

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 合計	201,864	60,535	5,677	6,504	3,184	79,689	123,176	66,512	547,141
	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 合計	72,233	6,040	246	1,436	428	23,165	100,871	7,926	212,345
			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 合計	396,603	176,038	13,567	8,529	3,847	21,227	358,087	236,959	1,214,857
	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 合計	224,936	13,373	0	2,497	3,575	10,172	277,099	122,291	653,943
			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 合計	426,347	500,779	9,298	9,433	5,716	24,536	378,962	105,516	1,460,587
	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 合計	305,742	105,837	578	1,347	2,720	11,675	464,669	44,386	936,954
			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。

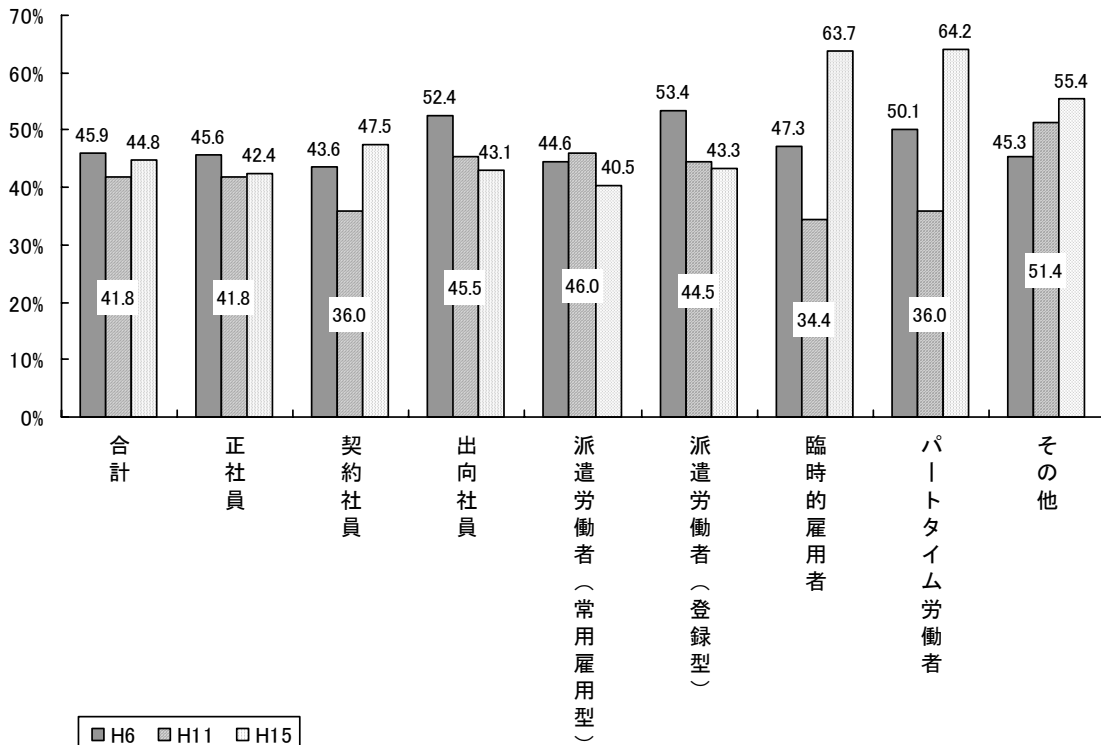
第3-1-5表は、性別・就業形態別に最終学歴を見たものである。H6の調査票には「専修学校」という選択肢がないため、H11やH15と比べると本来の「専修学校」卒者は、「高校」と「短大・高専」のどちらかに分かれて回答されている可能性がある¹。より理解しやすくするために、第3-1-6図から第3-1-9図を作成した。これらは、「高卒者」と「大学・大学院卒者」の比率を性別・就業形態別に3時点間で比較したものである。

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。

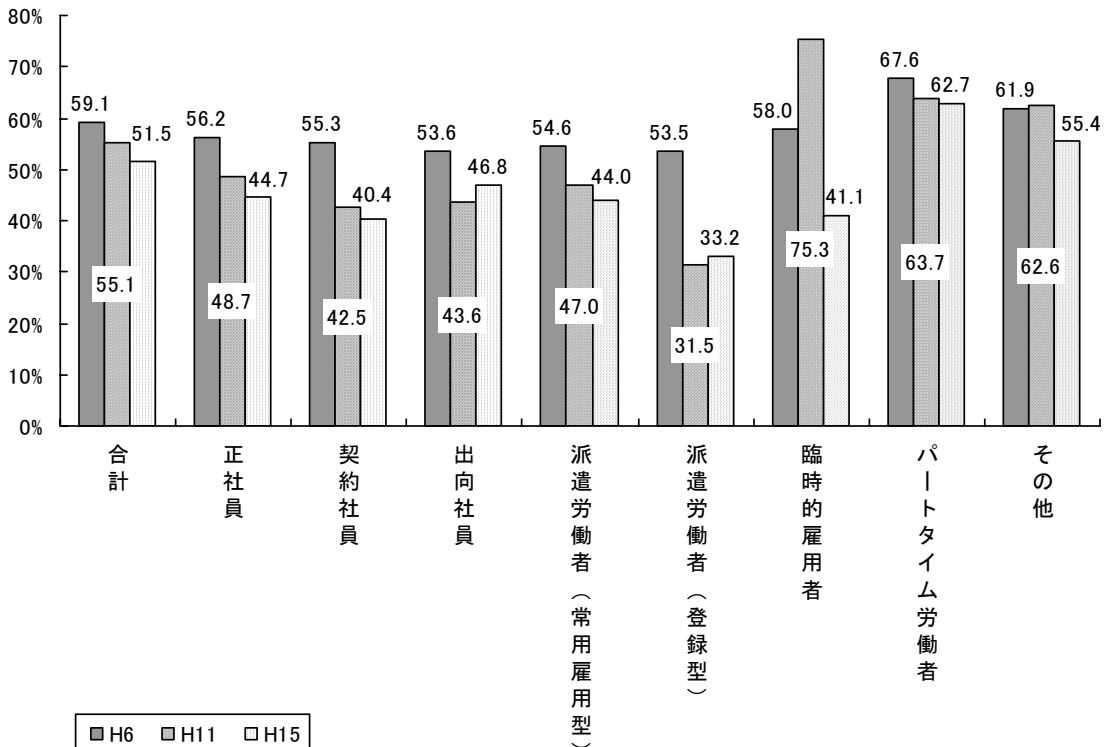
¹ 専修学校卒者の場合、多くは高校卒と回答すると考えられる。

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（％）

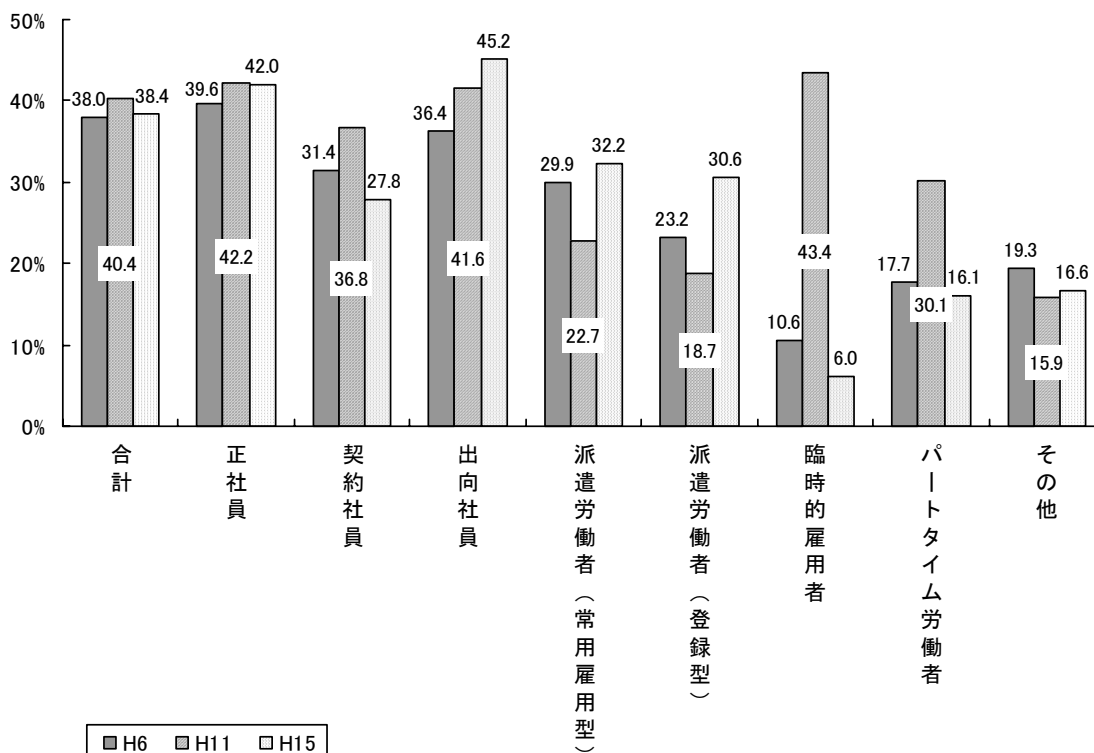


注1、注2とも第3-1-5表に同じ。

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。

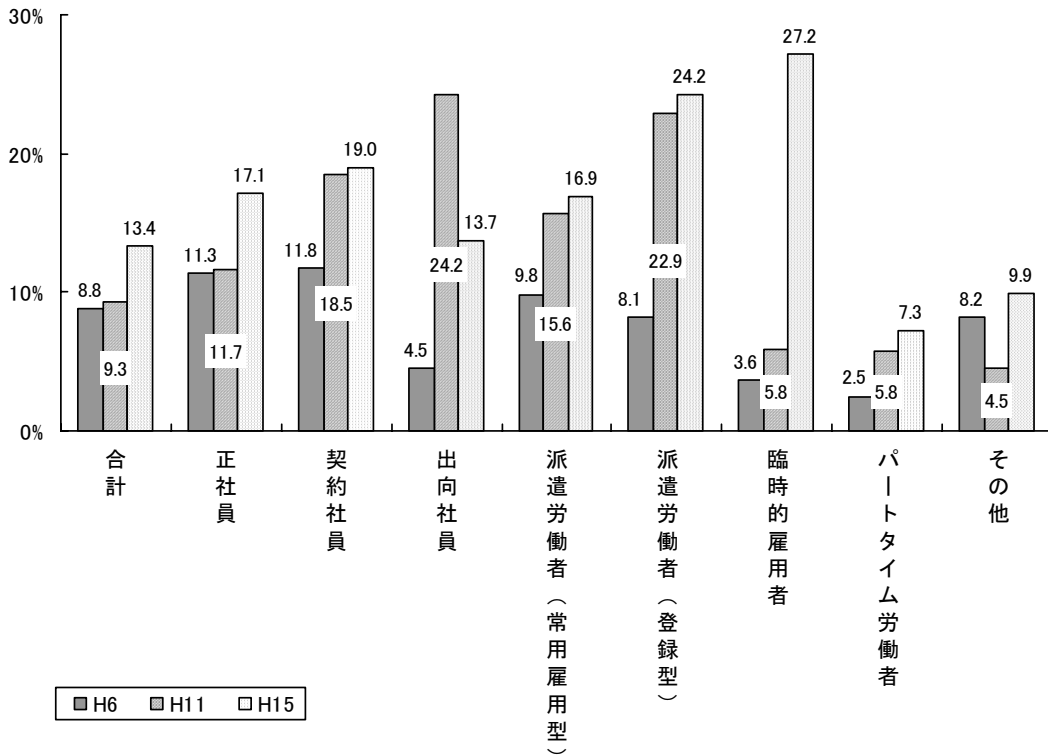
女性大学・大学院卒者（第3-1-9図）では、合計の比率が徐々に高まっている。つまり全般的に女性の高学歴化が進んだということである。そのためもあって、正社員、契約社員などで段階的に割合が高まっている。男性との相違は、派遣労働者（常用型、登録型とも）にも見られる。男性では3時点で上下動していたが、女性では段階的に高まっている。女性の派遣労働者と臨時的雇用者における大学・大学院卒者の割合の上昇は、女性全体の高学歴化と就職の困難さを示している可能性がある。

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

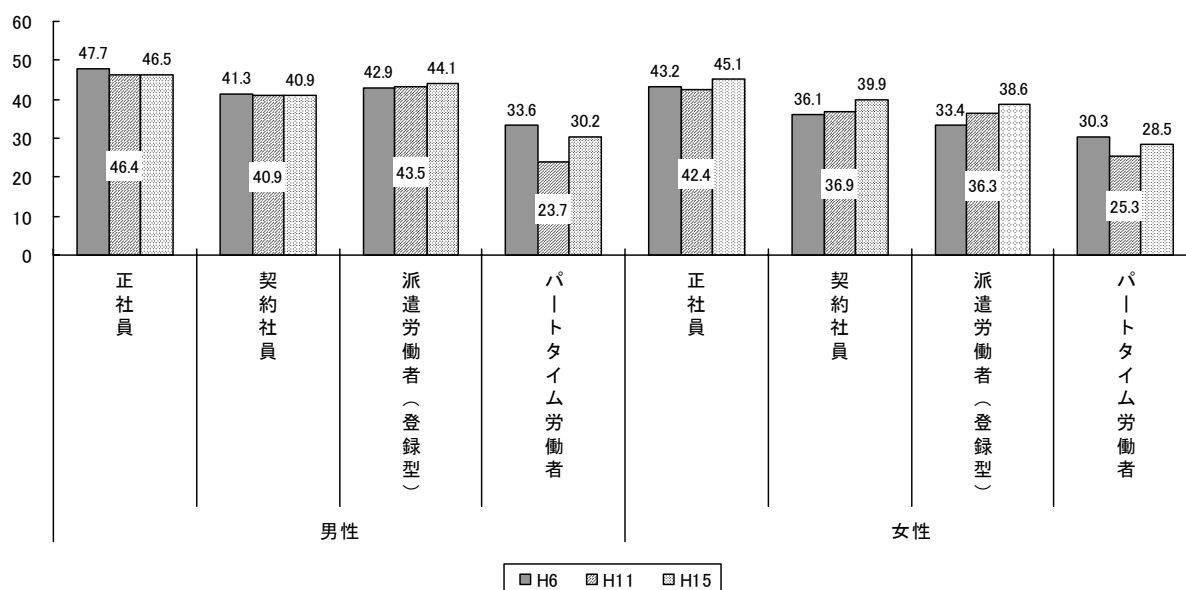
(1) 1週間の実労働時間

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。