

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 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）

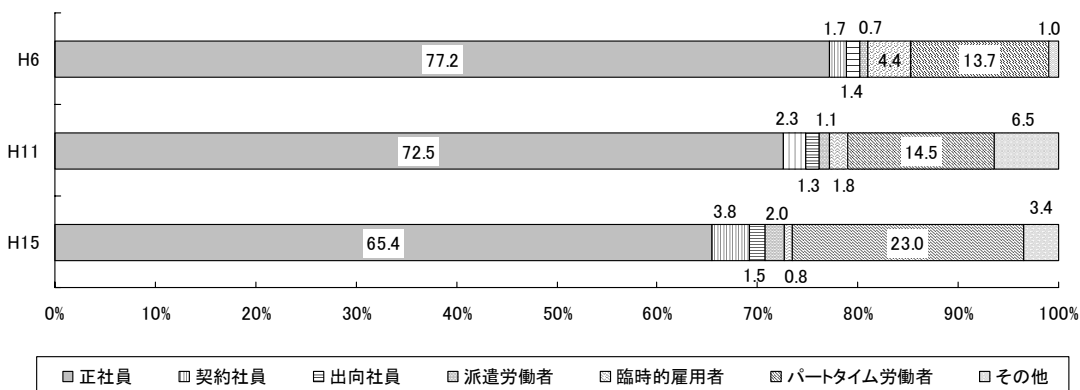
H6		H11		H15	
問9	別の就業形態経験の有無 (ある場合)経験した就業形態	問8	別の就業形態経験の有無 (ある場合)経験した就業形態		
問10	現在の就業形態継続の希望 (続けたい場合)今の会社で続けたいか (変わりたい場合)今の会社で就業形態を変えたいか (変わりたい場合)変わりたい就業形態	問9	現在の就業形態継続の希望 (変わりたい場合)変わりたい就業形態	問8	今後の働き方の希望 (変わりたい場合)変わりたい就業形態
問11(1)①	1週間の労働時間(残業込み)	問5(1)①	1週間の労働時間(残業除く) 残業時間	問9(3)	残業時間
		問5(1)②	1週間の所定労働時間	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。

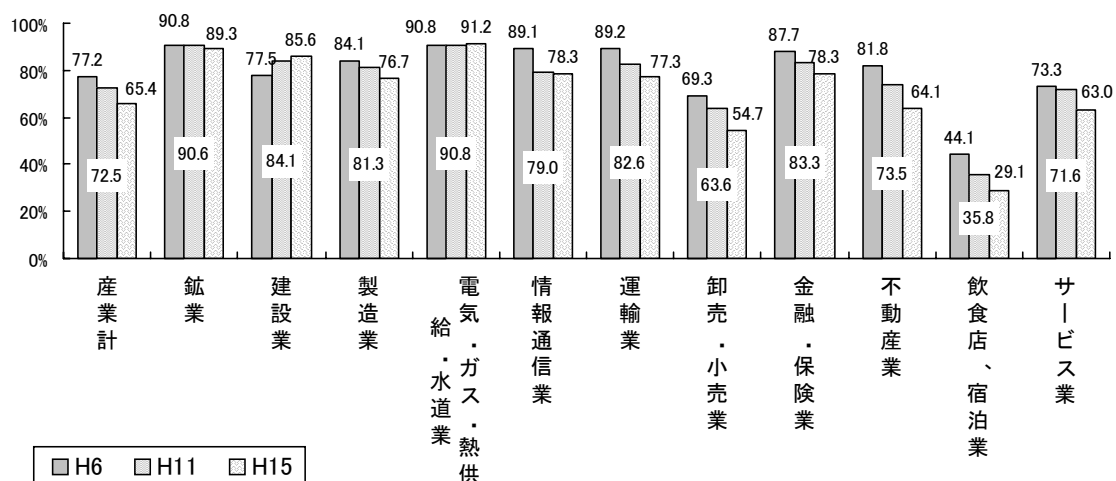
さらに非正社員の主な就業形態である、契約社員、派遣労働者、パートタイム労働者のそれぞれについて見ると、次のような傾向が見られた（第2章参照）。

- 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。

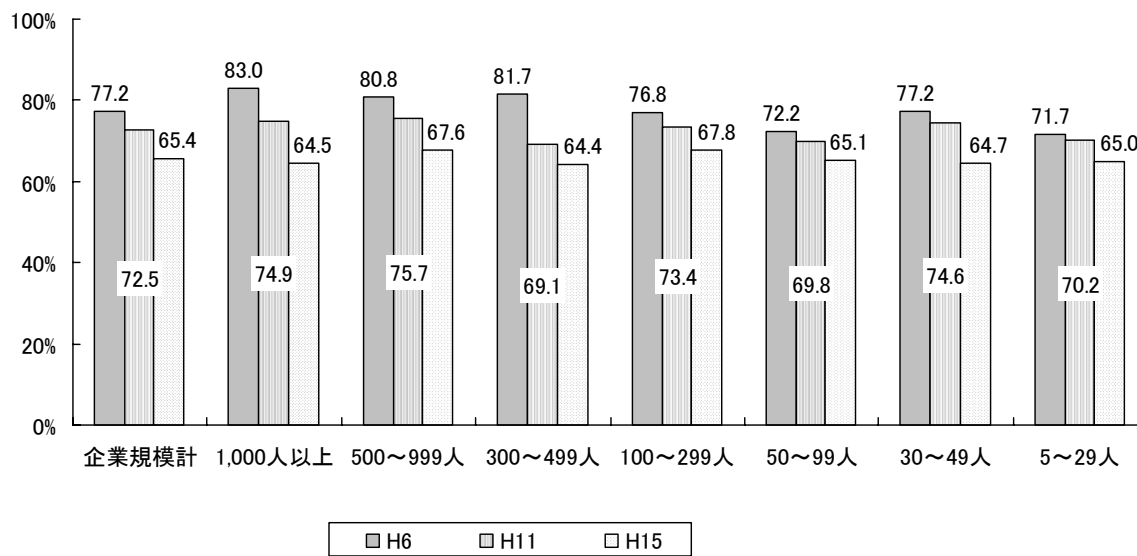
3. 企業規模別正社員比率

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	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。

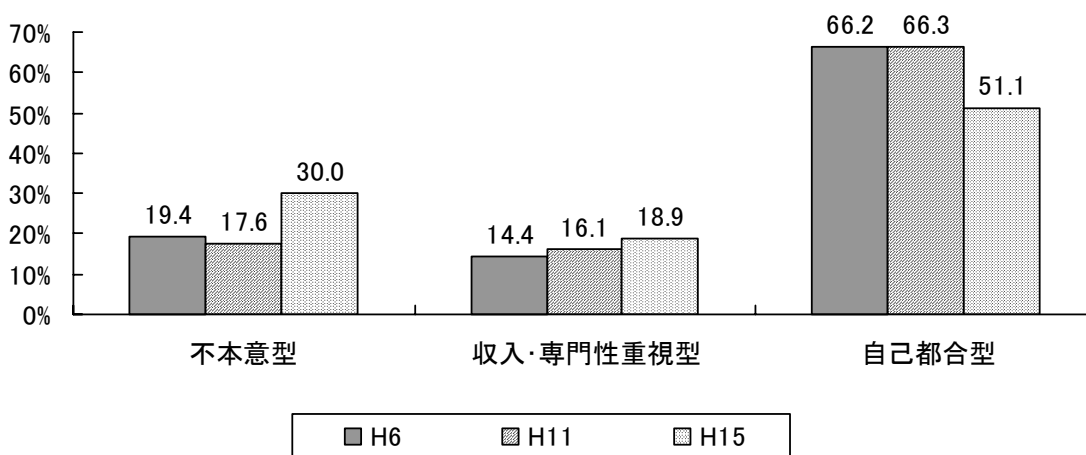
男性大学・大学院卒者では、合計の比率はほとんど変化がない。つまり全体的に大学・大学院卒者の割合が大きく変動しているわけではない。しかし出向社員では比率が徐々に高まっている。契約社員は上下動している。臨時的雇用者とパートタイム労働者はH6からH11での上昇がかなり目立つ。つまりこの間にこれらの就業形態で働く大学・大学院卒者の割合が大幅に上昇したということである。しかし双方の就業形態で、H11からH15にかけては低下している。H6（1994）年からH11（1999）年の変化は、1990年代半ばに起きた「就職氷河期」における大卒者等の就職の困難さ、及びフリーター層の増加を示すものと考えられる。

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。

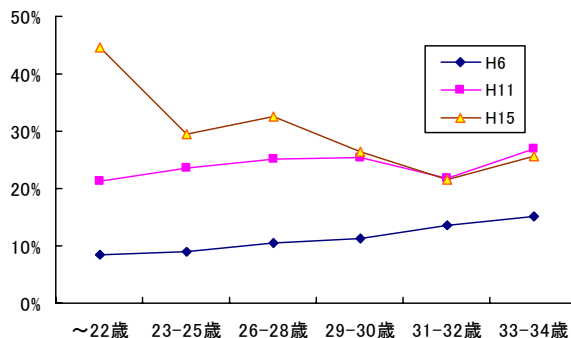
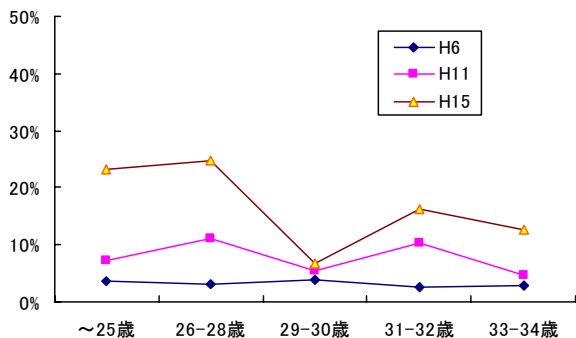
5. その他：15～34歳層の時代・世代による特徴

第1-3-6図 非正社員比率の比較

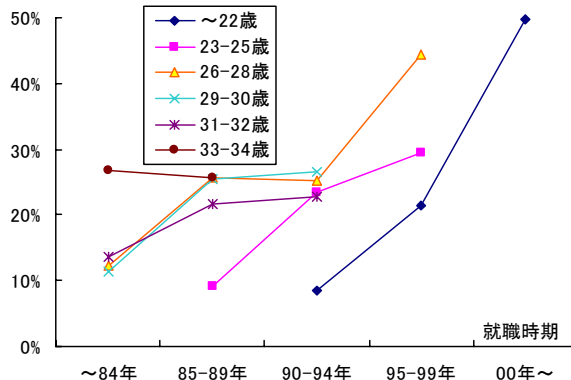
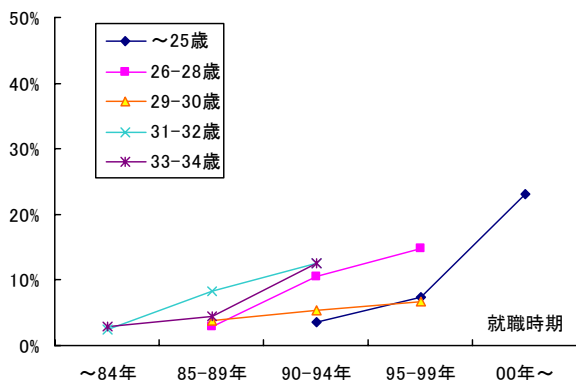
(左側：大卒者)

(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						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	20時間未満	20～29時間	30～34時間	35～39時間	40時間以上	合計			
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。

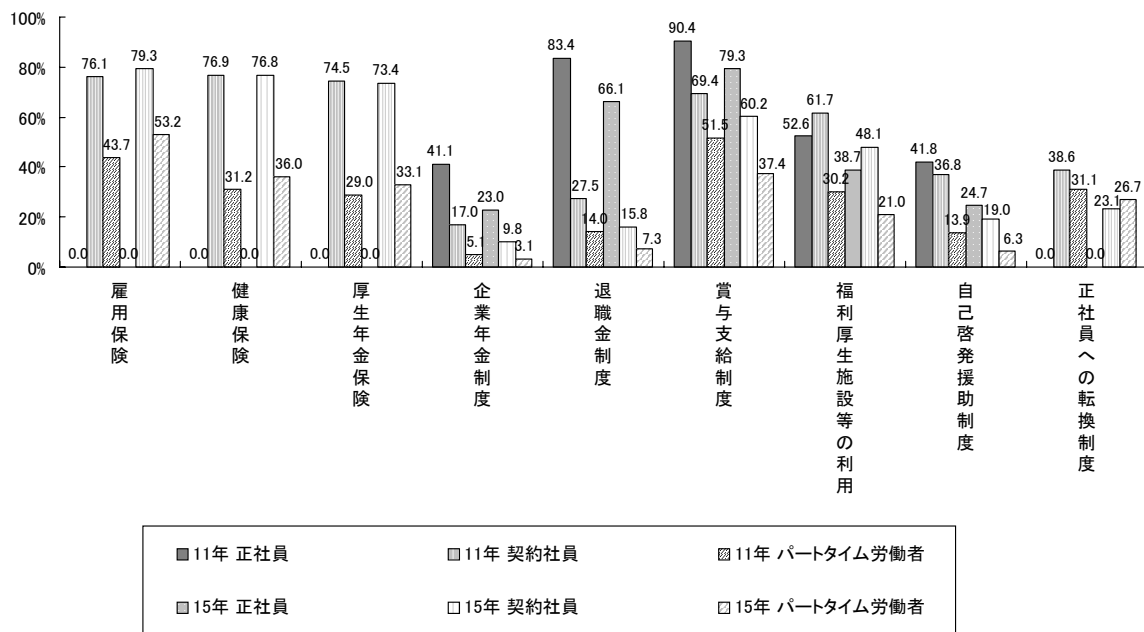
以上のような注意点はあがあるが、少なくとも労働時間の影響をかなりの程度排除した上での比較は可能であると考ええる。

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	

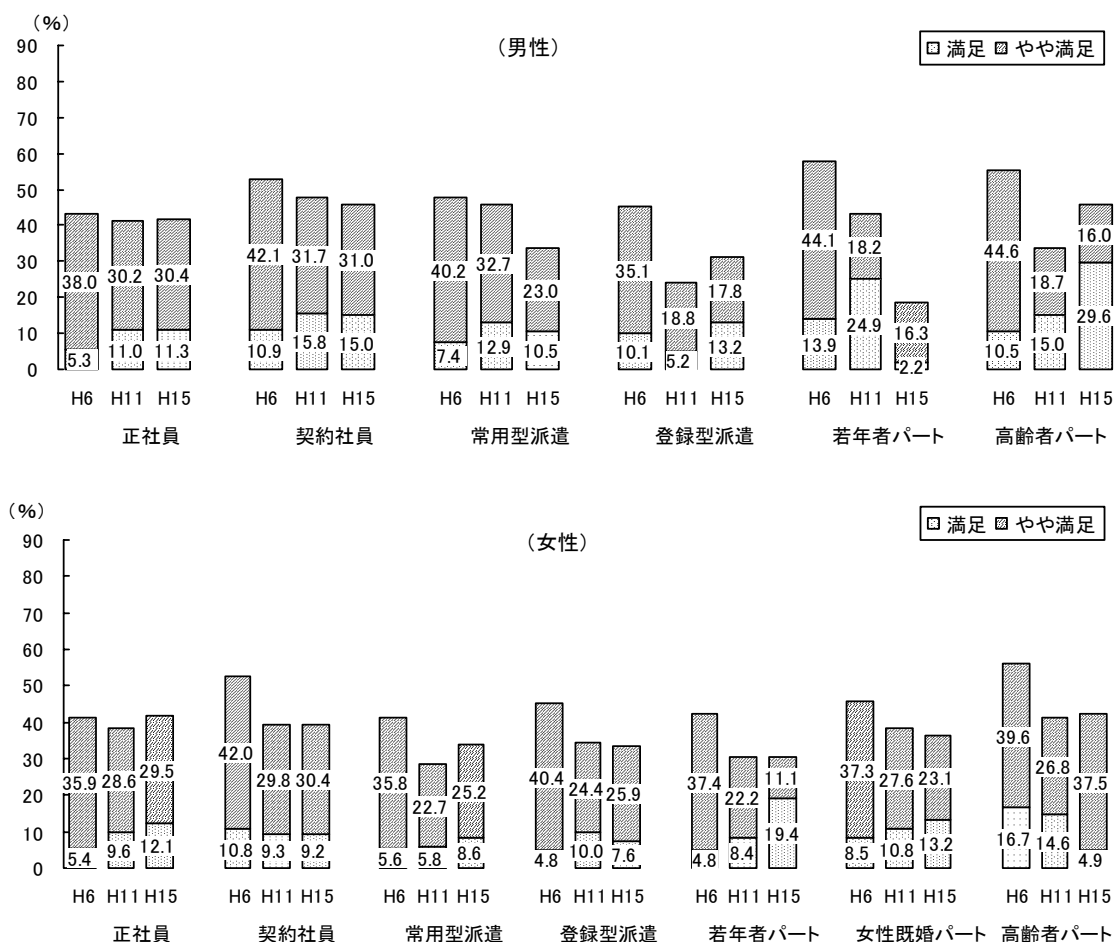
第1-6-2表は、就業形態選択の理由で「正社員になれない」を選択した場合（「不本意型」）、それ以外で「収入」あるいは「専門資格」を選択した場合（「収入・専門性重視型」）、これら以外の理由のみ選択した場合（「自己都合型」）に分けて、就業形態別に見たものである。男性の高齢者パート以外はH15の「不本意型」の割合が最も高い。一方、「自己都合型」は女性の高齢者パートを除くとH15の割合が最も低い。

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せ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。