8	14.4	12.8	17.0	14.9
	卸売・小売業	100.0	38.7	13.6	19.3	13.9	24.0	31.4	13.7	15.4	18.3	100.0	39.0	-	51.8	8.9	24.5	21.9	10.9	15.7	15.0
	金融・保険業	100.0	67.1	21.0	24.0	6.6	38.4	12.4	13.1	17.1	6.3	100.0	29.9	-	44.3	11.1	24.5	24.2	10.1	11.1	22.5
	不動産業	100.0	32.7	11.3	13.9	7.1	22.2	11.0	18.9	8.3	5.8	100.0	43.4	-	36.4	7.2	27.0	15.8	8.5	7.4	21.9
	飲食店、宿泊業	100.0	60.5	24.6	60.1	9.1	18.7	25.6	10.2	14.4	11.4	100.0	42.1	-	45.1	19.9	20.2	26.0	10.3	6.2	21.5
サービス業	100.0	45.2	17.8	14.6	16.0	20.8	30.1	19.4	26.5	12.9	100.0	31.7	-	39.3	15.4	19.1	21.8	11.7	12.2	25.4	
企業規模	1,000人以上	100.0	43.5	16.6	19.9	10.4	26.3	21.9	13.0	18.4	17.4	100.0	36.0	-	50.8	13.6	23.6	28.8	17.9	13.9	18.3
	500～999人	100.0	40.7	18.8	7.9	3.8	24.3	27.2	36.9	21.1	11.0	100.0	40.7	-	39.0	12.5	20.6	19.7	5.4	9.5	24.8
	300～499人	100.0	45.4	19.6	39.0	14.6	15.6	23.8	9.8	20.5	5.8	100.0	44.2	-	38.6	16.6	11.2	25.7	4.2	6.0	25.2
	100～299人	100.0	56.3	11.9	18.7	17.4	34.5	41.0	14.2	20.6	7.5	100.0	29.3	-	37.0	11.5	19.8	17.2	6.7	9.4	23.2
	50～99人	100.0	47.7	16.0	8.5	13.4	12.7	15.9	6.2	19.2	19.3	100.0	28.1	-	41.0	10.9	20.7	21.2	11.0	14.6	21.7
	30～49人	100.0	36.6	7.5	8.3	9.6	25.1	14.8	10.0	7.9	24.2	100.0	30.4	-	32.4	12.3	24.3	19.9	7.7	7.5	31.3
	5～29人	100.0	29.8	16.6	9.1	10.1	18.2	23.6	16.7	20.1	28.1	100.0	35.5	-	45.1	15.0	23.3	13.2	12.9	16.8	21.4

付表1-7-2 非正社員活用上の問題 (パート) (複数回答) (%)

	11年										15年										
	計	良質な 人材の 確保	定着性	モラールの 向上*	時間外 労働へ の対応*	業務処 理能力	正社員と の職務 分担	チーム ワーク	正社員と の人間 関係	無回答	計	良質な 人材の 確保	定着性	モラールの 向上*	時間外 労働へ の対応*	業務処 理能力	正社員と の職務 分担	チーム ワーク	正社員と の人間 関係	無回答	
産業	鉱業	100.0	39.9	15.1	1.5	15.8	22.0	22.3	9.0	16.9	29.9	100.0	23.5	20.6	21.2	15.5	9.0	10.5	0.9	0.0	30.3
	建設業	100.0	26.9	14.8	12.1	28.1	35.9	12.4	13.2	7.1	21.8	100.0	9.7	22.8	35.1	12.2	22.3	10.7	14.4	12.0	26.5
	製造業	100.0	36.0	23.2	12.0	33.4	25.1	16.9	10.9	12.1	12.4	100.0	26.0	20.9	44.4	23.4	17.1	16.8	8.7	10.2	18.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	41.3	9.0	8.9	17.3	19.7	12.7	7.4	14.1	20.0	100.0	39.0	11.5	32.0	17.1	25.3	13.9	8.5	6.7	22.1
	情報通信業	100.0	23.6	33.5	13.6	15.3	26.9	19.5	10.6	11.4	7.1	100.0	21.5	16.4	28.1	15.6	17.4	12.6	11.2	4.9	32.2
	運輸業	100.0	35.6	15.0	14.5	47.1	10.7	15.3	10.2	13.0	8.1	100.0	24.8	20.4	31.6	20.4	19.5	18.5	6.9	8.2	15.5
	卸売・小売業	100.0	48.8	34.9	24.9	44.8	25.0	18.5	17.6	17.2	8.1	100.0	47.5	33.8	55.3	20.3	25.8	16.5	19.2	13.2	12.7
	金融・保険業	100.0	54.4	18.5	22.8	29.8	41.4	23.9	24.3	21.6	6.1	100.0	40.8	18.8	45.7	22.5	26.6	30.7	11.4	18.6	9.1
	不動産業	100.0	56.5	26.5	10.7	18.4	20.0	17.9	33.3	20.1	7.8	100.0	38.8	26.0	48.6	15.1	23.0	16.7	11.9	16.2	19.8
	飲食店・宿泊業	100.0	41.0	36.6	22.4	36.3	21.2	14.2	21.7	14.9	18.2	100.0	54.4	49.1	63.0	19.4	18.8	11.4	20.1	11.1	9.4
	サービス業	100.0	42.0	24.2	17.3	28.9	27.1	24.4	18.6	18.9	11.7	100.0	33.2	28.5	43.9	18.8	15.4	18.4	15.3	11.9	14.4
企業規模	1,000人以上	100.0	55.6	33.6	27.6	40.0	31.0	18.4	17.0	17.8	7.3	100.0	51.5	48.4	64.5	24.5	28.5	19.9	19.2	14.1	5.5
	500～999人	100.0	47.5	26.5	27.5	43.5	41.5	23.7	19.0	18.0	7.3	100.0	48.9	30.8	58.6	18.8	23.9	28.2	24.4	20.7	10.8
	300～499人	100.0	44.0	34.4	14.3	32.1	25.5	30.0	19.2	16.9	9.6	100.0	52.6	38.6	57.9	28.6	22.6	20.8	20.7	5.4	8.5
	100～299人	100.0	47.3	31.1	26.0	40.7	29.0	21.1	15.3	16.7	8.1	100.0	43.7	33.2	44.3	18.5	17.3	14.4	8.9	9.3	13.5
	50～99人	100.0	42.9	30.9	16.0	42.3	23.7	18.1	20.6	19.4	8.1	100.0	35.4	35.0	51.3	24.1	29.1	21.9	17.5	16.9	12.1
	30～49人	100.0	40.6	22.4	22.7	34.7	25.8	25.5	22.0	20.5	11.1	100.0	40.3	28.1	51.6	18.3	23.6	25.8	15.7	14.9	12.5
	5～29人	100.0	37.7	26.9	15.5	33.3	21.6	15.7	15.7	13.5	15.2	100.0	32.8	25.4	45.1	17.5	16.3	11.8	15.2	10.5	18.7

付表1-7-3 非正社員活用上の問題（派遣）（複数回答）（%）

		11年									15年										
		計	良質な人材の確保	定着性	モラルの向上*	時間外労働への対応*	業務処理能力	正社員との職務分担	チームワーク	正社員との人間関係	無回答	計	良質な人材の確保	定着性	モラルの向上*	時間外労働への対応*	業務処理能力	正社員との職務分担	チームワーク	正社員との人間関係	無回答
産業	鉱業	100.0	85.5	-	0.0	5.3	50.3	19.8	30.3	40.4	0.0	100.0	53.5	-	47.1	0.0	38.4	20.9	7.5	22.4	15.0
	建設業	100.0	40.4	-	4.0	1.6	21.4	8.8	4.2	28.1	30.0	100.0	27.6	-	27.3	6.6	34.4	15.1	8.3	7.5	21.3
	製造業	100.0	45.1	-	21.7	13.2	29.8	26.9	18.2	25.1	10.8	100.0	42.1	-	46.1	14.8	20.6	16.0	11.8	15.7	13.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	38.5	-	2.5	6.8	23.9	20.5	9.4	16.3	25.4	100.0	38.8	-	35.9	12.2	20.0	28.3	4.3	14.3	28.4
	情報通信業	100.0	42.3	-	9.7	22.7	12.5	33.9	9.0	32.9	13.5	100.0	32.6	-	25.6	9.3	17.2	22.6	7.0	13.2	31.0
	運輸業	100.0	57.5	-	9.2	11.0	24.0	26.4	5.8	11.2	6.8	100.0	47.0	-	46.6	11.6	43.7	16.7	22.1	9.0	13.7
	卸売・小売業	100.0	60.7	-	15.2	15.4	21.8	24.8	12.9	24.6	9.3	100.0	36.2	-	44.2	15.4	24.8	22.7	17.3	16.5	14.1
	金融・保険業	100.0	50.9	-	20.6	12.8	35.7	25.8	7.6	12.0	13.9	100.0	48.0	-	43.0	17.9	26.0	30.6	13.2	21.1	12.0
	不動産業	100.0	29.3	-	30.9	3.6	26.0	37.0	49.4	52.1	27.4	100.0	47.2	-	27.0	19.0	25.3	5.7	15.3	22.2	20.3
	飲食店、宿泊業	100.0	32.7	-	18.0	7.1	3.1	6.2	5.0	6.8	58.2	100.0	18.6	-	13.4	38.4	34.1	7.3	2.1	3.5	5.6
	サービス業	100.0	62.1	-	6.9	3.3	50.3	24.4	9.1	15.2	14.7	100.0	39.5	-	34.5	16.9	13.1	26.5	8.7	17.8	18.5
企業規模	1,000人以上	100.0	52.9	-	17.5	10.8	20.8	22.4	7.4	14.4	18.1	100.0	42.1	-	43.8	16.9	25.7	22.0	15.6	18.5	14.9
	500～999人	100.0	56.0	-	10.6	22.3	20.1	23.6	10.2	24.3	6.0	100.0	40.1	-	34.2	6.4	22.2	32.1	11.5	17.4	21.5
	300～499人	100.0	55.2	-	13.0	12.2	40.4	19.6	14.8	30.4	8.7	100.0	47.4	-	36.4	6.5	25.7	30.0	6.6	18.4	19.8
	100～299人	100.0	40.7	-	10.8	12.9	28.7	26.1	13.6	34.1	10.1	100.0	39.0	-	39.2	18.4	25.4	24.8	16.8	16.3	13.3
	50～99人	100.0	62.6	-	23.1	8.7	14.7	19.2	13.4	21.0	12.1	100.0	29.0	-	40.5	9.9	16.8	18.8	9.1	10.9	25.1
	30～49人	100.0	45.2	-	26.3	19.1	26.1	22.7	32.5	37.5	9.0	100.0	34.2	-	43.4	32.0	11.9	13.1	19.5	20.5	6.9
	5～29人	100.0	46.8	-	9.4	3.9	39.2	23.5	8.4	14.6	30.0	100.0	36.4	-	33.2	20.0	23.4	10.5	5.3	9.2	9.0

付表1-8 各種制度の適用状況 (複数回答) (%)

	11年			15年		
	正社員	契約社員	パートタイム 労働者	正社員	契約社員	パートタイム 労働者
雇用保険	-	76.1	43.7	-	79.3	53.2
健康保険	-	76.9	31.2	-	76.8	36.0
厚生年金保険	-	74.5	29.0	-	73.4	33.1
企業年金制度	41.1	17.0	5.1	23.0	9.8	3.1
退職金制度	83.4	27.5	14.0	66.1	15.8	7.3
賞与支給制度	90.4	69.4	51.5	79.3	60.2	37.4
福利厚生施設等の利用	52.6	61.7	30.2	38.7	48.1	21.0
自己啓発援助制度	41.8	36.8	13.9	24.7	19.0	6.3
正社員への転換制度	-	38.6	31.1	-	23.1	26.7
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

*回答形式は、11年は「全員適用」、「一部適用」、「制度なし」で、15年はそれぞれあるかどうか。

11年は「全員適用」と「一部適用」を合わせた割合で集計。

	11年			15年		
	正社員	契約社員	パートタイム 労働者	正社員	契約社員	パートタイム 労働者
財形制度	-	-	-	33.7	22.0	6.1
社内教育制度	-	-	-	47.1	37.0	24.8
昇進・昇格	-	-	-	58.3	14.5	14.3

付表1-8-1 各種制度の適用状況（正社員）（複数回答）（%）

	11年						15年						
	計	企業年金制度	退職金制度	賞与支給制度	福利厚生施設等の利用	自己啓発援助制度	計	企業年金制度	退職金制度	賞与支給制度	福利厚生施設等の利用	自己啓発援助制度	
産業	鉱業	100.0	34.6	85.3	94.9	37.5	34.3	100.0	28.0	63.4	75.8	22.8	17.8
	建設業	100.0	39.1	80.3	86.9	43.3	44.0	100.0	29.5	72.9	78.4	31.5	31.5
	製造業	100.0	34.9	82.5	91.3	42.3	30.4	100.0	18.4	67.5	81.7	31.1	15.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	85.9	97.3	98.1	91.6	87.1	100.0	72.5	92.6	94.6	81.0	75.6
	情報通信業	100.0	57.7	92.2	94.7	77.0	56.6	100.0	24.8	70.5	82.9	52.0	34.4
	運輸業	100.0	44.1	87.2	93.1	60.2	43.1	100.0	27.6	67.2	76.3	44.3	29.8
	卸売・小売業	100.0	46.0	85.3	92.7	58.2	43.9	100.0	28.4	65.4	79.7	43.7	25.1
	金融・保険業	100.0	80.3	94.9	94.9	87.2	83.1	100.0	65.3	79.4	88.6	80.4	66.7
	不動産業	100.0	36.6	81.7	90.3	50.3	45.2	100.0	19.7	64.5	82.0	44.2	35.4
	飲食店、宿泊業	100.0	37.1	68.6	75.8	47.4	33.6	100.0	10.1	50.2	68.4	35.8	18.1
サービス業	100.0	33.6	85.5	92.3	52.0	41.1	100.0	14.0	66.6	80.8	33.6	20.7	
企業規模	1,000人以上	100.0	75.7	91.8	92.6	89.2	76.8	100.0	48.3	79.7	87.5	78.4	58.6
	500～999人	100.0	66.7	97.3	98.3	85.2	69.3	100.0	46.0	86.5	89.9	79.6	47.0
	300～499人	100.0	51.1	86.7	88.0	74.8	56.0	100.0	33.4	78.7	87.7	63.8	35.2
	100～299人	100.0	52.3	91.7	94.8	70.9	51.4	100.0	35.0	76.8	86.1	55.1	30.5
	50～99人	100.0	44.7	92.2	95.6	59.3	43.3	100.0	21.3	68.9	82.5	37.3	22.5
	30～49人	100.0	38.0	83.5	94.7	47.3	33.9	100.0	17.3	64.8	80.6	35.6	20.6
	5～29人	100.0	25.3	75.7	86.5	32.3	26.9	100.0	10.7	56.0	72.6	17.6	11.4

付表1-8-2 各種制度の適用状況（契約社員）（複数回答）（%）

	11年											15年										
	計	雇用保 険	健康保 険	厚生年 金保険	企業年 金制度	退職金 制度	賞与支 給制度	福利厚 生施設 等の利 用	自己啓 発援助 制度	正社員 への転 換制度	計	雇用保 険	健康保 険	厚生年 金保険	企業年 金制度	退職金 制度	賞与支 給制度	福利厚 生施設 等の利 用	自己啓 発援助 制度	正社員 への転 換制度		
産業	鉱業	100.0	71.9	84.5	67.7	1.5	1.5	51.4	39.6	23.3	5.7	100.0	76.8	87.3	83.3	9.2	29.5	69.4	35.6	13.9	3.7	
	建設業	100.0	60.6	64.2	56.3	11.1	38.9	54.8	41.0	42.0	35.8	100.0	79.7	80.2	74.5	17.9	15.2	49.9	46.2	17.1	16.8	
	製造業	100.0	77.9	76.6	75.6	14.2	18.4	65.0	53.7	27.2	25.6	100.0	79.9	76.2	74.2	6.9	12.6	65.4	47.6	11.2	10.3	
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	75.9	73.0	71.4	19.7	55.9	81.6	80.4	44.5	16.2	100.0	90.5	89.1	84.6	14.1	34.1	81.0	71.1	28.0	8.1	
	情報通信業	100.0	79.4	77.8	77.2	24.2	4.8	52.6	79.6	27.0	40.9	100.0	67.7	62.8	62.2	9.4	11.6	50.8	54.0	24.4	43.8	
	運輸業	100.0	72.2	67.6	67.1	10.6	22.2	75.4	70.8	44.0	66.1	100.0	87.0	81.7	78.5	12.6	13.3	54.1	48.2	20.4	21.0	
	卸売・小売業	100.0	75.3	78.6	77.8	22.0	24.9	77.8	67.5	43.8	40.5	100.0	82.5	78.1	70.2	11.6	11.3	66.5	49.5	25.0	22.0	
	金融・保険業	100.0	79.1	79.1	81.7	27.9	40.4	77.7	72.8	51.9	16.0	100.0	74.2	77.7	72.8	22.6	23.0	63.4	71.9	40.2	23.6	
	不動産業	100.0	90.0	90.0	90.0	8.8	26.2	80.6	65.0	29.4	35.3	100.0	77.2	86.4	86.3	9.4	18.0	70.0	42.4	18.2	25.8	
	飲食店・宿泊業	100.0	89.6	87.1	86.6	24.6	39.4	84.8	81.1	43.2	52.6	100.0	80.9	77.0	79.7	4.9	14.7	60.7	41.6	11.2	45.7	
サービス業	100.0	80.2	81.3	77.1	14.3	27.4	65.9	58.5	27.0	40.5	100.0	76.3	74.0	71.6	6.1	20.6	57.7	46.2	17.9	24.9		
企業規模	1,000人以上	100.0	82.5	83.2	82.8	25.6	35.8	83.0	80.0	53.5	42.6	100.0	86.4	83.5	78.9	18.2	18.9	66.5	77.6	40.4	40.5	
	500～999人	100.0	93.0	93.2	92.0	18.5	36.8	79.3	86.5	35.0	35.3	100.0	85.7	85.1	79.0	13.0	12.7	69.0	66.1	32.1	24.2	
	300～499人	100.0	90.0	90.6	88.2	14.3	14.9	85.1	84.6	38.5	55.0	100.0	88.7	87.2	84.9	7.2	17.3	67.2	52.2	16.8	25.3	
	100～299人	100.0	82.3	84.0	83.4	13.5	24.7	67.1	65.4	31.4	42.9	100.0	82.1	82.3	79.2	8.7	12.6	65.3	49.6	14.4	18.9	
	50～99人	100.0	79.0	77.5	74.8	21.1	23.8	69.1	54.3	27.9	37.6	100.0	82.1	80.0	78.4	14.0	11.9	56.4	45.6	16.9	21.4	
	30～49人	100.0	62.7	61.7	61.0	17.3	23.7	68.6	56.3	38.8	48.3	100.0	72.7	76.0	75.0	6.6	13.5	64.4	45.4	13.9	16.9	
	5～29人	100.0	58.7	60.2	54.1	10.3	24.6	50.2	30.1	25.9	25.4	100.0	70.3	64.9	61.1	3.8	17.6	50.6	24.5	6.3	14.7	

付表1-8-3 各種制度の適用状況（パートタイム労働者）（複数回答）

		11年										15年									
		計	雇用保 険	健康保 険	厚生年 金保 険	企業年 金制 度	退職金 制 度	賞与支 給制 度	福利厚 生施 設等 の利 用	自己啓 発援 助制 度	正社員 への 転換 制 度	計	雇用保 険	健康保 険	厚生年 金保 険	企業年 金制 度	退職金 制 度	賞与支 給制 度	福利厚 生施 設等 の利 用	自己啓 発援 助制 度	正社員 への 転換 制 度
産業	鉱業	100.0	49.6	29.1	28.0	1.1	12.2	56.8	15.4	5.7	23.7	100.0	41.5	28.8	25.7	8.6	1.3	27.5	25.7	6.6	5.7
	建設業	100.0	18.6	3.8	3.8	6.4	18.8	56.4	11.2	22.3	40.7	100.0	32.2	14.8	14.2	4.5	12.2	33.5	12.8	7.2	13.2
	製造業	100.0	48.4	34.9	32.6	4.7	14.4	60.8	32.9	11.7	27.8	100.0	52.5	33.3	32.0	2.3	9.4	49.2	23.4	4.0	20.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	61.2	30.8	30.8	6.5	12.7	40.6	36.2	11.0	7.2	100.0	59.4	29.6	27.0	2.3	5.5	29.5	30.3	3.4	3.9
	情報通信業	100.0	39.9	36.7	35.9	10.5	11.8	41.0	30.2	9.3	16.7	100.0	52.6	30.4	28.4	1.1	6.9	33.3	20.1	6.0	20.1
	運輸業	100.0	38.2	24.4	23.8	4.1	15.7	60.7	35.2	13.8	23.4	100.0	53.2	28.3	25.5	2.8	8.3	36.8	26.7	5.9	20.1
	卸売・小売業	100.0	46.2	36.4	34.6	5.4	14.1	48.7	29.3	14.7	32.9	100.0	58.3	44.1	40.2	5.2	5.3	36.6	21.5	7.5	25.5
	金融・保険業	100.0	65.1	33.4	30.4	6.5	6.5	53.6	59.5	22.5	9.2	100.0	72.1	46.8	41.2	9.2	7.3	48.5	49.6	16.0	12.8
	不動産業	100.0	52.6	37.6	37.4	3.6	12.6	51.8	42.2	11.8	23.2	100.0	55.2	40.6	35.1	2.7	3.0	34.3	24.3	5.0	22.4
	飲食店、宿泊業	100.0	42.2	31.0	27.7	6.3	11.0	42.9	25.1	8.6	35.4	100.0	43.1	30.7	28.8	0.9	3.7	25.0	20.2	5.5	42.3
	サービス業	100.0	39.9	26.3	23.2	4.0	15.2	51.7	31.6	15.5	31.0	100.0	54.7	33.5	30.1	1.2	10.4	39.0	17.1	5.4	27.5
企業規模	1,000人以上	100.0	65.4	52.9	48.6	8.4	10.4	55.5	51.5	23.0	34.1	100.0	76.7	64.6	57.2	7.9	4.9	47.3	47.3	15.4	36.4
	500～999人	100.0	62.2	40.9	36.9	8.5	10.5	54.5	52.1	18.7	26.7	100.0	78.6	71.5	67.4	4.9	8.2	46.5	51.3	15.5	37.4
	300～499人	100.0	48.9	33.6	31.9	4.4	4.3	60.7	55.8	11.3	44.5	100.0	76.9	64.2	59.2	2.9	4.9	37.7	29.4	15.0	34.4
	100～299人	100.0	55.2	41.7	39.1	5.5	10.8	52.4	50.9	17.4	36.8	100.0	58.5	48.0	45.1	3.5	5.1	35.2	28.0	4.1	37.4
	50～99人	100.0	54.0	40.6	39.7	3.9	11.2	60.1	26.7	10.5	34.8	100.0	59.1	42.5	40.7	1.9	6.5	38.6	15.5	4.5	32.6
	30～49人	100.0	43.7	36.5	35.4	5.7	16.8	45.4	29.7	13.8	37.6	100.0	52.8	30.8	28.8	4.9	6.6	42.7	19.4	5.2	32.5
	5～29人	100.0	31.1	19.3	17.2	4.1	17.0	48.4	16.0	11.1	26.3	100.0	39.5	18.7	16.9	1.4	8.9	33.2	9.8	3.0	17.7

付表2-1 年齢構成の推移 (%)

	6年								11年								15年							
	計	15-19歳	20-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60歳以上	無回答	計	15-19歳	20-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60歳以上	無回答	計	15-19歳	20-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60歳以上	無回答
合計	100.0	1.2	27.9	26.2	26.7	14.7	3.2	-	100.0	1.3	27.1	26.5	24.4	15.7	4.6	0.5	100.0	0.7	23.0	28.8	24.5	17.5	5.4	-
性別																								
男性	100.0	0.8	23.3	30.6	27.3	14.4	3.6	-	100.0	1.2	24.7	30.2	23.8	14.4	5.2	0.5	100.0	0.3	21.2	29.9	24.3	17.9	6.5	-
女性	100.0	2.0	36.3	18.2	25.7	15.3	2.5	-	100.0	1.4	30.3	21.3	25.2	17.5	3.8	0.4	100.0	1.2	24.9	27.7	24.8	17.2	4.3	-
就業形態																								
正社員	100.0	1.2	30.4	28.0	25.8	13.2	1.4	-	100.0	0.7	28.5	30.0	24.0	14.3	2.2	0.5	100.0	0.1	22.9	33.8	24.6	16.0	2.5	-
契約社員	100.0	0.2	18.1	14.1	24.7	19.5	23.3	-	100.0	0.5	27.2	18.7	16.0	16.8	19.9	0.9	100.0	0.2	19.4	15.9	12.8	16.8	34.9	-
出向社員	100.0	0.3	13.7	21.2	27.7	35.4	1.8	-	100.0	0.1	13.6	17.3	26.4	39.7	2.3	0.6	100.0	0.1	9.8	25.6	26.9	36.3	1.4	-
派遣労働者(常用雇用型)	100.0	0.2	35.3	24.3	23.9	9.5	6.9	-	100.0	0.3	35.7	25.2	20.0	11.1	7.4	0.4	100.0	0.3	39.2	28.9	14.9	12.9	3.8	-
派遣労働者(登録型)	100.0	0.5	39.5	30.6	22.0	4.0	3.5	-	100.0	1.2	47.5	35.5	10.0	2.5	2.3	1.0	100.0	0.4	37.6	42.4	13.1	5.2	1.3	-
臨時的雇用者	100.0	3.7	19.7	14.3	20.7	25.0	16.5	-	100.0	8.0	40.7	12.0	7.8	23.9	7.2	0.4	100.0	4.6	20.8	12.1	29.9	17.3	15.3	-
パートタイム労働者	100.0	1.4	14.0	18.7	36.2	20.9	8.8	-	100.0	3.5	20.7	17.7	29.7	18.0	10.0	0.5	100.0	2.1	22.5	18.0	27.8	21.1	8.4	-
その他	100.0	0.7	10.8	8.7	24.8	18.1	36.9	-	100.0	2.2	25.3	17.2	23.6	19.6	11.4	0.7	100.0	3.2	29.4	18.8	19.0	20.2	9.4	-
職種																								
専門的・技術的な仕事	100.0	0.6	30.9	35.9	22.7	8.2	1.7	-	100.0	1.5	27.3	32.9	22.5	11.9	3.2	0.7	100.0	0.1	27.3	32.7	22.8	10.8	6.4	-
管理的な仕事	100.0	0.0	1.5	16.4	48.3	30.6	3.1	-	100.0	0.1	4.6	21.7	39.4	30.3	3.0	1.0	100.0	0.0	5.8	14.7	34.6	38.9	5.9	-
事務的な仕事	100.0	1.1	39.2	29.3	20.5	8.6	1.3	-	100.0	0.4	35.1	30.3	20.9	11.1	1.9	0.3	100.0	0.5	25.7	37.8	22.2	11.7	2.1	-
販売の仕事	100.0	2.3	30.1	25.9	29.2	11.6	0.9	-	100.0	2.4	31.0	26.5	26.3	10.0	3.4	0.3	100.0	2.1	19.0	20.7	32.8	19.1	6.3	-
サービスの仕事	100.0	3.0	32.0	17.6	23.7	19.0	4.6	-	100.0	3.8	30.8	24.3	19.4	14.8	6.7	0.2	100.0	1.9	34.5	17.3	21.9	18.2	6.3	-
保安の仕事	100.0	1.1	20.8	8.6	17.6	19.7	32.1	-	100.0	0.0	6.1	20.3	17.4	16.0	40.3	0.0	100.0	0.0	11.9	17.4	35.3	15.7	19.8	-
運輸・通信の仕事	100.0	0.2	13.7	23.3	35.4	21.5	5.9	-	100.0	0.0	21.9	19.7	26.1	18.5	13.6	0.3	100.0	0.6	28.1	28.8	11.0	18.8	12.7	-
生産工程・労務の仕事	100.0	2.1	20.0	21.1	29.0	21.3	6.6	-	100.0	1.5	21.7	19.6	24.5	22.9	9.2	0.6	100.0	0.9	12.8	22.7	26.1	26.0	11.4	-
産業																								
鉱業	100.0	0.7	12.5	27.6	32.6	24.3	2.3	-	100.0	0.1	18.1	32.8	20.9	21.1	5.4	1.7	100.0	0.4	13.4	13.9	28.4	34.2	9.7	-
建設業	100.0	0.8	24.4	32.3	22.9	14.7	5.0	-	100.0	0.2	28.3	24.8	28.7	15.8	2.1	0.2	100.0	0.1	28.3	27.8	22.3	18.6	3.0	-
製造業	100.0	1.5	28.3	24.6	26.6	17.2	1.8	-	100.0	0.8	25.5	25.9	24.7	18.5	4.1	0.6	100.0	0.6	17.7	33.6	25.1	19.2	3.8	-
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	1.7	32.9	25.9	25.4	13.4	0.7	-	100.0	0.0	30.0	41.3	23.4	4.5	0.8	0.0	100.0	0.0	23.0	50.1	19.8	4.7	2.4	-
情報通信業	100.0	0.3	34.0	36.5	19.9	7.4	1.8	-	100.0	0.0	28.5	43.6	17.7	8.4	1.5	0.2	100.0	0.0	35.2	39.9	12.7	11.3	0.9	-
運輸業	100.0	0.2	16.0	27.4	33.3	18.6	4.4	-	100.0	1.6	21.3	28.0	27.3	14.6	6.3	1.0	100.0	0.5	14.7	39.3	17.7	21.9	6.0	-
卸売・小売業	100.0	1.4	31.4	26.5	28.4	10.6	1.8	-	100.0	1.7	27.7	26.7	25.6	13.7	4.2	0.4	100.0	1.1	23.1	23.7	30.0	17.9	4.2	-
金融・保険業	100.0	0.4	36.8	25.8	24.0	12.1	0.9	-	100.0	0.0	30.1	30.5	26.7	10.2	2.5	0.0	100.0	0.0	21.4	38.2	23.0	16.3	1.1	-
不動産業	100.0	0.3	32.6	27.7	19.3	13.6	6.5	-	100.0	0.1	27.7	28.2	11.1	15.2	17.6	0.2	100.0	0.0	21.6	21.0	23.4	21.1	12.8	-
飲食店・宿泊業	100.0	5.1	35.1	19.3	22.1	12.6	5.9	-	100.0	4.0	30.3	21.2	21.1	17.2	5.9	0.4	100.0	2.3	34.1	14.4	26.4	17.5	5.2	-
サービス業	100.0	1.0	25.7	25.5	27.0	13.8	6.9	-	100.0	1.0	27.9	26.3	22.8	15.8	5.7	0.5	100.0	0.5	23.5	28.2	22.7	15.0	10.1	-
事業所規模																								
1,000人以上	100.0	1.4	32.0	27.2	24.5	13.5	1.4	-	100.0	1.3	30.3	28.7	24.3	12.6	1.9	0.9	100.0	1.0	25.9	31.8	27.2	12.5	1.6	-
500~999人	100.0	0.5	30.1	27.2	24.4	14.7	3.0	-	100.0	0.5	25.3	30.3	24.5	16.3	2.9	0.2	100.0	2.1	25.4	34.8	19.6	14.7	3.4	-
300~499人	100.0	1.1	31.4	26.6	24.6	13.3	2.9	-	100.0	0.3	32.3	21.9	21.8	19.5	3.4	0.8	100.0	0.1	22.7	31.8	25.2	16.5	3.6	-
100~299人	100.0	1.2	25.6	24.8	28.1	16.1	4.2	-	100.0	1.0	26.6	25.5	26.4	15.1	4.9	0.5	100.0	0.7	21.6	27.6	23.4	21.2	5.5	-
50~99人	100.0	1.7	22.7	24.7	30.3	15.5	5.1	-	100.0	2.0	28.1	27.7	20.8	16.2	4.9	0.2	100.0	0.2	23.1	28.6	24.3	18.2	5.7	-
30~49人	100.0	0.2	18.4	27.3	31.9	16.5	5.6	-	100.0	1.2	25.3	23.9	25.9	17.3	6.2	0.3	100.0	0.6	24.1	31.6	23.0	15.5	5.2	-
5~29人*	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	1.9	21.6	24.3	25.4	17.9	8.8	0.1	100.0	0.5	19.8	22.7	24.4	22.1	10.5	-

付表2-1-1 性別・就業形態別 年齢構成の推移 (%)

		6年								11年								15年							
		計	15-19歳	20-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60歳以上	無回答	計	15-19歳	20-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60歳以上	無回答	計	15-19歳	20-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60歳以上	無回答
男性	正社員	100.0	0.6	23.6	32.3	28.4	13.7	1.5	-	100.0	0.4	23.5	33.6	25.7	14.3	2.0	0.5	100.0	0.0	19.0	33.6	27.2	17.9	2.3	-
	契約社員	100.0	0.0	10.0	10.5	17.2	20.7	41.6	-	100.0	0.4	18.8	16.1	13.9	16.8	32.9	1.2	100.0	0.2	11.7	11.1	9.3	17.1	50.6	-
	出向社員	100.0	0.3	12.1	19.9	27.8	38.1	1.9	-	100.0	0.1	8.8	17.3	27.2	43.2	2.6	0.7	100.0	0.1	8.4	24.0	26.5	39.5	1.5	-
	派遣労働者(常用雇用型)	100.0	0.0	34.5	26.2	16.8	9.4	13.0	-	100.0	0.4	29.3	27.4	16.6	14.8	11.0	0.5	100.0	0.3	33.4	29.5	12.1	15.7	9.1	-
	派遣労働者(登録型)	100.0	0.6	29.0	25.1	23.4	5.6	16.3	-	100.0	7.4	29.4	33.3	15.1	6.7	8.1	0.0	100.0	0.9	41.5	28.3	12.3	9.4	7.6	-
	臨時的雇用者	100.0	3.5	21.3	10.8	13.3	26.1	25.0	-	100.0	15.0	50.8	5.7	3.3	8.0	16.1	1.2	100.0	2.6	29.2	10.2	14.3	16.4	27.3	-
	パートタイム労働者	100.0	5.5	27.9	14.2	11.7	12.9	27.9	-	100.0	10.5	45.2	3.4	6.7	5.0	28.6	0.6	100.0	1.4	48.8	10.3	7.0	10.6	21.9	-
	その他	100.0	0.3	8.0	6.5	19.3	14.0	52.0	-	100.0	5.7	32.2	10.3	10.8	13.1	27.8	0.1	100.0	4.3	29.9	16.7	13.9	19.0	16.1	-
女性	正社員	100.0	2.5	47.2	17.4	19.4	12.2	1.3	-	100.0	1.3	40.2	21.6	19.8	14.2	2.6	0.3	100.0	0.4	29.4	34.1	20.3	13.0	2.8	-
	契約社員	100.0	0.5	26.6	17.8	32.5	18.3	4.3	-	100.0	0.7	37.9	22.1	18.8	16.9	3.2	0.5	100.0	0.3	29.4	22.3	17.6	16.3	14.2	-
	出向社員	100.0	0.5	28.0	32.5	26.6	11.6	0.7	-	100.0	0.1	46.4	17.2	20.6	15.3	0.0	0.3	100.0	0.0	17.1	34.0	28.9	19.5	0.5	-
	派遣労働者(常用雇用型)	100.0	0.3	35.8	22.9	29.3	9.5	2.2	-	100.0	0.3	42.5	22.8	23.7	7.1	3.4	0.2	100.0	0.2	42.6	28.5	16.6	11.3	0.8	-
	派遣労働者(登録型)	100.0	0.5	41.9	31.9	21.7	3.6	0.5	-	100.0	0.1	50.6	35.9	9.2	1.8	1.3	1.2	100.0	0.4	37.0	44.3	13.2	4.6	0.5	-
	臨時的雇用者	100.0	3.9	18.0	18.0	28.5	23.8	7.6	-	100.0	5.0	36.4	14.6	9.8	30.8	3.3	0.0	100.0	5.7	15.6	13.3	39.4	17.9	8.0	-
	パートタイム労働者	100.0	0.6	11.0	19.7	41.4	22.5	4.8	-	100.0	1.7	14.6	21.2	35.3	21.2	5.4	0.5	100.0	2.3	17.0	19.6	32.2	23.3	5.6	-
	その他	100.0	1.5	15.6	12.6	34.4	25.1	10.7	-	100.0	0.9	22.8	19.8	28.3	22.1	5.3	0.8	100.0	2.3	29.0	20.3	22.6	21.0	4.7	-

付表2-1-2 性別・職種別 年齢構成の推移 (%)

	計	6年							11年							15年									
		15-19歳	20-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60歳以上	無回答	計	15-19歳	20-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60歳以上	無回答	計	15-19歳	20-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60歳以上	無回答	
男性	専門的・技術的な仕事	100.0	0.5	27.9	40.4	22.1	7.4	1.6	-	100.0	0.8	25.2	37.3	21.5	11.4	3.4	0.4	100.0	0.1	23.0	33.1	24.5	10.4	8.8	-
	管理的な仕事	100.0	0.0	1.0	16.7	48.2	31.0	3.1	-	100.0	0.1	4.5	21.8	39.1	30.2	3.1	1.1	100.0	0.0	6.0	12.4	34.2	40.9	6.4	-
	事務的な仕事	100.0	0.2	30.1	38.1	21.5	8.3	1.7	-	100.0	0.1	29.4	37.6	20.3	9.4	2.8	0.4	100.0	0.0	18.9	46.4	21.4	10.8	2.5	-
	販売の仕事	100.0	1.3	39.7	31.7	21.9	5.0	0.4	-	100.0	2.1	32.0	33.0	23.5	5.5	3.5	0.3	100.0	0.1	22.1	27.6	37.5	7.8	4.9	-
	サービスの仕事	100.0	2.1	35.0	26.7	17.2	12.5	6.4	-	100.0	5.7	35.5	33.5	11.3	7.1	6.8	0.1	100.0	1.5	49.2	18.6	10.1	15.3	5.2	-
	保安の仕事	100.0	0.9	19.3	9.1	17.6	19.5	33.7	-	100.0	0.0	3.5	21.0	18.1	16.4	41.0	0.0	100.0	0.0	10.0	16.1	37.0	16.4	20.6	-
	運輸・通信の仕事	100.0	0.1	13.6	23.3	35.5	21.5	6.0	-	100.0	0.0	20.6	20.1	26.2	18.5	14.5	0.1	100.0	0.0	30.8	33.8	6.9	12.7	15.8	-
	生産工程・労務の仕事	100.0	2.4	24.1	24.8	25.2	17.0	6.6	-	100.0	2.0	30.0	21.8	20.6	16.7	8.2	0.7	100.0	0.9	17.6	24.8	24.7	22.2	9.8	-
女性	専門的・技術的な仕事	100.0	0.9	39.2	23.4	24.2	10.5	1.8	-	100.0	2.5	30.3	26.2	24.1	12.7	2.9	1.3	100.0	0.0	34.2	31.9	20.0	11.3	2.5	-
	管理的な仕事	100.0	0.0	18.4	7.3	50.7	19.2	4.3	-	100.0	0.0	6.3	18.5	43.2	31.4	0.5	0.0	100.0	0.0	3.9	36.4	38.6	20.0	1.1	-
	事務的な仕事	100.0	2.1	49.3	19.5	19.3	8.9	0.9	-	100.0	0.6	39.7	24.4	21.3	12.5	1.2	0.3	100.0	0.8	29.6	32.9	22.7	12.2	1.8	-
	販売の仕事	100.0	3.5	19.3	19.5	37.3	19.0	1.5	-	100.0	2.7	29.9	18.4	29.9	15.7	3.3	0.2	100.0	3.7	16.3	14.8	28.8	28.9	7.5	-
	サービスの仕事	100.0	3.5	30.0	11.5	28.1	23.4	3.4	-	100.0	2.2	26.9	16.5	26.3	21.3	6.5	0.4	100.0	2.2	23.7	16.3	30.5	20.2	7.1	-
	保安の仕事	100.0	5.9	52.1	0.0	17.9	24.1	0.0	-	100.0	0.0	61.4	5.3	1.4	6.5	25.4	0.0	100.0	0.0	49.8	43.5	0.0	2.9	3.7	-
	運輸・通信の仕事	100.0	4.4	19.6	20.2	32.0	22.3	1.4	-	100.0	0.4	38.3	15.4	23.8	18.0	1.8	2.3	100.0	3.0	17.5	9.1	27.2	42.8	0.4	-
	生産工程・労務の仕事	100.0	1.6	13.2	14.8	35.5	28.4	6.5	-	100.0	0.8	8.1	16.0	30.9	33.0	10.7	0.5	100.0	0.9	7.9	20.7	27.5	29.8	13.1	-

付表2-2 主たる家計の維持者 (%)

	6年				11年				15年*				
	計	主たる家計の維持者である	主たる家計の維持者でない	無回答	計	主たる家計の維持者である	主たる家計の維持者でない	無回答	計	主たる家計の維持者である	主たる家計の維持者でない	無回答	
合計	100.0	61.5	38.5	-	100.0	56.8	42.5	0.7	100.0	65.3	33.5	1.2	
性別	男性	100.0	83.7	16.3	-	100.0	81.8	17.4	0.9	100.0	94.7	4.5	0.8
	女性	100.0	21.1	78.9	-	100.0	22.4	77.0	0.6	100.0	35.2	63.2	1.6
就業形態	正社員	100.0	66.6	33.4	-	100.0	67.5	31.7	0.8	100.0	77.0	21.9	1.1
	契約社員	100.0	59.9	40.1	-	100.0	55.7	42.9	1.4	100.0	76.1	23.2	0.6
	出向社員	100.0	85.9	14.1	-	100.0	86.4	12.9	0.7	100.0	92.2	7.2	0.6
	派遣労働者(常用雇用型)	100.0	47.8	52.2	-	100.0	56.1	43.4	0.5	100.0	61.8	34.2	4.0
	派遣労働者(登録型)	100.0	28.6	71.4	-	100.0	23.6	75.9	0.5	100.0	58.5	41.1	0.5
	臨時的雇用者	100.0	47.8	52.2	-	100.0	33.2	66.3	0.5	100.0	44.2	54.9	0.9
	パートタイム労働者	100.0	23.7	76.3	-	100.0	21.3	78.0	0.7	100.0	29.6	69.0	1.3
	その他	100.0	67.4	32.6	-	100.0	32.2	67.1	0.7	100.0	57.2	41.8	1.0
職種	専門的・技術的な仕事	100.0	70.9	29.1	-	100.0	60.0	38.5	1.4	100.0	77.3	22.5	0.2
	管理的な仕事	100.0	95.0	5.0	-	100.0	92.4	6.8	0.8	100.0	96.7	3.3	0.0
	事務的な仕事	100.0	52.5	47.5	-	100.0	49.1	50.5	0.4	100.0	58.7	41.3	0.0
	販売の仕事	100.0	48.8	51.2	-	100.0	50.9	48.5	0.6	100.0	59.3	40.6	0.1
	サービスの仕事	100.0	44.4	55.6	-	100.0	44.2	55.4	0.4	100.0	52.0	47.3	0.6
	保安の仕事	100.0	83.0	17.0	-	100.0	91.8	8.0	0.2	100.0	92.5	7.5	0.0
	運輸・通信の仕事	100.0	86.7	13.3	-	100.0	81.6	18.3	0.2	100.0	79.9	20.1	0.0
	生産工程・労務の仕事	100.0	54.9	45.1	-	100.0	54.1	44.7	1.3	100.0	61.4	38.6	0.0
産業	鉱業	100.0	84.7	15.3	-	100.0	72.8	22.5	4.7	100.0	80.9	19.1	0.0
	建設業	100.0	79.0	21.0	-	100.0	76.6	23.3	0.2	100.0	80.6	19.4	0.0
	製造業	100.0	60.7	39.3	-	100.0	60.3	38.6	1.2	100.0	65.9	33.7	0.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	72.3	27.7	-	100.0	74.4	25.6	0.0	100.0	85.7	14.3	0.0
	情報通信業	100.0	72.6	27.4	-	100.0	65.0	34.9	0.1	100.0	86.3	13.7	0.1
	運輸業	100.0	77.7	22.3	-	100.0	76.9	22.0	1.1	100.0	81.5	18.3	0.2
	卸売・小売業	100.0	54.2	45.8	-	100.0	52.4	47.0	0.5	100.0	56.5	39.4	4.0
	金融・保険業	100.0	54.8	45.2	-	100.0	60.2	39.7	0.1	100.0	65.4	34.5	0.0
	不動産業	100.0	66.8	33.2	-	100.0	64.5	35.2	0.3	100.0	84.7	15.2	0.1
	飲食店・宿泊業	100.0	46.9	53.1	-	100.0	44.4	55.1	0.5	100.0	48.7	50.3	1.1
	サービス業	100.0	55.2	44.8	-	100.0	51.2	48.0	0.7	100.0	64.8	34.9	0.2
事業規模	1,000人以上	100.0	65.0	35.0	-	100.0	61.9	37.2	0.9	100.0	68.6	31.4	0.1
	500~999人	100.0	63.0	37.0	-	100.0	63.0	36.1	0.9	100.0	67.2	31.4	1.4
	300~499人	100.0	57.5	42.5	-	100.0	57.3	42.6	0.1	100.0	60.6	39.4	0.0
	100~299人	100.0	57.9	42.1	-	100.0	55.5	43.1	1.4	100.0	69.6	30.2	0.2
	50~99人	100.0	59.9	40.1	-	100.0	55.1	44.6	0.2	100.0	59.7	33.4	6.9
	30~49人	100.0	61.6	38.4	-	100.0	55.0	44.2	0.8	100.0	69.7	30.2	0.1
	5~29人	-	-	-	-	100.0	48.9	50.6	0.5	100.0	61.3	37.9	0.8

*15年は、「あなたの生活は主に何によっていますか」という質問に対して、「あなた自身の収入」、「配偶者の収入」、「子どもの収入」、「親の収入」、「兄弟姉妹の収入」、「その他」から1つ選ぶ回答形式であり、そのうち「あなた自身の収入」と回答した割合を示した。

付表2-3 配偶者の有無 (%)

	6年				11年				15年*			
	計	配偶者はいる	配偶者はいない	無回答	計	配偶者はいる	配偶者はいない	無回答	計	配偶者はいる	配偶者はいない	無回答
合計	100.0	65.3	34.7	-	100.0	60.5	39.2	0.3	100.0	69.1	30.8	0.1
性別												
男性	100.0	73.1	26.9	-	100.0	65.6	34.0	0.4	100.0	76.9	23.0	0.1
女性	100.0	51.2	48.8	-	100.0	53.5	46.4	0.2	100.0	61.4	38.6	0.1
就業形態												
正社員	100.0	64.0	36.0	-	100.0	59.7	40.1	0.2	100.0	69.2	30.7	0.1
契約社員	100.0	66.1	33.9	-	100.0	54.2	45.1	0.8	100.0	69.4	30.4	0.1
出向社員	100.0	80.3	19.7	-	100.0	74.4	25.0	0.6	100.0	79.6	20.4	0.1
派遣労働者(常用雇用型)	100.0	51.3	48.7	-	100.0	42.4	57.3	0.3	100.0	52.9	46.9	0.2
派遣労働者(登録型)	100.0	53.3	46.7	-	100.0	29.3	70.6	0.1	100.0	43.2	56.7	0.0
臨時的雇用者	100.0	65.1	34.9	-	100.0	59.5	40.1	0.4	100.0	66.6	33.4	0.0
パートタイム労働者	100.0	74.1	25.9	-	100.0	67.8	31.9	0.3	100.0	72.1	27.8	0.1
その他	100.0	74.5	25.5	-	100.0	56.9	42.7	0.4	100.0	55.4	44.6	0.0
職種												
専門的・技術的な仕事	100.0	63.8	36.2	-	100.0	59.8	39.9	0.3	100.0	71.3	28.5	0.1
管理的な仕事	100.0	94.4	5.6	-	100.0	85.0	14.5	0.6	100.0	91.8	7.7	0.5
事務的な仕事	100.0	55.1	44.9	-	100.0	51.9	48.0	0.1	100.0	61.4	38.6	0.0
販売の仕事	100.0	61.6	38.4	-	100.0	61.4	38.5	0.1	100.0	71.9	28.1	0.0
サービスの仕事	100.0	54.1	45.9	-	100.0	50.0	49.8	0.1	100.0	61.8	38.1	0.1
保安の仕事	100.0	59.7	40.3	-	100.0	77.8	22.2	0.0	100.0	83.4	16.6	0.0
運輸・通信の仕事	100.0	83.1	16.9	-	100.0	70.3	29.5	0.2	100.0	68.1	31.9	0.0
生産工程・労務の仕事	100.0	70.2	29.8	-	100.0	65.6	33.7	0.6	100.0	76.8	23.2	0.0
産業												
鉱業	100.0	76.3	23.7	-	100.0	66.2	32.1	1.7	100.0	69.9	30.1	0.0
建設業	100.0	73.4	26.6	-	100.0	65.1	34.7	0.2	100.0	75.1	24.9	0.0
製造業	100.0	65.8	34.2	-	100.0	64.0	35.6	0.3	100.0	73.8	26.2	0.0
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	68.6	31.4	-	100.0	66.4	33.6	0.0	100.0	83.6	16.3	0.1
情報通信業	100.0	63.2	36.8	-	100.0	54.2	45.8	0.1	100.0	47.0	53.0	0.0
運輸業	100.0	80.5	19.5	-	100.0	64.9	34.0	1.1	100.0	79.2	20.8	0.0
卸売・小売業	100.0	61.3	38.7	-	100.0	60.6	39.1	0.2	100.0	65.3	34.5	0.2
金融・保険業	100.0	57.1	42.9	-	100.0	62.0	38.0	0.0	100.0	69.4	30.6	0.0
不動産業	100.0	64.8	35.2	-	100.0	63.2	36.5	0.3	100.0	65.5	34.4	0.0
飲食店・宿泊業	100.0	47.0	53.0	-	100.0	52.6	46.9	0.4	100.0	65.3	34.7	0.0
サービス業	100.0	62.5	37.5	-	100.0	56.9	43.0	0.1	100.0	67.0	32.9	0.1
事業所規模												
1,000人以上	100.0	63.2	36.8	-	100.0	59.1	40.3	0.5	100.0	69.6	30.4	0.0
500~999人	100.0	63.3	36.7	-	100.0	62.7	37.3	0.1	100.0	68.5	31.4	0.2
300~499人	100.0	63.1	36.9	-	100.0	60.0	39.9	0.1	100.0	71.9	28.1	0.0
100~299人	100.0	66.3	33.7	-	100.0	61.3	38.4	0.3	100.0	64.1	35.5	0.4
50~99人	100.0	68.6	31.4	-	100.0	57.9	41.9	0.2	100.0	71.2	28.8	0.0
30~49人	100.0	71.7	28.3	-	100.0	59.9	39.8	0.3	100.0	65.5	34.5	0.0
5~29人*	-	-	-	-	100.0	62.8	37.1	0.1	100.0	71.3	28.7	0.0

*年と11年は配偶者の有無、15年は「同居している家族の続柄」で「配偶者」を選択した割合

付表2-4 末子年齢 (%)

		11年							15年(同居している子ども)						
		計	0-2歳	3-5歳	6-12歳	13-15歳	16歳以上	無回答	計	0-2歳	3-5歳	6-12歳	13-15歳	16歳以上	無回答
合計		100.0	13.4	10.6	22.7	10.2	42.6	0.4	100.0	17.5	8.9	25.4	11.5	36.7	-
性別	男性	100.0	18.5	13.3	24.0	9.3	34.6	0.4	100.0	25.5	10.5	26.0	8.9	29.1	-
	女性	100.0	5.8	6.6	20.8	11.6	54.5	0.5	100.0	7.8	7.0	24.6	14.6	45.9	-
就業形態	正社員	100.0	18.0	12.7	24.0	10.0	34.9	0.4	100.0	23.0	10.3	26.9	9.2	30.6	-
	契約社員	100.0	5.5	7.0	13.3	8.0	66.1	0.1	100.0	7.5	5.6	14.4	6.6	65.9	-
	出向社員	100.0	9.4	5.1	17.1	8.1	59.5	0.8	100.0	12.0	11.1	22.2	9.2	45.5	-
	派遣労働者(常用雇用型)	100.0	15.1	6.7	18.4	4.3	54.8	0.7	100.0	13.9	14.9	23.1	13.5	34.5	-
	派遣労働者(登録型)	100.0	9.8	9.9	24.7	16.9	37.4	1.3	100.0	9.7	12.2	29.2	13.1	35.8	-
	臨時的雇用者	100.0	1.4	2.3	19.6	2.7	73.1	0.9	100.0	13.2	5.4	18.7	6.6	56.2	-
	パートタイム労働者	100.0	3.2	6.4	22.7	12.3	54.9	0.5	100.0	5.5	5.1	23.8	18.3	47.3	-
	その他	100.0	3.6	6.2	16.4	9.3	63.8	0.7	100.0	9.9	10.2	16.4	13.3	50.2	-
職種	専門的・技術的な仕事	100.0	15.9	13.1	26.6	9.6	33.7	1.0	100.0	20.1	16.1	26.9	12.5	24.4	-
	管理的な仕事	100.0	6.0	11.0	22.8	13.1	47.0	0.1	100.0	9.5	5.2	17.5	16.0	51.8	-
	事務的な仕事	100.0	18.9	12.6	21.1	10.3	37.0	0.1	100.0	23.7	10.2	26.6	9.2	30.3	-
	販売の仕事	100.0	17.1	10.9	28.7	8.7	34.3	0.3	100.0	12.5	2.7	40.4	6.4	38.0	-
	サービスの仕事	100.0	10.8	8.6	23.1	9.7	46.4	1.4	100.0	12.5	6.0	20.7	17.2	43.6	-
	保安の仕事	100.0	12.4	0.9	16.5	0.2	69.9	0.0	100.0	0.8	1.7	24.8	23.2	49.4	-
	運輸・通信の仕事	100.0	8.8	13.0	20.1	9.6	48.5	0.0	100.0	32.6	5.7	22.3	7.6	31.9	-
	生産工程・労務の仕事	100.0	9.2	6.9	18.9	10.0	54.5	0.5	100.0	7.0	9.6	24.5	10.4	48.5	-
産業	鉱業	100.0	9.0	11.9	21.1	10.6	47.5	0.0	100.0	10.8	8.0	29.0	18.3	33.8	-
	建設業	100.0	12.7	4.8	32.5	15.8	34.2	0.0	100.0	27.9	12.2	18.6	10.4	30.8	-
	製造業	100.0	13.1	10.2	22.7	9.6	43.9	0.5	100.0	19.0	8.0	24.7	11.3	36.9	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	27.4	18.4	23.1	10.7	20.4	0.0	100.0	37.9	14.3	27.3	2.8	17.8	-
	情報通信業	100.0	25.1	14.7	19.1	15.6	25.5	0.0	100.0	23.8	17.2	16.4	8.1	34.5	-
	運輸業	100.0	14.4	14.9	20.6	11.6	38.2	0.3	100.0	26.5	4.8	29.7	8.5	30.5	-
	卸売・小売業	100.0	13.7	10.8	25.1	10.7	39.4	0.2	100.0	7.5	6.3	33.4	9.9	42.8	-
	金融・保険業	100.0	14.2	16.3	23.8	3.9	41.7	0.2	100.0	21.3	14.3	26.9	13.3	24.2	-
	不動産業	100.0	14.9	7.5	15.6	5.4	56.3	0.3	100.0	17.0	9.1	21.0	12.7	40.2	-
	飲食店、宿泊業	100.0	7.3	7.0	24.9	10.3	50.3	0.2	100.0	7.1	4.5	19.2	27.1	42.0	-
	サービス業	100.0	13.8	11.1	17.9	9.4	46.9	1.0	100.0	18.9	11.5	22.5	10.2	36.9	-
事業所規模	1,000人以上	100.0	17.9	12.6	25.9	9.0	34.1	0.4	100.0	21.5	8.3	27.8	12.3	30.1	-
	500~999人	100.0	14.3	10.7	26.7	9.2	39.2	0.0	100.0	20.1	14.1	15.3	14.8	35.8	-
	300~499人	100.0	14.0	10.5	17.0	7.6	49.6	1.1	100.0	22.9	7.6	31.7	7.6	30.2	-
	100~299人	100.0	13.0	10.0	23.2	10.2	43.2	0.4	100.0	11.7	10.6	25.5	8.1	44.1	-
	50~99人	100.0	12.4	14.4	18.0	11.1	44.0	0.2	100.0	16.3	8.6	31.4	6.9	36.8	-
	30~49人	100.0	12.2	6.2	17.9	14.7	48.8	0.1	100.0	14.7	10.0	37.4	7.5	30.4	-
	5~29人*	100.0	8.4	8.1	23.0	11.1	48.6	0.7	100.0	15.9	6.9	18.3	16.3	42.7	-

*15年は「同居している家族の続柄」で「子供」を選択した場合の年齢分布

付表2-4-1 性別・就業形態別 末子年齢 (%)

		11年							15年(同居している子ども)						
		計	0-2歳	3-5歳	6-12歳	13-15歳	16歳以上	無回答	計	0-2歳	3-5歳	6-12歳	13-15歳	16歳以上	無回答
男性	正社員	100.0	20.1	14.4	25.8	9.9	29.5	0.2	100.0	26.9	10.8	27.7	9.3	25.3	-
	契約社員	100.0	5.9	8.3	8.8	3.4	73.6	0.1	100.0	6.3	5.8	9.2	3.8	75.0	-
	出向社員	100.0	9.7	5.0	16.7	7.8	59.8	0.9	100.0	12.8	11.3	22.1	9.0	44.8	-
	派遣労働者(常用雇车型)	100.0	23.3	8.1	14.5	1.0	52.2	1.0	100.0	26.3	14.6	18.1	6.8	34.2	-
	派遣労働者(登録型)	100.0	32.2	7.7	10.5	7.0	42.6	0.0	100.0	22.7	11.9	17.1	3.9	44.4	-
	臨時的雇用者	100.0	3.5	1.0	12.2	3.8	79.4	0.0	100.0	31.7	8.2	23.8	1.9	34.3	-
	パートタイム労働者	100.0	1.4	0.9	5.1	2.0	89.5	1.1	100.0	22.9	2.6	10.9	2.0	61.5	-
	その他	100.0	3.1	5.5	8.8	5.5	74.1	3.0	100.0	19.5	12.9	10.7	11.3	45.6	-
女性	正社員	100.0	10.2	6.7	17.4	10.3	54.6	0.8	100.0	12.8	8.8	24.9	8.7	44.8	-
	契約社員	100.0	4.7	4.8	21.4	16.4	52.6	0.2	100.0	9.6	5.3	22.5	11.0	51.6	-
	出向社員	100.0	3.7	6.4	23.6	12.3	53.9	0.0	100.0	5.5	9.5	22.7	10.9	51.3	-
	派遣労働者(常用雇车型)	100.0	3.2	4.6	24.0	9.1	58.8	0.4	100.0	6.6	15.1	26.1	17.5	34.7	-
	派遣労働者(登録型)	100.0	3.8	10.5	28.5	19.6	36.0	1.6	100.0	8.1	12.2	30.7	14.3	34.7	-
	臨時的雇用者	100.0	0.9	2.6	21.3	2.4	71.6	1.1	100.0	4.7	4.1	16.3	8.7	66.2	-
	パートタイム労働者	100.0	3.3	6.9	24.5	13.4	51.4	0.4	100.0	4.1	5.3	24.8	19.6	46.2	-
	その他	100.0	3.7	6.4	18.2	10.2	61.4	0.2	100.0	4.2	8.6	19.8	14.5	52.9	-

付表2-4-2 性別・職種別 末子年齢 (%)

		11年							15年(同居している子ども)						
		計	0-2歳	3-5歳	6-12歳	13-15歳	16歳以上	無回答	計	0-2歳	3-5歳	6-12歳	13-15歳	16歳以上	無回答
男性	専門的・技術的な仕事	100.0	20.4	15.5	28.0	9.6	26.0	0.4	100.0	24.9	16.7	27.6	9.2	21.7	-
	管理的な仕事	100.0	6.2	11.2	23.1	13.0	46.5	0.1	100.0	10.2	5.6	17.3	15.5	51.5	-
	事務的な仕事	100.0	27.8	16.4	21.8	7.8	26.2	0.0	100.0	37.6	13.2	26.9	7.2	15.0	-
	販売の仕事	100.0	28.8	16.3	30.8	4.5	19.1	0.5	100.0	26.7	3.0	53.1	5.5	11.7	-
	サービスの仕事	100.0	21.8	15.4	27.1	5.8	27.7	2.1	100.0	33.1	17.4	21.8	0.9	26.9	-
	保安の仕事	100.0	12.6	0.9	16.7	0.2	69.6	0.0	100.0	0.9	1.8	23.1	23.9	50.4	-
	運輸・通信の仕事	100.0	9.3	13.0	19.3	10.1	48.2	0.0	100.0	41.1	7.1	25.2	0.7	25.9	-
	生産工程・労務の仕事	100.0	16.8	9.1	21.4	10.5	41.5	0.7	100.0	13.5	8.4	26.9	7.6	43.5	-
女性	専門的・技術的な仕事	100.0	8.5	9.1	24.3	9.6	46.3	2.1	100.0	8.5	14.9	25.2	20.4	31.0	-
	管理的な仕事	100.0	2.6	4.8	14.1	18.3	60.2	0.0	100.0	0.3	0.7	20.1	23.2	55.7	-
	事務的な仕事	100.0	9.7	8.8	20.3	13.0	48.1	0.2	100.0	13.7	8.1	26.3	10.6	41.3	-
	販売の仕事	100.0	3.5	4.6	26.3	13.6	52.0	0.1	100.0	1.2	2.5	30.2	7.1	58.9	-
	サービスの仕事	100.0	5.6	5.3	21.2	11.5	55.3	1.0	100.0	4.6	1.7	20.3	23.5	49.9	-
	保安の仕事	100.0	0.0	0.0	3.2	3.2	93.7	0.0	100.0	0.0	0.0	88.0	0.0	12.0	-
	運輸・通信の仕事	100.0	0.0	13.7	32.4	0.6	53.2	0.1	100.0	0.5	0.4	11.1	33.5	54.6	-
	生産工程・労務の仕事	100.0	1.3	4.7	16.4	9.4	67.9	0.3	100.0	1.8	10.6	22.6	12.6	52.4	-

付表2-5 学歴 (%)

	6年							11年							15年						
	計	中学・旧 小学	高校・旧 中学	専修学 校(専門 課程)	高専・短 大	大学・大 学院	無回答	計	中学・旧 小学	高校・旧 中学	専修学 校(専門 課程)	高専・短 大	大学・大 学院	無回答	計	中学・旧 小学	高校・旧 中学	専修学 校(専門 課程)	高専・短 大	大学・大 学院	無回答
合計	100.0	10.7	50.6	-	11.1	27.6	-	100.0	5.9	47.0	9.5	9.8	27.1	0.7	100.0	4.1	46.9	8.1	13.0	25.4	2.6
性別																					
男性	100.0	10.2	45.9	-	5.9	38.0	-	100.0	6.2	41.5	8.5	3.0	40.1	0.7	100.0	4.6	43.8	6.5	5.3	37.6	2.2
女性	100.0	11.6	59.1	-	20.6	8.8	-	100.0	5.4	54.7	10.8	19.2	9.2	0.7	100.0	3.5	49.9	9.7	20.9	13.0	3.0
就業形態																					
正社員	100.0	8.8	48.7	-	11.1	31.5	-	100.0	4.6	43.6	9.2	9.2	32.9	0.5	100.0	2.4	42.2	7.6	13.4	31.8	2.5
契約社員	100.0	10.3	49.3	-	18.6	21.8	-	100.0	9.3	38.3	10.0	12.5	28.3	1.5	100.0	10.6	43.5	10.6	9.7	23.5	2.1
出向社員	100.0	7.3	52.6	-	7.0	33.1	-	100.0	5.2	44.4	3.8	5.7	38.8	2.0	100.0	3.6	42.8	5.5	6.7	39.3	2.1
派遣労働者(常用雇用型)	100.0	8.5	50.3	-	22.7	18.5	-	100.0	5.5	46.0	14.3	14.2	19.1	1.0	100.0	5.2	40.3	10.2	17.4	21.4	5.5
派遣労働者(登録型)	100.0	3.6	53.5	-	32.0	11.0	-	100.0	2.4	33.3	14.3	27.5	22.2	0.2	100.0	1.9	33.8	11.5	26.5	24.5	1.8
臨時的雇用者	100.0	32.3	52.5	-	8.0	7.2	-	100.0	6.0	62.7	6.1	7.6	16.9	0.6	100.0	20.6	48.1	5.1	4.5	18.6	3.1
パートタイム労働者	100.0	19.5	64.6	-	10.8	5.1	-	100.0	8.7	57.7	10.7	11.5	10.5	0.8	100.0	6.3	61.0	8.9	12.2	8.5	3.0
その他	100.0	24.2	51.3	-	9.2	15.3	-	100.0	11.7	58.8	10.5	10.3	7.5	1.2	100.0	11.4	54.8	9.5	10.5	11.6	2.2
職種																					
専門的・技術的な仕事	100.0	4.4	38.7	-	15.9	41.0	-	100.0	3.9	26.8	23.0	12.5	32.9	0.9	100.0	2.2	33.3	15.3	12.8	35.1	1.3
管理的な仕事	100.0	5.9	40.9	-	5.2	48.1	-	100.0	3.4	41.6	2.0	5.0	47.3	0.7	100.0	0.4	34.6	3.7	12.6	46.6	2.2
事務的な仕事	100.0	2.5	46.7	-	16.3	34.6	-	100.0	1.0	43.0	7.4	15.6	32.8	0.3	100.0	0.6	41.7	7.2	17.7	31.2	1.6
販売の仕事	100.0	6.1	58.7	-	8.9	26.3	-	100.0	3.9	51.4	6.4	8.9	28.6	0.8	100.0	2.6	57.1	6.5	12.2	18.0	3.5
サービスの仕事	100.0	15.3	59.2	-	13.0	12.5	-	100.0	9.0	55.3	13.2	5.6	16.4	0.5	100.0	9.8	60.3	12.0	9.1	8.1	0.6
保安の仕事	100.0	20.6	67.1	-	4.8	7.5	-	100.0	15.6	53.1	14.1	0.8	16.4	0.0	100.0	8.6	67.3	2.4	13.5	8.0	0.2
運輸・通信の仕事	100.0	33.2	61.2	-	1.2	4.5	-	100.0	13.4	69.4	5.6	2.8	7.7	1.2	100.0	9.3	71.4	0.7	3.7	14.2	0.7
生産工程・労務の仕事	100.0	27.1	64.2	-	3.8	4.9	-	100.0	17.1	62.2	9.1	4.0	6.4	1.2	100.0	15.9	63.6	6.1	6.1	6.9	1.5
産業																					
鉱業	100.0	25.8	55.7	-	3.6	14.9	-	100.0	14.1	57.6	0.9	2.8	22.5	2.1	100.0	17.3	68.4	6.2	3.2	4.4	0.4
建設業	100.0	10.3	40.0	-	13.0	36.8	-	100.0	7.5	37.6	7.9	6.7	39.9	0.4	100.0	6.5	53.4	2.6	12.7	22.7	2.0
製造業	100.0	13.8	53.9	-	7.5	24.8	-	100.0	9.1	51.9	6.4	7.4	24.5	0.7	100.0	3.8	49.1	4.5	15.2	26.3	1.1
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	4.4	70.8	-	9.5	15.3	-	100.0	0.5	63.4	1.5	4.7	29.5	0.5	100.0	0.5	59.4	1.2	7.0	30.6	1.4
情報通信業	100.0	0.4	30.3	-	13.0	56.3	-	100.0	0.4	32.1	12.7	14.8	38.5	1.4	100.0	0.1	24.6	12.5	15.4	46.4	1.0
運輸業	100.0	18.1	59.7	-	7.4	14.8	-	100.0	7.3	59.7	3.0	4.6	24.2	1.2	100.0	6.9	54.4	3.9	11.2	23.2	0.5
卸売・小売業	100.0	6.2	49.2	-	11.4	33.2	-	100.0	3.2	50.1	7.8	9.8	28.6	0.6	100.0	1.6	54.7	7.1	11.0	19.5	6.1
金融・保険業	100.0	1.8	38.4	-	20.6	39.1	-	100.0	0.1	35.3	1.3	19.3	43.9	0.1	100.0	0.8	29.8	5.6	14.8	48.2	0.9
不動産業	100.0	6.6	29.9	-	17.7	45.8	-	100.0	7.3	31.6	4.8	11.2	44.4	0.7	100.0	3.2	36.9	4.3	14.9	37.2	3.5
飲食店・宿泊業	100.0	11.4	61.7	-	14.1	12.8	-	100.0	7.7	47.8	16.2	8.2	19.4	0.7	100.0	9.3	61.9	8.3	9.9	8.7	2.0
サービス業	100.0	9.3	49.5	-	16.3	24.9	-	100.0	5.0	38.6	15.9	13.8	26.2	0.6	100.0	4.5	34.0	15.6	13.8	30.0	2.1
事業所規模																					
1,000人以上	100.0	6.1	46.3	-	12.0	35.5	-	100.0	2.9	41.1	5.7	11.7	37.7	0.9	100.0	2.0	45.0	5.7	13.8	32.0	1.6
500~999人	100.0	8.6	48.2	-	9.7	33.4	-	100.0	4.3	40.2	8.3	9.4	37.2	0.5	100.0	1.3	37.9	9.4	13.7	35.7	2.0
300~499人	100.0	9.4	54.2	-	9.9	26.5	-	100.0	6.4	40.7	12.2	9.9	29.8	0.9	100.0	1.8	39.1	3.4	16.7	35.4	3.6
100~299人	100.0	12.1	53.9	-	11.0	23.0	-	100.0	4.5	47.4	12.1	8.3	27.2	0.5	100.0	7.3	42.1	9.9	10.3	28.7	1.7
50~99人	100.0	15.9	56.2	-	11.2	16.7	-	100.0	6.1	50.8	11.9	9.0	21.6	0.6	100.0	3.9	46.1	11.9	13.3	16.3	8.5
30~49人	100.0	22.3	47.9	-	10.3	19.5	-	100.0	9.3	56.5	8.8	9.3	15.2	0.9	100.0	3.8	50.3	11.3	10.2	23.9	0.5
5~29人*	-	-	-	-	-	-	-	100.0	10.6	55.2	10.6	9.3	13.7	0.5	100.0	6.1	56.9	7.7	13.0	14.4	1.9

*6年は、「専修学校(専門課程)」なし

付表2-6 勤務先での勤続期間（6年）（％）

		6年									
		計	3ヶ月未満	3-6ヶ月未満	6ヶ月-1年未満	1-2年未満	2-5年未満	5-10年未満	10-20年未満	20年以上	無回答
合計		100.0	0.6	1.1	4.8	7.1	21.5	22.0	25.4	17.4	-
性別	男性	100.0	0.4	0.7	3.7	5.8	17.3	20.4	29.1	22.6	-
	女性	100.0	1.0	1.8	6.8	9.6	29.2	25.0	18.7	8.0	-
就業形態	正社員	100.0	0.2	0.5	4.0	6.0	20.0	21.6	27.4	20.2	-
	契約社員	100.0	2.8	3.3	9.3	10.1	26.2	27.0	12.7	8.6	-
	出向社員	100.0	2.2	5.0	8.4	15.0	27.4	17.2	12.0	12.8	-
	派遣労働者(常用雇用型)	100.0	2.8	3.0	5.2	10.5	37.4	28.0	12.2	1.0	-
	派遣労働者(登録型)	100.0	5.5	8.4	12.9	18.3	34.9	13.3	6.3	0.3	-
	臨時的雇用者	100.0	5.4	6.4	14.9	11.9	23.1	17.7	14.4	6.1	-
	パートタイム労働者	100.0	1.7	3.2	6.8	11.9	29.8	26.2	18.0	2.3	-
	その他	100.0	2.6	1.9	9.1	8.8	22.3	26.5	16.8	11.9	-
職種	専門的・技術的な仕事	100.0	0.6	0.9	5.4	7.9	20.7	22.1	28.8	13.8	-
	管理的な仕事	100.0	0.1	0.3	1.3	3.9	7.8	10.9	30.2	45.5	-
	事務的な仕事	100.0	0.6	1.0	5.7	7.5	25.8	23.4	23.2	12.9	-
	販売の仕事	100.0	0.8	0.9	3.7	7.5	26.4	25.5	26.1	9.0	-
	サービスの仕事	100.0	1.2	2.5	7.1	12.3	28.5	24.9	15.3	8.3	-
	保安の仕事	100.0	3.9	1.3	5.3	14.5	31.0	30.3	3.8	9.8	-
	運輸・通信の仕事	100.0	1.1	1.0	2.7	4.7	21.4	22.2	28.8	18.2	-
	生産工程・労務の仕事	100.0	0.8	1.4	4.7	6.6	18.2	23.0	26.3	18.9	-
産業	鉱業	100.0	0.3	0.4	4.8	2.7	12.0	15.8	34.2	29.7	-
	建設業	100.0	0.6	1.7	5.3	8.5	16.0	23.3	27.8	16.8	-
	製造業	100.0	0.5	0.8	4.4	5.9	19.7	21.3	25.3	21.9	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	0.4	3.2	4.7	8.9	17.1	18.8	24.9	22.0	-
	情報通信業	100.0	0.7	0.7	4.3	6.8	25.8	22.0	26.0	13.6	-
	運輸業	100.0	0.8	0.9	3.1	4.7	17.3	23.8	27.8	21.6	-
	卸売・小売業	100.0	0.6	0.8	4.6	6.2	24.5	23.6	27.1	12.5	-
	金融・保険業	100.0	0.2	0.8	4.2	6.5	25.9	20.5	25.3	16.5	-
	不動産業	100.0	2.1	1.8	11.2	8.9	29.4	19.9	16.4	10.3	-
	飲食店・宿泊業	100.0	1.4	2.3	8.1	12.0	30.6	22.8	18.8	4.0	-
	サービス業	100.0	0.9	1.6	6.2	10.9	23.3	21.1	23.0	13.1	-
事業所規模	1,000人以上	100.0	0.5	0.9	5.4	6.5	21.5	19.9	23.3	22.0	-
	500~999人	100.0	0.8	0.9	3.8	5.9	23.3	21.0	23.8	20.6	-
	300~499人	100.0	0.9	1.0	4.1	7.3	23.3	22.9	27.2	13.5	-
	100~299人	100.0	0.6	0.8	4.4	6.3	22.1	22.7	27.7	15.2	-
	50~99人	100.0	0.9	1.7	5.3	10.0	21.6	21.6	26.0	12.8	-
	30~49人	100.0	0.5	1.6	4.4	7.8	14.8	31.6	27.5	11.8	-
	5~29人*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

2. (6) 勤務先での勤続期間 (11年) (%)

		15年									
		計	3ヶ月未満	3-6ヶ月未満	6ヶ月-1年未満	1-2年未満	2-5年未満	5-10年未満	10-20年未満	20年以上	無回答
合計		100.0	1.8	2.7	5.2	8.9	22.3	20.5	22.4	14.5	1.8
性別	男性	100.0	1.2	1.5	3.4	9.0	17.3	21.5	25.7	20.1	0.3
	女性	100.0	2.2	3.7	6.6	12.9	26.5	24.1	16.4	7.2	0.4
就業形態	正社員	100.0	0.3	0.9	2.0	7.3	18.7	24.4	26.7	19.5	0.2
	契約社員	100.0	6.4	4.5	9.8	19.2	24.0	17.5	9.9	8.3	0.3
	出向社員	100.0	2.7	5.4	10.0	22.1	25.7	14.5	10.6	8.7	0.1
	派遣労働者(常用雇成型)	100.0	5.6	5.2	12.5	18.5	33.3	15.3	9.0	0.0	0.5
	派遣労働者(登録型)	100.0	12.9	8.4	18.3	25.4	24.8	7.4	2.3	0.0	0.4
	臨時的雇用者	100.0	13.4	9.8	14.2	6.7	25.6	25.6	3.6	0.9	0.2
	パートタイム労働者	100.0	3.9	5.7	11.4	19.5	27.9	19.5	9.5	1.8	0.8
	その他	100.0	4.6	6.8	10.2	17.1	26.8	17.4	12.6	4.3	0.4
職種	専門的・技術的な仕事	100.0	2.0	2.3	4.2	9.9	20.8	25.5	21.7	13.2	0.3
	管理的な仕事	100.0	0.1	0.6	0.8	4.8	9.4	11.0	32.3	40.9	0.1
	事務的な仕事	100.0	1.3	2.4	4.3	9.3	21.6	26.6	22.5	11.9	0.1
	販売の仕事	100.0	1.9	3.1	5.5	12.6	28.3	20.1	17.7	10.1	0.8
	サービスの仕事	100.0	3.5	3.9	11.3	19.8	23.8	18.8	13.9	4.8	0.2
	保安の仕事	100.0	0.1	3.4	8.0	14.2	31.1	27.1	10.4	5.2	0.6
	運輸・通信の仕事	100.0	1.5	1.3	1.8	19.7	19.6	30.1	8.0	17.9	0.0
	生産工程・労務の仕事	100.0	2.0	2.4	4.4	9.6	20.8	23.0	23.6	13.6	0.6
産業	鉱業	100.0	0.1	1.3	0.9	4.5	15.1	22.2	27.4	28.2	0.4
	建設業	100.0	0.8	2.9	2.1	7.8	15.8	21.0	23.3	26.3	0.0
	製造業	100.0	1.3	1.5	3.2	8.0	17.2	23.8	26.5	18.2	0.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	0.5	0.7	1.1	5.1	13.9	23.1	26.6	28.9	0.1
	情報通信業	100.0	0.9	2.6	6.6	7.1	23.0	20.5	26.9	12.3	0.0
	運輸業	100.0	1.2	0.6	3.0	9.8	17.1	29.0	19.4	19.9	0.0
	卸売・小売業	100.0	1.6	2.5	5.3	11.6	23.6	21.2	21.4	12.0	0.7
	金融・保険業	100.0	0.7	2.5	4.8	6.4	22.4	13.5	25.2	24.4	0.1
	不動産業	100.0	2.5	1.6	10.4	17.2	25.5	23.0	14.2	5.6	0.0
	飲食店・宿泊業	100.0	4.3	3.8	7.8	20.7	23.6	18.4	13.6	7.4	0.3
	サービス業	100.0	1.7	3.5	5.6	11.1	24.2	24.1	18.5	11.1	0.2
事業所規模	1,000人以上	100.0	1.0	2.2	4.4	9.4	17.1	22.8	21.6	21.1	0.3
	500~999人	100.0	1.1	2.4	4.1	9.2	18.0	20.5	28.0	16.6	0.1
	300~499人	100.0	1.5	1.9	6.7	9.2	20.9	23.4	19.0	17.1	0.1
	100~299人	100.0	2.0	2.7	3.8	12.0	24.3	22.9	18.9	12.7	0.7
	50~99人	100.0	2.7	1.3	5.5	9.0	25.4	22.2	24.3	9.2	0.3
	30~49人	100.0	0.7	3.0	4.2	12.3	23.5	25.0	19.8	11.4	0.1
	5~29人*	100.0	2.3	3.4	5.2	12.9	22.1	22.0	21.9	9.9	0.4

2. (6) 勤務先での勤続期間（15年）（％）

		11年									
		計	3ヶ月未満	3-6ヶ月未満	6ヶ月-1年未満	1-2年未満	2-5年未満	5-10年未満	10-20年未満	20年以上	無回答
合計		100.0	1.7	2.4	4.7	10.6	21.2	22.6	21.8	14.6	0.3
性別	男性	100.0	1.7	1.5	4.2	6.8	20.1	18.4	25.2	20.9	1.2
	女性	100.0	1.9	3.9	6.3	11.0	24.5	22.6	19.5	8.0	2.5
就業形態	正社員	100.0	0.8	0.8	2.2	5.8	17.8	21.4	28.8	20.6	1.8
	契約社員	100.0	3.2	6.6	14.8	20.4	30.2	14.5	6.9	2.5	0.8
	出向社員	100.0	2.7	4.6	8.9	17.8	26.0	16.0	12.1	11.4	0.5
	派遣労働者(常用雇成型)	100.0	6.5	7.5	15.6	18.1	27.0	14.2	8.2	0.0	3.0
	派遣労働者(登録型)	100.0	9.0	11.7	20.0	21.6	24.7	9.0	3.5	0.0	0.5
	臨時的雇用者	100.0	33.0	6.9	10.7	14.8	17.1	10.8	4.9	0.7	1.2
	パートタイム労働者	100.0	2.5	6.0	9.7	12.2	33.3	21.0	10.6	2.5	2.3
	その他	100.0	5.3	6.1	12.4	19.0	24.3	15.9	11.8	4.0	1.3
職種	専門的・技術的な仕事	100.0	3.5	4.3	7.6	9.7	28.8	12.1	21.2	12.8	0.2
	管理的な仕事	100.0	0.3	0.9	1.0	5.5	12.1	12.7	23.3	44.1	0.0
	事務的な仕事	100.0	1.2	2.9	4.0	7.6	20.8	24.9	28.2	10.3	0.0
	販売の仕事	100.0	1.8	2.6	4.8	10.7	20.0	18.5	23.8	17.7	0.0
	サービスの仕事	100.0	2.8	2.8	8.3	13.7	33.8	22.1	10.0	6.2	0.4
	保安の仕事	100.0	2.6	4.4	8.8	5.3	24.5	19.1	34.8	0.6	0.0
	運輸・通信の仕事	100.0	0.7	1.0	6.7	9.4	10.8	46.3	16.8	8.1	0.1
	生産工程・労務の仕事	100.0	2.4	2.4	8.1	10.3	23.2	18.5	19.3	15.5	0.3
産業	鉱業	100.0	0.4	1.0	1.6	5.0	17.8	25.9	21.3	27.0	0.0
	建設業	100.0	0.7	1.5	4.2	5.8	25.7	16.5	27.6	17.8	0.1
	製造業	100.0	1.6	1.2	3.3	5.8	17.0	19.5	32.0	18.8	0.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	0.8	1.8	2.6	3.7	9.5	13.9	43.6	24.1	0.0
	情報通信業	100.0	0.6	1.1	8.1	7.0	31.3	23.5	19.2	9.2	0.0
	運輸業	100.0	1.1	1.6	5.8	9.4	9.7	27.2	28.3	16.7	0.2
	卸売・小売業	100.0	2.4	3.8	5.1	9.1	23.3	19.3	15.8	14.5	6.6
	金融・保険業	100.0	0.7	7.1	4.2	7.3	14.9	14.1	33.0	18.6	0.1
	不動産業	100.0	2.0	4.0	10.5	7.1	20.3	27.6	16.5	11.9	0.1
	飲食店・宿泊業	100.0	2.0	3.4	6.9	10.3	38.1	23.3	11.5	3.9	0.7
	サービス業	100.0	2.2	2.8	6.5	12.8	23.9	21.8	17.8	12.0	0.3
事業所規模	1,000人以上	100.0	1.2	3.2	4.9	7.4	20.3	18.7	26.4	17.8	0.1
	500～999人	100.0	4.2	2.5	4.2	5.9	21.1	18.5	22.4	16.9	4.4
	300～499人	100.0	0.7	1.2	3.9	10.8	20.1	23.6	21.9	17.8	0.0
	100～299人	100.0	1.6	4.1	5.7	9.0	19.8	18.1	24.2	15.0	2.5
	50～99人	100.0	2.6	1.2	5.4	10.7	19.9	20.6	22.9	9.7	7.0
	30～49人	100.0	1.1	4.7	6.1	6.2	30.4	20.0	18.5	12.9	0.1
	5～29人*	100.0	1.6	1.8	5.6	10.7	26.1	23.9	17.8	11.7	0.9

付表3-1-1 職場の満足度：仕事の内容・やりがい (%)

	6年							11年							15年							
	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	
合計	100.0	15.2	46.2	25.7	9.7	3.2	-	100.0	22.3	39.6	26.9	8.2	2.2	0.8	100.0	22.5	36.5	28.3	7.8	2.1	2.7	
性別	男性	100.0	15.7	47.8	23.5	9.5	3.6	-	100.0	23.2	40.8	24.1	8.8	2.3	0.8	100.0	24.4	37.7	24.9	8.4	2.6	1.9
	女性	100.0	14.3	43.4	29.5	10.1	2.6	-	100.0	21.0	38.0	30.8	7.4	2.1	0.6	100.0	20.6	35.3	31.8	7.2	1.7	3.4
就業形態	正社員	100.0	14.5	46.2	25.5	10.2	3.5	-	100.0	22.1	41.0	25.1	8.6	2.4	0.7	100.0	22.3	37.1	27.9	8.2	2.0	2.4
	契約社員	100.0	21.1	46.9	21.5	7.3	3.2	-	100.0	24.5	38.7	23.3	9.7	2.9	0.9	100.0	28.9	39.1	21.9	6.5	1.5	2.1
	出向社員	100.0	16.9	49.6	21.1	8.7	3.7	-	100.0	21.3	37.4	24.8	11.3	3.0	2.2	100.0	21.5	40.0	24.8	9.0	3.4	1.2
	派遣労働者(常用雇用型)	100.0	16.7	42.1	28.5	10.0	2.8	-	100.0	16.6	37.0	33.7	9.7	2.6	0.4	100.0	20.1	32.0	30.1	8.9	3.5	5.5
	派遣労働者(登録型)	100.0	11.2	51.0	26.1	8.6	3.0	-	100.0	15.0	31.0	36.9	12.6	3.8	0.6	100.0	15.1	35.7	34.9	9.1	4.1	1.1
	臨時的雇用者	100.0	18.9	42.8	26.7	9.1	2.5	-	100.0	31.7	39.8	26.1	2.0	0.2	0.2	100.0	13.5	44.6	29.5	3.9	3.4	5.2
	パートタイム労働者	100.0	18.0	46.5	27.3	6.4	1.7	-	100.0	21.9	35.8	33.1	6.7	1.4	1.1	100.0	22.9	34.5	30.2	6.5	2.1	3.8
その他	100.0	21.3	48.9	24.0	4.5	1.3	-	100.0	23.1	36.2	30.8	7.1	1.9	0.8	100.0	25.8	34.8	27.0	7.8	2.4	2.3	
職種	専門的・技術的な仕事	100.0	17.3	53.2	18.3	8.3	2.8	-	100.0	27.9	42.2	20.0	6.5	2.4	1.0	100.0	32.9	40.6	21.6	3.1	1.5	0.4
	管理的な仕事	100.0	21.8	54.5	14.1	7.7	1.8	-	100.0	26.2	48.0	16.8	7.2	1.2	0.6	100.0	30.5	39.9	15.1	11.3	1.6	1.5
	事務的な仕事	100.0	14.2	44.5	27.8	9.7	3.8	-	100.0	20.4	39.6	27.5	9.2	2.6	0.7	100.0	17.8	38.0	31.9	9.4	2.6	0.2
	販売の仕事	100.0	13.6	47.1	28.5	9.3	1.6	-	100.0	22.4	41.4	26.2	6.5	2.5	1.1	100.0	22.3	39.5	31.0	2.8	3.4	0.9
	サービスの仕事	100.0	19.9	46.6	23.8	7.5	2.2	-	100.0	25.2	35.6	30.1	6.4	2.1	0.6	100.0	24.5	35.8	28.7	6.9	0.7	3.3
	保安の仕事	100.0	15.3	50.0	24.2	6.3	4.2	-	100.0	24.0	43.7	25.2	6.7	0.5	0	100.0	14.1	63.1	18.7	1.4	2.3	0.4
	運輸・通信の仕事	100.0	12.2	46.0	28.5	10.6	2.7	-	100.0	20.6	38.9	28.5	9.2	2.1	0.7	100.0	19.6	33.2	40.1	6.4	0.5	0.1
	生産工程・労務の仕事	100.0	12.3	39.9	31.7	12.0	4.0	-	100.0	17.5	33.3	35.9	10.5	2.1	0.7	100.0	21.2	27.8	37.5	8.5	3.3	1.7
産業	鉱業	100.0	9.8	42.4	37.6	7.7	2.4	-	100.0	16.6	44.5	30.9	4.4	1.3	2.3	100.0	27.8	35.5	32.1	3.8	0.4	0.4
	建設業	100.0	14.6	50.0	25.8	6.2	3.4	-	100.0	23.7	49.1	18.7	7.4	0.9	0.2	100.0	23.2	31.4	25.9	14.7	4.4	0.3
	製造業	100.0	13.2	45.1	27.1	11.2	3.4	-	100.0	20.9	36.9	28.9	10.0	2.6	0.7	100.0	21.1	37.0	31.8	6.7	1.9	1.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	15.3	54.6	19.2	9.4	1.4	-	100.0	31.9	43.9	13.4	7.2	3.4	0.1	100.0	37.4	30.5	28.1	2.6	1.4	0.1
	情報通信業	100.0	12.3	50.0	23.8	11.6	2.3	-	100.0	23.5	40.3	21.9	11.8	2.1	0.3	100.0	18.9	35.2	35.6	7.8	2.3	0.2
	運輸業	100.0	15.1	46.7	25.1	9.1	3.9	-	100.0	22.1	41.2	24.7	9.8	1.1	1.0	100.0	18.8	41.8	24.3	12.0	0.6	2.4
	卸売・小売業	100.0	14.8	45.8	27.2	9.0	3.3	-	100.0	22.6	38.4	28.5	7.2	2.3	1.0	100.0	18.0	33.8	31.3	7.0	2.5	7.5
	金融・保険業	100.0	18.9	43.5	23.7	10.1	3.7	-	100.0	24.3	48.6	19.2	4.9	1.7	1.4	100.0	16.6	38.7	31.2	8.7	3.9	0.9
	不動産業	100.0	16.2	42.9	24.1	11.3	5.4	-	100.0	29.9	40.6	25.3	3.8	0.2	0.3	100.0	33.1	38.6	17.7	8.6	0.9	1.2
	飲食店、宿泊業	100.0	18.3	47.2	23.2	7.8	3.5	-	100.0	21.8	43.0	28.8	5.3	0.8	0.4	100.0	22.8	41.1	22.1	8.4	2.2	3.3
	サービス業	100.0	19.2	47.1	22.9	8.3	2.5	-	100.0	22.7	39.9	25.6	8.2	2.8	0.8	100.0	29.9	37.5	24.9	5.7	1.3	0.7
事業所規模	1,000人以上	100.0	16.2	47.7	23.9	9.6	2.7	-	100.0	21.4	42.8	23.6	8.6	2.6	1.0	100.0	20.7	42.2	27.5	6.6	1.6	1.4
	500～999人	100.0	11.4	50.3	25.6	9.7	3.0	-	100.0	21.1	39.0	27.8	8.7	3.4	0.1	100.0	22.6	31.6	29.6	10.0	2.1	4.1
	300～499人	100.0	13.2	44.4	24.9	13.3	4.2	-	100.0	16.6	43.0	25.1	11.8	2.5	1.0	100.0	27.8	23.9	35.8	11.1	0.7	0.7
	100～299人	100.0	14.6	44.9	27.3	9.8	3.3	-	100.0	22.0	36.3	29.7	9.0	2.2	0.8	100.0	19.4	35.1	30.6	8.5	2.7	3.7
	50～99人	100.0	16.6	44.7	26.2	8.4	4.2	-	100.0	21.4	39.2	27.0	9.2	2.3	0.9	100.0	17.0	40.8	25.3	7.8	1.7	7.3
	30～49人	100.0	17.3	42.6	29.0	8.2	2.9	-	100.0	23.5	36.4	30.3	6.4	2.6	0.9	100.0	24.8	38.4	25.6	7.5	2.6	1.1
	5～29人*	-	-	-	-	-	-	-	100.0	26.8	38.6	28.1	5.3	0.8	0.5	100.0	26.8	34.3	27.3	7.0	2.9	1.8

付表3-1-2 職場の満足度：賃金（％）

	6年							11年							15年							
	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	
合計	100.0	6.4	27.5	23.3	27.4	15.4	-	100.0	13.1	25.8	26.6	24.9	9.1	0.6	100.0	13.0	26.5	25.2	22.8	10.1	2.5	
性別	男性	100.0	5.8	27.8	22.1	28.2	16.2	-	100.0	12.5	25.6	25.3	26.7	9.3	0.6	100.0	12.9	28.1	24.9	22.4	9.8	1.9
	女性	100.0	7.5	27.1	25.4	25.9	14.0	-	100.0	13.8	26.0	28.3	22.4	8.9	0.6	100.0	13.0	24.8	25.5	23.1	10.5	3.0
就業形態	正社員	100.0	5.7	26.7	23.2	28.2	16.2	-	100.0	12.3	25.2	26.2	26.0	9.7	0.5	100.0	13.2	27.3	24.8	22.4	10.2	2.1
	契約社員	100.0	11.6	35.6	23.2	19.4	10.2	-	100.0	11.5	24.5	26.3	22.9	13.7	1.0	100.0	13.4	25.5	24.6	23.7	10.6	2.3
	出向社員	100.0	8.2	28.5	25.4	27.2	10.7	-	100.0	15.8	27.3	28.6	20.4	6.9	0.9	100.0	14.2	26.9	25.1	22.5	10.0	1.4
	派遣労働者(常用雇用型)	100.0	7.0	25.1	22.2	30.0	15.7	-	100.0	8.2	23.0	27.6	28.6	12.3	0.4	100.0	8.6	19.8	27.2	26.1	12.6	5.7
	派遣労働者(登録型)	100.0	5.6	25.4	25.0	32.0	12.0	-	100.0	7.7	26.1	30.1	24.7	11.2	0.2	100.0	9.0	23.7	28.8	26.1	11.5	0.9
	臨時的雇用者	100.0	10.3	31.6	23.3	22.6	12.2	-	100.0	10.5	48.5	24.3	13.1	3.1	0.5	100.0	12.9	21.7	26.2	25.4	8.7	5.1
	パートタイム労働者	100.0	9.8	31.9	23.4	23.5	11.4	-	100.0	17.0	28.7	27.7	20.3	5.6	0.8	100.0	12.7	25.1	26.0	23.6	8.9	3.6
	その他	100.0	10.7	32.9	21.5	21.9	12.9	-	100.0	13.3	22.0	27.0	26.4	10.2	1.1	100.0	13.7	24.2	26.0	21.6	12.6	2.0
職種	専門的・技術的な仕事	100.0	4.9	24.4	24.7	29.0	17.0	-	100.0	11.4	25.4	24.1	26.9	11.2	1.1	100.0	19.6	28.3	20.5	24.4	6.6	0.5
	管理的な仕事	100.0	11.4	32.5	18.8	26.5	10.8	-	100.0	15.9	28.2	26.9	23.7	4.8	0.6	100.0	16.5	34.8	22.2	16.7	9.4	0.4
	事務的な仕事	100.0	6.9	27.8	24.1	27.7	13.5	-	100.0	12.6	23.7	28.4	25.2	9.7	0.4	100.0	12.0	27.1	26.8	23.1	10.8	0.2
	販売の仕事	100.0	5.0	27.1	27.1	27.5	13.3	-	100.0	11.4	28.3	26.0	24.2	9.6	0.6	100.0	10.2	28.9	23.9	25.4	11.1	0.5
	サービスの仕事	100.0	7.7	26.2	20.9	29.4	15.8	-	100.0	18.0	27.4	24.4	22.7	6.8	0.5	100.0	12.8	22.9	28.6	20.8	12.0	2.9
	保安の仕事	100.0	7.8	28.7	22.8	24.2	16.6	-	100.0	16.3	38.0	14.5	21.5	9.7	0	100.0	4.8	30.9	18.7	41.8	3.3	0.5
	運輸・通信の仕事	100.0	1.9	35.3	19.8	21.7	21.2	-	100.0	14.5	33.8	22.3	22.3	6.4	0.6	100.0	10.5	24.8	29.7	29.0	5.8	0.3
	生産工程・労務の仕事	100.0	5.3	25.6	23.2	27.1	18.8	-	100.0	11.6	24.1	27.4	25.7	10.5	0.7	100.0	10.5	20.6	30.0	23.8	13.7	1.5
産業	鉱業	100.0	3.6	28.1	26.8	35.0	6.5	-	100.0	12.9	29.0	27.4	19.3	11.5	0	100.0	16.4	26.0	24.4	25.4	7.3	0.5
	建設業	100.0	9.6	35.1	21.4	23.0	10.8	-	100.0	13.9	20.8	27.2	27.3	10.7	0.1	100.0	10.1	22.2	32.9	25.2	9.4	0.2
	製造業	100.0	4.9	24.4	23.9	29.6	17.2	-	100.0	11.0	23.1	29.6	26.1	9.6	0.6	100.0	11.2	28.5	25.7	23.0	10.3	1.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	12.5	49.6	19.6	14.1	4.1	-	100.0	37.9	30.0	20.1	11.0	1.0	0	100.0	38.6	32.2	16.7	8.3	4.0	0.1
	情報通信業	100.0	7.3	27.2	19.1	30.9	15.6	-	100.0	12.7	28.2	27.6	24.7	6.8	0.1	100.0	11.4	18.4	29.0	34.4	6.7	0.2
	運輸業	100.0	5.4	26.6	24.8	23.8	19.4	-	100.0	15.5	28.1	22.0	25.7	7.6	1.2	100.0	11.3	35.6	18.7	24.0	9.9	0.5
	卸売・小売業	100.0	4.6	26.4	25.2	30.4	13.4	-	100.0	11.0	27.0	26.6	26.1	8.9	0.4	100.0	11.3	23.7	22.7	24.9	10.0	7.4
	金融・保険業	100.0	11.1	35.6	21.8	21.2	10.2	-	100.0	15.5	37.4	19.2	18.8	7.8	1.4	100.0	12.6	27.3	20.8	28.5	9.9	0.8
	不動産業	100.0	9.1	35.6	17.3	25.3	12.7	-	100.0	22.1	28.7	21.8	24.1	2.8	0.4	100.0	20.2	30.3	25.3	16.2	6.8	1.2
	飲食店、宿泊業	100.0	7.9	28.1	23.5	28.4	12.1	-	100.0	14.4	30.5	23.4	24.6	6.8	0.3	100.0	13.9	24.4	26.9	17.5	14.7	2.7
	サービス業	100.0	8.5	29.2	21.6	25.1	15.6	-	100.0	15.7	24.6	26.1	22.5	10.3	0.9	100.0	17.0	27.7	26.0	18.8	9.7	0.7
事業所規模	1,000人以上	100.0	7.4	32.0	23.8	25.2	11.6	-	100.0	13.5	27.1	26.6	24.3	7.7	0.8	100.0	15.7	31.1	22.0	21.9	7.9	1.4
	500～999人	100.0	5.9	27.5	21.2	28.7	16.7	-	100.0	9.9	24.4	21.9	31.1	12.5	0.2	100.0	10.5	25.9	19.9	25.5	14.0	4.1
	300～499人	100.0	3.9	22.3	21.1	33.1	19.7	-	100.0	8.1	28.8	27.4	23.4	11.4	0.9	100.0	12.1	19.7	27.3	19.8	20.5	0.6
	100～299人	100.0	5.0	21.4	23.3	30.8	19.6	-	100.0	10.2	22.8	28.3	27.5	10.4	0.8	100.0	9.3	19.7	30.5	26.2	11.4	3.0
	50～99人	100.0	6.7	28.1	23.2	26.7	15.3	-	100.0	12.8	25.7	25.8	24.6	10.4	0.6	100.0	9.4	29.4	24.1	19.3	10.5	7.3
	30～49人	100.0	9.4	30.8	26.6	19.7	13.5	-	100.0	12.5	26.2	28.4	24.0	8.5	0.4	100.0	7.6	33.7	27.5	20.9	9.9	0.4
	5～29人*	-	-	-	-	-	-	-	100.0	19.2	25.9	26.7	21.2	6.7	0.4	100.0	16.8	24.6	26.5	23.5	7.2	1.5

付表3-1-3 職場の満足度：労働時間・休日などの労働条件（％）

	6年							11年							15年							
	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	
合計	100.0	17.1	36.7	23.2	16.4	6.7	-	100.0	24.4	28.6	25.8	15.3	5.2	0.7	100.0	23.7	25.1	27.7	14.3	5.1	4.0	
性別	男性	100.0	14.7	36.2	23.9	17.5	7.6	-	100.0	22.7	27.9	26.6	16.4	5.8	0.7	100.0	19.1	27.0	30.0	14.9	5.1	4.1
	女性	100.0	21.4	37.4	21.8	14.4	5.1	-	100.0	26.8	29.5	24.8	13.9	4.4	0.6	100.0	28.5	23.2	25.4	13.8	5.1	4.0
就業形態	正社員	100.0	15.2	36.1	23.5	17.7	7.5	-	100.0	22.4	27.4	25.4	17.8	6.3	0.7	100.0	22.9	25.1	26.8	15.7	5.6	3.8
	契約社員	100.0	28.1	34.6	22.5	11.3	3.5	-	100.0	29.5	29.4	26.5	9.3	4.7	0.6	100.0	28.4	27.0	25.3	11.0	3.6	4.8
	出向社員	100.0	16.3	39.8	23.3	15.2	5.3	-	100.0	26.0	29.7	21.2	17.7	4.6	0.8	100.0	23.7	30.5	27.7	10.4	5.1	2.6
	派遣労働者(常用雇用型)	100.0	23.6	40.4	18.8	14.7	2.6	-	100.0	25.7	33.0	22.7	14.7	3.5	0.3	100.0	25.8	27.8	23.3	12.9	3.7	6.4
	派遣労働者(登録型)	100.0	28.4	42.0	18.8	8.6	2.2	-	100.0	32.2	28.3	29.8	7.7	1.7	0.2	100.0	35.6	28.5	22.3	9.3	3.0	1.4
	臨時的雇用者	100.0	22.0	39.2	25.2	10.3	3.3	-	100.0	15.1	36.7	39.8	7.1	1.2	0.1	100.0	23.3	16.9	26.2	21.7	4.1	7.8
	パートタイム労働者	100.0	28.1	39.2	20.6	9.2	2.9	-	100.0	31.0	32.7	26.0	7.9	1.8	0.6	100.0	24.5	24.2	30.6	11.7	4.3	4.7
	その他	100.0	23.3	39.9	22.4	10.3	4.1	-	100.0	27.7	29.3	27.8	10.9	3.3	0.9	100.0	26.7	25.3	28.4	11.2	3.2	5.2
職種	専門的・技術的な仕事	100.0	12.3	37.1	26.6	18.5	5.4	-	100.0	23.8	26.0	25.5	17.5	5.9	1.2	100.0	23.8	25.8	28.5	15.7	4.3	1.8
	管理的な仕事	100.0	19.5	38.4	18.4	17.4	6.2	-	100.0	23.2	31.0	24.6	15.5	5.0	0.7	100.0	25.2	29.4	25.7	11.8	5.3	2.6
	事務的な仕事	100.0	19.5	38.8	21.6	14.8	5.3	-	100.0	26.4	30.4	23.8	14.0	4.9	0.5	100.0	29.9	26.9	24.8	14.3	2.9	1.2
	販売の仕事	100.0	17.3	33.0	25.4	15.2	9.2	-	100.0	22.6	26.0	27.7	16.6	6.5	0.6	100.0	16.3	22.6	32.3	14.3	12.3	2.1
	サービスの仕事	100.0	16.2	32.9	22.1	17.9	10.9	-	100.0	26.0	28.7	29.0	12.0	3.7	0.6	100.0	17.9	22.7	31.3	17.0	7.8	3.3
	保安の仕事	100.0	13.4	40.5	17.2	17.5	11.5	-	100.0	24.2	40.4	18.5	10.4	6.4	0.0	100.0	8.4	25.4	25.6	25.0	12.8	2.9
	運輸・通信の仕事	100.0	8.5	28.1	27.3	23.5	12.6	-	100.0	22.5	19.6	26.3	26.9	4.2	0.4	100.0	16.3	33.8	28.4	13.0	0.7	7.8
	生産工程・労務の仕事	100.0	17.3	35.2	24.6	15.4	7.4	-	100.0	22.6	27.7	27.9	15.8	5.3	0.7	100.0	20.0	20.2	37.0	11.7	6.5	4.6
産業	鉱業	100.0	12.9	35.2	30.5	16.8	4.6	-	100.0	23.6	24.0	35.4	8.7	8.3	0.0	100.0	26.7	35.6	28.1	5.4	0.7	3.5
	建設業	100.0	16.2	37.2	24.0	19.2	3.4	-	100.0	25.5	29.3	26.6	15.8	2.8	0.1	100.0	15.4	32.3	30.5	15.2	5.0	1.6
	製造業	100.0	16.4	37.1	23.7	16.7	6.1	-	100.0	24.1	29.5	26.1	14.6	4.8	0.8	100.0	24.5	28.3	29.2	12.2	3.4	2.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	29.1	44.6	16.0	7.7	2.6	-	100.0	50.0	24.8	18.3	6.9	0.0	0.0	100.0	48.8	28.7	13.6	6.8	1.3	0.8
	情報通信業	100.0	17.2	45.7	20.3	13.0	3.7	-	100.0	35.1	27.4	24.8	10.8	1.9	0.1	100.0	36.1	17.0	33.7	9.6	2.8	0.8
	運輸業	100.0	11.0	29.8	24.8	21.3	13.1	-	100.0	22.0	24.2	25.0	21.9	5.9	1.0	100.0	22.3	28.7	19.0	16.4	5.7	7.9
	卸売・小売業	100.0	17.0	34.7	25.7	15.0	7.6	-	100.0	21.6	28.4	25.8	16.9	6.9	0.4	100.0	18.6	19.9	28.7	17.4	6.8	8.6
	金融・保険業	100.0	26.8	41.2	16.2	12.0	3.8	-	100.0	20.6	31.9	20.3	19.3	6.6	1.3	100.0	31.3	31.1	19.2	8.4	4.9	5.1
	不動産業	100.0	20.6	39.9	18.8	13.9	6.8	-	100.0	43.7	26.7	21.6	6.5	1.2	0.2	100.0	27.7	24.7	34.6	7.4	3.0	2.5
	飲食店・宿泊業	100.0	15.2	33.0	23.9	19.4	8.4	-	100.0	18.6	31.4	35.7	10.5	3.3	0.4	100.0	19.3	18.9	34.0	15.1	8.9	3.7
	サービス業	100.0	18.8	37.8	21.6	15.3	6.5	-	100.0	29.0	27.4	23.1	14.6	4.9	1.0	100.0	29.1	25.4	25.2	14.5	4.2	1.5
事業規模	1,000人以上	100.0	19.6	39.0	20.6	14.5	6.4	-	100.0	26.8	32.1	21.5	14.1	4.6	0.9	100.0	29.1	28.0	24.0	12.4	4.0	2.5
	500～999人	100.0	16.1	38.7	22.2	16.9	6.1	-	100.0	25.9	25.2	25.9	16.7	6.3	0.1	100.0	22.7	27.9	29.3	10.8	2.6	6.6
	300～499人	100.0	15.7	39.0	24.0	15.5	5.8	-	100.0	21.6	33.5	24.3	15.1	4.6	0.9	100.0	31.5	16.2	23.1	20.3	7.2	1.7
	100～299人	100.0	16.1	33.9	23.6	19.0	7.4	-	100.0	22.6	28.2	27.2	15.9	5.4	0.7	100.0	17.7	24.8	30.6	15.8	6.8	4.3
	50～99人	100.0	15.0	33.5	26.5	16.9	8.2	-	100.0	20.0	24.4	33.0	14.8	7.1	0.7	100.0	18.6	28.1	21.8	14.8	7.8	8.9
	30～49人	100.0	15.6	35.0	28.1	16.4	4.8	-	100.0	21.9	27.9	30.9	13.9	4.7	0.7	100.0	26.0	21.7	27.2	17.2	5.9	1.9
5～29人*	-	-	-	-	-	-	-	100.0	27.0	26.4	24.8	16.9	4.5	0.5	100.0	21.7	23.1	33.5	14.1	3.9	3.6	

*6年は「労働時間の長さ」と「休日の多さ」の平均値

付表3-1-4 職場の満足度：出勤時刻など勤務体制（％）

	6年							11年							15年						
	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答
合計	100.0	17.8	39.5	25.6	12.6	4.5	-	100.0	26.8	27.9	32.8	9.2	2.3	1.0	-	-	-	-	-	-	-
性別	男性	100.0	16.2	39.1	26.4	13.4	4.9	-	100.0	23.7	27.1	35.4	10.1	2.6	1.2	-	-	-	-	-	-
	女性	100.0	20.7	40.2	24.2	11.1	3.8	-	100.0	31.2	29.0	29.3	8.0	1.8	0.8	-	-	-	-	-	-
就業形態	正社員	100.0	15.7	39.0	26.8	13.7	4.9	-	100.0	24.6	27.0	33.9	10.7	2.6	1.1	-	-	-	-	-	-
	契約社員	100.0	30.1	39.2	20.8	4.8	5.0	-	100.0	26.1	27.6	33.8	7.0	4.6	0.8	-	-	-	-	-	-
	出向社員	100.0	16.0	45.2	21.6	12.8	4.4	-	100.0	25.3	30.4	32.8	8.9	2.0	0.7	-	-	-	-	-	-
	派遣労働者(常用雇用型)	100.0	21.7	48.3	18.5	6.9	4.6	-	100.0	25.1	33.8	29.0	10.1	1.7	0.3	-	-	-	-	-	-
	派遣労働者(登録型)	100.0	32.0	41.8	19.0	6.1	1.0	-	100.0	33.0	27.0	31.7	7.1	1.1	0.1	-	-	-	-	-	-
	臨時的雇用者	100.0	21.7	40.1	24.7	10.6	2.9	-	100.0	17.1	37.9	36.8	2.8	1.9	3.5	-	-	-	-	-	-
	パートタイム労働者 その他	100.0	30.7	41.9	18.8	6.4	2.2	-	100.0	35.8	30.9	26.8	4.7	1.1	0.6	-	-	-	-	-	-
職種	専門的・技術的な仕事	100.0	16.4	41.1	26.4	12.0	4.0	-	100.0	24.8	27.6	34.5	8.9	3.1	1.0	-	-	-	-	-	-
	管理的な仕事	100.0	20.5	44.6	19.4	13.4	2.1	-	100.0	26.5	27.1	32.8	11.2	0.9	1.5	-	-	-	-	-	-
	事務的な仕事	100.0	18.6	40.8	24.6	11.4	4.6	-	100.0	29.1	30.1	30.4	8.0	1.6	0.8	-	-	-	-	-	-
	販売の仕事	100.0	16.9	38.1	23.9	15.8	5.3	-	100.0	26.1	27.3	32.0	10.9	3.2	0.5	-	-	-	-	-	-
	サービスの仕事	100.0	16.8	37.0	24.0	15.7	6.6	-	100.0	28.5	23.0	34.3	8.9	2.6	2.7	-	-	-	-	-	-
	保安の仕事	100.0	17.1	37.1	29.1	7.6	9.0	-	100.0	22.0	42.8	31.1	3.9	0.1	0.0	-	-	-	-	-	-
	運輸・通信の仕事	100.0	9.8	31.4	40.0	14.9	4.0	-	100.0	18.3	25.4	40.3	15.0	0.6	0.5	-	-	-	-	-	-
	生産工程・労務の仕事	100.0	18.3	36.5	27.1	12.8	5.3	-	100.0	24.7	27.3	35.2	8.9	3.3	0.7	-	-	-	-	-	-
産業	鉱業	100.0	10.4	34.7	38.7	10.9	5.2	-	100.0	21.8	30.2	33.0	12.3	2.6	0.1	-	-	-	-	-	-
	建設業	100.0	15.3	34.8	28.7	16.3	4.9	-	100.0	22.2	27.6	37.6	7.6	2.1	3.0	-	-	-	-	-	-
	製造業	100.0	18.4	38.6	25.6	13.4	4.0	-	100.0	25.5	27.9	32.6	10.7	2.7	0.7	-	-	-	-	-	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	20.8	48.8	20.3	8.1	1.9	-	100.0	41.3	29.2	17.1	11.6	0.8	0.0	-	-	-	-	-	-
	情報通信業	100.0	19.6	50.8	18.8	8.1	2.6	-	100.0	36.1	29.9	24.3	8.4	1.0	0.3	-	-	-	-	-	-
	運輸業	100.0	11.7	35.7	34.5	11.2	6.9	-	100.0	25.7	25.2	35.8	12.1	0.3	0.9	-	-	-	-	-	-
	卸売・小売業	100.0	15.7	39.1	27.2	12.9	5.2	-	100.0	25.3	28.3	33.2	10.1	2.4	0.6	-	-	-	-	-	-
	金融・保険業	100.0	21.0	44.1	20.9	9.6	4.5	-	100.0	23.2	25.9	41.0	7.6	0.2	2.0	-	-	-	-	-	-
	不動産業	100.0	16.8	44.2	26.8	8.2	4.0	-	100.0	35.4	21.8	37.5	3.5	1.5	0.3	-	-	-	-	-	-
	飲食店、宿泊業	100.0	18.6	39.8	25.1	12.5	4.0	-	100.0	26.0	27.8	34.9	6.1	2.6	2.6	-	-	-	-	-	-
	サービス業	100.0	21.1	41.3	21.2	12.3	4.1	-	100.0	30.6	28.3	30.3	7.3	2.4	1.1	-	-	-	-	-	-
事業所規模	1,000人以上	100.0	20.5	39.6	22.6	13.4	3.9	-	100.0	27.1	30.3	29.4	9.2	2.9	1.1	-	-	-	-	-	-
	500～999人	100.0	15.6	42.8	23.7	13.0	4.9	-	100.0	26.3	28.1	32.2	11.0	2.0	0.4	-	-	-	-	-	-
	300～499人	100.0	17.1	43.7	23.7	12.1	3.3	-	100.0	22.8	34.8	29.5	8.8	3.2	0.9	-	-	-	-	-	-
	100～299人	100.0	15.5	37.6	29.0	12.6	5.4	-	100.0	23.7	27.8	33.2	11.4	2.2	1.7	-	-	-	-	-	-
	50～99人	100.0	17.1	37.9	28.0	11.4	5.6	-	100.0	24.7	26.2	36.5	9.5	2.3	0.8	-	-	-	-	-	-
	30～49人	100.0	17.3	38.7	30.0	11.0	3.0	-	100.0	24.4	24.2	39.4	8.7	1.2	2.1	-	-	-	-	-	-
	5～29人*	-	-	-	-	-	-	-	100.0	33.5	24.0	34.1	6.4	1.5	0.5	-	-	-	-	-	-

付表3-1-5 職場の満足度：人事評価、処遇のあり方 (%)

	6年							11年							15年							
	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	
合計	100.0	7.2	24.0	44.0	17.3	7.4	-	100.0	12.4	20.5	45.3	15.6	5.1	1.1	100.0	12.8	20.0	43.5	14.8	6.0	2.9	
性別	男性	100.0	6.8	25.3	42.4	17.8	7.7	-	100.0	11.7	21.8	43.2	17.2	5.2	1.0	100.0	12.2	22.0	43.5	15.6	4.6	2.2
	女性	100.0	7.9	21.7	47.0	16.5	6.9	-	100.0	13.4	18.8	48.2	13.3	5.0	1.3	100.0	13.5	17.9	43.5	13.9	7.4	3.7
就業形態	正社員	100.0	6.4	23.6	44.2	18.1	7.7	-	100.0	11.3	21.2	43.7	17.2	5.6	1.0	100.0	13.2	20.9	42.1	15.7	5.9	2.3
	契約社員	100.0	14.1	29.0	36.7	14.4	5.9	-	100.0	12.4	19.7	43.8	15.8	6.9	1.3	100.0	15.3	18.9	45.0	12.0	5.7	3.1
	出向社員	100.0	6.6	26.0	46.7	13.4	7.3	-	100.0	13.4	21.4	42.0	17.2	4.9	1.1	100.0	9.1	18.4	42.0	20.2	8.3	1.9
	派遣労働者(常用雇用型)	100.0	12.3	24.6	37.5	17.3	8.3	-	100.0	11.6	17.7	51.9	13.2	5.0	0.6	100.0	12.0	14.1	47.1	14.3	5.7	6.8
	派遣労働者(登録型)	100.0	11.0	23.3	49.7	12.2	3.8	-	100.0	12.7	17.7	54.4	10.7	3.9	0.6	100.0	11.4	16.8	52.9	11.3	6.3	1.3
	臨時的雇用者	100.0	8.1	23.9	48.9	12.2	6.9	-	100.0	11.2	23.9	55.4	7.3	1.2	1.0	100.0	12.0	9.5	59.5	6.8	4.0	8.1
	パートタイム労働者	100.0	11.6	26.4	42.0	13.9	6.0	-	100.0	16.5	19.0	49.4	10.8	2.9	1.4	100.0	12.1	18.7	45.7	12.6	6.3	4.6
	その他	100.0	12.2	25.8	41.0	13.2	7.7	-	100.0	14.0	17.5	49.9	11.6	5.9	1.2	100.0	13.1	17.7	46.6	13.6	5.4	3.6
職種	専門的・技術的な仕事	100.0	5.1	25.4	43.6	19.5	6.4	-	100.0	12.9	18.5	45.1	16.8	5.3	1.4	100.0	16.0	25.3	37.5	15.8	4.5	0.9
	管理的な仕事	100.0	11.0	33.6	30.1	20.1	5.3	-	100.0	11.7	29.4	34.0	20.9	3.2	0.8	100.0	15.6	30.1	37.0	14.7	2.0	0.6
	事務的な仕事	100.0	7.5	23.5	45.4	17.0	6.6	-	100.0	12.0	19.4	46.2	15.7	5.8	0.8	100.0	12.0	20.0	46.3	14.6	6.7	0.5
	販売の仕事	100.0	5.8	20.4	50.4	14.9	8.6	-	100.0	12.6	23.6	44.0	11.8	7.0	1.0	100.0	10.4	18.8	43.1	18.3	8.8	0.5
	サービスの仕事	100.0	7.5	22.2	41.8	19.4	9.1	-	100.0	16.7	17.8	45.0	14.0	4.7	1.8	100.0	11.5	17.5	41.8	16.6	8.5	4.1
	保安の仕事	100.0	19.7	20.4	38.3	15.7	5.9	-	100.0	19.0	11.7	56.8	9.5	2.7	0.2	100.0	7.9	7.7	54.5	26.6	2.6	0.7
	運輸・通信の仕事	100.0	6.6	25.5	45.0	11.8	11.1	-	100.0	17.6	16.3	57.5	5.3	2.1	1.1	100.0	19.8	19.5	53.6	3.9	2.4	0.9
	生産工程・労務の仕事	100.0	6.4	20.4	47.3	16.6	9.3	-	100.0	9.8	18.8	49.8	16.3	4.0	1.3	100.0	11.8	12.2	51.9	14.9	6.5	2.7
産業	鉱業	100.0	3.7	25.1	48.4	15.5	7.3	-	100.0	15.1	26.1	42.1	7.3	9.3	0.0	100.0	14.2	28.9	31.1	18.7	3.7	3.4
	建設業	100.0	8.6	25.5	43.6	18.9	3.4	-	100.0	11.9	27.0	40.9	16.4	2.9	0.9	100.0	12.6	24.7	38.2	16.1	7.9	0.5
	製造業	100.0	5.5	23.0	46.3	17.6	7.7	-	100.0	10.4	19.8	46.6	17.7	4.7	1.0	100.0	12.7	20.4	45.8	13.9	5.4	1.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	10.2	39.6	36.3	10.2	3.7	-	100.0	21.7	26.9	35.4	11.6	4.3	0.1	100.0	28.7	26.1	27.0	14.5	3.5	0.2
	情報通信業	100.0	3.7	26.0	41.8	20.7	7.7	-	100.0	13.7	23.9	40.2	12.8	8.8	0.7	100.0	13.9	16.9	53.4	13.4	2.1	0.3
	運輸業	100.0	8.9	19.1	47.0	16.3	8.8	-	100.0	17.4	18.2	48.7	10.5	4.3	0.9	100.0	12.2	22.0	43.6	18.7	2.5	1.1
	卸売・小売業	100.0	6.5	25.1	43.4	18.2	6.9	-	100.0	11.5	20.4	45.2	16.4	5.5	1.0	100.0	8.2	18.5	44.6	15.1	6.0	7.6
	金融・保険業	100.0	8.6	24.3	43.6	16.3	7.2	-	100.0	11.4	28.7	41.0	11.9	5.5	1.6	100.0	11.0	22.9	41.1	19.6	4.4	1.1
	不動産業	100.0	8.6	31.4	39.3	13.3	7.4	-	100.0	19.4	23.8	36.5	18.4	1.4	0.5	100.0	16.9	24.3	44.6	9.2	3.2	1.8
	飲食店、宿泊業	100.0	7.9	22.5	43.6	17.4	8.6	-	100.0	13.6	21.0	46.5	14.5	3.9	0.5	100.0	12.6	19.8	39.5	15.6	9.6	2.9
	サービス業	100.0	10.3	26.5	38.9	16.1	8.2	-	100.0	14.1	19.4	44.6	14.2	6.0	1.7	100.0	17.5	18.4	42.8	12.9	6.6	1.8
事業所規模	1,000人以上	100.0	7.0	26.9	43.5	16.8	5.7	-	100.0	12.1	21.9	44.7	15.7	4.3	1.2	100.0	12.1	22.1	43.0	17.5	3.7	1.7
	500~999人	100.0	6.5	22.3	45.0	19.1	7.1	-	100.0	8.0	18.6	43.6	19.8	8.8	1.2	100.0	8.6	23.4	39.7	17.1	7.0	4.2
	300~499人	100.0	4.8	21.9	43.6	19.2	10.4	-	100.0	8.2	25.4	47.6	12.9	4.8	1.1	100.0	18.2	14.2	47.8	8.9	10.1	0.7
	100~299人	100.0	6.2	20.2	45.2	19.6	8.7	-	100.0	10.1	17.4	47.9	17.9	5.6	1.0	100.0	10.7	14.8	47.5	17.5	6.0	3.6
	50~99人	100.0	8.9	24.8	42.0	15.5	8.8	-	100.0	12.4	18.3	45.8	16.3	6.1	1.1	100.0	8.7	17.7	45.4	12.3	8.0	8.0
	30~49人	100.0	11.5	25.8	45.4	11.6	5.6	-	100.0	15.0	20.0	45.8	12.1	6.2	0.9	100.0	8.8	22.3	45.2	14.9	8.0	0.8
	5~29人*	-	-	-	-	-	-	-	100.0	17.9	22.0	43.0	13.0	3.0	1.1	100.0	18.1	21.9	40.4	12.1	5.4	2.3

付表3-1-6 職場の満足度：職場の環境 (%)

	6年							11年							15年							
	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	
合計	100.0	10.7	38.4	26.0	18.5	6.3	-	100.0	18.4	28.0	32.7	15.6	4.7	0.7	100.0	19.2	27.6	33.0	12.5	3.5	4.1	
性別	男性	100.0	10.0	38.6	25.3	20.0	6.2	-	100.0	17.9	28.7	32.9	15.5	4.4	0.7	100.0	18.6	27.2	36.2	11.8	2.2	3.9
	女性	100.0	12.1	38.0	27.4	15.8	6.7	-	100.0	19.0	26.9	32.4	15.8	5.1	0.7	100.0	19.8	28.0	29.8	13.3	4.8	4.3
就業形態	正社員	100.0	9.6	37.8	26.1	19.8	6.6	-	100.0	17.9	28.2	31.7	16.5	5.0	0.7	100.0	20.0	27.9	32.5	12.2	3.7	3.7
	契約社員	100.0	18.0	43.6	24.7	9.3	4.4	-	100.0	19.6	28.8	33.7	12.9	3.9	1.0	100.0	22.3	27.9	31.0	10.6	2.9	5.4
	出向社員	100.0	11.0	42.1	26.3	15.8	4.8	-	100.0	23.6	26.6	30.5	14.0	4.5	0.7	100.0	21.0	31.0	27.6	13.3	4.5	2.7
	派遣労働者(常用雇用型)	100.0	14.6	45.0	23.2	11.3	5.9	-	100.0	18.9	35.1	32.0	10.6	3.0	0.4	100.0	19.5	26.2	30.6	13.3	3.8	6.6
	派遣労働者(登録型)	100.0	16.6	41.2	27.3	9.2	5.7	-	100.0	19.4	26.4	35.6	13.9	4.6	0.1	100.0	23.0	27.8	27.3	16.0	4.8	1.1
	臨時的雇用者	100.0	13.0	41.9	26.7	13.1	5.3	-	100.0	11.1	54.7	20.7	11.5	1.8	0.2	100.0	12.6	29.3	35.3	8.8	5.3	8.7
	パートタイム労働者	100.0	16.9	40.5	25.5	12.2	5.0	-	100.0	20.1	26.4	36.1	13.2	3.4	0.8	100.0	16.3	27.3	35.0	13.6	2.7	5.0
	その他	100.0	15.4	40.5	26.6	13.1	4.4	-	100.0	18.7	24.6	35.8	14.9	5.2	0.9	100.0	20.2	24.3	35.0	11.6	3.6	5.4
職種	専門的・技術的な仕事	100.0	9.0	39.8	26.6	19.8	4.7	-	100.0	20.1	26.4	28.5	19.3	4.8	1.0	100.0	19.5	32.7	30.6	12.1	3.5	1.6
	管理的な仕事	100.0	11.1	43.0	21.5	19.2	5.3	-	100.0	23.2	33.1	25.8	13.4	3.8	0.7	100.0	26.6	28.8	25.8	13.7	2.5	2.6
	事務的な仕事	100.0	11.8	39.4	26.3	17.4	5.0	-	100.0	18.5	30.7	30.3	15.3	4.7	0.5	100.0	23.3	30.8	28.9	11.8	4.2	0.9
	販売の仕事	100.0	10.6	37.9	29.3	17.5	4.6	-	100.0	18.0	32.3	34.5	11.1	3.5	0.6	100.0	12.2	31.0	38.0	14.8	1.9	2.0
	サービスの仕事	100.0	14.7	36.7	22.9	15.1	10.5	-	100.0	22.2	24.3	38.0	11.5	3.1	1.0	100.0	17.6	23.1	41.3	13.0	1.4	3.5
	保安の仕事	100.0	14.7	48.3	17.6	4.8	14.5	-	100.0	16.6	28.3	37.3	16.7	1.1	0	100.0	8.9	21.2	63.0	3.1	1.0	2.9
	運輸・通信の仕事	100.0	12.0	39.5	27.2	15.6	5.8	-	100.0	17.4	21.8	41.1	18.4	0.7	0.6	100.0	9.9	16.3	56.2	5.9	3.9	7.9
	生産工程・労務の仕事	100.0	8.6	33.4	27.0	21.2	9.8	-	100.0	12.1	19.9	39.2	20.4	7.7	0.8	100.0	10.9	19.8	39.0	17.6	6.3	6.3
産業	鉱業	100.0	5.4	28.6	38.1	20.4	7.6	-	100.0	16.5	25.5	34.4	14.3	9.3	0	100.0	28.6	18.8	33.7	14.3	1.0	3.7
	建設業	100.0	10.0	45.2	25.8	15.8	3.1	-	100.0	18.7	30.8	24.0	23.6	2.0	0.9	100.0	13.9	26.1	50.1	8.5	0.3	1.1
	製造業	100.0	8.5	35.8	26.2	22.1	7.4	-	100.0	13.3	26.9	32.8	18.4	7.9	0.7	100.0	16.8	29.5	31.3	14.8	5.0	2.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	14.0	45.3	23.8	14.0	3.0	-	100.0	33.2	31.6	26.6	7.6	1.0	0	100.0	40.8	31.5	17.0	6.0	4.0	0.7
	情報通信業	100.0	7.0	38.6	30.5	20.1	3.8	-	100.0	28.4	28.1	24.5	16.3	2.7	0.1	100.0	21.3	27.2	39.9	10.0	1.2	0.5
	運輸業	100.0	12.8	34.3	29.1	16.7	7.0	-	100.0	21.7	27.3	36.6	10.6	2.9	0.9	100.0	17.2	29.0	29.6	11.0	6.8	6.5
	卸売・小売業	100.0	9.9	40.3	25.8	18.9	5.1	-	100.0	18.6	29.4	33.8	14.6	3.3	0.4	100.0	14.5	28.4	32.8	12.1	3.6	8.6
	金融・保険業	100.0	13.5	40.4	25.5	12.6	8.0	-	100.0	16.6	26.0	30.8	22.2	3.1	1.3	100.0	31.0	29.9	17.9	13.3	2.3	5.7
	不動産業	100.0	16.5	42.0	23.6	13.2	4.7	-	100.0	37.3	36.7	17.8	5.9	1.9	0.4	100.0	28.1	24.9	28.3	14.8	1.4	2.6
	飲食店、宿泊業	100.0	13.5	39.7	25.3	14.3	7.2	-	100.0	15.9	29.4	41.9	8.7	3.4	0.6	100.0	15.4	29.8	33.1	16.6	1.3	3.7
	サービス業	100.0	14.8	41.0	23.6	14.7	5.9	-	100.0	23.0	26.8	30.1	15.0	4.1	0.9	100.0	26.7	24.3	32.0	11.5	3.4	2.2
事業所規模	1,000人以上	100.0	12.1	40.6	25.4	17.5	4.5	-	100.0	19.2	29.8	30.0	15.2	4.8	0.9	100.0	20.8	32.2	25.4	16.9	2.1	2.7
	500~999人	100.0	9.9	39.9	25.0	18.3	6.9	-	100.0	17.7	28.8	30.2	16.7	6.3	0.2	100.0	17.1	28.9	28.6	13.1	5.8	6.4
	300~499人	100.0	7.4	38.5	23.4	22.6	8.1	-	100.0	17.3	32.7	31.0	15.0	3.3	0.7	100.0	28.2	22.3	37.8	9.2	0.9	1.6
	100~299人	100.0	9.4	35.1	27.0	21.0	7.6	-	100.0	17.2	26.6	33.5	17.2	4.6	0.9	100.0	17.2	29.0	34.5	11.8	3.6	4.0
	50~99人	100.0	11.6	37.4	26.8	17.4	6.8	-	100.0	16.9	28.5	32.2	16.4	5.0	1.0	100.0	16.7	29.2	32.1	8.3	5.2	8.5
	30~49人	100.0	12.0	38.4	29.2	13.3	7.2	-	100.0	17.7	25.6	37.8	15.4	3.0	0.4	100.0	15.7	29.7	35.6	11.8	5.7	1.6
	5~29人*	-	-	-	-	-	-	-	100.0	20.2	24.7	35.9	13.9	4.9	0.3	100.0	19.1	21.7	40.4	11.2	3.4	4.3

付表3-1-7 職場の満足度：職場の人間関係・コミュニケーション (%)

	6年							11年							15年							
	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	
合計	100.0	12.2	43.0	28.2	12.1	4.5	-	100.0	19.9	33.0	32.8	10.2	3.4	0.7	100.0	21.0	32.9	28.9	9.9	3.3	3.9	
性別	男性	100.0	11.1	44.1	28.3	12.4	4.1	-	100.0	18.5	33.8	33.4	9.9	3.7	0.7	100.0	20.0	32.8	29.6	10.7	2.8	4.1
	女性	100.0	14.2	41.0	28.0	11.4	5.3	-	100.0	21.7	32.0	31.9	10.6	3.0	0.7	100.0	22.0	33.1	28.2	9.0	3.9	3.8
就業形態	正社員	100.0	11.0	43.1	28.6	12.6	4.6	-	100.0	18.4	33.6	33.0	10.6	3.6	0.7	100.0	19.8	33.4	29.3	10.0	3.9	3.6
	契約社員	100.0	19.2	42.4	28.7	7.0	2.7	-	100.0	19.4	35.2	30.5	8.2	5.8	0.8	100.0	23.9	29.7	30.5	8.2	2.7	5.0
	出向社員	100.0	12.4	43.8	26.2	14.2	3.4	-	100.0	19.4	30.6	35.4	9.5	4.2	0.9	100.0	18.1	34.5	30.2	10.4	4.3	2.5
	派遣労働者(常用雇用型)	100.0	17.0	50.8	22.3	7.2	2.7	-	100.0	21.5	35.7	33.3	7.7	1.5	0.3	100.0	22.8	30.6	27.1	9.0	4.2	6.2
	派遣労働者(登録型)	100.0	14.4	45.3	28.9	8.3	3.2	-	100.0	22.0	28.8	35.6	10.5	2.8	0.1	100.0	25.4	32.2	29.0	8.7	3.3	1.4
	臨時的雇用者	100.0	16.5	41.9	29.0	7.9	4.6	-	100.0	22.8	34.0	21.1	21.5	0.4	0.2	100.0	15.9	35.7	31.4	7.6	2.7	6.8
	パートタイム労働者	100.0	18.4	42.4	25.0	10.2	4.0	-	100.0	24.8	32.4	31.9	8.2	2.0	0.6	100.0	23.7	32.8	27.0	10.1	1.7	4.7
その他	100.0	17.9	38.7	31.4	6.6	5.5	-	100.0	23.1	29.1	33.6	9.6	3.7	0.9	100.0	22.8	28.3	30.9	9.5	3.1	5.3	
職種	専門的・技術的な仕事	100.0	10.5	45.4	28.6	12.1	3.4	-	100.0	20.5	35.7	29.6	10.5	2.6	1.1	100.0	20.5	40.2	24.6	9.4	4.1	1.2
	管理的な仕事	100.0	10.1	50.5	26.6	9.9	2.8	-	100.0	18.0	36.3	29.2	12.8	2.6	1.0	100.0	22.6	36.8	28.7	7.4	1.9	2.7
	事務的な仕事	100.0	13.6	42.6	28.5	11.6	3.6	-	100.0	20.4	34.7	30.0	10.7	3.7	0.6	100.0	22.7	33.9	27.3	11.1	4.1	0.9
	販売の仕事	100.0	14.6	40.5	27.3	14.1	3.5	-	100.0	22.4	33.0	33.9	8.2	2.0	0.5	100.0	20.4	27.7	36.2	10.2	3.2	2.2
	サービスの仕事	100.0	14.6	42.0	25.9	10.9	6.6	-	100.0	25.4	27.8	37.3	6.8	2.3	0.5	100.0	21.9	31.5	29.5	10.6	2.9	3.6
	保安の仕事	100.0	18.3	43.9	25.3	3.6	8.9	-	100.0	15.3	47.8	21.2	10.6	4.7	0.5	100.0	11.9	36.9	44.5	2.9	0.9	2.9
	運輸・通信の仕事	100.0	11.0	48.8	25.3	8.8	6.1	-	100.0	16.4	34.4	39.3	8.7	0.8	0.4	100.0	17.5	36.1	30.9	6.9	0.4	8.1
	生産工程・労務の仕事	100.0	10.8	37.8	29.6	14.7	7.1	-	100.0	15.2	27.8	39.2	11.0	6.0	0.8	100.0	18.5	27.0	35.3	11.0	3.7	4.5
産業	鉱業	100.0	5.9	34.9	31.1	19.4	8.7	-	100.0	19.2	31.2	36.6	7.9	5.1	0.0	100.0	23.3	29.2	37.0	6.8	0.2	3.5
	建設業	100.0	9.0	47.7	31.7	8.7	3.0	-	100.0	23.5	35.0	27.2	12.6	0.8	0.9	100.0	16.6	33.5	27.5	13.3	7.6	1.5
	製造業	100.0	10.8	40.9	29.0	13.9	5.4	-	100.0	16.2	31.9	35.0	11.4	4.7	0.8	100.0	17.6	36.1	30.9	9.1	4.1	2.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	18.3	52.0	20.5	7.7	1.5	-	100.0	29.1	37.0	28.0	3.9	1.6	0.3	100.0	34.1	39.5	20.8	3.4	1.4	0.7
	情報通信業	100.0	10.3	44.3	29.7	12.1	3.7	-	100.0	24.3	34.9	29.6	9.2	1.9	0.0	100.0	21.5	32.2	25.9	16.9	2.7	0.8
	運輸業	100.0	11.9	41.1	31.6	12.0	3.4	-	100.0	19.8	34.9	29.8	8.2	6.5	0.9	100.0	20.9	35.0	27.4	8.0	2.2	6.6
	卸売・小売業	100.0	12.1	44.4	27.3	12.6	3.6	-	100.0	21.4	33.9	32.6	9.3	2.6	0.3	100.0	19.1	31.5	29.5	9.8	1.4	8.7
	金融・保険業	100.0	16.7	44.9	27.0	7.0	4.4	-	100.0	18.7	39.1	29.5	11.0	0.4	1.4	100.0	24.0	31.1	26.6	11.0	2.2	5.1
	不動産業	100.0	13.6	51.4	24.5	9.1	1.4	-	100.0	26.6	39.9	24.4	6.2	1.7	1.2	100.0	30.8	27.8	21.3	14.0	2.0	4.1
	飲食店、宿泊業	100.0	15.2	43.6	23.0	11.2	7.0	-	100.0	19.9	29.9	38.3	10.3	1.2	0.4	100.0	22.2	35.0	26.3	8.8	3.8	3.9
	サービス業	100.0	14.9	44.1	25.4	11.1	4.4	-	100.0	21.6	32.6	31.0	10.1	3.6	1.0	100.0	26.1	30.4	29.5	9.2	3.4	1.4
事業所規模	1,000人以上	100.0	13.8	45.1	26.5	11.2	3.3	-	100.0	21.7	36.1	29.3	10.0	1.9	0.9	100.0	21.9	39.2	27.3	6.7	2.4	2.4
	500～999人	100.0	13.0	44.9	27.0	10.5	4.7	-	100.0	17.2	37.6	33.4	9.2	2.5	0.1	100.0	25.0	28.3	23.1	11.3	5.7	6.6
	300～499人	100.0	10.1	45.8	25.4	12.4	6.4	-	100.0	15.0	37.3	29.8	13.1	3.5	1.3	100.0	25.0	35.6	27.2	9.3	1.0	1.8
	100～299人	100.0	10.2	40.4	30.2	14.2	5.0	-	100.0	17.4	32.5	32.9	12.8	3.6	0.8	100.0	19.6	25.5	33.2	13.9	3.3	4.4
	50～99人	100.0	12.4	39.7	31.0	11.8	5.1	-	100.0	18.4	28.4	35.9	10.4	5.9	0.9	100.0	15.2	34.1	28.3	9.7	4.4	8.3
	30～49人	100.0	11.1	42.2	29.6	12.2	4.9	-	100.0	19.6	29.0	36.0	9.5	5.2	0.7	100.0	11.1	38.1	29.2	15.4	4.7	1.5
5～29人*	-	-	-	-	-	-	-	100.0	23.9	29.5	35.3	7.5	3.4	0.3	100.0	23.5	29.8	30.9	9.1	3.3	3.5	

付表3-1-8 職場の満足度：雇用の安定性 (%)

	6年							11年							15年							
	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	
合計	100.0	17.7	38.5	30.6	9.3	3.9	-	100.0	21.4	25.6	37.6	11.4	3.0	1.0	100.0	21.1	26.1	34.7	11.4	3.3	3.4	
性別	男性	100.0	17.7	39.8	29.1	9.5	3.9	-	100.0	21.5	26.7	36.5	11.7	2.9	0.7	100.0	22.2	27.6	32.1	13.0	2.6	2.5
	女性	100.0	17.7	36.1	33.3	9.0	3.9	-	100.0	21.3	24.0	39.0	11.1	3.2	1.5	100.0	19.9	24.5	37.4	9.8	4.1	4.3
就業形態	正社員	100.0	17.8	39.7	29.8	9.2	3.5	-	100.0	23.6	27.5	33.6	10.9	2.1	2.3	100.0	23.6	27.5	33.6	10.9	2.1	2.3
	契約社員	100.0	18.4	33.5	30.8	11.5	5.8	-	100.0	16.0	21.8	34.9	16.3	7.9	3.0	100.0	20.9	24.0	32.8	12.8	6.5	2.9
	出向社員	100.0	18.8	36.6	33.6	8.2	2.9	-	100.0	23.9	32.7	29.5	9.6	2.9	1.5	100.0	23.9	32.7	29.5	9.6	2.9	1.5
	派遣労働者(常用雇用型)	100.0	15.8	28.7	37.0	10.8	7.7	-	100.0	12.1	21.3	38.2	16.0	6.8	5.6	100.0	12.1	21.3	38.2	16.0	6.8	5.6
	派遣労働者(登録型)	100.0	10.1	27.5	33.4	19.8	9.2	-	100.0	10.6	18.1	39.6	18.3	12.4	1.1	100.0	10.6	18.1	39.6	18.3	12.4	1.1
	臨時的雇用者	100.0	14.9	29.4	36.3	11.5	7.8	-	100.0	7.8	9.0	36.5	18.0	21.9	6.7	100.0	7.8	9.0	36.5	18.0	21.9	6.7
	パートタイム労働者 その他	100.0	17.8	32.7	34.6	9.6	5.2	-	100.0	15.5	23.7	37.9	11.5	4.5	6.8	100.0	15.5	23.7	37.9	11.5	4.5	6.8
職種	専門的・技術的な仕事	100.0	15.6	43.0	29.1	9.3	3.1	-	100.0	28.1	27.7	24.2	15.4	3.5	1.1	100.0	28.1	27.7	24.2	15.4	3.5	1.1
	管理的な仕事	100.0	20.3	42.6	26.3	7.8	3.0	-	100.0	26.8	29.8	28.4	12.5	2.1	0.4	100.0	26.8	29.8	28.4	12.5	2.1	0.4
	事務的な仕事	100.0	19.6	39.4	29.0	9.1	2.9	-	100.0	24.6	28.5	36.7	7.5	2.3	0.5	100.0	24.6	28.5	36.7	7.5	2.3	0.5
	販売の仕事	100.0	14.0	38.3	33.9	9.3	4.4	-	100.0	15.7	24.0	48.1	6.4	4.8	0.9	100.0	15.7	24.0	48.1	6.4	4.8	0.9
	サービスの仕事	100.0	14.5	32.5	35.3	11.3	6.4	-	100.0	14.1	18.6	37.9	17.3	5.1	7.0	100.0	14.1	18.6	37.9	17.3	5.1	7.0
	保安の仕事	100.0	22.2	41.7	17.2	11.7	7.1	-	100.0	14.5	8.5	37.5	27.0	11.8	0.7	100.0	14.5	8.5	37.5	27.0	11.8	0.7
	運輸・通信の仕事	100.0	21.1	36.4	28.1	8.1	6.3	-	100.0	5.1	44.2	35.2	8.1	3.8	3.5	100.0	5.1	44.2	35.2	8.1	3.8	3.5
	生産工程・労務の仕事	100.0	15.3	33.2	35.8	10.4	5.4	-	100.0	14.5	22.8	39.7	16.4	4.7	1.9	100.0	14.5	22.8	39.7	16.4	4.7	1.9
産業	鉱業	100.0	10.2	36.4	29.3	15.4	8.7	-	100.0	30.2	30.9	32.1	5.6	0.7	0.4	100.0	30.2	30.9	32.1	5.6	0.7	0.4
	建設業	100.0	18.9	45.8	26.3	7.0	1.9	-	100.0	19.2	29.5	30.5	18.8	1.8	0.3	100.0	19.2	29.5	30.5	18.8	1.8	0.3
	製造業	100.0	15.5	37.8	32.2	10.1	4.4	-	100.0	23.5	29.3	33.2	9.6	2.7	1.7	100.0	23.5	29.3	33.2	9.6	2.7	1.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	59.5	32.8	6.7	0.6	0.3	-	100.0	49.3	28.8	16.9	3.0	1.9	0.2	100.0	49.3	28.8	16.9	3.0	1.9	0.2
	情報通信業	100.0	15.5	39.9	28.2	11.4	5.0	-	100.0	17.7	23.5	37.6	17.3	3.8	0.2	100.0	17.7	23.5	37.6	17.3	3.8	0.2
	運輸業	100.0	21.0	37.9	27.6	9.5	4.0	-	100.0	15.8	33.7	32.6	13.4	3.8	0.7	100.0	15.8	33.7	32.6	13.4	3.8	0.7
	卸売・小売業	100.0	14.4	39.0	34.5	9.3	2.7	-	100.0	16.1	22.2	39.9	10.5	2.9	8.3	100.0	16.1	22.2	39.9	10.5	2.9	8.3
	金融・保険業	100.0	22.3	38.7	26.2	6.3	6.4	-	100.0	31.8	32.7	22.6	8.8	3.4	0.8	100.0	31.8	32.7	22.6	8.8	3.4	0.8
	不動産業	100.0	19.4	37.5	28.8	9.0	5.3	-	100.0	28.3	22.2	37.0	7.7	3.5	1.3	100.0	28.3	22.2	37.0	7.7	3.5	1.3
	飲食店、宿泊業	100.0	13.5	32.3	38.8	11.2	4.2	-	100.0	11.1	23.7	36.4	13.4	6.4	9.0	100.0	11.1	23.7	36.4	13.4	6.4	9.0
サービス業	100.0	21.1	38.1	28.4	9.0	3.5	-	100.0	26.6	23.5	34.8	10.4	3.6	1.2	100.0	26.6	23.5	34.8	10.4	3.6	1.2	
事業所規模	1,000人以上	100.0	23.2	43.3	24.5	6.4	2.6	-	100.0	25.5	31.4	28.8	9.8	2.5	2.1	100.0	25.5	31.4	28.8	9.8	2.5	2.1
	500~999人	100.0	16.1	38.4	28.9	13.0	3.7	-	100.0	22.5	22.8	35.1	12.0	3.4	4.1	100.0	22.5	22.8	35.1	12.0	3.4	4.1
	300~499人	100.0	16.3	39.5	31.8	8.6	3.8	-	100.0	17.7	25.8	43.5	10.0	2.2	0.9	100.0	17.7	25.8	43.5	10.0	2.2	0.9
	100~299人	100.0	13.7	35.6	33.9	11.6	5.1	-	100.0	21.2	24.1	35.0	13.3	3.3	3.1	100.0	21.2	24.1	35.0	13.3	3.3	3.1
	50~99人	100.0	14.7	33.8	36.0	10.3	5.2	-	100.0	15.1	26.8	31.8	15.1	3.9	7.3	100.0	15.1	26.8	31.8	15.1	3.9	7.3
	30~49人	100.0	14.1	32.8	39.2	9.9	4.0	-	100.0	17.3	28.4	37.7	9.6	5.8	1.3	100.0	17.3	28.4	37.7	9.6	5.8	1.3
5~29人*	-	-	-	-	-	-	-	100.0	20.5	22.0	38.8	11.1	3.6	4.1	100.0	20.5	22.0	38.8	11.1	3.6	4.1	

付表3-1-9 職場の満足度：福利厚生 (%)

	6年							11年							15年							
	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	
合計	100.0	9.8	29.8	31.6	19.1	9.7	-	100.0	12.1	21.0	42.9	16.2	6.7	1.1	100.0	12.3	20.7	42.5	14.4	6.2	3.8	
性別	男性	100.0	9.7	30.3	29.2	20.7	10.1	-	100.0	13.1	23.1	39.1	17.0	6.9	0.7	100.0	12.7	24.4	38.2	15.9	6.5	2.3
	女性	100.0	10.0	28.8	35.9	16.4	8.9	-	100.0	10.6	18.2	48.2	15.0	6.4	1.6	100.0	12.0	16.9	46.9	12.9	6.0	5.4
就業形態	正社員	100.0	9.5	30.6	29.9	20.2	9.8	-	100.0	12.8	23.9	38.6	17.3	6.7	0.7	100.0	14.3	24.5	38.1	14.8	5.5	2.8
	契約社員	100.0	16.3	29.7	35.1	13.0	6.0	-	100.0	13.9	18.3	47.8	11.7	6.7	1.7	100.0	14.6	18.9	45.1	11.3	6.2	3.9
	出向社員	100.0	9.7	34.5	29.9	18.9	7.0	-	100.0	18.1	25.0	37.0	16.1	2.8	0.9	100.0	16.0	29.7	35.9	11.8	5.1	1.5
	派遣労働者(常用雇用型)	100.0	9.1	26.7	37.6	18.4	8.1	-	100.0	8.4	16.6	45.9	17.0	11.6	0.4	100.0	8.7	14.3	46.7	15.0	9.1	6.2
	派遣労働者(登録型)	100.0	6.7	15.5	50.6	16.0	11.3	-	100.0	4.7	10.5	57.4	16.9	9.7	0.8	100.0	7.2	12.3	55.4	14.5	9.2	1.4
	臨時的雇用者	100.0	14.3	25.6	39.5	13.5	7.1	-	100.0	8.3	21.3	40.2	9.8	3.4	17.0	100.0	4.6	6.5	44.9	11.5	24.2	8.4
	パートタイム労働者	100.0	10.5	24.5	40.9	14.2	9.9	-	100.0	9.4	12.2	56.8	13.4	6.4	1.7	100.0	6.8	11.2	52.8	14.7	7.6	6.9
	その他	100.0	10.5	32.7	33.7	11.4	11.6	-	100.0	10.1	14.5	52.5	13.1	8.2	1.6	100.0	14.0	15.2	48.7	10.3	7.1	4.6
職種	専門的・技術的な仕事	100.0	7.1	30.5	30.6	21.1	10.7	-	100.0	12.9	22.1	39.8	17.1	6.8	1.2	100.0	16.4	24.7	34.6	13.2	10.2	1.0
	管理的な仕事	100.0	10.4	32.0	24.5	25.5	7.6	-	100.0	12.3	27.9	34.9	17.6	6.5	0.7	100.0	16.7	26.6	36.4	14.4	5.4	0.4
	事務的な仕事	100.0	11.4	32.2	29.2	19.1	8.1	-	100.0	13.3	23.9	39.7	15.8	6.0	1.2	100.0	15.0	24.4	41.7	13.5	3.8	1.6
	販売の仕事	100.0	8.2	26.4	39.4	17.8	8.2	-	100.0	10.6	19.7	44.8	16.5	7.7	0.8	100.0	11.3	13.2	51.7	15.7	7.3	0.8
	サービスの仕事	100.0	10.0	19.4	37.9	17.5	15.2	-	100.0	10.5	14.8	51.8	16.1	5.3	1.4	100.0	5.7	14.3	48.6	16.7	7.4	7.3
	保安の仕事	100.0	14.6	31.2	34.6	9.7	9.9	-	100.0	21.6	13.5	38.9	17.4	7.5	1.0	100.0	4.5	13.4	39.5	32.9	5.9	3.8
	運輸・通信の仕事	100.0	13.8	26.6	31.6	18.1	9.9	-	100.0	16.1	18.9	44.5	12.0	7.8	0.6	100.0	3.0	35.1	46.1	12.2	3.2	0.4
	生産工程・労務の仕事	100.0	7.9	27.5	36.6	16.0	12.0	-	100.0	9.9	15.3	50.1	15.5	8.0	1.2	100.0	7.2	9.2	54.6	14.8	10.8	3.4
産業	鉱業	100.0	6.5	24.2	45.5	16.0	7.8	-	100.0	15.8	34.1	35.2	8.6	6.2	0.0	100.0	22.9	21.3	39.1	15.2	0.9	0.5
	建設業	100.0	7.9	34.1	28.5	20.8	8.7	-	100.0	18.1	27.6	31.7	14.5	7.2	0.9	100.0	14.3	24.2	35.5	15.3	6.0	4.8
	製造業	100.0	7.3	29.4	31.9	21.3	10.1	-	100.0	11.2	21.5	42.2	16.4	8.0	0.9	100.0	11.9	23.0	44.5	12.5	6.5	1.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	44.1	38.1	10.7	5.5	1.6	-	100.0	42.6	36.5	16.5	3.6	0.8	0.0	100.0	45.5	29.7	21.7	1.6	1.4	0.1
	情報通信業	100.0	9.5	36.6	27.4	18.0	8.6	-	100.0	17.4	32.8	29.9	13.7	6.1	0.2	100.0	9.0	22.0	44.5	21.7	2.7	0.2
	運輸業	100.0	15.5	27.7	30.9	17.4	8.4	-	100.0	16.7	21.1	46.3	9.5	5.3	1.1	100.0	13.5	31.3	29.8	18.8	5.7	1.0
	卸売・小売業	100.0	7.0	28.0	34.5	20.6	9.9	-	100.0	10.3	20.7	43.4	18.1	6.9	0.5	100.0	9.8	15.0	47.3	13.2	6.6	8.1
	金融・保険業	100.0	20.1	37.6	25.6	11.0	5.7	-	100.0	14.3	33.2	36.0	11.8	3.3	1.4	100.0	19.5	30.8	30.5	10.4	7.9	1.0
	不動産業	100.0	12.6	32.4	26.4	22.3	6.4	-	100.0	25.7	34.3	29.5	9.0	1.2	0.3	100.0	17.4	26.7	36.6	12.4	5.4	1.6
	飲食店、宿泊業	100.0	7.5	19.3	39.1	19.9	14.2	-	100.0	7.7	14.1	51.7	16.6	6.6	3.3	100.0	3.3	14.4	45.1	20.6	8.3	8.3
	サービス業	100.0	10.7	29.0	32.5	16.8	11.0	-	100.0	12.6	18.9	44.3	16.7	6.0	1.5	100.0	15.5	19.5	43.3	14.0	5.5	2.2
事業規模	1,000人以上	100.0	15.3	38.2	26.3	14.9	5.3	-	100.0	16.7	30.4	34.8	12.6	4.4	1.0	100.0	15.4	29.9	37.8	11.9	3.3	1.7
	500~999人	100.0	6.7	27.9	31.8	23.0	10.6	-	100.0	9.5	22.7	39.5	20.9	7.1	0.4	100.0	12.4	24.7	39.8	15.1	3.6	4.4
	300~499人	100.0	6.4	26.8	30.9	24.0	11.9	-	100.0	9.7	20.5	42.0	18.0	6.4	3.4	100.0	12.3	17.8	47.7	17.7	3.5	1.0
	100~299人	100.0	6.3	22.8	35.6	22.4	12.9	-	100.0	9.9	19.4	41.6	21.7	6.3	1.1	100.0	10.3	16.1	46.1	16.2	7.8	3.5
	50~99人	100.0	7.4	24.9	34.5	19.8	13.5	-	100.0	10.9	13.3	50.9	15.9	8.0	1.0	100.0	9.1	20.3	39.0	14.2	9.3	8.2
	30~49人	100.0	8.1	28.0	39.0	16.1	8.8	-	100.0	9.7	16.9	51.6	11.5	9.4	0.9	100.0	7.7	16.1	51.4	17.0	6.6	1.3
	5~29人*	-	-	-	-	-	-	-	100.0	11.3	15.2	49.4	15.0	8.4	0.8	100.0	13.0	14.5	44.0	14.3	8.7	5.6

付表3-1-10 職場の満足度：職場訓練、能力開発のあり方 (%)

	6年							11年							15年							
	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	
合計	100.0	4.4	19.5	45.2	21.2	9.6	-	100.0	8.1	16.2	51.1	16.4	7.0	1.2	100.0	4.4	19.5	45.2	21.2	9.6	-	
性別	男性	100.0	4.5	20.8	41.0	23.2	10.5	-	100.0	9.3	18.2	47.1	17.3	7.2	1.0	100.0	8.9	21.6	42.7	19.3	5.1	2.4
	女性	100.0	4.3	17.2	53.0	17.8	7.8	-	100.0	6.4	13.4	56.5	15.3	6.8	1.6	100.0	8.3	15.2	51.3	14.9	5.7	4.6
就業形態	正社員	100.0	4.1	19.8	43.3	22.7	10.1	-	100.0	8.4	18.5	46.9	17.8	7.5	0.8	100.0	9.6	22.4	42.3	18.6	4.9	2.3
	契約社員	100.0	8.6	24.3	45.5	16.8	4.7	-	100.0	9.3	13.9	52.8	13.7	8.8	1.4	100.0	8.5	13.7	55.8	11.9	6.2	3.9
	出向社員	100.0	3.6	21.5	46.0	20.6	8.3	-	100.0	10.5	18.3	46.5	18.8	4.4	1.5	100.0	11.2	21.8	47.2	12.4	5.7	1.7
	派遣労働者(常用雇用型)	100.0	4.2	16.5	49.6	18.3	11.4	-	100.0	5.0	12.2	51.9	20.4	10.1	0.5	100.0	5.3	10.0	52.2	16.7	9.5	6.2
	派遣労働者(登録型)	100.0	3.1	17.4	59.6	15.2	4.6	-	100.0	2.3	7.6	63.3	16.7	9.1	0.9	100.0	3.8	9.6	59.1	14.3	11.8	1.3
	臨時的雇用者	100.0	6.4	17.5	56.1	12.9	7.0	-	100.0	5.6	26.5	35.5	13.6	1.8	17.0	100.0	3.3	19.6	51.9	12.0	5.0	8.3
	パートタイム労働者	100.0	5.9	17.5	55.7	13.7	7.2	-	100.0	7.1	9.0	66.2	11.0	4.9	1.8	100.0	6.5	9.7	56.1	14.8	6.2	6.8
	その他	100.0	5.9	19.9	58.0	10.2	6.1	-	100.0	7.0	9.5	59.0	15.3	7.7	1.5	100.0	8.0	10.8	58.8	12.5	5.5	4.4
職種	専門的・技術的な仕事	100.0	3.2	23.2	37.6	26.3	9.7	-	100.0	8.2	19.9	46.1	18.2	6.4	1.2	100.0	8.9	28.7	36.4	18.4	6.6	1.0
	管理的な仕事	100.0	4.3	24.5	37.0	25.7	8.5	-	100.0	8.8	24.3	41.9	17.8	6.2	0.9	100.0	16.3	25.9	39.6	13.4	4.4	0.5
	事務的な仕事	100.0	4.8	19.1	46.7	20.6	8.8	-	100.0	8.6	15.4	48.8	18.5	7.3	1.4	100.0	8.8	19.6	50.1	15.1	5.8	0.7
	販売の仕事	100.0	4.0	17.0	51.5	19.1	8.4	-	100.0	7.3	16.4	54.0	15.1	6.2	0.9	100.0	7.4	12.5	55.6	20.7	3.4	0.6
	サービスの仕事	100.0	6.1	18.2	47.9	17.5	10.3	-	100.0	8.4	13.7	55.5	14.4	6.6	1.4	100.0	7.4	11.8	44.7	23.7	5.3	7.1
	保安の仕事	100.0	11.8	34.3	32.8	9.4	11.8	-	100.0	19.1	16.2	44.7	11.8	7.5	0.8	100.0	9.4	29.3	50.5	6.0	1.4	3.5
	運輸・通信の仕事	100.0	6.2	21.7	47.5	16.8	7.9	-	100.0	6.5	12.6	64.2	11.2	4.8	0.7	100.0	2.5	18.6	55.1	19.8	3.3	0.6
	生産工程・労務の仕事	100.0	3.9	15.1	49.9	19.3	11.8	-	100.0	6.5	11.7	58.8	13.0	8.6	1.3	100.0	5.4	9.2	58.7	15.6	7.7	3.4
産業	鉱業	100.0	2.5	19.8	47.3	23.4	7.0	-	100.0	11.0	20.7	52.4	7.9	7.6	0.4	100.0	18.4	24.1	42.8	10.4	3.6	0.6
	建設業	100.0	3.0	24.5	40.6	22.2	9.7	-	100.0	13.6	23.9	46.1	10.5	5.0	0.9	100.0	2.8	37.1	31.2	24.7	3.5	0.6
	製造業	100.0	3.2	17.0	46.1	23.4	10.3	-	100.0	7.5	14.7	51.4	17.3	8.2	1.0	100.0	8.4	20.2	49.4	14.0	6.5	1.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	16.5	47.0	25.4	7.9	3.2	-	100.0	32.4	26.9	31.1	7.2	2.1	0.4	100.0	34.5	29.9	27.4	6.2	1.8	0.3
	情報通信業	100.0	2.3	20.9	44.6	25.1	7.1	-	100.0	11.2	25.4	40.3	14.4	8.4	0.2	100.0	5.2	14.4	55.2	19.6	5.2	0.3
	運輸業	100.0	6.8	20.5	49.5	16.2	6.9	-	100.0	12.5	15.6	48.4	17.6	4.2	1.7	100.0	8.7	12.6	48.7	24.9	4.0	1.0
	卸売・小売業	100.0	3.7	17.6	45.5	22.4	10.8	-	100.0	7.1	15.5	52.7	17.0	7.0	0.6	100.0	8.6	13.6	48.2	15.9	5.6	8.1
	金融・保険業	100.0	7.6	24.1	46.3	15.6	6.3	-	100.0	11.0	29.9	46.0	10.1	1.6	1.4	100.0	8.7	33.8	38.3	13.1	5.2	0.9
	不動産業	100.0	3.4	23.4	44.3	21.5	7.4	-	100.0	14.1	22.5	44.7	12.2	4.1	2.3	100.0	18.0	13.2	41.4	20.8	4.9	1.6
	飲食店、宿泊業	100.0	5.4	19.0	45.7	18.5	11.4	-	100.0	5.3	13.9	53.2	17.3	7.0	3.3	100.0	5.1	11.1	43.0	21.2	11.3	8.3
	サービス業	100.0	5.9	21.1	42.9	19.9	10.1	-	100.0	7.4	15.5	51.7	16.3	7.5	1.6	100.0	11.6	16.5	50.8	15.7	3.5	2.0
事業規模	1,000人以上	100.0	6.1	25.0	45.5	17.9	5.6	-	100.0	12.2	23.2	45.4	13.5	4.4	1.2	100.0	13.2	25.1	43.1	12.7	4.0	1.9
	500~999人	100.0	3.2	16.0	44.8	26.0	10.0	-	100.0	5.8	12.7	52.5	21.2	7.2	0.6	100.0	5.6	21.4	45.3	19.6	3.8	4.4
	300~499人	100.0	2.6	17.3	43.3	23.5	13.3	-	100.0	6.6	16.0	50.9	17.0	6.5	3.0	100.0	6.2	21.2	51.2	14.4	6.3	0.7
	100~299人	100.0	3.0	15.1	45.4	24.9	11.6	-	100.0	6.4	13.3	51.5	19.0	8.6	1.2	100.0	8.6	11.6	48.3	21.8	6.2	3.5
	50~99人	100.0	4.2	19.1	44.2	19.1	13.4	-	100.0	5.6	14.9	49.9	18.0	10.5	1.1	100.0	4.5	11.5	53.2	16.3	6.6	7.9
	30~49人	100.0	5.7	15.8	48.7	20.8	8.9	-	100.0	8.4	13.4	55.5	14.9	6.7	1.0	100.0	4.7	11.9	54.7	19.0	8.4	1.2
	5~29人*	-	-	-	-	-	-	-	100.0	6.9	12.5	57.2	15.1	7.3	1.0	100.0	8.5	18.8	44.5	18.7	5.4	4.1

付表3-1-11 職場の満足度：職業生活全体 (%)

	6年							11年							15年							
	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	
合計	100.0	5.9	37.5	37.9	14.8	4.0	-	100.0	11.0	28.4	44.9	11.8	2.7	1.2	100.0	11.8	28.0	43.3	11.4	2.7	2.9	
性別	男性	100.0	5.7	38.1	36.1	15.8	4.4	-	100.0	11.7	29.3	42.8	12.8	2.5	0.8	100.0	11.6	29.6	41.2	13.5	1.9	2.2
	女性	100.0	6.3	36.4	41.2	13.0	3.1	-	100.0	10.0	27.2	47.8	10.4	2.9	1.7	100.0	12.0	26.4	45.4	9.1	3.5	3.5
就業形態	正社員	100.0	5.3	37.4	37.1	16.0	4.2	-	100.0	10.6	29.7	42.9	13.1	2.8	0.8	100.0	11.6	30.1	41.3	12.0	2.7	2.3
	契約社員	100.0	10.9	42.1	34.1	11.3	1.7	-	100.0	13.0	30.9	38.8	12.0	3.8	1.5	100.0	10.2	30.3	41.6	11.6	3.1	3.1
	出向社員	100.0	6.9	40.4	36.3	13.1	3.4	-	100.0	13.0	29.9	42.4	12.0	1.7	1.0	100.0	12.6	34.5	38.8	10.1	2.5	1.5
	派遣労働者(常用雇用型)	100.0	6.6	38.3	40.0	12.6	2.5	-	100.0	9.5	27.9	44.7	15.0	2.6	0.4	100.0	9.3	24.4	42.2	15.2	3.4	5.5
	派遣労働者(登録型)	100.0	5.8	39.4	42.2	10.9	1.7	-	100.0	9.3	23.6	52.0	12.1	2.4	0.8	100.0	8.3	25.0	49.0	12.7	4.0	1.1
	臨時的雇用者	100.0	8.8	33.3	44.9	9.8	3.2	-	100.0	9.7	32.6	32.6	7.8	0.5	16.8	100.0	10.0	13.0	57.5	9.8	1.8	7.9
	パートタイム労働者	100.0	8.9	38.1	42.0	8.2	2.8	-	100.0	12.3	24.4	52.5	7.1	2.1	1.6	100.0	12.7	22.2	48.5	9.6	2.5	4.6
	その他	100.0	7.2	39.1	42.5	7.8	3.4	-	100.0	11.6	23.1	51.1	9.7	2.9	1.5	100.0	12.3	26.2	45.0	10.2	3.0	3.3
職種	専門的・技術的な仕事	100.0	3.7	42.0	35.7	16.3	2.3	-	100.0	11.6	33.4	39.6	12.8	1.5	1.1	100.0	11.4	36.7	36.1	13.8	1.4	0.6
	管理的な仕事	100.0	5.9	47.8	31.8	11.9	2.7	-	100.0	12.3	36.9	36.8	11.0	2.2	0.8	100.0	19.1	33.4	29.5	16.0	1.4	0.5
	事務的な仕事	100.0	6.3	38.5	37.7	14.5	3.1	-	100.0	11.0	28.6	43.3	12.9	2.8	1.3	100.0	11.3	30.9	44.0	10.4	3.0	0.4
	販売の仕事	100.0	5.3	33.4	44.3	13.3	3.7	-	100.0	11.2	28.2	46.6	9.6	3.4	1.0	100.0	11.7	25.0	47.2	11.7	3.9	0.6
	サービスの仕事	100.0	8.6	31.1	39.7	15.5	5.1	-	100.0	14.3	25.0	47.2	9.5	2.8	1.3	100.0	11.6	19.3	52.6	11.2	1.8	3.6
	保安の仕事	100.0	9.3	43.3	29.4	10.9	7.1	-	100.0	12.2	27.6	43.1	16.6	0.5	0.0	100.0	6.7	14.3	63.6	12.3	1.1	2.1
	運輸・通信の仕事	100.0	10.4	32.7	33.4	15.7	7.9	-	100.0	11.9	18.7	61.8	4.8	2.1	0.7	100.0	4.8	27.5	58.2	4.9	4.3	0.3
	生産工程・労務の仕事	100.0	5.3	30.7	42.1	15.7	6.2	-	100.0	7.6	22.1	52.5	13.1	3.2	1.4	100.0	10.6	20.6	49.2	11.7	4.7	3.2
産業	鉱業	100.0	2.2	32.4	48.2	13.0	4.2	-	100.0	15.4	33.8	39.6	5.1	6.1	0.0	100.0	20.8	33.6	33.0	11.7	0.3	0.6
	建設業	100.0	4.4	44.0	33.3	16.2	2.0	-	100.0	15.5	35.4	38.9	6.2	3.1	0.9	100.0	3.9	32.9	41.9	18.8	2.1	0.4
	製造業	100.0	4.5	35.6	39.2	16.2	4.5	-	100.0	9.0	28.3	45.8	12.9	2.9	1.0	100.0	13.7	28.6	42.9	10.4	2.9	1.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	13.3	59.9	22.2	3.8	0.9	-	100.0	30.0	44.1	21.1	4.7	0.1	0.0	100.0	34.1	35.7	25.0	3.8	1.3	0.1
	情報通信業	100.0	1.7	42.7	38.0	15.4	2.2	-	100.0	13.9	30.6	42.5	11.1	1.8	0.2	100.0	9.6	25.3	44.5	17.7	2.7	0.2
	運輸業	100.0	10.8	31.2	39.1	13.1	5.7	-	100.0	12.7	25.4	49.7	10.0	1.3	0.9	100.0	13.3	27.0	41.9	14.0	3.0	0.8
	卸売・小売業	100.0	4.6	36.8	38.7	15.9	4.1	-	100.0	10.1	26.9	47.4	11.6	3.3	0.7	100.0	9.7	23.6	45.0	10.5	3.4	7.8
	金融・保険業	100.0	7.8	45.3	33.0	12.6	1.4	-	100.0	13.6	30.6	41.3	11.9	1.1	1.5	100.0	11.6	33.7	41.4	9.3	3.3	0.8
	不動産業	100.0	5.3	45.4	34.7	12.4	2.3	-	100.0	17.0	48.8	29.8	3.8	0.3	0.4	100.0	23.3	25.4	40.4	6.6	2.4	1.9
	飲食店、宿泊業	100.0	6.3	32.4	42.2	14.3	4.9	-	100.0	11.5	26.1	46.4	8.5	4.0	3.5	100.0	10.9	22.4	49.3	11.4	3.2	2.8
	サービス業	100.0	7.9	39.4	36.9	12.2	3.6	-	100.0	12.0	29.3	41.8	13.5	1.9	1.5	100.0	14.1	31.4	41.5	9.6	1.7	1.8
事業規模	1,000人以上	100.0	7.1	45.1	34.7	10.7	2.3	-	100.0	13.0	34.0	39.9	9.8	2.1	1.3	100.0	13.7	35.0	38.3	9.7	1.7	1.5
	500~999人	100.0	3.6	38.0	39.2	16.5	2.6	-	100.0	7.9	30.1	43.0	15.6	2.6	0.9	100.0	11.7	29.5	35.4	16.9	2.3	4.2
	300~499人	100.0	3.6	35.1	37.2	20.6	3.5	-	100.0	6.8	30.6	41.6	14.8	2.7	3.4	100.0	11.1	27.8	48.2	11.3	0.9	0.7
	100~299人	100.0	5.6	30.2	40.8	17.7	5.7	-	100.0	8.7	25.8	47.8	14.1	2.8	0.8	100.0	10.0	23.5	48.3	12.4	2.6	3.2
	50~99人	100.0	5.9	34.8	37.7	15.3	6.2	-	100.0	10.7	23.8	47.8	12.0	4.7	0.9	100.0	6.7	22.6	42.1	16.4	4.4	7.8
	30~49人	100.0	7.2	31.3	43.1	14.3	4.1	-	100.0	13.2	25.4	46.8	11.0	2.2	1.3	100.0	9.0	27.4	43.8	12.5	6.1	1.2
	5~29人*	-	-	-	-	-	-	-	100.0	12.9	25.1	49.2	9.6	2.5	0.8	100.0	14.2	25.5	47.3	7.9	2.8	2.4

付表3-1-11-1a 性別・就業形態別 職業生活全体の満足度 (%)

		6年							11年							15年						
		計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答
男性	正社員	100.0	5.3	38.0	35.8	16.4	4.6	-	100.0	11.0	30.2	41.7	13.5	2.7	0.8	100.0	11.3	30.4	40.9	14.0	1.8	1.6
	契約社員	100.0	10.9	42.1	32.4	13.1	1.5	-	100.0	15.8	31.7	36.1	13.1	1.8	1.4	100.0	15.0	31.0	39.9	8.8	1.8	3.4
	出向社員	100.0	7.0	39.9	36.5	13.2	3.4	-	100.0	11.5	30.8	43.2	12.0	1.4	1.2	100.0	12.6	35.4	38.3	10.3	1.8	1.7
	派遣労働者(常用雇用型)	100.0	5.6	35.8	40.6	14.6	3.4	-	100.0	12.9	32.7	36.4	15.2	2.4	0.4	100.0	10.5	23.0	39.4	18.4	4.4	4.3
	派遣労働者(登録型)	100.0	10.1	35.1	44.7	8.0	2.0	-	100.0	5.2	18.8	63.2	9.5	2.7	0.6	100.0	13.2	17.8	44.4	16.1	7.5	1.1
	臨時的雇用者	100.0	10.0	33.6	45.0	9.0	2.4	-	100.0	11.9	29.9	46.0	10.9	0.1	1.2	100.0	11.5	16.3	48.9	10.9	2.9	9.5
	パートタイム労働者	100.0	10.8	41.5	37.1	6.8	3.9	-	100.0	19.4	17.2	56.0	6.0	0.6	0.8	100.0	11.9	21.5	44.1	13.6	1.9	7.1
	その他	100.0	8.7	39.1	39.4	8.4	4.4	-	100.0	14.8	21.8	51.6	9.0	2.1	0.7	100.0	14.6	27.0	43.6	8.1	2.5	4.2
女性	正社員	100.0	5.4	35.9	40.4	15.0	3.3	-	100.0	9.6	28.6	45.7	12.3	3.0	0.9	100.0	12.1	29.5	42.0	8.7	4.2	3.4
	契約社員	100.0	10.8	42.0	35.9	9.4	1.9	-	100.0	9.3	29.8	42.2	10.7	6.4	1.6	100.0	9.2	30.4	42.2	11.5	4.2	2.5
	出向社員	100.0	5.7	44.9	34.3	11.9	3.2	-	100.0	23.6	23.4	36.8	12.2	3.7	0.3	100.0	12.7	29.9	41.1	9.3	6.2	0.8
	派遣労働者(常用雇用型)	100.0	7.4	40.2	39.5	11.1	1.8	-	100.0	5.8	22.7	53.6	14.8	2.9	0.4	100.0	8.6	25.2	43.8	13.3	2.9	6.2
	派遣労働者(登録型)	100.0	4.8	40.4	41.6	11.6	1.6	-	100.0	10.0	24.4	50.1	12.5	2.3	0.8	100.0	7.6	25.9	49.6	12.2	3.6	1.1
	臨時的雇用者	100.0	7.6	33.1	44.8	10.5	4.0	-	100.0	8.8	33.7	26.8	6.5	0.7	23.5	100.0	9.1	10.9	62.8	9.1	1.1	6.9
	パートタイム労働者	100.0	8.5	37.4	43.0	8.5	2.6	-	100.0	10.6	26.2	51.6	7.4	2.5	1.8	100.0	12.9	22.3	49.4	8.7	2.6	4.0
	その他	100.0	4.5	39.2	47.8	6.9	1.6	-	100.0	10.4	23.6	51.0	10.0	3.2	1.8	100.0	9.9	25.3	46.5	12.3	3.6	2.4

付表3-1-11-1a 性別・就業形態別 職業生活全体の満足度 (%)

		6年							11年							15年						
		計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答
男性	専門的・技術的な仕事	100.0	3.6	41.9	35.7	16.7	2.1	-	100.0	9.7	36.2	37.9	14.2	1.7	0.4	100.0	9.2	39.0	34.6	15.2	1.4	0.6
	管理的な仕事	100.0	5.1	48.1	31.9	12.1	2.8	-	100.0	12.6	36.6	37.3	10.3	2.3	0.9	100.0	19.3	33.8	29.3	15.6	1.6	0.5
	事務的な仕事	100.0	6.7	39.4	35.5	15.2	3.3	-	100.0	12.3	29.2	40.6	14.2	2.8	1.0	100.0	10.3	32.8	42.1	12.8	1.2	0.7
	販売の仕事	100.0	4.2	31.1	44.3	15.3	5.0	-	100.0	13.8	28.5	42.5	10.7	3.7	0.8	100.0	11.7	20.5	46.6	15.4	4.5	1.1
	サービスの仕事	100.0	5.4	33.3	37.4	17.1	6.8	-	100.0	18.2	26.2	42.3	11.8	0.9	0.6	100.0	8.5	19.9	55.5	13.1	0.4	2.7
	保安の仕事	100.0	9.2	44.6	27.4	11.3	7.4	-	100.0	12.6	28.1	41.9	16.9	0.5	0.0	100.0	6.9	14.2	63.1	12.4	1.1	2.2
	運輸・通信の仕事	100.0	10.4	32.6	33.3	15.7	8.0	-	100.0	12.2	18.8	62.3	4.9	1.6	0.4	100.0	3.3	33.3	53.8	6.1	3.2	0.2
	生産工程・労務の仕事	100.0	4.8	29.2	39.9	18.5	7.5	-	100.0	7.1	21.2	51.8	15.5	3.2	1.2	100.0	12.5	21.0	45.0	14.8	4.2	2.6
女性	専門的・技術的な仕事	100.0	4.1	42.2	35.7	15.3	2.7	-	100.0	14.4	29.2	42.3	10.6	1.3	2.2	100.0	14.9	32.9	38.5	11.5	1.6	0.6
	管理的な仕事	100.0	30.5	38.3	28.3	2.8	0.0	-	100.0	6.0	43.1	27.4	23.3	0.0	0.1	100.0	17.3	30.2	31.9	20.5	0.1	0.0
	事務的な仕事	100.0	5.8	37.5	40.2	13.7	2.8	-	100.0	10.0	28.2	45.6	11.8	2.9	1.6	100.0	11.9	29.8	45.0	9.0	4.0	0.2
	販売の仕事	100.0	6.5	36.0	44.3	11.0	2.1	-	100.0	8.1	27.8	51.6	8.4	2.9	1.2	100.0	11.7	28.9	47.6	8.4	3.3	0.1
	サービスの仕事	100.0	10.7	29.7	41.2	14.5	3.9	-	100.0	10.9	23.9	51.3	7.5	4.4	1.9	100.0	13.8	18.8	50.5	9.8	2.9	4.3
	保安の仕事	100.0	10.1	15.6	70.8	3.5	0.0	-	100.0	3.9	15.9	69.8	10.4	0.0	0.0	100.0	1.5	15.4	73.2	9.9	0.0	0.0
	運輸・通信の仕事	100.0	13.8	37.3	36.3	12.1	0.4	-	100.0	8.7	18.1	54.9	3.8	9.6	5.0	100.0	10.5	4.4	75.7	0.3	8.3	0.8
	生産工程・労務の仕事	100.0	6.2	33.3	45.8	10.8	4.0	-	100.0	8.4	23.5	53.8	9.2	3.2	1.9	100.0	8.8	20.2	53.5	8.6	5.1	3.8

付表3-1-11-2a 性別・年齢別 職業生活全体の満足度 (男性) (%)

		6年								11年								15年							
		計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	満足度指数	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	満足度指数	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	満足度指数
正社員	15～34歳	100.0	5.0	35.3	36.8	18.5	4.4	-	18.0	100.0	10.7	28.1	42.4	15.1	3.4	0.3	27.6	100.0	9.5	30.3	44.9	12.5	2.6	0.2	31.6
	35～54歳	100.0	5.1	40.0	35.2	15.1	4.6	-	25.9	100.0	10.5	32.3	41.5	13.0	2.1	0.6	36.1	100.0	10.9	30.4	37.8	16.6	1.6	2.7	32.4
	55歳以上	100.0	9.5	37.4	35.3	12.9	4.8	-	33.9	100.0	17.2	29.4	42.3	8.3	1.9	0.9	51.7	100.0	20.9	31.4	43.5	3.9	0.2	0.1	68.9
契約社員	15～34歳	100.0	4.9	44.5	37.4	8.2	5.0	-	36.1	100.0	12.2	31.9	44.3	9.6	1.9	0.2	42.9	100.0	8.4	26.3	48.5	11.4	2.4	3.0	26.9
	35～54歳	100.0	4.4	38.7	44.8	11.1	0.9	-	34.6	100.0	12.7	26.1	33.0	26.2	1.9	0.1	21.5	100.0	8.6	31.6	38.9	13.9	3.4	3.7	28.1
	55歳以上	100.0	16.6	43.5	23.5	15.9	0.7	-	59.4	100.0	20.7	36.9	33.6	4.9	1.9	2.0	69.6	100.0	19.1	32.2	37.9	6.4	1.1	3.5	61.8
出向社員	15～34歳	100.0	2.1	35.8	38.6	16.5	7.0	-	9.5	100.0	9.5	36.3	40.7	10.9	2.4	0.0	39.6	100.0	8.4	36.3	39.7	12.4	2.8	0.5	35.1
	35～54歳	100.0	8.6	40.5	36.1	12.1	2.7	-	40.2	100.0	9.6	29.1	46.2	13.7	0.6	0.7	33.4	100.0	12.3	35.2	38.2	11.0	1.7	1.6	45.4
	55歳以上	100.0	7.8	43.0	35.2	12.9	1.0	-	43.7	100.0	19.7	32.0	37.0	7.7	2.8	0.9	58.1	100.0	17.9	35.1	37.4	5.3	1.1	3.2	63.4
派遣労働者 (常用雇用型)	15～34歳	100.0	2.2	36.9	38.0	18.3	4.6	-	13.8	100.0	5.6	25.2	48.4	17.2	3.6	0.0	12.0	100.0	11.2	24.1	30.1	24.9	4.7	4.9	12.2
	35～54歳	100.0	4.3	34.6	43.0	15.2	2.9	-	22.2	100.0	19.7	37.9	23.4	17.7	1.3	0.0	57.0	100.0	7.9	26.5	44.8	10.7	5.3	4.8	21.0
	55歳以上	100.0	18.8	34.1	44.4	2.1	0.6	-	68.4	100.0	19.3	44.6	31.0	3.7	1.3	0.0	76.9	100.0	13.6	12.2	57.8	13.3	1.6	1.5	22.9
派遣労働者 (登録型)	15～34歳	100.0	0.1	30.9	54.0	11.2	3.8	-	12.3	100.0	5.8	20.9	63.4	9.0	0.9	0.0	21.7	100.0	13.6	19.2	45.3	17.5	4.5	0.0	19.9
	35～54歳	100.0	5.7	43.9	44.6	4.7	1.1	-	48.4	100.0	2.0	14.8	67.3	8.5	7.3	0.0	-4.3	100.0	11.7	16.6	42.0	13.0	15.0	1.7	-3.0
	55歳以上	100.0	42.1	26.2	23.7	8.0	0.0	-	102.4	100.0	9.9	18.2	52.1	14.7	0.0	5.1	23.3	100.0	14.7	12.9	44.9	15.6	6.1	5.8	14.5
臨時的雇用者	15～34歳	100.0	7.6	28.8	51.3	9.1	3.2	-	28.5	100.0	12.5	36.3	38.5	12.6	0.1	0.1	48.5	100.0	5.6	15.5	53.5	14.2	4.0	7.3	4.5
	35～54歳	100.0	6.1	33.4	45.3	12.7	2.4	-	28.1	100.0	10.2	22.4	52.4	9.9	0.3	4.8	32.3	100.0	10.5	10.5	49.1	10.0	3.0	17.0	15.5
	55歳以上	100.0	15.1	37.7	39.4	6.0	1.9	-	58.1	100.0	11.2	14.4	64.1	6.6	0.0	3.7	30.2	100.0	18.2	21.0	44.1	8.2	1.8	6.7	45.6
パートタイム 労働者	15～34歳	100.0	12.6	42.4	34.7	7.2	3.1	-	54.2	100.0	24.0	18.0	51.3	6.0	0.6	0.0	58.8	100.0	9.2	21.4	45.4	15.6	2.7	5.7	18.8
	35～54歳	100.0	8.6	40.6	37.2	7.5	6.1	-	38.1	100.0	11.4	12.5	65.5	8.0	0.7	1.8	25.9	100.0	0.9	33.3	25.4	28.5	0.2	11.8	6.2
	55歳以上	100.0	10.3	41.0	39.9	5.8	3.1	-	49.6	100.0	14.0	17.5	60.7	5.5	0.5	1.8	39.0	100.0	22.8	15.6	50.6	2.1	1.3	7.5	56.5
その他	15～34歳	100.0	3.2	13.9	62.3	5.5	15.1	-	-15.4	100.0	14.7	18.9	54.8	9.6	1.7	0.2	35.3	100.0	5.6	15.5	53.5	14.2	4.0	7.3	4.5
	35～54歳	100.0	3.8	23.1	53.0	15.9	4.1	-	6.6	100.0	10.8	26.9	48.8	9.5	4.0	0.1	31.0	100.0	10.5	10.5	49.1	10.0	3.0	17.0	15.5
	55歳以上	100.0	11.9	50.6	29.4	5.7	2.5	-	63.7	100.0	17.1	22.9	49.1	7.9	1.6	1.4	46.0	100.0	18.2	21.0	44.1	8.2	1.8	6.7	45.6

付表3-1-11-2b 性別・年齢別 職業生活全体の満足度（女性）（％）

		6年								11年								15年							
		計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	満足度指数	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	満足度指数	計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	満足度指数
正社員	15～34歳	100.0	4.4	33.4	42.6	16.6	3.0	-	19.6	100.0	8.2	28.2	47.0	13.4	2.7	0.5	25.8	100.0	9.0	33.1	42.9	7.8	3.1	4.1	37.1
	35～54歳	100.0	6.4	38.9	37.8	13.2	3.7	-	31.1	100.0	10.4	29.9	43.6	11.7	3.7	0.7	31.6	100.0	13.1	26.9	40.6	11.2	5.3	2.9	31.3
	55歳以上	100.0	9.5	43.7	33.3	9.2	4.2	-	45.1	100.0	15.6	25.1	47.8	7.8	1.3	2.4	45.9	100.0	25.2	22.2	42.9	2.5	5.5	1.8	59.1
契約社員	15～34歳	100.0	13.2	41.4	31.5	12.3	1.6	-	52.3	100.0	6.8	26.6	48.5	13.0	4.4	0.7	18.4	100.0	8.7	30.4	44.2	11.1	3.7	1.8	29.3
	35～54歳	100.0	7.9	38.9	41.8	8.9	2.5	-	40.8	100.0	9.3	33.8	33.2	10.7	11.0	2.0	19.7	100.0	7.6	29.9	40.5	15.0	4.5	2.5	21.1
	55歳以上	100.0	16.3	58.5	22.7	2.2	0.3	-	88.3	100.0	18.9	31.2	44.8	1.4	1.0	2.7	65.6	100.0	13.0	31.1	40.9	6.2	4.7	4.1	41.5
出向社員	15～34歳	100.0	1.4	50.3	36.9	9.0	2.5	-	39.1	100.0	27.5	19.2	40.6	8.8	3.9	0.0	57.6	100.0	8.9	27.5	41.5	14.0	7.7	0.5	15.9
	35～54歳	100.0	10.3	40.1	30.1	15.6	3.8	-	37.5	100.0	5.6	35.1	36.7	20.2	2.5	0.0	21.1	100.0	14.1	31.9	41.1	6.7	5.3	0.8	42.8
	55歳以上	100.0	7.6	29.3	52.3	5.8	5.0	-	28.7	100.0	72.8	2.5	17.5	0.0	7.1	0.0	133.9	100.0	23.0	28.0	38.7	1.9	5.3	3.2	61.5
派遣労働者 (常用雇用型)	15～34歳	100.0	8.0	26.9	48.5	16.1	0.5	-	25.8	100.0	3.0	19.1	51.1	22.4	4.3	0.1	-5.9	100.0	7.6	25.5	41.5	13.5	2.9	9.0	21.4
	35～54歳	100.0	7.1	56.2	30.1	6.3	0.4	-	63.3	100.0	10.6	26.3	56.8	4.8	1.0	0.5	40.7	100.0	8.6	25.1	47.5	13.8	2.7	2.3	23.1
	55歳以上	100.0	3.6	17.7	37.2	5.4	36.1	-	-52.7	100.0	4.2	35.0	60.0	0.7	0.0	0.0	42.7	100.0	24.4	21.1	45.7	4.3	4.5	0.0	56.6
派遣労働者 (登録型)	15～34歳	100.0	4.9	40.0	42.4	10.5	2.3	-	34.7	100.0	11.7	24.2	47.8	13.4	2.5	0.5	29.2	100.0	7.9	25.9	49.3	12.3	3.2	1.3	23.0
	35～54歳	100.0	4.8	40.7	40.2	13.8	0.6	-	35.3	100.0	4.9	24.9	58.8	10.1	0.8	0.5	23.0	100.0	7.0	26.0	49.6	12.5	4.4	0.5	18.7
	55歳以上	100.0	4.0	54.3	41.7	0.0	0.0	-	62.3	100.0	3.7	25.0	41.3	5.8	10.5	13.8	5.6	100.0	7.1	25.1	64.3	0.6	0.0	2.9	38.7
臨時的雇用者	15～34歳	100.0	8.5	37.9	38.2	12.5	2.9	-	36.6	100.0	8.6	55.7	30.8	4.9	0.1	0.0	67.8	100.0	25.4	18.4	46.5	7.6	0.7	1.5	60.2
	35～54歳	100.0	6.0	31.7	48.9	8.0	5.3	-	25.1	100.0	16.7	23.4	35.5	18.7	2.1	3.6	33.9	100.0	1.9	5.9	71.5	9.4	1.2	10.1	-2.1
	55歳以上	100.0	10.9	28.2	44.4	14.7	1.8	-	31.7	100.0	4.0	4.8	14.6	1.1	0.7	74.8	10.3	100.0	6.8	17.2	59.1	11.5	1.3	4.1	16.7
パートタイム 労働者	15～34歳	100.0	9.5	38.2	42.5	7.6	2.3	-	45.0	100.0	11.3	28.0	51.1	6.5	2.7	0.4	38.7	100.0	15.2	19.0	49.7	10.8	1.2	4.1	36.2
	35～54歳	100.0	7.9	37.0	43.4	9.0	2.7	-	38.4	100.0	10.1	26.4	51.4	8.5	2.3	1.3	33.5	100.0	12.4	21.8	49.1	9.0	3.0	4.5	31.6
	55歳以上	100.0	10.2	39.0	41.7	7.0	2.1	-	48.2	100.0	11.4	22.7	53.9	4.4	2.7	5.0	35.7	100.0	10.2	29.7	50.1	4.3	3.4	2.2	39.0
その他	15～34歳	100.0	2.2	42.4	48.2	6.9	0.2	-	39.5	100.0	12.7	20.3	52.4	11.1	3.0	0.5	28.6	100.0	25.4	18.4	46.5	7.6	0.7	1.5	60.2
	35～54歳	100.0	4.0	36.8	48.9	7.5	2.8	-	31.7	100.0	8.0	24.4	52.9	9.8	3.5	1.4	23.6	100.0	1.9	5.9	71.5	9.4	1.2	10.1	-2.1
	55歳以上	100.0	8.4	41.5	44.6	5.4	0.0	-	52.9	100.0	14.2	29.8	42.3	8.1	3.2	2.5	43.7	100.0	6.8	17.2	59.1	11.5	1.3	4.1	16.7

付表3-2 現在の就業形態の選択理由 (複数回答) (%)

	6年	11年	15年
専門的な資格・技能が活かせるから	8.2	10.7	13.2
より収入の多い仕事に従事したかったから	6.5	7.2	8.1
正社員として働ける会社がなかったから	15.0	13.7	23.5
組織にしばられないから*1	6.5	8.6	7.8
勤務時間や日数を短くしたいから	16.3	25.7	21.1
自分の都合のよい時間に働けるから	37.9	32.1	28.1
簡単な仕事で、責任も少ないから	14.3	11.5	8.5
家計の補助、学費等を得るため	38.4	33.5	31.8
家庭の事情や他の活動と両立しやすいから	-	28.8	20.6
通勤時間が短いから	-	29.8	25.6
体力的に正社員として働けないから*	15.8	10.1	4.8
その他	22.6	12.2	3.1
無回答	-	2.1	9.1
計	100.0	100.0	100.0

*1: 6年は「すぐ辞められるから」、11年と15年は「組織にしばられないから」

*2: 6年と11年は「健康を考えて」、15年は「体力的に正社員として働けないから」

	6年	11年	15年
学生生活と両立させる*6	3.2	-	-
社会活動に参加したい*6	9.2	-	-
就業調整をしたい*15	-	-	8.7
自由に使えるお金を得たい*15	-	-	22.4

付表3-2-1a 現在の就業形態の選択理由（6年）（複数回答）（%）

		6年													
		計	専門的な資格・技能が活かせるから	より収入の多い仕事に従事したかったから	正社員として働ける会社があったから	組織にしばられないから	勤務時間や日数を短くしたいから	自分の都合のよい時間に働けるから	簡単な仕事で、責任も少ないから	家計の補助、学費等を得るため	家庭の事情や他の活動と両立しやすいから	通勤時間が短いから	体力的に正社員として働けないから	その他	無回答
性別	男性	100.0	15.7	10.4	16.8	7.3	8.5	22.2	14.7	14.4	-	-	18.4	31.2	-
	女性	100.0	5.2	5.0	14.3	6.1	19.4	44.1	14.2	48.0	-	-	14.8	19.2	-
就業形態	正社員	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	契約社員	100.0	26.0	12.9	16.9	2.8	6.8	21.0	5.3	16.3	-	-	15.4	32.5	-
	出向社員	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	派遣労働者(常用雇用型)	100.0	18.4	10.8	16.5	3.1	10.2	13.8	8.8	18.5	-	-	7.0	40.0	-
	派遣労働者(登録型)	100.0	18.1	13.1	23.4	9.4	18.1	36.9	12.5	23.5	-	-	7.6	25.6	-
	臨時的雇用者	100.0	9.3	12.7	24.9	10.2	6.9	21.0	20.3	27.4	-	-	13.6	24.8	-
	パートタイム労働者	100.0	4.5	3.7	11.9	6.3	20.9	47.1	14.3	46.7	-	-	17.0	18.4	-
	その他	100.0	15.8	8.6	16.3	3.0	3.6	11.6	14.0	19.3	-	-	18.2	42.8	-
職種	専門的・技術的な仕事	100.0	43.0	7.0	12.1	3.6	14.6	28.4	5.2	22.8	-	-	11.7	29.5	-
	管理的な仕事	100.0	12.9	3.4	3.9	2.2	3.2	13.0	1.8	8.7	-	-	9.3	67.9	-
	事務的な仕事	100.0	5.9	5.2	18.9	4.8	17.7	36.4	10.5	39.1	-	-	13.0	24.3	-
	販売の仕事	100.0	1.5	5.0	15.3	6.7	18.7	47.8	13.7	47.0	-	-	11.3	20.0	-
	サービスの仕事	100.0	5.7	8.3	10.2	8.5	14.5	45.7	15.4	40.1	-	-	13.9	20.8	-
	保安の仕事	100.0	2.2	10.0	19.7	5.6	15.3	17.5	9.3	13.7	-	-	31.4	30.6	-
	運輸・通信の仕事	100.0	26.3	21.0	21.7	3.9	9.7	28.0	12.3	15.0	-	-	18.7	18.0	-
	生産工程・労務の仕事	100.0	3.5	6.3	14.1	8.0	16.4	37.9	20.2	42.2	-	-	20.3	19.5	-
	産業	鉱業	100.0	15.9	6.7	9.9	2.2	3.6	15.4	20.9	18.8	-	-	9.0	40.9
建設業		100.0	15.5	19.8	24.4	11.4	5.7	23.6	36.0	26.7	-	-	10.2	22.2	-
製造業		100.0	4.9	6.6	15.8	6.3	17.4	37.0	15.8	44.7	-	-	16.1	20.3	-
電気・ガス・熱供給・水道業		100.0	10.3	15.0	17.2	3.8	10.7	19.2	7.1	30.9	-	-	14.8	29.9	-
情報通信業		100.0	15.4	5.6	14.0	10.3	10.2	25.0	13.0	25.8	-	-	12.3	36.2	-
運輸業		100.0	14.7	10.6	19.8	5.0	9.5	32.6	11.0	26.5	-	-	13.5	25.9	-
卸売・小売業		100.0	3.4	3.3	12.9	5.4	17.0	42.2	13.0	41.0	-	-	14.3	22.7	-
金融・保険業		100.0	6.7	7.5	15.8	3.2	23.9	36.6	7.5	37.3	-	-	14.7	26.6	-
不動産業		100.0	8.0	2.7	17.9	5.7	22.3	28.1	9.1	37.7	-	-	10.8	20.6	-
飲食店、宿泊業		100.0	3.8	9.6	14.3	9.7	12.0	49.7	14.8	37.9	-	-	11.6	19.5	-
サービス業		100.0	16.7	5.5	13.9	6.3	18.2	35.0	12.2	34.0	-	-	21.4	23.9	-
事業規模	1,000人以上	100.0	8.2	7.0	17.2	5.3	14.8	35.8	10.9	37.3	-	-	13.3	24.1	-
	500~999人	100.0	7.7	6.1	16.8	4.8	16.2	34.8	14.5	41.1	-	-	16.9	22.3	-
	300~499人	100.0	9.3	7.1	18.4	5.5	15.0	36.6	13.9	40.2	-	-	17.4	20.3	-
	100~299人	100.0	7.9	6.0	12.6	7.8	18.7	42.7	16.8	42.2	-	-	17.7	20.1	-
	50~99人	100.0	9.1	6.6	13.7	7.0	15.5	38.4	14.0	32.7	-	-	17.2	23.9	-
	30~49人	100.0	7.2	6.1	11.6	8.4	18.0	35.9	20.9	39.7	-	-	14.9	23.6	-
	5~29人*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

付表3-2-1b 現在の就業形態の選択理由（11年）（複数回答）（％）

		11年													
		計	専門的な資格・技能が活かせるから	より収入の多い仕事に就いたから	正社員として働ける会社があったから	組織にしばられないから	勤務時間や日数を短くしたいから	自分の都合のよい時間に働けるから	簡単な仕事で、責任も少ないから	家計の補助、学費等を得るため	家庭の事情や他の活動と両立しやすいから	通勤時間が短いから	体力的に正社員として働けないから	その他	無回答
性別	男性	100.0	18.2	10.4	16.3	11.0	16.1	28.7	8.0	14.6	13.6	19.3	15.2	17.4	1.8
	女性	100.0	8.1	6.1	12.9	7.7	29.0	33.3	12.7	40.0	34.0	33.4	8.4	10.4	2.2
就業形態	正社員	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	契約社員	100.0	36.3	10.0	28.7	11.3	7.5	6.7	3.5	12.0	13.0	12.8	7.7	23.2	2.1
	出向社員	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	派遣労働者(常用雇用型)	100.0	26.0	20.6	21.2	11.6	8.7	7.1	7.6	9.6	12.5	12.0	5.0	28.9	3.7
	派遣労働者(登録型)	100.0	25.4	19.4	31.2	32.7	12.7	16.5	8.1	15.8	25.8	12.7	3.6	18.9	0.9
	臨時的雇用者	100.0	4.4	18.8	9.8	4.1	27.7	24.7	7.0	21.2	45.5	12.1	7.4	24.3	4.0
	パートタイム労働者	100.0	5.8	3.7	8.3	6.2	36.6	43.1	12.5	40.4	35.3	34.8	11.4	6.9	1.9
	その他	100.0	11.4	10.1	18.5	10.4	11.1	21.6	13.0	30.9	19.3	30.1	9.5	16.3	2.1
職種	専門的・技術的な仕事	100.0	57.7	6.6	14.0	9.3	15.9	21.8	2.5	21.9	22.3	16.3	6.9	14.8	3.4
	管理的な仕事	100.0	28.5	7.5	21.1	12.4	13.2	12.2	11.1	9.2	6.8	13.2	18.0	31.1	3.7
	事務的な仕事	100.0	8.7	7.3	19.2	10.5	29.8	24.5	8.8	33.6	36.2	28.8	7.7	17.2	2.3
	販売の仕事	100.0	3.7	5.5	10.3	8.0	25.2	39.5	12.4	38.3	29.9	33.5	7.3	8.8	2.3
	サービスの仕事	100.0	4.6	9.6	10.1	7.2	26.1	45.8	11.1	32.5	27.7	31.3	9.1	10.3	1.2
	保安の仕事	100.0	7.1	6.3	22.6	5.2	20.9	14.2	5.5	18.0	16.9	19.4	46.5	9.7	0.0
	運輸・通信の仕事	100.0	23.1	12.7	17.5	15.3	19.5	20.7	8.0	21.5	17.2	13.3	12.4	22.0	2.1
	生産工程・労務の仕事	100.0	4.3	6.5	13.3	7.4	27.1	27.9	18.0	37.5	26.3	34.3	14.5	9.4	1.9
	産業	鉱業	100.0	17.6	10.3	17.8	8.0	18.7	11.9	10.9	21.0	15.0	26.2	16.4	13.1
建設業		100.0	23.3	17.2	14.8	11.7	6.9	11.1	5.5	6.1	16.2	8.8	4.3	27.4	0.6
製造業		100.0	8.6	6.3	15.4	8.3	24.0	24.4	14.8	37.0	26.5	31.8	10.5	11.1	2.6
電気・ガス・熱供給・水道業		100.0	9.4	23.5	28.6	10.5	15.9	11.7	15.3	37.7	28.5	15.5	9.0	15.3	1.3
情報通信業		100.0	19.7	10.2	26.8	20.7	15.5	16.7	5.7	17.1	29.4	11.8	2.8	27.8	1.7
運輸業		100.0	17.1	7.6	18.3	11.9	27.9	24.2	11.8	25.2	22.3	22.7	10.4	18.5	1.2
卸売・小売業		100.0	6.2	5.0	12.8	8.3	26.8	36.4	11.9	40.1	29.5	33.2	9.8	8.1	2.2
金融・保険業		100.0	11.8	9.0	24.1	13.4	23.1	15.3	7.9	38.8	31.9	19.6	7.2	17.9	1.9
不動産業		100.0	7.6	8.5	18.0	8.9	22.2	8.3	6.1	27.4	36.5	25.5	48.8	9.0	1.0
飲食店、宿泊業		100.0	5.3	11.1	9.6	6.4	27.8	48.4	9.6	30.5	32.7	32.5	8.0	15.0	0.7
サービス業		100.0	20.9	7.2	14.3	9.0	26.0	25.0	10.9	27.1	27.9	25.9	12.1	13.6	2.8
事業規模	1,000人以上	100.0	10.7	6.8	19.0	8.5	25.3	31.2	10.7	35.2	28.4	27.7	7.5	14.3	1.6
	500～999人	100.0	9.5	6.0	17.9	6.8	22.3	23.8	11.8	37.5	31.2	32.2	11.0	11.1	5.5
	300～499人	100.0	9.6	12.9	12.4	7.5	27.2	22.9	8.2	28.5	41.4	23.5	7.0	16.2	1.1
	100～299人	100.0	11.9	7.1	14.4	7.7	24.4	30.1	13.5	35.0	25.9	34.5	12.2	13.0	1.0
	50～99人	100.0	10.3	12.4	12.3	8.1	24.2	39.0	11.4	26.2	24.2	30.9	9.0	11.8	1.6
	30～49人	100.0	12.6	6.5	11.6	12.5	24.4	33.1	12.9	33.4	27.6	22.2	9.9	10.0	3.7
	5～29人*	100.0	10.2	3.4	8.5	9.2	29.0	36.5	11.6	35.4	28.8	32.2	12.9	9.2	2.3

付表3-2-1c 現在の就業形態の選択理由（15年）（複数回答）（%）

		15年													
		計	専門的な資格・技能が活かせるから	より収入の多い仕事に就いたから	正社員として働ける会社があったから	組織にしばられないから	勤務時間や日数を短くしたいから	自分の都合のよい時間に働けるから	簡単な仕事で、責任も少ないから	家計の補助、学費等を得るため	家庭の事情や他の活動と両立しやすいから	通勤時間が短いから	体力的に正社員として働けないから	その他	無回答
性別	男性	100.0	22.4	10.3	27.1	9.4	13.0	22.9	7.8	13.6	10.3	13.1	3.3	4.5	12.7
	女性	100.0	10.1	7.4	22.2	7.3	23.8	29.8	8.8	37.9	24.1	29.8	5.3	2.6	7.8
就業形態	正社員	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	契約社員	100.0	36.3	11.4	31.5	7.5	8.1	7.6	5.0	13.7	8.5	12.9	4.6	8.3	8.0
	出向社員	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	派遣労働者(常用雇用型)	100.0	19.9	14.7	37.3	14.1	11.1	9.8	5.6	14.3	15.8	15.8	2.6	4.3	9.1
	派遣労働者(登録型)	100.0	19.9	14.9	38.0	25.2	15.1	16.3	6.1	14.8	25.0	13.4	2.6	4.0	4.0
	臨時的雇用者	100.0	7.0	6.7	18.0	8.0	12.9	19.2	10.4	34.9	29.8	20.4	8.7	6.2	10.9
	パートタイム労働者	100.0	8.6	6.3	19.5	6.8	26.0	35.1	9.8	38.2	23.3	30.0	5.1	1.5	9.7
	その他	100.0	20.3	11.2	31.4	6.2	8.9	12.6	6.0	18.9	12.3	17.3	5.2	7.7	7.5
職種	専門的・技術的な仕事	100.0	52.4	14.3	24.0	10.3	21.3	15.7	3.4	18.3	22.1	14.2	6.6	4.5	5.3
	管理的な仕事	100.0	21.1	8.2	37.3	2.0	4.7	2.2	1.2	5.2	2.8	5.0	2.9	5.1	28.2
	事務的な仕事	100.0	7.7	4.7	25.5	7.2	26.2	24.4	5.8	33.4	27.8	24.2	3.0	4.2	7.2
	販売の仕事	100.0	1.9	8.1	15.2	4.4	14.7	38.5	9.9	37.6	22.0	31.9	1.5	1.8	14.1
	サービスの仕事	100.0	9.4	9.5	20.6	7.0	18.4	40.4	6.7	41.2	17.5	26.1	5.1	2.0	6.7
	保安の仕事	100.0	16.9	13.7	28.6	14.7	19.5	20.9	21.0	17.0	9.8	20.4	11.3	5.7	5.7
	運輸・通信の仕事	100.0	12.0	5.9	14.1	23.1	25.5	22.7	7.3	13.5	16.7	14.1	2.6	2.6	20.6
	生産工程・労務の仕事	100.0	5.5	7.5	30.0	8.0	24.2	22.9	17.3	30.6	17.6	36.4	8.7	2.8	6.2
	産業	鉱業	100.0	16.0	5.0	27.9	8.0	16.3	20.1	13.3	16.5	18.5	22.4	3.3	9.2
建設業		100.0	27.8	10.4	25.6	11.7	7.6	14.9	4.8	13.8	20.0	7.8	4.9	4.3	10.1
製造業		100.0	8.7	8.6	28.8	5.4	20.7	18.2	8.6	32.6	18.9	32.0	4.5	3.0	8.8
電気・ガス・熱供給・水道業		100.0	15.4	18.4	34.4	7.7	16.7	11.2	3.8	27.7	20.8	14.6	1.0	6.2	1.8
情報通信業		100.0	26.6	14.2	29.9	15.2	12.8	12.2	4.8	11.1	16.4	9.9	2.1	9.5	5.3
運輸業		100.0	13.5	9.4	22.5	6.7	20.2	23.2	6.3	21.9	17.0	21.3	4.8	4.4	7.0
卸売・小売業		100.0	7.2	6.2	22.5	7.0	22.4	32.8	11.7	32.9	23.1	28.9	3.8	2.4	12.8
金融・保険業		100.0	13.1	8.1	27.5	10.7	36.8	21.9	6.1	32.4	29.8	19.0	4.2	3.7	3.8
不動産業		100.0	22.9	7.2	30.2	7.2	19.1	15.5	10.4	31.9	18.0	17.2	4.7	4.1	5.7
飲食店、宿泊業		100.0	9.6	10.1	19.8	11.2	17.8	38.5	5.9	41.1	18.8	30.0	5.6	1.3	9.8
サービス業		100.0	22.9	8.0	22.7	7.1	22.7	26.1	7.4	29.3	19.8	19.6	5.9	4.2	5.1
事業規模	1,000人以上	100.0	11.0	8.9	26.9	8.2	15.8	32.9	5.3	31.4	23.3	23.9	1.9	3.4	7.6
	500~999人	100.0	9.9	5.3	25.8	5.6	16.1	34.9	7.3	30.6	26.3	24.4	1.5	2.5	5.8
	300~499人	100.0	12.2	9.6	31.2	5.7	22.1	26.9	8.2	24.7	12.9	21.9	3.1	2.2	10.3
	100~299人	100.0	15.4	6.2	23.5	10.4	23.8	32.5	9.3	28.7	17.7	24.6	5.3	4.0	6.3
	50~99人	100.0	16.2	8.6	23.2	9.1	27.2	18.2	9.0	41.0	22.2	27.3	7.6	2.3	7.0
	30~49人	100.0	25.2	13.9	16.3	5.8	34.6	15.7	4.9	26.6	33.3	19.2	12.7	4.6	5.2
	5~29人*	100.0	11.9	7.6	18.7	7.2	20.9	25.2	12.5	33.4	16.0	29.9	6.2	2.6	14.6

付表3-2-2a 性別・年齢別 現在の就業形態の選択理由 (6年) (複数回答) (%)

		6年													
		計	専門的な資格・技能が活かせるから	より収入の多い仕事に就いたから	正社員として働ける会社があったから	組織にしがたられないから	勤務時間や日数を短くしたいから	自分の都合のよい時間に働けるから	簡単な仕事で、責任も少ないから	家計の補助、学費等を得るため	家庭の事情や他の活動と両立しやすいから	通勤時間が短いから	体力的に正社員として働けないから	その他	無回答
男性	15-19歳	100.0	1.6	13.6	2.8	8.5	1.4	41.8	8.5	23.1	-	-	0.3	30.7	-
	20-29歳	100.0	14.5	14.7	17.5	9.0	9.9	33.1	12.4	15.7	-	-	3.2	30.5	-
	30-39歳	100.0	15.4	12.2	15.2	6.1	8.3	14.1	7.7	12.3	-	-	7.9	43.6	-
	40-49歳	100.0	13.2	14.2	19.6	7.7	5.7	16.8	20.8	15.5	-	-	7.0	37.3	-
	50-59歳	100.0	15.5	11.7	22.4	6.4	6.6	19.4	14.8	10.1	-	-	12.8	31.9	-
	60歳以上	100.0	19.6	3.6	13.9	6.6	10.7	20.0	17.1	15.5	-	-	43.8	23.5	-
	無回答	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性	15-19歳	100.0	3.2	7.3	22.1	12.0	3.3	28.9	11.9	31.2	-	-	0.0	21.4	-
	20-29歳	100.0	10.7	7.8	22.8	9.5	11.9	36.1	11.1	26.6	-	-	6.7	27.2	-
	30-39歳	100.0	6.9	4.5	13.7	5.2	25.6	49.4	11.4	52.7	-	-	7.4	17.3	-
	40-49歳	100.0	3.8	4.5	11.0	5.2	19.6	46.3	14.1	56.6	-	-	13.8	18.3	-
	50-59歳	100.0	2.9	4.6	15.6	5.8	19.1	42.6	17.9	47.2	-	-	21.6	17.6	-
	60歳以上	100.0	5.0	4.6	10.0	7.4	18.7	38.8	19.4	30.9	-	-	47.7	17.5	-
	無回答	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

付表3-2-2b 性別・年齢別 現在の就業形態の選択理由 (11年) (複数回答) (%)

		11年													
		計	専門的な資格・技能が活かせるから	より収入の多い仕事に就いたから	正社員として働ける会社があったから	組織にしがたられないから	勤務時間や日数を短くしたいから	自分の都合のよい時間に働けるから	簡単な仕事で、責任も少ないから	家計の補助、学費等を得るため	家庭の事情や他の活動と両立しやすいから	通勤時間が短いから	体力的に正社員として働けないから	その他	無回答
男性	15-19歳	100.0	0.5	15.0	5.4	8.2	9.7	67.8	1.7	24.2	12.7	42.0	0.1	12.5	0.9
	20-29歳	100.0	12.0	13.0	15.2	10.3	18.6	42.7	7.2	16.6	16.4	23.3	3.0	16.5	0.7
	30-39歳	100.0	30.2	16.6	24.5	11.2	6.2	17.1	4.5	6.1	13.0	10.9	3.1	26.9	4.4
	40-49歳	100.0	26.1	10.4	20.7	21.6	9.9	19.4	8.5	9.9	8.7	18.2	8.9	20.9	1.9
	50-59歳	100.0	25.1	12.7	21.2	12.4	11.9	13.5	7.0	10.6	13.9	13.3	12.9	18.3	4.4
	60歳以上	100.0	21.9	2.9	14.5	8.4	21.4	13.0	12.1	15.7	11.6	13.9	42.1	15.4	1.5
	無回答	100.0	11.2	19.0	23.1	14.1	10.2	29.0	0.0	7.4	34.9	1.1	0.0	7.7	0.4
女性	15-19歳	100.0	10.6	1.0	8.7	3.4	7.3	66.1	14.0	39.1	31.4	28.1	1.0	9.2	1.1
	20-29歳	100.0	10.6	6.8	20.7	12.8	15.7	31.6	12.3	18.9	27.9	23.4	3.2	17.1	1.0
	30-39歳	100.0	10.8	5.1	13.9	7.0	28.1	35.0	8.7	42.7	38.9	31.9	4.0	10.7	3.8
	40-49歳	100.0	7.1	4.3	10.5	5.1	34.5	35.6	14.0	53.7	37.1	40.2	7.6	6.7	1.7
	50-59歳	100.0	4.2	9.8	9.1	7.9	35.6	27.9	12.8	39.8	34.2	36.3	14.8	10.1	2.3
	60歳以上	100.0	8.4	5.0	6.8	7.4	33.4	31.1	22.9	33.0	20.5	30.1	28.5	5.8	1.4
	無回答	100.0	8.0	9.1	27.4	2.6	17.7	36.8	4.6	17.8	23.4	17.3	5.1	17.0	14.0

付表3-2-2c 性別・年齢別 現在の就業形態の選択理由 (15年) (複数回答) (%)

		15年													
		計	専門的な資格・技能が活かせるから	より収入の多い仕事に就いたから	正社員として働ける会社があったから	組織にしがたられないから	勤務時間や日数を短くしたいから	自分の都合のよい時間に働けるから	簡単な仕事で、責任も少ないから	家計の補助、学費等を得るため	家庭の事情や他の活動と両立しやすいから	通勤時間が短いから	体力的に正社員として働けないから	その他	無回答
男性	15-19歳	100.0	8.6	11.2	8.6	8.5	12.2	14.1	3.1	21.4	3.1	6.9	0.4	1.7	4.7
	20-29歳	100.0	16.8	11.7	27.2	7.2	12.9	46.7	6.9	23.4	19.4	17.6	0.1	2.4	6.2
	30-39歳	100.0	22.5	15.6	37.8	16.4	6.7	8.0	4.0	7.1	10.6	10.3	2.8	3.7	11.5
	40-49歳	100.0	21.4	14.1	25.2	5.6	8.1	10.0	5.6	5.1	3.8	11.3	0.7	4.7	29.6
	50-59歳	100.0	22.8	9.7	35.5	16.8	11.2	13.1	10.1	5.9	3.9	7.6	4.5	5.8	9.6
	60歳以上	100.0	30.2	5.1	19.7	6.7	18.7	10.3	10.6	10.9	4.8	12.3	7.9	6.9	17.7
	無回答	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性	15-19歳	100.0	1.4	3.8	4.1	3.0	1.3	63.8	5.4	18.5	37.8	12.4	0.0	4.6	0.7
	20-29歳	100.0	16.8	13.1	30.6	11.8	15.8	28.4	7.3	23.1	26.4	13.8	5.0	3.1	8.7
	30-39歳	100.0	12.8	6.8	26.2	9.4	22.5	28.7	9.5	34.9	27.5	24.9	3.3	2.9	7.9
	40-49歳	100.0	7.0	4.5	18.5	2.9	28.6	31.6	4.8	58.5	24.8	38.0	2.6	1.9	6.9
	50-59歳	100.0	6.8	8.1	18.3	7.3	26.7	29.1	13.1	32.7	18.2	39.6	7.8	2.5	9.8
	60歳以上	100.0	8.3	3.0	17.9	7.5	28.9	19.9	16.2	23.3	16.5	32.5	19.3	2.7	4.2
	無回答	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

付表3-3 現在の就業形態の継続の意志 (%)

	6年	11年	15年
現在の会社で現在の就業形態を続けたい	81.5	81.3	75.5
別の会社で現在の就業形態を続けたい	8.6	4.5	4.8
現在の会社で他の就業形態に変わりたい	1.7	2.3	4.0
別の会社で他の就業形態に変わりたい	2.4	2.6	4.4
独立して事業を始めたい*1	2.9	2.4	2.7
仕事を辞めたい*2	1.5	1.8	2.1
その他*3	0.7	4.4	3.7
無回答	0.7	0.7	2.9
計	100.0	100.0	100.0

*1: 6年は「自営業を始めたい」、11年と15年は「独立して事業を始めたい」

*2: 6年と11年は「仕事をすっきりやめたい」、15年は「仕事を辞めたい」

*3: 6年は「その他内職等をやりたい」、11年と15年は「その他」

付表3-3-1a 現在の就業形態の継続の意志 (6年) (%)

		6年								
		計	現在の会社で現在の就業形態を続けたい	別の会社で現在の就業形態を続けたい	現在の会社で他の就業形態に変わりたい	別の会社で他の就業形態に変わりたい	独立して事業を始めたい	仕事を辞めたい	その他	無回答
性別	男性	100.0	83.7	7.9	1.1	1.4	3.9	0.7	0.7	0.5
	女性	100.0	77.4	9.9	2.7	4.1	1.1	3.0	0.8	1.0
就業形態	正社員	100.0	82.4	9.6	0.7	1.3	3.2	1.5	0.7	0.5
	契約社員	100.0	73.9	3.1	7.1	6.6	3.9	1.8	1.0	2.5
	出向社員	100.0	69.8	7.5	6.3	10.1	2.5	0.7	0.6	2.5
	派遣労働者(常用雇用型)	100.0	62.1	4.1	7.7	15.9	2.8	2.5	0.3	4.6
	派遣労働者(登録型)	100.0	58.9	5.7	4.8	19.8	3.0	2.4	3.1	2.3
	臨時的雇用者	100.0	69.4	4.1	10.2	9.4	2.5	2.5	0.5	1.4
	パートタイム労働者	100.0	81.4	3.7	4.6	6.0	1.1	1.3	0.6	1.4
	その他	100.0	80.0	2.2	7.4	4.5	1.2	3.3	0.2	1.3
職種	専門的・技術的な仕事	100.0	80.4	10.4	1.3	2.5	3.1	1.2	0.6	0.4
	管理的な仕事	100.0	88.7	6.1	0.8	1.1	1.7	0.3	0.8	0.6
	事務的な仕事	100.0	80.1	9.3	1.6	2.5	2.6	2.2	0.7	0.9
	販売の仕事	100.0	80.1	5.9	2.7	4.6	4.2	1.3	0.3	0.8
	サービスの仕事	100.0	73.1	9.6	2.8	5.4	5.3	2.5	0.7	0.6
	保安の仕事	100.0	84.9	6.2	1.3	2.6	3.2	1.4	0.0	0.5
	運輸・通信の仕事	100.0	89.5	5.5	0.6	0.6	2.5	0.5	0.8	0.1
	生産工程・労務の仕事	100.0	81.3	8.6	2.3	1.8	3.2	1.1	0.9	0.7
産業	鉱業	100.0	81.5	10.4	0.8	2.2	0.9	1.4	2.6	0.0
	建設業	100.0	84.2	7.8	1.0	2.1	2.4	0.5	1.0	1.1
	製造業	100.0	81.3	9.2	1.8	1.8	3.2	1.4	0.8	0.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	94.1	1.8	1.0	1.0	1.5	0.3	0.1	0.3
	情報通信業	100.0	81.3	9.3	1.4	2.1	3.0	2.4	0.0	0.4
	運輸業	100.0	87.1	6.8	0.5	1.5	2.5	0.3	0.5	0.8
	卸売・小売業	100.0	80.2	8.3	2.1	3.0	3.2	1.3	1.0	0.9
	金融・保険業	100.0	80.5	7.3	1.1	3.0	2.2	4.3	0.5	0.9
	不動産業	100.0	80.7	6.7	4.1	2.4	4.5	1.4	0.2	0.1
	飲食店、宿泊業	100.0	68.7	12.4	2.4	7.1	4.3	3.1	0.8	1.2
	サービス業	100.0	81.0	9.1	2.0	2.9	2.6	1.6	0.5	0.5
事業規模	1,000人以上	100.0	83.6	6.7	1.4	2.6	2.6	1.5	0.7	0.8
	500~999人	100.0	79.8	7.8	2.2	2.9	4.0	1.9	0.9	0.5
	300~499人	100.0	82.5	8.9	1.1	2.1	3.1	0.7	0.8	0.8
	100~299人	100.0	79.2	11.2	2.0	1.9	2.9	1.8	0.6	0.4
	50~99人	100.0	80.0	9.2	1.9	2.7	3.1	1.5	0.6	1.1
	30~49人	100.0	83.0	9.4	1.3	1.4	2.4	1.4	0.7	0.4
	5~29人*	-	-	-	-	-	-	-	-	-

付表3-3-1b 現在の就業形態の継続の意志 (11年) (%)

		11年								
		計	現在の会社で現在の就業形態を続けたい	別の会社で現在の就業形態を続けたい	現在の会社で他の就業形態に変わりたい	別の会社で他の就業形態に変わりたい	独立して事業を始めたい	仕事を辞めたい	その他	無回答
性別	男性	100.0	82.6	4.3	1.7	1.6	3.3	1.7	4.2	0.7
	女性	100.0	79.5	4.9	3.1	4.0	1.1	2.1	4.7	0.7
就業形態	正社員	100.0	84.8	5.1	0.7	0.6	2.9	1.6	3.6	0.7
	契約社員	100.0	61.7	3.3	11.9	8.5	2.9	2.6	8.1	1.1
	出向社員	100.0	66.9	5.1	5.1	6.2	0.8	3.7	10.6	1.7
	派遣労働者(常用雇用型)	100.0	56.1	5.8	5.3	15.0	5.9	1.8	9.7	0.3
	派遣労働者(登録型)	100.0	55.0	7.6	5.7	18.2	1.6	2.1	9.4	0.5
	臨時的雇用者	100.0	67.4	1.6	6.5	15.4	1.2	2.4	5.0	0.4
	パートタイム労働者	100.0	78.7	3.1	4.0	4.9	0.9	2.5	5.2	0.8
	その他	100.0	69.4	2.3	9.3	9.1	1.1	1.7	6.5	0.6
職種	専門的・技術的な仕事	100.0	83.2	5.1	2.4	2.1	2.7	0.8	3.4	0.4
	管理的な仕事	100.0	88.1	1.8	0.8	1.3	3.2	1.2	3.0	0.6
	事務的な仕事	100.0	80.3	5.9	2.1	2.9	1.6	2.0	4.4	0.7
	販売の仕事	100.0	79.3	3.8	3.1	3.2	2.9	1.9	5.1	0.8
	サービスの仕事	100.0	75.9	4.8	2.3	3.8	3.8	3.6	5.2	0.5
	保安の仕事	100.0	78.2	7.4	2.7	2.9	0.9	0.6	7.3	0.0
	運輸・通信の仕事	100.0	78.5	1.1	3.1	0.9	3.3	5.1	6.8	1.1
	生産工程・労務の仕事	100.0	82.5	3.9	2.8	2.2	1.9	1.4	4.4	0.8
産業	鉱業	100.0	83.3	4.3	0.8	0.5	0.4	3.4	7.3	0.0
	建設業	100.0	81.9	4.1	2.9	1.0	1.7	0.6	7.8	0.0
	製造業	100.0	84.5	3.7	1.8	1.6	2.4	1.8	3.5	0.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	90.1	0.3	1.8	0.5	0.0	0.6	6.4	0.2
	情報通信業	100.0	77.5	4.2	5.0	4.0	2.8	1.0	4.9	0.6
	運輸業	100.0	85.6	2.1	1.6	2.2	1.1	3.4	3.5	0.4
	卸売・小売業	100.0	80.3	4.2	2.7	3.4	2.9	1.6	4.4	0.7
	金融・保険業	100.0	85.7	5.2	1.2	2.6	0.2	1.1	3.5	0.5
	不動産業	100.0	85.0	5.7	3.3	2.9	0.2	0.4	2.2	0.3
	飲食店、宿泊業	100.0	74.4	5.5	2.6	3.9	4.5	3.3	4.8	1.0
	サービス業	100.0	79.1	6.3	2.4	2.8	1.8	1.7	5.0	0.8
事業規模	1,000人以上	100.0	82.7	3.4	2.5	2.9	2.6	1.4	4.0	0.6
	500~999人	100.0	81.4	4.7	1.9	2.6	2.2	1.2	4.9	1.1
	300~499人	100.0	82.1	4.8	2.8	2.5	1.1	2.7	3.6	0.5
	100~299人	100.0	79.9	5.3	2.5	2.3	3.0	1.8	4.5	0.7
	50~99人	100.0	78.6	5.2	2.3	3.1	2.6	2.5	5.3	0.3
	30~49人	100.0	82.2	4.5	1.4	2.1	1.3	3.0	4.5	1.0
5~29人*	100.0	81.5	4.8	2.2	2.4	2.4	1.6	4.3	0.7	

付表3-3-1c 現在の就業形態の継続の意志 (15年) (%)

		15年								
		計	現在の会社で 現在の就業形 態を続けたい	別の会社で現 在の就業形態 を続けたい	現在の会社で 他の就業形態 に変わりたい	別の会社で他 の就業形態に 変わりたい	独立して事業を 始めたい	仕事を辞めたい	その他	無回答
性別	男性	100.0	78.5	4.8	3.5	2.5	4.1	1.2	2.9	2.5
	女性	100.0	72.3	4.7	4.4	6.5	1.3	3.0	4.5	3.2
就業 形態	正社員	100.0	82.1	5.8	0.3	0.6	3.5	2.2	2.7	2.8
	契約社員	100.0	62.1	2.5	17.6	7.2	2.2	1.9	4.4	2.2
	出向社員	100.0	67.3	5.6	10.0	6.0	3.6	1.8	3.4	2.2
	派遣労働者(常用雇用型)	100.0	50.1	3.2	12.9	16.4	2.9	2.8	6.0	5.7
	派遣労働者(登録型)	100.0	47.3	6.2	8.5	23.6	3.1	1.6	8.0	1.7
	臨時的雇用者	100.0	40.3	2.8	9.0	25.0	0.6	2.1	13.5	6.7
	パートタイム労働者	100.0	66.5	2.4	8.5	11.8	0.7	1.8	5.3	3.0
	その他	100.0	57.2	1.7	17.7	10.1	2.3	2.4	6.1	2.5
職種	専門的・技術的な仕事	100.0	79.2	3.0	5.2	4.2	2.3	1.7	2.6	1.6
	管理的な仕事	100.0	82.7	5.3	2.3	0.3	1.4	2.4	4.3	1.2
	事務的な仕事	100.0	77.2	6.5	2.7	3.2	3.9	2.6	3.1	0.8
	販売の仕事	100.0	78.8	5.7	3.5	3.3	1.5	0.8	4.6	1.9
	サービスの仕事	100.0	61.0	2.9	6.8	14.5	3.1	3.3	6.4	2.0
	保安の仕事	100.0	81.6	0.1	4.0	4.5	0.4	0.6	8.6	0.2
	運輸・通信の仕事	100.0	85.9	1.8	2.3	1.1	4.3	0.8	3.7	0.1
	生産工程・労務の仕事	100.0	78.8	3.6	7.2	4.6	1.1	1.1	3.0	0.7
産業	鉱業	100.0	95.9	0.7	0.8	0.5	0.4	0.1	1.3	0.3
	建設業	100.0	79.2	3.5	1.7	0.8	9.6	0.9	1.3	3.0
	製造業	100.0	82.5	5.3	3.2	2.9	1.5	1.2	2.5	1.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	91.3	0.3	1.2	0.7	1.2	1.7	3.5	0.1
	情報通信業	100.0	73.4	10.0	4.5	5.3	2.4	2.5	1.8	0.2
	運輸業	100.0	78.9	6.2	3.5	2.2	2.7	2.7	1.5	2.4
	卸売・小売業	100.0	67.9	4.9	4.4	6.1	1.6	2.3	5.3	7.5
	金融・保険業	100.0	83.8	4.9	2.4	2.4	2.2	1.6	2.3	0.5
	不動産業	100.0	72.0	4.3	8.7	2.6	2.4	6.7	2.8	0.4
	飲食店、宿泊業	100.0	59.5	4.6	9.3	11.2	2.2	4.6	5.3	3.2
サービス業	100.0	77.4	3.5	3.7	4.3	3.0	2.2	4.7	1.2	
事業 所 規模	1,000人以上	100.0	76.8	4.0	5.3	5.8	2.3	1.9	3.4	0.5
	500～999人	100.0	70.6	8.1	5.3	3.7	0.8	2.2	4.9	4.4
	300～499人	100.0	80.7	6.3	2.7	5.0	1.2	1.7	1.3	1.2
	100～299人	100.0	74.4	4.0	3.9	2.8	3.3	3.1	4.7	3.8
	50～99人	100.0	69.6	4.6	4.8	5.5	2.4	2.4	2.6	8.2
	30～49人	100.0	78.7	5.9	3.4	5.1	2.3	1.9	2.2	0.4
5～29人*	100.0	76.8	4.1	2.3	3.4	4.4	1.6	4.4	2.9	

付表3-4 変わりたい就業形態 (%)

	6年	11年	15年
正社員	47.2	67.7	78.5
契約社員	7.7	5.8	5.9
出向社員	-	0.1	0.2
派遣労働者	5.0	1.3	1.2
臨時的雇用者	1.6	1.6	0.4
パートタイム労働者*1	16.3	4.6	6.6
その他*2	16.6	15.3	6.8
無回答	5.7	3.6	0.5
計	100.0	100.0	100.0

*1: 6年は「パートタイム」、11年は「短時間のパート」、15年は「パートタイム労働者」

*2: 6年は「その他」、11年は「その他パート」+「その他」、15年は「嘱託社員」+「その他」

付表3-4-1a 変わりたい就業形態 (6年) (%)

		6年								
		計	正社員	契約社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他	無回答
性別	男性	100.0	43.7	13.4	-	5.0	0.5	3.0	27.1	7.4
	女性	100.0	49.7	3.7	-	4.9	2.3	25.7	9.2	4.5
就業形態	正社員	100.0	0.0	15.6	-	8.7	3.4	31.8	31.3	9.2
	契約社員	100.0	92.2	0.8	-	2.6	0.0	1.6	0.0	2.8
	出向社員	100.0	93.0	0.6	-	0.0	0.4	0.7	3.7	1.6
	派遣労働者(常用雇用型)	100.0	74.6	0.8	-	9.1	0.1	0.0	10.7	4.8
	派遣労働者(登録型)	100.0	90.6	2.4	-	1.4	0.2	0.0	4.4	0.9
	臨時的雇用者	100.0	88.4	0.0	-	0.7	0.1	7.1	2.2	1.4
	パートタイム労働者	100.0	79.5	2.5	-	2.4	0.0	4.9	7.1	3.7
	その他	100.0	79.4	1.7	-	1.4	0.9	9.4	1.7	5.5
職種	専門的・技術的な仕事	100.0	57.4	10.4	-	4.2	1.3	7.9	16.8	2.0
	管理的な仕事	100.0	30.3	20.0	-	3.1	0.0	5.4	38.1	3.1
	事務的な仕事	100.0	37.2	8.1	-	6.0	2.6	25.0	14.4	6.7
	販売の仕事	100.0	48.4	3.1	-	8.3	1.1	3.5	25.0	10.5
	サービスの仕事	100.0	69.6	1.7	-	2.7	2.5	15.3	4.9	3.3
	保安の仕事	100.0	80.7	16.5	-	0.0	0.0	0.0	0.0	2.8
	運輸・通信の仕事	100.0	64.6	33.9	-	0.9	0.0	0.6	0.0	0.0
	生産工程・労務の仕事	100.0	53.2	4.2	-	3.7	0.2	15.3	17.3	6.1
産業	鉱業	100.0	26.5	5.6	-	0.0	23.4	23.3	21.2	0.0
	建設業	100.0	38.4	15.4	-	0.0	0.3	14.2	31.5	0.4
	製造業	100.0	41.5	12.8	-	7.0	0.7	16.0	18.4	8.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	61.9	2.4	-	2.9	11.3	9.5	11.5	1.8
	情報通信業	100.0	57.0	2.8	-	0.0	0.0	14.5	0.0	0.0
	運輸業	100.0	49.8	21.1	-	0.1	0.0	28.3	8.2	0.0
	卸売・小売業	100.0	52.6	2.8	-	6.8	0.5	12.2	17.3	8.5
	金融・保険業	100.0	37.3	8.9	-	0.1	0.0	37.4	14.7	2.0
	不動産業	100.0	76.7	2.5	-	3.5	5.9	26.2	5.1	3.6
	飲食店、宿泊業	100.0	67.8	2.2	-	0.8	0.0	21.3	24.2	0.0
	サービス業	100.0	61.3	2.3	-	4.1	4.3	13.4	12.4	3.5
事業所規模	1,000人以上	100.0	49.4	12.7	-	6.7	0.8	14.7	11.2	4.5
	500~999人	100.0	39.8	0.6	-	1.3	0.9	27.3	23.9	6.2
	300~499人	100.0	51.4	2.6	-	2.3	9.6	7.1	12.9	14.1
	100~299人	100.0	48.0	4.6	-	4.0	0.9	13.9	23.5	5.2
	50~99人	100.0	40.4	9.6	-	6.8	1.4	18.8	17.4	5.6
	30~49人	100.0	68.1	3.2	-	3.8	0.4	14.0	8.4	2.3
	5~29人*	-	-	-	-	-	-	-	-	-

付表3-4-1b 変わりたい就業形態 (11年) (%)

		11年								
		計	正社員	契約社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他	無回答
性別	男性	100.0	62.9	4.2	0.4	0.4	2.8	1.5	21.7	6.2
	女性	100.0	70.7	6.8	0.0	1.9	0.9	6.6	11.3	1.9
就業形態	正社員	100.0	0.0	13.2	0.7	5.6	7.8	14.0	47.8	10.9
	契約社員	100.0	93.3	0.0	0.1	0.4	0.0	1.8	3.7	0.7
	出向社員	100.0	86.3	3.4	0.0	0.0	0.0	0.1	7.4	2.8
	派遣労働者(常用雇用型)	100.0	88.6	3.4	0.0	0.0	0.0	0.4	7.0	0.6
	派遣労働者(登録型)	100.0	87.8	7.7	0.0	0.0	0.0	0.7	1.5	2.3
	臨時的雇用者	100.0	82.0	0.6	0.0	0.5	0.0	8.5	8.5	0.0
	パートタイム労働者	100.0	77.3	5.5	0.0	0.2	0.2	0.0	13.9	2.8
	その他	100.0	84.7	4.2	0.0	0.5	0.3	4.6	4.1	1.6
職種	専門的・技術的な仕事	100.0	73.5	5.7	0.4	1.0	0.3	4.3	13.9	1.0
	管理的な仕事	100.0	26.4	14.6	0.0	4.4	0.0	2.8	51.8	0.1
	事務的な仕事	100.0	63.0	6.9	0.3	2.5	1.2	7.5	13.7	4.9
	販売の仕事	100.0	76.0	5.0	0.0	0.0	0.0	4.1	10.6	4.4
	サービスの仕事	100.0	80.9	4.6	0.0	1.0	0.0	1.1	8.6	3.9
	保安の仕事	100.0	86.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	13.5	0.0
	運輸・通信の仕事	100.0	87.2	3.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.3	2.5
	生産工程・労務の仕事	100.0	64.1	3.4	0.0	0.3	6.5	3.2	19.8	2.8
産業	鉱業	100.0	58.8	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	34.1	0.0
	建設業	100.0	32.8	3.1	0.0	0.0	0.0	0.0	64.0	0.0
	製造業	100.0	60.2	6.4	0.0	1.2	5.9	8.5	17.0	0.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	39.2	2.2	33.3	0.0	1.7	1.5	19.8	2.2
	情報通信業	100.0	73.0	3.9	0.0	3.7	0.0	0.4	19.0	0.0
	運輸業	100.0	60.8	1.9	0.0	0.0	0.0	2.8	26.4	8.2
	卸売・小売業	100.0	68.0	5.3	0.2	2.5	0.3	4.0	14.4	5.2
	金融・保険業	100.0	59.8	10.1	0.0	1.1	0.0	27.5	1.0	0.5
	不動産業	100.0	88.8	5.2	0.0	0.0	0.0	2.1	4.0	0.0
	飲食店、宿泊業	100.0	83.0	5.7	0.0	0.2	0.0	0.3	6.5	4.3
サービス業	100.0	72.2	6.8	0.0	0.5	1.4	3.6	11.5	3.9	
事業所規模	1,000人以上	100.0	72.4	6.6	0.5	1.0	0.4	5.9	11.0	2.2
	500～999人	100.0	72.7	4.9	0.1	0.7	0.5	7.3	13.6	0.2
	300～499人	100.0	59.9	15.0	0.1	1.0	0.2	1.1	15.1	7.6
	100～299人	100.0	61.2	5.9	0.0	1.5	0.2	4.9	21.4	5.0
	50～99人	100.0	70.9	2.9	0.0	3.7	0.2	2.5	15.5	4.3
	30～49人	100.0	65.7	0.6	0.0	2.5	0.1	2.1	16.9	12.2
	5～29人*	100.0	65.4	4.0	0.0	0.0	7.7	4.9	17.1	0.9

付表3-4-1c 変わりたい就業形態 (15年) (%)

		15年								
		計	正社員	契約社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他	無回答
性別	男性	100.0	86.2	1.9	0.4	0.1	0.4	1.8	9.0	0.2
	女性	100.0	74.1	8.1	0.0	1.8	0.4	9.3	5.5	0.7
就業形態	正社員	100.0	0.0	15.1	1.3	7.7	0.0	53.6	22.3	0.0
	契約社員	100.0	87.7	2.8	0.2	0.7	0.6	6.1	1.1	0.9
	出向社員	100.0	91.0	4.7	0.0	0.4	0.8	2.0	0.7	0.4
	派遣労働者(常用雇用型)	100.0	85.8	7.3	0.0	0.0	0.1	5.3	1.4	0.2
	派遣労働者(登録型)	100.0	89.4	6.0	0.0	0.0	0.2	3.4	0.5	0.4
	臨時的雇用者	100.0	44.1	4.2	0.0	0.2	0.0	7.9	43.5	0.0
	パートタイム労働者	100.0	85.9	9.7	0.0	0.9	0.3	0.0	2.6	0.6
	その他	100.0	80.2	7.7	0.3	0.6	0.9	10.1	0.0	0.3
職種	専門的・技術的な仕事	100.0	90.6	2.5	0.2	0.5	1.1	2.6	1.9	0.5
	管理的な仕事	100.0	62.2	0.2	0.0	0.0	0.1	3.3	34.2	0.1
	事務的な仕事	100.0	64.4	7.7	0.4	2.3	0.1	12.8	11.5	0.9
	販売の仕事	100.0	79.6	9.5	0.0	6.7	0.0	2.5	1.4	0.3
	サービスの仕事	100.0	86.5	6.5	0.0	0.0	0.0	0.9	6.0	0.1
	保安の仕事	100.0	86.0	8.7	0.0	0.0	1.1	4.1	0.1	0.0
	運輸・通信の仕事	100.0	85.9	8.7	0.0	1.0	0.1	2.3	1.2	0.7
	生産工程・労務の仕事	100.0	76.9	3.7	0.2	0.1	1.1	14.8	2.1	1.0
産業	鉱業	100.0	91.8	1.8	0.0	4.7	0.0	0.7	1.0	0.0
	建設業	100.0	75.3	5.4	0.4	2.0	0.9	3.5	12.3	0.2
	製造業	100.0	68.4	5.7	0.7	1.3	0.6	21.7	0.7	0.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	91.8	2.3	0.0	0.0	0.4	0.3	5.1	0.2
	情報通信業	100.0	53.7	3.1	0.0	0.6	0.0	1.3	40.5	0.8
	運輸業	100.0	84.4	6.2	0.2	0.6	0.0	7.6	0.7	0.4
	卸売・小売業	100.0	75.8	9.9	0.0	1.7	0.0	2.8	9.6	0.2
	金融・保険業	100.0	69.5	6.5	0.0	5.5	0.3	9.4	8.3	0.5
	不動産業	100.0	40.1	3.2	0.0	2.0	0.4	1.3	52.5	0.5
	飲食店、宿泊業	100.0	88.4	2.8	0.0	0.0	0.0	3.8	5.0	0.0
	サービス業	100.0	87.5	4.0	0.1	1.2	1.1	3.5	1.4	1.2
事業所規模	1,000人以上	100.0	74.1	7.7	0.3	2.6	0.5	7.3	6.4	1.0
	500～999人	100.0	81.5	6.1	0.0	0.2	0.2	2.3	9.2	0.4
	300～499人	100.0	90.7	2.1	0.0	3.1	0.2	2.3	1.3	0.4
	100～299人	100.0	86.9	4.7	0.3	0.5	0.6	4.7	1.8	0.5
	50～99人	100.0	76.7	3.1	0.1	0.1	0.2	14.2	5.5	0.2
	30～49人	100.0	86.0	0.9	0.0	0.1	0.7	2.3	9.8	0.3
	5～29人*	100.0	73.5	8.6	0.0	0.1	0.1	5.7	11.9	0.0

付表4-1 1週間の所定労働時間 (%)

	11年							15年							
	計	20時間未満	20時間～ 29時間	30時間～ 34時間	35時間～ 39時間	40時間以上	無回答	計	20時間未満	20時間～ 29時間	30時間～ 34時間	35時間～ 39時間	40時間以上	無回答	
合計	100.0	3.7	8.4	4.5	27.3	55.6	0.5	100.0	4.8	7.6	5.8	29.8	49.9	2.1	
性別	男性	100.0	2.1	2.7	1.3	28.5	65.0	0.5	100.0	1.5	2.1	2.8	29.5	62.4	1.7
	女性	100.0	5.8	16.2	9.0	25.8	42.8	0.5	100.0	8.1	13.1	8.8	30.2	37.2	2.6
就業形態	正社員	100.0	0.2	0.2	1.0	30.1	68.2	0.3	100.0	0.0	0.0	0.6	31.0	66.4	2.1
	契約社員	100.0	5.5	5.6	4.9	31.9	51.5	0.6	100.0	5.3	6.6	3.2	27.6	55.9	1.3
	出向社員	100.0	1.9	0.2	1.3	40.3	56.0	0.3	100.0	0.0	0.9	1.8	41.3	55.2	0.9
	派遣労働者(常用雇用型)	100.0	1.6	4.8	7.1	29.3	56.9	0.2	100.0	2.9	9.0	4.1	34.0	46.3	3.8
	派遣労働者(登録型)	100.0	4.9	9.0	5.1	54.7	25.6	0.7	100.0	4.5	8.5	3.1	48.9	33.8	1.2
	臨時的雇用者	100.0	14.1	18.3	18.8	13.1	34.9	0.8	100.0	17.1	22.0	8.3	12.3	32.9	7.4
	パートタイム労働者	100.0	18.5	45.4	17.3	12.6	4.6	1.5	100.0	18.3	30.2	22.1	25.8	1.0	2.6
	その他	100.0	2.8	8.3	9.2	27.3	51.9	0.6	100.0	6.2	5.7	3.8	27.5	55.6	1.2
職種	専門的・技術的な仕事	100.0	4.1	3.6	3.7	25.8	62.4	0.2	100.0	5.7	4.2	3.7	23.3	62.6	0.5
	管理的な仕事	100.0	0.6	0.4	1.1	28.9	68.9	0.1	100.0	0.1	0.2	1.2	35.4	63.1	0.0
	事務的な仕事	100.0	1.8	5.5	4.0	37.6	50.7	0.5	100.0	2.4	5.6	3.5	38.1	50.3	0.1
	販売の仕事	100.0	4.2	16.6	6.8	20.8	51.1	0.5	100.0	4.2	10.7	8.1	27.6	49.3	0.1
	サービスの仕事	100.0	10.6	21.4	5.5	16.7	44.3	1.3	100.0	13.5	18.1	15.1	22.1	29.8	1.4
	保安の仕事	100.0	2.7	13.2	1.0	26.4	55.9	0.8	100.0	6.1	8.0	6.0	39.2	40.0	0.7
	運輸・通信の仕事	100.0	4.3	3.8	2.3	7.7	81.8	0.1	100.0	14.0	6.3	4.2	19.8	55.7	0.1
	生産工程・労務の仕事	100.0	4.6	9.0	6.4	20.5	58.9	0.5	100.0	5.2	13.2	10.3	22.0	48.3	1.0
産業	鉱業	100.0	0.2	0.9	0.9	39.0	59.0	0.0	100.0	0.2	1.5	0.9	31.4	65.9	0.1
	建設業	100.0	0.1	0.9	0.7	29.5	67.9	0.8	100.0	0.5	1.1	0.3	18.8	79.1	0.1
	製造業	100.0	1.0	3.6	4.0	27.7	63.4	0.3	100.0	0.9	3.7	4.1	29.9	60.4	1.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	0.3	1.2	1.4	71.0	26.0	0.1	100.0	0.3	1.3	0.2	75.2	22.9	0.0
	情報通信業	100.0	1.5	2.8	2.0	57.9	35.7	0.1	100.0	0.7	1.2	2.9	62.8	32.2	0.3
	運輸業	100.0	1.2	2.9	2.6	30.0	63.1	0.2	100.0	1.2	6.1	2.7	25.6	64.1	0.3
	卸売・小売業	100.0	5.5	12.6	5.9	25.6	49.8	0.7	100.0	8.8	10.9	7.2	30.6	35.7	6.7
	金融・保険業	100.0	3.0	5.3	5.4	49.6	36.6	0.1	100.0	2.0	6.0	3.5	52.2	36.1	0.2
	不動産業	100.0	4.2	2.7	1.7	56.1	34.9	0.4	100.0	3.7	5.7	2.6	28.0	59.8	0.2
	飲食店、宿泊業	100.0	8.1	26.3	7.9	9.1	47.3	1.3	100.0	12.4	20.3	17.0	17.1	30.8	2.4
	サービス業	100.0	5.0	7.4	4.0	26.8	56.5	0.4	100.0	5.8	7.9	6.2	28.8	50.7	0.5
事業規模	1,000人以上	100.0	2.3	8.0	3.8	41.2	44.4	0.4	100.0	3.0	7.6	6.8	43.1	39.3	0.2
	500～999人	100.0	1.9	6.5	3.4	36.6	51.3	0.3	100.0	3.2	9.8	4.8	35.8	42.5	4.0
	300～499人	100.0	4.3	6.0	6.8	34.4	47.9	0.6	100.0	2.5	5.5	5.2	39.0	47.5	0.2
	100～299人	100.0	2.9	8.1	3.2	21.6	63.9	0.3	100.0	3.1	8.9	3.3	25.3	56.6	2.8
	50～99人	100.0	4.5	7.8	3.6	17.7	65.7	0.8	100.0	4.2	7.1	5.8	21.7	54.1	7.1
	30～49人	100.0	3.7	6.7	5.6	14.5	68.3	1.3	100.0	5.7	5.4	7.0	20.8	60.6	0.5
	5～29人*	100.0	6.4	12.2	6.5	16.2	58.2	0.4	100.0	8.9	7.3	6.4	19.8	55.8	1.7

付表4-2 1週間の所定労働日数 (%)

	11年										15年								
	計	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	無回答	計	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	無回答	
合計	100.0	0.1	0.6	2.1	3.2	68.5	24.7	0.3	0.4	100.0	0.1	0.5	2.1	4.0	70.0	21.1	-	2.2	
性別																			
男性	100.0	0.1	0.3	1.4	1.5	73.0	23.0	0.2	0.4	100.0	0.1	0.4	1.0	1.2	71.4	23.9	-	1.9	
女性	100.0	0.2	0.9	3.0	5.7	62.2	27.1	0.4	0.4	100.0	0.1	0.6	3.2	6.9	68.5	18.1	-	2.5	
就業形態																			
正社員	100.0	0.0	0.1	0.6	0.2	72.7	26.1	0.0	0.3	100.0	0.0	0.0	0.0	0.1	72.4	25.2	-	2.2	
契約社員	100.0	1.6	1.7	2.3	3.2	69.3	21.1	0.3	0.5	100.0	0.6	1.6	3.0	4.3	73.4	16.1	-	1.1	
出向社員	100.0	0.0	0.4	0.0	0.2	84.3	14.6	0.1	0.3	100.0	0.0	0.0	0.5	0.8	91.5	6.3	-	0.8	
派遣労働者(常用雇用型)	100.0	0.0	0.4	0.7	4.0	78.8	15.4	0.5	0.1	100.0	0.0	0.0	2.3	6.3	81.0	6.6	-	3.8	
派遣労働者(登録型)	100.0	0.1	0.5	3.8	5.6	83.8	5.4	0.1	0.6	100.0	0.2	0.3	3.7	5.7	84.4	4.8	-	0.9	
臨時的雇用者	100.0	0.5	3.7	5.8	28.8	30.9	27.4	2.2	0.6	100.0	3.9	9.4	4.9	20.4	37.0	17.5	-	7.0	
パートタイム労働者	100.0	0.3	2.1	9.4	14.6	51.6	19.2	1.5	1.2	100.0	0.2	1.5	7.9	14.9	60.9	12.2	-	2.4	
その他	100.0	0.3	0.8	1.2	4.5	63.9	28.9	0.3	0.2	100.0	0.5	1.3	3.4	5.3	67.9	20.6	-	0.9	
職種																			
専門的・技術的な仕事	100.0	0.6	0.6	1.8	2.3	70.3	24.0	0.0	0.3	100.0	0.3	0.9	2.9	3.6	65.6	26.3	-	0.5	
管理的な仕事	100.0	0.0	0.1	0.2	0.5	74.1	24.8	0.1	0.2	100.0	0.0	0.0	0.1	0.1	83.0	16.7	-	0.0	
事務的な仕事	100.0	0.1	0.5	1.0	2.3	78.9	16.9	0.0	0.3	100.0	0.1	0.2	1.7	2.4	79.2	16.2	-	0.1	
販売の仕事	100.0	0.0	0.8	2.3	6.6	62.1	27.2	0.6	0.5	100.0	0.2	0.2	0.9	4.6	69.1	24.8	-	0.1	
サービスの仕事	100.0	0.1	1.3	8.0	7.4	50.9	30.3	0.8	1.2	100.0	0.0	1.9	5.5	11.9	52.9	26.5	-	1.3	
保安の仕事	100.0	0.5	1.7	6.7	5.5	64.7	19.6	0.0	1.3	100.0	0.0	0.6	8.8	5.7	54.7	29.6	-	0.5	
運輸・通信の仕事	100.0	0.0	0.6	8.2	5.2	51.0	34.7	0.3	0.0	100.0	0.0	0.3	2.0	2.0	63.1	29.0	-	3.6	
生産工程・労務の仕事	100.0	0.1	0.4	1.4	2.2	60.2	34.7	0.8	0.3	100.0	0.2	0.4	1.7	6.1	66.0	24.7	-	0.9	
産業																			
鉱業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.7	62.7	36.6	0.0	0.0	100.0	0.1	0.1	1.3	0.1	64.8	33.6	-	0.1	
建設業	100.0	0.0	0.0	0.3	0.2	77.2	21.4	0.0	0.8	100.0	0.0	0.2	0.4	0.2	42.1	57.0	-	0.1	
製造業	100.0	0.0	0.1	0.5	1.0	76.9	21.1	0.1	0.2	100.0	0.0	0.0	0.6	1.2	82.5	14.6	-	1.1	
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	0.0	0.0	0.3	0.2	94.0	5.3	0.0	0.1	100.0	0.0	0.0	0.4	0.2	99.1	0.3	-	0.0	
情報通信業	100.0	0.0	0.5	1.1	1.6	95.0	1.7	0.0	0.1	100.0	0.0	0.1	0.6	0.5	95.3	3.4	-	0.1	
運輸業	100.0	0.0	0.4	3.4	2.2	68.6	25.3	0.1	0.1	100.0	0.0	0.2	1.2	4.3	66.0	26.2	-	2.2	
卸売・小売業	100.0	0.1	0.7	2.7	3.7	64.8	26.3	1.1	0.6	100.0	0.1	0.2	3.2	6.4	66.1	17.3	-	6.7	
金融・保険業	100.0	0.0	2.4	0.8	2.8	91.5	2.4	0.0	0.1	100.0	0.0	0.0	1.6	3.8	93.3	1.2	-	0.1	
不動産業	100.0	0.0	0.9	0.9	3.4	87.8	6.5	0.1	0.4	100.0	0.1	0.9	2.3	3.2	76.3	17.1	-	0.2	
飲食店・宿泊業	100.0	0.0	1.0	6.1	12.2	50.4	29.1	0.1	1.1	100.0	0.0	2.4	4.2	10.4	56.9	23.7	-	2.3	
サービス業	100.0	0.4	0.7	2.4	3.5	60.6	32.0	0.0	0.4	100.0	0.4	1.0	3.1	4.4	68.4	22.4	-	0.4	
事業所規模																			
1,000人以上	100.0	0.1	0.6	1.3	3.4	86.8	7.3	0.2	0.4	100.0	0.0	0.6	1.6	5.1	83.5	8.6	-	0.6	
500~999人	100.0	0.1	0.3	0.8	2.2	80.5	15.9	0.1	0.1	100.0	0.1	0.2	0.8	4.5	77.8	12.6	-	4.0	
300~499人	100.0	0.0	0.4	0.8	4.0	69.4	25.2	0.0	0.2	100.0	0.4	0.2	1.2	1.6	81.7	14.7	-	0.2	
100~299人	100.0	0.1	0.4	2.4	2.5	69.3	25.0	0.1	0.1	100.0	0.1	0.3	3.2	3.5	70.8	19.4	-	2.7	
50~99人	100.0	0.1	0.6	2.4	4.0	61.7	29.7	0.4	1.0	100.0	0.0	0.3	1.8	2.2	58.5	30.2	-	7.0	
30~49人	100.0	0.1	0.4	1.4	1.9	53.6	40.9	0.6	1.1	100.0	0.1	1.4	2.7	3.4	63.5	28.6	-	0.3	
5~29人*	100.0	0.3	1.0	4.4	3.9	45.1	44.2	0.8	0.4	100.0	0.2	0.6	2.8	4.8	55.7	34.1	-	1.7	

付表4-3 1週間の残業時間 (%)

	11年									15年									
	計	残業をしていない	1~2時間	3~4時間	5~6時間	7~10時間	11~19時間	20時間以上	無回答	計	残業をしていない	1~2時間	3~4時間	5~6時間	7~10時間	11~19時間	20時間以上	無回答	
合計	100.0	48.8	8.1	7.9	9.2	12.1	7.0	3.2	3.8	100.0	40.0	9.6	7.7	9.4	13.2	8.5	4.9	6.7	
性別	男性	100.0	40.3	6.0	8.3	10.9	16.8	10.0	4.7	3.0	100.0	34.2	5.9	8.1	10.4	17.8	11.4	6.5	5.7
	女性	100.0	60.5	11.0	7.4	6.7	5.5	2.8	1.1	5.0	100.0	46.0	13.3	7.3	8.4	8.5	5.5	3.2	7.8
就業形態	正社員	100.0	39.5	8.3	9.2	11.4	15.5	8.9	4.2	3.0	100.0	32.8	9.2	8.4	11.3	16.1	10.8	5.7	5.6
	契約社員	100.0	58.0	9.0	8.6	6.1	6.0	4.9	2.5	4.8	100.0	51.1	7.7	7.3	7.3	10.3	5.6	4.4	6.3
	出向社員	100.0	47.8	7.3	5.7	7.9	18.1	7.3	3.7	2.3	100.0	36.7	8.0	9.1	10.6	17.9	9.6	4.7	3.5
	派遣労働者(常用雇用型)	100.0	49.9	8.8	8.3	9.2	11.5	6.1	2.4	3.9	100.0	36.0	11.5	9.0	9.1	13.1	8.5	3.9	8.9
	派遣労働者(登録型)	100.0	54.2	19.3	8.6	5.5	6.1	3.6	0.8	2.0	100.0	39.0	18.6	10.3	7.6	12.2	5.2	2.3	4.8
	臨時的雇用者	100.0	80.6	4.6	2.5	3.7	3.4	1.3	0.1	3.9	100.0	57.7	6.9	3.5	2.8	10.0	4.3	1.5	13.3
	パートタイム労働者	100.0	79.5	6.0	3.6	2.1	1.6	0.6	0.1	6.5	100.0	57.9	10.4	5.3	4.7	5.6	2.9	3.2	9.9
	その他	100.0	62.6	10.3	6.1	5.6	4.9	3.5	0.9	6.1	100.0	52.5	9.6	7.3	7.2	8.6	4.8	2.4	7.6
職種	専門的・技術的な仕事	100.0	41.2	11.0	9.4	11.9	12.6	8.7	2.8	2.3	100.0	37.7	11.3	7.6	7.6	14.7	12.8	4.2	4.1
	管理的な仕事	100.0	43.8	2.5	6.0	9.3	18.7	10.1	4.8	4.9	100.0	39.5	5.0	7.4	7.0	15.6	14.9	6.4	4.2
	事務的な仕事	100.0	46.0	10.6	9.5	10.6	12.2	5.8	2.8	2.6	100.0	39.9	13.0	9.5	10.7	15.1	5.7	3.2	2.9
	販売の仕事	100.0	53.4	7.3	5.6	6.7	9.1	8.1	3.9	6.0	100.0	37.1	7.0	4.4	13.5	10.2	7.8	11.8	8.3
	サービスの仕事	100.0	62.4	7.9	5.1	6.3	6.7	3.7	1.6	6.3	100.0	50.2	6.1	9.8	5.4	6.1	6.4	6.8	9.2
	保安の仕事	100.0	63.2	6.0	1.7	3.3	8.9	1.8	10.6	4.6	100.0	56.0	9.3	10.2	15.1	2.6	1.4	0.6	4.7
	運輸・通信の仕事	100.0	36.8	5.6	9.0	0.6	26.2	13.4	7.1	1.5	100.0	20.4	5.2	3.1	20.7	17.1	18.3	4.3	11.0
	生産工程・労務の仕事	100.0	52.5	6.0	8.5	9.2	11.0	6.4	2.9	3.6	100.0	48.7	9.2	5.0	8.1	11.1	8.9	3.1	5.9
産業	鉱業	100.0	33.1	6.0	23.3	12.2	14.6	7.4	3.2	0.3	100.0	51.2	14.0	5.4	13.1	1.2	10.8	0.9	3.4
	建設業	100.0	45.2	3.7	5.4	12.4	18.8	10.1	3.0	1.3	100.0	36.7	12.5	7.4	12.3	13.5	8.2	8.5	0.9
	製造業	100.0	44.4	7.2	9.1	10.7	13.9	8.9	2.7	3.1	100.0	37.4	10.6	10.1	7.4	17.2	9.2	3.4	4.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	40.8	14.3	17.7	7.9	11.4	4.7	2.0	1.1	100.0	42.0	7.3	20.3	18.1	3.6	4.6	3.4	0.6
	情報通信業	100.0	31.7	10.5	10.2	12.6	15.0	13.5	3.8	2.8	100.0	25.8	5.8	5.0	14.5	31.2	6.9	7.6	3.1
	運輸業	100.0	32.1	6.8	9.9	12.1	22.7	10.3	4.6	1.5	100.0	24.7	3.6	9.0	18.3	14.6	16.9	5.9	7.1
	卸売・小売業	100.0	51.3	7.8	7.1	7.7	10.5	6.7	3.3	5.6	100.0	43.4	6.0	5.6	9.2	9.4	7.2	5.6	13.5
	金融・保険業	100.0	27.4	4.6	12.4	9.2	24.2	10.9	8.3	3.0	100.0	23.3	15.1	8.2	11.4	19.3	13.3	7.4	2.0
	不動産業	100.0	58.9	8.0	7.1	6.0	8.4	2.7	4.9	4.0	100.0	50.6	4.1	6.9	8.6	13.5	9.8	3.7	2.8
	飲食店、宿泊業	100.0	71.5	5.1	3.5	5.9	6.3	1.3	0.6	5.8	100.0	44.4	9.6	8.0	3.4	10.2	7.8	5.8	10.8
	サービス業	100.0	52.5	11.8	7.7	8.5	8.0	4.5	3.5	3.4	100.0	47.5	12.4	7.1	8.9	10.1	6.5	3.1	4.4
事業所規模	1,000人以上	100.0	40.8	9.5	8.7	11.1	14.7	8.2	4.5	2.6	100.0	36.8	9.0	9.3	9.4	16.5	8.5	7.0	3.5
	500~999人	100.0	38.8	8.3	7.7	10.1	16.0	8.8	5.2	5.1	100.0	31.9	8.2	10.1	9.2	14.7	13.7	4.2	7.9
	300~499人	100.0	50.9	9.5	10.7	7.5	10.5	4.0	4.4	2.6	100.0	40.1	14.4	10.3	7.5	12.0	6.6	4.7	4.5
	100~299人	100.0	50.4	8.3	7.5	10.5	11.0	7.4	1.5	3.3	100.0	42.4	9.2	8.0	9.9	11.4	9.0	1.7	8.4
	50~99人	100.0	49.4	9.2	7.2	8.2	14.4	5.8	3.1	2.5	100.0	35.8	11.5	6.0	11.3	11.5	7.9	7.7	8.2
	30~49人	100.0	54.3	6.4	7.7	7.6	7.6	9.3	2.2	4.8	100.0	39.6	5.4	4.3	11.0	18.4	12.2	4.0	5.1
	5~29人*	100.0	60.2	5.2	6.6	6.6	8.3	4.9	1.8	6.4	100.0	47.0	9.8	5.9	8.4	10.1	6.0	3.8	9.0

付表4-4 賃金の算定基礎 (%)

	11年								15年							
	計	時間給	日給	週給	月給	年棒	その他	無回答	計	時間給	日給	週給	月給	年棒	その他	無回答
合計	100.0	23.6	8.8	0.1	65.0	1.2	1.2	0.1	100.0	24.2	6.2	0.0	64.5	1.9	0.8	2.4
性別																
男性	100.0	9.3	8.6	0.1	78.8	1.7	1.4	0.0	100.0	8.6	7.9	0.0	77.1	3.1	1.0	2.2
女性	100.0	43.4	9.1	0.1	46.0	0.6	0.9	0.1	100.0	40.1	4.4	0.0	51.7	0.6	0.7	2.5
就業形態																
正社員	100.0	2.7	8.8	0.1	86.2	1.2	1.0	0.0	100.0	2.3	4.9	0.0	87.7	2.0	0.6	2.5
契約社員	100.0	22.1	18.4	0.1	45.7	10.9	2.4	0.4	100.0	21.4	15.6	0.0	51.7	7.9	2.4	1.0
出向社員	100.0	3.0	4.0	0.0	88.4	4.1	0.5	0.1	100.0	3.2	5.5	0.0	83.4	6.5	0.4	0.9
派遣労働者(常用雇用型)	100.0	41.0	12.7	0.2	40.6	1.6	3.9	0.0	100.0	50.2	10.2	0.1	32.9	1.6	0.4	4.6
派遣労働者(登録型)	100.0	83.6	4.3	0.0	11.6	0.1	0.2	0.2	100.0	87.3	4.3	0.1	7.0	0.5	0.1	0.8
臨時的雇用者	100.0	58.3	16.3	0.0	23.6	0.3	1.6	0.0	100.0	56.6	28.1	0.4	7.5	0.0	0.8	6.6
パートタイム労働者	100.0	89.9	4.8	0.0	3.6	0.2	1.4	0.1	100.0	80.5	5.1	0.0	10.3	0.2	1.3	2.6
その他	100.0	72.0	14.5	0.0	10.8	0.3	2.3	0.0	100.0	40.3	21.6	0.0	32.4	2.9	2.0	0.8
職種																
専門的・技術的な仕事	100.0	13.6	7.4	0.0	76.5	1.7	0.8	0.1	100.0	15.9	6.1	0.0	73.4	3.4	0.7	0.5
管理的な仕事	100.0	2.1	2.2	0.2	90.6	4.9	0.0	0.0	100.0	2.2	2.8	0.0	87.9	6.6	0.5	0.0
事務的な仕事	100.0	15.8	5.8	0.1	77.0	0.6	0.8	0.0	100.0	16.8	4.1	0.0	77.6	1.0	0.4	0.1
販売の仕事	100.0	38.2	2.7	0.0	57.1	0.5	1.4	0.0	100.0	36.9	3.0	0.0	56.9	1.9	0.4	0.8
サービスの仕事	100.0	52.5	12.5	0.3	33.2	0.4	0.9	0.2	100.0	52.4	6.8	0.0	37.9	0.5	1.0	1.4
保安の仕事	100.0	31.1	29.1	0.0	39.2	0.7	0.0	0.0	100.0	18.4	28.4	0.1	52.7	0.2	0.1	0.0
運輸・通信の仕事	100.0	16.0	17.7	0.0	48.6	2.9	14.8	0.0	100.0	13.0	11.3	0.0	54.7	0.5	10.3	10.2
生産工程・労務の仕事	100.0	32.8	20.8	0.2	44.1	0.6	1.5	0.0	100.0	49.4	14.8	0.0	35.0	0.6	0.1	0.2
産業																
鉱業	100.0	3.4	12.0	0.0	84.0	0.3	0.4	0.0	100.0	2.5	11.8	0.0	85.3	0.1	0.2	0.2
建設業	100.0	2.8	16.0	0.0	77.1	3.9	0.0	0.0	100.0	3.1	13.9	0.0	77.2	0.7	0.8	4.3
製造業	100.0	17.4	14.7	0.1	65.8	1.1	1.0	0.0	100.0	18.1	9.2	0.0	70.4	1.1	0.5	0.8
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	3.1	1.5	0.0	94.5	0.1	0.8	0.0	100.0	2.4	0.7	0.0	94.0	2.6	0.3	0.0
情報通信業	100.0	15.6	3.8	0.2	78.4	1.8	0.2	0.0	100.0	9.2	2.1	0.0	81.6	6.8	0.1	0.1
運輸業	100.0	13.4	6.9	0.0	73.1	1.1	5.5	0.0	100.0	13.0	7.2	0.0	75.9	1.3	2.3	0.2
卸売・小売業	100.0	32.1	4.3	0.0	61.2	0.8	1.5	0.0	100.0	35.8	2.5	0.0	51.4	2.4	1.2	6.7
金融・保険業	100.0	11.0	1.2	0.7	83.5	2.9	0.6	0.0	100.0	14.2	0.4	0.0	82.6	2.2	0.4	0.2
不動産業	100.0	8.2	6.0	0.0	82.7	1.0	1.9	0.2	100.0	16.1	4.3	0.0	75.8	3.5	0.1	0.2
飲食店・宿泊業	100.0	55.3	4.8	0.4	38.7	0.7	0.1	0.0	100.0	55.1	4.6	0.0	34.2	1.8	2.1	2.2
サービス業	100.0	20.5	8.8	0.1	68.5	1.3	0.7	0.1	100.0	23.9	6.1	0.0	67.3	1.9	0.3	0.5
事業所規模																
1,000人以上	100.0	21.2	5.6	0.3	70.3	1.8	0.8	0.1	100.0	26.2	4.9	0.0	65.8	2.6	0.4	0.2
500~999人	100.0	20.8	8.1	0.0	69.7	1.1	0.3	0.0	100.0	24.0	5.8	0.0	65.6	0.6	0.1	3.9
300~499人	100.0	24.7	9.3	0.0	64.5	0.5	0.9	0.1	100.0	22.0	3.3	0.0	73.0	1.1	0.4	0.2
100~299人	100.0	21.1	8.3	0.2	67.8	1.2	1.4	0.1	100.0	22.7	10.0	0.0	62.4	1.4	0.3	3.1
50~99人	100.0	24.5	10.5	0.0	61.3	1.4	2.3	0.0	100.0	23.9	6.5	0.0	57.8	2.9	2.0	7.0
30~49人	100.0	21.7	14.5	0.0	62.2	0.7	0.9	0.0	100.0	20.4	6.0	0.0	68.7	2.3	2.1	0.5
5~29人*	100.0	30.5	10.9	0.0	56.2	0.9	1.5	0.1	100.0	24.8	6.2	0.0	63.8	1.4	1.2	2.7

付表4-5 1ヶ月の賃金総額 (%)

	11年							15年						
	計	10万円未満	10-20万円未満	30-40万円未満	40-50万円未満	50万円以上	無回答	計	10万円未満	10-20万円未満	30-40万円未満	40-50万円未満	50万円以上	無回答
合計	100.0	13.3	23.1	26.5	18.5	17.5	1.2	100.0	13.4	27.6	26.3	17.9	12.6	2.2
性別														
男性	100.0	3.9	10.2	28.7	28.3	27.9	1.0	100.0	3.1	15.2	26.5	29.9	23.6	1.8
女性	100.0	26.2	40.9	23.4	5.0	3.2	1.4	100.0	23.9	40.4	26.1	5.7	1.3	2.6
就業形態														
正社員	100.0	0.1	17.4	33.5	24.8	23.2	1.0	100.0	1.0	20.8	33.3	25.2	17.5	2.1
契約社員	100.0	5.2	41.2	31.5	11.5	9.4	1.2	100.0	6.6	44.7	29.9	11.0	6.5	1.2
出向社員	100.0	0.5	8.7	12.2	22.9	54.2	1.4	100.0	0.8	6.1	23.5	25.5	42.8	1.3
派遣労働者(常用雇用型)	100.0	6.4	31.7	36.6	14.9	6.5	3.9	100.0	12.3	44.4	27.8	7.6	3.7	4.2
派遣労働者(登録型)	100.0	13.0	32.1	45.9	5.5	1.8	1.7	100.0	12.3	44.2	37.2	4.3	0.9	1.2
臨時的雇用者	100.0	51.2	20.4	8.6	2.6	0.4	16.7	100.0	44.3	33.9	12.5	2.8	0.3	6.3
パートタイム労働者	100.0	70.2	27.3	1.7	0.1	0.0	0.6	100.0	50.8	40.0	5.7	0.7	0.1	2.6
その他	100.0	17.4	63.4	13.6	3.0	1.5	1.0	100.0	11.5	53.0	24.5	6.8	3.2	1.0
職種														
専門的・技術的な仕事	100.0	5.4	18.1	32.7	22.4	20.8	0.6	100.0	4.9	28.2	25.0	27.3	14.0	0.5
管理的な仕事	100.0	0.6	1.2	9.9	24.8	62.3	1.2	100.0	0.1	3.8	14.8	24.5	56.7	0.0
事務的な仕事	100.0	8.0	26.1	33.1	18.7	12.9	1.2	100.0	8.6	31.3	33.6	17.6	8.8	0.1
販売の仕事	100.0	24.1	23.8	21.3	19.3	9.0	2.4	100.0	21.3	23.7	33.4	15.4	5.3	0.8
サービスの仕事	100.0	33.3	32.3	20.9	9.0	3.9	0.6	100.0	34.4	36.4	17.9	8.7	1.4	1.3
保安の仕事	100.0	15.6	30.2	20.5	20.7	12.8	0.3	100.0	7.0	37.4	54.2	0.6	0.8	0.0
運輸・通信の仕事	100.0	7.2	13.6	46.8	16.4	15.6	0.4	100.0	22.2	22.8	21.2	20.2	11.8	1.8
生産工程・労務の仕事	100.0	18.2	30.0	24.4	16.0	10.5	0.9	100.0	24.1	37.4	21.8	13.6	2.4	0.6
産業														
鉱業	100.0	1.4	8.5	33.8	30.4	25.9	0.0	100.0	1.6	27.5	45.1	14.7	11.1	0.1
建設業	100.0	1.3	7.9	27.5	25.6	37.6	0.1	100.0	1.4	28.8	33.5	24.1	12.0	0.2
製造業	100.0	7.1	23.1	28.7	21.1	18.8	1.2	100.0	7.1	29.3	28.4	20.2	13.9	1.1
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	1.4	4.8	29.8	22.0	41.1	0.9	100.0	1.2	6.5	25.2	27.9	39.1	0.0
情報通信業	100.0	4.2	11.3	29.7	23.6	28.2	3.0	100.0	1.7	14.8	33.7	32.1	17.4	0.3
運輸業	100.0	5.3	14.9	29.3	27.2	22.0	1.3	100.0	7.2	18.8	28.9	25.3	18.7	1.2
卸売・小売業	100.0	20.2	25.2	21.9	18.4	13.4	0.9	100.0	21.4	24.7	23.8	15.1	8.2	6.9
金融・保険業	100.0	6.0	21.3	21.2	15.7	34.9	0.9	100.0	7.6	20.3	27.6	17.3	27.0	0.2
不動産業	100.0	6.4	25.6	31.6	15.4	20.6	0.4	100.0	8.6	19.5	29.6	18.0	23.4	0.8
飲食店・宿泊業	100.0	37.8	26.6	20.0	8.6	4.0	3.1	100.0	36.0	37.0	15.6	7.4	1.7	2.3
サービス業	100.0	11.2	26.0	30.2	15.1	16.7	0.8	100.0	13.3	31.6	25.4	15.7	13.6	0.4
事業所規模														
1,000人以上	100.0	9.6	16.6	24.2	21.2	27.1	1.3	100.0	10.8	24.4	23.6	19.2	21.7	0.4
500~999人	100.0	9.2	21.8	27.4	19.5	21.1	1.0	100.0	12.3	23.4	23.5	19.3	17.5	4.0
300~499人	100.0	13.8	19.8	28.0	19.6	16.1	2.6	100.0	8.6	26.7	30.5	21.7	12.3	0.2
100~299人	100.0	12.0	23.2	30.8	19.0	14.1	1.0	100.0	11.8	29.1	24.3	21.9	9.3	3.5
50~99人	100.0	13.7	27.6	25.1	20.9	12.2	0.6	100.0	11.2	27.8	31.4	14.2	8.2	7.1
30~49人	100.0	12.2	28.5	29.5	15.2	13.9	0.7	100.0	9.4	27.2	35.5	17.3	10.3	0.3
5~29人*	100.0	21.8	29.5	24.2	12.8	10.5	1.2	100.0	20.9	32.1	25.4	14.4	5.8	1.4

付表4-6a 各種制度適用状況（正社員）（％）

	11年						15年(複数回答)					
	計	企業年金	退職金制度	賞与支給制度	福利厚生施設等の利用	自己啓発援助制度	計	企業年金	退職金制度	賞与支給制度	福利厚生施設等の利用	自己啓発援助制度
合計	100.0	55.5	90.5	95.9	70.0	49.0	100.0	34.0	74.7	82.4	49.2	27.7
性別												
男性	100.0	59.6	92.1	96.9	74.1	53.7	100.0	36.3	76.6	83.8	52.5	32.8
女性	100.0	45.9	86.7	93.5	60.2	37.7	100.0	30.1	71.6	80.1	43.7	19.4
就業形態												
正社員	100.0	55.5	90.5	95.9	70.0	49.0	100.0	34.0	74.7	82.4	49.2	27.7
契約社員	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
出向社員	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
派遣労働者(常用雇用型)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
派遣労働者(登録型)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
臨時的雇用者	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
パートタイム労働者	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
職種												
専門的・技術的な仕事	100.0	52.6	93.5	97.6	65.1	45.5	100.0	20.1	75.4	88.9	39.9	27.0
管理的な仕事	100.0	64.3	93.7	96.4	78.3	58.8	100.0	44.6	83.0	86.3	63.2	44.0
事務的な仕事	100.0	62.8	94.8	98.1	77.1	54.0	100.0	40.9	82.8	87.1	58.7	31.4
販売の仕事	100.0	53.3	92.8	96.1	73.4	49.2	100.0	25.0	59.0	82.6	31.0	14.5
サービスの仕事	100.0	35.6	63.9	84.2	46.9	31.3	100.0	22.3	52.5	62.2	32.6	20.1
保安の仕事	100.0	47.8	94.6	94.6	57.4	50.1	100.0	47.1	100.0	100.0	70.8	0.2
運輸・通信の仕事	100.0	44.4	75.7	95.7	62.2	37.0	100.0	27.0	60.6	69.3	43.6	4.8
生産工程・労務の仕事	100.0	42.2	83.6	92.6	55.9	37.8	100.0	28.5	71.4	74.4	29.3	15.5
産業												
鉱業	100.0	50.2	96.6	97.0	81.6	76.9	100.0	32.4	78.7	82.0	32.8	31.4
建設業	100.0	71.4	93.0	94.8	86.2	70.4	100.0	30.5	60.3	71.3	25.9	12.6
製造業	100.0	57.7	91.3	96.2	66.4	48.7	100.0	39.7	84.4	88.2	57.5	33.9
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	94.7	100.0	100.0	99.6	96.6	100.0	80.3	98.7	98.7	95.4	88.7
情報通信業	100.0	64.2	95.3	96.6	83.7	69.2	100.0	46.4	77.9	93.3	74.9	63.4
運輸業	100.0	45.3	91.1	98.7	77.7	53.2	100.0	41.4	79.8	87.8	55.0	28.8
卸売・小売業	100.0	54.5	89.5	95.0	73.0	48.9	100.0	30.5	64.2	72.0	42.3	28.2
金融・保険業	100.0	87.2	99.8	98.7	100.0	84.7	100.0	67.7	83.8	92.8	74.4	53.4
不動産業	100.0	75.1	99.3	100.0	96.2	72.6	100.0	18.9	67.8	87.6	53.2	38.2
飲食店・宿泊業	100.0	44.8	71.3	84.1	41.9	33.1	100.0	16.4	55.7	71.0	34.6	12.4
サービス業	100.0	48.1	90.5	97.2	64.2	37.4	100.0	21.6	77.3	84.9	45.1	15.1
事業規模												
1,000人以上	100.0	79.3	98.4	99.1	95.5	80.3	100.0	58.8	89.7	91.0	81.7	55.2
500~999人	100.0	58.7	96.8	98.7	88.1	64.0	100.0	42.1	85.5	94.2	85.8	41.8
300~499人	100.0	66.3	96.5	99.2	83.0	47.4	100.0	45.0	91.1	95.7	67.6	22.9
100~299人	100.0	56.1	91.9	97.9	73.7	42.1	100.0	33.8	80.2	82.6	52.7	24.4
50~99人	100.0	45.5	90.8	98.6	56.8	34.8	100.0	26.3	61.1	70.6	26.2	7.6
30~49人	100.0	39.8	83.6	92.0	49.0	24.3	100.0	10.2	68.4	76.8	25.4	24.6
5~29人(脚注28参照)	100.0	22.8	72.0	85.2	25.5	16.2	100.0	11.5	54.6	72.2	10.9	7.1

*回答形式は、11年がそれぞれについて「はい」「いいえ」で選択するのに対して15年は該当する番号すべてを選択する

付表4-6b 各種制度適用状況（非正社員）（％）

	11年									15年(複数回答)									
	計	雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	賞与支給制度	福利厚生施設等の利用	自己啓発援助制度	計	雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	賞与支給制度	福利厚生施設等の利用	自己啓発援助制度	
合計	100.0	50.1	40.3	38.1	8.3	16.1	49.1	35.3	13.9	100.0	63.0	49.1	47.1	6.9	11.4	33.6	18.4	7.1	
性別																			
男性	100.0	45.9	44.4	41.4	15.9	25.4	49.6	43.4	20.7	100.0	65.1	57.7	55.2	13.5	23.0	40.3	29.0	12.0	
女性	100.0	51.8	38.6	36.8	5.3	12.3	48.9	32.1	11.2	100.0	62.2	45.7	44.0	4.4	6.9	31.1	14.3	5.1	
就業形態																			
正社員	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
契約社員	100.0	80.9	80.8	78.1	14.2	26.8	66.6	58.8	24.4	100.0	80.7	81.2	76.8	10.5	16.0	50.7	37.5	10.7	
出向社員	100.0	65.1	67.9	67.1	63.2	84.2	88.6	82.9	58.6	100.0	87.4	90.9	89.3	44.6	75.3	80.6	72.8	48.0	
派遣労働者(常用雇用型)	100.0	66.2	63.9	58.9	18.1	34.5	49.4	43.4	23.5	100.0	75.9	67.9	64.1	5.5	18.6	33.6	28.8	12.8	
派遣労働者(登録型)	100.0	71.4	66.3	62.3	5.8	6.5	18.8	47.7	22.8	100.0	77.7	70.8	68.8	1.8	2.2	7.7	33.3	8.6	
臨時的雇用者	100.0	31.3	29.9	12.2	1.9	8.4	51.1	15.8	3.5	100.0	28.7	24.7	22.7	0.8	6.6	9.2	9.5	1.3	
パートタイム労働者	100.0	34.2	18.4	17.6	2.7	9.1	41.6	27.0	9.1	100.0	56.4	36.3	34.7	4.3	6.0	29.2	9.8	3.8	
その他	100.0	69.9	64.6	62.0	8.3	15.3	54.5	36.9	11.9	100.0	74.5	73.0	71.1	8.5	15.4	42.2	26.0	6.0	
職種																			
専門的・技術的な仕事	100.0	53.1	51.0	48.3	11.9	24.9	49.4	42.9	21.7	100.0	67.2	65.2	61.5	8.4	17.8	42.8	29.3	11.4	
管理的な仕事	100.0	60.5	59.7	58.6	46.6	70.0	83.0	73.2	49.9	100.0	83.3	83.7	78.2	28.6	56.3	65.5	56.8	28.7	
事務的な仕事	100.0	64.9	48.3	46.4	10.0	17.7	54.3	46.4	17.6	100.0	74.0	54.4	51.7	7.2	11.6	38.6	23.8	8.5	
販売の仕事	100.0	41.8	36.3	33.2	5.0	12.0	42.1	25.3	13.1	100.0	75.2	53.7	53.1	10.5	9.7	40.3	10.8	8.0	
サービスの仕事	100.0	33.9	25.1	24.1	3.8	7.1	35.9	24.7	7.0	100.0	46.6	34.3	33.1	4.5	7.1	20.5	12.9	2.8	
保安の仕事	100.0	62.6	60.1	42.8	10.2	24.8	54.2	50.2	14.6	100.0	46.4	38.6	37.3	2.6	3.8	20.7	11.5	4.4	
運輸・通信の仕事	100.0	54.7	46.6	45.8	17.2	19.7	60.4	40.5	9.7	100.0	38.2	29.7	29.2	4.1	6.8	34.8	13.9	11.5	
生産工程・労務の仕事	100.0	52.9	40.5	38.7	7.1	15.7	56.4	33.5	9.8	100.0	67.5	50.1	48.6	4.5	8.4	31.6	11.5	3.1	
産業																			
鉱業	100.0	66.4	57.8	54.1	19.4	33.1	69.9	63.9	25.3	100.0	69.2	60.1	59.4	6.5	19.9	47.1	20.0	11.5	
建設業	100.0	66.9	62.8	58.1	18.8	45.4	50.6	49.3	24.2	100.0	76.6	68.4	58.0	13.3	26.9	46.2	25.7	11.6	
製造業	100.0	63.2	52.7	50.7	13.1	19.8	60.6	41.1	15.4	100.0	74.3	59.4	57.7	9.0	12.2	38.4	21.7	8.2	
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	82.8	71.6	69.8	18.6	52.7	66.4	72.0	33.9	100.0	76.1	76.5	73.2	15.0	37.1	59.9	53.5	17.4	
情報通信業	100.0	70.0	65.3	64.1	18.7	24.1	52.0	60.5	25.1	100.0	82.2	79.0	77.6	16.5	24.4	37.0	44.9	20.7	
運輸業	100.0	57.2	48.5	48.2	15.6	20.3	60.9	52.4	23.6	100.0	69.2	54.0	52.9	6.0	12.8	40.8	22.3	7.3	
卸売・小売業	100.0	47.6	36.2	35.6	6.8	14.1	45.8	31.8	15.9	100.0	62.6	45.5	45.0	7.3	7.8	34.4	11.0	7.2	
金融・保険業	100.0	77.5	64.0	61.7	12.8	20.2	50.8	55.7	14.7	100.0	71.8	55.6	55.7	12.0	11.1	34.9	42.0	13.0	
不動産業	100.0	77.4	74.2	44.6	12.1	49.2	75.8	73.6	20.7	100.0	72.3	65.7	57.4	14.8	19.6	42.1	30.3	12.5	
飲食店・宿泊業	100.0	31.8	23.3	18.8	2.2	5.9	35.0	18.8	5.5	100.0	46.5	35.7	34.5	3.8	7.2	18.8	12.7	1.3	
サービス業	100.0	49.6	40.6	38.2	7.9	18.3	51.9	39.3	12.4	100.0	60.9	48.1	44.7	4.8	14.0	35.0	22.2	7.2	
事業所規模																			
1,000人以上	100.0	65.3	53.4	51.9	12.8	19.6	54.3	52.7	24.3	100.0	71.9	60.1	58.2	10.7	11.2	40.4	26.0	11.1	
500~999人	100.0	64.6	49.9	47.6	12.1	19.6	56.1	46.6	18.6	100.0	72.2	50.4	48.8	8.2	12.0	30.4	24.8	8.4	
300~499人	100.0	54.5	47.9	39.9	10.6	15.0	58.8	43.9	12.7	100.0	75.7	63.2	61.3	7.7	19.0	37.6	24.8	11.4	
100~299人	100.0	53.7	43.1	40.7	10.0	16.1	52.3	43.1	15.2	100.0	69.1	55.3	53.9	7.3	15.9	35.1	23.3	7.3	
50~99人	100.0	47.6	40.6	39.3	6.4	14.3	48.9	23.9	8.1	100.0	61.6	48.5	47.5	7.1	12.7	30.3	15.4	4.5	
30~49人	100.0	44.5	35.1	34.2	5.2	20.5	46.7	26.5	10.4	100.0	61.0	49.1	47.7	3.5	10.2	36.5	14.0	4.0	
5~29人*	100.0	28.2	19.6	18.3	2.2	11.1	36.0	13.3	5.2	100.0	44.2	29.7	26.7	2.8	6.4	26.6	5.6	2.8	

付表4-7 職業能力を高める意志の有無 (%)

		11年				15年			
		計	あり	なし	無回答	計	あり	なし	無回答
合計		100.0	72.0	27.5	0.5	100.0	70.5	27.1	2.4
性別	男性	100.0	80.1	19.5	0.4	100.0	76.5	21.9	1.7
	女性	100.0	60.8	38.5	0.7	100.0	64.4	32.4	3.2
就業形態	正社員	100.0	80.1	19.5	0.4	100.0	77.3	20.6	2.1
	契約社員	100.0	69.7	29.2	1.1	100.0	62.5	35.6	1.8
	出向社員	100.0	74.7	23.6	1.7	100.0	81.1	17.5	1.4
	派遣労働者(常用雇用型)	100.0	72.0	27.8	0.2	100.0	70.3	24.8	4.9
	派遣労働者(登録型)	100.0	79.5	20.2	0.3	100.0	81.6	17.6	0.8
	臨時的雇用者	100.0	67.7	32.1	0.2	100.0	54.0	39.4	6.6
	パートタイム労働者	100.0	44.0	55.0	1.0	100.0	52.1	44.5	3.4
	その他	100.0	54.9	44.5	0.6	100.0	57.1	41.0	1.9
職種	専門的・技術的な仕事	100.0	86.2	13.1	0.6	100.0	85.3	14.4	0.3
	管理的な仕事	100.0	85.5	14.5	0.0	100.0	75.9	23.7	0.4
	事務的な仕事	100.0	79.0	20.5	0.5	100.0	78.8	20.9	0.3
	販売の仕事	100.0	66.4	32.8	0.8	100.0	70.4	28.5	1.1
	サービスの仕事	100.0	59.4	40.1	0.5	100.0	61.8	36.5	1.8
	保安の仕事	100.0	69.9	29.9	0.1	100.0	72.8	26.8	0.4
	運輸・通信の仕事	100.0	47.2	50.5	2.3	100.0	45.5	52.7	1.8
	生産工程・労務の仕事	100.0	53.7	45.7	0.6	100.0	47.3	51.5	1.2
産業	鉱業	100.0	68.6	31.4	0.1	100.0	57.2	42.7	0.0
	建設業	100.0	83.1	16.8	0.1	100.0	77.8	21.9	0.3
	製造業	100.0	71.2	28.6	0.3	100.0	70.7	28.1	1.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	90.5	9.4	0.2	100.0	88.0	12.0	0.1
	情報通信業	100.0	86.1	13.7	0.1	100.0	84.3	15.6	0.1
	運輸業	100.0	72.3	27.0	0.7	100.0	66.3	32.4	1.3
	卸売・小売業	100.0	66.7	32.4	0.9	100.0	63.1	29.5	7.4
	金融・保険業	100.0	83.5	16.5	0.1	100.0	80.3	18.9	0.8
	不動産業	100.0	78.8	20.6	0.6	100.0	74.3	24.6	1.0
	飲食店、宿泊業	100.0	64.3	35.4	0.2	100.0	59.0	38.3	2.6
	サービス業	100.0	76.3	23.1	0.7	100.0	75.8	23.9	0.3
事業規模	1,000人以上	100.0	81.0	18.6	0.4	100.0	81.3	17.5	1.2
	500~999人	100.0	76.1	23.0	0.9	100.0	75.0	20.9	4.1
	300~499人	100.0	77.3	21.9	0.8	100.0	73.0	26.4	0.6
	100~299人	100.0	72.5	27.0	0.5	100.0	67.7	29.2	3.1
	50~99人	100.0	71.5	28.3	0.2	100.0	69.2	23.7	7.1
	30~49人	100.0	64.6	35.1	0.4	100.0	73.9	25.8	0.4
	5~29人*	100.0	57.4	41.8	0.9	100.0	58.1	40.4	1.5

総務庁承認 No. 19310

承認期限 平成7年3月31日まで

秘

労働省

平成6年就業形態の多様化に
関する総合実態調査〔事業所票〕

(平成6年11月)

1 都道府県	2 事業所一連番号	3 産業分類	4 事規

注 この番号(1~70)は調査票を集計する時に使用するものですから、回答に際してはこの番号に関わりなくご記入ください。

この調査票に記入された事項については、個別事業所の秘密を守り、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままをご回答ください。

〔記入上の注意〕

- 特にことわりのない限り、平成6年10月最後の1週間のうち、労働者が最も多く働いている日の状況について記入してください。
- ※印欄は、記入しないでください。
- 調査票の記入は、青か黒のペン又はボールペンで記入してください。
- 特にことわりのない限り、該当する番号を1つ選んで○で囲んでください。
- 回答欄が空欄のものは、該当事項・該当数字を記入してください。
- 数字を記入する欄については、右詰めで記入してください。なお、該当数字が0になる場合は、空欄にしないで0を一番右に記入してください。
- その他記入上の不明な点は、統計調査員におたずねいただくか、別紙「記入要領」を参照してください。
- 記入の終わった調査票は、回収に参ります統計調査員にご提出ください。

事業所名							
所在地							
事業所の種類 該当する番号を○ で囲んでください。	事務所 1	工場・作業所 2	研究所 3	営業所 4	店舗 5	その他 6	
主な事業内容	(具体的に)						
事業所全体の 常用労働者数	6 <input type="text"/> (常用労働者の範囲は裏面の定義を参照してください)						
企業全体の 常用労働者数	1,000人以上 1	500人~999人 2	300人~499人 3	100人~299人 4	50人~99人 5	30人~49人 6	30人未満 7
事業所の 設立年	昭和39年以前 1		40~49年 2		50~59年 3		60年以降現在まで 4

記入担当者	
氏名	
電話番号	() (内線)

I. 就業形態別労働者数

ここでいう「労働者」には、貴事業所と直接雇用関係がなくても、貴事業所の事業活動及び清掃など事業活動に付随する業務に従事した者（派遣元事業所からの派遣労働者なども含む。ただし、請負契約により外注化した業務に従事した者は除く）をいいます。

問1 就業形態別労働者数を男女別に記入してください。

貴事業所が労働者派遣事業を行っている場合には、雇用する派遣労働者については、「派遣労働者」とはせず、それ以外の該当する就業形態に分類し、記入してください。

(単位：人)

就業形態	正社員 9 16	非正社員					
		パートタイマー 10 17	出向社員 11 18	臨時・日雇 12 19	派遣労働者 13 20	契約・登録社員 14 21	その他 15 22
定義	雇用している労働者のうち、特に雇用期間を定めていない者。なお、他企業への出向者は除く。	正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者。雇用期間の定めの有無は問わない。	他企業より出向契約に基づき出向してきている者。出向元に籍を置いているかどうかは問わない。	臨時的に又は日々雇用している者で、正社員と1日の所定労働時間及び1週の所定労働日数が同一の者。	「労働者派遣法(注)」に基づく派遣元事業所から派遣された者。	専門的職種に従事させることを目的に、契約・登録に基づき雇用している者。	左記以外の貴事業所の労働者。
男子							
女子							

(注) 「労働者派遣法」とは「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」であり、派遣元事業所とは、同法に基づく労働大臣の許可を受け又は労働大臣に届出を行っている事業所をいう。

II. 就業形態の多様化に関する事項

問2 非正社員を雇用する理由は何ですか。該当するすべての番号を○で囲んでください。

就業形態	正社員を確保できないから	景気変動に応じて雇用量を調節するため	人件費の節約のため	長い営業(操業)時間に対応するため	1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	専門的業務に対応するため	即戦力・能力ある人材を確保するため	高齢者の再雇用対策のため	女子の再雇用対策のため	その他
23 出向社員	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11
24 派遣労働者	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11
25 パートタイマー	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11
26 臨時・日雇	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11
27 契約・登録社員	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11
28 その他	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11

問3 労働者構成に関し、貴事業所では今後の人事戦略として、非正社員をどのように考えていますか。

(1) 貴事業所の労働者構成は、今後どのようにしたいと考えていますか。

29	正社員のみで構成していきたい	1
	正社員と非正社員で構成していきたい	2
	非正社員のみで構成していきたい	3

(注) 非正社員とは、1頁、「問1」の正社員以外の社員をいいます。

→(2) 今後の非正社員の活用は、貴事業所の経営戦略・人事戦略にとって重要ですか。

30	重 要	やや重要	重要ではない	わからない
	1	2	3	4

→(3) 今後の活用が重要である非正社員の就業形態は何ですか。該当するすべての番号を○で囲んでください。

出 向 社 員	1	31
派 遣 労 働 者	2	
パートタイマー	3	
臨 時 ・ 日 雇	4	
契 約 ・ 登 録 社 員	5	
そ の 他	6	

問4 貴事業所では就業形態別の労働者数が今後どのように変化していくと思いますか。

正社員の比率が高まる	1	32
非正社員の比率が高まる	2	
正・非正社員の比率は変わらないと思う	3	
なんともいえない	4	

→ どの就業形態の労働者の比率が高まると思いますか。該当するすべての番号を○で囲んでください。

出 向 社 員	1	33
派 遣 労 働 者	2	
パートタイマー	3	
臨 時 ・ 日 雇	4	
契 約 ・ 登 録 社 員	5	
その他（上記以外の非正社員）	6	

Ⅲ. 労働時間の多様化に関する事項

問5 同一の就業形態の中で、週当たり所定労働時間は一律に定められていますか。人によって違いますか。一律に定められている場合は、その時間数を記入してください。

項 目	34 41	35 42	36 43	37 44	38 45	39 46	40 47
	正社員	出向社員	派遣労働者	パートタイマー	臨時・日雇	契約・登録社員	その他
一律に定められている	1	1	1	1	1	1	1
週当たり所定労働時間	時間						
人によって違う	2	2	2	2	2	2	2

正社員の中での違いは何によるものですか。該当するすべての番号を○で囲んでください。

48	変形労働時間制による	1
	監視、断続的業務による	2
	その他（具体的に書いてください）	3

[]

問6 1日の始業・終業時刻、1週間の出勤日についてお答えください。

(1) 1日の始業・終業時刻は、正社員・非正社員を問わず、全労働者一律に定めていますか（残業を含まない所定労働時間について教えてください）。

一律に定めている	1	49
人によって違う	2	

① 違いがある場合、その違い方は次のどれに該当しますか。該当するすべての番号を○で囲んでください。

50	正社員か非正社員かによって違いがある	1
	正社員の中で違いがある	2
	出向社員の中で違いがある	3
	派遣労働者の中で違いがある	4
	パートタイマーの中で違いがある	5
	臨時・日雇の中で違いがある	6
	契約・登録社員の中で違いがある	7
	その他の非正社員の中で違いがある	8

② 正社員の中での違いは、何によるものですか。該当するすべての番号を○で囲んでください。

51	交替制勤務による	1
	変形労働時間制（フレックスタイム制は除く）による	2
	フレックスタイム制による	3
	裁量労働制による	4
	時差出勤による	5
	監視、断続的業務による	6
	その他	7

(2) 1週間で出勤する日は、正社員・非正社員を問わず、全労働者一律に定めていますか。

52	
一律に定めている	1
人によって違う	2

→① 違いがある場合、その違い方は次のどれに該当しますか。該当するすべての番号を○で囲んでください。

53	正社員か非正社員かによって違いがある	1
	正社員の中で違いがある	2
	出向社員の中で違いがある	3
	派遣労働者の中で違いがある	4
	パートタイマーの中で違いがある	5
	臨時・日雇いの中で違いがある	6
	契約・登録社員の中で違いがある	7
	その他の非正社員の中で違いがある	8

→② 正社員中での違いは何によるものですか。該当するすべての番号を○で囲んでください。

54	交替制勤務による	1
	変形労働時間制による	2
	監視、断続的業務による	3
	その他	4

[労働者によって1日の始業・終業時刻が異なる又は1週間で出勤する日が異なる事業所のみお答えください。]

問7 労働者によって1日又は1週の勤務時間帯が異なることによって、何か問題がありますか。

	55	56
問 題 の 有 無	1日の勤務時間帯 で異なる場合	1週間の勤務時間 帯で異なる場合
何ら問題はない	1	1
問題はあるが、重要な問題ではない	2	2
問題はあるが、現状のままでやむをえない	3	3
問題はあるが、対策を講じているからよい	4	4
問題があり、何らかの対策が必要	5	5

→① それはどのような問題ですか。該当するすべての番号を○で囲んでください。

	57	58
問 題 と な る 事 項	1日の勤務時間 帯での問題	1週間の勤務時間 帯での問題
個々の労働者の労働時間(出・退勤時間、出勤日)の管理が煩雑となる	1	1
業務遂行上、仕事の命令・指示が煩雑になった	2	2
会議や打合せ時間の設定が困難になった	3	3
仕事がルーズになる。モラルダウンにつながる	4	4
賃金等の面で公平な処遇が難しい	5	5
労働者間のコミュニケーションが不足しがちである	6	6
その他	7	7

[全事業所がお答えください]

問8 それぞれの就業形態毎の労働者の今後の労働時間面での課題は何ですか。該当するすべての番号を○で囲んでください。

就業形態	1日当たり所定労働時間の延長	1日当たり所定労働時間の短縮	1週の所定勤務日の増加	1週の所定勤務日の減少	
正社員	1	2	3	4	59
出向社員	1	2	3	4	60
派遣労働者	1	2	3	4	61
パートタイマー	1	2	3	4	62
臨時・日雇	1	2	3	4	63
契約・登録社員	1	2	3	4	64

問9 貴事業所では次のような時間帯での営業時間・営業日はありますか。

ある場合は、その時間帯での労働力の配置・確保上の問題がありますか。問題がある場合、該当する就業形態のすべての番号を○で囲んでください。

	正社員の配置・確保	出向社員の配置・確保	派遣労働者の配置・確保	パートタイマーの配置・確保	臨時・日雇の配置・確保	契約・登録社員の配置・確保	その他	
65 66 (1) 夜間の営業の有無 (午後6時以降)	あり 1 なし 2	1	2	3	4	5	6	7
67 68 (2) 土曜日の営業の有無	あり 1 なし 2	1	2	3	4	5	6	7
69 70 (3) 祝祭日・日曜日の 営業の有無	あり 1 なし 2	1	2	3	4	5	6	7

—— ご協力ありがとうございました。——

総務庁承認 No. 19311
承認期限 平成7年3月31日まで



労働省

平成6年就業形態の多様化に関する総合実態調査〔個人票〕

(平成6年11月)

※

1(注)	2	3
都道府県	事業所一連番号	個人一連番号

(注) この番号(1~70)は調査票を集計するときに使用するものですから、回答に際してはこの番号に関わりなくご記入ください。

この調査票に記入された事項については、回答者の秘密を守り、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままをご回答ください。

I あなた及びあなたの世帯の状況についてお答えください。

問1 あなたの性別・年齢についてお答えください。

	男	1
4	女	2

5

満 歳 (平成6年10月31日現在)

問2 あなたの世帯の状況についてお答えください。

(1) 配偶者の有無

(2) あなたは主たる家計の維持者ですか。

	あり	1
6	なし	2

	はい	1
7	いいえ	2

(3) あなたの世帯人員は何人ですか(あなた自身も含めた人数を記入してください)。

8 人 → ・そのうち仕事に就いている人は何人ですか。 9 人

問3 あなたの最終卒業学校を○で囲んでください。

	中学卒 (旧小卒を含む)	高校卒 (旧中卒を含む)	高専・短大卒	大学・大学院卒
10	1	2	3	4

II 現在の職務内容に関する事項

問4 あなたの職種は何ですか。1ページ裏面の「職種分類表」を参照し、該当する職種番号を記入してください。なお、該当する職種がない場合又はわからない場合は、〔 〕内に仕事の内容を具体的に記入してください。

11 []

問5 現在の勤務先での勤続期間はどれくらいになりますか。

12 13

年 ヶ月

(1年以上の勤続の方は勤続年数だけ、記入してください。)

問6 次に掲げる項目について、現在、満足していますか。それとも不満がありますか。項目ごとに、あてはまるものの番号を1つ選んで○で囲んでください。

項目	満 足	まあ満足	どちらとも いえない	やや不満	不 満
14 仕事の内容、やりがい	1	2	3	4	5
15 賃 金	1	2	3	4	5
16 労働時間の長さ	1	2	3	4	5
17 休日の多さ	1	2	3	4	5
18 出勤時刻など勤務体制	1	2	3	4	5
19 評価、処遇のあり方	1	2	3	4	5
20 職場の環境	1	2	3	4	5
21 職場の人間関係、コミュニケーション	1	2	3	4	5
22 雇用の安定性	1	2	3	4	5
23 福利厚生	1	2	3	4	5
24 職場訓練、能力開発のあり方	1	2	3	4	5
25 職業生活全体	1	2	3	4	5

Ⅲ 就業形態に関する事項

問7 あなたは、現在どのような就業形態で雇用されていますか（それぞれの就業形態の定義については、1ページ裏面の説明を参照してください）。

正社員	出向社員	派遣労働者	パートタイマー	臨時・日雇	契約・登録社員	その他
26 1	2	3	4	5	6	7

→ あなたの形態は次のうちどれに該当しますか。

27 登録型	1	(登録型とは、派遣会社に派遣スタッフとして登録しておく形態)をいいます。
常用雇用型	2	(常用雇用型とは、派遣会社に常用労働者として雇用されている)形態をいいます。

問9へ

〔正社員・出向社員以外の就業形態で働いている方にお伺いします〕

28

(正社員・出向社員以外の就業形態とは、「問7」の3～7までの就業形態をいいます。)

問8 現在の就業形態に就いた理由は、何ですか。該当するものすべてに○をつけてください。

自分の都合のよい時間に働けるから	01
学生生活と両立させるため	02
勤務時間や日数を短くしたかったから	03
すぐ辞められるから	04
専門的な資格・技能を活かせるから	05
より収入の多い仕事に従事したかったから	06
家計の補助、学費等を得るため	07
社会活動に参加したいから	08
正社員として働ける会社になかったから	09
簡単に仕事ができ、責任も少ないから	10
健康を考えて	11
その他	12

〔全員の方にお伺いします〕

問9 あなたは別の就業形態に就いていたことがありますか。(配置転換で仕事の内容が変わった場合は除きます。)

29 ある	1
ない	2

→ その時はどんな就業形態で働いていましたか。これまでに経験したものすべて(学生時代のアルバイトは除きます)に○をつけてください。

正社員	出向社員	派遣労働者	パートタイマー	臨時・日雇	契約・登録社員	その他
30 1	2	3	4	5	6	7

問10 今後も現在の就業形態を続けていきたいですか。

31

今の就業形態を続けたい	1
他の就業形態に変わりたい	2
その他内職等をやりたい	3
自営業を始めたい	4
仕事をすっかり辞めたい	5

→ ・あなたは今の会社で仕事を続けたいですか。

32

はい	1
いいえ	2

→ ・それは今の会社ですか。

33

はい	1
いいえ	2

→ ・他の就業形態に変わりたい方にお伺いします。どの就業形態に就きたいですか。

34

正社員	派遣労働者	パートタイマー	臨時・日雇	契約・登録社員	その他
1	2	3	4	5	6

→ ・どのような形態で働きたいですか。

35

登録型	1	(登録型とは、派遣会社に派遣スタッフとして登録しておく形態です。)
常用雇成型	2	(常用雇成型とは、派遣会社に常用労働者として雇用されている形態です。)

IV 労働時間に関する事項

問11 労働時間についてお伺いします。

(1) あなたは10月最後の1週間にどれくらい働きましたか。

① 1週間で何時間働きましたか。(残業を含めて) 時間 ③ 通常の1日の労働時間は何時間ですか。

② 1週間の勤務日数は何日でしたか。 日 ④ 時間

37

38 (常態として残業している場合のみ、残業時間を含めてください。)

(2) あなたの所定の勤務時間帯の始業・終業時刻は就業規則、契約上どう決められていますか。

39

自分で自由に選択できる	1
あらかじめ決まっている	2

40

会社と相談の上変更できる	1
変更できない	2

→ 問12へ

41

日、週、月によって違う	1
年間を通じて一定	2

→ 違う理由は何ですか

42

交替制勤務のため	1
変形労働時間制による勤務のため	2
その他	3

問12 あなたの労働時間や勤務日等の現在の状況と今後の希望する働き方についてお伺いします。

(1) 現在、あなたの1日の所定労働時間と1週の所定労働日は正社員と比べてどうなっていますか。現在の状況と今後の希望する働き方について、該当するすべての番号に○をつけてください。

(「正社員と比べ」とは、普通勤務で働いている人と比べて判断してください)

[現在の状況] 43

[今後の希望する働き方] 44

1日の所定労働時間も1週の所定労働時間も正社員と同じ	1
----------------------------	---

(正社員で普通勤務は「1」へ、短時間勤務は次の「2」又は「3」としてください)

正社員より1日の時間を減らして働きたい	1
正社員より出勤日を減らして働きたい	2
今のままでよい	3

1日の所定労働時間が正社員と比べて短い	2
---------------------	---

45

1日の時間を増やしたい	1
1日の時間を減らしたい	2
今のままでよい	3

1週の所定労働日数が正社員と比べて短い	3
---------------------	---

46

出勤日を増やしたい	1
出勤日を減らしたい	2
今のままでよい	3

[現在の状況]で上記「2」、「3」の両方に該当する人は両方に○をつけてください。

(2) 次の各種の制度の適用の状況と、今後の希望についてお伺いします。

[現在の状況]

[今後の希望]

① あなたにフレックスタイム制の適用がありますか。(フレックスタイム制の言葉の意味は3ページ裏面にあります。)

47

適用あり	1
適用なし	2

→ 今後適用を希望しますか。

48

希望する	1
希望しない	2

② 裁量労働時間制の適用がありますか。(裁量労働時間制の言葉の意味は3ページ裏面にあります)

49

適用あり	1
適用なし	2

→ 今後適用を希望しますか。

50

希望する	1
希望しない	2

③ 時差出勤制度の適用がありますか。(フレックスタイム制による時差出勤はふくめないでください。)

51

適用あり	1
適用なし	2

→ 今後適用を希望しますか。

52

希望する	1
希望しない	2

(3) 所定の勤務時間帯の昼間、夜間の状況と、今後の希望等についてお伺いします。

[現在の状況]

[今後の希望]

53

所定の勤務時間帯は昼間のみである	1
所定の勤務時間帯は夜間も含まれる	2
所定の勤務時間帯は夜間のみである	3

54

今後、夜間勤務をしてもよい	1
今後とも、夜間勤務はしたくない	2

(ここでいう「夜間」とは、概ね午後6時以降とします)

55

昼間だけの勤務に変わりたい	1
今のままでよい	2

(4) 土、日、祝祭日の勤務の状況と、今後の希望等についてお伺いします。

[現在の状況]

[今後の希望]

① 土曜日の勤務がありますか。

56

あり	1
なし	2

57

土曜日の勤務をやめたい	1
今のままでよい	2

58

土曜日の勤務をしてもよい	1
土曜日の勤務をしたくない	2

② 祝祭日や日曜日に勤務がありますか。

59

あり	1
なし	2

60

祝祭日、日曜の勤務をやめたい	1
今のままでよい	2

61

祝祭日、日曜の勤務をしてもよい	1
祝祭日、日曜の勤務をしたくない	2

V 職業意識に関する事項

問13 あなたは生活と仕事を比べるとどちらに重きを置いていますか。

62

生活重視	どちらかといえば生活重視	どちらともいえない	どちらかといえば仕事重視	仕事重視
1	2	3	4	5

問14 あなたは愛社精神についてどのような考え方を持っていますか。一般論でお答えください。

63

積極的に愛社精神を持つべきと思う	1
少しは愛社精神を持つべきと思う	2
それほど愛社精神を持たなくてもよいと思う	3
愛社精神は必要ないと思う	4
わからない	5

問15 あなたの「生涯の基本的職業生活」に関する考え方をお伺いします。次の項目の中から、ご自分の考えに一番近いものに○をつけてください。

1つの会社に勤め続け、管理職となる	1
1つの会社に勤め続け、1つの仕事のエキスパートとなる。	2
1つの会社に勤め続け、管理職にはこだわらないが、幅広く仕事ができる	3
1つの会社に勤め続けられれば、管理職、仕事の内容にはこだわらない	4
1つの会社にこだわらないが、管理職となる	5
1つの会社にこだわらないが、1つの仕事のエキスパートとなる	6
1つの会社にこだわらないが、幅広く仕事ができる	7
1つの会社にもこだわらず、管理職、仕事の内容にもこだわらない	8
わからない	9

問16 前問「問15」に関連してお答えください。

あなたは「転職」について、どのように考えていますか。ご自分の考えに一番近いものに○をつけてください。

転職をしないことが望ましい	1
現在の仕事、会社に不満があれば、転職もやむを得ない	2
より自分に適した仕事、会社があれば、転職すべきである	3
幅広く仕事を経験するため、転職した方がよい	4
わからない	5

問17 転居を伴う配置転換についてお伺いします。

(1) あなたの会社には、転居を伴う配置転換がありますか。

あ	る	1
な	い	2
わからない		3

自分に適用される可能性は

あ	る	1
な	い	2
わからない		3

(2) 転居を伴う配置転換に関しての問題（単身赴任、子供の教育、夫婦別居、持家等）がいられていますが、あなたはどのように考えていますか。

重要な問題だ（家庭的影響が大きいから）	1
問題ではあるが、仕事上仕方のない事だ	2
問題とするような事ではない	3
わからない	4

(3) 仮に、① 転居を伴う配置転換はないが、昇進が限定されるコース

② 配置転換は一定の地域内に限定されるため、転居の可能性は低くなるが、昇進もある程度限定されるコース

③ 転居を伴う配置転換はあるが、昇進は優遇されるコース

の3つのコースが、人事管理上設けられた場合、あなたはどうしますか。

①のコースを選択する	1
②のコースを選択する	2
③のコースを選択する	3
①か②か③のコースか迷う	4
わからない	5

それはどうしてですか。

家庭生活を重視したいが、昇進が気になる	1
昇進を重視したいが、家庭生活が気になる	2
家庭生活と昇進のいずれを重視するか迷う	3

— ご協力ありがとうございました。 —

総務庁承認 No. 21537
承認期限 平成12年3月31日まで

秘 労働省

平成11年就業形態の多様化に関する総合実態調査

事業所票

この調査票に記入された事項については、秘密を守り、他に漏らすことはもちろん統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままを記入してください。

事業所の名称・所在地				記入者氏名	
				電話番号 () - 内線	
	*都道府県番号	*事業所一連番号	*産業分類番号	主な事業の内容	
	1	2	3		

(記入上の注意)

- 裏面の記入要領を参照して記入してください。
- 特に断りのない限り、平成11年9月最後の1週間(9月24日～30日)のうち、最も多くの労働者が働いている日の状況について記入してください。
- *印欄は記入しないでください。
- 調査票の記入は青か黒のペン又はボールペンで記入してください。
- 特に断りのない限り該当する番号を1つ選び○で囲んでください。
- 回答欄が空欄のものは該当数字を算用数字で右詰に記入してください。
- 回答欄が

1	2	3
---	---	---

 のように網かけになっている場合は、複数回答となっています。
- 記入が終わりました調査票は、統計調査員に提出してください。

〈貴事業所についてお答えください〉

4 貴事業所の形態	事務所	工場・作業所	研究所	営業所	店舗	その他
	1	2	3	4	5	6

5 貴事業所の常用労働者数	千	人
---------------	---	---

企業全体の常用労働者数(本社・支社・工場等を合わせたもの)						
1,000人以上	500～999人	300～499人	100～299人	50～99人	30～49人	5～29人
1	2	3	4	5	6	7

(注) 常用労働者とは、下記の(1)又は(2)に該当する労働者をいいます。

- 期間を決めず又は1ヵ月を超える期間を決めて雇われている者
- 日々雇われている者又は1ヵ月以内の期間を決めて雇われている者で前2ヵ月の各月にそれぞれ18日以上事業所に雇われた者。なお、労働者派遣法に基づく派遣元事業所から派遣された派遣労働者は含まれません。

〔事業所票記入要領〕

◎ 記入担当者の方へ

- 1 この調査票は、事業所調査となっています。したがって貴事業所の状況について記入してください。
- 2 この調査の結果は、全国の調査事業所を集計して統計にまとめて利用するものです。したがって個々の調査票を統計以外の目的に使用することはありませんから、事実をありのまま記入して下さい。
- 3 個人調査を実施する事業所は、統計調査員から指定された労働者について調査を実施し、調査票をとりまとめて、封筒に入ったまま統計調査員にお渡しください。

1 ページ

事業所の概要

- 1 事業所名、所在地はシールを添付してありますので、誤りがある場合は訂正してください。
- 2 主な事業の内容は、貴事業所の事業を具体的に記入してください。
複数の事業を行っている場合は、総売上高の最も多いものを、総売上高が同じ場合または総売上高で記入が困難な場合には、従事する労働者数の最も多いものを一つだけ記入してください。
- 3 事業所の形態は、同一場所に工場と営業所など(本部、支部、売店など名称にはこだわりません。)がある場合には、主たる機能またはその総売上高の最も多いものを、総売上高が同じ場合、または総売上高で記入が困難な場合には従事する労働者の最も多い部門を選択し、1から6の中から一つだけ選んでください。
- 4 事業所の常用労働者数
事業所の範囲は、同一場所にある工場や店舗などを単位とし、他の場所にある支店や工場は含めません。ただし、店舗が二つのビルに分かれて営業している場合、事務所が2, 3のビルにまたがって構成されている場合で、人事・労務管理部門は一つである場合は、一つの事業所とします。
1ページの常用労働者数と2ページの就業形態別労働者数の合計を式であらわすと次のようになります
常用労働者数 ≤ 就業形態別労働者数の合計
- 5 企業全体の常用労働者数
企業全体とは、貴事業所に加えて他の場所にある本社、支社、営業所など全部を含めたもので、常用労働者数の合計で回答してください。

2 ページ

- 問1 本調査における各労働者の概念を、次の三つの共通観点で分類すると、下記ようになります。
- 観点1 = 雇用関係の有無
 - 観点2 = 雇用契約期間の有無
 - 観点3 = 正社員の所定労働時間・日数との比較

観点1	観点2		契約期間の定め有り			
	観点3	契約期間の定め無し				
雇用関係 有り	いわゆる正社員と同じ 所定労働時間・日数 ----- いわゆる正社員より短 い所定労働時間・日数	いわゆる正社員 その他のパートタイマー 出向社員(移籍) ----- 短時間のパートタイマー	臨時的 雇用者 (1ヵ月 以内)	契約社員 (専門的職 種に従事)	そ の 他	
雇用関係 無し	いわゆる正社員と同じ 所定労働時間・日数 ----- いわゆる正社員より短 い所定労働時間・日数	派遣労働者・出向社員(在籍)・(業務請負労働者)				

就業形態別労働者数

ここでいう「労働者」とは、貴事業所で雇用する労働者に加えて、貴事業所と直接雇用関係がなく、貴事業所の事業活動及び清掃など事業活動に付随する業務に従事した者（他企業からの在籍出向者や派遣元事業所からの派遣労働者などです。ただし、問2を除き請負契約により外注している業務に従事した者は除きます。）を合わせたものです。

問1 貴事業所の就業形態別労働者数を男女別に記入してください。

貴事業所が労働者派遣事業を行っている場合は、雇用する派遣労働者について、「派遣労働者」とせずに、それ以外の該当する就業形態に分類し、記入してください。

就業形態	A いわゆる 正社員	いわゆる非正社員						
		B 契約社員	C 臨時的 雇用者	D パートタイマー		E 出向社員	F 派遣労働者	G その他 ()
				短時間の パート タイマー D ₁	その他の パート タイマー D ₂			
この調査における定義	雇用している労働者のうち特に雇用期間を定めていない者。なお、パートタイマー及び他企業への出向者は除く。	専門的職種に従事させることを目的に契約に基づき雇用し、雇用期間の定めのある者。	臨時的に又は日々雇用している者で、1ヵ月以内の雇用期間の定めのある者。	いわゆる正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者。雇用期間は1ヵ月を超えるか、または定めのない者。	いわゆる正社員と1日の所定労働時間と1週の所定労働日数がほぼ同じ者。雇用期間は1ヵ月を超えるか、または定めのない者で、パートタイマーその他これに類する名称で呼ぶ者。	他企業より出向契約に基づき出向している者。出向元に籍を置いているかどうかは問わない。	「労働者派遣法(注)」に基づく派遣元事業所から派遣された者。	左記以外の貴事業所の労働者。
	7 8	9 10	11 12	13 14	15 16	17 18	19 20	21 22
単位	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人
男								
女								

- (注) 1) 以下「短時間のパートタイマー」は「短時間のパート」、「その他のパートタイマー」は「その他のパート」と呼ぶこととする。
 2) 「労働者派遣法」とは「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」をいい、派遣元事業所とは、同法に基づく労働大臣の許可を受け又は労働大臣に届出を行っている事業所をいう。

* 統計調査員記入欄 (抽出労働者数が1人未満の場合は切り上げてください。)

	A いわゆる 正社員	D パートタイマー	C 臨時的雇用者 E 出向社員	B 契約社員 F 派遣労働者 G その他
① 労働者数				
② 抽出率	/	/	/	/
③ 抽出労働者数				
④ 調査対象労働者数 (③又は上限25)			C E	B F G

問2

就業形態別の労働者の変化をいわゆる正社員といわゆる非正社員の比率の変化を「3年前と比べて現在」と「3年後の見込み」について尋ねています。いわゆる非正社員の人数が増えても、いわゆる正社員の人数も増えてその割合が変化しなければ「変わらない」となります。比率は概ねで結構です。

「事業所内で働く業務請負労働者」とは、他社の業務の一部を請け負う会社によって直接雇用され、雇用主の指揮命令に従って他社における労務提供をする者で、例えば百貨店の派遣店員、建物サービス従業員、警備業従業員などをいいます。

問3

ここでは、貴事業所でいわゆる非正社員を雇用している場合、または過去1年くらいの間にいわゆる非正社員を雇用した事が有る場合のみ回答してください。いわゆる非正社員とは、問1の各就業形態のうち、いわゆる正社員以外の労働者をいいます。それぞれの就業形態毎に、雇用している理由をすべて選んで、その番号を○で囲んでください。その中で最も重要な理由を選び、◎で囲んでください。

設問中の回答欄での例として、「長い営業（操業）時間に対応するため」の場合、例えばスーパーマーケットやチェーン店などの深夜営業に対応する為などが考えられます。「臨時・季節的業務量の変動に対応するため」は年間の業務量の変動に対応する為などが考えられます。

問2 貴事業所では、人事戦略として雇用をどのように考えていますか。

(1) いわゆる正・非正社員の比率は3年前と比べてどのように変化しましたか。また3年後はどのように変化していくと思いますか。

変 化 の 内 容	3年前と比べて現在	3年後の見込み
いわゆる正社員の比率が上昇	1	1
いわゆる非正社員の比率が上昇	2	2
いわゆる正・非正社員の比率は変わらない	3	3
何ともいえない	4	4

27

28

(2) いわゆる非正社員のなかでは、3年前と比べてどの就業形態の労働者の比率が上昇しましたか。また3年後どの就業形態の労働者の比率が上昇すると思いますか。該当するすべての番号を○で囲んでください。

就 業 形 態		3年前と比べて現在	3年後の見込み
契 約 社 員		1	1
臨 時 的 雇 用 者		2	2
パート タイマー	短時間のパート	3	3
	その他のパート	4	4
出 向 社 員		5	5
派 遣 労 働 者		6	6
事業所内で働く業務請負労働者		7	7

29

30

問3 いわゆる非正社員を雇用する理由は何ですか。該当するすべての番号を○で囲み、最も重要な理由を◎で囲んでください。

就業形態	正社員を確保できないから	正社員を重要業務に特化させるため	専門的業務に対応するため	即戦力・能力のある人材を確保するため	景気変動に応じて雇用量を調節するため	長い営業（操業）時間に対応するため	1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	人件費の節約のため	高齢者の再雇用対策のため	正社員の育児・介護休業対策の代替のため	その他	
													01
31 契 約 社 員	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	37
32 臨 時 的 雇 用 者	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	38
33 パート	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	39
タイマー		02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	40
35 出 向 社 員	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	41
36 派 遣 労 働 者	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	42

問4

ここでは、貴事業所で雇用しているいわゆる非正社員のうち、契約社員、パートタイマー、派遣労働者について、質的な活用上の問題点をお伺いしています。

問5

ここでは、貴事業所で雇用しているいわゆる正社員と契約社員、パートタイマーに実施している制度について、項目ごとに該当する番号を1つ選んで○で囲んでください。

問4 いわゆる非正社員の活用上の問題点は何ですか。該当する番号すべてを○で囲んでください。

就 業 形 態		良質な人材の確保	定着性の向上	モラルの向上	時間管理	より高度な活用	業務処理能力の向上	正社員との職務分担	チームワーク	正社員との人間関係	
43	契 約 社 員	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
44	パート タイマー	短時間のパート	1	2	3	4	5	6	7	8	9
		その他のパート	1	2	3	4	5	6	7	8	9
45											
46	派 遣 労 働 者	1		3	4	5	6	7	8	9	

問5 貴事業所で実施している制度の適用状況について、就業形態別に該当する番号を○で囲んでください。

各 種 制 度	いわゆる正社員	契 約 社 員		パ ー ト タ イ マ ー							
				短時間のパート		その他のパート					
		1. 全員適用			2. 一部適用		3. 制度なし				
雇 用 保 険 47		1	2	3	1	2	3	1	2	3	49
健 康 保 険 50		1	2	3	1	2	3	1	2	3	52
厚 生 年 金 保 険 53		1	2	3	1	2	3	1	2	3	55
企 業 年 金 制 度 56	1 2 3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	59
退 職 金 制 度 60	1 2 3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	63
賞 与 支 給 制 度 64	1 2 3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	67
福 利 厚 生 施 設 等 の 利 用 68	1 2 3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	71
自 己 啓 発 援 助 制 度 72	1 2 3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	75
正 社 員 へ の 切 替 制 度 76		1	2	3	1	2	3	1	2	3	78

ご協力ありがとうございました。

〔記入要領〕

問1

本調査における各種就業形態の定義

1	いわゆる正社員……現在の企業で雇われている労働者のうち、特に雇用期間を定めていない者。 なお、パートタイマー及び他企業への出向者は除く。
2	契約社員………専門的職種に従事することを目的に契約に基づき雇用され、雇用期間の定めのある者。
3	臨時的雇用者………臨時的に又は日々雇用されている者で、1ヶ月以内の雇用期間の定めのある者。
パートタイマー	
4	短時間のパート……いわゆる正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者。雇用期間は1カ月を超えるか、または定めのない者。
5	その他のパート……いわゆる正社員と1日の所定労働時間と1週の所定労働日数がほぼ同じ者。雇用期間は1カ月を超えるか、または定めのない者で、パートタイマーその他これに類する名称で呼ばれている者。
6	出向社員………他企業より出向契約に基づき出向してきている者。出向元に籍を置いているかどうかは問わない。
7	派遣労働者………「労働者派遣法（注）」に基づく派遣元事業所から派遣された者。 「登録型」とは、派遣会社に派遣スタッフとして登録しておく形態です。 「常用雇成型」とは、派遣会社に常用労働者として雇用されている形態です。
8	その他………上記以外の労働者。

（注）「労働者派遣法」とは「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」をいい、派遣元事業所とは同法に基づく労働大臣の許可を受け又は労働大臣に届出を行っている事業所をいいます。

総務庁承認 NO. 21538
承認期限 平成12年3月31日まで

*都道府県 番号	*事業所一連番号	*個人番号
1	2	3

⑧ 労働省

平成11年就業形態の多様化に関する総合実態調査 個人票

この調査票に記入された事項については、個人の秘密を守り、他に漏らすことはもちろん統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままを記入してください。

問1 あなたは、現在どのような就業形態で雇用されていますか。記入要領を参考に次のうちから1つ選んで○で囲んでください。派遣労働者の方は、下記の質問のうちから1つ選んで○で囲んでください。

4	いわゆる 正社員	契約 社員	臨時的 雇用者	パートタイマー		出 向 社 員	派 遣 労 働 者	そ の 他	
	1	2	3	短時間の パート	その他の パート	4	5	6	7

↓

5	登録型	1
	常用雇成型	2

問2 は正社員・出向社員以外の就業形態で働いている方にお伺いします。
(正社員・出向社員の方は、問3へ進んでください。)

問2 現在の就業形態を選択した理由は何ですか。該当するものすべてを○で囲んでください。

6	専門的な資格・技能が活かせるから	01
	より収入の多い仕事に従事したかったから	02
	正社員として働ける会社がなかったから	03
	組織にしばらくられないから	04
	勤務時間や労働日数が短いから	05
	自分の都合のよい時間に働けるから	06
	簡単な仕事で、責任も少ないから	07
	家計の補助、学費等を得るため	08
	家庭生活や他の活動と両立しやすいから	09
	通勤時間が短いから	10
	健康を考えて	11
	その他	12

問3

あなたの職業に該当する職種番号を下の職種分類表から選んで記入してください。

いくつもの職業を兼業している場合は、従事する時間の最も長い職業を、また、完全に当てはまるものがない場合は、近いと思われるものを1つ選んでください。

職 種 分 類 表

1	<p>専門的・技術的な仕事 高度の専門的水準において、科学的知識を応用した技術的な仕事に従事するもの、医療・教育・法律・宗教・芸術・その他の専門的性質の仕事に従事するものをいいます。例えば、科学研究者、建築・測量技術者、測量士補、システム・エンジニア、プログラマー、医師、薬剤師、看護婦（士）、准看護婦（士）、理学療法士、歯科衛生士、栄養士、看護助手、保育士、税理士、弁護士、司法書士、教員、記者、音楽家、デザイナー、カメラマン（ウーマン）、プロデューサーなど</p>
2	<p>管理的な仕事 課（課相当を含む）以上の組織の管理的仕事に従事するものをいいます。例えば、部長、課長、支店長、工場長、駅長など</p>
3	<p>事務の仕事 一般に課長（課長相当職を含む）以上の職務にあるものの監督を受けて、庶務・文書・人事・会計・調査・企画、運輸・通信・生産関連・営業販売・外勤に関する事務及び事務用機械の操作の仕事に従事するものをいいます。例えば、事務員、秘書、営業マン、電気・ガス等のメータ検針・集金人、出札・改札掛、速記者、電子計算機操作員、キーバンチャーなど</p>
4	<p>販売の仕事 商品・不動産・証券などの売買、売買の仲立・取次・代理などの仕事、保険外交、商品の売買・製造などに関する取引上の勧誘・交渉・受注の仕事に従事するものをいいます。例えば、販売店員、レジスター係（精算及び販売）、飲食店員、生命保険外交員、不動産仲介人、注文取り、広告取りなど</p>
5	<p>サービスの仕事 理容・美容・クリーニング・調理・接客・娯楽など個人に対するサービス、居住施設・ビルなどの管理サービス及びその他のサービスの仕事に従事するものをいいます。例えば、理容師、美容師、クリーニング工、調理師、コック、給仕人、マンション管理人、旅行添乗員など</p>
6	<p>保安の仕事 社会・個人・財産の保護、法と秩序の維持などの仕事に従事するものをいいます。例えば、警備員、ガードマン、監視員など</p>
7	<p>運輸・通信の仕事 電車・自動車・船舶・航空機等の運転・操縦の仕事、通信機の操作及びその他の関連作業に従事するものをいいます。例えば、電車運転士、バス・タクシー運転者、船舶・航空機関士、航空機操縦士、車掌、甲板員、ロープウェー乗務員、電話交換手、郵便配達員、ラジオ・テレビ放送技術員、航空管制官など</p>
8	<p>技能工・生産工程の仕事 機械・器具・手道具などを用いて原料・材料を加工する仕事、各種の機械器具を組立・調整・修理する仕事、製版・印刷・製本の作業、その他製造工程の仕事、定置機関、機械及び建設機械を操作する仕事、鉱物の探査・試掘・採掘・選鉱、ダム・トンネルの掘削等の仕事及びこれらに関連する仕事、建設の仕事に従事するものをいいます。例えば、製鉄工、鋳物工、検査工、石工、溶接工、修理工、組立工、パン・菓子製造工、清酒醸造工、紡績工、染色工、木工、印刷工、ボイラー工、クレーン運転工、採鉱工、掘削工、型枠工、とび職、大工、左官、配管工など</p>
9	<p>労務作業等の仕事 機械の掃除、資材の管理、商店・会社、病院などの雑務、他に分類されない運搬・清掃など労務的作業に従事するものをいいます。例えば、荷役作業員、荷造工、清掃員、倉庫雑役人、用務員、配達員、皿洗い人など。</p>

問4

現在の会社に勤めてから、身分の変更があった場合、例えば「パートタイマーとして1年勤めて、正社員になり2年たっている」場合は通算してください。また、派遣労働者の方は現在の派遣元事業所に所属してから派遣労働者として働いた期間を通算してください。

以下の問には、すべての方がお答えください。

問3 あなたの現在の職種を次のうちから1つ選び○で囲んでください。

専門的・技術的な仕事	1
管理的な仕事	2
事務の仕事	3
販売の仕事	4
サービスの仕事	5
保安の仕事	6
運輸・通信の仕事	7
技能工・生産工程の仕事	8
7 労務作業等の仕事	9

問4 現在の会社での勤続期間はどのくらいですか。次のうちから1つ選び○で囲んでください。
(派遣労働者の方は派遣労働者として働いた期間を通算してください。)

3ヵ月未満	3ヵ月～6ヵ月未満	6ヵ月～1年未満	1～2年未満	2～5年未満	5～10年未満	10～20年未満	20年以上
8 1	2	3	4	5	6	7	8

問5 労働時間について

(1) 9月の状況についてお答えください。

① 最後の1週間(9月24日～30日)に何時間働きましたか。(残業を除く) 9 時間

残業は何時間でしたか。

10 時間

(30分以上切り上げ
30分未満切り捨て
で計算してください。)

② 1週間の所定労働時間は何時間ですか。
(休憩時間・残業時間は除きます。) 11 時間

③ 1週間の所定労働日数は何日ですか。 12 日

(1週間の所定労働時間、所定労働日数が決まっていない方は、通常の勤務時間、勤務日数をお答えください。通常の勤務時間には休憩時間・残業時間は除きます。)

(2) あなたの所定の勤務時間帯の始業・終業時刻は就業規則、契約上どう決められていますか。

自分で選択できる	13 1
あらかじめ決まっている	2

会社と相談の上変更できる	14 1
変更できない	2

問6 賃金について

(1) あなたの賃金額を算定する際の基礎となるものは何ですか。次のうちから1つ選び○で囲んでください。

時間給	1
日給	2
週給	3
月給	4
年俸	5
その他	6

(月払いでも、「時間単位」や「日単位」で賃金
が計算されている時は、時間給や日給となります。)

(2) 9月に支払われた賃金総額はいくらでしたか。支払われていない場合は、見込額を記入してください。

<input type="text"/>	<input type="text"/>	万	<input type="text"/>	<input type="text"/>	円
			0	0	

(基本給の他、通勤手当、時間外手当等の諸手当を含
め、税金・社会保険料を差し引く前の支給総額です。)

(10円単位を四捨五入し、100円単位で記入してください。)

2 ページ

問 5

9月最後の1週間とは、9月24日～30日の1週間になりますが、ご自分の定休日から定休日までの1週間でも結構です。その場合でもできるだけ9月最後の週に近いところで記入してください。

(2)の所定の勤務時間帯の始業・終業時刻の決められ方とは、入社したときに、ある範囲内で選ぶ余地があるのか、全社一斉に決まっていて選ぶ余地がないのかによって「1」または「2」を選んでください。

3 ページ

問 10

「4 教育訓練給付制度」とは、一定の条件を満たす雇用保険の一般被保険者（在籍者）または一般被保険者であった方（離職者）が、労働大臣の指定する教育訓練を受講し終了した場合、教育訓練施設に支払った教育訓練経費の80%に相当する額（上限20万円）をハローワーク（公共職業安定所）から支給する制度です。

問7 あなたは会社で次の制度の適用を受けていますか。若しくは利用できますか。(派遣労働者の方は派遣元での状況についてお答え下さい。)

各種制度	いわゆる正社員		いわゆる正社員以外の方			
	はい	いいえ	はい	いいえ		
雇用保険	/		1	2	17	
健康保険			1	2	18	
厚生年金保険			1	2	19	
企業年金制度	20	1	2	1	2	21
退職金制度	22	1	2	1	2	23
賞与支給制度	24	1	2	1	2	25
福利厚生施設等の利用	26	1	2	1	2	27
自己啓発援助制度	28	1	2	1	2	29
正社員への切替制度	/		1	2	30	

問8 あなたは今の会社で働く前に、別の会社で働いたことがありますか。どんな就業形態で働いていましたか。複数の場合は直前の就業形態を○で囲んでください。(ただし、学生時代のアルバイトは除きます。また、派遣労働者は派遣元の会社を替わった場合をさします。)

31

ある	1
ない	2

32

いわゆる正社員	契約社員	臨時的雇用者	パートタイマー		出向社員	派遣労働者	その他
			短時間のパート	その他のパート			
1	2	3	4	5	6	7	8

問9 あなたは今後も現在の就業形態を続けていきたいと思いませんか。次のうちから1つ選び○で囲んでください。(派遣労働者の方は派遣元の会社についてお答えください。)

33

現在の会社で現在の就業形態を続けたい	1
別の会社で現在の就業形態を続けたい	2
現在の会社で他の就業形態に変わりたい	3
別の会社で他の就業形態に変わりたい	4
独立して事業を始めたい	5
仕事をすっきりやめたい	6
その他	7

→ ・どのような就業形態に変わりたいと思いませんか。次のうちから1つ選び○で囲んでください。

34

いわゆる正社員	契約社員	臨時的雇用者	パートタイマー		出向社員	派遣労働者	その他
			短時間のパート	その他のパート			
1	2	3	4	5	6	7	8

問10 あなたは現在または今後職業能力を高めたいと思っていますか。

35

思っている	1
思っていない	2

→ ・そのために、あなたが現在活用しているまたは今後活用したい方法はどれですか。該当するすべての番号を○で囲んでください。(派遣労働者の方は派遣元の状況についてお答え下さい。)

36

会社での教育訓練(研修)	1
社内資格制度	2
企業の自己啓発援助制度	3
教育訓練給付制度(国)	4
その他の自己啓発(自主的学習)	5

問 1 1

1つ1つの項目ごとに満足・不満足の度合いを回答してください。

- ①「賃金」の満足度とは、「もっと高い賃金を得たい」、「仕事内容と比べて賃金が低い」等あなたの考えを回答してください。
- ②「職場の環境」とは、仕事をする場所の照明、空調、騒音等の環境を指します。
- ③「雇用の安定性」とは、現在の職場で失業の不安があるのか無いのかで回答してください。
- ④「福利厚生」とは、食堂、休養施設、財形制度等労働者のための施設や制度をいいます。
- ⑤「職業生活全体」とは、1 2項目全体から見て評価してください。

問 1 2

「生活重視」でいう「生活」とは仕事を除いた生活を指します。

問11 現在の職場での満足度について、各項目ごとにお答えください。

項 目	満 足	やや満足	どちらでも もない	やや不満	不 満
37 仕事の内容・やりがい	1	2	3	4	5
38 賃 金	1	2	3	4	5
39 労働時間・休日数	1	2	3	4	5
40 出勤時刻など勤務体制	1	2	3	4	5
41 評価・処遇のあり方	1	2	3	4	5
42 職場の環境(照明、空調、騒音等)	1	2	3	4	5
43 職場の人間関係、コミュニケーション	1	2	3	4	5
44 雇用の安定性	1	2	3	4	5
45 福利厚生	1	2	3	4	5
46 教育訓練・能力開発のあり方	1	2	3	4	5
47 職業生活全体	1	2	3	4	5

問12 あなたは生活と仕事を比べるとどちらに重きをおいていますか。次のうちから1つ選び○で囲んでください。

生活重視	どちらかといえば 生活重視	どちらとも いえない	どちらかといえば 仕事重視	仕事重視
48 1	2	3	4	5

問13 あなた自身のことについてお答えください。

(1) 性別 (2) 年齢

49 男	1
女	2

満 歳 (平成11年9月末日現在)

(3) あなたの最終卒業(中退)学校または在学中の方はその学校の種類をそれぞれ○で囲んでください。

中学校・旧小学	高校・旧中学	専修学校(専門課程)	短大・高専	大学・大学院
51 1	2	3	4	5

(注) 専修学校(専門課程)とは、専修学校(学校教育法第82条の2)で専門課程(高校卒を入学資格とする修業年限2年以上、通常専門学校と呼ばれる学校)を修了した者です。高等課程、一般課程、各種学校(自動車教習場等)は除きます。なお、高等課程を修了した人は高校卒業と同じ扱いにしてください。

問14 あなたの世帯の状況についてお答えください。

(1) 配偶者の有無 (2) あなたは主たる家計の維持者ですか。

52 あり	1
なし	2

53 はい	1
いいえ	2

(3) お子さんはお持ちですか。お持ちの方は、1番下のお子さんの年齢を記入してください。

子供の有無		
54 あり	1人	1
	2人	2
	3人以上	3
なし		4

満 歳 (平成11年9月末日現在)

問15 行政に対し何を要望しますか。該当するすべての番号を○で囲んでください。

56 職業紹介、雇用情報提供の充実	1
職業能力開発への情報提供、支援、援助	2
賃金・労働時間等労働条件の改善に関する相談	3
育児・介護などの悩み事に関する相談	4
その他	5

ご協力ありがとうございました。

回収用封筒に入れ、封をして統計調査員にお渡しください。



総務省承認 No.	23488
承認期限	平成16年3月31日まで

厚生労働省

平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査 (事業所票)

この調査票に記入された事項については、秘密を守り、他に洩らすことはもちろん、統計以外の目的に用いることは絶対ありませんので、ありのままを記入してください。

事業所の名称・所在地	※	※	※
	都道府県番号	事業所一連番号	産業分類番号
	1	2	3

記入者氏名	
電話番号	() - 内線
主な事業の内容	

(記入上の注意)

- 1 裏面の記入要領を参照して記入してください。
- 2 特にことわりのない限り、平成15年9月末日現在の状況について記入してください。
- 3 ※印欄は記入しないでください。
- 4 調査票の記入は青か黒のペン又はボールペンで記入してください。
- 5 特にことわりのない限り該当する番号を1つ選んで○で囲んでください。
- 6 回答欄が

1	2	3
---	---	---

 のように網掛けになっている場合は、複数回答となっています。
- 7 回答欄が空欄のものは該当数字を算用数字で右詰に記入してください。(記入例

	1	2	3
--	---	---	---

人)
- 8 記入の終わりました調査票は、統計調査員に提出してください。

事業所の形態	事務所	工場・作業所	研究所	営業所	店舗	その他
	1	2	3	4	5	6

労働者派遣事業を行っていますか。	はい	1	9月末日現在で何人の労働者を派遣していますか。	
	いいえ	2		

事業所全体の常用労働者数		人
--------------	--	---

企業全体の常用労働者数 (本社・支社・営業所等を 合わせたもの)	1,000人以上	500～999人	300～499人	100～299人	50～99人	30～49人	5～29人
	1	2	3	4	5	6	7

(注) 常用労働者とは、下記の(イ)又は(ロ)に該当する労働者のことです。
 (イ) 期間を定めずに又は1ヵ月を超える期間を定めて雇われている者
 (ロ) 日々雇われている者又は1ヵ月以内の期間を定めて雇われている者で前2ヵ月の各月にそれぞれ18日以上事業所に雇われた者
 なお、労働者派遣法に基づく派遣元事業所から派遣された派遣労働者は含まれません。

就業形態別労働者数

ここでいう「労働者」とは、貴事業所で雇用する労働者に加えて、貴事業所との契約により、派遣元事業所から派遣された派遣労働者を含みます。なお、請負契約により外注している業務に従事した者は除きます。

問1 貴事業所の就業形態別労働者数を男女別に記入してください。

貴事業所が労働者派遣事業を行っている場合は、派遣労働者として雇用している労働者については除いてください。

就業形態	いわゆる非正社員								
	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	左記以外の労働者			
						雇用期間が1か月以内の者	雇用期間が1か月を超えるか、又は定めがない者		
						臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他	
A	B	C	D	E	F	G	H		
この調査における定義	雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員。	特定職種に従事し専門的能力の發揮を目的として雇用期間を定めて契約する者。	定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し雇用する者。	他企業より出向契約に基づき出向してきている者。出向元に籍を置いているかどうかは問わない。	「労働者派遣法(注)」に基づく派遣元事業所から貴事業所に派遣された者。	臨時的に又は日々雇用している者。	正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者。	左記以外の労働者。 うち、正社員と1日の所定労働時間と1週の所定労働日数がほぼ同じで、パートタイム労働者その他これに類する名称で呼ばれる者。	
	9 18	10 19	11 20	12 21	13 22	14 23	15 24	16 25	17 26
単位	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人
男									
女									

(注) 「労働者派遣法」とは、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」をいい、派遣元事業所とは、同法に基づく厚生労働大臣の許可を受け、又は厚生労働大臣に届出を行っている事業所をいいます。

※ 統計調査員記入欄 (抽出労働者数は四捨五入してください。)

	A	B	C	D	E	F	G	H
	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他
① 労働者数								
② 抽出率	/	/	/	/	/	/	/	/
③ 抽出労働者数								
④ 調査対象労働者数 (③又は上限25)								

27 28 29 30 31 32 33 34

問2 貴事業所における労働者比率の変化についてお答えください。

問1の
「いわゆる非正社員」を
以下、「非正社員」とする。

- (1) 全労働者に占める非正社員の比率は、3年前と比べてどのように変化しましたか。
該当する番号を1つ選び○で囲んでください。

非正社員の比率が上昇	ほとんど変わらない	非正社員の比率が減少
1	2	3

35

- ・全労働者に占める労働者の割合が3年前と比べて上昇したのはどの就業形態ですか。
該当する番号すべてを○で囲んでください。

契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時的 雇用者	パートタイム 労働者	その他
1	2	3	4	5	6	7

36

- (2) 全労働者に占める非正社員の比率は、今後どのように変化すると思いますか。
該当する番号を1つ選び○で囲んでください。

非正社員の比率が上昇	ほとんど変わらない	非正社員の比率が減少	何ともいえない
1	2	3	4

37

- ・全労働者に占める労働者の割合が今後上昇すると思われるのはどの就業形態ですか。
該当する番号すべてを○で囲んでください。

契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時的 雇用者	パートタイム 労働者	その他
1	2	3	4	5	6	7

38

問3 非正社員を雇用する理由は何ですか。貴事業所で働いている非正社員について01～13の雇用理由のうち該当する番号を3つまで○で囲んでください。（問1で労働者数の記入のある就業形態ごとにお答えください。）

雇用理由	契約 社員	嘱託 社員	出向 社員	派 遣 労働者	臨時的 雇用者	パート タイム 労働者	その他
正社員を確保できないため	01	01	01	01	01	01	01
正社員を重要業務に特化させるため	02	02	02	02	02	02	02
専門的業務に対応するため	03	03	03	03	03	03	03
即戦力・能力のある人材を確保するため	04	04	04	04	04	04	04
景気変動に応じて雇用量を調節するため	05	05	05	05	05	05	05
長い営業（操業）時間に対応するため	06	06	06	06	06	06	06
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	07	07	07	07	07	07	07
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	08	08	08	08	08	08	08
賃金の節約のため	09	09	09	09	09	09	09
賃金以外の労務コストの節約のため	10	10	10	10	10	10	10
高年齢者の再雇用対策のため	11	11	11	11	11	11	11
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	12	12	12	12	12	12	12
その他（ ）	13	13	13	13	13	13	13

39

40

41

42

43

44

45

問4 非正社員の活用上の問題点は何ですか。貴事業所で働いている非正社員について01～10の活用上の問題点のうち該当する番号すべてを○で囲んでください。（問1で労働者数の記入のある就業形態ごとにお答えください。）

活用上の問題点	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他
良質な人材の確保	01	01	01	01	01	01	01
定着性	/	/	02	/	/	02	02
仕事に対する責任感	03	03	03	03	03	03	03
時間外労働への対応	04	04	04	04	04	04	04
仕事に対する向上意欲	05	05	05	05	05	05	05
業務処理能力	06	06	06	06	06	06	06
正社員との職務分担	07	07	07	07	07	07	07
チームワーク	08	08	08	08	08	08	08
正社員との人間関係	09	09	09	09	09	09	09
その他（ ）	10	10	10	10	10	10	10

46 47 48 49 50 51 52

問5 実施している制度について、貴事業所で働いている労働者に適用される制度はどれですか。01～12のうち該当する番号すべてを○で囲んでください。（問1で労働者数の記入のある就業形態ごとにお答えください。）ただし、「正社員への転換制度」については、制度がなくても実態としてある場合にも、○で囲んでください。

各種制度	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者
雇用保険	/	01	01	01	/	01	01
健康保険	/	02	02	02	/	02	02
厚生年金	/	03	03	03	/	03	03
企業年金	04	04	04	04	/	04	04
退職金制度	05	05	05	05	/	05	05
財形制度	06	06	06	06	/	06	06
賞与支給制度	07	07	07	07	/	07	07
福利厚生施設等の利用	08	08	08	08	08	08	08
社内教育訓練	09	09	09	09	09	09	09
自己啓発援助制度	10	10	10	10	10	10	10
昇進・昇格	11	11	11	11	/	11	11
正社員への転換制度	/	12	12	/	/	12	12

53 54 55 56 57 58 59

——— これで質問は終わりです。ご協力ありがとうございました。———

12-2 調査票（個人票）

総務省承認 No. 23489
承認期限 平成16年3月31日まで

* 都道府県 番号	* 事業所一連番号	* 個人番号
1	2	3

秘
 厚生労働省

平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査 (個人票)

この調査票に記入された事項については、秘密を守り、他に洩らすことはもちろん、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままを記入して下さるようお願いいたします。

I あなた及びあなたの世帯の状況

問1 あなたの性及び年齢についてお答えください。

(1) 性別

男 性	1
女 性	2

(2) 年齢

満 歳（平成15年9月末日現在）

(3) あなたは現在学校に在学中ですか。ここでいう学校とは、(4)の学校をいいます。

は い	いいえ
1	2

(4) あなたが最後に卒業した学校について該当する番号を1つ選び○で囲んでください。

中学・旧小学	高校・旧中学	専修学校 (専門課程)	高専・短大	大学	大学院
1	2	3	4	5	6

問2 同居家族についてお答えください。

(1) あなたは誰かと同居していますか。

は い	いいえ
1	2

この調査における同居とは、
同一生計で同じ敷地内に住ん
でいることをいいます。

(2) あなたが同居している家族の続柄について該当する番号すべてを○で囲んでください。

配偶者	子 供	親	兄弟姉妹	そ の 他
1	2	3	4	5

1番下のお子さんの
 年齢をお答えください。 満 歳（平成15年9月末日現在）

問3 あなたの生活は主に何によっていますか。該当する番号を1つ選び○で囲んでください。

あなた自身 の 収 入	配偶者の収入	子供の収入	親の収入	兄弟姉妹 の 収 入	そ の 他
1	2	3	4	5	6

Ⅱ 就業形態等に関する事項

問4 あなたは、現在どのような就業形態で雇用されていますか。1頁裏面の記入要領を参考に次のうちから該当する番号を1つ選び○で囲んでください。また派遣労働者の方は、どの形態かを○で囲んでください。

正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他
1	2	3	4	5	6	7	8

登録型	1
常用雇成型	2

「パートタイム労働者」とは、正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週間の所定労働日数が少ない者をいいます。

問5は、正社員・出向社員以外の就業形態で働いている方がお答えください。
(正社員・出向社員の方は、問6へお進みください。)

問5 現在の就業形態を選択した理由は何ですか。該当する番号すべてを○で囲んでください。

専門的な資格・技能を活かせるから	01
より収入の多い仕事に従事したかったから	02
正社員として働ける会社になかったから	03
組織にしばられないから	04
勤務時間や労働日数が短いから	05
自分の都合のよい時間に働けるから	06
就業調整(年収の調整や労働時間の調整)をしたいから	07
簡単な仕事で責任も少ないから	08
家計の補助、学費等を得たいから	09
家庭の事情(家事・育児・介護等)や他の活動(趣味・学習等)と両立しやすいから	10
通勤時間が短いから	11
体力的に正社員として働けないから	12
自分で自由に使えるお金を得たいから	13
その他()	14

問6以降は全員がお答えください。

問6 現在の会社において、現在の就業形態で働きはじめてからどのくらいですか。該当する番号を1つ選び○で囲んでください。(派遣労働者の方は、現在の派遣元の会社で働きはじめてからの期間です。)

3ヵ月未満	3ヶ月～ 6ヶ月未満	6ヶ月～ 1年未満	1年～ 2年未満	2年～ 5年未満	5年～ 10年未満	10年～ 20年未満	20年以上
1	2	3	4	5	6	7	8

問7 あなたの仕事の内容は何ですか。左頁の「職業分類表」を参照し、該当する番号を1つ選び○で囲んでください。

専門的・ 技術的 な仕事	管理的 な仕事	事務的 な仕事	販売の 仕事	サービス の仕事	保安の 仕事	運輸・ 通信の 仕事	生産工程 ・労務の 仕事	その他 の仕事
1	2	3	4	5	6	7	8	9

問8 今後の希望についてお答えください。

- (1) あなたは今後どのように働きたいと思いますか。該当する番号を1つ選び○で囲んでください。
(派遣労働者の方は、派遣元の会社についてお答えください。)

現在の就業形態を続けたい		他の就業形態に変わりたい		独立して 事業を 始めたい	仕事を 辞めたい	その他
現在の会社で	別の会社で	現在の会社で	別の会社で			
1	2	3	4	5	6	7

- (2) どのような就業形態に変わりたいと思いますか。該当する番号を1つ選び○で囲んでください。

正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時的 雇用者	パート タイム 労働者	その他
1	2	3	4	5	6	7	8

Ⅲ 労働時間に関する事項

問9 労働時間等についてお答えください。

- (1) 1週間の所定労働日数は何日ですか。

	日
--	---

- (2) 1週間の所定労働時間は何時間ですか。
(休憩時間・残業時間は除きます。)

		時間
--	--	----

- (3) 9月最後の1週間(9月24日～30日)
の残業時間(休日労働を含む。)は何時間でしたか。

		時間
--	--	----

30分以上切り上げ
30分未満切り捨てで
計算してください。

Ⅳ 賃金に関する事項

問10 賃金についてお答えください。

- (1) あなたの賃金額を算定する際の基礎となるものは何ですか。該当する番号を1つ選び○で囲んでください。

時間給	日給	週給	月給	年俸	その他
1	2	3	4	5	6

月払いでも、「時間単位」
や「日単位」で賃金が計算
されているときは、時間給
や日給となります。

- (2) 9月の賃金総額(税込)はいくらぐらいでしたか。次の賃金階級のうちから該当する番号を1つ選び○で囲んでください。
なお、支払われていない場合は、見込額でお答えください。

4万円 未満	4～ 6万円 未満	6～ 8万円 未満	8～ 10万円 未満	10～ 12万円 未満	12～ 14万円 未満	14～ 16万円 未満	16～ 18万円 未満	18～ 20万円 未満
01	02	03	04	05	06	07	08	09

基本給の他、通勤
手当、時間外手当
等の諸手当を含
め、税金・社会保
険料を差し引く前
の支給総額です。

20～ 22万円 未満	22～ 24万円 未満	24～ 26万円 未満	26～ 28万円 未満	28～ 30万円 未満	30～ 35万円 未満	35～ 40万円 未満	40～ 45万円 未満	45～ 50万円 未満	50万円 以上
10	11	12	13	14	15	16	17	18	19

V 職業能力開発に関する事項

問11 職業能力開発についてお答えください。

(1) あなたは現在または今後、職業能力を高めたいと思っていますか。

思っている	思っていない
1	2

(2) そのために、あなたが現在活用している、または、今後活用したい方法はどれですか。該当する番号をすべて○で囲んでください。(派遣労働者の方は、派遣元での状況についてお答えください。)

会社内での教育訓練 (研修)	公共職業能力開発 施設の講座の受講	民間教育訓練機関の 講座の受講	通信教育の受講	その他の 自主的学習
1	2	3	4	5

問12 資格・免許についてお答えください。

(1) あなたは、現在の仕事で役立つ資格・免許を持っていますか。持っていない方は、今後、資格・免許を取得し、仕事に役立てたいと思いますか。該当する番号を1つ選び○で囲んでください。

現在の仕事で役立つ 資格・免許を持って いる	現在の仕事で役立つ資格・免許を持っていない		
	役立つ資格・免許を 取得したいと思う	役立つ資格・免許を 取得したいとは思わ ない	わからない
1	2	3	4

(2) それはどんな内容の資格・免許ですか。

主なものを1つ、左頁の資格・免許区分表の番号でお答えください。

VI 各種制度に関する事項

問13 あなたは、現在の会社で次の制度の適用を受けていますか。もしくは利用できますか。該当する番号をすべて○で囲んでください。(派遣労働者の方は、派遣元での状況についてお答えください。)

雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金 制度	財形制度	賞与 支給制度	福利厚生 施設等の 利用	自己啓発 援助制度
1	2	3	4	5	6	7	8	9

VII 満足度に関する事項

問14 現在の満足度について、各項目ごとに該当する番号を1つ選び○で囲んでください。(派遣労働者の方は、派遣元での状況についてお答えください。ただし、前に*のついている項目については派遣先の状況についてお答えください。)

満足度の項目	満足	やや満足	どちら でもない	やや不満	不満
仕事の内容・やりがい	1	2	3	4	5
賃金	1	2	3	4	5
*労働時間・休日等の労働条件	1	2	3	4	5
人事評価・処遇のあり方	1	2	3	4	5
*職場の環境(照明、空調、騒音等)	1	2	3	4	5
*職場の人間関係、コミュニケーション	1	2	3	4	5
雇用の安定性	1	2	3	4	5
福利厚生	1	2	3	4	5
教育訓練・能力開発のあり方	1	2	3	4	5
職業生活全体	1	2	3	4	5

これで質問は終わりです。ご協力ありがとうございました。
回収用封筒に入れ、封をして統計調査員にお渡しください。

資格・免許区分 [H15のみ]

ア. 技術関係

電気主任技術者、ガス主任技術者、食品衛生管理者、建築士、インテリアプランナー、測量士、ソフトウェア開発技術者（旧第1種情報処理技術者）、基本情報技術者（旧第2種情報処理技術者）、労働安全コンサルタント

イ. 医療・保健衛生・社会福祉関係

医師、歯科医師、薬剤師、看護師、准看護師、臨床検査技師、栄養士、あんま・マッサージ・指圧師、歯科技工士、歯科衛生士、介護福祉士、社会福祉士、保育士、ホームヘルパー

ウ. 法務・財務・経営・不動産関係

弁護士、司法書士、弁理士、公認会計士、税理士、社会保険労務士、不動産鑑定士

エ. 教育関係

幼稚園教員、小学校教員、中学校教員、高等学校教員、盲学校・聾学校・養護学校教員、専修・各種学校教員、司書、学芸員、スポーツ等指導者

オ. 事務処理関係

秘書関係、翻訳、語学関係、筆記技能関係、OA機器操作関係（日本語文書処理〔ワープロ〕等）、会計事務関係（簿記、税理会計等）、行政書士

カ. 営業・販売・サービス、保安

商品販売関連、販売士、インテリアコーディネーター、フラワー装飾技能士、消費生活アドバイザー、宅地建物取引主任者、証券外交員、旅行業務取扱主任者、理容師、美容師、クリーニング師、調理師、防火管理者、警備員

キ. 運輸・通信関係

普通自動車免許（一種、二種）、大型自動車免許（一種、二種）、自動車二輪免許、原動機付自転車免許、フォークリフト運転技能者、鉄道（軌道）、航空機操縦士、航空士、総合無線通信士、船舶操縦士

ク. 製造・電機・建設・土木関係の技能関係

ガラス製品製造技能士、鍛造技能士、危険物取扱者、機械加工技能士、ボイラー溶接士、内燃機関組立技能士、電気機器組立技能士、自動車整備士、光学機器製造技能士、パン製造技能士、紳士服製造技能士、機械木工技能士、印刷技能士、プラスチック成形技能士、ボイラー技士、クレーン運転士、電気工事士、建築大工技能士、配管技能士、潜水士、コンクリート積みブロック施工技能士、船内荷役作業主任者

ケ. その他の資格・免許

上記ア～ク以外の資格・免許

労働政策研究報告書 No.68
『雇用の多様化の変遷：1994～2003』

定価：1,260円（本体1,200円）

発行年月日 2006年8月31日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23
（編集） 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104
（販売） 広報部成果普及課 TEL:03-5903-6263
FAX:03-5903-6115
印刷・製本 株式会社相模プリント

©2006 ISBN 4-538-88068-X C3336

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)