

第5章 非正規雇用をめぐる政策的論点分析

第4章までは、「多様化調査」の特別集計を通じて、主に平成15年（2003年）から同19年（2007年）にかけての非正規雇用をめぐる動向について、データを提示しながら関連の分析結果を示してきた。これらは、前回の報告書「雇用の多様化の変遷：1994～2003」（JILPT労働政策研究報告書No.68（2006年））と同様の取組であり、そのパートⅡとしての今回の報告書における中心部分の一つをなすものである。一方、この第5章は、非正規雇用をめぐる政策的論点を強く念頭に置きながらテーマを設定し、「多様化調査」データによってその論点に関する分析にトライしたものである。その多くは、前回の報告書では必ずしも取り上げられていなかったものであり、今回の報告書のもう一つの中心部分をなすものである。第4章までと部分的に重複するところもあるが、論点の全体像を提示するためにはどうしても欠かせないものであるので、いささか煩雑である点をご容赦いただきたい。

第1節 非正規雇用活用理由と産業別「雇用ポートフォリオ」

ここでは、産業別¹に非正規雇用の活用状況を概観するとともに、その活用理由等に関するデータも併せて産業別の「雇用ポートフォリオ」に関する論議の参考となる分析結果を紹介する²。

なお、この第5節では、「多様化調査」の一部の項目についてカテゴリーを再編集して用いている。その概要は、〈準備作業メモ〉にあるとおりである。例えば、非正規雇用の各形態を事業所が活用する理由を「多様化調査」では選択肢を13設けて訊いているが、ここではそれを7つに再分類して分析に用いる、などである。

1. 産業別にみた非正規雇用活用度

〈準備作業メモ〉の①にあるように、全労働者（当該事業所で働く派遣労働者を含めた雇用者総数）に占める非正規雇用各形態の割合の高低により、それぞれの形態（正社員と非正規の各形態）について「多数活用事業所」、「平均的活用事業所」、「少数活用事業所」及び当該形態の雇用者がいない「非活用事業所」の4つに事業所を分類した。ついで産業別にそれぞれが占める割合を求めた。

（正社員割合について）

正社員が占める割合により区分した事業所の割合をみる。これは逆にいえば、非正規雇用

¹ ここでの産業は、大分類をベースに製造業などをいくつか分類した「多様化調査」の厚生労働省報告書に掲載されている標章産業を用いている。中分類ベースでも同様の集計をしたが、90近くの分類があつてかなり煩雑になることから、そのデータでの考察は他日を期したい。

² ただし筆者は、確かに1990年代の半ば頃までは非正規雇用（パートタイム労働者が主であった。）の多い産業、少ない産業といった区分ができそうな状況にあつたものの、それ以降は、ほとんどの産業で非正規雇用割合が上昇してきており、産業別に「雇用ポートフォリオ」なるものが明確に抽出できるかどうかについては疑問をもっている。ただし、傾向としてはいえそうな面もあり、一応トライしてみることにした。

<準備作業メモ>「多様化調査」によるカテゴリーを編集して第5章で用いるもの

①就業形態別活用度別事業所の分類

- a. 各事業所の雇用者（派遣を含む。以下同じ。）合計に対する各就業形態割合を算出（ p ）する。
- b. 割合の事業所平均（ m ）及び値の範囲（最小値（ $=s$ ）・最大値（ $=\chi$ ））を算出する。（各形態のいる事業所のみで計算。）
- c. 【（平均値－最小値）／2】（ $=\gamma$ ）を区分の指標として、これによりケースを次の区分に分割する。
 - 1：多数活用事業所： $m + \gamma < p \leq \chi$
 - 2：平均的活用事業所： $m - \gamma \leq p \leq m + \gamma$
 - 3：少数活用事業所： $s \leq p < m - \gamma$
 - 4：非活用事業所： $p = 0$ （ゼロ）

②非正規活用理由別事業所の類型化（（ ）内が「多様化調査」でのカテゴリー）

- 1：市場要因（正社員を確保できない）
- 2：人事戦略要因（正社員を重要業務特化、専門的業務に対応、即戦力・能力人材の確保）
- 3：雇用調整要因（景気変動に応じた雇用調整）
- 4：業務の繁閑対応要因（長い営業時間対応、1日・週の繁閑対応、臨時・季節的業務量の変化対応）
- 5：労働コスト節減要因（賃金の節減、他の労務コスト節減）
- 6：正社員の雇用対策要因（高年齢者再雇用対策、正社員の育児・介護休業代替）
- 7：その他要因（その他）

③非正規活用上の問題点別事業所の類型化（（ ）内が「多様化調査」でのカテゴリー）

- 1：労働力確保面（良質な人材の確保、定着性）
- 2：意欲・能力面（仕事に対する責任感、向上意欲、業務処理能力）
- 3：時間外労働面（時間外労働への対応）
- 4：職場関係面（正社員との職務分担、チームワーク、正社員との人間関係）
- 5：その他の面（その他）

④都市的地域区分

- 1：南関東（千葉県、東京都、神奈川県）
- 2：京阪神（京都府、大阪府、兵庫県）

全体の活用度をみていることとなる。正社員についてここでの分類基準で「多数活用事業所」に該当する事業所はないので、「平均的活用事業所」が占める割合が低い産業から高い産業へ順に並べて示したのが図表5-1-1①である。逆にいえば、全体としてみた非正規雇用の活用度の高い産業から低い産業へと並べたものとみることができる。

平成19年についてみると、「飲食店、宿泊業」が1位で全体としての非正規雇用活用度の高い事業所の割合がもっとも高い産業であり、次いで「小売業」、「教育、学習支援業」など

図表5-1-1① 産業別「正社員」平均的活用事業所の割合(小→大)

(96)

| 順位 | 平成 15 年 | | | | 平成 19 年 | | | | | |
|----|---------------|----------|-----------|----------|------------|---------------|-----------|----------|------|---|
| | 正社員のいない事業所 | 正社員少数事業所 | 正社員平均的事業所 | 正社員多数事業所 | 正社員のいない事業所 | 正社員少数事業所 | 正社員平均的事業所 | 正社員多数事業所 | | |
| 1 | 飲食店、宿泊業 | 10.1 | 58.7 | 31.2 | — | 飲食店、宿泊業 | 9.0 | 51.9 | 39.1 | — |
| 2 | 小売業 | 6.0 | 40.1 | 53.9 | — | 小売業 | 16.4 | 35.3 | 48.3 | — |
| 3 | 教育、学習支援業 | 7.2 | 22.8 | 69.9 | — | 教育、学習支援業 | 8.8 | 26.3 | 64.9 | — |
| 4 | 生活関連サービス業 | 3.0 | 19.8 | 77.2 | — | 生活関連サービス業 | 4.8 | 21.0 | 74.2 | — |
| 5 | 消費関連製造業 | 5.2 | 13.8 | 81.0 | — | 医療、福祉 | 4.5 | 14.9 | 80.6 | — |
| 6 | 不動産業 | 3.4 | 15.3 | 81.3 | — | 不動産業 | 3.8 | 15.0 | 81.1 | — |
| 7 | 事業関連サービス業 | 1.9 | 15.7 | 82.3 | — | 事業関連サービス業 | 2.2 | 16.1 | 81.7 | — |
| 8 | 医療、福祉 | 1.5 | 15.3 | 83.2 | — | 消費関連製造業 | 1.2 | 15.2 | 83.6 | — |
| 9 | 機械関連製造業 | 2.7 | 11.2 | 86.2 | — | 機械関連製造業 | 2.1 | 10.2 | 87.6 | — |
| 10 | 素材関連製造業 | 2.3 | 11.0 | 86.7 | — | 運輸業 | 1.8 | 8.9 | 89.3 | — |
| 11 | 情報通信業 | 2.2 | 6.1 | 91.7 | — | 情報通信業 | 1.9 | 6.2 | 91.9 | — |
| 12 | 運輸業 | 0.7 | 6.8 | 92.5 | — | 卸売業 | 0.4 | 6.0 | 93.6 | — |
| 13 | 建設業 | 2.1 | 4.8 | 93.1 | — | 素材関連製造業 | 0.5 | 4.7 | 94.8 | — |
| 14 | 卸売業 | 0.5 | 5.2 | 94.3 | — | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 1.1 | 3.0 | 95.8 | — |
| 15 | 鉱業 | 1.3 | 2.9 | 95.8 | — | 複合サービス業 | 0.4 | 3.6 | 96.1 | — |
| 16 | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 1.3 | 2.2 | 96.5 | — | 鉱業 | 0.7 | 1.8 | 97.5 | — |
| 17 | 金融・保険業 | 0.3 | 2.8 | 96.9 | — | 金融・保険業 | 0.9 | 1.4 | 97.6 | — |
| 18 | 複合サービス業 | 0.3 | 1.4 | 98.4 | — | 建設業 | 0.5 | 1.8 | 97.7 | — |
| | 産業計 | 3.7 | 21.1 | 75.2 | — | 産業計 | 5.6 | 19.4 | 75.0 | — |

となっている。この順位は、平成15年から大きな変化はほとんどないが、「医療、福祉」（平成15年8位→同19年5位）、「運輸業」（12位→10位）、「卸売業」（14位→12位）などが順位を上げ、一方「消費関連製造業」（5位→8位）や「素材関連製造業」（10位→13位）などが順位を下けている³。

ついで、契約社員、派遣労働者及びパートタイム労働者それぞれについて産業別に活用度をみておこう。

（契約社員の活用度）

契約社員について（図表5-1-1②）、まず平成19年における状況をみると、産業計で89.1%が「契約社員のいない事業所」であり、契約社員がいる事業所は1割程度となっている。契約社員の活用度のもっとも高い産業は「教育、学習支援業」でありほぼ3割の事業所に契約社員がおり「多数活用事業所」の割合は8.1%となっている⁴。次いで「情報通信業」が活用度の高い産業であり、ここでもほぼ3割の事業所に契約社員がいるが、「少数活用事業所」の割合（13.6%）が相対的に高く、「多数活用事業所」は6.7%と「教育、学習支援業」の後塵を拝している。活用度の3位が「運輸業」、4位「医療・福祉」、5位「事業関連サービス業」となっている。これらの産業では15%前後の事業所に契約社員がおり、「多数活用事業所」は3～4%程度となっている。

6位の「建設業」は、契約社員がいる事業所の割合（7.7%）は1割にも満たないが、その中で「多数活用事業所」の占める割合（全事業所比2.8%、契約社員がいる事業所の中では

³ 複合サービス業における非正規雇用活用の進展がみられるが、この産業の相当部分がこの間に民営化された郵政事業所（郵便局）が含まれていることに留意されたい。

⁴ 契約社員がいる事業所の中で「多数活用事業所」の占める割合を「教育、学習支援業」において8.1/（100-69.1）で求めると、26.2%となる。4分の1強が「多数活用事業所」ということができる。

図表5-1-1② 産業別「契約社員」多数活用事業所の割合(大→小)

| 順位 | 平成 15 年 | | | | 平成 19 年 | | | | | |
|----|---------------|-------------|--------------|-------------|-------------|---------------|--------------|-------------|------|-----|
| | 契約社員のいない事業所 | 契約社員少数活用事業所 | 契約社員平均的活用事業所 | 契約社員多数活用事業所 | 契約社員のいない事業所 | 契約社員少数活用事業所 | 契約社員平均的活用事業所 | 契約社員多数活用事業所 | | |
| 1 | 教育、学習支援業 | 71.9 | 6.1 | 12.9 | 9.0 | 教育、学習支援業 | 69.1 | 8.7 | 14.1 | 8.1 |
| 2 | 不動産業 | 84.9 | 3.5 | 7.0 | 4.5 | 情報通信業 | 70.7 | 13.6 | 8.9 | 6.7 |
| 3 | 情報通信業 | 76.1 | 10.7 | 9.0 | 4.2 | 運輸業 | 84.7 | 5.2 | 5.6 | 4.4 |
| 4 | 医療、福祉 | 85.5 | 3.1 | 7.3 | 4.1 | 医療、福祉 | 85.8 | 4.2 | 5.9 | 4.1 |
| 5 | 事業関連サービス業 | 83.0 | 5.9 | 7.4 | 3.7 | 事業関連サービス業 | 83.2 | 8.4 | 5.1 | 3.3 |
| 6 | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 88.7 | 6.4 | 1.7 | 3.1 | 建設業 | 92.3 | 2.3 | 2.6 | 2.8 |
| 7 | 運輸業 | 87.5 | 4.7 | 4.8 | 3.0 | 不動産業 | 89.4 | 3.0 | 5.5 | 2.1 |
| 8 | 機械関連製造業 | 92.3 | 4.1 | 1.1 | 2.5 | 金融・保険業 | 81.1 | 11.2 | 5.8 | 1.9 |
| 9 | 金融・保険業 | 86.1 | 6.2 | 5.3 | 2.4 | 複合サービス業 | 90.1 | 1.9 | 6.1 | 1.9 |
| 10 | 飲食店、宿泊業 | 87.2 | 4.6 | 6.2 | 2.0 | 消費関連製造業 | 92.5 | 3.5 | 2.3 | 1.8 |
| 11 | 生活関連サービス業 | 91.8 | 2.8 | 3.5 | 1.9 | 卸売業 | 88.6 | 5.1 | 4.7 | 1.6 |
| 12 | 複合サービス業 | 91.9 | 2.6 | 4.0 | 1.5 | 素材関連製造業 | 94.0 | 3.6 | 1.0 | 1.5 |
| 13 | 卸売業 | 93.1 | 3.5 | 2.0 | 1.3 | 生活関連サービス業 | 92.2 | 3.2 | 3.1 | 1.4 |
| 14 | 建設業 | 92.4 | 3.2 | 3.2 | 1.3 | 機械関連製造業 | 89.9 | 5.3 | 3.3 | 1.4 |
| 15 | 消費関連製造業 | 94.9 | 3.0 | 1.0 | 1.2 | 小売業 | 92.5 | 3.6 | 2.6 | 1.3 |
| 16 | 小売業 | 92.5 | 3.3 | 3.6 | 0.6 | 鉱業 | 95.0 | 2.3 | 2.1 | 0.6 |
| 17 | 素材関連製造業 | 95.2 | 4.3 | 0.2 | 0.4 | 飲食店、宿泊業 | 92.9 | 4.4 | 2.6 | 0.1 |
| 18 | 鉱業 | 96.2 | 2.1 | 1.7 | 0.0 | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 87.7 | 8.4 | 3.9 | 0.0 |
| | 産業計 | 89.7 | 4.0 | 4.2 | 2.0 | 産業計 | 89.1 | 4.7 | 3.9 | 2.2 |

図表5-1-1③ 産業別「派遣労働者」多数活用事業所の割合(大→小)

| 順位 | 平成 15 年 | | | | 平成 19 年 | | | | | |
|----|---------------|--------------|---------------|--------------|--------------|---------------|---------------|--------------|------|-----|
| | 派遣労働者のいない事業所 | 派遣労働者少数活用事業所 | 派遣労働者平均的活用事業所 | 派遣労働者多数活用事業所 | 派遣労働者のいない事業所 | 派遣労働者少数活用事業所 | 派遣労働者平均的活用事業所 | 派遣労働者多数活用事業所 | | |
| 1 | 金融・保険業 | 66.4 | 7.1 | 16.5 | 10.0 | 情報通信業 | 71.3 | 7.6 | 11.5 | 9.7 |
| 2 | 情報通信業 | 81.7 | 7.8 | 6.0 | 4.4 | 金融・保険業 | 64.9 | 9.6 | 16.4 | 9.1 |
| 3 | 機械関連製造業 | 87.0 | 6.3 | 4.1 | 2.5 | 機械関連製造業 | 74.6 | 6.8 | 10.9 | 7.7 |
| 4 | 運輸業 | 93.7 | 2.3 | 1.6 | 2.4 | 素材関連製造業 | 76.9 | 7.0 | 9.9 | 6.2 |
| 5 | 事業関連サービス業 | 91.6 | 2.7 | 3.4 | 2.4 | 運輸業 | 85.3 | 5.3 | 5.9 | 3.5 |
| 6 | 不動産業 | 89.0 | 5.2 | 4.2 | 1.7 | 生活関連サービス業 | 87.1 | 5.8 | 4.2 | 2.9 |
| 7 | 卸売業 | 87.2 | 4.9 | 6.2 | 1.7 | 教育、学習支援業 | 87.4 | 5.9 | 4.6 | 2.1 |
| 8 | 教育、学習支援業 | 90.1 | 4.5 | 4.0 | 1.5 | 不動産業 | 85.9 | 5.6 | 6.4 | 2.1 |
| 9 | 生活関連サービス業 | 93.2 | 2.5 | 2.9 | 1.4 | 建設業 | 91.6 | 3.4 | 3.3 | 1.7 |
| 10 | 建設業 | 94.9 | 1.4 | 2.3 | 1.4 | 事業関連サービス業 | 91.0 | 3.6 | 3.9 | 1.6 |
| 11 | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 86.4 | 10.4 | 2.2 | 1.0 | 鉱業 | 95.4 | 2.9 | 0.5 | 1.2 |
| 12 | 消費関連製造業 | 94.0 | 3.3 | 1.9 | 0.9 | 卸売業 | 85.0 | 4.7 | 9.1 | 1.1 |
| 13 | 複合サービス業 | 95.2 | 2.4 | 1.6 | 0.9 | 消費関連製造業 | 87.2 | 6.3 | 5.5 | 1.0 |
| 14 | 鉱業 | 96.4 | 1.8 | 1.0 | 0.8 | 複合サービス業 | 90.1 | 5.4 | 3.6 | 0.9 |
| 15 | 飲食店、宿泊業 | 98.2 | 0.5 | 0.7 | 0.6 | 飲食店、宿泊業 | 93.3 | 2.5 | 3.3 | 0.9 |
| 16 | 小売業 | 97.0 | 1.1 | 1.3 | 0.6 | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 74.4 | 20.7 | 4.3 | 0.6 |
| 17 | 素材関連製造業 | 87.3 | 5.4 | 6.9 | 0.4 | 医療、福祉 | 94.3 | 3.1 | 2.5 | 0.1 |
| 18 | 医療、福祉 | 95.4 | 1.9 | 2.5 | 0.2 | 小売業 | 94.9 | 1.6 | 3.5 | 0.0 |
| | 産業計 | 92.4 | 2.8 | 3.3 | 1.5 | 産業計 | 88.4 | 4.2 | 5.4 | 2.0 |

図表5-1-1④ 産業別「パートタイム労働者」多数活用事業所の割合(大→小)

| 順位 | 平成 15 年 | | | | 平成 19 年 | | | | | |
|----|------------------|------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|------------------|------|------|
| | パートタイム労働者のいない事業所 | パートタイム労働者少数活用事業所 | パートタイム労働者平均的活用事業所 | パートタイム労働者多数活用事業所 | パートタイム労働者のいない事業所 | パートタイム労働者少数活用事業所 | パートタイム労働者平均的活用事業所 | パートタイム労働者多数活用事業所 | | |
| 1 | 飲食店、宿泊業 | 10.3 | 5.5 | 25.5 | 58.7 | 飲食店、宿泊業 | 13.4 | 4.5 | 34.6 | 47.5 |
| 2 | 小売業 | 22.0 | 12.2 | 28.8 | 37.0 | 小売業 | 19.4 | 16.9 | 23.0 | 40.7 |
| 3 | 教育、学習支援業 | 34.5 | 23.1 | 23.7 | 18.8 | 教育、学習支援業 | 28.0 | 21.1 | 26.8 | 24.1 |
| 4 | 生活関連サービス業 | 42.4 | 15.5 | 27.6 | 14.6 | 生活関連サービス業 | 41.7 | 19.1 | 22.3 | 16.9 |
| 5 | 消費関連製造業 | 37.9 | 27.1 | 22.4 | 12.6 | 医療、福祉 | 21.9 | 29.3 | 36.1 | 12.7 |
| 6 | 医療、福祉 | 21.3 | 35.9 | 32.0 | 10.8 | 事業関連サービス業 | 52.0 | 23.9 | 14.4 | 9.7 |
| 7 | 機械関連製造業 | 40.3 | 37.4 | 13.9 | 8.3 | 消費関連製造業 | 39.3 | 24.8 | 26.2 | 9.7 |
| 8 | 事業関連サービス業 | 58.5 | 21.9 | 12.4 | 7.2 | 機械関連製造業 | 41.6 | 33.5 | 17.1 | 7.8 |
| 9 | 素材関連製造業 | 46.1 | 29.0 | 17.9 | 7.0 | 不動産業 | 56.9 | 19.2 | 17.9 | 6.1 |
| 10 | 不動産業 | 58.9 | 18.8 | 15.8 | 6.5 | 運輸業 | 57.3 | 28.4 | 10.7 | 3.5 |
| 11 | 卸売業 | 55.7 | 26.2 | 14.9 | 3.3 | 素材関連製造業 | 49.0 | 32.2 | 15.9 | 2.9 |
| 12 | 運輸業 | 58.2 | 30.3 | 9.0 | 2.6 | 卸売業 | 55.3 | 26.3 | 15.6 | 2.8 |
| 13 | 情報通信業 | 67.0 | 21.4 | 9.7 | 1.9 | 複合サービス業 | 66.8 | 24.2 | 7.7 | 1.3 |
| 14 | 鉱業 | 80.1 | 15.1 | 3.6 | 1.2 | 情報通信業 | 72.4 | 19.3 | 7.0 | 1.3 |
| 15 | 複合サービス業 | 70.8 | 21.5 | 7.0 | 0.7 | 金融・保険業 | 59.6 | 28.2 | 12.1 | 0.1 |
| 16 | 建設業 | 78.6 | 16.3 | 4.6 | 0.5 | 鉱業 | 77.1 | 19.7 | 3.2 | 0.0 |
| 17 | 金融・保険業 | 57.0 | 35.1 | 7.6 | 0.4 | 建設業 | 76.8 | 18.7 | 4.5 | 0.0 |
| 18 | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 76.5 | 21.4 | 1.8 | 0.3 | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 70.8 | 27.8 | 1.5 | 0.0 |
| | 産業計 | 42.3 | 20.8 | 19.3 | 17.6 | 産業計 | 41.0 | 21.3 | 20.1 | 17.6 |

36.4%) が相対的に高くなっている。逆に 8 位の「金融・保険業」は契約社員のいる事業所の割合 (18.9%) は相対的に高いが、「少数活用事業所」(11.2%) が多くなっている。

平成 15 年と比較して 19 年において契約社員の「多数活用事業所」の割合が上昇した産業が「情報通信業」(4.2%→6.7%) と「運輸業」(3.0%→4.4%) などであり、これらの産業では活用度の順位を上げている。その中で「素材関連製造業」(0.4%→1.5%) や「小売業」(0.6%→1.3%) での上昇が水準は低いもの目立っている。

(派遣労働者の活用度)

同様に派遣労働者の活用度をみると (図表 5-1-1 ③)、まず平成 19 年においては産業計で 88.4% が「派遣労働者のいない事業所」であり、派遣労働者がいる事業所は 1 割強となっている。派遣労働者の活用度のもっとも高い産業は「情報通信業」であり 3 割弱の事業所に派遣労働者がおり「多数活用事業所」の割合は 9.7% となっている。次いで「金融保険業」が活用度の高い産業であり、ここでは 3 分の 1 を超える事業所に派遣労働者がおり、「多数活用事業所」は 9.1% となっている。活用度の 3 位が「機械関連製造業」、4 位「素材関連製造業」で、4 分の 1 程度の事業所で派遣労働者がおり「多数活用事業所」の割合が 6~8% 程度となっている。また、5 位の運輸業では 15% 程度の事業所に派遣労働者がおり、「多数活用事業所」は 3.5% 程度となっている。

なお、16 位の「電気・ガス・熱供給・水道業」は、派遣労働者のいる事業所の割合 (25.6%) は 4 分の 1 強と高いが、その多くが「少数活用事業所」(20.7%) で「多数活用事業所」の占める割合は低い。逆に 9 位から 11 位の「建設業」、「事業関連サービス業」、「鉱業」では派遣労働者のいる事業所の割合は 1 割にも満たないが、その中で「多数活用事業所」の割合が相対的に高くなっている。

平成 15 年と比較して 19 年において派遣労働者の「多数活用事業所」の割合が上昇した産業としては、「機械関連製造業」(2.5%→7.7%) と「素材関連製造業」(0.4%→6.2%) が目立っている。この二つの産業では派遣労働者のいる事業所の割合 (それぞれ 13.0%→25.4%、12.7%→23.1%) もかなり上昇している。これは、もとよりこの間に行われた物の製造業務に対する派遣労働 (製造派遣) の解禁によるものと考えられる。

(パートタイム労働者の活用度)

同様にパートタイム労働者の活用度をみると (図表 5-1-1 ④)、まず平成 19 年において産業計で 41.0% が「パートタイム労働者のいない事業所」であり、パートタイム労働者がいる事業所は 6 割程度となっている。契約社員や派遣労働者の場合と比べパートタイム労働者は多くの事業所で雇用されていることが改めて確認される。パートタイム労働者の活用度のもっとも高い産業は「飲食店、宿泊業」であり 9 割近くの事業所にパートタイム労働者がおり「多数活用事業所」の割合は 47.5% となっている。次いで「小売業」が活用度の高い産

業であり、ほぼ8割の事業所にパートタイム労働者がおり「多数活用事業所」は40.7%と4割を超えている。これら両産業においては、ほとんどの事業所にパートタイム労働者が雇用され、なおかつ従業員のかなりの部分を占めている事業所が多いことが確認される。活用度の3位が「教育、学習支援業」、4位「生活関連サービス業」、5位「医療、福祉」となっている。

平成15年と比較して19年においてパートタイム労働者の「多数活用事業所」の割合が上昇した産業が多いが、一方、「金融・保険業」や「建設業」など活用度の低い産業では「多数活用事業所」の割合がほとんど小さなものになっている。他の産業でパートタイム労働者の活用が進んだために、「多数活用事業所」等の区分の基準となる値が上昇したことによるものと考えられるが、一方、これらの産業にはこの間に契約社員や派遣労働者の活用が進んだところが多いことも注目される。

2. 産業別にみた調査前3年増減状況及び今後の増加見込

つぎに、各調査年前後における非正規雇用の割合の変化の状況を見てみよう。「多様化調査」では各就業形態（非正規雇用計を含む。）の全労働者に占める割合について、最近3年間の変化と今後の見通しを尋ねている。この設問に対する回答を併せて、①最近3年間は上昇し、今後も上昇を見込む事業所、②最近3年間は上昇したが、今後上昇は見込まない事業所、③最近3年間は上昇していないが、今後は上昇を見込む事業所、④最近3年間上昇しておらず、今後も上昇は見込まない事業所（非正規雇用の各形態については、非正規雇用（全体）の割合が上昇していない事業所（この設問に回答することが求められていない）及び当該形態の非正規雇用がない事業所が含まれる（図表では「上昇なし/該当なし」と表示。）の4つに区分し、集計を行った。

（非正規雇用計の割合の増減）

非正規雇用割合の増減の状況をみると（図表5-1-2①）、平成15年前後に比べ19年前後は非正規雇用割合の上昇が緩やかであったといえる。産業計でみて、平成15年では「最近3年上昇/今後も上昇見込み」が9.7%であるのに対して19年には5.9%へ、「最近3年上昇/今後は上昇見込みなし」は6.0%から4.6%へといずれも最近3年上昇したグループの割合は低下し（15.7%→10.5%）、また、「最近3年上昇せず/今後は上昇見込み」も10.0%から6.6%へと低下しており、先の「最近3年上昇/今後も上昇見込み」と併せて今後上昇を見込むグループの割合も低下している（19.7%→12.5%）。このことは産業別にみても、例えば上記1. でみたように非正規雇用の活用度の順位を上げた「医療、福祉」、「運輸業」、「卸売業」などでも同様にみられている。非正規化は進んでいるけれども、その中で平成15年から19年にかけてのそのテンポはそれ以前と比べて比較的緩やかであったといえる。このことから、この間の緩やかな景気回復の下で、正社員の雇用を相対的に増やした事業所が多かったことが窺われる。その中で、最近3年間非正規雇用割合が上昇したグループの割合

図表5-1-2① 非正規雇用割合の増減(最近3年×今後)

| | 平成 15 年 | | | | | 平成 19 年 | | | | |
|---------------|-------------------------|-------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|-----------------|-------------------------|-------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| | 最近3年上 昇/今後も 上昇見込み | 最近3年上 昇/今後は 上昇見込み なし | 最近3年上 昇せず/今 後は上昇見 込み | 最近3年上 昇せず/今 後も上昇見 込みなし | 不明/なん ともいえない | 最近3年上 昇/今後も 上昇見込み | 最近3年上 昇/今後は 上昇見込み なし | 最近3年上 昇せず/今 後は上昇見 込み | 最近3年上 昇せず/今 後も上昇見 込みなし | 不明/なん ともいえない |
| 鉱業 | 4.2 | 6.2 | 8.1 | 54.6 | 26.8 | 2.6 | 3.3 | 5.7 | 60.1 | 28.3 |
| 建設業 | 3.8 | 3.2 | 5.3 | 58.0 | 29.7 | 2.1 | 1.6 | 7.4 | 65.6 | 23.3 |
| 消費関連製造業 | 6.6 | 4.0 | 9.2 | 57.0 | 23.3 | 7.8 | 4.7 | 5.7 | 52.5 | 29.4 |
| 素材関連製造業 | 10.3 | 7.5 | 8.6 | 50.8 | 22.9 | 4.6 | 6.5 | 5.5 | 61.2 | 22.2 |
| 機械関連製造業 | 9.7 | 8.0 | 10.5 | 54.2 | 17.5 | 7.2 | 4.4 | 5.5 | 59.1 | 23.8 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 5.0 | 6.5 | 5.1 | 55.5 | 28.0 | 4.6 | 7.1 | 3.9 | 60.6 | 23.8 |
| 情報通信業 | 5.9 | 5.1 | 11.2 | 51.6 | 26.2 | 5.1 | 6.9 | 6.6 | 54.3 | 27.0 |
| 運輸業 | 10.5 | 6.0 | 8.7 | 51.9 | 22.9 | 8.2 | 4.6 | 5.6 | 56.8 | 24.8 |
| 卸売業 | 7.8 | 6.5 | 12.8 | 50.3 | 22.5 | 4.9 | 4.1 | 5.7 | 64.7 | 20.6 |
| 小売業 | 11.6 | 5.1 | 11.9 | 50.8 | 20.7 | 8.1 | 5.4 | 8.3 | 60.1 | 18.0 |
| 金融・保険業 | 19.1 | 7.5 | 13.4 | 37.2 | 22.7 | 7.3 | 7.5 | 6.3 | 56.5 | 22.4 |
| 不動産業 | 7.2 | 5.2 | 6.3 | 61.1 | 20.2 | 4.9 | 2.7 | 6.3 | 64.3 | 21.8 |
| 飲食店、宿泊業 | 14.2 | 6.0 | 9.7 | 53.8 | 16.4 | 7.6 | 4.8 | 6.8 | 65.0 | 15.8 |
| 医療、福祉 | 10.8 | 7.2 | 11.2 | 51.7 | 19.2 | 4.8 | 4.6 | 4.9 | 63.2 | 22.5 |
| 教育、学習支援業 | 8.6 | 7.4 | 8.5 | 51.8 | 23.6 | 3.9 | 6.1 | 8.0 | 63.9 | 18.1 |
| 複合サービス業 | 9.9 | 5.5 | 13.9 | 50.7 | 20.0 | 7.8 | 8.6 | 8.8 | 55.2 | 19.6 |
| 生活関連サービス業 | 9.3 | 8.7 | 9.4 | 48.4 | 24.2 | 3.9 | 4.7 | 7.7 | 59.8 | 23.9 |
| 事業関連サービス業 | 8.9 | 7.6 | 9.3 | 52.7 | 21.5 | 5.9 | 4.3 | 4.8 | 60.9 | 24.1 |
| 産業計 | 9.7 | 6.0 | 10.0 | 52.2 | 22.1 | 5.9 | 4.6 | 6.6 | 61.3 | 21.5 |

について平成 19 年の方が 15 年を上回っている産業には、「消費関連製造業」、「情報通信業」、「複合サービス業」及び「電気・ガス・熱供給・水道業」がある。今後上昇を見込むグループの割合が 19 年に 15 年を上回った産業はなかった。

(契約社員割合の増減)

契約社員割合の増減についてみると(図表 5-1-2②)、産業計では「最近 3 年上昇/今後も上昇見込み」、「最近 3 年上昇/今後は上昇見込みなし」、「最近 3 年上昇せず/今後は上昇見込み」の 3 区分とも平成 15 年よりも 19 年は割合が低下している。その中で、19 年において最近 3 年間上昇したグループの割合が 15 年を上回った産業に、「消費関連製造業」(19 年が 15 年を 1.2%ポイント上回る)、「複合サービス業」(同 1.1%ポイント)、「素材関連製造業」(同 0.7%ポイント)、「情報通信業」、「小売業」(それぞれ同 0.5%ポイント)がある。

(派遣労働者割合の増減)

派遣労働者割合の増減についてみると(図表 5-1-2③)、産業計で「最近 3 年上昇/今後も上昇見込み」、「最近 3 年上昇せず/今後は上昇見込み」の 2 区分は平成 15 年よりも 19 年は割合が低下している一方、「最近 3 年上昇/今後は上昇見込みなし」は 19 年が 15 年を上回っている。その結果、最近 3 年間上昇したグループの割合は 15 年、19 年とも 2.5%となっている。産業別にみると、19 年において最近 3 年間上昇したグループの割合が 15 年を上回った産業が 18 産業中 10 産業となっており、中でも「電気・ガス・熱供給・水道業」(3.4%ポイント上昇)、「素材関連製造業」(3.2%ポイント)、「機械関連製造業」(2.8%ポイント)、「情報通信業」(2.0%ポイント)、「消費関連製造業」(1.3%ポイント)などで上回り度合いが高くなっている。この間における派遣労働者活用の高まりが裏付けられているとともに、

図表5-1-2② 契約社員割合の増減(最近3年×今後)

| | 平成 15 年 | | | | 平成 19 年 | | | |
|---------------|-------------------------|-------------------------------|-------------------------------|---------------|-------------------------|-------------------------------|-------------------------------|---------------|
| | 最近3年上 昇/今後も 上昇見込み | 最近3年上 昇/今後は 上昇見込み なし | 最近3年上 昇せず/今 後は上昇見 込み | 上昇なし/ 該当なし | 最近3年上 昇/今後も 上昇見込み | 最近3年上 昇/今後は 上昇見込み なし | 最近3年上 昇せず/今 後は上昇見 込み | 上昇なし/ 該当なし |
| 鉱業 | 0.7 | 0.1 | 1.7 | 97.5 | 0.6 | 0.6 | 1.5 | 97.3 |
| 建設業 | 0.5 | 1.4 | 2.5 | 95.6 | 0.1 | 0.7 | 2.3 | 96.9 |
| 消費関連製造業 | 0.5 | 0.2 | 2.6 | 96.7 | 1.1 | 0.8 | 1.1 | 96.9 |
| 素材関連製造業 | 0.5 | 0.3 | 1.8 | 97.5 | 0.2 | 1.2 | 0.8 | 97.8 |
| 機械関連製造業 | 1.0 | 1.2 | 2.8 | 95.0 | 0.3 | 0.8 | 0.6 | 98.4 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 0.6 | 2.0 | 0.9 | 96.5 | 0.5 | 1.6 | 1.5 | 96.4 |
| 情報通信業 | 2.0 | 3.0 | 7.6 | 87.4 | 2.1 | 3.3 | 4.1 | 90.4 |
| 運輸業 | 2.3 | 2.0 | 4.0 | 91.7 | 1.3 | 2.2 | 1.6 | 94.9 |
| 卸売業 | 1.1 | 0.8 | 4.2 | 93.9 | 0.1 | 1.2 | 1.8 | 96.9 |
| 小売業 | 0.8 | 0.7 | 2.0 | 96.4 | 1.3 | 0.6 | 0.8 | 97.2 |
| 金融・保険業 | 2.0 | 2.5 | 3.6 | 91.9 | 1.4 | 0.8 | 1.5 | 96.2 |
| 不動産業 | 2.1 | 1.3 | 3.1 | 93.5 | 0.8 | 0.3 | 2.7 | 96.1 |
| 飲食店・宿泊業 | 0.5 | 2.6 | 2.8 | 94.1 | 0.1 | 1.8 | 3.4 | 94.8 |
| 医療・福祉 | 0.7 | 1.9 | 3.6 | 93.9 | 0.3 | 1.4 | 1.7 | 96.5 |
| 教育、学習支援業 | 2.9 | 3.5 | 5.5 | 88.2 | 0.4 | 1.6 | 2.7 | 95.4 |
| 複合サービス業 | 1.0 | 1.2 | 1.2 | 96.5 | 1.0 | 2.3 | 1.5 | 95.2 |
| 生活関連サービス業 | 2.6 | 0.6 | 1.4 | 95.3 | 0.2 | 0.8 | 1.1 | 97.8 |
| 事業関連サービス業 | 1.7 | 2.6 | 5.4 | 90.2 | 1.7 | 2.5 | 1.2 | 94.6 |
| 産業計 | 1.1 | 1.4 | 3.1 | 94.4 | 0.7 | 1.2 | 1.7 | 96.4 |

図表5-1-2③ 派遣労働者割合の増減(最近3年×今後)

| | 平成 15 年 | | | | 平成 19 年 | | | |
|---------------|-------------------------|-------------------------------|-------------------------------|---------------|-------------------------|-------------------------------|-------------------------------|---------------|
| | 最近3年上 昇/今後も 上昇見込み | 最近3年上 昇/今後は 上昇見込み なし | 最近3年上 昇せず/今 後は上昇見 込み | 上昇なし/ 該当なし | 最近3年上 昇/今後も 上昇見込み | 最近3年上 昇/今後は 上昇見込み なし | 最近3年上 昇せず/今 後は上昇見 込み | 上昇なし/ 該当なし |
| 鉱業 | 0.2 | 1.0 | 0.7 | 98.1 | 0.1 | 0.9 | 0.9 | 98.2 |
| 建設業 | 0.5 | 1.2 | 2.8 | 95.5 | 0.6 | 1.1 | 1.7 | 96.7 |
| 消費関連製造業 | 0.6 | 1.2 | 2.5 | 95.6 | 1.4 | 1.9 | 3.2 | 93.5 |
| 素材関連製造業 | 2.2 | 1.4 | 3.3 | 93.1 | 1.9 | 4.9 | 2.1 | 91.1 |
| 機械関連製造業 | 2.6 | 1.8 | 4.1 | 91.5 | 2.1 | 5.1 | 2.6 | 90.2 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 1.4 | 1.7 | 1.2 | 95.8 | 0.9 | 5.5 | 1.9 | 91.7 |
| 情報通信業 | 1.2 | 2.2 | 3.1 | 93.5 | 1.5 | 3.9 | 1.7 | 92.8 |
| 運輸業 | 1.7 | 1.8 | 1.1 | 95.4 | 1.3 | 2.0 | 0.3 | 96.3 |
| 卸売業 | 2.3 | 1.0 | 3.9 | 92.7 | 1.3 | 1.1 | 1.6 | 96.0 |
| 小売業 | 0.0 | 0.9 | 0.9 | 98.2 | 0.1 | 1.0 | 1.6 | 97.3 |
| 金融・保険業 | 9.6 | 7.1 | 6.3 | 77.0 | 2.6 | 6.2 | 2.2 | 89.0 |
| 不動産業 | 1.0 | 2.3 | 1.0 | 95.8 | 0.9 | 0.6 | 2.7 | 95.9 |
| 飲食店・宿泊業 | 0.1 | 0.2 | 1.0 | 98.7 | 1.0 | 0.4 | 0.9 | 97.7 |
| 医療・福祉 | 0.2 | 1.4 | 1.4 | 97.0 | 1.4 | 0.3 | 0.5 | 97.8 |
| 教育、学習支援業 | 1.2 | 1.3 | 2.3 | 95.2 | 0.9 | 2.7 | 0.7 | 95.7 |
| 複合サービス業 | 1.0 | 1.0 | 1.4 | 96.6 | 0.6 | 2.6 | 2.7 | 94.1 |
| 生活関連サービス業 | 0.1 | 2.0 | 2.3 | 95.6 | 0.2 | 0.9 | 1.3 | 97.5 |
| 事業関連サービス業 | 0.9 | 2.2 | 1.4 | 95.5 | 0.2 | 0.9 | 1.7 | 97.2 |
| 産業計 | 1.1 | 1.4 | 2.2 | 95.3 | 0.9 | 1.6 | 1.6 | 95.9 |

図表5-1-2④ パートタイム労働者割合の増減(最近3年×今後)

| | 平成 15 年 | | | | 平成 19 年 | | | |
|---------------|-------------------------|-------------------------------|-------------------------------|---------------|-------------------------|-------------------------------|-------------------------------|---------------|
| | 最近3年上 昇/今後も 上昇見込み | 最近3年上 昇/今後は 上昇見込み なし | 最近3年上 昇せず/今 後は上昇見 込み | 上昇なし/ 該当なし | 最近3年上 昇/今後も 上昇見込み | 最近3年上 昇/今後は 上昇見込み なし | 最近3年上 昇せず/今 後は上昇見 込み | 上昇なし/ 該当なし |
| 鉱業 | 0.9 | 5.3 | 3.4 | 90.4 | 0.0 | 1.2 | 0.2 | 98.6 |
| 建設業 | 0.1 | 1.2 | 3.2 | 95.6 | 0.0 | 0.2 | 3.9 | 95.8 |
| 消費関連製造業 | 4.0 | 5.4 | 7.2 | 83.4 | 2.9 | 5.2 | 3.6 | 88.3 |
| 素材関連製造業 | 3.8 | 7.1 | 5.5 | 83.6 | 1.1 | 4.4 | 3.2 | 91.3 |
| 機械関連製造業 | 3.9 | 6.0 | 9.3 | 80.7 | 4.4 | 2.1 | 4.2 | 89.3 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 0.8 | 2.0 | 2.3 | 94.8 | 0.0 | 3.2 | 0.8 | 96.0 |
| 情報通信業 | 1.5 | 3.6 | 5.9 | 88.9 | 0.5 | 2.6 | 2.4 | 94.5 |
| 運輸業 | 3.5 | 4.7 | 6.1 | 85.7 | 2.9 | 3.3 | 2.6 | 91.2 |
| 卸売業 | 2.9 | 6.5 | 7.0 | 83.6 | 1.7 | 3.0 | 3.9 | 91.4 |
| 小売業 | 10.8 | 7.6 | 12.4 | 69.2 | 7.2 | 6.0 | 8.2 | 78.5 |
| 金融・保険業 | 8.3 | 4.2 | 10.4 | 77.2 | 2.3 | 6.9 | 4.7 | 86.1 |
| 不動産業 | 3.5 | 3.7 | 3.2 | 89.7 | 1.9 | 2.0 | 3.4 | 92.7 |
| 飲食店・宿泊業 | 12.2 | 8.6 | 9.6 | 69.6 | 5.4 | 3.3 | 7.6 | 83.8 |
| 医療・福祉 | 9.7 | 10.0 | 9.7 | 70.6 | 2.7 | 9.4 | 4.9 | 83.0 |
| 教育、学習支援業 | 4.4 | 9.8 | 4.9 | 80.8 | 2.5 | 3.8 | 7.2 | 86.5 |
| 複合サービス業 | 4.2 | 2.3 | 11.3 | 82.2 | 1.8 | 3.4 | 6.2 | 88.7 |
| 生活関連サービス業 | 5.7 | 6.5 | 5.9 | 81.9 | 2.6 | 4.0 | 6.9 | 86.5 |
| 事業関連サービス業 | 3.4 | 5.6 | 7.3 | 83.7 | 3.0 | 4.4 | 4.2 | 88.4 |
| 産業計 | 6.1 | 6.2 | 8.0 | 79.7 | 3.4 | 4.3 | 5.4 | 86.9 |

その背景の一つに製造派遣の解禁（平成 16 年）に伴う製造業での活用拡大があったことがわかる。この間の製造業における派遣労働者の活用拡大は、平成 15 年調査において既に確認できる。すなわち、15 年の製造業においては「最近 3 年上昇せず／今後は上昇見込み」の割合が、機械関連製造業で 4.1%、素材関連製造業で 3.3% など相対的にかなり高かった。また 19 年においても、「最近 3 年上昇せず／今後は上昇見込み」の割合は、15 年ほどではないものの、相対的に高くなっている。このように、製造派遣の解禁以降この時期までは製造業における派遣労働者の活用は順調に拡大し、雇用機会を提供する役割を一定程度果たしていたといえる。

平成 15 年と 19 年とで増減に関する状況にかなりの違いがみられる産業の一つとして「金融・保険業」が注目される。15 年において最近 3 年間上昇したグループの割合は 16.7% と 6 事業所に 1 つの割で派遣労働者割合が上昇し、今後上昇見込みのグループの割合も 15.9% と最近 3 年間とほぼ同等の程度で派遣労働者の活用を進めることが見込まれていた。これに対して、19 年において最近 3 年間上昇したグループの割合は 8.7% と他の産業に比べ相対的に高くはあったものの「最近 3 年上昇／今後は上昇見込みなし」が 6.2% となっており、今後上昇見込みのグループの割合は 4.8% にとどまり 15 年時点の 3 分の 1 の水準となっている。「金融・保険業」における派遣労働者の活用は近年までかなりのテンポで拡大してきていたが、その拡大が鈍化することが見込まれていたといえる⁵。

（パートタイム労働者割合の増減）

パートタイム労働者割合の増減についてみると（図表 5-1-2④）、産業計では「最近 3 年上昇／今後も上昇見込み」、「最近 3 年上昇／今後は上昇見込みなし」、「最近 3 年上昇せず／今後は上昇見込み」の 3 区分とも平成 15 年よりも 19 年は割合がかなり低下している。その中で、19 年において最近 3 年間上昇したグループの割合が 15 年をわずかながら上回った産業は「電気・ガス・熱供給・水道業」（19 年が 15 年を 0.3% ポイント上回る）のみであり、また、今後上昇を見込むグループの割合について 19 年が 15 年を上回った産業は「建設業」（同 0.7% ポイント）と「教育、学習支援業」（同（0.3%））の 2 つのみであった。

3. 産業別にみた非正規雇用活用の理由

つぎに、この章の冒頭＜準備作業メモ＞の②のとおり 7 つに区分した非正規活用理由をみておこう。なお、以下の図表では、上記 1. でみた活用度の高い順に産業を並べて表示している。

⁵ 一般に銀行や保険会社にあつては、グループ内いわゆる「資本系」の労働者派遣事業者（派遣元）を持ち、そこから派遣を受けていることが多い。近年、派遣形態から契約社員形態での紹介（人事管理サービス付き）へ切り替えたところが散見される。この背景に、いわゆるグループ派遣の規制強化の動きがあるかどうかは定かではないが、一つの要因となっていることは間違いのないであろう。

（契約社員の活用理由）

事業所が契約社員を活用する理由をみてみよう（図表5-1-3①）。まず、各産業においてもっとも指摘割合の高い活用理由（データを点線の楕円で囲んでいる。）をみると、ほとんどの産業で「人事戦略要因」が挙げられている。鉱業のみ「労働コスト節減要因」（51.1%）がもっとも多くなっているが、2番目に多い「人事戦略要因」（46.2%）と大きな差はない。このように契約社員を活用している事業所では、専門的業務に契約社員を活用すること、特定の業務を契約社員に担当させて正社員をそれ以外のより重要な業務に特化させることといった人事戦略に沿って契約社員を活用している場合がもっとも多い。この指摘割合の高い産業をみると、「情報通信業」（84.5%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（82.6%）、「教育、学習支援業」（73.4%）、「複合サービス業」（72.4%）、「素材関連製造業」（70.0%）などの順となっている。ただし、契約社員の活用度の高い産業ほどこの要因の指摘割合が高いといった明確な関係はみられない。

つぎに、「人事戦略要因」に次いで総じて指摘割合の高い「労働コスト節減要因」についてみると、上述の「鉱業」のほか「運輸業」（42.3%）、「複合サービス業」（41.5%）、「消費関連製造業」（37.6%）、「医療、福祉」（36.6%）、「不動産業」（35.4%）などの順となっている。

以下順次その他の要因について同様にみると、「正社員雇用対策要因」では「鉱業」（41.3%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（34.3%）、「消費関連製造業」（29.8%）、「複合サービス業」（27.9%）、「小売業」（27.2%）、「素材関連製造業」（26.2%）などで指摘割合が高い。「市場要因」では「複合サービス業」（39.0%）、「生活関連サービス業」（29.7%）、「消費関連製造業」（28.7%）、「小売業」（28.2%）などで高い。「雇用調整要因」では「鉱業」（37.0%）、「消費関連製造業」（31.2%）などで高い。「繁閑対応要因」では「生活関連サービス業」（36.3%）、「鉱業」（30.4%）などで高い。

このようにみると、「鉱業」や「複合サービス業」、「消費関連製造業」、「生活関連サービス業」、「運輸業」などはいろいろな要因にばらついているのに対して、「情報通信業」や「教育、学習支援業」などでは指摘される要因のばらつきは比較的小さいといえる。

（派遣労働者の活用理由）

事業所が派遣労働者を活用する理由をみてみよう（図表5-1-3②）。まず、各産業においてもっとも指摘割合の高い活用理由（データを点線の楕円で囲んでいる。）をみると、ほとんどの産業で「人事戦略要因」が挙げられている。その中で、「機械関連製造業」では「雇用調整要因」（50.3%）を、「消費関連製造業」では「繁閑対応要因」（47.9%）を上げる事業所割合がもっとも多くなっている。また、「飲食店、宿泊業」では「人事戦略要因」（43.3%）がもっとも多いが、2位の「繁閑対応要因」（43.0%）もほとんど同じ指摘割合となっている。このように派遣労働者についても、契約社員同様総じて「人事戦略要因」がもっとも多くなっているが、他の要因がもっとも多くなっている産業も契約社員の場合よりもやや多くあり、

図表5-1-3① 産業別「契約社員」を活用する理由(複数回答)

(%)

| | 市場要因 | 人事戦略要因 | 雇用調整要因 | 繁閑対応要因 | 労働コスト節減要因 | 正社員雇用対策要因 | その他要因 |
|---------------|------|--------|--------|--------|-----------|-----------|-------|
| 教育、学習支援業 | 12.6 | 73.4 | 8.6 | 17.2 | 29.4 | 16.2 | 13.9 |
| 情報通信業 | 19.5 | 84.5 | 15.1 | 12.5 | 19.5 | 19.8 | 7.4 |
| 運輸業 | 23.2 | 51.4 | 18.8 | 24.7 | 42.3 | 19.5 | 11.3 |
| 医療、福祉 | 6.7 | 49.0 | 7.9 | 15.2 | 36.6 | 14.1 | 12.5 |
| 事業関連サービス業 | 12.4 | 61.1 | 14.5 | 16.2 | 22.0 | 14.0 | 14.2 |
| 建設業 | 11.0 | 66.8 | 24.3 | 2.0 | 13.2 | 4.6 | 14.5 |
| 不動産業 | 14.8 | 68.7 | 14.2 | 1.5 | 35.4 | 18.7 | 2.1 |
| 金融・保険業 | 11.6 | 63.9 | 6.9 | 2.6 | 25.5 | 13.7 | 14.1 |
| 複合サービス業 | 39.0 | 72.4 | 13.0 | 9.0 | 41.5 | 27.9 | 4.6 |
| 消費関連製造業 | 28.7 | 55.6 | 31.2 | 9.9 | 37.6 | 29.8 | 3.0 |
| 卸売業 | 7.0 | 60.3 | 17.4 | 5.5 | 32.5 | 18.3 | 5.6 |
| 素材関連製造業 | 12.9 | 70.0 | 19.3 | 19.5 | 25.6 | 26.2 | 10.6 |
| 生活関連サービス業 | 29.7 | 64.0 | 14.8 | 36.3 | 27.6 | 7.4 | 2.1 |
| 機械関連製造業 | 9.4 | 59.2 | 11.2 | 7.8 | 30.0 | 20.9 | 16.8 |
| 小売業 | 28.2 | 53.5 | 9.2 | 11.6 | 30.1 | 27.2 | 24.4 |
| 鉱業 | 7.5 | 46.2 | 37.0 | 30.4 | 51.1 | 41.3 | 3.2 |
| 飲食店、宿泊業 | 25.4 | 60.6 | 14.1 | 16.0 | 22.1 | 16.4 | 1.8 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 0.7 | 82.6 | 5.7 | 1.7 | 25.9 | 34.3 | 6.7 |
| 産業計 | 16.5 | 61.0 | 14.2 | 13.2 | 28.4 | 17.5 | 12.0 |

(注)図表1-1-1①の「多数活用事業所」の割合の高い順に産業を並べている。(以下図表1-1-3③までにおいて同様。)

図表5-1-3② 産業別「派遣労働者」を活用する理由(複数回答)

(%)

| | 市場要因 | 人事戦略要因 | 雇用調整要因 | 繁閑対応要因 | 労働コスト節減要因 | 正社員雇用対策要因 | その他要因 |
|---------------|------|--------|--------|--------|-----------|-----------|-------|
| 情報通信業 | 18.4 | 78.6 | 11.6 | 20.1 | 24.9 | 9.8 | 3.2 |
| 金融・保険業 | 19.5 | 60.5 | 15.2 | 27.8 | 42.3 | 8.9 | 6.6 |
| 機械関連製造業 | 37.9 | 43.9 | 50.3 | 27.2 | 37.9 | 7.3 | 2.1 |
| 素材関連製造業 | 30.9 | 36.5 | 33.5 | 33.8 | 37.0 | 8.1 | 2.3 |
| 運輸業 | 18.9 | 47.2 | 25.1 | 24.7 | 33.7 | 11.8 | 9.5 |
| 生活関連サービス業 | 31.7 | 49.4 | 11.9 | 30.5 | 22.3 | 2.8 | 13.3 |
| 教育、学習支援業 | 28.5 | 76.7 | 8.1 | 15.7 | 52.2 | 20.0 | 0.9 |
| 不動産業 | 5.7 | 54.0 | 16.7 | 20.4 | 18.6 | 7.5 | 9.8 |
| 建設業 | 26.4 | 66.1 | 23.9 | 15.1 | 13.1 | 5.9 | 13.8 |
| 事業関連サービス業 | 14.3 | 51.7 | 12.1 | 18.2 | 16.6 | 11.8 | 18.0 |
| 鉱業 | 10.7 | 66.7 | 13.1 | 9.4 | 44.0 | 9.5 | 3.6 |
| 卸売業 | 17.7 | 59.5 | 17.6 | 26.4 | 31.8 | 12.7 | 3.8 |
| 消費関連製造業 | 20.1 | 39.4 | 39.6 | 47.9 | 31.6 | 4.8 | 1.7 |
| 複合サービス業 | 37.3 | 51.0 | 1.7 | 18.0 | 36.3 | 38.5 | 9.0 |
| 飲食店、宿泊業 | 30.6 | 43.3 | 33.0 | 43.0 | 3.3 | 0.1 | 2.6 |
| 小売業 | 20.0 | 63.1 | 31.0 | 58.9 | 14.0 | 4.1 | 6.7 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 23.3 | 55.3 | 2.3 | 30.7 | 23.6 | 53.9 | 5.3 |
| 医療、福祉 | 30.5 | 65.6 | 3.2 | 7.1 | 30.5 | 9.2 | 6.7 |
| 産業計 | 24.3 | 54.2 | 24.0 | 29.6 | 27.7 | 8.4 | 6.5 |

図表5-1-3③ 産業別パートタイム労働者を活用する理由(複数回答)

(%)

| | 市場要因 | 人事戦略要因 | 雇用調整要因 | 繁閑対応要因 | 労働コスト節減要因 | 正社員雇用対策要因 | その他要因 |
|---------------|------|--------|--------|--------|-----------|-----------|-------|
| 飲食店、宿泊業 | 21.6 | 22.2 | 29.1 | 70.2 | 51.2 | 1.3 | 6.7 |
| 小売業 | 16.5 | 36.6 | 15.4 | 61.7 | 48.6 | 7.0 | 10.7 |
| 教育、学習支援業 | 19.0 | 44.7 | 12.8 | 48.6 | 42.3 | 5.4 | 8.7 |
| 生活関連サービス業 | 18.7 | 27.4 | 15.9 | 55.6 | 52.2 | 8.3 | 11.2 |
| 医療、福祉 | 21.8 | 37.1 | 10.1 | 53.6 | 39.7 | 14.3 | 9.9 |
| 事業関連サービス業 | 12.2 | 37.8 | 9.2 | 48.8 | 41.2 | 10.0 | 12.3 |
| 消費関連製造業 | 11.7 | 20.8 | 19.8 | 51.5 | 58.6 | 13.5 | 5.0 |
| 機械関連製造業 | 16.0 | 25.9 | 26.6 | 28.5 | 48.0 | 15.4 | 16.0 |
| 不動産業 | 10.0 | 34.4 | 16.8 | 47.8 | 46.1 | 16.0 | 6.7 |
| 運輸業 | 15.3 | 25.0 | 17.1 | 54.1 | 47.0 | 10.1 | 7.5 |
| 素材関連製造業 | 15.1 | 21.6 | 25.1 | 39.6 | 45.1 | 14.9 | 10.4 |
| 卸売業 | 9.4 | 35.0 | 15.0 | 42.0 | 47.7 | 9.1 | 11.9 |
| 複合サービス業 | 34.8 | 28.4 | 11.1 | 29.1 | 58.7 | 13.0 | 7.5 |
| 情報通信業 | 9.9 | 42.8 | 9.7 | 29.3 | 38.1 | 5.8 | 11.2 |
| 金融・保険業 | 12.9 | 60.7 | 4.4 | 48.6 | 44.5 | 9.8 | 6.7 |
| 鉱業 | 5.2 | 29.3 | 7.6 | 41.5 | 49.5 | 15.9 | 13.3 |
| 建設業 | 16.4 | 26.6 | 12.7 | 36.4 | 42.2 | 15.2 | 17.2 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 14.5 | 30.5 | 0.7 | 55.0 | 24.1 | 47.9 | 21.5 |
| 産業計 | 16.8 | 31.9 | 17.2 | 54.1 | 47.4 | 8.9 | 10.1 |

また、指摘割合の水準も契約社員の場合よりも総じて低くなっており、他の要因に多く散らばっている。

「人事戦略要因」以外の要因について産業計でみると、「繁閑対応要因」（29.6%）、「労働コスト節減要因」（27.2%）、「市場要因」（24.3%）及び「雇用調整要因」（24.0%）の4つの要因の指摘割合に大きな差がみられていない。この点も、「労働コスト節減要因」が総じて明確に他の要因よりも指摘割合が高い契約社員の場合と異なっている。それぞれ要因について相対的に指摘割合が高い産業をみると、「繁閑対応要因」では「小売業」（58.9%）、「消費関連製造業」（47.9%）、「飲食店、宿泊業」（43.0%）、「素材関連製造業」（33.8%）などとなっている。また、「労働コスト節減要因」では「教育、学習支援業」（52.2%）、「鉱業」（44.0%）、「金融・保険業」（42.3%）、「機械関連製造業」（37.9%）、「素材関連製造業」（37.0%）などとなっている。「市場要因」では、他の要因の場合ほど突出して高い産業はあまりなく、「機械関連製造業」（37.9%）、「複合サービス業」（37.3%）などが相対的に高い産業である。「雇用調整要因」では、「機械関連製造業」（50.3%）が突出して高く、次いで「消費関連製造業」（39.5%）、「素材関連製造業」（33.5%）、「飲食店、宿泊業」（33.0%）、「小売業」（31.0%）などが高くなっている。

このようにみると、「機械関連製造業」などの製造業や「複合サービス業」、「飲食店、宿泊業」、「小売業」、などはいろいろな要因にばらついているのに対して、「情報通信業」や「建設業」などでは指摘される要因のばらつきは比較的小さいといえる。

なお、「機械関連製造業」を始め製造業において「雇用調整要因」を挙げる事業所が多くなっていることには注目しておきたい。上述のように製造派遣の解禁とともに製造業において派遣労働者の活用が拡大したが、そこでは景気変動に応じた雇用調整が大きな活用要因となっていたということである。すなわち、その後起きたリーマン・ショックのような大きな経済変動があれば、派遣労働者が大きな調整の対象となることはあらかじめ十分予想されていたといえる。したがって、製造派遣を解禁する際には、併せて派遣労働者に対するセーフティネットの充実が図られるべきであったことが後知恵ながら確認できる⁶。

（パートタイム労働者の活用理由）

事業所がパートタイム労働者を活用する理由をみてみよう（図表5-1-3②）。まず、各産業においてもっとも指摘割合の高い活用理由（データを点線の楕円で囲んでいる。）をみると、「繁閑対応要因」がトップとなっている産業と「労働コスト節減要因」がトップとなっている産業とに大きく分かれている。「繁閑対応要因」がトップの産業は、「飲食店、宿泊業」、「小売業」などパートタイム労働者の活用度の順位が高い産業に多く、一方、「労働コスト節

⁶ 仮にそうした措置がとられていたとしたら、製造派遣に対するその後の世論や評価はもう少し違ったものになった可能性がある。さらには、製造業雇用主において派遣労働者を活用する人材戦略上の位置づけについて、もう少し明確にしておくことも重要であったと考えられる。そうであれば、「簡単に切る」ということも実際よりは少なくなったものとも考えられる。

減要因」がトップの産業は「複合サービス業」、「消費関連製造業」、「鉱業」など活用度の順位が低い産業に相対的に多くなっている。とはいえ、両者の指摘割合は総じて大きな違いのない産業が多い。このほかに「人事戦略要因」がトップとなっている二つの産業（「金融・保険業」と「情報通信業」）があるが、この2つにおいても「繁閑対応要因」や「労働コスト節減要因」の指摘割合も多くなっている。パートタイム労働者については、これら3つの要因が主要な要因となっており、「雇用調整要因」、「市場要因」、「正社員雇用対策要因」の指摘割合は総じて低くなっている。その中で、「雇用調整要因」では「飲食店、宿泊業」、「機械関連製造業」、「素材関連製造業」など、「市場要因」では「複合サービス業」、「医療・福祉」、「飲食店、宿泊業」など、「正社員雇用対策要因」では「電気・ガス・熱供給・水道業」といった産業で相対的に指摘割合が高くなっている。

（「労働コスト節減要因」についての若干の考察）

ここで非正規雇用活用に当たっての「労働コスト節減要因」について、少し考えてみたい。非正規雇用の拡大には、労働コストの節減が大きな要因となっているといわれる。筆者も、ここ 10 数年における急激な非正規雇用の拡大、非正規化の進展には労働コストの節減が最大の要因であったとあってよいと考えている⁷。しかし一方、非正規化の進展が労働コスト節減によるものというだけでは、企業は可能な限りもっとも労働コストが小さくなるよう人事戦略をとるといふ、経済ないし経営の教科書的な言説を繰り返しているにすぎない面がある。そこで、もう少し「多様化調査」から得られるデータを注視しつつ、この点について考えてみたい。

まず、上述のように産業計で「労働コスト節減要因」の指摘割合をみると、契約社員については 28.4%、派遣労働者で 27.7%、パートタイム労働者で 47.4%となっており、それほど高いともいえないということを確認しておきたい。とりわけ、契約社員や派遣労働者は、直接的に労働コストが低廉であるとみているわけではなさそうである⁸。

つぎに、他の活用要因との関連をみてみよう。図表 5-1-4 は、それぞれの要因を指摘した事業所を 100 とし、その中で「労働コスト節減要因」を併せて指摘した事業所の割合

図表5-1-4 各活用要因を挙げる事業所における労働コスト節減要因指摘割合(平成19年調査)
(%)

| | 市場要因 | 人事戦略要因 | 雇用調整要因 | 繁閑対応要因 | 正社員雇用対策要因 | その他要因 |
|-----------|------|--------|--------|--------|-----------|-------|
| 契約社員 | 23.2 | 21.5 | 42.6 | 33.5 | 52.1 | 19.6 |
| 派遣労働者 | 24.6 | 25.8 | 31.6 | 19.3 | 24.2 | 6.8 |
| パートタイム労働者 | 39.3 | 35.9 | 55.6 | 47.3 | 35.3 | 21.6 |

⁷ JILPT 第 1 期中期計画期間におけるプロジェクト研究報告書 No. 4 「非正規雇用の実態と課題」第 1 章などを参照されたい。

⁸ 一般に、契約社員や派遣労働者の賃金は、その企業の初任給よりは高く設定されている場合が少なくないといわれている。

をみたものである。これをみると、「雇用調整要因」を挙げた事業所において「労働コスト節減要因」も挙げる割合が相対的に高いといえる。「労働コスト節減要因」というとき、景気変動に応じて雇用調整ができることを念頭においているところが多いことが窺われる。また次いで、契約社員やパートタイム労働者については、「繁閑対応要因」を挙げた事業所において「労働コスト節減要因」の指摘割合が相対的に高くなっている。これは、長い営業時間への対応（＝正規労働時間の長さを超える営業時間部分への対応）や1日・週の間での繁閑への対応等のために正社員を雇用した場合との比較が意識されているのではないかと考えられる。パートタイム労働者にあつては、前述のようにこの「繁閑対応要因」が活用要因のトップであった。

それでは、契約社員や派遣労働者の活用要因のトップであった「人事戦略要因」を挙げた事業所についてみると、「労働コスト節減要因」の指摘割合はそれぞれ 21.5%、25.8%となっている。これは、上述の全体でみた指摘割合を下回っており、相対的に高いとはいえないものである。逆にいえば、活用要因としての指摘割合がもっとも高かった「人事戦略要因」指摘事業所の中で、かなり多くが「労働コスト節減要因」を意識していないといえることができる。

以上のことから、大抵の事業所においては、ただ闇雲にコスト減を求めて非正規の雇用を拡大しているわけではなく、繁閑への対応を含めた広い意味での人事戦略上の必要をベースとして、その範囲において労働面のコスト計算をしながら、非正規雇用を活用していると考えられる。したがって、とりわけ契約社員や派遣労働者などの非正規化が無限定に進むわけではなく、ある種の秩序をもって今後も進展していくものと考えられるべきであろう。非正規雇用をめぐる政策・施策の立案と推進に当たっては、こうした企業の合理的な行動特性を十分に考慮することが望まれる⁹。なお、ある時点で適切であると考えられた人事戦略であっても、その後の展開において必ずしも事業運営に適合しないことが判明することもしばしば生じる。そうした際にとられた非正規化雇用戦略があれば、速やかに軌道修正されることも必要であろう¹⁰。

4. 回帰分析による表現

以上、平成15年から19年にかけての非正規雇用の活用状況とその背後にある事業所の活用理由をみてきた。さらにこれらの要因の相互関係にも配慮して非正規雇用の活用を左右する要因を探るためには、クロス集計で分析するにはあまりにも要素数が多くなりすぎると

⁹ 例えば、ある種の非正規雇用に問題があるからといって、企業の行動特性を考慮せずに規制的な措置をとってしまうことは、別の種類の非正規雇用に同様の問題を転嫁するか、正社員の就業条件のメルトダウンをもたらすことになってしまうであろう。

¹⁰ 例えば、机上計算で可能であるとの想定の下で、特定の業務の従業員を契約社員化した場合において、そのことに起因して実際は相当程度業務効率が落ちてしまう場合も考えられる。その場合は、正社員の雇用制度を適宜見直した上で、契約社員を正社員化することが適切である場合も考えられる。

もに、統計的にどこまで意味があるのかも吟味する必要がある。そこで、非正規雇用の活用状況を従属変数として、これまでみてきた要因などによる回帰分析をすることとした。ただし、筆者としては、この回帰分析は多数の要素の関係を平均的な関係式で表現するという意味でクロス集計の延長、拡張として行うものであり、決して厳密な因果関係を見出すことを意図したものではないことに留意されたい。

なお、回帰する変数（独立変数）は次のデータである。

- ①事業所の常用労働者数 事業所の規模を示すものとして投入した。ただし、非正規雇用割合の回帰式においては、従属変数の割合の基礎（分母は全労働者数）と関連しているので、その回帰係数はマイナスとなりやすくなる。
- ②産業 ある産業に該当すれば「1」（非該当なら「0」）をとるダミー変数として投入し、「鉱業」と「建設業」とを合わせたものを対照グループとした。これは特に他意はなく、産業分類の順番で1番と2番をとったものであり、1番の「鉱業」のみではケース数が少ないので「建設業」と合わせて対照グループとした。
- ③事業所の種類 「工場・作業所」、「営業所」など事業所の種類によって非正規雇用の活用状況に影響を受けると考えられるので、ダミー変数として投入した。対照は「事務所」であり、これは単に分類の1番目をとったものである。
- ④都市（圏） 事業所の所在地が大都市圏にあれば非正規雇用の活用状況に影響を受けると考えられるので、ダミー変数として投入した。変数は、「南関東」、「京阪神」（この章冒頭の〈準備作業メモ〉の④参照）、「愛知」、「福岡」（この二つは県単独）の4つである。
- ⑤非正規雇用がいる事業所のみを対象としている場合においては、その活用理由及び活用上の問題点をダミー変数として投入した。いずれも〈準備作業メモ〉の②及び③を参照されたい。

（非正規雇用の有無に関する回帰分析結果）

契約社員、派遣労働者及びパートタイム労働者ごとに、雇用している事業所を「1」、雇用していない事業所を「0」として、雇用の有無に関するロジスティック回帰分析を行った結果が図表5-1-5である。データは、平成19年のものである。

a. 契約社員について

契約社員を雇用（活用）する事業所が多い傾向のある産業としては、「教育、学習支援業」、「情報・通信業」、「金融・保険業」、「事業関連サービス業」、「運輸業」などを挙げることができる。事業所の種類については、「営業所」と「事務所」で相対的に契約社員の活用が多い。都市については「南関東」の事業所で相対的に多く活用される傾向がある。なお、常用労働者が多い事業所ほど、すなわち大規模の事業所ほど契約社員が活用される傾向がややあるようであるが、規模が大きいほど多様な人材が必要とされる傾向があるのはむしろ当然のことであろう。

図表5-1-5 各形態の非正規雇用の有無に関するロジスティック回帰分析結果

| | 契約社員 | | | 派遣労働者 | | | パートタイム労働者 | | |
|------------------|--------------|-----------|---------|---------------|-----------|---------|--------------|-----------|---------|
| | 回帰係数 (B) | Wald | Exp (B) | 回帰係数 (B) | Wald | Exp (B) | 回帰係数 (B) | Wald | Exp (B) |
| 事業所の常用労働者数 | 0.005 | 12938.174 | 1.005 | 0.013 | 44472.347 | 1.013 | 0.003 | 4571.271 | 1.003 |
| 消費関連製造業ダミー | 0.049 | 7.860 | 1.050 | 0.270 | 308.219 | 1.310 | 1.432 | 20572.461 | 4.186 |
| 素材関連製造業ダミー | -0.173 | 81.639 | 0.841 | 1.068 | 5609.288 | 2.909 | 0.985 | 9490.297 | 2.679 |
| 機械関連製造業ダミー | 0.231 | 163.188 | 1.260 | 1.009 | 4609.490 | 2.744 | 1.258 | 13743.161 | 3.520 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業ダミー | 0.128 | 3.796 | 1.136 | 0.718 | 173.466 | 2.050 | 0.180 | 15.371 | 1.197 |
| 情報・通信業ダミー | 1.405 | 7683.440 | 4.076 | 1.050 | 3967.801 | 2.857 | 0.140 | 91.323 | 1.150 |
| 運輸業ダミー | 0.557 | 1579.915 | 1.746 | 0.360 | 622.218 | 1.434 | 0.930 | 9420.298 | 2.534 |
| 卸売業ダミー | 0.297 | 584.421 | 1.345 | 0.572 | 2416.983 | 1.772 | 1.001 | 16406.379 | 2.722 |
| 小売業ダミー | 0.172 | 181.110 | 1.187 | -0.423 | 940.492 | 0.655 | 2.103 | 65788.101 | 8.192 |
| 金融・保険業ダミー | 0.933 | 3725.959 | 2.542 | 1.868 | 18019.460 | 6.475 | 0.618 | 2925.039 | 1.854 |
| 不動産業ダミー | 0.278 | 136.177 | 1.320 | 0.431 | 386.146 | 1.539 | 0.868 | 3364.591 | 2.382 |
| 飲食店・宿泊業ダミー | 0.149 | 99.583 | 1.160 | -0.156 | 105.973 | 0.856 | 2.418 | 56946.181 | 11.219 |
| 医療・福祉ダミー | 0.769 | 3123.847 | 2.157 | -0.783 | 2048.165 | 0.457 | 2.174 | 49591.802 | 8.794 |
| 教育・学習支援業ダミー | 1.740 | 13246.936 | 5.697 | 0.157 | 68.638 | 1.170 | 1.835 | 20204.891 | 6.263 |
| 複合サービス業ダミー | 0.292 | 93.412 | 1.339 | 0.323 | 109.747 | 1.382 | 0.356 | 334.749 | 1.427 |
| 生活関連サービス業ダミー | 0.133 | 75.566 | 1.142 | 0.475 | 1230.599 | 1.608 | 1.173 | 17203.923 | 3.230 |
| 事業関連サービス業ダミー | 0.774 | 4280.718 | 2.168 | -0.281 | 408.660 | 0.755 | 1.093 | 18296.846 | 2.983 |
| 事業所の種類(工場・作業所) | -0.270 | 601.404 | 0.763 | 0.037 | 13.844 | 1.038 | 0.366 | 3066.507 | 1.442 |
| 事業所の種類(研究所) | -0.259 | 21.908 | 0.772 | 1.940 | 2157.265 | 6.957 | 1.002 | 587.833 | 2.724 |
| 事業所の種類(営業所) | 0.295 | 1279.885 | 1.343 | 0.007 | 0.640 | 1.007 | -0.106 | 308.577 | 0.900 |
| 事業所の種類(店舗) | -0.364 | 1442.992 | 0.695 | -0.254 | 637.645 | 0.776 | 0.909 | 20432.370 | 2.482 |
| 事業所の種類(その他) | -0.213 | 450.674 | 0.808 | 0.133 | 150.396 | 1.142 | 0.448 | 4166.601 | 1.566 |
| 南関東ダミー | 0.259 | 1649.605 | 1.295 | 1.005 | 24723.624 | 2.732 | 0.131 | 779.431 | 1.140 |
| 愛知ダミー | -0.195 | 302.987 | 0.823 | 0.546 | 3089.385 | 1.726 | 0.417 | 3448.568 | 1.518 |
| 京阪神ダミー | 0.012 | 1.928 | 1.012 | 0.232 | 712.741 | 1.261 | 0.099 | 306.061 | 1.104 |
| 福岡ダミー | -0.147 | 130.773 | 0.863 | 0.674 | 3527.074 | 1.962 | -0.017 | 4.296 | 0.983 |
| 定数 | -2.569 | 73814.704 | 0.077 | -3.011 | 97709.640 | 0.049 | -1.442 | 54575.444 | 0.236 |
| Nagelkerke R 2 乗 | | 0.080 | | | 0.192 | | | 0.252 | |

(注) 産業分類の対照グループは「鉱業及び建設業」であり、事業所の種類のそれは「事務所」である。

Waldが網掛けとなっている項目は、「統計的有意性」があるとはいえないものである。

ゴシックで示した係数は、0.5以上(-0.5以下)の係数である。

b. 派遣労働者について

派遣労働者を雇用（活用）する事業所が多い傾向のある産業としては、「金融・保険業」、「素材関連製造業」、「情報・通信業」、「機械関連製造業」などを挙げることができる。一方「医療・福祉」、「小売業」、「事業関連サービス業」などでは活用が相対的に少ない傾向があるようである。事業所の種類では「研究所」で特に活用が多く、また「南関東」を始め都市圏で活用が多い傾向があるようである。

c. パートタイム労働者について

パートタイム労働者を雇用（活用）する事業所が多い傾向のある産業としては、「飲食店・宿泊業」、「医療・福祉」、「小売業」、「教育・学習支援業」、「消費関連製造業」などを挙げることができる。事業所の種類については「研究所」と「店舗」で相対的にパートタイム労働者の活用が多い。都市については「愛知」や「南関東」の事業所で相対的に多く活用される傾向がある。

(非正規雇用割合に関する回帰分析結果)

つぎに、非正規雇用割合（%）を従属変数とした回帰分析（OLS）結果をみる（図表5-1-6）。データは、同じく平成19年のものである。

a. 正社員割合について

まず、非正規雇用者全体の割合をみるため、逆の面から正社員割合について回帰した結果をみる（図表5-1-6）。この場合、係数がマイナスの項目が非正規雇用割合を高める要素である。非正規雇用者全体の割合が相対的に高い産業としては、「飲食店・宿泊業」、「教育、学習支援業」、「小売業」、「医療・福祉」、「事業関連サービス業」などを挙げることができる。事業所の種類では、「店舗」、「その他」、「工場、作業所」で相対的に割合が高い。なお、非正規雇用の有無に関する上述の回帰分析結果では「研究所」での活用が相対的に多いとされることが多かったが、雇用割合ではむしろ相対的に低くなる傾向があるようである。都市については「愛知」や「南関東」の事業所を始め都市圏で相対的に多く活用される傾向がある。

図表5-1-6 各形態の雇用(活用)割合(%)を従属変数とした回帰分析結果(平成19年)

| | 正社員割合 | | 契約社員 | | 派遣労働者 | | パートタイム労働者 | |
|--------------------------|---------|----------|--------|----------|--------|----------|-----------|---------|
| | 回帰係数 | t値 | 回帰係数 | t値 | 回帰係数 | t値 | 回帰係数 | t値 |
| (定数) | 93.870 | 1201.380 | 0.690 | 45.515 | 0.428 | 50.019 | -2.735 | -46.322 |
| 事業所の常用労働者数 | -0.167 | -78.040 | -0.032 | -76.058 | -0.015 | -62.618 | -0.020 | -12.071 |
| 消費関連製造業ダミー | -12.367 | -71.303 | -0.971 | -28.961 | -1.142 | -60.273 | 4.776 | 36.489 |
| 素材関連製造業ダミー | -2.859 | -14.959 | -1.038 | -28.109 | -0.054 | -2.567 | -0.385 | -2.678 |
| 機械関連製造業ダミー | -10.564 | -44.938 | -0.560 | -12.329 | -0.003 | -0.117 | 4.458 | 25.184 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業ダミー | 3.722 | 0.572 | -1.184 | -0.943 | -1.870 | -2.635 | -0.219 | -0.043 |
| 情報・通信業ダミー | -8.034 | -17.795 | -0.392 | -4.489 | 1.560 | 31.661 | 1.023 | 3.018 |
| 運輸業ダミー | -11.294 | -54.722 | 0.166 | 4.159 | 0.794 | 35.233 | 1.658 | 10.692 |
| 卸売業ダミー | -6.927 | -63.518 | -0.794 | -37.584 | -0.411 | -34.351 | 0.993 | 12.080 |
| 小売業ダミー | -25.919 | -284.935 | -0.434 | -24.534 | -0.355 | -35.589 | 11.068 | 156.082 |
| 金融・保険業ダミー | -1.615 | -5.301 | -1.072 | -18.207 | -0.212 | -6.355 | -6.014 | -26.283 |
| 不動産業ダミー | -14.938 | -30.314 | -0.313 | -3.289 | 0.059 | 1.099 | 2.027 | 5.479 |
| 飲食店・宿泊業ダミー | -34.012 | -318.953 | -1.228 | -59.338 | 0.063 | 5.373 | 13.332 | 160.570 |
| 医療・福祉ダミー | -16.436 | -119.214 | 1.007 | 37.747 | -0.498 | -33.066 | 3.891 | 36.963 |
| 教育、学習支援業ダミー | -27.608 | -89.376 | 1.174 | 19.619 | -0.665 | -19.732 | 7.663 | 32.938 |
| 複合サービス業ダミー | -2.872 | -2.771 | -0.661 | -3.305 | -0.758 | -6.703 | -5.002 | -6.430 |
| 生活関連サービス業ダミー | -11.767 | -85.124 | -0.571 | -21.325 | 0.559 | 36.944 | 1.871 | 17.906 |
| 事業関連サービス業ダミー | -15.061 | -123.237 | -0.187 | -7.915 | 0.065 | 4.864 | 3.789 | 41.122 |
| 事業所の種類(工場・作業所) | -9.491 | -95.374 | 0.625 | 32.487 | 0.590 | 54.172 | 2.093 | 27.790 |
| 事業所の種類(研究所) | 4.670 | 5.836 | -0.164 | -1.064 | 0.706 | 8.044 | -22.956 | -38.105 |
| 事業所の種類(営業所) | 3.945 | 42.143 | 0.086 | 4.740 | -0.384 | -37.391 | -4.050 | -57.149 |
| 事業所の種類(店舗) | -25.254 | -321.060 | 0.455 | 29.682 | -0.074 | -8.600 | 12.895 | 210.656 |
| 事業所の種類(その他) | -13.966 | -135.542 | 0.615 | 30.834 | 0.405 | 35.903 | 4.321 | 55.419 |
| 南関東ダミー | -3.586 | -58.265 | 0.444 | 37.135 | 0.028 | 4.152 | 1.676 | 35.972 |
| 愛知ダミー | -4.797 | -53.058 | -0.137 | -7.821 | -0.176 | -17.881 | 3.315 | 48.391 |
| 京阪神ダミー | -2.407 | -30.616 | 0.035 | 2.306 | 0.142 | 16.579 | 2.833 | 47.646 |
| 福岡ダミー | -1.784 | -17.129 | -0.753 | -37.001 | 0.168 | 14.606 | -3.067 | -38.826 |
| 非正規を活用する理由(市場要因)ダミー | | | 1.065 | 24.570 | 5.686 | 213.208 | 9.234 | 155.832 |
| 非正規を活用する理由(人事戦略要因)ダミー | | | 11.361 | 365.944 | 6.047 | 285.121 | 3.591 | 76.323 |
| 非正規を活用する理由(雇用調整要因)ダミー | | | 25.333 | 510.539 | 5.655 | 215.866 | 4.888 | 85.037 |
| 非正規を活用する理由(繁閑対応要因)ダミー | | | -1.896 | -33.329 | 5.874 | 241.133 | 15.024 | 326.126 |
| 非正規を活用する理由(労働コスト節減要因)ダミー | | | 14.391 | 341.568 | 5.518 | 198.429 | 12.706 | 293.466 |
| 非正規を活用する理由(正社員雇用対策要因)ダミー | | | 6.797 | 139.502 | 10.204 | 174.323 | -4.046 | -48.016 |
| 非正規を活用する理由(その他要因)ダミー | | | 5.095 | 92.827 | 5.934 | 110.286 | 9.885 | 124.114 |
| 非正規の活用上の問題点(労働力確保面)ダミー | | | 4.451 | 114.953 | -0.925 | -35.311 | 20.585 | 409.331 |
| 非正規の活用上の問題点(意欲・能力面)ダミー | | | -0.495 | -11.332 | 5.008 | 215.429 | 3.280 | 67.136 |
| 非正規の活用上の問題点(時間外労働面)ダミー | | | -9.245 | -154.617 | -4.601 | -135.638 | 3.247 | 57.617 |
| 非正規の活用上の問題点(職場関係面)ダミー | | | 13.168 | 298.677 | 6.837 | 274.998 | 2.598 | 55.149 |
| 非正規の活用上の問題点(その他の面)ダミー | | | 10.234 | 157.783 | -1.119 | -17.875 | 6.777 | 69.330 |
| 自由度調整済みの決定係数 | 0.322 | | 0.601 | | 0.592 | | 0.605 | |

(注) 非正規雇用の形態別については、当該形態がある事業所が対象である。
 産業分類の対照グループは「鉱業及び建設業」であり、事業所の種類のそれは「事務所」である。
 正社員割合については、係数がマイナスのとき非正規雇用割合を高める効果がある。
 t値が網掛けとなっている項目は、「統計的有意性」があるとはいえないものである。(5%有意水準で判断)

また、常用労働者が多い事業所ほど、すなわち大規模の事業所ほど非正規雇用割合が高くなる傾向があるようである。

b. 契約社員について

契約社員を雇用している事業所において、契約社員割合について回帰した結果をみると、相対的に活用度合の高くなる（割合が高くなる）傾向がある産業としては、「教育・学習支援業」、「医療・福祉」、「運輸業」などがある¹¹。一方「金融・保険業」や「素材関連製造業」、「消費関連製造業」などは相対的に契約社員の活用度合の低い産業であるといえる。事業所の種類については、「工場・作業所」、「その他」、「店舗」などで活用度合が相対的に高い。都市では「南関東」で活用度合が相対的に高い。また、事業所の全労働者数の係数はマイナスとなっており、規模が大きくなるほど雇用割合は低くなりがちであるといえる。以上のような事業所の属性に係る事項に加えて、活用理由についてみると、「雇用調整要因」や「労働コスト要因」、「人事戦略要因」を活用理由とする事業所で相対的に活用度合が高くなる傾向がある。また、活用上の問題点についてみれば、「職場関係面」を問題としている事業所ではその問題があるにもかかわらず活用度合が高くなる一方¹²、「時間外労働面」を問題とするところでは活用度合が相対的に低くなる傾向があるようである。

c. 派遣労働者について

派遣労働者を活用している事業所において、派遣労働者に関する回帰分析結果をみると、相対的に活用度合の高くなる傾向がある産業としては、「情報・通信業」、「運輸業」、「生活関連サービス業」などがある。一方「電気・ガス・熱供給・水道業」や「消費関連製造業」などは相対的に派遣労働者の活用度合の低い産業であるといえる。なお、「機械関連製造業」の回帰係数は統計的に有意とはいえないが、このことは対照グループ（「鉱業」と「建設業」とを合わせたもの）程度の活用度合があるということでもある。事業所の種類については、「研究所」や「工場・作業所」などで活用度合が相対的に高い。都市では「福岡」や「京阪神」で活用度合が相対的に高い。また、事業所の全労働者数の係数はマイナスとなっており、規模が大きくなるほど雇用割合は低くなりがちであるといえる。一方、その値は「 -0.015 」で契約社員（ -0.032 ）の場合の半分程度であり、次にみるパートタイム労働者（ -0.020 ）の場合よりも小さくなっている。派遣労働者については、他の形態に比べ規模が大きくなるほど活用度合を高めるような要素をより多く併せもっているともいえる。ついで、活用理由についてみると、「正社員雇用対策要因」や「人事戦略要因」などを活用理由とする事業所で

¹¹ 産業に関しては、鉱業と建設業を合わせたものを対照グループとしている。上記（1）でみたように、これらの産業（特に建設業）は、契約社員や派遣労働者がいる事業所の割合は高くないものの、それらが雇用（活用）されている事業所においては活用度合が高い、すなわち雇用（活用）割合が相対的に高い産業である。ちなみに、事業所平均の雇用割合をみると、契約社員については産業計で20.6%に対して建設業は25.2%、派遣労働者についてはそれぞれ14.0%、14.8%となっている。したがって、回帰係数が小さい、あるいはマイナスとなっているからといって、その産業の活用度合が必ずしも小さいわけではないことには留意する必要がある。

¹² 「職場関係面」の問題については、本文の記述とは逆に、契約社員の活用度合が高いことがチームワークや正社員との人間関係などの問題を生じさせているという面が強いのではないかと考えられる。

相対的に活用度合が高くなる傾向がある。派遣労働者活用の一面に正社員育児・介護休業代替などの要因がかなり大きくあることも確認される。また、活用上の問題点についてみれば、「職場関係面」や「意欲・能力面」を問題としている事業所ではその問題があるにもかかわらず活用度合が高くなる一方、「時間外労働面」を問題とするところでは活用度合が相対的に低くなる傾向があるようである。

d. パートタイム労働者について

パートタイム労働者を雇用している事業所において、パートタイム労働者割合について回帰した結果をみると、相対的に活用度合の高くなる（割合が高くなる）傾向がある産業としては、「飲食店・宿泊業」や「小売業」、「教育・学習支援業」、「消費関連製造業」、「機械関連製造業」などがある。一方「金融・保険業」や「複合サービス業」などは相対的にパートタイム労働者の活用度合の低い産業であるといえる。事業所の種類については、「店舗」や「その他」、「工場・作業所」などで活用度合が相対的に高い。都市では「愛知」や「京阪神」、「南関東」で活用度合が相対的に高く、一方「福岡」では活用度合が低くなる傾向がある。また、事業所の全労働者数の係数はマイナスとなっており、規模が大きくなるほど雇用割合は低くなりがちであるといえる。活用理由についてみると、「繁閑対応要因」や「労働コスト要因」、「市場要因」を活用理由とする事業所で相対的に活用度合が高くなる傾向がある。また、活用上の問題点についてみれば、「職場関係面」を問題としている事業所ではその問題があるにもかかわらず活用度合が高くなるといった傾向があるようである。

（平成 15 年と 19 年の回帰係数の比較）

以上の回帰分析は平成 19 年のデータによるものであるが、これと同様の方法により平成 15 年についても活用割合（雇用割合）に関する回帰分析を行い、19 年と 15 年の回帰係数を比較し、この間の変化がどのような要素に関して生じたのかみてみることにしたい。その結果、回帰係数のみまとめて掲示したのが図表 5-1-7 である。

a. 契約社員について

契約社員について、平成 15 年と 19 年との回帰係数を比較すると、19 年が 15 年を上回った項目をみると、産業では「医療・福祉」、「素材関連製造業」、「機械関連製造業」、「小売業」などがある。事業所の種類では「店舗」と「その他」などが、都市では「南関東」が上昇している。活用理由では「雇用調整要因」や「労働コスト節減要因」などがあり、活用上の問題では「職場関係面」や「労働力確保面」を挙げる事業所で係数が上昇している。

b. 派遣労働者について

派遣労働者について、19 年の回帰係数が 15 年を上回った項目をみると、産業では「情報・通信業」、「生活関連サービス業」、「運輸業」、「不動産業」、「素材関連製造業」などがあり、「機械関連製造業」でも小幅ながら係数が上昇している。事業所の種類では「研究所」と「その他」、「工場・作業所」などが、都市では「京阪神」や「福岡」などで上昇している。活用

理由では「正社員雇用対策要因」や「労働コスト節減要因」、「雇用調整要因」などがあり、活用上の問題では「職場関係面」を挙げる事業所で係数が上昇している。

図表5-1-7 契約社員及び派遣労働者割合の回帰係数(平成15年と19年の比較)

| | 契約社員 | | 派遣労働者 | |
|--------------------------|--------|--------|--------|--------|
| | 平成15年 | 平成19年 | 平成15年 | 平成19年 |
| (定数) | 0.779 | 0.690 | 0.316 | 0.428 |
| 事業所全体の常用労働者数 | -0.024 | -0.032 | -0.007 | -0.015 |
| 消費関連製造業ダミー | -1.105 | -0.971 | -0.264 | -1.142 |
| 素材関連製造業ダミー | -1.632 | -1.038 | -0.499 | -0.054 |
| 機械関連製造業ダミー | -0.949 | -0.560 | -0.101 | -0.003 |
| 電気ガス熱供給水道業ダミー | 0.583 | -1.184 | -0.140 | -1.870 |
| 情報通信業ダミー | 0.531 | -0.392 | -0.035 | 1.560 |
| 運輸業ダミー | 0.036 | 0.166 | 0.297 | 0.794 |
| 卸売業ダミー | -0.442 | -0.794 | -0.067 | -0.411 |
| 小売業ダミー | -0.766 | -0.434 | -0.265 | -0.355 |
| 金融・保険業ダミー | -0.554 | -1.072 | 0.146 | -0.212 |
| 不動産業ダミー | 3.968 | -0.313 | -0.409 | 0.059 |
| 飲食店、宿泊業ダミー | -0.902 | -1.228 | -0.209 | 0.063 |
| 医療、福祉ダミー | 0.370 | 1.007 | 0.268 | -0.498 |
| 教育、学習支援業ダミー | 1.701 | 1.174 | 0.230 | -0.665 |
| 複合サービス業ダミー | -0.235 | -0.661 | -0.068 | -0.758 |
| 生活関連サービス業ダミー | -0.202 | -0.571 | -0.340 | 0.559 |
| 事業関連サービス業ダミー | 0.829 | -0.187 | 0.163 | 0.065 |
| 事業所の種類(工場・作業所) | 0.982 | 0.625 | 0.083 | 0.590 |
| 事業所の種類(研究所) | 2.118 | -0.164 | -0.498 | 0.706 |
| 事業所の種類(営業所) | -0.191 | 0.086 | -0.105 | -0.384 |
| 事業所の種類(店舗) | -0.188 | 0.455 | 0.146 | -0.074 |
| 事業所の種類(その他) | -0.019 | 0.615 | -0.540 | 0.405 |
| 南関東ダミー | 0.321 | 0.444 | -0.061 | 0.028 |
| 愛知ダミー | 0.668 | -0.137 | -0.241 | -0.176 |
| 京阪神ダミー | 0.306 | 0.035 | -0.140 | 0.142 |
| 福岡ダミー | -0.226 | -0.753 | -0.099 | 0.168 |
| 非正規を活用する理由(市場要因)ダミー | 8.408 | 1.065 | -2.830 | 5.686 |
| 非正規を活用する理由(人事戦略要因)ダミー | 12.108 | 11.361 | 8.694 | 6.047 |
| 非正規を活用する理由(雇用調整要因)ダミー | 2.575 | 25.333 | 2.619 | 5.655 |
| 非正規を活用する理由(繁閑対応要因)ダミー | 4.935 | -1.896 | 4.687 | 5.874 |
| 非正規を活用する理由(労働コスト節減要因)ダミー | 1.654 | 14.391 | 2.507 | 5.518 |
| 非正規を活用する理由(正社員雇用対策要因)ダミー | -0.030 | 6.797 | 0.635 | 10.204 |
| 非正規を活用する理由(その他要因)ダミー | 11.023 | 5.095 | 6.836 | 5.934 |
| 非正規の活用上の問題点(労働力確保面)ダミー | 0.684 | 4.451 | 1.959 | -0.925 |
| 非正規の活用上の問題点(意欲・能力面)ダミー | 10.479 | -0.495 | 6.927 | 5.008 |
| 非正規の活用上の問題点(時間外労働面)ダミー | -2.452 | -9.245 | -0.632 | -4.601 |
| 非正規の活用上の問題点(職場関係面)ダミー | 0.606 | 13.168 | 2.958 | 6.837 |
| 非正規の活用上の問題点(その他の面)ダミー | 4.186 | 10.234 | 2.681 | -1.119 |

(注) 回帰分析の方法等は、図表1-6に同じ。

第2節 年齢別の非正規雇用をめぐる動向－コーホートによる分析－

この節では、年齢別の非正規雇用をめぐる動向をみることにしたい。年齢別の非正規雇者の動向そのものは第3章において詳述されているので、ここでは主にコーホート（同時出生集団）でみた動向をみるとともに、そこから得られる課題を抽出することをめざす¹。

（コーホートの特定）

コーホートの特定は、年齢データの状況に左右される。平成19年の「多様化調査」では15歳を起点とする5歳きざみ（最高年齢は65歳以上）で年齢が調査されており、これに各調査年の間隔からコーホートを特定することとなる。また一方、学歴によって職業生活への移行の時期（年齢）が異なることも考慮する必要がある。さらに、コーホートによる分析である以上、ある程度の期間にわたってみることができるとよい。こうしたことを総合的に勘案した結果、参考表にあるとおりのコーホートを分析の対象をすることとした。

下記において、平成19年調査において40歳未満であるコーホートを若年層コーホート、40歳台後半から50歳台前半のコーホートを中年層コーホート、60歳台以上のコーホートを高年層コーホートと呼ぶこととし、それぞれ別の項を立てて記述していく。

なお、平成6年及び11年調査のデータについては、前回の「多様化調査」特別集計の際に集計されていたものに限られ、今回の特別集計の対象年である平成15、19年の2時点のデータのみとなっている項目がある。とはいえ、動向的なデータは幸いにも集計されていたので、大要は把握できている。

（参考表）コーホートの特定

| | 若年層コーホート | | | | | |
|------|----------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 高卒 | | 高専・短大卒 | | 大卒 | |
| | コーホート1 | コーホート2 | コーホート1 | コーホート2 | コーホート1 | コーホート2 |
| 平成6年 | 17～21歳 | | 17～21歳 | | 22～26歳 | |
| 11年 | 22～26歳 | 17～21歳 | 22～26歳 | 17～21歳 | 27～31歳 | 22～26歳 |
| 15年 | 26～30歳 | 21～25歳 | 26～30歳 | 21～25歳 | 31～35歳 | 26～30歳 |
| 19年 | 30～34歳 | 25～29歳 | 30～34歳 | 25～29歳 | 35～39歳 | 30～34歳 |

| | 中年層コーホート | | 高年層コーホート | |
|------|----------|--------|----------|--------|
| | コーホート1 | コーホート2 | コーホート1 | コーホート2 |
| 平成6年 | 37～41歳 | 32～36歳 | 52～56歳 | 47～51歳 |
| 11年 | 42～46歳 | 37～41歳 | 57～61歳 | 52～56歳 |
| 15年 | 46～50歳 | 41～45歳 | 61～65歳 | 56～60歳 |
| 19年 | 50～54歳 | 45～49歳 | 65歳～ | 60～64歳 |

1. 若年層コーホートの非正規雇用の動向と課題

若年層コーホートが就業形態という面でどのような経過をたどったのかをみてみよう。今回のコーホートの設定から、コーホート1については、高卒は平成3～6年に、高専・短大卒は平成5～6年に、大卒は平成2～6年にそれぞれ卒業し、また、コーホート2について

¹ 当然ながら平成19年までの分析にとどまっており、その後の経済環境が厳しく変化した時期は対象としていないことには留意されたい。

は、高卒は平成8～11年に、高専・短大卒は平成10～11年に、大卒は平成7～11年にそれぞれ卒業したものが大半であると考えられる。

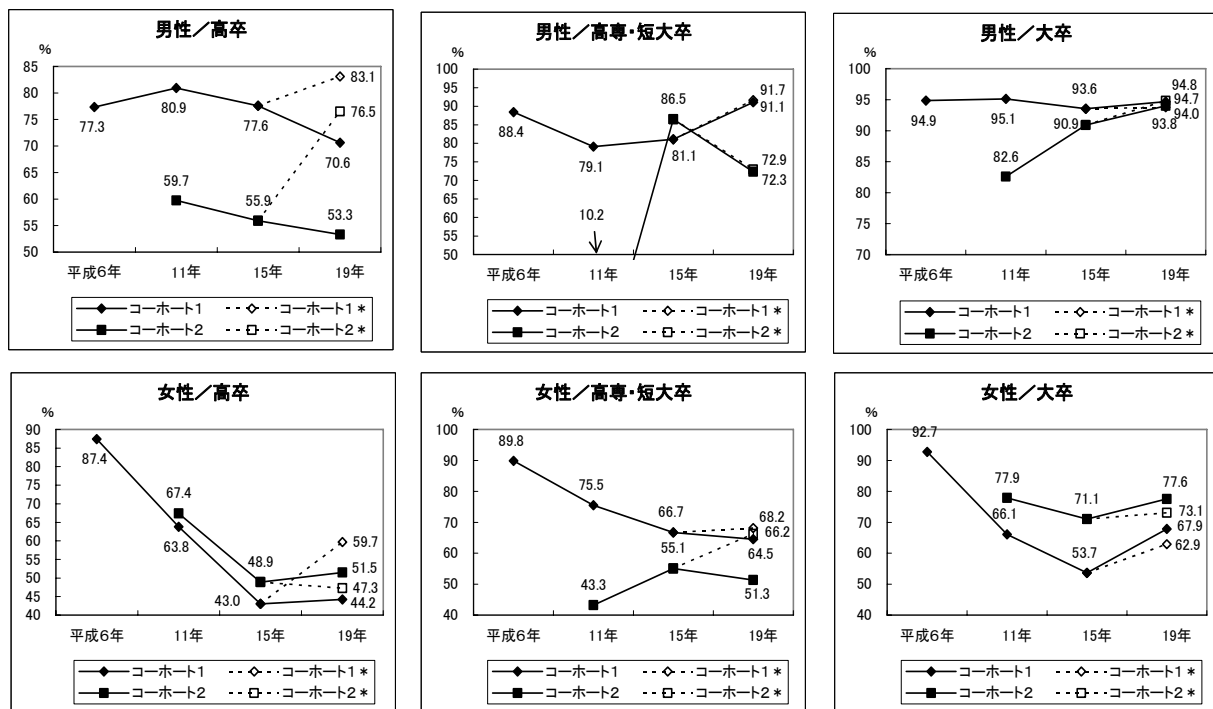
こうした時期は、それまではほとんどが正規雇用であった新規学卒者の就職において、非正規化が進展した時期であったことは周知のことである。学卒後、非正規雇用者として職業生活を始める若者が増大したのであるが、その後どのような推移をたどったのか²。

(1) 正社員の割合の推移

コーホートで正社員の割合、逆からみれば非正規雇用者の割合の推移をみてみよう。図表5-2-1にデータを掲げたとおり、大卒で平成15年から19年にかけて正社員の割合に上昇がみられるのに対して、高卒男性などでは正社員の割合は低下を続け非正規化の進展が続いている。すなわち、

①大卒男性では、コーホート1で正社員割合は90%台半ばのほぼ横ばいで推移し、それより

図表5-2-1 若年層コーホートの正社員割合の推移



(注)「*」のグラフは、平成15年におけるそれぞれ4歳上のコーホートの正社員割合であり、平成15年のクロスセクション・データでみれば、平成19年にその水準に到達すると期待してもよいものとして掲げている。

² ここでデータ上の留意点を述べておきたい。まず学歴について、「高専・短大卒」には専修学校（専門課程）卒を含めて集計している。また、「大卒」には平成6年及び11年において大学院修了が含まれて調査されているが、大学院修了者は少なく、また、必ず大学を卒業しているため、大勢に影響はないと考えられる。つぎに留意すべき点として、卒業年に当たる人は調査対象とならない可能性が高いのではないかとこの点がある。「多様化調査」は、事業所調査があり、対象となった事業所において適宜個人調査の対象となる労働者が選定されて労働者（個人）調査が実施される。その選定（抽出）の際には年齢が考慮されるわけではない。調査は10月に行われるが、入社後半年足らずの新入社員に対して無作為に調査票が割り当てられない場合が実態としてかなりあるものと想定する必要がある。したがって、この節のコーホート分析をみる場合にも、卒業年に近い年齢の人しか含まれていないようなコーホートのデータについてはかなり幅をもってみる必要がある。

は正社員割合がかなり低く始まった（平成 11 年：82.6%）コーホート 2 も 15 年 90.9%、19 年 94.0%と上昇してきている。大卒女性については、平成 15 年までコーホート 1・2 とも正社員割合は低下していたが、平成 19 年にかけてはコーホート 1 で 53.7%から 67.9%へ、コーホート 2 では 71.1%から 77.6%へとそれぞれ上昇に転じている。

②高卒女性については、大卒女性同様に平成 15 年まで低下していた正社員割合が 19 年にかけてはやや反転している（コーホート 1：43.0%→44.2%、コーホート 2：48.9%→51.5%）ようにみられる。これに対して、高卒男性では、平成 15 年から 19 年にかけても、コーホート 1 で 77.6%から 70.6%、コーホート 2 で 55.9%から 53.3%へ低下を続けている。

③高専・短大卒男性については、コーホート 1 では平成 11 年から 15 年にかけて低下に歯止めがかかり 19 年にかけては上昇している（81.1%→91.1%）のに対して、コーホート 2 ではかなりな低下となっている（86.5%→72.3%）。一方、高専・短大卒の女性では、15 年から 19 年にかけてコーホート 1（66.7%→64.5%）、コーホート 2（55.1%→51.3%）ともに低下している。

といった動きがみられた。

平成 15 年から 19 年にかけての変化について考える一つの参考として、平成 15 年時点で各コーホートの 4 歳上の年齢層における正社員割合を取り上げてみよう。これは、平成 15 年時点において、各コーホートが 4 年後の平成 19 年にはなっていると分析上期待される割合であり、それと平成 19 年の実際の正社員割合とを比較するものである。この期待される割合は、図表 5-2-1 において点線（マークは白抜き：◇ないし□）のグラフとして描いている。この点線のグラフが実際の実線のグラフを下回っていれば期待よりも実際の方の正社員割合が高くなり、逆に上回っていれば期待よりも正社員割合が低かった（＝非正規雇用割合が高かった）と一応評価することができる。

こうした比較をすると、

- ①大卒男性はほぼ期待どおりの推移であり、大卒女性では期待よりも実際の正社員割合が 4～5 ポイント高かった。
- ②高卒男性では期待よりも実際の正社員割合は大幅に低くなった。高卒女性では、コーホート 1 について実際の正社員割合が上昇したものの期待された水準には大きく及ばないものである一方、コーホート 2 は下落の期待と異なる上昇となっている。
- ③高専・短大卒男性では、実際の正社員割合にはコーホート 1 と 2 で異なる動きがみられたが、これはそれぞれほぼ期待に沿ったものであったことがわかる。一方、高専・短大卒女性は、コーホート 2 を中心に期待をかなり下回る正社員割合になっている。

といったように整理できる。

なお、こうしたそれぞれのコーホートにおける推移とは別に、コーホート 1 とコーホート 2 との水準を 1 期ずつずらせて比較してみると、コーホート 2 はコーホート 1 に比べて学卒

就職時期に大幅に低い正社員割合で職業生活をスタートしたことがわかる³。その後の推移の中で、大卒男性ではコーホート2がコーホート1の水準に追いつくとともに、大卒女性ではコーホート2の正社員割合がコーホート1のそれをかなり上回るようになっている。大卒女性のコーホート1において、平成6年から11年にかけて大幅な正社員割合の低下（92.7%→66.1%）があったことによる面もあることには留意しなければならないものの、他の学歴層に比べれば非正規化に歯止めがかかっていたといえよう。また、高卒女性においても、コーホート2の正社員割合はコーホート1と同等ないしそれを上回るようになっている⁴。一方、高卒男性や高専・短大卒女性においては、コーホート2の正社員割合はコーホート1をかなり下回った状態が続いている。

（正社員割合の推移のまとめ）

以上をまとめれば、この間の正社員割合の推移からは、大卒においては非正規化に歯止めがかかっているとみられる一方で、高卒男性や高専・短大卒女性においては時間が経過し、年齢が高まっていく中で非正規雇用者の割合は上昇している。平成15年から19年までといえば、「実感なき」といわれるものの景気循環の面からは経済は拡大期にあり、有効求人倍率にみられるように労働力需給は緩やかな引き締まりがみられた時期である。その中であっても、コーホート1の高卒男性は30歳台前半になっても3割程度が非正規雇用で就業している状況にある。

（2）就業形態別にみた割合の推移

高卒男性や高専・短大卒女性を中心にコーホートでも非正規化の進展がみられるが、どのような就業形態の割合が上昇しているのであろうか。ここでは、契約社員、派遣労働者（登録型／常用型）及びパートタイム労働者についてみることにする⁵。

なお、以下に示す図表の数値は、当該コーホートの雇用者に占める各就業形態の雇用者の割合である。

（高卒男女／図表5-2-2）

高卒男性は、平成11年以降上述のとおりコーホート1及び2とも正社員割合が低下、すなわち非正規雇用割合が上昇を続けている。これを主な就業形態別にみると、平成11年から15年にかけてはパートタイム労働者の割合の上昇（コーホート1：7.3%ポイント、コー

³ 例えば、学卒就職時期において、高卒男性の正社員割合はコーホート1（平成6年）で77.3%であったのに対して、コーホート2（平成11年）では59.7%と18.0%ポイント低い水準であったこと、などである。

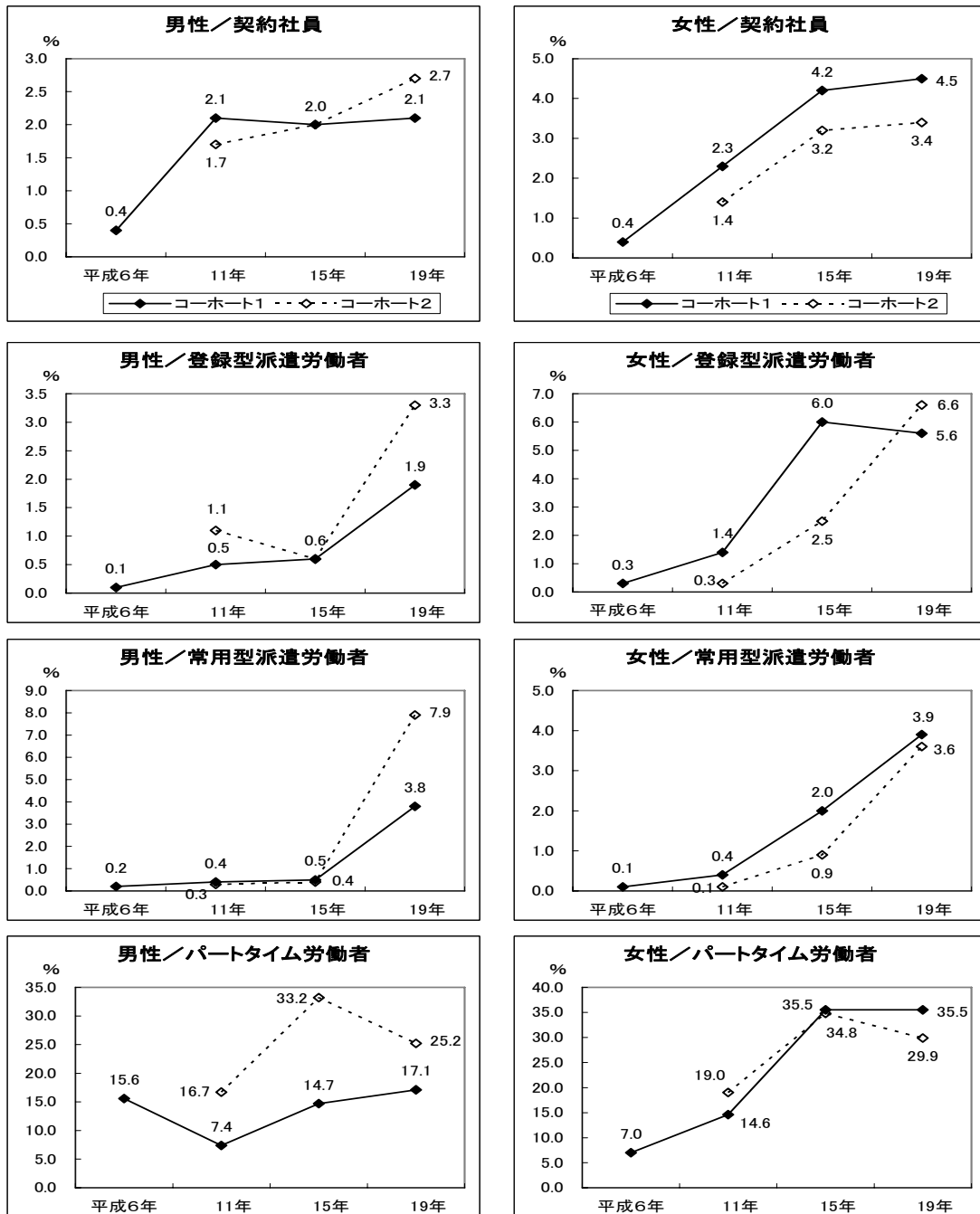
⁴ こうした女性をめぐる動向には、晩婚化の進展等による継続就業に伴う正社員割合の維持という側面にも留意しなければならないが、ここでは詳述しない。ただ、5年の違いがあるのみのコーホート間でそうした要因がここでみられるような大きな差異をすべて説明するものとはとても考えられないことは指摘しておきたい。

⁵ これら以外の形態については、出向社員は一般的には正社員類似の就業形態であること、嘱託社員は高齢層以外ではあまりに少数であること、臨時的雇用者はごくわずかの割合しかいないことのほか、定義上1月以内の雇用期間の就業形態であり、それ自体として興味深い対象ではあるが継続性をもった分析の対象とするにはあまり適さないと考えられること、その他は若年層においても契約社員に匹敵又はそれを上回る割合がいるもののその内実は不詳であること、といった考えからここでの考察の対象としなかった。

ホート2：16.5%ポイント)が目立っているのに対して、同15年から19年にかけてはパートタイム労働者の割合は上昇の鈍化(コーホート1)ないし低下(コーホート2)がみられる。後者の期間には、代わって他の形態、特に派遣労働者、その中でも常用型派遣労働者の割合の上昇が目立っている。平成15年から19年にかけて常用型派遣労働者は、コーホート1で3.3%ポイント、コーホート2で7.5%ポイント上昇している。

高卒女性は、上述のように、平成15年までは非正規雇用割合は上昇していたが19年にか

図表5-2-2 コーホートでみた主な就業形態雇用者の割合の推移(高卒)



(注) 各グラフの目盛幅がそれぞれ異なることに留意されたい。

けてはやや低下している。この動きをもっともよく映している就業形態はパートタイム労働者である。パートタイム労働者の割合は平成 11 年から 15 にかけて大幅な上昇（コーホート 1：20.9%ポイント、コーホート 2：15.8%ポイント）を示したが、その後 19 年にかけては、コーホート 1 では横ばい、コーホート 2 では低下（4.9%ポイント）となっている。パートタイム労働者以外の就業形態をみると、契約社員の割合が平成 15 年まで各期 2%ポイント弱ずつ上昇していたものが 15 年から 19 年にかけてはわずかな上昇にとどまっていること、登録型派遣労働者の割合がコーホート 1 で 15 年から 19 年にかけてやや低下していることなどがみられる一方で、登録型派遣労働者のコーホート 2、常用型派遣労働者（コーホート 1・2 とも）では割合が上昇を続けている。なお、登録型派遣労働者でコーホート 1 と 2 で増減を異としていることについては、コーホート 1 が平成 19 年に 30 歳台入りをしたことと関係しているとも考えられるが、詳細はわからない。

（高専・短大卒男女／図表 5-2-3）

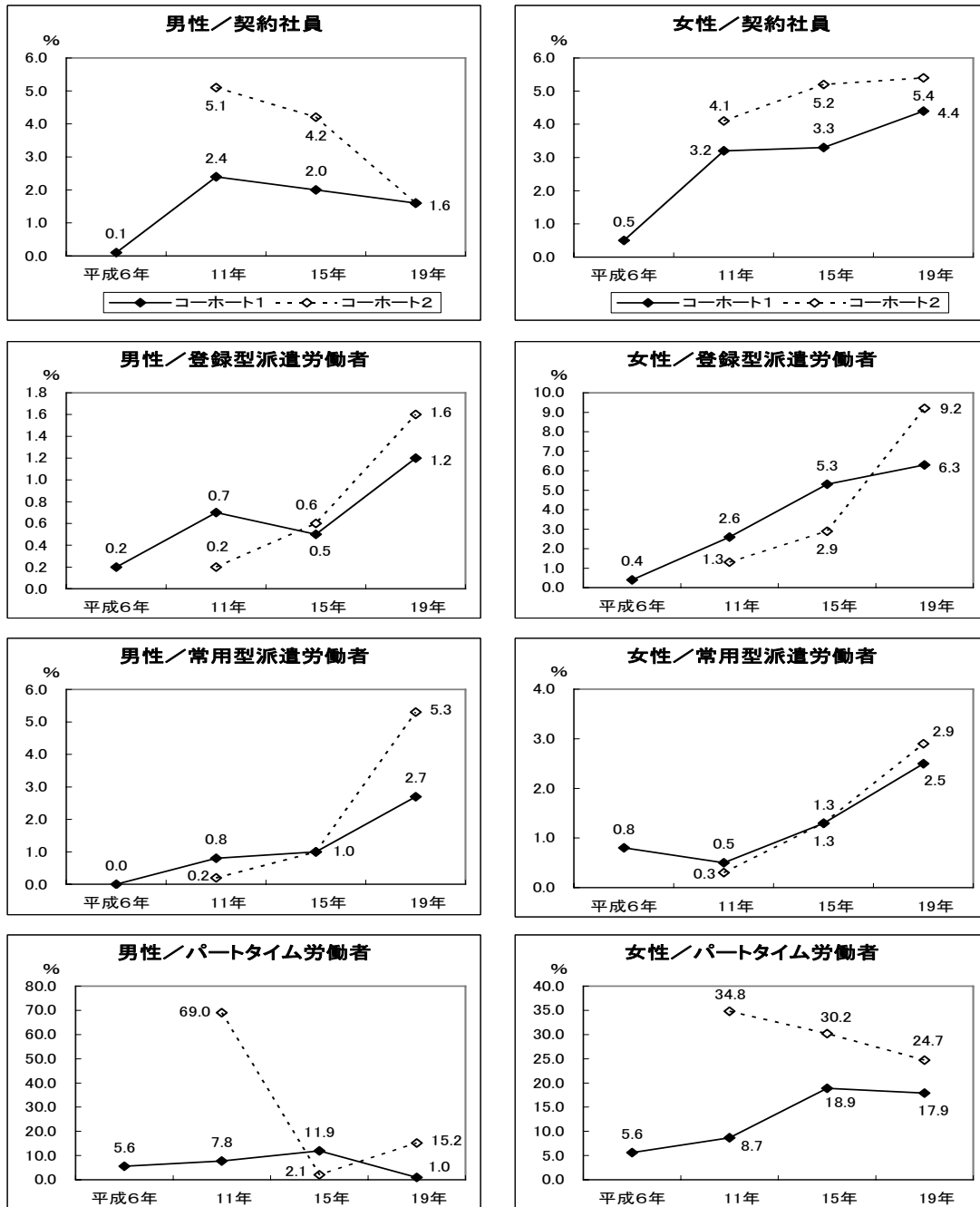
高専・短大卒男性は、前述のように正社員割合にはコーホート 1 と 2 とでかなり異なる動きがみられたが、主な就業形態の割合についても特徴を捉えにくい動きとなっている⁶。その中で、派遣労働者については登録型・常用型とも平成 15 年から 19 年にかけて、コーホート 1・2 とも割合が上昇していることが特徴的である。

高専・短大卒女性の正社員割合は、総じて低下傾向にあり非正規化が進展していたが、主な就業形態でみると、契約社員や派遣労働者の割合が総じて上昇傾向にある一方、パートタイム労働者はコーホート 2 で低下傾向にあり、コーホート 1 でも平成 15 年から 19 年にかけて（18.9%→17.9%）やや低下に転じている。ここでも、平成 15 年から 19 年にかけての派遣労働者割合の上昇が目立っている。

とはいえ、パートタイム労働者の割合をコーホート 1 と 2 とで比較すると、水準としてはコーホート 1 よりもコーホート 2 の方がかなり上回っている。すなわち、コーホート 1 の学卒就職時期であった平成 6 年にはそのパートタイム労働者割合は 5.6%であり、前述（図表 5-2-1）のように正社員割合が 89.8%と 9 割近くが正社員として就職できていた。一方、コーホート 2 が学卒就職時期であった平成 11 年にはパートタイム労働者割合が 34.8%までになり、正社員割合は 43.3%と半数以下しか正社員として就職できなくなった。職業生活を開始した後、コーホート 1 は正社員割合を低下させながら、その分パートタイム労働者を始め契約社員や登録型派遣労働者などへと就業形態を変えていった。一方、コーホート 2 は平

⁶ 高専・短大卒の男性のデータをコーホートのように年齢を区切ってみたとき、かなり極端な動きといえる結果が時にみられる。例えば、今回のコーホート 2 のパートタイム労働者の割合で平成 11 年が 69.0%であるのに対して同 15 年では 2.1%にまで急減していることとなっている。これを実態とみるのにはいささか躊躇を覚える。これは、「多様化調査」は事業所を対象・経由した調査であり、一方で高専・短大卒のある年齢層の男性を雇用している事業所は万遍なく存在するものではなく、さらには就業形態別にみた雇用状況には大きなかたよりがあるのではないかと考えられ、その影響を受けていると思われる。したがって、ここでの高専・短大卒の男性についてのデータはより抑制的に分析・解釈する必要がある。

図表5-2-3 コーホートでみた主な就業形態雇用者の割合の推移(高専・短大卒)



(注) 各グラフの目盛幅がそれぞれ異なることに留意されたい。

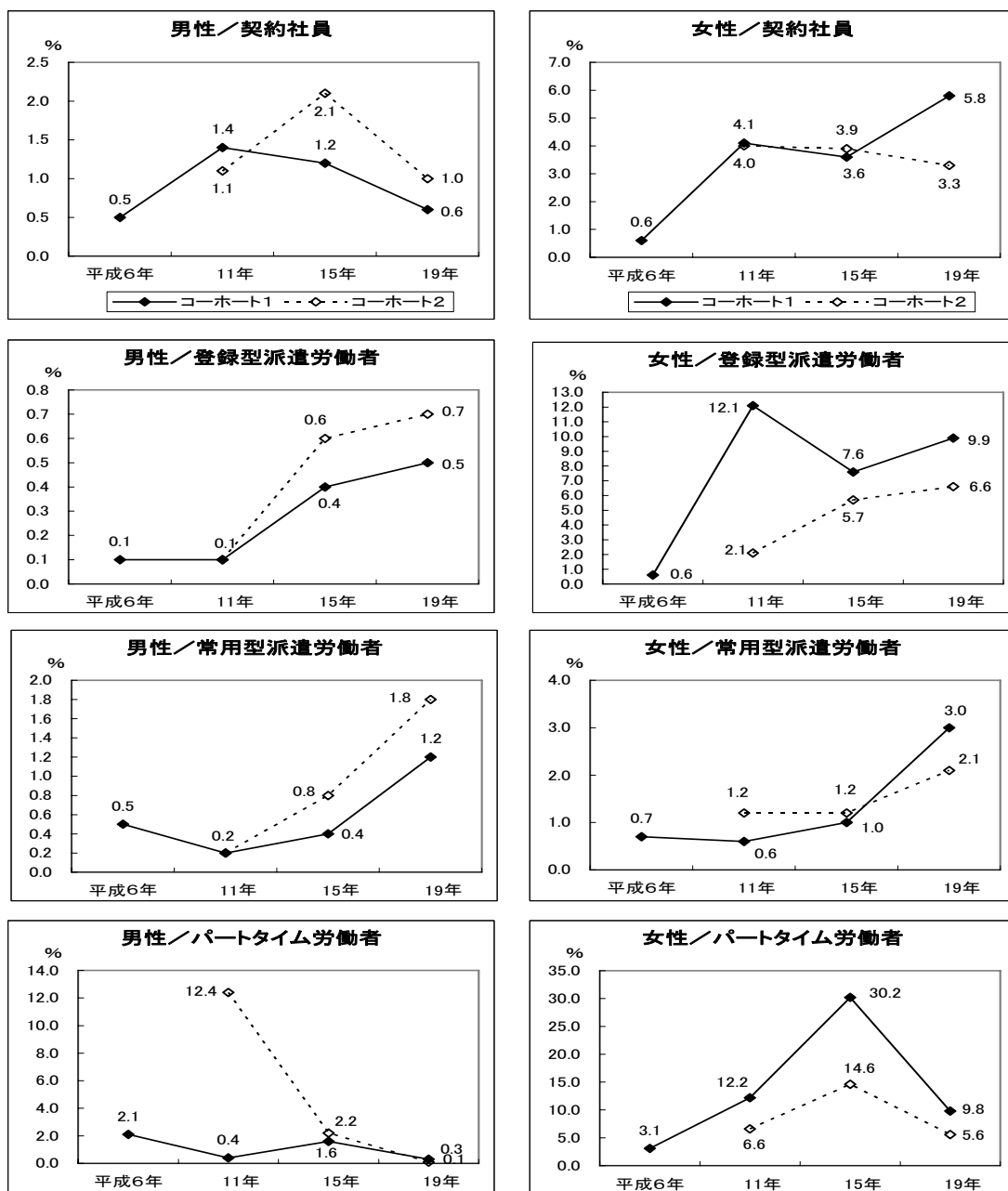
成 15 年にかけて正社員割合が上昇しており一部に正社員となったことが窺われるとともに、パートタイム労働者から派遣労働者等に変わっていったことが推定される。その過程で、コホート 2 のパートタイム労働者割合は低下を続けたものの、いまだコホート 1 の水準にまでは低下していない状況にあるといえる。

(大卒男女／図表 5-2-4)

大卒男性は、前述のとおり、正社員割合がコホート 1 では 90% 台の半ばで推移する一方、

コーホート2は学卒就職時期(平成11年)には8割強の水準であったものがその後上昇し、コーホート1にほぼ追いついた形になっている。これを主な就業形態別にみると、コーホート2においてパートタイム労働者割合の動きが注目され、平成11年には12.4%であったものが、同15年には2.2%、19年には0.1%とほとんどいなくなっている。これから、大卒男性コーホート2において、当初パートタイム労働者として就業していたものが正社員の雇用機会をえることができたと考えられる。パートタイム労働者以外の就業形態、なかでも派遣労働者の割合が上昇しているが、いずれも1%内外の低い水準の範囲内の動きである。

図表5-2-4 コーホートでみた主な就業形態雇用者の割合の推移(大卒)



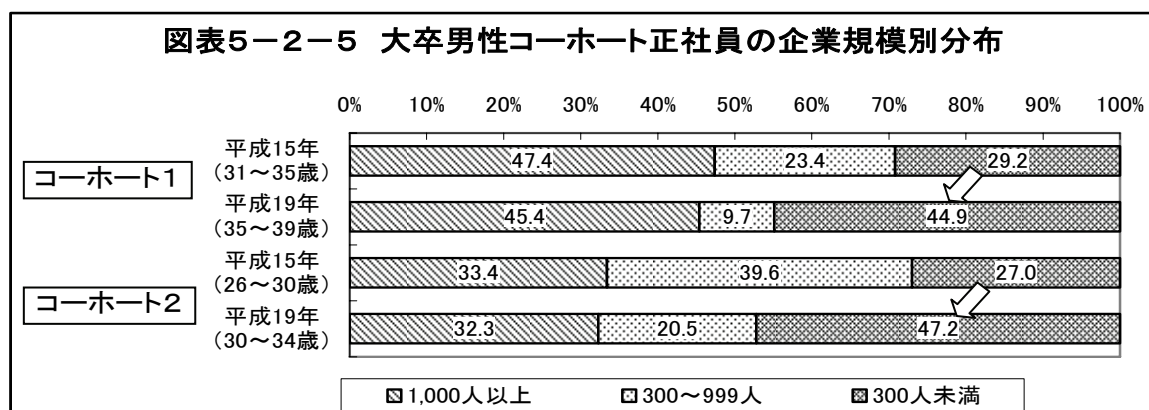
(注) 各グラフの目盛幅がそれぞれ異なることに留意されたい。

大卒女性は、正社員割合が平成15年までは低下傾向にあったものが同19年にかけては上昇に転じた。非正規雇用割合からみればそれまで上昇していたものが平成15年から19年にかけて低下に転じたこととなるが、主な就業形態別にみると、ここでもパートタイム労働者の動向が大きく反映していることが窺える。すなわちパートタイム労働者の割合は、コーホート1・2とも平成15年まで上昇した後19年にかけては低下している（それぞれ30.2%→9.8%、14.6%→5.6%）。とはいえ、パートタイム労働者割合の低下がそのまま正社員割合の上昇になったわけではなく、派遣労働者や契約社員（コーホート1のみ）の割合も平成15～19年の間に上昇している。

＜大卒男性コーホートに関する若干の考察＞

ここで大卒男性について、関連のデータを挙げつつ若干の考察をしておきたい。

上述のように大卒男性コーホート2については、平成11年（22～26歳）には正社員割合が82.6%であったものが、同15年90.9%、19年94.0%と上昇し、正社員割合でみるとコーホート1に追いついている。とはいえ、就職時期において非正規雇用者となった割合が高かったコーホート2が当初から正社員割合が高かったコーホート1に、実質的な面で「追いついた」といえるのかどうかである。「多様化調査」のデータだけではこの面で多くを語ることはできないが、一つの参考データとして、正社員の企業規模別分布を集計してみた。残念ながら、今回の特別集計の対象とした平成15年と19年の2時点のデータしかないが、その結果を図表5-2-5に掲げた。同様の年齢層として平成15年のコーホート1（31～35歳）と平成19年のコーホート2（30～34歳）とを比べてみると、コーホート1では1,000人以上の大規模企業が47.4%と半分近くを占めているのに対して、コーホート2のそれは32.3%と低くなっている。一方、300人未満の中小企業の割合は、コーホート1が29.2%であるのに対してコーホート2では47.2%となっている。30歳台前半においてコーホート1とコーホート2では規模の小さな企業で働く正社員が相対的に多くなっていた。平成19年時点では、コーホート1で中小企業の占める割合（44.9%）が大きく上昇した結果、中小企業の占める割合にはコーホート1と2で大きな差はみられなくなっている。今後コーホート2が30歳台後半を迎えたとき、コーホート1の場合のように中小企業の占める割合が大



きく上昇することも考えなくてはならないが、平成 19 年時点での比較では、大規模企業の占める割合の格差が目立っている。企業規模の視点からみれば、コーホート 2 の正社員割合の上昇の大部分は、中小企業での増大によるものといえる。

一方このデータは、学卒就職時点で非正規雇用者となった大卒男性は、その多くが、10 年程度の時間を経過しながら中小企業の正社員となっているとも読める結果である。大規模企業の新規大卒者に対する雇用需要に従前のような力強さが今後ともないとするならば、学卒期において、中小企業への就職を忌避して非正規雇用者となり、10 年程度を経て中小企業へ正社員として就職するのと、学卒期に中小企業の正社員として就職してキャリアを積むのと、自らの職業人生にとってどちらが望ましいのか考える必要も示唆している⁷。

（就業形態別にみたまとめ）

以上をまとめれば、非正規雇用割合の上昇がみられる場合において平成 15 年まではパートタイム労働者割合の上昇による面が大きかったが、その後平成 19 年にかけては派遣労働者を中心としたパートタイム労働者以外の割合の上昇によるところが大きい。

なお、契約社員の割合は、上昇しているものの年齢が上がるにつれて総じて頭打ち感がみられる。若年層における契約社員は、比較的若い時期に契約社員として入職し、それ以降の入職は限られるのに対して、派遣労働者としての入職（転職）は 30 歳台までの間は続くことが窺われる。

（3）非自発的非正規就業者の割合の推移

若年層コーホートでみて、大卒においては非正規化の進展に歯止めがかかった動きがみられるものの、総じていえば非正規雇用割合は上昇傾向にあり、その重点はパートタイム労働者から派遣労働者等へ移行している。ここでは、こうした非正規就業のうち非自発的な就業がどの程度あるのかをみる。データは、現在の就業形態を選択した理由として「正社員として働ける会社がなかったから」、すなわち正社員機会不足動機を挙げた人の割合（以下「非自発的就業割合」という。）である。

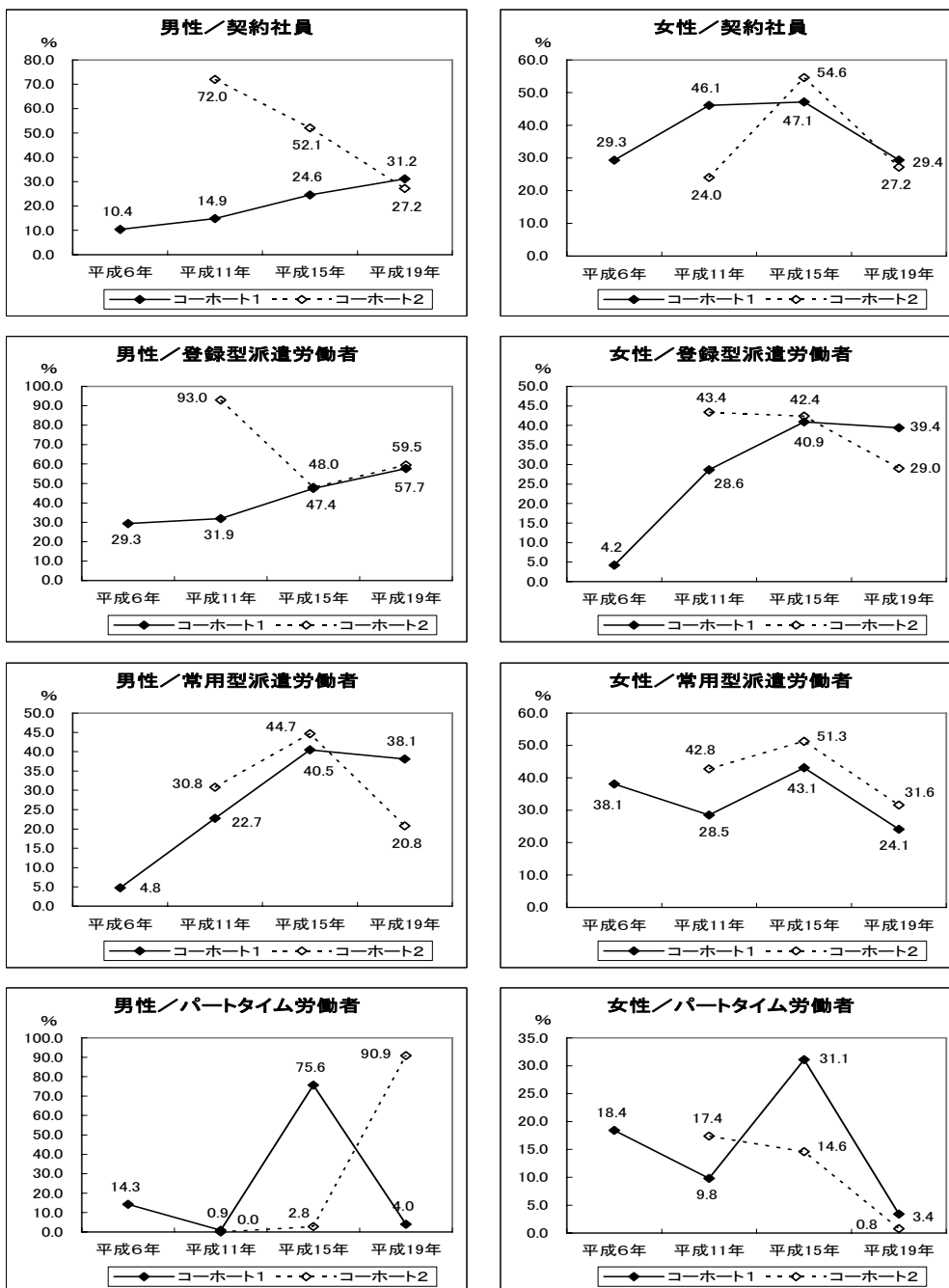
（高卒男女／図表 5-2-6）

高卒男性についてみると、まず、パートタイム労働者のコーホート 1 とコーホート 2 とで年齢層として同様の動きとなっているのが印象的である。すなわち 20 歳台後半層（コーホート 1：平成 15 年 75.6%、同 2：平成 19 年 90.9%）において非自発的就業割合が大きく跳ね上がる結果となっている。20 歳台後半においてパートタイム労働者として就業していることは非自発性が大きくその背景にあることが窺われる。その後コーホート 1 では 30 歳台

⁷ これは、新規学卒就職時における大卒（予定）者における大企業・銘柄企業志向をめぐる論点である。それとともに、大企業における中途採用面の閉鎖性、中小企業の人材確保のあり方や課題、労働市場の流動化などについての議論、さらには新規学卒時から間をおかずに就職することを前提とすることの是非や妥当性などに関する論議に繋がるものでもある。

になった平成 19 年では非自発的就業割合は急減するが、コーホート2においてもそのような動きとなるかどうかはわからない。一方、契約社員や派遣労働者ではコーホート1と2とで非自発的就業割合はやや異なる動きとなっている。中でも契約社員はコーホート1で緩やかな上昇傾向にあるのに対して、コーホート2ではかなりのテンポで低下している。コーホート2では、学卒就職期に契約社員となった人々は非自発的な就業が多くを占めていたが、その後の経過の中で非自発的就業割合は低下したといえる。これについて、非自発的就業を

図表5-2-6 コーホートでみた主な就業形態別正社員機会不足動機の割合の推移(高卒)



した人々が他の形態、特に正社員となったことが大きいのか、新たに非自発的な動機でなく契約社員となった人が多いことによるのか、はたまた継続して契約社員として就業する中で当初の非自発性が薄れた結果なのかについては何ともいえない。ただし、この間コーホート2では正社員割合は低下し、一方契約社員割合はやや上昇していたことから、正社員化によってその非自発性が低下したとは考えにくい状況にある。また、派遣労働者は、登録型、常用型とも平成15年までは雇用者に占める割合が概ね1%を下回るようなウェイトしかなかったものがその後かなり増大したので、15年と19年との比較だけにとどめると、登録型派遣労働者の非自発的就業割合はやや上昇しているのに対して、常用型派遣労働者はコーホート2を中心に低下している。

高卒女性についてみると、まずパートタイム労働者についてみると、コーホート1で平成15年に非自発的就業割合は31.1%と大きく上昇したが、その後19年には3.4%と少なくなっている。コーホート2でも、学卒就職期（平成11年）には17.4%あったものが順次低下し平成19年には0.8%となっている。この間雇用者に占めるパートタイム労働者の割合は総じて上昇傾向にあるところからも、若年期のある時期を除けば高卒女性のパートタイム労働者の就業には非自発性は小さいといえる。これに比べ、契約社員や派遣労働者においては非自発的就業割合の水準は相対的に高くなっている。その中で、登録型派遣労働者のコーホート1で年を追うごとに上昇しており、他の形態・コーホートではかなりの低下を示している平成15年から19年にかけても、このコーホートではほぼ横ばいにとどまっているが目立っている。

<非自発的就業割合と種々の指標>

非自発的就業割合の推移の背景を垣間見るために、平成15年と19年について当該割合と他の種々の指標を併せてみた。集計データは図表5-2-6-2のとおりである⁸。

高卒男性の登録型派遣労働者について平成15年から19年にかけて非自発的就業割合に上昇のみられたものをみると、コーホート1では配偶者（妻）のいる割合（15.2%→22.2%）が上昇する中で自己生計維持の割合がやや上昇している。ただし、配偶者のいる割合の水準は、他の就業形態と比べてもっとも低くなっている。強いていうならば、このコーホートでは年齢が30歳台になり、少なくない部分で自己の世帯形成が行われる中で、現在の形態（登録型派遣労働者）を非自発的に選択した割合が高くなったといえるかも知れない。しかし、今後の正社員希望の割合（68.3%→46.5%）は低くなっている。職業生活総合満足度が水準

⁸ 図表のような項目のデータを選択した理由は、「自己生計維持」であれば安定した収入に対する志向から正社員希望になる度が高まること、「配偶者」がいれば一般には自己の世帯を形成していると考えられ正社員希望に影響を与えること、「今後の正社員希望」は過去の就業選択動機に照応するであろうこと、「仕事関係資格あり」はその資格をより生かせる機会への希望を高めること、現状の「職業生活総合満足度」はさまざまな職業上の意思決定に影響を及ぼすであろうこと、といった想定からである。ただし、必ずしも想定と整合的な動きとなっていない項目も少なくなく、ここまでの細かな集計結果データについてはかなりの幅をもってみるなど留意が必要である。なお、配偶者の有無については、直接尋ねた調査項目はなく、同居している人として配偶者の有無が調査されている。

図表5-2-6-2 コーホートでみた各種比率の推移(高卒)

| | 男性 | | | | 女性 | | | |
|---------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | コーホート1 | | コーホート2 | | コーホート1 | | コーホート2 | |
| | 平成15年 26～30歳 | 平成19年 30～34歳 | 平成15年 21～25歳 | 平成19年 25～29歳 | 平成15年 26～30歳 | 平成19年 30～34歳 | 平成15年 21～25歳 | 平成19年 25～29歳 |
| 1. 契約社員 | | | | | | | | |
| 正社員雇用機会不足動機 | 24.6 | 31.2 | 52.1 | 27.2 | 47.1 | 29.4 | 54.6 | 27.2 |
| 自己生計維持 | 97.9 | 86.8 | 76.1 | 92.5 | 69.5 | 64.2 | 72.9 | 62.1 |
| 配偶者(と同居)あり | 19.9 | 48.4 | 9.1 | 16.5 | 10.7 | 20.5 | 10.9 | 18.8 |
| 正社員希望 | 42.9 | 28.6 | 53.1 | 25.7 | 37.3 | 64.1 | 43.8 | 66.4 |
| 仕事関係資格あり | 52.6 | 55.9 | 28.1 | 37.8 | 22.5 | 31.3 | 17.8 | 29.1 |
| 職業生活総合満足度 | 51.6 | 8.4 | 22.7 | 46.7 | 18.5 | 5.0 | -3.0 | 30.3 |
| 2. 登録型派遣労働者 | | | | | | | | |
| 正社員雇用機会不足動機 | 47.4 | 57.7 | 48.0 | 59.5 | 40.9 | 39.4 | 42.4 | 29.0 |
| 自己生計維持 | 91.4 | 92.2 | 89.4 | 75.5 | 67.7 | 62.7 | 57.4 | 53.0 |
| 配偶者(と同居)あり | 15.2 | 22.2 | 13.2 | 6.0 | 19.2 | 29.9 | 9.0 | 21.9 |
| 正社員希望 | 68.3 | 46.5 | 31.4 | 38.9 | 23.0 | 59.5 | 32.7 | 61.9 |
| 仕事関係資格あり | 19.9 | 10.4 | 14.2 | 26.0 | 46.7 | 19.9 | 24.4 | 21.1 |
| 職業生活総合満足度 | -61.7 | -9.1 | 39.2 | 17.0 | 16.1 | 11.6 | 34.7 | 28.8 |
| 3. 常用型派遣労働者 | | | | | | | | |
| 正社員雇用機会不足動機 | 40.5 | 38.1 | 44.7 | 20.8 | 43.1 | 24.1 | 51.3 | 31.6 |
| 自己生計維持 | 84.3 | 97.1 | 73.7 | 89.0 | 58.2 | 64.9 | 69.0 | 65.6 |
| 配偶者(と同居)あり | 31.6 | 44.2 | 5.3 | 21.2 | 22.1 | 42.4 | 9.0 | 22.9 |
| 正社員希望 | 36.4 | 62.2 | 30.0 | 56.5 | 14.0 | 67.2 | 37.9 | 63.7 |
| 仕事関係資格あり | 33.6 | 26.4 | 37.2 | 37.1 | 14.3 | 13.4 | 13.0 | 9.2 |
| 職業生活総合満足度 | -0.2 | 1.2 | -15.2 | 14.5 | 8.1 | 2.8 | 25.9 | 13.0 |
| 4. パートタイム労働者 | | | | | | | | |
| 正社員雇用機会不足動機 | 75.6 | 4.0 | 2.8 | 90.9 | 31.1 | 3.4 | 14.6 | 0.8 |
| 自己生計維持 | 98.4 | 17.3 | 54.0 | 10.0 | 32.0 | 27.4 | 32.7 | 38.1 |
| 配偶者(と同居)あり | 16.7 | 70.8 | 13.7 | 0.0 | 57.8 | 69.3 | 1.0 | 52.9 |
| 正社員希望 | 79.9 | 88.2 | 69.7 | 0.0 | 18.3 | 96.9 | 30.0 | 98.9 |
| 仕事関係資格あり | 21.3 | 4.0 | 11.7 | 0.0 | 19.7 | 7.2 | 1.7 | 6.2 |
| 職業生活総合満足度 | -2.9 | 77.5 | 50.3 | -83.6 | 0.3 | 56.8 | 59.6 | 147.1 |

(注) 正社員雇用機会不足動機…就業形態選択理由に正社員雇用機会不足動機を挙げた割合。
 自己生計維持…自己の収入が主たる生計維持源であるとした割合。
 配偶者(と同居)あり…配偶者がいる割合。(調査上の設問は同居しえている家族を訊いている。)
 正社員希望…今後正社員としての就業を希望する割合。
 仕事関係資格あり…現在の仕事に関する資格を持っている割合。
 職業生活総合満足度…「職業生活総合」への満足度に対する回答をスコア化(%の構成比で計算)したものの平均値。
 スコア…「満足」→2 「やや満足」→1 「やや不満」→-1 「不満」→-2

は低いものの前期よりは満足方向に高まっており、このことが今後の正社員希望の割合低下の背景になっているとも考えられる。一方、コーホート2の場合には、平成19年において20歳台後半の年齢であることもあって、配偶者のいる割合は高まっていない(データ上はむしろ低下)。一方、今後の正社員希望割合と仕事関係の資格ありの割合は高くなり、職業生活総合満足度は低下しており、この間雇用者に占める登録型派遣労働者の割合が上昇する中で、新たに非自発的な動機で登録型派遣労働者になる人が多かったといえよう。

高卒女性の場合には、平成15年から19年にかけて非自発的の就業割合が上昇したものはみられないが、ここでも登録型派遣労働者についてデータをみておく。20歳台後半から30歳台前半へと推移したコーホート1についてみると、非自発的の就業割合は40.9%から39.4%へ微減している中で、配偶者(夫)のいる割合は19.2%から29.9%へと高くなり、それをもって自己生計維持の割合は67.7%から62.7%へ低くなっている。また、コーホート2についてみると、非自発的の就業割合は42.4%から29.0%へかなり減少している中で、配偶者(夫)のいる割合は9.0%から21.9%へと高くなり、それをもって自己生計維持の割合は57.4%から53.0%へ低くなっている。また、いずれのコーホートでも今後の正社員希望割合は高くなり、

仕事関係の資格のある割合は低くなり、職業生活総合満足度は満足方向の域内ではあるがやや低下している。こうした動きをみると、高卒女性の結婚による世帯形成等を契機として正社員になれないことを理由とする非自発的就業割合が低くなった面はあると考えられるが、一方で要因はそれだけではないこともわかる。なお、ここでのデータから、配偶者のいる割合の上昇幅に比べ自己生計維持の割合の低下幅はかなり小さくなっており、少なくとも非正規雇用の形態で就業している女性にあっては、世帯形成が即生計維持責任からの脱却を意味しないことが窺われる。

（高専・短大卒男女／図表 5－2－7）

高専・短大卒男性について簡単にデータを紹介しますと、パートタイム労働者における非自発性は年齢の上昇とともに低下するといつてよい。また、契約社員も総じて低下傾向がみられる。派遣労働者については、雇用者に占める割合が平成 15 年までは極めて小さかったことに留意しなければならないが、登録型派遣労働者のコーホート 1、常用型派遣労働者のコーホート 2 を中心に非自発的就業割合が高まっている傾向がややみられる。

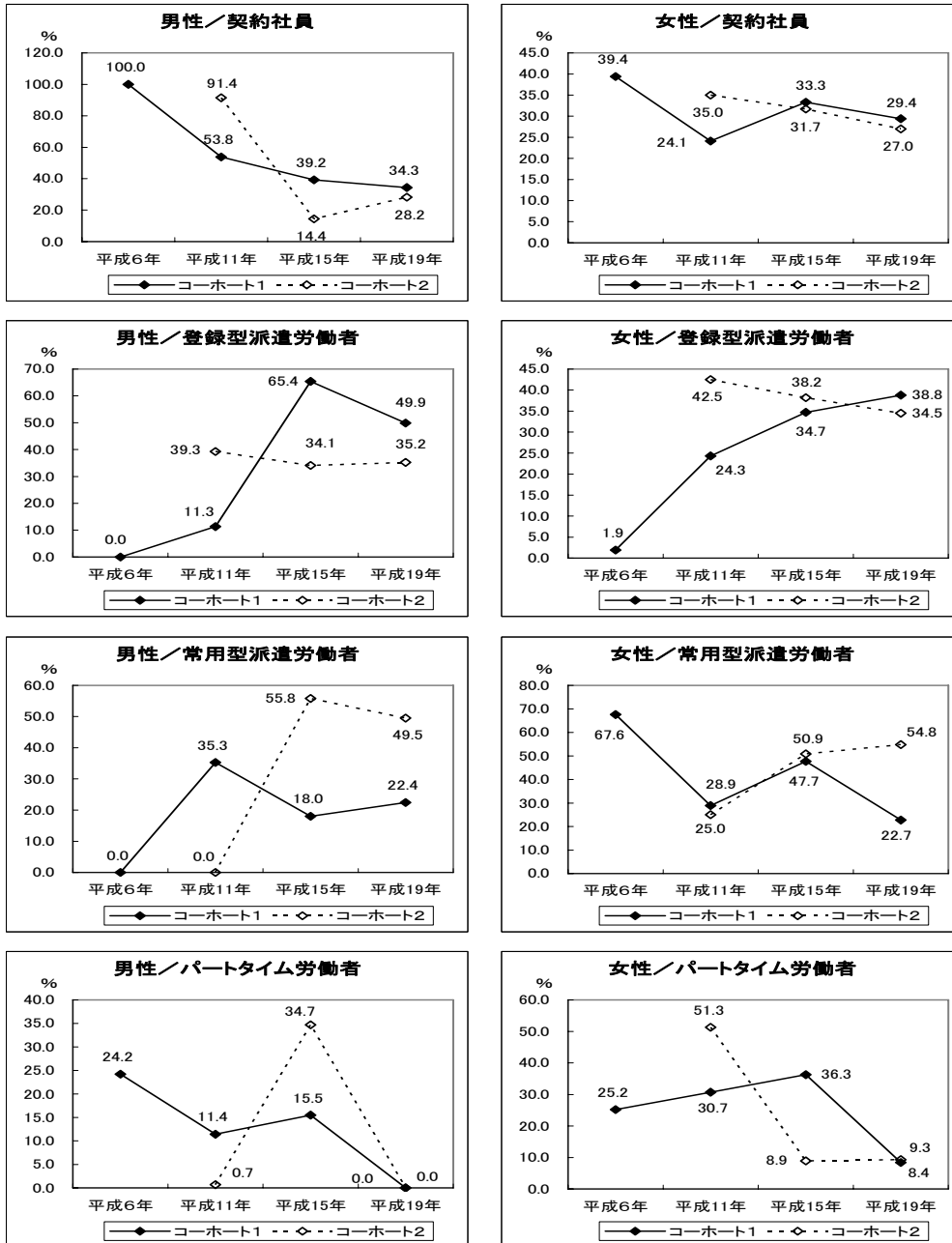
高専・短大卒女性についてみると、パートタイム労働者において非自発的就業割合の高い時期もみられたが平成 19 年にはコーホート 1 で 8.4%、コーホート 2 で 9.3%と高卒女性に比べれば高いものの一桁台にまで低下している。契約社員もパートタイム労働者よりは水準は高いものの、総じて低下傾向にある。一方、登録型派遣労働者では、コーホート 1 で年齢の上昇とともに非自発的就業割合は上昇しており平成 19 年において 38.8%あり、コーホート 2 も低下傾向にあるものの同年で 34.5%と高い水準を維持している。また、常用型派遣労働者ではコーホート 2 が上昇傾向にあり、平成 19 年において 54.8%と半数を超えている。この間、前述のとおり高専・短大卒女性の派遣労働者の割合は上昇しており、少なくない人々が正社員を希望しながら派遣労働者としての就業（入職）を余儀なくされている姿が推測される。

<非自発的就業割合と種々の指標>

高専・短大卒についても、高卒の場合同様、種々の指標と併せてみておきたい（図表 5－2－7－2）。

高専・短大卒男性については、特徴的なコーホートのデータ紹介にとどめておきたい。それは、登録型派遣労働者のコーホート 1 である。平成 15 年から 19 年までの間に、配偶者（妻）のいる割合は 10.2%から 14.4%への上昇にとどまる中で、自己生計維持の割合は 71.3%から 100.0%すなわち全員へと高まっている。今後の正社員希望割合は低くなり、仕事関係の資格を保有する割合も低下し、職業生活総合満足度も低下している。このコーホートではこの間に雇用者に占める登録型派遣労働者の割合が上昇していることから、正社員になることを諦めた人々の多くが登録型派遣労働者となって 30 歳台前半を迎えたといえるような動きといえなくもない。

図表5-2-7 コーホートでみた主な就業形態別正社員機会不足動機の割合の推移(高専・短大卒)



高専・短大卒女性についても、登録型派遣労働者のコーホート1についてみる。その非自発的の就業割合は平成15年から19年にかけて34.7%から38.8%へと上昇した。配偶者(夫)のいる割合は26.2%から36.8%へ上昇し、自己生計維持の割合は61.5%から52.1%へと低くなっている。一方、今後の正社員希望割合は25.7%から61.9%へと大きく上昇している。職業生活総合満足度もやや高くなっている。平成19年に30歳台前半を迎えたこのコーホートでは、他の非正規雇用の就業形態でも今後の正社員希望割合が大きく上昇していることからみても、結婚を契機として非正規雇用就業になったとしても正社員としての就業希望を強く胸に秘めている層であるといえそうである。

図表5-2-7-2 コーホートでみた各種比率の推移(高専・短大卒)

| | 男性 | | | | 女性 | | | |
|---------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | コーホート1 | | コーホート2 | | コーホート1 | | コーホート2 | |
| | 平成15年 26～30歳 | 平成19年 30～34歳 | 平成15年 21～25歳 | 平成19年 25～29歳 | 平成15年 26～30歳 | 平成19年 30～34歳 | 平成15年 21～25歳 | 平成19年 25～29歳 |
| 1. 契約社員 | | | | | | | | |
| 正社員雇用機会不足動機 | 39.2 | 34.3 | 14.4 | 28.2 | 33.3 | 29.4 | 31.7 | 27.0 |
| 自己生計維持 | 95.6 | 89.4 | 81.4 | 91.2 | 56.6 | 56.2 | 68.4 | 54.4 |
| 配偶者(と同居)あり | 40.7 | 40.6 | 1.2 | 20.0 | 24.3 | 38.1 | 5.1 | 18.9 |
| 正社員希望 | 38.5 | 32.2 | 43.7 | 27.4 | 34.1 | 51.3 | 32.9 | 48.7 |
| 仕事関係資格あり | 39.8 | 49.5 | 41.1 | 27.6 | 34.2 | 40.5 | 37.8 | 36.0 |
| 職業生活総合満足度 | 0.0 | 4.1 | 7.3 | 12.8 | 10.5 | 4.1 | 13.7 | 6.9 |
| 2. 登録型派遣労働者 | | | | | | | | |
| 正社員雇用機会不足動機 | 65.4 | 49.9 | 34.1 | 35.2 | 34.7 | 38.8 | 38.2 | 34.5 |
| 自己生計維持 | 71.3 | 100.0 | 84.1 | 75.1 | 61.5 | 52.1 | 69.8 | 66.3 |
| 配偶者(と同居)あり | 10.2 | 14.4 | 3.6 | 6.1 | 26.2 | 36.8 | 9.9 | 17.7 |
| 正社員希望 | 66.3 | 24.3 | 29.1 | 44.6 | 25.7 | 61.9 | 27.2 | 68.0 |
| 仕事関係資格あり | 44.0 | 29.0 | 30.9 | 35.3 | 33.3 | 23.2 | 22.3 | 29.2 |
| 職業生活総合満足度 | 22.2 | 3.9 | 18.4 | 11.2 | 6.2 | 11.3 | 6.6 | 7.2 |
| 3. 常用型派遣労働者 | | | | | | | | |
| 正社員雇用機会不足動機 | 18.0 | 22.4 | 55.8 | 49.5 | 47.7 | 22.7 | 50.9 | 54.8 |
| 自己生計維持 | 95.9 | 100.0 | 74.4 | 96.0 | 65.7 | 58.8 | 61.8 | 62.4 |
| 配偶者(と同居)あり | 27.5 | 19.8 | 8.9 | 18.3 | 22.2 | 52.9 | 0.4 | 15.5 |
| 正社員希望 | 29.1 | 51.7 | 53.2 | 37.6 | 28.2 | 57.4 | 18.2 | 55.1 |
| 仕事関係資格あり | 50.7 | 39.2 | 10.1 | 31.7 | 26.6 | 28.1 | 32.9 | 22.4 |
| 職業生活総合満足度 | 4.4 | 6.2 | 0.0 | 1.8 | 9.5 | 2.3 | 8.4 | 4.8 |
| 4. パートタイム労働者 | | | | | | | | |
| 正社員雇用機会不足動機 | 15.5 | 0.0 | 34.7 | 0.0 | 36.3 | 8.4 | 8.9 | 9.3 |
| 自己生計維持 | 100.0 | 100.0 | 60.0 | 98.7 | 56.7 | 19.6 | 32.9 | 65.5 |
| 配偶者(と同居)あり | 0.0 | 0.0 | 5.2 | 0.0 | 29.7 | 79.0 | 4.5 | 7.8 |
| 正社員希望 | 99.1 | 100.0 | 61.2 | 4.7 | 17.4 | 85.4 | 14.5 | 87.1 |
| 仕事関係資格あり | 0.0 | 62.3 | 56.0 | 0.0 | 43.3 | 25.1 | 30.3 | 50.1 |
| 職業生活総合満足度 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 18.6 | 3.9 | 5.4 | 47.1 |

(注) 専修学校(専門課程)卒を含む。
図表5-2-6-2の脚注参照。

(大卒男女/図表5-2-8)

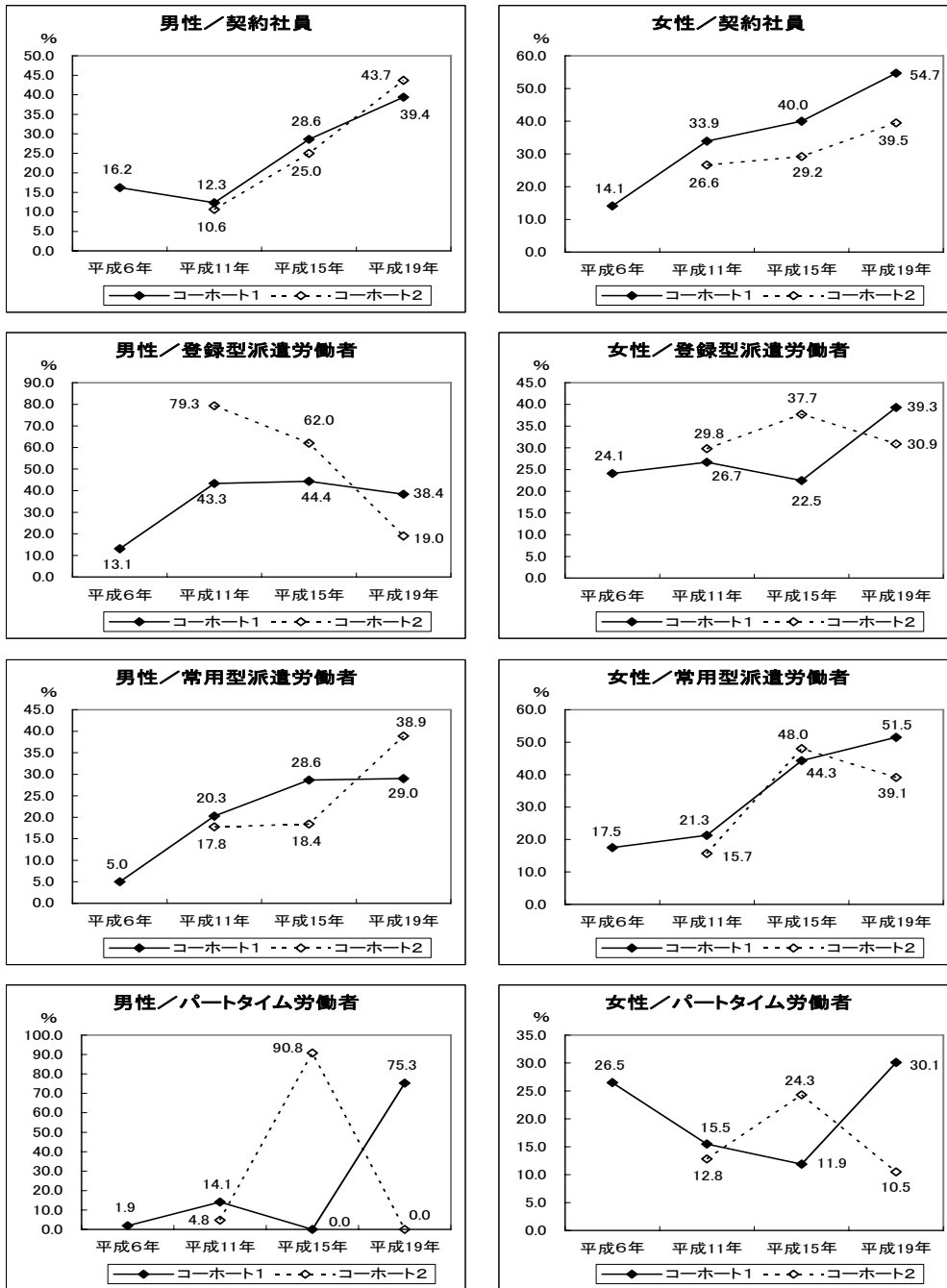
大卒男性について非自発的就業割合の推移をみると、パートタイム労働者においてコーホート1で平成19年に、コーホート2で平成11年に突出して高くなっていること、また、契約社員と常用型派遣労働者において年齢の上昇とともに非自発的就業割合が上昇する傾向がみられること、といったことが目につく。とはいえ、それぞれの形態が雇用者に占める割合は、前述のように1%未満ないしせいぜい2%程度と小さなものである。ただ、常用型派遣労働者については、雇用者に占める割合が低い水準ではあれ高まってきている中で、非自発的就業割合が上昇していることは留意される。

大卒女性についてみると、男性の場合と同様に、契約社員と常用型派遣労働者において年齢の上昇とともに非自発的就業割合が上昇する傾向がみられるのが目につく。また、登録型派遣労働者においても、高止まりの傾向がみられる。これらの形態は、一部を除き雇用者に占める割合にも上昇傾向がみられていたものである。

<非自発的就業割合と種々の指標>

大卒についても、これまで同様に種々の指標と併せてみておきたい(図表5-2-8-2)。男性について常用型派遣労働者に着目してみると、平成19年に30歳台後半となったコーホート1においては、配偶者(妻)がいる割合が平成15年の60.4%から同19年には49.0%へと低下している。また、自己生計維持の割合も99.7%から92.4%へ9割を超える水準にあるものの低下している。一方、今後正社員を希望する割合は54.1%から66.7%へ、仕事関連

図表5-2-8 コーホートでみた主な就業形態別正社員機会不足動機の割合の推移(大卒)



の資格保有割合は16.8%から28.5%へとそれぞれ上昇している。こうした指標をみると、いろいろな事情を背景にもった人々が複合的に常用型派遣労働者となっていることが窺われる。例えば、一部にはこの年齢層まで独身でいる層が常用型派遣労働者として就業しているといったこと、一部には自己の収入では生計を維持できない何らかの事情をかかえる人々があり、また、資格を活かしながら常用型派遣労働者として就業している人々などといったことが推測される。つぎに、コーホート2についてみると、配偶者(妻)のいる割合が23.7%から32.5%へと上昇し、自己生計維持の割合も89.7%から93.3%へと上昇している。また、

今後の正社員希望割合、仕事関係資格保有割合もそれぞれ7～8%ポイント程度上昇している。一方、職業生活総合満足度は、満足方向域にあるものの22.5%から6.7%へと低下している。20歳台後半から30歳台前半へ移行し、結婚に伴う世帯形成が一定程度進む中で、常用型派遣労働者として就業している人々は、正社員希望を持ちながら非自発的な就業をしている場合が少なくないことが窺われる。

なお、登録型派遣労働者のコーホート1をみると、配偶者（妻）のいる割合が上昇している一方で自己生計維持の割合が低下している。全体からみた割合は小さなものではあるが、30歳台後半層で登録型派遣労働者として就業している大卒男性の中には、様々な事情を抱えている部分があることが窺われる。逆に言えば、登録型派遣という就業形態が、そうした事情を抱える人々に就業の場を提供しているという面もあるということであろう。

女性についてみると、まず常用型派遣労働者においては、コーホート1では自己生計維持の割合（54.9%→75.6%）が上昇する中で非自発的就業割合が上昇し、一方コーホート2では配偶者（夫）のいる割合の上昇とともに自己生計維持の割合（66.7%→51.2%）が低下する中で非自発的就業割合が低下しているとの構図が浮かび上がる。今後の正社員希望割合は両コーホートとも上昇している。つぎに契約社員をみると、コーホート1で配偶者（夫）のいる割合の低下とともに自己生計維持の割合（53.7%→74.1%）が上昇する中で非自発的就業割合が上昇している。このコーホートでは今後の正社員希望割合は低下している。なお、

図表5-2-8-2 コーホートでみた各種比率の推移(大卒)

| | 男性 | | | | 女性 | | | |
|---------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | コーホート1 | | コーホート2 | | コーホート1 | | コーホート2 | |
| | 平成15年 31～35歳 | 平成19年 35～39歳 | 平成15年 26～30歳 | 平成19年 30～34歳 | 平成15年 31～35歳 | 平成19年 35～39歳 | 平成15年 26～30歳 | 平成19年 30～34歳 |
| 1. 契約社員 | | | | | | | | |
| 正社員雇用機会不足動機 | 28.6 | 39.4 | 25.0 | 43.7 | 40.0 | 54.7 | 29.2 | 39.5 |
| 自己生計維持 | 93.6 | 92.1 | 94.4 | 89.8 | 53.7 | 74.1 | 69.2 | 47.1 |
| 配偶者(と同居)あり | 47.9 | 51.1 | 34.4 | 35.8 | 49.1 | 29.8 | 10.4 | 32.9 |
| 正社員希望 | 40.8 | 52.2 | 39.3 | 20.7 | 46.1 | 28.6 | 34.5 | 39.6 |
| 仕事関係資格あり | 37.4 | 42.1 | 30.1 | 40.4 | 22.8 | 42.0 | 36.5 | 29.1 |
| 職業生活総合満足度 | 11.4 | 8.6 | 11.9 | 10.6 | 6.3 | 6.6 | 12.4 | 13.9 |
| 2. 登録型派遣労働者 | | | | | | | | |
| 正社員雇用機会不足動機 | 44.4 | 38.4 | 62.0 | 19.0 | 22.5 | 39.3 | 37.7 | 30.9 |
| 自己生計維持 | 93.3 | 55.4 | 82.7 | 100.0 | 63.1 | 44.3 | 62.5 | 47.9 |
| 配偶者(と同居)あり | 25.5 | 35.8 | 8.0 | 20.0 | 36.1 | 37.3 | 23.2 | 47.1 |
| 正社員希望 | 43.1 | 49.5 | 52.4 | 32.6 | 24.5 | 67.9 | 33.9 | 60.8 |
| 仕事関係資格あり | 20.1 | 32.8 | 21.4 | 10.1 | 31.7 | 37.3 | 37.9 | 35.0 |
| 職業生活総合満足度 | 15.5 | 10.2 | 3.9 | 12.6 | 7.1 | 10.4 | 5.9 | 13.6 |
| 3. 常用型派遣労働者 | | | | | | | | |
| 正社員雇用機会不足動機 | 28.6 | 29.0 | 18.4 | 38.9 | 44.3 | 51.5 | 48.0 | 39.1 |
| 自己生計維持 | 99.7 | 92.4 | 89.7 | 93.3 | 54.9 | 75.6 | 66.7 | 51.2 |
| 配偶者(と同居)あり | 60.4 | 49.0 | 23.7 | 32.5 | 34.4 | 32.7 | 17.6 | 35.3 |
| 正社員希望 | 54.1 | 66.7 | 49.6 | 57.9 | 33.8 | 42.9 | 29.3 | 56.1 |
| 仕事関係資格あり | 16.8 | 28.5 | 32.2 | 38.9 | 40.7 | 8.3 | 31.4 | 25.8 |
| 職業生活総合満足度 | 9.1 | 9.4 | 22.5 | 6.7 | 5.2 | 13.0 | 6.0 | 7.9 |
| 4. パートタイム労働者 | | | | | | | | |
| 正社員雇用機会不足動機 | 0.0 | 75.3 | 90.8 | 0.0 | 11.9 | 30.1 | 24.3 | 10.5 |
| 自己生計維持 | 100.0 | 100.0 | 97.3 | 60.8 | 3.2 | 42.6 | 19.2 | 14.2 |
| 配偶者(と同居)あり | 94.1 | 24.7 | 0.0 | 60.8 | 95.2 | 57.4 | 4.6 | 59.0 |
| 正社員希望 | 0.0 | 100.0 | 8.1 | 60.8 | 8.4 | 16.9 | 59.8 | 80.0 |
| 仕事関係資格あり | 0.0 | 24.7 | 0.9 | 60.8 | 61.2 | 12.7 | 63.4 | 35.2 |
| 職業生活総合満足度 | 0.0 | 0.0 | 0.9 | 100.0 | 9.7 | 0.0 | 5.6 | 45.8 |

(注) 図表5-2-6-2の脚注参照。

常用型派遣労働者のコーホート1で仕事関連資格保有割合（40.7%→8.3%）がかなり低下しているのに対して、契約社員のコーホート1（22.8%→42.0%）ではかなり上昇している。この結果をそのまま受ければ、平成19年において30歳台後半であるコーホート1において、雇用者に占める割合が常用型派遣労働者、契約社員とも上昇している中で、仕事関係の資格を保有する層の多くは契約社員へ、そうでない層の多くが常用型派遣労働者へと流入したと推測できる。

（非自発的就業割合及び若年層コーホートのまとめ）

パートタイム労働者については、比較的年齢の若い時期などで非自発的就業割合が高い時期があるものの年齢の上昇とともにその割合は低いものになる。契約社員や派遣労働者においては非自発的就業割合が総じて高く、特に平成15年から19年までにおいては派遣労働者で上昇しているコーホートが多い。その背景の一つとして、若年層コーホートにおける大きなイベントの一つである結婚による自己の世帯形成とともに、男性の場合非自発的就業割合が高まり、女性の場合は低めるといった傾向が垣間見られるが、それだけでなく様々な事情から非正規就業をしていることが窺われる。

あらためて若年層コーホートにおける非正規雇用の状況を概観すると、総じて高卒男女、高専・短大卒女性などで引き続き非正規雇用割合の上昇がみられるのに対して、大卒では非正規化の進展には頭打ちがみられた。また、平成15年から19年までの動きとしては、特に派遣労働者の割合の上昇が目立っている。こうした派遣労働者における増大については、次項において中年層コーホートについてみた後で、共通する論点として再び取り上げることとしたい。

2. 中年層コーホートの非正規雇用の動向と課題

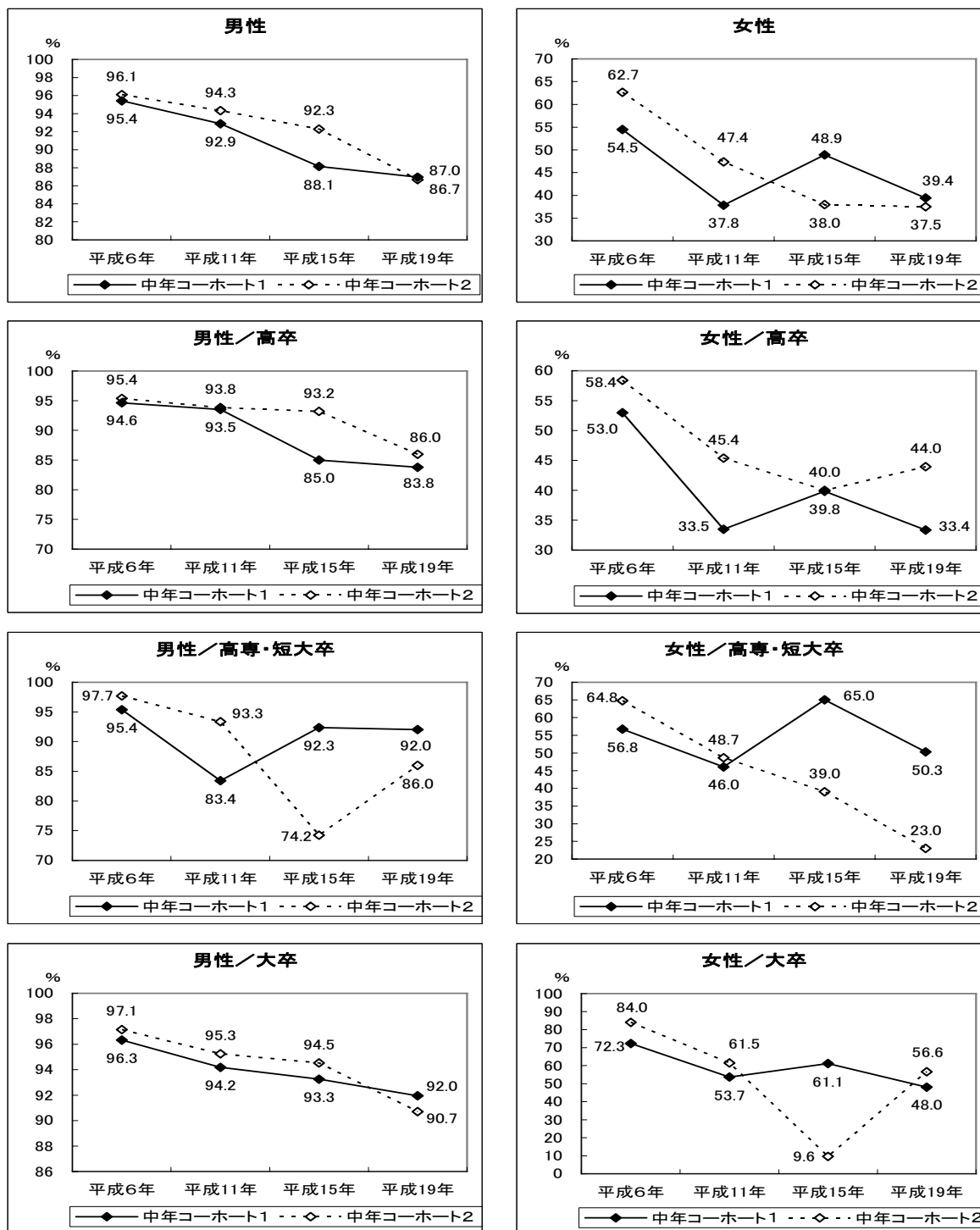
この項では、中年層コーホートについて概観する。中年層コーホートは、平成19年に50歳台前半（平成6年時点では37～41歳）のコーホート1と同年に40歳台後半（同32～36歳）のコーホート2である。前項の若年層コーホートに引き続き男女の学歴別にデータをみることとするが、前項において学歴はコーホートを設定するための基礎的要素でもあったが、この項では就業状況を大きく左右すると考えられる要素として考慮するものである。

（1）正社員割合の推移

中年層コーホートにおける正社員の割合の推移をみると、総じて低下傾向にあるとみてとれる。すなわち、年齢の上昇とともに非正規雇用者の割合が上昇する傾向がある（図表5-2-9）。

男性計についてみると、コーホート1では平成6年の95.4%から順次低下し19年には87.0%となり、コーホート2でも同じ期間に96.1%から86.7%へ低下している。

図表5-2-9 中年層コーホートの正社員割合の推移



(注) 各グラフの縦軸の目盛幅が異なることに留意されたい。

女性計の中年層コーホートについてみると、コーホート1で平成6年に54.5%であったものが同19年には39.4%に、コーホート2でもそれぞれ62.7%、37.5%であり、総じて大きく低下している。しかしながら、一貫して低下しているわけではなく、コーホート1では平成11年以降、コーホート2では平成15年以降においてそれぞれ底入れともいえる動きとな

っている。これらの時期は、コーホート1及び2がそれぞれ40歳台となって以降の時期に当たっている。

男性においては調査実施の間隔に当たる4～5年の間にそれぞれ2～5%ポイント程度の低下となっているのに対して、女性では30歳台から40歳台に入るまでは10～15%ポイント程度の大きな低下幅となっている。これは周知のごとく、出産等を契機としてそれまでの職場を退職する女性が引き続き多数いることを反映したものであろう。

（男性学歴別の動向）

男性中年層コーホートの正社員割合を学歴別にみると、高卒、大卒とも年を追うごとに低下している。その中で、例えばコーホート1についてみると、平成6年から19年までの間に、高卒では94.6%から83.8%へ10.8%ポイント低下しているのに対して大卒は96.3%から92.0%へ4.3%ポイントの低下と高卒の低下幅が大きくなっている（コーホート2では、9.4%ポイント/6.4%ポイント）。なお、高専・短大卒では、正社員割合は年によってかなり大きい振幅を示しているが、上述したように（脚注6）、かなりの幅をもってみる必要のあるデータであると考えられるので、以下においては特段の考察の対象としないこととしたい。

男性中年層コーホートにおいて年々正社員割合が低下していることは、総体としてみれば、いったん非正規社員となった場合において再び正社員になることが困難であることなどが、改めて確認される。

（女性学歴別の動向）

女性中年層コーホートについて学歴別にみると、高卒が上でみた学歴計の動きとほぼ同様の動きとなっているのがみてとられる。これは、ここのコーホートが昭和20年代後半から同30年代半ばまでの生まれであり、高卒が大きな割合を占めていることによる面が大きい。ちなみに、平成19年の数値を挙げれば、女性雇用者全体に占める高卒の割合は、コーホート1で55.5%、コーホート2で59.6%となっている⁹。こうしたこともあって、男性の高専・短大卒の場合と同様にここでの女性の高専・短大卒や大卒のデータについてはやや留意しつつみる必要があるが、高専・短大卒の正社員割合について、コーホート1が程度の差はあるものの平成6年から11年にかけて低下、次の15年にかけては上昇、さらに19年にかけては低下といった学歴計や高卒と同じ方向の増減を示しているのに対して、コーホート2では一貫して低下となっている。

（2）就業形態別にみた割合の推移

上述のように総じて正社員割合の低下、すなわち非正規化の進展がみられる中年層コーホートについて、男女、学歴別にどのような就業形態において割合の上昇がみられるのか、主

⁹ なお、中年層におけるコーホートの推移として年齢が高くなると雇用者に占める高卒者の割合は低下する傾向があり、コーホート1よりも若いコーホート2の方が高卒の割合が高いわけではない。中年層において高学歴者ほど仕事を持つ割合が高いことの反映であらう。

図表5-2-10 中年層コーホートでみた就業形態別構成の推移(男性・学歴別)

(%)

| | | 合計 | 正社員 | 契約社員 | 嘱託社員 | 出向社員 | 登録型派遣労働者 | 常用型派遣労働者 | 臨時的雇用者 | パートタイム労働者 | その他 |
|--|--------|-------|------|------|------|------|----------|----------|--------|-----------|-----|
| <高卒> | | | | | | | | | | | |
| コーホート1 | | | | | | | | | | | |
| 平成6年 | 37～41歳 | 100.0 | 94.6 | 0.1 | | 1.8 | 0.1 | 0.2 | 1.0 | 2.0 | 0.3 |
| 平成11年 | 42～46歳 | 100.0 | 93.5 | 1.0 | | 1.9 | 0.2 | 0.3 | 0.1 | 2.2 | 0.7 |
| 平成15年 | 46～50歳 | 100.0 | 85.0 | 1.4 | 0.3 | 4.9 | 0.2 | 0.1 | 0.8 | 5.1 | 2.2 |
| 平成19年 | 50～54歳 | 100.0 | 83.8 | 1.5 | 0.8 | 3.5 | 1.0 | 1.6 | 0.3 | 4.0 | 3.6 |
| コーホート2 | | | | | | | | | | | |
| 平成6年 | 32～36歳 | 100.0 | 95.4 | 0.3 | | 1.3 | 0.1 | 0.2 | 1.1 | 1.4 | 0.1 |
| 平成11年 | 37～41歳 | 100.0 | 93.8 | 0.5 | | 1.2 | 0.2 | 0.2 | 0.1 | 2.0 | 2.0 |
| 平成15年 | 41～45歳 | 100.0 | 93.2 | 1.3 | 0.0 | 1.5 | 0.1 | 0.2 | 0.2 | 1.6 | 1.8 |
| 平成19年 | 45～49歳 | 100.0 | 86.0 | 2.7 | 0.1 | 2.4 | 1.2 | 3.0 | 0.3 | 2.1 | 2.4 |
| <高専・短大卒(専修学校(専門課程)卒を含む。)> | | | | | | | | | | | |
| コーホート1 | | | | | | | | | | | |
| 平成6年 | 37～41歳 | 100.0 | 95.4 | 0.5 | | 2.5 | 0.0 | 0.3 | 1.1 | 0.1 | 0.3 |
| 平成11年 | 42～46歳 | 100.0 | 83.4 | 0.3 | | 6.7 | 0.3 | 0.3 | 0.0 | 3.2 | 5.8 |
| 平成15年 | 46～50歳 | 100.0 | 92.3 | 2.0 | 1.0 | 1.4 | 0.1 | 0.2 | 0.2 | 0.0 | 2.9 |
| 平成19年 | 50～54歳 | 100.0 | 92.0 | 2.3 | 0.3 | 1.7 | 0.6 | 2.4 | 0.0 | 0.0 | 0.6 |
| コーホート2 | | | | | | | | | | | |
| 平成6年 | 32～36歳 | 100.0 | 97.7 | 0.3 | | 0.9 | 0.2 | 0.4 | 0.2 | 0.4 | 0.0 |
| 平成11年 | 37～41歳 | 100.0 | 93.3 | 0.7 | | 1.4 | 1.0 | 1.1 | 0.0 | 2.0 | 0.4 |
| 平成15年 | 41～45歳 | 100.0 | 74.2 | 5.7 | 0.0 | 1.6 | 0.0 | 0.3 | 0.1 | 15.8 | 2.3 |
| 平成19年 | 45～49歳 | 100.0 | 86.0 | 2.5 | 0.1 | 1.4 | 0.9 | 0.7 | 0.0 | 4.0 | 4.3 |
| <大卒> | | | | | | | | | | | |
| コーホート1 | | | | | | | | | | | |
| 平成6年 | 37～41歳 | 100.0 | 96.3 | 0.6 | | 1.6 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.9 | 0.1 |
| 平成11年 | 42～46歳 | 100.0 | 94.2 | 2.0 | | 1.8 | 0.1 | 0.2 | 0.1 | 0.4 | 1.2 |
| 平成15年 | 46～50歳 | 100.0 | 93.3 | 1.3 | 0.7 | 3.5 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.0 | 0.9 |
| 平成19年 | 50～54歳 | 100.0 | 92.0 | 1.5 | 0.2 | 3.6 | 0.4 | 0.9 | 0.0 | 0.6 | 0.8 |
| コーホート2 | | | | | | | | | | | |
| 平成6年 | 32～36歳 | 100.0 | 97.1 | 0.4 | | 1.2 | 0.1 | 0.3 | 0.3 | 0.3 | 0.2 |
| 平成11年 | 37～41歳 | 100.0 | 95.3 | 2.5 | | 1.3 | 0.1 | 0.1 | 0.0 | 0.5 | 0.2 |
| 平成15年 | 41～45歳 | 100.0 | 94.5 | 1.0 | 0.0 | 3.3 | 0.1 | 0.2 | 0.0 | 0.5 | 0.3 |
| 平成19年 | 45～49歳 | 100.0 | 90.7 | 1.2 | 0.2 | 3.1 | 0.5 | 1.7 | 0.0 | 1.7 | 0.9 |

に平成15年から19年にかけての推移を中心にみてみよう。

男性についてみると(図表5-2-10)、高卒では正社員割合が平成15年から19年にかけてコーホート1では1.2%ポイント、コーホート2では7.2%ポイントそれぞれ低下する中で、両コーホートとも共通して派遣労働者の割合が上昇しており、登録型・常用型合わせてコーホート1では0.3%から2.6%へ、コーホート2で0.3%から4.2%へと相対的に大きな上昇幅となっている。また、派遣労働者以外では、コーホート2を中心に契約社員の割合が上昇している。ついで大卒をみると、コーホート1で1.3%ポイント、コーホート2で3.8%ポイント正社員の割合がそれぞれ低下する中で、ここでも常用型を中心に派遣労働者の割合が上昇している¹⁰。

つぎに、女性の就業形態別割合をみると(図表5-2-11)、高卒では平成15年から19年にかけてコーホート1では正社員割合が6.4%ポイント低下する中で、契約社員(2.3%ポイント)及び派遣労働者(登録型・常用型合わせて1.7%ポイント)の割合が上昇している。一方、コーホート2では4.0%ポイント正社員割合が上昇したが、コーホート1同様契約社員(1.2%ポイント)及び派遣労働者(登録型・常用型合わせて1.2%ポイント)の割合がそれぞれ上昇しているのに対して、パートタイム労働者(10.5%ポイント)の割合はかなり低

¹⁰ 男性高専・短大卒のデータについては、これまで述べてきた理由から、ここでは記述しない。

図表5-2-11 中年層コーホートでみた就業形態別構成の推移(女性・学歴別)

| | | 合計 | 正社員 | 契約社員 | 嘱託社員 | 出向社員 | 登録型派遣労働者 | 常用型派遣労働者 | 臨時的雇用者 | パートタイム労働者 | その他 |
|--|--------|-------|------|------|------|------|----------|----------|--------|-----------|------|
| (%) | | | | | | | | | | | |
| <高卒> | | | | | | | | | | | |
| コーホート1 | | | | | | | | | | | |
| 平成6年 | 37~41歳 | 100.0 | 53.0 | 1.8 | | 0.4 | 1.6 | 1.2 | 3.4 | 38.4 | 0.4 |
| 平成11年 | 42~46歳 | 100.0 | 33.5 | 1.8 | | 0.5 | 0.4 | 0.6 | 0.5 | 46.4 | 16.1 |
| 平成15年 | 46~50歳 | 100.0 | 39.8 | 1.1 | 1.0 | 0.7 | 1.0 | 0.5 | 0.4 | 51.1 | 4.4 |
| 平成19年 | 50~54歳 | 100.0 | 33.4 | 3.4 | 1.1 | 0.5 | 1.8 | 1.4 | 0.3 | 49.5 | 8.7 |
| コーホート2 | | | | | | | | | | | |
| 平成6年 | 32~36歳 | 100.0 | 58.4 | 1.3 | | 0.3 | 1.2 | 0.5 | 5.1 | 32.4 | 0.8 |
| 平成11年 | 37~41歳 | 100.0 | 45.4 | 1.8 | | 0.4 | 1.3 | 0.3 | 1.1 | 36.5 | 13.3 |
| 平成15年 | 41~45歳 | 100.0 | 40.0 | 1.7 | 0.0 | 0.4 | 1.1 | 0.5 | 0.5 | 52.6 | 3.2 |
| 平成19年 | 45~49歳 | 100.0 | 44.0 | 2.9 | 0.7 | 0.3 | 1.7 | 1.1 | 0.3 | 42.1 | 7.0 |
| <高専・短大卒(専修学校(専門課程)卒を含む。)> | | | | | | | | | | | |
| コーホート1 | | | | | | | | | | | |
| 平成6年 | 37~41歳 | 100.0 | 56.8 | 1.9 | | 1.0 | 1.8 | 2.5 | 2.9 | 32.3 | 0.9 |
| 平成11年 | 42~46歳 | 100.0 | 46.0 | 1.7 | | 0.2 | 0.7 | 0.3 | 1.9 | 38.2 | 11.0 |
| 平成15年 | 46~50歳 | 100.0 | 65.0 | 1.6 | 1.3 | 0.5 | 0.6 | 0.4 | 0.1 | 28.1 | 2.3 |
| 平成19年 | 50~54歳 | 100.0 | 50.3 | 3.9 | 0.8 | 0.4 | 0.8 | 1.2 | 1.2 | 36.7 | 4.7 |
| コーホート2 | | | | | | | | | | | |
| 平成6年 | 32~36歳 | 100.0 | 64.8 | 1.4 | | 2.5 | 4.2 | 1.1 | 2.8 | 22.4 | 0.9 |
| 平成11年 | 37~41歳 | 100.0 | 48.7 | 1.9 | | 0.4 | 2.0 | 0.3 | 0.3 | 31.1 | 15.4 |
| 平成15年 | 41~45歳 | 100.0 | 39.0 | 2.8 | 0.2 | 0.5 | 1.7 | 0.6 | 0.3 | 49.1 | 5.8 |
| 平成19年 | 45~49歳 | 100.0 | 23.0 | 3.0 | 1.4 | 0.4 | 3.0 | 0.5 | 0.4 | 64.7 | 3.6 |
| <大卒> | | | | | | | | | | | |
| コーホート1 | | | | | | | | | | | |
| 平成6年 | 37~41歳 | 100.0 | 72.3 | 3.0 | | 0.0 | 0.8 | 1.1 | 2.3 | 18.2 | 2.1 |
| 平成11年 | 42~46歳 | 100.0 | 53.7 | 3.3 | | 0.4 | 0.6 | 0.4 | 1.3 | 35.0 | 5.4 |
| 平成15年 | 46~50歳 | 100.0 | 61.1 | 4.7 | 4.3 | 1.8 | 2.4 | 0.8 | 0.5 | 20.4 | 4.1 |
| 平成19年 | 50~54歳 | 100.0 | 48.0 | 6.8 | 0.5 | 0.4 | 1.2 | 2.3 | 0.0 | 36.8 | 4.0 |
| コーホート2 | | | | | | | | | | | |
| 平成6年 | 32~36歳 | 100.0 | 84.0 | 2.8 | | 0.2 | 0.8 | 1.0 | 1.9 | 8.8 | 0.5 |
| 平成11年 | 37~41歳 | 100.0 | 61.5 | 2.7 | | 0.1 | 1.4 | 0.1 | 0.0 | 26.0 | 8.2 |
| 平成15年 | 41~45歳 | 100.0 | 9.6 | 11.5 | 0.1 | 1.8 | 13.9 | 2.1 | 0.7 | 41.9 | 18.5 |
| 平成19年 | 45~49歳 | 100.0 | 56.6 | 5.8 | 0.6 | 0.1 | 8.2 | 2.1 | 0.3 | 22.3 | 4.0 |

下している。高卒以外では、上述のように正社員割合が一貫して低下していた高専・短大卒のコーホート2についてみると、この間にパートタイム労働者の割合がかなり上昇してきている。

(中年層コーホートの就業形態の推移のまとめ)

中年層コーホートにおける就業形態別割合の推移をまとめると、総じて非正規化が進む中で、多くの場合平成15年から19年にかけては派遣労働者の割合の上昇がみられているのが特徴的である。また、契約社員の割合も高卒男女(加えて女性の高専・短大卒)等において上昇がみられたといえる。

(3) 非自発的非正規就業者の割合の推移

若年層コーホートの場合同様中年層コーホートについても、非自発的非正規就業者(現在の就業形態の選択理由として正社員雇用機会不足を挙げた人)の割合を簡単にみることとするが、ここでも平成15年から19年にかけての変化をみておきたい(図表5-2-12)。

高卒男性については、派遣労働者割合の上昇が目立ったが、派遣労働者における非自発的就業割合は登録型派遣労働者において高く、また、コーホート1では平成15年から19年にかけてかなり上昇している(40.8%→61.0%)。常用型派遣労働者の非自発的就業割合は、コ

ーホート1では低下(71.7%→37.7%)した一方で、コーホート2では上昇(24.0%→36.6%)し、両コーホートとも契約社員の場合をやや下回る水準となっている。このほか、コーホート2では契約社員割合も上昇していたが、契約社員における非自発的就業割合も上昇している(21.9%→37.9%)。

大卒男性についても、常用型を中心に派遣労働者割合が上昇していたが、常用型派遣労働者における非自発的就業割合も上昇しており、平成19年においてコーホート1では11.3%と相対的に低い水準であるのに対して、コーホート2では44.4%と契約社員の場合を上回っている。

つぎに、**高卒女性**について、割合の上昇していた契約社員や派遣労働者の非自発的就業割合をみると、平成15年から19年にかけて、コーホート1の契約社員以外で上昇しているが、コーホート2の登録型派遣労働者(25.8%→37.5%)でかなり上昇しているほかは、数%ポイントの上昇となっており、男性の場合ほどの上昇はみられていない。

高専・短大卒女性についてみると、割合の上昇がみられたコーホート1の契約社員(24.9%→35.9%)、コーホート2の登録型派遣労働者(43.2%→47.5%)ではそれぞれ非自発的就業割合は上昇している。なお、この間一貫して割合の上昇がみられたコーホート2のパートタイム労働者には、非自発的就業割合の上昇はみられていない。

図表5-2-12 中年層コーホートでみた非自発的非正規就業の割合

| <男性> (%) | | | | | <女性> (%) | | | | |
|-------------------|--------|--------|--------|--------|--|--------|--------|--------|--------|
| | 平成6年 | 平成11年 | 平成15年 | 平成19年 | | 平成6年 | 平成11年 | 平成15年 | 平成19年 |
| <高卒> | | | | | <高卒> | | | | |
| コーホート1 | 37~41歳 | 42~46歳 | 46~50歳 | 50~54歳 | コーホート1 | 37~41歳 | 42~46歳 | 46~50歳 | 50~54歳 |
| 契約社員 | 0.0 | 56.8 | 15.7 | 43.4 | 契約社員 | 39.0 | 20.1 | 24.7 | 20.5 |
| 登録型派遣労働者 | 0.0 | 0.0 | 40.8 | 61.0 | 登録型派遣労働者 | 20.0 | 23.0 | 28.7 | 29.6 |
| 常用型派遣労働者 | 12.4 | 19.4 | 71.7 | 37.7 | 常用型派遣労働者 | 20.3 | 9.0 | 26.4 | 20.1 |
| パートタイム労働者 | 3.0 | 0.0 | 0.0 | 1.9 | パートタイム労働者 | 9.7 | 6.9 | 27.3 | 15.1 |
| コーホート2 | 32~36歳 | 37~41歳 | 41~45歳 | 45~49歳 | コーホート2 | 32~36歳 | 37~41歳 | 41~45歳 | 45~49歳 |
| 契約社員 | 14.8 | 26.9 | 21.9 | 37.9 | 契約社員 | 29.6 | 44.9 | 28.0 | 32.1 |
| 登録型派遣労働者 | 3.3 | 25.8 | 68.0 | 58.6 | 登録型派遣労働者 | 44.7 | 30.9 | 25.8 | 37.5 |
| 常用型派遣労働者 | 0.0 | 22.4 | 24.0 | 36.6 | 常用型派遣労働者 | 9.0 | 8.3 | 29.5 | 33.3 |
| パートタイム労働者 | 15.5 | 2.4 | 18.0 | 0.0 | パートタイム労働者 | 11.1 | 7.7 | 9.5 | 14.7 |
| <大卒> | | | | | <高専・短大卒(専修学校(専門課程)卒を含む。)> | | | | |
| コーホート1 | 37~41歳 | 42~46歳 | 46~50歳 | 50~54歳 | コーホート1 | 37~41歳 | 42~46歳 | 46~50歳 | 50~54歳 |
| 契約社員 | 2.5 | 84.0 | 26.4 | 30.8 | 契約社員 | 0.0 | 11.0 | 24.9 | 35.9 |
| 登録型派遣労働者 | 0.0 | 43.7 | 33.0 | 99.8 | 登録型派遣労働者 | 8.0 | 11.6 | 41.9 | 29.5 |
| 常用型派遣労働者 | 0.0 | 6.1 | 6.5 | 11.3 | 常用型派遣労働者 | 7.7 | 58.6 | 26.0 | 57.6 |
| パートタイム労働者 | 13.4 | 17.7 | 0.0 | 2.1 | パートタイム労働者 | 8.6 | 3.9 | 7.9 | 17.3 |
| コーホート2 | 32~36歳 | 37~41歳 | 41~45歳 | 45~49歳 | コーホート2 | 32~36歳 | 37~41歳 | 41~45歳 | 45~49歳 |
| 契約社員 | 20.4 | 9.3 | 24.7 | 36.0 | 契約社員 | 26.5 | 24.7 | 41.2 | 30.1 |
| 登録型派遣労働者 | 10.0 | 32.9 | 49.0 | 41.8 | 登録型派遣労働者 | 51.3 | 33.3 | 43.2 | 47.5 |
| 常用型派遣労働者 | 1.7 | 2.3 | 32.6 | 44.4 | 常用型派遣労働者 | 1.3 | 28.4 | 33.7 | 26.9 |
| パートタイム労働者 | 3.3 | 0.0 | 0.0 | 82.5 | パートタイム労働者 | 12.7 | 12.6 | 13.1 | 11.8 |
| <大卒> | | | | | <大卒> | | | | |
| コーホート1 | 37~41歳 | 42~46歳 | 46~50歳 | 50~54歳 | コーホート1 | 37~41歳 | 42~46歳 | 46~50歳 | 50~54歳 |
| 契約社員 | 12.5 | 47.4 | 37.3 | 12.7 | 契約社員 | 12.5 | 47.4 | 37.3 | 12.7 |
| 登録型派遣労働者 | 34.8 | 48.6 | 65.2 | 27.9 | 登録型派遣労働者 | 34.8 | 48.6 | 65.2 | 27.9 |
| 常用型派遣労働者 | 6.2 | 45.4 | 89.4 | 100.0 | 常用型派遣労働者 | 6.2 | 45.4 | 89.4 | 100.0 |
| パートタイム労働者 | 4.9 | 10.5 | 0.9 | 10.1 | パートタイム労働者 | 4.9 | 10.5 | 0.9 | 10.1 |
| コーホート2 | 32~36歳 | 37~41歳 | 41~45歳 | 45~49歳 | コーホート2 | 32~36歳 | 37~41歳 | 41~45歳 | 45~49歳 |
| 契約社員 | 30.9 | 25.0 | 24.5 | 32.2 | 契約社員 | 30.9 | 25.0 | 24.5 | 32.2 |
| 登録型派遣労働者 | 16.8 | 31.2 | 40.8 | 32.9 | 登録型派遣労働者 | 16.8 | 31.2 | 40.8 | 32.9 |
| 常用型派遣労働者 | 54.4 | 10.1 | 35.4 | 14.3 | 常用型派遣労働者 | 54.4 | 10.1 | 35.4 | 14.3 |
| パートタイム労働者 | 7.2 | 9.8 | 14.5 | 1.2 | パートタイム労働者 | 7.2 | 9.8 | 14.5 | 1.2 |

大卒女性については、この間に割合の上昇していたコーホート1の常用型派遣労働者(89.4%→100.0%)のみみると、非自発的就業割合は上昇しており、平成19年においては全員が正社員雇用機会不足を就業選択理由として挙げている。

(中年層コーホートの非自発的就業の推移のまとめ)

以上のように、中年層コーホートにおいて平成15年から19年にかけて割合の上昇した派遣労働者や契約社員では、非自発的就業割合がおしなべて上昇しており、また、総じて男性においてその上昇幅が大きくなっているといえる。非正規の割合が上昇しているといっても、それは自発的な形態選択の結果とは必ずしもいえない状況となっている。

なお、パートタイム労働者については、コーホートにより、また年により多少の変動はあるものの、総じて非自発的就業割合は相対的に小さくなっている。

(非自発的就業割合と種々の指標)

中年層コーホートについても、若年層コーホートで行ったのと同様に、関係の種々の指標(比率)を掲げておこう。その上でここでは、雇用者に占める割合が上昇し、かつ、非自発的就業割合が上昇した就業形態を中心に簡単にみておきたい。まず、**男性に関するデータ**からみる(図表5-2-13)。

図表5-2-13 コーホートでみた各種比率の推移(男性)

(%)

| | 高卒 | | | | 大卒 | | | |
|---------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | コーホート1 | | コーホート2 | | コーホート1 | | コーホート2 | |
| | 平成15年 46~50歳 | 平成19年 50~54歳 | 平成15年 41~45歳 | 平成19年 45~49歳 | 平成15年 46~50歳 | 平成19年 50~54歳 | 平成15年 41~45歳 | 平成19年 45~49歳 |
| 1. 契約社員 | | | | | | | | |
| 正社員雇用機会不足動機 | 15.7 | 43.4 | 21.9 | 37.9 | 26.4 | 30.8 | 24.7 | 36.0 |
| 自己生計維持 | 94.1 | 97.8 | 98.8 | 100.0 | 89.5 | 97.7 | 100.0 | 93.3 |
| 配偶者(と同居)あり | 64.2 | 71.2 | 57.4 | 81.3 | 77.3 | 86.9 | 89.0 | 56.3 |
| 正社員希望 | 2.8 | 65.9 | 50.5 | 77.3 | 35.9 | 53.6 | 45.2 | 66.0 |
| 仕事関係資格あり | 63.5 | 62.7 | 77.3 | 16.9 | 40.3 | 52.8 | 55.2 | 43.2 |
| 職業生活総合満足度 | 48.1 | 22.3 | 47.5 | -2.5 | 3.2 | 10.8 | -21.1 | -2.0 |
| 2. 登録型派遣労働者 | | | | | | | | |
| 正社員雇用機会不足動機 | 40.8 | 61.0 | 68.0 | 58.6 | 33.0 | 99.8 | 49.0 | 41.8 |
| 自己生計維持 | 91.8 | 97.5 | 100.0 | 94.6 | 100.0 | 58.3 | 79.8 | 71.3 |
| 配偶者(と同居)あり | 33.5 | 66.2 | 13.1 | 30.8 | 91.5 | 16.6 | 80.9 | 48.9 |
| 正社員希望 | 65.1 | 55.1 | 72.2 | 70.9 | 17.4 | 89.0 | 14.1 | 58.1 |
| 仕事関係資格あり | 22.6 | 23.9 | 17.2 | 32.7 | 71.9 | 41.7 | 36.9 | 14.6 |
| 職業生活総合満足度 | 14.2 | -12.8 | 69.6 | 0.2 | 56.1 | 16.5 | 44.3 | -33.3 |
| 3. 常用型派遣労働者 | | | | | | | | |
| 正社員雇用機会不足動機 | 71.7 | 37.7 | 24.0 | 36.6 | 6.5 | 11.3 | 32.6 | 44.4 |
| 自己生計維持 | 100.0 | 84.9 | 98.2 | 99.9 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 98.3 |
| 配偶者(と同居)あり | 42.9 | 73.0 | 41.8 | 54.3 | 60.5 | 70.1 | 76.0 | 81.0 |
| 正社員希望 | 10.7 | 68.5 | 21.6 | 69.9 | 0.0 | 48.5 | 24.0 | 52.9 |
| 仕事関係資格あり | 57.8 | 45.0 | 27.4 | 40.0 | 39.6 | 37.0 | 0.0 | 46.2 |
| 職業生活総合満足度 | -73.3 | -33.2 | 61.3 | 12.7 | 0.0 | -70.4 | 152.1 | 4.5 |
| 4. パートタイム労働者 | | | | | | | | |
| 正社員雇用機会不足動機 | 0.0 | 1.9 | 18.0 | 0.0 | 0.0 | 2.1 | 0.0 | 82.5 |
| 自己生計維持 | 93.3 | 2.0 | 100.0 | 69.2 | 99.9 | 100.0 | 94.2 | 67.7 |
| 配偶者(と同居)あり | 99.3 | 100.0 | 82.0 | 47.0 | 79.6 | 17.5 | 57.0 | 32.3 |
| 正社員希望 | 0.0 | 99.0 | 18.0 | 98.2 | 1.3 | 17.5 | 69.6 | 100.0 |
| 仕事関係資格あり | 0.0 | 2.0 | 0.0 | 32.7 | 44.5 | 0.0 | 20.0 | 67.7 |
| 職業生活総合満足度 | -57.7 | 195.0 | 46.5 | 57.6 | 27.7 | -82.5 | 3.1 | 32.3 |

(注) 図表5-2-6-2の脚注参照。

「正社員雇用機会不足動機」が、非自発的就業割合である。(次表において同じ。)

①高卒男性コーホート1の登録型派遣労働者についてみると、配偶者（妻）のいる割合（平成15年：33.5%→同19年：66.2%）が上昇し、自己生計維持の割合（自己の収入が主な収入源である人の割合。91.8%→97.5%）も高水準の中でさらに上昇している。一方、正社員希望の割合（65.1%→55.1%）は低下し、職業生活総合満足度（14.2→-12.8）も低下し、不満足方向域となっている。

②高卒男性コーホート2の常用型派遣労働者についてみると、配偶者（妻）のいる割合（41.8%→54.3%）が上昇し、正社員希望の割合（21.6%→69.9%）もかなり上昇している一方、職業生活総合満足度（61.3→12.7）は低下している。なお、自己生計維持の割合は高水準で推移している。また、高卒男性コーホート2の契約社員についてみると、常用型派遣労働者と同様の動きとなっている。

③大卒男性の常用型派遣労働者についてみると、コーホート1・2ともにおいて、配偶者（妻）のいる割合が上昇し、正社員希望の割合（21.6%→69.9%）もかなり上昇している一方、職業生活総合満足度（61.3→12.7）は大きく低下している。

こうした指標から男性中年層コーホートにおいては、正社員雇用から離職を余儀なくされ、世帯の生計維持責任を抱えながら正社員雇用機会が得られず、やむなく非正規雇用に就いており、そうした中で満足度を低めている層が少なからずいることが改めて窺われる。

つぎに、**女性に関するデータ**をみる（図表5-2-14）。女性では、上述のように、非自発的の就業割合が上昇しているとしても男性の場合に比べ総じて小幅な上昇にとどまっているが、ここでは概ね10%ポイント程度以上上昇した次の層についてみておこう。

④高卒女性コーホート2の登録型派遣労働者についてみると、配偶者（夫）のいる割合（83.1%→63.4%）が低下し、自己生計維持の割合（19.4%→31.6%）は上昇しており、正社員希望の割合（17.16%→66.2%）が大きく上昇している。その中で職業生活総合満足度（45.0→7.3）は低下している。

⑤高専・短大卒女性コーホート1の常用型派遣労働者についてみると、配偶者（夫）のいる割合（64.8%→74.0%）が上昇し、自己生計維持の割合（20.0%→34.6%）も上昇しており、正社員希望の割合（14.1%→79.0%）が大きく上昇している。その中で職業生活総合満足度（60.6→23.5）は低下している。

⑥高専・短大卒女性コーホート1の契約社員についてみると、配偶者（夫）のいる割合（83.8%→71.5%）が低下し、自己生計維持の割合（27.2%→28.7%）はやや上昇しており、正社員希望の割合（28.7%→85.6%）が大きく上昇している。その中で職業生活総合満足度（42.3→51.4）はやや上昇している。

⑦大卒女性コーホート1の常用型派遣労働者についてみると、配偶者（夫）のいる割合（62.9%→76.5%）が上昇し、自己生計維持の割合（83.4%→34.6%）は大きく低下しており、正社員希望の割合（35.6%→81.4%）が大きく上昇している。その中で職業生活総合満足度（61.9→-5.4）はかなり低下している。

図表5-2-14 コーホートでみた各種比率の推移(女性)

(%)

| | 高卒 | | | | 高専・短大卒 | | | | 大卒 | | | |
|---------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | コーホート1 | | コーホート2 | | コーホート1 | | コーホート2 | | コーホート1 | | コーホート2 | |
| | 平成15年 46～50歳 | 平成19年 50～54歳 | 平成15年 41～45歳 | 平成19年 45～49歳 | 平成15年 46～50歳 | 平成19年 50～54歳 | 平成15年 41～45歳 | 平成19年 45～49歳 | 平成15年 46～50歳 | 平成19年 50～54歳 | 平成15年 41～45歳 | 平成19年 45～49歳 |
| 1. 契約社員 | | | | | | | | | | | | |
| 正社員雇用機会不足動機 | 24.7 | 20.5 | 28.0 | 32.1 | 24.9 | 35.9 | 41.2 | 30.1 | 37.3 | 12.7 | 24.5 | 32.2 |
| 自己生計維持 | 29.3 | 21.6 | 21.1 | 38.8 | 27.2 | 28.7 | 38.9 | 26.7 | 35.0 | 27.8 | 35.5 | 63.3 |
| 配偶者(と同居)あり | 75.2 | 82.0 | 74.7 | 66.7 | 83.8 | 71.5 | 58.3 | 73.3 | 64.1 | 73.1 | 61.1 | 56.7 |
| 正社員希望 | 18.2 | 75.5 | 21.2 | 61.1 | 28.7 | 85.6 | 35.9 | 71.0 | 6.6 | 65.1 | 32.6 | 62.3 |
| 仕事関係資格あり | 24.5 | 32.4 | 25.2 | 33.5 | 58.5 | 57.8 | 55.0 | 35.7 | 65.4 | 89.4 | 66.9 | 56.9 |
| 職業生活総合満足度 | -4.0 | 2.6 | -4.7 | -29.1 | 42.3 | 51.4 | 24.8 | 25.3 | 68.2 | -52.6 | 52.7 | 29.1 |
| 2. 登録型派遣労働者 | | | | | | | | | | | | |
| 正社員雇用機会不足動機 | 28.7 | 29.6 | 25.8 | 37.5 | 41.9 | 29.5 | 43.2 | 47.5 | 65.2 | 27.9 | 40.8 | 32.9 |
| 自己生計維持 | 24.9 | 26.1 | 19.4 | 31.6 | 44.5 | 37.9 | 29.4 | 47.5 | 41.5 | 24.0 | 37.5 | 16.9 |
| 配偶者(と同居)あり | 78.4 | 70.9 | 83.1 | 63.4 | 54.4 | 68.2 | 71.9 | 48.1 | 58.5 | 76.0 | 55.5 | 80.1 |
| 正社員希望 | 5.0 | 83.7 | 17.1 | 66.2 | 12.5 | 70.8 | 28.3 | 46.4 | 23.9 | 76.2 | 38.4 | 90.3 |
| 仕事関係資格あり | 19.7 | 16.4 | 21.5 | 19.4 | 14.3 | 27.0 | 24.3 | 28.3 | 40.0 | 4.2 | 33.9 | 22.0 |
| 職業生活総合満足度 | 29.3 | 10.4 | 45.0 | 7.3 | 20.6 | -4.5 | 32.0 | -7.9 | 26.7 | 45.2 | 31.6 | 55.4 |
| 3. 常用型派遣労働者 | | | | | | | | | | | | |
| 正社員雇用機会不足動機 | 26.4 | 20.1 | 29.5 | 33.3 | 26.0 | 57.6 | 33.7 | 26.9 | 89.4 | 100.0 | 35.4 | 14.3 |
| 自己生計維持 | 10.6 | 54.9 | 23.2 | 38.2 | 20.0 | 34.6 | 8.7 | 52.3 | 83.4 | 34.6 | 47.9 | 42.3 |
| 配偶者(と同居)あり | 87.8 | 46.4 | 77.4 | 61.5 | 64.8 | 74.0 | 86.4 | 46.6 | 62.9 | 76.5 | 68.6 | 38.6 |
| 正社員希望 | 4.8 | 80.1 | 17.6 | 69.1 | 14.1 | 79.0 | 11.7 | 57.3 | 35.6 | 81.4 | 34.6 | 62.6 |
| 仕事関係資格あり | 7.2 | 9.8 | 23.3 | 21.2 | 24.6 | 14.4 | 30.3 | 28.5 | 29.9 | 13.0 | 48.6 | 30.4 |
| 職業生活総合満足度 | 15.8 | 6.6 | 19.5 | 9.6 | 60.6 | 23.5 | 17.5 | 19.6 | 61.9 | -5.4 | -31.4 | 14.0 |
| 4. パートタイム労働者 | | | | | | | | | | | | |
| 正社員雇用機会不足動機 | 27.3 | 15.1 | 9.5 | 14.7 | 7.9 | 17.3 | 13.1 | 11.8 | 0.9 | 10.1 | 14.5 | 1.2 |
| 自己生計維持 | 12.3 | 21.3 | 16.4 | 6.3 | 4.3 | 2.8 | 10.1 | 9.2 | 0.9 | 31.7 | 5.6 | 23.7 |
| 配偶者(と同居)あり | 86.1 | 82.9 | 79.6 | 81.6 | 93.2 | 94.6 | 89.4 | 89.4 | 99.1 | 81.7 | 91.3 | 98.3 |
| 正社員希望 | 6.1 | 89.0 | 12.1 | 88.5 | 10.4 | 83.1 | 7.8 | 80.7 | 0.0 | 94.3 | 7.1 | 77.1 |
| 仕事関係資格あり | 7.5 | 13.1 | 20.3 | 21.3 | 39.3 | 38.2 | 30.1 | 20.7 | 32.4 | 28.0 | 40.3 | 18.7 |
| 職業生活総合満足度 | 9.7 | 18.4 | 69.0 | 6.2 | -18.2 | -0.6 | 40.3 | 29.1 | 8.5 | 26.6 | 56.0 | 13.3 |

(注) 高専・短大卒には、専修学校(専門課程)卒を含む。
図表5-2-6-2の脚注参照。

こうした指標から女性中年層コーホートにおいては、男性の場合とは異なり、ある方向性のようなものを見出すことが困難なデータとなっている。いまさらながら、女性就業をめぐる事情、要因の多様性を垣間見る感を否めない。その中で、仮説ないし考慮すべきと考える要素として、次の点を挙げておくにとどめたい。

④中年層コーホートの年代は、少なくない女性達にとって子育てから手を離れて仕事に再参入する時期に当たる。したがって、一般的に正社員希望が高まる時期であると考えられることができる。その中でも、正社員就業と家庭との両立のための条件が整った層は、正社員としての雇用が見出せなければ次善の策として、常用型派遣労働者や契約社員としての就業を選択する機会が多いのではないかと考えられる。このことが、常用型派遣労働者や契約社員において、非自発的失業割合が相対的に大きく上昇したことの一つの要因となっているのではないかと考えられる。(こうした要因は、再参入と再就職との違いはあるにしても、男性の場合についても同様にある程度いえるものと思われる。)

⑤配偶者(夫)がいることが、必ずしも自己生計維持者でなくなるわけではないことである(上記④に部分的に反映か)。夫が病弱であったり、失業したりした場合には、逆に生計維持者になる場合も十分あり得るところである。そうした就業ニーズを持つこととなった女性の多くは、正社員を希望しながら現実には非正規雇用として就業することとなるであろう。

⑥離死別などにより配偶者(夫)がいなくなった場合には、生計維持者となることが多く就業ニーズが高まると考えられる(上記④や⑤に部分的に反映か)。こうした層の多くも、正社員を希望しながら現実には非正規雇用として就業することとなるであろう。

④上記④の要因がある中でも、高学歴層で正社員希望が特に強いことが考えられる（上記⑦に部分的に反映か）。

このような多様な事情が複合的に個々の中年層の女性に影響して、現在の就業形態が選択され、今後の就業ニーズがあるものと考えられるが、職業生活総合満足度はおしなべて低下していることには注目しておきたい。

3. 若年・中年層コーホートにおける製造派遣の動向と課題

ここまで、若年層コーホートと中年層コーホートとにおける非正規雇用の推移をみてきた。若年層コーホートでは特に高卒男女や高専・短大卒女性において、中年層コーホートでは全般的に、それぞれ年齢が上がっても、すなわち年月が経過しても非正規雇用割合の上昇がみられており、それは必ずしも働く人々の自発的な選択の結果であるわけではないということが窺えた。その中で、平成15年から19年にかけては、非正規でも派遣労働者の割合の上昇が相対的に高かった。一方、この時期における派遣労働者をめぐる変化としては、平成16年に行われた「物の製造」業務への派遣（以下「製造派遣」という。）解禁が想起される。そこで、上述のコーホートにおいて、この製造派遣がどのような状況になったかをみてみよう。

（「製造派遣」のデータ上の定義）

「多様化調査」には直接「製造派遣」であることを示す調査項目はない。そこで、ここでのデータ上の取扱として、それにもっとも近似するものとして、製造業の事業所に就業する派遣労働者であって、職種が「生産工程・労務」とであると回答した人を製造派遣の労働者であるとみなすこととする。

この分類に該当すれば多くの場合は製造派遣にも該当すると考えてよいが、一方、法的な意味で製造派遣に該当しない場合もあり得ることには留意する必要がある¹¹。現に、製造派遣の解禁前の平成15年においても、次に掲げるようにデータ上この分類に集計される人々が少なくない。また他方、データ上のこの分類に該当しない場合でも、法的な意味で製造派遣に該当する場合も十分あり得る。こうした限界のあるデータであることは念頭におく必要がある。

（1）若年・中年層コーホートの派遣労働者に占める製造派遣の割合

若年層コーホート、中年層コーホートについて、上述の定義による製造派遣が派遣労働者に占める割合をみてみよう。

（若年層コーホートの製造派遣）

まず、若年層コーホートについてみると（図表5-2-15）、当然ながら、平成15年に比

¹¹ これには、本来的な定義規定の面のほかに回答者の理解面による部分もかなりあるものと考えられる。例えば工場などで生産技術開発や生産管理事務などに従事している場合、「生産工程」の職種であると回答することも少なくないと考えられる。こうした回答があった場合、ここでの集計上では「製造派遣」に該当してしまうこととなる。

図表5-2-15 若年層コーホートでみた派遣労働者における「製造派遣」の割合の推移

(%)

| | 男 性 | | | | 女 性 | | | |
|----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | コーホート1 | | コーホート2 | | コーホート1 | | コーホート2 | |
| | 平成15年 | 平成19年 | 平成15年 | 平成19年 | 平成15年 | 平成19年 | 平成15年 | 平成19年 |
| <高卒> | 26～30歳 | 30～34歳 | 21～25歳 | 25～29歳 | 26～30歳 | 30～34歳 | 21～25歳 | 25～29歳 |
| 登録型派遣労働者 | 18.4 | 81.8 | 58.4 | 66.8 | 5.3 | 13.5 | 12.1 | 21.0 |
| 常用型派遣労働者 | 31.7 | 66.1 | 50.1 | 49.3 | 20.7 | 35.0 | 14.0 | 39.8 |
| <高専・短大卒> | 26～30歳 | 30～34歳 | 21～25歳 | 25～29歳 | 26～30歳 | 30～34歳 | 21～25歳 | 25～29歳 |
| 登録型派遣労働者 | 40.7 | 29.2 | 19.7 | 33.3 | 0.3 | 5.2 | 3.4 | 8.4 |
| 常用型派遣労働者 | 10.8 | 19.4 | 22.5 | 28.6 | 1.7 | 22.9 | 3.3 | 3.4 |
| <大卒> | 31～35歳 | 35～39歳 | 26～30歳 | 30～34歳 | 31～35歳 | 35～39歳 | 26～30歳 | 30～34歳 |
| 登録型派遣労働者 | 6.0 | 15.3 | 2.5 | 17.0 | 0.4 | 2.8 | 0.4 | 0.0 |
| 常用型派遣労働者 | 4.7 | 28.8 | 3.6 | 12.5 | 4.2 | 0.0 | 1.0 | 6.2 |

(注) 「製造派遣」……就業先事業所が製造業で職種が「生産工程・労務の職業」

図表5-2-16 中年層コーホートでみた派遣労働者における「製造派遣」の割合の推移

| | 男 性 | | | | 女 性 | | | |
|----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | コーホート1 | | コーホート2 | | コーホート1 | | コーホート2 | |
| | 平成15年 46～50歳 | 平成19年 50～54歳 | 平成15年 41～45歳 | 平成19年 45～49歳 | 平成15年 46～50歳 | 平成19年 50～54歳 | 平成15年 41～45歳 | 平成19年 45～49歳 |
| <高卒> | | | | | | | | |
| 登録型派遣労働者 | 67.7 | 86.0 | 34.7 | 57.9 | 4.3 | 13.6 | 4.8 | 11.4 |
| 常用型派遣労働者 | 10.8 | 43.8 | 42.9 | 48.9 | 18.0 | 36.3 | 5.1 | 33.0 |
| <高専・短大卒> | | | | | | | | |
| 登録型派遣労働者 | 32.6 | 46.1 | 0.0 | 20.4 | 5.1 | 3.8 | 2.5 | 5.5 |
| 常用型派遣労働者 | 0.0 | 0.0 | 17.0 | 38.9 | 5.7 | 20.6 | 4.2 | 22.5 |
| <大卒> | | | | | | | | |
| 登録型派遣労働者 | 16.6 | 41.7 | 21.6 | 70.3 | 0.0 | 31.5 | 2.2 | 1.1 |
| 常用型派遣労働者 | 6.8 | 42.8 | 0.0 | 14.9 | 0.0 | 11.9 | 0.0 | 0.0 |

(注) 「製造派遣」……就業先事業所が製造業で職種が「生産工程・労務の職業」

べて19年は総じて製造派遣の割合が上昇している¹²。その中で、特に高卒男性のコーホート1において、割合の水準も高く、上昇幅も大きいのが目立っている。例えば登録型派遣労働者をみると平成15年の18.4%から同19年の81.8%へ63.4%ポイントと大きく上昇しており、常用型派遣労働者は34.4%ポイント上昇している。高卒男性のコーホート2についてはこれほど大きな上昇などはみられないが、この間における派遣労働者そのものの増大を考えればこの層でも製造派遣に従事する人がかなり増大したことに間違いがない。

また、高卒男性（特にコーホート1）ほどではないが、高卒女性と大卒男性のコーホートにおいても製造派遣の割合が上昇していることが注目される。製造派遣の解禁に伴って、その就業形態での仕事は、主に高卒男性、その次に高卒女性や大卒男性によって担われたことが窺われる。

(中年層コーホートの製造派遣)

つぎに、中年層コーホートについてみると（図表5-2-16）、ここでも高卒男性におけ

¹² 高専・短大卒男性のコーホート1で顕著に逆の動きがみられる。その理由は不明というほかないが、高専・短大卒男性のコーホートはもともとかなり幅をもってみる必要のあるデータであることや上述のような要因が影響していると考えられる。

る製造派遣割合の高さと上昇の大きさが目立っている。すなわち高卒男性のコーホート1をみると、平成15年から19年にかけて、登録型派遣労働者では67.7%から86.0%へ、常用型派遣労働者で10.8%から43.8%へそれぞれ上昇している。コーホート2においても登録型派遣労働者で34.7%から57.9%へ、常用型派遣労働者で42.9%から48.9%へそれぞれ上昇している。また、高卒女性や大卒男性においても上昇がみられるのは若年層コーホートの場合と同様であり、さらに中年層コーホートでは高専・短大卒女性や大卒女性コーホート1でもかなりの上昇がみられている。

（若年・中年層コーホートの製造派遣のまとめ）

以上のように、製造派遣の解禁の効果を若年・中年層コーホートについてみると、高卒者の雇用の場として少なくない機会を提供するとともに、大卒男性などでも製造派遣に就く人々が少なからずいたといえる。さらに、中年層コーホートでは高専短大卒女性や大卒女性などより広範な層の就業の場となったことが窺われる。

これらの新たに製造派遣で就業することとなった人々の元の就業形態がどのようなものであったか、データとしての確にいいえるものはないが、中年層コーホートを中心に正社員としての雇用から離脱した（せざるを得なかった）人々も少なからずいたことは確実であろう。ここで、この時期にもし製造派遣の解禁がなかったとしたらという仮定をした場合、こうした人々はどのような就業状態となったであろうか。ことの適否は別として、その多くが正社員となったとは考えにくいといわざるを得ず、多分、少なくない部分の人々が雇用機会を得ることができなかったと考えられる。今回特別集計の対象としている平成19年「多様化調査」の時点の後、平成20年秋のいわゆるリーマン・ショック後の製造派遣をめぐる厳しい状況の出現は非常に不幸なことであり、セーフティネットの整備を始めとした適切な対応が求められたことはいうまでもないが、一方において、製造派遣が高卒男性を中心に中年層を含めて一定の雇用機会を提供したことも適切に評価することが必要であろう。

（2）製造派遣に関する若干のデータによる評価と課題

上述のように、製造派遣が平成19年頃までは一定の雇用機会を提供したといえる。しかし一方、それが提供した就業環境はどうであったのだろうか。ここでは、コーホート分析から離れて、「多様化調査」から若干のデータを提示し、非常に限られたものであるがこの面の評価を行ってみたい。

（製造派遣の賃金）

「多様化調査」において調査されている平成19年9月分の賃金総額（階級で調査されているのでそれぞれの階級幅の中位数である階級値を用いる）について、学歴や登録型・常用型派遣労働者の男女別ごとに製造派遣に該当する場合としない場合とで賃金の平均額を比べてみた（図表5-2-17）。ほとんどにおいて製造派遣でない派遣労働者の方が製造派遣の

図表5-2-17 9月の賃金総額(階級値/万円)-平成19年-

| | | 製造派遣かどうか | | 平均値(万円) | 標準偏差 | 構成比(%) |
|-----------------------------|----------|----------|---------|---------|--------|--------|
| 高卒 | 登録型派遣労働者 | 男性 | 製造派遣でない | 19.3 | 10.844 | 37.3 |
| | | | 製造派遣である | 21.6 | 6.566 | 62.7 |
| | | 女性 | 製造派遣でない | 16.4 | 5.942 | 84.8 |
| | | | 製造派遣である | 13.9 | 4.052 | 15.2 |
| | 常用型派遣労働者 | 男性 | 製造派遣でない | 26.8 | 10.732 | 52.2 |
| | | | 製造派遣である | 23.9 | 6.706 | 47.8 |
| | | 女性 | 製造派遣でない | 16.6 | 5.911 | 67.6 |
| | | | 製造派遣である | 16.7 | 6.539 | 32.4 |
| 高専・短大卒 (専修学校(専門課程)卒を含む。) | 登録型派遣労働者 | 男性 | 製造派遣でない | 22.4 | 7.820 | 62.0 |
| | | | 製造派遣である | 20.9 | 6.212 | 38.0 |
| | | 女性 | 製造派遣でない | 17.7 | 6.087 | 94.6 |
| | | | 製造派遣である | 14.9 | 3.581 | 5.4 |
| | 常用型派遣労働者 | 男性 | 製造派遣でない | 25.5 | 8.829 | 73.5 |
| | | | 製造派遣である | 24.2 | 6.242 | 26.5 |
| | | 女性 | 製造派遣でない | 19.3 | 6.231 | 86.0 |
| | | | 製造派遣である | 22.6 | 9.218 | 14.0 |
| 大卒 | 登録型派遣労働者 | 男性 | 製造派遣でない | 22.5 | 9.736 | 75.3 |
| | | | 製造派遣である | 18.3 | 4.046 | 24.7 |
| | | 女性 | 製造派遣でない | 18.3 | 6.218 | 98.6 |
| | | | 製造派遣である | 13.7 | 8.021 | 1.4 |
| | 常用型派遣労働者 | 男性 | 製造派遣でない | 31.2 | 11.179 | 83.9 |
| | | | 製造派遣である | 24.9 | 6.501 | 16.1 |
| | | 女性 | 製造派遣でない | 20.0 | 6.301 | 95.2 |
| | | | 製造派遣である | 16.6 | 5.917 | 4.8 |

派遣労働者よりも賃金の平均額が高くなっている中で、高卒男性の登録型派遣労働者においては、製造派遣以外が19.3万円であるのに対して製造派遣は21.6万円と製造派遣の方が高くなっている。また、この高卒男性の登録型派遣労働者では人数の構成面においても、製造派遣以外が37.3%であるのに対して製造派遣は62.7%と製造派遣の方が倍近くの割合と非常に多くなっている¹³。高卒男性について、製造派遣が賃金面でもそれなりの雇用機会を提供したといえそうなデータとなっている。なお、派遣労働者に占める製造派遣の割合をみると、高専・短大卒及び大卒の男性登録型派遣労働者（それぞれ38.0%、24.7%）で相対的に高くなっており、製造派遣が一定の雇用機会を提供したことが確認される。

しかしながら、満足度に関するデータをみると異なる状況がみえてくる(図表5-2-18)。まず、賃金に関する満足度をみると、高卒男性の製造派遣以外の登録型派遣労働者にあつては-25.4であるのに対して、製造派遣の場合は-49.0とかなり満足度は低くなっている。また、職業生活の総合満足度をみると、製造派遣以外が7.7と小さいながらも満足度域にあるのに対して、製造派遣では-3.3と不満足域となっている。すなわち、高卒男性に対して製造派遣は、平均でみた賃金は相対的にやや高かったものの、満足度という点では必ずしも良好な雇用機会とはいえなかったと考えられる。

この間に増大した製造派遣ではあるが、この章の第1節でみたように、それを活用する事業所においては「景気変動に応じた雇用調整」を理由に活用するところが多かった。また、

¹³ 高卒男性の登録型派遣労働者以外には、女性の高卒及び高専・短大卒の常用型派遣労働者においても製造派遣の方で平均賃金額が高くなっている。高卒の場合には平均賃金額の違いはわずかであること、高専・短大卒の場合は製造派遣の占める割合が多くはないこともあって、ここでは触れない。

図表5-2-18 製造派遣かどうかと満足度：賃金／職業生活総合—平成19年—

| | | | | 賃金満足度 | 職業生活総合満足度 | |
|----|-----------------------------|-----------------------------|----------|---------|-----------|------|
| 男性 | 高卒 | 登録型派遣労働者 | 製造派遣でない | -25.4 | 7.7 | |
| | | | 製造派遣である | -49.0 | -3.3 | |
| | | 常用型派遣労働者 | 製造派遣でない | -23.3 | 15.1 | |
| | | | 製造派遣である | -34.8 | -11.0 | |
| | | 高専・短大卒 (専修学校(専門課程)卒を含む。) | 登録型派遣労働者 | 製造派遣でない | -8.9 | 25.3 |
| | | | 製造派遣である | -18.0 | 13.4 | |
| | 常用型派遣労働者 | 製造派遣でない | -56.3 | -16.0 | | |
| | | 製造派遣である | -34.3 | -15.1 | | |
| | 大卒 | 登録型派遣労働者 | 製造派遣でない | 12.7 | 36.8 | |
| | | | 製造派遣である | -49.8 | -16.2 | |
| | | 常用型派遣労働者 | 製造派遣でない | -30.5 | 18.4 | |
| | | | 製造派遣である | -26.3 | -18.5 | |
| 女性 | | 高卒 | 登録型派遣労働者 | 製造派遣でない | -3.9 | 23.3 |
| | | | | 製造派遣である | -27.4 | 4.3 |
| | 常用型派遣労働者 | | 製造派遣でない | -20.0 | -0.7 | |
| | | | 製造派遣である | -22.7 | 12.5 | |
| | 高専・短大卒 (専修学校(専門課程)卒を含む。) | | 登録型派遣労働者 | 製造派遣でない | -15.7 | 21.4 |
| | | | 製造派遣である | -16.2 | 10.9 | |
| | 常用型派遣労働者 | 製造派遣でない | -17.1 | 12.5 | | |
| | | 製造派遣である | -35.4 | 34.0 | | |
| | 大卒 | 登録型派遣労働者 | 製造派遣でない | -1.9 | 36.5 | |
| | | | 製造派遣である | 50.7 | 68.0 | |
| | | 常用型派遣労働者 | 製造派遣でない | -35.9 | 13.5 | |
| | | | 製造派遣である | 13.0 | -12.9 | |

中年層を含めた男性を中心として一部に相対的に賃金の高い雇用機会を提供した面もあったものの、働く人々に満足感(=安心感?)を与えるようなものとは必ずしもいえなかったといえる。平成20年頃までの景気の比較的良好な時期にあって、労働力の調達という面ばかりに気をとられ、働く人々にとっての整備された就業環境の提供という側面をおろそかにした結果が、いわゆる平成20年秋以降の契約途中での打ち切りといった拙い対応とあいまって、その後の製造派遣の(再)禁止という方向を創出させた面が否定できない。ただ一方で、中年層男性を含めた人々の就業ニーズを踏まえながら、安定した雇用機会を確保することにこそ目的があるのであって、それは製造派遣の禁止ということだけで達成できるというものでもない。併せて、これらの人々が正社員として就業できるようにする、または、非正規就業であっても適切な就業環境が確保されるようにする施策が講じられることが望まれる¹⁴。

4. 高年層コーホートの非正規雇用の動向

この第2節の最後に高年層コーホートにおける非正規雇用の推移を簡単にみておこう。ここでの高年層コーホートとは、平成19年において60歳台となっているコーホートである。

(1) 高年層コーホートの就業形態別構成比の推移

高年層コーホートにおける就業形態別構成比の推移をみると(図表5-2-19)、年齢の

¹⁴ 筆者は、このためには派遣元である派遣事業者を規制することばかりではなく、派遣先企業の雇用責任をもう少し強化することこそ必要であると考えている。

図表5-2-19 高齢層コーホートでみた就業形態別構成の推移

(%)

| | | 合計 | 正社員 | 契約社員 | 嘱託社員 | 出向社員 | 登録型派遣労働者 | 常用型派遣労働者 | 臨時的雇用者 | パートタイム労働者 | その他 |
|-------------------|--------|-------|------|------|------|------|----------|----------|--------|-----------|------|
| <男性> | | | | | | | | | | | |
| コーホート1 | | | | | | | | | | | |
| 平成6年 | 52～56歳 | 100.0 | 85.7 | 0.7 | | 6.2 | 0.1 | 0.2 | 3.6 | 2.9 | 0.6 |
| 平成11年 | 57～61歳 | 100.0 | 71.7 | 7.7 | | 5.0 | 0.2 | 0.4 | 0.6 | 6.7 | 7.7 |
| 平成15年 | 61～65歳 | 100.0 | 35.8 | 7.9 | 29.3 | 0.5 | 0.3 | 0.7 | 1.6 | 17.0 | 6.8 |
| 平成19年 | 65歳～ | 100.0 | 9.4 | 8.5 | 18.4 | 0.5 | 3.8 | 1.8 | 2.5 | 45.8 | 9.3 |
| コーホート2 | | | | | | | | | | | |
| 平成6年 | 47～51歳 | 100.0 | 92.2 | 0.9 | | 2.6 | 0.2 | 0.2 | 1.5 | 1.6 | 0.9 |
| 平成11年 | 52～56歳 | 100.0 | 82.1 | 2.7 | | 8.8 | 0.1 | 0.2 | 0.3 | 1.8 | 4.0 |
| 平成15年 | 56～60歳 | 100.0 | 63.4 | 3.9 | 9.7 | 6.3 | 0.3 | 0.5 | 0.8 | 9.9 | 5.4 |
| 平成19年 | 60～64歳 | 100.0 | 36.7 | 5.9 | 23.5 | 0.9 | 1.4 | 2.6 | 1.2 | 21.7 | 6.1 |
| <女性> | | | | | | | | | | | |
| コーホート1 | | | | | | | | | | | |
| 平成6年 | 52～56歳 | 100.0 | 52.6 | 2.5 | | 0.2 | 0.1 | 0.2 | 6.5 | 36.5 | 1.3 |
| 平成11年 | 57～61歳 | 100.0 | 31.8 | 3.0 | | 0.8 | 0.2 | 0.2 | 0.7 | 43.2 | 19.9 |
| 平成15年 | 61～65歳 | 100.0 | 23.2 | 2.1 | 10.1 | 0.0 | 0.2 | 0.1 | 1.4 | 57.2 | 5.7 |
| 平成19年 | 65歳～ | 100.0 | 9.3 | 6.2 | 8.8 | 0.1 | 2.2 | 0.3 | 2.4 | 61.8 | 9.1 |
| コーホート2 | | | | | | | | | | | |
| 平成6年 | 47～51歳 | 100.0 | 51.8 | 1.7 | | 0.5 | 0.4 | 0.8 | 3.8 | 39.7 | 1.3 |
| 平成11年 | 52～56歳 | 100.0 | 45.0 | 2.5 | | 0.1 | 0.2 | 0.2 | 5.4 | 31.3 | 15.3 |
| 平成15年 | 56～60歳 | 100.0 | 42.7 | 1.3 | 2.3 | 0.4 | 0.3 | 0.2 | 0.5 | 48.6 | 3.7 |
| 平成19年 | 60～64歳 | 100.0 | 8.3 | 2.8 | 12.9 | 0.2 | 0.8 | 0.4 | 1.5 | 63.2 | 9.8 |

(注) 嘱託社員は平成15年調査から独立した調査項目となった。それまでは一般的には契約社員に含まれていたと考えられる。

上昇とともに正社員割合が大きく低下する中で、非正規就業の割合が増大することが確認される。男性のコーホート1をみると、平成6年（52～56歳）には85.7%であった正社員割合が、定年年齢が一般に60歳であるといえらるとすれば定年前後であると考えられる平成11年（57～61歳）には71.7%となり、定年後とってよい平成15年（61～65歳）には35.8%に大きく低下し、60歳台後半となった平成19年には9.4%と正社員割合は一桁台となっている。また、この時期は、正社員割合と同様、定年前には数%あった出向社員の割合も低下している。一方、非正規就業の割合は上昇するが、定年後60歳台前半においては嘱託社員の割合（平成15年29.3%）が高くなり、60歳台後半になると嘱託社員の割合（同19年18.4%）は低下し、代わってパートタイム労働者の割合（平成19年45.8%）が大きくなっている。

男性コーホート2でも、コーホート1とほぼ同様の動きを示しているが、コーホート2において平成6年（47～51歳）から同11年（52～56歳）にかけて、正社員割合が92.2%から82.1%へ低下し、代わって出向社員の割合（2.6%→8.8%）などが上昇しており、50歳前後からこうした動きが本格化することがみてとれる。

男性コーホート2で50歳台後半（平成15年）から60歳台前半（同19年）への移行を整理すると、正社員と出向社員とを合わせた割合が32.1%ポイント低下し、代わって嘱託社員が13.8%ポイント上昇するとともにパートタイム労働者も11.8%ポイントと上昇している。また、登録型、常用型を合わせた派遣労働者の割合は3.2%ポイント上昇している。

このように、男性の場合では、定年前の50歳台後半には正社員又は出向社員であったものが、60歳台前半には正社員割合はほぼ半減するとともに、その分の半分弱が嘱託社員となり、それ以外はパートタイム労働者を中心に派遣労働者を含む他の非正規就業となる。60歳台後半になると、（雇用されて働いている場合には）正社員として就業する人は1割に満たな

くなり、嘱託社員も2割を切り、代わってパートタイム労働者などで就業する人が多くなる。この間、人々の多くはかなり頻繁ともいえる就業形態の転換を経験することとなっている。

女性コーホートをみても男性の場合と同様の動きとなっているが、もともとの正社員割合の水準が男性よりもかなり低く、このこともあって60歳前半における嘱託社員の割合も男性よりもかなり小さくなっており、代わってパートタイム労働者が60歳台になると雇用の半数を超えている。

(2) 60歳前半層男性嘱託社員の動向（平成15年から19年にかけての変化）

上述のように60歳前半層においては、嘱託社員が一つの注目点として浮かび上がる。そこで、コーホート分析から離れて、60～64歳層の男性の嘱託社員について若干の集計を行ってみた。

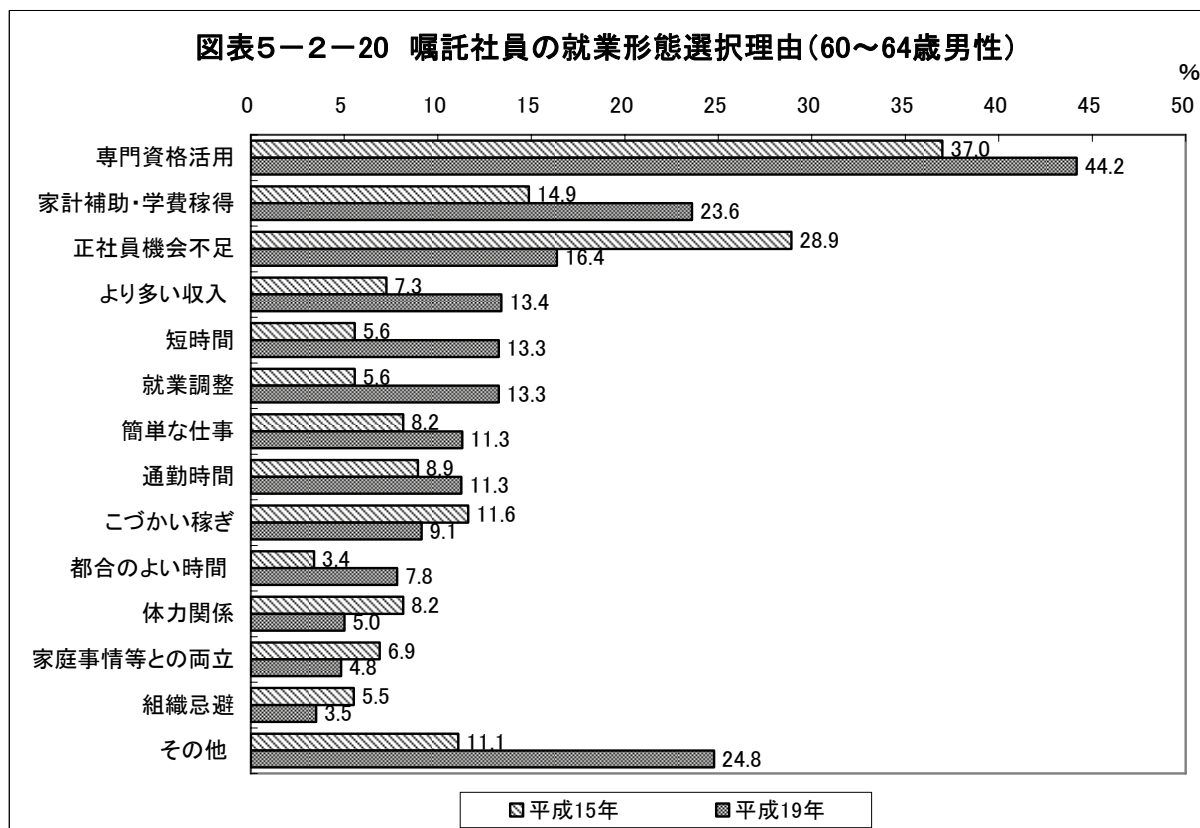
まず、「多様化調査」の事業所調査での事業所における嘱託社員活用理由としては「高年齢者の再雇用対策として」とするところが多いが、事業所調査データと労働者調査データとを統合して作成したデータから、60～64歳の男性嘱託社員に占める高年齢者再雇用対策として嘱託社員を雇用する事業所で働く人の割合を算出すると、平成15年の72.5%から同19年には84.7%へと上昇していた。この両年の間には高年齢者雇用確保措置の実施を義務づけた高年齢者雇用安定法の改正施行があったが、これを受けて高年齢者の再雇用としての嘱託社員の雇用が進んだことが窺われる。

つぎに、60～64歳層の男性の嘱託社員についてその就業形態を選択した理由を集計し、平成15年と19年とを比べてみた（図表5-2-20）¹⁵。グラフは、平成19年において回答割合の高かった項目の順に並べてあるが、同年でみて「専門資格活用」（44.2%）、「家計補助・学費稼得」（23.6%）などの順に多くなっている。平成15年との比較で注目したいのは3番目の「正社員機会不足」であり、19年は16.4%と15年の28.9%に比べ割合がかなり低下している。他の項目のほとんどで15年に比べ19年は指摘割合が高くなっている中で、「正社員機会不足」は目立って割合を低めている。上述のような法改正に伴う事業主による雇用継続のための取組が進められる中で、嘱託社員の中に占める非自発的な部分は以前よりは少なくなったといえることができる。このデータは平成19年のデータであるので、変化したことそのものに対する好評価という側面もあるとも思われるので、この傾向が今後とも継続されるかどうか注目していく必要がある。

以上、若年層、中年層、高年層についてコーホート分析によって就業形態別の動向をみてきた。詳細に繰り返すことはしないが、若年層や中年層のコーホートにおいても非正規化が進み、年齢が高まっても正社員になれないどころか、ますますそれが難しくなっていること

¹⁵ 上述の嘱託社員を高年齢者再雇用対策として雇用する事業所に雇用されている嘱託社員とそうでない事業所の嘱託社員別に集計を行ってみたが、両者で大きな違いはみられなかった。

が推測されるような動きとなっている。とりわけ高卒等の非正規雇用者においてそれが顕著であった。平成16年に解禁された製造派遣は、そうした層に雇用機会を提供するという機能を果たすかにみられたが、平成20年秋以降の経済情勢の激変の中でその不十分さが露呈された。正社員を希望する人々は正社員への道を模索できるような環境を、また、非正規雇用で就業する場合にも整備された就業環境を確保するという、非正規就業対策の基本理念をベースとした一層の取組が求められるといえる。



第3節 非正規雇用者をめぐる二つの課題－正社員化と処遇格差－

第5章においては、まず第1節で「多様化調査」の事業所調査のデータから事業所における非正規雇用の活用状況とその背景をみた。また、前節（第2節）では、同調査の労働者個人調査のデータを用いて主にコーホート分析により、年齢別の非正規雇用がどのような動向になっており、どのような課題があるのかについてみた。次節（第4節）では、筆者が第5章におけるメイン・テーマと考えているところの、非正規雇用をめぐる「弱者」（程度の強弱はあれ対策の対象とする必要があると思われる層）に関する考察を試みている。その間に位置するこの第3節では、巷間、非正規雇用をめぐる課題といわれるものの中から、非正規雇用の正社員化と正規・非正規間の処遇格差との二つを取り上げ、「多様化調査」の中から関連するデータを整理して提示するとともに若干の分析結果を紹介し、第4節の論議に繋げたい¹。

1. 非正規雇用者の今後の就業希望総覧

「多様化調査」では、非正規雇用者の今後の就業希望を尋ね、厚生労働省の統計調査報告書においてデータが公表されている。その際、調査票の建て方に沿って「現在の会社又は別の会社」で働きたいとする非正規雇用者の割合が集計された後、その雇用されて働くことを希望する人（雇用就業希望者）の中での希望する就業形態の割合が表示されている。したがって、一つには、非正規雇用者が正社員としての就業を希望する場合に、現在の会社での正社員就業を希望しているのか、あるいは別の会社でそれを希望しているのかのデータが当該報告書では入手できないという残念な面があった。また、二つ目に残念な面として、希望する就業形態のデータが雇用就業希望者を100とした割合のデータとして提示されていることがある。すなわち、ある形態の非正規雇用者の中で雇用就業希望者の割合が相対的に低い場合には、正社員就業の割合が過大に認識される危険がある。例えば、男性契約社員について45.5%が正社員を希望しているとされることがあるが、これは雇用就業希望の契約社員に占める割合であり、後述のように男性契約社員全体に占める割合は「現在の会社で」（29.2%）と「別の会社で」（8.7%）を合わせて37.9%となっている。前者の数字であれば「半数に近い契約社員が正社員を希望している」となり、後者では「契約社員のうち正社員を希望している割合は3分の1をやや上回る」となる。かなりイメージが異なるものといわなければならない。もう一つ例示として、同様のことを女性登録型派遣労働者の場合についてみれば、46.9%と39.4%となる。後者のその形態の非正規雇用者計に占める正社員希望割合であって

¹ 非正規雇用をめぐる主な課題類型としては、このほかに能力開発とセーフティネットの問題がある。このうち非正規の能力開発については、「多様化調査」において主に資格に関する調査項目があるのみであり、突っ込んだ分析には不十分であるので、ここでは取り上げていない。なお、非正規の能力開発の研究については、JILPTの他の研究プロジェクトで取り組まれている。また、セーフティネットについては、第4節が労働分野を中心としたセーフティネットに関する基礎的な分析と考察とを意図したものである。

も決して低いわけではなく、政策対応の対象となり得る層の根拠とするに十分なデータであると考え。その中で、前者のような大きな値を用いることによって、非正規雇用者のほとんどが正社員を希望しているかのイメージを与えてしまうのではないかと懸念がある。非正規雇用者にあっては、かなりの割合で正社員を希望しながらやむなく非正規での就業をしている層もいるが、一方において現在の就業形態を続けることを希望している層も少なからずいるのであって、そのことにも十分配慮されなければならないと考える。

このような趣旨から、ここでは各形態の非正規雇用者計を100とした今後の就業希望のデータを一覧できる表を提示したい（図表5-3-1）。

（形態計でみた非正規雇用者の今後の就業希望）

非正規雇用者計の今後の就業希望状況について、平成19年のデータをみてみよう。まず男性は、「現在の会社で現在の就業形態を続けたい」とする人が43.9%で、「他の会社で」を合わせて45.4%の人が現在の就業形態を続けたいとしている。一方、正社員を希望する割合は、「現在の会社で」が14.3%、「別の会社で」が13.2%で合わせて27.5%となっている。男性の非正規雇用者全体でみると、正社員希望割合は3割をやや下回る水準にある。これを

図表5-3-1 就業形態別今後の就業希望の割合

| | | 計 | 現在の会社 で現在の就 業形態を続 けたい | 現在の会社 で正社員に 変わりたい | 現在の会社 で他の非正 規の就業形 態に変わら ない | 別の会社で 現在の就業 形態を続け たい | 別の会社で 正社員に変 わりたい | 別の会社で 他の非正規 の就業形態 に変わりたい | 独立して事 業を始めた い | 仕事を辞め たい | その他 | 不明 |
|------------|------------|-------|--------------------------------|-------------------------|--|-------------------------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------|-------------|------|------|
| 男 性 | | | | | | | | | | | | |
| 平成19年 | 契約社員 | 100.0 | 41.9 | 29.2 | 1.5 | 1.9 | 8.7 | 0.7 | 3.4 | 3.2 | 6.5 | 3.0 |
| | 嘱託社員 | 100.0 | 68.5 | 6.1 | 2.4 | 1.2 | 1.6 | 1.1 | 1.2 | 7.2 | 5.3 | 5.2 |
| | 出向社員 | 100.0 | 67.6 | 11.0 | 1.5 | 2.5 | 6.5 | 0.9 | 3.0 | 1.3 | 5.4 | 0.3 |
| | 登録型派遣労働者 | 100.0 | 31.2 | 19.8 | 1.4 | 2.9 | 23.6 | 0.5 | 5.3 | 3.1 | 10.3 | 1.9 |
| | 常用雇用型派遣労働者 | 100.0 | 39.0 | 17.5 | 1.7 | 1.9 | 21.7 | 0.6 | 4.3 | 3.2 | 8.4 | 1.6 |
| | 臨時的雇用者 | 100.0 | 41.6 | 6.2 | 4.4 | 3.2 | 16.4 | 2.0 | 3.6 | 2.1 | 16.2 | 4.3 |
| | パートタイム労働者 | 100.0 | 39.7 | 9.5 | 1.5 | 0.4 | 15.3 | - | 1.1 | 3.4 | 21.3 | 7.7 |
| | その他 | 100.0 | 37.6 | 21.7 | 1.1 | 3.3 | 10.5 | 0.6 | 5.6 | 3.1 | 13.4 | 3.1 |
| | 合計 | 100.0 | 43.9 | 14.3 | 1.6 | 1.5 | 13.2 | 0.5 | 2.7 | 3.5 | 14.0 | 4.8 |
| 平成15年 | 契約社員 | 100.0 | 53.1 | 21.6 | 1.2 | 3.1 | 7.1 | 0.3 | 4.7 | 0.7 | 4.5 | 3.8 |
| | 嘱託社員 | 100.0 | 82.0 | 4.0 | 2.1 | 1.5 | 0.8 | 1.1 | 1.3 | 2.8 | 3.4 | 1.1 |
| | 出向社員 | 100.0 | 67.1 | 9.1 | 0.9 | 5.8 | 5.2 | 0.5 | 4.2 | 1.2 | 3.6 | 2.4 |
| | 登録型派遣労働者 | 100.0 | 35.3 | 14.8 | 1.0 | 2.1 | 28.8 | 1.3 | 6.7 | 3.1 | 6.6 | 0.1 |
| | 常用雇用型派遣労働者 | 100.0 | 43.9 | 15.5 | 2.5 | 3.5 | 15.7 | 0.1 | 5.8 | 2.1 | 5.4 | 5.5 |
| | 臨時的雇用者 | 100.0 | 46.3 | 9.2 | 1.4 | 3.1 | 11.6 | 0.5 | 0.8 | 3.4 | 17.3 | 6.4 |
| | パートタイム労働者 | 100.0 | 45.9 | 16.8 | 3.0 | 1.9 | 20.4 | 0.0 | 2.9 | 0.8 | 5.1 | 3.1 |
| | その他 | 100.0 | 47.4 | 19.6 | 4.1 | 2.0 | 7.9 | 1.7 | 3.4 | 1.4 | 8.5 | 3.9 |
| | 合計 | 100.0 | 53.9 | 15.0 | 2.5 | 2.6 | 12.4 | 0.5 | 3.3 | 1.3 | 5.4 | 3.1 |
| 女 性 | | | | | | | | | | | | |
| 平成19年 | 契約社員 | 100.0 | 37.2 | 26.9 | 1.8 | 2.2 | 12.9 | 1.7 | 1.2 | 3.1 | 7.6 | 5.4 |
| | 嘱託社員 | 100.0 | 60.0 | 13.1 | 3.8 | 0.5 | 1.9 | 0.8 | 0.9 | 5.6 | 4.2 | 9.2 |
| | 出向社員 | 100.0 | 56.7 | 10.1 | 2.5 | 1.7 | 13.2 | 3.3 | 2.2 | 2.3 | 7.3 | 0.6 |
| | 登録型派遣労働者 | 100.0 | 34.4 | 16.4 | 2.2 | 5.3 | 23.0 | 2.8 | 1.2 | 2.1 | 10.5 | 2.2 |
| | 常用雇用型派遣労働者 | 100.0 | 43.7 | 16.0 | 1.4 | 2.7 | 20.7 | 2.7 | 1.4 | 2.4 | 6.9 | 2.0 |
| | 臨時的雇用者 | 100.0 | 46.7 | 7.9 | 4.8 | 2.7 | 9.9 | 1.7 | 0.1 | 2.6 | 11.8 | 11.7 |
| | パートタイム労働者 | 100.0 | 67.0 | 6.7 | 0.9 | 2.9 | 7.2 | 0.4 | 0.2 | 1.7 | 6.9 | 6.2 |
| | その他 | 100.0 | 44.1 | 16.2 | 3.2 | 3.0 | 11.5 | 2.5 | 1.1 | 4.2 | 9.1 | 5.3 |
| | 合計 | 100.0 | 59.4 | 10.1 | 1.3 | 2.9 | 9.5 | 1.0 | 0.5 | 2.2 | 7.4 | 5.7 |
| 平成15年 | 契約社員 | 100.0 | 52.3 | 20.3 | 1.9 | 3.2 | 9.9 | 1.1 | 1.5 | 1.4 | 5.8 | 2.6 |
| | 嘱託社員 | 100.0 | 65.9 | 15.6 | 2.7 | 0.7 | 4.5 | 2.4 | 0.2 | 4.3 | 2.3 | 1.4 |
| | 出向社員 | 100.0 | 68.6 | 9.4 | 0.5 | 4.6 | 5.9 | 1.2 | 0.6 | 5.0 | 2.7 | 1.5 |
| | 登録型派遣労働者 | 100.0 | 48.9 | 5.5 | 1.9 | 6.7 | 21.1 | 1.5 | 2.6 | 1.4 | 8.2 | 2.1 |
| | 常用雇用型派遣労働者 | 100.0 | 53.8 | 7.0 | 3.0 | 3.0 | 14.7 | 2.0 | 1.1 | 3.2 | 6.3 | 5.9 |
| | 臨時的雇用者 | 100.0 | 36.6 | 3.8 | 4.2 | 2.6 | 7.6 | 25.3 | 0.5 | 1.3 | 11.2 | 7.0 |
| | パートタイム労働者 | 100.0 | 70.8 | 3.8 | 2.1 | 2.5 | 9.4 | 0.6 | 0.3 | 2.0 | 5.4 | 3.2 |
| | その他 | 100.0 | 49.6 | 14.4 | 4.9 | 1.8 | 12.7 | 2.3 | 2.3 | 2.6 | 6.6 | 2.8 |
| | 合計 | 100.0 | 66.0 | 6.0 | 2.3 | 2.7 | 10.2 | 1.2 | 0.7 | 2.1 | 5.7 | 3.1 |

平成 15 年と比べてみると、現在の就業形態を続けたいとする割合（56.5%→45.4%）がかなり低下し、正社員を希望する割合（27.4%→27.5%）はほぼ同じ水準となっている。なお、この間に割合がかなり上昇した項目に「その他」（5.4%→14.0%）がある。平成 19 年には今後の希望を絞り込むことができない層がかなりあったことが窺われる。

つぎに女性についてみると、平成 19 年において、「現在の会社で現在の就業形態を続けたい」とする人が 59.4%で、「他の会社で」を合わせて 62.3%の人が現在の就業形態を続けたいとしている。一方、正社員を希望する割合は、「現在の会社で」が 10.1%、「別の会社で」が 9.5%で合わせて 19.6%となっている。女性の非正規雇用者全体でみると、正社員希望割合は 2 割程度の水準にある。これを平成 15 年と比べてみると、現在の就業形態を続けたいとする割合（68.7%→62.3%）が低下する一方で、正社員を希望する割合（16.2%→19.6%）が上昇している。

（形態別にみた非正規雇用者の今後の就業希望）

今後の就業希望の状況を男女、就業態別にみてみよう。

まず男性について、平成 19 年のデータを概観すると、「現在の会社で」と「別の会社で」を合わせた正社員希望割合が相対的に高い就業形態には、登録型派遣労働者（43.4%）、常用型派遣労働者（39.2%）、契約社員（38.0%）などがあり、一方、嘱託社員（7.7%）や出向社員（17.4%）はもとより、臨時的雇用者（22.6%）、パートタイム労働者（24.9%）なども正社員希望割合が相対的に低くなっている。また、現在の就業形態継続希望割合をみると、出向社員（70.1%）、嘱託社員（69.7%）のほか、臨時的雇用者（44.8%）、契約社員（43.7%）、「その他」（41.0%）、常用型派遣労働者（40.9%）、パートタイム労働者（40.1%）で 40% 台を超えている。一方、登録型派遣労働者（34.1%）は 3 割台にとどまっている。このように契約社員や常用型派遣労働者は、正社員希望割合、就業形態継続希望割合が概ね同程度となっている。

同様に女性についてみると、正社員希望割合が相対的に高い就業形態には、契約社員（39.8%）、登録型派遣労働者（39.4%）、常用型派遣労働者（36.7%）などがあり、一方、パートタイム労働者（13.9%）、嘱託社員（15.0%）、臨時的雇用者（17.8%）では正社員希望割合が相対的に低くなっている。また、現在の就業形態継続希望割合をみると、パートタイム労働者（69.8%）、嘱託社員（60.4%）、出向社員（58.4%）でかなり高くなっているほか、臨時的雇用者（49.4%）や「その他」（47.1%）、常用型派遣労働者（46.4%）でも 40% 台と相対的に高くなっている。一方、契約社員（39.4%）、登録型派遣労働者（39.7%）は 4 割弱となっている。

これらについては、次節（第 4 節）においてさらに詳細にみることにしたい。ここでは、各形態の非正規雇用者計を 100 とした割合でみることを通じて、正社員希望とともにそれに匹敵ないしそれを上回って現在の就業形態の継続を希望する人々がいることを確認すること

どめておきたい。

2. 正規・非正規間の月額賃金格差の実態と職場満足度

正規・非正規間のいわゆる処遇格差が論点ないし課題の一つとなっている。ここでは、「多様化調査」における月額賃金総額のデータにより正規・非正規間の賃金格差の試算を行い、非正規雇用者が感じる満足度との関連をみることとする。

(相対的に低い賃金の満足度)

まず、「多様化調査」で調査されている様々な項目の満足度の中で、「賃金」の満足度がもっとも低いものの一つとなっていることを確認しておこう。図表5—3—2は、各満足度をスコア化したものの平均（図表の脚注参照）を示したものである。これをみると、例えば、契約社員についてみると、平成19年の満足度スコアは男性で-0.1、女性で-0.3と各項目の中でもっとも低く、また、唯一不満足域のスコアとなっている。他の就業形態においても、「教育訓練・能力開発のあり方」(-0.2)が「賃金」(-0.1)をわずかに下回っている女性登録型派遣労働者を除き、いずれも「賃金」の満足度スコアがもっとも低くなっている。また、スコアが0.0となった女性パートタイム労働者を除き、いずれの「賃金」の満足度スコアも不満足域の値となっている。

このように、これらの非正規雇用者にあっては、「賃金」の満足度がもっとも低いものとなっている。

(正規・非正規間の賃金格差の試算方法)

「多様化調査」(平成19年)のデータから、正規・非正規間の賃金格差を試算した。「多様化調査」(労働者個人調査)では調査年9月の賃金総額を階級で訊いているが、回答の階級値により数値化(万円)することで、回答者各人の賃金額(概数)が得られる。

正規・非正規間の賃金格差を試算するためには、対応させるべき正規・非正規の雇用者を特定する必要がある。ここでは、非正規雇用者の側が感じる「格差」の試算が目的であることにかんがみ、各非正規雇用者の属性と同じ属性の正社員の賃金と当該非正規雇用者の賃金とを比較することとする。非正規雇用者の賃金は上記の階級値データから得られるので、その属性にあった正社員の賃金を特定することが次の問題となる。平成19年「多様化調査」のデータの制約から、合わせられる属性としては、性(男女)、学歴、職業及び年齢に限定される。データ上これらの属性について、ある非正規雇用者と同じものを持つ正社員は複数いることも、まったくいないことも考えられるので、直接的に対照とすべき正社員を特定することはできない。そこで、正社員について、これらの属性を独立変数とし賃金額を従属変数とする関数を推定し、それを用いて非正規雇用者と同じ属性をもつ正社員の平均的な賃金額を推計することとした。推定する関数はできるだけシンプルなものとし、年齢及び年齢の2乗の二つを独立変数とする関数を性・学歴・職業別に推定することとした。その結果は、図表

図表5-3-2 満足度スコア(平均値)の推移

| | 男性 | | | | 女性 | | | |
|--------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 平成15年 | | 平成19年 | | 平成15年 | | 平成19年 | |
| | 平均値 | 標準偏差 | 平均値 | 標準偏差 | 平均値 | 標準偏差 | 平均値 | 標準偏差 |
| 契約社員 | | | | | | | | |
| 満足度スコア(職業生活全体) | 0.5 | 1.155 | 0.3 | 1.028 | 0.7 | 1.125 | 0.2 | 0.996 |
| 満足度スコア(仕事の内容・やりがい) | 1.0 | 0.935 | 0.8 | 1.054 | 0.7 | 0.973 | 0.6 | 1.026 |
| 満足度スコア(賃金) | 0.0 | 1.201 | -0.1 | 1.240 | 0.0 | 1.218 | -0.3 | 1.231 |
| 満足度スコア(労働時間・休日等) | 0.2 | 0.993 | 0.6 | 1.162 | 0.2 | 1.053 | 0.5 | 1.236 |
| 満足度スコア(人事評価・処遇のあり方) | 0.6 | 1.019 | 0.1 | 1.041 | 0.5 | 1.079 | 0.0 | 1.082 |
| 満足度スコア(職場の(物的)環境) | 0.7 | 0.975 | 0.5 | 1.046 | 0.6 | 1.094 | 0.4 | 1.208 |
| 満足度スコア(仕事の間関係・コミュニケーション) | 0.2 | 1.146 | 0.6 | 1.051 | 0.2 | 1.139 | 0.5 | 1.109 |
| 満足度スコア(雇用の安定性) | 0.1 | 1.007 | 0.2 | 1.164 | 0.2 | 1.015 | 0.1 | 1.172 |
| 満足度スコア(福利厚生) | 0.0 | 0.889 | 0.2 | 1.142 | 0.0 | 0.958 | 0.1 | 1.076 |
| 満足度スコア(教育訓練・能力開発のあり方) | 0.4 | 0.898 | 0.0 | 1.016 | 0.3 | 0.936 | 0.0 | 0.956 |
| 登録型派遣労働者 | | | | | | | | |
| 満足度スコア(職業生活全体) | 0.6 | 1.077 | 0.1 | 1.013 | 0.9 | 1.102 | 0.3 | 0.922 |
| 満足度スコア(仕事の内容・やりがい) | 0.6 | 1.082 | 0.5 | 1.154 | 0.5 | 0.982 | 0.6 | 0.990 |
| 満足度スコア(賃金) | -0.1 | 1.227 | -0.3 | 1.219 | -0.1 | 1.143 | -0.1 | 1.184 |
| 満足度スコア(労働時間・休日等) | 0.2 | 1.017 | 0.6 | 1.078 | 0.2 | 0.979 | 0.9 | 1.065 |
| 満足度スコア(人事評価・処遇のあり方) | 0.4 | 1.102 | 0.0 | 0.973 | 0.5 | 1.158 | 0.1 | 1.045 |
| 満足度スコア(職場の(物的)環境) | 0.7 | 1.016 | 0.3 | 1.117 | 0.7 | 1.057 | 0.5 | 1.152 |
| 満足度スコア(仕事の間関係・コミュニケーション) | 0.0 | 1.140 | 0.5 | 1.101 | 0.0 | 1.137 | 0.6 | 1.126 |
| 満足度スコア(雇用の安定性) | -0.1 | 1.024 | -0.1 | 1.093 | -0.1 | 0.957 | 0.0 | 1.102 |
| 満足度スコア(福利厚生) | -0.1 | 1.053 | -0.1 | 1.008 | -0.2 | 0.893 | -0.1 | 1.018 |
| 満足度スコア(教育訓練・能力開発のあり方) | 0.1 | 1.075 | -0.2 | 0.957 | 0.2 | 0.888 | -0.2 | 0.863 |
| 常用型派遣労働者 | | | | | | | | |
| 満足度スコア(職業生活全体) | 0.6 | 1.158 | 0.0 | 0.984 | 0.7 | 1.120 | 0.1 | 0.892 |
| 満足度スコア(仕事の内容・やりがい) | 0.8 | 1.031 | 0.5 | 1.062 | 0.5 | 1.031 | 0.5 | 0.967 |
| 満足度スコア(賃金) | -0.2 | 1.202 | -0.3 | 1.217 | -0.1 | 1.148 | -0.3 | 1.153 |
| 満足度スコア(労働時間・休日等) | 0.1 | 1.060 | 0.5 | 1.136 | 0.2 | 0.996 | 0.7 | 1.058 |
| 満足度スコア(人事評価・処遇のあり方) | 0.5 | 1.012 | -0.1 | 1.090 | 0.4 | 1.126 | 0.0 | 1.016 |
| 満足度スコア(職場の(物的)環境) | 0.6 | 1.069 | 0.3 | 1.130 | 0.6 | 1.094 | 0.3 | 1.153 |
| 満足度スコア(仕事の間関係・コミュニケーション) | 0.1 | 1.091 | 0.5 | 1.072 | 0.2 | 1.085 | 0.5 | 1.086 |
| 満足度スコア(雇用の安定性) | 0.0 | 1.090 | 0.1 | 1.087 | 0.0 | 0.993 | 0.1 | 1.044 |
| 満足度スコア(福利厚生) | -0.2 | 1.002 | -0.1 | 1.114 | -0.1 | 0.910 | -0.2 | 1.011 |
| 満足度スコア(教育訓練・能力開発のあり方) | 0.2 | 1.019 | -0.2 | 1.027 | 0.2 | 0.905 | -0.3 | 0.929 |
| パートタイム労働者 | | | | | | | | |
| 満足度スコア(職業生活全体) | 0.5 | 1.107 | 0.2 | 0.964 | 0.5 | 1.133 | 0.3 | 0.941 |
| 満足度スコア(仕事の内容・やりがい) | 0.6 | 1.100 | 0.8 | 0.869 | 0.7 | 0.943 | 0.7 | 0.924 |
| 満足度スコア(賃金) | -0.2 | 1.309 | -0.1 | 1.129 | 0.1 | 1.122 | 0.0 | 1.197 |
| 満足度スコア(労働時間・休日等) | 0.2 | 1.094 | 0.4 | 0.985 | 0.1 | 0.998 | 0.7 | 1.172 |
| 満足度スコア(人事評価・処遇のあり方) | 0.4 | 1.071 | 0.3 | 0.805 | 0.4 | 0.996 | 0.1 | 1.041 |
| 満足度スコア(職場の(物的)環境) | 0.8 | 1.187 | 0.6 | 1.215 | 0.7 | 0.962 | 0.3 | 1.195 |
| 満足度スコア(仕事の間関係・コミュニケーション) | 0.5 | 1.045 | 0.7 | 0.941 | 0.3 | 1.050 | 0.6 | 1.048 |
| 満足度スコア(雇用の安定性) | -0.1 | 0.874 | 0.4 | 0.941 | 0.0 | 0.959 | 0.4 | 1.071 |
| 満足度スコア(福利厚生) | -0.1 | 0.988 | -0.1 | 0.965 | -0.1 | 0.889 | 0.0 | 1.001 |
| 満足度スコア(教育訓練・能力開発のあり方) | 0.3 | 0.960 | 0.0 | 0.788 | 0.3 | 0.899 | -0.1 | 0.863 |

(注) すべての項目について満足度の回答があったケース(回答者)についての集計結果である。

「満足度スコア」とは、各人の回答に応じてそれぞれ「満足」→2、「やや満足」→1、「やや不満」→-1、「不満」→-2のスコアを与え、平均をとったものである。

5-3-3のとおりである。関数推定が計測不能の場合(女性の場合に多かった)には、適宜職業を統合するなどの措置をとった(図表の脚注参照)。なお、職業が管理的な仕事とする人は非正規雇用者にあっては非常に少ないことから、今回の試算の対象から除外した。推定された関数をみると、多くの場合年齢の2乗項の係数がマイナスとなっており、年齢とともに賃金額の増加幅が逡減する形となっている。中には決定係数が低いものもあるが、第一次的接近の試算として、容認されるのではないかと考えられる。この関数のうち各非正規雇用者に対応する性・学歴・職業の関数に年齢を代入することによって、対照となる正社員の賃金額を算定することができる。なお、試算結果は、幅をもってみる必要があることはいうまでもない。

図表5-3-3 正社員賃金の単純な回帰式推計による回帰係数の整理(平成19年調査データ)

| | | 男性 | | | | 女性 | | | |
|---------------------------|-------|---------|---------|-----------------|---------|--------|---------|-----------------|--------|
| | | 計 | 中高卒 | 専門学校・ 高専・短大卒 | 大卒・院修了 | 計 | 中高卒 | 専門学校・ 高専・短大卒 | 大卒・院修了 |
| 計 | 定数 | -17.227 | | | | -6.517 | | 6.956 | 48.565 |
| | 年齢 | 2.116 | | | | 1.190 | | 0.559 | -2.115 |
| | 年齢の2乗 | -0.019 | | | | -0.010 | | -0.003 | 0.039 |
| | AR | 0.219 | | | | 0.263 | | 0.172 | 0.320 |
| 専門的技術的な 仕事 | 定数 | | 15.430 | -34.525 | -39.150 | | 31.604 | -27.479 | -9.519 |
| | 年齢 | | 0.493 | 2.978 | 3.006 | | -0.898 | 2.455 | 1.219 |
| | 年齢の2乗 | | -0.003 | -0.033 | -0.022 | | 0.016 | -0.026 | -0.007 |
| | AR | | 0.074 | 0.253 | 0.719 | | 0.415 | 0.300 | 0.424 |
| 事務の仕事 | 定数 | | -48.649 | -136.911 | -23.704 | | -11.381 | -19.738 | 15.307 |
| | 年齢 | | 3.551 | 7.845 | 2.778 | | 1.319 | 2.113 | 0.159 |
| | 年齢の2乗 | | -0.034 | -0.090 | -0.031 | | -0.011 | -0.026 | -0.001 |
| | AR | | 0.197 | 0.698 | 0.106 | | 0.413 | 0.275 | 0.006 |
| 販売の仕事 | 定数 | | -2.951 | | -35.641 | | 計測不能 | 計測不能 | 計測不能 |
| | 年齢 | | 1.317 | 計測不能 | 2.719 | | 計測不能 | 計測不能 | 計測不能 |
| | 年齢の2乗 | | -0.013 | | -0.024 | | | | |
| | AR | | 0.172 | | 0.507 | | | | |
| サービスの仕事 | 定数 | | -74.073 | -77.482 | -18.835 | | 13.710 | | |
| | 年齢 | | 4.477 | 7.071 | 2.481 | | 1.134 | 計測不能 | 計測不能 |
| | 年齢の2乗 | | -0.047 | -0.111 | -0.029 | | -0.017 | | |
| | AR | | 0.672 | 0.991 | 0.128 | | 0.546 | | |
| 生産工程・労務 の仕事 | 定数 | | -37.970 | 101.250 | 48.551 | | -29.110 | | |
| | 年齢 | | 2.823 | -4.561 | -3.059 | | 3.619 | 計測不能 | 計測不能 |
| | 年齢の2乗 | | -0.027 | 0.068 | 0.074 | | -0.052 | | |
| | AR | | 0.368 | 0.868 | 0.776 | | 0.645 | | |
| 上記以外の仕事 (管理の仕事 を除く) | 定数 | | 8.760 | 72.008 | 27.962 | | -36.382 | | |
| | 年齢 | | 1.127 | -2.161 | -0.605 | | 3.029 | 計測不能 | 計測不能 |
| | 年齢の2乗 | | -0.014 | 0.025 | 0.014 | | -0.038 | | |
| | AR | | 0.073 | 0.068 | 0.466 | | 0.269 | | |

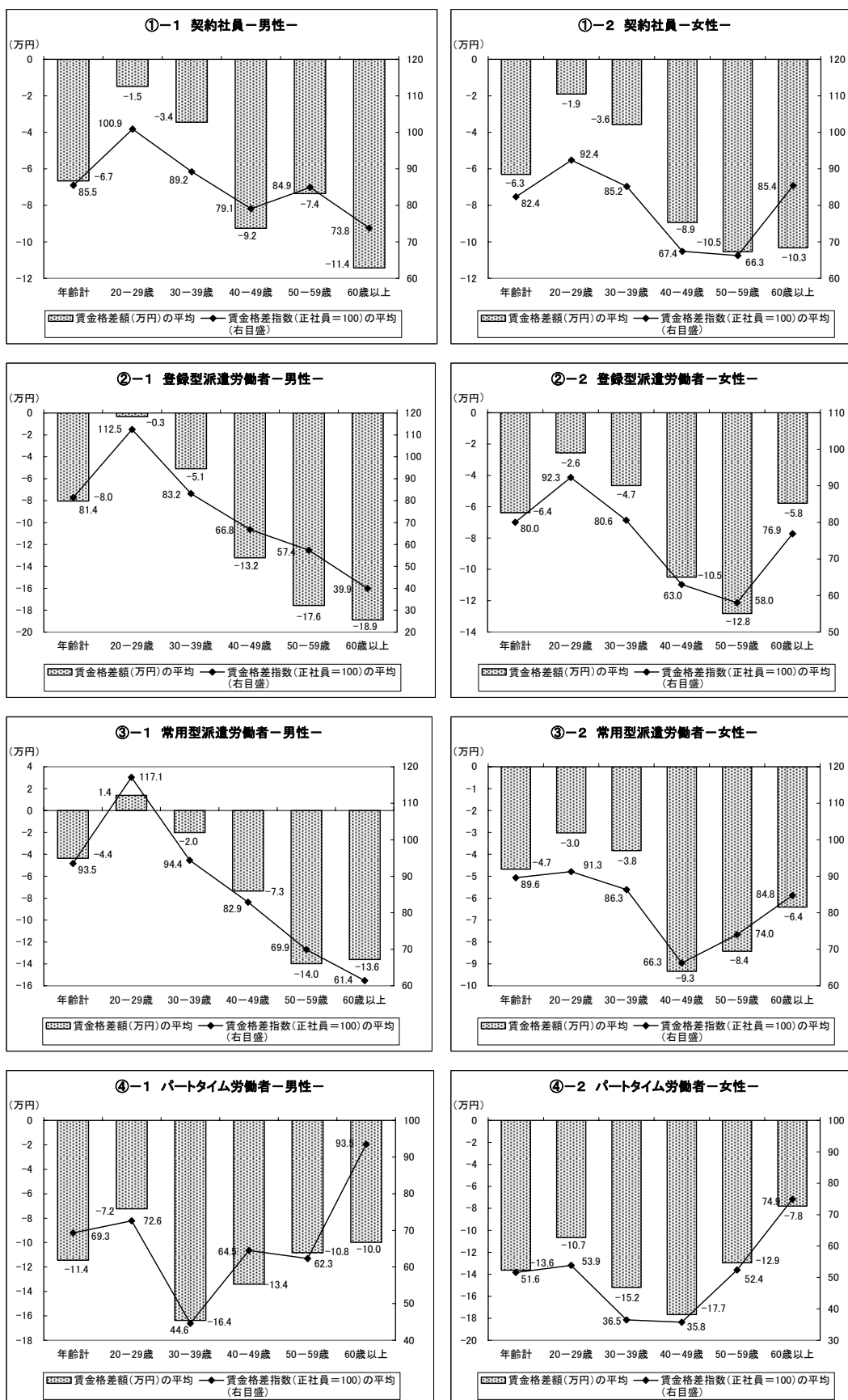
(注) 正社員の9月分賃金総額(階級値/万円)について、性・学歴・職業別にそれぞれ、年齢及びその2乗による回帰式の回帰係数と決定係数である。回帰式及び各回帰係数の統計的有意性は、満たされている。
 各性・学歴別において計測不能の職業がある場合は、当該職業も「上記以外の仕事」に含めて計算している。
 女性の専門学校・高専・短大卒及び大卒・院修了については、「上記以外の仕事」が計測不能であったため、各学歴の職業計で回帰式を計測した。
 なお、「計測不能」とは、この3重クロス各セルにおいて十分なデータが得られていないことによるものである。

(正規・非正規間の賃金格差の試算結果)

上記の方法により試算した正規・非正規間の賃金格差の結果は、図表5-3-4のとおりである。図表には、各非正規雇用者について算出した格差額(当該非正規雇用者の賃金額ー対照となる正社員賃金額)及び格差指数(当該非正規雇用者の賃金額/対照となる正社員賃金額×100)を、就業形態・男女・年齢階層別のグループごとに平均をとったものを掲出している。

就業形態・男女別に年齢計をみると、契約社員は男性で対照正社員より平均的に6.7万円低く、対照正社員の85.5%の賃金水準であり、同様に女性では6.3万円低い82.4%の水準と試算される。同様にみて登録型派遣労働者では、男性が8.0万円低い81.4%の水準、女性が6.4万円低い80.0%の水準である。常用型派遣労働者では、男性が4.4万円低い93.5%の水準、女性が4.7万円低い89.6%の水準、パートタイム労働者では、男性が11.4万円低い69.3%の水準、女性が13.6万円低い51.6%の水準となっている。平均的にみて正規・非正規間の賃金格差は、常用型派遣労働者で9割程度、契約社員や登録型派遣労働者で8割台だが契約社員の方がやや格差は小さく、パートタイム労働者では男性で7割程度、女性で5割程度と

図表5-3-4 推定正社員賃額との格差額及び格差指数(非正規雇用者ベースの平均)



(注) 各非正規雇用者ごとに、その賃金額と推定正社員賃金額との格差額と格差指数(推定正社員賃金額=100)を求め、それを平均したものである。

なっていると試算される²。

また、試算された正規・非正規間の賃金格差を年齢別にみると、契約社員や派遣労働者では特に男性を中心に年齢が高まるほど格差は拡大する傾向がみられる。その中で、20歳台についてみると、男性の格差指数が契約社員で100.9、登録型派遣労働者で112.5、常用型派遣労働者で117.1とむしろ非正規の方の賃金が高くなっていることに注目する必要がある。短期的にみれば、若年層においては正社員よりも非正規雇用者の方が高い賃金を得ることができるとは少なくないことが確認され、このことが若年層における正社員化が進みにくい要因の一つとなっていることが窺われる。

（回帰分析からみた「賃金満足度」に関連する属性）

こうした正規・非正規間の賃金格差は、どの程度非正規雇用者の「賃金に対する満足度」（以下「賃金満足度」という。）と関連しているのかをみてみよう。このため、男女・就業形態別に「賃金満足度」を従属変数とし、様々な属性による回帰式を推定することとした。独立変数には、学歴、子供の有無とその年齢、生計維持関係、職種、他の就業形態に変わることを希望しているかどうか、現在の仕事に役立つ資格・免許の保有状況などとともに、本人の賃金額と上で求めた賃金格差を用いた。ここでの賃金格差としては、格差指数ではなく100から格差指数を引いたものを用いて、格差が大きくなれば回帰係数がマイナス（満足度が低くなる）と出るように設定した。

その結果は、図表5-3-5のとおりである。賃金及びその格差に関する結果をみる前に、他の事項の結果についても概観しておきたい。男性についてみると、専門学校・高専・短大卒であることは契約社員や常用型派遣労働者の場合において、また大卒であることは常用型派遣労働者やパートタイム労働者の場合において、それぞれ「賃金満足度」を低下させる傾向がある（回帰係数がマイナス）。子供がいることは、末子の年齢如何にかかわらず各就業形態とも総じて「賃金満足度」を低下させる傾向がある。自分の収入が主たる生計源である場合は、「賃金満足度」を低下させる傾向があるが、パートタイム労働者においては必ずしもそうはなっていない。職種については、契約社員において専門技術的な仕事に就いている場合「賃金満足度」が相対的にもっとも高くなり、サービスの仕事に就いている場合もっとも低くなる傾向がある。登録型派遣労働者では対照（ベース）職種である事務の仕事に就いている場合「賃金満足度」が相対的にもっとも高くなり、運輸通信の仕事に就いている場合もっとも低くなる傾向がある。常用型派遣労働者では販売の仕事に就いている場合「賃金満足度」が相対的にもっとも高くなり、保安の仕事に就いている場合もっとも低くなる傾向がある。

² ただし、これは月の賃金総額の比較であり、労働時間数の違いがデータの制約もあって考慮されておらず、時間当たり賃金であれば、特にパートタイム労働者の格差はこれよりも縮小するものと考えられる。また、同様に勤続年数も試算に入っていないことにも留意する必要があるが、一般的には、勤続年数を考慮すれば格差は縮小するものと考えられる。

図表5-3-5 賃金満足度スコアを従属変数とした回帰分析結果

| | 契約社員 | | | | 登録型派遣労働者 | | | |
|-------------------------|----------|----------|--------|----------|-----------|----------|--------|----------|
| | 男性 | | 女性 | | 男性 | | 女性 | |
| | 回帰係数 | t値 | 回帰係数 | t値 | 回帰係数 | t値 | 回帰係数 | t値 |
| (定数) | -0.036 | -3.188 | -0.667 | -73.469 | -0.141 | -9.944 | 0.830 | 80.661 |
| 専門学校・高専・短大卒ダミー | -0.137 | -25.448 | 0.059 | 15.968 | 0.283 | 41.912 | -0.095 | -28.060 |
| 大卒大学院修了ダミー | 0.006 | 1.360 | 0.131 | 27.899 | 0.202 | 30.169 | 0.055 | 13.170 |
| 単身居住ダミー | 0.246 | 44.834 | -0.154 | -31.179 | -0.040 | -7.225 | 0.236 | 53.049 |
| 配偶者いるダミー | 0.140 | 24.722 | 0.232 | 33.649 | 0.370 | 46.315 | 0.352 | 43.860 |
| 末子0~2歳ダミー | -0.291 | -31.074 | 0.021 | 1.828 | -0.306 | -17.727 | 0.031 | 2.688 |
| 末子3~5歳ダミー | 0.184 | 16.641 | 0.158 | 19.731 | -0.616 | -34.696 | 0.113 | 14.741 |
| 末子6~12歳ダミー | -0.254 | -34.254 | -0.122 | -20.694 | -0.907 | -76.899 | 0.270 | 48.250 |
| 末子13~15歳ダミー | 0.051 | 4.346 | -0.009 | -1.210 | -1.057 | -35.703 | 0.020 | 2.480 |
| 末子16歳以上ダミー | -0.312 | -61.705 | -0.106 | -21.898 | -0.416 | -47.226 | 0.231 | 34.983 |
| 自分の収入が主たる生計源ダミー | -0.249 | -39.633 | 0.182 | 34.820 | -0.131 | -18.212 | -0.220 | -48.278 |
| 配偶者の収入が主たる生計源ダミー | 0.351 | 19.508 | 0.153 | 18.779 | -0.574 | -27.636 | -0.211 | -23.666 |
| 職種(専門技術)ダミー | 0.214 | 33.897 | 0.385 | 88.560 | -0.278 | -29.930 | 0.006 | 0.874 |
| 職種(販売)ダミー | 0.094 | 11.661 | -0.327 | -58.094 | -0.186 | -10.001 | 0.510 | 51.279 |
| 職種(サービス)ダミー | -0.247 | -32.115 | 0.057 | 11.518 | 0.004 | 0.258 | 0.541 | 86.031 |
| 職種(保安)ダミー | 0.066 | 6.099 | 0.031 | 0.904 | -0.234 | -7.043 | | |
| 職種(運輸・通信)ダミー | 0.047 | 6.229 | -0.247 | -21.476 | -0.566 | -38.394 | 0.500 | 18.555 |
| 職種(生産工程・労務)ダミー | 0.106 | 15.584 | 0.168 | 23.787 | -0.376 | -46.348 | -0.072 | -14.445 |
| 職種(その他)ダミー | -0.119 | -12.020 | -0.067 | -6.797 | -0.089 | -7.695 | -0.508 | -48.971 |
| 他の就業形態に変わりたいダミー | -0.518 | -126.740 | -0.567 | -175.041 | -0.396 | -83.787 | -0.461 | -153.433 |
| 現在の仕事に役立つ資格・免許を持っているダミー | -0.135 | -37.892 | -0.060 | -17.152 | 0.042 | 7.890 | -0.077 | -22.439 |
| 年齢(実数化/歳) | 0.000 | -1.264 | 0.001 | 8.044 | -0.002 | -8.003 | -0.021 | -107.432 |
| 9月の賃金総額(階級値/万円) | 0.016 | 75.447 | 0.022 | 63.400 | 0.025 | 66.020 | 0.002 | 3.903 |
| 推定正社員賃金に対する賃金割合(格差分/%) | -0.004 | -68.247 | -0.004 | -55.532 | -0.003 | -46.075 | -0.001 | -9.238 |
| 回帰式の自由度調整済み決定係数 | 0.145 | | 0.151 | | 0.135 | | 0.102 | |
| | 常用型派遣労働者 | | | | パートタイム労働者 | | | |
| | 男性 | | 女性 | | 男性 | | 女性 | |
| | 回帰係数 | t値 | 回帰係数 | t値 | 回帰係数 | t値 | 回帰係数 | t値 |
| (定数) | -0.348 | -32.611 | -0.313 | -22.638 | -1.882 | -431.174 | 0.738 | 169.517 |
| 専門学校・高専・短大卒ダミー | -0.209 | -46.919 | -0.070 | -14.499 | 0.425 | 219.789 | 0.050 | 45.718 |
| 大卒大学院修了ダミー | -0.035 | -7.846 | -0.205 | -34.205 | -0.015 | -6.269 | 0.236 | 96.829 |
| 単身居住ダミー | 0.023 | 5.387 | 0.004 | 0.616 | 0.016 | 7.237 | 0.771 | 287.118 |
| 配偶者いるダミー | 0.088 | 16.921 | 0.138 | 18.893 | -0.148 | -67.708 | -0.074 | -36.291 |
| 末子0~2歳ダミー | -0.153 | -22.612 | 0.250 | 17.105 | 0.036 | 7.021 | -0.342 | -88.345 |
| 末子3~5歳ダミー | -0.462 | -44.250 | 0.444 | 46.602 | -2.065 | -121.941 | -0.297 | -145.883 |
| 末子6~12歳ダミー | -0.692 | -100.813 | 0.161 | 20.701 | -1.320 | -204.566 | -0.371 | -245.221 |
| 末子13~15歳ダミー | -0.425 | -41.432 | 0.399 | 32.200 | -0.245 | -41.038 | -0.332 | -172.915 |
| 末子16歳以上ダミー | -0.086 | -13.217 | 0.049 | 6.473 | -0.379 | -157.754 | -0.141 | -112.981 |
| 自分の収入が主たる生計源ダミー | -0.277 | -39.243 | 0.077 | 11.633 | 0.865 | 485.042 | 0.016 | 7.047 |
| 配偶者の収入が主たる生計源ダミー | 0.580 | 26.602 | 0.173 | 17.816 | 1.815 | 486.872 | 0.317 | 138.244 |
| 職種(専門技術)ダミー | -0.104 | -17.129 | -0.012 | -1.458 | 0.133 | 40.133 | -0.062 | -27.574 |
| 職種(販売)ダミー | 0.163 | 12.142 | -0.274 | -26.758 | 1.095 | 301.199 | -0.533 | -346.348 |
| 職種(サービス)ダミー | -0.150 | -8.897 | -0.072 | -8.160 | -0.268 | -83.689 | 0.015 | 12.007 |
| 職種(保安)ダミー | -0.711 | -35.115 | 0.364 | 5.924 | -0.792 | -194.412 | | |
| 職種(運輸・通信)ダミー | 0.087 | 9.023 | 0.414 | 14.051 | -0.618 | -172.260 | -0.132 | -33.105 |
| 職種(生産工程・労務)ダミー | -0.028 | -4.797 | -0.079 | -14.996 | -0.232 | -73.657 | -0.213 | -140.364 |
| 職種(その他)ダミー | -0.016 | -1.428 | -0.321 | -17.334 | 0.253 | 73.663 | 0.133 | 46.121 |
| 他の就業形態に変わりたいダミー | -0.384 | -119.408 | -0.548 | -131.512 | -1.052 | -592.225 | -1.064 | -782.538 |
| 現在の仕事に役立つ資格・免許を持っているダミー | -0.012 | -3.611 | -0.153 | -28.984 | -0.035 | -22.168 | -0.123 | -85.972 |
| 年齢(実数化/歳) | 0.003 | 14.520 | -0.011 | -41.611 | 0.036 | 647.996 | -0.011 | -206.796 |
| 9月の賃金総額(階級値/万円) | 0.019 | 75.513 | 0.034 | 65.484 | 0.008 | 71.371 | 0.011 | 71.224 |
| 推定正社員賃金に対する賃金割合(格差分/%) | -0.005 | -77.505 | 0.000 | 1.191 | -0.005 | -280.880 | -0.001 | -47.311 |
| 回帰式の自由度調整済み決定係数 | 0.115 | | 0.114 | | 0.710 | | 0.165 | |

(注)t値が網掛けとなっている項目は、「統計的有意性」があるとはいえないものである。

空欄は、該当者がいないか極めて少ないために、計測できない項目である。

ダミー変数の対照グループは、掲載している以外の項目(属性)であり、例えば職種については事務である。

「推定正社員賃金に対する賃金割合」とは、性や年齢、職種が同じ正社員が得ていると思われる賃金額に対する自己の賃金額格差である。

この計測では、正社員、非正規雇用者とも管理的職業は対象外としている。

パートタイム労働者でも同様に、販売の仕事に就いている場合「賃金満足度」が相対的にもっとも高くなり、保安の仕事に就いている場合もっとも低くなる傾向がある。他の就業形態に変わりたいと考えている人は、「賃金満足度」が相対的に低い人々である。現在の仕事に役

立つ資格・免許を持っている場合は、「賃金満足度」が相対的に低くなる傾向にあるが、登録型派遣労働者ではそうになっていない。

つぎに、女性についてみると、大卒であることは、常用型派遣労働者の場合「賃金満足度」を低下させる傾向がある。子供がいることは、男性と異なり、総じて「賃金満足度」を低下させる傾向があるとはいえないが、契約社員の場合末子が小学校及び高校相当以上の年齢であるとき、パートタイム労働者の場合末子の年齢如何にかかわらず、それぞれ「賃金満足度」を低下させる傾向がある。自分の収入が主たる生計源である場合は、登録型派遣労働者において「賃金満足度」を低下させる傾向があるが、その他の形態ではそうはなっていない。職種については、契約社員において専門技術的な仕事に就いている場合「賃金満足度」が相対的にもっとも高くなり、販売の仕事に就いている場合もっとも低くなる傾向がある。登録型派遣労働者ではサービスの仕事に就いている場合「賃金満足度」が相対的にもっとも高くなり、「その他の仕事」に就いている場合もっとも低くなる傾向がある。常用型派遣労働者では運輸通信の仕事に就いている場合「賃金満足度」が相対的にもっとも高くなり、「その他の仕事」に就いている場合もっとも低くなる傾向がある。パートタイム労働者では、「その他の仕事」に就いている場合「賃金満足度」が相対的にもっとも高くなり、販売の仕事に就いている場合もっとも低くなる傾向がある。他の就業形態に変わりたいと考えている人は、「賃金満足度」が相対的に低い人々である。現在の仕事に役立つ資格・免許を持っている場合も、「賃金満足度」が相対的に低くなる傾向にある。

以上のことから、確定的な傾向を抽出することは困難な面があるが、子供がおり、また、家計維持の責任を抱える場合には、非正規雇用の賃金では満足度が低くなること、賃金満足度と他の就業形態に変わりたいとの希望（ほとんどが正社員希望であるといえる）とは関連が深いこと、仕事に役立つ資格や免許を保有する場合は現在よりも高い賃金を望む傾向があることなどが指摘できる。なお、女性の契約社員において、販売に従事する場合に賃金満足度が低くなる傾向がみられたことには、注目しておきたい。近年、販売という専門性に着目して契約社員化される場合が少なくないが、賃金満足度という点からは課題があるということかも知れない。

（賃金格差と「賃金」満足度）

さて、回帰分析から賃金額及び賃金格差に関する結果をみてみよう。まず、本人の賃金額については、それが高くなるほど賃金満足度を高めるという通常想定される通りの結果となっている。例えば、契約社員の男性の係数は0.016となっているが、これは、その賃金月額を1万円上げれば賃金満足度が平均的に0.016ポイント上昇することを意味している。一方、賃金格差についてみると、回帰係数は女性の常用型派遣労働者の場合を除きいずれもマイナスとなっている。これもまた、格差の拡大は賃金満足度の低下をもたらすという通常想定される通りの結果となっている。契約社員の男性における賃金格差の係数をみると、 -0.004

となっている。これは、正規・非正規間の賃金格差指数が1ポイント縮まれば、賃金満足度(スコア)が平均的に0.004ポイント上昇することを意味する。

この係数を用いて、非正規雇用者の賃金月額が1万円増額となったときの賃金満足度に与える影響を試算してみると、それぞれ次の表に掲げるポイントだけ賃金満足度が高まるものと試算された。

(ポイント)

| | 男性 | | | 女性 | | |
|-----------|------------|----------|-------|------------|----------|-------|
| | 本人の賃金額の寄与度 | 格差縮小の寄与度 | 合計 | 本人の賃金額の寄与度 | 格差縮小の寄与度 | 合計 |
| 契約社員 | 0.016 | 0.014 | 0.030 | 0.022 | 0.018 | 0.039 |
| 登録型派遣労働者 | 0.025 | 0.013 | 0.037 | 0.002 | 0.004 | 0.006 |
| 常用型派遣労働者 | 0.019 | 0.016 | 0.035 | 0.034 | | 0.034 |
| パートタイム労働者 | 0.008 | 0.025 | 0.033 | 0.011 | 0.005 | 0.016 |

(注) 非正規雇用者本人の賃金月額が1万円増加したときに、賃金満足度(スコア)に及ぼす影響を試算したものである。「格差縮小の寄与度」の算出に当たっては、正社員の賃金額には変化がないとして試算した。それぞれ記述統計上の平均値を用いて試算した。

これをみると、先にみたように各就業形態における賃金満足度が不満域にあるが、これだけでそれを解消することはできないものの、賃金月額の1万円増額によって満足度がある程度改善されることもわかる。また、おしなべて賃金月額の増額による効果の方が格差縮小による効果よりも大きくなっている。格差縮小は、ここでは正社員の賃金額に変化がないものとして試算したが、もとより正社員の賃金額が変動すればそれによって左右される面もあることもあり、当面まずは、非正規雇用者の賃金額の底上げ、例えば最低賃金額の引き上げといった施策がとられることが望ましいと考えられる。

第4節 非正規雇用をめぐる「弱者」の探求

第4節では、前節までの分析・整理も踏まえつつ、非正規雇用をめぐる「弱者」とはどのようなとらえればよいのかに関し考察することとしたい。ここで「弱者」とは、非正規雇用の就業に関して何らかの課題を抱えている人々の類型を指し、そのすべてが政策上の対応の必要がある層というわけではないものの、その可能性が相対的に高い層のこととして考察を始めたい。

なお、今回の分析が平成19年を主な対象としていることから、平成20年秋以降の経済動向の変化を反映していない面があることは考慮する必要がある。しかしながら、その解明は別途取り組む必要があるが、非正規雇用の就業をめぐる課題について構造的な変化はあまりないと考えられる。平成20年秋以降の経済情勢の変化の中で、こうした課題がより厳しさを増して投げかけられているものと考えられる。

1. 非正規雇用の就業に関して課題を抱える人々（「非正規雇用弱者」）の想定

非正規雇用の就業に関して何らかの課題を抱えている人々（以下「非正規雇用弱者」という。）の類型として、次のような層を想定する。

①非自発的な非正規雇用者

現在の就業形態を選択した理由が「正社員として働ける会社がなかった」（「正社員雇用機会不足動機」とする人を取り上げる。この層をさらに2つに分け、分析上次の3つの層（カテゴリー）に区分する。

- ・非自発的な非正規雇用者・・・「正社員雇用機会不足動機」のみを選択理由として挙げた人
- ・相対的な非自発的な非正規雇用者・・・「正社員雇用機会不足動機」を挙げ、かつ、併せて他の選択理由を挙げた人
- ・自発的な非正規雇用者・・・「正社員雇用機会不足動機」を挙げなかった人

なお、「相対的な非自発的な非正規雇用者」の区分を設定する理由は、正社員雇用機会不足動機があるとしても他の選択理由も同時にあることは、正社員雇用機会（＝求人）の量的不足ばかりでなく、同時に挙げている他の選択理由に適合するような正社員雇用機会がなかったこと、すなわちその雇用機会の質的（条件的）な側面も影響していると考えられるからである。

ちなみに、正社員雇用機会不足動機を挙げた非正規雇用者の中で、同時に他の形態選択理由（＝動機）を挙げた人の割合をみると、「家計補助・学費獲得動機」が23.6%、「通勤時間動機」20.3%、「小遣い稼ぎ動機」17.3%、「都合のよい時間動機」16.9%などが多くなっている（平成19年調査による）。これらの人々は、通勤時間や時間帯、ほどほどの稼得機会などといった条件に見合った「正社員機会」がないことが正社員雇用機会不足動機と

<参考コラム>

「多様化調査」における就業形態選択理由（この節での呼称と調査票上の文言）

- 「正社員雇用機会不足動機」・・・正社員として働ける会社がなかったから
- 「専門資格活用動機」・・・専門的な資格・技能を活かせるから
- 「より多い収入動機」・・・より収入の多い仕事に従事したかったから
- 「都合のよい時間動機」・・・自分の都合のよい時間に働けるから
- 「短時間動機」・・・勤務時間や労働日数が短いから
- 「簡単な仕事動機」・・・簡単な仕事で責任も少ないから
- 「就業調整動機」・・・就業調整（年収の調整や労働時間の調整）をしたいから
（所得税の非課税限度額及び雇用保険、厚生年金等の加入要件に関する調整）
- 「家計補助・学費稼得動機」・・・家計の補助、学費等を得たいから
- 「小遣い稼ぎ動機」・・・自分で自由に使えるお金を得たいから
- 「通勤時間動機」・・・通勤時間が短いから
- 「組織忌避動機」・・・組織に縛られたくなかったから
- 「家庭事情との両立動機」・・・家庭の事情（家事・育児・介護等）や他の活動（趣味・学習と両立しやすいから
- 「体力関係動機」・・・体力的に正社員として働けなかったから
- 「その他動機」・・・その他

重なっていると考えられる。また、「専門資格活用動機」（14.1%）や「より多い収入動機」（10.1%）を挙げる人も10%を超えている。これらの人々も、職種面や賃金面の条件が正社員雇用機会不足動機と重なっていると考えられる。

②生計維持者

自己の収入が主たる生計維持源である人を取り上げ、これに配偶者の有無を加味して、分析上次の4つの層に区分する¹。

- ・生計維持者／配偶者いる（以下「既婚生計維持者」という。）
- ・生計維持者／配偶者いない（以下「未婚生計維持者」という。）
- ・生計維持者でない／配偶者いる（以下「既婚非生計維持者」という。）
- ・生計維持者でない／配偶者いない（以下「未婚非生計維持者」という。）

③低収入層

収入の低い層を取り上げる。このため、調査項目である9月の賃金総額（W）により、

¹ 「多様化調査」においては、同居の家族として配偶者の有無が調査されており、ここではその結果により配偶者の有無を定めている。したがって、厳密な意味で実際の配偶者の有無や既婚、未婚とは対応していない場合を含んでいる。

分析上次の4つの層に区分する。なお、賃金額は金額階級で回答されているので、各階級の金額幅の中位数、いわゆる階級値によって分析することとする。

・低位所得者：W<16万円

16万円×12月＝192万円であるので、概ね年収200万円未満の層であると考えて大きな齟齬はないであろう。

・相対的低位所得者：16万円≤W<22万円

正社員の賃金額の第1四分位数（階級値23万円）を下回っている層である。

・中位所得者：22万円≤W<40万円

正社員の賃金額の第3四分位数（階級値37.5万円）くらいまでの層である。

・高位所得者：40万円≤W

④正社員就業希望層

現在非正規雇用で就業しているものの、今後の働き方として正社員での就業を希望する人を取り上げる。これをさらに、次の2つの層に区分して分析する。

・現在の会社で正社員になりたい

・別の会社で正社員になりたい

2. 就業形態別非正規雇用弱者の割合とそのコアの部分

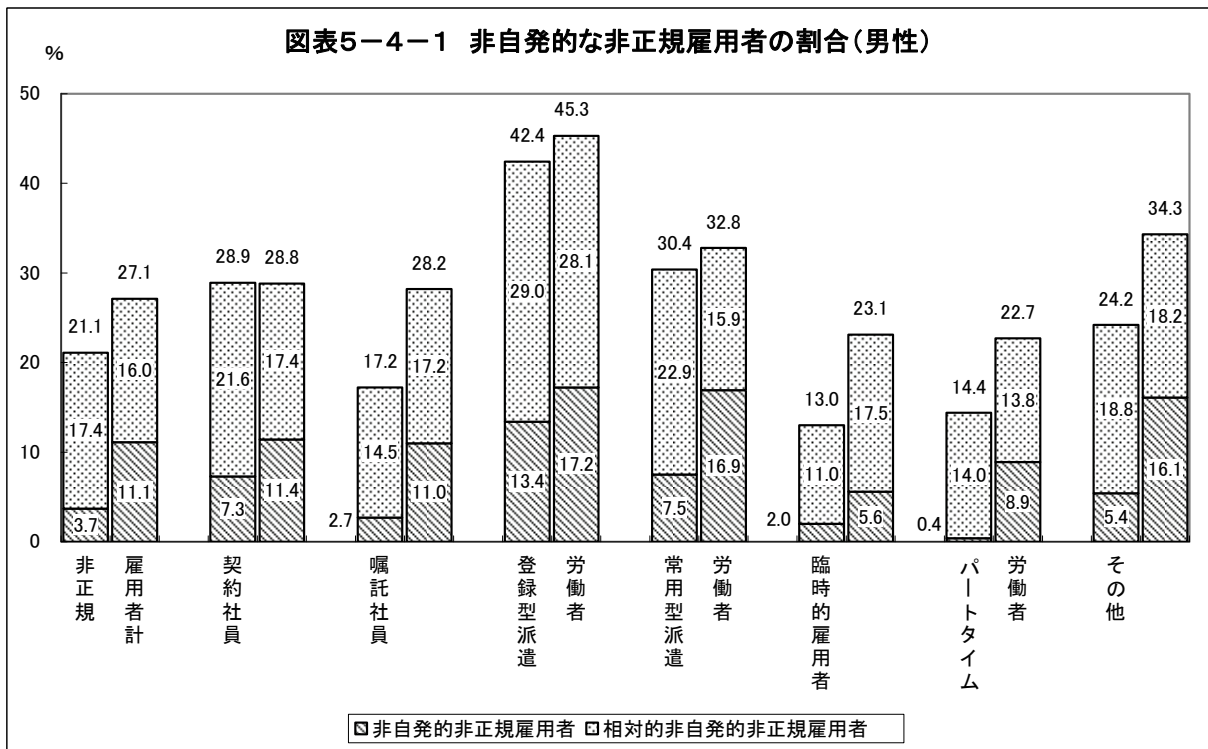
上記1で想定した非正規雇用弱者について、それぞれの就業形態別にどのような割合となっているのかをみるとともに、その中でも対応の必要性が高いと考えられるコア層がどれくらいいるのかみてみよう。男女で大きな違いがみられるので、以下男女別のデータについてみる。

（1）非自発な非正規雇用者

（男性）

男性について、現在の就業形態を選択した理由として、他の理由を挙げることなく正社員として働ける会社がなかったからを挙げた人、すなわち（真正の）非自発的非正規雇用者の割合は、非正規雇用者全体では平成19年3.7%、他の理由を同時に挙げた相対的非自発的非正規雇用者は17.4%であり、両者合わせて非自発的非正規雇用者の割合は21.1%となっている（図表5-4-1）。

平成15年と比べると、非自発的に非正規雇用を選択した割合は27.1%から21.1%へと低下している。しかしながらその内訳をみると、（真正の）非自発的非正規雇用者の割合は11.1%から3.7%へと大きく減少している一方、相対的非自発的非正規雇用者の割合は16.0%から17.4%へと上昇している。この時期の緩やかな景気回復の中で、他の条件を問わなければ正社員の雇用機会はある場合が増えたものの、求める種々の条件に適合した正社員雇用機会を見出すまでには至らず、非正規雇用となっている人の割合はやや上昇したと考えられる。



(注) 棒グラフの左が平成19年、右が15年である。

< 就業形態別 >

就業形態ごとに非自発的な非正規雇用者の割合をみると、次のような特徴が整理できる。

- ① 「真正」及び「相対的」を合わせた非自発的な非正規雇用者合計の割合をみると、登録型派遣労働者（平成19年42.4%）がもっとも高く、次いで常用型派遣労働者（同30.4%）、契約社員（同28.9%）となっている。一方、臨時的雇用者（同13.0%）、パートタイム労働者（同14.4%）、嘱託社員（同17.2%）などでは相対的に低くなっている。
- ② 非自発的な非正規雇用者合計の割合について、就業形態別に平成15年と19年とを比較すれば、嘱託社員（平成15年：28.2%→同19年：17.2%）、臨時的雇用者（23.1%→13.0%）、パートタイム労働者（22.7%→14.4%）などで縮小幅が大きくなっており、一方、登録型派遣労働者（45.3%→42.4%）や常用型派遣労働者（32.8%→30.4%）では縮小幅は小さく、契約社員（28.8%→28.9%）ではほぼ横ばいとなっている。
- ③ （真正の）非自発的な非正規雇用者に限ってその割合をみると、登録型派遣労働者がもっとも高く（平成19年で13.4%）、次いで常用型派遣労働者（7.5%）、契約社員（7.3%）が続いている。一方、平成19年においてはパートタイム労働者や臨時雇用者、嘱託社員はせいぜい2～3%までのわずかな割合となっている。
- ④ （真正の）非自発的な非正規雇用者の割合について平成15年と19年とを比較すれば、パートタイム労働者（8.9%→0.4%）や嘱託社員（11.0%→2.7%）で縮小幅が大きいほか、常用型派遣労働者（16.9%→7.5%）でも大きく縮小しており、また、契約社員（11.4%→7.3%）

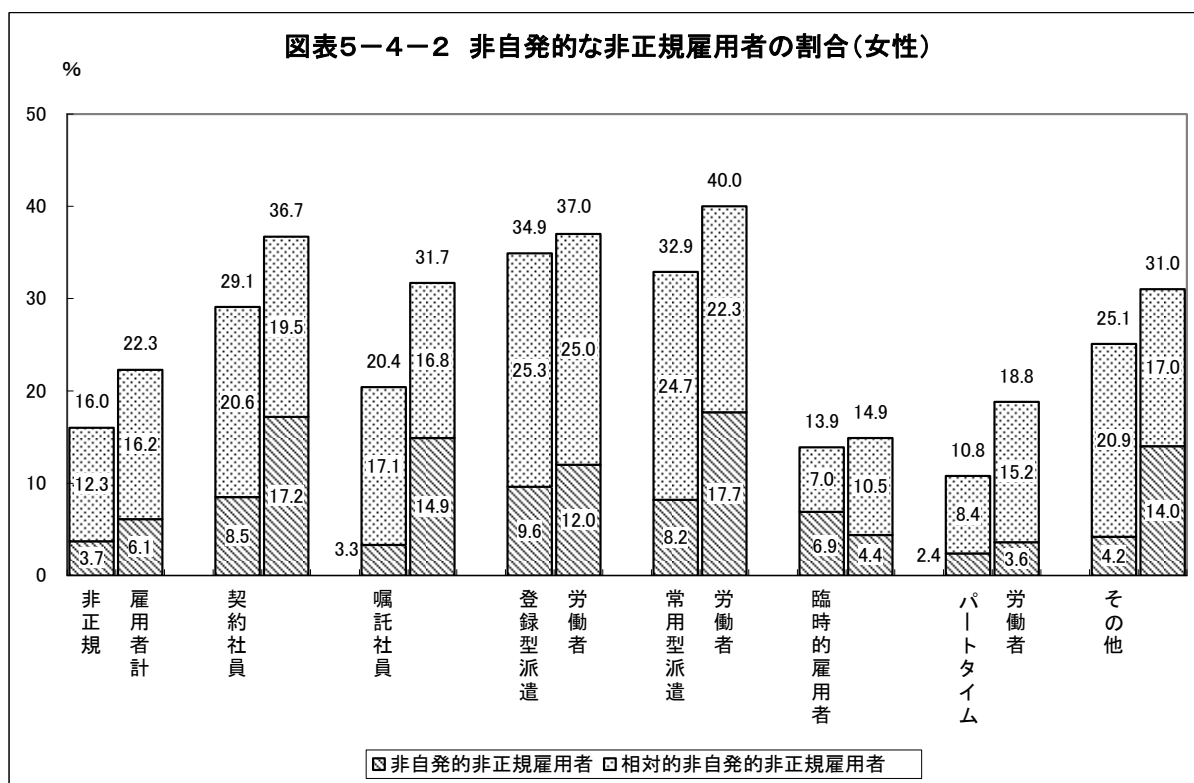
や登録型派遣労働者（17.2→13.4%）でも縮小している。

このように、男性の非自発的な非正規就業選択者は、平成15年から19年にかけて（真正の）非自発的な非正規雇用者を中心にその割合を低めているが、契約社員や登録・常用の派遣労働者においては、なお3～4割といった相当の割合がいるといえることができる²。

（女性）

女性についてみると、（真正の）非自発的な非正規雇用者の割合は、非正規雇用者全体では平成19年3.7%、他の理由を同時に挙げた相対的な非自発的な非正規雇用者は12.3%であり、両者合わせて非自発的な非正規雇用者の割合は16.0%となっている（図表5-4-2）。

平成15年と比べると、非自発的に非正規雇用を選択した割合は22.3%から16.0%へと低下している。その内訳をみると、（真正の）非自発的な非正規雇用者の割合は6.1%から3.7%へ、相対的な非自発的な非正規雇用者の割合は16.2%から12.3%へとそれぞれ低下している。男性の場合には他の理由を同時に挙げた相対的な非自発的な非正規雇用者の割合は上昇していたが、女性の場合は真正と相対的ないずれの割合も低下している。しかしながら、以下に示すように、



（注）棒グラフの左が平成19年、右が15年である。

² 平成20年秋以上の経済情勢の悪化に伴って、それ以降こうした15年から19年にかけての変化とは逆方向の変化が生じていることが推測される。すなわち（真正の）非自発的な非正規雇用者が増大していると考えられる。

女性の非正規雇用者の7割（男性の場合は4割程度）を占めるパートタイム労働者の動きに大きく左右されたものであることには留意が必要である。

<就業形態別>

就業形態ごとに非自発的な非正規雇用者の割合をみると、次のような特徴が整理できる。

- ①非自発的な非正規雇用者合計の割合をみると、登録型派遣労働者（平成19年で34.9%）がもっとも高く、次いで常用型派遣労働者（同32.9%）、契約社員（同29.1%）となっている。一方、パートタイム労働者（同10.8%）、臨時的雇用者（同13.9%）、嘱託社員（同20.4%）などでは相対的に低くなっている。これは男性の場合とほぼ同様の傾向となっている。
- ②非自発的な非正規雇用者合計の割合について、就業形態別に平成15年と19年とを比較すれば、嘱託社員（平成15年：31.7%→同19年：20.4%）、パートタイム労働者（18.8%→10.8%）、契約社員（36.7%→29.1%）、常用型派遣労働者（40.0%→32.9%）などで縮小幅が大きくなっており、一方、登録型派遣労働者（37.0%→34.9%）や臨時的雇用者（14.91%→13.9%）では縮小幅は小さくなっている。契約社員や常用型派遣労働者で大きな縮小幅となっていることなどは、男性の場合と異なる動きである。
- ③（真正の）非自発的な非正規雇用者に限ってその割合をみると、登録型派遣労働者がもっとも高く（平成19年で9.6%）、次いで契約社員（8.5%）、常用型派遣労働者（8.2%）が続いている。一方、平成19年においてはパートタイム労働者や嘱託社員はせいぜい2～3%までのわずかな割合となっている。
- ④（真正の）非自発的な非正規雇用者の割合について平成15年と19年とを比較すれば、嘱託社員（14.9%→3.3%）、常用型派遣労働者（17.7%→8.2%）、契約社員（17.2%→8.5%）で縮小幅が大きくなっており、また、登録型派遣労働者（12.0%→9.6%）でも縮小している。パートタイム労働者（3.6%→2.4%）は、もともと小さな割合であったものが、さらに低下している。
- ⑤相対的な非自発的な非正規雇用者の割合は、上述のように女性非正規雇用者全体では平成15年に比べ19年は低下している。これを就業形態別にみると、パートタイム労働者（15.2%→8.4%）などでは低下しているものの、常用型派遣労働者（22.3%→24.7%）、契約社員（19.5%→20.6%）などでは上昇している。

このように、女性の非自発的な非正規就業選択者は、平成15年から19年にかけて（真正の）非自発的な非正規雇用者を中心にその割合を低めているが、契約社員や登録・常用の派遣労働者においては、なお3割ないしそれ以上といった相当の割合がいるということが出来る。

（非自発的な非正規雇用者の学歴、年齢分布）

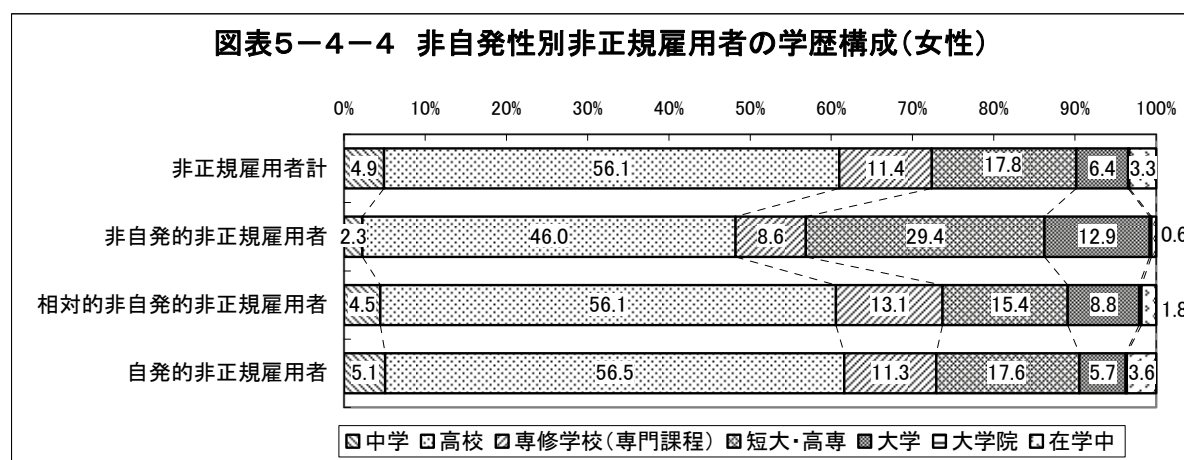
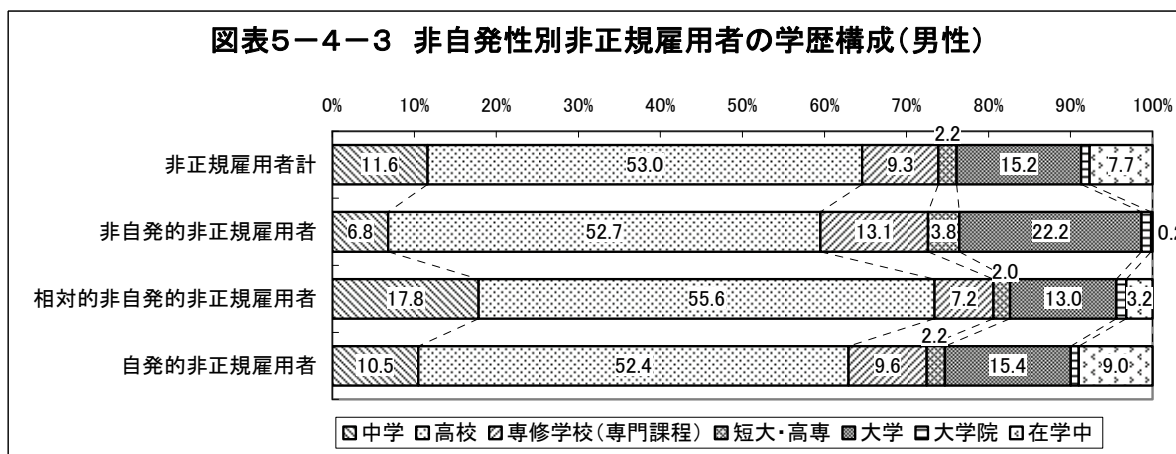
非自発的な非正規雇用者がどのような人々であるのかをみる一端として、その学歴及び年齢の分布をみておきたい。

<学歴分布>

男女別に学歴分布をみたものが、図表5-4-3及び図表5-4-4である。これをそれぞれの非正規雇用者計における分布と各非自発性別にみた分布とを比較して、相対的に割合の高い学歴をみると、

- ①男性の非自発的非正規雇用者については、大卒（22.2%／非正規雇用者計における構成比とのポイント差：7.0ポイント）や専修学校卒（13.1%／3.8ポイント）の割合が相対的に高くなっている。
 - ②男性の相対的非自発的非正規雇用者については、中卒（17.8%／6.2ポイント）や高卒（55.6%／2.6ポイント）の割合が相対的に高くなっている。
 - ③女性の非自発的非正規雇用者については、短大・高専卒（29.4%／11.6ポイント）や大卒（12.9%／6.5ポイント）の割合が相対的に高くなっている。
 - ④女性の相対的非自発的非正規雇用者については、大卒（8.8%／2.4ポイント）や専修学校卒（13.1%／1.7ポイント）の割合が相対的に高くなっている。
- といったように整理できる。

このように、非自発性の程度が高いほど学歴の高い層の割合が相対的に高くなっているといえることができる。



(注) 「大学院」のデータ値は割愛している。
「非正規雇用者計」は、就業形態選択の非自発性に関し不明の回答者を除いた構成比である。

図表5-4-5 非自発性別非正規雇用の年齢構成

(%)

| | 15-19歳 | 20-24歳 | 25-29歳 | 30-34歳 | 35-39歳 | 40-44歳 | 45-49歳 | 50-54歳 | 55-59歳 | 60-64歳 | 65歳以上 |
|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 男 性 | | | | | | | | | | | |
| 非正規雇用者計 | 3.5 | 8.9 | 12.5 | 12.0 | 9.0 | 4.1 | 4.3 | 4.3 | 11.1 | 18.8 | 11.5 |
| 非自発的非正規雇用者 | 1.2 | 4.4 | 16.4 | 14.0 | 8.7 | 9.9 | 6.6 | 10.7 | 15.7 | 9.5 | 2.8 |
| 相対的非自発的非正規雇用者 | 0.2 | 6.1 | 27.4 | 16.4 | 7.9 | 4.0 | 5.7 | 6.4 | 7.7 | 13.2 | 5.1 |
| 自発的非正規雇用者 | 4.3 | 9.7 | 9.0 | 10.9 | 9.3 | 3.9 | 3.9 | 3.6 | 11.6 | 20.5 | 13.3 |
| 女 性 | | | | | | | | | | | |
| 非正規雇用者計 | 1.1 | 4.0 | 7.7 | 10.3 | 12.3 | 15.9 | 13.7 | 10.3 | 15.3 | 6.7 | 2.8 |
| 非自発的非正規雇用者 | 0.0 | 3.7 | 11.7 | 16.2 | 15.0 | 17.4 | 15.3 | 4.4 | 13.5 | 2.3 | 0.4 |
| 相対的非自発的非正規雇用者 | 0.2 | 4.3 | 8.0 | 10.6 | 12.9 | 10.2 | 16.3 | 12.4 | 15.6 | 5.0 | 4.6 |
| 自発的非正規雇用者 | 1.3 | 4.0 | 7.4 | 10.0 | 12.2 | 16.6 | 13.2 | 10.3 | 15.4 | 7.1 | 2.6 |

(注) 非正規雇用者計における割合と1.0ポイント以上高くなっているセルを、黒地白字反転数字にしている。

<年齢分布>

同様に年齢分布についてもみると（図表5-4-5）、

- ①男性については、20～29歳及び30～34歳層において（真正の）非自発的非正規雇用者、相対的非自発的非正規雇用者ともにおいて相対的に割合が高くなっており、また、40歳台、50歳台において非自発的非正規雇用者が相対的に多くなっている。
- ②女性については、20歳台後半層から30歳台、40歳台において（真正の）非自発的非正規雇用者の割合が相対的に高くなっており、40歳台後半から50歳台前半にかけて相対的非自発的非正規雇用者の割合が相対的に高くなっている。

と整理できる。

年齢別にみた非自発的な非正規雇用選択は、学校卒業後数年後から始まる時期と中年から高年齢期にかけての時期に相対的に多くなっているといえる。それぞれ学校から職業への移行に関する問題、中高年期における失業と正社員雇用機会不足の問題を背景としているといえよう。

（特別の対策の対象となる可能性としての非自発的非正規就業）

正社員としての就業を希望しながら、求職していた時点で正社員の雇用機会がなかったため非正規雇用に就業した「非自発的な非正規雇用者」は、それ自体需給のミスマッチとして問題を投げかけている。上述のようにそうした層が、男性で2割程度、女性で10%台半ば程度の割合でいる。また、契約社員や登録・常用の各派遣労働者にあっては、この割合はさらに高くなる。さらに、これは平成19年におけるデータであるので、雇用情勢の厳しさが増した昨今においては、この数値は少なくともその2～3割程度が嵩上げされていると考えてもよいであろう。

しかし一方、これらの非自発性にもある種性格の異なる層が含まれていることも冷静に捉えておく必要がある。すなわち、正社員という雇用形態のみに着目した非自発性の場合とそれ以外の理由が随伴した非自発性とは、性格を異にすると考えられる。

正社員雇用機会の不足を理由とする非自発性であれば、まずはこれのみを現在の就業形態選択の理由（やむを得ない選択の理由）として挙げる層がコアの部分であるといえよう。平成19年においては、男女とも3.7%であり、平成15年に戻っても男性で11.1%、女性で6.1%

といった水準である。もっとも割合の高い登録型派遣労働者でも平成19年には男性で13.4%、女性で9.6%といった水準にとどまる。ここではこれを「コアⅠ」とする。

他の選択理由も同時に挙げている「相対的な」非自発的非正規雇用者についても、「正社員雇用機会不足」と併せて挙げられている理由によっていくつかの層に分けられるとも考えられる。まずは、「より多い収入動機」に注目したい。雇用機会の不足により正社員として働くことはできないが、非正規雇用で就業をする場合にあってはより多くの収入を得られることを強く意識した層である。一般には、収入に対する緊要度の高い層であると考えてよいであろう。そこで、「正社員雇用機会不足」とともに「より多い収入動機」を挙げた層を「コアⅡ」と呼ぶこととしよう。

「コアⅠ」の割合（再掲）とともに「コアⅡ」の占める割合を示したのが、次の表である。数値は平成19年のものである。就業形態選択理由の視点から、特に非自発的な選択を行っていると思われる層は、非正規雇用者計では男性の6%程度、女性の5%程度である。決して高い割合とはいえないが、登録型派遣労働者では男性では4分の1近くに達し群を抜いて高く、契約社員や常用型派遣労働者でも10%台の半ばの水準となっていることは注目しておく必要がある。

(%)

| | 男 性 | | 女 性 | |
|-----------|------|---------|-----|---------|
| | コアⅠ | コアⅠ+コアⅡ | コアⅠ | コアⅠ+コアⅡ |
| 非正規雇用者計 | 3.7 | 6.1 | 3.7 | 4.9 |
| 契約社員 | 7.3 | 11.9 | 8.5 | 11.0 |
| 登録型派遣労働者 | 13.4 | 23.5 | 9.6 | 14.2 |
| 常用型派遣労働者 | 7.5 | 14.3 | 8.2 | 14.6 |
| パートタイム労働者 | 0.4 | 0.8 | 2.4 | 2.8 |

（２）主な生計維持者である非正規雇用者

つぎに、配偶者の有無を合わせてみた主な生計維持者かどうか（生計維持関係）の視点からデータをみてみよう。

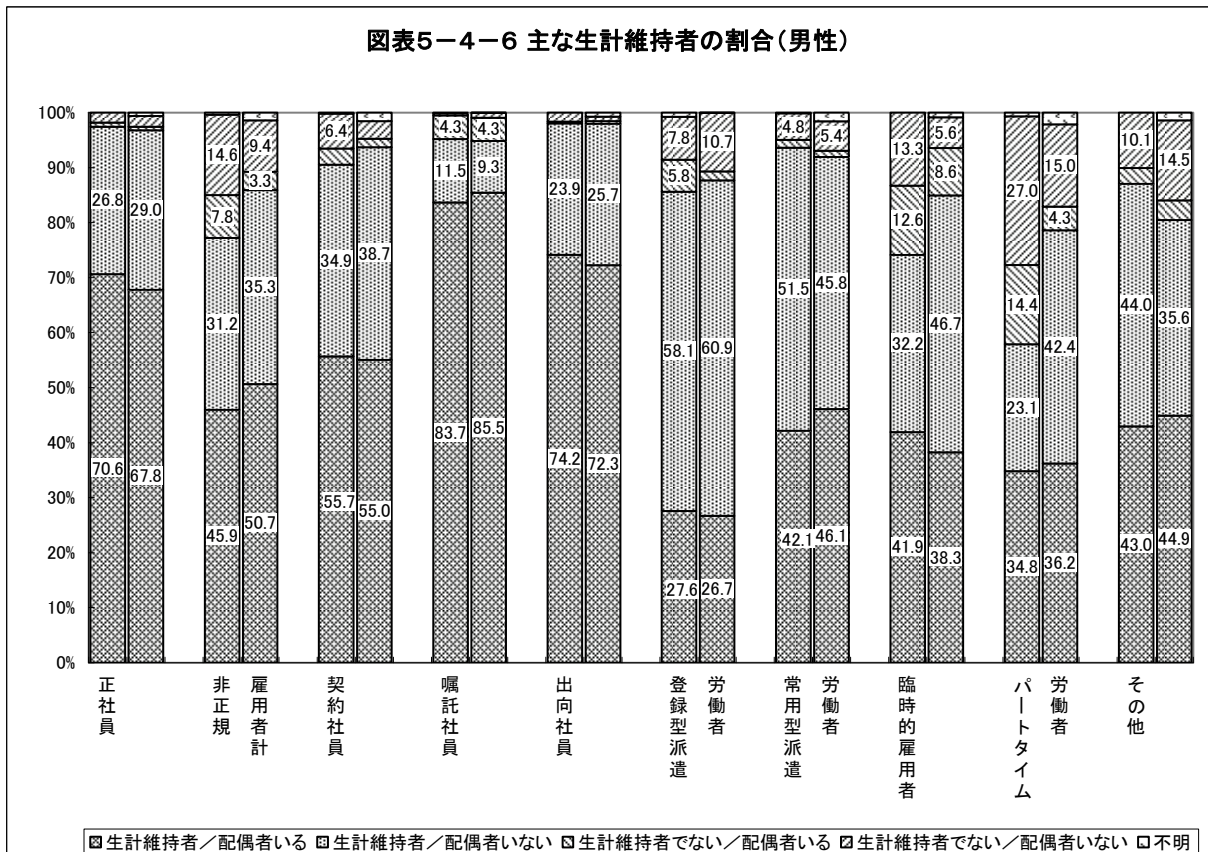
（男性）

男性について集計したものが図表5-4-6である。

非正規雇用者計でみて、平成19年で既婚生計維持者の割合は45.9%、未婚生計維持者は31.2%、既婚非生計維持者は7.8%、未婚非生計維持者は14.6%となっている。これを正社員の場合（それぞれ70.6%、26.8%、0.8%、1.8%）と比較すると、既婚生計維持者を中心とした生計維持者である割合が低く、非生計維持者である割合が高くなっている。

平成15年との比較では、既婚生計維持者（50.7%→45.9%）、未婚生計維持者（35.3%→31.2%）とも割合が低下し、非生計維持者である割合（既婚、未婚計で12.7%→22.4%）が

図表5-4-6 主な生計維持者の割合(男性)



(注) 棒グラフの左が平成19年、右が15年である。4%未満のカテゴリーについては、データ値を省略している。

上昇している。

<就業形態別>

就業形態別にみると、嘱託社員や出向社員で既婚生計維持者の割合（平成19年それぞれ83.7%、74.2%）が高くなっているが、これは就業形態の特徴であるとともに、年齢の高い層が多いことによる面が大きいと考えられる。それ以外の非正規雇用では、登録型派遣労働者(27.6%)で既婚生計維持者である割合がもっとも低く、また、パートタイム労働者(34.8%)や臨時的雇用者(41.9%)、常用型派遣労働者(42.1%)は3割台半ばから4割をやや超える水準となっている。そうした中で、契約社員(55.7%)では既婚生計維持者が半数を超えている。また、同じ派遣労働者の中でも、常用型が登録型を14.5%ポイント上回っていることが注目される。

未婚生計維持者の割合についてみると、登録型派遣労働者(58.1%)でもっとも高く、ついで常用型派遣労働者(51.5%)、「その他」(44.0%)、契約社員(34.9%)の順となっている。

パートタイム労働者については、生計維持者でない割合(41.4%)が高くなっている。

こうしたデータからだけで判断できないものの、男性においては、契約社員は既婚で生計を維持できる場合が多いが、派遣労働者は登録型であれ常用型であれ、現在までのところ、

主に未婚者が生計維持のための就業の場として機能しているといえよう。

なお、平成 15 年との比較においては、ほとんどの形態で大きな変化はみられない中で、パートタイム労働者で未婚生計維持者の割合（42.4%→23.1%）が大きく低下し、もともと相対的に高かった非生計維持者の割合（19.3%→41.4%）が大きく上昇している³。

（女性）

女性について、生計維持関係別に集計したものが図表 5-4-7 である。

非正規雇用者計でみて、平成 19 年で既婚生計維持者の割合は 3.1%、未婚生計維持者は 23.6%、既婚非生計維持者は 63.7%、未婚非生計維持者は 9.5%となっている。これを正社員の場合（それぞれ 12.8%、39.9%、33.2%、14.1%）と比較すると、既婚、未婚問わず生計維持者である割合が低く、非生計維持者である割合が高くなっている。

平成 15 年との比較では、大きな変化はないものの、既婚非生計維持者の割合（59.6%→63.7%）が上昇し、未婚非生計維持者の割合（13.2%→9.5%）が低下している。なお、正社員では既婚生計維持者の割合（6.3%→12.8%）が上昇し、一方、既婚非生計維持者の割合（39.6%→33.2%）は低下している。

女性は男性に比べて生計維持者である場合が少なくなっているが、それでも非正規雇用者の 3%程度が配偶者のいる中で生計維持者となっており、また、23%程度が配偶者のいない生計維持者となっており、合計で非正規雇用者の 4 分の 1 をやや上回っている。これは、正規、非正規合わせた女性雇用者の 15.4%にあたり、これだけの層が非正規雇用の就業で主たる生計を維持していることには注目する必要があるだろう。

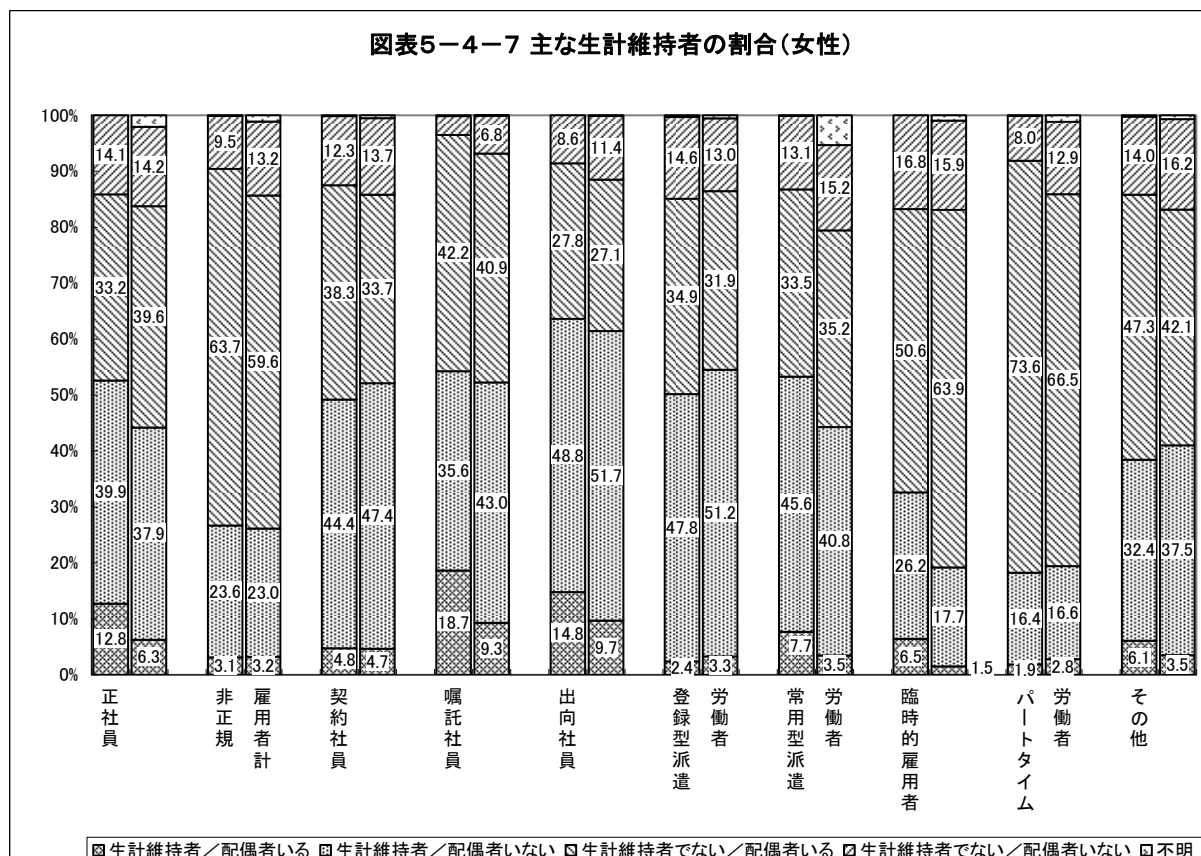
<就業形態別>

就業形態別にみると、既婚、未婚を合わせた生計維持者の平成 19 年の割合でみて、正社員と同様の就業形態である出向社員が 63.6%ともっとも高くなっており、ついで嘱託社員（54.3%）や常用型派遣労働者（53.3%）、登録型派遣労働者（50.2%）で半数を超え、契約社員（49.2%）でも半数程度と正社員の場合（52.7%）にほぼ匹敵する水準となっている。

³ 平成 15 年から 19 年にかけて、男性のパートタイム労働者において未婚生計維持者の割合が大きく低下したことについては、確定的なことはいえないものの、この間の景気回復の中でより多くの収入が得られる形態へとシフトしたことがあると考えられる。ちなみに、就業形態選択理由のうち「より収入の多い仕事に従事したかったから」（「より多くの収入動機」）とする割合をみると、男性非正規雇用者計で 11.8%から 15.1%へ上昇している。

また、これには、この間に実施された製造派遣の解禁も大きく影響していることが考えられる。このことをみるために、職種が「生産工程・労務の仕事」の男性従事者について就業形態別の構成を集計してみた。その結果をみると、正社員の割合（64.2%→65.3%）がほぼ横ばいで推移している中で、常用型派遣労働者（1.3%→7.8%）、登録型派遣労働者（1.1%→4.9%）の割合が大きく上昇している。これら派遣労働者については、未婚生計維持者にあたる場合が多い 20 歳台後半層から 30 歳台層の構成比がかなり上昇している（登録型：38.1%→55.0%、常用型：42.4%→49.2%）。さらに加えて、登録型派遣労働者において就業形態選択理由として「より多くの収入動機」を挙げた割合が上昇（22.7%→33.3%）した一方で、「正社員雇用機会不足動機」を挙げた割合は、やや低下（59.5%→53.7%）していた。相対的に若年の男性に対して製造派遣は比較的「ましな」雇用機会を提供し始めていたと考えられる。それだけに、平成 20 年秋以降の製造業大企業におけるいわゆる「派遣切り」は大きな社会的影響を与えたといえる。

図表5-4-7 主な生計維持者の割合(女性)



(注) 棒グラフの左が平成19年、右が15年である。4%未満の категорияについては、既婚生計維持者以外はデータ値を省略している。

一方、パートタイム労働者（18.3%）は2割弱の水準にとどまっており、既婚非生計維持者（73.6%）が圧倒的に多くなっている。

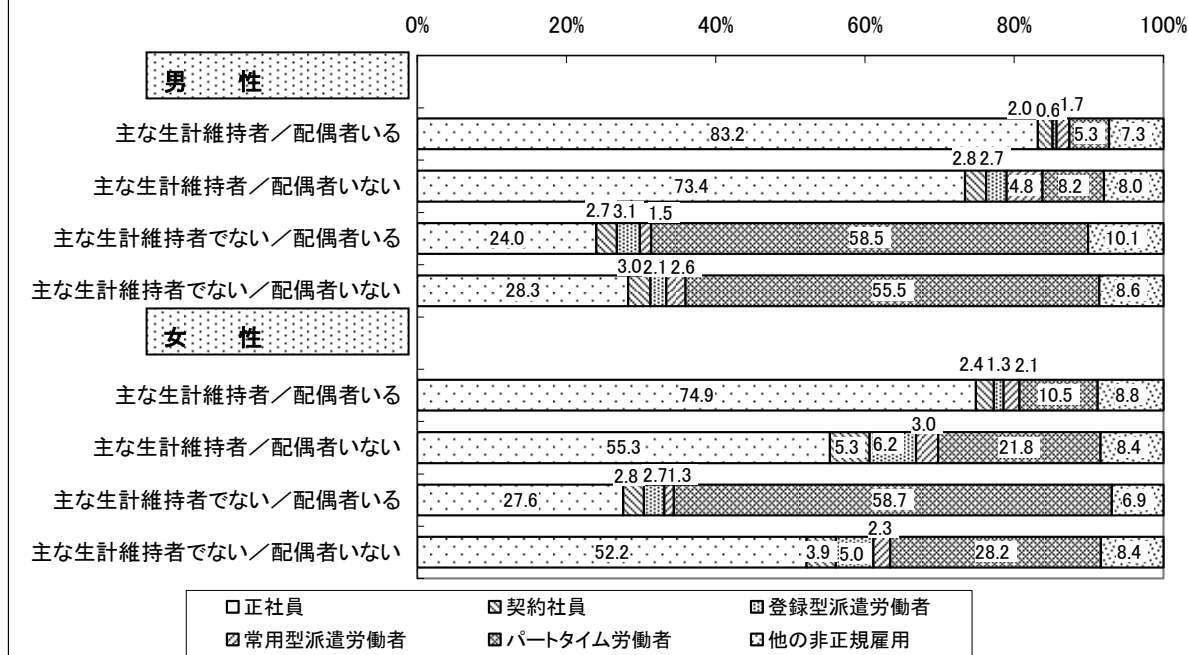
（特別の対策の対象となる可能性としての非正規就業による生計維持者）

あくまで可能性ではあるが特別の対策の対象となり得る層を探るために、逆の視点からデータをみてみよう。すなわち、特に生計維持者である層に注目しつつ生計維持関係別に非正規雇用者の割合をみると、既婚生計維持者の男性は16.8%、女性は25.1%が非正規雇用であり、また、未婚生計維持者については男性で26.6%、女性で44.7%が非正規雇用となっている（図表5-4-8）。

生計維持者である層はそうでない層に比べて正社員となっている割合が高いものの、それでも2~4割程度の人々が非正規雇用での就業で生計を維持している。とりわけ女性でその割合が高くなっている。

さらに、非正規雇用者の就業形態をみると、パートタイム労働者がもっとも多くなっており、次いで常用型派遣労働者、契約社員などが多くなっている。生計維持者でない層に比べて生計維持者ではパートタイム労働者の割合は小さくなっているものの、それでも男性で5~8%、女性では既婚で1割程度、未婚で2割超がパートタイム労働者である。

図表5-4-8 生計維持関係別正社員・非正規雇用構成



<子どもの有無とその年齢>

特別の対策の対象となり得る層の視点としては、生計維持と併せて子どもの有無が注目される。そこで、非正規雇用者について、子どもの有無及びその年齢の状況をみてみよう。

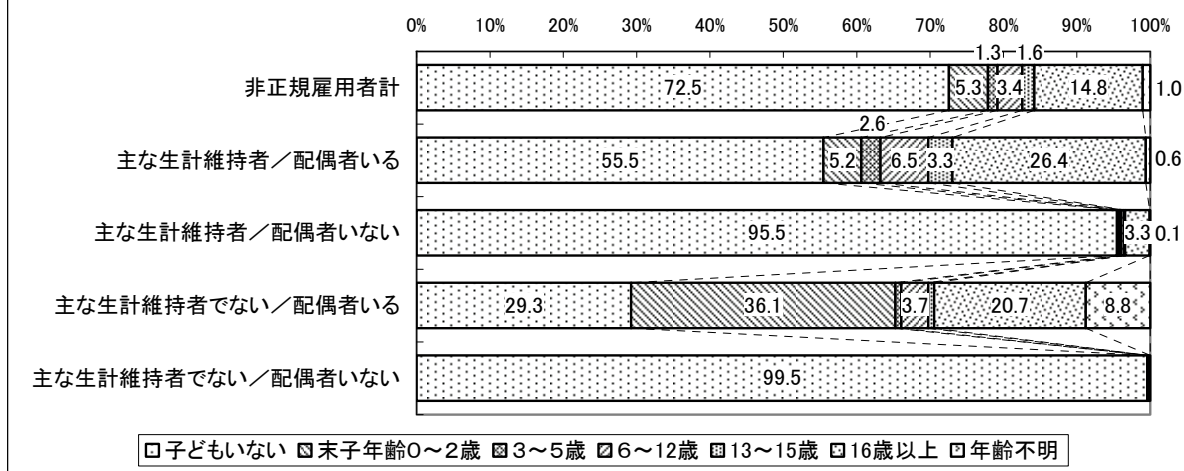
まず男性非正規雇用者についてみると（図表5-4-9）、既婚生計維持者では子どものいる人の割合が44.5%となっており、末子年齢別には16歳以上が26.4%と多く、就学前と考えられる0～5歳が7.8%、小中学生と考えられる6～15歳が9.8%となっている。未婚生計維持者で子どものいる人は4.5%と少なく、3.3%が末子年齢16歳以上で、未就学及び小中学年齢期にある末子のいる人は1.1%とわずかとなっている。

女性非正規雇用者では（図表5-4-10）、子どものいる割合は既婚生計維持者が53.2%、未婚生計維持者（多くが離死別と思われる）が38.5%と配偶者（夫）のいる場合の方が高いものの、男性の場合と異なり、配偶者のいない場合でも4割近くに子どもがいる。末子年齢をみても、16歳以上である場合が多いものの、未就学及び小中学年齢期である場合も既婚生計維持者で13.7%、未婚生計維持者で16.7%とかなりの割合となっている。

（特別の対策の対象となる可能性としての生計維持者）

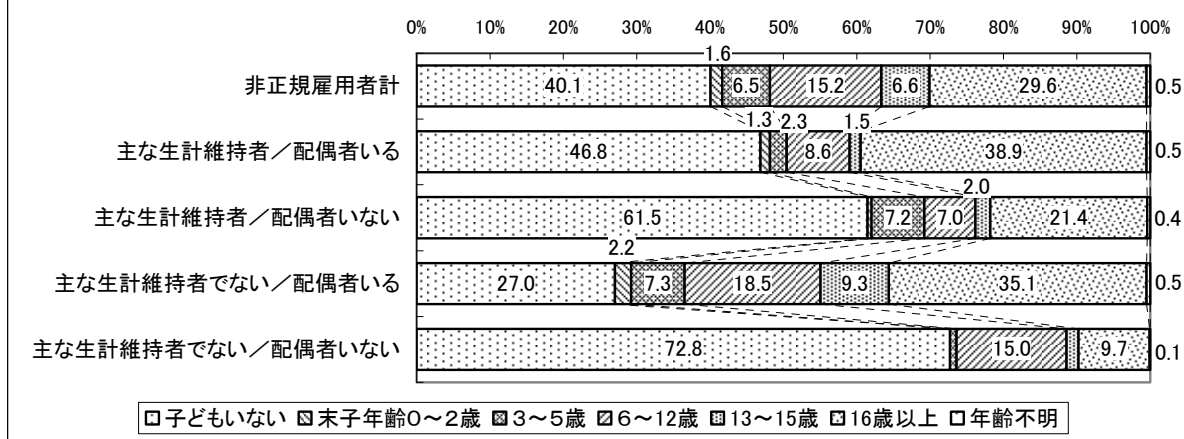
以上のデータを踏まえ、生計維持の視点から、特別の対策の対象となり得る可能性が考えられる非正規雇用者として、次のような層を考えることができる。まずは、もっとも緊要性のある層として、自己の収入で主に生計を維持している生計維持者であって配偶者がおらずかつ就学前又は小中学校の学齢期の子どもがいる人々を挙げたい。これを「コアI」とする。

図表5-4-9 生計維持関係別子どもの有無及び末子年齢別構成
(男性非正規雇用者)



(注) 非正規雇用者計には、生計維持関係不明が含まれている。
1%未満のデータ値は、省略している。

図表5-4-10 生計維持関係別子どもの有無及び末子年齢別構成
(女性非正規雇用者)



(注) 非正規雇用者計には、生計維持関係不明が含まれている。
1%未満のデータ値は、省略している。

次いで既婚生計維持者であって就学前又は小中学校の学齢期の子どもがいる層を挙げることにし、これを「コアⅡ」としたい。コアⅠとコアⅡとの差は、配偶者の有無にある。コアⅡにおいては、一般的には女性の場合、夫ではなく妻が生計維持者になっていることから特に緊要度が高いと考えられるが、男性であっても非正規雇用の就業によって子どもを抱えた生計を支えているところに同様の緊要性を想定したい。このような想定の下で、特別の対策の対象となり得る可能性のある層が非正規雇用者に占める割合を計算すると、次の表のようになる。数値は平成19年のものである。

コアⅠはいわゆる「シングル・マザー」、「シングル・ファーザー」に当たるが、男性非正規雇用者では1%未満であるが、女性非正規雇用者では3.9%いる。また、夫婦に中学生ま

での子どものいる世帯を非正規雇用就業で生計を支えているコアⅡを加えたものでは、男性で8%程度、女性で4%程度となっている。また、就業形態別にみると、男性では常用型派遣労働者や契約社員などの形態に多く、パートタイム労働者にはわずかしかないのに対して、女性ではパートタイム労働者における割合も高くなっている。「シングル・マザー」にあつては、時間的制約等からパートタイム労働者として就業せざるを得ない人々も多いことが窺われる。

(%)

| | 男 性 | | 女 性 | |
|-----------|-----|---------|-----|---------|
| | コアⅠ | コアⅠ+コアⅡ | コアⅠ | コアⅠ+コアⅡ |
| 非正規雇用者計 | 0.3 | 8.3 | 3.9 | 4.3 |
| 契約社員 | 1.2 | 16.1 | 5.9 | 6.7 |
| 登録型派遣労働者 | 0.7 | 8.1 | 4.7 | 5.1 |
| 常用型派遣労働者 | 0.8 | 20.4 | 4.4 | 5.9 |
| パートタイム労働者 | 0.0 | 1.0 | 3.6 | 3.9 |

(3) 低所得の非正規雇用者

つぎに、所得の低い層の視点からデータをみてみよう。冒頭で述べたように、9月の賃金総額で16万円、22万円、40万円を分岐として低位所得者、相対的低位所得者、中位所得者、高位所得者の4つの層に区分している。

(男性)

男性について集計したものが、図表5-4-11である。

非正規雇用者計でみて、平成19年で低位所得者は42.3%、相対的低位所得者20.6%、中位所得者27.6%、高位所得者9.4%となっている。これを正社員の場合と比較すると、正社員においては中位、高位合わせて90.9%と9割を超えているのに対して、非正規雇用者では37.0%にとどまっている。

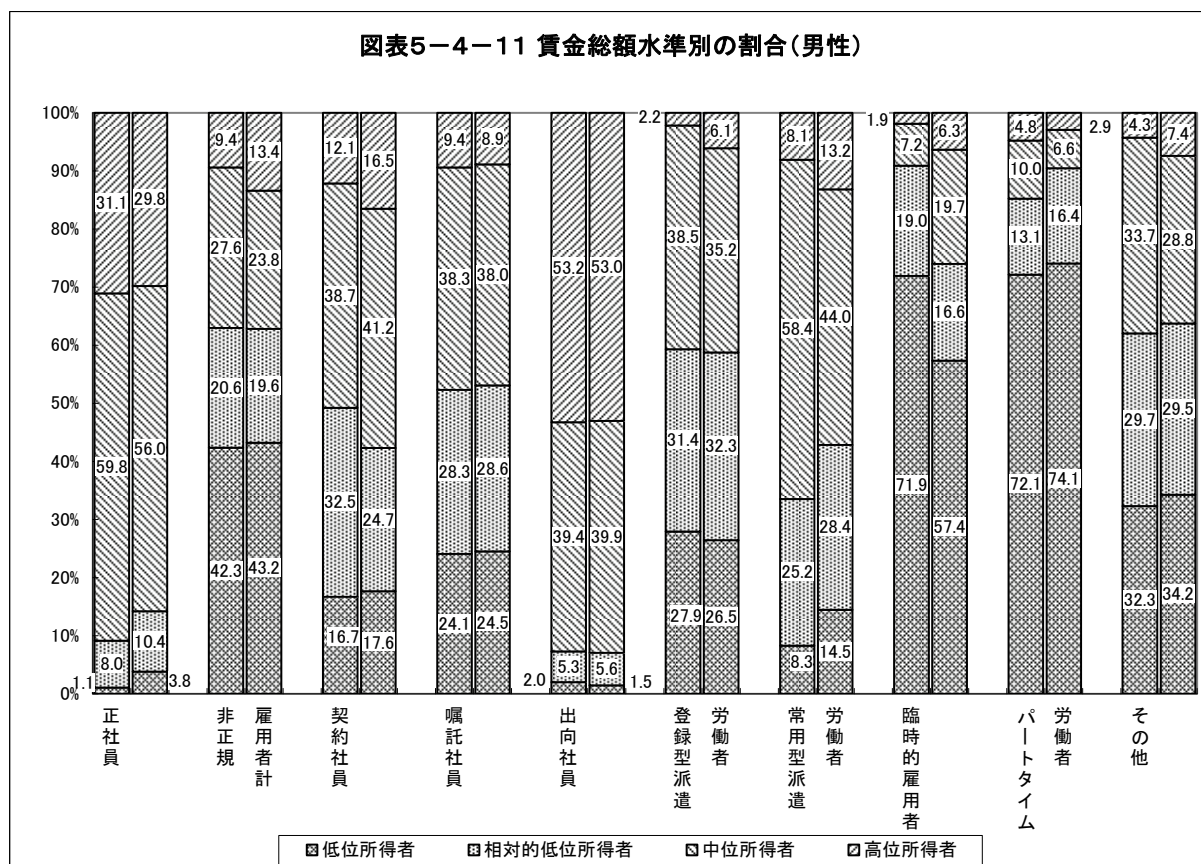
平成15年との比較では、低位所得者(平成15年:43.2%→同19年:42.3%)や相対的低位所得者(19.6%→20.6%)の割合には大きな変化はなく、中位所得者(23.8%→27.6%)の割合が上昇した分、高位所得者の割合(13.4%→9.4%)が低下している。

<就業形態別>

就業形態別にみると、低位所得者の割合が特に高いものはパートタイム労働者(平成19年72.1%)や臨時的雇用者(同71.9%)であり、登録型派遣労働者(同27.9%)や嘱託社員(同24.1%)は4分の1程度、契約社員(同16.7%)は10%台半ばと相対的に少なくなり、常用型派遣労働者(同8.3%)では1割を下回っている。

そうした中で、出向社員は正社員と遜色ない、むしろ正社員の場合よりも高位所得者の割合が高くなっている。出向社員については、就業形態こそ正規とはいえないものの、他の非正

図表5-4-11 賃金総額水準別の割合(男性)



(注) 棒グラフの左が平成19年、右が15年である。
 「低位所得者」: 調査対象月(9月)の賃金総額が16万円未満の層 「相対的低位所得者」: 16万円以上22万円未満の層
 「中位所得者」: 22万円以上39万円未満の層 「高位所得者」: 40万円以上の層

規雇用とは同列に扱うことが適当でないことが確認される。

平成15年からの変化をみると、臨時的雇用者(57.4%→71.9%)で低位所得者の割合が大きく上昇するとともに、登録型派遣労働者(26.5%→27.9%)でもやや上昇している一方、他の非正規雇用の形態では横ばいないしやや低下している。

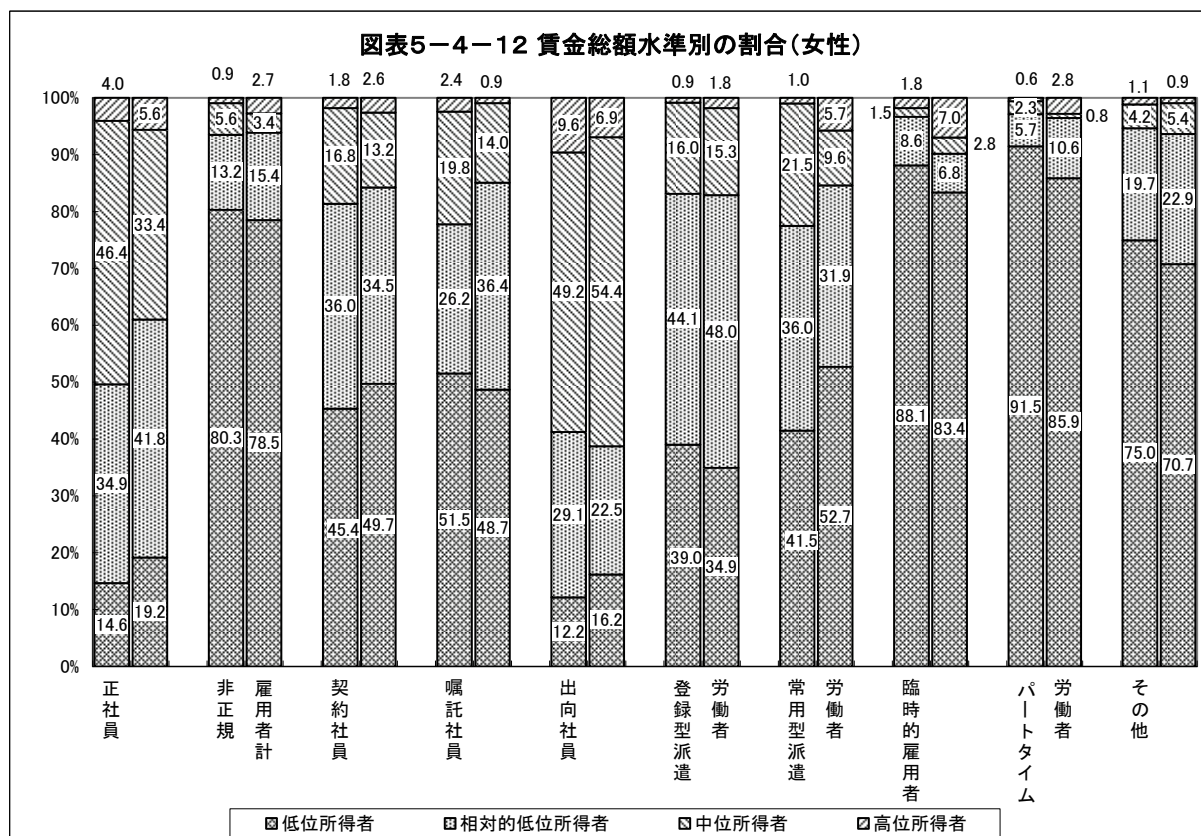
(女性)

女性について所得階層別に集計したものが、図表5-4-12である。

非正規雇用者計でみて、平成19年で低位所得者は43.2%、相対的低位所得者19.6%、中位所得者23.8%、高位所得者13.4%となっている。正社員の場合と比較すると、正社員においては中位、高位合わせて50.4%と半数強であるのに対して、非正規雇用者では37.2%にとどまっている。ただし、男性の場合よりも正社員と非正規雇用者との間の違いは相対的に小さなものとなっている。

平成15年との比較では、大きな変化はない中で、低位所得者(平成15年:78.5%→同19年:80.3%)や中位所得者の割合(3.4%→5.6%)は上昇し、相対的低位所得者(15.4%→13.2%)や高位所得者の割合(2.7%→0.9%)が低下している。

図表5-4-12 賃金総額水準別の割合(女性)



(注) 棒グラフの左が平成19年、右が15年である。
 「低位所得者」: 調査対象月(9月)の賃金総額が16万円未満の層 「相対的低位所得者」: 16万円以上22万円未満の層
 「中位所得者」: 22万円以上39万円未満の層 「高位所得者」: 40万円以上の層

<就業形態別>

就業形態別にみると、低位所得者の割合が特に高いものはパートタイム労働者（平成 19 年 91.5%）や臨時的雇用者（同 88.1%）で9割前後を占めている。また、嘱託社員（同 51.5%）や契約社員（同 45.4%）では5割内外、常用型派遣労働者（同 41.5%）、登録型派遣労働者（同 39.0%）4割程度を占めている。

そうした中で出向社員は、男性の場合と同様、正社員と遜色ない分布となっている。

平成 15 年からの変化をみると、臨時的雇用者（83.4%→88.1%）やパートタイム労働者（85.9%→91.5%）、登録型派遣労働者（34.9%→39.0%）で低位所得者の割合が上昇している。

(所得階層別の学歴、年齢構成)

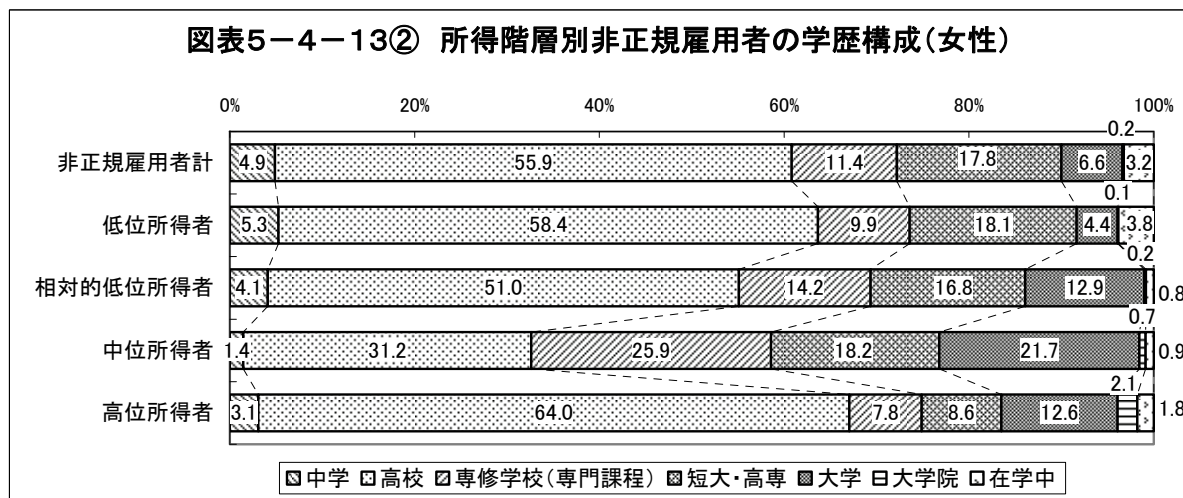
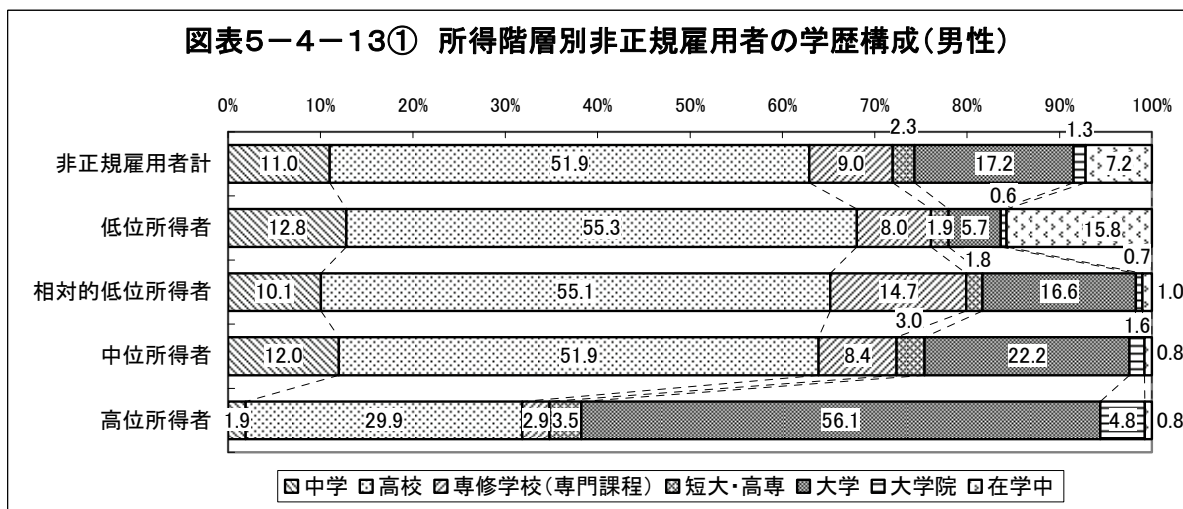
各所得階層にある非正規雇用者の人々がどのような人々であるかをみる一端として、その学歴及び年齢の分布をみておきたい。

<学歴分布>

男女別に学歴分布をみたものが、図表5-4-13①及び②である。これを男女それぞれの非正規雇用者計における分布と各所得階層別にみた分布とを比較してみると、まず、男性に

については、

- ①低位所得者については、高卒（55.3%/非正規雇用者計における構成比とのポイント差：3.4ポイント）が相対的に多くなっており、一方、大卒（5.7%/－11.5ポイント）の割合は小さくなっている。なお、大半が学生アルバイトを考えられる在学中の人（15.8%/8.6ポイント）の割合が高くなっていることには注意しておく必要がある。
 - ②相対的低位所得者については、高卒（55.1%/3.2ポイント）とともに専修学校卒（14.7%/5.7ポイント）が相対的に多くなっている。
 - ③一方中位所得者では大卒（22.2%/5.0ポイント）の割合が相対的に多くなり、さらに高位所得者では短大・高専以下の卒業者の割合が低くなる中で大卒（56.1%/38.9ポイント）の割合が非常に高くなっている。
- といった特徴がみられ、男性非正規雇用者においては所得階層と学歴とがかなり相関していることが窺われる。



(注)「非正規雇用者計」は、賃金総額に関し不明の回答者を除いた構成比である。

一方、上述のように8割程度が低所得者である女性については、低位所得者においても高卒（58.4%/2.5ポイント）の割合がやや高めといった程度で非正規雇用者計と大きな差はなく、また、所得階層と学歴構成との間に男性の場合ほどの平行な関係はみられない。

<年齢分布>

同様に年齢分布についてみると（図表5-4-14）、

- ①男性については、低位所得者が非正規雇用者計の場合よりも割合が高くなっているのは、20～24歳層と65歳以上層など若年層と高齢層であり、また、相対的低位所得者は25～29歳層や35～39歳層、中位所得者は30～34歳層や40歳台、高位所得者は40～50歳台で相対的に割合が高くなっており、若年層と高齢層で相対的に賃金が低く、壮・中年層で賃金が相対的に高くなっている場合が多いことが窺われる。
- ②女性にあつては、20～34歳の学卒就職後10数年の期間にあつては年齢が上昇するにつれて賃金もやや上昇していることが窺われるものの、それ以降は男性の場合ほどきれいな傾向はみられず、低位所得者は40～44歳層や55～59歳層の割合が相対的に高い一方、45～64歳の中・高齢期は同時に高位所得者の割合も相対的に高くなっている。

以上のように、男性非正規雇用者の場合には学歴や年齢に応じた賃金差がみられるのに対して、女性の場合は学歴や年齢とは別に個々人のケースによってかなりの違いが生じていることが窺われる。

図表5-4-14 非自発性別非正規雇用者の年齢構成

| | (%) | | | | | | | | | | |
|------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| | 15-19歳 | 20-24歳 | 25-29歳 | 30-34歳 | 35-39歳 | 40-44歳 | 45-49歳 | 50-54歳 | 55-59歳 | 60-64歳 | 65歳以上 |
| 男 性 | | | | | | | | | | | |
| 非正規雇用者計 | 3.2 | 8.3 | 12.1 | 11.7 | 9.2 | 4.7 | 5.0 | 5.3 | 11.9 | 17.7 | 10.8 |
| 低位所得者 | 7.4 | 13.0 | 10.4 | 12.7 | 6.7 | 0.9 | 1.4 | 3.6 | 10.2 | 18.8 | 14.8 |
| 相対的低位所得者 | 0.3 | 8.2 | 21.7 | 8.0 | 14.7 | 4.8 | 5.5 | 4.2 | 6.7 | 19.7 | 6.2 |
| 中位所得者 | 0.1 | 4.0 | 11.2 | 15.7 | 9.5 | 8.6 | 7.8 | 6.1 | 9.9 | 16.2 | 10.9 |
| 高位所得者 | 0.0 | 0.1 | 0.9 | 4.0 | 7.1 | 10.4 | 12.2 | 12.9 | 37.3 | 12.7 | 2.3 |
| 女 性 | | | | | | | | | | | |
| 非正規雇用者計 | 1.1 | 4.0 | 7.7 | 10.4 | 12.4 | 15.8 | 13.6 | 10.3 | 15.3 | 6.6 | 2.7 |
| 低位所得者 | 1.3 | 3.8 | 6.5 | 8.8 | 12.6 | 17.3 | 14.2 | 10.5 | 16.3 | 5.6 | 3.1 |
| 相対的低位所得者 | 0.3 | 6.2 | 13.4 | 16.0 | 11.7 | 10.3 | 10.8 | 9.8 | 10.3 | 9.9 | 1.2 |
| 中位所得者 | 0.0 | 1.9 | 11.6 | 20.2 | 11.9 | 8.9 | 12.0 | 7.7 | 10.9 | 13.7 | 1.1 |
| 高位所得者 | 0.2 | 3.0 | 4.7 | 8.1 | 6.8 | 7.0 | 16.4 | 19.4 | 21.4 | 8.5 | 4.4 |

（注）非正規雇用者計における割合と1.0ポイント以上高くなっているセルを、黒地白字反転数字にしている。

（特別の対策の対象となる可能性としての低位所得階層の非正規雇用者）

低所得の視点から特別の対策の対象となる可能性のある層としては、低位所得者やさらに範囲を広げて相対的低位所得者までを考慮することができよう。先の図表5-4-11及び図表5-4-12のデータの再掲となるが、平成19年における非正規雇用者に占める割合を示すと、次の表のとおりとなる。

(%)

| | 男 性 | | 女 性 | |
|-----------|-------|-------------|-------|-------------|
| | 低位所得者 | 低位+相対的低位所得者 | 低位所得者 | 低位+相対的低位所得者 |
| 非正規雇用者計 | 42.3 | 62.9 | 80.3 | 93.5 |
| 契約社員 | 16.7 | 49.2 | 45.4 | 81.4 |
| 登録型派遣労働者 | 27.9 | 59.3 | 39.0 | 83.1 |
| 常用型派遣労働者 | 8.3 | 33.5 | 41.5 | 77.5 |
| パートタイム労働者 | 72.1 | 85.2 | 91.5 | 97.2 |

非正規雇用者賃金の全般的な低さを反映して、他の視点からの特別の対策の対象となる可能性のある層の割合よりも非常に大きな割合となっている。そこで、この点についてももう少し突っ込んだデータを提示することとしたい。

<労働時間の違い>

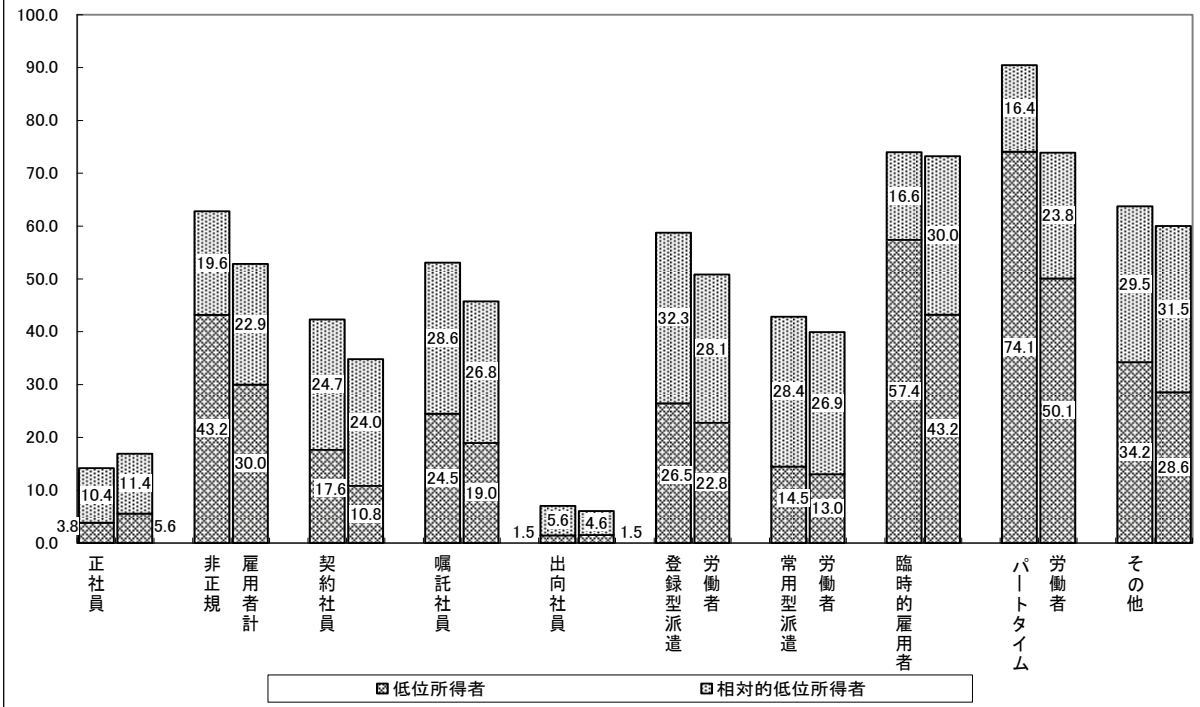
一つは、労働時間の違いである。特にパートタイム労働者などにおいて労働時間が短いために、月でみた賃金総額が低くなっている面がある。残念ながら、平成 19 年の「多様化調査」では労働時間は調査されていない。そこで、労働時間が調査されていた平成 15 年のデータにより、労働時間の違いを考慮した集計を行ってみよう。

低位所得者の区分基準としている月の賃金総額 16 万円ということについて考えてみよう。いま所定内労働に限って、労働基準法の基準から週 40 時間労働することとすれば、月間では $30 \text{日} \div 7 \text{日} (\text{週}) \times 40$ で 171 時間働くこととなる。そこで、月額 16 万円の賃金は理論的な時給額でみて 936 円となる。したがって、時給額の水準が 936 円程度あれば、月の賃金総額は 16 万円の水準を確保しているといえることができる。同様に相対的低位所得者の区分基準の 22 万円について考えると時給 1,286 円となる。平成 15 年データにおいて、9 月の賃金総額（階級値）を労働時間（調査では 1 週の所定労働時間が調査されているので $30 \div 7 = 4.3$ を乗じたもの）で割って「時給額」とし、これにより時給額ベースによる所得階層別割合を集計・算出した⁴。

その結果をみると、所定労働時間当たりベースの所得階層区分の場合男性では（図表 5-4-15）、非正規雇用者計で低位所得者の割合が 30.0%、相対的低位所得者が 22.9%と賃金総額ベースによる区分の場合（それぞれ 43.2%、19.6%）よりも低位所得者の割合がかなり低下し、相対的低位所得者の割合は上昇する。就業形態別にみると、各形態とも低位所得者

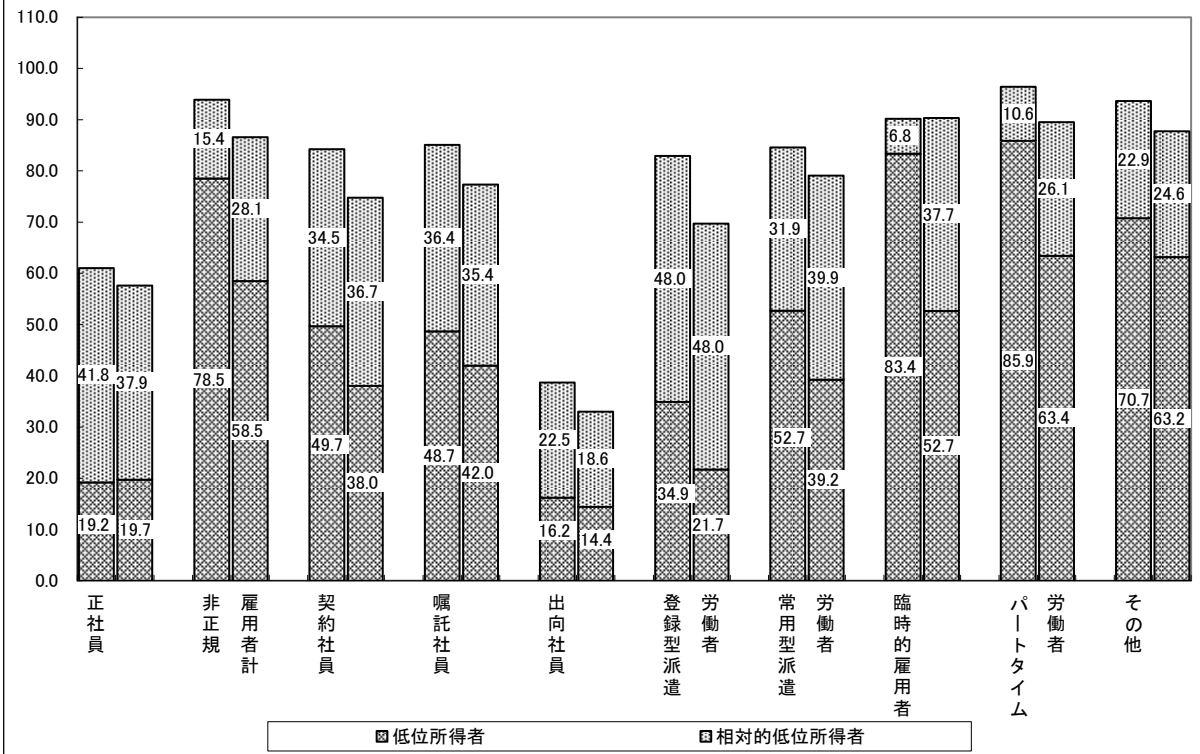
⁴ 賃金総額には当然ながら所定外労働による部分（所定外給与）も含まれており、また、9月に賞与などが支給された事業所ではその賞与も含まれている。さらには年次有給休暇に対応した部分も含まれている。厳密にはこれらをも考慮した計算が望まれるが、調査データには所定外労働時間に係る割り増し率などもなく、総労働時間ベースの「時給額」を計算することは困難である。また、非正規雇用者のデータを扱うに当たって、こうした面を考慮するのは非常に困難である。したがって、第一次接近としてこのような集計と試算を行ったものと理解されたい。

図表5-4-15 低位の所得階層(所定労働時間当たりと賃金総額ベース)の割合
(男性、平成15年)



(注) 棒グラフの左が賃金総額ベース、右が所定時間当たりベースである。

図表5-4-16 低位の所得階層(所定労働時間当たりと賃金総額ベース)の割合
(女性、平成15年)



(注) 棒グラフの左が賃金総額ベース、右が所定時間当たりベースである。

の割合は低下するが、とりわけパートタイム労働者（総額ベース：74.4%→時間ベース：50.1%）の低下幅が大きくなっている。非正規雇用者計では上昇する相対的低位所得者の割合については、形態によってまちまちであり、パートタイム労働者（16.4%→23.8%）や臨時的雇用者（16.6%→30.0%）などでは上昇している一方、それ以外の形態では低下となっている。

つぎに、女性の場合をみると（図表5-4-16）、非正規雇用者計で低位所得者の割合が58.5%、相対的低位所得者が28.1%と賃金総額ベースによる区分の場合（それぞれ78.5%、15.4%）よりも低位所得者の割合がかなり低下し、相対的低位所得者の割合は上昇する。就業形態別にみると、各形態とも低位所得者の割合は低下するが、臨時的雇用者（83.4%→52.7%）やパートタイム労働者（85.9%→63.4%）の低下幅が大きくなっているほか、常用型派遣労働者（52.7%→39.2%）、登録型派遣労働者（34.9%→21.7%）、契約社員（49.7%→34.5%）などでも10ポイントを超える低下がみられる。非正規雇用者計では上昇する相対的低位所得者の割合については、出向社員や嘱託社員などで小幅ながら低下し、登録型派遣労働者で横ばいとなっているほかは、概ね各形態とも上昇となっている。

このように、労働時間数の違いを反映させて所得階層を区分すれば、低位所得者の割合はかなり小さくなるものといえる。残念ながら、平成19年調査には労働時間関係のデータがないので同様の試算をすることはできない。そこで、平成19年における平成15年の場合と同じ比率で労働時間数の違いを調整することができると仮定して、低所得の視点から特別の対策の対象となる可能性のある層の割合として先に示した表の数値を改定試算した結果を示すと、次の表のようになった。

<労働時間調整試算後>

(%)

| | 男 性 | | 女 性 | |
|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 低位所得者 | 低位+相対的低位所得者 | 低位所得者 | 低位+相対的低位所得者 |
| 非正規雇用者計 | 29.3 (42.3) | 53.4 (62.9) | 59.9 (80.3) | 83.9 (93.5) |
| 契約社員 | 10.3 (16.7) | 41.9 (49.2) | 34.7 (45.4) | 73.0 (81.4) |
| 登録型派遣労働者 | 24.0 (27.9) | 51.3 (59.3) | 24.2 (39.0) | 68.4 (83.1) |
| 常用型派遣労働者 | 7.5 (8.3) | 31.4 (33.5) | 30.9 (41.5) | 75.9 (77.5) |
| パートタイム労働者 | 48.8 (72.1) | 67.8 (85.2) | 67.6 (91.5) | 81.6 (97.2) |

(注) ()は、調整前の賃金総額ベースでの割合である。

試算結果をみると、低位の所得者の割合はかなり低下することになるものの依然としてかなり高い水準にあることには変わりがない。非正規雇用は、賃金収入（所得）の面からは広範な層に課題を投げかけていることが改めて確認され、他の視点のように数%程度の「コア」

図表5-4-17 低位所得者等に占める「就業調整」実施者の割合(平成19年)

| | 男 性 | | 女 性 | |
|-----------|-------|----------|-------|----------|
| | 低位所得者 | 相対的低位所得者 | 低位所得者 | 相対的低位所得者 |
| 非正規雇用者計 | 6.3 | 5.9 | 6.6 | 0.4 |
| 契約社員 | 5.5 | 3.0 | 2.2 | 0.7 |
| 嘱託社員 | 12.4 | 10.9 | 4.0 | 2.5 |
| 登録型派遣労働者 | 3.6 | 1.1 | 3.7 | 0.3 |
| 常用型派遣労働者 | 6.8 | 0.2 | 3.7 | 0.5 |
| 臨時的雇用者 | 7.1 | 0.0 | 2.5 | 0.0 |
| パートタイム労働者 | 6.2 | 12.5 | 7.6 | 0.0 |
| その他 | 4.8 | 2.2 | 1.8 | 0.7 |

部分に絞ることは困難である。

<「就業調整」を行っている層>

上述のような試算はできるものの、正面から労働時間を考慮したデータを平成19年で示すことはできない。そこで、就業形態選択理由から「就業調整」をしている非正規雇用者を把握することができるので、低位所得者や相対的低位所得者の中で就業調整をしている人の割合を集計・計算してみた。「就業調整」をしている非正規雇用者とは、自らの意思で賃金額や労働時間数がある一定の範囲を超えないようにしている人々であり、例え所得が低いとしてもそれは自発的に選択されたものである。したがって、これらの人々については、低所得の視点から特別の対策の対象となる可能性のある層には該当しないと考えた方がよいであろう。とはいえ、男女別に低位所得者及び相対的低位所得者のうち「就業調整」をしている割合を集計してみると、図表5-4-17のとおりせいぜい5~6%の水準にある。したがって、大きな違いをもたらすようなものにはならないが、先の表について低位所得者や相対的低位所得者で「就業調整」をしている人々を除外してみると、次のような表となる。

<就業調整除外後試算>

(%)

| | 男 性 | | 女 性 | |
|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 低位所得者 | 低位+相対的低位所得者 | 低位所得者 | 低位+相対的低位所得者 |
| 非正規雇用者計 | 39.7 (42.3) | 59.1 (62.9) | 75.0 (80.3) | 88.2 (93.5) |
| 契約社員 | 15.8 (16.7) | 47.2 (49.2) | 44.4 (45.4) | 80.1 (81.4) |
| 登録型派遣労働者 | 26.9 (27.9) | 58.0 (59.3) | 37.6 (39.0) | 81.6 (83.1) |
| 常用型派遣労働者 | 7.7 (8.3) | 32.9 (33.5) | 40.0 (41.5) | 75.8 (77.5) |
| パートタイム労働者 | 67.7 (72.1) | 79.1 (85.2) | 84.5 (91.5) | 90.2 (97.2) |

(注) ()は、調整前の割合である。

（所得階層と能力開発：資格の有無）

所得階層の視点から興味深いデータをもう一つ提示しておきたい。所得水準と職業能力とは厳密ではないけれども一定の関係があると考えてもよいであろう。これに関連して「多様化調査」では、「現在の仕事で役立つ資格・免許」の有無について設問を設けている。そこで、所得階層別にその「資格・免許」（以下単に「資格」という。）の保有割合を集計してみたのが、図表5-4-18である。図表では、資格の保有割合（実線のグラフ）とともに資格取得希望の割合（点線のグラフ）を併せて掲示している。

これにより非正規雇用者計について男女別にみると、資格保有者の割合は所得階層の上昇とともに、男性で23.8%→39.9%→43.6%→38.5%、女性で17.2%→28.3%→31.0%→36.4%と推移しており、一部を除き所得水準の高い層ほど資格保有者の割合が高くなっている。このことから、資格取得が万能とまではいえないものの、非正規雇用者の低所得問題への対応の一つとして、資格取得を伴う能力開発のための取組を支援することの重要性が改めて確認できる。また、決して多いとはいえないものの、現在は資格を持たないが取得を希望する人（低位所得者で2割程度）も少なくないことにも注目しておきたい。

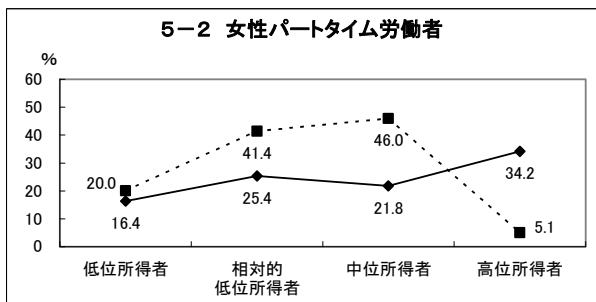
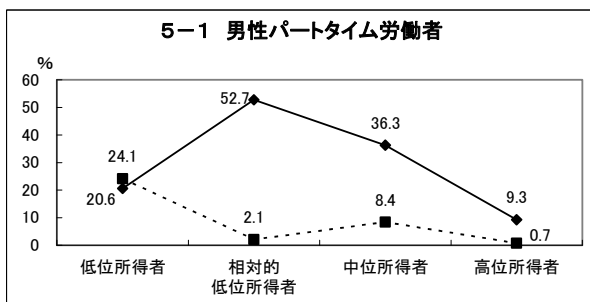
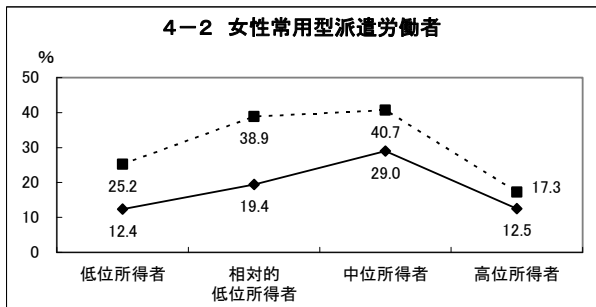
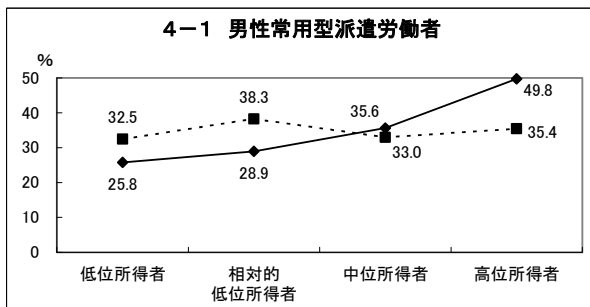
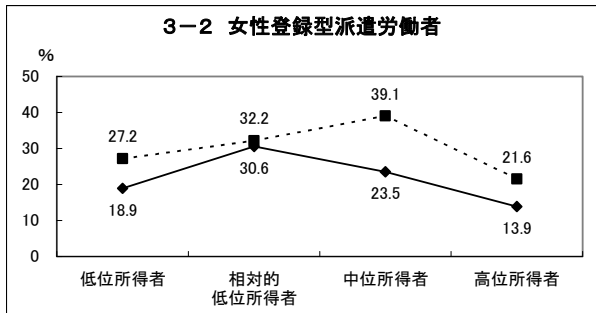
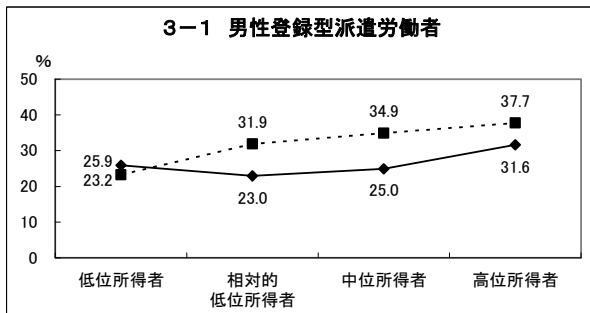
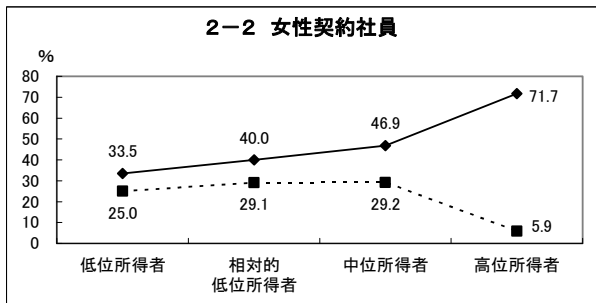
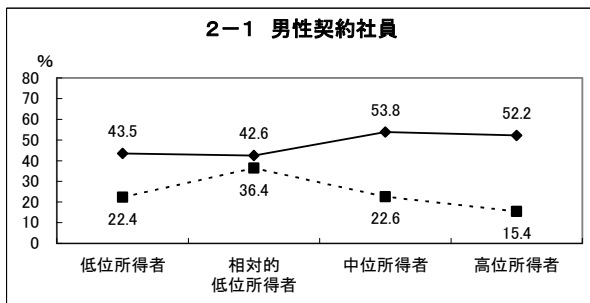
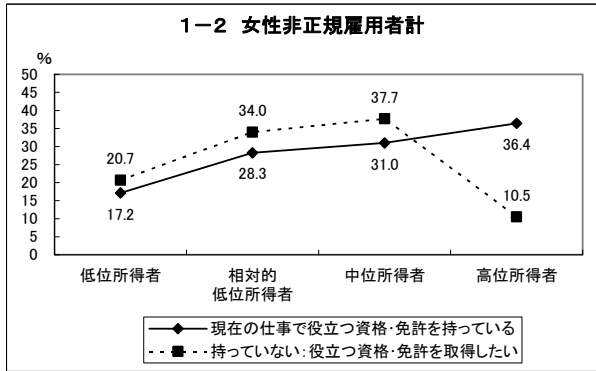
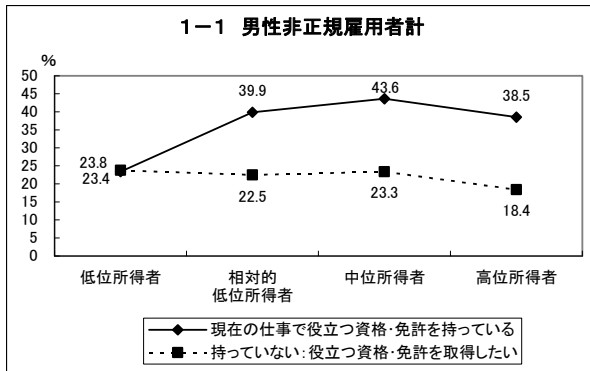
所得階層と資格保有割合との関係を就業形態別にみると、低位所得者層よりも相対的低位所得者層の方で資格保有割合が高くなっているものは、女性については契約社員、派遣労働者、パートタイム労働者それぞれでそうした傾向がみられるのに対して、男性では常用型派遣労働者やパートタイム労働者でみられるのみで、やや限定的である。これは、もともと一部を除いて総じて女性よりも男性の方で資格保有割合が高いことにも留意する必要があるが、一方で、女性の場合、資格保有が所得（賃金）の増加に繋がりやすいといった面があるとも考えられる。

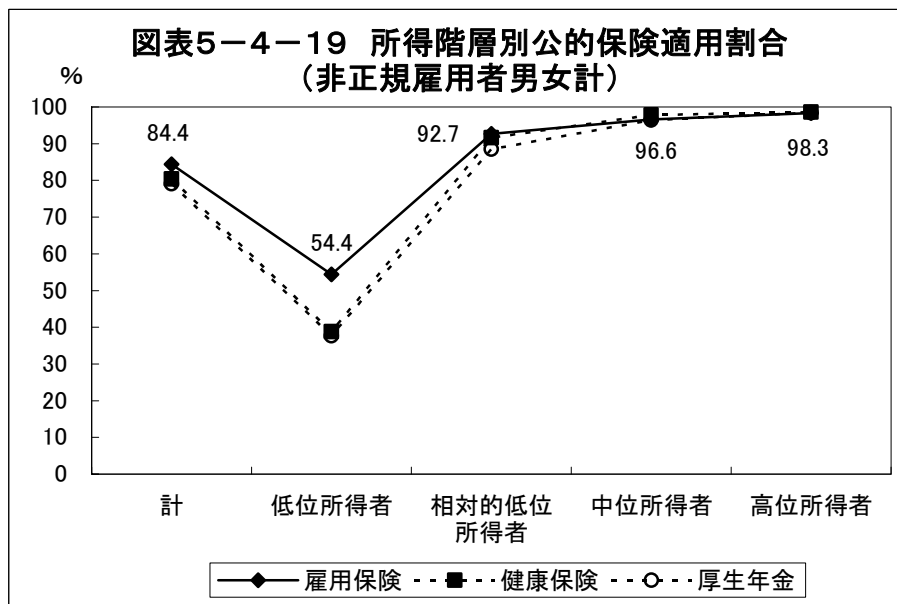
（所得階層と公的保険適用）

所得階層別にみたとき、労働社会保険（雇用保険、健康保険及び厚生年金）の適用割合にかなりの違いがみられる⁵。図表5-4-19は、それぞれの保険の適用を受けていると回答した人が非正規雇用者に占める割合をみたものである。ここでは男女計のデータでみておくこととしたい。雇用保険を例にとれば、非正規雇用者計では84.4%となっている中で所得階層別には、低位所得者において54.4%と半数をやや上回る程度である一方で、相対的低位所得者以上の所得階層にあつては、90%を超える適用割合となっている。公的保険の適用については、雇用見込み期間や労働時間の長さとともに賃金（所得）の水準が適用の資格要件となっていることから、このような結果となることにはある程度制度として説明可能な面もある一方で、それだけになおある種の課題を提起しているといえる面もあると考えられる。90%を超える適用割合となっている相対的低位所得者以上の所得階層についても、小さな割

⁵ 公的保険の適用については、非自発性の視点、生計維持の視点、正社員の視点からも集計を行ったが、「弱者」と想定する非正規雇用者の適用割合が他よりも低いといった明確な傾向はみられなかった。

図表5-4-18 所得階層と資格・免許の有無





合ではあるが、なお未適用者がいることにも課題があるといえる。

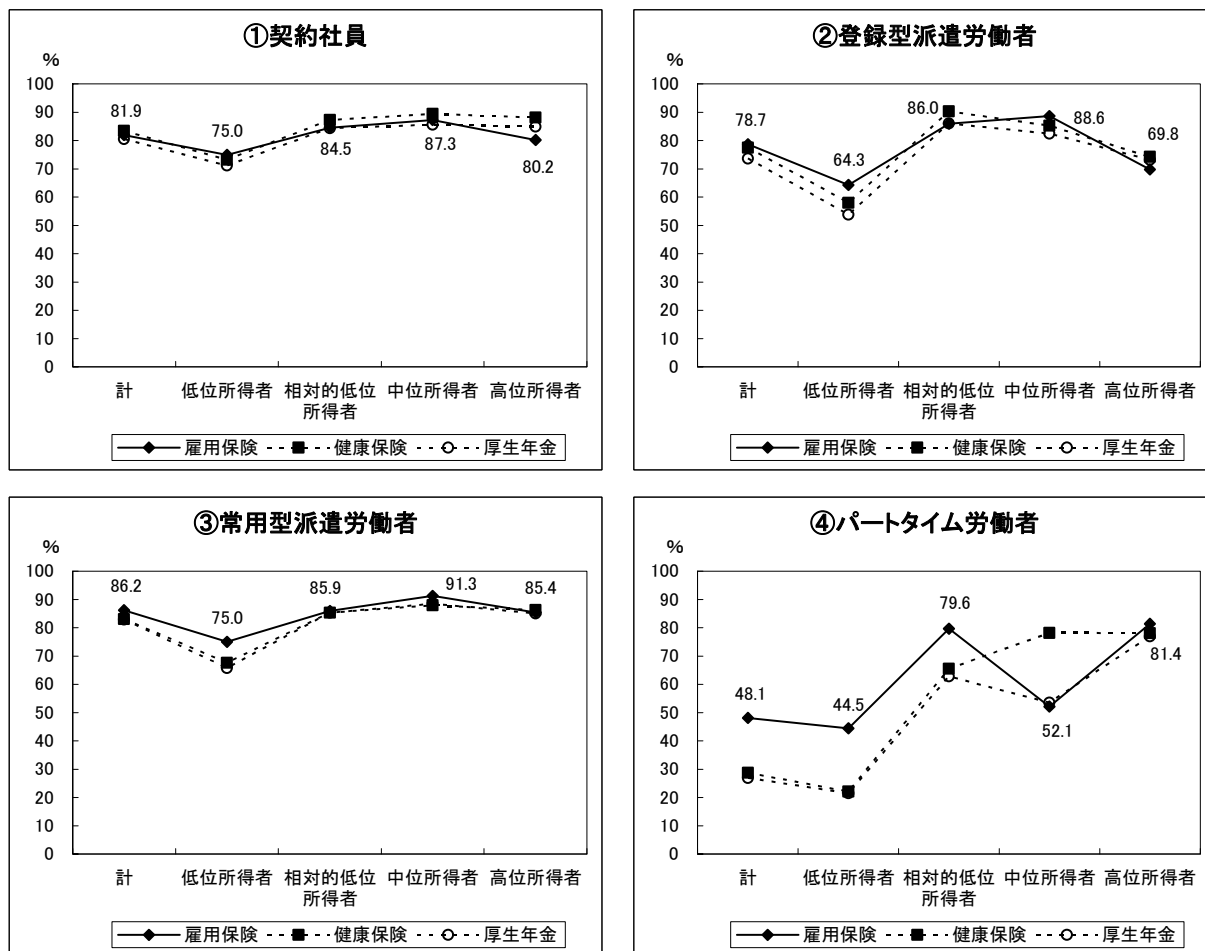
雇用保険適用割合を非正規の主な4つの就業形態別にみると(図表5-4-20)、まず所得階層計でみると、常用型派遣労働者が86.2%、契約社員81.9%、と8割を超え、登録型派遣労働者(78.7%)もほぼ8割近くに達しているのに対して、パートタイム労働者は48.1%と半数を下回っている。就業形態によってこのような多い差異があることについて、一定の課題を投げかけている。

所得階層別にみると、いずれの形態においても、低位所得者の適用割合が他の形態よりも低くなっている中で、とりわけ登録型派遣労働者やパートタイム労働者において相対的に大きな格差がみられている。ここでも、後者のグループにあつては、雇用期間や(週の)労働時間の長さなど、契約社員や常用型派遣労働者に比べて制度上適用対象とならない場合が多いことの影響も考えられるが、一方で、そうした制度が就業形態ごとに異なる影響を及ぼしていること、とりわけその影響が低位所得者の非適用につながっていることなどの課題を投げかけている⁶。

雇用保険についていえば、その大きな社会的機能は、様々な事情で失業した場合の所得喪失に対して、一定の補償を提供することがあることはいままでもないことであるが、一方で現在の雇用保険制度は、能力開発支援を始めとして各種の雇用対策の基礎ともなっており、非正規雇用者の多様な就業実態、就業環境を踏まえながら、一層の適用拡大に向けた検討と

⁶ なお、中位や高位所得者層の適用割合が相対的低位所得者層に比べて低くなっている場合がみられる。これには、相対的に高い賃金額で一時的に雇用されている場合なども考えられるが、適用が事業所において恣意的に行われていることによる面も否定できない。

図表5-4-20 就業形態／所得者層別公的保険適用割合(男女計)



(注) 数値データは、雇用保険が適用されている人の割合である。

実施が求められる。

(4) 正社員希望の非正規雇用者

4つ目の最後の視点である今後正社員として就業を希望する層についてみてみよう。

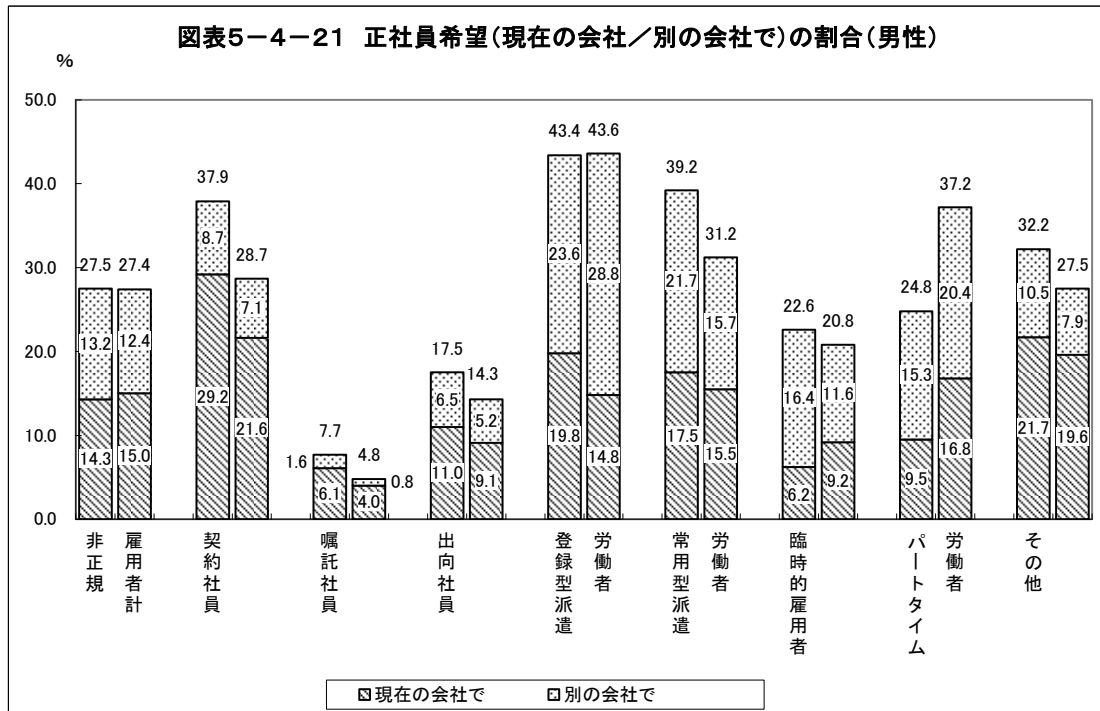
(男性)

男性について集計したものが、図表5-4-21である。

非正規雇用者計でみて、平成19年で現在の会社で正社員に変わりたい人が14.3%、別の会社で正社員に変わりたい人が13.2%、合わせて今後正社員に変わりたいとする人は27.5%と、ほぼ4分の1が今後正社員としての就業を希望している。

平成15年と比較すると、「現在の会社で」とする割合(平成15年:15.0%→同19年:14.3%)が低下し、「別の会社で」の割合(12.4%→13.2%)が上昇しているものの、変化幅はごくわずかであり、大きな変化はないといってよいであろう。

なお、これら正社員希望以外の人の多くが現在の会社か別の会社かを問わず、多く(平成



19年では全体の45.4%が現在の就業形態を継続することを希望している。(それ以外は、「仕事を辞めたい」、「独立して仕事を始めたい」、「その他」などとなっている。)

<就業形態別>

就業形態別にみると、正社員希望の割合が高いものに登録型派遣労働者(平成19年:43.4%)、常用型派遣労働者(39.2%)、契約社員(37.9%)などがある。このうち派遣労働者は「別の会社で」が、契約社員は「現在の会社で」が相対的に多くなっている。

平成15年との比較でみると、契約社員(平成15年:28.7%→平成19年:37.9%)や常用型派遣労働者(31.2%→39.2%)で正社員希望の割合が高まったのに対して、パートタイム労働者(37.2%→24.8%)ではかなりの低下となっている。こうした変化の内訳をみると、契約社員では「現在の会社で」の上昇によるところが大きいのに対して、常用型派遣労働者では「別の会社で」の上昇によるところが大きい。また、パートタイム労働者では「現在の会社で」及び「別の会社で」のいずれもがかなり低下している。また、登録型派遣労働者については、正社員希望の割合計はほぼ横ばいであったが、内訳をみると「現在の会社で」が上昇する一方、「別の会社で」が低下している。

(女性)

女性の非正規雇用者について、正社員希望の割合をみたのが図表5-4-22である。

非正規雇用者計でみて、平成19年で現在の会社で正社員に変わりたい人が10.1%、別の会社で正社員に変わりたい人が9.5%、合わせて今後正社員に変わりたいとする人は19.6%

と、ほぼ2割弱が今後正社員としての就業を希望している。

平成15年と比較すると、「別の会社で」の割合(10.2%→9.5%)がやや低下しているものの、「現在の会社で」とする割合(6.0%→10.1%)が上昇し、正社員希望の割合は3.4ポイント上昇している。

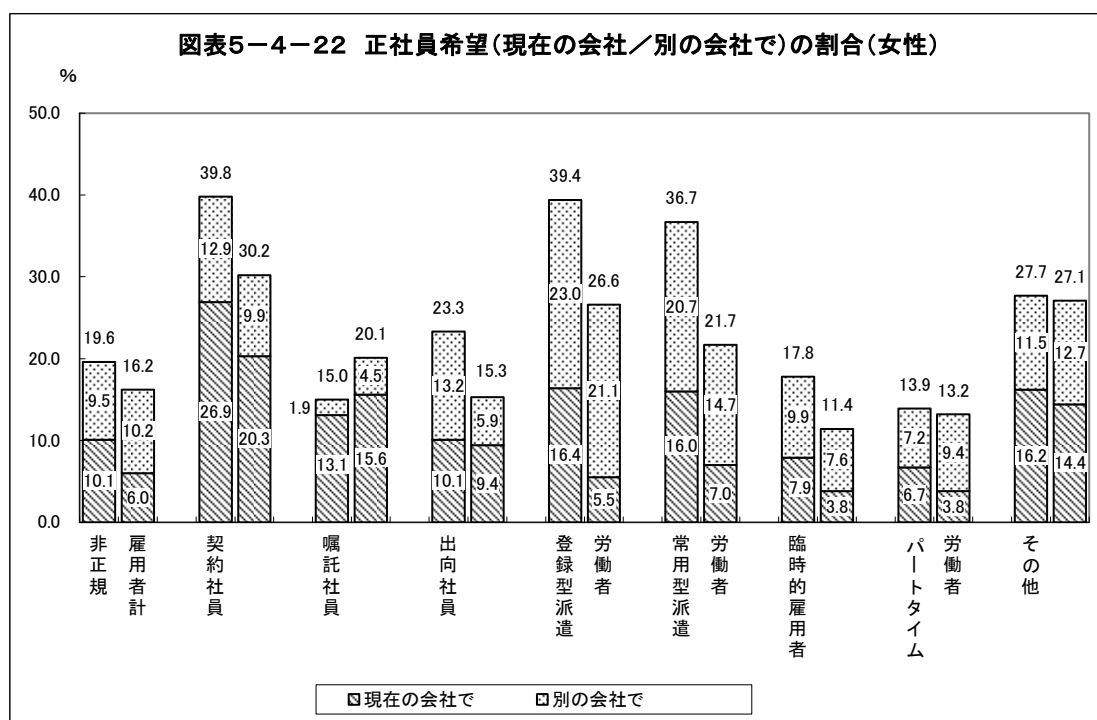
なお、男性に比べて女性は正社員希望割合が相対的に低く、残りの多く(平成19年では全体の62.3%)が現在の就業形態を継続することを希望していることは記憶にとどめておきたい。

<就業形態別>

就業形態別にみると、男性の場合同様、契約社員(平成19年:39.8%)、登録型派遣労働者(39.4%)、常用型派遣労働者(36.7%)の3形態において正社員希望割合が高い。このうち派遣労働者は「別の会社で」が、契約社員は「現在の会社で」が相対的に多くなっているのも男性の場合と同じである。

平成15年との比較でも、この3形態で正社員希望割合がかなり上昇しており、常用型派遣労働者(21.7%→36.7%)、登録型派遣労働者(26.6%→39.4%)、契約社員(30.2%→平成15年:39.8%)の順で10~15ポイント程度高まっている。また、内訳をみると、各形態とも「別の会社で」よりも「現在の会社で」の上昇が大きくなっている。

なお、この3形態以外の各形態についても、上昇幅はそれほどではないものの、一部を除き総じて正社員希望割合が上昇しており、また、「現在の会社で」が相対的に大きく上昇しているものが多い。



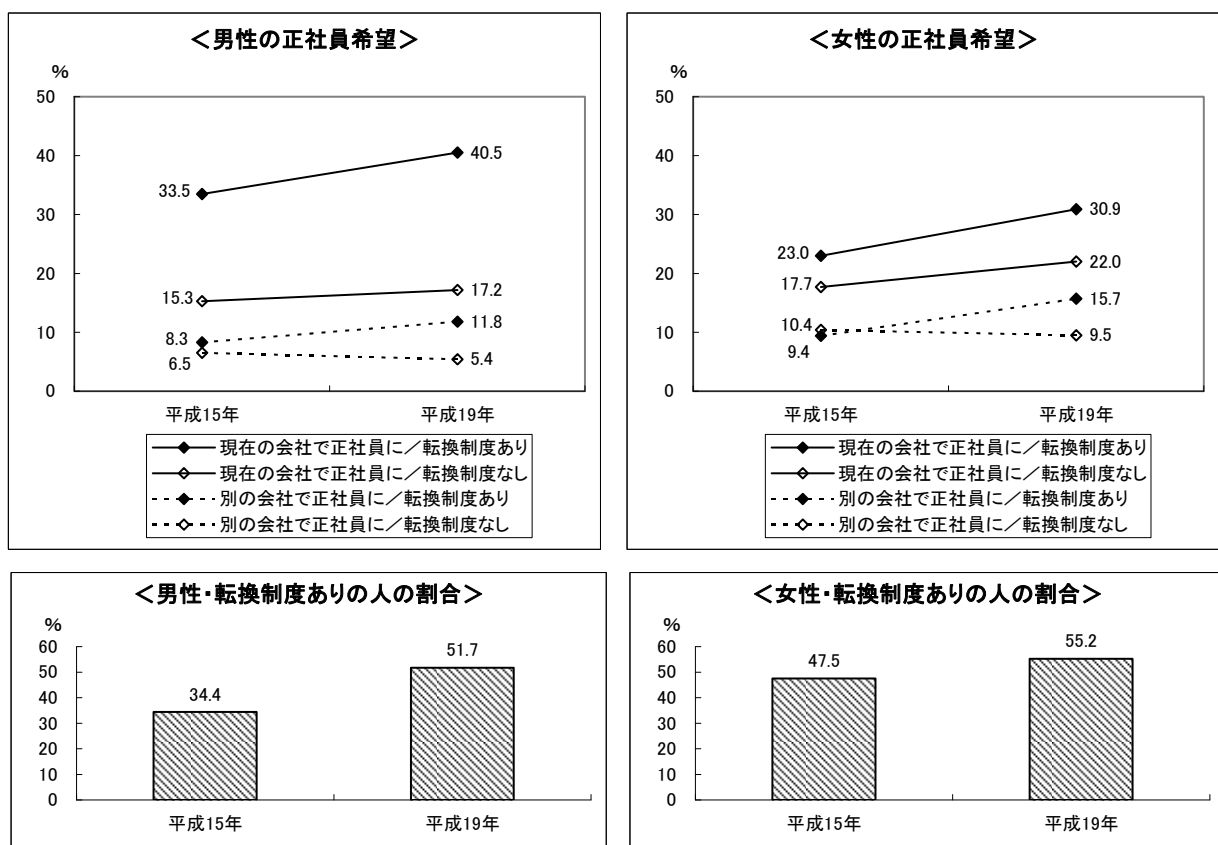
（正社員への転換制度の普及と正社員希望割合）

女性を中心として、平成15年から19年にかけて「現在の会社で」正社員希望の割合が増大している。これは、この間にみられた「景気回復」によって現在非正規雇用で就業している企業において正社員採用の拡大の動きがみられた場合など経済情勢の好転によるところが大きいと思われる。それとともに、事業所において非正規雇用者の正社員転換制度の導入が進んだこともかなり影響していることが考えられる⁷。

そこで、男女とも同様の傾向がみられ、データも利用可能な契約社員について、特に次のような集計を行ってみた。すなわち、「多様化調査」の事業所調査と労働者個人調査とを統合したデータを用いて、平成15年及び19年について「正社員への転換制度」のある事業所の契約社員と当該制度のない契約社員とに区分し、それぞれにおいて正社員希望割合がどのように変化したかをみた。その結果は、図表5-4-23に示している。

まず、図表の下段の棒グラフで契約社員のうち正社員への転換制度のある事業所に雇用されている人の割合をみると、男性では平成15年の34.4%から19年には51.7%へとかなり

図表5-4-23 転換制度の有無と正社員希望(契約社員)



(注) 「転換制度ありの人の割合」とは、契約社員について転換制度があると回答した事業所の契約社員が全体に占める割合である。

⁷ 「多様化調査」(事業所調査)によると、この間に直接雇用の非正規雇用者について「正社員への転換制度」があるとする事業所の割合が増大している。データを掲げると、契約社員：38.7%→46.6%、臨時的雇用者：11.0%→24.1%、パートタイム労働者：26.7%→33.1%となっている。

上昇しており、女性でも 47.5%から 55.2%へ上昇している。その中で、転換制度のある事業所の契約社員については、「現在の会社で」正社員に変わりたいとする割合は男性で 33.5%から 40.5%へ、女性で 23.0%から 30.9%へそれぞれ 7.0 ポイントと 7.9 ポイント上昇している。一方、転換制度のない事業所の契約社員については、男性（1.9 ポイント）、女性（4.3 ポイント）とも上昇しているものの、いずれも上昇幅は転換制度のある場合の方が大きくなっている。

平成 15 年時点でみて「現在の会社で」正社員に変わりたいとする割合は、転換制度がある事業所の方がいない事業所よりもダブル・スコアで高かった。平成 19 年までの間に新たに転換制度を導入した事業所がかなりある中で上述のような推移となっているということは、一般的には新たに転換制度を導入した事業所における契約社員の正社員転換希望の割合が大きく上昇したと考えてもよい。転換制度の導入がその希望を高める効果があることも間違いないところである⁸。

また、図表 5-4-23 には転換制度のある事業所の契約社員、制度のない事業所の契約社員別に、現在の会社ではなく「別の会社で」正社員に変わりたいとする割合も掲示している。転換制度はあくまで現在の会社における転換制度であるので、その有無が他社に転職して正社員になろうとする希望とは関係がないとも考えられるが、男女とも転換制度がある契約社員において他社での正社員希望割合が上昇し、転換制度がない契約社員ではその割合は低下している。例え自社の転換制度であっても転換制度があることによって他社でのものを含めて正社員としての就業希望を高めるような影響があったとも考えられる。

（年齢別にみた正社員希望の理由）

非正規雇用者のうち今後正社員としての就業を希望する人々の年齢構成をみると（図表 5-4-24）、男性では 25～29 歳層が 32.5%ともっとも多く、ついで 30～34 歳層 18.4%、35～39 歳層 14.5%と 20 歳台後半から 30 歳台でほぼ 3 分の 2 を占めている。現在の会社／別の会社別にみると、「別の会社で」では 25～29 歳層が 48.1%と多くなっているのに対して、「現在の会社で」では 30～34 歳層（23.6%）、35～39 歳層（20.9%）が多い。

⁸ この間の推移を次の 3 つのグループに分けて考えると、うまく整理できる。①平成 15 年に既に転換制度のあった事業所の契約社員（A グループ）、②15 年以降 19 年までの間で転換制度が導入された事業所の契約社員（B グループ）、③19 年においても転換制度のない事業所の契約社員（C グループ）である。この間に転換制度を廃止した事業所もあるかも知れないが、ここでは割愛し、また、全体の事業所数にも変化がないとしておこう。いま男性について考えると、平成 15 年データから A が全体に占める割合は 34.4%であり、19 年データから（A+B）が全体に占める割合は 51.7%で、したがって B は 17.3%あると考えることができる。C は 48.3%である。「現在の会社で」正社員に変わりたい、すなわち正社員転換希望者の割合（希望率）を考えると、平成 15 年にあつては A の中の 33.5%と（B+C）の中の 15.3%であつた。これが平成 19 年では（A+B）の 40.5%と C の 17.2%とになったわけである。いま A の希望率について極端な仮設として平成 15 年の 33.5%から平成 19 年には 50%にまで上昇したとしても、B の平成 19 年における希望率は 21.6%と計算され、C における希望率 17.2%を上回っている。実際には、もともと転換制度のあつた A における希望率の上昇はかなり緩やかであつたと考えられ、そうであれば、B における上昇の程度はもっと高いと考えることができる。すなわち、B における希望率の上昇の程度は C のそれを上回っているとかなり確信をもつていうことができる。

図表5-4-24 正社員希望(現在/別の会社)者の年齢構成

(%)

| | | 15-19歳 | 20-24歳 | 25-29歳 | 30-34歳 | 35-39歳 | 40-44歳 | 45-49歳 | 50-54歳 | 55-59歳 | 60-64歳 | 65歳以上 |
|----|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 男性 | 現在の会社で正社員になりたい | 0.7 | 7.8 | 18.0 | 23.6 | 20.9 | 6.0 | 5.5 | 4.7 | 6.8 | 4.7 | 1.2 |
| | 別の会社で正社員になりたい | 0.3 | 13.4 | 48.1 | 12.9 | 7.6 | 3.5 | 3.6 | 5.9 | 2.9 | 1.7 | 0.0 |
| | 合計 | 0.5 | 10.5 | 32.5 | 18.4 | 14.5 | 4.8 | 4.6 | 5.3 | 4.9 | 3.3 | 0.7 |
| 女性 | 現在の会社で正社員になりたい | 1.7 | 6.8 | 8.8 | 11.6 | 14.4 | 20.1 | 16.6 | 11.3 | 5.7 | 3.0 | 0.1 |
| | 別の会社で正社員になりたい | 0.6 | 8.8 | 11.4 | 13.5 | 35.0 | 14.4 | 10.1 | 3.3 | 2.8 | 0.2 | 0.0 |
| | 合計 | 1.2 | 7.7 | 10.0 | 12.5 | 24.4 | 17.3 | 13.5 | 7.4 | 4.3 | 1.6 | 0.1 |

一方、女性についてみると、35～39歳層が24.4%ともっとも多くなっており、これを中心にして20歳台後半層から40歳台までが相対的に多い年齢層となっている。現在の会社/別の会社別にみると、「別の会社で」では35～39歳層(35.0%)を中心に比較的若い層が多くなっているのに対して、「現在の会社で」では40～44歳層(20.1%)を中心に50歳台にかけて比較的中高年齢層が相対的に多くなっている。

<年齢別にみた正社員希望理由>

平成19年の「多様化調査」では正社員希望とともにその理由も設問として設定されている。総じて収入面と雇用の安定面を挙げる人が非常に多くなっているが、ここでは正社員希望の現在の会社/別の会社別と年齢別とに焦点をあてて、集計結果をみておきたい。男性については図表5-4-25、女性については図表5-4-26に掲出した。

男性についてみると、20歳台や30歳台前半において「別の会社で」正社員希望者の方が「現在の会社で」正社員希望者よりも「より多くの収入を得たいから」(収入希望)を挙げる割合がかなり高くなっているのに対して、35～39歳層では逆に「現在の会社で」正社員希望者の方で収入希望を挙げる割合が高くなっている。また、総じて収入希望を挙げる割合が各年齢層とも高い(50%台～80%程度)中で、30～34歳層(43.0%)で相対的に指摘割合が低くなり、代わって「自分の意欲と能力を十分に活かしたいから」(能力活用希望)や「より経験を深め、視野を広げたいから」(経験深化希望)を挙げる割合が高くなっている。そして、これらの指摘割合は、「現在の会社で」正社員希望者の方がかなり高くなっている。これらの結果から、20歳台においては収入面を中心として正社員になるとしても「もっと条件の良い会社があるはずだから」とでもいった感覚から「別の会社で」正社員希望となるのに対して、30歳台ともなると「職業人としての自分」について考え始めたり、現在の職場において正社員が得ている就業条件を再評価したりすることを通じて、「現在の会社で」正社員希望となるといった説明が可能であろう。

女性についても、男性の場合と同様の傾向が垣間見られている。35～39歳層では「別の会社で」正社員希望者の方が収入希望を挙げる割合が高いのに対して、40～44歳層では逆に「現在の会社で」の方で指摘割合が高くなっている。一方、能力活用希望や経験深化希望を挙げる割合は20歳台から30歳台にかけて緩やかに高まる傾向がみられるが、女性の場合には、比較的若年の間は「別の会社で」の方で指摘割合が総じて高くなっており、40歳台になっていちがいにいえなくなるといってよい。若い時期には、能力活用や経験深化の希望を別の会

図表5-4-25 正社員希望(現在の会社/別の会社)と今後正社員になりたい理由(男性)
(平成19年)

(%)

| | | より多くの収入を得たいから | 正社員の方が雇用が安定しているから | キャリアを高めたいから | より経験を深め、視野を広げたいから | 自分の意欲と能力を十分に活かしたいから | 専門的な資格・技能を活かしたいから | 家事・育児・介護等の制約がなくなったから | その他 | 不詳 |
|--------|----------------|---------------|-------------------|-------------|-------------------|---------------------|-------------------|----------------------|------|-----|
| 15-19歳 | 現在の会社で正社員になりたい | 61.4 | 92.9 | — | 71.2 | 17.7 | 37.1 | — | 12.6 | — |
| | 別の会社で正社員になりたい | 83.7 | 73.3 | 22.0 | 24.1 | 42.4 | 33.8 | — | 4.6 | — |
| | 合計 | 67.0 | 88.0 | 5.5 | 59.4 | 23.9 | 36.3 | — | 10.6 | — |
| 20-24歳 | 現在の会社で正社員になりたい | 67.4 | 84.2 | 14.7 | 43.2 | 29.8 | 9.6 | 2.9 | 7.3 | — |
| | 別の会社で正社員になりたい | 80.3 | 73.0 | 23.6 | 33.4 | 30.2 | 18.2 | 0.4 | 8.4 | — |
| | 合計 | 75.3 | 77.3 | 20.2 | 37.2 | 30.1 | 14.9 | 1.3 | 8.0 | — |
| 25-29歳 | 現在の会社で正社員になりたい | 62.5 | 86.2 | 17.0 | 30.2 | 42.9 | 12.5 | 0.3 | 8.7 | — |
| | 別の会社で正社員になりたい | 89.4 | 91.4 | 32.7 | 8.2 | 9.7 | 4.3 | — | 44.4 | 0.0 |
| | 合計 | 81.6 | 89.9 | 28.2 | 14.6 | 19.2 | 6.7 | 0.1 | 34.2 | 0.0 |
| 30-34歳 | 現在の会社で正社員になりたい | 38.7 | 87.2 | 18.3 | 52.6 | 54.0 | 9.3 | — | 3.8 | — |
| | 別の会社で正社員になりたい | 51.4 | 87.9 | 15.5 | 19.8 | 22.7 | 5.2 | — | 6.8 | — |
| | 合計 | 43.0 | 87.5 | 17.4 | 41.5 | 43.5 | 7.9 | — | 4.8 | — |
| 35-39歳 | 現在の会社で正社員になりたい | 85.2 | 97.2 | 4.3 | 10.4 | 74.2 | 5.4 | — | 3.1 | — |
| | 別の会社で正社員になりたい | 56.3 | 82.2 | 14.4 | 17.6 | 42.6 | 22.8 | 1.6 | 13.3 | — |
| | 合計 | 77.9 | 93.4 | 6.9 | 12.3 | 66.1 | 9.8 | 0.4 | 5.7 | — |
| 40-44歳 | 現在の会社で正社員になりたい | 58.5 | 89.5 | 14.0 | 28.2 | 29.2 | 14.6 | — | 5.1 | — |
| | 別の会社で正社員になりたい | 79.9 | 78.6 | 15.4 | 24.2 | 36.4 | 9.6 | 1.4 | 19.2 | — |
| | 合計 | 66.0 | 85.7 | 14.5 | 26.8 | 31.7 | 12.8 | 0.5 | 10.0 | — |
| 45-49歳 | 現在の会社で正社員になりたい | 48.9 | 87.1 | 35.5 | 19.0 | 51.7 | 9.1 | — | 6.7 | — |
| | 別の会社で正社員になりたい | 56.1 | 69.1 | 22.2 | 18.8 | 49.4 | 30.3 | 3.2 | 9.4 | — |
| | 合計 | 51.6 | 80.3 | 30.4 | 18.9 | 50.8 | 17.1 | 1.2 | 7.7 | — |
| 50-54歳 | 現在の会社で正社員になりたい | 65.3 | 72.0 | 7.5 | 18.2 | 44.4 | 15.3 | — | 7.6 | — |
| | 別の会社で正社員になりたい | 90.2 | 86.3 | 6.5 | 16.0 | 59.3 | 9.9 | 1.3 | 3.3 | 0.0 |
| | 合計 | 78.7 | 79.7 | 6.9 | 17.1 | 52.4 | 12.4 | 0.7 | 5.3 | 0.0 |
| 55-59歳 | 現在の会社で正社員になりたい | 59.5 | 86.4 | 7.6 | 16.7 | 35.3 | 9.9 | 0.9 | 11.3 | — |
| | 別の会社で正社員になりたい | 55.8 | 71.6 | 5.4 | 6.7 | 45.6 | 8.5 | 8.1 | 7.2 | 0.6 |
| | 合計 | 58.5 | 82.2 | 7.0 | 13.9 | 38.2 | 9.5 | 2.9 | 10.1 | 0.2 |
| 60-64歳 | 現在の会社で正社員になりたい | 76.8 | 71.2 | 5.0 | 19.0 | 52.1 | 23.6 | 1.2 | 5.7 | — |
| | 別の会社で正社員になりたい | 79.9 | 67.6 | 0.3 | 15.2 | 39.7 | 53.5 | — | 10.4 | — |
| | 合計 | 77.6 | 70.3 | 3.8 | 18.0 | 48.9 | 31.2 | 0.9 | 6.9 | — |
| 65歳以上 | 現在の会社で正社員になりたい | 66.6 | 75.8 | 0.5 | 5.7 | 26.8 | 31.8 | — | 7.9 | 2.2 |
| | 別の会社で正社員になりたい | 72.5 | 61.4 | 16.9 | 27.5 | 100.0 | 21.7 | — | — | — |
| | 合計 | 66.7 | 75.5 | 0.8 | 6.1 | 28.3 | 31.5 | — | 7.7 | 2.1 |

図表5-4-26 正社員希望(現在の会社/別の会社)と今後正社員になりたい理由(女性)
(平成19年)

(%)

| | | より多くの収入を得たいから | 正社員の方が雇用が安定しているから | キャリアを高めたいから | より経験を深め、視野を広げたいから | 自分の意欲と能力を十分に活かしたいから | 専門的な資格・技能を活かしたいから | 家事・育児・介護等の制約がなくなったから | その他 | 不詳 |
|--------|----------------|---------------|-------------------|-------------|-------------------|---------------------|-------------------|----------------------|------|-----|
| 15-19歳 | 現在の会社で正社員になりたい | 23.4 | 30.9 | 6.2 | 5.0 | 7.0 | 62.9 | — | 60.8 | — |
| | 別の会社で正社員になりたい | 80.1 | 81.1 | 10.5 | 14.8 | 13.6 | 24.1 | — | 23.4 | — |
| | 合計 | 36.7 | 42.7 | 7.2 | 7.3 | 8.6 | 53.8 | — | 52.0 | — |
| 20-24歳 | 現在の会社で正社員になりたい | 61.6 | 83.5 | 24.5 | 40.1 | 29.8 | 11.8 | 0.8 | 5.7 | — |
| | 別の会社で正社員になりたい | 83.6 | 77.7 | 22.4 | 20.3 | 18.3 | 31.7 | 1.2 | 5.3 | 0.2 |
| | 合計 | 73.7 | 80.3 | 23.3 | 29.2 | 23.5 | 22.8 | 1.0 | 5.5 | 0.1 |
| 25-29歳 | 現在の会社で正社員になりたい | 78.3 | 86.4 | 14.4 | 26.0 | 19.1 | 5.9 | 1.8 | 6.7 | — |
| | 別の会社で正社員になりたい | 74.4 | 74.0 | 22.6 | 26.4 | 28.2 | 13.7 | 2.3 | 10.1 | 0.2 |
| | 合計 | 76.2 | 79.5 | 18.9 | 26.2 | 24.1 | 10.2 | 2.1 | 8.6 | 0.1 |
| 30-34歳 | 現在の会社で正社員になりたい | 73.8 | 80.1 | 16.1 | 21.8 | 24.3 | 7.8 | 11.6 | 6.4 | — |
| | 別の会社で正社員になりたい | 71.0 | 72.5 | 19.0 | 30.5 | 33.4 | 9.5 | 10.2 | 10.0 | — |
| | 合計 | 72.4 | 76.1 | 17.6 | 26.3 | 29.0 | 8.7 | 10.9 | 8.3 | — |
| 35-39歳 | 現在の会社で正社員になりたい | 67.8 | 91.0 | 12.5 | 23.8 | 23.8 | 6.9 | 22.1 | 3.6 | 0.3 |
| | 別の会社で正社員になりたい | 87.9 | 61.2 | 4.5 | 29.1 | 13.2 | 6.4 | 30.1 | 7.0 | 0.0 |
| | 合計 | 81.8 | 70.2 | 6.9 | 27.5 | 16.4 | 6.6 | 27.6 | 5.9 | 0.1 |
| 40-44歳 | 現在の会社で正社員になりたい | 84.5 | 68.8 | 16.0 | 17.7 | 31.3 | 1.9 | 38.1 | 4.1 | — |
| | 別の会社で正社員になりたい | 49.8 | 61.2 | 6.7 | 17.8 | 35.3 | 9.3 | 34.2 | 3.7 | — |
| | 合計 | 70.6 | 65.8 | 12.3 | 17.7 | 32.9 | 4.9 | 36.6 | 4.0 | — |
| 45-49歳 | 現在の会社で正社員になりたい | 86.7 | 84.7 | 2.5 | 9.6 | 45.9 | 1.9 | 20.3 | 3.8 | — |
| | 別の会社で正社員になりたい | 73.7 | 72.4 | 3.9 | 35.8 | 24.5 | 25.9 | 24.5 | 10.3 | — |
| | 合計 | 81.9 | 80.2 | 3.0 | 19.2 | 38.1 | 10.7 | 21.8 | 6.2 | — |
| 50-54歳 | 現在の会社で正社員になりたい | 83.6 | 88.9 | 3.4 | 13.2 | 14.2 | 3.2 | 22.7 | 4.1 | — |
| | 別の会社で正社員になりたい | 94.6 | 88.8 | 2.2 | 3.3 | 23.2 | 8.4 | 60.4 | 0.1 | — |
| | 合計 | 86.0 | 88.9 | 3.2 | 11.0 | 16.1 | 4.3 | 30.8 | 3.2 | — |
| 55-59歳 | 現在の会社で正社員になりたい | 88.9 | 92.4 | 2.0 | 7.6 | 23.6 | 3.3 | 43.3 | 12.5 | — |
| | 別の会社で正社員になりたい | 92.3 | 80.9 | 1.2 | 16.7 | 25.6 | 4.0 | 1.2 | 4.4 | — |
| | 合計 | 90.0 | 88.8 | 1.7 | 10.4 | 24.3 | 3.5 | 30.0 | 9.9 | — |
| 60-64歳 | 現在の会社で正社員になりたい | 95.4 | 86.2 | 1.2 | 7.2 | 16.2 | 4.2 | 64.6 | 2.0 | — |
| | 別の会社で正社員になりたい | 78.4 | 65.8 | 3.7 | 1.5 | 72.5 | 22.4 | 2.0 | — | — |
| | 合計 | 94.5 | 85.2 | 1.3 | 6.9 | 19.0 | 5.1 | 61.5 | 1.9 | — |
| 65歳以上 | 現在の会社で正社員になりたい | 78.2 | 87.1 | — | 14.1 | 76.9 | 10.9 | — | — | — |
| | 別の会社で正社員になりたい | — | — | 100.0 | 100.0 | — | — | — | — | — |
| | 合計 | 71.8 | 80.0 | 8.1 | 21.1 | 70.7 | 10.1 | — | — | — |

社での就業に求める傾向があるといえるのかも知れない。女性の場合、これらの要因のほか、40歳台以降「家事・育児・介護等の制約がなくなる（なくなった）から」（家事解放動機）を挙げる割合が高くなるのが特徴であろう。この動機については、「現在の会社で」／「別の会社で」のいずれかを促すかどうかはいちがいにいえないと考えられる結果となっている。もともとこの動機は機会に関する動機であって、会社を選ぶ際の直接の要因では必ずしもない。

（特別の対策の対象となる可能性としての正社員希望の非正規雇用者）

正社員希望の視点から特別の対策の対象となる可能性のある層としては、現在非正規雇用者として就業しているものの、今後正社員としての就業を希望する人々が該当すると考えることができよう。その場合において、「現在の会社で」／「別の会社で」の区分についていえば、「別の会社で」正社員希望者は、一般的には、一旦（外部）労働市場に出た上で次の雇用機会として正社員として働ける会社を求めることとなる。その際、正社員雇用機会をみつけることが困難であるという課題に直面するとすれば、結局のところ上述の非自発的な非正規雇用の問題に帰着し、その面での特別の対策の対象となる可能性のある層ということができる。そこで、正社員希望者の視点からは、「現在の会社で」正社員希望者、すなわち正社員登用の課題を第一のターゲットと考え「コアⅠ」とし、「別の会社で」正社員希望者を「コアⅡ」としておくこととしたい。

先の図表4-1及び図表4-2のデータの再掲となるが、平成19年における非正規雇用者に占める割合を示すと、次の表のとおりとなる。

(%)

| | 男 性 | | 女 性 | |
|-----------|------|---------|------|---------|
| | コアⅠ | コアⅠ＋コアⅡ | コアⅠ | コアⅠ＋コアⅡ |
| 非正規雇用者計 | 14.3 | 27.5 | 10.1 | 19.5 |
| 契約社員 | 29.2 | 37.9 | 26.9 | 39.8 |
| 登録型派遣労働者 | 19.8 | 43.4 | 16.4 | 23.0 |
| 常用型派遣労働者 | 17.5 | 39.2 | 16.0 | 36.7 |
| パートタイム労働者 | 9.5 | 24.8 | 6.7 | 13.9 |

所得階層の視点の場合と同様に、非自発的非正規雇用就業や生計維持者の視点からの特別の対策の対象となる可能性のある層の割合よりも大きな割合となっている。とはいえ、これ以上の緊要度に関する要素も見当たらないので、当面ここでのままにしておきたい。

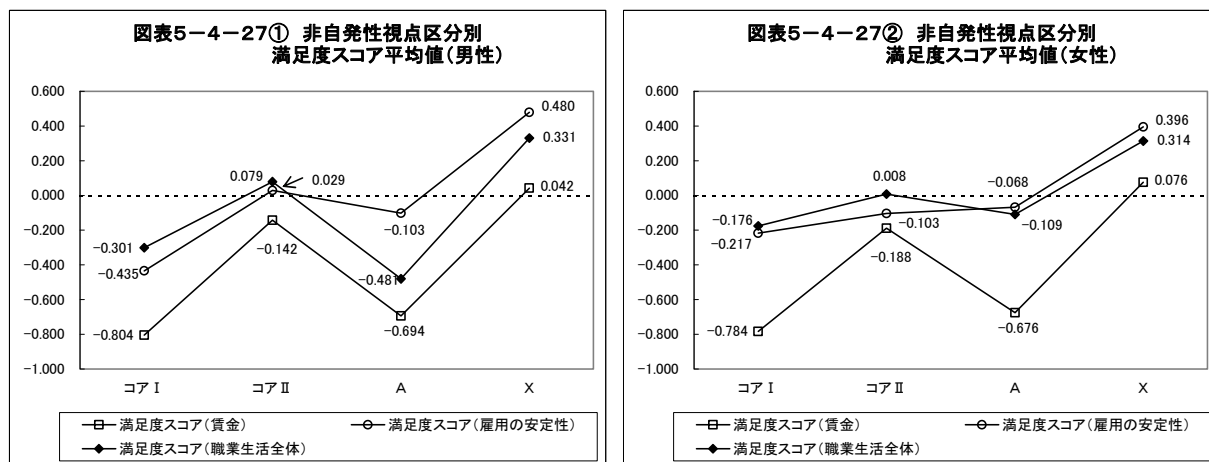
3. 「非正規雇用弱者」の職業満足度

上記のように非正規雇用をめぐる「弱者」を4つの視点から想定することとして、ここでは、それぞれの視点から区分された層が職業生活に関して抱いている満足度をみてみたい。「多様化調査」では、「仕事の内容・やりがい」、「賃金」など職業生活に関する9つの事項について満足度を尋ねるとともに、「職業生活全体」についても満足度を尋ねている。満足度は、「満足」、「やや満足」、「どちらでもない」、「やや不満」及び「不満」の5段階で回答を求めている。その分布をいちいち掲出することはやや煩雑であるので、これまでと同様に満足度を指標化して集計し、分析を進めることとしたい。すなわち、「満足」と回答した人に「2」のスコア（得点）を与え、同様に「やや満足」に「1」を、「どちらでもない」に「0」を、「やや不満」に「-1」を、「不満」に「-2」のスコアをそれぞれ与え、あるグループごとにスコアの平均をとって得られた値をそのグループの平均的な満足度を示す指標としている。概ね次のように考えることができる。平均値がプラスになるときは、そのグループにおいて満足している人の方が不満としている人よりも多く、マイナスになるときは逆に満足している人よりも不満としている人の方が多いと考えてよい。また、平均値（の絶対値）が大きいほど満足又は不満方向の人の割合の相対的な高さを表しているとも概ね考えることができる。以下においては、これらを前提として「満足度」という言葉を用いている。

また、以下で取り上げる満足度の項目は「職業生活全体」のほか、非正規雇用において課題となっていることの多い「賃金」と「雇用の安定性」の関するものの3つの満足度とすることとしたい。

(1) 非自発的な非正規雇用者の満足度の状況

就業形態の選択における非自発性の視点からのグループ別に満足度を示したものが、図表5-4-27（①が男性、②が女性）である。非自発性の視点によるグループとは、「コアI」である「正社員雇用機会不足動機」のみを挙げる（真正の）非自発的非正規雇用者、「コアII」



(凡例) コアI・・・非自発的非正規雇用者 コアII・・・相対的非自発的非正規雇用者(より多い収入動機と)
 X・・・自発的非正規雇用者 A・・・その他の相対的非自発的非正規雇用者

である「正社員雇用機会不足動機」とともに「収入動機」を挙げる相対的非自発的非正規雇用者、その他の相対的非自発的非正規雇用者、及び自発的非正規雇用者の4つのグループである。ここでは、図表に倣ってそれぞれ「コアⅠ」、「コアⅡ」、「Aグループ」、及び「Xグループ」と呼ぶ。

まず男性についてみると、「職業生活全体」、「賃金」、「雇用の安定性」の項目について、「コアⅠ」の満足度はいずれの項目もマイナスとなるなど低く、一方のXグループではいずれの項目もプラスの満足度となるなど右肩上がりのグラフとなっている。その中で、「コアⅠ」に比べ「コアⅡ」の満足度が上昇するものの、「Aグループ」では「コアⅡ」よりも満足度が低下し、「Xグループ」では再び満足度は上昇するといったジグザグを描いている。また、「職業生活全体」についての満足度では、「コアⅠ」(-0.301)よりも「Aグループ」(-0.481)の満足度が低く、逆転している。

「コアⅡ」よりも「Aグループ」の満足度が低くなっていることについては、なんともいえない面はあるものの、両者間において「賃金」の満足度の低下と「職業生活全体」とのそれとがほぼ平行に動いていることに注目したい。すなわち、「コアⅡ」の非正規雇用者は他の非正規の就業形態よりも多くの収入が得られることを理由に現在の就業形態を選択した層であるので、その程度において「賃金」の満足度が相対的に高い(不満足度が他より小さくなる)可能性があるのではないかと考えられる。そのことが、男性の場合には特に「職業生活全体」の満足度に大きな影響を与えているものと考えられる。

つぎに女性についてみると、全体的なグラフの形状は男性の場合と類似しており、とりわけ「賃金」に関する満足度については酷似している。一方、「職業生活全般」に関する満足度については、男性の場合とやや異なり、「コアⅠ」(-0.176)から「コアⅡ」(0.008)にかけて上昇、「コアⅡ」から「Aグループ」(-1.03)にかけて低下となっているもののその増減の程度は緩やかであり、「コアⅠ」と「Aグループ」との間で逆転も生じていない。

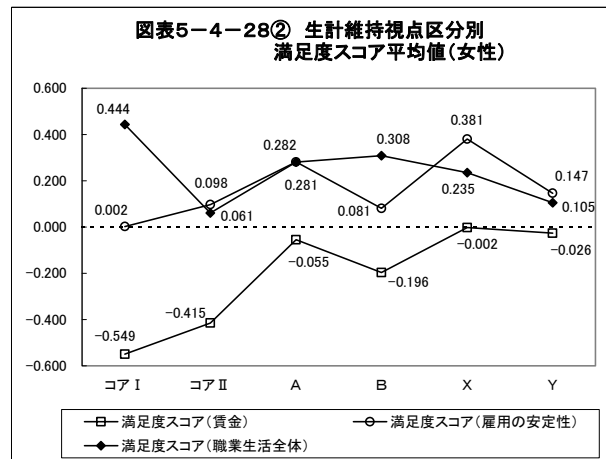
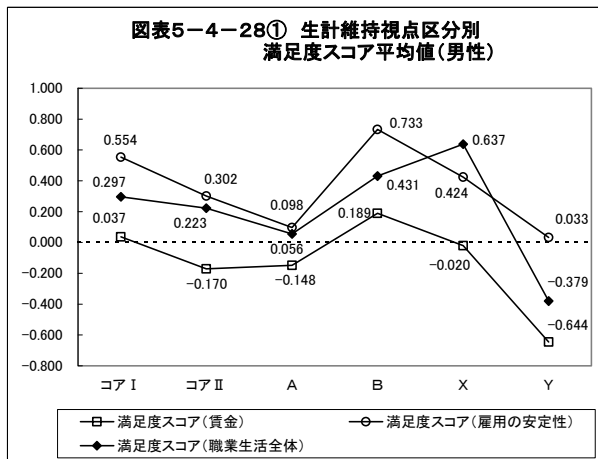
(2) 生計維持者における満足度の状況

生計維持の視点からのグループ別に満足度を示したものが、図表5-4-28(①が男性、②が女性)である。生計維持の視点からのグループとは、「コアⅠ」として主な生計維持者であって配偶者がおらず16歳未満の子どもがいるグループ(いわゆる「シングル・マザー」、「シングル・ファーザー」)、「コアⅡ」として主な生計維持者であって配偶者も16歳未満の子どももいるグループ、主な生計維持者で配偶者がおらず子どもはいないか16歳以上であるグループ、主な生計維持者で配偶者がおり子どもはいないか16歳以上であるグループ、主な生計維持者でなく配偶者のいるグループ、そして主な生計維持者でなく配偶者のいないグループの6区分である。ここでは、図表に倣ってそれぞれ「コアⅠ」、「コアⅡ」、「Aグループ」、「Bグループ」、「Xグループ」及び「Yグループ」と呼ぶ。

まず男性についてみると、「賃金」、「雇用の安定性」及び「職業生活全般」の3項目とも満

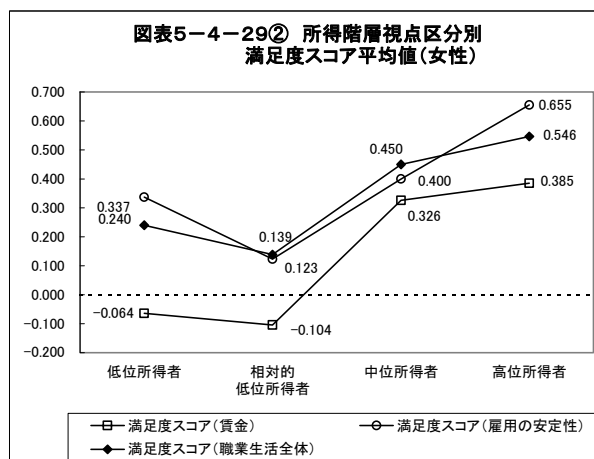
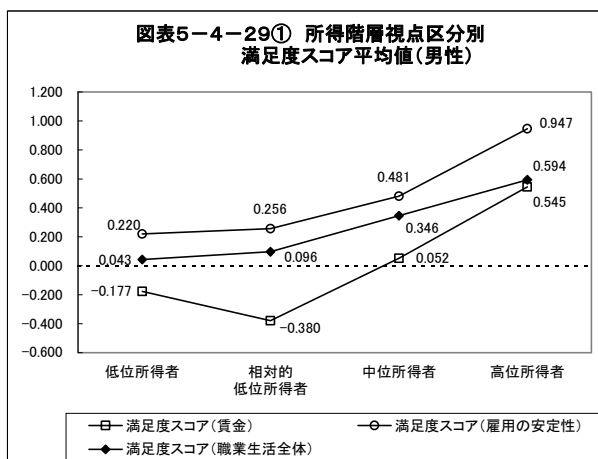
満足度は、一部を除き、「コア I」から「A グループ」にかけて緩やかに低下傾向にあるが、「B グループ」で反転大きく上昇した後、「X グループ」から「Y グループ」にかけてかなりの幅で低下するといった動きを示している。その中で、「職業生活全般」の満足度は、「B グループ」から「X グループ」にかけても上昇しており、他の2つの事項の満足度とは異なる動きとなっている。男性では、生計維持（配偶・育児関係も含む）の視点からみた場合により厳しいとみられる状況にある人は、非正規雇用の中でも相対的に安定した仕事に就いているケースが少なくないことから、「コア I」のグループの満足度が相対的に高くなっている面があるものと考えられる。また、この視点による区分でみて、男性でもっとも、満足度の低い層は「Y グループ」、すなわち生計維持者でなく配偶者もいない層となっており、世帯形成のできていない男性非正規雇用者というイメージが浮き上がってくる。

一方、女性についてみると、男性の場合とかなり異なる動きとなっている。すなわち、「職業生活全般」の満足度について「コア I」(0.444) が他よりも高くなっていることから、「コア II」(0.061) にかけてかなり低下しているのを除けば、「コア I」から「コア II」、「A グループ」にかけて各項目の満足度は上昇している（男性の場合は低下傾向）。また、「A グループ」から「Y グループ」にかけてはジグザグしながらも総じて横ばいで推移しているとみてよいであろう。女性においては、「コア I」の層で「職業生活全般」に関する満足度は高いものの、一方において「賃金」面での不満足度（-0.549）の特に大きいことには着目しておきたい⁹。



(凡例) コア I ……主な生計維持者／配偶者いない／16歳未満子供あり コア II ……主な生計維持者／配偶者いる／16歳未満子供あり
 A ……主な生計維持者／配偶者いない／(コア I 以外) B ……主な生計維持者／配偶者いる／(コア II 以外)
 X ……主な生計維持者でない／配偶者いる Y ……主な生計維持者でない／配偶者いない
 (注) 男性と女性とでグラフの軸の幅が異なるので留意されたい。

⁹ 女性の生計維持者視点「コア I」層において、「職業生活全般」に関する満足度が相対的に高くなっていることについて、その要因を探るために他の項目の満足度をみてもみると、「仕事の内容やりがいい」(1.043) や「労働時間・休日等」(0.966) の面に関する満足度が他のグループよりもかなり高くなっている。「シングル・マザー」にとって、こうした事項の重要度が高いといえるのかも知れない。



(注) 男性と女性とでグラフの軸の幅が異なるので留意されたい。

(3) 低所得者の満足度の状況

低所得、所得階層の視点からのグループ別に満足度を示したものが、図表5-4-29(①が男性、②が女性)である。低所得、所得階層の視点からのグループとは、「コアⅠ」である月額賃金総額が16万円未満の低位所得者、「コアⅡ」である16万円以上22万円未満の相対的低位所得者、22万円以上40万円未満の中位所得者、及び40万円以上の高位所得者の4つのグループである。

まず、男性についてみると、概ね所得が高い層ほど3項目とも満足度が高くなる傾向がみられる。その中で、「賃金」面の満足度において低位所得者(-0.177)よりも相対的低位所得者(-0.380)の満足度は低く(不満足度が高)くなっている。

女性についてみると、「賃金」面のみでなく3項目すべてにおいて低位所得者に比べて相対的低位所得者の満足度は低くなっており、それを最下点として中位所得者、高位所得者となるにつれて満足度は高くなっている。

一部に異なる傾向がみられるものの、所得階層の区分と満足度とは平行な関係にあるといえる¹⁰。

(4) 正社員希望者の満足度の状況

正社員希望の視点からのグループ別に満足度を示したものが、図表5-4-30(①が男性、②が女性)である。正社員希望の視点からのグループとは、「コアⅠ」である現在の会社で正

¹⁰ 低位所得者と比較して相対的低位所得者の満足度が低くなっていることについては、それぞれの就業形態構成の違いが影響している可能性がある。すなわち、低位所得者の多くはパートタイム労働者によって占められているのに対して、相対的低位所得者においては契約社員や派遣労働者も少なくない。ちなみに就業形態別に満足度を計算してみると、各就業形態内においては低位所得者よりも相対的低位所得者の満足度が高くなっていることが多い。その中で、パートタイム労働者においては、例えば「賃金」面の満足度でみて、男性では低位所得者が-0.137であるのに対して相対的低位所得者が-0.417、女性ではそれぞれ0.011、-0.042と相対的低位所得者の方の満足度が低くなっている。その要因までは不明であるが、記憶しておいてよいデータであると思われる。

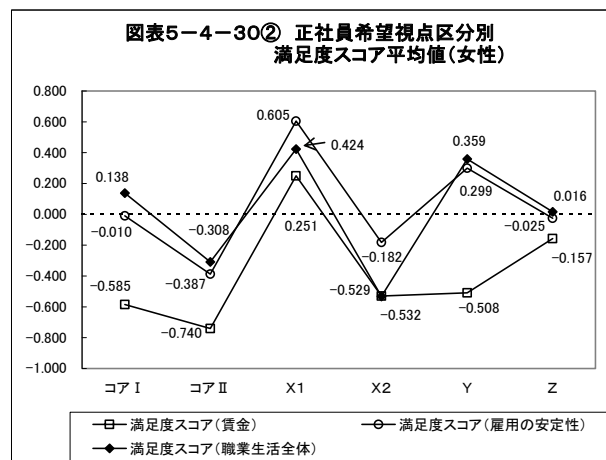
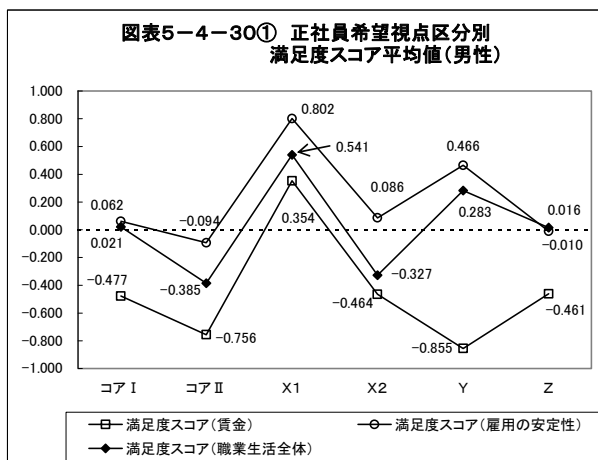
社員になることを希望するグループ、「コアⅡ」である別の会社で正社員になることを希望するグループ、現在の会社で現在の非正規就業形態を続けることを希望するグループ、別の会社で現在の非正規就業形態を続けることを希望するグループ、他の非正規の就業形態にかかわることを希望するグループ、及びその他（独立開業、仕事を辞めたいなど）の6つのグループである。図表に従いそれぞれ「コアⅠ」、「コアⅡ」、「グループ X1」、「グループ X2」、「グループ Y」及び「グループ Z」と呼ぶこととする。

まず、男性についてみると、「コアⅠ」（「職業生活全般」を例にとれば0.021）に比べ「コアⅡ」（同-0.385）では満足度が低下し、次いで「グループ X1」（同0.541）では大きく上昇している。「グループ X1」がグループの区分の中でもっとも満足度が高くなっている。このグループは、現在の会社で現在の非正規の就業形態を続けたいとする人々であり、勤務先の会社についても就業形態についても他より満足度が高いことはある意味で当然であろう。

女性についても、男性とほぼ同様のプロフィールとなっている。「職業生活全般」に例をとれば、「コアⅠ」が0.138、「コアⅡ」-0.308、「グループ X1」0.424と推移している。女性でも「グループ X1」が他に比べもっとも満足度の高いグループとなっている。

以上、非正規雇用「弱者」の視点から、それぞれの区分ごとに満足度（不満足度）の状況をみてきた。ここで若干のまとめの整理をしておく、次のようなことがいえるのではないだろうか。

- ①一つは、「賃金」面の満足度の全般的な低さである。いずれの区分のグラフをみても、「賃金」面の満足度が低く推移している。非正規雇用者の満足度を低くしている要素の第一は「賃金」であるといえる。
- ②満足度は、様々な事情の影響を受け、多様であるということである。しばしば「コアⅠ」



(凡例) コアⅠ・・・現在の会社で正社員に変わりたい コアⅡ・・・別の会社で正社員に変わりたい
X1・・・現在の会社で現在の就業形態を続けたい X2・・・別の会社で現在の就業形態を続けたい
Y・・・他の非正規の就業形態に変わりたい Z・・・その他(独立開業、仕事を辞めたいなど)
(注) 男性と女性とでグラフの軸の幅が異なるので留意されたい。

より「コアⅡ」の満足度が低いことがみられたように、満足度は外形的な厳しさとは相対的に独立している面がある。外形的にはより厳しい状況にあっても、主観的な満足度が低いとは必ずしも限らない。また、性別などにより、全体の満足度に影響する要素は異なる面がありそうである。人々の満足度に注目することは重要ではあるが、政策の目標として満足度を高めることのみをめざすだけでは十分ではなく、同時に外形的な厳しさへの対処の重要性も念頭におく必要があるといえる。

4. 「非正規雇用弱者」の視点間関係：「複合弱者」

これまで、非正規雇用に関する「弱者」の4つの視点についてそれぞれ別々にみてきたが、これら4つの視点は相互に関連していることにも留意する必要がある。そこで、4つの視点による区分間をクロス集計することを通じて、その相互関係をみておくこととしたい。その結果として、複数の視点の「弱者」となり得る要素を重複して持っている層、いわば「複合弱者」の量的把握も同時にできることとなる。さらには、それを通じてよりの確な政策的示唆が得られるとも考えられる。

(1) 二つの視点間のクロス集計結果

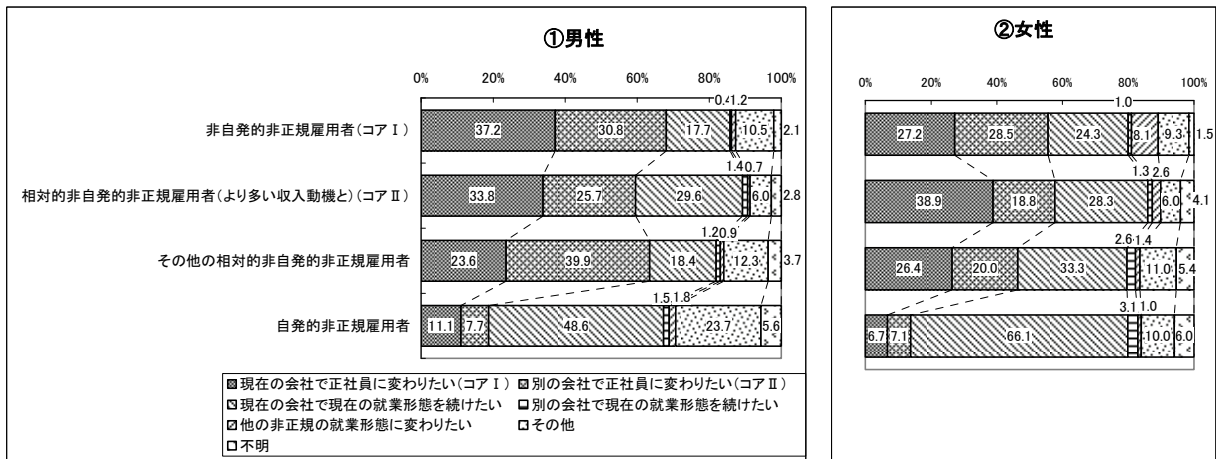
まずは、相互に関連が強いと思われる二つの視点を取り上げ、クロス集計をしてみよう。

ア. 非自発性視点と正社員希望視点

非正規就業形態選択に関する非自発性の区分と正社員希望の区分をとりあげる。前者は現在の非正規就業形態を正社員の雇用機会が不足していることから選択した人々に関する視点からの区分であり、後者は今後正社員になりたいかどうかの視点からの区分であり、相互に強く関連していることが推測されるものである。

クロス集計の結果をみると（図表5-4-31）、男性では（真正の）非自発的非正規雇用者（コアⅠ）の37.2%が現在の会社で、30.8%が別の会社で、合わせて68.0%が正社員に変わりたいとしている。また、相対的非自発非正規雇用者のうち「より多い収入動機」に係るもの（コアⅡ）ではそれぞれ33.8%、25.7%（合計59.5%）、それ以外の相対的非自発非正規雇用者ではそれぞれ23.6%、39.9%（合計63.5%）となっている。非自発性が弱まるとともに現在の会社で正社員に変わりたいとする割合が低下する中で、「コアⅡ」では別の会社での正社員希望割合も低下し、現在の会社で現在の就業形態を希望する割合が高くなっている。これに対して「コアⅡ」以外の相対的非自発非正規雇用者では、別の会社での正社員希望割合が上昇する結果、合計としての正社員希望割合には大きな変化はみられないといえる。正社員になること自体に重点を置く人は現在の会社で正社員への転換を希望する場合が多く、正社員になることとともに他にも収入以外の条件のある人は別の会社での正社員希望が相対的に多くなる。また、収入動機を併せ持つ人は正社員希望とともに、正社員であっても現在の収入を超える就業機会があるかどうかの不安から現在の就業状態の継続を希望する場合も多いと考えられる。

図表5-4-31 非自発性区分と正社員希望区分



一方、女性についてみると、コアIIで現在の会社での正社員希望割合（38.9%）がもっとも高く、コアI（27.2%）と「コアII」以外の相対的非自発非正規雇用者（26.4%）では同程度の割合となっている。現在及び別の会社での正社員希望を合わせた割合も「コアII」（57.7%）でもっとも高く、「コアI」（55.7%）でも同程度あるものの、男性の場合と異なり、「コアII」以外の相対的非自発非正規雇用者（46.4%）では相対的に小さな割合となっている。また、現在の会社で現在の就業形態の継続を希望する割合が「コアI」でも4分の1程度あり、「コアII」、それ以外になるに従いその割合が大きくなっているのも男性の場合と異なる動きであるといえる。女性の場合では、非自発的に選択したものであっても、就業する中で現在の会社や現在の就業形態をよしとする人が相対的に多くなっているといえるのかも知れない。

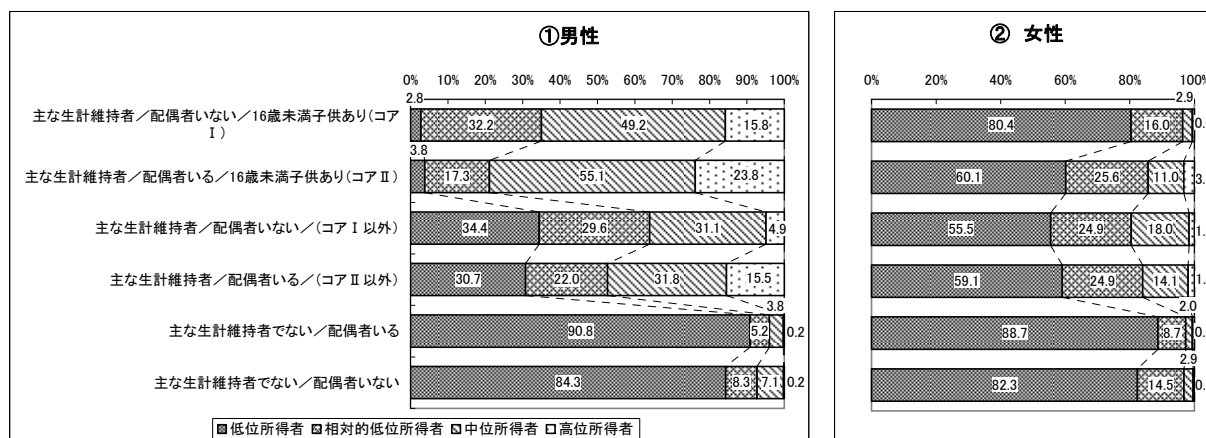
とはいえ、非自発的に非正規雇用就業となっている人においては、男性では3分の2程度、女性でも6割近くの人が正社員となることを希望しており、非自発性区分と正社員希望区分の間には、強い関連があるといえる。

イ. 生計維持視点と所得階層視点

つぎに、配偶者や子供の有無を加味した生計維持者かどうかの区分と所得階層の区分をとりあげる。この二つの区分については、相関的な関係という面よりも、両方の要素が交互することにより「弱者性」が一層強くなったり弱められたりすると考えられるという面で関連していると考えられる。

クロス集計の結果をみると（図表5-4-32）、男性では生計維持視点の「コアI」や「コアII」においては低位所得者が数%程度いる程度（それぞれ2.8%、3.8%）であり、相対的低位所得者も「コアI」で32.2%、「コアII」で17.3%であり、合わせて「コアI」で3分の2強、「コアII」では2割強にとどまっている。16歳未満の子どもがいる人々において低所得であること自体は大きな課題を孕むものではあるが、男性の場合は相対的に小さな割合

図表5-4-32 生計維持区分と所得階層区分



にとどまっている。むしろ男性の場合は、主な生計維持者でない人に低位所得者が極めて多い（配偶者ありの人：90.8%、配偶者なしの人：84.3%）ことに課題を見出すことができる。

一方、女性では、「コアI」において低位所得者の割合が80.4%と非常に多くなっており、相対的低位所得者（16.0%）を合わせて96.4%となり、ほとんどが低い所得に甘んじている。また、「コアII」やその他の生計維持者である人についても、低位所得者の割合は「コアI」の場合よりも少なくなるものの、それでも6割ないしそれをやや下回る水準であり、相対的低位を合わせた低所得者層が8割ないし8割台半ばを占めている。このように女性で生計維持者となっている非正規雇用者は、全般的に低い所得しか得られていない中で、特に「シングル・マザー層」で厳しい状況にあることが改めて確認できる。なお、女性においても主な生計維持者でない人には低位所得者が極めて多く（配偶者ありの人：88.7%、配偶者なしの人：82.3%）、男性の場合と同様の課題をみることができる。

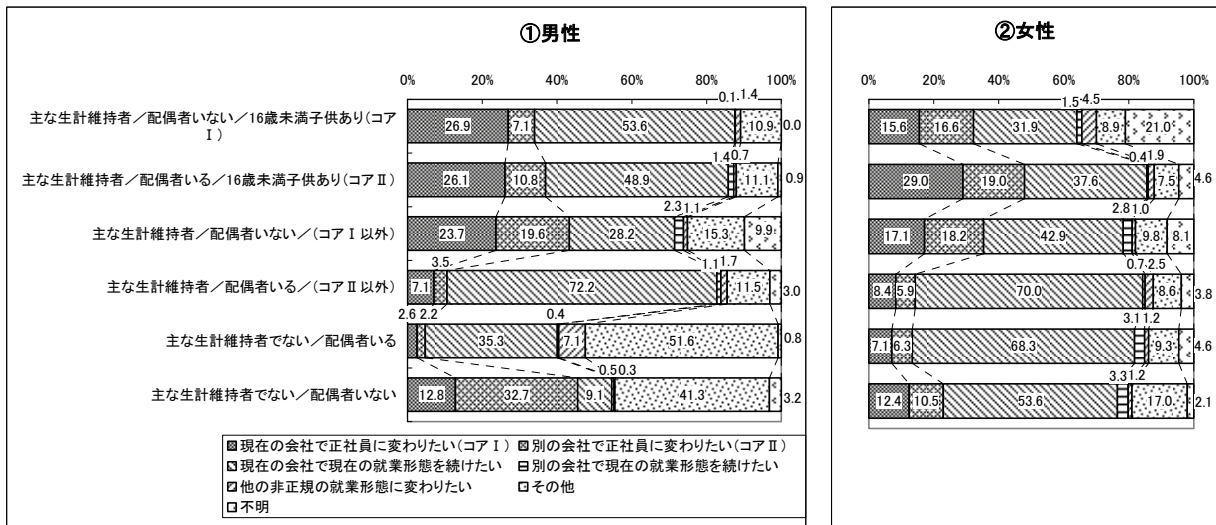
ウ. 生計維持視点と正社員希望視点

つぎに、生計維持者視点の区分と今後正社員としての就業を希望するかどうかの正社員希望視点の区分の二つの関連をとりあげる。上述のように、生計維持視点のコア層、とりわけ女性を中心に所得面で非常に厳しい状況にあるが、そうした課題の対応として正社員への希望がどのようになっているか、関心がもたれるところである。

クロス集計の結果をみると（図表5-4-33）、まず男性については、生計維持視点の「コアI」において、「現在の会社で」（26.9%）と「別の会社で」（7.1%）とを合わせて34.0%が正社員になることを希望している。また、生計維持視点の「コアII」（それぞれ26.1%、10.8%、合計36.9%）では「コアI」よりも「別の会社で」の割合がやや高くなっている。

同様に女性についてみると、「コアI」（それぞれ15.6%、16.6%、合計32.2%）では3割強の人が正社員を希望しており、さらに「コアII」（それぞれ29.0%、19.0%、合計48.0%）では半数近くが正社員を希望している。このように男女を問わず、生計維持の視点で厳しい

図表5-4-33 生計維持区分と正社員希望区分



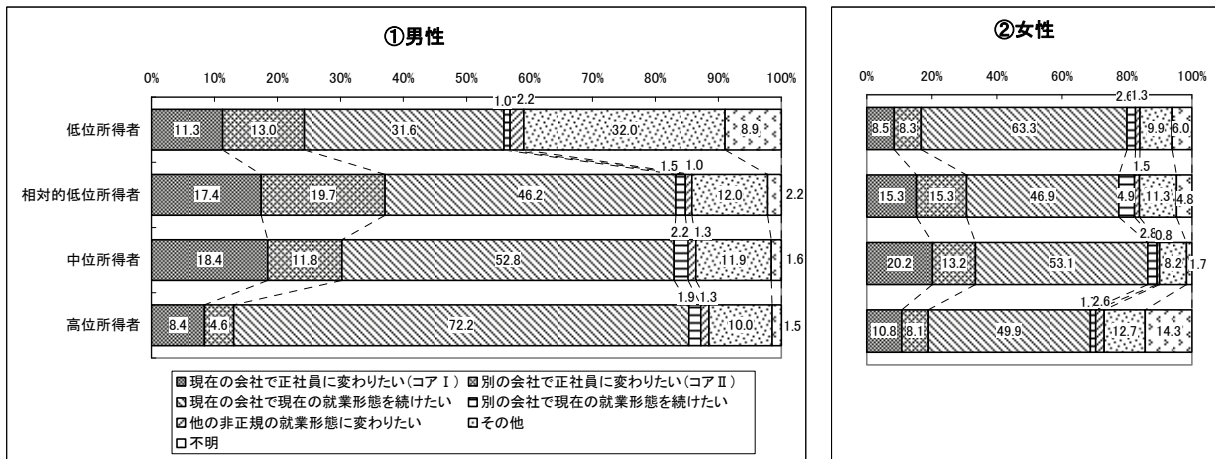
状況にある人々のうちかなりの人々が正社員を希望している。なお、女性において「コアI」と「コアII」との間で「現在の会社で」を中心に希望割合にかなりの差がみられるが、これは16歳未満の子育てとの両立における制約が「コアI」（シングル・マザー層）と「コアII」（生計維持者でない配偶者（夫）がいる層）とでの違いを反映していることが考えられる。子育て環境が一層整備されるならば、「コアI」においても正社員希望の割合がさらに高まるものと思われる。

なお、生計維持者でなくかつ配偶者のいない男性において、半数近く（45.5%）の人が正社員を希望している一方で、「その他」が4割強占めていることにも注目される。この場合の「その他」には、今後どのような仕事をしようとするのか意識化できていない層がかなり含まれているものと考えられる。

（参考－所得階層視点と正社員希望視点とのクロス結果）

上述のイ及びウによって、生計維持視点を軸とした所得階層視点と正社員希望視点との相互関係をみたところである。これら3つの視点のもう一つの相互関係である所得階層視点と正社員希望視点とはどのようなになっているのかについても関心をもたれることが考えられる。そこでこのクロス集計を行った結果が図表5-4-34である。この結果から、低位所得者は必ずしも正社員を希望しているわけではない、との印象をもたれるとしたら、それは分析上必ずしも適当なものとはいえない。低位所得者には、生計維持者でない層が含まれるとともに、女性の場合における生計維持視点の「コアI」と「コアII」との間にみられたような「正社員で働きたくとも働けない」事情も背景にあることも、同時に考慮されなければならない。

図表5-4-34 所得階層区分と正社員希望区分



(2) 4視点における「非正規雇用弱者」間のクロス集計結果

上記(1)では、4つの視点から2つの視点を選んでクロス集計をしたが、ここでは4つの視点それぞれにおける「弱者」グループ間のクロス集計を行った結果をみることにしたい。そうすることを通じて、2重、3重、さらには4重の「弱者」性をもった非正規雇用者(「複合弱者」)がどの程度存在するのかを知ることができる。このため、ここでの結果は非正規雇用者の合計人数(男女別)に対する割合(構成比)として示している。

ア. 4視点における最広義の「弱者」間のクロス集計結果

4つの視点それぞれにおける最広義の「弱者」について、クロス集計した結果をみる。改めて最広義の「弱者」を示せば、次のとおりである。

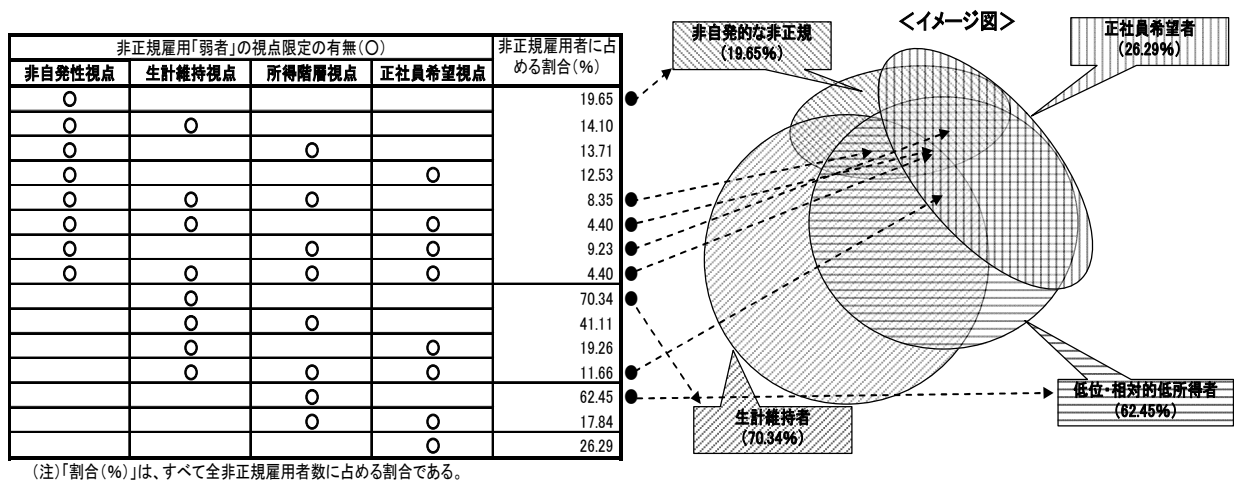
- ・「非自発性」視点…… 現在の就業形態を選択した理由として「正社員雇用機会不足動機」を挙げた非正規雇用者(その動機とともに他の動機を挙げている場合もすべて含む。)
- ・「生計維持」視点…… 主たる生計維持者である非正規雇用者(配偶者や子供の有無を問わない。)
- ・「所得階層」視点…… 低位及び相対的低位を合わせた低所得の非正規雇用者(具体的には、月額賃金総額が22万円未満の非正規雇用者)
- ・「正社員希望」視点…… 今後正社員となることを希望する非正規雇用者(「現在の会社で」か「別の会社で」か、を問わない。)

(男性)

男性について集計結果をまとめたものが図表5-4-35①であり、図表の右側の図は、集計結果から各視点の「弱者」間の包含関係を示す意図から筆者が描いたあくまでイメージ図であり、厳密なものではない。なお、割合(%)は小数点下2位まで示している。

2重の「弱者」性を持つ層(6通り)の割合をみると、「非自発性」でかつ「生計維持者」は

図表5-4-35① 非正規雇用「弱者」の視点の相互関係(最広義) (男性非正規雇用者計)



14.1%、「非自発」でかつ「低所得者」13.7%、「非自発」でかつ「正社員希望」12.5%、「生計維持者」でかつ「低所得者」41.1%、「生計維持者」でかつ「正社員希望」19.3%、「低所得者」でかつ「正社員希望」17.8%となっている。

とはいえ、この6グループは相互に包含し合っている部分を持っている。それが3重の「弱者」性を持つ層である。その4通りを挙げれば次のとおりである。

- ① 「非自発」で「生計維持者」でかつ「低所得者」…… 8.4%
- ② 「非自発」で「生計維持者」でかつ「正社員希望」…… 4.4%
- ③ 「非自発」で「低所得者」でかつ「正社員希望」…… 9.3%
- ④ 「生計維持者」で「低所得者」でかつ「正社員希望」…… 11.7%

4つすべてが重複している人の割合は4.4%で、上記の②と同じ範囲である。したがって、3重の「弱者」性を持つ層で重複部分を除いた正味の割合は、20.6%となる。

(女性)

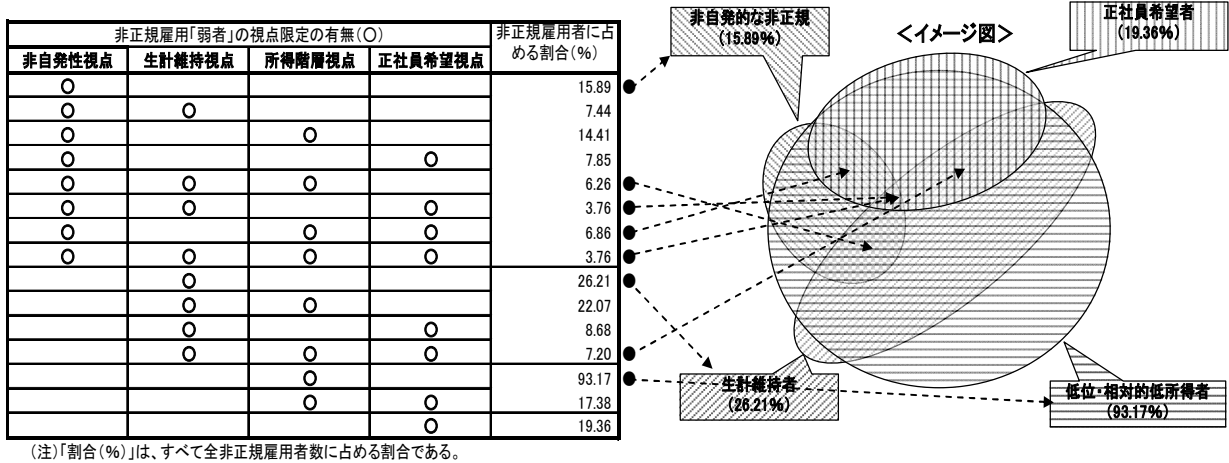
女性について集計結果をまとめたものが図表5-4-35②である。

2重の「弱者」性を持つ層(6通り)の割合をみると、「非自発」でかつ「生計維持者」は7.4%、「非自発」でかつ「低所得者」14.4%、「非自発」でかつ「正社員希望」7.9%、「生計維持者」でかつ「低所得者」22.1%、「生計維持者」でかつ「正社員希望」8.7%、「低所得者」でかつ「正社員希望」17.4%となっている。

また、3重の「弱者」性を持つ層を挙げれば次のとおりである。

- ① 「非自発」で「生計維持者」でかつ「低所得者」…… 6.3%
- ② 「非自発」で「生計維持者」でかつ「正社員希望」…… 3.8%
- ③ 「非自発」で「低所得者」でかつ「正社員希望」…… 6.9%
- ④ 「生計維持者」で「低所得者」でかつ「正社員希望」…… 11.7%

図表5-4-35② 非正規雇用「弱者」の視点の相互関係(最広義) (女性非正規雇用者計)



4つすべてが重複している人の割合は3.8%で、上記の②と同じ範囲である。したがって、3重の「弱者」性を持つ層で重複部分を除いた正味の割合は、17.3%となる。

イ. 4視点における「弱者」コア層(コアI+コアII)間のクロス集計結果

つぎに、「弱者」の範囲をもう少し狭くとして、「コア層」(コアI+コアII)、さらには「コアI」層について、4つの視点間をクロスした結果をみてみよう(図表5-4-36)。

ここでは、「コア層」についての結果をみる。2種の「弱者」性の重さなりのデータの紹介は省略して、3重の「弱者」性を持つ層のデータを挙げることにしたい。

男性については、

図表5-4-36 非正規雇用「弱者」の視点の相互関係(コア層)

| 非正規雇用「弱者」の視点限定の有無(○) | | | | 非正規雇用者に占める割合(%) | | | |
|----------------------|--------|--------|---------|-----------------|-------|----------|-------|
| 非自発性視点 | 生計維持視点 | 所得階層視点 | 正社員希望視点 | コアI | | コアI+コアII | |
| | | | | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 |
| ○ | | | | 3.46 | 3.70 | 6.14 | 4.90 |
| ○ | ○ | | | 0.00 | 0.32 | 0.85 | 0.44 |
| ○ | | ○ | | 0.86 | 2.25 | 3.09 | 4.21 |
| ○ | | | ○ | 1.29 | 1.00 | 3.95 | 2.75 |
| ○ | ○ | ○ | | 0.00 | 0.22 | 0.33 | 0.41 |
| ○ | ○ | | ○ | 0.00 | 0.02 | 0.30 | 0.21 |
| ○ | | ○ | ○ | 0.30 | 0.53 | 1.96 | 2.34 |
| ○ | ○ | ○ | ○ | 0.00 | 0.02 | 0.30 | 0.21 |
| | ○ | | | 0.27 | 3.92 | 6.28 | 4.33 |
| | ○ | ○ | | 0.01 | 3.16 | 1.76 | 4.15 |
| | ○ | | ○ | 0.08 | 0.61 | 2.74 | 1.46 |
| | ○ | ○ | ○ | 0.00 | 0.49 | 0.90 | 1.36 |
| | | ○ | | 42.21 | 80.19 | 62.45 | 93.17 |
| | | ○ | ○ | 4.78 | 6.80 | 17.84 | 17.38 |
| | | | ○ | 13.50 | 9.98 | 26.29 | 19.36 |

(注)「割合(%)」は、すべて全非正規雇用者数に占める割合である。

- ①「非自発」で「生計維持者」でかつ「低所得者」…… 0.3%
- ②「非自発」で「生計維持者」でかつ「正社員希望」…… 0.3%
- ③「非自発」で「低所得者」でかつ「正社員希望」…… 2.0%
- ④「生計維持者」で「低所得者」でかつ「正社員希望」…… 0.9%

となっており、4種の「弱者」性を持つ層は0.3%で②と同じ範囲となっている。したがって、3重の「弱者」性を持つ層で重複部分を除いた正味の割合は、2.6%となる。

女性については、

- ①「非自発」で「生計維持者」でかつ「低所得者」…… 0.4%
- ②「非自発」で「生計維持者」でかつ「正社員希望」…… 0.2%
- ③「非自発」で「低所得者」でかつ「正社員希望」…… 2.3%
- ④「生計維持者」で「低所得者」でかつ「正社員希望」…… 1.4%

となっており、4種の「弱者」性を持つ層は0.2%で②と同じ範囲となっている。したがって、3重の「弱者」性を持つ層で重複部分を除いた正味の割合は、3.7%となる。

ウ. 4視点における最狭義の「弱者」(コアI)間のクロス集計結果

「弱者」の範囲をもっとも狭義(「コアI」とした場合について同様にみると、男性については、

- ①「非自発」で「生計維持者」でかつ「低所得者」…… 0.0%
- ②「非自発」で「生計維持者」でかつ「正社員希望」…… 0.0%
- ③「非自発」で「低所得者」でかつ「正社員希望」…… 0.3%
- ④「生計維持者」で「低所得者」でかつ「正社員希望」…… 0.0%

となっており、4種の「弱者」性を持つ層は0.0%となっているので、3重の「弱者」性を持つ層で重複部分を除いた正味の割合は、0.3%となる。

女性については、

- ①「非自発」で「生計維持者」でかつ「低所得者」…… 0.2%
- ②「非自発」で「生計維持者」でかつ「正社員希望」…… 0.0%
- ③「非自発」で「低所得者」でかつ「正社員希望」…… 0.5%
- ④「生計維持者」で「低所得者」でかつ「正社員希望」…… 0.5%

となっており、4種の「弱者」性を持つ層は0.0%で②と同じ範囲となっている。したがって、3重の「弱者」性を持つ層で重複部分を除いた正味の割合は、1.2%となる。

(「複合弱者」のまとめと若干の示唆)

3種の「弱者」性を併せ持つ「複合弱者」に注目すれば、その占める割合は次の表のように整理できる。

(%)

| | | 最広義の弱者 | コア I + コア II | コア I |
|----|------------|--------|--------------|------|
| 男性 | 「複合弱者」計 | 20.6 | 2.6 | 0.3 |
| | うち「非自発性」関係 | 13.3 | 2.0 | 0.3 |
| | 「生計維持」関係 | 15.7 | 0.9 | 0.0 |
| | 「所得階層」関係 | 20.6 | 2.6 | 0.3 |
| | 「正社員希望」関係 | 16.6 | 2.6 | 0.3 |
| 女性 | 「複合弱者」計 | 17.3 | 3.7 | 1.2 |
| | うち「非自発性」関係 | 9.4 | 2.5 | 0.7 |
| | 「生計維持」関係 | 14.2 | 1.6 | 0.7 |
| | 「所得階層」関係 | 17.3 | 3.7 | 1.2 |
| | 「正社員希望」関係 | 14.8 | 3.5 | 1.0 |

これは3種の視点の「複合弱者」に関するものであることを前提として、この表から示唆されることを整理すると、次のようになる。

- ①最広義の範囲の「弱者」をとったとして、男性非正規雇用者の2割、女性非正規雇用者の17%程度が特別の対策の対象となる可能性があること。さらにコア層に限れば、対象は3～4%であること¹¹。
- ②最広義の範囲では男性の方の割合が高いものの、コア層では女性の方が高く、より厳しい状況への対応としては女性をメインの対象としたものであることを前提として考える必要があること。
- ③3種の「複合弱者」にあっては、「所得階層」（＝低所得）関係がすべてを包含していること。次いで「正社員希望」関係が包含する範囲が広がっていること。したがって、「低所得」に関する対応がもっとも広範囲の「非正規雇用弱者」に届き、次いで「正社員希望」に対する対応がこれに次ぐ広がりをもっていられること。

（3）4つの視点と政策対応に関する試論的整理

以上のような「非正規雇用弱者」に関する分析を通じて、関係する政策対応として優先度ないし広範な効果度合が高い順番として、①「低所得」に関する対応、②「正社員希望」に関する対応を挙げることができるように示唆されている。また、その際にはメインの対象が女性である場合が多いことに気を配らなければならないことも指摘できる。

¹¹ 総務省統計局「労働力調査・詳細集計」によれば、平成20年平均の非正規雇用者数は、男性が559万人、女性が1,202万人となっている。これに本文の比率を乗じれば、非正規雇用者対策の対象となる層は、最大でも男性112万人、女性208万人、合わせて320万人と試算される。また、コア層に限れば男性15万人、女性44万人、合わせて59万人と試算される。

このような示唆を受けて、考えられるべき政策対応の方向について、筆者なりの整理を簡単に素描して、本稿を終えることとしたい。

①「低所得」に関する対応について

「低所得」に関する対応としては、とりわけ上述の低位所得者に関しては最低賃金の底上げが有効であると考えられる。その際、パートタイム労働者と契約社員や派遣労働者（特に登録型派遣労働者）との間には、就業実態や就業目的などかなりの構造的な違いがあることに着目した制度設計が行われることが検討されてよいであろう。

また、相対的低所得者に関しては、とりわけ「賃金」に関する不満足度が高いことも併せて考えて、何らかの正社員賃金との均衡処遇の確立に向けた政策制度が検討されてよいと考えられる。しかしながらその際、ヨーロッパ諸国に範をとった「同一価値労働・同一賃金」の考えに基づく政策制度の導入には慎重であるべきであるとする。欧州の場合のような職業をベースにした同一価値労働の概念が確立しておらず、また、今後早期にそうした概念設定に向けた広範な労使の合意ができる環境にあるとも思われない中で、拙速な制度導入はうまく機能することなく、現状を追認するか、場合によっては非正規雇用者の状況をさらに悪化させる結果にならないとも限らない¹²。それよりは、入職後少なくとも一定の年数は毎年昇給する「勤続見合いの能力アップを反映した賃金決定」という我が国特有の「同一価値労働」の意義を正社員同様に非正規雇用者にも適用していくこととする方向が望ましいものとする。

このほか、仕事に役立つ資格取得など能力開発のための支援策については、そのための雇用保険制度適用の重要性を含めて、先に指摘したところである。

②「正社員希望」に関する対応

「正社員希望」に関する対応としては、「現在の会社で」希望する場合と「別の会社で」希望する場合とで、異なる対応が必要である。

「現在の会社で」正社員に変わることを希望する場合については、上述したように当該企業で非正規雇用者を正社員へ登用する制度が整備されることが重要である。また、登用制度の制度化によって、現在の会社での正社員希望を増やす効果もあることも示唆された。是非ともこの方向での政策が一層充実されることを望みたい¹³。その際、「生計維持」の視点への対応とも関係するが、子育て中の女性にとっては、そのために現在の会社で正社員になるのは困難である場合も少なくないと考えられ、そうした面の配慮も併せて考えられてよいであろう。また、そうでなければ実効ある政策とはならないであろう。

¹² 例えば、いわゆる職務給の下では、職務の変化がなければ賃金も変化しないので、現在の賃金水準を追認し、長期にわたって固定される結果になることが（火をみるよりも明らかに）予想される。

¹³ この一環として、派遣労働者が派遣元の正社員に採用される場合における派遣元と派遣先の関係の整理や円滑な移行のための手続きなどに関して、明確なルールづくりも考えられてよいであろう。

「別の会社で」正社員に変わることが希望する場合については、ハローワークを始めとした労働力需給のマッチングシステムの充実以外にあり得ないであろう。その際には、「非自発性」への対応とも関係するが、特に女性にあっては非正規としての就業を選択させている要因（動機）が将来も継続して存続するものではないことから、より長期を見通したマッチングなどの試みもあってよい¹⁴。

いずれにしても、非正規就業の多様性に対応した多様な政策対応が望まれる。

参考文献

- スティーブン・グリーンハウス（曾田和子・訳）「大搾取」（文藝春秋／2009年）
武石恵美子（編著）「女性の働き方」（橋木俊詔・佐藤博樹（監修）「叢書・働くということ」第7巻／ミネルヴァ書房／2009年）
太郎丸博「若年非正規雇用の社会学」（大阪大学出版会／2009年）
鶴光太郎・樋口美雄・水町雄一郎（編著）「労働市場制度改革」（日本評論社／2009年）
野村浩子「働く女性の24時間」（日経ビジネス人文庫／2005年）
樋口弘和「新入社員はなぜ『期待はずれ』なのか」（光文社新書／2009年）
古郡鞆子（編著）「非典型労働と社会保障」（中央大学出版部／2007年）
山田昌弘「なぜ若者は保守化するのか」（東洋経済新報社／2009年）

※前回の報告書（JILPT 労働政策研究報告書No.68「雇用の多様化の変遷 1994～2003」（2006年））に掲載した参考文献も参考としたが、ここでの掲載は割愛した。

¹⁴ 例えば、当面子供が中学校を卒業するまでの間は非正規として就業し、その後は正規就業に転換することをあらかじめ求人条件、求職条件としておくようなことが考えられる。

おわりに

ここまでで、今回の厚生労働省「多様化調査」の特別集計によるこの報告書の完結としたい。

今回は平成 15 年（2003 年）調査と同 19 年（2007 年）調査の特別集計を行ったが、これと前回の同様の取組（JILPT 労働政策研究報告書 No.68「雇用の多様化の変遷：1994～2003」（2006 年））とを併せてみれば、10 年以上にわたる我が国の雇用の多様化の変遷をたどることができる。データの分析とともにその政策的インプリケーションも所々で提示してあるので、労働政策関係者を始めこの問題に関心のある方々にとって少しでも参考になるところがあれば幸いである。

今回対象とした期間においても雇用の非正規化は着々と進展していたが、そのテンポはそれまでよりもやや緩やかであったといえるようである。その間の緩やかではあるが長期にわたる景気回復による経済情勢の相対的な良好さが現れていたと考えられる。その中であって、平成 16 年の製造派遣の解禁に伴い、製造業において派遣労働者の増大が目立った時期であったといえる。そのことが、若年層など様々な層の非正規雇用者に様々な影響を与えたことが窺われる動き（データ）があちこちでみられた。

しかしながら、平成 20 年（2008 年）秋の「リーマンショック」以降の経済情勢の急激な変化により、派遣労働者を中心に非正規雇用にも従来以上に厳しい状況をもたらせた。残念ながら、今回の取組の対象とすることはできず、今後の課題とするほかないが、少なくとも同ショック直前の状況を整理することはできたと思われ、今後の分析のための前提となるデータは提示できていると考える。

仮に次回の「多様化調査」についても特別集計を行う機会があれば（その蓋然性は高いと思われる。）、平成 20 年秋以降の状況とその後とられる（た）であろう諸々の施策の効果についても明らかにできるような分析を期したいと考えている。