

労働政策研究報告書 No. 115

サマリー 2010

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

雇用の多様化の変遷 II : 2003~2007

— 厚生労働省「多様化調査」の特別集計より —

「雇用の多様化の変遷 II : 2003～2007」サマリー

－厚生労働省「多様化調査」の特別集計より－

執筆担当者（執筆順）

あさお 浅尾	ゆたか 裕	（労働政策研究・研修機構	労働政策研究所長／主席統括研究員）
ふじもと 藤本	たかし 隆史	（労働政策研究・研修機構	アシスタント・フェロー）
おぐら 小倉	かずや 一哉	（労働政策研究・研修機構	主任研究員）
たかはし 高橋	こうじ 康二	（労働政策研究・研修機構	研究員）

研究期間

平成 21 年度

研究の目的

このサマリーは、労働政策研究・研修機構（JILPT）が平成 21 年度の研究テーマの一つとして取り組んだ、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（平成 15 年及び同 19 年）の特別集計による近年における雇用の多様化の動向に関する研究の成果をとりまとめた労働政策研究報告書No.115 のサマリーである。

非正規化の進展が、近年の雇用労働を大きく特徴づけるものの一つとなっている。平成初期のいわゆるバブル崩壊以降、低成長等経済が基調変化する中で、金融を含めたいわゆる「グローバル経済化」等による企業経営の不確実性の増大とともに、企業の柔軟な雇用に対するニーズが急激にあるいは持続的に高まり、非正規雇用の拡大がもたらされてきたといえる。

今後の展開を考えてみても、企業におけるそうしたニーズは衰えるとは考えられず、また、女性、高齢者といった層がもっと職業面で活躍する社会を構築する必要があるとすれば、非正規雇用は増加することが予想される。また、学卒就職期において非正規雇用で職業生活を始める男女の若者が増えており、事実としてこれらの人々はなかなか正規雇用に就くことが困難な状況が続いている。

このような状況にかんがみ、非正規化はどのように進んでおり、その中でどのような問題が生じており、その政策課題は何かを探求する動向研究が重要となっている。このような問題意識の下に、代表性の確かな総合的な調査によって非正規雇用の動向を捉えるとともに、ときどきの問題意識に基づいた所要の分析を行い、そこから政策的なインプリケーションを導出することを目的として、平成 21 年度においてこの研究に取り組んだ。JILPT では、同調査の個票データの再分析をこれまでも行ってきており、今回は、平成 15 年（2003 年）と最新の平成 19 年（2007 年）の 2 回分の個票データの特別集計と分析に取り組んだ。この報告書は、前回の報告書の続編であることを示す「II」を付けて、「雇用の多様化の変遷 II : 2003～2007」とした。

研究結果の概要

この報告書は大きく二つの部分に分けることができる。一つは、前回の報告書と同様の章立ての下に、いわば常設のテーマを扱った第2章から第4章までである。ただし、一部に特に新しい分析課題を設定したところもある。もう一つは、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、データによってその論点に関する分析を試みた第5章である。

以下において、各章の概要を紹介する。

1. 事業所における非正社員活用の実態とその変化（報告書本体の第2章）

「多様化調査」のうち事業所を対象とした調査（事業所調査）のデータにより、非正規雇用の活用実態と平成15年から19年にかけての変化が分析され、雇用の非正規化の進展状況が整理されている。その中で、平成16年に「物の製造」の業務における労働者派遣が解禁されたことを背景に製造業において派遣労働者の活用が急速に進んでいることを受け、製造業の産業中分類にまで降りて、派遣労働者の活用実態を分析している。これらの概要は、次のとおりである。

- ①平成15年から平成19年にかけて、正社員比率が65.4%から62.2%へ3.2ポイント低下し、非正社員比率が若干上昇した。就業形態別には、派遣労働者(2.1%→4.7%)、契約社員(2.4%→2.8%)などで比率が上昇している。
- ②多くの産業で正社員比率が低下（非正規化が進展）しており、製造業、運輸業、教育・学習支援業では、この間に5%ポイント以上の低下となった。
- ③多くの産業で派遣労働者比率が上昇しており、特に製造業では2.0%から9.8%へと7.8ポイントも上昇している。この間の労働者派遣法の改正が大きく影響していると思われる。
- ④契約社員を雇用する理由は、平成15年、19年とも第1位は「専門的業務に対応させるため」、第2位は「即戦力・能力のある人材を確保するため」、第3位は「賃金節約のため」であり、大きな変動はない。
- ⑤派遣労働者を雇用する理由は、平成15年、19年とも第1位は「即戦力・能力のある人材を確保するため」である。第2位は、平成15年では「賃金以外の労務コストの削減のため」であったが、平成19年では「正社員を確保できないため」となった。第3位は平成15年、19年とも「景気変動に応じて雇用量を調節するため」であった。
- ⑥パートタイム労働者を雇用する理由は、平成15年、19年とも第1位は「賃金節約のため」、第2位は「1日・週の中の仕事の繁忙に対応するため」となっているが、第3位は平成15年では「賃金以外の労務コストの節約のため」であったが、平成19年には「長い営業時間に対応するため」となった。第1位の「賃金節約のため」の回答比率がこの間にかなり低下している。

- ⑦契約社員への各種制度の適用事業所割合は、公的な制度以外のものでは、「賞与支給制度」が低下し、「社内教育訓練」「自己啓発援助制度」「昇進・昇格」「正社員への転換制度」が上昇している。特に「正社員への転換制度」は、製造業、運輸業、金融・保険業、飲食店・宿泊業、教育・学習支援業、サービス業などで 10 ポイント以上の上昇となっている。この間に多くの産業で、契約社員に対して正社員への転換制度を適用する事業所が増えたことを示している。
- ⑧パートタイム労働者への各種制度の適用事業所割合は、「雇用保険」「健康保険」「厚生年金」の回答比率が若干上昇している。また、「賞与支給制度」が若干低下し、「正社員への転換制度」が上昇している。「正社員への転換制度」は、いずれの産業でも上昇している。
- ⑨製造業を中分類で見ると、ほとんどの産業で、平成 19 年の派遣労働者割合が高くなっている。平成 15 年で派遣労働者割合が最も高かった情報通信機械器具製造業では、3.15%から 13.11%へと 9.96 ポイントの増加となっている。他の産業で平成 19 年の割合が高いものは、電子部品・デバイス製造業 (7.76%)、化学工業 (6.38%)、プラスチック製品製造業 (5.88%)、輸送用機械器具製造業 (5.28%)、電気機械器具製造業 (4.69%) などである。
- ⑩製造業中分類別に派遣労働者を雇用する理由を見ると、平成 15 年よりも平成 19 年の回答比率が高い理由のうち、「正社員を確保できないため」は、16 の産業（に属する事業所）で該当している。
- ⑪平成 15 年から平成 19 年の間の景気動向は、2008 年（平成 20 年）秋以降の不況以降に比べると、全体的に悪くなかったため、特に製造業などでは非正社員の活用が、派遣労働者を中心に進んだ。またパートタイム労働者や契約社員に対する正社員への転換制度を導入する事業所も増えた。
- ⑫しかし周知のように 2008 年秋以降の不況によって、派遣労働者などの非正社員の活用にも大きな影響が生じていると思われる。したがって平成 19 年と次回の調査との相違には、さらに注意深い考察が求められるだろう。

2. 非正規雇用者の属性と賃金（報告書本体の第 3 章）

「多様化調査」のうち労働者個人を対象とした調査（労働者個人調査）のデータにより、どのような属性をもった人々が非正規雇用者として就業しているのかに関する分析を行うとともに、世帯属性が非正規雇用者の就業実態や就業意識に与える影響について分析する。世帯属性にかかわる具体的なテーマとしては、母子世帯の母親が直面している課題を特別に取り上げている（下記⑤～⑦参照）。これらの概要は、次のとおりである。

- ①平成 15 年から平成 19 年にかけて、非正規雇用者の内訳が多様化した。具体的には、パートタイム労働者以外の非正規雇用者の比率が上昇した。いわば、非正規雇用のフルタイム化が進展した。
- ②同期間に、団塊世代の大量退職、高年齢者雇用安定法の改正などもあって、60 歳以上の労

働者に占める非正規雇用者（嘱託社員など）の比率が上昇するとともに、非正規雇用者全体に占める高齢者の比率が上昇した。いわば、非正規雇用者の高齢化が進展した。

- ③平成16年3月に「物の製造」の業務での派遣労働が解禁されたことなどにより、同期間に、高卒男性などの派遣労働者が増加し、非正規雇用者の性別構成、学歴構成が一部変化した。
- ④データの解釈上いくつかの留意が必要であるが、総じて、同期間が景気拡大期であったことが関係してか、契約社員、嘱託社員の賃金が上昇した。
- ⑤母子世帯の母親が直面している課題として、特に子どもが小さい時には、育児負担が大きいことにより、正社員になることができず、結果として、収入が十分でない非正規雇用者となっていることが明らかになった。
- ⑥同じく母子世帯の母親が直面している課題として、そもそも正社員になりたいが企業に採用されないため、収入が十分でない非正規雇用者となり、フルタイムに近い労働をしている者が少なくないことが明らかになった。
- ⑦幼少の子どもを抱える母子世帯の母親に対する育児支援を充実させるとともに、母子世帯の母親全体に対して技能取得、能力開発の機会を提供することによって、正社員としての就職を促進していくことが求められよう。

3. 非正社員の就業形態選択理由と満足度（報告書本体の第4章）

上記2. と同じく「労働者個人調査」のデータにより、非正社員が現在の就業形態を選択した理由や現在の仕事に役立つ資格・免許、職業上の満足度などを分析した。分析に際しては、パートタイム労働者を「若年者パート」、「女性既婚パート」、「高齢者パート」に分けている。それらの概要は、次のとおりである。

- ①就業形態の選択理由について、「正社員になれない」とする割合が上位となるのは、契約社員や派遣労働者に比較的多く、臨時的雇用者やパートタイム労働者には少ない。
- ②契約社員の男性は、「正社員になれない」より「専門的な資格・技能を活かせるから」を理由として選んだ比率の方が高い。また、パートタイム労働者は、「自分の都合のよい時間に働けるから」といった柔軟な働き方に関わる理由が上位となる。
- ③高齢者の場合は「勤務時間や労働日数が短いから」が上位となる。
- ④女性の場合は、「家計の補助、学費等を得るため」や「家庭生活や他の活動と両立しやすいから」といった項目も上位にあり、男性よりも理由が多様である。
- ⑤就業形態の選択理由の項目を「不本意型」、「収入・専門性重視型」、「自己都合型」の3つの類型に分けた結果、「不本意型」（「正社員になれない」）が派遣労働者で比較的比率が高く、既婚女性パートや高齢者パートでは低い傾向がみられた。「自己都合型」は臨時的雇用者やパートタイム労働者に多く、「収入・専門性重視型」は男性の契約社員や嘱託社員に多かった。
- ⑥今後正社員として働くことを希望する比率が高いのは、契約社員や派遣労働者、若年者パ

ートなどである。若年者パート以外では、平成 15 年に比べ平成 19 年の比率が上昇している。女性既婚パートや高齢者パートでは比率が低い。

- ⑦正社員を希望する理由（平成 19 年のみ）は、全体として「正社員の方が雇用が安定しているから」や「より多くの収入が得たいから」と答えた比率が高かった。その他の理由としては、「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」、「キャリアを高めたいから」が比較的多い。
- ⑧就業形態選択理由の 3 類型別にみると、「正社員の方が雇用が安定しているから」は「不本意型」、「より多くの収入が得たいから」は「収入・専門性重視型」と「不本意型」、「より経験を深め、視野を広げたいから」は「自己都合型」に多かった。
- ⑨職業生活に関する満足度（総合）について指数化してみると、派遣労働者の満足度が低かった。また、正社員以外では、総じて平成 15 年より平成 19 年の満足度が低い傾向が見られたが、特に男性の若年者パートの低下が大きかった。
- ⑩個別の項目の満足度についてみると、契約社員や嘱託社員は「仕事の内容・やりがい」が、派遣労働者は「労働時間・休日数」や「職場の人間関係・コミュニケーション」、臨時的雇用者やパートタイム労働者は「仕事の内容・やりがい」もしくは「職場の人間関係・コミュニケーション」が上位を占める。
- ⑪満足度が低い項目は就業形態全体に共通していて、「賃金」、「教育訓練・能力開発のあり方」、「福利厚生」、「評価・処遇のあり方」などである。
- ⑫現在の仕事に資格・免許を持っている人は、正社員と契約社員、嘱託社員が 4 割を超えているが、その他の就業形態は 2 割から 3 割程度である。登録型派遣と若年者パートを除いて、女性より男性の方で比率が高い。
- ⑬就業形態選択理由の 3 類型別にみると、資格・免許を持っているのは「収入・専門性重視型」の比率が高い。「不本意型」と「自己都合型」を比べた場合に、「不本意型」は「自己都合型」より免許・資格を持っているか取得したいと希望する比率が高い。
- ⑭就業形態選択理由の 3 類型別に職業生活満足度をみると、総じて「収入・専門性重視型」が最も高く、「不本意型」が最も低い。「不本意型」と「自己都合型」において、平成 15 年より平成 19 年は満足度が低い傾向がみられた。

4. 非正規雇用をめぐる政策的論点分析（報告書本体の第 5 章）

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」データによって分析したものである。分析は、主に契約社員、派遣労働者（登録型・常用型）及びパートタイム労働者を対象に行われている。取り上げた論点（節建て）ごとに、その概要は次のとおりである。

論点の一つ目（第 1 節）は、どのような産業においてどのような理由で非正規雇用の活用が進んでいるのか、いわゆる産業別の「雇用ポートフォリオ」論議の参考になる分析結果を

提示することであり、結果は次のとおりである。

- ①事業所を一定の基準により、それぞれの就業形態（正社員も含む。）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「非活用（いない）事業所」の4つに分類してみると、非正規雇用全体でみた活用度の高い順に「飲食店、宿泊業」、「小売業」、「教育、学習支援業」などとなっている。
- ②就業形態別に「多数活用事業所」の割合が高い順をみると、契約社員では「教育、学習支援業」、「情報通信業」、「運輸業」など、派遣労働者では「情報通信業」、「金融・保険業」、「機械関連製造業」など、パートタイム労働者では「飲食店、宿泊業」、「小売業」、「教育、学習支援業」などとなっている。このうち、「機械関連製造業」における派遣労働者の「多数活用事業所」の割合が平成15年から平成19年にかけて2.5%から7.7%に大きく上昇している。
- ③パートタイム労働者がいる事業所は全体の6割に達するのに対して、契約社員や派遣労働者では1割程度にとどまっている。
- ④産業計及び産業別に非正規雇用割合の調査年前後における増減の状況をみると、平成15年に比べ平成19年は非正規雇用割合の上昇が緩やかであったといえる。その中で、派遣労働者については活用の高まりがみられ、とりわけ機械関連を中心に製造業で顕著であった。
- ⑤非正規雇用の活用理由として、「労働コスト節減要因」が注目されることが多いが、契約社員や派遣労働者についてはほとんどの産業において「人事戦略要因」を挙げる事業所がもっとも多くなっている。一方、パートタイム労働者については、「繁閑対応要因」とともに「労働コスト節減要因」を挙げる場所がもっとも多くなっている。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、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、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。
- ⑥非正規雇用の活用の有無について回帰分析を行い、契約社員では「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、派遣労働者では「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、パートタイム労働者では「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」などが活用の多い産業となった。また、各形態の非正規雇用者割合についての回帰分析からは、契約社員では「教育、学習支援業」、「医療・福祉」、「運輸業」など、派遣労働者では「情報・通信業」、「運輸業」、「生活関連サービス業」など、パートタイム労働者では「飲食店・宿泊業」、「小売業」、「教育、学習支援業」、「消費関連製造業」などが活用度合の高い産業となった。非正規雇用者がいる事業所が多い産業と、非正規雇用者

がいる場合にその割合の高い産業とで異なる場合もあることが示されている。

論点の二つ目（第2節）は、年齢層別に非正規雇用者の動向をみることである。とりわけ、過去において非正規雇用者となった人々が、就業形態面でどのような軌跡をたどったか、端的に言えば正社員化できたのかどうかの論点である。このため、若年層、中年層、高年層についてそれぞれコーホート分析（調査年の間隔に対応して嵩上げた年齢層をみていく分析）を行った。結果は次のとおりである。

⑦若年層コーホートについてみると、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。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。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。一方、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年から平成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。

⑧中年層コーホートの推移をみると、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みられる。中年層コーホートは正社員化がなかなか困難な面が多いことが窺われる。平成15年から19年にかけて派遣労働者や契約社員の割合が上昇しており、また、ここでは非自発的就業割合がおしなべて上昇している。中年層における非正規の割合の上昇は、自発的な形態選択の結果とはいえない状況となっている。

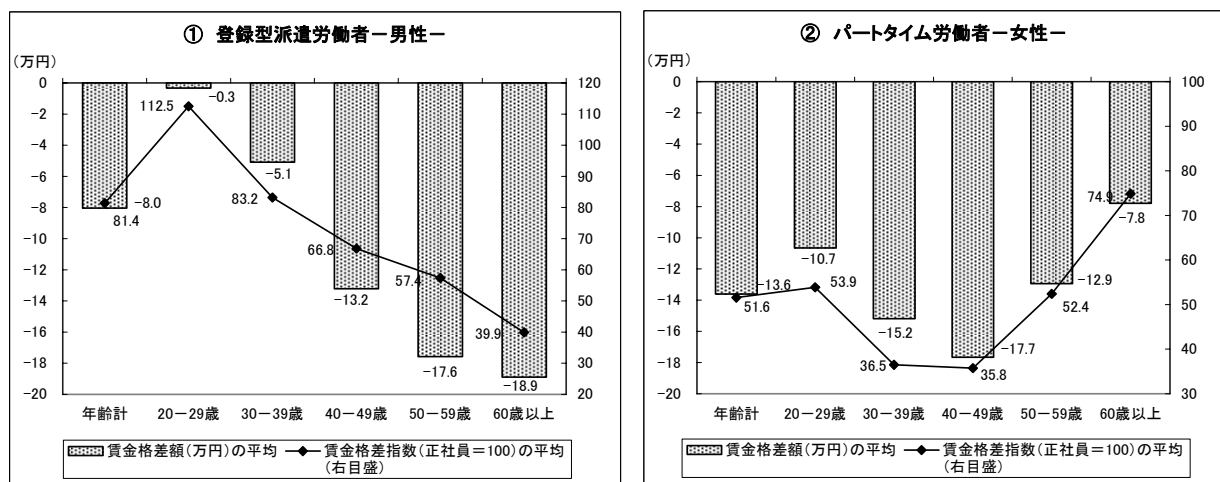
⑨若年層コーホート、中年層コーホートともに、平成19年にかけて製造派遣の増大がみられた。製造派遣は、高卒者の雇用の場として少なくない機会を提供するとともに、大卒男性などでも製造派遣に就く人々が少なからずいたといえる。さらに、中年層コーホートでは高専短大卒女性や大卒女性などより広範な層の就業の場となったことが窺われる。しかし一方、製造派遣は、高卒男性にとっては平均でみた賃金は相対的にやや高かったものの、満足度という点では必ずしも良好な雇用機会とはいえなかったといえる。

論点の三つ目（第3節）は、非正規雇用者の正社員化と正規・非正規間の処遇格差の二つの課題をとりあげ、関連の分析を行うことである。ここでも「多様化調査」の「労働者個人調査」データを使った分析を試みた。結果は次のとおりである。

⑩非正規雇用者の正規化に関しては、考察の基礎として、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。例えば、正社員を希望する割合のもっとも高い登録型派遣労働者でみて、43.4%が正社員を希望している一方、現在の就業形態を続けたいとする人も34.1%いる。他の形態では両者の差は縮小し、あるは逆転する。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も忘れてはならない。

⑪正社員の賃金（月額）について回帰式を推定し、これに非正規雇用者の属性を代入することにより求めた対照となる正社員の賃金額を推定し、正規・非正規間の賃金格差を試算すると、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割程度となった。また年齢別にみると、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、むしろ非正規の方の賃金が高くなっている（図表参照）。

図表 推定正社員賃金額との格差額及び格差指数(非正規雇用者ベースの平均)



⑫非正規雇用者の賃金に対する満足度は低いが、上記の賃金格差をも盛り込んで推定した回帰式によると、非正規雇用者の賃金が高くなるほど賃金満足度を高め、正規・非正規間の格差拡大は賃金満足度の低下をもたらす中で、おしなべて賃金月額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。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。

論点の四つ目（第4節）は、非正規雇用をめぐる「弱者」（非正規雇用弱者）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である。「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、そのすべてが短絡的に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である。弱者となる要素（視点）として、非自発的な非正規雇用、生計維持、低所得及び正社員就業希望の4つを取り上げ、分析した。結果は次のとおりである。

⑬非自発的な非正規雇用は、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。その中で、正社員雇用機会の不足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）として挙げる層を「コアⅠ」、他の選択理由も同時に挙げている「相対的な」非自発的な非正規雇用者のうち「より多い収入動機」を併せて挙げた人を「コアⅡ」とすることができる。

⑭生計維持、配偶者の有無を合わせてみた主な生計維持者かどうかの視点にあっては、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

「コアⅠ」とし、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「コアⅡ」とする。

⑮低所得について、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、もっとも所得の低い層を「コアⅠ」、その上の層を「コアⅡ」とする。なお、賃金の高低と仕事に役立つ資格・枝免許の保有とは強いものではないが一定の関係が窺われ、また、所得が低い層ほど公的な社会保険の適用を（事実として）受けていない人が相対的に多い傾向がみられる。所要の政策対応が望まれる。

⑯正社員就業希望について、「現在の会社で」正社員となることを希望する人を「コアⅠ」、「別の会社で」を希望する人を「コアⅡ」とする。「現在の会社で」正社員となることを希望について、その事業所で正社員への登用制度がある場合に希望する人が増える傾向がみられ、当面正社員登用制度の普及を図ることが重要である。

⑰非正規弱者であることと職業生活の満足度には、緩やかではあるが関係がみられる。

⑱弱者に関する各視点を併せ持つ人を「複合弱者」とすれば、

④最広義の範囲の「弱者」ととったとして、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。

⑤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ると考えられること。

といったことが指摘できる。

⑲非正規雇用弱者については、当面次のような対応の必要性が示唆される。

④「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。

⑥「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。「別の会社で」正社員に変わることを希望する場合については、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が求められる。

報告書本体の目次

第1章 研究の趣旨と結果の概要

第1節 研究の目的と「多様化調査」の概要

第2節 結果の概要

第2章 事業所における非正社員活用の実態とその変化

第1節 正社員・非正社員の構成

第2節 非正社員を雇用する理由

第3節 非正社員活用上の問題

第4節 各種制度の適用状況

第5節 製造業中分類別に見た派遣労働者の活用について

第6節 本章のまとめ

第3章 非正規雇用者の属性と賃金

第1節 非正規雇用者の個人属性

第2節 非正規雇用者の賃金

第3節 非正規雇用者として働く母子世帯の母親

第4節 本章のまとめ

第4章 非正社員の就業形態選択理由と満足度

第1節 就業形態の選択理由について

第2節 職業生活に関する満足度について

第3節 能力開発と非正社員

第4節 就業形態選択理由と満足度

第5節 本章のまとめ

第5章 非正規雇用をめぐる政策的論点分析

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」

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－

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4節 非正規雇用をめぐる「弱者」の探求

参考資料

1. 特別集計基礎集計表

2. 厚生労働省「多様化調査」調査票

労働政策研究報告書 No.115 サマリー

雇用の多様化の変遷 II : 2003～2007

－厚生労働省「多様化調査」の特別集計より－

発行年月日 2010年3月31日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 株式会社 上野高速印刷

©2010 JILPT

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)