

## 第 I 部

### 非正規雇用等をめぐる論点分析

## 第1章 有期の正社員の実態 —JILPT2010 従業員データの再分析

### 1. 問題意識と目的

「正社員」は期間の定めのないフルタイムの労働者だ、という思い込みが研究者やジャーナリストに存在する。これと「非正社員」を対置させ、処遇の格差や雇用保障、能力開発、キャリア展望などの格差を論じるスタイルをとる。

まず「非正社員」と呼ばれるケースが多いが、そういった用語は職場で絶対に使われないし、何より、この中身はあまりにも多様である<sup>1</sup>。そのことを丁寧な実態調査を行ってきたのが、JILPT の多くのプロジェクトであり、研究員の業績である。もっとも人数の多いパートタイマーのなかでも多様であるが、それと契約社員は全く異なる。ましてや派遣社員と共通の特性を探すほうが難しい。ゆえに筆者は、少なくとも「非正社員」という用語は学術的には避け、「正社員以外」と呼ぶことを提唱している（脇坂 2010）。特定の雇用形態を念頭に「非正社員」という用語であらわす論者が多い。その限りでは問題ないが、複数の人間が絡む議論において、別の雇用形態を念頭において、どちらも「非正社員」と呼び混乱をきわめることが多い。「正社員以外」と呼べば混乱が少なくなるのは、必ずどの就業形態を指しているか再確認できるからである。

それと同じことが、程度の差はあるが「正社員」についてもいえる。労働研究者には周知のことだが「正社員」の定義があるわけではない<sup>2 3</sup>。企業や職場の実態に即した概念で、たとえば組織内でコアとなる仕事を行っている社員と定義するケースもある。しかし、どこまで高度の仕事をしているか、あるいは企業のコアとなっている仕事をしているのか、客観的に測ることは難しい。また雇用の期間の定めのない労働者でもない。いわゆる「パート」（どのような定義でも）の少なくとも3割は期間の定めがない。また短時間の正社員も存在し、研究が進んでいる<sup>4</sup>。

このような状況のなかで、統計で「正社員」を取り出す場合は、事業所統計でも個人統計でも、職場で「正社員あるいは正規の職員」と呼ばれている者としている。そのなかで、正社員は雇用期間の定めのない労働者、いわゆる無期の社員と考えてよいであろうか。少し職場での話を聞けば、それとは違う世界があらわれる。現実には非常に複雑でそれを象徴するの

<sup>1</sup> 「非正社員」の中の多様性を強調したものとして仁田（2011）。この雑誌の号は『労働』と『格差』として、非正規雇用と名のつく論文が並んでいる。

<sup>2</sup> 実をいうと、「短時間正社員」の定義はある。厚生労働省が運営する「短時間正社員 導入支援ナビ」で以下のように定義している。他の正規型のフルタイムの労働者と比べて、その所定労働時間（所定労働日数）が短い正規型の労働者であって、次のいずれにも該当する労働者、a) 期間の定めのない労働契約を締結している者、b) 時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同一事業所に雇用される同種のフルタイムの正規型の労働者と同等である者。

<sup>3</sup> 「正社員」の言葉の起源などについては久本（2010）。

<sup>4</sup> 短時間正社員について、もっとも詳しい研究は、松原（2010）。博士論文ゆえに入手しにくいだが、その一部である論文は、松原（2004）。なお厚生労働省のHPに「短時間正社員制度導入支援ナビ」があり事例や導入のポイントなどが詳しく紹介されている。

が、期間の定めのある「正社員」、いわゆる「有期の正社員」である。「賃金センサス（企業規模 10 人以上）」は平成 17 年（2005 年）より、有期正社員の人数や賃金がわかるようになった。2005～2010 年のあいだで、各年 45 万人～62 万人存在し、労働者総数に占める割合は 1.8～2.3%である。直近の 2010 年でも 51 万人（2.0%）存在し、研究の豊富な派遣労働者に見劣りしない人数である。

無期正社員のなかにも一般職あるいは地域や職種が限定された社員そして短時間正社員などと様々だが、別の切り口である有期の正社員を視野に入れることにより、労働市場や職場の複雑さに少しでも光を当てなければならない。これこそが「就業形態の多様化」そのものの中身を問う姿勢につながる。ある雇用形態が、一部は別の雇用形態の特徴に近く、一部の特性は別の雇用形態に近いことなどを明らかにすることが望まれる。いくつかの雇用形態の特徴が重複するところとそうでないところを見ることは、職場や労働市場の変化を占ううえで貴重な情報となる。微妙に重なりあっている雇用形態こそが、特徴が断絶していないので、企業や職場において、もっとも最初に変化が生じる可能性が大きい雇用形態だと考えられる<sup>5</sup>。有期正社員は無期正社員に近いところ、いわゆるパートに近いところ、あるいは限定社員との関係も持っている。

また、労働者が歩むキャリアのなかで、有期正社員は一つの雇用形態として推奨すべきものかもしれない。正社員以外の雇用形態から正社員への転換は、もちろん重要な課題であるが、正社員のなかの雇用形態や社員区分の転換も研究すべき課題である。コース別管理制度の研究において、一般職から総合職への転換の研究が存在するくらいである。とにかく有期正社員は多様な雇用形態の職場の実態に迫る恰好の対象であるにもかかわらず、研究がほとんどされてこなかった分野で、本稿は、ささやかな貢献をめざすものである。

繰り返すが「賃金センサス」により、年齢や勤続の状況と賃金の実態を調べることができる。しかしデータの性質上、わかる範囲は限られている。そのようななかで、JILPT2010 年調査の従業員調査は、「有期正社員」の詳しい情報を得ることができる。残念ながら事業所調査は調査設計上、「有期正社員」についての情報を得ることはできない。ゆえに企業がなぜ、このような社員区分を設けているかはわからない。しかし従業員調査だけからでも、有期正社員の実態をみることができる。

## 2. 有期正社員の基本集計

有期正社員の概要をみるが、比較対象は、おもに「無期正社員」とする。ただし、場合によってはパートタイマー（有期、無期双方）のデータとも比較する。

さて、JILPT2010 年調査の従業員調査約 11,000 名のうち、有期正社員は 247 名いた（図表 1-1）。2010 年「賃金センサス」によれば、無期正社員 64.6%、有期正社員 2.0%である。

<sup>5</sup> 基幹化パートの特徴が、様々な正社員や正社員以外の社員を代替していくことについては脇坂（2011b）第 5 章。

有期正社員の構成比は、JILPT2010年調査と大差ない。従って有期正社員のサンプルは代表的なものといえる。しかし無期正社員は46.5%と大きな開きがある。JILPT2010年調査のサンプルは、事業所を通じて偏りをもった配布を行ったので、正社員以外の区分が多く回答されている。

この有期正社員247名の特徴をさぐりたい。

**図表1-1 雇用形態別サンプル・サイズ**  
(人、%)

タイプ	人数	構成比
無期正社員	5,122	46.5
有期正社員	247	2.2
無期パート	429	3.9
有期パート	1,578	14.3
上記以外	3,634	33.0
計	11,010	100.0

## 2-1 属性

有期正社員の特徴をみていくが、まず性別にみると(図表1-2)、男性の割合が無期正社員で62.0%、有期正社員62.4%で男女比は同じである。パートタイマーは9割前後が女性であり、この点は無期正社員に近い。

**図表1-2 性**  
(%)

	男性	女性	無回答	Total
無期正社員	62.0	37.4	0.6	100.0
有期正社員	62.4	35.6	2.0	100.0
無期パート	7.2	92.1	0.7	100.0
有期パート	11.9	87.4	0.7	100.0
計	47.1	52.2	0.6	100.0

最終学歴をみると(図表1-3)、有期正社員では、高卒が51.8%と半分を占めるほか、大学院卒も6%と多い。無期正社員は大卒が4割強を占め、有期正社員は低い学歴の者が多い。ただし大学院卒がもっとも多く、一部に高学歴者がいることもわかる。

**図表1-3 最終学歴**  
(%)

	中学	高等学校	短大・高専	大学	大学院	無回答	Total
無期正社員	1.9	34.9	18.8	41.3	2.4	0.7	100.0
有期正社員	5.7	51.8	13.8	21.1	6.1	1.6	100.0
無期パート	5.8	54.1	29.8	8.9	0.0	1.4	100.0
有期パート	7.1	54.6	24.8	11.3	0.6	1.6	100.0
計	4.1	42.4	21.1	29.5	1.9	1.1	100.0

産業別にみると、従業員計や無期正社員の産業分布と、ほぼ同じである。ただ教育、学習支援業(10.1%)とサービス業(14.6%)に、相対的にやや多い。無期正社員に比べて多いのは、医療、福祉(17.0%)である。

従業員規模別にみると、特定の規模に有期正社員が多いわけではない。ただ 1000 人以上 (7.7%) と 10-29 人企業 (26.3%) に相対的にやや多い。

職種別にみると (図表 1-4)、もっとも多いのは専門・技術職で 27.5% を占め、平均 (19.1%) を大きく上回る。次に多いのは事務職 (21.9%) だが、無期正社員 (39.6%) より 18% ポイント少ない。管理職 (課長職以上) は 28 名おり、全体の 11.3% を占め無期正社員に匹敵する割合である。その次が技能工・生産職 (10.9%) である。無期正社員に比べて事務職が少なく、そのぶん専門・技術職やほかの職種が少しずつ多くなっている。

図表 1-4 職種別

	無期正社員		有期正社員		無期パート		有期パート		計	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
専門的・技術的な仕事	1,038	20.3	68	27.5	90	21.0	253	16.0	2,106	19.1
管理の仕事	649	12.7	28	11.3	1	0.2	4	0.3	818	7.4
事務の仕事	2,026	39.6	54	21.9	113	26.3	560	35.5	4,035	36.7
販売の仕事	312	6.1	7	2.8	30	7.0	76	4.8	615	5.6
技能工・生産工程に関わる仕事	410	8.0	27	10.9	47	11.0	167	10.6	1,048	9.5
運輸・通信の仕事	139	2.7	9	3.6	8	1.9	24	1.5	314	2.9
保安の仕事	58	1.1	6	2.4	1	0.2	14	0.9	168	1.5
農・林・漁業に関わる・	10	0.2	1	0.4	0	0.0	5	0.3	26	0.2
サービスの仕事	162	3.2	18	7.3	54	12.6	178	11.3	693	6.3
その他	160	3.1	19	7.7	57	13.3	234	14.8	766	7.0
無回答	158	3.1	10	4.1	28	6.5	63	4.0	421	3.8
計	5,122	100.0	247	100.0	429	100.0	1,578	100.0	11,010	100.0

(注) 「計」は、掲示している雇用・就業形態のほか、アルバイト、派遣社員等を含むすべての回答者計である。

この有期正社員の学歴と職種のクロスをみると (図表 1-5)、専門・技術職は高卒 (39.7%) がもっとも多いが、大卒 (16.2%)、大学院卒 (17.7%) と高学歴者も 3 分の 1 を占める。管理職の半数以上 (53.6%) が大卒で占めるが、これら 2 つの職種以外は高卒が多い。

図表 1-5 有期正社員の職種と学歴

	(人、%)						
	中学	高等学校	短大・高専	大学	大学院	無回答	計
専門的・技術的な仕事	2	27	15	11	12	1	68
	2.9	39.7	22.1	16.2	17.7	1.5	100.0
管理の仕事	1	10	2	15	0	0	28
	3.6	35.7	7.1	53.6	0.0	0.0	100.0
事務の仕事	1	26	10	16	1	0	54
	1.9	48.2	18.5	29.6	1.9	0.0	100.0
販売の仕事	0	5	0	2	0	0	7
	0.0	71.4	0.0	28.6	0.0	0.0	100.0
技能工・生産工程に関わる仕事	4	19	2	1	0	1	27
	14.8	70.4	7.4	3.7	0.0	3.7	100.0
運輸・通信の仕事	1	6	1	0	1	0	9
	11.1	66.7	11.1	0.0	11.1	0.0	100.0
保安の仕事	1	5	0	0	0	0	6
	16.7	83.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
農・林・漁業に関わる	0	0	0	0	1	0	1
	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
サービスの仕事	1	12	1	3	0	1	18
	5.6	66.7	5.6	16.7	0.0	5.6	100.0
その他	1	15	3	0	0	0	19
	5.3	79.0	15.8	0.0	0.0	0.0	100.0
無回答	2	3	0	4	0	1	10
	20.0	30.0	0.0	40.0	0.0	10.0	100.0
計	14	128	34	52	15	4	247
	5.7	51.8	13.8	21.1	6.1	1.6	100.0

生計維持者か否かについては、3 分の 2 が生計維持者で無期正社員と同じ割合である。ちなみにパートタイマーでは 24% が生計維持者である。

働いている理由（複数回答）をみると（図表1-6）、「生計維持のための所得確保」は76.9%だが、無期正社員の92.1%と15%ポイントの差がある。「家計の足し」は27.5%と無期正社員より多いが、パートよりはかなり少ない。「資格・技能を活かすため」が17.0%と、この4つの雇用形態ではもっとも多い。

図表1-6 働いている理由(重複回答)

(%)

	無期正社員	有期正社員	無期パート	有期パート	計
生活を維持する上での主たる所得の確保	92.1	76.9	43.6	48.6	78.8
家計の足しにするため	14.5	27.5	62.7	59.3	27.7
資格・技能を活かすため	14.0	17.0	15.6	13.5	14.1
以前の就業経験を活かすため	4.2	11.7	10.7	10.5	8.1
生きがい・社会参加のため	26.9	27.9	28.0	32.6	28.0
余暇時間を利用するため	3.9	6.1	14.0	12.8	6.8
その他	1.1	2.0	1.4	2.1	1.5
あてはまるものはない	1.0	1.2	0.5	0.4	0.9
無回答	0.6	1.6	1.6	1.1	0.9
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

年齢、勤続については、有期正社員の平均年齢（46.6歳）が無期正社員より8歳ほど高く、パートタイマーと変わらない。有期正社員のなかで60歳以上は継続雇用された労働者もおり性格が異なると思われるので、60歳未満だけとると、有期正社員の平均年齢は41.0歳で、無期正社員38.5歳とほぼ同じになる。また、有期正社員の平均勤続年数は13.2年で、無期正社員の平均（12.7年）と同じくらいだが、60歳未満だけにかざると、10.8年と無期正社員の12.7年よりやや短い。いずれにしても、平均勤続年数は10年を超えるほど長い。役職についているかどうかをみると（図表1-7）、現場リーダーをはじめ何らかの役職についているものは、有期正社員34.9%、無期正社員49.3%と差があるが、主任・係長以上（その他を含む）になると、それぞれ22.3%、24.4%であり、課長クラス・部長クラスだけをとると、13.8%、15.6%と有期正社員の割合がわずかに低いだけである。図表1-4の職種での管理職（課長以上）は28名であったが、図表1-7での課長・部長に34名いるのは、「課長クラス」という選択肢になっていることが影響していよう。つまり別の役職名がついている有期正社員で、図表1-4の職種は別のものに回答している可能性が大きい。パートは現場リーダーには少しいるが、係長以上にはほとんどいない。

図表1-7 タイプ別役職

(人、%)

	無期正社員		有期正社員		無期パート		有期パート		計	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
ついていない	2,561	50.0	156	63.2	376	87.7	1,441	91.3	7,362	66.9
現場のリーダー	330	6.4	14	5.7	26	6.1	55	3.5	606	5.5
主任・係長クラス	1,274	24.9	31	12.6	0	0.0	6	0.4	1,569	14.3
課長クラス	621	12.1	22	8.9	0	0.0	2	0.1	787	7.2
部長クラス	177	3.5	12	4.9	0	0.0	0	0.0	244	2.2
その他	122	2.4	7	2.8	6	1.4	15	1.0	219	2.0
無回答	37	0.7	5	2.0	21	4.9	59	3.7	223	2.0
計	5,122	100.0	247	100.0	429	100.0	1,578	100.0	11,010	100.0

## 2-2 働き方

週勤務日数は、有期正社員が 5.0 日と無期正社員（5.1 日）とほぼ同じである。しかし 1 週間の所定労働時間をみると、有期正社員は 37.3 時間と、無期正社員より 1.4 時間短い（図表 1-8）。有期正社員は標準偏差（13.6）がかなり大きいので、長いものと短いものがある。パートの平均よりは、10 時間ほど長い。

図表 1-8 1週間の所定の勤務時間  
(時間、人)

	平均	標準偏差	N
無期正社員	38.7	8.6	4,972
有期正社員	37.3	13.6	233
無期パート	26.9	10.8	421
有期パート	27.9	12.1	1,523
計	35.6	11.0	10,590

有期正社員の 13.8%（34 名）が 35 時間未満である（無期正社員は 5.8%）。これは有期の短時間正社員と考えられる。有期正社員で所定労働時間が週 35 時間未満の理由をみると、23.5%が「勤務時間・勤務日数が自分の希望にあっているから」の回答がもっとも多い。理由無回答が多い。

有期正社員の残業時間は週 3.1 時間と無期正社員より 1.5 時間短い、パートよりは、かなり長い。実労働時間（週所定労働時間+残業時間）でみると、平均 40.3 時間と無期正社員より 1 週間で 3 時間弱短い。ただ標準偏差 15.3 でもっとも大きい。またパートより 10 時間強長い。

通勤時間をみると、無期正社員も有期正社員も片道 10-30 分未満に、もっとも多いが、無期正社員は 30 分-1 時間未満にも多い。

転職の経験のない者は、無期正社員 54.6%にたいし、有期正社員は 35.6%と 3 分の 1 強である。最初から正社員であったかどうかをみると、正社員のものが多いが、最初は正社員以外で途中から正社員になったものは、有期正社員で 25.7%、無期正社員で 13.7%である。4 分の 1 が、正社員以外から有期正社員になっている。

## 2-3 処遇

有期正社員の契約期間をみると、「1 年 0 ヶ月」が 52.9%ともっとも多い（無回答を除く）。1 年未満は 6.3%なので、1 年を超える契約期間が 40.8%ある。「3 年 0 ヶ月」は 4.8%、「5 年 0 ヶ月」は 6.3%で、5 年を超える契約期間の者も 20.2%存在する。ただ、そのうち 1 0 年を超える者も 12.5%おり、これらは勤続年数などと混同して記入した者と考えられる。そのような限定があるが、パートの契約期間は 2 年未満が 9 割以上を占めるので、有期正社員の契約期間は長いといえる。

有期の理由をみると、「会社が期間を定めた雇用契約を提示しているから」が 54.7%ともっとも多い。「期間の定めのない働き口が見つからなかったから」は、2.0%と少ないが、「契

約期間が自分の希望にあっているから」という積極的なものも 8.5%と少ない。

年収の分布をみると、予想されるように無期正社員>有期正社員>パートの順に高い。300万円未満の割合で、無期正社員 25.5%に対し有期正社員は 44.5%である。パートは 90%を超える。600万円以上の割合は、無期正社員 17.1%に対し、有期正社員は 13.8%である。しかし正社員の無期と有期で年収の継続があるというより、かなり重なり合っているといえる。

給与形態をみよう（図表 1-9）。

無期正社員の 91%が月給なのに対し、有期正社員は 67%が月給である。しかし有期であっても月給が多い。月給以外では、時間給 12%、日給 8%である。ちなみにパートでは 92%が時間給である。

図表 1-9 有期・無期正社員の給与形態別人数

		(人、%)						
		月給	日給	時間給	年俸	その他	無回答	計
無期正社員		4,656	97	92	133	45	99	5,122
		91	1.9	1.8	2.6	0.9	1.9	100
有期正社員		165	19	29	20	1	13	247
		67	7.7	11.7	8.1	0.4	5.3	100

公的制度への加入状況をみると、年金、医療については、有期正社員も無期とおなじく 9割以上が、何らかの制度に加入している。介護保険については、有期正社員 39.7%と無期正社員の 30.6%を上回る。年齢構成を反映しているとも考えられるが、無期パートが 29.1%、有期パートが 33.1%とそれらよりも加入割合が高い。雇用保険の加入については、有期正社員が 70.0%と無期正社員の 78.2%よりやや低い。しかし無期パート 56.9%、有期パート 68.9%よりは高い。

賞与支給の対象者かどうか、そして対象者の支給額（支給ゼロ円を含む平均）をみると、無期正社員 93.1%（88.4万円）、有期正社員 83.8%（71.6万円）、無期パート 52.7%（11.0万円）、有期パート 50.6%（13.0万円）である。有期正社員の制度対象者は、やや少ないが 8割以上で、支給額も平均で 17万円の差で、それほど大きいとはいえない。

退職金制度の対象かどうかをみると差が大きい。無期正社員 81.2%、有期正社員 49.0%である。これも 60歳以上では、いったん退職金をもらい継続雇用され対象となっていない労働者も考えられるので、60歳未満だけをとりよう。すると、無期正社員 81.7%、有期正社員 55.4%である。退職金制度の対象は、パートが 5~6%であるので、有期正社員は多いが、それでも半数近くが退職金の対象となっていない。

企業年金については、無期正社員 28.0%、有期正社員 15.4%、社宅・家賃補助などについては、無期正社員 34.8%、有期正社員 22.7%、慶弔金については、無期正社員 65.8%、有期正社員 44.1%、福利厚生施設などの利用については、無期正社員 47.9%、有期正社員 32.4%と差がある。ただパートの適用対象は、それぞれかなり低く、有期正社員の処遇は、無期正社員に近いといえるだろう。

労働組合への加入の有無をみると、無期正社員 36.8%（うち企業別組合 36.5%）、有期正社員 30.8%（うち企業別組合 29.6%）と、差はそれほど大きくない。パートは 10%程度である。組合非加入者への組合加入希望の有無についてみると、無期正社員 25.2%、有期正社員 20.2%、無期パート 17.1%、有期パート 18.2%である。差はあるが、それほど大きいといえない。

## 2-4 仕事内容

それぞれの雇用形態の業務内容について、当該のものが含まれているか否か、4つの選択肢で尋ねている。それをスコア化した。たとえば、管理的業務が、「大いに含まれる（1点）、ある程度含まれる（2点）、ほとんど含まれていない（3点）、まったく含まれていない（4点）」とした。そのほかの業務についても同じようにスコア化（含まれていればスコアは低くなり、最大1点、最低4点）して比較する（図表1-10）。

図表1-10 業務に含まれている度合い(スコア)

	管理的業務	企画的業務	意思決定・判断をともなう業務	専門知識・スキルを求められる業務	部下や後輩の指導業務	定型的業務	他の従業員の補助的業務	社内の他部署との連絡・調整業務	N(人)
無期正社員	2.191	2.548	2.047	1.802	2.209	1.809	2.357	2.054	4,959
有期正社員	2.441	2.644	2.137	1.899	2.270	2.023	2.458	2.276	229
無期パート	3.149	3.429	2.647	2.369	2.989	1.936	2.173	2.814	376
有期パート	3.185	3.432	2.776	2.486	3.135	1.903	2.098	2.782	1,348
計	2.527	2.844	2.284	2.012	2.520	1.845	2.267	2.313	10,119

(注)1. 当該業務について、「大いに含まれる」=1点、「ある程度含まれる」=2点、「ほとんど含まれない」=3点、「まったく含まれない」=4点としてスコア化したものである。

2. 「計」は、掲示している雇用・就業形態のほか、アルバイト、派遣社員等を含むすべての回答者計である。

表で結果をみると、おおむね、無期正社員の当該業務がもっとも多く含まれ、有期正社員はやや少なく、パートタイマーはずっと少なくなっている。そのなかで、差が小さいのは、部下や後輩の指導、企画的業務、他の従業員の補助、意思決定・判断を伴う業務である。逆に差が大きいのは、管理的業務、定型的業務、他部署との連絡・調整業務である。専門知識・スキルをともなう業務の差は微妙なところだが小さいとみてよいであろう。

有期正社員に多かった専門・技術職にしぼってみよう（図表1-11）。結果は、ほとんど職種計と同じである。のちに3節で有期正社員の仕事満足度が相対的に高いことをみるが、その理由として、管理的業務、定型的業務、他部署との連絡・調整業務の3つの業務に象徴される「雑務」が少なく、一方、重要な仕事は無期正社員なみにまかされていることが原因として考えられる。

図表1-11 専門技術職の業務に含まれている度合い(スコア)

	管理的業務	企画的業務	意思決定・判断をともなう業務	専門知識・スキルを求められる業務	部下や後輩の指導業務	定型的業務	他の従業員の補助的業務	社内他の部署との連絡・調整業務	N (人)
無期正社員	2.181	2.364	1.768	1.254	2.057	1.946	2.391	2.065	1,002
有期正社員	2.516	2.444	1.813	1.348	2.125	2.177	2.452	2.254	64
無期パート	3.131	3.145	1.892	1.368	2.663	1.942	2.271	2.529	84
有期パート	3.147	3.127	2.009	1.368	2.680	1.948	2.121	2.714	231
計	2.503	2.575	1.871	1.282	2.266	1.981	2.329	2.283	1,988

(注) 図表1-10の脚注参照。

職業能力開発について、会社の積極性と本人の積極性についてみる。会社が本人に対して行っている能力開発の積極性について、「そう思う」の割合をみると、無期正社員 29.4%に対し、有期正社員は 34.4%と 5%ポイント高い。パートは 15.6%である。そして本人自身が能力開発について、「積極的に取り組んでいる」割合をみると、無期正社員 38.2%に対し、有期正社員 41.3%とここでも有期正社員の方が高い。パートは 20%前後である。なぜ積極的なのかの理由をみると、どちらも「仕事に必要な知識・能力を身につけるため」が圧倒的に多く、大きな差はない。有期正社員は「配置転換や出向に備えて」と「海外勤務に備えて」の理由の割合が無期正社員より多いが、いずれも 10%未満で大きな割合ではない。逆に、積極的に取り組んでいない理由をみると(図表1-12)、無期正社員が有期正社員より多い理由は「仕事が多忙で時間がとれない」(47.8%、42.6%)と「費用がかかる」(32.7%、20.5%)である。とくに後者の差が大きい。想定している能力開発(自己啓発だと思われる)に違いがあって、かかる費用が異なるのかもしれないが、専門性や業務面でも大きな差はなかった。有期正社員の方が金銭負担をしても能力開発をしたいという意欲が強いのであろう。

図表1-12 能力開発に積極的でない理由(重複回答)

(人、%)

	仕事多忙	家事育児介護	訓練機関連なし	費用がかかる	情報得にくい	何に役立つかわからない	やるべきことがわからない	職場から期待されていない	処遇に反映されない	その他
無期正社員	1,423 47.8	592 19.9	342 11.5	972 32.7	248 8.3	361 12.1	382 12.8	251 8.4	759 25.5	155 5.2
有期正社員	52 42.6	22 18.0	12 9.8	25 20.5	9 7.4	13 10.7	14 11.5	10 8.2	33 27.1	8 6.6
無期パート	48 16.6	138 47.8	28 9.7	76 26.3	19 6.6	18 6.2	35 12.1	45 15.6	60 20.8	20 6.9
有期パート	147 14.1	420 40.2	135 12.9	307 29.4	53 5.1	80 7.7	124 11.9	162 15.5	280 26.8	86 8.2
計	2,275 34.7	1,566 23.9	788 12.0	2,066 31.5	485 7.4	725 11.1	851 13.0	783 11.9	1,735 26.4	455 6.9

(注) 「計」は、掲示している雇用・就業形態のほか、アルバイト、派遣社員等を含むすべての回答者計である。

### 3. 限定社員との関係と比較

本調査では、正社員に対して、働き方に様々な限定があるか否かを尋ねている。つぎの4つであり（重複回答あり）、それぞれの人数は図表1-13。

図表1-13 限定社員別人数(人)

一般職まで	229
職種限定社員	1,475
地域限定社員	1,029
残業免除社員	149

(注)一人が複数に該当する場合もある。

有期正社員のなかにも限定社員はいる。「限定なし」社員は106名で半数を切る。そこで限定社員のなかで人数の多い職種限定社員と地域限定社員を取り出し、限定のない社員と比較する。この2つに重複する社員が、無期で462名、有期で26名いるが、職種限定社員は重複しない者だけ取り出し、地域限定社員は重複するものも含む形の分類にする。限定社員の計が上記とあわないのは、有期・無期に無回答のものがあるためである。

次の6つのタイプで（図表1-14）、それぞれ比較する。すると、有期正社員の半数は限定なし、半数が限定社員になる。後者は職種限定と地域限定の半々に分かれる。無期だけでも限定社員は少なくない。

図表1-14 有期・無期の限定・非限定社員別人数

(人、%)

	無期正社員		有期正社員	
	人数	割合	人数	割合
計	4,690	100.0	206	100.0
限定なし	3,128	66.7	106	51.5
職種限定	726	15.5	48	23.3
地域限定	836	17.8	52	25.2

(注)「計」は、「限定なし」、「職種限定」及び「地域限定」を合計したものである。無回答を除く。

#### 3-1 属性など

図表1-15で男女比をみると、無期職種限定に女性が多いが、有期職種限定は男性が多い。地域限定は有期に男性が多い。年齢は無期が30歳代後半、有期が40歳中ごろでかなり有期正社員の年齢が高い（図表1-16）。とりわけ有期職種限定が47.9歳と高い。一方、無期の地域限定社員は36.9歳と若い。勤続年数は「限定なし」社員が平均14年弱で長く、限定社員は有期・無期とも10～11年である（図表1-17）。実労働時間は有期社員が2～3時間短い（図表1-18）。とくに有期の地域限定社員が短い。

図表1-15 タイプ別男女分布

(%)

	男性	女性	無回答	Total
無期限定なし	69.9	29.5	0.6	100.0
無期職種限定	47.0	52.6	0.4	100.0
無期地域限定	50.1	49.4	0.5	100.0
有期限定なし	68.9	29.3	1.9	100.0
有期職種限定	68.8	29.2	2.1	100.0
有期地域限定	59.6	38.5	1.9	100.0

図表1-16 タイプ別年齢

(歳、人)

	平均	標準偏差	N
無期限定なし	39.0	9.8	3,070
無期職種限定	39.1	11.0	715
無期地域限定	36.9	10.4	823
有期限定なし	45.5	12.6	104
有期職種限定	47.9	13.7	46
有期地域限定	44.7	14.3	51

図表1-17 タイプ別勤続年数

(年、人)

	平均	標準偏差	N
無期限定なし	13.6	9.7	3,037
無期職種限定	10.6	9.5	705
無期地域限定	10.5	9.0	811
有期限定なし	13.7	12.3	98
有期職種限定	11.1	12.2	48
有期地域限定	10.9	12.1	52

図表1-18 タイプ別週間実労働時間

(時間、人)

	平均	標準偏差	N
無期限定なし	43.4	11.9	3,063
無期職種限定	42.7	11.9	706
無期地域限定	42.1	11.1	813
有期限定なし	40.7	14.0	101
有期職種限定	40.7	15.2	46
有期地域限定	38.6	13.1	50

### 3-2 処遇

年収の分布をみると(図表1-19)、全体としては無期限定なしがもっとも高く、無期限定社員がそれに続く。しかし、500万円以上や700万円以上の高収入層の割合をみると、無期限定なしと有期限定なしは、同じ割合である。職種限定や地域限定どうして無期と有期を比べても、ほとんど同じである。一方、250万円未満の低収入層の割合をみると、有期社員のほうが圧倒的に高い。とくに、有期地域限定社員で低収入層が多い。有期正社員の収入はバラツキが大きいことがわかる。

図表1-19 年収分布

(%)

	無期限なし	無期職種限定	無期地域限定	有期限なし	有期職種限定	有期地域限定
50万円未満	0.1	0.0	0.4	1.9	2.1	1.9
50～100万円未満	0.0	0.0	0.5	1.9	0.0	0.0
100～150万円未満	0.7	1.9	1.3	2.8	8.3	9.6
150～200万円未満	2.8	5.5	5.1	10.4	6.3	5.8
200～250万円未満	6.4	10.7	11.7	6.6	14.6	23.1
250～300万円未満	10.4	15.2	15.7	9.4	18.8	11.5
300～400万円未満	20.1	23.7	26.0	17.9	16.7	13.5
400～500万円未満	19.5	18.3	15.8	11.3	6.3	13.5
500～600万円未満	13.8	9.2	9.6	14.2	8.3	5.8
600～700万円未満	8.8	6.5	4.2	4.7	6.3	3.9
700～800万円未満	5.4	2.2	3.0	5.7	2.1	5.8
800～900万円未満	3.3	1.2	1.1	2.8	2.1	0.0
900～1000万円未満	1.8	0.6	0.4	1.9	0.0	1.9
1,000～1,200万円未満	1.7	0.1	0.6	2.8	2.1	0.0
1,200～1,500万円未満	0.4	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
1,500～	0.1	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0
無回答	5.0	4.4	4.8	5.7	6.3	3.9
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
500万円以上	35.3	20.2	18.9	32.1	20.9	17.4
700万円以上	12.7	4.5	5.1	13.2	6.3	7.7
250万円未満	10.0	18.1	19.0	23.6	31.3	40.4

つぎに雇用・就業形態の異なる社員で同じ仕事をしている人がいるかどうかをみよう。「無期限なし」では34%、無期限社員では43-45%、同じ仕事をしている人がいるのに対して、有期正社員は50～60%存在する。職場での仕事の重なり具合が、とくに有期正社員で多いことがわかる。

では有期正社員は、「同じ仕事」をしている他の雇用形態の者としてだれを選択しているのだろうか。有期正社員で半分が「正社員」を選んでいる。これは正社員なのにある意味、矛盾した選択である。ということは、この人たちは正社員と職場で呼ばれているが、無期正社員（おそらく、それをイメージ）と自分を同じ就業形態とは思っていないのであろう。正社員を選択したのは、有期限なし62%、職種限定43%、地域限定34%である。有期正社員が選択した次に多いのは、「パート」18%で、地域限定では35%が「パート」をあげる。ちなみに無期正社員でも4分の1は「正社員」をあげている。これは有期正社員とも考えられるが、それにしても多い。現実には複雑である。選択であげるものは「パート」が多く、無期職種限定では36%がパートである。

### 3-3 仕事姿勢

会社へのコミットメントを示す5つの設問がある。「指示されたことは着実にこなそうとしている」「上司や同僚の期待に応えようとしている」「会社や職場に貢献しようとしている」「会社の業績向上に貢献しようとしている」「スキルを高めようとしている」の5項目で「大いにあてはまる」から「まったくあてはまらない」の4つから回答する。4点法のスコアが低いほど、あてはまることになる指標を作成した。

結果をみると、有期の地域限定社員がもっともコミットメントで高く、有期の職種限定社

員がもっとも低い（図表1-20）。次項でみるが、有期地域限定社員は仕事満足度も高く、年収が低いにも関わらず、いきいきと働いている。

図表1-20 タイプ別仕事へのコミットメント(スコア)

	指示を着実にこなす	上司や同僚の期待に応える	会社や職場に貢献	会社の業績向上に貢献	スキルを高める	N (人)
無期限定なし	1.469	1.713	1.776	1.888	1.990	3,107
無期職種限定	1.431	1.738	1.808	1.976	1.987	721
無期地域限定	1.401	1.744	1.824	2.041	2.070	831
有期限定なし	1.505	1.798	1.769	1.865	1.894	105
有期職種限定	1.596	2.000	1.936	2.170	2.304	47
有期地域限定	1.346	1.635	1.615	1.769	1.804	52
計	1.416	1.731	1.813	1.979	2.067	10,872

(注) それぞれの仕事に対する姿勢について、「大いにあてはまる」=1点、「ある程度あてはまる」=2点、「あまりあてはまらない」=3点、「まったくあてはまらない」=4点としてスコア化したものである。

### 3-4 仕事満足度

仕事満足度の分析についての指標はDI (Diffusion Index) を用いる。DI の定義は2つ設ける。

DI=「満足」(満足+満足) - 「不満」(やや不満+不満)

ウェイト付きDI = 2×「満足」+「やや満足」-「やや不満」-2×「不満」

結果は図表1-21を参照。ただし表の就業者計は、6つ以外の正社員以外の労働者を全て含んでいるので、そこに注意してほしい。

全体の仕事満足度(図表1-21の(10)欄)は、有期社員の満足度が高く、とくに地域限定社員で高い。どちらのDIをみても同じである。無期社員は低く、とくに職種限定で低い。次に個別の項目についての満足度をみよう。

「仕事内容・やりがい」は有期地域限定社員の満足度が高い。「賃金」は有期職種限定社員で不満が高い。有期限定なしが満足度が高く、つぎに無期限定なしである。有期社員は、地域限定のぞき、不満のほうが多い。「労働条件」は有期地域限定社員の満足度が高い。

「人事評価」については無期職種限定が不満のほうが多い。「職場環境」は有期限定なしが、やや高い。「職場の人間関係」はタイプによって大きな差はない。「福利厚生」は無期社員のほうが、やや満足度が高い。「教育訓練」については有期限定なしが、もっとも満足度が高い。有期限定社員と無期地域限定は不満のほうが高い。

「雇用の安定性」についての満足度をみると(図表1-21の(7)欄)、有期職種限定社員をのぞき、有期正社員は雇用の安定性にも、無期正社員と変わらないくらい満足している。職種限定の有期正社員は、その仕事なくなると契約更新されないのであろう。無期の職種限定社員は、雇用の安定性に満足しており、仕事なくなったときも何らかの対応を会社が

してくれるだろうと期待しているのであろう。

図表1-21 タイプ別仕事満足度(DI)

		仕事の内容・やりがい	賃金	労働時間・休日等の労働条件	人事評価・処遇のあり方	職場の環境(照明、空調、騒音など)	職場の人間関係、コミュニケーション	雇用の安定性	福利厚生	教育訓練・能力開発の在り方	現在の仕事全体について	これまでのキャリアについて
DI	無期限定なし	51.3	3.6	34.4	2.8	34.2	38.6	59.8	31.3	6.0	38.5	26.4
	無期職種限定	49.3	-5.1	22.0	-1.9	29.2	32.5	57.2	29.1	6.1	29.6	25.9
	無期地域限定	45.6	-10.4	32.9	1.9	33.3	37.3	57.3	30.1	-2.3	34.3	19.1
	有期限定なし	46.2	6.6	33.0	10.4	44.4	30.2	51.9	31.1	22.7	45.3	34.9
	有期職種限定	41.7	-18.8	18.8	10.4	39.6	33.3	33.3	25.0	-4.2	39.6	31.2
	有期地域限定	67.3	5.8	50.0	9.6	38.5	28.9	50.0	21.2	-1.9	53.8	50.0
	計	47.4	-7.7	36.3	0.8	29.1	35.0	40.5	22.4	-1.5	33.5	18.3
ウェイト付きDI	無期限定なし	64.5	2.8	51.6	1.1	47.1	49.4	84.1	42.7	6.3	45.2	33.5
	無期職種限定	67.6	-11.6	32.1	-6.1	40.0	43.3	80.3	39.7	4.5	35.8	31.7
	無期地域限定	59.1	-18.3	51.4	3.2	48.3	50.4	84.2	41.5	-3.1	40.3	24.2
	有期限定なし	59.4	6.6	51.9	13.2	60.4	40.6	73.6	38.7	23.6	62.3	46.2
	有期職種限定	56.3	-33.4	27.1	8.3	52.1	43.8	47.9	29.2	-8.3	43.7	52.1
	有期地域限定	90.4	15.4	80.8	23.1	55.8	40.4	71.2	40.4	-3.8	69.2	71.2
	計	61.8	-13.7	55.0	-1.0	41.2	46.6	56.4	30.2	-4.1	40.4	22.3

(注)1. DI=「満足」-「不満」  
 2. ウェイト付きDI = 2×「満足」+「やや満足」-「やや不満」- 2×「不満」  
 3. 「計」は、表示された以外の正社員や正社員以外も含む回答者計の結果である。

### 3-5 キャリア展望

これまでのキャリアをみると、有期正社員に「定年後再雇用」された者がやや多い。相対的に職種限定に多い(限定なし13名、職種限定10名、地域限定8名)。キャリア満足度をみると(図表1-21の右端の欄)、仕事満足度と同じく、キャリア満足度も有期正社員が高い。とくに地域限定社員において高い。

今の会社を辞めたいと思うかどうかをみると、「よくある」という回答がもっとも多いのが、無期職種限定社員で17%である。「ときどきある」を加えると58%になる。有期正社員は総じて辞めたいと思っておらず、とくに地域限定社員では、辞めたいと思ったことのあるのは、3分の1程度である。無期限定なしでも、約半数が辞めたいと思ったことがある。有期正社員も今の会社を辞めたいとはそれほど思っていない。

雇用の安定か仕事内容かのどちらかを重視するかをみてみよう。雇用の安定を求めているものが、どのタイプも7割ぐらいで差はない。図表1-21の「雇用の安定性」の満足度の結果と符合する。つまり、とりわけ有期正社員が雇用不安を感じ雇用の安定性を求めているわけではない。賃金水準か仕事内容かの重視度については、どの形態も半々にわかれる。今後の働き方の希望をみると、有期正社員でやや別の働き方を希望するものが多い。

## 4. まとめと課題

職場で「正社員」と呼ばれながら、雇用期間の定めのある社員、すなわち「有期正社員」についての実態をみた。性、年齢、勤続などは「無期正社員」(期間の定めのない正社員)とほとんど変わらない。労働時間は無期正社員に比べるとやや短い、いわゆる「パート」と比べると圧倒的に長く、無期正社員に近い。職種は専門技術職が3割近くと相対的に多く、

無期正社員と比べると事務職は少ないが、残りの職種はほぼ同じ構成である。管理職についている者も多く、無期正社員の割合とほぼ同じである。福利厚生や公的制度への加入は無期正社員に比べ、退職金を除き、やや少ない程度である。

仕事内容についてみると、いわゆる「雑務」とみなされることが多い、「定型的業務」「管理的業務」「連絡・調整業務」が少ない。このことが仕事満足度が無期正社員より高いことにつながっていると考えられる。会社へのコミットメントは相対的に高い。

職種や地域を限定して採用、処遇されている限定社員が有期正社員の中に半数存在する。無期正社員にも限定社員は少なからず存在し、そのタイプ別にも比較した。仕事満足度がとくに有期の地域限定社員で高い。

全体としてみると、有期でありながら正社員と呼ばれている人は、無期の正社員に比べ、仕事内容や処遇において断絶といえるような差はない。むしろ仕事へのコミットメントや満足度は高いくらいである。有期でありながら勤続年数も長く、契約が更新されて、無期正社員と同じように、職場の戦力として組み込まれていることがわかる。もちろん、有期で契約が更新されていない労働者がサンプルに入っていないので、セレクション・バイアスがあるのかもしれない。しかし雇用の安定性についての満足度も、職種限定社員を除き、変わらない。

このように無期正社員と有期正社員の特徴は重なり合うところが多い。そしてパートタイマーとは、平均でみると断絶といってもよいほどの差がある。本稿では、前半部でパートとの比較を行ったが、労働時間や労働日数が同じという意味では、有期正社員と契約社員を比較すべきであったかもしれない。幸い当該データを契約社員について分析した高橋(2010)があり、その結果をみるかぎりでは、有期正社員と契約社員はかなり異なる。

最後に、もっとも大きな課題であるが、なぜ企業が「有期の正社員」という社員区分を作るのであろうか。「賃金センサス」の回答者は人事担当者であろう。回答者は、自社のある社員区分を「正社員以外」だと思えば、その区分に、有期だが正社員だと思えば、その区分についての情報を記入している。労働者が勝手に正社員だと思い込んでいるわけではない。そして従業員調査でも、少なくない労働者が有期なのに「正社員」と呼ばれていると感じている。今後の研究上の課題は、なぜ企業が有期正社員を活用するかにある。

#### (参考文献)

高橋康二 (2010) 「契約社員の人事管理と就業実態に関する研究」『JILPT 労働政策研究報告書』 No.130

仁田道夫 (2011) 「非正規雇用の二重構造」『社会科学研究』 62 卷 3/4 号

久本憲夫(2010) 「正社員の意味と起源」『季刊 政策・経営研究』 2 号

- 松原光代(2004)「短時間正社員の可能性－育児短時間勤務制度利用者への聞き取りを通して」  
『日本労働研究雑誌』No.528
- 松原光代 (2010)「短時間正社員の現状と普及に向けた分析－ワーク・ライフ・バランス実現  
の要としての短時間正社員」学習院大学大学院経済学研究科博士論文
- 脇坂 明 (2010)「多様な働き方の経済学」『経済セミナー』10/11月号
- 脇坂 明 (2011a)「正社員・正社員以外の社員の雇用期間の定めの有無と労働時間の長短－  
賃金センサスを用いて－」『学習院大学経済論集』47巻4号
- 脇坂 明 (2011b)『労働経済学入門－新しい働き方の実現を目指して』日本評論社

## 第2章 雇用形態と職業能力開発

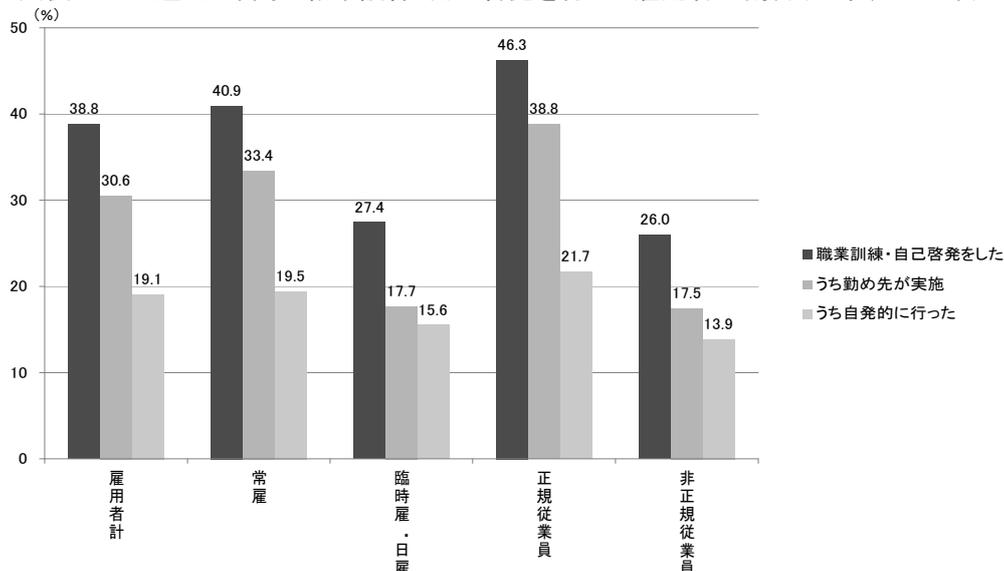
### 1. 問題意識と研究課題

1980～90年代以降、日本を含む多くの先進国で「雇用形態の多様化」が進行し、新たな格差問題の到来かと議論されてきた。さまざまな問題のうち経済学者が最も関心を寄せたのは賃金格差や非正規雇用から正規雇用への移行問題だが、近年は職務満足度や能力開発の格差に関する研究も増えてきた。筆者は、「賃金格差という「症状」にだけ注目するのではなく、仕事内容やキャリアという「病因」にまでさかのぼって検討する必要がある」（奥西（2007）p. 35）と考えてきたので、こうした研究動向の変化を歓迎している。

本稿では、そうした最近の研究成果に対して、新たなデータを用いた推計結果やいくつかの論点を提示することで、ささやかな貢献をしたいと考えている。具体的には、JILPTが2010年7月末日時点で実施した「多様な就業形態の従業員の働き方に関する実態調査（従業員票）」および「多様な就業形態の従業員の活用に関する実態調査（事業所票）」を用いて、企業における教育訓練の実施状況が雇用形態間でどう異なっているのか、また、なぜそうなっているのかを明らかにしたい。

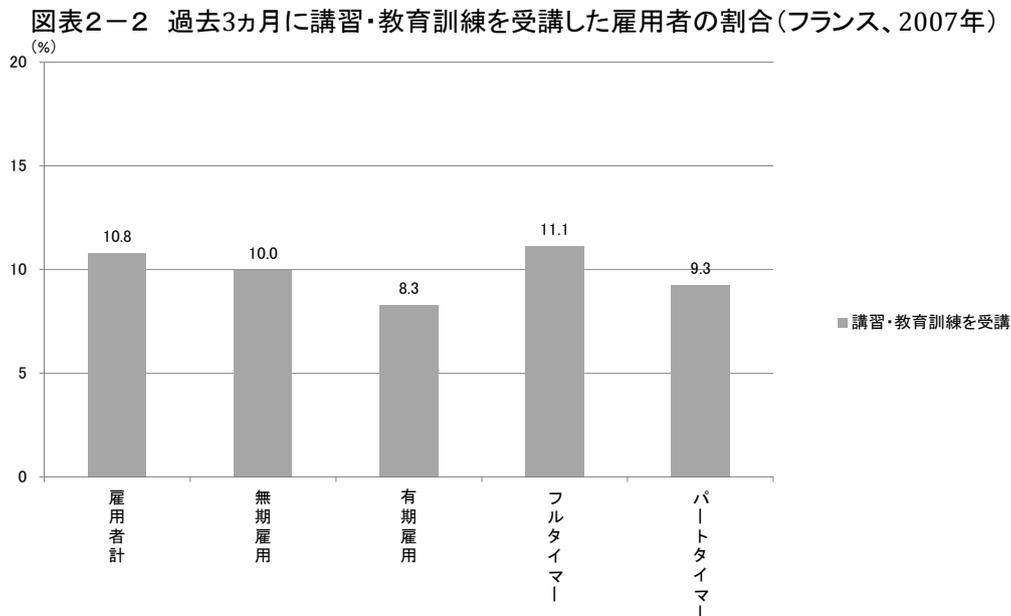
その際の問題意識はつぎの通りである。まず、雇用形態によって企業が提供する教育訓練機会が異なっているという事実は、既に周知であろう。原（2011）は、厚生労働省「能力開発基本調査」を用いたグラフでこの点を示しているが（p. 34）、ここでは総務省統計局「就業構造基本調査」（2007年）を用いたグラフを示しておこう（図表2-1）。それによると、勤め先が実施した職業訓練を過去1年間に受講した割合は、正社員では39%、非正社員では18%と倍近い差がついている（ちなみにこれらの割合は、原が引用した「能力開発基本調査」における2008年の割合とほぼ符合している）。

図表2-1 過去1年間に職業訓練・自己啓発を行った雇用者の割合（日本、2007年）



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査（2007年）」公表集計表より筆者算出。

さらに、こうした格差は日本特有の現象ではない。例えば、フランスの「労働力調査」(Enquête Emploi、2007年)によると、過去3ヵ月間に講習・教育訓練を受講した者の割合は、無期雇用労働者では10%、有期雇用労働者では8%、また、フルタイムでは11%、パートタイマーでは9%と、日本より小さいものの、やはり格差は存在する(図表2-2)。



資料出所: Enquête Emploi 2007 のマイクロデータより筆者算出。

してみると、企業には雇用形態によって教育訓練機会に差をつけるべき何らかの合理的理由があるのではないかと想定するのが自然である。ではその理由とは何か。本稿では、それは仕事内容、キャリアの差だと考える。仕事内容、キャリアに差があるから、教育訓練機会にも差が生まれるのだとデータで確認できるかどうか、これが本稿の中心的な問題意識である。もちろん、問題はそこで終わらない。では、雇用形態によって仕事内容、キャリアに差が生じるのはなぜなのか、そこに「差別」や「不公正」の要素はないのか。奥西(2007)が「さまざまな雇用形態・区分はそれなりの合理性を持っている。しかし、一方でそうした雇用形態・区分を突き崩そうとする力も時に働いている。こうした達成欲求、「人材開発志向」とでも呼ぶべき脈々としたマグマのような動きをどこまで活かせるかに、多様性管理の要諦がかかっているのではないだろうか」(p. 34)と述べたのはそうした問題意識からである。しかし、残念ながら、本稿ではこの点は直接的な研究課題の埒外とする。

以上の問題意識を踏まえて、本稿では、つぎの4つの具体的な研究課題について明らかにしたい。

(1) 企業における教育訓練をOJT、Off-JTなどに分類したとき、それら相互はどのような関係にあるのか。補完的なのか代替的なのか。

(2) 従業員の勤続年数や経験年数と担当職務の水準はどのように対応しているか。勤続年数や経

験年数につれて、担当職務の水準も高まっているか。また、その程度は正社員と非正社員でどう異なっているか。

(3) 従業員の個人属性や企業属性は、教育訓練受講確率にどのように影響しているか。とりわけ、雇用形態によって教育訓練受講確率はどう異なっているか。また、雇用形態以外で重要な要因としてどのようなものがあるか。

(4) OJT と Off-JT の関係、雇用形態による担当職務や教育訓練受講確率の違い等に関し日本で発見された事実は、フランスでも妥当しているかどうか。もし、日仏間に違いがあるとすれば何か。

## 2. 教育訓練の種類

教育訓練に関する代表的な分類方法として、それが行われる場所や時間に注目したものがある。すなわち、OJT、Off-JT、そして最近ではそれらに加えて自己啓発である。このうち、OJT は仕事と訓練が場所的、時間的に分離していないため、特に把握が困難だが、小池 (2005) が明解な把握方法を提示している。

小池はまず、「フォーマルな OJT」の内容をつぎのように説明する。「イ. 指導員が習い手の学ばべき仕事を実際にやってみせ、ロ. 習い手が指導員の見まもるもとの仕事する。ハ. 指導員は自分の仕事にもどり、習い手は自分ひとりで作業し、わからないことを聞きに行く。また仕事のできばえを指導員に評価してもらう。チェック項目に照らし技能の進捗を指導員が確かめる。」また、具体的な観察指標として「a. 指導員が指名され、b. 訓練成果のチェック項目が書かれていること」のいずれかがあることだとしている (p. 28)。JILPT 調査 (個人票) の問 13a はほぼこれに対応しており、これを用いて「OJT ダミー」と「OJT 得点」を作成する (図表 2-3)。

もっとも、このような意味での OJT は、職場に新人が入ってきたときには、多かれ少なかれどこでも行われているであろう (ただし、指導員の指名や訓練成果のチェックはインフォーマルなものかもしれない)。一方、例えば新たに課長職に昇進した者に対して、誰かが指導員としてつくことは通常ない。しかし、だからと言って OJT がないとは言えない。そこで、小池は「インフォーマルな OJT」としての「キャリア」、「長期に経験する関連の深い仕事群」という見方を提起する (p. 29)。つまり、ある特定の仕事に対する訓練ではなく、仕事の「広がり」と深さによって技能のレベルやその形成方法をとらえようとするのである。

このようにキャリアを OJT の中核とみなす小池の考え方は、伝統的な教育訓練の分野で一般的とは必ずしも言えないが、有力な理解者は確実に存在する。例えば、ミンツバーグ (2006) は、つぎのように述べている。

「今日、大半の組織は、見習いによる学習を少なくとも正式にはあまり奨励していない。それでも、OJT という形で興味深いことがおこなわれている。ここでは二つのアプローチを取り上げる。一つは、「素質の高い」マネジャーの自己学習の機会を最大限増やすために、社内のさまざまな部署を経験させるという方法。もう一つは、メンタリングないしコーチングにより、先輩マネジャーの手助けを受けさせるという方法だ。」 (p. 261)

図表2-3 JILPT 従業員調査を用いた教育訓練関連指標の定義

教育訓練の種類		本分析における定義
OJT	フォーマル	<p>(小池の言う「フォーマルな OJT」にほぼ対応する質問があるので、それを利用する。)</p> <p>・従業員票の問 13a「日常の業務につきながら行われる教育・訓練(○はいくつでも)」</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 上司や先輩による教育・訓練</li> <li>2. 教育・訓練担当者を決めて行われる計画的な教育・訓練</li> <li>3. あてはまるものはない</li> </ol> <p>→</p> <p>・「OJT ダミー」: 上記問で 1、2 の少なくとも 1 つに○の場合 1、3 の場合 0 とする。</p> <p>・「OJT 得点」: 上記問で 1、2 についた○の数。</p>
	インフォーマル (キャリア)	<p>(小池の言う「インフォーマルな OJT」に対応する質問はない。)</p> <p>・ただし、つぎの「職務評価得点」は、不完全ながら仕事の幅と深さの代理指標と言えるかもしれない。</p>
	職務評価得点	<p>・仕事の内容について尋ねたつぎの質問を用いて、仕事の幅と深さの指標とする。</p> <p>・従業員票の問 10「あなたの仕事には、次のような業務がどの程度含まれますか(○はそれぞれ一つずつ)」</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. 管理的な業務</li> <li>b. 企画的な業務</li> <li>c. 意思決定・判断をとまなう業務</li> <li>d. 専門知識・スキルを求められる業務</li> <li>e. 部下や後輩の指導業務</li> <li>f. 定型的な業務</li> <li>g. 他の従業員の補助的な業務</li> <li>h. 社内の他部署との連絡・調整業務</li> </ol> <p>→</p> <p>・「職務評価得点」: 上記問の a、b、c、d、e、h(すなわち f と g を除く)のそれぞれについて、「大いに含まれる」=3 点、「ある程度含まれる」=2 点、「ほとんど含まれない」=1 点、「まったく含まれない」=0 点として、それらを合計したもの。</p> <p>・「拡大 OJT 得点」: 「OJT 得点」と「職務評価得点」を加えたもの。</p>
Off-JT	<p>・従業員票の問 13b「職場から離れて行われる研修など(○はいくつでも)」</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 担当している業務に直接関係する研修</li> <li>2. 担当している業務とは直接関係しないが、社内の他の業務に関係する研修</li> <li>3. 担当している業務とは直接関係しないが、社内のより高度な業務に関係する研修</li> <li>4. 語学、パソコン・ソフトなど一般的な研修</li> <li>5. 将来のキャリアアップのための研修</li> <li>6. その他</li> <li>7. 特に何もしてくれない</li> </ol> <p>→</p> <p>・「Off-JT ダミー」: 上記問で 1~6 の少なくとも 1 つに○の場合 1、7 の場合 0 とする。</p> <p>・「Off-JT 得点」: 上記問で 1~6 についた○の数。</p>	
自己啓発	<p>・従業員票の問 13c「自己啓発のための支援(○はいくつでも)」</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 受講料等の金銭的援助</li> <li>2. 社内で自主的に講演会・セミナー・研究会等を実施する際の援助</li> <li>3. 教育訓練休暇の付与</li> <li>4. 就業時間の配慮</li> <li>5. 社外の研修コース、通信教育コース、図書等に関する情報提供</li> <li>6. その他</li> <li>7. 特に何もしてくれない</li> </ol> <p>→</p> <p>・「自己啓発ダミー」: 上記問で 1~6 の少なくとも 1 つに○の場合 1、7 の場合 0 とする。</p> <p>・「自己啓発得点」: 上記問で 1~6 についた○の数。</p>	
特殊訓練	<p>(上記の問 13a、13b、13c の選択肢から、企業特殊訓練だけを取り出すことは困難。)</p>	
一般訓練	<p>(強いて言えば、問 13b の 4、5、問 13c の多くは一般訓練の性格が強いと思われる。)</p> <p>・「一般訓練ダミー」: 従業員票の問 13b の 4、5、問 13c の 1~6 のいずれかに○の場合 1、それらに○がついていない場合 0 とする。</p>	

「日本ほど体系的・徹底的ではないにせよ、世界中の企業がこのような方法を取り入れている。計画的人事異動とメンタリング、モニタリングは、最も一般的なマネジャー育成の方法であり続けるだろう。」(pp. 266-267)

同時に注目されるのは、ミンツバーグは単に管理職の仕事をさせたら OJT になるというように無責任なことを言っているのではなく、Off-JT との相乗効果や無理のない昇進を勧めていることである。

「なるほど、マネジメントには本能的な要素もあるかもしれないが、学習して身につけなくてはならない要素もある。それも、ただひたすらやってみることを通じて学ぶだけでなく、実践と並行して理論面の理解を深めていくべきだ。」(p. 258)

「最もよくおこなわれているマネジャー育成方法、いわばいきなり水の中に突き落として泳ぎ方を覚えさせるというやり方では、溺れてしまう人が多く、うまく泳ぎはじめる人は少ない。どうにか溺れずにすむ人も、泳いでいるというよりは無様に水を跳ね上げていると言ったほうが近い。」(p.258)

JILPT 調査（個人票、事業所票）では、残念ながら、小池の「インフォーマルな OJT」あるいは「キャリア」について直接尋ねた質問はない。これは、正社員と非正社員の間で、現在担当している職務の内容、水準がどう異なるのかという問題意識はあっても、キャリアを通じた職務異動や職務遂行能力の向上に関して両者に差があるのは自明のことと考えられたためかもしれない。例えば、連合総研が行った企業アンケート調査によれば、正社員の場合、仕事の範囲、勤務地、昇進の上限に関し限定はないのが過半数なのに対し、非正社員では逆に限定があるのがいずれも過半数となっている（図表 2-4）。

ただ、JILPT 調査（個人票）には、現在の職務内容についての質問があり、その中から管理、企画、意思決定・判断、専門知識・スキル、部下や後輩の指導、社内の他部署との連絡・調整職務を取り上げ、それらをどの程度やっているか（「職務評価得点」）を見れば、ある程

図表 2-4 雇用形態別仕事範囲、勤務地、昇進の限定の有無

項目	単位：%		
	計	正社員	非正社員
<b>&lt;仕事の範囲を契約により限定しているか&gt;</b>			
限定している	40.8	15.2	62.2
限定していないが、実際の範囲は限定されている	21.9	19.8	24.0
限定していないし、実際の仕事も限定されていない	35.3	63.3	12.6
計(無回答を含む)	100.0	100.0	100.0
<b>&lt;勤務地は契約により限定されているか&gt;</b>			
限定されている	42.9	18.0	63.9
限定していないが、実際の勤務地は限定されている	20.7	17.7	23.7
限定していないし、実際の勤務地も限定されていない	34.6	63.1	11.3
計(無回答を含む)	100.0	100.0	100.0
<b>&lt;他の区分に転換せずに昇進できる管理的ポジションの上限はどこか&gt;</b>			
管理的なポジションにはつかない	48.2	11.6	78.9
考課はしないが、部下を指導するポジション	12.3	14.5	10.9
第 1 次考課を行うポジション	8.5	15.2	3.0
第 2 次考課を行うポジション以上	26.4	54.8	3.4
計(無回答を含む)	100.0	100.0	100.0

資料出所：連合総合生活開発研究所(2003)p. 360。

度仕事の「広がり」と「深さ」を測ることができるかもしれない。そこでこれを「インフォーマルな OJT」の代理指標とし、この指標と「OJT 得点」の和を「拡大 OJT 得点」としてみる（図表 2-3）。ただし、この「職務評価得点」は、おそらく正社員の上位職務に関しては過小評価の可能性が高い。というのは、同じく「管理」と言っても、上位の職位に昇進するにつれ、管理範囲（span of control）が拡大するとともに、求められる意思決定・判断の質や影響力が高まり、単に社内だけでなく社外との連絡・調整、交渉も重要になる。しかし、残念ながらこの指標ではそうした変化を把握できないからである。

Off-JT と自己啓発（調査では、自己啓発そのものではなく、会社による支援について尋ねている）に関しては、JILPT 調査にはほぼそれらに対応した質問があるので、それをそのまま用いて変数を作成する。Off-JT を受けたかどうかを示す「Off-JT ダミー」、その該当項目の数を足し上げた「Off-JT 得点」、自己啓発のための支援を受けたかどうかを示す「自己啓発ダミー」、その該当項目の数を足し上げた「自己啓発得点」である（図表 2-3）。

OJT、Off-JT、自己啓発といった訓練が行われる場所や時間に注目した分類以外に、訓練内容の企業内外での通用性に注目した分類も、経済学者の間でよく使われる。Becker (1993) による「一般訓練」(general training) と「企業特殊訓練」(specific training) の区別である。ここで一般訓練とは「訓練を実施する企業だけでなく、他の多くの企業でも有用な訓練」のことであり (p. 33)、「(完全な) 企業特殊訓練」とは「他の企業における生産性にはなんらの効果を持たない訓練」のことである (p. 40)。

ベッカーによるこの分類が広く取り上げられてきた理由の一つは、その含意の広がりにある。すなわち、完全情報と競争的な労働市場を前提すると、一般訓練の場合は、訓練の費用は全て労働者が負担し、かつその収益も労働者が享受する一方で、企業特殊訓練の場合は、訓練の費用、収益とも企業と労働者の間でシェアされることになる。それに伴い、訓練内容の違いによって賃金プロファイルや転職行動にも差が生じる (Kuratani (1973))。

しかし、2000 年前後から、ベッカー理論は理論・実証両面でチャレンジを受けるようになった。実証面では、多くの企業が自らの負担で一般訓練を実施していること、理論面では、そうした現象を説明し得るモデル（買い手独占、不完全情報など）が現れ始めたことである (Bassanini et al. (2005) の第 1 章に簡単なサーベイが含まれている。また、Baron and Kreps (1999) の第 15 章は、この点も含め示唆に富んだ解説をしている)。

本稿では、そうした理論モデルに基づいた実証分析に立ち入ることはしないが、一般訓練と思われる内容の教育訓練が、誰に対してどの程度行われているかは確認したいと考えている。JILPT 調査（個人票）の質問項目を用いて、一般訓練と企業特殊訓練を分類することは困難だが、Off-JT 中の「語学、パソコン・ソフトなど一般的な研修」と「将来のキャリアアップのための研修」、自己啓発に含まれる教育訓練は、特定企業に限定されない一般通用性が高いとみなしても、大過ないと考えられる。そこで、これらの教育訓練を受けている場合、一般訓練を受けているとみなす指標（「一般訓練ダミー」）を作成した（図表 2-3）。

### 3. 雇用形態別にみた教育訓練の概要

具体的な研究課題について検討する前に、前節で定義した各種の教育訓練指標が、JILPT調査（個人票）で実際どのようになっているかを確認しておこう（図表2-5）。

図表2-5 雇用形態別教育訓練関連指標の平均値、標準偏差

項目	正社員 (n=6,242)	パート (n=2,172)	アルバイト (n=304)	契約社員 (n=1,075)	嘱託 (n=635)	派遣社員 (n=172)	請負社員 (n=69)	その他 (n=289)
( )内は標準偏差								
<b>&lt;教育訓練受講ダミー&gt;</b>								
受講している場合 1、していない場合 0 のダミー変数								
OJT ダミ	0.684	0.484	0.555	0.573	0.436	0.415	0.507	0.493
—	(0.465)	(0.500)	(0.498)	(0.495)	(0.496)	(0.494)	(0.504)	(0.501)
Off-JT ダ	0.774	0.410	0.338	0.537	0.582	0.406	0.597	0.520
ミー	(0.418)	(0.492)	(0.474)	(0.499)	(0.494)	(0.493)	(0.494)	(0.501)
自己啓発	0.706	0.379	0.339	0.498	0.580	0.333	0.547	0.465
ダミー	(0.455)	(0.485)	(0.474)	(0.500)	(0.494)	(0.473)	(0.502)	(0.500)
一般訓練	0.702	0.350	0.339	0.487	0.546	0.349	0.522	0.464
ダミー	(0.458)	(0.477)	(0.474)	(0.500)	(0.498)	(0.478)	(0.503)	(0.500)
<b>&lt;教育訓練受講程度&gt;</b>								
下記カッコ内の数字が示す得点								
OJT 得点	0.841	0.522	0.615	0.669	0.493	0.465	0.580	0.536
(0-2)	(0.683)	(0.612)	(0.613)	(0.663)	(0.624)	(0.596)	(0.628)	(0.618)
職務評価	11.033	6.171	6.272	8.069	8.553	6.818	10.246	7.722
得点	(3.857)	(4.133)	(4.191)	(4.064)	(4.243)	(3.623)	(4.501)	(4.232)
(0-18)								
拡大 OJT	11.885	6.715	6.897	8.752	9.065	7.289	10.877	8.249
得点	(4.018)	(4.304)	(4.359)	(4.212)	(4.340)	(3.707)	(4.660)	(4.324)
(0-20)								
Off-JT 得	1.182	0.479	0.398	0.685	0.723	0.494	0.739	0.623
点(0-6)	(1.020)	(0.736)	(0.687)	(0.840)	(0.821)	(0.745)	(0.760)	(0.759)
自己啓発	1.169	0.456	0.391	0.684	0.800	0.384	0.855	0.595
得点(0-6)	(1.097)	(0.761)	(0.666)	(0.919)	(0.948)	(0.643)	(1.004)	(0.811)
<b>&lt;職務内容&gt;</b>								
それぞれ、「大いに含まれる」=3点、「ある程度含まれる」=2点、「ほとんど含まれない」=1点、「まったく含まれない」=0点								
a.管理	1.787	0.833	0.870	1.194	1.299	1.096	1.794	1.020
	(1.023)	(0.989)	(1.001)	(1.068)	(1.111)	(1.113)	(1.050)	(1.054)
b.企画	1.445	0.572	0.595	0.891	1.049	0.584	1.119	0.904
	(0.932)	(0.784)	(0.844)	(0.890)	(0.939)	(0.746)	(0.892)	(0.956)
c.意思決	1.946	1.253	1.288	1.524	1.573	1.247	1.833	1.485
定・判断	(0.839)	(1.032)	(0.994)	(0.949)	(0.970)	(0.946)	(0.942)	(0.974)
d.専門知	2.195	1.529	1.504	1.874	1.898	1.628	2.217	1.907
識・スキル	(0.793)	(1.106)	(1.070)	(0.978)	(0.969)	(0.960)	(0.958)	(0.988)
e.部下・後	1.782	0.894	1.037	1.168	1.329	0.747	1.700	1.092
輩指導	(0.963)	(0.928)	(0.971)	(1.007)	(1.008)	(0.887)	(1.124)	(0.998)
f.定型的	2.171	2.080	2.045	2.219	2.115	2.376	2.100	2.178
	(0.749)	(0.961)	(1.033)	(0.845)	(0.877)	(0.727)	(0.896)	(0.863)
g.補助的	1.640	1.878	1.892	1.855	1.666	2.145	1.632	1.993
	(0.839)	(0.983)	(1.026)	(0.925)	(0.961)	(0.848)	(0.975)	(0.912)
h.連絡・調	1.927	1.207	1.074	1.484	1.570	1.482	1.717	1.466
整	(0.884)	(1.027)	(1.077)	(1.027)	(0.957)	(0.977)	(1.059)	(0.997)

まず、各種教育訓練の受講の有無を示すダミー変数をみると、正社員がいずれも7割程度で最も高い。非正社員の中では、契約社員、嘱託、請負社員が比較的高い。これら3つは労働時間や契約期間が比較的に長いという点で共通している（JILPT（2011）p. 88、p. 91）。一方、労働時間という点では比較的に長い派遣社員の教育訓練受講割合は低い。特に、彼らにとっては特定企業に限定されない専門的知識が重要と思われるにも関わらず、一般訓練の受講割合は約35%にとどまっており、これは正社員の半分である。Autor（2001）は、アメリカの派遣会社の多くは、派遣労働者の選抜を目的として、会社負担で派遣労働者に対して一般訓練を提供していると強調しているが、少なくとも日本の場合、そこで提供される一般訓練の水準は正社員より劣っている可能性がある。

つぎに、図表中段の教育訓練の受講程度を見るために作成した各種得点をみると、上のダミー変数の場合とほぼ同様の傾向が見られる。すなわち、いずれの変数も正社員が最も高く、非正社員の中では、契約社員、嘱託、請負社員が高い。

最後に、職務内容についてみると、定型的な業務と他の従業員の補助的な業務に関しては派遣社員が最も高いが、それ以外の業務に関しては正社員が高い（管理的な業務のみ、僅差で請負社員が最も高い）。したがって、定型的業務と補助的業務を除いて職務水準の指標を作成すると（図表2-5の中段にある「職務評価得点」）、正社員が最も高く、ついで請負社員、嘱託、契約社員の順となる。

#### 4. 各種教育訓練間の相関関係

第1の研究課題は、各種の教育訓練の間にどのような関係があるのかである。やや意外なことにこの問題は、理論的にも実証的にも、これまで真正面からはあまり取り上げられてこなかった。ごく常識的な推論をすれば、OJTとOff-JTの間には相乗効果があり、正の相関関係が見られると予想される。なぜか。

まず、OJTの側から見ると、OJTを受けるとは、より高度な、あるいはより幅の広い仕事を体験し、新たな知識、技能を身につけていくことである。その際、ミンツバーグが言うように「ただひたすらやってみることを通じて学ぶだけでなく、実践と並行して理論面の理解を深めていく」ことができれば、OJTはより効率的、効果的に行われる。一方、Off-JTの側から見ると、Off-JTそれ自体は仕事ではなく、実際の仕事に活かしてこそ意味がある。そしてより高度な内容のOff-JTは、より高度な内容の仕事に対応しており、より高度な仕事は、より高度なOJTに対応している。したがって、OJTとOff-JTは互いに相乗効果があり、相互に補完的だと考えるのが自然である。小池（2005）は「ブルーカラーでもホワイトカラーでも、仕事経験を整理し問題をこなす技能を高めるのにOff-JTは欠かせない。ただ、Off-JTさえよくおこなえば高度な技能が身につくとか、Off-JTの方が効率的な技能形成方式だ、という見解はいささか事実と異なる」（p. 45）と述べているが、正に同じ趣旨である。

さらに、重要な点は、OJT にせよ Off-JT にせよ、一般に、より高度なレベルになるほど訓練受講者の選抜が厳しくなることである。それは、従業員に対して求められる仕事能力の水準は一樣ではないので（つまり高い人も低い人もいる）、高水準の仕事能力を求められる人により高度な教育訓練をより多く行うことが企業にとって合理的だからである。具体的には、訓練投資費用が少なく（つまり学習能力が高く）、収益回収期間が長い人（つまり長期勤続が見込める人）が高度な教育訓練の対象者として選抜される傾向が生まれるであろう。

そこで、まず焦点になるのは、より高度な仕事をしている人ほど教育訓練機会が多いかどうかである。職務評価得点と OJT ダミーないし OJT 得点との相関係数は 0.2 程度と高くないが、Off-JT ダミー、Off-JT 得点、自己啓発ダミー、自己啓発得点との相関係数は、0.3 から 0.4 程度とかなり高い（図表 2-6）。職務評価得点と OJT ダミーないし OJT 得点との相関係数が必ずしも高くないのは、ここで対象としている OJT は小池の言う「フォーマルな OJT」であり、OJT としては高度なレベルでないことが影響しているのであろう。一方、職務評価得点と拡大 OJT 得点の相関係数がほぼ 1.0 と高いのは、拡大 OJT 得点には職務評価得点が含まれているという変数作成上の理由によるもので、割り引いて考える必要がある。

このほか注目されるのは、OJT ダミーと Off-JT ダミーの相関係数が 0.36、Off-JT ダミーと自己啓発ダミーが 0.53、OJT 得点と Off-JT 得点が 0.41、Off-JT 得点と自己啓発得点が 0.56 などと、異なるタイプの教育訓練間の相関係数がいずれもプラスで、概して高いことである（図表 2-6）。

なお、図表 2-6 では、全サンプルに関する相関係数を上段に掲げたほか、正社員のみ、非正社員のためのサンプルに対する相関係数も掲げている。サンプルを分割した場合、変数の変動幅が小さくなり（つまり団子状に固まる傾向があるため）相関係数の値は小さくなるが、全サンプルについて見られた正の相関関係は維持されている。

ところで、原（2011）は、JILPT が 2008 年 10~12 月に実施した「働くことと学ぶことについての調査」を用いて、OJT や Off-JT を受講した非正社員は、スキルレベル、仕事遂行能力に関し、自ら上昇したと感じ、仕事の担当範囲、仕事のレベル、仕事上の責任の大きさについてプラスに変化したとの傾向を見出している。確かに、それらは教育訓練の効果を示しているともとれるが、他方で、職務内容や職務遂行能力の向上を前提しえたからこそ、そうした教育訓練が提供されたという選抜メカニズムの存在を示唆している可能性もあることを指摘しておきたい。

結論的には、仕事に必要とされる能力水準が高まるほど、教育訓練機会も増える傾向にあり、異なる種類の教育訓練の間で正の相関関係、すなわち補完性が見られる。こうした傾向は、全サンプルのみならず、正社員のためのサンプル、非正社員のためのサンプルでも見られる。

図表2-6 教育訓練関連指標間の相関係数

上段は全体、中段は正社員、下段は非正社員

A	職務評価得点	OJT ダミー	Off-JT ダミー	自己啓発ダミー	一般訓練ダミー
職務評価得点	1.000				
	1.000				
	1.000				
OJT ダミー	0.193	1.000			
	0.116	1.000			
	0.136	1.000			
Off-JT ダミー	0.375	0.364	1.000		
	0.270	0.327	1.000		
	0.280	0.323	1.000		
自己啓発ダミー	0.334	0.301	0.534	1.000	
	0.234	0.255	0.476	1.000	
	0.267	0.275	0.506	1.000	
一般訓練ダミー	0.339	0.303	0.572	0.957	1.000
	0.239	0.259	0.515	0.945	1.000
	0.266	0.274	0.544	0.963	1.000
B	職務評価得点	OJT 得点	拡大 OJT 得点	Off-JT 得点	自己啓発得点
職務評価得点	1.000				
	1.000				
	1.000				
OJT 得点	0.225	1.000			
	0.154	1.000			
	0.163	1.000			
拡大 OJT 得点	0.990	0.361	1.000		
	0.986	0.317	1.000		
	0.990	0.302	1.000		
Off-JT 得点	0.370	0.411	0.414	1.000	
	0.283	0.378	0.335	1.000	
	0.275	0.369	0.319	1.000	
自己啓発得点	0.344	0.352	0.380	0.559	1.000
	0.259	0.324	0.304	0.511	1.000
	0.262	0.298	0.296	0.529	1.000

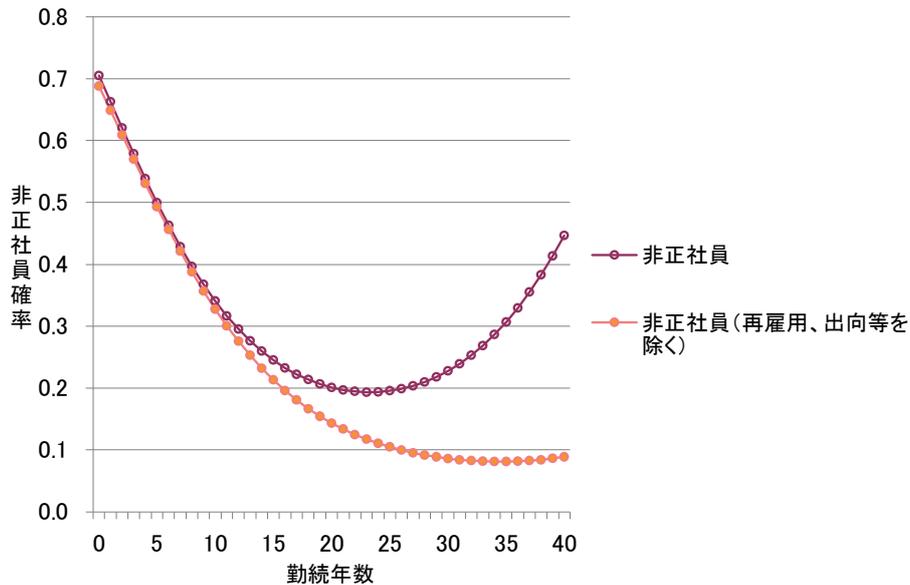
注: サンプルサイズは、表 A の全体が 9,205、正社員は 5,509、非正社員は 3,665。表 B の全体が 9,816、正社員は 5,776、非正社員は 4,002。

## 5. 勤続年数、経験年数と職務水準の関係

前節では、職務に求められる能力水準の向上が教育訓練機会の拡大と対応していることを示した。では、職務水準自体はどのように決まっているのか、とりわけ雇用形態によってどう異なるのか、というのが第2の研究課題である。具体的には、勤続年数（「現在の会社での勤続年数」）と経験年数（「現在の仕事を（他社を含めて）どのくらい経験しているか」）によって「職務評価得点」がどう変化するかを、正社員と非正社員で比較する。

分析に先立って、勤続年数によって非正社員（あるいは正社員）の分布がどう変化するかを確認しておきたい。一般に、非正社員は短勤続者が多いと考えられるが、JILPT 調査（個人票）を用いて勤続年数と非正社員確率の関係を推計すると、U字型のカーブが得られる（図表2-7）。つまり、非正社員は短勤続者だけでなく長勤続者にも多く分布しているのだ。その理由の大半は、正社員として長期間勤続した後、定年を契機に嘱託に転換した、育児休業・離職後パートとして再雇用された、出向して正社員以外の呼称で働いているなどのケースが

図表2-7 勤続年数による非正社員確率の変化



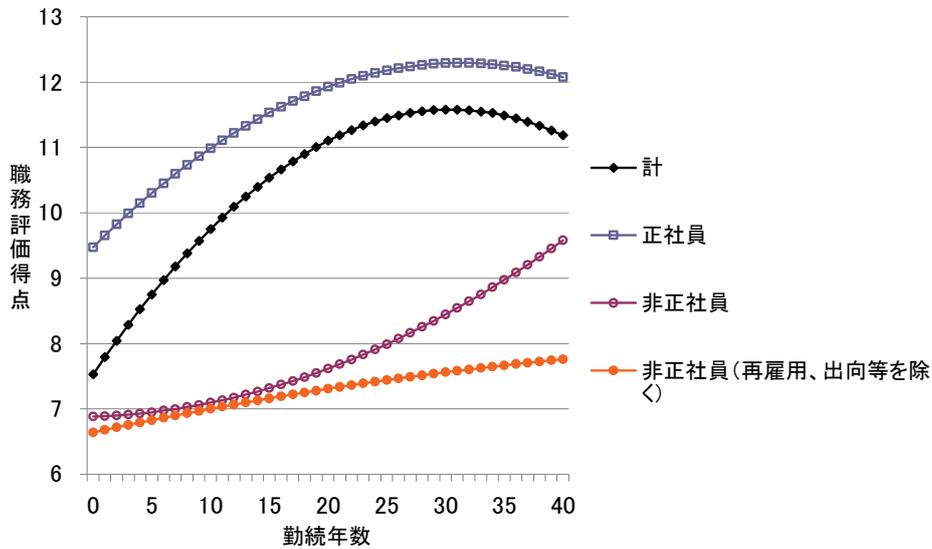
注: 非正社員ダミーを勤続年数とその2乗を説明変数としてプロビット・モデルで推計した結果による。

あるためと考えられる。実際、問6を用いて出産・育児後の再雇用者、定年後の再雇用者、出向者を除くと、長勤続の非正社員は大幅に減少する。そこで、本節の以下の分析では、再雇用、出向等を除いた非正社員を取り上げることにする。

まず、勤続年数と職務評価得点の関係をみると、正社員は9.5ポイントからスタートし、勤続31、32年で最大値の12.3ポイントに達する(図表2-8)。一方、非正社員(再雇用、出向等を除く)は6.6ポイントからスタートし、単調に増加を続けるが、勤続30年でも増加程度は1ポイントに満たない。換言すれば、正社員と非正社員の間には、スタート時点で既に大きな職務評価得点の格差があり、勤続27年目までその格差は拡大する一方だということである(勤続27年目に両者の格差は4.8ポイントで最大となる)。しかも、第2節で述べたように、この職務評価得点は、正社員の上位階層に関して過小評価となっている可能性が高い。その点も考慮すると、正社員と非正社員の間には、そもそも企業内キャリアのスタート時点で職務内容に差があり、その後の初期・中期キャリアの間にその差がさらに広がっていくと見てよい。

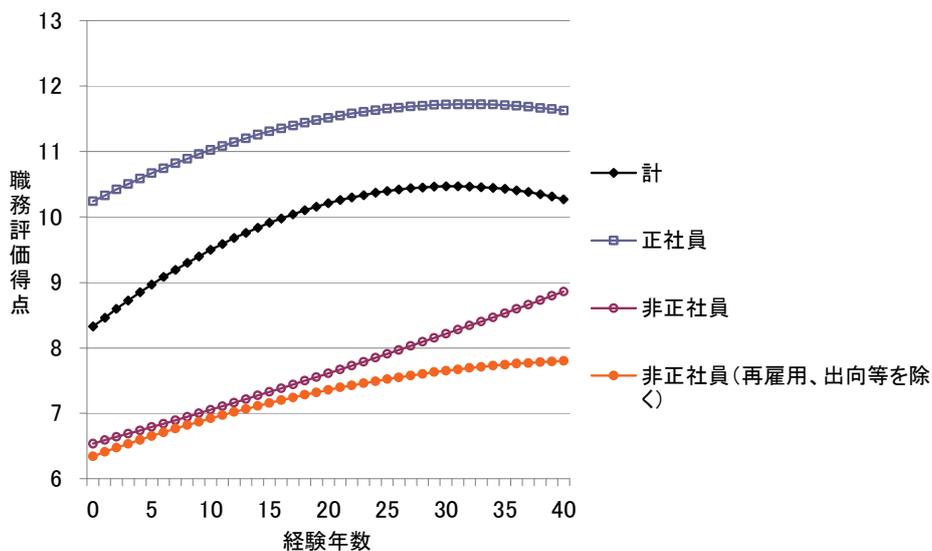
一方、経験年数と職務評価得点の関係についてみると、勤続年数の場合ほど格差拡大傾向は顕著でない(経験年数19年目に両者の差は4.2ポイントで最大となる)。しかし、両者の間にはほぼ一貫して4ポイント台の格差が続いている(図表2-9)。

図表2-8 勤続年数による職務評価得点の変化



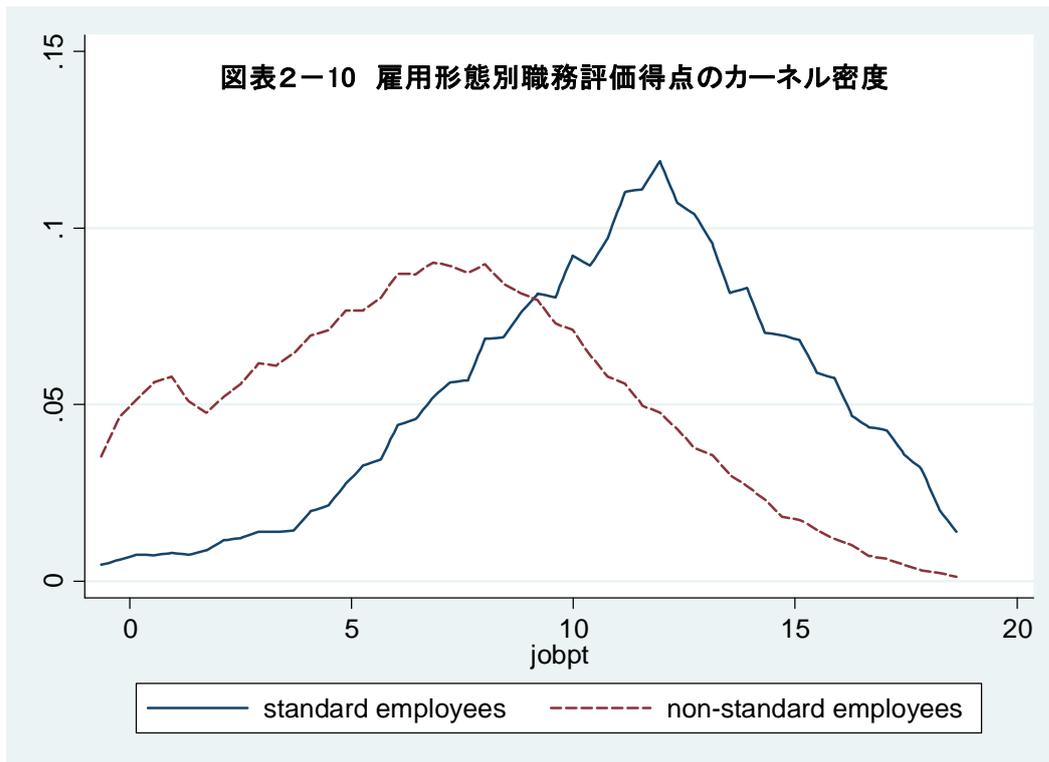
注:職務評価得点を勤続年数とその2乗を説明変数として線形回帰した推計結果による。

図表2-9 経験年数による職務評価得点の変化



注:職務評価得点を経験年数とその2乗を説明変数として線形回帰した推計結果による。

図表2-8や図表2-9は正社員と非正社員の平均的な職務評価得点を比較したものであるが、両者の分布はどうなっているだろうか。そこで図表2-10は、両者の職務評価得点の分布を描いたものである。職務評価得点が高い非正社員や低い正社員がいることも確かだが、やはり総じて言えば、非正社員の職務評価得点は10点以下に多く分布しているのに対し、正社員は10点以上に多くが分布している。



結論的には、正社員と非正社員の職務内容はキャリアのスタート時点で既に異なっており、特に勤続年数との関係で言えば、両者とも職務内容は高度化するが、正社員の方が高度化のスピードが速いため、勤続30年目近くまで格差が一層拡大するということである。

## 6. 教育訓練受講確率の決定要因

研究課題の第3は、教育訓練の受講確率に影響する要因を特定することである。このテーマに関しては、既にいくつかの先行研究があるが、ここではヨーロッパに関して同様の研究を行った Bassanini et al. (2005) の結果と比較可能となるように、推計モデル、使用変数とも彼らとほぼ同じにして分析することとした。また、本研究では主に JILPT 調査の個人票を用いて分析を行っているが、本節では補足的な分析として事業所票を用いた分析も行う。

ところで、本課題と類似したテーマを異なるデータを用いて分析した先行研究に JILPT (2009) や原 (2011) がある。前者は、厚生労働省「平成18年度能力開発基本調査」を特別集計したものだが、その中に個人の Off-JT 受講確率の規定要因に関する推計結果が含まれている (JILPT (2009) pp. 34-37)。推計は、正社員と非正社員を合わせたサンプル、正社員のみサンプル、非正社員のみサンプルの3種類に対しロジット・モデルで行われている。一方、原 (2011) は、JILPT が2008年10~12月に実施した「働くことと学ぶことについての調査」を用いて、非正社員の OJT と Off-JT の受講確率の規定要因に関しプロビット・モデルを用いて推計している (pp. 38-39)。いずれの研究も、本稿における推計ときわめて類似した説明変数群を用いているが、使用データや被説明変数の違い (特に OJT の定義)、モデル

の特定化の違い（特に、雇用形態をダミー変数として説明変数に加えるか、それによってサンプル自体を分割して推計するか）などを反映して、いくつか異なる推計結果も見られる。それらについては、以下で適宜指摘したい。

ちなみに、原（2011）の研究ではOJTに関して、つぎのように定義している。①「上司や同僚から仕事上の指導やアドバイスを受けること」、②「部下や同僚に仕事上の指導やアドバイスをすること」、③「上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」、④「今の仕事に役立つ担当外の仕事を体験すること」、⑤「ミーティング等を通じて仕事に役立つ情報を共有すること」の5つをそれぞれ行っている場合は1点、行っていない場合は0点として、それらを全て足しあわせた点数を「OJT数」と定義して、被説明変数の一つとして用いている。ほかに、①～⑤を3つにグルーピングし（①と③、②と④、そして⑤）、そこから3つのダミー変数を作成し、それらも被説明変数に用いている。しかしながら、これらの変数はOJTそれ自体とは区別すべき多様な解釈の余地を含んでいるように思われる。例えば、③は本人の学習能力の高さ、②や④は職能水準の高さ、⑤は正社員と非正社員との区分管理の希薄さなどである。実際、推計結果をみると、有意な係数推計値はあまりなく、フルタイムであることが「OJT数」や⑤に関するダミー変数に寄与していることが目立つ程度だが、一つにはこうした被説明変数が持つ多義性が影響しているのかもしれない。

図表2-11は、個人の教育訓練受講確率として、4種類の被説明変数を取り上げ（OJTダミー、Off-JTダミー、自己啓発ダミー、一般訓練ダミー）、いずれも共通の説明変数を用いてプロビット・モデル（確率を表す関数型として、標準正規分布の累積分布関数を用いるもの）で推計した結果である。説明変数としては、まず各種雇用形態に関するダミー変数を入れたほか、性別、年齢、家族関係、最終学歴、勤続年数、産業、企業規模、職種、労働組合加入ダミーを用いている。

第一に、明確な結論は、非社員であることは、それがいずれの雇用形態であっても、正社員に比べ、全てのタイプの訓練で訓練受講確率を低下させていることである。例えば、第3節で派遣社員の一般訓練受講確率が低いことを指摘したが、図表2-10によれば、他のさまざまな説明変数をコントロールした上でも、この結論は変わらない。

第二に、女性であることも、いずれの訓練に関しても受講確率を低下させている。ちなみに原（2011）が行った非正社員のみサンプルに関する推計結果では、女性であることはOJT、Off-JTとも有意には効いていない。そこで、それがモデル・スペシフィケーションの違いによるものかどうかを見るために、本分析でもサンプルを正社員と非正社員の2つに分割し、それぞれに対して図表2-10と同じ4種類の被説明変数に関するプロビット・モデルを推計した（ただし、雇用形態ダミーは説明変数から除いている）。しかし、女性ダミーに関する係数推計値はやはりマイナスのままだった（8本の推計式のうち6本で1%水準で有意、1本で5%水準で有意、残り1本（正社員の自己啓発）で有意ではないものの符合はマイナスでp-値は11.3%）。一方、Off-JTの受講確率を推計したJILPT（2009）では、正社員と非

正社員の両方を合わせたサンプル、および正社員のサンプルで、男性ダミーが有意にプラス（すなわち女性にはマイナス）、非正社員のサンプルでは性別は有意ではないとの結果になっている。こうした結果を総合すると、一般に女性の訓練確率は男性より低いが、非正社員に限ってみるとマイナス効果は小さい可能性もある。

第三に、年齢に関しては、概ね年齢が上がるにつれて訓練受講確率は低下すると言ってよい。ただし、一部に有意でない係数推計値もある。

第四に、学歴に関しては、中卒の Off-JT や一般訓練は大卒に比べて訓練受講確率が低いといったことはあるが、必ずしも明瞭な傾向は見えない。例えば、高卒と大卒の間に有意な差はないし、OJT に関してはどの学歴の間でも有意な差はない。これは、おそらく雇用形態と学歴の間の交絡効果が影響しているためと思われる。というのは、サンプルを正社員に限定した場合、OJT に関しては、学歴ダミーはいずれも有意でないが（その理由は、おそらくここで言う OJT が比較的低レベルのものだからである）、Off-JT、自己啓発、一般訓練に関しては、大卒未満の学歴のマイナス効果がほとんどの場合、有意に推計されている。一方、非正社員のみサンプルでは、OJT に関して学歴ダミーがいずれも有意でないのみならず、それ以外の訓練タイプもほとんどの学歴で大卒との差は有意でない。

第五に、勤続年数の効果は2次項があるため数字だけからはわかりにくいですが、1次、2次の係数推計値に勤続年数を代入してグラフを描いてみると、OJT の場合のみ、勤続は26年目まで減少方向に働き、その後、増加に転じている（ただし、勤続0年目の水準までは戻らない）。逆に言うと、OJT（再三指摘するように比較的低レベルのもの）は勤続が短い時期ほどよく行われている。それ以外の3つの訓練タイプは、いずれも勤続年数の単調増加関数となっており、特に自己啓発と一般訓練は勤続による増加効果が大きい。

第六に、産業に関しては、卸売業、宿泊、飲食サービス、娯楽業、サービス業などがいずれの訓練タイプでも受講確率を低下させる一方、金融・保険業は（Off-JT を除いて）受講確率を高めている。

第七に、企業規模に関しても、学歴の場合と同様、必ずしも明確な傾向が出ていない。強いて言えば、30-99人規模は29人以下と比べて受講確率を低めること、1000人以上では逆に受講確率を高めることくらいである。ただ興味深いのは、一般訓練に関しては、500-999人、1000人以上という大企業で有意に受講確率が高いことである。

第八に、職種に関しては、サービス職と比べて、事務、販売、技能工・生産工程、運輸・通信、農林漁業の各職種は、いずれのタイプの訓練でも受講確率を低下させている。

最後に、労働組合加入ダミーは、いずれのタイプの訓練でも受講確率を高めている。ちなみに原（2011）が行った非正社員のみサンプルに関する推計結果では、組合加入ダミーはOJT、Off-JTとも有意には効いていない。そこで、女性ダミーの項で述べたようにサンプルを正社員と非正社員の2つに分割し推計し直してみたが、結果は8本の推計式全てで、労働組合加入ダミーは1%水準で有意にプラスと推計された。

図表2-11 企業の教育訓練受講確率と個人属性の関係に関する推計結果  
(プロビット・モデル)

( )内は標準偏差

説明変数	被説明変数			
	OJT ダミー	Off-JT ダミー	自己啓発ダミー	一般訓練ダミー
<b>&lt;雇用形態&gt; 参照グループは「正社員」</b>				
パート	-0.2885 *** (0.0460)	-0.7988 *** (0.0487)	-0.5743 *** (0.0480)	-0.5671 *** (0.0463)
アルバイト	-0.3320 *** (0.0926)	-0.9709 *** (0.0954)	-0.7058 *** (0.0963)	-0.6758 *** (0.0937)
契約社員	-0.2325 *** (0.0512)	-0.4979 *** (0.0526)	-0.3422 *** (0.0521)	-0.3361 *** (0.0505)
嘱託	-0.4507 *** (0.0629)	-0.5049 *** (0.0653)	-0.2661 *** (0.0658)	-0.3128 *** (0.0632)
派遣社員	-0.5723 *** (0.1079)	-0.6708 *** (0.1090)	-0.8216 *** (0.1141)	-0.7321 *** (0.1103)
請負社員	-0.4618 *** (0.1640)	-0.4194 ** (0.1712)	-0.3614 ** (0.1726)	-0.3730 ** (0.1681)
その他	-0.3677 *** (0.0888)	-0.6973 *** (0.0908)	-0.5366 *** (0.0908)	-0.5094 *** (0.0875)
<b>&lt;性&gt; 参照グループは「男」</b>				
女性	-0.1625 *** (0.0401)	-0.2133 *** (0.0421)	-0.1360 *** (0.0409)	-0.1947 *** (0.0401)
<b>&lt;年齢&gt; 参照グループは「35-44 歳」</b>				
15-24 歳	0.4789 *** (0.0750)	0.1571 ** (0.0754)	0.0801 (0.0726)	0.1257 * (0.0712)
25-34 歳	0.2148 *** (0.0408)	0.0807 * (0.0429)	0.0482 (0.0419)	0.0676 * (0.0410)
45-54 歳	-0.1245 *** (0.0399)	-0.0641 (0.0430)	-0.1197 *** (0.0421)	-0.1051 ** (0.0412)
55-64 歳	-0.2650 *** (0.0505)	-0.1203 ** (0.0539)	-0.1505 *** (0.0533)	-0.1743 *** (0.0514)
65 歳以上	-0.3906 *** (0.0883)	0.0230 (0.0921)	-0.0148 (0.0926)	-0.0853 (0.0878)
<b>&lt;家族関係&gt; 参照グループはそれぞれ「未婚・離・死別」、「世帯の主たる生計の担い手は自分以外」</b>				
既婚	0.0307 (0.0328)	0.0743 ** (0.0346)	0.1035 *** (0.0337)	0.0837 ** (0.0331)
世帯主	0.0247 (0.0363)	0.0841 ** (0.0379)	0.0671 * (0.0369)	0.0575 (0.0361)
<b>&lt;最終学歴&gt; 参照グループは「大学」</b>				
中学	0.0106 (0.0824)	-0.1642 * (0.0862)	-0.0385 (0.0876)	-0.2013 ** (0.0826)
高校	-0.0199 (0.0367)	-0.0007 (0.0389)	-0.0111 (0.0380)	-0.0311 (0.0373)
短大・高専	-0.0226 (0.0417)	-0.0195 (0.0443)	-0.0759 * (0.0430)	-0.0981 ** (0.0421)
大学院	0.0085 (0.1029)	-0.2434 ** (0.1069)	-0.0021 (0.1068)	-0.0626 (0.1041)
<b>&lt;勤続年数&gt;</b>				
勤続年数	-0.0144 *** (0.0049)	0.0001 (0.0052)	0.0013 (0.0051)	0.0071 (0.0050)
勤続年数 <sup>2</sup>	0.0003 ** (0.0001)	0.0001 (0.0001)	0.0003 ** (0.0001)	0.0001 (0.0001)
<b>&lt;産業&gt; 参照グループは「医療、福祉」</b>				
農林・漁業	0.0841 (0.1672)	0.0206 (0.1789)	0.1487 (0.1724)	0.1341 (0.1677)
鉱業、採石、砂利採取	0.5177 (0.3496)	-0.7105 ** (0.3503)	0.0274 (0.3516)	0.2032 (0.3357)

建設業	-0.0150 (0.0678)	-0.2657 *** (0.0747)	0.0576 (0.0718)	0.0508 (0.0701)
製造業	0.0172 (0.0531)	-0.5342 *** (0.0570)	-0.1623 *** (0.0552)	-0.1585 *** (0.0538)
電気・ガス・熱・水道	-0.0482 (0.1100)	-0.1629 (0.1217)	0.3563 *** (0.1258)	0.3140 ** (0.1213)
情報通信業	-0.0550 (0.1026)	-0.5172 *** (0.1081)	0.0621 (0.1082)	0.0854 (0.1076)
運輸業、郵便業	-0.0595 (0.0810)	-0.4254 *** (0.0855)	-0.1225 (0.0835)	-0.1270 (0.0818)
卸売業	-0.1334 (0.0854)	-0.5908 *** (0.0884)	-0.2978 *** (0.0874)	-0.2756 *** (0.0853)
小売業	-0.1295 (0.0811)	-0.4259 *** (0.0854)	-0.1344 (0.0842)	-0.1466 * (0.0818)
金融・保険業	0.2349 *** (0.0814)	-0.1599 * (0.0907)	0.5054 *** (0.0901)	0.4469 *** (0.0874)
不動産、物品賃貸業	0.2417 (0.2013)	0.0015 (0.2143)	0.6086 *** (0.2203)	0.6247 *** (0.2189)
学術研究、専門・技術	-0.1360 (0.0861)	-0.4951 *** (0.0928)	-0.1066 (0.0901)	-0.0563 (0.0891)
宿泊、飲食サービス	-0.3127 *** (0.1059)	-0.6832 *** (0.1115)	-0.3995 *** (0.1096)	-0.3865 *** (0.1052)
生活関連サービス業	0.1377 (0.1540)	-0.3265 ** (0.1549)	-0.1421 (0.1539)	-0.1619 (0.1492)
娯楽業	0.0460 (0.1913)	-0.7573 *** (0.1907)	-0.5704 *** (0.1855)	-0.5497 *** (0.1841)
教育、学習支援業	-0.3259 *** (0.0653)	-0.2221 *** (0.0706)	-0.1478 ** (0.0680)	-0.0816 (0.0662)
複合サービス業	-0.0754 (0.0990)	0.2031 * (0.1108)	0.3460 *** (0.1079)	0.2990 *** (0.1040)
サービス業	-0.1149 * (0.0588)	-0.4209 *** (0.0626)	-0.2819 *** (0.0605)	-0.2618 *** (0.0589)
公務	-0.6652 *** (0.2088)	-0.1242 (0.2171)	-0.1576 (0.2229)	-0.1207 (0.2075)
その他	0.0261 (0.0783)	-0.3578 *** (0.0830)	-0.0780 (0.0803)	-0.0312 (0.0787)
<b>&lt;企業規模&gt; 参照グループは「29人以下」</b>				
30-99人	-0.0496 (0.1204)	-0.2429 * (0.1307)	-0.2718 ** (0.1255)	-0.2143 * (0.1204)
100-299人	0.0287 (0.1123)	-0.2068 * (0.1222)	-0.0792 (0.1170)	-0.0289 (0.1121)
300-499人	0.0201 (0.1147)	-0.1218 (0.1248)	0.0470 (0.1195)	0.0801 (0.1145)
500-999人	0.1551 (0.1146)	-0.0387 (0.1246)	0.1267 (0.1193)	0.1892 * (0.1144)
1000人以上	0.2067 * (0.1134)	0.0569 (0.1234)	0.1816 (0.1182)	0.2501 ** (0.1132)
<b>&lt;職種&gt; 参照グループは「サービス」</b>				
専門的・技術的	-0.1652 ** (0.0692)	0.1223 * (0.0733)	0.1161 (0.0709)	0.1187 * (0.0684)
管理	-0.0331 (0.0839)	0.1925 ** (0.0923)	0.1259 (0.0880)	0.1620 * (0.0859)
事務	-0.3950 *** (0.0672)	-0.3453 *** (0.0702)	-0.2689 *** (0.0688)	-0.2310 *** (0.0663)
販売	-0.1834 ** (0.0899)	-0.2646 *** (0.0929)	-0.3216 *** (0.0908)	-0.2717 *** (0.0886)
技能工・生産工程	-0.1483 * (0.0810)	-0.3180 *** (0.0844)	-0.3146 *** (0.0830)	-0.3064 *** (0.0804)

運輸・通信	-0.2474 ** (0.1123)	-0.6882 *** (0.1162)	-0.6616 *** (0.1155)	-0.6366 *** (0.1120)
保安	0.3672 *** (0.1348)	0.0390 (0.1325)	-0.0799 (0.1280)	-0.1279 (0.1244)
農林漁業	-0.5137 * (0.2988)	-0.7785 ** (0.3045)	-0.7326 ** (0.2923)	-0.7525 *** (0.2852)
その他	-0.3535 *** (0.0797)	-0.2047 ** (0.0834)	-0.2799 *** (0.0829)	-0.3027 *** (0.0797)
<b>&lt;労働組合&gt; 参照グループは「労働組合に加入していない」</b>				
労働組合に加入	0.2097 *** (0.0351)	0.2727 *** (0.0375)	0.3253 *** (0.0364)	0.3033 *** (0.0356)
定数項	0.7216 *** (0.1428)	1.2410 *** (0.1532)	0.5401 *** (0.1475)	0.4951 *** (0.1421)
サンプルサイズ	9,265	9,093	8,937	9,391
疑似 R <sup>2</sup>	0.0742	0.1465	0.1214	0.1255

注:カッコ内は標準誤差。\*印は 10%水準、\*\*印は 5%水準、\*\*\*印は 1%水準で有意であることをそれぞれ示す。

図表 2-12 は、こうした日本に関する推計結果を、ヨーロッパに関するそれと比較対照して示したものである。明らかに共通しているのは、日本もヨーロッパも、雇用形態による訓練受講確率格差が存在することである。フルタイムの無期雇用（日本流に言えば正規雇用）と比べ、パートや有期雇用は能力開発面で不利益を負っている。訓練受講確率が、年齢が若いうちは高く、年をとると低くなる点も共通している。ほかにもいくつか共通点はあるが、ここでは目についた相違点を指摘しよう。

**図表 2-12 企業の教育訓練受講確率と個人属性の関係に関する推計結果の日欧比較対照表（プロビット・モデル）**

日本					ヨーロッパ		
説明変数	OJT	Off-JT	自己啓発	一般訓練	説明変数	全訓練	企業支援訓練
<b>&lt;雇用形態&gt; 参照グループは「正社員」</b>					<b>参照グループは「フルタイム」の「無期雇用」</b>		
パート	-	-	-	-	パート	-	-
契約社員	-	-	-	-	有期雇用	-	-
派遣社員	-	-	-	-	臨時雇用	-	-
その他	-	-	-	-	その他契約	-	-
<b>&lt;性&gt; 参照グループは「男」</b>							
女性	-	-	-	-	女性	+	0
<b>&lt;年齢&gt; 参照グループは「35-44 歳」</b>							
25-34 歳	+	+	0	+	25-34 歳	+	+
45-54 歳	-	0	-	-	45-54 歳	-	-
55-64 歳	-	-	-	-	55-64 歳	-	-
<b>&lt;家族関係&gt; 参照グループは「未婚・離・死別」</b>							
既婚	0	+	+	+	既婚	0	+
<b>&lt;最終学歴&gt; 参照グループは「大学」</b>					<b>参照グループは高等教育</b>		
中学	0	-	0	-	後期中等教育未満	-	-
高校	0	0	0	0	後期中等教育	-	-
短大・高専	0	0	-	-			
<b>&lt;勤続年数&gt;</b>							
勤続年数	-	0	0	0	勤続年数	-	-
勤続年数 <sup>2</sup>	+	0	+	0	勤続年数 <sup>2</sup>	+	+
<b>&lt;産業&gt; 参照グループは「医療、福祉」</b>					<b>参照グループは「健康、社会福祉」</b>		
鉱業、採石、砂利採	0	-	0	0	鉱業・採石、電気・ガ	+	+

取					ス・水		
電気・ガス・熱・水道	0	0	+	+	建設業	-	-
建設業	0	-	0	0	食品・飲料製造業	-	-
製造業	0	-	-	-	繊維・衣服製造業	-	-
					木材・紙、出版・印刷	-	-
					石油精製、化学、ゴム、プラスチック	0	0
					金属製品、機械	-	0
					その他製造業	-	0
情報通信業	0	-	0	0	運輸、倉庫、通信	-	0
運輸業、郵便業	0	-	0	0			
卸売業	0	-	-	-	卸売、小売、自動車	-	0
小売業	0	-	0	-	修理等		
金融・保険業	+	-	+	+	金融仲介業	+	+
不動産、物品賃貸業	0	0	+	+	不動産、賃貸等	0	+
宿泊、飲食サービス	-	-	-	-	ホテル、レストラン	-	-
教育、学習支援業	-	-	-	0	教育	0	+
公務	-	0	0	0	公務、軍、社会保障	0	+
その他					その他サービス	-	0
<b>&lt;企業規模&gt; 参照グループは「29人以下」</b>					<b>参照グループは「50人未満」</b>		
30-99人	0	-	-	-	50-99人	+	+
100-299人	0	-	0	0	100-499人	+	+
300-499人	0	0	0	0			
500-999人	0	0	0	+	500人以上	+	+
1000人以上	+	0	0	+			
<b>&lt;職種&gt; 参照グループは「サービス」</b>					<b>参照グループは「サービス」、「販売」</b>		
専門的・技術的	-	+	0	+	専門職	+	+
					技術者、準専門職	+	+
管理	0	+	0	+	経営・管理職等	+	+
事務	-	-	-	-	事務員	+	+
技能工・生産工程	-	-	-	-	機械操作、組み立て	-	-
販売	-	-	-	-	手工業、関連職業	-	-
農林漁業	-	-	-	-	熟練農林漁業者	-	-
					不熟練職業	-	-

注1) 日本は図表2-11、ヨーロッパはBassanini et al. (2005)の表2.4(p. 73)による。ヨーロッパのデータソースはEuropean Community Household Panel (ECHP)の1995年～2001年。多くの国の複数年にまたがるデータをプールして推計しているため、説明変数には国別ダミーと国×年次ダミーが含まれている(上表では省略)。対象国は、イギリス、デンマーク、オランダ、ベルギー、フランス、アイルランド、イタリア、ギリシャ、スペイン、ポルトガル、オーストリア、フィンランド。ドイツは短期間の訓練が除かれており、他国と定義が異なるため、またスウェーデンは経年変化に関する情報がないため、いずれも本推計からは除かれている。

2) 表中、「+」は係数推計値が正值で有意(10%水準)、「-」は負値で有意、「0」は有意でないことをそれぞれ示す。

† 1%水準で有意だが、計数推計値はいずれも「0.000」である。

第一は、女性ダミー。日本ではいずれのタイプの訓練でも女性であることがマイナスとなっているが、ヨーロッパでは企業が支援する訓練に関しては有意な男女差がなく、自己負担で行う訓練も含めた全訓練では、むしろ女性の方が受講確率が高い。これに関し、Bassanini et al. (2005)は、女性が自らの負担で教育訓練を受けることに積極的なのは、キャリア中断後、労働市場に再参入する際の必要性からかもしれない、と解釈している(p. 72)。日本でも、企業が支援する自己啓発ではなく、個人が負担する自己啓発についてみれば、同様の傾向が見られるかもしれない。

第二は、学歴。日本では学歴による格差が必ずしも明確でないのに対し、ヨーロッパでは低学歴層で受講確率が低いという傾向が明確に出ている。企業規模による違い、職種による違いについても同様である。ヨーロッパでは、いわゆるホワイトカラー職種で受講確率が高く、ブルーカラー職種で低いという違いがはっきりと出ている。

以上はいずれも個人データを用いた分析だが、JILPT 調査の事業所票にも教育訓練の実施状況に関する興味深いデータが含まれている。具体的には、正社員、パート、有期社員のそれぞれに対して、教育訓練・自己啓発を適用しているか否かという問である。そこでこれらのダミー変数を被説明変数として、いくつかの企業属性を説明変数とするプロビット・モデルを推計することにした。

説明変数のうち、産業と企業規模は個人データを用いた推計でも取り上げたが、事業所デ

図表2-13 事業所調査票を用いた企業の教育訓練適用確率推計式で用いる主な変数一覧

変数	内容	平均値、()内は標準偏差
<b>&lt;被説明変数&gt;</b>		
正社員に対して教育訓練または自己啓発を適用しているダミー変数	正社員がいる場合に(人数が0や無回答でない)、正社員に対して教育訓練または自己啓発を適用しているなら1、いずれも適用していないなら0をとるダミー変数。	0.7635 (0.4251)
無期・有期パートに対して教育訓練または自己啓発を適用しているダミー変数	無期・有期パートがいる場合に(人数が0や無回答でない)、無期・有期パートに対して教育訓練または自己啓発を適用しているなら1、いずれも適用していないなら0をとるダミー変数。	0.4665 (0.4991)
有期社員に対して教育訓練または自己啓発を適用しているダミー変数	有期社員がいる場合に(人数が0や無回答でない)、有期社員に対して教育訓練または自己啓発を適用しているなら1、いずれも適用していないなら0をとるダミー変数。	0.5899 (0.4923)
<b>&lt;企業業績&gt;</b>		
3年前との売上高増減指標	3年前の事業年度の売上高を100としたときの、直前の事業年度の売上高(ただし、「3年前には事業所はなかった」と無回答は除く)。1=「40未満」、2=「40-60未満」、3=「60-80未満」、4=「80-95未満」、5=「95-105未満」、6=「105-120未満」、7=「120-140未満」、8=「140-170未満」、9=「170-200未満」、10=「200以上」。	4.6049 (1.3238)
今後の売上高見通し指標	今後の売上高見通し(ただし、「何とも言えない」と無回答は除く)。1=「かなりの減少を覚悟せざるを得ない」、2=「減少傾向で推移する」、3=「ほぼ横ばいで推移する」、4=「緩やかに増えていく」、5=「堅調に増えていく」。	2.8405 (0.8687)
<b>&lt;労働組合&gt;</b>		
労働組合ありダミー	当該事業所に労働組合が「ある」なら1、「ない」または「わからない」なら0をとるダミー変数(無回答は除外)。	0.4805 (0.4998)
非正規組合員ダミー	労働組合がある場合、非正規従業員も組合員に「なっている」なら1、「なっていない」、「わからない」、または労働組合が「ない」か「わからない」場合0をとるダミー変数(無回答は除外)。	0.1166 (0.3210)
<b>&lt;正社員への登用制度&gt;</b>		
パートから正社員への登用制度・慣行ありダミー	無期・有期パートから「正社員への登用制度がある」、または「制度ではないが正社員へ登用する慣行がある」場合に1、それ以外は0をとるダミー変数。	0.5522 (0.4975)
有期社員から正社員への登用制度・慣行ありダミー	有期社員から「正社員への登用制度がある」、または「制度ではないが正社員へ登用する慣行がある」場合に1、それ以外は0をとるダミー変数。	0.6525 (0.4765)

一タにユニークなものとして、企業業績、労働組合（個人が加盟しているかどうかではなく、当該事業所に労働組合があるかどうか、また非正社員も組合員になっているかどうか）、そして正社員への登用制度の有無がある（図表2-13）。

推計結果は図表2-14に示したが、注目される点の第一は、企業業績のうち過去の売上高変動は有意な効果がないが、今後の売上高見通しは、正社員とパートの教育訓練適用に関し、有意に効いていることである。第二は、労働組合の有無ではなく、非正規従業員が組合員になっているかどうか、パートや有期社員の教育訓練適用に関し、有意に効いていることである。第三に、正社員への登用制度・慣行があるとパートや有期社員の教育訓練適用確率を有意に高めることである。

なお、第三の正社員への登用制度の効果については、JILPT（2009）が、正社員への転換制度があると事業所が非正社員に対して Off-JT を行う確率が有意に高いことを示している（p. 31）。また、原（2011）は、OJT 受講の程度が高い個人ほど正社員への転換確率が高いことを示している（pp. 42-43）。こうした結果を踏まえると、正社員への登用制度の存在と非正社員に対する教育訓練の実施の間にプラスの関係があるというのは、かなり頑健な傾向と言えそうである。

図表2-14 企業の教育訓練適用確率と企業属性の関係に関する推計結果  
（プロビット・モデル）

（）内は標準偏差

説明変数	被説明変数		
	正社員に対して教育訓練・ 自己啓発を適用	パートに対して教育訓練・ 自己啓発を適用	有期社員に対して教育訓 練・自己啓発を適用
<産業> 参照グループは「医療、福祉」			
建設業	0.2984 (0.2255)	-0.0867 (0.3524)	0.7084 * (0.3823)
製造業	0.0877 (0.1614)	0.0264 (0.1884)	0.2357 (0.2572)
電気・ガス・熱・水道	-0.0995 (0.5470)	0.4255 (0.8073)	-0.0794 (0.9220)
情報通信業	-0.2572 (0.3110)	-1.2660 ** (0.6325)	-1.6135 ** (0.6890)
運輸業、郵便業	-0.3818 * (0.2129)	-0.8044 *** (0.2834)	-0.2341 (0.3710)
卸売業	-0.0781 (0.2298)	-0.4101 (0.3851)	0.5247 (0.5014)
小売業	0.1602 (0.2430)	-0.2017 (0.2587)	0.1958 (0.4315)
金融・保険業	0.5422 (0.3504)	0.2747 (0.3457)	0.3961 (0.5158)
学術研究、専門・技術	0.1171 (0.3661)	0.2531 (0.6024)	0.2911 (0.4961)
宿泊、飲食サービス	-0.7646 *** (0.2726)	-0.7250 ** (0.3058)	-0.7212 * (0.3831)
生活関連サービス業	-0.7467 * (0.4118)	-0.7133 (0.7188)	-0.4254 (0.7815)
娯楽業	-0.9565 ** (0.4349)	-	-

教育、学習支援業	0.0451 (0.2953)	-0.9337 *** (0.3164)	-0.4079 (0.4002)
複合サービス業	-0.1886 (0.3111)	-0.5627 (0.4405)	0.8853 (0.6518)
サービス業	-0.2026 (0.1726)	-0.2773 (0.2122)	0.1828 (0.2697)
その他	0.2626 (0.2769)	-0.3373 (0.3026)	0.4449 (0.3924)
<b>&lt;企業規模&gt; 参照グループは「29人以下」</b>			
30-99人	-0.2593 (0.2431)	-0.7617 * (0.3962)	0.0505 (0.5177)
100-299人	-0.0061 (0.2011)	-0.4813 (0.3250)	-0.0849 (0.3556)
300-499人	0.3139 (0.2189)	-0.3603 (0.3340)	0.2590 (0.3701)
500-999人	0.2975 (0.2143)	-0.5085 (0.3286)	0.8390 ** (0.3746)
1000人以上	0.5099 ** (0.2165)	-0.2342 (0.3248)	0.6316 * (0.3538)
<b>&lt;企業業績&gt;</b>			
3年前との売上高増減指標	0.0423 (0.383)	0.0294 (0.0542)	0.0753 (0.0605)
今後の売上高見通し指標	0.1438 ** (0.0567)	0.1728 ** (0.0734)	0.0811 (0.0941)
<b>&lt;労働組合、正社員への登用制度&gt;</b>			
労働組合ありダミー	0.1286 (0.1081)	-0.0273 (0.1393)	0.0263 (0.1676)
非正規組合員ダミー	0.0112 (0.1937)	0.7756 *** (0.2192)	0.5628 * (0.2917)
正社員への登用制度・慣行ありダミー †	-	0.2634 ** (0.1220)	0.6713 *** (0.1602)
定数項	-0.0607 (0.3210)	-0.2163 (0.4783)	-1.2452 ** (0.5609)
サンプルサイズ	1,021	556	370
疑似 R <sup>2</sup>	0.0792	0.1112	0.1644

注:カッコ内は標準誤差。\*印は10%水準、\*\*印は5%水準、\*\*\*印は1%水準で有意であることをそれぞれ示す。

† 被説明変数が「パートに対して教育訓練・自己啓発を適用」の場合は「パートから正社員への登用制度・慣行ありダミー」を、また、「有期社員に対して教育訓練・自己啓発を適用」の場合は「有期社員から正社員への登用制度・慣行ありダミー」をそれぞれ用いている。

本節の結論は、以下のように要約できよう。まず、OJT、Off-JTとも、非正社員であることは、正社員と比べ、雇用形態以外の多くの個人属性、企業属性をコントロールした上でも、なおかつ訓練受講確率にマイナスの効果を持っている。例えば、雇用形態の性格上、本来は高度な一般訓練が重要と思われる派遣社員においても一般訓練の受講確率は低い。雇用形態以外に、教育訓練受講確率に対してマイナスの効果をもつ要因としては、女性であること、年齢が高いことが挙げられる。学歴、企業規模、産業、職種なども影響しているが、その影響の仕方は単純でない。例えば、正社員に関しては、大卒であることは大卒未満と比べ教育訓練受講確率に対してプラスの効果を持つが、非正社員に関してはそうした違いははっきりとしない。一方、非正社員の教育訓練受講確率を高める要因としては、非正社員が組合員となっていること、正社員への登用制度・慣行があることなどがある。

## 7. フランスの職業能力開発

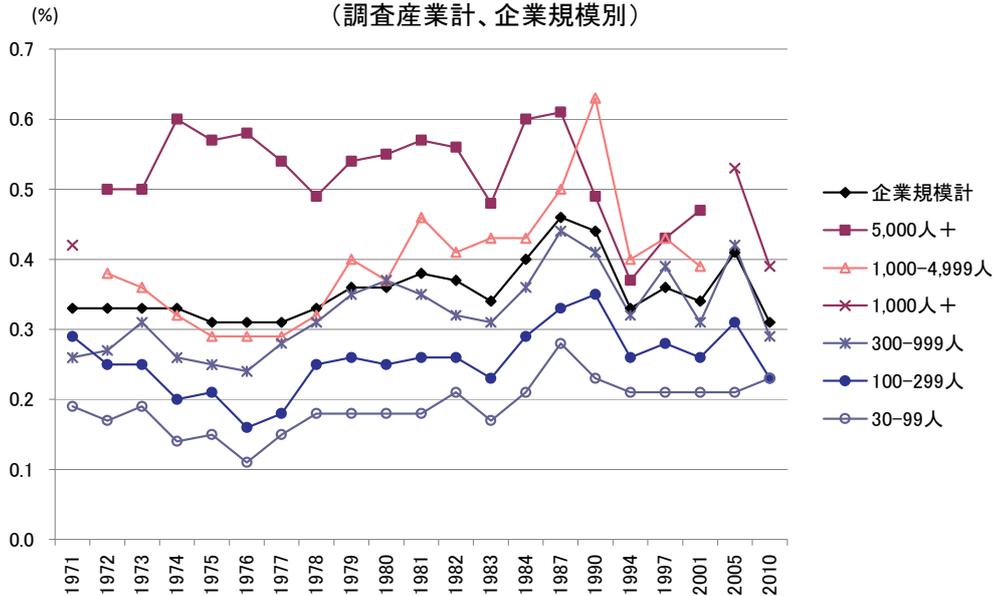
フランスは先進国の中でも職業訓練大国の一つと言ってよい。例えば、Bassanini et al. (2005)は、OECD がまとめたデータを用いて「フランス、ニュージーランドとともにスカンディナヴィア諸国は最も職業訓練がよく行われている国（1年間の職業訓練参加者割合が45%以上、労働者1人あたりの平均年間訓練時間が30時間以上）のようである」と結論づけている（p. 53）。フランスのこうした背景には、国による強力な職業訓練促進のための仕組みがある。

現在まで続くその基本的な考え方、仕組みを定めたのが1971年7月16日法であり、それはその1年前に締結された全国産業間協定（ANI : Accord National Interprofessionnel）で合意された内容を法制化したものである（Cadin et al. (2007) pp. 483-484）。中でも重要なのは、企業（当初は従業員数10人以上）は自らの労働者に対して賃金総額の一定割合の職業訓練を提供するか、もしそれが一定割合に達しない場合は不足額を公的な徴収機関（OPCA: Organisme Paritaire Collecteur Agréé）に納付しなければならないという制度である（contributions obligatoires en matière de formation professionnelle）。その「一定割合」は、制度発足時は0.8%だったが、2005年以降は従業員数20人以上の民間企業は1.6%、10-19人の企業は1.05%、10人未満の企業は0.55%となっている（Goux and Maurin (2000) p. 2、Centre INFFO (2007)）。

ちなみに日本では、企業の現金給与総額に対する教育訓練費の割合は、厚生労働省「就労条件調査」によると、2010年は0.31%に過ぎず、ピーク時の1987年でも0.46%である（図表2-15）。事業主は、このほか雇用保険二事業（雇用安定事業と能力開発事業）の保険料として0.35%（2011年度、一般の事業の場合）を負担しているが、それを加えてもフランスより低い。さらに、大企業を中心に、バブルが崩壊した1990年代以降、教育訓練費の支出割合は大きく低下している。日本は、Off-JTよりもOJTが充実しているという意見があるかもしれないが、本稿で既に見たようにOff-JTとOJT（特にキャリアとしてのそれ）の間には補完関係が存在することを考えると、OJTの水準も低下している可能性が高い。実際、ある事例調査は、リストラによる人員削減や組織のフラット化等により、従来、順序立てて組み立てられていたキャリアの一部が欠落したり短縮したりすることで、配置前の仕事経験が不十分となったり、配置後も指導役の先輩がおらず、独力で未経験の仕事をこなさねばならないため、職場不適応や離職等の問題が生じていることを報告している（三宅（2008））。

1971年7月16日法におけるもう一つの重要な内容は、単に企業として職業訓練計画（plan de formation）を定めることや、それに伴う費用支出について定めただけでなく、個人別教育訓練休暇制度（CIF : congé individuel de formation）を創設したことである。これは、仕事を休んで個人が教育訓練を有給で受けることができる権利で、一般にはかなり長期間（平均1年間）、現在の職種でより高い資格を得るために、あるいは職種転換のために使われている（Céreq (2009) p. 84）。

図表2-15 教育訓練費の現金給与総額に対する比率の推移  
(調査産業計、企業規模別)



資料出所：労働省『労働者福祉施設制度等調査』(1983年以前)、『賃金労働時間制度等総合調査』(1984年以降)、厚生労働省『就労条件総合調査』(2002年以降)。

注：「教育訓練費」とは、教育訓練施設の費用、講師への謝礼、講演会等への参加費、国内・外留学の費用等をいう。

個人の訓練受講権という点では、2004年5月4日法によって、さらに個人別訓練受講権(DIF : droit individuel à la formation) という新しい制度が追加された。これは、個人の申請によって年間20時間の教育訓練を受けることができる権利で、未取得分は6年間の間、ある年から次の年へと120時間まで繰り越すことができる。ただし、CIFの場合は一定の条件を満たす有期雇用労働者(CDD)も対象であるのに対し、DIFの方は勤続1年以上の無期雇用労働者(CDI)のみが対象となっている。この権利を用いて勤務時間外に外部の訓練機関に通うこともできるが、その場合は賃金の50%相当の手当が、また勤務時間内に訓練を受ける場合は通常の賃金が支払われる(Céreq (2009) p. 85)。なお、この制度は、個人・企業属性による職業訓練機会格差の縮小をねらったものだが、まだ利用割合がそれほど高くないこともあり(Céreq (2008)によると、2006年の利用企業割合は14%、利用労働者割合は3%)、その効果に関する評価は定まっていない。

フランスでは、こうした公的規制の存在もあり企業による職業訓練のための支出は、日本と比べ平均的にはかなり高い。その一方で、フランスで問題になっているのは労働者属性や企業属性による職業訓練機会の格差問題であり、雇用形態による格差もその中に含まれる。そこでまず、有期雇用労働者の処遇や能力開発に関する実例の一つとして、Caroli and Gautié (2008) が取り上げている食品加工業の例を見てみよう。

食品加工業はフランスの主要産業の一つで、中小企業が多い、現場作業者が多い、女性比率が高いなどの特徴がある。また、近年は、消費者の嗜好の変化、安全衛生基準の強化、国

際競争の激化、交渉力の強い大型スーパーの増加などによって競争圧力が強まっている。この業界で雇用されている臨時的雇用労働者にはつぎの5種類がある（仏語版 pp. 195-196）。

①派遣労働者（l'intérim）：無期雇用労働者の休暇に伴う代替要員または企業活動の一時的増加への対応要員としてのみ利用できる。契約更新は1回のみ、トータルの雇用期間は利用目的によって異なるが、9ヵ月から24ヵ月。派遣労働者は、契約期間中に支払われた賃金の10%相当分の「不安定雇用手当」（la prime de précarité）を受け取る。

②一般の有期雇用労働者（le contrat à durée déterminée, CDD normal）：雇用目的の制約は派遣労働者と同じ。雇用期間の終期は予め決められ、同一企業では連続して18ヵ月（契約が更新された場合は通算して）を超えてはいけない。有期雇用労働者は、雇用期間の終期に無期労働者として雇用されない限り、契約期間中に支払われた賃金の10%相当分の「不安定雇用手当」を受け取る。

③季節労働者（le CDD saisonnier）：法律でその企業活動に季節性があると認められている企業のみが雇用できる。1年につき最長8ヵ月の期間で、予め終期を定める必要はない。ある年から次の年へ自動的に契約更新することは妨げられない。「不安定雇用手当」を受け取る権利はない。

④学生アルバイト（le CDD étudiant）：若者が学校の休暇中に利用できる。契約期間は最長2ヵ月で、契約終了時には学業に復帰しなければならない。「不安定雇用手当」を受け取る権利はない。ブドウの収穫時によく利用される。

⑤請負労働者（tâcheron）：外部の企業に雇用されている労働者で、利用企業に派遣される。ブルターニュ地方の豚肉加工業で伝統的な雇用形態で、主に骨の取り除き作業に従事する。ちなみに、食品加工業における有期雇用労働者比率は10%、派遣労働者比率は6.4%、パートタイマー比率は7%である（英語版 pp. 90-91）。

キャロリ、ゴティエらは、食肉加工業と菓子製造業7社の製造加工と包装作業者について詳細なフィールド調査を行ったが、その一つの重要な事実発見は、無期雇用労働者は一般に低賃金ではないが、臨時的雇用労働者は低賃金であるという強い二重構造の存在である。

食品加工業全体に適用される賃金協定表は図表2-16の通りである（英語版 pp. 94-97）。フランスの賃金協定が一般にそうであるように、各産業独自の賃金表（grille）によって、それぞれの職務、ポストに一定の賃金係数（coefficient）が割り当てられている。係数の大きさは、遂行業務の複雑さ、必要とされる能力—とりわけ教育水準、仕事における自律性の程度、一人前になるのに必要な教育訓練期間、技能面における専門性の水準など複数の基準によって決まる。表に示したのはそれぞれの賃金係数に対応する基本給の最低額で、各企業で実際に支払われる基本給はこれより高いかもしれない。ちなみに、現場作業員と事務員に対応する賃金係数は120から190の範囲である。

**図表2-16 食品加工業の賃金協定による最低賃金水準  
(2006年、フルタイム労働者、週35時間労働、月151.67時間)**

係数 (coefficient dans la grille de classification)	食肉加工業		菓子製造業	
	最低月給(€)	最低時給(€)	最低月給(€)	最低時給(€)
120	1,231.35	8.12	1,221.03	8.05
130	1,235.65	8.15	1,228.68	8.10
140	1,240.85	8.18	1,236.49	8.15
150	1,265.70	8.35	1,260.24	8.31
160	1,302.27	8.59	1,284.70	8.47
170	1,341.46	8.84	1,312.82	8.66
180	1,389.44	9.16	1,344.92	8.87
190	1,437.57	9.48	1,377.84	9.08

資料出所: Caroli and Gautié (2008) p. 95、Table 3.4(仏語版、p. 158、Tableau 13)。

産業別労働協約は、基本給に上乘せされる各種ボーナス・手当についても定めている。年間ボーナス（13ヵ月目の賃金）、年功加給、その他さまざまな手当（作業環境、夜勤、昼食補助、着替え時間などに対するもの）である。大企業では、さらに利潤分配制度、付加的な健康保険などのフリンジ・ベネフィットがある。

賃金係数で120に対応する賃金は、法定最低賃金（SMIC）と近接しているが、無期雇用労働者のほとんど全ては、最初の1ヵ月を除いて、この賃金水準にランクされることはない。彼らの大半は、最低でも140の賃金係数である。一方、有期雇用労働者は120か125の賃金係数で、何年間か勤続を重ねてもずっとこの水準に留まる（英語版 p. 117）。派遣労働者の場合は、契約終了時に法定の10%の「不安定雇用手当」をもらえるのでまだよい（さらにもう10%の有給休暇手当ももらえる）。しかし、季節労働者の場合、各種ボーナス・手当はほとんどもらえず、毎年定期的に戻ってくる場合でも年功加算は認められない。（ただし、2005年以降、法改正により、一定の条件下で年功加算の権利が生じることになった。）

能力開発に関しては、業界全体で新しい能力評価システム（CQP: certificats de qualification professionnelle）が導入され、その資格取得のための職業訓練の提供等も行われているが（英語版 p. 97）、臨時的雇用労働者の場合、こうした訓練とはほぼ無縁である。彼らは、一般に、入社時に短時間の安全衛生に関する基礎的な訓練を受けるだけである。派遣労働者の場合も、主に派遣元が訓練を行うが、最低限の内容である。それゆえ昇進の可能性も、一部、無期雇用労働者に転換される場合を除いて、ほぼ皆無である（英語版 p.117）。

ある48歳の女性季節労働者（1973年から78年と、1994年以降ずっと働いている）は、賃金水準は入社時の係数125に据え置かれたままで、訓練も入社時に4時間のOJTを受けて以来、全く受講していない。彼女は次のように語っている（英語版 p. 118、仏語版 p. 203）。

«Nous ne sommes rien [...], nous ne bénéficions d' aucun avantage du comité d' entreprise, nous ne sommes pas représentés par les syndicats, nous faisons le même travail que les permanents mais nous sommes moins payés.»

「私たちは無価値だ。企業委員会（企業レベルの労使協議機関）のメリットもないし、組合も自分

たちを代表してくれない。私たちは、無期雇用労働者と同じ仕事をしているが、給料は低い。」

これとは全く対極の事例として、フランスのエリート養成機関であるグランド・ゼコールの一つエコール・デ・ミーヌ（パリ国立高等工業大学校）を卒業してミシュランに入社したカルロス・ゴーンがどのような OJT を受けたか見ておこう（ゴーン、リエス（2003）。なお、現在のエコール・デ・ミーヌについては葉山（2008）pp. 215-222 を参照）。

「ミシュランは、将来の幹部候補生が一日でも早く会社の一員になるように、非常に効果的で、独特のシステムを採用していました。“SP スタージュ”という社員研修のシステムです。このシステムでは、インストラクターの指導のもとに、幹部候補生は全員三ヶ月間の研修を受け、寝食をともにします。そして、この間に、生産、営業、販売、財務、海外業務などさまざまな分野に関して、その部門を率いるトップの人々から講義を受けます。つまり、こうして研修生は会社のことや、会社を動かしているトップの人々について知ることができるわけです」（p. 62）。

「研修では各部門のトップの講義を聴くだけでなく、実践的な訓練も行われます。といっても、それは研修のためにわざわざ用意された訓練ではなく、実際に会社が直面している問題を課題として研修生に解決させようというのです」（p. 63）。

ゴーンが最初に与えられた課題は「(古い) 圧力釜を使うのをやめるか、それともお金をかけて改良するか、どちらを選んだらよいか」であり、つぎに与えられた課題はゴム製品の原料であるラテックス（ゴムの樹液）に関して、従業員の安全をどう確保するか、だった（p. 64）。

「これによって研修生たちは解決策を探り出す方法を学び、それと同時にミシュランという会社を知ることになるのです。その一方で、これは会社が研修生を知る機会にもなります。というのも、研修生が課題の解決に取り組むために工場や営業所を訪れば、あらゆる人々から評価を下されるのですから・・・」（pp. 63-64）。

この3ヶ月間の「SP スタージュ」が終わると、今度はさらに3ヶ月間、工場で実地訓練を受けた。

「この経験によって、工場の従業員がどのように働いているのか、作業係長との関係はどうなっているのか、研究所で開発された技術はどうやって作業現場に伝えられるのか、品質はどのように管理されているのか、などといったことを学ぶことができました」（p. 69）。

「私のインストラクターは作業訓練を専門に行っている人でした。その日の仕事が終わると、私は一時間、そのインストラクターから機械の操作方法を教わっていました。その人は会社で出世するためにも数学ができるようになりたいと言っていました。私たちは訓練時間を半分に分け、30分は私の訓練に充て、残りの30分は数学の問題に取り組んだのです」（p. 70）。

この3ヶ月の実地訓練が終わると、ゴーンは同じ工場で作業係長に昇進し6ヶ月過ごし、次いでドイツの工場で技術者としての研修に参加した後、フランス国内の別の工場で工場組織に関する研修を受ける。それが終わってフランスのさらに別の工場で生産部長に就き、「いよいよ本当の仕事に就くことになる」。入社2年目だ。そして入社3年目には、最初に実地訓練を受けた工場の工場長になる（pp. 70-72）。

実に濃密な Off-JT とフォーマルな OJT の組み合わせ、そしてあまりに進度の速いキャリア（インフォーマルな OJT）という他ない。

こうした同一企業内での労働者属性に応じた教育訓練格差の存在は、全国レベルの統計調査を用いた分析によっても確認されている。

まず、フランスでは納付金システムを通じて企業の教育訓練支出に対する強いインセンティブがあるが、その結果、企業は教育訓練支出を増加させるものの、それは主にもともと生

産性の高い労働者に対して向けられているという指摘がある。Goux and Maurin (2000)は、1993年に INSEE によって行われた教育訓練に関する個人調査 (Enquête sur la Formation et la Qualification Professionnelle) を勤務先の企業情報 (Bénéfices Industriels et Commerciaux) とマッチングさせて、教育訓練受講による賃金上昇効果を推計した。その結果、訓練受講後 5%の賃金上昇が見られたが、訓練受講者の選抜と訓練受講後の離職という2つのセレクション・バイアスを除いた結果、賃金上昇効果はゼロとなることを見出した。彼らは、この結果を、訓練受講者がそもそも (他の説明変数では捕捉できない) 高資質を持った労働者であったためと解釈している。

つぎに、雇用形態による教育訓練受講割合をみると、派遣労働者が 30%と最も低く、有期雇用労働者 (38%) と無期雇用労働者 (41%) の間にも格差がある (図表 2-17)。また、有期雇用労働者、無期雇用労働者とも民間部門より公共部門で訓練受講割合が高い。

雇用形態によって受講する教育訓練のタイプがどう異なるかを示したデータもある (図表 2-18)。それによると、講習・導入訓練という Off-JT が多くを占める訓練の割合は、無期雇用労働者が最も高く、ついで有期雇用労働者、最も低いのが派遣労働者となっている。一方、「フォーマルな OJT」にほぼ相当する実地訓練 (FEST) の割合は、逆に派遣労働者が最も高く、以下、有期雇用労働者、無期雇用労働者の順となっている。

Off-JT の割合が無期雇用労働者で最も高いのは、彼らがより高度な仕事を担当しており、それだけ能力開発の必要性、効果が高いためと思われる。一方、フォーマルな OJT の割合が派遣労働者や有期雇用労働者で相対的に高いのは、このレベルの教育訓練は最低限どのような労働者でも多少とも必要とされるためだと思われる。ちなみに、Hanchane et Lambert (2003)

図表 2-17 雇用形態別の教育訓練受講者割合 (フランス、2006 年)

雇用形態	単位: %	
	民間部門	公共部門
派遣労働者 (intérimaire)	30	—
有期雇用労働者 (CDD)	38	51
無期雇用労働者 (CDI)・公務員	41	54

資料出所: Céreq (2009) p. 51。原データは Enquête FC (Formation Continue) 2006。

図表 2-18 雇用形態別教育訓練受講者の訓練種類別割合 (フランス、2006 年)

雇用形態	単位: %			
	講習・導入訓練 (cours et stages)	実地訓練 (FEST)	自己学習 (autoformations)	計
派遣労働者 (intérim)	54	37	9	100
有期雇用労働者 (CDD)・ 特殊雇用契約 (contrats aidés)	66	24	10	100
無期雇用労働者 (CDI)・ 公務員	76	18	6	100
雇用形態計	74	18	8	100

資料出所: Céreq (2009) p. 51。原データは Enquête FC (Formation Continue) 2006。

は FEST についてつぎのように説明している。「FEST は仕事の活動に深く根ざした訓練だ。このため、しばしば雇用主が訓練の指導者となるが、これは他のタイプの訓練ではないことだ。この訓練は主に採用時に労働者を新しい仕事へ適応させることを目的に行われる（対象者が若者の場合はなおさらのこと）。それから勤続 5-10 年目あたりに、仕事内容の変化に応じて知識をアップデートする必要がある場合にも行われる」（p. 62）。なお、参考までにフランスの訓練統計で用いられる訓練タイプの定義を以下に掲げておく（Céreq (2009) pp. 84-87）。

- ・ 企業内・外の講習・導入訓練 (cours et stages internes et externes) : 「企業内の講習・導入訓練 (cours et stages internes) は主に企業自らが企画、組織する。それが行われる場所は重要でない。一方、企業外の講習・導入訓練 (cours et stages externes) は主にその企業に属していない機関によって企画、組織される。企業はそうした講習・導入訓練を選んで購入する。場所は企業内で行われることも、企業外で行われることもある。
- ・ 実地訓練 (FEST: formations en situation de travail) : 「実地訓練」とは、仕事のノウハウや実践的な経験を得ることを目的に組織された訓練期間のことである。仕事場で仕事道具を用いて行われる。また、チューター、同僚、企業外の職業訓練指導員の一人または複数の参加を得て行われる。
- ・ 自己学習 (autoformations) : 「自己学習」は、職業訓練指導員が物理的にいないところで行われるのがその特徴である。自宅で行われることも仕事場で行われることもあるが、特別の教材 (CD あるいはインターネットでアクセスできる訓練ソフト、教科書など) を使わなければならない。遠隔学習 (formations à distance) は自己学習に含まれる (例: 国立遠隔教育センター (CNED: Centre national d'enseignement à distance) による免状の取得準備)。

最後に、Hanchane et Lambert (2003)が、教育訓練の形態別受講確率を雇用形態およびそれ以外のさまざまな説明変数を含めて多項ロジットモデルで推計した結果を紹介しておこう (図表 2-19)。まず、教育訓練の形態として最も多い「講習」についてみると、学歴が低い者、有期雇用労働者、小規模企業、生産労働者、一部のサービス職で受講確率が低いという傾向が顕著に出ている。「セミナー」も講習と類似した傾向である。また、図表 2-11 でみた日本の推計結果ともおおよそ共通した結果と言える。一方、「実地訓練」(FEST) は、学歴、性別、雇用形態による差はあまりなく、勤続 6 ヶ月以下の者で高くなっている。これは、このタイプの初期導入訓練は労働者属性の違いに関わらず、ある程度までは最低限必要なためであろう。

**図表 2-19 教育訓練の形態別受講確率の推計結果 (2000 年、フランス、多項ロジットモデル)**

項目	被説明変数			
	講習 (cours)	実地訓練 (FEST)	セミナー (séminaires)	自己学習 (autoformation)
参照グループの教育訓練受講確率	24%	6%	5%	2%
説明変数				
<学歴>				
バカロレア後 3 年以上の教育	+2	0	+4	+2
グランド・ゼコール	0	0	0	0
バカロレア後 2 年の教育	+5	0	+2	0

高等技術者証書(BTS)	0	0	0	0
バカロレア			参照グループ	
技術バカロレア	0	+2	-2	0
中卒(BEPC)かつ職業適性証書(CAP)/ 職業教育修了証書(BEP)	-4	0	-3	0
中学未修かつ職業適性証書(CAP)/ 職業教育修了証書(BEP)	-6	0	-3	-1
中卒(BEPC)	-6	0	-3	-1
学位なし、または初等教育修了(CEP)	-10	-1	-4	-1
<b>&lt;性別&gt;</b>				
女	-1	0	-1	-1
男			参照グループ	
<b>&lt;雇用形態&gt;</b>				
有期雇用など	-8	-1	-2	+2
無期雇用			参照グループ	
<b>&lt;入職前経験年数&gt;</b>				
	0.5	0.5	0	0.5
<b>&lt;勤続年数&gt;</b>				
6ヵ月以下	+3	+6	0	0
6-12ヵ月	0	0	0	0
1-2年	0	+1	0	+1
2-5年			参照グループ	
5-10年	+4	+2	+1	0
10-15年	+5	+1	+2	0
15年以上	+2	+1	+2	0
<b>&lt;企業規模&gt;</b>				
10人未満の民間	-7	-3	-2	0
50人未満の民間	-8	-2	0	-1
100人未満の民間	0	0	0	0
500人未満の民間			参照グループ	
500人以上の民間	+5	+1	+3	0
公務	+5	0	0	0
無回答	-4	-2	0	0
<b>&lt;職業&gt;</b>				
教育、健康、情報			参照グループ	
生産、製造、工事	-8	+0.5	-4	0
設備設置、保全、修理	0	0	-3	-1
家事、ビル管理、荷役、輸送	-6	-2	-4	-1
窓口、データ入力、電話交換、秘書	0	0	-2	0
管理、会計、管理職	+3	+2	-1	0
商業、販売	0	0	0	-1
研究、情報処理、経営幹部	+5	+1	0	+1
過去14ヵ月の間に新しい設備を導入	+7	+5	0	+0.5
新しい設備は導入していない			参照グループ	
過去14ヵ月の間に新しい仕事組織を導入	+4	+2	+2	0
新しい仕事組織は導入していない			参照グループ	

資料出所: Hanchane et Lambert (2003) pp. 60-61 の Tableau 3。原データは Enquête FC (Formation Continue) 2000。

注 1) 数字は 10%水準で有意な場合の係数推計値。「0」は参照グループとの差が有意でないことを示す。

2) 「学歴」関係の略語は以下の通り。BTS (brevet de technicien supérieur) 高等技術者証書、CAP (certificat d'aptitude professionnelle) 職業適性証書、BEP (brevet d'études professionnelles) 職業教育修了証書、BEPC (brevet d'études du premier cycle) 前期中等教育修了証書、CEP (certificat d'études primaires) 初等教育修了証書。

本節の内容を簡単にまとめよう。まず、仕事に必要とされる能力水準が高まるほど、教育訓練機会も増える傾向にあることは日仏とも共通している。フランスの場合、この点は特に Off-JT について顕著に見られる。OJT についても、キャリアとしてのインフォーマルな OJT を取り上げれば同様の結論になると思われるが、初期導入教育としての OJT (FEST) に限っ

てみれば、全員に多かれ少なかれ提供されるため雇用形態による差は小さい。さらに、日仏とも雇用形態やそれ以外の労働者属性、企業属性によって訓練受講機会に大きな差があることも共通している。違いは、フランスの場合、そのことを問題視して個人別訓練受講権 (DIF) を創設するなどの政策努力を行っていること、また、企業の職業訓練費用支出に対する公的規制もあり、訓練支出の割合が日本と比べ高いことなどである。

キャロリ、ゴティエらは、フランスの企業内訓練の現状を次のように総括している (Caroli and Gautié (2008) p. 75)。「企業は期待収益がより高い労働者を優先的に訓練するので、訓練受講率は企業間、労働者間で極端に異なる。・・・フランスの教育訓練システムは技能・賃金分布の下位に位置する労働者に対して相対的に少ない訓練機会しか提供していない。(強まりつつある企業経営や労働力の) 柔軟化傾向と (本来) 交換関係にあってよいはずの生涯学習に対する強い保障は存在しない。しかしながら、2004 年に成立した法律は個人別訓練受講権を創設し、今後、低技能労働者の訓練受講機会はひょっとしたら改善するかもしれない」(カッコ内は引用者による補足)。

彼らは、フランスの現状を厳しく評価しているが、日本の現状はこうした能力開発機会の格差問題に加え、平均的な職業訓練水準の低下傾向も見られることから、より深刻と言える。

## 8. 結論

まず、本稿の第 1 節で掲げた 4 つの研究課題に対する事実発見を要約しておこう。

### **(1) 企業における教育訓練を OJT、Off-JT などに分類したとき、それら相互はどのような関係にあるのか。補完的なのか代替的なのか。**

仕事に必要とされる能力水準が高まるほど、教育訓練機会も増える傾向にあり、異なる種類の教育訓練の間で正の相関関係、すなわち補完性が見られる。こうした傾向は、全サンプルのみならず、正社員のみサンプル、非正社員のみサンプルでも見られる。

### **(2) 従業員の勤続年数や経験年数と担当職務の水準はどのように対応しているか。勤続年数や経験年数につれて、担当職務の水準も高まっているか。また、その程度は正社員と非正社員でどう異なっているか。**

正社員と非正社員の職務内容はキャリアのスタート時点で既に異なっている。勤続年数とともに、両者とも職務内容は高度化するが、正社員の方が高度化のスピードが速い。このため、勤続 30 年目近くまで格差拡大が続く。

### **(3) 従業員の個人属性や企業属性は、教育訓練受講確率にどのように影響しているか。とりわけ、雇用形態によって教育訓練受講確率はどう異なっているか。また、雇用形態以外で重要な要因としてどのようなものがあるか。**

OJT、Off-JT とも、非正社員であることは、正社員と比べ、雇用形態以外の多くの個人属性、企業属性をコントロールした上でも、なおかつ教育訓練受講確率にマイナスの効果を持っている。例えば、雇用形態の性格上、本来は高度な一般訓練が重要と思われる派遣社員においても一般訓練の受講確率は低い。雇用形態以外に、教育訓練受講確率に対してマイナスの効果をもつ要因としては、女性であること、年齢が高いことが挙げられる。学歴、企業規模、産業、職種なども影響しているが、その影響の仕方は単純でない。例えば、正社員に関しては、大卒であることは大卒未満と比べ教育訓練受講確率に対してプラスの効果を持つが、非正社員に関してはそうした違いははっきりとしない。一方、非正社員の教育訓練受講確率を高める要因としては、非正社員が組合員となっていること、正社員への登用制度・慣行があることなどがある。

**(4) OJT と Off-JT の関係、雇用形態による担当職務や教育訓練受講確率の違い等に関し日本で発見された事実は、フランスでも妥当しているかどうか。もし、日仏間に違いがあるとすれば何か。**

仕事に必要なとされる能力水準が高まるほど、教育訓練機会も増える傾向にあるのは日仏とも共通している。フランスの場合、この点は特に Off-JT について顕著に見られる。OJT についても、キャリアとしてのインフォーマルな OJT を取り上げれば同様の結論になると思われるが、初期導入教育としての OJT (FEST) に限ってみれば、全員に多かれ少なかれ提供されるため雇用形態による差は小さい。日仏とも雇用形態やそれ以外の労働者属性、企業属性によって訓練受講機会に大きな差がある点は共通している。違いは、フランスの場合、そのことを問題視して個人別訓練受講権 (DIF) を創設するなどの政策努力が見られること、また、企業の職業訓練費用支出に対する公的規制もあり、訓練支出の割合が日本と比べ高いことなどである。

最後に、政策的な含意も含め、以上の結論をもう少し敷衍しておこう。非正社員は正社員と比べ、企業が行う教育訓練の受講確率が低い。なぜ非正社員の教育訓練受講確率は低いのか。それは彼らの職務内容の水準が正社員と比べて低位に置かれ、かつその向上速度も正社員と比べ遅いことが重要な要因と考えられる。しかも、OJT や Off-JT など異なるタイプの教育訓練の間に補完性が存在するため、少なくとも企業が提供する教育訓練に関しては、あるタイプの訓練が少ない場合は、他のタイプの訓練も少なくなる傾向がある。企業が効率性を追求する限り、こうした「マタイ効果」(「持っている人は更に与えられて豊かになるが、持っていない人は持っているものまでも取り上げられる」『マタイによる福音書』第 13 章。もともとは、社会学者ロバート・K・マーソンの命名による) が、正社員と非正社員間の能力開発機会に関する格差拡大要因として働き続ける可能性がある。

その場合、問題の一つは、企業が従業員の能力、努力、希望等によってキャリアコースに差をつけることは正しいとしても、はたして現在の雇用形態による区別が本人の能力、努力、希望等とうまく対応しているかどうかという点である。そして、もう一つの問題は、仮に現在の雇用形態区分や従業員の各区分への振り分けが適切だとしても、社会的に格差拡大を許容できるかどうかという点である。

これらの問題はいずれも本稿の研究課題を超えているが、ここでは前者の問題に関し、一つのデータを示しておこう（図表2-20）。この表の右端の列の上段をみると、正社員と非正社員の間で企業からの教育訓練受講割合に差があることがわかる（正社員が約9割、非正社員が約7割）。一方、正社員、非正社員それぞれの計の欄を横方向に沿ってみると、両者間に職業能力開発への取り組み姿勢に差があることがわかる（正社員の約4割、非正社員の約3割が積極的）。問題は、職業能力開発への取り組み姿勢の差に比べ、企業からの教育訓練受講割合の差が大きいことである。すなわち、職業能力開発に積極的に取り組んでいるにも関わらず企業から教育訓練を受けていない者の割合は、正社員では5.2%（=2.1/40.3）なのに対し、非正社員では17.1%（=5.1/29.9）である。少なくとも本人の努力や希望と企業が提供する教育訓練機会の間には、非正社員でより大きなギャップが存在する。

しかも、職業能力開発への取り組み姿勢には、本人の資質の問題というよりも、環境要因の影響が少なからずある。例えば、非正社員が自分の職業能力開発に積極的に取り組んでいない理由としては、「費用がかかる」（31.2%）、「家事・育児・介護などのために時間がとれない」（28.9%）、「職業能力の向上が賃金や処遇にあまり反映されない」（27.7%）が多い（図

図表2-20 企業からの教育訓練と従業員の能力開発への取り組み姿勢

項目	自分の職業能力開発に積極的に取り組んでいる	あまり取り組んでいない	まったく取り組んでいない	計
単位：%				
<b>&lt;正社員&gt; n=5,885 に対する各セルの構成比</b>				
企業からの教育訓練なし	2.1	4.0	3.4	9.4
企業からの教育訓練あり	38.2	44.4	8.0	90.6
計	40.3	48.3	11.4	100.0
<b>&lt;非正社員&gt; n=4,135 に対する各セルの構成比</b>				
企業からの教育訓練なし	5.1	11.1	11.1	27.2
企業からの教育訓練あり	24.8	34.1	13.9	72.8
計	29.9	45.2	25.0	100.0
<b>&lt;男&gt; n=4,852 に対する各セルの構成比</b>				
企業からの教育訓練なし	2.5	4.5	3.9	10.9
企業からの教育訓練あり	38.8	41.9	8.3	89.1
計	41.3	46.4	12.2	100.0
<b>&lt;女&gt; n=5,154 に対する各セルの構成比</b>				
企業からの教育訓練なし	4.0	9.2	9.0	22.2
企業からの教育訓練あり	26.9	38.4	12.5	77.8
計	31.0	47.6	21.5	100.0

資料出所：JILPT「多様な就業形態の従業員の働き方に関する実態調査（従業員票）」（2010）より筆者算出。

注：「企業からの教育訓練あり」とは、図表2-3で定義した「OJT ダミー」、「Off-JT ダミー」、「自己啓発ダミー」のいずれかが1である場合、「企業からの教育訓練なし」とはそのいずれもが0の場合。

表2-21)。こうした要因は、自己啓発に対する国や企業からの助成策、ワーク・ライフ・バランスの充実、処遇制度の改善等によって緩和可能であろう。なお、図表2-20、21を見る限り、非正社員について上で指摘した問題は、女性についてもほぼそのまま妥当している。いずれにせよ、職業能力開発への取り組み姿勢の向上を促す施策と実際の職業能力開発機会を拡大させる施策が、ともに求められていると考える。

図表2-21 自分の職業能力開発に積極的に取り組んでいない理由

理 由	M.A. %			
	正社員 (n=3,540)	非正社員 (n=3,003)	男 (n=2,868)	女 (n=3,660)
仕事が多忙で時間がとれない	47.9	19.2	48.5	23.9
家事・育児・介護などのために時間がとれない	19.6	28.9	8.6	35.8
適当な教育訓練機関がない	11.5	12.7	12.0	12.0
費用がかかる	31.8	31.2	31.2	31.7
社外研修等の情報が得にくい	8.2	6.5	7.6	7.2
研修の受講や資格の取得が役に立つのかわからない	12.3	9.6	12.7	9.8
やるべきことがわからない	12.7	13.2	12.0	13.7
職業能力を高めることについて職場からあまり期待されていない	8.7	15.8	8.7	14.5
職業能力の向上が賃金や処遇にあまり反映されない	25.3	27.7	27.1	25.9
その他	5.2	9.0	7.6	6.4

資料出所: JILPT「多様な就業形態の従業員の働き方に関する実態調査(従業員票)」(2010)より筆者算出。

注: 自分の職業能力開発に「あまり取り組んでいない」、または「まったく取り組んでいない」と回答した者が100となる割合である。

## 参考文献

奥西好夫(編)(2007)『雇用形態の多様化と人材開発』ナカニシヤ出版。

小池和男(2005)『仕事の経済学(第3版)』東洋経済新報社。

ゴーン、カルロス; フィリップ・リエス(2003)『カルロス・ゴーン経営を語る』日本経済新聞社。

葉山滉(2008)『フランスの経済エリート・カードル階層の雇用システム』日本評論社。

原ひろみ(2011)「非正社員の企業内訓練についての分析」『日本労働研究雑誌』No. 607: 33-48。

三宅智子(2008)『ブランドマネジメント部門における技能形成に関する研究』法政大学大学院経営学専攻2007年度未公開修士論文。

ミンツバーグ、ヘンリー(2006)『MBA が会社を滅ぼす—マネジャーの正しい育て方』日経BP社。

連合総合生活開発研究所(2003)『雇用管理の現状と新たな働き方の可能性に関する調査研究報告書』2003年3月。

労働政策研究・研修機構(JILPT)(2009)『非正社員の企業内訓練についての分析—『平成18年度能力開発基本調査』の特別集計から』労働政策研究報告書、No. 110。

- 労働政策研究・研修機構（JILPT）（2011）『非正規雇用に関する調査研究報告書－非正規雇用の動向と均衡処遇、正社員転換を中心として』労働政策研究報告書、No. 132.
- Autor, David H. (2001) “Why Do Temporary Help Firms Provide Free General Skills Training?” *The Quarterly Journal of Economics*. November: 1409–1448.
- Baron, James N. and David M. Kreps (1999) *Strategic Human Resources - Frameworks for General Managers*. John Wiley & Sons, Inc.
- Bassanini, Andrea; Alison Booth; Giorgio Brunello; Maria De Paola; and Edwin Leuven (2005) “Workplace Training in Europe.” *IZA Discussion Paper Series* No. 1640.
- Becker, Gary S. (1993) *Human Capital, Third Edition*. The University of Chicago Press.
- Cadin, Loïc; Francis Guérin; Frédérique Pigeyre (2007) *Gestion des Ressources Humaines, 3ème édition*. Dunod.
- Caroli, Ève and Jérôme Gautié (eds.) (2008) *Low-Wage Work in France*. Russell Sage Foundation.  
(仏語版は、*Bas Salaires et Qualité de l’Emploi: l’Exception Française?* Presses de l’École Normale Supérieure, 2009.)
- Centre INFFO (Centre pour le Développement de l’Information sur la Formation Permanente) (2007) *Vocational Training in France*.
- Céreq (2008) “Le DIF, un Outil pour Réduire les Inégalités d’Accès à la Formation Continue.” *Bref*. No. 255.
- Céreq (2009) *Quand la Formation Continue*.
- Goux, Dominique and Eric Maurin (2000) “Returns to Firm-Provided Training: Evidence from French Worker-Firm Matched Data.” *Labour Economics*. Vol. 7: 1–19.
- Hanchane, Saïd et Marion Lambert (2003) “La Variété des Modes de Formation: Usages et Enjeux.” *Formation Emploi*. No. 81.
- Kuratani, Masatoshi (1973) *A Theory of Training, Earnings, and Employment: An Application to Japan*. Ph.D. dissertation submitted to Columbia University.

### 第3章 教育訓練は労働者の定着を促すか

#### 1. 本章のねらい

日本企業は従業員に対する教育訓練を積極的に行うことで特徴づけられることが多いが、その訓練効果は生産性の向上から、賃金上昇、正社員転換にまで至ることが実証研究で明らかになった（樋口・戸田 2005、堀田 2009、小杉 2010、原 2011）。

本章では、JILPT が 2010 年に行った「多様な就業形態に関する実態調査」（以下「JILPT 多様化調査」という）のマッチングデータを用い、教育訓練のもう 1 つの効果としての定着促進効果を検証する。具体的には、①OJT、Off-JT、自己啓発支援は離職を阻止する効果をもつかどうか、②教育訓練への不満（企業が自分の教育訓練に積極的でないと思うこと）は離職を促すかどうか、③誰が教育訓練に不満を抱いているのか、などについて分析を行う。

教育訓練の定着促進効果については、ベッカーの人的資本理論を前提に企業特殊訓練との関係で論じられることは多いが、日本のデータを用いて実証分析を試みたのは樋口・戸田（2005）を除けばまれである。樋口・戸田は家計経済研究所のパネルデータを用いたプロビット分析により、教育訓練を受けた女性はそうでない女性に比べて離職率が約 4 %低いことを確認している。ただ、離職阻止効果は 1997 年以降に顕著にあらわれ、それ以前では有意な結果が得られていない。このように時代によって異なる結果が得られている理由について樋口・戸田は訓練対象の選別の影響を指摘する。90 年代後半以降、企業が教育訓練の受講者並びに受講内容を厳選するようになったが、このような教育指針の方向転換によって訓練効果が現れやすくなったものと見られる。これは企業によって将来を担う人材として選ばれた者が教育訓練を受け、その結果、定着促進効果があらわれるという内生性の存在を示唆するものでもある。この見方を借りれば、定着促進効果は必ずしも教育訓練だけの影響ではなく、もともと定着性の強い労働者が教育訓練を受けることの影響が混在している可能性が示唆される。

本章の目的は基本的に樋口・戸田（2005）と類似しているが、男女のすべてを分析対象にしたことと、OJT、Off-JT、自己啓発支援を明示的に扱っていることは既存研究と異なる点である。とりわけ、教育訓練と職場定着の関係を分析する際に、教育訓練に対する本人の意識（訓練への不満）の影響を加味した点は本章の新たな貢献といえよう。

全体の構成は以下のとおりである。まず次節では分析の枠組みを提示し、3 節では教育訓練の実態と属性を概観する。次に 4 節では、OJT、Off-JT の受講、自己啓発支援と離職意思との関係を男女別、雇用形態別にクロス表で確認し、5 節では他の属性をコントロールしてもそのような関係が残るかどうかをみるために離職意思を被説明変数とする順序プロビット分析を行う。6 節では、教育訓練の受講有無に加え、教育訓練への不満が離職意思に与える影響を分析する。そして、7 節では教育訓練に不満を抱いている者の属性を明らかにするためのプロビット分析を行い、8 節では結論のまとめとともに今後の課題について述べる。

## 2. 分析の枠組み

ベッカーの人的資本理論は企業による教育訓練を企業特殊訓練と一般訓練の2つに区別している。そのうち、企業特殊訓練はその名の通り訓練を実施する企業のみにも有用であり、他社に転職した場合には訓練の価値が目減りしてしまう。そのため、企業特殊性の強い訓練には離職阻止（定着促進）効果が期待できる。一方、一般性の強い訓練は他企業にも有用な訓練であり、転職しても訓練の収益性が損なわれる可能性が低いので同様の効果はあまり期待できない。OJTは職場における仕事遂行能力を高めるためのもので、企業特殊性の強い訓練といえよう。その定着促進効果についてはLynch（1991）やLoewenstein and Spletzer（1999）などによって立証されている。一方、Off-JTは語学やパソコンスキルなど汎用性の高い研修が含まれていることから一般性の性質が強く、定着促進効果をもたないか、逆に、離職を促す働きをもっていることが確認されている。

しかし、上掲研究と異なる見解もみられる。Veum（1997）によると、職場定着に影響するのは訓練費用の負担者が誰かであり、訓練の一般性と特殊性の違いではない。同研究によると、費用の負担者が企業以外であればOJT、Off-JTに関係なく離職の確率が高くなるが、費用の負担者が企業であればOff-JTでも離職を阻止する効果をもつことがある。そもそも、ベッカー理論に従えば、企業は自社負担でOff-JTや自己啓発支援を行うインセンティブをもたない。一般性の強い訓練であるからである。それにもかかわらず、現に多くの企業が一般訓練を提供し、その訓練が離職阻止効果をもつとすればその理由は何なのか。まず、企業が一般訓練を提供する理由に示唆を与えるのがAcemoglu, and Psichke（1998）の不完全市場論である。それは、市場が不完全であると、賃金構造にゆがみが生じ、一般訓練の受講者は生産性が高まったとしても、転職に成功（賃金上昇）する保証はないというものである。この場合、一般訓練は事実上特殊性の度合いを増し、企業は生産性の高い労働者を低い賃金で働かせることができるので、自社負担で一般訓練を提供しようとするインセンティブが生まれる。不完全市場論では一般訓練と離職行動との関係には触れていないが、一般訓練が特殊化するならば、特殊訓練と同様に離職阻止効果をもつと考えるのが妥当であろう。

Off-JTが離職または転職阻止効果をもつと思われる理由はもう1つある。OJTとOff-JTの関係が代替的でなく、「相互に補完的」で「相乗効果」がある場合である。本報告書の第2章によると日本におけるOJTとOff-JTの相関係数は0.36~0.41である。これは二つの教育訓練をともに受講する人が少なからず存在することを示唆するものである。となれば、OJTとOff-JTが同様の効果をもつとしてもそれほど不思議ではないはずである。いずれにせよ、OJT、Off-JTと職場定着の関係は先天的に決まるものではなく、データを用いて実証的に検証する必要がある。

本章における分析の手順は次のようになる。

第1に、労働者の離職意思を被説明変数とする順序プロビット分析を行い、他の影響を考慮したうえで、OJT、Off-JTの受講有無、自己啓発の支援有無が定着促進効果をもつかどう

かを分析する。期待される符号であるが、ベッカー理論が支持されるならば、OJT はプラス、Off-JT や自己啓発支援はマイナスか有意な結果が得られないはずである。しかし、前述のように労働市場の不完全性、また補完関係が影響するならば OJT と同じ効果が期待できる可能性もありうる。

第 2 に、教育訓練に対する不満が離職に与える影響をも分析する。教育訓練の受講者は非受講者に比べて企業が提供する能力開発に満足している可能性が高い。しかし、後述のように受講者であってもその約 16% は企業が自分の能力開発に積極的に取り組んでいない、つまり、いまの訓練だけではもの足りないと感じている。この評価は彼らの離職意思にどう結び付くのか、実証分析により明らかにしたい。

第 3 に、教育訓練に不満を抱いている場合を 1、それ以外を 0 とするプロビット分析を行い、誰が教育訓練に不満を抱いているのか、その属性を明らかにする。

訓練効果の分析においてしばしば指摘されるのが内生性の問題である。職場定着との関係でみると、個人固有の性質が教育訓練の受講と定着の両方に影響し、両者に見せかけの相関があらわれる可能性がある。通常、内生性の問題はパネルデータや操作変数法を用いることで対処されているが、本章ではデータの制約上同様の手法を用いることができない。代わりに、本章では通常コア人材から距離がみられる「非正規」、「女性」の労働者の定着要因を「正規」、「男性」のそれと比較することにより、内生性によるバイアスを緩和することを試みた。例えば、Off-JT の受講が定着要因となりうるか否かを性別、雇用形態別に分析する。推定の結果、「正規」、「男性」のみに定着効果があらわれ、「非正規」、「女性」に同様の結果が得られなかった場合、その解釈には慎重を要するであろう。

### 3. 教育訓練の実態

「JILPT 多様化調査」では、OJT (2 種類)、Off-JT (6 種類)、自己啓発支援 (6 種類) についてそれぞれに「あなたの会社では、あなたに対して、どのような教育訓練の取り組みがなされていますか」を問うている。まず、JILPT (2011) を用いて、これらの教育訓練の実態をみてみたい。

OJT のうち、「上司や先輩による教育・訓練」を受ける割合は 45.0%、「計画的な教育・訓練」を受ける割合は 26.8% を占める。一方、4 割弱は「あてはまるものはない」としている。Off-JT では「担当業務に直接関係する研修」が 47.2% と断トツ一位を占めている。次に多いのが、「社内の他業務に関係する研修」(15.1%) と「キャリアアップのための研修」(11.8%) で、「社内の高度な業務に関係する研修」(6.9%)、「一般的研修」(7.5%) はいずれも 1 割を切っている。Off-JT で「特に何もしてくれない」は 3 割を超えている。自己啓発支援をみてみよう。「受講料等の金銭的援助」が 33.3% で最も多く、次いで、「情報提供」が 23.4%、「講演会への援助」が 16.6%、「就業時間の配慮」が 12.1% を占める。また、37.8% が「特に何もしてくれない」としている (図表 3-3-1)。

以下、OJT、Off-JT、自己啓発支援について、属性別の受講割合をみる。ここでは、OJTの2種類のうち1つでもあてはまる場合にはOJTの「受講あり」とし、いずれにもあてはまらない場合には「受講なし」とする。Off-JTについてもいずれかの研修を受講した場合に「受講あり」、そうでない場合に「受講なし」とする。同じく、自己啓発支援では1つでも選んでいる場合には「支援あり」、いずれも選んでいない場合には「支援なし」とする。

図表3-3-1 教育訓練の概要

(人、%)

OJT	合計	上司や先輩による教育・訓練	計画的教育・訓練	あてはまるものはない	無回答				
		11,010 100.0	4,958 45.0	2,946 26.8	4,234 38.5	268 2.4			
Off-JT	合計	担当業務に直接関係する研修	社内の他業務に係る研修	社内の高度な業務に係る研修	一般的研修	キャリアアップのための研修	その他	特に何もしてこない	無回答
		11,010 100.0	5,196 47.2	1,662 15.1	761 6.9	828 7.5	1,295 11.8	337 3.1	3,713 33.7
自己啓発支援	合計	受講料等の金銭的援助	自主的に講演会等を実施する際の援助	教育訓練休暇の付与	就業時間の配慮	情報提供	その他	特に何もしてこない	無回答
		11,010 100.0	3,663 33.3	1,829 16.6	317 2.9	1,331 12.1	2,573 23.4	270 2.5	4,165 37.8

### 個人属性別の受講割合（図表3-3-2）

OJTやOff-JT等教育訓練の機会は女性より男性、低学歴者より高学歴者、中高年層より若年層、非正規雇用者より正規雇用者に与えられることが多いが、「JILPT多様化調査」でも同様の傾向がみられている。そのうち、正規・非正規間の教育訓練の差に注目すると、正規雇用者はOJTが68.5%、Off-JTが77.1%、自己啓発のための支援が70.7%といずれも非正規雇用者の50.5%、47.1%、44.3%を大きく上回っている。中でもOff-JTにおける正規・非正規間の格差は30ポイントと最も大きくなっている。非正規雇用者でも週35時間以上勤務の場合には35時間未満勤務に比べて教育訓練または支援を受ける割合が高くなる。しかし、正規雇用者と比べるとまだ開きがある。

教育訓練の企業特殊性の度合いは勤続年数、職種、業種に比較的あらわれやすい。OJT、Off-JT、自己啓発支援がこれらの属性によって相違がみられるか確認してみよう。

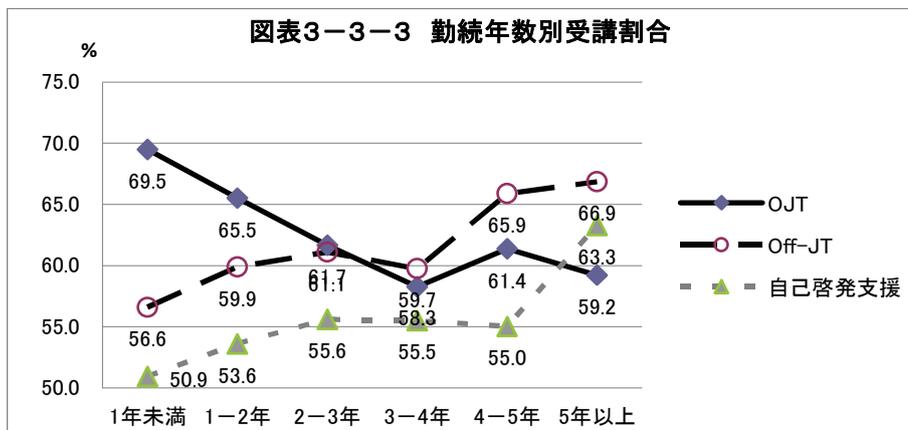
### 勤続年数別（図表3-3-3）

OJTの受講割合は初年度の69.5%から1年後の65.5%、2年後の61.7%へと次第に低下し、その後6割前後で推移している。一方、Off-JTと自己啓発支援の受講割合は初年度に56.6%、50.9%と一番低く、その後若干の波はあるものの勤続とともに次第に上昇する傾向を見せている。総じて、OJTは職業キャリアの初期に、Off-JTと自己啓発支援は一定期間の勤続を条件に研修機会が与えられている様子がうかがえる。

図表3-3-2 属性別受講割合

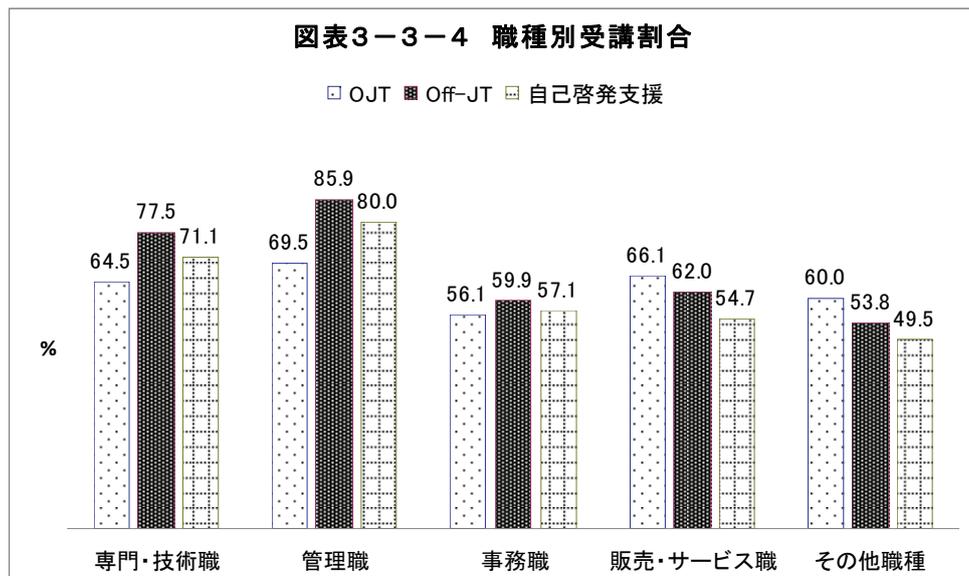
	(%)		
	OJT	Off-JT	自己啓発支援
コーホート			
24歳以下	80.1	69.1	63.1
25-34歳	70.0	68.1	62.1
35-44歳	60.9	65.8	61.8
45-54歳	56.0	62.8	57.7
55-64歳	48.3	58.8	55.9
65歳以上	45.1	54.7	51.9
性別			
女性	54.8	55.5	51.5
男性	67.3	74.3	68.6
未・既婚			
未婚	63.8	64.3	58.9
既婚	59.0	64.8	60.5
学歴			
中卒	53.9	47.7	49.4
高卒	58.5	60.6	56.6
短大・高専卒	59.1	63.1	56.2
大卒以上	66.1	72.9	67.9
雇用形態			
正規	68.5	77.1	70.7
非正規	50.5	47.1	44.3
35時間未満	47.7	42.5	40.0
35時間以上	52.6	49.7	47.0

図表3-3-3 勤続年数別受講割合



職種別（図表3-3-4）

教育訓練の受講割合は、総じて管理職と専門・技術職で高く、事務職、販売・サービス職、その他職種で低くなっている。この状況は Off-JT と自己啓発支援に顕著にあらわれている。具体的には、Off-JT の受講割合は、管理職が 8 割強、専門・技術職が 7 割強であるのに対し、事務職と販売・サービス職は約 6 割、その他職種は約 5 割となっている。一方、自己啓発支援の割合も管理職が約 8 割、専門・技術職が約 7 割と高く、それに対する事務職と販売・サービス職は 5 割強、その他職種も約 5 割となっている。一方、OJT の受講割合は Off-JT や自己啓発のそれに比べると職種間の差は小さくなっている。受講割合が最も高い職種は依然として管理職 (69.5%) であるが、次いで、販売・サービス職が (66.1%)、専門・技術職 (64.5%)、その他職種 (60.0%)、事務職 (56.1%) の順になっている。



### 業種（専門・技術職のみ、図表3-3-5）

ここでは専門・技術職に限定して、受講割合が業種間でどう異なっているのかをみてみたい。受講割合の高い3業種に注目してみると、OJTの受講割合は、その他業種が78.7%と最も高く、次いで、電気・ガス・熱供給・水道業が78.6%、小売業が75.0%となっている。うち、電気・ガス・熱供給・水道業はOJTだけではなく、Off-JT（100.0%）と自己啓発支援（92.6%）にも積極的である。一方、小売業では87.5%がOff-JTを受けている。ほかに、Off-JTに積極的な業種として運輸・郵便業（94.1%）、自己啓発支援に積極的な業種として複合サービス業（90.0%）、建設業（81.3%）、運輸・郵便業（81.3%）などがあげられる。ちなみに、宿泊業・飲食サービス業や教育・学習支援業、情報通信業などにおける教育訓練または支援

**図表3-3-5 教育訓練の受講割合(業種別、専門・技術職のみ)**

	(%)		
	OJT	Off-JT	自己啓発支援
宿泊業・飲食サービス業	<u>45.5</u>	81.8	<u>54.6</u>
教育・学習支援業	<u>50.5</u>	70.1	63.7
情報通信業	<u>55.9</u>	<u>55.9</u>	<u>51.5</u>
製造業	58.4	<u>61.9</u>	68.8
運輸・郵便業	58.8	<b>94.1</b>	<b>81.3</b>
複合サービス業	60.0	80.0	<b>90.0</b>
医療・福祉	66.0	81.8	70.3
サービス業(その他)	66.1	75.3	70.9
学術研究・専門・技術サービス業	69.8	83.0	80.7
卸売業	70.0	85.0	65.0
生活関連サービス業	70.0	<u>70.0</u>	<u>60.0</u>
建設業	71.3	82.0	<b>81.3</b>
小売業	<b>75.0</b>	<b>87.5</b>	64.3
電気・ガス・熱供給・水道業	<b>78.6</b>	<b>100.0</b>	<b>92.6</b>
その他	<b>78.7</b>	79.3	70.7

注：農林漁業、鉱業・採石業・砂利採取業、金融・保険業、不動産・物品賃貸業と娯楽業は人数が少ないため除いている。

の割合は低い水準にとどまっている。ここで特筆すべきは製造業で働いている専門・技術職労働者の教育訓練の受講割合は他業種に比べて比較的低い水準にあることである。例えば、OJTの受講割合は58.4%、Off-JTは61.9%、自己啓発支援は68.8%となっている。人的資本の理論に従えば、製造業の教育訓練は企業特殊性が強いことからそのような訓練を受けた者の定着を促す効果が期待できる。一方、一般性の強い非製造業の分野では同様の効果が期待できないはずである。それにもかかわらず非製造業の訓練の受講割合は製造業のそれを上回っているのである。また、専門職の場合、特殊性の強いOJTよりOff-JTの受講割合が高いのも注目に値する。

#### 4. クロス表で見る教育訓練と離職意思の関係

教育訓練と離職意思の関係をクロス表で確認してみたい。「JILPT 多様化調査」では、「あなたは現在の会社を辞めたいと思うことがありますか」という質問に対し、1. よくある、2. ときどきある、3. あまりない、4. まったくない、の4つの選択肢から1つを選ぶという項目が設けられている。この場合、選択肢が1に近いほど離職意思が強く、逆に、4に近いほど離職意思が弱いことが考えられる。以下、「よくある」と回答した割合に注目しながら、訓練受講者と非受講者間の離職意思の差を確認することとしたい。

##### 回答者全体（図表3-4-1）

現在の会社をやめたいと思うことが「よくある」と回答した割合は、OJTの受講者で9.9%、非受講者で16.6%、Off-JTの受講者で10.8%、非受講者で15.9%、自己啓発の被支援者で10.1%、非被支援者で16.3%と、いずれも非受講者または非被支援者のほうが高くなっている。教育訓練または支援を受けない者はそのような訓練または支援を受ける者に比べて離職を考える割合が高いことが示唆される。

図表3-4-1 教育訓練と離職意思の関係(全体)

		(人、%)				
		まったくない	あまりない	ときどきある	よくある	Total
OJT	受講なし	12.8	32.4	38.3	<b>16.6</b>	100.0
	受講あり	15.5	37.8	36.8	<b>9.9</b>	100.0
Off-JT	受講なし	12.9	32.4	38.8	<b>15.9</b>	100.0
	受講あり	14.9	37.4	36.9	<b>10.8</b>	100.0
自己啓発支援	支援なし	12.0	31.9	39.9	<b>16.3</b>	100.0
	支援あり	15.7	38.3	36.0	<b>10.1</b>	100.0

##### 男女別（図表3-4-2、図表3-4-3）

OJT、Off-JT や自己啓発支援による離職意思の差は男性と女性の両方で確認されている。男性の場合、OJT、Off-JT の非受講者と受講者、自己啓発支援の非被支援者と被支援者との離職意思の差は5~6ポイントである。一方、女性の場合、OJTの受講者と非受講者の離職意思の差は6ポイントと男性とほぼ変わらないのに対し、Off-JTのその差は3ポイント、自

己啓発支援のその差は 4.6 ポイントとやや低くなっている。したがって、教育訓練が離職意思に与える影響は男性と女性とで異なる可能性が存在する。

図表3-4-2 教育訓練と離職意思の関係(男性)

		単位:人、%				
		まったくない	あまりない	ときどきある	よくある	Total
OJT	受講なし	15.9	33.6	36.1	<b>14.4</b>	100.0
	受講あり	16.5	41.8	33.4	<b>8.3</b>	100.0
Off-JT	受講なし	13.2	35.2	37.0	<b>14.6</b>	100.0
	受講あり	17.1	40.5	33.4	<b>9.0</b>	100.0
自己啓発支援	支援なし	12.0	34.2	38.9	<b>14.9</b>	100.0
	支援あり	17.9	41.5	32.3	<b>8.3</b>	100.0

図表3-4-3 教育訓練と離職意思の関係(女性)

		単位:人、%				
		まったくない	あまりない	ときどきある	よくある	Total
OJT	受講なし	10.8	31.7	39.7	<b>17.8</b>	100.0
	受講あり	14.3	33.3	40.7	<b>11.7</b>	100.0
Off-JT	受講なし	12.7	31.1	39.7	<b>16.4</b>	100.0
	受講あり	12.2	33.4	41.3	<b>13.1</b>	100.0
自己啓発支援	支援なし	12.1	30.6	40.5	<b>16.9</b>	100.0
	支援あり	12.8	34.1	40.8	<b>12.3</b>	100.0

#### 正規・非正規別 (図表3-4-4～図表3-4-7)

ここでは正規雇用者と非正規雇用者、非正規雇用者については週労働時間 35 時間以上と 35 時間未満に分けて教育訓練と離職意思の関係をみていく。

まず、正規・非正規区分でみてみよう。教育訓練の受講者と非受講者、あるいは、被支援者と非被支援者との離職意思の差は正規と非正規の両方で確認されている。しかし、非正規では Off-JT や自己啓発支援に比べて、OJT のほうがより離職意思に影響しているように見える。具体的に受講者と非受講者間の離職意思の差をみると、OJT では 7 ポイント、対する Off-JT と自己啓発支援では 4~5 ポイントとなっている。

次に、非正規雇用者を週労働時間 35 時間以上と 35 時間未満に分けてみると、35 時間以上の労働者はもちろん、35 時間未満の労働者においても受講者のほうが「よくある」と回答した割合が低いのがわかる。

以上の内容を要約すると次のとおりである。

1. OJT の受講者は男女を問わず、非受講者に比べて定着志向が強い。
2. Off-JT と自己啓発支援は OJT と同じく定着促進効果が推測される。しかし、女性または非正規雇用者の場合、その効果は男性または正規雇用者に比べていくぶん弱くなる可能性も示唆されている。

図表3-4-4 教育訓練と離職意思の関係(正規)

		(人、%)				
		まったくない	あまりない	ときどきある	よくある	Total
OJT	受講なし	10.9	30.6	40.5	<b>18.1</b>	100.0
	受講あり	14.0	37.3	37.7	<b>11.0</b>	100.0
Off-JT	受講なし	9.3	29.2	41.6	<b>19.9</b>	100.0
	受講あり	14.0	36.9	37.8	<b>11.3</b>	100.0
自己啓発支援	支援なし	8.4	28.2	44.0	<b>19.5</b>	100.0
	支援あり	14.9	38.0	36.4	<b>10.7</b>	100.0

図表3-4-5 教育訓練と離職意思の関係(非正規)

		(人、%)				
		まったくない	あまりない	ときどきある	よくある	Total
OJT	受講なし	14.4	33.6	36.6	<b>15.4</b>	100.0
	受講あり	18.3	38.6	35.2	<b>7.9</b>	100.0
Off-JT	受講なし	15.0	34.3	37.2	<b>13.6</b>	100.0
	受講あり	17.1	38.3	34.9	<b>9.7</b>	100.0
自己啓発支援	支援なし	14.6	34.4	37.1	<b>13.9</b>	100.0
	支援あり	17.5	38.7	35.0	<b>8.7</b>	100.0

図表3-4-6 教育訓練と離職意思の関係(非正規、35時間以上)

		(人、%)				
		まったくない	あまりない	ときどきある	よくある	Total
OJT	受講なし	15.1	29.4	37.3	<b>18.2</b>	100.0
	受講あり	17.5	36.2	37.2	<b>9.1</b>	100.0
Off-JT	受講なし	14.4	31.4	38.3	<b>16.0</b>	100.0
	受講あり	17.9	34.1	36.7	<b>11.3</b>	100.0
自己啓発支援	受講なし	14.4	30.3	38.4	<b>16.9</b>	100.0
	受講あり	18.3	35.5	36.7	<b>9.5</b>	100.0

図表3-4-7 教育訓練と離職意思の関係(非正規、35時間未満)

		(人、%)				
		まったくない	あまりない	ときどきある	よくある	Total
OJT	受講なし	13.3	39.1	35.5	<b>12.1</b>	100.0
	受講あり	19.6	42.7	31.8	<b>5.9</b>	100.0
Off-JT	受講なし	15.5	38.4	35.5	<b>10.6</b>	100.0
	受講あり	16.3	44.5	31.9	<b>7.2</b>	100.0
自己啓発支援	受講なし	14.7	39.9	35.0	<b>10.3</b>	100.0
	受講あり	16.1	44.4	31.9	<b>7.6</b>	100.0

## 5. 推定結果

教育訓練の定着促進効果が他の属性を除いても存在するのかをみるために、離職意思を被説明変数とする順序プロビット分析を試みる。被説明変数である離職意思については、「まったくない」を1、「あまりない」を2、「ときどきある」を3、「よくある」を4とした。したがって、係数の符号が「+」の場合に離職意思が強く（定着意思が弱い）、逆に、係数の符号が「-」の場合には離職意思が弱い（定着意思が強い）ことを示す。

説明変数としては、OJT、Off-JT、自己啓発支援ダミーの3つの教育訓練変数以外に、賃金、労働時間、雇用形態、年齢、性別、婚姻状況、学歴、職種、企業規模、業種等変数を加えた。変数の具体的な作成方法は以下のとおりである。

- ・ OJT：受講あり 1、受講なし 0
- ・ Off-JT：受講あり 1、受講なし 0
- ・ 自己啓発支援：支援あり 1、支援なし 0
- ・ 年齢と勤続年数：実数をそのまま投入する。
- ・ 性別：男性 1、女性 0
- ・ 既婚ダミー：既婚 1、独身 0
- ・ 学歴ダミー：高卒ダミーをベースに、中卒ダミー、短大・高専卒ダミー、大卒以上ダミーを投入する。
- ・ 現職の雇用形態：正規雇用 1、非正規雇用 0
- ・ 就業条件：賃金率と労働時間は対数変換して投入する。

- ・ 企業規模：1000人以上をベースに、500～999人、300～499人、100～299人、30～99人、29人以下ダミーを投入する。
- ・ 職種：事務職をベースに、専門・技術職、管理職、販売・サービス職、その他職種ダミーを投入する。その他職種には技能・生産職、運輸・通信職、保安職、サービス職、農林漁業職などが含まれている。
- ・ 業種：製造業をベースに、非製造業の19種類の業種ダミー（公務除く）を投入する。

### 全体（図表3-5-1）

OJT、Off-JT、自己啓発支援の3つの教育訓練ダミーはいずれも有意でマイナスの値を示している。教育訓練の受講はその訓練の性質に関係なく、労働者の離職を引き留め、定着を促進する効果を持つことが示された。

詳細にみると、まずOJTでは「上司や先輩による教育訓練」が有意でマイナスの値を示している。一方、Off-JTで定着に有意に働いているのは「高度研修」のみで、訓練の内容から推察すると、いわゆるコア人材に選抜された者において教育訓練がプラスの効果をもつことが考えられる。

自己啓発支援では「講演会援助」、「就業時間の配慮」、「情報提供」、「その他」において有意な結果が得られている。また、「金銭的援助」も離職意思と弱い負の相関が示されている。

### 男女別（図表3-5-2、図表3-5-3）

男性ではOJTと自己啓発支援は1%有意で、Off-JTは10%有意でマイナスの値を示している。一方、女性では有意な結果が得られたのはOJTと自己啓発支援で、Off-JTは有意な結果が得られていない。教育訓練の定着促進効果には性差があることが示唆される。

詳細にみると、まず「上司や先輩による教育訓練」は男女ともに定着促進効果がみられている。一方、「高度研修」は女性のみで定着促進効果をもち、男性では有意な結果が得られていない。自己啓発支援をみると、男性では「講演会援助」、「就業時間配慮」、「情報提供」において、女性では「就業時間配慮」において定着促進効果をもつことが示された。女性の場合、「金銭的援助」と「その他」も有意水準は低いマイナスの値を示している。

図表3-5-1 順序プロビット分析の結果(全体)

被説明変数:「現在の会社をやめたいと思うことがあるか」  
(1=まったくない、2=あまりない、3=ときどきある、4=よくある)

	全体		全体	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
年齢	-0.0125	0.0017 ***	-0.0134	0.0017 ***
男性ダミー	-0.1026	0.0363 ***	-0.1057	0.0364 ***
既婚ダミー	-0.1326	0.0322 ***	-0.128	0.0323 ***
学歴(高卒)				
中卒	-0.0888	0.0809	-0.0724	0.081
短大・高専卒	0.1142	0.0394 ***	0.1069	0.0394 ***
大卒以上	0.0539	0.0367	0.0517	0.0368
正規ダミー	0.15	0.0385 ***	0.1414	0.039 ***
勤続年数	0.0099	0.0019 ***	0.0099	0.0019 ***
LN賃金率	-0.2041	0.0515 ***	-0.1975	0.0518 ***
LN週労働時間	0.0744	0.0331 **	0.0737	0.0331 **
OJT	-0.2211	0.0319 ***		
Off-JT	-0.0793	0.0372 **		
自己啓発支援	-0.1731	0.0351 ***		
上司や先輩による教育・訓練			-0.2166	0.0302 ***
計画的教育・訓練			-0.0475	0.0345
担当業務に直接関係する研修			-0.0208	0.0335
社内の他業務に関係する研修			-0.0329	0.0411
社内の高度な業務に関係する研修			-0.1307	0.0581 **
一般的研修			-0.067	0.053
キャリアアップのための研修			-0.0637	0.0451
その他			-0.0385	0.0855
受講料等の金銭的援助			-0.0658	0.034 *
自主的に講演会等を実施する際の援助			-0.1308	0.0391 ***
教育訓練休暇の付与			0.0885	0.0854
就業時間の配慮			-0.2218	0.043 ***
情報提供			-0.0916	0.0363 **
その他			-0.2027	0.0946 **
Log likelihood	-7395.567		-7366.4415	
Pseudo R2	0.029		0.0328	
N	5982		5982	

注:職種、業種、企業規模をコントロールした結果である。

\*\*\*、\*\*、\*はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。

図表3-5-2 順序プロビット分析の結果(男女別)

被説明変数:「現在の会社をやめたいと思うことがあるか」  
(1=まったくない、2=あまりない、3=ときどきある、4=よくある)

	男性		女性	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
年齢	-0.0101	0.0024 ***	-0.0146	0.0024 ***
男性ダミー				
既婚ダミー	-0.1144	0.0498 **	-0.1651	0.0443 ***
学歴(高卒)				
中卒	-0.1163	0.1065	-0.0517	0.1273
短大・高専卒	0.0041	0.0713	0.1135	0.0489 **
大卒以上	0.1000	0.0484 **	-0.0416	0.0585
正規ダミー	0.3201	0.0605 ***	0.0505	0.0521
勤続年数	0.0126	0.0024 ***	0.0062	0.0033 *
LN賃金率	-0.3458	0.0704 ***	-0.0842	0.0790
LN週労働時間	0.0557	0.0569	0.0780	0.0416 *
OJT	-0.2410	0.0475 ***	-0.2091	0.0435 ***
Off-JT	-0.1016	0.0572 *	-0.0579	0.0495
自己啓発支援	-0.2956	0.0527 ***	-0.0938	0.0476 **
Log likelihood	-3613.03		-3739.82	
Pseudo R2	0.0375		0.0247	
N	2974		3008	

注:職種、業種、企業規模をコントロールした結果である。

\*\*\*、\*\*、\*はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。

図表3-5-3 順序プロビット分析(男女別)

被説明変数:「現在の会社をやめたいと思うことがあるか」  
(1=まったくない、2=あまりない、3=ときどきある、4=よくある)

	男性		女性	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
上司や先輩による教育・訓練	-0.2312	0.0435 ***	-0.2052	0.0425 ***
計画的教育・訓練	-0.0756	0.0469	-0.0181	0.0522
担当業務に直接関係する研修	-0.0425	0.0471	-0.0118	0.0486
社内の他業務に関係する研修	-0.0168	0.0555	-0.0401	0.0618
社内の高度な業務に関係する研修	-0.0803	0.0730	-0.2045	0.0980 **
一般的研修	-0.0397	0.0721	-0.0905	0.0793
キャリアアップのための研修	-0.0884	0.0568	-0.0001	0.0760
その他	-0.0823	0.1281	-0.0115	0.1161
受講料等の金銭的援助	-0.0623	0.0455	-0.0973	0.0522 *
自主的に講演会等を実施する際の援助	-0.1861	0.0528 ***	-0.0695	0.0593
教育訓練休暇の付与	0.0658	0.1044	0.1224	0.1520
就業時間の配慮	-0.1600	0.0598 ***	-0.2798	0.0628 ***
情報提供	-0.2039	0.0492 ***	0.0377	0.0546
その他	-0.0927	0.1503	-0.2190	0.1236 *
Log likelihood	-3599.76		-3721.83	
Pseudo R2	0.0410		0.0294	
N	2974		3008	

注:他の要因をコントロールした結果である。

\*\*\*、\*\*、\*はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。

### 正規・非正規 (図表3-5-4、図表3-5-5)

正規雇用者では OJT、Off-JT、自己啓発支援ともに定着促進効果が確認された。しかし、非正規雇用者を対象にした場合、定着促進効果を持つのは OJT のみで、Off-JT と自己啓発支援は有意な結果が得られていない。

図表3-5-4 順序プロビット分析の結果(正規・非正規別)

被説明変数:「現在の会社をやめたいと思うことがあるか」  
(1=まったくない、2=あまりない、3=ときどきある、4=よくある)

	正規		非正規	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
年齢	-0.0133	0.0027 ***	-0.0109	0.0022 ***
男性ダミー	-0.0415	0.0479	-0.1752	0.0584 ***
既婚ダミー	-0.1642	0.043 ***	-0.0911	0.0513 *
学歴(高卒)				
中卒	0.0475	0.1438	-0.0979	0.0994
短大・高専卒	-0.0199	0.0556	0.2452	0.0567 ***
大卒以上	0.0486	0.0467	0.1012	0.0633
勤続年数	0.0141	0.0028 ***	0.0065	0.0027 **
LN賃金率	-0.3649	0.0722 ***	0.0108	0.0804
LN週労働時間	-0.029	0.0546	0.1392	0.0428 ***
OJT	-0.2082	0.0434 ***	-0.2405	0.0479 ***
Off-JT	-0.1172	0.0533 **	-0.0451	0.0527
自己啓発支援	-0.2755	0.0486 ***	-0.0815	0.0515
Log likelihood	-4255.81		-3093.74	
Pseudo R2	0.0377		0.0306	
N	3485		2497	

注:職種、業種、企業規模をコントロールした結果である。

\*\*\*、\*\*、\*はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。

図表3-5-5 順序プロビット分析(正規・非正規別)

被説明変数:「現在の会社をやめたいと思うことがあるか」  
(1=まったくない、2=あまりない、3=ときどきある、4=よくある)

	正規		非正規	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
上司や先輩による教育・訓練	-0.1936	0.0393 ***	-0.2668	0.048 ***
計画的教育・訓練	-0.0177	0.0429	-0.0979	0.0595 *
担当業務に直接関係する研修	-0.0632	0.043	0.024	0.0556
社内の他業務に関係する研修	-0.0078	0.0491	-0.0896	0.0767
社内の高度な業務に関係する研修	-0.1447	0.0666 **	-0.0136	0.1216
一般的研修	-0.0264	0.0645	-0.1875	0.0949 **
キャリアアップのための研修	-0.0934	0.051 *	0.0522	0.1007
その他	-0.219	0.1236 *	0.1374	0.1224
受講料等の金銭的援助	-0.1125	0.0409 ***	0.0145	0.063
自主的に講演会等を実施する際の援助	-0.1542	0.0468 ***	-0.0877	0.0728
教育訓練休暇の付与	0.1512	0.0972	-0.1455	0.1855
就業時間の配慮	-0.2215	0.0576 ***	-0.2213	0.0657 ***
情報提供	-0.1568	0.044 ***	0.0145	0.0667
その他	-0.1702	0.1389	-0.258	0.1338 *
Log likelihood	-4234.66		-3079.44	
Pseudo R2	0.0424		0.0351	
N	3485		2497	

注:他の要因をコントロールした結果である。

\*\*\*、\*\*、\*はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。

詳細にみると、正規雇用者はまず OJT では「上司や先輩による教育訓練」において、非正規雇用者は「計画的教育・訓練」も含めて有意な結果が得られている。一方、Off-JT をみると、正規雇用者は「高度研修」、「キャリアアップのための研修」、「その他」において、非正規雇用者は「一般研修」において定着促進効果が示されている。自己啓発支援では、正規雇用者は「金銭的援助」、「講演会援助」、「就業時間配慮」、「情報提供」が、非正規雇用者は「就業時間配慮」と「その他」が定着促進効果を示している。

### 長時間非正規・短時間非正規別（図表 3-5-6、図表 3-5-7）

非正規雇用者は就労時間の長短に関係なく OJT のみが定着促進効果を示しているが、詳細にみると両者にはやはり違いが存在している。まず、OJT をみると、長時間非正規雇用者は「上司や先輩による教育・訓練」と「計画的教育・訓練」の両方において、短時間非正規雇用者は「上司や先輩による教育・訓練」のみにおいて定着促進効果が示されている。また、短時間非正規雇用者では「一般的研修」が 10% 有意で定着促進効果をもっている。自己啓発支援をみると、長時間非正規雇用者は「就業時間配慮」と「その他」が、短時間非正規雇用者は「教育訓練休暇の付与」が定着促進効果をもつようである。

図表 3-5-6 順序プロビット分析の結果  
(長時間非正規・短時間非正規別)

被説明変数:「現在の会社をやめたいと思うことがあるか」  
(1=まったくない、2=あまりない、3=ときどきある、4=よくある)

	非正規(35時間以上)		非正規(35時間未満)	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
年齢	-0.0129	0.0029 ***	-0.0076	0.0037 **
男性ダミー	-0.1587	0.0724 **	-0.2522	0.1094 **
既婚ダミー	-0.062	0.0647	-0.054	0.0944
学歴(高卒)				
中卒	0.0237	0.1279	-0.3642	0.167 **
短大・高専卒	0.2759	0.0756 ***	0.2673	0.0885 ***
大卒以上	0.0814	0.0804	0.1659	0.106
勤続年数	0.0026	0.0033	0.0151	0.0051 ***
LN賃金率	-0.118	0.1232	0.112	0.1134
LN週労働時間	0.5795	0.295 **	0.0501	0.0607
OJT	-0.2484	0.0632 ***	-0.2738	0.0767 ***
Off-JT	-0.0402	0.0686	-0.0622	0.086
自己啓発支援	-0.1002	0.0661	-0.0687	0.0848
Log likelihood	-1853.13		-1184.8	
Pseudo R2	0.0384		0.0537	
N	1487		1010	

注:職種、業種、企業規模をコントロールした結果である。

\*\*\*、\*\*、\*はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。

図表 3-5-7 順序プロビット分析  
(長時間非正規・短時間非正規別)

被説明変数:「現在の会社をやめたいと思うことがあるか」  
(1=まったくない、2=あまりない、3=ときどきある、4=よくある)

	非正規(35時間以上)		非正規(35時間未満)	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
上司や先輩による教育・訓練	-0.2978	0.0632 ***	-0.2908	0.0772 ***
計画的教育・訓練	-0.1549	0.0762 **	-0.0109	0.1000
担当業務に直接関係する研修	0.0664	0.0713	-0.0719	0.0941
社内の他業務に関係する研修	-0.0321	0.0958	-0.1988	0.1338
社内の高度な業務に関係する研修	-0.0180	0.1537	0.0117	0.2084
一般的研修	-0.1190	0.1176	-0.3039	0.1676 *
キャリアアップのための研修	0.0436	0.1233	0.0783	0.1832
その他	0.1290	0.1569	0.0251	0.2064
受講料等の金銭的援助	0.0032	0.0756	-0.0135	0.1228
自主的に講演会等を実施する際の援助	-0.0541	0.0948	-0.1094	0.1189
教育訓練休暇の付与	0.0610	0.2184	-0.8008	0.3769 **
就業時間の配慮	-0.2660	0.0906 ***	-0.1545	0.1000
情報提供	-0.0196	0.0824	0.1049	0.1206
その他	-0.3614	0.1695 **	-0.0511	0.2313
Log likelihood	-1842.67		-1175.83	
Pseudo R2	0.0438		0.0609	
N	1487		1010	

注:他の要因をコントロールした結果である。

\*\*\*、\*\*、\*はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。

## 推定結果のまとめ

これまでの推定結果をまとめたのが図表3-5-8であるが、これにより以下の結論が得られる。

第1に、OJT、中でも「上司や先輩による教育・訓練」の定着促進効果は男女、正規・非正規、就業時間に関係なく顕著にあらわれている。これは企業特殊訓練の定着促進効果を裏付けるものである。

第2に、Off-JTの定着促進効果は主に「正規」にあらわれている。中でも「高度研修」、「キャリア研修」は定着促進に効果的である。企業の将来を担うコア人材として選ばれた者にとって一般研修とりわけキャリアアップに役立つ研修はそれが一般的性質の強いものであっても定着促進効果をもっていることを示唆する結果である。一方、周辺の労働力の場合、一般訓練のもつ効果は限定的になるかもしれない。ここで、「高度研修」は女性においても定着促進効果をもっている。女性は一般的に周辺労働力としてみられることが多いが、中にはキャリアアップを目指している者も少なからず存在しており、そのような人にとって「高度研修」は定着を促す効果をもつことが考えられる。

第3に、自己啓発支援の定着促進効果は「非正規」を除いたすべての労働者において強い定着促進効果がみられている。自己啓発はOff-JTに比べても一般的性質がさらに強いことが考えられる。それにもかかわらず定着促進効果をもっていることは第2の結論も含めると、単に特殊訓練か否かで定着促進効果を判断することの限界を表しているのかもしれない。ここで注目したいのは教育訓練を労働者本人がどこまで望んでいるかである。能力向上について強い意欲を示している者は企業によってその欲求が満たされるといまの企業にとどまる可能性が高くなることが考えられる。

図表3-5-8 推定結果のまとめ

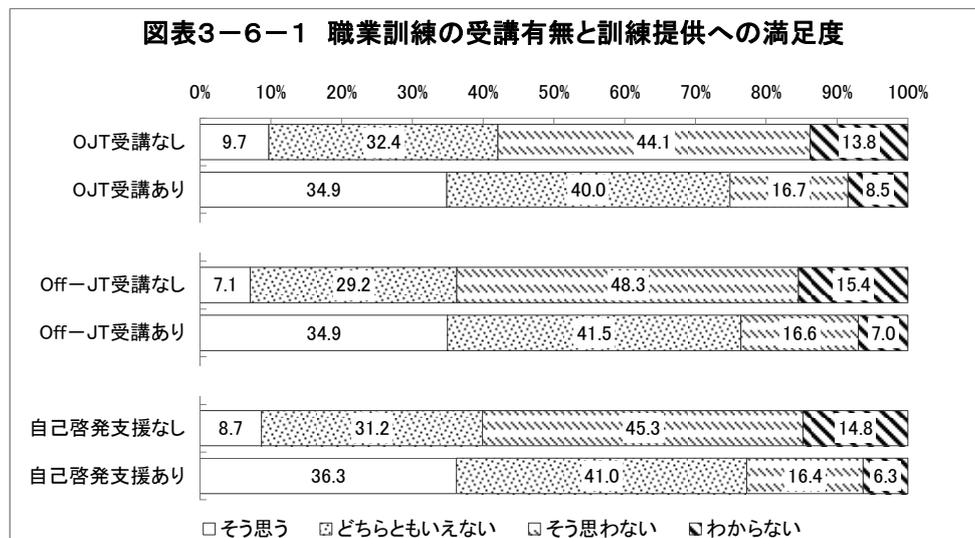
	男性	女性	正規	非正規 (35時間 以上)	非正規 (35時間 未満)
<b>OJT</b>	●	●	●	●	●
上司や先輩による教育・訓練	●	●	●	●	●
計画的教育・訓練				●	
<b>Off-JT</b>	△		●		
担当業務に直接関係する研修					
社内の他業務に関係する研修					
社内の高度な業務に関係する研修		●	●		
一般的研修					△
キャリアアップのための研修			△		
その他			△		
<b>自己啓発支援</b>	●	●	●		
受講料等の金銭的援助		△	●		
自主的に講演会等を実施する際の援助	●		●		
教育訓練休暇の付与					●
就業時間の配慮	●	●	●	●	
情報提供	●		●		
その他		△		●	

注：●は定着促進効果があることを示す。ただし、有意水準が10%の場合には△で表している。

## 6. 教育訓練への主観的評価と離職意思の関係

教育訓練の定着促進効果について、特殊訓練か一般訓練かの区別に加え、能力開発に対する本人の意欲をも考慮する必要性について述べた。以下、教育訓練に対する労働者側の満足の度合いと定着との関係についてみてみたい。

教育訓練に対する満足の度合いには次の項目を用いる。調査では「あなたの会社は、あなたの職業能力開発に積極的だと思いますか」という質問項目を設けている。それに対し、1. そう思う、2. どちらともいえない、3. そう思わない、4. わからない、の4つの選択肢から1つを選ぶものである。その回答を受講有無別に見たのが図表3-6-1である。



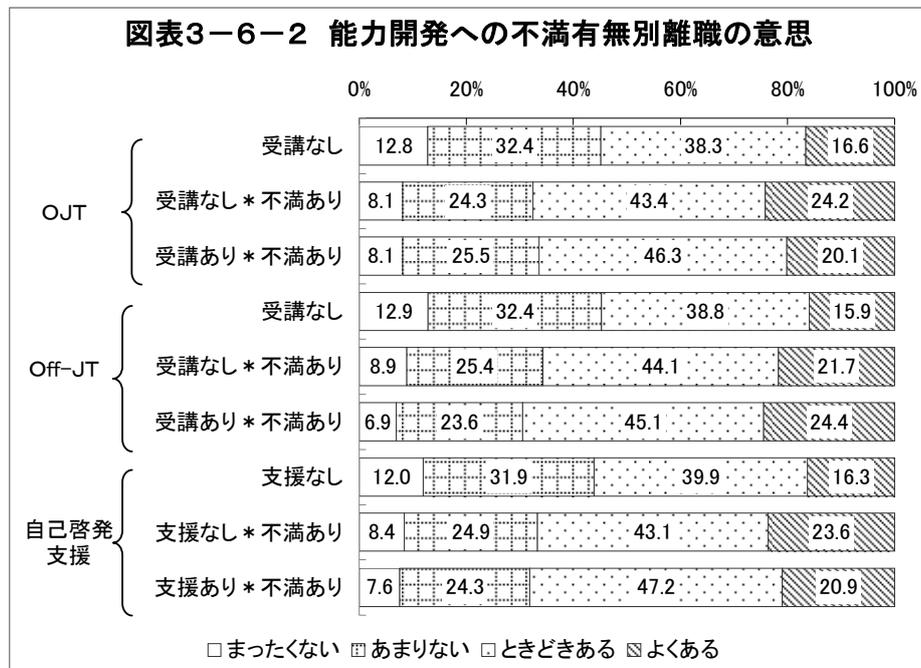
当然ながら、「そう思う」割合は受講者に多く、非受講者に少なくなっている。具体的には、OJTで「そう思う」割合は受講者の34.9%に対し、非受講者では9.7%と低い。Off-JTでは受講者34.9%、非受講者7.1%で、自己啓発支援では受講者36.3%、非受講者8.7%となっている<sup>1</sup>。一方、「そう思わない」割合は非受講者で4割強と多くなっている。しかし、受講者であってもその約16%は企業が自分自身の教育訓練に積極的ではないと考えている。具体的には、OJT受講者の16.7%、Off-JT受講者の16.6%、自己啓発の被支援者の16.4%は、企業が提供する能力開発は不十分であると考えている。

### (1) 企業の積極性への評価と離職の意思

企業が自分の能力開発に積極的でないと評価している場合を教育訓練への不満と捉え、この不満と離職意思との関係を示したのが図表3-6-2である。比較のため、教育訓練または支援がない場合の離職意思を一緒に載せている。結論から言うと、教育訓練を受けていて

<sup>1</sup> OJTでは「計画的な教育・訓練」、Off-JTでは「社内的高度業務に関する研修」、「キャリアアップのための研修」、自己啓発では「教育訓練休暇の付与」がその他の訓練または支援に比べて「そう思う」割合が高くなっている。

も企業の積極性に不満を抱いている場合には離職を考える割合が高い傾向にある。「現在の会社を辞めたいと思う」ことが「よくある」割合は、OJT 受講者\*不満ありで 20.1%、Off-JT 受講者\*不満ありで 24.4%、自己啓発支援を受ける者\*不満ありで 20.9%となっている。これは非受講者\*不満ありのそれとほぼ変わらない水準といえる。



## (2) 推定

前節での説明変数に加え、「あなたの会社は、あなたの職業能力開発に積極的か」の質問に対し、「そう思わない」と回答した場合を1、それ以外を0とする変数（企業の積極性への不満ダミー）と、OJT 受講あり\*不満あり、Off-JT 受講あり\*不満あり、自己啓発支援あり\*不満ありの3つの交差項を投入して、再推定を行った。

その結果は図表3-6-3に示されている。まず、企業の積極性への不満ダミーは有意で正の値を示しており、企業が自分の能力開発に積極的でないと評価した場合に強い離職意思を持つことが示された。3つ交差項ではOff-JT 受講あり\*不満ありが有意でプラスの値を示している。Off-JTの受講者であっても企業の教育訓練への積極性に不満を抱いている場合には離職の意思が強いことを意味する。なお、OJTと自己啓発支援では同じ傾向が確認されていない。

同様の分析を男女別、雇用形態別に行ってみた。男女別の推定結果は図表3-6-4に示されている。企業の教育訓練への不満は男女ともに離職の確率を高めている。一方、Off-JT 受講あり\*不満ありと離職意思との正の相関は男性のみに顕著に現れており、女性では有意な相関が確認されていない。男性は女性に比べて教育訓練への需要が高く、その需要が満たされないと離職につながることを示唆されている。

図表3-6-3 順序プロビット分析(性別、雇用形態別)

被説明変数:「現在の会社をやめたいと思うことがあるか」  
(1=まったくない、2=あまりない、3=ときどきある、4=よくある)

	係数	標準誤差	
年齢	-0.0132	0.0017	***
男性ダミー	-0.1039	0.0365	***
既婚ダミー	-0.1255	0.0325	***
学歴(高卒)			
中卒	-0.0395	0.0817	
短大・高専卒	0.0913	0.0396	**
大卒以上	0.0227	0.0369	
正規ダミー	0.1464	0.0388	***
勤続年数	0.0099	0.0019	***
LN賃金率	-0.1870	0.0518	***
LN週労働時間	0.0700	0.0332	**
OJT	-0.1206	0.0390	***
Off-JT	-0.0146	0.0468	
自己啓発支援	-0.1085	0.0431	**
企業の積極性への不満ダミー	0.5011	0.0558	***
OJT * 不満あり	-0.0357	0.0687	
Off-JT * 不満あり	0.1303	0.0768	*
自己啓発支援 * 不満あり	0.0294	0.0741	
Log likelihood	-7231.97		
Pseudo R2	0.0465		
N	5957		

注:職種、業種、企業規模をコントロールした結果である。

\*\*\*、\*\*、\*はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。

図表3-6-4 順序プロビット分析(性別)

被説明変数:「現在の会社をやめたいと思うことがあるか」  
(1=まったくない、2=あまりない、3=ときどきある、4=よくある)

	男性		女性	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
OJT	-0.1327	0.0569 **	-0.1169	0.0543 **
Off-JT	-0.0490	0.0735	0.0187	0.0616
自己啓発支援	-0.2162	0.0638 ***	-0.0365	0.0593
企業の積極性への不満ダミー	0.5055	0.0944 ***	0.5012	0.0702 ***
OJT * 不満あり	-0.1003	0.1032	0.0094	0.0932
Off-JT * 不満あり	0.2419	0.1197 **	0.0376	0.1018
自己啓発支援 * 不満あり	-0.0057	0.1132	0.0354	0.0994
Log likelihood	-3535.54		-3655.17	
Pseudo R2	0.05490		0.04200	
N	2964		2993	

注:職種、業種、企業規模をコントロールした結果である。

\*\*\*、\*\*、\*はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。

雇用形態別の推定結果は図表3-6-5に示されている。企業の教育訓練への不満は正規・非正規を問わず離職の確率を高めている。Off-JT受講あり\*不満ありと離職意思との正の相関が有意水準は10%と低いものの、正規・非正規ともにあらわれている。

図表3-6-5 順序プロビット分析(雇用形態別)

被説明変数:「現在の会社をやめたいと思うことがあるか」(1=まったくない、2=あまりない、3=ときどきある、4=よくある)

	正規雇用者		非正規雇用者(35時間以上)		非正規雇用者(35時間未満)	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
OJT	-0.0895	0.0527 *	-0.1663	0.0777 **	-0.1906	0.0954 **
Off-JT	-0.0491	0.0692	-0.0640	0.0862	0.1227	0.1045
自己啓発支援	-0.2260	0.0593 ***	0.0607	0.0834	-0.1035	0.1030
企業の積極性への不満ダミー	0.4752	0.0924 ***	0.5408	0.0968 ***	0.5013	0.1085 ***
OJT * 不満あり	-0.1021	0.0950	0.0452	0.1321	-0.0348	0.1642
Off-JT * 不満あり	0.1845	0.1110 *	0.2615	0.1416 *	-0.3102	0.1884 *
自己啓発支援 * 不満あり	0.0800	0.1038	-0.2227	0.1383	0.2603	0.1834
Log likelihood	-4166.37		-1800.28		-1162.83	
Pseudo R2	0.05470		0.05970		0.06850	
N	3473		1478		1006	

注:職種、業種、企業規模をコントロールした結果である。

\*\*\*、\*\*、\*はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。

## 7. 誰が教育訓練に不満を抱いているか

離職意思は本人の能力開発に企業が積極的でないと評価した場合に強くなる傾向がある。では、誰がこのような不満を抱いているのか。

以下、本人の能力開発に企業が積極的でないと評価している場合を1、それ以外を0とするプロビット分析を行った。説明変数として、年齢、性別、学歴、既婚ダミー、正規ダミー、企業規模、職種、業種等を考える。

推定結果は図表3-7-1のとおりである。まず男性の場合を見てみたい。25歳未満層に比べて25～34歳層は教育訓練に不満を抱いている確率が9.4%高い。高卒に比べて大卒は不満を抱いている確率が6.2%高い。また、正規雇用者は非正規雇用者に比べて教育訓練に不満を抱いている確率が7.5%高い。一方、女性の場合、25歳未満層に比べて55～64歳層は不満を抱いている確率が13.1%高く、65歳以上層は28.9%高くなっている。また、「高学歴」、「未婚」は不満の確率を高める要因であることが示されている。

次に、どの属性の者が企業のOff-JTを受けているにもかかわらずまだ不十分だと考えているのか。これを明らかにするため、Off-JT受講あり\*不満ダミーを被説明変数とするプロビット分析を行った。説明変数は図表3-6-1のものと同一とする。推定結果は図表3-7-2に示されている。

まず男性を見ると、25歳未満層に比べて25～34歳層はOff-JTの受講者であるにもかかわらず教育訓練に不満を抱いている確率は15.8%高いことが示されている。また、高卒に比べて大卒以上のその確率は7.9%高くなっている。次に女性を見ると、25歳未満に比べて55～64歳層は教育訓練に不満を抱いている確率が18.8%高くなっている。また、高卒に比べて短大・高専卒は不満を抱いている確率が8.7%低く、非正規雇用者に比べて正規雇用者は不満を抱いている確率が8.0%低くなっている。

図表3-7-1 誰が企業の教育訓練に不満を抱いているのか(プロビット分析)

被説明変数:企業の積極性への不満ダミー

	男性			女性		
	係数	標準誤差	限界効果	係数	標準誤差	限界効果
OJT	-0.4876	0.0570 ***	-0.1427	-0.5885	0.0518 ***	-0.2038
Off-JT	-0.6476	0.0656 ***	-0.1989	-0.5293	0.0586 ***	-0.1834
自己啓発支援	-0.5327	0.0621 ***	-0.1580	-0.4447	0.0566 ***	-0.1532
年齢階級(25歳未満)						
25-34歳	0.3223	0.1268 **	0.0941	0.2158	0.1119 *	0.0761
35-44歳	0.2072	0.1315	0.0588	0.1819	0.1146	0.0638
45-54歳	0.2359	0.1401 *	0.0685	0.1544	0.1197	0.0543
55-64歳	0.2355	0.1459	0.0685	0.4202	0.1313 ***	0.1550
65歳以上	-0.0173	0.2195	-0.0047	0.6585	0.2892 **	0.2521
学歴(高卒)						
中卒	-0.1390	0.1331	-0.0359	-0.5616	0.1790 ***	-0.1608
短大・高専卒	-0.0827	0.0959	-0.0220	0.1838	0.0593 ***	0.0644
大卒以上	0.2044	0.0624 ***	0.0564	0.1553	0.0706 **	0.0547
既婚ダミー	-0.0215	0.0635	-0.0059	-0.1168	0.0541 **	-0.0403
正規雇用者ダミー	0.2014	0.0752 ***	0.0526	-0.0757	0.0564	-0.0260
定数項	-0.1617	0.1565		0.2303	0.1325 *	
Log likelihood	-1519.45			-1799.05		
Pseudo R2	0.176			0.166		
N	3420			3415		

注:企業規模、職種と業種をコントロールした結果である。\*\*\*、\*\*、\*はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。

図表3-7-2 誰が企業の教育訓練に不満を抱いているのか(プロビット分析)

被説明変数:Off-JT受講あり\*不満ダミー

	男性			女性		
	係数	標準誤差	限界効果	係数	標準誤差	限界効果
OJT	-0.5830	0.0723 ***	-0.1398	-0.6006	0.0758 ***	-0.1642
自己啓発支援	-0.6523	0.0789 ***	-0.1654	-0.5977	0.0793 ***	-0.1678
年齢階級(25歳未満)						
25-34歳	0.3313	0.1582 **	0.0731	0.2055	0.1555	0.0522
35-44歳	0.1522	0.1652	0.0317	0.0924	0.1630	0.0230
45-54歳	0.2814	0.1765	0.0623	0.0638	0.1713	0.0159
55-64歳	0.1195	0.1888	0.0252	0.4314	0.1881 **	0.1229
65歳以上	0.0002	0.3091	0.0000	0.3967	0.4484	0.1151
学歴(高卒)						
中卒	0.2296	0.2015	0.0522	-0.2709	0.2934	-0.0578
短大・高専卒	-0.0697	0.1240	-0.0136	0.2076	0.0870 **	0.0525
大卒以上	0.2020	0.0792 **	0.0409	0.1042	0.1032	0.0261
既婚ダミー	0.0094	0.0816	0.0019	-0.0631	0.0805	-0.0154
正規雇用者ダミー	0.0620	0.1030	0.0122	-0.1681	0.0798 **	-0.0414
定数項	-0.6064	0.2102 ***		-0.1225	0.2023	
Log likelihood	-935.582			-802.729		
Pseudo R2	0.104			0.119		
N	2543			1882		

注:企業規模、職種と業種をコントロールした結果である。\*\*\*、\*\*、\*はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。

## 8. 結論

本章では企業が提供している教育訓練の有無と訓練実態に対する満足度の度合いが離職意思に与える影響の分析を行い、以下の結論を得ることができた。

- ① 企業が提供する特殊訓練（例えば、OJT）は定着を促進する効果をもつ。中でも「上司・先輩による教育・訓練」がより効果的である。
- ② 企業が提供する一般訓練（例えば、Off-JT や自己啓発支援）は、コア人材（例えば、正規雇用者）や能力開発への需要が高い者（例えば、自己啓発を行う者）の定着を促す働きを持つ。具体的には、Off-JT では社会の高度な業務に関する研修やキャリアアップのための研修が定着促進に効果的である。一方、自己啓発支援では就業時間の配慮が最も効果的である。男性や正規雇用者の場合にはほぼすべての自己啓発支援が定着促進に効果的である。
- ③ 企業が提供する教育訓練が十分ではないと考える者、中でも Off-JT の受講者でありながら不満を抱いている者は離職の確率が高い。
- ④ 教育訓練への満足度を規定する要因として、年齢、学歴、婚姻状況、雇用形態等が考えられる。男性の場合には「25～34 歳層」、「高学歴」、「正規」が、女性の場合には「55～64 歳層」、「65 歳以上層」、「高学歴」、「未婚」が教育訓練に対する不満の確率を高めている。
- ⑤ Off-JT の受講者でありながら教育訓練に不満を抱いている要因としては、男性の場合には「25～34 歳層」、「高学歴」が、女性の場合には「55～64 歳層」、「正規」がある。

なお、本章の分析には以下の課題もある。まず、データの制約上内生性の処理が不十分になっている。全サンプルを男女、雇用形態別に分割することで、内生性の影響の緩和を試みたがまだまだ不十分なところである。次に、教育訓練については費用の負担者を企業と想定しているが、中には費用の賃金転嫁の可能性も含めて労働者本人が負担している可能性を否認しない。そのため、訓練費用の実質的負担者は誰かを明確にしたうえで、定着促進効果を測ることが今後の課題として残される。

## 参考文献

- Acemoglu, D and Pischke Jörn-Steffen (1998) “The Structure of Wages and Investment in General Training,” NBER Working Paper Series, No.6359. Cambridge University Press, pp.3-38.
- Loewenstein, M.A. and Spletzer, J.R.(1999) “General and specific training: evidence and implications,” *Journal of Human Resources*, Vol.34, No.4, pp.710-733.
- Lynch, L.M., (1991) “The Role of Off-the -Job vs. On-the-Job Training for the Mobility of Women Workers,” *American Economic Review*, Vol81, No.2, pp.151-156.
- Veum, J.R. (1997) “Training and Mobility among Young Workers in the United States,” *Journal of Population Economics*, Vol. 10, No. 2, pp. 219-233

- 労働政策研究・研修機構（2011）「多様な就業形態に関する実態調査—事業所調査/従業員調査—」 JILPT 調査シリーズ No.86.
- 原ひろみ（2007）「日本企業の能力開発—70年代前半～2000年代前半の経験から」『日本労働研究雑誌』 No.563、 pp.84-100.
- 原ひろみ（2011）「非正社員の企業内訓練についての分析」『日本労働研究雑誌』No.607、 33-48.
- 小杉礼子（2010）「非正規から正社員への移行の規定要因の検討」『非正規社員のキャリア形成：能力開発と正社員転換の実態』 JILPT 労働政策研究報告書 No.117、 pp.40-82。
- 樋口美雄・戸田淳仁（2005）「企業による教育訓練とその役割の変化」 KEIO UNIVERSITY KUMQRP Discussion Paper Series DP2005-002。
- 堀田聰子（2009）「「初職非正社員」は不利か：「最初の3年」の能力開発機会と正社員への移行」『日本労務学会誌』 Vol.10 No.2、 pp.18-34

## 第4章 非正規雇用者における就業形態の継続とコミットメントに関する分析

### 1. はじめに

本稿の主な目的は、契約社員やパートタイム労働者など非正規の就業形態の仕事に就いている労働者が、今後もその働き方を継続しようとする要因を探ることである。

労働市場が二極化していると言われるように、パートタイム労働者や派遣労働者、契約社員などの非正規の労働者が増えたが、一般に正社員と比べて給与や雇用の安定性など労働条件や労働環境は良くないことが多く、経済状況が悪化した際には雇用の調整弁として使われることがあり、格差問題として社会的に問題視されている。こういったことから、非正規の労働者の正社員への転換や労働条件・労働環境の改善、セーフティネットの拡充などが課題となっている。

しかし、例えば厚生労働省が実施した「就業形態の多様化に関する総合実態調査」のデータを用いた再分析の結果（労働政策研究・研修機構，2010）では、非正規の労働者で今後希望する就業形態について「今の就業形態を続けたい」とそのまま非正規の働き方の継続を希望する人が少なくない<sup>1</sup>。また、職業生活に関する満足度は、項目（満足度の種類）によってばらつきはあるものの就業形態間で大きな差は見られない<sup>2</sup>。

このように、正社員と比べて労働条件など良いとは言えないことが多いのに、非正規の働き方の継続を希望する人が少なくないのはなぜだろうか。

要因の1つとして考えられるのは、その就業形態を選んだ理由である。もともと正社員になりたかったが、それが叶わなかったためにやむなくその就業形態を選んだ人もいれば、家庭の事情など何らかの理由で自発的にその就業形態を選んだ人もいるだろう。前者は「不本意型」、後者は「自発型」と呼ばれるが、「不本意型」の場合は正社員への転換を希望するなど現在の働き方を続けたくない人が多いであろうし、「自発型」の場合は個人的な状況が変わらない限りはその就業形態を続けようとするだろう。

蔡（2010）は、「労働条件の悪い職に就いているにも関わらず、なぜ多くの非正規従業員がかなり肯定的な組織行動を報告しているのか」という疑問から働く動機に注目し、先行研究の整理を通じて理論的な検討を行った。そこでは働く動機を「非スタンダード動機」、「伝統的な動機」、「プロフェッショナル動機」の3つの次元に分類している。「非スタンダード動機」とは、「余った時間の有効活用、家事や育児からのしほらくの解放、職場での友人作りや社会からの孤立感の解消」などであり、「伝統的な動機」は、「生計を立てるために十分な収入を得るといった金銭的な動機、雇用の安定、組織キャリアの追及」である。また、「プロフェッショナル動機」は、「自分の仕事や職業、身につけている専門知識やスキルを通じて自分のアイデンティティを確認するために働く」というものである。蔡（2010）はこれらの動機と就

<sup>1</sup> 労働政策研究・研修機構（2010），p.81。

<sup>2</sup> 労働政策研究・研修機構（2010），pp.83-93。

業形態との関連について、非正規従業員により親和性があるのは「非スタンダード動機かそれともプロフェッショナル動機が高い人々、もしくはその両方が高い人である」と述べている。その理由としてあげられているのは「これらの人々は伝統的な動機が高い人々に比べ仕事により満足するが故に、組織の生産性に貢献する可能性が高い」ということである。仕事により満足する人は、その仕事を継続しようとする傾向も強いと考えられる。ここでの「非スタンダード動機かそれともプロフェッショナル動機が高い人々、もしくはその両方が高い人」は「自発型」、「伝統的な動機が高い人々」は「不本意型」と置き換えることができるだろう。

また別の要因として考えられるのは、そこで働くうちに職場に対する愛着が強くなるなどして、そのままその仕事に留まる意識が高まる、あるいは他の仕事に移ろうとする意識が低くなることである。つまり、職場に対するコミットメントが強まると、そこでの働き方を継続する傾向が強まるということが考えられる。

組織コミットメントに関する研究のほとんどは正社員を対象としたものであり、非正規の労働者を分析の対象としたものは多くない。朴（2009）は、特定の企業の従業員を対象として実施された調査のデータを用いて<sup>3</sup>、非正規労働者の帰属意識（コミットメント）に関する分析を行っている。そこでのコミットメントとは、「愛着的コミットメント」（組織に対する愛着や同一化の程度）と「存続的コミットメント」（組織と個人の交換関係の継続意思）である。まず、それぞれのコミットメントと勤続年数や企業特殊投資<sup>4</sup>の関係を調べ、そしてそれぞれのコミットメントと就業継続意思との関係を調べた。その結果、存続的コミットメントには勤続年数や企業特殊投資との関係が、愛着的コミットメントには企業特殊投資との関係がみられた。そして、それぞれのコミットメントの高まりは就業継続意思に正の影響があることも分かった。これらの結果から、勤続年数や企業特殊投資の増加によって非正規労働者の就業継続意思が高まり、結果として当該企業に定着することが示唆された。さらに、「自発型と不本意型という類型は固定的・普遍的なものではなく、企業と非正規労働者との関係性は動的に変化する」ということから、現在の雇用形態で働いている理由とコミットメントの関係について分析したところ、コミットメントの高まりによって、自発型は正社員への転換を希望する不本意型になり、不本意型は他社ではなく自社での正社員転換を希望するという傾向が示された。

本稿では、非正規の労働者が今後も同じ働き方の継続を希望する要因について、主に現在の働き方を選んだ理由と職場に対するコミットメントの視点から分析を行う<sup>5</sup>。職場に対するコミットメントについては、正社員への転換希望への影響も調べる。朴（2009）の分析結果のように、もともと自発型の理由で入職していても、その後、正社員への転換を希望する場

<sup>3</sup> 2009年に関西地盤のSMチェーンA社の従業員を対象として実施された。有効回答数は1,300通（有効回答率66.9%）。分析には勤続年数15年以下のパート706名、契約社員165名の合計871名のデータが用いられた。

<sup>4</sup> 企業特殊技能の獲得程度や決定への参加程度などが含まれる。

<sup>5</sup> データの詳細については労働政策研究・研修機構（2011）を参照。

合もあるだろう。そのときに職場へのコミットメントがどのように影響しているかを分析する。

分析に際して、再雇用された者をデータから除くこととする<sup>6</sup>。その主な理由は、今回の分析では職場に対するコミットメントを扱うことである。同じ会社に再雇用された場合とそうでない場合には、職場に対する意識も異なるであろう<sup>7</sup>。非正規に限った場合に、勤続年数の平均値は、「出産・育児で退職した後に、同じ会社に再雇用されて働いている」人は 10.06 年、「定年退職した後に、同じ会社に再雇用されて働いている」人は 22.59 年であり、非正規全体（7.51 年）と比べて長い。「他社からの出向によって現在の会社で働いている」は 4.92 と短い。出向者がその職に就いたのは個人的な理由だけでなく、前職での組織上の理由もあるのではないと思われるので、分析の対象からは除くこととする。

## 2. 就業形態間の比較

まず、分析に使用するデータ<sup>8</sup>における就業形態間の主な傾向を確認しておく。非正規全体とパートについては週の労働時間で 35 時間を基準に分割した結果も示す<sup>9</sup>。労働時間の長い人と短い人では働き方も異なり、意識も異なるだろう（例えば正社員志向の強さなど）。また、非正規の就業形態の中でも特にパートと契約社員に注目して見ていくことにする。これらの就業形態は、今回のデータでサンプルサイズが比較的大きいことと、今後の働き方の希望（図表 4-2）などで回答の傾向が異なるため、非正規間の多様性についての知見を得る上で有効ではないかと考えるからである。

図表 4-1 は、非正規の就業形態別に、週の労働時間を 35 時間以上と 35 時間未満に分けた分布を示したものである。合計でみた場合、非正規全体に占める比率は、パートが 49.1% で最も多く、契約社員が 23.9% で次に多い。また、週 35 時間未満では、73.3% がパートであるのに対して、週 35 時間以上は契約社員が 35.4% でパートが 29.9% となっている。それぞれの就業形態別では（表中の [ ] 内の数値）、パートは 65.9% が週 35 時間未満で 34.1% が週 35 時間以上と週 35 時間未満が多いのに対して、契約社員は週 35 時間未満が 17.1% で週 35 時間以上が 82.9% と週 35 時間以上が圧倒的に多い。

---

<sup>6</sup> 具体的には、「あなたの働き方は、以下のいずれかにあてはまりますか」の問に対して、「出産・育児で退職した後に、同じ会社に再雇用されて働いている」「定年退職した後に、同じ会社に再雇用されて働いている」「他社からの出向によって現在の会社で働いている」のいずれかを選択した場合である。

<sup>7</sup> 例えば、その会社で就業を継続しようとする意識はより高いと考えられる。

<sup>8</sup> 労働政策研究・研修機構が 2010 年 8 月に実施した「多様な就業形態に関する実態調査」では事業所調査と従業員調査を行っているが、本稿の分析では従業員調査のデータのみ使用する。

<sup>9</sup> パートで週の労働時間が 35 時間以上は 34.1% に対して 35 時間未満は 65.9% である。その他の就業形態で 35 時間未満の比率が高いのはアルバイトの 50.8% で、その他を除いていずれも 20% 未満である。

図表 4 - 1 就業形態別（非正規）・週労働時間 35 時間以上と 35 時間未満（％）

	週35時間未満	週35時間以上	合計
パート	73.3 [65.9]	29.9 [34.1]	49.1 [100.0]
アルバイト	7.7 [50.8]	5.9 [49.2]	6.7 [100.0]
契約社員	9.3 [17.1]	35.4 [82.9]	23.9 [100.0]
嘱託	3.9 [18.8]	13.4 [81.2]	9.2 [100.0]
派遣会社の派遣社員	1.1 [13.2]	5.9 [86.8]	3.8 [100.0]
業務請負会社の社員	0.5 [16.1]	2.2 [83.9]	1.5 [100.0]
その他	4.1 [31.1]	7.2 [68.9]	5.8 [100.0]
非正規全体	100.0 (1679) [44.1]	100.0 (2127) [55.9]	100.0 (3806) [100.0]

図表 4 - 2 就業形態別・今後の働き方の希望（％）

	現在の会社で、 現在の働き方を 継続したい	別の会社など で、現在の働き 方を継続したい	現在の会社で、 他の働き方に 変りたい	別の会社など で、他の働き方 をしたい	無回答	合計 (N)	[他の働き方に 変りたい場合に正 社員を希望]
正規の職員・従業員	73.7	6.7	5.2	11.4	3.1	100.0 (5962)	[8.4]
非正規全体	57.0	4.6	14.6	18.1	5.8	100.0 (3937)	[24.8]
非正規(週35時間以上)	51.5	4.8	19.1	19.8	4.7	100.0 (2127)	[30.9]
非正規(週35時間未満)	63.9	4.4	8.8	16.4	6.6	100.0 (1679)	[17.8]
パート	63.6	4.4	9.7	15.5	6.8	100.0 (1918)	[18.4]
パート(週35時間以上)	57.9	4.1	14.4	18.1	5.5	100.0 (637)	[25.6]
パート(週35時間未満)	66.4	4.6	7.4	14.1	7.5	100.0 (1230)	[14.9]
アルバイト	51.3	0.8	13.7	30.0	4.2	100.0 (263)	[29.7]
契約社員	49.3	5.4	21.1	19.8	4.4	100.0 (951)	[33.8]
嘱託	56.2	4.6	20.0	13.5	5.7	100.0 (370)	[26.2]
派遣会社の派遣社員	40.1	7.5	21.8	27.2	3.4	100.0 (147)	[38.1]
業務請負会社の社員	68.4	1.8	12.3	14.0	3.5	100.0 (57)	[8.8]
その他	49.4	6.1	16.0	21.6	6.9	100.0 (231)	[29.0]

就業形態別に今後の働き方の希望を比べると（図表 4 - 2）、派遣会社の派遣社員を除いて「現在の会社で、現在の働き方を継続したい」と回答している人の比率が高い。

正規と非正規で比べると、正規の職員・従業員の 73.7% に比べて非正規全体は 57.0% と少し低い。一方、現在の会社もしくは別の会社などで「他の働き方に変わりたい」比率は非正規全体のほうが若干高い。非正規全体の労働時間別では、週 35 時間未満が週 35 時間以上に比べて「現在の会社で、現在の働き方を継続したい」の比率が高く、「現在の会社で、他の働き方に変わりたい」では、逆に週 35 時間以上のほうが比率が高い。

非正規間で比べると、「現在の会社で、現在の働き方を継続したい」の比率はパートが 63.6% で最も高いが、労働時間別では週 35 時間以上の 57.9% に対して週 35 時間未満は 66.4% と労働時間の短いほうが比率が少し高い。逆に、「現在の会社で、他の働き方に変わりたい」のは、労働時間が長いほうが比率が少し高い。契約社員は「現在の会社で、現在の働き方を継続し

たい」は 49.3%で、「現在の会社で、他の働き方に変わりたい」は 21.1%と非正規の中では高い。現在もしくは別の会社で別の働き方に変えたい場合に、正社員を希望する比率（表中の [ ] 内の数値）は、非正規全体では、週労働時間が 35 時間以上 [30.9%] のほうが 35 時間未満 [17.8%] より高い。非正規間では、派遣会社の派遣社員 [38.1%] や契約社員 [33.8%] の比率が高い。パートは、合計では 18.4%だが、労働時間別では 35 時間以上 [25.6%] のほうが 35 時間未満 [14.9%] より高い。

次に、勤続年数を比べる（図表 4-3）。正規の職員・従業員に比べると、非正規の勤続年数は総じて短い。非正規間では、「10 年以上」についてパートが 19.9%、契約社員が 13.0% など、勤続年数が長い人も少なくない。また、「0-1 年」と「2-3 年」を合わせてパートと契約社員の比率を比べると、パートの 43.1%に対して契約社員は 52.8%と契約社員のほうが比率が高い。パートを労働時間で分割した場合、週 35 時間以上よりも週 35 時間未満のほうが勤続年数の短いカテゴリーの比率が高い（平均値も低い）。

図表 4-3 就業形態別・勤続年数の分布 (%)

	0-1年	2-3年	4-5年	6-7年	8-9年	10年以上	無回答	合計 (N)	平均値 (N)	標準偏差
正規の職員・従業員	9.5	12.4	10.5	7.3	6.8	50.4	3.2	100.0 (5962)	12.36 (5774)	9.859
非正規全体	26.2	22.5	15.0	10.1	6.6	16.8	2.9	100.0 (3937)	5.47 (3824)	6.216
非正規(週35時間以上)	26.8	21.0	15.4	10.6	6.5	16.8	2.9	100.0 (2127)	5.67 (2066)	6.714
非正規(週35時間未満)	25.3	24.5	14.4	9.2	7.0	16.9	2.7	100.0 (1679)	5.24 (1633)	5.541
パート	22.1	21.0	15.5	11.1	7.1	19.9	3.2	100.0 (1918)	5.98 (1856)	6.207
パート(週35時間以上)	19.9	16.0	15.7	14.3	7.1	23.5	3.5	100.0 (637)	6.90 (615)	7.043
パート(週35時間未満)	23.3	23.7	15.3	9.5	7.2	18.0	3.0	100.0 (1230)	5.48 (1193)	5.624
アルバイト	35.0	24.3	13.3	6.8	6.1	10.6	3.8	100.0 (263)	4.00 (253)	4.709
契約社員	27.9	24.9	16.0	9.3	6.7	13.0	2.2	100.0 (951)	5.05 (930)	6.374
嘱託	28.1	21.9	15.7	9.5	5.7	16.2	3.0	100.0 (370)	5.28 (359)	6.022
派遣会社の派遣社員	41.5	26.5	12.2	7.5	4.1	8.2	0.0	100.0 (147)	3.56 (147)	4.739
業務請負会社の社員	19.3	8.8	15.8	19.3	5.3	28.1	3.5	100.0 (57)	8.09 (55)	7.742
その他	31.6	23.8	9.5	8.7	5.6	17.7	3.0	100.0 (231)	5.52 (224)	7.108

図表 4-4 就業形態別・仕事全体の満足度 (%)

	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	合計 (N)	満足+やや満足	やや不満+不満
正規の職員・従業員	11.1	41.5	28.8	12.6	4.4	1.7	100.0 (5962)	52.5	17.0
非正規全体	11.1	36.0	30.1	14.4	5.6	2.8	100.0 (3937)	47.1	19.9
非正規(週35時間以上)	8.6	35.3	31.3	16.5	6.2	2.0	100.0 (2127)	43.9	22.7
非正規(週35時間未満)	14.1	37.6	28.4	11.4	4.8	3.8	100.0 (1679)	51.7	16.2
パート	11.8	35.1	30.8	13.2	5.6	3.4	100.0 (1918)	47.0	18.8
パート(週35時間以上)	6.6	32.5	33.9	17.9	6.4	2.7	100.0 (637)	39.1	24.3
パート(週35時間未満)	14.6	36.7	29.0	10.8	5.1	3.7	100.0 (1230)	51.3	15.9
アルバイト	13.3	34.2	32.3	12.5	4.9	2.7	100.0 (263)	47.5	17.5
契約社員	8.2	36.5	28.5	17.2	6.9	2.6	100.0 (951)	44.7	24.2
嘱託	15.1	37.8	28.9	13.8	3.0	1.4	100.0 (370)	53.0	16.8
派遣会社の派遣社員	8.8	42.2	28.6	13.6	5.4	1.4	100.0 (147)	51.0	19.0
業務請負会社の社員	7.0	31.6	33.3	15.8	8.8	3.5	100.0 (57)	38.6	24.6
その他	10.0	37.7	31.2	15.2	3.9	2.2	100.0 (231)	47.6	19.0

仕事全体の満足度を就業形態間で比較してみると（図表４－４）、満足している人（「満足」＋「やや満足」）の比率は、正規の職員・従業員の 52.5%に対して非正規員全体は 47.1%であり、その差は大きくない。非正規全体の労働時間別で比べると、週 35 時間以上よりも週 35 時間未満のほうが満足している人（「満足」＋「やや満足」）の比率が高い。また、非正規の間では、パート（週 35 時間以上）（39.1%）と業務請負会社の社員（38.6%）でやや低いものの、概ね 5 割程度である。逆に、「やや不満」と「不満」を合わせた比率で 20%を超えているのは、パート（週 35 時間以上）（24.3%）と契約社員（24.2%）、そして業務請負会社の社員（24.6%）である。

ここで、就業形態選択の理由（非正規のみ）を比べる（図表４－５）。非正規全体では、「正規の職員・従業員として働く機会がなかったから」（28.6%）と「自分の都合のよい時間に働きたいから」（26.6%）の比率が高い。労働時間で比べると、週 35 時間以上は「正規の職員・従業員として働く機会がなかったから」の比率が 36.9%で最も高く、「その他」が 23.5%で次に高い。これに対して週 35 時間未満では、「自分の都合のよい時間に働きたいから」が 46.6%で最も高く、「勤務時間・日数が短いから」（28.6%）や「家事・育児・介護等の事情により正社員で働けない」（27.9%）が次に高い。

図表 4－5 就業形態選択の理由（%）

	非正規全体	週35時間	
		以上	未満
自分の都合のよい時間に働きたいから	26.6	10.8	46.6
専門的な知識・技術を活かせるから	8.3	7.4	9.4
仕事が簡単だから	4.3	3.4	5.4
勤務時間・日数が短いから	14.7	3.7	28.6
通勤が容易だから	14.5	10.6	19.4
組織に縛られないから	6.0	6.9	4.8
転勤がないから	6.2	6.3	6.1
しばらく働いていると正規の職員・従業員になれる	10.5	16.4	3.1
家事・育児・介護等の事情により正社員で働けない	17.1	8.7	27.9
正規の職員・従業員として働くのは体力的に困難	5.3	3.1	8.2
正規の職員・従業員として働く機会がなかったから	28.6	36.9	18.0
その他	17.3	23.5	9.4
無回答	5.7	6.0	5.3
合計	100.0	100.0	100.0
(N)	(3806)	(2127)	(1679)

次に、非正規の就業形態間で就業形態選択の理由を比べる（図表４－６）。パートは「自分の都合のよい時間に働きたいから」の比率が最も高く（40.1%）、「勤務時間・日数が短いから」、「家事・育児・介護等の事情により正社員で働けない」、「正規の職員・従業員として働く機会がなかったから」なども 20%を超えている。労働時間別にみると、週 35 時間以上では「正規の職員・従業員として働く機会がなかったから」の比率が最も高いが、週 35 時間未満では「自分の都合のよい時間に働きたいから」が 50%を超えて最も高く、「勤務時間・日

数が短いから」、「家事・育児・介護等の事情により正社員で働けない」が30%を超えているが、「正規の職員・従業員として働く機会がなかったから」は15.5%と「週35時間以上」に比べて低い。契約社員では、「正規の職員・従業員として働く機会がなかったから」が40.0%で最も高く、「しばらく働いていると正規の職員・従業員になれる」や「その他」が20%を超えている。

図表4-6 就業形態別（非正規のみ）・就業形態選択の理由（%）

	パート	週35時間		アルバイト	契約社員	嘱託	派遣会社の派遣社員	業務請負会社の社員	その他
		以上	未満						
自分の都合のよい時間に働きたいから	40.1	20.3	50.9	40.7	8.8	7.8	10.2	8.8	12.1
専門的な知識・技術を活かせるから	6.2	3.9	7.3	4.9	8.3	15.4	12.9	15.8	12.1
仕事が簡単だから	5.5	5.3	5.5	4.9	2.6	4.1	4.1	5.3	0.9
勤務時間・日数が短いから	23.0	6.9	31.8	11.4	4.4	6.5	6.8	3.5	7.8
通勤が容易だから	19.0	16.3	20.7	14.4	9.8	6.8	14.3	12.3	7.8
組織に縛られないから	5.8	7.4	5.1	8.7	4.9	5.1	10.9	5.3	5.2
転勤がないから	6.7	8.2	6.1	9.5	5.6	4.9	7.5	5.3	3.9
しばらく働いていると正規の職員・従業員になれる	3.6	8.2	1.3	11.0	22.7	14.3	9.5	8.8	10.8
家事・育児・介護等の事情により正社員で働けない	28.3	19.6	33.4	9.1	5.3	3.8	8.2	3.5	6.9
正規の職員・従業員として働くのは体力的に困難	7.8	4.4	9.7	3.4	1.7	5.7	2.0	0.0	3.9
正規の職員・従業員として働く機会がなかったから	22.4	35.2	15.5	26.2	40.0	28.9	35.4	17.5	31.2
その他	9.7	15.2	6.4	14.1	22.9	30.3	30.6	28.1	34.6
無回答	6.0	7.4	5.1	4.2	4.7	8.4	2.7	19.3	6.9
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(N)	(1918)	(637)	(1230)	(263)	(951)	(370)	(147)	(57)	(231)

最後に、職場に対するコミットメントについてだが、組織コミットメントに関する研究は、いずれも多数の質問項目を用いた尺度化によって分析を行っている（松山，2010 など）。例えば、朴（2009）の分析では、組織コミットメントを構成する愛着的コミットメントに5項目、存続的コミットメントに4項目を用いている。

本稿では、そのような複数の次元に分類できるような多数の項目は使用できないため、仕事に対する姿勢についてたずねた3つの質問項目（「上司や同僚の期待に応えようとしている」、「会社や職場に貢献しようとしている」、「会社の業績向上に貢献しようとしている」）の合成変数（職場貢献得点）<sup>10</sup>を使用する。これらは組織（職場）に対する愛着的コミットメントに関する質問とみなすことができるだろう。

図表4-7から図表4-9は、合成変数（職場貢献得点）に使用するそれぞれの項目の分布を就業形態別に比べたものである。

<sup>10</sup> 「あなたの仕事に対する姿勢についてお答えください」という設問で、それぞれの項目について「大いに当てはまる」、「ある程度当てはまる」、「あまり当てはまらない」、「まったく当てはまらない」の4段階でたずねている。合成変数の作成においては、「まったく当てはまらない」＝-2から「大いに当てはまる」＝2とし、3項目の得点を合計した（最大値＝6、最小値＝-6、平均値＝3.05）。3項目のα係数は.837である。

図表４－７ 就業形態別・仕事に対する姿勢：上司や同僚の期待に応えようとしている（％）

	大いにあてはまる	ある程度あてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	合計 (N)	大いにあてはまる＋ある程度あてはまる	あまりあてはまらない＋まったくあてはまらない
正規の職員・従業員	35.1	55.4	7.7	0.6	1.1	100.0 (5962)	90.5	8.4
非正規全体	36.4	53.4	7.7	0.5	2.1	100.0 (3937)	89.8	8.2
非正規(週35時間以上)	37.3	52.5	8.3	0.5	1.5	100.0 (2127)	89.8	8.8
非正規(週35時間未満)	35.2	54.7	7.1	0.4	2.6	100.0 (1679)	89.9	7.5
パート	33.6	54.5	8.7	0.5	2.6	100.0 (1918)	88.2	9.2
パート(週35時間以上)	32.2	54.3	11.0	0.6	1.9	100.0 (637)	86.5	11.6
パート(週35時間未満)	34.0	55.0	7.6	0.5	2.9	100.0 (1230)	88.9	8.1
アルバイト	41.4	48.3	7.6	0.4	2.3	100.0 (263)	89.7	8.0
契約社員	38.5	51.9	7.5	0.6	1.5	100.0 (951)	90.4	8.1
嘱託	38.1	54.1	5.7	0.3	1.9	100.0 (370)	92.2	5.9
派遣会社の派遣社員	41.5	53.1	5.4	0.0	0.0	100.0 (147)	94.6	5.4
業務請負会社の社員	40.4	47.4	8.8	0.0	3.5	100.0 (57)	87.7	8.8
その他	38.1	55.8	4.3	0.4	1.3	100.0 (231)	93.9	4.8

図表４－８ 就業形態別・仕事に対する姿勢：会社や職場に貢献しようとしている（％）

	大いにあてはまる	ある程度あてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	合計 (N)	大いにあてはまる＋ある程度あてはまる	あまりあてはまらない＋まったくあてはまらない
正規の職員・従業員	31.7	56.3	10.1	0.8	1.2	100.0 (5962)	87.9	10.9
非正規全体	29.6	53.9	13.5	0.7	2.2	100.0 (3937)	83.6	14.2
非正規(週35時間以上)	31.1	52.4	14.1	0.8	1.6	100.0 (2127)	83.5	14.9
非正規(週35時間未満)	27.5	56.2	12.9	0.6	2.9	100.0 (1679)	83.7	13.5
パート	27.3	54.7	14.7	0.6	2.7	100.0 (1918)	82.1	15.3
パート(週35時間以上)	27.3	53.2	16.6	0.9	1.9	100.0 (637)	80.5	17.6
パート(週35時間未満)	26.8	55.9	13.7	0.5	3.1	100.0 (1230)	82.7	14.2
アルバイト	30.8	53.6	12.2	1.5	1.9	100.0 (263)	84.4	13.7
契約社員	32.2	52.1	13.2	0.9	1.6	100.0 (951)	84.2	14.2
嘱託	32.7	55.4	9.5	0.0	2.4	100.0 (370)	88.1	9.5
派遣会社の派遣社員	30.6	50.3	18.4	0.7	0.0	100.0 (147)	81.0	19.0
業務請負会社の社員	33.3	50.9	12.3	0.0	3.5	100.0 (57)	84.2	12.3
その他	30.7	55.8	10.4	1.3	1.7	100.0 (231)	86.6	11.7

図表４－９ 就業形態別・仕事に対する姿勢：会社の業績向上に貢献しようとしている（％）

	大いにあてはまる	ある程度あてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	合計 (N)	大いにあてはまる＋ある程度あてはまる	あまりあてはまらない＋まったくあてはまらない
正規の職員・従業員	27.1	53.0	17.5	1.3	1.2	100.0 (5962)	80.1	18.8
非正規全体	21.7	48.8	24.6	2.3	2.6	100.0 (3937)	70.5	26.9
非正規(週35時間以上)	23.2	48.0	25.0	2.2	1.6	100.0 (2127)	71.2	27.2
非正規(週35時間未満)	19.2	50.1	24.5	2.5	3.6	100.0 (1679)	69.3	27.0
パート	19.3	49.2	25.7	2.4	3.4	100.0 (1918)	68.5	28.1
パート(週35時間以上)	19.3	48.7	27.8	2.7	1.6	100.0 (637)	68.0	30.5
パート(週35時間未満)	18.9	49.8	24.9	2.3	4.1	100.0 (1230)	68.7	27.2
アルバイト	23.2	50.6	19.4	4.2	2.7	100.0 (263)	73.8	23.6
契約社員	24.3	49.9	22.6	1.5	1.7	100.0 (951)	74.2	24.1
嘱託	25.4	47.3	24.3	0.8	2.2	100.0 (370)	72.7	25.1
派遣会社の派遣社員	21.8	36.7	35.4	6.1	0.0	100.0 (147)	58.5	41.5
業務請負会社の社員	26.3	50.9	19.3	0.0	3.5	100.0 (57)	77.2	19.3
その他	21.6	48.1	24.7	3.5	2.2	100.0 (231)	69.7	28.1

「大いにあてはまる＋ある程度あてはまる」に注目すると、図表４－７「上司や同僚の期待に答えようとしている」や図表４－８「会社や職場に貢献しようとしている」では就業形態間でほとんど違いが見られないが、図表４－９「会社の業績向上に貢献しようとしている」では正規の職員・従業員（80.1％）の比率が非正規全体（70.5％）よりも約10ポイント高く、非正規間では業務請負会社の社員の比率が最も高く（77.2％）、派遣会社の派遣社員が最も低い（58.5％）。

**図表４－10 就業形態別・職場貢献得点（平均値）**

	平均値	度数	標準偏差
正規の職員・従業員	3.15	(5883)	2.357
非正規全体	2.85	(3823)	2.492
非正規(週35時間以上)	2.86	(2089)	2.543
非正規(週35時間未満)	2.82	(1612)	2.412
パート	2.70	(1847)	2.532
パート(週35時間以上)	2.54	(624)	2.702
パート(週35時間未満)	2.77	(1176)	2.434
アルバイト	2.98	(255)	2.497
契約社員	2.99	(934)	2.497
嘱託	3.15	(359)	2.248
派遣会社の派遣社員	2.55	(147)	2.589
業務請負会社の社員	3.20	(55)	2.468
その他	2.97	(226)	2.357

就業形態別に職場貢献得点の平均値を示したのが図表４－10である。それぞれの就業形態間での差は大きくないが、全体では正規の職員・従業員のほうが非正規全体よりも平均値が若干高い。非正規の中では派遣会社の派遣社員（2.55）の平均値が最も低く、パート（2.70）はその次に低い。また、パートの労働時間別の値は、週35時間未満のほうが週35時間以上より若干高いが、その差は小さい<sup>11</sup>。

図表４－11と図表４－12は、回答者の主な属性によって職場貢献得点の平均値を比較したものである。性別は、いずれも男性のほうが女性よりも値が高い。年齢は、概ね年齢層が高いほうが値も高い。学歴は、大学・大学院卒の値が高い傾向が見られる。勤続年数では「2－3年」の値が低い。働き始めて2、3年くらいの時期は壁にぶつかったりすることが多いということであろうか。企業規模は、正社員では規模が大きいほうが値も大きい。非正規ではまちまちな結果となっている。仕事全体の満足度については、満足しているほうが職場貢献得点の値も高い。

<sup>11</sup> サンプルサイズが比較的大きいので統計的に有意な結果が得られやすい面はあると思うが、参考までに、平均値の差の検定では、「正規の職員・従業員」と「非正規全体」の差は1％水準で統計的に有意な差が認められたが、パートの「週35時間以上」と「週35時間未満」の差は有意ではなかった。また、就業形態間については、多重比較（Tukey HSDを使用）を行ったところ、「正規の職員・従業員」と「パート」、「パート」と「嘱託」にのみ統計的に有意な差が認められた。

図表4-11 就業形態別・属性別・職場貢献得点（1）（平均値）

		正規の職員・従業員	非正規全体	週35時間以上	週35時間未満
性別	男性	3.33	3.20	3.24	3.00
	女性	2.86	2.75	2.70	2.79
年齢	30歳未満	2.73	2.68	2.62	2.84
	30-39歳	3.12	2.77	2.83	2.69
	40-49歳	3.37	2.75	2.83	2.68
	50-59歳	3.43	3.04	3.09	2.94
	60歳以上	3.51	3.17	3.10	3.17
最終学歴	中学・高等学校	3.02	2.84	2.82	2.81
	短大・高専	2.96	2.77	2.74	2.78
	大学・大学院	3.37	3.03	3.15	2.92
勤続年数	0-1年	3.01	3.02	3.00	3.00
	2-3年	2.76	2.57	2.56	2.55
	4-5年	3.06	2.81	2.73	3.00
	6-7年	3.10	2.78	2.72	2.84
	8-9年	2.97	3.18	3.26	2.99
	10年以上	3.35	2.96	3.11	2.76
企業規模	300人未満	3.00	2.78	2.79	2.76
	300~1000人未満	3.16	2.92	2.84	3.03
	1000人以上	3.37	2.93	2.97	2.87
仕事全体の満足度	満足	4.60	4.10	4.47	3.85
	やや満足	3.59	3.26	3.34	3.11
	どちらでもない	2.49	2.26	2.32	2.14
	やや不満	2.42	2.43	2.43	2.37
	不満	1.83	2.29	2.02	2.75

図表4-12 就業形態別・属性別・職場貢献得点（2）（平均値）

		パート	週35時間以上	週35時間未満	アルバイト	契約社員	嘱託	派遣会社の派遣社員	業務請負会社の社員	その他
性別	男性	3.02	2.75	3.25	3.06	3.28	3.32	3.16	3.11	3.16
	女性	2.67	2.51	2.73	2.93	2.82	3.02	2.38	3.35	2.92
年齢	30歳未満	2.08	1.68	2.43	3.02	2.86	3.04	2.65	3.00	2.76
	30-39歳	2.56	2.29	2.68	3.05	2.94	2.86	2.41	3.47	3.21
	40-49歳	2.65	2.55	2.68	2.51	2.96	3.33	2.13	3.91	2.91
	50-59歳	2.87	2.81	2.84	3.12	3.24	3.44	4.00	3.06	3.23
	60歳以上	3.27	3.27	3.23	3.21	3.25	3.10	4.60	2.00	2.00
最終学歴	中学・高等学校	2.68	2.50	2.76	3.00	3.15	3.18	2.12	2.85	2.87
	短大・高専	2.71	2.60	2.74	2.84	2.75	2.95	2.83	3.86	2.69
	大学・大学院	2.84	2.72	2.87	3.09	2.95	3.27	3.03	3.21	3.42
勤続年数	0-1年	2.82	2.49	2.95	3.28	3.13	3.18	2.87	3.64	3.24
	2-3年	2.39	2.14	2.50	2.87	2.62	3.11	2.44	1.60	2.67
	4-5年	2.61	2.20	2.88	2.94	3.09	2.96	2.56	3.78	2.73
	6-7年	2.82	2.71	2.92	2.24	3.00	3.20	1.91	2.91	1.45
	8-9年	3.08	3.27	2.89	2.94	3.38	3.30	1.83	4.33	3.67
	10年以上	2.85	2.85	2.76	2.54	3.03	3.35	2.25	2.86	3.80
企業規模	300人未満	2.62	2.46	2.67	2.93	3.06	3.18	3.25	2.74	2.47
	300~1000人未満	2.86	2.56	3.00	3.22	2.93	3.07	1.57	3.81	3.40
	1000人以上	2.84	2.63	2.97	2.95	2.98	3.15	2.82	3.17	2.96
仕事全体の満足度	満足	3.89	4.24	3.84	3.24	4.71	4.48	4.15	6.00	4.17
	やや満足	3.17	3.27	3.08	3.57	3.32	3.29	3.21	4.00	3.21
	どちらでもない	1.95	1.86	1.98	2.76	2.61	2.68	1.36	2.95	2.51
	やや不満	2.37	2.29	2.38	2.06	2.52	2.61	2.25	2.33	2.60
	不満	2.59	2.17	2.85	1.77	2.06	2.33	1.50	0.80	2.67

### 3. 就業形態選択の理由

ここでは就業形態選択の理由に焦点を当てた集計を行う。この質問項目は正社員以外を対象としている。

まず、就業形態選択の理由別に今後の働き方の希望を比べてみると（図表4-13）、「しばらく働いていると正規の職員・従業員になれる」は「現在の会社で、他の働き方に変わりたい」が34.5%で他の項目に比べて高い。これは項目の内容から当然の結果であろう。また、「正規の職員・従業員として働く機会がなかったから」もその比率が21.4%と比較的高い。「別の会社などで、他の働き方に変わりたい」では、「組織に縛られないから」と「正規の職員・従業員として働く機会がなかったから」の2項目のみ20%を超えている。

図表4-13 就業形態選択の理由別・今後の働き方の希望（%）

	現在の会社で、現在の働き方を継続したい	別の会社などで、現在の働き方を継続したい	現在の会社で、他の働き方に変わりたい	別の会社などで、他の働き方をしたい	無回答	合計 (N)
自分の都合のよい時間に働きたいから	66.8	5.2	6.8	17.0	4.2	100.0 (1038)
専門的な知識・技術を活かせるから	63.2	9.9	7.4	14.2	5.3	100.0 (323)
仕事が簡単だから	69.8	3.0	3.0	14.8	9.5	100.0 (169)
勤務時間・日数が短いから	72.1	5.1	4.6	13.1	5.1	100.0 (567)
通勤が容易だから	68.4	2.6	8.1	16.2	4.6	100.0 (567)
組織に縛られないから	56.7	7.4	6.1	23.4	6.5	100.0 (231)
転勤がないから	71.7	3.2	6.1	16.6	2.4	100.0 (247)
しばらく働いていると正規の職員・従業員になれる	47.1	2.9	34.5	12.9	2.7	100.0 (412)
家事・育児・介護等の事情により正社員で働けない	63.7	6.8	9.2	16.0	4.2	100.0 (661)
正規の職員・従業員として働くのは体力的に困難	67.1	6.8	5.3	16.4	4.3	100.0 (207)
正規の職員・従業員として働く機会がなかったから	45.0	3.9	21.4	25.0	4.6	100.0 (1120)
その他	46.8	5.9	22.4	19.1	5.8	100.0 (695)

図表4-14 就業形態選択の理由別・勤続年数の分布（%）

	0-1年	2-3年	4-5年	6-7年	8-9年	10年以上	無回答	合計 (N)	平均値 (N)	標準偏差
自分の都合のよい時間に働きたいから	24.8	24.3	14.8	10.4	6.6	16.8	2.4	100.0 (1038)	5.27 (1013)	5.546
専門的な知識・技術を活かせるから	33.7	19.5	12.7	9.6	5.3	16.7	2.5	100.0 (323)	5.27 (315)	6.583
仕事が簡単だから	23.1	18.3	21.9	11.2	3.6	17.8	4.1	100.0 (169)	5.41 (162)	5.349
勤務時間・日数が短いから	24.2	25.9	15.7	9.9	5.1	16.2	3.0	100.0 (567)	5.26 (550)	5.779
通勤が容易だから	19.9	23.6	15.5	10.6	7.8	20.3	2.3	100.0 (567)	6.22 (554)	6.347
組織に縛られないから	20.8	22.1	17.7	9.1	8.7	19.0	2.6	100.0 (231)	5.83 (225)	5.665
転勤がないから	20.6	25.5	13.8	11.3	6.9	19.8	2.0	100.0 (247)	6.29 (242)	6.783
しばらく働いていると正規の職員・従業員になれる	46.6	24.8	12.6	6.1	3.9	4.6	1.5	100.0 (412)	2.83 (406)	3.841
家事・育児・介護等の事情により正社員で働けない	26.9	25.6	16.0	8.6	6.2	14.1	2.6	100.0 (661)	4.94 (644)	5.536
正規の職員・従業員として働くのは体力的に困難	28.0	22.2	15.5	5.8	7.2	18.4	2.9	100.0 (207)	5.51 (201)	6.287
正規の職員・従業員として働く機会がなかったから	25.2	23.7	14.2	11.4	6.8	16.4	2.3	100.0 (1120)	5.29 (1094)	5.537
その他	24.5	21.0	16.1	10.5	6.8	18.8	2.3	100.0 (695)	6.30 (679)	7.652

勤続年数を比べると（図表4-14）、ほとんどの項目の平均値は5~6年だが、「しばらく働いていると正規の職員・従業員になれる」の平均値が2.83と他に比べて短い。また、「正規の職員・従業員として働く機会がなかったから」（不本意型）を選択した人は正社員への転換を目指して勤続年数が短くなることも考えられるが、「10年以上」が16.4%で平均値は5.29

年であり、他の理由を選択した場合と大きな違いはない。勤続年数の平均値が高いのは（6年以上）、「その他」以外では「通勤が容易だから」や「転勤がないから」など勤務地に関わる項目である。

そして、勤め先に正規の職員・従業員に転換できる制度があるかどうかでは（図表4-15）、「しばらく働いていると正規の職員・従業員になれる」が84.2%と他の項目に比べて比率が高い。

**図表4-15 就業形態選択の理由別・正社員転換制度の有無（%）**

	ある	ない	無回答	合計	(N)
自分の都合のよい時間に働きたいから	49.4	36.7	13.9	100.0	(1038)
専門的な知識・技術を活かせるから	51.4	39.3	9.3	100.0	(323)
仕事が簡単だから	39.1	44.4	16.6	100.0	(169)
勤務時間・日数が短いから	44.4	41.4	14.1	100.0	(567)
通勤が容易だから	40.2	45.5	14.3	100.0	(567)
組織に縛られないから	55.0	30.7	14.3	100.0	(231)
転勤がないから	56.7	34.0	9.3	100.0	(247)
しばらく働いていると正規の職員・従業員になれる	84.2	8.5	7.3	100.0	(412)
家事・育児・介護等の事情により正社員で働けない	57.9	31.3	10.7	100.0	(661)
正規の職員・従業員として働くのは体力的に困難	51.7	37.2	11.1	100.0	(207)
正規の職員・従業員として働く機会がなかったから	44.4	47.1	8.5	100.0	(1120)
その他	47.8	42.6	9.6	100.0	(695)

ここで、就業形態選択の理由に関する項目を不本意型（「正規の職員・従業員として働く機会がなかったから」を選択した）と自発型（「正規の職員・従業員として働く機会がなかったから」を選択しなかった）に分けた変数を作成する。ただし、これまでの就業形態選択の理由の集計結果から、「しばらく働いていると正規の職員・従業員になれる」を選択したケースは、「現在の会社で、他の働き方に変わりたい」人が多く、勤続年数が短く、正社員への転換制度があるところで働いている人が多いことから、その項目の内容通りにしばらく非正規の就業形態で働いた後に同じ会社で正社員になる人が多いと思われる。したがって、自発的に非正規の働き方を選択しているが、他の項目とは意味合いが異なるので、自発型からは除くこととする。

**図表4-16 自発型／不本意型別・勤続年数および職場貢献得点**

		平均値	度数	標準偏差
勤続年数	自発型	5.67	(2295)	6.394
	不本意型	5.29	(1094)	5.537
職場貢献得点	自発型	2.83	(2294)	2.454
	不本意型	2.76	(1099)	2.493

自発型か不本意型で勤続年数と職場コミットメント得点の平均値を比較すると（図表4-16）、勤続年数も職場コミットメント得点も自発型の値が若干高いが、統計的に有意な差は認められなかった。

#### 4. 現在の働き方の継続希望の要因分析

ここでは、多変量解析を用いて、今後の働き方として非正規の仕事を継続する要因の分析を行う。

多変量解析を行う前に、まず、就業形態選択の理由が自発型か不本意型でクロス集計すると（図表4-17）、自発型は「現在の会社や働き方を継続したい」（66.6%）、不本意型は「現在の会社や働き方を変えたい」（52.8%）のほうが比率が高い<sup>12</sup>。これは図表4-13でも確認できるが、不本意型とは「正規の職員・従業員として働く機会がなかったから」を選択した人であり、働き方を変えたいと考える人が多いのは当然だが、現在の働き方を継続したい場合との差はあまり大きくない。

図表4-17 自発型／不本意型別・現在の働き方の継続を希望するかどうか（%）

	現在の会社や働き方を変えたい	現在の会社や働き方を継続したい	合計 (N)
自発型	33.4	66.6	100.0 (2225)
不本意型	52.8	47.2	100.0 (1068)

図表4-18 今後の働き方の希望別・職場貢献得点

	平均値	(N)	標準偏差
現在の会社で、現在の働き方を継続したい	3.00	(2180)	2.376
現在の会社や働き方を変えたい	2.69	(1451)	2.601
別の会社などで、現在の働き方を継続したい	2.15	(177)	2.744
現在の会社で、他の働き方に変わりたい	3.38	(569)	2.345
別の会社などで、他の働き方をしたい	2.26	(705)	2.641

また、職場貢献得点の平均値を今後の働き方の希望別に比べると（図表4-18）、「現在の会社で、現在の働き方を継続したい」とその他の希望（「現在の会社や働き方を変えたい」）では、前者のほうが平均値が高い。また、変えたい中では「現在の会社で、他の働き方に変わりたい」の平均値が高い。つまり、就業形態を継続したい場合も変えたい場合も、現在の会社に留まることを希望するほうが平均値が高い。これも当然ながら、職場に貢献しようという意識の高い人は、その職場に留まる傾向があるだろう。

分析に使用する被説明変数は、今後の働き方の希望に関する問の選択肢で「現在の会社で、

<sup>12</sup> 自発型の個別の項目の傾向については図表4-6を参照。

現在の働き方を継続したい」を“1”とし、「別の会社などで、現在の働き方を継続したい」「現在の会社で、他の働き方に変わりたい」「別の会社などで、他の働き方をしたい」を“0”とするダミー変数とし、現在の働き方を継続したいかどうかに影響する要因を調べるロジスティック回帰分析を行った。分析では、非正規全体だけではなく、契約社員やパートにデータを分割した分析も行った。非正規全体とパートについては、労働時間（1週間の労働時間が35時間以上と35時間未満）によって2つのグループに分割した分析も行った。

説明変数は、年齢、性別ダミー（男性＝1、女性＝0）、婚姻ダミー（既婚＝1、独身＝0）、学歴（高卒以下をリファレンスとした短大・大卒ダミーおよび大学・大学院ダミー）、個人年収、週労働時間、勤続年数、企業規模（300人未満をリファレンスとした300-1000人未満ダミーおよび1000人以上ダミー）、業種（製造業をリファレンスとしたそれぞれの業種のダミー変数）、不本意ダミー（不本意型＝1、自発型＝0）、職場貢献得点である。

図表4-19 現在の働き方の継続希望を被説明変数とするロジスティック回帰分析（1）

		非正規社員全体		
		週35時間以上	週35時間未満	
		Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)
性別ダミー（男性＝1、女性＝0）		1.217	1.315 †	1.123
配偶者ダミー（既婚＝1、独身＝0）		<b>1.289 *</b>	1.134	<b>1.475 *</b>
年齢		<b>1.045 **</b>	<b>1.039 **</b>	<b>1.054 **</b>
学歴 (リファレンス:高卒以下)	短大・高専卒ダミー	<b>0.790 *</b>	0.821	0.757 †
	大学・大学院卒ダミー	<b>0.694 **</b>	<b>0.617 **</b>	0.837
週労働時間		<b>0.985 **</b>	0.991	0.996
個人年収		1.000	1.001	1.000
勤続年数		<b>1.033 **</b>	<b>1.035 **</b>	1.031 †
企業規模 (リファレンス:300人未満)	300-1000未満ダミー	0.907	0.872	0.990
	1000以上ダミー	0.940	0.977	0.898
業種	建設業ダミー	0.745	0.689	0.846
	情報通信業ダミー	1.055	0.921	1.398
	運輸・郵便業ダミー	1.299	1.394	1.177
	卸売業ダミー	0.921	1.027	0.810
	小売業ダミー	0.953	0.770	1.230
	金融・保険・不動産業ダミー	1.216	0.872	2.303 †
	学術・専門・技術サービス業ダミー	0.819	0.753	0.869
	宿泊・飲食サービス業ダミー	1.448	1.002	<b>2.646 *</b>
	教育・学習支援業ダミー	0.779	0.866	0.724
	医療・福祉ダミー	0.933	0.987	0.866
	複合サービス業ダミー	0.929	0.859	1.980
	サービス業ダミー	1.262	1.037	1.589 †
	その他業種ダミー	1.127	1.210	0.985
	不本意ダミー（不本意型＝1、自発型＝0）		<b>0.545 **</b>	<b>0.600 **</b>
職場貢献得点		1.030 †	1.003	<b>1.070 *</b>
定数		0.368 **	0.340 *	0.170 **
カイ2乗		414.998 **	197.284 **	195.399 **
-2対数尤度		3209.821	1842.106	1333.377
(N)		(2690)	(1476)	(1214)

(† = p < .10, \* = p < .05, \*\* = p < .01)

分析の結果（図表4-19、図表4-20）、現在の働き方の継続について、不本意ダミーは一貫して自発型のほうが継続を希望する、逆に言うと、不本意型は継続を希望しない傾向となった。職場貢献得点は、非正規全体の週35時間未満のみに統計的に有意な影響（+）が見られた。つまり、現在の働き方の継続には、就業形態選択の理由が自発型であるか不本意型であるかの影響はあるが、職場に対するコミットメントの影響はあまり見られなかった。

図表4-20 現在の働き方の継続希望を被説明変数とするロジスティック回帰分析（2）

		契約社員	パート	パート (週35時間以上)	パート (週35時間未満)
		Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)
性別ダミー（男性=1、女性=0）		1.189	0.890	1.212	0.694
配偶者ダミー（既婚=1、独身=0）		1.031	<b>1.424 *</b>	1.090	<b>1.667 *</b>
年齢		<b>1.030 **</b>	<b>1.060 **</b>	<b>1.055 **</b>	<b>1.067 **</b>
学歴 (リファレンス:高卒以下)	短大・高専卒ダミー	1.099	<b>0.651 **</b>	<b>0.468 **</b>	0.749
	大学・大学院卒ダミー	0.731	0.817	0.766	0.812
週労働時間		0.987	<b>0.988 *</b>	0.985	1.000
個人年収		1.001	0.999	0.997 †	1.001
勤続年数		<b>1.048 *</b>	1.019	1.041 †	1.015
企業規模 (リファレンス:300人未満)	300-1000未満ダミー	0.841	1.017	0.775	1.137
	1000以上ダミー	1.269	0.841	1.012	0.726
業種	建設業ダミー	0.636	0.638	0.374	0.801
	情報通信業ダミー	1.185	0.675	0.441	1.000
	運輸・郵便業ダミー	2.140 †	0.519	0.321	0.607
	卸売業ダミー	1.110	0.877	0.561	1.472
	小売業ダミー	0.740	0.985	0.522	1.372
	金融・保険・不動産業ダミー	0.598	1.392	0.701	2.570 †
	学術・専門・技術サービス業ダミー	0.591	0.788	0.327	1.318
	宿泊・飲食サービス業ダミー	0.984	2.246	3.086	2.159
	教育・学習支援業ダミー	1.409	0.706	1.003	0.701
	医療・福祉ダミー	1.501	0.749	0.787	0.782
	複合サービス業ダミー	0.490	1.290	1.013	2.851
	サービス業ダミー	0.943	<b>1.930 *</b>	<b>4.108 *</b>	1.715
	その他業種ダミー	1.783	0.670	0.458	1.067
不本意ダミー（不本意型=1、自発型=0）		<b>0.488 **</b>	<b>0.489 **</b>	<b>0.496 **</b>	<b>0.505 **</b>
職場貢献得点		1.042	1.029	0.974	1.068 †
定数		0.384	0.258 **	0.695	0.088 **
カイ2乗		96.891 **	221.820 **	88.632 **	149.979 **
-2対数尤度		763.417	1474.665	513.109	926.304
(N)		(621)	(1333)	(444)	(889)

(† = p < .10, \* = p < .05, \*\* = p < .01)

他の変数については、一貫して統計的に有意な結果が得られたのは年齢で、年齢が高いほうが継続を希望する傾向となった。しかし、勤続年数は非正規全体と非正規全体の週35時間以上、そして契約社員でのみ統計的に有意な結果（+）が得られた。

就業形態別に結果をまとめると、非正規全体については既婚で、年齢が高く、学歴は高卒以下で、週の労働時間は短く、勤続年数は長く、就業形態選択の理由が自発型の場合に現在の働き方（仕事および会社）の継続を希望する傾向が示された。非正規全体の週35時間以上は、年齢が高く、学歴は高卒以下で、勤続年数は長く、就業形態選択の理由が自発型の場合に現在の働き方（仕事および会社）の継続を希望する傾向が示された。非正規全体の週35

時間未満では、既婚で、年齢が高く、就業形態選択の理由が自発型で、職場に対するコミットメントが高い場合に現在の働き方（仕事および会社）の継続を希望する傾向が示された。契約社員は、年齢が高く、勤続年数が長く、自発型の場合で、パートは、既婚で、年齢が高く、短大・高専卒よりは高卒以下で、週の労働時間は短く、サービス業で、自発型の場合、そしてパートの週労働時間 35 時間以上では、年齢が高く、短大・高専卒よりは高卒以下で、サービス業で、自発型の場合であり、週労働時間 35 時間未満では、既婚で、年齢が高く、自発型の場合に現在の働き方の継続を希望する傾向が示された。契約社員とパートの主な違いは、契約社員は勤続年数の長い人が働き方の継続を希望するのに対して、パートの場合は既婚で労働時間が短い人のほうが継続を希望するということである。

## 5. 正社員への転換希望と組織コミットメント

ここまでは、非正規の働き方の継続を希望する要因に関して、主に就業形態選択の理由と組織コミットメントに焦点を当てて分析を行ってきた。ここでは、就業形態選択の理由（自発型か不本意型か）と今後の働き方の希望の関係について、組織コミットメントなどの影響を調べる。朴（2009）は、非正規の就業形態を選択した理由が自発型の場合に自社での正社員転換を希望するようになること（不本意型への移行）や、不本意型が自社での正社員転換を希望するようになること（企業での定着）の本質的要因は帰属意識（コミットメント）の高まりであるとした。そして、分析結果からもそれを支持する傾向が示された。

そこで本節では、自発型の自社での正社員への転換希望と、不本意型の自社での正社員への転換希望に対する職場コミットメント（職場貢献得点）の影響を調べる。

図表 4-21 自発型／不本意型別・今後の働き方の希望（％）

	現在の会社で、現在の働き方を継続したい	別の会社などで、現在の働き方を継続したい	現在の会社で、他の働き方に変わりたい	別の会社などで、他の働き方をしたい	無回答	合計 (N)	[他の働き方に変わりたい場合に正社員を希望]
自発型	62.8	5.3	10.4	15.8	5.8	100.0 (2361)	[18.5]
不本意型	45.0	3.9	21.4	25.0	4.6	100.0 (1120)	[37.9]

ではまず、非正規の就業形態選択の理由（自発型／不本意型）と今後の働き方の希望の関係を確認しておく（図表 4-21）。自発型の場合、「現在の会社で、現在の働き方を継続したい」が 62.8%で、次に多いのは「別の会社などで、他の働き方をしたい」の 15.8%であり、「現在の会社で、他の働き方に変わりたい」は 10.4%である。一方、不本意型の場合は、「現在の会社で、現在の働き方を継続したい」が 45.0%で最も多いが、「別の会社などで、他の働き方をしたい」（25.0%）や「現在の会社で、他の働き方に変わりたい」（21.4%）も 20%を超えている。自発型でも働き方を変えたい人が 3 割以上いるし、不本意型でも 45.0%が同じ会社で同じ働き方を継続することを希望していることが分かる。他の働き方に変わりたい

場合に正社員を希望する比率は、自発型が 18.5%に対して不本意型は 37.9%である。

**図表 4-22 自発型／不本意型別・正社員転換の希望別・自社／他社の希望 (%)**

		現在の会社を 変えたい	現在の会社を 継続したい	合計 (N)
自発型	正規の職員・従業員以外を希望	78.0	22.0	100.0 (141)
	正規の職員・従業員を希望	55.5	44.5	100.0 (436)
不本意型	正規の職員・従業員以外を希望	70.3	29.7	100.0 (74)
	正規の職員・従業員を希望	51.3	48.7	100.0 (425)

次に、正社員への転換を希望するかどうかと、会社を変えたいかどうかを、自発型と不本意型に分けて集計したところ(図表 4-22)、自発型でも不本意型でも正社員への転換を希望するほうが正社員以外を希望するより「現在の会社を継続したい」比率が高い。

**図表 4-23 自発型／不本意型別・職場貢献度の平均値**

	自発型			不本意型		
	平均値	(N)	標準偏差	平均値	(N)	標準偏差
現在の会社・働き方を変えたい	2.62	(733)	2.591	2.65	(561)	2.603
現在の会社や働き方を継続したい	2.97	(1443)	2.341	2.91	(491)	2.371
現在の会社を変えたい	2.27	(490)	2.629	2.20	(321)	2.643
現在の会社を継続したい	3.02	(1686)	2.346	3.02	(731)	2.393
正規の職員・従業員以外を希望	2.37	(137)	2.671	2.47	(74)	2.565
正規の職員・従業員を希望	2.91	(434)	2.449	2.69	(423)	2.634
現在の会社を変えたい(正社員希望)	2.40	(240)	2.470	2.05	(216)	2.703
現在の会社を継続したい(正社員希望)	3.54	(194)	2.277	3.35	(207)	2.391

さらに、自発型・不本意型別に分割して、職場貢献度を今後の働き方の希望について、現在の働き方を継続するのかどうか、現在の会社で継続して働きたいのかどうか、また、働き方を変える場合に正社員への転換を希望するのかどうか、正社員への転換を希望する場合に現在の会社で継続して働きたいのかどうかを、それぞれ平均値の比較を行った(図表 4-23)。

その結果、前節の被説明変数にも使用した現在の働き方の継続を希望するかどうかでは、自発型も不本意型も「現在の会社や働き方を継続したい」ほうが平均値が高いが差は大きくない。現在の会社で継続して働きたいのかどうかについては、自発型も不本意型も「現在の会社を継続したい」ほうが値が高い。職場に対する愛着が高いほうが、同じ職場で働きたいと考えるだろう。また、働き方を変える場合に正社員への転換を希望するのかどうかについては、不本意型は「正規の職員・従業員を希望」するかどうかで差は小さいが、自発型は正社員を希望するほうが値が高い。自発型は、正社員になれなかったことを就業形態選択の理由にはしていなかったが、その後、正社員を希望するようになった(不本意型になった)場合に、職場に対するコミットメントが高いということである。そして、正社員を希望するケースに限定して現在の会社で継続して働きたいのかどうかで比べると、自発型も不本意型も

「現在の会社を継続したい」ほうが平均値が高い。これらの結果から、現在の会社で継続して働くことを希望する場合に、職場に対するコミットメントも高いことが分かる。

今度は、帰属意識（コミットメント）の高まりが、自発型の不本意型への移行や、不本意型が自社で正社員転換を希望すること（企業での定着）の本質的要因であるという朴（2009）の主張を、多変量解析によって検討する。

図表 4-24 就業形態選択の理由が「自発型」のロジスティック回帰分析

	働き方の継続	会社の継続	会社の継続 (正社員への転換希望)
	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)
性別ダミー（男性=1、女性=0）	1.190	0.930	0.713
配偶者ダミー（既婚=1、独身=0）	<b>1.413 **</b>	1.255	0.665
年齢	<b>1.043 **</b>	<b>1.039 **</b>	1.027 †
学歴 (リファランス:高卒以下)	短大・高専卒ダミー	<b>0.662 **</b>	<b>0.710 *</b>
	大学・大学院卒ダミー	<b>0.645 **</b>	0.770
週労働時間	<b>0.985 **</b>	0.998	<b>1.039 **</b>
個人年収	1.000	1.001	1.002 †
勤続年数	<b>1.031 **</b>	<b>1.029 *</b>	0.973
企業規模 (リファランス:300人未満)	300-1000未満ダミー	0.898	0.915
	1000以上ダミー	0.936	0.955
業種	建設業ダミー	0.554	0.474 †
	情報通信業ダミー	1.480	1.540
	運輸・郵便業ダミー	1.009	1.249
	卸売業ダミー	1.189	0.606
	小売業ダミー	0.896	0.921
	金融・保険・不動産業ダミー	1.116	0.845
	学術・専門・技術サービス業ダミー	0.765	0.589
	宿泊・飲食サービス業ダミー	1.590	0.954
	教育・学習支援業ダミー	0.736	0.754
	医療・福祉ダミー	0.893	0.830
	複合サービス業ダミー	0.810	0.669
	サービス業ダミー	1.150	0.941
	その他業種ダミー	1.087	1.055
	職場貢献得点	1.043 †	<b>1.125 **</b>
定数	0.420 **	0.510 *	0.060 **
カイ2乗	226.915 **	148.814 **	73.580 **
-2対数尤度	2053.576	1755.413	422.651
(N)	(1780)	(1780)	(361)

(† = p < .10, \* = p < .05, \*\* = p < .01)

まず、自発型にデータを限定して、現在の働き方を継続するのかどうか（現在の会社や働き方を継続したい=1、現在の会社・働き方を変えたい=0）、現在の会社で継続して働きたいのかどうか（現在の会社を継続したい=1、現在の会社を変えたい=0）、そして、正社員への転換を希望する場合に現在の会社で継続して働きたいのかどうか（現在の会社を継続したい=1、現在の会社を変えたい=0）をそれぞれ被説明変数（ダミー変数）としてロジスティック回帰分析を行った（図表4-24）。

その結果、まず、現在の働き方の継続については、年齢や勤続年数が統計的に有意な影響があるが、職場貢献得点は5%水準では有意な結果が得られなかった。また、働き方を変え

るかどうかに関わらず現在の会社で働くことを継続するかどうかについては、年齢や勤続年数とともに職場貢献得点も統計的に有意な影響が示された。そして、さらに正社員への転換を希望する場合に限定して、現在の会社で働きたいかどうかについては、週労働時間と職場貢献得点が統計的に有意な結果となった。職場貢献得点については、平均値の比較（図表4-23）と同様の傾向が示されたことになる。つまり、自発型では同じ会社で継続して働くことを希望する場合には、職場へのコミットメントも高いという関係が示された。

図表4-25 就業形態選択の理由が「不本意型」のロジスティック回帰分析

		働き方の継続	会社の継続	会社の継続 (正社員への転換希望)
		Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)
性別ダミー（男性=1、女性=0）		1.320	1.186	0.901
配偶者ダミー（既婚=1、独身=0）		1.112	<b>1.453 *</b>	1.534
年齢		<b>1.050 **</b>	<b>1.023 **</b>	1.000
学歴 (リファランス:高卒以下)	短大・高専卒ダミー	1.050	0.782	0.695
	大学・大学院卒ダミー	0.772	0.764	0.679
週労働時間		0.987	0.985 †	0.996
個人年収		1.000	<b>1.002 *</b>	<b>1.005 **</b>
勤続年数		<b>1.034 *</b>	<b>1.037 *</b>	1.032
企業規模 (リファランス:300人未満)	300-1000未満ダミー	0.951	0.956	0.751
	1000以上ダミー	0.953	1.032	0.700
業種	建設業ダミー	0.972	1.068	1.267
	情報通信業ダミー	0.439	0.453	0.737
	運輸・郵便業ダミー	1.516	1.210	1.507
	卸売業ダミー	0.646	1.652	4.616 †
	小売業ダミー	1.010	1.008	1.157
	金融・保険・不動産業ダミー	1.314	1.289	1.177
	学術・専門・技術サービス業ダミー	0.903	1.053	1.178
	宿泊・飲食サービス業ダミー	1.057	0.598	0.456
	教育・学習支援業ダミー	0.837	0.846	1.014
	医療・福祉ダミー	0.958	1.085	1.145
	複合サービス業ダミー	1.098	1.296	0.624
	サービス業ダミー	1.351	0.745	0.529
	その他業種ダミー	1.126	0.793	0.517
	職場貢献得点		1.007	<b>1.125 **</b>
定数		0.143 **	0.601	0.222 †
カイ2乗		118.000 **	88.678 **	56.928 **
-2対数尤度		1141.400	1029.790	443.189
(N)		(910)	(910)	(361)

(† = p < .10, \* = p < .05, \*\* = p < .01)

不本意型に限定して自発型と同様の分析をしたところ（図表4-25）、現在の働き方の継続については、年齢と勤続年数のみ統計的に有意な影響があり、職場貢献得点は有意な結果が得られなかった。現在の会社で働くことを継続するかどうかについては、年齢や勤続年数とともに職場貢献得点も統計的に有意な影響が示された。そして、正社員転換希望の場合に限定して、現在の会社で働きたいかどうかについては、個人年収と職場貢献得点が統計的に有意な結果となった。職場貢献得点については、自発型と同様に、同じ会社で継続して働くことを希望する場合には、職場へのコミットメントも高いという関係が示された。

以上のように、自発型も不本意型も、働き方の継続に関しては職場に対するコミットメン

トの影響は見られず、同じ会社で継続して働くことを希望する場合には、その影響が示された。自発型と不本意型の主な違いは、正社員への転換希望があって同じ会社での就労継続を希望するかどうかにおいて（図表4-24と図表4-25の一番右列の数値）、自発型では週労働時間が長いほうが同じ会社で働くことを希望するが、不本意型の場合はより個人収入が高いほうが同じ会社で働くことを希望することである。これは、自発型で正社員への転換を希望する人は労働時間が長く、正社員とあまり変わらない仕事をしているのかもしれない。これにより、正社員と同等の待遇を求めて正社員への転換を希望するのではないかと考えられる。また、不本意型の場合はもともと正社員を希望していたことから仕事の条件として一定以上の収入を求めている人が多いだろう。したがって、非正規の状態でもある程度の収入が得られていることが、他社に移るよりも同じ会社で継続して働くことを希望する傾向が強まる一因となっているのかもしれない。他社に移ることによって、現在よりも待遇が下がる可能性があるということである。

## 6. まとめ

本稿の主な目的は、正社員に比べて労働条件などが良いとは言えないことが多い非正規の就業形態の仕事に就いている労働者が、今後もその働き方を継続しようとする要因を探ることであった。その要因として、その就業形態を選択した理由、特に正社員として働く機会がなかったことを理由としてあげているかどうか（自発型か不本意型か）ということと、職場に貢献しようとする意識（コミットメント）に焦点を当てて分析を行った。

最初に、今後の働き方の希望など分析で使用する主な変数について、就業形態間の比較を行った。そこでは主に、正社員と非正規全体の比較や、契約社員とパートを中心に分布の傾向を見た。非正規全体とパートに関しては、週労働時間を35時間で区切った結果も示した。その結果をいくつかあげると、今後の働き方の希望については、パートの「現在の会社で、現在の働き方を継続したい」比率が相対的に高いが、週労働時間で分けると週35時間未満のほうがその比率が高く、週35時間以上は他の働き方に変わりたい比率が少し高い。契約社員はパートに比べて「現在の会社で、現在の働き方を継続したい」比率が低く、他の働き方に変わりたい比率が高い。勤続年数は、平均値で比べた場合に、契約社員よりもパートのほうが長い。パートは労働時間が長いほう（週35時間以上）が勤続年数も長い。仕事全体の満足度については、「満足」と「やや満足」を合わせた比率が、どの就業形態でも50%前後であるが、パートの週35時間以上と業務請負会社の社員は40%未満である。一方、「やや不満」と「不満」を合わせた比率は、非正規全体の週35時間以上、パートの週35時間以上、契約社員、業務請負会社の社員で20%を超えている。また、就業形態選択の理由については、非正規全体とパートは労働時間で傾向が異なり、週35時間以上では「正規の職員・従業員として働く機会がなかったから」の比率も比較的高いのに対して、週35時間未満では「自分の都合のよい時間に働きたいから」が約50%であり、「勤務時間・日数が短いから」や「家事・

育児・介護等の事情により正社員で働けない」などの比率が高い。契約社員は「正規の職員・従業員として働く機会がなかったから」の比率が40.0%で最も高い。仕事に対する姿勢の設問から作成した職場貢献得点は、就業形態間で大きな差は見られなかった。職場貢献得点を回答者の主な属性によって平均値を比較すると、性別は男性のほうが女性よりも値が高く、年齢は年齢層が高いほうが値も高く、学歴は大学・大学院卒の値が高い傾向が見られた。勤続年数は「2-3年」の値が低く、仕事全体の満足度は満足しているほうが職場貢献得点の値も高い。

次に、就業形態選択の理由に関して、今後の働き方の希望の分布を確認したところ、多くの項目で「現在の会社で、現在の働き方を継続したい」比率が高いが、「組織に縛られないから」や「正規の職員・従業員として働く機会がなかったから」は「別の会社などで、他の働き方をしたい」の比率が他の項目より少し高く、「しばらく働いていると正規の職員・従業員になれる」は「現在の会社で、他の働き方に変わりたい」の比率が高い。「しばらく働いていると正規の職員・従業員になれる」は他の項目に比べて勤続年数が短く、正社員への転換制度がある比率も高いことが分かり、自発型と不本意型に分類する際には分析から除くこととした。その自発型と不本意型では、勤続年数や職場貢献得点に顕著な差はなかった。

そして、多変量解析を用いて非正規の仕事の継続に関する要因分析を行った。分析は、非正規全体、契約社員、パートのそれぞれの就業形態で行い、非正規全体とパートは週労働時間を35時間で区切ったデータでの分析も行った。その結果、現在の働き方の継続には、就業形態選択の理由が自発型であるか不本意型であるかの影響はあるが、職場に対するコミットメントの影響は見られなかった。また、年齢が高いほうが継続を希望する傾向が一貫して示されたが、勤続年数は非正規全体と契約社員でのみ、統計的に有意な影響が見られた。勤続年数が長いほうが組織との関わりも深くなって、辞めにくくなるということが考えられるが、今回の結果からは、年齢の影響のほうが大きかった<sup>13</sup>。

本稿の分析では、このように自発型が非正規の働き方の継続を希望する傾向が示されたが、蔡(2010)は、非正規の労働者は「非スタンダード動機」や「プロフェッショナル動機」など自発型の就業形態選択の理由によって入職した場合(仕事とのマッチングが行われた場合)により労働者の満足度が高く、生産性も高いと考えられるが、「非正規従業員の活用を通じて競争力を高めようとしてきた組織の戦略が結果的にバッドジョブを多く生み出してきた」ことから、「そういった点で仕事のマッチングをすることが必ずしも労働者のためにならず、社会的な不平等につながる可能性がある」ということも指摘している。

さらに、就業形態選択の理由が自発型か不本意型と今後の働き方の希望との関係について、組織コミットメントの影響を調べたところ、自発型も不本意型も、働き方の継続に関しては職場に対するコミットメントの影響は見られず、同じ会社で継続して働くことを希望する場

---

<sup>13</sup> 年齢を説明変数から除いて分析した場合、勤続年数はいずれの就業形態でも統計的に有意な影響があった。

合には、コミットメントが高い傾向が示された。

朴（2009）は、非正規労働者が働いている職場へのコミットメントを高めた結果（ロックインされる）、「他に良い就業機会があっても転職せず、そのまま特定企業に滞留する」ことになり、それが結果として「労働者諸個人の非正規からの脱却が阻害されてきただけでなく、雇用の二極化そのものが助長されてきた」と述べている。

ただし、今回の分析では、働き方の継続と会社の継続に関しては勤続年数の影響があったが、正社員への転換希望については勤続年数の影響はみられなかった。朴（2009）の正社員への転換意思に関する分析でも、勤続年数の影響は統計的に有意ではなかった。入職時の就業形態選択の理由が不本意型であっても、45.0%が現在の働き方の継続を希望しているが、正社員への転換希望は、勤続年数が長くなると薄れていくものなのかもしれない。

最後に、今回の分析に使用した組織コミットメントの変数は、先行研究で用いられているような多次元のものではなく、愛着的コミットメントとして使用できそうな仕事に対する姿勢に関する設問の3項目で作成したものであるため、分析に十分なものとは言えない。また、朴（2009）での分析は単一の会社で働く人を対象として集められたデータを分析したものであるが、本稿では様々な会社で働く人のデータを用いたという違いもある。分析に使用する変数を、より精査する必要があるだろう。

また、小倉（2010）は正社員を対象として、同じ会社で継続して働くことについて分析しているが、非正規の就業形態間だけではなく、正社員との比較を行う必要もあるだろう。

<参考文献>

Allen, N., and Meyer, J.P. (1990) "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization." *Journal of Occupational Psychology* 63: 1-18.

Becker, H.S. (1960) "Notes on the Concept on the Commitment." *American Journal of Sociology* 66: 32-40.

蔡[イン]錫 (2010) 「雇用形態の多様化と働く動機：雇用形態の多様化研究の統合の試み」『国民経済雑誌』202（1）：23-40.

松山一紀 (2010) 「非正規労働者の職務態度とメンタルヘルス」『経営行動科学』23(2):107-121.

小倉一哉 (2010) 「会社を辞めないのはどんな人か？」『日本労働研究雑誌』52（10）：27-43.

奥西好夫 (2008) 「正社員および非正社員の賃金と仕事に関する意識」『日本労働研究雑誌』No.576：54-69

朴弘文 (2009) 「非正規労働者のコミットメントのエスカレーション：非正規労働者は、なぜ特定企業で勤続を重ねるのか」『経営行動科学学会年次大会：発表論文集』(12)：166-169.

労働政策研究・研修機構（2010）『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—』（労働政策研究報告書 No.115）.

労働政策研究・研修機構（2011）『非正規雇用に関する調査研究報告書—非正規雇用の動向と

均衡処遇、正社員転換を中心として一』（労働政策研究報告書 No.132）.  
田尾雅夫編（1997）『「会社人間」の研究－組織コミットメントの理論と実像』京都大学出版  
会.

## 第5章 「二重労働市場」と賃金格差

### 1. はじめに

日本の労働市場におけるこれまでの研究実績を検討すると、二重労働市場仮説の妥当性を支持する結果が散見される。二重労働市場仮説とは、労働市場が第一次労働市場（Primary Sector）と第二次労働市場（Secondary Sector）に分断しているとする仮説である。例えば石川・出島（1994）では以下のように第一次労働市場と第二次労働市場の定義付けを行っている。「第一次労働市場とは、そこでの仕事に学習や訓練の機会が多く存在し、かつ雇用調整や賃金体系につき確立した規則や慣行が存在する、企業ごとの内部労働市場の集合として特徴づけられる。これに対し第二次労働市場（外部労働市場あるいは縁辺労働市場とも呼ばれる）では、仕事に学習機会は乏しく（しばしば「行き止まりの仕事」といわれる）、労働者は市場の需給の変動にさらされることになる。（p169）」。

第一次労働市場とは、仕事に学習や訓練の機会が存在し、それに対応して相対的に高い賃金、高い昇進可能性に恵まれ、併せて安定的な雇用が保障されるセクターを指す。いわゆる大企業の「内部労働市場」に該当する概念である。一方、第二次労働市場とは、仕事に学習機会が乏しく、低い賃金、劣悪な労働条件、高い移動率等によって示されるセクターを指す。いわゆる「外部労働市場」に相当する概念である。

本稿では、日本の労働市場が二重労働市場であると想定した場合に、第一次労働市場や第二次労働市場で男女間賃金格差や正社員・非正社員格差がどの程度生じているのかを Endogenous Switching Model と呼ばれるモデルを用いて推計する。用いるデータは、当機構が実施した「多様な就業形態に関する実態調査（事業所調査・従業員調査）（以下「JILPT 多様化調査」と呼ぶ）」のマッチング・データ<sup>1</sup>である。第2節では、計量分析を用いた二重労働市場論の分析結果について簡単に触れることにする。第3節では、モデルを示すなど分析枠組みについて説明する。続く第4節では推計結果を中心に説明を行う。第5節では、個々の労働者が第一次労働市場に属する事後確率分布についてみていく。第6節では、第一次労働市場の男女間賃金格差を取り上げ、その要因分析について結果をみる。最後の第7節では簡単なとりまとめを行うこととする。

### 2. 計量分析を用いた二重労働市場論に関するこれまでの分析結果

ここでは、二重労働市場論に関する議論を計量分析を用いて確認した研究業績について簡単にまとめることとする。二重労働市場論に関するより包括的なまとめに関しては、玄田（2011）などを参照されたい。

---

<sup>1</sup> 本データの使用を快く認めていただいた当機構の浅尾所長、並びに高橋研究員には心より御礼申し上げたい。また、臨時研究協力員の川上淳之氏、同じく古俣誠司氏にはデータの分析等でいろいろとお手数をおかけした。ここに謝して記したい。

日本でいち早く二重労働市場論の枠組みで計量分析を行ったのはホーン・川嶋（1985）であろう。「賃金構造基本統計調査」の集計データを用いて、製造業中分類の産業分類をもとに賃金の良いプライマリー・セクターの産業と賃金の低いセカンダリー・セクターの産業に分類した。そして、これらプライマリー・セクターとセカンダリー・セクターでは賃金構造が大きく異なっており、女性の場合には賃金の低いセカンダリー・セクターに多く集まっていることを指摘している。この二重労働市場構造が男女間賃金格差の大きな要因となっていることが窺える。

本稿でも扱う Endogenous Switching Model の分析枠組みに基づき、個票データを用いてはじめて分析を行ったのは、Dickens and Lang (1985)である。彼らは、二重労働市場モデルに基づく賃金方程式の方が、単一の賃金方程式で示される労働市場モデルよりもデータの当てはまりが良いこと、第一次労働市場への参入には割り当て現象が生じており、第二次労働市場から容易にアクセスできないこと、第一次労働市場および第二次労働市場に所属する労働者の割合の計算などを行っている。彼らはアメリカのパネル・データである *Panel Study of Income Dynamics* を用いて、前年の労働時間が 1,000 時間以上である家計の世帯主を対象に分析を行っている<sup>2</sup>。賃金方程式の推計結果をみると、第一次労働市場では市場経験年数や教育年数の増加とともに賃金が増加する傾向があるものの、第二次労働市場ではそうした傾向が観察されないことなどの結果が明らかとなっている。

Dickens and Lang (1985)と同様の枠組みで、主に企業規模や事業所規模と賃金の関係を分析対象として分析を行ったのは Rebitzer and Robinson (1991)である。第一次労働市場の場合には、企業規模や事業所規模とともに賃金が増加する関係が概ね観察されたものの、第二次労働市場の場合にはその限りでないことなどが観察されている。このように、企業規模の賃金プレミアムが二重労働市場モデルのもとでも生じるのかどうかについては、今回の分析でも取り上げ検証を試みる。

Endogenous Switching Model を用いて、日本の労働市場について最初に分析を行った業績として石川・出島（1994）を挙げることができる。彼らは、1980年と1990年の「賃金構造基本統計調査」の個票を用いて、一般労働者を対象に分析を行っている。その結果、第一次労働市場でも、また第二次労働市場でも勤続年数や企業外部経験年数の増加とともに賃金が増加していくことが確認されている。ただし、係数値は勤続年数の場合も企業外部経験年数の場合も第一次労働市場の係数値の方がかなり大きく、第一次労働市場の場合には勤続年数や企業外部経験年数の増加とともにより大きく賃金が増加する傾向が窺える。

また、女性ダミー変数の推計結果をみると、第一次労働市場では有意な推計結果となっておらず、第一次労働市場では統計的に男女間の賃金格差がないという結果となっている。一方、第二次労働市場では女性ダミーの値はマイナスで有意な結果となっており、女性の場合

---

<sup>2</sup> またサンプルは、公務員ではなく、教育や結婚の有無に関する情報が得られるものに限定されている。

男性に比べておよそ 25%賃金が低下する結果である。

この外にも、二重労働市場モデルの方が労働市場を単一の賃金方程式で表したモデルよりモデルの当てはまりが良いこと、第一次労働市場の入り口では割り当て現象が生じており、第二次労働市場から第一次労働市場へのアクセスを妨げていることなどの結果が観察されている。

本稿では、正社員の外にパート、契約社員など非正社員も含めて二重労働市場の妥当性を検討するが、石川・出島（1994）では非正社員を含めた分析は行われていない。この点为本稿の一つのセールス・ポイントともなっている。

二重労働市場モデルを直接推計した訳ではないが、玄田（2008）の研究は、二重労働市場仮説の妥当性を間接的に検証したものである。自身の研究に関して、玄田（2011）は「非正規就業にも職場の継続就業年数と年収に正の連関があり、過去の正社員経験がある場合、その経験も処遇に評価されていた。それらは企業内訓練を通じて経験に応じた収入が支払われる事実を意味し、内部労働市場の下位層の特徴と合致している。（p4）」としている。

既述したように、正社員だけでなく非正社員も含めて二重労働市場の妥当性を検討すること、そして以下でみるように、これまでの計量分析で使われていたよりもより多くの説明変数を用いて分析を行うことが本稿における分析上の利点となっている。

### 3. 分析枠組み

推計するモデルの説明を以下で行う。ここでは、Dickens and Lang(1985)、Rebitzer and Robinson(1991)、石川・出島(1994)などがその分析で用い、Maddala(1983)が Endogenous Switching Model と呼んだモデルを用いて分析を行う。Endogenous Switching Model は、以下の 3 式 ((1)～(3)) によって示される。

$$\ln W_i = X_i \beta_p + \varepsilon_{pi} \quad \dots (1) \quad I_i = 1 \quad \text{if } I_i^* > 0$$

$$\ln W_i = X_i \beta_s + \varepsilon_{si} \quad \dots (2) \quad I_i = 0 \quad \text{その他}$$

$$I_i^* = Z_i \gamma + u_i \quad \dots (3)$$

ここで、 $\ln W$  は給与（月給）の対数、 $X$  は賃金方程式の説明変数ベクトル（例えば、年齢、勤続年数など）、 $\beta$  は説明変数の係数を示し、(1)式は第一次労働市場の賃金方程式、(2)式は第二次労働市場の賃金方程式を示す。添字  $p$ 、 $s$  はそれぞれ第一次労働市場、第二次労働市場を示す。(3)式はスイッチ方程式を示し、第一次労働市場、第二次労働市場への振り分けに影響を及ぼす変数の影響を測定する。 $Z$  はスイッチ方程式に影響を及ぼす説明変数を示し、 $\gamma$  はその係数である。具体的には、 $Z$  は労働者自身の属性（例えば、年齢、勤続年数など）と職場の属性（例えば、OJT の実施ダミー変数や大企業ダミー変数など）などの説明変

数からなる。(3)式で  $I$  が 0 より大きければ労働者は第一次労働市場に属し、賃金方程式(1)が適用される。また(3)式で  $I$  が 0 より小さければ第二次労働市場に属し、賃金方程式(2)が適用されるものとする。 $\varepsilon$ 、 $u$  は(1)~(3)式の誤差項を示す。下付きの  $i$  は個々の労働者を示すものである。 $X$ 、 $Z$  は外生変数であると仮定する。また、誤差項  $\varepsilon$ 、 $u$  は労働者間で相互に独立で、平均 0 の同一同時正規分布であると仮定する。さらに、 $u$  の分散は 1 に基準化する。上記(1)~(3)式を最尤法によって推計する。

この Endogenous Switching Model の推計について詳細に論じた石川・出島 (1994) の説明を援用すると以下の通りである (ただし、変数、係数、誤差項等の表記については本稿の表記に合わせて変更している。)

「観察可能な変数 ( $\ln W_i$ ,  $X_i$ ,  $Z_i$ ) のサンプルが与えられたもとの、逐次的な尤度最大化により、 $\beta_p$ ,  $\beta_s$ ,  $\gamma$ ,  $\sigma_p^2$ ,  $\sigma_s^2$  と各式の誤差項間の共分散  $\sigma_{pu}$  ( $\varepsilon_{pi}$  と  $u_i$  に対する) と  $\sigma_{su}$  ( $\varepsilon_{si}$  と  $u_i$  に対する) を推定する。この操作を直観的に説明すると、推定の各段階では、まず (すでに推定された係数から) 各労働者の両部門への配置確率が計算され、これらの確率をウェイトとした 2 つの賃金方程式の残差の期待値が計算される。そして労働者間の残差の期待値の合計が最小化されるよう、推定値が改訂されてゆく。 $\beta_p$  と  $\beta_s$ ,  $\sigma_p^2$  と  $\sigma_s^2$  の双方がそれぞれ一致するような特殊な状況では、またその場合についてのみ、スイッチ方程式は意味を持たなくなり、このモデルは単一賃金方程式の単純回帰 (OLS) 推定に帰着する。したがって、ここでの重要な仮説検定は、これらのパラメータ間に統計的に有意な差が認められるかどうかとなる。

このアプローチの大きな長所は、2 つの部門の特徴をとらえるにあたって、個々の労働者がどちらの部門に所属するか、事前に分類する必要がない点である。しかも単一部門に比しての 2 部門の想定の妥当性自体がデータによって判定される点である (p172~173)。

続いて、第一次労働市場の賃金方程式 (1)、第二次労働市場の賃金方程式(2)、スイッチ方程式(3)に用いる説明変数の説明を以下で行う。

図表 5 - 1 は推定モデルで使われる説明変数を列挙している。「第一次労働市場」と表記しているのは第一次労働市場の賃金方程式を、また「第二次労働市場」と表記しているのは第二次労働市場の賃金方程式を示している。ところで、Endogenous Switching Model を用いた二重労働市場論に関するこれまでの分析結果をみると、スイッチ方程式の説明変数が第一次労働市場の賃金方程式ないしは、第二次労働市場の賃金方程式における説明変数の一部分になっているという入れ子型 (nested) であった。本稿では、これまでのスイッチ方程式が入れ子型となるモデルを採用せず、第一次労働市場ないしは第二次労働市場の賃金方程式に含まれる説明変数はすべてスイッチ方程式に含まれるモデルとした。こうすることで、スイッチ方程式の第一次労働市場ないしは第二次労働市場への振り分けに及ぼす各説明変数の影響が測定できることになる。また、賃金方程式をスイッチ方程式と識別するための術として、スイッチ方程式の中に、スイッチ方程式のみを規定する説明変数を導入する。

図表 5 - 1 Endogenous Switching Model の説明変数

第一次労働市場	第二次労働市場	スイッチ方程式
年齢	年齢	年齢
年齢の二乗		年齢の二乗
勤続年数	勤続年数	勤続年数
勤続年数の二乗		勤続年数の二乗
職務経験年数	職務経験年数	職務経験年数
大企業ダミー	大企業ダミー	大企業ダミー
女性ダミー変数	女性ダミー変数	女性ダミー変数
パート・ダミー	パート・ダミー	パート・ダミー
契約社員ダミー	契約社員ダミー	契約社員ダミー
嘱託ダミー	嘱託ダミー	嘱託ダミー
派遣社員ダミー	派遣社員ダミー	派遣社員ダミー
請負社員ダミー	請負社員ダミー	請負社員ダミー
その他の就業形態ダミー	その他の就業形態ダミー	その他の就業形態ダミー
転職回数	転職回数	転職回数
非定型業務実施ダミー	非定型業務実施ダミー	非定型業務実施ダミー
労働時間(1週間)	労働時間(1週間)	労働時間(1週間)
既婚ダミー	既婚ダミー	既婚ダミー
課長ダミー		課長ダミー
部長ダミー		部長ダミー
その他の役職ダミー		その他の役職ダミー
能力開発取組ダミー	能力開発取組ダミー	能力開発取組ダミー
高賃金産業ダミー	高賃金産業ダミー	高賃金産業ダミー
ホワイトカラー職種ダミー	ホワイトカラー職種ダミー	ホワイトカラー職種ダミー
		大卒・大学院卒ダミー
		OJT実施ダミー
		非正社員積極活用ダミー

後に説明するように、本稿で用いるデータは、当機構が実施した「JILPT 多様化調査」のマッチング・データである。以下では、このデータに基づく形で説明変数の説明を行っていく。

まず、「年齢」、「勤続年数」であるが、第二次労働市場ではこれらの二乗項を削除している。第二次労働市場では、そもそも第一次労働市場のように賃金の上昇とともに一定年齢で賃金が頭打ちとなり、それ以降賃金が低下するような（上に凸型の放物線タイプの）賃金プロファイルを想定することができないためである。第一次労働市場では、賃金（月給）は年齢、勤続年数とともに上昇し、一定年齢でその上昇が頭打ちとなり、その後わずかずつではあるが賃金が減少していくことが予想される。そのため、年齢、勤続年数の一次項はプラスの値が、二次項に関してはマイナスの値が予想される。第二次労働市場については、年齢ないし勤続年数の影響を捉えるために、両変数の一次項のみ導入する。スイッチ方程式については、年齢、勤続年数とも一次項についてはプラスの影響が考えられる。つまり、年齢が

高く勤続年数が長いほど第一次労働市場に属する可能性が高いと考えられる。なお、分析の対象年齢であるが、60歳以降、労働者の仕事内容、賃金自体が大きく変化することが考えられることから、本稿では15歳以上60歳以下を分析対象とした。同様に、年齢に合わせる形で、勤続年数も最大45年とした。

「職務経験年数」であるが、他社を含めて現在の仕事をどのくらい経験しているか、その経験年数を聞いている。職務経験年数も年齢に合わせる形で最大45年とした。賃金方程式における職務経験年数の係数値についてはプラスの値が予想される。職務経験を通じた人的資本の蓄積により生産性の向上が図られ、それが賃金の上昇に結びついていると考えられるからである。同様の理由で、スイッチ方程式についても職務経験年数の係数値はプラスの値となり、第一次労働市場への接近可能性を高めるものと考えられる。

企業ダミー変数であるが、企業全体の従業員数1000人以上の場合「大企業ダミー変数」として説明変数に含めた。大企業ダミー変数は、賃金方程式、スイッチ方程式ともプラスの影響を与えるものと考えられる。大企業の場合には、その他の従業員規模の企業に比べて賃金は高くなり、また第一次労働市場に属する可能性を高めるものと考えられるからである。

ところで、中企業など大企業ダミー変数以外のもっと多くの企業規模ダミー変数を説明変数として入れたらよいのにと訝る向きもあるかと思う。しかし以下のダミー変数すべてに共通して言えることであるが、モデルの構造上の複雑さもあって、ダミー変数の数を多くすると、推計値の収束を見ず、推計結果が得られないということになりがちである。そこで、ダミー変数については、必要と考えられる変数を除いて、極力ダミー変数の数を少なくしてモデルに導入する。企業規模ダミー変数についても、大企業ダミー変数のみ説明変数としてそれぞれの式に含めている。

「パート・ダミー」、「契約社員ダミー」、「嘱託ダミー」、「派遣社員ダミー」、「請負社員ダミー」、「その他の就業形態ダミー」といった就業形態に係るダミー変数であるが、「派遣会社の派遣社員」、「業務請負会社の社員」を除いて、勤め先での呼称によってダミー変数としている。

アンケート調査では、就業形態について「パート」、「アルバイト」と分けて聞いているが、本稿では「パート」と「アルバイト」併せて、該当する場合には「パート・ダミー」としている。これらの変数が賃金に及ぼす影響であるが、第一次労働市場、第二次労働市場とも賃金方程式の係数値はそれぞれマイナスになることが予想される。というのも、ダミー変数のベースとなっている正規社員に比べて、パートも契約社員も、その他非正規社員は皆賃金が低くなることが予想されるからである。同様に、上記ダミー変数で示される非正規社員の場合、第二次労働市場に属する可能性が高まると考えられることから、スイッチ方程式におけるこれら就業形態ダミー変数の係数値はマイナスの値をとることが予想される。

「転職回数」はこれまで何回転職したかその回数を示している。転職経験がない場合は0回としている。また、勤め人から自由業、内職などになった場合、あるいはその逆も転職と

みなしている。ただし、在籍出向は転職回数に含めていない。中途採用者の採用に際して、特殊な場合を除いて、企業は中途採用者の賃金を企業在籍者の賃金より低く設定するケースが多いと考えられる。企業在籍者への配慮もあるが、転職者の場合には何より現企業で通用する技術(人的資本)が企業在籍者に及ばないため、その分賃金も低くなることが予想される。そのため、転職回数の増加は転職者の賃金を引き下げると考えられる。賃金方程式における転職回数の係数値はマイナスが予想され、スイッチ方程式についても転職回数の増加は第二次労働市場に属する可能性を高めていくと考えられることからマイナスの値が予想される。

「非定型業務実施ダミー」とは、以下のようなダミー変数である。アンケートでは、「あなたの仕事には、次のような業務がどの程度含まれますか。」と聞いており、業務として「管理的な業務」、「企画的な業務」、「意思決定・判断をとまなう業務」、「専門知識・スキルを求められる業務」、「部下や後輩の指導業務」、「定型的な業務」、「他の従業員の補助的な業務」、「社内の他の部署との連絡・調整業務」の8つの業務を挙げている。程度を示す指標としては、「大いに含まれる」、「ある程度含まれる」、「ほとんど含まれない」、「まったく含まれない」の4つの指標がある。非定型業務実施ダミーとは、「管理的な業務」、「企画的な業務」、「意思決定・判断をとまなう業務」、「専門知識・スキルを求められる業務」、「部下や後輩の指導業務」という定型的でない業務が「大いに含まれる」、「ある程度含まれる」場合に1を取るダミー変数である。

非定型業務実施ダミーが1である場合には、そうでない場合と比べて、賃金は高くなるものと考えられる。単純な定型業務に比べて、非定型的業務を実施していることに対する賃金プレミアムが支払われていると考えられるからである。そのため、第一次労働市場、第二次労働市場とも賃金方程式における非定型業務実施ダミーの係数値はプラスとなることが考えられる。スイッチ方程式についても、第一次労働市場に属する可能性を高めると考えられることから、係数値はプラスの値をとるものと予想される。

「労働時間(1週間)」は、1週間の(休憩・残業を除いた)勤務時間を表している。以下で示すように賃金は月給を用いているが、特にパートをはじめとして、(時間給)×(労働時間)で(月給)が決まるような労働者の場合、賃金の決定に労働時間は強い影響を与えることが予想されることから、労働時間の影響をコントロールするため、説明変数として式の中に導入している。ただし、(時間給)×(労働時間)で(月給)が決まるような労働者の場合、賃金の決定に際して、労働時間との間に内生性の問題がつかまとうことになる。労働時間は賃金の説明変数になると同時に、賃金は労働時間の説明変数となるからである。通常、同時方程式や操作変数等を用いて内生性の解消に努めることとなるが、本稿で用いる Endogenous Switching Model については、当モデル自体の複雑さもあり、このモデルに加えて内生性の解消に努めることは困難を極めることになる。そこで、少しでも内生性の影響を和らげるため、労働時間については月間の勤務時間ではなく、1週間の勤務時間を用いることとした。

賃金方程式、スイッチ方程式とも労働時間の影響については不確定であると言わざるを

得ない。強いて言えば、第一次労働市場では労働時間の多寡が月給額を決める場合が多くはないと考えられることから<sup>3</sup>、労働時間の係数値の符号は不定で、統計的に有意にならないものと考えられる。なお、1週間の労働時間については現在の労働法制に鑑み、44時間を超える者については分析から除外した。

「既婚ダミー」は、既婚の場合に1をとるダミー変数である。既婚ダミー変数のベースは「未婚」ないしは「離・死別」である。特に男性既婚者の場合扶養手当などの名目で、各種手当が支給される場合もあることから、特に第一次労働市場の賃金方程式においては、既婚ダミー変数はプラスの係数値をとることが期待される。男性の場合、既婚に係る賃金プレミアムにより賃金上昇が考えられ、第一次労働市場への所属可能性も高まると考えられる。そのため、スイッチ方程式についてもプラスの係数値をとることが予想される。

「課長ダミー」、「部長ダミー」、「その他の役職ダミー」は第一次労働市場の賃金方程式、スイッチ方程式にだけ導入されている。第二次労働市場では、上記ダミー変数の該当者が皆無に近いと予想されるからである。役職についている場合、当然賃金の上昇が期待されることから、いずれのダミー変数についても、第一次労働市場の賃金方程式ではプラスの効果が期待される。

アンケート調査では、「あなたは、自分の職業能力開発に積極的に取り組んでいますか。」と尋ねている。回答は、「積極的に取り組んでいる」、「あまり取り組んでいない」、「全く取り組んでいない」の3つである。「能力開発取組ダミー」とは、「積極的に取り組んでいる」と回答した場合に1を取るダミー変数である。能力開発に積極的に取り組んでいる場合、そうでない場合に比べて労働者の生産性が上昇し、その結果が賃金に反映されて賃金が増加することが期待される。そのため、賃金方程式における能力開発取組ダミーの係数値はプラスの値をとることが予想される。スイッチ方程式における能力開発取組ダミーの係数値についても、積極的な能力開発が賃金の上昇につながり、第一次労働市場に属する確率を高めるとすれば、プラスの係数値をとることが予想される。

また、「高賃金産業ダミー」とは、産業の平均給与額が相対的に高い「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「金融・保険業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「教育、学習支援」のいずれかの産業に属する場合には1を取るダミー変数である。第一次労働市場、第二次労働市場の賃金方程式、スイッチ方程式いずれにおいても、高賃金産業ダミーの係数はプラスの値をとることが予想される。

「ホワイトカラー職種ダミー」は、職種が「専門的・技術的な仕事」、「管理の仕事」、「事務の仕事」、「販売の仕事」のいずれかの場合に1を取るダミー変数である。このホワイトカラー職種の場合、そうでない職種に比べて相対的に高い賃金が予想される。そのため、第一次労働市場、第二次労働市場の賃金方程式ともホワイトカラー職種ダミーの係数値はプラス

---

<sup>3</sup> 月給額から残業代は除かれている。

の値をとることが期待される。同様に、ホワイトカラー職種の場合、第一次労働市場に属する確率が高くなると考えられることから、スイッチ方程式についてもホワイトカラー職種ダミーの係数はプラスの値をとるものと考えられる。

以下は、スイッチ方程式に特有な説明変数である。「大卒・大学院卒ダミー」は最終学歴が「大学」もしくは「大学院」の場合には1をとるダミー変数である。ここで、なぜ学歴ダミー変数が第一次労働市場もしくは第二次労働市場の賃金方程式の中に含まれないのかと疑問に思う向きもあるだろう。通常の賃金方程式には、学歴ダミー変数は必要欠くべからざる変数として導入されることが常となっているからである。実は本稿でも「大卒・大学院卒ダミー」を第一次労働市場の賃金方程式と第二次労働市場の賃金方程式の中に導入して推計しようとしたのであるが、推計値の収束を見ず、推計結果が得られない状況となってしまった。Endogenous Switching Model の場合、説明変数の出し入れがかなり微妙で、説明変数の選択により推計結果が得られない場合が多々ある（既に説明したように、特にダミー変数の場合はそうした場合が多かった。）。そこで、第一次労働市場ないしは第二次労働市場の賃金方程式には大卒・大学院卒ダミー変数は含めず、スイッチ方程式にのみ大卒・大学院卒ダミー変数を導入することとする。大卒・大学院卒の場合、その他の学歴に比べて第一次労働市場に属する確率が高くなると考えられることから、スイッチ方程式における大卒・大学院卒ダミーの係数値はプラスの値をとることが予想される。

アンケート調査では、「日常業務につきながら行われる教育・訓練」の中身について聞いている。回答は3択で、「1. 上司や先輩による教育・訓練」、「2. 教育・訓練担当者を決めて行われる計画的な教育・訓練」、「3. あてはまるものはない」の3つとなっている。ここでは、選択肢の1と2、つまり「上司や先輩による教育・訓練」と「教育・訓練担当者を決めて行われる計画的な教育・訓練」に該当する場合に1をとるダミー変数として「OJT (On the Job Training) 実施ダミー」を式に導入する。企業が積極的にOJTを実施する場合、OJTの実施によって従業員の生産性が高まり、それが賃金の上昇に結び付くと考えられる。企業がOJTを実施している場合、そうでない場合に比べて第一次労働市場に属する確率が高まることが考えられることから、スイッチ方程式におけるOJT実施ダミーの係数値はプラスの値をとることが予想される。

最後に、「非正社員積極活用ダミー」について説明する。アンケートの事業所調査では、「貴事業所で、それぞれの雇用・就業形態別の従業員等を雇用・活用する理由は何ですか。」と聞いており、「無期・有期パート」、「有期社員」、「派遣労働者」、「業務請負会社社員」のそれぞれについて、以下の「雇用・活用理由」に○をつけてもらっている。雇用・活用理由は、次の13である。「専門的業務に対応するため」、「即戦力・能力のある人材を確保するため」、「正社員をより重要な業務に特化させるため」、「正社員採用に向けた見極めをするため」、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」、「長い営業（操業）時間に対応するため」、「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」、「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」、「労働

コストの節減のため」、「正社員を確保できないため」、「正社員の育児休業等の代替のため」、「働く人のニーズに合わせるため」、「その他」の13である。このうち、「専門的業務に対応するため」、「即戦力・能力のある人材を確保するため」、「正社員採用に向けた見極めをするため」という理由のうちどれか1つでも非正社員（無期・有期パート、有期社員、派遣労働者、業務請負会社社員）に対して○をしている場合、「非正社員積極活用ダミー」が1となるようにした。このダミー変数を用いて、企業における非正社員の積極的な雇用・活用状況が賃金に及ぼす影響を測ることとした。

企業が非正社員を積極的な理由によって雇用・活用すれば、それが非正社員の賃金にも影響を及ぼし、非正社員が第一次労働市場に属する可能性も高まると考えられることから、スイッチ方程式における非正規社員積極活用ダミーの係数値はプラスの値をとることが予想される。

続いて、被説明変数である給与について簡単に触れておく。給与については月給ベースで給与額を表示している。月給で給与を支払われている者についてはそのままの給与額を用い、年俸で給与を支払われている者については、年俸額を12で割って月額給与とした。時給で給与を支払われている者については、1日当たりの労働時間数をかけて日額を計算し、さらに週に何日働いているかによって次のように月給を計算した。週6日働いている者については月に26日働いているとし、また週5日働いている者は月に21日働いているとして月給を計算した。アンケート調査は平成22年7月に実施したため、この7月の労働日をもとに労働日数を計算した。週当たりの労働日数がそれ以外の者については、週給に $\frac{31}{7}$ をかけることにより月給を求めた。日給で支払が行われている者については、時給の場合と全く同様に月給を求めた。なお、週給で支払いを受けている者は該当者がおらず、それ以外の支払い方法で給与を受け取っている者についてはデータから除外した。

異常値を排除する目的で、時給ベースで500円を下回る者、また6,000円を超える者についてはデータから除外した。日給ベースで48,000円、月給ベースでも1,000,000円を超える者についてはデータから除外した。説明変数の影響を%表示でみるために、給与額の自然対数(ln)をとっている。

## 4. 推計結果

推定結果を見る前に、用いたデータの説明を簡単に行う。

### (1) 用いたデータの説明

本報告書で用いた「JILPT多様化調査」の概要については、本報告書冒頭（「序章 この報告書のねらいと概要」）で既に述べているが、今一度ここで簡単に記すこととする。

#### a. 調査対象

「JILPT多様化調査」の調査対象は、全国の事業所とそこで働く従業員である。事業所は、常用雇用規模10人以上の民営事業所10,000所を対象とし、産業は農林漁業も含

めた。事業所経由で調査を依頼する従業員調査の対象は、各事業所に10通の従業員調査票を送付し、対象従業員の選定と配布を依頼した。従業員には、正社員と非正規雇用者との比較が可能なデータを得ることを目的に、非正規雇用者だけでなく正社員も対象に含めた（原則として正規・非正規を3：7の割合で選定を依頼）。また、派遣労働者及び業務請負会社社員（いわゆる「請負労働者」）である従業員は、就業先の事業所経由ではなく派遣元（直接の雇用関係のある）事業所経由で調査の対象となっている。

## b. 調査の実施方法

郵送により行われた。

## c. 調査の時期

平成22年8月中旬に調査票が発送され、事業所調査については同年9月上旬、従業員調査については同月中旬までに回収できたものを有効回答とした。

調査対象時期については、調査票において原則として平成22年（2010年）7月末日時点の状況についての回答を依頼した。

## d. 回答状況

事業所調査については1,610所、従業員調査については11,010名からそれぞれ有効回答が得られた。

以上が簡単なアンケート調査の概要である。以下の分析に当たっては図表5-2の記述統計量を参照とされたい。事業所調査と従業員調査の結合や無回答をデータから削除した結果、サンプル・サイズは5,896となった。

## （2）推定結果

図表5-3はEndogenous Switching Modelの推定結果である。

「第一次労働市場」、「第二次労働市場」と標記しているのは、それぞれ「第一次労働市場における賃金方程式」、「第二次労働市場における賃金方程式」を示す。表中の上段の数値は推計された係数値を、また下段の数値は標準誤差を示している。賃金方程式の場合、被説明変数に月給の対数を用いているため、係数がプラスの値で、統計的に有意（星印の\*ないしは\*\*がついている場合）には給与がおよそ何%上昇するかを示している。反対に係数がマイナスの値で統計的に有意であれば、給与がおよそ何%下落するかを示す。例えば、第一次労働市場にいる女性の場合、係数値が-0.0648で統計的に有意なため、男性に比べ給与が6%程度低いことがわかる。

スイッチ方程式の場合、係数値がプラスで統計的に有意であれば、第一次労働市場に振り分けられる可能性が高まることを、また反対に係数値がマイナスで統計的に有意であれば、第二次労働市場に振り分けられる可能性が高まることを示す。例えば、「スイッチ方程式」のパート・ダミー変数は係数値が-1.5388で統計的に有意なため、パートの場合、（ベースと

図表 5-2 記述統計量

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	最小値	最大値
ln(月給額)	5896	12.32	0.41	11.51	13.82
月給額	5896	244423.70	112163.80	100000	1000000
年齢	5896	38.98	10.35	18	60
勤続年数	5896	10.54	9.47	0	43.42
職務経験年数	5896	11.58	9.35	0	45
大企業ダミー	5896	0.30	0.46	0	1
女性ダミー変数	5896	0.50	0.50	0	1
パート・ダミー	5896	0.14	0.34	0	1
契約社員ダミー	5896	0.11	0.31	0	1
嘱託ダミー	5896	0.04	0.20	0	1
派遣社員ダミー	5896	0.02	0.13	0	1
請負社員ダミー	5896	0.01	0.07	0	1
その他の就業形態ダミー	5896	0.02	0.15	0	1
転職回数	5896	1.51	1.82	0	15
非定型業務実施ダミー	5896	0.88	0.32	0	1
労働時間(1週間)	5896	36.75	7.20	0	44
既婚ダミー	5896	0.56	0.50	0	1
課長ダミー	5896	0.08	0.27	0	1
部長ダミー	5896	0.02	0.15	0	1
その他の役職ダミー	5896	0.02	0.14	0	1
能力開発取組ダミー	5896	0.35	0.48	0	1
高賃金産業ダミー	5896	0.20	0.40	0	1
ホワイトカラー職種ダミー	5896	0.76	0.43	0	1
大卒・大学院卒ダミー	5896	0.37	0.48	0	1
OJT実施ダミー	5896	0.65	0.48	0	1
非正社員積極活用ダミー	5896	0.59	0.49	0	1

なっている正社員に比べて) 第二次労働市場に振り分けられる可能性が高いことがわかる。

$\sigma_1$   $\sigma_2$  はそれぞれ第一次労働市場の賃金方程式、第二次労働市場の賃金方程式の誤差項の推定値を示している。また、 $\rho_1$  は第一次労働市場の賃金方程式とスイッチ方程式の誤差項間の相関係数を、同様に  $\rho_2$  は第二次労働市場の賃金方程式とスイッチ方程式の誤差項間の相関係数を表す。 $\rho_1$  の値は、後の男女間賃金格差の要因分解で用いられる。

まず、第一次労働市場における賃金方程式の推計結果をみていくと、以下のことが言える。

女性ダミーは統計的に有意で、マイナスの値を取っている。女性の場合、男性に比べておよそ6%程度給与が低くなることがわかる。

パートをはじめとした就業形態ダミーをみると、嘱託ダミーを除いて、パート・ダミー、契約社員ダミー、派遣社員ダミー、請負社員ダミー、その他の就業形態ダミーいずれも統計

図表5-3 Endogenous Switching Model の推計結果

第1次労働市場		第2次労働市場		Switch方程式	
年齢	0.0234 [0.00]**	年齢	0.0001 [0.00]	年齢	0.2530 [0.02]**
年齢 <sup>2</sup>	-0.0002 [0.00]**			年齢 <sup>2</sup>	-0.003 [0.00]**
勤続年数	-0.0024 [0.00]	勤続年数	0.0006 [0.00]	勤続年数	0.0301 [0.01]**
勤続年数 <sup>2</sup>	0.0001 [0.00]**			勤続年数 <sup>2</sup>	-0.0001 [0.00]
職務経験年数	-0.0002 [0.00]	職務経験年数	0.0007 [0.00]	職務経験年数	0.0238 [0.00]**
大企業ダミー	0.0688 [0.01]**	大企業ダミー	0.0276 [0.01]**	大企業ダミー	0.0878 [0.05]
女性ダミー	-0.0648 [0.01]**	女性ダミー	-0.0261 [0.01]**	女性ダミー	-0.6284 [0.05]**
パート・ダミー	0.0515 [0.03]	パート・ダミー	-0.1722 [0.01]**	パート・ダミー	-1.5388 [0.09]**
契約社員ダミー	0.0134 [0.02]	契約社員ダミー	-0.0483 [0.01]**	契約社員ダミー	-0.7335 [0.07]**
嘱託ダミー	-0.0643 [0.02]**	嘱託ダミー	-0.0177 [0.01]	嘱託ダミー	-0.5231 [0.10]**
派遣社員ダミー	-0.0456 [0.04]	派遣社員ダミー	-0.0054 [0.02]	派遣社員ダミー	-0.1061 [0.14]
請負社員ダミー	0.0939 [0.05]	請負社員ダミー	-0.0467 [0.04]	請負社員ダミー	-0.3201 [0.24]
その他の就業形態ダミー	-0.0640 [0.04]	その他の就業形態ダミー	-0.11 [0.02]**	その他の就業形態ダミー	-0.8830 [0.14]**
転職回数	-0.0081 [0.00]**	転職回数	-0.0080 [0.00]**	転職回数	-0.0423 [0.01]**
非定型業務実施ダミー	0.0473 [0.02]*	非定型業務実施ダミー	0.0237 [0.01]**	非定型業務実施ダミー	0.4601 [0.07]**
労働時間(1週間)	0.0001 [0.00]	労働時間(1週間)	0.0021 [0.00]**	労働時間(1週間)	-0.0001 [0.00]
既婚ダミー	0.0185 [0.01]*	既婚ダミー	-0.0172 [0.01]*	既婚ダミー	0.0955 [0.05]**
課長ダミー	0.2316 [0.01]**			課長ダミー	0.9522 [0.14]**
部長ダミー	0.3380 [0.02]**			部長ダミー	5.4461 [67.92]
その他の役職ダミー	0.1168 [0.02]**			その他の役職ダミー	0.5233 [0.15]**
能力開発取組ダミー	0.0222 [0.01]**	能力開発取組ダミー	0.0081 [0.01]	能力開発取組ダミー	0.1070 [0.04]*
高賃金産業ダミー	0.0420 [0.01]**	高賃金産業ダミー	-0.0054 [0.01]	高賃金産業ダミー	0.1171 [0.05]**
ホワイトカラー職種ダミー	0.0354 [0.01]**	ホワイトカラー職種ダミー	0.0153 [0.01]*	ホワイトカラー職種ダミー	0.2151 [0.05]**
				大卒・大学院卒ダミー	0.5677 [0.04]**
				OJT実施ダミー	0.1359 [0.04]*
				非正社員積極活用ダミー	0.1472 [0.04]**
定数項	11.9290 [0.10]**	定数項	11.9193 [0.02]**	定数項	-5.9153 [0.37]**
サンプル・サイズ	5896				
Loglikelihood	-509.4796				
$\sigma_1$	0.2160				
$\sigma_2$	0.1589				
$\rho_1$	-0.5110				
$\rho_2$	-0.4852				
LR test of indep. eqns.:	chi2(1) =		2490.84	Prob > chi2 =	0.0000

(注) 上段の数値は係数値、下段は標準誤差を示す。  
\* は5%水準で統計的有意を、また、\*\* は1%水準で統計的有意を示す。

的に有意な値となっていない。この結果は、第一次労働市場に属している場合、これらの就業形態にある者の給与は正社員と統計的に差がないことを示す結果であり、大変驚くべき結果である。嘱託のみ正社員に比べて給与が6%程度低くなっている。

年齢については、統計的に有意で一次項も二次項も予想通りの符号を取っているため、年齢とともに給与は上昇し、頂点に達した後給与が低下する傾向があることがわかる。勤続年数については、一次項は統計的に有意ではなく、給与は勤続年数とは一定の関係がないことがわかる。同様の関係は職務経験年数についても観察され、給与は職務経験年数とともに上昇しないことがわかる。勤続年数や職務経験の増加とともに給与が増加しないという結果は、かなり意外なものと言える。

大企業ダミーについては、統計的に有意であり、大企業に所属する場合、給与がおよそ7%程度高くなることがわかる。転職回数はマイナスの値で統計的に有意なため、転職回数が増すごとに給与が低くなる傾向にあることが窺える。非定型業務実施ダミーはプラスで統計的に有意なことから、非定型的な業務を実施している場合、そうでない場合よりも給与が5%程度高くなる傾向がある。労働時間は統計的に有意な結果となっていないため、第一次労働市場では労働時間の多寡は給与に影響していないことがわかる。既婚ダミー、課長ダミー、部長ダミー、その他の役職ダミー、能力開発取組ダミー、高賃金産業ダミー、ホワイトカラー職種ダミーいずれも統計的に有意で、予想通りの符号条件を満たす推計結果となっている。

続いて、第二次労働市場の賃金方程式の結果をみることにする。第二次労働市場の賃金方程式の場合、第一次労働市場のそれと比べて、統計的に有意な係数の値がかなり少なくなっている。

女性ダミーについてみると、第二次労働市場でもこの係数は統計的に有意でマイナスの値を取っており、女性の場合男性に比べて給与が2%強低くなることがわかる。

就業形態ダミーみると、パート、契約社員で給与が低くなっている。パートでおよそ17%、契約社員でおよそ5%程度正社員より給与が低くなることがわかる。嘱託、派遣社員、請負社員、その他の就業形態の場合は統計的に有意な結果とはなっておらず、正社員と給与に差のないことがわかる。

年齢、勤続年数、職務経験年数をみても統計的に有意な結果とはなっておらず、第二次労働市場の場合には、年齢、勤続年数、職務経験年数とともに給与が上昇しない構造となっている。正に、外部労働市場の特性が現れている結果といえる。

第二次労働市場でも大企業に属している場合には、給与はおよそ3%程度高くなる傾向がある。転職経験は第二次労働市場でも評価を受けず、転職回数が多くなるにつれて給与は低くなることが窺える。非定型業務を執り行っている場合には、第二次労働市場でも給与が2%程度高くなる傾向がある。また、第二次労働市場では、労働時間の増加とともに給与が高くなる傾向が観察される。時給、日給などの支払いを受ける者が第二次労働市場には多く、その結果を反映して給与が労働時間とともに増加するものと思われる。

既婚ダミーが統計的に有意でマイナスの値となっているが、この解釈には考察が必要である。この係数値の符号は、第二次労働市場に多いと考えられる既婚女性の結果を反映したものであると考えられる。第二次労働市場に属する既婚女性の場合、育児・家事などの負担のために労働時間を拘束され、仕事よりも生活重視の姿勢を貫く場合が多い。仕事をするにしても、給与額の高さよりも労働時間の融通が利く職場、家から近い職場などの労働条件が優先される可能性が高い。そのため、給与額については低くなる可能性が考えられ、それが既婚ダミーの符号に反映されているものと思われる。

能力開発取組ダミーは統計的に有意な結果でなく、第二次労働市場の場合には積極的な能力開発が給与の上昇に結び付いていない結果となっている。また、第二次労働市場では、高賃金産業に属していても給与は高くないことがわかる。ホワイトカラーの場合には、給与が1%強高くなる傾向が観察される。

最後に、スイッチ方程式の結果についてみる。

年齢、勤続年数、職務経験年数の一次項は皆統計的に有意でプラスの値を取っていることから、年齢が高く、勤続年数、職務経験年数が長くなるにつれて労働者は第一次労働市場に属する可能性が高くなることがわかる。

大企業ダミーは統計的に有意な結果となっておらず、大企業に属することが必ずしも第一次労働市場に属する結果を高めることにはなっていない。これは意外な結果である。

女性ダミーは統計的に有意でマイナスの値を取っていることから、女性の場合には第二次労働市場に属する可能性が高いことがわかる。就業形態ダミーをみても、パート、契約社員、嘱託、その他の就業形態の場合には統計的に有意でマイナスの値を取っていることから、パート、契約社員、嘱託、その他の就業形態の場合、第二次労働市場に属する可能性が高いことがわかる。一方、派遣社員、請負社員の場合には係数値が統計的に有意な値を取っていないことから、第一次労働市場、第二次労働市場のどちらに属するかについては、明確な傾向が窺えないことがわかる。

転職回数の増加は第二次労働市場への所属可能性を高め、反対に非定型業務を執り行っている場合には、第一次労働市場に属する可能性が高まる。労働時間の多寡は両労働市場への所属に関する明確な方向性を打ち出しておらず、既婚者の場合第一次労働市場への所属可能性が高まることがわかる。

役職ダミーをみると、課長ダミーとその他の役職ダミーは統計的に有意でプラスの係数値であるため、第一次労働市場に属する可能性が高いという結果となっているが、なぜか部長ダミーは統計的に有意な結果となっていない。

能力開発取組ダミー、高賃金産業ダミー、ホワイトカラー職種ダミーは、いずれも統計的に有意でプラスの係数値を取っている。能力開発に積極的に取り組んでいる者、高賃金産業に属する者、ホワイトカラーはいずれも第一次労働市場に所属する可能性が高くなる。

スイッチ方程式に特有な説明変数の推計結果をみると、大卒・大学院卒ダミー、OJT実

施ダミー、非正社員積極活用ダミーいずれも統計的に有意で、プラスの係数値を取っていることから、大卒・大学院卒労働者の場合、また OJT の実施に与っている場合、非正社員を積極的な理由で雇用する企業に勤めている場合、いずれも第一次労働市場に属する可能性が高いことがわかる。

### (3) 二重労働市場モデルの妥当性検定

以上推計した二重労働市場のモデルは、あくまで日本の労働市場に二重労働市場モデルが当てはまるとした場合の結果である。二重労働市場モデルが日本の労働市場モデルとして妥当するかどうかは、通常推計される単一労働市場の賃金方程式とのパフォーマンスの良さを統計的に比較し、本当に二重労働市場モデルが日本の労働市場の特徴を捉えるモデルであることを統計的に証明する必要がある。

二重労働市場モデルの妥当性を検定する前に、単一労働市場モデルの推計結果をみておくことにする。図表 5-3 の推計に用いたのと同様のサンプルを用いて単一労働市場モデルを想定した賃金方程式の推計を行う。そのため、サンプル・サイズも同じ 5,896 となっている。また、Endogenous Switching Model に合わせる形で、説明変数から学歴ダミー変数である大卒・大学院卒ダミーを除いて賃金方程式の推計を行っている。

推計結果をみると（図表 5-4）、勤続年数の二乗項、既婚ダミー変数を除いて統計的に有意な推計結果となっており、また係数値の符号も予想される結果である。自由度修正済決定係数の値もおよそ 0.65 とサンプル・サイズが大きい割に、そして学歴ダミー変数を欠いている割には大きな値となっており、当てはまりの良さを示している。

ところで、Endogenous Switching Model の妥当性（単一労働市場を想定した賃金方程式に対する優位性）を検定するために、Dickens and Lang(1985)や石川・出島（1994）は尤度比検定を用いて Endogenous Switching Model の妥当性（優位性）を検定している。既述した通り、その際にスイッチ方程式が第一次労働市場ないしは第二次労働市場における賃金方程式の入れ子型となることから、Goldfeld と Quandt が提案した特殊な尤度比検定を行っている。

本稿ではスイッチ方程式が第一次労働市場ないしは第二次労働市場における賃金方程式の入れ子型となっていないことから、通常の尤度比検定を行い、日本の労働市場における二重労働市場モデルの当てはまりを検討する。尤度比統計量を  $LR$  とすると、検定統計量は、

$$LR = 2 (LL_U - LL_R)$$

によって与えられる。ここで、 $LL_U$  は制約がない単一労働市場の賃金方程式を推計した際の尤度であり、 $LL_R$  は制約がある二重労働市場の賃金方程式を推計した際の尤度である。本稿の場合、この尤度比検定統計量  $LR$  は 1,077.4082 となるが、この値は自由度 44 の  $\chi^2$  分布に従うことが知られている。ここでの自由度は、Endogenous Switching Model と単一労働市場を想定した賃金方程式のパラメータ数の差に対応している。自由度 40 の 1% 有意水準点の値は 63.6907 であり、自由度 50 の 1% 有意水準点の値は 76.1539 である。尤度比検定量はこれら

図表 5-4 単一労働市場を想定した場合の賃金方程式の推計結果

ln(給与)	係数值	標準誤差	
年齢	0.0452	0.0028	**
年齢 <sup>2</sup>	-0.0005	0.0000	**
勤続年数	0.0033	0.0013	*
勤続年数 <sup>2</sup>	0.0001	0.0000	
職務経験年数	0.0028	0.0005	**
大企業ダミー	0.0684	0.0070	**
女性ダミー	-0.1744	0.0074	**
パート・ダミー	-0.3799	0.0110	**
契約社員ダミー	-0.1772	0.0113	**
嘱託ダミー	-0.1491	0.0167	**
派遣社員ダミー	-0.0735	0.0252	**
請負社員ダミー	-0.0903	0.0424	*
その他の就業形態ダミー	-0.2611	0.0219	**
転職回数	-0.0185	0.0023	**
非典型業務実施ダミー	0.0980	0.0102	**
労働時間(1週間)	0.0015	0.0004	**
既婚ダミー	0.0132	0.0073	
課長ダミー	0.3195	0.0130	**
部長ダミー	0.4717	0.0227	**
その他の役職ダミー	0.1709	0.0230	**
能力開発取組ダミー	0.0369	0.0067	**
高賃金産業ダミー	0.0503	0.0082	**
ホワイトカラー・ダミー	0.0687	0.0081	**
定数項	11.2174	0.0551	**
サンプル・サイズ	5896		
R-squared	0.649		
Adj R-squared	0.6476		

(注) \*は5%水準で、また\*\*は1%水準で統計的に有意であることを示す。

の値を大きく上回っていることから、単一労働市場を想定した賃金方程式に従うという帰無仮説は容易に棄却されることとなる。ここに、Endogenous Switching Model の日本の労働市場への妥当性が検証されることになった。

### 5. 第一次労働市場に所属する事後確率

既に説明しているように、各労働者が第一次労働市場もしくは第二次労働市場に属するかは確率的にのみ記述できる。前述の石川・出島(1994)や Dickens and Lang(1985)に従えば、労働者が第一次労働市場に所属する事後確率はベイズの定理を用いて以下の式により示される。

$$\frac{\Pr(u_i > -\gamma Z_i | Z_i, \varepsilon_{pi}) f(\varepsilon_{pi})}{\Pr(u_i > -\gamma Z_i | Z_i, \varepsilon_{pi}) f(\varepsilon_{pi}) + \Pr(u_i \leq -\gamma Z_i | Z_i, \varepsilon_{si}) f(\varepsilon_{si})} \dots (4)$$

変数の表記はこれまで説明した表記に基づいており、 $f$  は確率密度関数を表している。

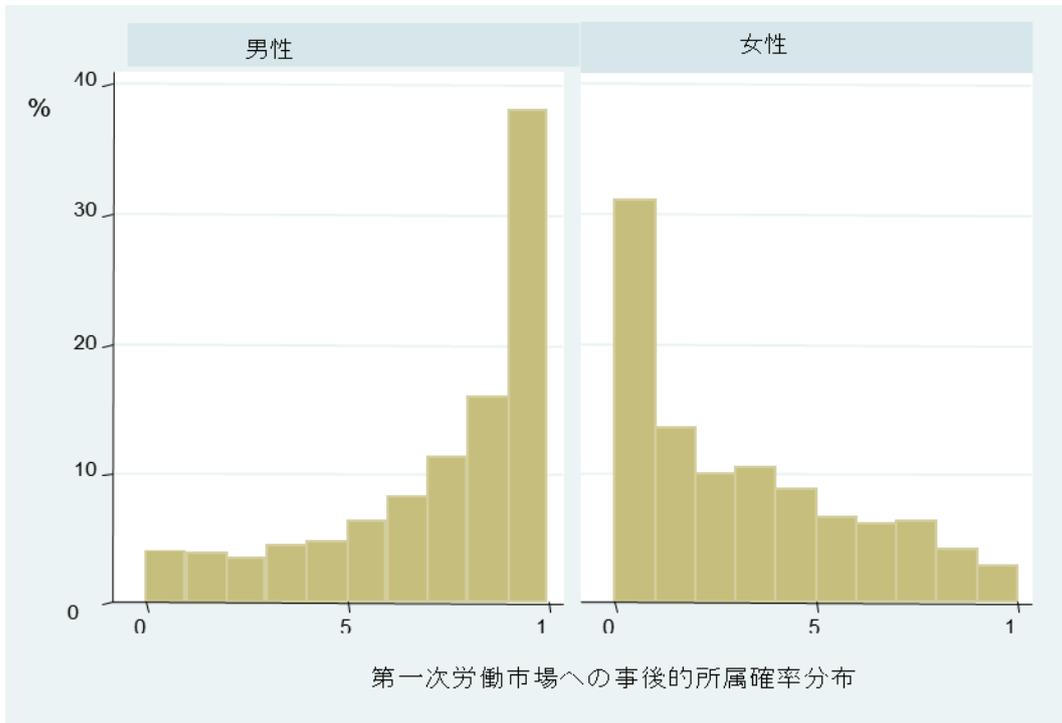
図表 5-5 は、上記(4)式に基づいて、個々の労働者について計算される第一次労働市場に所属する事後確率をいくつかのカテゴリーについてまとめた結果である。例えば、女性の場合、平均で 32% が第一次労働市場に所属する可能性があることを示している。また、100 から 32 を引いたおよそ 68% が第二次労働市場に所属する可能性のあるものと考えられる。部長の場合には 100% 第一次労働市場に就業する可能性があり、パートの場合にはその値が 6% 程度とかなり低い値となっている。

図表 5-5 はあくまで平均値でみた結果であるため、第一次労働市場に所属する事後確率の分布はよくわからない。そこで、以下では、第一次労働市場に属する確率を各労働者について計算し、その分布を図示する。図の横軸は 0.1 (10%) 刻みで第一次労働市場に所属する確率を表示しており、縦軸は労働者数の割合を示している。図表 5-6 にみるように、男女の第一次労働市場に所属する事後確率はかなり対照的な結果となっている。また、パートの事後確率分布は他の場合と比べてもかなり特異であることがわかる。

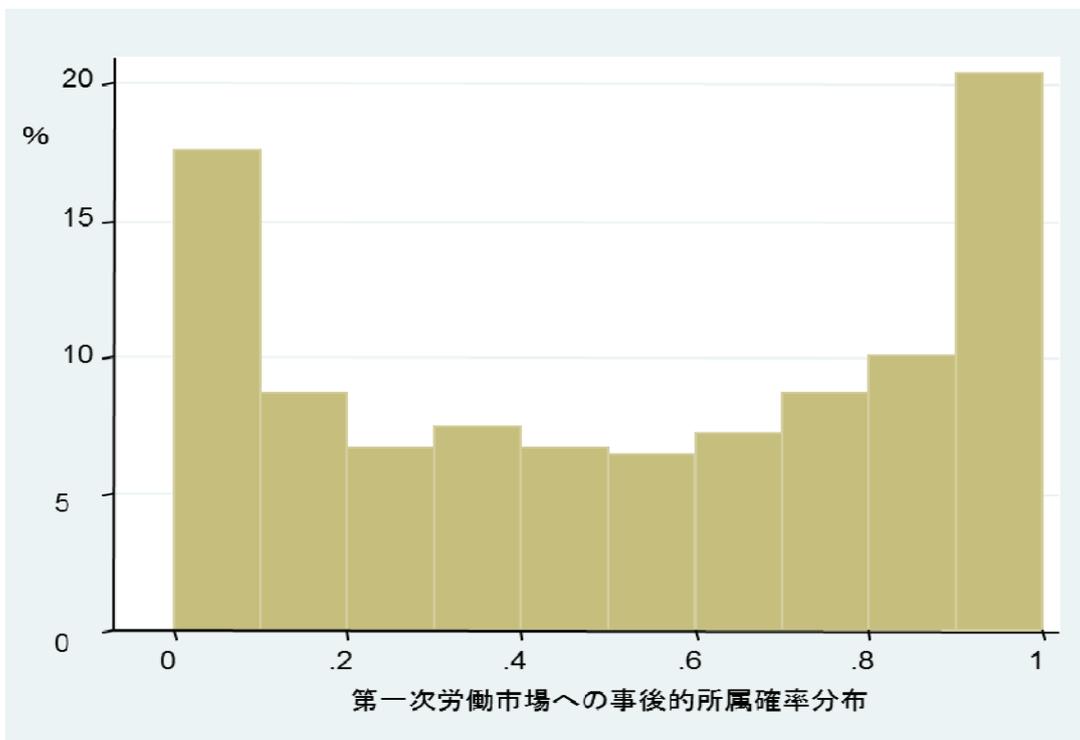
**図表 5-5 第一次労働市場への期待就業確率**

平均値	0.52
女性	0.32
男性	0.73
大卒・大学院卒	0.69
大企業	0.55
パート	0.06
契約社員	0.23
嘱託	0.36
派遣社員	0.37
請負	0.50
その他の就業形態	0.24
非定型業務	0.57
既婚者	0.61
課長	0.97
部長	1.00
能力開発取組	0.58
高賃金産業	0.58
ホワイトカラー	0.57
OJT	0.56

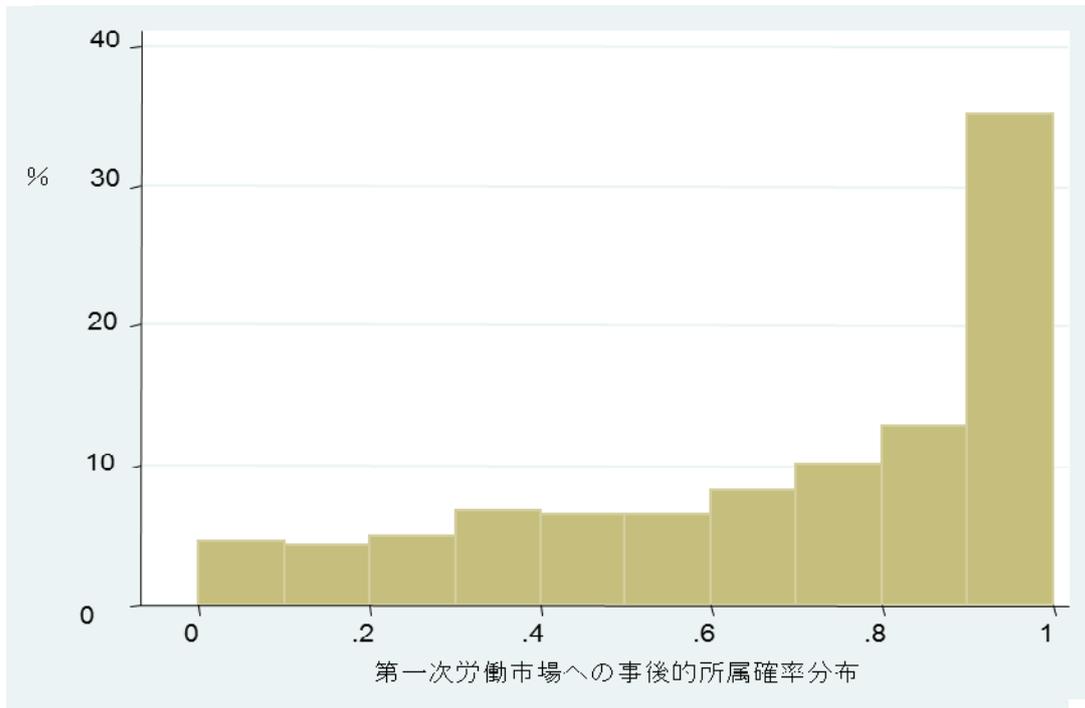
図表 5-6 第一次労働市場への事後的所属確率（男女別）



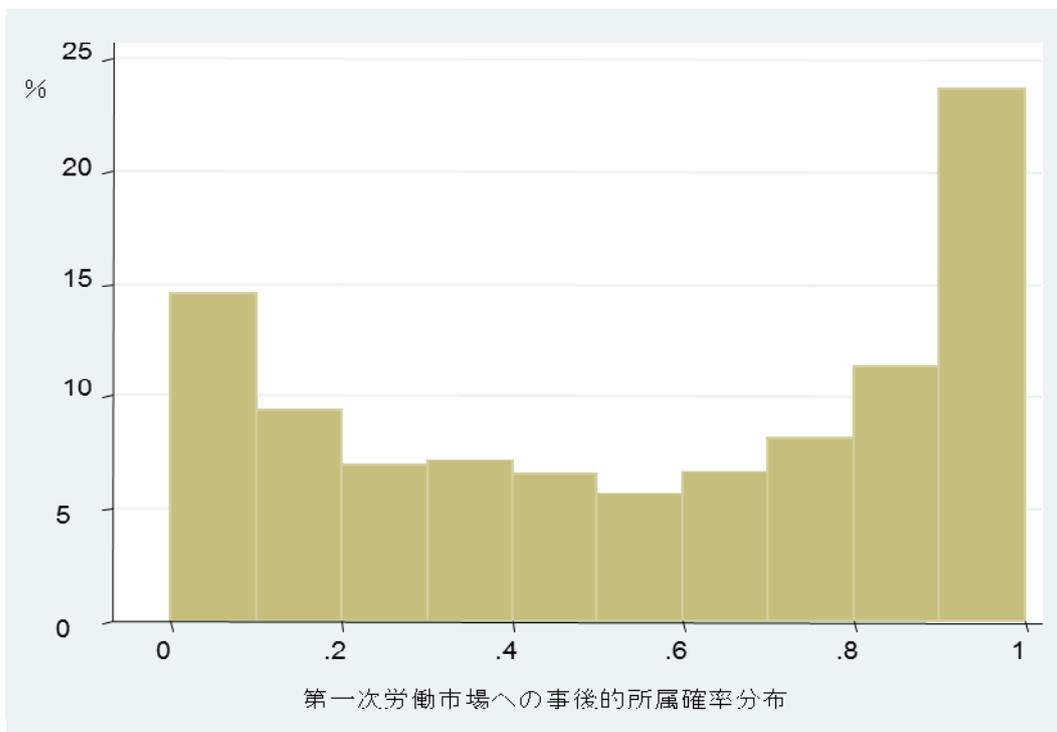
図表 5-7 第一次労働市場への事後的所属確率（計）



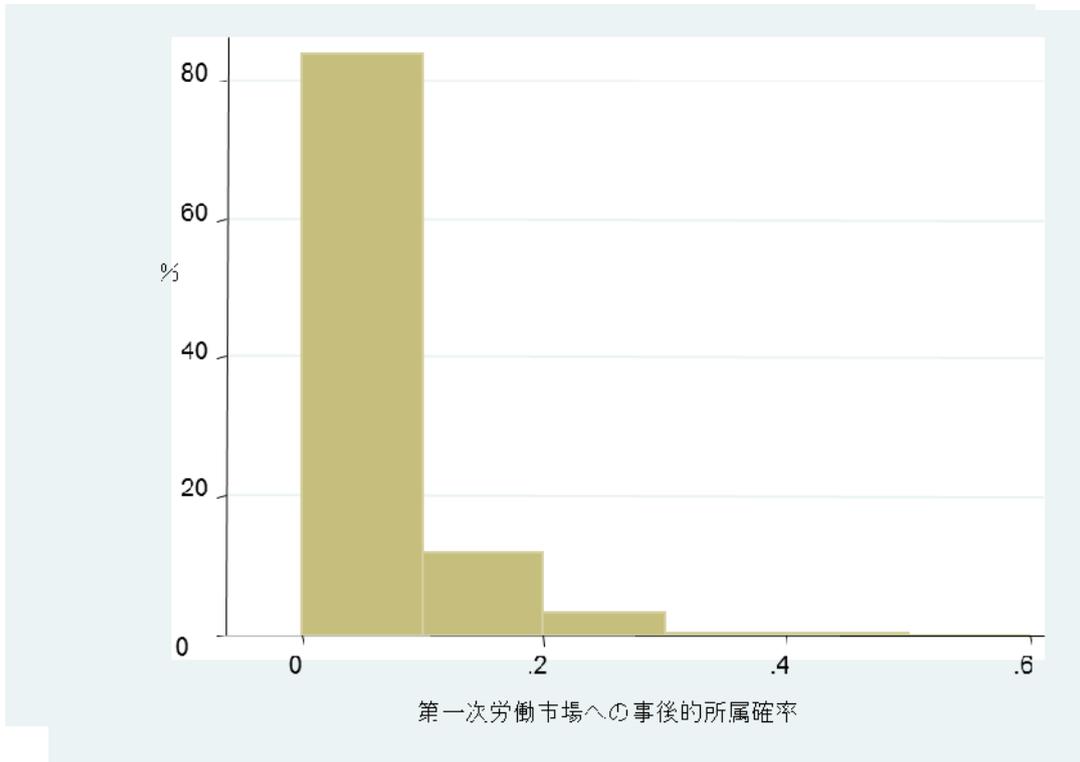
図表 5-8 第一次労働市場への事後的所属確率（大学・大学院卒）



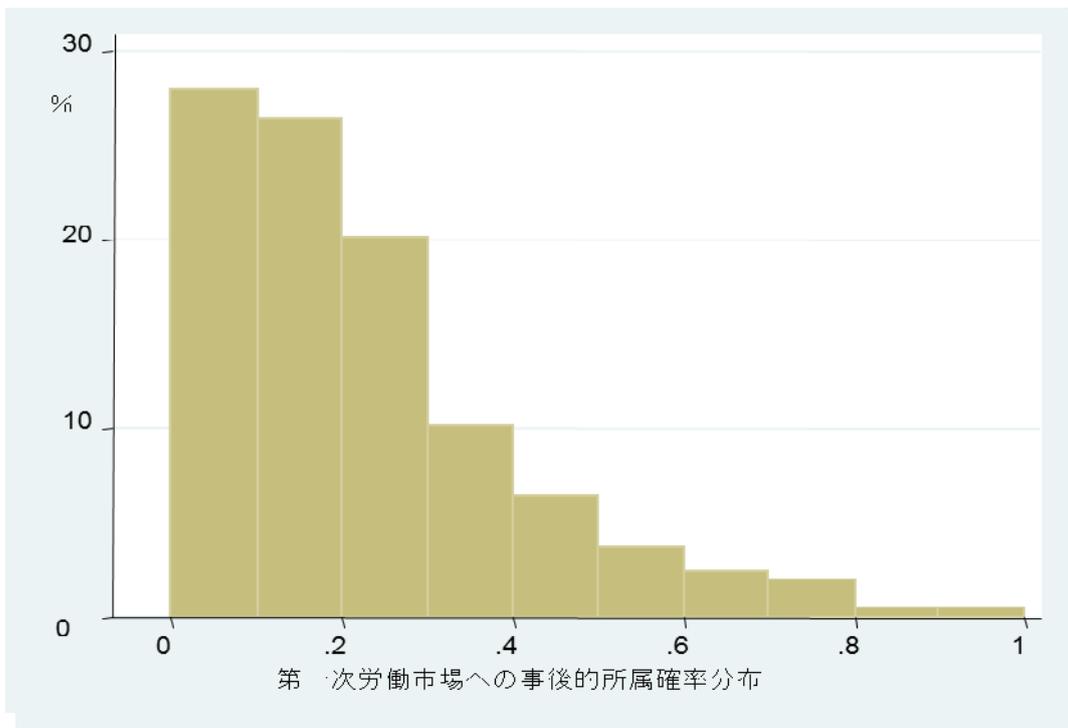
図表 5-9 第一次労働市場への事後的所属確率（大企業）



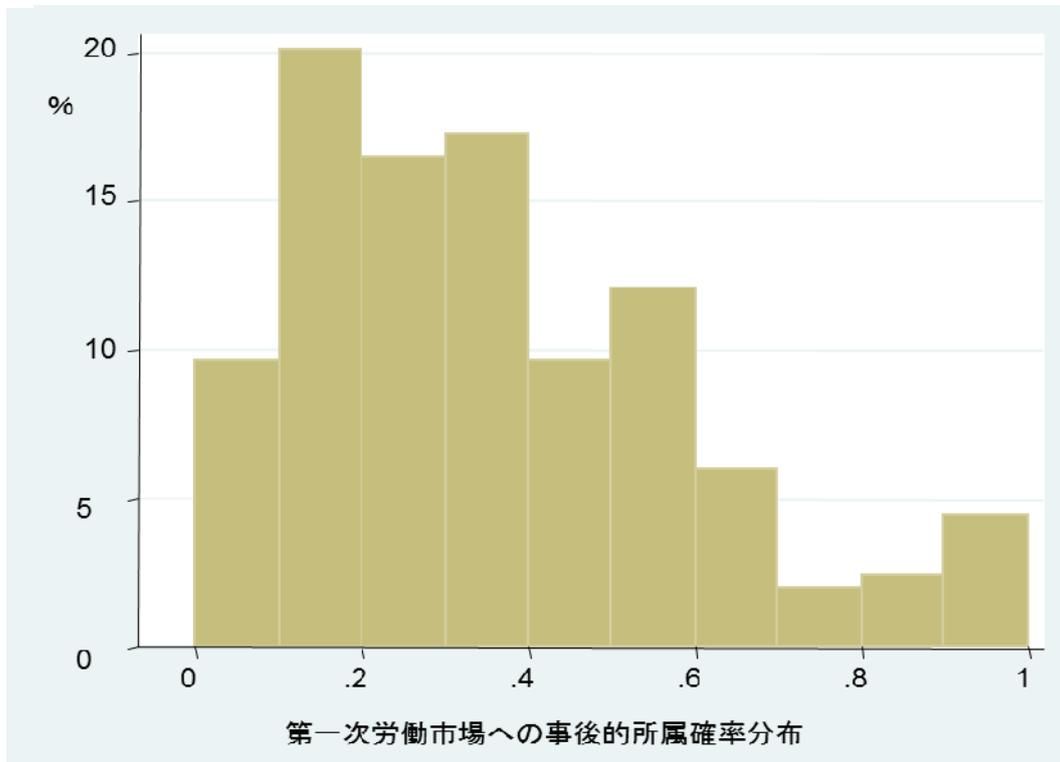
図表 5-10 第一次労働市場への事後的所属確率（パート）



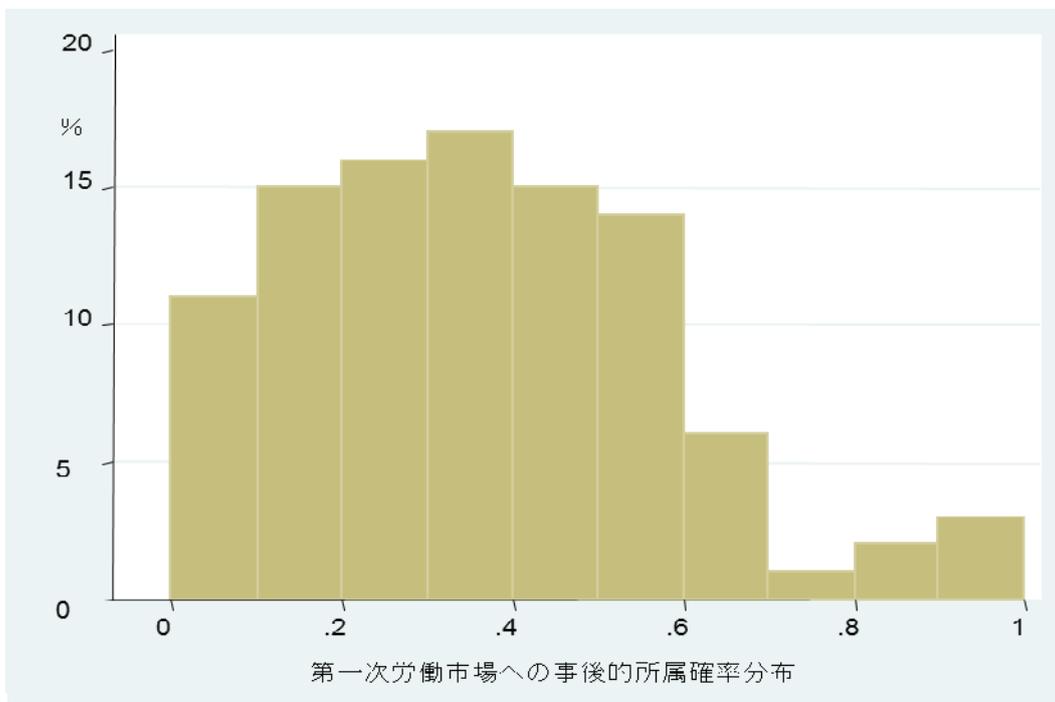
図表 5-11 第一次労働市場への事後的所属確率（契約社員）



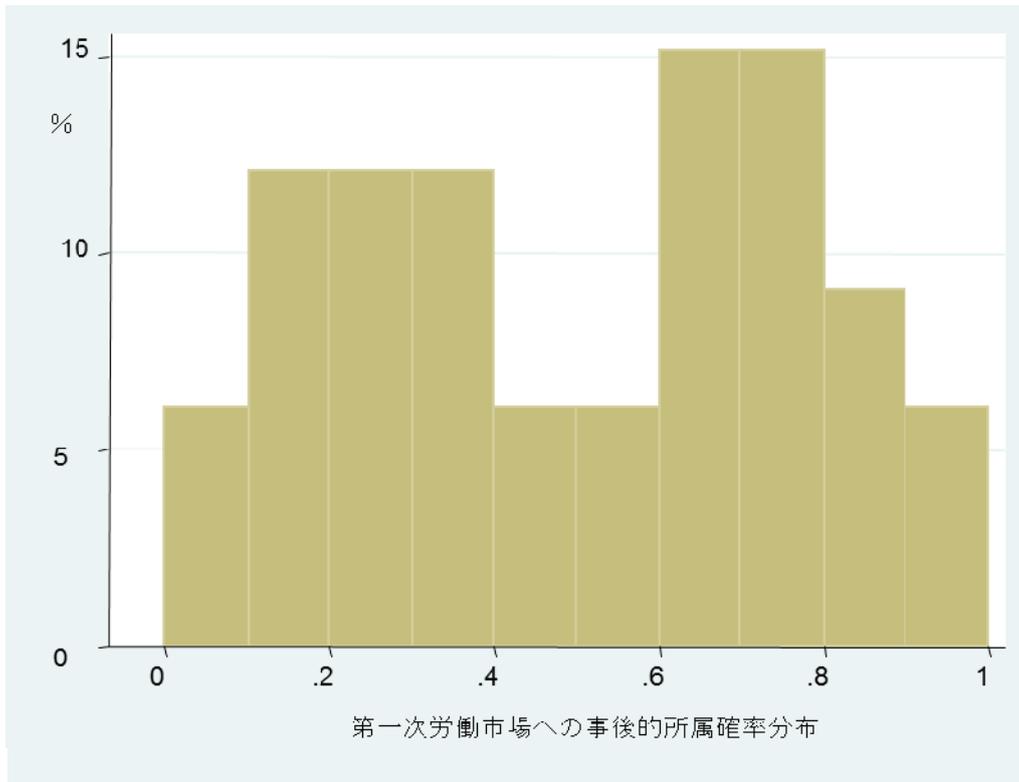
図表 5 - 1 2 第一次労働市場への事後的所属確率（嘱託）



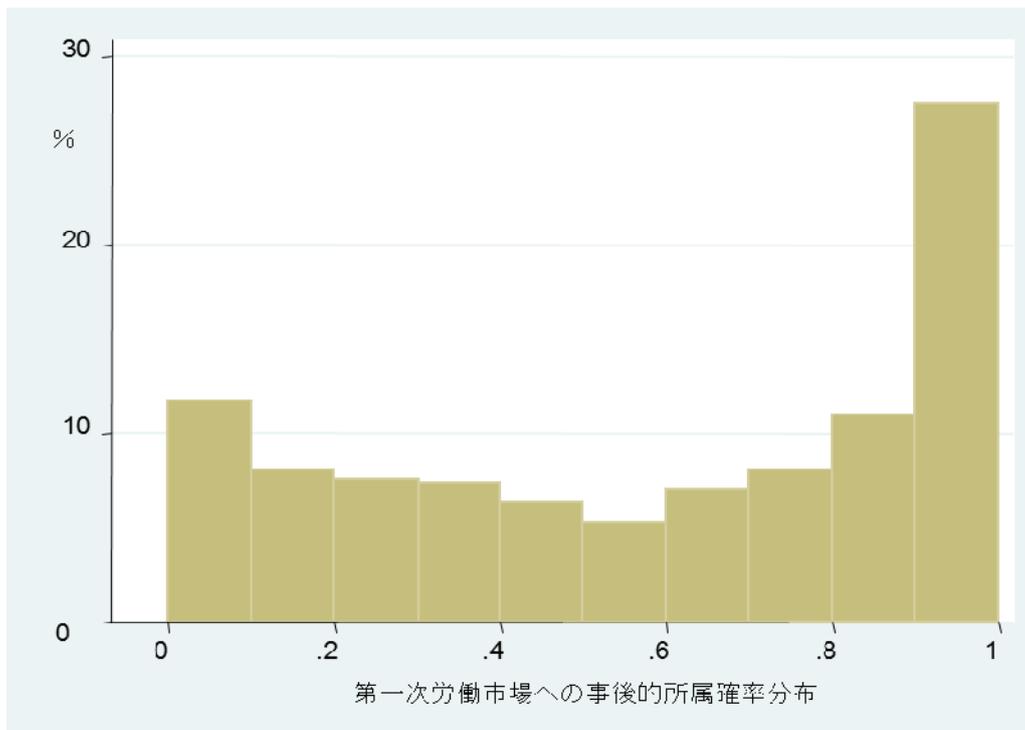
図表 5 - 1 3 第一次労働市場への事後的所属確率（派遣社員）



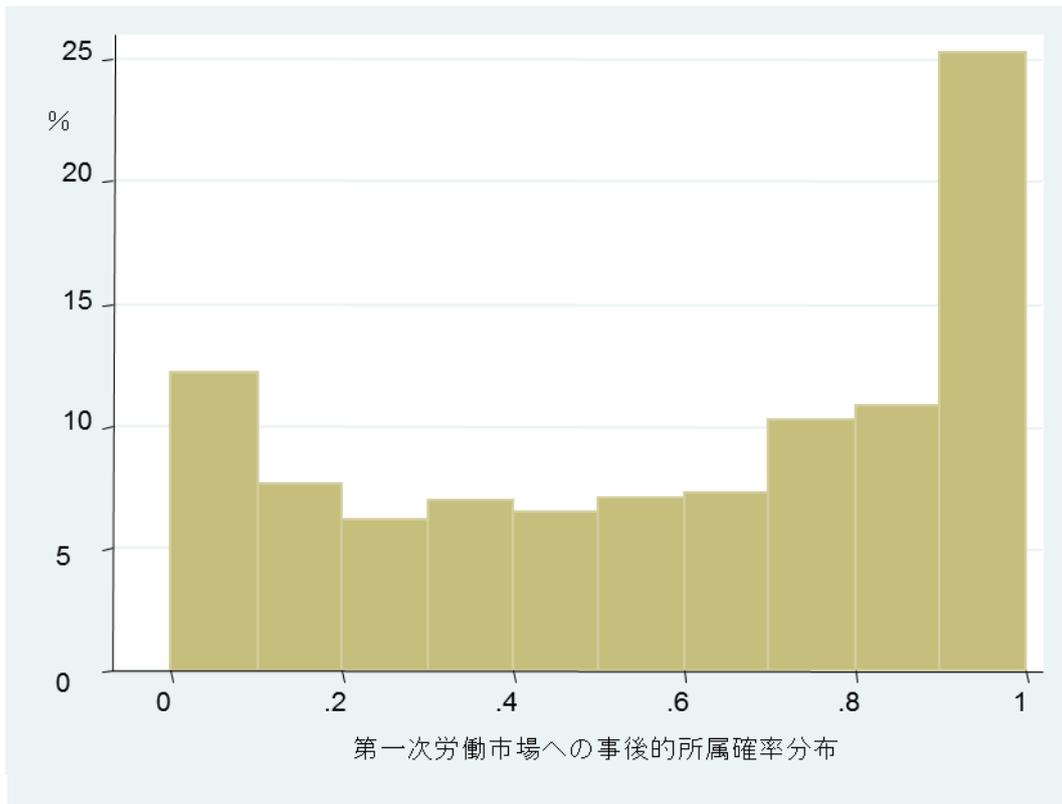
図表 5 - 1 4 第一次労働市場への事後的所属確率（請負社員）



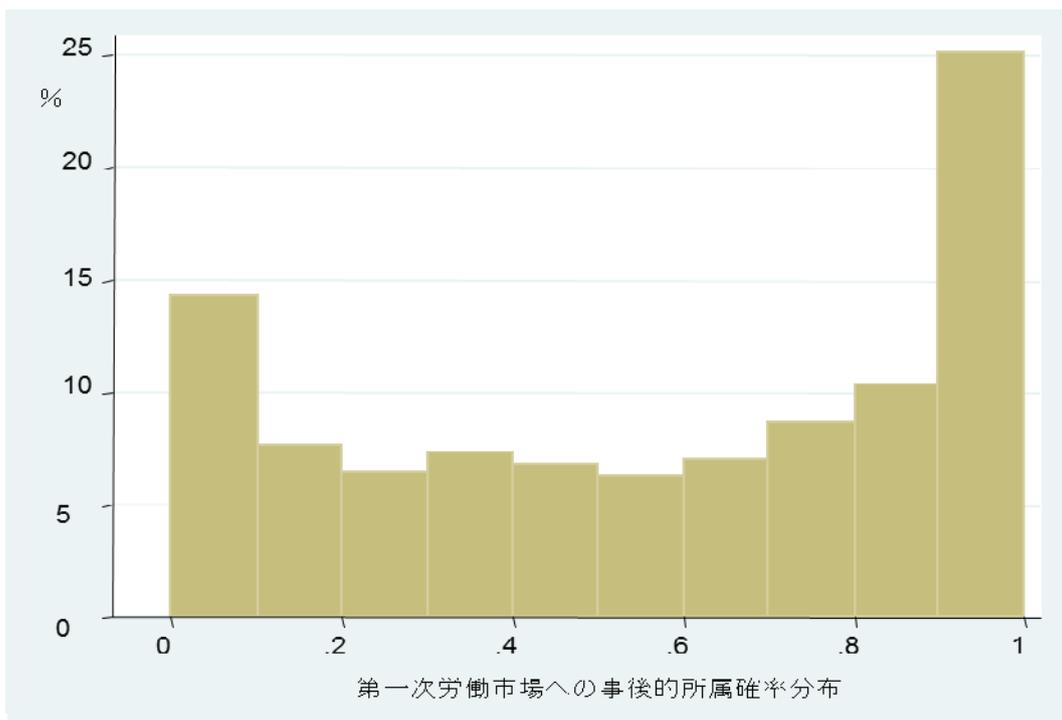
図表 5 - 1 5 第一次労働市場への事後的所属確率（高賃金産業）



図表 5-16 第一次労働市場への事後的所属確率（能力開発取組）



図表 5-17 第一次労働市場への事後的所属確率（ホワイトカラー）



## 6. 第一次労働市場における男女間賃金格差の要因分解

ここでは、二重労働市場モデルに基づいて賃金格差の要因分解を行うが、既に図表5-3でみたように、第二次労働市場の賃金方程式の推計結果はあまり安定的な結果とは言えなかった。つまり、推計された係数値が統計的に有意でないものが多かった。また、第一次労働市場でも就業形態ダミーは概ね有意な結果とはなっていなかった。要因分解を行う上では、安定した係数の値が必要不可欠となる。上記理由から、ここでは第一次労働市場における男女間賃金格差を対象として要因分解を行う。

具体的にどうやって男女間賃金格差の要因分解を行うかという点、以下の通りである。通常行うように、男女それぞれの賃金方程式を推計し、その平均値をもとに要因分解するという方法は、この Endogenous Switching Model の場合には適用できない。そのため、図表5-3で推計した基本モデルを拡張し、それぞれの説明変数に女性ダミー変数を掛け合わせたモデルを推計し、その推計結果に基づいて要因分解を行う。女性の場合には、女性ダミー変数を掛け合わせた変数が給与のプラス要因、マイナス要因として影響してくるため、それらを検討することにより各説明変数の給与への影響が確認される。

図表5-18は要因分解を行うために推計した Endogenous Switching Model の推計結果である。図表5-3より、統計的に有意でなかった勤続年数などの説明変数はモデルから削除して分析を行っている。また、モデルの推計に当たっては、第二次労働市場、スイッチ方程式にも女性ダミー変数を掛け合わせて推計結果を導出している。

ところで、要因分析に当たっては気を付けなければならない点がある。それは第一次労働市場の賃金方程式の推計に当たっては、スイッチ方程式によるセレクションが行われており、以下の(5)式により給与の期待値を求めないと、サンプル・セレクション・バイアスが生じることになるからである。

$$E(y_{1i} | I_i = 1, X_{1i}) = X_{1i}\beta_1 + \sigma_1 \rho_1 f(\gamma Z_i) / F(\gamma Z_i) \dots (5)$$

既に説明したように、 $\sigma_1$ は第一次労働市場の賃金方程式の誤差項の推定値を示している。また、 $\rho_1$ は第一次労働市場の賃金方程式とスイッチ方程式の誤差項間の相関係数を示している。 $f$ は正規分布の確率密度関数を、また  $F$ は正規分布の累積分布関数を示す。(5)式の推計式をもとに、第一次労働市場における男女間賃金格差の要因分解を行うことにする。

図表5-19は第一次労働市場における男女間賃金格差の要因分解の結果である。表中の0.3086という値が実際に第一次労働市場で推計される男性と女性の賃金格差の自然対数値である。年齢の横に示された数値は、年齢の寄与分を示している。これは女性ダミー×年齢の一次項とその平均値を掛け合わせたもの、女性ダミー×年齢の二次項とその平均値を掛け合わせたものを足し合わせて求めている。同様に、企業規模の寄与率は女性ダミー×企業規模にその平均値を掛け合わせるにより求めている。割合は、男女間賃金格差に占める説明割合を示すものである。これらの値がプラスであれば男女間賃金格差の正の寄与分を、マイ

図表5-18 Endogenous Switching Modelの推計結果(要因分解用)

第一次労働市場		第二次労働市場		スイッチ方程式	
年齢	0.0323 [0.00]**			年齢	0.3023 [0.02]**
年齢×女性ダミー	-0.0312 [0.01]**			年齢×女性ダミー	0.0057 [0.03]
年齢 <sup>2</sup>	-0.0003 [0.00]**			年齢 <sup>2</sup>	-0.0033 [0.00]**
年齢 <sup>2</sup> ×女性ダミー	0.0003 [0.00]**			年齢 <sup>2</sup> ×女性ダミー	0 [0.00]
大企業ダミー	0.0842 [0.01]**	大企業ダミー	0.0276 [0.01]*	大企業ダミー	0.2496 [0.07]**
大企業ダミー×女性ダミー	-0.0596 [0.02]**	大企業ダミー×女性ダミー	-0.0019 [0.01]	大企業ダミー×女性ダミー	-0.2281 [0.09]**
女性ダミー	0.6554 [0.15]**	女性ダミー	-0.0582 [0.04]	女性ダミー	-0.8519 [0.66]
課長ダミー	0.2336 [0.01]**			課長ダミー	0.9467 [0.16]**
課長ダミー×女性ダミー	-0.0622 [0.04]			課長ダミー×女性ダミー	-0.0027 [0.30]
部長ダミー	0.3369 [0.02]**			部長ダミー	4.8899 [159.14]
部長ダミー×女性ダミー	-0.0397 [0.06]			部長ダミー×女性ダミー	-0.0809 [446.08]
その他の役職ダミー	0.1611 [0.03]**			その他の役職ダミー	0.6566 [0.21]**
その他の役職ダミー×女性ダミー	-0.1771 [0.05]**			その他の役職ダミー×女性ダミー	-0.1273 [0.29]
転職回数	-0.0168 [0.00]**	転職回数	-0.0075 [0.00]*	転職回数	-0.0829 [0.02]**
転職回数×女性ダミー	0.0136 [0.01]**	転職回数×女性ダミー	0 [0.00]	転職回数×女性ダミー	-0.049 [0.03]
ホワイトカラー職種ダミー	0.0307 [0.01]**	ホワイトカラー職種ダミー	0.0047 [0.01]	ホワイトカラー職種ダミー	0.1916 [0.07]**
ホワイトカラー職種ダミー×女性ダミー	-0.0166 [0.02]	ホワイトカラー職種ダミー×女性ダミー	0.0222 [0.01]	ホワイトカラー職種ダミー×女性ダミー	0.2337 [0.10]**
高賃金産業ダミー	0.0304 [0.01]**	高賃金産業ダミー	-0.0221 [0.02]	高賃金産業ダミー	0.2069 [0.08]**
高賃金産業ダミー×女性ダミー	0.0247 [0.02]	高賃金産業ダミー×女性ダミー	0.0201 [0.02]	高賃金産業ダミー×女性ダミー	-0.0466 [0.11]
非定型業務実施ダミー	0.055 [0.03]*	非定型業務実施ダミー	0.0423 [0.02]*	非定型業務実施ダミー	0.362 [0.12]**
非定型業務実施ダミー×女性ダミー	-0.0191 [0.04]	非定型業務実施ダミー×女性ダミー	-0.0255 [0.02]	非定型業務実施ダミー×女性ダミー	0.1792 [0.14]
能力開発取組ダミー	0.0276 [0.01]**	能力開発取組ダミー	0.0038 [0.01]	能力開発取組ダミー	0.0286 [0.06]
能力開発取組ダミー×女性ダミー	-0.0099 [0.02]	能力開発取組ダミー×女性ダミー	0.0022 [0.01]	能力開発取組ダミー×女性ダミー	0.0903 [0.09]
		パート・ダミー	-0.1232 [0.02]**	パート・ダミー	-1.9058 [0.21]**
		パート・ダミー×女性ダミー	-0.0484 [0.02]*	パート・ダミー×女性ダミー	0.298 [0.23]
		契約社員ダミー	-0.0276 [0.02]	契約社員ダミー	-0.7955 [0.10]**
		契約社員ダミー×女性ダミー	-0.0208 [0.02]	契約社員ダミー×女性ダミー	-0.085 [0.13]
		嘱託ダミー	-0.0072 [0.02]	嘱託ダミー	-0.6513 [0.13]**
		嘱託ダミー×女性ダミー	0.0018 [0.03]	嘱託ダミー×女性ダミー	-0.2256 [0.18]
		派遣社員ダミー	0.0287 [0.06]	派遣社員ダミー	-0.3796 [0.33]
		派遣社員ダミー×女性ダミー	-0.0401 [0.06]	派遣社員ダミー×女性ダミー	0.0888 [0.37]
		請負社員ダミー	-0.0997 [0.05]	請負社員ダミー	0.1009 [0.29]
		請負社員ダミー×女性ダミー	0.1021 [0.07]	請負社員ダミー×女性ダミー	-1.2256 [0.54]**
		その他の就業形態ダミー	-0.1172 [0.04]**	その他の就業形態ダミー	-0.9212 [0.24]**
		その他の就業形態ダミー×女性ダミー	0.0229 [0.04]	その他の就業形態ダミー×女性ダミー	-0.2691 [0.29]
		労働時間(1週間)	0.0012 [0.00]	労働時間(1週間)	-0.0016 [0.00]
		労働時間×女性ダミー	0.0013 [0.00]	労働時間×女性ダミー	0.0032 [0.01]
		既婚ダミー	-0.0152 [0.01]	既婚ダミー	0.451 [0.06]**
		既婚ダミー×女性ダミー	0.0016 [0.01]	既婚ダミー×女性ダミー	-0.6244 [0.09]**
				大学・大学院卒ダミー	0.4226 [0.04]**
				OJT実施ダミー	0.1011 [0.04]**
				非正社員積極活用ダミー	0.1379 [0.04]**
定数項	11.709 [0.10]**	定数項	11.9379 [0.03]**	定数項	-6.6664 [0.47]**
サンプル・サイズ	6088				
Loglikelihood	-542.279				
$\sigma_1$	0.2155				
$\sigma_2$	0.1621				
$\rho_1$	-0.5231				
$\rho_2$	-0.5517				

図表 5-19 第一次労働市場における男女間賃金格差の要因分解

	男女間賃金格差	割合
	0.3086	100
年齢	0.3632	117.7
企業規模	0.0084	2.7
役職	0.0020	0.7
転職回数	-0.0132	-4.3
ホワイトカラー	0.0066	2.1
高賃金産業	-0.0025	-0.8
非典型業務	0.0078	2.5
能力開発積極取組	0.0015	0.5
定数項(女性)	-0.3283	-106.4
サンプル・セレクション・バイアス修正項	0.2630	85.2

ナスの値であれば、格差の縮小要因となっている。既に説明したように、サンプル・セレクション・バイアスの修正項も含んでいる。

表からすぐわかるように、年齢が男女間賃金格差の大きな説明要因となっていることがわかる。第一次労働市場における男女間賃金を 100 とした場合、賃金格差に及ぼす年齢の説明割合は 117.7 と 100 を超える高い割合となっている。定数項も 100 を超えマイナスの値となっているが、これは賃金方程式の切片が女性の場合に高いことを示す結果である。サンプル・セレクション・バイアス修正項とともに主体的な影響を示す項目ではない。企業規模(2.7)、非典型業務 (2.5)、ホワイトカラー (2.1) ともにわずかな説明力しか持っていないことがわかる。

それではなぜ第一次労働市場の場合には、年齢が男女間賃金格差の大きな説明要因となっているのであろうか。既にみたように、女性の場合には第一次労働市場に属する確率が男性に比べてかなり低い割合であるということが大きなポイントとなっている。第一次労働市場に女性雇用者が少ない理由を説明する理論として統計的差別理論<sup>4</sup>を挙げることができる。雇用者の生産性に関する情報が乏しい場合、雇い主は雇用者グループのラベルの平均値に注目し、採用を行ったり企業内訓練を行ったりする。特に訓練を行っている雇用者が途中で辞めてしまうと、それまでに企業が投じた費用を回収することができないこととなる。しかしながら、誰が途中で辞めるかについては、企業は事前の情報を持っていない。そこで考えられるのが、男性、女性というように雇用者グループのラベルに注目し、その平均値を考慮して、採用を行ったり訓練投資を行ったりすることである。例えば、平均勤続年数でみると女性の場合には男性に比べて低い勤続年数の値となる。女性の場合、出産・育児や介護などのライフ・イベントの折に市場を退出する機会が多い。そのため、雇い主は企業を辞める確率が相対的に高い女性よりも男性を採用したり、訓練も男性に行う場合が多くなる。

<sup>4</sup> 統計的差別理論の先駆的業績は Phelps(1972)であるが、Aigner and Cain(1977)や Cain(1986)等が詳しい。

本稿では、第一次労働市場への参入に割り当て現象が生じているかどうか検討していないけれども、これまでの研究業績を見る限り、第一次労働市場への参入には割り当て現象が生じているという結果となっている。参入の割り当て現象は、正に統計的差別理論が説くところである。費用が割高となる女性は第一次労働市場へのアクセスを禁じられる結果となるのである。

また、女性が運よく第一次労働市場に参入したとしても、企業による統計的差別の結果、男性に比べて企業内訓練を受ける機会が少なかったり、企業内訓練の質が男性に比べて劣るなどの場合も出てくるだろう。出産・育児や介護などを経て職場復帰する場合、職場を離れている間の訓練投資量に男女で大きな差が生じる場合もある。こうした訓練投資量に差が生じる結果、年齢とともに男女の賃金格差は大きくなっていくのである。これが第一次労働市場で、年齢が男女間賃金格差の大きな要因となっている理由であろう。既にみたとおり、第一次労働市場では女性の場合、様々な変数をコントロールしても男性に比べて給与が6%も低くなるのである。

統計的差別理論を想定した以上の説明を行ってきたが、そもそもその統計的差別を解消するにはどのような取組みが必要であろうか。この点について Thurow (1975)は次のように述べている。「統計的差別をなくすには、経営者をはじめとする選抜機関が、客観的で効率的な情報の利用をつつしむ必要がある。それができるのは、ある種の積極的<sup>アフターマティブアクション</sup>活動をもちいるときだけである。積極的活動というのは、さまざまな機関・組織に対して、女性と少数派である集団のメンバーを採用・入学させることを義務付ける。そして、その集団のなかから、望ましい特性をもつ者を探し出すようにする。積極的活動という圧力がないかぎり、それらの組織がうける刺激は、すべて統計的差別をおこなう方向にあるだろう。(p244)」と。

ここで、「客観的で効率的な情報の利用」というのは、既に説明したように、男女間で勤続年数に格差が存在するというような情報を指す。また、「積極的<sup>アフターマティブアクション</sup>活動」とは、女性、マイノリティーに対する差別是正・平等実現のための積極的な措置を意味する。女性、マイノリティーに対する教育、雇用面の優遇措置ないしは特別枠の割り当て制度等が含まれる。日本でいうところの「ポジティブ・アクション」に重なる概念である。こうした行政命令（大統領令）を通した強制的な措置によってしか統計的差別は解消しないと Thurow はいう。

日本の場合にも同様に、市場メカニズムを通した統計的差別の解消は期待できないため、行政命令や法律を通してしか統計的差別の解消は期待できないと思われる。特に二重労働市場を想定した場合には、男女間賃金格差を生み出す要因として統計的差別理論が重要な働きをすると考えられることから、統計的差別の解消に向けたより強力な行政の関与が期待される。

## 7 おわりに

ここまでの主な推計結果をまとめると、以下の通りである。

Endogenous Switching Model により推計した二重労働市場に基づく賃金方程式、スイッチ方程式の推計結果からは主に次のような観察事実があった。

- ①一次労働市場では、女性の場合、男性に比べて給与がおよそ 6%低下する傾向がある。非正規社員については、嘱託以外は統計的に有意な値となっていないため、正社員と比べて月給に統計的な差は生じていない。後に見るように、第一次労働市場への就業確率は高くないけれども、第一次労働市場に就業する嘱託以外の非正社員の給与は正社員と賃金格差がない。
- ②第二次労働市場では、女性の場合男性に比べて給与がおよそ 2～3%低下する傾向がある。非正規社員の場合、パートは正社員に比べておよそ 17%、契約社員でおよそ 5%給与が低下する。ただし、嘱託、派遣社員、請負社員については正社員と統計的に有意な給与格差は生じていない。
- ③第一次労働市場では、年齢とともに賃金が上昇する傾向が観察されるが、第二次労働市場についてはその限りではない。勤続年数、職務経験年数については、両市場とも有意な結果が得られていない（第一次労働市場における勤続年数の二乗項は有意であるが。）。スイッチ方程式については、年齢、勤続年数、職務経験年数とも有意であり（勤続年数の二乗項は有意でないが。）年齢、勤続年数、職務経験年数が長くなると、第一次労働市場に就業する可能性が高くなることを示している。
- ④転職回数が多くなるほど、第二次労働市場に就業する可能性が高まる。また、第一次労働市場、第二次労働市場とも転職回数が多くなるにつれて、給与が減少する傾向が窺える。また、Endogenous Switching Model にもとづく二重労働市場モデルと単一労働市場モデルの妥当性を尤度比検定により検定したが、日本の労働市場には二重労働市場モデルの当てはまりの方が良いことが統計的に検証された。

第一次労働市場に属する確率を事後的所属確率の分布によって求めたが、男女でその分布がかなり異なること、パートの場合には第一次労働市場への所属確率が極端に低いことなどの結果が確認された。

最後に第一次労働市場における男女間賃金格差の要因分解が行われ、年齢がその主要な要因であることが確認された。そして、特に二重労働市場を想定した場合には、男女間賃金格差を生み出すメカニズムとして、統計的差別理論が重要な役割を果たしているという説明を行った。

今回の分析では、当機構の「JILPT 多様化調査」を用いて、（非正規労働者も含めた）二重労働市場モデルが日本の労働市場によりよく適合するかどうかを検討してきた。より大規模な政府統計を用いても、今回の分析と同様な結果が得られるかどうかが今後の課題となろう。

## 参考文献

- Aigner, D.J. and G.G. Cain (1977), “Statistical Theories of Discrimination in the Labor Market,” *Industrial and Labor Relations Review*, 30(2), pp175-187.
- Cain, G.G. (1986), “The Economic Analysis of Labor Market Discrimination: A Survey,” in O. Ashenfelter and R. Layard, eds., *Handbook of Labor Economics*, 1, pp 693-785. Amsterdam: North-Holland Publishing.
- Dickens, W.T and K. Lang (1985), “A Test of Dual Labor Market Theory,” *American Economic Review*, 75(4), pp 792-805.
- 玄田有史 (2008) 「内部労働市場下位層としての非正規」『経済研究』59 巻。
- 玄田有史 (2011) 「二重構造—「再考」」『日本労働研究雑誌』No,609。
- 石川経夫・出島敬久 (1994) 「労働市場の二重構造」石川経夫編『日本の所得と富の分配』東京大学出版会。
- ホーン・川嶋瑤子 (1985) 『女子労働と労働市場構造の分析』日本経済評論社。
- Maddala, G.S. (1983) *Limited Dependent and Qualitative Variables in Econometrics*, New York: Cambridge University Press.
- Phelps, E.S. (1972), “The Statistical Theory of Racism and Sexism,” *American Economic Review*, 62(4), pp659-661.
- Rebitzer, J.B. and M. D. Robinson (1991), “Employer Size and Dual Labor Markets,” *The Review of Economics and Statistics*, 73 (4), pp710-715.
- Thurow, L. C. (1975), *Generating Inequality*, New York: Basic Books. (『不平等を生み出すもの』小池和男・脇坂明訳、同文館、1984 年。)

## 第6章 非正規雇用者の労働組合組織化の現状と課題

### 1. 問題関心

第6章では、非正規雇用者の労働組合（以下「労組」という。）への組織化について扱う。このテーマについては、かなり以前から関心と注目を集め、さまざまな研究と議論が展開されてきており、いわば「古くて新しい」ものの一つといえる。

非正規雇用者の組織化については、従来、パートタイム労働者に焦点をあてて論じられることが多かったと思われる。ちなみに、JILPTにおいても平成16年度から17年度にかけて労働組合を対象としたアンケート調査を含むパートタイム労働者の組織化に関する調査研究が実施され、一定の成果が公表されている<sup>1</sup>。

パートタイム労働者の組織化は、水準自体はいまだ低いものの進展してきている。厚生労働省「労働組合基礎調査」でみると、平成23年調査ではパートタイム労働者である労組員は77万6千人であり、全労組員の7.8%を占めている。データ上の制約から平成23年の推定組織率（パートタイム労働者に占める労組員の割合）は算定されていないが、おおよそ6%程度であると考えてよいと思われる。10年前の平成13年における推定組織率は2.7%であったので、この10年ほどの間にパートタイム労働者の組織率は倍以上に上昇してきている。

パートタイム労働者の組織化に関する論点としては、①組織化が既存労組によるものか、それともパートタイム労働者自身の自発的な取組によるものなのか、②組織化が既存労組によるものがほとんどであるとすれば、既存労組がパートタイム労働者の組織化を行う理由や動機はどのようなものなのか（例：パートタイム労働者の比重増大など）、③パートタイム労働者の組織化のためにどのような取組が行われたのか（例：説明会の開催など）、④組織化ができていない場合、その要因はどのようなものなのか（例：労働者の理解が得られない、会社側の反対など）、⑤組織化はどのようなパートタイム労働者を対象に行われ（例：一定以上の週所定労働時間など）、また、正規雇用者の場合と異なる取扱いし配慮が行われているか（例：役員への被選挙権、組合費の額など）、⑥組織化によってどのような効果があるのか（例：パートタイム労働者の労働条件の改善など）、⑦組織化に対する労働者の評価や希望はどのようなものなのか、といったことが挙げられる<sup>2</sup>。

今回分析の対象とする調査データによってはこのような論点について十全に応えることはできない。とはいえ、限られたデータではあるが、パートタイム労働者だけではなく非正規雇用者の組織化に関する現状をある程度は描出できると考えられる。集計を行うに際しては、上述のような論点を念頭に置きながら行うこととしたい。著者の問題関心も、そこにある。

<sup>1</sup> 成果は、JILPT 労働政策研究報告書No.48「パートタイマーの組織化に関する労働組合の取組み」（2006年）やJILPT 資料シリーズNo.9「パートタイマーの組織化と労働条件設定に関する事例調査報告」（2005年）としてとりまとめられている。なお、この調査研究の取組には筆者（浅尾）も参加したところである。

<sup>2</sup> このほか、大企業を中心として、我が国の労働組合はユニオンショップ制によって組織されている場合が多いことも基礎的な条件として考慮する必要があるだろう。

## 2. データの状況と分析方法、この章の構成

今回の分析に使用するデータである「多様な就業形態に関する実態調査（事業所調査・従業員調査）」（以下「JILPT 多様化調査」という。）においては、非正規雇用者の組織化に関して、次のような問が設定されている。

まず、「事業所調査」において、問 33 で労組の存否（「貴事業所には、労働組合がありますか。」）が尋ねられ、さらに労組がある場合には、付問 33-1 で非正規雇用者の組織化の有無（「正社員だけでなく非正規の従業員も組合員になっていますか。」）が訊かれている。

また、「従業員調査」において、正規・非正規を問わずすべての対象者に対して問 19 で労組加入の有無（「あなたは、労働組合に加入していますか。」）が尋ねられ、さらに未加入の人に対しては付問で労組加入希望の有無（「あなたは、労働組合に加入したいですか。」）が訊かれている。

「JILPT 多様化調査」における労組組織化関連の設問は、これですべてである。これらの設問によるデータをベースにしながら、他の調査項目とのクロス集計やクロス集計の延長線上にある簡単な回帰分析を行うことにより、非正規雇用者の組織化の現状にできる限り接近していくこととしたい。

以下、次のような構成となっている。次の 3 節においては産業や企業規模といった基本的な属性別にみた組織化の状況を概観するとともに、組織化の有無と関連の深い項目を探索する。次いで 4 節では、未組織の人々の労組加入希望状況を概観するとともに、加入希望の有無と関連の深い項目を探索する。さらに 5 節で、限られたデータではあるが、組織化の効果に関する分析を試み、最後の 6 節で若干のまとめと考察を行う。

## 3. 非正規雇用者の組織化の状況

### 3-1 産業・規模別の事業所における組織化の状況

「JILPT 多様化調査」の「事業所調査」により、産業・規模別の事業所における労組の有無及び労組がある場合の非正規雇用者の組織化の有無をみてみよう（図表 6-1）。

まず合計（回答事業所計）での状況を確認すると、労組がある事業所が 41.3%であり、労組があつて非正規雇用者も組合員となっている事業所が 10.2%、労組があるものの非正規雇用者は組合員となっていない事業所が 29.1%となっている<sup>3</sup>。労組がある事業所の中で非正規が組織化されている事業所の割合は 24.7%と計算される。

産業別に労組のある事業所の割合が高い順にみると、複合サービス業（68.6%）、電気・ガス・熱供給・水道業（63.2%）、教育・学習支援業（61.9%）、運輸業・郵便業（58.4%）、製

<sup>3</sup> このほかに、労組はあるが非正規の組織化されているかどうか分からない事業所が 2.0%となっている。なお、これらの数値はいわゆる復元操作をしていないものである。この調査の対象は規模の大きな事業所ほど抽出率が高くなっており、一般的には大規模ほど労組のある割合が高いことから、これらの数値において労組のある割合は高めに表現されているものと考えられる。以下においても、とりわけ合計のデータをみる場合には、同様の留意が必要である。

図表6-1 労組の有無(非正規の組織化状況付き)別事業所割合-事業所調査-

(%)

	計	労組あり	労組あり ／非正規も組合員			労組あり ／非正規は 組合員でない	労組あり ／非正規の 取扱いわ からない	労組なし	労組の有無 わからない	無回答
			労組ありの 中での割合							
合計	100.0	41.3	10.2	24.7	29.1	2.0	45.1	0.3	13.3	
<b>&lt;産業&gt;</b>										
建設業	100.0	34.0	1.1	3.1	31.9	1.1	51.1	0.0	14.9	
製造業	100.0	56.1	5.9	10.6	48.8	1.3	35.3	0.0	8.6	
消費関連製造業	100.0	44.0	5.2	11.8	36.2	2.6	44.0	0.0	12.1	
素材関連製造業	100.0	51.6	2.4	4.6	47.6	1.6	40.5	0.0	7.9	
機械関連製造業	100.0	71.2	10.4	14.6	60.8	0.0	22.4	0.0	6.4	
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	63.2	5.3	8.3	52.6	5.3	21.1	0.0	15.8	
情報通信業	100.0	39.4	6.1	15.4	33.3	0.0	54.5	0.0	6.1	
運輸業・郵便業	100.0	58.4	19.1	32.7	39.3	0.0	30.3	0.0	11.2	
卸売業	100.0	17.1	0.0	0.0	17.1	0.0	63.2	1.3	18.4	
小売業	100.0	53.5	37.6	70.4	15.8	0.0	26.7	2.0	17.8	
金融・保険業	100.0	54.1	14.8	27.3	39.3	0.0	29.5	0.0	16.4	
学術研究・専門・技術サービス業	100.0	53.6	7.1	13.3	35.7	10.7	39.3	0.0	7.1	
宿泊業・飲食サービス業	100.0	31.0	2.4	7.7	28.6	0.0	52.4	0.0	16.7	
生活関連サービス業	100.0	16.7	0.0	0.0	16.7	0.0	50.0	0.0	33.3	
娯楽業	100.0	6.7	0.0	0.0	6.7	0.0	66.7	0.0	26.7	
教育、学習支援業	100.0	61.9	27.6	44.6	21.9	12.4	24.8	0.0	13.3	
医療、福祉	100.0	16.0	6.8	42.5	6.8	2.4	69.6	0.4	14.0	
複合サービス業	100.0	68.6	11.4	16.7	57.1	0.0	25.7	0.0	5.7	
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	24.0	5.0	20.9	18.4	0.6	60.3	0.6	15.1	
その他	100.0	42.6	9.8	23.1	31.1	1.6	39.3	0.0	18.0	
<b>&lt;事業所規模&gt;</b>										
1,000人以上	100.0	74.0	15.6	21.1	53.2	5.2	15.6	0.0	10.4	
500~999人	100.0	60.1	17.9	29.7	38.7	3.6	32.7	0.0	7.1	
300~499人	100.0	58.6	9.1	15.5	48.5	1.0	34.3	0.0	7.1	
100~299人	100.0	41.1	13.4	32.6	25.4	2.4	47.1	0.0	11.7	
30~99人	100.0	32.9	7.9	24.1	23.8	1.2	50.5	0.2	16.3	
29人以下	100.0	23.5	4.0	16.9	18.0	1.5	56.1	1.2	19.2	
<b>&lt;企業規模&gt;</b>										
1,000人以上	100.0	65.8	17.3	26.4	44.4	4.0	23.3	0.0	10.9	
500~999人	100.0	47.8	13.1	27.5	32.3	2.4	42.1	0.3	9.8	
300~499人	100.0	34.7	6.1	17.6	26.5	2.0	51.4	0.4	13.5	
100~299人	100.0	28.8	6.6	23.0	21.9	0.2	57.5	0.2	13.4	
30~99人	100.0	12.1	3.4	28.6	8.6	0.0	65.5	0.9	21.6	
29人以下	100.0	11.1	3.7	33.3	7.4	0.0	63.0	3.7	22.2	

(注)1. 「計」には、掲出していない産業及び無回答を含む。

2. 「労組あり」に係る3つの列で背面に影があるセルは、「計」よりも割合が高いところである。

造業(56.1%)、金融・保険業(54.1%)などとなっている。一方、労組があつて非正規も組織化されている事業所の割合をみると、小売業(37.6%)がもっとも高く、次いで教育、学習支援業(27.6%)、運輸業・郵便業(19.1%)、金融・保険業(14.8%)などとなっている。電気・ガス・熱供給・水道業(5.3%)や製造業(5.9%)などは労組の組織化は高いものの、非正規の組織化は相対的に進んでいないといふことができる<sup>4</sup>。

さらに、労組がある中で非正規も組織化されている割合をみると、小売業(70.4%)、教育・学習支援業(44.6%)、医療、福祉(42.5%)、運輸業・郵便業(32.7%)などが高くなつてい

る。

つぎに、規模別にみると、労組のある事業所の割合は、事業所規模でも企業規模でも

<sup>4</sup> 以下誤解を避けるために、本文において産業を指示するときにおいて、例えば「運輸業、郵便業」のように分類名の中で読点(、)が用いられているものについても、「運輸業・郵便業」のようにナカポツ(・)を用いて表示することとしたい。

ても、規模が大きいところほど高くなっている。一方、非正規雇用者が組織化されている事業所の割合については、規模との間に同様の傾向が緩やかにみられるものの、必ずしもきれいな関係とはなっていない。とりわけ労組がある中で非正規も組織化されている割合については、規模が大きいところほどその割合が高いといった関係にはなっていない。

こうしたデータをみれば、労組があるかどうかの割合は企業規模が大きな規定要因になっているのに対して、非正規の組織化にあっては規模よりもむしろ産業によって特徴づけられている面があるのではないかとの仮説をとりたくなる。

### 3-2 従業員の労組加入状況

つぎに、「従業員調査」から雇用・就業形態別に従業員の労組加入状況をみてみよう（図表6-2）。まず、合計（回答者計）をみておくと、労組に加入している割合は25.8%と4分の1の人が労組員であるとされている<sup>5</sup>。勤め先の労組に加入しているが25.4%、勤め先以外の労組に加入しているが0.4%であり、ほとんどが勤め先で組織されている労組に加入している。

正社員（調査上は「正規の職員・従業員」）の労組加入割合は36.8%、形態を問わず非正規雇用者計では11.4%となっている。非正規の形態別にみると、「その他」を除けば嘱託や業務請負会社社員（いずれも14.5%）がもっとも高くなっており、次いで契約社員（12.7%）、パート（10.5%）となっている。その中で、派遣労働者が4.7%にとどまり、非常に低くなっていることが注目される。また、業務請負会社社員や「その他」において、勤め先以外の労

図表6-2 雇用・就業形態別労働組合加入状況 —従業員調査—

(%)

	合計	労組に加入している	勤め先の労働組合に加入している	勤め先以外の労働組合に加入している	加入していない	無回答
合計	100.0	25.8	25.4	0.4	71.2	3.0
正規の職員・従業員	100.0	36.8	36.4	0.4	60.6	2.7
正規の職員・従業員以外	100.0	11.4	10.9	0.5	85.3	3.4
パート	100.0	10.5	10.2	0.3	85.2	4.3
アルバイト	100.0	5.6	5.3	0.3	90.5	3.9
契約社員	100.0	12.7	12.5	0.3	84.9	2.3
嘱託	100.0	14.5	14.3	0.2	83.8	1.7
派遣会社の派遣社員	100.0	4.7	4.1	0.6	94.2	1.2
業務請負会社の社員	100.0	14.5	11.6	2.9	84.1	1.4
その他	100.0	15.2	12.8	2.4	79.9	4.8
無回答	100.0	9.6	9.6	-	76.9	13.5

<sup>5</sup> 一般に我が国の推定組織率は18%程度とされており、それに比べてここでの数値はかなり高くなっている。これは、上述のように今回の調査が規模の大きな事業所にやや偏ったサンプルになっていることによる面が考えられる。ただ一方、推定組織率の算定に当たって分母となる雇用者数（総務省統計局「労働力調査」）には、法人の役員も含まれるほか、一般には労組の組織化対象となっていない管理職層も広範に含まれていることには留意が必要である。今回の調査のように、事業所を経由した従業員調査の場合には、労組の組織化対象となる層に相対的に多く調査票が配布される傾向があることも十分に考えられるところである。

組に加入しているとする割合が相対的に高くなっており、派遣労働者についてもややその傾向がみられることにも留意したい<sup>6</sup>。

### （主な産業における加入状況）

先に「事業所調査」において非正規の組織化が相対的に進んでいると思われる産業を中心として、それぞれの産業における雇用・就業形態別の労組加入割合をみてみよう（図表6-3）。

まず、もっとも非正規の組織化が進んでいるとみられる小売業をみると、正社員の加入割合が54.5%であるのに対して契約社員が51.0%、嘱託が50.0%、パートも47.4%となっており、これらの非正規雇用者も正社員と遜色ない加入割合となっている。そのほかの産業をみると、小売業ほど非正規の組織化が進んでいるところはないが、金融・保険業や複合サービス業、教育・学習支援業などでは嘱託、運輸業・郵便業では契約社員を中心として非正規の加入割合が相対的に高くなっている。一方、小売業ほどパートについて加入割合の高い産業はみられない。なお、複合サービス業や医療・福祉で働く業務請負会社社員で加入割合が相対的に高くなっている。

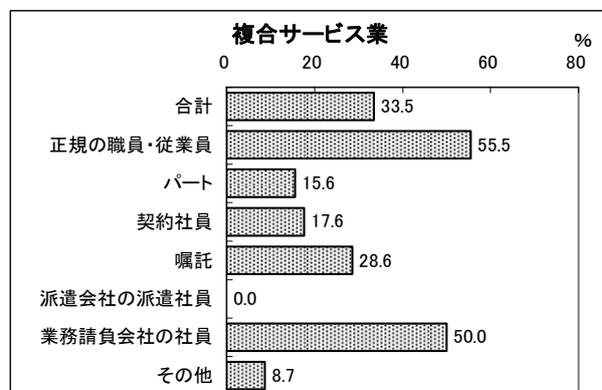
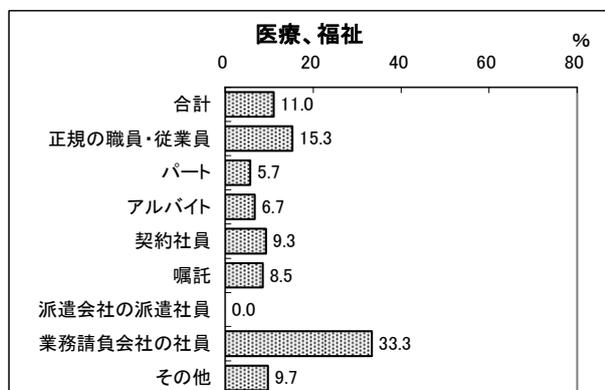
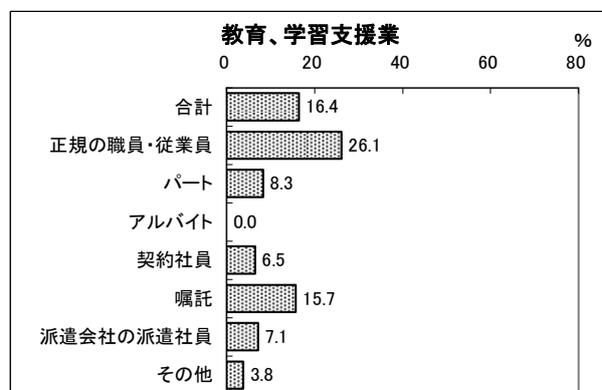
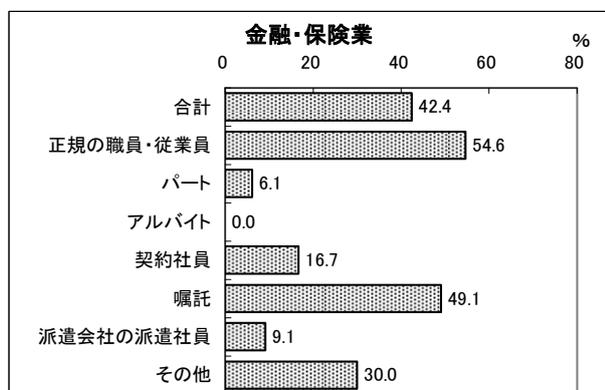
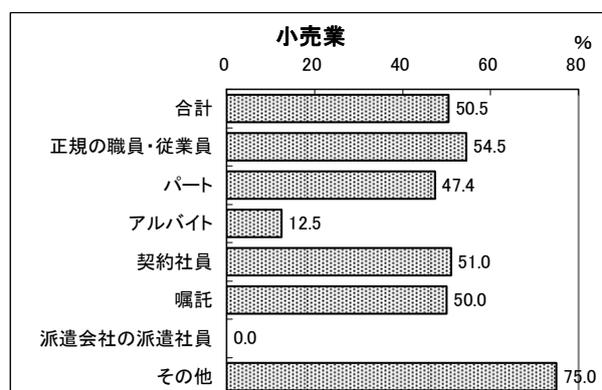
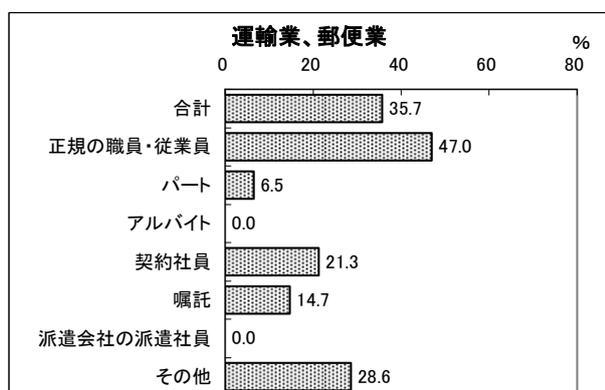
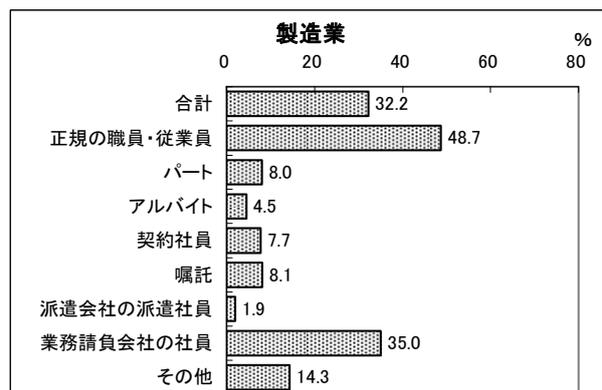
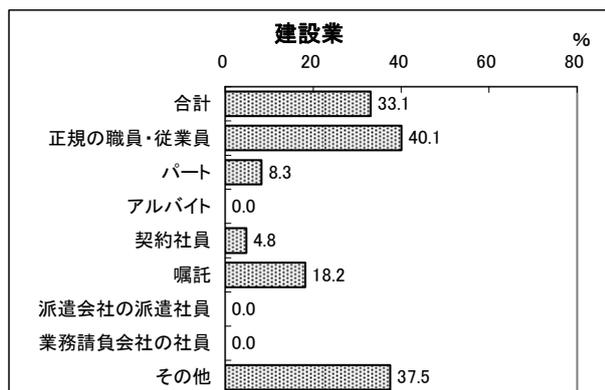
### （非正規も組織化されている事業所における加入状況）

上述の、例えば図表6-2のデータは、労組の組織状況いかににかかわらず集計されたものであったが、ここでは、労組が組織されており、かつ、非正規も組合員となっている事業所のみを取り出して、従業員の労組加入状況をみてみよう。そのため、「事業所調査」と「従業員調査」とをマッチングさせたデータ（以下「マッチング・データ」という。）を使用する。ただしその場合、派遣労働者と業務請負会社社員については、就業先の事業所ではなく直接の雇用関係のあるいわゆる派遣元の事業所とマッチングされることとなり、やや性格の異なるものになるので、これら両形態は集計対象から除外している。

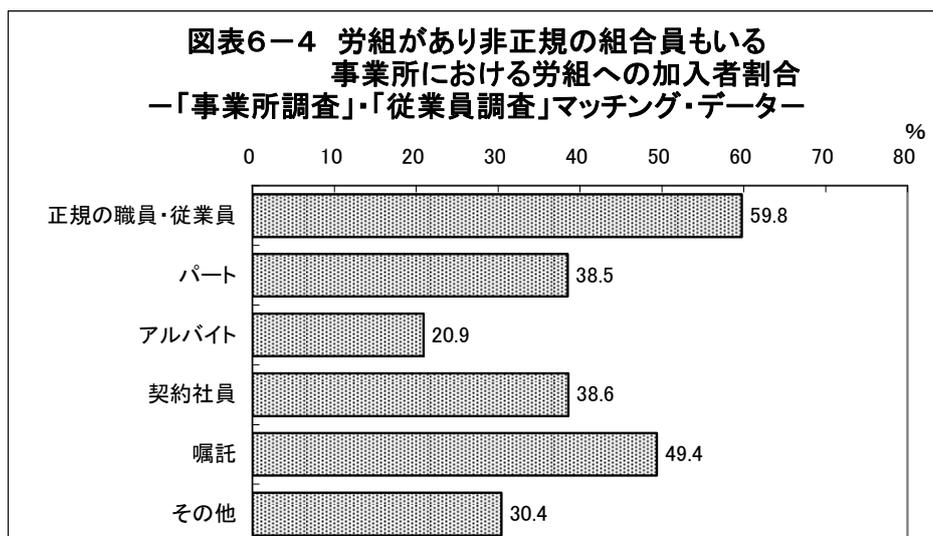
集計結果をみると（図表6-4）、正社員の労組加入割合が59.8%であるのに対して、非正規の各形態については、嘱託が49.4%、契約社員38.6%、パート38.5%などと正社員よりも加入割合は低くなっているものの、図表6-2の全体でみたときよりもその差はかなり縮小している。また、パートの加入割合が契約社員のそれと肩を並べていることも注目される。すなわち、非正規も組織されている事業所にあつては、一般に短時間労働者であるパートの加入割合とフルタイム型の就業である契約社員のそれとがほぼ同じであることは、現在まで

<sup>6</sup> 序章で今回の調査の概要を解説した際に述べたように、派遣労働者や業務請負会社社員については就業先事業所ではなく「派遣元」の事業所経由で従業員調査票は配布された。同調査票においては、「勤め先」とは「実際に働いている事業所」を指すと注記されている。この定義が実際の回答においてどこまで理解・順守されていたか定かではないが、この定義を前提とすれば、「勤め先以外の労組」とは「派遣元」で組織されている労組である可能性がかなり高いと考えられる。とはいえ、派遣労働者や業務請負会社社員が「派遣先」の労組に加入していることがこれほどあるとも考えられず、断定的なことはいえない状況にある。

図表6-3 主な産業における雇用・就業形態別労働組合加入者割合 —従業員調査—



(注) 「勤め先の労働組合に加入している」と「勤め先以外の労働組合に加入している」とを合わせた割合である。



(注) 派遣労働者及び業務請負会社社員は集計から除外している。

のところ、非正規の組織化がパートに相対的に重点を置かれて取り組まれていることが窺われるといえる。

### 3-3 非正規の組織化をめぐる若干の論点に関連した集計結果

「JILPT 多様化調査」データによれば、非正規雇用者の組織化の現状は以上のような結果となっている。それでは、このような結果となっている要因としてどのようなものを考えることができるかが、次に問われるべきであろう。

非正規の組織化に影響を与える要因にはさまざまなものが考えられるが、ここではパートタイム労働者の組織化に関して取り上げられることの多い二つの論点について、データ集計を行ってみたい。すなわち、一つは事業所において非正規雇用のウェイトが高まった結果としてその組織化の動きが高まったというものであり、他の一つは、非正規雇用 (=パート) の組織化を進めるに当たって週所定労働時間が一定以上の層をその対象としたとするものである<sup>7</sup>。

#### (事業所の(非)正規雇用割合と非正規雇用者の組織化の状況について)

まず「事業所調査」データから、事業所の非正規雇用割合と非正規雇用の組織化の状況とをクロス集計してみよう。なお、集計に当たって前者のデータについては非正規割合の逆である正社員割合を用いている(図表6-5)。

<sup>7</sup> 非正規のウェイトの高まりに関しては、労組としての交渉力の確保やさらには労働基準法上の過半数代表性の維持を図るといったものまで、さらに論点が分かれている。また、週所定労働時間が一定以上であることを組合員資格とすることに関しては、例えば雇用保険の被保険者資格に合わせて週20時間としたとか、あまりに短い就業時間では敢えて組合費を負担しようとするのではないかなどといった論点がある。ただし、今回のデータでは、こうした細部にまで入った分析はできない。

図表6-5 正社員の割合別にみた労組の有無(非正規の組織化状況付き)別事業所割合  
—事業所調査— (%)

	計	労組あり	労組あり／非正規も組合員			労組なし	労組の有無 わからない	無回答	
			労組ありの 中での割合	労組あり ／非正規は 組合員でな い	労組あり ／非正規の 取扱いわか らない				
合計	100.0	42.0	10.3	24.5	29.7	2.0	45.0	0.2	12.8
正社員90%台	100.0	50.8	5.7	11.2	43.2	1.9	39.4	0.0	9.8
正社員80%台	100.0	42.2	6.5	15.5	33.5	2.2	43.3	0.0	14.5
正社員70%台	100.0	47.3	12.7	26.9	32.3	2.3	41.4	0.0	11.4
正社員60%台	100.0	47.5	14.4	30.3	31.9	1.3	42.5	0.0	10.0
正社員50%台	100.0	51.9	13.9	26.8	36.1	1.9	38.9	0.9	8.3
正社員40%台	100.0	42.0	11.4	27.0	26.1	4.5	42.0	1.1	14.8
正社員30%台	100.0	34.5	17.9	51.7	14.3	2.4	54.8	0.0	10.7
正社員20%台	100.0	30.9	10.3	33.3	19.1	1.5	51.5	0.0	17.6
正社員10%台	100.0	41.0	24.1	58.8	15.7	1.2	48.2	0.0	10.8
正社員10%未満	100.0	21.4	9.5	44.4	11.9	0.0	64.3	0.0	14.3

(注) 合計には、全員が正社員の事業所及び正社員のいない事業所が含まれているが、内訳には表示していない。

事業所の正社員割合を10%単位に区分して集計すると、労組があつて非正規も組合員となっているとする事業所の割合(表の4列目)は、正社員割合が10%台(非正規割合は80%台<sup>8)</sup>である事業所で24.1%ともっとも高く、次いで同30%台(17.9%)、60%台(14.4%)、50%台(13.9%)の順となっている。また、労組がある事業所の中で非正規も組合員となっている事業所の割合(表の5列目)をみると、正社員割合10%台で58.8%ともっとも高く、次いで同30%台で51.7%とこの二つで特に高くなっており、また、直線的ではないが総じて正社員割合が低い(非正規割合が高い)事業所ほどこの割合は高くなる傾向がややみてとれる<sup>9)</sup>。背景事情はいろいろであろうが、非正規雇用者のウェイトが大きくなって一定の勢力となったことがその組織化を進める要因となっているものと総じていってよいであろう。

### (パートの週所定労働時間と労組加入状況について)

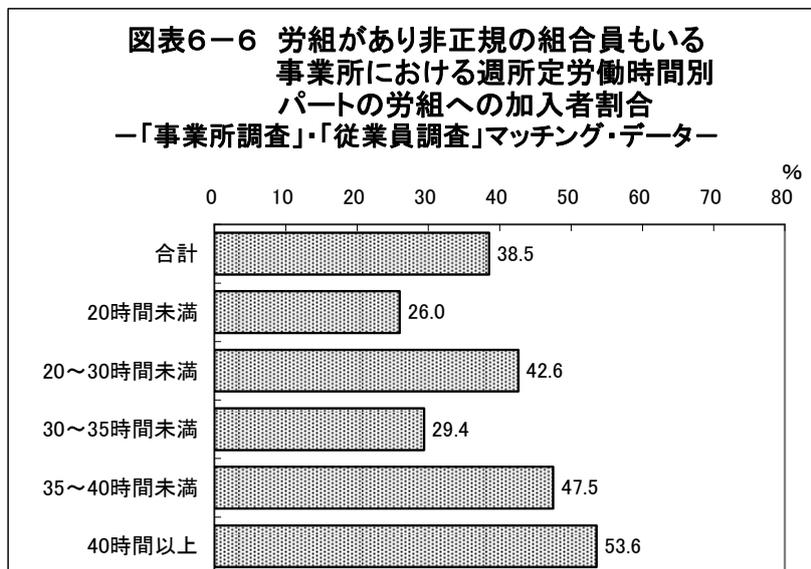
つぎに、パートを組織化する場合にどの範囲の人々を対象にしているかに関する論点についてであるが、パートについて、週所定労働時間別に労組加入率をみてみよう。その場合、パートを組織化している事業所のみを集計することが望ましいが、ここではマッチング・データから労組があつて非正規も組合員となっているとする事業所を集計対象とすることで代替する。

集計結果をみると(図表6-6)、週所定労働時間が20時間未満のパートでは加入率は26.0%であるのに対して、20時間台では42.6%となっており、週所定労働時間の20時間に一定の区切りの存在が窺われる。とはいえ、週所定労働時間が30~35時間未満(29.4%)では加入率がふたたびかなり低下しており、解釈が難しくなっている。一つの解釈としては、週所定労働時間が30時間未満のパートを重点的に活用している事業所における組織化に当

<sup>8)</sup> 正確には非正規割合は80%を超え90%以下である。

<sup>9)</sup> なお、労組のある割合(表の3列目)については、正社員割合との間に系統だった関係はみられないといえるが、強いていえば正社員割合が相対的に高い事業所の方が労組の組織率は高い傾向があるといえなくもない。

たつて 20 時間をメンバーシップの基準としたところが多く、一方、所定労働時間の比較的長いパート（「疑似パート」）を重点的に活用している事業所における組織化に当たっては 35 時間が基準とされたところが多いといえることができるかも知れない。



### 3-4 簡単な回帰分析による非正規の組織化と関連する項目の析出

前項（3-3）において、非正規の組織化に関する二つの論点についてクロス集計により論点に沿った傾向の確認を試み、一定の結果は得られた。しかしながら、2つの項目間のクロス集計の結果だけでは、第三の項目が関係している可能性があり、必ずしも明確な結論としていえない面がある。この点を考慮した分析を行うためには、さらに第三、第四の項目等を加えた多重のクロス集計を行うことが必要であるが、クロス集計を多重化することにも限界がある。そこで、そうしたクロス集計の代替として、簡単な回帰分析を行ってみることとしたい<sup>10</sup>。

#### 3-4-1 事業所における組織化の有無に関連する項目

まず、事業所における組織化の有無に関連する項目をみてみよう（図表6-7）。分析には、二項ロジスティック回帰を用いる<sup>11</sup>。分析の対象（従属変数）は、①事業所に労組があるか

<sup>10</sup> こうした解説は、読者が統計分析に通じている場合には蛇足に感じられるであろう。この報告書は、必ずしも統計分析に通じてはいない読者を主なターゲットとしているので、ご容赦いただきたい。一方、統計分析に通じた読者には、以下の分析はデータ間の関連性を見出すためにクロス集計の延長線として行うものであり、通常、回帰分析で想定されるような因果関係の析出を必ずしも意図したものではないことをむしろご理解いただきたい。因果関係の析出のためには、まずもって理論的想定に即した回帰モデルの的確性が問われなければならないが、ここでそのようなことが可能であるとは考えていない。

<sup>11</sup> 二項ロジスティック回帰では、分析の対象となる事項について二つに分けられる（例：事業所に労組がある（=1）／ない（=0））ときに、ある項目のある状態の事業所（例：企業規模という項目で1,000人以上であること）はその項目で基準とされる状態の事業所（「対照」という。例：企業規模という項目で100～299人規模）に比べて、分析対象項目についてどちらの状態になる傾向があるかが数値（例：「1.319」で労組がある可能性が

どうか、②労組がある事業所で非正規も組織化されているかどうか、の2通りである。関連する項目の候補（独立変数）には、産業、事業所及び企業の規模、正社員の割合及び非正規の各形態がいるかどうかを投入した。データは、「事業所調査」のデータである。

#### （事業所に労組があるかどうかに関連する項目）

事業所に労組があるかどうかに関する分析結果をみると、次の点が指摘できる。

- ①産業については、製造業を対照として、小売業や複合サービス業、運輸業・郵便業では労組がある傾向にあり、情報通信業や卸売業、娯楽業、医療・福祉、他に分類されないサービス業では労組がない傾向にある。
- ②事業所規模については、規模が大きいほど労組がある傾向がややみられるが、この回帰分析では同時に企業規模が考慮されていることから、その傾向はあまり強いものではない。
- ③企業規模については、規模が大きいほど労組がある傾向が明確にみてとれる。
- ④正社員割合については、正社員割合が低い（10%未満や2～30%台）事業所には労組がない傾向がみられる。
- ⑤非正規の各形態がいるかどうかについては、有期社員や派遣労働者のいる事業所ではそれらがいない事業所に比べて労組がある傾向がある。

#### （労組がある事業所で非正規も組織化されているかどうかに関連する項目）

つぎに、労組がある事業所において、非正規も組織化されているかどうかに関する分析結果をみると、次の点が指摘できる。

- ①産業については、製造業を対照として、小売業、不動産業・物品賃貸業、教育・学習支援業、医療・福祉、運輸業・郵便業、金融・保険業では非正規の組織化がされている傾向にあり、一方、非正規の組織化がされていない傾向にある産業は析出されていない。小売業の労組における非正規組織化の高さが目立っている。また、教育・学習支援業や医療・福祉においても、労組の組織化自体は進んでいるとはいえないものの、労組がある場合には非正規も組織化されている傾向が高いことが示唆されている<sup>12</sup>。
- ②事業所規模及び企業規模については、特段の傾向は析出されていない。
- ③正社員割合については、正社員割合が10%未満や30%台において労組がある場合に非正規の組織化が高く、また、60%台、70%台の事業所でも非正規の組織化の傾向がみられる。

---

高い)で示される。その際、その数値が統計的に意味のあるものかどうかを示される(例:「\*\*\*」(意味がないとされる確率は1%しかなく、非常に高い蓋然性をもって「労組がある傾向がある」といえる。))。したがって、「\*」マークのある事項は、関連のあるとってよい事項といえ、係数(B)がプラスであればその事項が示す状態にある事業所には労組がある傾向があり、逆にマイナスであれば労組がない傾向があるといってよい。また、当該事項の平均値(記述統計量)とBの値から計算される「Exp(B)」はその事項が対象事項に与える影響の強さが示されていると解釈される。なお計測に当たって、ケース数を確保するため、変則的な方法であるがそれぞれの項目の無回答も一つのカテゴリーとして独立変数に投入している。

<sup>12</sup> 不動産業・物品賃貸業でも非正規組織化の高い傾向がみられるが、もともとのケース数があまり多くないこともあり、評価を保留しておきたい。

⑤非正規の各形態がいるかどうかについては、パートのいる事業所において非正規の組織化が相対的に多い傾向が析出されている。

図表6-7 事業所の「労組あり」及び「非正規組織化あり」と関連する項目  
(二項ロジスティック回帰) —事業所調査—

	労組あり		非正規も組合員(労組あり事業所)	
	B	Exp (B)	B	Exp (B)
<b>&lt;産業/対照:製造業&gt;</b>				
産業コード(建設業=1)	-0.294	0.746	-0.947	0.388
産業コード(電気・ガス・熱供給・水道業=1)	0.397	1.487	0.499	1.646
産業コード(情報通信業=1)	-1.024 **	0.359	0.220	1.247
産業コード(運輸業、郵便業=1)	0.522 *	1.686	1.260 ***	3.527
産業コード(卸売業=1)	-1.349 ***	0.259	-19.174	0.000
産業コード(小売業=1)	0.851 ***	2.342	2.626 ***	13.820
産業コード(金融保険業=1)	0.234	1.263	0.893 *	2.444
産業コード(不動産業、物品賃貸業=1)	-0.502	0.605	2.845 **	17.199
産業コード(学術研究、専門・技術サービス業=1)	0.086	1.090	0.005	1.005
産業コード(宿泊業、飲食サービス業=1)	-0.665	0.514	-0.858	0.424
産業コード(生活関連サービス業=1)	-0.636	0.529	-18.556	0.000
産業コード(娯楽業=1)	-2.260 **	0.104	-19.320	0.000
産業コード(教育、学習支援業=1)	0.469	1.598	1.615 ***	5.029
産業コード(医療、福祉=1)	-1.735 ***	0.176	1.620 ***	5.052
産業コード(複合サービス業=1)	1.064 **	2.899	0.310	1.364
産業コード(他に分類されないサービス業=1)	-1.105 ***	0.331	0.549	1.731
産業コード(上掲以外の産業=1)	0.086	1.089	0.983 **	2.672
<b>&lt;事業所規模/対照:100~299人規模&gt;</b>				
事業所規模コード(1,000人以上=1)	0.700 *	2.014	-0.182	0.834
事業所規模コード(500~999人=1)	0.354	1.425	-0.084	0.920
事業所規模コード(300~499人=1)	0.392 *	1.480	-0.833 **	0.435
事業所規模コード(30~99人=1)	-0.040	0.961	-0.420	0.657
事業所規模コード(29人以下=1)	-0.427 **	0.653	-0.588	0.555
事業所規模コード(無回答=1)	0.233	1.262	0.737	2.090
<b>&lt;企業規模/対照:100~299人規模&gt;</b>				
企業規模コード(1,000人以上=1)	1.319 ***	3.739	0.225	1.252
企業規模コード(500~999人=1)	0.616 ***	1.851	0.138	1.148
企業規模コード(300~499人=1)	0.384 *	1.468	0.108	1.114
企業規模コード(30~99人=1)	-1.059 ***	0.347	0.866	2.377
企業規模コード(29人以下=1)	-0.598	0.550	1.498	4.474
企業規模コード(無回答=1)	-0.190	0.827	-0.313	0.731
<b>&lt;正社員の割合/対照:90%以上&gt;</b>				
正社員割合コード(80%台)	-0.161	0.851	0.349	1.418
正社員割合コード(70%台)	-0.023	0.977	1.024 **	2.785
正社員割合コード(60%台)	0.168	1.182	1.359 ***	3.892
正社員割合コード(50%台)	0.429	1.536	0.616	1.852
正社員割合コード(40%台)	-0.257	0.774	0.774	2.169
正社員割合コード(30%台)	-0.573 *	0.564	1.802 ***	6.062
正社員割合コード(20%台)	-0.904 **	0.405	0.371	1.449
正社員割合コード(10%台)	-0.531	0.588	1.831 ***	6.238
正社員割合コード(10%未満)	-1.191 ***	0.304	0.439	1.551
<b>&lt;各形態がいる・いない&gt;</b>				
パートのいる事業所コード(いる=1)	-0.181	0.835	0.522 *	1.685
有期社員のいる事業所コード(いる=1)	0.348 **	1.416	-0.040	0.960
派遣労働者のいる事業所コード(いる=1)	0.498 ***	1.645	-0.205	0.815
業務請負会社社員のいる事業所コード(いる=1)	0.026	1.026	-0.252	0.777
定数	-0.304	0.738	-2.833 ***	0.059
N	1354		649	
モデル係数のオムニバス検定(有意確率)	0.000 ***		0.000 ***	
Cox & Snell R <sup>2</sup> 乗	0.282		0.230	
Nagelkerke R <sup>2</sup> 乗	0.376		0.343	

(注) \*\*\*:1%水準、\*\*:5%水準、\*:10%水準で有意であることを示す。

### 3-4-2 従業員の労組加入の有無に関連する項目

つぎに、従業員の側からみた労組加入の有無に関連する項目を、同様に二項ロジスティック回帰分析により探索することとしよう（図表6-8）。データは、「従業員調査」データである。分析の対象（従属変数）は、労組に加入しているであり、関連する項目の候補（独立変数）には、産業、企業規模、週所定労働時間、勤続年数、年齢階級、職種、仕事と同じ人との賃金格差に対する妥当性判断、働いている理由を投入した<sup>13</sup>。これを、正社員を含む形態計、パート及び契約社員について計測した。形態計に関する計測では、形態ダミーも独立変数に加えた。派遣労働者についても計測を試みたが、統計的に有意な式にはならなかった<sup>14</sup>。

#### （形態計に関する分析結果）

正社員を含めた形態計を対象とした結果をみると、次の点が指摘できる。この推計結果は、総じて正社員を中心とした一般的な労組加入に関する傾向を示していると考えられる。

- ①産業については、製造業を対照として、係数がプラスで労組加入割合がより高い傾向にあるのは、小売業や金融・保険業及び複合サービス業の3つの産業であり、関連性があるとされた（統計的に有意）多くの産業では係数はマイナスで加入割合はより低い傾向にある。
- ②企業規模については、規模が大きいところではより規模が大きいほど加入割合が高くなる傾向が示されている。
- ③週所定労働時間については、30～40時間未満である層で加入割合が相対的に高い傾向にある。
- ④勤続年数については、10年以上の層で加入割合が相対的に高い傾向にある。これは、むしろ、労組に加入しているような層では勤続年数が長くなりがちであることを示していると解釈した方がよいであろう。
- ⑤年齢階級については、年齢が高くなるほど労組加入割合は低くなる強い傾向が示されている。これは、年齢が高くなるほど労組加入の対象でない管理職に就く人の割合が高くなることを背景にした結果であると思われる。
- ⑥職種については、専門的・技術的な仕事を対照としているが、労組加入割合が相対的に高い職種は運輸・通信の仕事だけであり、そのほかの多くの職種では係数がマイナスであり加入割合が相対的に低い傾向にあることが示唆されている。逆に、専門的・技術的な仕事をしている層は、加入割合が相対的に高いということが出来る。
- ⑦賃金格差判断については、妥当だと思いかどうかにかかわらず、総じて加入割合が相対的に高い傾向が出ている。すなわち、対照層である仕事と同じ他の働き方の人はいない場合に比べ、そうした人がいる人の方が労組に加入している傾向があるということ、さらに

<sup>13</sup> 個人についての分析であるので性別（女性ダミー）を投入することも考えられるが、非正規雇用に関する分析においては誤解を与える面が大きいので敢えて独立変数とはしなかった。（4-2においても同じ。）

<sup>14</sup> 派遣労働者については、もともとのケース数が少ないうえに、労組に加入している割合も小さいことによるものと思われる。派遣労働者について、こうした項目と関連がないということではないことには留意されたい。

図表6-8 従業員の「労組加入」に関連する項目(二項ロジスティック回帰) -従業員調査-

	形態計(正社員も含む)		パート		契約社員	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
<b>&lt;産業/対照:製造業&gt;</b>						
産業ダミー(建設業=1)	-0.127	0.880	1.030	2.800	-0.351	0.704
産業ダミー(電気・ガス・熱供給・水道業=1)	0.114	1.121	0.052	1.054	0.759	2.136
産業ダミー(情報通信業=1)	-0.897 ***	0.408	0.814	2.257	0.998	2.714
産業ダミー(運輸業、郵便業=1)	-0.057	0.945	0.067	1.070	1.651 ***	5.213
産業ダミー(卸売業=1)	-0.967 ***	0.380	-18.502	0.000	-0.158	0.854
産業ダミー(小売業=1)	0.929 ***	2.533	2.645 ***	14.079	2.944 ***	18.995
産業ダミー(金融・保険業=1)	0.448 ***	1.566	0.131	1.140	1.134	3.107
産業ダミー(不動産業、物品賃貸業=1)	0.007	1.007	2.384 *	10.844	-18.725	0.000
産業ダミー(学術研究、専門・技術サービス業=1)	-0.515 ***	0.598	0.767	2.154	0.970	2.638
産業ダミー(宿泊業、飲食サービス業=1)	-0.720 ***	0.487	-1.397	0.247	1.697 **	5.458
産業ダミー(生活サービス業=1)	-0.509 *	0.601	1.541 ***	4.671	1.953 **	7.052
産業ダミー(娯楽業=1)	-1.767 ***	0.171	1.204	3.334	-17.580	0.000
産業ダミー(教育・学習支援業=1)	-0.958 ***	0.384	0.260	1.297	0.113	1.120
産業ダミー(医療、福祉=1)	-1.307 ***	0.271	0.107	1.113	0.873 *	2.393
産業ダミー(複合サービス業=1)	0.286 *	1.331	1.166 **	3.209	1.246	3.476
産業ダミー(他に分類されないサービス業=1)	-0.500 ***	0.607	0.965 ***	2.626	1.390 ***	4.015
産業ダミー(上記以外の産業=1)	-0.356 ***	0.700	0.249	1.282	1.174 **	3.236
産業ダミー(無回答=1)	0.027	1.028	0.425	1.529	2.363 *	10.622
<b>&lt;企業規模/対照:29人以下&gt;</b>						
企業規模ダミー(30~99人=1)	-0.194	0.824	0.158	1.171	0.047	1.048
企業規模ダミー(100~299人=1)	0.162	1.175	0.481	1.617	0.854	2.349
企業規模ダミー(300~499人=1)	0.441 *	1.554	0.283	1.328	0.851	2.341
企業規模ダミー(500~999人=1)	0.678 ***	1.971	1.121	3.069	0.988	2.685
企業規模ダミー(1,000人以上=1)	1.113 ***	3.045	1.545 **	4.690	0.684	1.981
企業規模ダミー(無回答=1)	0.564 **	1.758	0.427	1.533	0.923	2.518
<b>&lt;週所定労働時間/対照:20時間未満&gt;</b>						
週所定労働時間ダミー(20~30時間未満=1)	-0.032	0.969	-0.208	0.812	-0.592	0.553
週所定労働時間ダミー(30~35時間未満=1)	0.551 ***	1.735	0.542 *	1.719	0.773	2.165
週所定労働時間ダミー(35~40時間未満=1)	0.315 ***	1.370	0.309	1.362	0.356	1.427
週所定労働時間ダミー(40時間以上=1)	0.035	1.035	0.670 **	1.955	0.036	1.037
週所定労働時間ダミー(無回答=1)	0.192	1.212	0.471	1.601	-0.951	0.386
<b>&lt;勤続年数/対照:1年未満&gt;</b>						
勤続年数ダミー(1~5年未満=1)	0.074	1.077	0.046	1.047	-0.330	0.719
勤続年数ダミー(5~10年未満=1)	0.125	1.133	-0.181	0.834	-0.400	0.670
勤続年数ダミー(10~15年未満=1)	0.382 ***	1.465	0.360	1.434	0.132	1.141
勤続年数ダミー(15~20年未満=1)	0.751 ***	2.119	0.907 **	2.476	-0.540	0.583
勤続年数ダミー(20~25年未満=1)	0.612 ***	1.844	-0.224	0.799	0.481	1.617
勤続年数ダミー(25年以上=1)	0.766 ***	2.151	0.274	1.315	1.272 **	3.588
勤続年数ダミー(無回答=1)	0.429 **	1.536	-0.383	0.681	0.519	1.681
<b>&lt;年齢階級/対照:20歳未満[25~29歳]&gt;</b>						
年齢階級ダミー(20~24歳=1)[20歳未満]	-1.071 ***	0.343	-20.999	0.000	2.158 *	8.657
年齢階級ダミー(25~29歳=1)[20~24歳]	-1.309 ***	0.270	-0.581	0.559	-0.124	0.883
年齢階級ダミー(30~34歳=1)	-1.749 ***	0.174	-0.194	0.824	-0.358	0.699
年齢階級ダミー(35~39歳=1)	-1.786 ***	0.168	0.022	1.023	-0.200	0.819
年齢階級ダミー(40~44歳=1)	-1.942 ***	0.143	0.116	1.123	-0.433	0.648
年齢階級ダミー(45~49歳=1)	-2.109 ***	0.121	-0.099	0.905	-0.350	0.705
年齢階級ダミー(50~54歳=1)	-2.161 ***	0.115	-0.089	0.915	-1.080 **	0.340
年齢階級ダミー(55~59歳=1)	-2.171 ***	0.114	0.057	1.059	-0.596	0.551
年齢階級ダミー(60~64歳=1)	-2.843 ***	0.058	-1.686 ***	0.185	-0.591	0.554
年齢階級ダミー(65歳~=1)	-3.279 ***	0.038	-0.963	0.382	-19.978	0.000
年齢階級ダミー(無回答=1)	-1.931 ***	0.145	0.678	1.970	-0.331	0.718
<b>&lt;職種/対照:専門的・技術的な仕事&gt;</b>						
職種ダミー(管理の仕事=1)	-2.142 ***	0.117	1.938	6.946	-0.810	0.445
職種ダミー(事務の仕事=1)	-0.380 ***	0.684	-0.295	0.744	-0.017	0.984
職種ダミー(販売の仕事=1)	-0.110	0.896	-0.249	0.780	0.296	1.344
職種ダミー(技能工・生産工程に関わる仕事=1)	-0.283 ***	0.753	0.358	1.430	0.587	1.799
職種ダミー(運輸・通信の仕事=1)	0.559 ***	1.749	0.607	1.835	0.300	1.349
職種ダミー(保安の仕事=1)	-0.960 ***	0.383	-18.133	0.000	-1.226	0.293
職種ダミー(農林漁業に関わる仕事=1)	0.051	1.052	0.942	2.564	1.830	6.233
職種ダミー(サービスの仕事=1)	-0.190	0.827	0.171	1.187	-0.342	0.711
職種ダミー(その他の仕事=1)	-0.357 ***	0.700	-0.085	0.918	-0.471	0.624
職種ダミー(無回答=1)	-0.379 **	0.684	0.358	1.430	-0.216	0.806
<b>&lt;賃金格差判断/対象:仕事と同じ他の働き方の人はいない&gt;</b>						
仕事と同じ人との賃金格差判断ダミー(妥当だと思う=1)	0.262 ***	1.300	0.521 *	1.684	0.732 **	2.080
仕事と同じ人との賃金格差判断ダミー(どちらともいえない=1)	0.205 **	1.228	0.282	1.326	0.422	1.525
仕事と同じ人との賃金格差判断ダミー(妥当だと思わない=1)	0.238 **	1.269	0.224	1.251	0.459	1.583
仕事と同じ人との賃金格差判断ダミー(無回答=1)	0.102	1.108	0.274	1.315	0.137	1.146
働いている理由ダミー(生活を維持する上での主たる所得の確保=1)	-0.026	0.975	0.181	1.198	0.491	1.634
働いている理由ダミー(家計の足しにするため=1)	-0.016	0.984	0.150	1.162	0.300	1.350
働いている理由ダミー(資格・技能を活かすため=1)	-0.161 *	0.852	-0.126	0.882	-0.077	0.926
働いている理由ダミー(以前の就業経験を活かすため=1)	-0.032	0.969	-0.188	0.829	0.029	1.030
働いている理由ダミー(生きがい・社会参加のため=1)	0.089	1.093	0.054	1.056	0.397	1.487
働いている理由ダミー(余暇時間を利用するため=1)	-0.042	0.959	0.003	1.003	-0.693	0.500
<b>&lt;雇用形態/対照:正社員&gt;</b>						
雇用形態ダミー(パート=1)	-1.474 ***	0.229				
雇用形態ダミー(アルバイト=1)	-2.424 ***	0.089				
雇用形態ダミー(契約社員=1)	-1.630 ***	0.196				
雇用形態ダミー(嘱託社員=1)	-1.128 ***	0.324				
雇用形態ダミー(派遣労働者=1)	-2.801 ***	0.061				
雇用形態ダミー(業務請負会社社員=1)	-1.284 ***	0.277				
雇用形態ダミー(その他=1)	-1.123 ***	0.325				
雇用形態ダミー(無回答=1)	-1.515 ***	0.220				
定数	0.911 *	2.487	-4.084 ***	0.017	-4.201 ***	0.015
N	10679		2079		1050	
モデル係数のオムニバス検定(有意確率)	0.000 ***		0.000 ***		0.000 ***	
Cox & Snell R 2 乗	0.217		0.136		0.121	
Nagelkerke R 2 乗	0.316		0.272		0.225	

(注)1. \*\*\*:1%水準、\*\*：5%水準、\*：10%水準で有意であることを示す。

2. 年齢階級の対照については、形態計は20歳未満、パート及び契約社員は、[]内の表示のとおり25~29歳である。

はいろいろな形態の人が同じ仕事に従事しているような職場、すなわち規模の大きい職場では組織率が相対的に高くなっていることを示していると解釈した方がよいであろう。

- ⑧働いている理由については、統計的に有意な事項はほとんどみられていない。
- ⑨正社員を対照とした非正規の各形態ダミーについては、すべての形態の係数がマイナスであり、正社員に比べて非正規の加入割合は低いという強い傾向が示されている。

**(パートの分析結果)**

パートのみを対象とした結果をみると、次の点が指摘できる。

- ①産業について、製造業を対照として、小売業、不動産・物品賃貸業、生活サービス業、複合サービス業及び他に分類されないサービス業でより労組加入割合が高い傾向が析出されているが、限界効果 (Exp(B)) でみてとりわけ小売業の高さ (14.079) が際立っている。
- ②企業規模について、1,000人以上の大規模企業で相対的に加入割合が高い傾向がある。
- ③週所定労働時間について、20時間未満を対照として、30～35時間未満でそれほど有意性は高くないものの相対的に加入割合が高い傾向があることが析出された。これは、統計的に有意ではないが20～30時間未満で係数がマイナスになっていることと併せて、先に図表3-3においてクロス集計をみたときの結果とあまり整合的な結果ではない。これは、図表3-3が非正規の組合員である事業所のみを集計であることの影響も考えられたので、マッチング・データにより当該事業所のみで同様の分析を行ってみると、20～30時間層の係数は有意ではないもののプラスとなっており、この面の整合性のなさは一定程度解消されたものの、30～35時間未満の係数がプラスで有意であることには変わりはなかった<sup>15</sup>。
- ④賃金格差判断については、「妥当だと思う」層のみで加入割合が相対的に高い傾向が示唆された。この結果の解釈はやや悩ましい。労組に加入していることを通じて「妥当である」と思えるようになったと解釈もできるが、他方で現在までのところ「妥当である」と思っている層が多く組織化されているとの解釈も成り立ち得る。
- ⑤勤続年数、年齢階級、職種及び働いている理由については、目立った結果は析出されなかった。

**(契約社員の分析結果)**

契約社員のみを対象とした結果をみると、次の点が指摘できる。

- ①産業について、製造業を対照として、運輸業・郵便業、小売業、宿泊業・飲食サービス業、生活サービス業、医療・福祉、他に分類されないサービス業で相対的に加入割合が高い傾

<sup>15</sup> 非正規も組合員である事業所のみについての計測結果で、週所定労働時間に係る部分は次のとおりである。

	B	Exp (B)
<b>&lt;週所定労働時間／対照：20時間未満&gt;</b>		
週所定労働時間ダミー(20～30時間未満=1)	0.697	2.007
週所定労働時間ダミー(30～35時間未満=1)	1.603 *	4.970
週所定労働時間ダミー(35～40時間未満=1)	1.566 **	4.786
週所定労働時間ダミー(40時間以上=1)	1.281	3.600
週所定労働時間ダミー(無回答=1)	1.085	2.959

向が析出されている。パートと同様に小売業における限界効果が際立って高いこととともに、形態計やパートだけでの推計と異なり、運輸業・郵便業や宿泊業・飲食サービス業、医療・福祉が係数プラスで有意となっている点も注目される。

- ②賃金格差判断について、「妥当だと思う」層のみで加入割合が相対的に高い傾向が析出された。これは、パートの場合同様に、解釈が悩ましい結果である。
- ③上記のほかの項目である企業規模、週所定労働時間、勤続年数、年齢階級、職種、働いている理由では、目立った結果は析出されなかった。もっとも、一般にフルタイム型である契約社員について、週所定労働時間はあまり関連していないことは想定されたことである。

### 3-5 非正規の組織化の現状に関する小括

以上3節では、非正規の組織化の現状について概観した。その結果を整理すると、正社員を含めた一般的な組織化については規模による特徴、すなわち規模が大きいところでより組織化が進んでいるという面が強く出ているのに対して、非正規の組織化に関しては規模による特徴はあまりみられず、専ら産業による特徴がみられることが挙げられる。その中で例えば組織化が相対的に進んでいる産業の代表として、小売業が挙げられる。小売業が総じて非正規割合がずば抜けて高いことがその背景にあると考えられるが、一方で、非正規割合を一定程度考慮した上でも小売業の非正規組織化の高さは相対的に大きいといえることができる。こうした傾向は小売業で突出しているが、例えば生活サービス業など他の産業でも垣間見られる。これには、産別労組における非正規組織化努力が多分に奏功している面もあることが推測される。また、契約社員を中心として、運輸業・郵便業や宿泊業・飲食サービス業、医療・福祉にも同様の傾向が窺われる。

以上の示唆を要約すると、個々にはいろいろの事情や別の側面もあるであろうが、総じていえば、現在までのところ、非正規の組織化に当たって産別組織を含めた既存労組の役割が非常に大きいということである。この間における産別組織の取組を考えれば、無理のない結論であると考えられる。

## 4. 未組織の非正規雇用者の労組加入希望の状況

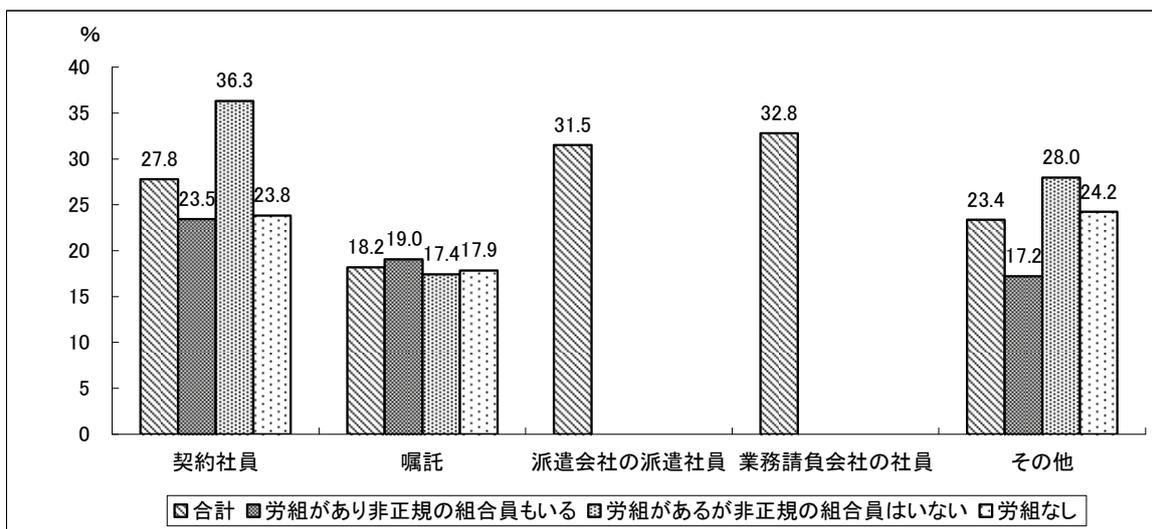
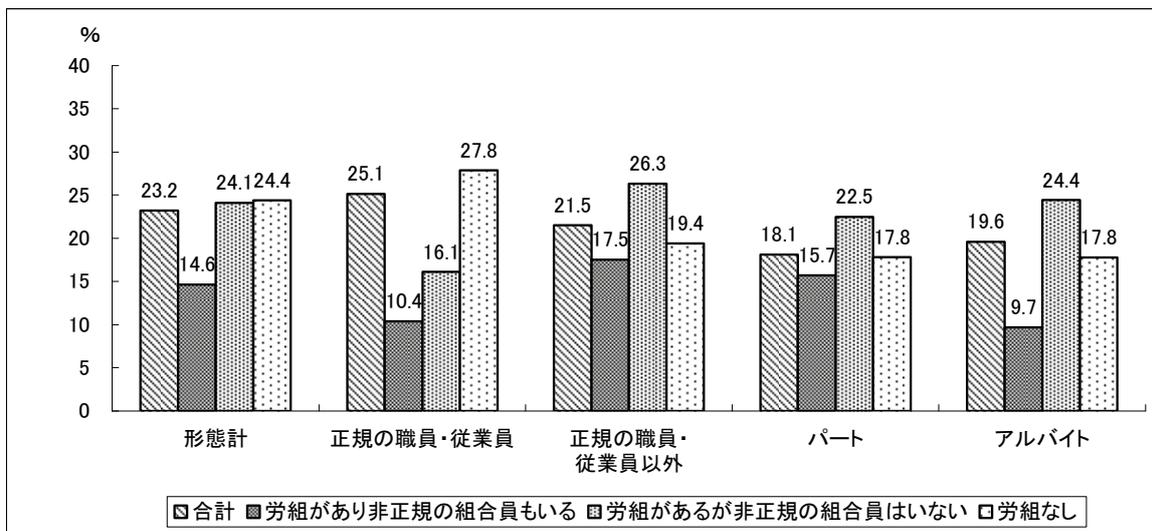
### 4-1 雇用・就業形態別加入希望の概観

4節では、労組未加入者における労組加入希望について概観する。

図表6-9は、正社員を含め、労組に加入していない従業員の労組加入希望について、事業所における労組組織化状況別にそれぞれの雇用・就業形態における加入希望者の割合をみたものである。労組組織化状況に係る合計については「従業員調査」、事業所の労組組織化状況別についてはマッチング・データによっている<sup>16</sup>。

<sup>16</sup> マッチング・データによる集計においては、上述のところにより、派遣労働者及び業務請負会社社員の間接的雇用就業の形態は除外している。

図表6-9 事業所の労組組織化状況別の労組加入希望状況  
 —合計:「従業員調査」/組織化状況別:「マッチング・データ」—



(注) 派遣労働者及び業務請負会社社員については、事業所の労組組織化状況別の集計から除外している。

結果をみると、合計において、未組織正社員の労組加入希望割合が25.1%であるのに対して、非正規雇用者計は21.5%となっており、正社員よりも低くなっているものの、それほどの違いとはなっていない。非正規の形態別にみると、業務請負会社社員(32.8%)や派遣労働者(31.5%)といった間接雇用就業型の形態で3割を超え相対的に高くなっている。先にみたように、派遣労働者の労組加入割合は他の形態よりもかなり低くなっており、派遣労働者の組織化をどのように進めるべきかの課題が特に浮かび上がる。また、直接雇用のフルタイム型就業である契約社員(27.8%)でも労組加入希望の割合は正社員の場合よりも高くなっている。一方、嘱託(18.2%)やパート(18.1%)では相対的に低くなっているものの、それでも2割近くの人加入を希望している。

これを、勤務先の事業所における組織化の状況別にみると、非正規雇用者計では労組があ

って非正規も組織化されている事業所（以下「非正規組織化事業所」という。）での希望割合は17.5%、労組はあるが非正規は組織化されていない事業所（以下「非正規未組織事業所」という。）では26.3%、労組のない事業所（以下「無労組事業所」という。）では19.4%となっている。非正規組織化事業所では非正規について組織化が成されているので他よりも加入希望が相対的に低くなっていると解釈され、また、非正規がまだ組織化されていないことは同じであっても、職場に労組のある非正規未組織事業所の方がそもそも労組のない「無労組事業所」よりも加入希望が相対的に高くなっていることも素直に納得される場所である。非正規の形態別にみてもこの傾向は、嘱託を除き同様の結果となっているが、とりわけ契約社員について非正規未組織事業所における加入希望割合（36.3%）の高さが目立っている。このように、労組があって非正規が未組織となっている事業所の労組による、一層の取組の推進が求められる。

#### 4-2 簡単な回帰分析による加入希望と関連する項目の析出

それでは、どのような属性・状態にある人々が労組加入を希望しているのであろうか。前節同様ここでも、二項ロジスティック回帰分析により関連する項目を探索してみる。分析の対象（従属変数）は、未組織の人々の労組加入希望（希望あり=1/希望なし=0）である。関連する項目の候補（独立変数）には、産業、企業規模、週所定労働時間、勤続年数、年齢階級、職種、仕事と同じ人との賃金格差に対する妥当性判断、働いている理由を投入した。これを正社員を含む形態計とパート、契約社員及び派遣労働者について計測した<sup>17</sup>。形態計に関する計測では、形態ダミーも独立変数に加えた。データは、「従業員調査」データである。

##### （形態計に関する分析結果）

形態計で行った推計結果からは、次の点が指摘できる。この推計結果は、正社員を含む一般的な労組加入に関する傾向を示していると考えられる。

- ①産業については、製造業を対照として、多くの産業で係数がマイナスで有意となっている。これは、むしろ製造業における労組加入希望の相対的な高さを示しているといえる。そのうえで、マイナスの係数の中で絶対値の小さな産業又は限界効果（Exp(B)）の大きな産業を挙げると、他に分類されないサービス業、卸売業、宿泊業・飲食サービス業などが相対的に加入希望の高いところとなっている。
- ②企業規模については、全体とした特徴はあまりみられないが、30～99人規模で加入希望の相対的な高さが示されている。
- ③週所定労働時間については、20時間未満を対照として、20～30時間未満及び35～40時間未満で係数がマイナスで有意な結果が示されている。組織化が相対的に進んでいる反動とも考えられなくはないが、データの的に整合的でない結果もあり解釈がやや困難である。

<sup>17</sup> ただし、派遣労働者についての計測結果は分析上あまり意味のある結果は出ていない。図表6-10に参考まで掲示するが、特段の解説は割愛する。

図表6-10 従業員の「労組加入希望」に関連する項目(二項ロジスティック回帰分析)  
(労組未加入の従業員) - 従業員調査 -

	形態計(正社員も含む)		パート		契約社員		派遣労働者	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
<b>&lt;産業/対照:製造業&gt;</b>								
産業ダミー(建設業=1)	-0.384 ***	0.681	-0.185	0.831	-0.903 **	0.406	-0.025	0.975
産業ダミー(電気・ガス・熱供給・水道業=1)	-0.310	0.733	-1.110	0.330	-1.143	0.319	0.056	1.057
産業ダミー(情報通信業=1)	-0.534 **	0.586	-0.956	0.384	-1.667 ***	0.189	-1.238	0.290
産業ダミー(運輸業、郵便業=1)	-0.623 ***	0.536	-0.693	0.500	-0.829 *	0.437	-1.229	0.293
産業ダミー(卸売業=1)	-0.299 *	0.741	-0.703	0.495	-0.746	0.474	-20.149	0.000
産業ダミー(小売業=1)	-0.129	0.879	0.168	1.182	-1.020	0.361	-21.684	0.000
産業ダミー(金融・保険業=1)	-0.389 **	0.678	-0.633	0.531	-0.644	0.525	-1.265	0.282
産業ダミー(不動産業、物品賃貸業=1)	-0.496	0.609	-20.713	0.000	-1.532	0.216	-20.426	0.000
産業ダミー(学術研究、専門・技術サービス業=1)	-0.687 ***	0.503	-0.653	0.520	-1.657 ***	0.191	1.046	2.846
産業ダミー(宿泊業、飲食サービス業=1)	-0.330	0.719	-0.850	0.427	-1.074 *	0.342	-76.169	0.000
産業ダミー(生活サービス業=1)	-0.883 ***	0.413	-1.397 *	0.247	-1.180	0.307	-72.320	0.000
産業ダミー(娯楽業=1)	-0.528	0.590	-0.365	0.694	-0.386	0.680		
産業ダミー(教育・学習支援業=1)	-1.059 ***	0.347	-1.059 ***	0.347	-1.063 ***	0.345	-2.334 *	0.097
産業ダミー(医療、福祉=1)	-0.564 ***	0.569	-0.541 **	0.582	-1.404 ***	0.246	-0.351	0.704
産業ダミー(複合サービス業=1)	-0.805 ***	0.447	-1.098 **	0.334	-0.977 *	0.376	-0.900	0.406
産業ダミー(他に分類されないサービス業=1)	-0.266 **	0.767	-0.182	0.834	-1.009 ***	0.365	-19.117	0.000
産業ダミー(上記以外の産業=1)	-0.309 **	0.734	-0.783 **	0.457	-0.207	0.813	-22.919	0.000
産業ダミー(無回答=1)	-0.529 *	0.589	-1.180 *	0.307	-1.797 *	0.166	95.790	3.989E+41
<b>&lt;企業規模/対照:29人以下&gt;</b>								
企業規模ダミー(30~99人=1)	0.510 **	1.665	0.827	2.286	0.979	2.661	-0.624	0.536
企業規模ダミー(100~299人=1)	0.370	1.448	0.612	1.845	0.166	1.181	-1.580	0.206
企業規模ダミー(300~499人=1)	0.427 *	1.533	0.983	2.673	0.473	1.604	-1.398	0.247
企業規模ダミー(500~999人=1)	0.311	1.365	0.997	2.711	-0.277	0.758	-2.018	0.133
企業規模ダミー(1,000人以上=1)	0.402 *	1.495	1.032	2.806	0.297	1.346	-0.630	0.533
企業規模ダミー(無回答=1)	0.152	1.164	0.389	1.476	0.382	1.465	-74.937	0.000
<b>&lt;週所定労働時間/対照:20時間未満&gt;</b>								
週所定労働時間ダミー(20~30時間未満=1)	-0.433 ***	0.648	-0.269	0.764	-1.000	0.368	20.441	754145439
週所定労働時間ダミー(30~35時間未満=1)	0.026	1.027	-0.164	0.849	0.178	1.195	59.472	6.738E+25
週所定労働時間ダミー(35~40時間未満=1)	-0.232 **	0.793	-0.033	0.968	0.208	1.232	20.733	1.01E+09
週所定労働時間ダミー(40時間以上=1)	-0.051	0.950	-0.014	0.986	0.517	1.677	20.159	568722168
週所定労働時間ダミー(無回答=1)	0.181	1.199	0.116	1.123	0.715	2.044	20.389	715512234
<b>&lt;勤続年数/対照:1年未満&gt;</b>								
勤続年数ダミー(1~5年未満=1)	-0.008	0.992	-0.467 **	0.627	-0.028	0.972	-0.171	0.843
勤続年数ダミー(5~10年未満=1)	-0.028	0.972	-0.223	0.800	-0.076	0.927	0.659	1.932
勤続年数ダミー(10~15年未満=1)	-0.077	0.926	-0.457	0.633	-0.600	0.549	-0.225	0.799
勤続年数ダミー(15~20年未満=1)	-0.129	0.879	-1.163 **	0.312	-0.771	0.463	43.019	4.819E+18
勤続年数ダミー(20~25年未満=1)	-0.181	0.834	-0.454	0.635	0.405	1.499	-19.563	0.000
勤続年数ダミー(25年以上=1)	-0.500 ***	0.607	-0.101	0.904	-1.069 *	0.343	-117.298	0.000
勤続年数ダミー(無回答=1)	-0.167	0.846	-0.045	0.956	0.985	2.677		
<b>&lt;年齢階級/対照:20歳未満[25~29歳]&gt;</b>								
年齢階級ダミー(20~24歳=1)[20歳未満]	1.528	4.607	-20.227	0.000	-19.811	0.000		
年齢階級ダミー(25~29歳=1)[20~24歳]	1.910 *	6.751	-0.017	0.983	-0.490	0.612	-20.035	0.000
年齢階級ダミー(30~34歳=1)	2.030 *	7.615	0.144	1.155	-0.038	0.963	0.374	1.453
年齢階級ダミー(35~39歳=1)	2.046 *	7.738	0.265	1.304	0.041	1.042	0.823	2.277
年齢階級ダミー(40~44歳=1)	1.894 *	6.645	0.278	1.321	-0.085	0.918	0.325	1.384
年齢階級ダミー(45~49歳=1)	1.884 *	6.577	-0.115	0.891	-0.046	0.955	1.781	5.937
年齢階級ダミー(50~54歳=1)	1.762 *	5.822	-0.030	0.970	0.016	1.016	-0.489	0.613
年齢階級ダミー(55~59歳=1)	1.668	5.302	0.043	1.044	0.104	1.110	-16.408	0.000
年齢階級ダミー(60~64歳=1)	0.981	2.668	-0.563	0.569	-1.286 ***	0.276	43.492	7.738E+18
年齢階級ダミー(65歳~=1)	0.549	1.731	-0.532	0.588	-2.979 **	0.051	-88.809	0.000
年齢階級ダミー(無回答=1)	1.672	5.321	-1.283	0.277	0.909	2.482	2.460	11.705
<b>&lt;職種/対照:専門・技術的な仕事&gt;</b>								
職種ダミー(管理の仕事=1)	-0.696 ***	0.498	-19.266	0.000	-0.066	0.936	-23.108	0.000
職種ダミー(事務の仕事=1)	-0.100	0.905	-0.063	0.939	-0.116	0.890	-0.411	0.663
職種ダミー(販売の仕事=1)	-0.055	0.947	0.010	1.010	-0.349	0.705	0.760	2.138
職種ダミー(技能工・生産工程に関わる仕事=1)	0.130	1.138	-0.154	0.857	0.025	1.025	-2.581	0.076
職種ダミー(運輸・通信の仕事=1)	0.576 ***	1.779	0.678	1.971	1.456 ***	4.287	54.260	3.672E+23
職種ダミー(保安の仕事=1)	0.174	1.190	0.774	2.168	0.242	1.274	90.835	2.813E+39
職種ダミー(農林漁業に関わる仕事=1)	-0.591	0.554	-19.793	0.000	1.319	3.739		
職種ダミー(サービスの仕事=1)	0.054	1.055	-0.041	0.959	0.874 **	2.397	-17.386	0.000
職種ダミー(その他の仕事=1)	0.159	1.172	0.202	1.223	0.509	1.663	55.155	8.988E+23
職種ダミー(無回答=1)	-0.106	0.899	-0.072	0.931	-0.264	0.768	-20.050	0.000
<b>&lt;賃金格差判断/対照:仕事と同じ他の働き方の人はいない&gt;</b>								
仕事と同じ人の賃金格差判断ダミー(妥当だと思う=1)	0.008	1.008	-0.137	0.872	0.282	1.326	-0.880	0.415
仕事と同じ人との賃金格差判断ダミー(どちらともいえない=1)	0.212 **	1.236	0.387 *	1.472	0.608 **	1.836	0.322	1.380
仕事と同じ人との賃金格差判断ダミー(妥当だと思わない=1)	1.064 ***	2.898	1.268 ***	3.552	1.009 ***	2.744	1.842 -	6.312
仕事と同じ人との賃金格差判断ダミー(無回答=1)	0.206 ***	1.229	0.122	1.130	0.551 **	1.736	-0.327	0.721
働いている理由ダミー(生活を維持する上で主たる所得の確保=1)	0.355 ***	1.427	0.466 ***	1.593	0.506	1.658	0.347	1.415
働いている理由ダミー(家計の足しにするため=1)	-0.014	0.987	-0.008	0.992	0.306	1.358	0.599	1.821
働いている理由ダミー(資格・技能を活かすため=1)	0.080	1.084	0.108	1.114	0.265	1.303	-0.273	0.761
働いている理由ダミー(以前の就業経験を活かすため=1)	0.072	1.075	-0.061	0.941	-0.080	0.923	-0.497	0.608
働いている理由ダミー(生きがい・社会参加のため=1)	0.016	1.016	-0.061	0.941	0.065	1.067	0.043	1.044
働いている理由ダミー(余暇時間を利用するため=1)	-0.173	0.841	-0.121	0.886	-0.211	0.810	-0.555	0.574
<b>&lt;雇用形態/対照:正社員&gt;</b>								
雇用形態ダミー(パート=1)	-0.310 ***	0.734						
雇用形態ダミー(アルバイト=1)	-0.307 *	0.736						
雇用形態ダミー(契約社員=1)	-0.108	0.898						
雇用形態ダミー(嘱託社員=1)	-0.127	0.881						
雇用形態ダミー(派遣労働者=1)	0.092	1.097						
雇用形態ダミー(業務請負会社社員=1)	0.251	1.285						
雇用形態ダミー(その他=1)	-0.049	0.952						
雇用形態ダミー(無回答=1)	-0.286	0.751						
定数	-2.954 ***	0.052	-1.680 **	0.186	-1.574 *	0.207	-19.639	0.000
N	7069		1613		833		151	
モデル係数のオムニバス検定(有意確率)	0.000 ***		0.000 ***		0.000 ***		0.029 **	
Cox & Snell R 2 乗	0.076		0.092		0.170		0.434	
Nagelkerke R 2 乗	0.112		0.143		0.240		0.601	

(注) 1. \*\*\*:1%水準、\*\*:5%水準、\*:10%水準で有意であることを示す。

2. 年齢階級の対照については、形態計は20歳未満、パート及び契約社員は、〔 〕内の表示のとおり25~29歳である。また、「-」は有意確率が0.100以上0.110未満であることを示す。

- ④勤続年数については、あまり目立った特徴は示されていない。
- ⑤年齢階級については、緩やかな関係ではあるが、20歳台後半から50歳台前半にかけて加入希望が相対的に高い傾向が示されている。
- ⑥職種については、運輸・通信の仕事で加入希望が相対的に高く、管理の仕事で相対的に低い傾向が示されている。
- ⑦仕事と同じ人との賃金格差に関する妥当性判断については、「どちらともいえない」及び「妥当だと思わない」において係数プラスで有意となっているが、とりわけ「妥当だと思わない」で加入希望の相対的な高さが目立っている。
- ⑧働いている理由については、「生活を維持する上での主たる所得の確保」を挙げる層で、そうでない層に比べて加入希望の相対的な高さが析出されている。
- ⑨非正規の各形態ダミーについては、パートとアルバイトにおいて係数マイナスで有意となっている。パートについては、組織化が一定程度進展していることの反映とも考えられるが、一方で、もともとパートは他の形態よりは相対的に労組加入希望が低い傾向があるとの解釈もあり得るであろう。

#### **(パートの分析結果)**

パートのみを対象とした結果をみると、次の点が指摘できる。

- ①産業について、製造業を対照として、形態計の推計の場合に比べ有意となった産業は少なく、それら産業はいずれも係数がマイナスとなっている。なかでも教育・学習支援業や複合サービス業で加入希望の相対的低さが示されている。このうち複合サービス業については、パートの組織化が一定程度進んでいることの反動であると考えられる。
- ②仕事と同じ人との賃金格差に関する妥当性判断については、形態計の場合と同じく、「どちらともいえない」及び「妥当だと思わない」において係数プラスで有意となっているが、とりわけ「妥当だと思わない」で加入希望の相対的な高さが目立っている。
- ③働いている理由については、「生活を維持する上での主たる所得の確保」を挙げる層で、そうでない層に比べて加入希望の相対的な高さが析出されている。
- ④上記以外の項目については、あまり目立った特徴は示されていない。

#### **(契約社員の分析結果)**

契約社員のみを対象とした結果をみると、次の点が指摘できる。

- ①産業について、製造業を対照として、多くの産業で係数がマイナスで有意となっており、形態計の場合同様、製造業における労組加入希望の相対的な高さを示しているといえる。そのうえでいえば、運輸業・郵便業などが相対的に加入希望の高いところとなっている。
- ②年齢階級について、60歳台以上の層で加入希望が相対的に低くなっている。これは、定年到達以降の再雇用等で働いている人々がかかり含まれていることによるものであると考えられる。
- ③職種について、運輸・通信の仕事及びサービスの仕事に従事している人において、加入希

望が相対的に高い傾向が示されている。

- ④仕事が同じ人との賃金格差に関する妥当性判断については、形態計やパートの場合と同じく、「どちらともいえない」及び「妥当だと思わない」において係数プラスで有意となっているが、とりわけ「妥当だと思わない」で加入希望の相対的な高さが目立っている。
- ⑤上記以外の項目については、あまり目立った特徴は示されていない。

### 4-3 未組織の非正規雇用者における労組加入希望に関する小括

以上4節では、未組織の非正規雇用者における労組加入希望状況について概観した。その結果を整理すると、まず、派遣労働者や業務請負会社社員といった間接雇用就業型の非正規及び直接雇用でフルタイム就業型の契約社員において、相対的に加入希望が高くなっている。未組織の非正規雇用者が労組への加入を希望する背景としては、賃金格差に対する妥当感のなさがある<sup>18</sup>。また、パートにおいては生計を維持できる所得の確保といった要素があることが強く示唆されている。上述のようにパートは一般的に労組加入希望が相対的に強いとはいえない面があるものの、他方で、パートであっても生計維持を目的にしている層については、かなり明確な労組加入希望があることが示唆されている。

## 5. 非正規組織化の効果に関する若干の考察

5節では、限られたデータではあるが、可能な範囲で非正規が組織化されている効果について分析してみたい<sup>19</sup>。効果を測るためには評価軸を設定することが必要であるが、ここではデータの制約も考慮しながら、次の三つの評価軸を設定したうえで、接近することとしたい。まず、上述のように、組織化希望の強い要因の一つとして賃金格差に対する妥当感のなさがあったことも踏まえ、事業所の雇用制度や人事管理の状態に関する視点として、①正規・非正規間の賃金格差に関連した指標及び非正規から正社員への転換制度の有無を評価軸とする。また、従業員の意識面に関する視点として、②現在の勤め先での就業継続を希望すること（定着意向）、そして③仕事に関する満足度を評価軸に設定してみたい。分析の方法としては、簡単な回帰分析によることとしたい。

### 5-1 労組の組織化と賃金制度、賃金格差及び正社員登用制度

「事業所調査」データから、次の指標を評価軸（＝従属変数）に設定し、二項ロジスティック回帰分析を行った。計測は、データのあるパート、有期社員及び派遣労働者の3つの形態について実施した。

<sup>18</sup> 解説は割愛しているものの、派遣労働者についての回帰分析においても、統計的有意性はいまひとつであるが、賃金格差への妥当感のなさについては同様の傾向が示唆されている。

<sup>19</sup> 組織化の評価としては、4節で上述したところの、労組があって非正規は組織化されていない事業所において労組加入希望割合がもっとも高くなっていることも、その一つの現れであると考えられるであろう。

- ①正社員と同じ賃金表をそのままないし運用を変えて適用している。(該当＝1)
- ②同じ仕事をしている正社員と比較して8割以下の賃金水準である。すなわち、2割以上の格差がある。(該当＝1)
- ③正社員への直接の登用制度がある。(該当＝1)

①及び③はプラス方向の評価軸、②はマイナス方向の評価軸である。独立変数には、事業所における労組組織化状況(参照:「無労組」)のほか、企業規模、当該形態が定型・補助外の業務を担当しているかどうか(=質的基幹化)及び活用理由を投入した。結果は、図表6-11のとおりである。以下、事業所における労組組織化状況に係る部分のみ整理してみたい。

#### **(パートについての分析結果／図表6-11の上段)**

- ①賃金表適用関係については、労組組織化状況は有意な結果は出ていないが、係数は非正規の組織化でプラス、未組織ではマイナスとなっている。
- ②賃金格差については、労組組織化状況は有意な結果となっているが、係数はいずれもプラスで、非正規の組織化の有無を問わず労組がある事業所の方が2割以上の賃金格差のある傾向があるという結果となっている。
- ③登用制度の有無については、非正規未組織の事業所で係数がマイナスで有意となる一方、非正規組織化事業所では有意ではないものの係数はプラスとなっている。

このように、パートについては、賃金表の適用関係や正社員への登用制度については組織化に一定の効果が窺われるが、一方、賃金格差を一定の範囲に収めるまでには至っていないといえる。

#### **(有期社員についての分析結果／図表6-11の中段)**

- ①賃金表適用関係については、非正規未組織の事業所で係数がマイナスで有意である一方、非正規組織化事業所では有意ではなく、係数はマイナスではあるが非正規未組織よりもかなり小さな値となっている。
- ②賃金格差についても、非正規未組織の事業所で有意、非正規組織化事業所では有意ではないが、係数を比較するといずれもプラスで非正規組織化事業所の方が小さくなっており、2割以上の賃金格差がある事業所は相対的に少ない傾向にあることが示唆されている。
- ③登用制度の有無については有意な結果は出ていないが、係数は非正規の組織化でプラス、未組織ではマイナスとなっている。

有期社員については、統計的な有意さは十分に確保されているとはいえないものの、いずれの評価軸も非正規の組織化が一定の効果が窺われる結果となっている。

#### **(派遣労働者についての分析結果／図表6-11の下段)**

派遣労働者については、賃金表(①)に関するデータはないので、他の2つ(②及び③)の評価軸のみの結果となる。

図表6-11 事業所調査／各種制度と労組(二項ロジスティック回帰) 一事業所調査一

	パート／賃金表 (正社員と同じ賃金表 (運用を変えている場合 を含む))		パート／賃金格差 (同じ仕事の正社員 の8割以下)		パート／登用制度 (直接の登用制度あり)	
	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)
<b>&lt;労組の有無／対照: 労組なし&gt;</b>						
労組ありかつ非正規も組織化(該当=1)	0.353	1.424	0.901 **	2.463	0.215	1.240
労組あるが非正規は未組織(該当=1)	-0.446	0.640	0.935 ***	2.547	-0.473 **	0.623
<b>&lt;企業規模／対照: 1,000人以上&gt;</b>						
企業規模コード(500~999人=1)	-0.547	0.579	-0.468	0.626	-0.388 *	0.678
企業規模コード(300~499人=1)	-1.746 -	0.174	-0.319	0.727	-0.359	0.699
企業規模コード(100~299人=1)	-0.065	0.937	0.006	1.006	-0.829 ***	0.436
企業規模コード(30~99人=1)	0.737	2.089	-1.168 **	0.311	-0.378	0.685
企業規模コード(29人以下=1)	-17.606	0.000			-20.638	0.000
企業規模コード(無回答=1)	0.806	2.240	0.627	1.871	-0.723	0.485
当該形態に定型・補助以外の業務があるダミー(該当=1)	-0.486	0.615	0.365	1.440	-0.094	0.910
当該形態の活用理由(人事戦略要因=1)	-0.196	0.822	-0.085	0.918	0.000	1.000
当該形態の活用理由(正社員採用見極め要因=1)	0.295	1.343	-0.124	0.884	0.429	1.536
当該形態の活用理由(雇用調整要因=1)	0.254	1.289	0.114	1.121	-0.263	0.769
当該形態の活用理由(緊需対応要因=1)	0.124	1.133	-0.403 -	0.668	0.003	1.003
当該形態の活用理由(労働コスト削減要因=1)	-1.180 ***	0.307	0.705 ***	2.023	-0.015	0.985
当該形態の活用理由(正社員採用難要因=1)	0.840 *	2.316	-0.157	0.855	-0.650 **	0.522
当該形態の活用理由(従業員ニーズ対応要因=1)	-0.049	0.952	0.035	1.035	-0.029	0.972
定数	-1.767 **	0.171	-0.075	0.928	-0.267	0.766
N	768		364		730	
モデル係数のオムニバス検定(有意確率)	0.044 **		0.000 ***		0.019 **	
Cox & Snell R <sup>2</sup> 乗	0.034		0.104		0.040	
Nagelkerke R <sup>2</sup> 乗	0.111		0.146		0.058	
	有期社員／賃金制度 (正社員と同じ賃金表 (運用を変えている場合 を含む))		有期社員／賃金格差 (同じ仕事の正社員 の8割以下)		有期社員／登用制度 (直接の登用制度あり)	
	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)
<b>&lt;労組の有無／対照: 労組なし&gt;</b>						
労組ありかつ非正規も組織化(該当=1)	-0.399	0.671	0.439	1.552	0.290	1.337
労組あるが非正規は未組織(該当=1)	-0.835 ***	0.434	0.704 ***	2.021	-0.055	0.946
<b>&lt;企業規模／対照: 1,000人以上&gt;</b>						
企業規模コード(500~999人=1)	-0.229	0.796	0.650 **	1.915	0.364	1.439
企業規模コード(300~499人=1)	-0.694	0.500	0.488	1.628	0.144	1.155
企業規模コード(100~299人=1)	0.138	1.147	0.292	1.339	-0.322	0.725
企業規模コード(30~99人=1)	-1.029	0.357	0.169	1.184	-1.218	0.296
企業規模コード(29人以下=1)	-18.304	0.000			-22.627	0.000
企業規模コード(無回答=1)	0.852 -	2.345	0.772	2.163	0.256	1.292
当該形態に定型・補助以外の業務があるダミー(該当=1)	-0.338	0.713	0.335	1.397	-0.083	0.921
当該形態の活用理由(人事戦略要因=1)	-0.378	0.685	-0.057	0.945	0.038	1.038
当該形態の活用理由(正社員採用見極め要因=1)	0.262	1.300	-0.029	0.971	1.131 ***	3.100
当該形態の活用理由(雇用調整要因=1)	-0.090	0.914	0.378	1.460	0.020	1.020
当該形態の活用理由(緊需対応要因=1)	-1.602	0.202	0.514	1.672	0.824 **	2.279
当該形態の活用理由(労働コスト削減要因=1)	-0.754 **	0.471	0.742 ***	2.099	0.243	1.275
当該形態の活用理由(正社員採用難要因=1)	0.452	1.571	0.277	1.319	-0.025	0.975
当該形態の活用理由(従業員ニーズ対応要因=1)	-0.154	0.858	-0.144	0.866	-0.066	0.936
定数	-0.451	0.637	-1.400 ***	0.247	-0.724 -	0.485
N	496		359		489	
モデル係数のオムニバス検定(有意確率)	0.012 **		0.003 ***		0.000 ***	
Cox & Snell R <sup>2</sup> 乗	0.061		0.090		0.091	
Nagelkerke R <sup>2</sup> 乗	0.109		0.121		0.122	
			派遣／賃金格差 (同じ仕事の正社員 の8割以下)		派遣／登用制度 (直接の登用制度あり)	
	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)
<b>&lt;労組の有無／対照: 労組なし&gt;</b>						
労組ありかつ非正規も組織化(該当=1)			1.046 *	2.847	-0.079	0.924
労組あるが非正規は未組織(該当=1)			1.327 ***	3.768	-0.762 *	0.467
<b>&lt;企業規模／対照: 1,000人以上&gt;</b>						
企業規模コード(500~999人=1)			0.502	1.653	0.288	1.334
企業規模コード(300~499人=1)			-0.237	0.789	0.171	1.187
企業規模コード(100~299人=1)			-0.130	0.879	0.167	1.182
企業規模コード(30~99人=1)			-0.193	0.825	-0.823	0.439
企業規模コード(29人以下=1)						
企業規模コード(無回答=1)			-1.444	0.236	1.311 *	3.709
当該形態に定型・補助以外の業務があるダミー(該当=1)			0.527	1.694	0.134	1.143
当該形態の活用理由(人事戦略要因=1)			0.035	1.036	0.255	1.291
当該形態の活用理由(正社員採用見極め要因=1)			-0.475	0.622	2.068 ***	7.911
当該形態の活用理由(雇用調整要因=1)			-0.381	0.683	-0.445	0.641
当該形態の活用理由(緊需対応要因=1)			0.239	1.270	0.691	1.996
当該形態の活用理由(労働コスト削減要因=1)			1.118 ***	3.060	-0.131	0.877
当該形態の活用理由(正社員採用難要因=1)			-0.670	0.511	1.024 **	2.784
当該形態の活用理由(従業員ニーズ対応要因=1)			0.113	1.120	1.264 ***	3.540
定数			-1.892 **	0.151	-2.593 ***	0.075
N			192		416	
モデル係数のオムニバス検定(有意確率)			0.001 ***		0.010 **	
Cox & Snell R <sup>2</sup> 乗			0.177		0.071	
Nagelkerke R <sup>2</sup> 乗			0.236		0.141	

(注) \*\*\*: 1%水準, \*\*: 5%水準, \*: 10%水準で有意であることを示す。また、「-」は有意確率が0.100以上0.110未満であることを示す。

②賃金格差については、いずれも有意で係数を比較するといずれもプラスで非正規組織化事業所の方が小さくなっており、2割以上の賃金格差がある事業所は相対的に少ない傾向にあることが示唆されている。

③登用制度の有無については、非正規未組織の事業所でかろうじて有意な結果となっているが、係数はいずれもマイナスである中で非正規組織化事業所の方がかなり小さくなっている。

派遣労働者についても、統計的な有意さは十分に確保されているとはいえないものの、2つの評価軸とも非正規の組織化に一定の効果が窺われる結果となっている。

### 5-2 労組の組織化と従業員の定着意向

「従業員調査」では問25において「現在の会社を辞めたいと思うことがありますか」と尋ね、「よくある」、「ときどきある」、「あまりない」及び「まったくない」の4件法で回答を得ている。ここでは、選択肢にそれぞれ4点から1点までの得点を与えてスコア化したものを「定着意向」として指標化し、評価軸（従属変数）とすることとした。独立変数は、組織化の指標として労組加入のほか上記5-1と同じものとともに、意識面に関する分析であることを考慮して、性別や婚姻関係、年収（本人及び世帯）に関する項目を投入することとした。また、分析手法は単純な線型回帰（OLS）によることとした<sup>20</sup>。非正規が労組に組織化されることによって定着意向が高まるとすれば肯定的に評価できるので、ここでの計測上は係数がマイナスであることが評価できる方向にあることを示すことになる。

結果は、図表6-12のとおりである。「労組に加入していること」に係る係数はマイナスで有意となっている。労組に加入していることは、定着意向を高めることが析出されている<sup>21</sup>。

### 5-3 労組の組織化と仕事満足度

「従業員調査」では問26において「仕事の内容」、「賃金」など9項目について、問27において「仕事全体」についてそれぞれ満足度を尋ね、「満足」から「不満」まで5件法で回答を得ている。ここでは、前項（5-2）と同様の方法によって、これらの満足度を評価軸とした分析を行った。満足度が高い方が評価も高いと考えられるので、係数がプラスであることが評価できる方向にあることを示す。

結果は、図表6-13に「労組に加入していること」及び形態ダミーに係る部分のみを掲げ、

<sup>20</sup> もとより、順序回帰などの理論的により適当な手法があるが、ここではできる限り簡単に直感的に理解可能な分析にとどめる趣旨から、単純な線型回帰によることとした。

<sup>21</sup> これ以外の項目について主な推計結果をみると、女性は男性に比べて定着意向が低い傾向があること、配偶者がいることややっていた人は定着意向が高く、相対的に企業規模が小さい（30～500人未満）事業所に勤務している人の中では企業規模が大きいほど定着意向が高い傾向があり、仕事と同じ人の賃金格差を妥当性を疑問視している人は定着意向が低いといった結果となっている。

図表6-12 非正規雇用の辞めたいと思う頻度(スコア化)に関する分析結果

OLS=線型回帰分析結果 -従業員調査-

従属変数: 辞めたいと思う頻度(スコア化)

	回帰係数	標準誤差		回帰係数	標準誤差
(定数)	2.186	0.135 ***			
女性ダミー	0.188	0.039 ***	<年齢階級/対照:20歳未満>		
既婚ダミー	-0.165	0.041 ***	年齢階級ダミー(20~24歳=1)	-0.096	0.130
離死別ダミー	-0.165	0.054 ***	年齢階級ダミー(25~29歳=1)	-0.018	0.120
			年齢階級ダミー(30~34歳=1)	-0.039	0.118
<産業/対照:製造業>			年齢階級ダミー(35~39歳=1)	-0.048	0.117
産業ダミー(建設業=1)	0.020	0.078	年齢階級ダミー(40~44歳=1)	-0.059	0.118
産業ダミー(電気・ガス・熱供給・水道業=1)	-0.102	0.121	年齢階級ダミー(45~49歳=1)	-0.080	0.118
産業ダミー(情報通信業=1)	-0.014	0.100	年齢階級ダミー(50~54歳=1)	-0.109	0.119
産業ダミー(運輸業、郵便業=1)	0.205	0.082 **	年齢階級ダミー(55~59歳=1)	-0.175	0.121
産業ダミー(卸売業=1)	0.087	0.098	年齢階級ダミー(60~64歳=1)	-0.250	0.119 **
産業ダミー(小売業=1)	0.262	0.078 ***	年齢階級ダミー(65歳~=1)	-0.435	0.131 ***
産業ダミー(金融・保険業=1)	0.085	0.078	<職種/対照:専門的・技術的な仕事>		
産業ダミー(不動産業、物品賃貸業=1)	0.120	0.203	職種ダミー(専門的・技術的な仕事=1)	0.058	0.042
産業ダミー(学術研究、専門・技術サービス業=1)	-0.007	0.085	職種ダミー(管理の仕事=1)	-0.095	0.118
産業ダミー(宿泊業、飲食サービス業=1)	0.165	0.093 *	職種ダミー(販売の仕事=1)	0.019	0.074
産業ダミー(生活サービス業=1)	0.253	0.123 **	職種ダミー(技能工・生産工程に関わる仕事=1)	-0.002	0.053
産業ダミー(娯楽業=1)	0.225	0.163	職種ダミー(運輸・通信の仕事=1)	-0.168	0.091 *
産業ダミー(教育・学習支援業=1)	-0.160	0.059 ***	職種ダミー(保安の仕事=1)	-0.020	0.101
産業ダミー(医療、福祉=1)	0.056	0.051	職種ダミー(農林漁業に関わる仕事=1)	-0.394	0.266
産業ダミー(複合サービス業=1)	0.086	0.084	職種ダミー(サービスの仕事=1)	0.078	0.055
産業ダミー(他に分類されないサービス業=1)	0.166	0.057 ***	職種ダミー(その他の仕事=1)	-0.046	0.047
産業ダミー(上記以外の産業=1)	0.098	0.060 -	仕事が同じ人との賃金格差判断ダミー(妥当だと思う=1)	0.413	0.042 ***
<企業規模/対照:29人以下>			労働組合加入ダミー(労組に加入=1)	-0.107	0.043 **
企業規模ダミー(30~99人=1)	0.203	0.068 ***	<現在の会社での本人年収/対照:150万円以上>		
企業規模ダミー(100~299人=1)	0.113	0.054 **	現在の会社での本人年収/100万円未満ダミー	-0.106	0.048 **
企業規模ダミー(300~499人=1)	0.114	0.058 **	現在の会社での本人年収/100万円以上150万円未満ダミー	0.001	0.037
企業規模ダミー(500~999人=1)	0.092	0.058	<世帯年収/対照:800万円以上>		
企業規模ダミー(1,000人以上=1)	0.032	0.054	世帯年収/300万円未満	-0.006	0.040
<週所定労働時間/対照:40時間以上>			世帯年収/300万円以上500万円未満	0.055	0.036
週所定労働時間ダミー(20時間未満=1)	-0.099	0.045	世帯年収/500万円以上800万円未満	-0.051	0.037
週所定労働時間ダミー(20~30時間未満=1)	-0.105	0.049 **	<雇用形態/対照:パート>		
週所定労働時間ダミー(30~35時間未満=1)	-0.071	0.052	雇用形態ダミー(アルバイト=1)	-0.131	0.060 **
週所定労働時間ダミー(35~40時間未満=1)	-0.019	0.036	雇用形態ダミー(契約社員=1)	0.032	0.041
<勤続年数/対照:1年未満>			雇用形態ダミー(嘱託社員=1)	0.035	0.050
勤続年数ダミー(1~5年未満=1)	0.245	0.041 ***	雇用形態ダミー(派遣労働者=1)	-0.154	0.076 **
勤続年数ダミー(5~10年未満=1)	0.309	0.046 ***	雇用形態ダミー(業務請負会社社員=1)	0.142	0.112
勤続年数ダミー(10~15年未満=1)	0.292	0.058 ***	雇用形態ダミー(その他=1)	0.015	0.059
勤続年数ダミー(15~20年未満=1)	0.199	0.073 ***	使用ケース数(N)	4,404	
勤続年数ダミー(20~25年未満=1)	0.351	0.088 ***	分散分析F値(有意確率)	7.452 ***	
勤続年数ダミー(25年以上=1)	0.188	0.069 ***	調整済み決定係数(R2)	0.089	

(注) 1. \*\*\*:1%水準、\*:5%水準、\*:10%水準で有意であることを示す。また、「-」は有意確率が0.100以上0.110未満であることを示す。

2. 「辞めたいと思う頻度」のスコア化とは、「現在の会社を辞めたいと思うことがありますか」(問25)との設問に対する回答から、「よくある」=4点、「ときどきある」=3点、「あまりない」=2点、「まったくない」=1点を与えてスコア化したものである。

これ以外の項目の結果は割愛している<sup>22</sup>。これをみると、おしなべて労組に加入していることはそれぞれの満足度を高める効果があることが析出されている。とりわけ「雇用の安定」や「福利厚生」、「教育訓練・能力開発」、「人事評価・処遇のあり方」において係数が相対的に大きくなっている。

#### 5-4 非正規の組織化の効果に関する小括

5節では、限られたデータではあるが、非正規の組織化がどのような効果をもたらしているかの一端を探索的に概観した。まず、「事業所調査」から賃金格差や正社員登用などに関し

<sup>22</sup> これ以外の主な項目について、仕事全体の満足度についての計測結果をみると、係数がプラスで有意となったものは既婚ダミー、企業規模500人以上、週所定労働時間の20時間未満、20~30時間未満及び35~40時間未満、60歳以上の年齢階級、職種で管理の仕事などがあり、一方、係数がマイナスで有意となったものは職種で技能工・生産工程に関わる仕事及び運輸・通信の仕事、仕事が同じ人との賃金格差を妥当と思わないことなどが挙げられる。

図表6-13 非正規雇用者の満足度(スコア)と労働組合加入に関する分析結果

OLS=線型回帰分析結果 -従業員調査-

従属変数: 満足度スコアの項目	仕事の内容	賃金	労働時間・休日等の労働条件	人事評価・処遇のあり方	職場の物理的環境
	回帰係数	回帰係数	回帰係数	回帰係数	回帰係数
労働組合加入ダミー(労組に加入=1)	0.110 **	0.094 -	0.073	0.204 ***	0.052 *
<b>&lt;雇用形態/対照:パート&gt;</b>					
雇用形態ダミー(アルバイト=1)	0.125 *	0.087	0.250 ***	0.143 **	0.102
雇用形態ダミー(契約社員=1)	0.030	-0.043	0.052	-0.071	-0.003
雇用形態ダミー(嘱託社員=1)	0.000	0.094	0.063	0.079	0.078
雇用形態ダミー(派遣労働者=1)	0.025	-0.147	0.193	0.011	0.185 *
雇用形態ダミー(業務請負会社社員=1)	-0.212 -	-0.052	-0.002	0.035	0.277 *
雇用形態ダミー(その他=1)	0.037	-0.073	-0.171 **	-0.076	0.137 *
使用ケース数(N)	4,455	4,460	4,459	4,401	4,436
分散分析F値(有意確率)	3.824 ***	9.635 ***	6.445 ***	8.813 ***	7.887 ***
調整済み決定係数(R2)	0.041	0.115	0.076	0.106	0.094
従属変数: 満足度スコアの項目	職場の人間関係・コミュニケーション	雇用の安定	福利厚生	教育訓練・能力開発	仕事全体
	回帰係数	回帰係数	回帰係数	回帰係数	回帰係数
労働組合加入ダミー(労組に加入=1)	0.076	0.227 ***	0.276 ***	0.223 ***	0.129 ***
<b>&lt;雇用形態/対照:パート&gt;</b>					
雇用形態ダミー(アルバイト=1)	0.123 -	-0.015	-0.033	0.060	0.075
雇用形態ダミー(契約社員=1)	0.005	-0.185 ***	0.049	0.060	-0.048
雇用形態ダミー(嘱託社員=1)	-0.001	-0.077	0.103 *	0.004	0.049
雇用形態ダミー(派遣労働者=1)	0.130	-0.591 ***	-0.672 ***	-0.356 ***	0.002
雇用形態ダミー(業務請負会社社員=1)	0.164	-0.212	-0.299 **	-0.203 -	-0.272 **
雇用形態ダミー(その他=1)	0.033	-0.214 ***	-0.095	-0.123 *	-0.021
使用ケース数(N)	4,443	4,419	4,392	4,382	10,390
分散分析F値(有意確率)	5.175 ***	9.731 ***	6.185 ***	6.653 ***	13.087 ***
調整済み決定係数(R2)	0.059	0.117	0.073	0.080	0.072

(注) 1. \*\*\*:1%水準、\*\*:<5%水準、\*:10%水準で有意であることを示す。また、「-」は有意確率が0.100以上0.110未満であることを示す。

2. 変数には図表6-12と同じ項目が投入されているが、表示した項目以外は表示を省略している。

3. 「満足度(スコア)」は、「満足」=2点、「やや満足」=1点、「どちらでもない」=0点、「やや不満」=-1点、「不満」=-2点を与えてスコア化したものである。

て制度面を中心にその効果の抽出をこころみた。分析としてみてあまり満足のいくものとはなっていないが、一定の効果を窺わせる結果も出てはいる。とはいえ、現在までのところ、企業の制度面にまで明確に組織化の効果が現れているとは必ずしもいえないというのが当を得た結論であろう<sup>23</sup>。一方、「従業員調査」データにより行った定着意向や仕事満足度といった非正規雇用者の主観的意識面には、労組に組織化されていることは肯定的な効果が析出されている。主観的意識とはいえ、「雇用の安定」や「福利厚生」、「教育訓練・能力開発」、「人事評価・処遇のあり方」といった面で相対的に満足度が高く、一定の制度ないし慣行的な背景を伴ったものであることも窺われる。

## 6. 本章のまとめと若干の考察

本章では、非正規雇用者の労組への組織化を分析の対象とした。もとより「JILPT 多様化調査」はこのテーマの分析を目的に実施されたものではなく、分析に必要なデータ(変数)

<sup>23</sup> とりわけ気になることは、図表6-11に示した分析において、労組なしを対照としたときに労組はあるが非正規は未組織の事業所についてしばしばより評価の低い傾向が析出されていることである。労組がありながら非正規は組織化されていないところでは、労組自体がない事業所に比べて正規と非正規とをより区分した雇用管理が行われており、そのことがまた、非正規の組織化を難しいものとしているとも考えられる。

も不足している。したがって、この章の分析は、かなり限られた性格のものであることを前提とされる必要がある。とはいえ、現在又は現段階における非正規の組織化の状況について、必ずしも新奇性を主張するものではないが、いくつかの知見は提供できたのではないかと考える。

一つは、非正規の組織化は進展してきているが、現在までのところ非正規の組織化は産業との関連が非常に深い組織化がされているということである。すなわち、大勢としては、既存の産別労組組織の取組によって進展しているところが大きいということができているのではないだろうか。もとよりそうした努力を賞賛するものではあるが、一方で、そうした流れから取り残されている層も少なくないことにも留意する必要がある。未組織の非正規雇用者における労組加入希望者の割合は、正社員の場合と比べて遜色ない割合となっているが、とりわけ派遣労働者や業務請負会社社員といった間接雇用就業者や直接雇用のフルタイム型就業である契約社員で高くなっている。この面での一層の努力を期待する一方で、こうした層は労組のない事業所で就業している場合も多く、既存の労組による企業内の取組だけでは組織化の状況を少なからず高めることには限界があろう。

また、非正規の組織化は非正規雇用者の就業環境の改善に一定の効果があることが分析上も明らかとなった。とりわけ非正規雇用者の定着意向や「雇用の安定」、「福利厚生」、「教育訓練・能力開発」、「人事評価・処遇のあり方」といった面での満足度を高める効果が相対的に大きくなっている。もとより労組への組織化は、とりわけ労働者ないし労働界の自主的な取組にまつべきものではあるが、その原則を踏まえつつ、組織化に当たっての課題の整理や事例情報の提供、労働相談などを中心に促進的な環境を整備することも労働行政の役割ないし機能の一つであろう。

そのうえで、未組織で労組加入を希望する場合には、賃金格差への非納得性が一つの大きな背景となっていることが析出された。さらに、組織化の効果分析において賃金格差や賃金に対する満足度は必ずしもはかばかしい結果とはなっていない。今後、組織化とともに賃金面を中心とした処遇面の適正化にどれほどの効果が上げられるかを問われることが予想される。

こうした知見をベースに若干の政策的示唆を考えると、次のような方向での検討が求められるといえよう。

- ① 上述のように、労働者の自主的取組であることを前提として、非正規の組織化に向けた促進的な環境整備を図ること。
- ② ①の環境整備の視点からも、パート労働法、労働者派遣法及び今後検討されることとなる非正規関連の労働法制の整備に当たって、非正規雇用者も含めた労働者の労働条件の決定に当たって労使の集団的な協議の果たす役割をより整備する方向で検討すること。
- ③ とりわけ、労組に組織化されにくい非正規雇用者の実情を踏まえて、労組が組織されていない企業、事業所において、非正規雇用者も含めた労使の集団的な協議が促進されるよう

な制度的枠組みの整備を検討すること。

最後に、本題からやや超越したことを述べて本章を閉じたい。労組の組織化に関する分析を行うためには、実は労働組合ないし集团的労使関係が経済社会の中で担う役割・機能に関する理論的枠組みを明確にする必要がある。本章では、そうした基本的なベースを明示することなく、いわば常識的・オーソドックスな想定を前提とした論考にとどまっており、この意味でも非常に限られた考察となっている。実のところ筆者は、そうした常識的な労組観には少なからず疑問を持っていることを明確にしておきたい。例えば、労組のあるべき姿（例えば欧米流の産業別労組）からみて企業別組合を異端的であるとは考えておらず、むしろ資本主義経済においてもっとも適合的な組織形態であると考えている。それに関連して、資本主義経済において労組は、労働市場が有効に機能するために必要不可欠な存在であると考えている。また、労働市場が制度的な仕組みに支えられて有効に機能する限り、社会全体としてみた労組組織率が高ければ高いほどよいとは必ずしもいえないのではないかと考えている。さらにいえば、少なくとも企業別組合が支配的な我が国において、経済学的分析でよくみかけるような労組を独占的競争の枠組みで分析するのは間違いであるとも考えている。こうした筆者の「本心」に依拠すれば、上述した論考のいくつかには補足や留保が必要となる。しかし、この小論でそれを展開するのは困難であるので、今後の課題としておきたい。

### 【参考文献】

- 呉学殊 (2004) 「パートタイマーの組織化と意見反映システム」(労働政策研究・研修機構「日本労働研究雑誌」No.527 所収/2004 年 6 月号)
- 本多一成 (2007) 「チェーンストアのパートタイマー—基幹化と新しい労使関係—」(白桃書房)
- 日本労働組合総連合会 (2002) 「パート組織化事例集 2002」(連合・非正規労働センター)
- (2003) 「パート組織化事例集 (第 2 集) 2003」(        "        )
- (2004) 「パート組織化事例集 (第 3 集) 2004」(        "        )

## 第7章 非正規雇用者への社会保険適用の現状と課題

### 1. 問題関心

この章では、第6章同様「古くて新しい論点」といえる非正規雇用者への社会保険の適用の問題を扱う。この問題は、正規雇用の場合に比べて非正規雇用者に対して雇用保険や厚生年金などの労働・社会保険（以下「社会保険」と略称する。）が適用されている割合、雇用者からいえば加入している割合が総じて低いことと、それに伴う課題について考察するものといえることができる。

ところで、社会保険は法令により制度的にその適用条件（要件）が決められているものである<sup>1</sup>。したがって、その適用・加入の有無は、当該適用条件に該当するかしないかに基本的に規定されている。さらには、被用者保険である社会保険の適用条件は、典型的な被用者（＝雇用者）をモデルとして規定される性質のものである以上、非正規雇用者においてその適用割合が相対的に低くなるのは、ある意味で当然である。そのうえで、この問題を労働研究の視点から考察の対象とする意義は、非正規雇用そのものを否定すべき存在であるとする立場からのアプローチを除けば、結果として雇用・労働面で生起すると考えられる諸課題を指摘することである。それには、社会保険制度が雇用・労働面における構造的な変化に的確に対応したものになっているかどうかの論点が含まれる。

とはいえ、ここで分析の対象とする「JILPT 多様化調査」のデータでは、その課題に十分に応えることは望み得ない。できることは、調査から得られたデータから可能な範囲で、非正規雇用者における最近の社会保険の適用・加入状況を示すことに限られる。ただ、その実態から浮かび上がる課題（＝古くて新しい課題）については、できる限り提示していきたい。

データの提示・分析に入る前に、非正規雇用者における社会保険の適用・加入状況の実態をみるときに、留意すべき論点・視点を整理しておこう。社会保険の適用・加入がされないとき、多くの場合その外形的理由は適用条件（要件）に該当しないことである。その場合に

---

<sup>1</sup> 社会保険について、この章で関心事項となる部分に限って適用要件（被保険者の要件）を挙げれば、次のとおりである。

雇用保険・・・雇用保険法第6条（適用除外）第2号において、週所定労働時間20時間未満の労働者は適用除外とされている。したがって、週所定労働時間が20時間以上であるかどうかの一つの制度的要件となる。

健康保険・・・短時間労働者について週所定労働時間が通常の労働者の4分の3未満の労働者は適用除外とされており、一般的には週所定労働時間が30時間以上であるかどうかの一つの制度的要件となる。また、被用者保険独特の制度として被扶養者制度があり、被保険者の配偶者や子供、親等で年収130万円未満の者は被扶養者として当該被保険者の保険によってカバーされる。その結果、年収130万円以上あるかどうかの一つの制度的要件となる。

厚生年金保険・・・健康保険に準じた取扱がなされており、週所定労働時間が30時間以上であるかどうかや年収130万円以上あるかどうかの制度的要件となる。

なお、雇用期間についてもそれぞれ要件となっているが、有期労働契約の下で就業する非正規雇用者であっても、多くの場合、契約が更新され実態的には当該要件によってそれぞれの社会保険の適用から除外されることは希であると考えられるとともに、データの扱いが非常に複雑になることから、ここでは考察の対象としない。なお、雇用保険において、平成22年4月以降雇用見込み期間に係る適用除外要件がそれまでの1年から1ヶ月とされ、極めて限られた要件となっている。

において、①雇う側・雇われる側のもともとのニーズに応じて決められた就業条件が結果として当該適用要件に該当しなかったという状況と、②もともとのニーズに応じて決められたならば異なる結果となったであろうにもかかわらず、社会保険の適用要件を考慮して当該要件に沿った就業条件にしたという状況が考えられる<sup>2</sup>。後者にあつては、現象論的には社会保険の適用要件が自己ニーズ化していることも少なくないであろう。さらには、③実態としても社会保険の適用要件を満たす就業状態であるにもかかわらず、制度の無知・既知いかんは別として、社会保険の適用・加入を實際上していない場合も考えられる。

上記②に関しては、いわゆる就業調整の問題として取り上げられることが多い。本章でも、下記のとおりデータ上可能な範囲でこの問題について分析することとしたい。また、③のような実態が支配的なものであれば、データ分析上は、制度から想定されるものと異なる結果として表れると考えられる。

## 2. データの状況と分析方法、この章の構成

今回の分析に使用するデータである「多様な就業形態に関する実態調査（事業所調査・従業員調査）」（以下「JILPT 多様化調査」という。）においては、非正規雇用者の社会保険適用ないし加入状況に関して、次のような問が設定されている。

まず、「事業所調査」において、問 25 で雇用・就業形態別に対する雇用保険、健康保険及び厚生年金を含む各種制度適用の有無（「適用される制度はどれですか。」）が尋ねられている。

また、「従業員調査」において、正規・非正規を問わずすべての対象者に対して問 17 で社会保険等公的制度加入の有無（「あなたが現在加入している公的制度は、どれですか。」）が尋ねられている。「従業員調査」ではさらに問 4 で、いわゆる就業調整の実施状況（「年収や労働時間の調整をしていますか。」）が尋ねられている。

「JILPT 多様化調査」における社会保険関連の設問は、これですべてである。これらの設問によるデータをベースにしなが、他の調査項目とのクロス集計やクロス集計の延長線上にある簡単な回帰分析を行うことにより、非正規雇用者の社会保険の適用・加入状況の現状にできる限り接近していくこととしたい。

以下、次のような構成となっている。次の 3 節においては非正規雇用者に対する社会保険の適用・加入状況を概観するとともに、どのような場合に適用や加入がされているのか、すなわち適用・加入の有無と関連の深い項目を探索する。次いで 4 節では、就業調整の状況について概観するとともに、その実施の有無と関連の深い項目を探索する。そして最後の 5 節で若干のまとめと考察を行う。

---

<sup>2</sup> 一般には就業を制限する方向のみ考えられているが、理論的には就業を促進する方向も考えられる。例えば、賃金単価を抑制する効果をもたらせたり、労働者側の本来のニーズを超えて社会保険適用要件の労働時間上限まで就業させたりするなどといったことが考えられる。

### 3. 非正規雇用者における社会保険の適用・加入状況の概観

#### 3-1 事業所における適用状況

##### a. 概観

「事業所調査」から、正社員、パート及び有期社員に対して社会保険を適用しているとする事業所の割合をみると、図表7-1のとおりとなっている。全回答事業所を集計した結果をみると、正社員は雇用保険、健康保険、厚生年金の3つとも93%程度となっているのに対して、パートについては雇用保険が60%程度、健康保険40%台後半、厚生年金40%台前半となり、有期社員についてはそれぞれ40%程度、40%程度、40%弱となっている。しかしながら、これにはそれぞれの形態の雇用者がいない事業所も含まれているので、それぞれの形態がいると考えられる事業所に限って集計した結果をみると、正社員は3つの保険とも94~95%程度となり、パートについては雇用保険が80%台半ば、健康保険60%台半ば、厚生年金60%強となり、有期社員についてはそれぞれ90%程度、90%程度、80%台半ばとなっている。

非正規雇用者に対する社会保険の適用は、フルタイム就業型である有期社員については正社員に及ばないもののそれに準ずる適用割合となっている。また、パートについては、正社員に比べかなり低い適用割合となっているが、それでも雇用保険は両者の差は10%ポイント程度であり、また健康保険・厚生年金も3分の2程度の事業所が適用している。なお、健康保険に比べ厚生年金の適用割合は3~5%ポイント程度低くなっている。

なお、図表7-1には、社会保険とともに、関連の深い制度（企業年金、賞与、退職金）の適用割合も併せて掲示している。総じていえば、公的社会保険制度の場合に比べこうした任意の制度の方が、正規・非正規間の適用割合格差は大きいといえることができる。

図表7-1 制度適用のある事業所の割合—事業所調査—

(%)

	全回答事業所			当該形態がいる事業所のみ		
	正社員	パート	有期社員	正社員	パート	有期社員
雇用保険	93.7	60.0	40.7	95.1	86.5	90.5
健康保険	93.3	47.1	40.2	94.6	66.4	89.2
厚生年金	92.5	43.9	38.6	93.8	61.5	85.7
企業年金	42.7	5.0	6.3	43.6	7.0	14.8
賞与	92.3	31.4	27.3	93.6	43.6	62.9
退職金	89.8	7.0	10.2	91.2	10.2	24.8

(注) 「当該形態がいる事業所」かどうかは、形態別の労働者数を尋ねた問に対する回答の有無により判断している。

##### b. 事業所における社会保険適用と関連の深い項目

それでは、どのような事業所で社会保険が適用される傾向があるかをみてみよう。ここでは個々のクロス集計は省略し、社会保険それぞれの適用の有無を従属変数とする二項ロジスティック回帰分析を行った<sup>3</sup>。独立変数には、産業、事業所及び企業の規模、従業員に占める

<sup>3</sup> これらについては、第6章におけるロジスティック回帰分析に関する解説を参照されたい。

正社員の割合、労組の有無（パート及び有期社員については、非正規も加入かどうか）、及びパートや有期社員については当該形態の活用理由や当該形態を定型・補助的業務以外の業務に配置しているかどうかを投入した。

図表7-2 社会保険適用に関する二項ロジスティック回帰分析結果 ①雇用保険  
-事業所調査-

	正社員		パート		有期社員	
	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)
<b>&lt;産業／対照：製造業&gt;</b>						
産業コード(建設業=1)	0.168	1.182	-1.752 **	0.173	16.480	14355785.840
産業コード(電気・ガス・熱供給・水道業=1)	-0.111	0.895	19.226	223689883.457	14.900	2957620.714
産業コード(情報通信業=1)	-0.488	0.614	-1.815 **	0.163	16.349	12596502.885
産業コード(運輸業、郵便業=1)	0.326	1.386	-0.316	0.729	17.433	37260593.062
産業コード(卸売業=1)	-0.251	0.778	0.957	2.603	17.233	30485885.714
産業コード(小売業=1)	1.645	5.179	0.388	1.474	19.819	404693129.709
産業コード(金融保険業=1)	18.501	108376809.775	0.121	1.129	15.871	7813369.082
産業コード(不動産業、物品賃貸業=1)	18.351	93248429.192	18.726	135649308.282	17.268	31577115.195
産業コード(学術研究、専門・技術サービス業=1)	0.382	1.465	-0.558	0.572	-2.188	0.112
産業コード(宿泊業、飲食サービス業=1)	18.450	102967963.964	0.600	1.821	17.302	32677027.729
産業コード(生活関連サービス業=1)	18.485	106641862.606	-0.979	0.376	16.416	13467214.881
産業コード(娯楽業=1)	18.545	113225348.731	-1.183	0.306	0.439	1.551
産業コード(教育、学習支援業=1)	1.368	3.929	-0.399	0.671	0.817	2.264
産業コード(医療、福祉=1)	0.489	1.630	0.348	1.416	0.337	1.401
産業コード(複合サービス業=1)	-0.048	0.953	0.619	1.858	-2.415	0.089
産業コード(他に分類されないサービス業=1)	-0.502	0.606	-0.257	0.774	-1.457	0.233
産業コード(上掲以外の産業=1)	-0.073	0.929	-0.581	0.559	-3.152 **	0.043
<b>&lt;事業所規模／対照：100～299人規模&gt;</b>						
事業所規模コード(1,000人以上=1)	-0.921	0.398	18.834	151128050.787	-0.238	0.788
事業所規模コード(500～999人=1)	0.737	2.090	-0.109	0.897	1.087	2.967
事業所規模コード(300～499人=1)	0.181	1.198	-0.043	0.958	-1.992	0.136
事業所規模コード(30～99人=1)	-1.020 **	0.360	-0.012	0.988	0.408	1.503
事業所規模コード(29人以下=1)	-1.211 **	0.298	0.695	2.003	0.523	1.687
事業所規模コード(無回答=1)	-2.156 **	0.116	-1.608 *	0.200	-15.570	0.000
<b>&lt;企業規模／対照：100～299人規模&gt;</b>						
企業規模コード(1,000人以上=1)	-0.076	0.927	0.343	1.409	1.159	3.188
企業規模コード(500～999人=1)	-0.038	0.962	0.264	1.302	0.116	1.123
企業規模コード(300～499人=1)	0.338	1.402	-0.461	0.631	1.123	3.073
企業規模コード(30～99人=1)	-0.271	0.762	-0.450	0.638	17.889	58751994.365
企業規模コード(29人以下=1)	-0.378	0.685	16.351	12623629.303	-0.485	0.616
企業規模コード(無回答=1)	-1.665 ***	0.189	-1.006	0.366	18.032	67814476.702
<b>&lt;正社員の割合／対照：90%以上&gt;</b>						
正社員割合コード(80%台)	0.081	1.085	0.302	1.352	-0.068	0.934
正社員割合コード(70%台)	1.431 **	4.184	1.148 **	3.152	1.914	6.781
正社員割合コード(60%台)	18.454	103365175.941	-0.094	0.910	2.911 *	18.366
正社員割合コード(50%台)	-0.465	0.628	0.768	2.155	0.252	1.286
正社員割合コード(40%台)	1.303	3.681	1.399 *	4.050	2.093	8.107
正社員割合コード(30%台)	-0.314	0.730	0.419	1.520	2.166	8.722
正社員割合コード(20%台)	18.246	83940591.836	0.025	1.026	19.056	188844734.718
正社員割合コード(10%台)	1.330	3.782	-0.078	0.925	15.857	7701068.523
正社員割合コード(10%未満)	-0.262	0.769	1.148	3.151	19.581	319167924.113
労組ありダミー(あり=1)	-0.409	0.665				
<b>&lt;労組の有無／対照：労組なし&gt;</b>						
労組あり・非正規も加入ダミー(該当=1)			0.675	1.963	-2.072 **	0.126
労組あり・非正規未組織ダミー(該当=1)			0.339	1.403	1.443	4.234
当該形態の活用理由(人事戦略要因=1)			0.757 ***	2.131	0.232	1.262
当該形態の活用理由(正社員採用見極め要因=1)			2.184 **	8.881	0.748	2.114
当該形態の活用理由(雇用調整要因=1)			0.359	1.432	0.797	2.219
当該形態の活用理由(繁閑対応要因=1)			0.407	1.502	-1.833	0.160
当該形態の活用理由(労働コスト削減要因=1)			0.239	1.269	0.944	2.569
当該形態の活用理由(正社員採用難要因=1)			0.342	1.408	1.329	3.777
当該形態の活用理由(従業員ニーズ対応要因=1)			0.713 **	2.040	18.251	84357999.246
当該形態の活用理由(その他の要因=1)			0.844 *	2.326	1.013	2.753
当該形態に定型・補助業務以外の業務があるダミー			0.303	1.354	-0.414	0.661
定数	3,490 ***	32,799	0,040	1,041	2,127	8,391
N		1338		710		476
モデル係数のオムニバス検定(有意確率)		0.000		0.003		0.380
Cox & Snell R <sup>2</sup> 乗		0.062		0.107		0.102
Nagelkerke R <sup>2</sup> 乗		0.207		0.215		0.439

(注) \*\*\*:1%水準、\*\*:5%水準、\*:10%水準で有意であることを示す。

## （雇用保険）

雇用保険の適用に関する分析結果については、次のように整理できる（図表7-2）。

- ①事業所規模について、正社員では100人未満規模で適用割合が相対的に低くなる傾向がみられるのに対して、パートや有期社員についてはそうした傾向はみられない。
- ②活用理由について、パートで「人事戦略要因」や「正社員採用見極め要因」、「従業員ニーズ対応要因」を挙げる事業所においてパートへの適用割合が高くなっている傾向がみられている<sup>4</sup>。パートの基幹化と雇用保険の適用との間に緩やかな関連があることが窺われる。なお、これら以外に目立った特徴はみられず、雇用保険の適用については、以下でみる健康保険や厚生年金の場合に比べて、統計的に有意となった項目が少ないというのも特徴として挙げることができる。

## （健康保険）

健康保険の適用に関する分析結果については、次のように整理できる（図表7-3）。

- ①産業については、製造業を参照として、情報通信業や建設業、運輸業・郵便業、教育・学習支援業、金融・保険業において、パートへの適用が相対的に低い傾向が析出された。
- ②事業所規模について、雇用保険同様100人未満で正社員の適用が相対的に低い傾向がみられるが、パートや有期社員では目立った傾向はみられない。
- ③企業規模について、大規模企業に属する事業所でパートや有期社員への適用が相対的に高い傾向が析出されている。
- ④非正規の活用理由について、パートで多くの項目で有意な結果が出ており、「正社員採用見極め要因」や「正社員採用難要因」、「人事戦略要因」、「労働コスト節減要因」は適用を高め、「繁閑対応要因」は逆に低める傾向が析出されている。
- ⑤有期社員では、「繁閑対応要因」が同様に適用を低める傾向と出ている一方で、非常に緩やかな関連ではあるが「労働コスト節減要因」が適用を高める方向であることが示唆されている。また、「定型・補助業務以外の業務がいる」が適用を低める傾向があるとされている。

## （厚生年金）

厚生年金の適用に関する分析結果については、次のように整理できる（図表7-4）。

- ①産業については、製造業を参照として、建設業や教育・学習支援業、運輸業・郵便業、金

<sup>4</sup> 活用理由は、調査された13項目（問20）を次のように集約したものである。

専門的業務に対応するため	人事戦略要因
即戦力・能力のある人材を確保するため	
正社員をより重要な業務に特化させるため	正社員採用見極め要因
正社員採用に向けた見極めをするため	
景気変動に応じて雇用量を調節するため	雇用調整要因
長い営業（操業）時間に対応するため	繁閑対応要因
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	労働コスト節減要因
労働コストの節減のため	
正社員を確保できないため	正社員採用難要因
働く人のニーズに合わせるため	従業員ニーズ対応要因
正社員の育児休業等の代替のため	その他要因
その他	

図表7-3 社会保険適用に関する二項ロジスティック回帰分析結果 ②健康保険  
-事業所調査-

	正社員		パート		有期社員	
	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)
<b>&lt;産業/対照:製造業&gt;</b>						
産業コード(建設業=1)	0.050	1.052	-1.425 **	0.241	19.215	221275416.020
産業コード(電気・ガス・熱供給・水道業=1)	-0.033	0.968	-1.848	0.157	15.526	5532899.514
産業コード(情報通信業=1)	-0.420	0.657	-1.428 **	0.240	17.141	27812420.584
産業コード(運輸業、郵便業=1)	0.453	1.573	-1.131 **	0.323	19.566	314382106.844
産業コード(卸売業=1)	0.002	1.002	0.361	1.435	19.040	185710012.525
産業コード(小売業=1)	0.726	2.068	-0.309	0.734	20.083	527357101.979
産業コード(金融保険業=1)	18.552	114051163.961	-0.785 *	0.456	17.110	26957147.594
産業コード(不動産業、物品賃貸業=1)	18.314	89894016.290	19.638	337908637.974	18.224	82139402.915
産業コード(学術研究、専門・技術サービス業=1)	-0.790	0.454	-0.488	0.614	-0.115	0.891
産業コード(宿泊業、飲食サービス業=1)	18.730	136232906.130	0.317	1.373	19.781	389720015.576
産業コード(生活関連サービス業=1)	18.582	117490778.672	0.319	1.376	19.079	193088527.738
産業コード(娯楽業=1)	18.446	102600306.737	-0.532	0.588	2.037	7.668
産業コード(教育、学習支援業=1)	0.875	2.400	-0.841 **	0.431	-0.241	0.786
産業コード(医療、福祉=1)	0.228	1.257	0.315	1.371	0.510	1.665
産業コード(複合サービス業=1)	-0.119	0.888	0.541	1.719	17.275	31802183.196
産業コード(他に分類されないサービス業=1)	-0.150	0.861	-0.280	0.756	-0.971	0.379
産業コード(上掲以外の産業=1)	-0.052	0.949	0.001	1.001	-2.755 ***	0.064
<b>&lt;事業所規模/対照:100~299人規模&gt;</b>						
事業所規模コード(1,000人以上=1)	-0.865	0.421	-0.094	0.910	-0.254	0.776
事業所規模コード(500~999人=1)	0.554	1.741	-0.209	0.811	-0.297	0.743
事業所規模コード(300~499人=1)	0.383	1.467	0.259	1.295	-1.006	0.366
事業所規模コード(30~99人=1)	-0.844 **	0.430	0.168	1.183	0.282	1.326
事業所規模コード(29人以下=1)	-0.950 **	0.387	0.761 **	2.141	0.288	1.333
事業所規模コード(無回答=1)	-2.026 **	0.132	-1.464 *	0.231	0.146	1.157
<b>&lt;企業規模/対照:100~299人規模&gt;</b>						
企業規模コード(1,000人以上=1)	-0.083	0.920	0.784 ***	2.190	1.889 *	6.616
企業規模コード(500~999人=1)	0.111	1.118	0.808 ***	2.243	2.320 *	10.177
企業規模コード(300~499人=1)	0.490	1.632	-0.124	0.883	0.653	1.920
企業規模コード(30~99人=1)	0.131	1.140	-0.807 *	0.446	-1.933	0.145
企業規模コード(29人以下=1)	-0.322	0.725	19.043	186381030.475	-1.415	0.243
企業規模コード(無回答=1)	-1.097 *	0.334	0.596	1.814	18.917	164199218.001
<b>&lt;正社員の割合/対照:90%以上&gt;</b>						
正社員割合コード(80%台)	0.239	1.270	0.349	1.418	0.195	1.216
正社員割合コード(70%台)	1.452 **	4.270	0.464	1.590	19.748	377141275.080
正社員割合コード(60%台)	1.575 **	4.833	-0.449	0.638	2.879 *	17.796
正社員割合コード(50%台)	-0.568	0.567	-0.043	0.958	0.166	1.180
正社員割合コード(40%台)	0.696	2.006	0.123	1.131	2.457 -	11.675
正社員割合コード(30%台)	-0.471	0.624	0.132	1.141	1.790	5.987
正社員割合コード(20%台)	18.309	89417750.873	-0.113	0.893	19.609	328313702.756
正社員割合コード(10%台)	0.178	1.195	0.002	1.002	-1.129	0.324
正社員割合コード(10%未満)	-0.267	0.765	0.160	1.174	21.314	1805748963.123
労組ありダミー(あり=1)	-0.409	0.664				
<b>&lt;労組の有無/対照:労組なし&gt;</b>						
労組あり・非正規も加入ダミー(該当=1)			0.818 **	2.265	-1.289	0.276
労組あり・非正規未組織ダミー(該当=1)			0.033	1.033	0.737	2.089
当該形態の活用理由(人事戦略要因=1)			0.632 ***	1.882	0.520	1.681
当該形態の活用理由(正社員採用見極め要因=1)			1.799 ***	6.044	1.136	3.114
当該形態の活用理由(雇用調整要因=1)			0.151	1.163	0.547	1.728
当該形態の活用理由(緊需対応要因=1)			-0.332 *	0.717	-2.846 **	0.058
当該形態の活用理由(労働コスト削減要因=1)			0.397 **	1.487	1.238 -	3.448
当該形態の活用理由(正社員採用難要因=1)			0.914 **	2.494	1.046	2.845
当該形態の活用理由(従業員ニーズ対応要因=1)			0.165	1.179	1.689	5.414
当該形態の活用理由(その他の要因=1)			0.404	1.498	1.713	5.548
当該形態に定型・補助業務以外の業務があるダミー			0.185	1.204	-1.440 **	0.237
定数	3,241 ***	25,557	-0.571	0.565	2,154	8,615
N	1338		710		476	
モデル係数のオムコバス検定(有意確率)	0.004		0.000		0.010	
Cox & Snell R <sup>2</sup> 乗	0.048		0.156		0.146	
Nagelkerke R <sup>2</sup> 乗	0.152		0.220		0.495	

(注) \*\*\*:1%水準、\*\*:5%水準、\*:10%水準で有意であることを示す。また、「-」は有意確率が0.100以上0.110未満であることを示す。

融・保険業において、パートへの適用が相対的に低い傾向が析出された。また、情報通信業でも同様の傾向が窺われる。

②企業規模について、大規模企業に属する事業所でパートや有期社員への適用が相対的に高い傾向が析出されている。

③非正規の活用理由について、パートで多くの項目で有意な結果が出ており、「正社員採用見

図表7-4 社会保険適用に関する二項ロジスティック回帰分析結果 ③厚生年金保険  
—事業所調査—

	正社員		パート		有期社員	
	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)
<b>&lt;産業／対照：製造業&gt;</b>						
産業コード(建設業=1)	0.091	1.096	-1.665 **	0.189	-0.297	0.743
産業コード(電気・ガス・熱供給・水道業=1)	-0.093	0.911	-1.288	0.276	18.347	92926754.926
産業コード(情報通信業=1)	-0.550	0.577	-1.105 -	0.331	0.541	1.718
産業コード(運輸業、郵便業=1)	0.240	1.272	-0.968 **	0.380	18.977	174337232.314
産業コード(卸売業=1)	-0.247	0.781	0.218	1.243	19.664	346592148.214
産業コード(小売業=1)	1.530	4.617	-0.354	0.702	19.462	283238823.050
産業コード(金融保険業=1)	18.419	99799682.990	-0.736 *	0.479	18.892	160250680.433
産業コード(不動産業、物品賃貸業=1)	18.016	66734779.329	19.594	323223839.245	18.001	65703604.836
産業コード(学術研究、専門・技術サービス業=1)	-0.979	0.376	-0.191	0.826	-1.486 *	0.226
産業コード(宿泊業、飲食サービス業=1)	18.375	95511308.885	0.237	1.268	0.834	2.302
産業コード(生活関連サービス業=1)	18.237	83184830.983	0.393	1.482	19.745	376144556.175
産業コード(娯楽業=1)	17.911	60055150.517	-0.382	0.683	18.904	162103421.421
産業コード(教育、学習支援業=1)	-1.740 ***	0.176	-0.989 ***	0.372	-1.336 *	0.263
産業コード(医療、福祉=1)	0.093	1.097	0.157	1.170	-0.588	0.555
産業コード(複合サービス業=1)	-0.202	0.817	0.765	2.150	-0.588	0.779
産業コード(他に分類されないサービス業=1)	-0.386	0.680	-0.287	0.751	0.478	1.613
産業コード(上掲以外の産業=1)	-0.769	0.463	-0.174	0.841	-1.093	0.335
<b>&lt;事業所規模／対照：100～299人規模&gt;</b>						
事業所規模コード(1,000人以上=1)	-1.083 **	0.339	-0.084	0.919	0.802	2.231
事業所規模コード(500～999人=1)	-0.017	0.983	0.019	1.019	0.026	1.026
事業所規模コード(300～499人=1)	-0.213	0.808	0.249	1.283	0.063	1.065
事業所規模コード(30～99人=1)	-0.745 *	0.475	0.156	1.169	-0.194	0.824
事業所規模コード(29人以下=1)	-0.649	0.522	0.480	1.616	-0.588	0.555
事業所規模コード(無回答=1)	-1.677 **	0.187	-1.062	0.346	16.702	17933592.160
<b>&lt;企業規模／対照：100～299人規模&gt;</b>						
企業規模コード(1,000人以上=1)	0.093	1.097	0.602 **	1.825	0.537	1.711
企業規模コード(500～999人=1)	0.273	1.314	0.523 *	1.687	0.638	1.892
企業規模コード(300～499人=1)	0.511	1.666	-0.063	0.939	-0.020	0.980
企業規模コード(30～99人=1)	0.158	1.171	-0.869 *	0.420	0.670	1.954
企業規模コード(29人以下=1)	-0.508	0.602	-22.828	0.000	16.629	16664434.771
企業規模コード(無回答=1)	-1.102 **	0.332	0.216	1.242	0.717	2.049
<b>&lt;正社員の割合／対照：90%以上&gt;</b>						
正社員割合コード(80%台)	0.247	1.281	0.307	1.359	0.568	1.765
正社員割合コード(70%台)	0.855 *	2.352	0.483	1.620	1.128	3.091
正社員割合コード(60%台)	1.235 **	3.437	-0.285	0.752	1.694 **	5.440
正社員割合コード(50%台)	-0.180	0.835	0.136	1.145	0.429	1.536
正社員割合コード(40%台)	0.118	1.125	0.163	1.177	0.869	2.384
正社員割合コード(30%台)	0.212	1.236	0.074	1.077	0.399	1.491
正社員割合コード(20%台)	18.989	176469152.277	-0.065	0.937	2.474 *	11.869
正社員割合コード(10%台)	0.513	1.670	0.140	1.150	0.947	2.579
正社員割合コード(10%未満)	-0.146	0.864	0.238	1.269	20.105	539002102.318
労組ありダミー(あり=1)	-0.468	0.626				
<b>&lt;労組の有無／対照：労組なし&gt;</b>						
労組あり・非正規も加入ダミー(該当=1)			0.824 ***	2.279	-0.101	0.904
労組あり・非正規未組織ダミー(該当=1)			-0.096	0.909	0.653	1.921
当該形態の活用理由(人事戦略要因=1)			0.636 ***	1.889	0.518	1.678
当該形態の活用理由(正社員採用見極め要因=1)			1.715 ***	5.557	1.393 **	4.025
当該形態の活用理由(雇用調整要因=1)			0.176	1.192	-0.380	0.684
当該形態の活用理由(繁閑対応要因=1)			-0.249	0.780	-1.442 *	0.237
当該形態の活用理由(労働コスト節減要因=1)			0.406 **	1.501	0.829 *	2.292
当該形態の活用理由(正社員採用難要因=1)			1.110 ***	3.035	2.636 **	13.952
当該形態の活用理由(従業員ニーズ対応要因=1)			0.034	1.035	0.100	1.105
当該形態の活用理由(その他の要因=1)			0.106	1.112	1.283 *	3.608
当該形態に定型・補助業務以外の業務があるダミー			0.108	1.114	-0.187	0.829
定数	3,303 ***	27,204	-0.535	0.585	0.394	1.482
N	1338		710		476	
モデル係数のオムニバス検定(有意確率)	0.000		0.000		0.059	
Cox & Snell R <sup>2</sup> 乗	0.058		0.155		0.128	
Nagelkerke R <sup>2</sup> 乗	0.162		0.212		0.292	

(注) \*\*\*:1%水準、\*\*:5%水準、\*:10%水準で有意であることを示す。

「極め要因」や「正社員採用難要因」、「人事戦略要因」、「労働コスト節減要因」は適用を高める傾向が析出されている。

④有期社員では、「正社員採用難要因」や「正社員採用見極め要因」、「労働コスト節減要因」が適用を高める傾向があり、一方「繁閑対応要因」は適用を低める傾向が析出されている。

健康保険と厚生年金とでは、共通する部分が多い。産業もほぼ同様の傾向であり、企業規模や活用理由についても共通するものが多い。両制度が被保険者の適用についてはほぼ同じ要件となっていることからある意味で自然であろう。ただその中で、パートへの適用を中心として、活用理由との関連において「人事戦略要因」など戦略的な活用をめざす事業所において社会保険がより適用されている傾向がある一方で、「労働コスト節減」を挙げる事業所でも適用割合が相対的に高い傾向が析出されていることについては考察が必要であろう。一見すればこれは整合的でない結果であると思われるが、一つには事業所からみて適用していることが必ずしもパートならパート全員を被保険者としているとは限らないことがある。また、「労働コスト節減」という活用理由は、他の形態を使用する場合との比較において意識されている要因であると考えれば、事業所として週所定労働時間を社会保険の適用除外となる比較的短い時間に限る要因とならない。その場合は、他に比べて適用割合が高くなることも十分にあり得ることと考えられる。

また、「繁閑対応要因」を挙げる事業所で適用割合が低い傾向が析出されたことは、所定労働時間が短い場合や季節的な雇用である場合が相対的に多いと考えられるので、適用除外の制度的要件と整合的な結果であると考えられる。

なお、パートについて、労組があり、かつ、非正規も組織化されている事業所において健康保険や厚生年金の適用が相対的に高い傾向が析出されていることは、第6章との関連からも注目しておきたい。

### 3-2 従業員における加入状況

#### a. 概観

「従業員調査」から社会保険への加入状況をみると、図表7-5のようになっている<sup>5</sup>。

#### (公的年金)

公的年金への加入状況をみると、厚生年金の加入割合は正社員が89.8%であるのに対して、非正規雇用者計は66.5%にとどまっている。一方、非正規雇用者計では厚生年金・共済年金における被扶養配偶者となっている割合が13.1%、国民年金（第1号被保険者）8.4%ある。結果として、「いずれも加入していない」とする割合をみると正社員が0.2%であるのに対して非正規雇用者は5.4%となっている。

非正規の形態別にみると、厚生年金の加入割合に関してはアルバイト（49.0%）やパート（52.7%）が半数程度で相対的に低くなっており、一方、契約社員（86.1%）、派遣労働者（83.1%）、業務請負会社社員（78.3%）などのフルタイム型では8割前後が加入している。パートでは、ほぼ4分の1が被扶養配偶者（24.5%）となっており、国民年金（10.6%）も多くなっている。アルバイトでは国民年金の加入割合（21.4%）が相対的に高い。「いずれも

<sup>5</sup> 表には介護保険の加入割合も掲げたが、特段の記述は割愛する。

図表7-5 従業員からみた社会保険加入状況 —従業員調査—

①公的年金

(択一回答、%)

	合計	厚生年金	共済年金	厚生年金・ 共済年金の 加入者の被 扶養配偶者	国民年金 (第1号被保 険者)	いずれも加 入していな い	無回答
総数	100.0	79.7	5.3	6.0	4.6	2.4	1.9
正規の職員・従業員	100.0	89.8	6.1	0.6	1.7	0.2	1.5
正規の職員・従業員以外	100.0	66.5	4.3	13.1	8.4	5.4	2.3
パート	100.0	52.7	1.9	24.5	10.6	7.3	2.9
アルバイト	100.0	49.0	2.0	9.2	21.4	14.5	3.9
契約社員	100.0	86.1	4.7	1.5	4.2	2.1	1.3
嘱託	100.0	80.0	11.0	1.3	2.5	3.6	1.6
派遣会社の派遣社員	100.0	83.1	-	6.4	8.7	1.2	0.6
業務請負会社の社員	100.0	78.3	1.4	4.3	11.6	-	4.3
その他	100.0	72.3	11.8	7.3	5.9	0.7	2.1
無回答	100.0	59.6	3.8	13.5	9.6	5.8	7.7

②公的健康保険

(択一回答、%)

	合計	会社の組合 健康保険	会社経由で の協会けん ぽ	組合健保・ 協会けんぽ 被保険者の 扶養家族	市町村の国 民健康保険	いずれも加 入していな い	無回答
総数	100.0	62.0	19.1	5.7	6.5	2.2	4.7
正規の職員・従業員	100.0	68.0	22.6	0.4	3.0	1.4	4.5
正規の職員・従業員以外	100.0	54.2	14.5	12.6	11.0	3.1	4.6
パート	100.0	41.5	11.1	23.7	14.5	3.4	5.8
アルバイト	100.0	43.4	6.9	12.2	21.4	11.2	4.9
契約社員	100.0	69.7	17.8	1.1	5.6	2.0	3.8
嘱託	100.0	72.8	18.4	0.6	4.6	1.1	2.5
派遣会社の派遣社員	100.0	59.9	25.0	4.1	9.9	1.2	-
業務請負会社の社員	100.0	47.8	30.4	2.9	14.5	-	4.3
その他	100.0	60.6	18.0	5.5	8.0	2.4	5.5
無回答	100.0	50.0	7.7	7.7	5.8	5.8	23.1

③その他の公的保険

(複数回答、%)

	合計	雇用保険	介護保険	いずれも加 入していな い	無回答
総数	100.0	73.7	31.5	10.9	10.0
正規の職員・従業員	100.0	76.2	30.8	10.0	10.2
正規の職員・従業員以外	100.0	70.8	32.4	12.0	9.6
パート	100.0	65.5	31.5	13.6	11.3
アルバイト	100.0	52.6	18.4	31.6	10.2
契約社員	100.0	78.3	28.6	8.1	8.7
嘱託	100.0	78.4	52.0	6.0	6.5
派遣会社の派遣社員	100.0	82.6	19.2	8.1	6.4
業務請負会社の社員	100.0	73.9	27.5	11.6	10.1
その他	100.0	76.8	34.3	10.4	8.0
無回答	100.0	51.9	28.8	17.3	19.2

(注) 回答者の認識による回答であることに留意が必要である。

加入していない」の割合がもっとも高いのがアルバイト（14.5%）であり、次いでパート（7.3%）となっている。

（公的健康保険）

公的健康保険への加入状況をみると、正社員では「会社の組合健康保険」が68.0%と7割近くを占め、「協会けんぽ」（22.6%）と合わせて9割が被用者健保に加入している。一方、非正規雇用者計では、組合健保が54.2%、協会けんぽ（14.5%）と合わせて7割程度にとど

まり、被用者健保の扶養家族となっている割合が 12.6%あり、国民健康保険（国保）が 11.0%となっている。

非正規の形態別にみると、被用者健保（組合健保＋協会けんぽ）に加入している割合は、パート及びアルバイトで半数程度と低く、一方、フルタイム型では 8割程度以上となっている。パートやアルバイトでは被用者健保の扶養家族や国保加入が相対的に多く、また、アルバイトでは「いずれも加入していない」（11.2%）も高くなっている。これらは公的年金の場合に準じた傾向である。

### （雇用保険）

雇用保険への加入割合をみると、正社員が 76.2%に対して非正規雇用者計では 70.8%と両者に大きな違いはみられない<sup>6</sup>。パートも 65.5%が加入しているとしており、フルタイム型では 8割前後の加入割合となっている。

## b. 男女別にみた社会保険加入状況

被用者の社会保険（年金と健保）には被扶養配偶者等の制度があり、実態として男女別の加入状況に影響を与えることが考えられるので、男女間での加入割合の違いを中心として男女別の加入状況を確認しておこう（図表 7－6）。

正社員については、公的年金及び公的健康保険とも男女間で加入状況に大きな違いはみられない。敢えていえば、健保で男性に比べ女性は組合健保の割合がやや低く、代わって協会けんぽがやや高くなっている程度である。

これに対して非正規雇用者では、男女間でやや大きな違いがみられる。まず、非正規雇用者計でみると、厚生年金の加入割合は男性で 76.3%であるのに対して女性は 62.6%、被用者健保（組合健保と協会けんぽを合わせた割合）で男性は 78.0%、女性は 65.1%と、いずれも 13%ポイント程度男性より女性の方が低くなっている。非正規の形態別をみると、こうした格差がとりわけ目立つのがパートであり、男性（厚生年金：66.2%/被用者健保：62.7%）よりも女性（同 51.2%/51.5%）の方がかなり低くなっている。

とはいえ、男性よりも女性は被用者年金や健康保険の適用割合が低いともいえない。すなわち、被扶養配偶者又は扶養家族となっている割合をみると、非正規雇用者計でみて男性は 1%程度とわずかであるのに対して女性は年金・健保とも 17～8%程度となっており、女性で多い傾向はパートやアルバイトでとりわけ顕著である。一方、女性でも相対的に未婚者が多い派遣労働者においては、当然ながら被扶養配偶者等となっている割合が低く、被用者保険の被保険者となっている割合が高く、むしろ男性よりもかなり高い割合となっている。

---

<sup>6</sup> 雇用保険の加入割合については、雇用者の認識による回答である点に特に留意する必要があると思われる。一般に、社会保険に比べて雇用保険の保険料がかなり低額であることもあって、とりわけ正社員を中心として雇用保険への加入の認知度がやや劣る可能性がある。このことは、無回答の相対的な多さにも現れている。なお、介護保険と同じ設問にしたことは、少し反省すべきであろう。

図表7-6 男女別従業員からみた社会保険加入状況 —従業員調査—

①公的年金

(%)

		厚生年金	共済年金	厚生年金・共済年金の加入者の被扶養配偶者	国民年金(第1号被保険者)	いずれも加入していない	無回答	合計
男性	正規の職員・従業員	90.3	5.7	0.7	1.9	0.2	1.1	100.0
	正規の職員・従業員以外	76.3	3.9	1.3	8.9	8.0	1.7	100.0
	パート	66.2	3.1	1.8	11.0	15.8	2.2	100.0
	アルバイト	43.6	0.8	1.5	27.1	24.1	3.0	100.0
	契約社員	85.9	2.6	1.0	5.7	3.8	1.0	100.0
	嘱託	82.1	6.7	1.3	2.8	5.2	1.8	100.0
	派遣会社の派遣社員	71.1	0.0	0.0	26.3	2.6	0.0	100.0
	業務請負会社の社員	81.8	0.0	0.0	13.6	0.0	4.5	100.0
	その他	79.8	8.3	2.4	7.1	2.4	0.0	100.0
	無回答	69.6	4.3	4.3	4.3	4.3	13.0	100.0
	合計	86.6	5.2	0.9	3.7	2.3	1.3	100.0
女性	正規の職員・従業員	89.3	7.0	0.4	1.4	0.1	1.8	100.0
	正規の職員・従業員以外	62.6	4.5	17.8	8.3	4.2	2.6	100.0
	パート	51.2	1.8	27.2	10.6	6.2	3.1	100.0
	アルバイト	52.9	2.9	15.3	17.1	7.1	4.7	100.0
	契約社員	86.2	6.2	1.8	3.2	1.1	1.5	100.0
	嘱託	76.6	17.7	1.2	2.0	1.2	1.2	100.0
	派遣会社の派遣社員	86.6	0.0	8.2	3.7	0.7	0.7	100.0
	業務請負会社の社員	72.0	4.0	12.0	8.0	0.0	4.0	100.0
	その他	69.1	13.2	9.3	5.4	0.0	2.9	100.0
	無回答	48.1	3.7	22.2	14.8	7.4	3.7	100.0
	合計	73.5	5.5	10.7	5.5	2.6	2.3	100.0

②公的健康保険

(%)

		会社の組合健康保険	会社経由での協会けんぽ	上記「1」「2」の被保険者の扶養家族	市町村の国民健康保険	いずれも加入していない	無回答	合計
男性	正規の職員・従業員	69.2	21.5	0.6	3.4	1.6	3.7	100.0
	正規の職員・従業員以外	61.3	16.7	1.1	13.8	3.4	3.7	100.0
	パート	48.2	14.5	1.3	29.8	3.9	2.2	100.0
	アルバイト	43.6	4.5	4.5	29.3	15.0	3.0	100.0
	契約社員	67.3	18.1	0.7	6.7	1.9	5.3	100.0
	嘱託	69.2	20.2	0.5	5.7	1.3	3.1	100.0
	派遣会社の派遣社員	47.4	21.1	0.0	28.9	2.6	0.0	100.0
	業務請負会社の社員	56.8	22.7	0.0	15.9	0.0	4.5	100.0
	その他	67.9	13.1	1.2	10.7	2.4	4.8	100.0
	無回答	43.5	13.0	0.0	4.3	0.0	39.1	100.0
	合計	67.1	20.3	0.7	6.1	2.1	3.8	100.0
女性	正規の職員・従業員	66.3	24.3	0.1	2.6	1.0	5.6	100.0
	正規の職員・従業員以外	51.4	13.7	17.1	9.9	3.0	5.0	100.0
	パート	40.8	10.7	26.4	12.6	3.3	6.2	100.0
	アルバイト	42.9	8.8	18.2	15.3	8.2	6.5	100.0
	契約社員	71.2	17.4	1.4	4.9	2.2	2.9	100.0
	嘱託	78.2	15.7	0.8	2.8	0.8	1.6	100.0
	派遣会社の派遣社員	63.4	26.1	5.2	4.5	0.7	0.0	100.0
	業務請負会社の社員	32.0	44.0	8.0	12.0	0.0	4.0	100.0
	その他	57.8	19.6	7.4	6.9	2.5	5.9	100.0
	無回答	55.6	3.7	14.8	7.4	7.4	11.1	100.0
	合計	57.6	18.0	10.1	6.9	2.2	5.3	100.0

これらの結果として、国民年金・国民健康保険に加入している割合は、男性の方が女性より高く、パートやアルバイト、派遣労働者、業務請負会社社員などでは二桁台の割合となっている。また、男性においてパートを中心として、被用者保険に加入しない（できない）場合に、国保には（パートの加入割合：29.8%）加入するものの国民年金（同 11.0%）には加

入しない動きがみられ、結果として男性非正規雇用者の「いずれも加入していない」割合は、健保が3.4%にとどまっているのに対して、年金は8.0%となっている。一方、女性にも国保よりも国民年金の方が加入割合は総じて低いものの男性の場合ほどの拡ぎはなく、「いずれも加入していない」割合は、健保が3.0%に対し年金も4.2%にとどまっている。

### c. 従業員からみた社会保険加入の有無と関連の深い項目

それでは、どのような状態にある従業員でそれぞれの社会保険に加入している傾向があるかをみてみよう。ここでも先の3-1のb.と同様に、個々のクロス集計は省略し、社会保険それぞれへの加入の有無を従属変数とする二項ロジスティック回帰分析を行うこととしたい。独立変数には、勤め先の産業と企業規模、各従業員の週所定労働時間、勤続年数、年齢階級、職種、雇用形態、現在の会社での本人年収、世帯年収、非正規雇用者の場合に仕事と同じ正社員がいるかどうか、といった項目を投入した。また、敢えて性別は投入しなかった。その代わりに、このような独立変数による計測のほか、次の節でみることとなる何らかの「就業調整」をしているかどうかを併せて投入した計測も行った。計測は、正社員を含めた形態計並びにパート、契約社員及び派遣労働者の形態別に行ったが、派遣労働者のみでは意味のある結果は得られなかった。

#### (雇用保険)

雇用保険への加入に関する分析結果については、次のように整理できる(図表7-7)<sup>7</sup>。

- ①形態計についての結果から、もろもろの事項を同時に考慮してもなお、パート及びアルバイトの加入は正社員よりも少ない傾向にある。
- ②形態計の結果からは、①のほか、制度上の想定どおりに週所定労働時間が20時間未満の係数がマイナスで有意であること、本人年収が100万円未満で加入割合が低い傾向があること、一方、仕事と同じ正社員がいる非正規雇用者の場合は加入割合が高くなる傾向があることなどが計測されている。
- ③パートのみの結果からは、制度上の想定どおりに週所定労働時間が20時間未満の係数がマイナスで有意であることのほか、本人年収が100万円未満である場合や就業調整をしている場合に加入割合が低い傾向にあることが析出されている。なお、産業で宿泊業・飲食サービス業について係数がマイナスで有意となっている。
- ④契約社員のみ結果からは、とりたてて記述するほどの特徴は出ていない。週所定労働時間が20時間未満の係数はマイナスであるが有意とはならず、また、就業調整についても有意にはなっていない。契約社員にあっては、雇用保険の適用が除外されることとなるような働き方がある意味で例外に属するといえるのかも知れない。

<sup>7</sup> 形態計について、「就業調整ダミーあり」の計測はしなかった。

図表7-7 従業員の雇用保険への加入に関する二項ロジスティック回帰分析結果  
-従業員調査-

	形態計(正社員含む)		パート		契約社員	
	就業調整実施ダミーなし		就業調整実施ダミーあり		就業調整実施ダミーあり	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
<b>&lt;産業/対照:製造業&gt;</b>						
産業ダミー(建設業=1)	-0.220 **	0.802	0.405	1.499	-0.025	.975
産業ダミー(電気・ガス・熱供給・水道業=1)	-0.394 **	0.674	0.504	1.656	-0.742	.476
産業ダミー(情報通信業=1)	0.109	1.116	0.087	1.091	0.006	1.006
産業ダミー(運輸業、郵便業=1)	0.023	1.024	-0.549	.578	0.796	2.216
産業ダミー(卸売業=1)	-0.215	0.807	-0.336	.715	0.264	1.302
産業ダミー(小売業=1)	0.344 **	1.410	0.255	1.290	0.613	1.846
産業ダミー(金融・保険業=1)	-0.197	0.821	0.338	1.402	0.994	2.701
産業ダミー(不動産業、物品賃貸業=1)	-0.435	0.647	0.140	1.150	0.074	1.077
産業ダミー(学術研究、専門・技術サービス業=1)	-0.039	0.962	0.236	1.266	-0.186	.830
産業ダミー(宿泊業、飲食サービス業=1)	-0.178	0.837	-0.762 **	.467	-0.382	.683
産業ダミー(生活サービス業=1)	-0.032	0.969	0.736	2.087	-0.153	.858
産業ダミー(娯楽業=1)	0.251	1.285	0.950	2.586	-1.099	.333
産業ダミー(教育・学習支援業=1)	-0.243 **	0.785	0.104	1.110	0.151	1.164
産業ダミー(医療、福祉=1)	-0.074	0.928	-0.241	.786	-0.281	.755
産業ダミー(複合サービス業=1)	0.140	1.150	-0.043	.958	0.772	2.165
産業ダミー(他に分類されないサービス業=1)	0.206 **	1.229	-0.146	.864	0.154	1.167
産業ダミー(上記以外の産業=1)	-0.216 *	0.806	0.068	1.070	0.306	1.358
産業ダミー(無回答=1)	-0.286	0.751	-0.410	.664	-0.123	.885
<b>&lt;企業規模/対照:30人未満&gt;</b>						
企業規模ダミー(30~99人=1)	-0.148	0.862	-0.130	.878	0.123	1.131
企業規模ダミー(100~299人=1)	-0.163	0.850	-0.121	.886	0.109	1.116
企業規模ダミー(300~499人=1)	0.008	1.008	0.191	1.210	0.122	1.130
企業規模ダミー(500~999人=1)	-0.100	0.905	-0.080	.923	0.234	1.264
企業規模ダミー(1,000人以上=1)	-0.082	0.921	0.143	1.154	0.690	1.993
企業規模ダミー(無回答=1)	-0.502 **	0.605	-0.400	.670	0.309	1.361
<b>&lt;週所定労働時間/対照:40時間以上&gt;</b>						
週所定労働時間ダミー(20時間未満=1)	-0.480 ***	0.619	-0.797 ***	.451	-0.189	.828
週所定労働時間ダミー(20~30時間未満=1)	-0.081	0.922	-0.007	.993	0.541	1.717
週所定労働時間ダミー(30~35時間未満=1)	0.021	1.021	-0.248	.781	0.178	1.195
週所定労働時間ダミー(35~40時間未満=1)	0.240 ***	1.271	0.271	1.311	0.233	1.263
週所定労働時間ダミー(無回答=1)	0.423 ***	1.527	0.967 ***	2.631	0.453	1.573
<b>&lt;勤続年数/対照:1年未満&gt;</b>						
勤続年数ダミー(1~5年未満=1)	-0.144	0.866	-0.442 **	.643	-0.100	.905
勤続年数ダミー(5~10年未満=1)	0.017	1.017	-0.419 *	.658	-0.342	.710
勤続年数ダミー(10~15年未満=1)	-0.325 ***	0.723	-0.377	.686	-0.905 **	.405
勤続年数ダミー(15~20年未満=1)	-0.458 ***	0.632	-0.503	.604	-1.055 *	.348
勤続年数ダミー(20~25年未満=1)	-0.546 ***	0.579	-0.153	.858	-0.447	.640
勤続年数ダミー(25年以上=1)	-0.524 ***	0.592	-0.526	.591	-0.704	.495
勤続年数ダミー(無回答=1)	-0.539 ***	0.583	-0.964 **	.381	-0.086	.917
<b>&lt;年齢階級/対照:25~29歳&gt;</b>						
年齢階級ダミー(10歳=1)	-0.016	0.984	18.244	83799372.090	20.207	596800684
年齢階級ダミー(20~24歳=1)	-0.494 ***	0.610	-0.182	.834	-0.428	.651
年齢階級ダミー(30~34歳=1)	0.242 **	1.274	0.103	1.108	0.469	1.599
年齢階級ダミー(35~39歳=1)	0.344 ***	1.410	0.509 *	1.664	0.636 *	1.890
年齢階級ダミー(40~44歳=1)	0.225 **	1.253	0.206	1.229	0.479	1.614
年齢階級ダミー(45~49歳=1)	0.404 ***	1.497	0.342	1.408	1.007 **	2.736
年齢階級ダミー(50~54歳=1)	0.547 ***	1.728	0.196	1.216	0.471	1.601
年齢階級ダミー(55~59歳=1)	0.394 ***	1.483	0.368	1.444	0.500	1.648
年齢階級ダミー(60~64歳=1)	0.220 *	1.246	0.265	1.304	0.407	1.503
年齢階級ダミー(65歳~=1)	-1.913 ***	0.148	-2.320 ***	.098	-2.643 ***	.071
年齢階級ダミー(無回答=1)	-0.154	0.857	0.103	1.108	-0.792	.453
<b>&lt;職種/対照:事務の仕事&gt;</b>						
職種ダミー(専門的・技術的な仕事=1)	-0.573 ***	0.564	-0.661 ***	.516	-0.260	.771
職種ダミー(管理の仕事=1)	-0.049	0.952	-1.015	.362	1.083	2.954
職種ダミー(販売の仕事=1)	-0.763 ***	0.466	-0.362	.696	-1.002 **	.367
職種ダミー(技能工・生産工程に関わる仕事=1)	-0.218 **	0.804	0.254	1.289	-0.352	.703
職種ダミー(運輸・通信の仕事=1)	-0.353 **	0.703	-0.009	.991	-0.119	.888
職種ダミー(保安の仕事=1)	-0.889 ***	0.411	-0.721	.486	-0.396	.673
職種ダミー(農林漁業に関わる仕事=1)	0.566	1.761	20.576	863253246.9	-0.506	.603
職種ダミー(サービスの仕事=1)	-0.313 ***	0.731	-0.042	.959	0.189	1.209
職種ダミー(その他の仕事=1)	-0.389 ***	0.678	-0.405 **	.667	0.143	1.154
職種ダミー(無回答=1)	-0.198	0.820	-0.032	.968	-0.652	.521
労組加入ダミー(加入=1)	-0.371 ***	0.690	-0.020	.981	-0.107	.898
<b>&lt;雇用形態/対照:正社員&gt;</b>						
雇用形態ダミー(パート=1)	-0.239 **	0.788				
雇用形態ダミー(アルバイト=1)	-0.700 ***	0.497				
雇用形態ダミー(契約社員=1)	-0.012	0.988				
雇用形態ダミー(嘱託社員=1)	0.167	1.182				
雇用形態ダミー(派遣労働者=1)	0.085	1.089				
雇用形態ダミー(業務請負会社社員=1)	-0.175	0.840				
雇用形態ダミー(その他=1)	0.138	1.148				
雇用形態ダミー(無回答=1)	-0.786 **	0.456				
<b>&lt;現在の会社での本人年収/対照:150万円以上&gt;</b>						
現在の会社での本人年収/100万円未満ダミー(該当=1)	-1.119 ***	0.327	-0.918 ***	.399	-0.464	.629
現在の会社での本人年収/100万円以上150万円未満ダミー(該当=1)	-0.148 -	0.862	-0.126	.881	-0.057	.945
<b>&lt;世帯年収/対照:800万円以上&gt;</b>						
世帯年収/300万円未満ダミー(該当=1)	0.066	1.069	0.284 *	1.328	0.092	1.096
世帯年収/300万円以上500万円未満ダミー(該当=1)	0.066	1.068	0.325 **	1.384	0.048	1.050
世帯年収/500万円以上800万円未満ダミー(該当=1)	0.125 **	1.133	0.293 **	1.340	-0.009	.991
仕事と同じ正社員いる非正規雇用者ダミー(該当=1)	0.158 **	1.171	0.161	1.174	0.140	1.151
就業調整実施ダミー(実施している=1)			-0.409 ***	.664	-0.493	.611
定数	1,752 ***	5,765	1,634 ***	5,125	9,961	2,615
N	10679		2079		1050	
モデル係数のオムニバス検定(有意確率)	0.000		0.000		0.000	
Cox & Snell R 2 乗	0.092		0.191		0.115	
Nagelkerke R 2 乗	0.136		0.264		0.179	

(注) \*\*\*:1%水準、\*\*:5%水準、\*:10%水準で有意であることを示す。また、「-」は有意確率が0.100以上0.110未満であることを示す。

### **(被用者年金)**

厚生年金及び共済年金を合わせた被用者年金への加入に関する分析結果については、次のように整理できる（図表7-8）。

- ①形態計の結果から、もろもろの事項を同時に考慮してもなお、パート及びアルバイトに限らず非正規雇用者であることは、被用者年金への加入は正社員よりも少ない傾向にある。
- ②形態計の結果からは、①のほか、本人年収が150万円未満である場合に加入割合が低い傾向にあり、これは制度上の想定どおりである<sup>8</sup>。また、就業調整をしている場合も同様に加入割合が低くなると計測されている。週所定労働時間についても30時間未満では係数がマイナスとなるなど制度上の想定に沿った結果が出ている。その中で30～35時間未満の場合をみると、就業調整ダミーを投入しないときには係数はマイナスで有意であるのに対して、就業調整ダミーを投入したときには有意ではなくなっている。前者で30～35時間未満が有意となっていたのは、時間以外での就業調整をしている層がこの時間で多いことによることが推測される。一方、仕事と同じ正社員がいる非正規雇用者の場合は加入割合が高くなる傾向があることも計測されている。
- ③パートや契約社員のみ結果については、ほぼ制度上の想定どおりの結果となっている。また、両形態で就業調整をしていることがもとより係数はマイナスで有意となっており、雇用保険の場合と異なり、年金については契約社員においても就業調整をしている人がそれなりにいるといえる。

### **(被用者健康保険)**

組合健保及び協会けんぽを合わせた被用者健康保険への加入に関する分析結果については、次のように整理できる（図表7-9）。

- ①形態計についての結果から、もろもろの事項を同時に考慮してもなお、パートやアルバイト、業務請負会社社員の加入は正社員よりも少ない傾向にある。ただし、年金の場合に比べれば形態が限られているといえる。
- ②形態計の結果からは、①のほか、制度上の想定どおりに週所定労働時間が30時間未満の係数がマイナスで有意であること、本人年収が150万円未満で加入割合が低い傾向があることなどが計測されている。また、就業調整をしている場合も同様に加入割合が低くなると計測されている。一方、仕事と同じ正社員がいる非正規雇用者の場合は加入割合が高くなる傾向があることも計測されている。
- ③パートや契約社員のみ結果については、ほぼ制度上の想定どおりの結果となっている。また、年金の場合と同様、両形態で就業調整をしていることがもとより係数はマイナスで有意となっている。
- ④パートや契約社員のみ結果において係数がマイナスで有意となっている産業をみると、

---

<sup>8</sup> 制度上の要件は、一般に130万円であるが、データの制約から150万円未満で計測している。

図表7-8 従業員の被用者年金(厚生年金・共済年金)への加入に関する二項ロジスティック回帰分析結果

	形態計(正社員含む)				パート		契約社員	
	就業調整実施ダミーなし		就業調整実施ダミーあり		就業調整実施ダミーあり		就業調整実施ダミーあり	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
<b>&lt;産業/対照:製造業&gt;</b>								
産業ダミー(建設業=1)	-0.524 ***	0.592	-0.533 ***	0.587	0.552	1.736	-2.376 ***	.093
産業ダミー(電気・ガス・熱供給・水道業=1)	0.121	1.129	0.164	1.178	2.638 ***	13.979	18.424	10031717
産業ダミー(情報通信業=1)	0.675	1.965	0.649	1.914	0.966	2.627	19.212	220547881
産業ダミー(運輸業・郵便業=1)	-0.816 ***	0.442	-0.675 ***	0.509	-1.424 ***	.241	-1.927 **	.146
産業ダミー(卸売業=1)	-0.100	0.905	-0.086	0.918	-0.218	.804	-1.749	.174
産業ダミー(小売業=1)	0.126	1.135	0.131	1.140	-0.118	.888	2.116	8.301
産業ダミー(金融・保険業=1)	-0.241	0.786	-0.141	0.868	-1.123 **	.325	-0.810	.445
産業ダミー(不動産業・物品賃貸業=1)	-0.507	0.602	-0.558	0.572	-0.332	.718	16.984	237675321
産業ダミー(学術研究・専門・技術サービス業=1)	-0.102	0.903	-0.168	0.845	-0.633	.531	-1.434	.238
産業ダミー(宿泊業・飲食サービス業=1)	-0.236	0.790	-0.155	0.856	-1.395 **	.248	0.751	2.120
産業ダミー(生活サービス業=1)	-0.126	0.882	-0.247	0.782	0.197	1.218	0.382	1.466
産業ダミー(娯楽業=1)	0.751	2.120	0.714	2.043	-3.239 ***	.039	-2.080	.125
産業ダミー(教育・学習支援業=1)	-0.201	0.818	-0.300	0.740	-0.677 *	.508	-1.256 *	.285
産業ダミー(医療・福祉=1)	-0.028	0.972	0.091	1.096	-0.380	.684	-1.235 *	.291
産業ダミー(複合サービス業=1)	0.052	1.053	0.020	1.020	-0.871 *	.419	-0.681	.506
産業ダミー(他に分類されないサービス業=1)	0.038	1.039	0.040	1.041	0.040	1.041	-1.291 *	.275
産業ダミー(上記以外の産業=1)	-0.061	0.941	-0.060	0.942	0.375	1.455	-1.659	.190
産業ダミー(無回答=1)	-0.767 **	0.464	-0.910 ***	0.403	-1.150 **	.317	-3.104 ***	.045
<b>&lt;企業規模/対照:30人未満&gt;</b>								
企業規模ダミー(30~99人=1)	-0.121	0.886	-0.079	0.924	-0.179	.836	-0.615	.540
企業規模ダミー(100~299人=1)	0.125	1.133	0.196	1.216	0.289	1.336	-0.200	.819
企業規模ダミー(300~499人=1)	0.237	1.267	0.241	1.273	0.819	2.268	-0.746	.474
企業規模ダミー(500~999人=1)	0.023	1.024	-0.012	0.988	0.268	1.307	-1.164	.312
企業規模ダミー(1,000人以上=1)	0.390	1.477	0.400	1.491	0.727	2.068	-0.053	.948
企業規模ダミー(無回答=1)	-0.084	0.919	-0.020	0.981	0.139	1.149	-0.387	.679
<b>&lt;週所定労働時間/対照:40時間以上&gt;</b>								
週所定労働時間ダミー(20時間未満=1)	-1.221 ***	0.295	-0.955 ***	0.385	-1.838 ***	.159	-1.591 ***	.204
週所定労働時間ダミー(20~30時間未満=1)	-2.987 ***	0.050	-2.406 ***	0.090	-3.153 ***	.043	-4.092 ***	.017
週所定労働時間ダミー(30~35時間未満=1)	-0.426 ***	0.653	-0.219	0.803	-0.567 *	.567	-1.088 *	.337
週所定労働時間ダミー(35~40時間未満=1)	0.430 ***	1.537	0.415 ***	1.514	0.512	1.668	0.146	1.158
週所定労働時間ダミー(無回答=1)	0.764 ***	2.147	0.527 **	1.694	0.845 **	2.327	0.665	1.945
<b>&lt;勤続年数/対照:1年未満&gt;</b>								
勤続年数ダミー(1~5年未満=1)	-0.164	0.849	-0.082	0.921	-0.137	.872	0.537	1.711
勤続年数ダミー(5~10年未満=1)	-0.083	0.921	0.034	1.035	-0.054	.947	0.908 *	2.479
勤続年数ダミー(10~15年未満=1)	-0.075	0.927	-0.003	0.997	0.045	1.046	2.093 **	8.113
勤続年数ダミー(15~20年未満=1)	-0.295	0.744	-0.280	0.755	-0.443	.642	1.826	6.208
勤続年数ダミー(20~25年未満=1)	-0.111	0.895	-0.089	0.915	-0.516	.597	0.917	2.502
勤続年数ダミー(25年以上=1)	0.056	1.057	0.218	1.244	0.036	1.037	1.492 *	4.445
勤続年数ダミー(無回答=1)	-0.812 ***	0.444	-0.672 **	0.511	-0.399	.671	0.323	1.382
<b>&lt;年齢階級/対照:25~29歳&gt;</b>								
年齢階級ダミー(~19歳=1)	-1.676 ***	0.187	-1.651 ***	0.192	20.222	605555039.768	0.536	1.70921599
年齢階級ダミー(20~24歳=1)	-0.389 **	0.678	-0.405 **	0.667	-0.712	.490	-0.506	.603
年齢階級ダミー(30~34歳=1)	0.590 ***	1.804	0.587 ***	1.798	0.258	1.294	0.823	2.277
年齢階級ダミー(35~39歳=1)	0.661 ***	1.937	0.700 ***	2.013	-0.013	.987	1.129 *	3.094
年齢階級ダミー(40~44歳=1)	0.652 ***	1.919	0.815 ***	2.258	0.234	1.263	0.836	2.306
年齢階級ダミー(45~49歳=1)	0.849 ***	2.338	1.023 ***	2.783	-0.061	.941	1.538 *	4.657
年齢階級ダミー(50~54歳=1)	0.841 ***	2.319	0.941 ***	2.562	-0.047	.954	0.937	2.551
年齢階級ダミー(55~59歳=1)	0.844 ***	2.325	0.959 ***	2.610	0.054	1.056	-0.508	.602
年齢階級ダミー(60~64歳=1)	0.797 ***	2.219	0.982 ***	2.670	0.329	1.389	-0.100	.905
年齢階級ダミー(65歳~=1)	-0.497 **	0.608	-0.347	0.707	-0.612	.542	-2.706 ***	.067
年齢階級ダミー(無回答=1)	0.735 **	2.084	0.892 **	2.441	0.466	1.593	0.072	1.075
<b>&lt;職種/対照:事務の仕事&gt;</b>								
職種ダミー(専門的・技術的な仕事=1)	-0.391 ***	0.676	-0.369 ***	0.691	0.146	1.157	0.040	1.041
職種ダミー(管理の仕事=1)	0.035	1.035	0.053	1.055	-0.307	.735	0.017	1.017
職種ダミー(販売の仕事=1)	-0.524 ***	0.592	-0.531 ***	0.588	-0.103	.903	-1.177	.308
職種ダミー(技能工・生産工程に関わる仕事=1)	-0.177	0.838	-0.138	0.871	-0.416	.659	-1.021 -	.360
職種ダミー(運輸・通信の仕事=1)	-0.420 *	0.657	-0.405	0.667	-0.399	.671	1.000	2.720
職種ダミー(保安の仕事=1)	-1.320 ***	0.267	-1.203 ***	0.300	-0.957	.384	0.267	1.306
職種ダミー(農林漁業に関わる仕事=1)	-1.440 ***	0.237	-1.234 *	0.291	-0.780	0.458586818	-2.307	.100
職種ダミー(サービスの仕事=1)	-0.547 ***	0.579	-0.571 ***	0.565	-0.902 ***	.406	0.114	1.121
職種ダミー(その他の仕事=1)	-0.410 ***	0.664	-0.472 ***	0.624	-0.520 *	.594	0.277	1.319
職種ダミー(無回答=1)	0.198	1.219	0.125	1.133	-0.196	.822	0.058	1.059
労組加入ダミー(加入=1)	0.083	1.087	0.106	1.112	0.504 *	1.655	-0.722 *	.486
<b>&lt;雇用形態/対照:正社員&gt;</b>								
雇用形態ダミー(パート=1)	-1.394 ***	0.248	-1.204 ***	0.300				
雇用形態ダミー(アルバイト=1)	-1.771 ***	0.170	-1.700 ***	0.183				
雇用形態ダミー(契約社員=1)	-0.499 ***	0.607	-0.426 **	0.653				
雇用形態ダミー(嘱託社員=1)	-0.646 ***	0.524	-0.494 **	0.610				
雇用形態ダミー(派遣労働者=1)	-1.502 ***	0.223	-1.395 ***	0.248				
雇用形態ダミー(業務請負会社社員=1)	-1.752 ***	0.173	-1.709 ***	0.181				
雇用形態ダミー(その他=1)	-0.872 ***	0.418	-0.860 ***	0.423				
雇用形態ダミー(無回答=1)	-1.582 ***	0.206	-1.538 ***	0.215				
<b>&lt;現在の会社での本人年収/対照:150万円以上&gt;</b>								
現在の会社での本人年収/100万円未満ダミー(該当=1)	-2.565 ***	0.077	-2.061 ***	0.127	-2.230 ***	.107	-1.683 ***	.186
現在の会社での本人年収/100万円以上150万円未満ダミー(該当=1)	-0.840 ***	0.432	-0.601 ***	0.548	-0.914 ***	.401	0.035	1.036
<b>&lt;世帯年収/対照:800万円以上&gt;</b>								
世帯年収/300万円未満ダミー(該当=1)	0.530 ***	1.698	0.406 ***	1.501	0.671 ***	1.957	-0.539	.584
世帯年収/300万円以上500万円未満ダミー(該当=1)	0.109	1.115	0.129	1.138	0.058	1.059	-0.380	.684
世帯年収/500万円以上800万円未満ダミー(該当=1)	0.180 *	1.197	0.211 *	1.235	0.364 *	1.439	-0.734 *	.480
仕事と同じ正社員いる非正規雇用者ダミー(該当=1)	0.261 **	1.298	0.227 **	1.255	0.235	1.265	-0.267	.766
就業調整実施ダミー(実施している=1)			-1.979 ***	0.138	-2.197 ***	.111	-1.507 ***	.221
定数	3,144 ***	23,185	2,957 ***	19,231	3,115 ***	22,528	4,677 ***	107,446
N	10679		10679		2079		1050	
モデル係数のオムニバス検定(有意確率)	0.000		0.000		0.000		0.000	
Cox & Snell R 2 乗	0.322		0.340		0.555		0.203	
Nagelkerke R 2 乗	0.573		0.605		0.743		0.446	

(注) \*\*\*:1%水準、\*\*:<5%水準、\*:10%水準で有意であることを示す。また、「-」は有意確率が0.100以上0.110未満であることを示す。

図表7-9 従業員の被用者健康保険(組合健保・協会けんぽ)への加入に関する二項ロジスティック回帰分析結果

-従業員調査-

	形態計(正社員含む)				パート		契約社員	
	就業調整実施ダミーなし		就業調整実施ダミーあり		就業調整実施ダミーあり		就業調整実施ダミーあり	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
<b>&lt;産業/対照:製造業&gt;</b>								
産業ダミー(建設業=1)	-0.326 **	0.722	-0.316 *	0.729	0.411	1.508	-1.965 ***	.140
産業ダミー(電気・ガス・熱供給・水道業=1)	-0.782 ***	0.458	-0.799 ***	0.450	1.466 *	4.331	19.900	438822674
産業ダミー(情報通信業=1)	0.364	1.440	0.332	1.394	1.128	3.090	-0.587	0.55586634
産業ダミー(運輸業、郵便業=1)	-0.819 ***	0.441	-0.732 ***	0.481	-1.732 ***	.177	-0.921	.398
産業ダミー(卸売業=1)	-0.141	0.869	-0.130	0.878	-0.354	.702	-0.706	.494
産業ダミー(小売業=1)	-0.410 **	0.664	-0.412 **	0.662	0.162	1.176	-0.473	.623
産業ダミー(金融・保険業=1)	-0.237	0.789	-0.150	0.860	-0.237	.789	18.079	71091544
産業ダミー(不動産業、物品賃貸業=1)	0.563	1.755	0.588	1.800	-0.555	.574	17.772	52289789.1
産業ダミー(学術研究、専門・技術サービス業=1)	-0.118	0.889	-0.145	0.865	-0.679	.507	-0.812	.444
産業ダミー(宿泊業、飲食サービス業=1)	-0.471 **	0.624	-0.431 *	0.650	-0.898 *	.407	0.181	1.199
産業ダミー(生活サービス業=1)	0.661 *	1.936	0.582	1.790	0.879	2.408	18.568	115820139
産業ダミー(娯楽業=1)	-0.374	0.688	-0.371	0.690	-3.178 ***	.042	-0.292	.746
産業ダミー(教育・学習支援業=1)	-0.593 ***	0.553	-0.641 ***	0.527	-0.409	.664	-1.426 ***	.240
産業ダミー(医療、福祉=1)	-0.570 ***	0.565	-0.523 ***	0.593	-0.129	.879	-0.889 *	.411
産業ダミー(複合サービス業=1)	-0.157	0.854	-0.179	0.836	0.014	1.014	-0.686	.504
産業ダミー(他に分類されないサービス業=1)	-0.280 **	0.756	-0.283 **	0.753	0.046	1.047	-0.963 *	.382
産業ダミー(上記以外の産業=1)	-0.627 ***	0.534	-0.636 ***	0.529	-0.312	.732	-1.382 **	.251
産業ダミー(無回答=1)	-1.043 ***	0.352	-1.100 ***	0.333	-0.414	.661	-0.198	.820
<b>&lt;企業規模/対照:30人未満&gt;</b>								
企業規模ダミー(30~99人=1)	-0.196	0.822	-0.168	0.846	-0.074	.928	-1.250	.287
企業規模ダミー(100~299人=1)	0.068	1.070	0.107	1.113	0.110	1.116	-0.911	.402
企業規模ダミー(300~499人=1)	0.283	1.327	0.293	1.341	0.422	1.525	-0.402	.669
企業規模ダミー(500~999人=1)	0.266	1.305	0.257	1.293	0.069	1.071	-0.926	.396
企業規模ダミー(1,000人以上=1)	0.536 **	1.708	0.560 **	1.751	0.261	1.298	-0.615	.541
企業規模ダミー(無回答=1)	-0.337	0.714	-0.308	0.735	-0.430	.650	-1.047	.351
<b>&lt;週所定労働時間/対照:40時間以上&gt;</b>								
週所定労働時間ダミー(20時間未満=1)	-0.799 ***	0.450	-0.617 ***	0.540	-1.301 ***	.272	-0.551	.576
週所定労働時間ダミー(20~30時間未満=1)	-2.294 ***	0.101	-1.795 ***	0.166	-2.411 ***	.090	-1.978 ***	.138
週所定労働時間ダミー(30~35時間未満=1)	-0.187	0.830	-0.065	0.937	-0.354	.702	0.064	1.066
週所定労働時間ダミー(35~40時間未満=1)	0.411 ***	1.508	0.396 ***	1.486	0.293	1.340	0.072	1.074
週所定労働時間ダミー(無回答=1)	0.628 ***	1.873	0.464 ***	1.590	0.662 *	1.939	0.011	1.011
<b>&lt;勤続年数/対照:1年未満&gt;</b>								
勤続年数ダミー(1~5年未満=1)	-0.179	0.836	-0.129	0.879	-0.008	.992	0.106	1.111
勤続年数ダミー(5~10年未満=1)	-0.265 *	0.767	-0.210	0.810	-0.044	.957	-0.088	.916
勤続年数ダミー(10~15年未満=1)	-0.289 *	0.749	-0.264 *	0.768	0.201	1.223	0.554	1.740
勤続年数ダミー(15~20年未満=1)	-0.277	0.758	-0.265	0.768	-0.214	.808	0.211	1.235
勤続年数ダミー(20~25年未満=1)	-0.398 **	0.672	-0.386 **	0.680	-0.081	.922	-0.061	.941
勤続年数ダミー(25年以上=1)	-0.161	0.851	-0.104	0.901	0.151	1.163	1.675 *	5.339
勤続年数ダミー(無回答=1)	-0.316	0.729	-0.222	0.801	-0.237	.789	0.680	1.974
<b>&lt;年齢階級/対照:25~29歳&gt;</b>								
年齢階級ダミー(~19歳=1)	-0.063	0.939	-0.162	0.850	21.469	2108867660	-0.297	0.74267644
年齢階級ダミー(20~24歳=1)	-0.265 *	0.767	-0.275 *	0.759	0.562	1.754	-0.322	.725
年齢階級ダミー(30~34歳=1)	0.329 **	1.389	0.324 **	1.382	-0.143	.867	-0.282	.754
年齢階級ダミー(35~39歳=1)	0.453 ***	1.572	0.462 ***	1.587	-0.084	.919	0.222	1.248
年齢階級ダミー(40~44歳=1)	0.585 ***	1.795	0.669 ***	1.952	-0.071	.931	0.537	1.712
年齢階級ダミー(45~49歳=1)	0.575 ***	1.776	0.645 ***	1.907	-0.215	.807	0.841	2.318
年齢階級ダミー(50~54歳=1)	0.581 ***	1.788	0.617 ***	1.853	-0.322	.724	0.028	1.029
年齢階級ダミー(55~59歳=1)	0.651 ***	1.917	0.694 ***	2.002	-0.414	.661	0.499	1.647
年齢階級ダミー(60~64歳=1)	0.749 ***	2.114	0.849 ***	2.337	-0.101	.904	0.985 *	2.678
年齢階級ダミー(65歳~=1)	-0.529 **	0.589	-0.431 **	0.650	-0.793 *	.452	-1.626 **	.197
年齢階級ダミー(無回答=1)	0.362	1.437	0.448 *	1.565	0.102	1.108	-0.846	.429
<b>&lt;職種/対照:事務の仕事&gt;</b>								
職種ダミー(専門的・技術的な仕事=1)	-0.436 ***	0.647	-0.431 ***	0.650	-0.326	.722	-0.390	.677
職種ダミー(管理の仕事=1)	-0.043	0.958	-0.047	0.954	0.063	1.065	-0.555	.574
職種ダミー(販売の仕事=1)	-0.437 ***	0.646	-0.442 ***	0.643	-0.472	.624	0.072	1.075
職種ダミー(技能工・生産工程に関わる仕事=1)	-0.749 ***	0.473	-0.750 ***	0.472	-0.465	.628	-1.323 ***	.266
職種ダミー(運輸・通信の仕事=1)	-0.762 ***	0.467	-0.757 ***	0.469	-1.532 ***	.216	-0.992 *	.371
職種ダミー(保安の仕事=1)	-0.866 ***	0.421	-0.798 ***	0.450	-0.082	.921	-0.698	.497
職種ダミー(農林漁業に関わる仕事=1)	-0.698	0.498	-0.545	0.580	0.320	1.37675742	-2.392	.091
職種ダミー(サービスの仕事=1)	-0.668 ***	0.513	-0.689 ***	0.502	-0.783 ***	.457	-0.489	.613
職種ダミー(その他の仕事=1)	-0.523 ***	0.593	-0.567 ***	0.567	-0.403 *	.668	-1.090 **	.336
職種ダミー(無回答=1)	-0.396 **	0.673	-0.462 **	0.630	-0.515	.598	0.089	1.093
労組加入ダミー(加入=1)	0.424 ***	1.529	0.448 ***	1.566	0.910	2.484	-0.130	.878
<b>&lt;雇用形態/対照:正社員&gt;</b>								
雇用形態ダミー(パート=1)	-0.634 ***	0.530	-0.499 ***	0.607				
雇用形態ダミー(アルバイト=1)	-0.900 ***	0.407	-0.843 ***	0.430				
雇用形態ダミー(契約社員=1)	0.040	1.041	0.071	1.074				
雇用形態ダミー(嘱託社員=1)	0.300 -	1.350	0.398 **	1.489				
雇用形態ダミー(派遣労働者=1)	-0.357	0.700	-0.263	0.769				
雇用形態ダミー(業務請負会社社員=1)	-0.749 **	0.473	-0.702 *	0.495				
雇用形態ダミー(その他=1)	-0.402 **	0.669	-0.408 **	0.665				
雇用形態ダミー(無回答=1)	-0.600	0.549	-0.577	0.562				
<b>&lt;現在の会社での本人年収/対照:150万円以上&gt;</b>								
現在の会社での本人年収/100万円未満ダミー(該当=1)	-2.138 ***	0.118	-1.718 ***	0.179	-1.625 ***	.197	-1.335 ***	.263
現在の会社での本人年収/100万円以上150万円未満ダミー(該当=1)	-0.798 ***	0.450	-0.635 ***	0.530	-0.737 ***	.478	-0.713 **	.490
<b>&lt;世帯年収/対照:800万円以上&gt;</b>								
世帯年収/300万円未満ダミー(該当=1)	0.178 *	1.194	0.090	1.094	0.155	1.167	0.193	1.213
世帯年収/300万円以上500万円未満ダミー(該当=1)	0.039	1.040	0.049	1.050	-0.107	.899	0.167	1.182
世帯年収/500万円以上800万円未満ダミー(該当=1)	0.130	1.139	0.152 *	1.164	0.134	1.143	0.768 **	2.155
仕事と同じ正社員いる非正規雇用者ダミー(該当=1)	0.305 ***	1.357	0.287 ***	1.332	0.237 -	1.268	0.181	1.198
就業調整実施ダミー(実施している=1)			-1.429 ***	0.239	-1.685 ***	.185	-1.558 ***	.211
定数	2,499 ***	12,165	2,402 ***	11,044	2,757 ***	15,757	4,017 ***	55,509
N	10679		10679		2079		1050	
モデル係数のオムニバス検定(有意確率)	0.000		0.000		0.000		0.000	
Cox & Snell R 2乗	0.267		0.279		0.474		0.155	
Nagelkerke R 2乗	0.436		0.455		0.632		0.295	

(注) \*\*\*:1%水準、\*\*:5%水準、\*:10%水準で有意であることを示す。また、「-」は有意確率が0.100以上0.110未満であることを示す。

パートでは娯楽業や運輸業・郵便業、契約社員では教育・学習支援業や医療・福祉が挙げられ、これは年金についても同様となっている。これらの産業では、それぞれの形態の非正規雇用者を社会保険の適用が除外されるような働き方が多くなされているのかも知れない。

### 3-3 3節の小括

3節では、社会保険に関して事業所における適用状況や従業員の加入状況を概観するとともに、二項ロジスティック回帰分析により適用や加入の有無に関連の深い事項の析出を試みた。その結果、正社員に比べて非正規雇用者への社会保険の適用や加入の割合は相対的に低くなっているが、それはもともとの制度上の要件によるところが大きいこと、また、パートを中心としたいわゆる就業調整がかなりの影響を与えていることが確認された。なお、その中で、事業所における適用状況に関して「人事戦略要因」や「正社員採用見極め要因」などの活用理由が、また、従業員の加入状況に関して「仕事と同じ正社員がいる」こと、すなわち業務の基幹化が、それぞれ非正規雇用者の適用・加入を高める傾向があると析出されていることにも注目しておきたい。

## 4. 非正規雇用者における「就業調整」の状況

3節において、非正規雇用者の社会保険への加入に関して、いわゆる就業調整がかなりの影響を与えていることが確認された。そこで4節では、「JILPT多様化調査」の特に「従業員調査」データから、「就業調整」の状況を概観するとともに、3節同様に二項ロジスティック回帰分析により「就業調整」を実施するかどうかに関連の深い事項を探索することとしたい。

### 4-1 「就業調整」の実施状況

「従業員調査」では、図表7-10にあるような7つの形（動機）の「就業調整」をしているかどうかを複数回答で尋ねている（問4）。これら7つのいずれか（2つ以上挙げた場合を含む）の就業調整をしているとした人の割合をみると、非正規雇用者計で21.8%となっている。調整の形としては、「税制上、配偶者の被扶養から外れないようにしている」が14.2%でもっとも多く、次いで「健保、厚年等被扶養者として保険料支払不要としている」（5.3%）、「税制上、所得税を払わなくてもよいようにしている」（4.5%）などが続いている。なお、「雇用保険に加入しなくてもよいようにしている」（0.6%）はごくわずかであり、また、「会社都合で健保、厚年等の加入要件外にしている」は2.2%となっている。

非正規の形態別に就業調整をしている人の割合をみると、パートが36.0%でもっとも多く、次いでアルバイトで24.3%と続いており、この2つが特に多くなっている。他の形態では一桁台の%となっており、とりわけ契約社員では6.0%と相対的に低くなっている。調整の形については、非正規雇用者計の場合とほぼ同様の傾向にあるが、その中で嘱託では「受給中の公的年金の一部が支給停止にならないようにしている」（5.5%）がもっとも多くなってお

り、他の形態と異なる特徴となっている。

**(男女別、年齢階級別の就業調整実施割合)**

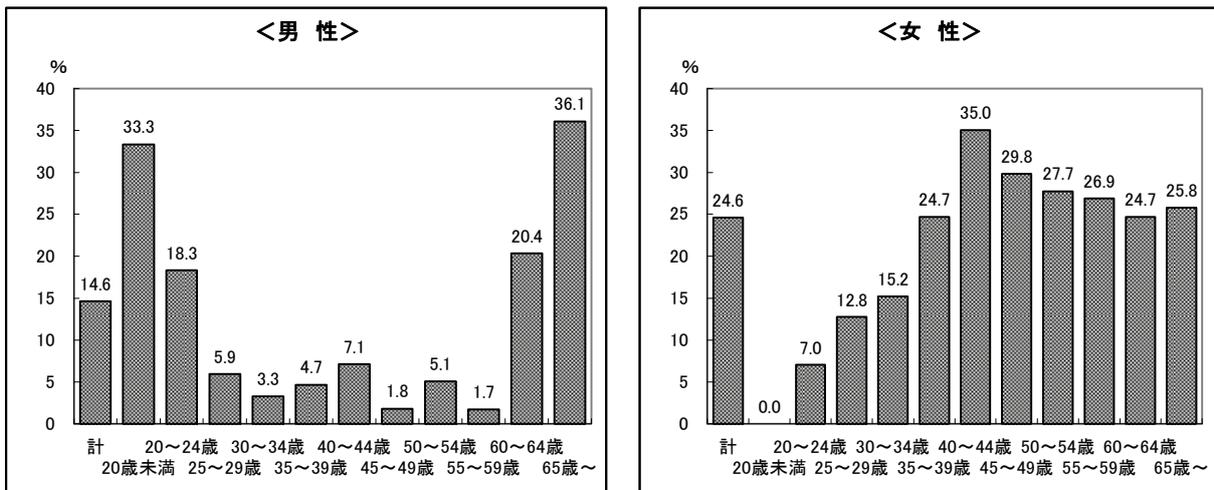
「就業調整」の実施割合を男女・年齢階級別にみると（図表7-11）、男性計は14.6%、女性計は24.6%と女性の方がかなり高くなっている。年齢階級別のプロフィールをみると、男性では20歳台の若年期に高く、30～50歳台は小さな割合で推移した後、60歳台になって大きく上昇する。一方、女性は、若年期はむしろ低く、20歳台後半から40歳台前半にかけて上昇した後、40歳台後半以降緩やかに低下するが60歳台になって底入れする。男性は、若年期における所得税等を忌避した調整等、及び高年齢期における年金受給を意識した調整などにより、一方、女性は、配偶者（夫）の被扶養を意識した調整などから、このようなプロフィールとなっているものと考えてよいであろう。

**図表7-10 就業調整の実施状況 -従業員調査-**

(%)

	合計	就業調整をしている	就業調整の態様(複数回答)							そのような調整はしていない	無回答
			税制上、所得税を払わなくてもよいようにしている	税制上、配偶者の被扶養者から外れないようにしている	健康保険、厚生年金等に加入不要にしている	健保、厚年等被扶養者として保険料支払不要としている	雇用保険に加入しなくてもよいようにしている	受給中の公的年金の一部が支給停止にならないようにしている	会社都合で健保、厚年等の加入要件外にしている		
総数	100.0	10.2	2.0	6.4	1.6	2.5	0.3	1.4	1.0	83.0	6.8
正規の職員・従業員	100.0	1.4	0.2	0.6	0.1	0.3	0.1	0.3	0.1	91.8	6.8
正規の職員・従業員以外	100.0	21.8	4.5	14.2	3.6	5.3	0.6	2.8	2.2	71.8	6.4
パート	100.0	36.0	7.9	26.7	6.4	9.7	0.7	2.4	3.2	58.0	6.0
アルバイト	100.0	24.3	7.9	9.9	3.9	4.9	2.6	3.0	3.6	68.4	7.2
契約社員	100.0	6.0	0.7	1.7	0.7	1.0	0.2	2.7	0.7	86.7	7.3
嘱託	100.0	9.4	0.6	1.7	0.9	0.3	0.3	5.5	0.9	84.9	5.7
派遣会社の派遣社員	100.0	8.7	0.6	5.2	0.6	1.7	-	1.7	1.2	85.5	5.8
業務請負会社の社員	100.0	8.7	1.4	7.2	-	-	-	-	2.9	81.2	10.1
その他	100.0	8.3	0.3	6.2	1.4	2.4	0.3	1.0	1.4	84.4	7.3
無回答	100.0	15.4	-	5.8	1.9	5.8	-	5.8	1.9	46.2	38.5

**図表7-11 男女・年齢階級別非正規雇用者の「就業調整」実施割合 -従業員調査-**



#### 4-2 「就業調整」の実施に関連の深い項目

それでは、どのような状態にある従業員で「就業調整」を行う傾向があるかをみてみよう。これまでと同様に、個々のクロス集計は省略し、「就業調整」実施の有無（実施している＝1、それ以外＝0）を従属変数とする二項ロジスティック回帰分析を行うこととしたい。独立変数は、3節で従業員の社会保険への加入状況を分析した際に用いた項目（3-2のc.参照）に加え、女性で既婚者であるかどうか及び働いている理由を投入することとした。

まず、形態計に関する結果をみると、次のような点が指摘できる（図表7-12）。

- ①雇用形態について、正社員と比べれば、非正規雇用者では「就業調整」を実施している傾向が高くなっているが、限界効果（Exp(B)）でみて、パート、嘱託、アルバイト、派遣労働者の順でその傾向が高くなっている。
- ②週所定労働時間について、35時間未満で係数がプラスで有意となっており、とりわけ20～30時間未満で限界効果が特に大きく、週所定労働時間が調整の方法として広く用いられていることが窺われる。
- ③現在の会社での年収について、150万円未満で係数がプラスで有意となっている。とりわけ100万円未満で限界効果が特に大きくなっている。限界効果の大きさを比較すると、年収100万円未満が7.052であるのに対して週所定労働時間20～30時間未満では12.709と、週所定労働時間の方が調整手段としてより広範に使われていることが窺われる。
- ④世帯年収については、300万円未満である場合に係数がマイナスで有意となっている。世帯年収が低い層では、「就業調整」を実施する余裕はないことが窺われる。
- ⑤働いている理由については、「以前の就業経験を活かすため」や「家計の足しにするため」は「就業調整」の実施を高める傾向があり、一方、「生活を維持する上での主たる所得の確保」や「資格・技能を活かすため」は低める傾向が出されている。なお、こうした項目を同時に考慮していることもあって、女性で既婚であることは、係数はプラスであるが有意な結果となっていない<sup>9</sup>。
- ⑥年齢階級についてみると、40歳台及び60歳台前半において「就業調整」を実施する傾向が高くなっている。
- ⑦産業については、運輸業・郵便業及び医療・福祉でそれぞれ係数がプラスで有意となっており、これらの産業で働く場合に「就業調整」が実施される傾向が相対的に高くなっている。

##### （パートの場合）

パートのみに限って同様の計測を行ってみると、週所定労働時間や本人及び世帯の年収に関しては形態計の場合と同様の傾向が析出されているが、次のような違いもみられる。

- ①働いている理由について、「家計の足しにするため」のみが「就業調整」の実施を高める傾

<sup>9</sup> ちなみに、働いている理由を投入しない場合には、「女性・既婚ダミー」は有意となる。

図表7-12 「就業調整」実施に関する二項ロジスティック回帰分析結果  
 -従業員調査-

	形態計(正社員を含む)		パート	
	B	Exp (B)	B	Exp (B)
<b>&lt;産業/対照:製造業&gt;</b>				
産業ダミー(建設業=1)	-0.024	0.976	0.877	2.403
産業ダミー(電気・ガス・熱供給・水道業=1)	-0.023	0.977	0.510	1.666
産業ダミー(情報通信業=1)	-0.338	0.713	-0.547	0.579
産業ダミー(運輸業・郵便業=1)	0.972 ***	2.644	1.009 **	2.742
産業ダミー(卸売業=1)	0.186	1.204	0.295	1.343
産業ダミー(小売業=1)	-0.094	0.910	-0.131	0.877
産業ダミー(金融・保険業=1)	0.431 -	1.539	0.960 **	2.612
産業ダミー(不動産業・物品賃貸業=1)	0.546	1.726	-20.906	0.000
産業ダミー(学術研究・専門・技術サービス業=1)	0.164	1.179	-0.719	0.487
産業ダミー(宿泊業・飲食サービス業=1)	0.242	1.274	0.510	1.666
産業ダミー(生活サービス業=1)	-0.389	0.677	-0.333	0.716
産業ダミー(娯楽業=1)	-0.479	0.619	0.001	1.001
産業ダミー(教育・学習支援業=1)	-0.079	0.924	0.008	1.008
産業ダミー(医療・福祉=1)	0.517 ***	1.677	0.500 *	1.650
産業ダミー(複合サービス業=1)	-0.097	0.908	0.057	1.058
産業ダミー(他に分類されないサービス業=1)	0.142	1.153	0.371	1.449
産業ダミー(上記以外の産業=1)	0.198	1.219	0.273	1.314
産業ダミー(無回答=1)	-0.529	0.589	-0.455	0.635
<b>&lt;企業規模/対照:30人未満&gt;</b>				
企業規模ダミー(30~99人=1)	0.527	1.694	0.110	1.116
企業規模ダミー(100~299人=1)	0.585 *	1.794	0.465	1.593
企業規模ダミー(300~499人=1)	0.365	1.440	-0.021	0.979
企業規模ダミー(500~999人=1)	0.144	1.155	-0.368	0.692
企業規模ダミー(1,000人以上=1)	0.340	1.405	-0.172	0.842
企業規模ダミー(無回答=1)	0.629 *	1.875	0.408	1.504
<b>&lt;週所定労働時間/対照:40時間以上&gt;</b>				
週所定労働時間ダミー(20時間未満=1)	1.497 ***	4.468	2.158 ***	8.652
週所定労働時間ダミー(20~30時間未満=1)	2.542 ***	12.709	3.132 ***	22.928
週所定労働時間ダミー(30~35時間未満=1)	0.962 ***	2.616	1.268 ***	3.555
週所定労働時間ダミー(35~40時間未満=1)	-0.230	0.795	-0.289	0.749
週所定労働時間ダミー(無回答=1)	-1.019 ***	0.361	-0.849 **	0.428
<b>&lt;勤続年数/対照:1年未満&gt;</b>				
勤続年数ダミー(1~5年未満=1)	0.256	1.292	0.159	1.172
勤続年数ダミー(5~10年未満=1)	0.350 *	1.420	0.372	1.451
勤続年数ダミー(10~15年未満=1)	0.154	1.167	0.087	1.091
勤続年数ダミー(15~20年未満=1)	0.083	1.086	0.314	1.368
勤続年数ダミー(20~25年未満=1)	0.408	1.503	-0.218	0.804
勤続年数ダミー(25年以上=1)	0.574 **	1.775	-0.053	0.948
勤続年数ダミー(無回答=1)	0.742 **	2.101	0.310	1.363
<b>&lt;年齢階級/対照:25~29歳&gt;</b>				
年齢階級ダミー(~19歳=1)	-0.880	0.415	-15.831	0.000
年齢階級ダミー(20~24歳=1)	-0.034	0.967	-0.292	0.747
年齢階級ダミー(30~34歳=1)	-0.141	0.868	-0.280	0.756
年齢階級ダミー(35~39歳=1)	0.150	1.161	0.163	1.177
年齢階級ダミー(40~44歳=1)	0.509 **	1.663	0.354	1.425
年齢階級ダミー(45~49歳=1)	0.442 *	1.556	0.146	1.157
年齢階級ダミー(50~54歳=1)	0.171	1.186	-0.141	0.869
年齢階級ダミー(55~59歳=1)	0.224	1.251	0.177	1.194
年齢階級ダミー(60~64歳=1)	0.749 ***	2.114	-0.216	0.806
年齢階級ダミー(65歳~=1)	0.422	1.525	-0.180	0.835
年齢階級ダミー(無回答=1)	0.674 *	1.961	0.165	1.179
<b>&lt;職種/対照:事務の仕事&gt;</b>				
職種ダミー(専門的・技術的な仕事=1)	0.352 **	1.421	0.054	1.055
職種ダミー(管理の仕事=1)	0.440 -	1.553	2.724 **	15.245
職種ダミー(販売の仕事=1)	0.510 **	1.665	0.330	1.391
職種ダミー(技能工・生産工程に関わる仕事=1)	0.428 **	1.535	0.297	1.346
職種ダミー(運輸・通信の仕事=1)	0.615 **	1.849	0.580	1.786
職種ダミー(保安の仕事=1)	0.831 **	2.295	0.448	1.565
職種ダミー(農林漁業に関わる仕事=1)	1.783 **	5.949	2.984 **	19.776
職種ダミー(サービスの仕事=1)	0.153	1.166	-0.039	0.962
職種ダミー(その他の仕事=1)	0.037	1.038	-0.148	0.862
職種ダミー(無回答=1)	-0.136	0.873	-0.263	0.769
労働加入ダミー(加入=1)	0.221 -	1.247	-0.025	0.975
<b>&lt;雇用形態/対照:正社員&gt;</b>				
雇用形態ダミー(パート=1)	1.259 ***	3.521		
雇用形態ダミー(アルバイト=1)	1.156 ***	3.179		
雇用形態ダミー(契約社員=1)	0.851 ***	2.342		
雇用形態ダミー(嘱託社員=1)	1.194 ***	3.301		
雇用形態ダミー(派遣労働者=1)	1.103 ***	3.013		
雇用形態ダミー(業務請負会社社員=1)	1.034 *	2.812		
雇用形態ダミー(その他=1)	0.510 -	1.665		
雇用形態ダミー(無回答=1)	0.927 *	2.527		
<b>&lt;現在の会社での本人年収/対照:150万円以上&gt;</b>				
現在の会社での本人年収/100万円未満ダミー(該当=1)	1.953 ***	7.052	1.695 ***	5.446
現在の会社での本人年収/100万円以上150万円未満ダミー(該当=1)	1.069 ***	2.913	0.910 ***	2.485
<b>&lt;世帯年収/対照:800万円以上&gt;</b>				
世帯年収/300万円未満ダミー(該当=1)	-0.428 ***	0.652	-0.610 ***	0.543
世帯年収/300万円以上500万円未満ダミー(該当=1)	0.174	1.189	-0.022	0.978
世帯年収/500万円以上800万円未満ダミー(該当=1)	0.083	1.086	-0.037	0.964
仕事と同じ正社員いる非正規雇用者ダミー(該当=1)	-0.123	0.885	-0.281 *	0.755
女性既婚ダミー(該当=1)	0.130	1.139	0.544 ***	1.723
働いている理由ダミー(生活を維持する上での主たる所得の確保=1)	-0.271 **	0.763	-0.203	0.816
働いている理由ダミー(家計の足しにするため=1)	0.372 ***	1.450	0.360 **	1.433
働いている理由ダミー(資格・技能を活かすため=1)	-0.331 **	0.719	-0.315	0.730
働いている理由ダミー(以前の就業経験を活かすため=1)	0.456 ***	1.578	0.301	1.351
働いている理由ダミー(生きがい・社会参加のため=1)	-0.062	0.939	0.012	1.012
働いている理由ダミー(余暇時間を利用するため=1)	0.430 ***	1.538	0.271	1.311
定数	-5.862 ***	0.003	-4.296 ***	0.014
N	10,679		2,079	
モデル係数のオムニバス検定(有意確率)	0.000		0.000	
Cox & Snell R 2 乗	0.268		0.409	
Nagelkerke R 2 乗	0.560		0.560	

(注) \*\*\*:1%水準、\*\*:5%水準、\*:10%水準で有意であることを示す。また、「-」は有意確率が0.100以上0.110未満であることを示す。

向が析出されている。また、女性で既婚であることが「就業調整」の実施を高める傾向がある項目として有意に析出されている。

②「就業調整」が実施されることが相対的に多い産業として、運輸業・郵便業と医療・福祉とともに、金融・保険業が有意に析出されている。

③同じ仕事の正社員がいる場合、すなわち一定の基幹化がある場合には、緩やかな関連ではあるが、「就業調整」の実施を低める傾向が析出されている。

#### 4-3 4節の小括

4節では、社会保険の適用や加入に関して論議されることが多い「就業調整」の状況を概観するとともに、二項ロジスティック回帰分析によりその実施に関連の深い事項の析出を試みた。パートを中心として非正規雇用者では2割程度の人は何らかの「就業調整」を行っていると回答しており、週所定労働時間を一定程度に限定することを主な方法として実施されていることが窺われた。女性既婚者で「就業調整」を実施している傾向が高いが、一方で生計の主たる所得の獲得や資格・技能を活かすために働いている場合には実施されない傾向がみられた。また、パートにおいて「仕事と同じ正社員がいる」こと、すなわち業務の基幹化が進んでいる職場で働いている場合には、「就業調整」は実施されない傾向にあると析出されていることにも注目しておきたい。

### 5. 本章のまとめと若干の考察

本章（第7章）では、非正規雇用者に係る社会保険の適用・加入問題を取り上げ、その状況やどういった場合に適用や加入がされたりされなかったりするのかについて、「JILPT 多様化調査」データにより概観した。その結果、正社員に比べて非正規雇用者への社会保険の適用や加入の割合は相対的に低くなっていることは、もともとの制度上の要件によるところが大きいこと、また、パートを中心とした「就業調整」がかなりの影響を与えていることが確認された。「就業調整」は、パートを中心として非正規雇用者の2割程度で何らかの動機から行われており、週所定労働時間を一定程度に限定することを主な方法として実施されていることが窺われた。女性既婚者で「就業調整」を実施している傾向が高いが、一方で生計の主たる所得の獲得や資格・技能を活かすために働いている場合には実施されない傾向がみられた。

そうした中で、「人事戦略要因」や「正社員採用見極め要因」などを理由に非正規雇用を活用している事業所では非正規雇用者に対して社会保険がより適用される傾向があり、また、業務の基幹化が進んでいる職場で働く非正規雇用者では社会保険への加入を高める傾向があること、さらには、そうした職場で働くパートでは「就業調整」は実施されない傾向にあることなどが分析から確認されることには注目しておきたい。確かに非正規雇用者への社会保険の適用や加入の状況は、社会保険の制度上の適用要件に左右される面が大きいですが、一方で、事業所の非正規雇用の活用方針、非正規雇用者の就業動機や仕事に対する考え方が反映して

いる面も少なくない。むしろ、後者の方が基底的な要因であって、これがベースとなって事業所や働く人々が社会保険制度にどのように対峙するかが方向づけられているとも考えられる。

以上のような分析を受けて、本章の冒頭で述べたように、結果として雇用・労働面で生起すると考えられる諸課題を指摘することとしたい。だが、そのためには、あらためていくつかのデータを確認しておきたい。

### （年齢階級別にみた公的年金加入状況）

年齢階級別に公的年金の加入状況がどのようになっているかをみておきたい。「JILPT 多様化調査」によりみた男女別・年齢階級別の公的年金加入状況から、次の点を指摘したい（図表7-13）。すなわち、男性では、30歳台から40歳台にかけて厚生年金と共済年金とを合わせた被用者年金への加入が9割台半ばとなっているが、一方で、1～2%台半ばは国民年金への加入となっている。また、調査上「いずれも加入していない」は極めて少なくなっているが、無回答には未加入がかなりいるものと考えられ、1%前後ではあれ公的年金に加入していない層がいる。また、女性では、被用者年金の加入割合のピークが20～30歳台となっており、その水準もせいぜい80%台半ばとなっている。30歳台後半以降は被用者年金加入者の被扶養配偶者の割合が高まり10%台半ばで推移する。そこで、本人が被用者年金に加入して

図表7-13 年齢階級別公的年金加入状況

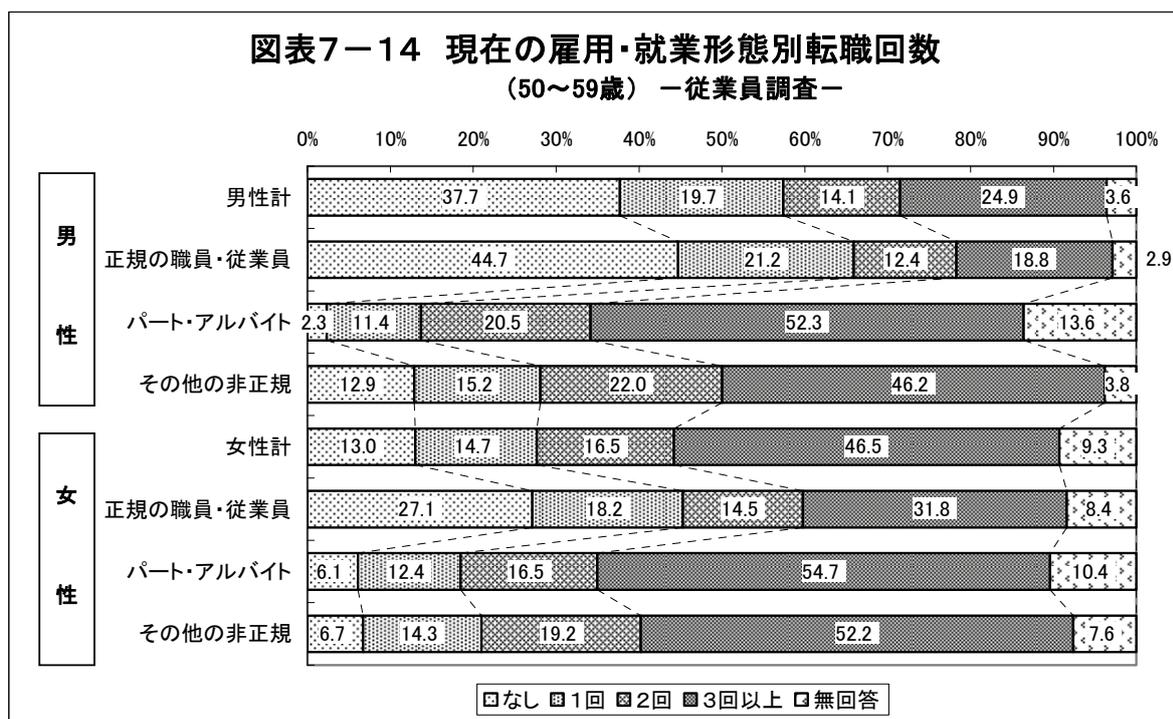
		(%)						
		合計	厚生年金	共済年金	厚生年金・共済年金の加入者の被扶養配偶者	国民年金(第1号被保険者)	いずれも加入していない	無回答
男性	男性計	100.0	86.6	5.2	0.9	3.7	2.3	1.3
	20歳未満	100.0	44.4	0.0	0.0	16.7	16.7	22.2
	20～24歳	100.0	77.0	3.6	0.4	11.7	3.3	4.0
	25～29歳	100.0	84.6	5.1	0.4	7.4	0.9	1.6
	30～34歳	100.0	89.6	5.6	1.1	2.7	0.2	0.9
	35～39歳	100.0	90.7	4.6	1.3	2.4	0.0	1.0
	40～44歳	100.0	89.5	6.1	0.8	2.5	0.2	0.9
	45～49歳	100.0	92.5	5.0	0.4	1.6	0.0	0.5
	50～54歳	100.0	92.1	4.8	0.9	1.4	0.5	0.5
	55～59歳	100.0	88.7	7.8	0.7	1.6	0.4	0.9
	60～64歳	100.0	82.3	4.8	1.6	3.6	7.2	0.5
65歳～	100.0	48.3	4.0	1.1	11.4	30.1	5.1	
	無回答	100.0	86.9	3.3	1.6	1.6	1.6	4.9
女性	女性計	100.0	73.5	5.5	10.7	5.5	2.6	2.3
	20歳未満	100.0	71.4	0.0	10.7	3.6	3.6	10.7
	20～24歳	100.0	75.9	7.5	0.9	8.1	1.2	6.3
	25～29歳	100.0	81.1	6.0	3.0	5.9	0.7	3.3
	30～34歳	100.0	80.1	5.9	6.3	5.0	0.8	2.0
	35～39歳	100.0	74.8	5.3	12.3	5.0	0.9	1.6
	40～44歳	100.0	71.7	4.6	17.0	3.6	2.0	1.1
	45～49歳	100.0	71.2	4.5	16.7	4.2	2.3	1.1
	50～54歳	100.0	70.7	5.4	15.2	5.3	2.5	0.9
	55～59歳	100.0	70.4	6.6	10.8	7.5	2.6	2.0
	60～64歳	100.0	62.2	5.9	6.6	7.3	14.9	3.1
65歳～	100.0	40.8	0.0	1.4	15.5	26.8	15.5	
	無回答	100.0	68.0	8.2	13.4	6.2	1.0	3.1

いる割合と当該被扶養配偶者となっている割合を合計して被用者年金の傘下にある割合をとってみると、20歳台後半から50歳台前半にかけては90%を超えている。一方で、この年齢層でも国民年金（第1号被保険者）加入者が4～5%程度おり、また、「いずれも加入していない」も、無回答と併せてみて、数%のオーダーで存在している。これらの雇用者でありながら国民年金のみの加入者（第1号被保険者）であったり、公的年金に未加入であったりするものは、上述のとおり非正規雇用者である場合がほとんどであろう。「低年金」や「無年金」の予備軍としての非正規問題という「古くて新しい」課題が依然として提起されている。

### （非正規雇用者の転職経験状況）

確認しておきたデータの2番目は、非正規雇用者の転職経験状況である。これをみるために、本格的な職業生涯の最後のステージにいる50歳台を取り上げ、男女別・現在の形態別にこれまでの転職回数をみてみることにしたい（図表7-14）。

男性をみると、現在の形態が正社員である人は「転職なし」44.7%を占めているのに対して、現在パート・アルバイトの人は「転職なし」は2.3%にすぎず、また、いわゆるフルタイム型非正規であるその他の非正規でも12.9%にとどまっている。それだけ非正規雇用者は転職を経験することが多いということであるが、これまで3回以上の転職を経験している割合をみると、正社員が18.8%であるのに対してパート・アルバイトは54.3%、その他の非正規でも46.2%に上っている。女性についてみると、現在の正社員である人を含めさらに転職経験が増える。すなわち、転職なしの割合は正社員でも27.1%となり、非正規層は6%台であり、一方、転職3回以上は正社員でも31.8%あり、非正規層では半数を超えている。

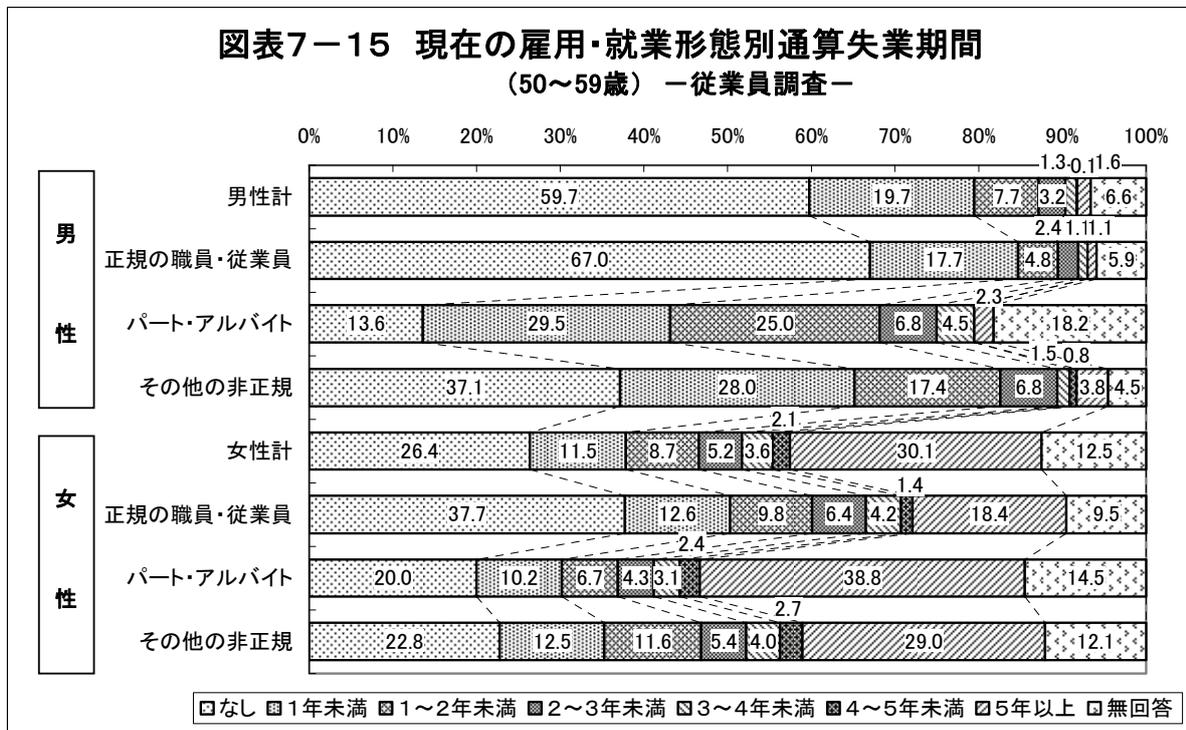


これは、調査時点で 50～59 歳であった雇用者に関するデータである。もし形態別にみた転職経験状況に今後ともあまり変化がないとすれば、現在、男性では4分の1、女性では半数弱にとどまっている転職経験3回以上の層の割合は、非正規が進展した将来世代においてはさらにウェイトを増大させることとなろう。すなわち、非正規雇用の進展は、これまで以上に転職が常態となる人が増えることを意味しているが、社会保険制度はそのような前提で制度設計され、的確な運営が行われているかという、これも「古くて新しい」課題がさらなるウェイトをもって提起されている。

**(非正規雇用者の失業経験の状況)**

非正規化の進展は、転職経験を常態化するばかりでなく、職業生涯において失業を経験することも増えることを意味していると思われる。確認しておきたいデータの3番目として、同じく50歳台について、男女別・現在の形態別にこれまで経験した失業期間をみてみよう(図表7-15)。

男性についてみると、現在正社員である人は「失業経験なし」が67.0%と3分の2を占めるのに対して、パート・アルバイトでは13.6%にすぎず、その他の非正規でも37.1%にとどまっている。失業経験がある場合にその通算期間(年数)をみると、比較的短い層の方が多くなってはいるものの、3年以上とする割合は正社員で2.2%であるのに対して、パート・アルバイトでは6.8%、その他の非正規でも6.1%となっている。女性についてみると、失業経験のない割合は正社員でも37.7%と男性よりも大幅に低くなり、パート・アルバイトでは



20.0%と男性よりも高くなるものの、その他非正規では 22.8%と男性よりかなり低くなっている。また、通算失業期間が3年以上である割合は、正社員でも 24.0%あり、パート・アルバイトで 44.3%、その他の非正規で 35.7%と男性よりも大幅に高くなっている<sup>10</sup>。

失業期間についても、上述の転職回数の場合同様、非正規化の進展に伴い今後は、これまで以上に失業を経験し、その通算期間も長くなる人が増えることを意味しているが、社会保障制度はそのような前提で制度設計され、的確な運営が行われているかという課題が一層強く提起されているといえよう。

### （世代ごとにみた非正規化の進展状況）

すでに生起してしまっているところからも、今後とも非正規化は確実に進展する。確認しておきたいデータの4番目として、このことをみておこう。図表7-16は、年齢を10歳きざみで世代とみることで、男女別にそれぞれの世代が新規学卒後初めて就いた職業（「初職」）の雇用・就業形態（正社員、パート・アルバイト、その他の非正規の3区分）別の構成比をみるとともに、初職の形態別に現在の形態の構成比を集計したものである。

現在、引退過程の初期に入った60歳以上（ほとんどが60歳台である）世代についてみると、男性で初職が正社員であったとする割合は85.0%に上り、女性も80.8%が正社員として職業生活を開始している。50歳台世代についても同様にみると、男性81.3%、女性87.6%と同様に8割以上が正社員スタートであった。40歳台世代もほぼ同様となっている。これに対して、30歳台世代では男性74.1%、女性76.6%と7割台半ばに低下し、20歳台世代ではそれぞれ63.8%、60.8%と6割台にさらに低下している<sup>11</sup>。すなわち、新規学卒として職業生活を始めるに当たって、正社員でスタートする割合が過去20年間で20%ポイント程度低下しているということである。また今後どうなるにせよ、それは既に起こってしまったことであって、変えることのできない過去であるということである。

その上で、これまで同様、職業生涯の総決算期といえる50歳台について、初職の形態別に現在の形態の割合をみてみよう。まず男性をみると、初職が正社員であった人の72.3%が現在も正社員であり、パート・アルバイトであった人の73.3%、その他の非正規であった人の61.8%が同様に現在は正社員となっている。女性についても同様にみれば、それぞれ26.9%、22.9%、26.5%となっている。大きな違いでは必ずしもないものの、初職が正社員であった人に比べて、初職をパート・アルバイトやその他の非正規で始めた人にとっては高年齢期までに正社員となっている割合が低い傾向がみられる。また、男性を中心としてこの傾向は40

<sup>10</sup> 失業経験期間に関する女性の回答については、労働研究でいうところの失業に該当するかどうかは留意が必要である。例えば、具体的な求職活動のなかった期間も含めて回答されている可能性がないとはいえない。

<sup>11</sup> 20歳台では、その前半層を中心にいまだ新規学卒就職をしていない層が多くいるので、25～29歳層に限ってみても、初職が正社員である割合は、男性64.9%、女性61.6%と同様に6割台となっている。なお、5歳刻みでみると、30歳台後半層まで8割台であったものが、30歳台前半層において7割台へと低下している。なお、「JILPT 多様化調査」の性格（調査対象の抽出方法など）から、こうした割合の水準自体は幅を持つてみられる必要があることはあらためて留意を求めている。

図表7-16 現在及び初職の雇用・就業形態の状況

－従業員調査－

(%)

現在の年齢	現在の雇用・就業形態	初 職 の 形 態									
		男 性					女 性				
		合計	正規の職員・従業員	パート・アルバイト	その他の非正規	無回答	合計	正規の職員・従業員	パート・アルバイト	その他の非正規	無回答
20～29歳	形態計	100.0	63.8	17.9	15.0	3.3	100.0	60.8	21.1	13.4	4.6
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	正規の職員・従業員	52.9	60.1	30.2	47.2	62.5	36.8	40.9	21.9	37.7	47.6
	パート・アルバイト	15.8	8.5	44.2	11.1	25.0	29.3	25.4	45.8	24.6	19.0
	その他の非正規	30.8	31.4	23.3	41.7	12.5	33.7	33.7	32.3	36.1	33.3
	無回答	0.4	0.0	2.3	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	1.6	0.0
30～39歳	形態計	100.0	74.1	10.4	11.0	4.5	100.0	76.6	10.1	8.8	4.5
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	正規の職員・従業員	73.8	80.3	51.4	51.3	74.2	31.3	33.0	17.5	37.0	21.6
	パート・アルバイト	4.5	3.1	16.7	3.9	0.0	37.0	36.6	42.1	29.0	49.0
	その他の非正規	21.2	16.2	30.6	44.7	25.8	31.1	29.8	39.5	34.0	29.4
	無回答	0.4	0.4	1.4	0.0	0.0	0.5	0.6	0.9	0.0	0.0
40～49歳	形態計	100.0	88.0	3.8	4.3	4.0	100.0	86.9	3.8	3.7	5.6
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	正規の職員・従業員	81.9	84.3	60.9	53.8	79.2	28.1	28.3	22.2	32.6	26.2
	パート・アルバイト	3.3	2.8	8.7	11.5	0.0	48.4	47.8	48.9	48.8	56.9
	その他の非正規	14.3	12.4	30.4	34.6	20.8	22.9	23.5	24.4	18.6	15.4
	無回答	0.5	0.6	0.0	0.0	0.0	0.6	0.4	4.4	0.0	1.5
50～59歳	形態計	100.0	81.3	5.7	6.5	6.5	100.0	87.6	4.1	4.0	4.3
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	正規の職員・従業員	71.2	72.3	73.3	61.8	64.7	27.1	26.9	22.9	26.5	35.1
	パート・アルバイト	7.1	7.5	6.7	0.0	8.8	49.9	49.9	54.3	47.1	48.6
	その他の非正規	21.0	19.2	20.0	38.2	26.5	22.5	22.8	20.0	26.5	16.2
	無回答	0.8	0.9	0.0	0.0	0.0	0.5	0.4	2.9	0.0	0.0
60歳～	形態計	100.0	85.0	1.4	8.4	5.1	100.0	80.8	6.5	7.3	5.4
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	正規の職員・従業員	15.6	15.5	0.0	17.1	20.0	12.7	13.8	0.0	0.0	28.6
	パート・アルバイト	24.1	24.0	42.9	17.1	32.0	63.5	61.0	70.6	84.2	64.3
	その他の非正規	59.5	59.8	57.1	63.4	48.0	23.1	24.3	29.4	15.8	7.1
	無回答	0.8	0.7	0.0	2.4	0.0	0.8	1.0	0.0	0.0	

歳台、30歳台になるに従って、より顕著になってきていることが窺われる<sup>12</sup>。

このようにみたとき、今後とも職業生涯において非正規形態で就業すること、なかでも非正規形態の就業のままで通すこととなる層が一定程度ウェイトをもつことが予想される。この点に関しても社会保険制度はそのような前提で制度設計され、的確な運営が行われているかという課題が一層強く提起されているといえよう。

### (就業の多様化と社会保険)

以上、公的年金制度を強く意識しながらデータを確認し、課題を提起したが、上述のことは公的健康保険についても一定の考慮をした上で同様に指摘できる性格のものであろう。

問題の要点は、就業が多様化する中で社会保険制度のあり方があらためて問われているということに集約できる。

<sup>12</sup> ここで若干の補足をおきたい。調査時点(平成22年)で50歳台であるということは、新規学卒就職した時期が高卒であれば昭和45～54年(就職年において19歳で計算)、大卒であれば昭和49年～58年[同23歳で計算]に概ね当たる。同様に40歳台はそれぞれ昭和55年～平成元年、昭和59年～平成5年、30歳台は平成2～11年、平成6～15年に、20歳台は平成12～21年、平成16～25年にそれぞれ当たると計算される。すなわち、50歳台世代には石油ショックによる急激な経済と学卒採用が落ち込んだ時期に学卒期を迎えた年代が含まれており、一方、40歳台世代は安定成長からバブル経済期の比較的学卒就職が良好であった時期に概ね当たっている。したがって、50歳台世代は40歳台世代に比べ新規学卒就職時の状況はやや良好でない面があったものの、その後の職業生涯においては比較的順調で推移し、非正規で職業生活をスタートした人も正規雇用の機会を早期に得ることができたと考えられる。

この問題の対応として、非正規雇用者への適用拡大という方向が考えられる。法定の要件に該当するにもかかわらず適用されていない層に対する適用促進の努力は引きつづき求められ、さらに適用基準となる例えば週所定労働時間の見直し（時間の短縮）などの努力も行われている。こうした現行制度内での対応は、確かに一定程度の適用拡大効果があるといえるが、一方で、このことにも多様化が深く関連していることは留意されてよいであろう。4節で「就業調整」について考察したが、この「就業調整」という行為も多様化の中の現象であると考えられるべきであろう。4節の分析は、あくまで現行制度でのデータに基づいたものであり、週所定労働時間に係る適用要件が変更されたときにどのようなことがどの程度起こるかを予測することはできない。とはいえ、当否は別とすればいくつかの推測をすることはできる。一つには、新たな基準の下で「就業調整」をしようとしたときに世帯年収が一定程度を下回る事となる層は「就業調整」をしなく（できなく）なり、その限りで適用拡大となるであろう。その場合、「就業調整」をしているときに比べて「就業調整」をしなくなったときには、可能でさえあれば就業時間をそれまでよりも増加させようとする人も少なくないであろうから、その範囲で労働力供給拡大効果も見込まれる。一方、一定程度の世帯収入が確保される限りにおいて、新たな基準の下でも「就業調整」を続ける層も少なくないと考えられる。4節の分析結果にもあったように、パートでは種々の事項を同時に考慮してもなお、「女性既婚」であることが「就業調整」をさせる要因となっていた。家事等との両立のためか、それとも「妻の座」の定立のためなのか、その基底意識の如何は問わないとしてもそのような層があることも確かであろう。その場合、労働時間が減少することとなるので、大きなものではないが労働力供給縮小効果を持つであろう<sup>13</sup>。このように、一つの政策を実施したときにおいて、その効果の方向は多様である<sup>14</sup>。

なお、労働研究の視点からは、非正規雇用者の基幹化が社会保険適用拡大のキー・ポイントであると考えられ、能力開発などこの面での政策努力が結果として非正規への社会保険適用拡大に繋がる王道であろうと指摘しておきたい。

### （産業労働の視点からの検討を）

上述したところの雇用の非正規化に伴う「古くて新しい」課題を整理しておこう。少なくとも、次のような事態が十分考慮された制度設計と運用がなければ、健康保険制度が想定する医療保障や公的年金制度が目的とする老後保障を不十分にしか受けることができない層が少なからず生じることが予想される<sup>15</sup>。

<sup>13</sup> 産業経済からの労働力需要に変わりがないと仮定すれば、より労働時間の短い非正規雇用者層が増大することがもっともありそうなことである。

<sup>14</sup> この政策に関する筆者の私見を述べれば、被用者保険においては被扶養制度こそが重要であり、その費用をどのように負担するかの問題はあるものの、それがあつた限り週所定労働時間に係る適用基準は非本質的な事項であり、原則的にはそもそもなくてもよいものと考えている。

<sup>15</sup> こうした保険制度で保障されない層については、生活保護制度で救済するという考えも社会保障論の立場からはあり得るところではあるが、少なくとも国民皆保険の理念にはそぐわない考えであろう。

- ①これまで以上に転職が常態となる人が増えること。
- ②これまで以上に失業を経験し、その通算期間も長くなる人が増えること。
- ③今後とも職業生涯において非正規形態で就業すること、なかでも非正規形態の就業のままですることとなる層が一定程度ウェイトをもつこと。

また、制度設計と運用に当たっては、「白地に絵を描く」ごとき議論ではなく、昭和36年の国民皆保険制度発祥以来の経過という、変えることのできない過去に対する考慮も必要であろう。

そのうえで、社会保障論議をみたとき、制度の収支という金融的視点から行われることが概して多い。もとよりそれも重要な論点であるが、その論点は年金数理を始めとするやや技術的な専門分野の人々に任せるべきものであろう。労働研究の立場からは、産業労働の視点に立って議論を展開する必要があると思われる。いわば社会保障制度を的確に含んだ産業労働論を構築する必要がある。その上で、社会保障制度の現実的な制度設計と運用を考えることができるように思われる。筆者にはまだそれを詳論する用意はできていないが、現在の考えの一端を簡単に述べて本章を閉じたい。

基本的発想は、次のとおりである。貨幣は第一に流動性であるが、同時に価値保蔵の機能も有する。しかし、人は貨幣を食べる訳にはいかない。人が生きるために必要な財（とサービス）は結局のところ年々の生産物によって賄われるほかない。したがって、金融論的には年金の積立方式という議論も成立するが、産業労働の視点からは「積立方式」というのは成立しない<sup>16</sup>。

とはいえ、現在よりも今後高齢化が進展することが見込まれる時期においては、産業労働の視点からも「積立」が必要である。ここでの「積立」とは「蓄積」のことであり、経済社会における生産設備（生産・流通、さらには消費をも円滑の進めるために必要な公共施設を含む。）や労働の中に蓄積されるものである。現象論的には社会経済の生産性の増大として体化される必要がある。このことがないまま、金融的な「積立」だけが行われれば、積立期にはデフレ要因となり、取り崩し期にはインフレ要因となるほかない。もとより社会保障制度が社会経済の中で占めるウェイトが小さなものである間はこうした議論は必要がないが、一定程度を超えてウェイトを持つようになった段階では不可欠の認識であろうと思われる<sup>17</sup>。

やや超越した議論で本章を閉じることとなるが、こうした視点からは、この報告書の前の方で論じられているように、非正規雇用者についても的確な能力開発や人事管理が行われ、その生産性を高める政策が併せてなされなければ、上述のような課題に対応した社会保障を

---

<sup>16</sup> 筆者は「積立方式」に否定的なわけではない。むしろ、産業労働の視点からは、「積立方式」と「賦課方式」との間にそれほど本質的な違いがないというだけである。どちらをとるかは、金融論の基礎である「人々の信用」をどちらが保持することができるかにかかっていると考える。ただし、恒常的に正しい解があるとは思われない。

<sup>17</sup> 社会保障のために必要な生産物の調達を避けて通れないものであるということから、筆者のここでの基本的発想は、ケインズの「戦費調達論」から多くの示唆を得ている。

構築することはできないと考えられる。

### 【参考文献】

- 鳥咲子 (2008) 「パートタイム労働者と厚生年金－被用者年金一元化法案におけるもう一つの  
問題点－」 (参議員調査室作成資料『経済のプリズム』 No.56)
- 神代和欣 (2002) 「雇用環境の変化と年金」 ((財)年金総合研究センター『年金と経済』 Vol.21  
－No.3)
- 永瀬伸子 (2011) 「若年非正規雇用の現状と年金を含めた社会的保護のあり方」 ((財)年金シ  
ニアプラン総合研究機構『年金と経済』 Vol.30－No.2)
- 古郡鞆子〔編著〕(2007)「非典型雇用と社会保障」(中央大学出版部)
- 宮島洋／西村周三／京極高宣〔編〕(2009)「社会保障と経済 1 企業と労働」(東京大学出版  
会)
- 村上雅子 (1999) 「社会保障の経済学〔第2版〕」(東洋経済新報社)
- 社会保障制度審議会事務局編 (2000) 「社会保障制度審議会五〇年史」
- J. M. ケインズ (1940) 「戦費調達論」(訳・中内恒夫、中公バックス『世界の名著 69 ケ  
インズ／ハロッド』所収)