



労働政策研究報告書 No. 75

2007

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

働き方の多様化とセーフティネット

－能力開発とワークライフバランスに着目して－

労働政策研究・研修機構

働き方の多様化とセーフティネット

—能力開発とワークライフバランスに着目して—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

近年、日本の労働市場では、雇用・就業形態の多様化が進んでいる。こうしたなかで、所得を得る機会としてだけではなく、キャリア形成が可能となる勤労生活を維持するために必要なセーフティネットを、労働者は自分で確保したり、企業や社会が提供するものを十分に利用できているのであろうか。セーフティネットには、労働者自身で用意できるもの、勤務先企業が提供するもの、社会的に提供されているものがあるが、それぞれが近年の雇用・就業形態の変化に対応したものなのか。このようにセーフティネットの現状を正確に把握することは、今後の雇用政策の立案において不可欠な研究課題である。

そこで、労働政策研究・研修機構では、プロジェクト研究「我が国における雇用戦略の在り方に関する研究」のサブテーマとして、「働き方とセーフティネットに関する研究」を二年度計画で実施することとし、平成17年4月に「働き方とセーフティネットに関する研究会(座長：佐藤博樹東京大学社会科学研究所教授)」を設置した。

本研究会では、初年度の研究成果を中間報告として、資料シリーズ No.14『日本人の働き方とセーフティネットに関する研究 ―予備的分析―』として、平成18年5月に当機構から既に公表している。最終年度の研究成果である本報告書では、初年度の資料シリーズでは分析が不十分だった点や直接的には取り上げなかった点についての分析を行った。具体的には、能力開発機会や法的知識などのセーフティネットだけでなく、働き方の変化に関してワークライフバランスと働き方の自律性の視点から分析を加えている。その上で、二年間の研究成果に基づいた政策課題の整理を行った。

本報告書の成果が多くの人々に活用され、今後の良質な勤労者生活の維持に関わる政策論議に役立てば幸いである。

なお本報告書の執筆は別記のそれぞれが担当したが、とりまとめは原ひろみ（雇用戦略部門・研究員）が行った。

2007年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 小野 旭

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
さとう ひろき 佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所 教授, 労働政策研究・研修機構 特別研究員	第Ⅰ部, 第Ⅱ部第5章
はら ひろみ 原 ひろみ	労働政策研究・研修機構 研究員	第Ⅰ部, 第Ⅱ部第5章
たかはし こうじ 高橋 康二	麗澤大学外国語学部 非常勤講師, 東京大学大学院人文社会系研究科（社会学）博士課程	第Ⅱ部第1章, 第2章
さの よしひで 佐野 嘉秀	東京大学社会科学研究所 客員助教授	第Ⅱ部第3章
ほんだ のりえ 本多 則恵	厚生労働省大臣官房総務課・情報公開文書室長	第Ⅱ部第4章, 第Ⅲ部

（注）執筆章が重複しているところは共同執筆である。

「働き方とセーフティネットに関する研究会」（五十音順）

<研究会メンバー>

佐藤 博樹（座長）	東京大学社会科学研究所 教授, 労働政策研究・研修機構 特別研究員
佐野 嘉秀	東京大学社会科学研究所 客員助教授
高橋 康二	麗澤大学外国語学部 非常勤講師 東京大学大学院人文社会系研究科(社会学)博士課程
原 ひろみ	労働政策研究・研修機構 研究員
本多 則恵	厚生労働省大臣官房総務課・情報公開文書室長

<オブザーバー（2005年11月以降）>

藤井 宏一	労働政策研究・研修機構 統括研究員
-------	-------------------

目 次

第 I 部： 総論

1. 研究課題	3
2. 使用データの概要：「日本人の働き方調査」	5
3. 本研究の全体像と、昨年度の研究成果	5
4. 本研究における本報告書の位置付けと、概要	7
5. 政策的インプリケーション	12

第 II 部： 各論

第 1 章 失業リスクと能力開発

1. はじめに	19
1.1 問題意識	19
1.2 具体的な論点	20
2. 分析対象と変数	21
2.1 分析対象	21
2.2 失業リスクの測定	22
3. 失業リスクの実態	23
3.1 クロス分析	23
3.2 回帰分析	25
4. 失業リスクと能力開発	27
4.1 失業リスクは能力開発を促進するか	27
4.2 失業リスクと能力開発の障害	28
5. 考察	32
5.1 結果の解釈	32
5.2 必要な対策	32
6. 要約	33

第 2 章 セーフティネットとしての法知識

1. はじめに	39
1.1 問題意識	39
1.2 先行研究	40
1.3 分析対象と変数	41
2. 国民全体の法知識の状況	41
3. 法知識の規定要因	42

3.1 民間雇用者	42
3.2 民間未組織雇用者	45
4. 考察	49
4.1 分析結果の解釈	49
4.2 法知識の必要性とその所在	51
5. 要約	52
第3章 若年層の能力開発における正社員・非正社員のちがい	56
1. はじめに	56
2. 若年層における雇用形態別の能力開発の状況	57
2.1 担当する仕事の水準	57
2.2 能力開発の必要性	58
2.3 能力開発の機会	59
2.4 能力向上への意欲	60
2.5 能力開発がすすむ条件を満たすか	61
3. 正社員・非正社員のちがいと能力開発	62
3.1 担当する仕事の水準	63
3.2 能力開発の機会	65
3.3 能力向上への意欲	66
3.4 能力開発がすすむ条件を満たすか	68
4. まとめ	70
第4章 働き方の自律性について	74
1. はじめに	74
2. 「働き方の自律性」とは何か	74
2.1 「働き方の自律性」の尺度	74
2.2 就業形態別にみた働き方の自律性	76
3. 自律的に仕事をしているのはどのような人たちか	79
3.1 クロス集計結果から	80
3.2 多変量解析結果から	87
3.3 考察	90
4. 働き方の自律性は労働時間や労働者の満足度等と関連しているか	91
4.1 説明変数の検討・・・「仕事量満足度」を説明変数に追加	91
4.2 労働時間の実態	92
4.3 労働時間についての希望	93

4.4 育児、介護との両立可能性と働き方の自律性の関係	95
4.5 疲労やストレスと働き方の自律性の関係	96
4.6 仕事についての満足度と仕事自律性の関係	98
5. むすびにかえて	101
6. 要約	102

第5章 労働時間の現実と希望のギャップ

ーワークライフコンフリクトを解消しワークライフバランスを実現するためにー	104
1. 問題意識	104
2. 分析対象と労働時間変数について	107
2.1 使用データと分析対象	107
2.2 労働時間変数の定義と分布	107
3. 分析に用いる主な変数 ー仕事や個人生活を構成する出来事ー	112
3.1 身体の疲れ、健康を損なう危険、ストレスを表す変数	112
3.2 地域活動への参加	113
3.3 仕事と生活の満足度	113
4. ワークライフコンフリクトとなる労働時間のあり方はなにか？	
ークロス表分析からー	114
4.1 身体の疲れと労働時間のあり方との関係	114
4.2 健康を損なう危険と労働時間のあり方との関係	115
4.3 ストレスと労働時間のあり方との関係	117
4.4 地域活動への参加と労働時間のあり方との関係	118
4.5 仕事と生活の満足度と労働時間のあり方との関係	119
5. ワークライフコンフリクトとなる労働時間のあり方はなにか？	
ー計量分析からー	121
5.1 身体の疲れと健康を損なう危険について	121
5.2 ストレスについて	126
5.3 地域活動	127
5.4 生活と仕事の満足度	127
6. 誰が労働時間過剰で、誰が労働時間不足なのか？	130
7. むすび	133

第Ⅲ部： 補論

今後の「日本人の働き方調査」のための予備的検討	139
1. 今回調査のカヴァレッジについて	139

1.1	今回調査のカヴァレッジ	139
2.	調査票「意見・感想」欄の分析	142
3.	次回以降の調査法について	144
3.1	サンプリング方法とデータ収集方法	144
3.2	依頼状の工夫	145
3.3	調査票の回収方法	145
3.4	調査結果の公表の案内	146
3.5	調査のインスペクション（監査）について	146
4.	質問項目の検討	146
4.1	調査票全体について	146
4.2	個別の質問項目について	147
4.3	無回答が多かった質問への対応	147
5.	要約	149
	付属資料1 「意見・感想」欄の記入内容	150
	付属資料2 経済産業研究所「暮らしと健康の調査」依頼状	168

第IV部： 資料編

・	「日本人の働き方調査」の概要	171
・	「日本人の働き方調査」調査票	173

第 I 部 : 総論

総論

1. 研究課題

近年、日本では、企業の人材活用の変化を背景にして、長期の雇用関係の下で働き、企業が人的資源投資を主として担ういわゆる正社員が減少している。他方で、フルタイム勤務やパートタイム勤務で働く有期契約社員、さらには働いている職場とは雇用関係がない派遣社員や請負社員などの働き方が増加するなど雇用・就業形態の多様化が進んでいる¹。このような企業の人材活用と労働市場構造の変化を背景に、労働者の安定した職業生活とキャリア形成を支える社会的基盤、すなわちセーフティネットを、正社員の働き方を前提としたものから、雇用・就業形態の多様化に対応できるものに再構築することが緊急の課題となっている。

人間の生活は、日々の営みを通じて、再生産されていく。この再生産の過程における内発的または外発的な要因によって、人間の生活構造は変動するが、こうした再生産と変動の総体が人間の生涯を構成する。それと同時に、人間の生活は再生産を脅かされることがある。ここではとりあえず、生活の再生産を脅かす要因をリスクと呼ぶことにする。

病気になる可能性は誰にでもある。また、事故や災害に遭う可能性、精神的・経済的に生活の支えになっていた人との死別といったこともある。これら以外にも、産業社会の出現とともに雇用の働き方が出現し、それとともに失業といったリスクが現われた。さらに、雇用者としての働き方では、労働時間の長さや仕事の負荷などを、他者すなわち企業によって規定され、労働者自らではコントロールできない場合が多いため、他律的な働き方に起因する要因から心身の健康を損なうことや、ライフステージにみあった仕事と仕事以外の活動の調和がとれた生活を営めないというリスクも現われた。とりわけ、労働者の就業志向やライフスタイルが変化し、仕事以外の生活をより重視する者が増えたことがこの背景にある。また、平均寿命が延び、その結果、それと職業寿命が乖離することに伴う所得確保機会の喪失や要介護の状態となるなどのリスクに遭遇する可能性も高まった。このような多様なリスクに対処するために、個人だけでなく、その家族や勤務先企業さらに政府などが様々な取り組みを行ってきた。ここでは、これらの取り組みをセーフティネットと呼ぶこととする²。

セーフティネットを提供主体や確保主体から類型化すると、(1) 企業、(2) 個人や家族、(3) 政府によるセーフティネットの3つに分けられる。第1に、企業が提供するセーフティネットには、退職金や企業年金、フリンジベネフィットといった現金給付や現物給付という直接的なものだけでなく、能力開発機会の提供や雇用機会の安定性の確保といった間接的なものもある。

第2に、個人や家族が自主的に備える私的なセーフティネットには、預貯金や生命保険、

¹ 雇用・就業形態が多様化している背景要因には、企業の人材活用だけでなく、労働者の就業志向やライフスタイルの変化もある。

² 武川・佐藤編(2000, 序章および第1章)を参考にしている。

さらに個人年金のように市場を通じて形成されるものもあれば、家族・親族や友人・知人の人的ネットワークを通じてインフォーマルに形成されるものも含まれる。自己啓発に対する企業による支援は企業が提供するセーフティネットに含まれるが、自己啓発への取り組み自体は、個人による私的なセーフティネットとなる。

第3に、公的セーフティネットには、公的年金、健康保険、雇用保険などの社会保障、さらに公的な職業訓練機会や職業紹介サービスの提供、さらに最低賃金制度や団結権などの法整備などが含まれる³。

以上をまとめると、労働者が安定した職業生活とキャリア形成の構築を可能とするセーフティネットには、狭義では、公的な能力開発機会、失業時の所得補償、職業紹介システム、最低賃金制、団結権など、主に政府の責任で提供されるものから構成される。しかし、広義でとらえれば、自己投資による能力開発、人的ネットワークの構築、法的な知識の獲得、個人保険など労働者自身で構築できるものと、法定外福利厚生、教育訓練機会や仕事以外の活動との調和がとれた働き方の提供など勤務先企業が用意できるものなども含まれる。

前述したように、近年の日本における企業の人材活用や労働市場構造の大きな変化として、雇用・就業形態の多様化が挙げられる。しかし、雇用就業形態の多様化と(1)企業、(2)個人や家族、(3)政府による3つのセーフティネットの関係については、十分な解明がなされていない。所得を得る機会としてだけでなく、キャリア形成が可能となり、かつ仕事と仕事以外の活動もバランスよく行えるような豊かな勤労生活を実現するために必要なセーフティネットを、労働者は自分で確保したり、企業や社会が提供するものを十分に利用できているのであろうか。セーフティネットには、労働者自身で用意できるものや勤務先企業が提供するもの、社会的に提供されているものがあるが、それぞれは、雇用・就業形態の変化に対応したものなのか。このようにセーフティネットの現状を正確に把握することは、今後の雇用政策の立案に不可欠な研究課題と言える。

そこで、この研究課題を明らかにするために、労働政策研究・研修機構では、プロジェクト研究「我が国における雇用戦略のあり方に関する研究」のサブテーマとして、「働き方とセーフティネットに関する研究」を、平成17年度から平成18年度にかけて実施することとした(以下、本研究と呼ぶ)。そして、平成17年4月に「働き方とセーフティネットに関する研究会(座長:佐藤博樹・東京大学社会科学研究所教授)」を設置し、本研究を遂行するために当機構・情報解析部と共同で、2節で詳述する「日本人の働き方調査」を実施した。また、研究成果の中間報告として、資料シリーズ No.14『日本人の働き方とセーフティネットに関する研究 ー予備的分析ー』を、平成18年5月に当機構から既に公表している。

序論の構成は以下のとおりである。つづく2節では、本研究で使用したデータに関して説明を行う。3節では、「働き方とセーフティネットに関する研究」の全体の流れを説明すると

³ (1)~(3)のいずれかのセーフティネットにリスクヘッジのすべてを託すことは難しく、これら3つは相互補完の関係にあるとも考えられる。

ともに、中間報告である資料シリーズの内容を概観し、研究成果の最終とりまとめとしての本報告書の位置づけを説明する。4節では、本報告書の分析内容を概観する。最後に5節で、過去2年間の研究を通じて得られた知見から、より良い勤労生活を実現するためにどのような政策が必要であるか、簡単な議論を行う。

2. 使用データの概要：「日本人の働き方調査」

本研究で使用したデータは、「日本人の働き方調査」の労働者個票データである。雇用・就業形態の多様化の現状把握は、労働市場政策の立案や推進にとって重要課題となっている。雇用者に関わる働き方の多様化に関する実態は、厚生労働省「就業形態の多様化に関する実態調査」によって、ある程度把握されている。しかしながら、自営業やSOHO・個人請負などの雇用と自営の境界領域での就業者まで含めた就業者全体の状態を対象とした調査は、これまでのところ十分に行われてこなかった。

そこで、日本人の働き方全般を把握するために、本研究会と当機構情報解析部情報管理課が共同で実施したのが、「日本人の働き方調査」である⁴。今回は、本研究会の研究課題を達成するために、スペシャル・トピックとして、キャリア形成を可能とする勤労生活を維持するために不可欠な“安心への備えやセーフティネット”についての詳細な調査も行った。調査項目として、社会保障といった社会が提供する公的セーフティネットについてだけでなく、企業が提供したり、労働者個人が用意したりしている様々なセーフティネットも研究にとりあげた（調査票や調査の概要などについては、「第IV部：資料編」を参照のこと）⁵。

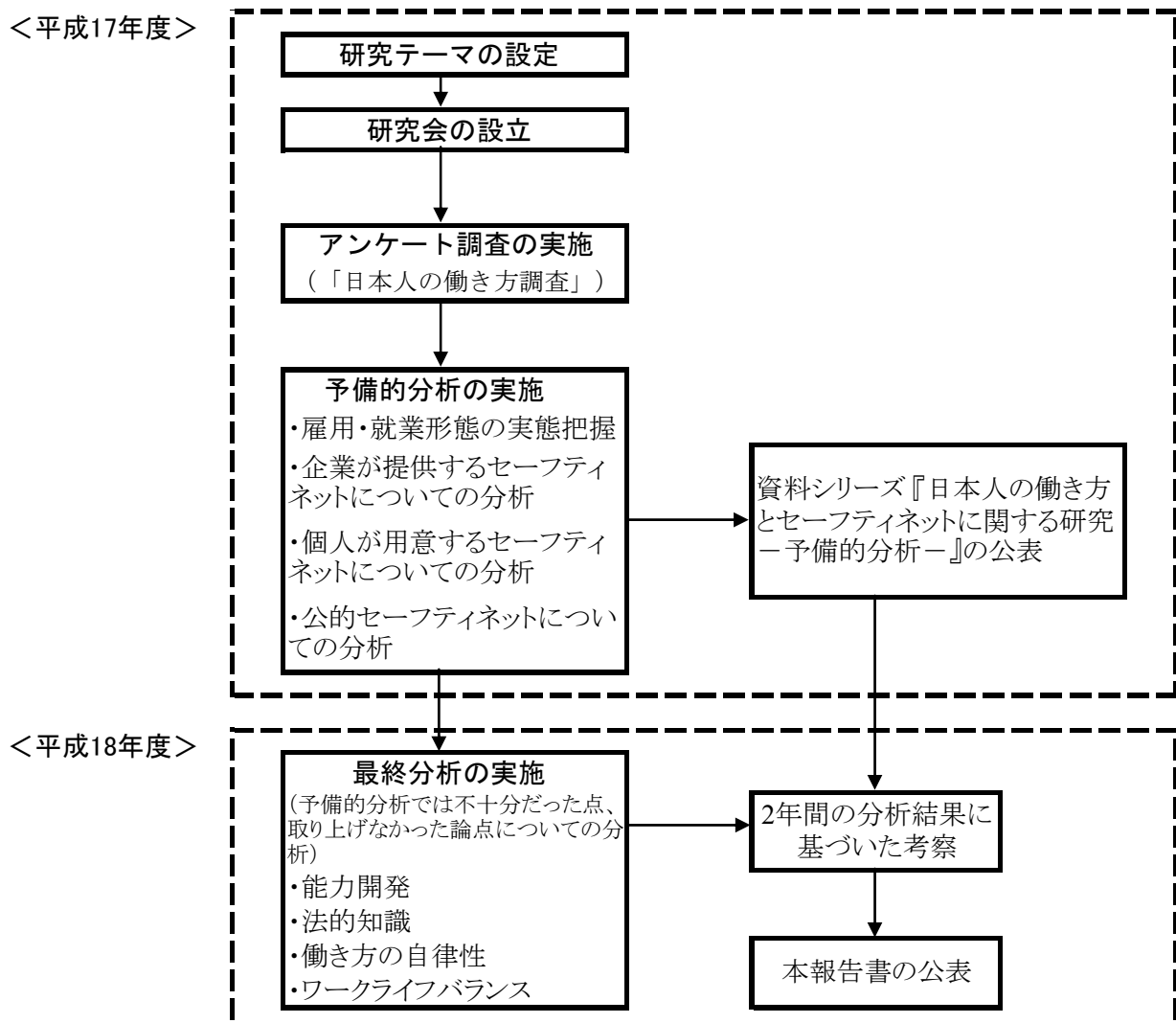
3. 本研究の全体像と、昨年度の研究成果

本研究の2年間の研究活動の概要を説明する（図表I-1を参照のこと）。研究の1年度目である平成17年度には、雇用・就業形態の多様化の実態と、雇用・就業形態が多様化しているなかにおいて、(1)企業、(2)個人や家族、(3)政府による3つのセーフティネットの実態把握に焦点を当てた分析を行った。その結果をとりまとめたのが、2006年5月に当機構から公表した資料シリーズ No.14『日本人の働き方とセーフティネットに関する研究 ―予備的分析―』（労働政策研究・研修機構（2006a））である。

⁴ 「日本人の働き方調査」のうち、定例調査部分を今後、確定し、その部分に関しては、労働政策研究・研修機構によって、今後も数年おきに継続して行われる予定である。なお、調査年度毎に定例調査とあわせて、スペシャル・トピックに関する調査も予定されている。

⁵ 「日本人の働き方調査」の基礎的な集計結果や実査方法の詳細については、労働政策研究・研修機構（2006b）を参照のこと。

図表 I-1 研究活動の概要



ここでは資料シリーズの研究成果の概要を紹介しよう。詳細については、資料シリーズ本体を参照されたい（労働政策研究・研修機構（2006a））。第1に、雇用形態の多様化の実態について分析を行った。ここでの分析の特徴は、近年、正社員と非正社員との間で、雇用機会の安定性などに関して大きな格差の存在が指摘されているが、その主張がどこまで実態に合致しているのかを、働く人々の認識と評価から検討したことにある。具体的には、雇用契約の実態、雇用機会の安定性、労働時間の実態、能力開発意欲と能力開発への取り組み状況を取り上げた。分析結果から、有期契約の非正規労働者であっても、その多くは契約が更新されているという現状があり、そのため有期契約であっても、勤務先の勤続年数が実際には相当長い者が多くなっている。かつ、非正社員の中には、契約が更新されると認識している者も多い。

また、能力開発の必要性や能力開発への取り組み意欲、さらには能力開発への取り組み実態を正社員と非正社員で比較すると、両者の間には平均で見れば差があるが、重なる部分も

相当程度ある。とりわけ、非正社員の中でも従事している仕事のスキルレベルが高くなると、能力開発の必要性や能力開発意欲が高まるだけでなく、能力開発に取り組んでいる者が多くなる。他方、労働時間に目を向けると、週の実労働時間が50時間を超えると、仕事以外の生活に支障が生じている可能性、つまりワークライフコンフリクトの存在が示唆された。この点に関しては、2年度目の研究成果である本報告書で詳しく分析を行っている。

次に、企業が提供しているセーフティネット、個人が用意している私的セーフティネット、公的セーフティネットのそれぞれに関して実態把握を行った。企業が提供しているセーフティネットについては、能力開発の充実度に関して、職業上のキャリアの初期に位置し、技能形成の重要な時期にあると考えられる20歳から34歳までの若年層の雇用者に着目して分析を行った。その結果によれば、若年層にとって、能力開発の充実度は、正社員として働くか非正社員として働くかという就業形態の違い以上に、仕事への満足度や、今後の仕事や生活の見通しを左右する重要な要因となっていることが明らかにされた。言い換えれば、非社員であっても能力開発の充実度が高ければ、仕事への満足度が高くなるのである。

また、個人が用意している私的セーフティネットについての分析では、(1) 預貯金の金額、(2) 民間保険加入状況、(3) 家族・親族によるサポート、(4) 友人・知人によるサポート、(5) 社会保障制度に関する知識の5種類の私的セーフティネットを取り上げ、就業が安定しているの方がこれら私的セーフティネットをより多く保有しており、かつ就業が安定していること自体が資産形成やパーソナル・ネットワーク形成を促進する要因となっていることが示された。

そして最後に、公的セーフティネットについての分析も行い、社会保障全般について、その中でも特に雇用保険に着目した。分析結果から、アルバイトという就業形態で働く者では雇用保険加入率が低い、同時に、加入を希望する者が少ないわけではないことが明らかにされた。

また、就業形態に関係なく、雇用者は、社会保障制度の必要性を強く感じていることが示された。現行の社会保障制度改革や制度整備などを行う際に国民からの幅広い支持を得ることが重要であるが、そのためには国民の社会保障制度の本来的な役割の理解が不可欠である。しかし、国民の間ではそうした制度があまり理解されていないことも、分析結果から示された。よって、このような知識を高める取組みが有用であると考えられる。

4. 本研究における本報告書の位置付けと、概要

以上の資料シリーズの結果を踏まえて、2年度目の研究成果である本報告書では、初年度の資料シリーズでは分析が不十分だった点や直接的には取り上げなかった点についての分析を行っている。具体的には、能力開発機会や法的知識などのセーフティネットだけでなく、働き方の変化に関してワークライフバランスと働き方の自律性の視点から分析を加えている。

仕事の自律性やワークライフバランスなどをセーフティネットに含めて議論することに

は、異論もあるだろう。しかし、1 節で述べたように、産業社会の出現にともなって雇用という働き方が出現し、労働時間や仕事の負荷などを、他者すなわち企業によって規定され、労働者が自ら自由にコントロールできない状況に置かれることになった。他方、近年は労働者の就業志向やライフスタイルが変化し、仕事以外の生活を重視する者が増えてきている。そうした結果、仕事と仕事以外の活動の調和がとれた生活を営めないといったことが生じやすくなり、ワークライフコンフリクトが発生し、心身の健康を損なうなどの新しい勤労生活上のリスクが生まれている。当時に、こうした新しいリスクを回避するための方策の検討が、現代社会において重要な課題となってきている。

それではまず、本報告書の第Ⅱ部の各章の内容を概観しよう。第1章（「失業リスクと能力開発」）では、失業リスクと能力開発への取り組み状況の関係についての分析を行っている。労働者のすべてが安定的な雇用が保障されているわけではなく、失業のリスクを抱えながら働いている人がいる。なかでも失業リスクが高い人々にとっては、能力開発を主体的に行っていくことが、仕事と生活を守るセーフティネットとしての重要な役割を果たすと考えられる。そこでまず、失業リスクが高い人の属性について分析し、学歴が低い人ほど、派遣社員ほど、年収が少ない人ほど、失業リスクが高いことを明らかにした。続いて、失業リスクの高低と能力開発の関係についての計量分析を行い、失業リスクの高い人と低い人の間に、能力開発の実施に違いがないことが確認された。つまり、失業リスクが高い者ほど能力開発の必要性が高いとするならば、失業リスクが高い人々は、能力開発を実施できない何らかの障害を抱えていることが示唆される。

その障害とは何であろうか。分析の結果、失業リスクが高くなるほど、「あたらしい仕事に接する機会がない」、「教えてくれる人がいない」、「研修などを受ける費用が出せない」、「何をしたらよいかわからない」といった能力開発上の課題があるが示された。

以上の結果から、失業リスクが高い人々に対する能力開発支援は、積極的に実施されるべきものと考えられる。具体的な対策としては、(1) 企業による教育訓練投資の不足を補うべく、企業外における職業訓練や研修、各種講座などを充実させていくこと、(2) 能力開発に対する金銭的支援を充実させること、(3) キャリアカウンセリングにより、過度な不安を取り去るとともに、再就職に役立つ技能を明確化していくなどして、能力開発を後押ししていくこと、などが求められるだろう。

第2章（「セーフティネットとしての法知識」）では、労働に関わる法知識を、労働者の仕事と生活を守るセーフティネットとして捉え、そもそも法知識を備えているのはどのような人なのか、また、法知識が必要なところに備わっているといえるのかどうかを分析した。労働者を守るための組織である労働組合の組織率が低下する中で、労働者一人ひとりが、働くことの権利を理解する必要性が高まっていると考えられるからである⁶。

⁶ 原・佐藤(2004)、道幸(2006)など。

分析結果によれば、労働に関わる民間雇用者の法知識の水準は、国民全体のそれよりも低いことが明らかにされた。法知識の必要性という観点からみて、民間雇用者の労働に関する法知識の水準の底上げが求められることが指摘できる。

さらに、民間雇用者および民間未組織雇用者を対象とした回帰分析によって、労働に関する法知識の水準に影響を与えている要因を探ったところ、男性ほど、年齢が高いほど、学歴が高いほど、ホワイトカラー層ほど、大企業勤務者ほど法知識の水準が高く、逆に、女性ほど、年齢が低いほど、学歴が低いほど、ブルーカラー層およびサービス職ほど、中小企業勤務者ほど法知識の水準が低いことが確認された。法知識の必要性と失業リスクの高低など必要とされる属性の者の間にミスマッチが生じている可能性が示唆される。この結果によれば、学歴間による法知識の格差解消に関しては学校現場での、企業規模間による法知識の格差解消に関しては労働行政による取り組みが求められる。

若年層の能力開発に関する近年の議論においては、正社員・非正社員間における能力開発機会の格差に焦点が当てられることが多く、非正社員は正社員と比べて能力開発の機会が少ないことから、若年層における非正社員の増加が、若年層の技能形成の機会を減らしかねないという結論付ける研究もあるものの⁷、マイクロデータを用いた実証的な分析はいまだ不十分だと考えられる。そこで、つづく第3章（「若年層の能力開発における正社員・非正社員のちがい」）では、民間企業の職場で働く34歳までの若年雇用者に焦点をあて、正社員と非正社員という雇用形態の違いが、能力開発の機会や能力向上への意欲、能力開発が進む条件の充足状況に与える影響について分析した。

担当する仕事の技能水準についてみると、職種や企業規模、労働組合の有無、学歴、性別・婚姻状況、年齢といった条件が同じであっても、正社員とくらべ、非正社員が担当する仕事に必要な技能水準は低い傾向にあった（フルタイム正社員との差は5%有意、パートタイム非正社員との差は1%有意）。ただし、以上の条件に加えて勤続年数が同じであると、非正社員のなかでもフルタイムの非正社員については、担当する仕事の水準が正社員よりも低いとはいえなくなる。また、パートタイム非正社員についても、有意水準が1%有意から5%有意へと高くなる。このことから、非正社員では、正社員よりも勤続年数が短い傾向にあることが、高度な技能を要する仕事を担当する機会を小さくする要因になっていると考えられる。

能力開発が進む条件として、能力開発が進む仕事環境のもとにあり（「今の仕事を続けるうえで、新しい能力や知識を身につける」必要が高く、かつ「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」に不満でない）、かつ本人の能力向上への意欲も高いという条件を満たしているかをみると、職種や企業規模、労働組合の有無、学歴、性別・婚姻状況、年齢、勤続年数、担当する仕事の技能水準といった条件が同じであれば、正社員と比べて、非正社員のほうが、能力開発が進むこれらの条件を満たしていないとはいえない。

⁷ 小杉編（2002）など。

以上のように、(1) フルタイム非正社員であっても、職種や企業規模、労働組合の有無、学歴、性別・婚姻状況、年齢のほか、勤続年数が同じであれば、担当する仕事の水準が正社員より低いとはいえない。また、同じ条件のもとでは、(2) フルタイム非正社員は、正社員と比べて能力開発が進んでいないとはいえない。さらに、(3) パートタイム非正社員についても、これらの条件に加えて、担当する仕事の水準が同じであれば、正社員と比べて能力開発が進んでいないとはいえない。つまり、総じて、正社員であるか、非正社員であるかは、働く人の技能形成に対して決定的な影響をあたえているとは必ずしもいえない。

企業としては、中途採用を行う際に、正社員として働いていたか非正社員として働いていたかにかかわらず、若年層が以前の仕事で身につけた技能を適切に評価し、採用や配置につなげることが大事となる。そのことによって、自社にとって有効な人的資源の確保が可能になるだけでなく、若年層の能力開発を促進することにもつながるのである。

近年では、企業の人材活用において「自律的な働き方」がキーワードの一つになっている。第4章（「働き方の自律性について」）では、調査データに基づく「仕事方法の自律性」「就業時刻の自律性」の二つの指標を作成し、正社員を対象に、どのような労働者が自律的に働いているのか、さらに働き方が自律的であるか否かが労働者の生活や意識に影響を与えているのかを分析した。

分析によれば、仕事方法の自律性が確保されている者は、職業では専門・技術、管理、販売、運輸・通信に分散しており、勤務先は小規模、年齢は高く、高学歴層ではないことが、そして、就業時刻の自律性が確保されている者は、管理、販売の職業で、高学歴ではなく、収入は平均的、勤務先は小規模であることが明らかにされた。しかし、労働時間の長さや労働時間についての希望、疲労やストレスなど仕事から生ずるリスクの感じ方、仕事に関する満足度に対しては、仕事方法の自律性も就業時刻の自律性もほとんど有意な影響を及ぼしていないことが示された。今回のデータでは分析ができなかったが、労働者の生活や意識に与える自律性の影響は、職場の管理者の行動など他の要因によって変化するのかもしれない。

第5章（「労働時間の現実と希望のギャップ：ワークライフコンフリクトを解消しワークライフバランスを実現するために」）では、ワークライフバランスの視点から労働時間の現状と課題を明らかにした。具体的には、(1) 実際の労働時間の長さ、(2) 労働時間の過不足感、(3) 労働時間管理の柔軟性の3つを取り上げて、これらが身体の疲れ、健康を損なう危険、ストレスといった仕事上のリスクや、地域活動への参加といった仕事以外の活動、仕事と生活の満足度への影響を分析した。

分析の結果、長時間労働者であることだけでなく、労働時間に対して過剰感を感じている者が、これらに対してマイナスの影響を受けていることが明らかにされた。長い労働時間や労働時間を短くしたいという過剰感などは、仕事で多すぎる役割を負っていることや仕事が個人生活の妨害を引き起こしていることの表れ、つまりワークライフコンフリクトを表していると考えられる。

そして、就業形態に関係なく、実際に週当たり労働時間が 50 時間以上である労働時間が長い者ほど、労働時間過剰だと感じていることが示された。また、労働時間管理が柔軟に行われていると、労働時間過剰感が弱まる傾向がみられるものの、統計的に有意ではない。つまり、労働時間管理の柔軟化に取り組み前に、まずは労働時間を短縮できるような取り組みを行うべきであると考えられる。

さらに、正社員という働き方の人ほど、労働時間をコントロールしても、労働時間過剰だと感じている。週当たり労働時間や始業・終業時間に関する拘束度以外の要素、たとえば有給休暇を取れないこと、現実には育児・介護休暇のとりづらい状況に置かれていたり、家庭の事情などで突発的に休暇をとる必要が生じても取得できなかつたり、土日出勤などが発生して週二日間の休日が必ずしも確保できないといった労働時間のあり方が、労働時間過剰感をもたらしているのかもしれない。つまり、これまでの分析の結果によれば、現在の正社員の働き方についての見直しの必要性が示唆された。

また、「日本人の働き方調査」は、当機構が今後も継続的に実施する予定の調査である。そこで、第Ⅲ部・補論（「今後の「日本人の働き方調査」のための予備的検討」）では、今回調査の経験から、次回以降の調査を改善するための提案を行っている。

第 1 に、性・年齢、就業形態、職業を基準に今回の回答者の代表性を検討している。その結果、男女の 20 代、男性 30 代の回答率が低かったと推測され、就業形態や職業の構成比が「労働力調査」と比較してやや偏っていることから、今後は回収率の改善を目指す必要があると思われる。

第 2 に、調査票の「意見・感想欄」の回答者の記入内容から、調査実施主体として配慮すべきことは何であるかを検討している。まず、調査の実施にあたっては、調査実施前に依頼状の送付を行い、調査対象としてなぜ選ばれたのかも説明しているが、「対象者の選出・依頼方法等に不信・不満」という意見が多くみられた。依頼状をわかりやすく訴求力のあるものにするという改善を行うべきであろう。また、回収時に調査票が封入されないことへの不満や、調査結果が知りたいという意見もあったが、調査票の回収の際に封筒に糊付けした上で封入する、調査結果の公表方法・公表時期を依頼状に詳しく記載する、調査票回収時に公表方法・公表時期に関する連絡状を手渡すといった対応をすべきである。

第 3 に、回答者の負担が少ない回答方式の設定が求められる。たとえば、数値記入式の質問では無回答率が高くなることから、カテゴリーを用意して選択式にするといった改善策も考えられる。それに加えて、選択肢の設定もごく普通の生活を行っている人にとって違和感のないものを用意することも重要であろう。

いずれにせよ、このような調査は、回答者の方の善意にもとづく協力によって成り立っており、回答者の立場に立って調査方法や内容を準備するという姿勢を維持することを、調査実施主体は忘れてはならない。また、このようにして得られたなデータが、貴重な社会・文化資本であることを強く認識し、一回きりの分析で終わらせるべきではない。マイクロデー

タを収集、整理、保存し、再分析に提供するためのシステムがすでに用意されているので、積極的にその活動に協力していくべきであろう⁸。

5. 政策的インプリケーション

平成17年度と今年度の研究成果を踏まえて、働く人々の生活と雇用、さらにキャリア形成の安定化に求められる広義のセーフティネットのあり方に関して、政策的な課題を整理しておこう。

1) 個人が準備できる私的セーフティネット（預貯金、民間保険加入、家族・親族ネットワーク、友人・知人ネットワーク、社会保障制度に関する知識）のあり方を就業の安定度別に分析すると、就業が安定していると思われる者に比べて、不安定と思われる者の方がそれを欠いている。さらに、能力開発に関する主体的な取り組みを失業リスクの高低別に分析すると、能力開発が必要と考えられる失業リスクが高いと考えられる者ほど、主体的な能力開発への取り組みが弱くなっている。この背景には、「あたらしい仕事に接する機会がない」、「教えてくれる人がいない」、「研修などを受ける費用が出せない」、「何をしたらよいかわからない」といった能力開発上の阻害要因がある。従って、失業リスクが高いと考えられる人々に対する能力開発支援としては、(1) 企業外における職業訓練などを充実させること、(2) 能力開発に対する金銭的支援を強化すること、(3) 過度な不安を取り去るとともに、再就職に役立つ技能を明確化していけるようなキャリアカウンセリングなどが重要となる。

2) 労働者が自分の権利を守るためには、働くことに関わる権利を正確に理解する必要性が高まっている。しかし、分析結果によれば、労働に関わる民間雇用者の法知識の水準は、国民全体のそれよりも低い状況にある。とりわけ、低学歴者や中小企業勤務者など、不利な労働条件のもとで働くことが多い者ほどその水準が低くなる。こうした状況を改善するためには、就職前における学校教育において労働に関わる法知識の教育を充実することに加えて、卒業後における法知識の格差を解消するための労働行政による取組みが求められる⁹。従来の労働行政は、企業を通じて労働法制を定着させることを行政手法として採用してきたが、労働者個人々人を対象とした啓発活動の強化が求められる。

3) 雇用・就業形態に関係なく、雇用者の多くは社会保障制度の必要性を感じているものの、制度に関する理解は十分でない。社会保障制度改革などの制度変更には、国民の幅広い理解が前提となることから、制度に関する広報の強化が求められる。

⁸ 東京大学社会科学研究所附属日本情報研究情報センターが構築しているSSJデータアーカイブがある。

⁹ 高校生の法知識の現状については、佐藤・高橋(2005)で分析されている。

例えば、アルバイトとして働く者では、雇用保険の加入率が低だけでなく、加入を希望しない者が少なくない。こうした背景には、雇用保険制度に関する理解が十分でないこともあるだろう。

4) 企業が雇用する非正社員の大多数は有期の雇用契約であるものの、その多くは短期間の活用を想定としたものではない。有期雇用の非正社員であっても、有期の雇用契約が繰り返し更新される結果、勤続年数の分布を見ると相当長い者が少なくない。有期雇用では、事後的に更新されるだけでなく、事前に更新を予定しているものも少なくない。このことは、有期契約の非正社員の多くが契約更新の可能性を指摘していることで確認できる。

それでは、企業は短期的ではなく、中期的な人材活用を想定しながら、非正社員に関してはなぜ有期契約を結ぶのだろうか。有期雇用の非正社員の活用に関しては、活用業務を限定したり、活用事業所を限定している場合がほとんどである¹⁰。すなわち、中期的な活用を想定していても、無期雇用を結ぶことは難しいと企業が判断している可能性が高いと考えられる。

その背景には、無期の雇用契約とすると、活用業務や活用事業所がなくなった場合においても、企業の雇用保障責任として他の業務や他の事業所での雇用継続の責務が発生すると企業が判断していることがあろう。業務や事業所を限定して活用する場合においても、有期の雇用契約だけでなく、無期の雇用関係も結ぶことができるように、企業側に求められる雇用保障に関わる責務を雇用のあり方に応じて多元化できるような雇用契約法制の整備が課題となろう¹¹。

5) 正社員と非正社員に対して企業が提供する能力開発機会を平均値で比較すると、両者の間には格差が存在し、正社員に比べて非正社員に提供されている能力開発機会が小さいことが観察される。平均という意味では、非正社員に対する能力開発機会の充実が求められる¹²。

他方で、非正社員のすべてが正社員よりも能力開発機会を欠いているのではないことに留意が必要である。言い換えると、正社員であっても非正社員に比べて能力開発機会に恵まれない者もいるのである。非正社員でも従事している仕事に求められるスキルレベルが高くなると、能力開発の必要性や取り組みの意欲、さらには能力開発への取り組み実態において、正社員と重なる部分が多くなる。非正社員に関する企業の人材活用のあり方が基幹労働力化の方向に進展すれば、非正社員であっても提供される能力開発機会は、正社員と

¹⁰ 詳しくは、佐藤・佐野・原(2003)を参照されたい。

¹¹ 雇用区分の多元化に関しては、佐藤(2001)で簡単に紹介している。

¹² 能力開発に対する意欲の強さなどは、正社員であるか、非正社員であるかといったことは関係なく、個人に帰するものであろう。ゆえに、ここでの議論は、能力開発を望んでいる非正社員に対する援助という視点に基づくものである。

比較しても充実すると考えられる。この点は、若年層に限定した分析結果からも確認されている¹³。

また、このように、正社員と非正社員のスキルレベルや能力開発への取組みなどに重なりが生じている可能性も高いことから、企業が中途採用をする際に、応募者が正社員としてのキャリアを有しているかどうかを重視するのではなく、非正社員のみでの就業経験であっても、具体的にどの仕事を経験しどのようなスキルを習得してきたのかを評価することが望まれる。

6) 非正社員の能力開発機会を改善するためには、正社員としての雇用機会への転換を円滑化することだけでなく、企業に対して非正社員を基幹労働力化するための情報提供などが重要となる。とりわけ、能力開発機会が充実していることが、正社員・非正社員という雇用形態の違い以上に、働く人々の仕事への満足度や将来のキャリア見通しを左右する大きな要因となっていることから、そうした取組みが求められる。

7) 労働時間が過剰と認識している者には、様々なワークライフコンフリクトが生じている。就業形態に関係なく、週当たりの実労働時間が50時間以上となる労働時間が長い者ほど、労働時間過剰だと感じている者が多い。また、労働時間管理が柔軟に行われていると、労働時間過剰感が弱まる傾向がみられるものの、統計的には有意でない。つまり、労働時間管理の柔軟化に取り組む前に、まず労働時間を短縮する取組みが行われるべきものと考えられる。

さらに、正社員は、労働時間をコントロールしても、労働時間過剰だと感じている者が多くなる。週当たり労働時間の長さや始業・終業時間が固定化されていること以外の要素、たとえば有給休暇を取りにくいこと、育児・介護休業などが取得しにくいこと、さらに家庭の事情などで突発的に休暇をとる必要が生じても取得しにくいこと、土日出勤などがあり週二日間の休日が必ずしも確保できていないといった労働時間のあり方が、正社員固有の労働時間過剰感をもたらしている可能性が高い。つまり、日々の労働時間のあり方だけでなく、正社員という働き方に伴う労働時間のあり方の見直しが必要と言えよう。

【参考文献】

小杉礼子編（2002）『自由の代償－フリーター』、日本労働研究機構。

佐藤博樹（2001）「外部労働市場依存型の人材活用と人事管理上の課題」、『ジュリスト』、No.1211：pp2-4。

佐藤博樹・佐野嘉秀・原ひろみ（2003）「雇用区分の多元化と人事管理の課題」、『日本労働研

¹³ 本報告書の第Ⅱ部・第3章を参照されたい。

究雑誌』, No.518 : pp31-46.

佐藤博樹・高橋康二 (2005)「労働者のセーフティネットを使いこなすために何が必要か - 労働者の権利に関する理解に着目して」, 『若年者の就業行動・意識と少子高齢社会の関連に関する実証研究 (平成 16 年度総括研究報告書)』, 厚生労働科学研究費補助金政策科学推進研究事業, 第 3 章 : pp47-66.

武川正吾・佐藤博樹編 (2000) 『企業保障と社会保障』, 東京大学出版会.

道幸哲也 (2006)「提言 : 働く市民の常識としての労働法」, 『日本労働研究雑誌』, No.556 : p1.

原ひろみ・佐藤博樹 (2004)「労働組合支持に何が影響を与えるのか - 労働者の権利に関する理解に着目して」, 『日本労働研究雑誌』, No.532 : pp54-70.

労働政策研究・研修機構 (2006a) 『日本人の働き方とセーフティネットに関する研究 - 予備的分析 -』, 資料シリーズ No.14.

労働政策研究・研修機構 (2006b) 『就業形態の多様化の中での日本人の働き方 - 日本人の働き方調査 (第 1 回) -』, 調査シリーズ No.15.

第 II 部：各論

第1章 失業リスクと能力開発

現下の雇用情勢は緩やかに回復しつつある。しかし、金融危機以前に比べれば失業率は依然として高い¹。また、パート・アルバイトや契約社員、派遣社員など、正社員に比べ雇用が不安定な状態で働く人が増加しているとともに²、正社員であつても企業内で安定的なキャリアを形成することが困難になりつつある。その意味で、今日、多くの人々が失業のリスクを抱えながら働いているといえる。本章は、失業リスクが高い人々にとって、主体的に能力開発を行っていくことが、仕事と生活を守るセーフティネットとしての役割を果たすと考え、それらの人々が十分に能力開発を行っているのか、また、もし十分に行えていないとしたらそこにどのような障害があるのかを明らかにすることを目的とする。

本章の構成は次の通りである。まず、第1節にて、問題意識および具体的な論点を述べる。次に、第2節にて、分析対象を設定するとともに、「失業リスク」変数の説明を行う。第3節では、どのような人が失業リスクが高いのかを明らかにする。第4節では、失業リスクと能力開発の関係を明らかにする。第1に、失業リスクの存在によって能力開発が促進されるか否かを分析する。第2に、失業リスクが高い人々が能力開発を行う上でどのような障害を抱えているのかを分析する。第5節では、分析結果を解釈するとともに、必要な対策について述べる。最後に、第6節にて、本章を要約する。

1. はじめに

1.1 問題意識

これまで、多くの日本企業において、従業員は企業の都合に合わせて異動していれば、定年までの雇用の場が確保されてきたといわれる。しかし、昨今、企業の経営環境が変化するなかで、長期雇用者が減少するとともに、長期雇用者であつても企業内で安定的なキャリアを形成することが困難になりつつある。そこで、ひとつの企業による雇用の確保の仕組みから企業間の円滑な移動を伴う労働市場全体での雇用の確保の仕組みへの転換が求められている。そして、そのような仕組みを成り立たせる上で鍵となるのが、個人の能力開発である。個人が日頃から主体的に能力開発に取り組み技能向上に努めていけば、万が一失業した際にも、よりよい再就職先を見つけることができる。また、逆にいえば、主体的に能力開発をしていかなければ、安心して職業生活を送ることが難しくなりつつある。いずれにせよ、ここに、失業というリスクに対するセーフティネットとしての能力開発というテーマが成立する³。

¹ 完全失業率の推移をみると、1980年代からバブル期までが2%台、バブル崩壊後から金融危機前（1997年）までが3%台だったのに対し、2006年1月から8月の平均は4.2%となっている。（「労働力調査」より）

² 雇用者総数に占めるパート、アルバイト、契約社員・嘱託、派遣社員の比率は、1987年には16.0%であったが、1992年には18.1%、1997年には21.0%、2002年には27.9%へと増加している。（「就業構造基本調査」より）

³ このような観点から能力開発の重要性を強調する政策文書としては、労働省（1999）、国民生活審議会総合企画部会雇用・人材・情報化委員会報告（2002）が、研究者の議論としては、大竹（2000）、藤村（2003）、今野（2005）があげられる。

もちろん、ひとつの企業内で長期に雇用されて働く人々にとっても、処遇を向上させていく上で、能力開発は重要な役割を果たすだろう⁴。その意味で、能力開発の必要性は、失業リスクの高低にかかわらず存在する。しかし、一般に、長期雇用のもとでは勤続とともに一定程度の処遇の向上が見込めるのに対し、失業により企業から離れ、労働市場で処遇を決定される場合、現時点での保有能力が直接的に処遇に影響を与える。また、そもそも能力が低い人々は、再就職先をみつけることすらできない。よって、失業リスクが高い人々にとって、能力開発の必要性は一層高いといえる。そこで、本章では、失業リスクと能力開発の関係を問題にしたい。

1.2 具体的な論点

失業リスクと能力開発の関係を問題にするにあたり、本章では具体的に以下の2つの論点を取り上げる。

第1の論点は、失業リスクの存在によって能力開発が促進されるか否かである。一方で、失業リスクが高い人ほど能力開発の必要性が高いことから、失業リスクが高い人ほど能力開発を積極的に行っている可能性がある。リスクが高いところにセーフティネットが形成されるという、自然な考え方である。しかし他方で、長期的視野に立って能力開発を行うには、経済的余裕や気持ちの上でのゆとりを必要とするだろう。よって、失業リスクが高い人々はそれらの条件を欠くことから、十分に能力開発を行えない可能性もある。リスクとセーフティネットが対応しているのかどうか、まずその実態を明らかにする必要がある。

松田(2002)は、民間企業に勤める男性労働者491人のデータを用い、クロス分析により、雇用が安定している者よりも雇用が不安定な者の方が、総じて能力開発の意欲が高いことを示している⁵。ここからは、リスクとセーフティネットが対応している可能性が示唆される。これに対し、佐野(2006)は、20歳から34歳までの若年者675人のデータを用い、クロス分析により、その差は必ずしも大きくないと留保しつつも、正社員よりも非正社員の方が技能向上への意欲が低く、技能向上の取り組みを行っている割合も低いことを示している。一般に、非正社員の方が失業リスクが高いことを考え合わせるならば、ここからは、リスクとセーフティネットが対応していない可能性が示唆される。また、日本労働研究機構(2002)も、低学歴者や小企業勤務者など、一般に失業リスクが高いと考えられる人ほど自己啓発の実施割合が低いことを示している。

これらの研究には、2つの問題点がある。ひとつは、失業リスクの測定の問題である。松田(2002)においては、現在の会社での勤続意思および勤続可能性をもとに「雇用安定」層と「雇用不安定」層を分類しているが、失業リスクを測定する際に、勤続意思を考慮するの

⁴ たとえば、日本経営者団体連盟特別委員会(1999)のように、企業が雇用の確保を最優先課題とすることを前提とした上で、個人の能力開発の重要性を説くものもある。

⁵ 現在の会社での勤続意思および勤続可能性をたずねた設問を用い、「定年まで勤務するつもりで、実際に出来ると思う」と回答した者を「雇用安定」、それ以外の者を「雇用不安定」と分類している。

は適切ではない。また、佐野（2006）および日本労働研究機構（2002）は、労働者の属性と能力開発の関係を分析したものであり、そもそも失業リスクと能力開発の関係を分析したのではない。もうひとつの問題は、いずれの研究も、クロス分析にとどまっていることである。すなわち、先行研究でみられたような関係は、性別や年齢、学歴といった基本属性、職種や収入といった働き方によってもたらされた、擬似相関である可能性がある。そこで本章では、回帰分析によって基本属性や働き方をコントロールした上で、失業リスクの高低が能力開発の有無にいかなる影響を与えているのかを分析することとする。

第2の論点は、失業リスクが高い人々が能力開発を行う上でどのような障害を抱えているのかである。

一般論として、何が能力開発の障害になっているのかは、ある程度知られている。たとえば、自己啓発を実施するにあたっての問題点を分析した日本労働研究機構（2002）からは、「忙しくて自己啓発の余裕がない」といった時間的要因、「費用がかかりすぎる」といった経済的要因、「やるべきことがわからない」といったキャリア志向の不明確さなどが、自己啓発の障害となっていることが読み取れる⁶。

しかし、特に失業リスクが高い人々にとって何が問題となっているのかについては、必ずしも十分に明らかにされていない。この点を明らかにすることは、リスクが高い人々に対して、効果的かつ効率的にセーフティネットを提供することにつながる。そこで本章では、失業リスクの高低と能力開発を行う上での障害との関係を分析することとする。

2. 分析対象と変数

2.1 分析対象

本章では、「主に自分自身の収入」で生活している⁷、55歳以下の民間雇用者を分析対象とする⁸。

家計補助的な働き方をしている人を除外するのは、失業によって自分や家族の生活に深刻な影響が及ぶ者に対象を限定するためである。失業というリスクと能力開発というセーフティネットの関係を問題とする以上、失業が重大なリスクとして立ち現れる人々に対象を限定する必要がある。もっとも、その一方で、比較的多くの女性や非正規雇用者が分析対象から外れる点には注意が必要である。

56歳以上の人を除外するのは、定年による離職可能性を、失業リスクとしてカウントしないよう配慮するためである。後述するように、今回の調査票にて失業リスクを測定する設問

⁶ 自己啓発を実施している人と実施していない人とで、「自己啓発にあたっての問題点」として指摘した比率に大きな差がみられる項目を取り上げた。

⁷ 「主に自分自身の収入」で生活しているか否かの判断は、「あなたの生活はおもに誰の収入によっていますか（問 C-25）」による。

⁸ 企業規模をたずねた設問（問 A-11 および問 A-10）において「官公庁（公務）」と回答した者以外を、「民間」と判断した。雇用者が否かは、「あなたは雇われて働いていますか（問 A-6）」の回答に基づく。

には、離職理由として「倒産・廃業」、「解雇」、「契約満了」、「定年」が並記されている。しかし、定年による離職の場合、他の理由による離職の場合と比べて、離職後引退して非労働力化する可能性が高い。よって、定年による離職可能性が高かったとしても、必ずしも失業リスクが高いとはいえず、対象から除外するのが適当だと考えられる。

公務員を除外するのは、法律によって身分が保障された公務員の「失業リスク」を測定すること自体が、適当でないと考えるからである。

さらに、役員、自営業者、家族従業者等を除外している。役員を除外するのは、雇用労働者とは契約形態が異なり、失業リスクの分布が大きく異なると考えられるからである。自営業者および家族従業者等を除外しているのは、56歳以上の人を除外するのと同様の理由からである。すなわち、自主廃業によって離職した場合、非労働力化する可能性が高いと考えられるからである。

2.2 失業リスクの測定

失業リスクを測定する際には、個人に対するアンケートであるため最終的には本人の主観的認識に拠らざるを得ないことを承知しつつ、できる限り本人が今後失業する可能性を客観的に捉えられるよう心がけた。具体的には、総合的な社会調査として定評がある General Social Surveys（米国）の設問を改良し、「倒産・廃業や解雇、契約満了、定年のために、あなたが今の仕事をやめざるをえなくなる可能性」が、「今後1年間」および「今後5年間」にどのくらいあるかをたずねた（問 A-32a）⁹。

そして、以下の通り、「今後1年間」についての回答と「今後5年間」についての回答を組み合わせ、3段階の尺度を作成した（図表Ⅱ-1-1）。まず、「今後1年間」、「今後5年間」それぞれについて、離職可能性が「非常に低い」または「低い」と回答した場合、雇用が安定しており、それ以外の場合、雇用が不安定であると判断した。ちなみに、「わからない」と回答した場合も、離職可能性が「非常に低い」または「低い」と言い切れないという意味で、雇用が安定しているわけではないと判断した。その上で、「今後1年間」について雇用が不安定である場合、失業リスクが高い（2点）、「今後1年間」については雇用が安定しているが、「今後5年間」については雇用が不安定である場合、失業リスクが中程度（1点）、「今後1年間」についても「今後5年間」についても雇用が安定している場合、失業リスクが低い（0点）と判断した。

失業リスクの分布は、図表Ⅱ-1-2の通りである。すなわち、「低」が43.8%、「中」が20.1%、「高」が36.1%であり、得点の平均は0.92点である。なお、「今後1年間」と「今後5年間」の離職可能性のいずれかが無回答の場合、変数作成から除外している。

⁹ General Social Surveys の設問は、”Thinking about the next 12 months, how likely do you think it is that you will lose your job or be laid off?”である。

図表Ⅱ-1-1 失業リスクの測定

		今後5年間の離職可能性					
		非常に低い	低い	どちらともいえない	高い	非常に高い	わからない
今後1年間の離職可能性	非常に低い	低 (0点)		中 (1点)			
	低い						
	どちらともいえない	高 (2点)					
	高い						
	非常に高い						
	わからない						

図表Ⅱ-1-2 失業リスクの分布

低(0点)	中(1点)	高(2点)	合計	平均点(標準偏差)	N
43.8%	20.1%	36.1%	100.0%	0.92点(0.89)	1100

3. 失業リスクの実態

本節では、失業リスクが高いのはどのような人なのかを明らかにする。具体的には、クロス分析および回帰分析にて、基本属性および働き方の面からみて、どのような人が失業リスクが高いのかを分析する。

3.1 クロス分析

まず、クロス分析によって、基本属性および働き方によって失業リスクにどの程度差があるのかを分析する。基本属性としては、性別（問 C-22）、年齢（問 C-23）、学歴（問 C-26）を、働き方としては就業形態（問 A-6 付問 1）、職種（問 A-9 付問）、企業規模（問 A-11 および問 A-10）、本人年収（問 C-24a）、労働組合加入（問 A-16）を取り上げる。なお、いずれも無回答は分析から除外する。

図表Ⅱ-1-3 はその結果を示したものである。簡便のため、平均点を比較すると、以下のことが読み取れる。第1に、男性（0.90点）より女性（1.00点）の方が失業リスクが高い。第2に、年齢別にみると、40代（0.85点）は失業リスクが低く、20代（1.00点）および50代（1.00点）は失業リスクが高い。第3に、学歴別にみると、大卒以上（0.64点）は失業リスクが低く、中学卒（1.35点）は失業リスクが高いというように、学歴が低い方が失業リスクが高くなっている。第4に、就業形態別にみると、正社員（正規の職員・従業員）（0.87点）は失業リスクが低く、派遣社員（1.55点）、パート・アルバイト（1.28点）は失業リスクが高い。第5に、職種別にみると、管理的職業（0.53点）、専門・技術的職業（0.65点）は失業リスクが低く、農・林・漁業に関わる職業（1.32点）、運輸・通信的職業（1.27点）、サービスの職業（1.14点）、技能工・生産工程に関わる職業（1.13点）は失業リスクが高い。第6

に、企業規模別にみると、1000人以上（0.66点）は失業リスクが低く、9人以下（1.29点）は失業リスクが高いというように、企業規模が小さい方が失業リスクが高くなっている。第7に、本人年収別にみると、850万円以上（0.45点）、550～850万円未満（0.56点）は失業リスクが低く、250万円未満（1.26点）は失業リスクが高いというように、年収が低い方が失業リスクが高くなっている。第8に、労働組合加入による差をみると、加入者（0.65点）よりも未加入者（1.02点）の方が失業リスクが高い。

図表Ⅱ-1-3 基本属性・働き方と失業リスク（クロス分析）

		失業リスク			計	平均点	F 値	N
		低 (0点)	中 (1点)	高 (2点)				
合計		43.8	20.1	36.1	100.0	0.92	—	1100
性別	男性	44.8	20.3	35.0	100.0	0.90	2.093	858
	女性	40.5	19.4	40.1	100.0	1.00		242
年齢	20代	40.4	19.2	40.4	100.0	1.00	1.810	198
	30代	44.1	20.9	35.0	100.0	0.91		349
	40代	47.7	19.5	32.8	100.0	0.85		354
	50代	39.7	20.6	39.7	100.0	1.00		199
学歴	中学卒	22.5	19.7	57.7	100.0	1.35	23.904 ***	71
	高校卒	38.0	18.1	43.9	100.0	1.06		531
	短大・高専卒	40.0	25.7	34.3	100.0	0.94		105
	大卒以上	57.4	21.1	21.4	100.0	0.64		383
就業形態	正社員	46.1	20.9	33.0	100.0	0.87	7.359 ***	937
	パート・アルバイト	30.4	11.6	58.0	100.0	1.28		69
	派遣社員	9.1	27.3	63.6	100.0	1.55		22
	契約社員・嘱託	42.9	14.3	42.9	100.0	1.00		49
	その他	27.3	18.2	54.5	100.0	1.27		22
職種	専門・技術的職業	54.9	25.5	19.6	100.0	0.65	8.246 ***	204
	管理的職業	62.0	23.0	15.0	100.0	0.53		100
	事務的職業	42.3	22.5	35.2	100.0	0.93		182
	販売的職業	46.1	16.7	37.2	100.0	0.91		180
	技能工・生産工程	34.9	16.9	48.2	100.0	1.13		249
	運輸・通信的職業	26.8	19.6	53.6	100.0	1.27		56
	保安的職業	45.5	18.2	36.4	100.0	0.91		11
	農・林・漁業	21.1	26.3	52.6	100.0	1.32		19
	サービスの職業	36.0	14.0	50.0	100.0	1.14		86
	その他	37.5	25.0	37.5	100.0	1.00		8
企業規模	9人以下	28.6	14.3	57.1	100.0	1.29	26.210 ***	133
	10～99人以下	33.6	18.2	48.2	100.0	1.15		307
	100～999人以下	47.6	21.8	30.6	100.0	0.83		330
	1000人以上	55.8	22.4	21.8	100.0	0.66		330
本人年収	250万円未満	29.3	15.4	55.3	100.0	1.26	35.142 ***	208
	250～550万円未満	39.4	20.6	40.0	100.0	1.01		467
	550～850万円未満	60.3	23.7	16.0	100.0	0.56		219
	850万円以上	67.8	19.5	12.6	100.0	0.45		87
労組	未加入	38.6	21.0	40.4	100.0	1.02	39.040 ***	767
	加入	58.1	19.3	22.6	100.0	0.65		296

注：***:p<0.01, **:p<0.05, *:p<0.1。

このように、失業リスクおよび働き方によって、失業リスクにかなりの差がある。また、一元配置分散分析の結果をみると、特に、学歴、就業形態、職種、企業規模、本人年収、労働組合加入による差が大きいことがわかる。

3.2 回帰分析

もっとも、ここで取り上げた基本属性および働き方のなかには、互いに強く相関し合っており、擬似相関を生み出しているものも多く含まれていると考えられる。そこで、失業リスクを高める要因として何が強く効いているのかを明らかにするため、失業リスクを従属変数、基本属性および働き方を独立変数として、順序ロジスティック回帰分析を行う。

分析結果は図表Ⅱ-1-4の通りである。ここから、学歴が低いほど、(正社員に比べて)派遣社員ほど、年収が少ないほど失業リスクが高いことがわかる。また、統計的に有意ではないが、企業規模が小さいほど失業リスクが高くなる傾向がある。他方、(男性に比べて)女性ほど、(事務的職業に比べて)専門・技術的職業、管理的職業ほど、労働組合加入者ほど失業リスクが低い。これに対し、年齢は失業リスクに明確な影響を与えていない。

これらの結果は、次のように解釈できる。第1に、学歴が低いほど失業リスクが高いのは、高学歴者ほど相対的に高い能力、多くの資源を有しているため安定的な仕事に就きやすく、逆に、低学歴者ほど不安定な仕事に就きやすいからだと考えられる。第2に、(正社員に比べ)派遣社員ほど失業リスクが高いのは、派遣社員の多くが企業側の短期的な需要に対応して活用されているからであろう¹⁰。第3に、年収が少ないほど失業リスクが高い理由としては、これらの人々は付加価値の相対的に低い周辺的な仕事に従事しているため、経営環境や事業方針の変更により雇用を失う可能性が高いことなどが考えられる。第4に、企業規模が小さいほど失業リスクが高い理由としては、経営基盤が不安定な企業が相対的に多いこと、余剰人員が生じた際に社内で吸収する余地が少ないことなどが考えられる。第5に、(男性に比べて)女性ほど失業リスクが低い点については、直接的な因果関係よりも、間接的な理由が働いている可能性がある。まず、実態として、女性は昇進昇格で不利な場合が多く、年収が低い傾向にあると考えられるが、このモデルでは、年収をコントロールして同一年収の男女と比較しているため、結果として、賃金水準が高い優良企業に勤める女性とそうでない男性と比較していることになり、女性の係数がマイナスになっている可能性がある。また、失業リスクの高い仕事に就いている女性は、生活を自分で支えることができないため、分析対象から外れており、このような結果が得られた可能性もある。第6に、(事務的職業に比べて)専門・技術的職業、管理的職業ほど失業リスクが低いのは、職能の専門性が高いため雇用主に対する交渉力が強く、仕事を失う可能性が低いからだと考えられる。第7に、労働組合未加

¹⁰ もっとも、派遣社員の雇用主は派遣元企業であるため、派遣先企業での仕事の終了が、必ずしも雇用契約の終了を意味するわけではない。しかし、派遣社員の大半を占める登録型の派遣社員の場合、派遣元企業との雇用契約期間は、派遣先企業への派遣期間に限られているため、派遣先企業での仕事の終了は、次の派遣先企業が見つからない限り、実質的に雇用契約の終了を意味する。

入者ほど失業リスクが高いのは、いうまでもなく、労働組合が雇用の維持・確保に影響力を持っているからであろう。

図表Ⅱ-1-4 失業リスクの規定要因（順序ロジスティック回帰分析）

	係数	標準誤差	
女性	-0.371	0.204	*
(20代)			
30代	-0.015	0.204	
40代	-0.054	0.212	
50代	0.270	0.243	
中学卒	0.713	0.321	**
高校卒	0.436	0.165	***
短大・高専卒 (大卒以上)	0.272	0.249	
(正社員)			
パート・アルバイト	0.277	0.303	
派遣社員	1.125	0.500	**
契約社員・嘱託	-0.364	0.317	
その他	1.243	0.515	**
専門・技術的職業	-0.580	0.224	***
管理的職業 (事務的職業)	-0.724	0.308	**
販売的職業	0.012	0.228	
技能工・生産工程	0.128	0.230	
運輸・通信的職業	0.377	0.338	
保安的職業	-0.302	0.626	
農・林・漁業	0.061	0.540	
サービスの職業	-0.283	0.290	
その他	0.175	0.990	
9人以下	0.360	0.262	
10～99人以下	0.247	0.201	
100～999人以下 (1000人以上)	-0.040	0.179	
250万円未満	1.135	0.359	***
250～550万円未満	0.719	0.297	**
550～850万円未満 (850万円以上)	0.089	0.291	
労組加入	-0.609	0.174	***
[$\tau = 1.00$]	0.375	0.366	
[$\tau = 2.00$]	1.376	0.368	
N		944	
-2 対数尤度		1483.756	
カイ 2 乗		189.789	***
Nagelkerke R2		0.207	

注:1) ***:p<0.01, **:p<0.05, *:p<0.1。

2) ()はレファレンス・グループ。

3) 記述統計量は図表Ⅱ-1-9。

4) 独立変数に1つでも無回答を含むケースは除外しているため、Nは図表Ⅱ-1-3とは異なる。

これらの結果は、おおむね常識的見解に沿うものである¹¹。他方、ひとつ注意を引くのが、就業形態に関して、派遣社員の効果は有意であるが、パート・アルバイト、契約社員・嘱託の効果は有意でないことである。この点については、第1に、パート・アルバイトの雇用が長期化していること、第2に、有期雇用である契約社員・嘱託は、有期雇用であるがゆえに一定期間の雇用が保障されているため、むしろ失業リスクが低くなる傾向にあることなどが考えられる。ただし、女性の効果の場合と同様、失業リスクの高い非正規雇用者は生活を自分で支えることができず、分析対象から外れているため、このような結果が得られた可能性もある。

4. 失業リスクと能力開発

それでは、失業リスクと能力開発とはいかなる関係にあるのだろうか。以下、4.1にて、失業リスクの存在によって能力開発が促進されるか否かを、4.2にて、失業リスクが高い人々が能力開発を行う上でどのような障害を抱えているのかを分析したい。

4.1 失業リスクは能力開発を促進するか

ここでは、「あなたは、仕事に役立つ能力や知識を身につけるためにふだん何か取り組んでいますか（問 A-35）」に対する回答から、能力開発の有無を判断する。選択肢は、「取り組んでいる」、「取り組んでいない」の2つである。なお、無回答の場合は分析から除外した。

(1) クロス分析

まず、クロス分析により失業リスクの高低と能力開発の有無との関係を分析する。図表 II-1-5 は、その結果を示したものである。

ここから、失業リスクが低い者、中程度の者に比べ、失業リスクが高い者は能力開発に対して消極的であることがわかる ($p=0.000$)。もちろん、これは他の変数をコントロールせずに行ったクロス分析であり、この結果だけから失業リスクが能力開発を行う上での大きな障

図表 II-1-5 失業リスクは能力開発を促進するか（クロス分析）

		能力開発の取り組み			N
		取り組んでいる	取り組んでいない	合計	
失業リスク	低	57.3	42.7	100.0	482
	中	60.7	39.3	100.0	219
	高	44.6	55.4	100.0	395
	合計	53.4	46.6	100.0	1096

$\chi^2=20.029, p=0.000$ 。

¹¹ それゆえ、この失業リスク変数の信頼性も高いといえる。

害となっているとはいえない。しかし、リスクが高い人ほどセーフティネットも手薄であるという事実が存在することは強調されてよいだろう。

（２）回帰分析

次に、失業リスクの高低自体が能力開発の有無にいかなる影響を与えているのかを、回帰分析によって明らかにしたい。

はじめに、基本属性および働き方からみてどのような人が能力開発を積極的に行っているかを確認するため、能力開発の有無を従属変数、基本属性および働き方を独立変数として、二項ロジスティック回帰分析を行う（モデル①）。その上で、失業リスクの効果を推定するため、能力開発の有無を従属変数、失業リスクを独立変数、基本属性および働き方をコントロール変数として、二項ロジスティック回帰分析を行う（モデル②）。

分析結果は、図表Ⅱ-1-6の通りである。まず、基本属性および働き方を独立変数として投入したモデル①から、高学歴者、（事務的職業に比べて）専門・技術的職業、管理的職業、販売的職業、サービスの職業ほど能力開発を行う傾向にあることが読み取れる。次に、失業リスクの効果を分析したモデル②から、失業リスクの高低自体が、能力開発の有無に対して統計的に有意な効果を与えていないことが読み取れる。

すなわち、基本属性や働き方が同じであれば、失業リスクが高くとも低くとも、能力開発の有無に大差はない。失業リスクが高い人々は、能力開発に消極的であるわけでもないが、かといって積極的に能力開発をしているわけでもないといえる。

4.2 失業リスクと能力開発の障害

第1節にて述べたように、失業リスクの高い人々は能力開発を行う必要性が高いと考えられるが、実際には、必ずしも積極的に能力開発を行っているわけではないことが明らかになった。そこで、失業リスクが高い人々が能力開発を行う上でどのような障害を抱えているのかを探りたい。具体的な設問としては、「あなたは、仕事に役立つ能力や知識を身につけるうえで困っていることがありますか（複数回答）（問 A-36）」を用いる。

（１）クロス分析

失業リスクの高低別に各項目の選択率を示したのが、図表Ⅱ-1-7である。ここから、失業リスクの高低を問わず、「仕事がいそがしくて時間がない」ことが、能力開発を行う上でもっとも大きな障害となっていることがわかる。しかし、「仕事がいそがしくて時間がない」の選択率は、失業リスクが高くなるにつれて低くなっている。このことは、このような時間的問題が、必ずしも失業リスクが高い人々に特有の障害ではないことを示唆している。

図表Ⅱ-1-6 失業リスクは能力開発を促進するか（二項ロジスティック回帰分析）

	モデル①		モデル②	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
女性	-0.364	0.219 *	-0.365	0.220 *
(20代)				
30代	-0.019	0.222	-0.017	0.223
40代	-0.132	0.231	-0.121	0.231
50代	-0.113	0.262	-0.104	0.263
中学卒	-0.370	0.342	-0.398	0.344
高校卒	-0.453	0.178 **	-0.459	0.179 **
短大・高専卒 (大卒以上)	-0.064	0.273	-0.083	0.274
(正社員)				
パート・アルバイト	-0.052	0.320	-0.042	0.321
派遣社員	0.239	0.496	0.216	0.501
契約社員・嘱託	0.140	0.350	0.166	0.351
その他	0.334	0.529	0.335	0.531
専門・技術的職業	1.192	0.246 ***	1.191	0.248 ***
管理的職業 (事務的職業)	0.578	0.318 *	0.581	0.320 *
販売的職業	0.528	0.243 **	0.543	0.244 **
技能工・生産工程	-0.134	0.245	-0.119	0.246
運輸・通信的職業	-0.976	0.391 **	-0.973	0.392 **
保安的職業	0.242	0.647	0.253	0.649
農・林・漁業	-1.167	0.685 *	-1.210	0.687 *
サービスの職業	0.529	0.309 *	0.555	0.310 *
その他	0.369	1.030	0.293	1.036
9人以下	0.248	0.284	0.259	0.284
10～99人以下	0.229	0.219	0.235	0.219
100～999人以下 (1000人以上)	0.370	0.194 *	0.367	0.194 *
250万円未満	-0.479	0.383	-0.466	0.385
250～550万円未満	-0.403	0.318	-0.401	0.318
550～850万円未満 (850万円以上)	-0.273	0.304	-0.285	0.304
労組加入	0.009	0.187	0.022	0.188
(失業リスク:低)				
失業リスク:中			0.285	0.192
失業リスク:高			-0.001	0.173
定数	0.382	0.389	0.309	0.395
N		942		942
-2 対数尤度		1189.370		1186.733
カイ 2 乗		112.168 ***		114.805 ***
Nagelkerke R2		0.150		0.153

注:1) ***:p<0.01, **:p<0.05, *:p<0.1。

2) ()はレファレンス・グループ。

3) 記述統計量は図表Ⅱ-1-10。

これに対し、失業リスクが高くなるにつれて選択率が高くなっているのは、「新しい仕事や高度な仕事に接する機会がない」、「教えてくれる人がいない」、「研修・講座などを受ける機会が身近にない」、「研修・講座などを受ける費用が出せない」、「能力を身につける方法が

わからない」、「何をしたらよいかわからない」といった、時間的問題以外の項目である。

図表Ⅱ-1-7 失業リスクと能力開発の障害（クロス分析）

	失業リスク		
	低	中	高
仕事がいそがしくて時間がない	49.3%	41.6%	41.2%
家事・育児・介護など仕事以外のことがいそがしくて時間がない	10.2%	8.1%	9.9%
あたらしい仕事や高度な仕事に接する機会がない	7.5%	14.0%	17.3%
教えてくれる人がいない	6.7%	10.9%	11.2%
研修・講座などを受ける機会が身近にない	14.4%	17.2%	18.1%
研修・講座などを受ける費用が出せない	11.9%	19.5%	23.9%
能力を身につける方法がわからない	3.1%	2.7%	4.3%
何をしたらよいかわからない	2.1%	6.3%	6.4%
N	479	221	393

（２）回帰分析

次に、各項目を選択したか否かを従属変数、失業リスクを独立変数、基本属性および働き方をコントロール変数として、二項ロジスティック回帰分析を行うこととする。分析結果は、図表Ⅱ-1-8の通りである。

ここから、失業リスクが高いほど「あたらしい仕事に接する機会がない」、「教えてくれる人がいない」、「研修などを受ける費用が出せない」、「何をしたらよいかわからない」を選択しやすくなることがわかる。これに対し、「仕事がいそがしくて時間がない」、「仕事以外が忙しくて時間がない」の選択率は、失業リスクの高低の影響を受けていない¹²。すなわち、時間的問題が失業リスクにかかわりなく発生している一方で、「あたらしい仕事に接する機会がない」、「教えてくれる人がいない」、「研修などを受ける費用が出せない」、「何をしたらよいかわからない」といった問題が失業リスクの高まりに応じて発生しているといえる。いずれにせよ、ここから、失業リスクの高まりによって能力開発を行う上での障害が増えることはあっても、減ることはないことがわかる。

¹² なお、「研修・講座などを受ける機会が身近にない」、「能力を身につける方法がわからない」を従属変数としたモデルは、カイ2乗値が5%水準で有意でなかったため、図表から除外している。

図表Ⅱ-1-8 失業リスクと能力開発の障害（二項ロジスティック回帰分析）

	仕事がいそがしくて時間が ない		仕事以外がいそがしくて 時間が少ない		あたらしい仕事に接する 機会がない		教えてくれる人がいない		研修などを受ける費用が 出せない		何をしたらよいかわからな い	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
女性 (20代)	-0.006	0.221	1.205	0.331 ***	-0.258	0.317	-0.700	0.371 *	-0.410	0.271	-0.736	0.521
30代	0.209	0.227	1.493	0.401 ***	-0.610	0.297 **	0.163	0.342	0.379	0.266	-0.312	0.453
40代	0.130	0.235	0.991	0.428 **	-0.536	0.308 *	-0.153	0.372	0.304	0.281	-0.503	0.504
50代	-0.106	0.269	0.704	0.501	-0.526	0.353	-1.141	0.538 **	-0.327	0.345	-1.144	0.654 *
中学卒	-0.036	0.343	-1.676	0.826 **	-0.011	0.444	0.283	0.597	-0.011	0.405	-0.478	0.910
高校卒	-0.504	0.175 ***	-0.733	0.301 **	-0.184	0.264	-0.093	0.314	-0.442	0.232 *	0.375	0.459
短大・高専卒 (大卒以上)	-0.164	0.271	-0.714	0.410 *	0.381	0.375	0.991	0.388 **	0.085	0.322	-0.574	0.848
(正社員)												
パート・アルバイト	-1.547	0.426 ***	0.083	0.447	0.417	0.419	-0.321	0.549	-0.028	0.370	1.189	0.567 **
派遣社員	-0.809	0.551	-0.698	0.826	-1.278	1.056	-6.374	13.426	0.081	0.567	1.433	0.750 *
契約社員・嘱託	-0.102	0.346	-0.611	0.773	0.173	0.462	-0.413	0.650	0.162	0.403	0.880	0.632
その他	-0.147	0.534	-0.557	0.871	0.603	0.696	-0.355	1.103	-0.066	0.700	0.726	1.115
専門・技術的職業	0.540	0.238 **	-0.005	0.347	-0.314	0.365	-0.276	0.373	0.107	0.313	-0.787	0.713
管理的職業	-0.013	0.312	0.464	0.496	-1.055	0.615 *	-1.096	0.688	0.078	0.467	-1.105	1.155
(事務的職業)												
販売的職業	0.454	0.249 *	-0.371	0.385	-0.057	0.355	-0.142	0.382	0.483	0.301	-0.247	0.558
技能工・生産工程	0.108	0.252	-0.131	0.406	0.030	0.355	-0.446	0.393	-0.090	0.321	0.135	0.528
運輸・通信的職業	0.329	0.359	-0.075	0.689	0.710	0.441	-1.466	0.804 *	0.004	0.457	0.335	0.773
保安的職業	-0.140	0.685	-0.280	1.140	0.332	0.869	-6.342	17.626	0.441	0.779	-5.761	17.556
農・林・漁業	-0.188	0.632	-4.830	8.970	0.531	0.729	-0.779	1.101	-1.465	1.078	0.081	1.166
サービスの職業	0.560	0.323 *	-0.356	0.496	0.324	0.418	-0.016	0.478	0.481	0.372	0.017	0.674
その他	-0.494	1.184	-4.671	18.195	-4.303	11.061	-1.231	1.260	-4.251	10.685	-5.407	29.440
9人以下	-0.546	0.297 *	0.284	0.449	-0.591	0.428	-0.174	0.505	0.071	0.347	-0.008	0.653
10～99人以下	0.022	0.214	-0.163	0.363	0.160	0.308	0.401	0.362	0.128	0.275	-0.232	0.547
100～999人以下 (1000人以上)	0.261	0.188	0.089	0.304	-0.185	0.292	0.206	0.335	0.024	0.257	0.216	0.472
250万円未満	-0.245	0.372	1.466	0.640 **	0.048	0.626	-0.222	0.624	1.899	0.630 ***	0.197	0.978
250～550万円未満	-0.355	0.297	0.489	0.537	0.285	0.552	-0.501	0.523	1.428	0.577 **	-0.639	0.900
550～850万円未満 (850万円以上)	0.007	0.282	0.563	0.508	0.489	0.542	-0.781	0.529	0.719	0.580	-0.173	0.874
労働加入 (失業リスク:低)	0.117	0.183	0.495	0.293 *	-0.136	0.278	0.013	0.309	-0.357	0.254	-0.084	0.475
失業リスク:中	-0.284	0.186	-0.021	0.313	0.716	0.282 **	0.468	0.324	0.488	0.246 **	1.039	0.469 **
失業リスク:高	-0.004	0.172	0.186	0.281	0.930	0.255 ***	0.709	0.294 **	0.625	0.218 ***	0.720	0.450
定数	0.018	0.385	-3.846	0.685	-2.037	0.635	-1.821	0.630	-3.167	0.648	-3.030	1.005
N		940		940		940		940		940		940
-2 対数尤度		1203.360		556.870		680.041		530.180		821.508		300.109
カイ2乗		89.098 ***		71.677 ***		53.179 ***		54.176 ***		73.147 ***		43.075 **
Nagelkerke R2		0.121		0.151		0.102		0.121		0.122		0.146

注:1) ***:p<0.01, **:p<0.05, *:p<0.1.

2) ()はレファレンス・グループ。

3) 記述統計量は図表Ⅱ-1-11。

5. 考察

5.1 結果の解釈

本章では、失業リスクと能力開発の関係にかかわる、2つの論点を取り上げた。第1は、失業リスクの存在によって能力開発が促進されるか否かであり、第2は、失業リスクが高い人々が能力開発を行う上でどのような障害を抱えているのかである。以下、それぞれの結果について解釈したい。

第1の論点については、第1に、クロス分析により、失業リスクが低い者、中程度の者に比べ、失業リスクが高い者は能力開発に対して消極的であることがわかった。しかし、第2に、基本属性や働き方でコントロールして回帰分析を行った結果、失業リスクの高低自体は、能力開発の有無に明確な影響を与えていないことが確認された。すなわち、失業リスクが高い人は、そうでない人に比べ、能力開発がおろそかになっているわけではない。とはいえ、この分析結果は、失業リスクの高い人々が能力開発の必要性を痛感して積極的に自己研鑽に励んでいるというわけでもないことを意味する。よって、失業リスクが高い者ほど能力開発の必要性が高いことを考え合わせるならば、失業リスクが高い人々は、能力開発を行う上で何らかの障害を抱えているものと考えられよう。

そこで、第2の論点として、失業リスクの高い人々の能力開発の障害となっているものは何かを探った。その結果、失業リスクが高くなるほど、「あたらしい仕事に接する機会がない」、「教えてくれる人がいない」、「研修などを受ける費用が出せない」、「何をしたらよいかわからない」といった問題が発生しやすいことが明らかになった。第1に、失業リスクが高いほどあたらしい仕事に接する機会がなくなるのは、企業の側からみて、雇用の継続可能性が低い人々に、能力開発につながるような仕事を任せる動機が乏しいからであろう。第2に、失業リスクが高いほど知識や技能を教えてくれる人がいなくなるのも、それと同様の理由だと考えられる。すなわち、企業の側から見て、雇用の継続可能性が低い人々に、積極的に教育訓練を施す動機が乏しいからであろう。第3に、失業リスクが高いほど研修などを受ける費用が出しにくくなることには、これらの人々は、将来の生活不安に備えて貯金をせねばならず、能力開発に十分な費用を捻出できないことなどが関係していよう。第4に、失業リスクが高いほど何をしたらよいかわからなくなるのは、雇用不安という大きな問題に直面し、冷静に自分の能力開発、キャリア形成について考えることが難しい場合があるからではなかろうか。

5.2 必要な対策

これらから、特に失業リスクが高い人々に対して、どのような対策が求められているといえるだろうか。

まず、回帰分析の結果、失業リスクが高い人は、そうでない人に比べ、能力開発がおろそかになっているわけではないことが明らかになった。とはいえ、能力開発の必要性を痛感し

て積極的に自己研鑽に励んでいるわけでもないことも事実である。失業リスクが高い者ほど能力開発の必要性が高いことを考え合わせるならば、やはり、失業リスクが高い人々の能力開発は、不十分であるといえる。よって、万が一失業した際に、よりよい条件で再就職できるよう、これらの人々の能力開発に対する支援を惜しむべきではないと考えられる。

その上で、具体的な対策としては、次のものが考えられる。第1に、失業リスクが高い人々は、企業から受ける教育訓練投資が乏しいことが明らかになった。しかし、企業に対して、雇用の継続可能性が低い人々に十分な教育訓練投資を施すよう求めるのは難しい。そこで、企業による教育訓練投資の不足を補うべく、企業外での職業訓練や研修、各種講座などを充実させていく必要がある。第2に、失業リスクが高い人々ほど研修などを受ける費用が出しにくいことが明らかになった。この点については、いうまでもなく、これらの人々の能力開発に対する金銭的支援の充実が求められよう。第3に、失業リスクが高い人々ほど能力開発について「何をしたらよいかわからない」という問題を抱えやすいことが明らかになった。この点については、キャリアカウンセリングにより、過度な不安を取り去るとともに、再就職に役立つ技能を明確化していくなどして、能力開発を後押ししていく必要がある。

6. 要約

本章では、失業リスクが高い人々にとって、主体的に能力開発を行っていくことが、仕事と生活を守るセーフティネットとしての役割を果たすと考え、それらの人々が十分に能力開発を行っているのか、また、もし十分に行えていないとしたらそこにどのような障害があるのかを明らかにした。まず、分析結果を要約すると、次の通りである。

- ・まず、どのような人が失業リスクが高いのかを分析した。それによれば、学歴が低いほど、（正社員に比べて）派遣社員ほど、年収が少ないほど失業リスクが高い。また、統計的に有意ではないが、企業規模が小さいほど失業リスクが高くなる傾向がある。他方、（男性に比べて）女性ほど、（事務的職業に比べて）専門・技術的職業、管理的職業ほど、労働組合加入者ほど失業リスクが低い。これに対し、年齢は失業リスクに明確な影響を与えていない。
- ・次に、失業リスクの存在によって能力開発が促進されるか否かを分析した。第1に、クロス分析により、失業リスクが低い者、中程度の者に比べ、失業リスクが高い者は能力開発に対して消極的であることが明らかになった。しかし、第2に、基本属性や働き方でコントロールして回帰分析を行った結果、失業リスクの高低自体は、能力開発の有無に明確な影響を与えていないことが確認された。すなわち、失業リスクが高い人は、そうでない人に比べ、能力開発がおろそかになっているわけではない。とはいえ、この分析結果は、失業リスクの高い人々が能力開発の必要性を痛感して積極的に自己研鑽に励んでいるというわけでもないことを意味する。よって、失業リスクが高い者ほど能力開発の必要性が高

いことを考え合わせるならば、失業リスクが高い人々は、能力開発を行う上で何らかの障害を抱えているものと考えられる。

- ・そこで、失業リスクが高い人々が能力開発を行う上でどのような障害を抱えているのかを分析した。その結果、失業リスクが高くなるほど、「あたらしい仕事に接する機会がない」、「教えてくれる人がいない」、「研修などを受ける費用が出せない」、「何をしたらよいかわからない」といった問題が発生しやすくなること、失業リスクの高まりによって能力開発を行う上での障害が増えることはあっても、減ることはないことがわかった。

その上で、特に失業リスクが高い人々に対して、どのような対策が求められているかについて考察した。要約すると、次の通りである。

- ・失業リスクが高い者ほど能力開発の必要性が高いにもかかわらず、必ずしもこれらの人々が積極的に能力開発に取り組んでいるわけではないことが明らかになった。その意味で、失業リスクが高い人々の能力開発は、不十分であるといえる。よって、万が一失業した際に、よりよい条件で再就職できるよう、これらの人々の能力開発に対する支援を惜しむべきではないと考えられる。
- ・具体的な対策としては、(1) 企業による教育訓練投資の不足を補うべく、企業外での職業訓練や研修、各種講座などを充実させていくこと、(2) 能力開発に対する金銭的支援を充実させること、(3) キャリアカウンセリングにより、過度な不安を取り去るとともに、再就職に役立つ技能を明確化していくなどして、能力開発を後押ししていくこと、などが求められる。

図表Ⅱ-1-9 記述統計量（図表Ⅱ-1-4）

	平均値	標準偏差	最小値	最大値
失業リスク:低	0.44	0.50	0	1
失業リスク:中	0.21	0.40	0	1
失業リスク:高	0.35	0.48	0	1
女性	0.21	0.41	0	1
20代	0.17	0.37	0	1
30代	0.31	0.46	0	1
40代	0.33	0.47	0	1
50代	0.19	0.39	0	1
中学卒	0.06	0.25	0	1
高校卒	0.48	0.50	0	1
短大・高専卒	0.10	0.30	0	1
大卒以上	0.36	0.48	0	1
正社員	0.85	0.36	0	1
パート・アルバイト	0.06	0.25	0	1
派遣社員	0.02	0.14	0	1
契約社員・嘱託	0.04	0.21	0	1
就業形態その他	0.02	0.14	0	1
専門・技術的職業	0.19	0.39	0	1
管理的職業	0.09	0.29	0	1
事務的職業	0.17	0.38	0	1
販売的職業	0.16	0.37	0	1
技能工・生産工程	0.23	0.42	0	1
運輸・通信的職業	0.05	0.23	0	1
保安的職業	0.01	0.11	0	1
農・林・漁業	0.02	0.13	0	1
サービスの職業	0.07	0.26	0	1
職種その他	0.00	0.06	0	1
9人以下	0.12	0.32	0	1
10～99人以下	0.28	0.45	0	1
100～999人以下	0.30	0.46	0	1
1000人以上	0.31	0.46	0	1
250万円未満	0.21	0.41	0	1
250～550万円未満	0.48	0.50	0	1
550～850万円未満	0.23	0.42	0	1
850万円以上	0.09	0.29	0	1
労働組合加入	0.28	0.45	0	1

注：標本の大きさは944。

図表Ⅱ-1-10 記述統計量（図表Ⅱ-1-6）

	平均値	標準偏差	最小値	最大値
能力開発の取り組み	0.53	0.50	0	1
女性	0.21	0.41	0	1
20代	0.17	0.37	0	1
30代	0.32	0.46	0	1
40代	0.33	0.47	0	1
50代	0.19	0.39	0	1
中学卒	0.06	0.25	0	1
高校卒	0.48	0.50	0	1
短大・高専卒	0.10	0.30	0	1
大卒以上	0.36	0.48	0	1
正社員	0.85	0.36	0	1
パート・アルバイト	0.06	0.25	0	1
派遣社員	0.02	0.14	0	1
契約社員・嘱託	0.04	0.21	0	1
就業形態その他	0.02	0.14	0	1
専門・技術的職業	0.19	0.39	0	1
管理的職業	0.09	0.29	0	1
事務的職業	0.17	0.38	0	1
販売的職業	0.16	0.37	0	1
技能工・生産工程	0.23	0.42	0	1
運輸・通信的職業	0.05	0.23	0	1
保安的職業	0.01	0.11	0	1
農・林・漁業	0.02	0.13	0	1
サービスの職業	0.07	0.26	0	1
職種その他	0.00	0.07	0	1
9人以下	0.12	0.32	0	1
10～99人以下	0.27	0.45	0	1
100～999人以下	0.30	0.46	0	1
1000人以上	0.30	0.46	0	1
250万円未満	0.21	0.41	0	1
250～550万円未満	0.48	0.50	0	1
550～850万円未満	0.23	0.42	0	1
850万円以上	0.09	0.29	0	1
労働組合加入	0.28	0.45	0	1
失業リスク:低	0.45	0.50	0	1
失業リスク:中	0.20	0.40	0	1
失業リスク:高	0.35	0.48	0	1

注：標本の大きさは942。

図表Ⅱ-1-11 記述統計量（図表Ⅱ-1-8）

	平均値	標準偏差	最小値	最大値
仕事がいそがしくて時間がない	0.45	0.50	0	1
仕事以外がいそがしくて時間がない	0.10	0.31	0	1
あたらしい仕事に接する機会がない	0.13	0.34	0	1
教えてくれる人がない	0.09	0.29	0	1
研修などを受ける費用が出せない	0.18	0.39	0	1
何をしたらよいかわからない	0.04	0.21	0	1
女性	0.21	0.41	0	1
20代	0.17	0.37	0	1
30代	0.31	0.46	0	1
40代	0.33	0.47	0	1
50代	0.19	0.39	0	1
中学卒	0.06	0.25	0	1
高校卒	0.48	0.50	0	1
短大・高専卒	0.10	0.29	0	1
大卒以上	0.36	0.48	0	1
正社員	0.85	0.35	0	1
パート・アルバイト	0.06	0.24	0	1
派遣社員	0.02	0.14	0	1
契約社員・嘱託	0.04	0.21	0	1
就業形態その他	0.02	0.13	0	1
専門・技術的職業	0.19	0.39	0	1
管理的職業	0.09	0.29	0	1
事務的職業	0.17	0.38	0	1
販売的職業	0.16	0.37	0	1
技能工・生産工程	0.23	0.42	0	1
運輸・通信的職業	0.05	0.23	0	1
保安的職業	0.01	0.11	0	1
農・林・漁業	0.02	0.13	0	1
サービスの職業	0.07	0.26	0	1
職種その他	0.00	0.07	0	1
9人以下	0.11	0.32	0	1
10～99人以下	0.28	0.45	0	1
100～999人以下	0.31	0.46	0	1
1000人以上	0.30	0.46	0	1
250万円未満	0.21	0.40	0	1
250～550万円未満	0.48	0.50	0	1
550～850万円未満	0.23	0.42	0	1
850万円以上	0.09	0.29	0	1
労働組合加入	0.28	0.45	0	1
失業リスク:低	0.44	0.50	0	1
失業リスク:中	0.21	0.40	0	1
失業リスク:高	0.35	0.48	0	1

注：標本の大きさは940。

【参考文献】

- 今野浩一郎（2005）「キャリア開発の自己責任化と長期休暇」、『日本労働研究雑誌』No.540, pp.1.
- 大竹文雄（2000）「雇用不安をめぐって」『季刊・家計経済研究』2000年秋号, pp.13-21.
- 小池和男（2005）『仕事の経済学[第3版]』東洋経済新報社.
- 国民生活審議会総合企画部会雇用・人材・情報化委員会（2002）『働き方とライフスタイルの
変革』国民生活審議会総合企画部会雇用・人材・情報化委員会.
- 佐野嘉秀（2006）「若年層雇用者の能力開発と仕事意識」労働政策研究・研修機構『日本人の
働き方とセーフティネットに関する研究—予備的分析—』労働政策研究・研修機構,
pp.31-57.
- 日本経営者団体連盟特別委員会（1999）『エンプロイヤビリティの確立をめざして——「従業員
自律・企業支援型」の人材育成を』日本経営者団体連盟教育研修部.
- 日本労働研究機構（2002）『能力開発基本調査報告書（厚生労働省委託）』日本労働研究機構.
- 藤村博之（2003）「能力開発の自己管理——雇用不安のもとでの職業能力育成を考える」、『日
本労働研究雑誌』No.514, pp.15-26.
- 松田茂樹（2002）「雇用流動化時代の職業能力開発」『LDI report』2002年6月号, pp.25-41.
- 労働省（1999）「雇用対策基本計画（第9次）」.

第2章 セーフティネットとしての法知識

本章は、労働に関する法知識を、仕事と生活を守るセーフティネットとして捉え、そもそも法知識を備えているのはどのような人なのか、また、法知識が必要なところに備わっているといえるのかどうかを明らかにすることを目的とする。

本章の構成は、次の通りである。まず、第1節で問題意識を述べ、先行研究を確認するとともに、分析対象と変数について説明する。第2節では、国民全体の法知識の状況を明らかにする。その上で、第3節では、民間雇用者の場合と民間未組織雇用者の場合について、法知識の規定要因を明らかにする。第4節では、分析結果を解釈するとともに、法知識の必要性とその所在という観点からどのような問題があるかについて考察する。第5節では、本章を要約する。

1. はじめに

1.1 問題意識

元来、労働市場において使用者と労働者は対等な存在であるとされる。しかし、現実には、労働者は使用者に比べて交渉力や知識が劣ることが多く、自由な取引に任せていては、労働者が一方的に不利益を被る危険性が高い。そこで、労働法によって「市場取引における弱者としての労働者」を保護する必要が生じた¹。戦後日本では、憲法による労働三権の保障、労働組合法や労働基準法の制定を始めとして、労働法制が拡充され、労働者はさまざまな権利を享受できるようになった。

しかし、単に法律によって定められているだけでは、労働者の権利は守られない。労働者自身が自分の権利について正しく理解していなければ、労働市場で不利な扱いを受けた時に、それが違法であることに気づき、改善していくことができないからである²。

そこで、労働者一人一人が自分の権利を理解する必要性が生じる。しかも、その必要性は今日ますます高まっている。第1に、労働組合の組織率が低下している³。組合員であれば、労使の団体交渉によって労働条件が決定されるため、仮に自分の権利を理解していなくても、不利益を被ることは比較的少ないだろう。これに対し、組合員でない場合、自分の権利を自分で守る必要性が一層高い。第2に、パートやアルバイトといった、非正社員が増加している⁴。これらの人々の労働条件は、使用者と労働者との個別の契約によって決定される場合が多い。それゆえ、一人一人が自分の権利を理解している必要がある。このように、労働に

¹ 菅野・諏訪（1994）を参照。

² ここで「改善する」という際には、当の使用者に改善を要求する場合だけでなく、そのような使用者のもとを離れよりよい就職先を探すという場合も含まれる。

³ 2005年の労働組合推定組織率は18.7%であり、この20年間で10%以上減少している。（「労働組合基礎調査」より）

⁴ 雇用者総数に占めるパート、アルバイト、契約社員・嘱託、派遣社員の比率は、1987年には16.0%であったが、1992年には18.1%、1997年には21.0%、2002年には27.9%へと増加している。（「就業構造基本調査」より）

関する法知識の、仕事と生活を守るセーフティネットとしての役割がより大きくなりつつある。

それでは、労働に関する法知識は、セーフティネットとしての役割を十分に果たしているといえるだろうか。そこでまず注目されるのが、NHK 放送文化研究所が5年に1度実施している「日本人の意識」調査である。そこでは、憲法に定められた「団結権」についての国民の理解を問うており、その結果、1973年から2003年の30年の間に、権利を理解している人の比率が39%から20%にまで低下していることが明らかになっている⁵。このことは、仕事と生活を守るセーフティネットを持たない者が増加していることを意味する。また、法社会学の研究によれば、法知識は社会階層や教育水準など、さまざまな要因の影響を受けて社会的に偏在していることが知られている⁶。そこで本章では、必要性が高いところにより多くのセーフティネットが備わっているのが望ましいという観点から、そもそも法知識を備えているのはどのような人なのか、また、法知識が必要なところに備わっているといえるのかどうかを明らかにすることとする。

1.2 先行研究

労働に関する法知識を取り上げた研究として、まず、佐藤・高橋（2005）、高橋（2005）があげられる。これらは、高校卒業前の生徒に対するアンケート調査から、法知識が必要なところに備わっているか、すなわち法知識の必要性とその所在の関係について論じたものである。そこでは、法知識の水準に対して学力が強い影響力を持っているため、進学予定者に比べて就職予定者ほど法知識を持っておらず、また、就職予定者のなかでも小企業就職予定者やフリーター予定者ほど法知識を持っていないというように、法知識の必要性とその所在とのミスマッチが起きていることが明らかにされている。しかし、この調査は4つの都道府県の高校3年生という特殊なサンプルに対して実施されたものであり、民間雇用者全体について同様のことがいえるかどうかは定かではない。

他方、原・佐藤（2004）は、民間雇用者に対するアンケート調査から、年齢が高くなるほど、高学歴者ほど、ブルーカラーに比べてホワイトカラーほど労働に関する法知識の水準が高いことを示している。しかし、同論文はセーフティネットという観点から法知識に注目したのではないため、法知識の必要性とその所在との関係については、必ずしも十分に考察がなされていない。

そこで以下では、民間雇用者全体のサンプルを用い、法知識の所在を明らかにした上で、それが必要性に対応しているかどうかについて検討するものとする。

⁵ NHK 放送文化研究所（2004）を参照。

⁶ 六本（1986, 2004）

1.3 分析対象と変数

分析対象は、原則として、民間企業で働く雇用者⁷とする。公務員、民間企業の役員、自営業者等を除外するのは、労働に関する適用法規が異なっていたり、そもそも労働法の適用下でない場合があるからである。なお、第3節においては、民間雇用者に対する分析と並行して、労働に関する法知識を特に必要とすると考えられる、民間未組織雇用者⁸に対する分析も行うこととする。

労働に関する法知識の水準は、図表Ⅱ-2-1 の設問に基づいて測定する。回答者は、これらの労働者の権利について知っていれば印をつけることになっている。以下、印がついているか否かで、それぞれの権利を理解しているか否かを判断する⁹。

図表Ⅱ-2-1 労働者の権利と根拠法規

設問	根拠法規
人を雇う時には、必ず一定以上の時間給を支払う必要がある(最低賃金)(問 C-5c)	最低賃金法
雇われて働いている人は、法定労働時間(週 40 時間)を超えて残業した場合、割増賃金を請求できる(残業手当)(問 C-5d)	労働基準法
雇われて働いている人は、年間一定日数の有給休暇を請求できる(有給休暇)(問 C-5e)	労働基準法
雇われて働いている人は、誰でも労働組合を作ることができる(団結権)(問 C-5f)	憲法, 労働組合法

2. 国民全体の法知識の状況

図表Ⅱ-2-2 は、国民全体の法知識の状況をみたものである。まず、分析対象以外の人々も含めた国民全体の法知識の状況をみると、有給休暇については 68.6%が理解しておりもっとも理解度が高く、最低賃金 (64.4%)、残業手当 (52.0%) がそれに次ぎ、団結権が 35.3%でもっとも理解度が低い¹⁰。なお、それぞれの権利について知っていれば 1 点、知らなければ 0 点として法知識の合計点を求めたところ、平均は 2.20 点となった。

合計点の平均を、無業者と有業者とで比べると¹¹、有業者の方が高い (2.24>2.08)。しかし、有業者のなかで、雇用者以外と雇用者を比べると、雇用者の方が低い (2.21<2.35)。さらに、雇用者のなかで、官公庁雇用者と民間雇用者を比べると、民間雇用者の方が低い (2.18<2.70)。このように、本章の分析対象である民間雇用者は、労働に関する法知識を備えてい

⁷ 企業規模をたずねた設問 (問 A-11 および問 A-10) において「官公庁 (公務)」と回答した者以外を、民間企業勤務者と判断した (「わからない」と回答した者も民間企業とみなした)。雇用者か否かは、「あなたは雇われて働いていますか (問 A-6)」の回答に基づく。

⁸ 民間雇用者のうち、「あなたは労働組合に入っていますか (問 A-16)」の設問に対して、「入っていない」と回答した者を、民間未組織雇用者とした。

⁹ なお、調査票の設計上、1 つも印がついていない場合、無回答であるのか、知っている項目が 1 つもなかったのか判別できないという問題が生じた。そこで、調査票において同じ頁に印刷されている前後の設問に回答しているにもかかわらずこの設問に 1 つも印がついていない場合は「1 つも知らない」、前後の設問に無回答でこの設問にも 1 つも印がついていない場合は「無回答」と判断した。

¹⁰ 有給休暇、最低賃金、残業手当、団結権という順番は、無業者であれ有業者であれ、同様である。

¹¹ 無業者か有業者かは、「あなたはふだん何か収入のある仕事をしていますか (問 1)」の回答に基づく。

る必要性が高いにもかかわらず、国民全体の平均よりも法知識の水準が低い。民間雇用者が労働に関する法知識を必ずしも十分に備えていない実態が読み取れる。

図表Ⅱ-2-2 国民全体の法知識の状況

	合計点	最低賃金	残業手当	有給休暇	団結権	N
合計	2.20	64.4%	52.0%	68.6%	35.3%	4,878
無業者	2.08	59.8%	49.9%	67.1%	31.1%	1,148
有業者	2.24	65.8%	52.7%	69.1%	36.6%	3,730
雇用者以外	2.35	69.2%	56.5%	71.8%	37.7%	733
雇用者	2.21	65.0%	51.6%	68.4%	36.3%	2,934
官公庁	2.70	71.9%	62.1%	76.6%	59.6%	235
民間企業	2.18	64.7%	51.0%	67.9%	34.4%	2,648

3. 法知識の規定要因

本節では、基本属性および働き方を独立変数として、法知識の規定要因を明らかにする。なお、基本属性としては、性別（問 C-22）、年齢（問 C-23）、学歴（問 C-26）を、働き方としては、就業形態（問 A-6 付問 1）、職種（問 A-9 付問）、企業規模（問 A-11 および問 A10）、本人年収（問 C-24a）¹²、労働組合加入（問 A-16）を取り上げる。以下、まず 3.1 にて民間雇用者に対する分析を行い、次に 3.2 にて民間未組織雇用者のみに対する分析を行う。

3.1 民間雇用者

（1）正答率および合計点の比較

図表Ⅱ-2-3 は、民間雇用者について、労働に関する 4 つの法知識それぞれの正答率および合計点を、基本属性および働き方ごとに示したものである。合計点に注目すると以下のことが読み取れる。第 1 に、男性（2.43 点）の方が女性（1.90 点）よりも点数が高い。第 2 に、年齢別では、20 代（1.92 点）がもっとも点数が低く、40 代（2.27 点）および 50 代（2.26 点）が点数が高い。第 3 に、学歴が高い方が点数が高い。第 4 に、就業形態別では、正社員（2.38 点）がもっとも点数が高く、パート・アルバイト（1.79 点）がもっとも点数が低い。第 5 に、職種別では、管理職（3.22 点）が際立って点数が高く、専門・技術的職業（2.42 点）がそれに次いでいる。他方、サービスの職業（1.79 点）、技能工・生産工程に関わる職業（1.88 点）が点数が低い。第 6 に、企業規模が大きい方が点数が高い。また、企業規模が「わからない」と答えたものは、特に点数が低い。第 7 に、本人年収が高い方が点数が高い。第 8 に、労働組合加入者（2.37 点）の方が、未加入者（2.14 点）よりも点数が高い。

¹² 本人年収については、「法知識を持っているから年収が高い」という逆の因果関係も考えられるが、ここでは、本人年収を職階や技能水準をあらわす代理変数と捉え、法知識の水準に影響を与えうる独立変数として位置づけている。

図表Ⅱ-2-3 正答率および合計点の比較（民間雇用者）

		合計点 (F 値)		最低賃金	残業手当	有給休暇	団結権	N
合計		2.18	—	64.7%	51.0%	67.9%	34.4%	2,648
性別	男性	2.43	102.148 ***	67.7%	59.2%	71.5%	44.1%	1,408
	女性	1.90		61.4%	41.6%	63.8%	23.4%	1,240
年齢	20代	1.92	5.496 ***	63.8%	42.6%	64.2%	21.9%	453
	30代	2.17		64.9%	50.2%	68.0%	34.3%	616
	40代	2.27		68.3%	52.2%	70.0%	36.8%	684
	50代	2.26		63.3%	55.6%	68.2%	39.3%	667
	60代	2.18		59.6%	52.6%	67.5%	38.2%	228
学歴	中学卒	1.73	50.816 ***	53.2%	42.7%	51.2%	25.6%	293
	高校卒	2.09		63.4%	48.6%	65.6%	30.9%	1,432
	短大・高専卒	2.03		61.8%	44.2%	69.1%	27.9%	301
	大卒以上	2.75		75.7%	64.7%	82.1%	52.0%	581
就業形態	正社員	2.38	25.405 ***	65.7%	57.4%	73.7%	41.4%	1,546
	パート・アルバイト	1.79		64.0%	36.1%	56.7%	22.0%	728
	派遣社員	2.11		66.3%	56.1%	68.4%	20.4%	98
	契約社員・嘱託	2.21		63.6%	57.2%	66.3%	34.2%	187
	その他	1.93		56.3%	43.7%	62.1%	31.0%	87
職種	専門・技術的職業	2.42	20.755 ***	64.7%	57.9%	76.6%	42.9%	385
	管理的職業	3.22		81.7%	84.3%	88.9%	67.3%	153
	事務的職業	2.36		70.5%	55.4%	74.5%	35.9%	498
	販売的職業	2.14		68.9%	46.9%	68.4%	29.7%	418
	技能工・生産工程	1.88		58.2%	44.2%	59.4%	26.2%	577
	運輸・通信的職業	2.23		60.0%	57.5%	66.7%	39.2%	120
	保安的職業	2.29		58.1%	61.3%	58.1%	51.6%	31
	農・林・漁業	2.28		66.7%	46.2%	69.2%	46.2%	39
	サービスの職業	1.79		59.4%	38.0%	55.9%	25.4%	374
	その他	1.76		52.0%	44.0%	60.0%	20.0%	25
企業規模	9人以下	1.86	28.384 ***	58.5%	41.2%	57.9%	28.5%	337
	10～99人以下	2.03		63.3%	47.1%	62.8%	30.1%	682
	100～999人以下	2.44		67.4%	60.4%	75.0%	41.5%	619
	1000人以上	2.51		69.1%	59.5%	77.4%	44.5%	580
	わからない	1.85		62.1%	39.8%	60.9%	22.1%	430
本人年収	250万円未満	1.89	59.921 ***	63.1%	41.7%	60.2%	23.6%	1,096
	250～550万円未満	2.33		65.1%	56.1%	72.8%	38.5%	768
	550～850万円未満	2.75		72.0%	65.6%	81.2%	56.7%	314
	850万円以上	3.06		75.4%	76.2%	88.5%	65.6%	122
労働組合	未加入	2.14	11.627 ***	65.6%	50.2%	66.5%	32.2%	2,006
	加入	2.37		63.3%	55.0%	74.6%	44.1%	531

注: ***:p<0.01, **:p<0.05, *:p<0.1。

このように、労働に関する法知識の水準は、基本属性および働き方によって異なる。しかも、一元配置分散分析の結果、いずれも1%水準で統計的に有意であり、その差はかなり大きいといえる。

(2) 合計点の回帰分析（重回帰分析）

もっとも、ここで取り上げた基本属性および働き方のなかには、互いに強く相関し合っ

おり、擬似相関を生み出しているものも多く含まれると考えられる。そこで、労働に関する法知識の水準に影響を与えているのが、どのような要因なのかを明らかにするため、そこで、法知識の合計点を従属変数、基本属性および働き方を独立変数として、重回帰分析を行う。分析結果は、図表Ⅱ-2-4の通りである。

図表Ⅱ-2-4 合計点の回帰分析（重回帰分析，民間雇用者）

	係数	標準誤差	
女性	-0.283	0.078	***
(20代)			
30代	0.135	0.089	
40代	0.219	0.089	**
50代	0.340	0.093	***
60代	0.463	0.124	***
中学卒	-0.617	0.119	***
高校卒	-0.275	0.077	***
短大・高専卒 (大卒以上)	-0.311	0.105	***
(正社員)			
パート・アルバイト	-0.138	0.090	
派遣社員	-0.026	0.156	
契約社員・嘱託	-0.016	0.116	
その他	-0.257	0.163	
専門・技術的職業	-0.089	0.098	
管理的職業 (事務的職業)	0.168	0.143	
販売的職業	-0.219	0.094	**
技能工・生産工程	-0.508	0.094	***
運輸・通信的職業	-0.182	0.147	
保安的職業	-0.432	0.248	*
農・林・漁業	0.121	0.238	
サービスの職業	-0.405	0.101	***
その他	-0.832	0.324	**
9人以下	-0.366	0.106	***
10～99人以下	-0.198	0.088	**
100～999人以下 (1000人以上)	-0.002	0.083	
わからない	-0.167	0.100	*
250万円未満	-0.307	0.162	*
250～550万円未満	-0.193	0.144	
550～850万円未満 (850万円以上)	-0.067	0.142	
労働組合加入	-0.098	0.078	
定数	3.031	0.169	
N		2192	
F値		12.209	***
調整済みR2		0.129	

注:1) ***:p<0.01, **:p<0.05, *:p<0.1。

2) ()はレファレンス・グループ。

3) 記述統計量は図表Ⅱ-2-9。

4) 独立変数に1つでも無回答を含むケースは除外しているため、Nは図表Ⅱ-2-3とは異なる。

ここから、以下のことが読み取れる。第1に、女性ダミーの係数が負で有意であることから、男性ほど点数が高いといえる¹³。第2に、総じて年齢が高いほど点数が高い。第3に、学歴が高いほど点数が高い。第4に、(事務的職業に比べ) 販売的職業、技能工・生産工程に関わる職業、保安的職業、サービスの職業ほど点数が低い。このことは、ホワイトカラー層ほど法知識の水準が高いことを意味する。第5に、(大企業に比べ) 中小企業ほど点数が低い。また、企業規模が「わからない」と答えたものもやや点数が低い傾向にある。第6に、年収が低い者ほど、やや点数が低い傾向にある。第7に、これに対し、就業形態や組合加入の有無は、法知識の水準に影響を与えていない。

(3) 個別の法知識の回帰分析 (二項ロジスティック回帰分析)

次に、合計点ではなく、最低賃金、残業手当、有給休暇、団結権といった個別の法知識について、知識の有無の規定要因を探ってみたい。具体的には、それぞれの権利を理解しているか否かを従属変数、基本属性および働き方を独立変数として、二項ロジスティック回帰分析を行う。分析結果は、図表Ⅱ-2-5の通りである。

おおまかな傾向は、合計点の分析結果と同じである。しかし、いくつか注意すべき差異もある。第1に、最低賃金に関しては、年齢による影響がみられない。このことは、一般的に労働に関する法知識の水準が低い若年層であっても、最低賃金に関しては理解していることを意味する。これに対し、団結権に関しては、年齢による強い影響が認められる。第2に、合計点の分析結果では、就業形態の影響がみられなかったが、個別の法知識についてみると、残業手当について、パート・アルバイトの理解度が特に低いことがわかる。これに対し、最低賃金については、統計的に有意ではないが、パート・アルバイトはやや理解度が高い。

3.2 民間未組織雇用者

(1) 正答率および合計点の比較

図表Ⅱ-2-6は、民間未組織雇用者について、労働に関する4つの法知識それぞれの正答率および合計点を、基本属性および働き方ごとに示したものである。合計点に注目すると以下のことが読み取れる。第1に、男性(2.41点)の方が女性(1.87点)よりも点数が高い。第2に、年齢別では、20代(1.94点)がもっとも点数が低く、40代および50代(ともに2.22点)が点数が高い。第3に、総じて学歴が高い方が点数が高い。第4に、就業形態別では、正社員(2.37点)がもっとも点数が高く、パート・アルバイト(1.80点)がもっとも点数が低い。第5に、職種別では、管理職(3.25点)が際立って点数が高く、サービスの職業(1.78点)、技能工・生産工程に関わる職業(1.86点)が点数が低い。第6に、企業規模が大きい方が点数が高い。また、企業規模が「わからない」と答えたものは、特に点数が低い。第7

¹³ このような性別ダミーの効果は、佐藤・高橋(2005)、高橋(2005)の結果とも整合的である。

図表Ⅱ-2-5 個別の法知識の回帰分析（二項ロジスティック回帰分析，民間雇用者）

	最低賃金		残業手当		有給休暇		団結権	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
女性	-0.312	0.133 **	-0.418	0.129 ***	0.046	0.139	-0.614	0.139 ***
(20代)								
30代	0.015	0.152	0.193	0.148	0.077	0.156	0.362	0.166 **
40代	0.095	0.152	0.280	0.148 *	0.120	0.155	0.544	0.166 ***
50代	0.026	0.158	0.527	0.156 ***	0.326	0.164 **	0.743	0.173 ***
60代	0.071	0.210	0.493	0.208 **	0.590	0.219 ***	1.021	0.223 ***
中学卒	-0.692	0.202 ***	-0.474	0.198 **	-0.949	0.210 ***	-0.784	0.212 ***
高校卒	-0.416	0.140 ***	-0.211	0.131	-0.371	0.151 **	-0.376	0.131 ***
短大・高専卒 (大卒以上)	-0.541	0.183 ***	-0.340	0.176 *	-0.284	0.197	-0.350	0.186 *
(正社員)								
パート・アルバイト	0.168	0.151	-0.414	0.148 ***	-0.278	0.153 *	-0.118	0.165
派遣社員	0.054	0.270	0.230	0.257	-0.182	0.274	-0.338	0.295
契約社員・嘱託	-0.017	0.197	0.048	0.192	-0.173	0.204	0.042	0.204
その他	-0.254	0.271	-0.539	0.277 *	-0.286	0.285	-0.127	0.296
専門・技術的職業	-0.393	0.170 **	-0.010	0.162	0.016	0.188	-0.043	0.167
管理的職業 (事務的職業)	0.203	0.284	0.600	0.281 **	0.213	0.328	0.130	0.244
販売的職業	-0.142	0.167	-0.324	0.155 **	-0.152	0.171	-0.421	0.167 **
技能工・生産工程	-0.610	0.161 ***	-0.587	0.156 ***	-0.480	0.168 ***	-0.665	0.169 ***
運輸・通信的職業	-0.553	0.247 **	-0.076	0.245	-0.182	0.263	-0.086	0.248
保安的職業	-0.856	0.406 **	-0.277	0.410	-0.895	0.418 **	-0.034	0.408
農・林・漁業	0.113	0.423	-0.358	0.391	0.147	0.415	0.601	0.392
サービスの職業	-0.494	0.172 ***	-0.531	0.169 ***	-0.571	0.174 ***	-0.240	0.183
その他	-0.858	0.524	-0.675	0.547	-0.999	0.527 *	-1.564	0.788 **
9人以下	-0.429	0.181 **	-0.508	0.178 ***	-0.552	0.189 ***	-0.191	0.190
10～99人以下	-0.190	0.154	-0.214	0.147	-0.423	0.162 ***	-0.127	0.155
100～999人以下 (1000人以上)	-0.123	0.147	0.103	0.141	-0.043	0.160	0.033	0.143
わからない	-0.142	0.172	-0.294	0.167 *	-0.233	0.178	-0.128	0.182
250万円未満	0.023	0.293	-0.239	0.291	-0.857	0.367 **	-0.622	0.278 **
250～550万円未満	0.004	0.266	-0.191	0.265	-0.571	0.347 *	-0.426	0.244 *
550～850万円未満 (850万円以上)	0.080	0.266	-0.176	0.265	-0.391	0.351	-0.116	0.241
労働組合加入	-0.281	0.134 **	-0.235	0.131 *	-0.125	0.146	0.156	0.135
定数	1.627	0.311	0.945	0.304	2.251	0.384	0.245	0.297
N		2192		2192		2192		2192
-2 対数尤度		2716.048		2803.846		2526.200		2582.212
カイ 2 乗		92.550 ***		231.536 ***		185.500 ***		279.925 ***
Nagelkerke R2		0.057		0.134		0.114		0.164

注:1) ***:p<0.01, **:p<0.05, *:p<0.1。

2) ()はレファレンス・グループ。

3) 記述統計量は図表Ⅱ-2-9。

4) 独立変数に1つでも無回答を含むケースは除外しているため、Nは図表Ⅱ-2-3とは異なる。

図表Ⅱ-2-6 正答率および合計点の比較（民間未組織雇用者）

		合計点 (F 値)		最低賃金	残業手当	有給休暇	団結権	N
		合計点	(F 値)					
合計		2.14	—	65.6%	50.2%	66.5%	32.2%	2,006
性別	男性	2.41	83.706 ***	68.2%	59.8%	69.8%	43.4%	1,015
	女性	1.87		63.0%	40.4%	63.2%	20.6%	991
年齢	20代	1.94	2.798 **	66.4%	41.6%	64.6%	21.2%	339
	30代	2.12		67.0%	48.3%	64.6%	32.1%	424
	40代	2.22		67.1%	52.3%	68.8%	33.7%	516
	50代	2.22		64.0%	54.8%	66.9%	36.0%	522
	60代	2.17		62.0%	51.2%	66.8%	36.6%	205
学歴	中学卒	1.69	42.860 ***	53.8%	41.9%	49.4%	24.1%	253
	高校卒	2.06		64.5%	47.9%	64.9%	28.5%	1,065
	短大・高専卒	1.98		61.2%	43.0%	68.2%	26.0%	242
	大卒以上	2.75		78.1%	65.6%	80.8%	51.0%	416
就業形態	正社員	2.37	20.766 ***	67.2%	57.7%	72.7%	39.8%	1,028
	パート・アルバイト	1.80		64.4%	36.5%	57.3%	21.4%	655
	派遣社員	2.08		64.8%	54.9%	67.0%	20.9%	91
	契約社員・嘱託	2.30		65.2%	60.8%	68.4%	36.1%	158
	その他	1.82		56.2%	39.7%	58.9%	27.4%	73
職種	専門・技術的職業	2.37	17.005 ***	67.2%	56.9%	74.8%	37.8%	262
	管理的職業	3.25		83.8%	84.6%	88.5%	67.7%	130
	事務的職業	2.28		70.9%	53.0%	72.7%	31.5%	381
	販売的職業	2.12		69.2%	45.9%	67.9%	29.5%	305
	技能工・生産工程	1.86		59.3%	44.2%	57.7%	24.8%	423
	運輸・通信的職業	2.13		58.1%	57.0%	64.5%	33.3%	93
	保安的職業	2.07		55.6%	55.6%	51.9%	44.4%	27
	農・林・漁業	2.32		67.6%	47.1%	70.6%	47.1%	34
	サービスの職業	1.78		59.7%	38.0%	55.9%	24.6%	313
	その他	1.53		52.9%	35.3%	47.1%	17.6%	17
企業規模	9人以下	1.89	22.904 ***	59.5%	41.5%	59.2%	28.6%	311
	10～99人以下	2.06		64.5%	48.3%	63.0%	30.2%	602
	100～999人以下	2.46		69.6%	60.4%	76.1%	40.0%	447
	1000人以上	2.54		71.3%	62.8%	75.8%	44.0%	293
	わからない	1.79		63.2%	37.7%	59.2%	18.7%	353
本人年収	250万円未満	1.91	44.974 ***	64.0%	42.1%	61.1%	23.7%	953
	250～550万円未満	2.34		66.8%	56.8%	72.6%	37.8%	569
	550～850万円未満	2.76		72.2%	69.8%	78.1%	56.2%	169
	850万円以上	3.26		81.1%	82.4%	90.5%	71.6%	74

注: ***:p<0.01, **:p<0.05, *:p<0.1。

に、本人年収が高い方が点数が高い。

ここから、第1に、民間未組織雇用者のなかにおいても、労働に関する法知識の水準は、基本属性および働き方によって異なること、第2に、その傾向は、民間雇用者全体を対象とした場合とほぼ同様であることが読み取れる。なお、一元配置分散分析によれば、年齢以外の効果はすべて1%水準で有意であり、民間未組織雇用者のなかにおいても、基本属性や働き方によって法知識の水準にかなり大きな差がみられることがわかる。

(2) 合計点の回帰分析（重回帰分析）

次に、法知識の合計点を従属変数、基本属性および働き方を独立変数として、重回帰分析を行う。分析結果は、図表Ⅱ-2-7の通りである。

図表Ⅱ-2-7 合計点の回帰分析（重回帰分析，民間未組織雇用者）

	係数	標準誤差	
女性	-0.343	0.088	***
(20代)			
30代	0.152	0.101	
40代	0.193	0.099	*
50代	0.296	0.102	***
60代	0.430	0.131	***
中学卒	-0.645	0.130	***
高校卒	-0.280	0.090	***
短大・高専卒 (大卒以上)	-0.342	0.117	***
(正社員)			
パート・アルバイト	-0.135	0.095	
派遣社員	-0.010	0.159	
契約社員・嘱託	0.044	0.122	
その他	-0.309	0.178	*
専門・技術的職業	-0.082	0.113	
管理的職業 (事務的職業)	0.211	0.163	
販売的職業	-0.172	0.107	
技能工・生産工程	-0.429	0.107	***
運輸・通信的職業	-0.224	0.167	
保安的職業	-0.574	0.264	**
農・林・漁業	0.148	0.247	
サービスの職業	-0.353	0.110	***
その他	-0.780	0.360	**
9人以下	-0.377	0.117	***
10～99人以下	-0.188	0.102	*
100～999人以下 (1000人以上)	0.006	0.103	
わからない	-0.214	0.115	*
250万円未満	-0.281	0.199	
250～550万円未満	-0.196	0.184	
550～850万円未満 (850万円以上)	-0.148	0.185	
定数	3.052	0.206	
N		1741	
F値		10.217	***
調整済みR2		0.129	

注:1) ***:p<0.01, **:p<0.05, *:p<0.1。

2) ()はレファレンス・グループ。

3) 記述統計量は図表Ⅱ-2-10。

4) 独立変数に1つでも無回答を含むケースは除外しているため、Nは図表Ⅱ-2-6とは異なる。

法知識の水準に影響を与えている要因は、民間雇用者全体的場合（図表Ⅱ-2-4）とほぼ同様である。すなわち、男性ほど、年齢が高いほど、学歴が高いほど、ホワイトカラー層ほど、大企業勤務者ほど法知識の水準が高い。逆に、女性ほど、年齢が低いほど、学歴が低いほど、ブルーカラー層およびサービス職ほど、中小企業勤務者ほど法知識の水準が低い。

（3）個別の法知識の回帰分析（二項ロジスティック回帰分析）

さらに、最低賃金、残業手当、有給休暇、団結権といった個別の法知識を従属変数、基本属性および働き方を独立変数として、二項ロジスティック回帰分析を行う。分析結果は、図表Ⅱ-2-8の通りである。

ここから、2つのことがいえる。第1に、おおまかな傾向は、合計点の分析結果（図表Ⅱ-2-7）とほぼ同様である。第2に、合計点の分析結果と比べて、いくつか注意すべき差異もあるが、その差異も、民間雇用者全体的場合の差異（図表Ⅱ-2-4と図表Ⅱ-2-5の差異）とほぼ同様である。すなわち、最低賃金に関しては年齢による影響がみられないが、団結権に関しては年齢による強い影響が認められる、残業手当についてはパート・アルバイトの理解度が特に低い、最低賃金については統計的に有意ではないもののパート・アルバイトの理解度がやや高い、といった事柄が指摘できる。

4. 考察

本節では、分析結果を解釈するとともに、法知識の必要性とその所在との関係について検討することとする。なお、前節では民間雇用者の場合と民間未組織雇用者の場合に分けて分析したが、結論としては、いずれにおいてほぼ同様の結果が得られたため、以下では、両者を合わせて解釈、検討する。

4.1 分析結果の解釈

第2節では、民間雇用者の法知識の水準が、国民全体のそれよりも低いことが明らかになった。会社役員や自営業主など労働者を雇う立場にある者、公務員のように法を執行する立場にある者の方が、業務の必要上、より多くの法知識を備えているのだと考えられる。

第3節での合計点の回帰分析の結果については、以下のことが考えられる。第1に、男性ほどより多くの法知識を備えている理由としては、男性の方が労働に対するコミットメントが相対的に強いことなどが関係していよう。第2に、年齢が高いほどより多くの法知識を備えている理由としては、一般に、社会経験を積むなかで法知識を得ていくという側面があるからだろう。第3に、高学歴者ほどより多くの法知識を備えている理由としては、2つのことが考えられる。ひとつは、高学歴者は学習能力が高いため、社会に出てからより多くの知識を身につけているということであり、いまひとつは、高学歴者ほど、学校教育の課程で教

図表Ⅱ-2-8 個別の法知識の回帰分析（二項ロジスティック回帰分析，民間未組織雇用者）

	最低賃金		残業手当		有給休暇		団結権	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
女性	-0.244	0.150	-0.522	0.145 ***	0.042	0.154	-0.888	0.159 ***
(20代)								
30代	0.032	0.175	0.265	0.168	-0.021	0.175	0.458	0.189 **
40代	-0.017	0.170	0.378	0.166 **	0.078	0.173	0.478	0.188 **
50代	-0.016	0.175	0.542	0.172 ***	0.231	0.178	0.662	0.193 ***
60代	0.084	0.222	0.498	0.219 **	0.522	0.230 **	0.910	0.236 ***
中学卒	-0.765	0.225 ***	-0.531	0.218 **	-0.945	0.230 ***	-0.779	0.233 ***
高校卒	-0.492	0.166 ***	-0.232	0.153	-0.307	0.171 *	-0.361	0.153 **
短大・高専卒 (大卒以上)	-0.662	0.207 ***	-0.388	0.198 **	-0.281	0.216	-0.319	0.210
(正社員)								
パート・アルバイト	0.155	0.160	-0.368	0.156 **	-0.293	0.162 *	-0.107	0.176
派遣社員	-0.004	0.274	0.297	0.264	-0.174	0.280	-0.251	0.300
契約社員・嘱託	-0.017	0.209	0.175	0.204	-0.095	0.219	0.122	0.214
その他	-0.240	0.296	-0.676	0.305 **	-0.373	0.306	-0.142	0.329
専門・技術的職業	-0.366	0.198 *	0.019	0.189	0.003	0.211	-0.067	0.199
管理的職業 (事務的職業)	0.394	0.328	0.531	0.317 *	0.244	0.357	0.164	0.279
販売的職業	-0.151	0.190	-0.296	0.177 *	-0.107	0.191	-0.280	0.193
技能工・生産工程	-0.539	0.184 ***	-0.475	0.179 ***	-0.430	0.188 **	-0.558	0.197 ***
運輸・通信的職業	-0.670	0.279 **	0.022	0.279	-0.176	0.293	-0.255	0.288
保安的職業	-0.904	0.433 **	-0.435	0.433	-1.070	0.444 **	-0.268	0.438
農・林・漁業	0.011	0.433	-0.295	0.411	0.248	0.436	0.647	0.414
サービスの職業	-0.516	0.188 ***	-0.391	0.184 **	-0.557	0.189 ***	-0.142	0.203
その他	-0.635	0.585	-0.751	0.635	-0.999	0.583 *	-1.715	1.056
9人以下	-0.339	0.202 *	-0.584	0.197 ***	-0.476	0.209 **	-0.310	0.209
10～99人以下	-0.044	0.180	-0.277	0.173	-0.357	0.187 *	-0.209	0.179
100～999人以下 (1000人以上)	0.046	0.185	-0.002	0.177	0.110	0.198	-0.119	0.179
わからない	-0.027	0.201	-0.456	0.195 **	-0.185	0.206	-0.359	0.214 *
250万円未満	-0.005	0.381	-0.271	0.382	-0.793	0.467 *	-0.613	0.347 *
250～550万円未満	0.015	0.361	-0.271	0.362	-0.509	0.451	-0.537	0.319 *
550～850万円未満 (850万円以上)	-0.152	0.366	-0.208	0.372	-0.531	0.460	-0.262	0.322
定数	1.601	0.397	1.028	0.394	2.138	0.481	0.491	0.367
N		1741		1741		1741		1741
-2 対数尤度		2144.385		2209.175		2051.280		1998.462
カイ2乗		75.636 ***		203.200 ***		141.726 ***		227.008 ***
Nagelkerke R2		0.059		0.147		0.109		0.169

注:1) ***:p<0.01, **:p<0.05, *:p<0.1。

2) ()はレファレンス・グループ。

3) 記述統計量は図表Ⅱ-2-10。

4) 独立変数に1つでも無回答を含むケースは除外しているため、Nは図表Ⅱ-2-6とは異なる。

えられる法知識をよく理解しているということである¹⁴。第4に、ホワイトカラーほどより多くの法知識を備えている理由としては、ホワイトカラーは仕事のなかで知識や情報を多く

¹⁴ 佐藤・高橋(2005)、高橋(2005)においては、高校卒業の時点ですでに学力によって法知識の格差が存在することが確認されており、この後者の解釈も十分に成り立つと考えられる。

扱うため、労働に関する法知識を獲得する機会も多いことなどがあげられよう。第5に、大企業に比べ中小企業の労働者ほど法知識を備えていない理由としては、一般に、中小企業においては労働法が必ずしも十分に遵守されていない実態が存在するため¹⁵、労働者本人も、自らの権利の存在に気づきにくいことなどが関係していよう。

第3節での個別の法知識の回帰分析の結果については、以下のことが考えられる。第1に、最低賃金に関しては必ずしも若年者の理解度が低いというわけではないことが明らかになった。一般に、若年者ほど低賃金で働くことが多いことから、実用に見合った知識を一定程度身につけているものと思われる。他方、団結権に関しては年齢による強い影響が認められた。この点については、先述した、社会経験を積むなかで法知識を得ていくという年齢的な要因に加えて、世代的な要因も少なからず働いているものと思われる。第2に、残業手当についてはパート・アルバイトの理解度が特に低いが、最低賃金については統計的に有意ではないもののパート・アルバイトの理解度がやや高いことが明らかになった。一般に、低賃金で働くことが多いパート・アルバイトにとって、最低賃金を理解する必要性は高いが、労働時間は短い場合が多いため、設問でたずねられた現行の労働基準法の割増賃金の支給対象となることは少ないと考えられる。よって、残業手当についての理解度は低いが、最低賃金についての理解度は必ずしも低くないという実態は、若年者の場合と同様に、実用に見合った知識を一定程度身につけている結果だといえよう。

4.2 法知識の必要性和その所在

第1に、第2節での分析により、民間雇用者の法知識の水準が、国民全体のそれよりも低いことが明らかになった。もちろん、会社役員や自営業主など労働者を雇う立場にある者、公務員のように法を執行する立場にある者が、労働に関する法知識を正しく理解していること自体は好ましいことであり、これらの人々に比べ、民間雇用者の法知識の水準が劣るのはやむを得ないともいえる。とはいえ、自らの権利についての知識の水準が、無業者も含めた国民全体の知識の水準よりも低いという実態は、法知識の必要性和その所在という観点からみて、大いに問題であるといえよう。その意味で、民間雇用者の労働に関する法知識の水準の底上げが求められる。

第2に、合計点の回帰分析により、低学歴者や小企業勤務者など、一般に不利な労働条件のもとで働く可能性が高い者ほど、法知識の水準が低くなる傾向があることが明らかになった。ここから、法知識の必要性和その所在とが、完全にミスマッチを起こしている可能性が示唆される。このことは、労働に関する法知識がセーフティネットとしての役割を十分に果たせていないことを意味するものであり、早急に改善が求められる。具体的には、学歴によ

¹⁵ 中小企業において労働に関する法知識が十分に普及していない実態については、東京都立労働研究所編(1985)を参照。そこでは、労使当事者の労働法の不理解が、不要な紛争を生み出す一因となっていることが指摘されている。

る法知識の格差に関しては学校現場での、企業規模による法知識の格差に関しては労働行政による取り組みが求められよう。

第3に、これに対し、個別の法知識の回帰分析からは、ある種の人々が、実用に見合った知識を一定程度身につけていることが明らかになった。全般的に知識の理解度が低い若年者であるが、最低賃金については必ずしも理解度が低くないこと、パート・アルバイトが、残業手当については理解度が低い、最低賃金についてはやや理解度が高いことなどがその例である。よって、必ずしも必要性和その所在とがミスマッチを起こしてばかりであるとは限らない。しかし、これらの例においても、若年者やパート・アルバイトの最低賃金についての理解度が、他の人々と比べて統計的に有意に高いというわけではない。すなわち、法知識の必要性和所在とが明確に対応しているとまではいうことができない。現状は、必要性和高いところにより多くのセーフティネットが備わるという理想的な状況には遠い。この事実を出発点として、労働に関する法知識の普及に向けて取り組んでいく必要がある。

5. 要約

本章では、労働に関する法知識を、仕事と生活を守るセーフティネットとして捉え、そもそも法知識を備えているのはどのような人なのか、また、法知識が必要なところに備わっているといえるのかどうかを明らかにした。まず、分析結果を要約すると、以下の通りである。

- ・国民全体の法知識の状況をみると、有給休暇については68.6%が理解しておりもっとも理解度が高く、最低賃金(64.4%)、残業手当(52.0%)がそれに次ぎ、団結権が35.3%でもっとも理解度が低い。なお、それぞれの権利について知っていれば1点、知らなければ0点として法知識の合計点を求めたところ、平均は2.20点となった。
- ・合計点の平均を、無業者と有業者とで比べると、有業者の方が高い。しかし、有業者のなかで、雇用者以外と雇用者を比べると、雇用者の方が低い。さらに、雇用者のなかで、官公庁雇用者と民間雇用者を比べると、民間雇用者の方が低い。その結果、民間雇用者の法知識の水準は、国民全体の法知識の水準よりも低くなっている。
- ・民間雇用者および民間未組織雇用者を対象として、回帰分析により、労働に関する法知識の水準に影響を与えている要因を探ったところ、男性ほど、年齢が高いほど、学歴が高いほど、ホワイトカラー層ほど、大企業勤務者ほど法知識の水準が高く、逆に、女性ほど、年齢が低いほど、学歴が低いほど、ブルーカラー層およびサービス職ほど、中小企業勤務者ほど法知識の水準が低いことが確認された。
- ・他方で、最低賃金、残業手当、有給休暇、団結権といった個別の法知識について、知識の有無の規定要因を探ったところ、おおまかな傾向は合計点の分析結果と同様であったが、いくつか注意すべき差異も認められた。具体的には、最低賃金に関しては年齢による影響がみられないが、団結権に関しては年齢による強い影響が認められる、残業手当について

はパート・アルバイトの理解度が特に低い、最低賃金については統計的に有意ではないもののパート・アルバイトの理解度がやや高い、といった事柄が指摘できる。

その上で、法知識の必要性とその所在との関係について検討した。要約すると、以下の通りである。

- ・民間雇用者の法知識の水準が、国民全体のそれよりも低いことが明らかになった。自らの権利についての知識の水準が、無業者も含めた国民全体の知識の水準よりも低いという実態は、法知識の必要性とその所在という観点からみて大いに問題であり、民間雇用者の労働に関する法知識の水準の底上げが求められる。
- ・合計点の回帰分析により、低学歴者や小企業勤務者など、一般に不利な労働条件のもとで働く可能性が高い者ほど、法知識の水準が低くなる傾向があることが明らかになった。ここから、法知識の必要性とその所在とが、完全にミスマッチを起こしている可能性が示唆される。学歴による法知識の格差に関しては学校現場での、企業規模による法知識の格差に関しては労働行政による取り組みが求められる。
- ・これに対し、個別の法知識の回帰分析からは、ある種の人々が、実用に見合った知識を一定程度身につけていることが明らかになった。しかし、それらの例においても、法知識の必要性と所在とが明確に対応しているとまでいうことはできない。現状は、必要性が高いところにより多くのセーフティネットが備わるという理想的な状況には遠い。この事実を出発点として、労働に関する法知識の普及に向けて取り組んでいく必要がある。

【参考文献】

- NHK 放送文化研究所 (2004) 『現代日本人の意識構造 [第六版]』 日本放送出版協会。
- 佐藤博樹・高橋康二 (2005) 「労働のセーフティネットを使いこなすためには何が必要か」 佐藤博樹 (主任研究者) 『若年者の就業行動・意識と少子高齢社会の関連に関する実証研究』 (厚生労働省科学研究費補助金政策科学推進研究事業・平成 16 年度総括研究報告書), pp.47-66.
- 菅野和夫・諏訪康雄 (1994) 「労働市場の変化と労働法の課題」 『日本労働研究雑誌』 No.418, pp.2-15.
- 高橋康二 (2005) 「労働のセーフティネットの必要性と利用可能性」 石田浩編著 『高校生の進路選択と意識変容』 東京大学社会科学研究所研究シリーズ No.21, pp.97-113.
- 東京都立労働研究所編 (1985) 『中小企業における労使紛争の研究』 東京都立労働研究所。
- 原ひろみ・佐藤博樹 (2004) 「労働組合支持に何が影響を与えるのか」 『日本労働研究雑誌』 No.532, pp.54-70.
- 六本佳平 (1986) 『法社会学』 有斐閣。
- (2004) 『法の世界』 放送大学教育振興会。

図表Ⅱ-2-9 記述統計量（図表Ⅱ-2-4，図表Ⅱ-2-5）

	平均値	標準偏差	最小値	最大値
知識の合計点	2.23	1.35	0	4
最低賃金	0.66	0.47	0	1
残業手当	0.52	0.50	0	1
有給休暇	0.69	0.46	0	1
団結権	0.36	0.48	0	1
女性	0.46	0.50	0	1
20代	0.16	0.37	0	1
30代	0.23	0.42	0	1
40代	0.27	0.44	0	1
50代	0.26	0.44	0	1
60代	0.08	0.28	0	1
中学卒	0.11	0.31	0	1
高校卒	0.55	0.50	0	1
短大・高専卒	0.11	0.32	0	1
大卒以上	0.23	0.42	0	1
正社員	0.58	0.49	0	1
パート・アルバイト	0.28	0.45	0	1
派遣社員	0.04	0.19	0	1
契約社員・嘱託	0.07	0.25	0	1
就業形態その他	0.03	0.18	0	1
専門・技術的職業	0.14	0.35	0	1
管理的職業	0.06	0.24	0	1
事務的職業	0.20	0.40	0	1
販売的職業	0.16	0.37	0	1
技能工・生産工程	0.22	0.41	0	1
運輸・通信的職業	0.05	0.21	0	1
保安的職業	0.01	0.12	0	1
農・林・漁業	0.01	0.12	0	1
サービスの職業	0.14	0.34	0	1
職種その他	0.01	0.09	0	1
9人以下	0.13	0.33	0	1
10～99人以下	0.25	0.44	0	1
100～999人以下	0.24	0.43	0	1
1000人以上	0.23	0.42	0	1
企業規模わからない	0.15	0.36	0	1
250万円未満	0.47	0.50	0	1
250～550万円未満	0.33	0.47	0	1
550～850万円未満	0.14	0.35	0	1
850万円以上	0.05	0.23	0	1
労働組合加入	0.21	0.40	0	1

注：標本の大きさは2192。

図表Ⅱ-2-10 記述統計量（図表Ⅱ-2-7，図表Ⅱ-2-8）

	平均値	標準偏差	最小値	最大値
知識の合計点	2.19	1.35	0	4
最低賃金	0.67	0.47	0	1
残業手当	0.51	0.50	0	1
有給休暇	0.68	0.47	0	1
団結権	0.34	0.47	0	1
女性	0.49	0.50	0	1
20代	0.17	0.37	0	1
30代	0.21	0.41	0	1
40代	0.26	0.44	0	1
50代	0.26	0.44	0	1
60代	0.10	0.30	0	1
中学卒	0.12	0.33	0	1
高校卒	0.54	0.50	0	1
短大・高専卒	0.12	0.33	0	1
大卒以上	0.21	0.41	0	1
正社員	0.51	0.50	0	1
パート・アルバイト	0.33	0.47	0	1
派遣社員	0.05	0.21	0	1
契約社員・嘱託	0.08	0.27	0	1
就業形態その他	0.03	0.18	0	1
専門・技術的職業	0.13	0.34	0	1
管理的職業	0.07	0.25	0	1
事務的職業	0.19	0.40	0	1
販売的職業	0.16	0.37	0	1
技能工・生産工程	0.21	0.41	0	1
運輸・通信的職業	0.05	0.21	0	1
保安的職業	0.02	0.12	0	1
農・林・漁業	0.02	0.13	0	1
サービスの職業	0.15	0.36	0	1
職種その他	0.01	0.09	0	1
9人以下	0.15	0.36	0	1
10～99人以下	0.30	0.46	0	1
100～999人以下	0.23	0.42	0	1
1000人以上	0.15	0.36	0	1
企業規模わからない	0.16	0.37	0	1
250万円未満	0.54	0.50	0	1
250～550万円未満	0.32	0.47	0	1
550～850万円未満	0.10	0.29	0	1
850万円以上	0.04	0.20	0	1

注：標本の大きさは1741。

第3章 若年層の能力開発における正社員・非正社員のちがい

1. はじめに

若年層の能力開発に関する近年の議論においては、正社員と非正社員とのあいだでの能力開発の機会の格差に焦点があてられることが多い。その際、若年層における非正社員の増加が、若年層の技能形成の機会を減らしかねないという主張もみられる（小杉編：2002 など）。そして、若年層の能力開発を充実させるための解決策として、若年層の正社員化が提案されることも多い。そうした議論の論拠としては、正社員と比べて、非正社員の能力開発の機会が少ない傾向にあることが指摘されている。

しかし、若年層の正社員と非正社員の能力開発の機会については、これまで実証的な研究が十分に行われてきたわけではない。とりわけ、仕事にかかわる能力開発の中心をしめると考えられる OJT（On the job training）を含めたかたちで、両者の教育訓練の機会およびその格差を測定しようとするところみは、これまで十分に行われてこなかったといえる。さらに、若年層の正社員と非正社員とのあいだで、能力開発の機会に格差があるにしても、それが、どのような要因によるかについては、十分に検証されてはいない。

分布のうえで、正社員よりも非正社員の方が能力開発の機会が小さいとしても、それが、他の要因による見かけ上の傾向である可能性もある。

すなわち、第1に、非正社員よりも正社員の方が、専門的職種など能力開発の機会が多いと考えられる職種に従事することが多い。その結果、正社員よりも非正社員のほうが、能力開発の機会が小さくなっているのかもしれない。

第2に、企業は、高学歴者ほど積極的な能力開発の対象として位置づけることが多いと考えられる。そうだとすると、非正社員は、正社員よりも高学歴者の比率が低いため、能力開発の機会が小さくなっている可能性もある。

第3に、現状では、女性に対して、男性と同等の能力開発の機会があたえられていないことも指摘されている（武石：2006）。だとすると、非正社員では、正社員よりも女性比率が高いために、能力開発の機会が小さくなっているのかもしれない。

このほか、能力開発の機会に影響をあたえうる企業規模や労働組合の有無の点で、正社員と非正社員とのあいだに分布のちがいたあるために、見かけ上、正社員よりも非正社員の能力開発の機会が小さくなっている可能性もある。

若年層における正社員と非正社員との能力開発の機会の格差が、主としてこれらの要因によるとすると、かりに若年層の正社員化がすすんだとしても、職種や学歴の構成、男女別の能力開発機会の格差などが変わらないかぎり、若年層の能力開発の機会が大きく増えるとは必ずしもいえない。

したがって、若年層における正社員化と能力開発機会の向上との関係の確かさを検証するうえで、企業属性や職種、雇用者本人の属性をコントロールしたうえで、正社員か非正社

員かという雇用形態のちがいと、能力開発の機会との関係をあきらかにする必要がある。

はたして、若年層において、雇用形態が非正社員であることは、正社員であることと比べて能力開発を抑制することの要因となっているだろうか。この章では、まず、農林漁業以外の民間企業の職場で働く34歳までの正社員と非正社員（「派遣会社の派遣社員」および「学生アルバイト」を除く）に焦点をあて、かれらの能力開発の機会や充実度の分布について確認する¹。そのあとで、多変量解析の手法をもちい、上記のような様々な要因をコントロールしたうえで、こうした関係が成り立つかどうかを検証してみたい。

2. 若年層における雇用形態別の能力開発の状況

若年層における能力開発の状況は、正社員と非正社員とでどのように異なるのか。まず、クロス集計をもとに、雇用形態と能力開発との関係についてみてみることにしたい。ただし、正社員と異なり、非正社員のなかには、フルタイム勤務の者だけでなく、パートタイム勤務の者も多くふくまれる。パートタイム勤務の非正社員の場合、労働時間や曜日、働く時間帯などに制約があるため、企業がかれらを活用する仕事の範囲が、フルタイムの非正社員以上に制限され、その分、能力開発の機会が小さくなっているかもしれない。そこで、集計においては、非正社員のなかで、フルタイム非正社員とパートタイム非正社員とを分けて示している。なお、フルタイム勤務かパートタイム勤務かの区別は、35時間以上か未満かを基準とした。

2.1 担当する仕事の水準

能力開発の機会は、職場でどのような仕事を割り振られ、担当しているかによっても左右される。一般に、高い技能を要求する仕事を担当するほど、能力開発の機会が多い傾向にあると考えられる。

そこで、**図表Ⅱ-3-1**は、若年層の雇用者が担当する仕事の水準を比較するため、担当する仕事の技能水準についての回答を集計したものである。技能水準は、かれらが現在担当している仕事を「新人におぼえさせるとすると、ひととおり仕事行せるようになる」のにかかる習得期間で答えてもらっている。

これをみると、非正社員よりも、正社員のほうが、より高度な仕事を担当することが多いことがわかる。また、非正社員のなかでも、パートタイム勤務の非正社員よりフルタイム勤務の非正社員のほうが、高度な仕事を担当することが多いことが確認できる。

¹ 問A-10「あなたが働いている場所」が「官公庁（公務）」でなく、かつ②問A-11「会社・組織全体」が「官公庁（公務）」でなく、しかも、問A-9付問「仕事」が「農・林・漁業に関わる職業」ではない正社員および非正社員を分析の対象としている。なお、本文中でいう「正社員」としては、問A-6「あなたの働き方の勤続先での呼び名」が「正規の職員・従業員」である者を対象としている。また、「非正社員」としては、同じく問A-6「あなたの働き方の勤続先での呼び名」が「パート」「アルバイト」「契約社員・嘱託」のいずれかで、かつ、問A-21「あなたの働き方の呼び名」が「学生アルバイト」でない者を対象としている。

図表Ⅱ-3-1 若年層の雇用形態と担当業務の技能水準（問A-37）

	1ヶ月未満	1ヶ月～半年未満	半年～1年未満	1年～2年未満	2年～3年未満	3年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	わからない	無回答	合計
正社員	5.7	25.8	24.9	14.5	11.1	7.5	2.9	1.6	5.9	0.2	100.0 (n=442)
非正社員	25.0	38.7	14.6	10.8	2.4	1.4	0.5	0.0	5.7	0.9	100.0 (n=212)
フルタイム	20.4	35.2	16.7	14.8	3.7	1.9	0.9	0.0	5.6	0.9	100.0 (n=108)
パートタイム	31.6	44.2	10.5	5.3	1.1	1.1	0.0	0.0	6.3	0.0	100.0 (n=95)
合計	11.9	30.0	21.6	13.3	8.3	5.5	2.1	1.1	5.8	0.5	100.0 (N=654)

注1) 農林漁業以外の民間の企業・事業所で働く、20歳から34歳の雇用者を集計対象としている。ただし、非正社員には派遣労働者および学生アルバイトは含まない。以下、同じ。

注2) 質問は「もし、今のあなたの仕事を新人におぼえさせるとすると、ひとつお仕事をこなせるようになるために、どのくらいの期間がかかると思いますか」。

注3) 週の労働時間が35時間以上をフルタイム、35時間未満をパートタイムとしている。以下、同じ。

注4) 非正社員の集計および合計には、フルタイムかパートタイムか不明な非正社員の回答も含む。以下、同じ。

2.2 能力開発の必要性

もちろん、現在、担当している仕事に必要な技能水準は、現在の能力開発の状況をそのまま示すわけではない。

というのも、第1に、高度な仕事を割り振られていても、それに対応した能力開発が行われていないことがある。

また、第2に、高度な仕事を担当していても、すでにそれに対応する技能は習得し終え、あらたな仕事を担当する機会がないために追加的な能力開発が行われていないこともありうる。

さらに、第3に、仕事の水準自体は高度化しなくても、あたらしい仕事を徐々に経験し、それに応じて継続的に能力開発が行われるケースがありうる。このようなかたちで能力開発が行われることも、技能の幅を広げるかたちで、若年層の技能形成に貢献すると考えられる。

そこで、まず、図表Ⅱ-3-2は、現在の仕事における能力開発の機会をとらえるため、「今の仕事を続けるうえで、新しい能力や知識を身につける必要」についてきいた結果を雇用形態別に集計したものである。能力開発の必要性が高いと考えている雇用者ほど、徐々にあたらしい仕事を担当する機会が多く、その分、能力開発の機会も多い傾向にあると考えることができよう。

これをみると、非正社員よりも、正社員のほうが、能力開発の必要性を高いと考える傾向にあることがわかる。また、非正社員のなかでも、パートタイム勤務の非正社員よりフルタイム勤務の非正社員のほうが、能力開発の必要性を高いととらえていることが多い。

図表Ⅱ-3-2 若年層の雇用形態と能力開発の必要性（問A-34）

	つねに必要である	しばしば必要である	ときどき必要である	あまり必要がない	全く必要がない	無回答	合計
正社員	52.7	16.1	19.2	8.6	3.2	0.2	100.0 (n=442)
非正社員	28.8	13.7	21.2	27.8	8.0	0.5	100.0 (n=212)
フルタイム	36.1	11.1	22.2	23.1	6.5	0.9	100.0 (n=108)
パートタイム	21.1	16.8	18.9	32.6	10.5	0.0	100.0 (n=95)
合計	45.0	15.3	19.9	14.8	4.7	0.3	100.0 (N=654)

注) 質問は「あなたは、今の仕事を続けるうえで、新しい能力や知識を身につける必要がありますか」。

このように、正社員よりも非正社員のほうが、また、非正社員のなかでも、フルタイム勤務の者よりパートタイム勤務の者のほうが、能力開発の必要性を低くとらえている。その分、あたらしい仕事を経験する機会が小さい傾向にあると考えられる。

2.3 能力開発の機会

もちろん、能力開発の必要性が高くても、それに応じた能力開発の機会があたえられているとはかぎらない。図表Ⅱ-3-3 から読み取れるように、正社員のなかでも、非正社員のなかでも、能力開発の機会についての評価は様々である²。

そこで、能力開発の機会のちがいをより確実にとらえるため、図表Ⅱ-3-4 は、雇用形態別に、能力開発の必要性が高く、しかも能力開発の機会について不満をもたない層と、それ以外の層の比率を比較したものである。ここでは、前者を「能力開発がすすむ仕事環境にある層」、後者を「能力開発がすすむ仕事環境にはない層」とした。

両者を分けるより具体的な基準としては、①「あなたは、今の仕事を続けるうえで、新しい能力や知識を身につける必要がありますか」という問に対して「つねに必要である」ないし「しばしば必要である」と答え、かつ、②「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」について「やや不満」ないし「不満」でない場合に、「能力開発がすすむ仕事環境にある層」に分類し、①②の条件をみたさない場合は、「能力開発がすすむ仕事環境にはない層」に分類している。

² 図表Ⅱ-3-3 は、変数の作成に用いた質問のうち、若年層に能力開発の機会についての評価をきいた結果を集計したものである。能力開発の機会の満足度に関して、正社員と非正社員とのあいだで明確なちがいはないといえる。正社員と非正社員とのあいだで、実際の能力開発の機会に差があっても、前者より後者のほうが、能力開発の必要性が小さかったり、能力開発への期待水準が小さかったりするために、結果として、満足度に差がない可能性もある。したがって、この集計結果だけで、正社員と非正社員の能力開発の機会を比較することはできないと考える。

図表Ⅱ-3-3 若年層の雇用形態と能力開発の機会についての評価（問A-42i）

	満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満	無回答	合計
正社員	7.7	22.9	37.1	22.2	9.3	0.9	100.0 (n=442)
非正社員	9.0	17.0	44.8	22.6	5.7	0.9	100.0 (n=212)
フルタイム	10.2	19.4	39.8	23.1	5.6	1.9	100.0 (n=108)
パートタイム	8.4	15.8	52.6	16.8	6.3	0.0	100.0 (n=95)
合計	8.1	20.9	39.6	22.3	8.1	0.9	100.0 (N=654)

注) 質問は「あなたは、仕事について、以下の a~k に満足していますか」「i 仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」

図表Ⅱ-3-4 若年層の雇用形態と能力開発の機会

	仕事力開発がすすむ層	仕事力開発がすすむ層	合計
正社員	46.6	53.4	100.0 (n=438)
非正社員	33.3	66.7	100.0 (n=210)
フルタイム	36.8	63.2	100.0 (n=106)
パートタイム	31.6	68.4	100.0 (n=95)
合計	42.3	57.7	100.0 (N=648)

注) ①「あなたは、今の仕事を続けるうえで、新しい能力や知識を身につける必要がありますか」という問に対して「つねに必要である」ないし「しばしば必要である」と答え、かつ、②「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」について「やや不満」ないし「不満」でない場合に、「能力開発がすすむ仕事環境にある層」に分類し、①②の条件をみたさない場合は、「能力開発がすすむ仕事環境にはない層」に分類した。ただし、2つの問のいずれか1つ以上に無回答の票は除いて集計している。

図表Ⅱ-3-4の集計結果をみると、やはり、非正社員よりも、正社員のほうが、能力開発がすすむ仕事環境のもとにあることが多いのがわかる。また、非正社員のなかでも、パートタイム勤務の非正社員よりフルタイム勤務の非正社員のほうが、能力開発がすすむ仕事環境のもとにあることが多いことが読み取れる。

2.4 能力向上への意欲

ところで、若年層の能力開発が円滑にすすむためには、企業が働く人に対して能力開発がすすむような仕事環境を提供するだけでは不十分と考える。それに加えて、働く側も、自らの仕事に関わる能力を向上させようとする意欲をもつことが重要であろう。

図表Ⅱ-3-5は、そのような能力向上への意欲についてみるため、雇用形態別に「仕事に役立つ能力や知識を高めたい」と思うかについて集計した結果である

図表Ⅱ-3-5 若年層の雇用形態と能力向上への意欲（問A-39）

	そう思う	ある程度そう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答	合計
正社員	56.8	37.3	4.1	1.6	0.2	100.0 (n=442)
非正社員	46.2	41.0	11.3	0.9	0.5	100.0 (n=212)
フルタイム	47.2	37.0	13.9	0.9	0.9	100.0 (n=108)
パートタイム	44.2	46.3	8.4	1.1	0.0	100.0 (n=95)
合計	53.4	38.5	6.4	1.4	0.3	100.0 (N=654)

注) 質問は「あなたは、仕事に役立つ能力や知識を高めたいと思いますか」。

これをみると、非正社員よりも、正社員のほうが、能力向上への意欲が高い傾向にある。また、非正社員のなかでも、パートタイム勤務の非正社員よりフルタイム勤務の非正社員のほうが、能力向上への意欲が高い傾向にあるといえる。

2.5 能力開発がすすむ条件を満たすか

ところで、あらためて、実際に能力開発がすすむ条件を考えると、能力開発がすすむ仕事環境のもとにあり、しかも、本人が能力向上に対して意欲をもつ場合に、実際に能力開発がすすむことが多いと考えられる。

それでは、このように本人の意欲も考慮に入れ、能力開発がすすむ条件を満たしているかをみた場合、雇用形態により、能力開発の状況にはどのようなちがいがみられるであろうか。

これをあきらかにするため、図表Ⅱ-3-6は、雇用形態別に、能力開発がすすむ条件を満たす層の分布を比較したものである。

「能力開発がすすむ条件を満たす層」は、①「あなたは、今の仕事を続けるうえで、新しい能力や知識を身につける必要がありますか」という問に対して「つねに必要な」ないし「しばしば必要」と答え、かつ、②「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」について「やや不満」ないし「不満」でなく、しかも、③「あなたは、仕事に役立つ能力や知識を高めたいと思いますか」という問いに対して「そう思う」ないし「ある程度そう思う」と答えた場合の類型である。そして、これら①～③の条件をひとつでも満たさない場合は、「能力開発がすすむ条件を満たさない層」に分類した。

図表Ⅱ-3-6の集計結果をみると、非正社員よりも、正社員のほうが、能力開発がすすむ条件を満たす傾向にあることがわかる。また、非正社員のなかでも、パートタイム勤務の非正社員よりフルタイム勤務の非正社員のほうが、能力開発がすすむ条件を満たすことが多いのが読み取れる。

図表Ⅱ-3-6 若年層の雇用形態と能力開発がすすむ条件を満たすか

	能力開発がすすむ条件を満たす層	能力開発がすすむ条件を満たさない層	合計
正社員	45.4	54.6	100.0 (n=438)
非正社員	31.9	68.1	100.0 (n=210)
フルタイム	35.8	64.2	100.0 (n=106)
パートタイム	29.5	70.5	100.0 (n=95)
合計	41.0	59.0	100.0 (N=648)

注) 「あなたは、今の仕事を続けるうえで、新しい能力や知識を身につける必要がありますか」という問いに対して「つねに必要な」ないし「しばしば必要である」と答え、かつ「あなたは、仕事に役立つ能力や知識を高めたいと思いますか」という問いに対して「そう思う」ないし「ある程度そう思う」と答え、しかも「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」について「やや不満」ないし「不満」でない場合に、「能力開発がすすむ条件を満たす層」に分類し、それ以外を「能力開発がすすむ条件を満たさない層」に分類した。ただし、3つの問いのいずれか1つ以上に無回答の票は除いて集計している。

これらの結果から、非正社員よりも正社員のほうが、また、非正社員のなかでもパートタイム勤務者よりフルタイム勤務者のほうが、能力開発がすすんでいることが多いと考えられる。

なお、この集計結果を既に見た図表Ⅱ-3-4の集計結果と比べると、両者の分布に大きなちがいはないといえる。各雇用形態について、「能力開発がすすむ仕事環境にある層」の比率に対し、さらに本人が能力向上意欲をもつという条件を加えた「能力開発がすすむ条件を満たす層」の比率は、いずれも1～2パーセントポイントほど小さいにすぎない。

これは、能力や知識の向上が必要とされるような仕事を担当し、それに応じた能力開発の機会が提供される仕事環境のもとでは、正社員か非正社員にかかわらず、若年層が技能向上への意欲をもつことがほとんどであることを示していると考えられる。

3. 正社員・非正社員のちがいと能力開発

前節では、クロス集計をもとに、若年層について、正社員か非正社員（フルタイムおよびパートタイム）かという雇用形態と、能力開発にかかわる諸変数との関係について分析した。

その結果、非正社員と正社員とを比べると、第1に、正社員のほうが、技能水準ではかった担当する仕事の水準が高く、その分、高度な技能を習得する機会に接することが多いと考えられる。第2に、正社員のほうが、能力開発がすすむ仕事環境のもとにあり、能力向上への意欲も高いことが多いため、実際に能力開発がすすんでいることも多いと考えられる。

しかし、これまでみたクロス集計の結果は、能力開発の状況に影響をあたえると考えられる他の要因の影響をコントロールしたものではない。そうした要因としては、職種や企業規模、労働組合の有無、学歴、性別、年齢といったものが考えられる。クロス集計からみた、

正社員と非正社員のあいだの能力開発にかかわる状況のちがいは、これらの条件が、正社員と非正社員とで異なることによる見かけ上のものであるかもしれない。

そこで、以下では、これらの条件をコントロールしたうえでも、正社員と非正社員とで、能力開発の状況が異なるかどうかを検証してみたい。ただし、非正社員については、既に指摘したように、フルタイム勤務の正社員とパートタイム勤務の非正社員とのあいだで、能力開発の状況に差がある可能性がある。実際、クロス集計表でみるかぎりには、両者のあいだにそうした差が確認できる。そこで、以下では、正社員と比べた、フルタイム非正社員およびパートタイム非正社員の能力開発にかかわる状況のちがいを分析することにする。

3.1 担当する仕事の水準

図表Ⅱ-3-7の各モデルは、いずれも、若年層雇用者が担当する仕事の技能水準に対する雇用形態の影響についてみたものである。正社員と比べて、フルタイム非正社員およびパートタイム非正社員であることが、担当する仕事の技能水準の高さにどのような影響をあたえているかを分析している。

値がプラスで有意であれば、担当する仕事の技能水準を高める方向に影響をあたえ、値がマイナスに有意であれば、担当する仕事の技能水準を低くする方向に影響をあたえているとみなすことができる。

コントロール変数としては、各モデルに共通して、職種、企業規模、職場における労働組合の有無（本人が加入しているかどうかは問わない）、最終学歴、性別・婚姻状況、年齢の諸変数を用いている。これらは、つづく図表Ⅱ-3-8以下の分析にも共通してコントロール変数として用いている。図表Ⅱ-3-7～10に利用した変数の説明については、付表を参照されたい。

なお、変数のなかに性別・婚姻の状況を変数に加えたのは、若年層のキャリアに関する諸研究を踏まえたためである。すなわち、近年の若年層非正社員の研究では、とくに男性の非正社員および未婚の女性の非正社員に焦点をあて、既婚の女性非正社員とは区別して分析したり、議論したりすることが多い。そこで、そうした研究の文脈を踏まえ、雇用形態のちがいと能力開発との関係が、性別・婚姻状況にかかわらず成立することかどうかをみるために、性別・既婚状況にかかわる類型を変数に加えている。

推定結果をみると、モデル1で、職種、企業規模、職場における労働組合の有無、最終学歴、性別・婚姻状況、年齢の諸変数をコントロールしても、正社員と比べて、フルタイムないしパートタイムの非正社員であることは、担当する仕事の技能水準に対し、それぞれ1%および5%の有意水準で、統計的に有意なマイナスの影響をあたえている。

職種や企業規模、職場における労働組合の有無、最終学歴、性別・婚姻状況、年齢の影響をコントロールしても、正社員より非正社員のほうが、担当する仕事の技能水準が低い傾向にあることが分かる。

図表Ⅱ-3-7 若年層の雇用形態と担当業務の技能水準（重回帰分析）

	モデル1		モデル2	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
(正社員)				
フルタイム非正社員	-6.659	2.988 **	-4.749	3.615
パートタイム非正社員	-10.142	3.665 ***	-9.298	4.500 **
専門・技術・管理的職業 (事務的職業)	2.034	2.967	1.870	3.334
販売的職業	1.086	3.128	-0.689	3.564
技能工・生産工程に関する職業	4.991	3.373	3.926	3.736
運輸・通信・保安・サービス・その他	1.190	3.207	0.477	3.686
9人以下	7.417	3.955 *	8.564	4.461 *
10～99人以下	1.951	2.924	2.192	3.223
100～999人以下 (1000人以上)	1.146	2.595	0.460	2.876
職場に労働組合がある	3.392	2.313	2.614	2.588
勤続年数			0.843	0.370 **
中学・高校卒	3.065	2.470	0.563	2.899
短大・高専卒 (大学以上卒)	3.807	3.112	3.052	3.577
(未婚・非婚男性)				
既婚男性	8.348	2.807 ***	8.517	3.106 ***
未婚・非婚女性	-2.681	2.783	-3.598	3.267
既婚女性	-3.374	3.451	-3.945	3.822
年齢	0.421	0.285 *	-0.111	0.384
N	406		355	
F値	4.564	***	4.119	***

注1) ***:P<0.01 **:P<0.05 *:P<0.1

注2) 従属変数=担当の仕事を「ひととおり」こなせるようになるための期間(月換算)。

ところで、非正社員は、正社員と比べて、勤続年数が短い傾向にある。そのために、高度な仕事を担当する機会が小さくなっているのかもしれない。そこで、モデル2では、さらに勤続年数をコントロールしている。

モデル2の分析結果をみると、フルタイム非正社員については、正社員との差が統計的に有意ではなくなる。パートタイム非正社員についても、有意水準が5%へと低下する。とはいえ、パートタイム非正社員であることは、依然として、担当する仕事の技能水準に対し、統計的に有意にマイナスの影響をあたえている。

モデル1とモデル2とを比較すると、フルタイム非正社員とパートタイム非正社員ともに、勤続年数が短いことが、担当する仕事の技能水準を低くする要因となっていることが読み取れる。

そして、とくにフルタイム非正社員の場合、職種や企業規模、職場の労働組合の有無、最終学歴、性別・婚姻、年齢の状況が同じで、かつ勤続年数がおなじであれば、正社員と比べて、担当する仕事の技能水準が低いとはいえない。

他方、パートタイム非正社員の場合、これらの変数の影響をコントロールしても、正社員

と比べて担当する仕事の技能水準は低い傾向にある。非正社員のなかでも、パートタイム非正社員では、労働時間に制約があることから、担当する仕事の範囲が限定される傾向にあるためと考えられる。

3.2 能力開発の機会

すでに指摘したように、担当している仕事に必要な技能水準は、現時点における能力開発の機会の有無をそのまま示しているわけではない。

そこで、**図表Ⅱ-3-8**のモデルは、現時点での能力開発の機会に対する雇用形態のちがいの影響をみるため、いずれも**図表Ⅱ-3-4**で作成した、「能力開発がすすむ仕事環境にある層」であるかどうかを被説明変数としている。既に示したように、能力開発の必要性が高く、かつ能力開発の機会について不満ではない層を「能力開発がすすむ仕事環境にある層」としている。

まず、**図表Ⅱ-3-8**のモデル1は、コントロール変数として、職種、企業規模、労働組合の有無、学歴、性別および婚姻状況、年齢をコントロール変数として投入したものである。

図表Ⅱ-3-8 若年層の雇用形態と能力開発の機会（二項ロジスティック分析）

	モデル1		モデル2		モデル3	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
(正社員)						
フルタイム非正社員	-0.314	0.329	-0.456	0.394	-0.444	0.413
パートタイム非正社員	-0.354	0.400	-0.857	0.500 *	-0.624	0.514
専門・技術・管理的職業 (事務的職業)	0.630	0.325 *	0.748	0.356 **	0.780	0.364 **
販売的職業	0.562	0.336 *	0.827	0.373 **	0.729	0.388 *
技能工・生産工程に関する職業	0.375	0.370	0.474	0.401	0.576	0.414
運輸・通信・保安・サービス・その他	-0.191	0.358	-0.238	0.410	-0.327	0.428
9人以下	0.230	0.412	0.216	0.456	0.014	0.485
10～99人以下	-0.382	0.317	-0.332	0.340	-0.528	0.350
100～999人以下 (1000人以上)	-0.422	0.281	-0.562	0.305 *	-0.628	0.313 **
職場に労働組合がある	0.633	0.252 **	0.681	0.276 **	0.629	0.284 **
担当業務の技能水準					0.017	0.006 ***
勤続年数			-0.046	0.040	-0.070	0.043
中学・高校卒	-0.743	0.269 ***	-0.687	0.306 **	-0.696	0.320 **
短大・高専卒 (大学以上卒)	-0.924	0.345 ***	-0.636	0.380 *	-0.814	0.395 **
(未婚・非婚男性)						
既婚男性	0.029	0.305	0.079	0.328	0.042	0.346
未婚・非婚女性	0.101	0.303	0.052	0.351	0.158	0.364
既婚女性	0.449	0.382	0.568	0.411	0.707	0.427 *
年齢	-0.103	0.031 ***	-0.073	0.041 *	-0.074	0.043 *
定数	2.814	0.955 ***	2.071	1.189 *	2.023	1.244
N	423		367		353	
Negelkerke	0.141	***	0.158	***	0.194	***

注1) ***:P<0.01 **:P<0.05 *:P<0.1

注2) 従属変数=能力開発がすすむ仕事環境にある。

推定結果から、これらの変数をコントロールすると、正社員と比べてフルタイム非正社員であることおよびパートタイム非正社員であることは、能力開発がすすむ仕事環境にあることに対して、統計的に有意な影響をあたえてはいない。職種や企業規模、労働組合の有無、学歴、性別および婚姻状況、年齢が同じであれば、フルタイム非正社員は、正社員よりも、能力開発の機会が小さいとはいえない。

ただし、モデル2で、これらの変数に加えて、勤続年数をコントロール変数に加えると、有意水準は10%と低いものの、正社員と比べてパートタイム非正社員であることは、能力開発がすすむ仕事環境のもとにあることに対し、マイナスの有意な影響をあたえている。

勤続年数の変数自体は、能力開発がすすむ仕事環境のもとにあることに対し、有意ではないがマイナスの影響をあたえている。雇用形態にかかわらず、企業は、雇用者を採用したあとの研修や初期的な教育訓練のための能力開発を行うことが多い。そのため、勤続年数が短い者で、能力開発がすすむ仕事環境のもとにあることが多くなっている可能性がある。そして、パートタイム非正社員では、正社員と比べて勤続年数が短いことが多いため、勤続年数の影響をコントロールしないモデル1では、能力開発がすすむ仕事環境のもとにあることについて、正社員との有意な差がみられなかった。しかし、モデル2で、勤続年数をコントロールすると、そうした差が有意となったのだと解釈できる。

いずれにせよ、同じような勤続の者同士を比べると、パートタイム非正社員は、正社員と比べて、能力開発の機会が小さい可能性があるといえる。

モデル3は、モデル2の諸変数に加えて、さらに担当する仕事の技能水準をコントロール変数として加えたものである。

推定結果から、モデル2の変数に加えて、担当する仕事の技能水準をコントロール変数の加えると、パートタイム非正社員であることは、能力開発がすすむ仕事環境のもとにあることに対して、統計的に有意な影響をあたえていない。したがって、同様な業務を割り振られている正社員とパートタイム非正社員とを比べると、両者のあいだで能力開発の機会に差があるとはいえない。

また、モデル2とモデル3の推定結果のちがいをふまえると、パートタイム非正社員では、正社員と比べてあまり技能を要さない仕事を割り振られることが多い。そのために、能力開発がすすむ仕事環境のもとにあることが少ないのだと考えられる。

3.3 能力向上への意欲

既に述べたように、若年層の能力開発を円滑にすすめるうえでは、働く本人が自らの仕事に関わる能力を向上させようとする意欲をもつことも重要である。能力向上への意欲において、正社員と非正社員とのあいだで、差があるといえるだろうか。

図表Ⅱ-3-9のモデルは、いずれも、能力向上への意欲に対する雇用形態の影響をみたものである。モデル1は、コントロール変数として、職種、企業規模、労働組合の有無、学歴、

図表Ⅱ-3-9 若年層の雇用形態と能力向上への意欲（順序プロビット分析）

	モデル1		モデル2		モデル3	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
(正社員)						
フルタイム非正社員	-0.202	0.175	-0.294	0.202	-0.368	0.206 *
パートタイム非正社員	-0.117	0.211	-0.143	0.250	-0.167	0.259
専門・技術・管理的職業 (事務的職業)	0.238	0.185	0.302	0.200	0.275	0.202
販売的職業	0.204	0.190	0.200	0.207	0.194	0.214
技能工・生産工程に関する職業	-0.131	0.201	-0.061	0.214	-0.062	0.220
運輸・通信・保安・サービス・その他	-0.187	0.189	-0.178	0.208	-0.174	0.213
9人以下	0.085	0.229	-0.039	0.247	-0.026	0.264
10～99人以下	0.101	0.178	0.178	0.189	0.136	0.194
100～999人以下 (1000人以上)	-0.041	0.158	-0.122	0.168	-0.180	0.171
職場に労働組合がある	-0.041	0.140	-0.007	0.150	-0.002	0.154
担当業務の技能水準					0.006	0.003
勤続年数			-0.020	0.021	-0.035	0.022
中学・高校卒	-0.456	0.153 ***	-0.394	0.171 **	-0.300	0.175 *
短大・高専卒 (大学以上卒)	-0.449	0.188 **	-0.398	0.207 *	-0.384	0.211 *
(未婚・非婚男性)						
既婚男性	0.041	0.172	0.174	0.182	0.190	0.191
未婚・非婚女性	-0.075	0.167	-0.035	0.188	-0.058	0.192
既婚女性	-0.356	0.204 *	-0.338	0.217	-0.314	0.222
年齢	0.004	0.017	0.022	0.022	0.017	0.023
N	426		370		356	
Nagelkerke	0.096	***	0.115	***	0.130	***

注1) ***:P<0.01 **:P<0.05 *:P<0.1

注2) 属変数=能力向上への意欲の高さ。

性別および婚姻状況、年齢を用いている。

推定結果をみると、これらの変数の影響をコントロールすると、正社員であるか、非正社員であるかは、能力向上への意欲に統計的に有意な影響をあたえていないことがわかる³。

職種や企業規模、労働組合の有無、学歴、性別および婚姻状況、年齢といった条件が等しければ、正社員であるか非正社員であるかにより、能力向上への意欲にはちがいがみられないといえる。

モデル2は、モデル1に加えて、勤続年数をコントロール変数として追加している。しかし、モデル1と同様、正社員であるか、非正社員であるかは、能力向上への意欲に統計的に

³ ところで、図表Ⅱ-3-5 でみたように、クロス集計でみるかぎりでは、正社員と非正社員のあいだに、能力向上への意欲に差がみられた。図表としては示さないが、モデル1から、能力向上への意欲に対する統計的に有意な影響のある変数として、学歴および性別・婚姻状況の変数をいずれも除いたモデルで推定を行った場合には、10%有意と有意水準は高いものの、フルタイム非正社員およびパートタイム非正社員であることは、能力向上への意欲に対し統計的に有意にマイナスの影響をあたえている（ただし、学歴と性別・婚姻状況の変数のうちいずれかのみを除いたモデルでは有意な影響はない）。これと、モデル1の推定結果とを比較して考えると、クロス集計の分布のうえで、正社員と非正社員のあいだに能力向上への意欲の差がみられたのは、ひとつには、正社員と非正社員とで、学歴および性別・婚姻状況の分布にちがいがあったためと考えられる。

有意な影響をあたえていない。

モデル3は、モデル2の変数に加えて、さらに担当する仕事の技能水準をコントロールした推定結果を示している。

これをみると、有意水準は10%有意と低いものの、フルタイム非正社員であることは、正社員であることと比べて、能力向上への意欲に対して、統計的に有意にマイナスの影響をあたえている。フルタイム非正社員の場合、担当する仕事の技能水準が同じ正社員と比べて、おそらくは処遇等への不満などから、能力向上への意欲が低くなっている可能性があるとして推察される。

3.4 能力開発がすすむ条件を満たすか

能力開発がすすむ仕事環境のもとにあり、しかも、本人が能力向上に対して意欲をもつ場合には、実際にも能力開発がすすんでいることが多いと考えられる。そこで、図表Ⅱ-3-6と同じく、このような条件を満たすと考えられる「能力開発がすすむ条件を満たす層」であるかどうかという変数を用い、能力開発がすすむ条件を満たすかどうかに対する雇用形態のちがいの影響を推定した結果が図表Ⅱ-3-10である。

モデル1は、コントロール変数として、職種、企業規模、労働組合の有無、勤続年数、学歴、性別および婚姻状況、年齢をコントロール変数として投入したものである。

推定結果から、これらの変数をコントロールすると、フルタイム非正社員とパートタイム非正社員ともに、能力開発がすすむ条件を満たすことに対して統計的に有意な影響をあたえていない。職種や企業規模、労働組合の有無、学歴、性別および婚姻状況、年齢が同じであれば、フルタイム非正社員は、正社員よりも、能力開発がすすんでいないとはいえない。

ただし、モデル2で、これらの変数に加えて、勤続年数をコントロール変数に加えると、パートタイム非正社員であることは、正社員と比較して、能力開発がすすむ条件を満たすことに対してマイナスの有意な影響をあたえている。

既に述べたように、雇用形態にかかわらず、企業は、雇用者を採用したあとの研修や初期的な教育訓練のための能力開発を行うことが多い。そのため、勤続年数が短い者で、能力開発の機会が多くなっている可能性がある。そして、パートタイム非正社員では、正社員と比べて勤続年数が短いことが多い。その結果、勤続年数の影響をコントロールしないモデル1では、正社員とのあいだに、能力開発がすすむ条件を満たすことに関して、統計的に有意な差がみられなかった。しかし、モデル2で、勤続年数をコントロールすると、そうした差が有意となったのだと解釈できる。

いずれにせよ、同様の勤続年数の者同士を比べると、パートタイム非正社員は、正社員と比べて、能力開発がすすむ条件を満たさないことが多く、能力開発がすすんでいない可能性があるといえる。

図表Ⅱ-3-10 若年層の雇用形態と能力開発がすすむ条件を満たすか（二項ロジスティック分析）

	モデル1		モデル2		モデル3	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
(正社員)						
フルタイム非正社員	-0.346	0.332	-0.567	0.403	-0.582	0.423
パートタイム非正社員	-0.415	0.407	-1.048	0.522 **	-0.842	0.534
専門・技術・管理的職業 (事務的職業)	0.652	0.326 **	0.772	0.358 **	0.794	0.366 **
販売的職業	0.647	0.337 *	0.941	0.377 **	0.851	0.392 **
技能工・生産工程に関する職業	0.464	0.371	0.600	0.404	0.685	0.418
運輸・通信・保安・サービス・その他	-0.308	0.366	-0.373	0.425	-0.418	0.441
9人以下	0.272	0.413	0.261	0.460	0.057	0.489
10～99人以下	-0.393	0.319	-0.360	0.344	-0.537	0.354
100～999人以下 (1000人以上)	-0.455	0.282	-0.614	0.307 **	-0.686	0.315 **
職場に労働組合がある	0.608	0.253 **	0.685	0.279 **	0.628	0.287 **
担当業務の技能水準					0.018	0.006 ***
勤続年数			-0.059	0.040	-0.085	0.044 *
中学・高校卒	-0.725	0.270 ***	-0.630	0.309 **	-0.614	0.323 *
短大・高専卒 (大学以上卒)	-0.889	0.346 **	-0.561	0.383	-0.725	0.397 *
(未婚・非婚男性)						
既婚男性	0.118	0.308	0.193	0.331	0.134	0.349
未婚・非婚女性	0.273	0.306	0.272	0.357	0.354	0.370
既婚女性	0.510	0.385	0.663	0.417	0.783	0.433 *
年齢	-0.094	0.032 ***	-0.052	0.042	-0.054	0.044
定数	2.426	0.958 **	1.336	1.206	1.322	1.258
N	423		367		353	
Negelkerke	0.145	***	0.171	***	0.204	***

注 1) ***:P<0.01 **:P<0.05 *:P<0.1

注 2) 従属変数=能力開発がすすむ条件を満たす。

他方、勤続年数をコントロールしても、フルタイム非正社員については、能力開発がすすむ条件を満たすことに対して統計的に有意な影響をあたえていない。職種や企業規模、労働組合の有無、学歴、性別および婚姻状況、年齢が同じであれば、同じような勤続年数の正社員と比べて、フルタイム非正社員の能力開発がすすんでいないとはいえない。

モデル3は、モデル2の諸変数に加えて、さらに担当する仕事の技能水準をコントロール変数として加えたものである。

推定結果から、モデル2の変数に加えて、さらに担当する仕事の技能水準をコントロール変数の加えると、パートタイム非正社員であることは、能力開発がすすむ条件を満たすことに対して、統計的に有意な影響をあたえない。したがって、職種や企業規模、労働組合の有無、勤続年数、学歴、性別および婚姻状況、年齢が同じで、しかも同等な技能水準の仕事を担当している正社員と比べると、パートタイム非正社員の能力開発がすすんでいないとはいえない。

また、モデル2とモデル3の推定結果のちがいをふまえると、パートタイム非正社員では、

正社員と比べ、あまり技能を要さない仕事を割り振られることが多いために、能力開発がすすまないことが多いと考えられる。

4. まとめ

本章では、民間企業の職場で働く 34 歳までの雇用者に焦点をあて、正社員であるか、あるいはフルタイムないしパートタイムの非正社員であるかという雇用形態のちがいが、能力開発の機会や能力向上への意欲、能力開発がすすむ条件の充足状況にあたる影響について分析した。分析結果をふまえて、そのインプリケーションについてまとめると、以下の 1) ~5) のようになる。

- 1) 担当する仕事の技能水準についてみると、職種や企業規模、労働組合の有無、学歴、性別・婚姻状況、年齢といった条件が同じであっても、正社員とくらべ、非正社員が担当する仕事に必要な技能水準は低い傾向にあった（フルタイム正社員との差は 5%有意、パートタイム非正社員との差は 1 有意）。

ただし、以上の条件に加えて勤続年数が同じであると、非正社員のなかでもフルタイムの非正社員については、担当する仕事の水準が正社員よりも低いとはいえなくなる。また、パートタイム非正社員についても、有意水準が 1%有意から 5%有意へと高くなる。このことから、非正社員では、正社員よりも勤続年数が短い傾向にあることが、高度な技能を要する仕事を担当する機会を小さくする要因になっていると考えられる。

以上を踏まえると、若年層の仕事を高度化させ、かれらにとり、より高度な技能を修得する機会を増やすうえでは、イ) 若年層の正社員としての雇用機会を増やすことのほか、ロ) 企業が非正社員の離職率を下げるような取り組みを行うことや、ハ) 企業が非正社員についても前職での経験を採用後の配置や仕事の割り振りに反映させ、転職が仕事の高度化の抑制要因にならないようにすることが有効と考えられる。

- 2) 習得する技能の水準を問わず、若年層の能力開発がすすむ仕事環境にあるかどうかに着目すると、職種や企業規模、労働組合の有無、学歴、性別・婚姻状況、年齢といった条件が同じであれば、正社員と比べて、非正社員の能力開発の機会が小さいとはいえない。

ただし、パートタイム非正社員については、上記の条件のほか、勤続年数も同じ正社員と比べると、有意水準は 10%と高いものの、能力開発がすすむ仕事環境のもとにない傾向にある。パートタイム非正社員では、正社員と比べ、勤続年数が短いために採用後初期の教育訓練を受けている者の比率が高いと考えられる。その影響を除くと、正社員と比べて、パートタイム非正社員のほうが、能力開発の機会が小さい可能性がある。

他方で、フルタイム非正社員については、勤続年数をコントロールしても、正社員と比べて能力開発がすすむ仕事環境のもとにないことが多いとはいえない。フルタイム非正社員の場合、既にみたように、高度な仕事を経験する機会は、正社員と比べて小さいと考えられた。しかし、仕事自体は高度化しなくても、あたらしい仕事を徐々に経験し、それに

応じて継続的に能力開発が行われることがありうる。そして、上記の結果は、このようなかたちでの能力開発も含めると、正社員とフルタイム非正社員のあいだに能力開発の機会に必ずしも差があるとはいえないことを示すと考えられる。

これを踏まえると、パートタイム非正社員の正社員化だけでなく、パートタイム非正社員のフルタイム非正社員化をすすめることも、若年層の能力開発の機会を増やすことに貢献すると考えられる。

- 3) 能力開発が円滑にすすむ条件として、本人の能力向上に対する意欲についてみると、職種や企業規模、労働組合の有無、学歴、性別・婚姻状況、年齢といった条件が同じであれば、正社員と比べて、非正社員の能力向上への意欲が小さいとはいえない。能力向上の意欲の点からは、非正社員に対して正社員よりも能力開発の機会を小さくする理由はないといえる。

上記2) でみたように、とくにパートタイム非正社員については、勤続年数が同じ正社員と比べて、能力開発の機会が小さい可能性があった。だとすると、現状において、企業は、パートタイム非正社員の能力向上への意欲を十分に能力開発に活かしていないといえる。

フルタイム非正社員については、上記の条件に加え、担当する仕事の技能水準が同じ正社員と比べると、有意水準は10%と高いものの、能力向上への意欲が低い傾向にある。フルタイム非正社員の場合、賃金水準などの処遇面で、正社員よりも労働条件が低いことが多いと考えられる。正社員との均衡処遇をはかることで、フルタイム非正社員の能力向上への意欲を高める余地があるかもしれない。

- 4) 能力開発がすすむ条件として、能力開発がすすむ仕事環境のもとにあり、かつ本人の能力向上への意欲も高いという条件を満たしているかをみると、職種や企業規模、労働組合の有無、学歴、性別・婚姻状況、年齢といった条件が同じであれば、正社員と比べて、非正社員のほうが、これらの条件を満たしていないとはいえない。

ただし、パートタイム非正社員については、上記の条件のほか、勤続年数も同じ正社員と比べると、能力開発がすすむ条件を満たしていないことが多い(5%有意)。しかし、さらに、担当する仕事の技能水準が同等の正社員と比べると、能力開発がすすむ条件を満たしていないとはいえなくなる。パートタイム非正社員の場合、上記1) でみたように、高い技能を要する仕事を担当することが少ないことが、能力開発を制約する大きな要因になっていると考えられる。

他方、フルタイム非正社員については、勤続年数の影響をコントロールしても、正社員と比べて能力開発がすすむ条件を満たしていないとはいえない。1) でみたように、フルタイム非正社員の場合、高度な仕事を経験する機会は、正社員と比べて小さいと考えられた。しかし、フルタイム非正社員では、高度な仕事を担当しないとしても、複数の経験を徐々に経験することで継続的に能力開発が行われているものと考えられる。このようにし

て幅広く仕事を経験することは、技能の幅を広げるかたちで、フルタイム非正社員の技能形成に貢献すると考えられる。

- 5) 以上のように、イ) フルタイム非正社員であっても、職種や企業規模、労働組合の有無、学歴、性別・婚姻状況、年齢のほか、勤続年数が同じであれば、担当する仕事の水準が正社員より低いとはいえない。また、同じ条件のもとでは、ロ) フルタイム非正社員は、正社員と比べて能力開発がすすんでいないとはいえない。さらに、ハ) パートタイム非正社員についても、これらの条件に加えて、担当する仕事の水準が同じであれば、正社員と比べて能力開発がすすんでいないとはいえない。以上から、総じて、正社員であるか、非正社員であるかは、働く人の技能形成に対して決定的な影響をあたえているとは必ずしもいえない。

企業としては、中途採用を行う際に、正社員として働いていたか非正社員として働いていたかにかかわらず、若年層が以前の仕事で身につけた技能を適切に評価し、採用や配置につなげることが大事であろう。それにより、自社にとって有効な人的資源の確保が可能になるだけでなく、若年層の能力開発を促進することにもつながると考える。

引用文献

- 小杉礼子編（2002）『自由の代償ーフリーター』日本労働研究機構。
武石恵美子（2006）『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房

付表 図表Ⅱ-3-7～10の分析に利用した変数の説明

<被説明変数>	
担当業務の技能水準 (図表Ⅱ-3-8～10では説明変数) 能力開発がすすむ仕事環境にある 技能向上への意欲の高さ 能力開発がすすむ条件を満たす	担当の仕事が「新人」が「ひととおり」こなせるようになるための期間を月換算。「1ヶ月未満」=0.5,「1ヶ月～半年未満」=3.5,「半年～1年未満」=8.5,「2年～3年未満」=17.5,「3年～5年」=29.5,「5年～10年」=89.5,「10年以上」=120.0の値をとる。 能力開発がすすむ仕事環境にある=1,能力開発がすすむ仕事環境にはない=0の値をとる。 「あなたは、仕事に役立つ能力や知識を高めたいと思いますか」という問に対して、「そう思う」=4,「ある程度そう思う」=3,「あまりそう思わない」=2,「そう思わない」=1の値をとる。 能力開発がすすむ条件を満たす=1,能力開発がすすむ条件を満たさない=0の値をとる。
<説明変数>	
フルタイム非正社員 パートタイム非正社員	フルタイム非正社員=1,それ以外=0の値をとる。 パートタイム非正社員=1,それ以外=0の値をとる。
専門・技術・管理的職業 販売的職業 技能工・生産工程に関する職業 運輸・通信・保安・サービス・その他	専門・技術・管理的職業=1,それ以外=0の値をとる。 販売的職業=1,それ以外=0の値をとる。 技能工・生産工程に関する職業=1,それ以外=0の値をとる。 運輸・通信・保安・サービス・その他=1,それ以外=0の値をとる。
9人以下 10～99人以下 100～999人以下	9人以下=1,それ以外=0の値をとる。 10～99人以下=1,それ以外=0の値をとる。 100～999人以下=1,それ以外=0の値をとる。
職場に労働組合がある	職場に労働組合がある=1,それ以外=0の値をとる。
勤続年数	勤続年数の実数。
中学・高校卒 短大・高専卒	中学・高校卒=1,それ以外=0の値をとる。 短大・高専卒=1,それ以外=0の値をとる。
既婚男性 未婚・非婚女性 既婚女性	既婚男性=1,それ以外=0の値をとる。 未婚・非婚女性=1,それ以外=0の値をとる。 既婚女性=1,それ以外=0の値をとる。
年齢	年齢の実数。

第4章 働き方の自律性について

1. はじめに¹

人事労務管理において「自律的な働き方」がキーワードの一つになっている。“働き方の自律性”が、創造的な仕事の達成に必要な、生産性向上に有効、仕事と家庭の両立に有効である等々との見解が示されている。

そこで本章では、「どのような労働者が自律的に働いているのか」「働き方が自律的であるか否かは、労働者の生活や意識に影響を与えているのか」について「日本人の働き方調査（第1回）」のデータを用いて分析する。

今回の調査では、「仕事のやり方」「始業・終業時刻」を自分で決めているかどうかについて質問している。この質問項目と、他の質問から得られる労働者の属性や意識についてのデータを組み合わせて、「働き方の自律性」の実態を把握することとした。具体的には、以下の2つの課題について分析する。

- ① 自律的な働き方をしているのはどのような属性の就業者か
 - ・管理、企画、研究といった業務では働き方の自律性が高いのではないか
 - ・専門性が高い業務や熟練が必要な業務では働き方の自律性が高いのではないか
- ② 働き方が自律的であるか否かは、働く人の意識や生活にどのような影響を与えているのか
 - ・働き方が自律的であるほうが、育児や介護と仕事の両立が容易ではないか
 - ・働き方が自律的であるほうが、疲労やストレスを感じにくいのではないか
 - ・働き方が自律的であるほうが、仕事や生活の満足度が高いのではないか

なお、働き方の自律性の有無についての最近の議論が主として正社員を対象としていることから、本章でも主として正社員を分析対象としてとりあげた。

2. 「働き方の自律性」とは何か

本論にはいるまえに、「働き方の自律性」という概念と、それを計測するための尺度について検討する。

2.1 「働き方の自律性」の尺度

今回の調査の質問項目から、働き方の自律性について次の二つの尺度を作成する。

¹ 本章の執筆にあたり本川明氏から有益なコメントを頂戴しました。深く感謝の意を表します。

「仕事方法自律性」

「あなた自身の仕事のやり方について、おもに誰から指示を受けていますか」（問 A-18）

→「誰からも指示を受けない」＝「仕事方法自律性あり」

「就業時刻自律性」

「あなた自身の仕事の始業・終業の時刻は、おもに誰が決めていますか」（問 A-20）

→「自分自身で決める」＝「就業時刻自律性あり」

今回調査から「働き方の自律性」の尺度として利用可能なものとして選んだのが上記の2項目であるが、これは、この2項目で「働き方の自律性」を適切に把握できるという確信があつてのことではない。

広辞苑によれば「自律」とは、「自分で自分の行為を規制すること。外部からの制御から脱して、自身の立てた規範に従って行動すること」とある。しかし、収入を得るための労働はすべて社会関係の中で行われるので、外部からの制御を一切受けない完全に自律的な働き方は存在しない。他方、人が自分の意志をまったく発動することなく100%他律的に働くということもやはりありえない。どのような働き方にも何かしらの自律性はあるのが普通である。そうだとすれば、働き方の自律性は、厳密には100%の自律と100%の他律の間の“程度”の問題として議論する必要がある。しかし、ここでは「(仕事のやり方/始業・終業時刻を)おもに誰が決めるか」というかたちで問をたて、「(決めるのが)自分か/自分でないか」に二値化した。分析をするうえで、実態を有限の尺度に縮約することは不可欠であるとしても、「0/1」という尺度の適切さは議論の余地があろう。

また、働き方には多様性があるので、自律性をはかる尺度も多様でありうる。ここでは一般的なサラリーマンを念頭においた今野(2001)の「仕事の裁量性」についての議論を手がかりにして、「働き方の自律性」の構成要素を整理してみたい。

今野(2001)は、仕事の裁量性には、どのように仕事をするかという「仕事手順の裁量性」と何の仕事をするかという「仕事量の裁量性」²の2面があるとしている³。この区分に照らすと、今回調査の「仕事のやり方」と「始業・終業時刻の決め方」についての質問は、専ら「仕事手順の自律性」を測定しているものとみなせよう。しかし、「仕事量の自律性」はこの

² ここでいう「裁量性」は“自己決定権”という意味で「自律性」と同義であり、この区分は、働き方の自律性を議論する際にも「仕事手順の自律性」「仕事量の自律性」として用いることが可能であると考えられる。

³ 今野(2001)は、裁量労働の典型として研究開発部門の技術者の例をとりあげ、「仕事手順の裁量性」と「仕事量の裁量性」について次のように説明している。

「上司が『これこれの手順で研究すること』を具体的に指示することはできないという意味では、たしかに技術者の仕事は高度に裁量的である。しかし上司は必ず研究計画書に基づいて、部下の技術者に対して『今期はこれこれの研究テーマについて、これこれの成果をだすこと』を指示しており、上記の裁量性はあくまでもその下での裁量性である。このようにみえてくると、裁量性には二つの類型がある。第1は『仕事をいかにするか』にかかわる裁量性であり、ここでは、それを『仕事手順の裁量性』と呼ぶ。もう一つは『何の仕事をするのか』にかかわる裁量性である。それは労働者が行わなければならない仕事の量に影響を及ぼす裁量性なので、『仕事量の裁量性』と呼ぶことにする」。

質問からは測定できない⁴。その意味で、本章の分析は働き方の自律性を規定する複数の要素のうち的一部分をとりあげたものであることに注意が必要である。

(なお、「仕事量の自律性」の代理指標として「仕事量についての満足度」の質問を用いた分析も試みている。)

また、今回の分析で尺度とした「仕事のやり方について誰からも指示を受けない」「始業・終業時刻をおもに自分でできめている」という回答がどのような労働の実態をあらわしているのかも自明ではない。回答者がその選択肢を選んだ／選ばなかったときの判断基準には、人により幅があっただろうと推測される。

以上のように、本章で用いようとする「働き方の自律性」の尺度は十全なものではない。そこで、本章の主たる目的である正社員の働き方の自律性についての分析を行う前に、今回用いる「自律性」尺度の適切さを検証するため、雇用、非雇用を含めた就業者全体のデータを用いて就業形態と働き方の自律性の関係を把握し、働き方の自律性尺度がどのような実態と相関しているのかを概観しておく。

2.2 就業形態別にみた働き方の自律性

自営業、正社員、非正社員といった就業形態別に、「仕事方法自律性」「就業時刻自律性」を有する者の比率を、それぞれX軸、Y軸にプロットしたのが図表Ⅱ-4-1である。これを見ると、仕事方法自律性、就業時刻自律性の高低の組み合わせにより、各就業形態を以下の3つのグループに分けることができる。

自律性高グループ：自営業（雇有）、自営業（雇無）、その他の非雇用者、会社役員

（「仕事方法を自分で決めている者」50%以上×「就業時刻を自分で決めている者」50%以上）

自律性中グループ：内職、家族従業者

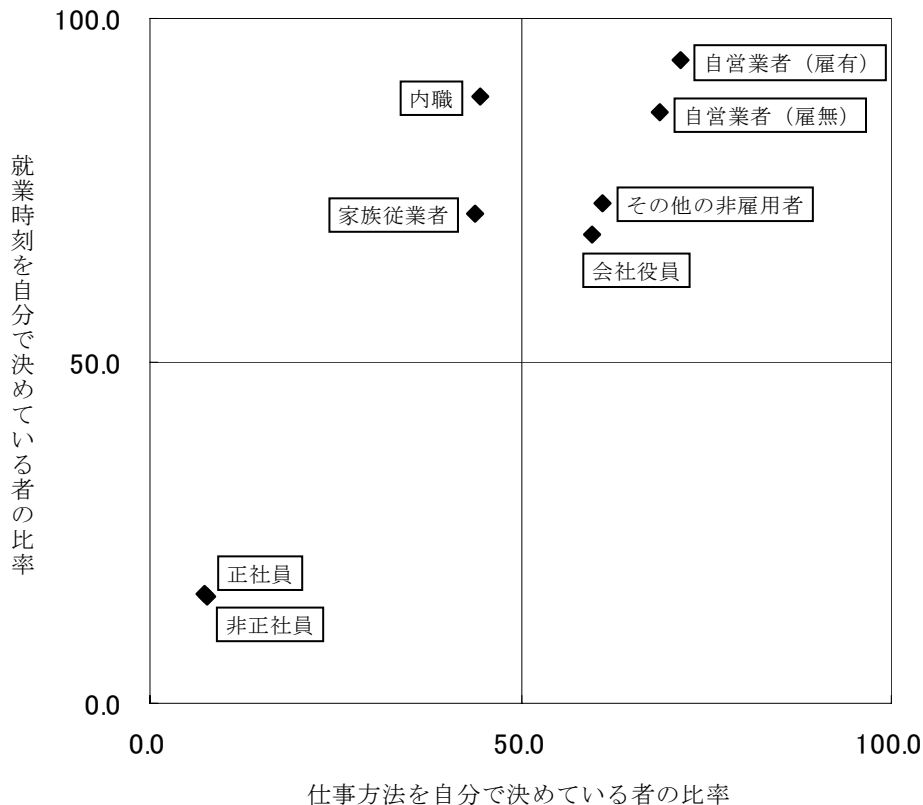
（「仕事方法を自分で決めている者」50%未満×「就業時刻を自分で決めている者」50%以上）

自律性低グループ：正社員、非正社員

（「仕事方法を自分で決めている者」50%未満×「就業時刻を自分で決めている者」50%未満）

⁴ 就業時刻を自分で決めることによって仕事量を自律している者もいるかもしれないが、今回の分析の対象である正社員にとっては、ほとんどの場合、後述するように、就業時刻を自分で決めるとは、フレックスタイム制やみなし労働時間制という総労働時間の枠がある中で就業する時間帯のみを自分で選択することを意味している。したがって、就業時刻自律性についての尺度を仕事量自律性の尺度として用いることはできないと考える。

図表Ⅱ-4-1 就業形態別 自律的働き方をしている者の比率（就業者全体）



予想された結果ではあるものの、自営業など非雇用者の働き方は自律度が高く、雇用者の働き方は自律度が低いという事実が確認できる。自分で仕事方法を決めている者の比率は、非雇用者は自営業主・会社役員では6～7割、家族従業者・内職でも4割を占めているのに対し、雇用者では7%台と、両者の隔たりは非常に大きい。就業時刻についても同様に大きな隔たりがある。

非雇用者は、さらに二つのグループに分けることができる。非雇用者のなかでも自営業、会社役員といった経営者的立場にある就業者は「仕事方法を自分で決めている者比率」「就業時刻を自分で決めている者比率」のいずれも高いのに対し、経営者よりは働き方が従属的であろうと想像される内職、家族従業者では、就業時刻は大半の者が自分で決めているが、仕事方法を自分で決めている者は50%を下回っており、それぞれの就業形態についての一般的なイメージとおおむね合致している。

しかしながら、この結果にはやや予想と異なる点もある。

その一つは、自営業主（雇有）、すなわちいわゆる「社長」と呼ばれるような組織のトップの立場にある人でも、仕事方法を自分で決めている（＝「誰からも指示を受けない」と答えた者は69.7%にとどまっているという事実である。人を雇っている経営者が、仕事方法について誰かから指示を受けているというのはどういう状況を意味するのだろうか。誰かから指示を受けているというその内訳は、「自分と同じ会社・組織の人」から指示を受けているの

が9.7%、「自分とは異なる会社・組織の人」から指示を受けているのが15.5%である（図表Ⅱ-4-2）。

この回答状況から察すると、「あなた自身の仕事のやり方について、おもに誰から指示を受けていますか」という質問に対して「自分と同じ会社・組織の人」「自分とは異なる会社・組織の人」と回答している場合、そこでいう「指示」には、一般的なサラリーマンの場合のような上下関係に基づいた組織的な業務指示だけではなく、クライアントや取引先との関係、又は自社内での業務の都合などにより業務の遂行方法が実質的に規定されるような状態も含まれると考えられる。

これを雇用者にあてはめてみると、組織的な指揮命令系統に従って上司等から指示を受ける場合はもちろん、クライアントや取引先から仕事のやり方について実質的に指示を受けるような状況も、今回の尺度上では、「仕事方法を自律していない」状態として測定されるということになる。

図表Ⅱ-4-2 就業形態別 仕事のやり方を指示する人（就業者全体）

(単位:%)

	自分と同じ会社・組織の人	自分とは異なる会社・組織の人	誰からも指示を受けない	その他	無回答	合計
正社員	88.9	2.3	7.6	0.8	0.4	100.0
非正社員	84.3	5.9	7.2	2.2	0.4	100.0
会社役員	32.5	3.3	58.5	4.1	1.6	100.0
自営業主(雇有)	9.7	15.5	69.7	2.6	2.6	100.0
自営業主(雇無)	11.3	16.7	67.5	2.9	1.7	100.0
家族従業者	39.1	2.6	43.0	13.2	2.0	100.0
内職	37.9	6.9	41.4	6.9	6.9	100.0
その他の非雇用者	21.6	5.4	59.5	10.8	2.7	100.0
就業形態不明	72.3	7.7	15.4	1.5	3.1	100.0
合計	74.1	5.1	17.8	2.2	0.8	100.0

予想と異なる二つめの点は、アルバイトのうち就業時刻を自分で決めている者の比率が正社員のそれを上回り、前者が20.7%、後者が15.6%であった点である（図表Ⅱ-4-3）。「始業・終業時刻を誰が決めているか」という質問は、日々の就業時刻の決め方を尋ねる意図の設問であったのだが、実際には、日々の始業・終業時刻を自分自身で決めている人のほか、採用時点で勤務時間を自分で選んだ人や、勤務シフトを1週間や1か月単位で組む際に自分で勤務時間を決めた人も「始業・終業時刻を自分で決めている」と回答した可能性があり、そのために、アルバイトで「自分で決めている」と回答した者の比率が高くなったのではないかと考えられる。なお、パートでは「自分で決めている」比率は正社員と同程度の14.0%である。労働時間の分布をみると、アルバイトのほうがパートよりも20時間未満の者がかなり多い（パートでは19%、アルバイトでは33%）ことから、勤務時間帯の選択の自由度はアルバイトのほうが大きいものと推測され、これがパートとアルバイトの就業時刻自律度の差の要

因と考えられる。

一方、正社員が「始業・終業時刻を自分自身で決めている」という場合、アルバイトのようなシフト選択上の自律性ではなく、フレックスタイム制や裁量労働制の適用下で出勤の自己管理を行っている状況が典型的なものとして想定される。平成16年度「就労条件総合調査」(厚生労働省)によれば、フレックスタイム制の適用を受けている労働者は8.9%、みなし労働時間制の適用労働者は8.3%(うち、事業場外労働のみなし労働時間制7.0%、専門業務型裁量労働制1.1%、企画業務型裁量労働制0.2%)である。両者をあわせると17.2%となり、今回調査において正社員で「始業・終業時刻を自分で決めている」と回答した者の比率15.9%とほぼ一致する⁵。ただし、今回調査では、制度や規定上で誰が就業時刻を定めることになっているかを尋ねているわけではなく、実質的に誰が決めているかを尋ねていることから、フレックスタイム制や裁量労働制が適用されていても実質的に上司等から就業時刻を指示されていれば「自分で決めている」とは回答しなかったり、逆に、フレックスタイム制等の適用がなく制度上は就業時刻が決められていても、実際には自分で決めることができる場合には「自分で決めている」と回答することも想定され、厚生労働省「就労条件総合調査」の結果上のフレックスタイム制・裁量労働制適用労働者とは一部ずれがある可能性がある。

以上から、次のことが確認できる。

- ◆就業形態と自律性の関係からみて、今回の調査票から作成した「仕事方法自律性」「就業時刻自律性」の指標はおおむね妥当なものであると考えられること。
- ◆「就業時刻自律性」には、日々の就業時刻を自分で決めているケースと、勤務シフトに自分の意向が反映されるケースの両方が含まれると考えられる。ただし、主に正社員について分析を行う本章では、後者のケースは特に考慮に入れる必要はないと考えられること。

図表Ⅱ-4-3 雇用形態別 自律的働き方をしている者の比率(雇用者全体)

(単位:%, N:人)

	N	仕事方法を自律	就業時刻を自律	どちらも自律
正規の職員・従業員	1,793	7.6	15.6	3.0
パート	568	4.8	14.0	1.4
アルバイト	200	7.0	20.7	1.5
派遣社員	98	4.1	7.1	1.0
契約社員・嘱託	209	11.0	15.4	4.3
その他	103	16.5	26.5	9.8
合計	2,971	7.5	15.7	2.8

3. 自律的に仕事をしているのはどのような人たちか

本節では、自律的な働き方をしている人たちの特徴を分析して働き方の自律性の規定要因を探る。そのため、まず、自律性と関係しそうな属性と自律性の有無をクロス集計して、各

⁵ 「就労条件総合調査」の対象労働者は“常用労働者のうち、期間を定めずに雇われている労働者でパートタイム労働者は除く”とされており、今回調査では「正社員」に相当する。

属性と自律性の関係の概略を把握し、続いて多変量解析により、複数の要因の影響を個別に検討する。

なお、先に述べたとおり、本節以降の分析では正社員・正職員のみを対象とする。

3.1 クロス集計結果から

(1) 産業、職業、企業規模、性・年齢、学歴、所得との関係

産業別にみると、飲食店・宿泊業では仕事方法、就業時刻ともに自律的である者の比率が比較的高い。仕事方法自律性のみ比率が高いのは、電気・ガス・水道、運輸、就業時刻自律性のみ高いのは、情報・通信、卸売・小売である（図表Ⅱ-4-4）。

図表Ⅱ-4-4 産業別 自律的働き方をしている者の比率（正社員）

(単位:%, N:人)

	N	仕事方法を自律	就業時刻を自律
農林漁業・鉱業	18	5.6	11.1
建設業	159	7.5	18.9
製造業	437	5.9	17.8
電気・ガス・水道	43	14.0	16.3
情報・通信業	79	7.6	20.3
運輸業	113	12.4	17.7
卸売・小売業	175	10.3	22.3
飲食店・宿泊業	26	15.4	26.9
金融・保険業、不動産業	95	3.2	14.7
医療・保健衛生・福祉	173	5.8	11.6
教育・学習支援業	96	10.4	11.5
その他のサービス業	183	8.2	13.7
公務	169	5.3	3.6
その他	15	6.7	13.3
合計	1,793	7.6	15.5

職業別には、仕事方法自律性は運輸・通信の職業が、就業時刻自律性では管理職、販売職で比率が高い。自律度が高いイメージのある専門・技術職や管理職において仕事方法を自律している者の割合がそれぞれ7.8%, 9.7%で全職業平均の7.6%とほとんど変わらない点は注目すべきだろう（図表Ⅱ-4-5）。見方を変えて、仕事方法を自律している者、就業時刻を自律している者の中の職業構成は、どちらについても専門・技術職が約2割で最大だが、管理、事務、販売、技能・生産、運輸通信、サービスもそれぞれ約1～2割弱を占め、各種の職業が混在する構成となっている（図表Ⅱ-4-6）。

企業規模別では、仕事方法については規模が小さいほど自律している者が多い。ただし、100人を超える各規模ではいずれも5%前後でほとんど差がない。就業時刻については10人未満の小規模企業で自律的な者が多いが、それ以外では規模との関係は仕事方法ほど明確ではない（図表Ⅱ-4-7）。

図表Ⅱ-4-5 職業別 自律的働き方をしている者の比率（正社員）

(単位:%, N:人)

	N	仕事方法を自律	就業時刻を自律
専 門・技術的職業	374	7.8	15.2
管理的職業	154	9.7	29.9
事務的職業	382	6.0	9.7
販売的職業	215	9.3	24.7
技能工・生産工程に関わる職業	368	5.2	12.0
運 輸・通信的職業	92	12.0	14.1
保安的職業	30	6.7	3.3
農・林・漁業に関わる職業	21	9.5	14.3
サービスの職業	126	9.5	15.9
その他	12	16.7	25.0
合 計	1,774	7.6	15.6

図表Ⅱ-4-6 自律的働き方をしている者の職業別比率（正社員）

(単位:%, N:人)

	N	仕事方法を自律して いる者のグループ	就業時刻を自律して いる者のグループ
専 門・技術的職業	374	21.5	20.6
管理的職業	154	11.1	16.6
事務的職業	382	17.0	13.4
販売的職業	215	14.8	19.1
技能工・生産工程に関わる職業	368	14.1	15.9
運 輸・通信的職業	92	8.1	4.7
保安的職業	30	1.5	0.4
農・林・漁業に関わる職業	21	1.5	1.1
サービスの職業	126	8.9	7.2
その他	12	1.5	1.1
合 計	1,774	100.0	100.0

図表Ⅱ-4-7 企業規模別 自律的働き方をしている者の比率（正社員）

(単位:%, N:人)

	N	仕事方法を自律	就業時刻を自律
1～9 人	188	13.8	21.3
10～99 人	414	9.4	15.0
100～999 人	430	5.8	13.0
1000 人以上	411	4.4	20.9
官公庁(公務)	198	5.6	4.5
合 計	1,641	7.3	15.4

性・年齢別にみると、仕事方法を自律している者の比率は、男女とも年齢層が高いほど高い。就業時刻については、40代男性、60代女性で自律している者の比率がやや高い（図表Ⅱ-4-8）。

学歴別にみると、仕事方法自律性については学歴間の差はほとんど差がなく、就業時刻については中学卒、大学卒、大学院卒で自律している者の比率が高い（図表Ⅱ-4-10）。

図表Ⅱ-4-8 性・年齢別 自律的働き方をしている者の比率（正社員）

(単位:%, N:人)

		N	仕事方法を自律	就業時刻を自律
男 性	20代	152	5.3	10.5
	30代	357	3.9	16.5
	40代	380	8.2	20.3
	50代	356	9.8	18.0
	60代	53	18.9	13.2
女 性	20代	127	6.3	11.0
	30代	118	5.2	13.6
	40代	122	6.7	10.7
	50代	110	11.9	7.3
	60代	18	16.7	22.2
合 計		1,793	7.6	15.5

図表Ⅱ-4-9 自律的働き方をしている者の性・年齢構成（正社員）

(単位:%, N:人)

		仕事方法		就業時刻	
		自律している	自律していない	自律している	自律していない
男 性	20代	5.9	8.7	5.8	9.0
	30代	10.3	20.7	21.2	19.7
	40代	22.8	21.2	27.7	20.2
	50代	25.7	19.5	23.0	19.3
	60代	7.4	2.6	2.5	3.1
	(男性計)	72.1	72.7	80.2	71.3
女 性	20代	5.9	7.2	5.0	7.5
	30代	4.4	6.7	5.8	6.7
	40代	5.9	6.8	4.7	7.1
	50代	9.6	5.8	2.9	6.6
	60代	2.2	0.9	1.4	0.9
	(女性計)	28.0	27.4	19.8	28.8
合 計		100.0	100.0	100.0	100.0
N		136	1650	278	1503

図表Ⅱ-4-10 学歴別 自律的働き方をしている者の比率（正社員）

(単位:%, N:人)

	N	仕事方法を自律	就業時刻を自律
中学卒	145	9.0	18.6
高校卒	853	7.7	12.5
短大・高専卒	173	6.4	13.3
大学卒	544	7.5	19.5
大学院卒	47	8.5	23.4
合 計	1,762	7.7	15.6

本人の年収別にみると、仕事方法自律性との関連はみられないが、就業時刻については、所得が多いほうが自律している者の比率が高い（図表Ⅱ-4-11）。

図表Ⅱ-4-11 本人年収別 自律的働き方をしている者の比率（正社員）

(単位:%, N:人)

	N	仕事方法を自律	就業時刻を自律
250万円未満	304	5.9	7.9
250～550万円未満	699	7.4	16.2
550～850万円未満	400	8.0	16.5
850万円以上	142	7.7	21.8
合計	1,545	7.3	15.1

(2) 能力開発、技能との関係

前項では外形的な属性を基準にして自律的な働き方をしている労働者の特徴の把握を試みた。続いて、業務の特性が働き方の自律性と関係しているのかどうかを見てみよう。

「創造的で自律的な働き方をするホワイトカラー」⁶といったように、仕事の自律性を仕事の創造性と重ね合わせた議論をよく見かける。創造性が必要とされるような高度な仕事では、労働者本人の主体性が重要であり、職場にいるとしないとにかかわらず仕事のことを考えたり、興味がある分野の研究や自己啓発を自発的に行うこともあるので、自律的な働き方をすることがふさわしいといわれる⁷。そこで、仕事の創造性や高度さと働き方の自律性の関係を分析する。

仕事の創造性や高度さの代理指標として、今回の調査の中から、次の3つの問に対する回答を用いる。

- ・「能力開発の必要性」

(問 A-34: あなたは、今の仕事を続けるうえで、あたらしい能力や知識を身につける必要がありますか。)

- ・「能力開発の取組み」

(問 A-35: あなたは、仕事に役立つ能力や知識を身につけるためにふだん何か取り組んでいますか。)

- ・「仕事の難易度」

(問 A-37: もし、今のあなたの仕事を新人におぼえさせるとすると、ひととおりの仕事をこなせるようになるために、どのくらいの期間がかかるとおもいますか。)

クロス集計の結果から仕事上の能力開発の必要性との関係をみると、やや意外なことに“能力開発を必要とする層”よりも“能力開発が必要でないという層”のほうが仕事方法を自分で決めている者の比率が高い。正社員全体では仕事方法を自律している者の割合は7.5%だが、「能力開発はまったく必要がない」と回答している層では17.6%が仕事方法を自律している。なお、就業時刻自律性については、能力開発の必要性との明確な関係はみられない

⁶ 日本経団連「ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言」(2005年6月21日)など。

⁷ 同前。

(図表Ⅱ-4-12)。

能力開発の取組み状況と仕事方法自律性との関係はみられないが、就業時刻は、能力開発に取り組んでいる層のほうが自律している者が多い(図表Ⅱ-4-13)。

仕事の難易度——新人がその仕事を覚えるのに必要な期間を代理指標とした——との関係では、仕事の難易度が高いほど就業時刻を自律している者の比率が高いという関係が顕著である。仕事方法自律性と仕事難易度との関係は明確ではない(図表Ⅱ-4-14)。

図表Ⅱ-4-12 能力開発の必要性別 自律的働き方をしている者の比率(正社員)

(単位:%, N:人)

	N	仕事方法を自律	就業時刻を自律
つねに必要な	797	6.4	17.9
しばしば必要な	321	7.2	16.5
ときどき必要な	356	5.1	11.0
あまり必要がない	220	11.8	12.7
まったく必要がない	91	17.6	14.3
合計	1,781	7.5	15.5

図表Ⅱ-4-13 能力開発の取組み別 自律的働き方をしている者の比率(正社員)

(単位:%, N:人)

	N	仕事方法を自律	就業時刻を自律
取り組んでいる	918	6.4	18.4
取り組んでいない	862	8.7	12.1
合計	1,780	7.5	15.3

図表Ⅱ-4-14 仕事の難易度別 自律的働き方をしている者の比率(正社員)

(単位:%, N:人)

	N	仕事方法を自律	就業時刻を自律
1ヶ月未満	133	7.5	6.8
1ヶ月～半年未満	357	6.4	12.9
半年～1年未満	356	5.6	13.2
1年～2年未満	280	7.1	15.4
2年～3年未満	219	5.5	16.4
3年～5年未満	201	10.4	20.9
5年～10年未満	82	11.0	20.7
10年以上	52	9.6	23.1
合計	1,680	7.1	15.0

(3) 組織内のポジションとの関係

働き方の自律性には、組織内での職位の高さも影響を与えているように思われる。ヒラ社員よりは課長、課長よりは部長というように職位が上がるほど働き方の自律性は高まると思われるが、実際はどうなのだろう。

今回調査では、職位に関して「あなたは、仕事上、人を指示する立場にありますか。また

それは何人ですか。」(問 A-13), 「あなたは, 部下の働きぶりを評価する立場にありますか。」(問 A-14) という 2 つの質問があるので, これを用いて, 組織内のポジションと働き方の自律性の関係を見る。

クロス集計の結果をみると, 人を指示する立場にあるか否か, また指示をする立場にある場合の指示する人数は, どちらも仕事方法自律性とは明確な関係はないようである。一方, 就業時刻自律性は, 人を指示する立場にある者のほうが自律的に働いている者が多く, さらに, 指示する人数が多いほど比率が高いという関係がみられる (図表 II-4-15)。

図表 II-4-15 管理的立場 (指示をする立場) と仕事の自律性 (正社員)

(単位:%, N:人)

	N	仕事方法を自律	就業時刻を自律
人を指示する立場にない	931	7.2	10.8
人を指示する立場にある	670	7.8	21.5
(指示する人数) 1人	(52)	11.5	17.3
2人	(85)	10.6	18.8
5人以下	(188)	6.4	20.2
10人以下	(159)	6.9	22.0
20人以下	(79)	5.1	19.0
20人超	(81)	6.2	29.6
人数回答なし	(26)	19.2	26.9
わからない・無回答	192	8.9	17.2
計	1,793	7.6	15.5

人を評価する立場にある人となない人を比べると, 評価する立場にある人のほうが仕事方法や就業時刻を自律している人の割合が高い (図表 II-4-16)。なお, 「人を指示する者」と「人を評価する者」の部下の数 (指示する人数) を比べると, 後者のほうが部下が多く, 「評価者」は「指示者」よりも組織のなかでより高いポジションであることがわかる。

以上のことから, 組織のなかで上位にある者のほうが仕事方法, 就業時刻のいずれについても自律的である者が多いといえそうである。ただし, 仕事方法の自律性については, 仕事の指示対象者が増えるだけでは自律度は高まらず, 部下への指示に加えて「評価」もする立場になると, 仕事方法自律度が高まるという関係があるようだ。

図表 II-4-16 管理的立場 (評価をする立場) と仕事の自律性 (正社員)

(単位:%, N:人)

	N	仕事方法を自律	就業時刻を自律
人を評価する立場にない	1,263	6.9	11.4
人を評価する立場にある	510	9.0	25.5
無回答	20	15.0	20.0
合計	1,793	7.6	15.5

(4) 仕事をする場所との関係

仕事をしている場所が勤務先企業であるかそうでないかは、働き方にかなりの影響を与えるものと思われるので、仕事をする場所と働き方の自律性の関係についても分析を行った(図表Ⅱ-4-17)。

図表Ⅱ-4-17 就労場所別 自律的働き方をしている雇用者比率(正社員)

(単位:%, N:人)

	N	仕事方法を自律	就業時刻を自律
雇用されている会社・組織のなかで	1,410	6.6	13.6
自宅で	9	33.3	55.6
自分の所属しない会社・商店等で	65	7.7	26.2
仕事をする場所は固定していない	187	9.6	23.5
交通手段等で移動しながら	74	14.9	14.9
その他の場所で	36	11.1	22.2
合計	1,781	7.5	15.6

今回の調査では、正社員の8割は雇用されている会社・組織で仕事をしていた。雇用されている会社・組織以外で主に仕事をしていると回答した約2割の中では、「仕事をする場所は固定していない」「交通手段等で移動しながら」「自分の所属しない会社・工場・商店等で」が多い。近年、在宅勤務が注目されているが、「自宅で」という者は1%にも満たない。

「交通手段等で移動しながら」と回答した者は、仕事方法を自律している者の比率は14.9%と正社員の平均に比べて高いが、就業時刻については自律している者の比率は平均とほとんど変わらない。移動しながら仕事を行っている者の約9割は運輸・通信的職業であり、トラックや公共交通機関の運転手とその典型であると考えられるが、「運転」という業務の性質から仕事方法の自律性が高くなっているものと考えられる(図表Ⅱ-4-18)。

図表Ⅱ-4-18 就労場所別 職業構成比(正社員)

(単位:%, N:人)

	N	職 業 専 門 ・ 技 術 的	管 理 的 職 業	事 務 的 職 業	販 売 的 職 業	工 技 能 工 ・ 生 産	職 業 運 輸 ・ 通 信 的	保 安 的 職 業	職 業 農 ・ 林 ・ 漁 業	業 サ ー ビ ス 的 職	そ の 他	計
雇用されている会社・組織のなかで	1,392	23.9	10.3	26.4	8.8	19.3	1.4	1.4	1.2	6.8	0.5	100.0
自宅で	9	11.1	0.0	22.2	22.2	11.1	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	100.0
自分の所属しない会社・商店等で	65	23.1	3.1	4.6	9.2	38.5	3.1	4.6	0.0	13.8	0.0	100.0
仕事をする場所は固定していない	187	8.6	4.8	3.2	40.6	30.5	2.7	1.6	1.6	5.3	1.1	100.0
交通手段等で移動しながら	74	0.0	0.0	1.4	5.4	0.0	89.2	0.0	0.0	4.1	0.0	100.0
その他の場所で	36	16.7	0.0	5.6	5.6	36.1	0.0	11.1	2.8	13.9	8.3	100.0
合計	1,763	21.0	8.7	21.7	12.1	20.7	5.2	1.7	1.2	7.0	0.7	100.0

「仕事をする場所は固定していない」「自分の所属しない会社・商店等で」といった自社以外の場所で働くケースでは、仕事方法自律性は平均並みで就業時刻自律性が高い。これは、所属企業から離れているので就業時刻の管理は本人にまかされているものの、就労場所である他社や発注者宅等で他社の社員や発注者から仕事方法の指示を受けたり、あるいは、あらかじめ定められた方法に従って仕事を行うといった状況を意味するものと考えられる。

(5) 仕事方法自律性と就業時刻自律性の関係

では、仕事方法を自律していることと就業時刻を自律していることは互いに関連しているのだろうか。仕事方法を自律している者はそうでない者に比べて就業時刻を自律している者の比率が高いが、両者間の相関係数は 0.185 とそれほど高くなく、その結びつきは緩やかなものにとどまっている（図表Ⅱ-4-19）。

図表Ⅱ-4-19 仕事方法自律性と就業時刻自律性の関係（正社員）

(単位:%)

		始業・終業時刻自律性		合 計
		あり	なし	
仕事の指示自律性	あり	53 39.0%	83 61.0%	136 100.0%
	なし	225 13.7%	1419 86.3%	1644 100.0%

3.2 多変量解析結果から

以上、クロス集計結果から自律的に働いている者の概略を把握した。しかし、これらの分析では変数間の見かけ上の相関しか捉えていないおそれがある。そこで次に、働き方の自律性に対する複数の要因の影響を多変量解析によって分解する。

ここでは「仕事方法の自律性の有無」、(「仕事のやり方について誰からも指示を受けない」を1、それ以外を0)、「就業時刻の自律性の有無」(「就業時刻を自分で決めている」を1、それ以外を0)を被説明変数とし、説明変数は性別、年代、学歴、職業、企業規模、本人収入、能力開発の必要性の程度、能力開発の取組みの有無、仕事の難易度として⁸、二項ロジスティック回帰分析を行った（図表Ⅱ-4-20～22）。

⁸ 仕事場所ダミーを説明変数に加えたモデルでも分析を試みたが、「運輸・通信的職業」ダミーの係数の標準誤差が大きくなり、変数間の多重共線性の問題が生じていると考えられたため、分析に採用しなかった。

図表Ⅱ-4-20 変数の定義

【被説明変数】

仕事方法の自律性(問 A-18)	自律性あり=1 自律性なし=0
就業時刻の自律性(問 A-20)	
総労働時間(問 A-3)	20 時間未満=1 20~29 時間=2 30~34 時間=3 35~39 時間=4 40~49 時間=5 50~59 時間=6 60 時間以上=7
労働時間の短縮希望(問 A-5)	長くしたい,今のままでよい=0 短くしたい=1
育児と仕事の両立の容易さ(問 A-29)	とてもむずかしい=1 ~ 全くむずかしくない=4 (「わからない」は分析から除外した)
介護と仕事の両立の容易さ(問 A-30)	
仕事上のリスク(問 A-40)	まったく感じない=1 ~ とても感じる=4
・身体の疲れ ・事故 ・不安・悩み等 ・健康を損なう危険	
仕事満足度(問 A-42)	不満=1 ~ 満足=5
・労働時間 ・仕事量 ・雇用・職業の安定性 ・今の仕事全体 ・休日・休暇 ・仕事内容 ・能力開発機会 ・今後の見通し	

【説明変数】 (被説明変数と同じものは割愛)

性別ダミー	男性がレファレンス・グループ
年齢ダミー	20 代がレファレンス・グループ
学歴ダミー	大卒以上(大卒+大学院卒)がレファレンス・グループ
職業ダミー	事務的職業がレファレンス・グループ
企業規模ダミー	1~9 人がレファレンス・グループ
本人年収ダミー	250 万円未満がレファレンス・グループ
能力開発の必要性(問 A-34)	「あなたは、今の仕事を続けるうえで、あたらしい能力や知識を身につける必要がありますか。」 1=まったく必要がない ~ 5=つねに必要である
能力開発の取組み(問 A-35)	「あなたは、仕事に役立つ能力や知識を身につけるためにふだん何かに取り組んでいますか。」 0=取り組んでいない 1=取り組んでいる
仕事の難易度(問 A-37)	「もし、今のあなたの仕事を新人におぼえさせるとすると、ひととおり仕事をこなせるようになるために、どのくらいの期間がかかると思いますか。」 1=1か月未満 ~ 8=10 年以上

(1) 仕事方法自律性の有無の規定要因

分析の結果、仕事方法自律性と正の関係がみられたのは、年齢が 60 代、職業が専門・技術、管理、販売、運輸・通信、仕事難易度が高いといった変数である。逆に、負の関係がみられる、すなわち仕事方法自律性を低める要因となっているのは、学歴が中学卒、勤務先の企業規模が大きい、能力開発の必要性があるといった要因である。

一方、本人収入や能力開発の取組みの有無との関係は有意ではなかった。

(2) 就業時刻自律性の有無の規定要因

分析の結果、就業時刻自律性と正の関係がみられたのは、職業が管理、販売、能力開発に取り組んでいること、本人収入が 250~550 万円、負の関係となったのは、学歴が高校卒、企業規模が 100~999 人、官公庁といった変数である。

図表Ⅱ-4-21 記述統計量

(単位:%, N:人)

変数名	N	平均	標準偏差	最小値	最大値
性別	1793	0.276	0.447	0	1
年代(30代)	1793	0.265	0.441	0	1
年代(40代)	1793	0.280	0.449	0	1
年代(50代)	1793	0.260	0.439	0	1
年代(60代)	1793	0.040	0.195	0	1
学歴(中学卒)	1793	0.081	0.273	0	1
学歴(高校卒)	1793	0.476	0.500	0	1
学歴(高専・短大卒)	1793	0.096	0.295	0	1
職業(専門・技術的職業)	1774	0.211	0.408	0	1
職業(管理的職業)	1774	0.087	0.282	0	1
職業(販売的職業)	1774	0.121	0.326	0	1
職業(技能工・生産工程の職業)	1774	0.207	0.406	0	1
職業(運輸・通信的職業)	1774	0.052	0.222	0	1
職業(保安的職業)	1774	0.017	0.129	0	1
職業(農林・漁業に関わる職業)	1774	0.012	0.108	0	1
職業(サービスの職業)	1774	0.071	0.257	0	1
職業(その他の職業)	1774	0.007	0.082	0	1
企業規模(10~99人)	1641	0.252	0.434	0	1
企業規模(100~999人)	1641	0.262	0.440	0	1
企業規模(1000人以上)	1641	0.250	0.433	0	1
企業規模(官公庁)	1641	0.121	0.326	0	1
本人収入(250~550万円未満)	1545	0.452	0.498	0	1
本人収入(550~850万円未満)	1545	0.259	0.438	0	1
本人収入(850万円以上)	1545	0.092	0.289	0	1
労働時間の短縮希望	1780	0.526	0.499	0	1
総労働時間	1749	5.458	1.167	1	7
育児と仕事の両立の容易さ	1219	2.320	0.935	1	4
介護と仕事の両立の容易さ	1420	1.979	0.821	1	4
能力開発の必要性	1785	3.848	1.255	1	5
能力開発の取組み	1780	0.516	0.500	0	1
仕事の難易度	1680	3.765	1.807	1	8
仕事方法の自律性	1786	0.076	0.265	0	1
就業時刻の自律性	1781	0.156	0.363	0	1
仕事起因リスク(身体の疲れ)	1780	3.16	0.732	1	4
仕事起因リスク(仕事上の不安や悩み, ストレス)	1769	3.11	0.779	1	4
仕事起因リスク(事故でケガをする危険)	1760	2.18	0.911	1	4
仕事起因(健康をそこなう危険)	1761	2.57	0.885	1	4
仕事満足度(労働時間)	1771	3.00	1.289	1	5
仕事満足度(休日・休暇)	1776	3.22	1.321	1	5
仕事満足度(仕事の量)	1774	2.94	1.143	1	5
仕事満足度(仕事内容)	1771	3.23	1.075	1	5
仕事満足度(雇用・就業の安定性)	1760	3.47	1.121	1	5
仕事満足度(能力開発の機会)	1764	3.01	1.016	1	5
仕事満足度(今の仕事全体)	1775	3.10	1.067	1	5
仕事満足度(今後の仕事や働き方の見通し)	1767	2.82	0.992	1	5

図表Ⅱ-4-22 働き方の自律性の規定要因（二項ロジスティック回帰分析）

(単位:%, N:人)

被説明変数		仕事方法の自律性			就業時刻の自律性		
		係数	標準偏差	有意水準	係数	標準偏差	有意水準
性別	女性	0.220	0.323	0.496	0.073	0.243	0.762
年代	30代	-0.424	0.451	0.348	-0.036	0.291	0.902
	40代	0.347	0.413	0.401	0.176	0.294	0.549
	50代	0.611	0.419	0.144	-0.024	0.315	0.939
	60代	1.225	0.534	0.022 **	-0.406	0.558	0.467
学歴	中学卒	-0.990	0.513	0.054 *	0.133	0.360	0.712
	高校卒	-0.294	0.274	0.284	-0.346	0.199	0.082 *
	短大・高専卒	-0.362	0.466	0.436	-0.286	0.321	0.373
職業	専門・技術的職業	0.843	0.392	0.032 **	0.154	0.271	0.571
	管理的職業	0.849	0.488	0.082 *	0.709	0.330	0.032 **
	販売的職業	1.060	0.420	0.012 **	0.681	0.288	0.018 **
	技能工・生産工程に関わる職業	-0.040	0.462	0.932	-0.177	0.320	0.581
	運輸・通信的職業	1.243	0.525	0.018 **	0.605	0.425	0.155
	保安的職業	0.103	1.094	0.925	-0.638	1.059	0.547
	農林・漁業に関わる職業	0.786	0.860	0.361	0.376	0.703	0.592
	サービスの職業	0.720	0.515	0.162	0.210	0.400	0.599
その他の職業	1.794	1.183	0.129	1.841	0.823	0.025 **	
企業規模	10～99人	-0.516	0.336	0.125	-0.428	0.282	0.130
	100～999人	-0.989	0.366	0.007 ***	-0.643	0.290	0.027 **
	1000人以上	-1.311	0.410	0.001 ***	-0.242	0.294	0.410
	官公庁	-1.175	0.489	0.016 **	-1.713	0.458	0.000 ***
本人収入	250～550万円未満	0.274	0.333	0.410	0.670	0.284	0.018 **
	550～850万円未満	0.206	0.430	0.633	0.549	0.347	0.114
	850万円以上	-0.002	0.573	0.998	0.633	0.424	0.135
能力開発	能力開発の必要性	-0.229	0.096	0.017 **	0.077	0.078	0.320
	能力開発の取組み	-0.090	0.255	0.725	0.348	0.184	0.059 *
	仕事の難易度	0.119	0.068	0.079 *	0.076	0.051	0.133
N		1364			1362		
-2対数尤度		636.600			1044.805		
カイ2乗		58.015			84.568		
p		0.000 ***			0.000 ***		
NagelkerkeR2		0.104			0.107		

*** : 有意水準 1%未満 ** : 有意水準 5%未満 * : 有意水準 10%未満
(以下の図表でも同じ)

3.3 考察

“自律的な働き方”に具体的にどのような状態を思い描くかは人によって幅があるだろうが、一般的には「先進的なホワイトカラーの高度な働き方」というイメージがあり、そこには、高収入、高学歴、たえざる研鑽、高い技能水準といった要素が伴っているのではないかと想像される。労働基準法上の「専門業務型裁量労働制」や「企画業務型裁量労働制」⁹が

⁹ 「専門業務型裁量労働制」とは、研究開発など、その業務の性質上その遂行の方法や時間配分の決定等に関し具体的な指示をすることが困難として定められている業務に就かせた場合に、予め定めた時間労働したものとみなすことを労使協定により定める制度である。

「企画業務型裁量労働制」とは、事業運営に係る企画、立案、調査及び分析の業務を行うホワイトカラー労働者を対象として、労使委員会で決議した時間労働したものとみなす制度をいう。なお、導入においては労使委

対象として想定しているような層がその典型だろう。

しかし、各種属性、能力開発の状況などの要素と働き方の自律性の関連を分析した結果からは、そうしたイメージとは合致しない点が多くみられた。

特に「仕事方法を自律している者」については、専門・技術職、管理職という変数は正に有意だが、そのほかに販売職、運輸・通信職といった変数も有意である。クロス集計結果から「仕事方法を自律している者」の職業構成をみると、いわゆるホワイトカラー（専門・技術、管理、事務）は49.6%で、ホワイトカラー以外の職業が残る半分を占めている。

また、勤務先が中小零細企業で本人が高齢であるほうが自律的である傾向が強いが、そうした特徴は「先進的ホワイトカラー」のイメージとは対象的ですらある。規模の小さい企業で、専門・技術、管理、販売、運輸・通信といった職業に従事し、高学歴ではなく、能力開発への取り組み状況は平均並みで、また、新たな能力開発の必要性もないが、長年の経験の蓄積が必要な仕事につき、収入は平均的という労働者がその典型像である。

「就業時刻を自律している者」については、管理職や販売職で、高学歴ではなく、収入は平均的、勤務先企業は小規模といったところが特徴である。

なお、擬似決定係数（Nagelkerke R²）の値は、仕事方法自律性の分析では0.104、就業時刻自律性の分析では0.107であり、このモデルの説明力はそれほど大きくない。これは、働き方の自律性の有無が、モデルで使った性、年齢、学歴、職業、企業規模、年収以外の要素に大きく影響されることを意味している。モデルに含めていない変数で働き方の自律性に影響を及ぼしている要素としては、上司・同僚・部下との属人的な関係¹⁰、労働者の性格・能力、職務の特性、取引先等外部との関係性、企業ごとの職務遂行方法の特性などが考えられる。

4. 働き方の自律性は労働時間や労働者の満足度等と関連しているか

前節では、自律的な働き方をしている正社員の属性を分析した。では、働き方が自律的であるかどうかは、労働者の働き方や生活全体にどのような影響を与えているのだろうか。

本節では、働き方の自律性の有無が、労働時間の長さ、ワークライフバランス（育児や介護と仕事の両立可能性）、疲労やストレスなど仕事から生ずるリスク、仕事満足度に対して影響を与えているかどうかを分析する。

なお、前節までと同様、ここでも正社員を分析対象とする。

4.1 説明変数の検討・・・「仕事量満足度」を説明変数に追加

本章の冒頭で、仕事の自律性には「仕事手順の自律性」と「仕事量の自律性」の二種類が

員会における委員の5分の4以上の多数による決議と対象労働者本人の同意が必要である。

¹⁰ 同じポジションでも、ポジションについている人やその上司が交代すると、働き方の自律性が変化するということもありうるのではないか。

あり、本章で変数として用いる「仕事方法の自律性」「就業時刻の自律性」は「仕事手順の自律性」の尺度にはなっても、「仕事量の自律性」の尺度とはならないと記した。

今回調査では「仕事の量」についての満足度を質問している（問 A-42e）。この質問に対する回答は、仕事量についての自律性そのものを示すものではないが、仕事量を自分で決められるのであれば仕事量についての満足度は高まると考えられることから、一定程度の代理指標になるものとみなして、以下の分析で説明変数としてモデルに含めることとした

ただし、仕事量を自分で決められなくても仕事量について満足していることは十分ありうるので、仕事量満足度と仕事量自律性は一定程度乖離することは避けられず、仕事量自律性の指標としての有用性は限定的であることに留意して結果を解釈する必要がある。

なお、仕事量満足度は、仕事方法自律性とは有意な相関関係はなく（相関係数 0.010）、就業時刻自律性との相関は有意ではあるが相関係数は-0.087 と低い（図表 II-4-23, 24）。

図表 II-4-23 仕事量満足度別 自律的働き方をしている者の比率（正社員）

(単位:%, N:人)

	N	仕事方法を自律	就業時刻を自律
不満	221	9.0	20.4
やや不満	382	7.1	20.2
どちらともいえない	629	6.8	14.6
やや満足	370	6.5	10.8
満足	172	11.6	13.4
合計	1774	7.6	15.6

図表 II-4-24 各変数間の相関係数（正社員）

(単位:%)

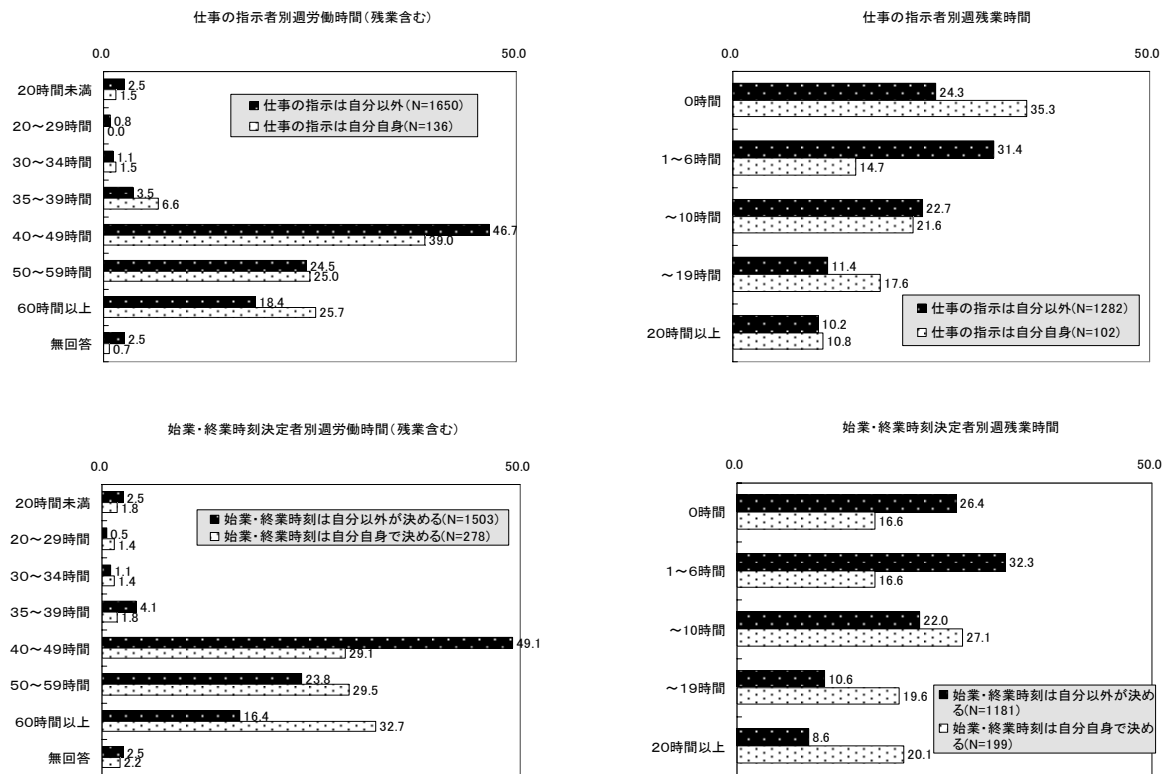
仕事方法自律性	仕事方法自律性		
就業時刻自律性	0.185 ***	就業時刻自律性	
仕事量満足度	0.010	-0.087 ***	仕事量満足度

4.2 労働時間の実態

仕事のやり方を自分で決めている人や始業・終業時刻を自分で決めている人は、そうでない人に比べて労働時間は長いのだろうか、それとも短いのだろうか。

グラフ（図表 II-4-25）をみると、仕事方法を自分で決めている人、就業時刻を自分で決めている人のほうが、そうでない人よりも労働時間（残業時間を含む。以下同じ。）が長い。特に就業時刻を自分で決めている人ではその傾向が顕著であり、週 60 時間以上働いている人の割合は、就業時刻を自分で決めていない人では 16.4%だが、自分で決めている人では 32.7%に達する。ただし、仕事方法を自分で決めている人は残業時間の長い人が多い一方で残業時間がゼロの人も多く、二極化の様相も見られる。

図表Ⅱ-4-25 働き方の自律性と労働時間



労働時間を被説明変数とした順序ロジスティック回帰分析を行って性別、年代、学歴、職業、企業規模、本人収入といった変数をコントロールしてみても、やはり就業時刻を自律している人のほうが有意に労働時間が長い(図表Ⅱ-4-26)。労働時間の長さや就業時刻自律性の関係については、所定労働時間内には仕事が完了せず所定外労働が日常的に必要なために所定外労働をどの程度するか判断が実質的に労働者に任されているというケースと、就業時刻の管理が労働者に任されているために所得選好の強い労働者等が長時間の所定外労働に及ぶというケースの両方があるものと考えられ、就業時刻自律性と長時間労働の因果関係はこの分析だけでは明確にはならない。

他方、仕事方法自律性と労働時間には有意な関係は観察されなかった。また、仕事量満足度が高い人のほうが有意に労働時間が短いという関係も見られた。

4.3 労働時間についての希望

前節では労働時間の水準と自律性の有無との関連をみたが、続いて、労働時間を短縮したいという希望の有無(問A-5)と働き方の自律性の関係を、二項ロジスティック回帰分析によって分析する(図表Ⅱ-4-27)。

分析結果を見ると、仕事方法の自律性、就業時刻の自律性と労働時間の短縮希望の有無との関係は統計的に有意ではない。ただし、どちらの説明変数も回帰係数の符号は負となって

図表Ⅱ-4-26 総労働時間の規定要因（順序ロジスティック回帰分析）

（単位：％，N：人）

被説明変数		総労働時間		
		係数	標準偏差	有意水準
性別	女性	-0.770	0.148	0.000 ***
年代	30代	-0.120	0.177	0.499
	40代	-0.431	0.183	0.019 **
	50代	-0.695	0.194	0.000 ***
	60代	-1.308	0.315	0.000 ***
学歴	中学卒	0.146	0.248	0.556
	高校卒	-0.411	0.132	0.002 ***
	短大・高専卒	-0.595	0.204	0.004 ***
職業	専門・技術的職業	0.377	0.163	0.021 **
	管理的職業	0.272	0.227	0.230
	販売的職業	0.840	0.197	0.000 ***
	技能工・生産工職業	0.133	0.185	0.474
	運輸・通信的職業	0.858	0.263	0.001 ***
	保安的職業	-0.457	0.413	0.269
	農林・漁業に関わる職業	0.311	0.472	0.511
	サービスの職業	0.600	0.246	0.015 **
	その他の職業	-0.272	0.746	0.716
企業規模	10～99人	0.056	0.190	0.767
	100～999人	-0.103	0.194	0.596
	1000人以上	-0.353	0.204	0.083 *
	官公庁	-0.434	0.242	0.073 *
本人収入	250～550万円未満	0.611	0.159	0.000 ***
	550～850万円未満	0.585	0.204	0.004 ***
	850万円以上	0.899	0.266	0.001 ***
自律性等	仕事方法の自律性	0.114	0.203	0.573
	就業時刻の自律性	0.464	0.148	0.002 ***
	仕事量満足度	-0.501	0.049	0.000 ***
N		1390		
-2対数尤度		3091.031		
カイ2乗		354.507	***	
NagelkerkeR2		0.243		

おり、同じ労働時間であれば、仕事方法や就業時刻の自律性がある労働者のほうが労働時間の短縮を望まない、すなわち労働時間の長さを不満に思わない可能性がある。

労働時間短縮希望の有無との関係が顕著なのは仕事量満足度と労働時間である。仕事量に満足している人ほど労働時間短縮を希望する傾向が低く、労働時間が長い人のほうが労働時間を短くしたいと希望する傾向が強くなっており、自然な結果と思われる。

前節でみられた労働時間と就業時刻自律性の正の関係（＝就業時刻を自律しているほうが労働時間が長い）とあわせて考えると、就業時刻自律性と労働時間短縮希望の間には、「就業時刻を自律→労働時間が長い→労働時間短縮希望が増加」、「（労働時間が同じならば）就業時刻自律→労働時間短縮希望が減少」という相反する関係性が併存しており、今回の分析で見ると前者の関係のほうが明確に観察されたといえる。

図表Ⅱ-4-27 労働時間短縮希望の規定要因（二項ロジスティック回帰分析）

（長くしたい，今のままでよい=0 短くしたい=1）

（単位：%，N：人）

被説明変数		労働時間短縮希望の有無		
		係数	標準偏差	有意水準
性別	女性	0.313	0.174	0.072 *
年代	30代	0.302	0.213	0.156
	40代	0.207	0.216	0.337
	50代	0.096	0.227	0.673
	60代	0.057	0.367	0.876
学歴	中学卒	0.348	0.291	0.232
	高校卒	-0.059	0.157	0.710
	短大・高専卒	-0.071	0.238	0.765
職業	専門・技術的職業	0.267	0.193	0.167
	管理的職業	0.011	0.265	0.968
	販売的職業	0.404	0.238	0.090 *
	技能工・生産工職業	-0.407	0.215	0.059 *
	運輸・通信的職業	-0.324	0.324	0.316
	保安的職業	-0.514	0.471	0.275
	農林・漁業に関わる職業	-1.066	0.578	0.065 *
	サービスの職業	-0.310	0.285	0.276
	その他の職業	-1.186	0.897	0.186
企業規模	10～99人	0.092	0.225	0.682
	100～999人	0.424	0.230	0.066 *
	1000人以上	0.306	0.242	0.205
	官公庁	0.176	0.286	0.538
本人収入	250～550万円未満	0.332	0.185	0.073 *
	550～850万円未満	0.336	0.241	0.162
	850万円以上	0.488	0.315	0.122
自律性等	仕事方法の自律性	-0.200	0.250	0.425
	就業時刻の自律性	-0.124	0.182	0.496
	仕事量満足度	-0.770	0.064	0.000 ***
	労働時間	0.400	0.063	0.000 ***
N		1386		
-2対数尤度		1576.190		
カイ2乗		337.100	***	
NagelkerkeR2		0.288		

4.4 育児，介護との両立可能性と働き方の自律性の関係

働き方に自律性があることは，育児や介護と仕事の両立を容易にするのではないだろうか。

育児と仕事の両立の見通し，介護と仕事の両立の見通しの二つを被説明変数とした順序ロジスティック回帰分析の結果をみると（図表Ⅱ-4-28），予想とは異なり，働き方の自律性と両立の容易さの関係は統計的に有意ではない。仕事方法自律性と就業時刻自律性を比較すると，どちらも有意ではないものの，回帰係数や有意確率の値からみて，就業時刻自律性よりも仕事方法自律性の有無のほうが，育児・介護との両立の容易さに与える影響はどちらかといえば大きいようである。

一方、育児と仕事の両立の容易さ、介護と仕事の両立の容易さのいずれにも、労働時間の長さ及び仕事量満足度は有意に影響を及ぼしており、労働時間が長い人、仕事量に不満を思っている人は育児・介護と仕事の両立は困難であると考えられる傾向がある。

図表Ⅱ-4-28 育児、介護と仕事の両立の容易さの規定要因
(順序ロジスティック回帰分析)

(単位:%, N:人)

被説明変数		育児と仕事の両立の容易さ				介護と仕事の両立の容易さ			
		係数	標準偏差	有意水準		係数	標準偏差	有意水準	
性別	女性	-0.861	0.166	0.000	***	-1.012	0.162	0.000	***
年代	30代	0.284	0.192	0.140		0.068	0.194	0.727	
	40代	0.385	0.203	0.058	*	-0.225	0.202	0.264	
	50代	0.451	0.226	0.046	**	-0.610	0.218	0.005	***
	60代	1.159	0.519	0.025	**	-0.842	0.365	0.021	**
学歴	中学卒	-0.092	0.317	0.771		0.362	0.280	0.196	
	高校卒	0.083	0.149	0.575		-0.025	0.144	0.860	
	短大・高専卒	-0.104	0.223	0.643		0.054	0.217	0.801	
職業	専門・技術的職業	-0.061	0.179	0.733		0.039	0.174	0.822	
	管理的職業	-0.012	0.264	0.964		0.151	0.249	0.543	
	販売的職業	0.065	0.218	0.766		-0.084	0.212	0.692	
	技能工・生産工職業	0.298	0.215	0.165		-0.119	0.205	0.563	
	運輸・通信的職業	-0.153	0.317	0.630		-0.335	0.289	0.246	
	保安的職業	-1.456	0.491	0.003	***	-0.978	0.445	0.028	**
	農林・漁業に関わる職業	-0.359	0.547	0.512		-0.193	0.519	0.709	
	サービスの職業	-0.007	0.295	0.981		0.250	0.282	0.376	
その他の職業	0.831	0.955	0.384		0.779	0.863	0.367		
企業規模	10～99人	-0.088	0.226	0.699		-0.439	0.215	0.041	**
	100～999人	0.161	0.228	0.480		-0.228	0.218	0.296	
	1000人以上	-0.192	0.239	0.422		-0.616	0.229	0.007	***
	官公庁	0.535	0.282	0.058	*	0.172	0.264	0.514	
本人収入	250～550万円未満	0.159	0.182	0.383		0.389	0.177	0.028	**
	550～850万円未満	0.446	0.235	0.058	*	0.709	0.225	0.002	***
	850万円以上	0.561	0.305	0.066	*	0.986	0.290	0.001	***
自律性等	仕事方法の自律性	0.334	0.242	0.168		0.234	0.231	0.311	
	就業時刻の自律性	0.097	0.169	0.565		-0.025	0.167	0.879	
	仕事量満足度	0.399	0.057	0.000	***	0.395	0.055	0.000	***
	労働時間	-0.166	0.059	0.005	***	-0.234	0.056	0.000	***
N		994				1134			
-2対数尤度		2340.215				2389.580			
カイ2乗		191.093 ***				200.526 ***			
NagelkerkeR2		0.189				0.179			

4.5 疲労やストレスと働き方の自律性の関係

次に、仕事から生ずるリスクと働き方の自律性の関係をみる。被説明変数には「身体の疲れ」「仕事上の不安や悩み、ストレス」「事故でケガをする危険」「健康をそこなう危険」の4つ(問A-40)を用い、回答の選択肢が「まったく感じない」「あまり感じない」「やや感じる」「とても感じる」の4段階であることから、順序ロジスティック回帰分析を行った(図表Ⅱ-4-29)。

図表Ⅱ-4-29 仕事から生ずるリスクの規定要因（順序ロジスティック回帰分析）

(単位: %, N:人)

被説明変数	身体の疲れ			仕事上の不安・悩み・ストレス			事故でケガをする危険			健康をそこなう危険			
	係数	標準偏差	有意確率	係数	標準偏差	有意確率	係数	標準偏差	有意確率	係数	標準偏差	有意確率	
性	0.480	0.152	***	0.336	0.148	**	-0.361	0.148	**	-0.257	0.144	*	
年代	女性	0.103	0.183		-0.075	0.178		0.036	0.178		-0.194	0.174	
	30代	0.055	0.188		0.163	0.184		0.241	0.183		-0.113	0.179	
	40代	-0.045	0.199		-0.079	0.194		0.255	0.194		-0.271	0.190	
	50代	-0.037	0.316		-0.667	0.316	**	-0.277	0.320		-0.437	0.316	
学歴	60代	0.357	0.256		-0.116	0.249	*	0.454	0.249	*	0.235	0.246	
	高校卒	0.072	0.136		0.128	0.133	***	0.643	0.134	***	0.221	0.130	
	短大・高専卒	-0.031	0.206		0.250	0.203		0.284	0.203		0.259	0.198	
職業	専門・技術的職業	0.529	0.166	***	-0.213	0.162		0.970	0.166	***	0.345	0.159	**
	管理的職業	0.071	0.230		-0.179	0.226		0.258	0.231		-0.251	0.224	
	販売的職業	0.401	0.203	**	0.162	0.199		1.355	0.203	***	0.280	0.194	
	技能工・生産工程職業	0.740	0.190	***	-0.032	0.185		1.982	0.192	***	0.731	0.182	***
	運輸・通信的職業	0.594	0.272	**	-0.713	0.264	***	3.621	0.282	***	1.249	0.264	***
	保安的職業	0.218	0.412		-0.093	0.403		2.428	0.397	***	1.281	0.397	***
	農林・漁業に関わる職業	0.664	0.492		-0.370	0.476		1.986	0.470	***	0.320	0.468	
	サービスの職業	0.650	0.253	**	-0.078	0.246		1.384	0.248	***	0.811	0.241	***
	その他の職業	0.270	0.759		-0.835	0.733		0.221	0.749		-1.945	0.752	***
	10~99人	-0.053	0.195		0.091	0.191		-0.169	0.191		-0.040	0.188	
	100~999人	0.037	0.199		0.152	0.195		-0.437	0.195	**	0.228	0.192	
1000人以上	0.085	0.208		-0.167	0.204		-0.403	0.204	**	0.074	0.201		
官公庁	0.301	0.246		-0.001	0.241		0.044	0.242		0.212	0.237		
本人収入	250~550万円未満	0.042	0.162		0.231	0.158		0.489	0.159	***	0.222	0.155	
	550~850万円未満	0.143	0.209		0.310	0.204		0.316	0.204		0.301	0.200	
	850万円以上	0.171	0.272		0.384	0.266		-0.145	0.268		0.427	0.262	
自律性等	仕事方法の自律性	-0.247	0.208		-0.051	0.206		-0.137	0.205		0.022	0.201	
	就業時刻の自律性	0.028	0.155		0.267	0.153	*	-0.030	0.151		-0.019	0.148	
	仕事量満足度	-0.703	0.054	***	-0.609	0.052	***	-0.306	0.050	***	-0.608	0.051	***
	労働時間	0.101	0.051	**	0.062	0.050		0.059	0.050		0.144	0.049	***
N		1386			1380			1371			1373		
-2対数尤度		2563.423			2769.520			2874.604			3053.818		
カイ2乗		271.937	***		222.918	***		504.470	***		310.920	***	
NagelkerkeR2		0.203			0.167			0.334			0.220		

その結果、働き方の自律性との有意な関係が見られたのは、“就業時刻の自律性のある労働者のほうが「仕事上の不安・悩み、ストレス」を感じている”という一点のみであった。有意水準もさほど高くないので断言はできないが、仕事量満足度や労働時間をコントロールしてもなお就業時刻自律性そのものがストレス要因であるということは、始業・終業時刻を自分で決める状況は本人にとって必ずしもハッピーなものではないといえるかもしれない。

また、仕事量満足度は4つの項目すべてについて有意な負の関係があり、仕事量に満足している人のほうがリスクを感じていないという明確な関連がある。

統計的に有意ではないが、説明変数としての仕事方法自律性の係数は4つの被説明変数すべてに対して正、また、就業時刻自律性の係数は4つのうち「事故でケガをする危険」を除く3つの被説明変数について負であり、仕事方法の自律性は仕事から生ずるリスクをどちらかといえば減ずる方向で、就業時刻の自律性は逆にリスクを増す方向で作用している可能性がある。

4.6 仕事についての満足度と仕事自律性の関係

最後に、働き方の自律性と仕事の満足度の関係を分析する（図表Ⅱ-4-30）。

「労働時間」「休日・休暇」「仕事の量」「仕事内容」「雇用・就業の安定性」「能力開発機会」「今の仕事全体」「今後の仕事や働き方の見通し」という8つの要素それぞれについての満足度（問A-42）を被説明変数とし、「仕事方法自律性」「就業時刻自律性」「仕事量満足度」を説明変数とし、各種属性を制御変数としてモデルに加えて順序ロジスティック回帰分析を行った。

分析結果に従って、説明変数としての仕事方法自律性、就業時刻自律性の回帰係数の符号の正負で満足度各項目を分けると以下ようになる。*印は、例えば雇用安定性満足度という被説明変数に対して、仕事方法自律性という説明変数の有意水準を示す（***:有意水準1%未満，**:有意水準5%未満，*:有意水準10%未満）。*印が付されていないものについては、自律性は有意な影響を与えていないということである。

—仕事方法自律性の係数が正

休日・休暇満足度，仕事量満足度，仕事内容満足度

—仕事方法自律性の係数が負

労働時間満足度，雇用安定性満足度***，能力開発機会満足度，仕事全体満足度
今後の見通し満足度**

—就業時刻自律性の係数が正

労働時間満足度，休日・休暇満足度，雇用安定性満足度，能力開発機会満足度
仕事全体満足度*，今後の見通し満足度

—就業時刻自律性の係数が負

仕事量満足度***，仕事内容満足度

図表Ⅱ-4-30 仕事についての満足度の規定要因（順序ロジスティック回帰分析）

(単位: %, N:人)

被説明変数	労働時間満足度			休日・休暇満足度			仕事の量満足度			仕事内容満足度		
	係数	標準偏差	有意確率	係数	標準偏差	有意確率	係数	標準偏差	有意確率	係数	標準偏差	有意確率
性												
	女性	0.123	0.143	-0.020	0.141		-0.074	0.138		0.299	0.144	**
年代	30代	0.242	0.176	0.192	0.171		0.012	0.167		0.092	0.173	
	40代	0.285	0.180	0.153	0.175		0.118	0.173		-0.141	0.179	
	50代	0.203	0.190	0.282	0.186		0.525	0.182	***	0.035	0.189	
	60代	0.274	0.301	0.686	0.298	**	0.751	0.291	***	0.280	0.303	
学歴	中学卒	-0.511	0.245	**	0.238		0.022	0.234		-0.050	0.243	
	高校卒	-0.203	0.130		0.127	**	0.125	0.125		-0.059	0.129	
	短大・高専卒	-0.252	0.197		0.194		-0.045	0.190		-0.354	0.197	*
職業	専門・技術的職業	-0.277	0.159	*	0.156		-0.374	0.152	**	0.234	0.159	
	管理的職業	-0.321	0.222		0.219		0.253	0.214		0.155	0.223	
	販売的職業	-0.597	0.194	***	0.188		-0.583	0.185	***	0.263	0.192	
	技能工・生産工程職業	-0.125	0.180		0.177		-0.545	0.173	***	-0.082	0.180	
	運輸・通信的職業	-0.712	0.267	***	0.255		-0.879	0.249	***	-0.088	0.257	
	保安的職業	-0.745	0.399	*	0.385	***	-0.817	0.380	**	0.141	0.394	
	農林・漁業に関わる職業	-0.722	0.477		0.464	**	-0.410	0.452		-0.011	0.468	
	サービスの職業	-0.420	0.239	*	0.234		-0.585	0.231	**	0.004	0.239	
	その他の職業	0.356	0.711		0.706		-0.376	0.700		-1.034	0.728	
	10～99人	-0.013	0.188		0.182	*	-0.598	0.179	***	-0.294	0.186	
	100～999人	-0.044	0.192		0.186	***	-0.492	0.183	***	-0.300	0.190	
1000人以上	-0.142	0.201		0.196	***	-0.276	0.192		-0.390	0.199	*	
官公庁	0.362	0.239		0.234	***	-0.034	0.227		-0.292	0.236		
本人収入	250～550万円未満	-0.152	0.155		0.151		0.194	0.149		-0.023	0.154	
	550～850万円未満	0.224	0.199		0.194		-0.183	0.191		0.253	0.198	
	850万円以上	0.160	0.261		0.256		0.284	0.251		0.379	0.261	
自律性等	仕事方法の自律性	-0.063	0.203		0.197		0.034	0.192		0.186	0.200	
	就業時刻の自律性	0.141	0.149		0.144		-0.403	0.142	***	-0.056	0.146	
	仕事量満足度	1.477	0.061	***	0.054	***				1.392	0.060	***
	労働時間	-0.455	0.051	***	0.049	***	-0.413	0.047	***	0.184	0.049	***
N				1386		1388		1390		1389		
-2対数尤度		3285.853		3639.328		3632.650		3284.917		682.698	***	
カイ2乗		1013.031	***	638.233	***	217.273	***	682.698	***	0.411	***	
NagelkerkeR2		0.541		0.385		0.152		0.411				

	雇用・就業の安定性満足度			能力開発機会満足度			今の仕事全体満足度			今後の仕事や働き方の見通し満足度		
	係数	標準偏差	有意確率	係数	標準偏差	有意確率	係数	標準偏差	有意確率	係数	標準偏差	有意確率
性	0.332	0.142	**	0.185	0.141		0.443	0.142	***	0.277	0.143	*
年代	30代	-0.295	0.171	*	-0.649	0.171	***	-0.109	0.171		-0.185	0.173
	40代	-0.520	0.176	***	-0.605	0.176	***	-0.139	0.176		-0.136	0.178
	50代	-0.264	0.186		-0.439	0.186	**	-0.044	0.186		-0.222	0.188
	60代	0.365	0.297		0.211	0.295		0.470	0.304		0.402	0.304
学歴	中学卒	-0.070	0.239		0.020	0.238		-0.404	0.240	*	0.052	0.242
	高校卒	-0.132	0.128		-0.110	0.127		-0.356	0.129	***	-0.087	0.129
	短大・高専卒	0.138	0.195		-0.094	0.193		-0.254	0.195		-0.036	0.196
職業	専門・技術的職業	-0.028	0.158		0.491	0.156	***	0.146	0.157		0.197	0.157
	管理的職業	-0.363	0.221		0.367	0.217	*	0.074	0.220		0.374	0.221
	販売的職業	-0.273	0.190		0.031	0.189		0.032	0.190		0.231	0.191
	技能工・生産工程職業	-0.477	0.178	***	0.104	0.176		-0.076	0.178		-0.159	0.179
	運輸・通信的職業	-1.196	0.256	***	-0.126	0.254	*	-0.447	0.254	*	-0.492	0.257
	保安的職業	-0.584	0.396		-0.699	0.393	*	0.240	0.389		0.498	0.392
	農林・漁業に関わる職業	-0.170	0.457		-0.150	0.458		-0.237	0.461		0.778	0.467
	サービスの職業	-0.864	0.236	***	0.022	0.235		-0.268	0.236		0.209	0.238
	その他の職業	-0.461	0.709		-0.231	0.711		0.197	0.713		0.102	0.722
	10～99人	0.502	0.182	***	0.072	0.182		-0.032	0.183		0.150	0.185
企業規模	100～999人	0.764	0.187	***	0.052	0.186		-0.210	0.187		-0.041	0.188
	1000人以上	1.059	0.197	***	0.420	0.195	**	0.070	0.197		0.226	0.198
	官公庁	1.795	0.239	***	0.164	0.231		0.173	0.233		0.558	0.234
本人収入	250～550万円未満	0.389	0.151	**	0.176	0.151		0.219	0.152		0.057	0.153
	550～850万円未満	1.097	0.197	***	0.562	0.195	***	0.612	0.196	***	0.475	0.197
	850万円以上	1.401	0.261	***	0.688	0.256	***	0.940	0.259	***	0.929	0.260
自律性等	仕事方法の自律性	-0.626	0.196	***	-0.250	0.196		-0.308	0.197		-0.475	0.198
	就業時刻の自律性	0.076	0.145		0.217	0.144		0.262	0.146	*	0.190	0.146
	仕事量満足度	0.598	0.050	***	0.599	0.049	***	0.977	0.053	***	0.733	0.051
	労働時間	0.005	0.048		0.088	0.048	*	0.094	0.048	*	0.104	0.049
N		1380		1383		1386		1382				
-2対数尤度		3462.828		3573.984		3438.145		3360.091				
カイ2乗		486.020	***	255.119	***	491.080	***	338.184	***			
NagelkerkeR2		0.314		0.179		0.316		0.232				

これを見てまず気づくのは、仕事方法自律性、就業時刻自律性が有意な影響を与えている満足度項目は少ないということである。仕事方法自律性が有意な影響を与えている項目は8項目のうち雇用安定性満足度と今後の見通し満足度の2項目、就業時刻自律性が有意な影響を与えている項目は仕事全体満足度と仕事量満足度のやはり2項目のみであり、仕事に関する満足度と働き方の自律性の関係はそれほど強くないというべきであろう。

その一方で、仕事量満足度は7つの満足度項目全てで有意に正となっており、仕事方法自律性、就業時刻自律性はもちろん労働時間よりも大きな影響を及ぼしている。仕事量が労働者の納得いく水準に保たれるかどうか、就業時刻や仕事方法の自律性の有無よりも仕事についての満足度を大きく作用しているのである¹¹。

上記の分析結果をもう少し細かく見ると、休日・休暇満足度を除く7つの項目の満足度に対して、仕事方法自律性と就業時刻自律性では係数の正負が逆転している。

大ぐりにいえば、仕事方法を自律している労働者は、現在の仕事そのもの（＝仕事の内容と量）には満足しているが将来性（＝能力開発機会、仕事全体、雇用安定性、今後の見通し）には不満、就業時刻を自律している者はその逆で、将来性には満足しているが、現時点での仕事には不満であるという特徴がありそうである。

統計的に有意でない項目が多いので確度の低い推定にとどまるが、性、年齢、企業規模、収入、職業、学歴をコントロールしてもなおこのような結果となるのは、仕事方法自律性の有無、就業時刻自律性の有無がそれぞれに、外形的な属性以外の個々の労働者の特性と結びついているためではないだろうか。その特性として、具体的には、企業組織の中で各人が管理者から受けている評価（勤続や昇進の可能性といった将来性に反映される）や職務の重要度（現在の仕事の負担の大きさと関連する）といったものが思い浮かぶ。

今後の議論の糧に、性急を承知であえて推測すると、仕事方法を自律している者は管理者からの評価も職務の重要度も低く、就業時刻を自律している者は管理者からの評価も高く職務の重要度も高いという関係があると考えれば、上記分析結果を整合的に説明できるのではないだろうか。

5. むすびにかえて

今回の分析で、自律的に働いている労働者の特徴や仕事満足度等の実態はある程度把握で

¹¹ 働き方の自律性のもつ意味が職業によって異なる可能性を考慮して、正社員から専門・技術職、管理・事務職、販売職、技能・生産職の4つの職業のサブ・グループを取り出し、それぞれについて、ワークライフバランス、仕事のリスク、満足度と自律性の関係を上記と同様に分析を行ってみた。その結果、仕事方法自律性、就業時刻自律性のどちらについても、ごく一部を除き、被説明変数との有意な関係が見られなかったが、仕事量満足度については、ほとんどすべての被説明変数に対して、労働者にとって好ましい方向での影響（育児・介護との両立がしやすい、仕事のリスクが低い、満足度が高い）が有意に観察された。

きた。また、働き方の自律性の有無が満足度やワークライフバランスなどの労働者の仕事や生活に与える影響については両者の間に明確な関係が見られないことがわかった。

しかし、ここから働き方の自律性が仕事の満足度やワークライフバランスと無関係であるとは必ずしもいえないだろう。少なくとも一般的には、自分の行動を自分で決められるほうが、決められない場合よりも本人にとってよりよい状況となるはずであるが、分析結果では自律性が満足度を下げる方向に作用しているケースも見られた。そこには、自律することの利点が発揮できないような阻害要因が存在しているのではないだろうか。

この点についての分析は今後の課題としたいが、今後の検討の参考として最後に、裁量労働制の運用における「管理者の行動」の重要性についての佐藤（2003）の指摘を紹介しておこう。

佐藤は「出退勤の自己管理の可能性を含め、裁量労働制の利点をうまく引き出し、当初の理念を実質化していけるかどうかは、職場レベルの管理者の行動に大きく依存している点を指摘しておきたい。……裁量労働者への目標設定であれ、達成度の評価であれ、管理者はその過程と水準設定に深く関与している。勤務形態の自己裁量の実質化がこうした目標の設定水準と評価に依存していることを考えると、その可能性は管理者の判断に依存しているといっていよう。」（佐藤（2003））と述べている。これは裁量労働制を対象とした考察だが、労働者に裁量労働制が適用されているかどうかにかかわらず、労働者に付与された自律性がどのような実態を生み出すかは職場レベルの管理者の行動に大きく依存することはありえそうである。

今後、働き方の自律性についての研究を進めるうえでは、仕事量についての自律性の有無、本人の企業内での評価や業務特性、職場の管理者の行動、企業の労務管理についても情報を収集して分析に取り込んでいくことが有用と考える。

6. 要約

- ・今回調査の中から「仕事方法の自律性」「就業時刻の自律性」の二つの指標を作成し、正社員を対象に、どのような労働者が自律的に働いているのか、働き方が自律的であるか否かは、労働者の生活や意識に影響を与えているのかを分析した。
- ・仕事方法を自律している者は、職業は専門・技術、管理、販売、運輸・通信に分散しており、勤務先は小規模、高齢で高学歴ではなく、能力開発への取り組み状況や収入には特徴がない。また、就業時刻を自律している者は、管理、販売の職業で、高学歴ではなく、収入は平均的、勤務先は小規模といった特徴がみられた。ただし、年齢、職業、企業規模等の客観的屬性で自律性の有無を説明できる割合は小さい。
- ・労働時間の長さや労働時間についての希望、疲労やストレスなど仕事から生ずるリスクの感じ方、仕事に関する満足度に対して、仕事方法自律性も就業時刻自律性もほとんど有意な影響を及ぼしていない。自律性が労働者の生活や意識に与える影響は、職場の管理者の

行動など他の要因によって変化するのかもしれない。

【参考文献】

- 今野浩一郎（2001）「ホワイトカラーの労働時間管理」『日本労働研究雑誌』No.489 2001年4月
- 荻野勝彦（2006）「人事労務管理に関する政策と実務の落差」『人事経済学と成果主義』樋口美雄・八代尚宏ほか著 日本評論社
- 佐藤厚（2003）「人事管理の変化と裁量労働制」『日本労働研究雑誌』No.519 2003年10月

第5章 労働時間の現実と希望のギャップ

－ ワークライフコンフリクトを解消しワークライフバランスを実現するために －

1. 問題意識

労働者のワークライフバランスに関心が集まっている。ワークライフコンフリクトが生じ、ワークライフバランスを実現できないと、労働者の生活や仕事の質が低下するだけでなく、労働者の仕事上のパフォーマンスにマイナスの影響を及ぼすことがある。こうした結果、労働者の生活や仕事の質の向上だけでなく、企業の人材活用においても、ワークライフコンフリクトを解消し、ワークライフバランスの実現を支援することが重要な課題となっている。

日本においてワークライフバランスやワークライフコンフリクトに関心が持たれるようになってきたのは、長時間労働だけでなく、労働者の「生活関心」の所在や労働者が希望するライフスタイルが変化してきたことが背景にある（千葉（2004））。例えば、女性の職場進出や共働き世帯が増加した結果、家庭生活や地域生活により多くの時間を割くことを必要としたり、そのことを希望したりする労働者が増加している。しかし、会社や上司の期待に応えるように仕事をすると、仕事以外の活動に必要なだけの時間を割くことができず、ワークライフコンフリクトが生じることになる。つまり、ワークライフコンフリクトは、仕事上の役割と家庭や地域における役割が両立できず、対立する状況といえる。例えば、内閣府（2006、第5章）は、ワークライフコンフリクトに関して、多すぎる役割を負うこと（role overload）、家庭に仕事を持ち込むこと（work to family interference）、仕事に家庭を持ち込むこと（family to work interference）の3つから成ると紹介している。

こうしたワークライフコンフリクトを引き起こす状況を解消したり、予防したりすることが、ワークライフバランスの実現を支援するための取組みとなる。すなわち、ワークライフバランスとは、労働者が仕事上の責任を果たそうとすると、仕事以外の生活でやりたいことや、やらなければならないことに取り組みめなくなるのではなく、両者を実現できる状態にあることを指すのである（男性が育児参加できるワークライフバランス推進協議会（2006））。以上のように、労働者の生活や仕事の質を議論する際には、ワークライフバランスという視点は欠かせないものとなることがわかる。

そこで、本章では、ワークライフバランスあるいはワークライフコンフリクトを生活時間配分から分析することにする¹。具体的には、(1)労働時間の長さ、(2)労働時間の過不足感、(3)労働時間管理の柔軟性の労働時間に関する3つの変数を取り上げて、これらが労働者の生活や仕事に与える影響を分析する。分析にとりあげる労働時間のあり方のうち労働時間を短くしたいという過剰感や長時間労働は、仕事で多すぎる役割を負っていることや仕事が個

¹ 佐藤（2004）では、日本人労働者の生活時間配分の実態を紹介した上で、ワークライフバランスの必要性に言及している。

人生活の妨害を引き起こしていることの表れと考えることができる²。つまり、ワークライフコンフリクトの代理指標ととらえることができるだろう。

このように、労働時間のあり方が、生活や仕事に対してどのような影響を及ぼしているのかを、労働者マイクロデータを用いた計量分析から確認し、労働者の生活や生活にマイナスの影響を与えるワークライフコンフリクトと考えられる要因除去のために求められる施策を検討することで、よりよい労働者生活を実現するための議論の土台作りを行うことが、本章の目的である。

一日は 24 時間と決まっており、労働時間と余暇（＝労働以外の時間）に二分される。新古典派的なフレームワークに従えば、労働者は予算と時間の二つの制約下で、効用を最大化するように、最適な消費と余暇、すなわち消費と労働時間の最適な組み合わせを選択する。

理論上は以上の記述が成り立つはずだが、現実には日本では、雇用されている人は、労働時間を無限の組み合わせの中から、自由に自分で選択できないことがほとんどである。つまり、一日の労働時間を決められた雇用契約を結ぶのが普通であり、雇用されることと労働時間はパッケージで与えられる。ゆえに、最適な労働時間を達成できない人、つまり労働時間を短くしたい人や労働時間を長くしたい人、そして幸福にも今のままの労働時間でかまわないと考えている人が、労働市場に混在することとなる。さらに、現実の労働市場では、労働時間の決定権は買い手側、つまり企業にある場合が多く、労働者に選択の余地が与えられる場合は少ない³。ここに、政策的介入の理論的根拠が生まれる。

国際的にみて、日本は雇用者の労働時間が長い国の 1 つであり⁴、労働時間をめぐっては、労働時間の長さやサービス残業に着目した研究は積み重ねられてきている。長時間労働の実態やそうした労働時間の規定要因の把握を行った研究成果として、小野（1991）、早見（1995、2002）、労働政策研究・研修機構（2005）が挙げることができる⁵。

確かに、年間総労働時間や週当たり労働時間数といった客観的かつ統一的な基準で労働時間の長短を評価し、長時間労働者とされる人をサポートする対策を考えることは、重要な課題である。しかし、上述した理由によって、実際の労働時間の長短だけでなく、労働者が自分の労働時間をどう評価しているかも、労働者がよりよい勤労生活を営むための対策を検討する上で、忘れてはならない視点だと考える。

また、最近では、アメリカのホワイトカラーエグゼンプションに倣ったホワイトカラー労働者が労働時間管理の柔軟性を確保できるような制度の導入について、日本でも活発な議論がなされている。議論を進めるにあたって、労働時間管理の柔軟性が労働者の生活に与える

² Kossek and Ozeki (1998) では、仕事から家庭（＝仕事以外の活動）へのコンフリクト、家庭から仕事へのコンフリクト、双方向のコンフリクトのそれぞれを区別して論じることの必要性を指摘している。

³ Schor (1992, p128-129)。

⁴ Lee (2004, Figure 2.5) では、先進国の中で、週あたり労働時間 50 時間以上の雇用者（農業セクターを除く）の割合が最も高いのは日本であることを示している。その他の国際比較においても、日本は労働時間の長いグループに入る（OECD (2004), ILO (2004)など）。

⁵ サービス残業そのものに焦点を当てた研究成果には、三谷（1997）、高橋（2005）などがある。

影響についても、実証的検証を重ねる必要があるだろう。

そこで、繰り返しになるが、本章では、労働時間のあり方のうち、(1)労働時間の長さ、(2)労働時間の過不足感、(3)労働時間管理の柔軟性の3つを取り上げて、これらが労働者の生活や仕事に与える影響、なかでもマイナスの影響を与える要素を明らかにし、労働時間のあり方うち何がワークライフコンフリクトの一要素であるかを検証する。その上で、ワークライフコンフリクト除去のためにできる対策は何かを明らかにし、その改善策を検討する手がかかりとしたい。

仕事における影響として、具体的には、ふだんの仕事における身体の疲れ、健康を損なう危険、ストレスの3つを、本章では取り上げる。また、個人生活に関することとして地域活動を、両者に関することとしては仕事と生活の両方の満足度をとり上げる。

ここで、一点強調しておく。ワークライフバランスの実現とは、働く者一人ひとりが、“仕事”と“仕事以外の活動（家庭、地域、学習）”を様々に組み合わせ、バランスのとれた働き方を安心・納得して選択していけるようにすることを指すが⁶、このことは結婚している人にとってだけの課題では決してない。結婚していない人にとっても、ワークライフバランスの実現は不可欠である。なぜならば、未既婚に関係なく、労働者にとって、仕事と個人生活における役割の両方をきちんとこなせる生活が望ましいと考えられるからである。

結婚している人としていない人では、役割分担のあり方に違いはあるものの、それぞれがそれぞれに果たさなくてはならない役割がある。たとえば、未婚者で子どもがいない人には育児という役割は発生しない。また、家事分担には、結婚している人としていない人では違いがあるだろう。しかし、職業生活のそれぞれのステージにおける仕事上の役割や学習といった行為には、未既婚での違いはない。さらに、ある地域に居住する限り、その地域において果たすべき役割があり、コミュニティーに対する貢献を行う必要があることにも、未既婚者間での違いはないはずである。このように、ワークライフバランスの実現は、未既婚に関係なく、すべての労働者にとって重要な課題であると考えられる。

最後に、本章におけるもう1つの分析視点について言及しておく。本章では、労働時間に着目した分析を行うが、労働時間が長い人だけでなく、労働時間が短いために困っている人、すなわち必要な労働時間を達成できない人に対する支援という視点も必要だと考える。なぜならば、彼らの労働時間の適切な分配を実現することによって、労働者自身の効用を高められるだけでなく、各人の労働時間を最適なものに近づけることで、社会厚生の上昇を達成できると考えられるからである。

本章の構成は、以下のとおりである。2節では、本章の分析対象を説明し、主な変数の記述統計量を確認する。3節では、分析に用いる身体の疲れ、健康を損なう危険、ストレスなどの主な変数を定義する。4節では、前述した労働時間に関する3つの変数と3節で説明す

⁶ 厚生労働省（2004）『仕事と生活の調和に関する検討会議報告書』。

る主な変数との関係を、クロス表から確認する。つづく 5 節では、どの労働時間のあり方が労働者生活に影響を与えているのか、すなわちワークライフコンフリクトの一要因と考えられるものは何であるかを、計量分析から明らかにする。ここでの分析から、労働時間過剰がその要素であることが示される。そして、つづく 6 節で、労働時間過剰の規定要因を計量分析から明らかにする。そして、最後に 7 節で、より良い勤労生活を実現するための対策について、若干の議論を行う。

2. 分析対象と労働時間変数について

2.1 使用データと分析対象

前章までと同じく、本章でも、2005 年 8 月から 9 月にかけて実施した『日本人の働き方調査』の労働者マイクロデータを用いる（以下、本調査と呼ぶ）⁷。

非農林漁業の就業者のうち週 60 時間以上働いている人の割合は、他の年齢層とくらべて、25～34 歳、35～44 歳層で非常に高い⁸。また、この年齢層は、職業上のキャリアを築くためにも重要であるだけでなく、家庭を築くのにも重要な年齢である。そこで、ここでは 25～44 歳の民間企業に雇用されている者に分析対象を限定する⁹。

2.2 労働時間変数の定義と分布

ここでは、本章で取り上げる労働時間のあり方に関する 3 つの変数、(1) 週当たり労働時間の長さ、(2) 労働時間の過不足感、(3) 労働時間管理の柔軟性の 3 つの定義とサンプル全体の分布を確認する。

(1) 週当たり労働時間の分布

まず、「週当たり労働時間」についてみていこう。この変数は、「あなたは、ふだん 1 週間に合計何時間仕事をしていますか（問 A-3）」という質問に対する実数回答を用いており、残業時間も含んでいる¹⁰。分布状況をまとめたのが、図表 II-5-1 である。25～44 歳の雇用者全体では、週当たり労働時間が 40 時間以上の者が 7 割を超える。

就業形態別に確認しよう。正社員では、40 時間以上 50 時間未満の者の割合が最も高く 41.91%、次いで 50 時間以上 60 時間未満が 27.68%、三番目が 60 時間以上で 23.46%と、9 割以上の正社員が、1 週間の労働時間が 40 時間以上となっている。さらに、1 週間に 50 時間以上働いている正社員の割合は、5 割を超える。他方、非正社員に目を向けると、35 時間未

⁷ 詳細については、労働政策研究・研修機構（2006a, 2006b）を参照のこと。

⁸ 総務省統計局『労働力調査』。

⁹ 「あなたは雇われて働いていますか（問 A-6）」という設問に対して、「雇われて働いている」と回答した者に限定した。

¹⁰ しかし、本調査では通勤時間については調査していない。そこで後述するが、5 節と 6 節の計量分析においては、都市規模ダミーを通勤時間の代理指標として用いる。この点については、情報解析部長・南和男氏の指摘に拠っており、記して謝意を表す。

図表Ⅱ-5-1 週当たり労働時間の分布

週当たり労働時間	全体	正社員	非正社員
1--20 時間未満	108 8.25	26 2.96	82 19.03
20--30 時間未満	109 8.33	5 0.57	104 24.13
30--35 時間未満	51 3.90	7 0.80	44 10.21
35--40 時間未満	75 5.73	23 2.62	52 12.06
40--50 時間未満	484 36.97	368 41.91	116 26.91
50--60 時間未満	260 19.86	243 27.68	17 3.94
60 時間以上	222 16.96	206 23.46	16 3.71
合 計	1,309 100.00	878 100.00	431 100.00

注：上段はサンプルサイズ，下段は構成比である。

満の者が 53.37%を占め、フルタイムで働いている者とパートタイムで働いている者がほぼ半々となっており、正社員と非正社員では、労働時間の長さには大きな違いがあることがわかる¹¹。

（2）労働時間の過不足感の分布

次に、自分の労働時間に対する評価、すなわち労働時間に対する過不足感変数の定義と分布を確認しよう。本調査には、「あなたは、労働時間を短くしたいですか、長くしたいですか（問 A-5）」という設問が用意されている。これに対して「短くしたい」と回答した者を「労働時間過剰」と呼び、「長くしたい」とした者を「労働時間不足」と呼ぶ。そして、「今のままでよい」と回答した者は、本人にとって変更する必要のない最適な労働時間を達成できている者とみなすこととし、「最適労働時間」と呼ぶこととする。

以上で説明した労働時間の過不足感変数の定義、設問に対する選択肢と本章での呼び方、ならびに分布をまとめたのが、図表Ⅱ-5-2 である。

最適労働時間を達成している者の割合が 50.82%と最も高く、5 割を超える。つまり、25～44 歳の雇用者の半数は、現在の労働時間を変える必要がないと考えていることになる。次いで、自分を労働時間過剰と評価している者が 43.24%、最も割合が小さいのは労働時間不足と考えている者である。

¹¹ 正社員と非正社員の定義であるが、「あなたの働き方の勤務先での呼び名は、次のどれですか（問 A-6、付問 1）」で、「正規の職員・従業員」と回答した者を正社員、「パート」・「アルバイト」・「派遣会社の派遣社員」・「契約社員・嘱託」・「その他」とした者を非正社員とした。つまり、呼称で識別している。

図表Ⅱ-5-2 労働時間の過不足感の分布

選択肢	本章での呼び方	サンプルサイズ	構成比 (%)
長くしたい	労働時間不足	80	5.94
今のままでよい	最適労働時間	684	50.82
短くしたい	労働時間過剰	582	43.24
合 計		1,346	100.00

それでは、実際の労働時間と労働時間の過不足感の関係はどうなっているのだろうか。両者の関係をまとめたのが、図表Ⅱ-5-3である。週当たり労働時間が50時間未満に関しては、いずれの労働時間カテゴリーにおいても、自分の労働時間を最適と評価している者の割合が最も高くなっていることがわかる。しかし、週当たり労働時間が50時間以上になると、労働時間最適と労働時間過剰の構成比の大小が入れ替わり、労働時間過剰と考える者の割合が最も高くなる。50時間以上60時間未満の者で65.0%、60時間以上の者で79.1%が、自分の労働時間を過剰だと評価している。

他方で、労働時間の短い者、具体的には週当たり労働時間が35時間未満の者で、労働時間が不足と考えている者の割合が、過剰と考えている者の割合と同じか、それよりも高くなっていることがわかる。

図表Ⅱ-5-3 週当たり労働時間別、労働時間の過不足感の分布

週当たり労働時間	労働時間の過不足感			合計
	不足	最適	過剰	
1--20 時間未満	16 <u>15.38</u>	72 69.23	16 15.38	104 100.00
20--30 時間未満	24 <u>23.08</u>	71 68.27	9 8.65	104 100.00
30--35 時間未満	6 <u>12.50</u>	38 79.17	4 8.33	48 100.00
35--40 時間未満	9 12.33	54 73.97	10 13.70	73 100.00
40--50 時間未満	11 2.56	246 57.34	172 40.09	429 100.00
50--60 時間未満	2 0.84	81 34.18	154 64.98	237 100.00
60 時間以上	6 2.86	38 18.10	166 79.05	210 100.00
合計	74 6.14	600 49.79	531 44.07	1205 100.00

注：上段はサンプルサイズ、下段は構成比である。

(1) から、正社員と非正社員では週当たり労働時間の分布に大きな違いがあることが示された。そこで、就業形態別の労働時間の過不足感も確認しておこう。まず、正社員に関して、実際の労働時間と労働時間の過不足感の関係をまとめたのが、図表Ⅱ-5-4である。正社員全体の平均をみると、59.72%、すなわち6割近い正社員が、自分の労働時間を過剰だと評価していることがわかる。労働時間不足とする者は、1.52%とわずかである。

週当たり労働時間別にみていくと、50時間未満についてはいずれの労働時間カテゴリーにおいても、最適労働時間と考えている者の割合が最も高くなっている。しかし、週当たり労働時間が50時間以上になると、労働時間過剰と考える者の割合が最も高くなる。

図表Ⅱ-5-4 正社員の週当たり労働時間別、労働時間の過不足感の分布

週当たり労働時間	労働時間の過不足感			合計
	不足	最適	過剰	
1--20 時間未満	0 0.00	11 45.83	13 54.17	24 100.00
20--30 時間未満	1 20.00	4 80.00	0 0.00	5 100.00
30--35 時間未満	0 0.00	5 71.43	2 28.57	7 100.00
35--40 時間未満	0 0.00	17 77.27	5 22.73	22 100.00
40--50 時間未満	5 1.57	170 53.29	144 45.14	319 100.00
50--60 時間未満	1 0.41	71 32.27	148 67.27	195 100.00
60 時間以上	5 2.43	30 14.56	171 83.01	206 100.00
合 計	12 <u>1.52</u>	307 38.76	473 59.72	792 100.00

注：上段はサンプルサイズ、下段は構成比である。

そして、非正社員にサンプルを限定して、週当たり労働時間と労働時間の過不足感の関係をまとめたのが、図表Ⅱ-5-5である。全体の平均をみると、自分の労働時間を最適と評価している者の割合が最も高く、70.94%と正社員よりも高い。二番目に高い構成比となっているのは、労働時間不足の者で（15.01%）、三番目が労働時間過剰の者である（14.04%）。

週当たり労働時間別にみていこう。いずれの労働時間カテゴリーにおいても、最適労働時間とする者の割合が最も高い。また、正社員と同様に、労働時間が長くなると、過剰感を感じる者の割合が高くなる傾向がみられる¹²。

しかし、労働時間40時間未満では、労働時間を不足していると評価している者の割合が、全体平均とくらべても、そして過剰とする者の構成比とくらべても、高くなっている。非正社員の労働時間が長くない層で、労働時間の不足感を感じている者が比較的多く存在していることがうかがえる。

また、非正社員には、非正社員という就業形態を主体的に選択した者もいる一方で、不本意ながら非正社員という働き方している者もいる。両者の間に、労働時間の過不足感の分布に違いが観察されるであろうか。

¹² 50時間以上については、サンプルサイズが小さいことに留意が必要である。

図表Ⅱ-5-5 非正社員の週当たり労働時間別、労働時間の過不足感の分布

週当たり労働時間	労働時間の過不足感			合計
	不足	最適	過剰	
1--20 時間未満	16 <u>20.00</u>	61 76.25	3 3.75	80 100.00
20--30 時間未満	23 <u>22.23</u>	67 67.68	9 9.09	99 100.00
30--35 時間未満	6 <u>14.63</u>	33 80.49	2 4.88	41 100.00
35--40 時間未満	9 <u>17.65</u>	37 72.55	5 9.80	51 100.00
40--50 時間未満	6 5.45	76 69.09	28 25.45	110 100.00
50--60 時間未満	1 5.88	10 58.82	6 35.29	17 100.00
60 時間以上	1 6.67	9 60.00	5 33.33	15 100.00
合 計	62 <u>15.01</u>	293 70.94	58 14.04	413 100.00

注：上段はサンプルサイズ，下段は構成比である。

非正社員について、就業形態の選択における本意・不本意別に、労働時間の過不足感の分布をまとめたのが、図表Ⅱ-5-6 である。ここでの本意・不本意の定義であるが、「今後 5 年くらいの間に、あなたはどのように働きたいと思いますか(問 A-22)」という設問に対して、「現在の会社で現在の働き方を続けたい」、「別の会社で現在の働き方を続けたい」のいずれかを選択した者を「本意」、それ以外を「不本意」な働き方をしているとした。つまり、「現在の働き方を続けたい」とする者を、自らの意思で非正社員という就業形態で働いている者とみなす。但し、特に考えていないとした者は分析対象から除いた。

図表Ⅱ-5-6 から、本意・不本意の両方で、自分の労働時間を最適と評価している者の割合が最も高い。しかし、不本意非正社員では、本意非正社員よりも最適とする者の割合がかなり低く、さらには、不足とする者だけでなく、過剰とする者の割合も、本意非正社員よりも高くなっている。自ら望んで非正社員となった者のほうが、そうでない者よりも、労働時間についても満足していることがうかがえる。

図表Ⅱ-5-6 本意・不本意非正社員別、労働時間の過不足感の分布

	労働時間の過不足感			合計
	不足	最適	過剰	
本 意	33 11.46	223 77.43	32 11.11	288 100.00
不本意	34 21.52	95 60.13	29 18.35	158 100.00
合 計	67 15.02	318 71.30	61 13.68	446 100.00

注 1: 上段はサンプルサイズ，下段は構成比である。

注 2: 非正社員についてのみの集計である。

(3) 労働時間管理の柔軟性の分布

そして、労働時間管理の柔軟性をみていこう。本章での「労働時間管理の柔軟性」の定義は、「あなた自身の仕事の始業・終業の時刻は、おもに誰が決めていますか（問 A-20）」という設問に対して、「自分自身で決める」と回答した者を柔軟的、それ以外を非柔軟的とする。すなわち、就業開始時間と終了時間を自分で選べるか否かで、労働時間管理に対する柔軟性を識別する。

全体の分布をまとめたのが、図表Ⅱ-5-7 である。これから、25～44 歳の雇用者のうち労働時間が柔軟的に管理されている者の割合は、16.59%とあまり高くないことがわかる。

図表Ⅱ-5-7 労働時間管理の柔軟性の分布

	サンプルサイズ	構成比 (%)
非柔軟的	1,031	83.41
柔軟的	205	16.59
合計	1,236	100.00

3. 分析に用いる主な変数 —仕事や個人生活を構成する出来事—

ここでは、本章の分析で主に用いる、ふだんの仕事における①「身体の疲れ」、②「健康を損なう危険」、③「仕事上の不安や悩み、ストレス」と、個人生活や勤労生活の充実を表す指標として④地域活動への参加、⑤仕事と生活の満足度の5つの変数の定義を説明する。

3.1 身体の疲れ、健康を損なう危険、ストレスを表す変数

本調査では、「身体の疲れ」、「健康を損なう危険」や「仕事上の不安や悩み、ストレス（以下、ストレスと呼ぶ）」を、「ふだんの仕事で、どの程度感じていますか（問 A-40）」という設問を用意している。そして、それぞれの項目に対して、とても感じる、やや感じる、あまり感じない、まったく感じないの4つの選択肢を用意しており、これに対する回答を変数として用いる。

また、5 節の計量分析で用いる被説明変数を先取りして説明しておく、それぞれの項目に対して、「とても感じる」を4、「やや感じる」を3、「あまり感じない」を2、「まったく感じない」を1とする順序尺度変数を用いる。つまり、値が大きくなるほど、心身の疲れや健康を損なう危険を強く感じていることを表す変数である。以上で説明した変数作成方法を、図表Ⅱ-5-8にまとめておく。

図表Ⅱ-5-8 主な被説明変数の作成方法

設問	項目	選択肢 (項目①～③に共通)	順序尺度変数の値
ふだんの仕事で、次のことを、どの程度感じていますか	① 身体の疲れ ② 健康を損なう危険 ③ 仕事上の不安や悩み、ストレス	とても感じる	4
		やや感じる	3
		あまり感じない	2
		まったく感じない	1

3.2 地域活動への参加

地域に居住する限り、その地域に対して果たすべき役割がある。また、属するコミュニティーに対する貢献が求められるだろう。そこで、仕事以外の活動の指標として、地域活動への参加を表す変数を作成し、分析を行う。具体的には、「次の活動のうち、月1回程度以上行っているものがありますか（問 C-30）」という設問の選択肢のうち、ボランティア活動または地域活動（PTA や町内会）に参加していると回答した者を1とし、どちらにも参加していない者を0とするダミー変数である。

3.3 仕事と生活の満足度

本調査では、「あなたは、現在の自分の生活に満足していますか（問 C-19）」という設問が用意されている。しかし、分析サンプルを雇用者に限定しているため、「生活」が個人生活だけでなく、生活のその他の構成要素である「仕事」も含めた上での回答である可能性、すなわち同時決定の変数である可能性が高い。

本調査では、「あなたは、今の仕事全体について、満足していますか（問 A-42, j）」という質問も設けられている。そこでまず、この可能性を確かめるために、両者の関係をみてみよう¹³。

生活と仕事の満足度のそれぞれについて、「満足」・「やや満足」と回答した者を1、そうでない者を0とするダミー変数を作成し¹⁴、両者の関係をまとめたのが、図表Ⅱ-5-9である。

図表Ⅱ-5-9 生活の満足度と仕事の満足度の関係

生活の満足度	仕事の満足度		
	0	1	合計
0	156 12.73	137 11.18	293 23.92
1	199 16.24	733 59.84	932 76.08
合計	355 28.98	870 71.02	1,225 100.00

注：上段はサンプルサイズ、下段は構成比である。

¹³ 問 C-19 と問 A-42, j の相関係数は、0.348 である。

¹⁴ そうでない者とは、具体的には「不満」・「やや不満」・「どちらともいえない」とした者である。

両方に満足（変数が両方とも 1）、両方に満足でない（変数が両方とも 0）とする者の割合は 72.57%とかなり高く、雇用者を対象とした場合、これら変数が同時決定的である可能性が高いと考えられる。そこで、ここでは、生活の満足度と仕事の満足度から、「仕事と生活の満足度」という変数を作成することとする。生活についても仕事についても満足と回答した者を 1、それ以外を 0 とする変数である。

この変数は、仕事と生活のバランスについての満足の度合いを表す変数ではなく、あくまでも両者に対して満足しているかを表す変数であることを強調しておく。

4. ワークライフコンフリクトとなる労働時間のあり方はなにか？ —クロス表分析から—

ここでは、どの労働時間のあり方が、3 節で説明した 5 つの仕事や生活を構成する出来事や体験・経験に影響を与えるのかを、クロス表から確認する。

4.1 身体の疲れと労働時間のあり方との関係

まず、身体の疲れと週当たり労働時間の関係をまとめたのが、図表Ⅱ-5-10 である。これから、週当たり労働時間が長くなるほど、身体の疲れを感じる者の割合が高くなることがわかる。特に、50 時間以上になると、身体の疲れを「やや感じる」・「とても感じる」と回答した者の割合が 9 割を超える。

図表Ⅱ-5-10 週当たり労働時間の分布と身体の疲れ

週当たり労働時間	身体の疲れ				合計
	まったく感じない	あまり感じない	やや感じる	とても感じる	
1--20 時間未満	6 5.77	24 23.08	52 50.00	22 21.15	104 100.00
20--30 時間未満	1 0.97	17 16.50	59 57.28	26 25.24	103 100.00
30--35 時間未満	2 4.17	4 8.33	27 56.25	15 31.25	48 100.00
35--40 時間未満	4 5.48	14 19.18	37 50.68	18 24.66	73 100.00
40--50 時間未満	9 2.12	77 18.16	209 49.29	129 30.42	424 100.00
50--60 時間未満	3 1.27	19 8.02	125 52.74	90 37.97	237 100.00
60 時間以上	0 0.00	9 4.31	88 42.11	112 53.59	209 100.00
合計	25 2.09	164 13.69	597 49.83	412 34.39	1,198 100.00

注：上段はサンプルサイズ、下段は構成比である。

次に、身体の疲れと労働時間の過不足感の関係をまとめたのが、図表Ⅱ-5-11 である。これから、労働時間が過剰であると考えている者の 9 割以上が、身体の疲れを「とても感じる」・「やや感じる」と回答している。そして、最適労働時間を達成している者と労働時間が不足

していると考えている者については、身体の疲れを「とても感じる」・「やや感じる」と回答した者の割合は、ともに7割を超えるが、労働時間不足の者のほうが5%ポイント程度、その割合は低い。

図表Ⅱ-5-11 労働時間の過不足感と身体の疲れ

労働時間の過不足感	身体の疲れ				合計
	まったく感じない	あまり感じない	やや感じる	とても感じる	
労働時間不足	6 7.89	15 19.74	36 47.37	19 25.00	76 100.00
最適労働時間	18 2.92	120 19.48	347 56.33	131 21.27	616 100.00
労働時間過剰	3 0.55	36 6.63	230 42.36	274 50.46	543 100.00
合計	27 2.19	171 13.85	613 49.64	424 34.33	1,235 100.00

注：上段はサンプルサイズ、下段は構成比である。

そして、労働時間管理の柔軟性との関係を確認する。労働時間管理の柔軟性と身体の疲れの関係をまとめたのが、図表Ⅱ-5-12である。柔軟的な労働時間管理がなされている者のほうが、身体の疲れを「まったく感じない」・「あまり感じない」と回答した者の割合が若干高いが、大きな違いはみられない。

図表Ⅱ-5-12 労働時間管理の柔軟性と身体の疲れ

労働時間管理の柔軟性	身体の疲れ				合計
	まったく感じない	あまり感じない	やや感じる	とても感じる	
非柔軟的	20 1.96	139 13.59	514 50.24	350 34.21	1,023 100.00
柔軟的	6 2.93	29 14.15	98 47.80	72 35.12	205 100.00
合計	26 2.12	168 13.68	612 49.84	422 34.36	1,228 100.00

注：上段はサンプルサイズ、下段は構成比である。

以上から、労働時間が長い者や労働時間を過剰だと考えている者で、身体の疲れを感じている者の割合が非常に高いことがわかる。

4.2 健康を損なう危険と労働時間のあり方との関係

健康を損なう危険と労働時間のあり方との関係を確認していこう。まず、週当たり労働時間の関係をまとめたのが、図表Ⅱ-5-13である。これから、週当たり労働時間が長くなるほど、健康を損なう危険を感じる者の割合が高くなることがわかる。特に、「やや感じる」・「とても感じる」と回答した者の割合は、50時間未満では5割に満たないが、50時間以上になると一挙に6割を超える。

図表Ⅱ-5-13 週当たり労働時間の分布と健康を損なう危険

週当たり労働時間	健康を損なう危険				合計
	まったく感じない	あまり感じない	やや感じる	とても感じる	
1--20 時間未満	29 27.88	48 46.15	22 21.15	5 4.81	104 100.00
20--30 時間未満	20 19.42	42 40.78	34 33.01	7 6.80	103 100.00
30--35 時間未満	10 20.83	21 43.75	13 27.08	4 8.33	48 100.00
35--40 時間未満	20 28.17	33 46.48	13 18.31	5 7.04	71 100.00
40--50 時間未満	55 12.97	170 40.09	146 34.43	53 12.50	424 100.00
50--60 時間未満	14 5.96	69 29.36	113 48.09	39 16.60	235 100.00
60 時間以上	5 2.40	52 25.00	91 43.75	60 28.85	208 100.00
合 計	153 12.82	435 36.46	432 36.21	173 14.50	1,193 100.00

注: 上段はサンプルサイズ, 下段は構成比である。

次に、健康を損なう危険と労働時間の過不足感の関係をまとめたのが、図表Ⅱ-5-14 である。これから、労働時間過剰の者で、健康を損なう危険を「とても感じる」・「やや感じる」と回答した者の割合が、高くなっている。次いで、最適労働時間の者で高くなっており、労働時間不足の者が最も健康を損なう危険を感じていないことがうかがえる。

図表Ⅱ-5-14 労働時間の過不足感と健康を損なう危険

労働時間の過不足感	健康を損なう危険				合計
	まったく感じない	あまり感じない	やや感じる	とても感じる	
労働時間不足	20 27.03	28 37.84	20 27.03	6 8.11	74 100.00
最適労働時間	111 18.02	274 44.48	187 30.36	44 7.14	616 100.00
労働時間過剰	30 5.56	148 27.41	234 43.33	128 23.70	540 100.00
合 計	161 13.09	450 36.59	441 35.85	178 14.47	1,230 100.00

注: 上段はサンプルサイズ, 下段は構成比である。

そして、労働時間管理の柔軟性との関係をまとめたのが、図表Ⅱ-5-15 である。柔軟的な労働時間管理がなされている者のほうが、健康を損なう危険を「まったく感じない」・「感じない」と回答した者の割合がわずかではあるが高くなっているが、身体の疲れと同じく、非柔軟的な労働時間管理がなされている者との間に大きな違いはみられない。

以上から、労働時間が 50 時間以上の者や労働時間を過剰だと感じている者で、健康を損なう危険を感じている者の割合が非常に高いことがわかる。

図表Ⅱ-5-15 労働時間管理の柔軟性と健康を損なう危険

労働時間管理の柔軟性	健康を損なう危険				合計
	まったく感じない	あまり感じない	やや感じる	とても感じる	
非柔軟的	124 12.17	378 37.10	367 36.02	150 14.72	1,019 100.00
柔軟的	35 17.16	69 33.82	73 35.78	27 13.24	204 100.00
合 計	159 13.00	447 36.55	440 35.98	177 14.47	1,223 100.00

注: 上段はサンプルサイズ, 下段は構成比である。

4.3 ストレスと労働時間のあり方との関係

ふだんの仕事におけるストレスについてみていこう。まず、ストレスと週当たり労働時間の関係をまとめたのが、図表Ⅱ-5-16 である。ストレスについても、週当たり労働時間が長くなるほど、ストレスを感じると回答する者の割合が高くなるということが分かる。35 時間未満と 35 時間以上の間に落差がみられ、35 時間以上、つまりフルタイムで働いている者で「やや感じる」・「とても感じる」と回答した者の割合が高くなる。

図表Ⅱ-5-16 週当たり労働時間の分布とストレス

週当たり労働時間	ストレス				合計
	まったく感じない	あまり感じない	やや感じる	とても感じる	
1--20 時間未満	10 9.71	32 31.07	46 44.66	15 14.56	103 100.00
20--30 時間未満	4 3.88	28 27.18	47 45.63	24 23.30	103 100.00
30--35 時間未満	3 6.25	14 29.17	18 37.50	13 27.08	48 100.00
35--40 時間未満	3 4.11	10 13.70	44 60.27	16 21.92	73 100.00
40--50 時間未満	12 2.82	95 22.35	191 44.94	127 29.88	425 100.00
50--60 時間未満	2 0.84	29 12.24	107 45.15	99 41.77	237 100.00
60 時間以上	3 1.44	24 11.48	88 42.11	94 44.98	209 100.00
合 計	37 3.09	232 19.37	541 45.16	388 32.39	1,198 100.00

注: 上段はサンプルサイズ, 下段は構成比である。

次に、労働時間の過不足感とストレスの関係をまとめたのが、図表Ⅱ-5-17 である。これから、労働時間過剰である者で、ストレスを「とても感じる」・「やや感じる」と回答した者の割合が、高くなっている。最適労働時間の者と労働時間不足の者の間に、大きな違いはみられない。

図表Ⅱ-5-17 労働時間の過不足感とストレス

労働時間の過不足感	ストレス				合計
	まったく感じない	あまり感じない	やや感じる	とても感じる	
労働時間不足	5 6.58	16 21.05	37 48.68	18 23.68	76 100.00
最適労働時間	29 4.71	147 23.86	305 49.51	135 21.92	616 100.00
労働時間過剰	4 0.74	73 13.44	215 39.59	251 46.22	543 100.00
合計	38 3.08	236 19.11	557 45.10	404 32.71	1,235 100.00

注：上段はサンプルサイズ，下段は構成比である。

そして、ストレスと労働時間管理の柔軟性の関係をまとめたのが、図表Ⅱ-5-18 である。労働時間管理が柔軟的な者のほうが、ストレスを「まったく感じない」・「感じない」と回答した者の割合が高くなっているが、大きな違いは見出せない。

図表Ⅱ-5-18 労働時間管理の柔軟性とストレス

労働時間管理の柔軟性	ストレス				合計
	まったく感じない	あまり感じない	やや感じる	とても感じる	
非柔軟的	29 2.83	194 18.96	465 45.45	335 32.75	1,023 100.00
柔軟的	9 4.39	40 19.51	91 44.39	65 31.71	205 100.00
合計	38 3.09	234 19.06	556 45.28	400 32.57	1,228 100.00

注：上段はサンプルサイズ，下段は構成比である。

以上から、フルタイムで働いている者や労働時間過剰である者で、ストレスを感じている者の割合が高いことがわかる。

4.4 地域活動への参加と労働時間のあり方との関係

ここでは、地域活動への参加状況と労働時間のあり方との関係を確認する。まず、週当たり労働時間の分布の関係をまとめたのが、図表Ⅱ-5-19 である。これから、週当たり労働時間が長くなるほど、地域活動に参加する者の割合が低くなることがわかる。

また、地域活動への参加の有無と労働時間の過不足感の関係をまとめたのが、図表Ⅱ-5-20 である。労働時間過剰である者は、地域活動に参加している者の割合が最も低く、労働時間不足の者で最も地域活動に参加している者の割合が若干高い。

地域活動への参加の有無と労働時間管理の柔軟性の関係をまとめたのが、図表Ⅱ-5-21 である。労働時間管理が柔軟的な者のほうが、地域活動への参加者の割合が高い。

以上から、労働時間の長い者や労働時間過剰である者が、地域活動に参加していないことがわかる。

図表Ⅱ-5-19 週当たり労働時間の分布と地域活動への参加の有無

週当たり労働時間	地域活動への参加		
	0	1	合計
1--20 時間未満	76 73.08	28 26.92	104 100.00
20--30 時間未満	74 71.15	30 28.85	104 100.00
30--35 時間未満	38 79.17	10 20.83	48 100.00
35--40 時間未満	68 93.15	10 20.83	73 100.00
40--50 時間未満	359 83.68	70 16.32	429 100.00
50--60 時間未満	209 88.19	28 11.81	237 100.00
60 時間以上	190 90.48	20 9.52	210 100.00
合 計	1,014 84.15	191 15.85	1,205 100.00

図表Ⅱ-5-20 労働時間の過不足感と地域活動への参加の有無

労働時間の過不足感	地域活動への参加		
	0	1	合計
労働時間不足	61 78.21	17 21.79	78 100.00
最適労働時間	499 80.35	122 19.65	621 100.00
労働時間過剰	484 88.97	60 11.03	544 100.00
合 計	1,044 83.99	199 16.01	1,243 100.00

図表Ⅱ-5-21 労働時間管理の柔軟性と地域活動への参加の有無

労働時間管理の柔軟性	地域活動への参加		
	0	1	合計
非柔軟的	871 84.48	160 15.52	1,031 100.00
柔軟的	167 81.46	38 18.54	205 100.00
合 計	1,038 83.98	198 16.02	1,236 100.00

注：上段はサンプルサイズ、下段は構成比である。

4.5 仕事と生活の満足度と労働時間のあり方との関係

最後に、仕事と生活の満足度についてみていこう。まず、週当たり労働時間との関係を確認する。図表Ⅱ-5-22 が、両者の関係をまとめたものである。これから、週当たり労働時間が長くなるほど、仕事と生活の両方に満足している者の割合が低くなる傾向が読み取れる。

図表Ⅱ-5-22 週当たり労働時間と仕事と生活の満足度

週当たり労働時間	仕事と生活の満足度		
	0	1	合計
1--20 時間未満	35 33.65	69 66.35	104 100.00
20--30 時間未満	37 35.58	67 64.42	104 100.00
30--35 時間未満	19 39.58	29 60.42	48 100.00
35--40 時間未満	26 35.62	47 64.38	73 100.00
40--50 時間未満	177 41.26	252 58.74	429 100.00
50--60 時間未満	99 41.77	138 58.23	237 100.00
60 時間以上	95 45.24	115 54.76	210 100.00
合 計	488 40.50	717 59.50	1,205 100.00

注：上段はサンプルサイズ，下段は構成比である。

次に，仕事と生活の満足度と労働時間の過不足感の関係をまとめたのが，図表Ⅱ-5-23 である。最適な労働時間を達成している者で，仕事と生活の両方に満足している者の割合が67.79%と最も高くなっている。次いで，労働時間過剰の50.37%，労働時間不足の48.72%となっており，労働時間が不足していると考えている者の満足度が最も低いことがわかる。

図表Ⅱ-5-23 労働時間の過不足感と仕事と生活の満足度

労働時間の過不足感	仕事と生活の満足度		
	0	1	合計
労働時間不足	40 51.28	38 48.72	78 100.00
最適労働時間	200 32.21	421 67.79	621 100.00
労働時間過剰	270 49.63	274 50.37	544 100.00
合 計	510 41.03	733 58.97	1,243 100.00

注：上段はサンプルサイズ，下段は構成比である。

そして，仕事と生活の満足度と労働時間管理の柔軟性の関係をまとめたのが，図表Ⅱ-5-24 である。柔軟な労働時間管理がなされている者のほうが，仕事と生活の両方に満足している者の割合が高い。

以上から，週当たり労働時間の長い者ほど仕事と生活の満足している者の割合が低い。そして，最適労働時間を達成している者と柔軟な労働時間管理がなされている者で，仕事と生活の両方に満足している者の割合が高いことがわかる。

図表Ⅱ-5-24 労働時間管理の柔軟性と仕事と生活の満足度

労働時間管理の柔軟性	仕事と生活の満足度		
	0	1	合計
非柔軟的	430 41.71	601 58.29	1,031 100.00
柔軟的	77 37.56	128 62.44	205 100.00
合 計	507 41.02	729 58.98	1,236 100.00

注：上段はサンプルサイズ，下段は構成比である。

5. ワークライフコンフリクトとなる労働時間のあり方はなにか？ —計量分析から—

4 節のクロス表分析から，(1) 労働時間の長さ，(2) 労働時間の過不足感，(3) 労働時間管理の柔軟性の 3 つの労働時間のあり方のうち，特に長時間労働と労働時間に対する過不足感が，①ふだんの仕事における身体の疲れ，②健康を損なう危険，③ストレス，④地域活動への参加，⑤仕事と生活の満足度といった，労働者の勤労生活や個人生活を構成する出来事・経験やこれらに対する主観的評価と関係があることが示された。

ここでは計量分析を用いて，労働時間以外にも影響を与えると考えられるその他の要因をコントロールした上で，①～⑤の要素が労働時間のあり方の 3 つのうちどの影響を受けるのかを計量分析を用いてより厳密に検証し，ワークライフコンフリクト要因を明らかにする。また，3 節で説明した 3 つの労働時間変数以外に，通勤時間の代理指標として都市規模ダミー変数を用いることとする¹⁵。

本節の分析結果を先取りしておく，実際の労働時間の長さだけでなく，自分自身の労働時間に対する評価も，労働者がよりよい勤労生活を営む対策を考える際には，欠かせない視点であることが明らかにされる。

5.1 身体の疲れと，健康を損なう危険について

(1) 計量分析のフレームワーク

身体の疲れや健康を損なう危険という身体に関することに対して，3 つの労働時間に関する変数が影響を及ぼすか，順序プロビット分析を用いて確認する。

労働時間のあり方以外にも，身体の疲れや健康を損なう危険に及ぼすと考えられる要因として，年齢や性別，結婚や子供の有無といった個人属性が挙げられる。また，働き方や職場属性も影響すると考えられる。よって，正社員であるかどうか，事業所規模，業種，職種といった変数もコントロールする。また，解釈の際は，統計的有意水準が 1%と 5%の変数に主に着目する。

¹⁵ 大都市，20 万人以上の市，10 万人以上の市，10 万人未満の市，郡部の 5 つの変数が用意されており，都市規模が大きくなるほど通勤負担が大きくなると仮定している。

(2) 同時性に対する対応

ここで、主な説明変数として労働時間の過不足感を用いるが、この変数を用いることで、分析上、同時性の問題が発生する可能性は否定できない。ここでの計量分析では、労働時間過剰であるから身体の疲れや健康を損なう危険をより強く感じるという因果関係を仮定しているわけだが、身体の疲れを感じているから労働時間を過剰に感じているという逆の因果関係があるかもしれないことを、同時性の問題という。

同時性を回避するには、操作変数法を用いるべきであるが、順序プロビット分析には操作変数法を適用することはできない。そこで、「現在の健康状態」¹⁶、「定期的な健康診断の受診の有無」¹⁷、「ふだんの健康に対する取り組み」¹⁸といった変数を取り入れることで、同時性の回避を可能な限り試みることにする。

つまり、現在の健康状態の悪い者ほど、身体の疲れや健康を損なう危険を感じていて、労働時間に過剰感を感じているかもしれない。また、健康診断の受診やふだんの健康に対する取り組みなど怠っている者ほど、健康管理が不十分で疲労を蓄積しており、そのことが労働時間の過剰感につながっている可能性がある。それゆえ、これら変数を計量分析のフレームワークに取り入れてその効果をコントロールすることで、完全とはいえないものの、ある程度は同時性を回避できると考えられる。

(3) 身体の疲れについての推定結果

(1) の分析フレームワークに則って、身体の疲れの規定要因について順序プロビット分析を行った結果が、図表Ⅱ-5-25 である。推定式①は、労働時間に関する変数のうち、週当たり労働時間のみをモデルに取り入れた推定式で、推定式②は、労働時間に関する変数3つをすべて導入した式である。推定式①は、労働時間の過不足感と労働時間管理の柔軟性という、従来用いられてこなかった新しい変数が、週当たり労働時間変数の推定結果に影響を与えるか、つまり omitted variables である可能性を検証するための推定である。

そして、推定式③は、「現在の健康状態」、「定期的な健康診断の受診の有無」、「ふだんの健康に対する取り組み」という3つの変数を用いてコントロールして同時性の回避を試みた推定結果である。

¹⁶ 「今の健康状態はいかがですか(問 C-9, a)」という設問に対して、「よくない」を1、「あまりよくない」を2、「ふつう」を3、「まあよい」を4、「非常によい」を5とする健康状態がよいほど値が大きくなる変数である。

¹⁷ 「あなたは、健康診断を定期的に受けていますか(問 C-11)」という設問に対して、「会社や組織の健康診断を受けている」・「配偶者の会社・組織の健康診断を受けている」・「自治体の健康診断を受けている」・「個人で健康診断を受けている」のいずれかを選択した者を1、「特に健康診断を受けていない」とした者を0とするダミー変数である。

¹⁸ 「あなたは、健康のために、日頃から実行していることがありますか(〇はいくつでも)(問 C-10)」という設問に対して、「食生活に気をつける」・「栄養補助食品をのむ」・「睡眠・休息を十分にとる」・「規則正しい生活をする」・「定期的に運動やスポーツを行う」・「ストレスの発散をこころがけている」・「その他」という選択肢が用意されているが、選択した数を変数の値とした。つまり、値が大きいくほど、健康に対する取組みをより積極的に行っていることを表す変数である。そして、「特に実行していることはない」を選択した者については、0とした。

また、推定式③と同じ定式化で週当たり労働時間別にサブグループ化して推定を行ったのが、推定式④と⑤で、前者が 50 時間未満について、後者が 50 時間以上についての推定結果である。このサブグループ化は、実際に労働時間が長い上で労働時間過剰である者と、労働時間がさほど長くないのに労働時間を過剰だと考えている者の間に違いがあるのかを検証するための推定式である。

推定式①と②を比較すると、主な説明変数である労働時間ダミーの係数の絶対値が、①よりも②でかなり小さくなることから、omitted variable バイアスが発生している可能性は否定できず、労働時間の過不足感と労働時間管理の柔軟性という変数をモデルに取り入れた定式化が必要があると考えられる。そこで、ここでは、労働時間の過不足感と労働時間管理の柔軟性をモデルに取り入れ、かつ同時性に対する配慮も行った推定式③を用いて解釈を行う。また、紙幅の関係上、労働時間のあり方に関する変数についての解釈を中心に行う。

週当たり労働時間が 50 時間以上の者が、統計的に有意にふだんの仕事で身体の疲れを感じており、実際の労働時間の影響というのも無視できない。

しかし、労働時間をコントロールしても、労働時間不足である者は最適な労働時間を達成している者とくらべて身体の疲れを感じていないが、他方で労働時間が過剰である者は身体の疲れをより強く感じていることが示された。つまり、実労働時間の長さに加えて、その人にとっての適切な労働時間を達成することが、身体の疲れを軽減する要因になりうると考えられる。

それでは、推定式④と⑤をみていこう。週当たり労働時間が 50 時間未満であれば、労働時間が過剰であると考えている人は、統計的に有意に身体の疲れを感じている一方で、労働時間不足である者は最適な労働時間を達成している者とくらべて、身体の疲れを統計的に有意に感じていない。しかし、週当たり労働時間が 50 時間以上となると、労働時間不足だと感じていても、最適労働時間の者との間に統計的に有意な違いは見出せなくなり、統計的に有意ではないもののより身体的な疲れを感じていることがうかがえる。

(4) 健康を損なう危険についての推定結果

次に、(1) の分析フレームワークに則って、ふだんの仕事で健康を損なう危険をどの程度感じているかという主観的な評価の規定要因について、順序プロビット分析を行った結果が図Ⅱ-5-26 である。推定式の定式化は (3) と同じである。

(3) と同じ理由から、ここでも推定式③を用いて、解釈していこう。労働時間が 40 時間以上の者ほど、ふだんの仕事において健康を損なう危険を統計的に有意に感じていることが示された。また、労働時間をコントロールしても、労働時間が過剰だと考えている者ほど、健康を損なう危険を感じている。また、柔軟な労働時間管理がなされている者のほうが、健康を損なう危険を感じていない。

図表Ⅱ-5-25 身体の疲れの規定要因についての推定結果

	①	②	③	④ 50時間未満	⑤ 50時間以上
労働時間不足	--	-0.163 [0.154]	-0.335 [0.159]**	-0.398 [0.168]**	0.089 [0.450]
労働時間過剰 (基準：最適労働時間)	--	0.704 [0.085]***	0.631 [0.087]***	0.714 [0.113]***	0.678 [0.138]***
35時間以上 40時間未満	0.174 [0.167]	0.24 [0.171]	0.141 [0.177]	--	--
40時間以上 50時間未満	0.351 [0.122]***	0.273 [0.124]**	0.185 [0.128]	--	--
50時間以上 60時間未満	0.636 [0.143]***	0.433 [0.147]***	0.369 [0.150]**	--	--
60時間以上 (基準：35時間未満)	1.066 [0.150]***	0.75 [0.157]***	0.735 [0.161]***	--	--
労働時間の柔軟性	--	-0.062 [0.097]	-0.022 [0.100]	-0.031 [0.136]	-0.078 [0.144]
年齢	0.001 [0.007]	0.001 [0.007]	-0.006 [0.007]	-0.003 [0.009]	-0.009 [0.012]
女性ダミー	0.226 [0.193]	0.295 [0.195]	0.187 [0.201]	0.052 [0.229]	-0.025 [0.439]
結婚ダミー	0.193 [0.121]	0.245 [0.123]**	0.311 [0.127]**	0.212 [0.187]	0.43 [0.173]**
6歳未満の子供ダミー	0.045 [0.112]	0.025 [0.113]	0.04 [0.116]	0.102 [0.177]	0.014 [0.152]
女性*結婚ダミー	0.043 [0.165]	-0.036 [0.168]	-0.009 [0.173]	0.034 [0.221]	-0.445 [0.342]
女性*6歳未満の子供ダミー	0.246 [0.174]	0.278 [0.176]	0.278 [0.181]	0.192 [0.228]	-0.143 [0.528]
正社員ダミー	-0.023 [0.164]	-0.215 [0.168]	-0.254 [0.172]	-0.259 [0.211]	-0.235 [0.306]
女性*正社員ダミー	0.075 [0.197]	0.043 [0.200]	0.144 [0.205]	0.215 [0.244]	0.662 [0.448]
100人以上 1000人未満	0.117 [0.091]	0.095 [0.092]	0.111 [0.096]	0.069 [0.123]	0.144 [0.152]
1000人以上 (基準：100人未満事業所)	0.196 [0.155]	0.158 [0.156]	0.209 [0.161]	0.175 [0.212]	0.233 [0.253]
製造業	-0.04 [0.146]	-0.145 [0.148]	-0.25 [0.153]	-0.214 [0.210]	-0.336 [0.227]
電気ガス、情報、運輸	-0.029 [0.156]	-0.087 [0.157]	-0.269 [0.163]*	-0.118 [0.227]	-0.295 [0.241]
卸・小売、飲食、宿泊	-0.049 [0.156]	-0.097 [0.158]	-0.228 [0.162]	-0.142 [0.223]	-0.356 [0.241]
金融、不動産	0.243 [0.199]	0.239 [0.202]	0.149 [0.209]	0.328 [0.278]	-0.224 [0.324]
サービス業 (基準：農林漁業・建設)	-0.072 [0.146]	-0.137 [0.148]	-0.249 [0.153]	-0.02 [0.213]	-0.586 [0.223]***
専門	0.31 [0.113]***	0.344 [0.114]***	0.378 [0.117]***	0.34 [0.148]**	0.388 [0.210]*
管理	-0.037 [0.218]	-0.031 [0.220]	-0.135 [0.223]	-0.554 [0.335]*	0.204 [0.317]
販売・サービス	0.228 [0.122]*	0.277 [0.124]**	0.237 [0.127]*	0.352 [0.156]**	0.181 [0.225]
技能、運輸など (基準：事務職)	0.617 [0.102]***	0.719 [0.104]***	0.686 [0.107]***	0.813 [0.128]***	0.489 [0.202]**
現在の健康状態			-0.461 [0.044]***	-0.452 [0.055]***	-0.427 [0.071]***
健康診断受診の有無	--	--	0.081 [0.100]	0.099 [0.117]	0.084 [0.187]
健康への取組み	--	--	0.031 [0.025]	0.026 [0.031]	0.019 [0.043]
都市規模ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
N	1089	1084	1069	662	432
Chi-square (d.f.)	130.23 (27)***	203.38 (30)***	316.72 (33)***	192.32 (29)***	92.23 (29)***
Log Likelihood	-1084.12	-1040.69	-967.66	-631.00	-362.64

注1: ***は統計的に1%有意, **は5%有意, *は10%有意である。

注2: [] 内の数値は標準偏差である。

図表Ⅱ-5-26 健康を損なう危険の規定要因についての推定結果

	①	②	③	④ 50時間未満	⑤ 50時間以上
労働時間不足	--	-0.09 [0.153]	-0.217 [0.157]	-0.338 [0.167]**	0.396 [0.431]
労働時間過剰 (基準：最適労働時間)	--	0.566 [0.080]***	0.473 [0.082]***	0.529 [0.105]***	0.515 [0.130]***
35時間以上 40時間未満	-0.11 [0.166]	-0.126 [0.169]	-0.153 [0.171]	--	--
40時間以上 50時間未満	0.415 [0.117]***	0.322 [0.120]***	0.271 [0.122]**	--	--
50時間以上 60時間未満	0.7 [0.138]***	0.513 [0.141]***	0.489 [0.143]***	--	--
60時間以上 (基準：35時間未満)	0.991 [0.143]***	0.734 [0.149]***	0.733 [0.151]***	--	--
労働時間の柔軟性	--	-0.18 [0.093]*	-0.174 [0.095]*	-0.408 [0.133]***	0.044 [0.135]
年齢	0.002 [0.007]	0.002 [0.007]	-0.003 [0.007]	-0.0004 [0.009]	-0.016 [0.011]
女性ダミー	-0.053 [0.188]	0.01 [0.189]	-0.099 [0.192]	-0.11 [0.221]	-0.636 [0.414]
結婚ダミー	-0.015 [0.116]	0.026 [0.117]	0.076 [0.120]	0.108 [0.178]	0.183 [0.163]
6歳未満の子供ダミー	0.158 [0.106]	0.149 [0.107]	0.15 [0.108]	0.155 [0.168]	0.08 [0.143]
女性*結婚ダミー	-0.096 [0.159]	-0.192 [0.161]	-0.166 [0.164]	-0.342 [0.212]	-0.196 [0.319]
女性*6歳未満の子供ダミー	0.034 [0.165]	0.053 [0.167]	0.085 [0.170]	0.078 [0.216]	0.049 [0.498]
正社員ダミー	-0.052 [0.159]	-0.194 [0.161]	-0.208 [0.162]	-0.194 [0.199]	-0.077 [0.289]
女性*正社員ダミー	-0.041 [0.191]	-0.106 [0.192]	-0.053 [0.194]	-0.06 [0.231]	0.643 [0.423]
100人以上 1000人未満	0.129 [0.087]	0.124 [0.088]	0.141 [0.091]	0.05 [0.118]	0.227 [0.142]
1000人以上 (基準：100人未満事業所)	0.043 [0.148]	0.018 [0.149]	0.073 [0.153]	0.204 [0.205]	-0.189 [0.233]
製造業	-0.066 [0.140]	-0.15 [0.141]	-0.226 [0.144]	-0.284 [0.200]	-0.174 [0.213]
電気ガス，情報，運輸	0.144 [0.149]	0.113 [0.150]	0.003 [0.153]	-0.091 [0.217]	0.225 [0.226]
卸・小売，飲食，宿泊	-0.108 [0.150]	-0.16 [0.151]	-0.246 [0.153]	-0.259 [0.213]	-0.203 [0.226]
金融，不動産	0.248 [0.190]	0.27 [0.192]	0.235 [0.197]	0.288 [0.266]	0.035 [0.307]
サービス業 (基準：農林漁業・建設)	0.041 [0.140]	-0.004 [0.141]	-0.06 [0.144]	0.002 [0.202]	-0.191 [0.207]
専門	0.32 [0.109]***	0.346 [0.110]***	0.375 [0.112]***	0.473 [0.143]***	0.224 [0.197]
管理	-0.34 [0.208]	-0.331 [0.209]	-0.437 [0.211]**	-0.629 [0.325]*	-0.454 [0.301]
販売・サービス	0.236 [0.118]**	0.282 [0.120]**	0.247 [0.122]**	0.342 [0.151]**	0.1 [0.214]
技能，運輸など (基準：事務職)	0.58 [0.098]***	0.648 [0.099]***	0.621 [0.101]***	0.685 [0.122]***	0.415 [0.191]**
現在の健康状態	--	--	-0.374 [0.041]***	-0.305 [0.051]***	-0.512 [0.068]***
健康診断受診の有無	--	--	0.065 [0.095]	0.051 [0.112]	0.265 [0.179]
健康への取組み	--	--	-0.0005 [0.024]	0.032 [0.030]	-0.056 [0.041]
都市規模ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
N	1,085	1,080	1,066	662	429
Chi-square (d.f.)	213.82 (27)***	271.35 (30)***	356.48 (33)***	170.34 (29)***	135.70 (29)***
Log Likelihood	-1282.98	-1248.21	-1184.87	-754.59	-442.03

注1：***は統計的に1%有意，**は5%有意，*は10%有意である。

注2：[]内の数値は標準偏差である。

それでは、推定式④と⑤をみていこう。結果は、(3)とほぼ同じである。週当たり労働時間が50時間未満であれば、労働時間が過剰であると考えている人は、統計的に有意に健康を損なう危険を感じている一方で、労働時間不足である者は最適な労働時間を達成している者とくらべて、健康を損なう危険を統計的に有意に感じていない。しかし、週当たり労働時間が50時間以上となると、労働時間不足だと感じていても、最適労働時間の者との間に統計的に有意な違いは見出せなくなる。

5.2 ストレスについて

(1) 計量分析のフレームワークと同時性への対応

ここでは、5.1節と同じ分析フレームワークで、2節で定義した3つの労働時間に関する変数が、ふだんの仕事における不安や悩み、ストレスという心理的な要因に影響しているのかを確認する。

5.1節と同様、主な説明変数として労働時間の過不足感を用いるが、この変数を用いることで、分析上、同時性の問題が発生する可能性は否定できない。ここでの計量分析では、労働時間過剰であるからストレスをより強く感じるという因果関係を仮定しているわけだが、仕事において不安や悩み、ストレスを感じているから労働時間を過剰に感じるという、逆の因果関係を指す。

5.1節でも述べたように、同時性を回避するには操作変数法を用いるべきであるが、順序プロビット分析には操作変数法を適用することはできない。そこで、「ストレスについての相談相手」¹⁹、という変数を取り入れて、同時性の回避を試みる。

つまり、ふだんからストレスについて相談できる相手やチャンネルを多数確保している人ほど、ストレスを発散でき、ストレスに起因する労働時間の過剰感を軽減できているかもしれない。それゆえ、この変数をコントロール変数として、計量分析のフレームワークに取り入れることによって、完全とはいえないものの、同時性の回避が一定の範囲で可能になると考える。

(2) 推定結果

推定式の定式化は、5.1節と同じである。ストレスの規定要因についての順序プロビット分析の推定結果をまとめたのが、図表Ⅱ-5-27である。推定式③を用いて、解釈していこう。労働時間が50時間以上の者ほど、ふだんの仕事においてストレスを統計的に1%有意で感じ

¹⁹ 「あなたが、仕事上の不安や悩み、ストレスについて、相談できる人は次の誰ですか（○はいくつでも）（問A-41）」という設問に対して、「家族」・「友人」・「上司」・「先輩や同僚」・「仕事上の知人や関係者」・「勤務先の医師・カウンセラー」・「勤務先以外の医師・カウンセラー」・「労働組合」・「社社会などの従業員組織」・「その他」という選択肢が用意されているが、選択した選択肢数を変数の値とした。つまり、値が大きいほど、ストレスの相談相手・相談機会をより多く確保できていることを表す変数である。そして、「相談できる人はいない」を選択した者については、0とした。

ていることが示された。また、労働時間をコントロールしても、労働時間が過剰だと考えている者ほど、ストレスを感じている。すなわち、労働時間ももちろん影響を与えるが、労働時間をコントロールしても自分の労働時間に過剰感を感じている者ほど、ストレスを感じていることが明らかにされた。

また、推定式④と⑤から、労働時間が 50 時間未満であると、労働時間過剰の者がストレスをより強く感じていることが示され、かつ最適な労働時間を達成している者と労働時間不足の者の間でストレスの感じ方に違いがみられない。しかし、労働時間が 50 時間以上であると、最適な労働時間を達成している者とくらべると、労働時間が過剰である者のほうが、よりストレスを感じていることが示された。また、統計的有意性は低いものの、週あたり労働時間が 50 時間以上であると、労働時間不足であっても、ストレスを強く感じている。労働時間 50 時間以上が、境界値であるかもしれない。

労働時間管理の柔軟性がストレスを軽減するのかをみると、推定式④と⑤から、労働時間が 50 時間未満であれば、労働時間管理が柔軟的である者のほうがストレスを感じていないが、50 時間以上になると労働時間管理の柔軟性はストレスの強弱に影響を与えなくなる。これから、労働時間の長短によって、労働時間管理の柔軟性の影響が異なってくるといえる。

そして、ストレスの相談相手を多数確保している者のほうが、ストレスを統計的に有意に感じないことも示された。ふだんから、仕事上の不安や悩み、ストレスを相談できるチャンネルを数多く確保しておくことが、仕事上のストレスを軽くするのに役立つといえよう。

5.3 地域活動

労働時間のあり方が、地域活動への参加という仕事以外の活動にも影響を与えるのだろうか。推定結果をまとめたのが、図表Ⅱ-5-28 であるが、ここで報告しているのは限界効果である。労働時間という要素は、地域活動への参加に、ほとんど影響を与えない。唯一、労働時間過剰である者が、地域活動への参加が少なくなる傾向が見出されたが、統計的に 10% 有意と有意性は低い。

地域活動に対する参加に関しては、労働時間よりもむしろ、年齢や結婚の有無といった個人属性のほうが、強く効いている。

5.4 生活と仕事の満足度

仕事と生活の満足度についてのプロビット推定の結果（限界効果）をまとめたのが、図表Ⅱ-5-29 である。推定式①は労働時間に関する変数として、週あたり労働時間のみを取り入れた推定結果、推定式②は本章で着目する労働時間に関する変数を 3 つとも取り入れた推定結果である。また、前小節までの推定式に、満足度に影響を与えると考えられる学歴、本人年収に関する変数も加えた。

図表Ⅱ-5-27 ストレスの規定要因についての推定結果

	①	②	③	④ 50 時間未満	⑤ 50 時間以上
労働時間不足	--	0.117 [0.151]	0.104 [0.151]	-0.028 [0.159]	0.811 [0.457]*
労働時間過剰 (基準：最適労働時間)	--	0.466 [0.081]***	0.471 [0.081]***	0.541 [0.105]***	0.392 [0.130]***
35 時間以上 40 時間未満	0.276 [0.164]*	0.307 [0.166]*	0.312 [0.166]*	--	--
40 時間以上 50 時間未満	0.26 [0.118]**	0.212 [0.121]*	0.216 [0.121]*	--	--
50 時間以上 60 時間未満	0.601 [0.140]***	0.476 [0.143]***	0.47 [0.144]***	--	--
60 時間以上 (基準：35 時間未満)	0.722 [0.145]***	0.51 [0.151]***	0.516 [0.151]***	--	--
労働時間の柔軟性	--	-0.065 [0.094]	-0.075 [0.094]	-0.25 [0.129]*	0.09 [0.138]
年齢	0.00003 [0.007]	0.0002 [0.007]	-0.001 [0.007]	-0.003 [0.009]	-0.002 [0.012]
女性ダミー	0.237 [0.188]	0.293 [0.189]	0.304 [0.189]	0.359 [0.217]*	-0.02 [0.408]
結婚ダミー	0.184 [0.119]	0.218 [0.120]*	0.232 [0.121]*	0.048 [0.179]	0.434 [0.167]***
6 歳未満の子供ダミー	0.055 [0.109]	0.037 [0.110]	0.038 [0.110]	0.203 [0.170]	-0.154 [0.146]
女性*結婚ダミー	-0.228 [0.162]	-0.3 [0.164]*	-0.296 [0.164]*	-0.226 [0.212]	-0.401 [0.326]
女性*6 歳未満の子供ダミー	0.1 [0.168]	0.125 [0.170]	0.121 [0.170]	-0.095 [0.215]	0.462 [0.518]
正社員ダミー	0.141 [0.159]	0.043 [0.161]	0.049 [0.161]	0.147 [0.198]	0.14 [0.289]
女性*正社員ダミー	0.091 [0.192]	0.045 [0.193]	0.048 [0.193]	-0.022 [0.230]	0.447 [0.422]
100 人以上 1000 人未満	-0.029 [0.089]	-0.046 [0.089]	-0.041 [0.089]	-0.095 [0.115]	0.085 [0.144]
1000 人以上 (基準：100 人未満事業所)	0.126 [0.152]	0.096 [0.153]	0.072 [0.154]	0.216 [0.203]	-0.117 [0.240]
製造業	0.171 [0.142]	0.111 [0.143]	0.143 [0.144]	0.217 [0.197]	0.18 [0.217]
電気ガス，情報，運輸	-0.132 [0.150]	-0.174 [0.151]	-0.153 [0.152]	0.055 [0.214]	-0.187 [0.226]
卸・小売，飲食，宿泊	0.071 [0.152]	0.032 [0.153]	0.057 [0.153]	0.059 [0.211]	0.239 [0.229]
金融，不動産	0.195 [0.195]	0.182 [0.196]	0.211 [0.197]	0.388 [0.263]	0.028 [0.309]
サービス業 (基準：農林漁業・建設)	0.086 [0.142]	0.039 [0.143]	0.084 [0.144]	0.322 [0.201]	-0.111 [0.209]
専門	0.017 [0.111]	0.022 [0.112]	0.026 [0.112]	-0.062 [0.141]	0.136 [0.202]
管理	-0.268 [0.210]	-0.264 [0.211]	-0.265 [0.211]	-0.455 [0.316]	-0.217 [0.303]
販売・サービス	0.158 [0.121]	0.165 [0.122]	0.182 [0.123]	0.269 [0.151]*	0.116 [0.220]
技能，運輸など (基準：事務職)	0.078 [0.099]	0.116 [0.100]	0.119 [0.100]	0.221 [0.118]*	-0.029 [0.195]
ストレスについての相談相手	--	--	-0.063 [0.031]**	-0.073 [0.040]*	-0.085 [0.047]*
都市規模ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
N	1090	1085	1081	673	433
Chi-square (d.f.)	88.26 (27)***	119.62 (30)***	123.21 (31)***	68.19 (27)***	43.12 (27)***
Log Likelihood	-1208.07	-1186.57	-1181.28	-765.75	-425.54

注 1: ***は統計的に 1% 有意, **は 5% 有意, *は 10% 有意である。

注 2: [] 内の数値は標準偏差である。

図表Ⅱ-5-28 地域活動への参加の規定要因についての推定結果

	①	②	③ 50 時間未満	④ 50 時間以上
労働時間不足	--	0.013 [0.204]	0.059 [0.214]	-0.207 [0.666]
労働時間過剰 (基準：最適労働時間)	--	-0.23 [0.121]*	-0.3 [0.155]*	-0.392 [0.192]**
35 時間以上 40 時間未満	-0.753 [0.279]***	-0.735 [0.283]***	--	--
40 時間以上 50 時間未満	-0.113 [0.166]	-0.071 [0.170]	--	--
50 時間以上 60 時間未満	-0.297 [0.205]	-0.213 [0.211]	--	--
60 時間以上 (基準：35 時間未満)	-0.446 [0.217]**	-0.328 [0.229]	--	--
労働時間の柔軟性	--	0.137 [0.133]	0.109 [0.175]	0.142 [0.208]
年齢	0.06 [0.011]***	0.059 [0.011]***	0.059 [0.013]***	0.058 [0.019]***
女性ダミー	0.474 [0.344]	0.486 [0.348]	0.606 [0.436]	0.14 [0.737]
結婚ダミー	0.512 [0.203]**	0.51 [0.206]**	0.803 [0.338]**	0.284 [0.275]
6 歳未満の子供ダミー	-0.144 [0.157]	-0.133 [0.157]	0.022 [0.235]	-0.26 [0.221]
女性 * 結婚ダミー	-0.148 [0.264]	-0.139 [0.267]	-0.352 [0.379]	0.068 [0.515]
女性 * 6 歳未満の子供ダミー	0.212 [0.228]	0.206 [0.229]	0.055 [0.288]	0.795 [0.648]
正社員ダミー	0.174 [0.280]	0.235 [0.285]	0.203 [0.365]	0.199 [0.490]
女性 * 正社員ダミー	-0.207 [0.321]	-0.217 [0.324]	-0.081 [0.397]	-0.238 [0.715]
100 人以上 1000 人未満	0.071 [0.131]	0.078 [0.132]	0.036 [0.168]	0.098 [0.218]
1000 人以上 (基準：100 人未満事業所)	-0.074 [0.225]	-0.05 [0.225]	0.028 [0.288]	-0.359 [0.401]
製造業	-0.328 [0.207]	-0.295 [0.209]	-0.125 [0.284]	-0.432 [0.317]
電気ガス, 情報, 運輸	-0.099 [0.218]	-0.095 [0.219]	-0.223 [0.318]	0.213 [0.313]
卸・小売, 飲食, 宿泊	-0.272 [0.221]	-0.268 [0.223]	0.056 [0.297]	-1.088 [0.411]***
金融, 不動産	-0.26 [0.282]	-0.238 [0.284]	-0.121 [0.366]	-0.556 [0.480]
サービス業 (基準：農林漁業・建設)	0.033 [0.203]	0.055 [0.203]	0.225 [0.280]	0.079 [0.295]
専門・管理	-0.195 [0.159]	-0.207 [0.160]	-0.3 [0.201]	-0.084 [0.306]
販売・サービス	-0.001 [0.174]	-0.04 [0.176]	-0.149 [0.214]	0.358 [0.341]
技能, 運輸など (基準：事務職)	0.185 [0.140]	0.158 [0.141]	0.21 [0.162]	-0.039 [0.302]
都市規模ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes
N	1091	1086	674	437
Chi-square (d.f.)	122.84 (26)***	126.63 (29)***	87.82 (25)***	47.83 (52)***
Log Likelihood	-425.56	-418.90	-289.45	-135.55

注 1: ***は統計的に 1%有意, **は 5%有意, *は 10%有意である。

注 2: [] 内の数値は標準偏差である。

推定式①では、労働時間の長さも統計的に有意に仕事と生活の満足度に影響を与えている。しかし、労働時間の過不足感や労働時間管理の柔軟性という変数を取入れた推定式②では、その有意性は消え、労働時間の過不足感が仕事と生活の満足度に対して、統計的に強く影響を与えている。最適な労働時間を達成している者とくらべて、労働時間が不足していると考えている者も労働時間が過剰であると考えている者も、満足の度合いが低くなっている。つまり、仕事と生活の満足に関しては、労働時間の長さよりも、労働時間に対する労働者本人の評価のほうが影響を与えられられる。

労働時間に関する変数以外に目を向けると、結婚している者、学歴の高い者、年収の高い者が、仕事と生活の満足度が高くなっている。

ここで、4節と5節の結果をまとめておこう。労働時間が長い者、具体的には週当たり労働時間が50時間以上になると、身体の疲れや健康を損なう危険をといた身体的な症状の悪さを、ふだんの仕事において感じる者の割合が高くなることがわかる。そして、ストレスといった精神的な症状については、週当たり労働時間が35時間以上の者、すなわちフルタイムで働いている者で強く感じていることが示された。

さらに、実際の労働時間の長さだけでなく、労働時間過剰である者、すなわち自分の労働時間を過剰だと評価している労働者のうち、身体の疲れ、健康を損なう危険、ストレスを感じている者の割合が非常に高くなることがわかる。また、地域活動へも弱いながらもマイナスの影響が確認され、かつ仕事と生活の満足度に対しては、労働時間の長さではなく、労働時間の過不足感が強くマイナスの影響を及ぼすことが明らかにされた。

よって、長時間労働だけでなく、労働時間が過剰であることが、仕事と仕事以外の活動への支障をきたす要因、すなわちワークライフコンフリクトの一要素であると考えられる。

6. 誰が労働時間過剰で、誰が労働時間不足なのか？

前節から、労働時間の長さも無視できない要因ではあるものの、労働時間をコントロールしても労働時間が過剰であったり不足しているということが、心身の状態や、地域活動への参加や仕事と生活の満足度などにマイナスの影響を与えていることが明らかにされた。つまり、労働時間が過剰であったり不足していることが、ワークライフコンフリクトの一要素であるといえよう。

そこで、ここでは、どの属性の人が労働時間過剰、または労働時間不足だと考えているのかを、多項ロジット分析を用いて明らかにする。推定結果をまとめたのが、図表Ⅱ-5-30である。基準グループは、最適労働時間である。

これから、労働時間が50時間以上である者が、労働時間を過剰だと評価していることがわかる。現実の労働時間の長さが過剰感に影響を与えている。また、労働時間の長さや労働時間管理の柔軟性をコントロールしても、正社員のほうが非正社員よりも労働時間過剰と考えることが明らかにされた。

図表 II-5-29 仕事と生活の満足度についてのプロビット分析の結果（限界効果）

	①	②
労働時間不足	--	-0.185 [0.070]***
労働時間過剰 (基準：最適労働時間)	--	-0.268 [0.036]***
35 時間以上 40 時間未満	-0.037 [0.078]	-0.053 [0.081]
40 時間以上 50 時間未満	-0.089 [0.055]	-0.08 [0.057]
50 時間以上 60 時間未満	-0.15 [0.065]**	-0.103 [0.068]
60 時間以上 (基準：35 時間未満)	-0.15 [0.067]**	-0.047 [0.071]
労働時間の柔軟性	--	0.029 [0.043]
年齢	0.0005 [0.003]	0 [0.003]
女性ダミー	0.142 [0.085]*	0.126 [0.087]
結婚ダミー	0.118 [0.055]**	0.105 [0.056]*
6 歳未満の子供ダミー	-0.07 [0.050]	-0.065 [0.051]
女性*結婚ダミー	-0.043 [0.076]	-0.014 [0.077]
女性*6 歳未満の子供ダミー	0.032 [0.076]	0.018 [0.078]
短大・高専卒	0.009 [0.048]	0.016 [0.049]
大学・大学院卒 (基準：中・高卒)	0.143 [0.039]***	0.144 [0.039]***
250--450 万円未満 (本人年収)	0.011 [0.048]	0.029 [0.049]
450--1000 万円未満	0.092 [0.055]*	0.109 [0.056]*
1000 万円以上 (基準：250 万円未満)	0.114 [0.052]**	0.126 [0.052]**
正社員ダミー	0.085 [0.075]	0.142 [0.077]*
女性*正社員ダミー	-0.019 [0.089]	0.003 [0.090]
100 人以上 1000 人未満	0.026 [0.040]	0.032 [0.041]
1000 人以上 (基準：100 人未満事業所)	0.063 [0.069]	0.088 [0.069]
製造業	-0.066 [0.066]	-0.028 [0.066]
電気ガス, 情報, 運輸	-0.031 [0.069]	-0.002 [0.070]
卸・小売, 飲食, 宿泊	-0.045 [0.070]	-0.018 [0.070]
金融, 不動産	-0.071 [0.091]	-0.075 [0.093]
サービス業 (基準：農林漁業・建設)	-0.0003 [0.065]	0.038 [0.066]
専門	-0.019 [0.052]	-0.02 [0.053]
管理	-0.077 [0.101]	-0.077 [0.103]
販売・サービス	-0.027 [0.056]	-0.027 [0.057]
技能, 運輸など (基準：事務職)	-0.046 [0.047]	-0.062 [0.048]
都市規模ダミー	Yes	Yes
N	1076	1071
Chi-square (d.f.)	71.27 (32)***	126.91 (35)***
Log Likelihood	-692.24	-661.05

注 1: ***は統計的に 1%有意, **は 5%有意, *は 10%有意である。

注 2: [] 内の数値は標準偏差である。

図表Ⅱ-5-30 労働時間の過不足感についての多項ロジット分析の結果

	① 労働時間不足	② 労働時間過剰
35 時間以上 40 時間未満	-0.029 [0.501]	-0.257 [0.463]
40 時間以上 50 時間未満	-1.562 [0.493]***	0.503 [0.293]*
50 時間以上 60 時間未満	-1.564 [0.847]*	1.329 [0.324]***
60 時間以上 (基準：35 時間未満)	0.01 [0.672]	2.489 [0.353]***
労働時間の柔軟性	0.564 [0.357]	-0.292 [0.220]
年齢	-0.018 [0.030]	-0.005 [0.016]
女性ダミー	0.311 [0.708]	-0.555 [0.463]
結婚ダミー	0.898 [0.802]	-0.23 [0.252]
6 歳未満の子供ダミー	0.316 [0.711]	0.147 [0.225]
女性*結婚ダミー	-1.131 [0.904]	0.62 [0.372]*
女性*6 歳未満の子供ダミー	-0.42 [0.804]	-0.385 [0.411]
短大・高専卒	-0.227 [0.402]	0.196 [0.246]
大学・大学院卒 (基準：中・高卒)	-0.845 [0.509]*	-0.043 [0.193]
250--450 万円未満 (本人年収)	-0.051 [0.508]	0.443 [0.227]*
450--1000 万円未満	-1.712 [1.151]	0.421 [0.269]
1000 万円以上 (基準：250 万円未満)	-0.267 [0.540]	0.274 [0.269]
正社員ダミー	-1.314 [0.670]**	0.907 [0.368]**
女性*正社員ダミー	0.34 [0.925]	0.594 [0.456]
定数項	-1.171 [1.330]	-2.177 [0.754]***
事業所規模・業種・職種・都市規模ダミー	Yes	Yes
N	1062	
Chi-square (d.f.)	439.22 (68)***	
Log Likelihood	-712.90	

注 1: ***は統計的に 1%有意, **は 5%有意, *は 10%有意である。

注 2: [] 内の数値は標準偏差である。

注 3: 基準グループは、「最適労働時間」。

注 4: 労働時間不足グループを除いた場合の χ^2 値は 17.74, 労働時間過剰グループを除いた場合の χ^2 値は 25.72 で, IIA の仮定は棄却されなかった。

注 5: 事業所規模, 業種, 職種については, 図表Ⅱ-5-26 と同じ変数でコントロールしている。

図表Ⅱ-5-30 の推定結果から、正社員と非正社員で差が計測されたが、ここでは非正社員に着目してみよう。ここでは、上の推定式とは分析対象が異なるため、定式化 (specification) を若干変えている。

変更した変数として、労働時間 35 時間未満ダミー変数がある。これは、労働時間が 35 時間未満である者を 1、そうでない者を 0 とする変数で、働き方がフルタイムであるかパートタイムであるかを識別するための変数である。

また、新たに導入した主な変数として、第 1 に家計の主たる維持者であるか否かを表す変数がある²⁰。家計を支えているかどうかで、労働時間に対する選好や必要性は異なってくると考えられ、ひいては労働時間への評価も変わると考えられるからである。

第 2 に、不本意ダミーを導入した。2.2 節(2) と同じ変数で、自主的に非正社員という就業形態を選択したかどうかで、労働時間に対する選好も変わってくるだろう。第 3 に、スキルレベルを表す変数を取入れた²¹。これは、値が大きくなるほど、現在の仕事のレベルが高いことを表す変数である。縁辺的な仕事を任されている者とそうではない者の間で、労働時間の過不足に違いが生じるのかを検証するために、この変数を作成した²²。

非正社員について多項ロジット分析の推定結果をまとめたのが、図表Ⅱ-5-31 である。週当たり労働時間が 35 時間未満の非正社員は、労働時間に対して不足感を感じている。さらに、不本意で非正社員として働いている者ほど労働時間不足だと考えていることが明らかにされた。

7. むすび

ここでは、本章の分析結果をまとめながら、労働者の生活や仕事の質を向上させるため、つまりワークライフコンフリクトを解消して、ワークライフバランスを実現するために求められる取組みを議論していこう。

4 節と 5 節から、仕事における身体の疲れ、健康を損なう危険、ストレスの 3 つが、労働時間のあり方の影響を受けているかをクロス表と計量分析から明らかにした。まず、その結果をまとめよう。

(1) 労働時間が長い人ほど、身体の疲れや健康を損なう危険を感じている。また、労働時間をコントロールしても、労働時間を短くしたいと考えている人、つまり労働時間過剰である者ほど、身体の疲れや健康を損なう危険を感じている。しかし、週当たり労働時間

²⁰ 「あなたの生活はおもに誰の収入によっていますか (問 C-25)」という設問に対して、「あなた自身の収入」と回答した者を 1、それ以外を 0 とするダミー変数である。

²¹ 「もし、今のあなたの仕事を新人におぼえさせるとすると、ひととおり仕事をこなせるようになるために、どのくらいの期間がかかると思いますか (問 A-37)」という設問に対して、「1 ヶ月未満」を 1、「1 ヶ月～半年未満」を 2、「半年～1 年未満」を 3、「1 年～2 年未満」を 4、「2 年～3 年未満」を 5、「3 年～5 年未満」を 6、「5 年～10 年未満」を 7、「10 年以上」を 8 とする、値が大きくなるほど、必要なスキルを身につけるのに時間がかかる仕事に従事していることを表す変数である。

²² Lee (2004) では、EU 諸国では縁辺的な働き方をしている労働者で、労働時間不足の者が多いことを明らかにしている。

が 50 時間未満である者のうち、労働時間を長くしたい人、つまり労働時間不足である人は、身体の疲れや健康を損なう危険を感じていない。ただし、週当たり労働時間が 50 時間以上である人では、そうではない。

(2) 週当たり労働時間が 50 時間を超える人で、強くストレスを感じている。その一方で、労働時間をコントロールしても、労働時間過剰である者ほど、ストレスを感じている。

ただし、週当たり労働時間が 50 時間以上であると、労働時間不足と考えている者であっても、ストレスを感じている。労働時間管理が柔軟であるとストレスを感じなくなるものの、長時間労働者の場合、労働時間管理が柔軟であっても、ストレスの強度とは関係がなくなる。

次に、個人生活の一部である地域活動への参加や、仕事と生活の満足度についての推定結果を確認しよう。

図表Ⅱ-5-31 非正社員の労働時間の評価についての多項ロジット分析の結果

	① 労働時間不足	② 労働時間過剰
35 時間未満ダミー	0.845 [0.412]**	-0.91 [0.447]**
年齢	0.016 [0.032]	0.064 [0.034]*
女性ダミー	0.139 [0.556]	-0.623 [0.486]
結婚ダミー	-0.009 [0.451]	-0.457 [0.442]
6 歳未満の子供ダミー	0.304 [0.383]	-0.009 [0.503]
短大・高専卒	0.296 [0.395]	0.407 [0.447]
大学・大学院卒 (基準: 中・高卒)	-0.243 [0.562]	0.518 [0.476]
150 万円未満ダミー(本人年収)	0.043 [0.387]	0.252 [0.512]
家計の主たる維持者ダミー	0.224 [0.468]	-0.133 [0.423]
不本意ダミー	1.134 [0.330]***	0.464 [0.352]
スキルレベル	0.129 [0.144]	0.249 [0.130]*
定数項	-3.757 [1.336]***	-3.784 [1.305]***
N	370	
Chi-square (d.f.)	50.22 (28)***	
Log Likelihood	-264.87	

注 1: ***は統計的に 1% 有意, **は 5% 有意, *は 10% 有意である。

注 2: [] 内の数値は標準偏差である。

注 3: 基準グループは、「最適労働時間」。

注 4: 労働時間不足グループを除いた場合の χ^2 値は 7.70, 労働時間過剰グループを除いた場合の χ^2 値は 6.47 で, IIA の仮定は棄却されなかった。

- (3) 地域活動への参加に関しては、労働時間の影響は小さい。統計的な有意性は低いものの、労働時間が過剰である者ほど、地域活動への参加が少なくなる傾向がみられる。
- (4) 仕事と生活の満足度については、労働時間の長さよりも、労働時間の過不足感の方が強く影響を与えている。すなわち、労働時間不足および労働時間過剰の者は、最適な労働時間を達成できている者よりも、仕事と生活の満足度が低くなる。

以上のように、4 節と 5 節の分析から、仕事上のことや、地域活動への参加や仕事と生活の満足度に対して、長い労働時間だけでなく、労働時間が過剰であることや不足であることもマイナスの影響を与えている。すなわち、これらがワークライフコンフリクトの一要因であることが示された。それでは、誰が労働時間を過剰だと考えているのだろうか。また、労働時間を不足だと考えている人はどのような人なのだろうか。6 節の推定結果を確認していこう。

- (5) 就業形態に関係なく、労働時間が長い人ほど、労働時間過剰だと感じている。また、労働時間管理の柔軟であると、労働時間過剰感が弱まる傾向がみられるものの、統計的に有意ではない。つまり、労働時間を短縮できるような取り組みが優先課題となる。ただし、本章での労働時間管理の柔軟性とは、始業・終業時間に対する裁量度しか表しておらず、裁量労働制などこれ以外の労働時間管理のあり方が及ぼす影響については、さらなる研究が求められる。
- (6) 正社員という働き方の人ほど、労働時間をコントロールしても、労働時間過剰だと感じている。週当たり労働時間や始業・終業時間に関する拘束度以外の要素、たとえば有給休暇を取れないこと、現実には育児・介護休暇のとりづらい状況に置かれていたり、家庭の事情などで突発的に休暇をとる必要が生じても叶えられなかったり、土日出勤などが発生したりといった労働時間のあり方が、労働時間過剰感をもたらしているのかもしれない。現在の正社員の働き方についての見直しが必要なのではないだろうか。
- (7) その一方で、週当たり労働時間が 35 時間未満の非正社員、ならびに不本意で非正社員という就業形態をとっている人は、労働時間不足と感じている。こういった人たちへの対策も必要だと考える。

【参考文献】

ILO (2004) *Yearbook of Labour Statistics*.

Kossek, Ellen E. and Cynthia Ozeki (1998) "Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Direction for Organizational Behavior-Human Resources Research," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 83, No. 2: pp139-149.

Lee, Sangheon (2004) "Working-Hour Gaps: Trends and Issues," In Messenger, Jon C. (ed),

- Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries: Finding the Balance*, London and New York: Routledge: pp29-59.
- OECD (2004) *Employment Outlook 2004*, Paris: OECD.
- Schor, B. Juliet (1992) *The Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure*, New York: BasicBooks.
- 小野旭 (1991) 「統計より200時間多い日本の労働時間」, 『エコノミスト』, 12月16日号: pp19-56.
- 厚生労働省 (2004) 『仕事と生活の調和に関する検討会議報告書』.
- 佐藤博樹 (2004) 「生活時間配分: 生活と仕事の調和を求めて」, 佐藤博樹・佐藤厚編著『仕事の社会学: 変貌する働き方』, 第8章, 有斐閣: pp123-140.
- 高橋陽子 (2005) 「ホワイトカラー「サービス残業」の経済学的背景 —労働時間・報酬に関する暗黙の契約」, 『日本労働研究雑誌』, No. 536: pp56-68.
- 千葉隆之 (2004) 「ライフスタイルと就業意識: 「会社人間」の成立と変容」, 佐藤博樹・佐藤厚編著『仕事の社会学: 変貌する働き方』, 第6章, 有斐閣: pp87-102.
- 男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会 (2006) 『男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へ: これからの時代の企業経営』.
- 内閣府 (2006) 『少子化社会対策に関する先進的取組事例研究』.
- 早見均 (1995) 「労働時間とその効率」, 猪木武徳・樋口美雄編『日本の雇用システムと労働市場』, 第5章, 日本経済新聞社: pp125-150.
- 早見均 (2002) 「労働時間は減ったのか」, 『日本労働研究雑誌』, No. 501: pp52-53.
- 三谷直紀 (1997) 「サービス残業と労働努力」, 『企業内賃金構造と労働市場』, 第2章4節, 勁草書房.
- 労働政策研究・研修機構 (2005) 『日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析』, 労働政策研究報告書 No. 22.
- 労働政策研究・研修機構 (2006a) 『日本人の働き方とセーフティネットに関する研究 —予備的分析—』, JILPT資料シリーズ No. 14.
- 労働政策研究・研修機構 (2006b) 『就業形態の多様化の中での日本人の働き方 —日本人の働き方調査 (第1回) —』, JILPT調査シリーズ No. 15.

第 III 部：補論

補論：今後の「日本人の働き方調査」のための予備的検討

「日本人の働き方調査」は労働政策研究・研修機構が今後も継続的に実施する予定である。本章では、調査研究報告書としてはやや異例かもしれないが、補論として次回以降の調査の改善策を検討する。わざわざこうした章を設けたのには二つの理由がある。

一つは、2005年の国勢調査が象徴するように調査環境、特に訪問調査を実施する環境が急速に悪化——回収率の低下、回答者の反発、調査会社への不信感の増大など——しており、「日本人の働き方調査」が目指す代表性の高い調査を実施するには、調査法の改善に相当の努力を払うことが必要なためである。

もう一つの理由は、調査票設計にあたり研究会メンバーが何度も入念に検討を重ねたにもかかわらず、実際に分析を行ってみると、得られたデータが分析に使いづらかったり情報が足りなかったりと調査票を改善すべき点がみつかったためである。

こうした検討を記録として残すことは、この調査の実施者、データの利用者にとってはもちろん、他に調査を実施しようとする人にとっても役に立つものだと思う。

以下、今後の改善策について、調査法と質問内容に分けて検討する。

調査法については、まず、今回調査のカヴァレッジ（母集団と比較した回答者集団の特徴）を、性・年齢、就業形態、職業を基準として観察し、そこから今回の調査の代表性を吟味する。続いて、調査票の「意見・感想」欄に記入された回答者の意見を分析する。その後、カヴァレッジの問題点と回答者の意見・感想を踏まえて、調査法の改善策を検討する。

続いて、質問内容について、分析途中で各メンバーが気づいた点、調査票の「意見・感想」欄の記入内容及び各質問の無回答率を踏まえて、今回の調査票設計上の問題点を把握し、改善策を提案できるものについては提案して、次回以降の参考とする。

1. 今回調査のカヴァレッジについて

1.1 今回調査のカヴァレッジ

今回の調査の対象者は、住民基本台帳又は選挙人名簿から層化2段系統抽出法により全国の男女8,000人を抽出した。したがって、標本は国民全体をほぼ代表するものとみなすことができる。また、有効回収数は4,949票、有効回収率は61.7%であり、近年の訪問調査の実施状況からみて標準的な水準といえる。しかし、代表性という点からみると——代表性を担保するために必要な回収率の水準については議論のあるところだが——6割という水準が十分に高いとはいえない。6割程度の回収率では無回答誤差¹が生じているおそれがあることから、性、年齢、就業状態、職業の4つの属性を基準にして今回調査回答者を総務省「労働力

¹ 無回答誤差については、労働政策研究・研修機構『インターネット調査は社会調査に利用できるか』（労働政策研究報告書No.17）p70-参照。<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2005/017.html>

調査」と比較し、調査のカヴァレッジを検証する。

(1) 性、年齢

今回の調査の性・年代別の回答率は計測していないが、労働力調査で把握されている国民の性・年齢構成と今回調査回答者の性・年齢構成の差異は、おおむね性・年齢ごとの無回答率の差を反映したものと考えられる。

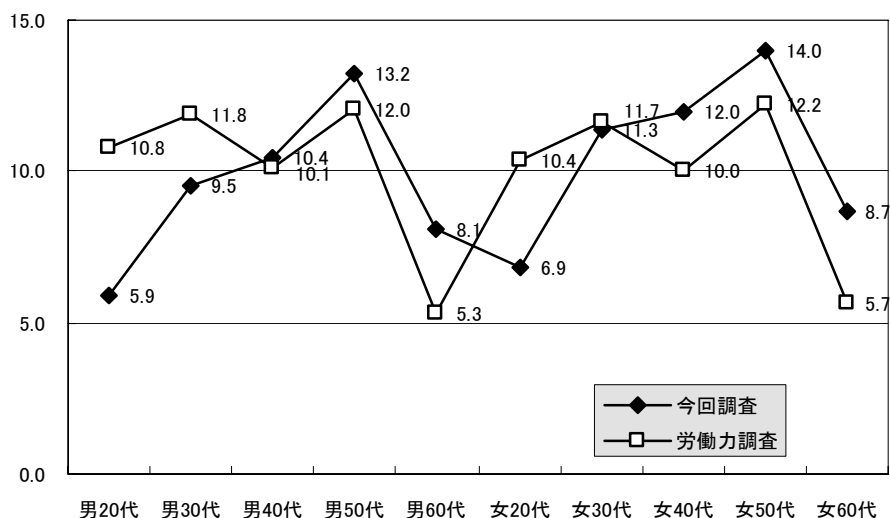
労働力調査と比較して今回調査で構成比率が低いのは、男女の20代、男性30代、逆に高いのは男女の60代である。訪問調査では若い世代の回答が得にくいのは他の調査でも見られる傾向である。

このように性・年齢によってカヴァレッジが不均一なことから生ずる問題点が二つある。

一つは、集計結果の年齢構成を議論する際には、調査回答者集団の年齢構成が国民という母集団からややずれていることを意識しておく必要があるという点である。全回答者の集計結果を国民全体の状況とみなした場合、若年層の状況を過小に、高齢層の影響を過大に反映しているおそれがあることに注意すべきである。

もう一つは、特にカヴァレッジの低い若い年代では、当該年代の集団全体に対する回答者の代表性が他の年代と比べて低いという点である。性・年代別に回収率を推定すると、20代では男性が34%、女性が41%と全体の回収率61.7%を大幅に下回る。このため、20代の回答者は国民の中の20代全体と異なる意識や特徴をもっている可能性があるため、調査結果の解釈の際にはそのことも念頭におく必要がある。

図表Ⅲ-補-1 「労働力調査」(平成16年平均)と今回調査回答者の年齢構成の比較(単位:%)



(注) 今回調査の調査対象者: 満20歳~65歳
労働力調査: 20~64歳人口

図表Ⅲ-補-2 性・年代別回答率（推定）

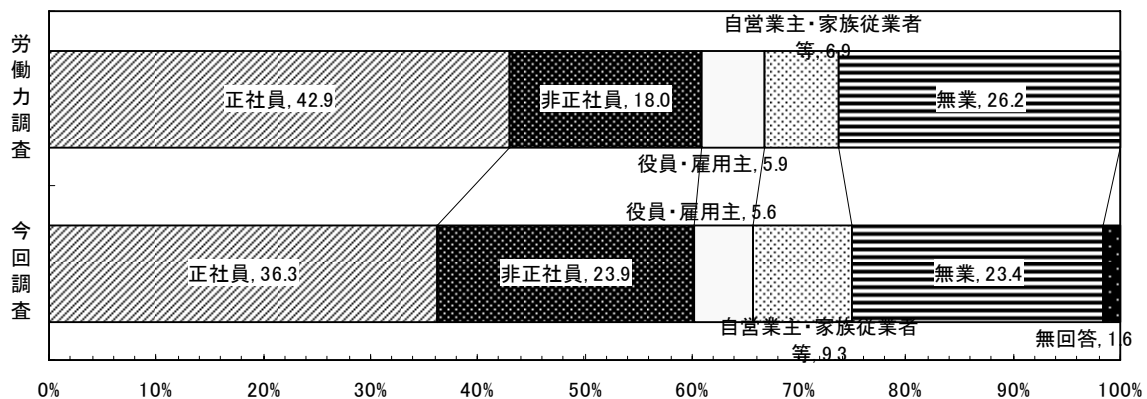
	A今回調査の標本サイズ 【推定】(人)	B今回調査の回答者数 【実数】(人)	性・年代別回答率 【推定】(B/A) (%)
男 20代	865	293	34
男 30代	948	469	49
男 40代	807	515	64
男 50代	961	654	68
男 60代	425	401	94
女 20代	830	339	41
女 30代	933	560	60
女 40代	801	591	74
女 50代	978	689	70
女 60代	453	428	95
性・年齢計	8000	4939	62

(注) 今回調査の標本の年齢構成が労働力調査(平成16年平均)の20～64歳人口の年齢構成と同一だったと仮定して、性・年代別の標本サイズと回答率を計算したものである。

(2) 就業形態、職業

性、年齢と同様に、就業形態と職業について今回調査回答者と労働力調査を比較してみよう。就業形態については、今回調査の回答者は、労働力調査に比べて正社員が少なく非正社員が多い。また、自営業者・家族従業者がやや多く、無業者がやや少ない。職業については、今回調査の回答者は、労働力調査に比べて管理職、サービス職が多く技能・労務職が少ない。先に見たような年齢構成の違いが就業形態や職業の構成比にも影響を与えているものと思われるが、それ以外の要因については明らかではない。

図表Ⅲ-補-3 「労働力調査」(平成16年平均)と今回調査回答者の就業形態の比較(単位:%)



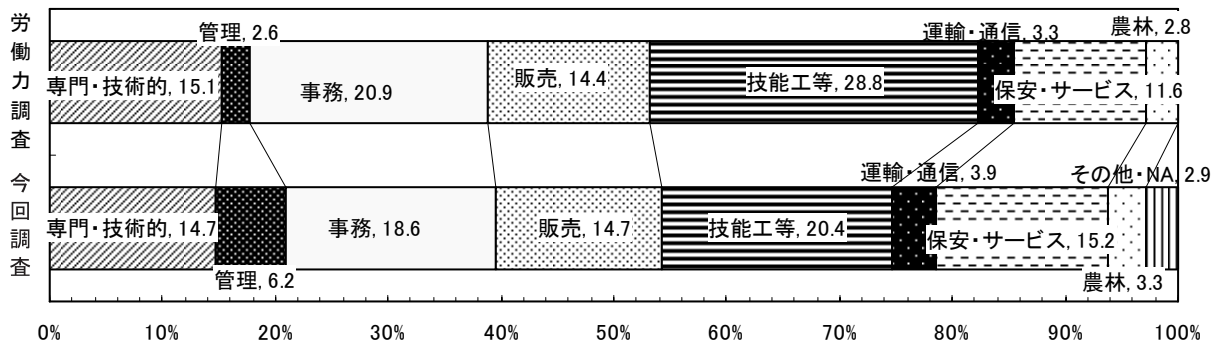
(注1) 今回調査の調査対象者:満20歳～65歳
労働力調査:20～64歳人口

(注2) 労働力調査の就業形態については下記のとおりに分類した。
「自営業主(雇い人あり)」+「役員」→役員・雇用主
「自営業主(雇い人なし)」+「内職者」+「家族従業者」→自営業主、家族従業者等
「完全失業者」+「非労働力人口」→無業

(注3) 労働力調査(20～64歳人口):N=7,754万人
今回調査(全回答者):N=4,939人

(資料出所) 労働政策研究・研修機構『就業形態の多様化の中での日本人の働き方—日本人の働き方調査(第1回)—』(JILPT調査シリーズNo.15)2006年3月に掲載の表の一部をグラフ化。

図表Ⅲ-補-4 「労働力調査」(平成16年平均)と今回調査回答者の職業の比較(単位:%)



(注1) 今回調査:今回調査回答者(満20歳~65歳)の中の就業者

労働力調査:64歳以下の就業者

(注2) 労働力調査の職業については下記のとおりに分類した。

「製造・製作・機械運転及び建設作業者」+「採掘作業者」+「労務作業者」:技能工等

(注3) 労働力調査(64歳以下就業者):N=5,829万人

今回調査(就業者):N=3,783人

(資料出所) 図表Ⅲ-補-3と同じ。

2. 調査票「意見・感想」欄の分析

今回、調査票の末尾に「この調査についてのご意見、ご感想などございましたら、今後の参考とさせていただきますので、どうぞご自由にお書きください。」として記入欄を設けたところ、有効回収数4,939票のうち約7%にあたる342票に何らかの記入があった。調査に対して肯定的な感想も少なからずあったものの、大半は調査の方法や内容に対する反発であった。

記入内容により分類すると下記のようなになる。分類ごとの記入者数をみると「質問や選択肢が不適切、わかりにくい、答えにくい」がもっとも多く、次いで「対象者の選出・依頼方法等に不信・不満」が多い(図表Ⅲ-補-5、付属資料1)。

その中には、政府や調査実施主体、現行政策への不満など調査担当者としては対応のしようがないものもあるが、調査票の回収方法に対する具体的な要望や、調査対象者の選定方法についての疑問など対応可能なものも多い。そういったものについては、次節で改善策を検討する。

また、回答者から示された意見の中には、「非常にめんどろだった」「二度とやりたくない」といったように調査の対象にされることじたいへの強い拒否反応を示す声も予想以上に多かった。ここに示された不満や不平は、まがりなりにもひととおり回答してくれた方のものであることを考えると、回答を拒否された方たちにはあってはより多くの方が同様の気持ちを抱いたのだろうと思われる。調査へのこのような嫌悪感に対して即効性のある対策は考えつかないが、まずは、多くの方の無償の善意による協力で調査が成立しているという事実をあらためて認識しなければならない。そのうえで、対象者の気持ちになって調査を準備する、得られたデータは一回きりの分析で使い終わるのではなくデータアーカイブに寄託して最大限

有効に活用するといった地道な努力を続け、これ以上の調査環境の悪化を少しでも防ぐことが必要だろう。

〔意見・感想欄の記入内容と記入例〕

① 調査内容に関するもの

- ▶ 質問や選択肢が不適切，わかりにくい，答えにくい
 - ・私は完全な主婦。主人は現在退職。地代，家賃などで暮らしており，この調査の対象者としてはお役に立てなかったようでございます。もうしわけありませんでした。
- ▶ 量が多い，時間がかかる
 - ・質問が多すぎてとてもつかれました。前の半分はわかりにくく，うまくかけてるかわかりません
- ▶ 質問内容がプライバシー侵害
 - ・この調査上で，収入，預貯金までアンケートに答える必要は無い！アンケートをとること事態プライバシーに関する失礼である。調査内容の趣旨が違うと思う。この内容は検討すべきである。
- ▶ 問 C18-5（国民の負担と社会保障・福祉水準間の選好についての質問）
 - ・問 C-18 (5) この質問のための調査だったのかという気がして，がっくりとしました。こたえの A，B は両方とも自分の考えには当てはまらず，選べませんでした。公務員を優遇するあまり税金が足りなくなって，増税すると言うのはおかしいです。ここの無駄遣いをなくせば増税しなくても社会保障や福祉の水準は下がらないと思います

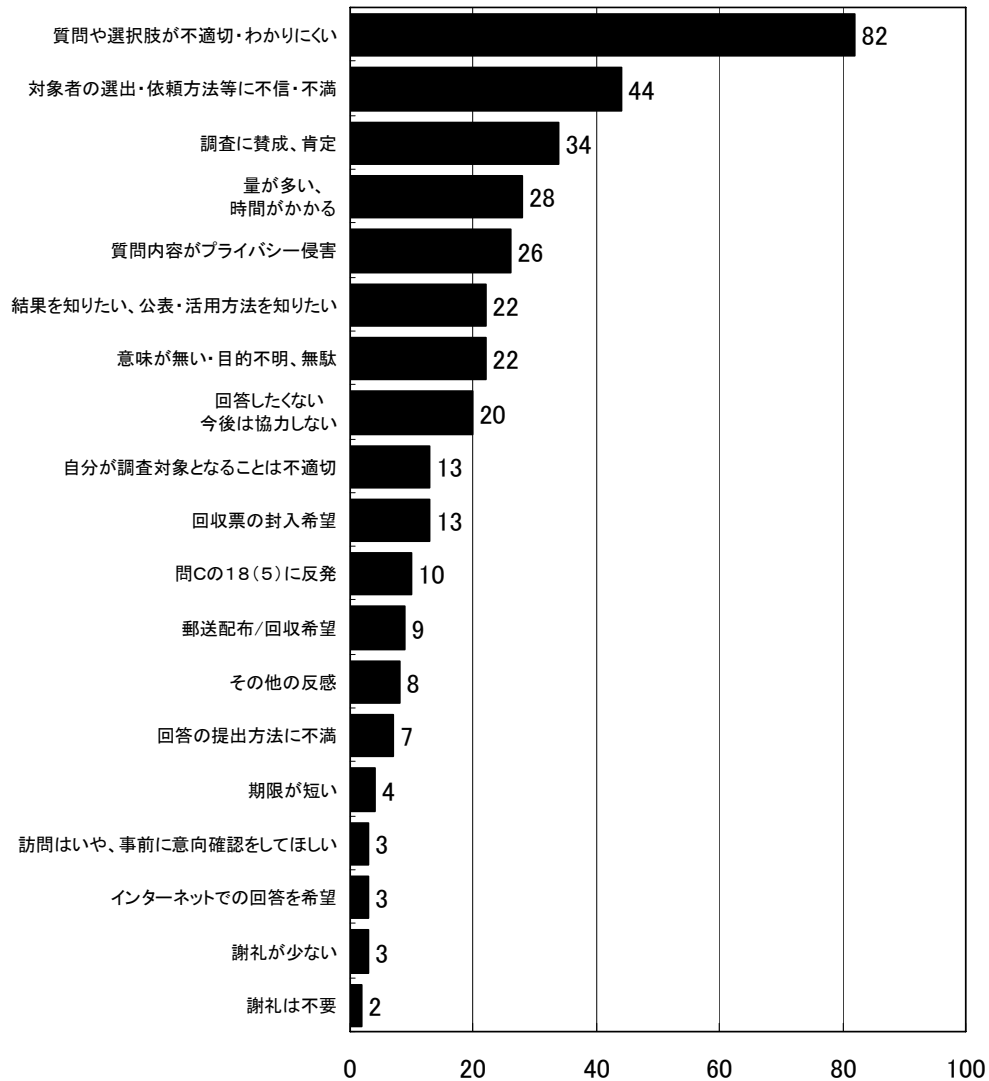
② 調査法に関するもの

- ▶ 対象者の選出・依頼方法
 - ・なぜ私が調査対象者になったか理由が書いてない。
- ▶ 調査票の配布・回収方法への不満
 - ・回収用の袋に入れて，中身が簡単に見えないようにしてほしい。

③ その他

- ▶ 調査の意味がない，目的不明
 - ・このような調査は役に立たないような気がします。
- ▶ 結果を知りたい，公表・活用方法を知りたい
 - ・調査結果についてぜひ知りたいです。ぜひ送って下さい！

図表Ⅲ-補-5 調査票「意見・感想」欄の記入内容（人数）



（注）一人が複数の事項を記入している場合には、それぞれの項目で重複してカウントしている。

3. 次回以降の調査法について

3.1 サンプルング方法とデータ収集方法

今回調査では、サンプルングは住民基本台帳又は選挙人名簿からの無作為抽出、データ収集は訪問留置法によって行った。今後、本調査を継続的に行って時系列データを収集していくことが期待されるが、データの時系列比較を行うためにはサンプルングやデータ収集方法は同一の方法を維持することが必要であり、次回以降も今回同様の調査法とすることが適当だろう。

ただし、調査結果の代表性を改善する、すなわち回収率をあげるための工夫は必要であり、また、訪問調査の回収率は趨勢的に低下する傾向にあるので²、回収率の改善策なしには、次

² 内閣府の世論調査の回収率をみるとその傾向が顕著である。

回以降調査で今回調査と同水準を維持することは困難だと考えたほうがよい。その具体策については次項以降で検討する。

3.2 依頼状の工夫

今回の調査では、調査の目的、結果の利用方法、調査対象者の抽出方法などについて、調査に先立って送付する依頼状及び調査票に記載し、調査対象者の理解を得るよう注意を払った。しかしながら、戻ってきた回答票の自由記入欄には、なぜ自分が選ばれたのかわからない、何のための調査かわからないといった感想がいくつもあった。これは、依頼状等が読まれていないことや、読まれたが理解されていないことによるものだろう。

振り返ってみれば、今回調査の依頼状等のスタイルは、一般的な事務文書のように文章をベタ打ちしたものであり、読みやすさや訴求力という点ではまだまだ工夫の余地がある。自由記入欄に苦情を書きながらも回答してくれた方たちの背後には、依頼状を読む気にならない、あるいは読んでも調査に対する理解を喚起できなかったために回答しなかった層がいるものと想像される。

次回以降の調査実施時には、事務文書よりは広告宣伝媒体に範をとって、イラスト、カラー、図示などを用いてわかりやすくアピールできる依頼状としてはどうだろうか。また、特に回収率が低い20代、30代への訴求力を高める工夫をするべきだろう。例えば、独立行政法人経済産業研究所が実施した「暮らしと健康の調査」³の依頼状は、わかりやすさ、見やすさなどの点で参考になるものと思われる（付属資料2）。

3.3 調査票の回収方法

調査票の回収方法については、「回収用の封筒に入れて封をし、回答内容が目に触れないようにしてほしい」との苦情が多数あった。プライバシーに及ぶ回答も含んだ調査票をむき出しのまま調査員に渡したり調査員がそれを持ち歩いたりすることについて抵抗を感じる回答者の心情は理解できる。次回以降は、調査票の回収時に、回答者が回答した調査票を封筒に入れて糊付けするなど簡単に開封できないようにする工夫が必要だろう。

その他、少数だが、郵送による調査票の配布・回収、インターネットによる回答を希望する声もあった。回収率を高めるため、調査員による回収、郵送による回収⁴に加えてインターネット、ファックスによる回答を加えることが考えられる。これにより調査員の訪問を嫌う層からの回答が期待できる。ただしその場合、回答方法が異なるために測定誤差が生ずる懸念があるので、回答方法の多様化による無回答誤差の縮小と測定誤差の拡大の影響を比較衡量する必要がある。

³ 調査の概要については <http://www.rieti.go.jp/jp/projects/mct03-2-1/pdf/01.pdf> 参照。

⁴ 今回調査でも、郵送による返送を希望する場合は郵送を認めていたところ、郵送を選択したのは10件だった。

3.4 調査結果の公表の案内

調査結果を知りたいという回答者が多い。回答者に調査結果を送付するのは費用の関係から実現が難しいので、調査結果の公表時期、公表方法（HPのURLなど）を調査依頼状に記載することが有用だろう。

3.5 調査のインスペクション（監査）について

2005年に、日本銀行の「生活意識に関するアンケート調査（第23回）」（訪問留置調査）⁵の実施にあたり委託先調査会社の調査員がデータを捏造していたことが発覚した。そのニュースがちょうど今回調査の準備段階で発表されたため、調査のインスペクションの方法について再検討を余儀なくされた。

結果として、調査終了後、調査票を回収した5,043件のうち2,879件について、調査協力世帯に電話をし、対象者本人に「調査員が訪問したか」「対象者本人が回答したか」等を確認した。その結果、代理記入や中抜け（一部のみ記入して持ち帰り）が10件、本人から“やっていない”と回答があったものが8件あると報告された。これを受けて、代理記入や本人からやっていないとの回答があった調査地点については、本人または家族から不正のないことが確認されたもの以外の完了票は集計から除外することとした。そのようにして除外された完了票は104票あり、結果として、有効回収数は5,043件から4,939件に減少した⁶。

データ収集が適正に行われるためには、調査実施後のインスペクションの実施は不可欠ではあるが、インスペクションだけでは十分ではない。期日や経費の面からみて無理のない調査計画の立案、調査会社の選定段階での会社の実査管理体制のチェック、実施準備段階での調査会社との入念な打合せといった各段階での配慮が必要である。また、プライバシー保護意識の高まり、訪問調査への信頼低下など調査環境は流動的な状況にあるので、インスペクションをどの程度行うべきかどうかは、その時々の調査環境や調査会社の事情をよく見極めて調査のつど判断すべきものとする。

4. 質問項目の検討

4.1 調査票全体について

- ・「量が多い、時間がかかる」という意見が多くあったが、今回の調査票設計の際にも分量については注意を払い、調査項目をできる限り絞り込んでおり、研究テーマとの関係もあって質問の分量をこれ以上減らすことはなかなか難しいと思われる。次回以降については、少なくとも今回よりも回答者負担を増やすことのないようにすべきであろう。
- ・今回調査では有業者への質問に比べて無業者への質問が少なかったが、無業者についての

⁵ なお、第27回の同調査（2006年10月）から調査法が郵送調査に変更された。

⁶ インスペクションの方法と結果の詳細については、労働政策研究・研修機構『就業形態の多様化の中での日本人の働き方－日本人の働き方調査（第1回）－』（JILPT調査シリーズNo.15）p6-7参照。

データ収集も重要であり、また、調査対象者のうち仕事をしていない人からは、自分は回答者として不適切であるという感想も寄せられたことから、無業者の質問を増やして有業者と無業者の質問量のバランスをとるほうがよい。

4.2 個別の質問項目について

- ・問 C-29「あなたやあなたの配偶者は、同居の有無にかかわらず、次の人の生計費の一部の面倒をみていますか」について、選択肢を「1 子ども, 2 親, 3 その他」しか示していないため、「誰の面倒もみていない」という場合にあてはまる選択肢がなく、いずれにも○がついていない場合が無回答か「誰の面倒もみていない」のかの区別がつかない。「誰の生計費の面倒もみていない」という選択肢を用意すべきであった。問 C-4（「すべてなくてもかまわない」を選択肢に追加する）、問 C-5（「一つも知らない」を選択肢に用意する）、問 C-30（「いずれもやっていない」を選択肢に追加する）も同様である。
- ・在学中かどうかがわかる質問がないので、入れるほうがよい。
- ・通算した就業年数についての質問がないので、入れるほうがよい。
- ・問 C-18 (5) は、「A 税金や社会保険料などの負担を増やしても、国や自治体は、社会保障や福祉の水準を引き上げるべきである」と「B 社会保障や福祉の水準を引き下げても、国や自治体は、税金や社会保険料などを減らすべきである」の二つの考えた方を示し、「あなたのお考えはA, B どちらの考え方に近いですか」と尋ねる質問であった。この項目に対して10人の方が意見・感想欄に“設問がおかしい”“作為的である”など反感のこもった意見を記入した。回答者全体ではより多くの方が不快に感じたものと推測する。この質問は今回の調査の目的からみて必要なものだったが、公的機関である調査実施主体の利害にかかわるような質問であれば、質問者の政治的意図を憶測する回答者がいても不思議はない。先入観のない回答が得られるような設問を工夫すべきだろう。
- ・就業形態など基本的な属性については、労働力調査や就業構造基本調査と同一にするほうがよい。具体的には、今回調査の質問の流れでは「役員」は「雇用されていない」場合に提示される選択肢となっている（問 A-6）が、これは労働力調査と同様に「雇用者」の中に位置づけるべきだろう。
- ・また、家族従業者については、労働力調査では無給であっても仕事をしたとすると注記しているが、今回調査では収入のある仕事のみを「仕事」と定義している（問 1）ので、無給の家族従業者は仕事をしていないとみなしているという相違もある。この点については、今後の調査の利用意図を考えて、労働力調査にあわせるのか、今回調査と同様の形式を続けるのかを検討すべきである。

4.3 無回答が多かった質問への対応

無回答が多かった質問（無回答率 5%以上）には、数字を記入させるもの、配偶者につい

ての質問，収入・負債の額を尋ねるものが多い。このうち，数字を記入させるものについては，数値をいくつかの区分で選択肢として示す選択式に変更することができよう。収入・負債についての質問は，分析上，重要な変数であるが，他の調査でも無回答が多く，無回答への効果的な改善策は容易ではない。回収方法に配慮するなど秘密保護についての安心感をもってもらえるような工夫を積み重ねるしかないのではないか。

配偶者についての質問は，問 A-32，問 C-6 では「わからない」「配偶者はいない」という選択肢もあるにもかかわらず，本人についての同旨の質問に比べて無回答が多い。これは，配偶者のいない人は，質問欄に「配偶者」という文字があるだけで，それ以降の選択肢を読まずに質問をとばしてしまうことが一因ではないかと考えられる。配偶者に関する質問を一箇所にまとめ，配偶者のいる人のみに回答してもらうほうがよいかもしれない。

図表Ⅲ-補-7 無回答が多かった質問（無回答率が5%以上のもの）

質問項目	無回答率	回答方法
問 A-6 付問 2 給料の支払い方法	13.0%	選択式
問 A-6 付問 2 週給額	33.3%	数値記入
問 A-6 付問 2 月給額	8.6%	数値記入
問 A-6 付問 3 付問 1 雇用契約期間	20.2%	選択式
問 A-23 副業の1か月当たり時間数	10.0%	数値記入
問 A-24 今の勤務先以外の勤務経験の有無	5.0%	選択式
問 A-24 正社員として働いたことのある勤務先の数	12.2%	数値記入
問 A-25 これまでに営んだ事業の数	12.1%	数値記入
問 A-26 卒業してから正社員の仕事につくまでの期間	8.9%	数値記入
問 A-29 育児負担と仕事の両立可能性	7.9%	選択式
問 A-32 離職可能性 aあなた(今後1年間)	7.7%	選択式
問 A-32 離職可能性 bあなた(今後5年間)	5.3%	選択式
問 A-32 離職可能性 c配偶者(今後1年間)	17.3%	選択式
問 A-32 離職可能性 d配偶者(今後5年間)	17.4%	選択式
問 C-6 本人の医療保険加入の有無	8.3%	選択式
問 C-6 本人の個人年金加入の有無	14.1%	選択式
問 C-6 配偶者の生命保険加入の有無	11.9%	選択式
問 C-6 配偶者の医療保険加入の有無	15.3%	選択式
問 C-6 配偶者の個人年金加入の有無	20.2%	選択式
問 C-9 b配偶者の健康状態	8.0%	選択式
問 C-12 頼れる人の有無 a～d	6.1～12.7%	選択式
問 C-15 預貯金額	22.7%	選択式
問 C-17 付問 負債額	9.5%	選択式
問 C-24 年間収入 a本人	11.0%	選択式
問 C-24 年間収入 b配偶者	16.7%	選択式
問 C-24 年間収入 c世帯全体	16.8%	選択式
問 C-28 末子の年齢	15.0%	数値記入
問 C-32 付問 配偶者の労働時間についての希望	6.2%	選択式

5. 要約

本章では、次回以降の「日本人の働き方調査」の改善のために、調査法と質問項目について問題点を拾いあげたうえで、対応可能な事項については改善策を提案した。

- ・全体の回収率は 61.7%と近年の訪問調査の標準的な水準ではあるが、男女の 20 代、男性 30 代の回答率が低かったと推定されることや、就業形態や職業の構成比が労働力調査と比較してやや偏っていることから、今後は回収率の改善を目指す必要がある。
- ・調査票の「意見・感想欄」の記入内容を見ると、「質問や選択肢が不適切、わかりにくい、答えにくい」「対象者の選出・依頼方法等に不信・不満」が多い。また、回収時に調査票が封入されないことへの不満や、調査結果が知りたいという意見もあった。
- ・以上の問題点に対して、改善策としては、依頼状をわかりやすく訴求力のあるものにする、調査票の回収の際に封筒に封入する、調査結果の公表方法・公表時期を依頼状に詳しく記載することは実行可能かつ有用と考えられる。
- ・質問項目については、無業者への質問を増やす、基本的な属性についての設問を労働力調査にあわせる、回答方式が数値記入式の質問では無回答率が高いので、できるだけ選択式にするといった改善策が考えられる。

付属資料1 「意見・感想」欄の記入内容

*すべて原文のまま記載している。

*1 人の回答者が複数の事項に言及している場合は、言及しているいずれかの項目に振り分けてまとめて記載した。

① 回答したくない、今後は協力しない

- ・ もう二度と係わりたくない。面倒だし、こんな暇は無い。
- ・ 無作為に選んでほしくない。調査は全般嫌いです。今回のみという事にしてほしい！！
- ・ 迷惑なのでやめて下さい。
- ・ 体の調子が良くないから、こんな調査は今後したくない
- ・ 今後このような調査はしたくありません。
- ・ 今後、できれば答えたくない。これが、どのような自分にとって、良い方向に向くのか不明だから。記入もれは、答えたくないと理解し、電話はやめてほしい。
- ・ 今回は協力したが、今後協力するつもりはない。
- ・ 今回で最後にしてほしい。
- ・ もういらんほっといてくれ！
- ・ とても迷惑でした。
- ・ これで終わりにしてください。
- ・ 2度と調査依頼しないで下さい

② 質問内容がプライバシー侵害

- ・ すごく面倒でした。かなりプライベートな事まで記入のアンケートでした。もう二度とこの様なアンケートは嫌ですね！
- ・ 答えたくないものがいくつもあり、その中でもどうしても嫌なもの意外は、がんばって記入したつもりです。今後はあまり協力したくないのでこういうことは最後でお願いします。(かなりプライバシーにかかわる質問が多く不愉快に思います)
- ・ 今後このような協力は出来ない。個人情報的要素がありすぎではないか。図書券もいらぬ
- ・ 質問が多すぎる。収入など、プライベートな項目は答えられない。
- ・ 知られたくないことについては答えておりません。なぜ私が選ばれたのでしょうか？答えていくうちに「は？何？この質問」と不思議に思ったり、不審に思ったりしましたので、申し訳ないけれど結構適当に答えています。
- ・ 少しプライベートな質問があったので、答えられるのがいやだった。無記名とあるが、住所と名前、生年月日まで調べられてあるので調査に協力したくなかった。
- ・ 預貯金の額は回答しません

- ・ 書きたくない事項 2~3 あるので（収入のところ）図書券はいただきません。
- ・ 収入の金額などは記入したくありませんでしたから記入しませんでした。主旨がやや分かりにくいです。
- ・ 収入などはプライバシーなもの。答えたくないのに記入しません。
- ・ 失礼な質問が多い！！
- ・ 個人情報保護法が守られていない気がします。プライベートな内容が外にもれそうな気がするので、あまり答えるのが好ましくなかった。
- ・ 現在の仕事内容に対する満足度などの質問には気軽に答えられますが、預貯金などに対する質問はいくら名前を記入しなくても良いアンケートでも個人情報が外部に漏れる心配が考えられますので答えませんでした。
- ・ 具体的な質問が多いので、変な事に利用されそうでいやなので、書きたくないところは書きませんでした。
- ・ 具体的で答えたくない質問もあったのでそれらはパスしました。前回は似たような調査（同じか忘れたが）あったが個人情報が何かで漏れているか気になった。
- ・ プライベートに関する事はお答えしておりません。独立行政法人は役人の天下りのためにあり、税金の無駄遣いなのでこの調査も形式的なもので意味はないと思いますよ。
- ・ これからますます高齢化がすすむ日本に合うような労働政策を考えて欲しいと思います。このアンケートに各家庭の預貯金や借金、負債の記入は関係あるのでしょうか？労働に関するアンケートのはずですが？
- ・ この調査上で、収入、預貯金までアンケートに答える必要は無い！アンケートをとること事態プライバシーに関する事失礼である。調査内容の趣旨が違うと思う。この内容は検討すべきである。
- ・ かなりプライバシーに立ち入っているのではと思います。

③ めんどく、量が多い、疲れた、時間がかかる

- ・ 用紙配布から回収までの期限が非常に短い。設問数が多い。
- ・ 問 C-24 等は考えて計算だいたいしてみるのもしんどくつらいです。年のかげんですね。ごめんなさい。問 C-15 等、結婚してから主人の収入貯金とか、給料の明細もみせて（現在にいたるまで）くれないし、云ってもくれませんのでわかりません。ごめんなさい。乱文乱筆でごめんなさい。
- ・ 目が老眼になっているので疲れました。
- ・ 調査票の内容が多すぎて疲れます。特に 50 歳以上の方は老眼他成人病などをもっている人が多いと思います。短いほうが記入しやすいのではと感じました。研究員調査員の方々もご苦労様です。
- ・ 大変つかれました。ご苦労様です。（調査）
- ・ 設問が多すぎる。もう少し簡単にとと思う。

- ・ 設問が多くて非常に疲れました。もっと要点のみに絞って質問項目を減らしたほうが良いと思います。本調査が有効に活用されることを期待しています。
 - ・ 設問が多いのでは。
 - ・ 設問がちょっと多過ぎる。これで何を調査しようとしているのか、良く分からないが、今の日本の現状を考えるとおそらく二極化に近いデータが出てくると思います。いわゆる大企業、公務員等の勝組とその他の負組。これからはますますその傾向が強くなると思う。
 - ・ 情報が細かく面倒くさい。
 - ・ 書く回答箇所が多すぎた。
 - ・ 質問事項が多過ぎる。アンケートの回答が見えないようなシステムにすべきだ。郵送でやればいいのでは？（国税調査と同じ）これじゃー調査員にわかってしまう。アンケートになってない！！だから回答も書けない。
 - ・ 質問項目が多かったため、ものすごくストレスを感じた。二者択一の質問はとても当てはまりにくいものが多く困った。
 - ・ 質問が多すぎてとてもつかれました。前の半分はわかりにくく、うまくかけてるかわかりません
 - ・ 質問が多すぎです，時間がかかります。
 - ・ 字が良く見えないため（夜しましたので），時間もかかりちょっと疲れ気味です。
 - ・ 子供が 3 人いるので書く時間もないので質問事項など少ないほうが良いなと思いました。
 - ・ 項目が多過ぎる。ある回答から自動的に導かれる設問が非常に多くあります。もっともっと人によって答える設問が，限定されれば答えるべき設問がぐっと減ります。
 - ・ 項目が多すぎ。これをうまく整理できるのかどうか疑問。
 - ・ 記入事項が多過ぎる。30分時間がかかった。5分くらいでできるくらいの物にしてほしい。金額の枠は右揃えにお願いします。書きにくいです。
 - ・ ムダに長過ぎる。
 - ・ アンケートに要する時間がかかりすぎて大変でした。スムーズに答えられる内容にしていきたい。個人情報時代です。情報漏れの無いようにして下さい。
 - ・ アンケートにしては時間がかかりすぎではないですか。
 - ・ 設問が多過ぎる。一度の調査で，しかも無料でやる調査にしては，細か過ぎる。負担である。
- ④ 期限が短い
- ・ 回答は郵送にしてほしかったです。又期間もせめて1週間は見てほしかったです。赴任先から余分に自宅に戻るような事態になりました。
 - ・ この用紙を 8/29（日）夕方もってきてありました。私は遅く帰ってきました。そして

回収は 30 日と一方的に言っていますが、一日中働いて帰って食事の準備と方付けをしておわるのは 10 時すぎます、くたくたです。せめて 4~5 日位ないと目も通せません。結局職場に持って行って昼休みに書くしかありません。こんな無茶なことはしないでください。担当者に必ず伝えてください。

- このアンケートの回収にあたり、日にちをメ切るのはやめてほしい。疲れて帰ってアンケートに答えるのがやっとなのに、回収にくる期間が短すぎます。(悪気はないのですが、1 日遅れたのは申し訳ないのですが)
- 回答は郵送にしてほしかったです。又期間もせめて 1 週間は見えてほしかったです。赴任先から余分に自宅に戻るような事態になりました。

⑤ 意味が無い・目的がわからない・無駄な調査

- 今後このような調査には協力できません。このようなことをしても今後の社会が向上するとは思えないので。
- 日本人の働き方調査、よく意味がわからない。これをもとに何の意味があるのか・・・？
- 調査に意味を感じない。厚生労働省の天下りのための税金のムダ使いの法人で、存在自体に意味がなく、調査も実際に行って統計は出しても、行政に結びつくとは思えないし、そういう目的の調査でもないだろう。500 円の図書券も税金だし、貴方達の給料も税金だということを知ってやっているのか。そんなムダ使いをするから 30~40 年後の年金や社会保険が崩壊するのです。
- 質問が漠然としていて意味が分からない。このアンケートの結果から何がわかるのか分からない。
- 仕事を中断し真面目に書いたが、意味があるのかな？
- 仕事から帰ったら調査票があった。うさんくさい感じがした。国税調査なのかと思ったがそうでもないし、一応書きましたがこれが政策に生かされるとは思えない。
- 具体的な目的、意義が不明。
- 簡単なようで迷うようなものもありました。これがどのような役に立つのかさっぱり理解できません。私のこの調査も何かのお役に立つのなら嬉しいです。
- 何のための調査ですかお答えして？又この調査で何がわかるのですか？私たちに何が必要か（希望）わかりますか？
- 何に役立てるかの意図が不明。
- これをしてどうなるの？何か意味があるのか？
- これが何の役立つのか？なんのためにしてる、いみあるのかな。
- この様な調査は全くムダではないかなと思う。労働時間以上に働いても残業代金をもらえず、有給休暇もとれないのが現実。
- この調査は、一体何に役立つのですか？
- このような調査をして何か変わるのでしょうか？

- ・ このような調査は役に立たないような気がします。

⑥ 対象者の選出方法，依頼方法等に不信・不満

- ・ どのどなたか存じませんが，このアンケートはランダムなののでしょうか，なぜ私に？不思議ですね。収入まで聞くというのは本当に意味のあることでしょうか？今日のこのアンケートは？ですね。
- ・ 調査方法は郵便案内→直接訪問でこちら側の意向とは関係なく一方通行なところが遺憾です。往復はがきなどで拒否することできないのはなぜでしょうか？また不在時の訪問で書類と図書券を置いていかれると，強制されているように思います。取りに来たときに協力した場合に図書券を渡した方が，置いていかれるよりも，気分が良いと思います。そうすると回収率が下がるからできないのでしょうか？今後このような形での調査には協力しがたく思います。
- ・ 事前に協力依頼のはがきを送ったとの話だが，当方には届いておらず，突然調査票を持って訪問され，面食らった。調査に協力しても良いか否か，事前に承諾を得た人だけ実施して欲しい。今後はこのような調査には参加したくない。
- ・ 葉書が届いたとき，正直ほんものなのか，ウサンくさいものなのかかなり悩みました。広報誌等に一文載っているとすんなり信頼できたと思うのですが，難しいでしょうかねえ。
- ・ 無作為に選出との事だが，関係機関の名前だけでは信用できない。市役所の住民台帳を参考にしているのなら担当課の職印でも押印していただいたほうが，わかりやすく信頼できる。今回は協力したが，未だに 100%は信頼できないので一部無回答とした。（個人情報流出ほど怖い物はない。）
- ・ 無作為との事ですが，全国で 8000 人との事ですが，信じられません。私の場合は個人情報など，無いに等しいので回答させていただきます。
- ・ 本当に厚生労働省所管の独立行政法人とありますが，少しあやしいアンケートです。
- ・ 本人不在の際に図書券付きでこの調査書を置かれ，「やらなきゃいけない」と感じてしまいました。協力する気持ちはありますが，強制的な受け渡しにも少し残念に思います。働いている日本人，普通昼間家におりませんから。
- ・ 突然ハガキが来て，アンケートと言われてもあまり良い気はしませんでした。
- ・ 調査対象者の選出方法を明記してほしい。
- ・ 調査員が来てくれても，いない日が多い。
- ・ 新情報センターさんの調査についてはありませんが，「市区町村の了解を得て」とはがきを書いてあった事に，こんなに簡単に氏名，住所が分かってしまうものかとビックリ致しました。この事は市役所に問い合わせをしたいと思います。このアンケート後の氏名，住所は抹消していただけますでしょうか？！
- ・ 私の知らない人が，私の住所や名前をなぜ知っているのか不安である。知りえた方法を

明示してほしい。

- ・ 市町村の住民基本台帳，選挙人名簿から調査対象者を抽出したのであれば市町村から先に調査依頼の案内をするべき。「厚生労道省所管の」と書かれていても今の時勢には信用性は低いと思われます。調査の内容以前に依頼ルートの検討をして頂きたいと思いません。
- ・ 仕事から，日中の訪問は留守がちです。訪問する日時を前もって連絡くれると都合つくかもね。おつかれさまです。何度もすみませんでした。
- ・ 最近疑わしきハガキが数多く郵送されるので，記載内容等の検討，見直しを行い，より一層信用性を高めることが必要と思われます。※立派な人達の肩書きを私は逆に疑ってしまう。(ア) 発送先住所と郵便局の消印 (イ) 研究会員名の記載追記 (ウ) お問い合わせ先をフリーダイヤルに (遠方の人々の料金負担を考慮)
- ・ 最近怪しい訪問販売やら，アンケートやら宗教などがあって，すぐに信じるわけにはいかない状況。そんな時に，はがき1枚で本物かニセモノかわかるわけないじゃろ。独立行政法人なんならそれくらい考えてやれや。そんな事にもきがつかん様な職員しかおらんのだったら，全員クビにせーボケ。税金のむだじゃ。
- ・ 今何かと問題が起きている世の中です。いくらハガキが届いて了解を得，用紙を後日をもって来る調査でもこんな山奥の人間すら疑いの目は光らせていると思う。地図を片手にさぐりながら家を回っている調査員の人も大変だろうし，何を聞いてもすらすら答える人だったから協力したものの半信半疑な調査に思えるのですが。
- ・ 国勢調査などと異なり信用してよいものかどうかずいぶん悩みました。現在もまだ記入してよかったのかと思っている。もう少し政府広報なり，メディアなどで知らせてほしかった。この調査が正しく使用されることを強く希望します。
- ・ 国勢調査と同じような印象を受けました。個人保護法を耳にする時代になり，調査以来の抽出方法を明確に説明してもらわないと今後は協力できるか分かりません。
- ・ 国勢調査が始まるのでこの調査には不安でした。自分も調査員です。
- ・ 個人情報についての点，近頃気になりますのでその点ご注意くださいらと思います。調査依頼が突然でした。時間的余裕と，もし答えたくない場合のことを考えていただけたらと存じます。
- ・ 現在「アンケート調査」はできないようになってはいるはずだと聞きましたが。この件はよろしいのでしょうか？
- ・ 回答の了承を得てから調査票を持ってくるなどしてほしい。あまり気分のいいものではない。
- ・ なぜ自分がこのアンケートに選ばれたのか？
- ・ なぜ私が調査対象者になったか理由が書いてない。
- ・ どうゆう名簿で選ばれたのか明らかにしてほしい。

- ・ この調査はどこで調べてくるのですか？なんで全員にこないのですか？
- ・ この後、DM等が増えたら、まず、このアンケートをうたがいます。

⑦ 回答の提出方法に不満

- ・ アンケートの主旨、目的説明が不十分（アンケート用紙内に）。調査員による回収では個人情報の漏えいにつながらないか。
- ・ 自宅に来られてのアンケートなので年収など答えにくいです。特に住所と質問事項は関連しないと説明は受けましたが街頭でのアンケートのほうが答えやすいと思います。
- ・ 調査の趣旨は十分理解できますが、この様な調査票の回収方法では、個人情報の流出があっても、まったく不思議ではない様に見受けられます。今後の改善を望みます。
- ・ 依頼については郵送とはいかないかもしれないが、回収についてはセンターへの直接郵送にすべき。アンケートなら、それでいい。封書にすべきだ。プライバシー保護を考えていなさすぎる。

⑧ その他の反感

- ・ とても信用できない調査。やり方を変えないと正確に出来ないと思う。
- ・ いらいらする。
- ・ 「働き方」以外のことも大分質問されて困惑しました。

⑨ 好意的な意見、激励

- ・ 役に立つことを願います。
- ・ 年齢や子供の有無、また配偶者の有無、仕事をしているかしていないかで考え方が変わっていきませんが、今私の置かれている状況で、日々考えさせられるような、アンケート内容で非常に、取り組みやすかったです。忙しい中2度も回収に足を運んでいただいた調査員の方にお詫びの気持ちです。
- ・ 日本人は働き過ぎと耳にしますが、この調査で余暇を楽しむより唯、仕事におわれた生活をしている状態に気づきました。
- ・ 日本の仕事／生活スタイルはとてもせこせこしていて悲しくなります。休みは少ないとか、サービス残業とか、見たり聞いたりかわいそう。アメリカ企業の日本オフィスで働いている身分なので、ほとんどそんなことは無縁です。形式にこだわる日本企業の文化／思想の悪い部分は早くすてさるべきですね。自分の意見とかアンケートでものごとが良い方向に向かうなら、喜んで調査に協力します。
- ・ 特にありません。ありがとうございました。
- ・ 提出が遅れました。すいません。この調査が生かされることを望みます。
- ・ 調査の依頼は協力いたします。
- ・ 大切な国民のお金を使って調査をしているのしょうから、ぜひ皆のデータを活かし、労働政策を動かしてほしいと願います。意義ある研究を。
- ・ 図書券を有難う御座いました

- ・ 将来の事を考えるきっかけになりました。こちらこそ有難う御座いました。
- ・ 初めてのことのでびっくりしてます。どんなことになるのかと思っていましたがあまり難しくなかったのが良かったです。図書券ありがとうございました。
- ・ 自分自身の意識が確認できて良かったです。
- ・ 自分の毎日の生活が本当にこれでよいか、反省することもあります。良い機会でした。
- ・ 自分の生活や行動、考え方などを見直す、よい機会になりました。
- ・ 自分の 10 年後の姿を想像し豊かな生活と健康保持が重要だと認識しました。社会交流の少なさも気になり、今からでも仕事に固執するのではなく、生き方を少し変えてみたいと思いました。ありがとうございました。
- ・ 仕事は生活を楽しくしていくためのものである、というより、社会の何かの役に立って対価を得られる、すばらしい体験なのだと思います。この調査を通して、慎ましやかではありますが、未来の地道な生活の計画を立てよう、という気にさせていただきました。個人情報法律が施行され、アンケート調査も大変かと思いますが、安心の施策づくりのためにがんばってください。
- ・ 今回の調査が参考になれば幸いです。労働基準法があつてない様なものと思うので、経営者、事業主にもっと指導してもらいたいです。
- ・ 国政に対して数々の不満や疑問を抱いている割には自己の向上心や計画性の薄さ、勉強不足、己の将来に対する無責任さを痛感しました。
- ・ 御苦勞様です。良い世の中になるようにがんばりましょう。
- ・ 何度も足を運んで頂き、ありがとうございます。きちんと書きましたので、宜しくお願い致します。
- ・ 何度も足を運ばせまして、ご苦勞様でした。
- ・ やるだけでは意味が無い。今後のために本当に役立てて欲しい。金（人件費）がかかっているのだから。
- ・ また、時間があればご協力させていただきたいと思います。
- ・ とても楽しい調査でした。又ヨロシクお願いします。
- ・ ご苦勞様です。アンケートを書きまして自分自身の事を再確認するよい機会でした。
- ・ ご苦勞様です。
- ・ この調査で明らかになった問題点を放置するのではなく、是非改良して、働きやすい社会に近づく礎にしてください。
- ・ この調査で色々な事を考える事が出来ました。現在と老後の事もありますが、これからは子供達にたよれるところはたよって、できる限り配偶者とがんばっていきたいと考えています。
- ・ いろいろな質問に考えさせられることが多々ありました。少しでもお役に立てたらと思

っております。

- ・ 私自身もっと将来の不安を少なくするために日頃から節約したり，貯金をしたりしなくてはいけないと思いながら貯金をする余裕がなく，かといって節約は心がけていてもできにくかったりしている実態を確認する事ができ，反省させられました。ありがとうございました。

⑩ 結果を知りたい，結果の公表・活用方法を知りたい

- ・ 質問が曖昧で解答しづらい項目あり。統計を取るとの事だが全体の結果のフィードバックは欲しい。最初悪徳業者かと思った。もっと安心出来るような依頼方法が必要では？
- ・ ①何に使うか，知りたい。②結果を知りたい，もしくは，いつ，どこで公表されるか知りたい。③アンケートがわかりにくい。
- ・ どんな形として，この結果が使われるかを具体的に説明して欲しい。政策提言を誰にどのように行い，その過程や結果は何をもって知ることが出来るか？それが見えません。
- ・ 労力の多いアンケートだと思いました。この結果がどのように集計されるのか，その結果をどのように返してもらえるのか，説明が無いのはおかしい。調査項目ごとになぜこの質問をされるのか説明が無い。せめて年収などを尋ねる観点に注釈を加えて欲しい。
(別紙で解説して欲しい。興味のある人が読めるように)
- ・ 調査結果を教えてください。
- ・ 調査結果についてぜひ知りたいです。ぜひ送って下さい！
- ・ 調査結果が知りたい。
- ・ 調査結果が出たら教えて欲しいです。
- ・ 調査の規模，集約の結果がほしい
- ・ 集計結果を送付していただきたい。
- ・ 集計の結果を知りたいです。協力した人は結果をもらえないのですか？
- ・ 回答者にある程度のデータフィードバックが必要と思います。
- ・ 回答の統計資料について結果を知りたい。具体的な日程も含め情報を開示してほしいです。いつ結果が出るのかなど。
- ・ この調査結果（集計結果）が公表されるとしたらいつ，どこ（何）で公表されるのか知りたい。
- ・ この調査の結果を何のために使ったのか，又この調査の結果を知らせてほしい
- ・ この調査の結果をまとめられて，何らかの形で公表されるのでしょうか。
- ・ この調査がどのように活用されるかが不明確
- ・ この集計結果は回答者にどのようにして報告されるのですか。回答したからにはその結果も知りたい。
- ・ この資料がどんな時どんな所でどんな形で利用されるのかを具体的に知りたい。
- ・ アンケート回答結果を，集計した物の開示してほしい。

- ・ 結果（今回の）を郵送して欲しい。他の人との意識差を知りたい。仕事でインターネットを活用している割合を知りたい。

⑩ 質問や選択肢が不適切・わかりにくい

- ・ 自分自身が長いこと働いていないのでアンケート内容にあまりぴんとこない所が多いです。
- ・ 私の仕事では、調査について当てはまらない事が多い。あまり参考にはならないのでは、ないでしょうか？
- ・ 仕事での収入が「ある」か「ない」かで区分していますが、安定した職場で定年まで働くことが前提なのか、一時的な職場なのかで考え方、回答が変わってくると思います。今の自分の仕事をどう捉えているのかという全体的な質問が無かったと思います。「A-7」は単に選んだ理由を聞いているだけで、満足しているかどうかは（これからどうするつもりか）聞いていないと思います。「A-42」は「仕事」についてと聞いているのですが、「今の仕事」と「仕事」が混在していて何を尋ねたいのか良く分かりません。特に「a 今の収入の水準」の「水準」というのはどういうことを指しているのでしょうか。回答がどういう分析結果につながるのか全く想像がつかず嫌な気分です。
- ・ 調査員の方がとても感じが良く、分かり易く説明して下さいました。何度も足を運んでいただいて申し訳なかったです。問 A-22 で、職業形態が「会社勤務」を前提として設問されていると思いました。私は都道府県単位で雇用されている職員（教員）なので、「勤務する学校は変わって当然だが、今の仕事を続けたい」という回答です。すみませんが、「会社」という言葉（前提）がなじみませんでした。「組織」も勤務先の学校組織なのか、県単位の教員組織なのか迷います。同じ理由で問 A-17 は、場所は現在勤務の小学校ですが、雇用主体は「県」なので、特に場所があるわけでもなく、転勤が多い（3～7年に1回）ので、私にとっては答えにくかったです。（ごちゃごちゃと書き連ねてすみません。神経を使う仕事かと思imasuので、お体にお気をつけてください）
- ・ 質問が漠然としていて意味が分からない。このアンケートの結果から何がわかるのか分からない。
- ・ 簡単なようで迷うようなものもありました。これがどのような役に立つのかさっぱり理解できません。私のこの調査も何かのお役に立つのなら嬉しいです。
- ・ 問 C-24 等は考えて計算だいたいしてみるのもしんどくつらいです。年のかげんですね。ごめんなさい。問 C-15 等、結婚してから主人の収入貯金とか、給料の明細もみせて（現在にいたるまで）くれないし、云ってもくれませんのでわかりません。ごめんなさい。乱文乱筆でごめんなさい。
- ・ 質問項目が多かったため、ものすごくストレスを感じた。二者択一の質問はとても当てはまりにくいものが多く困った。
- ・ 質問が多すぎてとてもつかれました。前の半分はわかりにくく、うまくかけてるかわか

りません

- 記入事項が多すぎる。30分時間がかかった。5分くらいでできるくらいの物にしてほしい。金額の枠は右揃えをお願いします。書きにくいです。
- 問いの意見がわからない
- 問 C-30 の設問の答えに 5 として「なし」を加えてはどうか。
- 問 C-28 の解答欄で、2, 子ども（□人, 末子の年齢□才）となっていますが、どういうことなのか良く分かりませんでした。我が家の場合は長男（障害者）と同居しており末子は別居です。
- 問 C-27 で 4 の「いずれもあてはまらない」は転居があったのに 1~3 に入らないのか。ない場合に 4 にまるをするのか分からない。問 C-29 で「ない」の回答がない。
- 問 C-12 の項目に配偶者がいないのは何故ですか？現在 450 坪ほどの休耕田を借りて農業をしています。来年で 3 年です。商品販売を計画しています。
- 問 A-5 の質問の意味がわかりません。私のような非常勤職に、もっと労働時間を長くして稼ぎたいと思うかを聞いているのか。あるいはサービス残業の多い人なら働きたくないと答えるケースになると思います。問 C-21 「希望」の解釈「自分の望みや要求があるのか」という意味なのか、「見通しがつくのか」という意味なのか、二重にとれる。
- 問 A-35~39 の「仕事」という言葉が現在の仕事を指すのか、仕事全般を指すのかがはっきりしなかったです。
- 問 A-29 「必ずしも育成に係わるとは限らない」ので回答が不足。問 A-32 設問の意味不明（解答が不適合）。問 C-29, 問 C-30 回答忘れか否かの判別ができない。
- 満足に答えが書けなくてすみません。少し自分とかけ離れた問題で飛ばしました。
- 夫の失業の時、就職の時がアンケートと重なってしまい、自分の体調不良と職探しにもかかわっていることなのでアンケート内容に答えずらいところがあった。
- 表の中で選択するものは、見にくい場合がありましたので、もう少し見易く工夫して下さい。ご苦労様です。
- 配偶者なしの場合、答えなくてよい質問があったが、その場合の注釈をつけるなど分かりやすいほうがよい。残業がどこまでついているか（給与として）の調査はしないのか？
- 農業用のアンケートでないと書きづらい。
- 年齢別による回答例等を書いて欲しかったです。
- 特殊な仕事ですので、回答が難しかった。（労働時間、場所など）
- 同じような質問があるのでまたかと思いました。
- 働き方には様々な形があると規定しておきながら、仕事をしている人を一まとめにし一律に質問に回答させるこのアンケート方法には疑問を感じます。事実回答に迷う問がいくつもありました。又収入などの細かい情報を記入するのに調査票の回集時、配布時に個人名が簡単に出ていることが不安です。この不安から回答できない部分もありまし

た。

- 働きたくても働けない人もいるので、そのような事情を抱えている理由、そしてその人達を対象とした問いが別にあっても良いような気がした。
- 働いていない理由など質問してほしい。
- 調査内容選択肢が不備。答えられるようにもっとよく考えて下さい。
- 単なる統計で実際の日本人の働き方調査になるのか疑問が残る。設問の内容に一考を。
- 設問の出し方により答えにくいものがあった。
- 質問の A-1, A-2 は、8 を○にしましたが、私の仕事は月ごとのシフトで行う仕事です。
- 質問に対して答えたくても、答えが自分に当てはまるものが無い質問がありました。
- 質問が結婚していることが前提になっているような聞き方になっていたのを何とかしてほしい。
- 質問がわかりにくい
- 自分の場合、当てはまらない物があったのでどういうふうに答えて良いのがわからなかった。
- 自営で働いている人に対するアンケートは分けた方が良いと思う。
- 自営での場合、休みの日でも何らかの仕事をしているので、休日の考え方が、組織で仕事をしている方と違うように思う。
- 私は独身ですが親の経済的身体的（介護）面倒もみています。調査項目に配偶者についての項目しかなかったので、答えにくかったです。30代すぎると自分の親の面倒を見るという現実はすでに迫っているものであることを理解してほしいです。
- 今、大学生で特に固定アルバイトをせず派遣として働いているので、弱冠質問が答えづらかったです。ご期待に添えずすみませんでした。
- 現在は就業していなくても働きたくても、どうして働けないかなども聞いてもらおうと、働く側となった時のハンディーも分り「働く人の安心への備え」にも意見を反映してもらえたらよかったですと思います。
- 現在の社会状況からみてボランティア活動の必要性からみて、ボランティアの認識を深める為にも、福祉にかかわる項目を多く扱ってほしかった。
- 現在、主人の仕事の量が減っているため思うようには記入できませんでした。又農業もやっていますので仕事の内容時間など正しくは記入できませんでした。
- 回答の範囲が狭い。具体的でない。
- 一部設問に片寄った内容を感じます。
- 一番目の質問がちょっとあいまいと感じました。アルバイトか正業か分からなかった。質問は簡単明確に願います。
- 育児休業中の場合の選択枠が判断に迷った。
- わかりづらい質問が少しありました。（答えづらい）

- ・ リタイア組である程度高齢となったものには解答不明の設問がある。親の介護はどの程度か不明で答えにくい。
- ・ もっと様々な仕事について質問した方がよい。この内容だと私の場合答えようがない。
- ・ もっと実状に合った質問を、いろんな生活をしている人がいるはずです。
- ・ コメント入れている所は質問内容が？だったり、項目があきらかにおかしいと思った所なので、もっと考えて質問作れば良いと思った。経済産業省だか厚生労働省かわからないが、天下りの為の独立行政法人の仕事ってこんな物かとわかりすぎ。
- ・ お金の使い方や将来についての設問はその人の置かれた環境によって違うと思いますが今回の設問ではそういった状況が把握できていないと思います。例えば、配偶者もしくは子が病気により余命が限られている、もしくはそう老後までの人生を望めない場合、あるいはまったく子供がいない、望めない夫婦の場合など残す財産に対する考え方の違いなどで答えが変わると思います。今回の調査ではごくごく普通の一般の生活と人生を送れる予定の人向きではないでしょうか。
- ・ アンケートを年代別（30才、40才、50才）にさせていただきたいと思います。
- ・ アルバイトは含まれるのか迷った。将来の就職について、もっと早い時期から考える機会や多くの情報提供があればと思った。早い時期からの社会保障について知っておくことも必要だと思う。
- ・ P7, A21 の 1~5 は違いが分からない。
- ・ C-30 に該当なしの回答がない。
- ・ 9月で契約社員が終了となります。調査回答が難しいです。
- ・ 60歳と言う人生の転機を迎えて同じ会社の中で全く別の仕事に就いた人間にとって、回答判断に迷うところが多く、余り参考になるアンケートにはならないのではないかと思います。

⑫ 自分が調査対象となることは不適切

- ・ 夫が定年となり長男とその2人の子供と私の両親、7人で暮らしています。年齢的に働きたくても働けない年齢なので質問に対して答えられないところがありました。こんな回答でよかったのでしょうか。
- ・ 年齢的に必要ないように思います。たまたま65歳まで働けたので調査もできますが？
- ・ 年金生活者にはこの調査は無理があるように思えます、次は他の家に頼んでください。
- ・ あまり調査に当てはまらない人でした。
- ・ 20歳~65歳が調査対象者であるわけですが、私のような厚生年金生活者（他収入なし）が設問に対して戸惑いを覚える問が多々ございます。問題にチェックの印をしました。今後仕事につくにあたってを前提とした設問は該当外だと思いますのでご一考のほどお願い申し上げます。

⑬ 政策要望

- ・ この調査で明らかになった問題点を放置するのではなく、是非改良して、働きやすい社会に近づく礎にしてください。
- ・ この働き方調査によって国の制度のあり方、会社の位置づけがよく変化することを願います。いい方向に。皆が一定のレベルで。社会保険料等、働くことを前提にしての制度なので、現在のフリーター、ニート等との不公平感がある。
- ・ 本当に老後が安心できるのなら税は上がっても良いと思うが、今のような政治では夢も希望もない。役人は悪いことをしても責任も何もとらない。
- ・ 労働時間の短縮を厚生労働省のほうからもっと強制的に指示してほしい。年間休日取得の確保、きちんと最低限の休日をとれているか調査してほしい。アンケート結果をきちんと表してほしい。(役立ててほしい)
- ・ 労働の実態を検証し、仕事のミスマッチがないよう、幅広い職業を選択出来るよう、告知、幹施してもらえそうなシステムを、行政が積極的にやってもらいたい。
- ・ 要望・・・「社会保障の制度の仕組み等」を子供(学生)のうちに教えて欲しい。(教育の現場で)
- ・ 年齢的にこれからの老後について不安がある。特に公的年金の負担と給付の割合がどのようになっていくのか。できれば小さな政府府目指して公務員の削減や税金の無駄遣い、特殊法人をなくすなど、まず国から歳出削減に努力してもらいたい。
- ・ 年金額が世帯の構成状況で変わるのをおかしい。個人が納めた保険料に応じて年金額が決まるのが当然だと思う。この調査に働く女性の意見はしっかり反映されるのでしょうか？働いていない女性ばかり優遇されているような気がして、常々不満を抱いています。
- ・ 年金が非常に不安である。家賃(物価)が高すぎる。やる気があるが、自分にあった仕事が見つからない。労働時間が長くても会社には誰も文句を言えません。
- ・ 日本人は働くことが第一で、家族のために仕事を休むという事がいけないことのように考えられているところが、まだまだ多いと思います。休みをとる、有給は必ず使いきるなど休みのシステムを根本から変えていかなければならないと思います。
- ・ 日本人の働き方について、働きすぎ、あと、今の馬鹿な能力の無い上のものおろした方が日本のためになる。あと働き方じゃないけど、外のものを受け入れにくい(特に中年に多い)。たとえば外国人とか、外国の働き方とか、まあ外国だから違うのはわかるけど。でもへんに身内(日本人)を信用しすぎ。悪い人ってたくさんいるのに、馬鹿じゃないってか、そう考えられない人って古いし、そんな中年ばっかだと、子供が同じになるし、ついてかないよ。やっぱ信用されて尊敬される人がたくさんいなきゃ。いい人もいるけど、クソボケ多くない？自分を疑わない奴って、まずそういう可能性高くない？

⑭ 郵送配布/回収希望

- ・ 回答は郵送にしてほしかったです。又期間もせめて1週間は見てほしかったです。赴任先から余分に自宅に戻るような事態になりました。
- ・ このようなアンケート調査は、郵送しても構わないと思われる。
- ・ 質問事項が多すぎる。アンケートの回答が見えないようなシステムにすべきだ。郵送でやればいいのでは？（国税調査と同じ）これじゃー調査員にわかってしまう。アンケートになってない！！だから回答も書けない。
- ・ 郵送にてお願いしたいと思いました。調査員の方にお預けするのは無記名とは言えないのでお答えしづらい質問があります。
- ・ 回答の提出ですが、期限内に郵送ではどうですか？
- ・ 解答用紙は郵送にしてほしいです。直接受け取りに来られると本当にプライバシーの保護がされているのか疑問です。

⑮ 回収票の封入希望

- ・ 封書で郵便などでアンケートを送るか、書いたあとのアンケートは何か袋（封筒）などに入れて、丸をした調査項目が見えないようにしてほしいです。最初の調査依頼はがきを往復はがきにして、調査できるかどうかを確認して調査票を郵送するようにすれば、調査員の方の手数が省けると思います。いろいろ書いてあしからず。よろしくお願ひします。
- ・ プライベートな内容調査にしては用紙をはだかで回収するのはおかしい。せめて封筒で密封すべきである。分析結果はどうしたら知ることができるのか分からない。
- ・ 働き方には様々な形があると規定しておきながら、仕事をしている人を一まとめにし一律に質問に回答させるこのアンケート方法には疑問を感じます。事実回答に迷う問がいくつもありました。又収入などの細かい情報を記入するのに調査票の回集時、配布時に個人名が簡単に出ていることが不安です。この不安から回答できない部分もありました。
- ・ 住基に了解を得るのは市町村ではなく本人であることを認識した方がいいと思います。（市町村の了解を得れば見れるものではない）プライバシーのために国税調査のように封筒を用意すべきだと思います。そのほうがアンケートに応じる方も増える。
- ・ 調査人は個人を特定できるのだから、厳封できる封筒を一緒に渡すべきである。
- ・ 今まではどうか知らないが、プライバシーを掲げるなら、むき出し状態での調査の引き上げはどうかと思うが？代行センターの不祥事を目にするが、時間を割っていただいている協力者を何だと思っているのか？
- ・ こういうプライバシーに触れるアンケートは、本人封印後調査員に渡すようなシステムにしないと不安であるし、以後アンケートの協力はしたくない。
- ・ アンケート用紙は密封すべき。協力を断る理由になると考える。
- ・ 金銭面に関して防犯の面が気になる。特に預貯金の文面は書類を別にしていただけると

うれしい（見えないように加工するとか）

- ・ 調査方法はこの冊子，むき出しのため，個人情報までには行かないとしても，一人ひとり封筒で密封した方がよい。正直に書けない部分も出てくる。（ナンバーなどがあるので個人情報に等しい）
- ・ 今年この種の調査は2度目であり，1度目の調査はプライバシーに配慮して封筒付であった。国税調査も封筒をつけるとのことであり，封筒をつけるか表紙と裏表紙くらいは，質問はなしにするべきだと思います。
- ・ 回収用の袋に入れて，中身が簡単に見えないようにしてほしい。
- ・ 回収時の封筒などは必要ではないか。

⑩ インターネットでの回答を希望

- ・ 普段働いている人は，本紙を調査員の方から受け取ることや提出することが難しいので，Web化してもいいのではないかと思う。もちろん，全ての人が環境を持っているわけではないので回答の一つの手段としてですが。
- ・ インターネットで出来たらいいですね。
- ・ インターネットで実施した方がいいのでは？

⑪ 謝礼は不要，謝礼が少ない

- ・ HPも拝見しましたが，このような調査を実施する意義が良く分かりません。今は労働政策云々の小技より，景気でしょう。調査がどう役立つか分かりませんが，個人的にはその効果と調査に要した費用のバランスが気になるところです。図書券進呈は止めたほうがいいと思います。今時は謝礼があると，逆に危険に感じることもあると思います。図書券欲しさにやる人は少ないでしょうし。
- ・ 今回配られた図書券の費用は，税金を使っているとすれば大変無駄であると思われる。
- ・ 謝礼が少ない。
- ・ 個人の情報を第三者に提供する以上，500円の図書券はあまりにも安すぎる！！その辺りをもう少し配慮すべきである。
- ・ 結構面倒くさいので図書券500円じゃ少ない。

⑫ 問 C-18 (5) (社会保障と国民負担増の間の選好についての質問) への反感

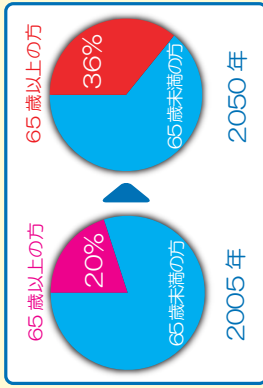
- ・ 社会保険や税金の負担を増やしても保障の水準を引き上げてても良いと答えたが，制度の不償と集めた金の使途の透明性が，もっと必要であると思う。
- ・ プライバシーに係わる質問にはお答えしていない箇所がいくつかあります。無記名で返送するように調査方法を変えればいかがでしょう？記入するうちになんだかアンケートの趣旨に懐疑的になってきました。問 C-18 (5) を例にしますと，このような単純な質問の仕方には政治的作為があるのではないかと疑いが生じます。「お金を出せば払います。払わなければもらえませんよ」という問題だけではすまないのではないでしょう

か？誘導尋問に思えますが。統計上の数値をそのまま結果として、あるいは世論として位置づけられたら堪らないと感じました。

- ・ 質問に対する回答の選択肢に困るものがある。どれかにはチェックするが、質問作成者の意図が分からないので、どのような調査結果になるのか不安。回答者の考えがストレートに反映されるとは思わない。例えば、問 C-12a 相談にのってもらおう。・・・アドバイスを求めるのか、グチ程度も含むのか（質問の意図が分からない）。問 C-18 (5) 社会保障～水準を引き上げると税金～の負担をイコールとは思えない。税金以外で水準を引き上げると思っている場合、どう回答すればよいのか。問 C-32 付問・・・残業代を全部出してくれるのなら②今のままでも。残業代が全部でないのなら③短く（条件で回答は変わる）。問 C-11〇は一つとなっているが「健康診断」とはどのレベルを言っているのか？トータルのもの？特定のもの？乳がん検診等自治体や夫の会社の郵送で受けているが、一つとあるので人間ドックのようなトータルなものと思って「5受けていない」にした。このような質問と選択肢で「客観的」な数字が出ると、後は見る人の解釈次第でどうにでも結果がころぶとしか思えない。
- ・ 設問 C-18 (5) について・・・「水準引揚の為には税負担の増加が必要」との設問の仕方自体が不愉快。税負担の増加しか方法は無いのか？次から次と明るみに出てくる「税金の無駄使い」「税金の不正使用」「不公平感」など次の世代（若者）に誇れる施策（罰則）を早急にすべき！！
- ・ C-18 (5) の設問は負担を増やして社会保障や福祉の水準を上げるとあるが、負担を増やしてもこちらの意図する社会保障や福祉が行われるとは限らない。今の日本の政治では特に不安である。
- ・ C18- (5) ？
- ・ C-18 (5) の設問は負担を増やして社会保障や福祉の水準を上げるとあるが、負担を増やしてもこちらの意図する社会保障や福祉が行われるとは限らない。今の日本の政治では特に不安である。
- ・ C-12 に配偶者を追加すべきと思う。C-18 (5) 先に職員のボーナスや給料の見直しをすべきである。国民に責を問う前に行政の無駄を考えるべきである！！
- ・ 質問が自分に合わないときの対処の所のチェック、方法がない。協力したい場合は困る。収入の件は疑問を感じる。C-18 の質問も違和感を感じる。
- ・ 問 C の 18 (5) の回答は 5（わからない）としたが、私の考えは政府は無駄な歳出を減らして、増税せずに社会保障給付は維持すべきだと思う。
- ・ 問 C-18 (5) の設問の仕方等は非常に短絡的で問題がある。こうした調査結果を基にして、政府等が税金や社会保険料の値上げの根拠とすることの無いよう、厳に慎んでいただきたい。
- ・ 問 C-18 (5) この質問のための調査だったのかという気がして、がっかりとしました。

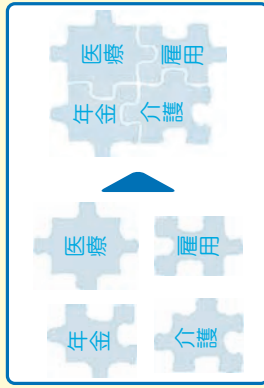
こたえのA, Bは両方とも自分の考えには当てはまらず, 選ばませんでした。公務員を優遇するあまり税金が足りなくなって, 増税すると言うのはおかしいです。ここの無駄遣いをなくせば増税しなくても社会保障や福祉の水準は下がらないと思いますが。

1. アンケート調査の目的と背景



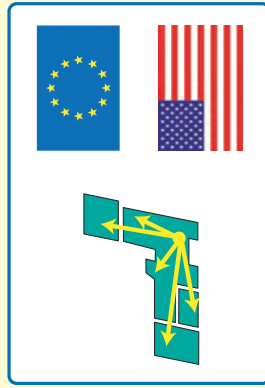
2050年の日本は、65歳以上の高齢者が人口の約36%を占めると予測され、世界でも類を見ない急速な高齢化社会が到来するといわれています。

そこで、この急激な変化に対応できる新しい社会保障システムの構築が急務となっています。



これまでの社会保障に関する調査では、年金・医療・福祉・雇用などが個別政策ごとに実施されてきました。

今回の調査は、社会保障システムの果たす役割を総合的・包括的に捉えるための日本で初めての調査です。



今回の調査は、東京都大田区と足立区の皆さまを対象としておりますが、今後は、全国10,000人を対象とした調査に拡大する予定です。

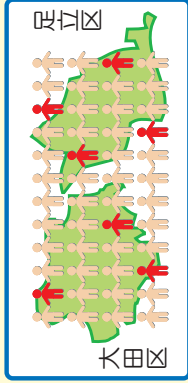
このような全国規模での総合的・包括的な社会保障の調査は、日本にさがかけて、アメリカやヨーロッパではすでに広く実施されています。



皆さまからのご回答は、新しい社会保障システムの構築に向けた政策提言の基礎データとして活用させていただきます。また、集計結果は、経済産業研究所ホームページにて公開させていただきます。

皆さまのご協力が、適切な政策を推進していくための第一歩となります。

2. アンケート調査の流れについて



アンケート調査の対象者として、大田区・足立区のご協力のもと、住民基本台帳から、各区760名(計1520名)の方を無作為に選ばせていただきました。



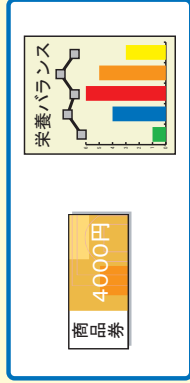
ご協力をお願いする対象者の方には①プロフィールシート②アンケート調査ご協力のお願(本状)③経済産業研究所のパンフレットを郵送にてご送付させていただきます。



近日中に、(株)流通情報センターの調査員がご自身で記入いただく調査票(30分程度)を持参し、調査ご協力のお願にご自宅へ伺わせていただきます。



ご指定頂いた日時にあらためて調査員が伺い、口頭でのアンケート調査(30分程度)を行います。さらにご協力頂ける方にはより詳しい調査(ご都合により5分~30分程度まで)をお願いいたします。



ご記入いただく調査と口頭での調査にご協力いただいた方には、4000円の商品券をお納め頂いております。

また、栄養調査にご協力いただいた方には、結果がまとまり次第、栄養調査結果を郵送いたします。

個人情報保護について

お答え頂きました内容につきましては、すべて統計的に扱い、個人を特定したり、ご協力いただいた皆さまにご迷惑をおかけするようなことは決してございません。

また、研究以外の目的にデータを利用することも絶対ございません。

第 IV 部：資料編

「日本人の働き方調査」の概要

1. 調査の概要

- (1) 調査対象：全国の満 20 歳以上～65 歳以下の男女 8,000 人（標本抽出については後述）
(2) 調査方法：訪問留置法（なお、特に郵送による返送を希望する回答者には、郵送による回収を併用）

(3) 調査実施期間：2005 年 8 月 25 日～9 月 20 日

(4) 有効回答数：有効回答数 4,939 人（61.7%）

(5) 調査実施者：独立行政法人 労働政策研究・研修機構

＜調査実施体制＞（所属は、平成 17 年度のものである）

調査票設計：「働き方とセーフティネットに関する研究会」

佐藤 博樹（座長）

（東京大学社会科学研究所 教授，

労働政策研究・研修機構 特別研究員）

本多 則恵

（厚生労働省大臣官房総務課・情報公開文書室長，

労働政策研究・研修機構 客員研究員）

佐野 嘉秀（東京大学社会科学研究所 客員助教授）

高橋 康二（日本学術振興会 特別研究員，

東京大学大学院人文社会系研究科(社会学)博士課程）

原 ひろみ（労働政策研究・研修機構 研究員）

実査管理：労働政策研究・研修機構情報解析部情報管理課

調査実施機関：財団法人新情報センター

2. 標本抽出

全国の満 20 歳以上～65 歳以下の男女 8,000 人を，層化二段系統抽出法により抽出した。層化，標本の配分，抽出については，下記のとおりである。

(1) 層化

全国の市町村を都道府県を単位として次の 11 地区に分類する。

- ◎ 北海道地区＝北海道 (1 道)
- ◎ 東北地区＝青森県，岩手県，宮城県，秋田県，山形県，福島県 (6 県)
- ◎ 関東地区＝茨城県，栃木県，群馬県，埼玉県，千葉県，東京都，神奈川県 (1 都 6 県)
- ◎ 北陸地区＝新潟県，富山県，石川県，福井県 (4 県)
- ◎ 東山地区＝山梨県，長野県，岐阜県 (3 県)

- ◎ 東海地区＝静岡県，愛知県，三重県 (3 県)
- ◎ 近畿地区＝滋賀県，京都府，大阪府，兵庫県，奈良県，和歌山県 (2 府 4 県)
- ◎ 中国地区＝鳥取県，島根県，岡山県，広島県，山口県 (5 県)
- ◎ 四国地区＝徳島県，香川県，愛媛県，高知県 (4 県)
- ◎ 北九州地区＝福岡県，佐賀県，長崎県，大分県 (4 県)
- ◎ 南九州地区＝熊本県，宮崎県，鹿児島県，沖縄県 (4 県)

各地区においては，さらに市郡規模によって次のように 19 分類し，層化する。

- 大都市（都市ごとに分類）
（東京都区部，札幌市，仙台市，さいたま市，千葉市，横浜市，川崎市，静岡市，名古屋市，京都市，大阪市，神戸市，広島市，北九州市，福岡市）
- 人口 20 万人以上の都市
- 人口 10 万人以上の都市
- 人口 10 万人未満の都市
- 町村

（注）ここでいう市とは，平成 17 年 4 月 1 日現在による市制施行の地域とする。

（2）標本数の配分

各ブロック，市郡規模別の層における 20 歳以上 65 歳以下人口の大きさにより 8,000 の標本を比例配分する。

（3）抽出

- ① 平成 12 年国勢調査時に設定された調査区の基本単位区を第 1 次抽出単位として，使用する。
- ② 調査地点については，各層ごとに 1 地点当たりの標本数が 30 程度になるように設定し，層ごとに，

$$\text{抽出間隔} = \frac{\text{層における国勢調査時の満 20 歳以上 65 歳以下人口}}{\text{層で算出された調査地点数}}$$

を算出し，等間隔抽出法によって該当番目が含まれる基本単位区を抽出し，抽出の起点とする。

- ③ 抽出に際しての各層内における市区町村の配列順序は，総務省設定の市区町村コードに従う。
- ④ 調査地点における対象者の抽出は，住民基本台帳（住民基本台帳を閲覧できない場合には選挙人名簿）により，抽出の起点から系統抽出法によって抽出する。

以上。

『日本人の働き方調査』

＜ご記入上のお願い＞

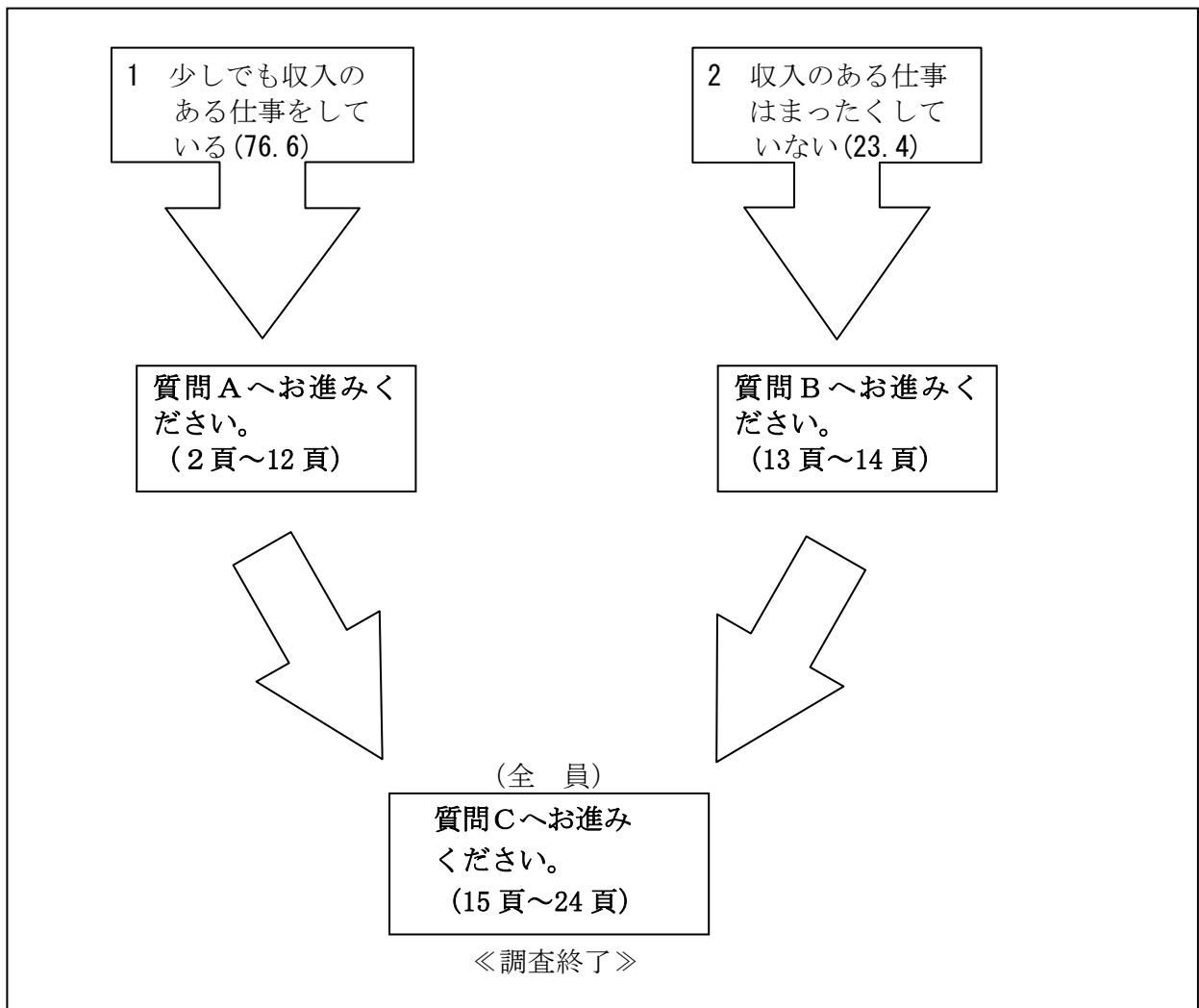
- 本アンケートは、回答をお願いしたご本人がお答えいただきますようお願いいたします。
- 該当する全ての項目にお答えください。また、回答は、あてはまる選択肢の番号に○をつけるか、() や の中に具体的にご記入ください。
- できるかぎりご記入いただき、記入がない箇所があってもけっこうですのでよろしくお願い申し上げます。
- 本アンケート調査の回収および統計処理は、社団法人新情報センターに委託しております。ご記入いただいたアンケートは、 月 日 時ごろ、調査員が回収に伺いますのでよろしくお願い致します。

No.4467

地点No.			対象No.		調査員氏名

最初に、全員の方に、ふだんの仕事についておたずねします。

問1 あなたはふだん何か収入のある仕事をしていますか。(○は1つ)



《上記の順序に従って、以降の質問にお答えくださいますようお願いいたします》

質問A 仕事をしている方に

「ふだん仕事をしている人」におたずねします。

(2つ以上の仕事をしている場合には、おもな収入を得ている仕事についてうかがいます)

問 A-1 あなたは、おもな収入を得る仕事のために、ふだん週何日働くことになっていますか。(○は1つ)

1	2	3	4	5	6	7	8
1 日	2 日	3 日	4 日	5 日	6 日	7 日	決まっていない
(0.3)	(1.3)	(2.5)	(3.8)	(49.9)	(25.0)	(3.4)	(13.6) 無回答(0.2)

問 A-2 あなたは、おもな収入を得る仕事のために、ふだん何曜日に働くことになっていますか。
(○はいくつでも)

1	2	3	4	5	6	7	8
月曜	火曜	水曜	木曜	金曜	土曜	日曜	決まっていない
(69.0)	(69.7)	(69.6)	(69.9)	(71.0)	(31.1)	(9.9)	(25.1) 無回答(0.8)

問 A-3 あなたは、ふだん1週間に合計何時間仕事をしていますか。(残業時間を含みます)

週 時間

問 A-4 そのうち残業時間はどれくらいですか。(自営業など残業時間があてはまらない方は記入不要です。)

週 時間

問 A-5 あなたは、労働時間を短くしたいですか、長くしたいですか。(○は1つ)

1	2	3	
長くしたい	今のままでよい	短くしたい	
(5.8)	(57.0)	(36.1)	無回答(1.1)

問 A-6 あなたは雇われて働いていますか。(○は1つ)

1	2	
雇われて働いている (78.6)	雇われて働いていない (19.6)	無回答(1.7)
↓	└─┬─> (付問 4 へお進みください)	

付問 1 (問 A-6 で 1 と答えた方におたずねします) あなたの働き方の勤務先での呼び名は、次のどれですか。(○は1つ)

1 正規の職員・従業員 (60.3)	4 派遣会社の派遣社員 (3.3)
2 パート (19.1)	5 契約社員・嘱託 (7.0)
3 アルバイト (6.7)	6 その他(具体的に:) (3.5) 無回答(0.1)

付問2 (問A-6で1と答えた方におたずねします) あなたのおもな給料は時間給や日給など、次のどれに当たりますか。(○は1つ)

また、そのおおよその金額(税金、社会保険料などを差し引かれる前の額)を教えてください。ただし残業手当は除きます。

1	時間給で、1時間	<input type="text"/>	円	(23.2)	(平均)	(930.3円)
2	日給で、1日	<input type="text"/>	円	(5.8)		(9537.5円)
3	週給で、1週	<input type="text"/>	円	(0.1)		(2.4万円)
4	月給で、1ヶ月	<input type="text"/>	円	(47.4)		(30.5万円)
5	年俸で、1年	<input type="text"/>	円	(4.2)		(1250.5万円)
6	他の支払い方法(具体的に:)			(1.5)		
7	わからない			(4.7)		無回答(13.0)

付問3 あなたは、現在半年契約や1年契約など、雇用契約の期間を定めて雇われていますか。(○は1つ)

1	期限の定めのない雇用契約である(定年までの雇用を含む)	(66.1)	(問A-7へお進みください)
2	期限を定めた雇用契約である	(18.7)	
3	雇用契約の期間について説明を受けていない	(5.7)	(問A-7へお進みください)
4	わからない		

付問 (付問3で2と答えた方におたずねします) あなたの雇用契約の期間は1ヶ月未満ですか、1ヶ月以上ですか。1ヶ月以上の場合は具体的な契約期間をお答えください。(○は1つ)

1	1ヶ月未満	(2.0)	
2	1ヶ月以上	(77.8)	<input type="text"/> 年 <input type="text"/> ヵ月 平均(1.0年) 無回答(20.2)

付問 (付問3で2と答えた方におたずねします) あなたの雇用契約は、更新される可能性がありますか。(○は1つ)

1	更新される	(49.7)	
2	更新される可能性が高い	(31.2)	
3	更新される可能性が低い	(2.9)	
4	更新されない	(4.3)	
5	わからない	(10.1)	無回答(1.8)

付問4 (問A-6で2と答えた方におたずねします) あなたの働き方は、次のどれに当たりますか。(○は1つ)

1	会社などの役員	(16.6)	4	家族従業者	(20.3)	
2	自営業主(人を雇っている)	(20.9)	5	内職	(3.9)	
3	自営業主(人を雇っていない)	(32.3)	6	その他(具体的に:)	(5.0)	無回答(1.1)

(ここからは再び「全員」におたずねします)

問 A-7 現在の就業形態を選択した理由は何ですか。(〇はいくつでも)

- | | | | |
|----|---|---------|----------|
| 1 | 専門的な資格・技能を活かせるから (30.8) | | |
| 2 | 簡単な仕事で責任も少ないから (5.9) | | |
| 3 | やりたい仕事ができるから (21.4) | | |
| 4 | 収入が安定しているから (26.2) | | |
| 5 | 雇用が安定しているから (20.1) | | |
| 6 | 収入が多いから (5.1) | | |
| 7 | 正社員として働きたかったから (19.5) | | |
| 8 | 正社員として働ける会社がなかったから (4.2) | | |
| 9 | 組織にしばられないから (9.5) | | |
| 10 | 勤務時間や労働日数が短いから (7.3) | | |
| 11 | 自分の都合のよい時間に働けるから (14.4) | | |
| 12 | 年収の調整や労働時間の調整をしたいから (3.1) | | |
| 13 | 家計の補助、学費等を得たいから (13.3) | | |
| 14 | 家庭の事情(家事・育児・介護等)や他の活動(趣味・学習等)と両立しやすいから (10.4) | | |
| 15 | 通勤時間が短いから (14.2) | | |
| 16 | 体力的に正社員として働けないから (2.0) | | |
| 17 | 自分で自由に使えるお金を得たいから (11.8) | | |
| 18 | その他(具体的に: |) (7.6) | 無回答(1.2) |

問 A-8 あなたが働いている場所(工場、事務所、商店、病院などの事業所)はどのような事業をしていますか。(〇は1つ)

- | | | | |
|----|-----------------------------------|---------|----------|
| 1 | 農林漁業・鉱業 (3.0) | | |
| 2 | 建設業 (9.1) | | |
| 3 | 製造業 (19.5) | | |
| 4 | 電気・ガス・熱供給・水道業 (2.0) | | |
| 5 | 情報・通信業 (3.9) | | |
| 6 | 運輸業 (4.8) | | |
| 7 | 卸売・小売業 (14.1) | | |
| 8 | 飲食店・宿泊業 (5.0) | | |
| 9 | 金融・保険業 (3.4) | | |
| 10 | 不動産業 (1.0) | | |
| 11 | 医療・保健衛生・福祉 (8.3) | | |
| 12 | 教育・学習支援業 (4.9) | | |
| 13 | 郵便局、農業協同組合 (1.0) | | |
| 14 | その他のサービス業(理美容、娯楽、廃棄物処理業など) (11.9) | | |
| 15 | 公務 (5.6) | | |
| 16 | その他(具体的に: |) (1.3) | 無回答(1.2) |

問 A-9 あなたはふだん、どのような仕事をしていますか。仕事の内容を具体的に記入し、次にその仕事に当てはまるものを付問から選んでください。(○は1つ)

(例えば、小学校教員、塾の講師、農作業、バスの運転、自動車の修理、スーパーのレジ、銀行の経理、コンピュータのプログラマー、営業事務、外回り営業というように具体的にご記入ください)

(自由記入)

付問 その仕事は、次のどれにあたりますか。(○は1つ)

- 1 専門・技術的職業(医師、看護師、弁護士、教師、技術者、デザイナーなど専門的知識・技術を要するもの)(14.7)
- 2 管理的職業(企業・官公庁における課長職以上、議員、経営者など)(6.2)
- 3 事務的職業(企業・官公庁における一般事務、経理、内勤の営業など)(18.6)
- 4 販売的職業(小売・卸売店主、店員、不動産売買、保険外交、外勤のセールスなど)(14.7)
- 5 技能工・生産工程に関わる職業(製品製造・組み立て、自動車整備、建設作業員、大工、電気工事、農水産物加工など)(20.4)
- 6 運輸・通信的職業(トラック・タクシー運転手、船員、郵便配達、通信士など)(3.9)
- 7 保安的職業(警察官、消防士、自衛官、警備員など)(1.2)
- 8 農・林・漁業に関わる職業(農作物生産、家畜飼養、森林培養・伐採、水産物養殖・漁獲など)(3.3)
- 9 サービス的職業(理・美容師、料理人、ウェイトレス、ホームヘルパーなど)(14.0)
- 10 その他(具体的に:) (1.4) 無回答(1.5)

問 A-10 あなたが働いている場所(工場、事務所、商店、病院などの事業所)では何人ぐらいの方が働いていますか。あなた自身、家族従業者、パートタイム、派遣会社からの派遣社員の方も含めてお答えください。(○は1つ)

- | | |
|-----------------|-----------------|
| 1 1人(4.9) | 7 300~499人(2.8) |
| 2 2~4人(15.9) | 8 500~999人(2.5) |
| 3 5~9人(12.9) | 9 1,000人以上(3.4) |
| 4 10~29人(20.5) | 10 官公庁(公務)(3.8) |
| 5 30~99人(19.5) | 11 わからない(3.7) |
| 6 100~299人(9.3) | 無回答(1.0) |

問 A-11 あなたが働いている場所以外も含めて、会社・組織全体で、従業員(働いている人)は何人ぐらいですか。あなた自身、家族従業者、パートタイム、派遣会社からの派遣社員の方も含めてお答えください。(○は1つ)

(ただし、派遣会社の派遣労働者や、請負企業の方は、あなたを雇っている派遣会社や請負会社の企業規模をお答えください)

- | | |
|-----------------|-------------------|
| 1 他の場所はない(20.5) | 7 100~299人(8.9) |
| 2 1人(1.1) | 8 300~499人(3.7) |
| 3 2~4人(4.4) | 9 500~999人(3.9) |
| 4 5~9人(3.8) | 10 1,000人以上(15.9) |
| 5 10~29人(6.5) | 11 官公庁(公務)(6.4) |
| 6 30~99人(9.1) | 12 わからない(13.3) |
| | 無回答(2.4) |

問 A-12 あなたは現在の会社・組織に通算何年働いていますか。1年未満の方は0とご記入ください。
(自営業の方は自営業を行っている期間、派遣労働者の方は、派遣先が変わっても現在の派遣元の会社で働き始めてからの期間をお答えください)

12.5 年

問 A-13 あなたは、工作上、人を指示する立場にありますか。またそれは何人ですか。(○は1つ)

- 1 ある(29.3)→あなたが直接、仕事を指示する人の人数 13.6 人
2 ない(60.7)
3 わからない(5.1) 無回答(4.9)

問 A-14 あなたは、部下の働きぶりを評価する立場にありますか。(○は1つ)

- 1 ある(23.5)
2 ない(74.6) 無回答(1.8)

問 A-15 あなたが働く職場には、労働組合がありますか。(○は1つ)

- 1 ある(28.9) 2 ない(60.1) 3 わからない(10.1) 無回答(1.0)

問 A-16 あなたは労働組合に入っていますか。(○は1つ)

- 1 職場の労働組合に入っている(17.4)
2 職場以外の労働組合に入っている(0.9)
3 入っていない(76.9) 無回答(4.7)

問 A-17 あなたが、おもに仕事をする場所はどこですか。(○は1つ)

- 1 雇用されている会社・組織のなかで(自営業の場合は経営している企業)(68.0)
2 自宅で(8.0)
3 自分の所属しない会社・工場・商店等で
(例:顧客・発注者のオフィス等、耕作地など)(5.6)
4 仕事をする場所は固定していない(営業など)(9.5)
5 交通手段等で移動しながら(運転手など)(3.2)
6 その他の場所で(具体的に:) (4.5) 無回答(1.2)

問 A-18 あなた自身の仕事のやり方について、おもに誰から指示を受けていますか。(○は1つ)

- 1 自分と同じ会社・組織の人(74.0) 3 誰からも指示を受けない(17.9)
2 自分とは異なる会社・組織の人(5.1) 4 その他(具体的に:) (2.2) 無回答(0.8)

問 A-19 あなた自身の仕事の結果の評価は、おもに誰がしていますか。(○は1つ)

- 1 自分と同じ会社・組織の人(73.9) 3 自分自身です(15.9)
2 自分とは異なる会社・組織の人(4.7) 4 その他(具体的に:) (3.9) 無回答(1.7)

問 A-20 あなた自身の仕事の始業・終業の時刻は、おもに誰が決めていますか。 (○は1つ)

- | | |
|------------------------|-------------------------------|
| 1 自分と同じ会社・組織の人 (65.1) | 3 自分自身で決める (28.3) |
| 2 自分とは異なる会社・組織の人 (3.1) | 4 その他 (具体的に:) (2.5) 無回答(1.0) |

問 A-21 さまざまな働き方が増えています。あなたの働き方の呼び名は、次のどれにもっとも近いと思いますか。 (○は1つ)

- | | |
|------------------|--------------------------------|
| 1 正社員 (26.8) | 18 アルバイト (4.2) |
| 2 正職員 (6.7) | 19 フリーター (0.3) |
| 3 社員 (3.8) | 20 インターン (-) |
| 4 職員 (5.1) | 21 嘱託社員 (1.8) |
| 5 従業員 (5.3) | 22 契約社員 (3.2) |
| 6 経営者・社長 (2.7) | 23 派遣社員 (2.2) |
| 7 個人事業主 (3.7) | 24 派遣店員 (0.2) |
| 8 役員 (2.6) | 25 請負社員 (0.3) |
| 9 自営業 (6.1) | 26 業務委託 (0.6) |
| 10 自由業 (0.7) | 27 日雇 (0.6) |
| 11 フリーランス (0.3) | 28 期間工、臨時工、季節工 (0.2) |
| 12 SOHO (0.1) | 29 季節労働 (0.2) |
| 13 在宅ワーク (0.3) | 30 出稼ぎ (-) |
| 14 家族従業者 (3.9) | 31 家事使用人 (0.1) |
| 15 内職 (0.8) | 32 有償ボランティア (0.4) |
| 16 パート (14.4) | 33 シルバー人材センター会員 (0.3) |
| 17 学生アルバイト (0.6) | 34 その他 (具体的に:) (1.0) 無回答(0.6) |

問 A-22 今後5年くらいの間、あなたはどのように働きたいと思いますか。 (○は1つ)

- | | |
|-----------------------------|---------------------|
| 1 現在の会社で、現在の働き方を続けたい (57.2) | → (問 A-23 へお進みください) |
| 2 別の会社で、現在の働き方を続けたい (5.2) | |
| 3 現在の会社で、他の働き方に変わりたい (2.9) | → (問 A-23 へお進みください) |
| 4 別の会社で、他の働き方に変わりたい (8.4) | |
| 5 独立して事業を始めたい (3.4) | |
| 6 仕事をしばらくやめたい (1.9) | |
| 7 仕事をすっかりやめたい (2.8) | → (問 A-23 へお進みください) |
| 8 その他 (具体的に:) (1.9) | |
| 9 特に考えていない (14.9) | |

付問 (問 A-22 で3、4と答えた方におたずねします) どのような働き方に変わりたいと思いますか。 (○は1つ)

- | | |
|-------------------|-------------------------------|
| 1 正規の社員・職員 (70.3) | 4 派遣会社の派遣社員 (1.6) |
| 2 パート (14.3) | 5 契約社員・嘱託 (3.7) |
| 3 アルバイト (1.9) | 6 その他 (具体的に:) (7.0) 無回答(1.2) |

問 A-23 あなたは、ここまでお答えいただいたおもな仕事以外に、何か収入になる仕事を、ふだんしていますか。(○は1つ)

(5.8)
1 はい → その他の収入の仕事を、1ヵ月当たり何時間くらいしていますか。 時間
2 いいえ (92.9) 無回答(1.3)

問 A-24 あなたは、これまでに、今の勤務先以外の企業や個人事業主に雇用されて働いたことがありますか。ある場合には、これまでに雇用されたことのある勤務先の数(今の勤務先を除く)をお答えください。(○は1つ)

(59.7)
1 ある → 雇用されたことのある勤務先の数 つ(今の勤務先を除く)
→ そのうち正社員として働いたことのある勤務先の数はいくつですか。
 つ(今の勤務先を除く)
2 ない (35.3) 無回答(5.0)

問 A-25 あなたは、これまでに、自分で事業を営んだことがありますか。ある場合は、これまでに営んだことのある事業の数(今の事業を除く)をお答えください。

1 ある (7.2) → 営んだ事業の数 つ(今の事業を除く)
2 ない (90.3) 無回答(2.5)

問 A-26 最終学校を卒業・中退したあと、初めてあなたが正社員として働き始めたのはいつですか。(○は1つ)

1 卒業(中退)後すぐ (76.6)
2 卒業(中退)後しばらくしてから (11.9)
→ 卒業してから正社員の仕事につくまでの期間 年 ヶ月 (4.5年)
3 これまで一度も正社員の仕事についてない(8.0)
無回答(3.5)

問 A-27 今の勤務先や事業の経営状態は、今後5年くらいの間に、どのようになるとお考えですか。(○は1つ)

1 今より非常に良くなる (2.1) 4 今より悪くなる (24.0)
2 今より良くなる (13.7) 5 今より非常に悪くなる (3.6)
3 現状のまま (28.4) 6 わからない (27.4)
無回答(0.6)

問 A-28 今の勤務先の仕事や事業を続けた場合、今後5年くらいの間に、あなたの収入はどうなると思いますか。(○は1つ)

1 大きく増える (2.0) 4 少し減る (16.3)
2 少し増える (23.9) 5 大きく減る (8.4)
3 変わらない (29.9) 6 わからない (18.9)
無回答(0.7)

問 A-29 あなたは時間的、体力的に育児の負担が重くなったら、今の勤務先の仕事や事業を続けることはむずかしいと思いますか。(○は1つ)

1	とてもむずかしい (13.0)		
2	ある程度むずかしい (19.9)		
3	あまりむずかしくない	} (20.8)	→ (問 A-30 へお進みください)
4	全くむずかしくない(7.3)		
5	わからない (31.2)		無回答(7.9)

付問 (問 A-29 で 1、2 と答えた方におたずねします) むずかしい理由はどのようなことですか。(○はいくつでも)

1	働く時間を短くできない (66.1)	
2	働く時間帯や曜日を変えられない (50.6)	
3	育児休業制度を利用できない (25.0)	
4	職場の上司や同僚の理解がない (16.8)	
5	配偶者(夫や妻)の協力をえられない (8.2)	
6	親や親せきの協力をえられない (10.0)	
7	保育園や保育施設を利用できない (4.2)	
8	ベビーシッターや家政婦などを利用できない (7.9)	
9	その他(具体的に:) (8.8)	無回答(1.0)

問 A-30 あなたは時間的、体力的に家族を介護する負担が重くなったら、今の勤務先の仕事や事業を続けることはむずかしいと思いますか。(○は1つ)

1	とてもむずかしい (24.6)		
2	ある程度むずかしい (30.3)		
3	あまりむずかしくない	} (17.5)	→ (問 A-31 へお進みください)
4	全くむずかしくない(2.7)		
5	わからない (22.5)		無回答(2.4)

付問 (問 A-30 で 1、2 と答えた方におたずねします) むずかしい理由はどのようなことですか。(○はいくつでも)

1	働く時間を短くできない (63.8)	
2	働く時間帯や曜日を変えられない (52.0)	
3	介護休業制度を利用できない (23.9)	
4	職場の上司や同僚の理解がない (13.3)	
5	配偶者(夫や妻)の協力をえられない (9.1)	
6	親や親せきの協力をえられない (11.9)	
7	在宅介護サービスに頼れない (9.7)	
8	介護施設を利用できない (6.5)	
9	その他(具体的に:) (7.6)	無回答(1.7)

問 A-31 あなたは、何歳まで収入がある仕事をしたいですか。また、今の勤務先の仕事や事業で何歳まで働くことができるとお思いますか。(○はそれぞれ1つずつ)

	a 何歳まで収入のある仕事をしたいですか	b 今の勤務先や事業で、何歳まで働くことができるとお思いますか
20～29 歳	1 (0.5)	1 (2.8)
30～34 歳	2 (0.4)	2 (2.0)
35～39 歳	3 (0.6)	3 (2.1)
40～44 歳	4 (0.6)	4 (1.8)
45～49 歳	5 (1.4)	5 (3.1)
50～54 歳	6 (3.1)	6 (5.9)
55～59 歳	7 (13.0)	7 (21.1)
60～64 歳	8 (32.6)	8 (27.9)
65～69 歳	9 (21.9)	9 (11.2)
70～74 歳	10 (5.8)	10 (3.6)
75～79 歳	11 (1.0)	11 (1.0)
80 歳以上	12 (0.5)	12 (0.3)
いつまでも	13 (11.0)	13 (4.5)
わからない	14 (6.8)	14 (11.1)

無回答 (0.8)

無回答 (1.6)

問 A-32 倒産・廃業や解雇、契約満了、定年のために、あなたやあなたの配偶者（夫や妻）が今の仕事をやめざるをえなくなる可能性がどのくらいあるとお思いますか。今後1年間、今後5年間についてお答えください。(○はそれぞれ1つずつ)

	a あなた		b あなたの配偶者	
	今後1年間	今後5年間	今後1年間	今後5年間
非常に高い	1 (3.5)	1 (8.9)	1 (2.1)	1 (4.9)
高い	2 (3.0)	2 (6.1)	2 (2.0)	2 (3.8)
どちらともいえない	3 (13.4)	3 (18.0)	3 (7.9)	3 (10.4)
低い	4 (19.8)	4 (14.4)	4 (10.7)	4 (7.4)
非常に低い	5 (32.9)	5 (20.1)	5 (16.4)	5 (10.7)
わからない	6 (19.6)	6 (27.2)	6 (13.0)	6 (17.7)
配偶者はいない			7 (16.2)	7 (14.5)
配偶者は働いていない			8 (14.4)	8 (13.1)

無回答(7.7)

無回答(5.3)

無回答(17.3)

無回答(17.4)

問 A-33 もし今の勤務先や事業をやめたとすると、半年以内にあなたが次の a、b のような仕事につくことはむずかしいとお思いますか。(○はそれぞれ1つずつ)

	a 今と同じくらいの収入の仕事	b 何とか生活できる収入の仕事
とてもむずかしい	1 (45.7)	1 (23.6)
ある程度むずかしい	2 (22.3)	2 (27.9)
あまりむずかしくない	3 (13.3)	3 (20.8)
全くむずかしくない	4 (4.9)	4 (8.2)
わからない	5 (12.2)	5 (16.5)

無回答(1.6)

無回答(3.1)

問 A-34 あなたは、今の仕事を続けるうえで、あたらしい能力や知識を身につける必要がありますか。(○は1つ)

- | | |
|--------------------|--------------------------------|
| 1 つねに必要な (37.2) | 4 あまり必要がない (18.6) |
| 2 しばしば必要である (15.1) | 5 まったく必要がない (今の能力や知識で十分) (8.6) |
| 3 ときどき必要である (19.8) | 無回答 (0.7) |

問 A-35 あなたは、仕事に役立つ能力や知識を身につけるためにふだん何か取り組んでいますか。(○は1つ)

- | | |
|-------------------|-----------|
| 1 取り組んでいる (46.4) | 無回答 (1.0) |
| 2 取り組んでいない (52.6) | |

問 A-36 あなたは、仕事に役立つ能力や知識を身につけるうえで困っていることがありますか。(○はいくつでも)

- | | |
|--|-----------|
| 1 仕事がいそがしくて時間がない (30.3) | |
| 2 家事・育児・介護など仕事以外のことがいそがしくて時間がない (11.6) | |
| 3 あたらしい仕事や高度な仕事に接する機会がない (11.6) | |
| 4 教えてくれる人がいない (6.0) | |
| 5 研修・講座などを受ける機会が身近にない (11.3) | |
| 6 研修・講座などを受ける費用が出せない (12.6) | |
| 7 能力や知識を身につける方法がわからない (3.3) | |
| 8 そもそも何をしたらよいかわからない (5.0) | |
| 9 その他 (具体的に :) (1.9) | |
| 10 特に困ったことはない (39.0) | 無回答 (2.3) |

問 A-37 もし、今のあなたの仕事を新人におぼえさせるとすると、ひととおり仕事をこなせるようになるために、どのくらいの期間がかかるとお考えですか。(○は1つ)

- | | |
|-------------------|------------------|
| 1 1ヶ月未満 (15.1) | 6 3年～5年未満 (9.9) |
| 2 1ヶ月～半年未満 (21.5) | 7 5年～10年未満 (4.1) |
| 3 半年～1年未満 (15.8) | 8 10年以上 (2.7) |
| 4 1年～2年未満 (12.5) | 9 わからない (7.9) |
| 5 2年～3年未満 (9.6) | 無回答 (1.0) |

問 A-38 あなたの能力や知識は、他の勤務先や事業でも役立つと思いますか。(○は1つ)

- | | |
|--------------------|------------------|
| 1 とても役に立つ (11.4) | 4 全く役に立たない (3.9) |
| 2 ある程度役に立つ (47.4) | 5 わからない (18.7) |
| 3 あまり役に立たない (17.8) | 無回答 (0.9) |

問 A-39 あなたは、仕事に役立つ能力や知識を高めたいと思いますか。(○は1つ)

- | | |
|-------------------|--------------------|
| 1 そう思う (45.0) | 3 あまりそう思わない (10.3) |
| 2 ある程度そう思う (39.4) | 4 そう思わない (4.4) |
| | 無回答 (0.9) |

問 A-40 あなたはふだんの仕事で、次の a～d について、どの程度感じていますか。

(○はそれぞれ 1 つずつ)

		とても 感じる	やや感じ る	あまり 感じない	まったく 感じない
a	身体の疲れ 無回答(1.0)	1 (30.2)	2 (49.2)	3 (16.9)	4 (2.7)
b	仕事上の不安や悩み、ストレス 無回答(2.1)	1 (26.7)	2 (43.6)	3 (22.9)	4 (4.6)
c	事故でケガをする危険 無回答(2.7)	1 (8.4)	2 (21.0)	3 (41.7)	4 (26.1)
d	健康をそこなう危険 無回答(2.8)	1 (11.6)	2 (32.1)	3 (38.6)	4 (14.9)

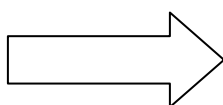
問 A-41 あなたが、仕事上の不安や悩み、ストレスについて、相談できる人は次の誰ですか。

(○はいくつでも)

1	相談できる人はいない (7.7)	7	勤務先の医師・カウンセラー (1.9)
2	家族(親、配偶者、子供など) (59.3)	8	勤務先以外の医師・カウンセラー (1.9)
3	友人 (45.7)	9	労働組合 (1.4)
4	上司 (11.7)	10	社員会などの従業員組織 (0.4)
5	先輩や同僚 (30.8)	11	その他(具体的に:) (1.2)
6	仕事上の知人や関係者 (18.6)		無回答(1.0)

問 A-42 あなたは、仕事について、以下の a～k に満足していますか。(○はそれぞれ 1 つずつ)

		満 足	やや満足	どちらとも いえない	やや不満	不 満
a	今の収入の水準 無回答(1.4)	1 (9.5)	2 (22.3)	3 (23.9)	4 (24.5)	5 (18.4)
b	収入の安定性 無回答(1.7)	1 (14.4)	2 (27.4)	3 (26.5)	4 (16.7)	5 (13.3)
c	労働時間 無回答(1.8)	1 (16.4)	2 (25.0)	3 (27.7)	4 (17.2)	5 (11.8)
d	休日・休暇 無回答(1.7)	1 (22.8)	2 (27.3)	3 (20.8)	4 (17.4)	5 (10.0)
e	仕事の量 無回答(1.8)	1 (12.2)	2 (22.7)	3 (34.7)	4 (18.8)	5 (9.8)
f	仕事内容 無回答(1.9)	1 (15.1)	2 (30.5)	3 (33.2)	4 (14.1)	5 (5.2)
g	職場の人間関係 無回答(3.1)	1 (16.8)	2 (31.9)	3 (29.5)	4 (12.5)	5 (6.3)
h	雇用・就業の安定性 無回答(3.5)	1 (15.6)	2 (26.6)	3 (34.6)	4 (11.7)	5 (8.0)
i	仕事に役立つ能力や知識を身につける機会 無回答(3.0)	1 (7.5)	2 (20.5)	3 (44.1)	4 (18.5)	5 (6.5)
j	今の仕事全体について 無回答(2.1)	1 (9.4)	2 (30.5)	3 (34.6)	4 (16.9)	5 (6.6)
k	今後の仕事や働き方の見通し 無回答(2.5)	1 (5.4)	2 (17.2)	3 (45.7)	4 (19.8)	5 (9.5)



ここまでご回答ありがとうございました。
続いて、質問 C (15 頁～24 頁) にお進みください。

質問 B 仕事をしていない方に

現在、ふだん収入のある仕事をしていない方におたずねします。
(これまで仕事をしたことがあるが、今は仕事をしていない方もお答えください)

問 B-1 これまでに何か収入のある仕事をしたことがありますか。(○は1つ)

- 1 はい (89.6)
→ 付問 収入のある仕事をしていたのは何歳の時までですか 歳まで
2 いいえ (7.1) 無回答(3.3)

問 B-2 あなたは今後、収入のある仕事につきたいですか。(○は1つ)

- 1 すぐに仕事につきたい (11.1)
2 急がないが仕事につきたい (31.2)
3 しばらく仕事をするつもりはない (40.0) (問 B-3 へお進みください)
4 わからない (15.9) 無回答(1.8)

付問 (問 B-2 で 1、2 と答えた方におたずねします) もしあなたが働くとしたら、1週間に何時間くらい働きたいですか。

週 時間

付問 (問 B-2 で 1、2 と答えた方におたずねします) どのようなかたちで仕事をしたいと思いませんか。(○は1つ)

- 1 正規の職員・従業員 (27.0)
2 パート (49.5)
3 アルバイト (8.8)
4 派遣会社の派遣社員 (2.0)
5 契約社員・嘱託 (2.5)
6 自営業 (人を雇っている) (0.4)
7 自営業 (人を雇っていない) (2.2)
8 家族従業者 (0.6)
9 内職 (4.3)
10 その他 (具体的に :) (1.0) 無回答(1.6)

(ここからは、再び「全員」におたずねします)

問 B-3 あなたは、仕事に役立つ能力や知識を高めたいと思いませんか。(○は1つ)

- 1 そう思う (31.7)
2 ある程度そう思う (40.3)
3 あまりそう思わない (17.0)
4 そう思わない (9.4) 無回答(1.5)

問 B-4 あなたは、仕事に役立つ能力や知識を身につけるためにふだん何か取り組んでいますか。

(○は1つ)

1 取り組んでいる (20.0)

2 取り組んでいない (77.9)

無回答(2.1)

問 B-5 あなたは、仕事に役立つ能力や知識を身につけるうえで困っていることがありますか。

(○はいくつでも)

1 家事・育児・介護など仕事以外のことがいそがしくて時間がない (25.6)

2 教えてくれる人がいない (4.7)

3 研修・講座などを受ける機会がない (10.3)

4 研修・講座などを受ける費用が出せない (18.1)

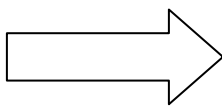
5 能力や知識を身につける方法がわからない (7.2)

6 そもそも何をしたらよいかわからない (14.9)

7 その他(具体的に：) (5.2)

8 特に困ったことはない (37.7)

無回答(3.9)



ここまでご回答ありがとうございました。

続いて、質問C (15頁～24頁)にお進みください。

質問C 「生活に対するセーフティネット、備え」について

全員の方におたずねします。

1 社会保障や民間保険への加入状況や考え方についておたずねします。

問 C-1 あなたが加入している健康保険についてうかがいます。あなたが病気などで病院に行ったとき、病院で提示する保険証の種類はどれですか。(〇は1つ)

- 1 国民健康保険（自営業者、公務員や会社員の退職者などが加入）(33.4)
- 2 健康保険（会社員およびその扶養家族を対象としており、組合健康保険や政府管掌健康保険などがある）(55.4)
- 3 共済組合（公務員・私学教員およびその扶養家族を対象）(9.0)
- 4 船員保険 (0.1)
- 5 その他（具体的に：) (0.6)
- 6 わからない (0.9) 無回答(0.7)

問 C-2 あなたは公的年金に加入していますか。(〇は1つ)

- 1 加入している (78.9)
- 2 加入しているが、保険料を免除されている (7.1)
- 3 加入していない } (8.3) (問 C-3 へお進みください)
- 4 わからない(3.9) } 無回答(1.7)

付問 (問 C-2 で 1、2 と答えた方におたずねします) あなたが現在加入している公的年金は次のどれに当てはまりますか。(〇は1つ)

- 1 国民年金 (36.3)
- 2 厚生年金保険 (53.3)
- 3 公務員共済、私学共済 (9.1)
- 4 なにに加入しているかわからない (0.7) 無回答(0.5)

問 C-3 あなたは、雇用保険に加入していますか。(〇は1つ)

- 1 加入している (42.4) → (問 C-4 へお進みください)
- 2 加入していない (40.3)
- 3 加入資格がない (6.7)
- 4 わからない (8.0) 無回答(2.7)

付問 (問 C-3 で 2～4 と答えた方におたずねします) 加入資格の有無にかかわらず、もし雇用保険に加入できるとしたら、あなたは加入したいですか。(〇は1つ)

- 1 加入したい (38.2)
- 2 加入したくない (18.3)
- 3 わからない (41.2) 無回答(2.3)

問 C-4 国や自治体は人々が安心して生活するためのいろいろな仕組みを用意しています。あなたにとって、なくてもかまわないと思う仕組みは、次のどれですか。(○はいくつでも)

1 健康保険 (2.6)	
2 老後に受け取る公的年金 (3.5)	
3 遺族年金 (主な稼ぎ手が死亡したときにお金をもらえる) (2.4)	
4 介護保険 (5.1)	
5 雇用保険 (雇われて働いている人が失業したときにお金をもらえる) (4.0)	
6 労災保険 (雇われて働いている人が仕事でケガなどをしたとき無料で治療が受けられ、また働けなかった分のお金をもらえる) (2.5)	
7 保育所・幼稚園 (2.8)	
8 公営住宅 (14.3)	
9 生活保護 (8.1)	
10 すべて必要 (70.9)	無回答(3.8)

問 C-5 あなたは、以下の a ~ f の事柄を知っていましたか。(○はいくつでも)

*この質問は、社会保障制度についてのみなさまの理解を確認し、今後の政策研究に役立てていくためにおたずねしています。試験ではありませんので、知っていたか知らなかったかを、お答えください。

	知っていた事柄
a 国民年金に加入していても、一定期間以上保険料を納付していないと、年金は支給されない	1 (82.2)
b 失業しても、ハローワーク (公共職業安定所) に行っても自分で手続きをしなければ、失業手当はもらえない	2 (83.0)
c 人を雇う時には、必ず一定以上の時間給を支払う必要がある	3 (63.6)
d 雇われて働いている人は、法定労働時間 (週 40 時間) を超えて残業した場合、割増賃金を請求できる	4 (51.4)
e 雇われて働いている人は、年間一定日数の有給休暇を請求できる	5 (67.8)
f 雇われて働いている人は、誰でも労働組合を作ることができる	6 (34.9)

無回答(3.5)

問 C-6 あなたやあなたの配偶者は、現在、以下のような民間の保険^(*)・年金に加入していますか。

(○はそれぞれ 1 つずつ)

	a ご本人			b 配偶者			
	い加入して	い加入していない	わからない	い加入して	い加入していない	わからない	い配偶者は
(1)生命保険	1(77.8)	2(14.7)	3(3.3)	1(62.1)	2(7.5)	3(2.7)	4(15.9)
(2)医療保険 (生命保険の特約も含む)	1(68.1)	2(16.5)	3(7.2)	1(54.4)	2(9.7)	3(5.0)	4(15.6)
(3)個人年金	1(28.2)	2(48.2)	3(9.5)	1(21.2)	2(34.9)	3(8.2)	4(15.6)

* 掛け捨て型の保険も含まれます。

2 あなたのこれまでの生活についておたずねします。

問 C-7 あなたは中学生のとき、学期末試験の準備をいつ頃から始めましたか。(○は1つ)

- | | | |
|--------------------|--------------------|----------|
| 1 試験のかなり前から (4.2) | 4 試験勉強はしなかった (7.8) | |
| 2 試験が近づいてから (53.4) | 5 覚えていない (10.9) | |
| 3 試験の直前 (22.9) | | 無回答(0.9) |

問 C-8 あなたはこれまでに次のような経験をしたことがありますか。(○はいくつでも)

- | | |
|---|----------|
| 1 あなた自身が大きな病気で入院 (20.8) | |
| 2 あなたの配偶者(夫や妻)が大きな病気で入院 (13.9) | |
| 3 あなた自身が大きな事故やケガ (13.0) | |
| 4 あなたの配偶者(夫や妻)が大きな事故やケガ (4.6) | |
| 5 配偶者との死別または離婚 (7.2) | |
| 6 あなたやあなたの配偶者(夫や妻)が家族を介護したこと (17.1) | |
| 7 あなた自身の倒産・廃業・解雇による失業(定年を除く) (8.9) | |
| 8 あなたの配偶者(夫や妻)の倒産・廃業・解雇による失業(定年を除く) (6.2) | |
| 9 いずれも経験していない (43.1) | 無回答(1.7) |

3 あなたの現在の生活についておたずねします。

問 C-9 あなた自身とあなたの配偶者の、今の健康状態はいかがですか。(○はそれぞれ1つずつ)

	a あなた自身	b あなたの配偶者 (夫や妻)
非常によい	1 (10.6)	1 (7.7)
まあよい	2 (26.7)	2 (19.7)
ふつう	3 (46.8)	3 (36.7)
あまりよくない	4 (12.2)	4 (9.0)
よくない	5 (2.9)	5 (2.0)
配偶者はいない		6 (16.9)
	無回答(0.8)	無回答(8.0)

問 C-10 あなたは、健康のために、日頃から実行していることがありますか。(○はいくつでも)

- | | |
|------------------------------|----------|
| 1 食生活に気をつける (52.1) | |
| 2 栄養補助食品(サプリメントなど)をのむ (21.0) | |
| 3 睡眠・休息を十分にとる (41.9) | |
| 4 規則正しい生活をする (30.3) | |
| 5 定期的に運動やスポーツを行う (22.5) | |
| 6 ストレスの発散をこころがけている (31.2) | |
| 7 その他(具体的に:) (1.9) | |
| 8 特に実行していることはない (20.0) | 無回答(0.8) |

問 C-11 あなたは、健康診断を定期的に受けていますか。(○は1つ)

1 会社・組織の健康診断を受けている (43.8)	
2 配偶者(夫や妻)の会社・組織の健康診断を受けている (3.0)	
3 自治体の健康診断を受けている (13.2)	
4 個人で健康診断を受けている (10.8)	
5 特に健康診断は受けていない (28.2)	無回答(1.0)

問 C-12 あなたは、a～dについてどのような方に頼めますか。次の中からお選びください。(○はそれぞれいくつでも)

	親	子ども	兄弟姉妹	せき その 他の 親	友 人 ・ 知 人 の	仕 事 関 係 の 知 人	知 地 域 の 友 人	友 学 生 ・ 時 代 人 の 知 人	友 そ の 他 の 知 人	人 誰 も は い れ ない 頼 め る
a 仕事や生活の相談にのってもらおうこと 無回答(6.1)	1 (30.1)	2 (13.0)	3 (21.7)	4 (5.0)	5 (31.4)	6 (12.3)	7 (18.8)	8 (13.7)	9 (11.9)	
b 自分のために仕事を紹介してもらおうこと 無回答(12.7)	1 (8.4)	2 (1.0)	3 (8.0)	4 (7.2)	5 (27.0)	6 (13.0)	7 (12.9)	8 (13.2)	9 (31.7)	
c 失業や病気でお金が必要になった時、まとまった金額を貸してもらおうこと 無回答(7.8)	1 (45.2)	2 (7.9)	3 (22.1)	4 (7.6)	5 (1.7)	6 (1.0)	7 (1.5)	8 (1.6)	9 (24.6)	
d いざという時に自分を養ってもらおうこと 無回答(7.9)	1 (30.2)	2 (29.6)	3 (10.2)	4 (2.4)	5 (0.6)	6 (0.5)	7 (0.4)	8 (0.9)	9 (27.5)	

4 あなたのこれからの生活についておたずねします。

問 C-13 あなたの老後生活は、金銭面でみて余裕のある生活になると思いますか。(○は1つ)

1 余裕のある生活 (1.7)	4 まったく余裕のない生活 (24.5)	
2 少しは余裕のある生活 (16.3)	5 わからない (25.1)	
3 あまり余裕のない生活 (31.6)		無回答(0.8)

問 C-14 あなたは、自分や家族の将来のために、次のようなことをしていますか。(○はいくつでも)

1 生活費を節約する (34.4)	
2 ムダづかいをしない (44.9)	
3 毎月積み立てるなど、将来のためにお金を貯めている (34.7)	
4 日頃から、仕事や転職(転業)に役立つ勉強をしている (5.7)	
5 仕事関係の人脈づくりにはげんでいる (7.5)	
6 仕事以外の集まりに積極的に参加し、人脈づくりにはげんでいる (9.3)	
7 スポーツや運動をするなど、健康づくりにはげんでいる (16.5)	
8 特になにもしていない (21.9)	無回答(1.2)

5 あなたの世帯の資産などについておたずねします。

問 C-15 現在、あなたの世帯（生計をともにしている家族）には郵便局・銀行などの預貯金があわせてどのくらいありますか。（○は1つ）

- | | |
|-------------------------|-------------------------|
| 1 100万円未満 (23.5) | 6 2000万円～5000万円未満 (5.8) |
| 2 100万円～200万円未満 (9.8) | 7 5000万円～1億円未満 (1.2) |
| 3 200万円～500万円未満 (15.7) | 8 1億円～2億円未満 (0.1) |
| 4 500万円～1000万円未満 (12.6) | 9 2億円以上 (0.1) |
| 5 1000万円～2000万円未満 (8.6) | 無回答 (22.7) |

問 C-16 あなたが現在お住まいの住居は、次のうちどれにあてはまりますか。（○は1つ）

- | |
|------------------------------------|
| 1 持ち家（ローンなし）（親や子、配偶者の名義も含む） (43.2) |
| 2 持ち家（ローンあり）（親や子、配偶者の名義も含む） (32.4) |
| 3 借家 (18.2) |
| 4 社宅・職員寮 (2.7) |
| 5 学生寮 (0.1) |
| 6 その他（具体的に： _____ ） (1.5) |
| 無回答 (1.9) |

問 C-17 現在、あなたの世帯（生計をともにしている家族）には、住宅ローンなど借金や負債がありますか。（会社名義のものは除きます）（○は1つ）

- | | |
|----------------------|----------------|
| 1
ない (55.5) | 2
ある (40.5) |
| └─ (問 C-18 へお進みください) | └─ |
| | 無回答 (4.1) |

付問 (問 C-17 で 2 と答えた方におたずねします) そのおおよその金額を教えてください。（○は1つ）

- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| 1 100万円未満 (8.6) | 6 2000万円～5000万円未満 (20.7) |
| 2 100万円～200万円未満 (8.6) | 7 5000万円～1億円未満 (1.4) |
| 3 200万円～500万円未満 (11.3) | 8 1億円～2億円未満 (0.4) |
| 4 500万円～1000万円未満 (15.6) | 9 2億円以上 (0.3) |
| 5 1000万円～2000万円未満 (23.6) | 無回答 (9.5) |

6 あなたの生活全般についての考え方をおたずねします。

問 C-18 ここに A、B 2つの生活する上での考え方があげられています。あなたのお考えは A、B どちらの考え方に近いですか。（○はそれぞれ1つ）

- (1) A 将来に備えて節約するよりも、
今欲しいものを買う
- B 今欲しいものを買うよりも、
将来に備えて節約する

- | | | | | |
|---------------|------------------------|------------------------|----------------|----------------|
| Aに近い
(4.5) | どちらかといえば
Aに近い(29.6) | どちらかといえば
Bに近い(42.3) | Bに近い
(13.5) | わからない
(7.7) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | 無回答 (2.4) |

- (2) A 資産を運用するとしたら、
たとえ減る危険性があっても、
増える可能性が高い方がよい
- B 資産を運用するとしたら、
増える可能性が低くても、
減る危険性が低いほうがよい

Aに近い (2.0)	どちらかといえば Aに近い(10.8)	どちらかといえば Bに近い(45.0)	Bに近い (24.1)
1	2	3	4

わからない
(16.1)
5
無回答(2.0)

- (3) A 収入は多いが、長く続けられるか
わからない仕事につきたい
- B 収入は少ないが、
長く続けられる仕事につきたい

Aに近い (1.7)	どちらかといえば Aに近い(12.4)	どちらかといえば Bに近い(48.2)	Bに近い (18.9)
1	2	3	4

わからない
(16.2)
5
無回答(2.5)

- (4) A 自分の将来のことは
あまり考えていない
- B 自分の将来のことを
計画的に考えている

Aに近い (5.2)	どちらかといえば Aに近い(33.7)	どちらかといえば Bに近い(36.9)	Bに近い (11.0)
1	2	3	4

わからない
(11.0)
5
無回答(2.2)

- (5) A 税金や社会保険料などの負担を
増やしても、国や自治体は、社会保障
や福祉の水準を引き上げるべきである
- B 社会保障や福祉の水準を引き下げてでも、
国や自治体は、税金や社会保険料などを
減らすべきである

Aに近い (5.3)	どちらかといえば Aに近い(29.8)	どちらかといえば Bに近い(25.7)	Bに近い (11.9)
1	2	3	4

わからない
(24.6)
5
無回答(2.7)

問 C-19 あなたは、現在の自分の生活に満足していますか。(○は1つ)

1 満足している (11.1)	4 どちらかといえば不満である (14.9)
2 どちらかといえば満足している (35.6)	5 不満である (7.5)
3 どちらともいえない (29.8)	無回答(1.0)

問 C-20 あなたは、将来の自分の生活に不安がありますか。(○は1つ)

まったく 不安はない(1.3)	あまり 不安はない(13.9)	どちらとも いえない(24.6)	少し不安で ある(39.4)	とても 不安である(19.8)
1	2	3	4	5

無回答(1.0)

問 C-21 あなたは、自分の仕事や生活の将来に希望がありますか。(○は1つ)

大いに 希望がある(2.9)	希望が ある(21.8)	どちらとも いけない(47.8)	あまり 希望がない(21.3)	まったく 希望がない(5.1)	
1	2	3	4	5	無回答(1.1)

問 C-22 あなたの性別をお答えください。

1 男性 (47.2)	2 女性 (52.8)
-------------	-------------

問 C-23 あなたの年齢をお答えください。

<input type="text"/> 歳	20代(12.8)	30代(20.8)	40代(22.4)	50代(27.2)	60代(16.8)
------------------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

問 C-24 あなた自身、あなたの配偶者、世帯の収入についておたずねします

- a 過去1年間のあなた自身の、働いて仕事から得た収入は、税込みでどれに近いですか。(○は1つ)
- b 過去1年間のあなたの配偶者(夫や妻)の、働いて仕事から得た収入は、税込みでどれに近いですか。(○は1つ)
- c 過去1年間の世帯(生計をともにしている家族)の収入は税込みで次の中のどれに近いですか。(年金、利子・家賃・配当、相続などもすべて含めてお答えください)(○は1つ)

	a あなた自身の 働いて得た収入	b 配偶者(夫や妻) の働いて得た収入	c 世帯全体の総 収入
なし	1 (15.7)	1 (13.5)	1 (1.1)
70万円未満	2 (7.8)	2 (5.0)	2 (1.0)
70~150万円未満	3 (13.7)	3 (7.9)	3 (2.4)
150~250万円未満	4 (10.9)	4 (6.0)	4 (4.9)
250~350万円未満	5 (9.4)	5 (5.6)	5 (7.5)
350~450万円未満	6 (7.0)	6 (4.9)	6 (8.0)
450~550万円未満	7 (5.8)	7 (4.1)	7 (8.4)
550~650万円未満	8 (3.9)	8 (3.8)	8 (7.6)
650~750万円未満	9 (3.6)	9 (3.0)	9 (6.7)
750~850万円未満	10 (2.4)	10 (1.9)	10 (5.6)
850~1,000万円未満	11 (2.4)	11 (1.9)	11 (6.5)
1,000~1,200万円未満	12 (1.1)	12 (1.3)	12 (4.5)
1,200~1,400万円未満	13 (0.4)	13 (0.4)	13 (1.9)
1,400~1,600万円未満	14 (0.2)	14 (0.2)	14 (1.3)
1,600~2,000万円未満	15 (0.1)	15 (0.2)	15 (1.0)
2,000~2,500万円未満	16 (0.1)	16 (0.1)	16 (0.4)
2,500万円以上	17 (0.2)	17 (0.1)	17 (0.6)
わからない	18 (4.4)	18 (5.5)	18 (13.8)
配偶者はいない		19 (16.7)	
	無回答(11.0)	無回答(18.0)	無回答(16.8)

問 C-25 あなたの生活はおもに誰の収入によつていますか。(○は1つ)

- | | |
|----------------------|------------------------------|
| 1 あなた自身の収入 (50.1) | 4 親の収入 (7.1) |
| 2 配偶者(夫や妻)の収入 (36.6) | 5 兄弟姉妹の収入 (0.3) |
| 3 子どもの収入 (0.7) | 6 その他(具体的に:) (3.2) 無回答(2.0) |

問 C-26 あなたがいままで卒業したことがある学校すべてに○をつけてください。(○はいくつでも)

- | | |
|--------------------------------|----------|
| 1 中学校 (89.6) | |
| 2 高等学校(普通科) (56.8) | |
| 3 高等学校(工業に関する学科) (8.2) | |
| 4 高等学校(商業に関する学科) (10.8) | |
| 5 高等学校(農業・家庭・家政・その他) (7.2) | |
| 6 専修学校(工業系) (1.7) | |
| 7 専修学校(商業系) (1.3) | |
| 8 専修学校(医療・衛生・福祉系) (3.3) | |
| 9 専修学校(その他) (5.4) | |
| 10 短期大学・高等専門学校(工業に関する学科) (1.4) | |
| 11 短期大学・高等専門学校(その他) (9.9) | |
| 12 大学(文系(人文科学)) (7.0) | |
| 13 大学(文系(社会科学)) (6.9) | |
| 14 大学(理系) (6.3) | |
| 15 大学院(文系(人文科学)) (0.2) | |
| 16 大学院(文系(社会科学)) (0.1) | |
| 17 大学院(理系) (1.0) | 無回答(1.3) |

問 C-27 あなたはこれまでに、進学や卒業後の最初の就職、さらに転職の時に、住んでいた都道府県から別の都道府県に転居したことがありますか。(○はいくつでも)

- | | |
|-----------------------|-------------------------------|
| 1 進学するとき (13.6) | 3 転職のとき (9.8) |
| 2 卒業後の最初の就職のとき (18.7) | 4 いずれもあてはまらない (63.3) 無回答(2.5) |

問 C-28 同居しているあなたの家族すべてに○をつけてください。(○はいくつでも)

- | | |
|--------------------------------------|----------------------|
| 1 配偶者(夫や妻) (73.4) | 7 孫 (3.5) |
| 2 子ども → (1.8 人、末子の年齢 14.4 歳) (53.1) | 8 兄弟姉妹 (8.5) |
| 3 子どもの配偶者 (2.9) | 9 他の親族 (0.7) |
| 4 自分の親 (25.2) | 10 単身(一人暮らし) (4.6) |
| 5 配偶者の親 (8.7) | 11 その他(具体的に:) (0.4) |
| 6 祖父母 (4.0) | 無回答(1.5) |

問 C-29 あなたやあなたの配偶者(夫や妻)は、同居の有無に関わらず、次の人の生計費の一部の面倒をみていますか。(○はいくつでも)

- | | |
|---------------------|-----------|
| 1 子ども (47.5) | |
| 2 親 (19.0) | |
| 3 その他(具体的に:) (3.2) | 無回答(38.7) |

問 C-30 次の活動のうち、月1回程度以上行っているものがありますか。(○はいくつでも)

1 ボランティア活動 (6.1)	3 学習、習い事 (12.8)	
2 地域活動 (PTA、町内会) (14.0)	4 スポーツ (23.1)	無回答 (55.1)

問 C-31

- a あなた自身に今までに起きた出来事に、○をつけてください。(○はいくつでも)
 b あなた自身に今後10年くらいの間に起きそうな出来事に○をつけてください。(○はいくつでも)

	a 今までに起きた出来事	b 今後10年くらいの間 起きそうな出来事
自分の結婚	1 (74.0)	1 (10.5)
子供の誕生	2 (66.9)	2 (12.2)
子供の大学進学	3 (26.4)	3 (18.4)
子供の就職	4 (33.7)	4 (22.5)
子供の結婚	5 (22.7)	5 (32.5)
定年や勇退	6 (9.8)	6 (18.7)
別居していた親との同居	7 (8.7)	7 (9.3)
親の介護	8 (17.8)	8 (37.3)
高齢での一人暮らし	9 (0.7)	9 (11.4)
	無回答 (19.1)	無回答 (20.9)

問 C-32 あなたの配偶者(夫や妻)はふだん何か収入になる仕事をしていますか。(○は1つ)

1 仕事をおもにしている (47.3)	
2 家事がおもで仕事もしている (8.2)	
3 通学がおもで仕事もしている (-)	
4 家事・通学以外のことがおもで仕事もしている (0.2)	
5 仕事はしていない(家事をしている) (13.3)	→ (問 C-33 へお進みください)
6 仕事はしていない(通学している) (0.1)	
7 仕事はしていない(その他) (6.2)	
8 配偶者はいない (21.3)	
	無回答 (3.3)

付問 (問 C-32 で1~4と答えた方におたずねします) あなたの配偶者(夫や妻)はどのような働き方をしていますか。(○は1つ)

1 正規の職員・従業員 (50.4)	6 自営業(人を雇っている) (6.9)
2 パート (16.6)	7 自営業(人を雇っていない) (9.2)
3 アルバイト (3.5)	8 家族従業者 (4.1)
4 派遣会社の派遣社員 (1.9)	9 内職 (0.7)
5 契約社員・嘱託 (3.8)	10 その他(具体的に:) (2.0)
	無回答 (0.9)

付問 (問 C-32 で1~4と答えた方におたずねします) あなたの配偶者(夫や妻)は、ふだん、1週間に合計何時間仕事をしていますか。残業時間も含めてお答えください。(○は1つ)

1 20時間未満 (8.5)	4 35~39時間 (7.5)	7 60時間以上 (13.3)
2 20~29時間 (6.9)	5 40~49時間 (29.3)	8 わからない (9.7)
3 30~34時間 (5.2)	6 50~59時間 (15.3)	
		無回答 (4.2)

付問 (問 C-32 で 1～4 と答えた方におたずねします) あなたは、あなたの配偶者(夫や妻)に労働時間を短くしてほしいですか、長くしてほしいですか。(○は1つ)

1	2	3	
長くしてほしい (3.2)	今のままでよい (62.9)	短くしてほしい (27.7)	無回答(6.2)

(全員の方におたずねします)

問 C-33 あなたは、現在、民間の調査会社にモニターとして登録していますか。(○は1つ)
(「モニター」とは、調査会社に登録し、Eメールや郵便で送られてきた調査に回答して謝礼やポイントを受け取るものです>

<input type="checkbox"/> 1 登録している (2.5)			
2 登録していないが、登録してもよい (15.0)			
3 登録していないし、登録するつもりもない (81.4)			無回答(1.1)

(問 C-33 で「1 登録している」とお答えした方におたずねします)

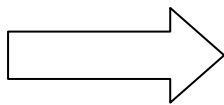
付問 登録しているモニターの種類は次のどれですか。(登録しているものすべてに○をつけてください)

1	2	3	
インターネット調査モニター(55.2)	郵送調査モニター(49.6)	その他()(5.6)	無回答(0.8)

(問 C-33 で「1 登録している」とお答えした方におたずねします)

付問 どれくらいの頻度で調査に回答していますか。(○は1つ)

1 年に1～2回以下 (36.8)	5 週に3～4回 (6.4)
2 3ヶ月に1～2回 (28.8)	6 週に5～6回 (0.8)
3 月に1～2回 (13.6)	7 週に7回以上 (2.4)
4 週に1～2回 (7.2)	8 その他(具体的に:) (3.2) 無回答(0.8)



これで調査は終了です。
お忙しいなか、ご協力ありがとうございました。

[この調査についてのご意見、ご感想などございましたら、今後の参考とさせていただきますので、どうぞご自由にお書きください。]

労働政策研究報告書 No. 75

『働き方の多様化とセーフティネット
－能力開発とワークライフバランスに着目して－』

発行年月日 2007年3月7日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

(販売) 広報部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2007

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)