



労働政策研究報告書 No. 161

2013

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

雇用の多様化の変遷〈そのⅢ〉：2003・2007・2010

— 厚生労働省「多様化調査」の特別集計より —

雇用の多様化の変遷〈そのⅢ〉：2003・2007・2010

— 厚生労働省「多様化調査」の特別集計より —

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

この報告書は、労働政策研究・研修機構（JILPT）が平成 24 年度から 25 年度にかけての研究テーマの一つとして取り組んだ、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（平成 15 年、19 年及び 22 年）の特別集計による近年における雇用の多様化の動向に関する研究の成果をとりまとめたものである。

近年までに続く雇用労働の大きな特徴の一つとして、非正規化の進展があることは周知のこととなっている。

非正規雇用は、もともと主に業務の変動や繁閑に対応して活用されてきたものと考えられる。例えば高度成長期においても、季節的な繁閑に対しては臨時工、期間工といわれるフルタイム型の有期雇用があり、また、小売業や飲食店などを中心として、週や 1 日の中の繁閑に対してはパートタイム労働者が活用されてきた。その後、低成長経済への移行と金融を含めたいわゆる「グローバル経済化」による企業経営の不確実性の増大とともに、柔軟な雇用に対するニーズが急激にあるいは持続的に高まり、非正規雇用の拡大がもたらされてきており、企業におけるそうしたニーズは衰えるとは考えられない。

また、女性や高齢者といった層がもっと活躍する社会を構築するとすれば、非正規雇用は増加することが予想される。また、是非は別として、学卒就職期において非正規雇用で職業生活を始める男女の若者が増えており、事実としてこれらの人々はなかなか正規雇用に就くことが困難な状況が続いている。

このような下で、雇用の非正規化はどのように進み、その中でどのような問題が生じ、その政策課題は何かを繰り返し探求し、確認するための動向研究が重要となっている。このような観点から JILPT では、非正規雇用に関する総合的な調査である上記調査の個票データの再分析を行ってきている。前身の日本労働研究機構時代のものを含めれば、今回は 4 度目の取組となる。このような分析を可能にくださった厚生労働省統計情報部の皆様に改めて感謝申し上げたい。

この報告書が、労働政策関係者を始めこの問題に関心のある方々に広く活用されることを期待したい。

2013 年 11 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅 野 和 夫

執筆担当者

氏名	所属	執筆担当
あきお 浅尾 裕	労働政策研究・研修機構 労働政策研究所長	序章、第3章 終章 付表2
ふじもと 藤本 隆史	労働政策研究・研修機構 アシスタント・フェロー	第1章、第2章
ほり 堀 春彦	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	序章、第4章
たかはし 高橋 康二	労働政策研究・研修機構 研究員	第5章、付表1
り 李 青雅	労働政策研究・研修機構 アシスタント・フェロー	第6章、付表1
なかの 中野 さとし	労働政策研究・研修機構 研究員	第7章

(注) 全体の編集は、浅尾が担当した

目 次

序 章 研究の趣旨と結果の概要	1
第1節 研究の目的と「多様化調査」の概要	1
1. 研究の目的	1
2. 「多様化調査」の概要	3
3. 各回調査の異同について	5
第2節 結果の概要	12
1. 事業所における非正社員活用の実態とその変化（第1章）	12
2. 非正社員の属性と就業形態選択理由および満足度（第2章）	13
3. この間におけるトピックスはどのようなデータとなって示されて いるか（第3章）	14
4. 正社員とパートタイム労働者の賃金格差（第4章）	15
5. 有期契約労働者の活用理由と就業実態・就業意識（第5章）	16
6. 労働時間の現実と希望のギャップ—「隠れた失業」の実態と要因—	18
7. 社会保険等各種制度の適用が就業形態別労働者比率に与える影響（第7章）	19
8. 二つの付表	20
第I部 雇用の多様化の変遷	
—2003年・2007年・2010年厚生労働省「多様化調査」データの推移—	
第1章 事業所における非正社員活用の実態とその変化—事業所調査から—	23
第1節 正社員・非正社員の構成	23
1. 正社員・非正社員の構成	23
2. 3年前と比べた非正社員比率の変化	28
3. 今後の非正社員比率の見込み	31
第2節 非正社員を雇用する理由	33
第3節 非正社員活用上の問題	39
第4節 各種制度の適用状況	45
第5節 本章のまとめ	49
第2章 非正社員の属性と就業形態選択理由および満足度—個人調査から—	51
第1節 非正社員の個人属性	51
1. 性別・年齢	51
2. 最終学歴	54

3. 職種	57
第2節 現在の就業形態を選んだ理由	62
第3節 現在の職場での満足度	66
第4節 本章のまとめ	83
第Ⅱ部 多様な雇用就業をめぐるテーマ別分析	
第3章 この間におけるトピックスはどのようなデータとなって示されているか	89
一雇用確保措置後の高年齢の「嘱託社員」、パート労働法改正後の「パート」、 製造業務派遣の解禁とリーマンショック後の「派遣労働者」に関して— はじめに	89
第1節 高年齢嘱託社員に関する分析	90
1. 公表データによる特徴の整理	90
2. データの検討—嘱託社員等に関する個票再集計・分析のための予備的確認—	94
3. 個票再集計・分析結果	95
第2節 パートタイム労働者に関する分析	117
1. 公表データによる特徴の整理	117
2. データの検討—パートタイム労働者に関する個票再集計・分析のための 予備的確認—	121
3. 個票再集計・分析結果	123
第3節 製造業務の派遣労働に関する分析	143
1. 公表データによる特徴の整理	143
2. データの検討—「物の製造業務」派遣労働者に関する個票再集計・分析の ための予備的確認—	148
3. 個票再集計・分析結果	152
第4節 この章における政策インプリケーション	181
1. 各テーマに関するインプリケーション	181
2. 総論的留意点と関係者の話し合い枠組み形成の重要性	185
3. 経済政策の重要性	186
第4章 正社員とパートタイム労働者の賃金格差	187
第1節 はじめに	187
第2節 パートタイム労働者の特徴	189
第3節 賃金関数の推計	197
第4節 正社員・パートタイム労働者間賃金格差の要因分解	227

第5節	平成15年賃金関数の推計結果及び女性正社員・パートタイム労働者間賃金格差の要因分解	236
第6節	まとめ	247
補論1	どのようなパートタイム労働者が高賃金を得ているのか?	249
補論2	パートタイム労働者の定着に影響を与える要因は何か	252
第5章	有期契約労働者の活用理由と就業実態・就業意識	258
第1節	はじめに	258
第2節	データと変数	260
第3節	有期契約労働者の活用理由	261
1.	事業所属性との関係	261
2.	労働者属性との関係	263
3.	小括	266
第4節	有期契約労働者の活用理由と就業実態	268
1.	クロス集計	268
2.	回帰分析	271
第5節	有期契約労働者の活用理由と就業意識	275
1.	クロス集計	275
2.	回帰分析	275
第6節	おわりに	280
1.	要約	280
2.	含意	282
第6章	労働時間の現実と希望のギャップ—「隠れた失業」の実態と要因—	285
第1節	はじめに	285
第2節	分析の枠組み	286
1.	不完全就業に関する先行研究	286
2.	推定モデル	288
3.	説明変数の作成	289
第3節	労働時間に関する実態	289
1.	実労働時間(図表6-3-1)	290
2.	実労働時間についての考え方	290
3.	実労働時間についての考え方別の希望労働時間	293
4.	不完全就業者の規模	294
第4節	不完全就業者の属性要因	295
1.	性別、年齢、学歴による違い	295
2.	家族構成要因	296

3. 推定	298
第5節 雇用調整と地域の労働市場の影響	303
第6節 不完全就業者の仕事満足度	306
第7節 不完全就業者の正社員志望	308
第8節 不完全就業者の定着志向	310
第9節 おわりに	312
第7章 社会保険等各種制度の適用が就業形態別労働者比率に与える影響	320
第1節 はじめに	320
第2節 モデル	320
第3節 推定方法	321
第4節 データ	322
第5節 推定結果	323
1. SURによる推定結果	323
2. 3SLSによる推定結果	326
3. 多変量プロビットモデルによる推定結果	328
第6節 若干の考察	333
1. 法定福利厚生制度（雇用保険、健康保険、厚生年金）	333
2. 法定外福利厚生制度（企業年金、退職金制度、財形制度、福利厚生施設 等の利用）	334
3. 教育訓練制度（社内教育訓練制度、自己啓発援助制度）	335
4. 報酬制度（賞与支給制度、昇進・昇格）	336
5. 正社員への転換制度	336
第7節 おわりに（今後の課題）	337
付表1 事業所固定効果をコントロールした賃金関数の推計	367
付表2 勤続年数別にみた有期契約労働者の今後の就業継続希望に関する集計	373
終章 分析結果にみられる政策課題インプリケーション	387
参考資料 厚生労働省「多様化調査」調査票	393

序章 研究の趣旨と結果の概要

第1節 研究の目的と「多様化調査」の概要

1. 研究の目的

この報告書は、労働政策研究・研修機構（JILPT）が平成24年度から25年度にかけての研究テーマの一つとして取り組んだ、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（平成15年、19年及び22年の3回分）の特別集計による近年における雇用の多様化の動向に関する研究の成果をとりまとめたものである。

非正規化の進展が、近年の雇用労働を大きく特徴づけるものの一つであることは周知のことである。前回の報告書（JILPT 労働政策研究報告書No.115（2010年））においても述べたように、もともと非正規雇用の歴史は古く¹、高度成長期においては、臨時工、期間工など主に業務量の季節的・周期的な変動に対応して活用されていた²。また、製造業から第三次産業への産業構造の転換に伴い、労働過程が直接的に顧客の需要と結合するようになり、週や1日のうちの業務の繁閑への対応が迫られるとともに、パートタイム労働者の活用が増大した。しかしながら、経済が高い成長を続けている限りにおいて、一方において正規雇用（正社員としての雇用）に対する強い需要があり、雇用者（一般には役員を除く。）に占める非正規雇用割合の上昇という視点でみた非正規化の進展は緩やかなものにとどまっていた。その後我が国においては、平成初期のいわゆるバブル崩壊以降、成長率が低下するなど経済の基調が変化する中で、金融を含めたいわゆる「グローバル経済化」等による企業経営の不確実性の増大とともに、正規雇用への需要が抑制される一方で、企業の「柔軟な雇用」に対するニーズが急激にあるいは持続的に高まり、非正規雇用の拡大（＝雇用の非正規化）がもたらされてきたといえる。近年における非正規化の進展は、労働力の需要側（企業）・供給側（労働者）双方の要因があるが、総じていえば需要側の要因により強く牽引されていると考えられる。

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

このような流れの中にあって、とりわけ政策研究を使命とする JILPT にあっては、雇用における非正規化がどのように進んでいるかを常にフォローするとともに、その過程でどのよ

¹ 正社員を期間の定めのないフルタイムの雇用労働であると定義すれば、歴史的には非正規雇用の方がはるかに古くから存在するといえる。

² 直接雇用のものでなく、社外工、構内下請など今日の派遣労働の前身ともいえるべき事業所内請負労働者も少なからず存在した。

うな問題が生じており、それに伴う政策課題は何かを探求する動向研究が重要となっている。そうした問題意識の下に、代表性の確かな政府統計であり、かつ、非正規雇用に関する総合的な調査でもある厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」³の個票データを再分析することを通じて、非正規雇用の動向を捉えるとともに、ときどきの問題意識に基づいた所要の分析を行い、そこから政策的なインプリケーションを導出することを目的とした研究に継続して取り組んできている。前身の日本労働研究機構（JIL）時代のものを含めれば、今回は4度目の取組となる⁴。今回は、平成15年（2003年）、平成19年（2007年）及び平成22年（2010年）の3回分の個票データをお借りして特別集計と分析に取り組んだ。この報告書は、前回までの報告書の続編としての性格を併せもっており、このため標題も同様とし、続編であることを示す「そのⅢ」を付して、「雇用の多様化の変遷＜そのⅢ＞：2003・2007・2010」とした。

（報告書の構成）

この報告書の構成を紹介すると、この序章においては今回の分析の対象とする「多様化調査」の平成15年、19年及び22年の概要とそれぞれにおける調査項目等の異同を解説したうえで、この報告書各章の内容の概要を紹介する。「多様化調査」の再集計・分析結果を示す本編は2つの部に分けて構成し、3回分のデータの推移をみることでこの間における非正規雇用の変遷の特徴を概観した2つの章を第Ⅰ部とし、多様な雇用就業をめぐるテーマについて「多様化調査」データを使って分析した5つの章を第Ⅱ部として整理した。第Ⅰ部は推移編、第Ⅱ部はテーマ別分析編といったところである。最後に、分析結果から導出される政策インプリケーションのまとめを終章で行っている。

第Ⅰ部（雇用の多様化の変遷）の第1章では、「多様化調査」のうち事業所を対象とした調査（事業所調査）結果に基づき、非正社員の活用実態の推移を概観し、特徴を整理している。第Ⅰ部のもう一つの章である第2章では、「多様化調査」のうち労働者個人を対象とした調査（個人調査）結果に基づき、非正規雇用者の個人属性別にみた非正規雇用の推移や賃金の推移とともに、就業形態選択理由や満足度の変化について概観し、特徴を整理している。これら2つの章は、前回までの報告書でも行われたほぼ同趣旨の分析の続編でもある。

第Ⅱ部（多様な雇用就業をめぐるテーマ別分析）に入って第3章では、今回の再分析の対象期間である平成15年（2003年）から同22年（2010年）までの間において生じた非正規雇用をめぐる3つのトピックス（高年齢者の雇用確保措置、パートの均衡待遇、製造業務派

³ この報告書では、同調査を「多様化調査」と略称することとしたい。

⁴ 過去3回の取組の概要は、次のとおりである。

第1回目・・・「多様化調査」の平成6年及び11年の2回分を対象に実施。その結果は、JIL調査研究報告書No.158「非典型雇用労働者の多様な就業実態」（2003年）として刊行されている。

第2回目・・・「多様化調査」の平成6年、11年及び15年の3回分を対象に実施。その結果は、JILPT労働政策研究報告書No.68「雇用の多様化の変遷：1994～2003」（2006年）として刊行されている。

第3回目・・・「多様化調査」の平成15年及び19年の2回分を対象に実施。その結果は、JILPT労働政策研究報告書No.115「雇用の多様化の変遷Ⅱ：2003～2007」（2010年）として刊行されている。

遣の解禁)を取り上げて関連するデータの分析が行われている。この章では、もとより必要な範囲ではあるが、3回分データがすべて活用されている。第4章では正社員とパートタイム労働者の間における賃金格差とその要因分析が行われている。この章では、労働時間に関するデータが利用可能な平成15年と同22年の2つの調査データにより分析されている。続く第5章では有期契約労働者に関して事業所における活用理由との関連においてその就業実態と就業意識が分析され、第6章では追加的に労働時間を増やすことを希望するという意味での「隠れた失業」が分析されている。この2つの章では、調査項目の制約から、平成22年調査の1回分だけが分析対象となっている。最後の第7章では、3回分の「事業所調査」データを使って社会保険等の各種制度の適用の有無が就業形態別の労働者比率に与える影響が分析されている。第Ⅱ部の末尾には、章とするほどに完成された分析とはいえないが、試論的に行った分析結果や参考データとしての集計結果を「付表」として2編掲載している。

冒頭の「執筆担当者」に掲げた担当者が各章を独自に執筆した上で、全体を通じた編集を行った。編集に当たっては最小限の整理を行うにとどめ、読者に誤解を与える懸念がない限り、各筆者の個性に属する部分は、章を越えて表現の統一等は敢えてせずに残した。脚注は、章ごとに改めて連番が振られ、参考文献があれば各章の末尾に掲げられている。なお、各章において一般的な用法と異なる定義や命名が使われる場合は、その都度注記されている。

2. 「多様化調査」の概要

(1) 平成15年多様化調査の概要⁵

平成15年「多様化調査」(以下、H15と省略)は、日本標準産業分類(平成14年3月改訂)に基づく14大産業〔鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、「飲食店、宿泊業」、「医療、福祉」、「教育、学習支援業」、複合サービス事業、「サービス業(他に分類されないもの)」〕に属し、常用労働者を5人以上雇用している民営事業所から無作為に抽出された約16,000事業所を対象として実施された。有効回答数は11,624事業所であった(有効回答率71.6%)。個人調査は、上記の調査対象事業所に就業している者から無作為に抽出された約30,000人を対象として実施された。有効回答数は24,930人であった(有効回答率71.0%)。

対象となる事業所は、平成13年の「事業所・企業統計調査」を母集団とし、一定の産業別・常用雇用規模別の抽出率によって抽出された。調査対象となる労働者は、上記の方法によって対象となった事業所に対して、一定の産業別・事業所規模別・就業形態別の抽出率にしたがって抽出された。

調査の実施時期は、事業所調査も個人調査も平成15年10月に行われた。調査方法は、事業所票、個人票とも、あらかじめ統計調査員によって配布されたものに調査対象事業所及び

⁵ (1)の平成15年調査及び(2)の同19年調査の記述は、前回の報告書の再掲である(一部軽微な修正)。

調査対象労働者が自ら記入する方法によって実施された。

なお、集計結果については抽出率の逆数（復元倍率）を乗じた値を基に算出されているので、本報告書においても、特段の注書きのない限り、同様の手法をとることとする。以下の2回の調査についても同じである。

（2）平成19年多様化調査の概要

平成19年「多様化調査」（以下、H19と省略）は、H15と同じく、14大産業に属し5人以上の常用労働者を雇用する民間事業所15,638所を対象として実施され、有効回答数は10,791事業所であった（有効回答率69.0%）。個人調査は、56,212人を対象として実施され、有効回答数は28,783人であった（有効回答率51.2%）。

調査対象となる事業所と労働者の抽出方法は、事業所は、平成16年の「事業所・企業統計調査」を母集団とし、一定の産業別・常用雇用規模別に抽出された。調査対象労働者は、上記の方法によって対象となった事業所に対して、一定の産業別・事業所規模別・就業形態別に抽出された。

調査の実施時期は、事業所調査も個人調査も平成19年10月に行われた。調査方法は、事業所票は、厚生労働省大臣官房統計情報部から調査対象事業所に郵送し、調査対象事業所で記入された後に統計調査員が回収した。個人票は、統計調査員が算出した調査対象労働者数に基づいて調査対象事業所に配布を依頼し、調査対象労働者が記入した後に厚生労働省大臣官房統計情報部に郵送する方法によって実施された。

（3）平成22年多様化調査の概要

平成22年「多様化調査」（以下、H22と省略）は、日本標準産業分類（平成19年11月改訂）に基づく16大産業〔「鉱業、採石業、砂利採取業」、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、「運輸業、郵便業」、卸売・小売業、金融・保険業、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「医療、福祉」、「教育、学習支援業」、複合サービス事業、「サービス業（他に分類されないもの）」〕に属し、常用労働者を5人以上雇用している民営事業所から無作為に抽出された約17,000事業所を対象として実施された。有効回答数は10,414事業所であった（有効回答率61.7%）。個人調査は、上記の調査対象事業所に就業している者から無作為に抽出された約51,000人を対象として実施された。有効回答数は33,087人であった（有効回答率64.7%）。

対象となる事業所は、平成18年の「事業所・企業統計調査」を母集団とし、一定の産業別・常用雇用規模別の抽出率によって抽出された。調査対象となる労働者は、上記の方法によって対象となった事業所に対して、一定の産業別・事業所規模別・就業形態別の抽出率にしたがって抽出された。

調査の実施時期は、平成 22 年 10 月（個人調査は 11 月まで）に行われた。調査方法は、事業所票については、厚生労働省大臣官房統計情報部から調査対象事業所に郵送し、調査対象事業所が記入した後、厚生労働省大臣官房統計情報部に返送された。個人票については、回収した事業所票から民間事業者が調査対象労働者数を算出し、調査対象事業所に調査対象労働者への調査票の配布を依頼し、調査対象労働者が調査票に記入後、厚生労働省大臣官房統計情報部に返送された。

(4) 就業形態の定義

「多様化調査」で用いられる就業形態は、次のように定義されており、各回調査共通している。

- ・「正社員」・・・雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員。
- ・「契約社員」・・・特定職種に従事し専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者。
- ・「嘱託社員」・・・定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し雇用する者。
- ・「出向社員」・・・他企業より出向契約に基づき出向してきている者。出向元に籍を置いているかどうかは問わない。
- ・「派遣労働者」・・・「労働者派遣法」に基づく派遣元事業所から貴事業所に派遣された者。
- ・「臨時的雇用者」・・・臨時的に又は日々雇用している雇用期間が 1 ヶ月以内の者。
- ・「パートタイム労働者」・・・雇用期間が 1 ヶ月を超えるか、又は定めのない者で、正社員より 1 日の所定労働時間が短いか、1 週の所定労働日数が少ない者。
- ・「その他」・・・上記以外の者。

3. 各回調査の異同について

各回調査における異同について整理しておきたい。H15、H19 及び H22 の間においては、(1) で示す設問内容（職業の分類を含む）の変更のほか、調査方法や適用されている産業分類にも変更があった。

(1) 設問内容についての異同

各回の調査内容は、共通する部分が多いが部分的に異なっている箇所もある。以下において、事業所調査と個人調査のそれぞれの調査票について、設問内容の異同を整理しておく。詳しくは、実際の調査票（巻末に掲載）で確認していただきたい。

a. 事業所調査の設問の内容について

(H15 と H19)

図表序-1 は、各回調査における事業所調査の設問を比較したものである。事業所調査票に関して、H15 と H19 の間では異なる設問はほとんどないが、問番号の付け方や「請負労働者」に関する設問が追加されている。

まず、調査票の設計上、冒頭部分で H15 では事業所のフェイス項目として設定されていた「事業所の常用労働者数」、「企業全体の常用労働者数」、「事業所の形態」、「労働者派遣事業の有無」及び「派遣している労働者数」が H19 では問 1 となっている。

H15 の問 1 とそれに対応する H19 の問 2 の「就業形態別労働者数」について、H19 で新たに「請負労働者の有無」及び「請負労働者の数」と「請負労働者のうち物の製造を行っている者の有無」及び「製造を行っている請負労働者の数」を尋ねている。ここが事業所票にお

図表序-1 各年における事業所調査の設問の比較

平成15年(2003)		平成19年(2007)		平成22年(2010)	
事業所の状況	事業所の常用労働者数 企業全体の常用労働者数 事業所の形態 労働者派遣事業の有無、派遣している労働者数	問1(1) 事業所の常用労働者数 問1(2) 企業全体の常用労働者数 問1(3) 事業所の形態 問1(4) 労働者派遣事業の有無、派遣している労働者数			
問1	就業形態別労働者数	問2(1) 就業形態別労働者数 問2(2) 請負労働者の有無、請負労働者の数 問2(3) 請負労働者のうち物の製造を行っている者の有無、製造を行っている請負労働者の数			
問2(1)	非正社員比率の変化(3年前と比べて現在)	問3(1) 非正社員比率の変化(3年前と比べて現在)	問3(1) 非正社員比率の変化(3年前と比べて現在)	問3(1) 非正社員比率の変化(3年前と比べて現在)	問3(1) 非正社員比率の変化(3年前と比べて現在)
問2(1)	増加した就業形態(3年前と比べて現在)	問3(1) 増加した就業形態(3年前と比べて現在)	問3(1) 増加した就業形態(3年前と比べて現在)	問3(1) 増加した就業形態(3年前と比べて現在)	問3(1) 増加した就業形態(3年前と比べて現在)
問2(2)	今後の非正社員比率の変化	問3(2) 今後の非正社員比率の変化	問3(2) 今後の非正社員比率の変化	問3(2) 今後の非正社員比率の変化	問3(2) 今後の非正社員比率の変化
問2(2)	今後、増加する就業形態	問3(2) 今後、増加する就業形態	問3(2) 今後、増加する就業形態	問3(2) 今後、増加する就業形態	問3(2) 今後、増加する就業形態
問3	非正社員を雇用する理由(3つまで)	問4 非正社員を雇用する理由(3つまで)	問4 非正社員を雇用する理由(3つまで)	問4 非正社員を雇用する理由(すべて)	問4 非正社員を雇用する理由(すべて)
	1) 正社員を確保できないため 2) 正社員を重要業務に特化させるため 3) 専門的業務に対応するため 4) 即戦力・能力のある人材を確保するため 5) 景気変動に応じて雇用量を調節するため 6) 長い営業(操業)時間に対応するため 7) 1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため 8) 臨時・季節的業務量の変化に対応するため 9) 賃金の節約のため 10) 賃金以外の労務コストの節約のため 11) 高齢者の再雇用対策のため 12) 正社員の育児・介護休業対策の代替のため 13) その他	1) 正社員を確保できないため 2) 正社員を重要業務に特化させるため 3) 専門的業務に対応するため 4) 即戦力・能力のある人材を確保するため 5) 景気変動に応じて雇用量を調節するため 6) 長い営業(操業)時間に対応するため 7) 1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため 8) 臨時・季節的業務量の変化に対応するため 9) 賃金の節約のため 10) 賃金以外の労務コストの節約のため 11) 高齢者の再雇用対策のため 12) 正社員の育児・介護休業対策の代替のため 13) その他	1) 正社員を確保できないため 2) 正社員を重要業務に特化させるため 3) 専門的業務に対応するため 4) 即戦力・能力のある人材を確保するため 5) 景気変動に応じて雇用量を調節するため 6) 長い営業(操業)時間に対応するため 7) 1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため 8) 臨時・季節的業務量の変化に対応するため 9) 賃金の節約のため 10) 賃金以外の労務コストの節約のため 11) 高齢者の再雇用対策のため 12) 正社員の育児・介護休業対策の代替のため 13) その他	1) 正社員を確保できないため 2) 正社員を重要業務に特化させるため 3) 専門的業務に対応するため 4) 即戦力・能力のある人材を確保するため 5) 景気変動に応じて雇用量を調節するため 6) 長い営業(操業)時間に対応するため 7) 1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため 8) 臨時・季節的業務量の変化に対応するため 9) 賃金の節約のため 10) 賃金以外の労務コストの節約のため 11) 高齢者の再雇用対策のため 12) 正社員の育児・介護休業対策の代替のため 13) その他	1) 正社員を確保できないため 2) 正社員を重要業務に特化させるため 3) 専門的業務に対応するため 4) 即戦力・能力のある人材を確保するため 5) 景気変動に応じて雇用量を調節するため 6) 長い営業(操業)時間に対応するため 7) 1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため 8) 臨時・季節的業務量の変化に対応するため 9) 賃金の節約のため 10) 賃金以外の労務コストの節約のため 11) 高齢者の再雇用対策のため 12) 正社員の育児・介護休業対策の代替のため 13) その他
問4	非正社員活用上の問題 (正社員以外のすべての就業形態)	問5 非正社員活用上の問題 (正社員以外のすべての就業形態)	問5 非正社員活用上の問題 (正社員以外のすべての就業形態)	問5 非正社員活用上の問題 (正社員以外のすべての就業形態)	問5 非正社員活用上の問題 (正社員以外のすべての就業形態)
	1) 良質な人材の確保 2) 定着性 3) 仕事に対する責任感 4) 時間外労働への対応 5) 仕事に対する向上意欲 6) 業務処理能力 7) 正社員との職務分担 8) チームワーク 9) 正社員との人間関係 10) その他	1) 良質な人材の確保 2) 定着性 3) 仕事に対する責任感 4) 時間外労働への対応 5) 仕事に対する向上意欲 6) 業務処理能力 7) 正社員との職務分担 8) チームワーク 9) 正社員との人間関係 10) その他	1) 良質な人材の確保 2) 定着性 3) 仕事に対する責任感 4) 時間外労働への対応 5) 仕事に対する向上意欲 6) 業務処理能力 7) 正社員との職務分担 8) チームワーク 9) 正社員との人間関係 10) その他	1) 良質な人材の確保 2) 定着性 3) 仕事に対する責任感 4) 時間外労働への対応 5) 仕事に対する向上意欲 6) 業務処理能力 7) 正社員との職務分担 8) チームワーク 9) 正社員との人間関係 10) その他	1) 良質な人材の確保 2) 定着性 3) 仕事に対する責任感 4) 時間外労働への対応 5) 仕事に対する向上意欲 6) 業務処理能力 7) 正社員との職務分担 8) チームワーク 9) 正社員との人間関係 10) その他
問5	制度の適用状況 (その他以外のすべての就業形態)	問6 制度の適用状況 (その他以外のすべての就業形態)	問6 制度の適用状況 (その他以外のすべての就業形態)	問6 制度の適用状況 (その他以外のすべての就業形態)	問6 制度の適用状況 (その他以外のすべての就業形態)
	雇用保険 健康保険 厚生年金 企業年金 退職金制度 財形制度 賞与支給制度 福利厚生施設等の利用 社内教育訓練 自己啓発援助制度 昇進・昇格 正社員への転換制度	雇用保険 健康保険 厚生年金 企業年金 退職金制度 財形制度 賞与支給制度 福利厚生施設等の利用 社内教育訓練 自己啓発援助制度 昇進・昇格 正社員への転換制度	雇用保険 健康保険 厚生年金 企業年金 退職金制度 財形制度 賞与支給制度 福利厚生施設等の利用 社内教育訓練 自己啓発援助制度 昇進・昇格 正社員への転換制度	雇用保険 健康保険 厚生年金 企業年金 退職金制度 財形制度 賞与支給制度 福利厚生施設等の利用 社内教育訓練 自己啓発援助制度 昇進・昇格 フルタイム正社員への転換制度 短時間正社員への転換制度	雇用保険 健康保険 厚生年金 企業年金 退職金制度 財形制度 賞与支給制度 福利厚生施設等の利用 社内教育訓練 自己啓発援助制度 昇進・昇格 フルタイム正社員への転換制度 短時間正社員への転換制度

いて唯一、設問の内容が異なる箇所である。これは、次の H22 にも引き継がれている。

H15 の問 2 で「非正社員」としているところが H19 の問 3 では「正社員以外の労働者」となっているが、表現の違いであって実質的に同じことを指している。

(H19 と H22)

H19 と H22 との間でもほとんどの設問内容は共通しているが、いくつかの違いがみられる。

まず、両調査とも問 4 である非正社員を雇用する理由を尋ねた設問に対する回答方法に関して、H19 では 3 つまでの最大回答数指定付きの複数回答であったものが H22 ではその指定のない当てはまるものすべてを回答する方式に変えられている。なお、理由そのものの選択肢に変更はない。

もう一つの変更点は、両調査とも問 6 である制度の適用状況に関する設問において、H19 において「正社員への転換制度」とされていた選択肢が H22 では「フルタイム正社員への転換制度」及び「短時間正社員への転換制度」の 2 つの選択肢に分割されている。

b. 個人調査の設問の内容について

(H15 と H19)

図表序-2 は、各回調査における個人調査の設問を比較したものである。個人票は事業所票と比べると、内容の異なる設問が多い。設問の順番が異なるものもあるが、図表序-2 は H22 の調査票での設問の順番を基準に作成した。

H15 と H19 との間で異なっている設問をみると、まず、問 1 については、「年齢」が H15 では実数で尋ねているが、H19 では 15 歳から 64 歳まで 5 歳刻みの区分（65 歳以上は一括）での回答となっている。問 2 の「末子年齢」も H15 では実数だが、H19 では「0～2 歳」「3～5 歳」「6～12 歳」「13～15 歳」「16 歳以上」と 5 つのカテゴリーで尋ねている。このように年齢を実数（記入）ではなくカテゴリーで尋ねる方式への変更は、H22 でも踏襲されている。

H15 の問 5 と H19 の問 6 では「正社員・出向社員以外の就業形態選択の理由」を尋ねている。項目の数も同じで内容もほぼ同じだが、項目の並び順が異なっている。なお、項目のうち H15 では「組織にしばらくられないから」（選択肢 4）となっていたものが、H19 では「組織にしばらくたくなかったから」（同 10）と文言が少し変更されている。また、複数回答の方式について H15 では制限なしの当てはまるものすべてであったのに対して、H19 では 3 つまでの上限付きに変更されている。これらの変更は、H22 においても踏襲されている。

H15 では問 6 として「勤続期間」（現在の会社で現在の就業形態での在籍期間）を尋ねているが、H19 では尋ねていない。なお、勤続期間に関する設問は、H22 では復活する。

H15 の問 8、H19 の問 7 の「今後の働き方の希望」についてである。H15 では、まず「現在の就業形態を続けたい」場合に「1. 現在の会社で」か「2. 別の会社で」かに分け、「他の就業形態に変わりたい」場合に「3. 現在の会社で」か「4. 別の会社で」かに分けて、「5. 独立して事業を始めたい」と「6. 仕事を辞めたい」そして「7. その他」を含めて 7 項目で

図表序-2 各年における個人調査の設問の比較

平成15年(2003)		平成19年(2007)		平成22年(2010)	
問1(1) 性別	問1(1) 性別	問1(1) 性別	問1(1) 性別	問1(1) 性別	問1(1) 性別
問1(2) 年齢(実数)	問1(2) 年齢(カテゴリー)				
問1(3) 在学中か	問1(3) 在学中か	問1(3) 在学中か	問1(3) 在学中か	問1(3) 在学中か	問1(3) 在学中か
問1(4) 最終学歴	問1(4) 最終学歴	問1(4) 最終学歴	問1(4) 最終学歴	問1(4) 最終学歴	問1(4) 最終学歴
問2(1) 同居家族の有無	問2(1) 同居家族の有無	問2(1) 同居家族の有無	問2(1) 同居家族の有無	問2 同居家族の有無	問2 同居家族の有無
問2(2) 同居家族の続柄 (子どもがいる場合)末子年齢(実数)	問2(2) 同居家族の続柄 (子どもがいる場合)末子年齢(カテゴリー)	問2(2) 同居家族の続柄 (子どもがいる場合)末子年齢(カテゴリー)	問2(2) 同居家族の続柄 (子どもがいる場合)末子年齢(カテゴリー)	同居家族の続柄 (子どもがいる場合)末子年齢(カテゴリー)	同居家族の続柄 (子どもがいる場合)末子年齢(カテゴリー)
問3 主な家計の維持者はだれか	問3 主な家計の維持者はだれか	問3 主な家計の維持者はだれか	問3 主な家計の維持者はだれか	問3 主な家計の維持者はだれか	問3 主な家計の維持者はだれか
問4 就業形態	問4 就業形態	問4 就業形態	問4 就業形態	問4(1) 就業形態	問4(1) 就業形態
問6() (現在の会社で現在の就業形態での)在籍期間*				問4(2) (現在の会社で現在の就業形態での)在籍期間*	問4(2) (現在の会社で現在の就業形態での)在籍期間*
				問4(3) 現在の会社との雇用契約の期間	問4(3) 現在の会社との雇用契約の期間
問7 職種	問5 職種	問5 職種	問5 職種	問5 職種	問5 職種
1 管理的な仕事	2 管理的な仕事	2 管理的な仕事	2 管理的な仕事	1 管理的な仕事	1 管理的な仕事
2 専門的・技術的な仕事	1 専門的・技術的な仕事	1 専門的・技術的な仕事	1 専門的・技術的な仕事	2 専門的・技術的な仕事	2 専門的・技術的な仕事
3 事務の仕事	3 事務の仕事	3 事務の仕事	3 事務の仕事	3 事務の仕事	3 事務の仕事
4 販売の仕事	4 販売の仕事	4 販売の仕事	4 販売の仕事	4 販売の仕事	4 販売の仕事
5 サービスの仕事	5 サービスの仕事	5 サービスの仕事	5 サービスの仕事	5 サービスの仕事	5 サービスの仕事
6 保安の仕事	6 保安の仕事	6 保安の仕事	6 保安の仕事	6 保安の仕事	6 保安の仕事
7 運輸・通信の仕事	7 運輸・通信の仕事	7 運輸・通信の仕事	7 運輸・通信の仕事	7 生産工程の仕事	7 生産工程の仕事
8 生産工程・労務の仕事	8 生産工程・労務の仕事	8 生産工程・労務の仕事	8 生産工程・労務の仕事	8 輸送・機械運転の仕事	8 輸送・機械運転の仕事
9 その他の仕事	9 その他の仕事	9 その他の仕事	9 その他の仕事	9 建設・探掘の仕事	9 建設・探掘の仕事
				10 運輸・清掃・包装等の仕事	10 運輸・清掃・包装等の仕事
				11 その他の仕事	11 その他の仕事
問5 正社員・出向社員以外の就業形態選択の理由(すべて)	問6 正社員・出向社員以外の就業形態選択の理由(3つまで)				
1) 専門的な資格・技能を活かせるから	1) 専門的な資格・技能を活かせるから	1) 専門的な資格・技能を活かせるから	1) 専門的な資格・技能を活かせるから	1) 専門的な資格・技能を活かせるから	1) 専門的な資格・技能を活かせるから
2) より収入の多い仕事に従事したかったから	2) より収入の多い仕事に従事したかったから	2) より収入の多い仕事に従事したかったから	2) より収入の多い仕事に従事したかったから	2) より収入の多い仕事に従事したかったから	2) より収入の多い仕事に従事したかったから
6) 自分の都合のよい時間に働けるから	3) 自分の都合のよい時間に働けるから	3) 自分の都合のよい時間に働けるから	3) 自分の都合のよい時間に働けるから	3) 自分の都合のよい時間に働けるから	3) 自分の都合のよい時間に働けるから
6) 勤務時間や労働日数を短くしたいから	4) 勤務時間や労働日数を短くしたいから	4) 勤務時間や労働日数を短くしたいから	4) 勤務時間や労働日数を短くしたいから	4) 勤務時間や労働日数を短くしたいから	4) 勤務時間や労働日数を短くしたいから
8) 簡単な仕事で、責任も少ないから	5) 簡単な仕事で、責任も少ないから	5) 簡単な仕事で、責任も少ないから	5) 簡単な仕事で、責任も少ないから	5) 簡単な仕事で、責任も少ないから	5) 簡単な仕事で、責任も少ないから
7) 就業調整をしたいから	6) 就業調整をしたいから	6) 就業調整をしたいから	6) 就業調整をしたいから	6) 就業調整をしたいから	6) 就業調整をしたいから
9) 家計の補助、学費等を得るため	7) 家計の補助、学費等を得るため	7) 家計の補助、学費等を得るため	7) 家計の補助、学費等を得るため	7) 家計の補助、学費等を得るため	7) 家計の補助、学費等を得るため
13) 自分で自由に使えるお金を得たいから	8) 自分で自由に使えるお金を得たいから	8) 自分で自由に使えるお金を得たいから	8) 自分で自由に使えるお金を得たいから	8) 自分で自由に使えるお金を得たいから	8) 自分で自由に使えるお金を得たいから
11) 通勤時間が短いから	9) 通勤時間が短いから	9) 通勤時間が短いから	9) 通勤時間が短いから	9) 通勤時間が短いから	9) 通勤時間が短いから
4) 組織にしばらく働けなかったから	10) 組織にしばらく働けなかったから	10) 組織にしばらく働けなかったから	10) 組織にしばらく働けなかったから	10) 組織にしばらく働けなかったから	10) 組織にしばらく働けなかったから
3) 正社員として働ける会社になかったから	11) 正社員として働ける会社になかったから	11) 正社員として働ける会社になかったから	11) 正社員として働ける会社になかったから	11) 正社員として働ける会社になかったから	11) 正社員として働ける会社になかったから
10) 家庭の事情や他の活動と両立しやすいから	12) 家庭の事情や他の活動と両立しやすいから	12) 家庭の事情や他の活動と両立しやすいから	12) 家庭の事情や他の活動と両立しやすいから	12) 家庭の事情や他の活動と両立しやすいから	12) 家庭の事情や他の活動と両立しやすいから
12) 体力的に正社員として働けないから	13) 体力的に正社員として働けないから	13) 体力的に正社員として働けないから	13) 体力的に正社員として働けないから	13) 体力的に正社員として働けないから	13) 体力的に正社員として働けないから
14) その他	14) その他	14) その他	14) その他	14) その他	14) その他
問8(1) 今後の働き方の希望	問7(1) 今後の働き方の希望 (会社で働きたい場合↓)				
問8(2) (他に変わりたい場合)変わりたい就業形態	問7(2) 現在の就業形態を続けたいか他に変わりたいか (他に変わりたい場合)変わりたい就業形態				
	問7(3) (正社員になりたい場合)正社員になりたい理由				
問10(1) 賞金算定の基礎	問8(1) 賞金算定の基礎	問8(1) 賞金算定の基礎	問8(1) 賞金算定の基礎	問8(1) 賞金算定の基礎	問8(1) 賞金算定の基礎
問10(2) 月間賞金総額(カテゴリー)	問8(2) 月間賞金総額(カテゴリー)	問8(2) 月間賞金総額(カテゴリー)	問8(2) 月間賞金総額(カテゴリー)	問8(2) 月間賞金総額(カテゴリー)	問8(2) 月間賞金総額(カテゴリー)
問9(1) :1週間の所定労働日数(実数)				問9(1) :1週間の実労働時間数(カテゴリー)	問9(1) :1週間の実労働時間数(カテゴリー)
問9(2) :1週間の所定労働時間(実数)				問9(2) 労働時間を増やしたいか減らしたいか	問9(2) 労働時間を増やしたいか減らしたいか
問9(3) 残業時間(実数)				問9(3) 希望する1週間の実労働時間数	問9(3) 希望する1週間の実労働時間数
問12(1) 資格・免許の有無、取得の意向	問9(1) 資格・免許の必要性	問9(1) 資格・免許の必要性	問9(1) 資格・免許の必要性		
問12(2) 資格・免許の内容	問9(2) 資格・免許の有無、取得の意向	問9(2) 資格・免許の有無、取得の意向	問9(2) 資格・免許の有無、取得の意向		
	問9(3) 資格・免許の内容	問9(3) 資格・免許の内容	問9(3) 資格・免許の内容		
問13 各種保険制度等 適用状況	問10 各種保険制度等 適用状況	問10 各種保険制度等 適用状況	問10 各種保険制度等 適用状況	問10(1) 各種保険制度等 適用状況	問10(1) 各種保険制度等 適用状況
1) 雇用保険	1) 雇用保険	1) 雇用保険	1) 雇用保険	1) 雇用保険	1) 雇用保険
2) 健康保険	2) 健康保険	2) 健康保険	2) 健康保険	2) 健康保険	2) 健康保険
3) 厚生年金	3) 厚生年金	3) 厚生年金	3) 厚生年金	3) 厚生年金	3) 厚生年金
4) 企業年金	4) 企業年金	4) 企業年金	4) 企業年金	4) 企業年金	4) 企業年金
5) 退職金制度	5) 退職金制度	5) 退職金制度	5) 退職金制度	5) 退職金制度	5) 退職金制度
6) 財形制度	6) 財形制度	6) 財形制度	6) 財形制度	6) 財形制度	6) 財形制度
7) 賞与支給制度	7) 賞与支給制度	7) 賞与支給制度	7) 賞与支給制度	7) 賞与支給制度	7) 賞与支給制度
8) 福利厚生施設等の利用	8) 福利厚生施設等の利用	8) 福利厚生施設等の利用	8) 福利厚生施設等の利用	8) 福利厚生施設等の利用	8) 福利厚生施設等の利用
9) 自己啓発援助制度	9) 自己啓発援助制度	9) 自己啓発援助制度	9) 自己啓発援助制度	9) 自己啓発援助制度	9) 自己啓発援助制度
				10) 短時間正社員への転換制度	10) 短時間正社員への転換制度
問11(1) 職業能力を高めたいか				問10(2) 各種保険制度等 今後の適用希望	問10(2) 各種保険制度等 今後の適用希望
問11(2) (高めたい場合)活用している・したい方法				1) 雇用保険	1) 雇用保険
1) 会社内での教育訓練(研修)				2) 健康保険	2) 健康保険
2) 公共職業能力開発施設の講座の受講				3) 厚生年金	3) 厚生年金
3) 民間教育訓練機関の講座の受講				4) 企業年金	4) 企業年金
4) 通信教育の受講				5) 退職金制度	5) 退職金制度
5) その他の自主的学習				6) 財形制度	6) 財形制度
				7) 賞与支給制度	7) 賞与支給制度
				8) 福利厚生施設等の利用	8) 福利厚生施設等の利用
				9) 自己啓発援助制度	9) 自己啓発援助制度
				10) 短時間正社員への転換制度	10) 短時間正社員への転換制度
問14 職場での満足度	問11 職場での満足度	問11 職場での満足度	問11 職場での満足度	問11 職場での満足度	問11 職場での満足度
1) 仕事の内容、やりがい	1) 仕事の内容、やりがい	1) 仕事の内容、やりがい	1) 仕事の内容、やりがい	1) 仕事の内容、やりがい	1) 仕事の内容、やりがい
2) 賃金	2) 賃金	2) 賃金	2) 賃金	2) 賃金	2) 賃金
3) 労働時間・休日などの労働条件	3) 労働時間・休日などの労働条件	3) 労働時間・休日などの労働条件	3) 労働時間・休日などの労働条件	3) 労働時間・休日などの労働条件	3) 労働時間・休日などの労働条件
4) 人事評価、処遇のあり方	4) 人事評価、処遇のあり方	4) 人事評価、処遇のあり方	4) 人事評価、処遇のあり方	4) 人事評価、処遇のあり方	4) 人事評価、処遇のあり方
5) 職場の環境	5) 職場の環境	5) 職場の環境	5) 職場の環境	5) 職場の環境	5) 職場の環境
6) 職場の人間関係、コミュニケーション	6) 職場の人間関係、コミュニケーション	6) 職場の人間関係、コミュニケーション	6) 職場の人間関係、コミュニケーション	6) 正社員との人間関係、コミュニケーション	6) 正社員との人間関係、コミュニケーション
				7) 正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション	7) 正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション
				8) 職場での指揮命令系統の明確性	8) 職場での指揮命令系統の明確性
				9) 雇用の安定性	9) 雇用の安定性
				10) 福利厚生	10) 福利厚生
				11) 教育訓練、能力開発のあり方	11) 教育訓練、能力開発のあり方
				12) 職業生活全体	12) 職業生活全体

尋ねている。その上で、「他の就業形態に変わりたい」場合、つまり「3. 現在の会社で」あるいは「4. 別の会社で」と回答した場合に「変わりたい就業形態」を尋ねている。一方、

H19 の問 7 では今後の働き方について、まず「1. 現在の会社で働きたい」か「2. 別の会社で働きたい」、「3. 独立して事業を始めたい」、「4. 仕事を辞めたい」、「5. その他」の 5 項目で尋ねた上で、「1. 現在の会社で働きたい」又は「2. 別の会社で働きたい」と回答した場合に「現在の就業形態を続けたい」か「他の就業形態に変わりたい」かが尋ねられ、さらに「他の就業形態に変わりたい」場合にはどの就業形態に変わりたいかを尋ねている。ここでの就業形態の選択肢では、H15 では派遣労働者は 1 つであったのに対して H19 では「登録型」と「常用雇成型」に分けている。ここまでは、回答の形式は異なっても設問の内容としては実質的に同じであるが、さらに H19 では「他の就業形態に変わりたい」場合に「正社員」を選んだ人に対してその理由（正社員になりたい理由）を尋ねている。なお、これらの H19 の設問は、そのまま H22 にも引き継がれている。

H15 では問 9 で「1 週間の所定労働日数」と「1 週間の所定労働時間」そして「残業時間」を尋ねているが、H19 では尋ねていない。労働時間に関する設問がないことが H19 における留意点となっている。なお、後述のように、H22 では労働時間に関する設問が、H15 とは異なる内容ではあるが復活している。

また、H15 では問 11 で「職業能力を高めたいか」と、高めたい場合に各種の教育訓練など「活用している・活用したい方法」を尋ねているが、H19 では尋ねていない。

最後に、H15 の問 12 と H19 の問 9 では、資格・免許について「資格・免許の有無、取得の意向」と既に取得しているもしくはこれから取得したい「資格・免許の内容」を共通して尋ねているが、H19 のみ現在の仕事に関する「資格・免許の必要性」も尋ねている。

(H19 と H22)

つぎに、H19 と H22 との間で異なっている設問をみると、まず H22 の問 4 (2) に H15 にあった「勤続期間」の設問が復活している。また、問 4 (3) として、「現在の会社との雇用契約の期間」の設問が新たに設けられている。この設問では、雇用期間の定めの有無とある場合にはその期間がカテゴリーで尋ねられている。

H19、H22 とともに問 5 である職種について、H15 と H19 とはまったく同じであったが、H22 では一部分類が変更になっている。H19 までの選択肢 7 の「運輸・通信の仕事」と同 8 の「生産工程・労務の仕事」の 2 つの区分が、H22 では選択肢 7 から 10 までの「生産工程の仕事」、「輸送・機械運転の仕事」、「建設・採掘の仕事」及び「運搬・清掃・包装等の仕事」に分割・整理されている。なお、H15 と H19 では職業の最初の分類が「専門的・技術的な仕事」で「管理的な仕事」が次に来る順番となっていたが、H22 では両者の順番が逆になっている。

H15 にあって H19 になかった労働時間に関する設問が H22 では問 9 で復活している。ただし、H15 の問 9 では「1 週間の所定労働日数」、「1 週間の所定労働時間」及び 9 月の最後の 1 週間における「残業時間」がそれぞれ実数（日及び時間）で尋ねられているのに対して、H22 では 9 月の最後の 1 週間におけるトータルとしての「実労働時間数」がカテゴリーで尋ねられている。ただ、それに代わって、「労働時間を増やしたいか減らしたいか」の希望とそ

の「希望する1週間の実労働時間数」が実績と同じカテゴリで尋ねられている。

H15（問12）及びH19（問9）にあった「資格・免許」に関する項目は、H22ではなくなっている。

H19、H22とも問10である「各種保険制度等適用状況」について、H19の項目が引き継がれるとともに、H22では新たに「短時間正社員への転換制度」が加えられた。これは、事業所調査と併行した変更となっている。また、H22では制度の適用状況と併せて、制度適用がない場合に今後適用を希望するかどうかについても新たに尋ねられている（問10(2)）。

変更点の最後が、H19、H22とも問11である満足度の調査についてである。H19では「職場の人間関係、コミュニケーション」とされていたものが、H22では「正社員との人間関係、コミュニケーション」と「正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション」との2つに分割されるとともに、新たな項目として「職場での指揮命令システムの明確性」が追加され、合計でH19の10項目からH22では12項目に増えている。

（2）調査方法の変更

H15、H19及びH22の調査方法については、上述（2.の(1)～(3)参照）のとおり変更されてきており、H15とH19では、その役割に変化はあるものの統計調査員により調査が実施されるという性格のものであったといえることができるが、H22においては全面的な郵送調査に変更されている。

（3）産業分類の変更

H15及びH19とH22とでは、基礎となった産業分類が異なっているというばかりでなく、分類自体の変更も少なからず行われている。

図表序-3は、ベースとなる日本標準産業分類における産業大分類を示したものである。上述のように産業大分類は、平成14年3月改訂の14分類から平成19年11月改訂では16分類に増やされている。おおまかにいえば、従来（平成14年分類）の「サービス業（他に分類されないもの）」の中から「学術研究、専門・技術サービス業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」の2つが独立した分類とされたものである。また、そのほかの大きな変更点としては、従来「情報通信業」に含まれていた「信書送達業」（小分類）が「郵便業」として「運輸業」と統合され、「運輸業、郵便業」という大分類とされたこと、従来「サービス業（他に分類されないもの）」に含まれていた「物品賃貸業」（中分類）が「不動産業」と統合され、「不動産業、物品賃貸業」という大分類とされたこと、などがある。

こうした日本標準産業分類における変更を受けて、「多様化調査」においても産業分類の変更が行われた。図表序-4には、同調査の公表の際に用いられている産業分類（以下「標章分類」という。）を示している。標章分類では、大分類に相当するものと併せて、製造業や卸売・小売業（H19まではサービス業（他に分類されないもの））に下位の中位的な分類も標章

図表序-3 産業分類における産業大分類の変遷

平成14年3月改訂産業分類ベース (平成15年調査及び平成19年調査)	平成19年11月改訂産業分類ベース (平成22年調査)
1 鉱業	1 鉱業、採石業、砂利採取業
2 建設業	2 建設業
3 製造業	3 製造業
4 電気・ガス・熱供給・水道業	4 電気・ガス・熱供給・水道業
5 情報通信業	5 情報通信業
6 運輸業	6 運輸業、郵便業
7 卸売・小売業	7 卸売・小売業
8 金融・保険業	8 金融・保険業
9 不動産業	9 不動産業、物品賃貸業
10 飲食店、宿泊業	10 学術研究、専門・技術サービス業
11 医療、福祉	11 宿泊業、飲食サービス業
12 教育、学習支援業	12 生活関連サービス業、娯楽業
13 複合サービス業	13 医療、福祉
14 サービス業(他に分類されないもの)	14 教育、学習支援業
	15 複合サービス業
	16 サービス業(他に分類されないもの)

図表序-4 厚生労働省「多様化調査」公表標準産業分類の変遷

平成15年調査及び平成19年調査	平成22年調査
1 鉱業	1 鉱業
2 建設業	2 建設業
3 製造業	3 製造業
3-1 消費関連製造業	3-1 消費関連製造業
3-2 素材関連製造業	3-2 素材関連製造業
3-3 機械関連製造業	3-3 機械関連製造業
4 電気・ガス・熱供給・水道業	4 電気・ガス・熱供給・水道業
5 情報通信業	5 情報通信業
6 運輸業	6 運輸業、郵便業
7 卸売・小売業	7 卸売・小売業
7-1 卸売業	7-1 卸売業
7-2 小売業	7-2 小売業
8 金融・保険業	8 金融・保険業
9 不動産業	9 不動産業、物品賃貸業
10 飲食店、宿泊業	10 学術研究、専門・技術サービス業
11 医療、福祉	11 宿泊業、飲食サービス業
12 教育、学習支援業	12 生活関連サービス業、娯楽業
13 複合サービス事業	13 教育、学習支援業
14 サービス業(他に分類されないもの)	14 医療、福祉
14-1 生活関連サービス業	15 複合サービス事業
14-2 事業関連等サービス業	16 サービス業(他に分類されないもの)

されていた。おおまかにいえば、H19までの標準分類のうち従来の「生活関連サービス業」の大部分がH22の「生活関連サービス業、娯楽業」となり、「事業関連等サービス業」のうちの少なくない部分が「学術研究、専門・技術サービス業」となったといえる。なお、例えば「不動産業」の時系列変化を厳密にみるためには、H22の「不動産業、物品賃貸業」から産業分類の中分類「物品賃貸業」を除く必要があるなど、他にも留意すべき点はあるが、どこまでの厳密さを求めるかで取扱いを考える必要がある。

(4) その他の留意点

上記のほか、非正規雇用者を示す用語として「非正社員」が使われている場合と「正社員以外の労働者」と表記されている場合とがあることも注目されてよいであろう。ただし、いずれにしても「正社員」の定義が十分にされていない以上、その「正社員」以外の人々を示す意義であることに違いはない。

第2節 結果の概要

以下において、各章の概要を簡単に紹介する。各章は、相対的に独立した内容となっているので、章の番号順に通読されるばかりでなく、以下の概要を参考に、任意に選択した章から読み進めることも十分可能である。また、原則として各章の末尾には、それぞれ結果の概要が示されてもいるので、参考にされたい。

1. 事業所における非正社員活用の実態とその変化（第1章）

第1章は、「多様化調査」のうち事業所を対象とした調査（事業所調査）のデータにより、事業所における非正規雇用の活用実態について平成15年から22年（以下「H15」や「H22」のように略する。）にかけての変化が分析され、この間における雇用の非正規化の進展状況が整理されている⁶。その結果の概要は、次のとおりである。なお、第I部を構成する第1章及び次の第2章は、産業社会学専攻で、この「多様化調査」再分析に継続して関わってきているJILPTアシスタント・フェローの藤本隆史が執筆を担当した。

- ①雇用の非正規化の進展については、H15（正社員の比率 65.4%）からH19（62.2%）にかけてはかなりみられたものの、H22（61.3%）にかけては小さなものとどまった。契約社員や嘱託社員の比率が引き続き上昇しているのに対し、派遣労働者がH15からH19にかけて倍増したものの、H22にはかなり低下している。派遣労働者におけるこの傾向が顕著なのは製造業であった。
- ②事業所が非正社員を雇用する理由は、まず契約社員については、「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」、「賃金節約のため」の順で多く、年によって順位に変化はないが、「高齢者の再雇用対策のため」が上昇傾向となっている。派遣労働者については、第1位は「即戦力・能力のある人材を確保するため」であり、また、第3位は「景気変動に応じて雇用量を調節するため」で、この順位に変化はないが、第2位の理由はH15が「賃金以外の労務コストの節約のため」、H19は「正社員を確保できな

⁶ 第1章及び第2章では、調査票の用語のまま、事業所で就業している労働者のうち正社員以外の人々を指して「非正社員」という用語が用いられている。他の章では、「非正規雇用者」などといった用語が使用されている。これらの用語は、いずれかを特に選択して使用する研究者にとってはニュアンス等の異なる用語のようであるが、今回のように同一の調査を分析している限りにおいて、実際の範囲に違いはない。

いため」、H22は「専門的業務に対応するため」と交替している。パートタイム労働者については、いずれの調査年も第1位が「賃金節約のため」で、第2位は「1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため」であるが、第3位はH15とH22が「賃金以外の労務コストの節約のため」であったが、H19は「長い営業時間に対応するため」が入った。

③非正社員の活用上の問題点は、契約社員については各年とも第1位「良質な人材の確保」、第2位「仕事に対する責任感」、第3位「仕事に対する向上意欲」である。また、「仕事に対する責任感」、「時間外労働への対応」、「正社員との職務分担」などの回答比率がH19に比べH22では上昇している。派遣労働者については、各年とも第1位は「良質な人材の確保」、第2位は「仕事に対する責任感」であったが、第3位はH15とH19は「業務処理能力」であったが、H22は「仕事に対する向上意欲」であった。しかし、「業務処理能力」と「仕事に対する向上意欲」と「正社員との職務分担」の回答比率はほぼ同じ水準となっている。パートタイム労働者については、各年とも、「仕事に対する責任感」、「良質な人材の確保」、「定着性」の順であるが、「仕事に対する責任感」と「良質な人材の確保」の比率にはほとんど差はなく、「定着性」も若干低い水準である。

④非正社員への各種制度の適用事業所割合は、契約社員に対しては「賞与支給制度」の回答比率がH15からH22にかけて低下傾向にあり、逆に「社内教育制度」の回答比率は上昇傾向にある。また、「正社員への転換制度」はH15からH19で上昇したものの、H19からH22では低下している。パートタイム労働者に対しては、公的制度である「雇用保険」と「健康保険」、「厚生年金」の回答比率が上昇傾向にあり、また、その他の制度では、「社内教育制度」や「自己啓発援助制度」も上昇している。

2. 非正社員の属性と就業形態選択理由および満足度（第2章）

第2章は、「多様化調査」のうち労働者個人を対象とした調査（労働者個人調査）のデータにより、どのような属性（男女、年齢、学歴）をもった人々が非正社員として就業しているのかを概観するとともに、職業や賃金、非正社員が現在の就業実態を選んだ理由や就業意識（満足度）などの変化について概説している。その結果の概要は、次のとおりである。

①就業形態別の年齢階層別の構成では、契約社員や嘱託社員の60歳以上の比率が上昇している。派遣労働者では、20～29歳の比率が低下傾向にある一方、30～39歳の比率が常用雇用型で上昇しており、登録型でも相対的に高く推移している。

②就業形態別にみた職業別構成の推移を性別にみると、契約社員では、男女ともH15からH19にかけて専門的・技術的な仕事の比率が大幅に低下する一方で、女性は事務的な仕事が、男性は生産工程・労務の仕事や運輸・通信の仕事などが上昇している。常用雇用型および登録型の派遣労働者については、男女ともH15からH19で生産工程・労務の仕事の比率が上昇しH22で低下している。このほか女性の場合は、H15からH19にかけてサービスの仕事や生産工程・労務の仕事の比率が低下しているが、H22で生産工程・労務の仕

事の比率はさらに低下する一方で、サービスの仕事の比率は上昇し、事務的な仕事も上昇している。

- ③現在の就業形態選択の理由について、就業形態別の特徴は、まず契約社員や嘱託社員の場合、「正社員として働ける会社がなかったから」のほかに男女とも「専門的な資格・技能を活かせるから」の比率が相対的に高いが、女性は「家計の補助、学費等を得たいから」が同じくらい高い。派遣労働者の場合は、「正社員として働ける会社がなかったから」の他に、常用雇用型の場合、男性は「専門的な資格・技能を活かせるから」、女性は「家計の補助、学費等を得たいから」の比率が高い。登録型の場合は、男性は「より収入の多い仕事に従事したかったから」や「自分で自由に使えるお金を得たいから」が高いのに対して、女性は「家庭の事情や他の活動との両立をしやすいため」や「自分の都合の良い時間に働けるから」が高い。パートタイム労働者の場合は、男女とも「自分の都合の良い時間に働けるから」の比率が高く、女性は「家計の補助、学費等を得たいから」も高い。
- ④職場での満足度について、職業生活全体の満足度の満足度 D.I.は、正社員、契約社員、嘱託社員、出向社員のほうが登録型および常用雇用型の派遣労働者、臨時的雇用者、パートタイム労働者よりも高い。男女別に推移をみると、まず正社員は男女とも上昇傾向にある。契約社員や嘱託社員そして出向社員では、H15 から H19 で値が低下して H22 で上昇するパターンが多い。派遣労働者では、登録型の変動は男女とも大きくなく、常用雇用型は、男女とも H15 から H19 で低下して H22 では男性はほとんど変わらないが女性は上昇している。臨時的雇用者は、男性は H22 で値がマイナスになっているが、女性は逆に H22 で上昇している。パートタイム労働者は男女とも H15 から H19 で値が低下して H22 で上昇している。このほか、項目別の満足度についても、特徴が整理されている。

3. この間におけるトピックスはどのようなデータとなって示されているか（第3章）

第Ⅱ部に入って第3章は、近年における非正規雇用をめぐるトピックスとして、①高齢者雇用安定法の改正による60歳台前半層における継続雇用の進展に伴う嘱託社員の増大、②「パート労働法」の改正によるパートタイム労働者における雇用、就業条件・環境の変化、③労働者派遣における製造業務派遣の解禁（平成16年3月施行）による活用急増、リーマンショック以降の派遣労働者活用の急減とその後の推移、の3つに着目し、「多様化調査」ではどのようなデータとなっているかという視点から再集計・分析を行ったものである。その結果の概要は、次のように要約されている。なお、第3章は、労働経済の視点から労働政策を考察してきている浅尾裕・JILPT労働政策研究所所長が執筆を担当した。

- ①団塊の世代が60歳台入りする状況の下で、高齢者雇用安定法による雇用確保措置の導入を背景として60～64歳層の雇用継続はほぼ成功裏に行われたといえる。60～64歳層で嘱託社員等として就業する人々は、他の形態で就業する場合に比べ満足度も高いといえる。一方、雇用確保措置の導入以前からこの年齢層で嘱託社員として就業していた人々と比べ

てみれば、その満足度はやや低下している。これは、雇用継続に当たって、賃金面の調整は行われたものの、その他の就業条件や就業環境は先行的に実施されていた制度がほぼ踏襲されており、大きな変化は生じなかったことに起因するところが大きいことが窺われる。満足度に関する分析結果からは、職種の中には従来仕事をそのまま継続するのではなく一定の改編が望まれる場合もあること、労働時間をそれまでよりは短くすることなどといった働き方の見直しも必要であることが示唆された。

②平成20年4月における改正「パート労働法」の施行を背景として、パートに対して、福利厚生施設等の利用や能力開発関係を中心に制度適用に相当の進展がみられ、正社員への登用制度の普及も進んでいる。また、均等・均衡待遇に関しても、一定程度の改善がみられている。その一方で、正社員とパートとの「職務分離」とみられる動きや、フルタイム型の非正規雇用である契約社員の活用が進む中で、パートの比較対照の「通常の労働者」として契約社員を捉えているのではないかとみられる動きもみられる。そうした動きが、均等・均衡待遇をはじめとする関連事項に関して、どのような影響を与えているのかについては、今回の分析では必ずしも明確な結果は得られていないが、その動向には今後とも十分に注意をはらうことが求められるといえよう。その際、パートで働く男女において、就業条件・環境に対する関心の高まりが総じてみられることに留意する必要もある。

③平成16年3月の「物の製造業務」の派遣労働の解禁は、折からの輸出主導型の景気回復を背景として、高卒男性、さらにはその若年層を中心として、量的に拡大した雇用機会を提供した。賃金面でも、非正規雇用形態で「物の製造業務」に就く場合において、パートや臨時的雇用者（＝短期のアルバイト就業）に比べれば、それを上回るものであった。しかしながら、正社員の雇用機会がないことから非自発的に派遣労働形態を選択した層が多く、正社員との比較において相対的に劣位にあることはもとより、契約社員と比べても賃金が見劣りする状況となり、労働時間も相対的に長いなど、質的な就業条件・環境には納得感ないし満足感が得られにくいものであった。また、提供された「物の製造業務」の仕事には、簡単で責任の小さい仕事である場合もみられ、それゆえに選択された面もある一方で、キャリア形成に展望を持ちにくいものであったことも推測された。

また、以上のような分析結果を踏まえて、章末で政策インプリケーションを提示している。

4. 正社員とパートタイム労働者の賃金格差（第4章）

第4章は、パートタイム労働者を取り上げ、その賃金がどの様に決まり、また正社員と比較した賃金格差がどの様な要因によって規定されるのか等について、賃金関数の推計等「多様化調査」の個票分析によって明らかにしようとするものである。その結果の概要は、次のように要約されている。なお、第4章は、労働経済学専攻の堀春彦・JILPT 副主任研究員が執筆を担当した。

①平成22年多様化調査を用いて女性パートタイム労働者の賃金関数の推計を行った結果、勤

続年数の増加とともに賃金水準が増加していく傾向が観察された。そのほか、年齢の賃金に及ぼす効果は 30 歳代のみ観察されたこと、学歴の効果はほとんど確認されなかったこと、専門職の場合また専門的な能力を持つ者の場合、高い賃金引上げ効果が観察されたこと、パートタイム労働者の有効活用を企図する企業で働いている場合、賃金の増加が確認されたこと、非自発的にパートタイム労働を行っている者については、そうでない場合に比べて賃金の増加が確認されたこと、などである。この中で、特に賃金の引上げ効果が大きかったものは、専門職や専門的な能力の場合など技能・技術の専門性を有する労働者であった。なお、男性パートタイム労働者の場合には、賃金関数の当てはまりが悪く、女性の場合ほど明確な結果は出ていない。

- ②平成 22 年多様化調査を用いた女性正社員、男性正社員の賃金関数の推計結果をみると、年齢や勤続年数の増加、学歴水準の上昇とともに賃金は増加していること、管理職や専門職で高い賃金の増加が観察され、企業規模の大きさによって支払われる賃金に大きな差が見出されることなど、概ね予想された結果が得られている。
- ③正社員とパートタイム労働者の間には、様々な属性をコントロールしても女性で 8 万 7,000 円程度、男性で 10 万 3,000 円程度の賃金格差が生じている。その賃金格差がどのような要因によっているのか平均値でみた値で要因分解を行った結果、両者の労働時間の長さの差、年齢とともに賃金が増加する賃金増加率の差、勤続年数の差、昇進・昇格制度をはじめとした各種制度の適用割合の差などが賃金格差の大きな要因であることがわかった。
- ④仕事の内容・やりがい、会社の教育訓練・能力開発のあり方、正社員との人間関係などの不満が高まると、女性パートタイム労働者は別の会社で働きたいという確率が高まる。女性パートタイム労働者の勤続年数を延ばすためには、こうした不満を解消する取り組みが重要である。

5. 有期契約労働者の活用理由と就業実態・就業意識（第 5 章）

第 5 章は、有期契約労働者を取り上げ、企業が自覚している有期契約労働者の活用理由によって、有期契約労働者自身の就業実態、就業意識がどう異なるのかを、平成 22 年調査の事業所票・個人票マッチングデータを用いて明らかにしようとしたものである。その結果の概要は、次のように要約されている。なお、第 5 章は、労働社会学専攻の高橋康二・JILPT 研究員が執筆を担当した。

- ①「正社員確保困難」は、業種では医療、福祉などで、企業規模では 5～29 人などで活用理由とされることが多いが、それを理由として有期契約労働者を活用している場合、雇用の安定性は高いが、「福利厚生」、「教育訓練・能力開発のあり方」の満足度は低い。
- ②「正社員重要業務特化」を理由として活用されることが多いのは、女性、生計の担い手でない者であるが、それを理由として有期契約労働者を活用している場合、定着性は高いが、賃金は低い。また、「賃金」、「人事評価・処遇のあり方」の満足度が低い。

- ③「専門的業務」は、男性、大学卒、管理的な仕事、専門的・技術的な仕事で働く者などについて多いが、それを理由として有期契約労働者を活用している場合、雇用の安定性が高く、賃金が高く、定着性も高い。また、「職業生活全体」をはじめ多くの項目に関する満足度も高い。
- ④「即戦力」は、男性、大学卒、管理的な仕事、専門的・技術的な仕事で働く者などで多く、それを理由として有期契約労働者を活用している場合、雇用の安定性が高く、賃金も高いが、定着性は低い。他方、「仕事の内容・やりがい」の満足度は高い。
- ⑤「景気変動対応」は、生産工程の仕事で働く者で多く、それを理由として有期契約労働者を活用している場合、雇用の安定性が低く、「雇用の安定性」の満足度も低い、賃金はやや高い。
- ⑥「長時間対応」は、業種では小売業、宿泊業、飲食サービス業で、事業所形態では店舗で多く、また、女性、若年者、在学中の者、生計の担い手でない者、販売の仕事、サービスの仕事で働く者などについて多い。それを理由として有期契約労働者を活用している場合、雇用の安定性が低く、賃金も低い。また、「正社員との人間関係、コミュニケーション」の満足度も低い。
- ⑦「繁閑対応」は、業種では小売業、宿泊業、飲食サービス業で、事業所形態では店舗で多く、また、女性、生計の担い手でない者、販売の仕事、サービスの仕事で働く者などで多い。それを理由として有期契約労働者を活用している場合、雇用の安定性が低く、賃金も低い、定着性は高い。そして、雇用の安定性、賃金が低いにもかかわらず、「賃金」、「雇用の安定性」の満足度は高い。
- ⑧「臨時・季節的」は、業種では生活関連サービス業、娯楽業で多く、また、サービスの仕事、建設・採掘の仕事で働く者などで多い。それを理由として有期契約労働者を活用している場合、雇用の安定性が低く、賃金が低く、定着性も低い。また、「福利厚生」、「教育訓練・能力開発のあり方」の満足度も低い。
- ⑨「賃金節約」は、女性、販売の仕事で働く者などで多い。それを理由として有期契約労働者を活用している場合、定着性は高いが、賃金は低い。そして、「正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション」以外のすべての項目において満足度が低くなっている。
- ⑩「高年齢者再雇用」は、男性、60歳以上、生計の担い手が自分である者などで多い。それを理由として有期契約労働者を活用している場合、雇用の安定性は高く、賃金も高いが、定着性は低い。満足度は、「雇用の安定性」、「福利厚生」については高いが、「賃金」、「人事評価・処遇のあり方」、「職場での指揮命令系統の明確化」については低い。
- ⑪「育児、介護休業代替」は、業種では電気・ガス・熱供給・水道業で多く、女性で多い。それを理由として有期契約労働者を活用している場合、雇用の安定性が低く、賃金が低く、定着性も低い。また、「賃金」、「雇用の安定性」の満足度も低い。ただし、「職場の環境」、「正社員との人間関係、コミュニケーション」の満足度は高くなっている。

また、以上のような分析結果を踏まえて、章末で政策インプリケーション（含意）をまとめて提示している。

6. 労働時間の現実と希望のギャップ—「隠れた失業」の実態と要因—（第6章）

第6章は、平成22年の「多様化調査」において労働時間に関する希望が調査されていることに着目して、非正規雇用者をめぐる不本意性の一つとして「不完全就業」を取り上げ、追加就業を希望する短時間就業者の実態と要因を明らかにし、不完全就業を行っている者の満足度や正社員志向、定着志向について分析を行おうとしたものである。なお、不完全就業問題の深刻の度合いが希望する労働時間の長短に影響されうることに配慮し、週間希望労働時間が35時間以上の不完全就業者（非自発的パートタイム雇用）と35時間未満の不完全就業者（その他不完全就業）を区分して分析を進めている。結果の概要は、次のように要約されている。なお、第6章は、労働経済学専攻で、JILPTにおいて非正規雇用に関する調査研究に関わってきているJILPTアシスタント・フェローの李青雅が執筆を担当した。

- ①夫のいる女性は非自発的なパートタイム雇用となる確率も、そして、その他不完全就業となる確率も有意に低くなる。一方、子どもの存在はその他不完全就業となる確率を高める働きをする。
- ②40歳以上の女性の場合、家計の担い手であることは非自発的なパートタイム雇用となる確率を高める働きをする。40歳以上の女性で無配偶者は、フルタイム就業を望んでいながら、不本意に短時間就業を行っている可能性が高い。
- ③女性の場合、親との同居は、女性の家事・育児負担が軽減され、それだけフルタイム就業を希望する確率が高くなることから、非自発的なパートタイム雇用となる確率を高める働きをする。
- ④男性の不完全就業には、年齢効果や学歴効果が強く反映される。とりわけ、低学歴であるほど不完全就業となる確率は高くなる。人的資本の蓄積が少ないことが男性の就業を不完全なものにする。
- ⑤リーマンショック後の企業の雇用調整として、非正規雇用の削減がしばしば指摘されているが、残された非正規労働者も労働時間が不本意に短縮された可能性が示されている。しかし、その影響は女性の非正規雇用者のみに現れており、企業による労働時間の短縮行動が女性労働者を中心に行われた可能性が示唆される。
- ⑥不完全就業者は、追加就業を希望しない短時間就業者や希望どおりのフルタイム就業を行っている者に比べて、「仕事内容・やりがい」を除くほぼすべての事項において、満足度が低い。
- ⑦女性の不完全就業者は定着志向が弱い。とりわけ、非自発的なパートタイム雇用である場合に顕著に現れている。

7. 社会保険等各種制度の適用が就業形態別労働者比率に与える影響（第7章）

第7章は、社会保険の適用をはじめ福利厚生、社内外教育、及び正社員への転換といった各種制度の導入が、事業所の就業形態別労働者比率にどのような影響を与えているかの検証を試みたものである。その結果の概要は、次のように要約されている。なお、第7章は、マクロ経済及び計量経済学専攻の中野諭・JILPT 研究員が執筆を担当した。

- ①雇用保険等法定福利厚生制度については、例えば雇用保険制度をパートタイム労働者に適用している事業所は、パートタイム労働者比率が高く、将来も同比率を高めることが見込まれる。また、契約・嘱託社員へ厚生年金を適用する事業所ほどこれらの労働者比率が高く、将来もこれらの比率を高めると見込まれることから窺えるように、フルタイム、あるいはそれに準ずる労働時間の非正規雇用者については、社会保険の適用による労働コスト増から雇用量を減らすのではなく、適切に社会保険を負担して活用するという結果になっている。社会保険の適用による労働コスト増が、必ずしも将来の非正規雇用者比率を下げるとは限らない。
- ②企業年金、退職金、福利厚生施設利用等法定外福利厚生制度については、非正規雇用者に制度を適用している事業所では、各非正規雇用者比率が就業形態によって高い場合も低い場合もあり、一様ではない。ただし将来については、法定外の福利厚生制度の適用に伴って非正規雇用者に係わる労働コストが増加するため、同比率が低下する傾向がある。これは、優秀な人材を厳選し、確保するために法定外福利の点で手厚くしているとも考えることができる。その中で例外的であるのが福利厚生施設等の利用であり、その適用は各非正規雇用者比率を現状で低めるものの、将来は同比率を上昇させるように作用する。したがって、事業所が当該非正規雇用者比率を高めようと考えている場合には、人材確保の観点から福利厚生施設等の利用程度の法定外福利は適用するものと推察される。
- ③教育訓練制度については、非正規雇用者に社内教育訓練制度を適用する事業所は、当該非正規雇用者の比率が現状で相対的に高く、将来も同比率を高めると見込まれる。一方、自己啓発活動に対する援助制度を適用する事業所は、現状では正社員比率が高く、非正規雇用比率は低い。したがって、非正規雇用者比率を高めようとする事業所は、社内教育訓練制度は適用するものの、自己啓発援助制度までは適用しない傾向にあるといえる。
- ④賞与支給や昇進・昇格制度など報酬制度については、賞与支給制度や昇進・昇格を非正規雇用者に適用する事業所は、当該非正規雇用者の比率が現状で相対的に高く、将来も高める傾向にある。
- ⑤正社員への転換制度については、その適用は、主として契約社員及びパートタイム労働者比率を高める。ただし、転換後の正社員がフルタイム雇用か短時間雇用かによって制度適用の効果は異なる。少なくとも近年においては、パートタイム労働者だからといって短時間正社員へ転換するのではなく、フルタイムの正社員化が求められていると考えられる。

8. 二つの付表

第Ⅱ部の末尾には、付表1、付表2とする2つの補論的な集計・分析結果を掲載している。

付表1（事業所固定効果をコントロールした賃金関数の推計）は、個人属性だけに基づく賃金関数と、事業所固有の異質性をコントロールした賃金関数が対照できるデータを提供することを目的としたものである。今後における非正規雇用者の賃金分析の展開に資することが期待される。

付表2（勤続年数別にみた有期契約労働者の今後の就業継続希望に関する集計）は、有期契約の下にある非正規雇用者について、その勤続期間別に今後における就業希望を集計し、勤続5年に到達する前である人々のうちで現在の企業で引き続き働くことを希望している割合やその場合に希望する就業形態に関するデータを示したものである。平成24年の「労働契約法」改正事項に関連した一つの参考データとなることが期待される。

第Ⅰ部

雇用の多様化の変遷

—2003年・2007年・2010年

厚生労働省「多様化調査」データの推移—

第1章 事業所における非正社員活用の実態とその変化—事業所調査から—

本章では、厚生労働省「多様化調査」の事業所調査の個票データを用いて、平成15（2003）年、平成19（2007）年、平成22（2010）年の各調査の集計結果について時間的変化を中心に紹介する¹。なお、以下この章及び次の章（第2章）において各年をそれぞれH15、H19、H22と略称する。

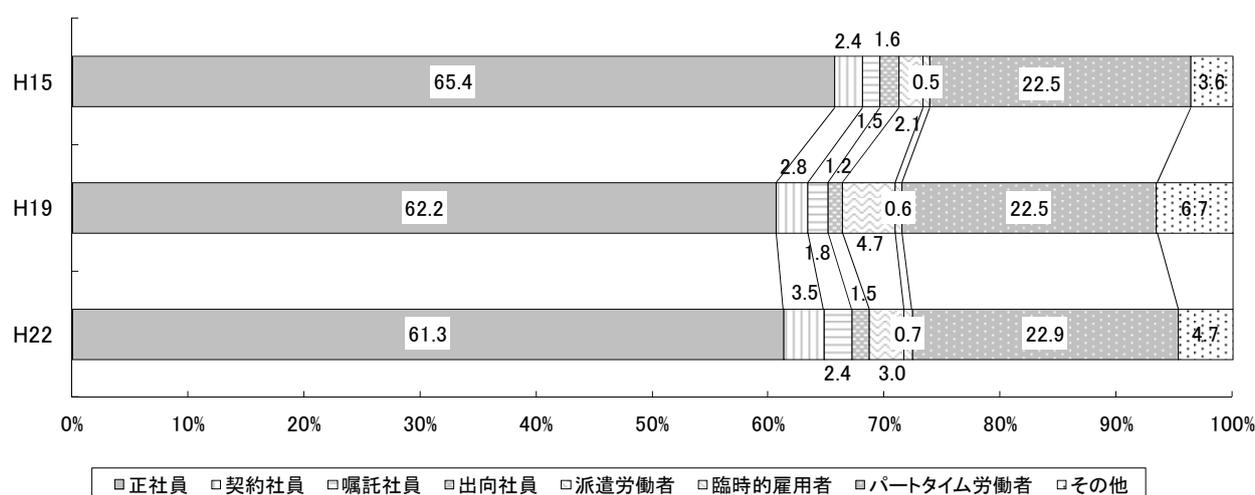
第1節 正社員・非正社員の構成

1. 正社員・非正社員の構成

(1) 正社員・非正社員の構成比率

図表1-1-1は、各年の正社員・非正社員の構成比率の推移をみたものである。正社員については、H15からH19では正社員の比率が65.4%から62.2%へ低下しているが、H19からH22は62.2%から61.3%へ0.9ポイントの低下であり、ほとんど変動はない。非正社員の中では、契約社員や嘱託社員の比率がH19からH22にかけて上昇している（契約社員：2.4%→2.8%→3.5%、嘱託社員：1.5%→1.8%→2.4%）のに対し、派遣労働者はH15からH19で上昇しているもののH19からH22では低下している（2.1%→4.7%→3.0%）。出向社員や臨時的雇用者、パートタイム労働者の比率にはほとんど変動がみられない。

図表1-1-1 正社員・非正社員の構成比率の推移(%)

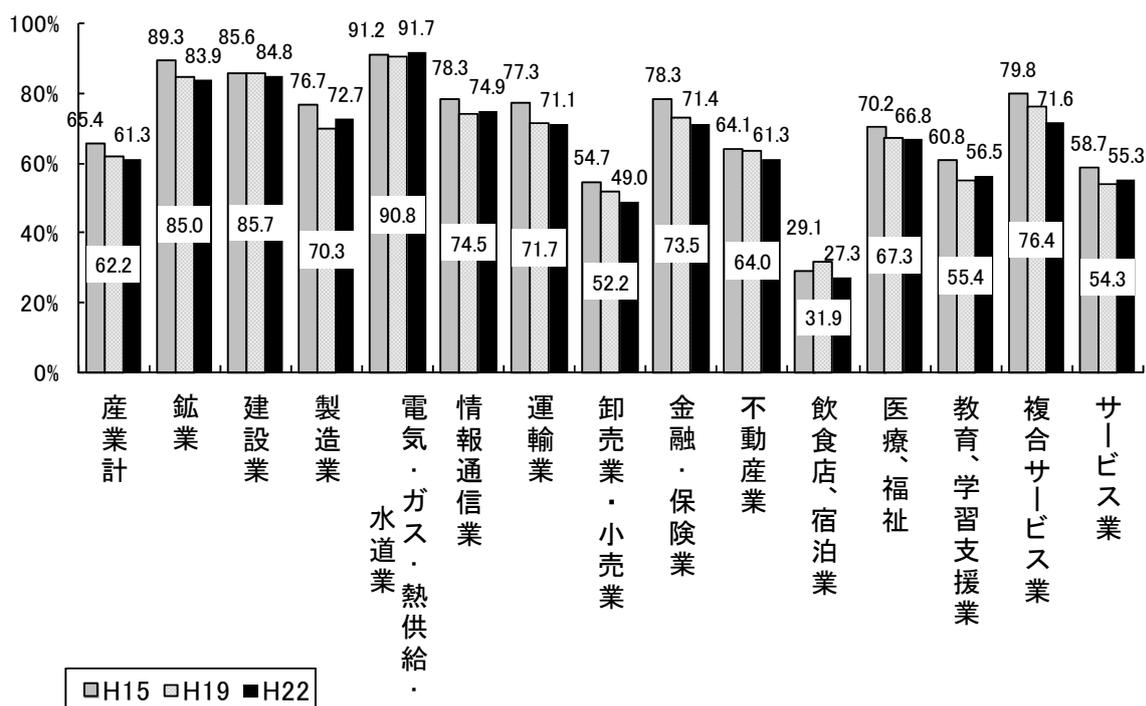


¹ 非正社員については契約社員、派遣労働者、パートタイム労働者の3種類を中心に扱う。

(2) 産業別にみた傾向

図表 1-1-2 は、産業別に正社員比率の推移をみたものである²。産業計では、H15 から H22 にかけて比率が低下してきて (65.4%→62.2%→61.3%)、ほとんどの産業でも同様の傾向を示している。H19 から H22 で比率が上昇しているのは製造業 (70.3%→72.7%)、電気・ガス・熱供給・水道業 (90.8%→91.7%)、教育・学習支援業 (55.4%→56.5%) である。

図表 1-1-2 産業別にみた正社員比率の推移(%)



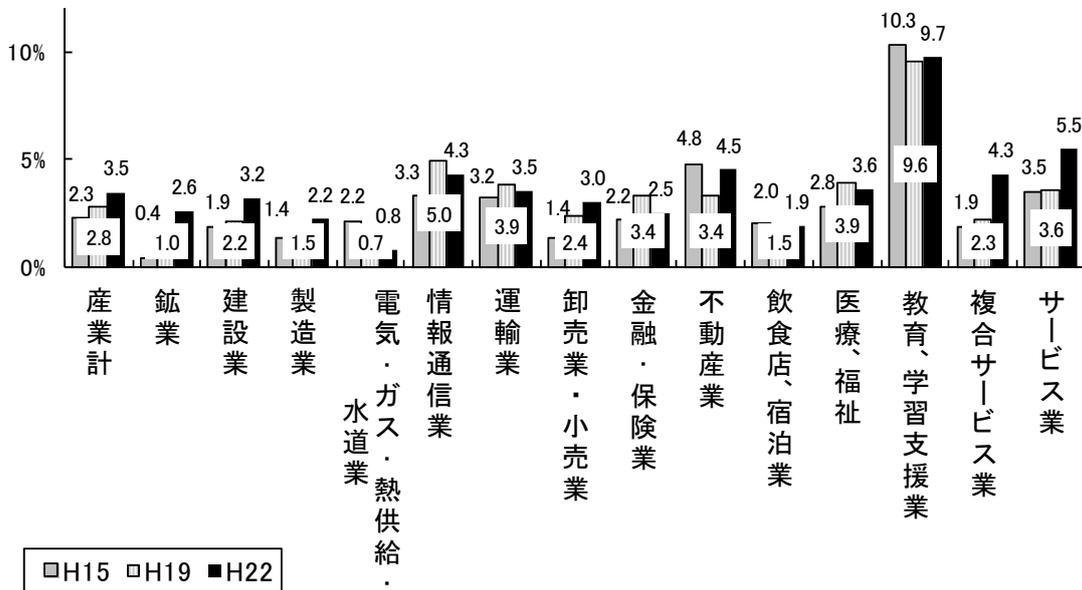
図表 1-1-3 は、産業別に契約社員比率の推移をみたものである。産業計では H15 から H22 にかけて比率が上昇してきて (2.3%→2.8%→3.5%)、H19 から H22 では複合サービス業が 2.3%から 4.3%へと 2 ポイント、サービス業が 3.6%から 5.5%へと 1.9 ポイント上昇している。

図表 1-1-4 は、産業別に派遣労働者比率の推移をみたものである。産業計では、H15 の 2.0%から H19 の 4.7%に上昇したが、H22 で 3.0%に低下している。この傾向が顕著なのは製造業で、H15 の 2.0%から H19 で 9.8%に上昇したものの H22 で 4.9%に 4.9 ポイント低下している。情報通信業も H15 の 5.9%から H19 で 9.9%に上昇し H22 で 8.0%に低下している。金融・保険業は、H15 から H19 は 8.7%から 9.5%へと小幅な上昇であるが H22 では 5.6%

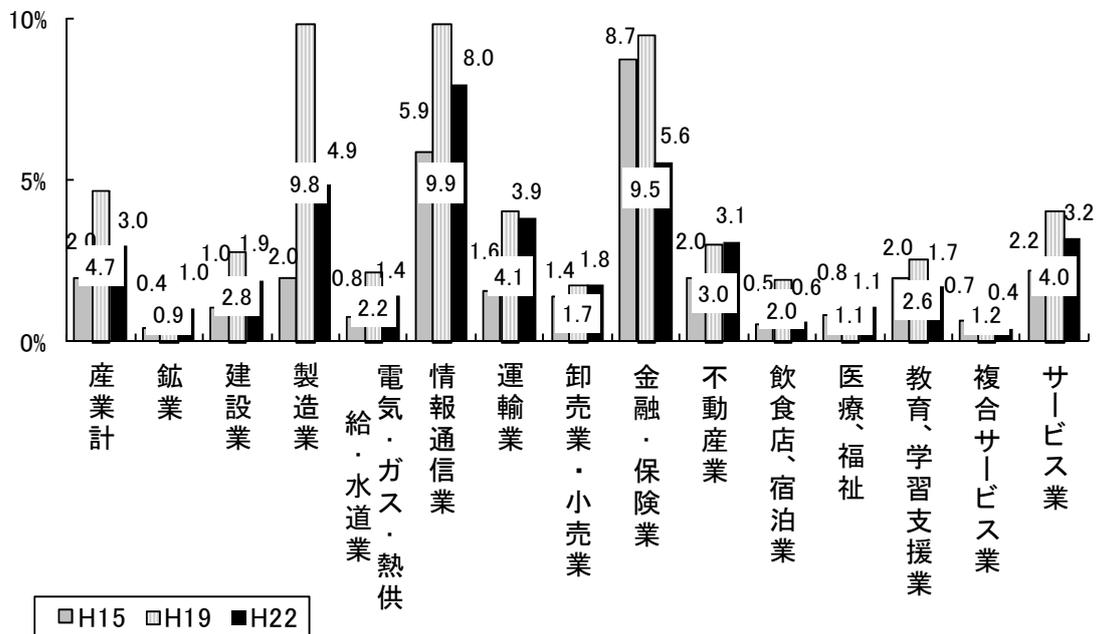
² H22 の産業分類は H15 と H19 の分類と異なっているため、中分類の区分を用いて H15 と H19 の分類と一致するようにカテゴリを調整している。産業分類の変更については、序章の第 1 節 3. (3) を参照されたい。なお、以下において、「教育、学習支援業」のように一つの分類の名称の中で読点 (、) が用いられている場合は、紛れることを防ぐために「教育・学習支援業」のように中黒点 (・) に置き換えて表記している。また、「サービス業 (他に分類されないもの)」は単に「サービス業」と表記している。

へと 3.9 ポイント低下している。

図表 1-1-3 産業別にみた契約社員比率の推移(%)



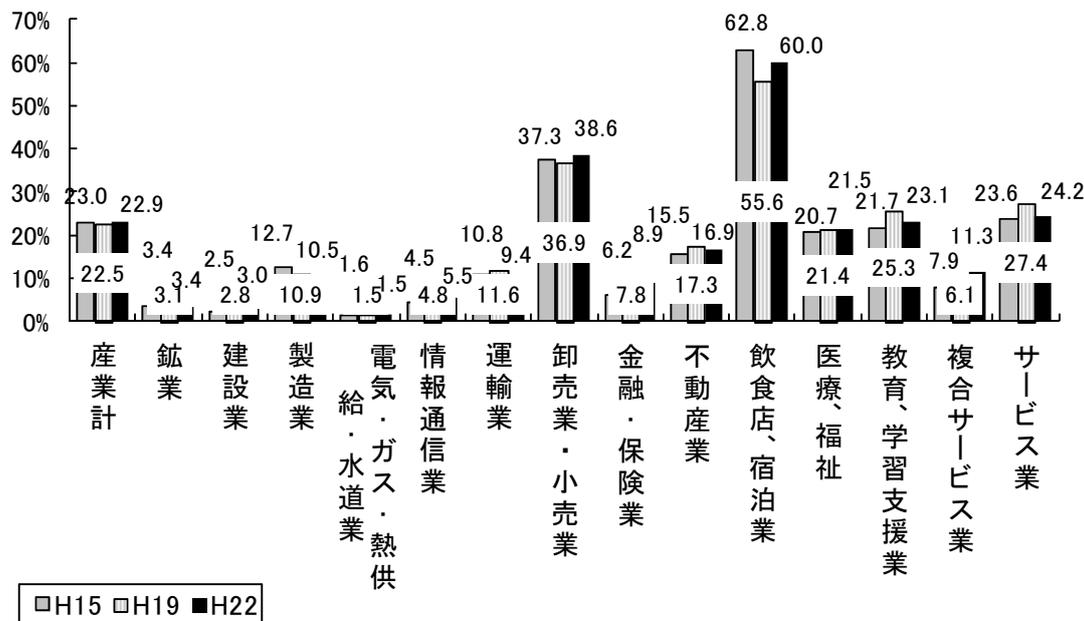
図表 1-1-4 産業別にみた派遣労働者比率の推移(%)



図表 1-1-5 は、産業別にパートタイム労働者比率の推移をみたものである。産業計では、H15 の 23.0% から H19 の 22.5% そして H22 の 22.9% とほとんど変化がみられない。パートタイム労働者比率の高い飲食店・宿泊業では、H15 の 62.8% から H19 で 55.6% に低下するが H22 で 60.0% へ上昇している。この他に H19 から H22 で 1 ポイント以上上昇している

のは、卸売業・小売業（36.9%→38.6%）、金融・保険業（7.8%→8.9%）、複合サービス業（6.1%→11.3%）である。逆に、H19 から H22 で 1 ポイント以上低下しているのは、運輸業（11.6%→9.4%）、教育・学習支援業（25.3%→23.1%）、サービス業（27.4%→24.2%）である。

図表 1-1-5 産業別にみたパートタイム労働者比率の推移(%)

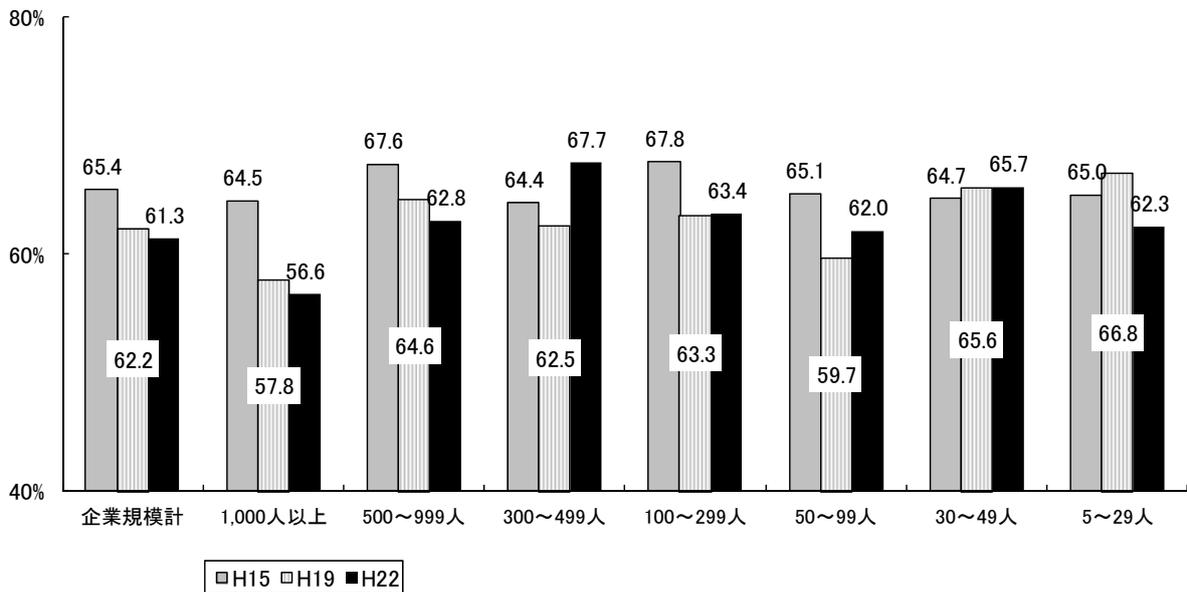


(3) 企業規模別にみた傾向

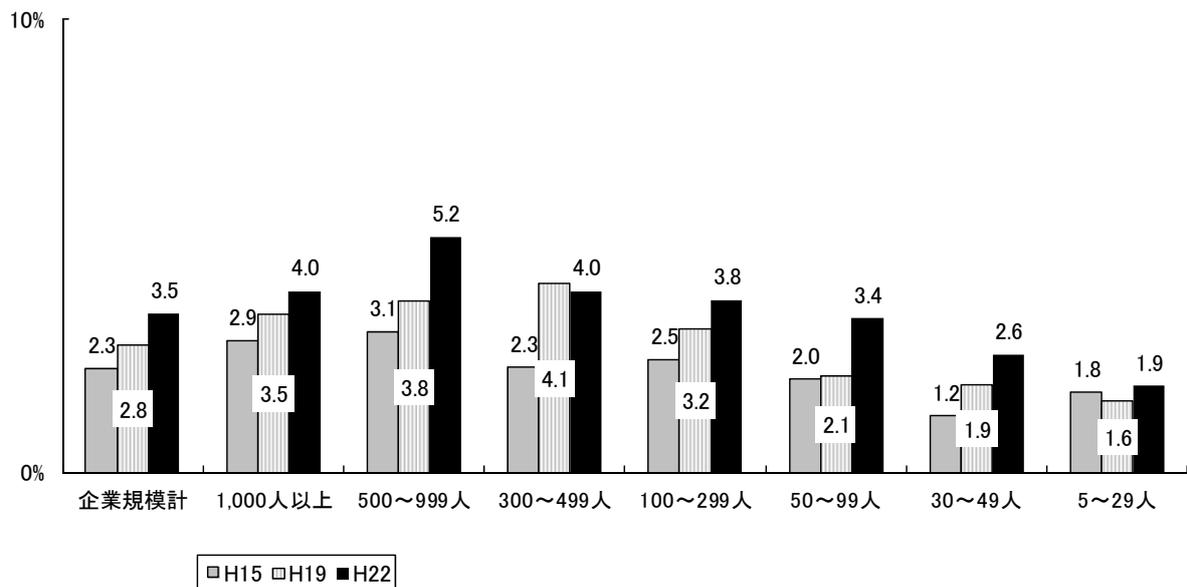
図表 1-1-6 は、企業規模別に正社員比率の推移をみたものである。1,000 人以上や 500～999 人の規模の大きな企業と 5～29 人の小規模な企業では比率が低下しているが、300～499 人や 50～99 人といった中規模の企業では H19 から H22 で上昇している。

図表 1-1-7 は、企業規模別に契約社員比率の推移をみたものである。300～499 人を除くすべての規模で H22 の比率が最も高くなっている。

図表1-1-6 企業規模別にみた正社員比率の推移(%)



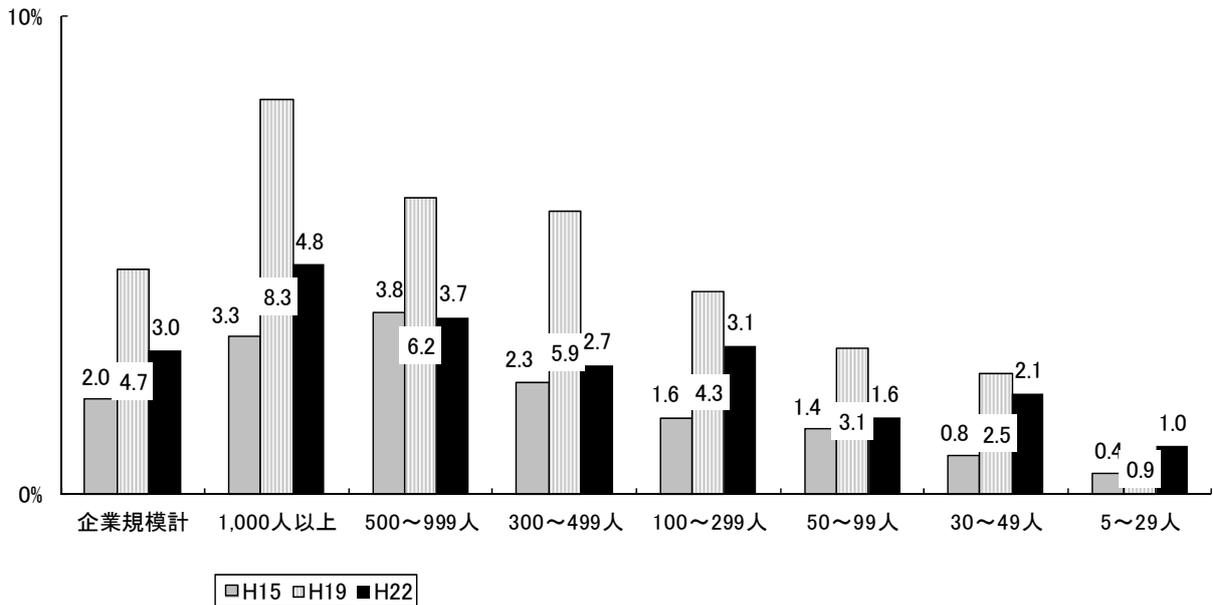
図表1-1-7 企業規模別にみた契約社員比率の推移(%)



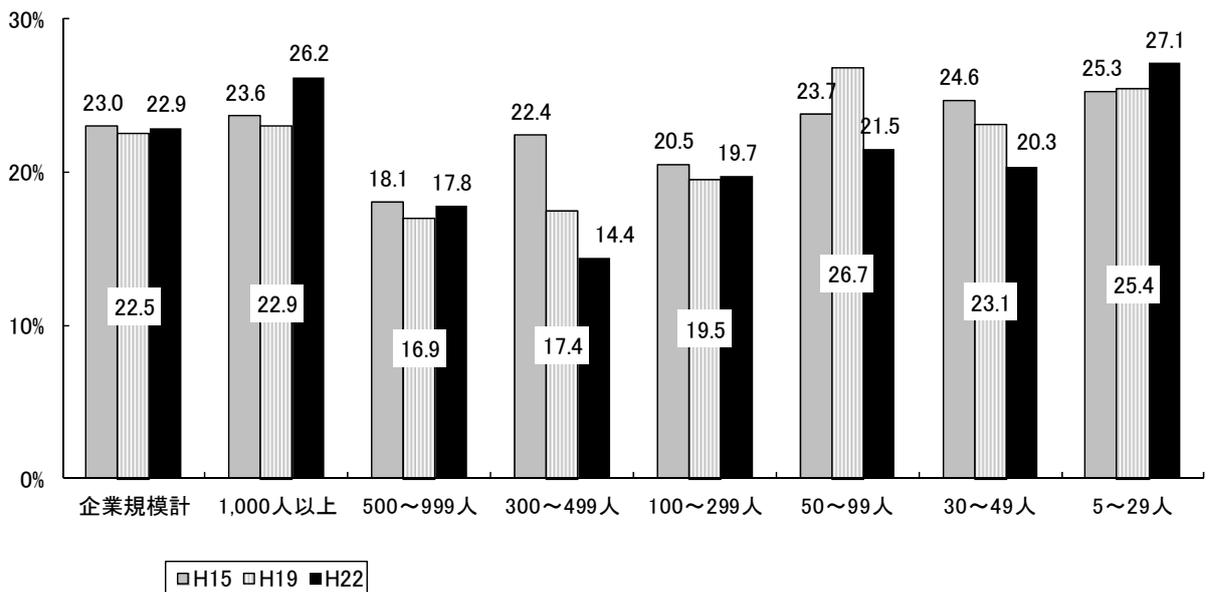
図表1-1-8は、企業規模別に派遣労働者比率の推移をみたものである。5~29人を除くすべての規模で企業規模計と同じ傾向となっている。すなわち、H15からH19で比率が上昇したものの、H19からH22で低下している。

図表1-1-9は、企業規模別にパートタイム労働者比率の推移をみたものである。企業規模計ではほとんど変化がみられないが、H19からH22で1,000人以上と5~29人の比率が若干上昇しているのに対して、300~499人や50~99人、30~49人では低下している。

図表1-1-8 企業規模別にみた派遣労働者比率の推移(%)



図表1-1-9 企業規模別にみたパートタイム労働者比率の推移(%)



2. 3年前と比べた非正社員比率の変化

(1) 全般的な動向

図表1-1-10は、3年前と比べた非正社員比率の変化である。合計でみた場合、「非正社員の比率が上昇」の回答比率はH15からH22にかけて低下している(19.1%→13.6%→10.3%)。一方、「非正社員の比率が減少」の回答比率はH15からH19では差はないが、H19からH22で上昇している(9.8%→17.3%)。

産業別にみると、「非正社員の比率が上昇」の回答比率がH15からH22にかけて低下して

いるのは、製造業、卸売業・小売業、金融・保険業、飲食店・宿泊業である。また、情報通信業でも H19 から H22 で低下している。

「非正社員の比率が減少」の回答比率が H19 から H22 で上昇している産業は、建設業、製造業、運輸業、金融・保険業、不動産業、飲食店・宿泊業、サービス業である。

企業規模別にみると、すべての規模で H15 から H22 にかけて「非正社員の比率が上昇」の回答比率が低下しているが、1,000 人以上や 500～999 人など規模の大きい企業でその傾向が顕著である。一方、「非正社員の比率が減少」の回答比率は、300～499 人を除いたすべての規模において H19 から H22 で上昇している。特に 1,000 人以上と 5～29 人で差が大きい。

図表1-1-10 3年前と比べた非正社員比率の変化(%)

	非正社員の比率が上昇			ほとんど変わらない			非正社員の比率が減少			不明			
	H15	H19	H22	H15	H19	H22	H15	H19	H22	H15	H19	H22	
合計	19.1	13.6	10.3	69.2	74.4	69.3	8.9	9.8	17.3	2.8	2.2	3.1	
産業大分類	鉱業	12.6	9.1	10.8	74.1	82.3	72.4	7.2	7.3	12.7	6.1	1.3	4.2
	建設業	8.6	5.1	4.8	74.6	85.3	65.2	10.4	6.7	24.3	6.4	2.9	5.7
	製造業	18.2	15.9	10.9	68.5	69.0	58.7	10.4	12.0	27.9	3.0	3.1	2.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	14.0	15.4	13.1	77.3	78.9	77.8	5.8	4.5	8.4	3.0	1.1	0.7
	情報通信業	15.4	15.7	9.9	70.3	68.4	70.1	11.9	13.7	18.3	2.4	2.2	1.7
	運輸業	20.2	16.0	15.5	70.1	68.4	61.6	5.9	13.2	19.8	3.8	2.4	3.1
	卸売業・小売業	19.1	14.6	9.0	70.0	72.3	74.6	8.4	11.3	12.1	2.6	1.8	4.4
	金融・保険業	32.5	19.9	13.3	57.2	71.0	71.3	7.6	8.1	13.1	2.7	1.0	2.4
	不動産業	15.1	10.2	12.1	73.5	78.4	71.7	9.0	6.3	13.8	2.4	5.0	2.4
	飲食店、宿泊業	24.1	14.9	8.9	65.7	77.2	69.4	10.2	6.5	21.6	0.0	1.4	0.1
	医療、福祉	23.5	15.4	14.7	66.6	74.9	72.2	8.2	7.5	11.2	1.7	2.2	1.9
	教育、学習支援業	21.2	12.3	11.9	70.8	78.2	78.1	5.1	8.4	8.9	2.9	1.0	1.1
	複合サービス業	19.3	22.5	21.1	70.3	70.6	67.2	7.3	6.8	10.8	3.0	0.1	0.9
	サービス業	20.5	11.5	10.6	68.7	75.7	69.9	8.4	9.9	15.7	2.3	2.9	3.8
企業規模	1000人以上	30.6	20.3	14.5	60.8	72.4	67.4	6.9	6.7	16.9	1.7	0.5	1.2
	500～999人	29.0	23.8	8.2	58.3	63.7	75.0	9.6	11.4	15.7	3.1	1.1	1.0
	300～499人	37.4	18.8	12.6	54.6	60.5	68.3	6.4	20.6	17.9	1.6	0.1	1.3
	100～299人	21.7	17.0	15.7	69.0	69.0	65.4	7.8	11.0	16.4	1.5	3.0	2.5
	50～99人	20.0	16.7	13.0	69.8	71.6	68.3	7.3	11.4	17.3	2.9	0.3	1.4
	30～49人	21.8	13.8	9.9	63.0	70.4	72.5	10.9	12.6	14.6	4.2	3.2	3.0
	5～29人	12.1	9.2	7.4	74.7	79.2	70.1	9.9	8.6	18.0	3.3	3.0	4.6

注：H19、H22 は「正社員以外の労働者の比率が上昇」、「正社員以外の労働者の比率が減少」

(2) 就業形態による相違

次に、それぞれの調査年（H15、H19、H22）において「非正社員の比率が上昇」と回答した事業所を対象に、どの就業形態の割合が上昇したのかについて、産業別・企業規模別にみたのが図表 1-1-11 である。

合計でみた場合、いずれの調査年でもパートタイム労働者の回答比率が 5 割を超えていて最も高い。それぞれの就業形態の推移については、契約社員ではほとんど変化はみられない

が、派遣労働者は H15 から H19 で比率が上昇し、H19 から H22 で低下している。またパートタイム労働者では H15 から H22 にかけて回答比率が低下している。

産業別にみると、「契約社員の比率が上昇した」という回答比率が上昇しているのは、情報通信業、飲食店・宿泊業、複合サービス業などである。

「派遣労働者の比率が上昇した」という回答比率では、不動産業が H15 から H19 では低下しているが、H19 から H22 では上昇している。その他のほとんどは H19 から H22 で回答比率が低下している。

図表1-1-11 3年前と比べて比率が上昇した就業形態(%)

		契約社員			派遣労働者			パートタイム労働者		
		H15	H19	H22	H15	H19	H22	H15	H19	H22
合計		13.1	14.1	14.6	13.3	18.3	10.2	64.4	56.2	53.7
産業大分類	鉱業	6.6	12.8	13.4	9.6	10.8	1.6	48.9	12.8	16.2
	建設業	21.5	15.7	16.3	20.0	32.2	24.9	14.7	4.7	25.6
	製造業	6.2	9.4	13.3	17.6	35.8	16.8	55.5	42.4	43.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	18.4	13.3	16.6	21.8	41.6	22.4	20.5	20.9	10.1
	情報通信業	32.5	34.9	48.9	22.2	34.6	26.4	33.7	20.3	10.6
	運輸業	21.6	21.6	14.2	17.4	20.7	7.5	40.6	38.6	23.1
	卸売業・小売業	8.7	12.0	8.1	9.2	10.4	6.6	80.7	70.4	65.8
	金融・保険業	13.9	11.1	12.0	51.5	44.3	13.8	38.4	46.3	52.8
	不動産業	22.3	10.9	11.9	21.7	13.9	22.6	47.5	37.9	32.3
	飲食店・宿泊業	13.0	12.5	24.6	1.3	9.4	0.3	86.2	58.2	66.9
	医療・福祉	10.8	11.4	8.5	6.9	10.9	6.9	83.9	78.6	76.2
	教育・学習支援業	30.1	15.7	21.0	11.5	29.0	11.5	67.1	51.0	63.8
	複合サービス業	11.6	14.6	24.1	10.3	14.5	2.6	33.6	23.0	54.6
	サービス業	18.8	23.8	18.3	13.0	10.0	12.9	50.7	61.0	43.6
企業規模	1000人以上	14.9	16.0	20.8	20.0	29.8	9.4	63.0	57.8	62.2
	500～999人	17.9	16.8	15.7	25.7	26.8	14.1	53.7	49.9	53.1
	300～499人	13.6	34.6	10.5	16.1	14.8	6.2	62.2	45.4	63.0
	100～299人	20.2	23.3	16.8	16.3	20.9	22.4	62.9	48.5	33.9
	50～99人	10.2	11.6	20.0	10.5	25.5	10.2	63.6	54.2	46.8
	30～49人	8.7	12.1	8.9	16.3	17.8	15.2	62.8	62.9	41.5
	5～29人	9.7	6.3	9.6	3.9	7.1	4.1	69.7	61.3	61.1

注1：増加した就業形態すべてを選択する多重回答方式であるが、表記の就業形態のみ掲載。

注2：H15は非該当を除いた集計値。

「パートタイム労働者の比率が上昇した」という回答比率では、H22が最も高いのは建設業と金融・保険業、そして複合サービス業である。また、その他にH19からH22で回答比率が上昇しているのは、飲食店・宿泊業、教育・学習支援業である。

企業規模別にみると、「契約社員の比率が上昇した」という回答比率は、1,000人以上と50～99人などであり、派遣労働者では100～299人でH22の回答比率が最も高いもののH19との差はわずかである。また、パートタイム労働者では、1,000人以上や500～999人、300～

499人など規模の大きな企業でH19からH22で比率が上昇している。

3. 今後の非正社員比率の見込み

(1) 全般的な動向

図表1-1-12は、今後の非正社員比率の見込みについてみたものである。合計では、「非正社員の比率が上昇」(19.8%→12.6%→11.1%)や「何ともいえない」(19.0%→18.5%→13.2%)の回答比率はH15からH22にかけて低下している一方で、「ほとんど変わらない」(54.8%→61.8%→63.0%)や「非正社員の比率が減少」(3.6%→4.4%→8.6%)の回答比率はH15からH22にかけて上昇傾向にある。

産業別にみると、「非正社員の比率が上昇」で回答比率が明確に上昇傾向にある産業はなく、概ね低下傾向にある。金融・保険業でその傾向が顕著にみられる。「非正社員の比率が減少」では、建設業と飲食店・宿泊業でH22の回答比率が10%を超えていて他の産業より回答比率が高い。

企業規模別にみると、「非正社員の比率が上昇」では、1,000人以上と500～999人という規模の大きな企業でH22の回答比率の低下が顕著となっている。「非正社員の比率が低下」では、500～999人と300～499人でH22の回答比率が10%を超えているが、H19からH22では300～499人の回答比率にほとんど変化はなく、500～999人では10ポイント以上上昇している。

図表1-1-12 非正社員比率の今後の見込み(%)

	非正社員の比率が上昇			ほとんど変わらない			非正社員の比率が減少			何ともいえない			不明			
	H15	H19	H22	H15	H19	H22	H15	H19	H22	H15	H19	H22	H15	H19	H22	
合計	19.8	12.6	11.1	54.8	61.8	63.0	3.6	4.4	8.6	19.0	18.5	13.2	2.9	2.7	4.2	
産業大分類	鉱業	12.3	8.2	5.7	57.9	61.9	65.0	3.5	1.5	7.7	21.2	23.5	15.7	5.0	4.9	5.9
	建設業	9.1	9.4	5.7	57.1	63.7	56.9	4.7	3.6	12.0	21.8	18.9	18.2	7.2	4.4	7.2
	製造業	18.3	12.3	10.0	56.8	57.3	56.3	3.7	5.5	9.0	18.3	21.6	19.6	2.9	3.2	5.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	10.1	8.5	11.1	57.7	63.4	65.2	4.3	4.3	4.1	25.0	22.5	19.0	2.9	1.2	0.6
	情報通信業	17.1	11.8	10.6	53.9	55.9	61.4	3.1	5.8	8.6	23.3	24.2	16.3	2.6	2.4	3.0
	運輸業	19.2	14.0	16.2	56.1	57.2	57.6	2.3	4.6	7.1	19.1	20.5	14.4	3.3	3.8	4.6
	卸売業・小売業	22.8	14.5	11.0	53.1	62.1	65.3	3.0	4.7	8.4	18.6	16.4	10.2	2.4	2.4	5.2
	金融・保険業	32.7	13.6	7.0	42.3	58.5	72.0	2.6	5.9	6.7	20.1	21.4	12.5	2.3	0.7	1.8
	不動産業	13.5	11.2	9.9	61.7	65.4	69.8	4.6	1.6	5.8	16.3	17.4	10.9	3.9	4.4	3.6
	飲食店・宿泊業	23.9	14.4	16.6	55.1	67.1	61.3	4.6	3.3	11.5	16.4	15.1	9.7	0.0	0.0	1.0
	医療・福祉	21.9	9.7	11.8	56.8	63.7	71.1	2.1	4.1	6.5	17.4	19.4	9.2	1.8	3.1	1.5
	教育、学習支援業	17.2	11.9	10.1	56.7	67.8	69.6	3.0	2.1	5.6	18.8	17.1	13.1	4.3	1.0	1.7
複合サービス業	23.8	16.6	18.7	52.0	58.6	51.0	4.6	5.2	8.0	16.7	19.0	20.7	2.9	0.6	1.6	
サービス業	18.4	11.4	10.1	54.5	61.0	64.3	4.5	4.2	7.0	20.1	19.8	13.6	2.5	3.6	4.9	
企業規模	1000人以上	31.2	22.0	16.5	46.8	57.1	62.4	3.2	4.1	7.3	16.3	15.7	12.4	2.6	1.0	1.4
	500～999人	35.4	22.6	6.6	46.9	60.0	67.3	2.1	2.6	13.3	12.8	14.6	11.3	2.8	0.2	1.5
	300～499人	25.7	13.6	12.6	55.9	49.5	62.0	2.9	10.0	11.7	13.8	24.0	13.6	1.7	2.9	0.2
	100～299人	21.6	11.3	15.8	52.4	62.5	65.7	4.0	5.0	6.8	20.4	18.7	8.2	1.7	2.5	3.5
	50～99人	21.5	14.6	13.0	53.9	63.0	66.3	1.9	3.4	7.6	21.0	18.7	10.1	1.7	0.3	3.0
	30～49人	22.6	10.5	14.9	50.1	60.7	63.3	4.4	6.2	7.5	18.6	19.1	10.5	4.3	3.5	3.7
	5～29人	13.4	9.3	7.8	59.0	64.0	61.6	4.1	3.9	8.9	20.1	19.1	15.6	3.4	3.7	6.2

注：H19、H22は「正社員以外の労働者の比率が上昇」、「正社員以外の労働者の比率が減少」

(2) 就業形態による相違

次に、「非正社員比率が上昇」との見込みを示した事業所を対象に、どの就業形態の割合が上昇すると予想するのかについて、産業別・企業規模別にみたものが図表1-1-13である。

合計では、いずれの調査年でもパートタイム労働者の回答比率が最も高い。それぞれの就業形態での推移については、契約社員は2割前後で推移していて、派遣労働者はH15からH19で若干上昇したもののH19からH22で低下している。また、パートタイム労働者はH15からH22にかけてわずかながら低下傾向にある。

図表1-1-13 今後割合が上昇する就業形態(%)

		契約社員			派遣労働者			パートタイム労働者		
		H15	H19	H22	H15	H19	H22	H15	H19	H22
合計		21.1	18.7	22.9	16.6	19.5	12.1	71.2	69.7	66.4
産業 大 分 類	鉱業	19.8	25.8	17.3	7.3	11.6	13.3	34.7	2.2	12.3
	建設業	33.1	24.9	42.0	35.6	24.3	11.6	35.7	42.3	20.9
	製造業	16.4	11.2	15.9	27.3	35.8	16.9	60.9	51.7	65.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	14.5	23.2	19.0	25.0	33.3	7.5	30.8	9.3	13.8
	情報通信業	56.3	53.3	63.2	25.5	27.9	16.6	43.6	24.6	19.6
	運輸業	32.6	21.0	16.7	14.6	11.8	9.1	49.9	39.3	32.9
	卸売業・小売業	16.2	14.5	20.4	12.0	14.6	14.9	81.9	83.5	74.9
	金融・保険業	17.1	21.4	15.4	48.5	35.2	16.1	57.0	51.9	47.5
	不動産業	38.5	31.6	16.7	14.5	32.0	1.0	48.9	47.5	45.1
	飲食店・宿泊業	13.7	24.0	14.7	4.6	13.4	5.8	91.2	89.7	90.6
	医療、福祉	19.5	21.5	24.3	7.2	19.3	15.9	88.5	78.5	77.9
	教育、学習支援業	48.7	25.6	29.2	20.1	13.7	2.7	54.5	81.0	75.7
	複合サービス業	9.5	15.0	29.9	10.4	20.0	3.4	65.3	47.8	76.7
	サービス業	31.1	19.5	33.2	12.9	15.1	11.9	60.1	72.6	52.3
企業 規 模	1000人以上	22.2	23.1	23.9	21.7	26.4	12.8	74.1	70.0	75.6
	500～999人	37.2	19.7	28.1	26.4	34.1	18.2	55.6	71.8	67.4
	300～499人	28.0	41.6	41.5	22.7	17.8	1.6	76.6	71.3	72.1
	100～299人	21.5	15.1	22.7	18.2	16.2	13.2	67.4	65.3	61.0
	50～99人	20.4	19.2	17.5	14.6	20.6	18.7	75.8	62.4	62.1
	30～49人	16.2	14.3	25.0	9.2	13.6	14.3	63.6	69.6	76.5
	5～29人	16.4	14.5	19.9	11.5	13.5	9.9	74.0	72.1	60.6

注1：今後割合が上昇すると思われる就業形態すべてを選択する多重回答方式であるが、表記の就業形態のみ掲載。

注2：H15は非該当を除いた集計値。

産業別にみると、契約社員でH22の回答比率が最も高いのは建設業、情報通信業、卸売業・小売業、複合サービス業、サービス業である。この中でH15からH22にかけて比率が上昇傾向にあるのは複合サービス業である。派遣労働者でH22の回答比率が最も高いのは鉱業と卸売業・小売業の2つであり、電気・ガス・熱供給・水道業や不動産業、複合サービス業など回答比率が大きく低下している産業が多い。パートタイム労働者でH22の比率が最も高いの

は、製造業と複合サービス業である。その他にH19からH22で回答比率が上昇しているのは、鉱業と飲食店・宿泊業である。

企業規模別にみると、契約社員でH22の回答比率が最も高いのは1,000人以上、100～299人、30～49人そして5～29人であるが、H15からH22にかけて明確に回答比率が上昇しているものはない。この他にH19からH22で回答比率が上昇しているのは500～999人である。派遣労働者でH22の回答比率が最も高いのは30～49人のみである。パートタイム労働者でH22の回答比率が最も高いのは、1,000人以上と30～49人であり、30～49人はH15からH22にかけて比率が上昇している。

第2節 非正社員を雇用する理由

(1) 契約社員を雇用する理由

図表1-2-1は、契約社員を雇用する理由を産業別・企業規模別にみたものである。表の網掛け部分は、H15、H19、H22それぞれで回答比率の高い順に第3位までを示している。いずれの調査年でも最も回答が多かったのは「専門的業務に対応するため」であり、2番目は「即戦力・能力のある人材を確保するため」、そして3番目は「賃金節約のため」であった。合計での推移には目立った変化はみられないが、「専門的業務に対応するため」の比率はH15からH22にかけてわずかながら低下傾向にある(44.9%→43.6%→41.7%)。この他の項目では、「高年齢者の再雇用対策のため」の比率がH15からH22にかけて若干上昇傾向にある(7.3%→11.0%→14.6%)。

産業別にみると、合計で第1位の「専門的業務に対応するため」では、鉱業はH15からH19で回答比率が低下しH22で上昇しているが、製造業や運輸業、不動産業、複合サービス業ではH15からH19で回答比率が低下しH22では横ばいかさらに低下している。また、H15からH19で回答比率があまり変わらなかった卸売業・小売業や金融・保険業、教育学習支援業ではH22で低下している。建設業や電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業は、H15からH19で回答比率が上昇し、H22で低下している。飲食店・宿泊業や医療・福祉はH15からH19で回答比率があまり変わらなかったが、H22で上昇している。こうしてみると、パターンは様々だが、H22で回答比率が低下している産業のほうが多いことが分かる。

合計で第2位の「即戦力・能力のある人材を確保するため」については、鉱業や建設業、電気・ガス・熱供給・水道業、医療・福祉、教育・学習支援業などはH15からH19で回答比率が低下しH22で上昇している。サービス業は、H15からH22にかけて回答比率が上昇傾向にある。一方、製造業や運輸業、飲食店・宿泊業、複合サービス業は、H15からH19で回答比率が上昇し、H22で低下している。

合計で第3位の「賃金節約のため」については、鉱業や運輸業、医療・福祉では、H15からH19で回答比率が上昇しH22で低下している。不動産業はH15からH22にかけて比率が

図表1-2-1 非正社員を雇用する理由(契約社員・%)

			正社員を確保 のため	正社員を重要業 務に特化させる ため	専門的業務に 対する	即戦力・能力の ある人材を確保 するため	景気変動に 応じて雇用量を 調節するため	長い営業時間 に対応するため	1日、週の 仕事の繁閑に 対する	臨時・季節 雇用の変化に 対する	賃金節約の ため	コスト以外の 労務節約の ため	高齢者の 再雇用対策 のため	介護休業 代替のため	正社員の 育児・育 児のため	その他		
																	H15	H19
合計	H15	14.3	15.4	44.9	37.9	21.7	8.9	3.5	9.0	30.3	11.9	7.3	2.1	1.8				
	H19	18.2	10.6	43.6	38.3	15.6	6.4	4.5	5.0	28.3	8.1	11.0	2.4	13.2				
	H22	17.1	15.1	41.7	37.3	15.0	7.3	9.1	7.5	30.2	13.0	14.6	5.1	4.6				
産業大分類	鉱業	H15	1.7	5.3	58.1	38.5	2.5	0.0	0.0	15.5	18.6	24.7	3.1	0.0	0.0	0.0		
		H19	7.6	0.0	27.2	27.2	38.2	0.0	0.0	31.8	38.2	14.9	28.0	0.0	2.8			
		H22	7.7	1.9	55.2	41.0	14.8	6.4	6.4	32.1	15.4	1.3	38.4	6.4	1.3			
	建設業	H15	16.2	31.3	57.4	46.7	20.0	5.1	0.7	16.0	15.8	8.6	8.9	0.0	0.7			
		H19	12.9	4.1	64.6	42.3	28.3	0.1	0.2	2.1	14.5	0.8	3.4	1.2	16.9			
		H22	14.6	13.1	47.9	47.4	8.3	10.7	6.8	14.0	24.1	12.2	26.0	1.7	1.4			
	製造業	H15	9.2	13.0	45.8	32.8	28.5	2.1	1.9	8.6	21.0	10.3	13.9	3.6	3.4			
		H19	18.1	10.2	31.8	42.5	21.6	2.7	1.0	9.2	27.5	11.0	16.3	2.3	10.9			
		H22	18.3	15.0	36.8	29.1	22.3	6.0	9.8	8.9	27.9	10.5	22.0	5.8	4.4			
	電気・ガス・熱供給・水道業	H15	0.4	16.9	57.5	35.1	4.4	2.4	0.0	9.9	27.0	12.6	19.2	1.5	0.8			
		H19	0.9	22.5	67.4	25.0	5.8	0.0	0.0	1.6	26.8	1.1	32.8	2.6	6.9			
		H22	2.2	18.4	51.3	27.9	6.7	0.0	0.0	0.0	30.9	6.3	15.9	3.1	10.2			
	情報通信業	H15	17.8	16.8	50.7	56.7	12.3	0.5	2.7	8.2	14.3	14.9	1.6	1.3	7.4			
		H19	20.3	15.1	60.0	52.3	15.7	2.4	4.6	6.0	15.4	10.0	11.2	0.5	7.7			
		H22	13.5	17.4	50.5	52.7	18.4	0.8	0.2	1.6	19.4	2.7	4.2	0.7	8.0			
	運輸業	H15	12.0	12.3	30.6	26.4	16.4	13.8	11.9	8.6	28.9	17.5	8.1	1.3	5.0			
		H19	25.3	21.0	20.0	31.2	20.5	9.2	13.2	15.0	42.2	11.8	12.4	0.1	12.3			
		H22	21.5	18.6	22.8	28.7	18.6	13.6	10.4	5.8	33.9	22.0	23.0	3.6	6.9			
	卸売業・小売業	H15	10.6	22.4	40.5	32.2	32.7	6.7	2.0	7.5	38.1	9.9	9.0	0.1	0.2			
		H19	20.7	9.5	43.4	33.6	14.0	6.3	0.3	3.2	28.6	11.0	17.2	2.1	17.7			
		H22	10.2	17.5	34.5	31.6	13.8	3.6	1.3	4.2	29.9	12.3	12.6	4.2	4.5			
	金融・保険業	H15	9.9	29.6	42.9	36.7	12.1	2.4	4.6	1.1	41.3	24.4	6.2	3.2	8.2			
		H19	12.2	17.0	44.3	33.9	7.2	0.3	2.3	0.2	24.5	5.6	4.4	4.9	14.8			
		H22	13.6	30.2	37.6	33.6	4.7	0.9	8.1	0.9	30.6	3.8	16.6	1.7	8.1			
	不動産業	H15	3.5	7.4	59.1	45.9	22.6	5.1	1.5	2.1	45.3	19.9	2.9	1.5	1.3			
		H19	17.2	17.0	45.3	42.6	16.4	0.9	0.4	0.6	40.1	7.9	14.4	0.0	2.4			
		H22	0.3	3.8	37.0	19.9	4.8	1.1	13.5	13.4	33.1	16.2	16.2	1.6	24.4			
	飲食店、宿泊業	H15	37.6	4.9	36.6	51.0	6.8	31.8	6.6	7.8	31.1	21.2	0.6	0.0	0.0			
		H19	28.6	4.4	34.3	60.9	15.8	16.4	1.5	0.1	24.7	3.1	15.4	0.1	2.0			
		H22	33.9	21.4	73.7	47.8	27.2	21.3	26.7	14.4	36.3	28.6	16.9	12.9	0.1			
	医療、福祉	H15	4.1	11.1	47.9	34.0	21.4	7.9	2.3	7.1	35.6	2.3	4.9	9.5	0.7			
		H19	8.4	4.5	46.0	27.8	9.9	13.4	4.7	0.9	45.1	11.0	2.3	5.2	15.6			
		H22	29.5	2.7	61.2	31.6	11.0	18.3	18.1	5.0	34.7	15.7	10.2	11.2	0.9			
	教育、学習支援業	H15	10.7	7.1	59.5	41.1	22.1	2.9	6.6	3.4	36.4	6.3	9.4	3.9	0.9			
		H19	12.9	9.3	57.2	36.8	8.8	6.7	8.6	4.9	27.6	6.8	5.5	6.2	14.3			
		H22	19.8	10.6	50.6	54.5	16.6	6.8	17.3	9.7	35.4	17.7	6.1	10.5	1.1			
	複合サービス業	H15	10.8	2.2	38.9	45.0	18.0	0.2	9.9	5.2	43.2	32.3	0.8	10.5	0.0			
		H19	39.8	7.8	27.2	53.9	13.3	0.7	0.9	8.5	37.5	10.1	2.2	16.8	4.7			
		H22	38.5	14.8	16.3	25.7	9.6	3.0	17.2	11.7	36.2	13.5	9.6	10.9	12.9			
	サービス業	H15	13.0	12.1	45.1	32.7	23.2	5.1	1.9	15.6	24.7	9.8	9.3	1.3	2.2			
		H19	18.8	13.8	42.4	37.2	16.0	6.4	12.0	8.2	25.0	4.8	8.9	0.8	11.9			
		H22	16.0	12.8	41.7	43.9	15.2	4.7	11.9	10.2	29.5	8.3	11.5	2.8	5.8			
	企業規模	1000人以上	H15	15.3	23.3	42.0	30.6	24.7	14.4	4.3	7.7	41.5	12.4	7.0	1.0	3.2		
			H19	11.8	15.5	44.2	41.6	12.7	6.9	5.6	3.5	25.9	7.1	8.9	1.7	12.1		
			H22	20.4	15.6	33.7	43.1	13.1	7.0	10.3	7.5	28.7	14.4	11.4	5.1	5.5		
		500~999人	H15	24.3	16.7	45.4	31.3	30.5	9.1	4.6	2.8	17.8	21.4	8.2	0.7	1.7		
			H19	33.8	5.8	32.4	44.9	7.7	0.2	0.7	2.7	24.2	4.2	12.9	2.4	11.5		
			H22	7.6	38.5	37.0	43.1	10.0	8.6	7.4	5.7	32.9	8.3	7.3	2.4	2.2		
		300~499人	H15	2.5	4.2	25.2	63.9	20.6	25.4	15.1	5.7	29.3	26.6	1.6	2.5	0.7		
			H19	19.4	11.2	33.2	39.3	4.4	19.9	0.7	4.3	42.6	8.7	17.9	2.2	8.5		
			H22	15.7	16.0	26.1	32.0	19.5	6.1	8.2	1.5	30.7	14.5	20.5	5.7	12.2		
		100~299人	H15	5.5	7.0	49.9	40.8	21.0	1.3	1.8	10.6	29.8	11.4	6.5	2.1	1.4		
H19			22.0	13.8	54.7	38.1	13.6	3.3	3.7	4.9	25.2	15.1	7.9	2.2	13.9			
H22			8.1	13.8	46.0	32.5	20.5	5.8	11.7	6.0	31.3	12.2	14.7	10.8	1.8			
50~99人		H15	19.4	10.6	40.0	38.6	20.2	3.5	4.6	10.4	33.9	14.9	13.8	4.0	2.4			
		H19	21.3	15.5	41.7	41.5	9.5	7.6	9.6	5.6	22.9	4.7	8.3	3.7	17.7			
		H22	19.5	10.1	45.7	30.8	7.9	2.0	5.4	3.5	21.9	9.4	19.4	2.8	5.3			
30~49人		H15	13.2	3.8	53.4	32.3	13.6	14.8	5.3	14.0	31.8	6.9	11.6	0.9	1.9			
		H19	10.4	8.7	49.8	25.3	12.0	4.0	8.1	10.7	33.9	8.0	6.4	1.9	7.0			
		H22	15.6	9.4	40.8	32.6	13.8	5.3	3.4	11.3	30.5	9.7	22.8	2.4	5.9			
5~29人		H15	16.2	16.4	48.3	41.5	18.6	5.4	0.9	10.5	21.8	6.7	6.4	3.1	0.7			
		H19	15.9	0.9	40.9	32.9	34.4	5.8	3.4	6.2	31.5	6.2	15.7	2.8	16.2			
		H22	25.9	5.8	56.6	37.3	17.0	11.5	9.9	13.3	32.8	16.2	15.4	3.3	3.0			

注：主なもの3つまでの多重回答。

低下傾向にある。卸売業・小売業や複合サービス業では H15 から H19 で回答比率が低下し H22 では横ばいとなっている。一方、飲食店・宿泊業や教育・学習支援業では H15 から H19 で回答比率が低下し H22 で上昇している。建設業や電気・ガス・熱供給・水道業は、H15 から H19 はほぼ横ばいで H22 で上昇している。

「高齢者の再雇用対策のため」は、鉱業や建設業、製造業、運輸業、金融・保険業、不動産業、飲食店・宿泊業、医療・福祉などで H22 の回答比率が最も高い。特に鉱業、建設業、運輸業では第 3 位となっている。また、飲食店・宿泊業や複合サービス業などでは「正社員を確保できないため」の比率も相対的に高い。

(2) 派遣労働者を雇用する理由

図表 1-2-2 は、派遣労働者を雇用する理由を産業別・企業規模別にみたものである。合計では、H15、H19、H22 で最も回答が多かったのは「即戦力・能力のある人材を確保するため」であるが、H15 から H22 にかけて回答比率が低下傾向にある(39.6%→35.2%→30.6%)。H15 で 2 番目に比率が高いのは「賃金以外の労務コストの節約のため」だが、H19 は「正社員を確保できないため」であり、H22 は「専門的業務に対応するため」となっている。3 番目はいずれも「景気変動に応じて雇用量を調節するため」である。

合計での推移をみると、「正社員を確保できないため」や「正社員を重要業務に特化させるため」、「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」は H15 から H19 で回答比率が上昇しているが、H19 から H22 で低下している。「専門業務に対応するため」はこれらと逆の傾向を示している。「正社員の育児・介護休業対策の代替のため」は H22 の回答比率が最も高い。

産業別にみると、例えば製造業では、合計での第 1 位の「即戦力・能力のある人材を確保するため」と第 3 位の「景気変動に応じて雇用量を調節するため」に加えて「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」の回答比率が相対的に高い。

卸売業・小売業では、「即戦力・能力のある人材を確保するため」の回答比率が H19 から H22 で 41.3%から 27.0%へと大幅に低下し、「専門的業務に対応するため」や「賃金節約のため」が上昇している。

飲食店・宿泊業は、「即戦力・能力のある人材を確保するため」の回答比率が H15 から H22 にかけて大幅に低下し(66.6%→49.6%→17.0%)、「正社員を確保できないため」が上昇している(9.7%→39.3%→71.0%)。また、H19 から H22 では「景気変動に応じて雇用量を調節するため」や「1 日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」なども回答比率が大幅に低下しているが、H19 から H22 で比率が上昇しているのは「専門的業務に対応するため」である(19.8%→29.2%)。

サービス業では、「即戦力・能力のある人材を確保するため」の回答比率が H15 から H22 にかけて若干低下していて(40.1%→39.4%→32.2%)、「正社員を確保できないため」は H15

図表1-2-2 非正社員を雇用する理由(派遣労働者・%)

		正社員を確保できないため	正社員を重要業務に特化させるため	専門的業務に对应するため	即戦力・能力のある人材を確保するため	景気変動に对应して雇用量を調節するため	長い営業時間に对应するため	1日・週の中の仕事の繁閑に对应するため	臨時・季節的業務の変化に对应するため	賃金節約のため	コスト以外の労働のため	高齢者の再雇用対策のため	介護休業対策の代替のため	正社員の育児・その他	
合計	H15	16.9	17.2	25.9	39.6	26.4	2.8	8.0	14.4	26.2	26.6	1.7	8.8	1.7	
	H19	26.0	20.4	20.2	35.2	25.7	3.4	13.1	20.3	18.8	16.6	2.6	6.5	7.0	
	H22	20.6	16.1	27.0	30.6	24.7	6.3	9.5	17.4	18.7	16.2	3.4	15.1	2.1	
鉱業	H15	8.1	23.6	29.4	19.6	21.6	0.0	3.4	22.7	1.4	43.6	0.0	4.7	11.5	
	H19	11.7	9.3	23.2	60.8	13.6	0.0	0.0	9.6	16.8	33.6	2.1	8.3	4.3	
	H22	29.4	19.8	26.9	43.7	7.0	0.0	21.1	10.0	21.1	7.0	0.0	8.6	2.9	
建設業	H15	29.2	4.9	43.1	37.7	23.9	1.0	0.6	6.3	40.0	33.4	0.0	3.6	2.5	
	H19	26.7	17.0	29.2	33.7	24.2	0.5	1.9	13.5	10.8	3.8	0.5	5.4	13.9	
	H22	33.0	18.4	23.9	35.6	6.6	14.0	8.5	6.2	12.7	19.2	0.7	19.6	0.7	
製造業	H15	16.7	13.0	13.2	28.3	48.8	2.6	4.7	31.7	16.0	27.0	2.4	9.0	2.1	
	H19	32.1	9.6	14.4	27.1	42.5	4.7	5.4	29.8	19.9	22.7	1.3	6.1	2.2	
	H22	16.6	14.4	18.2	22.5	51.4	10.1	8.3	32.8	15.4	18.5	3.5	10.7	2.2	
電気・ガス・熱供給・水道業	H15	19.5	23.8	14.9	23.1	7.7	0.0	2.1	19.7	25.9	22.9	0.0	18.1	4.9	
	H19	23.6	17.4	20.7	26.7	2.2	0.0	2.7	30.6	22.1	12.2	3.0	51.7	5.4	
	H22	20.8	21.4	17.8	8.2	1.6	0.0	2.1	34.1	23.8	14.2	0.0	52.1	8.2	
情報通信業	H15	16.7	24.7	38.4	39.5	22.5	1.4	6.2	20.1	24.5	18.4	0.5	8.0	0.1	
	H19	19.4	39.9	38.8	43.1	12.2	1.9	5.0	19.0	16.0	17.6	0.3	10.0	3.4	
	H22	14.8	21.9	48.4	43.7	19.1	1.0	4.2	14.0	14.9	14.8	0.1	8.7	3.0	
運輸業	H15	28.1	6.7	23.8	33.8	38.2	9.4	2.2	20.9	39.2	42.8	2.5	7.1	0.0	
	H19	20.0	18.2	15.4	27.0	26.5	6.0	8.4	21.0	25.9	24.9	10.3	2.2	10.0	
	H22	30.0	16.8	32.1	34.7	32.0	2.3	14.9	23.4	10.6	21.9	2.4	9.3	0.2	
卸売業・小売業	H15	16.4	12.5	26.2	49.1	22.3	3.1	7.0	3.0	16.3	26.8	0.7	7.1	0.1	
	H19	20.4	27.2	17.5	41.3	25.1	1.7	23.7	24.3	17.7	14.3	3.8	6.4	5.4	
	H22	16.2	14.1	25.9	27.0	23.5	9.0	7.9	14.9	26.8	16.7	4.4	9.0	2.5	
金融・保険業	H15	8.9	32.7	21.6	33.0	18.7	0.3	20.9	10.1	49.7	26.0	2.2	12.6	2.0	
	H19	20.1	39.2	17.0	21.5	15.7	1.1	24.0	8.4	31.2	20.1	2.3	7.0	6.8	
	H22	12.9	36.5	27.2	27.4	3.9	0.0	25.2	6.0	21.0	12.4	1.9	18.6	0.3	
不動産業	H15	33.8	20.3	26.0	53.6	7.5	3.8	16.9	8.5	25.0	23.2	0.2	4.9	0.3	
	H19	6.4	20.5	33.4	43.5	18.9	0.1	12.2	16.6	15.1	12.0	0.0	8.4	11.1	
	H22	2.0	15.4	42.2	8.7	11.6	0.8	8.5	13.9	28.2	28.5	8.5	18.3	9.2	
飲食店・宿泊業	H15	9.7	7.8	42.7	66.6	38.1	0.0	13.2	33.1	31.5	28.5	0.0	0.2	0.0	
	H19	39.3	18.3	19.8	49.6	42.2	15.1	35.1	21.9	0.3	4.0	0.0	0.1	3.4	
	H22	71.0	0.6	29.2	17.0	18.4	0.7	7.5	22.9	6.5	2.5	0.1	1.9	0.1	
医療・福祉	H15	29.1	15.3	19.3	46.7	3.2	3.3	5.1	5.8	33.9	34.5	12.7	32.5	0.0	
	H19	31.1	16.5	31.9	50.5	3.2	1.1	4.1	2.4	22.2	14.1	0.7	8.7	6.8	
	H22	48.9	2.8	18.9	47.6	19.5	1.3	7.4	6.9	16.8	4.2	2.0	43.1	3.5	
教育・学習支援業	H15	26.5	20.6	52.0	40.6	15.3	1.0	2.5	7.5	27.6	19.7	0.5	14.7	6.6	
	H19	30.1	18.7	43.3	43.6	8.6	0.6	5.4	11.0	44.8	17.8	5.2	16.0	1.0	
	H22	10.6	20.0	31.6	37.5	23.4	3.5	8.4	11.1	14.9	13.3	6.4	21.0	2.2	
複合サービス業	H15	27.1	3.7	15.3	31.6	30.3	0.0	0.7	6.2	34.3	25.8	2.0	35.6	0.0	
	H19	37.4	8.8	18.6	49.3	1.7	2.0	9.7	7.6	27.1	18.7	0.3	38.2	9.0	
	H22	37.3	11.2	24.0	40.1	9.0	1.7	0.0	11.9	25.9	24.7	0.0	26.9	2.0	
サービス業	H15	8.5	25.2	28.7	40.1	19.1	5.4	8.6	17.1	20.1	19.9	0.8	3.8	4.0	
	H19	26.4	16.1	18.2	39.4	13.4	4.1	12.3	16.3	12.3	16.2	3.1	4.8	17.3	
	H22	6.6	15.1	33.6	32.2	19.0	5.2	7.5	19.2	20.6	18.0	6.6	12.6	2.1	
企業規模	1000人以上	H15	14.7	24.2	19.7	32.4	23.4	3.3	11.5	11.6	37.7	28.2	1.3	10.3	1.9
		H19	21.5	28.5	24.4	31.5	23.8	4.7	18.0	16.4	17.6	13.9	2.5	7.2	8.3
		H22	18.7	23.6	27.3	28.3	20.1	9.0	13.5	12.5	19.6	18.8	2.4	14.5	0.9
	500~999人	H15	10.9	18.5	28.6	46.1	25.5	4.9	9.4	16.6	35.1	26.7	0.0	11.1	0.2
		H19	26.1	13.7	14.4	24.7	32.3	2.1	8.2	26.8	26.8	18.1	4.8	9.6	9.4
		H22	16.5	25.2	29.6	34.3	31.8	12.7	12.0	19.4	26.5	17.0	1.6	13.7	0.4
	300~499人	H15	8.3	22.5	18.4	53.6	26.3	2.0	9.1	12.8	23.2	31.4	1.6	6.1	0.7
		H19	30.1	27.1	17.9	39.4	33.5	1.8	3.0	14.5	21.2	21.7	6.0	14.8	7.4
		H22	34.9	18.3	40.7	19.7	25.2	1.8	1.0	16.3	18.9	11.2	0.7	20.8	2.2
	100~299人	H15	19.5	19.0	29.3	44.9	27.8	2.5	5.0	16.1	17.3	22.4	1.3	13.1	3.1
		H19	28.8	13.0	18.1	39.8	29.4	4.2	8.3	28.0	16.2	15.3	0.5	6.3	7.0
		H22	14.6	14.6	23.4	33.7	26.3	3.6	7.2	19.0	17.1	19.1	5.0	22.8	4.8
	50~99人	H15	16.1	8.0	39.6	24.4	20.9	1.1	8.9	19.1	25.5	26.6	1.9	4.3	0.9
		H19	24.2	26.0	15.4	38.6	22.8	3.2	20.7	20.5	22.0	17.3	0.6	4.4	1.7
		H22	20.6	15.7	30.9	34.8	27.0	3.3	8.4	22.7	9.5	13.9	3.5	13.8	1.1
	30~49人	H15	19.8	6.5	40.2	29.7	34.6	3.2	6.0	9.1	21.0	22.1	0.3	1.8	0.1
		H19	29.2	8.5	21.5	29.3	23.0	0.7	10.7	25.0	15.8	23.7	0.0	5.3	8.6
		H22	20.8	11.4	16.0	23.4	28.7	12.2	8.5	20.3	14.2	11.0	3.8	5.3	3.1
	5~29人	H15	28.7	8.7	20.8	50.1	32.6	2.1	2.6	16.4	10.7	26.5	5.0	8.1	3.0
		H19	29.9	13.0	23.2	38.7	22.0	2.8	10.4	16.1	16.9	17.2	5.2	2.5	7.9
		H22	25.5	3.3	25.6	33.3	23.4	2.4	8.3	18.7	20.5	14.1	4.9	12.0	2.5

注：主なもの3つまでの多重回答。

から H19 で大幅に上昇し、H19 から H22 で大幅に低下している (8.5%→26.4%→6.6%)。その一方で、「専門的業務に対応するため」の回答比率は H15 から H19 で低下しているが H22 で上昇している (28.7%→18.2%→33.6%)。「賃金節約のため」(20.1%→12.3%→20.6%) や「景気変動に応じて雇用量を調節するため」(19.1%→13.4%→19.0%) も変動の幅は小さいものの、「専門的業務に対応するため」と同様の傾向を示している。

また、企業規模別では、中小規模 (500 人未満) の企業で「正社員を確保できないため」の比率が相対的に高い。

(3) パートタイム労働者を雇用する理由

図表 1-2-3 は、パートタイム労働者を雇用する理由を産業別・企業規模別にみたものである。合計で最も回答比率が高いのは、いずれの調査年も「賃金節約のため」である。2 番目に高いのは、いずれの調査年も「1 日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」であり、H15 から H22 にかけて比率が若干上昇傾向にある (35.0%→37.2%→41.2%)。3 番目に高いのは、H15 と H22 は「賃金以外の労務コストの節約のため」で、H19 は「長い営業時間に対応するため」である。

合計の推移では、全体として目立った変化はみられないが、「賃金節約のため」や「賃金以外の労務コストの節約のため」は H15 から H19 で回答比率が低下し、H19 から H22 で上昇している。

産業別にみると、製造業では「賃金節約のため」の回答比率は H15 から H22 にかけて若干低下傾向にあるものの (55.4%→46.6%→45.9%) 最も値が高い。この他には「賃金以外の労務コストの節約のため」や「1 日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」の回答比率も相対的に高いが、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」も高いことが特徴と言える。また、「高齢者の再雇用対策のため」の回答比率が H15 から H22 にかけて上昇している (9.4%→15.1%→20.3%)。

卸売業・小売業は、「賃金節約のため」の回答比率が最も高いが、H15 から H19 で低下して H19 から H22 で上昇している (58.3%→42.7%→54.2%)。「1 日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」(34.4%→35.6%→40.3%) や「長い営業時間に対応するため」(29.0%→32.1%→36.1%) は H15 から H22 にかけて若干上昇傾向にある。また、「賃金以外の労務コストの節約のため」の回答比率は H19 から H22 で 20.2%から 35.8%へと大幅に上昇している。

飲食店・宿泊業では、「1 日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」の回答比率が H15 から H22 にかけて上昇している (46.1%→52.0%→63.6%)。また「賃金節約のため」の回答比率は、卸売業・小売業と同様に H15 から H19 で低下して H19 から H22 で上昇している (58.0%→39.8%→57.9%)。H19 から H22 については、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」や「賃金以外の労務コストの節約のため」の回答比率も上昇している。

サービス業は、第 1 位「賃金節約のため」、第 2 位「1 日、週の中の仕事の繁閑に対応する

図表1-2-3 非正社員を雇用する理由(パートタイム労働者・%)

		正社員を確保 できないため	正社員を重要 業務に特化させる ため	専門的業務に 応ずるため	即戦力・能力 のある人材を確保 するため	景気変動に 応ずるため	長い営業時間 に対応するため	1日、週の中 の1日の繁閑に 対応するため	臨時・季節 業務の変化に 対応するため	賃金節約の ため	コスト以外の 労働力の節約 のため	高齢者の 再雇用対策 のため	介護休業 代替のため	正社員の 育児・ 介護のため	その他		
合計		H15 12.4	12.8	10.1	12.3	23.4	20.4	35.0	15.4	55.0	23.9	6.4	2.1	2.4			
		H19 17.6	15.3	12.7	11.8	18.0	21.7	37.2	14.5	41.1	21.3	7.9	1.6	10.6			
		H22 16.0	17.5	13.3	11.9	23.2	23.8	41.2	18.8	47.2	30.8	9.7	5.2	6.8			
産業大分類	鉱業	H15 15.9	3.4	19.2	13.2	18.3	0.4	32.8	27.2	42.0	14.8	21.6	0.0	7.3			
		H19 5.8	10.2	22.5	9.1	8.5	0.0	31.8	22.0	44.1	29.9	18.1	0.0	15.1			
		H22 7.6	8.6	9.4	16.4	16.4	0.0	28.3	15.7	30.8	13.4	22.2	2.5	15.1			
	建設業	H15 8.7	9.4	9.3	3.8	30.4	3.0	30.4	26.6	57.7	20.5	1.1	2.6	10.8			
		H19 18.1	4.5	19.8	8.6	14.0	0.6	30.9	19.6	33.6	17.7	16.1	0.6	19.0			
		H22 14.1	14.5	24.1	12.2	12.2	5.6	19.0	24.5	25.1	34.3	14.6	3.2	28.5			
	製造業	H15 11.0	11.1	6.7	5.7	33.4	2.5	25.5	23.1	55.4	26.7	9.4	2.0	2.0			
		H19 15.2	11.8	8.7	7.8	25.4	3.7	27.0	19.3	46.6	25.3	15.1	0.6	10.8			
		H22 12.0	16.3	12.6	10.0	28.3	3.7	24.9	17.0	45.9	29.9	20.3	3.2	6.4			
	電気・ガス・熱供給・水道業	H15 8.4	22.4	7.7	5.2	7.8	6.4	19.5	33.9	35.8	25.2	5.1	19.4	0.7			
		H19 15.5	20.1	11.3	8.1	0.7	0.0	18.8	43.1	23.8	9.3	7.0	44.1	22.9			
		H22 7.9	16.5	10.2	3.6	2.6	0.0	14.0	42.7	17.8	5.3	4.7	45.1	7.0			
	情報通信業	H15 10.5	21.7	21.2	21.8	16.9	4.9	32.7	12.6	40.8	16.2	0.9	3.6	2.8			
		H19 10.9	27.0	16.2	15.2	10.7	2.2	19.5	12.9	38.1	18.4	4.8	1.6	12.3			
		H22 4.9	33.8	24.5	9.0	19.6	9.8	28.4	16.9	32.3	14.8	1.4	2.5	10.2			
	運輸業	H15 8.0	7.8	7.2	9.6	23.3	9.5	31.9	20.6	53.5	23.6	15.2	1.3	0.6			
		H19 16.4	9.3	9.4	11.2	18.3	14.4	30.5	27.5	40.9	23.6	9.9	0.9	8.0			
		H22 13.7	12.1	10.3	10.5	24.9	10.9	39.2	17.8	37.1	21.5	19.5	1.5	10.7			
	卸売業・小売業	H15 11.0	12.8	8.7	11.7	18.9	29.0	34.4	16.1	58.3	24.9	6.2	1.2	1.6			
		H19 15.7	18.8	13.0	12.7	16.0	32.1	35.6	11.9	42.7	20.2	7.2	0.7	11.5			
		H22 13.2	19.6	11.9	7.4	19.9	36.1	40.3	17.8	54.2	35.8	8.2	3.8	6.2			
	金融・保険業	H15 6.8	40.1	10.9	15.7	13.5	2.2	36.9	2.4	59.5	34.3	1.2	4.2	2.4			
		H19 13.6	42.9	12.9	17.7	4.6	0.2	45.0	8.5	38.6	14.9	6.4	4.8	7.1			
		H22 16.4	44.8	5.5	22.4	7.4	1.4	45.2	3.3	32.7	15.8	5.6	5.6	6.4			
	不動産業	H15 8.0	22.7	8.7	3.9	20.5	19.6	38.9	10.3	48.3	26.0	6.9	2.0	2.1			
		H19 10.4	15.0	15.8	10.1	17.5	10.5	33.2	23.9	38.3	21.1	14.9	1.7	7.0			
		H22 8.9	16.9	17.7	9.4	13.2	4.7	29.1	12.2	53.1	26.3	13.6	1.3	6.1			
	飲食店・宿泊業	H15 19.1	12.0	4.5	15.6	33.5	32.7	46.1	11.7	58.0	23.3	6.1	0.6	0.0			
		H19 21.8	14.0	5.0	8.4	29.4	34.6	52.0	14.7	39.8	24.6	1.1	0.2	6.7			
		H22 19.7	18.2	5.2	11.7	41.6	37.5	63.6	29.3	57.9	38.6	4.2	2.5	1.2			
	医療・福祉	H15 15.9	8.9	20.9	17.8	13.9	23.0	37.6	6.9	45.0	16.8	5.3	5.9	7.6			
		H19 22.4	9.8	21.0	18.1	10.4	19.5	40.4	7.9	36.1	17.7	7.7	8.3	10.2			
		H22 24.0	9.2	23.3	20.3	10.7	19.7	43.2	8.5	31.7	19.5	8.4	14.5	10.3			
	教育・学習支援業	H15 13.0	14.5	32.5	37.1	16.6	16.5	22.0	12.6	45.7	16.8	3.4	2.7	2.3			
		H19 20.0	11.8	32.4	17.7	13.5	11.5	34.4	13.8	41.5	13.6	3.6	2.2	9.2			
		H22 14.0	19.7	29.3	19.6	22.5	9.7	35.8	17.0	40.8	21.1	8.6	10.3	3.0			
	複合サービス業	H15 18.2	10.9	12.9	13.7	19.3	5.9	22.6	17.8	68.3	24.6	0.5	7.6	0.6			
		H19 35.9	7.3	11.0	16.2	11.5	6.6	21.2	11.9	54.6	22.8	5.4	9.2	7.7			
		H22 29.4	17.1	6.6	10.7	7.1	8.2	45.1	13.2	51.4	14.9	5.6	13.9	9.1			
	サービス業	H15 10.0	14.4	12.0	10.7	20.8	14.8	37.5	14.6	50.8	25.1	6.0	2.7	2.2			
		H19 16.2	16.9	11.9	10.7	13.2	15.7	36.4	17.2	39.8	22.3	9.2	0.4	12.3			
		H22 14.5	16.6	12.9	13.1	23.5	17.3	34.3	22.7	45.2	29.5	10.8	3.6	6.6			
	企業規模	1000人以上	H15 15.6	19.2	7.1	12.3	20.3	27.4	40.1	14.0	59.5	25.6	3.5	0.9	0.7		
			H19 12.9	31.7	11.7	11.7	13.2	27.5	41.7	15.2	36.8	27.0	3.2	1.7	7.1		
			H22 12.1	29.7	6.8	10.4	19.8	35.2	51.5	22.2	53.8	37.9	6.7	6.7	2.4		
		500~999人	H15 12.7	22.6	13.5	14.4	11.1	23.1	33.3	15.7	50.5	28.0	7.1	2.5	2.2		
			H19 17.0	6.0	8.8	9.4	10.2	31.6	38.8	22.1	47.3	23.6	6.0	4.9	12.4		
			H22 9.1	30.0	16.9	19.2	11.2	19.1	27.8	11.5	48.0	24.7	7.5	3.4	9.7		
		300~499人	H15 7.0	16.3	5.7	11.8	21.6	31.9	45.5	6.5	69.4	33.2	0.9	0.8	0.3		
			H19 14.3	16.0	11.1	6.1	17.8	31.6	47.8	14.3	42.4	24.4	3.1	2.2	5.6		
			H22 19.9	22.8	12.6	8.2	17.9	17.1	44.7	18.6	42.9	26.1	7.1	4.9	1.7		
		100~299人	H15 8.3	17.4	10.6	13.2	20.5	21.9	37.4	17.2	55.0	25.4	7.6	2.4	0.9		
			H19 16.5	16.2	12.5	14.5	16.9	18.2	39.9	13.0	41.8	21.7	6.8	2.2	9.9		
			H22 10.1	27.4	18.2	11.2	23.6	21.3	46.6	16.4	57.7	29.2	10.7	6.3	3.8		
50~99人		H15 12.7	15.6	8.2	11.6	23.1	17.0	30.7	20.4	58.3	26.8	6.8	3.3	4.1			
		H19 21.6	11.2	12.7	9.8	16.0	20.3	34.1	9.9	42.5	23.2	15.5	1.3	8.3			
		H22 11.5	19.0	10.5	14.1	22.7	23.0	38.9	19.7	44.1	26.9	9.8	4.6	10.5			
30~49人		H15 22.0	14.1	14.1	19.9	18.2	20.8	31.9	22.1	45.2	20.1	4.6	4.3	1.6			
		H19 17.8	13.1	12.0	7.5	10.4	26.2	34.8	19.6	51.3	21.9	8.1	1.5	6.8			
		H22 10.1	12.7	20.7	11.1	26.8	21.8	32.1	12.6	45.5	28.5	8.3	4.3	9.5			
5~29人		H15 11.3	7.8	10.9	11.0	27.2	17.2	33.4	14.3	53.4	21.7	7.7	1.9	3.3			
		H19 18.8	12.1	13.8	12.9	22.0	18.4	35.0	14.0	39.8	18.4	8.8	1.1	13.1			
		H22 20.9	9.0	13.9	11.9	25.7	21.5	38.5	19.4	43.4	30.5	11.3	4.7	8.4			

注：主なものの3つまでの多重回答。

ため」、第3位「賃金以外の労務コストの節約のため」という順位に変動はないが、「賃金節約のため」の回答比率はH15からH19で低下しH19からH22で上昇している(50.8%→39.8%→45.2%)。その他の項目では、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」や「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」の回答比率がH19からH22で上昇している。

第3節 非正社員活用上の問題

(1) 契約社員活用上の問題

図表1-3-1は、契約社員活用上の問題について、産業別・企業規模別にみたものである。合計では、H15、H19、H22とも、最も回答比率が高いのは「良質な人材の確保」であり、2番目は「仕事に対する責任感」、3番目は「仕事に対する向上意欲」であるが、第2位の「仕事に対する責任感」はH15の39.3%からH19で33.4%に低下しH22で40.4%に上昇している。また、いずれの調査年でも「正社員との職務分担」は4番目だが、3番目の「仕事に対する向上意欲」とほぼ同じ回答比率の水準であり、H19からH22で6.1ポイント上昇している(25.2%→31.3%)。その他の項目では、「時間外労働への対応」でH19からH22の比率が6.8ポイント上昇している(15.0%→21.8%)。

産業別にみると、「良質な人材の確保」と「仕事に対する責任感」は、いずれの産業でもおおむね第3位までに入っているが、「仕事に対する向上意欲」は産業や調査年によってばらつきがある。

製造業では、「良質な人材の確保」の回答比率がH15からH19で上昇してH19からH22で低下している(48.5%→63.2%→50.3%)。「業務処理能力」にも同様の傾向がみられる(23.7%→31.4%→19.1%)。一方、H19からH22で回答比率が上昇しているのは「正社員との職務分担」である。

卸売業・小売業も、製造業と同様に「良質な人材の確保」の回答比率がH15からH19で上昇してH19からH22で低下して変動の幅が大きい(42.1%→62.3%→31.8%)。「仕事に対する責任感」や「正社員との人間関係」など、変動の幅は小さいものの同様の傾向を示していて、H19からH22で回答比率が低下している項目が多い。H19からH22で回答比率が上昇しているのは「仕事に対する向上意欲」(24.2%→34.1%)や「正社員との職務分担」(26.3%→30.4%)である。

飲食店・宿泊業は、「良質な人材の確保」の回答比率がH15からH19で19.7%から65.9%へと大幅に上昇し、H19からH22でさらに74.0%へ上昇している。「仕事に対する責任感」も同様の傾向を示している(13.3%→59.7%→65.9%)。また、「時間外労働への対応」や「業務処理能力」、「正社員との職務分担」などH22の回答比率が高い項目が多い。

サービス業は、「良質な人材の確保」の回答比率がH15からH19で低下してH19からH22で上昇している(50.9%→39.7%→49.7%)。「仕事に対する責任感」や「正社員との職務分担」

図表1-3-1 正社員以外の労働者の活用上の問題点(契約社員・%)

			良質な人材の確保	定着性	仕事に対する責任感	時間外労働への対応	仕事に対する向上意欲	業務処理能力	正社員との職務分担	チームワーク	正社員との人間関係	その他
合計		H15	48.1	-	39.3	16.7	32.1	22.8	27.4	16.4	16.8	6.0
		H19	49.2	-	33.4	15.0	30.6	24.4	25.2	13.4	12.5	10.5
		H22	48.1	-	40.4	21.8	31.7	22.5	31.3	13.2	14.9	2.9
産業大分類	鉱業	H15	62.9	-	47.9	0.0	29.8	45.1	24.6	8.8	26.3	7.5
		H19	69.1	-	37.3	21.5	33.5	15.2	11.4	14.3	18.1	16.6
		H22	51.3	-	35.9	6.7	27.3	23.9	23.3	10.6	31.3	0.0
	建設業	H15	35.0	-	8.4	8.4	30.4	43.7	19.2	10.5	9.5	1.9
		H19	46.9	-	33.1	5.2	13.8	25.4	14.9	19.3	15.3	15.8
		H22	46.7	-	49.4	35.3	30.3	25.0	24.1	8.5	9.6	7.5
	製造業	H15	48.5	-	39.6	17.0	30.3	23.7	18.4	13.6	18.0	4.6
		H19	63.2	-	42.6	12.3	33.0	31.4	20.3	13.1	22.6	3.2
		H22	50.3	-	38.6	12.4	34.3	19.1	34.6	12.6	18.7	0.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	H15	54.2	-	35.0	17.0	24.1	27.9	39.5	6.0	19.9	4.9
		H19	47.2	-	27.2	7.7	31.0	33.3	27.3	11.7	22.0	6.2
		H22	66.9	-	34.7	18.5	29.4	16.3	34.2	13.5	12.3	1.2
	情報通信業	H15	47.3	-	26.5	13.5	21.4	24.9	32.7	10.1	19.1	9.6
		H19	62.5	-	27.3	18.0	13.3	32.3	29.1	14.9	25.2	5.5
		H22	43.5	-	22.6	13.7	20.4	19.8	33.7	7.9	13.2	2.4
	運輸業	H15	54.5	-	53.9	13.4	38.5	50.7	19.4	25.6	10.5	0.5
		H19	64.6	-	48.9	16.0	29.9	35.9	15.9	13.2	22.6	2.7
		H22	52.6	-	26.2	29.3	25.5	14.4	31.0	12.8	20.6	0.2
	卸売業・小売業	H15	42.1	-	39.9	17.9	22.7	28.8	26.4	20.1	19.2	1.8
		H19	62.3	-	43.0	21.8	24.2	24.1	26.3	12.0	22.7	2.0
		H22	31.8	-	37.7	19.7	34.1	16.3	30.4	12.4	17.2	2.2
	金融・保険業	H15	54.6	-	38.4	20.3	27.1	29.5	34.8	15.0	24.0	0.4
		H19	60.1	-	37.1	17.3	25.2	25.6	32.7	11.2	29.4	3.5
		H22	45.3	-	32.1	12.6	29.7	21.4	38.5	13.4	20.8	3.9
	不動産業	H15	59.2	-	23.5	23.8	21.9	31.7	7.1	19.1	27.9	14.6
		H19	56.9	-	31.6	13.5	17.1	17.2	18.8	15.9	33.1	5.6
		H22	42.9	-	55.9	31.3	64.8	32.3	22.9	30.3	3.0	0.0
飲食店・宿泊業	H15	19.7	-	13.3	40.7	2.1	36.1	7.7	2.2	3.7	4.0	
	H19	65.9	-	59.7	21.3	49.1	25.0	13.1	11.2	9.0	0.2	
	H22	74.0	-	65.9	48.2	41.2	62.8	43.3	18.9	4.6	0.0	
医療、福祉	H15	48.4	-	28.8	5.7	8.6	9.3	21.7	9.2	10.4	13.5	
	H19	60.3	-	38.9	13.8	19.8	31.6	31.0	27.4	20.2	5.0	
	H22	72.8	-	60.5	17.7	26.6	25.2	17.8	24.4	12.7	2.5	
教育、学習支援業	H15	42.3	-	36.9	28.9	18.0	33.2	45.7	16.3	32.3	8.6	
	H19	54.0	-	42.7	21.0	25.0	19.9	32.4	16.0	29.8	7.3	
	H22	69.1	-	37.1	21.9	27.4	20.3	38.0	16.9	14.7	2.7	
複合サービス業	H15	23.5	-	39.5	37.8	44.6	18.3	36.1	8.3	18.4	0.8	
	H19	41.1	-	38.2	39.4	29.6	29.7	30.7	20.0	24.1	17.9	
	H22	60.0	-	53.0	26.6	39.4	37.5	32.6	17.0	27.7	2.1	
サービス業	H15	50.9	-	38.4	23.5	35.2	14.2	33.2	9.9	23.6	7.4	
	H19	39.7	-	24.6	13.2	25.9	18.9	20.0	30.0	19.8	16.6	
	H22	49.7	-	36.4	16.6	29.6	22.1	32.5	9.7	11.5	5.5	
企業規模	1000人以上	H15	49.6	-	36.3	19.8	29.7	30.2	25.8	18.3	21.8	1.4
		H19	66.5	-	35.2	13.3	24.3	26.4	29.8	19.4	26.7	5.8
		H22	47.4	-	44.6	19.1	18.0	21.9	38.1	12.8	10.5	1.7
	500～999人	H15	51.1	-	31.9	8.1	29.2	28.2	40.9	14.7	22.1	1.0
		H19	59.5	-	46.5	15.2	24.5	30.0	22.5	13.1	22.5	3.4
		H22	49.6	-	32.2	13.8	52.9	18.5	35.4	5.4	15.7	1.9
	300～499人	H15	59.1	-	43.1	8.2	31.1	32.1	37.4	8.3	22.9	4.5
		H19	75.7	-	38.6	11.0	29.7	16.7	26.0	16.9	24.2	2.9
		H22	34.4	-	27.2	26.2	40.2	26.7	26.9	17.0	10.4	0.1
	100～299人	H15	45.0	-	31.8	21.3	32.2	29.3	28.6	19.4	18.8	3.5
		H19	62.3	-	38.4	16.3	29.7	29.6	19.1	15.5	26.2	10.3
		H22	43.0	-	35.5	20.7	32.8	21.9	40.7	9.1	23.6	1.5
	50～99人	H15	38.7	-	47.8	13.3	13.0	22.4	25.1	12.1	14.5	3.3
		H19	38.5	-	47.2	21.3	29.6	17.5	21.2	13.8	16.7	4.1
		H22	50.3	-	33.8	18.3	21.7	28.3	36.7	13.0	12.0	7.1
	30～49人	H15	36.8	-	30.8	34.4	32.9	12.8	14.1	21.0	22.0	4.6
		H19	45.8	-	35.9	20.7	17.8	37.2	27.1	18.4	21.0	8.7
		H22	44.6	-	51.9	9.1	37.2	26.0	20.5	8.8	8.1	2.4
	5～29人	H15	40.0	-	30.1	22.0	14.3	25.7	11.5	5.9	10.1	12.5
		H19	50.0	-	37.1	14.4	26.6	32.5	13.9	12.4	13.6	4.7
		H22	58.5	-	49.0	34.9	35.1	20.6	15.5	21.7	18.7	5.7

注：該当するものすべての多重回答。

も同様の傾向を示している。また、変動の幅は大きくないが H19 から H22 で回答比率が上昇している項目が多い。

企業規模でみた場合、50 人以上の中規模以上の企業で「正社員との職務分担」が第 3 位までに入ることが多いのに対して、50 人未満の小規模な企業では「仕事に対する向上意欲」や「業務処理能力」が比較的多い。

(2) 派遣労働者活用上の問題

図表 1-3-2 は、派遣労働者活用上の問題について、産業別・企業規模別にみたものである。合計では、H15、H19、H22 とともに、最も回答比率が高いのは「良質な人材の確保」であり、2 番目は「仕事に対する責任感」、3 番目は H15 と H19 は「業務処理能力」であるが、H22 は「仕事に対する向上意欲」である。しかし、「業務処理能力」と「仕事に対する向上意欲」と「正社員との職務分担」の回答比率はほぼ同じ水準である。

推移では、「良質な人材の確保」は H15 から H19 で回答比率が上昇したが H22 ではわずかに低下している（46.4%→58.0%→54.5%）。「時間外労働への対応」では、H19 から H22 で比率が上昇している（15.6%→22.9%）。

産業別にみると、製造業では「良質な人材の確保」や「仕事に対する責任感」、「業務処理能力」は H15 から H19 で回答比率が低下して H22 で上昇している。また、「時間外労働への対応」や「正社員との人間関係」は H22 の回答比率が最も高く、H22 で比率が上昇している項目が多い。H19 から H22 で回答比率が低下しているのは「正社員との職務分担」である（26.4%→16.7%）。

卸売業・小売業は、「良質な人材の確保」は H15 から H19 で回答比率が低下したが H22 では上昇している（50.0%→39.1%→53.2%）。同様の傾向は「正社員との人間関係」でもみられる（20.8%→3.9%→20.2%）。また、「時間外労働への対応」は H15 から H22 にかけて回答比率が上昇している（7.9%→12.1%→23.0%）。「正社員との職務分担」は H19 から H22 で回答比率が低下している（29.4%→17.7%）。

飲食店・宿泊業は、「良質な人材の確保」や「仕事に対する責任感」、「仕事に対する向上意欲」など、H19 から H22 で回答比率が大幅に低下している項目が多い。逆に、H19 から H22 で回答比率が大幅に上昇しているは「その他」である（13.2%→52.5%）。

サービス業は、「良質な人材の確保」は H15 から H19 で回答比率が上昇したが H22 では低下している（50.6%→63.9%→48.6%）。一方、「時間外労働への対応」や「正社員との職務分担」、「正社員との人間関係」では、それぞれ H19 から H22 で回答比率が上昇している。

企業規模でみた場合、300 人以上の規模の企業で「正社員との職務分担」が第 3 位までに入ることが多いのに対して、500 人未満の規模の企業では「仕事に対する向上心」が比較的多い。

図表1-3-2 正社員以外の労働者の活用上の問題点(派遣労働者・%)

			良質な人材の確保	定着性	仕事に対する責任感	時間外労働への対応	仕事に対する向上意欲	業務処理能力	正社員との職務分担	チームワーク	正社員との人間関係	その他
合計		H15	46.4	—	35.6	18.3	26.3	27.3	25.9	14.7	18.9	4.1
		H19	58.0	—	39.1	15.6	26.5	26.8	23.0	16.0	22.2	5.9
		H22	54.5	—	37.1	22.9	27.4	27.3	23.4	15.9	21.4	3.5
産業大分類	鉱業	H15	27.3	—	4.2	0.0	25.0	0.0	31.0	25.0	8.3	20.9
		H19	21.9	—	40.9	7.7	29.5	6.7	7.7	29.5	3.9	19.1
		H22	68.5	—	13.0	0.0	3.8	31.4	62.7	11.1	33.3	1.9
	建設業	H15	30.2	—	33.2	9.8	22.4	21.2	20.3	27.6	30.1	2.5
		H19	53.0	—	25.4	3.5	16.0	30.7	18.0	12.0	20.9	17.8
		H22	62.8	—	36.0	24.8	12.1	37.6	29.2	11.0	35.9	0.8
	製造業	H15	54.4	—	44.1	18.0	32.6	23.7	19.2	15.7	9.6	9.1
		H19	43.8	—	32.9	16.8	37.3	18.6	26.4	14.4	13.7	8.2
		H22	48.5	—	47.4	23.5	35.7	26.4	16.7	11.6	19.8	2.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	H15	48.3	—	25.2	9.6	21.3	20.2	17.9	2.8	6.8	7.9
		H19	64.9	—	20.8	5.4	12.8	33.5	19.1	5.4	8.8	16.0
		H22	45.5	—	33.1	7.9	25.3	33.8	29.8	20.5	40.4	1.7
	情報通信業	H15	62.6	—	34.0	16.0	23.3	29.2	16.0	10.3	11.3	5.8
		H19	46.4	—	24.1	11.2	22.6	17.7	28.7	12.4	15.8	9.1
		H22	57.9	—	25.8	16.0	39.2	16.5	38.7	6.2	12.7	0.9
	運輸業	H15	50.2	—	41.4	24.8	21.8	26.6	15.2	13.3	17.5	6.0
		H19	46.9	—	41.3	20.3	40.6	28.4	19.3	12.2	16.6	10.7
		H22	56.1	—	36.3	17.1	14.5	26.3	26.3	14.9	12.6	0.3
	卸売業・小売業	H15	50.0	—	39.8	7.9	32.0	23.0	25.5	15.1	20.8	2.6
		H19	39.1	—	30.9	12.1	29.3	31.7	29.4	13.9	3.9	16.4
		H22	53.2	—	32.4	23.0	32.0	28.7	17.7	17.8	20.2	6.1
	金融・保険業	H15	40.9	—	40.4	15.7	39.3	29.5	32.2	17.9	15.2	7.5
		H19	38.4	—	35.3	15.8	21.5	30.6	35.3	9.4	11.7	6.6
		H22	60.1	—	28.2	20.4	23.2	30.0	50.8	10.1	22.7	0.6
不動産業	H15	58.1	—	28.9	12.5	21.0	26.4	27.2	5.3	5.3	5.1	
	H19	61.6	—	20.7	3.5	27.7	28.1	21.6	4.3	11.6	14.9	
	H22	54.9	—	30.3	14.9	9.0	16.7	19.5	15.9	13.9	0.3	
飲食店・宿泊業	H15	56.3	—	43.4	25.8	47.1	20.3	38.9	16.3	9.1	5.2	
	H19	52.1	—	48.4	18.5	59.9	18.5	24.7	19.8	13.4	13.2	
	H22	39.0	—	24.1	4.7	16.0	16.9	2.6	3.2	0.8	52.5	
医療・福祉	H15	35.8	—	30.6	25.9	24.1	25.0	34.1	28.0	20.6	12.7	
	H19	48.3	—	37.3	20.2	30.5	19.7	29.9	17.0	22.0	7.7	
	H22	64.9	—	56.6	31.3	22.9	35.4	13.9	42.9	22.2	2.1	
教育、学習支援業	H15	43.7	—	33.1	26.6	27.7	17.1	36.8	11.3	11.3	3.2	
	H19	53.1	—	30.5	18.3	12.6	14.1	27.0	11.9	8.0	8.7	
	H22	56.6	—	28.7	13.7	27.4	28.7	22.4	16.2	22.3	1.3	
複合サービス業	H15	47.2	—	45.5	13.8	40.1	15.9	51.0	10.0	16.9	0.0	
	H19	54.9	—	57.5	27.2	58.0	14.9	32.8	20.9	24.4	0.9	
	H22	58.7	—	24.4	33.4	30.5	15.5	25.9	12.3	21.3	1.0	
サービス業	H15	50.6	—	44.9	14.9	36.8	20.6	25.9	12.3	16.6	9.2	
	H19	63.9	—	32.3	16.5	31.1	24.5	17.9	11.7	11.9	4.3	
	H22	48.6	—	35.0	29.4	29.5	19.6	24.0	17.0	26.6	0.8	
企業規模	1000人以上	H15	49.2	—	44.2	17.1	41.7	29.2	35.6	22.7	16.0	2.9
		H19	54.1	—	31.3	16.6	26.7	27.2	29.6	11.6	8.1	8.4
		H22	57.8	—	33.2	22.3	26.1	26.9	32.1	21.2	17.4	1.0
	500～999人	H15	63.9	—	41.2	19.6	29.0	21.5	31.9	4.7	13.9	1.9
		H19	50.4	—	42.6	9.4	30.3	26.3	35.9	24.6	27.0	13.1
		H22	57.3	—	32.4	18.0	32.5	34.3	41.3	16.1	21.3	0.5
	300～499人	H15	60.6	—	25.1	11.8	32.4	7.1	50.2	5.5	6.6	3.2
		H19	35.2	—	53.3	8.3	63.0	33.5	37.8	10.3	7.5	3.5
		H22	57.2	—	32.2	26.9	23.6	30.0	23.8	9.3	32.5	8.7
	100～299人	H15	37.4	—	23.9	10.8	20.4	22.0	26.7	5.8	9.4	9.3
		H19	51.2	—	33.8	17.8	36.1	22.0	25.0	7.8	10.1	5.8
		H22	47.9	—	38.5	22.7	27.2	22.3	16.9	14.4	26.7	2.3
	50～99人	H15	40.1	—	37.2	14.9	36.2	10.3	20.4	8.6	21.8	6.2
		H19	52.9	—	29.5	20.9	27.6	12.8	19.4	14.3	12.8	14.0
		H22	37.8	—	41.5	15.8	18.3	23.8	15.0	9.3	27.9	9.8
	30～49人	H15	52.9	—	41.4	22.8	23.8	33.5	19.8	18.2	11.6	2.0
		H19	36.6	—	44.0	15.1	33.9	22.0	22.1	19.2	28.4	2.1
		H22	58.5	—	18.7	17.0	20.7	23.9	18.7	5.7	14.9	1.1
	5～29人	H15	48.2	—	44.4	19.2	29.1	21.7	17.5	22.3	23.2	9.7
		H19	48.4	—	22.3	12.5	17.3	25.5	13.6	15.4	11.5	20.1
		H22	59.1	—	49.9	30.9	34.7	29.5	11.7	18.7	18.0	5.3

注：該当するものすべての多重回答。

(3) パートタイム労働者活用上の問題

図表 1-3-3 は、パートタイム労働者活用上の問題について、産業別・企業規模別にみたものである。合計では、H15、H19、H22 とも、最も回答比率が高いのは「仕事に対する責任感」であり、2 番目は「良質な人材の確保」、3 番目は「定着性」であるが、1 番目の「仕事に対する責任感」と 2 番目の「良質な人材の確保」の比率にはほとんど差はなく、3 番目の「定着性」もこれらより若干低い水準である。推移では、全体として目立った変化はなく、強いていえば、「定着性」の H15 から H19 で比率が若干上昇している (36.8%→42.9%)。

産業別でも企業規模別でも、回答比率の第 1 位から第 3 位はおおむね「良質な人材の確保」と「定着性」そして「仕事に対する責任感」で占められる。

製造業では、「仕事に対する責任感」の回答比率がいずれの調査年でも最も高く、第 2 位は「良質な人材の確保」であるが、第 3 位は「仕事に対する向上意欲」となっている。目立った回答比率の変動はみられない。

卸売業・小売業では、「良質な人材の確保」や「仕事に対する責任感」、「業務処理能力」は H15 から H19 で回答比率が低下して H22 で上昇している。全体として H19 から H22 で回答比率が上昇している項目が多い。H19 から H22 で回答比率が低下しているのは「時間外労働への対応」である (23.4%→18.7%)。

飲食店・宿泊業は、「良質な人材の確保」と「定着性」そして「仕事に対する責任感」の回答比率がすべて 5 割を超えていて、他の産業と比べて値の水準が高い。特に「定着性」と「仕事に対する責任感」は H22 で回答比率が 6 割を超えていて最も高い。また、「仕事に対する向上意欲」では、H19 から H22 で回答比率が上昇している (39.1%→46.4%)。

サービス業は、「良質な人材の確保」で H15 から H22 にかけて回答比率が上昇している (39.1%→46.3%→48.5%)。「定着性」や「仕事に対する責任感」、「業務処理能力」の回答比率は H15 から H19 で上昇し H19 から H22 で低下している。H19 から H22 で回答比率が上昇しているのは「仕事に対する向上意欲」(30.0%→35.0%) や「正社員との職務分担」(14.7%→18.7%) であるが、全体として変動の幅は大きくない。

図表1-3-3 正社員以外の労働者の活用上の問題点(パートタイム労働者・%)

			良質な人材の確保	定着性	仕事に対する責任感	時間外労働への対応	仕事に対する向上意欲	業務処理能力	正社員との職務分担	チームワーク	正社員との人間関係	その他
合計		H15	45.7	36.8	47.7	23.2	36.2	23.9	19.1	18.6	14.0	4.6
		H19	45.6	42.9	45.7	21.9	32.8	21.7	18.2	15.7	12.6	7.3
		H22	48.9	42.5	49.5	18.7	36.2	24.2	20.2	15.2	14.8	2.6
産業大分類	鉱業	H15	33.7	29.6	28.8	22.2	17.3	12.9	15.1	1.3	0.0	8.7
		H19	19.1	25.0	36.1	12.3	16.5	29.5	23.4	8.3	12.1	21.6
		H22	18.5	14.6	27.1	21.6	17.6	28.3	25.8	6.1	7.0	4.0
	建設業	H15	13.1	31.1	37.7	16.7	25.7	30.3	14.6	19.7	16.3	7.0
		H19	25.6	21.9	35.2	16.1	23.8	21.3	10.6	3.8	6.9	14.4
		H22	48.5	24.2	29.4	17.6	21.9	25.5	27.2	13.7	20.4	6.7
	製造業	H15	32.0	25.8	44.7	28.8	31.4	21.0	20.6	10.7	12.6	5.9
		H19	37.6	26.9	42.1	24.9	31.0	24.2	15.5	14.1	14.5	9.0
		H22	35.1	27.8	42.2	21.6	31.4	23.2	15.2	9.6	11.0	3.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	H15	50.0	14.7	32.1	22.0	25.8	32.4	17.9	10.9	8.6	7.8
		H19	54.2	15.3	32.6	19.0	15.5	38.1	26.9	12.4	17.2	4.3
		H22	37.4	6.7	16.8	19.8	16.1	20.9	19.5	14.0	14.6	11.5
	情報通信業	H15	31.7	24.2	33.7	22.9	19.4	25.7	18.6	16.5	7.3	5.3
		H19	33.3	31.8	42.3	23.2	21.4	22.4	24.0	8.3	8.1	5.4
		H22	37.2	19.6	30.4	16.4	24.5	31.9	27.3	4.8	2.3	2.8
	運輸業	H15	29.3	24.2	30.0	24.1	21.8	23.1	21.9	8.1	9.8	10.5
		H19	32.6	30.8	32.0	30.0	26.7	22.8	17.5	14.7	14.3	9.6
		H22	44.1	32.6	36.3	15.9	36.1	23.9	21.3	11.3	17.5	3.5
	卸売業・小売業	H15	54.4	38.7	52.2	23.2	41.1	29.6	18.9	22.0	15.2	4.2
		H19	46.6	46.3	44.9	23.4	33.9	17.6	22.4	14.8	11.9	8.3
		H22	52.8	47.6	52.9	18.7	37.4	27.7	22.1	13.2	13.8	1.4
金融・保険業	H15	44.9	20.6	35.4	24.7	34.2	29.3	33.8	12.5	20.5	3.5	
	H19	52.1	35.2	38.2	17.4	32.4	33.5	33.2	12.2	19.4	3.8	
	H22	52.3	21.9	34.9	15.4	40.4	26.2	34.1	9.7	11.6	1.5	
不動産業	H15	48.4	32.4	46.3	18.8	37.6	28.7	20.9	14.8	20.2	3.7	
	H19	34.4	32.9	33.2	23.1	32.9	28.1	21.3	7.3	13.7	8.7	
	H22	38.6	24.5	37.7	24.1	9.7	23.5	11.5	10.2	11.1	6.5	
飲食店、宿泊業	H15	60.0	54.2	58.1	21.4	45.3	20.8	12.6	22.1	12.2	1.4	
	H19	55.0	59.7	55.1	19.0	39.1	22.0	12.1	19.4	10.9	2.4	
	H22	55.3	63.1	63.6	16.2	46.4	19.9	12.4	21.2	13.8	1.3	
医療、福祉	H15	37.1	31.6	37.4	20.5	19.7	15.8	30.0	21.0	19.9	5.1	
	H19	43.5	39.6	43.1	23.7	31.7	20.8	19.4	18.1	14.9	5.9	
	H22	42.1	38.2	49.4	22.0	32.3	20.8	24.5	17.7	21.5	4.2	
教育、学習支援業	H15	45.5	30.4	38.5	27.0	27.0	19.0	18.9	20.0	11.0	3.6	
	H19	63.1	47.2	55.2	16.7	31.1	19.3	19.7	20.3	13.5	4.8	
	H22	55.4	30.7	42.2	13.8	27.5	22.1	24.0	18.2	15.8	1.9	
複合サービス業	H15	27.6	17.7	46.9	31.5	33.5	15.8	30.8	9.2	11.3	3.3	
	H19	49.2	28.3	55.8	27.5	30.4	28.3	32.1	12.7	16.4	2.7	
	H22	60.4	29.6	51.4	19.5	41.4	44.5	29.7	17.9	16.7	0.6	
サービス業	H15	39.1	36.0	45.7	21.5	39.2	19.7	15.1	15.2	9.9	6.3	
	H19	46.3	42.9	47.9	18.3	30.0	28.0	14.7	17.5	13.0	9.1	
	H22	48.5	36.3	42.0	18.8	35.0	22.5	18.7	16.5	14.5	3.7	
企業規模	1000人以上	H15	54.5	51.2	57.5	25.9	50.4	30.2	21.1	20.3	14.9	3.2
		H19	56.0	60.3	46.9	16.6	38.4	23.0	23.0	18.7	15.8	6.3
		H22	53.9	59.0	49.4	17.8	42.8	30.1	23.2	15.1	15.7	2.9
	500～999人	H15	54.8	34.6	47.8	21.1	43.7	26.8	31.6	27.3	23.3	0.8
		H19	37.0	46.8	47.8	20.3	23.6	23.9	29.1	13.8	15.8	3.8
		H22	53.7	41.7	36.2	15.4	30.7	22.2	14.9	14.2	12.4	2.8
	300～499人	H15	57.5	42.2	51.8	31.2	47.7	24.7	22.8	22.7	5.9	1.2
		H19	48.9	42.6	50.7	17.8	27.9	24.8	15.7	13.9	9.2	2.7
		H22	50.1	41.9	49.4	33.2	25.4	24.3	31.2	12.5	14.8	1.9
	100～299人	H15	50.5	38.4	39.7	21.4	29.1	20.0	16.7	10.3	10.7	4.7
		H19	43.9	41.2	47.6	21.6	27.7	17.6	18.7	9.8	13.4	5.5
		H22	54.8	40.3	47.6	19.3	39.4	23.5	16.5	18.3	15.9	0.9
	50～99人	H15	40.3	39.8	49.8	27.4	34.5	33.2	24.9	20.0	19.2	4.2
		H19	44.9	40.8	42.6	24.1	32.0	15.7	17.3	16.1	10.8	7.3
		H22	40.4	44.7	47.1	18.2	37.3	12.8	21.1	14.0	12.1	4.1
	30～49人	H15	46.0	32.2	42.7	20.9	39.4	27.0	29.4	18.0	17.0	3.8
		H19	46.6	37.3	50.5	25.0	45.3	24.9	23.2	18.6	13.9	4.9
		H22	41.7	28.4	50.7	20.2	30.3	22.5	26.2	13.7	14.8	3.1
	5～29人	H15	40.4	31.2	46.4	21.5	31.2	20.1	14.5	18.6	13.0	5.9
		H19	43.5	38.5	44.0	23.3	32.3	22.4	14.9	16.2	11.6	9.3
		H22	47.5	37.8	51.7	17.7	34.9	24.7	18.2	15.3	15.0	2.5

注：該当するものすべての多重回答。

第4節 各種制度の適用状況

(1) 契約社員に対する各種制度の適用

図表1-4-1は、契約社員への各種制度の適用事業所割合をみたものである。合計では、「雇用保険」の回答比率はH15からH19で約5ポイント低下しH22で横ばいとなっている。「健康保険」と「厚生年金」には大きな変動はみられない。その他の制度では、「賞与支給制度」の回答比率がH15からH22にかけて低下傾向にある(54.0%→50.7%→47.5%)。逆に「社内教育制度」の回答比率は上昇傾向にある(41.4%→46.0%→49.4%)。また、「正社員への転換制度」はH15からH19で上昇したものの、H19からH22で比率が低下している(38.7%→46.6%→35.5%)。

次にいくつかの制度について産業別の集計結果をみる。「雇用保険」と「健康保険」、「厚生年金」については、製造業や情報通信業などでH22の回答比率が最も高くなっているが、建設業や電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業、医療・福祉、複合サービス業では、H22の回答比率が最も低い。特に医療・福祉はいずれの制度でも5割を割っている。その他の制度では、「賞与支給制度」については、H15からH22にかけて回答比率が低下している産業が多く、電気・ガス・熱供給・水道業や卸売業・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店・宿泊業、医療・福祉などではH22の回答比率が最も低い。逆に、H22の回答比率が最も高いのは情報通信業や複合サービス業、サービス業である。「社内教育訓練」の回答比率は、製造業や電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、金融・保険業、飲食店・宿泊業、複合サービス業、サービス業でH22の回答比率が最も高い。不動産業は、逆にH15からH22にかけて比率が低下している。

次に企業規模別にみる。「雇用保険」と「健康保険」、「厚生年金」については、1000人以上ではそれぞれの制度で変動の傾向はまちまちだが、500～999人と300人～499人ではH22の回答比率が高い傾向があり、50～99人ではH19、30～49人と5～29人ではH15の回答比率が高い傾向がみられる。その他の制度として、「賞与支給制度」はいずれの規模でもおおむね合計の傾向と同様にH15からH22にかけて回答比率が低下している。「社内教育訓練」は、1000人以上や500～999人、100～299人ではH15からH19で回答比率が上昇してH22で低下しているが、300～499人や100人未満の規模では逆にH15からH19で回答比率が低下してH22で上昇している。

図表1-4-1 適用される制度(契約社員・%)

		雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制度	福利厚生施設等の利用	社内教育訓練	自己啓発援助制度	昇進・昇格	正社員への転換制度	短時間正社員への転換制度	制度なし・不詳	
参考(正社員合計)		H15	—	—	—	23.0	66.1	33.7	79.3	38.7	47.1	24.7	58.3	—	—	12.6
		H19	—	—	—	21.7	64.5	32.2	78.5	35.9	48.4	25.9	61.4	—	—	14.2
		H22	—	—	—	19.0	58.4	30.2	65.0	34.1	44.5	23.1	53.3	—	—	27.6
合計		H15	76.8	71.1	66.6	8.5	16.6	19.5	54.0	48.7	41.4	22.5	22.0	38.7	—	11.6
		H19	71.3	68.9	67.0	8.2	16.2	18.4	50.7	47.4	46.0	27.0	24.2	46.6	—	14.2
		H22	71.9	70.8	68.6	9.2	11.8	15.8	47.5	50.1	49.4	24.4	24.2	35.5	4.8	18.0
産業大分類	鉱業	H15	65.9	81.0	65.9	1.9	48.6	26.7	59.7	62.9	57.2	38.1	15.0	16.6	—	1.6
		H19	69.4	67.5	67.5	0.0	26.0	0.0	24.4	42.4	38.7	7.2	11.7	46.8	—	13.5
		H22	78.9	67.8	67.8	5.6	26.1	32.8	43.9	45.5	51.1	10.5	11.1	7.8	0.0	8.8
	建設業	H15	80.8	80.8	74.5	26.3	21.3	22.3	39.3	38.5	45.8	22.2	19.9	39.1	—	12.7
		H19	75.2	61.2	60.7	4.7	23.1	5.1	39.1	34.5	47.4	19.3	2.4	12.7	—	15.4
		H22	55.5	55.8	55.8	7.7	16.4	2.6	36.4	33.7	45.0	13.9	17.1	17.8	0.7	38.8
	製造業	H15	66.9	58.6	57.6	8.9	14.8	21.1	54.9	45.6	38.8	16.9	14.4	29.8	—	21.3
		H19	62.0	59.7	56.9	10.8	11.8	23.4	50.9	53.5	40.2	25.8	18.8	45.2	—	13.1
		H22	72.7	72.2	71.6	5.5	10.2	20.6	50.0	51.9	52.8	18.2	18.0	36.4	2.3	18.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	H15	92.0	90.5	89.1	18.5	46.8	29.9	84.2	81.8	47.3	31.4	10.0	16.7	—	1.5
		H19	87.8	86.3	86.3	19.2	28.7	32.7	71.1	70.9	49.4	31.7	12.5	18.2	—	7.7
		H22	83.1	83.1	75.2	8.1	25.0	22.9	54.7	54.8	52.1	18.2	11.8	20.6	0.9	13.1
	情報通信業	H15	62.8	56.7	56.1	7.0	5.2	16.9	42.1	48.0	45.7	26.3	24.2	53.6	—	16.6
		H19	66.8	67.1	61.0	4.4	6.2	15.9	35.6	44.9	37.7	16.4	14.4	53.9	—	10.0
		H22	76.6	74.1	71.5	10.0	1.2	11.4	47.2	69.3	54.4	30.5	20.6	40.2	7.7	7.5
	運輸業	H15	79.5	73.1	67.1	5.1	7.2	19.6	38.4	51.4	41.6	20.9	15.5	38.0	—	14.0
		H19	77.7	76.9	75.9	18.0	21.9	25.7	50.5	50.3	58.2	25.3	27.9	56.6	—	8.8
		H22	72.3	69.2	70.0	6.6	8.3	22.0	50.2	62.2	66.6	26.6	17.2	43.8	6.3	6.2
	卸売業・小売業	H15	87.9	75.4	61.9	9.2	12.3	23.0	63.1	57.3	38.9	31.5	25.2	36.5	—	8.4
		H19	69.7	69.9	69.9	7.7	13.8	14.5	56.0	49.9	46.7	33.7	20.7	43.3	—	17.0
		H22	74.7	75.7	72.9	14.7	11.4	20.0	47.9	53.5	45.7	25.1	26.7	34.5	5.0	13.9
	金融・保険業	H15	78.7	81.5	78.2	18.5	28.0	29.6	67.4	74.9	60.6	42.8	14.5	40.8	—	7.5
		H19	78.6	78.1	73.3	7.2	19.7	30.2	62.6	69.2	64.9	50.4	31.4	57.8	—	5.6
		H22	81.6	81.6	79.2	22.7	12.0	29.3	61.2	68.8	68.3	42.3	26.2	46.9	5.1	12.8
	不動産業	H15	84.0	82.6	82.6	4.8	9.9	26.6	68.5	49.5	41.3	19.6	16.9	47.7	—	9.5
		H19	76.9	76.3	75.3	20.5	21.4	35.0	62.4	57.4	36.2	40.1	29.2	33.6	—	20.4
H22		69.2	69.2	68.0	4.3	3.6	13.6	29.5	31.4	24.9	11.3	18.7	44.0	1.7	10.7	
飲食店、宿泊業	H15	80.6	76.2	79.7	5.3	10.0	10.9	60.0	40.9	29.6	13.9	32.0	54.7	—	4.2	
	H19	75.7	74.4	75.7	12.5	12.3	28.1	51.3	61.3	55.9	29.5	51.8	82.0	—	9.9	
	H22	79.0	78.9	76.7	10.3	9.1	8.5	45.6	55.6	56.2	40.5	40.0	52.3	12.2	18.4	
医療、福祉	H15	73.0	68.9	72.0	1.0	37.9	21.7	64.3	39.6	39.6	10.8	16.7	33.3	—	13.8	
	H19	60.8	55.2	51.5	4.7	28.4	14.5	47.0	32.5	36.9	15.0	25.7	33.8	—	26.7	
	H22	46.7	49.5	42.1	2.2	15.5	8.2	33.8	32.3	34.7	15.8	16.2	24.2	1.6	37.6	
教育、学習支援業	H15	63.4	62.6	55.9	4.7	14.3	17.6	46.1	46.2	38.9	17.0	28.1	35.4	—	15.2	
	H19	59.6	58.5	55.9	7.5	13.3	11.6	45.0	43.4	39.1	23.3	26.6	53.9	—	20.6	
	H22	67.6	59.7	56.6	1.6	10.6	11.8	45.1	30.2	31.3	6.8	29.5	27.5	11.8	25.9	
複合サービス業	H15	88.1	92.8	87.8	0.6	32.3	27.9	64.3	49.0	69.2	30.8	12.1	37.2	—	0.3	
	H19	83.3	79.4	75.6	8.4	19.5	19.9	62.6	31.9	71.0	30.0	11.8	51.6	—	1.5	
	H22	82.5	76.5	69.3	0.7	35.2	16.4	79.5	44.2	78.4	54.2	22.4	58.7	3.9	6.7	
サービス業	H15	71.2	65.9	60.8	6.1	16.3	15.3	44.8	48.7	46.9	23.8	20.4	33.9	—	13.0	
	H19	83.2	81.2	78.2	6.4	13.4	21.4	51.9	43.9	43.7	24.7	28.7	50.7	—	7.3	
	H22	81.7	77.3	77.0	7.2	11.8	16.3	52.8	54.4	54.3	27.6	27.2	38.0	3.1	11.8	
企業規模	1000人以上	H15	89.9	84.9	79.9	16.2	17.0	22.4	65.3	73.8	56.5	42.0	29.4	53.3	—	4.5
		H19	85.9	86.2	84.9	12.1	21.9	23.9	64.0	78.2	74.7	46.9	36.4	56.1	—	3.7
		H22	84.3	83.0	82.2	12.8	14.2	17.3	58.2	75.9	70.1	48.0	35.0	56.0	9.1	7.6
	500～999人	H15	82.8	80.8	71.2	7.7	15.4	29.1	62.0	65.1	53.9	35.9	23.1	35.8	—	6.2
		H19	86.9	84.5	83.7	13.1	17.3	42.2	73.8	62.0	68.2	51.5	49.7	72.0	—	2.8
		H22	89.1	90.8	85.7	19.8	6.1	20.1	68.4	69.7	65.0	40.9	25.6	50.1	12.2	1.8
	300～499人	H15	83.0	82.3	78.3	6.7	12.2	22.1	54.8	48.8	49.1	14.1	48.5	51.7	—	11.4
		H19	80.5	80.5	79.8	4.0	12.2	18.1	52.0	33.2	45.2	30.2	13.0	48.1	—	13.4
		H22	81.0	90.1	89.1	8.7	28.7	26.8	69.4	74.1	61.2	29.2	41.9	45.2	1.3	5.1
	100～299人	H15	79.6	78.7	74.4	6.6	11.7	18.5	53.7	40.7	30.5	10.4	9.6	31.4	—	9.2
		H19	72.4	72.4	68.6	7.6	16.7	15.0	49.7	53.9	46.3	30.3	18.9	55.3	—	10.7
		H22	73.4	72.4	71.1	11.0	8.4	22.3	46.6	41.0	42.7	12.2	23.6	31.8	3.1	16.4
	50～99人	H15	72.4	69.2	67.5	16.7	12.9	25.5	46.3	38.9	46.4	21.0	25.1	40.1	—	12.0
		H19	84.8	84.8	81.4	4.8	17.3	23.5	45.4	40.4	40.9	14.6	32.8	46.6	—	6.3
		H22	78.8	77.5	72.2	3.3	7.8	12.8	47.3	46.6	44.8	15.6	22.4	23.0	3.8	11.0
	30～49人	H15	75.2	72.7	71.3	5.8	12.7	11.5	58.7	49.9	43.3	12.7	20.5	39.4	—	17.2
		H19	66.2	57.6	57.0	2.5	15.2	11.7	45.5	24.9	23.0	8.7	11.1	36.1	—	10.5
		H22	69.2	67.2	67.2	4.4	14.3	18.0	40.4	29.8	46.6	9.6	8.6	27.3	2.2	15.5
	5～29人	H15	61.7	49.8	45.4	0.6	21.4	13.8	42.7	27.0	26.2	10.2	15.6	26.4	—	20.1
		H19	40.5	32.9	31.3	7.3	10.6	5.6	32.1	17.7	15.1	3.4	8.7	22.4	—	37.7
		H22	44.5	39.1	36.2	2.6	8.7	4.0	21.3	17.8	23.2	5.7	10.3	12.5	0.4	45.3

注1: 該当するものすべての多重回答。

注2: 契約社員がいる事業所のみ集計。

(2) パートタイム労働者に対する各種制度の適用

図表1-4-2は、パートタイム労働者への各種制度の適用事業所割合をみたものである。合計では、公的制度である「雇用保険」と「健康保険」、「厚生年金」の回答比率については、契約社員と比べて値の水準が低いものの、いずれもH15からH22にかけてわずかながら上昇傾向にある。その他の制度では、「社内教育制度」(24.8%→26.6%→30.5%)や「自己啓発援助制度」(6.3%→8.7%→10.8%)ではH15からH22にかけて比率が上昇している。逆に回答比率が低下しているのは「賞与支給制度」である(37.4%→33.6%→32.4%)。全体的に変動の幅は大きくない。

次にいくつかの制度について、産業別の集計結果をみる。まず「雇用保険」は、鉱業や不動産業、サービス業を除いたすべての産業でH22の回答比率が最も高い。「健康保険」と「厚生年金」については、同じ傾向を示す産業が多く、サービス業はH15の回答比率が最も高く、電気・ガス・熱供給・水道業や運輸業、医療・福祉はH19が最も高く、製造業、卸売業・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店・宿泊業、教育・学習支援業、複合サービス業は、H22の回答比率が最も高い。その他の制度について、「賞与支給制度」は製造業や電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、金融・保険業、飲食店・宿泊業、教育・学習支援業、サービス業などではH15からH22にかけて回答比率が低下傾向にある。逆に、H22の比率が高いのは、情報通信業や複合サービス業などである。「社内教育訓練」については、鉱業、電気・ガス・熱供給・水道業、教育・学習支援業、サービス業を除くすべての産業でH22の回答比率が最も高い。

次に企業規模別にみる。「雇用保険」と「健康保険」、「厚生年金」については、規模によって傾向はまちまちだが、全体として変動の幅は大きくない。「雇用保険」に関しては、300人未満の規模の小さい企業でH22の回答比率が高い傾向がみられる。その他の制度では、「賞与支給制度」は500～999人と300～499人を除くすべての産業でH15の回答比率が最も高い。つまり、H19からH22では回答比率が低下しているということになる。また、「社内教育訓練」では、500～999人を除くすべての産業でH22の回答比率が最も高い。

図表1-4-2 適用される制度(パートタイム労働者・%)

		雇用 保険	健康 保険	厚生 年金	企業 年金	退職 金制度	財形 制度	賞与 支給 制度	福利 厚生 施設 の 利用	社内 教育 訓練	自己 啓発 援助 制度	昇進・ 昇格 換 制度	正社 員へ の 転 換 制 度	短 時 間 正 社 員 へ の 転 換 制 度	制 度 な し 不 詳	
参考(正社員合計)	H15	—	—	—	23.0	66.1	33.7	79.3	38.7	47.1	24.7	58.3	—	—	12.6	
	H19	—	—	—	21.7	64.5	32.2	78.5	35.9	48.4	25.9	61.4	—	—	14.2	
	H22	—	—	—	19.0	58.4	30.2	65.0	34.1	44.5	23.1	53.3	—	—	27.6	
合計	H15	53.2	36.0	33.1	3.1	7.3	6.1	37.4	21.0	24.8	6.3	14.3	26.7	—	21.3	
	H19	55.5	38.5	34.6	1.8	6.8	7.4	33.6	22.3	26.6	8.7	16.4	33.1	—	20.9	
	H22	58.4	39.4	35.8	2.1	8.0	6.7	32.4	23.7	30.5	10.8	17.3	30.9	3.3	23.2	
産 業 大 分 類	鉱業	H15	41.5	28.8	25.7	8.6	1.3	0.9	27.5	25.7	21.8	6.6	8.6	5.7	—	34.8
		H19	52.4	15.3	14.9	0.0	6.0	0.8	33.4	15.6	21.0	5.7	4.3	22.4	—	25.3
		H22	44.1	22.5	22.5	2.3	4.8	4.6	26.1	15.4	20.4	0.2	1.4	14.6	0.0	32.7
建設業	H15	32.2	14.8	14.2	4.5	12.2	7.0	33.5	12.8	11.1	7.2	0.9	13.2	—	33.4	
	H19	46.5	24.2	21.1	3.2	9.7	5.2	24.8	10.5	10.0	3.2	0.6	16.1	—	33.6	
	H22	54.9	27.5	20.4	0.2	14.2	2.8	25.2	19.5	20.7	5.0	7.1	15.2	2.3	27.6	
製造業	H15	52.5	33.3	32.0	2.3	9.4	10.6	49.2	23.4	19.4	4.0	8.8	20.3	—	20.9	
	H19	57.6	35.4	33.4	2.0	8.7	8.6	42.4	25.3	23.5	6.2	12.2	27.9	—	19.6	
	H22	61.1	36.7	34.6	2.2	11.7	8.1	37.1	22.0	25.0	5.7	6.5	20.9	0.8	21.4	
電気・ガス・熱供給・水道業	H15	59.4	29.6	27.0	2.3	5.5	4.7	29.5	30.3	22.9	3.4	1.3	3.9	—	28.3	
	H19	71.2	59.0	57.9	1.9	3.2	4.7	17.3	49.2	17.3	5.3	1.9	5.3	—	13.9	
	H22	81.2	46.2	42.6	1.2	0.4	2.3	11.7	56.4	22.4	5.6	11.4	20.9	0.6	8.9	
情報通信業	H15	52.6	30.4	28.4	1.1	6.9	6.1	33.3	20.1	14.7	6.0	7.8	20.1	—	27.3	
	H19	50.2	39.5	39.5	0.7	6.8	7.5	24.2	24.6	19.9	6.1	10.2	29.0	—	34.0	
	H22	63.8	39.5	37.5	8.9	4.7	7.4	38.1	33.5	24.2	15.4	8.7	17.8	0.8	16.0	
運輸業	H15	53.2	28.3	25.5	2.8	8.3	5.8	36.8	26.7	25.6	5.9	7.3	20.1	—	23.5	
	H19	57.8	36.5	33.8	2.3	3.7	3.2	31.6	23.2	24.1	3.1	8.5	28.4	—	23.3	
	H22	58.0	32.1	31.2	2.1	0.0	3.3	30.7	27.1	29.3	6.2	5.7	24.6	1.3	22.8	
卸売業・小売業	H15	58.3	44.1	40.2	5.2	5.3	7.0	36.6	21.5	26.0	7.5	17.6	25.5	—	21.7	
	H19	56.0	42.4	36.1	1.5	7.1	10.6	34.9	24.2	29.4	11.6	16.5	33.2	—	19.4	
	H22	59.8	46.4	42.5	2.7	7.3	10.5	35.6	27.6	32.4	15.4	20.6	32.7	5.0	23.4	
金融・保険業	H15	72.1	46.8	41.2	9.2	7.3	3.9	48.5	49.6	49.9	16.0	3.3	12.8	—	8.5	
	H19	73.1	50.9	44.2	4.9	2.8	6.5	45.4	51.0	64.5	23.2	7.7	39.1	—	8.6	
	H22	73.4	54.3	44.8	10.1	3.7	7.5	33.7	51.4	68.8	32.1	11.5	59.4	4.8	7.2	
不動産業	H15	55.2	40.6	35.1	2.7	3.0	4.9	34.3	24.3	15.9	5.0	6.7	22.4	—	19.5	
	H19	57.7	45.1	40.4	3.6	1.6	2.0	19.2	21.4	16.7	5.6	14.8	23.3	—	24.1	
	H22	51.8	47.0	46.2	3.1	0.3	1.3	26.0	26.7	19.6	11.0	8.3	17.8	2.7	27.7	
飲食店・宿泊業	H15	43.1	30.7	28.8	0.9	3.7	2.8	25.0	20.2	24.4	5.5	22.0	42.3	—	21.3	
	H19	48.6	36.4	33.9	1.9	2.8	3.0	21.6	16.4	18.9	4.0	24.1	46.0	—	26.0	
	H22	52.7	38.3	34.2	0.6	3.6	1.5	17.9	17.2	24.6	5.0	26.0	34.7	1.0	30.1	
医療・福祉	H15	54.4	28.7	23.8	0.6	16.3	4.2	41.5	17.1	24.8	5.0	10.2	26.6	—	20.3	
	H19	61.1	40.5	37.1	1.9	11.6	6.3	39.9	18.9	29.6	10.5	15.1	31.0	—	16.1	
	H22	63.1	35.4	31.7	1.1	14.8	8.2	47.5	20.2	34.7	12.0	17.2	36.4	5.3	11.3	
教育・学習支援業	H15	38.5	21.4	18.6	1.5	4.5	4.3	25.6	16.8	23.5	6.4	15.5	22.3	—	28.4	
	H19	36.7	22.7	19.4	0.0	4.0	2.2	22.7	20.7	31.8	11.4	17.5	38.1	—	27.3	
	H22	42.2	24.2	21.6	1.8	4.9	5.1	16.2	14.8	20.7	6.4	23.4	27.9	3.4	30.2	
複合サービス業	H15	69.0	59.6	58.5	1.7	8.1	13.8	43.8	33.5	29.8	10.0	2.8	13.8	—	14.4	
	H19	77.7	64.1	58.2	1.3	4.6	18.9	53.0	33.4	49.5	20.3	5.1	29.8	—	13.0	
	H22	88.5	75.2	62.0	2.3	26.0	8.1	79.9	40.2	75.0	45.3	15.6	64.8	8.1	4.5	
サービス業	H15	58.3	39.4	37.1	1.5	7.0	4.0	40.1	16.5	30.7	5.4	14.9	30.1	—	17.1	
	H19	58.7	37.8	35.3	1.6	6.8	6.9	35.3	22.9	28.5	7.7	22.1	30.5	—	18.7	
	H22	54.2	31.4	29.8	1.8	5.3	3.8	25.6	22.4	30.0	6.4	15.0	25.2	2.4	29.6	
企業規模	1000人以上	H15	76.7	64.6	57.2	7.9	4.9	8.2	47.3	47.3	51.5	15.4	26.6	36.4	—	6.0
		H19	83.4	72.0	66.2	3.7	4.5	15.3	44.5	50.8	46.1	23.4	30.5	49.4	—	5.7
		H22	79.0	71.2	63.1	4.1	9.7	11.7	39.1	48.9	57.0	27.6	32.7	56.5	6.8	7.3
500～999人	H15	78.6	71.5	67.4	4.9	8.2	9.4	46.5	51.3	35.7	15.5	14.1	37.4	—	9.1	
	H19	71.8	61.3	55.7	4.4	4.2	13.2	55.3	45.7	54.2	16.9	15.5	54.1	—	5.2	
	H22	76.5	65.4	62.8	3.3	6.1	16.8	37.0	34.4	38.5	12.7	22.9	46.6	3.2	10.5	
300～499人	H15	76.9	64.2	59.2	2.9	4.9	6.1	37.7	29.4	32.5	15.0	17.1	34.4	—	10.0	
	H19	73.4	54.2	45.7	1.1	4.1	16.9	37.2	27.2	32.0	14.1	11.1	32.0	—	11.3	
	H22	72.7	54.0	52.5	5.4	7.4	5.2	52.3	35.4	41.1	16.5	35.2	53.9	1.3	6.4	
100～299人	H15	58.5	48.0	45.1	3.5	5.1	12.3	35.2	28.0	30.0	4.1	16.8	37.4	—	13.9	
	H19	66.7	51.2	48.7	2.4	6.7	6.8	33.2	31.6	33.2	6.7	13.6	42.7	—	14.7	
	H22	75.0	54.6	49.5	3.4	4.4	8.9	34.9	34.1	38.6	11.3	18.6	44.4	1.7	14.5	
50～99人	H15	59.1	42.5	40.7	1.9	6.5	8.2	38.6	15.5	31.7	4.5	19.2	32.6	—	13.9	
	H19	61.7	50.0	45.0	2.0	7.2	9.0	34.5	25.8	31.2	10.3	18.2	46.9	—	13.1	
	H22	68.5	46.6	41.2	2.0	5.4	12.5	35.2	25.6	35.5	10.2	24.5	31.7	3.7	15.7	
30～49人	H15	52.8	30.8	28.8	4.9	6.6	6.5	42.7	19.4	26.4	5.2	15.3	32.5	—	20.5	
	H19	55.2	35.5	33.9	4.4	8.3	7.4	33.9	16.7	27.8	3.0	21.7	34.1	—	15.2	
	H22	56.8	33.3	32.0	0.7	7.8	8.0	35.7	14.4	31.4	11.4	13.2	21.6	5.1	21.5	
5～29人	H15	39.5	18.7	16.9	1.4	8.9	3.3	33.2	9.8	12.7	3.0	8.7	17.7	—	31.2	
	H19	39.8	19.7	16.5	0.5	7.8	3.4	27.7	8.7	14.7	3.8	12.4	20.9	—	31.8	
	H22	42.5	20.2	18.3	0.8	8.9	2.3	26.3	11.0	16.5	4.0	8.5	16.2	2.2	35.2	

注1：該当するものすべての多重回答。
注2：パートタイム労働者がいる事業所のみ集計。

第5節 本章のまとめ

- ①正社員・非正社員の構成比率の推移では、正社員はH15からH19では正社員の比率が65.4%から62.2%へ低下しているが、H19からH22（61.3%）にかけての低下は小さなものにとどまっている。非正社員の中では、契約社員や嘱託社員の比率がH19からH22にかけて上昇しているのに対し、派遣労働者はH15からH19で上昇しているもののH19からH22では低下している。
- ②正社員比率はほとんどの産業でH15からH22にかけて低下している。H19からH22で比率が上昇しているのは製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、教育・学習支援業である。
- ③派遣労働者比率は、多くの産業でH15からH19に上昇しH22で低下している。この傾向が顕著なのは製造業である。金融・保険業も、H19からH22での低下の幅が相対的に大きい。
- ④3年前と比べた非正社員比率の変化は、「非正社員の比率が上昇」の回答比率が低下している一方で、「非正社員の比率が減少」の回答比率はH19からH22で上昇している。
- ⑤今後の非正社員比率の見込みについては、「非正社員の比率が上昇」や「何ともいえない」の回答比率が低下している一方で、「ほとんど変わらない」や「非正社員の比率が減少」の回答比率が上昇している。
- ⑥契約社員を雇用する理由は、すべての調査年で第1位「専門的業務に対応するため」、第2位「即戦力・能力のある人材を確保するため」、そして第3位「賃金節約のため」であった。また、「高齢者の再雇用対策のため」が上昇傾向となっている。
- ⑦派遣労働者を雇用する理由の第1位は、すべての調査年で「即戦力・能力のある人材を確保するため」であるが、回答比率は低下傾向にある。H15で第2位は「賃金以外の労務コストの節約のため」だが、H19は「正社員を確保できないため」であり、H22は「専門的業務に対応するため」となっている。第3位はいずれも「景気変動に応じて雇用量を調節するため」である。H19からH22の推移では、「正社員を確保できないため」や「正社員を重要業務に特化させるため」などが低下し、「専門業務に対応するため」や「正社員の育児・介護休業対策の代替のため」が上昇している。
- ⑧パートタイム労働者を雇用する理由は、いずれの調査年も第1位が「賃金節約のため」で、第2位は「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」である。第3位は、H15とH22は「賃金以外の労務コストの節約のため」で、H19は「長い営業時間に対応するため」である。
- ⑨契約社員活用上の問題については、H15、H19、H22とも第1位「良質な人材の確保」、第2位「仕事に対する責任感」、第3位「仕事に対する向上意欲」である。また、H19からH22で回答比率が上昇しているのは、「仕事に対する責任感」、「時間外労働への対応」、「正社員との職務分担」などである。

- ⑩派遣労働者活用上の問題は、H15、H19、H22とも、第1位は「良質な人材の確保」であり、第2位は「仕事に対する責任感」である。H15とH19の第3位は「業務処理能力」であるが、H22は「仕事に対する向上意欲」である。しかし、「業務処理能力」と「仕事に対する向上意欲」と「正社員との職務分担」の回答比率はほぼ同じ水準となっている。「時間外労働への対応」は、H19からH22で7.3ポイント上昇している。
- ⑪パートタイム労働者活用上の問題は、H15、H19、H22とも、第1位「仕事に対する責任感」、第2位「良質な人材の確保」、第3位「定着性」であるが、第1位の「仕事に対する責任感」と第2位の「良質な人材の確保」の比率にはほとんど差はなく、第3位の「定着性」もこれらより若干低い水準である。
- ⑫契約社員への各種制度の適用事業所割合では、「賞与支給制度」の回答比率がH15からH22にかけて低下傾向にある。逆に「社内教育制度」の回答比率は上昇傾向にある。また、「正社員への転換制度」はH15からH19で上昇したものの、H19からH22で低下している。
- ⑬パートタイム労働者への各種制度の適用事業所割合では、公的制度である「雇用保険」と「健康保険」、「厚生年金」の回答比率が上昇傾向にある。その他の制度では、「社内教育制度」や「自己啓発援助制度」も上昇している。
- ⑭多くの産業で正社員比率が低下傾向にあるが、H15からH19で上昇した派遣労働者の比率はH19からH22で低下している。特に製造業や金融・保険業に顕著である。非正社員比率の今後の見込みとして「ほとんど変わらない」もしくは「非正社員の比率が減少」の回答比率が上昇傾向にあるが、これは正社員を増やすというよりも、非正社員をもっと減らすということを意味する可能性もあるだろう。また、契約社員を雇用する理由で「高齢者の再雇用対策のため」の回答比率が上昇しているが、契約社員に限らず高齢者の雇用については、雇用延長などの問題から今後より非正社員でのウェイトが高まると考えられる。

第2章 非正社員の属性と就業形態選択理由および満足度—個人調査から—

第2章では、個人調査のデータ（平成15年調査 [H15]、平成19年調査 [H19] および平成22年調査 [H22]）により、非正社員の属性と、非正社員が現在の就業形態を選択した理由や職業上の満足度などの変化について分析する。

第1節 非正社員の個人属性

1. 性別・年齢

図表2-1-1は、調査対象事業所におけるH15、H19、H22それぞれの性別・年齢階層別にみた就業形態別の労働者数を算出したものである。ここでは、この数値を用いて、労働者の性別と就業形態の関係、そして年齢と就業形態の関係の変化を分析する。

図表2-1-2は、性別にみた就業形態別構成の推移を示したものである。H15からH19にかけて男女とも正社員の比率が低下していて、H19からH22でもわずかながら低下している。また、パートタイム労働者は、H15からH19にかけて男女とも比率が上昇し、H19からH22でもわずかながら上昇している。その他の就業形態についてみると、常用雇用型派遣労働者と登録型派遣労働者では男女ともH15からH19にかけて比率が上昇した（常用雇用型派遣労働者：男性0.5%→2.6%、女性0.8%→2.0%；登録型派遣労働者：男性0.3%→1.3%、女性2.5%→4.0%）のに対して、H19からH22では低下している（常用雇用型派遣労働者：男性2.6%→1.4%、女性2.0%→1.4%；登録型派遣労働者：男性1.3%→0.8%、女性4.0%→2.7%）。また、男性では、H19からH22にかけて契約社員と嘱託社員の比率が上昇している（契約社員：2.3%→3.1%、嘱託社員：2.3%→3.2%）。

図表2-1-3は、就業形態別に非正社員の男性比率の推移をみたものである。契約社員と嘱託社員についてはH15からH22にかけて比率が上昇傾向であるが、常用雇用型派遣労働者、登録型派遣労働者、臨時的雇用者そしてその他の労働者では、H15からH19にかけて比率が上昇したものの、H19からH22にかけては低下している。特に臨時的雇用者における比率の低下の幅が大きい（49.8%→27.5%）。

図表2-1-4は、年齢階層別にみた就業形態別構成の推移を示したものである。正社員の比率については、H15からH19にかけて15～19歳と50～59歳以外の年齢層で比率が低下していたが、H19からH22にかけての変化は年齢層によって様々である。例えば、H19からH22にかけて15～19歳と30～39歳では正社員の比率が低下しているが（15～19歳：15.8%→6.4%、30～39歳：73.6%→69.5%）、これら以外の年齢層ではそれぞれわずかながら上昇している。その他の就業形態について、契約社員ではH15からH22にかけて比率の上昇がみられる（4.7%→5.8%→7.0%）。常用雇用型派遣労働者と登録型派遣労働者については、各年齢層でH15からH19にかけては比率が上昇し、H19からH22にかけては低下しているが、

最も比率の変化の幅が大きいのは20～29歳である。パートタイム労働者については、H19からH22にかけて15～19歳、20～29歳、30～39歳と若年層で比率が上昇し、40歳以上の年齢層では比率が低下している。

図表2-1-1 性別・年齢階層別にみた就業形態別推計実数

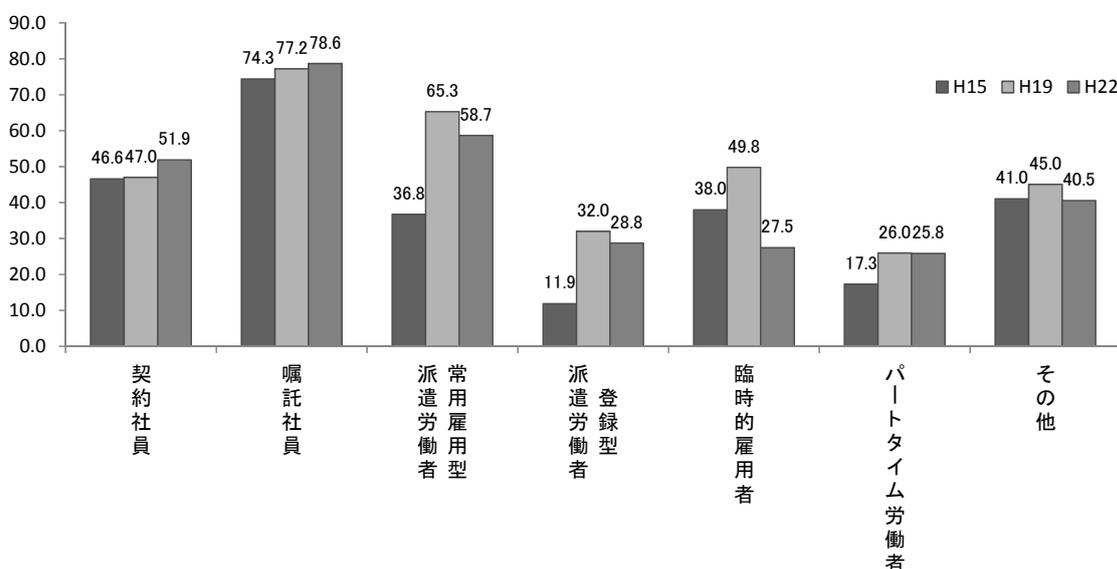
			正社員	正社員以外 (非正社員計)	契約社員	嘱託社員	出向社員	常用雇用手 派遣労働者	登録型 派遣労働者	臨時的雇用手	パートタイム 労働者	その他	合計
H15	男性	15～19歳	0	58,355	1,747	0	624	303	666	2,350	24,249	28,416	58,355
		20～29歳	3,482,365	1,298,300	116,250	0	50,713	34,590	31,338	26,257	843,534	195,618	4,780,665
		30～39歳	6,139,460	603,665	109,722	0	145,156	30,489	21,369	9,200	178,742	108,987	6,743,125
		40～49歳	4,970,644	498,101	82,946	8,831	160,621	12,488	9,245	12,838	120,361	90,771	5,468,745
		50～59歳	3,269,883	753,468	99,947	69,502	238,871	16,213	7,121	14,706	182,861	124,247	4,023,351
		60歳以上	426,347	1,034,240	96,299	404,480	9,298	9,433	5,716	24,536	378,962	105,516	1,460,587
	合計	18,288,699	4,246,129	506,911	482,813	605,283	103,516	75,455	89,887	1,728,709	653,555	22,534,828	
	女性	15～19歳	42,565	223,342	1,890	0	0	430	2,158	8,427	188,619	21,818	265,907
		20～29歳	3,245,671	2,225,385	220,160	0	19,509	75,811	206,381	22,906	1,408,636	271,982	5,471,056
		30～39歳	3,766,723	2,334,829	166,559	0	38,749	50,787	246,862	19,551	1,621,432	190,889	6,101,552
		40～49歳	2,245,367	3,199,533	104,155	27,144	32,909	29,519	73,530	57,887	2,661,815	212,574	5,444,900
		50～59歳	1,430,822	2,341,061	71,322	50,854	22,272	20,167	25,795	26,334	1,926,626	197,691	3,771,883
		60歳以上	305,742	631,212	17,111	88,726	578	1,347	2,720	11,675	464,669	44,386	936,954
	合計	11,036,890	10,955,362	581,197	166,724	114,017	178,061	557,446	146,780	8,271,797	939,340	21,992,252	
	合計	15～19歳	42,565	281,697	3,637	0	624	733	2,824	10,777	212,868	50,234	324,262
		20～29歳	6,728,036	3,523,685	336,410	0	70,222	110,401	237,719	49,163	2,252,170	467,600	10,251,721
		30～39歳	9,906,183	2,938,494	276,281	0	183,905	81,276	268,231	28,751	1,800,174	299,876	12,844,677
		40～49歳	7,216,011	3,697,634	187,101	35,975	193,530	42,007	82,775	70,725	2,782,176	303,345	10,913,645
50～59歳		4,700,705	3,094,529	171,269	120,356	261,143	36,380	32,916	41,040	2,109,487	321,938	7,795,234	
60歳以上		732,089	1,665,452	113,410	493,206	9,876	10,780	8,436	36,211	843,631	149,902	2,397,541	
合計	29,325,589	15,201,491	1,088,108	649,537	719,300	281,577	632,901	236,667	10,000,506	1,592,895	44,527,080		
H19	男性	15～19歳	0	176,762	1,873	0	165	1,123	1,737	5,831	138,890	27,143	176,762
		20～29歳	2,096,392	1,112,580	102,895	0	29,085	175,315	84,790	11,608	535,083	173,804	3,208,972
		30～39歳	6,640,778	1,140,842	97,769	0	74,409	182,986	92,135	14,543	537,107	141,893	7,781,620
		40～49歳	4,103,951	531,942	75,194	2,968	101,868	114,528	44,432	5,239	90,313	97,400	4,635,893
		50～59歳	4,090,372	940,117	100,619	48,029	157,130	73,131	30,751	12,448	356,875	161,134	5,030,489
		60歳以上	622,748	1,554,375	144,933	477,964	16,934	50,578	46,227	35,065	628,447	154,227	2,177,123
	合計	17,554,241	5,456,618	523,283	528,961	379,591	597,661	300,072	84,734	2,286,715	755,601	23,010,859	
	女性	15～19歳	51,845	100,302	3,096	0	163	1,099	3,681	2,827	80,562	8,874	152,147
		20～29歳	1,506,187	1,093,205	135,013	0	15,474	93,453	187,929	13,803	482,314	165,219	2,599,392
		30～39歳	2,449,995	2,119,170	178,164	0	31,112	120,517	275,586	17,796	1,287,467	208,528	4,569,165
		40～49歳	1,600,988	2,740,816	124,217	17,921	14,029	57,124	121,466	12,387	2,173,027	220,645	4,341,804
		50～59歳	1,115,299	2,379,338	112,271	26,597	12,960	42,639	36,903	21,610	1,899,174	227,184	3,494,637
		60歳以上	82,036	870,544	36,253	111,502	1,327	3,232	11,801	17,086	597,657	91,686	952,580
	合計	6,806,350	9,303,375	589,014	156,020	75,065	318,064	637,366	85,509	6,520,201	922,136	16,109,725	
	合計	15～19歳	51,845	277,064	4,969	0	328	2,222	5,418	8,658	219,452	36,017	328,909
		20～29歳	3,602,579	2,205,785	237,908	0	44,559	268,768	272,719	25,411	1,017,397	339,023	5,808,364
		30～39歳	9,090,773	3,260,012	275,933	0	105,521	303,503	367,721	32,339	1,824,574	350,421	12,350,785
		40～49歳	5,704,939	3,272,758	199,411	20,889	115,897	171,652	165,898	17,626	2,263,340	318,045	8,977,697
50～59歳		5,205,671	3,319,455	212,890	74,626	170,900	115,770	67,654	34,058	2,256,049	388,318	8,525,126	
60歳以上		704,784	2,424,919	181,186	589,466	18,261	53,810	58,028	52,151	1,226,104	249,913	3,129,703	
合計	24,360,591	14,759,993	1,112,297	684,981	454,656	915,725	937,438	170,243	8,806,916	1,677,737	39,120,584		
H22	男性	15～19歳	17,147	186,848	1,863	0	255	0	2,021	986	176,456	5,267	203,995
		20～29歳	2,584,079	1,290,791	114,860	0	36,376	99,083	63,108	1,809	793,606	181,949	3,874,870
		30～39歳	5,766,971	1,038,308	159,236	726	99,051	124,425	60,562	11,773	422,146	160,389	6,805,279
		40～49歳	5,096,480	701,833	110,188	3,188	172,827	54,648	33,114	13,798	199,805	114,265	5,798,313
		50～59歳	4,050,915	749,283	125,390	47,455	189,281	31,527	8,407	2,318	224,746	120,159	4,800,198
		60歳以上	747,872	1,903,554	236,092	711,031	24,109	27,415	21,168	25,402	643,307	215,030	2,651,426
	合計	18,263,464	5,870,617	747,629	762,400	521,899	337,098	188,380	56,086	2,460,066	797,059	24,134,081	
	女性	15～19歳	7,666	174,015	2,918	0	573	34	2,023	16,958	113,925	37,584	181,681
		20～29歳	1,559,945	1,104,267	151,005	452	9,963	59,445	100,684	18,304	585,369	179,045	2,664,212
		30～39歳	2,117,875	2,427,696	210,250	1,254	20,418	114,785	212,654	42,656	1,561,549	264,130	4,545,571
		40～49歳	1,835,463	2,732,881	173,621	12,586	25,584	42,982	108,354	26,960	2,092,143	250,651	4,568,344
		50～59歳	1,516,515	2,476,466	109,373	35,565	11,578	18,310	33,501	26,992	1,939,917	301,230	3,992,981
		60歳以上	267,703	1,137,440	46,187	157,345	502	2,028	9,135	16,278	768,763	137,202	1,405,143
	合計	7,305,167	10,052,765	693,354	207,202	68,618	237,584	466,351	148,148	7,061,666	1,169,842	17,357,932	
	合計	15～19歳	24,813	360,863	4,781	0	828	34	4,044	17,944	290,381	42,851	385,676
		20～29歳	4,144,024	2,395,058	265,865	452	46,339	158,528	163,792	20,113	1,378,975	360,994	6,539,082
		30～39歳	7,884,846	3,466,004	369,486	1,980	119,469	239,210	273,216	54,429	1,983,695	424,519	11,350,850
		40～49歳	6,931,943	3,434,714	283,809	15,774	198,411	97,630	141,468	40,758	2,291,948	364,916	10,366,657
50～59歳		5,567,430	3,225,749	234,763	83,020	200,859	49,837	41,908	29,310	2,164,663	421,389	8,793,179	
60歳以上		1,015,575	3,040,994	282,279	868,376	24,611	29,443	30,303	41,680	1,412,070	352,232	4,056,569	
合計	25,568,631	15,923,382	1,440,983	969,602	590,517	574,682	654,731	204,234	9,521,732	1,966,901	41,492,013		

図表2-1-2 性別にみた就業形態別構成の推移(%)

		正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	常用雇用型 派遣労働者	登録型 派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム 労働者	その他	合計
男性	H15	81.2	2.2	2.1	2.7	0.5	0.3	0.4	7.7	2.9	100.0
	H19	76.3	2.3	2.3	1.6	2.6	1.3	0.4	9.9	3.3	100.0
	H22	75.7	3.1	3.2	2.2	1.4	0.8	0.2	10.2	3.3	100.0
女性	H15	50.2	2.6	0.8	0.5	0.8	2.5	0.7	37.6	4.3	100.0
	H19	42.2	3.7	1.0	0.5	2.0	4.0	0.5	40.5	5.7	100.0
	H22	42.1	4.0	1.2	0.4	1.4	2.7	0.9	40.7	6.7	100.0

(注) 個人調査から算出される構成比であり、事業所調査から算出されるものと必ずしも一致しない。

図表2-1-3 就業形態別にみた男性比率の推移(%)



図表2-1-4 年齢階層別にみた就業形態別構成の推移(%)

		正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	常用雇用型 派遣労働者	登録型 派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム 労働者	その他	合計
15-19歳	H15	13.1	1.1	0.0	0.2	0.2	0.9	3.3	65.6	15.5	100.0
	H19	15.8	1.5	0.0	0.1	0.7	1.6	2.6	66.7	11.0	100.0
	H22	6.4	1.2	0.0	0.2	0.0	1.0	4.7	75.3	11.1	100.0
20-29歳	H15	65.6	3.3	0.0	0.7	1.1	2.3	0.5	22.0	4.6	100.0
	H19	62.0	4.1	0.0	0.8	4.6	4.7	0.4	17.5	5.8	100.0
	H22	63.4	4.1	0.0	0.7	2.4	2.5	0.3	21.1	5.5	100.0
30-39歳	H15	77.1	2.2	0.0	1.4	0.6	2.1	0.2	14.0	2.3	100.0
	H19	73.6	2.2	0.0	0.9	2.5	3.0	0.3	14.8	2.8	100.0
	H22	69.5	3.3	0.0	1.1	2.1	2.4	0.5	17.5	3.7	100.0
40-49歳	H15	66.1	1.7	0.3	1.8	0.4	0.8	0.6	25.5	2.8	100.0
	H19	63.5	2.2	0.2	1.3	1.9	1.8	0.2	25.2	3.5	100.0
	H22	66.9	2.7	0.2	1.9	0.9	1.4	0.4	22.1	3.5	100.0
50-59歳	H15	60.3	2.2	1.5	3.4	0.5	0.4	0.5	27.1	4.1	100.0
	H19	61.1	2.5	0.9	2.0	1.4	0.8	0.4	26.5	4.6	100.0
	H22	63.3	2.7	0.9	2.3	0.6	0.5	0.3	24.6	4.8	100.0
60歳以上	H15	30.5	4.7	20.6	0.4	0.4	0.4	1.5	35.2	6.3	100.0
	H19	22.5	5.8	18.8	0.6	1.7	1.9	1.7	39.2	7.9	100.0
	H22	25.0	7.0	21.4	0.6	0.7	0.7	1.0	34.8	8.7	100.0

図表 2-1-5 は、就業形態別に年齢階層別の構成の推移をみたものである。契約社員については、20～29 歳の比率が低下傾向だが、60 歳以上は上昇傾向にある。嘱託社員は、60 歳以上の比率が上昇して H22 では 89.6% とほぼ 9 割を占め、40～49 歳や 50～59 歳はわずかながら低下傾向となっている。常用雇成型派遣労働者と登録型派遣労働者では、いずれも H15 から H22 にかけて 20～29 歳で比率が低下傾向にあるが、30～39 歳では常用雇成型派遣労働者が上昇傾向であり、登録型派遣労働者も 40% 前後で推移している。登録型派遣労働者の比率に関しては、40～49 歳で上昇傾向にある。臨時的雇用者も常用雇成型派遣労働者と同様に、H15 から H22 にかけて 20～29 歳の比率が低下傾向で 30～39 歳が上昇傾向となっているが、40～49 歳では H15 から H19 にかけて低下し、H19 から H22 にかけて上昇しているのに対して、50～59 歳と 60 歳以上では H15 から H19 にかけて上昇し、H19 から H22 にかけて低下している。パートタイム労働者の比率は、H15 から H19 にかけて、20～29 歳で低下し 60 歳以上で上昇しているが、H19 から H22 にかけては目立った変化はみられない。

図表 2-1-5 就業形態別にみた年齢階層別構成の推移 (%)

		15-19歳	20-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60歳以上	合計
契約社員	H15	0.3	30.9	25.4	17.2	15.7	10.4	100.0
	H19	0.4	21.4	24.8	17.9	19.1	16.3	100.0
	H22	0.3	18.5	25.6	19.7	16.3	19.6	100.0
嘱託社員	H15	0.0	0.0	0.0	5.5	18.5	75.9	100.0
	H19	0.0	0.0	0.0	3.0	10.9	86.1	100.0
	H22	0.0	0.0	0.2	1.6	8.6	89.6	100.0
常用雇成型派遣労働者	H15	0.3	39.2	28.9	14.9	12.9	3.8	100.0
	H19	0.2	29.4	33.1	18.7	12.6	5.9	100.0
	H22	0.0	27.6	41.6	17.0	8.7	5.1	100.0
登録型派遣労働者	H15	0.4	37.6	42.4	13.1	5.2	1.3	100.0
	H19	0.6	29.1	39.2	17.7	7.2	6.2	100.0
	H22	0.6	25.0	41.7	21.6	6.4	4.6	100.0
臨時的雇用者	H15	4.6	20.8	12.1	29.9	17.3	15.3	100.0
	H19	5.1	14.9	19.0	10.4	20.0	30.6	100.0
	H22	8.8	9.8	26.7	20.0	14.4	20.4	100.0
パートタイム労働者	H15	2.1	22.5	18.0	27.8	21.1	8.4	100.0
	H19	2.5	11.6	20.7	25.7	25.6	13.9	100.0
	H22	3.0	14.5	20.8	24.1	22.7	14.8	100.0
その他	H15	3.2	29.4	18.8	19.0	20.2	9.4	100.0
	H19	2.1	20.2	20.9	19.0	23.1	14.7	100.0
	H22	2.2	18.4	21.6	18.6	21.4	17.9	100.0

2. 最終学歴

図表 2-1-6 は、調査対象事業所における性別・最終学歴別（在学中を含む。）にみた就業形態別の労働者数を算出したものである。ここでは、この数値を用いて、労働者の性別と最終学歴の関係、そして最終学歴と就業形態の関係の変化を分析する。

図表2-1-6 性別・最終学歴別にみた就業形態別推計実数

			正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	常用雇用力 派遣労働者	登録型 派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム 労働者	その他	合計
H15	男性	中学校	597,983	37,126	98,095	20,166	6,372	9,827	22,055	124,039	115,901	1,031,564
		高校	7,591,679	205,075	253,382	254,983	32,488	40,572	55,403	1,078,345	366,035	9,877,962
		専修学校	1,136,028	61,571	16,569	26,922	11,039	10,775	3,760	143,669	61,101	1,471,434
		短大・高専	1,052,491	15,037	10,150	21,979	2,187	6,740	473	64,198	10,521	1,183,776
		大学・大学院	7,510,565	171,656	96,141	267,552	22,946	32,320	5,229	269,862	89,982	8,466,253
	合計	17,888,746	490,465	474,337	591,602	75,032	100,234	86,920	1,680,113	643,540	22,030,989	
	女性	中学校	115,706	24,221	25,122	5,396	5,594	4,820	26,739	504,137	66,005	777,740
		高校	4,789,314	205,042	92,198	52,529	181,400	72,913	58,504	5,026,401	506,215	10,984,516
		専修学校	1,083,499	87,306	18,799	12,495	61,944	17,980	8,220	743,788	89,619	2,123,650
		短大・高専	2,890,016	126,138	17,509	26,415	165,503	42,148	10,226	1,158,641	157,145	4,593,741
		大学・大学院	1,829,046	128,145	11,689	15,428	132,324	28,017	38,794	582,495	94,994	2,860,932
	合計	10,707,581	570,852	165,317	112,263	546,765	165,878	142,483	8,015,462	913,978	21,340,579	
	合計	中学校	713,689	61,347	123,217	25,562	11,966	14,647	48,794	628,176	181,906	1,809,304
		高校	12,380,993	410,117	345,580	307,512	213,888	113,485	113,907	6,104,746	872,250	20,862,478
		専修学校	2,219,527	148,877	35,368	39,417	72,983	28,755	11,980	887,457	150,720	3,595,084
短大・高専		3,942,507	141,175	27,659	48,394	167,690	48,888	10,699	1,222,839	167,666	5,777,517	
大学・大学院		9,339,611	299,801	107,830	282,980	155,270	60,337	44,023	852,357	184,976	11,327,185	
合計	28,596,327	1,061,317	639,654	703,865	621,797	266,112	229,403	9,695,575	1,557,518	43,371,568		
H19	男性	中学校	770,828	52,942	99,051	9,372	44,807	50,634	14,622	213,308	126,043	1,381,607
		高校	6,716,686	234,630	284,458	145,010	160,371	305,135	56,673	1,494,563	408,333	9,805,859
		専修学校	1,921,576	51,137	12,568	21,184	35,002	87,251	3,316	250,531	66,980	2,449,545
		短大・高専	707,382	13,725	9,986	14,739	4,997	20,658	466	45,388	18,514	835,855
		大学・大学院	7,437,768	170,849	122,899	189,286	54,896	133,983	9,657	282,923	135,730	8,537,991
	合計	17,554,240	523,283	528,962	379,591	300,073	597,661	84,734	2,286,713	755,600	23,010,857	
	女性	中学校	73,420	32,456	29,899	1,287	10,287	11,811	12,935	334,258	102,778	609,131
		高校	2,949,010	231,507	88,320	26,870	255,754	162,894	40,679	4,025,714	536,282	8,317,030
		専修学校	593,885	93,166	18,251	4,778	76,457	38,649	10,040	733,371	95,890	1,664,487
		短大・高専	1,693,789	118,562	13,617	14,996	164,208	52,391	15,850	1,182,401	118,773	3,374,587
		大学・大学院	1,496,247	113,324	5,932	27,135	130,661	52,319	6,004	244,457	68,413	2,144,492
	合計	6,806,351	589,015	156,019	75,066	637,367	318,064	85,508	6,520,201	922,136	16,109,727	
	合計	中学校	844,248	85,398	128,950	10,659	55,094	62,445	27,557	547,566	228,821	1,990,738
		高校	9,665,696	466,137	372,778	171,880	416,125	468,029	97,352	5,520,277	944,615	18,122,889
		専修学校	2,515,461	144,303	30,819	25,962	111,459	125,900	13,356	983,902	162,870	4,114,032
短大・高専		2,401,171	132,287	23,603	29,735	169,205	73,049	16,316	1,227,789	137,287	4,210,442	
大学・大学院		8,934,015	284,173	128,831	216,421	185,557	186,302	15,661	527,380	204,143	10,682,483	
合計	24,360,591	1,112,298	684,981	454,657	937,440	915,725	170,242	8,806,914	1,677,736	39,120,584		
H22	男性	中学校	592,911	38,282	104,974	11,050	13,627	14,825	15,397	403,036	99,086	1,293,188
		高校	6,182,739	316,024	404,489	169,274	102,544	158,218	22,524	1,119,886	429,916	8,905,614
		専修学校	1,577,197	67,794	15,375	24,729	19,227	37,602	5,273	191,894	82,853	2,021,944
		短大・高専	691,429	36,331	23,691	17,263	7,892	13,940	1,409	97,780	19,065	908,800
		大学・大学院	9,005,255	272,078	211,424	289,459	41,429	109,483	9,927	624,939	154,630	10,718,624
	合計	18,049,531	730,509	759,953	511,775	184,719	334,068	54,530	2,437,535	785,550	23,848,170	
	女性	中学校	102,789	13,405	29,323	2,473	9,030	4,149	3,842	463,458	108,013	736,482
		高校	2,717,516	274,448	124,158	21,779	167,268	121,352	81,232	3,918,970	658,640	8,085,363
		専修学校	994,170	92,047	16,899	7,808	53,278	24,109	15,939	689,804	84,362	1,978,416
		短大・高専	1,709,609	137,504	22,575	20,852	118,958	38,062	25,521	1,219,915	196,662	3,489,658
		大学・大学院	1,705,937	171,064	16,789	15,353	113,436	47,593	21,615	670,521	105,418	2,867,726
	合計	7,230,021	688,468	209,744	68,265	461,970	235,265	148,149	6,962,668	1,153,095	17,157,645	
	合計	中学校	695,700	51,687	134,297	13,523	22,657	18,974	19,239	866,494	207,099	2,029,670
		高校	8,900,255	590,472	528,647	191,053	269,812	279,570	103,756	5,038,856	1,088,556	16,990,977
		専修学校	2,571,367	159,841	32,274	32,537	72,505	61,711	21,212	881,698	167,215	4,000,360
短大・高専		2,401,038	173,835	46,266	38,115	126,850	52,002	26,930	1,317,695	215,727	4,398,458	
大学・大学院		10,711,192	443,142	228,213	304,812	154,865	157,076	31,542	1,295,460	260,048	13,586,350	
合計	25,279,552	1,418,977	969,697	580,040	646,689	569,333	202,679	9,400,203	1,938,645	41,005,815		

(注) 最終学歴には、現在在学中のものも含まれている。

図表2-1-7は、最終学歴別にみた就業形態別構成の推移を示したものである。まず中学卒については、正社員の比率がH15からH19にかけて若干上昇し(39.4%→42.4%)、H19からH22にかけて低下した(42.4%→34.3%)。その一方で、パートタイム労働者の比率がH15からH19にかけて低下した(34.7%→27.5%)のが、H19からH22にかけて上昇している(27.5%→42.7%)。短大・高専では、H15からH19にかけて正社員の比率が低下したのに対して、パートタイム労働者の比率が上昇しているが、H19からH22にかけては顕著な変化はみられない。

図表2-1-7 最終学歴別にみた就業形態別構成の推移(%)

		正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	常用雇用型 派遣労働者	登録型 派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム 労働者	その他	合計
中学	H15	39.4	3.4	6.8	1.4	0.8	0.7	2.7	34.7	10.1	100.0
	H19	42.4	4.3	6.5	0.5	3.1	2.8	1.4	27.5	11.5	100.0
	H22	34.3	2.5	6.6	0.7	0.9	1.1	0.9	42.7	10.2	100.0
高校	H15	59.3	2.0	1.7	1.5	0.5	1.0	0.5	29.3	4.2	100.0
	H19	53.3	2.6	2.1	0.9	2.6	2.3	0.5	30.5	5.2	100.0
	H22	52.4	3.5	3.1	1.1	1.6	1.6	0.6	29.7	6.4	100.0
専修学校	H15	61.7	4.1	1.0	1.1	0.8	2.0	0.3	24.7	4.2	100.0
	H19	61.1	3.5	0.7	0.6	3.1	2.7	0.3	23.9	4.0	100.0
	H22	64.3	4.0	0.8	0.8	1.5	1.8	0.5	22.0	4.2	100.0
短大・高専	H15	68.2	2.4	0.5	0.8	0.8	2.9	0.2	21.2	2.9	100.0
	H19	57.0	3.1	0.6	0.7	1.7	4.0	0.4	29.2	3.3	100.0
	H22	54.6	4.0	1.1	0.9	1.2	2.9	0.6	30.0	4.9	100.0
大学・大学院	H15	82.5	2.6	1.0	2.5	0.5	1.4	0.4	7.5	1.6	100.0
	H19	83.6	2.7	1.2	2.0	1.7	1.7	0.1	4.9	1.9	100.0
	H22	78.8	3.3	1.7	2.2	1.2	1.1	0.2	9.5	1.9	100.0

(注) 最終学歴には、現在在学中のものも含まれている。

図表2-1-8は、就業形態別にみた最終学歴別構成の推移を示したものである。まず嘱託社員については、中学卒の比率が低下傾向にあるのに対して大学・大学院卒の比率が上昇傾向にある。常用雇用型派遣労働者と登録型派遣労働者の傾向は類似していて、H15からH19にかけて高校卒の比率が上昇する一方で、短大・高専卒が低下している。また、H19からH22にかけては大学・大学院卒の比率が上昇している。臨時的雇用者は、中学卒の比率がH15からH22にかけて低下しているが、専修学校卒や短大・高専卒の比率が上昇している。H19からH22にかけては、中学卒と高校卒の比率が低下して、専修学校卒、短大・高専卒、大学・大学院卒が上昇している。パートタイム労働者の比率は、H19からH22にかけて高校卒が低下し、大学・大学院卒が上昇している。

図表2-1-8 就業形態別にみた最終学歴別構成の推移(%)

		中学校	高校	専修学校	短大・高専	大学・大学院	合計
契約社員	H15	5.8	38.6	14.0	13.3	28.2	100.0
	H19	7.7	41.9	13.0	11.9	25.5	100.0
	H22	3.6	41.6	11.3	12.3	31.2	100.0
嘱託社員	H15	19.3	54.0	5.5	4.3	16.9	100.0
	H19	18.8	54.4	4.5	3.4	18.8	100.0
	H22	13.8	54.5	3.3	4.8	23.5	100.0
常用雇用型派遣労働者	H15	5.5	42.6	10.8	18.4	22.7	100.0
	H19	6.8	51.1	13.7	8.0	20.3	100.0
	H22	3.3	49.1	10.8	9.1	27.6	100.0
登録型派遣労働者	H15	1.9	34.4	11.7	27.0	25.0	100.0
	H19	5.9	44.4	11.9	18.0	19.8	100.0
	H22	3.5	41.7	11.2	19.6	23.9	100.0
臨時的雇用者	H15	21.3	49.7	5.2	4.7	19.2	100.0
	H19	16.2	57.2	7.8	9.6	9.2	100.0
	H22	9.5	51.2	10.5	13.3	15.6	100.0
パートタイム労働者	H15	6.5	63.0	9.2	12.6	8.8	100.0
	H19	6.2	62.7	11.2	13.9	6.0	100.0
	H22	9.2	53.6	9.4	14.0	13.8	100.0
その他	H15	11.7	56.0	9.7	10.8	11.9	100.0
	H19	13.6	56.3	9.7	8.2	12.2	100.0
	H22	10.7	56.2	8.6	11.1	13.4	100.0

(注) 最終学歴には、現在在学中のものも含まれている。

図表 2-1-9 は、就業形態別にみた最終学歴別構成の推移を性別に示したものである。まず正社員については、男女とも高校卒の比率が低下傾向なのに対して、大学・大学院卒が上昇傾向にある。嘱託社員の男性の場合、中学卒の比率が低下し、大学・大学院卒が上昇している。出向社員の男性は、高校卒の比率が低下し、大学・大学院卒が上昇している。常用雇用型派遣労働者と登録型派遣労働者については、男女とも H15 から H19 にかけて高校卒の比率が上昇していて、女性の場合、いずれも短大・高専卒が低下している。男性の大学・大学院卒は、常用雇用型派遣労働者では H15 から H19 にかけて低下し、H19 から H22 にかけて上昇しているが、登録型派遣労働者では H15 から H19 にかけて同じように低下しているが、H19 から H22 にかけては大きな変化はない。男性の臨時的雇用者では、H19 から H22 にかけて高校卒の比率が大きく低下しているが、一方で中学卒や大学・大学院卒などが上昇している。男性のパートタイム労働者の場合、H19 から H22 にかけて高校卒の比率が低下している一方で、中学卒と大学・大学院卒が上昇している。

図表 2-1-9 性別・就業形態別にみた最終学歴別構成の推移(%)

		男性						女性					
		中学校	高校	専修学校	短大・高専	大学・大学院	合計	中学校	高校	専修学校	短大・高専	大学・大学院	合計
正社員	H15	3.3	42.4	6.4	5.9	42.0	100.0	1.1	44.7	10.1	27.0	17.1	100.0
	H19	4.4	38.3	10.9	4.0	42.4	100.0	1.1	43.3	8.7	24.9	22.0	100.0
	H22	3.3	34.3	8.7	3.8	49.9	100.0	1.4	37.6	13.8	23.6	23.6	100.0
契約社員	H15	7.6	41.8	12.6	3.1	35.0	100.0	4.2	35.9	15.3	22.1	22.4	100.0
	H19	10.1	44.8	9.8	2.6	32.6	100.0	5.5	39.3	15.8	20.1	19.2	100.0
	H22	5.2	43.3	9.3	5.0	37.2	100.0	1.9	39.9	13.4	20.0	24.8	100.0
嘱託社員	H15	20.7	53.4	3.5	2.1	20.3	100.0	15.2	55.8	11.4	10.6	7.1	100.0
	H19	18.7	53.8	2.4	1.9	23.2	100.0	19.2	56.6	11.7	8.7	3.8	100.0
	H22	13.8	53.2	2.0	3.1	27.8	100.0	14.0	59.2	8.1	10.8	8.0	100.0
出向	H15	3.4	43.1	4.6	3.7	45.2	100.0	4.8	46.8	11.1	23.5	13.7	100.0
	H19	2.5	38.2	5.6	3.9	49.9	100.0	1.7	35.8	6.4	20.0	36.1	100.0
	H22	2.2	33.1	4.8	3.4	56.6	100.0	3.6	31.9	11.4	30.5	22.5	100.0
常用雇用型派遣労働者	H15	9.8	40.5	10.7	6.7	32.2	100.0	2.9	44.0	10.8	25.4	16.9	100.0
	H19	8.5	51.1	14.6	3.5	22.4	100.0	3.7	51.2	12.2	16.5	16.4	100.0
	H22	4.4	47.4	11.3	4.2	32.8	100.0	1.8	51.6	10.2	16.2	20.2	100.0
登録型派遣労働者	H15	8.5	43.3	14.7	2.9	30.6	100.0	1.0	33.2	11.3	30.3	24.2	100.0
	H19	14.9	53.4	11.7	1.7	18.3	100.0	1.6	40.1	12.0	25.8	20.5	100.0
	H22	7.4	55.5	10.4	4.3	22.4	100.0	2.0	36.2	11.5	25.8	24.6	100.0
臨時的雇用者	H15	25.4	63.7	4.3	0.5	6.0	100.0	18.8	41.1	5.8	7.2	27.2	100.0
	H19	17.3	66.9	3.9	0.5	11.4	100.0	15.1	47.6	11.7	18.5	7.0	100.0
	H22	28.2	41.3	9.7	2.6	18.2	100.0	2.6	54.8	10.8	17.2	14.6	100.0
パートタイム労働者	H15	7.4	64.2	8.6	3.8	16.1	100.0	6.3	62.7	9.3	14.5	7.3	100.0
	H19	9.3	65.4	11.0	2.0	12.4	100.0	5.1	61.7	11.2	18.1	3.7	100.0
	H22	16.5	45.9	7.9	4.0	25.6	100.0	6.7	56.3	9.9	17.5	9.6	100.0
その他	H15	18.0	56.9	9.5	1.6	14.0	100.0	7.2	55.4	9.8	17.2	10.4	100.0
	H19	16.7	54.0	8.9	2.5	18.0	100.0	11.1	58.2	10.4	12.9	7.4	100.0
	H22	12.6	54.7	10.5	2.4	19.7	100.0	9.4	57.1	7.3	17.1	9.1	100.0

(注) 最終学歴には、現在在学中のものも含まれている。

3. 職種

図表 2-1-10 は、調査対象事業所における性別・職業別にみた就業形態別の労働者数を算出したものである¹。ここでは、この数値を用いて、労働者の性別と職業の関係、そして職業と就業形態の関係の変化を分析する。ただし、H22 では調査票において職種のカテゴリーが H15 や H19 と異なる。具体的には、H15 や H19 の運輸・通信の仕事に対して H22 では「輸

¹ 不明 (=無回答) を除いて算出している。

送・機械運転の仕事」と「運搬・清掃・包装等の仕事」を合算したものを使用する。また、H15やH19の生産工程・労務の仕事に対して、H22は「生産工程の仕事」と「建設・採掘の仕事」を合算したものを使用する。

図表2-1-10 性別・職業別にみた就業形態別推計実数

		正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	常用雇用型 派遣労働者	登録型 派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム 労働者	その他	合計	
H15	男性	専門的・技術的な仕事	2,881,651	374,154	83,421	142,417	21,302	33,940	12,033	86,855	63,824	3,699,597
	管理的な仕事	3,915,764	10,741	75,571	158,708	2,147	6,085	1,255	90,534	25,268	4,286,073	
	事務的な仕事	5,667,571	19,123	92,210	119,554	14,952	13,346	2,068	129,160	57,071	6,115,055	
	販売の仕事	1,493,644	9,531	22,534	45,918	723	1,297	2,444	215,417	54,420	1,845,928	
	サービスの仕事	1,354,363	14,246	40,359	25,756	7,733	4,523	7,907	748,570	92,617	2,296,074	
	保安の仕事	113,169	7,152	19,361	6,912	0	68	10,673	72,823	15,609	245,767	
	運輸・通信の仕事	929,718	22,732	62,111	21,268	2,330	12,815	10,468	129,287	39,144	1,229,873	
	生産工程・労務の仕事	1,480,327	42,242	85,499	78,422	25,599	29,638	41,970	229,133	291,775	2,304,605	
	その他の仕事	11,259	524	353	16	0	0	178	0	1,166	13,496	
	合計	17,847,466	500,445	481,419	598,971	74,786	101,712	88,996	1,701,779	640,894	22,036,468	
H15	女性	専門的・技術的な仕事	1,056,758	408,787	22,209	26,162	41,726	7,255	5,297	616,694	59,768	2,244,656
	管理的な仕事	395,790	2,280	1,794	2,365	2,434	1,375	259	33,519	4,663	444,479	
	事務的な仕事	7,454,774	74,309	78,803	65,734	446,683	127,375	25,260	2,240,335	367,434	10,880,707	
	販売の仕事	796,828	19,121	8,008	687	10,227	5,152	10,714	1,179,774	105,606	2,136,117	
	サービスの仕事	468,064	34,973	20,238	10,644	21,847	9,900	70,172	2,350,249	182,161	3,168,248	
	保安の仕事	0	257	409	146	0	0	2,635	8,307	399	12,153	
	運輸・通信の仕事	38,183	744	3,454	2,191	11,449	633	818	246,869	5,807	310,148	
	生産工程・労務の仕事	496,755	39,244	31,387	4,745	20,268	17,352	30,414	1,409,024	206,472	2,256,661	
	その他の仕事	0	0	0	8	0	0	25	0	2,237	2,270	
	合計	10,707,152	579,715	166,302	112,682	554,634	169,042	145,594	8,084,771	934,547	21,454,439	
H15	合計	専門的・技術的な仕事	3,938,409	782,941	105,630	168,579	63,028	41,195	17,330	703,549	123,592	5,944,253
	管理的な仕事	4,311,554	13,021	77,365	161,073	4,581	7,460	1,514	124,053	29,931	4,730,552	
	事務的な仕事	13,122,345	93,432	171,013	185,288	461,635	140,721	27,328	2,369,495	424,505	16,995,762	
	販売の仕事	2,290,472	28,652	30,542	46,605	10,950	6,449	13,158	1,395,191	160,026	3,982,045	
	サービスの仕事	1,822,427	49,219	60,597	36,400	29,580	14,423	78,079	3,098,819	274,778	5,464,322	
	保安の仕事	113,169	7,409	19,770	7,058	0	68	13,308	81,130	16,008	257,920	
	運輸・通信の仕事	967,901	23,476	65,565	23,459	13,779	13,448	11,286	376,156	44,951	1,540,021	
	生産工程・労務の仕事	1,977,082	81,486	116,886	83,167	45,867	46,990	72,384	1,638,157	498,247	4,560,266	
	その他の仕事	11,259	524	353	24	0	0	203	0	3,403	15,766	
	合計	28,554,618	1,080,160	647,721	711,653	629,420	270,754	234,590	9,786,550	1,575,441	43,490,907	
H19	男性	専門的・技術的な仕事	3,298,619	155,379	88,583	76,160	42,715	190,676	8,865	177,885	87,134	4,126,016
	管理的な仕事	4,397,719	29,606	67,631	103,801	4,833	17,861	284	20,328	43,785	4,685,848	
	事務的な仕事	4,239,941	47,578	95,128	78,379	27,000	48,977	5,048	111,392	49,116	4,702,559	
	販売の仕事	1,278,053	47,693	33,407	38,567	4,902	9,691	8,286	247,679	68,594	1,736,872	
	サービスの仕事	1,039,694	47,922	31,930	7,735	9,025	5,541	12,692	835,457	143,859	1,353,855	
	保安の仕事	1,368	15,801	16,728	3,944	4,056	8,559	64,495	38,448	154,813		
	運輸・通信の仕事	856,016	58,619	69,034	15,756	8,528	23,271	15,407	231,556	43,179	1,321,366	
	生産工程・労務の仕事	2,312,404	92,614	88,759	45,752	174,401	276,580	21,886	327,313	199,990	3,539,699	
	その他の仕事	65,746	19,740	25,724	7,453	20,510	13,704	3,570	244,191	67,277	467,915	
	合計	17,489,560	514,952	516,924	377,547	293,328	590,357	84,597	2,260,296	741,382	22,868,943	
H19	女性	専門的・技術的な仕事	1,426,953	144,807	27,235	6,361	30,513	22,585	12,731	399,723	52,635	2,123,543
	管理的な仕事	259,831	4,532	2,742	1,260	1,067	1,019	0	91,813	7,929	370,193	
	事務的な仕事	4,379,914	243,232	40,146	59,820	461,601	177,045	14,504	2,131,158	269,564	7,776,984	
	販売の仕事	393,235	51,585	12,981	1,619	14,306	13,110	14,470	880,815	118,876	1,500,997	
	サービスの仕事	226,619	73,354	28,176	1,387	40,572	18,638	21,143	1,598,115	192,422	2,200,426	
	保安の仕事	0	1,319	157	123	0	310	0	0	2,839	4,748	
	運輸・通信の仕事	28,506	10,884	4,779	94	1,823	1,353	1,662	87,537	7,666	144,304	
	生産工程・労務の仕事	78,846	33,253	27,026	3,036	70,766	76,746	10,121	1,015,707	211,178	1,526,679	
	その他の仕事	9,919	17,673	9,761	1,030	12,738	3,941	8,144	206,740	48,824	318,770	
	合計	6,803,823	580,639	153,003	74,730	633,386	314,747	82,775	6,411,608	911,933	15,966,644	
H19	合計	専門的・技術的な仕事	4,725,572	300,186	115,818	82,521	73,228	213,261	21,596	577,608	139,769	6,249,559
	管理的な仕事	4,657,550	34,138	70,373	105,061	5,900	18,880	284	112,141	51,714	5,056,041	
	事務的な仕事	8,619,855	290,810	135,274	138,199	488,601	226,022	19,552	2,242,550	318,680	12,479,543	
	販売の仕事	1,671,288	99,278	46,388	40,186	19,208	22,801	22,756	1,128,494	187,470	3,237,869	
	サービスの仕事	1,266,313	121,276	60,106	9,122	49,597	24,179	33,835	2,433,572	336,281	4,334,281	
	保安の仕事	1,368	17,120	16,885	4,067	1,414	4,366	8,559	64,495	41,287	159,561	
	運輸・通信の仕事	884,522	69,503	73,813	15,850	10,351	24,624	17,069	319,093	50,845	1,465,670	
	生産工程・労務の仕事	2,391,250	125,867	115,785	48,788	245,167	353,326	32,007	1,343,020	411,168	5,066,378	
	その他の仕事	75,665	37,413	35,485	8,483	33,248	17,645	11,714	450,931	116,101	786,685	
	合計	24,293,383	1,095,591	669,927	452,277	926,714	905,104	167,372	8,671,904	1,653,315	38,835,587	

(注) 職業別構成は、不明(＝無回答)を除いて算出されている。

図表2-1-10 性別・職業別にみた就業形態別推計実数(続き)

		正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	常用雇用型 派遣労働者	登録型 派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム 労働者	その他	合計
男性	専門的・技術的な仕事	2,655,015	262,227	138,452	99,159	34,557	110,270	4,858	212,938	112,332	3,629,808
	管理的な仕事	4,604,015	46,837	113,302	158,547	144	9,464	4,213	91,032	62,187	5,089,741
	事務的な仕事	5,478,035	86,967	170,525	99,444	28,292	41,240	1,447	171,929	77,635	6,155,514
	販売の仕事	1,692,339	52,574	54,608	47,549	3,017	6,048	201	447,790	55,830	2,359,956
	サービスの仕事	784,761	78,816	45,894	20,662	12,386	13,553	7,215	944,004	115,440	2,022,731
	保安の仕事	123,649	37,730	22,033	7,421	1,550	2,324	0	62,089	36,902	293,698
	輸送・機械運転、運搬・清掃・包装等の仕事	944,905	90,161	133,631	30,825	14,706	47,353	12,174	326,174	128,480	1,728,409
	生産工程、建設・採掘の仕事	1,941,212	88,506	88,172	50,668	84,967	107,489	24,897	200,491	197,588	2,783,990
	その他の仕事	46,931	3,687	3,264	8,111	6,874	883	1,076	6,930	10,846	88,602
	合計	18,270,862	747,505	769,881	522,386	186,493	338,624	56,081	2,463,377	797,240	24,152,449
女性	専門的・技術的な仕事	1,351,250	187,913	35,733	14,346	31,671	19,653	9,139	607,040	91,657	2,348,402
	管理的な仕事	417,264	3,432	6,140	3,022	1,280	1,762	0	8,089	3,721	444,710
	事務的な仕事	4,586,023	272,953	92,660	44,986	339,461	133,618	36,296	1,933,698	367,931	7,807,626
	販売の仕事	330,540	90,914	18,427	1,506	13,770	10,902	17,129	1,383,091	143,602	2,009,881
	サービスの仕事	432,292	74,600	26,225	649	18,720	33,914	66,803	1,917,972	278,058	2,849,233
	保安の仕事	0	491	54	0	0	0	716	2,672	7,484	11,417
	輸送・機械運転、運搬・清掃・包装等の仕事	31,693	28,593	10,458	1,043	15,052	6,602	6,684	474,656	61,361	636,142
	生産工程、建設・採掘の仕事	152,261	31,428	20,867	2,807	45,882	30,494	11,179	712,517	191,181	1,198,616
	その他の仕事	12,688	1,092	575	0	59	0	0	18,920	17,752	51,086
	合計	7,314,011	691,416	211,139	68,359	465,895	236,945	147,946	7,058,655	1,162,747	17,357,113
合計	専門的・技術的な仕事	4,006,265	450,140	174,185	113,505	66,228	129,923	13,997	819,978	203,989	5,978,210
	管理的な仕事	5,021,279	50,269	119,442	161,569	1,424	11,226	4,213	99,121	65,908	5,534,541
	事務的な仕事	10,064,058	359,920	263,185	144,430	367,753	174,858	37,743	2,105,627	445,566	13,963,140
	販売の仕事	2,022,879	143,488	73,035	49,055	16,787	16,950	17,330	1,830,881	199,432	4,369,837
	サービスの仕事	1,217,053	153,416	72,119	21,311	31,106	47,467	74,018	2,861,976	393,498	4,871,964
	保安の仕事	123,649	38,221	22,087	7,421	1,550	2,324	716	64,761	44,386	305,115
	輸送・機械運転、運搬・清掃・包装等の仕事	976,598	118,754	144,089	31,868	29,758	53,955	18,858	800,830	189,841	2,364,551
	生産工程、建設・採掘の仕事	2,093,473	119,934	109,039	53,475	130,849	137,983	36,076	913,008	388,769	3,982,606
	その他の仕事	59,619	4,779	3,839	8,111	6,933	883	1,076	25,850	28,598	139,688
	合計	25,584,873	1,438,921	981,020	590,745	652,388	575,569	204,027	9,522,032	1,959,987	41,509,562

(注) 職業別構成は、不明(=無回答)を除いて算出されている。

図表2-1-11は、職業別にみた就業形態別構成の推移を示したものである。専門的・技術的な仕事に関しては、H15からH19にかけて正社員の比率が上昇する一方で契約社員が低下しているが、H19からH22にかけては、逆に正社員の比率が低下して契約社員やパートタイム労働者の比率が上昇している。販売の仕事やサービスの仕事に関しては、正社員の比率が低下傾向にあるのに対して、契約社員やパートタイム労働者の比率の上昇がみられる。運輸・通信の仕事では、H19からH22にかけて正社員の比率が低下し、パートタイム労働者の比率が上昇している。生産工程・労務の仕事は、H19からH22にかけて正社員の比率が上昇し、常用雇用型派遣労働者やパートタイム労働者の比率が低下している。

図表2-1-12は、就業形態別にみた職業別構成の推移を示したものである。まず契約社員については、H15からH19にかけて専門的・技術的な仕事の比率が大きく低下し、事務的な仕事やサービスの仕事などが上昇している。常用雇用型派遣労働者と登録型派遣労働者では、H15からH19にかけて事務的な仕事の比率が低下し、生産工程・労務の仕事が上昇している。H19からH22にかけては、生産工程・労務の仕事の比率がいずれも低下し、事務的な仕事や運輸・通信の仕事などが上昇している。臨時的雇用者では、H15からH19にかけてサービスの仕事や生産工程・労務の仕事の比率が低下する一方で、専門的・技術的な仕事や販売の仕事、運輸・通信の仕事などが上昇している。H19からH22にかけては、サービスの仕事や事務的な仕事の比率が上昇し、専門的・技術的な仕事や販売の仕事が低下している。

図表2-1-11 職業別にみた就業形態別構成の推移(%)

		正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	常用雇成型派遣労働者	登録型派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他	合計
専門的・技術的な仕事	H15	66.3	13.2	1.8	2.8	0.7	1.1	0.3	11.8	2.1	100.0
	H19	75.6	4.8	1.9	1.3	3.4	1.2	0.3	9.2	2.2	100.0
	H22	67.0	7.5	2.9	1.9	2.2	1.1	0.2	13.7	3.4	100.0
管理的な仕事	H15	91.1	0.3	1.6	3.4	0.2	0.1	0.0	2.6	0.6	100.0
	H19	92.1	0.7	1.4	2.1	0.4	0.1	0.0	2.2	1.0	100.0
	H22	90.7	0.9	2.2	2.9	0.2	0.0	0.1	1.8	1.2	100.0
事務的な仕事	H15	77.2	0.5	1.0	1.1	0.8	2.7	0.2	13.9	2.5	100.0
	H19	69.1	2.3	1.1	1.1	1.8	3.9	0.2	18.0	2.6	100.0
	H22	72.1	2.6	1.9	1.0	1.3	2.6	0.3	15.1	3.2	100.0
販売の仕事	H15	57.5	0.7	0.8	1.2	0.2	0.3	0.3	35.0	4.0	100.0
	H19	51.6	3.1	1.4	1.2	0.7	0.6	0.7	34.9	5.8	100.0
	H22	46.3	3.3	1.7	1.1	0.4	0.4	0.4	41.9	4.6	100.0
サービスの仕事	H15	33.4	0.9	1.1	0.7	0.3	0.5	1.4	56.7	5.0	100.0
	H19	29.2	2.8	1.4	0.2	0.6	1.1	0.8	56.1	7.8	100.0
	H22	25.0	3.1	1.5	0.4	1.0	0.6	1.5	58.7	8.1	100.0
保安の仕事	H15	43.9	2.9	7.7	2.7	0.0	0.0	5.2	31.5	6.2	100.0
	H19	0.9	10.7	10.6	2.5	2.7	0.9	5.4	40.4	25.9	100.0
	H22	40.5	12.5	7.2	2.4	0.8	0.5	0.2	21.2	14.5	100.0
運輸・通信の仕事*	H15	62.8	1.5	4.3	1.5	0.9	0.9	0.7	24.4	2.9	100.0
	H19	60.3	4.7	5.0	1.1	1.7	0.7	1.2	21.8	3.5	100.0
	H22	41.3	5.0	6.1	1.3	2.3	1.3	0.8	33.9	8.0	100.0
生産工程・労務の仕事**	H15	43.4	1.8	2.6	1.8	1.0	1.0	1.6	35.9	10.9	100.0
	H19	47.2	2.5	2.3	1.0	7.0	4.8	0.6	26.5	8.1	100.0
	H22	52.6	3.0	2.7	1.3	3.5	3.3	0.9	22.9	9.8	100.0
その他の仕事	H15	71.4	3.3	2.2	0.2	0.0	0.0	1.3	0.0	21.6	100.0
	H19	9.6	4.8	4.5	1.1	2.2	4.2	1.5	57.3	14.8	100.0
	H22	42.7	3.4	2.7	5.8	0.6	5.0	0.8	18.5	20.5	100.0

*H22は「輸送・機械運転の仕事」と「運搬・清掃・包装等の仕事」を合算したものである。

**H22は「生産工程の仕事」と「建設・採掘の仕事」を合算したものである。

(注) 職業別構成は、不明(=無回答)を除いて算出されている。

図表2-1-12 就業形態別にみた職業別構成の推移(%)

		専門的・技術的な仕事	管理的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	運輸・通信の仕事*	生産工程・労務の仕事**	その他の仕事	合計
契約社員	H15	72.5	1.2	8.6	2.7	4.6	0.7	2.2	7.5	0.0	100.0
	H19	27.4	3.1	26.5	9.1	11.1	1.6	6.3	11.5	3.4	100.0
	H22	31.3	3.5	25.0	10.0	10.7	2.7	8.3	8.3	0.3	100.0
嘱託社員	H15	16.3	11.9	26.4	4.7	9.4	3.1	10.1	18.0	0.1	100.0
	H19	17.3	10.5	20.2	6.9	9.0	2.5	11.0	17.3	5.3	100.0
	H22	17.8	12.2	26.8	7.4	7.4	2.3	14.7	11.1	0.4	100.0
常用雇成型派遣労働者	H15	15.2	2.8	52.0	2.4	5.3	0.0	5.0	17.4	0.0	100.0
	H19	23.6	2.1	25.0	2.5	2.7	0.5	2.7	39.0	1.9	100.0
	H22	22.6	2.0	30.4	2.9	8.2	0.4	9.4	24.0	0.2	100.0
登録型派遣労働者	H15	10.0	0.7	73.3	1.7	4.7	0.0	2.2	7.3	0.0	100.0
	H19	7.9	0.6	52.7	2.1	5.4	0.2	1.1	26.5	3.6	100.0
	H22	10.2	0.2	56.4	2.6	4.8	0.2	4.6	20.1	1.1	100.0
臨時的雇用者	H15	7.4	0.6	11.6	5.6	33.3	5.7	4.8	30.9	0.1	100.0
	H19	12.9	0.2	11.7	13.6	20.2	5.1	10.2	19.1	7.0	100.0
	H22	6.9	2.1	18.5	8.5	36.3	0.4	9.2	17.7	0.5	100.0
パートタイム労働者	H15	7.2	1.3	24.2	14.3	31.7	0.8	3.8	16.7	0.0	100.0
	H19	6.7	1.3	25.9	13.0	28.1	0.7	3.7	15.5	5.2	100.0
	H22	8.6	1.0	22.1	19.2	30.1	0.7	8.4	9.6	0.3	100.0
その他	H15	7.8	1.9	26.9	10.2	17.4	1.0	2.9	31.6	0.2	100.0
	H19	8.5	3.1	19.3	11.3	20.3	2.5	3.1	24.9	7.0	100.0
	H22	10.4	3.4	22.7	10.2	20.1	2.3	9.7	19.8	1.5	100.0

*H22は「輸送・機械運転の仕事」と「運搬・清掃・包装等の仕事」を合算したものである。

**H22は「生産工程の仕事」と「建設・採掘の仕事」を合算したものである。

(注) 職業別構成は、不明(=無回答)を除いて算出されている。

図表2-1-13は、就業形態別にみた職業別構成の推移を性別に示したものである。まず女性の正社員について、H15からH19にかけて専門的・技術的な仕事の比率が上昇している。契約社員では、男女ともH15からH19にかけて専門的・技術的な仕事の比率が大幅に低下し、女性では事務的な仕事大幅に上昇している。男性の場合は生産工程・労務の仕事や運輸・通信の仕事などが上昇している。常用雇成型派遣労働者については、男女とも生産工程・労

務の仕事の H19 の比率が上昇していて、女性の場合は H15 から H19 にかけて事務的な仕事の比率が低下している。男性の登録型派遣労働者は、H15 から H19 にかけて専門的・技術的な仕事や事務的な仕事の比率が低下する一方で、生産工程・労務の仕事が上昇しているが、H19 から H22 にかけては低下している。臨時的雇用者については、男性の場合、H15 から H19 にかけて生産工程・労務の仕事の比率が大幅に低下したが、H19 から H22 にかけては上昇している。女性の場合は、H15 から H19 にかけてサービスの仕事や生産工程・労務の仕事の比率が低下しているが、H19 から H22 にかけては生産工程・労務の仕事の比率はさらに低下する一方で、サービスの仕事の比率は上昇していて、事務的な仕事も上昇している。

図表2-1-13 性別・就業形態別にみた職業別構成の推移(%)

		専門的・ 技術的な仕事	管理的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービス の仕事	保安の仕事	運輸・通信 の仕事	生産工程・ 労務の仕事	その他 の仕事	合計	
男性	正社員	H15	16.1	21.9	31.8	8.4	7.6	0.6	5.2	8.3	0.1	100.0
		H19	18.9	25.1	24.2	7.3	5.9	0.0	4.9	13.2	0.4	100.0
		H22	14.5	25.2	30.0	9.3	4.3	0.7	5.2	10.6	0.3	100.0
	契約社員	H15	74.8	2.1	3.8	1.9	2.8	1.4	4.5	8.4	0.1	100.0
		H19	30.2	5.7	9.2	9.3	9.3	3.1	11.4	18.0	3.8	100.0
		H22	35.1	6.3	11.6	7.0	10.5	5.0	12.1	11.8	0.5	100.0
	嘱託社員	H15	17.3	15.7	19.2	4.7	8.4	4.0	12.9	17.8	0.1	100.0
		H19	17.1	13.1	18.4	6.5	6.2	3.2	13.4	17.2	5.0	100.0
		H22	18.0	14.7	22.1	7.1	6.0	2.9	17.4	11.5	0.4	100.0
	出向社員	H15	23.8	26.5	20.0	7.7	4.3	1.2	3.6	13.1	0.0	100.0
		H19	20.2	27.5	20.8	10.2	2.0	1.0	4.2	12.1	2.0	100.0
		H22	19.0	30.4	19.0	9.1	4.0	1.4	5.9	9.7	1.6	100.0
	常用雇用型派遣労働者	H15	33.4	6.0	13.1	1.3	4.4	0.1	12.6	29.1	0.0	100.0
		H19	32.3	3.0	8.3	1.6	0.9	0.7	3.9	46.8	2.3	100.0
		H22	32.6	2.8	12.2	1.8	4.0	0.7	14.0	31.7	0.3	100.0
	登録型派遣労働者	H15	28.5	2.9	20.0	1.0	10.3	0.0	3.1	34.2	0.0	100.0
		H19	14.6	1.6	9.2	1.7	3.1	0.5	2.9	59.5	7.0	100.0
		H22	18.5	0.1	15.2	1.6	6.6	0.8	7.9	45.6	3.7	100.0
	臨時的雇用者	H15	13.5	1.4	2.3	2.7	8.9	12.0	11.8	47.2	0.2	100.0
		H19	10.5	0.3	6.0	9.8	15.0	10.1	18.2	25.9	4.2	100.0
H22		8.7	7.5	2.6	0.4	12.9	0.0	21.7	44.4	1.9	100.0	
パートタイム労働者	H15	5.1	5.3	7.6	12.7	44.0	4.3	7.6	13.5	0.0	100.0	
	H19	7.9	0.9	4.9	11.0	37.0	2.9	10.2	14.5	10.8	100.0	
	H22	8.6	3.7	7.0	18.2	38.3	2.5	13.2	8.1	0.3	100.0	
その他	H15	10.0	3.9	8.9	8.5	14.5	2.4	6.1	45.5	0.2	100.0	
	H19	11.8	5.9	6.6	9.3	19.4	5.2	5.8	27.0	9.1	100.0	
	H22	14.1	7.8	9.7	7.0	14.5	4.6	16.1	24.8	1.4	100.0	
女性	正社員	H15	9.9	3.7	69.6	7.4	4.4	0.0	0.4	4.6	0.0	100.0
		H19	21.0	3.8	64.4	5.8	3.3	0.0	0.4	1.2	0.1	100.0
		H22	18.5	5.7	62.7	4.5	5.9	0.0	0.4	2.1	0.2	100.0
	契約社員	H15	70.5	0.4	12.8	3.3	6.0	0.0	0.1	6.8	0.0	100.0
		H19	24.9	0.8	41.9	8.9	12.6	0.2	1.9	5.7	3.0	100.0
		H22	27.2	0.5	39.5	13.1	10.8	0.1	4.1	4.5	0.2	100.0
	嘱託社員	H15	13.4	1.1	47.4	4.8	12.2	0.2	2.1	18.9	0.0	100.0
		H19	17.8	1.8	26.2	8.5	18.4	0.1	3.1	17.7	6.4	100.0
		H22	16.9	2.9	43.9	8.7	12.4	0.0	5.0	9.9	0.3	100.0
	出向社員	H15	23.2	2.1	58.3	0.6	9.4	0.1	1.9	4.2	0.0	100.0
		H19	8.5	1.7	80.0	2.2	1.9	0.2	0.1	4.1	1.4	100.0
		H22	21.0	4.4	65.8	2.2	0.9	0.0	1.5	4.1	0.0	100.0
	常用雇用型派遣労働者	H15	4.3	0.8	75.4	3.0	5.9	0.0	0.4	10.3	0.0	100.0
		H19	7.2	0.3	56.2	4.2	5.9	0.1	0.4	24.4	1.3	100.0
		H22	8.3	0.7	56.4	4.6	14.3	0.0	2.8	12.9	0.0	100.0
	登録型派遣労働者	H15	7.5	0.4	80.5	1.8	3.9	0.0	2.1	3.7	0.0	100.0
		H19	4.8	0.2	72.9	2.3	6.4	0.0	0.3	11.2	2.0	100.0
		H22	6.8	0.3	72.9	3.0	4.0	0.0	3.2	9.8	0.0	100.0
	臨時的雇用者	H15	3.6	0.2	17.3	7.4	48.2	1.8	0.6	20.9	0.0	100.0
		H19	15.4	0.0	17.5	17.5	25.5	0.0	2.0	12.2	9.8	100.0
H22		6.2	0.0	24.5	11.6	45.2	0.5	4.5	7.6	0.0	100.0	
パートタイム労働者	H15	7.6	0.4	27.7	14.6	29.1	0.1	3.1	17.4	0.0	100.0	
	H19	6.2	1.4	33.2	13.7	24.9	0.0	1.4	15.8	3.2	100.0	
	H22	8.6	0.1	27.4	19.6	27.2	0.0	6.7	10.1	0.3	100.0	
その他	H15	6.4	0.5	39.3	11.3	19.5	0.0	0.6	22.1	0.2	100.0	
	H19	5.8	0.9	29.6	13.0	21.1	0.3	0.8	23.2	5.4	100.0	
	H22	7.9	0.3	31.6	12.4	23.9	0.6	5.3	16.4	1.5	100.0	

(注) 職業別構成は、不明(=無回答)を除いて算出されている。

図表2-1-14 性別・就業形態別にみた1ヶ月の賃金総額の推移(単位:万円)

		平均値			中央値		
		H15	H19	H22	H15	H19	H22
男性	正社員	34.0	34.3	34.1	32.5	32.5	32.5
	契約社員	26.4	24.9	25.9	25.0	23.0	23.0
	嘱託社員	23.9	23.4	23.9	21.0	21.0	21.0
	出向社員	39.5	39.8	39.0	42.5	42.5	37.5
	登録型派遣労働者	22.4	20.5	20.1	25.0	25.0	19.0
	常用雇用手型派遣労働者	25.9	26.1	24.1	21.0	21.0	23.0
	臨時的雇用者	15.4	12.8	17.1	13.0	11.0	17.0
	パートタイム労働者	13.1	14.1	13.5	13.0	11.0	13.0
	その他	21.2	20.3	20.0	21.0	19.0	19.0
	合計	31.6	31.0	30.8	32.5	32.5	29.0
女性	正社員	22.2	23.8	24.2	21.0	23.0	21.0
	契約社員	17.3	17.6	18.2	17.0	17.0	17.0
	嘱託社員	17.2	17.1	17.3	17.0	15.0	15.0
	出向社員	25.1	24.8	26.5	25.0	23.0	27.0
	登録型派遣労働者	18.3	16.9	17.5	15.0	17.0	19.0
	常用雇用手型派遣労働者	16.1	18.0	16.0	19.0	17.0	17.0
	臨時的雇用者	10.3	8.8	8.4	9.0	7.0	7.0
	パートタイム労働者	10.4	9.6	10.3	9.0	9.0	9.0
	その他	14.1	13.6	13.7	13.0	13.0	13.0
	合計	17.0	16.8	17.1	17.0	15.0	15.0

(注) 職業別構成は、不明(=無回答)を除いて算出されている。

図表2-1-14は、性別・就業形態別にみた1ヶ月の賃金総額の推移を示したものである。平均値に関しては、男女とも総じて顕著な変動はみられない。男性の臨時的雇用者において、H15からH19にかけて若干低下し(15.4万円→12.8万円)、H19からH22にかけて上昇している(12.8万円→17.1万円)。また、中央値については、女性の数値にほとんど変動はみられないが、男性は出向社員や登録型派遣労働者でH19からH22にかけて低下している(出向社員:42.5万円→37.5万円、登録型派遣労働者:25.0万円→19.0万円)。

第2節 現在の就業形態を選んだ理由

図表2-2-1および図表2-2-2は、性別にみた現在の就業形態選択の理由の推移を示したものである。

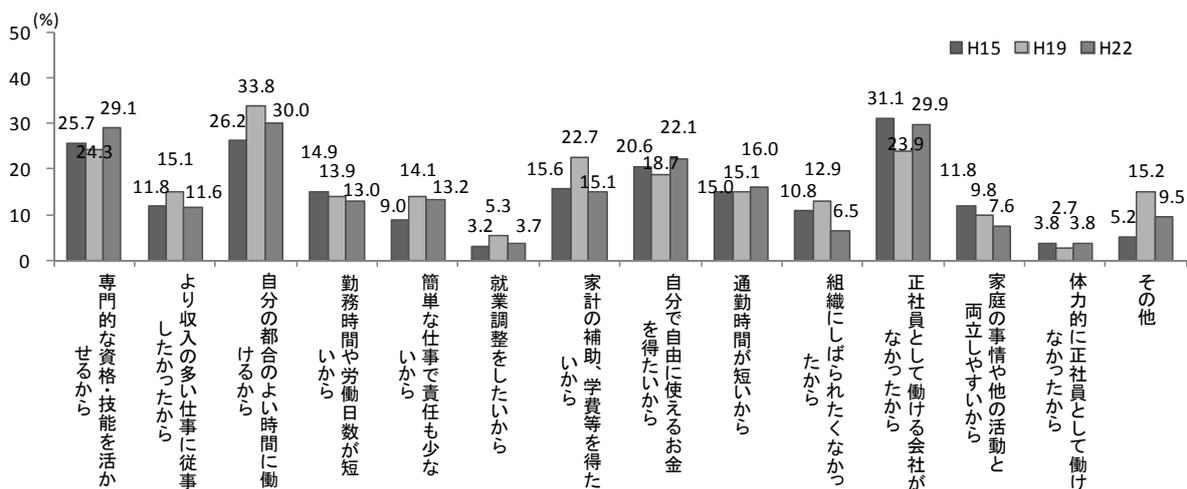
男性の回答比率の第1位は、H15は「正社員として働ける会社がなかったから」(31.1%)、H19とH22は「自分の都合の良い時間に働けるから」(H19:33.8%、H22:30.0%)である。第2位は、H15は「自分の都合の良い時間に働けるから」(26.2%)、H19は「専門的な資格・技能を活かせるから」(24.3%)、H22は「正社員として働ける会社がなかったから」(29.9%)となっている。また第3位は、H15とH22は「専門的な資格・技能を活かせるから」(H15:25.7%、H22:29.1%)、H19は「正社員として働ける会社がなかったから」(23.9%)であった。順位の変動はあるものの、上位3位までの項目は共通している。H22の場合、第1位から第3位までの回答比率の差は1ポイント以内である。

推移でみた場合、「専門的な資格・技能を活かせるから」(25.7%→24.3%→29.1%)と「正

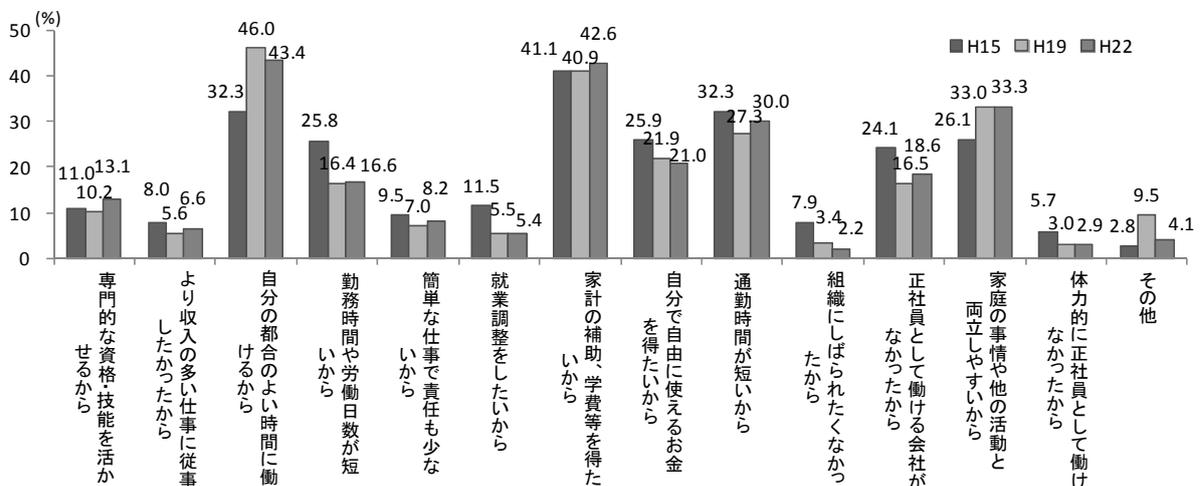
社員として働ける会社がなかったから」(31.1%→23.9%→29.9%)はH15からH19で回答比率が低下しH22で上昇している。それに対して、「自分の都合の良い時間に働けるから」は逆にH15からH19で比率が上昇してH22で低下している(26.2%→33.8%→30.0%)。その他の項目では、「家計の補助、学費等を得たいから」や「自分で自由に使えるお金を得たいから」が2割前後で推移している。

女性の場合、回答比率の第1位は、H15は「家計の補助、学費等を得たいから」(41.1%)でH19とH22は「自分の都合の良い時間に働けるから」(H19:46.0%、H22:43.4%)である。第2位は、H15は「自分の都合の良い時間に働けるから」と「通勤時間が短いから」が32.3%で同率となっていて、H19とH22は「家計の補助、学費等を得たいから」(H19:40.9%、H22:42.6%)である。第3位は、H19もH22も「家庭の事情や他の活動との両立をしやすいから」(H19:33.0%、H22:33.3%)となっている。

図表2-2-1 性別・現在の就業形態選択の理由(男性)



図表2-2-2 性別・現在の就業形態選択の理由(女性)



推移では、「家計の補助、学費等を得たいから」は40%強で変動は小さい(41.1%→40.9%→42.6%)。「自分の都合の良い時間に働けるから」はH15からH19で10ポイント以上上昇しH22で若干低下している(32.3%→46.0%→43.4%)。「家庭の事情や他の活動との両立をしやすいから」はH15からH19で上昇しH22で横ばいとなっている(26.1%→33.0%→33.3%)。そして「通勤時間が短いから」はH15からH19で若干低下しH22で上昇している(32.3%→27.3%→30.0%)。

男女で共通している傾向としては、「自分の都合の良い時間に働けるから」の回答比率が相対的に高いことである。主な違いとしては、女性は「自分の都合の良い時間に働けるから」や「家計の補助、学費等を得たいから」、「家庭の事情や他の活動との両立をしやすいから」など回答比率が相対的に高い項目がはっきりしているのに対して、男性は「自分の都合の良い時間に働けるから」や「正社員として働ける会社がなかったから」、や「専門的な資格・技能を活かせるから」など回答比率が相対的に高い項目はあるが、よりばらつきが大きいことである。

図表2-2-3は、就業形態別にみた現在の就業形態選択の理由の推移を示したものである。

契約社員では、男性も女性も「専門的な資格・技能を活かせるから」と「正社員として働ける会社がなかったから」が上位を占めるが、男性は「専門的な資格・技能を活かせるから」の回答比率が相対的に高いのに対して、女性は「専門的な資格・技能を活かせるから」よりも「正社員として働ける会社がなかったから」の比率のほうが若干高い。また、女性は「家計の補助、学費等を得たいから」が第3位なのに対して男性は「より収入の多い仕事に従事したかったから」が第3位となっている。

嘱託社員は、男女とも「専門的な資格・技能を活かせるから」と「家計の補助、学費等を得たいから」そして「その他」の回答比率が相対的に高い。推移では、男女とも「正社員として働ける会社がなかったから」の比率が低下傾向にあるのに対して、「専門的な資格・技能を活かせるから」が上昇している。

常用雇用型派遣労働者は、男女で共通しているのは「正社員として働ける会社がなかったから」の回答比率が相対的に高いことである。特に男性はH19からH22で10ポイント程度上昇している(37.5%→47.8%)。違いとして、女性は「家計の補助、学費等を得たいから」が上位を占めるのに対して、男性は「専門的な資格・技能を活かせるから」や「より収入の多い仕事に従事したかったから」が相対的に高く、契約社員の分布に近いことがある。女性は、H19からH22で「自分の都合の良い時間に働けるから」の比率が上昇している(17.9%→26.8%)。

登録型派遣労働者は、男女とも「正社員として働ける会社がなかったから」の回答比率が相対的に高く、それぞれH19からH22で回答比率が上昇している。また、男性は「より収入の多い仕事に従事したかったから」や「自分で自由に使えるお金を得たいから」が上位を占

図表2-2-3 就業形態別・現在の就業形態選択の理由

			能専門を活かせるから	事より従事したから	自分の都合の良い時間に働けるから	勤務時間が短いから	簡単な仕事で責任も少ないから	就業調整をしたいから	家計の補助、学費等を得たいから	自分でお金を得たいから	通勤時間が短いから	組織に選ばれたから	正社員として働けるから	家庭の事情や他の活動との両立がしやすいから	体力的に正社員として働けなかったから	その他	合計
男性	契約社員	H15	54.9	17.7	8.7	6.5	3.3	1.7	5.5	7.2	9.8	13.4	32.9	4.1	2.4	7.0	100.0
		H19	47.0	21.0	12.2	11.2	7.2	3.0	9.3	10.9	12.5	9.4	32.6	5.3	2.9	24.5	100.0
		H22	51.3	19.8	10.1	7.9	6.1	2.6	9.8	8.1	12.2	8.6	33.1	5.6	1.9	13.7	100.0
	嘱託社員	H15	42.3	8.2	5.2	9.0	8.1	3.6	12.5	8.5	11.9	6.5	30.4	7.0	9.6	12.5	100.0
		H19	44.6	14.5	9.1	14.2	13.6	8.8	23.5	12.0	11.4	4.7	18.4	4.4	4.4	27.5	100.0
		H22	48.2	12.9	8.6	10.8	11.2	7.6	20.9	10.6	10.6	3.5	19.6	4.4	3.1	20.9	100.0
	常用雇成型派遣労働者	H15	36.0	20.5	5.2	4.9	5.4	1.9	4.9	9.3	12.8	16.5	36.3	8.2	3.4	7.6	100.0
		H19	28.7	23.1	8.7	4.7	13.3	1.2	9.0	13.3	12.8	10.6	37.5	6.2	1.9	29.3	100.0
		H22	32.6	18.8	9.7	5.1	13.7	1.2	5.4	9.7	11.3	7.5	47.8	4.0	0.8	5.6	100.0
	登録型派遣労働者	H15	34.6	20.3	13.4	4.9	7.1	1.2	7.4	12.7	11.2	16.3	49.7	13.0	0.5	5.5	100.0
		H19	18.4	26.7	14.6	12.2	17.6	1.7	7.5	24.1	13.3	11.1	43.6	7.8	1.7	17.2	100.0
		H22	18.9	22.4	22.0	15.2	12.7	1.9	15.5	22.5	8.6	9.4	52.8	13.2	1.1	6.9	100.0
	臨時的雇用者	H15	14.5	7.8	16.8	9.8	17.0	3.7	6.5	14.7	19.8	6.2	26.1	14.1	10.5	14.4	100.0
		H19	23.1	10.6	44.5	15.1	19.4	5.5	19.2	33.5	14.2	7.4	13.6	4.9	5.5	14.4	100.0
		H22	35.5	6.9	34.4	12.1	39.6	5.5	8.2	22.1	10.8	17.9	16.7	0.8	3.1	5.2	100.0
	パートタイム労働者	H15	11.9	6.8	45.4	23.3	11.9	4.3	23.4	30.7	18.5	11.5	26.8	17.9	2.5	0.5	100.0
		H19	13.7	9.8	56.6	18.7	15.5	7.2	33.9	22.0	16.4	18.0	16.0	14.2	2.7	2.6	100.0
		H22	17.1	5.2	48.7	17.9	15.9	3.2	17.8	33.4	19.9	6.5	25.4	9.7	5.8	5.2	100.0
その他	H15	24.1	20.4	13.8	8.3	6.3	1.7	10.1	18.0	12.5	9.4	38.4	6.0	3.5	8.4	100.0	
	H19	25.6	17.7	21.6	7.7	13.6	2.9	13.3	18.4	18.6	8.4	29.5	7.0	2.3	28.5	100.0	
	H22	27.6	17.5	21.9	7.8	11.5	4.2	10.4	16.1	16.6	5.5	38.7	7.0	2.0	10.4	100.0	
女性	契約社員	H15	29.3	12.2	10.8	7.7	5.0	4.6	21.5	20.4	18.1	7.0	38.7	15.3	2.7	7.0	100.0
		H19	28.7	13.7	14.6	10.6	5.3	1.4	26.0	15.6	20.3	5.0	30.6	16.2	2.7	20.6	100.0
		H22	30.1	11.9	13.5	7.8	4.3	1.0	24.4	15.8	21.8	4.0	35.8	19.7	2.1	9.6	100.0
	嘱託社員	H15	23.4	10.5	6.4	8.8	5.0	1.2	24.6	18.5	17.8	2.5	33.3	8.6	7.6	12.1	100.0
		H19	25.5	14.2	12.3	8.3	9.3	3.3	34.0	22.0	21.0	1.6	21.9	11.0	4.3	26.0	100.0
		H22	27.3	11.6	11.8	9.5	9.1	3.3	32.9	22.2	22.1	0.7	16.9	9.3	4.7	23.8	100.0
	常用雇成型派遣労働者	H15	13.8	13.7	14.1	7.7	6.6	6.5	21.9	20.4	20.1	15.0	43.7	22.7	2.5	3.1	100.0
		H19	12.8	21.0	17.9	16.4	10.4	2.0	25.4	13.7	21.6	12.7	35.1	19.7	1.2	21.6	100.0
		H22	16.6	17.4	26.8	15.3	20.7	0.5	23.6	14.2	19.8	10.4	36.8	16.2	1.4	5.4	100.0
	登録型派遣労働者	H15	19.0	14.9	17.5	10.8	6.2	5.5	16.4	17.4	14.4	27.5	38.3	27.8	3.0	4.1	100.0
		H19	13.3	17.2	26.0	17.1	10.1	1.6	21.1	19.1	21.3	14.0	35.3	25.2	1.6	15.0	100.0
		H22	16.2	13.9	24.6	8.9	9.9	2.0	24.4	15.4	16.1	10.1	43.6	24.5	2.6	6.3	100.0
	臨時的雇用者	H15	3.8	7.3	24.5	18.4	8.5	4.7	58.9	18.5	24.7	10.7	16.6	45.3	9.3	2.5	100.0
		H19	15.2	5.8	41.1	17.3	6.4	2.5	36.0	26.5	21.8	1.9	15.7	29.4	3.8	9.6	100.0
		H22	4.8	3.5	56.3	33.9	4.1	2.0	33.0	28.1	17.1	7.4	13.4	37.9	1.6	1.6	100.0
	パートタイム労働者	H15	9.0	7.0	37.6	19.3	10.6	13.9	46.0	27.4	36.0	6.7	20.5	27.3	6.2	1.9	100.0
		H19	7.5	2.2	55.7	29.9	6.5	7.1	45.1	22.9	27.9	1.9	11.0	37.7	3.2	6.3	100.0
		H22	11.0	4.6	50.7	19.3	8.1	6.8	46.9	21.7	33.0	1.0	12.9	38.0	3.1	2.4	100.0
その他	H15	10.0	8.9	19.0	7.9	6.0	2.6	30.7	24.9	26.4	5.9	32.9	22.3	4.7	5.6	100.0	
	H19	11.8	10.6	25.0	11.1	8.6	1.7	40.8	22.8	35.6	3.5	26.8	23.1	2.7	15.2	100.0	
	H22	12.3	10.2	31.0	7.7	8.5	2.6	41.2	22.7	27.2	3.3	30.9	23.0	2.5	6.5	100.0	

めるのに対して、女性は「自分の都合の良い時間に働けるから」や「家庭の事情や他の活動との両立をしやすいから」の回答比率が相対的に高い。

臨時的雇用者は、男女で共通しているのはH19とH22の「自分の都合の良い時間に働けるから」の回答比率が相対的に高いことである。特に女性はH15からH22にかけて比率が上昇している（24.5%→41.1%→56.3%）。その他の項目では、女性は「家計の補助、学費等を得たいから」や「家庭の事情や他の活動との両立をしやすいから」の回答比率が相対的に高い。男性は「専門的な資格・技能を活かせるから」の回答比率が上昇していて（14.5%→23.1%→35.5%）、H19からH22では「簡単な仕事で責任も少ないから」の比率が上昇している（19.4%→39.6%）。

パートタイム労働者は、男女で共通しているのは「自分の都合の良い時間に働けるから」

の回答比率が相対的に高いことである。その他の項目では、男性は「自分で自由に使えるお金を得たいから」や「正社員として働ける会社がなかったから」が上位を占めるのに対して、女性は「家計の補助、学費等を得たいから」や「家庭の事情や他の活動との両立をしやすいから」、「通勤時間が短いから」などの回答比率が相対的に高い。

以上をまとめると、まず性別で比べた場合、「自分の都合の良い時間に働けるから」の回答比率が相対的に高いことは共通しているが、それ以外について、女性は「家計の補助、学費等を得たいから」や「家庭の事情や他の活動との両立をしやすいから」などの比率が高く、男性は「正社員として働ける会社がなかったから」や「専門的な資格・技能を活かせるから」などが高い。また、女性に比べて男性のほうが回答比率のばらつきが大きい。就業形態別の特徴としては、契約社員や嘱託社員は、男女とも「正社員として働ける会社がなかったから」の他に「専門的な資格・技能を活かせるから」の比率が相対的に高いが、女性は「家計の補助、学費等を得たいから」の比率が同じくらい高い。派遣労働者の場合、男女とも「正社員として働ける会社がなかったから」の比率が高いが、その他に常用雇用型の場合、男性は「専門的な資格・技能を活かせるから」、女性は「家計の補助、学費等を得たいから」の比率が高い。登録型の場合は、男性は「より収入の多い仕事に従事したかったから」や「自分で自由に使えるお金を得たいから」の比率が相対的に高いのに対して、女性は「家庭の事情や他の活動との両立をしやすいから」や「自分の都合の良い時間に働けるから」が高い。パートタイム労働者は、男女とも「自分の都合の良い時間に働けるから」の比率が高く、女性は「家計の補助、学費等を得たいから」の比率も高い。

第3節 現在の職場での満足度

職業生活の満足度では、職業生活全体と、H15とH19は9項目、H22は11項目の事柄についての満足度をたずねている。H15およびH19とH22の項目の違いは、前者が「職場の人間関係・コミュニケーション」をたずねていたのに対して、後者は「正社員との人間関係、コミュニケーション」、「正社員以外の労働者と人の人間関係、コミュニケーション」、「職場での指揮命令系統の明確化」となっていることである。

(1) 職業生活全体の満足度

まずは職業生活全体の満足度について、性別および就業形態別の分布を「満足」と「やや満足」を加えた比率と満足度D.I.²を中心にみる（図表2-3-1および図表2-3-2）。

正社員の男性は、「満足」と「やや満足」を加えた比率はH15からH22にかけて上昇して

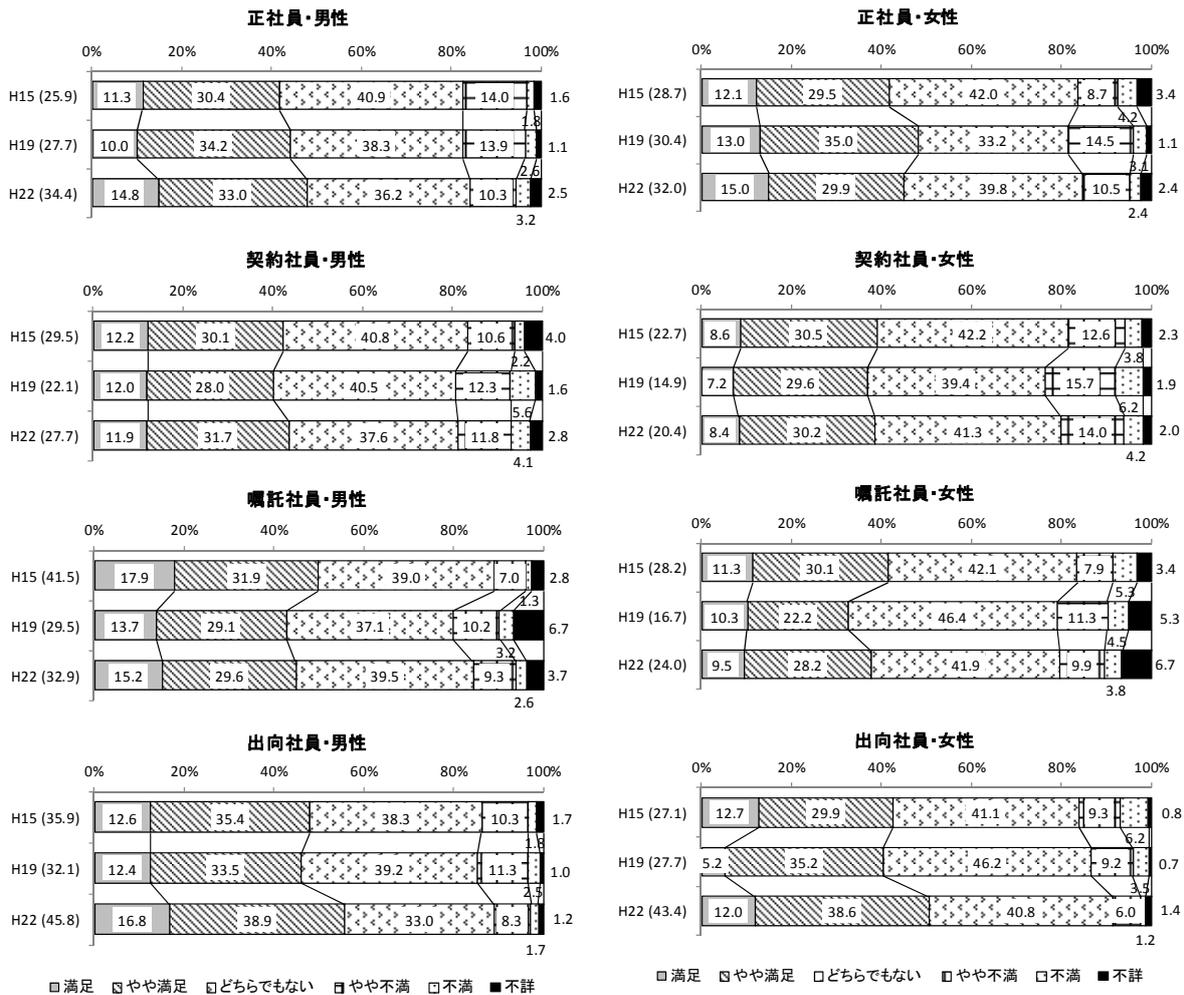
² 満足度D.I.とは、職業生活の満足度の質問項目において「満足」または「やや満足」と回答した比率の合計から「やや不満」または「不満」と回答した比率の合計を差し引いた値である。図表2-3-1及び図表2-3-2では、項目（調査年）の（ ）内にD.I.を記載しているので参照されたい。

いて、満足度 D.I.も上昇している。正社員の女性も、H15 から H22 で満足度 D.I.は上昇しているが、「満足」と「やや満足」を加えた比率は H15 が 41.6%、H19 が 48.0%、H22 が 44.9% と H19 が最も高い。

契約社員の男性は、「満足」と「やや満足」を加えた比率に大きな変動はないが、満足度 D.I.は、H15 が 29.5、H19 が 22.1、H22 が 27.7 と H19 が若干低い。契約社員の女性も、「満足」と「やや満足」を加えた比率に大きな変動はないが、満足度 D.I.は、H15 が 22.7、H19 が 14.9、H22 が 20.4 と H19 が低い。

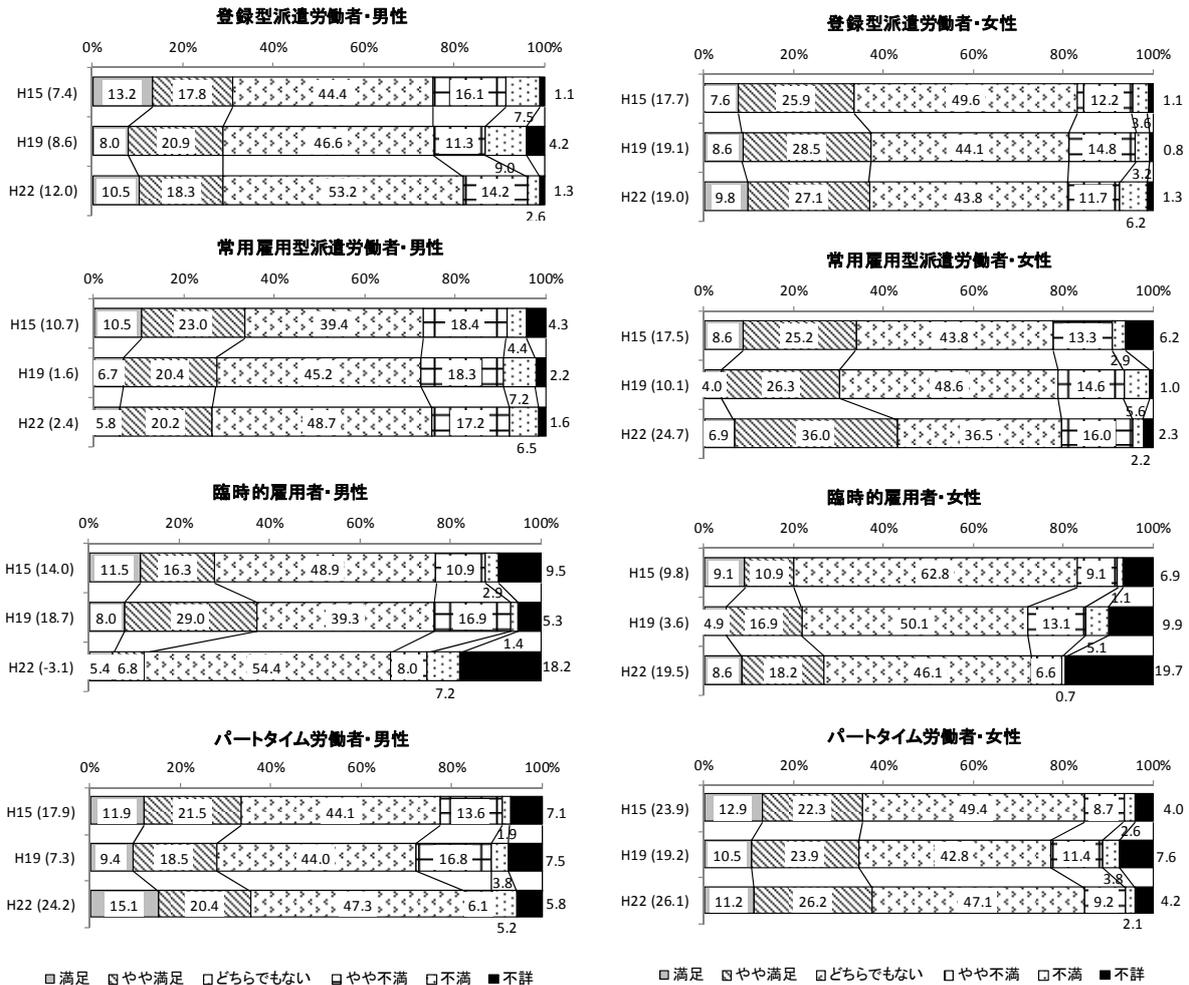
嘱託社員の男性は、「満足」と「やや満足」を加えた比率は H15 の 49.8%から H19 の 42.8%へと低下し、H22 は 44.8%となっていて、満足度 D.I.も同様の傾向がみられる（41.5→29.5→32.9）。嘱託社員の女性は、「満足」と「やや満足」を加えた比率は H15 の 41.4%から H19 の 32.5%へと低下して H22 は 37.7%に上昇している。満足度 D.I. も同様に H15 が 28.2、H19 が 16.7、H22 が 24.0 と、女性の契約社員と同じような傾向がみられる。

図表2-3-1 就業形態別・職業生活全体の満足度①



* () 内の数値は満足度 D.I.

図表2-3-2 就業形態別・職業生活全体の満足度②



* () 内の数値は満足度指数 D.I.

出向社員の男性は、「満足」と「やや満足」を加えた比率は H15 (48.0%) と H19 (45.9%) であり変わらないが、H22 で上昇している (55.8%)。満足度 D.I. も同様の傾向がみられる。出向社員の女性も、男性と同様に「満足」と「やや満足」を加えた比率は H15 (42.6%) と H19 (40.4%) であり変わらないが、H22 で上昇し (50.6%)、満足度 D.I. も同様の傾向がみられる。

登録型派遣労働者の男性は、「満足」と「やや満足」を加えた比率は 3 割前後で変動は小さいが、満足度 D.I. は H15 から H22 にかけて上昇している (7.4→8.6→12.0)。登録型派遣労働者の女性は、「満足」と「やや満足」を加えた比率は H15 の 33.5% から H19 の 37.1% へと若干上昇したが、H22 では 37.0% で横ばいとなっている。満足度 D.I. の変動は小さい。

常用雇用型派遣労働者の男性は、「満足」と「やや満足」を加えた比率は H15 の 33.5% から H19 の 27.1% へと低下し、H22 は 26.1% とほぼ横ばいである。満足度 D.I. も、H15 の 10.7 から H19 の 1.6 へ低下し、H22 は 2.4 となっている。常用雇用型派遣労働者の女性は、「満足」と「やや満足」を加えた比率は H15 の 33.8% から H19 の 30.3% へと若干低下し、H22 では

43.0%へと10ポイント以上上昇している。満足度 D.I.も同様に、H15 の 17.5 から H19 の 10.1 へ低下し、H22 で 24.7 に上昇している。

臨時的雇用者の男性は、「満足」と「やや満足」を加えた比率は H15 の 27.8%から H19 の 37.0%へと上昇し、H22 では 12.1%に大幅に低下している。満足度 D.I.も、H15 の 14.0 から H19 の 18.7 へと上昇し、H22 では-3.1 と「やや不満」と「不満」を合計した比率のほうが上回っている。臨時的雇用者の女性は、「満足」と「やや満足」を加えた比率が H15 から H22 にかけて上昇している (20.0%→21.8%→26.8%)。満足度 D.I.は、H15 の 9.8 から H19 の 3.6 で低下し、H22 で 19.5 に上昇している。

パートタイム労働者の男性は、「満足」と「やや満足」を加えた比率の変動は H15 の 33.4% から H19 の 27.9%へと低下し、H22 で 35.5%に上昇している。満足度 D.I.も、H15 の 17.9 から H19 の 7.3 に低下し、H22 で 24.2 に上昇している。パートタイム労働者の女性は、「満足」と「やや満足」を加えた比率の変動は大きくないが (35.2%→34.4%→37.4%)、満足度 D.I.は H15 の 23.9 から H19 の 19.2 に低下し、H22 で 26.1 に上昇している。

以上を満足度 D.I.でまとめると、正社員は男女とも上昇傾向にある。契約社員や嘱託社員は男女とも H15 から H19 で値が低下して H22 で上昇している。また、出向社員は男性は契約社員や嘱託社員と傾向が似ているが、女性は H15 と H19 はほぼ同じ水準で H22 で上昇している。これらの就業形態では、H19 から H22 に関しては、満足度 D.I.が上昇している。派遣労働者は、登録型の場合、女性はほとんど変動がなく、男性も値が若干上昇しているが変動は大きくない。常用雇用型は、男性は H22 で若干上昇しているが、女性は H15 から H19 で低下して H22 で上昇している。臨時的雇用者は、男性は H22 で値が低下してマイナスになっているが、女性は逆に H22 で上昇している。最後に、パートタイム労働者は男女とも H15 から H19 で値が低下して H22 で上昇している。

また、満足度 D.I.の値の水準は、正社員、契約社員、嘱託社員、出向社員のほうが登録型および常用雇用型の派遣労働者、臨時的雇用者、パートタイム労働者よりも高い。

(2) 職場での満足度

図表 2-3-3 から図表 2-3-10 までは、職業生活全体と職場の人間関係、コミュニケーション以外の職場での満足度について、それぞれ性別および就業形態別に集計したものである。ここでは満足度 D.I.の値を中心にみる。

まず、仕事の内容・やりがい (図表 2-3-3) は、全体的に満足度 D.I.の値が高い。正社員は、男女とも H15 から H22 にかけて上昇している。その他の就業形態では、男性は、契約社員や嘱託社員、常用雇用型派遣労働者、臨時的雇用者は H15 の値が最も高いが、女性は、契約社員や出向社員、登録型および常用雇用型派遣労働者、そしてパートタイム労働者は H22 の値が最も高い。パートタイム労働者は、男性も H22 の値が最も高い。

図表2-3-3 就業形態別・満足度：仕事の内容・やりがい

			満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不詳	合計	満足度 D.I.
男	正社員	H15	23.9	38.7	24.6	8.6	2.6	1.7	100.0	51.4
		H19	21.0	41.8	26.5	7.0	3.4	0.4	100.0	52.4
		H22	27.8	39.0	22.0	7.4	2.8	0.9	100.0	56.6
	契約社員	H15	31.7	39.5	19.9	4.9	1.6	2.5	100.0	64.7
		H19	26.8	35.8	24.9	6.8	4.5	1.3	100.0	51.3
		H22	31.4	35.6	21.9	7.1	3.1	0.9	100.0	56.8
	嘱託社員	H15	35.3	36.8	20.6	4.9	0.5	1.9	100.0	66.7
		H19	29.3	37.6	21.5	6.0	2.3	3.2	100.0	58.6
		H22	30.3	35.8	23.7	6.1	2.4	1.7	100.0	57.7
	出向社員	H15	21.5	41.4	23.9	8.6	3.2	1.4	100.0	51.1
		H19	21.7	42.6	23.2	8.1	3.7	0.8	100.0	52.5
		H22	27.8	40.2	23.8	5.5	2.3	0.3	100.0	60.2
	登録型 派遣労働者	H15	21.5	33.4	30.7	8.4	5.1	1.0	100.0	41.4
		H19	20.1	31.2	31.0	8.0	7.9	1.9	100.0	35.4
		H22	21.2	29.0	41.2	4.5	2.3	1.8	100.0	43.5
	常用雇用型 派遣労働者	H15	24.1	37.9	23.9	6.3	3.7	4.1	100.0	52.0
		H19	17.5	32.9	34.2	8.3	5.8	1.3	100.0	36.3
		H22	22.1	32.5	32.5	5.5	6.4	0.9	100.0	42.7
	臨時的雇用者	H15	16.7	36.5	37.1	3.3	3.5	3.0	100.0	46.4
		H19	15.5	32.2	36.5	7.6	3.3	4.8	100.0	36.8
		H22	6.7	39.9	38.4	4.6	7.2	3.3	100.0	34.8
パートタイム 労働者	H15	24.5	29.3	29.1	9.0	3.7	4.4	100.0	41.1	
	H19	29.4	27.7	36.3	4.2	0.5	2.1	100.0	52.4	
	H22	30.5	35.5	28.5	3.3	0.8	1.4	100.0	61.9	
その他	H15	27.9	31.4	29.5	6.1	1.8	3.3	100.0	51.4	
	H19	23.9	32.2	29.3	8.8	3.8	2.0	100.0	43.5	
	H22	24.0	36.3	27.1	5.9	2.7	3.9	100.0	51.7	
女	正社員	H15	19.5	34.6	33.5	7.6	1.2	3.6	100.0	45.3
		H19	26.9	37.6	25.2	5.1	3.2	1.9	100.0	56.2
		H22	28.6	37.8	23.4	7.3	2.0	0.9	100.0	57.0
	契約社員	H15	21.1	41.3	24.7	8.9	2.2	1.8	100.0	51.3
		H19	20.8	38.1	26.7	9.6	3.7	1.1	100.0	45.6
		H22	23.8	42.1	23.0	7.8	2.2	1.0	100.0	55.9
	嘱託社員	H15	29.3	37.0	22.2	7.3	2.0	2.3	100.0	57.0
		H19	24.0	42.1	19.3	9.0	2.0	3.6	100.0	55.1
		H22	28.8	38.6	20.0	6.5	3.4	2.7	100.0	57.5
	出向社員	H15	21.9	32.6	29.5	11.2	4.6	0.2	100.0	38.7
		H19	12.5	41.4	33.9	7.4	4.5	0.2	100.0	42.0
		H22	26.0	33.8	29.9	7.6	1.8	0.8	100.0	50.5
	登録型 派遣労働者	H15	14.2	36.0	35.5	9.2	3.9	1.1	100.0	37.1
		H19	18.3	35.4	33.3	9.5	3.0	0.5	100.0	41.2
		H22	21.8	39.3	27.1	7.0	3.6	1.1	100.0	50.5
	常用雇用型 派遣労働者	H15	17.7	28.5	33.7	10.5	3.3	6.3	100.0	32.4
		H19	12.7	39.6	32.2	11.9	3.1	0.5	100.0	37.3
		H22	18.1	45.8	26.6	6.8	2.1	0.6	100.0	55.0
	臨時的雇用者	H15	11.5	49.5	24.9	4.2	3.3	6.5	100.0	53.5
		H19	16.0	36.7	30.2	10.7	4.8	1.6	100.0	37.2
		H22	3.6	52.8	28.8	3.6	0.1	11.1	100.0	52.6
パートタイム 労働者	H15	22.6	35.6	30.4	6.0	1.8	3.6	100.0	50.4	
	H19	21.1	42.8	26.2	7.0	1.4	1.4	100.0	55.5	
	H22	26.2	39.7	24.5	5.7	1.2	2.7	100.0	59.0	
その他	H15	18.7	35.7	29.5	10.5	3.8	1.8	100.0	40.1	
	H19	16.8	38.0	29.3	8.6	4.4	2.8	100.0	41.8	
	H22	22.1	37.6	27.4	7.2	3.3	2.5	100.0	49.2	

賃金（図表2-3-4）については、総じて満足度 D.I.の値が低く、マイナスの値のものも多い。正社員は、男女とも H15 から H19 で低下し、H22 で上昇している。パートタイム労働者は、男女とも H19 から H22 で値が上昇している。その他の就業形態では、男性は、登録型および常用雇用型の派遣労働者の値がすべてマイナスである。特に常用雇用型の H22 の値が低い。女性は契約社員や嘱託社員の値が H15 から H22 にかけて低下している。

図表2-3-4 就業形態別・満足度:賃金

			満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不詳	合計	満足度 DI.
男	正社員	H15	13.2	28.1	25.6	22.7	8.8	1.6	100.0	9.8
		H19	11.8	28.3	24.2	24.0	10.9	0.8	100.0	5.2
		H22	16.4	25.9	22.7	23.1	11.2	0.7	100.0	8.1
	契約社員	H15	11.2	28.7	22.5	23.1	11.5	3.0	100.0	5.3
		H19	11.6	22.5	26.4	23.7	14.3	1.6	100.0	-3.9
		H22	14.4	23.7	21.9	23.0	15.4	1.6	100.0	-0.2
	嘱託社員	H15	18.1	24.7	26.7	20.3	8.3	2.0	100.0	14.2
		H19	13.5	21.6	22.6	24.6	14.0	3.7	100.0	-3.5
		H22	15.3	21.0	22.8	25.6	13.2	2.1	100.0	-2.5
	出向社員	H15	14.2	28.1	25.1	22.2	8.7	1.6	100.0	11.4
		H19	13.1	28.7	24.4	23.5	9.5	0.9	100.0	8.8
		H22	16.8	32.2	20.5	20.9	9.2	0.5	100.0	18.9
	登録型派遣労働者	H15	11.9	21.4	24.6	27.8	13.1	1.1	100.0	-7.6
		H19	8.0	19.8	26.4	24.1	20.2	1.5	100.0	-16.5
		H22	9.9	19.3	35.1	21.0	13.3	1.5	100.0	-5.0
	常用雇用型派遣労働者	H15	9.5	19.1	27.4	25.1	14.0	4.9	100.0	-10.5
		H19	5.4	25.3	22.4	25.0	21.0	1.0	100.0	-15.3
		H22	4.7	18.7	23.4	26.2	25.4	1.6	100.0	-28.1
	臨時的雇用者	H15	13.8	25.4	38.8	10.8	7.7	3.5	100.0	20.7
		H19	8.5	17.7	30.2	31.6	8.3	3.7	100.0	-13.7
		H22	1.5	31.0	33.8	19.1	11.7	3.0	100.0	1.7
パートタイム労働者	H15	9.0	31.0	16.1	20.7	18.7	4.5	100.0	0.6	
	H19	13.8	18.2	23.8	33.3	8.6	2.3	100.0	-9.9	
	H22	15.0	27.4	27.8	21.1	7.3	1.5	100.0	14.0	
その他	H15	14.1	24.7	26.1	19.7	12.1	3.3	100.0	7.0	
	H19	12.3	22.4	22.2	24.2	15.7	3.1	100.0	-5.2	
	H22	12.5	20.9	23.4	23.6	16.6	2.9	100.0	-6.8	
女	正社員	H15	13.3	25.9	23.5	21.8	12.6	3.0	100.0	4.8
		H19	12.6	25.5	27.5	26.1	7.6	0.8	100.0	4.4
		H22	17.4	25.8	22.7	23.7	9.8	0.7	100.0	9.6
	契約社員	H15	11.3	24.1	24.3	25.9	12.6	1.8	100.0	-3.1
		H19	8.6	21.6	23.2	26.9	18.7	0.9	100.0	-15.4
		H22	8.9	20.4	22.1	31.0	16.5	1.0	100.0	-18.2
	嘱託社員	H15	13.7	23.0	25.8	27.5	7.5	2.6	100.0	1.7
		H19	13.5	23.1	21.7	23.7	13.6	4.3	100.0	-0.7
		H22	11.5	20.2	28.3	26.1	11.7	2.2	100.0	-6.2
	出向社員	H15	13.8	20.3	25.1	23.9	16.7	0.3	100.0	-6.5
		H19	8.6	24.0	24.0	34.2	9.3	0.0	100.0	-10.9
		H22	13.8	22.9	29.9	22.8	9.4	1.1	100.0	4.5
	登録型派遣労働者	H15	8.6	24.0	29.3	25.9	11.3	0.9	100.0	-4.6
		H19	9.6	25.2	25.0	27.2	12.5	0.5	100.0	-4.9
		H22	10.9	27.0	25.3	25.1	10.0	1.7	100.0	2.7
	常用雇用型派遣労働者	H15	8.1	20.1	27.1	26.7	11.9	6.1	100.0	-10.4
		H19	5.7	23.2	27.4	26.5	16.4	0.7	100.0	-14.0
		H22	7.4	34.6	22.8	22.4	12.8	0.1	100.0	6.9
	臨時的雇用者	H15	12.3	19.4	18.5	34.4	9.3	6.1	100.0	-12.0
		H19	6.7	17.9	22.0	31.3	14.8	7.3	100.0	-21.5
		H22	21.6	20.9	16.4	27.8	2.2	11.1	100.0	12.6
パートタイム労働者	H15	13.5	23.9	28.1	24.3	6.9	3.5	100.0	6.2	
	H19	12.6	22.5	31.1	21.1	11.9	0.7	100.0	2.1	
	H22	15.6	27.0	23.5	23.0	9.1	1.9	100.0	10.6	
その他	H15	11.3	23.8	25.5	22.5	16.0	0.9	100.0	-3.4	
	H19	8.2	21.0	20.4	28.9	19.1	2.3	100.0	-18.8	
	H22	11.5	20.7	23.3	26.3	15.9	2.3	100.0	-9.9	

労働時間・休日等の労働条件（図表2-3-5）については、全体として変動の幅が大きい。正社員は、男女とも H15 から H19 で低下し、H22 で上昇している。その他の就業形態では、男性は、臨時的雇用者の H19 から H22 の値が大幅に低下していて、女性は、常用雇用型派遣労働者や臨時的雇用者で H15 から H22 にかけて値が上昇している。

図表2-3-5 就業形態別・満足度：労働時間・休日等の労働条件

			満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不詳	合計	満足度 D.I.
男	正社員	H15	18.2	26.8	29.9	16.1	5.2	3.8	100.0	23.7
		H19	18.0	25.7	30.6	15.9	8.1	1.7	100.0	19.7
		H22	23.4	26.1	25.7	14.8	6.1	3.9	100.0	28.7
	契約社員	H15	24.9	23.7	30.5	10.6	5.4	4.9	100.0	32.6
		H19	24.2	29.3	24.0	11.4	6.4	4.7	100.0	35.7
		H22	24.9	26.8	30.6	10.2	4.1	3.5	100.0	37.3
	嘱託社員	H15	35.3	25.5	22.1	9.2	1.6	6.2	100.0	50.0
		H19	29.7	24.8	21.8	9.8	3.6	10.3	100.0	41.1
		H22	28.6	26.6	26.7	10.2	3.8	4.1	100.0	41.2
	出向社員	H15	22.2	31.1	28.4	11.0	4.5	2.9	100.0	37.8
		H19	24.7	29.1	22.9	14.3	5.9	3.0	100.0	33.6
		H22	26.7	29.8	23.9	13.5	4.3	1.8	100.0	38.8
	登録型 派遣労働者	H15	25.2	29.6	29.0	11.5	3.0	1.7	100.0	40.3
		H19	21.3	33.3	27.5	9.9	4.6	3.5	100.0	40.1
		H22	22.8	34.2	29.2	9.5	3.3	0.9	100.0	44.2
	常用雇 用型 派遣労働者	H15	22.9	30.4	23.7	12.3	5.7	5.1	100.0	35.3
		H19	23.8	26.0	31.1	12.1	5.0	2.0	100.0	32.7
		H22	23.5	24.6	35.6	9.8	5.4	1.0	100.0	32.9
	臨時的 雇用者	H15	23.0	20.9	37.4	6.4	3.6	8.7	100.0	33.9
		H19	23.4	29.4	28.6	10.9	2.3	5.3	100.0	39.6
		H22	7.9	24.1	55.5	3.8	4.9	3.9	100.0	23.2
パート タイム 労働者	H15	19.2	30.3	31.3	8.1	5.7	5.4	100.0	35.7	
	H19	22.8	24.2	33.8	15.6	1.0	2.6	100.0	30.4	
	H22	24.3	27.5	30.3	10.4	4.0	3.5	100.0	37.4	
その他	H15	22.3	21.3	35.2	10.9	2.5	7.9	100.0	30.2	
	H19	21.0	26.2	27.6	12.8	6.4	6.0	100.0	28.0	
	H22	23.5	26.2	29.6	10.8	4.5	5.3	100.0	34.4	
女	正社員	H15	30.8	22.4	21.8	15.1	6.2	3.7	100.0	31.9
		H19	26.6	25.1	21.9	19.8	4.0	2.6	100.0	27.9
		H22	27.1	25.9	22.7	16.1	5.2	3.0	100.0	31.7
	契約社員	H15	26.6	30.2	24.0	12.2	3.8	3.2	100.0	40.8
		H19	24.4	27.7	22.1	15.7	7.2	3.0	100.0	29.2
		H22	25.4	27.4	22.7	16.7	5.0	2.8	100.0	31.1
	嘱託社員	H15	25.2	30.2	22.9	13.2	2.9	5.7	100.0	39.3
		H19	28.8	25.5	19.3	12.0	3.9	10.5	100.0	38.4
		H22	27.2	25.4	24.5	15.3	3.9	3.7	100.0	33.5
	出向社員	H15	31.9	27.7	24.0	7.2	8.2	0.9	100.0	44.2
		H19	23.6	31.2	28.8	11.9	3.8	0.7	100.0	39.1
		H22	37.8	25.5	20.4	12.9	1.3	2.1	100.0	49.1
	登録型 派遣労働者	H15	37.0	28.4	21.4	9.0	3.0	1.3	100.0	53.4
		H19	36.9	27.9	23.7	8.4	2.2	1.0	100.0	54.2
		H22	38.5	30.5	18.8	9.2	2.2	0.8	100.0	57.6
	常用雇 用型 派遣労働者	H15	27.5	26.4	23.2	13.3	2.5	7.1	100.0	38.1
		H19	23.9	38.9	22.2	10.9	3.5	0.6	100.0	48.4
		H22	39.1	25.8	19.6	12.4	2.5	0.5	100.0	50.1
	臨時的 雇用者	H15	23.5	14.4	19.3	31.0	4.5	7.3	100.0	2.4
		H19	18.2	29.5	23.0	11.7	8.6	9.1	100.0	27.4
		H22	21.0	22.2	40.7	4.1	0.6	11.3	100.0	38.4
パート タイム 労働者	H15	25.6	22.9	30.5	12.4	4.0	4.6	100.0	32.1	
	H19	29.6	28.5	20.4	12.9	3.6	4.9	100.0	41.6	
	H22	26.2	29.1	23.9	13.1	4.2	3.4	100.0	38.0	
その他	H15	25.5	27.2	27.8	12.2	4.5	2.8	100.0	36.0	
	H19	21.8	28.9	22.7	15.8	7.0	3.8	100.0	27.9	
	H22	24.5	27.6	25.6	13.9	4.5	3.9	100.0	33.7	

人事評価・処遇のあり方（図表2-3-6）は、全体的に満足度 D.I.の値が低い。また、正社員を含めて男女とも H15 から H19 で低下して H22 で上昇するパターンが多い。男性のパートタイム労働者は、H15 から H22 にかけて値が上昇している。女性の契約社員は、逆に H15 から H22 で値が低下している。

図表2-3-6 就業形態別・満足度：人事評価・処遇のあり方

			満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不詳	合計	満足度 DI
男	正社員	H15	12.0	22.6	43.2	16.3	4.2	1.6	100.0	14.1
		H19	10.5	20.5	45.1	15.8	6.8	1.2	100.0	8.4
		H22	14.9	21.7	39.5	14.6	7.6	1.6	100.0	14.4
	契約社員	H15	12.0	21.9	46.1	10.3	6.2	3.6	100.0	17.4
		H19	10.3	18.4	46.9	13.5	8.4	2.5	100.0	6.8
		H22	15.8	18.2	42.7	13.2	6.7	3.4	100.0	14.2
	嘱託社員	H15	20.8	18.7	42.8	11.1	3.7	2.9	100.0	24.7
		H19	13.9	17.5	44.0	11.6	7.1	5.8	100.0	12.7
		H22	16.8	17.0	45.0	11.5	6.0	3.7	100.0	16.2
	出向社員	H15	8.6	19.4	42.6	20.4	7.0	2.1	100.0	0.6
		H19	7.9	19.2	43.9	19.6	8.1	1.3	100.0	-0.6
		H22	13.9	28.2	33.9	18.2	4.7	1.0	100.0	19.2
	登録型 派遣労働者	H15	11.8	19.3	50.0	10.3	7.2	1.3	100.0	13.6
		H19	7.2	16.4	51.8	13.3	8.6	2.7	100.0	1.7
		H22	12.3	16.9	56.5	7.1	4.7	2.5	100.0	17.4
	常用雇用型 派遣労働者	H15	12.1	13.6	47.2	14.4	7.5	5.2	100.0	3.8
		H19	8.9	11.9	46.3	17.5	13.1	2.2	100.0	-9.8
		H22	5.9	16.6	45.0	17.2	13.4	1.9	100.0	-8.1
臨時的雇用者	H15	10.2	8.8	60.3	6.4	4.0	10.4	100.0	8.6	
	H19	13.9	14.5	51.4	11.0	3.8	5.5	100.0	13.6	
	H22	1.6	18.3	62.4	6.3	6.1	5.3	100.0	7.5	
パートタイム 労働者	H15	12.5	21.3	42.4	10.7	7.8	5.4	100.0	15.3	
	H19	13.1	23.5	48.4	8.0	5.6	1.4	100.0	23.0	
	H22	16.9	22.4	45.4	5.8	5.4	4.2	100.0	28.1	
その他	H15	14.2	14.9	48.0	13.2	4.2	5.5	100.0	11.7	
	H19	12.0	14.7	44.4	12.8	9.5	6.4	100.0	4.4	
	H22	11.5	15.8	47.2	10.2	8.2	7.1	100.0	8.9	
女	正社員	H15	15.1	18.1	40.2	14.7	8.7	3.4	100.0	9.8
		H19	9.7	21.3	41.8	20.1	5.7	1.3	100.0	5.2
		H22	15.4	20.6	38.4	16.3	7.4	1.9	100.0	12.2
	契約社員	H15	14.6	15.8	46.5	14.0	6.5	2.6	100.0	9.9
		H19	9.1	19.8	40.2	18.6	10.2	2.1	100.0	0.1
		H22	10.5	16.2	40.4	21.0	9.6	2.2	100.0	-4.0
	嘱託社員	H15	11.4	21.6	42.4	12.7	7.4	4.5	100.0	12.9
		H19	10.2	16.5	41.9	14.7	9.8	6.9	100.0	2.2
		H22	11.1	18.7	44.1	13.9	7.8	4.3	100.0	8.1
	出向社員	H15	11.7	13.2	38.9	19.3	15.6	1.2	100.0	-10.0
		H19	5.9	22.3	49.4	15.2	6.5	0.8	100.0	6.5
		H22	7.3	14.1	47.0	21.6	7.6	2.4	100.0	-7.8
	登録型 派遣労働者	H15	11.3	16.5	53.3	11.4	6.2	1.3	100.0	10.2
		H19	12.0	18.5	46.2	15.0	7.2	1.2	100.0	8.3
		H22	15.2	17.4	45.9	13.4	6.7	1.4	100.0	12.6
	常用雇用型 派遣労働者	H15	11.9	14.4	47.1	14.3	4.6	7.7	100.0	7.4
		H19	7.2	17.6	46.7	18.1	9.2	1.2	100.0	-2.5
		H22	9.7	18.1	47.9	16.7	6.8	0.7	100.0	4.3
臨時的雇用者	H15	13.2	10.0	59.0	7.0	4.1	6.7	100.0	12.1	
	H19	3.8	21.6	34.1	18.0	11.5	11.0	100.0	-4.1	
	H22	12.3	14.3	42.6	16.1	2.8	12.0	100.0	7.7	
パートタイム 労働者	H15	12.1	18.1	46.4	13.0	5.9	4.5	100.0	11.3	
	H19	11.5	17.5	48.1	13.4	6.7	2.8	100.0	8.9	
	H22	16.3	20.6	40.5	13.2	5.7	3.7	100.0	18.0	
その他	H15	8.7	18.4	48.3	15.4	6.8	2.4	100.0	4.9	
	H19	6.0	16.3	44.5	17.7	12.1	3.5	100.0	-7.5	
	H22	11.9	18.8	40.7	15.2	10.0	3.5	100.0	5.5	

職場の環境（図表2-3-7）については、正社員は、男女ともH15からH19で低下し、H22で上昇している。契約社員や嘱託社員、登録型および常用雇用型派遣労働者など他の就業形態でも同様の傾向が多くみられる。男性のパートタイム労働者は、H15からH22にかけて値が上昇している。

図表2—3—7 就業形態別・満足度：職場の環境

			満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不詳	合計	満足度 D.I.
男	正社員	H15	18.3	27.7	36.8	11.6	2.1	3.5	100.0	32.3
		H19	19.6	26.1	31.6	16.5	4.1	2.1	100.0	25.1
		H22	20.7	29.7	31.2	10.6	3.2	4.5	100.0	36.6
	契約社員	H15	21.2	29.2	32.1	8.9	2.7	5.9	100.0	38.8
		H19	18.5	29.5	31.5	11.6	3.4	5.5	100.0	33.0
		H22	23.9	26.0	31.4	12.1	2.8	3.8	100.0	35.1
	嘱託社員	H15	26.1	27.7	28.7	8.9	1.7	6.9	100.0	43.2
		H19	24.6	28.1	25.0	7.8	3.4	11.1	100.0	41.5
		H22	24.5	28.9	30.5	8.4	2.7	5.0	100.0	42.3
	出向社員	H15	20.4	31.1	27.9	13.4	4.2	3.0	100.0	33.9
		H19	19.8	31.5	30.0	12.0	3.5	3.1	100.0	35.8
		H22	22.0	36.7	25.7	11.3	2.8	1.4	100.0	44.5
	登録型 派遣労働者	H15	20.2	25.9	34.3	13.0	5.1	1.4	100.0	28.0
		H19	16.7	23.0	37.5	12.8	6.2	3.8	100.0	20.7
		H22	23.9	26.9	32.0	14.3	1.7	1.2	100.0	34.7
	常用雇用型 派遣労働者	H15	18.4	28.0	36.0	9.0	2.9	5.6	100.0	34.5
		H19	17.9	23.2	34.4	17.1	5.6	1.9	100.0	18.4
		H22	18.8	27.7	35.9	13.3	3.2	1.0	100.0	29.9
	臨時的雇用者	H15	13.3	20.6	43.5	7.7	4.3	10.5	100.0	21.9
		H19	11.0	32.4	31.7	17.6	2.2	5.0	100.0	23.6
		H22	5.6	24.7	58.8	1.9	3.7	5.3	100.0	24.7
パートタイム 労働者	H15	18.6	23.4	34.5	16.0	2.1	5.5	100.0	23.9	
	H19	28.4	20.0	24.9	12.1	5.3	9.3	100.0	31.0	
	H22	21.8	32.4	35.1	4.8	2.2	3.7	100.0	47.2	
その他	H15	17.8	19.9	39.4	10.9	3.7	8.2	100.0	23.1	
	H19	18.2	20.5	33.2	15.4	5.3	7.5	100.0	18.0	
	H22	18.2	22.6	37.8	10.5	4.3	6.7	100.0	26.0	
女	正社員	H15	22.7	28.2	25.3	13.3	6.3	4.1	100.0	31.3
		H19	21.4	27.3	27.2	18.1	3.1	2.9	100.0	27.5
		H22	23.0	29.5	26.3	13.9	3.9	3.5	100.0	34.7
	契約社員	H15	20.7	27.5	31.9	12.5	3.8	3.7	100.0	31.9
		H19	19.3	29.7	25.2	13.5	9.0	3.3	100.0	26.5
		H22	20.5	28.2	30.0	15.2	4.8	1.3	100.0	28.7
	嘱託社員	H15	20.4	26.1	30.8	13.7	3.7	5.2	100.0	29.1
		H19	17.8	24.3	28.9	13.0	5.0	11.0	100.0	24.1
		H22	21.4	26.1	29.5	12.3	6.1	4.5	100.0	29.2
	出向社員	H15	24.1	30.2	25.8	12.7	6.0	1.2	100.0	35.6
		H19	16.0	37.0	24.1	17.0	5.7	0.2	100.0	30.3
		H22	24.0	24.4	33.8	12.3	2.2	3.2	100.0	33.9
	登録型 派遣労働者	H15	23.4	28.0	26.4	16.4	4.8	1.0	100.0	30.2
		H19	22.5	28.0	25.5	19.0	4.1	0.8	100.0	27.4
		H22	25.4	31.9	23.4	14.1	4.3	0.9	100.0	38.9
	常用雇用型 派遣労働者	H15	20.1	25.1	27.5	15.8	4.4	7.1	100.0	25.0
		H19	15.0	32.6	27.0	16.9	7.8	0.7	100.0	22.9
		H22	18.7	38.1	25.2	12.2	5.4	0.3	100.0	39.1
	臨時的雇用者	H15	12.1	34.6	30.4	9.5	6.0	7.5	100.0	31.2
		H19	6.3	30.6	29.0	18.9	6.1	9.2	100.0	11.9
		H22	12.4	34.0	27.5	14.8	0.0	11.3	100.0	31.6
パートタイム 労働者	H15	15.9	28.1	35.1	13.1	2.9	4.9	100.0	28.0	
	H19	18.5	28.7	22.0	16.5	7.7	6.5	100.0	23.0	
	H22	20.9	29.9	26.7	15.5	3.8	3.3	100.0	31.5	
その他	H15	18.9	25.1	36.0	12.9	4.4	2.6	100.0	26.7	
	H19	15.3	25.5	29.3	17.5	8.1	4.2	100.0	15.2	
	H22	18.8	24.2	32.6	15.0	6.0	3.5	100.0	22.0	

雇用の安定性(図表2—3—8)については、正社員は、男女ともH15からH19で上昇し、H22で低下している。その他の就業形態では、男女とも登録型および常用雇用型派遣労働者はH22の値が最も低い。また、パートタイム労働者の値は、派遣労働者や臨時的雇用者と比べて高く推移している。出向社員の値はH15からH22にかけて値が上昇している。

図表2-3-8 就業形態別・満足度：雇用の安定性

			満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不詳	合計	満足度 DI.
男	正社員	H15	22.8	28.1	32.0	13.2	2.2	1.8	100.0	35.5
		H19	25.5	31.2	35.4	5.9	1.4	0.6	100.0	49.4
		H22	27.8	29.5	29.3	8.3	2.6	2.6	100.0	46.4
	契約社員	H15	17.3	21.3	34.3	15.6	7.4	4.1	100.0	15.6
		H19	15.9	24.4	35.5	13.5	8.9	1.9	100.0	17.9
		H22	15.2	23.2	33.3	16.6	9.4	2.3	100.0	12.4
	嘱託社員	H15	31.2	29.1	28.4	4.8	3.6	2.9	100.0	51.9
		H19	25.2	30.9	28.0	8.3	3.3	4.5	100.0	44.5
		H22	23.5	26.7	33.0	9.0	4.3	3.6	100.0	36.9
	出向社員	H15	24.0	32.7	30.3	9.2	2.2	1.6	100.0	45.3
		H19	27.5	33.7	29.6	6.2	1.9	1.0	100.0	53.1
		H22	32.0	31.9	28.0	4.7	1.4	2.0	100.0	57.9
	登録型 派遣労働者	H15	11.6	16.4	41.5	16.8	12.4	1.4	100.0	-1.2
		H19	9.4	16.0	42.8	17.0	11.8	3.0	100.0	-3.4
		H22	6.9	16.8	42.5	24.2	8.0	1.5	100.0	-8.5
	常用雇成型 派遣労働者	H15	12.5	20.1	39.9	16.3	7.1	4.2	100.0	9.2
		H19	12.8	20.0	40.7	17.5	7.5	1.5	100.0	7.8
		H22	8.5	17.5	39.0	17.5	16.3	1.1	100.0	-7.8
臨時的雇用者	H15	8.4	12.4	42.2	24.4	5.9	6.7	100.0	-9.5	
	H19	7.2	30.5	39.5	12.2	4.2	6.4	100.0	21.3	
	H22	5.4	5.5	50.7	20.1	6.8	11.4	100.0	-16.0	
パートタイム 労働者	H15	17.5	27.1	32.0	13.2	2.6	7.7	100.0	28.8	
	H19	16.7	14.8	49.4	7.6	1.4	10.1	100.0	22.5	
	H22	16.3	23.8	38.4	12.3	2.9	6.3	100.0	25.0	
その他	H15	18.6	21.3	35.4	14.0	6.0	4.6	100.0	19.9	
	H19	15.6	22.0	37.2	10.7	8.8	5.8	100.0	18.1	
	H22	13.6	18.5	35.7	16.9	7.9	7.3	100.0	7.3	
女	正社員	H15	25.0	26.6	36.3	7.2	1.9	3.0	100.0	42.5
		H19	29.7	34.6	26.1	4.7	2.2	2.7	100.0	57.4
		H22	31.1	29.2	28.6	6.9	2.0	2.2	100.0	51.4
	契約社員	H15	14.9	22.3	35.4	17.0	8.4	2.1	100.0	11.8
		H19	14.1	22.3	33.6	18.5	9.6	2.0	100.0	8.3
		H22	11.0	23.6	32.6	19.8	11.3	1.7	100.0	3.6
	嘱託社員	H15	22.8	23.2	32.3	12.9	6.1	2.7	100.0	27.0
		H19	18.0	27.3	34.6	10.9	4.6	4.6	100.0	29.8
		H22	17.8	26.4	35.6	9.9	5.0	5.3	100.0	29.4
	出向社員	H15	23.4	32.3	25.0	12.2	6.6	0.5	100.0	36.9
		H19	21.9	35.6	25.3	14.0	2.8	0.5	100.0	40.7
		H22	29.5	26.9	31.0	10.9	0.5	1.3	100.0	45.0
	登録型 派遣労働者	H15	10.5	18.3	39.4	18.5	12.3	1.0	100.0	-2.0
		H19	10.1	21.0	41.4	16.0	10.6	0.9	100.0	4.5
		H22	8.2	14.6	37.8	22.6	16.0	0.8	100.0	-15.9
	常用雇成型 派遣労働者	H15	12.0	22.0	37.2	15.8	6.7	6.4	100.0	11.5
		H19	8.1	28.7	38.9	14.8	8.4	1.2	100.0	13.6
		H22	9.9	16.3	43.2	19.7	9.7	1.1	100.0	-3.2
臨時的雇用者	H15	7.4	6.9	33.1	14.1	31.7	6.8	100.0	-31.5	
	H19	7.6	18.9	40.5	17.0	7.1	8.9	100.0	2.4	
	H22	7.5	15.3	41.5	8.6	7.7	19.4	100.0	6.5	
パートタイム 労働者	H15	15.1	23.0	39.2	11.2	4.9	6.6	100.0	22.0	
	H19	16.6	22.7	38.4	8.1	5.7	8.5	100.0	25.5	
	H22	16.6	25.0	41.2	9.2	4.3	3.7	100.0	28.1	
その他	H15	13.6	20.0	38.6	15.7	9.8	2.3	100.0	8.1	
	H19	12.3	19.5	39.2	16.8	8.2	4.0	100.0	6.8	
	H22	13.5	23.7	33.1	16.1	8.8	4.8	100.0	12.3	

福利厚生（図表2-3-9）は、登録型および常用雇成型の派遣労働者、臨時的雇用者、パートタイム労働者の値の多くがマイナスである。正社員は、男女ともH15からH19で低下し、H22で上昇している。

図表2-3-9 就業形態別・満足度・福利厚生

			満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不詳	合計	満足度 D.I.
男	正社員	H15	13.3	25.8	36.7	16.1	6.5	1.6	100.0	16.5
		H19	12.4	23.0	40.7	17.9	5.1	0.8	100.0	12.4
		H22	18.8	24.4	36.2	13.6	4.9	2.1	100.0	24.7
	契約社員	H15	9.7	18.1	45.3	14.5	6.7	5.6	100.0	6.6
		H19	13.9	20.8	37.4	16.4	9.5	2.0	100.0	8.8
		H22	11.6	25.1	43.0	11.8	5.8	2.8	100.0	19.2
	嘱託社員	H15	20.6	19.2	40.8	10.6	5.1	3.8	100.0	24.1
		H19	16.7	21.5	34.5	13.6	7.2	6.4	100.0	17.4
		H22	16.9	24.0	37.3	12.5	5.2	4.2	100.0	23.2
	出向社員	H15	15.6	30.1	35.2	12.6	4.9	1.7	100.0	28.2
		H19	17.5	30.0	37.1	10.7	3.2	1.4	100.0	33.6
		H22	20.3	31.7	31.8	12.5	2.5	1.1	100.0	37.0
	登録型 派遣労働者	H15	8.9	11.7	53.8	12.9	11.3	1.4	100.0	-3.6
		H19	7.0	12.9	50.2	14.9	10.9	4.1	100.0	-5.9
		H22	3.9	22.0	49.9	14.7	7.0	2.5	100.0	4.2
	常用雇 用型 派遣労働者	H15	10.6	13.1	44.4	16.5	10.2	5.2	100.0	-3.0
		H19	9.8	14.3	45.5	14.9	13.6	1.8	100.0	-4.4
		H22	8.0	10.1	52.8	16.6	10.8	1.8	100.0	-9.2
	臨時的 雇用者	H15	6.3	7.2	52.5	11.6	12.6	9.7	100.0	-10.7
		H19	9.0	16.3	42.5	17.6	8.2	6.2	100.0	-0.5
		H22	1.7	0.9	53.1	18.3	7.9	18.2	100.0	-23.7
パート タイム 労働者	H15	3.9	16.9	47.0	19.6	5.4	7.3	100.0	-4.2	
	H19	5.4	17.5	33.8	28.3	6.9	8.1	100.0	-12.3	
	H22	13.9	13.5	49.0	11.4	6.5	5.7	100.0	9.5	
その他	H15	13.3	14.2	48.1	9.9	7.5	7.1	100.0	10.1	
	H19	10.6	12.9	44.4	11.2	14.1	6.9	100.0	-1.8	
	H22	10.2	14.3	46.5	13.0	8.4	7.6	100.0	3.0	
女	正社員	H15	15.8	22.4	40.6	12.7	3.7	4.8	100.0	21.8
		H19	15.7	25.7	36.0	15.3	6.2	1.2	100.0	19.9
		H22	18.4	24.8	37.2	12.6	5.1	1.9	100.0	25.4
	契約社員	H15	12.8	20.3	48.1	10.1	6.3	2.5	100.0	16.7
		H19	9.8	19.6	45.6	11.7	11.3	2.0	100.0	6.4
		H22	10.5	20.1	44.2	16.2	6.8	2.2	100.0	7.5
	嘱託社員	H15	18.5	15.4	46.7	7.8	7.1	4.4	100.0	19.0
		H19	13.6	18.1	39.1	12.7	9.5	7.0	100.0	9.5
		H22	14.3	21.0	37.6	14.1	6.9	6.1	100.0	14.2
	出向社員	H15	18.3	27.9	39.7	7.1	6.4	0.5	100.0	32.7
		H19	18.8	37.9	27.3	10.8	5.0	0.3	100.0	40.9
		H22	22.7	27.5	32.7	14.9	0.2	2.0	100.0	35.2
	登録型 派遣労働者	H15	6.9	12.3	55.7	14.7	9.0	1.4	100.0	-4.5
		H19	7.0	14.2	49.0	17.7	10.6	1.5	100.0	-7.1
		H22	8.3	11.6	51.3	18.6	9.1	1.1	100.0	-7.8
	常用雇 用型 派遣労働者	H15	7.6	15.1	48.0	14.1	8.4	6.8	100.0	0.2
		H19	4.9	16.2	48.8	15.9	13.1	1.2	100.0	-7.9
		H22	6.3	12.2	54.9	15.4	8.9	2.3	100.0	-5.8
	臨時的 雇用者	H15	3.6	6.1	40.2	11.4	31.2	7.6	100.0	-32.9
		H19	3.2	10.3	35.1	19.6	19.1	12.7	100.0	-25.2
		H22	0.8	3.8	66.4	5.5	3.7	19.7	100.0	-4.6
パート タイム 労働者	H15	7.4	10.0	54.0	13.7	8.1	6.8	100.0	-4.4	
	H19	7.3	12.3	47.9	12.8	9.0	10.6	100.0	-2.2	
	H22	7.8	14.3	50.0	13.5	8.8	5.6	100.0	-0.2	
その他	H15	10.3	13.7	53.7	10.9	8.0	3.4	100.0	5.1	
	H19	7.4	14.1	48.0	15.1	10.8	4.6	100.0	-4.4	
	H22	9.9	16.6	43.3	14.8	8.6	6.7	100.0	3.1	

教育訓練・能力開発のあり方（図表2-3-10）は、総じて満足度 D.I.の値が低いですが、特に登録型および常用雇用の派遣労働者は男女ともすべて値がマイナスである。また、男性は、正社員の他、契約社員や嘱託社員、出向社員の値はプラスで推移しているが、女性はマイナスの値が多い。正社員は、男女とも H15 から H19 で低下し、H22 で上昇している。パートタイム労働者は、男女とも H19 から H22 で値がマイナスからプラスに転じている。

図表2-3-10 就業形態別・満足度:教育訓練・能力開発のあり方

			満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不詳	合計	満足度DI
男	正社員	H15	8.9	23.9	40.2	20.6	4.8	1.6	100.0	7.4
		H19	8.7	18.4	45.9	20.7	5.4	0.9	100.0	1.0
		H22	13.4	21.2	42.3	15.7	5.4	2.0	100.0	13.5
	契約社員	H15	6.9	15.0	54.7	11.9	5.8	5.8	100.0	4.2
		H19	8.0	17.5	48.7	13.6	9.4	2.8	100.0	2.5
		H22	8.6	19.5	50.3	12.5	6.1	3.0	100.0	9.5
	嘱託社員	H15	11.1	13.9	57.5	8.5	4.9	4.1	100.0	11.6
		H19	9.6	14.0	51.2	11.7	5.6	7.8	100.0	6.3
		H22	11.1	17.1	51.8	11.0	4.5	4.6	100.0	12.7
	出向社員	H15	10.8	22.5	48.0	12.4	4.5	1.7	100.0	16.4
		H19	10.1	22.5	47.1	13.9	4.8	1.6	100.0	13.9
		H22	13.6	29.8	41.1	10.5	4.1	0.9	100.0	28.9
	登録型派遣労働者	H15	8.4	9.1	55.2	11.6	14.0	1.7	100.0	-8.1
		H19	4.9	9.9	52.7	16.1	11.9	4.5	100.0	-13.2
		H22	7.7	9.6	58.9	13.8	7.6	2.4	100.0	-4.1
	常用雇用型派遣労働者	H15	6.1	9.9	48.1	19.7	11.2	4.9	100.0	-14.9
		H19	5.9	10.9	50.5	16.1	14.5	2.1	100.0	-13.8
		H22	4.6	13.2	51.2	17.4	11.6	2.0	100.0	-11.2
	臨時的雇用者	H15	5.4	3.4	63.1	11.3	6.7	10.1	100.0	-9.2
		H19	3.3	15.6	56.6	12.3	3.8	8.4	100.0	2.8
		H22	4.9	2.1	59.1	6.7	7.6	19.5	100.0	-7.3
	パートタイム労働者	H15	8.4	8.5	51.7	16.7	7.1	7.5	100.0	-6.9
		H19	3.8	7.6	65.8	9.0	6.1	7.8	100.0	-3.7
		H22	12.2	10.4	51.7	12.4	6.8	6.5	100.0	3.4
その他	H15	9.9	10.3	56.2	11.3	6.1	6.2	100.0	2.8	
	H19	7.2	10.8	51.3	15.2	9.2	6.2	100.0	-6.4	
	H22	7.9	13.4	50.8	12.2	7.3	8.5	100.0	1.7	
女	正社員	H15	10.7	19.9	45.6	15.4	5.1	3.4	100.0	10.1
		H19	8.9	15.8	52.1	13.5	8.0	1.7	100.0	3.2
		H22	11.1	20.2	47.1	14.9	4.8	1.9	100.0	11.6
	契約社員	H15	7.7	13.6	54.4	14.7	7.4	2.2	100.0	-0.8
		H19	6.3	15.7	52.6	14.2	8.8	2.4	100.0	-1.0
		H22	5.7	16.8	51.3	16.4	7.7	2.0	100.0	-1.6
	嘱託社員	H15	8.3	10.1	59.1	11.8	6.9	3.8	100.0	-0.3
		H19	7.7	15.2	48.4	12.4	10.6	5.8	100.0	-0.1
		H22	6.4	16.9	50.9	13.9	5.1	6.8	100.0	4.4
	出向社員	H15	13.2	18.2	43.1	11.9	12.0	1.6	100.0	7.5
		H19	5.7	10.7	51.2	27.4	4.6	0.4	100.0	-15.6
		H22	12.3	19.8	46.8	18.6	0.5	1.9	100.0	12.9
	登録型派遣労働者	H15	3.2	9.7	59.7	14.7	11.5	1.2	100.0	-13.3
		H19	3.7	10.6	57.9	18.0	8.3	1.5	100.0	-12.0
		H22	5.5	7.7	58.2	17.3	10.4	1.0	100.0	-14.5
	常用雇用型派遣労働者	H15	4.9	10.1	54.6	14.9	8.6	6.9	100.0	-8.5
		H19	3.1	9.5	57.0	15.6	13.6	1.2	100.0	-16.6
		H22	4.4	10.5	62.9	12.8	7.5	1.9	100.0	-5.4
	臨時的雇用者	H15	2.1	29.5	45.0	12.3	4.0	7.1	100.0	15.3
		H19	2.0	10.2	50.7	16.3	8.0	12.8	100.0	-12.1
		H22	0.8	5.7	68.6	4.4	0.7	19.7	100.0	1.4
	パートタイム労働者	H15	6.1	9.9	57.0	14.4	6.0	6.7	100.0	-4.4
		H19	4.8	8.2	58.2	15.8	6.3	6.7	100.0	-9.1
		H22	6.6	14.0	56.3	12.2	6.2	4.8	100.0	2.1
その他	H15	5.0	9.7	61.2	15.6	5.2	3.3	100.0	-6.1	
	H19	5.0	11.6	51.6	17.8	9.0	5.0	100.0	-10.2	
	H22	7.2	13.3	50.9	16.4	6.9	5.3	100.0	-2.9	

(3) 職場の人間関係、コミュニケーションに関する満足度

前述のとおり、職場の人間関係、コミュニケーションに関する満足度の項目は、H15とH19では「職場の人間関係、コミュニケーション」という単独の項目でたずねていたのに対して、H22は「正社員との人間関係、コミュニケーション」、「正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション」、「職場での指揮命令系統の明確化」と3つの項目に分かれている。

図表 2-3-11 は、職場の人間関係、コミュニケーションの満足度について性別の集計結果を示したものである。「満足」と「やや満足」を加えた比率は、男女とも H15 と H19 の「職場の人間関係、コミュニケーション」および H22 の「正社員との人間関係、コミュニケーション」と「正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション」は、いずれも 5 割強であり大きな違いはない。満足度 D.I. では H22 の「正社員との人間関係、コミュニケーション」と「正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション」の値がおおむね H15 と H19 の「職場の人間関係、コミュニケーション」より若干高い。「職場での指揮命令系統の明確化」は、男女とも他の項目に比べて「満足」と「やや満足」を加えた比率も満足度 D.I. も低い。

図表 2-3-11 性別・満足度：職場の人間関係、コミュニケーション

		満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不詳	合計	満足度 D.I.
男	H15:職場の人間関係、コミュニケーション	20.0	32.8	29.6	10.7	2.8	4.1	100.0	39.3
	H19:職場の人間関係、コミュニケーション	19.5	33.5	29.3	10.3	4.3	3.2	100.0	38.4
	正社員との人間関係、コミュニケーション	21.8	33.3	30.8	6.6	2.1	5.4	100.0	46.4
	正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション	20.0	30.7	37.7	4.3	1.1	6.1	100.0	45.3
	職場での指揮命令系統の明確化	14.8	27.1	31.9	15.2	5.9	5.0	100.0	20.8
女	H15:職場の人間関係、コミュニケーション	22.0	33.1	28.2	9.0	3.9	3.8	100.0	42.2
	H19:職場の人間関係、コミュニケーション	21.4	34.1	25.9	11.5	3.3	3.9	100.0	40.7
	正社員との人間関係、コミュニケーション	23.2	31.5	29.7	8.6	3.3	3.7	100.0	42.8
	正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション	22.4	31.2	34.7	5.8	1.7	4.2	100.0	46.1
	職場での指揮命令系統の明確化	14.8	24.3	34.1	16.3	6.4	4.1	100.0	16.4

図表 2-3-12 から図表 2-3-15 までは、性別・年齢階層別に集計した結果である。

まず H15 の「職場の人間関係、コミュニケーション」(図表 2-3-12) については、男性は 40~49 歳が「満足」と「やや満足」を加えた比率 (49.4%) も満足度 D.I. (32.4) も最も低い。次にそれぞれの値が低いのは 50~59 歳である (51.6%、39.6)。女性は、「満足」と「やや満足」を加えた比率では 60 歳以上の 47.2% が最も低いが、満足度 D.I. は 40~49 歳の 34.8 が最も低い。

H19 の「職場の人間関係、コミュニケーション」(図表 2-3-12) では、男性は 50~59 歳が「満足」と「やや満足」を加えた比率 (43.1%) も満足度 D.I. (21.1) も最も低い。次に低いのは 30~39 歳であり (53.6%、37.6)、H15 の傾向と若干異なる。女性は、「満足」と「やや満足」を加えた比率では 60 歳以上が 48.7% で 50~59 歳が 48.7% で他の年齢階層より低いが、満足度 D.I. では 50~59 歳が 28.6 で 60 歳以上の 37.4 より低い。

H15 と H19 に関しては、男性の場合、満足度 D.I. ではいずれも 60 歳以上の値が最も高い (H15 : 48.1、H19 : 49.9) が、女性の場合は 15~29 歳の値が最も高い (H15 : 47.7、H19 : 48.9)。

図表2-3-12 年齢階層別・満足度：職場の人間関係、
コミュニケーション（H15・H19）

		満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不詳	合計	満足度 D.I.	
H15	男	15-29歳	25.9	29.4	29.0	10.2	3.2	2.2	100.0	41.9
		30-39歳	18.4	35.7	27.7	10.4	3.1	4.8	100.0	40.6
		40-49歳	16.1	33.3	29.2	13.3	3.7	4.4	100.0	32.4
		50-59歳	18.9	32.7	32.3	10.7	1.3	4.1	100.0	39.6
		60歳以上	25.5	28.4	35.0	4.7	1.1	5.4	100.0	48.1
	女	15-29歳	22.6	35.0	29.5	7.8	2.1	3.0	100.0	47.7
		30-39歳	22.5	32.4	27.4	7.5	4.3	5.9	100.0	43.1
		40-49歳	21.5	31.4	26.8	11.4	6.7	2.3	100.0	34.8
		50-59歳	20.8	35.8	26.3	11.0	2.5	3.6	100.0	43.1
		60歳以上	21.4	25.8	42.2	5.2	1.0	4.5	100.0	41.0
H19	男	15-29歳	34.8	26.6	22.3	11.8	3.0	1.5	100.0	46.6
		30-39歳	16.3	37.3	29.7	10.3	5.7	0.8	100.0	37.6
		40-49歳	18.8	37.1	32.6	4.0	4.5	3.1	100.0	47.4
		50-59歳	11.6	31.5	30.8	17.9	4.1	4.0	100.0	21.1
		60歳以上	26.8	27.5	28.7	3.3	1.1	12.6	100.0	49.9
	女	15-29歳	31.5	32.7	19.4	13.5	1.8	1.1	100.0	48.9
		30-39歳	20.7	37.2	27.9	10.2	2.7	1.3	100.0	45.0
		40-49歳	21.8	32.5	28.6	10.1	2.8	4.3	100.0	41.4
		50-59歳	13.2	35.6	24.0	14.2	6.0	7.0	100.0	28.6
		60歳以上	23.8	24.9	29.1	8.6	2.7	10.9	100.0	37.4

つぎに、H22 の項目について、まず「正社員との人間関係、コミュニケーション」（図表 2-3-13）では、男性の場合、「満足」と「やや満足」を加えた比率も満足度 D.I.も 15～29 歳が最も高く、50～59 歳が最も低い。女性も「満足」と「やや満足」を加えた比率も満足度 D.I.も 15～29 歳が最も高く、50～59 歳のそれぞれの値が低い、60 歳以上の値も同じく低い。

図表2-3-13 年齢階層別・満足度：正社員との人間関係、
コミュニケーション（H22）

		満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不詳	合計	満足度 D.I.
男	15-29歳	30.0	35.7	23.7	5.8	1.6	3.2	100.0	58.3
	30-39歳	22.2	34.2	31.4	6.4	2.1	3.8	100.0	47.9
	40-49歳	19.4	32.7	34.0	7.9	3.1	2.9	100.0	41.1
	50-59歳	16.4	31.6	33.4	6.8	1.4	10.4	100.0	39.8
	60歳以上	23.9	30.9	28.2	5.5	2.2	9.3	100.0	47.1
女	15-29歳	29.6	35.2	23.7	6.2	3.7	1.7	100.0	54.9
	30-39歳	24.3	34.5	29.0	8.0	2.5	1.7	100.0	48.3
	40-49歳	22.4	31.0	29.0	10.1	3.5	4.0	100.0	39.8
	50-59歳	17.9	29.0	36.1	8.5	3.5	5.0	100.0	34.9
	60歳以上	25.1	23.9	27.5	10.2	4.4	8.9	100.0	34.4

「正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション」（図表 2-3-14）では、男性は「正社員との人間関係、コミュニケーション」と同様に「満足」と「やや満足」を加えた比率も満足度 D.I.も 15～29 歳が最も高く、50～59 歳が最も低い。また、女性も「正社員との人間関係、コミュニケーション」と同様に 15～29 歳の値が最も高く、50～59 歳と 60 歳以上の値が低い。

図表2-3-14 年齢階層別・満足度：正社員以外の労働者との人間関係、
コミュニケーション(H22)

		満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不詳	合計	満足度 D.I.
男	15-29歳	28.9	35.1	28.5	3.2	0.8	3.5	100.0	60.0
	30-39歳	20.5	30.7	39.3	4.5	0.9	4.1	100.0	45.8
	40-49歳	17.5	29.3	43.2	4.2	1.8	4.1	100.0	40.8
	50-59歳	13.9	29.7	39.2	5.6	0.7	10.8	100.0	37.3
	60歳以上	22.1	28.6	32.3	3.6	1.7	11.7	100.0	45.4
女	15-29歳	28.1	35.1	27.6	5.3	1.5	2.3	100.0	56.4
	30-39歳	24.5	31.7	35.6	4.9	1.2	2.2	100.0	50.1
	40-49歳	22.3	32.0	34.0	5.8	1.6	4.4	100.0	46.9
	50-59歳	15.7	30.7	38.6	6.8	2.6	5.6	100.0	37.0
	60歳以上	23.9	20.9	36.8	7.3	1.5	9.6	100.0	36.0

最後に「職場での指揮命令系統の明確化」（図表2-3-15）については、男性は「満足」と「やや満足」を加えた比率も満足度 D.I.も 30～39 歳、40～49 歳、50～59 歳の値が低く、女性は 40～49 歳と 50～59 歳の値が低い。

図表2-3-15 年齢階層別・満足度：職場での指揮命令系統の明確化
(H22)

		満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不詳	合計	満足度 D.I.
男	15-29歳	20.1	27.7	29.7	14.1	5.2	3.1	100.0	28.5
	30-39歳	13.5	25.9	34.2	15.5	7.6	3.4	100.0	16.3
	40-49歳	13.5	28.6	31.4	17.0	6.5	3.0	100.0	18.6
	50-59歳	12.1	26.5	32.7	15.2	5.0	8.5	100.0	18.4
	60歳以上	17.9	27.8	28.4	12.2	3.3	10.4	100.0	30.2
女	15-29歳	17.3	27.7	34.6	13.5	5.0	1.9	100.0	26.5
	30-39歳	15.3	26.2	33.4	15.9	7.2	1.9	100.0	18.4
	40-49歳	14.5	21.5	34.2	18.1	6.8	5.0	100.0	11.1
	50-59歳	12.3	23.3	34.3	18.2	6.8	5.0	100.0	10.6
	60歳以上	15.5	23.7	34.1	12.3	4.8	9.6	100.0	22.1

職場の人間関係、コミュニケーションについて年齢階層別の傾向をまとめると、男性の場合、相対的に 50～59 歳の値が低く、15～29 歳や 60 歳以上の値が高い傾向がみられるのに対して、女性も 15～29 歳の値が高いが、50 歳以上（50～59 歳および 60 歳以上）の値が低い傾向にある。H22 の項目については、「職場での指揮命令系統の明確化」の満足度の水準が他の 2 つの項目（「正社員との人間関係、コミュニケーション」と「正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション」）よりも低い。

続いて就業形態別の集計結果をみる。

まず、図表2-3-16 は H15 と H19 の結果である。男性も女性も、全体として「満足」と「やや満足」を加えた比率が 5 割前後であり、満足度 D.I.も 40 前後の値が多い。満足度 D.I.についてみると、男性では契約社員、嘱託社員、出向社員、登録型および常用雇用の派遣労働者など H15 から H19 で値が低下しているものが多い。上昇しているのはパートタイム労働者のみである。女性も、嘱託社員や臨時的雇用者、登録型派遣労働者、パートタイム

労働者など値が低下しているものが多く、上昇しているのは、正社員、出向社員、常用雇用型派遣労働者である。

図表2-3-16 就業形態別・満足度：職場の人間関係、
コミュニケーション(H15・H19)

			満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不詳	合計	満足度 D.I.
男	正社員	H15	18.4	34.0	30.0	11.1	2.8	3.8	100.0	38.5
		H19	18.9	34.3	29.0	10.9	4.8	2.1	100.0	37.5
	契約社員	H15	23.4	29.6	33.4	6.6	1.7	5.3	100.0	44.7
		H19	21.8	31.4	29.8	8.2	4.1	4.8	100.0	40.9
	嘱託社員	H15	26.5	29.2	29.3	7.1	1.7	6.3	100.0	46.9
		H19	22.6	31.3	25.2	7.8	2.8	10.2	100.0	43.3
	出向社員	H15	18.9	35.5	30.4	8.9	3.3	2.8	100.0	42.2
		H19	17.0	35.2	29.9	10.4	4.4	3.2	100.0	37.4
	登録型派遣労働者	H15	24.1	31.6	31.5	8.6	2.7	1.4	100.0	44.4
		H19	21.2	28.1	31.6	11.2	4.3	3.6	100.0	33.8
	常用雇用型派遣労働者	H15	22.2	32.9	28.4	6.8	4.8	4.8	100.0	43.5
		H19	20.4	31.4	31.8	9.7	5.0	1.6	100.0	37.1
	臨時的雇用者	H15	19.1	29.5	34.8	7.9	2.6	6.1	100.0	38.1
		H19	15.0	37.1	27.9	12.3	2.1	5.6	100.0	37.7
パートタイム労働者	H15	33.0	23.5	22.9	12.2	3.3	5.2	100.0	41.0	
	H19	22.8	29.7	31.9	6.3	0.9	8.4	100.0	45.3	
その他	H15	23.1	26.6	32.5	6.1	3.8	7.8	100.0	39.8	
	H19	19.0	32.0	29.2	9.6	3.5	6.7	100.0	37.9	
女	正社員	H15	22.2	32.5	28.2	8.1	5.7	3.3	100.0	40.9
		H19	22.8	34.6	26.0	11.6	2.0	2.9	100.0	43.8
	契約社員	H15	22.7	30.8	28.3	10.1	4.6	3.5	100.0	38.8
		H19	19.9	35.4	24.2	12.2	5.2	3.1	100.0	37.9
	嘱託社員	H15	22.1	27.8	33.1	9.7	1.9	5.5	100.0	38.3
		H19	17.8	28.3	26.8	10.2	7.3	9.7	100.0	28.6
	出向社員	H15	13.5	28.8	29.0	18.4	9.4	1.0	100.0	14.5
		H19	15.3	39.8	27.8	11.4	5.5	0.3	100.0	38.2
	登録型派遣労働者	H15	25.6	32.3	28.6	8.8	3.4	1.4	100.0	45.7
		H19	24.9	33.6	23.6	12.6	4.5	0.8	100.0	41.4
	常用雇用型派遣労働者	H15	23.2	29.3	26.3	10.3	3.8	7.0	100.0	38.4
		H19	19.5	37.2	26.0	11.6	5.2	0.5	100.0	39.9
	臨時的雇用者	H15	13.9	39.5	29.3	7.3	2.7	7.3	100.0	43.4
		H19	17.9	24.1	32.3	8.0	9.1	8.6	100.0	24.9
パートタイム労働者	H15	21.7	34.7	27.9	9.6	1.4	4.6	100.0	45.4	
	H19	20.8	34.4	25.1	11.0	3.5	5.2	100.0	40.7	
その他	H15	21.0	29.0	30.2	13.1	3.6	3.0	100.0	33.3	
	H19	15.6	27.5	31.8	13.8	7.4	3.8	100.0	21.9	

H22 の項目について、まず「正社員との人間関係、コミュニケーション」(図表2-3-17)では、男性の場合、臨時的雇用者や常用雇用型派遣労働者の満足度 D.I.の値が低くて、パートタイム労働者、登録型派遣労働者、嘱託社員の値が高い。女性の場合は、契約社員や出向社員の値が低く、常用雇用型派遣労働者や臨時的雇用者の値が高い。

「正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション」(図表2-3-18)では、男性の場合、臨時的雇用者の満足度 D.I.の値が低くて(33.0)、パートタイム労働者の値が高い(57.3)。また、嘱託社員や登録型派遣労働者の値がパートタイム労働者に次いで高く、「正社員との人間関係、コミュニケーション」の傾向に似ている。女性は目立って値が低いものはないが、その他を除くと正社員の値が最も低い(43.8)。値が高いのは登録型および常用雇用型派遣労働者である(登録型：60.1、常用雇用型：59.7)。

図表2-3-17 就業形態別・満足度：正社員との人間関係、コミュニケーション
(H22)

		満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不詳	合計	満足度 D.I.
男	正社員	20.8	33.4	30.7	6.9	2.1	6.1	100.0	45.3
	契約社員	25.1	31.0	30.5	7.2	3.6	2.6	100.0	45.4
	嘱託社員	27.3	32.6	28.5	5.8	1.7	4.2	100.0	52.4
	出向社員	19.6	38.6	29.6	7.6	1.1	3.5	100.0	49.5
	登録型派遣労働者	27.6	33.7	30.3	5.0	2.7	0.7	100.0	53.7
	常用雇用型派遣労働者	21.2	29.0	39.7	4.8	4.4	0.9	100.0	41.1
	臨時的雇用者	5.5	33.6	52.6	3.8	0.2	4.3	100.0	35.0
	パートタイム労働者	26.8	34.2	29.6	5.0	1.4	2.9	100.0	54.7
	その他	22.1	29.1	33.2	6.8	3.4	5.3	100.0	41.0
	女	正社員	23.0	32.2	29.7	7.8	2.9	4.3	100.0
契約社員		25.5	29.2	27.7	12.6	3.5	1.6	100.0	38.6
嘱託社員		21.9	32.8	29.9	7.7	3.8	3.8	100.0	43.2
出向社員		23.4	26.9	32.6	9.2	2.3	5.6	100.0	38.8
登録型派遣労働者		29.2	31.9	26.9	7.3	3.8	0.8	100.0	49.9
常用雇用型派遣労働者		21.1	43.1	24.6	8.1	3.1	0.0	100.0	52.9
臨時的雇用者		23.6	32.5	29.4	1.7	1.7	11.1	100.0	52.6
パートタイム労働者		23.6	30.7	30.1	8.9	3.5	3.3	100.0	41.9
その他		19.4	31.1	30.3	10.4	5.0	3.7	100.0	35.1

図表2-3-18 就業形態別・満足度：正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション (H22)

		満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不詳	合計	満足度 D.I.
男	正社員	18.3	30.3	38.8	4.5	1.1	7.0	100.0	43.0
	契約社員	25.3	29.3	36.5	4.2	1.7	3.1	100.0	48.7
	嘱託社員	25.0	31.3	34.6	3.6	0.9	4.5	100.0	51.8
	出向社員	17.8	35.1	38.0	5.5	0.7	2.8	100.0	46.6
	登録型派遣労働者	27.4	31.2	32.4	5.7	2.5	0.7	100.0	50.3
	常用雇用型派遣労働者	23.4	29.9	41.5	3.2	1.3	0.8	100.0	48.8
	臨時的雇用者	5.1	32.1	54.2	3.9	0.4	4.3	100.0	33.0
	パートタイム労働者	28.4	32.9	31.3	3.2	0.8	3.3	100.0	57.3
	その他	22.2	30.5	36.1	3.6	1.2	6.4	100.0	48.0
	女	正社員	20.9	29.4	37.6	5.0	1.4	5.7	100.0
契約社員		26.3	31.6	30.3	8.4	2.0	1.4	100.0	47.6
嘱託社員		21.8	32.0	34.2	5.3	2.6	4.2	100.0	46.0
出向社員		20.8	30.6	38.6	3.4	2.1	4.4	100.0	46.0
登録型派遣労働者		29.5	36.1	27.9	3.8	1.7	0.9	100.0	60.1
常用雇用型派遣労働者		21.6	42.9	30.6	3.6	1.2	0.0	100.0	59.7
臨時的雇用者		19.7	31.9	35.5	0.1	0.1	12.6	100.0	51.4
パートタイム労働者		23.5	32.2	33.2	6.0	1.9	3.1	100.0	47.7
その他		20.7	31.6	31.6	10.2	2.2	3.6	100.0	39.8

「職場での指揮命令系統の明確化」(図表2-3-19)は、男性では正社員の満足度 D.I. が最も低い(18.3)、「満足」と「やや満足」を加えた比率では臨時的雇用者の 36.9%が最も低い(正社員は 40.8%)。値が最も高いのは登録型派遣労働者の 38.1 である。女性は契約社員の値が最も低く(9.9)、常用雇用型派遣労働者が最も高い(31.1)。

就業形態別の傾向についてまとめると、H15 と H19 については、就業形態間の差はあまりみられない。H22 の 3 つの項目については、「正社員との人間関係、コミュニケーション」や「正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション」では、男性はパートタイム労働

者や嘱託社員、そして登録型派遣労働者の値が相対的に高く、臨時的雇用者の値が低い。女性の場合は個別の就業形態で明確な傾向はみられないが、登録型および常用雇用型派遣労働者や臨時的雇用者の値が相対的に高い。「職場での指揮命令系統の明確化」でも、男性の臨時的雇用者は「満足」と「やや満足」を加えた比率が最も低いが、満足度 D.I.は正社員が最も低い。値が高いのは登録型派遣労働者である。女性は、登録型および常用雇用型派遣労働者の値が相対的に高い。

図表2-3-19 就業形態別・満足度：職場での指揮命令系統の明確化 (H22)

		満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不詳	合計	満足度 D.I.
男	正社員	14.0	26.8	31.2	16.5	6.1	5.4	100.0	18.3
	契約社員	18.5	25.7	33.0	13.1	6.4	3.3	100.0	24.7
	嘱託社員	18.1	26.7	32.2	14.0	4.6	4.5	100.0	26.2
	出向社員	17.8	31.1	29.3	15.4	4.1	2.3	100.0	29.3
	登録型派遣労働者	18.0	34.4	32.7	10.3	3.9	0.7	100.0	38.1
	常用雇用型派遣労働者	15.7	28.4	36.5	10.5	8.1	0.8	100.0	25.6
	臨時的雇用者	11.9	25.0	45.5	6.1	6.2	5.3	100.0	24.7
	パートタイム労働者	18.1	29.0	35.6	9.2	4.7	3.5	100.0	33.2
	その他	12.5	25.5	35.2	12.1	7.2	7.6	100.0	18.7
女	正社員	14.9	23.9	33.0	16.7	7.1	4.4	100.0	14.9
	契約社員	13.3	23.5	34.5	20.5	6.4	1.8	100.0	9.9
	嘱託社員	12.5	26.3	34.1	14.6	7.1	5.4	100.0	17.1
	出向社員	7.5	32.3	36.5	13.3	2.9	7.5	100.0	23.6
	登録型派遣労働者	21.3	24.8	29.6	17.3	6.2	0.9	100.0	22.6
	常用雇用型派遣労働者	11.6	39.1	28.9	12.8	6.8	0.8	100.0	31.1
	臨時的雇用者	8.0	29.5	28.7	19.8	1.8	12.1	100.0	15.9
	パートタイム労働者	15.3	24.0	36.1	15.0	5.6	4.0	100.0	18.6
	その他	11.6	24.7	32.0	19.7	8.0	3.9	100.0	8.7

第4節 本章のまとめ

- ①就業形態別構成の推移では、変動の幅は大きくないが、契約社員や嘱託社員、パートタイム労働者の比率は上昇しているのに対して、正社員や常用雇用型および登録型の派遣労働者は低下している。
- ②就業形態別の男性比率の推移では、契約社員や嘱託社員では男性比率が上昇しているが、常用雇用型および登録型派遣労働者や臨時的雇用者は低下している。
- ③就業形態別の年齢階層別の構成では、契約社員や嘱託社員の60歳以上の比率が上昇している。派遣労働者は、20～29歳の比率が低下傾向にあるのに対して、30～39歳が常用雇用型では上昇していて、登録型も相対的に高く推移している。
- ④就業形態別にみた職業別構成の推移を性別にみると、契約社員では、男女ともH15からH19にかけて専門的・技術的な仕事の比率が大幅に低下する一方で、女性は事務的な仕事が、男性は生産工程・労務の仕事や運輸・通信の仕事などが上昇している。常用雇用型および登録型の派遣労働者については、男女ともH15からH19で生産工程・労務の仕事の

比率が上昇し H22 で低下している。臨時的雇用者については、男性の場合、生産工程・労務の仕事の比率が H15 から H19 にかけて大幅に低下して H22 で上昇している。女性の場合は、H15 から H19 にかけてサービスの仕事や生産工程・労務の仕事の比率が低下しているが、H22 で生産工程・労務の仕事の比率はさらに低下する一方で、サービスの仕事の比率は上昇し、事務的な仕事も上昇している。

- ⑤現在の就業形態選択の理由（正社員以外）について、就業形態別の特徴は、まず契約社員や嘱託社員の場合、「正社員として働ける会社がなかったから」の他に男女とも「専門的な資格・技能を活かせるから」の比率が相対的に高いが、女性は「家計の補助、学費等を得たいから」が同じくらい高い。派遣労働者に関しては、「正社員として働ける会社がなかったから」の他に、常用雇用型の場合、男性は「専門的な資格・技能を活かせるから」、女性は「家計の補助、学費等を得たいから」の比率が高い。登録型の場合は、男性は「より収入の多い仕事に従事したかったから」や「自分で自由に使えるお金を得たいから」が高いのに対して、女性は「家庭の事情や他の活動との両立をしやすいから」や「自分の都合の良い時間に働けるから」が高い。パートタイム労働者は、男女とも「自分の都合の良い時間に働けるから」の比率が高く、女性は「家計の補助、学費等を得たいから」も高い。
- ⑥職場での満足度について、職業生活全体の満足度の満足度 D.I.は、正社員、契約社員、嘱託社員、出向社員のほうが登録型および常用雇用型の派遣労働者、臨時的雇用者、パートタイム労働者よりも高い。推移に関して、まず正社員は男女とも上昇傾向にある。契約社員や嘱託社員そして出向社員では、H15 から H19 で値が低下して H22 で上昇するパターンが多い。派遣労働者では、登録型の変動は男女とも大きくなく、常用雇用型は、男女とも H15 から H19 で低下して H22 では男性はほとんど変わらないが女性は上昇している。臨時的雇用者は、男性は H22 で値がマイナスになっているが、女性は逆に H22 で上昇している。パートタイム労働者は男女とも H15 から H19 で値が低下して H22 で上昇している。
- ⑦それぞれの職場満足度について、まず労働時間・休日等の労働条件は、全体として満足度 D.I.が高く、変動の幅が大きい。賃金については、総じて満足度 D.I.の値が低く、マイナスの値が多い。特に男性の登録型および常用雇用型の派遣労働者の値がすべてマイナスで低い。パートタイム労働者は、男女とも H19 から H22 で値が上昇している。労働時間・休日等の労働条件は、全体として変動の幅が大きい、男性の臨時的雇用者は H19 から H22 の値が大幅に低下し、女性の常用雇用型派遣労働者や臨時的雇用者は H15 から H22 にかけて値が上昇している。人事評価・処遇のあり方は、全体的に満足度 D.I.の値が低く、男女とも H15 から H19 で低下して H22 で上昇するパターンが多い。職場の環境の満足度 D.I.の値は比較的高いが、男女とも H15 から H19 で低下し、H22 で上昇するパターンが多くみられる。雇用の安定性は、男女とも登録型および常用雇用型の派遣労働者や臨時的雇用者の値が低く、多くの場合 H22 の値が最も低い。福利厚生や教育訓練・

能力開発のあり方は、登録型および常用雇用の派遣労働者、臨時的雇用者、パートタイム労働者の値の多くがマイナスである。教育訓練・能力開発のあり方では、女性の契約社員や嘱託社員もマイナスの値が多い。

- ⑧職場の人間関係、コミュニケーションに関しては、H15 および H19 と H22 では調査で用いられている項目が異なるが、満足度 D.I.で見ると、H15 および H19 と H22 の「正社員との人間関係、コミュニケーション」や「正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション」に大きな違いはないが、「職場での指揮命令系統の明確化」の値は低い。年齢階層別では、男性の場合、相対的に 50～59 歳の値が低く、15～29 歳や 60 歳以上の値が高い傾向がみられるのに対して、女性も 15～29 歳の値が高いが、50 歳以上（50～59 歳および 60 歳以上）の値が低い傾向にある。就業形態別では、H15 と H19 に就業形態間の差はあまりなく、H22 の 3 つの項目のうち「正社員との人間関係、コミュニケーション」や「正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション」では、男性はパートタイム労働者や嘱託社員、そして登録型派遣労働者の値が相対的に高く、臨時的雇用者の値が低い。女性の場合は個別の就業形態で明確な傾向はみられないが、登録型および常用雇用型派遣労働者や臨時的雇用者の値が相対的に高い。「職場での指揮命令系統の明確化」では、男性の満足度 D.I.は正社員が最も低い。値が高いのは登録型派遣労働者である。女性は、登録型および常用雇用型派遣労働者の値が相対的に高い。

第Ⅱ部

多様な雇用就業をめぐるテーマ別分析

第3章 この間におけるトピックスはどのようなデータとなって示されているか —雇用確保措置後の高年齢の「嘱託社員」、パート労働法改正後の「パート」、 製造業務派遣の解禁とリーマンショック後の「派遣労働者」に関して—

はじめに

JILPTにおいて、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（以下「厚生労働省多様化調査」という。）の個票をお借りして再集計分析を行うのは、前身の日本労働研究機構の時代を含めれば4回目となる。平成11年調査が公表された後に平成6年調査と併せて2回分の再分析の取組みをして以降、平成15年調査、平成19年調査、そして今回の平成22年調査と新しい回の調査結果が公表される都度、個票をお借りして、再集計分析を行い、その結果を報告書にとりまとめている。今回の取組みでは、平成15年、19年及び22年の3回の調査の個票をお借りした。「継続は力」となっていれば幸いである。

さて、JILPTにおいても独自に非正規雇用・就業に関する調査を実施している中でこうした政府統計個票の再集計分析を行うことの意義の一つに、調査において適切に標本抽出が行われ、かつ、高い回収率が確保されていることから、そのデータが統計調査上の代表性の面で優れていることがある。もとよりJILPTにおいて実施する独自の調査も、これらの点に十分留意はしているものの、実際として高い回収率を確保することは甚だ困難な状況にあるので、代表性の面で必ずしも十全とはいえない面がある¹。

したがって、JILPTが独自の調査に基づいて導出してきた定見について²、代表性のしっかりした「厚生労働省多様化調査」により改めて確認してみることも、個票再分析の一つの狙いとなると考えられる。とはいえ、両者を1対1で対応づけて「検証」を試みることはデータの制約等から困難である。そこで、ここでは、前回の再分析の取組み以降、すなわち平成19年調査以降今回最新の平成22年調査までの期間において、非正規雇用をめぐって生じた大きな変化や事象（トピックス）を取り上げて、JILPTにおいてこれまで導出してきた特徴点を念頭に置きながら、「厚生労働省多様化調査」ではどのようなデータとなっているかという視点から再集計・分析を行ってみたい。取り上げるトピックスは、次の3つである。

- ①高年齢者雇用安定法の改正（高年齢者雇用確保措置の実施義務／平成18年4月施行）による60歳台前半層における継続雇用の進展に伴う嘱託社員の増大
- ②短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「パート労働法」という。）の改正（平成20年4月施行）によるパートタイム労働者における雇用、就業条件・環境の変化

¹ 一方、JILPTが実施する調査では、一定の仮説設定ないし分析枠組に沿った質問が設定されており、かなり詳細な分析が可能となる、という長所がある。これに対して政府統計では、設問項目が限られる場合が多く、必ずしも十分な分析ができない面がある。

² たとえば、平成22年8月に実施されたJILPT「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）があり、その結果データは調査シリーズNo.86に、詳細な分析結果は労働政策研究報告書No.132、同No.143などにとりまとめられている。

③労働者派遣における製造業務派遣の解禁（平成 16 年 3 月施行）による活用急増とリーマンショック（同 20 年 9 月）以降の派遣労働者活用の急減とその後の推移

①の高年齢者雇用安定法の改正施行は平成 18 年 4 月であったものの、前回の平成 19 年調査は団塊の世代の最年長グループが 60 歳になったばかりの時点での調査であり、その動向が十分に反映されていなかったものである。今回の平成 22 年調査では雇用確保措置の影響・効果が十分に反映されていることが期待される。

②の改正パート労働法の施行は平成 20 年 4 月であり、平成 19 年調査は施行半年前、平成 22 年調査は施行後 2 年半程度を経過した時点での調査であり、両年のデータを比較すること等によりパートに対する雇用管理がどのように変化したのかが確認できるものと期待される。

③の派遣労働者については、製造業務派遣が平成 16 年（2004 年）3 月に解禁されて以降製造業等で派遣労働者の活用が急増したことは平成 19 年調査でも確認され、前回における再集計分析の取り組みでも大きな特徴の一つとして取り上げている³。しかしながら、その後発生したリーマンショックを契機とした金融危機の中で「派遣切り」とも称されたように派遣労働者の活用は急減し、その後低迷した状態が続いた。こうした一連の過程を「厚生労働省多様化調査」データによって跡付けてみたい。

以下、上記①～③のトピックスに関する再集計・分析結果をそれぞれ第 1 節から第 3 節までにおいて提示したい。それぞれの節においては、JILPT がこれまでに示してきた特徴点を簡単に紹介しつつあらためて問題設定を行い、また、「厚生労働省多様化調査」の結果として厚生労働省から公表されている関連データ（公表データ）を紹介したうえで、今回行った再集計・分析結果を示すこととする⁴。

第 1 節 高年齢嘱託社員に関する分析

1. 公表データによる特徴の整理

我が国の年齢別人口構成における大きな“こぶ”が、「団塊の世代」と呼ばれる昭和 22 年（1947 年）から同 24 年（1949 年）までに生まれた層であり、この「団塊の世代」が平成 19 年以降順次 60 歳台に乗ったところである⁵。この事態を目前に控えた時期において、それまでの企業の定年年齢は 60 歳が太宗を占めていることから、60 歳台の高年齢者の雇用が大きな課題となった⁶。これに対応して、平成 16 年に高年齢者雇用安定法が改正され、企業は 65

³ 労働政策研究報告書 No.115 「雇用の多様化の変遷Ⅱ：2003～2007」（平成 22 年 3 月）参照。

⁴ 以下の個票の再集計については、原則として復元倍率によるウェイトバックをすることとするが、回帰分析など一部ウェイトバックをしないものがある。

⁵ 平成 22 年「国勢調査」により年齢別人口（日本人のみ）をみると、「団塊の世代」直前世代である 64 歳が 1,316 千人であるのに対して、63 歳は 2,113 千人、62 歳 2,222 千人、61 歳 2,240 千人となっている。なお、60 歳 2,045 千人、59 歳 1,899 千人となっており、この 2 年を含めて 5 歳きざみでみた世代（昭和 22～26 年生まれ）を広義の「団塊の世代」としてみるのが分析上便利であることが多い。

⁶ こうした人口構成の問題とともに、厚生年金の支給開始年齢がそれまでの 60 歳から 65 歳へ順次繰り上がることが決まっており、雇用と年金との間に空白期間が生じることも大きな背景となっている。

歳までの「高年齢者雇用確保措置」を講じることが義務づけられ、平成18年4月1日から施行された。これを受けて、大多数の企業において雇用確保措置が講じられた。その結果、多くの60歳定年到達者は定年後も継続して雇用されたとされている。

（嘱託社員の全般的な増加—公表データから）

以上のような動きを背景に、平成19年以降において嘱託社員の増大が予想された。JILPTが独自に実施した調査（前記の脚注2参照）において、調査時点（平成22年8月）の過去3年程度の雇用・就業形態別の増減を調査した結果、産業別でみても企業規模別にみてもほとんどで嘱託社員は増加を示しており、全般的に増加しているとの結果が得られていた⁷。

そこで、「厚生労働省多様化調査」の公表データにより労働者総数に占める雇用・就業形態別の割合をみると（図表3-1-1）、正社員の割合が傾向的に低下する中で嘱託社員の割合は、産業計で平成15年の1.4%から同19年1.8%、同22年2.4%と上昇しており、平成15年から19年までの上昇幅（0.4%ポイント）に比べ同19年から22年までの上昇幅（0.6%ポイント）の方が大きくなっている。産業別にみると、「医療、福祉」で平成19年よりも同22年にはやや低下しているなど例外やバラツキはあるものの、ほとんどの産業で嘱託社員の割合は上昇している。また、事業所規模別にみても各規模で嘱託社員の割合は上昇を示しており、産業別でみたときよりも明確な傾向が現れている⁸。このように「厚生労働省多様化調査」でみても、上述の雇用確保措置を背景に、嘱託社員の全般的な増加が確認された。

さらに公表データから、年齢階層（5歳きざみ）ごとに労働者総数に占める雇用・就業形態別の構成比をみると（図表3-1-2）、嘱託社員の割合（図表右端のグラフ）は、当然ながら60～64歳層でそれまでの年齢層に比べてかなり高くなっている。たとえば、平成22年でみると、55～59歳層は1.5%であるのに対して60～64歳層は25.6%に跳ね上がっている。また、60～64歳層における嘱託社員の割合は、平成15年以降23.4%→20.2%→25.6%と推移している。一方、正社員の割合を同様にみると、平成22年でみて55～59歳層は61.4%であるのに対して60～64歳層は24.1%と大きく低下している。また、60～64歳層における正社員の割合は、平成15年以降33.3%→28.1%→24.1%と低下傾向で推移している。

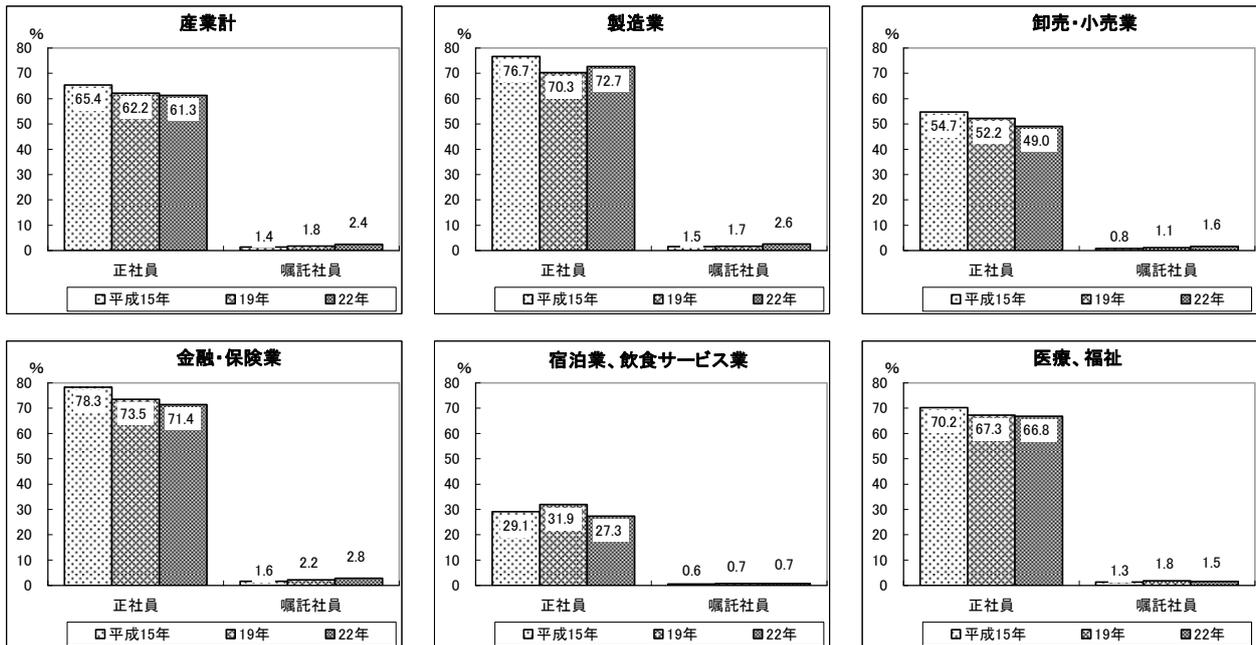
また、「厚生労働省多様化調査」における調査上の定義を踏まえ⁹、「契約社員」について

⁷ 雇用・就業形態について、「厚生労働省多様化調査」の調査票では単に「就業形態」という用語が用いられているが、分類には雇用形態に属する性格のものも含まれていることにかんがみ、この章では「雇用・就業形態」という用語を用いることとした。

⁸ 平成15年、19年、22年の順にデータを示す。1,000人以上規模事業所は0.8%→1.4%→2.3%、500～999人規模1.4%→1.8%→2.3%、300～499人規模1.6%→1.9%→3.0%、100～299人規模1.9%→2.5%→3.2%、50～99人規模1.6%→2.1%→2.9%、30～49人規模1.5%→2.0%→2.8%、5～29人規模1.2%→1.3%→1.6%。

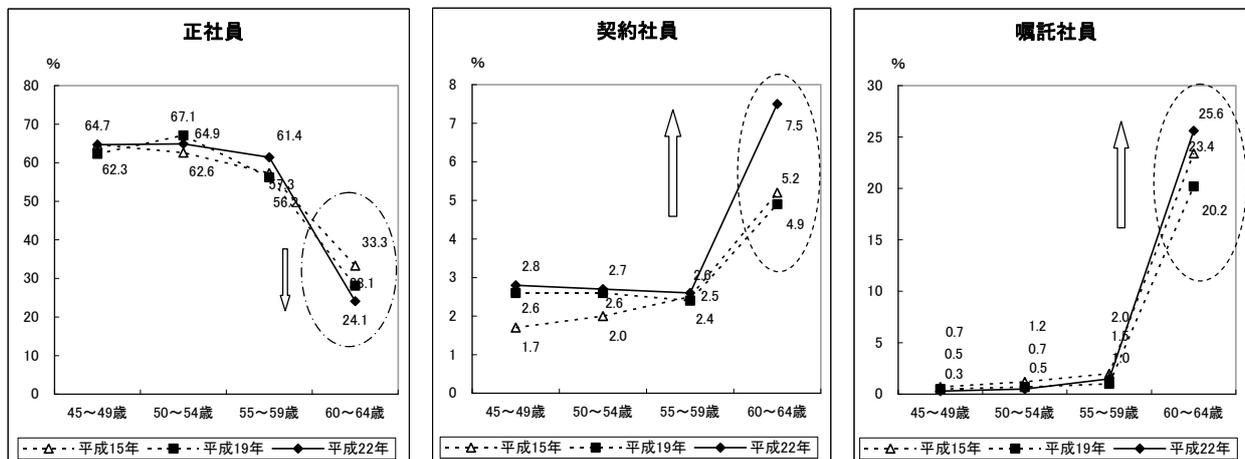
⁹ 調査上の定義を掲げると、嘱託社員は「定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し、雇用する者」である。一方、契約社員は「特定職種に従事し、専門能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者」とされている。その上で、パートタイム労働者等であっても「嘱託社員」に該当する場合は「嘱託社員」として扱うよう要請されるものの、「契約社員」に該当する場合は、定年退職者等の再雇用者であっても「契約社員」と扱うよう要請されている。したがって、平成22年及び同19年の60歳以上の契約社員には、定年退職者等の再雇用者がかなり含まれていると考えられる。また、平成15年調査では、定年退職者等の「再雇用者であっても、他の就業形態に該当する場合は、そちらの形態に属する」とされていたことにも留意が必要である。

図表3-1-1 正社員及び嘱託社員の割合の推移(事業所調査/公表データ) <主な産業別>



資料 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の各調査年公表データから作成。
 (注) 宿泊業、飲食サービスは平成15年及び19年では「飲食店、宿泊業」であったなど、産業分類区分に変動があり、厳密な比較はできない場合があることに留意されたい。

図表3-1-2 中年齢層以降における正社員、契約社員及び嘱託社員の構成比の推移と変化 (従業員調査/公表データ)



資料 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の各調査年公表データから作成。
 (注) 数値軸の目盛がそれぞれ異なることに留意されたい。

も同様にみると、60~64歳層において5.2%→4.9%→7.5%と推移しており、平成19年から22年にかけて割合がかなり上昇している。

こうした結果から、60歳台前半層の働く人々において、平成19年から22年にかけて嘱託社員割合がかなり上昇し(5.4%ポイント)、また、専門的な業務に就く契約社員の割合もかなり上昇した(2.6%ポイント)ことが確認できる。これは、平成15年から19年までのそれ

以前4年間においては、嘱託社員（-3.2%ポイント）も契約社員（-0.3%ポイント）もそれぞれ割合が低下していたのと対照的な動きとなっている。総じて雇用確保措置の効果が現れているといえる。なお、平成15年から19年までにかけて割合が上昇していたのは、パートタイム労働者（3.4%ポイント）や派遣労働者（2.3%ポイント）であった。

（事業所調査公表データにみる嘱託社員についての特徴）

嘱託社員については60歳台前半層に焦点を当ててみる必要があるため、後述のとおり、個票の再集計・分析は「従業員調査」（調査票上の実際の表記は「個人票」となっている。）のデータについて行うこととしたいが、その前に「事業所調査」（同「事業所票」）の公表データから、この間にみられている特徴を確認しておこう。

①事業所が嘱託社員を雇用する理由について

事業所が嘱託社員を雇用する理由（複数回答）としては、「高齢者の再雇用対策のため」を挙げる事業所の割合がもっとも多く、それに次いで「即戦力・能力のある人材を確保するため」や「専門的業務に対応するため」が多くなっている。それを前提に平成15年以降の推移（平成15年→19年→22年）をみると、「高齢者の再雇用対策のため」（56.5%→67.3%→75.9%）が大きく上昇している一方、「即戦力・能力のある人材を確保するため」（38.7%→41.9%→31.9%）や「専門的業務に対応するため」（35.1%→35.4%→28.5%）は、平成19年から22年にかけて低下している。高齢者の再雇用対策としての嘱託社員の雇用という側面が一段と大きくなったことが窺われる。

②事業所における嘱託社員活用上の問題点について

事業所が嘱託社員を活用するに当たっての問題点（複数回答）としては、「良質な人材の確保」、「仕事に対する責任感」、「仕事に対する向上意欲」の3つをそれぞれ3割程度以上の事業所が挙げ、相対的に多くなっている。平成15年以降の推移をみても大きな変化はみられないが、「良質な人材の確保」（35.6%→36.8%→29.3%）が平成19年から22年にかけて低下した一方で、「仕事に対する責任感」（37.3%→32.1%→33.8%）、「仕事に対する向上意欲」（35.8%→36.9%→36.1%）について、総計ではあまり変化はないものの規模の大きい事業所では平成19年から22年にかけてかなり上昇している¹⁰。永年勤務してきた定年到達者を引き続き雇用することは、人材の質の面では問題は少ない一方で、責任感や向上意欲の面では問題が感じられることも時にはあるということであろうか。

③嘱託社員への雇用関連制度等の適用状況について

嘱託社員への各種雇用関連制度等の適用状況（適用している事業所の割合）をみると、「社内教育訓練」（32.6%→37.3%→39.8%）や「自己啓発援助制度」（15.4%→16.8%→17.9%）では上昇している一方、「賞与支給制度」（64.0%→53.4%→53.8%）は低下している。能力開

¹⁰ ちなみに、1,000人以上規模事業所では、平成19年から22年にかけて「仕事に対する責任感」（14.3%→27.1%）や「仕事に対する向上意欲」（32.5%→39.7%）を挙げる割合が上昇している。また、500～999人規模事業所でも同様の傾向（それぞれ18.6%→20.6%、30.5%→45.8%）がみられている。

発面は充実された一方で、報酬制度については適用の見直しが実施された可能性が示唆される。こうした雇用関連制度等の適用に関しては、後述の60～64歳層に関する再集計を通じて確認することとしたい。

2. データの検討—嘱託社員等に関する個票再集計・分析のための予備的確認—

以上のような公表データによる概観を踏まえながら、嘱託社員を中心とした定年到達者の雇用継続の状況について、「厚生労働省多様化調査」個票の再集計・分析を行うこととしたい。上述のとおり、ここでは「従業員調査」データを対象として、60～64歳層の「嘱託社員」に焦点を当てることとするが、関連する、又は比較対照として55～59歳層や他の雇用・就業形態についても再集計・分析を行うこととしたい¹¹。

（契約社員の取扱）

この節における問題関心としては、定年まで正社員で勤務し、定年到達後継続して再雇用された高年齢者が中心的な考察対象である。定義上（前記脚注9参照）「嘱託社員」は、60歳以上であれば、大部分がこれに該当すると考えてよいであろう。一方、「契約社員」については必ずしもそうはいえず、できればどの程度がこれに該当するのか確認しておくことが望ましい。これに直接応える設問はないが、平成22年調査データによって、現在の会社における現在の雇用・就業形態での在籍期間別分布を集計してみると、図表3-1-3のようになった¹²。定年が60歳（以上）であるとする、60～64歳層においては、この在籍期間は最大5年までであることとなる¹³。そこで、在籍期間が5年以上の割合をみると、「嘱託社員」が9.9%であるのに対して、「契約社員」は29.6%とかなり高い割合となっている。したがって、3割程度かどうか断言はできないものの、「契約社員」にはある程度この節における問題関心には必ずしも合致しない部分も含まれていることは留意しなければならないが、かなりの部分は定年到達者の再雇用であると考えてよく、「嘱託社員」に準じて取り扱っても大きな誤りではないと考えられる¹⁴。

（パートと嘱託社員）

「嘱託社員」に関する定義上の考慮事項として、パートタイム労働者（以下「パート」と略す。）との関係がある。平成19年調査及び平成22年調査では「パート」よりも「嘱託社員」が優先され、定義上「パート」に該当しても「嘱託社員」に該当すれば「嘱託社員」として

¹¹ なお、65歳以上層についても関心が持たれるところであり、集計は行ったものの、今回は参考程度にとどめた。

¹² 今回「厚生労働省多様化調査」個票を再集計した結果であり、以下の図表においても、特段の他の表記がない限り同じである。

¹³ しかしながら一方、定年年齢よりも早い年齢で「定年扱い」で一旦退職し、嘱託社員や契約社員の形態で再雇用されているケースも考えられるので、当該形態での在籍期間が5年以上の人がいることも大いにあり得るところである。

¹⁴ 再集計・分析に当たって、「嘱託社員」、「契約社員」ともにその対象を在籍期間5年未満に限ることも考えられたが、平成19年調査では在籍期間が調査されていないことから重要な2時点間の比較ができなくなるので、在籍期間に限定を設けることはしないことにした。

図表3-1-3 60～64 歳層の現在の会社における現在の雇用・就業形態での在籍期間別構成

		(%)									
計		3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～1年未満	1～2年未満	2～3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10～20年未満	20年以上	不明
正社員	100.0	0.0	0.0	4.0	3.6	7.0	3.1	7.6	14.5	60.1	0.0
契約社員	100.0	1.9	3.9	8.1	18.6	14.3	19.2	13.7	9.0	7.0	4.5
嘱託社員	100.0	3.7	3.8	16.9	27.4	17.8	14.4	5.3	3.3	1.3	6.1

図表3-1-4 60～64 歳層の1週間の労働時間別構成
(平成 15 年は所定労働時間、平成 22 年は総実労働時間)

		(%)						
計		20時間未満	20～29時間	30～34時間	35～39時間	40時間以上	不明	
平成15年調査	嘱託社員	100.0	1.7	7.6	7.9	33.4	48.4	1.1
	パートタイム労働者	100.0	22.4	32.1	16.1	10.7	17.9	0.7
平成22年調査	嘱託社員	100.0	5.9	10.7	3.0	25.2	55.2	—
	パートタイム労働者	100.0	19.3	41.2	14.5	24.9	0.1	—

取り扱われている。一方、平成 15 年調査では「パート」の定義が優先される取扱となっていた。そこで 60～64 歳層の「嘱託社員」と「パート」とについて、週間労働時間別の分布を集計してみた(図表 3-1-4)。ただし労働時間として、平成 15 年調査では所定労働時間が、平成 22 年調査では総実労働時間がそれぞれ調査されている。したがって、15 年調査に比べ所定外労働時間が含まれる 22 年調査の方がより長く出る傾向があると考えられる¹⁵。それを前提にみると、平成 15 年では週 35 時間未満の割合が「嘱託社員」では 9.7%であるのに対して、「パート」は 75.0%となっている。また、22 年調査では、それぞれ 22.8%、70.7%となっている。この結果をみる限り、平成 15 年と 22 年との定義上の違いによって、「嘱託社員」では労働時間の短い方の分布を高めており一定の留意をする必要はあるものの、その程度はそれほど大きなものではないと考えてよいと思われる。

以上で事前に考慮・確認しておくべき事項に係る準備作業は終えて、個票の再集計・分析結果をみていくこととしたい。

3. 個票再集計・分析結果

(1) 高年齢期における雇用・就業形態別労働者数の推移

まず、60 歳前後での雇用・就業形態の変化の状況を整理しておきたい。「厚生労働省多様化調査」のデータは構成比で標章するのが原則であるが、全体のフレームワークを押さえておくために、ここでは実数ベースでの変動をみておきたい。今回使用するデータからは、平成 15 年から 19 年にかけてと同 19 年から 22 年にかけての 2 つの期間における変化をみることができる。そこで、それぞれの期間の始期における 55～59 歳層と終期における 60～64 歳層との雇用・就業形態別の労働者数を比較したい。いわば、コーホート分析に準じた視点か

¹⁵ 一方、休暇を取得した場合には実労働時間は短くなるといった逆の面もある。

らデータをみてみたい。ただし、年齢階層の区分は5歳きざみであり、一方、前者の平成15年→19年は4年間、後者の平成19年→22年は3年間の期間である。したがって、コーホート分析としては不完全であるばかりでなく、期間の年数も異なっていることには十分留意する必要がある。

集計結果は、図表3-1-5に整理して掲げている。まず、労働者総数をみると、男女計でみて平成15年の55～59歳層は3,350千人、同19年の60～64歳層は1,529千人で、両者の差は図表にあるとおりの1,821千人（54.4%）減少となっている。一方、平成19年から22年にかけては、それぞれの年齢層の労働者総数は4,724千人、2,852千人で1,872千人（39.6%）の減少となっている¹⁶。男女計でみる限りにおいて、平成15→19年（以下「前期」という。）に比べて平成19年→22年（以下「後期」という。）の方が、雇用労働者として継続する割合は高まったといえる結果となっている。

しかしながら、これを男女別にみたとき、違った姿が浮かび上がる。すなわち、女性では、男女計でみられたとおりの前期（1,058千人減（61.2%減））に比べ後期（834千人減（43.7%減））の方が減少幅は縮小（＝雇用労働者としての継続割合は上昇）している。また、女性では、前期、後期ともかなりの減少がみられることから、これまで60歳前後において、雇用労働からかなりの人がリタイアする傾向があったといえることができる。

一方、男性では、前期（92千人減（5.7%減））ではほとんどの人が雇用労働者として継続していると考えられるのに対して、後期（1,038千人減（36.9%減））では継続の割合が大きく低下しているとの結果となっている。もっとも、これらの減少が、定年到達（例えば60歳）の時点ですべてが生じたとは限らないことには留意が必要である。いったん雇用継続し

図表3-1-5 一つ前の調査の55～59歳層と比較した60～64歳層の雇用・就業形態別増減実数と増減率

(上段:増減実数(千人)、下段:増減率(%))

		計	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	登録型派遣労働者	常用雇用型派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他
男女計	H15年の55～59歳	-1,821	-1,357	6	292	-93	13	27	1	-660	-51
	→H19年の60～64歳	-54.4	-70.7	6.8	435.3	-87.1	153.6	224.5	7.2	-66.6	-35.0
	H19年の55～59歳	-1,872	-1,967	102	683	-68	-11	-43	-5	-545	-18
	→H22年の60～64歳	-39.6	-74.1	90.3	1400.8	-73.7	-39.1	-70.2	-22.0	-36.5	-8.5
男性	H15年の55～59歳	-92	-662	32	310	-85	19	32	9	221	32
	→H19年の60～64歳	-5.7	-54.1	56.6	642.8	-86.1	689.3	426.9	103.4	200.3	52.1
	H19年の55～59歳	-1,038	-1,651	110	555	-64	0	-23	3	33	-2
	→H22年の60～64歳	-36.9	-76.3	171.1	1505.5	-72.8	3.5	-57.7	32.0	11.3	-2.1
女性	H15年の55～59歳	-1,058	-639	-8	68	-6	0	-2	2	-457	-17
	→H19年の60～64歳	-61.2	-91.9	-29.4	363.7	-84.2	-3.8	-46.7	26.8	-51.8	-20.1
	H19年の55～59歳	-834	-316	-8	128	-5	-11	-20	-8	-578	-16
	→H22年の60～64歳	-43.7	-64.4	-16.7	1075.6	-90.1	-70.2	-93.2	-57.8	-48.4	-14.8

(注) 四捨五入の関係で実数が「0」と表示されていても、まったくいないことを意味しないで500人未満の該当者はいることを示している。

¹⁶ これらの年齢層と「団塊の世代」との関係を見ておこう。「団塊の世代」は概ね、平成15年では54～56歳であり、平成19年では58～60歳、平成22年は61～63歳であったといえることができる。また、前述のように、「団塊の世代」の最年長年齢層（昭和22年生まれ）人口は、その前の年齢層（昭和21年生まれ）に比べ急激に増加したのに対して、その最後尾の年齢層（昭和24年生まれ）からそれより後の年齢層（昭和25年以降生まれ）にかけては緩やかに減少していったということを念頭に置く必要がある。

た後、1年後や2年後あるいはそれ以降に退職した場合も含まれている¹⁷。そこで想起されるのが、前期が景気回復のピークに向かう時期に当たるのに対して、後期はリーマンショック後の経済の急激な縮小期を含んでいることである。これを併せて考えると、もともと男性の雇用労働者は、60歳前後において雇用労働からリタイアする割合は小さかったが、リーマンショック後の経済変動は、高年齢者の雇用にも影響を与え、雇用労働からのリタイアをせざるを得ない状況をもたらしたのかも知れない¹⁸。

つぎに、図表3—1—5において雇用・就業形態別の動き（増減）について整理すると、次のことが指摘できると思われる。

- ①前期においても正社員の減少と嘱託社員の増加がみられたが、その動きが後期には顕著になったこと。また、前期ではわずかな増加にとどまっていた契約社員が後期にはかなりの増加を示していること。これらのことは、雇用確保措置の結果が顕著に表れていると考えてよいであろう。
- ②派遣労働者について、増減数はそれほど大きなものではないが、増減率ではかなりの大きさで、前期は増加した一方、後期には減少したこと。高年齢層においても派遣労働者をめぐる動きは、一定程度影響している可能性があるといえる¹⁹。
- ③パートについては、前期、後期とも減少しているが、それは主に女性で生じており、男性はむしろ増加していること。男性労働者は、高齢期においてパート（短時間形態の労働）に移る層が少なくないが、前期に比べ後期はそうした「転換」はかなり減少したといえる。一方、女性では60歳前後でそれまでのパート就業からリタイアする層が一定程度いることが現れているといえよう。

以上の結果を男性労働者についてまとめてみると、平成15年の55～59歳層から同19年の60～64歳層に移行する過程で、あくまで純増減ベースではあるが総じていえば、正社員の半数強と出向社員の9割近くの計66万人程度がその形態での就業を辞め、31万人程度が嘱託社員に、22万人程度がパートに、5万人程度が派遣労働者などに転換した。一方、高年齢者雇用確保措置が一般化し、かつ、「団塊の世代」が60歳台入りした時期にあたる平成19年の55～59歳層から同22年の60～64歳層に移行する過程では、正社員と出向社員の4分の3程度である合わせて172万人程度がその形態での就業を辞め、56万人程度が嘱託社員になるとともに、前期では3万人程度にすぎなかった契約社員への転換が11万人に上った。一方、パートには3万人程度にとどまり、派遣労働者はむしろ退出超過になった。また、相当数が

¹⁷ 併せて、減少の中には「厚生労働省多様化調査」の調査対象外である5人未満の事業所へ転職した人、自営やその家族従業者となった人など、必ずしも就業をやめた人とは限らないことにも留意が必要である。

¹⁸ 一つ傍証を挙げるとすれば、総務省統計局「労働力調査」によれば、60～64歳層の就業率が、男性では平成20年（72.5%）をピークに21年（71.4%）、22年（70.6%）と低下したことがある。一方、同年齢の女性の労働力率は上昇傾向を続けている（42.5%→42.9%→44.2%）。

¹⁹ 製造業務派遣については第3節でみることにしているが、ここでは単純なデータのみを示せば、60～64歳層の派遣労働者に占める製造業で働く人の割合は、平成19年には41.6%あったものが、平成22年には11.6%までに大幅に低下している。

リタイア又は失業状態等になったことが窺われる。

なお、以上みたように、60歳前後—実際には、もっと若い年代のときから—における就業行動は男女でかなり異なることが確認できる。したがって、男女別にみていく必要があるが、現実的な観点から、以下では主に男性高年齢層について考察することとし、女性高年齢層についてはデータを掲げるにとどめ、特に際立った特徴がみられたときに言及することとしたい。

図表3-1-6 産業別にみた各年調査、年齢層における各雇用・就業形態別構成

		男性					女性				
		平成15年	平成19年	平成22年	平成19年	平成22年	平成15年	平成19年	平成22年	平成19年	平成22年
		55～59歳	60～64歳	65歳以上	55～59歳	60～64歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上	55～59歳	60～64歳
建設業	正社員	75.2	75.6	51.7	76.7 ↓	40.8	0.0	0.0	64.7	65.2	86.7
	出向社員	5.0	0.2	0.3	4.1	0.9	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0
	嘱託社員	2.5 ↑	11.8	5.3	0.6 ↑	26.2	0.0	23.9	0.9	0.3	3.2
	契約社員	5.1	3.2	5.5	5.3	16.2	55.8	6.0	0.0	2.9	1.0
	その他	12.2	9.2	37.3	13.3	15.9	44.2	70.1	34.4	31.2	9.1
製造業	正社員	78.9 ↓	47.0	44.9	85.8 ↓	19.7	45.4	0.0	24.6	28.4	21.3
	出向社員	5.8	1.3	0.0	2.8	0.8	0.1	1.0	0.0	0.4	0.0
	嘱託社員	3.4 ↑	27.3	14.3	1.0 ↑	44.3	1.4	19.5	7.8	0.9	19.5
	契約社員	0.9	4.5	5.8	1.3 ↑	7.8	1.4	2.8	0.4	2.4	3.0
	その他	11.0	19.9	35.0	9.2 ↑	27.4	51.7	76.6	67.3	68.0	56.2
情報・通信業	正社員	91.2 ↓	0.0	42.0	88.5 ↓	28.3	83.9	0.0	0.0	0.0	0.0
	出向社員	4.6	2.1	0.0	3.7	0.0	0.4	0.0	0.0	2.1	0.0
	嘱託社員	3.2 ↑	46.9	10.3	1.4 ↑	38.7	1.8	75.9	14.6	8.9	17.1
	契約社員	0.3 ↑	35.2	10.1	2.2 ↑	10.5	0.3	8.8	0.0	25.7	0.0
	その他	0.7 ↑	15.9	37.5	4.3 ↑	22.5	13.6	15.2	85.4	63.3	82.9
運輸業	正社員	77.1 ↓	19.4	6.2	92.1 ↓	29.9	49.6	0.0	26.8	0.0	7.0
	出向社員	6.1	1.2	0.0	2.4	1.1	0.9	0.0	0.0	0.1	0.0
	嘱託社員	1.2 ↑	37.8	32.1	1.4 ↑	39.1	0.0	21.6	5.3	2.1	24.2
	契約社員	5.0	9.0	3.6	2.0	8.6	0.7	0.0	2.5	4.3	8.1
	その他	10.6 ↑	32.7	58.2	2.1 ↑	21.2	48.7	78.4	65.4	93.5	60.8
卸売業・小売業	正社員	70.3 ↓	0.0	36.3	68.6 ↓	42.1	36.6	14.4	46.6	6.4	8.6
	出向社員	3.2	0.5	0.0	2.1	0.6	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0
	嘱託社員	2.4 ↑	25.9	14.1	0.7 ↑	27.8	0.3	4.2	2.4	0.3	6.6
	契約社員	2.9	3.9	6.2	1.5	6.0	0.7	0.8	0.9	3.0	5.2
	その他	21.2 ↑	69.8	43.5	27.1 ↑	23.5	62.4	80.6	50.0	90.3	79.7
金融・保険業	正社員	87.6 ↓	0.0	52.8	77.8 ↓	12.1	0.0	0.0	0.0	55.8	55.9
	出向社員	3.8	3.7	0.0	6.1	15.0	1.1	0.0	0.0	0.9	0.7
	嘱託社員	5.6 ↑	57.3	2.0	6.0 ↑	47.5	4.7	48.5	66.2	4.8	21.2
	契約社員	0.5 ↑	10.6	3.3	1.9 ↑	7.1	3.7	0.0	9.2	11.8	2.6
	その他	2.5 ↑	28.4	41.9	8.2 ↑	18.2	90.5	51.5	24.6	26.6	19.7
飲食店、宿泊業	正社員	64.2	73.1	0.0	33.7	41.2	15.1	0.0	0.0	15.0	0.0
	出向社員	12.1	0.1	0.0	3.0	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0
	嘱託社員	7.5	8.5	4.5	0.4 ↑	12.3	0.0	4.0	0.3	0.0	4.8
	契約社員	14.1	1.1	1.0	0.6	3.4	0.7	0.0	0.0	0.0	1.0
	その他	2.1	17.2	94.5	62.3	43.1	83.5	96.0	99.7	85.0	94.2
医療、福祉	正社員	94.6 ↓	0.0	21.0	71.8 ↓	30.5	66.3	0.0	36.4	66.9	21.0
	出向社員	1.2	0.6	0.0	1.3	1.6	1.4	0.1	0.0	0.1	0.2
	嘱託社員	1.6 ↑	18.6	10.1	7.2 ↑	14.3	0.9	29.4	8.6	0.2	18.1
	契約社員	1.5 ↑	8.6	20.2	2.6	7.4	1.9	9.7	4.0	2.3	4.2
	その他	1.2 ↑	72.2	48.6	16.9 ↑	46.1	29.4	60.9	51.0	30.4	56.4
教育、学習支援業	正社員	68.6 ↓	10.6	12.4	78.3 ↓	33.4	76.9	8.8	62.7	34.4	33.9
	出向社員	1.9	0.3	0.0	0.7	0.5	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0
	嘱託社員	6.2 ↑	21.9	6.9	2.1 ↑	20.4	1.2	6.3	12.4	3.4	11.6
	契約社員	14.6	17.4	24.3	4.2 ↑	16.3	7.9	11.3	7.5	8.0	8.6
	その他	8.7 ↑	49.8	56.5	14.7 ↑	29.4	13.9	73.5	17.4	54.1	45.9
サービス業(他に分類されないもの)	正社員	55.6 ↓	28.3	15.3	78.0 ↓	17.9	40.4	16.3	9.8	9.7	11.1
	出向社員	16.6	1.0	0.0	5.1	1.7	1.3	0.0	0.0	0.9	0.0
	嘱託社員	2.0 ↑	19.2	12.9	1.3 ↑	35.3	3.5	11.4	5.1	0.5	17.8
	契約社員	7.8	6.6	4.8	4.7 ↑	15.3	2.5	1.1	1.7	2.9	2.5
	その他	18.0 ↑	44.9	67.1	10.9 ↑	29.8	52.4	71.3	83.4	86.0	68.6

(注) 平成15年調査及び同19年調査と同22年調査とでは産業分類にかなりの変化があった。そこで、平成22年調査について「学術研究、専門・技術サービス業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」を含めて「サービス業(他に分類されないもの)」とするなど、産業大分類ベースで分類を合わせて集計した。この結果は、「運輸業」に平成22年調査では「郵便業」が含まれているなど厳密には対応しない部分もあるが、おおまかな傾向はつかまえていると思われる。

(産業別にみた推移)

上と同様の考え方で産業別に雇用・就業形態別の構成割合の推移をみたものが、図表3-1-6である。やや恣意的な判断になるが、前回調査での55～59歳層から当該調査での60～64歳層への移行において、割合にやや大きな変動がみられるところには矢印(↑:増/↓:減)を付した。多くの産業において、男性についてこの60歳を跨ぐ過程で、正社員割合がかなり低下し、代わって嘱託社員や契約社員の割合が上昇するというパターンがみられている。ただし、飲食店・宿泊業のように正社員の割合に大きな変化がみられないといった、これと異なる動きのある産業もみられている。また、平成19年から同22年にかけて、60～64歳層で嘱託社員の割合に大きく上昇がみられたのは製造業(27.3%→44.3%)や建設業(11.8%→26.2%)などであり、それ以外の産業では割合に大きな変化はみられていない。

(企業規模別にみた推移)

同様に企業規模別にみたものが、図表3-1-7である。ほとんどの規模において、男性についてこの60歳を跨ぐ過程で、正社員割合がかなり低下し、代わって嘱託社員や契約社員の割合が上昇するというパターンがみられている。一方、5～29人規模の小規模企業では、

図表3-1-7 企業規模別にみた各年調査、年齢層における各雇用・就業形態別構成

		男性										女性					
		平成15年		平成19年		平成22年		平成19年		平成22年		平成15年		平成19年		平成22年	
		55～59歳		60～64歳	65歳以上	55～59歳		60～64歳			55～59歳	60～64歳	65歳以上	55～59歳	60～64歳		
1,000人以上	正社員	70.3	↓	0.0	2.7	81.9	↓	12.7		1.5	10.5	2.0	31.9	6.5			
	出向社員	2.7		11.0	11.2	2.6		15.8		3.1	3.3	5.7	2.6	5.6			
	嘱託社員	4.6	↑	42.1	15.4	2.3	↑	41.6		1.0	13.0	10.8	1.1	16.2			
	契約社員	7.5		1.7	0.0	3.1		2.4		0.3	0.1	0.0	0.9	0.2			
	その他	14.9	↑	45.2	70.7	10.0		27.4		94.1	73.1	81.6	63.5	71.5			
500～999人	正社員	78.3	↓	0.0	13.0	74.8	↓	4.8		41.5	0.0	50.1	19.8	4.4			
	出向社員	2.2		18.2	7.4	5.5		11.3		4.8	5.0	3.3	8.3	7.5			
	嘱託社員	3.6	↑	56.3	25.5	1.8	↑	49.4		2.6	38.4	1.6	1.6	22.2			
	契約社員	10.1		2.7	0.0	3.7		1.7		0.6	1.9	0.0	0.3	0.1			
	その他	5.7	↑	22.8	54.0	14.2	↑	32.8		50.6	54.8	45.0	70.0	65.7			
300～499人	正社員	81.5	↓	38.8	0.0	85.0	↓	14.1		62.9	0.0	38.6	47.6	16.9			
	出向社員	1.1		4.0	8.9	1.6		13.6		2.9	4.7	0.9	6.3	3.3			
	嘱託社員	2.0	↑	23.3	29.6	1.7	↑	52.5		2.4	24.1	7.2	1.2	22.5			
	契約社員	6.8		0.6	0.0	4.6		1.7		0.5	0.8	0.0	0.4	0.0			
	その他	8.7	↑	33.2	61.5	7.2		18.1		31.3	70.4	53.3	44.5	57.2			
100～299人	正社員	80.4	↓	22.2	7.8	84.0	↓	15.6		32.9	1.6	3.4	21.7	6.6			
	出向社員	3.7		7.0	6.2	2.8		8.8		3.6	4.1	1.8	2.6	8.1			
	嘱託社員	2.1	↑	31.9	14.0	1.6	↑	48.2		2.2	17.2	10.2	0.8	15.0			
	契約社員	3.2		1.0	0.2	4.5		1.4		0.6	0.0	0.0	0.1	0.0			
	その他	10.7	↑	38.0	71.9	7.1	↑	25.9		60.7	77.1	84.6	74.9	70.2			
50～99人	正社員	59.3	↓	0.9	15.8	88.8	↓	23.8		74.0	0.0	0.0	30.2	24.7			
	出向社員	2.6		4.6	9.9	0.8		11.6		0.5	1.9	2.4	2.8	1.1			
	嘱託社員	3.4	↑	40.8	17.8	0.8	↑	34.1		0.4	14.7	8.5	0.3	15.3			
	契約社員	11.6		3.1	0.0	3.0		0.9		0.7	0.3	0.0	0.1	0.0			
	その他	23.0	↑	50.6	56.4	6.6	↑	29.6		24.4	83.0	89.2	66.7	58.9			
30～49人	正社員	80.6	↓	31.5	40.4	74.2	↓	30.4		0.0	24.3	8.2	19.6	26.4			
	出向社員	3.1		2.7	4.3	2.2		9.6		2.1	2.3	1.4	5.4	3.8			
	嘱託社員	1.1		11.2	16.7	0.9	↑	33.2		0.5	12.0	5.8	0.4	15.7			
	契約社員	10.8		0.2	0.0	3.9		0.8		0.0	0.0	0.0	0.1	0.0			
	その他	4.6	↑	54.4	38.7	18.7		26.0		97.5	61.5	84.7	74.4	54.1			
5～29人	正社員	74.8	→	79.7	47.2	58.8	→	59.7		43.1	14.1	47.4	20.4	24.7			
	出向社員	6.5		3.1	6.1	1.7		3.9		0.1	1.7	0.9	0.8	0.4			
	嘱託社員	3.5		6.1	8.1	0.4	↑	10.2		0.8	4.7	2.2	0.1	5.2			
	契約社員	3.3		0.1	0.0	1.4		0.6		0.3	0.0	0.0	0.0	0.0			
	その他	11.9		11.0	38.6	37.7		25.6		55.6	79.5	49.5	78.7	69.7			

(注) 企業規模データは、「事業所調査」によるものであり、「従業員調査」とマッチングさせて集計した。

60歳を跨ぐ過程でも正社員の割合にあまり変化はみられず、嘱託社員の割合が上昇するものの上昇幅は緩やかなものにとどまっている。また、平成19年から同22年にかけて、60～64歳層の嘱託社員の割合が大きく上昇したのは300～499人規模（23.3%→52.5%）や30～99人規模（11.2%→33.2%）などであり、500人以上の規模では割合に大きな変化はみられていないこととなっている。規模の大きな企業においては、60～64歳層の割合として嘱託社員が大きく上昇したわけではなかったことが確認される。一方、平成19年から同22年にかけて60～64歳層における割合が低下したのは「その他」の形態（派遣労働者やパート）であった。ただし、5～29人規模では「その他」の割合は上昇している。

こうした動きからは、60歳台前半層に係る雇用確保措置の推進は、雇用・就業形態別割合の観点からは、中規模企業で嘱託社員割合の上昇をもたらせ、これに対して正社員割合とともに派遣労働者やパートの割合を低下させたといえる。一方、大規模企業ではそれほど大きな変化を要するものではなかったといえる。また、小規模の企業では、正社員のまま就業継続をする場合が少なくなかったことが窺われる。

(2) 60～64歳層の男性嘱託社員等の就業条件

つぎに、就業条件に関する調査項目について、60～64歳層男性の嘱託社員及び契約社員における平成15年から22年までの3時点の推移をみてみよう。また、55～59歳層及び65歳以上層のデータ並びに55～59歳層の正社員のデータも併せて掲げ、必要に応じて参考とした。

a. 職種

3時点の職種別割合をみると（図表3-1-8）、まず、60～64歳層男性嘱託社員については、3時点で大きな変化はみられないものの「事務的な仕事」の割合がやや上昇し、一方で「運輸・通信の仕事」や「生産工程・労務の仕事」などでやや低下している。また、契約社員では、「事務的な仕事」とともに「管理的な仕事」の割合がかなり上昇している一方、「専門的・技術的な仕事」の割合がかなり低下している。なお、「販売の仕事」の割合が、嘱託社員、契約社員ともわずかであるが上昇している。

上述のような擬似的なコーホートの見方から、前回調査の55～59歳正社員層と比較すると、たとえば「事務的な仕事」の割合について55～59歳層正社員において平成15年から19年にかけて19.0%から25.1%へ上昇しており、60～64歳層の嘱託社員において平成19年から22年にかけて19.6%から23.6%へ上昇していることは、これを部分的に反映しているとも考えられる。また、「管理的な仕事」の割合をみると、55～59歳層正社員に比べ60～64歳層嘱託社員・契約社員では水準が大きく低下している。よくいわれるように、定年時の雇用継続に際して管理職から退くことが多いことを反映していよう。その中で、60～64歳層の嘱託社員では「管理的な仕事」の割合に大きな変化はみられないのに対して、契約社員ではそ

図表3-1-8 高年齢の嘱託社員及び契約社員(男性)の職種別構成

			(%)										
			計	専門的・技術的な仕事	管理的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	運輸・通信の仕事	生産工程・労務の仕事	その他の仕事	不明
正社員	55～59歳	平成15年調査	100.0	0.3	56.1	19.0	6.6	3.6	0.0	1.1	12.7	0.5	0.0
		19	100.0	10.5	33.8	25.1	8.0	1.9	0.0	9.5	9.3	0.5	1.4
		22	100.0	8.6	42.2	23.0	5.7	1.7	0.2		18.5		0.0
嘱託社員	55～59歳	平成15年調査	100.0	8.6	30.6	18.2	5.9	9.5	2.3	6.7	17.7	0.1	0.4
		19	100.0	14.9	10.6	18.9	7.9	6.4	4.8	12.8	13.6	9.0	1.1
		22	100.0	18.6	9.6	21.3	4.1	14.4	3.0		28.9		0.0
	60～64歳	平成15年調査	100.0	18.2	15.2	19.4	5.7	6.7	3.9	13.6	17.1	0.0	0.2
		19	100.0	16.0	13.0	19.6	7.5	5.7	2.7	10.9	19.3	3.5	1.9
		22	100.0	18.1	15.1	23.6	7.4	4.8	2.9		28.0		0.1
	65歳～	平成15年調査	100.0	19.8	9.8	17.3	0.3	14.1	6.2	15.1	17.0	0.2	0.1
		19	100.0	18.8	13.2	13.5	1.6	7.3	4.3	19.3	10.4	7.7	3.8
		22	100.0	17.3	15.4	14.6	7.1	8.7	3.3		33.5		0.1
契約社員	55～59歳	平成15年調査	100.0	78.6	2.5	3.0	0.4	1.1	2.4	2.4	5.1	0.0	4.6
		19	100.0	24.4	10.6	9.5	4.1	8.3	4.3	16.1	16.7	3.2	2.8
		22	100.0	30.7	11.4	6.0	3.8	20.8	4.7		21.8		0.8
	60～64歳	平成15年調査	100.0	74.1	0.7	13.2	3.9	0.0	1.3	3.6	3.1	0.1	0.0
		19	100.0	21.6	12.6	14.4	4.3	10.2	4.5	10.6	17.0	3.3	1.3
		22	100.0	34.7	15.9	15.8	4.3	3.0	6.6		19.4		0.2
	65歳～	平成15年調査	100.0	61.5	6.3	0.0	6.2	5.9	6.3	0.0	13.8	0.0	0.0
		19	100.0	38.5	7.4	9.6	2.3	2.6	1.2	16.6	7.2	9.6	5.1
		22	100.0	63.6	7.4	5.4	10.9	0.4	3.9		7.8		0.6

(注) 平成 22 年調査の職種分類はそれまでと変更されており、「運輸・通信の仕事」以降の分類名が異なっている。このため、「運輸・通信の仕事」以降を合算して掲示した。

の割合がやや目立って上昇している。何らかの専門性の発揮を期待される場合には「管理的な仕事」に（引き続き）従事することが多いのかも知れない。なお、60～64 歳層の契約社員において「専門的・技術的な仕事」の割合が平成 15 年から 19 年にかけてかなり低下（74.1%→21.6%）している。雇用確保措置が導入される前においては 60～64 歳層の契約社員といえれば専門的・技術的な職務に専ら従事していたのに対して、その導入後には、一定の専門・技術を前提としつつも、他の多様な職務に主に従事することとなったことが窺われる。

b. 労働時間

労働時間については、調査年によって調査事項が異なることに留意が必要である。一部は前述したが、直近の平成 22 年調査では、調査年の 9 月の月末 1 週間の実労働時間がほぼ 5 時間ごとのカテゴリーの選択肢で調査されている²⁰。平成 19 年調査では、残念ながら労働時間の調査は行われていない。また、平成 15 年調査では 1 週間の所定労働時間が訊ねられ、さらに調査年の 9 月の月末 1 週間の残業時間が訊ねられており、両者とも時間単位で数値を記入する方式で調査されている。ここでは平成 22 年調査の週間実労働時間に合わせることで、平成 15 年調査の所定労働時間に残業時間を加えたものを週間実労働時間とみなすことで集計した。その結果をみると（図表 3-1-9）、60～64 歳層男性嘱託社員では平成 15 年に比べ 22 年には「35～40 時間未満」の割合が上昇（23.4%→33.7%）し、一方「40～45 時間未満」は低下（44.9%→29.4%）するなど、相対的に時間の短い層の割合が上昇し、長い層の割合は低下となっている。平成 22 年については階級値により平均時間を試算すると、15

²⁰ 平成 22 年調査の特徴の一つとして、これに続いて労働時間の増減に対する希望を労働者に尋ねていることがある。

図表3-1-9 高齢の嘱託社員及び契約社員(男性)の週間実労働時間別構成

			(%, 時間)											
			計	20時間未満	20-25時間 未満	25-30時間 未満	30-35時間 未満	35-40時間 未満	40-45時間 未満	45-50時間 未満	50-60時間 未満	60時間以上	不明	平均時間
正社員	55~59歳	平成15年調査	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	18.0	57.9	7.5	11.4	5.2	-	44.8
		22	100.0	0.0	0.0	0.0	1.8	22.3	34.9	22.5	12.4	5.7	0.5	45.4
嘱託社員	55~59歳	平成15年調査	100.0	1.8	0.1	2.5	3.8	27.9	45.2	12.6	5.0	1.1	-	41.3
		22	100.0	3.7	0.0	0.2	4.5	30.9	40.1	11.3	5.7	1.9	1.7	41.0
	60~64歳	平成15年調査	100.0	1.5	2.2	1.5	1.8	23.4	44.9	13.4	8.1	3.2	-	42.6
		22	100.0	1.6	4.2	2.4	7.3	33.7	29.4	11.6	5.8	3.0	1.0	40.5
	65歳~	平成15年調査	100.0	9.5	9.0	6.2	4.9	12.7	41.6	13.1	2.7	0.3	-	36.6
		22	100.0	8.2	6.0	7.6	11.6	30.1	20.4	5.4	6.6	3.0	1.1	36.7
契約社員	55~59歳	平成15年調査	100.0	1.8	2.4	0.0	2.8	18.4	39.7	17.3	15.7	1.8	-	43.3
		22	100.0	4.9	0.9	1.9	8.0	25.9	35.6	11.9	8.4	0.3	2.2	40.0
	60~64歳	平成15年調査	100.0	6.4	6.3	2.4	2.7	23.7	40.7	13.9	2.7	1.1	-	38.7
		22	100.0	3.4	2.2	4.0	7.9	39.9	25.5	9.2	4.8	2.9	0.2	39.4
	65歳~	平成15年調査	100.0	16.4	23.4	4.8	3.3	26.3	16.1	3.7	2.3	3.8	-	31.6
		22	100.0	14.4	4.4	18.1	4.4	16.2	24.3	8.7	8.0	1.1	0.4	34.7

- (注) 1. 平成19年調査では、労働時間は調査されていない。
 2. 平成15年調査では、記入方式で時間数が調査されており、週間の所定労働時間に同年9月末1週間の残業時間を加えた時間である。
 3. 平成22年調査では、カテゴリ選択方式で同年9月末1週間の実労働時間数が調査されており、表の「平均時間」は階級値(20時間未満→10時間、60時間以上→70時間とした)により算出した。

年の42.6時間から22年の40.5時間へ短くなっている。契約社員についても中間的な時間帯ではほぼ同様の傾向がみられているが、それぞれ水準は小さいものの時間の短い20時間台では割合が低下し、一方時間の長い50時間以上の層では逆に割合が上昇したことから、平均時間では、38.7時間から39.4時間へと若干増加となっている²¹。

c. 賃金

賃金については、各回調査とも調査年9月の賃金総額が同じカテゴリ(30万円までは2万円きざみ、それ以降5万円きざみ)で調査されている。集計結果をカテゴリの集約をせずにそのまま掲げてみよう(図表3-1-10)。

60~64歳層男性の嘱託社員をみると、平成15年、19年及び22年と概ね割合の上昇がみられるのが14~20万円未満の3つのカテゴリや「22~24万円未満」、「40~45万円」などであり、一方、おおむね割合が低下しているのが10~14万円未満の2つのカテゴリや「35~40万円未満」などである。また、契約社員について同様にみると、割合が上昇しているのが20~24万円未満の2つのカテゴリ、「30~35万円未満」であり、一方、低下しているのが「16~18万円未満」や24~28万円未満の2つのカテゴリ、「35~40万円未満」などとなっている。大きな変化とはいえないものの、総じて相対的に賃金の低い層で割合が低下しているカテゴリが多く、逆に相対的に賃金の高い層の割合で上昇しているカテゴリが多くなっているとみられる。階級値により平均額を試算してみると、嘱託社員は24.1万円→25.2万円→25.3万円、契約社員は24.9万円→25.4万円→28.6万円といずれも上昇気味となってい

²¹ 労働時間についての評価は慎重にする必要があると思われる。一つは両年における調査事項の違いがあり、休暇などが反映されないために平成15年調査の方が長めになる可能性があること。二つには、両年の経済情勢の違いが反映している可能性があり、増減いずれともには判断できないこと、などがある。とはいえ、雇用確保措置の導入によって、制度的な労働時間に大きな変化はみられないといってもよいと考えられる。

図表3-1-10 高年齢の嘱託社員及び契約社員(男性)の各年9月の賃金総額階級別構成

			(%)										
			計	4万円未満	4~6万円未 満	6~8万円未 満	8~10万円 未満	10~12万円 未満	12~14万円 未満	14~16万円 未満	16~18万円 未満	18~20万円 未満	20~22万円 未満
正社員	55~59歳	平成15年調査	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	0.0	13.2	1.8	1.0
		19	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.5	0.0
		22	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.2	0.2	0.6	1.1	3.1
嘱託社員	55~59歳	平成15年調査	100.0	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	1.5	6.2	16.7	5.5	6.6
		19	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.8	3.2	5.7	5.2	6.0	14.8
		22	100.0	2.7	0.0	0.0	0.0	1.6	0.5	9.3	9.2	7.2	16.0
	60~64歳	平成15年調査	100.0	0.0	0.3	0.2	1.4	5.4	7.0	6.6	8.0	8.8	11.2
		19	100.0	0.1	0.2	0.2	2.1	3.6	4.2	7.5	9.1	11.3	10.4
		22	100.0	0.2	0.4	0.3	1.1	2.9	4.2	8.8	9.5	10.0	11.0
	65歳~	平成15年調査	100.0	0.9	0.0	4.2	5.8	10.5	8.3	11.4	7.5	9.0	6.7
		19	100.0	1.1	2.1	2.3	11.3	10.6	9.0	11.4	6.6	9.1	5.7
		22	100.0	0.7	1.7	4.0	2.9	7.9	14.2	11.9	11.2	7.5	10.5
契約社員	55~59歳	平成15年調査	100.0	0.5	0.6	0.4	0.1	0.0	0.0	5.0	1.7	7.7	9.2
		19	100.0	0.0	0.0	0.0	0.4	1.6	5.7	2.5	5.2	8.4	11.3
		22	100.0	0.0	0.0	1.7	0.0	5.1	3.4	7.2	7.4	6.8	11.3
	60~64歳	平成15年調査	100.0	0.8	1.2	1.2	1.1	3.4	1.7	4.1	13.9	11.2	6.1
		19	100.0	0.2	0.2	2.3	2.8	4.2	6.0	8.6	10.3	7.3	7.1
		22	100.0	0.4	0.7	0.7	1.1	3.2	3.7	6.4	4.2	12.0	9.0
	65歳~	平成15年調査	100.0	1.9	2.9	2.1	6.6	17.8	18.2	11.5	1.6	10.5	3.8
		19	100.0	0.9	5.3	2.4	2.9	4.9	6.1	6.4	30.2	5.9	2.4
		22	100.0	2.1	0.9	1.6	4.8	5.5	7.0	8.2	7.7	8.4	2.9
			22~24万円 未満	24~26万円 未満	26~28万円 未満	28~30万円 未満	30~35万円 未満	35~40万円 未満	40~45万円 未満	45~50万円 未満	50万円以上	不明	平均額 (万円)
正社員	55~59歳	平成15年調査	0.0	0.0	4.8	0.1	6.2	6.5	18.7	10.7	36.3	0.0	47.1
		19	3.8	4.5	1.3	3.0	17.7	7.5	29.5	12.6	16.6	2.0	43.1
		22	2.4	4.7	5.1	6.2	12.2	11.7	13.2	11.6	27.0	0.5	44.5
嘱託社員	55~59歳	平成15年調査	5.9	1.4	6.2	9.4	11.4	7.4	7.9	2.4	10.6	0.5	31.1
		19	6.1	4.3	3.9	9.2	10.6	7.0	5.7	3.7	5.1	7.7	28.8
		22	5.8	5.3	4.4	0.7	10.5	4.7	3.6	4.7	12.1	1.9	30.0
	60~64歳	平成15年調査	6.2	10.5	5.7	7.1	8.7	6.7	2.8	0.7	1.9	0.9	24.1
		19	7.4	8.4	6.7	6.0	8.6	4.2	3.1	1.8	4.2	0.8	25.2
		22	8.0	10.1	5.4	4.6	8.4	4.3	4.1	2.3	3.7	0.6	25.3
	65歳~	平成15年調査	4.6	5.3	4.7	6.1	8.3	2.3	0.9	1.5	1.3	0.5	20.3
		19	5.1	6.0	3.1	3.9	6.0	3.0	1.6	0.2	0.9	0.9	18.7
		22	2.1	5.6	1.8	3.7	4.5	4.5	2.5	1.0	0.7	1.2	19.5
契約社員	55~59歳	平成15年調査	6.2	1.4	0.6	5.0	19.7	15.7	11.5	1.7	8.3	4.6	33.2
		19	11.0	4.2	2.6	10.9	16.8	2.6	2.8	2.4	9.9	1.7	29.8
		22	10.6	8.0	4.3	5.6	5.1	9.1	2.5	1.3	10.3	0.2	28.4
	60~64歳	平成15年調査	3.6	10.6	11.8	6.6	5.6	9.7	2.1	2.0	2.0	1.4	24.9
		19	5.0	8.0	8.3	4.0	10.0	5.1	2.3	2.6	5.5	0.5	25.4
		22	9.1	5.9	4.9	7.6	9.3	5.9	2.4	4.4	8.9	0.0	28.6
	65歳~	平成15年調査	0.5	11.6	2.3	0.0	4.9	1.5	1.5	0.5	0.3	0.0	16.9
		19	6.3	2.0	1.6	6.3	2.7	2.9	2.1	0.6	3.3	4.8	20.4
		22	5.5	16.5	1.5	1.6	5.8	7.1	0.4	1.7	9.8	0.7	25.8

(注)「平均額」は、階級値(4万円未満→3万円、50万円以上→70万円とした)により算出した。

る。

とはいえ、55~59歳層正社員の賃金額が40万円の半ばから後半と試算されるのと比べてとき、それを100として60~64歳層の嘱託社員は51.2→58.5→56.9、契約社員は52.9→58.9→64.3と推移している。これらの嘱託社員の多くは、定年前は正社員であったと考えられるが、定年を契機に賃金額は大きく低下していることが窺われる。ただし、その中でも、平成15年では半分程度であったのに対して、雇用確保措置が法定化された後の平成19年や22年では、6割弱の水準まで上昇していることは注目される。

d. 適用される雇用関係制度

雇用関係制度についてそれが適用される割合をみると(図表3-1-11)、60~64歳層男性の嘱託社員では、「企業年金」(15.0%→20.8%→21.5%)や「福利厚生施設等の利用」(42.9%→43.1%→47.7%)、「自己啓発援助制度」(11.4%→13.7%→13.9%)では上昇傾向がみられ、

図表3-1-11 高年齢の嘱託社員及び契約社員(男性)の適用のある制度(複数回答)

			(%)										
			合計	雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制 度	福利厚生施 設等の利用	自己啓発援 助制度	不明
正社員	55～59歳	平成15年調査	100.0	100.0	100.0	100.0	42.8	91.9	40.2	92.3	49.8	34.4	0.0
		19	100.0	100.0	100.0	26.6	83.1	40.0	86.0	47.0	25.1	0.0	
		22	100.0	99.5	99.5	99.5	29.2	75.6	38.9	78.4	45.9	26.1	0.5
嘱託社員	55～59歳	平成15年調査	100.0	92.2	95.7	93.6	27.3	28.1	13.0	60.6	44.8	12.4	3.2
		19	100.0	91.3	90.7	87.6	16.3	19.0	15.1	54.6	50.7	16.5	2.9
		22	100.0	93.5	94.0	93.4	11.5	26.6	17.0	54.8	45.1	14.9	2.6
	60～64歳	平成15年調査	100.0	90.2	91.4	88.3	15.0	16.5	16.3	59.9	42.9	11.4	3.0
		19	100.0	86.2	89.0	86.3	20.8	17.9	12.9	52.3	43.1	13.7	3.7
		22	100.0	90.5	91.7	88.9	21.5	16.9	14.9	54.8	47.7	13.9	2.4
	65歳～	平成15年調査	100.0	45.5	73.5	64.3	12.6	12.9	9.0	47.7	31.7	4.1	11.1
		19	100.0	33.0	60.6	55.1	10.1	10.1	5.0	35.2	23.3	4.4	22.0
		22	100.0	38.1	65.9	61.6	9.2	12.3	7.9	35.5	20.5	3.0	17.7
契約社員	55～59歳	平成15年調査	100.0	70.3	71.2	70.6	20.8	13.5	10.2	44.8	44.4	6.0	17.1
		19	100.0	87.0	92.5	89.4	11.4	16.1	10.1	46.6	30.2	9.1	3.1
		22	100.0	90.7	91.2	87.0	6.8	12.2	8.4	38.8	30.7	12.5	5.5
	60～64歳	平成15年調査	100.0	76.6	71.3	55.7	17.5	7.1	4.4	36.8	35.2	6.8	13.9
		19	100.0	77.7	78.5	73.4	11.6	9.1	7.5	42.7	38.9	9.9	6.7
		22	100.0	90.0	90.4	90.0	16.5	13.1	8.2	48.1	52.6	13.4	3.0
	65歳～	平成15年調査	100.0	28.4	69.9	52.8	17.1	1.1	11.2	22.4	14.4	3.2	19.2
		19	100.0	15.2	34.2	27.6	9.5	5.2	4.6	18.1	15.0	6.8	44.8
		22	100.0	40.2	69.5	60.6	8.6	6.7	2.5	39.8	22.0	3.6	12.4

一方、「賞与支給制度」(59.8%→52.3%→54.8%)ではやや低下している。この第1節のはじめの部分で触れたように、事業所調査(公表データ)において嘱託社員について「自己啓発援助制度」の適用割合が上昇し、一方、「賞与支給制度」のそれは低下していることをみたが、従業員調査において、かつ、60～64歳層男性に限ってみても同様の結果がみられている。ただし、その増減の程度は比較的小幅にとどまっている。契約社員についてみると、嘱託社員の場合に比して適用割合が上昇している制度が多く、「福利厚生施設等の利用」、「自己啓発援助制度」とともに「賞与支給制度」も上昇している。また、「雇用保険」、「健康保険」、「厚生年金」の公的保険制度の適用割合もかなり上昇しているが、もともと嘱託社員に比べて低かった適用割合がこの間に追いついてきたといえる動きとなっている。なお、「企業年金」の適用割合は、増減いずれかはなんともいえない。

これらの割合を55～59歳層男性正社員と比べてみると、「賞与支給制度」(平成22年について正社員:78.4%に対して嘱託社員:54.8%、契約社員:48.1%)や「企業年金」(同29.2%に対して21.5%、16.5%)などをはじめ定年前後で適用割合が低下したと思われるものが多いが、その中で「福利厚生施設等の利用」(45.9%に対して47.7%、52.6%)は低下せず、水準が維持されている。

(3) 60～64歳層男性の嘱託社員等における雇用・就業形態選択理由

つぎに、60～64歳層男性の嘱託社員及び契約社員が、働く側の立場から、その雇用・就業形態での就業を選択した理由をみてみよう。この設問は正社員及び出向社員を除く非正規雇用者に対してのみ回答が求められており、正社員等との比較はできないが、代わって参照のために同年代男性の派遣労働者及びパートの集計結果も併せて掲示することとした(図表3-1-12)。

平成15年における指摘割合をみると、嘱託社員、契約社員ともに「専門的な資格・技能

図表3-1-12 60～64 歳層の非正規雇用者(男性)の形態別その形態の就業を選択した理由

(96)

	計	計	専門的な資格・技能を活かせるから	より収入の多い仕事に従事したかったから	自分の都合のよい時間に働けるから	勤務時間や労働日数が短いから	簡単な仕事で責任も少ないから	就業調整をしたいから	家計の補助、学費等を得たいから	自分で自由に使えるお金を得たいから	通勤時間が短いから	組織にはばられたくなかったから	正社員として働ける会社があったから	家庭の事情や他の活動と両立しやすいから	体力的に正社員として働けなかったから	その他
嘱託社員	平成15年調査	100.0	39.9	8.2	3.3	6.6	6.3	4.2	12.8	7.8	9.1	4.4	29.3	5.3	8.7	12.0
	19	100.0	45.6	15.9	6.9	11.2	13.1	8.8	24.6	9.8	11.3	3.8	18.1	4.7	4.0	29.8
	22	100.0	25.5	6.9	3.6	4.5	6.3	4.2	11.1	5.1	5.6	1.7	10.0	2.3	1.1	12.0
契約社員	平成15年調査	100.0	63.3	7.1	12.3	11.3	5.5	3.3	15.6	6.2	7.6	13.7	31.6	3.2	3.9	10.1
	19	100.0	59.7	15.7	14.0	14.9	8.1	9.2	22.8	9.2	11.0	11.6	24.2	2.2	4.7	17.6
	22	100.0	28.5	7.2	4.1	5.5	4.9	2.8	10.2	4.4	5.5	2.2	12.3	2.7	1.3	8.3
登録型派遣労働者	平成15年調査	100.0	17.6	6.6	14.2	10.0	17.3	4.5	1.8	15.8	20.7	14.0	17.7	9.1	0.3	24.3
	19	100.0	23.8	10.8	25.6	50.4	30.0	9.4	10.0	23.1	13.4	2.6	13.7	24.0	0.0	6.7
	22	100.0	16.5	0.0	19.6	11.8	5.0	2.1	13.2	3.0	8.3	0.0	6.5	7.8	0.0	6.2
常用雇用型派遣労働者	平成15年調査	100.0	42.0	9.7	2.0	16.7	3.6	3.5	22.9	16.3	28.1	1.9	34.6	0.0	8.9	12.6
	19	100.0	50.8	4.6	5.1	11.0	12.9	3.0	29.5	9.3	20.6	5.3	35.5	0.9	5.9	23.8
	22	100.0	20.2	8.4	8.3	11.2	11.9	6.6	7.8	7.9	0.9	0.0	6.6	5.4	2.2	2.6
パートタイム労働者	平成15年調査	100.0	16.0	1.6	29.4	55.1	18.7	13.2	12.4	37.6	17.7	10.0	12.0	7.4	11.6	0.0
	19	100.0	26.7	4.6	13.7	32.2	12.1	26.8	27.2	34.8	22.4	0.9	3.2	1.0	2.8	4.8
	22	100.0	10.4	1.1	13.5	10.8	9.9	7.6	9.5	6.6	4.1	2.2	6.9	2.1	10.5	4.9

(注) 平成15年調査は制限なしの複数回答、平成19年調査及び22年調査は3つまでの複数回答である。

を活かせるから」(平成15年においてそれぞれ39.9%、63.3%)及び「正社員として働ける会社があったから」(29.3%、31.6%)の2つが他の理由に比べて相当に高かった。もともとはこうした理由による就業が多かったといえる。しかしながら、この間にこれらの割合はかなり低下し、平成22年では「専門的な資格・技能を活かせるから」が比較的指摘割合が相対的に高いといえる程度にまでなっている。雇用確保措置の導入とともに、従業員の側からの積極的な形態選択理由は希薄化していることが窺われる²²。

同様のことはパートについてもみられており、例えばパートの選択理由で平成15年において55.1%ともっとも指摘割合が高かった「勤務時間や労働日数が短いから」が急激に低下し、平成22年には10.8%となっている²³。

(4) 60～64 歳層の嘱託社員等の生計状況等

60～64 歳層男性について生計維持のための主な収入が誰のものであるか等をみたものが、図表3-1-13である²⁴。嘱託社員と契約社員とでは95%程度とほとんどが「自分の収入」としている。また、わずかであるが、その割合は平成15年よりも22年の方が上昇している。60～64 歳層では、自己の勤労収入により生活をしていかなければならない層が多いことが改めて確認される。

なお、パートをみると、平成15年には80%台半ばと相対的に低かったが、平成22年には90%台にまで上昇している。これに対して、多くが年金収入であると考えられる「その他」

²² このことは図表の脚注に記した複数回答の方式の違いによっている可能性はあるが、データを見る限りその影響はあまりないと考えられる。やはり、定年時に雇用継続の制度があったためというのが最大の理由であると考えるのが適当であろう。

²³ 理由の「希薄化」というのが適切かどうかは検討の余地があるが、複数回答であるにもかかわらずほとんどの回答者が単一の理由しか挙げなかったことは指摘できる。「嘱託社員等として残れなかったから」というのが本当の理由ではないかと考えられる。

²⁴ 調査票上の設問は、「あなたの生活は主に何によっていますか。」である。

図表3-1-13 60～64 歳層の非正規雇用者(男性)の形態別主な生計維持収入

(%)

		計	自分の収入	配偶者の収入	子どもの収入	親の収入	きょうだいの収入	その他	不詳
嘱託社員	平成15年調査	100.0	95.6	2.3	0.1	0.0	0.0	1.9	0.1
	19	100.0	96.5	1.1	0.2	0.3	0.1	1.8	0.0
	22	100.0	97.3	0.8	0.1	0.0	0.0	1.3	0.4
契約社員	平成15年調査	100.0	96.4	1.3	0.0	0.0	0.0	0.9	1.4
	19	100.0	94.1	1.6	0.0	0.0	0.0	4.2	0.0
	22	100.0	97.5	0.2	0.9	0.0	0.0	1.4	0.1
登録型派遣労働者	平成15年調査	100.0	91.8	0.0	3.0	0.0	0.0	5.3	0.0
	19	100.0	81.6	0.0	0.0	0.0	0.0	18.4	0.0
	22	100.0	94.5	2.9	0.0	0.0	0.0	2.6	0.0
常用雇用型派遣労働者	平成15年調査	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	19	100.0	98.4	0.7	0.0	0.0	0.0	0.8	0.0
	22	100.0	96.3	0.0	0.0	0.0	0.0	3.7	0.0
パートタイム労働者	平成15年調査	100.0	86.3	0.0	1.1	0.0	0.0	11.6	0.9
	19	100.0	78.5	0.3	0.0	0.0	0.0	18.9	2.3
	22	100.0	92.1	3.0	1.0	0.0	0.0	3.6	0.3

の割合がその分かなり低下している。従来、60歳前半において企業を退職し、主として年金収入により生活することとした場合、その補助収入としてパート形態により就業することが少なくなかった²⁵。しかしながら、この間において厚生年金の定額部分の給付開始年齢が65歳にまで繰り上げられたことから、主な収入が移行したものと考えられる。さらに今後、平成25年度以降厚生年金の所得比例部分の給付開始年齢が徐々に繰り上がるに連れて、そうした形は一層とれなくなっていくことが予想される。

(5) 60～64歳層の嘱託社員等の職業満足度

以上のように、高齢者雇用安定法による雇用確保措置の導入を背景に60～64歳層では定年後の再雇用で嘱託社員又は契約社員の形態で雇用就業する人が大きく増大した。それは、この間において団塊の世代が60歳台入りしたことが大きな背景となっている。ただし、60～64歳層に限って推移をみると、嘱託社員や契約社員の割合そのものは、産業では建設業や製造業で、企業規模では中堅規模以下では上昇しているものの、それ以外の第三次産業や規模の大きい企業ではほぼ従前どおりであるところが多い。また、一部を除き職種の構成にも大きな変化はあまりなく、労働時間や賃金といった就業条件面でもわずかな変化にとどまり、とりたてて大きな変化はみられていない。いうなれば、雇用確保措置としての雇用継続はほぼ成功裏に行われたが、就業条件や就業環境は、先行的に実施されていた制度がほぼ踏襲されて大きな変化は生じなかったといえることができる。

こうした動きを受けて、60～64歳層で嘱託社員や契約社員として就業している人々の職業満足度はどのようになっているかをみてみよう。

²⁵ 前掲の図表3-1-12の雇用・就業形態選択理由の表における「パート」の欄参照。「自分で自由に使えるお金を得たいから」や「家計の補助」を挙げる割合が、平成22年にかなり低くなっている。

a. 単純な集計結果

「厚生労働省多様化調査」では、「仕事の内容・やりがい」、「賃金」などといった項目別の満足度と「職業生活全体」の満足度が調査されているが、「職業生活全体」及び項目別の「賃金」の満足度について集計した結果が図表3-1-14である。

「職業生活全体」の満足度を60～64歳層の嘱託社員についてみると、3回の調査とも「満足」方向の割合が「不満」方向の割合を上回っていることから、総じていえば満足としている人の方が多いといえる。その中で「満足」と回答した割合は17.2%→12.9%→15.7%と推移しており、平成15年よりも19年には低下し、22年には上昇したが、15年の水準までは回復していない。その反面として、「やや不満」及び「不満」とする割合は平成15年より19年は上昇し、22年は低下したが、22年の割合はいまだ15年の水準を上回っている。また、この間「やや満足」の割合はほぼ横ばいで推移している。この結果を総じてみれば、60～64歳層の嘱託社員の満足度は、平成15年に比べ19年は低下し、22年には上昇したものの15年の水準は回復していないといえる。

契約社員について同様にみると、「満足」方向の割合が「不満」方向の割合を上回っており、わずかではあるがその程度は嘱託社員の場合よりも大きいといえる。平成15年以降の推移をみると、平成15年から19年にかけては「満足」の割合がやや上昇（18.9%→19.8%）しているものの、「やや満足」の割合が低下（34.5%→30.9%）する一方で「やや不満」の割合がその分上昇（5.7%→9.0%）しており、「不満」もわずかながら上昇（0.0%→1.7%）していることから、総じていえば満足度がやや低くなったといえる。また、平成19年から22年にかけては、「満足」の割合がやや大きく低下（19.8%→14.9%）したものの、「やや満足」の割

図表3-1-14 高年齢の嘱託社員及び契約社員(男性)の満足度(職業生活全体)

			計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不詳
正社員	55～59歳	平成15年調査	100.0	22.8	24.6	47.1	5.2	0.3	0.0
		19	100.0	7.0	42.9	37.3	10.1	0.0	2.6
		22	100.0	14.2	31.6	40.8	7.8	2.0	3.5
嘱託社員	55～59歳	平成15年調査	100.0	13.0	23.2	55.2	5.2	0.8	2.5
		19	100.0	11.7	26.4	39.1	11.7	4.1	7.0
		22	100.0	11.2	29.4	44.1	13.8	0.6	0.9
	60～64歳	平成15年調査	100.0	17.2	30.7	40.1	8.1	1.9	2.0
		19	100.0	12.9	30.9	37.7	10.5	3.2	4.8
		22	100.0	15.7	29.7	40.0	9.2	2.4	3.2
	65歳～	平成15年調査	100.0	26.2	39.6	24.3	3.7	0.1	6.2
		19	100.0	17.1	25.4	34.3	8.3	1.9	13.0
		22	100.0	16.1	27.9	35.9	8.0	4.0	8.0
契約社員	55～59歳	平成15年調査	100.0	12.7	33.9	42.7	4.7	0.2	5.8
		19	100.0	6.5	26.6	42.6	14.0	10.2	0.1
		22	100.0	6.4	32.9	40.1	13.4	6.1	1.1
	60～64歳	平成15年調査	100.0	18.9	34.5	36.1	5.7	0.0	4.7
		19	100.0	19.8	30.9	37.1	9.0	1.7	1.5
		22	100.0	14.9	35.3	39.6	7.9	1.0	1.4
	65歳～	平成15年調査	100.0	43.2	29.8	20.0	2.9	0.0	4.1
		19	100.0	14.1	35.5	29.1	8.4	4.5	8.4
		22	100.0	23.7	44.7	20.6	3.6	0.0	7.4

合がやや大きく上昇（30.9%→35.3%）しているほか、「やや不満」や「不満」の割合も低下（それぞれ9.0%→7.9%、1.7%→1.0%）しており、総じてみた満足度は低下したとの印象はあるものの、その程度はなんともいえない。

なお、55～59歳層の男性正社員についてみると、平成15年に比べ19年の満足度がかなり低下したことが窺われている。

b. 満足度スコアによる表示

上述のように、満足度のデータを単純な集計結果によりみるにはやや複雑になる嫌がある。そこで従来から行っているように、満足度スコアに指標化してみることとしたい。すなわち、各ケース（回答者）に「満足」であれば2点、「やや満足」1点、「どちらでもない」0点、「やや不満」マイナス1点、「不満」マイナス2点の得点をそれぞれ与えて平均をとるものである。その際、不明（無回答）は除いて算出することとする。スコアは、プラス2からマイナス2までの値をとり、値が大きいほど満足度が高いとってよいであろう。また、平均がマイナスとなるとしたら、満足よりも不満とする人が多いことを意味することとなり、より大きな課題があることを示すといえる。

満足度スコア（以下単に「スコア」という。）の計算結果を示したのが図表3-1-15である。60～64歳層男性嘱託社員の「職業生活全体」のスコアは、0.54→0.42→0.49と推移している。項目別のスコアをみると、平成15年においてもともと高いスコアを示していた「仕事内容・やりがい」（以下「仕事内容」と略す。）、「労働時間・休日等の労働条件」（同「労働時間等」）、「雇用の安定性」（同「雇用安定」）のスコアが低下傾向で推移し、また、「賃金」のスコアが平成19年にマイナスに転じ、22年でもマイナスとなっている。一方、「教育訓練・能力開発のあり方」や「福利厚生」のスコアは上昇している。

契約社員についても同様にみると、「職業生活全体」のスコアは、0.70→0.59→0.56と推移している。この指標でみると、満足度は平成15年に比べ19年はかなり低下し、22年もわずかながら低下したこととなっている。契約社員においても嘱託社員同様、平成15年にもともとは高いスコアであった「仕事内容」、「労働時間等」、「雇用安定」のスコアが低下傾向で推移しており、また、「人事評価・処遇のあり方」（同「人事評価」）のスコアも平成19年に大きく低下した後、22年は上昇したものの15年の水準からはかなり低い水準にとどまっている。「賃金」のスコアも、水準は小さいものの同様の推移を示している。一方、この間にスコアが上昇した項目は、嘱託社員と同様「教育訓練・能力開発のあり方」と「福利厚生」となっている。

なお、55～59歳層の男性正社員における「職業生活全体」のスコアは、平成15年から19年にかけて0.64→0.48と低下（0.16ポイント）している。同時期における項目別のスコアをみると、低下が相対的に大きかったものに「人事評価」（0.59ポイント低下）がある。これ以上はデータのなんともいえないが、雇用確保措置の導入に関連して、定年直前のこの年齢層に関する人事面で何らかの変化があった場合が少なくないことが仮説的に想定される。

図表3-1-15 高齢の嘱託社員及び契約社員(男性)の満足度スコアの推移

			仕事内容・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、騒音等)	正社員との人間関係、コミュニケーション	正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション	職場での指揮命令系統の明確性	雇用の安定性	福利厚生	教育訓練・能力開発のあり方	職業生活全体
正社員	55~59歳	平成15年調査	1.05	0.46	0.77	0.63	0.74	0.78	—	—	1.08	0.67	0.56	0.64
		19	0.85	0.33	0.65	0.04	0.43	0.26	—	—	0.80	0.22	0.16	0.48
		22	0.83	0.20	0.52	0.25	0.48	0.61	0.55	0.26	0.72	0.22	0.20	0.50
嘱託社員	55~59歳	平成15年調査	0.91	-0.12	1.02	0.35	0.80	0.74	—	—	0.66	0.46	0.20	0.44
		19	0.85	-0.06	0.59	0.05	0.69	0.55	—	—	0.46	0.31	0.12	0.32
		22	0.79	-0.05	0.77	0.24	0.64	0.81	0.77	0.36	0.49	0.41	0.19	0.37
	60~64歳	平成15年調査	1.00	0.19	0.87	0.36	0.65	0.70	—	—	0.78	0.32	0.12	0.54
		19	0.82	-0.17	0.72	0.16	0.69	0.69	—	—	0.71	0.33	0.12	0.42
		22	0.84	-0.08	0.67	0.24	0.67	0.81	0.78	0.41	0.59	0.39	0.21	0.49
		平成15年調査	1.34	0.82	1.06	0.85	1.07	1.12	—	—	1.24	0.72	0.44	0.94
		19	1.11	0.40	0.96	0.48	0.83	0.86	—	—	0.78	0.18	0.08	0.55
		22	1.04	0.40	0.76	0.51	0.72	0.83	0.87	0.49	0.72	0.24	0.17	0.48
契約社員	55~59歳	平成15年調査	0.97	1.24	0.97	0.97	0.98	0.90	—	—	1.21	1.00	0.74	0.79
		19	0.46	-0.39	0.42	-0.05	0.40	0.35	—	—	0.12	0.03	-0.13	0.05
		22	0.82	-0.23	0.67	0.03	0.42	0.39	0.59	0.16	-0.03	0.09	-0.05	0.20
	60~64歳	平成15年調査	1.35	0.29	0.91	0.72	1.05	1.04	—	—	0.86	0.29	0.09	0.70
		19	0.98	0.14	0.82	0.22	0.78	0.66	—	—	0.65	0.39	0.21	0.59
		22	0.99	0.15	0.65	0.44	0.80	0.80	0.76	0.55	0.54	0.43	0.31	0.56
		平成15年調査	1.33	0.78	1.30	0.85	1.26	1.19	—	—	1.09	0.51	0.76	1.18
		19	1.06	0.40	0.90	0.27	0.65	0.86	—	—	0.74	-0.04	-0.03	0.51
		22	1.40	1.07	1.32	1.00	1.26	1.27	1.21	0.97	1.12	0.69	0.58	0.96

- (注) 1. 「人間関係、コミュニケーション」については、平成15年及び19年調査ではその対象を正社員と正社員以外とに分けずに調査されている。
 2. 「職場での指揮命令系統の明確性」は、平成22年調査で新たに加えられた項目である。
 3. 満足度スコアとは、「満足」に2点、「やや満足」に1点、「どちらでもない」に0点、「やや不満」にマイナス1点、「不満」にマイナス2点を与えて指標化したものである。不明は除き算出している。

c. 満足度スコアに関連する要素—簡単な回帰分析—

「職業生活全体」のスコアは、どのような要因によって上述のような変化をしたと考えることができるのであろうか。もとより満足度はすぐれて心理的なものであり、回答者の回答時の心理状態をはじめ様々な要因に規定され、合理的に説明できる部分は多くはないと考えるべきものである。ただし、多くの人々の回答を均してみれば、ある程度の見当をつけることは可能であろう。

そこで、ここでは、「厚生労働省多様化調査」の調査事項から関連すると考えられる事項を独立変数(式の右辺の変数)とし、「職業生活全体」のスコアを従属変数(同左辺の変数)とした回帰分析を行うこととしたい。回帰の方法は、もっとも単純で操作性の高い通常の線型回帰(OLS)によることとした。分析対象は、60~64歳層男性嘱託社員に絞った。

独立変数としてどのような変数を投入したかについては、結果を整理したそれぞれの図表を参照されたい。基本的な事項は、①末子の年齢ダミー(カテゴリー変数で「子どもなし又は同居していない」が比較参照項目)、②生計維持者ダミー(主な生計維持が「本人の収入」=1)、③職種ダミー(カテゴリー変数(調査年によって項目内容が異なることに留意が必要)で「事務の仕事」が比較参照項目)、④非正規形態選択ダミー(複数回答のカテゴリー変数で「それぞれに該当」=1)、⑤適用制度ダミー(複数回答のカテゴリー変数で「それぞれに該当」=1)、⑥企業規模ダミー(カテゴリー変数で「30~299人規模」が比較参照項目)、⑦

学歴ダミー（カテゴリー変数で「中高卒」が比較参照項目）、及び⑧賃金及び労働時間、である。賃金及び労働時間については、まず「9月の賃金総額」は3回の調査すべてで利用可能であり、階級値（両端は「3万円」及び「70万円」とした）を投入した。労働時間は、平成19年は調査されておらず、平成15年と22年とは調査内容が異なっていることは前述のとおりである。そこで平成22年調査の「週実労働時間」に合わせることにし、平成15年について「週所定労働時間」に「月末1週間の実残業時間」を加えた上で22年調査と同じカテゴリーに集計し、さらにその階級値を用いることにした。その上で、平成19年も含めた検討を考慮して「9月の賃金総額」のみを投入した回帰式（モデル1）、「9月の賃金総額」及び「9月末1週間の実労働時間」の両方を投入した回帰式（モデル2）、「9月末1週間の実労働時間」に月の週の数（30/7）を乗じて月間労働時間とし、これで「9月の賃金総額」を割って算出した「時間当たり賃金」を投入した回帰式（モデル3）の3通りの推定を行った。

なお、回帰分析においては、復元倍率によるウェイト付けは行っていない。したがって、上述のウェイトバック後で算出したスコアの値と回帰分析の対象となるスコア平均値とは異なっていることに留意が必要である。ただし、変化の方向に変わりはなかった。

結果は、図表3-1-16に整理して示した。なお、非正規形態選択理由について項目名を一部省略して表示しているが、対応関係は容易に理解されると思われるので詳細な説明は割愛したい。

まず、それぞれの推定式において満足度の変動との関連性が析出された項目を簡単にみておきたい。図表の上から順次みると、まず末子年齢に関して2つの推定式で「16歳以上」の関連が析出されている。他の推定式でも10%未満水準には届かなかったものの、それに近い有意確率となっている。係数はいずれの推定式でもマイナスである。16歳以上の子どもが同居している場合、満足度を下げる要因になり得ることが考えられる²⁶。つぎに生計維持者ダミーは、平成19年のみで有意となっているが、これはもともと対象者のほとんどが生計維持者であることに留意しておく必要がある。係数は、1つを除きプラスとなった。

職種ダミーについてみると、平成15年では「運輸・通信の仕事」のみが有意であるのに対して、平成19年、22年では「販売の仕事」や「生産工程・労務の仕事」など現業系の仕事においてより多くが有意となっている。その背景はなんともいえないが、ひとつの仮説としては、雇用継続とともに60歳を超えて現業の仕事に従事し続けることとなったことが、「事務の仕事」の場合と比較して満足度を下げる要因になっているのかも知れない。

非正規形態選択理由については、「専門的な資格・技能活用」（係数プラス）、「時間や日数が短い」（同プラス）、「正社員機会なし」（同マイナス）の3つが有意となった。前2つの項目は、自己の専門的な資格・技能が活かされる仕事に従事していること、また、就業時間が

²⁶ たとえば、大学生の子どもがいたり、成人の子どもにパラサイトされていたりする場合などが考えられる。なお、ここでの分析対象は60～64歳層の男性であり、もともと16歳未満の子どもがいるケースは非常に少なく、回帰分析上有意性が析出されにくい面があることに留意する必要がある。

それまでよりも短縮されていることが満足度を高めることを示すものであり、今後の嘱託社員の就業管理への示唆を与えていると思われる。また、3つ目の項目は、正社員としての就業を求めている層も少なからずいることへの留意を示唆していると思われる。

適用制度については、すべての推定式を通じて「福利厚生施設等の利用」が係数プラスで

図表3-1-16 60～64歳男性嘱託社員の職業生活全体満足度スコアの回帰分析結果(OLS)

	平成15年			平成19年	平成22年		
	モデル1	モデル2	モデル3	モデル1	モデル1	モデル2	モデル3
(定数)	0.308	0.015	0.109	-0.048	0.175	0.465 ***	0.181
末子年齢/0～2歳					0.236	0.189	0.187
末子年齢/3～5歳	0.458	0.492	0.444		-0.607	-0.612	-0.602
末子年齢/6～12歳	0.645	0.677	0.673		-0.235	-0.196	-0.204
末子年齢/13～15歳	-0.123	-0.070	-0.064	-0.810	0.162	0.184	0.190
末子年齢/16歳以上	-0.089	-0.098	-0.103 *	-0.062 *	-0.048	-0.050	-0.049
生計維持者ダミー	-0.084	0.008	0.022	0.204 **	0.012	0.029	0.025
職種ダミー/管理的な仕事	0.042	0.075	0.097	-0.027	0.017	0.027	0.065
職種ダミー/専門的・技術的な仕事	-0.038	-0.034	-0.026	-0.121 **	-0.084	-0.087 *	-0.071
職種ダミー/販売の仕事	-0.118	-0.100	-0.079	-0.145 *	-0.263 ***	-0.262 ***	-0.266 ***
職種ダミー/サービスの仕事	0.104	0.087	0.081	-0.135	-0.109	-0.089	-0.105
職種ダミー/保安の仕事	0.020	-0.035	-0.029	-0.086	0.082	0.103	0.096
職種ダミー(運輸・通信の仕事)※	-0.210 *	-0.202 *	-0.175	-0.214 ***			
職種ダミー(生産工程・労務の仕事)※	-0.115	-0.108	-0.098	-0.227 ***			
職種ダミー/生産工程の仕事※※					-0.175 ***	-0.165 ***	-0.176 ***
職種ダミー/輸送・機械運転の仕事※※					-0.200 **	-0.163 *	-0.193 **
職種ダミー/建設・採掘の仕事※※					-0.235	-0.220	-0.220
職種ダミー/運搬・清掃・包装等の仕事※※					-0.161 *	-0.152 *	-0.166 *
職種ダミー/その他の仕事	0.005			0.076	-0.175	-0.149	-0.154
非正規形態選択理由ダミー/専門的な資格・技能活用	0.158 **	0.148 **	0.155 **	0.102 ***	0.101 **	0.098 **	0.098 **
非正規形態選択理由ダミー/より多い収入	0.029	0.005	0.022	0.033	0.077	0.080	0.098
非正規形態選択理由ダミー/都合のよい時間	-0.095	-0.059	-0.085	0.140 **	0.127 *	0.090	0.080
非正規形態選択理由ダミー/時間や日数が短い	0.244	0.293 **	0.263 **	0.168 ***	0.193 ***	0.140 **	0.147 **
非正規形態選択理由ダミー/簡単な仕事で責任も少ない	0.040	0.022	0.021	0.037	0.009	0.010	0.004
非正規形態選択理由ダミー/就業調整	0.108	0.104	0.078	0.059	0.048	0.024	0.025
非正規形態選択理由ダミー/家計補助・学費等	-0.084	-0.049	-0.057	-0.043	0.062	0.064	0.053
非正規形態選択理由ダミー/自由に使えるお金	0.095	0.121	0.138	-0.033	0.090	0.093 *	0.086
非正規形態選択理由ダミー/通勤時間	-0.095	-0.090	-0.087	-0.072	-0.023	-0.013	-0.022
非正規形態選択理由ダミー/組織にしがたない	-0.154	-0.138	-0.154	-0.175	-0.118	-0.125	-0.124
非正規形態選択理由ダミー/正社員機会なし	-0.314 ***	-0.318 ***	-0.310 ***	-0.448 ***	-0.358 ***	-0.353 ***	-0.364 ***
非正規形態選択理由ダミー/家庭等との両立	0.234 ***	0.283 *	0.260 *	-0.072	0.042	0.033	0.031
非正規形態選択理由ダミー/体力	0.164	0.159	0.145	0.067	0.092	0.084	0.076
非正規形態選択理由ダミー/その他	0.022	0.067	0.070	-0.080 *	-0.018	-0.014	-0.014
適用制度ダミー(雇用保険)	0.190	0.243 **	0.268 **	0.088	0.036	0.027	0.040
適用制度ダミー(健康保険)	-0.266	-0.278	-0.189	0.044	0.074	0.132 *	0.115
適用制度ダミー(厚生年金)	0.115	0.085	0.118	-0.115 *	-0.094	-0.068	-0.070
適用制度ダミー(企業年金)	0.125	0.124	0.127	-0.058	-0.071 *	-0.066	-0.063
適用制度ダミー(退職金制度)	0.079	0.069	0.082	0.111 **	0.063	0.063	0.063
適用制度ダミー(財形制度)	0.116	0.111	0.107	-0.040	0.102 **	0.107 **	0.116 **
適用制度ダミー(賞与支給制度)	0.074	0.060	0.057	0.124 ***	0.038	0.044	0.030
適用制度ダミー(福利厚生施設等の利用)	0.204 ***	0.240 ***	0.238 ***	0.261 ***	0.197 ***	0.184 ***	0.199 ***
適用制度ダミー(自己啓発援助制度)	0.070	0.076	0.077	0.115 **	0.134 ***	0.136 ***	0.139 ***
適用制度ダミー(短時間正社員への転換制度)※※					-0.033	-0.043	-0.043
大企業ダミー(1,000人以上規模)	0.054	0.023	0.016	0.027	0.056	0.039	0.049
中堅企業ダミー(300～999人規模)	0.029	0.008	0.001	-0.047	-0.046	-0.047	-0.045
小零細企業ダミー(5～29人規模)	-0.048	-0.046	-0.053	0.059	-0.097	-0.091	-0.086
学歴ダミー(専修・高専・短大卒)	-0.169	-0.150	-0.144	0.008	-0.200 ***	-0.199 ***	-0.202 ***
学歴ダミー(大卒・院了)	-0.045	-0.082	-0.078	-0.123 ***	-0.050	-0.052	-0.034
9月の賃金総額(階級値)(万円)	0.010 ***	0.011 ***		0.011 ***	0.011 ***	0.012 ***	
9月末1週間の実労働時間(階級値)(時間)		0.004				-0.010 ***	
時間当たり賃金(試算値)(百円)			0.013 ***				0.012 ***
計測に用いたケース数(N)	935	885	885	3161	3060	3046	3046
F値	3.269 ***	3.250 ***	3.178 ***	12.669 ***	8.603 ***	8.783 ***	8.252 ***
自由度調整済み決定係数(AR ²)	0.093	0.097	0.092	0.129	0.103	0.107	0.099

(注) 1. 回帰係数のみ掲示しており、***: 1%水準、**: 5%水準、*: 10%水準で有意であることを示している。

2. 平成19年は労働時間が調査されていないため、モデル2及びモデル3は計測できない。

3. ※は平成22年にない分類、※※は平成22年にのみある分類の項目であることを示している。

4. カテゴリー変数(ダミー変数)の参照項目は、末子年齢: 子供いない又は同居していない、職種: 事務的な仕事、企業規模: 30～299人規模、学歴: 中高卒である。

5. 回帰分析においては、復元倍率によるウェイト付は行わないで計測している。

有意であることが目につくとともに、平成 15 年に比べ 19 年、22 年ではより多くの項目が有意となっている中で、特に 19 年以降「自己啓発援助制度」がある場合に満足度を高める要因となっていることが注目される。上述のように、この 2 つは適用割合が上昇してきた制度である。

企業規模については有意のものは析出されず、また、学歴については一貫した有意性をみることができていない²⁷。

賃金と労働時間については、「9 月の賃金総額」は係数プラスで有意に析出されている。賃金は高いほど満足度を高めるという常識的な結果である。「9 月末 1 週間の実労働時間」は、平成 22 年・モデル 2 の推定式で係数マイナスの有意であったが、平成 15 年・モデル 2 では有意とならなかった。ただし、平成 15 年調査では、嘱託社員であっても所定時間が通常よりも短い場合は「パート」として扱われていたことが影響している可能性を否定できない。また、「時間当たり賃金」は、平成 15 年・モデル 3 及び 22 年・モデル 3 の両方において係数プラスで有意に析出されている。

以上、推定式は、総じて常識的な結果を示しているものといえそうである。

d. 推定式からみた満足度スコアの推移の要因

上述の推定結果から、「職業生活全体」のスコアの推移（変化）をもたらせた要因をみてみることにしたい。推定式は復元倍率によるウェイト付けをしていないが、使用されたデータの単純平均（いわゆる「記述統計量」）でみた当該満足度は、0.642→0.492→0.604 と推移している。ウェイトバックした場合の同スコア（0.54→0.42→0.49）と比べ、水準は異なるものの変化の方向は一致している。

分析には、3 回の調査に共通するモデル 1 の推計式を用いることとする。推定式の回帰方法は通常の OLS であるので、スコアに対する各項目の寄与度を計算することができる。例えば、「9 月の賃金総額」を取り上げれば、平成 15 年の推定係数は「0.010」であり、同項目の平均値は 23.960 万円であるので、その積である「0.24」が平成 15 年におけるスコアに対する「9 月の賃金総額」の寄与度であるとみなすこととする。同様に平成 19 年（0.29）、22 年（0.28）それぞれ計算したうえで、差をとればスコアの変化に対する寄与度を算出することができる。

その結果を整理して示したものが図表 3-1-17 である²⁸。変化の前後両方の推定式において係数がいずれも有意となっている項目についてのみ掲出している。マイナス寄与となっている項目についてのみみると、平成 15 年→19 年の「非正規形態選択理由ダミー／専門的

²⁷ 学歴について一貫しているものを挙げるとすれば、有意かどうかは別として、係数がマイナス、すなわち中高卒に比べて高い学歴があることは満足度を下げる要因となっていることである。可能性としては、役員になれずに嘱託社員に甘んじていることへの不満などが考えられる。

²⁸ 算出に当たっては、小数以下の桁数に限定を設けず計算されているので、図表の値と本文の値とは必ずしも一致しない。

図表3-1-17 60～64 歳男性嘱託社員に係る職業生活満足度の推移分析
回帰分析(モデル1)による

項目	単純平均(記述統計量)			満足度スコアの変化と寄与度	
	平成15年	平成19年	平成22年	平成15年→19年	平成19年→22年
満足度スコア:職業生活全体	0.642	0.492	0.604	-0.150	0.112
<職種関係>					
職種ダミー(販売の仕事)		0.052	0.059		-0.008
職種ダミー(運輸・通信の仕事)※		0.068			
職種ダミー(生産工程・労務の仕事)※		0.191			
職種ダミー／生産工程の仕事※※			0.107		0.021
職種ダミー／輸送・機械運転の仕事※※			0.047		
職種ダミー／建設・採掘の仕事※※			0.012		
職種ダミー／運搬・清掃・包装等の仕事※※			0.038		
<非正規形態選択理由関係>					
非正規形態選択理由ダミー／専門的な資格・技能活用	0.416	0.507	0.509	-0.014	0.000
非正規形態選択理由ダミー／時間や日数が短い		0.105	0.103		0.002
非正規形態選択理由ダミー／正社員機会なく	0.276	0.164	0.181	0.013	0.009
<適用制度関係>					
適用制度ダミー(福利厚生施設等の利用)	0.461	0.547	0.618	0.049	-0.021
適用制度ダミー(自己啓発援助制度)		0.175	0.199		0.006
9月の賃金総額(階級値/万円)	23.960	26.064	25.727	0.043	-0.011

- (注) 1. ※は平成22年にない分類、※※は平成22年にもみある分類の項目であることを示している。
2. 寄与度は、回帰式モデル1(回帰係数×記述統計量)により算出した。変化前の年及び変化後の年いずれも回帰係数が有意な場合について算出している。
3. 職種関係については、掲出している平成19年は2項目、平成22年は4項目の寄与度合計の差で示している。
4. 復元倍率によるウェイト付は行わないで計算している。

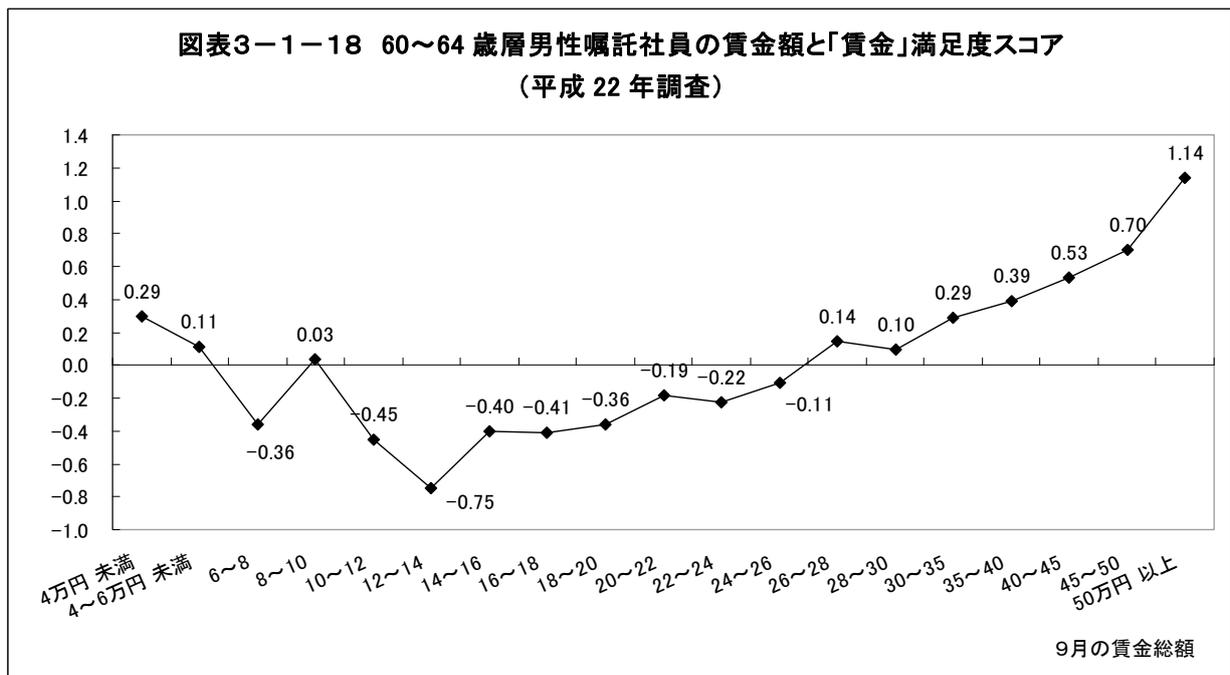
な資格・技能活用」で単純平均が増加する中で回帰係数値が低下したことからマイナス寄与となり、平成19年→22年では「職種ダミー／販売の仕事」(単純平均の増大/回帰係数の低下)、「適用制度ダミー(福利厚生施設等の利用)」(同)、「9月の賃金総額」(単純平均の減少/回帰係数横ばい)の3つがマイナス寄与となっている。このうち、福利厚生施設等の利用は、項目別の満足度に係るスコアでは上昇をみていた項目であるが、職業生活全体の満足度に与える影響度は低下していることが窺われる²⁹。

e. 賃金階級別賃金満足度

上述のところからも、60～64歳層男性嘱託社員の職業生活満足度に関して、賃金額が重要な規定要因の一つであることは間違いのないところであろう。そこで、ひとつのデータを参考までに提示しておきたい。すなわち、どのくらいの賃金額であれば、満足ととらえる人が

²⁹ 参考までに上記以外に、有意かどうかにかかわらず推定式の独立変数全項目において寄与度の大きいものを挙げると、平成15年→19年については、プラス寄与では「適用制度ダミー(健康保険)」(変化に対する寄与度:0.289)、「家計維持ダミー」(0.279)、「適用制度ダミー(賞与支給制度)」(0.023)があり、マイナス寄与では「適用制度ダミー(厚生年金)」(-0.206)、「適用制度ダミー(雇用保険)」(-0.095)、「適用制度ダミー(企業年金)」(-0.032)、「職種ダミー(生産工程・労務の仕事)」(-0.027)、「非正規形態選択理由ダミー/その他」(-0.025)、「適用制度ダミー(財形制度)」(-0.025)などがある。平成19年→22年については、「非正規形態選択理由ダミー/家計補助・学費等」(0.027)、「適用制度ダミー(健康保険)」(0.027)、「適用制度ダミー(財形制度)」(0.022)などや、「適用制度ダミー(賞与支給制度)」(-0.049)、「適用制度ダミー(雇用保険)」(-0.046)、「家計維持ダミー」(-0.186)などとなっている。

多くなるかということに関するデータである。賃金額別に「賃金」の満足度に係るスコアを算出すると図表3-1-18のようになった。これをみると、月額26～28万円未満あたりが満足と不満とを分けるボーダー・ラインであると思えることができる。もとより賃金は、企業の事業活動への貢献度など様々な要素・要因によって決定されるべきものであるが、ひとつの参考となる数値であると思われる。



f. 60～64歳層男性が嘱託社員又は契約社員であることの満足度（形態間比較）

これまで、60～64歳男性の嘱託社員の満足度を分析してきたが、最後に、この年齢層の男性が、平成22年時点において、他の形態ではなく嘱託社員又は契約社員となっていること自体はどのように満足度に影響しているのかの視点から分析を試みたい。

平成22年調査により、雇用・就業形態別にスコアを計算した結果をみると（図表3-1-19）、多くの項目で出向社員の高さが目に付くが、それを除けば嘱託社員又は契約社員のスコアが相対的に高くなっている。「賃金」や「人事評価」など一部を除き、嘱託社員又は契約社員のスコアが正社員のスコアよりも高くなっている。「職業生活全体」のスコアをみると、契約社員が0.56、嘱託社員が0.49と正社員の0.28や出向社員の0.27をも上回っている。その水準は、55～59歳層の正社員のスコアに匹敵する高さでもある。少なくとも60～64歳においては、再雇用された上で嘱託社員又は契約社員として就業していることは、相対的に満足度の高い働き方であるといえそうである³⁰。

³⁰ なお、常用型派遣労働者も相対的にスコアが高くなっている。常用型派遣労働者として就業できるとすれば、この年齢層の男性にとって満足度が高い働き方の一つであるといえそうである。また、一方でパートも相対的にスコアが高くなっていることも注目される。

図表3-1-19 60～64歳層男性の雇用・就業形態別満足度スコア

	仕事内容・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、騒音等)	正社員との人間関係、コミュニケーション	正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション	職場での指揮命令系統の明確性	雇用の安定性	福利厚生	教育訓練・能力開発のあり方	職業生活全体
正社員(参考:55～59歳)	0.83	0.20	0.52	0.25	0.48	0.61	0.55	0.26	0.72	0.22	0.20	0.50
正社員	0.88	0.58	0.54	0.50	0.76	0.38	0.46	0.20	0.31	0.06	0.00	0.28
出向社員	0.59	-0.22	0.81	0.63	0.89	0.85	0.85	0.88	0.70	0.50	0.20	0.27
契約社員	0.99	0.15	0.65	0.44	0.80	0.80	0.76	0.55	0.54	0.43	0.31	0.56
嘱託社員	0.84	-0.08	0.67	0.24	0.67	0.81	0.78	0.41	0.59	0.39	0.21	0.49
登録型派遣労働者	0.73	-0.35	0.13	-0.12	0.80	0.69	0.53	0.34	0.13	-0.48	-0.34	-0.13
常用雇用型派遣労働者	0.76	-0.56	0.88	0.41	0.72	0.65	0.83	0.33	0.58	-0.20	0.44	0.46
臨時的雇用者	0.34	-0.25	0.22	0.15	0.45	0.41	0.30	0.32	-0.17	-0.14	-0.01	-0.01
パートタイム労働者	0.78	0.14	0.63	0.18	0.44	0.64	0.72	0.45	0.44	0.14	0.08	0.42
その他	0.88	0.21	0.68	0.42	0.55	0.85	0.82	0.43	0.52	0.18	0.25	0.43

(注) 点線の丸印で囲んだセルは、非正規形態(「その他」を除く)の中で当該満足度スコアがもっとも高い形態を示している。

このことを単純な回帰分析の手法によって確認しておこう。すなわち、これまでは分析の対象を嘱託社員に限っていたが、それを非正規形態(出向社員を除く)雇用者全体、さらには正社員及び出向社員を含めた雇用者全体に広げて、形態をダミー変数として投入したうえで同様の回帰式を推定するものである。その結果は、図表3-1-20に示したとおりである。

非正規雇用者を対象とした推定(図表のモデル1)では、形態ダミーには、パートを比較参照項目としてあまり明確な有意性ある結果は析出されなかった。そこで、形態そのものとその形態を選択した理由とはある程度重複している面があるかも知れないことから、非正規形態選択理由ダミーを除いて推定してみても、芳しい結果は出てこなかった³¹。つぎに、正社員と出向社員とを含めた全雇用者を対象として回帰分析を行ったところ、正社員及び出向社員を比較参照項目として、契約社員と嘱託社員とが係数プラスで有意と析出された。また、パートも同様の結果となった。

なお、同様の推計は平成15年及び19年についても行ってみたが、形態ダミーに目立った有意性は析出されなかった。このことは、嘱託社員と契約社員とについて、雇用確保措置の導入を背景として、近年において相対的に高い満足度が確定的に形成されたものということができると思われる。

(6) この節の小括

上記(5)の冒頭でも触れたところであるが、以上のような個票の再集計・分析の結果を総じてみると、団塊の世代が60歳台入りする状況の下で、高年齢者雇用安定法による雇用確保措置の導入を背景として60～64歳層の雇用継続はほぼ成功裏に行われたといえる。60～64歳層で嘱託社員等として就業する人々は、他の形態で就業する場合に比べ満足度も高いといえる。だが一方、雇用確保措置の導入以前からこの年齢層で嘱託社員として就業していた人々と比べてみれば、その満足度はやや低下している結果となっていることにも留意しなければ

³¹ もっとも、臨時的雇用者であることは満足度をかなり低める要因であるということは、明確に出ている。

図表3-1-20 60~64歳男性の職業生活全体満足度の形態間比較
(回帰分析(OLS)による/非正規間及び全形態間)

	非正規間比較		全形態間比較
	モデル1	モデル2	
(定数)	0.212	0.404 ***	0.108
末子年齢/0~2歳	0.189	0.109	0.108
末子年齢/3~5歳	-0.035	-0.312	-0.310
末子年齢/6~12歳	-0.414 *	-0.446 **	-0.446
末子年齢/13~15歳	0.174	0.163	0.152
末子年齢/16歳以上	-0.055 *	-0.072 **	-0.074 ***
生計維持者ダミー	0.230 **	0.222 **	0.220 **
職種ダミー/管理的な仕事	-0.018	0.043	0.049
職種ダミー/専門的・技術的な仕事	-0.096 **	-0.042	-0.035
職種ダミー/販売の仕事	-0.244 ***	-0.181 ***	-0.186 ***
職種ダミー/サービスの仕事	-0.159 **	-0.160 **	-0.154 **
職種ダミー/保安の仕事	0.051	0.045	0.056
職種ダミー/生産工程の仕事	-0.168 ***	-0.167 ***	-0.169 ***
職種ダミー/輸送・機械運転の仕事	-0.173 **	-0.149 **	-0.154 **
職種ダミー/建設・採掘の仕事	-0.229 *	-0.224 *	-0.223
職種ダミー/運搬・清掃・包装等の仕事	-0.143 *	-0.170 **	-0.164 **
職種ダミー/その他の仕事	-0.043	-0.074	-0.090
非正規形態選択理由ダミー/専門的な資格・技能活用	0.116 ***		
非正規形態選択理由ダミー/より多い収入	0.074		
非正規形態選択理由ダミー/都合のよい時間	0.138 **		
非正規形態選択理由ダミー/時間や日数が短い	0.130 ***		
非正規形態選択理由ダミー/簡単な仕事で責任も少ない	-0.014		
非正規形態選択理由ダミー/就業調整	0.025		
非正規形態選択理由ダミー/家計補助・学費等	0.050		
非正規形態選択理由ダミー/自由に使えるお金	0.091 *		
非正規形態選択理由ダミー/通勤時間	0.000		
非正規形態選択理由ダミー/組織にしがらみがない	-0.090		
非正規形態選択理由ダミー/正社員機会なく	-0.362 ***		
非正規形態選択理由ダミー/家庭等との両立	0.020		
非正規形態選択理由ダミー/体力	0.038		
非正規形態選択理由ダミー/その他	-0.037		
適用制度ダミー(雇用保険)	0.074	0.045	0.046
適用制度ダミー(健康保険)	0.119 *	0.084	0.083
適用制度ダミー(厚生年金)	0.007	-0.040	-0.041
適用制度ダミー(企業年金)	-0.065 *	-0.057	-0.061 *
適用制度ダミー(退職金制度)	0.069	0.068	0.077 *
適用制度ダミー(財形制度)	0.070	0.085 *	0.087 *
適用制度ダミー(賞与支給制度)	0.060	0.075 **	0.079 **
適用制度ダミー(福利厚生施設等の利用)	0.227 ***	0.239 ***	0.236 ***
適用制度ダミー(自己啓発援助制度)	0.112 ***	0.114 ***	0.129 ***
適用制度ダミー(短時間正社員への転換制度)	-0.062	-0.005	0.005
大企業ダミー(1,000人以上規模)	0.042	0.084 **	0.091 ***
中堅企業ダミー(300~999人規模)	-0.027	-0.009	-0.005
小零細企業ダミー(5~29人規模)	0.034	0.041	0.063
学歴ダミー(専修・高専・短大卒)	-0.173 ***	-0.177 ***	-0.169 ***
学歴ダミー(大卒・院了)	-0.045	-0.055	-0.042
9月の賃金総額(階級値)	0.011 ***	0.012 ***	0.011 ***
9月末1週間の実労働時間(階級値)	-0.010 ***	-0.012 ***	-0.012 ***
形態ダミー(契約社員)	-0.005	-0.025	0.267 ***
形態ダミー(嘱託社員)	-0.056	-0.087	0.204 **
形態ダミー(登録型派遣労働者)	-0.230	-0.332	-0.041
形態ダミー(常用型派遣労働者)	-0.296 *	-0.229	0.062
形態ダミー(臨時的雇用者)	-0.677 **	-0.745 ***	-0.457
形態ダミー(パート)			0.291 **
形態ダミー(その他)	-0.088	-0.153	0.139
計測に用いたケース数(N)	3944	4116	4263
F値	11.461 ***	12.185 ***	12.472 ***
自由度調整済み決定係数(AR ²)	0.123	0.096	0.097

(注) 1. 回帰係数のみ掲示しており、***: 1%水準、**: 5%水準、*: 10%水準で有意であることを示している。

2. カテゴリー変数(ダミー変数)の参照項目は、末子年齢: 子供いない又は同居していない、職種: 事務的な仕事、企業規模: 30~299人規模、学歴: 中高卒であり、雇用・就業形態については、非正規形態間比較ではパート、全形態間比較では正社員及び出向社員である。

3. 回帰分析においては、還元倍率によるウェイト付は行わないで計測している。

ならないであろう。これは、雇用継続に当たって、賃金面の調整は行われたものの、それを除けばその他の就業条件や就業環境は先行的に実施されていた制度がほぼ踏襲されており、大きな変化は生じなかったことに起因するところが大きいことが窺われる。満足度に関する分析結果からは、職種の中には従来の仕事をそのまま継続するのではなく一定の改編が望まれる場合もあること、労働時間をそれまでよりは短くすることなどといった働き方の見直しも必要であることが示唆された。また、賃金の調整は、あまりに低下させることは満足度を低める結果になることにも留意されるべきであろう。

第2節 パートタイム労働者に関する分析

第2節では、パート労働法の改正（平成20年4月施行）³²を背景としたパートタイム労働者における雇用、就業条件・環境の変化について、「厚生労働省多様化調査」のデータをみることにしたい。前節と同様、まずは公表データにみられる特徴等を整理したうえで、個票の再集計・分析を行う。

1. 公表データによる特徴の整理

改正パート労働法においては、一定の短時間労働者と通常の労働者との間の均等・均衡待遇の実現に向けた様々な規定が設けられたが、「厚生労働省多様化調査」の調査項目からは、賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用等に関する均等・均衡待遇が注目される。

JILPTにおいても、2010年6～7月に「短時間労働者実態調査」というアンケート調査を実施し、改正パート労働法による事業所における短時間労働者の雇用管理のあり方や短時間労働者自身の働き方の変化や効果の把握に取り組んだところである³³。その結果、短時間労働者に関し、教育訓練や各種制度の実施の拡大など取組が着実に進みつつある一方、賃金面の均等・均衡など処遇改善の取り組みには一層の改善が求められる状況がみられる、としている。

これらに関する「厚生労働省多様化調査」の公表データをいくつか確認しておこう。

（公表データによる事業所で適用される制度の変化）

「事業所調査」データから、事業所においてパートタイム労働者（以下単に「パート」と略す。）に対して適用される雇用関係の制度の変化をみておこう（図表3-2-1）。産業計でみて、平成15年から22年にかけてパートへ適用するとする事業所の割合が上昇した制度には、「社内教育訓練」（平成15年：24.8%→同22年：30.5%）、「自己啓発援助制度」（6.3%

³² 公布は平成19年6月であり、19年調査時点でも先取的に対応している事業所もあったものと考えられる。

³³ 同調査の結果や分析の詳細については、調査シリーズNo.88『短時間労働者実態調査』結果—改正パートタイム労働法施行後の現状（2011年9月）を参照されたい。

図表3-2-1 事業所におけるパートタイム労働者に適用のある制度(事業所調査/公表データ)
(パートタイム労働者のいる事業所)

(複数回答、%)

	計	雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制度	福利厚生施設等の利用	社内教育訓練	自己啓発援助制度	昇進・昇格	正社員への転換制度	短時間正社員への転換制度
総計														
平成15年	100.0	53.2	36.0	33.1	3.1	7.3	6.1	37.4	21.0	24.8	6.3	14.3	26.7	
平成19年	100.0	55.5	38.5	34.6	1.8	6.8	7.4	33.6	22.3	26.6	8.7	16.4	33.1	
平成22年	100.0	58.4	39.4	35.8	2.1	8.0	6.7	32.4	23.7	30.5	10.8	17.3	30.9	3.3
製造業														
平成15年	100.0	52.5	33.3	32.0	2.3	9.4	10.6	49.2	23.4	19.4	4.0	8.8	20.3	
平成19年	100.0	57.6	35.4	33.4	2.0	8.7	8.6	42.4	25.3	23.5	6.2	12.2	27.9	
平成22年	100.0	61.1	36.7	34.6	2.2	11.7	8.1	37.1	22.0	25.0	5.7	6.5	20.9	0.8
消費関連製造業														
平成15年	100.0	47.7	30.9	29.6	2.0	8.5	8.8	48.9	21.7	15.2	3.0	10.4	23.6	
平成19年	100.0	57.9	33.4	33.1	1.6	7.9	8.9	37.4	24.2	15.0	3.7	11.2	28.0	
平成22年	100.0	65.6	41.4	37.1	2.6	10.8	8.2	33.8	16.3	22.3	4.6	6.9	23.1	0.4
小売業														
平成15年	100.0	58.6	45.6	41.5	5.7	4.2	6.4	35.7	21.1	27.6	8.8	20.6	29.5	
平成19年	100.0	56.2	41.2	34.6	0.6	7.7	11.8	33.9	23.8	32.6	13.9	18.9	35.6	
平成22年	100.0	60.0	48.7	43.7	1.5	8.3	10.6	36.3	28.4	35.6	16.8	23.3	37.7	5.7
飲食店・宿泊業														
平成15年	100.0	43.1	30.7	28.8	0.9	3.7	2.8	25.0	20.2	24.4	5.5	22.0	42.3	
平成19年	100.0	48.6	36.4	33.9	1.9	2.8	3.0	21.6	16.4	18.9	4.0	24.1	46.0	
平成22年	100.0	52.7	38.3	34.2	0.6	3.6	1.5	17.9	17.2	24.6	5.0	26.0	34.7	1.0
医療・福祉														
平成15年	100.0	54.4	28.7	23.8	0.6	16.3	4.2	41.5	17.1	24.8	5.0	10.2	26.6	
平成19年	100.0	61.1	40.5	37.1	1.9	11.6	6.3	39.9	18.9	29.6	10.5	15.1	31.0	
平成22年	100.0	63.1	35.4	31.7	1.1	14.8	8.2	47.5	20.2	34.7	12.0	17.2	36.4	5.3
教育・学習支援業														
平成15年	100.0	38.5	21.4	18.6	1.5	4.5	4.3	25.6	16.8	23.5	6.4	15.5	22.3	
平成19年	100.0	36.7	22.7	19.4	0.0	4.0	2.2	22.7	20.7	31.8	11.4	17.5	38.1	
平成22年	100.0	42.2	24.2	21.6	1.8	4.9	5.1	16.2	14.8	20.7	6.4	23.4	27.9	3.4
サービス業														
平成15年	100.0	58.3	39.4	37.1	1.5	7.0	4.0	40.1	16.5	30.7	5.4	14.9	30.1	
平成19年	100.0	58.7	37.8	35.3	1.6	6.8	6.9	35.3	22.9	28.5	7.7	22.1	30.5	
平成22年	100.0	48.7	27.0	25.2	1.0	4.0	2.1	27.0	22.1	32.0	6.5	10.4	18.0	2.1

(注) 1. 「サービス業」の平成19年及び同22年は「サービス業(他に分類されないもの)」であるなど、年によって厳密に同じ分類範囲では必ずしもないことに留意が必要である。
2. 「短時間正社員への転換制度」は、平成22年調査のみで調査されている。

→10.8%)、「正社員への転換制度」(26.7%→30.9%)などがある³⁴。改正パート労働法の施行に伴い、能力開発や福利厚生施設の利用の面でパートへの適用を進めた事業所があったことが窺われる。パートを活用している割合の高い産業についてみると、「社内教育訓練」や「自己啓発援助制度」が上昇した産業は「医療・福祉」や「小売業」などであり、「正社員への転換制度」は「小売業」、「医療・福祉」に加え「教育・学習支援業」でも上昇がみられている。一方、「賞与支給制度」は、「小売業」、「教育・学習支援業」、「飲食店・宿泊業」などでは低下したが、「医療・福祉」では上昇している。また、「福利厚生施設等の利用」は産業計では大きな変化となっていないが、産業別には「小売業」や「サービス業」ではやや大きく上昇している。

(公表データによる事業所のパート活用理由)

同じく「事業所調査」の公表データから、この間に事業所がパートを活用する理由に変化があったかどうかをみると(図表3-2-2)、産業計では、「1日、週の中の仕事の繁閑に

³⁴ 雇用保険や健康保険などの公的保険の適用割合も上昇しているが、これらは法定の適用要件に該当するかどうかで決まる部分が大きいので、データを掲げるのみとして、特段のコメントはしないこととしたい。

図表3-2-2 事業所のパートタイム労働者活用理由(事業所調査/公表データ)
(パートタイム労働者がいる事業所)

(複数回答、%)

	計	正社員を確保できないから	正社員を重要業務に特化させるため	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	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、週の中の仕事の繁忙に対応するため	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	賃金の節約のため	賃金以外の労務コストの節約のため	高齢者の再雇用対策のため	正社員の育児・介護休業対策の代替のため	その他
総計														
平成15年	100.0	12.4	12.8	10.1	12.3	23.4	20.4	35.0	15.4	55.0	23.9	6.4	2.1	2.4
平成19年	100.0	17.6	15.3	12.7	11.8	18.0	21.7	37.2	14.5	41.1	21.3	7.9	1.6	10.6
平成22年	100.0	16.0	17.5	13.3	11.9	23.2	23.8	41.2	18.8	47.2	30.8	9.7	5.2	6.8
製造業														
平成15年	100.0	11.0	11.1	6.7	5.7	33.4	2.5	25.5	23.1	55.4	26.7	9.4	2.0	2.0
平成19年	100.0	15.2	11.8	8.7	7.8	25.4	3.7	27.0	19.3	46.6	25.3	15.1	0.6	10.8
平成22年	100.0	12.0	16.3	12.6	10.0	28.3	3.7	24.9	17.0	45.9	29.9	20.3	3.2	6.4
消費関連製造業														
平成15年	100.0	13.2	10.5	5.9	4.7	31.0	5.7	28.6	33.5	57.2	20.1	9.7	1.6	0.3
平成19年	100.0	12.5	10.3	7.4	8.1	21.2	6.3	28.4	32.7	52.0	32.7	13.9	0.5	5.4
平成22年	100.0	13.9	14.7	12.6	12.2	28.2	7.0	27.4	22.5	42.9	31.5	18.2	4.3	8.2
小売業														
平成15年	100.0	12.6	11.5	7.1	12.2	19.3	35.2	37.1	14.7	58.9	24.6	5.9	1.5	1.4
平成19年	100.0	17.1	18.8	12.0	13.8	16.0	39.6	36.3	11.2	42.4	20.2	6.4	0.9	11.1
平成22年	100.0	15.1	18.8	11.8	7.2	20.2	44.4	41.9	19.1	57.0	37.8	7.1	4.7	4.9
飲食店・宿泊業														
平成15年	100.0	19.1	12.0	4.5	15.6	33.5	32.7	46.1	11.7	58.0	23.3	6.1	0.6	0.0
平成19年	100.0	21.8	14.0	5.0	8.4	29.4	34.6	52.0	14.7	39.8	24.6	1.1	0.2	6.7
平成22年	100.0	15.1	18.8	11.8	7.2	20.2	44.4	41.9	19.1	57.0	37.8	7.1	4.7	4.9
医療・福祉														
平成15年	100.0	15.9	8.9	20.9	17.8	13.9	23.0	37.6	6.9	45.0	16.8	5.3	5.9	7.6
平成19年	100.0	22.4	9.8	21.0	18.1	10.4	19.5	40.4	7.9	36.1	17.7	7.7	8.3	10.2
平成22年	100.0	24.0	9.2	23.3	20.3	10.7	19.7	43.2	8.5	31.7	19.5	8.4	14.5	10.3
教育・学習支援業														
平成15年	100.0	13.0	14.5	32.5	37.1	16.6	16.5	22.0	12.6	45.7	16.8	3.4	2.7	2.3
平成19年	100.0	20.0	11.8	32.4	17.7	13.5	11.5	34.4	13.8	41.5	13.6	3.6	2.2	9.2
平成22年	100.0	14.0	19.7	29.3	19.6	22.5	9.7	35.8	17.0	40.8	21.1	8.6	10.3	3.0
サービス業														
平成15年	100.0	10.0	14.4	12.0	10.7	20.8	14.8	37.5	14.6	50.8	25.1	6.0	2.7	2.2
平成19年	100.0	16.2	16.9	11.9	10.7	13.2	15.7	36.4	17.2	39.8	22.3	9.2	0.4	12.3
平成22年	100.0	13.7	9.5	17.3	10.8	18.2	7.3	30.5	17.8	40.7	24.8	16.4	3.4	9.2

(注)「サービス業」の平成19年及び同22年は「サービス業(他に分類されないもの)」と標章されるなど、年によって厳密に同じ分類では必ずしもないことに留意が必要である。

対応するため」(以下「時間帯・曜日の繁忙対応」という。)(35.0%→41.2%)や「正社員を重要業務に特化させるため」(12.8%→17.5%)などで上昇がみられている³⁵。

産業別にみると、「正社員を重要業務に特化させるため」は「小売業」や「飲食店・宿泊業」、「教育・学習支援業」などで、「時間帯・曜日の繁忙対応」は「教育・学習支援業」や「医療・福祉」でそれぞれ相対的に大きく上昇している。また、「長い営業(操業)時間に対応するため」も「飲食店・宿泊業」や「小売業」でかなり上昇している。

こうした動きからは、パート本来の短時間勤務であることに対応した理由を挙げる事業所が増えていることとともに、一方で、正社員との「業務分離」を指向した動きも窺われる。

(公表データによるパート賃金の推移)

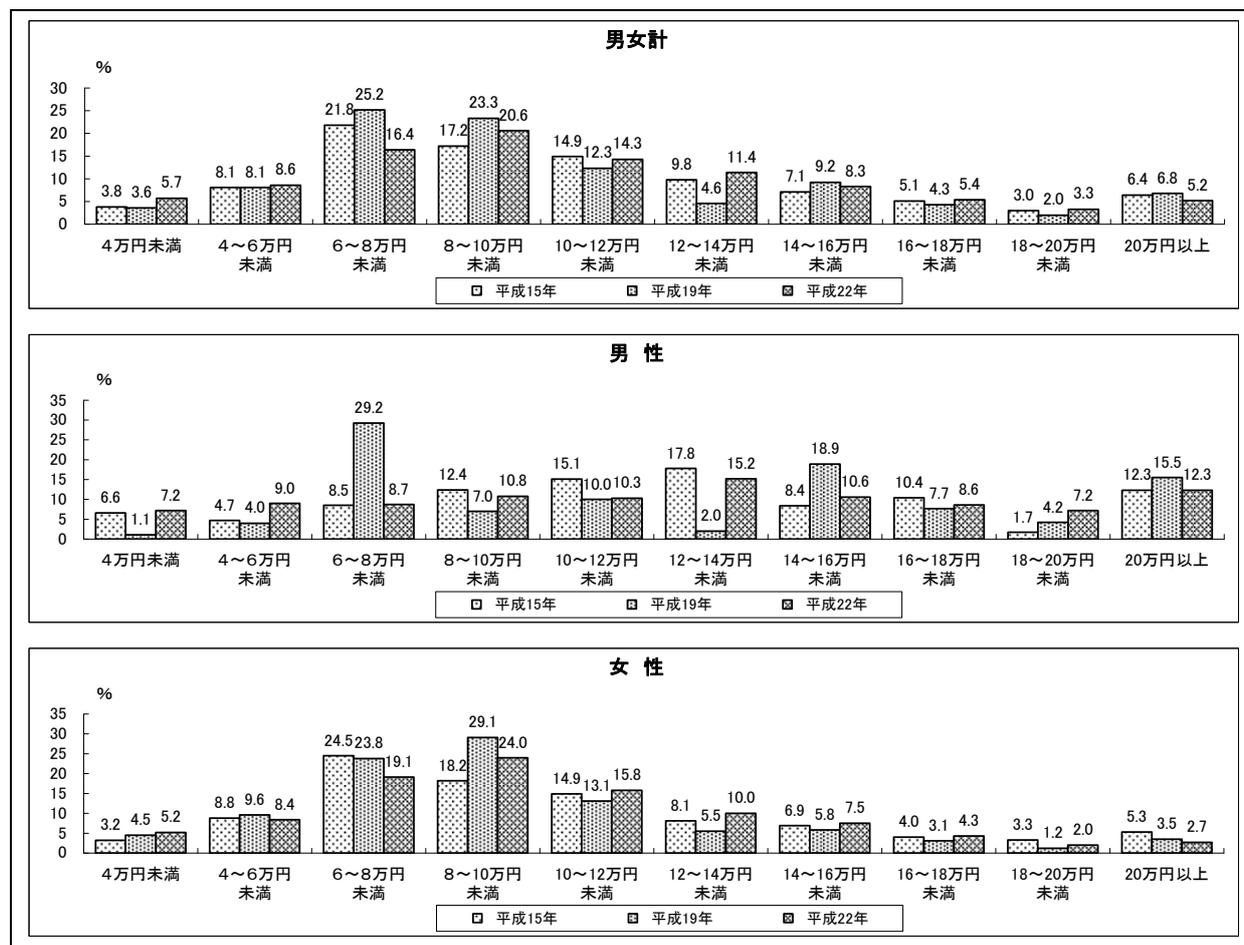
改正パート労働法との関連においては、賃金の動向が注目される。ここでは、「従業員調査」の公表データからパートの賃金(調査年9月の賃金総額)階級別の構成比をみると(図

³⁵ 「賃金の節約のため」や「賃金以外の労務コストの節約のため」は、平成15年から19年にかけては指摘割合が低下し、19年から22年にかけては上昇している。経済情勢の変動に応じたものといえよう。

表3-2-3)、傾向的な変化はあまりみられないが、6万円未満の極めて低い層の割合(男女計で11.9%→13.3%)がやや上昇しているとみられる³⁶。このことは、男性(11.3%→16.2%)でより顕著であるが、女性(12.0%→13.6%)でもみられている。

カテゴリによる結果を階級値によって数値化した上で平均賃金額を試算した結果をみると(図表の脚注参照)³⁷、男女計で11万円程度、男性14万円程度、女性10万円程度ではば推移している。平均的にみた限り、パートの賃金にはこの間に大きな変化はなかったことが窺われる。

図表3-2-3 パートタイム労働者の賃金総額(各年9月)階級別構成比(従業員調査/公表データ)



(注) 階級値(両端を3万円及び70万円と設定)から算定される平均額は、次のとおりと試算される。

(単位: 万円)

	男女計	男性	女性
平成15年	10.9	13.2	10.4
平成19年	10.9	14.2	9.7
平成22年	11.4	13.9	10.4

³⁶ この動きの背景には、労働時間のより短いパートの割合の増加がある。ちなみに、週20時間未満の割合をみると、男女計で平成15年の18.8%から同22年には24.2%に上昇している。(ただしデータは、平成15年は所定労働時間、22年は総実労働時間である。)

³⁷ 両端については、「4万円未満」は3万円と、「50万円以上」は70万円として計算している。

2. データの検討ーパートタイム労働者に関する個票再集計・分析のための予備的確認ー

以上のような公表データによる概観を踏まえながら、改正パート労働法の内容を踏まえつつ「厚生労働省多様化調査」個票の再集計・分析を行うこととしたい。ここでは、その準備として、基礎となる事項や前もって踏まえておくべき事項を提示し、検討しておきたい。

（比較対象となり得る形態の従業員としての契約社員）

改正パート労働法における均等・均衡処遇は、所定労働時間が短い「短時間労働者」と「通常の労働者」との間での処遇の比較が基礎となっている。この場合、「通常の労働者」とはいわゆる「正社員」である必要は必ずしもなく、通常の所定労働時間の労働者いわゆるフルタイム労働者であれば比較対象たり得ると考えられる。したがって、比較対象の労働者としては、正社員はもとより契約社員も考えることができる。そこで、「従業員調査」データによってこれら3つの形態の従業員の労働時間をみたものが図表3-2-4である。本来であればこの場合、所定労働時間をみるべきではあるが、平成22年調査では週の総実労働時間のみしか調査されていない。そのため、図表3-2-4では平成15年調査についてその脚注に示したような方法で総実労働時間に変換したうえで、総実労働時間の分布を掲げている。また、前節でみたように高齢期については別途考慮すべきことがあるため、20～59歳に限って集計したものである。これをみると、35～40時間を境にして、正社員と契約社員とはそれ以上の労働時間の人が多くを占め、一方、パートはそれ以下の労働時間の人が多くを占めていることがわかる。正社員に比べて契約社員には、女性を中心として、パートと同様の短時間の人も相対的に多くはなっているものの総じてその程度は小さく、契約社員もパートの比較対象としてみることもできるといえる³⁸。

図表3-2-4 9月月末1週間の総実労働時間(平成15年は試算値)(20～59歳)

			(%)										
			計	20時間未満	20-25時間 未満	25-30時間 未満	30-35時間 未満	35-40時間 未満	40-45時間 未満	45-50時間 未満	50-55時間 未満	60時間以上	未詳
男女計	平成15年	正社員	100.0	0.0	0.0	0.0	0.5	13.8	36.4	21.3	20.7	7.4	—
		契約社員	100.0	5.2	3.0	3.6	2.6	14.2	35.9	15.8	13.6	6.0	—
		パートタイム労働者	100.0	13.1	15.2	12.8	21.3	22.6	9.1	4.1	1.4	0.5	—
	平成22年	正社員	100.0	0.5	0.6	0.8	2.7	20.0	33.2	20.9	13.4	7.1	0.8
		契約社員	100.0	3.7	1.5	1.7	7.3	28.4	31.6	14.1	7.1	3.5	1.0
		パートタイム労働者	100.0	21.7	17.5	14.6	14.0	17.0	8.6	1.7	1.7	2.2	0.9
男性	平成15年	正社員	100.0	0.0	0.0	0.0	0.3	11.1	30.6	24.7	24.6	8.7	—
		契約社員	100.0	3.9	2.6	0.8	2.3	8.1	34.4	16.8	19.1	12.1	—
		パートタイム労働者	100.0	10.9	15.0	2.2	18.6	37.3	7.0	2.9	5.7	0.4	—
	平成22年	正社員	100.0	0.5	0.6	0.5	2.1	16.6	30.8	23.6	15.6	9.1	0.8
		契約社員	100.0	3.0	1.0	1.1	4.1	21.2	34.2	18.2	9.7	6.1	1.4
		パートタイム労働者	100.0	20.7	9.9	8.0	8.9	23.0	16.6	3.9	2.8	5.8	0.5
女性	平成15年	正社員	100.0	0.0	0.0	0.0	0.7	18.3	46.2	15.4	14.0	5.4	—
		契約社員	100.0	6.2	3.2	5.6	2.9	18.7	37.0	15.1	9.7	1.6	—
		パートタイム労働者	100.0	13.5	15.3	14.6	21.7	20.0	9.5	4.3	0.6	0.5	—
	平成22年	正社員	100.0	0.7	0.8	1.5	4.3	28.4	39.3	14.1	7.9	2.0	1.0
		契約社員	100.0	4.3	1.9	2.2	9.8	34.2	29.5	10.9	5.1	1.5	0.7
		パートタイム労働者	100.0	22.0	19.5	16.4	15.4	15.4	6.4	1.1	1.4	1.3	1.1

(注) 平成15年調査については、1週の所定労働時間数に調査年9月の最後の1週間における実際の残業時間を加えてのものである。

³⁸ 契約社員については、データの再集計・分析に当たって、総実労働時間数の長い人のみに限ることも考えられるが、上述のように大勢に影響はあまりないと考えられることや、平成19年調査では労働時間に関して調査されておらずそうした操作ができないことから、そうした限定はつけないことにした。

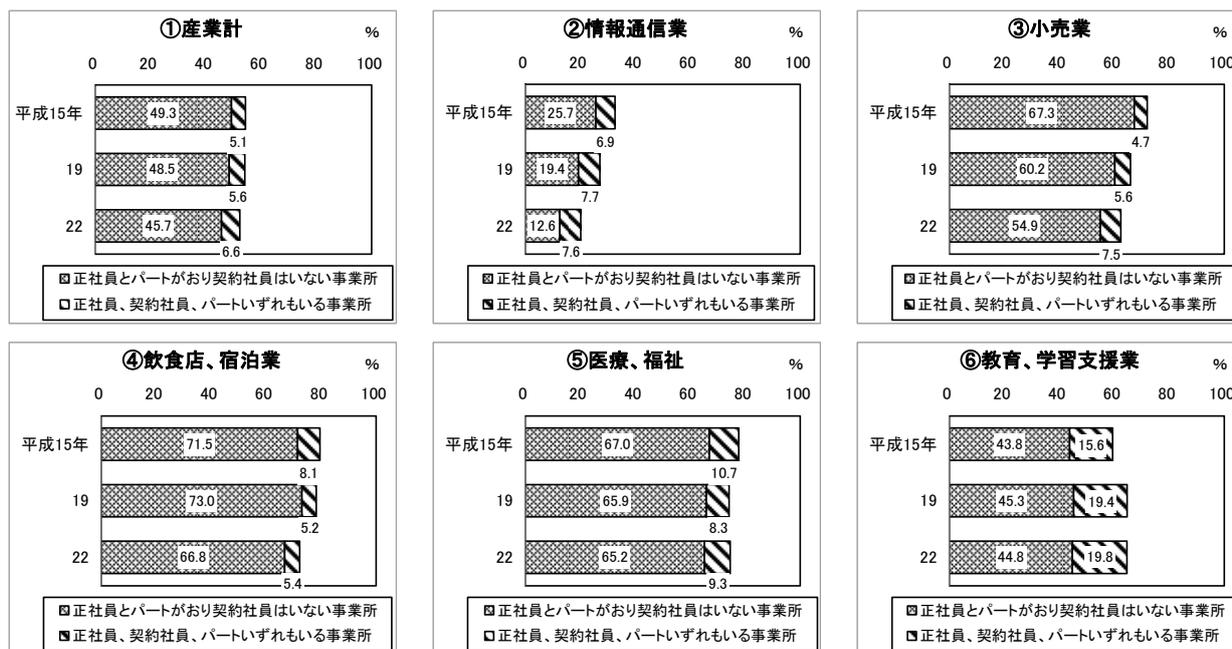
(パートと正社員・契約社員とがいる事業所)

このようにしたとき、つぎに、再集計・分析は、パートとともに比較対象となる労働者としての正社員や契約社員が働いている事業所を対象とすることが必要になる。そこで、予備的な検討として、そうした事業所の動向を確認しておきたい。

図表3-2-5は、パートと正社員とがいて契約社員がいない事業所（以下「2形態事業所」という。）及びパート、正社員、契約社員の3つの形態ともにいる事業所（以下「3形態事業所」という。）それぞれの割合を示したものである。産業計でみると「2形態事業所」の割合は、平成15年の49.3%から平成22年の45.7%へと低下しており、特に平成19年から22年にかけての低下が相対的に大きくなっている。一方、「3形態事業所」の割合は、水準は低いものの同時期に5.1%から6.6%へと上昇傾向を示している。5つの主要産業についてみると、「2形態事業所」の割合は「教育・学習支援業」でほぼ横ばいで推移しているほかは、他の産業では低下がみられている。とりわけ「小売業」と「情報通信業」では12~13%ポイントの低下となっている。一方、「3形態事業所」の割合は、「飲食店・宿泊業」や「医療・福祉」で低下しているほかは、他の産業では上昇しており、「教育・学習支援業」と「小売業」で相対的に大きな上昇となっている。

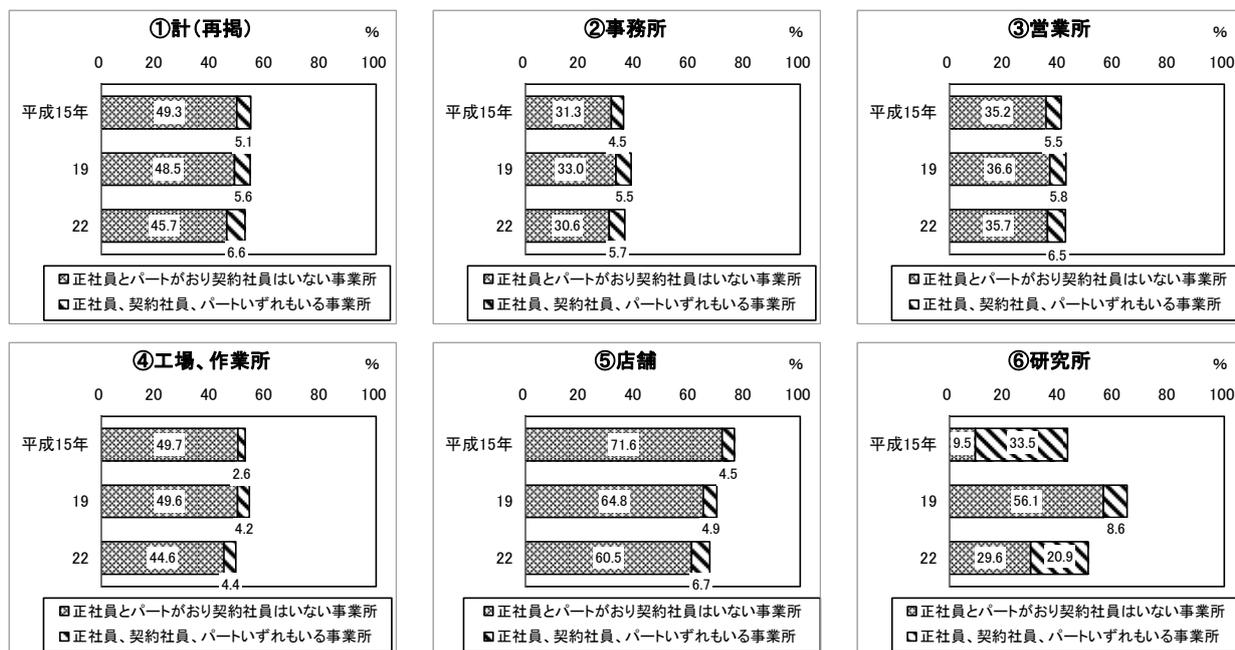
つぎに、事業所の形態別にみたものが、図表3-2-6である。形態別にみると、「研究所」を除き各形態とも、「2形態事業所」の割合は低下ないしせいぜい横ばいであるのに対して、「3形態事業所」の割合は、水準は様々であるが、総じて上昇傾向となっている。とりわけ、他の形態に比べてパートと正社員・契約社員とがいる事業所の割合が高い「店舗」をみると、

図表3-2-5 正社員、パートタイム労働者及び契約社員のいる事業所の割合／産業別



(注)「飲食店、宿泊業」の平成22年は、「宿泊業、飲食サービス業」である。

図表3-2-6 正社員、パートタイム労働者及び契約社員のいる事業所の割合／事業所形態別



「2形態事業所」の割合が平成15年の71.6%から同22年の60.5%へとかなり低下している一方、「3形態事業所」の割合は4.5%から6.7%へと上昇している。

以上の結果から、改正パート労働法を念頭ににしたときのパートの比較対象とする形態は、正社員が中心ではあるが、それとともに契約社員にも注目すべきものといえる。このため、「2形態事業所」及び「3形態事業所」に分けて集計した結果を検討することとしたい。前者では正社員との比較が注目され、後者では正社員と併せて契約社員との比較もまた注目される。また、「3形態事業所」の割合にかなり上昇がみられている層として、産業では「小売業」、事業所形態では「店舗」に着目した集計も行った³⁹。

3. 個票再集計・分析結果

(1) 「2形態事業所」「3形態事業所」別にみたパートタイム労働者の活用理由

事業所がパートタイム労働者を活用する理由を「2形態事業所」、「3形態事業所」別にみたものが図表3-2-7である。先にみた公表データによる事業所計では、「1日、週のうちの仕事の繁閑に対応するため」（以下「時間帯・曜日の繁閑対応」という。）や「正社員を重要業務に特化させるため」（以下「正社員業務特化」という。）にやや大きな上昇がみられていたが、「2形態事業所」や「3形態事業所」でも同様の傾向が示されている。その中で、「3形態事業所」では「正社員業務特化」を挙げる事業所の割合が平成19年から22年にかけて大きく上昇（11.4%→24.5%）しているのが目立っている。一方、「時間帯・曜日の繁閑対応」

³⁹ ただし、そこまでの多重集計では安定した結果とは必ずしも考えられないものもみられるので、留意が必要である。

の割合は、平成19年から22年にかけて「2形態事業所」では上昇している（35.0%→41.1%）のに対して、「3形態事業所」ではやや低下している（38.4%→36.7%）。こうした動きは、小売業や店舗でより明確に示されている。なお、「時間帯・曜日の繁閑対応」については、「3形態事業所」において平成15年から19年にかけての上昇が大きかったことの反動という面もあるものと考えられる。こうした「正社員業務特化」理由を挙げる事業所の割合の上昇は、一部には、パート労働法による均等・均衡待遇規定への対応としていわゆる「業務分離」の対応としての動きであったとも考えられ、注目したい⁴⁰。

図表3-2-7 事業所のパートタイム労働者の活用理由の推移（複数回答）

		計	正社員を確保できないため	正社員を重要業務に特化させるため	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	景気変動に応じて雇用量を調節するため	長い営業時間に対応するため	1日、週の仕事の繁忙期に対応するため	臨時・季節的業務量の増加に対応するため	賃金節約のため	賃金以外の労務コストの節約のため	高齢者の再雇用対策のため	正社員の育児・介護休業対策の代替のため	その他	
計	正社員、パートがいて契約社員はいない事業所（「2形態事業所」）	平成15年	1000	11.5	13.2	9.6	11.3	23.0	19.3	34.6	14.9	52.8	22.9	6.0	2.1	2.5
		19	1000	17.3	16.0	13.1	11.5	18.1	20.5	35.0	14.3	37.5	18.2	8.6	1.5	10.0
		22	1000	15.3	17.3	13.5	11.8	23.0	23.1	41.1	19.0	46.7	31.1	10.1	5.3	7.2
	正社員、契約社員、パートいずれもいる事業所（「3形態事業所」）	平成15年	1000	10.2	10.2	14.1	11.9	19.9	16.0	24.5	14.6	51.9	23.0	7.5	2.1	1.4
		19	1000	10.5	11.4	7.1	8.4	14.3	15.6	38.4	14.0	42.2	30.0	3.3	2.6	6.1
		22	1000	15.1	24.5	12.3	11.3	20.6	18.7	36.7	17.2	49.5	25.7	12.9	6.4	3.7
小売業	正社員、パートがいて契約社員はいない事業所（「2形態事業所」）	平成15年	1000	11.5	12.6	7.7	11.9	18.6	34.0	39.4	13.8	56.8	23.6	6.4	1.6	1.6
		19	1000	16.8	21.6	13.3	12.9	19.1	40.1	32.0	11.3	36.6	15.9	8.2	1.0	10.2
		22	1000	14.8	19.9	12.7	7.3	21.2	45.8	41.6	22.2	60.0	41.3	7.6	5.7	4.0
	正社員、契約社員、パートいずれもいる事業所（「3形態事業所」）	平成15年	1000	13.5	4.0	4.0	13.7	32.5	22.9	8.3	26.2	76.8	23.1	3.7	0.3	0.0
		19	1000	16.1	8.3	3.3	12.2	4.2	26.1	47.6	12.9	43.6	38.4	1.1	1.0	12.8
		22	1000	13.3	30.2	4.0	8.2	15.8	18.7	26.3	3.9	66.8	31.2	13.9	3.9	1.1
店舗	正社員、パートがいて契約社員はいない事業所（「2形態事業所」）	平成15年	1000	13.5	14.7	5.3	13.3	24.9	34.9	41.7	11.8	56.3	23.2	4.8	1.8	1.3
		19	1000	18.6	18.8	9.4	12.4	22.7	40.6	42.9	13.8	37.1	16.7	4.3	0.9	6.9
		22	1000	17.6	19.9	7.7	11.3	27.4	43.4	51.5	22.5	54.6	35.7	5.8	4.6	4.0
	正社員、契約社員、パートいずれもいる事業所（「3形態事業所」）	平成15年	1000	23.7	8.3	3.9	3.0	20.9	38.9	23.8	14.2	70.7	30.3	10.2	0.3	0.0
		19	1000	10.4	10.1	2.9	15.2	18.9	42.8	47.8	13.4	33.2	36.4	2.2	1.0	2.9
		22	1000	17.0	23.3	6.3	10.4	19.7	26.2	39.3	15.0	62.2	28.5	12.7	4.5	3.9

（注）平成15年及び同19年調査は3つまでの複数回答であり、平成22年調査は上限なしの複数回答である。

（2）「2形態事業所」「3形態事業所」別にみたパートタイム労働者への制度適用状況

各種制度のパートタイム労働者への適用状況について、「事業所調査」データにより「2形態事業所」、「3形態事業所」別にみたものが図表3-2-8である。調査されている制度のうち、適用対象の要件が法定されている雇用保険や健康・年金保険は掲出を省略している。表の見方の説明も兼ねて平成22年における「福利厚生施設等の利用」（表のデータ欄の左下）をみると、「2形態事業所」において正社員に適用があるとする事業所が28.3%あり、そのうちパートにも適用がある事業所が63.4%となっている。「3形態事業所」においては、正社員に適用ありが52.4%、そのうちパートにも適用ありが52.8%であり、また、契約社員に適用ありは43.1%であり、そのうちパートにも適用ありが63.1%となっている。

図表3-2-8を総じてみると、最初の3つの制度、「企業年金」、「退職金制度」及び「財形制度」については契約社員やパートへの適用割合が低く、経年的にもあまり変化がみられ

⁴⁰ なお、これには別の観点からも考える必要があると思われる。すなわち、「2形態事業所」の割合の低下と「3形態事業所」の割合の上昇が生じる中で、パートの活用理由として「正社員業務特化」や「時間帯・曜日の繁閑対応」が増大しているということを考えれば、そうした動機を持つ事業所が契約社員形態の従業員もより多く活用し始めたという視点である。事業目的に沿って正社員、パートに加え契約社員といった多様な形態の従業員を活用しようという動きとして捉える視点である。ただし、「3形態事業所」について契約社員の活用理由を集計してみたが、契約社員の活用理由としてこれら二つの理由を挙げる割合が上昇してはいなかった。

図表3-2-8 正社員、契約社員と比較したパートタイム労働者への制度適用状況 <事業所調査データ>

(%)

	比較対象	企業年金		退職金制度		財形制度		賞与支給制度	
		正社員・契約社員に適用のある事業所の割合	パートにも適用あり	正社員・契約社員に適用のある事業所の割合	パートにも適用あり	正社員・契約社員に適用のある事業所の割合	パートにも適用あり	正社員・契約社員に適用のある事業所の割合	パートにも適用あり
平成15年	正社員、パートがいて契約社員はいない事業所	正社員	(17.2) 100.0 17.8	(60.0) 100.0 12.8	(28.7) 100.0 22.3	(76.8) 100.0 48.5			
	正社員、契約社員、パートいずれもいる事業所	正社員	(26.4) 100.0 17.0	(72.0) 100.0 6.1	(46.2) 100.0 15.0	(88.2) 100.0 43.8			
		契約社員	(7.5) 100.0 56.9	(13.8) 100.0 25.7	(19.0) 100.0 27.9	(53.8) 100.0 51.7			
平成19年	正社員、パートがいて契約社員はいない事業所	正社員	(17.6) 100.0 9.9	(59.2) 100.0 11.1	(28.1) 100.0 28.1	(76.8) 100.0 46.6			
	正社員、契約社員、パートいずれもいる事業所	正社員	(32.3) 100.0 9.1	(81.1) 100.0 7.5	(50.6) 100.0 11.0	(89.3) 100.0 31.6			
		契約社員	(8.7) 100.0 19.6	(16.8) 100.0 16.7	(20.6) 100.0 23.7	(60.6) 100.0 38.5			
平成22年	正社員、パートがいて契約社員はいない事業所	正社員	(14.0) 100.0 10.9	(51.3) 100.0 11.6	(25.6) 100.0 24.7	(59.5) 100.0 44.2			
	正社員、契約社員、パートいずれもいる事業所	正社員	(26.0) 100.0 8.2	(71.3) 100.0 5.3	(45.0) 100.0 13.8	(74.2) 100.0 33.1			
		契約社員	(8.3) 100.0 26.1	(11.0) 100.0 20.5	(15.1) 100.0 26.6	(43.8) 100.0 46.2			
	比較対象	福利厚生施設等の利用		社内教育訓練		自己啓発援助制度		昇進・昇格	
		正社員・契約社員に適用のある事業所の割合	パートにも適用あり	正社員・契約社員に適用のある事業所の割合	パートにも適用あり	正社員・契約社員に適用のある事業所の割合	パートにも適用あり	正社員・契約社員に適用のある事業所の割合	パートにも適用あり
平成15年	正社員、パートがいて契約社員はいない事業所	正社員	(32.9) 100.0 60.2	(41.2) 100.0 56.0	(18.6) 100.0 29.0	(53.0) 100.0 25.6			
	正社員、契約社員、パートいずれもいる事業所	正社員	(60.0) 100.0 54.3	(63.0) 100.0 46.5	(36.5) 100.0 26.0	(75.6) 100.0 18.1			
		契約社員	(46.5) 100.0 59.2	(41.2) 100.0 62.0	(19.9) 100.0 40.6	(26.0) 100.0 42.9			
平成19年	正社員、パートがいて契約社員はいない事業所	正社員	(33.1) 100.0 66.4	(43.3) 100.0 56.7	(21.7) 100.0 36.0	(57.1) 100.0 27.2			
	正社員、契約社員、パートいずれもいる事業所	正社員	(58.2) 100.0 63.3	(66.1) 100.0 59.5	(44.3) 100.0 40.5	(80.4) 100.0 23.3			
		契約社員	(49.7) 100.0 69.0	(48.9) 100.0 69.3	(27.9) 100.0 58.0	(29.1) 100.0 57.4			
平成22年	正社員、パートがいて契約社員はいない事業所	正社員	(28.3) 100.0 63.4	(38.9) 100.0 61.5	(19.8) 100.0 43.3	(47.1) 100.0 26.1			
	正社員、契約社員、パートいずれもいる事業所	正社員	(52.4) 100.0 52.8	(59.5) 100.0 56.0	(35.1) 100.0 41.0	(66.6) 100.0 21.3			
		契約社員	(43.1) 100.0 63.1	(48.5) 100.0 65.9	(24.7) 100.0 57.4	(25.9) 100.0 50.6			

(注) 1. () 内の数値は当該比較対象の形態（正社員又は契約社員）に当該制度を適用している事業所の割合である。

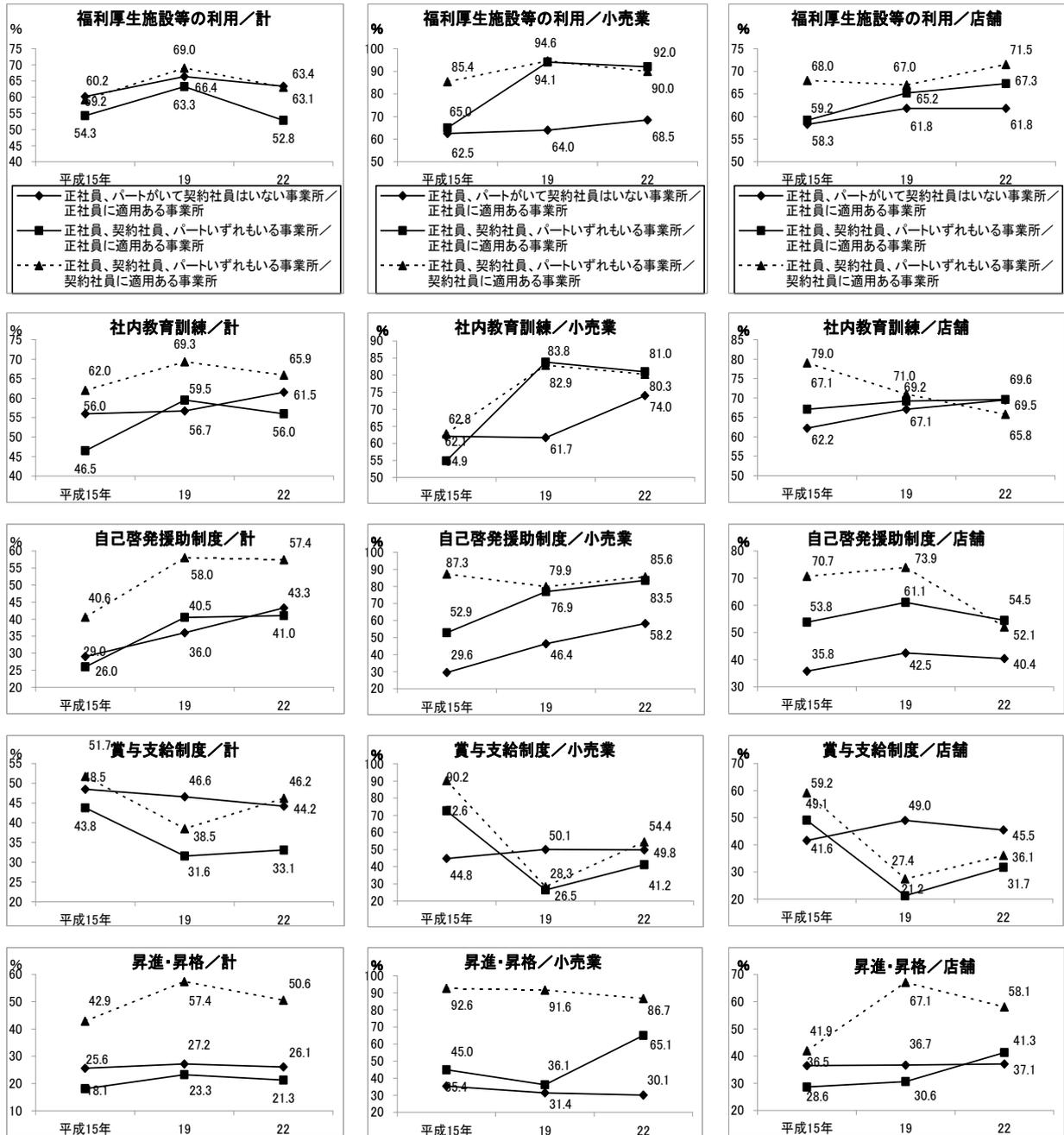
2. 「パートにも適用あり」の数値は、当該比較対象の形態の社員に制度を適用している事業所で、パートタイム労働者にも適用している事業所の割合である。

ていない。そこで、これら3つの制度を除いた5つの制度について、正社員又は契約社員に当該制度の適用がある事業所でパートにも適用のある事業所の割合の推移をグラフにしたのが図表3-2-9である。この割合は、概していえば、正社員又は契約社員を対照としたときの制度適用に関するパートの均等・均衡度をマクロ的に示した指標と考えることができる。グラフで「◆」を実線で結んだものが「2形態事業所」における正社員を対照としたときの、「■」を実線で結んだものが「3形態事業所」における正社員を対照としたときの、「▲」を点線で結んだものが「3形態事業所」における契約社員を対照としたときの、それぞれ当該割合の推移である。

まず、図表の左側の列である該当する事業所の全体をみると、次のような点が指摘できる。

- ①総じて、「2形態事業所」において正社員を対照とした割合に比べ「3形態事業所」における正社員を対照とした割合の水準は低くなっているが、「3形態事業所」における契約社員を対照とした割合は「2形態事業所」において正社員を対照とした割合よりも高くなっている場合が多い。
- ②その中で、「社内教育訓練」や「自己啓発援助制度」では、正社員を対照とした割合が「2形態事業所」と「3形態事業所」とでほぼ同様の水準となっている。
- ③また、「福利厚生施設等の利用」や「賞与支給制度」では、「3形態事業所」における契約社員を対照とした割合と「2形態事業所」において正社員を対照とした割合とがほぼ同水準となっている。

図表3-2-9 正社員、契約社員の制度適用のある事業所におけるパートタイム労働者への制度適用状況
 <事業所調査データ>



(注) 各グラフの目盛りが異なることに留意されたい。

④経年的に割合が上昇傾向にあるとみられるのは「自己啓発援助制度」であり、また「社内教育訓練」でも上昇傾向がややみられている。

⑤「賞与支給制度」ではどちらかといえばやや低下傾向がみられ、また、「昇進・昇格」では正社員を対照とした割合はほぼ横ばいである一方で、「3形態事業所」の契約社員を対照とした割合には上昇傾向がややみられる。

以上のように、能力開発に関連した制度について正社員を対照とした割合に上昇傾向がみ

られる一方で、その他の制度では特段の上昇はみられていない。その中で、「3形態事業所」では、「昇進・昇格」などで契約社員を対照とした均等・均衡待遇と思われる動きがみられている。

（小売業－制度適用の進展）

つぎに小売業（図表3-2-9の中央の列のグラフ）についてみてみよう。概観したとき、左の列の該当事業所計よりも割合の水準が総じて高く、また、経年的にもかなり上昇しているグラフが多いことが目につく。とりわけ、「3形態事業所」で契約社員を対照とした割合では、一部の制度を除き80～90%程度となっている。

経年的にかなりの上昇がみられているものには、平成15年から19年にかけての「福利厚生施設の利用等」（65.0%→94.1%）、「社内教育訓練」（54.9%→83.8%）及び「自己啓発援助制度」（52.9%→76.9%）と、平成19年から22年にかけての「昇進・昇格」（36.1%→65.1%）で、「3形態事業所」の正社員を対照とした割合においてみられており、それらでは、もともと高かった契約社員を対照とした割合の水準に追いつくともいえるような動きとなっている。このように、小売業において「3形態事業所」を中心にパートへの制度適用が一定程度進展したことが窺われる。ただし、小売業にあっても「賞与支給制度」については進展がみられていない。

とはいえ、こうした小売業での制度適用の進展がみられる一方で、事業所形態が「店舗」である事業所についてみると（図表3-2-9の右側の列のグラフ）、小売業でみたときに比べてはかばかしい進展はみられていない。小売業での制度適用の進展は、必ずしも現場の店舗事業所について生じているわけではないといえることができる⁴¹。

（従業員調査データでみたパートへの制度適用状況）

上述は「事業所調査」のデータによって制度適用の状況をみたものであるが、ここでは「従業員調査」のデータによって従業員の側からみた制度適用の状況をみておこう⁴²。なお、集計対象は20～59歳の従業員に限っている。

集計結果を示した図表3-2-10をみると、パートでは「福利厚生施設等の利用」を挙げると割合が上昇傾向にあることが、「2形態事業所」、「3形態事業所」とも確認できる。また、「自己啓発援助制度」も「2形態事業所」において上昇傾向がみられるが、水準は小さい。

（正社員への転換制度の進展）

適用される制度としては、上述のほか「正社員への転換制度」についても注目される⁴³。

正社員への転換制度は、上述の制度のように正社員への適用状況と比較する性質のもので

⁴¹ ここでの「店舗」の集計は、小売業はもとより産業を限定したものではない。とはいえ、「店舗」の太宗は小売業の店舗が占めているので、このようにいうことができる。ちなみに、小売業に限った「店舗」について集計してみたが、水準に変化はあるものの、推移の傾向に変わりはないことを確認している。

⁴² 「2形態事業所」や「3形態事業所」の区分は「従業員調査」のみでは把握できないので、正確に言えば両調査をマッチングしたデータによって集計したものである。

⁴³ パート労働法においても、短時間労働者が通常の労働者へ転換するための機会の提供等を事業主に求めている。（法第12条）

図表3-2-10 正社員、契約社員及びパートタイム労働者の各種制度が適用されている割合(20~59歳)

<従業員調査データ>

(複数回答、%)

			計	雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制度	福利厚生施設等の利用	自己啓発援助制度
計	正社員	平成15年	100.0	99.9	99.7	99.4	34.5	76.0	47.2	83.3	49.6	28.2
		19	100.0	99.2	99.7	98.7	30.2	78.7	44.0	85.3	51.2	34.8
		22	100.0	99.9	99.9	99.9	31.6	79.8	44.9	85.0	53.0	32.6
	契約社員	平成15年	100.0	90.8	87.8	83.2	7.7	17.4	14.3	53.5	41.5	13.4
		19	100.0	92.6	93.0	90.4	6.7	13.8	10.8	53.6	38.2	16.1
		22	100.0	90.3	92.9	89.6	5.7	14.0	12.2	50.9	39.7	16.2
	パートタイム労働者	平成15年	100.0	84.6	54.7	52.0	6.4	8.9	4.6	42.4	14.7	6.1
		19	100.0	75.7	41.5	40.6	3.4	7.9	6.0	43.6	22.8	6.9
		22	100.0	69.6	44.4	42.6	3.0	6.7	3.8	32.9	21.6	7.6
正社員とパートが いて契約社員の いない事業所の 従業員	正社員	平成15年	100.0	100.0	99.9	99.7	26.0	74.7	42.5	85.9	43.7	21.4
		19	100.0	99.2	99.9	98.2	25.2	75.9	36.6	85.5	42.5	27.0
		22	100.0	99.9	99.9	99.9	23.7	75.4	39.4	83.2	44.3	24.9
	パートタイム労働者	平成15年	100.0	82.6	53.8	51.0	5.4	8.7	4.4	44.4	14.7	5.5
		19	100.0	75.1	40.5	40.9	3.9	9.4	7.5	46.1	24.4	7.6
		22	100.0	69.6	44.1	42.4	3.3	6.8	4.2	32.3	22.3	8.2
正社員・パート・ 契約社員いずれ もいる事業所の 従業員	正社員	平成15年	100.0	100.0	100.0	99.6	39.0	86.0	62.2	89.2	66.3	36.1
		19	100.0	98.4	99.9	99.1	36.8	79.1	52.5	83.5	65.5	45.4
		22	100.0	100.0	100.0	100.0	38.7	87.4	56.5	90.6	69.5	44.0
	契約社員	平成15年	100.0	90.0	87.4	85.4	8.5	18.6	16.3	54.0	41.7	15.0
		19	100.0	93.3	93.4	91.4	5.8	12.0	9.5	56.7	35.9	13.8
		22	100.0	92.3	94.0	89.9	4.7	13.3	14.3	55.2	42.0	17.6
	パートタイム労働者	平成15年	100.0	92.1	56.7	55.1	12.6	8.7	6.5	37.9	14.4	10.4
		19	100.0	92.7	34.8	34.7	3.0	4.6	2.0	32.7	25.3	6.4
		22	100.0	81.6	52.2	50.3	2.4	5.2	3.8	34.4	20.6	8.1

図表3-2-11 パートタイム労働者に正社員転換制度の適用がある事業所の割合の推移

<事業所調査データ>

(%)

		計			産業/小売業			事業所形態/店舗		
		平成15年	19	22	平成15年	19	22	平成15年	19	22
正社員、パートがいて契約社員 はいない事業所		28.4	34.4	31.7	35.8	37.0	36.9	32.8	41.2	38.4
正社員、契約 社員、パート いずれもいる 事業所		19.5	32.4	29.5	16.9	53.6	46.8	8.1	40.8	33.8
契約社員に転換制 度のある事業所		36.7	49.0	47.0	39.1	71.8	86.1	29.3	52.6	51.3
契約社員に転換制 度のない事業所		10.3	13.8	19.7	2.1	15.6	29.0	0.6	15.9	24.1

(注) 平成22年調査においては、「フルタイム正社員への転換制度」として調査されている。

はないので、「2形態事業所」ではパートへの制度適用状況のみ、「3形態事業所」ではそれとともに契約社員へ転換制度がある事業所とない事業所に分けて集計した。その結果は、図表3-2-11のとおりである。

これをみると、テンポの違いはあるものの総じて、パートへの転換制度のある事業所の割合には上昇傾向がみられている。とりわけ、「3形態事業所」のうち契約社員に転換制度のある事業所において、平成15年から19年にかけてかなり大きく上昇し、平成22年でもその水準をほぼ維持している。それは、小売業の事業所で特に顕著にみられており、契約社員に転換制度のある事業所では、平成22年において9割近くにパートへの正社員転換制度の適用があるに至っている⁴⁴。

⁴⁴ 調査からはなんともいえないが、契約社員に転換制度がある事業所の少なくない部分では、パートから契約社員を経由した正社員への転換制度となっていることが考えられる。なお、制度のある事業所が増えることと実際に正社員転換したケースの多さとは、関連するであろうが、別の問題であることには留意する必要がある。

(3) パートタイム労働者の賃金と正社員・契約社員との比較

つぎに、賃金についてみていくこととしたい。パートの賃金をみるときは、人によって労働時間にかかなりの違いがあることから、まずもって時間当たりの賃金に注目する必要がある。とりわけ、正社員等との比較を行おうとする場合はなおさらである。とはいえ、今回特別集計の対象としている3回の「厚生労働省多様化調査」では、上述のように、調査月（9月）の賃金総額については毎回同様の形式で継続して調査されているものの、賃金の内訳や労働時間についてはそれぞれの調査年で異なる項目が調査されており、統一的な取扱いが困難な状況にある。そこで、まずは、継続的に調査され貴重なデータとなっている各調査月の賃金総額の状況をみるとともに、労働時間が調査されている平成15年と22年については、それぞれのデータを考慮し、総実労働時間を試算したうえで前者を後者で割って得られる1時間当たり賃金額を用いて分析を行うこととした⁴⁵。

(単純な平均賃金)

「2形態事業所」、「3形態事業所」の別に、年齢階級別に正社員、契約社員及びパートの平均を計算した結果をみたものが、図表3-2-12である。ここまで多重の細かい区分になれば、該当するケースがない区分（セル）もあるなど、男性のパートを中心として参考程度にとどめるべき部分も少なくないが、その点を留意しつつみると、次のような点を指摘することができる。

- ①たとえば平成22年について正社員の年齢計・賃金総額をみると、「2形態事業所」では男性が34.6万円、女性が23.8万円であるのに対して、「3形態事業所」ではそれぞれ37.1万円、26.1万円となっており、「3形態事業所」の方が高くなっている。年齢別にみても総じて同様であり、「2形態事業所」より「3形態事業所」の賃金水準が高いといえる。これは、前者より後者の方で企業規模が大きいところが相対的に多いことが一つの背景となっていることが考えられる⁴⁶。
- ②男性パートの賃金を比較すると、たとえば平成22年について年齢計・賃金総額をみると、「2形態事業所」では16.3万円、「3形態事業所」では13.8万円と前者の方が高くなっているが、1時間当たり賃金ではそれぞれ1,220円、1,190円と大きな違いはみられていない。

⁴⁵ この方法には、カテゴリで調査されたものの階級値を使って演算していることをはじめとして、もとより様々な留意が求められることはいうまでもない。いくつか挙げれば、まずは所定外労働に係る留意点がある。すなわち、所定外労働を行った場合は割増賃金が支給されるため、その時間が長くなるほど計算上の時間当たり賃金は増加する。所定外労働時間は、一般に景気の良いときには相対的に長くなる傾向がある。したがって、所定外労働を行うことが多い正社員等の時間当たり賃金は、景気の良いときには相対的に高く計算される傾向をもつ。また、たとえば年休の影響も留意する必要がある。正社員等が年休を取得したときは実労働時間を少なくさせる一方、賃金額には大きな影響を及ぼさない。したがって、これも正社員等の時間当たり賃金を相対的に高く計算させる傾向をもつ。さらには、年休に限らず、年々の曜日の違いによって休日（労働日）の日数変動することも同様の影響を及ぼす可能性もある。こうした留意すべき点が、以下の計算結果にどのような影響を与えているかはなんともしないが、いずれにしても一定の幅をもってみる必要がある。

⁴⁶ より多様な形態の従業員がいることから、規模の相対的な大きさを推測することができるが、企業規模とのクロス集計によっても確認されている。

図表3-2-12 正社員、契約社員及びパートタイム労働者の平均賃金額の推移(20~59歳)
 <階級値を用いた試算結果><従業員調査データ>

			男性					女性				
			調査年9月の賃金総額(万円)			同左時間当たり賃金(百円)		調査年9月の賃金総額(万円)			同左時間当たり賃金(百円)	
			平成15年	平成19年	平成22年	平成15年	平成22年	平成15年	平成19年	平成22年	平成15年	平成22年
正社員とパート がいて契約社員 のいない事業所	正社員	計	33.2	34.5	34.6	16.4	17.8	22.0	24.4	23.8	11.5	13.3
		20~24歳	23.5	23.2	22.0	10.6	11.6	17.9	16.6	17.1	9.1	9.4
		25~29歳	24.8	25.6	24.5	11.1	12.6	18.8	21.1	19.9	10.0	11.6
		30~34歳	29.2	29.2	29.3	14.6	15.0	22.2	22.3	21.8	11.3	12.3
		35~39歳	31.8	30.8	32.9	15.1	16.5	24.5	28.9	23.8	13.4	13.2
		40~44歳	34.8	38.4	37.3	17.7	18.9	23.6	21.8	23.4	11.3	12.8
		45~49歳	41.1	35.5	39.1	21.3	20.9	25.3	25.0	25.1	13.6	13.7
		50~54歳	39.9	43.1	41.1	20.8	21.4	24.9	30.0	28.8	12.4	16.2
	55~59歳	50.3	43.2	41.5	26.3	21.1	21.6	26.6	30.7	14.0	17.3	
	パートタイム 労働者	計	14.0	14.9	16.3	10.4	12.2	10.7	9.5	10.7	9.0	10.4
		20~24歳	9.7	7.4	9.5	9.0	8.8	12.1	8.1	8.5	8.9	9.6
		25~29歳	12.7	17.7	15.3	8.5	9.9	13.6	10.4	10.9	9.5	8.1
		30~34歳	18.3	11.4	19.3	15.3	13.1	11.7	8.2	12.4	9.0	11.4
		35~39歳	22.4	14.3	21.1	13.9	15.9	9.5	7.6	10.2	9.0	10.2
40~44歳		19.6	22.5	18.6	9.5	11.9	9.0	9.5	10.0	8.2	9.3	
45~49歳		17.5	20.7	42.3	11.1	30.2	10.2	10.2	9.9	9.5	10.3	
50~54歳		15.6	12.4	19.8	12.3	14.4	9.9	11.0	11.3	8.6	12.0	
55~59歳	17.8	20.9	9.9	11.5	10.5	12.3	9.5	11.4	9.6	10.5		
正社員・パート・ 契約社員い ずれもいる事業所	正社員	計	39.8	37.6	37.1	19.5	18.7	22.9	25.7	26.1	11.8	15.6
		20~24歳	18.3	20.6	23.0	8.8	10.9	16.8	16.4	19.0	9.2	10.9
		25~29歳	29.9	23.0	24.7	16.0	13.2	20.8	20.0	21.6	10.8	12.3
		30~34歳	34.3	32.5	30.3	15.9	15.7	16.8	24.1	23.2	8.8	13.1
		35~39歳	32.0	36.8	35.4	16.3	17.2	25.4	25.3	28.2	13.9	20.4
		40~44歳	39.9	39.9	40.9	18.4	20.5	21.9	32.0	27.3	11.9	16.3
		45~49歳	46.8	47.2	46.1	24.5	22.7	30.0	30.4	32.8	13.6	17.8
		50~54歳	48.9	56.3	52.4	22.1	26.3	33.6	40.7	29.9	17.8	16.7
	55~59歳	48.6	46.3	51.6	27.5	27.0	31.8	36.1	37.9	17.9	21.9	
	契約社員	計	28.1	25.6	25.9	15.2	15.4	17.7	17.9	19.4	11.2	11.9
		20~24歳	18.3	19.3	17.8	9.8	10.1	17.1	15.9	15.7	9.4	8.7
		25~29歳	24.4	22.3	22.3	12.4	12.9	18.6	18.5	18.5	10.9	11.0
		30~34歳	28.0	24.8	25.0	15.3	14.6	18.5	18.8	18.4	11.5	11.8
		35~39歳	24.8	26.8	27.9	15.7	15.7	17.4	18.6	20.7	11.6	13.0
		40~44歳	34.2	32.0	28.7	15.4	16.6	16.1	20.1	23.3	12.0	14.3
		45~49歳	36.6	23.3	30.4	18.4	19.2	19.0	17.9	19.6	12.0	11.7
		50~54歳	31.7	32.5	28.4	18.8	16.2	14.9	16.1	18.3	11.8	11.3
	55~59歳	34.3	27.8	26.5	19.7	18.1	18.6	16.2	17.7	13.6	11.1	
	パートタイム 労働者	計	12.9	12.5	13.8	10.4	11.9	10.2	9.5	10.8	8.6	10.0
		20~24歳	11.4	10.9	12.5	10.7	9.0	11.0	11.1	10.8	8.5	8.8
		25~29歳	12.4	15.0	12.9	7.9	17.2	11.3	12.4	11.1	8.8	9.0
		30~34歳	14.9	11.2	14.6	10.7	11.0	12.3	9.8	14.1	8.7	11.0
		35~39歳	11.8	15.0	17.3	15.3	11.3	9.6	9.3	10.2	6.8	9.4
		40~44歳	31.2	33.5	14.6	17.3	16.1	9.4	8.9	10.0	10.0	9.8
45~49歳			7.3	14.0		9.7	10.1	9.4	10.6	7.8	10.5	
50~54歳		10.4	12.7	14.1	9.0	11.7	9.4	9.4	10.4	9.7	10.1	
55~59歳	16.5	9.2	14.1	10.2	8.9	8.7	10.3	11.1	7.8	10.4		

(注) 1. ケース数の少ないセルもあるので、ある程度の幅をもってみる必要のあるものもあることに留意されたい。

2. 時間当たり賃金は、それぞれのケースについて賃金総額(階級値)を総実労働時間(階級値)で除して求め、それを平均したものである。

したがって、「3形態事業所」の男性パートは「2形態事業所」のそれに比べて労働時間が相対的に短い場合が多いことが窺われる。

③女性パートについて同様にみると、平成22年の年齢計・賃金総額は、「2形態事業所」が10.7万円、「3形態事業所」が10.8万円とほぼ同じとなっており、1時間当たり賃金についてもそれぞれ1,040円、1,000円と大きな違いはない。女性パートの労働時間には、男性パートの場合ほどの違いはないことが窺われる。

④パート賃金の経年変化をみると、「2形態事業所」、「3形態事業所」とも、そして男女ともに1時間当たり賃金は上昇しており、平成15年に比べた22年の増加幅は140円~180円

程度となっている。その増加幅は、男性正社員や「3形態事業所」の男女契約社員のそれを上回っている⁴⁷。

⑤年齢階級別の賃金額、すなわち賃金カーブをみると、総じて正社員がもっとも勾配が大きく、次いで契約社員にも緩やかな勾配がみられるのに対して、パートではほぼフラットであることが確認できる。また併せて、パートも含めて男性よりも女性の方の勾配が緩やかであることも確認できる。

(賃金格差の試算結果)

図表3-2-12の時間当たり賃金のデータから、男女別に正社員又は契約社員の賃金を100としたときのパートの賃金の水準(以下「格差指数」という。)を計算し、グラフ化したのが図表3-2-13である。年齢計の格差指数をみると、「2形態事業所」において正社員に対しては、男性では平成15年の63.6から平成22年には68.7と、同女性でも77.9から78.3へとそれぞれ格差は縮小を示している。また、「3形態事業所」をみると、対正社員・男性(53.3→64.0)、対契約社員・男性(68.3→77.6)、対契約社員・女性(76.6→84.1)では格差が縮小しているのに対して、対正社員・女性(72.7→64.0)では格差は拡大している。平均的にみる限り、総じて格差縮小の動きがみられたとあってよい。しかしながら「3形態事業所」については、年齢階級別にみて男性パートのデータが安定的とはいえないところであり、総じて対正社員での格差縮小は必ずしも明確ではあるとはいえない面がある一方、対契約社員においては女性を中心に格差縮小がみられたといえる⁴⁸。

(回帰分析=関数による賃金格差の検討)

上述のような平均賃金による比較からさらに進んで、データ上の制約の下で可能な範囲で属性や条件を揃えて賃金の比較をしてみたい。そのためには、幾重にも多重クロス集計をすることがもっともシンプルかつ合目的的ではあるが、先の集計結果からもわかるように、細かくなった集計区分において確からしい結果をもたらすほどのケース数が存在しない場合が多くなる。そこで、二義的なアプローチとして、賃金額と諸々の属性・条件との間には総じて安定的な関係があると仮定し、その関係を関数として表現したうえで、関数上において属性・条件を合わせて得られる賃金額を比較するという方法が考えられる。関数として表現するということは、散布図を線グラフで表現するということであるから、一般的には回帰分析という手法を用いることとなる。しかしながら、この方法では、推定される関数の当てはまりがかなり良好でなければ、「まあまあ」であっても許容できる結果を得ることは困難であることが多い。今回も残念ながら、そのような結果を得ることはできなかった⁴⁹。そこで、さ

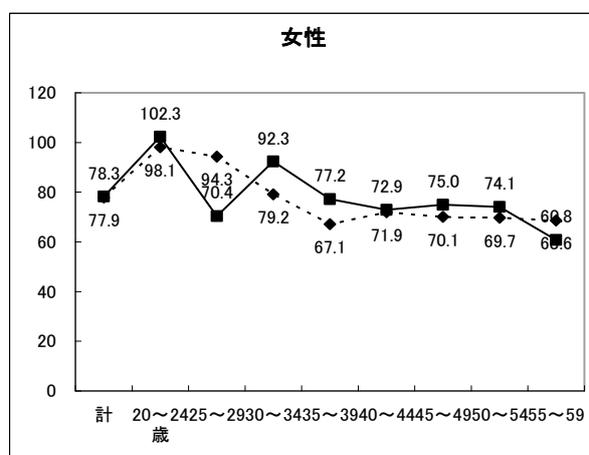
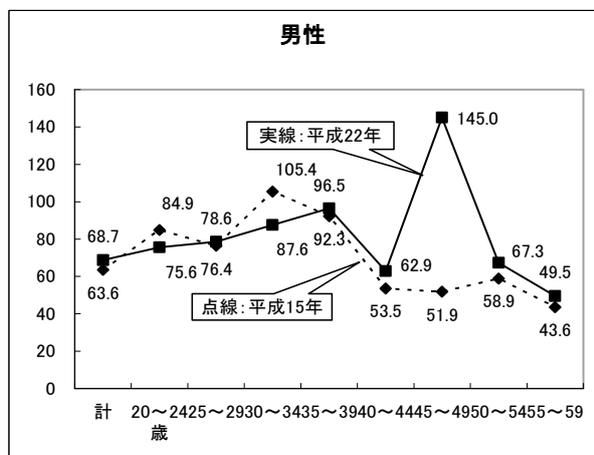
⁴⁷ これには、この間における労働組合によるパートの組織化やその賃上げの取組みも背景にあると考えられる。

⁴⁸ ここでの格差は、平均賃金どうしの比較、せいぜい年齢階級別に平均賃金どうしを比較したときの格差であって、諸々の条件を同じにした厳密な意味での格差ではない。後者の意味での格差に縮小がみられたのかどうかについては、後述のように、今回の分析では結局のところなんともいえない結果となっている。とはいえ、実際の場面においては、むしろ前者の表面的な賃金額の差の動向がかえって重要な影響を持つ面もあり、前者の意味での格差に縮小がみられているというこの結果も、重要なデータであると考えられる。

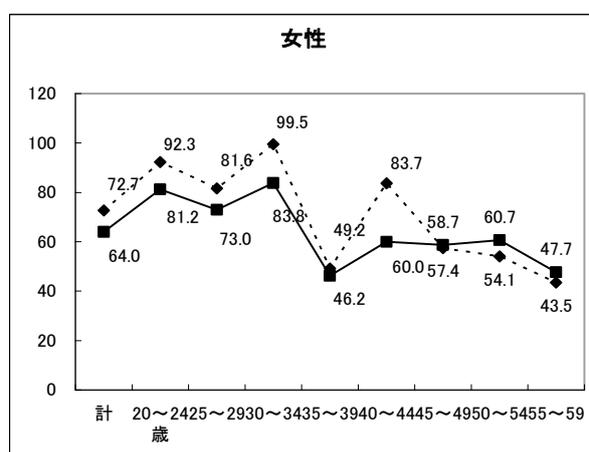
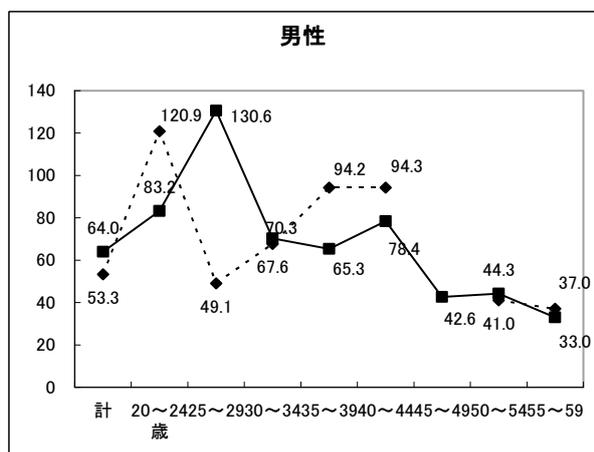
⁴⁹ 今回の取組みにおいて、この方法を意図して推定した関数の結果を後述の「補遺」で掲示している。

図表3-2-13 正社員、契約社員と比べたパートタイム労働者の平均賃金の水準(20~59歳)
 <時間当たり賃金><従業員調査データ>

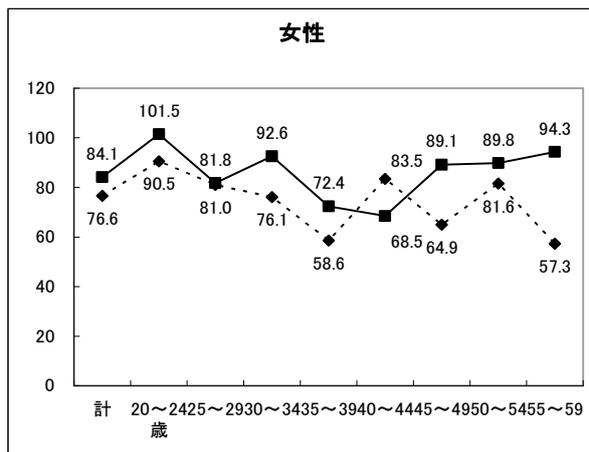
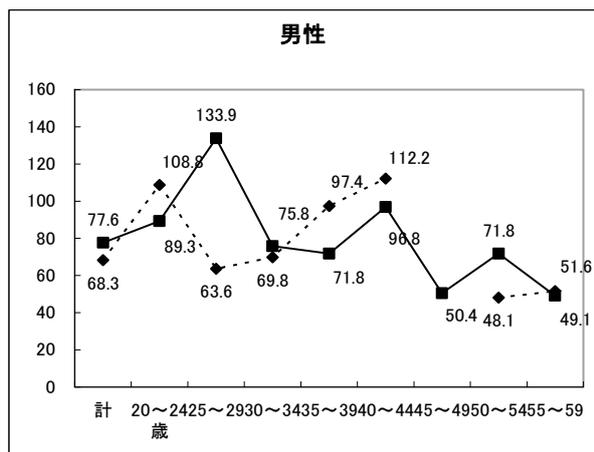
①正社員とパートがいて契約社員のいない事業所(正社員=100)



②正社員、契約社員、パートいずれもいる事業所(正社員=100)



③正社員、契約社員、パートいずれもいる事業所(契約社員=100)



(注) ②及び③の男性のグラフで、平成15年の45~49歳は欠測である。
 前の図表のデータから計算したものである。ケース数が少なく「異常値」と思われる部分もあるなど、かなり幅をもってみる必要がある。

らなる工夫として、正社員も契約社員もパートも同一の賃金関数の下にあるというやや現実離れした仮説を置いたうえで、回帰分析において雇用・就業形態をダミー変数として投入し、

正社員をベースとして契約社員ダミー及びパート・ダミーに推定される係数をもって格差の平均的水準ととらえる方法をとることとした。その際、上述の流れを受けて、「2形態事業所」と「3形態事業所」別に関数を推定した。

そうして関数推定した結果が、図表3-2-14である。データ上の制約から、揃える属性・条件として性別（男性ダミー）、年齢（年齢階級とその2乗）、職種ダミー（基準：事務の仕事）、企業規模ダミー（基準：30～299人規模）、学歴ダミー（基準：中高卒）を変数として投入した⁵⁰。当然ながら、回帰される変数は、時間当たり賃金額である⁵¹。

図表3-2-14 時間当たり賃金(単位:百円)の関数(OLS) (就業形態ダミーを含んだ推計)
一回帰係数のみ表示
(推定対象範囲:20～59歳の正社員、契約社員及びパートタイム労働者)

	2形態事業所				3形態事業所			
	平成15年		平成22年		平成15年		平成22年	
	計	正社員重要業務特化事業所	計	正社員重要業務特化事業所	計	正社員重要業務特化事業所	計	正社員重要業務特化事業所
(定数)	7,431 ***	6,214 **	4,402 ***	4,059 ***	7,131 ***	7,529 *	3,559 ***	0,661
男性ダミー	3,710 ***	3,303 ***	3,648 ***	4,247 ***	2,631 ***	1,252	2,488 ***	2,797 ***
年齢5歳きざみ階級ラベル	1,080 ***	1,153	2,099 ***	2,230 ***	1,330 ***	1,249	2,670 ***	3,535 ***
年齢5歳きざみ階級ラベルの2乗	-0,040	-0,030	-0,110 ***	-0,118 **	-0,048	-0,026	-0,149 ***	-0,224 ***
職種ダミー(専門的・技術的な仕事)	2,925 ***	5,249 ***	4,677 ***	5,236 ***	2,766 ***	2,346	7,127 ***	8,770 ***
職種ダミー(管理的な仕事)	5,663 ***	6,694 ***	2,915 ***	2,417 ***	7,504 ***	5,566	3,723 ***	4,339 ***
職種ダミー(販売の仕事)	-1,589 ***	-2,959 *	-0,211	0,241	1,489	0,014	-0,478	0,241
職種ダミー(サービスの仕事)	-0,980 **	-1,674	0,176	1,271 *	0,610	-2,237	-0,047	-0,367
職種ダミー(保安の仕事)	-1,695		-2,144		-2,113	-1,349	-3,138 **	-1,113
職種ダミー(運輸・通信の仕事) ※	-1,802 *	2,383			-0,038	-2,119		
職種ダミー(生産工程・労務の仕事) ※	-1,885 ***	-1,764			-1,446 **	-1,069		
職種ダミー(その他の仕事) ※	-				3,291			
職種ダミー(生産工程の仕事) ※※			-1,234 ***	-0,602			-1,034 **	-0,208
職種ダミー(輸送・機械運転の仕事) ※※			-2,554 **	3,666			-0,404	-3,162
職種ダミー(建設・探掘の仕事) ※※			0,376	0,503			4,099	12,474 **
職種ダミー(運搬・清掃・包装等の仕事) ※※			-0,921 *	0,157			-1,284 *	-1,982
職種ダミー(その他の仕事) ※※			-1,114	-0,955			5,735 ***	0,252
大企業ダミー(1,000人以上規模)	1,915 ***	5,024 ***	1,734 ***	1,947 ***	0,743 *	0,728	1,489 ***	1,910 ***
中堅企業ダミー(300～999人規模)	1,271 ***	1,552	0,020	0,113	0,514	2,927 *	0,426	0,950
小零細企業ダミー(5～29人規模)	-0,104	0,914	-0,431	-0,428	-1,094	0,157	0,144	-3,183
学歴ダミー(専修・高専・短大卒)	0,120	-0,139	0,301	-0,079	1,046 **	1,182	0,430	1,141 *
学歴ダミー(大卒・院了)	2,070 ***	3,221 ***	1,905 ***	1,535 ***	4,907 ***	5,466 ***	2,766 ***	3,132 ***
形態ダミー(契約社員)					-4,464 ***	-3,683 ***	-3,104 ***	-2,558 ***
形態ダミー(パート)	-4,253 ***	-4,811 ***	-4,132 ***	-4,711 ***	-5,324 ***	-5,695 ***	-5,347 ***	-5,896 ***
ケース数	1,757	350	6,118	1,408	2,004	347	5,975	1,731
分散分析-F値	82,278 ***	22,185 ***	128,673 ***	44,081 ***	37,695 ***	6,115	90,350 ***	38,693 ***
自由度調整済み決定係数	0,425	0,477	0,284	0,355	0,248	0,201	0,230	0,304

- (注) 1. 項目の「※」及び「※※」は、それぞれ平成15年及び同22年の分類であることを示す。
2. 「2形態事業所」とは正社員とパートがいて契約社員はいない事業所、「3形態事業所」とは3つの形態いずれもが在る事業所であり、そこで働く正社員、パート及び契約社員(3形態事業所のみ)を対象とした推定である。
3. 「正社員重要業務特化事業所」とは、事業所がパートタイム労働者を活用する理由として当該理由を挙げた事業所の従業員のみを対象として推計したものである。
4. ダミー変数のベースは、職種が事務の仕事、企業規模が30～299人規模、学歴が中・高卒、就業形態が正社員である。
5. 係数横の印は有意確率を示し、***は1%未満、**は5%未満、*は10%未満である。なお、「-」は有意確率が0.100以上0.110未満である。
6. 「年齢5歳きざみ階級ラベル」とは、20～24歳に2、25～29歳に3と、55～59歳の9まで順次数値を与えたものである。

⁵⁰ この関数設定には、もとより多くの不十分な点を指摘できる。まず、データもあるので産業を投入すべきであるが、「2形態事業所」と「3形態事業所」との別に推定すること、その際パート活用理由が「正社員重要業務特化」である事業所に限った推定もすることなどを考慮して、ケース数の確保の観点から産業は投入しないこととした。また、データがないために仕方がないものの、勤続年数や役職を投入できていないことは「賃金関数」として甚だ心許ないところである。

⁵¹ 賃金関数の回帰分析では、いわゆる弾力性を導出するのに便利なこともあって通常、賃金額の対数を使用することが多いが、ここでは格差指標を導出することが目的であり、また、操作性に勝ることから、上述の過程で算出された時間当たり賃金額をそのまま使用している。

図表のデータ欄の最下段2行にあるパート・ダミーの係数をみると、「2形態事業所」では平成15年が「-425(円)」、22年が「-413(円)」となっている。すなわち、「2形態事業所」においては、関数関係から推計される賃金差は小さくなり、賃金格差は縮小しているといえる。ちなみに、データから計算される正社員の平均賃金額(平成15年:1,630円、22年:1,704円)から試算される格差指数は、平成15年の73.9から平成22年には75.8と1.9ポイント縮小している。一方、「3形態事業所」についてみると、パート・ダミーの係数は平成15年が「-532(円)」、22年が「-535(円)」とわずかに増加しているがほぼ横ばいといってよい結果となっている。正社員の平均賃金額(平成15年:1,869円、22年:1,863円)から試算される格差指数も71.5が71.3となり、ほぼ横ばいといえる。また、「3形態事業所」の結果で契約社員ダミーを同様にみると「-446(円)」から「-310(円)」へ正社員との賃金差がかなり小さくなっている。これから計算される契約社員に対するパートの格差指数は94.0から85.6へかなり拡大していることが示唆されている。この結果は、先に単純な平均賃金でみたときとは異なる。その要因は、データからはなんともいえないが、たとえば、先に平均賃金をみたときには女性の契約社員とパートを比較していたが、今回の関数においては、男性ダミーを投入してはいるものの、必ずしも性別の差をコントロールできていないこと、一方、今回の関数に投入できていない勤続年数等の影響があることなどが考えられる。

この関数による賃金格差の推定において、もう一つ分析を試みた論点がある。すなわち、パートを活用する理由として「正社員重要業務特化」を挙げる事業所に限った関数推定を行ったことであり、図表3-2-14に併せて掲出している。詳細は表のデータをご覧ください。こととして、推計結果から試算されるパートの賃金格差指数を挙げれば、「2形態事業所」について平成15年の74.0から22年には73.5へと格差はやや拡大しており、また、「3形態事業所」でも70.1から69.8へとわずかながら格差拡大を示している。この結果から、「正社員重要業務特化」という理由が正社員とパートとの間での業務分離の取組みを示すものとするれば、「2形態事業所」を中心に業務分離を通じた対応が、賃金格差の縮小を緩やかなものとした背景の一つとなっていたことが窺われる。

(補遺-男女別・形態別の賃金関数にみる賃金構造)

ここでは、本論からやや離れて、「2形態事業所」・「3形態事業所」別・男女別に推定した賃金関数から、あらためてそれぞれの賃金構造を概観することとしたい。このまま本論を読み進めようとする場合は、137ページの(4)の満足度分析に進みたい。

関数の推定結果から、次のような点が指摘できる(図表3-2-15及び図表3-2-16)。
①年齢に係る係数についてみると、正社員では有意となっている場合が多いが、その中で男性正社員に比べ女性正社員の係数の値は小さい、すなわち年齢カーブの勾配が男性に比べて女性では相対的に緩やかになっている。パートでは年齢の係数が有意である場合は少なく、男性パートにはみられることがあるが、女性パートではほとんどみられていない。女性パートでは、年齢カーブがほとんどフラットであることが示唆される。一方、契約社員

（「3形態事業所」のみ）では有意となっている場合が多いが、係数の値が正社員よりも概して小さい。

- ②年齢の2乗に係る係数が有意となっている場合には、係数がマイナスとなっている。すなわち、年齢カーブは逆U字型で描かれることが示されている⁵²。
- ③上記①及び②から雇用・就業形態別の年齢カーブのイメージは、高い方から男性正社員、女性正社員、男性契約社員、女性契約社員、男性パート、女性パートの順にあり、カーブの勾配もこの順に徐々に緩やかになり、パートではほぼフラットになるといえる。この結果、若年期では雇用・就業形態による賃金の差はそれほど小さくなく、ほとんどないともいえるが、年齢が高くなるに従って賃金差は大きくなっていく。
- ④職種についてみると、相対的に多くの職業について有意な係数がみられ、「管理的な仕事」や「専門的・技術的な仕事」では基準の「事務の仕事」に比べて相対的に賃金が高い（プラスの係数）一方、「保安の仕事」や「輸送・機械運転の仕事」などでは相対的に賃金が低くなることが示唆されている。女性正社員でも男性の場合ほどではないがいくつかの職業で有意なものがみられ、男性同様「管理的な仕事」や「専門的・技術的な仕事」は相対

図表3-2-15 時間当たり賃金(単位:百円)の関数(OLS) 一回帰係数のみ表示一
(正社員とパートタイム労働者とがいて契約社員はいない事業所)

	男性正社員		女性正社員		男性パート		女性パート	
	平成15年	平成22年	平成15年	平成22年	平成15年	平成22年	平成15年	平成22年
(定数)	2.299	-0.655	6.162 **	5.091 ***	3.743	4.690	8.887 ***	7.828 ***
年齢5歳きざみ階級ラベル	3.103 **	4.238 ***	0.645	1.296 ***	3.053 **	2.353 *	-0.471	0.193
年齢5歳きざみ階級ラベルの2乗	-0.087	-0.213 ***	0.081	-0.017	-0.258 **	-0.177	0.050 *	0.002
職種ダミー(専門的・技術的な仕事)	-0.729	2.905 ***	1.027	5.402 ***	5.499 *	6.800 *	3.544 ***	0.032
職種ダミー(管理的な仕事)	2.623 **	1.101 *	2.544	0.765 *	4.874	10.656 ***	-1.357	4.471 ***
職種ダミー(販売の仕事)	-4.477 ***	0.143	-1.233	-1.307	-3.652	0.966	-0.529	0.766
職種ダミー(サービスの仕事)	-6.280 ***	-0.093	-4.616 ***	-1.933 ***	-1.722	1.400	0.378	0.881 *
職種ダミー(保安の仕事)	-8.935 **	-3.323			-0.665	-0.636	0.819	
職種ダミー(運輸・通信の仕事) ※	-5.728 **		-3.973		-2.382		0.400	
職種ダミー(生産工程・労務の仕事) ※	-2.648 *		-6.177 ***		-3.407		-0.953 ***	
職種ダミー(その他の仕事) ※								
職種ダミー(生産工程の仕事) ※※		-1.038		-2.544 **		0.964		-1.150 ***
職種ダミー(輸送・機械運転の仕事) ※※		-4.843 ***		-1.771		0.827		1.467
職種ダミー(建設・探掘の仕事) ※※		-0.212		-5.225		5.404		-3.032
職種ダミー(運搬・清掃・包装等の仕事) ※※		-0.913		-3.241		3.386		-0.658
職種ダミー(その他の仕事) ※※		-0.532		3.210		-7.020		-1.417
大企業ダミー(1,000人以上規模)	6.949 ***	4.482 ***	4.608 ***	3.366 ***	0.740	-2.253	-0.038	0.347
中堅企業ダミー(300~999人規模)	3.917 ***	1.135 **	2.783 ***	1.138 **	2.410	-3.312	-0.064	-0.564
小零細企業ダミー(5~29人規模)	0.629	-0.884	-0.802	-0.080	3.234 **	-1.865	-0.409	0.025
学歴ダミー(専修・高専・短大卒)	-0.523	0.261	0.717	1.061 ***	-1.448	1.375	0.304	0.353
学歴ダミー(大卒・院了)	0.162	1.967 ***	1.098	2.446 ***	-0.652	2.232 *	2.595 ***	1.300 ***
小売業ダミー	0.242	-2.201 **	-1.021	-1.341	2.622	2.077	0.417	0.834
店舗ダミー	3.036 *	-1.383 **	-1.635	-0.133	-1.135	-1.834	0.879 **	-0.039
ケース数	337	1853	228	1059	122	272	1070	2934
分散分析-F値	17.471 ***	31.951 ***	9.304 ***	23.227 ***	3.120 ***	3.836 ***	11.006	7.940 ***
自由度調整済み決定係数	0.440	0.241	0.354	0.274	0.219	0.166	0.130	0.041

(注) 項目の「※」及び「※※」は、それぞれ平成15年及び同22年の分類であることを示す。
ダミー変数のベースは、職種が事務の仕事、企業規模が30~299人規模、学歴が中・高卒である。
係数横の印は有意確率を示し、***は1%未満、**は5%未満、*は10%未満である。なお、「-」は有意確率が0.100以上0.110未満である。
推定に用いたデータは20~59歳であり、「年齢5歳きざみ階級ラベル」とは、20~24歳に2、25~29歳に3と、55~59歳の9まで順次数値を与えたものである。

⁵² 実際にカーブが逆U字型、すなわちカーブが低下する部分まで含むかどうかは場合による。データから計算したところ、50~54歳層などをピークとしている場合もあり、また、ピークを含まない場合もあった。

図表3-2-16 時間当たり賃金(単位:百円)の関数(OLS) - 回帰係数のみ表示 -
(正社員、契約社員、パートタイム労働者いずれもがいる事業所)

	男性正社員		男性契約社員		男性パート	
	平成15年	平成22年	平成15年	平成22年	平成15年	平成22年
(定数)	-6.399	-0.598	1.613	2.267	0.875	-2.427
年齢5歳きざみ階級ラベル	7.602 ***	3.732 ***	2.630 **	2.476 **	-0.960	2.948 **
年齢5歳きざみ階級ラベルの2乗	-0.501 ***	-0.093	-0.141	-0.108	0.193	-0.227 *
職種ダミー(専門的・技術的な仕事)	0.443	2.662 ***	2.897	7.678 ***	15.963 *	6.397
職種ダミー(管理的な仕事)	6.846 ***	-0.850	6.421 **	5.801 ***		10.014 ***
職種ダミー(販売の仕事)	4.557	-1.836 *	2.978	2.902	4.854	1.461
職種ダミー(サービスの仕事)	-3.519	-0.384	0.060	-0.309	8.585	2.630
職種ダミー(保安の仕事)		-5.812 **	-3.663	-3.580	7.258	2.551
職種ダミー(運輸・通信の仕事) ※			-0.418		6.000	
職種ダミー(生産工程・労務の仕事) ※	-5.677 **		-0.808		0.897	
職種ダミー(その他の仕事) ※			3.545			
職種ダミー(生産工程の仕事) ※※		-0.152		-0.609		1.617
職種ダミー(輸送・機械運転の仕事) ※※		-4.649 *		1.246		2.035
職種ダミー(建設・採掘の仕事) ※※		5.475		4.336		
職種ダミー(運搬・清掃・包装等の仕事) ※※		-5.000 *		0.274		0.753
職種ダミー(その他の仕事) ※※				-0.484		14.572 *
大企業ダミー(1,000人以上規模)	4.612 **	3.536 ***	0.478	0.913	1.297	3.543 *
中堅企業ダミー(300~999人規模)	-3.771	0.786	1.092	-0.018	6.109	3.518
小零細企業ダミー(5~29人規模)	-6.374	1.303	0.019	-4.296		10.296 **
学歴ダミー(専修・高専・短大卒)	-3.524	0.238	1.068	-0.733	-0.322	-1.965
学歴ダミー(大卒・院了)	1.378	2.019 ***	4.269 ***	3.848 ***	7.876 **	0.323
小売業ダミー	-11.784 *	0.461	-4.029	-0.857	-2.115	-3.290
店舗ダミー	1.277	-3.180 ***	-1.501	-1.911	0.593	1.688
ケース数	119	1096	537	972	49	165
分散分析・F値	7.407 ***	37.022 ***	5.059 ***	10.391 ***	1.998 *	2.732 ***
自由度調整済み決定係数	0.499	0.372	0.142	0.155	0.451	0.160
	女性正社員		女性契約社員		女性パート	
	平成15年	平成22年	平成15年	平成22年	平成15年	平成22年
(定数)	5.705 *	-1.139	3.408 **	-0.016	10.889 ***	7.239 ***
年齢5歳きざみ階級ラベル	0.838	4.098 ***	1.307 **	2.910 ***	-1.267 *	0.615
年齢5歳きざみ階級ラベルの2乗	0.039	-0.247 **	-0.040	-0.212 ***	0.106 *	-0.037
職種ダミー(専門的・技術的な仕事)	1.564	11.695 ***	1.336 *	3.469	4.609 ***	6.578
職種ダミー(管理的な仕事)	-1.769	0.674	0.151	3.898 ***	-1.897	3.436 ***
職種ダミー(販売の仕事)	3.545	-1.821	1.080	-0.025	0.596	-0.018
職種ダミー(サービスの仕事)	4.177 *	-0.979	-0.563	0.558	1.508 **	0.763
職種ダミー(保安の仕事)					-0.822	-0.249
職種ダミー(運輸・通信の仕事) ※					0.644	
職種ダミー(生産工程・労務の仕事) ※	-0.505		-3.180 **		-0.057	
職種ダミー(その他の仕事) ※						
職種ダミー(生産工程の仕事) ※※		-1.942		0.011		-0.863
職種ダミー(輸送・機械運転の仕事) ※※				-3.618		-2.486
職種ダミー(建設・採掘の仕事) ※※						-2.455
職種ダミー(運搬・清掃・包装等の仕事) ※※				-0.684		-0.436
職種ダミー(その他の仕事) ※※		-9.236		-1.797		22.268 ***
大企業ダミー(1,000人以上規模)	2.458 *	1.699	0.195	2.035 ***	0.557	0.105
中堅企業ダミー(300~999人規模)	1.022	0.639	0.738	0.958 *	0.655	-0.090
小零細企業ダミー(5~29人規模)	-3.587	5.123 **	-1.217	-1.677	-0.188	-0.548
学歴ダミー(専修・高専・短大卒)	1.074	2.563 **	2.048 ***	0.354	-0.495	0.804 -
学歴ダミー(大卒・院了)	1.920	3.890 ***	6.536 ***	4.116 ***	3.693 ***	0.653
小売業ダミー	-0.020	0.892	-1.242	1.499 *	1.010	0.094
店舗ダミー	-0.342	-1.470	-0.361	-1.161 *	-1.576	-0.419
ケース数	67	633	890	1494	342	1615
分散分析・F値	2.383 **	7.939 ***	13.658 ***	20.685 ***	4.079 ***	4.472 ***
自由度調整済み決定係数	0.391	0.141	0.179	0.183	0.167	0.039

(注) 前の図表の脚注に同じ。

的に賃金が高く、「サービスの仕事」や「生産工程の仕事」では相対的に賃金が低くなっている。一方、パートでは「管理的な仕事」に就いている場合に有意に賃金が高くなると計測されているが、その他の職業にはあまり有意な結果は得られていない。契約社員も、パートと同様「管理的な仕事」のほか、男性で「専門的・技術的な仕事」に就いている場

合に有意に賃金が高くなると計測されている⁵³。

⑤企業規模については、正社員では規模が大きいかほど賃金が相対的に高くなる傾向が有意に計測されている場合が多い⁵⁴。一方、パートでは有意となっているものはほとんどない。パートの賃金は、企業規模による差は小さいことが示唆されている。契約社員については、女性の契約社員で有意となっている。

⑥学歴については、正社員のみでなく契約社員においても、大卒であることは中高卒（基準）に比べて賃金が高い傾向があることが示唆されている。パートについては、「2形態事業所」では同様に大卒が有意となっているが、「3形態事業所」では有意とはなっていない⁵⁵。

⑦付加的に投入した「小売業ダミー」と「店舗ダミー」についてみると、男性正社員において（一部女性正社員においても）相対的に賃金が低いとの結果が示唆されたほかは、パートにおいては有意な結果は得られなかった。ただし、小売業や店舗の正社員の賃金が相対的に低いといえらば、そこではパートの賃金格差が相対的に小さくなる可能性を示唆していると考えられることもできる。

以上、先行研究でも確認されていることが多いが、改めて今回のデータでも整理しておいたところである。

(4) パートタイム労働者の満足度の動向

以上のように、改正パート労働法の施行を背景要因としながら、パートタイム労働者に関して、福利厚生施設等の利用や能力開発に関連した制度、正社員への転換制度など事業所の雇用関係制度の適用が進むとともに、賃金面でも緩やかながら改善が窺われるところである。

パートに関する分析の最後として、このような推移の下でその仕事に関する満足度はどのような状況になっているのかをみておきたい。なお、満足度については、第1節の(5)で用いた満足度スコアによって分析を進めることとしたい。

a. 満足度スコアの推移

これまでと同様、20～59歳のパートについて男女、「2形態事業所」・「3形態事業所」別に満足度スコアの平均をとったものが図表3-2-17である（満足度スコアの定義等は、図表の脚注参照）。この間において満足度が上昇した項目が多く、もともと相対的にスコアの高い「仕事内容・やりがい」などで上昇しているとともに、スコアが低位にあった「賃金」や「福利厚生」で相対的に大きく上昇しており、また、「教育訓練・能力開発のあり方」（以下

⁵³ ここでは、主に平成22年の結果によって記述している。以下の記述も同様である。

⁵⁴ 女性正社員について、「3形態事業所」の平成22年で5～29人の小規模企業が係数プラスで有意となっているが、特別な事情があるものと思われる。たとえば、小規模企業にはまれに、高い役職と高給を得ている女性正社員がいることがあるが、そうしたケースが含まれたことなどが考えられる。

⁵⁵ この要因については、データからはなんともいえない。「3形態事業所」において大卒のパートが少ないわけではないので、大卒に見合う職種に就いて（就けて）いないなどの要因を想定するほかない。

図表3-2-17 パートタイム労働者(20~59歳)の満足度スコア(平均値)の推移

		仕事内容 ・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 等)	正社員との 人間関係、 コミュニケー ション	正社員以 外の労働 者との人間 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 のあり方	職業生活 全体
計	男性パートタイム労働者	平成15年	0.59	-0.30	0.47	0.15	0.41	0.78	0.43	-0.20	-0.11	0.19
		19	0.83	-0.26	0.42	0.30	0.57	0.66	0.26	-0.11	-0.10	0.03
		22	0.89	0.07	0.45	0.36	0.65	0.78	0.84	0.32	0.19	0.03
	女性パートタイム労働者	平成15年	0.71	0.11	0.53	0.15	0.42	0.67	0.31	-0.07	-0.07	0.32
		19	0.74	-0.01	0.69	0.12	0.29	0.60	0.41	-0.05	-0.11	0.26
		22	0.84	0.17	0.62	0.28	0.46	0.65	0.73	0.40	0.00	0.03
正社員とパートが いて契約社員のいな い事業所の従業員	男性パートタイム労働者	平成15年	0.73	-0.17	0.45	0.17	0.42	0.83	0.41	-0.20	0.00	0.28
		19	0.94	-0.21	0.50	0.36	0.45	0.66	0.33	-0.11	-0.10	0.16
		22	0.89	0.13	0.47	0.32	0.64	0.84	0.89	0.31	0.21	0.04
	女性パートタイム労働者	平成15年	0.74	0.15	0.52	0.19	0.45	0.71	0.35	-0.05	-0.05	0.37
		19	0.73	0.09	0.68	0.16	0.35	0.60	0.45	0.00	-0.11	0.27
		22	0.83	0.19	0.66	0.30	0.47	0.69	0.77	0.45	0.03	0.06
正社員・パート・契 約社員いずれもいる 事業所の従業員	男性パートタイム労働者	平成15年	0.27	-0.29	0.64	0.07	0.21	1.00	0.30	0.11	-0.28	-0.04
		19	0.72	0.15	0.08	-0.01	-0.05	0.06	-0.12	-0.19	-0.25	-0.08
		22	0.87	-0.05	0.47	0.49	0.68	0.60	0.64	0.25	0.33	0.04
	女性パートタイム労働者	平成15年	0.54	-0.17	0.54	-0.10	0.33	0.45	0.15	-0.12	-0.20	0.08
		19	0.62	-0.33	0.70	-0.01	-0.18	0.57	0.26	-0.19	-0.25	0.13
		22	0.83	0.01	0.60	0.13	0.39	0.54	0.65	0.29	-0.03	-0.07

- (注) 1. 平成15年、19年調査では、「人間関係、コミュニケーション」について正社員、正社員以外とに分けて尋ねられておらず、また、「職場での指揮命令システムの明確性」は調査されていない。
 2. 「計」には、掲出している2つの雇用・活用パターン以外の事業所のパートタイム労働者も含んでいる。
 3. 「満足度スコア」は、各ケースに「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点のスコアを与えて平均をとったものである。
 4. 平成22年調査のみの項目である「職場での指揮命令システムの明確性」は、掲出を省略した。

「能力開発関係」と略す。)も上昇している。総じて上述のようなパートへの制度適用の進展に符合した動きであるといえよう。これらの項目についてはいずれの区分でも上昇しているが、「賃金」では「2形態事業所」の男性(平成15年:-0.17→0.03)や「3形態事業所」の男女(-0.29→-0.05/-0.17→0.01)、「福利厚生」では男性(「2形態」:-0.20→0.21/「3形態」:0.11→0.33)、「能力開発関係」では「3形態事業所」の男性(-0.28→0.04)において相対的に上昇幅が大きくなっている。

「職業生活全体」の満足度をみると(図表右端の列)、「3形態事業所」で相対的に大きな上昇(男性:-0.04→0.44/女性:0.08→0.34)がみられている一方で、「2形態事業所」では平成15年から19年にやや低下していたものが22年には15年の水準に戻っており、明確な改善はみられない。

b. 満足度スコアに関連する要素—簡単な回帰分析—

第1節と同様に、簡単な回帰分析によって「職業生活全体」の満足度の変化がどのような要因によるものであったかをみてみよう。分析対象は20~59歳のパートタイム労働者であり、計測は男女合わせたデータで男性ダミーを投入して行った。また、20~59歳の全ケース計のほか、「2形態事業所」及び「3形態事業所」別に推計した。投入した変数は、男性ダミーのほかは第1節におけるものと同じものである。

計測結果は、図表3-2-18に示されている。それぞれの詳細は図表のデータをご覧ください。20~59歳計の推定において、満足度スコアの変化と有意に関連する項

目として析出された主なものを挙げると、末子年齢が3歳未満（係数の符号：+）、販売の仕事（-）、生産工程の仕事（-）、パート形態による就業選択理由が「専門的な資格・技能活用」（+）、同「より多い収入」（+）、同「正社員機会なく」（-）、退職金制度適用あり（+）、福利厚生施設等の利用適用あり（+）、9月の賃金総額となっている。

上述のように「3形態事業所」において満足度の上昇がみられたが、例えばこの推定結果から指摘できることの一つとして、自己啓発援助制度に関することがある。平成15年について

図表3-2-18 パートタイム労働者の仕事生活全体満足度スコアの関数(OLS)
一回帰係数のみ表示

	20~59歳計			2形態事業所			3形態事業所		
	平成15年	平成19年	平成22年	平成15年	平成19年	平成22年	平成15年	平成19年	平成22年
(定数)	0.202	0.192	0.346 ***	0.207	0.153	0.358 ***	0.208	0.085	0.372 ***
男性ダミー	0.105	0.140	0.046	0.093	0.085	-0.006	-0.080	0.026	0.125
末子年齢ダミー(0~2歳)	0.113	0.506 **	0.144 *	0.101	0.619 **	0.224 **	0.282	0.343	-0.039
末子年齢ダミー(3~5歳)	0.011	-0.068	0.047	0.220	0.006	0.006	-0.547 **	-0.437	0.178
末子年齢ダミー(6~12歳)	0.008	0.098	-0.031	0.044	0.087	-0.003	-0.264	0.067	-0.118
末子年齢ダミー(13~15歳)	0.018	-0.128	-0.075	0.066	-0.176	-0.042	-0.144	-0.184	-0.147 *
末子年齢ダミー(16歳以上)	-0.066	-0.079	-0.053	-0.011	-0.146	-0.034	-0.246 *	-0.002	-0.088
家計維持者ダミー	0.026	0.042	0.002	0.087	0.094	0.067	-0.027	-0.084	-0.104 -
職種ダミー(専門的・技術的な仕事)	0.128	-0.263 *	-0.335	0.108	-0.147	-0.181	0.202	-0.379	-1.647 **
職種ダミー(管理的な仕事)	-0.254	0.328	-0.077	-0.226	0.383	-0.176 **	-	0.196	0.061
職種ダミー(販売の仕事)	-0.097	-0.254 **	-0.099 *	-0.101	-0.191	-0.067	0.003	-0.469	-0.158 *
職種ダミー(サービスの仕事)	-0.160 *	-0.067	-0.024	-0.114	-0.054	-0.035	-0.233	-0.024	0.017
職種ダミー(保安の仕事)	0.025	0.122	-0.606 -	-0.145	0.128	0.202	0.739 -	-	-1.456 ***
職種ダミー(運輸・通信の仕事) ※	-0.175	-0.334	-	0.004	-0.207	-	0.049	-0.728	-
職種ダミー(生産工程・労務の仕事) ※	-0.073	-0.183 *	-	-0.085	-0.181 -	-	0.077	-0.154	-
職種ダミー(その他の仕事) ※	-	-0.268	-	-	-0.148	-	-	-0.895 *	-
職種ダミー(生産工程の仕事) ※※	-	-	-0.181 ***	-	-	-0.208 ***	-	-	-0.144
職種ダミー(輸送・機械運転の仕事) ※※	-	-	-0.250	-	-	-0.298	-	-	0.057
職種ダミー(建設・採掘の仕事) ※※	-	-	0.648	-	-	0.628	-	**	-
職種ダミー(運搬・清掃・包装の仕事) ※※	-	-	-0.066	-	-	-0.184 **	-	-	0.182 *
職種ダミー(その他の仕事) ※※	-	-	0.124	-	-	0.201	-	-	0.022
非正規形態選択理由ダミー/専門的な資格・技能活用	0.263 **	0.252 *	0.095 *	0.209 *	0.097	0.087	0.439 *	0.602	0.081
非正規形態選択理由ダミー/より多い収入	0.069	0.256 -	0.311 ***	0.057	0.204	0.293 ***	-0.216	0.439	0.350 ***
非正規形態選択理由ダミー/都合のよい時間	0.081	0.156 **	0.112 ***	0.088	0.202 **	0.074 *	0.177	0.128	0.171 ***
非正規形態選択理由ダミー/時間や日数が短い	0.075	0.247 ***	0.051	0.063	0.262 **	0.027	0.193	0.310	0.085
非正規形態選択理由ダミー/簡単な仕事で責任も少ない	-0.036	0.017	-0.064	-0.048	-0.002	-0.025	-0.131	-0.027	-0.070
非正規形態選択理由ダミー/就業調整	0.119	-0.032	0.006	0.212 **	0.110	0.046	-0.255	-0.124 *	-0.122
非正規形態選択理由ダミー/家計補助・学費等	0.050	0.124	-0.008	0.019	0.123	-0.023	0.270 **	0.150	0.013
非正規形態選択理由ダミー/自由に使えるお金	0.035	0.128	-0.021	0.046	0.155	-0.038	0.012	0.234 *	0.013
非正規形態選択理由ダミー/通勤時間	-0.100 *	-0.102	-0.031	-0.073	-0.010	-0.058	-0.254 **	-0.284	0.010
非正規形態選択理由ダミー/組織にしがらみがない	-0.033	0.013	-0.235 **	-0.091	0.222	-0.243 *	0.086	-0.306	-0.267 -
非正規形態選択理由ダミー/正社員機会なく	-0.224 ***	-0.419 ***	-0.387 ***	-0.271 ***	-0.445 ***	-0.382 ***	-0.029	-0.364	-0.423 ***
非正規形態選択理由ダミー/家庭等との両立	0.092	0.006	0.008	0.069	0.075	0.017	0.037	-0.108	-0.014
非正規形態選択理由ダミー/体力	-0.153	0.029	-0.010	-0.232 *	0.044	-0.034	-0.035	-0.087	0.068
非正規形態選択理由ダミー/その他	0.055	-0.089	0.086	0.128	-0.115	-0.054	-0.688	-0.021	0.225 *
適用制度ダミー(雇用保険)	0.123	-0.065	0.060	0.183 **	-0.088	0.054	-0.157	0.021	0.040
適用制度ダミー(健康保険)	0.079	0.114	-0.048	0.050	0.319	-0.036	0.024	-0.149	-0.077
適用制度ダミー(厚生年金)	-0.063	-0.273 *	0.005	-0.075	-0.470 **	-0.044	0.093	0.017	0.111
適用制度ダミー(企業年金)	0.280 *	0.289	0.123	0.344	0.322	0.167	0.105	0.254	-0.004
適用制度ダミー(退職金制度)	-0.049	0.270 *	0.149 **	0.117	0.325 *	0.236 ***	-0.350 *	0.248	-0.009
適用制度ダミー(財形制度)	0.019	0.268	-0.111	-0.132	0.357 *	-0.062	0.201	-0.343	-0.166
適用制度ダミー(賞与支給制度)	0.038	-0.061	0.027	0.101	-0.081	0.014	-0.099	-0.081	0.076
適用制度ダミー(福利厚生施設等の利用)	0.180 ***	0.205 **	0.219 ***	0.180 **	0.235 **	0.230 ***	0.274 *	0.198	0.201 ***
適用制度ダミー(自己啓発援助制度)	0.020	0.058	0.228 ***	0.032	-0.093	0.233 ***	-0.140	0.261	0.215 **
適用制度ダミー(短時間正社員への転換制度) ※※	-	-	0.009	-	-	-0.069	-	-	0.097
大企業ダミー(1,000人以上規模)	0.072	0.133 -	0.010	0.109	0.126	0.023	0.127	0.194	-0.033
中堅企業ダミー(300~999人規模)	-0.077	0.027	-0.068	-0.042	0.039	-0.090	-0.171	0.104	-0.050
小零細企業ダミー(5~29人規模)	0.038	0.065	0.037	0.061	-0.039	0.073	-0.046	0.796	-0.199
学歴ダミー(専修・高専・短大卒)	-0.061	-0.158 **	0.020	-0.113	-0.167 *	0.020	0.122	-0.143	0.027
学歴ダミー(大卒・院了)	0.026	-0.141	0.036	0.047	-0.055	0.045	0.089	-0.243	0.015
9月の賃金総額(階級値)(万円)	-0.016 **	0.004	-0.008 **	-0.027 ***	0.004	-0.008 *	0.014	0.007	-0.008
時間当たり賃金(試算値)(百円)	0.010	-	0.007 ***	0.015 -	-	0.008 **	-0.020	-	0.004
ケース数	1214	879	4475	911	624	2818	287	244	1589
分散分析-F値	2.289 ***	2.900 ***	7.714 ***	2.245 ***	2.523 ***	5.156 ***	1.327 *	0.976	3.737 ***
自由度調整済み決定係数	0.045	0.087	0.067	0.057	0.097	0.066	0.047	-0.004	0.075

- (注) 1. 項目の「※」は平成15年及び同19年の、「※※」は同22年の分類であることを示す。
2. ダミー変数のベースは、末子年齢が同居の子供いない、職種が事務の仕事、企業規模が30~299人規模、学歴が中・高卒である。
3. 係数横の印は有意確率を示し、***は1%未満、**は5%未満、*は10%未満である。なお、「-」は有意確率が0.100以上0.110未満である。

ては回帰分析上有意とはなっていないが、算出された係数は平成 15 年の -0.140 から 22 年には 0.215 へとプラスとなるとともに、先にみたように自己啓発援助制度の適用割合はこの間に上昇していた（図表 3—2—9 参照）こともあって、満足度の高まりにかなりの効果を及ぼしたことが窺われる。また、「3 形態事業所」については、賃金面の項目に関して有意性が析出されていないが、就業形態選択理由の「より多い収入」が平成 22 年にはかなり強い有意性が析出されており、この項目も満足度の高まりにかなりの効果を及ぼしたことが窺われる⁵⁶。

一方、平成 15 年に比べて 22 年の満足度にあまり変化はみられなかった「2 形態事業所」について推定結果をみると、賃金面の項目がまあまあ有意であり、全体として満足度にプラスの効果が示されている。これに対して諸々の項目での満足度を低下させる効果が合わさって、満足度スコアはほぼ同じで推移した結果となっている⁵⁷。

（「賃金」満足度に関する確認）

上述の「職業生活全体」満足度に関する計測において、賃金に関する項目（賃金総額と時間当たり賃金額）の有意性があまり明確に析出されていないとともに、係数の符号がマイナスである場合もみられた。これについては、パートタイム労働者にあつては、賃金額自体は全体の満足度にあまり直接の影響を及ぼさないのではないかということが考えられる⁵⁸。以下において、これに関係したデータ分析を行って検討してみたい。

まず、満足度に関する項目のうち「賃金」の満足度について、上と同様の分析を行ってみた結果が、図表 3—2—19 である。「賃金」満足度においては、賃金に関する項目は統計的に有意であり、係数の符号もプラスとなっている⁵⁹。当然ではあるが、「賃金」の満足度には賃金額が直接的な影響を及ぼしていることが示されているとあってよいであろう。また、平成 22 年の推定結果から他の項目についてみると、「非正規形態選択理由ダミー／より多い収入」（係数： 0.424 ）、「適用制度ダミー（退職金制度）」（ 0.230 ）、「適用制度ダミー（福利厚生施設等の利用）」（ 0.148 ）などが「賃金」満足度を有意に高める項目として、「非正規形態選

⁵⁶ 推定された回帰式から、平成 15 年から 22 年にかけての満足度スコアの変化（復元倍率を乗じないベースで 0.161 ポイント上昇）に対するそれぞれの項目（変数）ごとの寄与度を計算すると、「自己啓発援助制度」は 0.022 ポイント、「非正規形態選択理由ダミー／より多い収入」も同じ 0.022 ポイントとなっている。なお、回帰係数が有意かどうかを問わず寄与度の高い項目を挙げれば、「適用制度ダミー（雇用保険）」： 0.167 、「非正規形態選択理由ダミー／通勤時間」： 0.079 、「適用制度ダミー（賞与支給制度）」： 0.073 、「末子年齢ダミー（3～5 歳）」： 0.043 などとなっている。

⁵⁷ 平成 15 年から 22 年にかけての満足度スコアの変化（復元倍率を乗じないベース）は 0.007 ポイントであり、係数の有意性の有無を問わずにこれに対する寄与度計を計算したところ、賃金面の 2 つの項目の合計が 0.162 であるのに対して、もっとも大きなマイナス効果が「適用制度ダミー（雇用保険）」（ -0.107 ）でみられた。このほか、「適用制度ダミー（賞与支給制度）」（ -0.036 ）、「大企業ダミー」（ -0.026 ）、「非正規形態選択理由ダミー／就業調整」（ -0.023 ）などでみられている。

⁵⁸ もとより、十分なケース数が得られていないために結果的に有意さが析出されていないのではないかという技術的な問題もある。たとえば、「3 形態事業所」の平成 15 年、19 年などはその可能性が高い。

⁵⁹ 図表は 20～59 歳計に関する推定結果であるが、「3 形態事業所」に限った推定についても同様の推定を行ったところ、平成 22 年では賃金に関する項目はいずれも統計的に有意に析出された。（ただし、賃金総額の係数はプラスであったが、時間当たり賃金のそれはマイナスとなっており、さらに検討が必要である。また、平成 15 年、19 年については、有意性は析出されなかった。）

図表3-2-19 パートタイム労働者の賃金満足度スコアの関数(OLS)
 -いずれかの年に有意な回帰係数のある変数の回帰係数のみ表示-

	平成15年	平成19年	平成22年
家計維持者ダミー	-0.198 **	0.123	-0.241 ***
職種ダミー(その他の仕事) ※	-	0.418 *	-
職種ダミー(生産工程の仕事) ※※	-	-	-0.151 **
職種ダミー(輸送・機械運転の仕事) ※※	-	-	0.434 -
非正規形態選択理由ダミー/より多い収入	0.650 ***	0.381 *	0.424 ***
非正規形態選択理由ダミー/都合のよい時間	0.073	0.219 **	0.147 ***
非正規形態選択理由ダミー/時間や日数が短い	0.200 **	0.143	0.077
非正規形態選択理由ダミー/家計補助・学費等	0.158 **	-0.024	-0.019
非正規形態選択理由ダミー/通勤時間	-0.072	-0.203 **	-0.105 **
非正規形態選択理由ダミー/組織にしばられない	-0.016	-0.190	-0.357 ***
非正規形態選択理由ダミー/正社員機会なく	-0.416 ***	-0.581 ***	-0.539 ***
非正規形態選択理由ダミー/家庭等との両立	0.197 **	-0.157	0.010
非正規形態選択理由ダミー/体力	-0.318 **	0.012	-0.130
適用制度ダミー(健康保険)	-0.194	-0.764 ***	-0.019
適用制度ダミー(厚生年金)	-0.015	0.300	-0.173 *
適用制度ダミー(退職金制度)	-0.193	0.263	0.230 ***
適用制度ダミー(福利厚生施設等の利用)	0.013	0.155	0.148 ***
中堅企業ダミー(300~999人規模)	-0.250 **	-0.072	-0.094 -
小零細企業ダミー(5~29人規模)	0.237	-0.009	0.147 **
9月の賃金総額(階級値)(万円)	0.017 *	0.040 ***	0.010 **
時間当たり賃金(試算値)(百円)	0.015	-	0.008 **
ケース数	1219	886	4513
分散分析・F値	3.569 ***	3.087 ***	10.238 ***
自由度調整済み決定係数	0.085	0.094	0.089

(注) 直前の図表の脚注に同じ。

択理由ダミー/正社員機会なく」(-0.539)、「非正規形態選択理由ダミー/組織にしばられない」(-0.357)、「職種ダミー(生産工程の仕事)」(-0.151)などが有意に低める項目として析出されている。

つぎに、それぞれの項目別の満足度スコアによって「職業生活全体」の満足度を回帰した結果を図表3-2-20に示した。この表では、各項目の満足度スコアの間で変動の大きさが異なることを調整した結果である「標準化された回帰係数」を掲げている。まずは主題である「賃金」満足度が「職業生活全体」の満足度に与える影響を回帰係数によりみると、男性パートでは平成15年から19年、22年とそれぞれ0.233、0.285、0.123と推移しており、平成22年においてやや大きく低下している。一方、女性パートはそれぞれ0.044、0.127、0.107と推移しており、平成22年に低下しているものの男性パートほど大きな低下とはなっていない。

「賃金」以外の項目をみると、まず目につくことは、女性パートではすべての項目が有意で析出されているのに対して、男性パートでは限られた項目のみが有意となっていることである。ただし、平成22年においてはそれ以前に比べて有意となっている項目が増えている。それをみると、「教育訓練・能力開発のあり方」(係数:0.289)、「雇用の安定」(0.156)、「福利厚生」(0.149)、「正社員との人間関係、コミュニケーション」(0.083)、「職場の環境」(0.080)が有意となっている。その中で「教育訓練・能力開発のあり方」の係数が過去2回に比べて

図表3-2-20 パートタイム労働者の職業生活全体満足度スコアの関数(OLS)
(20～59歳/項目別満足度による規定)－標準化された回帰係数のみ表示－

	男性パートタイム労働者			女性パートタイム労働者		
	平成15年	平成19年	平成22年	平成15年	平成19年	平成22年
(定数)						
仕事の内容・やりがい	0.275 ***	0.202 **	0.049	0.166 ***	0.167 ***	0.124 ***
賃金	0.233 ***	0.285 ***	0.123 ***	0.044 **	0.127 **	0.107 **
労働時間・休日数等の労働条件	-0.035	0.072	0.022	0.091 ***	0.111 ***	0.084 ***
人事評価・処遇のあり方	0.036	0.128	0.053	0.185 ***	0.156 ***	0.078 ***
職場の環境	-0.007	-0.057	0.080 **	0.083 ***	0.084 ***	0.060 ***
職場の人間関係、コミュニケーション ※	0.059	0.184 **		0.166 ***	0.166 ***	
正社員との人間関係、コミュニケーション ※※			0.083 *			0.165 ***
正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション			0.066			0.028 **
職場での指揮命令系統の明確性 ※※			0.027			0.088 ***
雇用の安定性	0.158 **	0.142	0.156 ***	0.145 ***	0.123 ***	0.117 ***
福利厚生	0.095	0.080	0.149 **	0.106 ***	0.119 ***	0.111 ***
教育訓練・能力開発のあり方	0.191 **	0.164 *	0.289 ***	0.143 ***	0.171 ***	0.183 ***
ケース数	172	98	427	1426	1013	4345
分散分析・F値	26.619 ***	14.378 ***	89.431 ***	275.444 ***	231.347 ***	745.414 ***
自由度調整済み決定係数	0.574	0.554	0.695	0.634	0.672	0.653

(注) 1. 項目の「※」及び「※※」は、それぞれ平成15年及び同22年の分類であることを示す。
2. 係数横の印は有意確率を示し、***は1%未満、**は5%未満、*は10%未満である。

比較的大きく上昇している。これをそのまま解釈すれば⁶⁰、男性パートにおいて、これまで「賃金」に限定されてきた関心が多く項目に向けられるようになってきており、とりわけキャリア形成への関心が高まってきているといえる。また、女性パートにおいても、男性パートの場合ほどではないが、「教育訓練・能力開発のあり方」の係数に上昇がみられている。女性パートでもキャリア形成に対する関心が高まっているといえそうである。

このように、「賃金」は重要な就業条件の一つであることに変わりはないものの、それ以外の項目、たとえば能力開発などに対する関心も高まってきたことから、賃金額と「職業生活全体」の満足度との関係が必ずしも明確に析出されない背景となっていると考えられる。ただし一方で、女性パートにおいては、これまでよりは「賃金」に対する関心が高まっている面もみられることには留意することも必要である⁶¹。

(5) この節の小括

平成20年4月における改正パート労働法の施行を背景として、パートに対して、福利厚生施設等の利用や能力開発関係を中心に制度適用に相当の進展がみられ、正社員への登用制度の普及も進んでいる。また、均等・均衡待遇に関しても、一定程度の改善がみられている。その一方で、正社員とパートとの「職務分離」とみられる動きや、フルタイム型の非正規雇用である契約社員の活用が進む中で、パートの比較対照の「通常の労働者」として契約社員を捉えているのではないかとみられる動きもみられるところである。そうした動きが、均等・

⁶⁰ 項目別の満足度や「職業生活全体」の満足度を調査が期待するほど正確に回答することは、実はそれほど簡単なことではないと考えられる。その結果、意味的関連が強い項目が隣り合わせて並べられているときに生じるキャリア効果など、調査論でしばしば指摘される考慮事項を念頭に置く必要があろう。

⁶¹ データ分析からいえるものではないが、この背景には、改正パート労働法によってパート（及びその雇用主）において、パートの処遇や一般的な就業条件・環境に対する関心が高まったこともあるのではないかと考えられる。

均衡待遇をはじめとする関連事項に関して、どのような影響を与えているのかについては、今回の分析では必ずしも明確な結果は得られていないが、その動向には今後とも十分に注意をはらいつつ、その当否を含めて検討することが求められるといえよう。その際、パートで働く男女において、就業条件・環境に対する関心の高まりが総じてみられることに留意する必要もあるであろう。

第3節 製造業務の派遣労働に関する分析

第3節では、製造業務派遣に焦点を当てつつ、平成16年3月のその解禁や平成20年秋のリーマンショックなどを背景とした一連の過程を跡づけることをめざしたい。前2節同様、「厚生労働省多様化調査」公表データから特徴を整理するとともに、この節でのデータ分析に求められる留意点等を確認した上で、当該データ個票の再集計と分析結果を提示していきたい。

1. 公表データによる特徴の整理

まず、公表データから関連する特徴点を整理しておきたい。とはいえ、公表データには「製造業務」派遣のデータそのものが明示的に示されているわけではないので、ここでは、派遣労働者全体の動向を中心に特徴をみておきたい。

（派遣労働活用の拡大と縮小）

平成15年、19年及び22年の3つの時点でのデータをみるだけでも、この間において派遣労働者がいったんは拡大し、その後縮小したことがわかる。図表3-3-1左の表は、派遣労働者のいる事業所の割合をみたものであり、同時期に7.6%→11.6%→9.5%と推移している。一方、図表3-3-1右の表は、派遣労働者を含めた事業所で従事している従業員の総数に占める派遣労働者の割合をみたものであるが、これも2.0%→4.7%→3.0%と推移している⁶²。この前半の拡大の大きな背景の一つとなったのが平成16年3月の「物の製造業務」派遣の解禁であり、後半の縮小の大きな背景の一つがリーマンショックを契機とする大きな経済変動であったことは周知のことと思われる。このことは、派遣労働の拡大と縮小が製造業においてとりわけ大きかったことに表れている。後者の図表で従業員に占める派遣労働者の割合で見ると、製造業が2.0%→9.8%→4.9%と大きく変動しており、とりわけ機械関連製造業では2.5%→14.4%→6.9%と一層大きな変動を示している。

（事業所の派遣労働者を活用する理由の推移）

つぎに、公表データから事業所が派遣労働者を活用する理由の推移をみておこう（図表3-3-2）。なお、産業計のほか、産業については製造業のみを掲げることとしたい。上述の

⁶² この従業員総数には、正社員や派遣労働者等の非正規雇用者は含まれるが、いわゆる請負労働者は含まれていない。なお、調査票上は「労働者」となっているが、ここでは「従業員」という用語を用いている。

図表3-3-1 事業所における派遣労働者活用状況の推移(事業所調査/公表データ)

<派遣労働者のいる事業所の割合>

<従業員に占める派遣労働者の割合>

	(%)				(%)		
	平成15年	平成19年	平成22年		平成15年	平成19年	平成22年
総計	7.6	11.6	9.5	総計	2.0	4.7	3.0
製造業	10.3	20.1	14.1	製造業	2.0	9.8	4.9
消費関連製造業	6.0	12.8	7.7	消費関連製造業	1.4	4.2	2.3
素材関連製造業	12.7	23.1	18.2	素材関連製造業	1.7	8.1	4.3
機械関連製造業	13.0	25.4	16.8	機械関連製造業	2.5	14.4	6.9
情報通信業	18.3	28.7	27.4	情報通信業	5.9	9.9	8.5
小売業	3.0	5.1	4.0	小売業	0.7	1.1	1.3
金融・保険業	33.6	35.1	26.7	金融・保険業	8.7	9.5	5.6
飲食店、宿泊業	1.8	6.7	3.1	飲食店、宿泊業	0.5	2.0	0.6
医療、福祉	4.6	5.7	8.8	医療、福祉	0.8	1.1	1.1
教育、学習支援業	9.9	12.6	9.8	教育、学習支援業	2.0	2.6	1.7
サービス業	7.7	10.7	9.5	サービス業	2.2	4.0	4.0

(注) 「サービス業」の平成19年及び同22年は「サービス業(他に分類されないもの)」と標章されるなど、年によって厳密に同じ分類では必ずしもないことに留意が必要である。

(注) 第1表に同じ。
派遣労働者のいない事業所を含めた事業所全体における従業員構成の割合である。

図表3-3-2 事業所の派遣労働者活用理由(派遣労働者がいる事業所)
(事業所調査/公表データ)

(複数回答、%)

	計	正社員を確保できないから	正社員を重要業務に特化させるため	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	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、週の中の仕事の繁忙に対応するため	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	賃金の節約のため	賃金以外の労務コストの節約のため	高齢者の再雇用対策のため	正社員の育児・介護休業対策の代替のため	その他
総計														
平成15年	100.0	16.9	17.2	25.9	39.6	26.4	2.8	8.0	14.4	26.2	26.6	1.7	8.8	1.7
平成19年	100.0	26.0	20.4	20.2	35.2	25.7	3.4	13.1	20.3	18.8	16.6	2.6	6.5	7.0
平成22年	100.0	20.6	16.1	27.0	30.6	24.7	6.3	9.5	17.4	18.7	16.2	3.4	15.1	2.1
製造業														
平成15年	100.0	16.7	13.0	13.2	28.3	48.8	2.6	4.7	31.7	16.0	27.0	2.4	9.0	2.1
平成19年	100.0	32.1	9.6	14.4	27.1	42.5	4.7	5.4	29.8	19.9	22.7	1.3	6.1	2.2
平成22年	100.0	16.6	14.4	18.2	22.5	51.4	10.1	8.3	32.8	15.4	18.5	3.5	10.7	2.2
消費関連製造業														
平成15年	100.0	29.7	13.5	18.3	27.3	47.5	6.2	9.2	36.2	9.5	17.6	-	7.8	0.8
平成19年	100.0	21.5	5.7	21.8	35.2	42.5	6.1	10.7	46.8	12.6	25.2	0.4	4.8	1.8
平成22年	100.0	9.3	17.0	10.8	17.4	31.3	9.1	13.7	43.3	10.2	11.5	0.4	8.5	8.3
素材関連製造業														
平成15年	100.0	14.1	13.5	8.9	21.1	43.3	0.8	5.3	35.6	18.2	27.0	4.8	9.3	4.2
平成19年	100.0	32.2	8.5	11.9	24.3	35.0	3.4	3.5	30.1	19.2	25.7	1.0	7.7	2.4
平成22年	100.0	20.9	17.8	15.0	20.3	51.7	11.8	8.8	30.9	20.2	24.4	3.7	9.4	0.8
機械関連製造業														
平成15年	100.0	12.7	12.2	15.7	37.6	56.3	2.7	1.4	24.3	16.9	32.1	0.8	9.2	0.3
平成19年	100.0	38.2	13.2	12.8	25.4	50.7	5.4	4.3	19.5	24.9	18.1	2.2	5.1	2.1
平成22年	100.0	15.2	8.6	26.3	28.1	62.1	8.4	4.8	29.6	12.2	14.7	4.9	13.5	0.6

ような派遣労働者活用の拡大と縮小の動きを踏まえて、平成15年から19年にかけて指摘割合が上昇し、同22年にかけては低下した理由をみると、「正社員を確保できないから」(産業計で16.9%→26.0%→20.6%)、「正社員を重要業務に特化させるため」(17.2%→20.4%→16.1%)、「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」(14.4%→20.3%→17.4%)などを挙げる事が出来る。とはいえ、製造業でみて同様の推移(増大→縮小)を示しているものは

「正社員を確保できないから」（16.7%→32.1%→16.6%）のみである⁶³。さらに、製造業中の業種別タイプ別にみると、素材関連製造業（14.1%→32.2%→20.9%）と機械関連製造業（12.7%→38.2%→15.2%）でみられ、消費関連製造業では「正社員を確保できないから」を挙げる割合は低下傾向で推移している。機械関連製造業についてさらにみると、「賃金の節約のため」（16.9%→24.9%→12.2%）を挙げる割合が同様に増加・減少を示している。一方で、「即戦力・能力のある人材を確保するため」や「専門的業務に対応するため」は減少・増加と逆の推移をしていた。「景気変動に応じて雇用量を調整するため」（56.3%→50.7%→62.1%）も減少・増加の動きを示したが、半数を超える高い水準を維持して推移していたといった方がよいであろう。こうしたデータからは、「物の製造業務」の派遣解禁と折からの景気回復に伴い、機械関連製造業を中心に景気変動に応じた雇用調整や賃金コストの縮減、必要な労働力の確保といった理由から派遣労働の活用を増大させ、そしてその後の経済の縮小とともにその活用を縮減したことが窺われる。

（職業別派遣労働者構成比——男性を中心とした生産工程の仕事の変動）

従業員調査の公表データから、派遣労働者の職種別構成比をみると（図表3-3-3）、男性を中心に生産工程の仕事の割合が平成15年から19年にかけて大きく上昇し、同22年には大きく低下している。すなわち男性の派遣労働者において、平成15年から19年にかけて「生産工程・労務の仕事」の割合が30.9%から50.2%へ上昇し、同22年には「生産工程の仕事」の割合は35.7%へ低下している⁶⁴。派遣事業の種類別にみると、登録型派遣労働者では17.7%→58.1%→44.5%、常用型派遣労働者では30.9%→46.3%→30.8%とそれぞれ推

図表3-3-3 派遣労働者の職種別構成比（従業員調査／公表データ）

	**** 男 性 ****									**** 女 性 ****								
	派遣労働者計			登録型派遣労働者			常用型派遣労働者			派遣労働者計			登録型派遣労働者			常用型派遣労働者		
	平成15年	19	22	平成15年	19	22	平成15年	19	22	平成15年	19	22	平成15年	19	22	平成15年	19	22
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
専門的・技術的な仕事	30.9	26.0	27.5	17.3	14.2	18.3	30.9	31.9	32.6	6.7	5.6	7.3	13.3	4.8	6.8	6.7	7.1	8.3
管理的な仕事	4.6	2.5	1.8	15.7	1.6	0.1	4.6	3.0	2.8	0.5	0.2	0.4	1.1	0.2	0.3	0.5	0.3	0.7
事務的な仕事	15.8	8.5	13.2	19.1	9.0	15.0	15.8	8.2	12.2	78.0	66.8	67.2	47.3	72.4	72.8	78.0	55.7	58.2
販売の仕事	1.1	1.6	1.7	4.7	1.6	1.6	1.1	1.6	1.8	2.1	2.9	3.5	4.8	2.2	3.0	2.1	4.1	4.6
サービスの仕事	6.8	1.6	4.9	8.4	3.0	6.6	6.8	0.9	4.0	4.3	6.2	7.5	12.1	6.4	4.0	4.3	5.9	14.3
保安の仕事	0.0	0.6	0.7	4.0	0.5	0.8	0.0	0.7	0.7	-	0.0	-	0.2	-	-	-	0.1	-
運輸・通信の仕事※	8.5	3.5	-	12.9	2.8	-	8.5	3.9	-	1.6	0.3	-	2.1	0.3	-	1.6	0.4	-
生産工程・労務の仕事※	30.9	50.2	-	17.7	58.1	-	30.9	46.3	-	5.1	15.4	-	18.8	11.1	-	5.1	24.1	-
その他の仕事※	-	3.8	-	0.1	6.8	-	-	2.3	-	-	1.7	-	-	2.0	-	-	1.2	-
生産工程の仕事※※	-	-	35.7	-	-	44.5	-	-	30.8	-	-	10.8	-	-	9.7	-	-	12.8
輸送・機械運転の仕事※※	-	-	3.6	-	-	1.9	-	-	4.5	-	-	0.1	-	-	-	-	-	0.4
建設・採掘の仕事※※	-	-	0.8	-	-	0.5	-	-	1.0	-	-	0.1	-	-	0.1	-	-	-
運搬・清掃・包装等の仕事※※	-	-	8.2	-	-	5.9	-	-	9.5	-	-	2.9	-	-	3.2	-	-	2.4
その他の仕事※※	-	-	1.5	-	-	3.6	-	-	0.3	-	-	0.0	-	-	0.0	-	-	-
不明	1.4	1.6	0.4	0.3	2.2	1.2	1.4	1.2	-	1.6	0.8	0.2	0.3	0.6	0.1	1.6	1.0	0.3

（注）「※」の付いた項目は平成15年及び19年調査の、「※※」の付いた項目は平成22年調査における産業分類である。

⁶³ このことは、この間における派遣労働者の活用の増大の背景には、製造業務派遣の解禁以外にも上に掲げられているような理由に係る要因もあったことが示唆されるが、ここでは指摘するだけにとどめておきたい。

⁶⁴ 平成19年と22年とでは職業分類が変更されており注意が必要であるが、この点については後で検討する。

移している。登録型派遣においてより多くの活用が図られたことも窺われる。

このように、生産工程の仕事に係る派遣労働は男性が中心ではあるが、また、女性の派遣労働者にも小さいとはいえ影響を与えたことも見逃せない。すなわち、女性の派遣労働者においても当該割合は、5.1%→15.4%→10.8%と推移している。この結果、平成15年には女性の派遣労働の8割近くが「事務的な仕事」であったものが、3分の2程度まで低下している。なお、女性の場合、生産工程の仕事は常用型派遣での割合の上昇が目立っている。

(学歴別派遣労働者構成比——男性・高卒における上昇)

「物の製造業務」派遣の解禁は、派遣労働における男性の高卒者のウェイトを高めることが考えられるが、派遣労働者の学歴職種別構成比のデータをみると(図表3-3-4)、それが裏付けられている。すなわち、男性の派遣労働者における高卒(標章は「高校・旧中学」)の割合は、40.8%→51.3%→49.0%と推移しており、およそ10%ポイント程度上昇している。登録・常用別にみても、若干の違いはあるものの同程度の上昇を示している。また、男性ばかりでなく、女性においても派遣労働に占める高卒の割合がかなり上昇している(34.6%→43.3%→40.7%)。

図表3-3-4 派遣労働者の学歴構成比(従業員調査/公表データ)

	派遣労働者計			登録型派遣労働者			常用型派遣労働者		
	平成15年	19	22	平成15年	19	22	平成15年	19	22
**** 男 性 ****									
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
中学・旧小学	9.1	10.5	5.4	8.4	14.8	7.2	9.5	8.4	4.4
高校・旧中学	40.8	51.3	49.0	43.1	52.6	53.1	39.2	50.6	46.7
専修学校(専門課程)	12.2	13.5	10.7	14.6	11.5	10.2	10.4	14.4	11.0
高専・短大	5.0	2.8	4.1	2.9	1.6	4.2	6.5	3.5	4.1
大学	29.6	20.0	27.6	28.1	16.9	20.2	30.7	21.5	31.7
大学院	1.3	0.9	0.9	2.3	0.9	1.6	0.6	0.9	0.5
在学中	0.7	1.1	0.8	1.2	1.8	1.8	0.3	0.7	0.3
不明(平成22年のみ)	—	—	1.5	—	—	1.7	—	—	1.3
**** 女 性 ****									
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
中学・旧小学	1.4	1.8	1.8	1.0	1.6	1.9	2.7	2.2	1.7
高校・旧中学	34.6	43.3	40.7	32.5	39.7	35.7	40.9	50.5	50.7
専修学校(専門課程)	10.9	11.9	11.0	11.1	11.9	11.4	10.1	11.9	10.1
高専・短大	28.2	22.4	22.2	29.7	25.4	25.4	23.7	16.5	16.0
大学	21.4	18.7	22.0	23.3	19.9	23.2	15.6	16.1	19.5
大学院	0.4	0.2	0.8	0.5	0.1	1.0	0.1	0.3	0.5
在学中	1.0	1.7	0.4	0.8	1.3	0.5	1.7	2.5	0.4
不明(平成22年のみ)	—	—	1.0	—	—	1.0	—	—	1.0

(派遣労働者からみた制度適用状況——公的保険の上昇)

従業員調査の公表データから、派遣労働者に適用される雇用関係制度の状況を見ると(図表3-3-5)、総じて公的保険制度における割合の上昇がみられている。男女計でみて、雇用保険は77.1%→82.4%→84.7%、健康保険は69.9%→80.2%→77.9%などとなっている。公的保険については、適用の有無は要件が法定されているので、例えば週の労働時間の長い層や雇用期間が相対的に長期の層の割合が上昇したことが考えられる。このことが、「物の製造

図表3-3-5 派遣労働者が適用されている制度(従業員調査/公表データ)

(複数回答、%)

	計	雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制度	福利厚生施設の利用	自己啓発援助制度	短時間正社員への転換制度
総計											
平成15年	100.0	77.1	69.9	67.3	2.9	7.3	4.1	15.7	31.9	9.9	
平成19年	100.0	82.4	80.2	78.2	4.3	12.2	6.0	19.5	30.3	12.7	
平成22年	100.0	84.7	77.9	75.6	3.9	9.3	4.4	16.1	29.1	13.2	0.9
男性											
平成15年	100.0	73.5	68.9	65.9	6.8	18.1	10.3	25.8	26.1	14.7	
平成19年	100.0	81.1	80.9	79.9	6.9	21.1	10.1	31.0	27.9	12.5	
平成22年	100.0	84.7	81.4	77.8	6.9	17.8	9.0	28.0	26.4	16.6	0.8
女性											
平成15年	100.0	78.0	70.1	67.7	2.0	4.6	2.6	13.2	33.3	8.8	
平成19年	100.0	83.6	79.6	76.5	1.8	3.9	2.1	8.6	32.6	12.8	
平成22年	100.0	84.6	75.3	74.0	1.7	2.9	1.0	7.1	31.1	10.7	0.9

(注)「短時間正社員への転換制度」は、平成22年調査のみで調査されている。

業務」の派遣解禁とどの程度関連があるのかなんともいえないが、一定の影響が示唆されている。

なお、公的保険以外の制度については、水準自体それほど高いとはいえないものの、「自己啓発援助制度」の割合が総じて上昇している。

(派遣労働者が派遣労働を選択した理由——非自発的選択の増大)

従業員調査の公表データから、派遣労働者が派遣労働という形態を選択した理由をみると(図表3-3-6)、「正社員として働ける会社になかったから」が男女計で15.0%→37.3%→44.9%と推移しており、いわゆる非自発的選択層の割合がかなり上昇している。この割合は、男性の方の上昇が大きく平成22年には半数程度が挙げているが、女性でもかなり上昇している。また、「自分に都合のよい時間に働けるから」の割合は、男女計で40.0%→17.7%→20.6%と推移しており、総じてかなり低下しており、とりわけ男性で大きく低下している

図表3-3-6 派遣労働者が現在の就業形態を選択した理由(従業員調査/公表データ)

(複数回答、%)

	計	専門的な資格・技能が活かせるから	より収入の多い仕事に従事したかったから	自分の都合のよい時間に働けるから	勤務時間や労働日数が短いから	簡単な仕事で責任も少ないから	就業調整をしたから	家計の補助、学費等を得たいから	自分で自由に使えるお金を得たいから	通勤時間が短いから	組織にしばられないから	正社員として働ける会社になかったから	家庭の事情や他の活動と両立しやすいから	体力的に正社員として働けないから	その他
総計															
平成15年	100.0	21.1	15.7	40.0	23.1	14.7	15.2	5.0	6.3	15.5	23.5	15.0	2.7	16.7	4.4
平成19年	100.0	18.5	21.2	17.7	8.8	12.4	1.6	16.1	17.4	17.6	12.3	37.3	15.9	1.6	20.6
平成22年	100.0	21.1	17.2	20.6	10.1	13.4	1.5	17.7	14.7	14.4	9.3	44.9	15.6	1.6	6.1
男性															
平成15年	100.0	35.4	20.4	42.0	16.4	4.9	8.6	1.6	6.1	5.9	10.2	12.1	2.1	10.8	6.7
平成19年	100.0	24.8	24.5	10.9	7.5	14.9	1.4	8.4	17.4	13.0	10.8	39.8	6.8	1.8	24.8
平成22年	100.0	27.6	20.1	14.2	8.8	13.4	1.5	9.1	14.4	10.3	8.2	49.6	7.4	0.9	6.1
女性															
平成15年	100.0	17.8	14.6	39.6	24.6	17.0	16.7	5.7	6.3	17.7	26.6	15.7	2.9	18.1	3.8
平成19年	100.0	13.2	18.4	23.4	9.8	10.2	1.7	22.5	17.4	21.4	13.6	35.2	23.4	1.4	17.1
平成22年	100.0	16.3	15.1	25.3	11.0	13.5	1.5	24.1	15.0	17.4	10.2	41.4	21.7	2.2	6.0

(注)平成19年、同22年調査においては、「就業調整をしたから」は「就業調整(年収の調整や労働時間の調整)をしたから」と、「家庭の事情や他の活動と両立しやすいから」は「家庭の事情(家事・育児・介護等)や他の活動(趣味・学習等)と両立しやすいから」との選択肢として調査されている。

(42.0%→10.9%→14.2%)。また、水準は異なるものの「勤務時間や労働日数が短いから」も同様に低下している。こうした、もともとの派遣労働を選ぶメリット面の理由が低下することも併せ、この間において非自発選択層が増大したことが窺われる。このことについても、「物の製造業務」の派遣解禁とどの程度関連があるのかなんともいえないが、一定の影響が示唆されるといえよう。

2. データの検討—「物の製造業務」派遣労働者に関する個票再集計・分析のための予備的確認—

以上のような公表データによる概観を踏まえながら、「物の製造業務」に係る派遣労働者に関して、「厚生労働省多様化調査」個票の再集計・分析を行うこととしたい。第1節及び第2節同様に、ここでは、そのための予備的な検討と準備作業をしておきたい。

(1) データ上の「物の製造業務」の定義

分析上の最大の課題は、当該データを前提として、「物の製造業務」をどのように定義するかである。もともと労働者派遣法の原始附則第4項には、派遣の解禁前において「物の製造の業務」として「物の溶融、鋳造、加工、組立て、洗浄、塗装、運搬等物を製造する工程における作業に係る業務をいう。」という定義が付されていたし、現行法でも規定の目的は異なるものの同じ定義がなされている。文理上、「物を製造する工程における作業に係る業務」が定義本体であり、「物の溶融、・・・」はその例示であると読むことができる。

この定義を踏まえると、産業の面と職業の面との二つからデータ上の定義を行うことが考えられる。

a. 産業の視点からの検討

まず、産業の視点から検討してみよう。「物を製造する工程における」とあるので、産業としては製造業を想定することが考えられる。しかしながら、「物を製造する工程」が製造業以外の産業に属する事業所にはないとはいえない。このことを示す格好の調査項目が平成19年及び22年の「事業所調査」にみられる。そこでは、事業所に対していわゆる「請負労働者」がいるかどうかを尋ね、いる場合にはさらに、その中に「物の製造」を行っている請負労働者がいるかどうかを尋ねている⁶⁵。すなわち、請負労働者がいる事業所の範囲ではあるが、「物の製造」を行っているかどうか把握されている。その集計結果を示したのが図表3-3-

⁶⁵ 調査票において、「請負労働者」とは、「請負業者と雇用関係があり、請負業者から指揮命令を受けて就業する関係にあるが、貴事業所から指揮命令を受ける関係にはない労働者で、貴事業所と同一場所にある敷地や社屋・構内で就業しているすべての労働者をいいます。」と定義されている。ここで「貴事業所」とは、調査対象となって回答を求められている事業所のことである。なお、「物の製造」については、上記の派遣法と同じ定義となっている。

7である⁶⁶。これをみると、例えば平成 22 年において、「物の製造」に従事する請負労働者のうち製造業に属する事業所で就業している割合は 55.0%にとどまり、建設業（23.0%）をはじめとして、小売業（6.9%）、医療・福祉（4.4%）、運輸業（4.0%）、他のサービス業（3.6%）など多くの産業で就業している⁶⁷。したがって、「物の製造業務」を産業の視点から定義しようとする場合は、製造業に限定することは対象が狭くなりすぎるきらいがあるといえる。

なお、これに関連して、直接の関連はないが興味深いデータを紹介しておきたい。「事業所調査」では、各事業所が労働者派遣事業を実施しているかどうかを尋ねている。そのデータから、労働者派遣事業を実施している事業所の割合をみたものが図表 3-3-8 である。労働者派遣事業そのものは「他のサービス業」に属する事業であり、確かに他のサービス業における割合は相対的に高くなっている。とはいえ、ほかの産業にも派遣事業を実施している事業所は少なくなく、情報通信業（平成 22 年で 27.0%）で実施割合が群を抜いて高くなっているをはじめ、運輸業（6.5%）、機械関連製造業（5.4%）、建設業（3.6%）などで相対的に高くなっている。また、機械関連製造業や素材関連製造業では平成 15 年に比べ 19 年には実施割合が大きく上昇しており、「物の製造派遣」の解禁の影響が窺われる。

図表3-3-7 請負労働者がいる事業所等の産業構成比(事業所調査)

	平成19年			平成22年		
	事業所計	請負労働者がいる事業所	うち物の製造を行っている請負労働者がいる事業所	合計	請負労働者がいる	うち物の製造を行っている請負労働者がいる
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
鉱業	0.1	0.2	0.2	0.1	0.2	0.4
建設業	10.7	14.1	21.2	9.9	19.5	23.0
製造業	14.0	21.1	49.5	13.2	20.0	55.0
消費関連製造業	5.0	3.6	7.7	4.6	4.1	12.1
素材関連製造業	5.0	10.0	23.2	4.7	9.2	24.2
機械関連製造業	4.0	7.5	18.6	3.9	6.7	18.7
電気・ガス・熱供給・水道業	0.1	0.4	0.0	0.1	0.5	0.1
情報通信業	1.7	3.8	0.9	1.9	4.6	0.2
運輸業	4.5	5.5	2.0	4.5	6.4	4.0
卸売業	9.9	7.7	5.1	9.2	7.3	0.5
小売業	19.3	14.0	11.8	18.7	12.7	6.9
金融・保険業	3.0	1.8	0.2	2.8	1.8	0.0
不動産業	1.3	1.0	0.4	2.2	3.5	1.9
飲食店・宿泊業	10.2	3.4	3.7	11.1	3.2	0.1
医療、福祉	8.0	8.7	0.2	9.1	5.9	4.4
教育、学習支援業	2.5	3.3	0.0	2.6	3.6	0.1
複合サービス業	0.8	0.3	0.0	1.4	0.5	0.0
他のサービス業	13.7	14.7	4.8	13.2	10.2	3.6

(注) 産業ば区分について、本文脚注参照。

⁶⁶ ここでの産業区分は、第 1 節の図表 3-1-6 と同様、平成 22 年について、「サービス業（他に分類されないもの）」に「学術研究、専門・技術サービス業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」を合わせて「他のサービス業」とし、産業大分類ベースで分類を合わせた。この結果は、「運輸業」に平成 22 年調査では「郵便業」が含まれているなど厳密には対応しない部分もあることには留意が必要である。以下「他のサービス業」の区分のある図表において同じである。

⁶⁷ このことは、事業所の事業が産業分類区分を越えて複数あるとき、事業所の産業区分づけがもともとウェイトの高い事業によって行われていることによるところが大きいと思われる。

図表3-3-8 産業別労働者派遣事業を行っている事業所の割合
(事業所調査)

	(%)		
	平成15年	平成19年	平成22年
合計	1.8	2.9	3.0
鉱業	0.0	0.3	0.8
建設業	0.8	3.4	3.6
消費関連製造業	0.3	0.9	0.2
素材関連製造業	0.2	1.6	1.3
機械関連製造業	1.6	5.3	5.4
電気・ガス・熱供給・水道業	1.5	1.7	1.3
情報通信業	8.9	19.9	27.0
運輸業	1.3	4.4	6.5
卸売業	2.3	1.2	2.2
小売業	0.5	0.1	0.1
金融・保険業	2.0	1.2	1.1
不動産業	1.4	4.1	2.7
飲食店、宿泊業	0.1	0.1	0.1
医療、福祉	0.1	0.6	0.7
教育、学習支援業	2.2	1.7	2.3
複合サービス業	0.0	0.0	0.0
他のサービス業	6.7	10.0	8.4

b. 職業の視点からの検討

つぎに、「物の製造業務」の定義について、職業の視点から検討しよう。「従業員調査」においては、平成15年及び19年では9つの、平成22年では11の区分で職業が調査されている。その中で、上述の労働者派遣法の定義の業務にもっとも近似していると思われるのは平成22年の「生産工程の仕事」であるが、平成15年及び19年の調査では「生産工程・労務の仕事」の区分で調査されている⁶⁸。後者の区分にあつては、その定義から建設の現場や鉱業の採掘に係る作業が多く含まれていたが、平成22年調査では別途「建設・採掘の仕事」が独立した区分とされた。とはいえ、平成22年についても若干気がかりな点がないわけではない。一つは、「生産工程の仕事」の定義の中に機械器具の「調整・修理」が含まれていることであり、これが「物の製造業務」といえるかどうか疑問なしとしない。二つは、平成22年調査において別立てとされた「運搬・清掃・包装等の仕事」であり、この中には生産工程において行われれば「物の製造業務」に該当するものもあると思われる。このように、平成22年の「生産工程の仕事」にあつても、広狭いずれもの方向での可能性があるといえる。

⁶⁸ 調査における定義は、それぞれ次のようになっている。

「生産工程・労務の仕事」(平成15年及び19年調査)・・・機械・器具・手道具などを用いて原料・材料を加工する仕事、各種の機械器具を組立・調整・修理する仕事、製版・印刷・製本の作業、その他の製造・製作工程の仕事、定置機関・機械及び建設機械を操作する仕事、鉱物の検査・試掘・採取・選鉱、ダム・トンネルの掘削などの仕事及びこれらに関連する仕事、建設の仕事、並びに機械の掃除、資材の整理、商店・会社・病院などの雑務、及び他に分類されない運搬・清掃など労務的作業に従事する者。

「生産工程の仕事」(平成22年調査)・・・生産設備の制御・監視の仕事、機械・器具・手道具などを用いて原料・材料を加工する仕事、各種の機械器具を組立・調整・修理する仕事、製版・印刷・製本の作業、生産工程で行われる仕事に関連する仕事及び生産に類似する技能的な仕事に従事する者

「運搬・清掃・包装等の仕事」(平成22年調査)・・・主に身体を使って行う定型的な作業のうち、運搬・配達・梱包・清掃・包装等に従事する者

c. 「物の製造業務」のデータ上の定義と関連するデータ

以上の検討を受けて、データ上における「物の製造業務」の定義については、広狭次の表のようなものが考えられる。

職業		産業	
		製造業のみ	全産業
H15&19	生産工程・労務の仕事	狭義	広義
H22	生産工程の仕事	H22 最狭義	H22 広義
	運搬・清掃・包装等の仕事を含む。	H22 狭義	H22 最広義

ここで、産業面の「狭義」として製造業をとることはよいとして、「広義」として産業を限定せずに産業計をとることにに関して、関連するデータを示しておこう。対象の職業の派遣労働者の産業別構成を集計してみると(図表3-3-9)、水準は小さくなるものの広範な産業で就業していることが確認できる。したがって、第一次接近としては、産業を特定せずに職業の視点からだけの定義を「広義」とすることとしたい⁶⁹。

図表3-3-9 生産工程の仕事等の派遣労働者の産業構成
(従業員調査)

標章産業分類	(%)				
	平成15年	平成19年	平成22年		
	生産工程・労務の仕事	生産工程・労務の仕事	2職業計	生産工程の仕事	運搬・清掃・包装等の仕事
産業計(派遣労働者に占める割合)	(10.2)	(32.3)	(26.6)	(21.4)	(5.2)
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
鉱業	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	0.0	3.9	0.7	0.3	2.8
製造業	78.5	84.7	78.4	93.3	17.0
消費関連製造業	12.5	9.3	11.2	12.8	4.8
素材関連製造業	20.3	22.1	24.1	27.7	9.4
機械関連製造業	45.7	53.3	43.1	52.8	2.9
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
情報通信業	0.1	0.2	0.0	0.0	0.0
運輸業	11.3	4.4	8.6	0.9	40.8
卸売業	2.6	1.4	1.8	1.1	4.6
小売業	1.4	0.7	0.6	0.0	3.0
金融・保険業	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0
不動産業	0.0	0.1	0.2	0.0	0.9
飲食店、宿泊業	0.0	0.2	2.9	0.0	15.0
医療、福祉	0.8	0.2	0.3	0.0	1.8
教育、学習支援業	0.7	0.0	0.1	0.0	0.3
複合サービス業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
他のサービス業	3.8	4.1	6.2	4.4	13.8

(「物の製造業務」のウェイト)

予備的確認の最後として、上述のように定義された「物の製造業務」のウェイトをみておこう。図表3-3-10は、雇用・就業形態別にそれぞれの労働者総数を100として、各定義

⁶⁹ もとより、本稿ではこのようにしたというだけであって、産業を限って「広義」とすることも十分にありえるところである。

の「物の製造業務」に従事する労働者の割合をみたものである。詳述は割愛するが、正社員はじめ派遣以外の形態では狭義で数%から8～9%程度、広義でも10%前後程度となっているのに対して、派遣労働者については平成15年には同様のウェイト(狭義8.0%、広義10.2%)であったものが、平成19年に急激にウェイトを高め、平成22年には2割程度から4分の1程度を占めるようになっている。

図表3-3-10 「物の製造業務」定義別にみた該当労働者の割合
(従業員調査)

		(%)									
		正社員		契約社員		派遣労働者		臨時的雇用		パートタイム労働者	
		製造業 (狭義)	全産業 (広義)								
平成15年	生産工程・労務の仕事	4.9	6.7	4.6	7.5	8.0	10.2	8.7	30.6	8.3	16.4
平成19年	生産工程・労務の仕事	5.8	9.8	6.2	11.3	27.4	32.3	8.3	18.8	6.9	15.2
平成22年	生産工程の仕事(最狭義/広義)	5.5	6.3	5.9	6.8	20.0	21.4	8.8	9.5	6.1	9.4
	運搬・清掃・包装等の仕事(狭義/最広義)	5.6	7.8	6.4	11.0	20.9	26.6	8.8	18.7	6.9	16.7

(注) それぞれの雇用・就業形態の労働者総数に占める割合を示している。

3. 個票再集計・分析結果

(1) 雇用の量的変化の概観

「厚生労働省多様化調査」については原則として構成比等の比率でみていくべきものであるが、全体の雇用量が大きく変動した可能性が高いこの間における派遣労働者の動向を的確に把握するためには、実数ベースに基づくデータの推移をみておく必要がある⁷⁰。

「従業員調査」データから算出される総労働者数は、産業計で平成15年は44,527千人、19年は39,121千人、22年は41,590千人と推移し、平成15年→19年の増減率は12.1%減、19年→22年のそれは6.3%増となっている。製造業についてみると、10,163千人→9,005千人→8,880千人と推移し、増減率は11.4%減、1.4%減となっている。労働者のうち派遣労働者について同様にみると、産業計では914千人→1,853千人→1,231千人と推移し、増減率は102.6%増→33.6%減となっており、製造業では206千人→898千人→433千人と推移し、増減率335.5%増→51.8%減となっている。平成15年に比べた19年については、トータルの労働者数では減少する中で、派遣労働者数は大きく増大していたことが確認できる⁷¹。

「物の製造業務」に従事する労働者の推移をみると、産業計(広義)では平成15年が4,560千人、19年が5,066千人、22年が3,394千人(生産工程の仕事。運搬・清掃・包装等の仕事を含めた最広義では4,815千人)と推移しており、増減率は11.1%増→33.0%減(同5.0%減)となっている。また、製造業(狭義)についてみると、2,821千人→2,978千人→2,742千人

⁷⁰ この調査の母集団は事業所をベースにしていることもあって、労働者の実数については特にある程度の幅をもってみる必要がある。

⁷¹ 平成15年と比較した19年の増減ではこうなっているとしても、平成18年、19年といった時期だけとってみれば、総雇用量も増加していたであろうことは他の統計データから確認できる。

(最狭義。運搬・清掃・包装等の仕事を含めた狭義では2,924千人)と推移し、増減率は5.6%増→7.9%減(同1.8%減)となっている。派遣労働者についてみると、産業計では93千人→598千人→264千人(328千人)と推移し、増減率は544.5%増→55.9%減(45.2%減)となっており、製造業では73千人→507千人→246千人(257千人)と推移し、増減率595.7%増→51.4%減(49.3%減)となっている。「物の製造業務」にあつては、平成15年→19年においても形態計の労働者数が増加する中で派遣労働者も増加している。その間における「物の製造業務」に従事する派遣労働者数の著増は、派遣労働の解禁が大きな要因であったが、併せて「物の製造業務」に対する労働力需要の増大も背景の一つにあつたといえる。

(雇用・就業形態別にみた「物の製造業務」に従事する労働者数の増減)

上述のように産業計(広義)でみて「物の製造業務」に従事する労働者総数は、平成15年から19年にかけて506千人増加し、19年から22年にかけては1,672千人(最広義では252千人)の減少となった。製造業(狭義)に限ってみると、それぞれ157千人増、236千人減(同54千人減)となっている。

図表3-3-11は、こうした「物の製造業務」の労働者数の増減を雇用・就業形態別にみたものである。平成15年から19年にかけては、産業計では、派遣労働者(505.6千人増)と正社員(414.2千人増)が大きく増大する一方で、パート(295.1千人減)がかなり減少したのをはじめ、「その他」(87.1千人減)や臨時的雇用者(40.4千人減)でも減少している。これに対して製造業に限れば、派遣労働者(434.3千人増)が大きく増加したものの、パート(223.2千人減)等が減少するとともに、正社員(27.0千人減)もやや減少している⁷²。

つぎに、平成19年から22年にかけては、平成19年と22年とで定義が異なることから留意が必要である。定義及びデータをみる限りにおいて、平成22年で「生産工程の仕事」のみをとったときは(最狭義)、対19年比で過小となり、一方「運搬・清掃・包装等の仕事」を含めたときは(最広義)過大となっていると考えられる⁷³。ここでは、「最狭義」の方のみについて記述すると、産業計では正社員(774.8千人減)、パート(442.1千人減)、派遣労働者(34.5千人減)いずれもが大きく減少するなど、ほとんどの形態で減少している。また、製造業では、派遣労働者(260.9千人減)が大きく減少するとともに、パート(31.8万人減)も減少している。増加は契約社員(16.2千人増)や「その他」(15.2千人増)などでみられ、正社員(0.1千人増)は、ほぼ保ち合いとなっている⁷⁴。

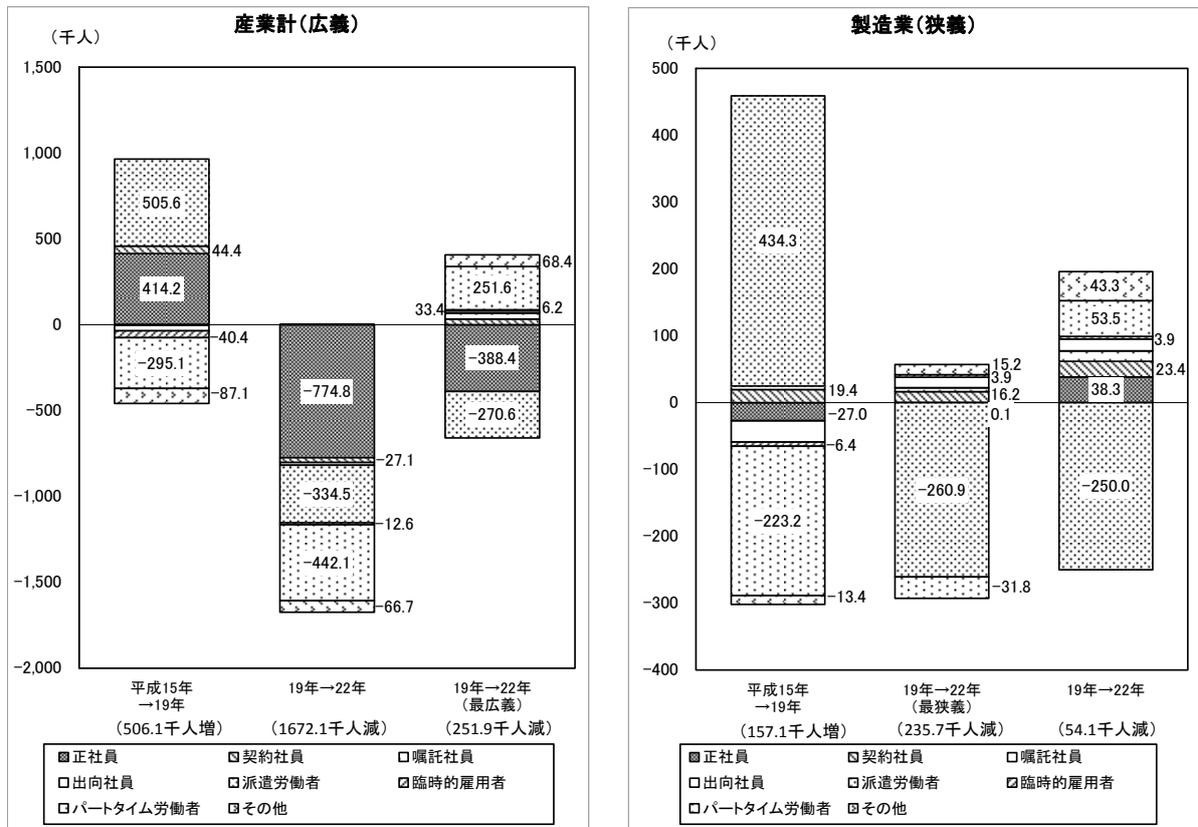
こうした動きをみると、平成15年から19年にかけては、輸出主導の緩やかな景気回復の下にあつて、折から解禁された「物の製造業務」の派遣労働の活用を急拡大させることで労

⁷² この正社員の減少は、減少率では1.9%の減少である。

⁷³ この前回調査との増減をみる場合の適切さと、「物の製造業務」をどのように定義すべきか、ということとは別の次元の問題である。いずれの定義をとるにしても、それぞれ長短を持っている。

⁷⁴ 製造業のうちでもっとも変動の大きかった機械関連製造業についてみると、平成19年から22年にかけて(22年の最狭義でみて)、労働者総数が299千人減少する中で、派遣労働者(180千人減)とともに正社員(127千人)もかなり減少している。

図表3-3-11 「物の製造業務」に従事する雇用・就業形態別労働者数の増減
(従業員調査)



(注) 出向社員及び嘱託社員のデータ値は表示を割愛した。

(注) 出向社員及び嘱託社員のデータ値は表示を割愛した。

働力需要を満たしたが、その過程で従来であればパートや臨時的雇用となったものが派遣労働者となったというような変化が生じたことが窺われる。一方、リーマンショックに端を発した急激な経済収縮期を含む平成19年から22年にかけては、派遣労働者が反動的に大きく減少するとともに、他の形態の雇用にも厳しい状況をもたらせたといえよう。

なお、「事業所調査」で把握されている「物の製造業務」に従事している請負労働者数を製造業についてみると、平成19年の50万人程度から22年の60万人程度にまで20%程度増加している。この時期の派遣労働者の減少には、一部に派遣労働から請負労働の活用へ転換が図られた面があることも示唆されている。

(2) 「物の製造業務」の派遣労働者の属性

以上のような経過をたどった派遣労働であるが、どのような属性をもった人々がそれに従事したのか、データからみてみたい⁷⁵。なお、これ以降は、原則として「物の製造業務」に従事している労働者を広く含んでいる「広義」定義(生産工程・労務の仕事(平成22年は生

⁷⁵ 以下についても、実数ベースでの分析を行うことが望まれるが、過度に詳細な集計になってしまい、調査年によってブレが大きいことから、比率による分析結果を示すにとどめたい。

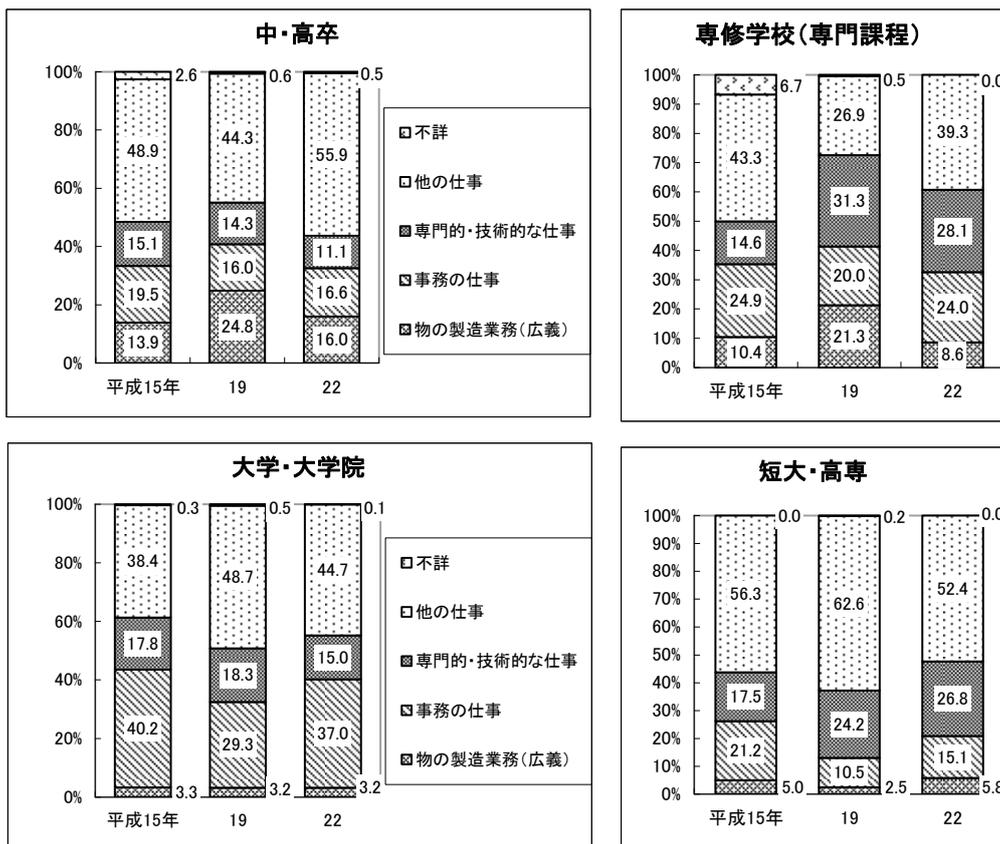
産工程の仕事)の産業計)のものをみていくこととしたい⁷⁶。

(学歴別にみた推移—高卒男性が中心)

先に公表データでみたように、この間の派遣労働者の動向の特徴として、高卒男性の増大があり、それが「物の製造業務」に係る派遣と関係があることが想定できる。そこで、これに関連したデータを中心にみてみよう。

図表3-3-12は、男性労働者の学歴別に「物の製造業務」及びそれと比較対照するために集約した職業分類区別の構成比をみたものである。いわゆる「学生アルバイト」を除くために「在学中である」としたケースを除いて集計している。これによれば、この間に「物の製造業務」の割合が大きく変動したのは、中・高卒と専修学校(専門課程)の二つの学歴層となっている(それぞれ、13.9%→24.8%→16.0%、10.4%→21.3%→8.6%)。大卒・大学院修了層では、もともと水準が3%程度と小さく、ほぼ同じ割合で推移している⁷⁷。

図表3-3-12 男性労働者の学歴別職種構成
(在学中でない人のみの集計/「従業員調査」)



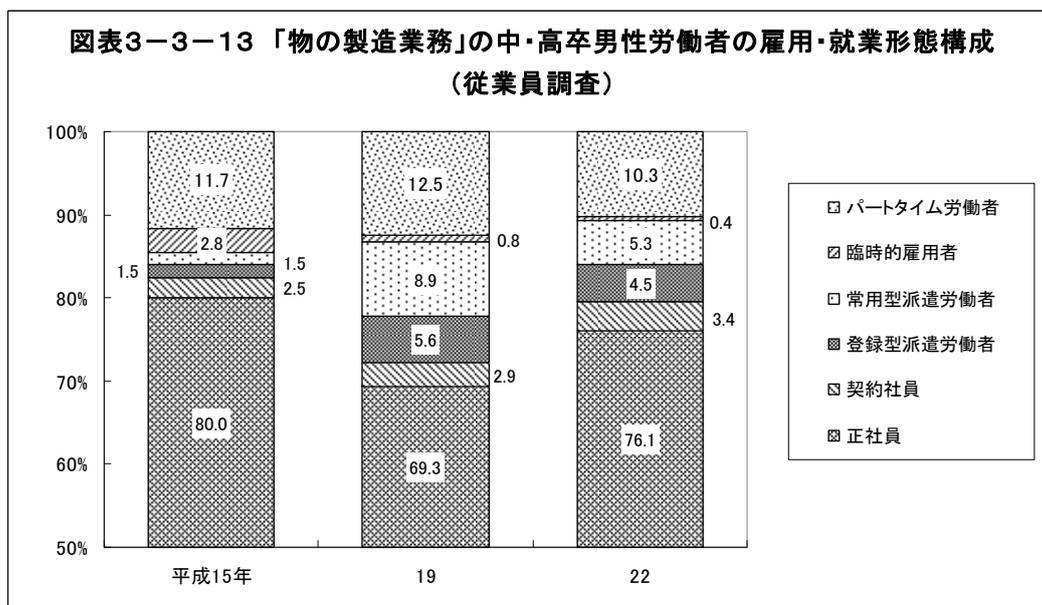
⁷⁶ このようにすることは、例えば回帰分析において出来る限りケース数を確保するという分析上の要請による面も大きい。なお、平成22年について「最広義」を分析対象とすることは、あまりに「物の製造業務」ではない業務が含まれることになるので、避けたところである。

⁷⁷ 男性の短大・高専層については、データの変動がかなり大きいという特徴がある。これは、この層の就業分野が一定の事業所に限られている性格があり、事業所の無作為抽出であっても調査年によって当たり外れが出てくるのが他に比べ大きいことによる面があると考えられる。より長期的に均してみるべきデータであると思われる。データは掲げても、原則として特段の記述はしないこととしたい。

つぎに、「物の製造業務」に従事する中・高卒男性労働者の雇用・就業形態別構成の推移をみたものが図表3-3-13である。派遣労働者の割合をみると、平成15年には3.0%（登録型、常用型とも1.5%）であったが、平成19年には14.4%（登録型：5.6%、常用型：8.9%）にまで拡大した。その後、平成22年には9.8%（同4.5%、5.3%）にまで低下した。とはいえ、平成15年に比べ22年は3倍を超える割合となっている。このように、「物の製造業務」の派遣の解禁は、高卒の男性に新しい就業機会を与えるものであったことは間違いのないところである。一方、この間に、臨時的雇用者の割合は2.8%→0.8%→0.4%と推移し、もともと大きな割合でなかったが、一段と小さな割合となった。派遣労働がより不安定な雇用であった臨時的雇用者に代わって、物の製造現場における担い手の一つとなったことも否定できないであろう。

とはいえ、この間に「物の製造業務」に従事する労働者の中で正社員の占める割合は、80.0%→69.3%→76.1%と縮小していることは確認しておかなければならない。平成15年から19年にかけての低下については、前述のように正社員の人数そのものの減少を伴ったものではないことに留意する必要があるとしても、正社員の雇用機会として「物の製造業務」は、今後ともウェイトを縮小させる傾向にあることが予想され、「物の製造業務」の現場を担う労働形態のあり方を再構築する必要があると示唆される。その際、派遣労働もその一翼を担うべく適切な位置づけがなされることが望まれる。

なお、「物の製造業務」の派遣は高卒男性が中心であるとしても、他の学歴層にあっても「物の製造業務」に就く場合に派遣労働者となる割合は同様に高くなっている⁷⁸。今回のデータ



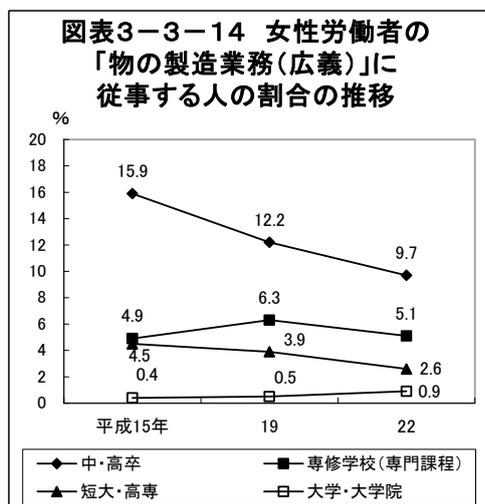
(注) 在学中でない人のみの集計で、「従業員調査」データによる。
数値軸が50%から始まっていることに留意されたい。

⁷⁸ 中・高卒以外の学歴について、「物の製造業務」に従事する男性労働者に占める派遣労働者の割合を掲げると、専修学校（専門課程）が4.9%→10.5%→8.8%、大学・大学院が2.2%→14.7%→9.0%となっている。

では、ウェイトの小さいこれらの層に関してこれ以上の詳細な分析は困難ではあるが、それらへの目配りも、忘れてはならないと思われる⁷⁹。

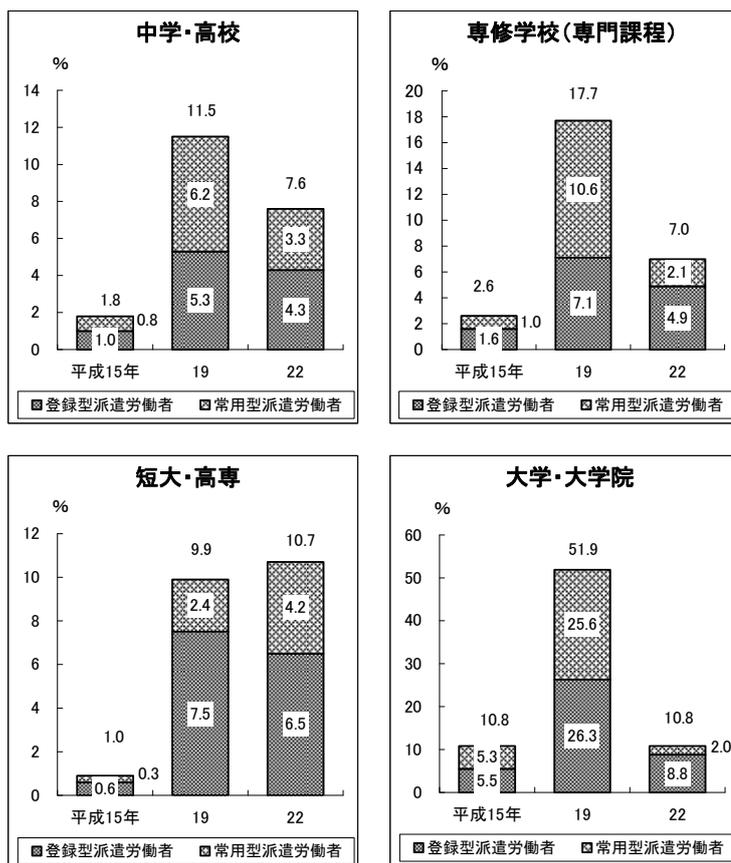
(女性労働者における状況)

女性労働者のデータも紹介しておこう。女性労働者の場合、この間に「物の製造業務」に従事する割合は、上昇しておらず、むしろ低下傾向であったといえる。図表3-3-14にあるように、中・高卒では15.9%→12.2%→9.7%とかなりの低下となっており、また、短大・高専卒でも4.5%→3.9%→2.6%と低下している。一方、専修学校(専門課程)は4.9%→6.3%→5.1%と推移し、平成19年に上昇したものの22年には15年とほぼ同水準にまで戻っている。大卒・大学院修了(0.4%→0.5%→0.9%)では上昇しているとはいえ、その水準自体はわずかでしかない。ただしその中にあっても、「物の製造業務」に従事する場合に派遣労働者となる割合は、女性労働者でも総じて上昇しているといえる(図表3-3-15)⁸⁰。



(注) 在学中でない人だけの集計で、「従業員調査」データによる。

図表3-3-15 「物の製造業務(広義)」に従事する女性労働者に占めるの派遣労働者の割合



(注) グラフごとに目盛が異なることに留意されたい。
在学中でない人だけの集計で、「従業員調査」データによる。

⁷⁹ 太宗を占める層の動向や課題のみを勘案して拙速な対応を行った場合に、こうした層に含まれる本来の弱者に対して思わぬ影響を与えることが往々にしてあることを指摘したものである。

⁸⁰ 「物の製造業務」に従事する女性労働者にあつては、その7~8割がパートタイム労働者として就業している。大卒・大学院修了層でも総じて同様である(平成19年のみ4割程度)。

（年齢別にみた「物の製造業務」の男性労働者の状況）

つぎに、中・高卒の男性労働者について、さらに年齢（代）別にその状況をみて、上述のような動きが特にどの年齢層で強く出ていたのかを確認する。

まず、中高卒の男性労働者のうち派遣労働者の割合を確認しておこう⁸¹（図表3-3-16）。図表から、この間に派遣労働者の割合が顕著に上昇したのは20歳台が中心であったことがわかる。20～24歳は1.3%→26.6%→11.6%と、25～29歳は1.0%→13.5%→10.2%とそれぞれ推移している。大きな変動があったことの問題を別とすれば、中・高卒男性の20歳台については、平成15年にはたかだか1%程度が派遣労働者であったものが、平成22年には10%程度が派遣労働に従事するようになったことが示されている⁸²。それ以外の年齢層をみると、同様に平成19年での割合上昇、22年での低下がみられているが、20歳台に比べればはるかに穏やかなものにとどまっている。平成22年における割合をみると、30歳台は3%台、40歳台は2%台、50歳台は1%台にとどまっている。その中で60～64歳においてやや目立った動きがみられ、3.4%→7.1%→3.0%となっている。平成22年には結局平成15年の水準にくらいに戻っているが、注目したい。

図表3-3-17には、年齢層別に中・高卒男性労働者が従事している職種構成を掲出している。上述の派遣労働者の占める割合がほぼ10歳刻みでやや異なる動きをしていることなどから、10歳刻みでデータを示している⁸³。20歳台をみると、「物の製造業務（広義）」の割合が10.6%→43.7%→38.4%と推移し、平成15年から19年にかけて大きく上昇し、22年にはやや低下したものの高い割合を維持している。また、30歳台では11.0%→17.8%→32.2%と推移しており、20歳台ほどの急激な上昇はないものの水準を高めてきている。一方、40歳台になると、17.0%→20.7%→21.6%と緩やかな上昇にとどまっている⁸⁴。なお、60～64歳をみると、17.6%→26.7%→11.1%と推移している。

つぎに、「物の製造業務（広義）」に従事する中・高卒男性労働者の雇用・就業形態をみたものが図表3-3-18である⁸⁵。20歳台をみると、派遣労働者の割合が5.8%（登録型：2.9%/常用型：2.9%）→30.0%（11.1%/19.0%）→19.4%（8.3%/11.1%）と推移している。この年齢層にあっては、「物の製造業務」への従事と派遣労働者の割合とが密接な関連をもっていたといえる。一方、パートタイム労働者の割合は26.1%→9.5%→14.4%と推移しており、

⁸¹ 図表には掲載していないが、年齢計では平成15年から22年まで順次0.9%→5.7%→3.3%と推移している。

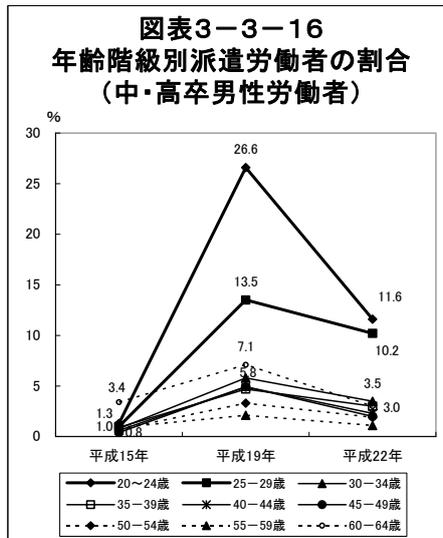
⁸² 同じ時期に中・高卒女性労働者の20歳台についてみれば、2.5%→5.4%→3.9%と推移するにとどまっている。いまや、中・高卒の若年派遣労働者の問題の重心は、男性に移っているといってもよいであろう。

⁸³ 以下のような細かい集計になると、5歳刻みではブレが大きいこともこのようにした理由の一つである。

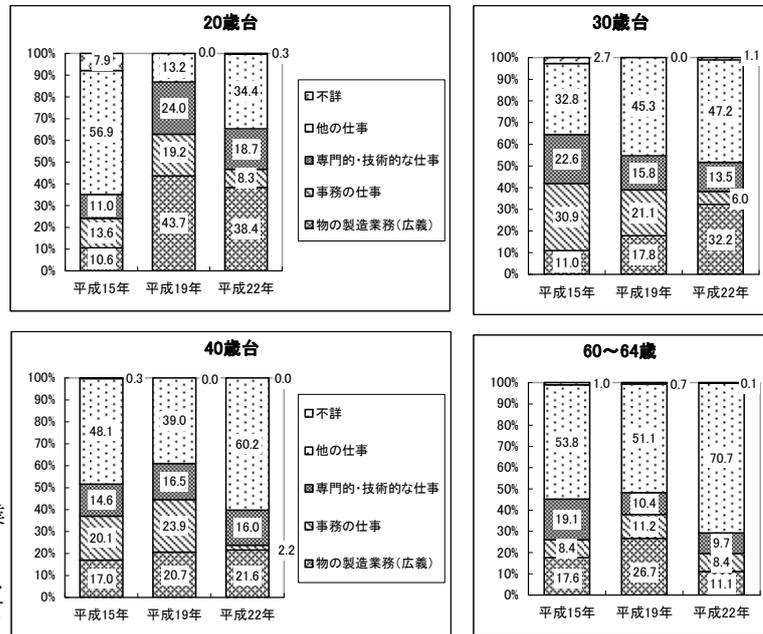
⁸⁴ 詳細な言及は他の機会に譲ることとするが、30歳台、40歳台の中・高卒男子の中で「事務の仕事」に従事する人の割合が非常に小さくなっている状況も示されている。なお、派遣労働者の割合が極端に少なくなることから50歳台については割愛した。（図表3-3-18において同じ。）

⁸⁵ 蛇足ではあるが、先の図表3-3-16は職種を問わず当該年齢層の中・高卒の男性労働者に占める派遣労働者の割合を示していたのに対して、この図表3-3-18は、「物の製造業務」に従事する当該年齢層の中・高卒の男性労働者における雇用・就業形態構成をみたものである。

図表3-3-17 中・高卒男性労働者の年齢階級別職種構成
(在学中でない人のみの集計/「従業員調査」)



(注) 在学中でない人のみの集計で、「従業員調査」データによる。
データの値は、20~24歳、25~29歳、30~34歳及び60~64歳のみ掲示している。

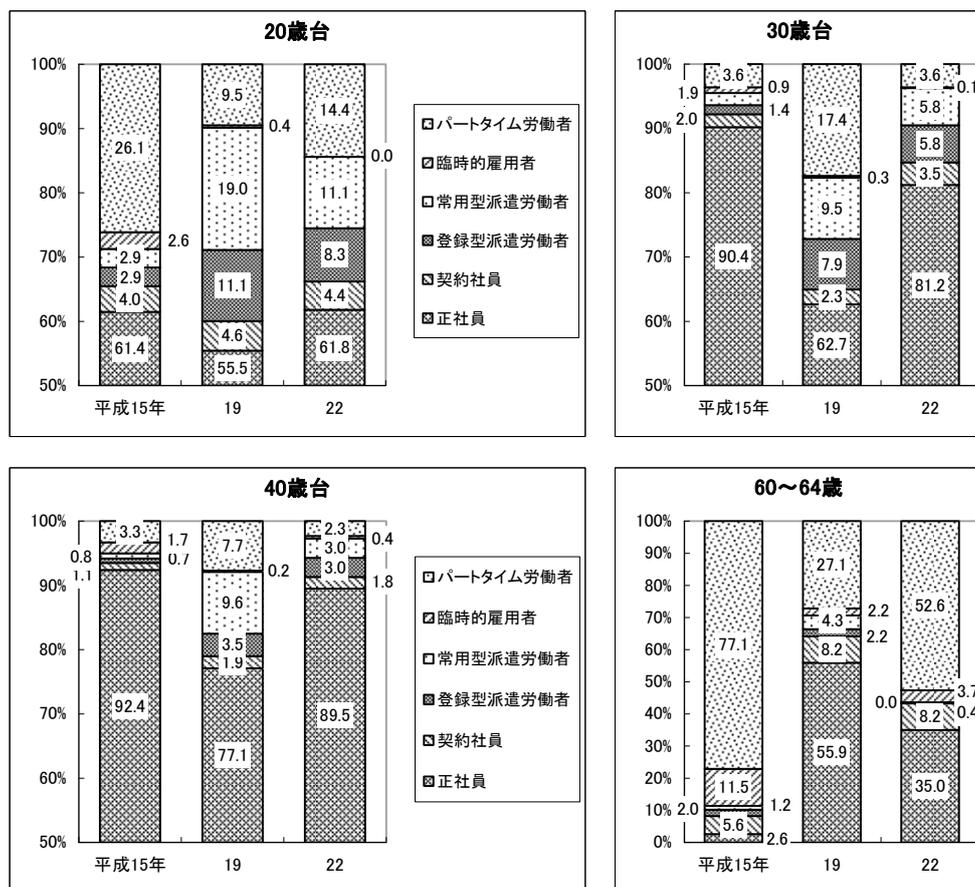


平成15年においては、「物の製造業務」に従事する場合に4分の1程度はパートとして就業していたのに対して、19年以降はその割合は低下し、22年には15年に比べほぼ半減している。また、臨時的雇用者は平成15年には2.6%であったが、19年には0.4%となり、22年には0.0%とほとんどいなくなっている。これらのデータを総合的に勘案すれば、「物の製造業務」に対する労働力需要の増大と併せて、当該業務の派遣労働の解禁は、少なくとも雇用の量的な側面において、20歳台の中・高卒男性労働者にとってプラスの効果をもたらせたことは否めないと思われる。

他の年齢層についてみると、派遣労働者の割合は、30歳台では3.2%（登録型：1.4%/常用型：1.9%）→17.4%（7.9%/9.5%）→11.6%（5.8%/5.8%）、40歳台では1.5%（0.7%/0.8%）→13.1%（3.5%/9.6%）→6.0%（3.0%/3.0%）とそれぞれ推移している。これらの年齢層では、先に図表3-3-17でみた「物の製造業務（広義）」の割合の動き（上昇傾向）と必ずしも平行となっておらず、「物の製造業務」への従事と派遣労働者の割合との間に20歳台の場合ほどの密接的・直接的な関係はみられていないといえる。また、パートの割合をみると、30歳台では3.6%→17.4%→3.6%、40歳台では3.3%→7.7%→2.3%とそれぞれ推移しており、20歳台の場合のように派遣労働者の割合が上昇すればパートの割合が低下するといった関係になっていない。

なお、60~64歳についてみると、派遣労働者の割合は、3.2%→6.5%→0.4%と推移しており、「物の製造業務（広義）」と派遣労働の動向との関連が窺われる動きとなっている。

図表3-3-18 「物の製造業務」の中・高卒男性労働者の雇用・就業形態別構成
(在学中でない人のみの集計/「従業員調査」)



(注) 60~64歳以外のグラフでは、数値軸が50%から始まっていることに留意されたい。

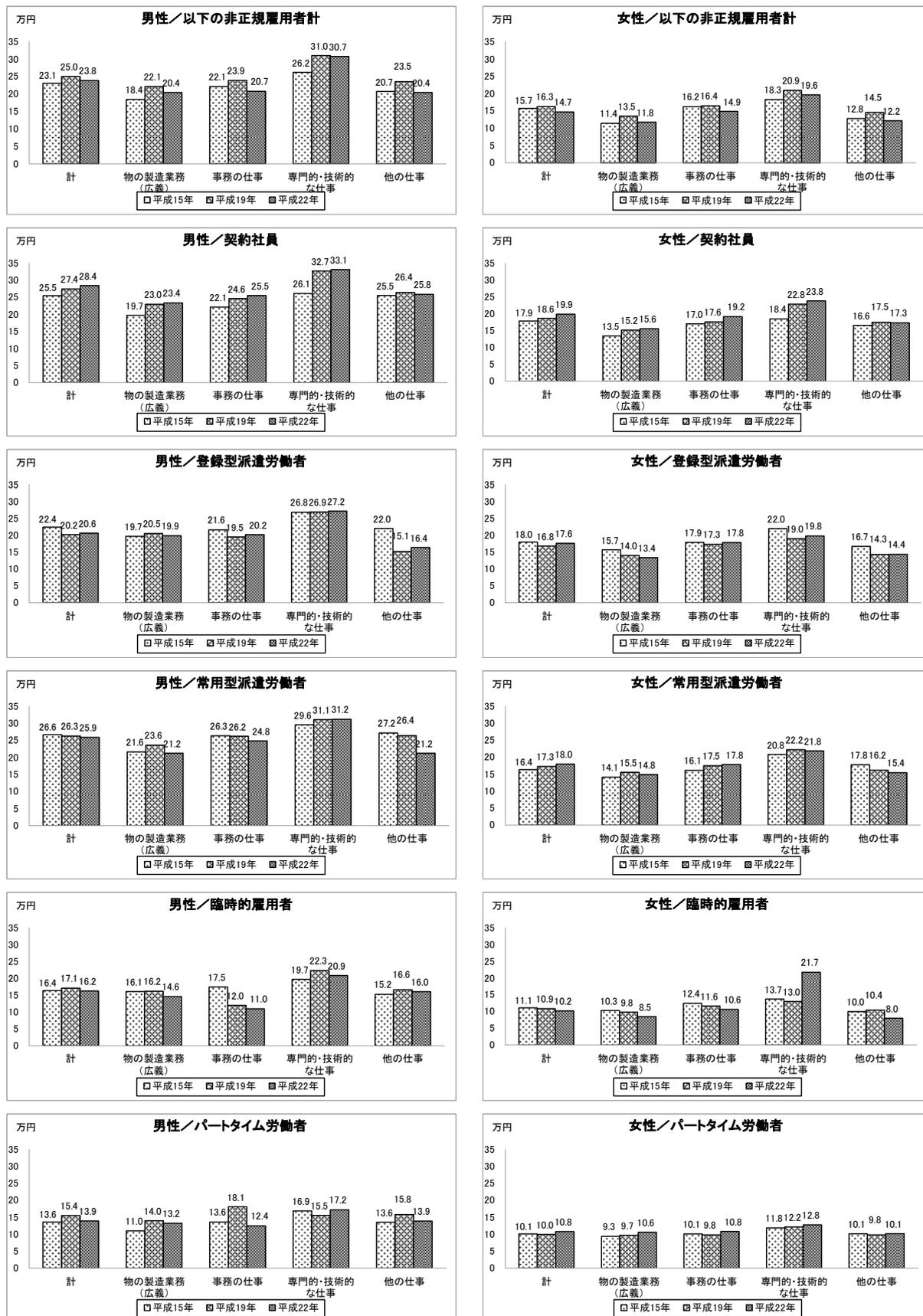
(3) 「物の製造業務」の派遣労働者の賃金、労働時間

「物の製造業務」の派遣解禁は、雇用の量的側面において、男性、とりわけ高卒20歳台の人々に対して就業機会を拡大提供した側面を持っていることを確認してきた。一方、その質的側面である就業条件や就業環境についてはどうであったのだろうか。ここで、それに関連するデータをみていくこととするが、対象となるのは賃金面を中心とし、これに若干の労働時間のデータが加わるにとどまる。

(平均賃金額の比較)

まず、平均的な賃金水準の比較をしておこう。これまでと同様、調査年の9月における賃金総額をカテゴリーにより調査された結果を階級値(カテゴリーの値幅の中位数)により計算した。派遣労働者のほか、比較対照として、契約社員、臨時的雇用者及びパートタイム労働者について、男女別及び「物の製造業務」(これまで同様に「広義」)をはじめとする職種別に計算した。その結果は、図表3-3-19に示している。なお、以下において職種名は適宜略して表現する。また、「物の製造業務」をめぐるここでの分析にあつては男性に焦点をあて、女性労働者については、データは掲げるものの特段のコメントはしないこととする。

図表3-3-19 男女別非正規雇用者の各年9月の賃金総額
(現在在学中でない人の集計) (「従業員調査」による。)



図表を総覧して、まず「物の製造」の賃金額は、それ以外の職種の賃金額に比べて相対的に低位にあるといえる⁸⁶。例えば、男性契約社員をみると、平成22年において（職種）計が28.4万円であるのに対して「物の製造」は23.4万円と計を100として82.2の水準（以下「全体平均比」という。）にある。もっともこれは、「専門・技術」の賃金水準（33.1万円／全体平均比116.5）がおしなべて高く、計の平均を押し上げていることによる面も大きい。「事務」や「他の仕事」では25万円台（全体平均比90程度）で「物の製造業務」との差は2万円程度であるが、それでも「物の製造」の賃金をもっとも低いことに変わりはない。他の雇用・就業形態でも、一部の例外（平成19年及び22年の登録型派遣労働者において「他の仕事」に対して、また、臨時的雇用者において「事務」に対してそれぞれ「物の製造」の方が賃金が高くなっている。）を除き、「物の製造」がもっとも低くなっている。

一方、「物の製造」賃金の全体平均比について経年変化をみると、契約社員（平成15年：77.4→同22年：82.2）、登録型派遣労働者（87.6→96.4）、パート（81.1→95.1）で上昇傾向がみられている。

つぎに焦点の派遣労働者についてやや詳細にみると、登録型派遣労働者では「事務」（21.5→19.5→20.2万円）や「他の仕事」（22.0→15.1→16.4万円）の賃金が弱含みないし低下しているのに対して、「物の製造」（19.7→20.5→19.9万円）が強含み、「専門・技術」（26.8→26.9→27.2万円）が増加傾向でそれぞれ推移している。また、常用型派遣労働者でも「事務」（26.3→26.2→24.8万円）や「他の仕事」（27.2→26.4→21.2万円）が低下傾向で推移する一方、「物の製造」（21.6→23.6→21.2万円）は平成19年にやや大きく上昇（9.3%増）した後、22年には概ね15年の水準に戻っており、「専門・技術」（29.6→31.1→31.2万円）は強含みで推移している。この結果、「物の製造」の賃金の全体平均比は、登録型は87.6→101.6→96.4、常用型は81.1→89.7→81.9と推移している。大きな差といえるかどうかは別として、折からの「物の製造」に関連した堅調な労働力需要を背景として、「物の製造」の賃金は相対的に堅調であったといえよう。

上でみた派遣労働者における職種別賃金の動向は、労働者の就業先選択がまず派遣労働者という形態を選択し、その後どのような職種に就くかを選択するといった順序である場合（＝人）には、派遣労働への供給促進要因となることが考えられる⁸⁷。この間における「物の製

⁸⁶ 最上段のグラフにより、計算対象の非正規雇用者計で職種別平均賃金をみると、男性では職種計が23.8万円、「物の製造業務」が20.4万円、「事務の仕事」が20.7万円、「専門的技術的な仕事」30.7万円、「他の仕事」20.4万円となっている。「物の製造」の賃金は、「専門・技術」より10万円程度低くなっているが、「事務」や「他の仕事」とは同程度となっている。一方、平成15年をみると「物の製造」と他の職種、例えば「事務」より3.7万円（「物の製造」の賃金比で20.1%）低くなっていた。この格差は、平成19年においても1.8万円（同8.0%）であり、こうしたデータをみると、職種間の格差は縮小しているように感じられる。確かに、そうした傾向もみられるが、非正規雇用者計でみた格差縮小は、臨時的雇用者やパートにおける変動が大きく寄与していることに留意が必要であり、必ずしも明確なものとはいえない。なお、女性労働者については、格差縮小の傾向はほとんどみられていない。

⁸⁷ もっとも、ここで扱っているデータは、需給が調整された後の結果としての賃金額であるので、市場で直面した需要価格では必ずしもない点には留意が必要である。とはいえ、第一次接近としてはこのように考えて

造」派遣労働者増大の一つの背景となったことと想定される。一方、まず職種として「物の製造」を選択した後に、どの形態（後述のように正社員の雇用機会は不足しているとして）によって就業するかを選択する場合を想定して、「物の製造」賃金を形態間で比較してみよう⁸⁸。平成 15 年におけるその賃金額は、常用型派遣労働者が 21.6 万円でもっとも高く、次いで登録型派遣労働者と契約社員とが同じ 19.7 万円となっていた。一方、臨時的雇用者（16.1 万円）やパート（11.0 万円）は、それよりはかなり低くなっていた⁸⁹。次いで、平成 19 年をみると、各形態の賃金とも上昇する中で、常用型派遣労働者が 23.6 万円で引き続きもっとも高かったものの、契約社員が 23.0 万とこれに匹敵する水準になり、登録型派遣労働者の 20.5 万円を引き離れた。パートは 14.0 万円とかなり上昇したが、臨時的雇用者は 16.2 万円ではほぼ横ばいで推移した。平成 22 年をみると、契約社員が 23.4 万円とやや増加する一方で、他の形態の賃金はおしなべて低下し、常用型派遣労働者が 21.2 万円と契約社員を下回り、登録型派遣労働者が 19.9 万円、臨時的雇用者 14.6 万円、パート 13.2 万円となった⁹⁰。この結果、これら形態計の賃金額（18.4→22.1→20.4 万円）を 100 としたときの形態間賃金比は、登録型派遣労働者が 106.6→92.8→97.4、常用型派遣労働者が 117.2→106.5→103.7 とそれぞれ推移した。両者とも低下しているが、これは契約社員が 107.0→103.8→114.4 と堅調に推移したところが大きく、臨時的雇用者は 87.2→73.1→71.5 と低下傾向であり、パートは 59.6→63.3→64.8 とやや上昇しているものの、賃金月額でみたときには全体平均の 3 分の 2 程度の水準にとどまっている。

以上のように、「物の製造業務」に従事しようとする場合において、派遣労働者は相対的に賃金の高い雇用・就業形態であり、経年的にも特に平成 19 年において賃金の上昇がみられた。しかしながら一方において、契約社員の賃金上昇があつて賃金水準の相対的な高さは小さくなったといえる。また、上述の職種間の比較で示されたように、「物の製造業務」の賃金は、その他の職種に比べ相対的に低位の状態にあり、なかなか納得感ないし満足感につながりにくい状況にあることが窺われる。

（賃金総額に関する簡単な回帰分析結果）

上では、単純に平均賃金による比較を行い、いくつかの重要な示唆を得ることができた。しかしながら、賃金を規定する要素は様々なものがあり、それらの違いを考慮せずに平均賃金を比較するだけでは十分でない面がある。そこで、ここでは簡単な回帰分析によって、男

よいであろう。

⁸⁸ 繰り返しになるが、ここでの分析は男性労働者を対象としている。

⁸⁹ もとよりパートについては労働時間の違いがあるのでとりわけ単純な比較はできない。ちなみに、平成 15 年について時間当たり賃金額で比較すると、契約社員と常用型派遣労働者とが同額の 1,050 円、登録型派遣労働者が 980 円、臨時的雇用者 920 円、パート 910 円と試算されており、大勢に変わりはない。繰り返し述べているように、残念ながら、平成 19 年については労働時間のデータがないので、これを算出することができない。

⁹⁰ 平成 22 年について時間当たり賃金の試算結果をみると、パートは 1,120 円で平成 15 年の 910 円から 23.1% 増加している。

女、年齢、企業規模、学歴の違いを一応考慮しても、上でみた結果がいえるかどうかを確認することとしたい⁹¹。

その結果をまとめたのが、図表3-3-20及び図表3-3-21である。前者は派遣労働者全体を対象とした推計で、派遣労働という形態を前提としていわば職種別の賃金差の析出を、後者は「物の製造業務」に従事する非正規雇用者を対象にし、いわば形態間の賃金差の析出を、それぞれ意図したものである。

図表3-3-20において「物の製造業務ダミー（広義）」の係数をみると、平成15年が-3.147、19年-2.569、22年-1.413となっている（いずれも統計的に有意）。これは、派遣労働者において「物の製造業務」以外の職種に比べてその賃金は相対的に低位にあるものの、その差は3万円程度から1万4千円程度まで縮小していることが示されている。また、図表3-3-21の形態ダミーについてみると、「物の製造業務」に従事する場合において、登録型派遣労働者では平成15年には契約社員に比べて明確な賃金差はなかったものが、平成19年及び22年には有意に低くなり、その差は19年2万円程度、22年3万円程度と拡大していることが示されている。また、常用型派遣労働者では、平成15年には契約社員よりも1万円強程度有意に高かったものが、19年には有意差がなくなり、22年には逆転し1万7千円程度契約社員の方が有意に高くなったことが示されている。一方、臨時的雇用者及びパートと派遣労働者との賃金差を推定式から算出すると、臨時的雇用者に対しては拡大気味であるのに

図表3-3-20 賃金総額の回帰分析結果(OLS)
—派遣労働者—
(回帰係数のみ表示) (「従業員調査」による)

	平成15年	平成19年	平成22年
(定数)	13.696 ***	9.580 ***	10.432 ***
男性ダミー	8.381 ***	8.569 ***	7.753 ***
年齢5歳さざみ階級ラベル	1.567 ***	3.425 ***	2.710 ***
年齢5歳さざみ階級ラベルの2乗	-0.170 ***	-0.317 ***	-0.252 ***
大企業ダミー(1,000人以上規模)	-0.305	0.887 ***	1.213 ***
中堅企業ダミー(300~999人規模)	0.634 **	0.449 -	0.628
小零細企業ダミー(5~29人規模)	-2.262 ***	-0.315	-1.671 **
学歴ダミー(専修・高専・短大卒)	1.114 ***	0.646 ***	1.188 ***
学歴ダミー(大卒・院了)	3.311 ***	2.157 ***	2.156 ***
形態ダミー(登録型派遣労働者)	-0.259	-2.234 ***	-3.296 ***
物の製造業務ダミー(広義)	-3.147 ***	-2.569 ***	-1.413 ***
計測に用いたケース数(N)	5,602	6,119	3,413
F値	131.151 ***	210.509 ***	76.122 ***
自由度調整済み決定係数(AR ²)	0.189	0.255	0.180

(注) 1. ダミー変数の参照項目は、企業規模は30~299人規模、学歴は中・高卒である。
2. 係数横の印は有意確率を示し、***は1%未満、**は5%未満、*は10%未満である。
なお、「-」は有意確率が0.100以上0.110未満である。

図表3-3-21 賃金総額の回帰分析結果(OLS)
—「物の製造業務」に従事する非正規雇用者—
(回帰係数のみ表示) (「従業員調査」による)

	平成15年	平成19年	平成22年
(定数)	10.651 ***	11.766 ***	13.064 ***
男性ダミー	5.524 ***	7.223 ***	5.942 ***
年齢5歳さざみ階級ラベル	1.510 ***	1.604 ***	1.473 ***
年齢5歳さざみ階級ラベルの2乗	-0.130 ***	-0.151 ***	-0.124 ***
大企業ダミー(1,000人以上規模)	0.076	1.359 ***	0.846 **
中堅企業ダミー(300~999人規模)	-0.287	0.312	-0.047
小零細企業ダミー(5~29人規模)	-1.107 **	1.435 **	-1.114 **
学歴ダミー(専修・高専・短大卒)	-0.262	0.033	-0.828 *
学歴ダミー(大卒・院了)	-0.550	0.540	-0.052
形態ダミー(登録型派遣労働者)	0.786	-2.107 ***	-2.995 ***
形態ダミー(常用型派遣労働者)	1.294 **	0.176	-1.708 ***
形態ダミー(臨時的雇用者)	-3.295 ***	-5.493 ***	-7.950 ***
形態ダミー(パート)	-5.034 ***	-5.834 ***	-6.263 ***
計測に用いたケース数(N)	1,415	2,421	1,378
F値	86.896 ***	133.298 ***	79.387 ***
自由度調整済み決定係数(AR ²)	0.422	0.396	0.406

(注) 1. ダミー変数の参照項目は、企業規模は30~299人規模、学歴は中・高卒、形態は契約社員である。
2. 係数横の印は有意確率を示し、***は1%未満、**は5%未満、*は10%未満である。
3. 契約社員、派遣労働者、臨時的雇用者及びパートタイム労働者を対象とした推計である。

⁹¹ これらの要素以外にも様々な要素を考慮しなければならないが、データの制約からこの程度の変数投入にとどめた。なお、産業ダミーについては、職種との重複を念頭に、職種の効果を際立たせることを意図して、今回は敢えて投入しなかった。

対して、パートに対しては縮小気味となっている⁹²。

以上の回帰分析を通じて、賃金を左右する一定の要素を同時に考慮しても、前の項において平均賃金での比較を通じて導出された論点がほぼ同様に確認されたといえる。すなわち、「物の製造業務」に従事する場合において相対的に高かった派遣労働者の賃金であったが、臨時的雇用者やパートとの比較においては依然かなりの差を保っている一方、契約社員との比較においてはこの間に逆転されたこと、また、派遣労働者の賃金に関する職種間の比較において「物の製造業務」は相対的に低位にあるが、その賃金差はこの間にかなり縮小してきていること、などである。

こうした結果からは、「物の製造業務」の派遣労働が解禁されたことは、当該業務に非正規形態で就業しようとする場合に、賃金が相対的に高い就業機会がより多く提供される効果があったことが推測される一方、契約社員との賃金差が逆転したことはそうした効果を一部相殺する方向に働いたことが窺われる。

（労働時間の比較－相対的に長い「物の製造業務」）

労働時間についてみておこう。図表 3-3-22 は、雇用・就業形態別・職種別に平成 22 年における週間総実労働時間の平均を示したものである⁹³。グラフを概観すると、一部を除き、総じて「物の製造業務」の労働時間がそれ以外の職種よりも長いことが確認される。例えば「形態計」をみると、「物の製造業務」が 40.5 時間であるのに対して、「専門・技術」は 40.0 時間でほぼ同じであるが、「他の仕事」は 37.7 時間、「事務」36.8 時間と 3～4 時間程度「物の製造業務」の方が長くなっている。派遣労働者についてみると、「物の製造業務」の労働時間は、登録型 41.4 時間、常用型 45.0 時間となっているが、登録型は 7 時間程度、常用型は 3 時間強、それぞれ「他の仕事」に比べ長くなっている⁹⁴。

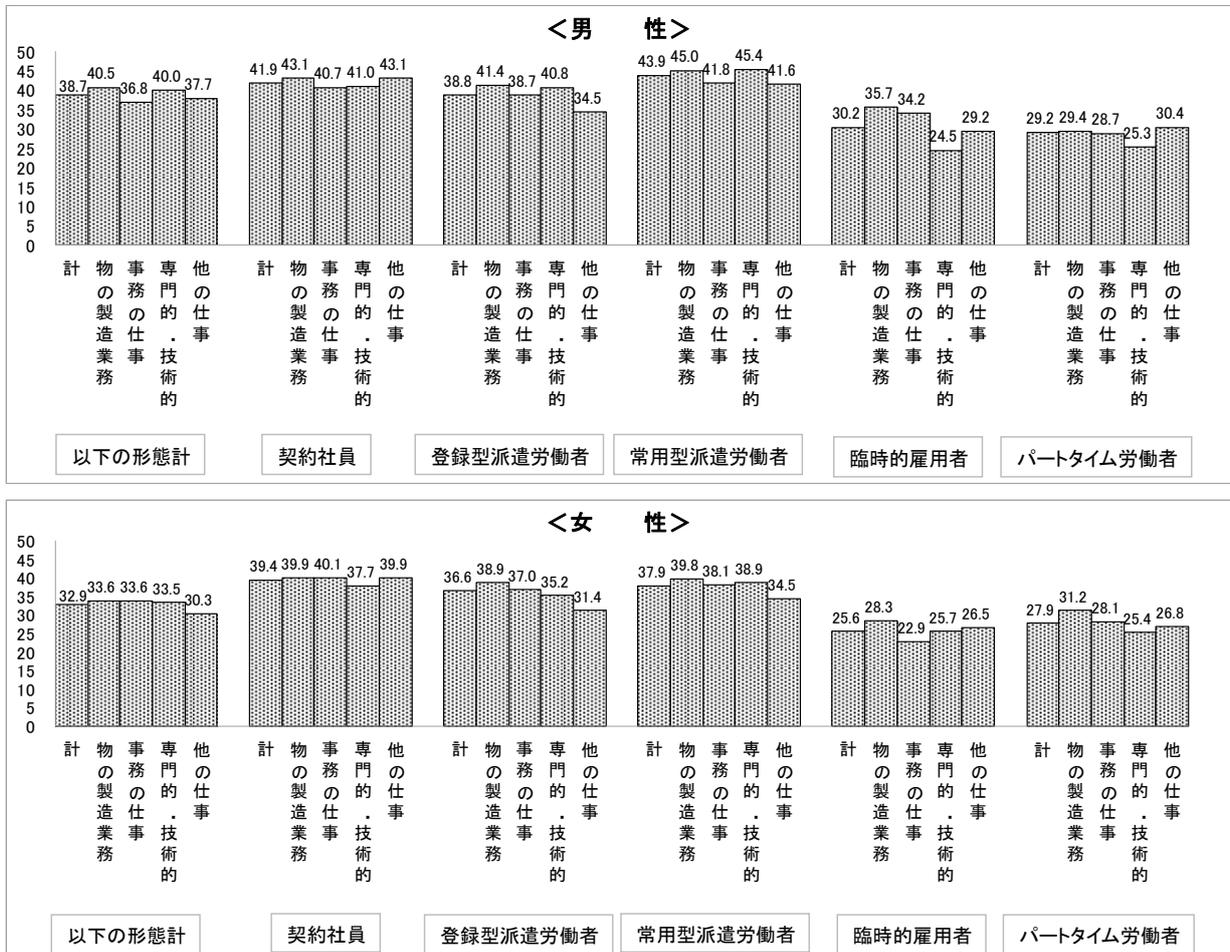
⁹² 試算結果を挙げると、いずれも派遣労働者の賃金の方が高いことを前提として賃金差は、次の表のとおりと試算される。

	(万円)		
	平成15年	平成19年	平成22年
登録型派遣労働者／臨時的雇用者に対して	4.08	3.39	4.95
／パートに対して	5.82	3.73	3.27
常用型派遣労働者／臨時的雇用者に対して	4.59	5.67	6.24
／パートに対して	6.33	6.01	4.56

⁹³ 労働時間についても、カテゴリーで調査されたものの階級値を使って算出したものである。平成 19 年には労働時間は調査されていないこと、平成 15 年には調査されているものの週所定労働時間などが調査され、総実労働時間そのものは調査されていないこと、さらには、ここでの分析意図のためには平成 22 年調査結果だけで十分であること、といった事情から平成 22 年の結果のみ掲げることとした。

⁹⁴ ただし、「他の仕事」については、散らばりが大きいことには留意する必要がある。平均と併せて算出した標準偏差を登録型派遣労働者についてみると、「物の製造業務」が 10.448 であるのに対して「他の仕事」は 14.348 となっている。「他の仕事」においては、労働時間がかかなり短い職場（域）もあれば長いものもあるということである。なお、これら以外の職種についても参考までにデータを示せば、「事務」7.671、「専門・技術」9.842 となっている。

図表3-3-22 男女・職種別非正規雇用者の9月月末1週間の実労働時間(平成22年)
(現在在学中でない人の集計) (「従業員調査」による。)



(4) 「物の製造業務」の派遣労働者を念頭においた形態選択理由の状況

上述のように、派遣労働者を中心として「物の製造業務」に従事する非正規雇用者が増大したが、それに伴い人々がその非正規雇用形態を選択する理由にどのような変化がみられたかをみておきたい。なお、以下では、形態選択理由について、次の表のような略称を用いることとしたい。

＜雇用・就業形態の選択理由の略称＞

雇用・就業形態選択理由	略称	雇用・就業形態選択理由	略称
専門的な資格・技能	専門資格技能	より収入の多い仕事	より多い収入
正社員として働ける会社がない	正社員機会不足	組織にしばられない	組織忌避
勤務時間や労働日数が短い	短い就業時間	都合の良い時間に働ける	都合のよい時間
就業調整をしたい	就業調整	簡単な仕事で責任も少ない	簡単・責任小
家計の補助・学費等を得る	家計補助	家庭や他の活動との両立	家庭等両立
通勤時間が短い	通勤時間	体力的に正社員で働けない	体力不足
自由に使えるお金を得たい	自由になる金銭	その他	その他

※選択理由は、調査年によって表現に若干の違いがある場合がある（表中の表示は、平成15年調査のもの。）。

(主な選択理由の概観)

図表3-3-23は、それぞれの雇用・就業形態ごとに職種計と「物の製造業務」だけを取り出して集計した結果から、男女別に、平成22年調査において形態選択理由として挙げられた割合が高かった上位3つについて、その割合を掲げたものである。

図表3-3-23 雇用・就業形態別にみた形態選択理由の上位3位の理由と該当割合の推移
(在学中でない非正規雇用者)(従業員調査)

		男性			女性		
上位3つの選択理由		①	②	③	①	②	③
契約社員							
職種計	平成15年	専門資格技能	正社員機会不足	より多い収入	正社員機会不足	専門資格技能	家計補助
	平成19年	48.2	29.5	16.0	37.0	27.7	20.5
	平成22年	41.5	29.0	18.5	29.2	27.2	24.5
「物の製造業務」	平成15年	48.5	31.5	18.9	35.2	29.3	23.8
	平成19年	正社員機会不足	より多い収入	専門資格技能	通勤時間	正社員機会不足	より多い収入
	平成22年	48.5	20.9	16.8	33.0	36.6	8.5
「物の製造業務」	平成19年	37.2	29.7	23.3	36.4	39.9	16.0
	平成22年	45.0	25.0	18.4	37.6	29.1	25.5
登録型派遣労働者							
職種計	平成15年	正社員機会不足	より多い収入	都合のよい時間	正社員機会不足	都合のよい時間	家計補助
	平成19年	45.6	18.9	11.7	37.3	16.6	15.8
	平成22年	42.7	26.1	13.5	35.2	25.3	20.6
「物の製造業務」	平成15年	52.9	21.9	21.0	43.2	24.4	24.0
	平成19年	正社員機会不足	自由になる金銭	より多い収入	正社員機会不足	家計補助	自由になる金銭
	平成22年	59.2	20.2	23.1	36.6	20.7	26.1
「物の製造業務」	平成19年	53.9	24.9	33.2	38.4	24.5	20.2
	平成22年	65.4	36.9	23.3	41.1	39.7	24.6
常用型派遣労働者型派遣労働者							
職種計	平成15年	正社員機会不足	専門資格技能	より多い収入	正社員機会不足	都合のよい時間	家計補助
	平成19年	33.6	33.0	18.9	41.8	13.5	21.0
	平成22年	30.5	23.2	18.8	31.8	17.0	24.3
「物の製造業務」	平成15年	45.2	30.8	17.8	35.7	25.9	22.8
	平成19年	正社員機会不足	より多い収入	自由になる金銭	通勤時間	家計補助	正社員機会不足
	平成22年	43.5	23.3	12.8	17.4	26.4	41.3
「物の製造業務」	平成19年	38.1	27.4	13.7	21.9	29.5	40.7
	平成22年	70.8	27.6	16.4	45.6	35.5	29.0
臨時的雇用者							
職種計	平成15年	簡単・責任小	都合のよい時間	専門資格技能	都合のよい時間	家庭等両立	家計補助
	平成19年	15.0	13.8	13.0	22.8	38.6	57.1
	平成22年	20.2	43.3	24.3	35.4	26.0	31.6
「物の製造業務」	平成15年	38.1	35.1	31.5	54.7	42.8	37.2
	平成19年	都合のよい時間	正社員機会不足	自由になる金銭	家計補助	家庭等両立	都合のよい時間
	平成22年	7.7	29.3	7.3	47.7	12.9	28.1
「物の製造業務」	平成19年	55.6	17.9	28.3	40.0	23.0	51.2
	平成22年	46.6	41.7	35.6	71.0	57.8	31.4
パートタイム労働者							
職種計	平成15年	都合のよい時間	正社員機会不足	短い就業時間	都合のよい時間	家計補助	家庭等両立
	平成19年	32.9	26.6	16.4	32.7	42.6	24.8
	平成22年	45.9	15.4	19.2	54.1	45.7	38.2
「物の製造業務」	平成15年	41.9	28.3	18.8	49.1	46.3	38.3
	平成19年	正社員機会不足	簡単・責任小	組織忌避	家計補助	都合のよい時間	家庭等両立
	平成22年	46.2	32.3	13.8	38.5	27.6	23.1
「物の製造業務」	平成19年	9.0	32.7	47.6	59.1	54.8	39.6
	平成22年	54.4	22.5	22.2	54.8	45.9	33.3
その他							
職種計	平成15年	正社員機会不足	専門資格技能	都合のよい時間	家計補助	正社員機会不足	都合のよい時間
	平成19年	37.1	23.1	8.8	28.2	32.6	14.7
	平成22年	25.7	21.7	14.5	38.6	25.7	22.3
「物の製造業務」	平成15年	36.9	25.9	19.1	39.6	31.6	27.2
	平成19年	正社員機会不足	より多い収入	通勤時間	家計補助	正社員機会不足	通勤時間
	平成22年	40.2	19.5	12.5	44.3	27.1	34.5
「物の製造業務」	平成19年	34.6	25.6	17.8	49.3	26.2	40.1
	平成22年	57.7	27.8	19.0	43.7	36.9	34.9

(注) 雇用・就業形態選択理由の順位付けは平成22年データによって行い、ほぼ同程度のときは他の年のデータを参考に決定した。

表のデータからはいろいろなことが指摘できるが、ここでの分析目的である「物の製造業務」の派遣労働者に関する部分のみ指摘することとしたい。

男性の「物の製造業務」従事者をみると、「正社員機会不足」が理由のトップにきており、またその割合も半数程度以上の高さであることが確認できる。唯一臨時的雇用者のみが「都合のよい時間」（46.6%）が第1位であるが、2位である「正社員機会不足」（41.7%）との差はさほど大きくない。職種計の場合との比較においても、「正社員機会不足」の割合は「物の製造業務」だけの方が総じて高く、職種間比較においても、同様にいえる。このように、「物の製造業務」に従事する男性非正規雇用者は、いわゆる非自発的形態選択者が多いといえることができる。これ以外の理由をみると、「より多い収入」が契約社員や派遣労働者、その他（の形態）で上位にきている。所得面の理由が高くなっているといえよう。一方、臨時的雇用者では「都合のよい時間」、パートでは「簡単・責任小」が上位にきている。また、契約社員で主要な理由である「専門資格技能」が「物の製造業務」では相対的に小さな割合にとどまっていることも指摘できる。

女性については、「家計補助」や「家庭等両立」、「通勤時間」などが上位に来ているなど男性の場合とかなり異なったパターンとなっているが、詳述は割愛したい⁹⁵。

（選択理由別にみた雇用・就業形態構成）

以上は、ある雇用・就業形態に就いている場合にその理由をみたものであるが、ここでは逆に、ある選択理由を持つ場合にどのような形態に就いたのかの視点からの集計結果を提示してみたい。その結果を示したものが、図表3-3-24である。比較参照のために、集計対象者全体における雇用・就業形態構成を冒頭に掲げている。集計対象は、男性非正規雇用者（出向者を除く。）で、「学生アルバイト」を除くために在学中でない人とした。

「正社員機会不足」を理由とした人をみると（①の表）、平成15年においては多くがその他（の形態）（38.5%）やパート（33.6%）に就いていたが、平成19年には30.0%の人が常用型派遣労働者となり、パート（8.2%）やその他（19.5%）となっている人の割合は急減している。その後、平成22年には元に戻る動きがみられたものの、常用型派遣労働者（19.9%）の割合は平成15年の5倍近くを維持し、パートやその他の割合は平成15年をかなり下回っている。

「専門資格技能」を理由とした人をみると（②の表）、平成15年には半数以上（53.1%）がその他（の形態）となっていたが、平成19年には3割程度が派遣労働者（29.3%）となり、また契約社員（15.5%）の割合も倍加する一方、その他の割合（27.0%）はほぼ半減した。その後、平成22年には、派遣労働者となっている割合（14.4%）は半減する一方、契約社員（13.2%）は相対的に小さな低下にとどまり、また、パート（22.2%）の割合が大きく高まっている。派遣労働者の割合は平成15年に比べれば高くなっているものの、対象者計におけ

⁹⁵ ここでも女性については、この程度でとどめておきたい。

図表3-3-24 「物の製造業務」男性労働者の選択理由別就業形態構成
(在学中でない人)(従業員調査)

(参考)集計対象者計(N)				(%)			
	平成15年	平成19年	平成22年		平成15年	平成19年	平成22年
合計	100.0	100.0	100.0	①正社員として働ける会社がない	100.0	100.0	100.0
契約社員	1.8	2.6	3.0	当該理由を挙げた非正規雇用者計	100.0	100.0	100.0
嘱託社員	3.7	2.5	3.5	契約社員	6.7	9.8	8.1
登録型派遣労働者	1.1	4.9	3.8	嘱託社員	7.9	4.8	4.6
常用雇用型・派遣労働者	1.3	7.8	4.7	登録型派遣労働者	5.0	4.8	3.7
臨時的雇用者	1.8	0.6	0.4	常用雇用型派遣労働者	4.2	30.0	19.9
パートタイム労働者	9.6	9.0	8.5	臨時的雇用者	4.0	1.1	0.9
その他	12.6	5.6	7.0	パートタイム労働者	33.6	8.2	27.5
				その他	38.5	19.5	24.0

②専門的な資格・技能				(%)			
	平成15年	平成19年	平成22年		平成15年	平成19年	平成22年
当該理由を挙げた非正規雇用者計	100.0	100.0	100.0	③より収入の多い仕事	100.0	100.0	100.0
契約社員	7.0	15.5	13.2	当該理由を挙げた非正規雇用者計	100.0	100.0	100.0
嘱託社員	29.2	19.5	29.3	契約社員	9.5	11.7	13.8
登録型派遣労働者	1.7	11.7	8.5	嘱託社員	5.1	3.8	9.4
常用雇用型・派遣労働者	1.6	17.6	5.9	登録型派遣労働者	6.3	24.4	16.2
臨時的雇用者	2.9	2.9	1.2	常用雇用型派遣労働者	7.4	32.2	23.7
パートタイム労働者	4.6	5.9	22.2	臨時的雇用者	1.2	1.9	0.0
その他	53.1	27.0	19.6	パートタイム労働者	9.2	4.3	1.6
				その他	61.1	21.6	35.3

④簡単な仕事で責任も少ない				(%)			
	平成15年	平成19年	平成22年		平成15年	平成19年	平成22年
当該理由を挙げた非正規雇用者計	100.0	100.0	100.0	⑤体力的に正社員で働けない	100.0	100.0	100.0
契約社員	4.1	3.7	4.8	当該理由を挙げた非正規雇用者計	100.0	100.0	100.0
嘱託社員	8.4	6.5	10.5	契約社員	4.4	8.1	9.6
登録型派遣労働者	2.4	17.9	28.0	嘱託社員	22.4	19.4	26.0
常用雇用型・派遣労働者	2.0	20.0	18.0	登録型派遣労働者	0.7	42.2	28.4
臨時的雇用者	8.5	3.6	0.5	常用雇用型・派遣労働者	4.1	14.0	0.0
パートタイム労働者	60.1	43.4	37.8	臨時的雇用者	16.3	5.0	0.0
その他	14.5	10.5	15.0	パートタイム労働者	28.5	31.1	44.2
				その他	23.6	13.9	11.7

(注) それぞれの形態選択理由を挙げた非正規雇用者の雇用・就業形態構成である。

る割合とそれほどかわらない水準にとどまっており、この間においては「専門資格技能」を理由とする就業動機を満たすことには成功していないことが窺われる。

「より多い収入」を理由とした人を見ると(③の表)、平成15年においては6割程度がその他(の形態)(61.1%)に就いていたが、平成19年には24.2%の人が登録型派遣労働者、32.2%が常用型派遣労働者にそれぞれなり、その他(21.6%)になっている人の割合は急減している。その後、平成22年には元に戻る動きがみられたものの、派遣労働者の割合(登録型:16.2%/常用型:23.7%)は平成15年の3倍近くを維持し、その他の割合は平成15年の半数強にとどまっている。他の形態に比べた収入面での派遣労働への「期待」はかなりの大きさであることが窺われる。なお、契約社員の割合も、上昇幅は大きくはないものの上昇している。

「簡単・責任小」を理由とした人を見ると(④の表)、平成15年においては6割程度がパート(60.1%)に就いていたが、平成19年には37.9%の人が派遣労働者(登録型:17.9%/常用型:20.0%)となり、その他(43.4%)の割合はかなりの低下となった。その後、平成22年にもその他(37.8%)の割合は引き続き低下する一方、派遣労働者の割合(登録型:28.0%/常用型:18.0%)は登録型を中心に上昇している。「簡単・責任小」を理由(動機)とする人の中で、かつてのパートや臨時的雇用者から登録型派遣労働者へウェイトが移っている面

が窺われる。

最後にあまり取り上げられないことのない「体力不足」を理由とした人をみると（⑤の表）、平成15年においてはパート（28.5%）やその他（23.6%）、臨時的雇用者（16.3%）となる人が多く、派遣労働者となる人はほとんどいなかったが、平成19年には42.2%の人が登録型派遣労働者となり、その他（13.9%）や臨時的雇用者（5.0%）の割合はかなりの低下となった。その後、平成22年には登録型派遣労働者の割合（28.4%）は低下したものの3割近くを占めている。また、パートの割合は堅調に上昇している。体力面で課題を抱える人にとって、もともと労働時間の短いパートとともに、働けるときに働けばよい登録型派遣労働が重要な選択肢の一つとなってきていることが窺われる。

（「物の製造業務」の男性非正規雇用者の形態選択理由の推移）

以上の結果を踏まえて、改めて「物の製造業務」（広義）に従事する男性非正規雇用者の形態選択理由の推移をみておこう。

図表3-3-25により派遣労働者を中心にみると、挙げられる割合が平成15年以降で総じて上昇した理由の中で、「正社員機会不足」（登録型：59.2%→53.9%→65.4%/常用型：43.5%→38.1%→70.8%）がもっとも目立っている。また、「自由になる金銭」（同20.2%→24.9%→36.9%/12.8%→13.7%→16.4%）も登録型を中心に上昇しており、また、「簡単・責任小」でも、水準自体はパートや臨時的雇用者に比べれば低いものの、上昇がみられる。また、常用型派遣労働者においては、「より多い収入」の割合（23.3%→27.4%→27.6%）にも上昇がみられている。なお、「専門資格技能」は、一桁台にとどまり、契約社員やその他に比べ小さな割合にとどまっている。

図表3-3-25 「物の製造業務」の男性労働者における就業形態選択の理由の推移
（在学中でない人）（従業員調査）

		専門的な資格・技能	より収入の多い仕事	正社員として働ける会社がない	組織にしがたられない	勤務時間や労働日数が短い	都合の良い時間に働ける	就業調整をしたい	簡単な仕事で責任も少ない	家計の補助・学費等を得る	家庭や他の活動との両立	通勤時間が短い	体力的に正社員で働けない	自由に使えるお金を得たい	その他
契約社員	平成15年	16.8	20.9	48.5	13.0	4.7	6.8	0.0	11.4	5.2	1.3	24.2	3.9	9.1	7.2
	平成19年	23.3	29.7	37.2	15.5	7.0	8.3	1.5	9.6	9.3	5.6	13.5	2.1	12.0	20.8
	平成22年	18.4	25.0	45.0	5.9	7.5	11.5	2.1	7.9	12.9	6.5	17.4	1.7	19.1	7.8
登録型派遣労働者	平成15年	6.7	23.1	59.2	14.6	4.8	9.3	0.8	11.3	10.8	8.3	16.4	1.0	20.2	0.6
	平成19年	9.4	33.2	53.9	10.4	7.3	9.7	1.4	17.1	5.7	5.9	14.5	1.2	24.9	16.7
	平成22年	9.4	23.3	65.4	6.4	18.4	16.4	1.8	17.7	22.2	3.9	10.7	1.2	36.9	4.5
常用型派遣労働者	平成15年	5.5	23.3	43.5	18.4	6.2	7.6	1.9	8.2	2.6	7.4	16.5	5.3	12.8	4.0
	平成19年	8.9	27.4	38.1	11.1	5.2	9.1	1.6	17.4	8.4	5.5	13.2	1.2	13.7	14.9
	平成22年	5.3	27.6	70.8	7.6	1.0	5.9	0.0	19.3	1.0	1.0	11.2	0.0	16.4	3.9
臨時的雇用者	平成15年	7.0	2.8	29.3	3.9	7.3	7.7	3.1	24.3	4.4	18.5	23.0	15.0	7.3	16.3
	平成19年	18.8	21.2	17.9	3.4	14.6	55.6	14.7	40.4	13.3	3.8	12.7	5.7	28.3	1.8
	平成22年	13.9	0.0	41.7	26.0	6.9	46.6	0.0	6.5	30.4	2.2	2.4	0.0	35.6	11.4
パートタイム労働者	平成15年	2.1	3.9	46.2	13.8	32.8	42.3	6.7	32.3	21.4	13.7	36.8	4.9	13.4	0.5
	平成19年	2.6	3.2	9.0	47.6	57.8	14.2	12.1	32.7	9.4	2.8	50.7	2.4	13.1	4.4
	平成22年	11.1	1.1	54.4	22.2	14.8	16.4	13.0	22.5	6.2	3.2	14.1	2.7	10.8	4.2
その他	平成15年	18.5	19.5	40.2	7.2	7.4	9.1	1.7	5.9	6.1	4.0	12.5	3.1	15.6	8.9
	平成19年	19.0	25.6	34.6	8.1	5.2	11.1	2.2	12.7	12.6	5.2	17.8	1.7	16.4	23.2
	平成22年	11.8	27.8	57.7	3.5	2.4	9.6	0.0	10.8	11.5	6.9	19.0	0.9	14.5	8.8

図表3-3-26 「物の製造業務」の20歳台男性労働者における就業形態選択の理由の推移
(在学中でない人)(従業員調査)

		(%)														
		専門的な 資格・技能	より収入 の多い仕 事	正社員と して働け る会社か ない	組織にし ばられない	勤務時間 や労働日 数が短い	都合の良 い時間に 働ける	就業調整 をしたい	簡単な仕 事で責任 も少ない	家計の補 助・学費 等を得る	家庭や他 の活動と の両立	通勤時間 が短い	体力的に 正社員で 働けない	自由に使 えるお金 を得たい	その他	
登録型派遣労働者	職種計	平成15年	37.1	21.9	46.4	14.4	3.8	10.5	0.4	3.0	4.4	14.3	8.7	0.0	16.2	6.1
		平成19年	18.7	29.0	43.3	7.3	4.1	12.6	1.8	12.6	5.7	3.2	14.4	0.2	26.6	19.4
		平成22年	11.3	24.4	60.2	7.3	12.9	23.0	0.1	6.7	22.8	15.5	11.3	0.1	37.5	3.9
	物の製造業務 (広義)	平成15年	0.9	26.7	67.3	12.8	1.6	7.6	1.4	4.1	12.8	7.2	20.2	0.0	42.6	0.7
		平成19年	12.0	31.6	47.3	8.3	5.8	9.3	2.4	14.6	8.6	3.3	18.4	0.0	26.9	16.4
		平成22年	10.1	35.2	66.4	2.6	11.4	6.4	0.0	1.9	43.3	0.0	17.8	0.0	62.4	2.8
常用型派遣労働者	職種計	平成15年	40.9	22.5	37.6	13.9	3.6	7.1	0.2	2.8	3.4	11.0	10.1	0.0	13.4	8.1
		平成19年	18.7	24.8	34.1	7.9	3.1	8.4	0.6	9.7	7.0	6.9	9.9	1.3	20.2	27.4
		平成22年	16.7	21.0	62.3	5.0	4.8	14.8	0.1	7.5	9.8	8.1	10.3	0.1	19.6	4.6
	物の製造業務 (広義)	平成15年	2.4	24.7	60.4	11.0	2.4	6.5	0.7	4.1	6.7	11.1	23.6	0.0	28.4	2.3
		平成19年	8.5	31.2	40.0	10.5	5.5	9.5	1.0	14.6	7.3	7.9	14.2	0.2	23.1	17.7
		平成22年	5.9	40.5	78.0	1.5	5.0	5.9	0.0	3.2	18.9	0.0	14.8	0.0	35.5	2.7

(20歳台男性派遣労働者における形態選択理由)

形態選択理由をみる最後に、この間において量的増加(変動)がとりわけ大きかった20歳台男性派遣労働者について、データをみておきたい。

図表3-3-26から職種計のデータをみると、登録型派遣労働者では該当割合がもっとも高いのが「正社員機会不足」(平成22年:60.2%)であり、次いでやや大きな差があつて「自由になる金銭」(37.5%)、「より多い収入」(24.4%)、「都合のよい時間」(23.0%)などとなっている。常用型派遣労働者においても、1位は「正社員機会不足」(62.3%)であり、次いで「より多い収入」(21.0%)、「自由になる金銭」(19.6%)、「専門資格技能」(16.7%)などとなっている。両者とも1位が「正社員機会不足」であり、該当割合も同程度となっていることは指摘できる。しかし、2位と3位の順位は逆になっているとともに、該当割合はかなり違っている。また、4位以下の理由をみると、登録型が「都合のよい時間」(23.0%)、「家計補助」(22.8%)、「家庭等両立」(15.5%)であるのに対して、常用型は「都合のよい時間」(14.8%)、「通勤時間」(10.3%)、「家計補助」(9.8%)とやはり違っている。

「物の製造業務」に限ってみると、登録型派遣労働者では該当割合がもっとも高いのが「正社員機会不足」(66.4%)であるが、2位の「自由になる金銭」(62.4%)も同程度となっている。次いで3位以下は、「家計補助」(43.3%)、「より多い収入」(35.2%)などとなっている。常用型派遣労働者においても、第1位は「正社員機会不足」(78.0%)と同じであるが、2位以下はやや大きな差があつて「より多い収入」(40.5%)、「自由になる金銭」(35.5%)があり、次いで再びやや大きな差があつて「家計補助」(18.9%)、「通勤時間」(14.8%)などとなっている。両者に共通して形態選択理由のトップが「正社員機会不足」であることは指摘できるが、それ以外については両者にかなりかつ微妙な相違がみられている⁹⁶。

⁹⁶ こうした背景の一つとして、両者における家族関係の相違を挙げるができる。例えば、配偶者と同居している割合をみると、登録型派遣労働者(20代既卒男性。以下同じ。)計では15.9%、常用型派遣労働者計では22.3%と常用型の方が高くなっている。「物の製造業務」に限ればそれぞれ20.4%、2.0%と逆に登録型の方がかなり高くなっている。また、親との同居割合をみると、職種計ではそれぞれ57.9%、53.2%、「物の製造業務」では同67.6%、86.8%であり、職種計では登録型の方が、「物の製造業務」では常用型の方が高くな

(5) 「物の製造業務」を念頭においた派遣労働者の満足度の状況

以上みてきたところから、メイン・ストリームとしては次のように概観することができる。すなわち、「物の製造業務」の派遣労働の解禁は、折からの輸出主導型の景気回復を背景として、高卒男性、さらにはその若年層を中心として、量的に拡大した雇用機会を提供した。賃金面でも、非正規雇用形態で「物の製造業務」に就く場合において、それまで一般的であったパートや臨時的雇用者（＝短期のアルバイト就業）に比べれば、それを上回るものであった。しかしながら、正社員を希望しながらその機会に恵まれなかったことから派遣労働形態を選択した層が多く、正社員との比較において相対的に劣位にあることはもとより、契約社員と比べても賃金が見劣りする状況となり、労働時間も相対的に長いなど、質的な就業条件・環境には納得感ないし満足感が得られにくい面が窺われた。また、提供された「物の製造業務」の仕事には、簡単で責任の小さい仕事である場合もみられ、それゆえに選択された面もある一方で、キャリア形成に展望を持ちにくいものであったことも推測される。

さて、以下においては、このような状況の下にあって、「物の製造業務」に従事している人を中心とした派遣労働者の仕事満足度はどのような状態にあるかをみてみたい。分析は、第1節、第2節と同様、調査結果を満足度スコアに変換したものをを用いて進めることとする⁹⁷。

（派遣労働者の満足度スコアの推移）

< 「職業生活全体」の満足度 >

まず、派遣労働者の「職業生活全体」に関する満足度スコアの推移をみてみよう（図表3-3-27）。派遣労働者全体では、平成15年のスコアが0.21であったものが19年には0.11に低下し、次いで22年は0.18にまで上昇したものの15年の水準には戻っていない。「物の製造業務」の派遣労働者についてみると、0.16→-0.04→0.17と推移しており、平成19年には一旦マイナスの「不満」域にまで落ち込んだが、22年にはほぼ15年の水準を回復している。それ以外の職種分類についてみると、「事務」は期間中を通して0.2強の同程度の水準で推移し、「他の仕事」も0.19→0.10→0.20と19年に低下したものの落ち込みは相対的に小さいものであった。一方、「専門・技術」は0.31→0.19→0.09と15年には相対的に高い水準にあったものが、19年、22年と低下を続け、22年にはもっとも低い満足度を示している。

< 項目別満足度スコアの推移 >

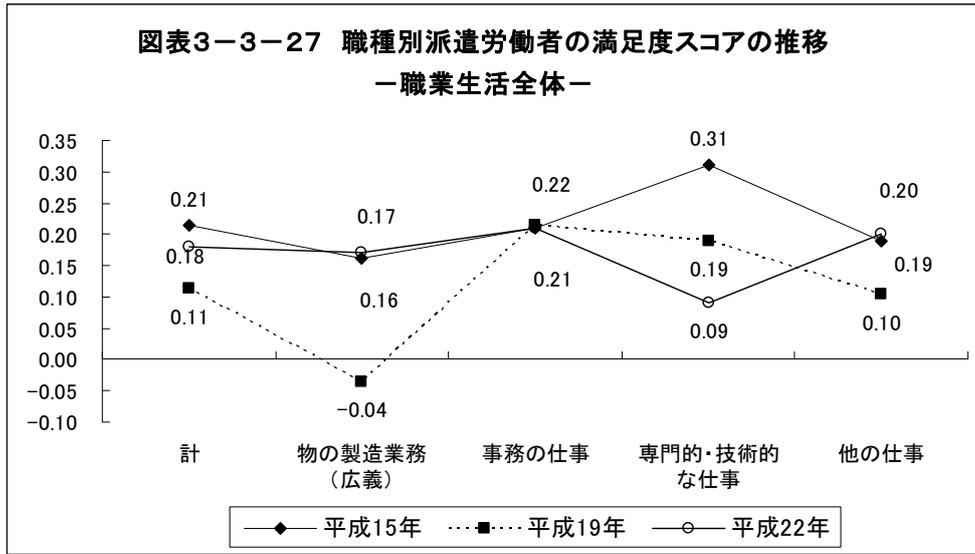
つぎに、項目別の満足度をみてみよう（図表3-3-28）。

各職種分類を通じて満足度スコアがプラス域にあり、もっとも高い水準を示しているのは「労働時間・休日数等の労働条件」の項目（⑤のグラフ）であり、経年変化も小さい。職種

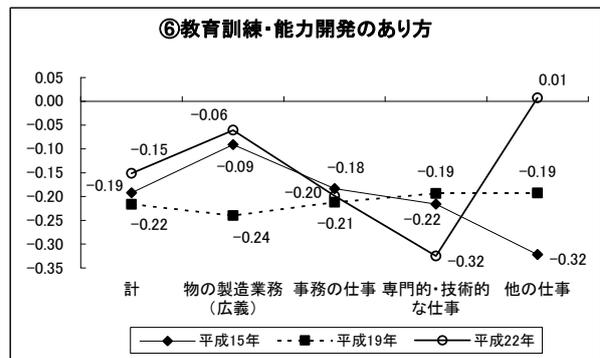
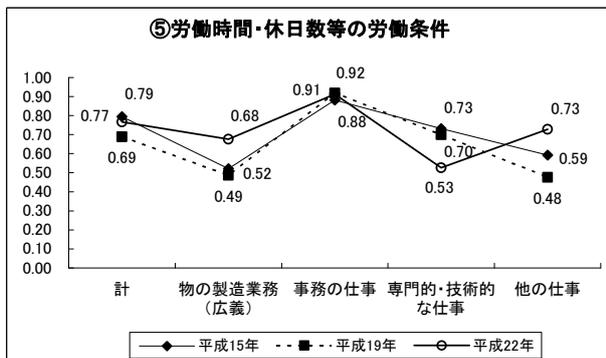
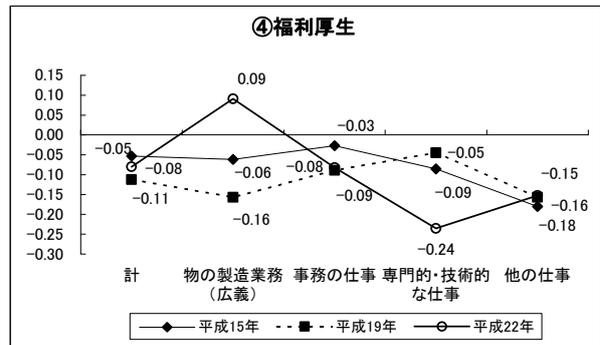
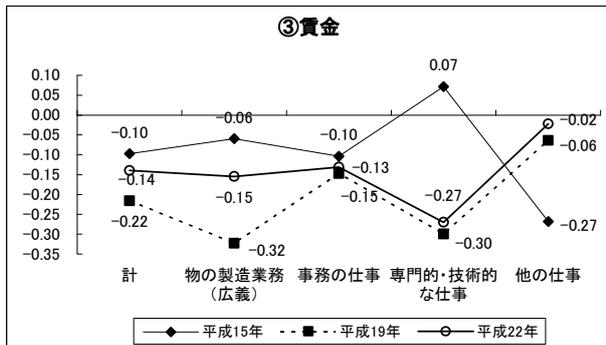
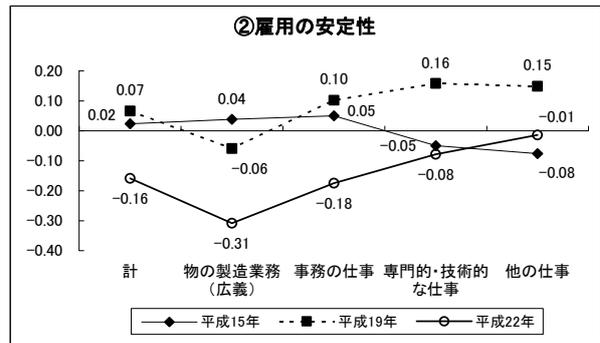
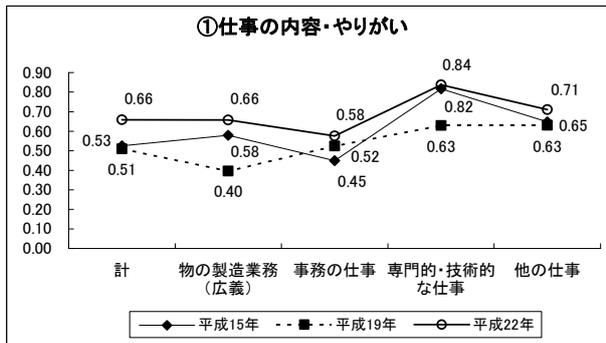
ている。さらに、世帯の主な収入源が自己の収入であるとする割合は、それぞれ72.2%と92.5%、55.2%と89.7%であり、これについては職種計、「物の製造業務」とも常用型の方が高くなっている。「物の製造業務」の派遣労働者についていえば、登録型に比べて常用型では既婚率が低く、親との同居率がかなり高い中で、生計は自己の収入によっているということとなり、それが形態選択理由にも影響を与えていることが考えられる。とはいえ、詳細な分析は今後の課題としておきたい。

⁹⁷ 「満足」から「不満」までの回答にそれぞれ2点から-2点までの得点を与えたものである。

図表3-3-27 職種別派遣労働者の満足度スコアの推移
—職業生活全体—



図表3-3-28 職種別派遣労働者の満足度スコアの推移—項目別—



分類別には、「事務」が0.9前後の相対的に高い水準にあり、それ以外は同程度となっている。その中で、「物の製造業務」が平成15年と19年には0.5前後の相対的にもっとも低い水準にあったが、22年には0.68にまで上昇している。なお、「専門・技術」で15年、19年と0.7前後の平均的なレベルにあったものが、22年には0.53に低下していることも指摘できる。

次にスコアの高水準が高い項目が「仕事の内容・やりがい」(①のグラフ)であり、同様にすべてプラス域にあり、経年変化も小さい。その中で、「物の製造業務」が0.58→0.40→0.66とやや大きく変化している。平成19年に相対的に低い水準に低下したことが注目される。なお、この項目は「専門・技術」が相対的にもっとも高いスコアを示している。

上記二つの項目に比べて満足度が低く、中位にあるのが「雇用の安定性」(②のグラフ)である。平成19年から22年にかけて大きくスコアが落ち込んでおり、19年には「物の製造業務」以外の職種ではプラスであったものが、22年はすべての職種がマイナス(不満)域となっている。この間にリーマンショックを契機とする大きな経済変動を経験していることが大きく影響していることが推測される。なお、満足度スコアの職種間プロファイルを見ると、平成15年は「物の製造業務」と「事務」が相対的に高く、「専門・技術」と「他の仕事」が相対的に低いというパターンであったのに対して、19年以降は、「物の製造業務」がもっとも低く、次いで「事務」と他の二つが段々と高くなるといったパターンに変化したことが窺われる。

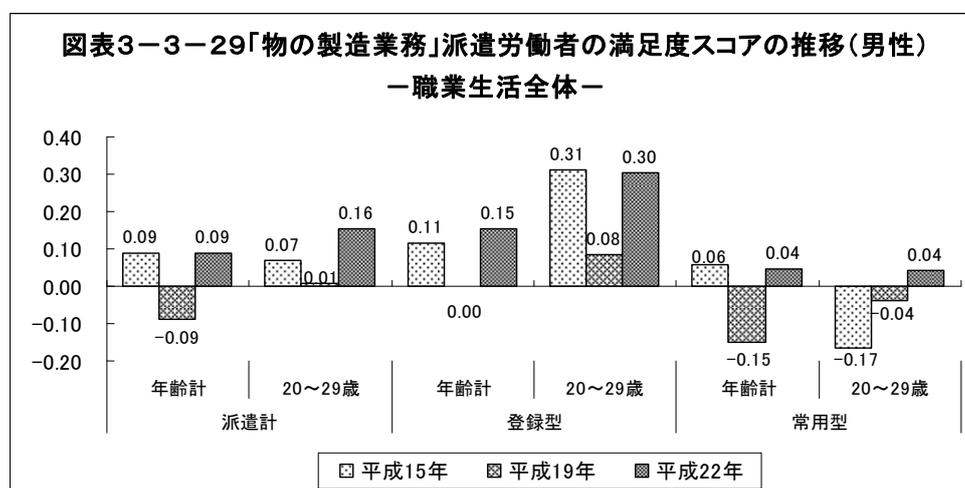
図表の残り三つの項目(「賃金」(③のグラフ)、「福利厚生」(④)及び「能力開発関係」(⑥))は、満足度スコアがほとんどマイナス(不満)域にある。「物の製造業務」についてみると、3項目とも平成15年から19年にかけて低下し、22年は上昇しているが、「福利厚生」は22年にかろうじてプラス域(0.09)となっているが、他の二つはマイナス域にとどまっている。なお、「専門・技術」に着目してみれば、「賃金」(③のグラフ)が平成15年にはプラス域(0.07)にあったものが、19年には大きく落ち込み(-0.30)、22年も引き続き同程度のスコア(-0.27)にとどまっているとともに、「福利厚生」と「能力開発関係」では、平成15年と19年との間ではあまり変化がなかったものが、22年にやや大きく落ち込んでいる。こうしたことも、「職業生活全体」満足度において、「専門・技術」職種が平成22年に低迷している背景となっていることが窺われる⁹⁸。

再び「物の製造業務」に着目して、各項目の満足度スコアの平成15年から19年にかけての推移をみると、低下幅が大きい順に「賃金」(0.25ポイント低下)、「仕事の内容・やりがい」(0.18ポイント低下)、「能力開発関係」(0.15ポイント低下)の順となっている。この項((5))の冒頭で述べた概観を裏付けるような結果となっている。

⁹⁸ 「専門・技術」の派遣労働者における平成19年から22年にかけての低迷の背景について、これ以上データ的に裏付けることは困難であるが、リーマンショック後の経済低迷の中で「専門・技術」派遣需要の低迷が背景にあるものと推測される。

＜「物の製造業務」の20歳台男性派遣労働者における推移＞

上述のように、「物の製造業務」については20歳台の男性派遣労働者に量的な雇用機会をもたらしたことから、この層の満足度（「職業生活全体」）をみておこう（図表3-3-29）。派遣計では20歳台は0.07→0.01→0.16と推移し、平成19年に低下した後22年には上昇し、15年を上回る水準となっている。年齢計と比較すると、平成15年には20歳台は年齢計（0.07対0.09）よりも満足度が低い水準にあったが、平成19年（0.01対-0.09）に逆転している。登録型・常用型別にみると、登録型では平成15年の時点から20歳台（0.31）の方が年齢計（0.11）より満足度が高く、その後もそれが続いているのに対して、常用型は平成15年には年齢計よりも20歳台（0.06対-0.17）がかなり低かったものが、19年（-0.15対-0.04）には逆転し、22年では同水準（0.04）となっている。



（注）現在在学中の人を除いた集計である。

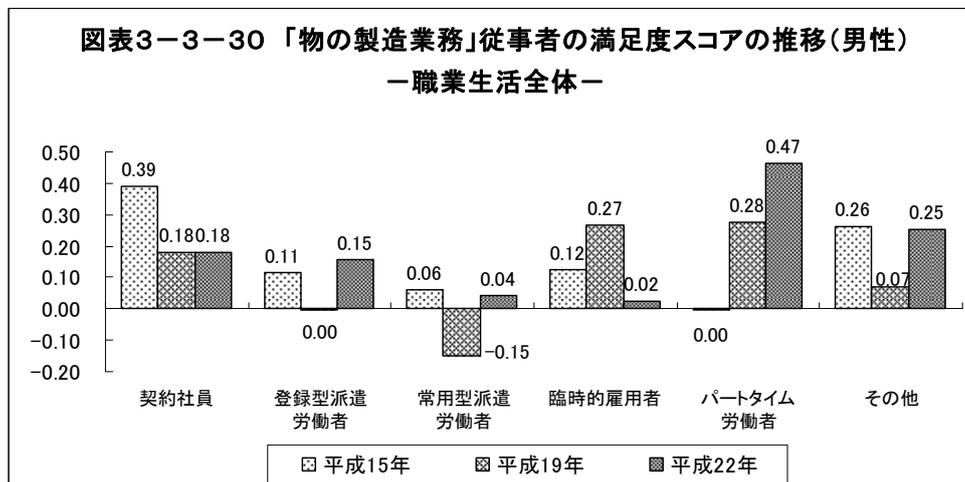
＜満足度スコア推移の形態間比較＞

「物の製造業務」に従事する男性非正規雇用者の形態別の満足度についてもみておこう（図表3-3-30）。

各形態別の推移では、平成15年から19年にかけて満足度が低下し、その後22年には上昇（ないしほぼ横ばい（契約社員））のパターンを描いているものが多いが、臨時的雇用者（0.12→0.27→0.02）はまったく逆のパターンを示し、パート（0.00→0.28→0.47）は上昇傾向で推移している⁹⁹。その中で、形態間で満足度の水準を比較すると、派遣労働者は、とりわけ常用型派遣労働者において、相対的に満足度が低いことがみてとれる。ちなみに、平成22年の

⁹⁹ 形態ごとの満足度の変化についての詳細な分析は、別の機会に譲りたい。ただし、項目別の満足度の推移をみると、臨時的雇用者については平成15年→19年に満足度が上昇した項目と19年→22年に低下した項目とは異なるものが多く、安定的ではない。一方、パートについては、ほとんどの項目で「職業生活全体」満足度と同様に両期間とも上昇している項目が多くなっている。ただし、両形態とも派遣労働者が増大する中で「物の製造業務」に占めるウェイトがかなり縮小している形態であり、例えば、先にみた形態選択理由で「専門資格技能」を挙げる割合が上昇していることなど、かなり質的に違った層となっていることが窺われる。

満足度をみると、パートが 0.47 でもっとも高く、次いでその他 (0.25)、契約社員 (0.18) となっており、派遣はそれらを下回っている。ただし、22 年において臨時的雇用者 (0.02) は上回っている。



(注) 現在在学中の人を除いた集計である。

(簡単な回帰分析)

以上の平均値データの動向を受けて、第1節及び第2節と同様の方法によって簡単な回帰分析を行った結果を示しておきたい。

<「物の製造業務」の派遣労働者の満足度に影響を与える事項>

「物の製造業務」の派遣労働者の満足度の推移をみるために、「職業生活全体」の満足度スコアについて回帰分析をした結果が図表3-3-31である。まずは推定結果から、指摘できることを整理すると、次のようになる。

- ①有意性の析出は平成19年のみであるが、女性よりも男性の方が満足度は低い傾向がある。
- ②「より多い収入」動機(係数は平成15年:0.341、19年:0.254、22年:0.248)で派遣労働形態を選択した人は、満足度が高い傾向にあり、その影響の強さ(係数の大きさ)も相対的に大きい。
- ③(自分の)「都合のよい時間」に働くことを動機とした人も、満足度が高い傾向にあり、平成19年(0.300)に有意で析出され、22年(0.375)も有意性は劣るものの有意となっている。
- ④正社員として雇用される「機会なく」、(仕方がなく)派遣労働を選択した場合は満足度を低める傾向があるといえるが、それは平成19年(-0.305)に強く析出されているにとどまり、22年(-0.153)では有意性は出ていない。平成15年(0.009)にあっては有意ではないが係数がプラス(満足度を高める方向)となってさえいる。
- ⑤各種制度の適用の有無に関しては、特段の頑強な方向性は見出せていない。企業規模や学歴についても同様である。

図表3-3-31 職業生活全体の満足度の回帰分析結果(OLS)

—「物の製造業務(広義)」の派遣労働者のみの推定—

(回帰係数のみ表示) (「従業員調査」による)

	平成15年	平成19年	平成22年
(定数)	0.105	-0.088	-0.106
男性ダミー	-0.195	-0.177 **	-0.024
家計維持者ダミー	0.248 *	-0.028	-0.027
非正規形態選択理由ダミー／専門的な資格・技能活用	0.206	0.025	0.177
非正規形態選択理由ダミー／より多い収入	0.341 ***	0.254 ***	0.248 *
非正規形態選択理由ダミー／都合のよい時間	0.089	0.300 ***	0.375 *
非正規形態選択理由ダミー／時間や日数が短い	-0.423	0.108	-0.168
非正規形態選択理由ダミー／簡単な仕事で責任も少ない	-0.187	0.007	-0.121
非正規形態選択理由ダミー／就業調整	-0.219	0.046	-1.330 **
非正規形態選択理由ダミー／家計補助・学費等	0.151	-0.019	0.159
非正規形態選択理由ダミー／自由に使えるお金	0.292 **	0.030	0.173
非正規形態選択理由ダミー／通勤時間	-0.163	0.042	0.066
非正規形態選択理由ダミー／組織にしばられない	0.276 *	-0.096	-0.126
非正規形態選択理由ダミー／正社員機会なく	0.009	-0.305 ***	-0.153
非正規形態選択理由ダミー／家庭等との両立	0.288 *	0.114	0.028
非正規形態選択理由ダミー／体力	0.539	0.397 *	-0.823
非正規形態選択理由ダミー／その他	0.348	-0.022	-0.316
適用制度ダミー(雇用保険)	-0.159	-0.068	0.041
適用制度ダミー(健康保険)	-0.301	-0.229 *	-0.588 **
適用制度ダミー(厚生年金)	0.080	0.169	0.586 **
適用制度ダミー(企業年金)	-0.100	-0.035	-0.595
適用制度ダミー(退職金制度)	-0.296	-0.133	0.679
適用制度ダミー(財形制度)	-0.301	0.183	1.090
適用制度ダミー(賞与支給制度)	0.176	-0.169 *	-0.236
適用制度ダミー(福利厚生施設等の利用)	0.192	0.188 **	0.141
適用制度ダミー(自己啓発援助制度)	0.298	0.152	0.285
適用制度ダミー(短時間正社員への転換制度)	—	—	0.866
大企業ダミー(1,000人以上規模)	0.044	0.034	-0.177
中堅企業ダミー(300~999人規模)	0.072	-0.022	-0.010
小零細企業ダミー(5~29人規模)	-0.334	0.131	0.475 *
学歴ダミー(専修・高専・短大卒)	-0.079	0.043	0.177
学歴ダミー(大卒・院了)	0.008	-0.002	-0.227
9月の賃金総額(階級値)	-0.004	0.010 **	0.016
週間の実労働時間(試算値)(階級値)	0.002	—	-0.008
形態ダミー(登録型派遣労働者)	0.000	0.141 **	0.368 ***
計測に用いたケース数(N)	386	1,195	243
F値	2.090 ***	4.100 ***	1.967 ***
自由度調整済み決定係数(AR ²)	0.085	0.077	0.117

(注) 1. ダミー変数の参照項目は、企業規模は 30~299 人規模、学歴は中・高卒、形態は契約社員である。

2. 係数横の印は有意確率を示し、***は1%未満、**は5%未満、*は10%未満である。

⑥「賃金」については、平成19年(0.010)のみ有意に析出されており、平成19年において賃金額が相対的に高い層では満足度の水準を一定程度下支えした面が窺われる。一方、22年(0.016)には係数の値は大きくなっているが有意ではなくなっている。また、15年(-0.004)にあっては係数がマイナスでさえあった¹⁰⁰。

¹⁰⁰ これは、賃金額が「職業生活全体」の満足度を規定するとは限らないことを示すものといえる。ちなみに、前節と同様に、「賃金」満足度について回帰分析をすると、賃金(9月の賃金総額)は、各年とも有意となり、係数はそれぞれ0.047、0.053、0.041と推定されている。

⑦「物の製造業務」にあつては、登録型派遣形態（19年：0.141、22年：0.368）で働く人々は常用型に比べて相対的に満足度が高い傾向にあることが析出されている。

この推定式を使って、この間の満足度の変化をもたらした要素をみてみよう¹⁰¹。いずれかの年において係数に有意性がみられる項目の中で寄与度の大きいものをみると、平成15年から19年にかけての満足度の低下については、「家計維持者ダミー」（寄与度：-0.213）、「正社員機会なく」（-0.150）、「より多い収入」（-0.039）などがあり、19年から22年にかけてのその上昇については、「厚生年金」（0.282）、「形態選択ダミー（登録型派遣労働者）」（0.147）、「男性ダミー」（0.099）、「9月の賃金総額」（0.093）、「正社員機会なく」（0.061）などとなっている。この結果をみる限りにおいて、平成15年から19年までにかけて大量に「物の製造業務」の派遣労働に流入した層は、自己の収入で生計を立てる層であったり、正社員としての就業を希望しながらそれが果たせなかった層であったりし、収入こそパートやアルバイトとなる場合よりは増えた面もあったものの、全体としての満足度は低いものとなったことが窺われる¹⁰²。一方、平成22年になると、リーマンショック以降の厳しい状況を経験した後にあって、なお派遣労働に従事し、事業所からすれば活用している人々であり、一部には適用制度の整備等も垣間見られ、満足度の形成過程は落ち着いたものになったと捉えることができるように思われる。

<20歳台男性派遣労働者に着目して>

「物の製造業務」の派遣労働者については、20歳台の動向に注目される面がある。そこで、上記の推定式に「20歳台ダミー」（該当=1）を追加投入して計測してみた。その結果を簡略して示したのが図表3-3-32である。計測された係数を見ると、平成15年から順に-0.035、0.107及び0.071となり、平成19年についてのみ弱い有意性が析出された。これは、平成19年において、推定式に投入された項目を考慮した場合に20歳台の満足度が他の年齢層に比べて相対的に高かった可能性が示されている。「物の製造業務」の派遣労働にとって平成19年はかなり平常ではないときであったかも知れないが、少なくとも20歳台の男性にとって一筋の光明を与えた面があることは否定できない。

<職種分類間比較>

満足度分析の最後に、派遣労働者全体を分析対象として、「物の製造業務」や「事務」といった職種分類間の比較を試みてみよう。推定モデルはこれまでと同じであり、それに該当する職種分類を示すダミー変数を投入したものである。参照項目（基準カテゴリー）は、「事務

¹⁰¹ ウェイトバックをしないベース（回帰分析の記述統計）では、「職業生活全体」満足度スコアは0.197→-0.050→0.115と推移している。以下は、この変化（15年→19年：-0.247ポイント、19年→22年：0.165ポイント）に対する各変数項目の寄与度をみたものである。

¹⁰² 図表3-3-31の「計測に用いたケース数」にあるように、推計対象ケース数が、平成15年の386件（人）から19年には1,195件と大きく増加し、22年には243件と反動的に大きく減少していることには留意が必要である。すなわち、各年の対象者の性格が大きく変化している可能性がある。

図表3-3-32 職業生活全体の満足度の回帰分析結果(OLS)
 -「物の製造業務(広義)」の派遣労働者のみの推定/20歳台ダミー入り-
 (いずれかの年が有意である回帰係数のみ表示) (「従業員調査」による)

	平成15年	平成19年	平成22年
男性ダミー	-0.193	-0.175 **	-0.019
家計維持者ダミー	0.246 *	-0.013	-0.024
非正規形態選択理由ダミー/より多い収入	0.341 ***	0.249 ***	0.244 *
非正規形態選択理由ダミー/都合のよい時間	0.093	0.298 ***	0.367 *
非正規形態選択理由ダミー/就業調整	-0.220	0.046	-1.306 **
非正規形態選択理由ダミー/正社員機会なく	0.011	-0.298 ***	-0.153
非正規形態選択理由ダミー/家庭等との両立	0.290 *	0.104	0.035
非正規形態選択理由ダミー/体力	0.528	0.422 **	-0.821
適用制度ダミー(雇用保険)	-0.156	-0.062	0.040
適用制度ダミー(健康保険)	-0.298	-0.235 *	-0.596 **
適用制度ダミー(厚生年金)	0.081	0.165	0.584 **
適用制度ダミー(賞与支給制度)	0.169	-0.181 *	-0.237
適用制度ダミー(福利厚生施設等の利用)	0.191	0.182 **	0.146
9月の賃金総額(階級値)	-0.005	0.010 **	0.016
形態ダミー(登録型派遣労働者)	0.002	0.143 **	0.370 ***
年齢20歳台ダミー	-0.035	0.107 *	0.071
計測に用いたケース数(N)	386	1,195	243
F値	2.026 ***	4.072 ***	1.911 ***
自由度調整済み決定係数(AR ²)	0.083	0.078	0.113

(注) 1. ダミー変数の参照項目は、企業規模は30~299人規模、学歴は中・高卒、形態は契約社員である。
 2. 掲出されている以外の投入変数は、図表★-3-32を参照されたい。
 3. 係数横の印は有意確率を示し、***は1%未満、**は5%未満、*は10%未満である。

の仕事」とした。その結果は、図表3-3-33に示している。

注目の職種分類ダミーをみると、「物の製造業務」は平成19年には「事務」に比べて満足度を下げる要素として有意に析出されている(係数:-0.103)。これが平成22年になると、係数(-0.042)はマイナスであるものの、有意ではなくなっており、それほど確定的な要素でなくなっている。これに対して22年には、15年と19年には有意ではなかった「専門技術」(-0.101)や「他の仕事」(-0.161)でマイナスの効果が有意に析出されている。「物の製造業務」については課題の沈静化が窺われる一方で、それ以外の職種については新たな課題が投げかけられているのかも知れない。

(6) この節の小括

平成16年3月の「物の製造業務」の派遣労働の解禁に伴うその活用の急増と、リーマンショックを契機とする大きな経済変動を背景としたその活用の急激な収縮を念頭においたこの節の分析結果については、既に前節((5))の冒頭に示している。繰り返しになるがその提要是、「物の製造業務」の派遣労働の解禁は、折からの輸出主導型の景気回復を背景として、高卒男性、さらにはその若年層を中心として、量的に拡大した雇用機会を提供した。賃金面でも、非正規雇用形態で「物の製造業務」に就く場合において、パートや臨時的雇用者(=短期のアルバイト就業)に比べれば、それを上回るものであった。しかしながら、正社員の雇用機会がないことから非自発的に派遣労働形態を選択した層が多く、正社員との比較にお

図表3-3-33 職業生活全体の満足度の回帰分析結果(OLS)－対象：派遣労働者－
(回帰係数のみ表示) (「従業員調査」による)

	平成15年	平成19年	平成22年
(定数)	0.460 ***	-0.038	0.559 ***
男性ダミー	-0.122 ***	-0.034	-0.022
家計維持者ダミー	-0.026	0.017	-0.099 **
非正規形態選択理由ダミー／専門的な資格・技能活用	0.147 ***	0.151 ***	0.070
非正規形態選択理由ダミー／より多い収入	0.090 **	0.226 ***	0.163 ***
非正規形態選択理由ダミー／都合のよい時間	0.109 ***	0.167 ***	0.206 ***
非正規形態選択理由ダミー／時間や日数が短い	-0.081 *	0.057	0.015
非正規形態選択理由ダミー／簡単な仕事で責任も少ない	-0.148 ***	0.007	-0.042
非正規形態選択理由ダミー／就業調整	-0.063	0.186 *	0.097
非正規形態選択理由ダミー／家計補助・学費等	0.029	0.109 ***	0.073
非正規形態選択理由ダミー／自由に使えるお金	0.062 -	0.090 **	0.117 **
非正規形態選択理由ダミー／通勤時間	0.042	0.081 **	0.024
非正規形態選択理由ダミー／組織にしばられない	-0.078 **	-0.087 **	-0.095 -
非正規形態選択理由ダミー／正社員機会なく	-0.227 ***	-0.321 ***	-0.319 ***
非正規形態選択理由ダミー／家庭等との両立	0.027	0.079 **	0.067
非正規形態選択理由ダミー／体力	0.223 **	-0.016	0.012
非正規形態選択理由ダミー／その他	-0.101	0.001	-0.062
適用制度ダミー(雇用保険)	-0.110 **	0.001	-0.100
適用制度ダミー(健康保険)	-0.129 **	-0.092	-0.211 **
適用制度ダミー(厚生年金)	0.008	0.039	0.216 ***
適用制度ダミー(企業年金)	0.078	0.152 *	-0.005
適用制度ダミー(退職金制度)	-0.034	-0.130 *	-0.074
適用制度ダミー(財形制度)	0.050	0.085	0.134
適用制度ダミー(賞与支給制度)	-0.050	-0.003	0.016
適用制度ダミー(福利厚生施設等の利用)	0.162 ***	0.137 ***	0.179 ***
適用制度ダミー(自己啓発援助制度)	0.094 **	0.084 **	-0.017
適用制度ダミー(短時間正社員への転換制度)			-0.161
大企業ダミー(1,000人以上規模)	0.064 **	0.018	-0.042
中堅企業ダミー(300～999人規模)	0.022	0.008	-0.009
小零細企業ダミー(5～29人規模)	0.214 *	0.249 *	0.011
学歴ダミー(専修・高専・短大卒)	-0.034	-0.029	-0.079 *
学歴ダミー(大卒・院了)	-0.021	-0.019	-0.120 ***
9月の賃金総額(階級値)	0.007 ***	0.004 *	0.002
週間の実労働時間(試算値)(階級値)	-0.004 **		-0.004 *
形態ダミー(登録型派遣労働者)	-0.022	0.078 ***	-0.008
物の製造業務判別ダミー(広義)	0.108 *	-0.103 **	-0.042
「専門技術」判別ダミー	-0.074	-0.006	-0.101 *
「他の仕事」判別ダミー	0.031	-0.002	-0.161 **
計測に用いたケース数(N)	4,897	5,218	3,182
F値	8.334 ***	13.031 ***	7.691
自由度調整済み決定係数(AR ²)	0.051	0.075	0.072

いて相対的に劣位にあることはもとより、契約社員と比べても賃金が見劣りする状況となり、労働時間も相対的に長いなど、質的な就業条件・環境には納得感ないし満足感が得られにくいものであった。また、提供された「物の製造業務」の仕事には、簡単で責任の小さい仕事である場合もみられ、それゆえに選択された面もある一方で、キャリア形成に展望を持ちにくいものであったことも推測された。

第4節 この章における政策インプリケーション

この章（第3章）では、近年の非正規雇用をめぐる関心もたれるトピックスとして、改正高年齢者雇用安定法に基づく雇用確保措置の導入を背景に増大した60歳台前半の嘱託社員（第1節）、改正パート労働法施行後のパートタイム労働者（第2節）及び派遣労働解禁後の「物の製造業務」の派遣労働者（第3節）について、「厚生労働省多様化調査」データを用いて分析をしてきた。その分析結果については、それぞれの節の末尾にそのエッセンスを簡略に示しているが、総括すれば、それぞれの政策制度は、ここで扱ったマクロ的な統計調査データにおいても、所期の目的に応じた一定の効果がみられたことが確認できる一方、新たなものも含めそれぞれ課題も残されている、と要約できる。

さて、この第4節では、以上の分析結果を通して筆者が枢要と考えるいくつかの政策インプリケーションを提示しておくこととしたい。もとより、それらに含まれる意見ないし提言は、研究者としての筆者の私見にとどまる。

1. 各テーマに関するインプリケーション

(1) 「嘱託社員」－高齢期の就業について

当面65歳までの就業継続については、「嘱託社員」という形で総じて成功裏に推移しているが、今後は雇用そのものにとどまらず、就業条件・環境面での対応が求められる。今回の分析からは、具体的に展開することは困難な面があるが、60歳台前半層の「嘱託社員」の満足度の推移の中で、「仕事内容・やりがい」、「賃金」、「労働時間・休日等の労働条件」、「雇用の安定性」の項目で低下傾向がみられたことには留意してもよいであろう（図表3-1-15）。

「賃金」については、定年到達後の雇用継続の際にかなりの調整が行われることが一般的であるが、もし仕事の内容や就業条件に関係なく一律にそうした取扱いがなされているものであれば、再考されてもよいであろう。ただ一方、賃金額別にみた満足度の分析から26万円程度が満足と不満との分水嶺であることが示されており、一定の水準の確保も求められる。また今後、支給開始年齢の引き上げに伴い原則としてこの年齢層では公的年金が支給されなくなることも考えれば、賃金額について所要の検討が必要となる場合も考えられる。

労働時間面については、60歳前の制度・取扱いがそのまま引き継がれフルタイム就業が一般的であると考えられる。60歳前半層であれば多くの場合、それで特段の問題はないと考えられる。しかしながら、体調面等で個人差が大きくなる高齢期にあって、就業の現場において実態の実務的な配慮や対応がなされていることが推測される。就業の実態をよくみながら、制度面での対応が必要でないかどうか検証されることも必要である。これに関連して、雇用確保措置が進展した時期以降において60歳台前半層でパート就業への転換が減少しており、本来は短時間就業を希望しながらも制度上やむなくフルタイム就業をしている層が一部にいることが推測される（図表3-1-5）。また、満足度を雇用・就業形態間で比較した結果に

においてパートも相対的に満足度が高くなっている（図表3-1-20）。こうしたことを考えるとき、短時間就業など就業時間の見直しが課題の一つであるといえる。

「雇用の安定性」については、平成25年の改正法の施行により、希望者全員の65歳までの雇用確保措置が整備されたところであり、今後の展開を待ちたい。ただしそれとともに、平成19年から22年への満足度の低下には、リーマンショックによる経済変動が大きく影響していると考えられ、後述するように適切な経済政策による良好な雇用環境の維持・発展が併せて重要であると考えられる。

以上とともに、もう一つ「仕事内容・やりがい」の問題があるが、これがもっとも重要な課題であると思われる。定年後の雇用継続にあっても、企業において価値ややりがいの感じられる役割が与えられること、さらにいえばそうした仕事を自発的に創り出していくことができることが、他の課題に取り組む際のベースになるものと考えられる。そうした際は、高年齢者に対しても適切な能力開発の機会を得ることを可能にすることも必要である。その面で、まだまだ水準自体は低いものの、「嘱託社員」に対して能力開発（自己啓発援助制度）の制度適用をする事業所が増え、その満足度も高まっていることは、的確な方向であると考えられる（図表3-1-11、図表3-1-15）。

なお、60歳台の就業継続＝嘱託社員という構図そのものについても、これまでの「成功体験」に縛られることなく、今後は見直される必要があるだろう。

（2）パートタイム労働者—適切な均等・均衡待遇の推進

平成20年4月に施行された改正パート労働法を受けて、その直後に大きな経済変動があったにもかかわらず、各種雇用制度の適用や正社員転換制度、賃金面の均等・均衡について、十分とはいえないものの一定の進展がみられている。例えば、福利厚生施設等の利用などはパートの満足度を高めている（図表3-2-18）。一方、今回の分析の中から、二つの気掛かりな論点があり、今後の課題とされてよいと思われる。

一つは、パートとその比較対照となるべき「通常の労働者」との職務の内容を分離する、いわゆる「職務分離」の動きが一部に垣間見られることである。そうした事業所では、正社員とパートとの賃金差がやや拡大しているとの分析結果となった（図表3-2-14）。もとより、事業運営上の必要や事業戦略に基づき実施されている面が大きいと考えられるものの、そうした場合の賃金のあり方については注視する必要があるだろう。

二つ目は、近年、フルタイム就業型の非正規雇用者として「契約社員」の雇用が拡大する中で、契約社員がパートの比較対照とされる可能性についてである。分析では、正社員とパートがいて契約社員はいない事業所とこれら3形態ともがいたる事業所に分けて分析を試みたが、前者（「2形態事業所」）では賃金差に縮小傾向がみられたのに対して、後者（「3形態事業所」）では正社員との間では若干、契約社員との間ではやや大きく賃金差の拡大がみられた（図表3-2-14）。雇用・就業形態が多様化する中で、パート（法律上は「短時間労働者」）

に対する「通常の労働者」の考え方を整理することが望まれる。

なお、賃金面の均等ないし均衡が意味するものについても、引き続き議論が重ねられることも望みたい¹⁰³。

(3) 「物の製造業務」の派遣労働—雇用機会とともに就業環境の整備

フランスやドイツでは「派遣労働」といえば、男性かつ製造業が多いことはかなり知られるようになった。それを踏まえてというわけでは必ずしもないが、この間における「物の製造業務」の派遣労働をめぐる事態の推移とそれに伴う議論は、不幸な巡り合わせと言わざるをえない面が多い。分析からも、高卒男性を中心に少なくとも雇用機会の提供という面で「物の製造業務」の派遣労働の解禁は一定の社会的効果をもたらしたことは否定できない。しかしながら一方、就業条件・環境の面からは、働く側が求めたものとは乖離があり、他の職種に従事する場合に比べて満足度も劣ったものであった。ただし、平成22年には満足度も回復していることは銘記されてよいだろう（図表3-3-27、図表3-3-33）。また、リーマンショックに伴う大きな経済変動の下では、「物の製造業務」の派遣労働者がその厳しい影響をもっとも受ける結果となった。影響が集中したそのことに問題がないとはいえないものの、かといって「物の製造業務」の派遣労働（解禁）自体が誤りであったとすることもまた短絡のそしりを免れないと考えられる。

今回の分析からは、必ずしもその結果から直接導出されるものではないが、「物の製造業務」の派遣労働には次のような課題が示唆されているように思われる。

（「物の製造業務」の派遣労働の性格）

一般に「物の製造」の事業において、派遣労働のような雇用・就業形態の労働力がどのような場合に需要されるのかを考えたとき、景気変動に伴う生産活動の変動への対応がもっとも容易に想定される。このことは、事業所側の派遣労働の活用理由をみても明らかである（図表3-3-2）。生産活動の変動は、耐久財や投資財の生産分野でより大きくなるので、製造業であっても機械関連や素材関連の分野でより多く活用されるのも理解できるところである。生産活動がかなり増加し、かつ、その増加が長期的に継続するかどうか確信されるに至らない場合には、既存従業員の残業時間の延伸とともに、まずは、期間工や派遣労働での労働力や請負労働が需要されることとなる。ラインによる生産工程がしかれている事業所では、一般にラインのポイントごとに求められる技能レベルのランク付けが行われているが、制度発

¹⁰³ 最近、一部の経済学者において「同じ仕事なら同じ賃金」というのは、経済学者の共通認識であるといった言説を耳にすることがある。しかしながら、通説の経済学において共通認識であるのは、賃金は限界生産力に規定されるということであって、これと「同じ仕事なら同じ賃金」とはかなり差があることは強調しておきたい。いずれにしても、社会実態としての賃金決定システムがあって、それに照応した理念でなければうまくワークしないことだけは確実にいうことができる。その意味で、欧米の理念を無批判に受け入れようとするのではなく、我が国の賃金決定システムに関する適切な理解に立脚した「同一労働同一賃金」のあり方の議論を求めたい。なお、筆者の考えの一端は、例えば JILPT 第2期プロジェクト研究シリーズNo.3 「非正規就業の実態とその政策課題」（2012年3月）の369～370ページに簡単に述べている。

足後間もなく特段の技能もない派遣労働者は、低位ランクのポイントで活用されることとなる場合が多い。このことは、間接的にはあるが、派遣労働者の形態選択理由において「簡単な仕事で責任も少ない」を挙げる割合がこの間に上昇していることに窺われる（図表3-3-25）。

活用する事業所側にとっては、必要となる人数を必要と見込まれる期間、即応的に派遣してくれ、かつ、人事上の手続を自らする必要がないという面で、派遣労働はメリットが多い雇用形態である。また、派遣する側にとっては、相対的に賃金水準の低い案件ではあるが、職業紹介のように1回限りの手数料ではなく、派遣している期間中継続的に派遣料金が得られるということではじめて事業として成り立つという面があると考えられる。さらに、議論のあるところではあるが、働く側にとっても、パートやアルバイトとして働く場合に比べれば容易に就業機会が得られ、かつ、賃金も相対的に高いことが多いというメリットがある。したがって、「物の製造業務」の派遣労働は、解禁される前であればともかく、一旦解禁された以上、今後とも活用され続けていくであろうと見込まれる。とはいえ一方、このような三者三様のメリットは、当面の短期的なものにとどまるものであることは、中長期的かつ社会的視点からは留意する必要がある。

最大の問題点の一つは、当該雇用・就業形態を選択した理由として正社員として働く機会がなかったという非自発的なものが非常に多いとともに、自由になる金銭が欲しかったからや仕事が簡単で責任も小さいからを挙げる割合も少なくないこと、また、満足度の状況を見ても、働く人が当該の仕事に「誇り」を感じていない場合が少なくないと思われることである。そのことは、中長期的には製造事業者における生産基盤を掘り崩すこととなる一方、働く側のキャリア形成機会を奪い、わが国の産業基盤を弱体化させることになる应考虑すべきである。成熟経済となったわが国の産業の「ウリ」は、単に物理的な物体を成形することではなく、製品に一定の「設計思想」、もっといえばわが国の生活文化を造り込むことである。たとえ単純な工程であっても、「誇り」のない過程が紛れ込むことは、避けた方がよいと考える所以である。そこで、次のような課題について、取り組まれることを求めたい。

（活用企業における派遣労働の位置づけ）

「誇り」を持つためには、まずは、派遣労働者の活用に関する事務は、企業ないし事業所の人事・労務部門が行うようにすべきであると考え。このことはまた、労働者派遣制度は労働政策上の事項であり、労働政策に総合的に向き合っている部門が併せて担当すべきことは、組織論的にも合理的である。間違っても資材調達部門などに担当させるべきではない。派遣事業者にあっても、資材調達部門などが窓口である場合は、取り引きしないくらいの矜持を持つことが望まれる。

（キャリア形成の取り組み）

派遣労働を活用する場合には、正社員等の採用ルートとしても使っていただきたい。先に、生産活動がかなり増加し、かつ、その増加が長期的に継続するかどうか確信されるに至らな

い場合に派遣労働等が活用されると述べたが、その「確信」ができた段階では派遣労働者の正社員（少なくとも無期雇用）への転換を図っていただきたい。「物の製造業務」の派遣労働者においては、就業先の会社で正社員となることを希望している人は少なくない¹⁰⁴。その際、派遣労働者から正社員等への転換のルールが業界等において明確にされるよう検討されることも必要であろう。

また、派遣事業者においても、当初の単純作業だけでなく、より高い技能も担えるように派遣労働者の能力開発を進めることも期待したい。そこで、筆者が注目するのが、派遣事業者が同時に製造事業者である場合である（図表3-3-8）。筆者は、そうした事業所の実態についてあまり知るところではないが、派遣事業者みずから製造現場のフィールドを持っているとすれば、能力開発も取り組みやすく、また、その成果も享受できると考えられる。

なお、もとより「物の製造業務」の派遣労働者に限らず、求職者や在職者を対象とした一般的な公的な職業訓練等の重要性はいうまでもない。

（大きな経済変動があったときの雇用安定）

この間において、「物の製造業務」の派遣労働に大きな災厄をもたらした大元は、大きな経済変動であった。経済には時として大きな変動が生じることは避けがたいが、とりわけ求人倍率が極端に低くなり、「次の就業機会」が望めそうにもないような情勢にある場合において、派遣労働者についても、雇用面への影響を最小限にとどめる方策を構築することが必要である。検討を求めておきたい。

2. 総論的留意点と関係者の話し合い枠組み形成の重要性

以上のような個々の雇用・就業形態別ごとの個別のテーマに関する課題とともに、それらを進展させるためにも留意すべきと思われる共通する事項をあらためて列挙しておきたい。

（多様の中の多様）

多様な働き方の背後には、人々の多様な考えやニーズがある。上述した課題にあっても、それぞれの雇用・就業形態で働くすべての人にとっての課題であるとは限らない。例えば、現状で満足だとする人々も少ないとはいえない。ある方向をすべての人々に一律に求めるような政策・施策は、必ずしも適切なものとは限らない面がある。今後求められる政策方向は、最低基準規制を別として、雇用・就業形態をめぐる課題を明確化し望まれる方向性を示したうえで、そのための具体的な方策は個別関係者の取り組みに任せるといっていいかと考えられる。

（職場で話し合う場の整備）

そのためには、関係者が話し合い、合意形成を行い、ともに具体的な取り組みを行う仕組

¹⁰⁴ 平成22年データで、現在の会社で正社員になることを希望すると回答した割合をみると、「物の製造業務」（広義）の派遣労働者で登録型では29.8%、常用型では32.2%となっている。上述の職種4分類の中ではもっとも高くなっている。また、「物の製造業務」に従事する他の形態と比較しても、契約社員（43.9%）よりは低いものの、それ以外の形態（臨時的雇用者8.1%、パート6.6%、その他24.5%）よりは高くなっている。

みを整備することが望まれる。こうした枠組み形成を促進する方策が検討されることを望みたい。その際は、個々の働く人等に結果として生じる（残される）不満、納得出来ない部分に関する苦情処理の整備も併せて考慮される必要があるだろう。

（労使参画の下での社会的評価調整システムの検討）

個々の企業・事業所における上述のような話し合いが的確に機能するためには、決着しない場合に判断や調整を委ねる社会的なシステムがあることが必要である。そのシステムには、職場の実態・実情に即した判断が行われるよう、労使団体に的確な基礎を持つ労使関係者の参画を求めることが望まれる。

3. 経済政策の重要性

最後に、経済政策の重要性を指摘してこの章を終えたい。

労働や雇用に関する諸問題に対応するためには、的確な水準の経済活動が確保されることによつて十分な雇用機会が確保されていることが基本的な前提条件となる。いわゆる「成長戦略」が重要となるところであるが、具体論はさておき、基本的な理念を述べておきたい。前述したところでもあるが、成熟経済となったわが国にとって、今後はアジア諸国の成長を取り込むことが重要であり、基本的な戦略の最重要の一つとなるべきである。そのためには、個々の製品単体ではなく、我々が享受している生活システムを丸ごと移転していくという発想をもつことが必要である。的確に整備され運営される公共インフラや公衆衛生などをトータルとして紹介し、提供していくことが必要であり、そのための資金的支援なども重要であろう。そして、それらを担う人材の育成と就業ルールの構築の一翼を労働行政が担うこととなろう。

第4章 正社員とパートタイム労働者の賃金格差

第1節 はじめに

総務省の「労働力調査」によれば、平成23年平均でみた雇用者（5,268万人）のうち役員を除く雇用者（4,918万人）に占める非正規の職員・従業員（1,733万人）は35.2%となり、その割合は年々高くなって来ている。非正規の職員・従業員のうちでもパート・アルバイト（1,181万人）の割合は高く、非正規の職員・従業員の68.2%を占めている¹。本章では、非正規の職員・従業員のうちでもその就業割合が高いパートタイム労働者を取り上げ、パートタイム労働者の賃金がどの様に決まり、また正社員と比較した賃金格差がどのような要因によって規定されるのか等について、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（以下、厚生労働省「多様化調査」と表記する。）の個票を用いることによって明らかにしていく。

まず、なぜ厚生労働省「多様化調査」を用いるかであるが、この統計を用いることの利点は次の通りである。パートタイム労働者の賃金構造を詳細に検討するだけであれば、厚生労働省の「パートタイム労働者総合実態調査」（以下、厚生労働省「パート調査」と表記する。）を用いるのが一番である。この統計は、パートタイム労働者に関する非常に詳細な情報を提供する調査であり、パートタイム労働者の賃金関数の推計に当たって、かなり多くの変数を用いることができる（堀（2007））。しかしながら、パートタイム労働者以外の非正規労働者の分析を行ったり、本稿のように比較対象として正社員を設定し、正社員とパートタイム労働者の賃金格差を推計したりする場合には、正社員の情報が欠如していることから、上記作業には不向きである。

また、正社員と比較したパートタイム労働者の賃金格差の推計を行おうとする場合、例えば「賃金構造基本統計調査」（以下「賃金センサス」と表記する。）を用いるとすると、別の大きな問題が生じることになる。それは、「賃金センサス」では、パートタイム労働者の学歴に関する情報が得られないからである。賃金関数の推計に欠かせない労働者の学歴情報の欠如は、賃金関数の係数推定に大きな影響を及ぼすことが予想される。また、定義上パートタイム労働者という範疇に労働時間が短い種々雑多な非正規労働者が含まれる可能性があり、本稿で試みようとしている正社員とパートタイム労働者との賃金格差の比較には向かないことになる。

結局、厚生労働省「多様化調査」を用いることで、パートタイム労働者の賃金関数を推計する際に、厚生労働省「パート調査」を使った場合ほどの変数は確保できないまでも、かなり多くの説明変数を用意することができる。正社員とパートタイム労働者の賃金格差を推計したり、両者の賃金格差の要因分析を行う際にも、賃金関数の推計に欠かせない年齢、勤続

¹ 女性の場合、非正規の職員・従業員に占める割合は77.1%と高くなっている。

年数、学歴、性ダミー変数、産業ダミー変数、職種ダミー変数等の変数を導入できる。さらに、個人票と事業所票をマッチングさせることにより、個人属性のみに基づいた賃金関数の推計のみならず、事業所におけるパートタイム労働者の活用理由・方針といった事業所独自のパートタイム労働者活用戦略をパートタイム労働者の賃金関数に盛り込むことができるのである。

ただし、厚生労働省「多様化調査」を用いることで、大きな欠点も生じることになる。「賃金センサス」や厚生労働省「パート調査」を用いる場合とは異なり、賃金額が実額で得られる訳ではなく、例えば「14～16万円未満」のように賃金額がカテゴライズされており、回答者の本当の賃金実額がわからないという点が大きな問題点として残される。この点に関しては、第3節の賃金関数の推計で簡単に論じることにする。

正社員とパートタイム労働者の賃金格差を考察する際に、正社員、パートタイム労働者各々の働き方つまり各々の人事管理の在り方を考察することが不可欠である²。しかしながら、「多様化調査」には詳細な人事管理における設問項目が欠如しているため、今回の分析においては人事管理の賃金格差に及ぼす影響についてほとんど考察がなされていない。

また、正社員とパートタイム労働者の賃金格差を論じるのであれば、本来同じ仕事を行っている者同士の比較を行う作業が不可欠である。残念ながら、この点についても「多様化調査」では仕事の中身を特定する作業を行うことができず、同じ仕事を行っている者同士の比較が行えない³。

以上のような制約はあるものの、平成22年並びに平成15年「多様化調査」を用いて正社員とパートタイム労働者間の賃金格差の分析を行う。本章の構成は以下の通りである。次の第2節では、平成22年の「多様化調査」の個人調査票並びに事業所調査票を用いて、パートタイム労働者とはどのような労働者なのか、その特性についてみていく。第3節では、はじめに正社員とパートタイム労働者の賃金関数を推計した研究実績についてサーベイを行う。そしてその研究実績に基づき、平成22年「多様化調査」を用いて性別にパートタイム労働者および正社員の賃金関数の推計を行う。併せて、様々な説明変数をコントロールした場合に、正社員とパートタイム労働者の間にはどれだけの賃金格差が存在するのか性別にその大きさを推計する。第4節では、賃金関数の推計結果が相対的に良好な女性について、平均値でみた正社員・パートタイム労働者間賃金格差の要因分解を行い、どのような要因が両者の賃金格差を惹起しているのかについて検討を行う。第5節では、平成15年「多様化調査」を用いて女性を対象としてパートタイム労働者、正社員各々の賃金関数の推計を行う。併せて両者間における賃金格差の要因分解、並びに平成22年の要因分解との比較を行う。平成15年調査は資格・免許などに関する設問が付加されており、そうした設問の賃金に及ぼす影響につい

² パートタイム労働者や非正規労働者の人事管理については、例えば小野（2001）や武石（2006）等を参照せよ。

³ 同じ仕事を行っている者同士を対象としてその賃金格差を検討した研究実績として島貫（2011）や高橋（2012）がある。

でも検討が可能となる。最後に第6節で簡単なとりまとめを行う。

第2節 パートタイム労働者の特徴

(1) 非正規労働者に占めるパートタイム労働者の割合

パートタイム労働者とはどのような労働者なのかを明確にするために、平成22年（場合によっては、平成15年調査も用いる）の厚生労働省「多様化調査」の個人票を主に用いて分析を行っていく⁴。はじめに、性別に就業形態別構成割合についてみることにする。図表4-2-1は平成22年について、性別、男女計で就業形態別の構成割合をみた結果である。

図表4-2-1 性別就業形態構成割合(平成22年)

		就業形態								
		正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	登録型派遣労働者	常用雇用型派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他
男	17,011,583 100.0%	75.1%	2.9%	2.9%	1.7%	0.8%	1.3%	0.2%	11.6%	3.5%
女	13,462,361 100.0%	39.8%	3.3%	1.2%	0.3%	2.0%	1.2%	0.7%	44.4%	7.0%
計	30,473,944 100.0%	59.5%	3.1%	2.1%	1.1%	1.4%	1.3%	0.4%	26.1%	5.0%

表をみると⁵、女性の場合、正社員の割合は4割弱で、残りの6割弱が非正社員である。非正社員のうち、その多くがパートタイム労働者であることがわかる。非正社員60.2%のうち、パートタイム労働者の割合は44.4%となっており、非正社員の7割強(44.4/60.2=73.8)がパートタイム労働者である。また男性パートは男性雇用者全体の1割を超えていることがわかる。

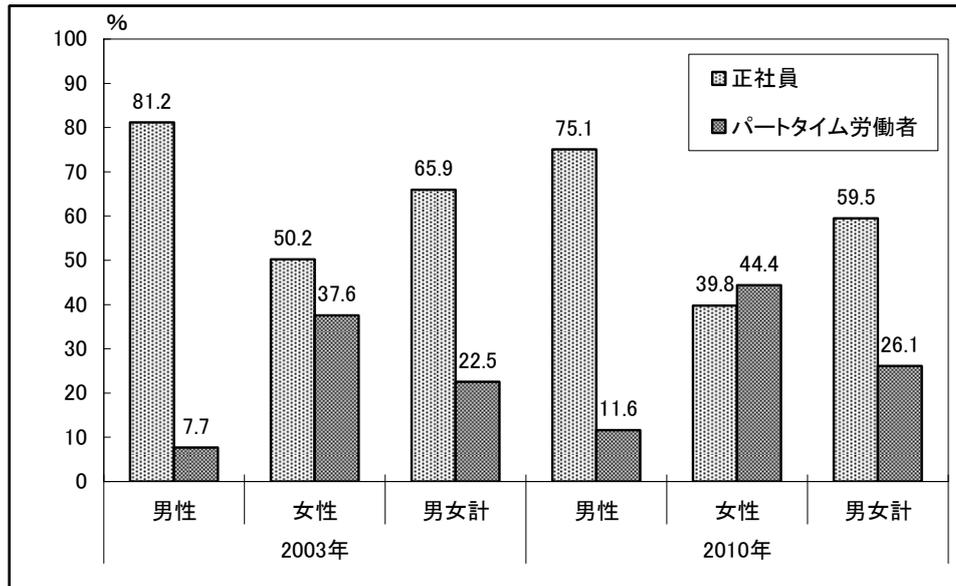
図表4-2-2は正社員とパートタイム労働者だけを取り出し、平成15年と22年についてその構成割合を男女別ないしは男女計で示したものである。男女とも正社員の割合は2時点間で減少傾向にあることがわかる。この間男性は81.2%から75.1%へと6.1ポイント正社員の割合が減少しており、同様に女性も50.2%から39.8%へと10.4ポイント正社員の割合が減少している。

反対に、男女ともパートタイム労働者の割合は年とともに増加傾向にあることがわかる。この間男性は7.7%から11.6%へと3.9ポイント増加しており、同様に女性も37.6%から44.4%へと6.8ポイント増加している。

⁴ 以下の記述は、橘木（2008）の第8章のそれと類似する箇所が多い。橘木でも、本稿でも、年は違うが厚生労働省「多様化調査」を用いてパートタイム労働者の特質を明らかにしようとしているからである。

⁵ 因みに、表2-1の男の横に記した数字17,011,583という値は、復元倍率をかけて算出した人数を示している。同様に、女、計の横の数字も復元倍率をかけて算出した人数を示している。

図表4-2-2 就業形態構成割合の変化



(2) 正社員・パートタイム労働者の年齢構成

続いて、パートタイム労働者の年齢特性をみるために、性別・年齢別に就業形態別構成割合をみていくことにする。

まず、女性パートタイム労働者についてみると、年齢計（合計）の値（44.4%）と比べて10代、40代、50代、60代で就業割合が相対的に高くなっており、特に10代（63.0%）、60代（56.7%）の就業割合が顕著に高くなっている。

女性正社員の場合にはパートタイム労働者とは対照的に、年齢計（合計）の値（39.8%）と比べて、20代、30代で相対的に就業割合が高くなっている。20代、30代を正社員として働き、結婚、子育て等の機会を経てその後パートタイム労働者として労働市場に復帰するという女性の代表的なライフサイクルが表から確認される。ただし、正社員として働いている40代、50代の女性も4割弱いることが表から確認される（図表4-2-3）。

続いて男性についてみて行くと、パートタイム労働者の場合圧倒的に10代の就業割合が高いことがわかる（86.5%）。その他の年齢階層では、20代（23.2%）と60代（23.8%）の就

図表4-2-3 年齢階層別就業形態構成(女性)

	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣社員 (登録型)	派遣社員 常用雇用型	臨時的 雇用者	パートタイ ム労働者	その他	合計
10代	3.1	1.7	0.0	0.3	1.2	0.0	9.4	63.0	21.8	100.0
20代	57.2	4.9	0.0	0.2	3.2	2.0	0.5	24.7	7.3	100.0
30代	44.7	3.6	0.0	0.3	3.6	2.6	0.7	38.6	5.8	100.0
40代	37.9	3.1	0.2	0.5	1.6	0.7	0.5	49.7	5.6	100.0
50代	36.5	2.6	0.7	0.3	0.7	0.4	0.6	50.7	7.6	100.0
60代	18.2	3.0	10.3	0.0	0.5	0.1	0.5	56.7	10.6	100.0
合計	39.8	3.3	1.2	0.3	2.0	1.2	0.7	44.4	7.0	100.0

(注) 学歴について無回答の者は、分析から除外している。

業割合が高い（図表4-2-4）。

これとは別に、パートタイム労働者及び正社員の年齢階層別構成をみておくことも重要である。図表4-2-5はその結果である。女性の場合正社員については、20代から50代まで20%以上の構成割合となっており、特に30代（28.4%）、40代（24.7%）で構成割合が高くなっている。パートタイム労働者の場合には、30代から50代でその構成割合が高く、特に40代（29.1%）、50代（28.0%）で構成割合が高い。

男性についてみると、正社員の場合30代（32.5%）、40代（27.5%）で構成割合が高く、パートタイム労働者では20代（33.6%）、60代（21.8%）で割合が高くなっている。

図表4-2-4 年齢階層別就業形態別構成(男性)

(%)

	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣社員 (登録型)	派遣社員 常用雇用型	臨時的 雇用者	パートタイ ム労働者	その他	合計
10代	8.2	0.8	0.0	0.1	1.1	0.0	0.5	86.5	2.8	100.0
20代	64.4	2.3	0.0	0.8	1.7	2.7	0.0	23.2	4.0	100.0
30代	84.2	2.2	0.0	1.3	1.0	1.8	0.1	7.2	2.3	100.0
40代	87.9	1.9	0.1	2.4	0.6	0.9	0.1	3.9	2.2	100.0
50代	83.9	2.8	0.8	2.8	0.2	0.6	0.1	5.9	2.9	100.0
60代	30.9	8.3	25.3	0.7	0.7	0.7	1.1	23.8	8.6	100.0
合計	75.2	2.9	2.8	1.7	0.8	1.3	0.2	11.5	3.5	100.0

(注) 学歴について無回答の者は、分析から除外している。

図表4-2-5 正社員・パートタイム労働者の年齢別構成

(%)

	女性		男性	
	正社員	パート	正社員	パート
10代	0.1	1.8	0.1	8.4
20代	20.2	7.8	14.3	33.6
30代	28.4	22.0	32.5	18.2
40代	24.7	29.1	27.5	8.1
50代	22.5	28.0	21.2	9.8
60代	4.0	11.3	4.3	21.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0

(注) 年齢について無回答の者は、分析から除外している。

(3) 正社員・パートタイム労働者の学歴構成

女性の学歴構成についてみていくと、正社員の場合、高校卒、中学卒の割合が少なく、大学卒を中心として専修学校卒、短大・高専卒、大学院卒などの割合が相対的に高くなっている。相対的に高学歴化が観察される。一方、パートタイム労働者についてみると、高校卒が57.2%と半分以上を占めるなど総じて低学歴水準の者が多いという特徴がある（図表4-2-6）。

こうした傾向は男性についても当てはまる。総じて正社員は学歴水準の高い者が多いという特徴があり、反対にパートタイム労働者は高校卒、中学校卒の割合が相対的に高くなっており、学歴水準の低い者が多いという特徴がある（図表4-2-7）。

図表4-2-6 就業形態別学歴構成(女性)

	(%)						
	中学校	高校	専修学校	短大・高専	大学	大学院	合計
正社員	1.5	39.1	15.6	23.7	19.1	0.9	100.0
契約社員	2.4	46.9	13.7	18.5	17.1	1.4	100.0
嘱託社員	14.5	60.0	9.2	9.6	6.7	0.0	100.0
出向社員	5.8	41.9	12.8	22.7	16.8	0.0	100.0
派遣社員(登録型)	3.0	41.8	11.4	21.6	21.9	0.3	100.0
派遣社員(常用雇用型)	2.0	56.9	10.5	14.6	15.8	0.2	100.0
臨時的雇用者	2.7	48.6	13.9	27.0	7.8	0.0	100.0
パートタイム労働者	6.9	57.2	10.4	16.6	8.7	0.1	100.0
その他	10.9	58.9	6.8	16.0	7.4	0.1	100.0
合計	4.8	49.4	12.4	19.6	13.4	0.5	100.0

(注) 学歴について無回答の者は、分析から除外している。

図表4-2-7 就業形態別学歴構成(男性)

	(%)						
	中学校	高校	専修学校	短大・高専	大学	大学院	合計
正社員	3.6	34.4	8.9	4.1	47.1	1.9	100.0
契約社員	5.1	47.2	9.7	6.0	30.1	1.9	100.0
嘱託社員	13.0	51.8	2.4	3.5	28.2	1.2	100.0
出向社員	2.5	40.5	4.8	4.8	43.7	3.7	100.0
派遣社員(登録型)	7.5	58.6	11.3	4.6	16.1	2.0	100.0
派遣社員(常用雇用型)	5.0	50.8	11.7	3.6	28.8	0.0	100.0
臨時的雇用者	47.4	22.3	16.0	2.0	11.8	0.5	100.0
パートタイム労働者	18.3	44.5	8.1	4.7	24.0	0.4	100.0
その他	13.4	57.2	10.8	2.3	16.0	0.3	100.0
合計	6.1	37.7	8.7	4.1	41.7	1.6	100.0

(注) 学歴について無回答の者は、分析から除外している。

(4) 正社員・パートタイム労働者の職種構成

女性労働者を対象として、正社員・パートタイム労働者別に職種構成についてみていくと、正社員では事務的な仕事、管理的な仕事、専門的な仕事の割合が相対的に高いことがわかる。一方、パートタイム労働者については、サービスの仕事、販売の仕事、生産工程の仕事、運搬・清掃・包装等の仕事の割合が高くなっている。総じて、正社員の場合給与の高い職種に就いている割合が高く、反対にパートタイム労働者の場合には給与の低い職種に就いている割合が高くなっている(図表4-2-8)。

図表4-2-8 就業形態別職種構成(女性)

	(%)											
	管理的な仕事	専門技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	生産工程の仕事	輸送・機械運転の仕事	建設・探掘の仕事	運搬・清掃・包装等の仕事	その他の仕事	合計
正社員	5.9	21.7	59.1	4.2	5.9	0.0	2.7	0.0	0.2	0.2	0.2	100.0
契約社員	0.5	24.8	36.6	17.9	9.0	0.0	6.2	0.1	0.0	4.7	0.1	100.0
嘱託社員	2.5	20.1	39.3	10.0	10.6	0.0	12.2	0.0	0.0	4.8	0.3	100.0
出向社員	0.7	23.5	63.9	3.1	0.6	0.0	6.5	0.0	0.0	1.6	0.0	100.0
派遣社員(登録型)	0.2	6.9	63.4	4.0	4.7	0.0	16.6	0.0	0.1	4.2	0.0	100.0
派遣社員(常用雇用型)	0.5	6.1	48.3	5.7	19.4	0.0	18.2	0.6	0.0	1.2	0.0	100.0
臨時的雇用者	0.0	1.1	17.5	17.8	52.4	0.8	10.5	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
パートタイム労働者	0.1	8.7	24.0	22.7	27.5	0.0	10.8	0.1	0.0	5.9	0.3	100.0
その他	0.2	7.9	24.6	14.0	25.7	0.8	19.8	0.4	0.0	4.9	1.7	100.0
合計	2.4	14.4	39.8	13.7	17.5	0.1	8.3	0.1	0.1	3.4	0.3	100.0

(注) 職種について無回答の者は、分析から除外している。

男性の場合も女性の場合と似た傾向にあることがわかる。正社員では、管理的な仕事、事務的な仕事の割合が総じて高く、パートタイム労働者の場合には、サービスの仕事、販売の仕事、運搬・清掃・包装等の仕事の割合が高くなっている（図表4-2-9）。

図表4-2-9 就業形態別職種構成(男性)

	管理的な仕事	専門技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	生産工程の仕事	輸送・機械運転の仕事	建設・採掘の仕事	運搬・清掃・包装等の仕事	その他の仕事	合計
正社員	24.7	13.1	28.7	11.2	4.2	0.8	11.2	0.6	3.6	1.9	0.2	100.0
契約社員	7.6	31.4	9.9	8.6	11.3	6.5	12.9	2.5	4.2	4.9	0.2	100.0
嘱託社員	16.4	19.7	21.4	9.3	5.1	3.5	14.7	3.1	1.7	4.8	0.3	100.0
出向社員	28.9	20.2	15.4	8.9	3.4	1.9	15.3	2.9	0.8	1.8	0.4	100.0
派遣社員(登録型)	0.0	15.1	9.8	1.9	2.3	1.1	58.7	0.8	0.6	4.8	4.9	100.0
派遣社員(常用雇用型)	2.4	27.6	10.5	2.2	2.4	0.8	44.5	1.5	1.1	6.9	0.2	100.0
臨時的雇用者	2.7	2.6	0.0	0.6	15.3	0.0	24.2	0.0	49.3	2.3	2.9	100.0
パートタイム労働者	4.2	7.0	5.2	22.2	39.5	2.9	9.1	1.0	0.5	8.2	0.1	100.0
その他	6.6	14.9	6.6	8.5	13.1	4.8	25.5	3.3	7.3	8.6	0.7	100.0
合計	20.5	13.5	23.8	12.0	8.8	1.4	12.5	0.9	3.3	3.1	0.2	100.0

(注) 職種について無回答の者は、分析から除外している。

(5) 正社員・パートタイム労働者の業種構成

正社員・パートタイム労働者の業種構成についてみていくと、女性、男性いずれの場合もパートタイム労働者の卸売・小売業、宿泊・飲食サービス業における就業割合が高くなっていることがわかる。特に宿泊・飲食サービス業は賃金の低い産業の代表格であり、こうした業種における就業割合の高さが平均値でみたパートタイム労働者の賃金の低さと結びついていいるものと考えられる（図表4-2-10、図表4-2-11）。

(6) 正社員・パートタイム労働者の事業所規模構成

女性についてみると、正社員は規模の大きな事業所での就業割合が多少多めとなっている。パートタイム労働者については、反対に規模の小さな事業所での就業割合が多少多めとなっている（図表4-2-12）。男性の場合、パートタイム労働者が規模の小さな事業所に就業する傾向がより顕著になっている（図表4-2-13）。

図表4-2-10 就業形態別業種構成(女性)

	製造業	卸売・小売業	宿泊・飲食サービス業	医療・福祉	サービス業	その他	合計
正社員	23.8	21.1	5.3	38.4	6.1	5.3	100.0
契約社員	16.7	34.4	6.2	23.0	16.9	2.8	100.0
嘱託社員	24.9	22.3	4.7	27.3	19.5	1.2	100.0
出向社員	28.7	20.7	0.4	24.0	25.5	0.7	100.0
派遣社員(登録型)	40.7	24.7	4.2	7.9	15.8	6.7	100.0
派遣社員(常用雇用型)	36.7	35.1	1.3	9.2	13.8	3.9	100.0
臨時的雇用者	14.5	39.8	33.3	7.5	4.2	0.7	100.0
パートタイム労働者	12.6	43.3	22.5	12.9	7.9	0.8	100.0
その他	26.4	29.6	18.4	16.5	8.1	1.0	100.0
合計	19.2	32.4	14.0	23.7	7.9	2.9	100.0

図表4-2-11 就業形態別業種構成(男性)

	(%)						
	製造業	卸売・ 小売業	宿泊・飲食 サービス業	医療・ 福祉	サービス業	その他	合計
正社員	40.6	25.0	4.8	5.6	8.8	15.2	100.0
契約社員	24.8	22.8	6.9	9.5	21.4	14.6	100.0
嘱託社員	39.6	21.8	2.9	3.9	21.0	10.9	100.0
出向社員	46.7	18.6	0.8	3.4	20.2	10.4	100.0
派遣社員(登録型)	74.9	5.8	2.6	3.7	8.7	4.4	100.0
派遣社員(常用雇用型)	67.4	7.0	1.6	0.7	15.5	7.8	100.0
臨時的雇用者	29.8	0.6	2.7	0.0	15.3	51.7	100.0
パートタイム労働者	9.2	41.8	30.9	5.9	10.6	1.5	100.0
その他	34.4	19.5	12.5	7.1	14.3	12.2	100.0
合計	37.0	26.1	7.9	5.6	10.2	13.2	100.0

図表4-2-12 就業形態別事業所規模構成(女性)

	(%)					
	5~29人	30~99人	100~299人	300~999人	1,000人以上	合計
正社員	40.1	25.7	18.1	11.6	4.4	100.0
契約社員	30.8	25.3	22.3	15.1	6.6	100.0
嘱託社員	24.1	36.4	22.7	13.3	3.4	100.0
出向社員	16.5	22.5	35.2	19.2	6.7	100.0
派遣社員(登録型)	20.5	29.0	18.4	23.3	8.8	100.0
派遣社員(常用雇用型)	30.7	28.1	16.7	18.5	5.9	100.0
臨時的雇用者	43.9	37.4	5.1	11.1	2.5	100.0
パートタイム労働者	48.8	28.1	15.1	6.8	1.1	100.0
その他	47.8	25.8	14.5	8.6	3.4	100.0
合計	43.5	27.1	16.7	9.8	3.0	100.0

図表4-2-13 就業形態別事業所規模構成(男性)

	(%)					
	5~29人	30~99人	100~299人	300~999人	1,000人以上	合計
正社員	41.4	24.1	15.3	11.4	7.8	100.0
契約社員	31.1	29.5	21.4	11.6	6.4	100.0
嘱託社員	30.0	31.9	18.6	12.5	6.9	100.0
出向社員	27.2	25.0	20.3	16.3	11.2	100.0
派遣社員(登録型)	16.2	27.4	28.5	18.2	9.7	100.0
派遣社員(常用雇用型)	12.2	25.3	16.1	31.9	14.4	100.0
臨時的雇用者	50.2	31.0	9.0	6.7	3.1	100.0
パートタイム労働者	51.4	29.8	11.7	6.2	1.0	100.0
その他	38.8	25.7	16.9	11.7	6.9	100.0
合計	41.0	25.2	15.4	11.2	7.1	100.0

(7) パートタイム労働者を活用する理由

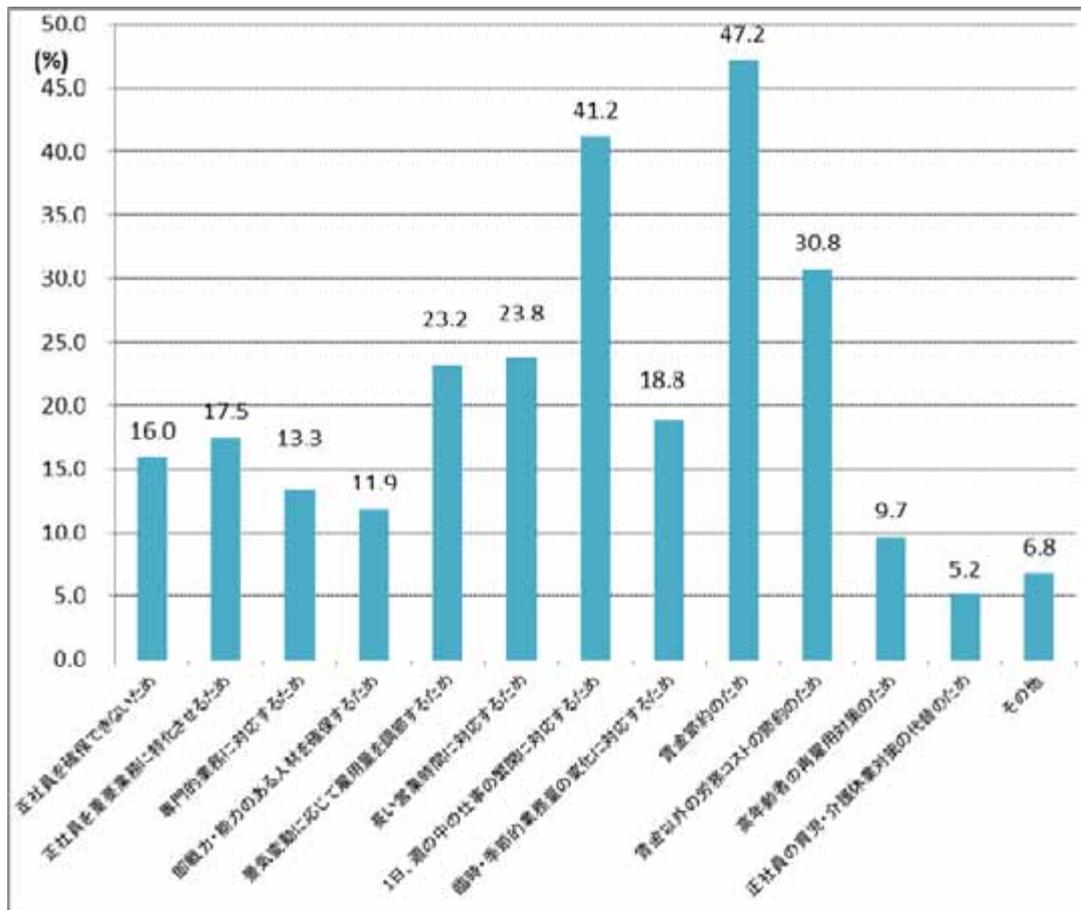
厚生労働省「多様化調査」事業所票では、事業所に対して正社員以外の労働者を活用する理由を尋ねている。図表4-2-14は平成22年「多様化調査」の事業所票に基づき、パートタイム労働者を対象とし複数回答でその活用理由を聞いた結果である。「賃金⁶節約のため(47.2%)」、「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため(41.2%)」、「賃金以外の労務コスト⁷の

⁶ ここでいう「賃金」とは、基本給の他、通勤手当、時間外手当等の諸手当を含めたものを指す。

⁷ ここでいう「賃金以外の労務コスト」とは、健康保険等の事業主負担額、教育訓練・福利厚生関係等の費用を指す。

節約のため（30.8%）」がパートタイム労働者活用の3大理由となっていることがわかる。その他の活用理由を勘案しても、コストの安い労働力であるパートタイム労働者を仕事の繁閑に合わせて活用しようという企業の意図が明確になっている。

図表4-2-14 パートタイム労働者の活用理由(複数回答)



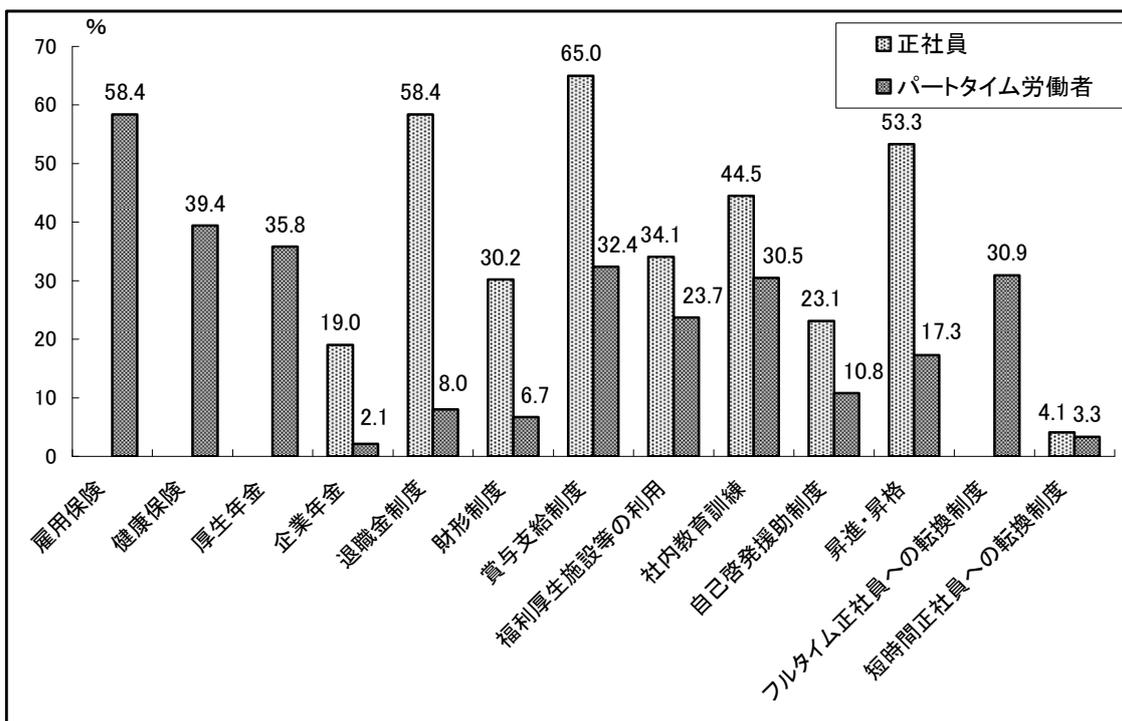
(8) 正社員・パートタイム労働者の各種制度適用割合

平成22年「多様化調査」事業所票のうち、正社員・パートタイム労働者それぞれがいると回答している事業所を対象として、それぞれの就業者に適用される制度について尋ねている。図表4-2-15は各種制度の適用割合をみた結果である⁸。正社員の場合には制度上すべての雇用者にその適用が義務付けられている雇用保険、健康保険、厚生年金、また制度の対象とならないフルタイム正社員への転換制度については調査の対象となっていない。

⁸ 正社員またはパートタイム労働者がいると回答している事業所を100として回答しているために、この中には、制度がない事業所や制度の有無が不詳の事業所を含んでいる。また、「短時間正社員への転換制度」の「短時間正社員」とは、フルタイム正社員より1週間の所定労働時間ないしは所定労働日数が短い正社員のことをいう。短時間正社員への転換制度には、大きく分けると次の3つのパターンがある。①フルタイム正社員が地域活動、自己啓発その他の何らかの理由により短時間・短日勤務を一定期間行う場合（ただし、育児・介護のみを理由とする短時間・短日勤務は除く）、②正社員の一部が所定労働時間を恒常的、または期間を定めずに短くして働く場合、③パートタイム労働者などが短時間勤務の正社員になる場合。

正社員の場合には、賞与支給制度（65.0%）、退職金制度（58.4%）、昇進・昇格（53.3%）などの適用割合が高くなっている。一方、パートタイム労働者の場合には、雇用保険（58.4%）、健康保険（39.4%）、厚生年金（35.8%）の適用割合が高い。正社員とパートタイム労働者で比較可能な制度について、その適用割合の差をみると、退職金制度（50.4=58.4-8.0）、昇進・昇格（36.0=53.3-17.3）、賞与支給制度（32.6=65.0-32.4）などで適用割合に大きな差のあることがわかる。

図表4-2-15 正社員とパートタイム労働者の各種制度適用割合（複数回答）



これら正社員とパートタイム労働者間で適用割合に差のある制度をみると、いずれも賃金の差を生み出す原因となっている制度であることがわかる。仕事を辞めたあとの事後の給与の支払いである退職金については、50ポイント以上の適用割合の差が両者に生じている。支給額の大きさも勘案すると、生涯ベースの賃金支給額に大きな差の生じる要因となる。

昇進・昇格制度についても36ポイントの適用割合の差が生じている。雇用者の働きぶりを正に評価し、働きぶりに応じて昇進・昇格が実現し賃金が上昇していくようにパートタイム労働者の賃金制度が変更されれば、パートタイム労働者の賃金のあり方も今とは違ったものとなる。

賞与支給制度の場合も、正社員とパートタイム労働者間に30ポイント以上の適用割合の差が生じている。賞与の有無は、正社員の支給額の大きさも勘案すると年間給与額の差を生み出す大きな要因といえる。

(9) 小括

以上のクロス表を用いた分析結果からいえることをまとめると、次のようなこととなる。

- ① 女性パートタイム労働者数は女性雇用者全体の 4 割強を占め、女性非正社員の 7 割強に該当する。男性パートタイム労働者数は男性雇用者全体の 1 割強である。また両者ともその雇用割合は増加傾向にある。一方、女性正社員数は女性雇用者全体の 4 割、男性正社員数は男性雇用者全体の 4 分の 3 を占めている。ただし、両者ともその雇用割合は減少傾向にある。
- ② 年齢別構成割合をみると、女性正社員は 30 代、40 代で、女性パートタイム労働者は 40 代、50 代で構成割合が高くなっている。一方、男性正社員は 30 代で男性パートタイム労働者は 20 代で構成割合が高い。
- ③ 正社員は学歴水準の高い者が多く、反対にパートタイム労働者は学歴水準の低い者が多い。管理職、専門職（女性の場合のみ）、事務職を中心として正社員は給与の高い職種に従事している割合が高く、反対にパートタイム労働者はそうでない場合が多い。パートタイム労働者は男女とも卸売・小売業や宿泊・飲食サービス業など賃金の低い業種に就業している割合が高くなっている。
- ④ コストの安さと仕事の繁閑の埋め合わせを行うというのが、企業の主なパートタイム労働者活用理由である。
- ⑤ 各種制度の適用割合には正社員とパートタイム労働者で大きな差があり、退職金制度、昇進・昇格制度、賞与支給制度における適用割合の大きな差が両者の総体的な給与格差につながっているものと推測される。

第 3 節 賃金関数の推計

(1) これまでの研究成果

はじめに、日本におけるパートタイム労働者の賃金関数を推計した推計結果について概括する。中馬・中村（1990）は労働省「パートタイム労働者実態調査報告」（1986）の個票を用いて、ヘドニック賃金アプローチにより女性パートタイム労働者の賃金関数の推計を行っている。ヘドニック賃金アプローチとは、労働市場における賃金の決定が、賃金のみならず賃金と仕事属性のパッケージで決まる枠組みを提供するモデルである。ある地域に在住するパート労働者が同一のヘドニック(市場)賃金関数に直面しているというヘドニックアプローチの大前提を満たすため、以下のようにサンプルを限定して分析を行っている。その限定とは、性は女性、学歴を高卒、職務経験年数を 15 年以内、年齢を 20～59 歳、現在の仕事には専門知識・技能・技術が不要と答えた労働者、主任・班長・チーフなどについていない労働者である。二段階推定法を用いて推計された賃金関数の推計結果からは、勤続年数、契約期間の増加に伴い賃金が増加すること、ただし（外部での勤続年数も含めた）仕事の総経験年数は

統計的に有意な結果とはならず賃金の増加には影響を及ぼさないなどの結果が明らかとなっている。

永瀬（1994）は雇用職業総合研究所が実施した「1983年職業移動と経歴（女子）調査」を用い、パートの呼称や短時間労働が賃金に影響を及ぼすのかどうか検討するために賃金関数の推計を行っている。上記調査は、全国25歳以上70歳未満の女性を母集団としており、層化多段階法により2,490の回答を得ている。そのうち年齢25歳から44歳までの既婚者を対象として分析を行っている。賃金関数の推計を行った結果、教育年数の差や勤続年数の差などの影響を取り除いても、パート呼称者は正社員よりも約3割も賃金率（時間当たり賃金）が低くなること、また週35時間未満の短時間労働の場合、予想に反して正の有意な値を取ることなどの結果が得られている。

また賃金関数の説明変数で表せない能力差の影響を修正するため、修正を加えた賃金関数を正社員・パート別に推計している。パートの賃金関数については、勤続年数や教育年数の係数値は統計的に有意でなく、これらの変数が賃金に対して影響を及ぼしていないことがわかる。職種についてみると、ベースとなるブルーカラーの仕事に対して専門管理職で大きな賃金の引上げ効果が観察され、販売職、事務職でもブルーカラーの仕事に対して賃金の引上げ効果が観察される結果となっている。一方、正社員の賃金関数については、勤続年数による賃金の引上げ効果や年齢35～39歳層で賃金の引上げ効果は観察される。ただし教育年数による賃金の引上げ効果については、パートと同様に観察されていない。

また平成2年「パートタイム労働者総合実態調査」の個票を用いた永瀬（1995）は、短時間就業するパートと正社員なみの就業時間であるにも関わらずパートと呼称される疑似パートについて、勤続年数や教育年数の効果をみるためにパートの賃金関数の推計を行っている。男女別にパートの賃金関数を推計した結果からは、次の様なことがわかっている。男女とも教育年数、勤続年数、企業規模などの係数値は統計的に有意となっており、教育年数や勤続年数の増加、企業規模の増大とともに賃金が増加する傾向が窺える。一方、収益率の大きさを比較するため、一般労働者の賃金関数を推計した石川・出島（1994）の結果との比較を行っているが、特にパートの場合男女とも勤続年数の収益率がかなり低いという結果が得られている。

また、短時間パートと疑似パートの教育年数、勤続年数の収益率の比較を行った結果からは次の様なことが言える。男性に関しては、短時間パートにより高い教育収益率が観察されているが、女性に関してはこうした結果は観察されていない。勤続年数に関しては、女性の場合疑似パートでより高い収益率が観察されている。ただし、その収益率の差は非常に小さいものである。男性に関しては、こうした結果は観察されていない。

併せて、永瀬は非自発的パートに関する分析を行っている。その分析の一環で、非自発的パートは正社員になることを望みながらパートにしかねなかった能力の低い労働者なのか、それとも能力的には正社員と同等ながらランダムに正社員になれない労働者なのかを検証す

るため、パートの賃金関数に非自発的ダミーを導入することにより仮説の検定を行っている。その結果、男女とも業種により結果が異なっていた。男性の場合正の影響（正の賃金プレミアム）を示す産業はなかったが、女性の場合には製造業、金融保険業で正の値を取っており、これらの業種における非自発的パートは高い賃金を得ている。一方、女性の場合でも卸小売業、サービス業、電気・ガス・水道・熱供給業、運輸通信業、不動産業では負の有意な値を取っていることが明らかとなった。

神谷（1994）は直接パートタイム労働者の賃金関数を推計した訳ではないが、平成2年「パートタイム労働者総合実態調査」や雇用情報センター調査等を用いて、勤続年数と賃金との関係について検討している。その結果、(1)女子パートタイム労働者の勤続年数の増加に伴う年間ベースでの賃金の上昇は、能力向上を背景とした時間賃金率の上昇や、労働時間数ではなく勤続年数や勤務状況等に対応して支給される傾向にある賞与の増加などによって生じていること。(2)これは、もともとは典型的な不熟練労働者であり、企業共通的に外部労働市場で成立する時間給で賃金が支払われる女子パートタイマーも、勤続年数の増加に伴いその能力が勤務先の企業に特殊的なものとなりつつ向上するため、賃金処遇面において企業内部の労働市場のメカニズムに組み込まれる部分が生じ、また、労働時間数とは独立に企業への貢献度が加味される傾向のあること。(3)就業調整に関するタイプ別にみると、勤続年数の増加に伴う賃金の変化は主として非就業調整タイプの労働者にみられる傾向であり、就業調整タイプの労働者では勤続年数が増加しても賃金率の上昇や賞与の増加はあまりみられないこと、などの結果を導き出している。

西村（2003）は、生涯所得の推定に用いるために、日本労働研究機構が実施した「女性と仕事に関するアンケート」を使ってフルタイム（正社員）・パートタイム別に賃金関数の推計を行っている。パートタイムについては、年齢、教育年数、勤続年数、就業経験年数等ベースとなる変数に加えて、子供の数ダミー、配偶者控除適用資格ダミー等の変数を用いて推計を行っている。その結果、パートタイム労働者については、勤続年数の増加とともに賃金が増加する傾向にあること、子供の数については子供がいない場合に比べて1人子供がいる場合賃金が低下する傾向にあることなどの結果が得られている。一方、年齢や教育年数については有意な結果が得られておらず、年齢の増加や教育年数の増加は賃金に影響を及ぼさないことが明らかとなっている。

玄田（2008）は、配偶者を持たない非正規就業者 3,000 名以上のインターネット調査を用いて、非正規就業者の内部労働市場仮説を検討している。その際に、非正規就業者の賃金関数の推計を行っている。年齢、勤続年数、学歴等のベースとなる説明変数に加えて、過去の就業経験が現在の年収に及ぼす影響を検討するため、過去に正社員として働いた経験や卒業後に就職も職探しもしなかった経験、転職回数等の変数を用いて分析を行っている。その結果、(1)勤続年数の増加とともに年収が増加すること、(2)年齢の年収に及ぼす影響は 30 歳代前半にしかみられないこと、(3)不況世代ほど年収が低くなるという世代効果は非正規就業者

の場合には観察されないことなどの結果が明らかとなっている。

「パートタイム労働者総合実態調査」を用いた堀（2007）の分析では、パートタイム労働者の賃金関数の推計に際して、ベースとなる説明変数の外に、質的な基幹力化を示す変数（例えば、役職ダミー、仕事の自律性ダミー（主に自主的に判断して仕事を行っているかどうか）、昇進・昇格制度ダミー等）や量的な基幹労働力化を示す変数（全雇用労働者に占めるパートの割合、正社員業務へのパートの充当ダミー等）を用いて分析を行っている。パートタイム労働者の賃金関数の推計に用いたほとんどの変数が統計的に有意であった。また、「賃金構造基本統計調査」の個票を用いた一般労働者とパートタイム労働者の賃金格差の要因分解によると、年齢の評価の差（年齢と共に上昇する賃金の上昇率が一般労働者とパートタイム労働者で大きく異なること）が主要な要因となっていることがわかっている。

原（2011）は JILPT で実施した独自調査を用いて、正社員や非正社員について OJT や OFF-JT の賃金に及ぼす影響について詳細に検討している。その際に、単に OJT を受講したかどうかを尋ねるのではなく、OJT の具体的な内容（「アドバイスを受ける」、「アドバイスをする」、「見て学ぶ」、「担当外の仕事を経験」、「仕事に役立つ情報を共有」及びこれらの変数を足し合わせた「総合 OJT」）によって賃金に及ぼす影響を検討している。その結果、非正社員の場合 OJT や OFF-JT の賃金に及ぼす統計的な影響は観察できないことが明らかとなっている。

なお本稿では分析を行っていないが、正規－パート間の賃金格差の変動を分析した研究として安部・田中（2007）等がある。

（2）パートタイム労働者の賃金関数に用いる説明変数の概要

上でみた文献サーベイとの比較を行い、過去の研究とどの様な差が生じるのか検討するために、本稿ではできる限り比較可能な変数を賃金関数に導入する。厚生労働省「多様化調査」は多様な就業形態について分析が可能である一方で、調査票の質問項目が限定されていることから、賃金関数の推計に用い得る変数も自ずと限定されることになる。

厚生労働省「多様化調査」におけるパートタイム労働者の定義は、「雇用期間が1ヵ月を超えるか、又は定めがない者のうち、正社員よりも1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない者」となっているので、本稿におけるパートタイム労働者は、短時間労働者を指すことになる。疑似パートは分類上就業形態が「その他」の者に分類されるが、「その他」の者は分類できない雑多な就業形態が混入しているため、「その他」の者の中から疑似パートを識別することはできない⁹。そのため、永瀬(1995)が実施した賃金関数を用いた短時間パートと疑似パートの比較は不可能である。

現在の就業形態を選んだ理由として、「正社員として働ける会社がなかったから」とする

⁹ 厚生労働省「多様化調査」では、事業所票を用いると、男女別に疑似パートの人数を把握することができる。

設問があるため、非自発的パート・ダミーを賃金関数に導入することは可能である。

西村（2003）との比較でいうと、厚生労働省「多様化調査」では残念ながら子供の数に関する質問は行っていない。把握できるのは、子供と同居しているかどうかという実態と、同居している末子の年齢である。そのため、直接の比較とはならないが、子供の有無を示すダミー変数と末子年齢 0～2 歳、末子年齢 3～5 歳の 3 つのダミー変数を導入し、賃金関数に対する影響をみる。手のかかる年齢の若い末子がいることが就業の妨げとなり、ひいては賃金に負の影響を及ぼすことが考えられるからである。ただし、子供がいても親と同居している場合には、親が子供の面倒をみるなど子供の負担が軽減され、賃金に及ぼす負の影響を緩和することが予想される。そのため、子供と親両方と同居しているか否かを示すダミー変数も同時に賃金関数に導入して、親と同居することが子供の負担を軽減し、ひいては賃金に及ぼす負の影響を緩和するのかどうか検討する。

配偶者控除については、質問項目で現在の就業形態を選んだ理由のうち、「就業調整（年収の調整や労働時間の調整）をしたいから」とする質問項目があるため、賃金関数に変数を導入し、結果の比較を行うことは可能である。ただし、この設問に関しては無回答の割合が高いため、この変数を用いるとサンプル・サイズを大きく減ずることになってしまうことになる。そのため、本稿では就業調整の変数を導入しないこととする¹⁰。

過去の就業経験に関する質問項目は厚生労働省「多様化調査」にはないため、この点に関して玄田（2008）の分析との比較は不可能である。正規・非正規比率については、計算はできるものの、就業調整の場合と同様で無回答の割合が相対的に高いため、本稿での推計はみ送ることとする¹¹。上記理由により、正規・非正規比率については賃金関数への導入を見送るものの、厚生労働省「多様化調査」では正社員以外の労働者の比率が 3 年前と比べてどの様に変化したのか調べている。そこで本稿では、正社員・非正社員比率に代えてパートタイム労働者の比率が 3 年前と比べて上昇したと事業所が回答した場合を 1 とするダミー変数（パート比率増加ダミー）を賃金関数に導入する。

正社員登用制度の有無に関しては、厚生労働省「多様化調査」でもフルタイム正社員への転換制度および短時間正社員への転換制度について、パートタイム労働者にも制度が適用されるかどうかについて尋ねている。そこで、これら 2 つの変数（フルタイム正社員への転換制度の有無および短時間正社員への転換制度の有無）を賃金関数に導入し、玄田の推計結果と比較を行うことは可能である。ただし、上記制度の有無を事業所に尋ねても、調査対象となっている従業員が実際に制度の対象となっているかどうかはわからないので、推計値の意

¹⁰ 就業調整に回答している者を対象として、以下と同様な賃金関数の推計を行ったが、就業調整に関する変数については統計的に有意な結果が得られなかった。

¹¹ 正規・非正規比率が計算できる事業所に勤務する者について、賃金関数に正規・非正規比率を導入して推計を行ったが、正規・非正規比率の係数については、統計的に有意な結果が得られなかった。

味合いはかなり漠としたものになる¹²。

「パートタイム労働者総合実態調査」を用いた堀（2007）との結果の比較は、基本的に不可能である。ただし、パートタイム労働者に対する昇進・昇格制度の有無、上にも記した転換制度の有無等については、結果の比較が可能である。

原（2011）との比較でいえば、パートタイム労働者に対する社内教育訓練の実施の有無を厚生労働省「多様化調査」でも尋ねているため、賃金関数に導入することはできる。原の分析では、既に記したように、詳細なOJTの内容を個人に対して尋ねているので、その効果の意味合いも自ずと明確である。一方、厚生労働省「多様化調査」では「社内教育訓練」という非常に漠とした定義の実施の有無を事業所に尋ねている。社内教育訓練にはOJTのように仕事に就きながらの訓練も含まれれば、座学などの集合研修のようにいわゆるOFF-JTに分類されるものまで様々あり、対象となる事業所によって内容は千差万別である。そのため、係数値の解釈も大変難しいことになるが、本稿では一応コントロール目的で、賃金関数に導入する。併せて、パートタイム労働者に対する自己啓発援助制度の有無も尋ねているので、この変数についても賃金関数に導入する。

これまでに取り上げた説明変数とは別に、厚生労働省「多様化調査」を用いた際に利用できる独自の説明変数が存在する。以下では、それらの説明変数について説明する。

パートタイム労働者というと、能力開発の差等により、仕事を遂行する上での能力が正社員に比べて劣る者が大半であろう。しかしながら、専門的な資格を持っているとか、これまでに培ってきた能力が特殊専門的で、余人をもって代え難いというような、より専門的な能力を持つパートタイム労働者も少なからずいるはずである。より専門的な能力を持つ雇用者に対しては、そうでない者と比較してより大きな賃金プレミアムの支払いが予想される。そこで、専門的な技術・技能を持つと考えられる雇用者を一括りとし（「能力発揮ダミー」）、そのような雇用者がどの程度の賃金プレミアムを得ているのか検討する。

次は、労働需要サイドの説明変数である。企業のパートタイム労働者の活用には様々な理由があろう。正社員ではコストがかかり過ぎるので、賃金を節約するためにパートタイム労働者の雇用を確保するとか、長時間労働に対処するために、正社員ではカバーできない時間をパートタイム労働者によって充填するというような場合、従事する仕事の中身にもよるが、パートタイム労働者の賃金に多くを見込むことはできない場合が多いように思われる。一方、より積極的な意味合いから、パートタイム労働者の有効活用を企図する企業もあるはずである。専門業務に対応するために有資格パートを採用するとか、即戦力で能力のあるパートタイム労働者を活用する場合、企業のニーズが高ければ高いほど、こうしたパートタイム労働者の賃金は高くなるものと思われる。そこで、こうした企業ニーズに基づくパートタイム労働

¹² 個人票では、短時間正社員への転換制度について、対象となった従業員に実際自分が制度の適用を受けているかどうか尋ねている。事業所からの回答の代わりに、個人従業員の回答を用いて短時間正社員への転換制度の有無を賃金関数に導入して分析を行ったが、結果に大きな差は生じなかった。

働者の賃金プレミアムを推計するために「専門業務対応ダミー」を賃金関数の中に導入する。

最後に、自身の賃金が生活の柱となっているかどうかを示すダミー変数を導入する。パートタイム労働者の賃金とはいっても、自身の収入が生活の柱となっている場合には、そうでない場合と比べて賃金水準が高くなることが予想される。自身の稼得する賃金の高低により生活水準の高低が決まり、扶養しなければならない親族がいる場合等は余計にその度合いが強まるからである。本稿では「生活の柱ダミー」として「自身の収入」が柱の場合、「他の者の収入」が柱の場合（ベースは「配偶者の収入」）についてダミー変数の推計を行う。

（説明変数の説明）

図表4-3-1は、パートタイム労働者の賃金関数に導入する説明変数の一覧である。説明変数と係数値の符号条件について、簡単に説明を行う。

「既婚ダミー」は結婚している場合に1を取るダミー変数である。男性正社員の場合には、家族手当や扶養手当等の支給により、この変数は正の値を取ることが予想されるけれども、パートタイム労働者の場合には、家族手当や扶養手当等の支給が一般的ではないため、既婚ダミー変数の係数値がどのような符号条件を示すか事前には予想できない。

「子供ダミー変数」は同居している子供がいる場合に1を取るダミー変数である。同様に、「子供・親同居ダミー変数」は子供と親の両方と同居している場合に1を取るダミー変数である。「子供の年齢ダミー変数」は「子供の年齢0～2歳」と「子供の年齢3～5歳」の2つのダミー変数を導入している。「子供の年齢0～2歳」とは、同居している子供がおり、その子供の年齢が0～2歳の場合に1を取るダミー変数である。同様に、「子供の年齢3～5歳」

図表4-3-1 説明変数一覧

変数名	変数名	変数名
①既婚ダミー	⑧職種ダミー	⑫企業規模ダミー
②子供ダミー	管理職	100～999人
③子供・親同居ダミー	専門職	1,000人以上
④子供の年齢ダミー	サービス職	⑬能力発揮ダミー
0～2歳	販売職	⑭専門業務対応ダミー
3～5歳	事務職	⑮パート比率増加ダミー
⑤年齢ダミー	その他の職種	⑯非自発選択ダミー
30～39歳	⑨労働時間ダミー	⑰大都市ダミー
40～49歳	35時間未満	⑱制度適用関係のダミー
50～59歳	35～40時間未満	
⑥学歴ダミー	45時間以上	
専修学校卒	⑩収入の柱ダミー	
高専・短大卒	自身の収入	OJT(社内教育訓練)
大学・大学院卒	他の収入	自己啓発援助制度
⑦勤続年数ダミー	⑪産業ダミー	昇進・昇格制度
5～10年	建設業	フルタイム正社員への転換制度
10～20年	製造業	短時間正社員への転換制度
20年以上	小売業	
	飲食店	
	医療業	
	その他の産業	

(注)「制度適用関係のダミー」は、それぞれ独立したダミー変数である。

は、同居している子供がおり、その子供の年齢が3～5歳の場合に1を取るダミー変数である。手のかかる年少の子供を持つ母親は、自ずと就業時間や家からの通勤時間に制約を受けるため、年少の子供を持たない女性に比べて賃金が低くなるものと考えられる。ただし、男性の場合には、これらの変数がどのような値を取るのか事前にはなかなか予想がつかない。また、既に説明したように、「子供・親同居ダミー変数」は親と同居することで子供持つことの負担が軽減され、女性の賃金に及ぼす負の影響を緩和するのかどうかを検討するために導入している。この係数値は正の値を取ることが予想される。

「年齢ダミー」は30歳未満の若い年齢階層をベースとし、「30～39歳」、「40～49歳」、「50～59歳」の3つのダミー変数を導入している。なお、本稿では、60歳未満の年齢階層を分析対象としている。60歳以上の年齢階層については、自ずと60歳未満の年齢階層とは働き方が異なり、そうした異なる年齢階層をいっしょにして分析するのは得策ではないからである。

ところで、パートタイム労働者の賃金に及ぼす年齢の効果はどのようなものであろうか。上に紹介した分析結果をみる限り、一部年齢層（30歳代）で賃金の増加を確認する結果はあるものの、基本的に年齢とともに賃金は上昇しない傾向にある。過去の結果に鑑みると、今回の推計結果についても同様の結果が得られることが想定される。

「学歴ダミー」は中学・高校卒をベースとし、「専修学校卒」、「高専・短大卒」、「大学・大学院卒」の3つのダミー変数を導入している。上に紹介した推計結果をみる限り、永瀬（1995）を例外として、学歴はパートタイム労働者の賃金水準に影響を与えない場合が一般的である。例え、大卒であろうとも賃金水準は中卒・高卒の場合と変わらないということである。今回の推計でも、同様の結果が予想される。

「勤続年数ダミー」は、勤続年数の増加とともに賃金が増加するのかどうかを検討するために賃金関数に導入している。勤続年数5年未満をベースとして、「5年以上10年未満」、「10年以上20年未満」、「20年以上」の3つのダミー変数を賃金関数に導入する。

勤続年数とともにパートタイム労働者の技術・技能が蓄積し、仕事をより効率的に遂行できたり、より高度な仕事を遂行できれば、それに対応して賃金が増加することが予想される。上で紹介した推計結果をまとめれば、原（2011）を例外として、勤続年数が増加すれば、賃金も増加する傾向にあることがわかる。本稿における推計でも、同様の結果が得られるものと推察される。

「職種ダミー変数」として、次の5つのダミー変数を賃金関数に導入する。生産工程・労務の仕事（「保安の仕事」、「生産工程の仕事」、「輸送・機械運転の仕事」、「建設・採掘の仕事」、「運搬・清掃・包装等の仕事」）をベースとして、「管理職」、「専門職」、「サービス職」、「販売職」、「事務職」の5つの職種ダミーが賃金に及ぼす影響を検討する。上に紹介した研究実績のうち、職種をコントロールした場合についてみると、どの研究も専門・管理職で賃金が高くなっていることが窺える。専門性の高い仕事を遂行する専門職や管理業務を遂行する管理職の場合には、他の仕事と比べてその専門性ゆえの賃金プレミアムが発生しているものと

考えられる。今回の推計でも、管理職や専門職の場合係数値が正で統計的に有意な結果が得られるものと推察される。

厚生労働省「多様化調査」では賃金が月額（9月分の賃金総額で賞与等の特別給与は除かれている。）で示されているため、賃金の多寡をコントロールするために「労働時間ダミー変数」を導入する。同調査では、平成22年9月の最後の1週間の実労働時間が把握されており、この値を労働時間ダミー変数に用いる。労働法制に鑑み、ベースを「40時間以上45時間未満」とし、「35時間未満」、「35時間以上40時間未満」、「45時間以上」の3つの労働時間ダミー変数を賃金関数に導入する。パートタイム労働者の賃金（月給）の多寡は労働時間の多寡によって大きな影響を受けることが考えられるので、労働時間が少ないほど賃金が少なくなると思われる。そのため、「35時間未満」や「35時間以上40時間未満」の係数値については負の値を、「45時間以上」の係数値については正の値を取ることが予想される。

ところで、(時間給) × (労働時間) で (月給) が決まるようなパートタイム労働者の場合、賃金の決定に際して、労働時間との間に内生性の問題が付きまとうことになる。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、本稿では以下で述べるように区間回帰法 (Interval Regression) を用いて分析を行う。区間回帰法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。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に換算するのではなく、1週間の勤務時間をそのまま用いることとした。

既に説明したように、自身の収入が生活の柱となっている場合には、そうでない場合と比べて賃金水準が高くなることが予想される。「収入の柱ダミー」のうち「自身の収入」の場合には、係数値が正で統計的に有意な値を取ることが予想される。この場合ベースは「配偶者の収入」であるが、賃金関数をコントロールする意味で、「子供の収入」、「親の収入」、「兄弟姉妹の収入」、「その他」を一括りとし、「他の収入」とした。

「産業ダミー変数」については次の6つのダミー変数を導入し、産業の違いをコントロールする。6つの産業ダミー変数とは、「建設業」、「製造業」、「卸売業、小売業（「小売業」と表記）」、「宿泊業、飲食サービス業（「飲食店」と表記）」、「医療、福祉（「医療業」と表記）」の5産業と「その他の産業」である。「その他の産業」には大分類ベースで「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」が含まれる。この場合、ベースとなる産業はこれら6つの区分以外の産業であり、広義のサービス業である。産業大分類でいうと、「学研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「複合サービス業」、「サービス業（他に分類されないもの）」が含まれる。

「企業規模ダミー変数」は、従業員規模の違いに基づく企業の賃金支払い能力の差を反映させるために賃金関数に導入する。企業全体の常用労働者数100人未満をベースとし、「100

～999人」、「1,000人以上」の2つを企業規模ダミー変数とする。両変数とも正で有意な係数値を取ることが予想され、しかも「1,000人以上」の方が「100～999人」の値よりも大きいものと考えられる。

「能力発揮ダミー」については既に説明したが、専門的な能力を持つパートタイム労働者が、その専門的な能力に対する賃金プレミアムの支払いを受けているのかどうか検討するために賃金関数に導入する。具体的には、現在の就業形態を選んだ理由のうち、「専門的な資格・技能を活かせるから」、「より収入の多い仕事に従事したかったから」のどちらか、もしくは両方を選択した場合に1を取るダミー変数である。「より収入の多い仕事に従事したかった」という選択肢と専門的な能力の関係について訝しく思われる向きがあるかもしれない。しかしながら、パートタイム労働という短時間労働を選択しながら、「より収入の多い仕事に従事したかった」と就業選択の理由を述べているので、該当する者として何がしかの専門性を持った者を想定することは必ずしも的はずれにはならないと思われる¹³。雇用者の持つ専門性に対して、賃金プレミアムの支払いが行われているとすれば、このダミー変数の係数値は正で統計的に有意な結果となろう。

「専門業務対応ダミー」についても既に説明した通りである。正社員以外の労働者の活用理由のうち、「専門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」の2つの理由のうちどちらか、または両方を選んだ事業所でパートタイム労働者が働いている場合に1を取るダミー変数である。専門業務に対応するために有資格パートを採用するとか、即戦力で能力のあるパートタイム労働者を活用する場合、企業のニーズが高ければ高いほど、こうしたパートタイム労働者の賃金は高くなるものと思われる。そのため、「専門業務対応ダミー」の係数値は正で統計的に有意な結果となることが予想される。

既に説明したように、「パート比率増加ダミー」を正社員・非正社員比率の代わりに賃金関数に導入する。パートタイム労働者の比率が3年前と比べて上昇したと事業所が回答した場合に1を取るダミー変数（パート比率増加ダミー）である。パート比率増加ダミーと正社員・非正社員比率では、その意味するところは多少異なるが、パートタイム労働者の割合を量的に捕らえようとする点では同じである。

正社員・非正社員比率を用いて、玄田（2008）は「正規雇用者の割合が高い場合ほど、非正規就業はその希少価値が高まるために年収も高くなることを当初予想した（p350）。」として推定を行ったものの、推定結果は正社員・非正社員比率は年収に有意な影響を与えないと

¹³ 家庭の手伝い等をしており、より収入の多い仕事に就くためにパートタイム労働者となった者もいるかもしれない。しかしながら、こうした労働者の場合、パートタイム労働者になったからといって専門的な技術・技能を有している訳ではないので、「能力発揮ダミー」の係数値は統計的に有意とならないはずである。後に見るように、女性パートタイム労働者の場合、「能力発揮ダミー」の係数値は1.3358で統計的に有意である。つまり、該当者は約1万3000円の賃金プレミアムを得ていることになる。ところが、「能力発揮ダミー」の該当者を「専門的な資格・技能を活かせるから」という理由だけに限定してしまうと、この値が9200円へと大きく下落してしまう。こうした結果を見ても、「より収入の多い仕事に従事したかった」と回答している者は大きな専門性を有しており、その結果として大きな賃金プレミアムの支払いを受けていると考えるのが合理的であるように思う。

いうものであった。この結果を解釈して玄田は、「非正規の年収は量的な希少性より、本人の能力そのものの価値に基づいて評価されているのだろう (p350)。」としている。

堀 (2007) では、パートタイム労働者の賃金関数の中に、全雇用労働者に占めるパートの割合を導入して推計を行っている。その結果、係数値は正の値で統計的に有意な結果であった。つまり、パートタイム労働者の多い職場ほどパートタイム労働者の賃金は高くなる傾向が読み取れる。これはパートタイム労働者の多い職場ほどパートタイム労働者の基幹労働力化が進行しており、能力の高いパートタイム労働者の有効活用が進んでいるために賃金水準が高くなるのではないかと推察される。

パートタイム労働者が増加している職場で、パートタイム労働者の基幹労働力が進行しており、能力の高い労働者の有効活用が図られているとすれば、「パート比率増加ダミー」の値は正で統計的に有意な結果が得られるものと考えられる。しかしながら、パートタイム労働者の増加と有効活用の間にそうした関係が存在しないとすれば、玄田の場合と同じように、「パート比率増加ダミー」の係数値は統計的に有意な結果とならないであろう。

「非自発的選択ダミー」は、正社員として働ける会社がなかったためにパートタイム労働者になった場合に 1 を取るダミー変数である。永瀬 (1995) は、パートタイム労働者の賃金関数に非自発的パート・ダミー変数を入れて、パートタイム労働者の質について検討した。永瀬は「労働移動が自由であるならば、正社員になれない者は、他の条件を一定にして質の低い労働者であり、ダミー変数は負となるはずである。正社員市場への参入に何らかの割当があるのであれば、こうした労働者は正社員就業を望んだという点でむしろ高い労働意欲を持つ労働者であると考えられ、ダミーの係数は正となると考えられる (p175)。」としている。ダミー変数の係数値の符号条件により、非自発的パートタイム労働者の質について検討したのである。

内部労働市場下位層の労働者像に合致する非正規労働者が少なからず存在することを実証的に見出した玄田 (2008) の結果や、非正規労働者も含めた日本の労働市場には二重労働市場モデルがより適合し、パートタイム労働者の多くが賃金水準の低い第二次労働市場に属することを見出した堀 (2012) の結果を勘案すると、内部労働市場 (第一次労働市場) への参入には割当現象が生じていると考えるのが妥当であり、非自発的パートタイム労働者は高い労働意欲と能力を持ち合わせている者が多いと考えられる。そのため、賃金関数における「非自発的選択ダミー」は正の値を取るものと期待される。

「大都市ダミー」は、大都市圏とそうでない地域との物価の差を考慮し、そうした物価の差を調整するために賃金関数に導入する。具体的には、都道府県番号 (事業所の所在地) が埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、岐阜県、愛知県、三重県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県である場合に 1 を取るダミー変数である。

「OJT」は、事業所がパートタイム労働者に対して社内教育訓練を適用している場合に 1 を取るダミー変数である。しかしながら、先述したように、社内教育訓練には OJT のように

仕事に就きながらの訓練も含まれば、座学などの集合研修のようにいわゆる OFF-JT に分類されるものまで様々あり、対象となる事業所によって内容は千差万別である。係数値の解釈も大変難しいことになるため、事前に係数値の符号を予想することはできない。

「自己啓発援助制度ダミー」は、パートタイム労働者に対して自己啓発援助制度が適用されると事業所が回答している場合に 1 を取るダミー変数である。係数値の符号条件に関しては、自己啓発の中身によるところがかなり大きいと思われる。自己啓発が個人の業務能力伸長に役立ち、企業も労働者の能力伸長を評価すれば、パートタイム労働者の賃金も自己啓発の投入量とともに増加することが期待される。しかしながら、自己啓発が余暇の延長程度のものでしかなく、業務の遂行と大きな関わりがなければ、自己啓発にいくら励んだところで賃金の上昇は期待できない。

「昇進・昇格制度ダミー」は、パートタイム労働者に対して昇進・昇格制度が適用されると事業所が回答している場合に 1 を取るダミー変数である。通常、従業員に関して大きな賃金の増加が観察されるのは、昇進・昇格を経てポジションが変わった場合が多い。そうした状況は、パートタイム労働者に対しても変わらないであろう。パートタイム労働者全般に一律に昇進・昇格制度が適用されているとすれば、昇進・昇格を経て大きな賃金の増加が観察されるはずである。しかしながら、昇進・昇格制度の適用を受ける従業員がパートタイム労働者の極一部に限定されていたり、昇進・昇格制度はあるものの、実態が伴わず有名無実化していたりする場合には、「昇進・昇格制度ダミー」の係数値は統計的に有意な結果とはならないであろう。

転換制度ダミーとして、本稿では「フルタイム正社員への転換制度」と「短時間正社員への転換制度」という 2 つのダミー変数を導入する。対象事業所が、「フルタイム正社員への転換制度」ないしは「短時間正社員への転換制度」がパートタイム労働者にも適用されると回答している場合に、これらのダミー変数は 1 を取る。

玄田 (2008) は、賃金関数の推計と同時に労働時間関数の推計にも「正社員登録制度有り」とするダミー変数を導入し、どちらのダミー変数の係数値も正で統計的に有意な結果であることを導き出している。その結果を踏まえて、「正社員登用制度のある職場では、非正規には正規と同様の働き方が期待されることが多く、それが高賃金や長い労働時間に反映しているのであろう(p350)。」と結んでいる。玄田の見解が正しければ、本稿の推計でも、「フルタイム正社員への転換制度」の係数値は正の値で統計的に有意な結果が期待できるものと思われる。しかしながら、「昇進・昇格制度ダミー」の箇所でも触れたように、制度の適用が極一部のパートタイム労働者に限定されたり、制度の実態が有名無実化していて機能していなかったりすると、係数値が統計的に有意な値を取ることは期待できない。

「短時間正社員への転換制度」に関しては、特に女性を対象とした場合にその効果が大きいように思われる。パートタイム労働者を短時間正社員に転換させる制度を持っている企業というのは、そもそもパートタイム労働者の有効活用に努めている企業であろうと推察され

る。パートタイム労働者に正社員同様な働き方が期待され、それに対して賃金プレミアムが支払われているとすれば、「短時間正社員への転換制度」の係数値は正の値を取ることが予想される。

最後に被説明変数の説明を行う。被説明変数には、平成 22 年 9 月の給与支給日に現在の会社から支払われた賃金総額（税込。ただし、特別給与は含まれない。）を用いる。給与総額は、「4 万円未満」、「4～6 万円未満」・・・「45～50 万円未満」、「50 万円以上」の 19 のカテゴリーに分類されている。本稿では以上のカテゴリーにされた賃金総額を用い、既に述べた説明変数を導入して賃金関数の推計を行う。なお賃金関数の推計には、以下で説明する区間回帰法（Interval Regression）を用いる。

まず簡単に区間回帰法の説明を行う。雇用者の月給がカテゴリー化されている場合、通常の最小二乗法（OLS）を用いて分析を行うことは難しい。カテゴリーの中央値を用いて分析を行っている場合がよくみられるが、雇用者の実際の月給がカテゴリーの上限値や下限値の近辺に集中しているような場合には、中央値を用いて分析することはバイアスを生み出すもととなる。また今回の調査でみられるように、月給が「50 万円以上」や「4 万円未満」というように 50 万円や 4 万円という数値でデータの打ち切りが発生している場合、こうした打ち切りについても適切な処置を施して推計を行う必要がある。こうした問題点をクリアーするための手法が区間回帰法であり、本稿ではこの区間回帰法を用いて賃金関数の推計を行う（詳細については、Stewart, M. B. (1983) や Wooldridge, J.M(2002)等を参照のこと。）。

また本来であれば、賃金関数の推定式は賃金の自然対数を取って、この値を説明変数に回帰する推計パターンが一般的である。人的資本理論に基づく理論的な要請から、または国際比較を行う際等に、説明変数が 1 単位変化した場合に賃金は何%変化するのか示すことが出来て比較に便利だという実務的な要請から自然対数を取る場合が多い。しかしながら、本稿では賃金関数の推計に当たり、自然対数を取ることを行わない。区間回帰法を用いた場合でも、説明変数の値は通常の最小二乗法の場合と同様に解釈でき、説明変数の違いで何万円賃金が増加（または減少）するということが一目瞭然となるからである。例えば、中学卒・高校卒の場合に比べて、大卒だと賃金（月給）が何万円高くなるのか係数値に表示されることになり、正社員・パートタイム労働者間の賃金格差を考慮する上で学歴がどの程度重要なのか、より明確になると思われるからである。

（3）女性パートタイム労働者の賃金関数の推計結果

はじめに、女性パートタイム労働者の賃金関数の推計を行う。推計に先立ち、推計に用いた女性パートタイム労働者の記述統計量が図表 4-3-2 に表示してある。サンプル・サイズは 4,691 である。今回の賃金関数は説明変数をすべてダミー変数によって表示しており、平均値は説明変数の対象となっている者の割合を示すことになる。例えば、既婚ダミーの平均値をみると 0.745 となっているが、これは既婚者が 74.5%であることを示す。同様に、勤

続年数ダミー5～10年の平均値は0.261であるが、これは勤続年数が5～10年である者が勤続年数の分布全体を100%とした場合に26.1%を占めていることを示している。

図表4-3-3は、女性パートタイム労働者を対象として賃金関数を推計した結果である。表の上段は説明変数の係数値を、また下段は標準誤差を示している。**は説明変数が1%水

図表4-3-2 記述統計量(女性パートタイム労働者)

変数名	サンプル・サイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
既婚ダミー	4691	0.745	0.436	0	1
子供ダミー	4691	0.650	0.477	0	1
子供・親同居ダミー	4691	0.145	0.352	0	1
子供の年齢0～2歳	4691	0.037	0.189	0	1
年齢3～5歳	4691	0.059	0.236	0	1
年齢ダミー 30～39歳	4691	0.262	0.440	0	1
40～49歳	4691	0.366	0.482	0	1
50～59歳	4691	0.276	0.447	0	1
学歴ダミー 専修学校卒	4691	0.106	0.308	0	1
高専・短大卒	4691	0.222	0.416	0	1
大学・大学院卒	4691	0.139	0.346	0	1
勤続年数ダミー 5～10年	4691	0.261	0.439	0	1
勤続10～20年	4691	0.165	0.371	0	1
勤続20年以上	4691	0.022	0.147	0	1
職種ダミー 管理職	4691	0.002	0.044	0	1
専門職	4691	0.091	0.287	0	1
サービス職	4691	0.111	0.315	0	1
販売職	4691	0.078	0.268	0	1
事務職	4691	0.535	0.499	0	1
その他の職種	4691	0.004	0.067	0	1
労働時間ダミー 35時間未満	4691	0.738	0.440	0	1
35時間以上～40時間未満	4691	0.163	0.370	0	1
45時間以上	4691	0.038	0.192	0	1
収入の柱ダミー 自身の収入	4691	0.190	0.392	0	1
他の収入	4691	0.083	0.275	0	1
産業ダミー 建設業	4691	0.025	0.157	0	1
製造業	4691	0.165	0.371	0	1
小売業	4691	0.110	0.312	0	1
飲食店	4691	0.041	0.199	0	1
医療業	4691	0.106	0.308	0	1
その他の産業	4691	0.203	0.402	0	1
従業員規模 100～999人	4691	0.295	0.456	0	1
1,000人以上	4691	0.503	0.500	0	1
能力発揮ダミー	4691	0.132	0.338	0	1
専門業務対応ダミー	4691	0.194	0.395	0	1
パート比率増加ダミー	4691	0.210	0.407	0	1
非自発的選択ダミー	4691	0.295	0.380	0	1
大都市ダミー	4691	0.503	0.499	0	1
OJT	4691	0.132	0.499	0	1
自己啓発援助制度	4691	0.194	0.228	0	1
昇進・昇格制度	4691	0.210	0.383	0	1
フルタイム正社員への転換制度	4691	0.434	0.496	0	1
短時間正社員への転換制度	4691	0.013	0.114	0	1

図表4-3-3 賃金関数の推計結果(女性パートタイム労働者)

変数名	係数值 (標準誤差)	変数名	係数值 (標準誤差)
既婚ダミー	0.3047 (0.33)	収入の柱ダミー(ベース:配偶者の収入)	
子供ダミー	-0.4022* (0.19)	自身の収入	1.8605** (0.34)
子供・親同居ダミー	0.2179 (0.21)	他の収入	-0.0222 (0.40)
子供の年齢ダミー(ベース:6歳以上又は子どもなし)		産業ダミー(ベース:サービス業)	
0~2歳	0.256 (0.41)	建設業	0.6438 (0.47)
3~5歳	-0.1087 (0.33)	製造業	1.1272** (0.25)
年齢ダミー(ベース:30歳未満)		小売業	0.7539** (0.27)
30~39歳	0.8666** (0.30)	飲食店	0.5212 (0.39)
40~49歳	0.3844 (0.31)	医療業	1.1162** (0.28)
50~59歳	0.1336 (0.33)	その他の産業	0.5077* (0.21)
学歴ダミー(ベース:中高卒)		企業規模ダミー(ベース:100人未満)	
専修学校卒	0.6569** (0.25)	100~999人	0.6070** (0.21)
高専・短大卒	0.014 (0.19)	1,000人以上	0.8975** (0.21)
大学・大学院卒	0.3006 (0.23)	能力発揮ダミー	1.3370** (0.24)
勤続年数ダミー(ベース:5年未満)		専門業務対応ダミー	0.3736* (0.18)
5~10年	1.0006** (0.18)	パート比率増加ダミー	0.4381* (0.18)
10~20年	1.3451** (0.22)	非自発的選択ダミー	0.6247** (0.20)
20年以上	1.3230** (0.51)	大都市ダミー	0.7571** (0.15)
職種ダミー(ベース:生産工程・労務の仕事)		OJT	0.2202 (0.17)
管理職	2.0377 (1.65)	自己啓発援助制度	0.2368 (0.20)
専門職	2.0126** (0.37)	昇進・昇格制度	0.1879 (0.20)
サービス職	0.503 (0.31)	フルタイム正社員への転換制度	-0.0311 (0.16)
販売職	0.7744* (0.35)	短時間正社員への転換制度	0.1179 (0.39)
事務職	0.9094** (0.23)	定数項	9.7813** (0.59)
その他の職種	1.4668 (1.09)		
労働時間ダミー(ベース:40時間以上45時間未満)		Interval regression	
35時間未満	-4.5174** (0.31)	Number of obs = 4691	
35時間以上40時間未満	-0.6368 (0.34)	LR chi2(43) = 1136.11	
45時間以上	-1.7779** (0.46)	Log likelihood = -10568.48	
		Prob > chi2 = 0	

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

2. 60歳未満対象。

準で統計的に有意であることを、また*は説明変数が5%水準で統計的に有意であることを示す。

統計的に有意な説明変数の値をみていくと、子供ダミーの係数値は-0.4022で統計的に有意な値である。子供と同居していない場合に比べて子供と同居している場合には、女性パートタイム労働者の月給がおよそ4,000円程度低くなる傾向にあることがわかる。子供・親同居ダミー変数の値は正であるが統計的に有意な値ではないため、親と同居しているからといって、そのことが子供を持つことの負担軽減には繋がらないと解釈できる。また、子供の年齢ダミー変数はいずれも統計的に有意でないため、末子年齢の低さが母親の賃金に対して更なる負の影響を及ぼすことはないといえる。

年齢ダミー変数のうち、30~39歳層で統計的に有意な結果となっており、ベースとなる30歳未満の層に比べて30歳代のパートタイム労働者は8,700円程度賃金が高くなる傾向にあることがわかる。また、30歳代という限られた年齢層で賃金の増加が観察されるが、これは上で紹介した研究成果とも共通する観察事実である。

学歴ダミー変数は専修学校卒の場合のみ統計的に有意であり、ベースとなる中学・高校卒に比べて賃金が6,600円程度高くなる傾向にあることがわかる。高専・短大卒や大学・大学院卒の学歴ダミー変数は統計的に有意でなく、女性パートタイム労働者の場合、学歴が高くなっても、統計的には中学卒・高校卒と賃金に差のない状況であることが窺える。専修学校卒の場合、他の学歴に比べて高い賃金プレミアムが支払われる理由は必ずしも明らかではないが、専修学校卒の者が培っている専門性の一部を反映しているのかもしれない。本稿での結果は、パートタイム労働者の場合、基本的に学歴は賃金水準に影響を及ぼさないというこれまでの結果と符合するものである。

勤続年数の結果に目を向けると、どのダミー変数も統計的に有意であり、ベースとなる5年未満の場合に比べて、勤続年数5~10年で1万円程度高くなることがわかる。同様に、10~20年で1万3,500円程度、20年以上で1万3,200円程度高くなっている。勤続年数が20年以上の場合、10~20年の場合に比べて多少賃金が低くなっているものの、女性パートタイム労働者の場合、勤続年数の増加に比例するように賃金も増加する傾向にあることが明らかとなった。この結果は、上に引用した計測結果の多くと一致するものである。

続いて職種ダミーに目を向けると、専門職、販売職、事務職で統計的に有意な結果となっており、ベースとなっている生産工程・労務の仕事に比べて高い賃金プレミアムが支払われていることがわかる。その額は、専門職で2万円程度、販売職で7,800円程度、事務職で9,100円程度である。専門職における賃金プレミアムが圧倒的に高くなっており、パートタイム労働者の賃金を大きく高めていることがわかる。管理職の場合には、その対象者の割合が少ないこともあってか¹⁴、統計的に有意な結果とはなっていない。そのため、統計的にはベース

¹⁴ 表3-2の記述統計量を見ると、管理職の平均値は0.002であり、その対象となる者の割合が0.2%であることがわかる。

となる生産工程・労務の仕事と賃金が同水準ということになる。

次に労働時間についてみると、35 時間未満と 45 時間以上でそれぞれ統計的に有意な推定結果となっており、しかもそれぞれの値がどちらも負の係数値である。9 月最後の一週間の労働時間が 35 時間未満の場合には、ベースとなっている 40 時間～45 時間の場合に比べて月給が 4 万 5,000 円程度少なくなる傾向にあることがわかる。この結果は当初想定していたものと一致する結果である。ところが、45 時間以上で負の係数値を取り、しかも係数値が統計的に有意という推計結果については、なぜこのような結果となったのか正直なところよくわからない。敢えて解釈すれば、次の様なことであろうか。労働時間については既述したように、9 月最後の一週間の労働時間を数値に充てている。そのため、通常の労働時間は多くないものの、業務の繁忙が期末に偏る者が多く、そうした働き方をする者の影響が 45 時間以上の結果に反映されたのかもしれない。そうだとすれば、1 ヶ月の労働時間はそれほど長くならず、係数値が負で有意という結果になることもあり得る。

続いて、収入の柱ダミーの結果をみると、自身の収入の係数値が正で統計的に有意な結果となっている。これは、配偶者の収入に依存して生計を立てている場合に比べて、女性パートタイム労働者自身が収入の柱となっている場合には、月給が 1 万 8,600 円程度高くなることを示している。

産業ダミーの結果をみると、建設業と飲食店を除く産業で統計的に有意な結果となっている。ベースとなっているサービス業に比べて、製造業で 1 万 1,300 円程度、小売業で 7,500 円程度、医療業で 1 万 1,100 円程度、その他の産業で 5,100 円程度の賃金プレミアムが発生していることがわかる。これは、仮に労働者の属性が全く同じであっても、製造業に属することにより、サービス業に属する場合に比べて月給が 1 万 1,300 円程度高くなることを示している。建設業と飲食店の場合には、係数値が統計的に有意な結果となっていないため、労働者の属性が全く同じであるとすると、ベースとなっているサービス業と同じ月給が支給されることになる。

企業規模ダミーの結果は、予想通りの結果だといえる。従業員数 100～999 人、従業員数 1,000 人以上のどちらのダミー変数も統計的に有意な値となっており、ベースとなる従業員数 100 人未満の企業に比べて、100～999 人の場合には 6,100 円程度、1,000 人以上の大企業の場合には 9,000 円程度月給が高くなることを示している。

能力発揮ダミー変数は、専門的な能力を持つパートタイム労働者が、その専門的な能力に対する賃金プレミアムの支払いを受けているのかどうか検討するために導入したダミー変数である。この変数の係数値をみると、正の値を取っており、統計的に有意な結果であることがわかる。専門的な能力を持つパートタイム労働者に対しては、月給ベースで 1 万 3,400 円程度の賃金プレミアムが支給されている。

専門業務対応ダミー変数についても、予想通りの結果が得られている。専門業務対応ダミー変数は、企業が専門業務に対応させるためにパートタイム労働者を採用している場合に 1

を取るダミー変数であった。専門業務に対応するために有資格パートを採用するとか、即戦力で能力のあるパートタイム労働者を活用する場合、企業のニーズが高ければ高いほど、こうしたパートタイム労働者の賃金は高くなることが予想された。推計結果は、統計的に有意で正の値を取っている。専門業務に対応させるためにパートタイム労働者を採用している企業で労働者が働く場合、そうでない場合に比べて賃金が 3,700 円程度高くなっている。

パート比率増加ダミー変数の係数値をみると、統計的に有意で 0.4381 という正の値を取っている。3 年前に比べてパートタイム労働者の比率が増加している事業所で働いている労働者は、そうでない者に比べて 4,400 円程度の賃金プレミアムを得ていることになる。この賃金プレミアムの意味するところは、既に述べたが、次のようなものであろう。もし、パートタイム労働者の多い職場ほどパートタイム労働者の基幹労働力化が進行しており、能力の高いパートタイム労働者の有効活用が進んでいるとすれば、そのために賃金水準が高くなることが考えられる。

非自発的選択ダミー変数は、正社員になりたいという希望を持っていたにも関わらず、正社員として働ける会社がなく、仕方なくパートタイム労働者として働いている場合に 1 を取るダミー変数であった。係数値をみると、正の値を取っており統計的に有意な結果となっている。自発的にパートタイム労働を選択した者に比べて 6,200 円程度賃金が高くなる傾向があることがわかる。ただし、この値は産業によってかなり異なっており、実はほとんどの産業で正の賃金プレミアムは発生していない。表には結果を掲載していないが、産業別に非自発的選択ダミーの係数値を計測すると、正の賃金プレミアムが生じている産業は、産業大分類でいえば、電気・ガス・熱供給・水道業と教育・学習支援業の 2 つの産業だけである。この 2 つの産業における係数値は統計的に有意であり、電気・ガス・熱供給・水道業で係数値は 1.8976、教育・学習支援業で 2.7406 という値となっている。正社員になれずパートタイム労働に従事している女性のうち、電気・ガス・熱供給・水道業で働いている場合には 1 万 9,000 円程度の賃金プレミアムが、また教育・学習支援業で働いている場合には 2 万 7,000 円程度の賃金プレミアムが支払われていることになる。ほとんどの産業でこの賃金プレミアムが統計的に 0 であるにも関わらず、上記 2 産業の賃金プレミアムが高いために産業全体として 6,200 円程度の賃金プレミアムという結果となっているのであろう。

大都市ダミー変数も統計的に有意で正の値となっている。大都市圏に勤務する事業所がある場合、女性パートタイム労働者の月給は 7,600 円程度高くなることが確認される。

OJT は、社内教育訓練をパートタイム労働者にも適用している場合には 1 を取る説明変数であった。OJT の係数値をみると、正の値とはなっているものの統計的に有意な結果ではないために、賃金の上昇効果は観察されない。既に何度も繰り返し述べてきているように、社内教育訓練には OJT のように仕事に就きながらの訓練も含まれれば、座学などの集合研修のようにいわゆる OFF-JT に分類されるものまで様々あり、対象となる事業所によって内容は千差万別である。また、社内教育訓練がパートタイム労働者すべてに適用されるのか、それ

とも一部のパートタイム労働者にしか適用されないのかについても判然としない部分がある。そうした諸々の影響が係数値に反映されており、結果をわかりづらいものとしている可能性がある。

自己啓発援助制度、昇進・昇格制度、フルタイム正社員への転換制度、短時間正社員への転換制度についても統計的に有意な結果は得られていない。女性パートタイム労働者の有効活用に繋がり、ひいては女性パートタイム労働者の賃金増加に影響を及ぼすと思われるこれら諸制度がひとつも統計的に有意でないという結果は意外である。

(4) 男性パートタイム労働者の賃金関数の推計結果

続いて、男性パートタイム労働者の賃金関数の推計結果についてみて行くことにする。図表4-3-4の記述統計量をみてもわかるように、対象となっている男性パートタイム労働者の数は少なく、471人だけである。図表4-3-5は男性パートタイム労働者の賃金関数の推計結果であるが、女性パートタイム労働者の場合と比べて統計的に有意な説明変数の数が少ないことに気づく。男性の場合には、年齢や学歴だけでなく、女性の場合に有意な係数値であった勤続年数についても有意な推計結果とはなっていない。

職種ダミーをみると、管理職、サービス職で統計的に有意な結果となっている。管理職の場合には、ベースとなっている生産工程・労務の仕事に比べて、月に4万5,000円程度高い賃金を得ていることがわかる。反対にサービス職の場合には、生産工程・労務の仕事に比べて2万1,000円程度賃金が低くなっている。

労働時間については事前に予想した通りの結果となっている。労働時間が少ない35時間未満の場合には、ベースとなる40時間以上45時間未満の場合に比べて月給が5万7,000円程度低くなっている。反対に45時間以上の場合には、月給が2万5,000円程度高くなっている。パートタイム労働者は時間給で賃金が支払われることが多いため、労働時間の多寡によって月給の額に大きな開きが出ることになる。

収入の柱ダミーをみると、配偶者の給与に依らず、自身が生計の主な担い手となっている場合には、配偶者の給与に依って生計を立てている場合に比べて月に4万1,000円程度高い給与を得ている。この結果も事前に予想した通りである。

産業ダミーに目を向けると、建設業のみ負の係数値で統計的に有意な結果となっている。建設業の場合には、ベースとなっているサービス業に比べて月に5万7,000円程度給与水準が低くなる。他の産業は統計的に有意な結果とはなっていないため、ベースとなっているサービス業と統計的に差のない給与水準となっている。

通常賃金格差の生じる可能性が高い企業規模についても、男性パートタイム労働者の場合には、企業規模による賃金格差が発生していない。女性の場合には統計的に有意な係数であった能力発揮ダミーや専門業務対応ダミー、パート比率増加ダミー、非自発的選択ダミーなどの係数値が統計的に有意でなくなっている。

図表4-3-4 記述統計量(男性パートタイム労働者)

変数名	サンプル・サイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
既婚ダミー	471	0.229	0.229	0	1
子供ダミー	471	0.168	0.374	0	1
子供・親同居ダミー	471	0.030	0.170	0	1
子供の年齢0～2歳	471	0.034	0.034	0	1
年齢3～5歳	471	0.006	0.006	0	1
年齢ダミー 30～39歳	471	0.214	0.214	0	1
40～49歳	471	0.172	0.172	0	1
50～59歳	471	0.193	0.193	0	1
学歴ダミー 専修学校卒	471	0.089	0.089	0	1
高専・短大卒	471	0.017	0.017	0	1
大学・大学院卒	471	0.384	0.384	0	1
勤続年数ダミー 5～10年	471	0.132	0.132	0	1
勤続10～20年	471	0.068	0.068	0	1
勤続20年以上	471	0.017	0.017	0	1
職種ダミー 管理職	471	0.021	0.021	0	1
専門職	471	0.151	0.151	0	1
サービス職	471	0.263	0.263	0	1
販売職	471	0.081	0.081	0	1
事務職	471	0.191	0.191	0	1
その他の職種	471	0.004	0.004	0	1
労働時間ダミー 35時間未満	471	0.571	0.571	0	1
35時間以上～40時間未満	471	0.197	0.197	0	1
45時間以上	471	0.110	0.110	0	1
収入の柱ダミー 自身の収入	471	0.667	0.667	0	1
他の収入	471	0.304	0.304	0	1
産業ダミー 建設業	471	0.021	0.144	0	1
製造業	471	0.093	0.093	0	1
小売業	471	0.136	0.136	0	1
飲食店	471	0.085	0.085	0	1
医療業	471	0.042	0.042	0	1
その他の産業	471	0.138	0.138	0	1
企業規模ダミー 100～999人	471	0.274	0.274	0	1
1,000人以上	471	0.461	0.461	0	1
能力発揮ダミー	471	0.259	0.259	0	1
専門業務対応ダミー	471	0.208	0.208	0	1
パート比率増加ダミー	471	0.202	0.202	0	1
非自発的選択ダミー	471	0.312	0.312	0	1
大都市ダミー	471	0.671	0.671	0	1
OJT	471	0.433	0.496	0	1
自己啓発援助制度	471	0.161	0.368	0	1
昇進・昇格制度	471	0.178	0.383	0	1
フルタイム正社員への転換制度	471	0.391	0.488	0	1
短時間正社員への転換制度	471	0.023	0.151	0	1

図表4-3-5 賃金関数の推計結果(男性パートタイム労働者)

変数名	係数值 (標準誤差)	変数名	係数值 (標準誤差)
既婚ダミー	2.1209 (1.19)	収入の柱ダミー(ベース:配偶者の収入)	
子供ダミー	0.3321 (1.34)	自身の収入	4.1148* (1.88)
子供・親同居ダミー	-0.2351 (1.92)	他の収入	-0.7088 (2.00)
子供の年齢ダミー(ベース:6歳以上又は子どもなし)		産業ダミー(ベース:サービス業)	
0~2歳	-2.8987 (1.94)	建設業	-5.7110* (2.23)
3~5歳	0.0808 (4.02)	製造業	2.34 (1.21)
年齢ダミー(ベース:30歳未満)		小売業	1.6726 (1.04)
30~39歳	1.4526 (0.88)	飲食店	-0.575 (1.17)
40~49歳	-0.2848 (1.04)	医療業	2.6703 (1.59)
50~59歳	-0.8335 (1.08)	その他の産業	0.0105 (0.97)
学歴ダミー(ベース:中高卒)		企業規模ダミー(ベース:100人未満)	
専修学校卒	-0.2425 (1.12)	100~999人	-0.7023 (0.83)
高専・短大卒	-2.4407 (2.35)	1,000人以上	-0.7799 (0.81)
大学・大学院卒	0.3965 (0.70)	能力発揮ダミー	1.2611 (0.79)
勤続年数ダミー(ベース:5年未満)		専門業務対応ダミー	1.0105 (0.75)
5~10年	1.5153 (0.92)	パート比率増加ダミー	0.1846 (0.75)
10~20年	1.7824 (1.29)	非自発的選択ダミー	0.8199 (0.70)
20年以上	3.758 (2.43)	大都市ダミー	2.1508** (0.66)
職種ダミー(ベース:生産工程・労務の仕事)		OJT	0.8974 (0.70)
管理職	4.4967* (2.25)	自己啓発援助制度	-1.1138 (0.94)
専門職	-0.0607 (1.14)	昇進・昇格制度	0.3992 (0.87)
サービス職	-2.1224* (0.99)	フルタイム正社員への転換制度	1.6841* (0.66)
販売職	-2.1322 (1.35)	短時間正社員への転換制度	-0.0912 (2.06)
事務職	-1.8142 (1.01)	定数項	11.1421** (2.40)
その他の職種	-3.7205 (4.58)		
労働時間ダミー(ベース:40時間以上45時間未満)		Interval regression	
35時間未満	-5.6743** (1.02)	Number of obs = 471	
35時間以上40時間未満	-1.0823 (1.10)	LR chi2(43) = 273.5	
45時間以上	2.5488* (1.27)	Log likelihood = -1121.1654	
		Prob > chi2 = 0	

(注) 1. **は1%水準で統計的に有意を、また*は5%水準で統計的に有意であることを示す。
2. 60歳未満対象。

女性パートタイム労働者の場合には統計的に有意な値ではなかったフルタイム正社員への転換制度の係数値が、男性パートタイム労働者の場合には正の値で統計的に有意な結果となっている。フルタイム正社員への転換制度がある事業所で働いている場合¹⁵、そうでない場合に比べて月給が1万6,800円程度高くなる傾向にあることがわかる。男性パートタイム労働者の場合、フルタイム正社員への転換制度のある職場では、非正社員も正社員並の仕事をするのが求められているのかもしれない。

(5) 正社員の賃金関数の推計

続いて、正社員の賃金関数を推計することにする。非正社員との比較も兼ねて、導入可能な説明変数は出来る限り賃金関数の中に導入する。ただし、調査票の設計上、非正社員のみ回答を求めている設問があり、そうした設問に基づいている説明変数については賃金関数の推計から除外する。それらの説明変数は、能力発揮ダミー、非自発的選択ダミー、フルタイム正社員への転換制度の3つである。

① 女性正社員の賃金関数の推計結果

まず、女性正社員の賃金関数の推計結果からみて行くことにする（図表4-3-7）。なお、推計に用いたデータの記述統計量は図表4-3-6のとおりである。

パートタイム労働者の場合と異なり、年齢ダミーや学歴ダミーの係数値が統計的に有意な結果となっており、年齢や学歴の高まりとともに賃金が増加していく賃金構造となっていることがわかる。30歳未満の年齢階層と比べて、30歳代の場合には3万8,000円程度、40歳代の場合には5万5,000円程度、50歳代の場合には6万5,000円程度給与水準が高くなる傾向にある。

また、ベースとなる中学・高校卒の場合に比べて、専修学校卒の場合には1万円程度、高専・短大卒の場合には1万9,000円程度、大学・大学院卒の場合には4万4,000円程度の賃金プレミアムが支払われており、学歴水準の高まりとともに女性正社員の賃金水準が高くなる傾向にある。

女性パートタイム労働者の場合にも、勤続年数の増加とともに賃金が増加する傾向がみとられたが、女性正社員の場合にも同様の傾向が窺える。しかも正社員の場合には、勤続年数の増加とともに上昇する給与の額が、パートタイム労働者の場合とは異なりかなり大きい。ベースとなる勤続年数5年未満に比べて、勤続年数5～10年の場合には約2万1,000円、勤続年数10～20年の場合には約4万4,000円、勤続年数20年以上の場合には約8万6,000円高くなることがわかる。

女性正社員の場合、最も顕著な賃金格差が生じるのは職種による違いであろう。職種ダミー変数をみると、ベースとなる生産工程・労務の仕事と比べて、管理職の場合には約12万

¹⁵ 図表4-3-4の記述統計量を見ても分かる様に、男性パートタイム労働者の場合、フルタイム正社員への転換制度の適用対象者は39%となっている。

図表4-3-6 記述統計量(女性正社員)

変数名	サンプル・サイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
既婚ダミー	2766	0.451	0.498	0	1
子供ダミー	2766	0.360	0.480	0	1
子供・親同居ダミー	2766	0.103	0.304	0	1
子供の年齢0~2歳	2766	0.045	0.207	0	1
子供の年齢3~5歳	2766	0.049	0.216	0	1
年齢ダミー 30歳代	2766	0.322	0.467	0	1
40歳代	2766	0.254	0.435	0	1
50歳代	2766	0.176	0.381	0	1
学歴ダミー 専修学校卒	2766	0.096	0.295	0	1
高専・短大卒	2766	0.213	0.409	0	1
大学・大学院卒	2766	0.309	0.462	0	1
勤続年数ダミー 5~10年	2766	0.204	0.403	0	1
勤続10~20年	2766	0.289	0.453	0	1
勤続20年以上	2766	0.208	0.406	0	1
職種ダミー 管理職	2766	0.044	0.206	0	1
専門職	2766	0.125	0.330	0	1
サービス職	2766	0.039	0.194	0	1
販売職	2766	0.034	0.182	0	1
事務職	2766	0.735	0.441	0	1
その他の職種	2766	0.001	0.038	0	1
労働時間ダミー 35時間未満	2766	0.075	0.264	0	1
35時間以上~40時間未満	2766	0.276	0.447	0	1
45時間以上	2766	0.251	0.434	0	1
収入の柱ダミー 自身の収入	2766	0.573	0.495	0	1
他の収入	2766	0.104	0.305	0	1
産業ダミー 建設業	2766	0.040	0.196	0	1
製造業	2766	0.170	0.376	0	1
小売業	2766	0.084	0.278	0	1
飲食店	2766	0.035	0.185	0	1
医療業	2766	0.130	0.337	0	1
その他の産業	2766	0.219	0.414	0	1
企業規模ダミー 100~999人	2766	0.331	0.471	0	1
1,000人以上	2766	0.367	0.482	0	1
専門業務対応ダミー	2766	0.144	0.352	0	1
パート比率増加ダミー	2766	0.105	0.306	0	1
大都市ダミー	2766	0.501	0.500	0	1
OJT	2766	0.701	0.458	0	1
自己啓発援助制度	2766	0.493	0.500	0	1
昇進・昇格制度	2766	0.776	0.417	0	1
短時間正社員への転換制度	2766	0.081	0.273	0	1

図表4-3-7 賃金関数の推計結果(女性正社員)

変数名	係数值 (標準誤差)	変数名	係数值 (標準誤差)
既婚ダミー	1.0961** (0.40)	収入の柱ダミー(ベース:配偶者の収入)	
子供ダミー	-0.5309 (0.40)	自身の収入	3.1381** (0.40)
子供・親同居ダミー	-1.2761** (0.47)	他の収入	1.3813* (0.56)
子供の年齢ダミー(ベース:6歳以上又は子どもなし)		産業ダミー(ベース:サービス業)	
0~2歳	-0.9131 (0.69)	建設業	-1.0895 (0.67)
3~5歳	0.7727 (0.66)	製造業	-1.4252** (0.40)
年齢ダミー(ベース:30歳未満)		小売業	-1.7482** (0.51)
30~39歳	3.7955** (0.41)	飲食店	-3.1898** (0.72)
40~49歳	5.4999** (0.49)	医療業	-1.1177* (0.47)
50~59歳	6.5176** (0.56)	その他の産業	0.7244* (0.36)
学歴ダミー(ベース:中高卒)		企業規模ダミー(ベース:100人未満)	
専修学校卒	1.0154* (0.49)	100~999人	1.2657** (0.34)
高専・短大卒	1.8651** (0.35)	1,000人以上	3.0256** (0.38)
大学・大学院卒	4.4128** (0.35)	専門業務対応ダミー	0.1172 (0.37)
勤続年数ダミー(ベース:5年未満)		パート比率増加ダミー	0.4727 (0.43)
5~10年	2.0593** (0.37)	大都市ダミー	3.3827** (0.26)
10~20年	4.3504** (0.40)	OJT	0.0561 (0.40)
20年以上	8.5648** (0.49)	自己啓発援助制度	0.6153 (0.33)
職種ダミー(ベース:生産工程・労務の仕事)		昇進・昇格制度	0.8561* (0.40)
管理職	12.1031** (1.08)	短時間正社員への転換制度	0.8139 (0.47)
専門職	6.0508** (0.99)	定数項	6.1343** (1.10)
サービス職	1.9236 (1.11)		
販売職	2.3245* (1.14)		
事務職	3.5475** (0.89)		
その他の職種	2.8961 (3.43)		
労働時間ダミー(ベース:40時間以上45時間未満)		Interval regression	
35時間未満	-1.0197* (0.51)	Number of obs = 2766	
35時間以上40時間未満	0.0836 (0.31)	LR chi2(40) = 1815.21	
45時間以上	0.9982** (0.32)	Log likelihood = -6558.7805	
		Prob > chi2 = 0	

(注) 1. **は1%水準で統計的に有意を、また*は5%水準で統計的に有意であることを示す。
2. 60歳未満対象。

1,000 円、専門職の場合には約 6 万 1,000 円、販売職の場合には約 2 万 3,000 円、事務職の場合には約 3 万 5,000 円給与が高くなっている。特に管理職や専門職の場合には大きな賃金プレミアムが発生しており、男女間の賃金格差を念頭に置いた場合、こうした職種の女性正社員が増加することが男女間賃金格差縮小に大きく寄与するものと考えられる。

既婚ダミーに目をやると、係数値の符号は正で統計的に有意な結果となっている。既婚者の場合には、そうでない者に比べて約 1 万 1,000 円給与が高くなっている。男性正社員の場合には配偶者手当や家族手当が支給されるなど、既婚ダミーが正で統計的に有意となる理由はわかるけれども、女性正社員の場合この既婚ダミーが正で有意となる明確な理由は見当たらない。

女性パートタイム労働者の場合子供ダミーは女性の賃金に負の影響を及ぼしていたが、女性正社員の場合には子供ダミーの統計的な影響は観察されない。係数値は負であるものの統計的に有意な結果でないため、統計的には給与に影響を与えないといえる。

子供・親同居ダミーは負の係数値で統計的に有意な結果となっている。子供・親と同居している場合、女性正社員の給与は 1 万 3,000 円程度低くなる。親が同居している場合、子供の面倒を自分達に代わってみってくれるために、女性の賃金に正の影響を及ぼすものと考えてこの変数を賃金関数に導入したが、この推計結果は全く違った解釈をしなければならないことを示唆している。親の健康状態にもよるが、子供だけでなく親が同居していると、彼らの面倒をみるためのより大きなコストが発生するものと考えられる。名称は正社員であっても、例えば所定勤務時間のみ就業することを前提とした所定勤務時間限定社員であったり、勤務地限定社員を選ぶなどして、子供と親の面倒をみるためのコストを負担している可能性もある。こうした負担は女性が負う場合が多く、それが女性正社員の給与を下げる結果になっているものと考えられる。

年少の子供を持つことが女性の賃金に及ぼす影響を捉えるために導入した子供の年齢ダミーであるが、0～2 歳、3～5 歳いずれのダミー変数も統計的に有意な結果ではなく、女性正社員の賃金に影響を及ぼしていない結果となっている。

正社員の場合、多くの者が時間給による給与の支払い対象となっていないと考えられるが、労働時間が 35 時間未満の場合には給与がおよそ 1 万円低くなるという傾向が観察される。また、労働時間が 45 時間以上の長時間労働の場合、その対価としておよそ 1 万円程度の賃金プレミアムが支給されている。

収入の柱ダミーをみると、女性正社員自身の給与が生活を支えている場合、配偶者の給与に依っている女性正社員の給与に比べて、3 万 1,000 円程度給与が高くなっている。また、他の収入（子供の収入や親の収入、兄弟姉妹の収入、その他）が生活の支えとなっている場合、配偶者の給与に依っている場合に比べて女性正社員の給与は 1 万 3,800 円程度高くなる傾向がある。他の収入で女性正社員の給与が高くなっているのは、家族全体の収入の一部を女性正社員が補填している影響を捉えたものと想像される。

パートタイム労働者の場合とは異なり、その他の産業以外で負の係数値を取っており、しかも建設業を除いて統計的に有意な結果である。ベースとなっている（広義の）サービス業と比べて製造業、小売業、飲食店、医療業いずれも負の賃金プレミアムを支給していることになる。特に飲食店では給与水準が大幅に低くなっている。

企業規模ダミーをみると、100～999 人の中規模、1,000 人以上の大企業とも統計的に有意な結果となっている。ベースとなっている従業員数 100 人未満の場合に比べて、100～999 人の中企業では 1 万 3,000 円程度、1,000 人以上の大企業では 3 万円程度の賃金プレミアムが支給されており、給与水準が高くなっている。

パートタイム労働者の場合、統計的に有意でしかも正の賃金プレミアムが支給されていた専門業務対応ダミー、パート比率増加ダミーといった説明変数は、正社員の場合統計的に有意な結果ではない。専門的業務に対応するため、または即戦力・能力のある人材を確保するためにパートタイム労働者を活用している事業所では、その影響が女性正社員の給与に出ている訳ではないことがわかる。同様に、パートタイム比率を増加させている事業所で働いている場合であっても、その影響が女性正社員の給与水準には反映されていないことになる。

大都市ダミーは統計的に有意であり、大都市圏に勤務する事業所が立地している場合、女性正社員の給与はおよそ 3 万 4,000 円程度高くなる傾向がある。パートタイム労働者の場合と同様に、OJT、自己啓発援助制度の係数値は統計的に有意な結果となっていない。これはパートタイム労働者の箇所でも述べたように、説明変数が必ずしも望ましい変数とはなっておらず、真の影響を把握できていない可能性を排除できない。

ただし、昇進・昇格制度については、正の値を示し統計的に有意でもあることから、女性正社員に昇進・昇格制度が適用される事業所では、そうでない事業所に比べて給与が 9,000 円程度高くなる傾向にあることがわかる。

② 男性正社員の賃金関数の推計結果

続いて男性正社員の賃金関数の推計結果についてみて行く（図表 4-3-9。データの記述統計量は図表 4-3-8）。

やはり目に付くのは、年齢ダミーの効果であろう。女性正社員の場合もこの年齢ダミーの影響がみて取れたが、男性正社員の場合には年齢ダミーの係数値がより大きな値となっている。30 歳未満の年齢階層に比べて、30 歳代ではおよそ 5 万円、40 歳代で約 9 万 4,000 円、50 歳代で約 11 万 4,000 円の賃金プレミアムが生じている。年齢とともに給与が大きく増加する給与制度が男性正社員の場合には適用されており、それが女性正社員や男性パートタイム労働者との賃金格差を生み出す大きな要素になっているものと思われる。

学歴ダミーに目を向けると、女性正社員の場合ほどは明確な格差が生じていない。大学・大学院卒の場合のみ有意な係数値となっており、ベースとなっている中学・高校卒の場合に比べて 2 万 8,000 円程度給与が高くなる傾向がある。専修学校卒、高専・短大卒の場合、統計的には中学・高校卒と変わらない給与水準である。

図表4-3-8 記述統計量(男性正社員)

変数名	サンプル・サイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
既婚ダミー	5445	0.677	0.468	0	1
子供ダミー	5445	0.544	0.498	0	1
子供・親同居ダミー	5445	0.114	0.318	0	1
子供の年齢0~2歳	5445	0.119	0.324	0	1
子供の年齢3~5歳	5445	0.084	0.277	0	1
年齢ダミー 30歳代	5445	0.324	0.468	0	1
40歳代	5445	0.304	0.460	0	1
50歳代	5445	0.220	0.414	0	1
学歴ダミー 専修学校卒	5445	0.076	0.265	0	1
高専・短大卒	5445	0.032	0.176	0	1
大学・大学院卒	5445	0.541	0.498	0	1
勤続年数ダミー 5~10年	5445	0.172	0.377	0	1
勤続10~20年	5445	0.289	0.454	0	1
勤続20年以上	5445	0.315	0.465	0	1
職種ダミー 管理職	5445	0.228	0.420	0	1
専門職	5445	0.167	0.373	0	1
サービス職	5445	0.038	0.191	0	1
販売職	5445	0.064	0.245	0	1
事務職	5445	0.386	0.487	0	1
その他の職種	5445	0.002	0.045	0	1
労働時間ダミー 35時間未満	5445	0.036	0.187	0	1
35時間以上~40時間未満	5445	0.183	0.386	0	1
45時間以上	5445	0.459	0.498	0	1
収入の柱ダミー 自身の収入	5445	0.980	0.141	0	1
他の収入	5445	0.019	0.135	0	1
産業ダミー 建設業	5445	0.061	0.239	0	1
製造業	5445	0.185	0.389	0	1
小売業	5445	0.083	0.276	0	1
飲食店	5445	0.026	0.159	0	1
医療業	5445	0.057	0.232	0	1
その他の産業	5445	0.280	0.449	0	1
企業規模ダミー 100~999人	5445	0.333	0.471	0	1
1,000人以上	5445	0.427	0.495	0	1
専門業務対応ダミー	5445	0.111	0.314	0	1
パート比率増加ダミー	5445	0.084	0.278	0	1
大都市ダミー	5445	0.520	0.500	0	1
OJT	5445	0.761	0.427	0	1
自己啓発援助制度	5445	0.558	0.497	0	1
昇進・昇格制度	5445	0.815	0.389	0	1
短時間正社員への転換制度	5445	0.068	0.252	0	1

図表4-3-9 賃金関数の推計結果(男性正社員)

変数名	係数值 (標準誤差)	変数名	係数值 (標準誤差)
既婚ダミー	1.5473** (0.33)	収入の柱ダミー(ベース:配偶者の収入)	
子供ダミー	2.3310** (0.35)	自身の収入	5.2136* (2.52)
子供・親同居ダミー	-2.9956** (0.37)	他の収入	2.7972 (2.64)
子供の年齢ダミー(ベース:6歳以上又は子どもなし)		産業ダミー(ベース:サービス業)	
0~2歳	0.2124 (0.43)	建設業	0.9887* (0.50)
3~5歳	-0.3376 (0.46)	製造業	0.1508 (0.34)
年齢ダミー(ベース:30歳未満)		小売業	-0.1551 (0.45)
30~39歳	5.0414** (0.40)	飲食店	-2.4005** (0.74)
40~49歳	9.3947** (0.45)	医療業	-0.1838 (0.52)
50~59歳	11.4456** (0.51)	その他の産業	2.9120** (0.30)
学歴ダミー(ベース:中高卒)		企業規模ダミー(ベース:100人未満)	
専修学校卒	-0.2522 (0.45)	100~999人	1.4450** (0.31)
高専・短大卒	0.3758 (0.65)	1,000人以上	4.8744** (0.34)
大学・大学院卒	2.7979** (0.27)	専門業務対応ダミー	-0.2049 (0.36)
勤続年数ダミー(ベース:5年未満)		パート比率増加ダミー	-0.8844* (0.41)
5~10年	1.4722** (0.36)	大都市ダミー	3.1271** (0.23)
10~20年	3.4618** (0.36)	OJT	0.188 (0.39)
20年以上	6.7161** (0.42)	自己啓発援助制度	0.9948** (0.30)
職種ダミー(ベース:生産工程・労務の仕事)		昇進・昇格制度	1.0480** (0.40)
管理職	6.5959** (0.44)	短時間正社員への転換制度	1.0184* (0.45)
専門職	3.7895** (0.45)	定数項	6.7479** (2.58)
サービス職	1.1924 (0.70)		
販売職	1.3636* (0.58)		
事務職	1.6326** (0.41)		
その他の職種	1.7701 (2.46)		
労働時間ダミー(ベース:40時間以上45時間未満)		Interval regression	
35時間未満	0.5325 (0.61)	Number of obs = 5445	
35時間以上40時間未満	-0.5953 (0.32)	LR chi2(40) = 4069.03	
45時間以上	1.8731** (0.26)	Log likelihood = -11180.023	
		Prob > chi2 = 0	

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

2. 60歳未満対象。

勤続年数ダミーも、女性正社員の場合と同様にすべて統計的に有意な結果となっているが、係数の絶対値は女性正社員の方が大きな値となっている。勤続年数に伴う給与の増加幅は女性正社員の方が大きいことになる。

女性正社員の場合ほどではないにせよ、男性正社員の場合でも職種間の賃金格差が顕著である。ベースとなる生産工程・労務の仕事と比べて、管理職で6万6,000円程度、専門職で3万8,000円程度、販売職で1万4,000円程度、事務職で1万6,000円程度給与水準が高くなっている。

労働時間についてみると、女性の場合とは異なり35時間未満で統計的に有意な結果とはなっていない。正社員の場合、時間給による給与の支払いを受けていない場合が多いことから、労働時間が少ないからといって給与に影響を受けることはない想定されたが、これは男性にのみ当てはまることになる。45時間以上の長時間労働については、長時間労働の対価として1万9,000円程度の給与の上乗せがあることがわかる。

自分自身が生活を支える給与の稼ぎ手となっている場合（収入の柱ダミーのうち、自身の収入が1を取る者）、5万2,000円程度の給与の上乗せがある。男性正社員の場合、企業より配偶者手当や家族手当、扶養手当等の名目で配偶者や子供を対象にした手当を支給される場合が多いことから、既婚ダミー、子供ダミーの係数値が統計的に有意な結果となっているものと思われる。

既婚ダミーをみると、統計的に有意な結果であることから、結婚して配偶者がいる場合1万5,000円程度の給与の上乗せが生じている。また子供がいる場合、子供がいない者に比べて2万3,000円程度の給与の上乗せが生じている。子供・親同居ダミーも統計的に有意であるが係数値は負の値であり、子供といっしょに親とも同居している場合男性正社員の給与は3万円程度低くなることがわかる。男性正社員の場合、係数値が負の値を取ることの解釈は難しい。何か他の変数の影響を代わりに捉えているのかもしれない。

産業ダミーの結果をみると、飲食店で負の賃金プレミアムを負わされており、この結果は女性正社員の場合と同じである。飲食店の場合、ベースとなるサービス業に比べて2万4,000円程度給与が低くなっている。企業規模ダミーも統計的に有意な結果となっており、ベースとなっている従業員数100人未満の企業に比べて、100～999人の中企業で1万4,000円程度、1,000人以上の大企業で4万9,000円程度の上乗せ給与が支給されている。

女性正社員の推計結果では統計的に有意でなかったパート比率増加ダミーが、男性正社員の場合には統計的に有意で負の係数値となっている。3年前に比べてパートタイム労働者の比率が上昇している事業所に勤務している男性正社員の給与は、そうでない者に比べておよそ9,000円低くなっている。女性パートタイム労働者の場合、パート比率増加ダミーの係数値は正の符号(0.4381)で統計的に有意な結果であった。パートタイム労働者の比率が増加している事業所では、より優秀で即戦力となるパートタイム労働者を採用しようとして女性パートタイム労働者の賃金を増加させる一方、コスト増加分の穴埋めとして男性正社員の給

与を相対的に引き下げているものと思われる。

自己啓発援助制度と昇進・昇格制度が適用される場合には、いずれの場合も1万円程度給与が高くなる傾向にあることがわかる。自己啓発を行った結果、それが直接仕事の生産性上昇に結びつく場合もあるだろうが、大半は上司が労働者の自己啓発における積極的な姿勢を評価し、自己啓発を行っている労働者に対してより重要な仕事を任せるとか、より責任の重いポジションに就けるなどして、その結果労働者の給与が高まるものと思われる。昇進・昇格制度がある事業所というのは、より明確な昇進・昇格基準が存在する事業所であり、経営者や人事担当者等の裁量に依存しないという意味で、基準をクリアすれば誰でもより高い給与の支給が可能になる。より公正な給与の支払いという意味合いが昇進・昇格制度の正の係数値には表れているものと思われる。

(6) 正社員とパートタイム労働者の賃金格差

ここまで、性別にパートタイム労働者、正社員の賃金関数を推計して来たが、賃金の決まり方がパートタイム労働者と正社員では大きく異なっていることが観察できた。また、同じパートタイム労働者でも、女性と男性では賃金の決まり方が大きく異なっていた。

ところで、正社員とパートタイム労働者という、働き方や仕事における責任の重さなどの違いもさることながら、そもそも両者の個人属性が大きく異なっている。同じ女性労働者で比較してみても、例えば、パートタイム労働者はその定義からもわかるように正社員に比べて労働時間が短く、勤続年数等も短いというような大きな特徴があり、両者の賃金格差を論じるとしても、個人属性が異なる者同士をそのまま比較しても得るところは大きくない。そこで、正社員のサンプル、パートタイム労働者のサンプルを一緒にして、年齢、勤続年数等の労働者の属性をコントロールすることにより、仮に正社員とパートタイム労働者の個人属性が全く同じであったとした場合に、それでもどの程度の賃金格差が正社員とパートタイム労働者の間に存在しているのかを検討する。

通常、正社員とパートタイム労働者の個人属性をコントロールし、仮に同じ個人属性を正社員もパートタイム労働者も持つとした場合に、両者間にどの程度の賃金格差が生じるのかを測定する方法は、正社員とパートタイム労働者を一緒にしたサンプルについてパート・ダミー変数を導入して賃金関数を推計することである。そして、そのパート・ダミー変数の係数値が正社員とパートタイム労働者間の（個人属性をコントロールした上での）賃金格差を示すことになる。

上記手法により賃金格差を推計するに当たり、1点注意しなければならないことがある。それは Blank (1990) による以下の指摘である。パート・ダミー変数と誤差項が相関関係を持つ場合、推計されたパート・ダミー変数の係数値は変量誤差バイアスを持つことになる。例えば、パートタイム労働者という就業形態を選択する意思決定が、厚生労働省「多様化調査」の質問項目にはない、年少の子供の数、配偶者の年収額、不労所得の金額、扶養高齢者

の有無等の変数に影響を受けているとすれば、(これらの変数の影響は誤差項に現れるため)パート・ダミー変数と誤差項の間には相関関係が生じ、推計されたパート・ダミー変数の係数値はバイアスを持つことになる。バイアスを回避し、正しい値を求めるためには操作変数法などの手法を使って推計を行うのが一般的である。しかしながら、既に述べたように、本稿では区間回帰法 (Interval Regression) を用いて賃金関数の推計を行うため、併せて操作変数法を実施することは計算過程が複雑となり実行が困難となる。そのため、本稿では操作変数法を用いた修正は行わないこととする。

① 女性賃金関数の推計結果

まず、女性正社員と女性パートタイム労働者の間に生じる、個人属性をコントロールしてもなお残る賃金格差についてみて行く。図表4-3-10は記述統計量であるが、対象となったサンプル・サイズが7,469であることがわかる。図表4-3-11が賃金関数の推計結果であるが、注目したいのはパート・ダミーの推計結果である。パート・ダミーの推計結果をみると、負の係数値で統計的に有意な結果となっている。表に掲載されている様々な説明変数をコントロールしても正社員とパートタイム労働者の間には8万7,000円程度の賃金格差が生じていることがわかる。

② 男性賃金関数の推計結果

続いて、男性の結果をみて行く。図表4-3-12は記述統計量であり、5,919人が分析の対象となっている。図表4-3-13が男性の結果であるが、パート・ダミーの係数値をみると、係数値は負で(-10.2852)統計的に有意な結果となっている。正社員とパートタイム労働者の間には、表に掲載されている様々な説明変数をコントロールしても、10万3,000円程度の説明できない賃金格差が生じている。

第4節 正社員・パートタイム労働者間賃金格差の要因分解

第3節では、正社員とパートタイム労働者の間にどの程度の説明できない賃金格差が生じているのか検討した。この説明できない賃金格差は、ある意味正社員とパートタイム労働者間の真の賃金格差ともいえよう。本節では、正社員とパートタイム労働者の平均でみた賃金格差に焦点を絞り、両者の間でなぜ賃金格差が生じるのかを検討するために賃金格差の要因分解を行う。

要因分解の枠組みは以下の通りである (詳細については、Oaxaca and Ransom(1994)を参照せよ)。平均値でみた正社員・パートタイム労働者それぞれの賃金関数を次のように記述する (式の右辺は、ベクトル表示である)。

$$\text{平均値でみた正社員の賃金関数： } W_f = \beta_f X_f \cdots (1)$$

$$\text{平均値でみたパートの賃金関数： } W_p = \beta_p X_p \cdots (2)$$

図表4-3-10 記述統計量(パート・ダミーを含んだ賃金関数:女性)

変数名	サンプル・サイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
既婚ダミー	7469	0.635	0.481	0	1
子供ダミー	7469	0.541	0.498	0	1
子供・親同居ダミー	7469	0.129	0.335	0	1
子供の年齢0~2歳	7469	0.040	0.196	0	1
子供の年齢3~5歳	7469	0.055	0.229	0	1
パート・ダミー	7469	0.630	0.483	0	1
年齢ダミー 30歳代	7469	0.284	0.451	0	1
40歳代	7469	0.325	0.468	0	1
50歳代	7469	0.240	0.427	0	1
学歴ダミー 専修学校卒	7469	0.102	0.303	0	1
高専・短大卒	7469	0.218	0.413	0	1
大学・大学院卒	7469	0.202	0.401	0	1
勤続年数ダミー 5~10年	7469	0.240	0.427	0	1
勤続10~20年	7469	0.211	0.408	0	1
勤続20年以上	7469	0.091	0.288	0	1
職種ダミー 管理職	7469	0.018	0.131	0	1
専門職	7469	0.103	0.304	0	1
サービス職	7469	0.084	0.278	0	1
販売職	7469	0.062	0.241	0	1
事務職	7469	0.609	0.488	0	1
その他の職種	7469	0.003	0.058	0	1
労働時間ダミー 35時間未満	7469	0.492	0.500	0	1
35時間以上~40時間未満	7469	0.205	0.404	0	1
45時間以上	7469	0.117	0.321	0	1
収入の柱ダミー 自身の収入	7469	0.332	0.471	0	1
他の収入	7469	0.091	0.287	0	1
産業ダミー 建設業	7469	0.031	0.173	0	1
製造業	7469	0.167	0.373	0	1
小売業	7469	0.100	0.301	0	1
飲食店	7469	0.039	0.194	0	1
医療業	7469	0.115	0.319	0	1
その他の産業	7469	0.209	0.406	0	1
企業規模ダミー 100~999人	7469	0.308	0.462	0	1
1,000人以上	7469	0.453	0.498	0	1
専門業務対応ダミー	7469	0.176	0.380	0	1
パート比率増加ダミー	7469	0.170	0.376	0	1
大都市ダミー	7469	0.524	0.499	0	1
OJT	7469	0.594	0.491	0	1
自己啓発援助制度	7469	0.325	0.469	0	1
昇進・昇格制度	7469	0.400	0.490	0	1
正社員転換制度	7469	0.053	0.224	0	1

図表4-3-11 パート・ダミーを含む賃金関数の推計結果(女性)

変数名	係数値 (標準誤差)	変数名	係数値 (標準誤差)
既婚ダミー	1.0647** (0.26)	収入の柱ダミー(ベース:配偶者の収入)	
子供ダミー	-0.5607** (0.19)	自身の収入	3.0741** (0.27)
子供・親同居ダミー	-0.0942 (0.22)	他の収入	1.0689** (0.34)
子供の年齢ダミー(ベース:6歳以上又は子どもなし)		産業ダミー(ベース:サービス業)	
0~2歳	0.3257 (0.38)	建設業	-0.1315 (0.41)
3~5歳	0.8198* (0.33)	製造業	-0.2056 (0.23)
パート・ダミー	-8.7074** (0.25)	小売業	-0.2553 (0.26)
年齢ダミー(ベース:30歳未満)		飲食店	-0.8260* (0.38)
30~39歳	2.9447** (0.25)	医療業	0.2342 (0.26)
40~49歳	3.0339** (0.28)	その他の産業	0.6859** (0.20)
50~59歳	2.5383** (0.30)	企業規模ダミー(ベース:100人未満)	
学歴ダミー(ベース:中高卒)		100~999人	0.9374** (0.19)
専修学校卒	0.7496** (0.25)	1,000人以上	1.6478** (0.20)
高専・短大卒	0.5330** (0.18)	専門業務対応ダミー	0.155 (0.18)
大学・大学院卒	2.1308** (0.21)	パート比率増加ダミー	0.4184* (0.19)
勤続年数ダミー(ベース:5年未満)		大都市ダミー	1.7944** (0.14)
5~10年	1.2592** (0.18)	OJT	0.144 (0.17)
10~20年	2.4975** (0.21)	自己啓発援助制度	0.6617** (0.18)
20年以上	7.6565** (0.31)	昇進・昇格制度	0.7650** (0.19)
職種ダミー(ベース:生産工程・労務の仕事)		短時間正社員への転換制度	0.7153* (0.31)
管理職	9.7272** (0.59)	定数項	13.5409** (0.49)
専門職	2.5960** (0.35)	Interval regression	
サービス職	0.3397 (0.34)	Number of obs = 7469	
販売職	-0.0319 (0.38)	LR chi2(41) = 7805.24	
事務職	0.464 (0.25)	Log likelihood = -17779.432	
その他の職種	1.3062 (1.21)	Prob > chi2 = 0	
労働時間ダミー(ベース:40時間以上45時間未満)			
35時間未満	-3.4601** (0.24)		
35時間以上40時間未満	0.1396 (0.23)		
45時間以上	0.4424 (0.26)		

(注) 1. **は1%水準で統計的に有意を、また*は5%水準で統計的に有意であることを示す。
2. 60歳未満対象。

図表4-3-12 記述統計量(パート・ダミーを含む賃金関数の推計結果:男性)

変数名	サンプル・サイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
既婚ダミー	5919	0.641	0.480	0	1
子供ダミー	5919	0.514	0.500	0	1
子供・親同居ダミー	5919	0.107	0.309	0	1
子供の年齢0~2歳	5919	0.112	0.316	0	1
子供の年齢3~5歳	5919	0.078	0.267	0	1
パート・ダミー	5919	0.080	0.271	0	1
年齢ダミー 30歳代	5919	0.316	0.465	0	1
40歳代	5919	0.293	0.455	0	1
50歳代	5919	0.218	0.413	0	1
学歴ダミー 専修学校卒	5919	0.077	0.266	0	1
高専・短大卒	5919	0.031	0.174	0	1
大学・大学院卒	5919	0.528	0.499	0	1
勤続年数ダミー 5~10年	5919	0.168	0.374	0	1
勤続10~20年	5919	0.272	0.445	0	1
勤続20年以上	5919	0.291	0.454	0	1
職種ダミー 管理職	5919	0.212	0.409	0	1
専門職	5919	0.166	0.372	0	1
サービス職	5919	0.056	0.230	0	1
販売職	5919	0.065	0.247	0	1
事務職	5919	0.371	0.483	0	1
その他の職種	5919	0.002	0.047	0	1
労働時間ダミー 35時間未満	5919	0.079	0.270	0	1
35時間以上~40時間未満	5919	0.184	0.388	0	1
45時間以上	5919	0.431	0.495	0	1
収入の柱ダミー 自身の収入	5919	0.954	0.209	0	1
他の収入	5919	0.041	0.199	0	1
産業ダミー 建設業	5919	0.057	0.233	0	1
製造業	5919	0.178	0.383	0	1
小売業	5919	0.087	0.282	0	1
飲食店	5919	0.031	0.173	0	1
医療業	5919	0.056	0.229	0	1
その他の産業	5919	0.269	0.443	0	1
企業規模ダミー 100~999人	5919	0.328	0.470	0	1
1,000人以上	5919	0.429	0.495	0	1
専門業務対応ダミー	5919	0.119	0.324	0	1
パート比率増加ダミー	5919	0.094	0.291	0	1
大都市ダミー	5919	0.532	0.499	0	1
OJT	5919	0.734	0.442	0	1
自己啓発援助制度	5919	0.526	0.499	0	1
昇進・昇格制度	5919	0.764	0.425	0	1
正社員転換制度	5919	0.064	0.245	0	1

図表4-3-13 パート・ダミーを含む賃金関数の推計結果(男性)

変数名	係数值 (標準誤差)	変数名	係数值 (標準誤差)
既婚ダミー	1.4317** (0.33)	収入の柱ダミー(ベース:配偶者の収入)	
子供ダミー	2.3721** (0.35)	自身の収入	7.3658** (1.65)
子供・親同居ダミー	-2.9599** (0.37)	他の収入	4.5905** (1.73)
子供の年齢ダミー(ベース:6歳以上又は子どもなし)		産業ダミー(ベース:サービス業)	
0~2歳	-0.0568 (0.42)	建設業	0.8964 (0.49)
3~5歳	-0.464 (0.46)	製造業	0.3438 (0.33)
パート・ダミー	-10.2852** (0.55)	小売業	0.2251 (0.42)
年齢ダミー(ベース:30歳未満)		飲食店	-1.9400** (0.66)
30~39歳	4.2263** (0.37)	医療業	0.0977 (0.50)
40~49歳	7.8411** (0.42)	その他の産業	2.9301** (0.29)
50~59歳	9.4127** (0.48)	企業規模ダミー(ベース:100人未満)	
学歴ダミー(ベース:中高卒)		100~999人	1.1728** (0.30)
専修学校卒	-0.1806 (0.43)	1,000人以上	4.2882** (0.32)
高専・短大卒	0.3148 (0.63)	専門業務対応ダミー	-0.1875 (0.34)
大学・大学院卒	2.6293** (0.26)	パート比率増加ダミー	-0.6714 (0.38)
勤続年数ダミー(ベース:5年未満)		大都市ダミー	3.0846** (0.22)
5~10年	1.6837** (0.35)	OJT	0.0037 (0.35)
10~20年	3.8946** (0.35)	自己啓発援助制度	1.0031** (0.29)
20年以上	7.7396** (0.40)	昇進・昇格制度	1.4021** (0.37)
職種ダミー(ベース:生産工程・労務の仕事)		短時間正社員への転換制度	0.9703* (0.45)
管理職	6.4311** (0.42)	定数項	5.9634** (1.74)
専門職	3.3765** (0.42)		
サービス職	1.3418* (0.59)		
販売職	0.7992 (0.54)		
事務職	1.1758** (0.38)		
その他の職種	1.1491 (2.27)		
労働時間ダミー(ベース:40時間以上45時間未満)		Interval regression	
35時間未満	-2.0958** (0.49)	Number of obs = 5919	
35時間以上40時間未満	-0.4564 (0.31)	LR chi2(41) = 5560.24	
45時間以上	1.8746** (0.25)	Log likelihood = -12461.488	
		Prob > chi2 = 0	

(注) 1. **は1%水準で統計的に有意を、また*は5%水準で統計的に有意であることを示す。
2. 60歳未満対象。

ここで W は月給を、 X は年齢ダミーや勤続年数ダミーなど個人の賃金に影響を与えると考えられる説明変数を、 β は説明変数の係数値をそれぞれ示している。また、添字 f 、 p はそれぞれ正社員、パートタイム労働者を示している。平均値でみると誤差項は 0 となるため、(1)、(2) 式からは除かれている。本稿では賃金関数の従属変数である賃金の自然対数を取っていないため、これまでみて来たように係数値は 1 万円単位の賃金額で表示される。(1)、(2) 式を用いると、正社員とパートタイム労働者の賃金格差は以下のように記述できる。

$$W_f - W_p = X_f(\beta_f - \beta^*) + X_p(\beta^* - \beta_p) + (X_f - X_p) \beta^* \cdots (3)$$

ここで β^* は、正社員にもまたパートタイム労働者にも労働市場で共通の尺度による評価が与えられると仮定した場合に得られる値である。例えば、正社員とパートタイム労働者の勤続年数が同じであれば、(他の説明変数をコントロールした上で) 勤続年数に関しては両者に共通の賃金が支払われる。この β^* は、正社員のサンプルとパートタイム労働者のサンプルを一緒にしたサンプルから得られる係数値である (詳細については、Neumark (1988) を参照せよ)。

(3) 式に基づくと、平均でみた正社員とパートタイム労働者の間の賃金関数は大きく 3 つの要因に分解される。(3) 式の右辺第 1 項 $X_f(\beta_f - \beta^*)$ は、評価に偏りがなく正社員・パートタイム労働者両者に共通な評価を与える β^* に比べて、現実の世界ではより高い評価 β_f を正社員が受けているために、正社員が享受している利益を示している。例えば、正社員の年齢を重ねるごとの給与の増加額がパートタイム労働者に対してよりも高いだとか、大学・大学院卒の場合に、正社員では学歴に対する対価としてより高い給与が支給されるけれども、パートタイム労働者の場合にはその限りでないといった場合に、この格差が生じることになる。

第 2 項 $X_p(\beta^* - \beta_p)$ は、評価に偏りのない β^* に比べて、現実の世界ではパートタイム労働者の評価が相対的に低いために、パートタイム労働者が負担しているコストを示している。例えば、パートタイム労働者の勤続年数を重ねるごとの賃金の増加額が正社員に比べて低いとか、大企業に勤務することから得られる賃金プレミアムが正社員に比べて低いような場合に、この格差が生じることになる。

第 1 項ないしは第 2 項は、いずれも正社員とパートタイム労働者の賃金関数において、係数値に違いが生じることによって惹起する格差である。本稿では、第 1 項と第 2 項を併せて、「係数の差に基づく格差」と呼ぶことにする。

第 3 項 $(X_f - X_p) \beta^*$ は、正社員とパートタイム労働者の個人属性の差を β^* で評価した部分であり、正社員とパートタイム労働者の間で個人属性に差が生じているために惹起する格差である。例えば、正社員とパートタイム労働者の間で勤続年数に差がある場合やパートタイム労働者が低賃金産業に多く就業しているなどの場合に、この格差が生じることになる。第 3 項による格差を本稿では、「個人属性の差に基づく格差」と呼ぶことにする。

ところで、正社員とパートタイム労働者間の賃金格差に関する要因分解であるが、女性についてのみ行い、男性については割愛する。というのも、要因分解を実施するには、賃金関数の推計において、説明変数の当てはまりがよい（多くの説明変数が統計的に有意な結果である）ということがまず前提となる。ところが、既にみたように、男性パートタイム労働者の賃金関数においては説明変数が有意となる場合が極端に少なかった。統計的に影響力を及ぼさない説明変数を数多く持つ賃金関数を用いても有益な結果が得られないことから、本稿では対象を女性に限定して分析を行う。

正社員・パートタイム労働者の賃金関数の推計に当たっては、賃金格差の要因分解を行う都合上、共通の説明変数を用いて推計を行う必要がある。そのため、正社員の賃金関数を推計する際に用いた説明変数を使って、パートタイム労働者についても推計を行う。女性パートタイム労働者の賃金関数の推計結果については、図表4-3-3の結果と大差ないので、ここでは割愛する。また、 β^* を導出するために正社員とパートタイム労働者のサンプルを一緒にして推計を行ったが、こちらの結果も図表4-3-11の結果と大差ないので結果の掲載は割愛する。

図表4-4-1は上に示した分析枠組みに基づき、女性正社員と女性パートタイム労働者の平均値でみた賃金格差について要因分解を行った結果である。平均値でみると、女性正社員の給与月額額は25万4,000円となっており、女性パートタイム労働者の10万5,000円との間に14万9,000円の賃金格差が生じている。このうち、係数の差に基づく格差は2万9,000円相当で、平均値でみた正社員とパートタイム労働者の賃金格差14万9,000円の19.7%を占めている。同様に、個人属性に基づく格差は11万9,000円相当で、賃金格差14万9,000円の80.3%を占めている。平均でみた賃金格差の8割が正社員とパートタイム労働者間の個人属性の差に依存した賃金格差であることがわかる。

図表4-4-1 要因分解の結果(女性)

	金額(万円)	割合(%)		金額(万円)	割合(%)
平均値でみた賃金格差	14.9	100.0			
係数の差に基づく格差	2.9	19.7	個人属性の差に基づく格差	11.9	80.3
既婚の有無	0.8	5.4	既婚の有無	-0.4	-3.0
子供・親の影響	-0.3	-2.2	子供・親の影響	0.3	1.7
年齢	3.5	23.4	年齢	-0.1	-0.8
学歴	1.2	8.4	学歴	0.5	3.1
勤続年数	0.6	3.9	勤続年数	2.4	16.0
職種	2.2	14.9	職種	0.9	6.3
労働時間	-0.7	-4.6	労働時間	4.6	30.8
収入の稼ぎ手	-0.1	-0.5	収入の稼ぎ手	1.6	11.1
産業	-1.1	-7.6	産業	0.1	0.4
従業員規模	0.9	6.2	従業員規模	0.0	-0.1
専門業務対応	-0.1	-0.5	専門業務対応	0.0	0.1
パート比率増加	-0.1	-0.4	パート比率増加	0.0	0.1
大都市	1.3	9.1	大都市	0.0	0.0
各種制度の影響	-1.2	-8.2	各種制度の影響	2.2	14.7
定数項	-4.1	-27.6			

個別の要因についてみて行く前に記しておかなければならないのは、以下の点である。(金額でも割合でも) 正の値を取っている場合、その説明変数は賃金格差の拡大を示す要因であるということである。反対に負の値を取っている場合、その説明変数は賃金格差の縮小を示す要因だということである。そのため、注目しなければならないのは、正の値を示す要因のうちその値が大きいものということになる。なお、子供ダミー、子供・親同居ダミー、子供の年齢ダミー(0~2歳、3~5歳)については、その影響を一括して子供・親の影響として掲示している。また、OJT、自己啓発援助制度、昇進・昇格制度、短時間正社員への転換制度は、まとめて各種制度の影響として表示している。

平均値でみた正社員とパートタイム労働者の賃金格差のうち最も説明力が高いのは、個人属性に基づく格差のうちの労働時間である。14万9,000円の賃金格差を100%とした場合、労働時間の説明力は30.8%となっている。正社員に比べてパートタイム労働者は労働時間の短い者が多く、それが賃金格差の最も大きな説明要因となっている。

次に説明力が高いのは、係数の差に基づく格差のうちの年齢であり、23.4%の説明力がある。正社員の場合年齢の増加とともに給与が増加していく給与制度となっているのに比べて、パートタイム労働者の場合には30歳代で賃金の多少の増加が観察される以外賃金の増加が期待できない賃金制度となっていた。そのために、こうした格差が惹起しているものと考えられる。

続いて説明力が高い説明変数は、個人属性の差に基づく格差のうちの勤続年数であり、16.0%の説明力がある。パートタイム労働者の場合勤続年数の短い者が多く、相対的に勤続年数の長い正社員との間で格差が生じている。それが賃金格差の要因となっているのである。

その他の説明変数では、係数の差に基づく格差のうちの職種や個人属性の差に基づく格差のうち各種制度の影響などが該当する。係数の差に基づく格差のうちの職種については、特に管理職と専門職における賃金プレミアムの違いが格差を生み出す主要な要因になっているものと考えられる。正社員の場合、管理職や専門職に就くと大きな給与の増加が期待できる。一方、パートタイム労働者の場合には、管理職になっても賃金の増加は期待できず、また専門職の場合には正の賃金プレミアムが支払われているものの、その金額は正社員の金額に遠く及ばないために、こうした格差が生じていると思われる。

図表4-4-2は、女性正社員・パートタイム労働者間賃金格差の要因分解を行った際に用いた記述統計量をもとに作成した各種制度の適用割合を示したものである。特に、昇進・

図表4-4-2 各種制度の適用割合(女性)

各種制度	適用割合 (%)	
	パート	正社員
OJT	53	70
自己啓発援助制度	23	49
昇進・昇格制度	18	78
短時間正社員への転換制度	36	8

昇格制度の適用割合が正社員とパートタイム労働者では大きく異なっており、こうした適用割合の差が両者の賃金格差に結びついている。

以上の結果から何が言えるであろうか。パートタイム労働という働き方は、労働者自身が自律的な働き方をしたいために選択した結果である場合が多い。好きな時間に働きたいとか、家事の合間に働きたいとか、労働時間の自由度が優先され、その結果としてパートタイム労働という雇用形態が選択される場合が多いのである。正社員になりたいという希望を持ちながら正社員になれずにパートタイム労働という働き方を仕方なく選択した場合はそれほど多くない¹⁶。そのために、平均値でみた正社員とパートタイム労働者間の賃金格差解消に向けて、パートタイム労働者の労働時間を長くするというような提案は現実的でない。

まずはパートタイム労働者に適用される賃金制度の改定が望まれる。女性正社員の場合には年齢の増加とともに給与の大きな増加が期待される給与制度である一方、パートタイム労働者の場合はその限りでない。もしパートタイム労働者の賃金が正社員との均衡を考慮して決定されているとすれば、こうした事態は起こり得ないことである。正社員と同様に、パートタイム労働者にも正社員と同じ評価基準を適用するなどしてパートタイム労働者の賃金制度を変更していけば、両者の賃金格差縮小に向けて大きな力になり得ると思われる。

職場におけるパートタイム労働者の定着を促し、パートタイム労働者の勤続年数を長期化させることも重要である。本稿の補論2では、パートタイム労働者の定着を促し、勤続年数を長期化させるためには、どの様な要因が重要なのか検討を行っている（詳細については、補論2を参照せよ。）。そこでの分析結果によれば、パートタイム労働者の勤続年数を長期化させるためには、パートタイム労働者に対して単純な仕事を単に押し付けるのではなく、やりがいをもって仕事に向えるよう仕事内容に工夫を加えることが重要である。また、パートタイム労働者の雇用に対する不安を取り除くべく、企業は安易な解雇や契約更新の破棄を行わないといったことも重要である。

職種に対する対価の違いも大きな賃金格差の要因となっているが、これも上で述べたように、正社員とパートタイム労働者では賃金の支払い基準が全く異なっていることから生じる結果である。例えば、正社員の基本給が職能給と仕事給で構成されているとすれば、パートタイム労働者の基本給も職能給と仕事給で構成されるように賃金制度を変更して、労働者間の賃金決定に同じ評価基準を適用すべきであろう。

¹⁶ 図表4-3-2の記述統計量を見ると、非自発的選択ダミーの平均値は0.295で29.5%であるが、これは復元倍率を反映した結果ではない。平成22年調査の個人票をもとに、パートタイム労働者について復元倍率を反映させて「正社員として働ける会社があったから」と回答した者の割合を算出すると、16.2%という値となる。

第5節 平成15年賃金関数の推計結果及び女性正社員・パートタイム労働者間賃金格差の要因分解

これまで平成22年の厚生労働省「多様化調査」を用いて分析を行ってきたが、平成15年調査を使っても賃金関数の推計ができるため、以下では簡単に平成15年調査を用いた分析結果を示すことにする¹⁷。平成15年調査の利点は、平成22年調査で用いた設問項目に加えて職業能力開発に関する事項があり、職業能力を高めたいと思っているか否か、仕事に役立つ資格・免許の有無及び役立つ資格の種類などについて尋ねている。こうした変数を説明変数に追加することにより、こうした変数の賃金に及ぼす影響について検討を加えることが可能になる。

ところで、男性パートタイム労働者については対象となるデータがかなり限定されており、これまで賃金関数の推計に用いた説明変数を導入して推計を行うことは自由度が著しく少なくなる。そのため、本節では対象を女性に限定し、女性正社員並びに女性パートタイム労働者の賃金関数の推計を行い、併せて女性正社員・パートタイム労働者間賃金格差の要因分解を行い、その結果を平成22年の結果と比較する。

平成15年データを用いて賃金関数の推計を行う前に、まず平成22年データを用いた賃金関数との説明変数の相違点を明確にしておく必要がある。まず、平成15年調査の事業所票では就業形態別に適用される制度のうち、平成22年調査にある短時間正社員への転換制度という項目がなく、転換制度についてはフルタイム正社員への転換制度があるだけである。したがって平成15年のパートタイム労働者の賃金関数の推計に当たっては、フルタイム正社員への転換制度のみ説明変数として用いる。

職業能力に関する設問については、平成22年調査を用いた分析で既に社内教育訓練の適用の有無を事業所に尋ねており、それを説明変数として用いている。平成22年調査との比較の意味で、社内教育訓練（OJT）を賃金関数の推計に用いる。このほか、職業能力開発について、現在または今後職業能力を高めたいと思っているかどうか労働者に尋ねているので、思っている場合に1を取るダミー変数（職業能力上昇希望ダミー）を導入して賃金に及ぼす影響についてみて行くことにする。

また、労働者に対して、現在の仕事で役立つ資格・免許を持っているかどうかについても尋ねているので、持っている場合に1を取るダミー変数（仕事に役立つ資格ダミー）も賃金関数の推計に用いる。ところで、平成15年個人票では、現在の仕事に役立つ資格・免許を持っている場合に、その資格・免許の具体的な内容について尋ねている。そこで、その資格の具体的な内容が賃金にどのような影響を及ぼすのか検討するため、さらに次の8つの資格・免許ダミーを賃金関数に導入する。技術関係ダミー、医療・保険衛生・社会福祉関係ダミー、法務・財務・経営・不動産関係ダミー、教育関係ダミー、営業・販売・サービス、保安関係

¹⁷ 平成19年「多様化調査」については労働時間に関する設問がないため、分析の対象から除外する。

ダミー、運輸・通信関係ダミー、製造・電気・建設・土木関連の技能関係ダミー、その他の資格・免許ダミーの8つである。資格の具体的な内容については、図表4-5-1に示してある。表中にある事務処理関係をベースとして、個別の資格・免許について賃金に及ぼす影響を検討する。なお、女性パートタイム労働者および正社員の賃金関数の推計に当たっては、製造・電気・建設・土木関連の技能関係に該当する者がいなかったため、分析から製造・電気・建設・土木関連の技能関係ダミーを除外して推計を行う。

図表4-5-1 資格・免許の具体的な内容

	具体的な資格・免許
技術関係	電気主任技術者、ガス主任技術者、食品衛生管理者、建築士、インテリアプランナー、測量士、ソフトウェア開発技術者、基本情報技術者、労働安全コンサルタントなど
医療・健康衛生・社会福祉関係	医師、歯科医師、薬剤師、看護師、准看護師、臨床検査技師、栄養士、あんま・マッサージ・指圧師、歯科技工士、歯科衛生士、介護福祉士、社会福祉士、保育士、ホームヘルパーなど
法務・財務・経営・不動産関係	弁護士、司法書士、弁理士、公認会計士、税理士、社会保険労務士、不動産鑑定士など
教育関係	幼稚園教員、小学校教員、中学校教員、高等学校教員、盲学校・聾学校・養護学校教員、専修・各種学校教員、司書、学芸員、スポーツ等指導者など
事務処理関係	秘書関係、翻訳、語学関係、筆記技能関係、OA機器操作関係、会計事務関係、行政書士など
営業・販売・サービス、保安関係	商品販売関連、販売士、インテリアコーディネーター、フラワー装飾技能士、消費生活アドバイザー、宅地建物取引主任者、証券外交員、旅行業務取扱主任者、理容師、美容師、クリーニング師、調理師、防火管理者、警備員など
運輸・通信関係	普通自動車免許（一種、二種）、大型自動車免許（一種、二種）、自動車二輪免許、原動機付自転車免許、フォークリフト運転技能者、鉄道（軌道）、航空機操縦士、航空士、総合無線通信士、船舶操縦士など
製造・電気・建設・土木関連の技能関係	ガラス製品製造技能士、鍛造技能士、危険物取扱者、機械加工技能士、ボイラー溶接士、内燃機関組立技能士、電気機器組立技能士、自動車整備士、光学機器製造技能士、パン製造技能士、紳士服製造技能士、機械木工技能士、印刷技能士、プラスチック成型技能士、ボイラー技士、クレーン運転士、電気工事士、建築大工技能士、配管技能士、潜水土、コンクリート積みブロック施工技能士、船内荷役作業主任者など
その他の資格・免許	上記以外の資格・免許

（女性パートタイム労働者の賃金関数の推計結果）

図表4-5-2は平成15年調査に基づいて女性パートタイム労働者の賃金関数を推計する際に用いたデータの記述統計量である。対象となった女性パートタイム労働者は1,550名である。図表4-5-3は女性パートタイム労働者の推計結果である。これまでの推計と同様に、推計に当たっては区間回帰法（Interval Regression）を用い、自然対数を取らずに推計を行うため、係数値は万円表示で解釈できる。

年齢ダミー変数をみると、すべての年齢階層で統計的に有意な結果とはなっておらず、ベースとなる30歳未満の年齢階層と賃金水準は変わらないことになる。平成22年調査を用いた女性パートタイム労働者の賃金関数の推計においては、30歳代で賃金の上昇が観察されたが、平成15年調査の場合は年齢による賃金の上昇効果は全く観察できない状況である。

勤続年数については、勤続年数の増加とともに賃金水準が上昇して行く様子が観察される。しかも平成22年調査の場合以上に、賃金の上昇傾向が明確になっている。ベースとなる勤続年数5年未満に比べて、勤続年数5年以上10年未満で7,900円程度、勤続年数10年以上20年未満で1万6,200円程度、勤続年数20年以上で1万9,500円程度の賃金プレミアムが支給

図表4-5-2 記述統計量(平成15年女性パートタイム労働者賃金関数の推計)

変数名	サンプル・サイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
既婚ダミー	1550	0.714	0.452	0	1
子供ダミー	1550	0.627	0.484	0	1
子供・親同居ダミー	1550	0.145	0.352	0	1
子供の年齢0～2歳	1550	0.034	0.182	0	1
年齢3～5歳	1550	0.057	0.233	0	1
年齢ダミー 30～39歳	1550	0.260	0.439	0	1
40～49歳	1550	0.335	0.472	0	1
50～59歳	1550	0.228	0.420	0	1
学歴ダミー 専修学校卒	1550	0.098	0.297	0	1
高専・短大卒	1550	0.196	0.397	0	1
大学・大学院卒	1550	0.094	0.292	0	1
勤続年数ダミー 5～10年	1550	0.212	0.409	0	1
勤続10～20年	1550	0.108	0.310	0	1
勤続20年以上	1550	0.008	0.091	0	1
職種ダミー 管理職	1550	0.003	0.057	0	1
専門職	1550	0.097	0.296	0	1
サービス職	1550	0.154	0.361	0	1
販売職	1550	0.075	0.264	0	1
事務職	1550	0.437	0.496	0	1
労働時間ダミー 35時間未満	1550	0.625	0.484	0	1
35時間以上～40時間未満	1550	0.209	0.407	0	1
45時間以上	1550	0.085	0.279	0	1
収入の柱ダミー 自身の収入	1550	0.189	0.392	0	1
他の収入	1550	0.103	0.304	0	1
産業ダミー 建設業	1550	0.023	0.151	0	1
製造業	1550	0.172	0.377	0	1
小売業	1550	0.120	0.325	0	1
飲食店	1550	0.035	0.185	0	1
医療業	1550	0.094	0.292	0	1
その他の産業	1550	0.305	0.461	0	1
従業員規模 100～999人	1550	0.345	0.475	0	1
1,000人以上	1550	0.355	0.479	0	1
能力発揮ダミー	1550	0.134	0.341	0	1
専門業務対応ダミー	1550	0.157	0.364	0	1
パート比率増加ダミー	1550	0.361	0.481	0	1
非自発的選択ダミー	1550	0.199	0.399	0	1
大都市ダミー	1550	0.445	0.497	0	1
OJT	1550	0.423	0.494	0	1
自己啓発援助制度	1550	0.115	0.319	0	1
昇進・昇格制度	1550	0.129	0.335	0	1
フルタイム正社員への転換制度	1550	0.267	0.443	0	1
職業能力上昇希望	1550	0.581	0.494	0	1
仕事に役立つ資格	1550	0.214	0.410	0	1
技術関係	1550	0.005	0.072	0	1
医療・健康衛生・社会福祉関係	1550	0.071	0.257	0	1
法務・財務・経営・不動産関係	1550	0.002	0.044	0	1
教育関係	1550	0.023	0.151	0	1
営業・販売・サービス・保安関係	1550	0.016	0.126	0	1
運輸・通信関係	1550	0.011	0.104	0	1
その他の資格	1550	0.014	0.118	0	1

図表4-5-3 平成15年女性パートタイム労働者賃金関数の推計結果

変数名	係数值 (標準誤差)	変数名	係数值 (標準誤差)
既婚ダミー	1.1177* (0.50)	産業ダミー(ベース:サービス業)	
子供ダミー	-0.4288 (0.24)	建設業	0.2709 (0.60)
子供・親同居ダミー	0.255 (0.26)	製造業	0.6932* (0.32)
子供の年齢ダミー(ベース:6歳以上又は子どもなし)		小売業	0.3326 (0.33)
0~2歳	-0.312 (0.51)	飲食店	0.3862 (0.52)
3~5歳	-0.2217 (0.41)	医療業	-0.5391 (0.41)
年齢ダミー(ベース:30歳未満)		その他の産業	-0.2325 (0.25)
30~39歳	0.1411 (0.31)	企業規模ダミー(ベース:100人未満)	
40~49歳	-0.4225 (0.34)	100~999人	0.1411 (0.22)
50~59歳	-0.4834 (0.36)	1,000人以上	0.5334* (0.24)
学歴ダミー(ベース:中高卒)		能力発揮ダミー	0.6335* (0.31)
専修学校卒	0.2892 (0.32)	専門業務対応ダミー	0.3754 (0.25)
高専・短大卒	-0.4576 (0.24)	パート比率増加ダミー	0.0962 (0.19)
大学・大学院卒	1.0657** (0.34)	非自発的選択ダミー	0.8816** (0.23)
勤続年数ダミー(ベース:5年未満)		大都市ダミー	0.8963** (0.18)
5~10年	0.7910** (0.23)	OJT	-0.152 (0.19)
10~20年	1.6223** (0.31)	自己啓発援助制度	0.4709 (0.30)
20年以上	1.9547* (0.97)	昇進・昇格制度	0.382 (0.29)
職種ダミー(ベース:生産工程・労務の仕事)		フルタイム正社員への転換制度	0.6066** (0.22)
管理職	0.1326 (1.53)	職業能力上昇希望	0.1842 (0.19)
専門職	1.3468** (0.46)	仕事に役立つ資格	0.6857* (0.35)
サービス職	0.073 (0.34)	保有資格内容(ベース:事務処理関係)	
販売職	0.7063 (0.40)	技術関係	3.0352* (1.26)
事務職	0.3541 (0.26)	医療・健康衛生・社会福祉関係	0.85 (0.59)
労働時間ダミー(ベース:40時間以上45時間未満)		法務・財務・経営・不動産関係	0.28 (1.99)
35時間未満	-4.9167** (0.33)	教育関係	0.39 (0.73)
35時間以上40時間未満	-1.1118** (0.36)	営業・販売・サービス・保安関係	1.21 (0.77)
45時間以上	-2.3360** (0.42)	運輸・通信関係	-0.26 (0.89)
収入の柱ダミー(ベース:配偶者の収入)		その他の資格	-0.0789 (0.81)
自身の収入	2.8111** (0.51)	定数項	10.1877** (0.70)
他の収入	0.9543 (0.56)	Interval regression	
		Number of obs = 1550	
		LR chi2(50) = 787.86	
		Log likelihood = -2949.8734	
		Prob > chi2 = 0	

(注) 1. **は1%水準で統計的に有意を、また*は5%水準で統計的に有意であることを示す。
2. 60歳未満対象。

されており、勤続年数と賃金の増加傾向に明確な正の関係が表れている。

学歴ダミーをみると、大学・大学院卒に対して1万700円程度の賃金プレミアムが支給されている。平成22年調査では専修学校卒のみ6,600円程度の賃金プレミアムが支給されていた。学歴の場合は、賃金関数に導入する他の説明変数との関係で、特定の学歴ダミーが有意になったりならなかったりするようである。基本的に女性パートタイム労働者の場合、学歴が賃金に及ぼす影響はほとんどないと考えた方がよさそうである。

既婚ダミーは統計的に有意で正の係数値を取っている。女性パートタイム労働者で既婚者の場合、1万1,000円程度の賃金プレミアムが支払われている。しかしながら、この賃金プレミアムの解釈は容易でない。平成22年調査では、既婚ダミーは有意ではなかった。

子供ダミーは負の符号を取っているものの、統計的に有意な結果とはなっていない。係数値自体は平成22年の値と大差ないけれども¹⁸、平成15年の結果は、子供の有無は賃金に影響を及ぼさないという解釈となる。

職種ダミーは専門職のみ統計的に有意な結果となっている。女性パートタイム労働者の場合、専門職に就いていると1万3,500円程度の賃金プレミアムが支給されていることになる。この結果は平成22年の結果（およそ2万100円の賃金プレミアム）ほどではないものの、かなり大きな賃金プレミアムが支給されているといえる。平成22年に統計的に有意であった販売職、事務職の係数値は統計的に有意な結果となっていない。

労働時間については、ベースとなる40時間以上45時間未満に比べて、労働時間が少なくてもまた労働時間が多くても賃金が減るという結果となっている。35時間未満の場合にはおよそ月間の賃金が4万9,000円、35時間以上40時間未満でおよそ1万1,000円賃金が低くなっている。時間給で賃金が支払われることの多いパートタイム労働者であるから、労働時間が少ないと賃金が少なくなることは理解できるところである。しかしながら、45時間以上では労働時間が多いのにも月間の賃金が少なくなるという結果であり、よくわからないところである。平成22年の結果でも、これと全く同じ結果が得られている¹⁹。

収入の柱ダミーをみると、自身の収入が収入の柱となっている場合、2万8,000円程度の賃金プレミアムが発生していることになる。この値は平成22年の値（1.8605）よりおよそ1万円高い値となっている。

能力発揮ダミーは、専門的な能力を持つパートタイム労働者が、その専門的な能力に対する賃金プレミアムの支払いを受けているのかどうか検討するために導入していたが、平成22年の推計結果同様平成15年の推計結果においても統計的に有意な結果となっており、専門的な能力を持つパートタイム労働者には6,300円程度の賃金プレミアムが支払われていること

¹⁸ 平成15年と平成22年の賃金関数の推計結果を見る際に、本来であれば消費者物価の調整が必要である。ただし、消費者物価指数の総合指数（生鮮食料品を除く）を見ると、2010年を100とした時の2003年の値が100.9であるため、特に物価調整を行わずに両年の比較を行うこととする。

¹⁹ ただし、平成22年調査を用いた結果では、35時間以上40時間未満の係数値が負の値を取っているものの、統計的に有意とはなっていない。

がわかる。

非自発的選択ダミー、大都市ダミーはいずれも統計的に有意な正の係数値を取っている。正社員として働きたかったものの、その願いが叶わずパートタイム労働者として働いている者は、そうでない者に比べておよそ 8,800 円賃金が高くなっている。また大都市圏に勤務している事業所がある場合、そうでない場合に比べて賃金が 9,000 円程度高くなっていることが表の結果からわかる。平成 22 年調査を用いた結果とは異なり、専門業務対応ダミー、パート比率増加ダミーの係数値は統計的に有意な結果とはなっていない。

既に説明したように、平成 15 年調査の場合、短時間正社員への転換制度という質問項目はなく、フルタイム正社員への転換制度が質問項目としてあるだけである。フルタイム正社員への転換制度のある事業所で働いている女性パートタイム労働者の場合、そうでない女性パートタイム労働者に比べて 6,100 円程度の賃金プレミアムを得ている。玄田（2008）は非正社員を対象とした年間収入、労働時間の規定要因を分析し、「正社員登用制度のある職場ほど、年間収入は有意に高く、労働時間も長い。登用制度のある職場では、非正社員には正規と同様の働き方が期待されることが多く、それが高賃金や長い労働時間に反映されているのだろう。」としている。今回の推計結果を鑑みるに、玄田の言うようにパートタイム労働者にも正社員と同様の働き方が求められていることの反映かもしれない。そもそも、フルタイム正社員への転換制度を事業所がパートタイム労働者に対して適用しているということ自体、既にパートタイム労働者を有効に活用して行こうということの表れであり、実際に有効活用された結果が賃金プレミアムに反映されているとも考えられる。

職業能力上昇希望ダミーの結果をみると、統計的に有意な結果とはなっていない。職業能力上昇希望ダミーとは、現在または今後職業能力を高めたい場合に 1 を取るダミー変数であった。職業能力を高めたいという意欲のある者もそうでない者も女性パートタイム労働者の場合には賃金に統計的な差のないことがわかる。

仕事に役立つ資格ダミーは、現在の仕事で役立つ資格・免許を持っている場合には 1 を取るダミー変数である。実際に、現在の仕事に役立つ資格を持っている場合、そうでない場合と比べて 6,900 円程度賃金が高くなる傾向にあることがわかる。では実際どのような資格を持っている場合に賃金は高くなるのであろうか。既に説明したように、現在の仕事で役立つ資格・免許を持っている場合、その具体的な資格内容を尋ねている。結果をみると、技術関係のみ統計的に有意な値となっており、ベースとなる事務処理関係の資格に比べて月額でおよそ 3 万円の賃金プレミアムが生じていることがわかる。正社員とパートタイム労働者を対象とした賃金格差の要因分解の箇所で見ると、平成 15 年調査を用いた場合、女性パートタイム労働者の平均賃金月額が 10 万円であるが、技術関係の資格を持っていることで月額の賃金が 3 万 7,000 円程度上昇する効果はかなり大きなものがある²⁰。技術関係の資格

²⁰ 仕事に役立つ資格の賃金増加効果 (6,857 円) と技術関係の資格を持つことによる賃金増加効果 (3 万 352 円) を足し合わせた賃金増加効果を指す。

の更なる内容については分析できないが、パートタイム労働者の賃金について今後考察する上で、資格の果たす役割はかなり大きなものとなろう。他の資格内容については統計的に有意な結果が得られていないため、ベースとなる事務処理関係の資格と賃金増加額は変わらず、6,900円程度となる。

（女性正社員の賃金関数の推計結果）

続いて、女性正社員を対象とした賃金関数の推計結果についてみて行く。図表4-5-4が分析に用いられたデータの記述統計量、図表4-5-5が関数の推計結果である。サンプル・サイズが500と平成22年（2,766）に比べてかなり小さなサイズになっている。

年齢ダミーは30歳代、40歳代、50歳代全てで統計的に有意な値となっているが、40歳代に比べて50歳代で給与が減少する結果となっている。平成22年調査では年齢の増加とともに給与が増加する傾向が観察されており、これが両者の異なる点である。

学歴ダミーは、高専・短大卒、大学・大学院卒で有意な結果となっている。ベースとなっている中学・高校卒に比べて高専・短大卒で1万3,000円程度、大学・大学院卒で3万7,000円程度給与が高くなっている。平成22年調査の場合、専修学校卒で1万円程度の賃金プレミアムが生じていたが、平成15年調査の場合はこの賃金プレミアムが生じておらず、統計的には中学・高校卒の給与と変わらないことになる。

勤続年数ダミーについて結果をみると、勤続年数10～20年、勤続年数20年以上では統計的に有意な結果となっており、ベースとなる勤続年数5年未満に比べて勤続年数10～20年で4万8,000円程度、勤続年数20年以上で12万円1,000円程度の賃金プレミアムが生じている。勤続年数20年以上で12万円強という賃金プレミアムはかなり大きなものであり、平成22年調査の8万6,000円と比べてもその大きさが際立っている。勤続年数5～10年の係数値は有意な結果となっておらず、ベースとなっている勤続年数5年未満の給与水準と変わらないことになる。

子供ダミーは統計的に有意な結果となっており、女性正社員の場合子供がいることで月給がおおよそ2万2,000円低くなる傾向が認められる。平成22年調査の場合には、この子供ダミーは統計的に有意な結果ではなかったことから、平成15年から平成22年の間に政策などの影響を受け、子供を持つことのコストが削減されたのかもしれない²¹。また、子供の年齢0～2歳ダミーであるが、この係数値も統計的に有意で、しかも2万7,000円程度の正の賃金プレミアムが発生している。このダミー変数も、負の係数値を取るのであれば解釈も可能であるが、なぜ正の賃金プレミアムが発生しているのか解釈が難しい。

²¹ 平成15年と平成22年の賃金関数では説明変数の数が異なるため、平成22年の賃金関数を推計する際に用いた説明変数を使い平成15年の賃金関数を推計し直した。その結果、子供ダミーの係数値はほとんど変わらず、しかも統計的に有意な結果が得られたことから、説明変数の数の出し入れに関わらず、子供ダミーの結果はかなり安定的なものであると考えられる。このことから、平成15年から平成22年の間に、子供を持つコストを削減するような構造変化があったものと推測される。

図表4-5-4 記述統計量(平成15年女性正社員の賃金関数)

変数名	サンプル・サイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
既婚ダミー	500	0.420	0.494	0	1
子供ダミー	500	0.328	0.470	0	1
子供・親同居ダミー	500	0.132	0.339	0	1
子供の年齢0～2歳	500	0.050	0.218	0	1
年齢3～5歳	500	0.036	0.186	0	1
年齢ダミー 30～39歳	500	0.344	0.476	0	1
40～49歳	500	0.194	0.396	0	1
50～59歳	500	0.130	0.337	0	1
学歴ダミー 専修学校卒	500	0.106	0.308	0	1
高専・短大卒	500	0.288	0.453	0	1
大学・大学院卒	500	0.172	0.378	0	1
勤続年数ダミー 5～10年	500	0.256	0.437	0	1
勤続10～20年	500	0.296	0.457	0	1
勤続20年以上	500	0.148	0.355	0	1
職種ダミー 管理職	500	0.028	0.165	0	1
専門職	500	0.104	0.306	0	1
サービス職	500	0.056	0.230	0	1
販売職	500	0.032	0.176	0	1
事務職	500	0.734	0.442	0	1
労働時間ダミー 35時間未満	500	0.008	0.089	0	1
35時間以上～40時間未満	500	0.190	0.393	0	1
45時間以上	500	0.342	0.475	0	1
収入の柱ダミー 自身の収入	500	0.514	0.500	0	1
他の収入	500	0.160	0.367	0	1
産業ダミー 建設業	500	0.040	0.196	0	1
製造業	500	0.236	0.425	0	1
小売業	500	0.092	0.289	0	1
飲食店	500	0.048	0.214	0	1
医療業	500	0.126	0.332	0	1
その他の産業	500	0.268	0.443	0	1
従業員規模 100～999人	500	0.290	0.454	0	1
1,000人以上	500	0.348	0.477	0	1
専門業務対応ダミー	500	0.134	0.341	0	1
パート比率増加ダミー	500	0.128	0.334	0	1
大都市ダミー	500	0.400	0.490	0	1
OJT	500	0.716	0.451	0	1
自己啓発援助制度	500	0.456	0.499	0	1
昇進・昇格制度	500	0.804	0.397	0	1
職業能力上昇希望	500	0.814	0.389	0	1
仕事に役立つ資格	500	0.378	0.485	0	1
技術関係	500	0.012	0.109	0	1
医療・健康衛生・社会福祉関係	500	0.088	0.284	0	1
法務・財務・経営・不動産関係	500	0.016	0.126	0	1
教育関係	500	0.016	0.126	0	1
営業・販売・サービス・保安関係	500	0.020	0.140	0	1
運輸・通信関係	500	0.026	0.159	0	1
その他の資格	500	0.048	0.214	0	1

図表4-5-5 平成15年女性正社員の賃金関数の推計結果

変数名	係数値 (標準誤差)	変数名	係数値 (標準誤差)
既婚ダミー	1.8068 (0.98)	産業ダミー(ベース:サービス業)	
子供ダミー	-2.1563*	建設業	-3.4592* (1.40)
子供・親同居ダミー	0.1582 (0.92)	製造業	-4.6361** (0.83)
子供の年齢ダミー(ベース:6歳以上又は子どもなし)		小売業	-3.3725** (1.09)
0~2歳	2.7230* (1.36)	飲食店	-2.9793 (1.52)
3~5歳	1.9853 (1.50)	医療業	-1.6003 (1.08)
年齢ダミー(ベース:30歳未満)		その他の産業	-1.0008 (0.80)
30~39歳	3.3535** (0.75)	企業規模ダミー(ベース:100人未満)	
40~49歳	5.4585** (1.00)	100~999人	1.0878 (0.70)
50~59歳	5.0780** (1.13)	1,000人以上	2.8822** (0.77)
学歴ダミー(ベース:中高卒)		専門業務対応ダミー	-0.5795 (0.76)
専修学校卒	0.798 (0.94)	パート比率増加ダミー	-0.9316 (0.79)
高専・短大卒	1.3438* (0.65)	大都市ダミー	3.1566** (0.54)
大学・大学院卒	3.6822** (0.80)	OJT	1.1358 (0.73)
勤続年数ダミー(ベース:5年未満)		自己啓発援助制度	-0.7662 (0.67)
5~10年	1.2258 (0.69)	昇進・昇格制度	0.2165 (0.82)
10~20年	4.8002** (0.80)	職業能力上昇希望	1.224 (0.67)
20年以上	12.0838** (1.07)	仕事に役立つ資格	0.2915 (0.73)
職種ダミー(ベース:生産工程・労務の仕事)		保有資格内容(ベース:事務処理関係)	
管理職	8.6791** (1.98)	技術関係	1.79 (2.55)
専門職	4.6707* (2.02)	医療・健康衛生・社会福祉関係	-0.09 (1.71)
サービス職	0.8216 (1.77)	法務・財務・経営・不動産関係	-0.74 (2.10)
販売職	1.9875 (1.91)	教育関係	-3.19 (2.75)
事務職	1.9251 (1.28)	営業・販売・サービス・保安関係	-0.97 (1.92)
労働時間ダミー(ベース:40時間以上45時間未満)		運輸・通信関係	1.85 (1.73)
35時間未満	-7.3440** (2.80)	その他の資格	-0.4251 (1.31)
35時間以上40時間未満	0.2961 (0.69)	定数項	8.5063** (1.89)
45時間以上	1.3357* (0.58)	Interval regression	
収入の柱ダミー(ベース:配偶者の収入)		Number of obs = 500	
自身の収入	4.3904** (0.95)	LR chi2(47) = 455.3	
他の収入	2.9116* (1.13)	Log likelihood = -1118.1404	
		Prob > chi2 = 0	

(注) 1. **は1%水準で統計的に有意を、*は5%水準で統計的に有意であることを示す。
2. 60歳未満対象。

職種ダミー変数についてみて行くと、管理職と専門職の2つの職種が統計的に有意であり、ベースとなっている生産工程・労務の仕事に比べて、管理職で8万7,000円程度、専門職で4万7,000円程度の賃金プレミアムが生じている。

続いて労働時間についてみると、35時間未満の場合には7万3,000円程度月給が低くなっている。平成22年の場合にも同様に、このダミー変数の値は統計的に有意で負の係数値であったがその額は1万円程度であり、平成15年の7万3,000円とかなり大きな差が生じている。図表4-5-6は平成15年調査に基づき、女性正社員を対象にして賃金形態を記した結果である。この表をみてもわかるように、女性正社員の91.7%が月給による支払いを受けている。月給という賃金支払い形態でありながら、労働時間が35時間未満の場合に給与が大きく減じるということはどういうことであろうか。可能性としてあるのは、賃金形態が月給制と称していながら、その実態が日給月給制となっており、欠勤などに際して給与の一部が割り引かれるということくらいであろうか。ところで、45時間以上の長時間労働に対しては、長時間労働の対価が支給されており（1万円程度）、平成22年とほぼ同じ結果が得られている。

収入の柱ダミーは、自身の収入、他の収入いずれも統計的に有意である。自身の収入が家計の支えとなっている場合には、配偶者の収入に依存して家計をやりくりしている場合に比べておよそ4万4,000円程度高い給与を得ている。

産業ダミーをみると、建設業、製造業、小売業で係数値が負の符号を取っており、統計的に有意であることから、ベースとなっているサービス業の相対的な給与水準の高さが窺える。飲食店（「宿泊業、飲食サービス業」）は統計的に有意な結果とはなっておらず、統計的にはサービス業と同水準の給与水準である。この結果は意外なものである。というのも、平成22年の結果では、飲食店は給与水準でみると、産業の中で最も低い結果となっていたからである。

正社員の場合、パートタイム労働者とは異なり、仕事に役立つ資格を持っているからといって、それに対する対価は支払われていない。仕事に役立つ資格ダミーは統計的に有意な結果とはなっていないからである。正社員の場合、業務を進めて行く上で仕事に役立つ資格の取得は当然のことであり、資格の取得に対する対価は既に給与の中に織り込まれているのであろう。

図表4-5-6 女性正社員の賃金形態(平成15年)

	度数	割合(%)	累積割合(%)
時間給	17	3.4	3.4
日給	17	3.4	6.7
月給	464	91.7	98.4
年俸	5	1.0	99.4
その他	3	0.6	100.0
	506	100.0	

図表4-5-7は、平成15年調査により推計した女性正社員と女性パートタイム労働者の賃金関数ならびに記述統計量を用いて女性正社員と女性パートタイム労働者の賃金格差の要因分解を行った結果である。女性正社員の平均給与額23万7,000円と女性パートタイム労働者の平均月間賃金額10万円の平均でみた賃金格差が13万7,000円となっている。この平均でみた賃金格差13万7,000円を100とした場合、係数の差に基づく格差が2万3,000円相当で16.7%を占めており、残りは11万4,000円相当の個人属性の差に基づく格差となっている。個人属性の差に基づく格差が圧倒的に大きな割合を占めており、格差全体の83.3%を説明している。

既に説明したように、金額でも割合でも正の値を取っている要因は賃金格差の拡大に影響を及ぼし、反対に負の値を取っている要因は賃金格差の縮小に影響を及ぼす要因である。平成15年の結果は、割合の大きさこそ多少違うものの、ほとんど平成22年の結果と同じであるといえる。

個別に各要因の影響を検討して行くと、個人属性の差に基づく格差のうち労働時間が最も大きな説明力を持っており、その割合が27.0%であることがわかる。女性正社員と女性パートタイム労働者の間で賃金格差が生じる最も大きな要因は両者の労働時間の長さの違いであることがわかる。

2番目に大きな影響力を持っている要因は、係数に基づく格差のうちの年齢(22.9%)であり、この結果も平成22年のものと変わらない。正社員およびパートタイム労働者の賃金関数の推計結果でもみたように、正社員の場合年齢の増加とともに給与が増加して行く給与制度であるのに対して、パートタイム労働者の場合には年齢が増加しても賃金が増加して行く賃金制度とはなっていない。年齢に基づく賃金の上昇傾向の差が、正社員とパートタイム労働者間賃金格差の大きな要因となっているのである。

図表4-5-7 要因分解の結果(平成15年)

	金額(万円)	割合(%)		金額(万円)	割合(%)
平均値でみた賃金格差	13.7	100.0			
係数の差に基づく格差	2.3	16.7	個人属性の差に基づく格差	11.4	83.3
既婚の有無	0.8	5.8	既婚の有無	-0.8	-6.1
子供・親の影響	-0.5	-3.8	子供・親の影響	0.3	2.4
年齢	3.1	22.9	年齢	0.0	-0.1
学歴	0.9	6.4	学歴	0.2	1.5
勤続年数	0.5	3.9	勤続年数	2.7	19.5
職種	1.6	11.4	職種	0.4	2.6
労働時間	0.3	2.3	労働時間	3.7	27.0
収入の稼ぎ手	0.0	0.0	収入の稼ぎ手	2.0	14.9
産業	-2.1	-15.5	産業	-0.1	-0.4
従業員規模	1.0	7.6	従業員規模	0.0	0.0
専門業務対応	-0.1	-0.9	専門業務対応	0.0	0.0
パート比率増加	-0.3	-2.1	パート比率増加	0.1	1.0
大都市	1.0	7.0	大都市	-0.1	-0.4
各種制度の影響	-2.0	-14.9	各種制度の影響	2.6	19.0
職業能力上昇希望	0.7	5.1	職業能力上昇希望	0.1	1.1
資格	-0.4	-3.0	資格	0.2	1.4
定数項	-2.1	-15.5			

3番目に大きな説明力を持っているのは、個人属性に基づく賃金のうちの勤続年数(19.5%)である。正社員の勤続年数が長いものに対して、パートタイム労働者の勤続年数は相対的に短く、両者の間で大きな差が生じている。この勤続年数の格差が両者の賃金格差の大きな要因となっている。

次に賃金格差の大きな要因となっているものは、個人属性の差に基づく格差のうちの各種制度の影響(19.0%)である。正社員とパートタイム労働者で各種制度の適用割合が大きく異なっており、それが両者の賃金格差に影響を及ぼしている。正社員とパートタイム労働者の賃金関数の推計を行った際に記述統計量を掲載しているが、その記述統計量に基づく、OJTの適用割合が正社員の72%に対してパートタイム労働者が42%となっており、両者の間に30ポイントの差が生じている。同様にして自己啓発援助制度の場合34ポイント(正社員46%に対して、パート12%)、昇進・昇格制度の場合実に67ポイント(正社員80%に対してパート13%)の差が生じている。特に昇進・昇格制度を中心として、こうした制度の適用をパートタイム労働者にも広げることが両者の賃金格差縮小に資する可能性はあると思われる。

このほかには、収入の稼ぎ手として配偶者の給与に依存しないということ(14.9%)、管理職、専門職を中心とした職種における賃金プレミアムの差(11.4%)などが賃金格差の要因として相対的に大きなものとなっている。

第6節 まとめ

最後に本章の簡単なまとめを行う。

- (1) 平成22年多様化調査を用いて、女性パートタイム労働者の賃金関数の推計を行った結果、勤続年数の増加とともに賃金水準が増加していく傾向が観察された。女性パートタイム労働者のうちでも勤続年数の長い労働者はそれほど割合が多くないが、玄田(2008)が指摘したように内部労働市場の下位層に位置づけられるような女性パートタイム労働者の存在が確認された。この結果は、いわゆる内部労働市場に相当する第一次労働市場において同様の結果を確認した堀(2012)の結果とも整合的である。
- (2) 平成22年多様化調査を用いた女性パートタイム労働者の賃金関数の推計結果からは、上記結果のほか、次の結果が明らかとなっている。年齢の賃金に及ぼす効果は30歳代のみ観察されたこと、学歴の効果はほとんど確認されなかったこと、専門職の場合また専門的な能力を持つ者の場合、高い賃金引上げ効果が観察されたこと、パートタイム労働者の有効活用を企図する企業で働いている場合、賃金の増加が確認されたこと、非自発的にパートタイム労働を行っている者については、そうでない場合に比べて賃金の増加が確認されたこと、などである。この中で、特に賃金の引上げ効果が大きかったものは、専門職や専門的な能力の場合など技能・技術の専門性を有する労働者であった。

また、平成 15 年調査では資格の効果も併せて分析した。その結果、仕事に役立つ資格を有している場合、女性パートタイム労働者の賃金は増加すること、その中でも技術系の仕事の場合にはおよそ 3 万円程度賃金が増加することが明らかとなった。

(3) 男性パートタイム労働者の場合には、賃金関数の当てはまりが悪く、女性の場合ほど明確な結果は出ていない。勤続年数については女性の場合のように年齢の増加とともに賃金が増加していく傾向は確認できなかった。職種については管理職の場合に大きな賃金の増加が確認されたが、女性のように専門職で大きな賃金の増加は確認できなかった。また、フルタイム正社員への転換制度がある企業で働く場合、賃金の増加が観察された。

(4) 平成 22 年多様化調査を用いた女性正社員、男性正社員の賃金関数の推計結果をみると、概ね予想された結果が得られている。年齢や勤続年数の増加、学歴水準の上昇とともに賃金は増加している。管理職や専門職で高い賃金の増加が観察され、企業規模の大きさによって支払われる賃金に大きな差が見出されること、などである。

女性正社員を対象とした平成 15 年調査結果についてみると、女性パートタイム労働者の場合に観察された仕事に役に立つ資格の賃金増加効果は全く観察されなかった。

(5) 正社員とパートタイム労働者の間には、様々な属性をコントロールしても女性で 8 万 7,000 円程度、男性で 10 万 3,000 円程度の賃金格差が生じていることがわかった。

(6) 正社員とパートタイム労働者の間の賃金格差がどのような要因によっているのか平均値でみた値で要因分解を行った。その結果、両者の労働時間の長さの差、年齢とともに賃金が増加する賃金増加率の差、勤続年数の差、昇進・昇格制度をはじめとした各種制度の適用割合の差などが賃金格差の大きな要因であることがわかった。こうした結果は、平成 22 年調査の結果だけからだけでなく、平成 15 年調査の結果からも明らかとなった。

(7) 仕事の内容・やりがい、会社の教育訓練・能力開発のあり方、正社員との人間関係などの不満が高まると、女性パートタイム労働者は別の会社で働きたいという確率が高まることが明らかとなっている。女性パートタイム労働者の勤続年数を延ばすためには、こうした不満を解消する取り組みが重要である。

補論1 どの様なパートタイム労働者が高賃金を得ているのか？

図表4-補-1は、平成22年調査に基づき、女性パートタイム労働者の賃金分布（月額）をみた表である。大半が6～12万円までの層に集中しており、累積割合をみることにより20万円を超える者は全体の3%強しかいないことがわかる。この補論では、パートタイム労働者のうちでも高い賃金を得ている20万円以上月額賃金を稼ぐパートタイム労働者に焦点を据え、平成22年「多様化調査」を用いてどのような特性を持っているパートタイム労働者が高額賃金を得ているのか考察を加えることにする。高賃金パートタイム労働者の特性を考察することにより、パートタイム労働者の賃金を引き上げるための手がかりを得ることを企図している。

図表4-補-1 パートタイム労働者の賃金分布(女性:平成22年)

賃金総額	度数	(%)	累積(%)
4万円未満	198	3.79	3.79
4～6万円未満	330	6.31	10.10
6～8万円未満	1,014	19.40	29.51
8～10万円未満	1,340	25.64	55.15
10～12万円未満	853	16.32	71.47
12～14万円未満	549	10.51	81.97
14～16万円未満	399	7.63	89.61
16～18万円未満	246	4.71	94.32
18～20万円未満	124	2.37	96.69
20～22万円未満	59	1.13	97.82
22～24万円未満	26	0.50	98.32
24～26万円未満	24	0.46	98.78
26～28万円未満	11	0.21	98.99
28～30万円未満	4	0.08	99.06
30～35万円未満	13	0.25	99.31
35～40万円未満	4	0.08	99.39
40～45万円未満	5	0.10	99.48
45～50万円未満	4	0.08	99.56
50万円以上	23	0.44	100.00
総数	5,226	100	

以下では女性パートタイム労働者を対象とし、月額賃金額が20万円以上である場合に1を、そうでない場合に0を取るダミー変数を作成し、賃金関数を推計する際に用いた説明変数を導入してプロビット分析を行う。表6-4がその推計結果である。説明変数の影響力の大きさをみるために、係数値（標準誤差）の欄の隣に限界効果の欄を設けている。

統計的に有意な説明変数についてみて行くと、年齢ダミー変数のうち30～39歳の30歳代で正の値を取っており、ベースとなる30歳未満の年齢層に比べて20万円以上の賃金を得る確率が高くなる傾向にある。40歳代、50歳代といった他の年齢階層にはこうした効果はみられない。

学歴ダミー変数でみると、専修学校卒、大学・大学院卒で正の係数値を取っており有意な結果となっている。ベースとなる中学校・高校卒に比べて専修学校卒、大学・大学院卒の場合には月収 20 万円以上となる可能性が高くなる傾向にある。

勤続年数に目を向けると、10 年以上 20 年未満の層で統計的に有意で正の係数値を取っている。ベースとなっている勤続年数 5 年未満の層に比べて 10 年以上 20 年未満の層では月収 20 万円以上となる可能性が高くなる傾向にある。ただし、勤続年数 5 年以上 10 年未満、ないしは勤続年数 20 年以上ではこうした効果は観察されない。

職種ダミーについてみて行くと、専門職、サービス職、販売職、事務職いずれも統計的に有意で正の係数値を取っており、ベースとなる生産工程・労務の仕事に比べて月収 20 万円以上となる可能性が高くなることを示している。

労働時間の場合、45 時間を超えて働いている場合に、月収が 20 万円以上となる可能性が高まる。パートタイム労働者の場合、時間給による支払いを受けている者が多いため、労働時間が長くなるにつれて月収は増加して行くのである。

収入の柱ダミーをみると、自身の収入が収入の柱となっている場合、統計的に有意で正の係数値を取っている。配偶者である夫の収入に依存している場合に比べて、自分が稼ぎの中心にならざるを得ない場合には多くの稼ぎを得る必要があることから、月収が 20 万円を超える可能性が高まるものと思われる。

産業の影響をみると、製造業の場合、ベースとなっているサービス業に比べて月収 20 万円以上となる可能性が高まることがわかる。産業大分類でみた他の産業においてはこうした効果は観察されていない。

能力発揮ダミーは、パートタイムという就業形態を選択した理由として、「専門的な資格・技能を活かせるから」、「より収入の多い仕事に従事したかったから」という選択肢のどちらか、または両方を選択した者を 1 とするダミー変数であったが、「より収入の多い仕事に従事したかったから」という理由を反映してか、このダミー変数に該当する者の場合月収が 20 万円以上となる可能性が高くなっている。

ここまでは月収 20 万円以上となる確率に影響を及ぼす要因についてみてきたが、次にこれまで説明を行った要因のうち、どの説明変数の影響が強いのかについて検討して行く。図表 4-補-2 の右端の欄に限界効果が示されている。説明変数が連続変数の場合には、説明変数が 1 単位変化した時の確率の変化分を示すけれども、ここでは説明変数がすべてダミー変数となっている。ダミー変数における限界効果は、ダミー変数が 1 を取る場合と 0 を取る場合の確率の差といった意味合いである。この限界効果の大きさを比較することにより、どの変数の影響力が大きいのがわかるのである。

限界効果の大きさから、①専門職 > ②販売職 > ③収入ダミー（自身の収入） > ④労働時間（45 時間以上） > ⑤サービス職といった順番となっていることがわかる。専門職の場合、生産工程・労務の仕事に比べておよそ 8% 月収 20 万円以上となる確率が高くなっている。また

図表4-補-2 高賃金パートタイム労働者に関するプロビット・モデルの推計

変数名	係数值 (標準誤差)	限界効果 (dF/dx)	変数名	係数值 (標準誤差)	限界効果 (dF/dx)
既婚ダミー	0.0616 (0.15)	0.0032	収入の柱ダミー(ベース:配偶者の収入)		
子供ダミー	-0.0699 (0.10)	-0.0038	自身の収入	0.5473** (0.15)	0.0412
子供・親同居ダミー	0.0239 (0.12)	0.0013	他の収入	0.0259 (0.20)	0.0014
子供の年齢ダミー(ベース:6歳以上又は子どもなし)			産業ダミー(ベース:サービス業)		
0~2歳	0.2125 (0.20)	0.0137	建設業	-0.0597 (0.27)	-0.0030
3~5歳	-0.0895 (0.19)	-0.0044	製造業	0.2768* (0.13)	0.0177
年齢ダミー(ベース:30歳未満)			小売業	0.0513 (0.14)	0.0028
30~39歳	0.3888** (0.15)	0.0251	飲食店	0.051 (0.19)	0.0028
40~49歳	0.3159 (0.16)	0.0183	医療業	0.086 (0.13)	0.0049
50~59歳	0.2361 (0.17)	0.0139	その他の産業	0.1409 (0.11)	0.0081
学歴ダミー(ベース:中高卒)			企業規模ダミー(ベース:100人未満)		
専修学校卒	0.3766** (0.11)	0.0269	100~999人	0.2396* (0.12)	0.0141
高専・短大卒	0.1529 (0.10)	0.0088	1,000人以上	0.2478* (0.12)	0.0132
大学・大学院卒	0.3414** (0.11)	0.0232	能力発揮ダミー	0.2607** (0.10)	0.0167
勤続年数ダミー(ベース:5年未満)			専門業務対応ダミー	0.1548 (0.09)	0.0090
5~10年	0.1498 (0.09)	0.0085	パート比率増加ダミー	0.1064 (0.09)	0.0060
10~20年	0.2778* (0.11)	0.0178	非自発的選択ダミー	-0.1738 (0.10)	-0.0082
20年以上	0.0708 (0.26)	0.0040	大都市ダミー	0.3388** (0.08)	0.0177
職種ダミー(ベース:生産工程・労務の仕事)			OJT	-0.1074 (0.09)	-0.0057
専門職	0.8047** (0.19)	0.0819	自己啓発援助制度	-0.0762 (0.10)	-0.0039
サービス職	0.4094* (0.19)	0.0299	昇進・昇格制度	0.0338 (0.11)	0.0018
販売職	0.6211** (0.19)	0.0554	フルタイム正社員への転換制度	-0.1503 (0.08)	-0.0078
事務職	0.5188** (0.15)	0.0273	短時間正社員への転換制度	0.2272 (0.18)	0.0148
その他の職種	0.916 (0.48)	0.1139	定数項	-2.8665** (0.30)	
労働時間ダミー(ベース:40時間以上45時間未満)			Probit regression		
35時間未満	-0.7712** (0.12)	-0.0609	Number of obs = 4722		
35時間以上40時間未満	-0.2940* (0.13)	-0.0128	LR chi2(42) = 317.9		
45時間以上	0.4356** (0.15)	0.0343	Log likelihood = -684.61715		
			Prob > chi2 = 0		
			Pseudo R2 = 0.1834		

(注) 1. **は1%水準で統計的に有意を、また*は5%水準で統計的に有意であることを示す。
2. 60歳未満対象。

販売職の場合には、およそ6%月収20万円以上となる確率が高まっている。

専門職の場合には、その職務の専門性から専門能力に対する賃金プレミアムが支払われる可能性が考えられ、それが月収20万円以上の月間賃金に結びついているものと思われる。販

売職の場合には、その職務の性格から販売量が一定水準に達した場合などに販売促進手当であるインセンティブが支給される場合が多く、それが賃金の上乗せに繋がり、月額賃金 20 万円以上に結びついている可能性が高い。

補論 2 パートタイム労働者の定着に影響を与える要因は何か

第 4 節で女性正社員と女性パートタイム労働者の賃金格差の要因分解を行った際に、両者の勤続年数の差が大きな賃金格差を生み出す要因の一つとなっていた。ここでは、女性パートタイム労働者の企業における定着を促進し、勤続年数を増加させるためにはどのような対策が必要なのか、女性パートタイム労働者の離職に影響を及ぼす要因を検討することにより答えたいと思う。

本文でも触れたように、玄田(2008)は非正社員の処遇改善に正社員とのコミュニケーションが重要であることを計量分析によって明らかにしている。相談に乗ってくれる人々がいたり、仕事上のつきあいを超えて交流する雰囲気が職場の正社員との間に醸成されていたりする場合に、非正社員は就業環境を向上させていることが明らかとなっている。

厚生労働省「多様化調査」(平成 22 年)でも「正社員との人間関係、コミュニケーション」、「正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション」について満足度を 5 段階で尋ねている(「満足」=1、「やや満足」=2、「どちらでもない」=3、「やや不満」=4、「不満」=5)。ここでは、これらを正社員や正社員以外の労働者とのつきあいの程度ないしは職場の雰囲気や働きやすさを代理変数として用い、満足度が大きければ、正社員やそれ以外の労働者との人間関係が円滑に機能しており、働きやすいよい雰囲気が醸成されているものとする。反対に不満の程度が大きければ、正社員やそれ以外の労働者との人間関係がぎすぎすしており、ある種険悪な雰囲気が醸し出されているものとする。職場の雰囲気が良ければ、そうでない場合に比べて従業員の定着が進み、必然的に従業員の勤続年数も長期化していくものと思われる。反対に職場の雰囲気が悪く、働く労働者の中に不満が溜まっているような場合には、そうでない場合に比べて必然的に労働者の定着は悪くなり、従業員は別の会社で働きたいと考えるようになるだろう。

以上 2 つの項目以外にも、「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、騒音等)」、「職場での指揮命令系統の明確性」、「雇用の安定性」、「福利厚生」、「教育訓練・能力開発のあり方」について満足度を 5 段階で尋ねているため、これらの項目も説明変数として利用し、離職との関係について検討を加える。

ところで、被説明変数であるが、設問では今後の働き方について労働者に尋ねている。今後の働き方の選択肢は、1「現在の会社で働きたい」、2「別の会社で働きたい」、3「独立して事業を始めたい」、4「仕事を辞めたい」、5「その他」の 5 つであるが、このうち 1 の「現在の会社で働きたい」と 2 の「別の会社で働きたい」に該当する者のみを対象とし、2 の「別

の会社で働きたい」を選択した場合に1を取るダミー変数を設け、プロビット分析により分析を行う。

図表4-補-3は記述統計量であるが、分析の対象となったサンプル・サイズは4,384で、平均値で見ると教育訓練・能力開発のあり方(3.002)、福利厚生(2.926)、賃金(2.910)などで不満が高い傾向にあることがわかる。

図表4-補-3 記述統計量(パートタイム労働者の離職に影響を与える要因)

変数名	サンプル・サイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
仕事の内容・やりがい	4384	2.225	0.946	1	5
賃金	4384	2.910	1.227	1	5
労働時間・休日等の労働条件	4384	2.226	1.114	1	5
人事評価・処遇のあり方	4384	2.741	1.089	1	5
職場の環境	4384	2.517	1.139	1	5
正社員との人間関係	4384	2.347	1.051	1	5
正社員以外の労働者との人間関係	4384	2.220	0.947	1	5
職場での指揮命令系統の明確性	4384	2.748	1.105	1	5
雇用の安定性	4384	2.677	1.129	1	5
福利厚生	4384	2.926	1.040	1	5
教育訓練・能力開発のあり方	4384	3.002	0.940	1	5

図表4-補-4は、女性パートタイム労働者の転職行動に影響を与える要因についてプロビット分析を行った結果である。まず正社員との人間関係であるが、統計的に有意で正の係数値を取っている。これは正社員との人間関係、コミュニケーションにおいて不満が大きくなるにつれて、別の会社で働きたいという可能性が大きくなることを示している。間接的にはあるが、パートタイム労働者の企業における定着を促進する上で、正社員との人間関係、コミュニケーションが重要であるということが示された。正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーションについては、統計的に有意な結果ではあるが、正の値となっていない。これは説明変数から被説明変数への因果関係を示しているというよりは、職場における実態を示しているのではないかと思われる。職場の状況がわかってくると一緒に働いている仲間への不満も募ってくるものの、同時に職場の状況がよくわかっていることのメリットも感じるようになり、別の会社で働こうという気持ちは少なくなっていくのではないかと思われる。

統計的に有意で正の符号を取っている係数値としては、仕事の内容・やりがい、賃金、労働時間・休日等の労働条件、雇用の安定性、教育訓練・能力開発のあり方を挙げることができる。影響力の大きさをみるために、図表4-補-4の右端には限界効果を示している。この大きさの大小によって影響力の大きさを比較することができる。限界効果の大きさから、1「仕事の内容・やりがい」、2「教育訓練・能力開発のあり方」、3「正社員との人間関係、コミュニケーション」、4「賃金」、5「労働時間・休日等の労働条件」6「雇用の安定性」の順番

図表4-補-4 パートタイム労働者の離職に影響を与える要因(項目別満足度)の分析

変数名	係数值 (標準誤差)	限界効果 (dF/dx)
仕事の内容・やりがい	0.2567** (0.03)	0.0425
賃金	0.1028** (0.03)	0.0170
労働時間・休日等の労働条件	0.0807** (0.03)	0.0134
人事評価・処遇のあり方	-0.0147 (0.04)	-0.0024
職場の環境	-0.0952** (0.03)	-0.0158
正社員との人間関係	0.1263** (0.04)	0.0209
正社員以外の労働者との人間関係	-0.1232** (0.04)	-0.0204
職場での指揮命令系統の明確性	0.0415 (0.03)	0.0069
雇用の安定性	0.0778** (0.03)	0.0129
福利厚生	0.0017 (0.04)	0.0003
教育訓練・能力開発のあり方	0.1354** (0.04)	0.0224
定数項	-2.8524** (0.12)	
Probit regression		
Number of obs = 4384		
LR chi2(11) = 359.34		
Log likelihood = -1402.6824		
Prob > chi2 = 0		
Pseudo R2 = 0.1135		

(注) 1. **は 1%水準で統計的に有意を、また*は 5%水準で統計的に有意であることを示す。
2. 60歳未満対象。

となっている。

ここでの結果に基づくと、パートタイム労働者の定着促進に向けては、まず仕事の内容・やりがいが重要な要因であることがわかる。パートタイム労働者に対して単純な仕事を単に押し付けるのではなく、パートタイム労働者がやりがいを持って仕事に臨めるよう仕事の内容に工夫を加えることが重要だと思われる。

教育訓練・能力開発のあり方にも注意の目を向けることが重要である。パートタイム労働者だからという理由で教育訓練や能力開発を行わないとか、通常の労働者と職務内容が同じにも関わらず、通常の労働者には教育訓練を実施するものの、パートタイム労働者には訓練を実施しないということはあってはならない。

賃金については、同じ仕事をしていながら賃金格差の生じる正社員に対して不満が募る場合もあるだろうし、同じパートタイム労働者として働いている同僚との賃金格差に不満を抱

く場合もあろう。パートタイム労働者から求めがあった場合、事業主は改正パートタイム労働法の趣旨に則り、賃金の決定方法について説明を行うことなどにより、パートタイム労働者の納得性を高めることが求められる。

労働時間・休日等の労働条件については、ある意味パートタイム労働者が条件面で一番譲れない部分と考えられる。契約にない残業や休日出勤などを頻繁に強いられるような場合、労働者の不満は大きく高まるものと推測される。そもそも労働時間の自由度の高さを求めてパートタイム労働者として働いている者が多い中で、その最も譲れない労働条件をないがしろにする行為は、強く労働者の離職行動に結びつくものと考えられる。

また、パートタイム労働者の雇用に対する不安を取り除くべく、安易な解雇や契約更新の破棄を行わないといったことが重要であると思われる。

以上みた説明変数については、不満の程度が高まると別の会社で働きたいという確率が高まることを示していた。パートタイム労働者の定着率を高め勤続年数の長期化を促進して行く上では、こうした変数における不満を解消する取組が重要である。

参考文献

- 安部由紀子・田中藍子(2007)「正規－パート賃金格差と地域別最低賃金の役割 ― 1990～2001年」『日本労働研究雑誌』No.568,pp77-92.
- 石川経夫・出島敬明(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,pp169-210.
- 小野晶子(2001)「大型小売業における部門の業績管理とパートタイマー」『日本労働研究雑誌』No.498,pp99-109.
- 神谷隆之(1994)「女子時間給パートタイマーの年間賃金－勤続年数別変化とその要因」『日本労働研究雑誌』No.415,pp13-22.
- 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』Vol.59,No.4, pp340-356.
- 島貫智行(2011)「非正社員活用の多様化と均衡処遇」『日本労働研究雑誌』No.607,pp21-32.
- 武石恵美子(2006)「非正規雇用の拡大と女性のキャリア」『雇用システムと女性のキャリア』第5章,pp114-159,東洋経済新報社.
- 橋木俊詔(2008)「正規労働か、非正規労働か」『女女格差』第8章,pp257-300,東洋経済新報社.
- 中馬宏之・中村二郎(1990)「女子パート労働賃金の決定因」『日本労働研究雑誌』No.369,pp2-15.
- 永瀬伸子(1994)「既婚女子の雇用就業形態の選択に関する実証分析」『日本労働研究雑誌』No.418,pp31-42.
- 永瀬伸子(1995)「「パート」選択の自発性と賃金関数」『日本経済研究』No.28,pp162-184.
- 高橋康二(2012)「非正規雇用者からみた妥当な賃金格差とは何か」『非正規就業の実態とその政策課題』労働政策研究・研修機構.
- 原ひろみ(2010)「非正規社員に対する企業内訓練の効果と受講の規定要因」『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－』労働政策研究報告書 No.117,第3章,pp83-141,労働政策研究・研修機構.
- 堀春彦(2007)「正社員と非正社員の均等処遇」『これからの雇用戦略』第2部雇用戦略に関連する分析データ編第3章,pp179-209,労働政策研究・研修機構.
- 堀春彦(2012)「「二重労働市場」と賃金格差」『JILPT 多様就業実態調査』データ二次分析結果報告書－ニュー・フロンティア論点とオールド・フロンティア論点－』労働政策研究報告書 No.143 第5章,pp134-163,労働政策研究・研修機構.
- 本田一成(2001)「パートタイマーの量的な基幹労働力化」『日本労働研究雑誌』No.494,pp31-42.
- 三山雅子(1991)「パートタイマー戦力化と企業内教育」『日本労働研究雑誌』No.377,pp28-36.
- 西村智(2003)「育児による女性の生涯所得減少効果の日仏比較」『日本労働研究雑誌』No.515, pp42-54.

- Blank, R. (1990) "Are Part-time Jobs Bad Jobs?" in Burtless, G. (ed.) *A Future of Lousy Jobs? The Changing Structure of U.S. Wages*, Washington, D. C. : The Brookings Institution.
- Neumark, D. (1988) "Employers' Discrimination Behavior and the Estimation of Wage Discrimination", *Journal of Human Resources*, Vol.23, No.3:279-295.
- Oaxaca, R. and M. R. Ransom (1994) "On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials", *Journal of Econometrics* , Vol.61,No.1:5-21.
- Stewart, M. B . (1983) "On least squares estimation when the dependent variable is grouped", *Review of Economic Studies* 50:737-753.
- Wooldridge, J.M.(2002) *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, Cambridge, M.A, MIT Press, pp508-509.

第5章 有期契約労働者の活用理由と就業実態・就業意識

第1節 はじめに

企業は、需要変動への対応、コスト削減、専門的業務や臨時的業務への対応など、さまざまな理由で有期契約労働者を活用していると考えられる。本章の目的は、これら企業が自覚している有期契約労働者の活用理由によって、有期契約労働者自身の就業実態、就業意識がどう異なるのかを、H22年調査の事業所票・個人票マッチングデータを用いて明らかにすることである。

一般に、非正規労働者の就業実態、就業意識は、労働者がその就業形態を選択した理由によって大きく異なる。たとえば、非正規労働者として働いている理由が自発的か非自発的かによって、職業生活に関する満足度が異なること（藤本 2010）、家計補助的な理由で就業しているパートタイム労働者は正社員との賃金格差に納得する傾向にあること（永瀬 2003）、などが知られている。

これに対し、企業が非正規労働者を活用する理由もさまざまである。厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査（平成22年）」では、非正規労働者の活用理由として、「賃金の節約のため」（43.8%）、「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」（33.9%）、「即戦力・能力のある人材を確保するため」（24.4%）などが上位にあげられている。しかし、これら非正規労働者の活用理由によって、非正規労働者自身の就業実態、就業意識がどう異なるのかについては、あまり多くは知られていない。本章では、この点に関する研究の端緒として、特に有期契約労働者を活用する理由と、有期契約労働者自身の就業実態、就業意識（満足度）の関係に焦点をあてた分析を行う。

有期契約労働者の活用理由を取り上げる理由は、2つある。第1に、2012年8月、「無期労働契約への転換」、「雇止め法理の法定化」、「不合理な労働条件の禁止」を柱とする労働契約法の改正法が成立、公布されたが、その際、結果的に導入は見送りとなったものの¹、議論の過程において有期労働契約の締結事由の規制の是非が問われたことは記憶に新しい²。もっ

¹ 具体的には、労働政策審議会「有期労働契約の在り方について（建議）」（2011年12月26日）において、「有期労働契約は、合理的な理由がない場合（例外事由に該当しない場合）には締結できないような仕組みとすることについては、例外業務の範囲をめぐる紛争多発への懸念や、雇用機会の減少の懸念等を踏まえ、措置を講ずるべきとの結論には至らなかった」とされ、その後作成された労働契約法の改正法案においても、有期労働契約の締結事由の規制が盛り込まれることはなかった。

² 国会での審議においても、「法案に反対する理由の第一は、有期労働契約の締結事由に関する規制、いわゆる入口規制の導入を見送ったことです。今日の有期雇用の広がり根幹はここにあります。基幹的、日常的な業務を多くの有期契約の労働者が正規雇用の代替として担い、人件費抑制のためという企業の都合で低賃金、不安定な状態に置かれ続けています。今こそ無期雇用を原則とし、合理的理由のない場合には有期労働契約を締結できないような仕組み、いわゆる入口規制がされませんでした。（中略）現在、多くの非正規雇用者は一時的ではなく恒常的な仕事に就き、仕事が続いているにもかかわらず雇用止めとなり、正社員と変わらない仕事にもかかわらず低賃金、賞与なしといった待遇格差のなか中で働き続けています。社会全体のためにも、まずは安定雇用を実現させていく人間らしい働き方、生き方、ディーセントワークを実現することが急務であると考えます（福島みずほ議員）」といった意見が出された（2012年7月31日、第180回国会・参議院厚生労働委員会議事録より）。

とも、すでに「導入見送り」を内容とする改正法が成立、公布されているため、今後近い将来において有期労働契約の締結事由についての議論が再燃する可能性は低いかもしれない。しかし、今回の議論の過程では、「例外業務の範囲」をめぐる紛争が多発する懸念があるといった運用上の難点、雇用機会が減少する懸念があるといった副作用の点から「導入見送り」となったこともあり、具体的にどのような締結事由が合理的で、どのような締結事由が合理的でないのかという観点からの立ち入った検討はなされずに終わっている。これに対し、有期契約労働者を活用する理由と有期契約労働者自身の就業実態、就業意識の関係を明らかにすることは、具体的にどのような締結事由が合理的で、どのような締結事由が合理的でないのかを検討する際の判断材料を提供することになる。その意味で、本章において有期契約労働者の活用理由を取り上げることは、今後近い将来ではないにしても、長期的な視点で見れば、有期労働契約の法規制のあり方をめぐる議論に一定の貢献をすることにつながると考えられる。

第2に、仮に法規制のあり方をめぐる今後近い将来の議論に直結しなくとも、有期契約労働者を活用する理由と有期契約労働者自身の就業実態、就業意識の関係を明らかにすることは、企業の生産性を高める方策を検討する上でも、有益であると考えられる。もちろん、就業実態、就業意識と生産性との関係は複雑であって、仮に有期契約労働者の仕事に対する満足度が低いからといって、すぐさま生産性が低いと結論づけることはできない。しかし、たとえば鶴（2011）は、有期雇用の増大が生産性に与える影響として、「人的資本を通じるルート」、「イノベーションを通じるルート」と並んで、「労働者のインセンティブを通じるルート」が重要であると指摘する³。言うまでもなく、労働者のインセンティブは、仕事に対する満足度から強い影響を受ける。よって、仮にある理由のもとで活用される有期契約労働者の仕事に対する満足度が低いことが示せば、生産性の低下をもたらす蓋然性が高い活用理由を絞り込むことにもつながるだろう。

本章の構成は、次の通りである。第2節では、使用するデータと変数について説明する。第3節では、事業所属性と有期契約労働者の活用理由の関係、労働者属性と有期契約労働者の活用理由の関係を示す。第4節では、有期契約労働者の活用理由と就業実態の関係を、第5節では有期契約労働者の活用理由と就業意識（満足度）の関係を明らかにする。第6節では、分析結果を要約するとともに、そこから得られる含意を述べる。

³ 同様に、労働政策研究・研修機構編（2010a）には「モラルの向上」を期待して有期雇用の契約社員を無期雇用化、正社員化したA社の事例、有期雇用の契約社員を原則全員正社員化したことにより「業務への積極性、仕事に対するモチベーションが向上」したとされるB社の事例が収められている。労働政策研究・研修機構編（2010b）でも、ヒアリング対象企業の声として「数年前までは、他社と同じく非正社員の要員管理は基本的に行っておらず、臨時的・外部労働力の活用は（中略）アンコントロールな状況で、積上げ把握程度しか行っていなかった。結果、似たような職務に就きながらある拠点では直雇用、ある拠点では派遣、ある拠点では請負といった具合で、生産性の違いも良く分からなかったし、その杜撰な管理が問題にもなった」ことが紹介されている（同：38頁）。

第2節 データと変数

分析に使用するののは、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」のH22年調査の事業所票・個人票マッチングデータである。具体的には、個人票のデータに、その個人が働いている事業所の事業所票の回答が追加されたものである。なお、分析にあたっては、クロス集計の際には復元倍率を乗じるが、回帰分析の際には乗じないこととする。

分析対象は、「契約社員」、「嘱託社員」、「臨時的雇用者」、「パートタイム労働者」、「その他」のうち、「現在の会社との雇用契約の期間」に「定めあり」と回答した者である。同調査における非正規労働者（正社員以外の労働者）には、この他に「出向社員」と「派遣労働者」があるが、これら2者は除外している。その理由は、「出向社員」については、「現在の会社」との雇用契約の期間に定めがあったとしても、出向元の会社において期間の定めのない雇用契約を結んでいる可能性があるからであり、「派遣労働者」については、「現在の会社」が、事業所票に回答している事業所ではなく派遣元を指しているからである。

事業所票での「活用理由」の選択肢は、以下の13種類であり、複数回答となっている⁴。

- 「正社員を確保できないため」（正社員確保困難）
- 「正社員を重要業務に特化させるため」（正社員重要業務特化）
- 「専門的業務に対応するため」（専門的業務）
- 「即戦力・能力のある人材を確保するため」（即戦力）
- 「景気変動に応じて雇用量を調節するため」（景気変動対応）
- 「長い営業（操業）時間に対応するため」（長時間対応）
- 「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」（繁閑対応）
- 「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」（臨時・季節的）
- 「賃金の節約のため」（賃金節約）
- 「賃金以外の労務コストの節約のため」（労務コスト節約）
- 「高年齢者の再雇用対策のため」（高年齢者再雇用）
- 「正社員の育児・介護休業対策の代替のため」（育児・介護休業代替）
- 「その他」（その他）

事業所票では、「契約社員」、「嘱託社員」、「臨時的雇用者」、「パートタイム労働者」、「その他」それぞれについて、これら13種類の「活用理由」がそれぞれ当てはまるか否かを回答するようになっている。よって、たとえば分析ケースが「契約社員」として働く個人であれば、その個人の「活用理由」は13種類の複数回答データの形式をとり、そこには、その個人が働いている事業所の事業所票における「契約社員」の「活用理由」の回答が入っていることになる。

⁴ 括弧内の語は、第3節以降で使用する略称である。

なお、上記 13 種類の選択肢は多次的である。たとえば、「専門的業務に対応するため」という選択肢は、厳密に言えば業務それ自体の性質をあらわしており、文字通り有期契約労働者を活用する理由をあらわしている「景気変動に応じて雇用量を調節するため」や「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」といった選択肢とは、次元が異なる。しかし、有期労働契約の利用可能事由が制限されている諸外国の法制においても、実質的にはいくつかの専門的業務が、業務の一時性ゆえに「利用可能」とされていることがある⁵。そこで、業務それ自体の性質をあらわす選択肢が他の選択肢と同列に並んでいることは、さほど不自然ではないと考え、そのような選択肢を敢えて除外しないこととする。

同様に、「1 日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」という選択肢は、厳密に言えば「パートタイム」労働者を活用する際の理由であって、「有期契約」労働者を活用する際の理由ではない。しかし、仮に「1 日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」という理由のもとで活用されている有期契約労働者が、他の選択肢の回答をすべてコントロールした上でも、就業実態や就業意識の面で何らかの特徴を持っているとするならば、そのことは、同じ「有期契約」であっても、「1 日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」に活用されている側面がある場合には、かれらを取り巻く環境がより良かったり、より悪かったりすることを示している。そして、このような情報は、有期労働契約の法規制のあり方をめぐって議論する上でも、企業の生産性を高める方策を検討する上でも、決して無意味ではないだろう。そこで、必ずしも「有期契約」労働者を活用する際の理由ではない選択肢であっても、分析の際に敢えて除外しないこととする。

第 3 節 有期契約労働者の活用理由

本節では、事業所属性、労働者属性によって有期契約労働者の活用理由がどう異なるのかを、クロス集計により分析する。

1. 事業所属性との関係

まず、事業所属性（業種、企業規模、事業所形態）によって、有期契約労働者の活用理由がどう異なるのかをみる。なお、その際には、事業所数ベースの集計ではなく、労働者数ベースの集計になっている点に注意が必要である⁶。

図表 5-3-1 は、勤務先の業種別にみた有期契約労働者の活用理由を示したものである。

⁵ たとえば、フランスにおける有期労働契約の利用可能事由のなかには、「業務の一時性により、期間の定めのない契約で採用しないことが恒常的な慣行になっている場合」（慣行的有期労働契約）という区分があり、そこには「テレビ放送事業」、「情報」、「映画製作」、「教育」などの専門的業務が含まれている。労働政策研究・研修機構編（2004）、「第 5 回 有期労働契約研究会」（2009 年 7 月 31 日）資料（<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/07/s0731-13.html>）を参照。

⁶ これに対し、厚生労働省による本調査の集計結果（<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/5-22.html>）においては、事業所数ベースの集計がなされている。

ここから、鉱業、採石業、砂利採取業では「専門的業務」、「即戦力」、「高年齢者再雇用」、建設業では「即戦力」、「高年齢者再雇用」、素材関連製造業では「高年齢者再雇用」、機械関連製造業では「高年齢者再雇用」、電気・ガス・熱供給・水道業では「専門的業務」、「高年齢者再雇用」、「育児・介護休業代替」、情報通信業では「専門的業務」、運輸業、郵便業では「高年齢者再雇用」、小売業では「長時間対応」、「繁忙対応」、「賃金節約」、「労務コスト節約」、金融業・保険業では「正社員重要業務特化」、学術研究、専門・技術サービス業では「専門的業務」、「即戦力」、宿泊業、飲食サービス業では「景気変動対応」、「長時間対応」、「繁忙対応」、「賃金節約」、生活関連サービス業、娯楽業では「臨時・季節的」、教育、学習支援業では「専門的業務」、医療、福祉では「正社員確保困難」、「専門的業務」、「育児・介護休業代替」、複合サービス業では「正社員確保困難」、サービス業では「高年齢者再雇用」を、有期契約労働者の活用理由としている場合が多いことが分かる。

図表5-3-1 勤務先の業種別にみた有期契約労働者の活用理由(M.A.)(%、Nは実数)

	た正 め社 員を 確保 でき ない	化正 さ社 員を 確保 する ため の重 要業 務に 特	た専 め門 的業 務に 対 応す る	材即 を戦 力確 保す るた めあ る人	量景 を調 節す るた め雇 用	に長 い対 応す るた め時 間	繁1 閑日 に週 の中 の仕 事の	変臨 時に ・季 節的 業務 のた め量	賃金 の節 約の ため	の賃 金節 約以 外の ため の労 務コ スト	の高 年齢 者の 再雇 用対 策	業正 社員 の育 児・ 介護 休	そ 他	N
鉱業、採石業、砂利採取業	6.3	6.3	31.3	34.9	15.3	2.2	9.9	14.0	7.2	5.1	51.3	2.3	2.5	2,446
建設業	8.3	8.2	26.1	31.0	8.6	5.6	7.4	21.1	10.6	12.5	38.4	1.7	3.3	184,222
消費関連製造業	10.5	22.8	10.9	10.2	27.1	17.3	28.1	26.0	42.1	22.1	21.0	4.4	4.0	539,330
素材関連製造業	12.6	14.0	15.6	18.4	25.6	4.2	10.7	10.1	36.1	12.4	30.7	3.8	3.5	301,430
機械関連製造業	9.3	12.8	19.1	22.0	20.0	3.8	3.9	12.0	27.5	14.2	35.1	2.7	4.0	372,050
電気・ガス・熱供給・水道業	3.8	11.1	27.3	21.0	1.3	0.0	1.5	22.0	16.0	6.3	38.5	22.4	5.0	8,956
情報通信業	9.3	25.2	30.4	27.3	19.4	1.8	9.3	11.1	29.1	13.7	14.5	1.0	1.1	139,869
運輸業、郵便業	17.9	14.4	13.7	21.5	18.7	12.8	22.2	23.2	34.5	18.1	33.5	2.3	4.8	564,230
卸売業	4.9	26.3	23.5	17.2	16.2	4.6	22.4	12.3	31.6	17.6	20.6	2.7	1.3	446,945
小売業	9.4	25.3	10.8	16.8	19.0	52.6	53.8	22.1	59.0	41.0	9.9	8.2	2.0	2,268,683
金融業・保険業	13.0	35.6	18.0	23.0	5.9	1.2	23.1	7.3	28.6	14.2	24.6	8.5	5.1	215,744
不動産業、物品賃貸業	7.8	20.0	19.2	18.1	15.3	11.8	27.3	12.2	44.6	18.0	20.9	4.1	6.6	166,222
学術研究、専門・技術サービス業	18.4	23.3	36.2	36.1	12.0	2.7	7.8	8.7	27.7	9.5	26.8	6.7	7.5	125,982
宿泊業、飲食サービス業	14.8	17.3	4.2	12.9	34.5	39.7	57.1	27.3	56.9	31.1	5.0	1.8	1.3	1,099,471
生活関連サービス業、娯楽業	10.3	13.0	10.8	13.3	21.5	19.2	41.3	38.4	41.8	35.0	15.1	2.4	6.0	497,700
教育、学習支援業	16.9	18.1	37.8	24.9	12.6	3.9	16.6	14.0	36.6	18.3	12.8	12.6	3.1	407,597
医療、福祉	26.7	14.1	32.2	23.5	8.9	14.5	28.8	7.3	34.6	21.2	19.3	17.3	5.4	768,392
複合サービス業	21.4	12.1	13.4	17.1	5.8	7.3	21.4	12.2	40.0	14.8	12.8	14.4	5.2	147,818
サービス業(他に分類されないもの)	7.3	12.3	22.5	21.8	18.3	9.1	29.7	20.2	46.4	21.6	30.5	6.4	6.7	820,209
合計	12.5	19.1	16.7	18.6	19.5	24.1	34.9	19.8	44.4	26.3	18.3	6.5	3.6	9,077,296

注：網掛けは、選択率が「合計」より10%以上高いもの。

図表5-3-2は、勤務先の企業規模別にみた有期契約労働者の活用理由を示したものである。ここから、業種別ほどはっきりとした違いはないが、1000人以上では「長時間対応」、「繁忙対応」、500~999人では「即戦力」、「長時間対応」、300~499人、100~299人では「高年齢者再雇用」、50~99人では「臨時・季節的」、「労務コスト節約」、「高年齢者再雇用」、5~29人では「正社員確保困難」、「労務コスト節約」を、有期契約労働者の活用理由としている場合が多いことが分かる。

図表5-3-2 勤務先の企業規模別にみた有期契約労働者の活用理由(M.A.)(%、Nは実数)

	た正 め社 員を 確保 でき ない	化正 さ社 員を 確保 する ため の重 要業 務に 特	た専 め門 的業 務に 対 応す る	材即 を戦 力・ 確保 する ため のあ る人	量景 を調 節す るた めに 雇 用	に長 い営 業(操 業)の 時間	繁1 閑日 に、 週中 の仕 事の 量	変臨 化時 に、 季節 的業 務量 の	賃金 の節 約の ため	の賃 金節 約以 外の ため の労 務コ スト	の高 年齢 者の 再雇 用対 策	業正 社員 の代 育児 ・介 護休	そ の他	N
1000人以上	9.9	25.5	14.4	20.1	20.6	33.4	43.6	22.9	47.2	29.0	12.7	7.9	3.4	3,936,619
500~999人	13.7	25.9	20.0	23.6	18.2	30.7	32.3	14.3	42.4	17.6	18.2	7.2	4.4	968,331
300~499人	9.4	13.2	16.1	15.6	18.5	8.0	19.1	16.7	42.7	20.3	26.9	7.3	4.1	644,588
100~299人	13.8	14.5	19.0	21.1	18.6	14.7	28.5	16.2	41.6	20.3	25.3	5.7	3.2	1,346,687
50~99人	12.2	12.8	16.9	15.2	25.9	14.5	26.5	27.9	43.2	34.1	25.5	4.9	3.7	920,385
30~49人	17.2	6.2	20.8	15.0	21.2	9.7	27.8	16.9	42.1	19.5	27.0	6.1	7.1	386,128
5~29人	21.7	6.1	19.0	9.8	10.2	18.1	32.4	11.9	42.1	32.6	14.6	1.4	2.2	874,558
合計	12.5	19.1	16.7	18.6	19.5	24.1	34.9	19.8	44.4	26.3	18.3	6.5	3.6	9,077,296

注：網掛けは、選択率が「合計」より5%以上高いもの。

図表5-3-3は、勤務先の事業所形態別にみた有期契約労働者の活用理由を示したものである。ここから、事務所では「高年齢者再雇用」、研究所では「正社員確保困難」、「専門的業務」、「即戦力」、店舗では「長時間対応」、「繁閑対応」、「賃金節約」を、有期契約労働者の活用理由としている場合が多いことが分かる。

図表5-3-3 勤務先の事業所形態別にみた有期契約労働者の活用理由(M.A.)(%、Nは実数)

	た正 め社 員を 確保 でき ない	化正 さ社 員を 確保 する ため の重 要業 務に 特	た専 め門 的業 務に 対 応す る	材即 を戦 力・ 確保 する ため のあ る人	量景 を調 節す るた めに 雇 用	に長 い営 業(操 業)の 時間	繁1 閑日 に、 週中 の仕 事の 量	変臨 化時 に、 季節 的業 務量 の	賃金 の節 約の ため	の賃 金節 約以 外の ため の労 務コ スト	の高 年齢 者の 再雇 用対 策	業正 社員 の代 育児 ・介 護休	そ の他	N
事務所	10.4	16.7	25.3	22.5	14.6	5.0	19.2	17.8	37.7	19.8	29.2	5.7	4.7	1,802,905
工場・作業所	10.0	18.7	13.4	14.7	25.1	9.4	17.4	17.8	37.9	21.1	25.9	2.7	3.5	1,421,162
研究所	32.3	22.4	38.5	38.0	7.3	1.3	9.5	8.7	19.7	5.7	27.8	9.1	15.7	55,095
営業所	12.3	14.9	18.5	21.3	19.8	10.7	22.5	16.7	37.4	23.7	22.5	4.4	3.6	957,715
店舗	12.3	24.2	8.6	15.9	20.8	50.3	56.9	23.2	56.3	35.9	7.6	6.2	2.5	3,352,163
その他	17.7	13.2	26.0	21.3	17.4	11.8	30.3	18.7	37.5	20.0	18.7	12.6	4.4	1,488,255
合計	12.5	19.1	16.7	18.6	19.5	24.1	34.9	19.8	44.4	26.3	18.3	6.5	3.6	9,077,296

注：網掛けは、選択率が「合計」より10%以上高いもの。

2. 労働者属性との関係

次に、労働者属性（性別、年齢、学歴、生計の担い手か否か、職種）と、有期契約労働者の活用理由の関係をみる。なお、その際、性別、年齢、学歴、生計の担い手か否かについては、それらの労働者属性ではなく、活用理由が説明変数となっている可能性が高い⁷。そこで、これらについては、活用理由を表側に立てる。これに対し、職種については、「この職種の有

⁷ つまり、ある理由で募集・採用する場合、ある属性の労働者が集まりやすいということである。

期契約労働者はこの理由で活用する」というように、職種それ自体が説明変数となっている可能性が高い。そこで、職種については、活用理由を表頭に置くこととする。

図表5-3-4は、事業所側の活用理由ごとにみた有期契約労働者の性別分布を示したものである。ここから、事業所側が「正社員確保困難」、「専門的業務」、「即戦力」、「高年齢者再雇用」を理由としている場合は男性が、「正社員重要業務特化」、「長時間営業対応」、「繁閑対応」、「賃金節約」、「育児・介護休業代替」を理由としている場合は女性が多いことが分かる。

図表5-3-4 事業所側の活用理由(M.A.)ごとにみた有期契約労働者の性別
(行%、Nは実数)

	男	女	N
正社員を確保できないため	42.7	57.3	1,137,643
正社員を重要業務に特化させるため	29.5	70.5	1,731,193
専門的業務に対応するため	47.8	52.2	1,519,468
即戦力・能力のある人材を確保するため	45.3	54.7	1,689,431
景気変動に応じて雇用量を調節するため	33.9	66.1	1,766,581
長い営業(操業)時間に対応するため	27.7	72.3	2,188,071
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	28.2	71.8	3,171,974
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	35.2	64.8	1,793,682
賃金の節約のため	28.2	71.8	4,032,405
賃金以外の労務コストの節約のため	32.5	67.5	2,387,878
高年齢者の再雇用対策のため	57.2	42.8	1,658,932
正社員の育児・介護休業対策の代替ため	31.2	68.8	585,166
その他	35.9	64.1	325,994
合計	37.4	62.6	9,077,296

注：網掛けは、選択率が「合計」より5%以上高いもの。

図表5-3-5は、事業所側の活用理由ごとにみた有期契約労働者の年齢分布を示したものである。ここから、「長時間対応」を理由としている場合は49歳以下の層が、「正社員確保困難」、「育児・介護休業代替」を理由としている場合は30～39歳が、「専門的業務」、「即戦力」、「高年齢者再雇用」を理由としている場合は60歳以上が多いことが分かる⁸。

図表5-3-6は、事業所側の活用理由ごとにみた有期契約労働者の学歴分布を示したものである。ここから、「専門的業務」、「即戦力」を理由としている場合は大学卒が、「長時間対応」を理由としている場合は在学中が、「育児・介護休業代替」を理由としている場合は専修学校卒、高専・短大卒、大学卒が多いことが分かる。

図表5-3-7は、事業所側の活用理由ごとにみた有期契約労働者の生計の担い手を示したものである。ここから、「専門的業務」、「即戦力」、「高年齢者再雇用」を理由としている場合は自分が生計の担い手である者が、「正社員重要業務特化」、「景気変動対応」、「長時間対応」、「繁閑対応」、「臨時・季節的」、「賃金節約」、「労務コスト節約」を理由としている場合は自分以外が生計の担い手である者が多いことが分かる。

⁸ 「高年齢者再雇用」を理由としているにもかかわらず29歳以下、30～39歳などの労働者が含まれているのは、活用理由が複数回答となっており、「高年齢者再雇用」だけでなく別の理由でも活用されている場合があるからである。

図表5-3-5 事業所側の活用理由(M.A.)ごとにみた有期契約労働者の年齢
(行%、Nは実数)

	29歳以下	30~39歳	40~49歳	50~59歳	60歳以上	不明	N
正社員を確保できないため	19.1	26.0	15.8	19.0	19.9	0.2	1,137,643
正社員を重要業務に特化させるため	20.8	24.8	24.9	20.3	9.0	0.2	1,731,193
専門的業務に対応するため	8.8	18.4	20.2	20.5	31.7	0.3	1,519,468
即戦力・能力のある人材を確保するため	14.0	22.2	18.6	18.0	27.0	0.3	1,689,431
景気変動に応じて雇用量を調節するため	17.7	25.1	22.0	22.5	12.8	0.0	1,766,581
長い営業(操業)時間に対応するため	22.3	25.8	26.5	18.9	6.4	0.1	2,188,071
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	20.8	23.3	24.8	20.0	11.1	0.0	3,171,974
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	20.1	23.7	23.4	20.2	12.4	0.2	1,793,682
賃金の節約のため	17.7	21.1	24.9	21.8	14.4	0.1	4,032,405
賃金以外の労務コストの節約のため	19.0	23.1	24.3	20.4	13.2	0.0	2,387,878
高齢者の再雇用対策のため	4.2	8.2	12.3	16.7	58.0	0.5	1,658,932
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	19.3	30.6	19.8	19.2	11.0	0.1	585,166
その他	15.8	21.1	22.9	19.6	20.2	0.5	325,994
合計	16.8	20.4	21.4	19.5	21.6	0.2	9,077,296

注：網掛けは、選択率が「合計」より5%以上高いもの。

図表5-3-6 事業所側の活用理由(M.A.)ごとにみた有期契約労働者の学歴
(行%、Nは実数)

	中学卒	高校卒	専修 学校卒	高専・ 短大卒	大学卒	大学院卒	在学中	不明	N
正社員を確保できないため	6.8	45.3	8.9	16.4	14.9	2.2	2.2	3.3	1,137,643
正社員を重要業務に特化させるため	3.9	45.7	9.6	16.4	16.9	1.3	5.1	1.2	1,731,193
専門的業務に対応するため	5.5	45.1	7.7	12.5	23.3	4.0	0.9	1.0	1,519,468
即戦力・能力のある人材を確保するため	5.3	47.7	7.5	11.4	21.4	2.8	3.1	0.7	1,689,431
景気変動に応じて雇用量を調節するため	5.8	48.4	7.6	13.8	18.6	0.8	4.3	0.7	1,766,581
長い営業(操業)時間に対応するため	3.5	49.2	9.1	14.7	12.5	0.5	9.7	0.8	2,188,071
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	4.4	51.7	9.4	12.5	11.3	0.7	9.2	0.8	3,171,974
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	6.2	45.8	8.6	13.9	18.2	1.0	5.7	0.6	1,793,682
賃金の節約のため	4.9	50.3	9.0	13.0	13.2	0.8	6.5	2.2	4,032,405
賃金以外の労務コストの節約のため	4.4	49.2	8.1	13.2	13.7	0.7	8.3	2.5	2,387,878
高齢者の再雇用対策のため	10.3	51.7	5.6	9.4	19.8	1.3	1.0	0.8	1,658,932
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	3.5	34.8	14.1	19.9	21.8	2.4	2.9	0.7	585,166
その他	7.2	51.3	8.3	14.6	12.5	2.1	2.7	1.2	325,994
合計	5.4	49.3	8.5	12.9	16.3	1.3	4.7	1.6	9,077,296

注：網掛けは、選択率が「合計」より5%以上高いもの。

図表5-3-7 事業所側の活用理由(M.A.)ごとにみた有期契約労働者の生計の担い手
(行%、Nは実数)

	自分	自分以外	不明	N
正社員を確保できないため	53.8	45.5	0.7	1,137,643
正社員を重要業務に特化させるため	40.7	58.5	0.8	1,731,193
専門的業務に対応するため	60.5	39.1	0.4	1,519,468
即戦力・能力のある人材を確保するため	59.5	40.3	0.2	1,689,431
景気変動に応じて雇用量を調節するため	43.6	55.5	0.9	1,766,581
長い営業(操業)時間に対応するため	35.5	64.2	0.3	2,188,071
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	33.3	66.0	0.8	3,171,974
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	43.0	56.5	0.5	1,793,682
賃金の節約のため	41.5	57.7	0.7	4,032,405
賃金以外の労務コストの節約のため	40.5	58.7	0.8	2,387,878
高齢者の再雇用対策のため	68.6	30.5	0.9	1,658,932
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	45.5	53.8	0.7	585,166
その他	52.5	47.4	0.0	325,994
合計	49.4	50.1	0.5	9,077,296

注：網掛けは、選択率が「合計」より5%以上高いもの。

図表5-3-8は、有期契約労働者の職種別にみた事業所側の活用理由を示したものである。ここから、管理的な仕事では「専門的業務」、「即戦力」、「高齢者再雇用」、専門的・技

術的な仕事では「専門的業務」、「即戦力」、販売の仕事では「長時間対応」、「繁忙対応」、「賃金節約」、「労務コスト節約」、サービスの仕事では「長時間対応」、「繁忙対応」、「臨時・季節的」、保安の仕事では「高年齢者再雇用」、生産工程の仕事では「景気変動対応」、輸送・機械運転の仕事では「高年齢者再雇用」、建設・採掘の仕事では「臨時・季節的」、その他の仕事では「専門的業務」が、有期契約労働者の活用理由となっている場合が多いことが分かる。

図表5-3-8 有期契約労働者の職種別にみた事業所側の活用理由(M.A.)(%、Nは実数)

	た正社 員を確 保でき ない	化正社 員を重 要業務 に特	た専門 的業務 に对应 する	材を戦 力確保 するた めある 人	量気調 節する ため雇 用	に長 期営業 への操 業時間	繁閑に 対する 業務の 量の	変 化に 対する 業務の 量の	臨 時的 業務の 量の	賃 金の 節約の ため	の賃 金以外 の労務 コスト	の 高年 齢者 の再 雇用 対策	業 社員 の育 児代 替の ため	そ の 他	N
管理的な仕事	7.7	4.4	28.3	32.5	5.8	2.9	3.4	4.8	20.1	9.6	50.0	2.0	2.4	202,080	
専門的・技術的な仕事	16.3	14.2	37.0	29.1	13.9	6.7	14.3	9.0	29.9	17.5	26.0	10.0	5.2	1,089,783	
事務的な仕事	12.5	24.8	18.0	19.2	17.3	19.7	30.8	19.9	42.5	23.0	17.1	9.0	3.4	2,427,813	
販売の仕事	9.3	17.7	11.4	17.5	15.1	49.6	51.2	13.4	55.2	36.3	11.4	2.6	1.5	1,564,662	
サービスの仕事	15.5	20.0	10.2	15.3	24.1	35.6	53.3	29.9	51.0	32.0	10.1	7.2	3.9	1,858,470	
保安の仕事	5.7	8.4	12.9	8.1	10.5	7.1	26.4	28.0	42.9	35.3	42.9	6.4	6.5	131,227	
生産工程の仕事	11.3	18.5	10.2	11.5	32.0	10.7	17.7	21.5	42.5	21.7	20.5	2.8	2.4	826,417	
輸送・機械運転の仕事	21.6	7.6	17.2	26.4	9.5	12.4	15.8	17.7	22.2	24.3	49.9	1.5	5.2	238,464	
建設・採掘の仕事	5.4	18.0	12.8	14.2	17.3	0.0	0.3	40.5	23.5	18.4	20.6	1.3	0.0	42,295	
運搬・清掃・包装等の仕事	6.1	18.8	14.2	15.8	28.1	9.2	37.0	24.4	52.0	24.0	19.8	5.7	6.7	628,645	
その他	13.9	16.2	30.6	11.3	17.1	6.6	20.5	22.3	37.9	17.1	17.7	10.6	5.9	48,286	
不明	34.5	16.6	27.1	24.1	35.0	20.2	44.1	7.4	36.4	36.9	38.9	12.1	1.0	19,154	
合計	12.5	19.1	16.7	18.6	19.5	24.1	34.9	19.8	44.4	26.3	18.3	6.5	3.6	9,077,296	

注：網掛けは、選択率が「合計」より10%以上高いもの。

3. 小括

図表5-3-1～図表5-3-8の要点を活用理由ごとにまとめると、次のようになる。

第1に、「正社員確保困難」は、業種では医療、福祉、複合サービス業で、企業規模では5～29人で、事業所形態では研究所で有期契約労働者の活用理由とされることが多い。また、そのような理由で活用されることが多いのは、男性、30～39歳の者である。

第2に、「正社員重要業務特化」は、業種では金融業・保険業で有期契約労働者の活用理由とされることが多い。また、そのような理由で活用されることが多いのは、女性、生計の担い手でない者である。

第3に、「専門的業務」は、業種では鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、学術研究、専門・技術サービス業、教育、学習支援業、医療、福祉で、事業所形態では研究所で有期契約労働者の活用理由とされることが多い。また、そのような理由で活用されることが多いのは、男性、60歳以上、大学卒、生計の担い手が自分である者、管理的な仕事、専門的・技術的な仕事、その他の仕事で働く者である。

第4に、「即戦力」は、業種では鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、学術研究、専門・技術サービス業で、企業規模では500～999人で、事業所形態では研究所で有期契約労働者の

活用理由とされることが多い。また、そのような理由で活用されることが多いのは、男性、60歳以上、大学卒、生計の担い手が自分である者、管理的な仕事、専門的・技術的な仕事で働く者である。

第5に、「景気変動対応」は、業種では宿泊業、飲食サービス業で有期契約労働者の活用理由とされることが多い。また、そのような理由で活用されることが多いのは、主たる生計の担い手が自分以外である者、生産工程の仕事で働く者である。

第6に、「長時間対応」は、業種では小売業、宿泊業、飲食サービス業で、企業規模では1000人以上、500～999人で、事業所形態では店舗で有期契約労働者の活用理由とされることが多い。また、そのような理由で活用されることが多いのは、女性、29歳以下、30～39歳、40～49歳、在学中、生計の担い手が自分以外である者、販売の仕事、サービスの仕事で働く者である。

第7に、「繁閑対応」は、業種では小売業、宿泊業、飲食サービス業で、企業規模では1000人以上で、事業所形態では店舗で有期契約労働者の活用理由とされることが多い。また、そのような理由で活用されることが多いのは、女性、生計の担い手が自分以外である者、販売の仕事、サービスの仕事で働く者である。

第8に、「臨時・季節的」は、業種では生活関連サービス業、娯楽業で、企業規模では50～99人で有期契約労働者の活用理由とされることが多い。また、そのような理由で活用されることが多いのは、生計の担い手が自分以外である者、サービスの仕事、建設・採掘の仕事で働く者である。

第9に、「賃金節約」は、業種では小売業、宿泊業、飲食サービス業で、事業所形態では店舗で有期契約労働者の活用理由とされることが多い。また、そのような理由で活用されることが多いのは、女性、生計の担い手が自分以外である者、販売の仕事で働く者である。

第10に、「労務コスト節約」は、業種では小売業で、企業規模では50～99人、5～29人で有期契約労働者の活用理由とされることが多い。また、そのような理由で活用されることが多いのは、生計の担い手が自分以外である者、販売の仕事で働く者である。

第11に、「高年齢者再雇用」は、業種では鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、素材関連製造業、機械関連製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、郵便業、サービス業で、企業規模では300～499人、100～299人、50～99人で、事業所形態では事務所で有期契約労働者の活用理由とされることが多い。また、そのような理由で活用されることが多いのは、男性、60歳以上、生計の担い手が自分である者、管理的な仕事、保安の仕事、輸送・機械運転の仕事で働く者である。

第12に、「育児・介護休業代替」は、業種では電気・ガス・熱供給・水道業、医療、福祉で有期契約労働者の活用理由とされることが多い。また、そのような理由で活用されることが多いのは、女性、30～39歳、専修学校卒、高専・短大卒、大学卒の者である。

第4節 有期契約労働者の活用理由と就業実態

有期契約労働者の活用理由は、有期契約労働者自身の就業実態にどのような影響を与えているだろうか。本節では、雇用の安定性をあらわす指標として「契約期間」、賃金をあらわす指標として「賃金総額」と「時間あたり賃金」、勤務先への定着性をあらわす指標として「勤続期間」を取り上げ、活用理由との関係を分析する。

1. クロス集計

まず、クロス集計で活用理由と就業実態の関係を見てみたい。図表5-4-1は、有期契約労働者の活用理由ごとにみた契約期間を示したものである。ここから、「専門的業務」、「即戦力」、「高年齢者再雇用」、「育児・介護休業代替」、「その他」を理由としている場合は1～2年未満といった比較的長期の契約が多く、「長時間対応」、「労務コスト削減」を理由としている場合は3か月～6か月未満といった比較的短期の契約が多いことが分かる。

図表5-4-1 有期契約労働者の活用理由(M.A.)ごとにみた契約期間(行%、Nは実数)

	1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～1年未満	1～2年未満	2～3年未満	3年以上	N
正社員を確保できないため	0.4	4.6	9.3	30.6	38.0	7.8	9.3	1,137,643
正社員を重要業務に特化させるため	0.2	6.9	16.2	32.4	33.9	4.7	5.6	1,731,193
専門的業務に対応するため	0.5	3.4	6.0	36.8	38.7	5.3	9.3	1,519,468
即戦力・能力のある人材を確保するため	0.5	6.8	7.7	35.1	38.2	4.3	7.5	1,689,431
景気変動に応じて雇用量を調節するため	3.3	7.9	15.2	35.9	29.2	2.9	5.5	1,766,581
長い営業(操業)時間に対応するため	1.6	7.0	22.8	36.3	23.8	3.0	5.5	2,188,071
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	2.2	6.0	19.9	38.8	26.5	3.0	3.5	3,171,974
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	2.9	7.5	16.9	39.3	27.0	3.7	2.9	1,793,682
賃金の節約のため	1.5	5.9	18.4	37.2	30.4	2.2	4.5	4,032,405
賃金以外の労務コストの節約のため	2.2	6.7	19.8	36.6	28.4	1.8	4.4	2,387,878
高年齢者の再雇用対策のため	1.2	2.4	9.1	33.7	40.9	2.9	9.8	1,658,932
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	0.6	2.7	15.0	33.2	39.7	2.2	6.5	585,166
その他	0.0	6.2	6.8	37.0	37.8	2.4	9.8	325,994
合計	1.0	6.2	13.5	36.9	32.7	3.1	6.5	9,077,296

注：網掛けは、選択率が「合計」より5%以上高いもの。

図表5-4-2は、有期契約労働者の活用理由ごとにみた1か月の賃金総額を示したものである⁹。ここから、「専門的業務」、「即戦力」「高年齢者再雇用」を理由としている場合は平均値でみた賃金総額が高いことが分かる。また、これら3者は、中央値でも賃金総額が高い。他方、「長時間対応」、「繁閑対応」を理由としている場合は平均値でみた賃金総額が低くなっている。

ただし、賃金総額を分析する際には、実労働時間の長短も考慮する必要がある。そこで、図表5-4-3に、有期契約労働者の活用理由ごとにみた1週間の実労働時間を示した¹⁰。

⁹ ここで言う1か月の賃金総額とは、諸手当を含む、税金、社会保険料など控除前の金額である。なお、調査票では、その金額を19段階の階級で回答することになっているため、ここではその階級値から平均値、中央値を求めている。

¹⁰ 1週間の実労働時間は、9段階の階級で回答することになっているため、ここではその階級値から平均値、中央値を求めている。

ここから、「専門的業務」、「即戦力」、「高年齢者再雇用」を理由としている場合は平均値でみた実労働時間が長いことが分かる。また、これら3者は、中央値でみても実労働時間が長い。他方、「長時間対応」、「繁忙対応」、「労務コスト節約」を理由としている場合は平均値でみた実労働時間が短くなっている。

図表5-4-2 有期契約労働者の活用理由(M.A.)ごとにみた賃金総額
(単位:万円、Nは実数)

	平均値	中央値	N
正社員を確保できないため	16.1	15.0	1,132,448
正社員を重要業務に特化させるため	13.6	11.0	1,723,051
専門的業務に対応するため	19.0	17.0	1,509,724
即戦力・能力のある人材を確保するため	18.2	17.0	1,674,867
景気変動に応じて雇用量を調節するため	13.4	11.0	1,758,793
長い営業(操業)時間に対応するため	12.0	11.0	2,173,080
1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため	11.7	11.0	3,159,053
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	13.2	11.0	1,773,199
賃金の節約のため	12.8	11.0	4,012,055
賃金以外の労務コストの節約のため	12.2	11.0	2,376,365
高年齢者の再雇用対策のため	18.5	15.0	1,647,984
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	14.5	11.0	582,310
その他	16.0	13.0	324,686
合計	14.9	13.0	9,017,443

注：網掛けは賃金総額が高いもの、下線は賃金総額が低いもの。

図表5-4-3 有期契約労働者の活用理由(M.A.)ごとにみた実労働時間
(単位:時間、Nは実数)

	平均値	中央値	N
正社員を確保できないため	34.8	37.5	1,126,036
正社員を重要業務に特化させるため	33.3	32.5	1,723,468
専門的業務に対応するため	36.3	37.5	1,506,290
即戦力・能力のある人材を確保するため	36.1	37.5	1,674,658
景気変動に応じて雇用量を調節するため	32.5	32.5	1,750,399
長い営業(操業)時間に対応するため	30.9	32.5	2,173,516
1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため	30.4	27.5	3,147,725
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	31.8	32.5	1,770,418
賃金の節約のため	32.5	32.5	3,997,053
賃金以外の労務コストの節約のため	31.6	32.5	2,363,521
高年齢者の再雇用対策のため	36.3	37.5	1,639,690
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	32.9	32.5	578,439
その他	34.9	37.5	321,259
合計	34.0	37.5	8,993,377

注：網掛けは実労働時間が長いもの、下線は実労働時間が短いもの。

それでは、有期契約労働者の活用理由によって、時間あたり賃金はどう異なるのか。図表5-4-4は、その結果を示したものである¹¹。ここから、賃金総額を実労働時間で除した時間あたり賃金を見ても、賃金総額の場合と同様、「専門的業務」、「即戦力」、「高年齢者再雇用」を理由としている場合が高いことが分かる。このことは、平均値を見ても、中央値を見ても言える。また、時間あたり賃金が低い活用理由も、賃金総額の場合と同様、「長時間対応」、

¹¹ 時間あたり賃金は、19段階の階級で回答された賃金総額の階級値を、9段階の階級で回答された1週間の実労働時間の階級値の4倍で除して計算した。

「繁閑対応」、「労務コスト節約」である。

図表5-4-4 有期契約労働者の活用理由(M.A.)ごとにみた時間あたり賃金
(単位:円、Nは実数)

	平均値	中央値	N
正社員を確保できないため	1170.0	1000.0	1,124,103
正社員を重要業務に特化させるため	1020.9	882.4	1,718,846
専門的業務に対応するため	1319.4	1125.0	1,499,219
即戦力・能力のある人材を確保するため	1266.8	1117.6	1,667,704
景気変動に応じて雇用量を調節するため	1038.8	894.7	1,747,552
長い営業(操業)時間に対応するため	958.5	875.0	2,169,070
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	968.0	875.0	3,145,255
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	1022.6	882.4	1,765,834
賃金の節約のため	983.2	875.0	3,989,632
賃金以外の労務コストの節約のため	961.6	875.0	2,359,035
高齢者の再雇用対策のため	1274.3	1133.3	1,637,418
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	1118.1	875.0	577,478
その他	1160.7	1000.0	320,939
合計	1094.3	1000.0	8,973,460

注：網掛けは時間あたり賃金が高いもの、下線は時間あたり賃金が高いもの。

図表5-4-5は、有期契約労働者の活用理由ごとにみた勤続期間を示したものである。ここから、「長時間対応」を理由している場合は5~10年未満、10~20年未満、「繁閑対応」を理由としている場合は5~10年未満といった比較的勤続期間が長い者が多く、「高齢者再雇用」を理由としている場合は1~2年未満といった比較的勤続期間が短い者が多いことが分かる。

図表5-4-5 有期契約労働者の活用理由(M.A.)ごとにみた勤続期間(行%、Nは実数)

	3 か 月 未 満	3 か 月 未 満	6 か 月 未 満	1 年 未 満	2 年 未 満	3 年 未 満	5 年 未 満	1 0 年 未 満	2 0 年 未 満	不 明	N
正社員を確保できないため	2.2	3.9	10.3	11.0	15.0	19.8	19.4	13.4	2.2	2.8	1,137,643
正社員を重要業務に特化させるため	2.6	2.7	7.1	7.4	15.3	16.9	26.3	17.4	2.4	1.9	1,731,193
専門的業務に対応するため	2.5	3.3	9.3	14.5	12.3	15.5	21.9	15.8	2.1	2.8	1,519,468
即戦力・能力のある人材を確保するため	3.1	3.6	8.4	13.3	15.4	14.6	21.0	16.1	2.0	2.6	1,689,431
景気変動に応じて雇用量を調節するため	4.2	4.3	8.4	10.4	12.9	16.6	23.2	15.2	1.7	3.1	1,766,581
長い営業(操業)時間に対応するため	1.5	4.4	7.7	5.8	9.3	14.9	33.9	20.5	1.2	0.7	2,188,071
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	1.1	3.8	9.3	7.1	10.2	16.7	28.5	19.7	1.6	1.8	3,171,974
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	2.3	4.5	10.3	8.5	12.9	15.7	27.6	13.6	2.2	2.5	1,793,682
賃金の節約のため	2.4	4.0	8.5	9.3	12.1	16.7	25.5	16.9	1.7	2.9	4,032,405
賃金以外の労務コストの節約のため	2.7	4.9	10.0	9.5	13.6	17.0	22.0	16.0	1.6	2.7	2,387,878
高齢者の再雇用対策のため	3.4	3.0	9.6	18.0	12.8	15.5	18.7	11.0	3.3	4.7	1,658,932
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	3.1	3.1	6.1	14.5	13.6	14.5	26.9	14.4	1.1	2.7	585,166
その他	3.6	3.3	9.1	13.9	12.2	17.6	17.2	18.8	1.7	2.7	325,994
合計	2.8	4.3	9.4	11.5	12.7	16.3	23.0	15.0	2.3	2.8	9,077,296

注：網掛けは、選択率が「合計」より5%以上高いもの。

2. 回帰分析

次に、回帰分析で活用理由と就業実態の関係を見てみたい。具体的には、就業実態をあらゆる4つの変数（契約期間、賃金総額、時間あたり賃金、勤続年数）を被説明変数、13種類の活用理由（複数回答）を説明変数、性別、年齢、学歴、生計の担い手が否か、職種、業種、企業規模、事業所形態をコントロール変数とする¹²。

図表5-4-6は、契約期間を被説明変数として、順序ロジスティック回帰分析を行ったものである。ここから、「正社員確保困難」、「専門的業務」、「即戦力」、「高年齢者再雇用」、「その他」を理由として有期契約労働者を活用している場合は契約期間が長いこと、他方で「景気変動対応」、「長時間対応」、「繁閑対応」、「臨時・季節的」、「育児・介護休業代替」を理由として有期契約労働者を活用している場合は契約期間が短いことが読み取れる。

図表5-4-7は、1か月の賃金総額および時間あたり賃金を被説明変数として、OLS分析を行ったものである¹³。まず、1か月の賃金総額についてみると、「専門的業務」、「即戦力」、「高年齢者再雇用」、「その他」を理由として有期契約労働者を活用している場合に高く、「正社員重要業務特化」、「繁閑対応」、「臨時・季節的」、「賃金節約」、「育児・介護休業代替」を理由として有期契約労働者を活用している場合に低いことが読み取れる。

同様に、時間あたり賃金についてみると、「専門的業務」、「即戦力」、「景気変動対応」、「高年齢者再雇用」を理由として有期契約労働者を活用している場合に高く、「正社員重要業務特化」、「繁閑対応」、「臨時・季節的」、「賃金節約」、「育児・介護休業代替」を理由として有期契約労働者を活用している場合に低いことが読み取れる。

図表5-4-8は、勤続期間を被説明変数として、順序ロジスティック回帰分析を行ったものである。ここから、「正社員重要業務特化」、「専門的業務」、「繁閑対応」、「賃金節約」を理由として有期契約労働者を活用している場合は勤続期間が長いこと、他方で「即戦力」、「臨時・季節的」、「高年齢者再雇用」、「育児・介護休業代替」、「その他」を理由として有期契約労働者を活用している場合は勤続期間が短いことが読み取れる。

¹² 賃金総額を被説明変数とする際には、これに加え、1週間の実労働時間をコントロール変数として追加する。

¹³ ただし、1か月の賃金総額を被説明変数とする際には、1週間の実労働時間をコントロール変数として投入しているため、疑似的に時間あたり賃金の高低を説明していることになる。

図表5-4-6 有期契約労働者の契約期間の規定要因(順序ロジスティック回帰分析)

	契約期間(7段階)	
	B	S.E.
正社員を確保できないため	0.138	0.045 **
正社員を重要業務に特化させるため	0.066	0.041
専門的業務に対応するため	0.214	0.036 ***
即戦力・能力のある人材を確保するため	0.112	0.036 **
景気変動に応じて雇用量を調節するため	-0.394	0.048 ***
長い営業(操業)時間に対応するため	-0.126	0.062 *
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	-0.244	0.047 ***
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	-0.521	0.048 ***
賃金の節約のため	-0.052	0.038
賃金以外の労務コストの節約のため	-0.087	0.049
高齢者の再雇用対策のため	0.344	0.039 ***
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	-0.120	0.057 *
その他	0.198	0.070 **
男性	-0.113	0.042 **
(29歳以下)		
30~39歳	-0.092	0.056
40~49歳	-0.122	0.057 *
50~59歳	-0.023	0.058
60歳以上	-0.026	0.058
(中学卒・高校卒)		
専修学校卒	0.020	0.057
高専・短大卒	0.120	0.048 *
大学卒	0.152	0.040 ***
大学院卒	0.228	0.095 *
在学中	-0.114	0.123
自分が生計の担い手	0.372	0.038 ***
管理的な仕事	0.082	0.080
専門的・技術的な仕事 (事務的な仕事)	-0.023	0.046
販売の仕事	-0.096	0.068
サービスの仕事	-0.048	0.061
保安の仕事	-0.275	0.122 *
生産工程の仕事	-0.369	0.063 ***
輸送・機械運転の仕事	0.123	0.104
建設・探掘の仕事	-0.132	0.171
運搬・清掃・包装等の仕事	-0.179	0.073 *
その他	-0.232	0.178
鉱業、採石業、砂利採取業	0.290	0.125 *
建設業 (製造業)	0.047	0.093
電気・ガス・熱供給・水道業	0.444	0.092 ***
情報通信業	0.131	0.101
運輸業、郵便業	0.008	0.089
卸売業	0.341	0.095 ***
小売業	0.340	0.109 **
金融業・保険業	0.529	0.090 ***
不動産業、物品賃貸業	0.097	0.098
学術研究、専門・技術サービス業	0.202	0.105
宿泊業、飲食サービス業	0.358	0.112 **
生活関連サービス業、娯楽業	0.256	0.098 **
教育、学習支援業	0.767	0.088 ***
医療、福祉	0.614	0.091 ***
複合サービス業	-0.191	0.085 *
サービス業(他に分類されないもの)	0.312	0.094 **
(1000人以上)		
500~999人	-0.058	0.048
300~499人	-0.019	0.054
100~299人	0.089	0.044 *
50~99人	0.114	0.060
30~49人	0.197	0.085 *
5~29人	0.097	0.082
(事務所)		
工場・作業所	-0.009	0.064
研究所	0.527	0.123 ***
営業所	-0.172	0.054 **
店舗	-0.131	0.066 *
その他	0.061	0.054
$\tau=1$	-5.171	0.145
$\tau=2$	-3.027	0.097
$\tau=3$	-1.613	0.091
$\tau=4$	0.400	0.089
$\tau=5$	2.526	0.092
$\tau=6$	2.953	0.093
N		16369
-2LL		42074.440
カイ2乗		1961.100 ***
Nagelkerke R2乗		0.120

注：1) () は、レファレンス・グループ。

2) *** : $p < 0.001$ 、** : $p < 0.01$ 、* : $p < 0.05$ 。

図表5-4-7 有期契約労働者の賃金の規定要因(OLS)

	Ln(賃金総額)		Ln(時間あたり賃金)	
	B	S.E.	B	S.E.
正社員を確保できないため	-0.001	0.008	-0.002	0.008
正社員を重要業務に特化させるため	-0.024	0.008 **	-0.019	0.008 *
専門的業務に対応するため	0.079	0.007 ***	0.076	0.007 ***
即戦力・能力のある人材を確保するため	0.047	0.007 ***	0.042	0.007 ***
景気変動に応じて雇用量を調節するため	0.016	0.009	0.018	0.009 *
長い営業(操業)時間に対応するため	-0.022	0.011	-0.026	0.012 *
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	-0.039	0.009 ***	-0.035	0.009 ***
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	-0.058	0.009 ***	-0.057	0.009 ***
賃金の節約のため	-0.045	0.007 ***	-0.041	0.007 ***
賃金以外の労務コストの節約のため	-0.016	0.009	-0.014	0.009
高齢者の再雇用対策のため	0.022	0.007 **	0.027	0.007 ***
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	-0.053	0.010 ***	-0.051	0.011 ***
その他	0.031	0.013 *	0.024	0.013
男性	0.190	0.008 ***	0.173	0.008 ***
(29歳以下)				
30~39歳	0.093	0.010 ***	0.104	0.011 ***
40~49歳	0.099	0.011 ***	0.110	0.011 ***
50~59歳	0.130	0.011 ***	0.147	0.011 ***
60歳以上	0.082	0.011 ***	0.116	0.011 ***
(中学卒・高校卒)				
専修学校卒	0.046	0.011 ***	0.046	0.011 ***
高専・短大卒	0.037	0.009 ***	0.037	0.009 ***
大学卒	0.112	0.007 ***	0.107	0.008 ***
大学院卒	0.215	0.017 ***	0.189	0.018 ***
在学中	-0.152	0.023 ***	-0.176	0.023 ***
自分が生計の担い手	0.165	0.007 ***	0.154	0.007 ***
管理的な仕事	0.303	0.015 ***	0.280	0.015 ***
専門的・技術的な仕事 (事務的な仕事)	0.169	0.008 ***	0.151	0.009 ***
販売の仕事	0.040	0.013 **	0.029	0.013 *
サービスの仕事	-0.062	0.011 ***	-0.074	0.011 ***
保安の仕事	-0.050	0.023 *	-0.069	0.023 **
生産工程の仕事	-0.055	0.012 ***	-0.067	0.012 ***
輸送・機械運転の仕事	-0.037	0.019	-0.068	0.020 **
建設・採掘の仕事	0.056	0.032	0.020	0.033
運搬・清掃・包装等の仕事	-0.141	0.013 ***	-0.156	0.014 ***
その他	-0.031	0.033	-0.053	0.034
鉱業、採石業、砂利採取業	-0.013	0.023	-0.001	0.023
建設業	-0.063	0.017 ***	-0.067	0.018 ***
(製造業)				
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.071	0.017 ***	-0.052	0.017 **
情報通信業	0.010	0.019	0.013	0.019
運輸業、郵便業	-0.040	0.016 *	-0.045	0.017 **
卸売業	0.010	0.018	0.008	0.018
小売業	-0.084	0.020 ***	-0.075	0.021 ***
金融業・保険業	-0.037	0.017 *	-0.033	0.017
不動産業、物品賃貸業	-0.065	0.018 ***	-0.066	0.019 ***
学術研究、専門・技術サービス業	-0.002	0.019	0.008	0.020
宿泊業、飲食サービス業	-0.051	0.021 *	-0.073	0.021 **
生活関連サービス業、娯楽業	-0.016	0.018	-0.018	0.019
教育、学習支援業	-0.087	0.016 ***	-0.091	0.017 ***
医療、福祉	-0.069	0.017 ***	-0.073	0.017 ***
複合サービス業	-0.186	0.016 ***	-0.185	0.016 ***
サービス業(他に分類されないもの)	-0.096	0.017 ***	-0.100	0.018 ***
(1000人以上)				
500~999人	-0.031	0.009 ***	-0.031	0.009 **
300~499人	-0.047	0.010 ***	-0.048	0.010 ***
100~299人	-0.049	0.008 ***	-0.058	0.008 ***
50~99人	-0.070	0.011 ***	-0.079	0.011 ***
30~49人	-0.107	0.016 ***	-0.117	0.016 ***
5~29人	-0.127	0.015 ***	-0.137	0.016 ***
(事務所)				
工場・作業所	-0.074	0.012 ***	-0.074	0.012 ***
研究所	0.008	0.023	0.011	0.023
営業所	-0.049	0.010 ***	-0.060	0.010 ***
店舗	-0.042	0.012 **	-0.042	0.013 **
その他	-0.028	0.010 **	-0.031	0.010 **
(20時間未満)				
20~25時間未満	0.237	0.014 ***		
25~30時間未満	0.409	0.014 ***		
30~35時間未満	0.600	0.013 ***		
35~40時間未満	0.747	0.012 ***		
40~45時間未満	0.800	0.012 ***		
45~50時間未満	0.865	0.014 ***		
50~60時間未満	0.869	0.017 ***		
ダ 60時間以上	0.797	0.021 ***		
定数	1.930	0.019	6.830	0.017
N		16159		16159
F値		365.135 ***		157.338 ***
調整済みR2乗		0.609		0.371

注：1) () は、レファレンス・グループ。

2) *** : p<0.001、** : p<0.01、* : p<0.05。

図表5-4-8 有期契約労働者の勤続期間の規定要因
(順序ロジスティック回帰分析)

	勤続期間(9段階)	
	B	S.E.
正社員を確保できないため	0.025	0.043
正社員を重要業務に特化させるため	0.165	0.039 ***
専門的業務に対応するため	0.097	0.035 **
即戦力・能力のある人材を確保するため	-0.086	0.035 *
景気変動に応じて雇用量を調節するため	0.006	0.047
長い営業(操業)時間に対応するため	0.088	0.060
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	0.245	0.046 ***
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	-0.222	0.047 ***
賞金の節約のため	0.112	0.037 **
賞金以外の労務コストの節約のため	0.068	0.048
高齢者の再雇用対策のため	-0.408	0.038 ***
正社員の育児・介護休業対策の代替ため	-0.154	0.055 **
その他	-0.157	0.068 *
男性	-0.625	0.041 ***
(29歳以下)		
30~39歳	0.631	0.053 ***
40~49歳	1.197	0.055 ***
50~59歳	1.933	0.058 ***
60歳以上	1.053	0.056 ***
(中学卒・高校卒)		
専修学校卒	-0.047	0.056
高専・短大卒	-0.167	0.046 ***
大学卒	-0.292	0.039 ***
大学院卒	-0.208	0.091 *
在学中	-0.487	0.119 ***
自分が生計の担い手	-0.067	0.037
管理的な仕事	-0.050	0.077
専門的・技術的な仕事 (事務的な仕事)	0.127	0.044 **
販売の仕事	0.135	0.066 *
サービスの仕事	0.144	0.059 *
保安の仕事	-0.078	0.119
生産工程の仕事	0.056	0.062
輸送・機械運転の仕事	0.228	0.101 *
建設・探掘の仕事	0.589	0.167 ***
運搬・清掃・包装等の仕事	0.166	0.071 *
その他	0.459	0.177 *
鉱業・採石業・砂利採取業	0.043	0.122
建設業	0.183	0.091 *
(製造業)		
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.320	0.089 ***
情報通信業	0.077	0.098
運輸業・郵便業	0.361	0.086 ***
卸売業	0.185	0.092 *
小売業	0.695	0.106 ***
金融業・保険業	0.326	0.087 ***
不動産業・物品賃貸業	0.230	0.095 *
学術研究・専門・技術サービス業	0.143	0.101
宿泊業・飲食サービス業	0.289	0.108 **
生活関連サービス業・娯楽業	0.404	0.096 ***
教育・学習支援業	0.142	0.085
医療・福祉	-0.036	0.088
複合サービス業	0.218	0.083 **
サービス業(他に分類されないもの)	0.140	0.091
(1000人以上)		
500~999人	0.183	0.046 ***
300~499人	0.114	0.052 *
100~299人	0.152	0.043 ***
50~99人	0.116	0.058 *
30~49人	0.209	0.083 *
5~29人	-0.062	0.080
(事務所)		
工場・作業所	0.168	0.062 **
研究所	-0.059	0.119
営業所	0.014	0.053
店舗	0.050	0.064
その他	-0.065	0.052
τ=1	-2.648	0.093
τ=2	-1.810	0.089
τ=3	-0.660	0.087
τ=4	0.280	0.086
τ=5	0.941	0.087
τ=6	1.808	0.088
τ=7	3.061	0.090
τ=8	4.778	0.100
N		15845
-2LL		57907.686
カイ2乗		2977.353 ***
Nagelkerke R2乗		0.174

注：1) () は、レファレンス・グループ。
2) *** : p<0.001、** : p<0.01、* : p<0.05。

第5節 有期契約労働者の活用理由と就業意識

有期契約労働者の活用理由は、有期契約労働者自身の就業意識（満足度）にどのような影響を与えているだろうか。本節では、「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」、「正社員との人間関係、コミュニケーション」、「正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション」、「職場での指揮命令系統の明確化」、「雇用の安定性」、「福利厚生」、「教育訓練・能力開発のあり方」、「職業生活全体」の12項目の満足度を取り上げ、活用理由との関係を分析する。

1. クロス集計

はじめに、クロス集計で活用理由と就業意識（満足度）の関係を見てみたい。図表5-5-1は、有期契約労働者の活用理由ごとにみた満足度（スコア）を示したものである。

ここから、総じて「育児・介護休業代替」を理由としている場合は満足度が高いこと、「景気変動対応」を理由としている場合は満足度が低いことが分かる。

ただし、第3節でみたように、これらの理由で有期契約労働者を活用している事業所の特性、これらの理由で活用されている労働者の特性は、それぞれ異なる。そこで、就業実態の場合と同様、事業所属性、労働者属性をコントロールして回帰分析をする必要がある。

図表5-5-1 有期契約労働者の活用理由(M.A.)ごとにみた満足度(スコア)

	仕事の内容・やりがい	賃金	労働条件・休日等の労働	人事評価・処遇のあり方	職場の環境	正社員との人間関係、コミュニケーション	正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション	職場での指揮命令系統の明確化	雇用の安定性	福利厚生	教育訓練・能力開発のあり方	職業生活全体
正社員を確保できないため	2.90	2.00	2.66	2.19	2.53	2.70	2.82	2.36	2.27	2.05	1.96	2.26
正社員を重要業務に特化させるため	2.87	2.07	2.63	2.18	2.53	2.71	2.82	2.30	2.34	2.15	2.12	2.38
専門的業務に対応するため	2.84	2.02	2.63	2.18	2.59	2.66	2.73	2.29	2.28	2.17	2.02	2.40
即戦力・能力のある人材を確保するため	2.94	2.01	2.63	2.16	2.64	2.71	2.82	2.32	2.30	2.16	2.09	2.38
景気変動に応じて雇用量を調節するため	<u>2.81</u>	<u>1.92</u>	<u>2.55</u>	<u>2.07</u>	<u>2.36</u>	<u>2.56</u>	<u>2.67</u>	<u>2.12</u>	<u>2.16</u>	<u>1.99</u>	<u>1.90</u>	<u>2.12</u>
長い営業(操業)時間に対応するため	2.93	2.21	2.61	2.32	2.59	2.68	2.84	2.35	2.43	2.19	2.20	2.40
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	2.90	2.10	2.58	2.23	2.48	2.67	2.77	2.29	2.37	2.06	2.07	2.31
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	2.89	2.13	2.63	2.19	2.53	2.71	2.82	2.25	2.33	2.13	2.05	2.32
賃金の節約のため	2.84	1.97	2.56	2.19	2.49	2.63	2.73	2.21	2.27	2.04	2.02	2.26
賃金以外の労務コストの節約のため	2.88	2.05	2.59	2.21	2.49	2.66	2.79	2.25	2.34	2.09	2.10	2.34
高年齢者の再雇用対策のため	2.86	1.96	2.61	2.13	2.50	2.68	2.73	2.28	2.41	2.19	2.08	2.36
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	2.97	2.26	2.82	2.38	2.80	2.86	2.98	2.49	2.54	2.35	2.30	2.56
その他	2.86	1.97	2.69	2.13	2.48	2.66	2.77	2.27	2.38	2.18	2.01	2.35
合計	2.85	2.03	2.61	2.23	2.53	2.68	2.76	2.29	2.31	2.13	2.06	2.34

注：1) 満足度（スコア）は、「満足」を4点、「やや満足」を3点、「どちらでもない」を2点、「やや不満」を1点、「不満」を0点として、平均点を求めたものである。

2) 網掛けは満足度が高いもの、下線は満足度が低いもの。

2. 回帰分析

以下、回帰分析で活用理由と就業意識（満足度）の関係を見てみたい。具体的には、12項目の満足度をそれぞれ被説明変数、13種類の活用理由（複数回答）を説明変数、性別、年齢、学歴、生計の担い手か否か、職種、業種、企業規模、事業所形態、実労働時間35時間以上ダ

ミーをコントロール変数とする¹⁴。

図表5-5-2は、その結果を示したものである。ここから、以下のことが読み取れる。第1に、「仕事の内容・やりがい」の満足度が高いのは、「専門的業務」、「即戦力」が活用理由となっている場合であり、低いのは「賃金節約」が活用理由となっている場合である。

第2に、「賃金」の満足度が高いのは、「専門的業務」、「繁閑対応」が活用理由となっている場合であり、低いのは「正社員重要業務特化」、「賃金節約」、「高年齢者再雇用」、「育児・介護休業代替」が活用理由となっている場合である。

第3に、「労働時間・休日等の労働条件」の満足度が高いのは、「専門的業務」が活用理由となっている場合であり、低いのは「賃金節約」が活用理由となっている場合である。

第4に、「人事評価・処遇のあり方」の満足度が低いのは、「正社員重要業務特化」、「賃金節約」、「高年齢者再雇用」が活用理由となっている場合である。

第5に、「職場の環境」の満足度が高いのは、「専門的業務」、「育児・介護休業代替」が活用理由となっている場合であり、低いのは「賃金節約」が活用理由となっている場合である。

第6に、「正社員との人間関係、コミュニケーション」の満足度が高いのは、「育児・介護休業代替」が活用理由となっている場合であり、低いのは「長時間対応」、「賃金節約」が活用理由となっている場合である。

第7に、「正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション」の満足度は、活用理由によってほとんど変わらない。

第8に、「職場での指揮命令系統の明確化」の満足度が高いのは、「専門的業務」が活用理由となっている場合であり、低いのは「賃金節約」、「高年齢者再雇用」が活用理由となっている場合である。

第9に、「雇用の安定性」の満足度が高いのは、「繁閑対応」、「高年齢者再雇用」、「その他」が活用理由となっている場合であり、低いのは「景気変動対応」、「賃金節約」、「育児・介護休業代替」が活用理由となっている場合である。

第10に、「福利厚生」の満足度が高いのは、「専門的業務」、「高年齢者再雇用」が活用理由となっている場合であり、低いのは「正社員確保困難」、「臨時・季節的」、「賃金節約」が活用理由となっている場合である。

第11に、「教育訓練・能力開発のあり方」の満足度が高いのは、「専門的業務」が活用理由となっている場合であり、低いのは「正社員確保困難」、「臨時・季節的」、「賃金節約」が活用理由となっている場合である。

第12に、「職業生活全体」の満足度が高いのは「専門的業務」が活用理由となっている場合であり、低いのは「賃金節約」が活用理由となっている場合である。

¹⁴ 「実労働時間 35 時間以上ダミー」を投入するのは、同じ有期契約労働者であっても、パートタイム（35 時間未満）で働く者とフルタイム（35 時間以上）で働く者とは、満足度が大きく異なることが分かっているからである。労働政策研究・研修機構編（2011）図表 2-4-17 を参照。

図表5-5-2 有期契約労働者の仕事満足度の規定要因(1)(順序ロジスティック回帰分析)

	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	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
正社員を確保できないため	0.042	0.045	0.010	0.044	0.079	0.045	0.057	0.045
正社員を重要業務に特化させるため	-0.069	0.041	-0.107	0.040 **	-0.064	0.040	-0.120	0.041 **
専門的業務に対応するため	0.116	0.036 **	0.163	0.035 ***	0.111	0.036 **	0.058	0.037
即戦力・能力のある人材を確保するため	0.103	0.036 **	0.062	0.035	-0.037	0.036	0.031	0.036
景気変動に応じて雇用量を調節するため	-0.040	0.048	0.007	0.047	0.001	0.048	-0.005	0.049
長い営業(操業)時間に対応するため	-0.079	0.062	-0.016	0.061	-0.071	0.062	0.070	0.063
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	0.062	0.048	0.094	0.046 *	-0.078	0.047	0.055	0.048
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	-0.054	0.048	0.056	0.047	-0.016	0.048	-0.010	0.049
賃金の節約のため	-0.096	0.038 *	-0.203	0.037 ***	-0.117	0.038 **	-0.118	0.038 **
賃金以外の労務コストの節約のため	0.060	0.049	-0.022	0.048	0.050	0.049	-0.046	0.050
高齢者の再雇用対策のため	-0.048	0.039	-0.191	0.038 ***	-0.007	0.038	-0.134	0.039 **
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	-0.007	0.057	-0.116	0.055 *	0.092	0.056	0.032	0.057
その他	0.086	0.070	0.104	0.069	-0.086	0.070	0.101	0.071
男性	0.089	0.042 *	0.050	0.041	0.097	0.042 *	0.219	0.043 ***
(29歳以下)								
30~39歳	-0.021	0.055	-0.045	0.054	0.009	0.055	-0.221	0.056 ***
40~49歳	-0.105	0.057	-0.100	0.055	-0.210	0.056 ***	-0.373	0.057 ***
50~59歳	-0.057	0.058	-0.147	0.057 **	-0.217	0.058 ***	-0.443	0.059 ***
60歳以上	0.229	0.058 ***	0.206	0.057 ***	0.070	0.058	0.068	0.059
(中学卒・高校卒)								
専修学校卒	-0.129	0.057 *	-0.158	0.056 **	-0.053	0.057	-0.045	0.058
高専・短大卒	-0.027	0.048	-0.058	0.047	-0.041	0.047	-0.004	0.048
大学卒	-0.001	0.040	-0.025	0.039	-0.022	0.040	-0.036	0.040
大学院卒	0.199	0.096 *	0.067	0.092	-0.200	0.093 *	-0.280	0.095 **
在学中	-0.021	0.124	0.173	0.121	0.090	0.123	0.040	0.124
自分が生計の担い手	-0.084	0.039 *	-0.296	0.038 ***	-0.166	0.039 ***	-0.165	0.039 ***
管理的な仕事	0.577	0.081 ***	0.702	0.078 ***	0.068	0.080	0.498	0.080 ***
専門的・技術的な仕事 (事務的な仕事)	0.511	0.046 ***	0.331	0.045 ***	-0.125	0.046 **	0.135	0.046 **
販売の仕事	0.071	0.068	0.053	0.066	-0.244	0.067 ***	-0.025	0.069
サービスの仕事	0.169	0.061 **	0.021	0.059	-0.296	0.060 ***	0.049	0.061
保安の仕事	0.134	0.123	0.397	0.120 **	-0.392	0.123 **	0.244	0.124 *
生産工程の仕事	0.019	0.063	0.025	0.062	-0.353	0.063 ***	-0.146	0.064 *
輸送・機械運転の仕事	-0.090	0.104	0.205	0.101 *	-0.497	0.103 ***	-0.060	0.105
建設・探掘の仕事	0.007	0.171	-0.027	0.167	-0.620	0.169 ***	-0.177	0.173
運搬・清掃・包装等の仕事	-0.190	0.073 **	-0.003	0.071	-0.236	0.073 **	-0.080	0.074
その他	0.043	0.186	0.032	0.179	-0.371	0.182 *	-0.017	0.187
鉱業・採石業・砂利採取業	-0.245	0.125	0.069	0.122	-0.124	0.124	0.023	0.127
建設業	-0.154	0.093	0.023	0.091	-0.016	0.093	0.028	0.094
(製造業)								
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.037	0.092	0.420	0.090 ***	0.387	0.093 ***	0.347	0.093 ***
情報通信業	-0.065	0.101	0.038	0.098	0.177	0.100	0.030	0.101
運輸業・郵便業	-0.124	0.089	-0.102	0.087	-0.254	0.088 **	-0.039	0.089
卸売業	-0.126	0.095	-0.122	0.093	-0.213	0.094 *	-0.135	0.096
小売業	-0.214	0.109 *	-0.400	0.106 ***	-0.555	0.108 ***	-0.266	0.110 *
金融業・保険業	-0.041	0.090	0.109	0.088	0.201	0.090 *	0.173	0.091
不動産業・物品賃貸業	-0.361	0.098 ***	-0.170	0.096	-0.226	0.098 *	-0.154	0.099
学術研究・専門・技術サービス業	-0.107	0.105	-0.045	0.102	0.142	0.104	0.023	0.105
宿泊業・飲食サービス業	0.058	0.112	-0.108	0.109	-0.492	0.110 ***	-0.167	0.113
生活関連サービス業・娯楽業	0.041	0.099	0.068	0.096	-0.317	0.097 **	-0.171	0.099
教育・学習支援業	0.277	0.088 **	0.353	0.086 ***	-0.027	0.087	0.157	0.089
医療・福祉	0.055	0.092	-0.073	0.089	-0.166	0.091	-0.001	0.092
複合サービス業	-0.099	0.085	-0.070	0.083	-0.029	0.085	0.195	0.086 *
サービス業(他に分類されないもの)	-0.137	0.094	-0.164	0.092	-0.171	0.093	-0.046	0.095
(1000人以上)								
500~999人	-0.017	0.048	-0.181	0.047 ***	-0.113	0.047 *	-0.120	0.048 *
300~499人	-0.038	0.054	-0.094	0.053	-0.133	0.054 *	-0.089	0.055
100~299人	0.009	0.044	0.047	0.043	-0.098	0.044 *	0.047	0.045
50~99人	0.007	0.060	0.137	0.058 *	-0.162	0.059 **	0.010	0.060
30~49人	0.019	0.086	0.115	0.083	-0.181	0.085 *	0.056	0.086
5~29人	0.095	0.083	0.170	0.081 *	0.013	0.083	0.197	0.083 *
(事務所)								
工場・作業所	-0.081	0.064	0.074	0.062	-0.080	0.063	0.013	0.064
研究所	0.240	0.123	0.236	0.119 *	0.246	0.123 *	0.112	0.122
営業所	0.083	0.054	0.102	0.053	-0.028	0.054	0.148	0.055 **
店舗	0.143	0.066 *	0.301	0.065 ***	0.088	0.066	0.204	0.067 **
その他	-0.039	0.054	0.002	0.052	-0.079	0.053	0.039	0.054
35時間以上	-0.136	0.034 ***	-0.372	0.033 ***	-0.287	0.034 ***	-0.401	0.034 ***
τ=1	-3.678	0.104	-2.160	0.092	-3.938	0.101	-2.910	0.097
τ=2	-2.235	0.095	-0.716	0.090	-2.392	0.094	-1.676	0.094
τ=3	-0.647	0.093	0.275	0.090	-1.058	0.092	0.304	0.093
τ=4	1.062	0.093	1.646	0.092	0.189	0.092	1.378	0.094
N		16003		16011		15833		15811
-2LL		39779.205		46692.960		42256.286		42338.130
カイ2乗		676.149 ***		852.373 ***		672.237 ***		687.557 ***
Nagelkerke R2乗		0.044		0.054		0.044		0.045

注：1) () は、レファレンス・グループ。
 2) *** : p<0.001、** : p<0.01、* : p<0.05。

図表5-5-2 有期契約労働者の仕事満足度の規定要因(2)(順序ロジスティック回帰分析)

	職場の環境		正社員との人間関係、 コミュニケーション		正社員以外の労働者 との人間関係、 コミュニケーション		職場での指揮命令系統 の明確化	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
正社員を確保できないため	-0.008	0.045	0.017	0.045	0.053	0.045	0.046	0.045
正社員を重要業務に特化させるため	-0.003	0.040	-0.049	0.041	-0.040	0.041	-0.036	0.040
専門的業務に対応するため	0.131	0.036 ***	0.067	0.036	0.056	0.037	0.094	0.036 **
即戦力・能力のある人材を確保するため	0.029	0.036	0.027	0.036	0.045	0.036	-0.018	0.036
景気変動に応じて雇用量を調節するため	0.008	0.048	0.009	0.048	0.020	0.049	-0.029	0.048
長い営業(操業)時間に対応するため	-0.077	0.062	-0.127	0.062 *	-0.006	0.062	-0.101	0.062
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	-0.020	0.047	0.017	0.047	0.001	0.048	0.024	0.047
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	0.009	0.048	-0.021	0.048	-0.047	0.049	-0.026	0.048
賃金の節約のため	-0.122	0.038 **	-0.086	0.038 *	-0.046	0.038	-0.151	0.038 ***
賃金以外の労務コストの節約のため	-0.026	0.049	-0.016	0.049	0.014	0.050	-0.004	0.049
高齢者の再雇用対策のため	-0.028	0.038	0.024	0.039	-0.008	0.039	-0.107	0.038 **
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	0.137	0.056 *	0.141	0.056 *	0.068	0.057	0.110	0.056
その他	-0.022	0.070	-0.017	0.070	-0.033	0.071	-0.006	0.070
男性	0.248	0.042 ***	0.220	0.042 ***	0.138	0.042 **	0.279	0.042 ***
(29歳以下)								
30~39歳	-0.266	0.055 ***	-0.224	0.055 ***	-0.216	0.056 ***	-0.220	0.055 ***
40~49歳	-0.421	0.056 ***	-0.454	0.057 ***	-0.440	0.057 ***	-0.391	0.056 ***
50~59歳	-0.498	0.058 ***	-0.540	0.058 ***	-0.569	0.058 ***	-0.406	0.058 ***
60歳以上	-0.040	0.058	-0.063	0.058	-0.200	0.059 **	0.042	0.058
(中学卒・高校卒)								
専修学校卒	-0.086	0.057	0.010	0.057	0.047	0.058	-0.035	0.057
高専・短大卒	0.008	0.047	-0.024	0.048	0.000	0.048	-0.011	0.047
大学卒	0.049	0.040	0.089	0.040 *	0.079	0.040	0.038	0.040
大学院卒	0.027	0.094	-0.113	0.094	-0.143	0.095	-0.037	0.093
在学中	0.192	0.124	0.072	0.124	0.021	0.125	0.086	0.123
自分が生計の担い手	-0.069	0.039	-0.123	0.039 **	-0.116	0.039 **	-0.110	0.039 **
管理的な仕事	0.218	0.080 **	0.275	0.081 **	0.198	0.081 *	0.465	0.080 ***
専門的・技術的な仕事 (事務的な仕事)	0.057	0.046	0.099	0.046 *	0.107	0.046 *	0.131	0.045 **
販売の仕事	0.118	0.067	0.028	0.068	0.025	0.068	-0.046	0.067
サービスの仕事	-0.051	0.060	-0.136	0.061 *	-0.167	0.061 **	-0.028	0.060
保安の仕事	0.033	0.123	-0.157	0.123	-0.171	0.124	0.009	0.123
生産工程の仕事	-0.559	0.063 ***	-0.350	0.063 ***	-0.326	0.064 ***	-0.176	0.063 **
輸送・機械運転の仕事	-0.263	0.104 *	-0.327	0.104 **	-0.335	0.105 **	-0.031	0.104
建設・探掘の仕事	-0.713	0.169 ***	-0.443	0.171 **	-0.401	0.173 *	-0.418	0.170 *
運搬・清掃・包装等の仕事	-0.317	0.073 ***	-0.291	0.073 ***	-0.337	0.074 ***	-0.154	0.073 *
その他	-0.417	0.184 *	-0.153	0.183	-0.248	0.185	-0.097	0.184
鉱業・採石業、砂利採取業	-0.168	0.125	-0.176	0.125	-0.205	0.127	0.128	0.125
建設業	0.046	0.093	-0.170	0.093	-0.213	0.094 *	-0.023	0.092
(製造業)								
電気・ガス・熱供給・水道業	0.338	0.092 ***	0.062	0.092	0.098	0.093	0.157	0.091
情報通信業	0.175	0.100	-0.140	0.101	-0.070	0.101	0.008	0.100
運輸業・郵便業	-0.299	0.088 **	-0.297	0.088 **	-0.250	0.089 **	-0.238	0.088 **
卸売業	-0.185	0.094	-0.298	0.095 **	-0.271	0.096 **	-0.309	0.094 **
小売業	-0.661	0.108 ***	-0.615	0.108 ***	-0.631	0.109 ***	-0.440	0.108 ***
金融業・保険業	-0.017	0.089	-0.239	0.089 **	-0.142	0.090	-0.056	0.089
不動産業、物品賃貸業	-0.243	0.098 *	-0.403	0.098 ***	-0.347	0.099 ***	-0.308	0.098 **
学術研究、専門・技術サービス業	0.001	0.104	-0.170	0.104	-0.170	0.105	-0.150	0.103
宿泊業、飲食サービス業	-0.422	0.111 ***	-0.198	0.112	-0.216	0.112	-0.198	0.111
生活関連サービス業、娯楽業	-0.268	0.098 **	-0.229	0.098 *	-0.146	0.099	-0.373	0.098 ***
教育、学習支援業	0.170	0.087	0.013	0.088	0.099	0.088	-0.152	0.087
医療、福祉	-0.092	0.091	-0.247	0.091 **	-0.191	0.092 *	-0.185	0.091 *
複合サービス業	-0.392	0.085 ***	-0.303	0.085 ***	-0.233	0.086 **	-0.333	0.085 ***
サービス業(他に分類されないもの)	-0.165	0.094	-0.387	0.094 ***	-0.401	0.095 ***	-0.108	0.093
(1000人以上)								
500~999人	-0.140	0.047 **	-0.060	0.048	-0.064	0.048	-0.162	0.047 **
300~499人	-0.030	0.054	-0.016	0.054	-0.070	0.054	-0.131	0.054 *
100~299人	-0.071	0.044	-0.049	0.044	0.000	0.045	-0.094	0.044 *
50~99人	-0.122	0.059 *	-0.055	0.060	-0.077	0.060	-0.197	0.059 **
30~49人	-0.259	0.085 **	-0.058	0.085	-0.011	0.086	-0.174	0.085 *
5~29人	-0.018	0.083	-0.054	0.083	-0.052	0.084	-0.108	0.083
(事務所)								
工場・作業所	-0.242	0.063 ***	-0.210	0.064 **	-0.230	0.064 ***	-0.133	0.063 *
研究所	0.442	0.123 ***	0.051	0.122	0.234	0.123	0.214	0.121
営業所	0.072	0.054	0.109	0.054 *	0.087	0.055	0.144	0.054 **
店舗	0.008	0.066	0.130	0.066 *	0.186	0.067 **	0.132	0.066 *
その他	-0.091	0.053	-0.080	0.053	-0.068	0.054	-0.087	0.053
35時間以上	-0.177	0.034 ***	-0.196	0.034 ***	-0.187	0.034 ***	-0.278	0.034 ***
$\tau=1$	-3.775	0.100	-4.005	0.102	-4.744	0.111	-3.320	0.097
$\tau=2$	-2.199	0.094	-2.683	0.095	-3.282	0.098	-1.827	0.093
$\tau=3$	-0.720	0.092	-0.988	0.092	-1.053	0.093	-0.289	0.091
$\tau=4$	0.653	0.092	0.464	0.092	0.429	0.093	1.119	0.092
N		15815		15866		15836		15804
-2LL		42382.912		41191.334		38451.153		43587.974
カイ2乗		1090.115 ***		681.711 ***		552.022 ***		727.405 ***
Nagelkerke R2乗		0.070		0.045		0.037		0.047

注：1) () は、レファレンス・グループ。
2) *** : p<0.001、** : p<0.01、* : p<0.05。

図表5-5-2 有期契約労働者の仕事満足度の規定要因(3)(順序ロジスティック回帰分析)

	雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・能力開発 のあり方		職業生活全体	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
正社員を確保できないため	-0.077	0.044	-0.133	0.045 **	-0.100	0.047 *	-0.031	0.045
正社員を重要業務に特化させるため	-0.029	0.040	-0.047	0.041	0.013	0.043	-0.024	0.041
専門的業務に対応するため	0.036	0.036	0.136	0.036 ***	0.139	0.038 ***	0.141	0.037 ***
即戦力・能力のある人材を確保するため	0.017	0.036	0.034	0.036	0.037	0.038	0.020	0.036
景気変動に応じて雇用量を調節するため	-0.156	0.048 **	-0.041	0.049	-0.063	0.051	-0.068	0.049
長い営業(操業)時間に対応するため	0.115	0.061	0.019	0.063	-0.049	0.065	-0.004	0.063
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	0.099	0.047 *	-0.016	0.048	0.013	0.050	-0.013	0.048
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	-0.084	0.048	-0.168	0.049 **	-0.174	0.051 **	-0.061	0.049
賃金の節約のため	-0.106	0.037 **	-0.170	0.038 ***	-0.116	0.040 **	-0.178	0.038 ***
賃金以外の労務コストの節約のため	0.056	0.049	-0.040	0.050	0.018	0.052	0.039	0.050
高齢者の再雇用対策のため	0.079	0.038 *	0.103	0.039 **	-0.018	0.041	0.001	0.039
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	-0.175	0.056 **	-0.039	0.057	-0.024	0.059	0.036	0.057
その他	0.176	0.069 *	0.060	0.071	0.124	0.074	0.101	0.071
男性	0.191	0.042 ***	0.196	0.043 ***	0.254	0.044 ***	0.216	0.043 ***
(29歳以下)								
30~39歳	-0.204	0.054 ***	-0.237	0.056 ***	-0.338	0.058 ***	-0.256	0.056 ***
40~49歳	-0.276	0.056 ***	-0.450	0.057 ***	-0.493	0.060 ***	-0.332	0.057 ***
50~59歳	-0.074	0.057	-0.392	0.059 ***	-0.471	0.061 ***	-0.382	0.059 ***
60歳以上	0.684	0.058 ***	0.092	0.059	-0.004	0.061	0.119	0.059 *
(中学卒・高校卒)								
専修学校卒	-0.028	0.057	-0.042	0.058	-0.133	0.060 *	-0.073	0.058
高専・短大卒	-0.068	0.047	-0.090	0.048	-0.159	0.050 **	-0.016	0.048
大学卒	-0.142	0.040 ***	-0.105	0.040 *	-0.158	0.042 ***	0.058	0.041
大学院卒	-0.761	0.093 ***	-0.479	0.094 ***	-0.489	0.099 ***	-0.106	0.095
在学中	0.130	0.122	-0.234	0.125	0.108	0.129	0.220	0.125
自分が生計の担い手	-0.277	0.039 ***	-0.063	0.039	-0.100	0.041 *	-0.219	0.039 ***
管理的な仕事	0.485	0.079 ***	0.317	0.080 ***	0.498	0.083 ***	0.428	0.080 ***
専門的・技術的な仕事 (事務的な仕事)	0.114	0.045 *	0.048	0.046	0.261	0.048 ***	0.155	0.046 **
販売の仕事	-0.034	0.067	-0.067	0.068	0.074	0.071	-0.125	0.069
サービスの仕事	0.015	0.060	-0.163	0.061 **	0.137	0.064 *	-0.065	0.061
保安の仕事	0.153	0.122	-0.056	0.124	0.298	0.128 *	-0.020	0.125
生産工程の仕事	-0.068	0.063	-0.163	0.064 *	-0.025	0.066	-0.156	0.064 *
輸送・機械運転の仕事	-0.162	0.103	-0.218	0.105 *	-0.033	0.109	-0.119	0.105
建設・探掘の仕事	-0.357	0.171 *	-0.308	0.174	-0.256	0.181	-0.498	0.175 **
運搬・清掃・包装等の仕事	0.014	0.072	-0.172	0.074 *	-0.087	0.077	-0.279	0.074 ***
その他	0.310	0.186	-0.059	0.193	0.253	0.201	-0.089	0.195
鉱業・採石業・砂利採取業	-0.096	0.124	-0.101	0.127	0.228	0.131	-0.006	0.127
建設業	-0.140	0.092	-0.280	0.093 **	-0.161	0.097	-0.068	0.094
(製造業)								
電気・ガス・熱供給・水道業	0.434	0.092 ***	0.292	0.093 **	0.168	0.096	0.263	0.093 **
情報通信業	-0.127	0.099	0.016	0.101	-0.160	0.105	0.119	0.101
運輸業・郵便業	0.000	0.088	-0.191	0.089 *	-0.118	0.093	-0.255	0.090 **
卸売業	-0.066	0.094	-0.068	0.096	-0.232	0.100 *	-0.245	0.096 *
小売業	-0.181	0.108	-0.284	0.109 **	-0.314	0.114 **	-0.445	0.110 ***
金融業・保険業	0.260	0.089 **	0.030	0.090	0.120	0.094	0.038	0.090
不動産業・物品賃貸業	-0.170	0.097	-0.368	0.099 ***	-0.223	0.103 *	-0.332	0.099 **
学術研究・専門・技術サービス業	-0.151	0.102	-0.247	0.104 *	-0.195	0.108	-0.107	0.105
宿泊業・飲食サービス業	-0.126	0.110	-0.193	0.112	-0.465	0.117 ***	-0.260	0.113 *
生活関連サービス業・娯楽業	-0.087	0.097	-0.169	0.099	-0.241	0.103 *	-0.198	0.100 *
教育・学習支援業	-0.145	0.087	-0.042	0.088	-0.194	0.092 *	-0.011	0.088
医療・福祉	0.142	0.090	-0.242	0.092 **	0.028	0.096	-0.206	0.092 *
複合サービス業	0.127	0.084	-0.343	0.086 ***	-0.133	0.089	-0.260	0.086 **
サービス業(他に分類されないもの)	-0.106	0.093	-0.292	0.095 **	-0.158	0.099	-0.214	0.095 *
(1000人以上)								
500~999人	-0.093	0.047 *	-0.253	0.048 ***	-0.207	0.050 ***	-0.172	0.048 ***
300~499人	-0.110	0.053 *	-0.276	0.055 ***	-0.157	0.057 **	-0.157	0.055 **
100~299人	-0.089	0.044 *	-0.311	0.045 ***	-0.189	0.046 ***	-0.139	0.045 **
50~99人	-0.141	0.059 *	-0.423	0.060 ***	-0.207	0.063 **	-0.095	0.060
30~49人	-0.131	0.085	-0.532	0.087 ***	-0.378	0.091 ***	-0.177	0.087 *
5~29人	-0.170	0.082 *	-0.528	0.084 ***	-0.265	0.088 **	-0.149	0.084
(事務所)								
工場・作業所	0.006	0.063	0.012	0.064	-0.142	0.067 *	-0.107	0.064
研究所	-0.123	0.120	0.404	0.121 **	0.022	0.127	0.359	0.122 **
営業所	0.064	0.054	-0.034	0.055	0.039	0.057	0.088	0.055
店舗	0.252	0.066 ***	0.139	0.067 *	0.206	0.069 **	0.144	0.067 *
その他	0.063	0.053	0.015	0.054	-0.053	0.056	0.021	0.054
35時間以上	-0.244	0.034 ***	0.086	0.034 *	-0.084	0.036 *	-0.256	0.034 ***
τ=1	-2.652	0.095	-3.159	0.098	-3.187	0.101	-3.869	0.102
τ=2	-1.392	0.092	-1.903	0.094	-1.910	0.098	-2.334	0.095
τ=3	0.105	0.091	0.080	0.093	0.614	0.097	-0.316	0.093
τ=4	1.418	0.092	1.340	0.094	1.858	0.098	1.381	0.094
N		15904		15820		15805		15840
-2LL		44283.773		41883.618		38186.253		40073.041
カイ2乗		1452.425 ***		1040.899 ***		751.814 ***		820.532 ***
Nagelkerke R2乗		0.092		0.068		0.050		0.054

注：1) () は、レファレンス・グループ。
2) *** : p<0.001、** : p<0.01、* : p<0.05。

第6節 おわりに

1. 要約

本章第4節および第5節の分析結果を要約すると、図表5-6-1のようになる。これに、本章第3節で分析した事業所属性、労働者属性と活用理由との関係を合わせてまとめると、以下のことが言える。

図表5-6-1 分析結果の要約

	就業実態				就業意識(満足度)											
	契約期間	賃金総額	時間あたり賃金	勤続期間	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	正社員との人間関係・コミュニケーション	正社員以外の労働者との人間関係・コミュニケーション	職場での指揮命令系統の明確化	雇用の安定性	福利厚生	教育訓練・能力開発のあり方	職業生活全体
正社員を確保できないため	++													--	-	
正社員を重要業務に特化させるため		--	-	+++		--		--								
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	++	+++	+++	-	++											
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、週の中の仕事の繁簡に対応するため	---	---	---	+++		+							+			
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	---	---	---	---										---	---	
賃金の節約のため		---	---	++	-	---	--	--	---	-		---	--	---	--	---
賃金以外の労務コスト節約のため																
高齢者の再雇用対策のため	+++	++	+++	---		---		--				--	+	++		
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	-	---	---	---		-			+	+			---			
その他	++	+		-									-			

注：1) 図表5-4-6～図表5-4-8、図表5-5-2の結果を要約したものである。

2) +++は正に0.1%水準有意、++は正に1%水準有意、+は正に5%水準有意、---は負に0.1%水準有意、--は負に1%水準有意、-は負に5%水準有意。

第1に、「正社員確保困難」を理由として有期契約労働者を活用している場合、雇用の安定性は高いが、「福利厚生」、「教育訓練・能力開発のあり方」の満足度は低い。ちなみに、「正社員確保困難」は、業種では医療、福祉などで、企業規模では5～29人などで活用理由とされることが多い。

第2に、「正社員重要業務特化」を理由として有期契約労働者を活用している場合、定着性は高いが、賃金は低い。また、「賃金」、「人事評価・処遇のあり方」の満足度が低い。ちなみに、「正社員重要業務特化」を理由として活用されることが多いのは、女性、生計の担い手でない者である。

第3に、「専門的業務」を理由として有期契約労働者を活用している場合、雇用の安定性が高く、賃金が高く、定着性も高い。また、「仕事の内容・やりがい」、「賃金」、「労働時間・休日等の労働条件」、「職場の環境」、「職場での指揮命令系統の明確化」、「福利厚生」、「教育訓練・能力開発のあり方」、「職業生活全体」の満足度も高い。ちなみに、「専門的業務」を理由として活用されることが多いのは、男性、大学卒、管理的な仕事、専門的・技術的な仕事で

働く者などである。

第4に、「即戦力」を理由として有期契約労働者を活用している場合、雇用の安定性が高く、賃金も高いが、定着性は低い。他方、「仕事の内容・やりがい」の満足度は高い。ちなみに、「即戦力」を理由として活用されることが多いのは、男性、大学卒、管理的な仕事、専門的・技術的な仕事で働く者などである。

第5に、「景気変動対応」を理由として有期契約労働者を活用している場合、雇用の安定性が低く、「雇用の安定性」の満足度も低い。賃金はやや高い。ちなみに、「景気変動対応」を理由として活用されることが多いのは、生産工程の仕事で働く者である。

第6に、「長時間対応」を理由として有期契約労働者を活用している場合、雇用の安定性が低く、賃金も低い。また、「正社員との人間関係、コミュニケーション」の満足度も低い。ちなみに、「長時間対応」は、業種では小売業、宿泊業、飲食サービス業で、事業所形態では店舗で活用理由とされることが多く、そのような理由のもとで活用されることが多いのは、女性、若年者、在学中の者、生計の担い手でない者、販売の仕事、サービスの仕事で働く者などである。

第7に、「繁閑対応」を理由として有期契約労働者を活用している場合、雇用の安定性が低く、賃金も低い。定着性は高い。そして、雇用の安定性、賃金が低いにもかかわらず、「賃金」、「雇用の安定性」の満足度は高い。ちなみに、「繁閑対応」は、業種では小売業、宿泊業、飲食サービス業で、事業所形態では店舗で活用理由とされることが多く、そのような理由のもとで活用されることが多いのは、女性、生計の担い手でない者、販売の仕事、サービスの仕事で働く者などである。

第8に、「臨時・季節的」を理由として有期契約労働者を活用している場合、雇用の安定性が低く、賃金が低く、定着性も低い。また、「福利厚生」、「教育訓練・能力開発のあり方」の満足度も低い。ちなみに、「臨時・季節的」は、業種では生活関連サービス業、娯楽業で活用理由とされることが多く、そのような理由のもとで活用されることが多いのは、サービスの仕事、建設・採掘の仕事で働く者などである。

第9に、「賃金節約」を理由として有期契約労働者を活用している場合、定着性は高いが、賃金は低い。そして、満足度をみると、「正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション」以外のすべての項目において低くなっている。ちなみに、「賃金節約」を理由として活用されることが多いのは、女性、販売の仕事で働く者などである。

第10に、「労務コスト節約」を理由として有期契約労働者を活用している場合、労働者の就業実態、就業意識の面で目立った特徴はない。

第11に、「高年齢者再雇用」を理由として有期契約労働者を活用している場合、雇用の安定性は高く、賃金も高いが、定着性は低い¹⁵。そして、満足度をみると、「雇用の安定性」、「福

¹⁵ 「高年齢者再雇用」の場合、年齢により再雇用の終了時期が決まっていることが多いため、定着性が低いのは、ある意味では当然の結果だと言える。

利厚生」については高いが、「賃金」、「人事評価・処遇のあり方」、「職場での指揮命令系統の明確化」については低い。ちなみに、「高年齢者再雇用」を理由として活用されることが多いのは、男性、60歳以上、生計の担い手が自分である者などである。

第12に、「育児・介護休業代替」を理由として有期契約労働者を活用している場合、雇用の安定性が低く、賃金が低く、定着性も低い¹⁶。また、「賃金」、「雇用の安定性」の満足度も低い。ただし、「職場の環境」、「正社員との人間関係、コミュニケーション」の満足度は高くなっている。ちなみに、「育児・介護休業代替」は、業種では電気・ガス・熱供給・水道業で活用理由とされることが多く、そのような理由のもとで活用されることが多いのは、女性などである。

2. 含意

第1に、事業所側からみた活用理由によって、労働者の就業実態、就業意識が大きく異なるという事実を認識することが重要である。図表5-4-6～図表5-4-8、図表5-5-2でみたように、事業所側からみた活用理由は、労働者の就業実態、就業意識を説明する上で、事業所属性、労働者属性と同程度に効いていることもある。

第2に、「専門的業務」、「即戦力」を理由として有期契約労働者を活用している場合、これらの就業実態、就業意識は、総じて良好であった。具体的には、雇用が安定的で、賃金が高いとともに、多くの項目において満足度が高かった。ちなみに、「即戦力」を理由として活用されている有期契約労働者は、定着性が低い傾向がみられるが、賃金が高く、「仕事の内容・やりがい」にも満足している状況から推察するに、多くは自発的に離職しているものと考えられる。

第3に、他方で、「賃金節約」、「正社員重要業務特化」を理由として有期契約労働者を活用している場合は、就業実態、就業意識の面で問題が多いと考えられる。具体的には、賃金が低く、多くの項目において満足度が低い。特に、「賃金」、「人事評価・処遇のあり方」の満足度の低さが目立っており、職場で均衡待遇が実現できていない可能性も高い。なお、これらの理由で活用されている労働者は、定着性が高い傾向があるが、賃金が低く、多くの項目において満足度が低い状況から推察するに、その理由は、現在の職場を積極的に選好しているからではなく、適当な転職先が見つからないからだと考えられる。よって、もし仮にこれらの理由での有期契約労働者の活用を制限した場合には、現在それらの職場で働いている人々が雇用を失う可能性もあるため、法規制のあり方を議論する際には、留意が必要である。

第4に、「臨時・季節的」を理由として有期契約労働者を活用している場合も、雇用が不安定で、賃金が低いとともに、「福利厚生」、「教育訓練・能力開発のあり方」の満足度が低い。「臨時・季節的」な理由から有期契約労働者を活用するのは、一見すると合理的な人事管理

¹⁶ 「育児・介護休業代替」の場合も、休業者の復職により雇用契約が終了となるため、定着性が低いのは、ある意味では当然の結果だと言える。

のようにみえるが、労働者の就業実態、就業意識を見る限り、まったく問題がないとは言えない。このような理由で有期契約労働者を活用する際、現場でどのような問題が生じているのか、生活関連サービス業、娯楽業といった業種特性、サービスの仕事、建設・採掘の仕事といった職種特性を踏まえつつ、解明していく必要があるだろう。

第 5 に、「景気変動対応」を理由として有期契約労働者を活用している場合は、客観的にも主観的にも雇用が不安定であるが、賃金はやや高い傾向がみられた。ただし、他と比べて極端に賃金が高いわけではないことから、労働者のインセンティブを維持する観点からも、現状の賃金水準が妥当なものであるかどうか、検証される必要があるだろう。

第 6 に、「繁閑対応」を理由として有期契約労働者を活用している場合は、一見すると、労働者の就業実態と就業意識に矛盾があるようみえる。具体的には、雇用が不安定で、賃金も低いにもかかわらず、「雇用の安定性」、「賃金」の満足度が高い。この点については、小売業、宿泊業、飲食サービス業、あるいは店舗での短時間勤務が、生計の担い手でない女性の希望に合致しているからである可能性がある¹⁷。

第 7 に、「育児・介護休業代替」を理由として有期契約労働者を活用している場合は、雇用が不安定で賃金が低く、「雇用の安定性」、「賃金」の満足度も低いが、「職場の環境」、「正社員との人間関係、コミュニケーション」の満足度は高い。比較的良好な職場環境のもとで活用されていることを考えるならば、(雇用の安定性は確保しにくいとしても) 賃金の改善について追加的に検討されてよいと考えられる。

第 8 に、「高年齢者再雇用」を理由として有期契約労働者を活用している場合は、実際の賃金は高いが「賃金」、「人事評価・処遇のあり方」の満足度は低い。高年齢者の賃金の期待水準と実際の水準とにギャップがあることなどが考えられる。また、「職場での指揮命令系統の明確化」の満足度も低い。このような理由で有期契約労働者を活用する際には、人事管理の面で一層の工夫が求められると言えよう。

参考文献

- 鶴光太郎 (2011) 「非正規雇用問題解決のための鳥瞰図——有期雇用改革に向けて」鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著『非正規雇用改革——日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社、1-44 頁。
- 永瀬伸子 (2003) 「非正社員と正社員の賃金格差の納得性に関する分析」『国立女性教育会館研究紀要』Vol.8、3-19 頁。
- 藤本隆史 (2010) 「非正社員の就業形態選択理由と満足度」労働政策研究・研修機構編『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・研修機構、76-111 頁。

¹⁷ 冒頭でも引用したように、永瀬 (2003) によれば、家計補助的な理由で就業しているパートタイム労働者は正社員との賃金格差に納得する傾向がある。

労働政策研究・研修機構編（2004）『ドイツ、フランスの有期労働契約法制調査研究報告』労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構編（2010a）『契約社員の人事管理—企業ヒアリング調査から—』労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構編（2010b）『有期契約労働者の契約・雇用管理に関するヒアリング調査結果—企業における有期労働契約の活用現状と政策課題—』労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構編（2011）『契約社員の人事管理と就業実態に関する研究』労働政策研究・研修機構.

第6章 労働時間の現実と希望のギャップ —「隠れた失業」の実態と要因—

第1節 はじめに

標準的な経済学のフレームワークに従えば、労働者は予算と時間制約のもと、自分の効用を最大化するような所得と余暇の組み合わせ、すなわち、労働時間と余暇との組み合わせを選択するはずである。しかし、実態は必ずしもそのとおりではないことが先行研究で指摘されている（玄田 2005、小倉 2007a、小倉 2007b、原・佐藤 2008）。

その一例として不本意な長時間労働があげられる。例えば、電機連合の調査によると、30代のホワイトカラー男性の27.7%は週間60時間以上勤務を行っている。その多くは既婚者や専業主婦の夫であるが、玄田（2005）によれば長時間労働の主な原因は、人件費の削減や事業再編・再構築などの企業要因にあり、労働者は「好き好んで」長時間働いているわけではない。過剰な業務量は長時間労働をもたらすもう1つの要因である。労働政策研究・研修機構の2005年の調査によると、業務量が多いほど実労働時間が長く、残業の理由として最も多くあげられているのも「業務量が多いから」で全体の59.6%を占めている。これを踏まえ、小倉（2007b）は、「日本の労働市場においては所得と余暇の選好を成立させる条件が整っていない」と指摘する。

長時間労働は労働者側の選好による可能性もある。将来の収入が高まる期待を持つ人や残業手当・休日手当を目当てにしている人は残業を好む傾向があり（小倉 2007a）¹、長時間労働を自ら好んで選ぶ者も中には多い（黒田・山本 2011）。しかし、本人の希望にそぐわない長時間労働は働く側に不効用をもたらす。同じことは本人の希望にそぐわない短時間就業にも言える。

短時間就業は主婦や学生に多く見られ、家事や学業との両立が可能なことから労働時間に対する満足度は高いであろうというイメージが先行しがちである。しかし、増えつつある非正規雇用者の中に、不本意に非正規の就労形態を選んだ人や、フルタイムの正社員就業を希望する人が少なからず存在していることを考慮すると不本意による短時間就業の存在も否めない。本章では、不完全就業という概念を取り入れ、追加就業を希望する短時間就業者の実態と要因を明らかにし、その上、不完全就業を行っている者の満足度や正社員志向、定着志向についての分析を行う。分析には、厚生労働省の平成22年の『就業形態の多様化に関する総合実態調査（以下、「多様化調査」という）』で得られた事業所票と個人票のマッチングデータを用いる。

不完全就業とは、労働時間または労働生産性が完全雇用のレベルに達していない状態のこ

¹ 労働時間の長さや収入はある程度相関が認められるものの、「働けば働くほど儲かる」というわけではなく、サービス残業の長さに対し収入は影響を与えていないことが同研究で明らかになっている。

とで、ILO の第 16 回国際労働統計家会議では時間関連の不完全就業者を、「調査期間中、基準労働時間数を下回り、もっと長く働くことを希望しかつ可能な状態の者」と定義している（坂田 2010 訳）。「基準労働時間」は国の実情によって解釈が異なるが（ILO 1998）、例えばオーストラリアでは週間労働時間 35 時間を「基準労働時間」とする。本章では、週間労働時間が 35 時間未満で、かつ、追加就業を希望している者を不完全就業者とし、追加就業を希望しない短時間就業者と、フルタイム就業者との比較により不完全就業者の特徴を明らかにする。なお、本章での不完全就業の定義は次の点で ILO 定義と異なる。本章の不完全就業者の中には、追加就業を希望しているが、それが可能な状態にない者が含まれている可能性がある。調査では、追加就業が可能な状態にあるかどうかについての情報は得られないためである。なお、不完全就業については、文脈によっては知識や技能に相応しない低位の仕事についていることや、「隠れた失業」という意味で使用される場合もある。

労働の供給過剰についての議論は失業に焦点があてられることが多いが、オーストラリアのように不完全就業率が失業率を上回ってきている国では、不完全就業も供給過剰の重要な部分であるという認識から政策的に関心が高まっている（Wilkins 2006）。本章の試算によると、日本の不完全就業者は 158.5 万人と雇用者の 4.5% を占めている。同時期の失業率が 5.1% であることを考えると、オーストラリアのような逆転現象はないが、非正規雇用者における不完全就業率は 12.4%、中でもパートの場合は 16.5% に達するなど無視できる存在ではない。

全体の構成は以下のとおりである。まず、次節では、不完全就業に関する分析の枠組みを提示し、続く 3 節では、非正規雇用者の実労働時間、および、希望労働時間についての実態を把握し、不完全就業の規模を試算する。次に、4 節では、不完全就業者の個人属性についての分析を、5 節では、リーマンショック後の非正規雇用者を対象にした雇用削減や地域の失業率が不完全就業に与える影響の分析を行う。そして、6 節では不完全就業者の仕事満足度について考察し、7 節と 8 節では、不完全就業が正社員志向と定着志向に与える影響の分析を行う。最後に 9 節では、本章で得られた知見をもとに結論を述べる。

第 2 節 分析の枠組み

1. 不完全就業に関する先行研究

不完全就業の要因分析についてはオーストラリアを中心に実証研究が蓄積されている。例えば、Wooden（1993）は不完全就業者の個人属性に焦点をあてた分析を行っているが、同研究によると、不完全就業者は、「女性」、「若年層（25 歳未満）」、「独身」、「非英語圏の移民」「非熟練または半熟練労働者」に多く、サービス業や建設業で働く者に多くみられる。Diron（2003）は事業所票と個人票のマッチングデータを用い、企業要因の影響を見ているが、フルタイム就業、過剰雇用と比べて、不完全就業は企業要因の影響をあまり受けないとする。家族構成や職歴、地域労働市場の条件などが不完全就業に与える影響を検証している Wilkins

(2006)は失業と不完全就業の要因の比較を行っているのが特徴的である。同研究によると、自主的な短時間就業やフルタイム就業に比べて、不完全就業の影響要因は失業の影響要因と共通する点が多い。例えば、若年層であったり、教育水準が低かったりすると、程度の差はあるが、失業、不完全就業の確率が共に高くなる。就業に悪影響を及ぼすほどの健康障害や過去の非就業・失業の経歴にも同様の影響が観察されている。一方、家族構成は失業には影響しないが、不完全就業には有意な影響を及ぼしている。例えば、男性が不完全就業となる確率は、有配偶の場合には低い、扶養する子どもの数が多い場合や末子の年齢が5歳以上である場合には高くなる。女性が不完全就業となる確率も扶養する子どもの数が多いほど高くなる。子どもの存在が不完全就業に与える正の影響について、Wilkinsは労働需要側の影響というよりは、家事・育児負担による供給制約を反映していると指摘する。

不完全就業といえども、フルタイム就業を希望する者と、そうでない者とは影響要因に違いが見られる。フルタイム就業を選好する短時間就業者は通常非自発的パートタイム雇用と呼ばれ、就業の不完全の度合いがより深刻であることから、その他不完全就業者と区別される。Wilkinsによれば、アメリカ男性の非自発的パートタイム雇用は地域の失業率と強く連動される。一方、アメリカ女性はシングルマザーであったり、育児負担があったりするとその他不完全就業となる確率が高くなる。

日本では、筆者の知る限り不完全就業に関する研究はほとんど行われていない。しかし、実労働時間と希望労働時間とのミスマッチに注目したものとしては、原(2007)原・佐藤(2008)がある。原(2007)は労働政策研究・研修機構の2005年の調査(日本人の働き方調査)を用い、25-44歳の民間企業の雇用者を対象に現実の労働時間と希望する労働時間とのギャップ、すなわち、労働時間の変更希望有無に着目し、実労働時間の長さ、労働時間管理の柔軟性、仕事上の負荷などの影響を見ている。その結果、労働時間を短縮したいと考える確率は50時間以上就業者や正社員で高くなっていることが示される。正社員は、労働時間の長さや労働時間管理の柔軟性をコントロールしても、短縮したいと考える確率が高く、逆に、追加就業を希望する確率が低くなっている。一方、追加就業希望は低学歴者や不本意に非正規の仕事をしている者に多く見られる。原・佐藤(2008)によると、ふだんの仕事で身体の疲れや健康を損なう危険、ストレスを感じている者つまり仕事の負荷が大きい者は労働時間を減らしたいと考えている。

上述の内容をまとめると、不完全就業の要因として、性別、年齢、学歴、健康障害、移民、過去の就業・失業経歴など個人属性要因；配偶者有無、子どもの数、末子の年齢などの家族構成要因、失業率など地域要因；業種、熟練か否か、仕事の負荷の大きさ、実労働時間の長さ、非正規就労が不本意によるものかどうかなどの仕事属性；などが考えられる。本章では、主に、個人属性要因と家族構成要因、そして、地域要因が不完全就業となる確率に与える影響を分析する。

2. 推定モデル

分析にあたり、まず、すべてのサンプルの就業状態を、追加就業を希望しない短時間就業（以下、「短時間就業」と略す）、不完全就業、フルタイム就業の3つに区別する。具体的には、まず、週間労働時間が35時間未満のサンプルを抽出し、追加就業を希望しない場合には短時間就業、追加就業を希望する場合には不完全就業とみなす。一方、週間労働時間が35時間以上の場合には追加就業の希望有無を問わずフルタイム就業とする。次に、不完全就業を、希望労働時間が35時間未満の場合と、35時間以上の場合の2種類に分けて、前者を不完全就業(1)、後者を不完全就業(2)とする。不完全就業(2)は上掲の非自発的短時間雇用、不完全就業(1)はその他不完全就業に当たる。これで調査回答者は、短時間就業、不完全就業(1)、不完全就業(2)、フルタイム就業のいずれかに該当することになる。

分析では、いずれの就業状態となる確率に各説明変数が与える影響を同時に推計することができる多項ロジットモデルを用いる。推計される確率は次のように定式化される。

$$\log\left(\frac{P_{ij}}{P_{i0}}\right) = \alpha_j + \sum \beta_j \chi_i \quad j=1, \dots, \kappa$$

ここで、 P_{ij} は非正規雇用者 i が就業状態 j である確率で、短時間就業となる確率を P_{i0} とする。なお、 $P_{i0} + P_{i1} + \dots + P_{i\kappa} = 1$ となる。 χ_i は説明変数ベクトルで、 β_j はその係数ベクトルである。

説明変数として、まず、性別、年齢、学歴変数などの個人属性と、配偶者有無、子どもの有無と末子の年齢の交差項ダミーを投入する。先行研究では考慮されていないが、同居する親の存在も労働供給と密接な関係にある。もし、同居する親によって家事・育児負担が軽減されれば働く女性は労働時間を増やそうと考えるであろう。逆に、介護を必要とする親の存在は供給制約をもたらすことも考えられる。そこで、親との同居ダミーを説明変数に追加する。また、家計の主な担い手と家計補助的な立場にある者とは労働供給に差が存在することが考えられるので生計維持者ダミーをも説明変数に追加する。なお、健康状態、先住民ダミー、出生地、移民期間、英語力、家庭背景、住居状況等 Wilkins (2006) で用いられた諸変数は、国情が違うことと、データの制約から本章の分析では除かれる。

個人属性と家族構成は主に労働供給側の要因を反映しており、労働生産性や労働供給の選好の影響を分析するものである。一方、地域要因を表す変数として、リーマンショック後の非正規雇用者の雇用削減の有無と、調査対象者の居住地域(都道府県)の失業率を投入する。

厚生労働省の平成21年版の『厚生労働白書』は、リーマンショックの主な雇用調整として、非正規雇用者の再契約停止・解雇と、正社員の残業規制、一時休業の増加をあげている。この場合、残された非正規雇用者の労働供給も何らかの形で影響を受けていた可能性がある。特に、非正規雇用者に対し雇用削減を行った事業所は、残された非正規雇用者に対しても何らかの形で労働供給を制限したのかもしれない。

一方、都道府県の失業率は地域ごとの雇用悪化を表し、失業率が高い地域ほど労働供給が

過剰であるとみることができる。失業と不完全就業は労働供給の過剰という点では一致しており、失業率が高い地域の労働者は不完全就業となる可能性も高いかもしれない。

3. 説明変数の作成

個人属性では女性を 1、男性を 0 とする女性ダミー変数を投入する。年齢変数は 20-24 歳台を基準カテゴリーにし、25 歳から 59 歳までを 5 歳刻みでカテゴリー化し、投入する。また、学歴変数は、高卒ダミーを基準カテゴリーに、中卒ダミー、専門・高専・短大卒ダミー、大卒以上ダミーを投入する。

家庭要因では、まず、配偶者がいる場合を 1、それ以外を 0 とする既婚ダミーを投入する。次に、「子どもがいない」を基準カテゴリーに、「子どもがいる（2 歳以下）」、「子どもがいる（3-5 歳）」、「子どもがいる（6-12 歳）」、「子どもがいる（13-15 歳）」、「子どもがいる（16 歳以上）」を投入する。親との同居ダミー（同居している 1、同居していない 0）、生計維持者ダミー（生計維持者である 1、生計維持者でない 0）も投入する。

非正規雇用者の雇用削減については、3 年前（2007 年）に比べて非正規比率が低下した場合に 1、そうでない場合に 0 とするダミー変数を取り入れる。

コントロール変数としては、就業形態、賃金率、職種、業種、企業規模を考える。就業形態では、「契約社員」を基準カテゴリーに、「派遣社員（登録型）」、「派遣社員（常用型）」、「パート」、「その他非正規雇用者」を投入する。賃金率では賃金率第 1 五分位を基準カテゴリーに、賃金率第 2 五分位から賃金率第 5 五分位まで順次投入する。職種では、専門・技術職を基準カテゴリーに、「管理職」、「事務職」、「販売・サービス職」、「その他職種」を投入する。業種では、「製造業」を基準カテゴリーに、「建設業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業・郵便業」、「卸売業」、「小売業」、「金融業・保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育・学習支援業」、「医療、福祉」、「複合サービス業」、「その他サービス業」等 17 の業種を投入する。企業規模では「1000 人以上」を基準カテゴリーに、「300-999 人」、「100-299 人」、「30-99 人」、「5-29 人」を投入する。

非正規比率の変化を表す変数については「ほとんど変わらない」を基準カテゴリーに、「上昇した」と「低下した」の 2 つの変数を投入する。なお、都道府県別の失業率は総務省統計局の 2010 年の『労働力調査』を用いる。

第 3 節 労働時間に関する実態

本章の分析対象は、20 歳以上 60 歳未満の非正規雇用者である。なお、鉱業、採石業、砂利採取業で働いている者を除く。2010 年の『多様化調査』（マッチングデータ）では 32,647 人の有効回収サンプルが得られたが、そのうち、20 歳未満と 60 歳以上の者 7,328 人、鉱業、

採石業、砂利採取業に従事している者 465 人、正社員の 7,994 人を除くと 16,860 人となる。そこから、実労働時間または実労働時間についての考え方に無回答とした 191 人を除く 16,669 人（男性 4,716 人、女性 11,953 人）が本稿の分析対象となる²。

1. 実労働時間（図表 6-3-1）

非正規雇用者の週間労働時間は、35 時間以上 50 時間未満が 64.9%、50 時間以上が 15.9% となっており、合わせて約 8 割はフルタイム就業を行っている。フルタイム就業は契約社員と派遣社員（常用型）に多いが、2つの形態では 50 時間以上勤務が 1 割を超えるなど長時間労働も少なくない。一方、35 時間未満勤務はパートに最も多く 67.0%を占めている。派遣社員（登録型）ではおおよそ 4 人に 1 人、その他非正規雇用者では 5 人に 1 人が 35 時間未満勤務である。

図表6-3-1 就業形態別実労働時間

	契約社員	派遣社員 (登録型)	派遣社員 (常用型)	パート	その他非正 規	計
	単位:%					
20時間未満	3.6	5.8	6.1	20.1	5.5	5.1
20-25時間	1.5	4.6	1.1	17.4	3.4	4.4
25-30時間	1.7	3.3	3.7	15.2	3.3	4.0
30-35時間	7.4	10.6	4.3	14.3	8.6	5.7
35-40時間	28.7	37.9	26.9	18.0	29.6	20.8
40-45時間	32.1	24.7	29.5	9.1	29.9	28.0
45-50時間	14.3	8.0	15.5	1.8	11.1	16.1
50-60時間	7.2	4.6	9.0	1.8	6.1	10.2
60時間以上	3.6	0.6	3.9	2.4	2.6	5.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
再掲)35時間未満	14.1	24.3	15.2	67.0	20.8	19.2
再掲)35-50時間未満	75.1	70.6	71.9	28.9	70.6	64.9
再掲)50時間以上	10.7	5.1	12.9	4.1	8.7	15.9

資料：『多様化調査』（2010）より作成。

2. 実労働時間についての考え方

実労働時間に対して、働く本人はどう思っているのか。図表 6-3-2 は実労働時間別の実労働時間についての考え方を示している。全体を見ると、おおよそ 4 人に 3 人は「今のままでよい」と考えているが、残りの 1 人は理想とする労働時間と現実との間にギャップが存在している。「今のままでよい」と考える者は、実労働時間が 50 時間未満の場合には 7 割強を占めるが、50 時間以上では 5 割強に低下する。代わりに、50 時間以上では 4 割近くが「減らしたい」と考えている。一方、35 時間未満就労では「増やしたい」と考える者が 2 割を超えている。ちなみにサンプル全体では、「増やしたい」（18.8%）が、「減らしたい」（7.8%）

² 本章のクロス表に載せた集計結果は、四捨五入した「復元倍率」もとに計算したものである。

を大きく上回っている。また、45 時間未満では「増やしたい」が、逆に、45 時間以上では「減らしたい」がより多くなっている。

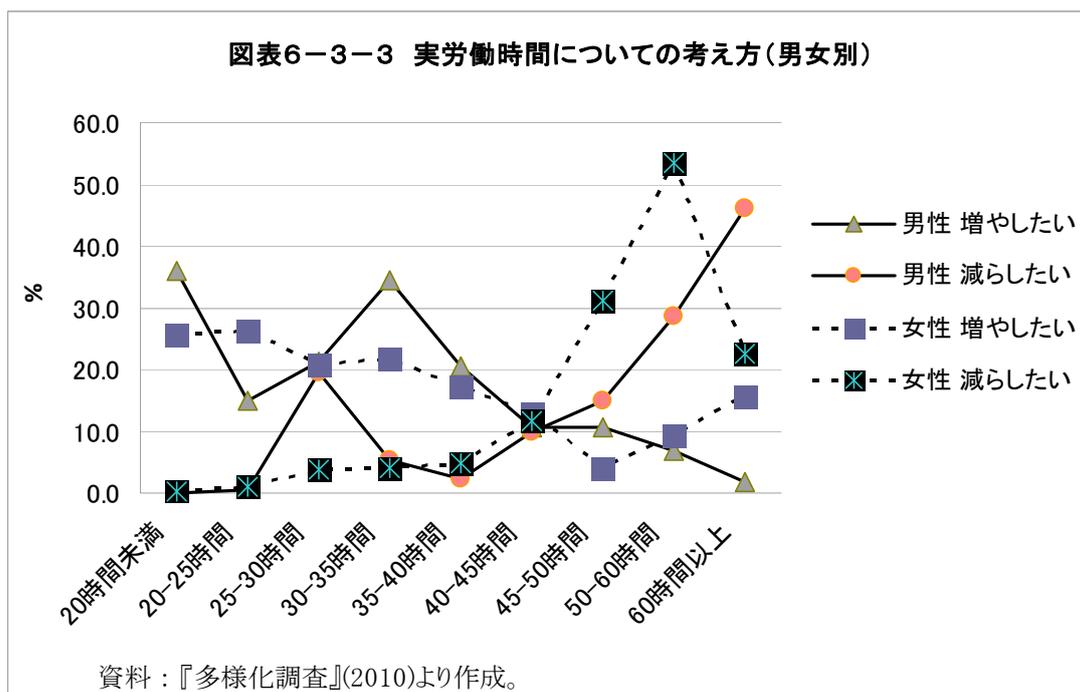
図表6-3-2 実労働時間別実労働時間についての考え方

単位:%

	いまのままでよい	増やしたい	減らしたい	計
20時間未満	72.7	27.0	0.2	100.0
20-25時間	73.7	25.3	0.9	100.0
25-30時間	73.3	20.8	5.9	100.0
30-35時間	72.2	23.6	4.2	100.0
35-40時間	77.7	18.3	4.0	100.0
40-45時間	77.4	11.8	10.8	100.0
45-50時間	70.6	8.0	21.4	100.0
50-60時間	54.0	7.8	38.2	100.0
60時間以上	55.4	6.6	37.9	100.0
Total	73.4	18.8	7.8	100.0

注:「今のままでよい」には「わからない」と答えた者も含まれている。
資料:『多様化調査』(2010)より作成。

図表6-3-3は「増やしたい」と「減らしたい」の割合を実労働時間別男女別に見たものである。まず「増やしたい」に注目すると、男性は、最初は波があるものの、次第に右下がりの傾向を見せている。一方、女性は45 時間未満までは右下がりの傾向であるが、45 時間以上では、実労働時間が長いほど希望労働時間が長くなっている。中でも60 時間以上勤務者の15.7%が労働時間をさらに「増やしたい」と考えているのは興味深い。



図表6-3-4は実労働時間についての考え方を就業形態別に見たものである。「増やしたい」が最も多いのはパートで2割を占めている。パートといえは家事・育児との両立を考え、自ら短時間就業を選択するというイメージがあるが、少なからずの者は不本意により短時間就業を行っているようである。パートの次に派遣社員の常用型と登録型の「増やしたい」割合はほぼ同率で18%台となっている。一方、契約社員のその割合は1割未満である。短時間就業者に限定した場合、いずれの就業形態でも2割以上の者が「増やしたい」と考えている。

図表6-3-4 就業形態別実労働時間についての考え方

	単位:%			
	いまのまま でよい	増やしたい	減らしたい	計
非正規雇用者全体				
契約社員	76.3	9.3	14.5	100.0
派遣社員(登録型)	74.2	18.6	7.2	100.0
派遣社員(常用型)	70.2	18.9	10.9	100.0
パート	72.4	22.6	5.0	100.0
その他非正規	76.3	12.9	10.8	100.0
計	73.3	19.6	7.2	100.0
35時間未満就業者				
契約社員	69.7	25.5	4.9	100.0
派遣社員(登録型)	73.1	23.0	4.0	100.0
派遣社員(常用型)	76.5	22.9	0.6	100.0
パート	72.8	24.8	2.5	100.0
その他非正規	76.2	21.0	2.8	100.0
計	72.9	24.5	2.6	100.0

注:「今のままでよい」には「わからない」と答えた者も含まれている。
資料:『多様化調査』(2010)より作成。

図表6-3-5 就業形態別実労働時間についての考え方(男性)

	単位:%			
	いまのまま でよい	増やしたい	減らしたい	計
非正規雇用者全体				
契約社員	76.7	10.6	12.7	100.0
派遣社員(登録型)	67.1	27.2	5.8	100.0
派遣社員(常用型)	63.5	24.7	11.8	100.0
パート	71.3	19.5	9.3	100.0
その他非正規	75.7	14.9	9.4	100.0
計	72.0	18.1	10.0	100.0
35時間未満就業者				
契約社員	65.0	31.0	4.0	100.0
派遣社員(登録型)	84.3	14.0	1.7	100.0
派遣社員(常用型)	43.5	56.5	0.0	100.0
パート	63.9	29.1	7.0	100.0
その他非正規	64.8	33.0	2.2	100.0
計	64.3	29.7	6.0	100.0

注：「今のままでよい」には「わからない」と答えた者も含まれている。
資料：『多様化調査』（2010）より作成。

図表6-3-6 就業形態別実労働時間についての考え方(女性)

	単位:%			
	いまのまま でよい	増やしたい	減らしたい	計
非正規雇用者全体				
契約社員	75.9	8.2	15.8	100.0
派遣社員(登録型)	76.7	15.7	7.6	100.0
派遣社員(常用型)	79.2	11.1	9.7	100.0
パート	72.6	23.4	4.0	100.0
その他非正規	76.6	11.7	11.7	100.0
計	73.7	20.1	6.2	100.0
35時間未満就業者				
契約社員	71.4	23.4	5.2	100.0
派遣社員(登録型)	70.6	24.9	4.5	100.0
派遣社員(常用型)	86.5	12.7	0.7	100.0
パート	73.8	24.2	1.9	100.0
その他非正規	79.2	17.8	3.0	100.0
計	74.1	23.8	2.1	100.0

注：「今のままでよい」には「わからない」と答えた者も含まれている。
資料：『多様化調査』（2010）より作成。

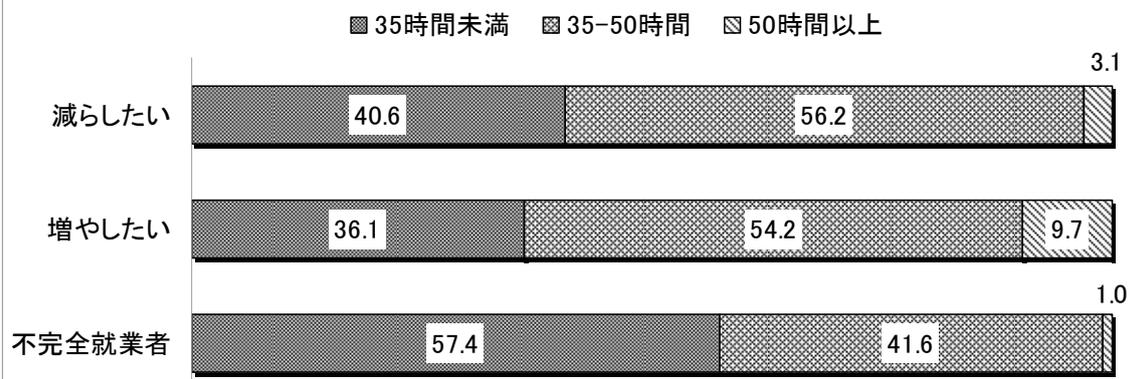
図表6-3-5は実労働時間についての考え方を男性サンプルだけに示したものである。男性はパートより派遣社員のほうで「増やしたい」が多くなっている。短時間就業者に限定した場合、「増やしたい」が最も多いのは派遣社員（常用型）で56.5%、ついで、その他非正規や契約社員が3割以上となっている。一方、図表6-3-6より女性サンプルについてみると、男女計と同じく、パートで「増やしたい」が最も多くなっている。

3. 実労働時間についての考え方別の希望労働時間

労働時間に関する現実と希望とのギャップの存在を確認したところで、具体的な希望労働時間がどうなっているのかを見てみたい（図表6-3-7）。調査では労働時間を「増やしたい」、あるいは、「減らしたい」と答えた者に限定して希望する労働時間に関する情報を得ている。総じて、短時間就業の希望者よりフルタイム就業の希望者のほうが多く、これは「減らしたい」と考えている者の場合にも同じである。一方、特筆すべきは「増やしたい」と考えている者の約1割は50時間以上勤務を希望していることである。図表6-3-7では、不完全就業者についても同様に希望労働時間の分布を見ているが、ここでは6割近くが35時間未満勤務（不完全就業(1)）、残りの4割はフルタイム勤務（不完全就業(2)）を希望している。

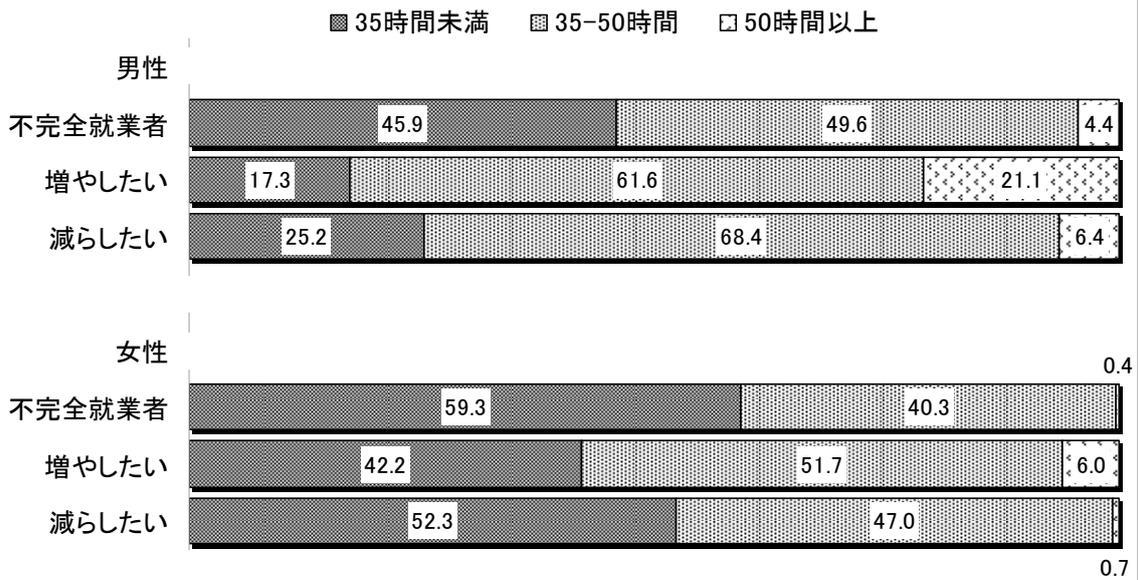
図表6-3-8は希望労働時間を男女別に見ている。総じて、女性は男性に比べてフルタイム勤務の希望者が少ないものの、労働時間を「増やしたい」と考えている者に限定すると、男女ともに短時間勤務よりフルタイム勤務を希望している者のほうが多くなっている。

図表6-3-7 実労働時間についての考え方別希望労働時間の分布



資料：『多様化調査』(2010)より作成。

図表 6-3-8 実労働時間についての考え方別希望労働時間の分布(男女別)



資料：『多様化調査』(2010)より作成。

4. 不完全就業者の規模

不完全就業者の規模を見てみたい。これまで非正規雇用者のみに限定して労働時間の実態を見てきたが、図表6-3-9では参考までに正社員の不完全就業も一緒に記載している。これをみると、不完全就業者(不完全就業(1)+不完全就業(2))は全部で158.5万人であるが、そのうち、20.5万人は正社員、残りの137.9万人は非正規雇用者である。不完全就業者の雇用者全体に占める割合は4.5%であるが、非正規雇用者に限定すると12.4%に達している。加えていえば、非正規の不完全就業者の4割強(5.4/12.4*100)はフルタイム勤務を希望している。非正規雇用者の中ではパートの不完全就業比率が最も高く、16.5%を占めている。

図表6-3-9 不完全就業の規模

	単位:人、%					不完全就業 (1)+(2)
	短時間就業 (その他)	不完全就業 (1)	不完全就業 (2)	フルタイム就 業	計	
雇用者計	5,191,672 14.7	817,303 2.3	767,206 2.2	28,510,000 80.8	35,290,000 100.0	1,584,509 4.5
正社員計	931,152 3.9	34,502 0.1	170,675 0.7	23,010,000 95.3	24,150,000 100.0	205,178 0.9
非正規雇用者計	4,260,520 38.2	782,801 7.0	596,531 5.4	5,502,313 49.4	11,140,000 100.0	1,379,332 12.4
契約社員	10.6	1.2	2.4	85.8	100.0	3.6
派遣社員(登録型)	18.7	2.6	3.0	75.7	100.0	5.6
派遣社員(常用型)	11.7	0.6	2.9	84.8	100.0	3.5
パート	50.4	9.9	6.6	33.0	100.0	16.6
その他非正規	16.4	1.2	3.1	79.3	100.0	4.3

資料：『多様化調査』(2010)より作成。

第4節 不完全就業者の属性要因

本節では、個人属性（性別、年齢、学歴）、家庭要因（未・既婚、子どもの有無、末子の年齢、親との同居有無、生計維持者であるかどうか）と不完全就業との関係を見る。

1. 性別、年齢、学歴による違い

まず、性別で見ると、女性の不完全就業比率は男性の2倍以上であるが、これは不完全就業の定義が短時間就労を前提にしていることと関係がある。実際、短時間就業者に限定した場合、不完全就業(1)は男女でほぼ同率で、一方、不完全就業(2)は男性のほうが5.7%ポイント高くなっている（図表6-4-1）。

不完全就業は、年齢との関係はあまり見られないが（図表6-4-2）が、男性の場合、学歴の影響がうかがえる（図表6-4-3）。男性は、低学歴であるほど不完全就業(1)が多く、不完全就業(2)も短大・高専卒以上に比べて高卒以下で多くなっている。つまり、男性の不完全就業は学歴と負の相関関係がうかがえる。一方、女性は、不完全就業(1)は低学歴で、不完全就業(2)は高学歴で多くなっており、男性と異なる傾向を見せている。

図表6-4-1 男女別不完全就業比率

	単位:%					単位:%	
	短時間就業 (その他)	不完全就業 (1)	不完全就業 (2)	フルタイム 就業	計	不完全就業(1)/ 短時間就業者	不完全就業(2)/ 短時間就業者
男性	15.0	2.8	3.2	79.0	100.0	13.1	15.4
女性	45.5	8.4	5.8	40.3	100.0	14.1	9.7

資料：『多様化調査』(2010)より作成。

図表6-4-2 年齢階級別不完全就業比率

単位:%

	短時間就業 (その他)	不完全就業 (1)	不完全就業 (2)	フルタイム 就業	計	不完全就業(1)/ 短時間就業者	不完全就業(2)/ 短時間就業者
男性							
20-24歳	15.5	2.0	4.9	77.5	100.0	9.1	21.9
25-29歳	14.2	1.2	2.6	82.0	100.0	6.9	14.2
30-34歳	12.5	7.1	3.4	77.0	100.0	31.0	14.6
35-39歳	13.4	2.4	6.0	78.2	100.0	11.1	27.5
40-44歳	10.9	2.1	1.0	86.0	100.0	14.7	7.3
45-49歳	10.5	2.0	3.1	84.4	100.0	12.7	20.1
50-54歳	12.5	0.2	2.0	85.4	100.0	1.1	13.7
55-59歳	28.5	3.3	2.4	65.8	100.0	9.5	7.1
女性							
20-24歳	24.9	7.4	6.9	60.9	100.0	18.9	17.5
25-29歳	34.3	3.2	4.6	57.9	100.0	7.6	11.0
30-34歳	39.3	6.6	8.1	46.0	100.0	12.2	15.1
35-39歳	47.5	8.8	5.9	37.8	100.0	14.2	9.4
40-44歳	41.9	12.6	7.7	37.8	100.0	20.3	12.4
45-49歳	52.9	7.1	4.4	35.6	100.0	11.0	6.9
50-54歳	50.8	10.7	5.0	33.5	100.0	16.0	7.5
55-59歳	50.0	7.3	4.2	38.5	100.0	11.9	6.9

資料：『多様化調査』(2010)より作成。

図表6-4-3 学歴別不完全就業比率

単位:%

	短時間就業 (その他)	不完全就業 (1)	不完全就業 (2)	フルタイム 就業	計	不完全就業(1)/ 短時間就業者	不完全就業(2)/ 短時間就業者
男性							
中卒	10.6	7.6	3.8	77.9	100.0	34.5	17.4
高卒	14.4	3.4	4.2	78.0	100.0	15.5	18.9
短大・高専卒	13.0	1.8	1.6	83.7	100.0	10.8	9.6
大卒以上	18.1	1.5	2.6	77.8	100.0	6.7	11.5
女性							
中卒	36.2	8.0	2.2	53.6	100.0	17.3	4.7
高卒	45.6	8.5	5.9	40.0	100.0	14.2	9.9
短大・高専卒	47.7	9.8	6.3	36.3	100.0	15.3	9.9
大卒以上	41.4	5.9	4.9	47.8	100.0	11.3	9.3

資料：『多様化調査』(2010)より作成。

2. 家族構成要因

家族構成要因は労働供給を規定する主要因である。とりわけ、女性の場合、家事・育児との両立が必要な者や家計補助的な立場にある者は当然ながら短時間就業が多く、この傾向は図表6-4-4からも見て取れる。不完全就業と家庭要因との関係を見てみよう。

女性は不完全就業(1)と不完全就業(2)とで異なる属性を見せている。不完全就業(1)は、「既婚者」、「子どもがいる」女性に多く、不完全就業(2)は、「独身者」、「親と同居している」「生計維持者である」場合に多くなっている。家事・育児負担のある既婚女性は35時間未満での追加就業を、一方、独身女性はフルタイムでの追加就業を希望することが見て取れる。短時間就業女性に限定した場合の不完全就業(2)の割合は、既婚女性の7.0%に比べて独身女性は

18.8%と倍増している。親と同居している女性に不完全就業(2)が多いということは、親が家事・育児負担の肩代わりとなって女性の積極的な社会進出を促進しているのかもしれない。また、女性であっても家計の主たる担い手である場合にはフルタイムでの追加就業を希望している。生計維持者であるにもかかわらず短時間就業を行っている女性の不完全就業(2)の割合は生計維持者でない短時間就業女性の2倍強となっている。一方、不完全就業(2)は子どもの有無には影響されないようである。女性の不完全就業は総じて家庭要因と密接な関係にあるといえよう。一方、男性の不完全就業と家庭要因との関係ははっきりとした傾向が見られない(図表6-4-5)。

図表6-4-4 家族構成別不完全就業比率(女性)

	短時間就業 (その他)	不完全就業 (1)	不完全就業 (2)	フルタイム 就業	計	単位:%	
						不完全就業(1)/ 短時間就業者	不完全就業(2)/ 短時間就業者
独身	27.9	5.1	7.6	59.4	100.0	12.6	18.8
既婚	54.6	10.2	4.8	30.4	100.0	14.6	7.0
子どもがいない	37.5	4.8	5.7	52.1	100.0	10.0	11.8
子どもがいる(2歳以下)	40.7	10.4	5.3	43.6	100.0	18.5	9.3
子どもがいる(3-5歳)	61.6	9.5	4.1	24.9	100.0	12.6	5.5
子どもがいる(6-12歳)	53.5	15.3	8.5	22.7	100.0	19.8	11.0
子どもがいる(13-15歳)	55.3	9.8	3.4	31.6	100.0	14.3	5.0
子どもがいる(16歳以上)	47.5	8.9	5.3	38.2	100.0	14.5	8.6
親と同居していない	49.4	9.9	5.4	35.4	100.0	15.3	8.3
親と同居している	36.2	5.0	6.8	52.1	100.0	10.3	14.1
生計維持者ではない	52.8	10.2	5.2	31.9	100.0	14.9	7.6
生計維持者である	27.6	4.3	7.2	60.8	100.0	11.1	18.5

資料：『多様化調査』(2010)より作成。

図表6-4-5 家族構成別不完全就業比率(男性)

	短時間就業 (その他)	不完全就業 (1)	不完全就業 (2)	フルタイム 就業	計	単位:%	
						不完全就業(1)/ 短時間就業者	不完全就業(2)/ 短時間就業者
独身	16.6	3.4	3.7	76.3	100.0	14.4	15.7
既婚	12.2	1.6	2.4	83.9	100.0	9.8	14.6
子どもがいない	17.5	3.1	3.4	75.9	100.0	13.0	14.3
子どもがいる(2歳以下)	3.2	7.4	3.0	86.5	100.0	54.9	21.8
子どもがいる(3-5歳)	3.6	0.0	6.7	89.7	100.0	0.3	65.0
子どもがいる(6-12歳)	7.2	0.0	2.8	90.0	100.0	0.0	27.9
子どもがいる(13-15歳)	15.7	0.5	2.8	81.1	100.0	2.5	14.8
子どもがいる(16歳以上)	12.1	0.5	0.8	86.5	100.0	4.0	6.1
親と同居していない	12.9	2.7	3.8	80.6	100.0	13.9	19.7
親と同居している	17.8	2.8	2.4	76.9	100.0	12.3	10.5
生計維持者ではない	19.6	2.5	4.5	73.5	100.0	9.4	16.9
生計維持者である	14.4	2.7	2.9	80.1	100.0	13.4	14.5

資料：『多様化調査』(2010)より作成。

3. 推定

以上からみる限り、不完全就業比率には性差、学歴の差が存在しており、女性の場合には家庭要因、男性の場合には学歴の影響が大きいようである。しかし、他の属性を一定にした場合でも同じ結果が得られるのか。

図表6-4-6は賃金率、職種と、業種、企業規模、そして、就業形態をコントロールした上で、不完全就業に与える個人属性と家庭要因の影響を見たものである。それぞれの変数についての相対リスク比（RRR）が記載されているが、相対リスク比が1を超えると正の影響、1を下回ると負の影響を与えると解釈される。

まず女性ダミーはフルタイム就業に対してのみ有意な結果が得られており、不完全就業確率に男女間で有意な差は見られない。ただし、これは不完全就業に男女差がないことを意味するものではない。表として乗せていないが、生計維持者ダミーを除いて推定すると、女性ダミーは不完全就業(2)において、負の影響が観察される。不完全就業(2)における男女差は生計維持者であるか否かによってもたらされるといえよう。一方、既婚ダミーや子どもの変数ダミーを除いて同様の分析をした場合、女性ダミーは有意ではなく、家事・育児負担は男女差に影響を与えないようである。

年齢効果は不完全就業(1)では観察されない。しかし、不完全就業(2)となる確率は20-24歳台に比べて、50-54歳台、55-59歳台で有意で負の影響が観察される。特に、55-59歳台で相対リスク比が低下しており、定年に近づくフルタイムでの追加就業は希望されないことがわかる。一方、学歴変数はいずれも有意ではなく、学歴の影響は見られない。

家庭要因では、まず、既婚ダミーが有意で負の影響が観察され、既婚者が不完全就業(1)となる確率は独身者の65%、不完全就業(2)となる確率は独身者の55%である。子どもの存在は不完全就業(1)に有意で正の影響を与えており、子どもがいない者に比べて、子どもがいる者は35時間未満での追加就業を希望する確率がおおむね高くなる。末子が3歳以上5歳未満の場合、有意な結果は得られていないものの、係数は1.33と1を大きく上回るものである。親との同居ダミーと生計維持者ダミーは不完全就業(2)において有意で正の影響が観察される。親と同居している者や家計の主な担い手である者は不本意に短時間就業を行う確率が高く、フルタイム就業を希望していることが示唆される。

ちなみに、就業形態では、不完全就業(1)においては、派遣社員（登録型）とパートが、不完全就業(2)においては派遣社員（常用型）が有意で正の影響が観察された。これらの就業形態では程度の差はあれ、契約社員に比べて追加就業を希望する確率が高いことが示唆される。

図表6-4-7は女性のみ分析の結果であるが、男女計の結果と同様に、既婚者の場合不完全就業(1)または不完全就業(2)となる確率は共に低く、逆に、子どもがいる場合には不完全就業(1)となる確率が、親の同居している場合や生計維持者である場合には不完全就業(2)である確率がそれぞれ高くなっている。

図表6-4-6 不完全就業の決定要因(多項ロジットモデル、男女計)

	不完全就業1		不完全就業2		フルタイム就業	
	RRR	P値	RRR	P値	RRR	P値
女性ダミー	ref.		ref.		ref.	
20-24歳	1.13	0.54	0.90	0.47	0.49	0.00 ***
25-29歳	0.73	0.34	0.72	0.15	1.02	0.91
30-34歳	1.07	0.83	0.75	0.19	1.03	0.82
35-39歳	1.00	0.99	0.78	0.25	0.95	0.74
40-44歳	1.14	0.68	0.97	0.91	0.98	0.90
45-49歳	1.14	0.67	0.76	0.24	0.78	0.10
50-54歳	1.16	0.65	0.62	0.05 *	0.68	0.01 **
55-59歳	0.86	0.66	0.59	0.04 **	0.64	0.00 ***
中卒	1.00	1.00	1.38	0.20	1.13	0.45
高卒	ref.		ref.		ref.	
専門・高専・短大卒	0.85	0.15	1.04	0.70	0.95	0.40
大卒以上	1.05	0.73	1.02	0.85	0.96	0.54
既婚ダミー	0.65	0.01 ***	0.55	0.00 ***	0.76	0.00 ***
子どもがいない	ref.		ref.		ref.	
子どもがいる(2歳以下)	1.89	0.01 ***	1.19	0.46	0.71	0.01 ***
子どもがいる(3-5歳)	1.33	0.19	0.78	0.24	0.62	0.00 ***
子どもがいる(6-12歳)	1.41	0.02 **	1.00	0.99	0.60	0.00 ***
子どもがいる(13-15歳)	1.54	0.02 **	1.01	0.96	0.88	0.24
子どもがいる(16歳以上)	1.31	0.06 *	1.06	0.69	1.15	0.08 *
親との同居ダミー	0.92	0.45	1.35	0.00 ***	1.19	0.00 ***
生計維持者	1.01	0.97	1.84	0.00 ***	2.83	0.00 ***
契約社員	ref.		ref.		ref.	
派遣社員(登録型)	1.67	0.04 **	1.25	0.22	0.55	0.00 ***
派遣社員(常用型)	1.27	0.48	1.60	0.03 **	0.87	0.23
パート	1.85	0.00 ***	1.15	0.34	0.07	0.00 ***
その他非正規	0.88	0.63	0.90	0.56	0.75	0.00 ***
賃金率図表1五分位	ref.		ref.		ref.	
賃金率図表2五分位	1.30	0.02 **	0.97	0.80	1.55	0.00 ***
賃金率図表3五分位	0.95	0.70	1.19	0.14	0.74	0.00 ***
賃金率図表4五分位	1.06	0.76	0.99	0.96	0.39	0.00 ***
賃金率図表5五分位	1.49	0.07 *	0.67	0.05 *	0.19	0.00 ***
専門・技術職	ref.		ref.		ref.	
管理職	0.60	0.63	1.17	0.85	2.68	0.01 ***
事務職	1.08	0.64	1.28	0.08 *	1.24	0.01 ***
販売・サービス職	1.00	0.98	1.05	0.79	0.79	0.02 **
その他職種	1.12	0.60	1.20	0.33	0.88	0.25
製造業	ref.		ref.		ref.	
建設業	1.12	0.77	0.87	0.64	0.96	0.78
電気・ガス・熱供給・水道業	1.68	0.05 **	1.14	0.56	0.52	0.00 ***
情報通信業	1.17	0.63	0.65	0.12	0.49	0.00 ***
運輸業・郵便業	1.10	0.75	0.79	0.31	0.57	0.00 ***
卸売業	1.39	0.24	0.76	0.30	0.82	0.14
小売業	1.67	0.04 **	0.74	0.21	0.64	0.00 ***
金融業・保険業	1.00	1.00	0.62	0.04 **	0.50	0.00 ***
不動産業、物品賃貸業	1.45	0.25	1.13	0.66	0.83	0.25
学術研究・専門・技術サービス	0.86	0.68	1.23	0.37	0.77	0.04 **
宿泊業、飲食サービス業	2.09	0.01 ***	1.09	0.72	0.61	0.00 ***
生活関連サービス業、娯楽業	1.74	0.03 **	0.72	0.18	0.48	0.00 ***
教育、学習支援業	2.29	0.00 ***	1.34	0.09 *	0.36	0.00 ***
医療、福祉	1.63	0.03 **	0.77	0.19	0.49	0.00 ***
複合サービス業	1.86	0.00 ***	1.29	0.18	0.87	0.20
その他サービス業	2.68	0.00 ***	0.78	0.28	0.46	0.00 ***
1000人以上	ref.		ref.		ref.	
300-999人	1.59	0.01 **	0.93	0.60	0.99	0.94
100-299人	1.81	0.00 ***	0.83	0.20	0.88	0.13
30-99人	1.69	0.00 ***	0.88	0.36	0.75	0.00 ***
5-29人	1.82	0.00 ***	0.66	0.01 ***	0.59	0.00 ***
_cons	0.03	0.00 ***	0.27	0.00 ***	27.67	0.00 ***
Log likelihood	-9956.96					
N	14325					
Pseudo R2	0.24					

注1: *, **, ***は10%、5%、1%水準で有意であることを示す。「ref.」は、それぞれの変数の基準カテゴリーであることを示す。

注2: 追加就業を希望しない短時間就業者を基準カテゴリーとした結果。

資料: 『多様化調査』(2010)より作成。

図表6-4-7 不完全就業の決定要因(多項ロジットモデル、女性)

	不完全就業1		不完全就業2		フルタイム就業	
	RRR	P値	RRR	P値	RRR	P値
20-24歳	ref.		ref.		ref.	
25-29歳	0.82	0.65	0.73	0.22	1.05	0.77
30-34歳	1.34	0.46	0.81	0.42	1.10	0.58
35-39歳	1.22	0.61	0.75	0.26	0.98	0.91
40-44歳	1.47	0.32	1.11	0.70	1.08	0.66
45-49歳	1.45	0.35	0.88	0.65	0.84	0.32
50-54歳	1.62	0.23	0.71	0.22	0.73	0.07 *
55-59歳	1.19	0.67	0.71	0.23	0.71	0.06 *
中卒	0.68	0.31	0.84	0.63	1.10	0.60
高卒	ref.		ref.		ref.	
専門・高専・短大卒	0.88	0.24	1.03	0.77	0.93	0.25
大卒以上	1.14	0.38	1.07	0.63	0.96	0.59
既婚ダミー	0.72	0.06 *	0.52	0.00 ***	0.64	0.00 ***
子どもがいない	ref.		ref.		ref.	
子どもがいる(2歳以下)	1.98	0.01 ***	1.09	0.75	0.58	0.00 ***
子どもがいる(3-5歳)	1.37	0.16	0.74	0.20	0.52	0.00 ***
子どもがいる(6-12歳)	1.50	0.01 ***	1.03	0.85	0.55	0.00 ***
子どもがいる(13-15歳)	1.59	0.01 **	0.97	0.89	0.82	0.07 *
子どもがいる(16歳以上)	1.29	0.09 *	1.02	0.91	1.05	0.54
親との同居ダミー	0.88	0.28	1.33	0.01 ***	1.18	0.01 ***
生計維持者	1.22	0.25	1.84	0.00 ***	2.54	0.00 ***
契約社員	ref.		ref.		ref.	
派遣社員(登録型)	1.75	0.04 **	1.38	0.11	0.54	0.00 ***
派遣社員(常用型)	1.39	0.38	1.56	0.07 *	0.66	0.00 ***
パート	2.04	0.00 ***	1.26	0.18	0.07	0.00 ***
その他非正規	0.95	0.87	0.86	0.51	0.78	0.01 **
賃金率図表1五分位	ref.		ref.		ref.	
賃金率図表2五分位	1.36	0.01 ***	0.98	0.83	1.46	0.00 ***
賃金率図表3五分位	0.94	0.70	1.16	0.26	0.66	0.00 ***
賃金率図表4五分位	1.04	0.84	1.03	0.86	0.34	0.00 ***
賃金率図表5五分位	1.57	0.07 *	0.79	0.33	0.17	0.00 ***
専門・技術職	ref.		ref.		ref.	
管理職	1.82	0.60	0.00	0.99	3.91	0.03 **
事務職	1.19	0.34	1.21	0.23	1.26	0.01 **
販売・サービス職	1.11	0.60	1.01	0.95	0.73	0.01 ***
その他職種	1.29	0.29	1.08	0.72	0.86	0.24
製造業	ref.		ref.		ref.	
建設業	1.01	0.97	1.07	0.82	0.75	0.10
電気・ガス・熱供給・水道業	1.91	0.02 **	1.21	0.42	0.46	0.00 ***
情報通信業	1.37	0.35	0.71	0.25	0.44	0.00 ***
運輸業・郵便業	1.36	0.31	0.92	0.76	0.52	0.00 ***
卸売業	1.58	0.11	0.70	0.23	0.75	0.06 *
小売業	1.72	0.04 **	0.73	0.23	0.57	0.00 ***
金融業・保険業	1.05	0.85	0.67	0.11	0.49	0.00 ***
不動産業、物品賃貸業	1.43	0.30	1.17	0.59	0.77	0.12
学術研究、専門・技術サービス	0.95	0.88	1.24	0.39	0.71	0.02 **
宿泊業、飲食サービス業	2.22	0.01 ***	1.24	0.43	0.51	0.00 ***
生活関連サービス業、娯楽業	1.73	0.05 **	0.84	0.52	0.46	0.00 ***
教育、学習支援業	2.34	0.00 ***	1.45	0.05 *	0.32	0.00 ***
医療、福祉	1.84	0.01 **	0.85	0.45	0.52	0.00 ***
複合サービス業	2.00	0.00 ***	1.35	0.16	0.89	0.34
その他サービス業	2.81	0.00 ***	0.86	0.56	0.40	0.00 ***
1000人以上	ref.		ref.		ref.	
300-999人	1.48	0.04 **	0.86	0.30	1.03	0.73
100-299人	1.70	0.00 ***	0.74	0.05 **	0.94	0.46
30-99人	1.59	0.01 **	0.83	0.21	0.72	0.00 ***
5-29人	1.74	0.00 ***	0.60	0.00 ***	0.57	0.00 ***
_cons	0.02	0.00 ***	0.23	0.00 ***	17.82	0.00 ***
Log likelihood	-8438.47					
N	11179					
Pseudo R2	0.23					

注 1: *, **, ***は 10%、5%、1%水準で有意であることを示す。「ref.」は、それぞれの変数の基準カテゴリーであることを示す。

注 2: 追加就業を希望しない短時間就業者を基準カテゴリーとした結果。

資料: 『多様化調査』(2010) より作成。

図表6-4-8 不完全就業の決定要因(多項ロジットモデル、男性)

	不完全就業1		不完全就業2		フルタイム就業	
	RRR	P値	RRR	P値	RRR	P値
20-24歳	ref.		ref.		ref.	
25-29歳	0.73	0.62	0.79	0.61	1.05	0.86
30-34歳	0.78	0.71	0.53	0.21	0.97	0.92
35-39歳	1.11	0.88	1.55	0.37	1.15	0.67
40-44歳	0.51	0.39	0.43	0.12	0.64	0.16
45-49歳	1.15	0.85	0.27	0.04 **	0.53	0.05 *
50-54歳	0.12	0.07 *	0.36	0.09 *	0.47	0.03 **
55-59歳	0.40	0.28	0.28	0.03 **	0.43	0.01 ***
中卒	2.33	0.18	3.41	0.01 ***	1.41	0.29
高卒	ref.		ref.		ref.	
専門・高専・短大卒	0.47	0.28	1.14	0.75	1.17	0.46
大卒以上	0.64	0.34	1.06	0.85	1.07	0.67
既婚ダミー	0.83	0.76	0.91	0.81	1.15	0.48
子どもがいない	ref.		ref.		ref.	
子どもがいる(2歳以下)	1.01	1.00	1.82	0.32	1.12	0.76
子どもがいる(3-5歳)	1.16	0.90	1.88	0.38	1.33	0.49
子どもがいる(6-12歳)	0.00	0.99	0.85	0.79	0.80	0.42
子どもがいる(13-15歳)	0.84	0.89	1.32	0.70	0.96	0.91
子どもがいる(16歳以上)	1.22	0.80	1.30	0.64	1.51	0.11
親との同居ダミー	1.75	0.17	1.26	0.41	1.06	0.73
生計維持者	0.57	0.23	1.35	0.39	2.14	0.00 ***
契約社員	ref.		ref.		ref.	
派遣社員(登録型)	1.71	0.45	0.82	0.73	0.64	0.12
派遣社員(常用型)	0.98	0.98	2.27	0.13	2.33	0.01 **
パート	0.98	0.97	0.92	0.81	0.09	0.00 ***
その他非正規	0.73	0.58	0.96	0.91	0.60	0.00 ***
賃金率図表1五分位	ref.		ref.		ref.	
賃金率図表2五分位	0.13	0.05 *	0.89	0.77	2.70	0.00 ***
賃金率図表3五分位	0.65	0.46	1.25	0.56	1.74	0.02 **
賃金率図表4五分位	0.90	0.85	0.59	0.18	0.68	0.08 *
賃金率図表5五分位	1.27	0.68	0.41	0.04 **	0.31	0.00 ***
専門・技術職	ref.		ref.		ref.	
管理職	0.00	0.99	2.00	0.43	2.48	0.05 **
事務職	0.40	0.16	1.25	0.60	1.32	0.22
販売・サービス職	0.41	0.15	0.99	0.98	1.20	0.44
その他職種	0.61	0.42	1.30	0.53	1.03	0.88
製造業	ref.		ref.		ref.	
建設業	1.55	0.65	0.00	0.99	1.74	0.15
電気・ガス・熱供給・水道業	0.00	0.99	1.31	0.70	0.88	0.74
情報通信業	0.00	0.99	0.32	0.19	0.46	0.04 **
運輸業・郵便業	0.00	0.99	0.35	0.05 **	0.58	0.05 *
卸売業	0.00	0.99	1.07	0.91	1.02	0.95
小売業	1.99	0.51	1.00	1.00	1.08	0.86
金融業・保険業	1.38	0.80	0.29	0.26	0.36	0.01 **
不動産業、物品賃貸業	2.95	0.29	1.07	0.93	1.03	0.95
学術研究、専門・技術サービス	0.41	0.46	1.34	0.61	0.94	0.84
宿泊業、飲食サービス業	1.80	0.57	0.48	0.36	0.87	0.75
生活関連サービス業、娯楽業	2.27	0.31	0.31	0.09 *	0.48	0.03 **
教育、学習支援業	2.24	0.28	0.74	0.56	0.50	0.01 **
医療、福祉	0.61	0.61	0.32	0.08 *	0.25	0.00 ***
複合サービス業	1.06	0.95	0.88	0.81	0.55	0.08 *
その他サービス業	2.29	0.24	0.53	0.26	0.63	0.14
1000人以上	ref.		ref.		ref.	
300-999人	3.95	0.10	2.05	0.13	0.88	0.56
100-299人	4.29	0.08 *	2.32	0.07 *	0.80	0.31
30-99人	3.65	0.12	2.01	0.15	0.99	0.98
5-29人	3.30	0.17	1.60	0.35	0.67	0.09 *
_cons	0.15	0.13	0.29	0.11	13.20	0.00 ***
Log likelihood	-1366.83					
N	3146					
Pseudo R2	0.21					

注 1：*、**、***は 10%、5%、1%水準で有意であることを示す。「ref.」は、それぞれの変数の基準カテゴリーであることを示す。

注 2：追加就業を希望しない短時間就業者を基準カテゴリーとした結果。

資料：『多様化調査』(2010)より作成。

図表6-4-8は男性のみの分析結果であるが、年齢と学歴で有意な影響が観察される。例えば、45歳以上の中高年男性は不完全就業(2)となる確率が有意に低い。一方、中卒男性が不完全就業(2)となる確率は高卒男性の3.4倍である。男性の不完全就業に家庭要因の影響は観察されない。

個人属性や家庭要因の影響は年齢層によって異なることが考えられる。例えば、祖父母の存在は家事・育児の肩代わりを意味する場合もあれば、介護負担を意味する場合もあろう。となれば、親との同居が不完全就業に与える影響は異なる年齢層の女性にとって異なるかもしれない。そこで、まず、女性サンプルを40歳未満と40歳以上に分割して同様の推定を行った。推定結果は図表6-4-9に示した。これを見ると、子どもの存在が不完全就業(1)に与える正の影響と、親の同居と既婚状況が不完全就業(2)に与える正、負の影響は、40歳未満と40歳以上の両方に観察される。しかし、既婚状況と親との同居が不完全就業(1)に与える影響は40歳未満では観察されるが、40歳以上では観察されない。次に、図表6-4-10より男性を見ると、40歳未満層ではいずれの変数も有意な結果が得られない。一方、40歳以上層では中卒男性が不完全就業(1)となる確率は高卒男性の9.8倍、不完全就業(2)となる確率は高卒男性の6.8倍である。

図表6-4-9 不完全就業の決定要因(多項ロジットモデル、女性、40歳未満と以上に分割)

	不完全就業1		不完全就業2		フルタイム就業	
	RRR	P値	RRR	P値	RRR	P値
40歳未満						
既婚ダミー	0.56	0.06 *	0.48	0.00 ***	0.53	0.00 ***
子どもがいない	ref.		ref.		ref.	
子どもがいる(2歳以下)	1.92	0.02 **	0.73	0.30	0.58	0.00 ***
子どもがいる(3-5歳)	1.11	0.70	0.66	0.11	0.51	0.00 ***
子どもがいる(6-12歳)	1.42	0.15	0.91	0.68	0.57	0.00 ***
子どもがいる(13-15歳)	0.63	0.47	0.35	0.16	0.81	0.50
子どもがいる(16歳以上)	0.00	0.98	2.83	0.23	2.74	0.11
親との同居ダミー	0.66	0.06 *	1.43	0.03 **	1.12	0.27
生計維持者	0.92	0.77	1.25	0.22	2.15	0.00 ***
Log likelihood	-3658.91					
N	5588					
Pseudo R2	0.25					
40歳以上						
既婚ダミー	0.79	0.31	0.66	0.05 **	0.75	0.02 **
子どもがいない	ref.		ref.		ref.	
子どもがいる(2歳以下)	0.00	0.99	5.29	0.01 ***	1.22	0.74
子どもがいる(3-5歳)	1.94	0.13	0.72	0.55	0.63	0.11
子どもがいる(6-12歳)	1.47	0.07 *	1.21	0.35	0.57	0.00 ***
子どもがいる(13-15歳)	1.76	0.01 ***	1.20	0.37	0.82	0.12
子どもがいる(16歳以上)	1.35	0.06 *	1.09	0.59	1.02	0.79
親との同居ダミー	1.02	0.90	1.25	0.10 *	1.21	0.02 **
生計維持者	1.49	0.09 *	3.03	0.00 ***	2.99	0.00 ***
Log likelihood	-4680.55					
N	5591					
Pseudo R2	0.21					

注1: *, **, ***は10%、5%、1%水準で有意であることを示す。「ref.」は、それぞれの変数の基準カテゴリーであることを示す。

注2: 追加就業を希望しない短時間就業者を基準カテゴリーとした結果。

資料: 『多様化調査』(2010)より作成。

図表6-4-10 不完全就業の決定要因(多項ロジットモデル、男性、40歳未満と以上で分割)

	不完全就業1		不完全就業2		フルタイム就業	
	RRR	P値	RRR	P値	RRR	P値
40歳未満						
20-24歳	ref.		ref.		ref.	
25-29歳	0.69	0.58	0.78	0.61	1.09	0.77
30-34歳	0.56	0.42	0.53	0.23	0.99	0.98
35-39歳	1.08	0.92	1.72	0.30	1.40	0.36
中卒	0.64	0.62	1.57	0.47	0.57	0.22
高卒	ref.		ref.		ref.	
専門・高専・短大卒	0.22	0.09 *	1.16	0.76	0.89	0.70
大卒以上	0.47	0.23	1.23	0.63	1.21	0.49
既婚ダミー	1.63	0.59	0.81	0.75	1.01	0.98
子どもがいない	ref.		ref.		ref.	
子どもがいる(2歳以下)	0.00	0.99	2.06	0.39	1.63	0.35
子どもがいる(3-5歳)	1.57	0.76	4.24	0.15	2.26	0.25
子どもがいる(6-12歳)	0.00	0.99	0.42	0.49	1.02	0.97
子どもがいる(13-15歳)	0.65	1.00	1.68	1.00	#####	1.00
親との同居ダミー	1.54	0.46	1.12	0.76	0.67	0.09 *
生計維持者	1.01	0.98	1.48	0.38	1.94	0.02 **
Log likelihood	-689.43					
N	1829					
Pseudo R2	0.25					
40歳以上						
40-44歳	ref.		ref.		ref.	
45-49歳	2.85	0.25	0.49	0.24	0.72	0.23
50-54歳	0.35	0.45	0.64	0.47	0.65	0.14
55-59歳	2.15	0.47	0.51	0.27	0.63	0.10
中卒	9.81	0.05 **	6.46	0.01 **	2.98	0.03 **
高卒	ref.		ref.		ref.	
専門・高専・短大卒	1.01	1.00	0.68	0.65	1.35	0.39
大卒以上	0.70	0.69	0.98	0.96	0.99	0.98
既婚ダミー	0.41	0.37	1.11	0.86	1.33	0.27
子どもがいない	ref.		ref.		ref.	
子どもがいる(2歳以下)	8.64	0.14	1.82	0.59	0.78	0.69
子どもがいる(3-5歳)	0.00	1.00	0.00	1.00	0.86	0.79
子どもがいる(6-12歳)	0.00	0.99	1.42	0.64	0.78	0.45
子どもがいる(13-15歳)	1.60	0.75	1.53	0.60	0.76	0.46
子どもがいる(16歳以上)	1.57	0.64	1.34	0.64	1.35	0.29
親との同居ダミー	1.91	0.38	0.94	0.89	1.35	0.18
生計維持者	0.13	0.02 **	1.56	0.50	2.84	0.00 ***
Log likelihood	-577.61					
N	1317.00					
Pseudo R2	0.27					

注1：*、**、***は10%、5%、1%水準で有意であることを示す。「ref.」は、それぞれの変数の基準カテゴリーであることを示す。

注2：追加就業を希望しない短時間就業者を基準カテゴリーとした結果。

資料：『多様化調査』(2010)より作成。

第5節 雇用調整と地域の労働市場の影響

本節では、非正規雇用の削減有無や居住地域の雇用悪化が不完全就業に与える影響を分析する。まず、図表6-5-1により、非正規雇用の削減有無と不完全就業との関係を見てみたい。男性は、非正規雇用の削減が「なし」の事業所で働いている場合、不完全就業(1)も、不完全就業(2)も多く、代わりに、フルタイム就業がやや少なくなっている。男性の非正規雇用を温存する事業所は、ワークシェアリングで不況を乗り越えようとするのかもしれない。

一方、女性は非正規雇用の削減が「あり」の事業所で不完全就業（1）は4.1%ポイント、不完全就業（2）は1.3%ポイント高くなっており、男性と異なる傾向を見せている。

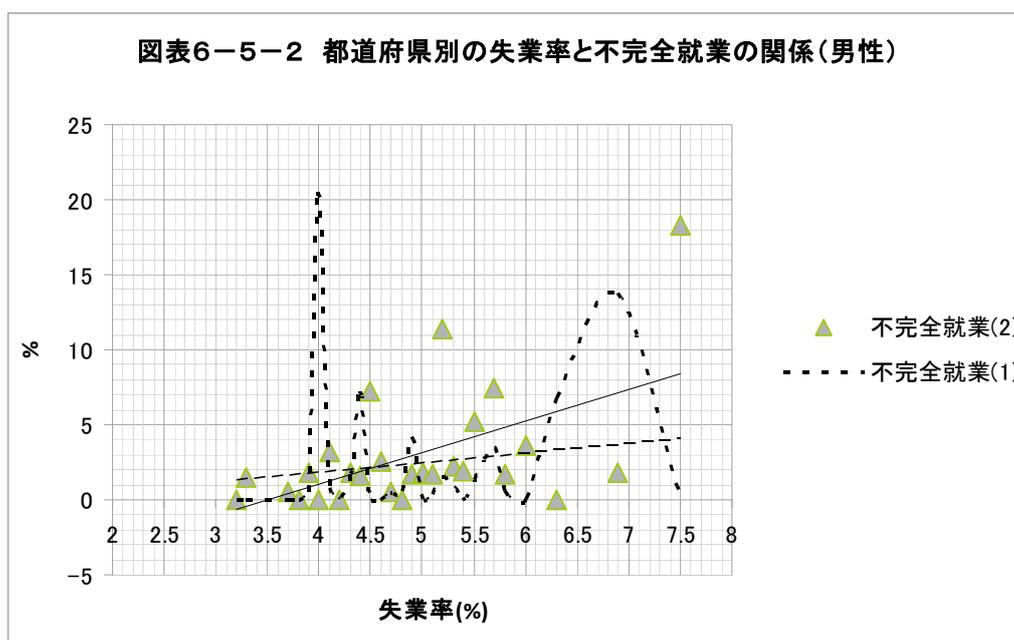
図表6-5-1 非正規比率の変化と不完全就業の関係

	短時間就業 (その他)	不完全就業 (1)	不完全就業 (2)	フルタイム 就業	計	不完全就業 (1)/短時間 就業者	不完全就業 (2)/短時間 就業者
男性							
非正規雇用削減なし	14.9	2.9	3.5	78.7	100.0	13.7	16.2
非正規雇用削減あり	14.3	2.3	2.7	80.7	100.0	12.0	14.0
女性							
非正規雇用削減なし	47.0	7.6	5.5	40.0	100.0	12.6	9.2
非正規雇用削減あり	40.3	11.7	6.8	41.3	100.0	19.9	11.5

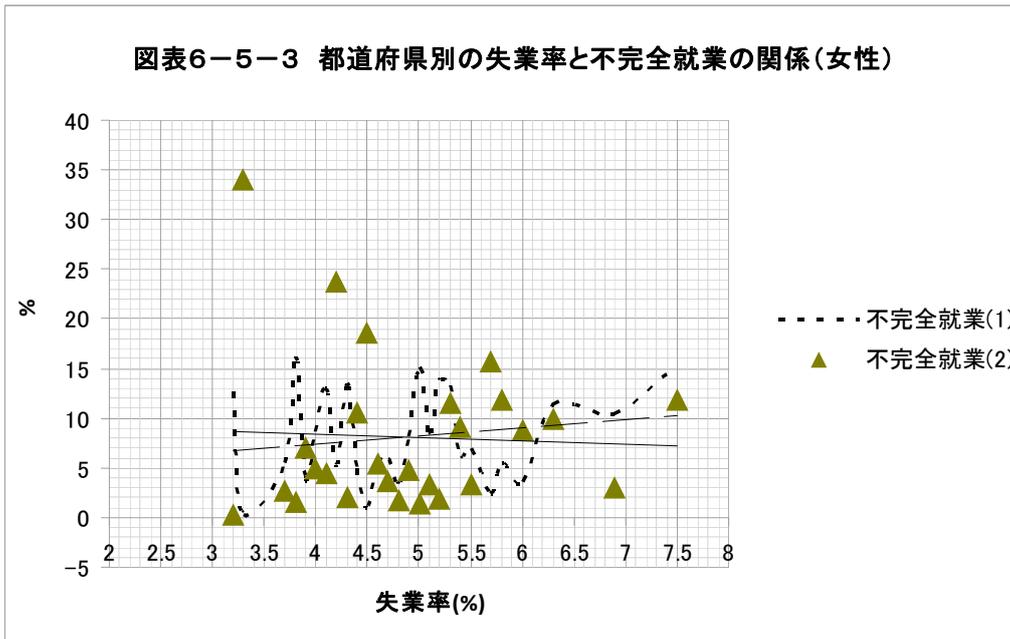
資料：『多様化調査』（2010）より作成。

図表6-5-2と図表6-5-3は失業率と不完全就業率との関係を男女別にみたものである。失業率の上昇に伴い、男性では不完全就業(2)が右上がりの傾向を見せているが、女性でははっきりとした傾向が見られない。

図表6-5-4と図表6-5-5は他の変数をコントロールして、男女別に再推定を行った結果である。まず、図表6-5-4から女性の推定結果をみると、非正規雇用削減「あり」は、女性のフルタイム就業となる確率には影響しないが、不完全就業（1）と不完全就業（2）となる確率には正の影響を与えることが観察される。一方、図表6-5-5の男性の推定結果では同様の傾向は見られない。一方、居住地域の失業率が不完全就業に与える影響は観察されない。



図表6-5-3 都道府県別の失業率と不完全就業の関係(女性)



図表6-5-4 企業要因の影響(多項ロジットモデル、女性)

	不完全就業1		不完全就業2		フルタイム就業	
	RRR	P値	RRR	P値	RRR	P値
20-24歳	ref.		ref.		ref.	
25-29歳	0.81	0.62	0.72	0.21	1.05	0.79
30-34歳	1.32	0.48	0.82	0.43	1.10	0.56
35-39歳	1.21	0.62	0.76	0.27	0.99	0.93
40-44歳	1.44	0.36	1.10	0.71	1.07	0.68
45-49歳	1.43	0.37	0.89	0.67	0.85	0.34
50-54歳	1.60	0.24	0.71	0.21	0.73	0.08 *
55-59歳	1.16	0.72	0.71	0.23	0.70	0.05 **
中卒	0.69	0.33	0.86	0.66	1.12	0.54
高卒	ref.		ref.		ref.	
専門・高専・短大卒	0.88	0.24	1.04	0.73	0.93	0.25
大卒以上	1.12	0.45	1.08	0.56	0.96	0.64
既婚ダミー	0.72	0.06 *	0.51	0.00 ***	0.65	0.00 ***
子どもがいない	ref.		ref.		ref.	
子どもがいる(2歳以下)	1.96	0.01 ***	1.08	0.77	0.58	0.00 ***
子どもがいる(3-5歳)	1.36	0.16	0.74	0.20	0.53	0.00 ***
子どもがいる(6-12歳)	1.50	0.01 **	1.04	0.80	0.55	0.00 ***
子どもがいる(13-15歳)	1.60	0.01 **	0.96	0.81	0.81	0.07 *
親との同居ダミー	0.89	0.32	1.34	0.00 ***	1.19	0.01 ***
生計維持者	1.23	0.24	1.85	0.00 ***	2.54	0.00 ***
非正規雇用削減あり	1.30	0.04 **	1.31	0.02 **	1.05	0.49
失業率	1.02	0.79	0.99	0.82	1.03	0.34
Log likelihood	-8397.93					
N	11137					
Pseudo R2	0.23					

注 1：*、**、***は 10%、5%、1%水準で有意であることを示す。「ref.」は、それぞれの変数の基準カテゴリーであることを示す。

注 2：追加就業を希望しない短時間就業者を基準カテゴリーとし、個人属性と賃金率、職種、業種と企業規模をコントロールした結果。

資料：『多様化調査』(2010)より作成。

図表6-5-5 企業要因の影響(多項ロジットモデル、男性)

	不完全就業1		不完全就業2		フルタイム就業	
	RRR	P値	RRR	P値	RRR	P値
20-24歳	ref.		ref.		ref.	
25-29歳	0.75	0.66	0.80	0.64	1.07	0.82
30-34歳	0.76	0.69	0.52	0.19	0.95	0.88
35-39歳	1.09	0.90	1.51	0.40	1.12	0.73
40-44歳	0.51	0.38	0.43	0.12	0.63	0.14
45-49歳	1.13	0.86	0.27	0.03 **	0.51	0.05 **
50-54歳	0.12	0.07 *	0.37	0.09 *	0.45	0.02 **
55-59歳	0.39	0.27	0.27	0.03 **	0.40	0.01 ***
中卒	2.34	0.18	3.41	0.01 ***	1.42	0.28
高卒	ref.		ref.		ref.	
専門・高専・短大卒	0.47	0.29	1.15	0.72	1.17	0.47
大卒以上	0.65	0.34	1.08	0.81	1.08	0.63
既婚ダミー	0.86	0.80	0.93	0.86	1.19	0.38
子どもがいない	ref.		ref.		ref.	
子どもがいる(2歳以下)	1.00	1.00	1.79	0.34	1.08	0.84
子どもがいる(3-5歳)	1.14	0.91	1.83	0.40	1.30	0.51
子どもがいる(6-12歳)	0.00	0.99	0.83	0.76	0.79	0.40
子どもがいる(13-15歳)	0.85	0.89	1.28	0.74	0.96	0.91
親との同居ダミー	1.73	0.18	1.24	0.45	1.04	0.81
生計維持者	0.56	0.22	1.32	0.43	2.11	0.00 ***
非正規雇用削減あり	0.80	0.61	1.01	0.97	0.86	0.35
失業率	0.95	0.81	1.09	0.57	0.92	0.29
Log likelihood	-1361.18					
N	3134					
Pseudo R2	0.21					

注 1：*、**、***は 10%、5%、1%水準で有意あることを示す。「ref.」は、それぞれの変数の基準カテゴリーであることを示す。

注 2：追加就業を希望しない短時間就業者を基準カテゴリーとし、個人属性と賃金率、職種、業種と企業規模をコントロールした結果。

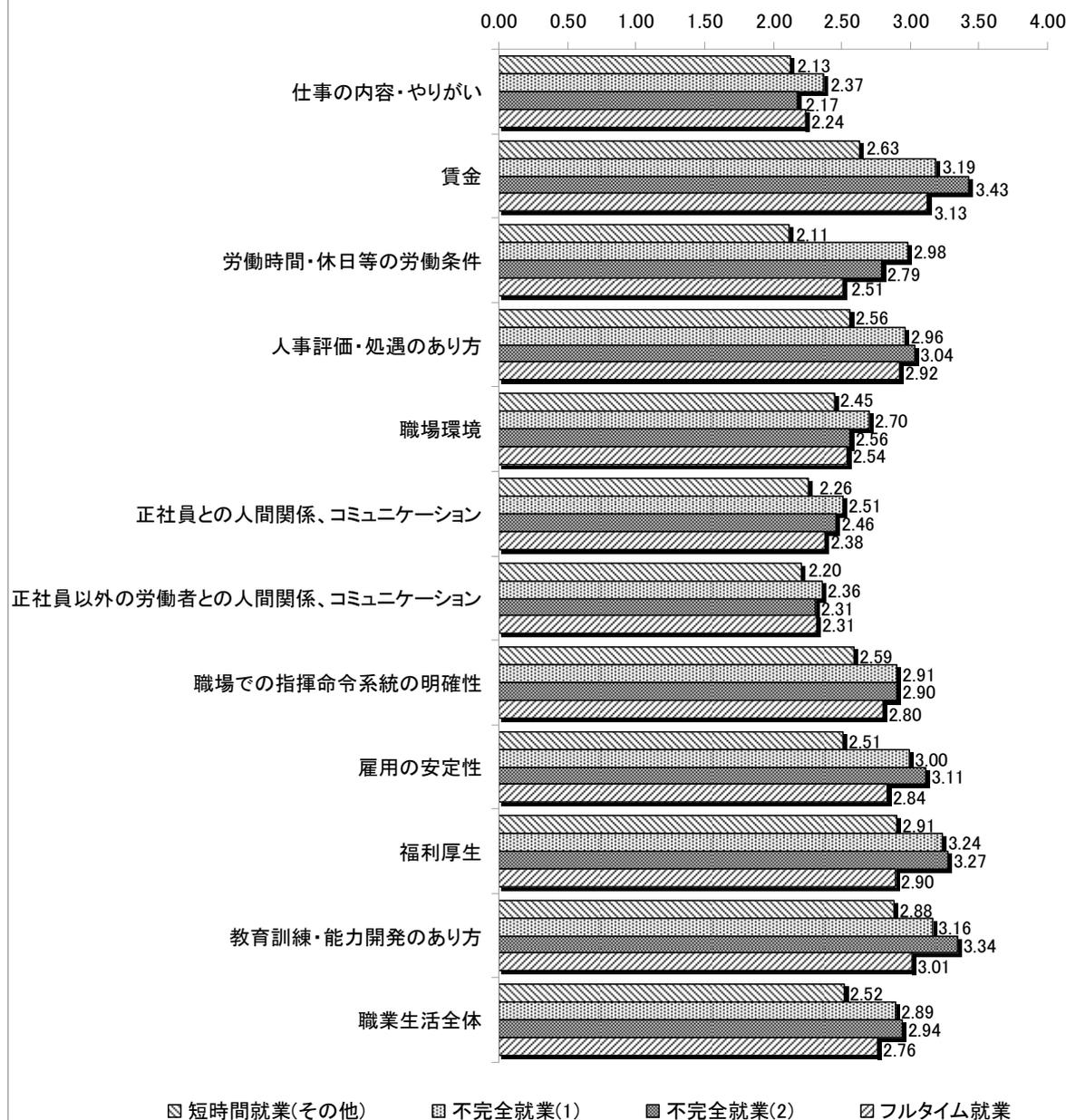
資料：『多様化調査』(2010)より作成。

第6節 不完全就業者の仕事満足度

不完全就業者は、労働時間が短いことから家事・育児との両立の面では有利だが、給与所得が低く、追加就業を希望するという点で特殊なグループである。これらの特徴は彼らの仕事満足度とどう結びつくのか。調査対象者は、やりがいや賃金をはじめ仕事の12の事柄について5段階で満足度の度合いを回答している。図表6-6-1は、「満足」を1、「やや満足」を2、「どちらでもない」を3、「やや不満」を4、「不満」を5とし、その得点の平均を、追加就業を希望しない自発的な短時間就業者とフルタイム就業者のそれと比較したものである。ここでは、1に近いほど満足、5に近いほど不満が高いということになる。

不完全就業者は12の事柄のほぼすべてにおいて、他の短時間就業者やフルタイム就業者より不満が高い。不完全就業(1)と不完全就業(2)を比べると、前者は「仕事内容・やりがい」、「労働時間・休日等の労働条件」、「職場環境」等に対する不満が多く、後者は「賃金」、「教育訓練・能力開発のあり方」、「雇用の安定性」等に対する不満が多くなっている。ちなみに、4つの就業類型で満足度の度合いが最も高いのは自発的な短時間就業者で、不完全就業(2)も「仕事内容・やりがい」に関しては自発的な短時間就業者とほぼ同程度の満足度を感じている。

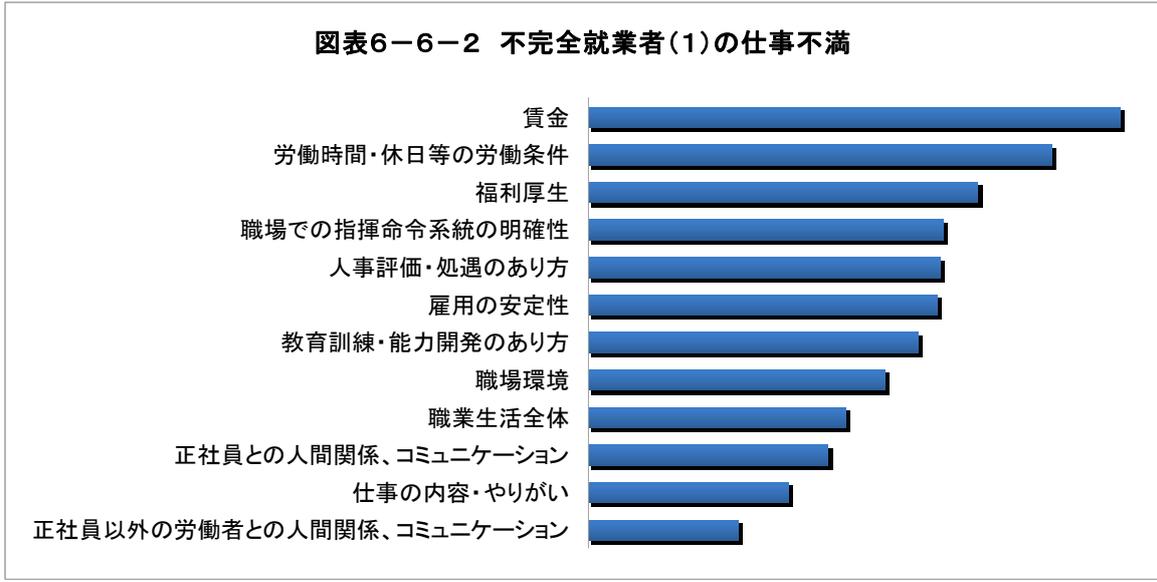
図表6-6-1 異なる就業状態の仕事満足度の比較



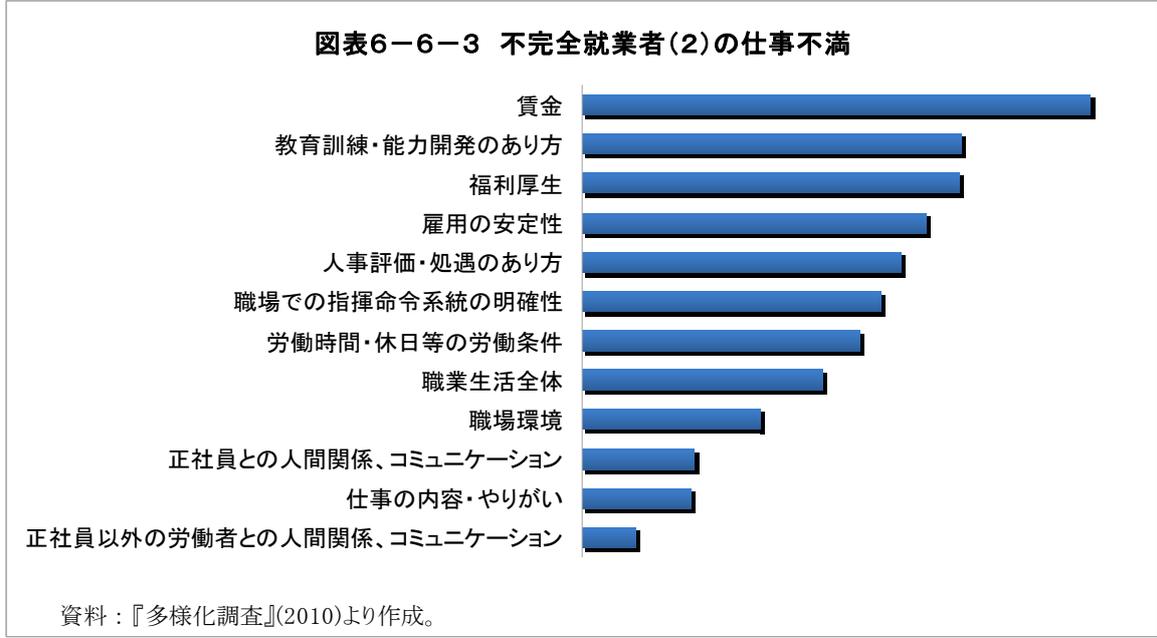
資料：『多様化調査』(2010)より作成。

図表6-6-2と図表6-6-3は仕事の12の事柄のそれぞれについて、不満に思っている者の割合（「不満」＋「やや不満」）を高い順に示したものである。不完全就業(1)は図表6-6-2に、不完全就業(2)は図表6-6-3に示している。二つの図表を比較すると、1位が「賃金」、3位が「福利厚生」である点は共通しているが、2位に不完全就業(1)は「労働時間・休日等の労働条件」、不完全就業(2)は「教育訓練・能力開発のあり方」をあげている。同じ不完全就業者でもフルタイム就業の希望者は長期の職業キャリアに影響しうる事柄として教育訓練や能力開発により高い期待を抱いているようである。

図表6-6-2 不完全就業者(1)の仕事不満



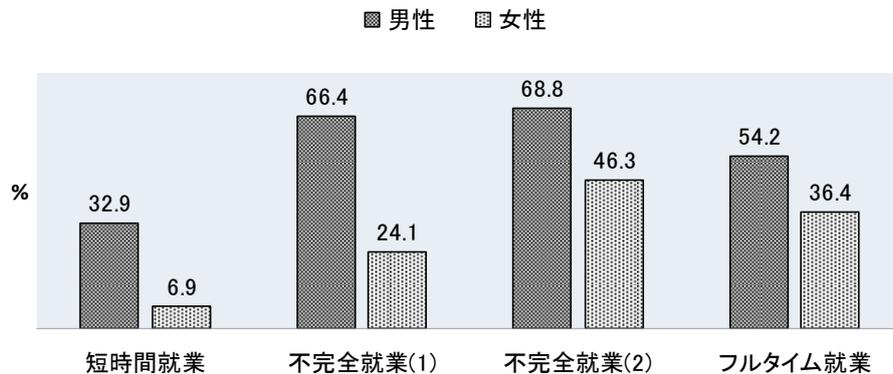
図表6-6-3 不完全就業者(2)の仕事不満



第7節 不完全就業者の正社員志望

正社員を希望する者はそうでない者に比べて就業インセンティブが高く、フルタイムに近い就業形態を望む可能性がある。図表6-7-1は今後の就業形態について「正社員」を選んだ割合を男女別、就業類型別に示したものである。まず、男性の正社員志望の割合は不完全就業(2)で68.8%、不完全就業(1)で66.4%と、短時間就業者やフルタイム就業者のそれを大きく上回っている。女性でも不完全就業(2)の場合に46.3%と最も高くなっている。総じて、不完全就業者の高い正社員志向がうかがえる。

図表6-7-1 不完全就業と正社員志向の関係



資料：『多様化調査』(2010)より作成。

図表6-7-2は、今後の就業形態について、「正社員」を選んだ場合に1、「現在の就業形態を続けたい」、または、「他の（非正規の）就業形態に変わりたい」を選んだ場合に0とするダミー変数を被説明変数とした場合の、ロジットモデルの推定結果である。説明変数に、短時間就業を基準カテゴリーに、「不完全就業(1)」、「不完全就業(2)」、「フルタイム就業」の3つのダミー変数を投入した。3つのダミー変数はいずれも有意で正の影響が観察され、短時間就業者に比べてフルタイム就業者や不完全就業者は正社員志向が有意に強いことがわかる。中でもオッズ比を見ると、不完全就業(2)の正社員志向は男女共にフルタイム就業のそれを大きく上回るものである。

他の変数についてみてみよう。正社員志望率は年齢と共に低下し、一方、高学歴の場合には高くなる。また、独身者に比べて既婚者の正社員志望率が低い。しかし、子どもがいる（16歳以上の子どもがいる場合には除く）場合や親と同居している場合には正社員志望率が高い。周知のとおり、正社員は非正規雇用者に比べて育児休業をはじめ福利厚生面で有利な立場にあり、それが扶養家族を持つ者の正社員志望率を高めている可能性が考えられる。

また、生計維持者であることは正社員志望率を有意に高める影響が観察される。しかし、その影響は女性だけに観察され、性差が見られる。正社員であることは、高賃金、安定した雇用、充実した教育・訓練などに代表されるように非正規雇用者に比べて上位の職業ステータスを意味する。それゆえ、結婚市場では有利な立場にあり、結婚後は福利厚生による恩恵をその配偶者や子どもと一緒に受けることになる。結婚後に被扶養者となる選択肢が与えられる女性に比べて、世間的にそのような選択が狭められている男性の場合、正社員という就業形態は生計維持者であるか否かに関係なく、より重要な意味を持つのかもしれない。

図表6-7-2 正社員志向の決定要因(ロジットモデル)

	男性		女性	
	オッズ比	P値	オッズ比	P値
短時間就業	ref.		ref.	
不完全就業(1)	3.68	0.00 ***	2.73	0.00 ***
不完全就業(2)	8.32	0.00 ***	11.50	0.00 ***
フルタイム就業	3.04	0.00 ***	3.77	0.00 ***
20-24歳	ref.		ref.	
25-29歳	1.28	0.25	0.82	0.11
30-34歳	0.84	0.41	0.89	0.37
35-39歳	0.72	0.13	0.92	0.50
40-44歳	0.50	0.00 ***	0.82	0.14
45-49歳	0.45	0.00 ***	0.74	0.03 **
50-54歳	0.28	0.00 ***	0.51	0.00 ***
55-59歳	0.14	0.00 ***	0.27	0.00 ***
中卒	0.94	0.77	0.98	0.93
高卒	ref.		ref.	
専門・高専・短大卒	1.48	0.01 ***	1.01	0.80
大卒以上	1.28	0.04 **	1.49	0.00 ***
既婚ダミー	0.79	0.08 *	0.61	0.00 ***
子どもがいない	ref.		ref.	
子どもがいる(2歳以下)	2.02	0.00 ***	1.64	0.00 ***
子どもがいる(3-5歳)	1.61	0.05 **	1.35	0.01 **
子どもがいる(6-12歳)	1.64	0.01 **	1.34	0.00 ***
子どもがいる(13-15歳)	1.74	0.03 **	1.43	0.00 ***
子どもがいる(16歳以上)	1.32	0.14	0.94	0.50
親との同居ダミー	1.32	0.01 ***	1.14	0.02 **
生計維持者	0.86	0.40	1.44	0.00 ***
契約社員	ref.		ref.	
派遣社員(登録型)	0.57	0.00 ***	0.64	0.00 ***
派遣社員(常用型)	0.32	0.00 ***	0.61	0.00 ***
パート	0.38	0.00 ***	0.41	0.00 ***
その他非正規	0.68	0.00 ***	0.66	0.00 ***
非正規雇用削減あり	1.14	0.22	1.18	0.01 ***
失業率	1.03	0.63	1.01	0.76
_cons	1.20	0.69	0.44	0.00 ***
Log likelihood	-1453.21		-5249.33	
N	2686		9876	
Pseudo R2	0.17		0.21	

注1：*、**、***は10%、5%、1%水準で有意あることを示す。「ref.」は、それぞれの変数の基準カテゴリーであることを示す。

注2：貸金率、職種、業種と企業規模をコントロールした結果。

資料：『多様化調査』(2010)より作成。

第8節 不完全就業者の定着志向

不本意に短時間就業を行っているのであれば、仕事から得られる効用(満足度)はそれだけ低くなり、定着志向が弱いこともあろう。図表6-8-1は、不完全就業と定着志向の関係を見たものである。用いる項目は、今後の働き方について、「現在の会社で働きたい」、「別の会社で働きたい」、「独立して事業を始めたい」、「仕事をやめたい」、「その他」など5つの選択肢から1つを選ぶというものである。まず、「現在の会社で働きたい」割合に注目すると、

男性は不完全就業(2)で 66.3%と最も高いが、不完全就業(1)では 53.8%と最も低くなっている。一方、女性は、短時間就業で 85.9%と最も高く、不完全就業(2)で 69.9%と最も低くなっている。不完全就業と定着志向との関係は男女、そして、不完全就業(1)か、それとも、不完全就業(2)かによって大きく異なっていることがわかる。一方、「仕事をやめたい」割合を見ると、男女共に不完全就業者のほうが、短時間就業者やフルタイム就業者より低くなっている。

図表6-8-1 不完全就業と定着志向の関係

単位:%

	現在の会社 で働きたい	別の会社で 働きたい	独立して事 業を始めた い	仕事をやめ たい	その他	Total
男性						
短時間就業	59.7	13.5	17.2	1.7	7.9	100.0
不完全就業(1)	53.8	37.9	1.3	0.0	7.0	100.0
不完全就業(2)	66.3	31.9	0.3	0.0	1.5	100.0
フルタイム就業	61.0	21.5	5.8	1.6	10.2	100.0
女性						
短時間就業	85.9	5.4	0.7	2.1	5.9	100.0
不完全就業(1)	75.5	20.0	0.2	1.1	3.2	100.0
不完全就業(2)	69.9	26.2	0.2	0.1	3.6	100.0
フルタイム就業	75.1	15.1	1.2	2.5	6.1	100.0

資料：『多様化調査』（2010）より作成。

図表6-8-2は、他の属性をコントロールしたうえで、不完全就業が今後の働き方と与える影響をみたものである。男性では不完全就業と定着志向との間に有意な関係は観察されない。一方、女性は不完全就業(1)、不完全就業(2)、フルタイム就業の3つのダミー変数がいずれも有意で負の影響が観察され、短時間就業者に比べて、フルタイム就業者や不完全就業者は定着志向が弱いことがわかる。オッズ比を見ると、中でも不完全就業(2)の定着志向が最も低くなっている。

他の変数を見ると、「現在の会社で働きたい」とする確率は、男性は、「25-29歳」、「30-34歳」、「専門・高専・短大卒」、「大卒以上」、「派遣社員（登録型）」、「派遣社員（常用型）」、「パート」、「その他非正規」で負で有意な影響が、「生計維持者」で正で有意な影響が観察される。また、非正規比率が「低下した」場合と「上昇した」場合の両方で負の影響が観察される。一方、女性は、「専門・高専・短大卒」、「大卒以上」で負で有意な影響が、「50-54歳」、「55-59歳」、「既婚ダミー」、「子どもがいる」、「親との同居ダミー」で正で有意な影響が観察される。また、非正規比率が「低下した」場合に負で有意な影響が観察される。

図表6-8-2 定着志向の決定要因(ロジットモデル)

	男性		女性	
	オッズ比	P値	オッズ比	P値
短時間就業	ref.		ref.	
不完全就業(1)	1.44	0.33	0.70	0.00 ***
不完全就業(2)	1.16	0.58	0.52	0.00 ***
フルタイム就業	1.13	0.39	0.81	0.00 ***
20-24歳	ref.		ref.	
25-29歳	0.73	0.07 *	0.86	0.20
30-34歳	0.69	0.04 **	0.87	0.21
35-39歳	0.85	0.40	0.99	0.91
40-44歳	0.83	0.35	1.07	0.57
45-49歳	0.73	0.13	1.22	0.11
50-54歳	0.98	0.93	1.89	0.00 ***
55-59歳	0.99	0.96	2.20	0.00 ***
中卒	1.29	0.21	1.28	0.21
高卒	ref.		ref.	
専門・高専・短大卒	0.88	0.29	0.88	0.02 **
大卒以上	0.88	0.23	0.84	0.01 ***
既婚ダミー	1.20	0.16	1.48	0.00 ***
子どもがいない	ref.		ref.	
子どもがいる(2歳以下)	0.86	0.45	1.17	0.23
子どもがいる(3-5歳)	1.02	0.92	1.82	0.00 ***
子どもがいる(6-12歳)	1.09	0.66	1.47	0.00 ***
子どもがいる(13-15歳)	1.30	0.34	1.29	0.02 **
子どもがいる(16歳以上)	1.25	0.24	1.47	0.00 ***
親との同居ダミー	1.01	0.89	1.14	0.01 **
生計維持者	1.42	0.01 **	0.93	0.29
契約社員	ref.		ref.	
派遣社員(登録型)	0.36	0.00 ***	0.46	0.00 ***
派遣社員(常用型)	0.43	0.00 ***	0.48	0.00 ***
パート	0.78	0.09 *	0.97	0.73
その他非正規	0.74	0.01 ***	0.75	0.00 ***
(非正規比率が)上昇した	0.77	0.01 ***	0.93	0.20
(非正規比率が)ほとんど変わらない	ref.		ref.	
(非正規比率が)低下した	0.80	0.03 **	0.87	0.03 **
失業率	0.99	0.92	1.00	0.96
_cons	2.25	0.05 **	2.39	0.00 ***
Log likelihood	-1796.03		-5979.72	
N	3117		11075	
Pseudo R2	0.06		0.08	

注1：*、**、***は10%、5%、1%水準で有意あることを示す。「ref.」は、それぞれの変数の基準カテゴリーであることを示す。

注2：賃金率、職種、業種と企業規模をコントロールした結果。

資料：『多様化調査』(2010)より作成。

第9節 おわりに

労働時間の理想と現実とのミスマッチについては、これまで多くの先行研究が注目したところである。しかし、前述のように、そのほとんどは長時間労働に焦点を当てたもので、不完全就業に焦点を当てたものはわずかとなっている。不完全就業者は希望労働時間が実労働

時間を上回るということで、完全雇用から離れた、ある意味「隠れた失業」である。しかしながら、失業率をはじめとする通常の政府統計には反映されない部分である。本章の試算によると、2010年時点での不完全就業者の規模は158.5万人で、そのうち、137.9万人は非正規雇用者、正社員は20.5万人と、圧倒的に非正規雇用者に多く見られる。不完全就業者の就業者全体に占める割合は、雇用者全体で4.5%と失業率のそれをやや下回るが、非正規雇用者に限定した場合には12.4%が不完全就業者である。とりわけ、その4割強がフルタイム就業を選好する非自発的なパートタイム雇用であることを考慮すると、失業と共に政策的な対応が急務になっている。

では、どのような者が不完全就業者になりやすいのか。ここでは、非自発的パートタイム雇用とその他不完全就業者を区別して説明する。

① 夫のいる女性は不本意なパートタイム雇用となる確率も、そして、その他不完全就業となる確率も有意に低くなる。一方、子どもの存在はその他不完全就業となる確率を高める働きをする。

有配偶女性は無配偶女性に比べて追加就業の確率が低い。扶養される子どもの存在がその他不完全就業に与える正の影響は、需要側の要因というよりは女性の供給制約を示唆するのかもしれない。すなわち、子育てをしている女性は、週35時間の範囲で追加就業を希望する人が相対的に多いといえる。

② 40歳以上女性の場合、家計の担い手であることは非自発的なパートタイム雇用となる確率を高める働きをする。

この影響は40歳以上層にのみみられるが、この年齢層では27.2%（無配偶の場合には82.2%）が家計の担い手である。ちなみに、40歳以上女性の無配偶率は27.5%で、彼女たちは無配偶であるため被扶養者とならず、フルタイム就業を望んでいながら、不本意に短時間就業を行っている可能性が高い。

③ 女性の場合、親との同居は非自発的なパートタイム雇用となる確率を高める働きをする。

親との同居により、女性の家事・育児負担が軽減され、それだけフルタイム就業を希望する確率が高くなる。もし、この影響が介護負担が比較的重い中高年女性だけに現れるとすれば、単なる供給制約とみることにもできる。すなわち、介護負担のためにフルタイム就業を望みながらも、実際にはそのような追加就業ができないかもしれない。これは本章の不完全就業の定義上、追加就業が不可能なサンプルも混在していることに起因する。しかし、本章での推定結果を見ると、親の同居がもたらす正の影響は40歳未満女性にも現れており、上述のような可能性はある程度払拭されたといえよう。

④ 男性の不完全就業には年齢効果や学歴効果が強く反映される。

男性は不完全就業となる確率は、定年に近づくほど低く、逆に、低学歴であるほど高くなる。中でも、中卒であることは非自発的なパートタイム雇用、そして、その他不完全就業と

なる確率を共に高めており、人的資本の蓄積が少ないことが男性の就業を不完全なものにすることが明らかになった。

⑤ リーマンショック後の企業の雇用調整は、残された非正規労働者にも及んでいる。

リーマンショック後の企業の雇用調整として、非正規雇用の削減がしばしば指摘されているが、本章の分析結果からは、残された非正規労働者も労働時間が不本意に短縮された可能性が示されている。さらに、その影響は女性の非正規雇用者のみに現れ、男性には同様の傾向は見られないことを考えると、このような雇用調整は主に女性を中心に行われた可能性がある。

不完全就業者は追加就業を希望しない短時間就業者や希望とおりのフルタイム就業を行っている者に比べて、どのような特徴が見られるのか。本章では、主に仕事満足度、正社員志向、定着志向の3つに注目した分析を行い、以下の結論を得ることができた。

第1に、不完全就業者は「仕事内容・やりがい」を除く仕事の事柄のほぼすべてにおいて、他の短時間就業者やフルタイム就業者より満足度が低い。不完全就業者の仕事満足度を非自発的な短時間雇用とその他不完全就業に分けてみた場合、前者は、「賃金」、「教育訓練・能力開発のあり方」、「雇用の安定性」等に対する不満が多いのに対し、後者は、「仕事内容・やりがい」、「労働時間・休日等の労働時間」、「職場環境」等に対する不満が比較的多くなっている。なお、不満割合の高い順では、前者は「賃金」、「労働時間・休日等の労働条件」「福利厚生」が、後者では「賃金」、「教育訓練・能力開発のあり方」、「福利厚生」が上位3位を占めている。

第2に、不完全就業者は短時間就業者やフルタイム就業者に比べて、正社員志向が強く、この傾向はとりわけ、顕著に現れている。

第3に、女性の不完全就業者は定着志向が弱い。この傾向も非自発的なパートタイム雇用である場合に顕著に現れている。

図表6-9-1 推定結果のまとめ

	女性		男性	
	不完全就業 (1)-その他 不完全就業 者	不完全就業 (2)-非自発 的パートタイ ム雇用	不完全就業 (1)-その他 不完全就業 者	不完全就業 (2)-非自発 的パートタイ ム雇用
個人要因				
20-24歳	ref.	ref.	ref.	ref.
25-29歳				
30-34歳				
35-39歳				
40-44歳				
45-49歳				-
50-54歳			-	-
55-59歳				-
中卒			+(40後)	+(40後)
高卒	ref.	ref.	ref.	ref.
専門・高専・短大卒			-(40前)	
大卒以上				
既婚ダミー	-(40前)	-		
子どもがいない	ref.	ref.	ref.	ref.
子どもがいる(2歳以下)	+(40前)			
子どもがいる(3-5歳)				
子どもがいる(6-12歳)	+(40後)			
子どもがいる(13-15歳)	+(40後)			
子どもがいる(16歳以上)	+(40後)			
親との同居ダミー	-(40前)	+		
生計維持者	+(40後)	+(40後)		
企業要因				
非正規雇用削減あり 失業率	+	+		

注1:「+」と「-」はそれぞれ正、負の影響を示す。また、「40前」と「40後」はそれぞれ40歳未満層、40歳以上層に有意な影響があることを示す。年齢層を明記していない場合には年齢計の推定結果を示す。なお、「ref.」は、それぞれの変数の基準カテゴリーであることを示す

不完全就業者の規模

- 1) 正社員の0.9%、非正規雇用者の12.4%、パートの16.6%は不完全就業である。
- 2) 非正規の不完全就業者の4割強は非自発的な短時間雇用である。

不完全就業者の特徴

- 1) 仕事満足度が低い。特に、賃金、福利厚生、教育訓練・能力開発等に対して
- 2) 正社員志向が強い
- 3) 定着志向が低い(女性のみ)

参考文献

小倉一哉 (2007) 「長時間労働とワークスタイル」 JILPT Discussion Paper Series 07-01。

小倉一哉 (2007) 『エンドレス・ワーカーズ』 日本経済新聞出版社。

黒田祥子・山本勲 (2011) 「希望労働時間の国際比較: 仮想質問による労働供給弾性値の計測」

RIETI Discussion Paper Series 11-J-033。

玄田有史 (2005) 『働く過剰』 NTT 出版。

坂田圭 (2010) 『日本労働研究雑誌』、No.594、121 ページ。

原ひろみ (2007) 「労働時間の現実と希望のギャップーワークライフコンフリクトを解消しワークライフバランスを実現するためにー」『働き方の多様化とセーフティネットー能力開発とワークライフバランスに着目してー』労働政策研究・研修機構、労働政策研究報告書 No.75、104ー136 ページ。

原ひろみ・佐藤博樹 (2008) 「労働時間の現実と希望のギャップからみたワーク・ライフ・コンフリクトーワーク・ライフ・バランスを実現するために」『季刊家計経済研究』No.79、72ー79 ページ。

ILO (1998) *Report of the Sixteenth Conference of Labour Statisticians*, Geneva.

Wooden, M. (1993) “Underemployment in Australia”, *Labour Economics and Productivity*, Vol.5, pp.95-110.

Doiron, D. (2003) “Is under-employment due to labour hoarding? Evidence from the Australian workplace industrial relations survey”, *Economic Record*, Vol.79 No.246, pp.306-323.

Wilkins, R. (2006) “Personal and job characteristics associated with underemployment”, *Australian Journal of Labour Economics*, Vol.9 Issue 4, pp.371-393.

図表6-付1 記述統計(女性)

	40歳未満				40歳以上					
	標本数	平均	標準偏差	最小値	最大値	標本数	平均	標準偏差	最小値	最大値
短時間就業	5588	0.24	0.43	0	1	5591	0.38	0.48	0	1
不完全就業(1)	5588	0.03	0.18	0	1	5591	0.06	0.24	0	1
不完全就業(2)	5588	0.05	0.22	0	1	5591	0.06	0.24	0	1
フルタイム就業	5588	0.67	0.47	0	1	5591	0.50	0.50	0	1
20-24歳	5588	0.09	0.28	0	1					
25-29歳	5588	0.24	0.43	0	1					
30-34歳	5588	0.32	0.47	0	1					
35-39歳	5588	0.35	0.48	0	1					
40-44歳						5591	0.31	0.46	0	1
45-49歳						5591	0.29	0.46	0	1
50-54歳						5591	0.23	0.42	0	1
55-59歳						5591	0.16	0.37	0	1
中卒	5588	0.01	0.11	0	1	5591	0.03	0.16	0	1
高卒	5588	0.30	0.46	0	1	5591	0.52	0.50	0	1
専門・高専・短大卒	5588	0.38	0.48	0	1	5591	0.33	0.47	0	1
大卒以上	5588	0.31	0.46	0	1	5591	0.12	0.33	0	1
既婚ダミー	5588	0.38	0.49	0	1	5591	0.73	0.45	0	1
子どもがいない	5588	0.72	0.45	0	1	5591	0.35	0.48	0	1
子どもがいる(2歳以下)	5588	0.06	0.24	0	1	5591	0.00	0.06	0	1
子どもがいる(3-5歳)	5588	0.08	0.27	0	1	5591	0.01	0.12	0	1
子どもがいる(6-12歳)	5588	0.12	0.33	0	1	5591	0.14	0.34	0	1
子どもがいる(13-15歳)	5588	0.02	0.12	0	1	5591	0.12	0.33	0	1
子どもがいる(16歳以上)	5588	0.00	0.07	0	1	5591	0.37	0.48	0	1
親との同居ダミー	5588	0.45	0.50	0	1	5591	0.27	0.44	0	1
生計維持者	5588	0.50	0.50	0	1	5591	0.27	0.45	0	1
契約社員	5588	0.23	0.42	0	1	5591	0.17	0.38	0	1
派遣社員(登録型)	5588	0.22	0.41	0	1	5591	0.09	0.29	0	1
派遣社員(常用型)	5588	0.10	0.30	0	1	5591	0.04	0.19	0	1
パート	5588	0.28	0.45	0	1	5591	0.52	0.50	0	1
その他非正規	5588	0.18	0.38	0	1	5591	0.18	0.39	0	1
賃金率図表1五分位	5588	0.32	0.47	0	1	5591	0.44	0.50	0	1
賃金率図表2五分位	5588	0.31	0.46	0	1	5591	0.30	0.46	0	1
賃金率図表3五分位	5588	0.21	0.41	0	1	5591	0.15	0.36	0	1
賃金率図表4五分位	5588	0.12	0.33	0	1	5591	0.08	0.27	0	1
賃金率図表5五分位	5588	0.04	0.19	0	1	5591	0.03	0.17	0	1
専門・技術職	5588	0.15	0.36	0	1	5591	0.12	0.33	0	1
管理職	5588	0.00	0.04	0	1	5591	0.00	0.06	0	1
事務職	5588	0.63	0.48	0	1	5591	0.54	0.50	0	1
販売・サービス職	5588	0.14	0.34	0	1	5591	0.16	0.36	0	1
その他職種	5588	0.08	0.27	0	1	5591	0.18	0.38	0	1
製造業	5588	0.13	0.34	0	1	5591	0.18	0.38	0	1
建設業	5588	0.03	0.18	0	1	5591	0.03	0.16	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業	5588	0.06	0.23	0	1	5591	0.04	0.20	0	1
情報通信業	5588	0.04	0.20	0	1	5591	0.03	0.16	0	1
運輸業・郵便業	5588	0.05	0.22	0	1	5591	0.03	0.18	0	1
卸売業	5588	0.04	0.20	0	1	5591	0.04	0.20	0	1
小売業	5588	0.04	0.20	0	1	5591	0.06	0.24	0	1
金融業・保険業	5588	0.05	0.21	0	1	5591	0.09	0.29	0	1
不動産業、物品賃貸業	5588	0.04	0.20	0	1	5591	0.03	0.16	0	1
学術研究、専門・技術サービス	5588	0.08	0.27	0	1	5591	0.04	0.19	0	1
宿泊業、飲食サービス業	5588	0.04	0.19	0	1	5591	0.03	0.17	0	1
生活関連サービス業、娯楽業	5588	0.04	0.20	0	1	5591	0.04	0.19	0	1
教育、学習支援業	5588	0.13	0.34	0	1	5591	0.09	0.29	0	1
医療、福祉	5588	0.12	0.33	0	1	5591	0.12	0.32	0	1
複合サービス業	5588	0.07	0.26	0	1	5591	0.13	0.33	0	1
その他サービス業	5588	0.03	0.18	0	1	5591	0.04	0.21	0	1
1000人以上	5588	0.20	0.40	0	1	5591	0.13	0.34	0	1
300-999人	5588	0.25	0.43	0	1	5591	0.20	0.40	0	1
100-299人	5588	0.21	0.41	0	1	5591	0.21	0.41	0	1
30-99人	5588	0.22	0.41	0	1	5591	0.26	0.44	0	1
5-29人	5588	0.12	0.33	0	1	5591	0.19	0.39	0	1

図表 6-付 2 記述統計(男性)

	40歳未満				40歳以上					
	標本数	平均	標準偏差	最小値	最大値	標本数	平均	標準偏差	最小値	最大値
短時間就業	1829	0.08	0.27	0	1	1317	0.15	0.35	0	1
不完全就業(1)	1829	0.01	0.12	0	1	1317	0.01	0.11	0	1
不完全就業(2)	1829	0.04	0.19	0	1	1317	0.03	0.16	0	1
フルタイム就業	1829	0.87	0.34	0	1	1317	0.82	0.39	0	1
20-24歳	1829	0.14	0.34	0	1					
25-29歳	1829	0.32	0.47	0	1					
30-34歳	1829	0.30	0.46	0	1					
35-39歳	1829	0.25	0.43	0	1					
40-44歳						1317	0.27	0.45	0	1
45-49歳						1317	0.23	0.42	0	1
50-54歳						1317	0.21	0.41	0	1
55-59歳						1317	0.29	0.45	0	1
中卒	1829	0.05	0.21	0	1	1317	0.06	0.24	0	1
高卒	1829	0.36	0.48	0	1	1317	0.49	0.50	0	1
専門・高専・短大卒	1829	0.18	0.38	0	1	1317	0.12	0.32	0	1
大卒以上	1829	0.41	0.49	0	1	1317	0.33	0.47	0	1
既婚ダミー	1829	0.28	0.45	0	1	1317	0.62	0.48	0	1
子どもがいない	1829	0.80	0.40	0	1	1317	0.52	0.50	0	1
子どもがいる(2歳以下)	1829	0.10	0.29	0	1	1317	0.02	0.14	0	1
子どもがいる(3-5歳)	1829	0.06	0.24	0	1	1317	0.04	0.19	0	1
子どもがいる(6-12歳)	1829	0.04	0.20	0	1	1317	0.11	0.31	0	1
子どもがいる(13-15歳)	1829	0.00	0.07	0	1	1317	0.08	0.26	0	1
子どもがいる(16歳以上)	1829	0.00	0.00	0	0	1317	0.24	0.43	0	1
親との同居ダミー	1829	0.42	0.49	0	1	1317	0.28	0.45	0	1
生計維持者	1829	0.87	0.34	0	1	1317	0.94	0.23	0	1
契約社員	1829	0.43	0.49	0	1	1317	0.45	0.50	0	1
派遣社員(登録型)	1829	0.08	0.27	0	1	1317	0.06	0.23	0	1
派遣社員(常用型)	1829	0.16	0.36	0	1	1317	0.10	0.31	0	1
パート	1829	0.12	0.32	0	1	1317	0.13	0.33	0	1
その他非正規	1829	0.23	0.42	0	1	1317	0.26	0.44	0	1
賃金率図表1五分位	1829	0.15	0.36	0	1	1317	0.13	0.33	0	1
賃金率図表2五分位	1829	0.26	0.44	0	1	1317	0.20	0.40	0	1
賃金率図表3五分位	1829	0.25	0.43	0	1	1317	0.19	0.39	0	1
賃金率図表4五分位	1829	0.23	0.42	0	1	1317	0.23	0.42	0	1
賃金率図表5五分位	1829	0.11	0.31	0	1	1317	0.25	0.43	0	1
専門・技術職	1829	0.32	0.47	0	1	1317	0.28	0.45	0	1
管理職	1829	0.02	0.14	0	1	1317	0.03	0.18	0	1
事務職	1829	0.16	0.36	0	1	1317	0.14	0.35	0	1
販売・サービス職	1829	0.17	0.38	0	1	1317	0.14	0.35	0	1
その他職種	1829	0.33	0.47	0	1	1317	0.41	0.49	0	1
製造業	1829	0.26	0.44	0	1	1317	0.24	0.43	0	1
建設業	1829	0.05	0.21	0	1	1317	0.08	0.27	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業	1829	0.02	0.13	0	1	1317	0.06	0.24	0	1
情報通信業	1829	0.05	0.22	0	1	1317	0.03	0.17	0	1
運輸業・郵便業	1829	0.08	0.28	0	1	1317	0.08	0.26	0	1
卸売業	1829	0.03	0.18	0	1	1317	0.05	0.21	0	1
小売業	1829	0.03	0.17	0	1	1317	0.03	0.18	0	1
金融業・保険業	1829	0.02	0.12	0	1	1317	0.03	0.18	0	1
不動産業、物品賃貸業	1829	0.03	0.16	0	1	1317	0.04	0.19	0	1
学術研究、専門・技術サービス	1829	0.09	0.29	0	1	1317	0.06	0.24	0	1
宿泊業、飲食サービス業	1829	0.04	0.21	0	1	1317	0.04	0.19	0	1
生活関連サービス業、娯楽業	1829	0.05	0.22	0	1	1317	0.04	0.19	0	1
教育、学習支援業	1829	0.11	0.31	0	1	1317	0.07	0.26	0	1
医療、福祉	1829	0.06	0.24	0	1	1317	0.03	0.18	0	1
複合サービス業	1829	0.04	0.19	0	1	1317	0.06	0.24	0	1
その他サービス業	1829	0.05	0.21	0	1	1317	0.06	0.24	0	1
1000人以上	1829	0.19	0.39	0	1	1317	0.11	0.32	0	1
300-999人	1829	0.24	0.43	0	1	1317	0.19	0.39	0	1
100-299人	1829	0.23	0.42	0	1	1317	0.27	0.44	0	1
30-99人	1829	0.22	0.42	0	1	1317	0.27	0.44	0	1
5-29人	1829	0.12	0.33	0	1	1317	0.16	0.37	0	1

図表 6-付 3 記述統計

	女性(年齢計)					男性(年齢計)				
	標本数	平均	標準偏差	最 小 値	最 大 値	標本数	平均	標準偏差	最 小 値	最 大 値
短時間就業	11137	0.31	0.46	0	1	3134	0.11	0.31	0	1
不完全就業(1)	11137	0.05	0.21	0	1	3134	0.01	0.12	0	1
不完全就業(2)	11137	0.06	0.23	0	1	3134	0.03	0.17	0	1
フルタイム就業	11137	0.59	0.49	0	1	3134	0.85	0.36	0	1
20-24歳	11137	0.04	0.21	0	1	3134	0.08	0.27	0	1
25-29歳	11137	0.12	0.33	0	1	3134	0.18	0.39	0	1
30-34歳	11137	0.16	0.37	0	1	3134	0.17	0.38	0	1
35-39歳	11137	0.17	0.38	0	1	3134	0.14	0.35	0	1
40-44歳	11137	0.16	0.36	0	1	3134	0.12	0.32	0	1
45-49歳	11137	0.15	0.35	0	1	3134	0.10	0.29	0	1
50-54歳	11137	0.12	0.32	0	1	3134	0.09	0.28	0	1
55-59歳	11137	0.08	0.27	0	1	3134	0.12	0.33	0	1
中卒	11137	0.02	0.14	0	1	3134	0.05	0.22	0	1
高卒	11137	0.41	0.49	0	1	3134	0.42	0.49	0	1
専門・高専・短大卒	11137	0.35	0.48	0	1	3134	0.15	0.36	0	1
大卒以上	11137	0.21	0.41	0	1	3134	0.38	0.48	0	1
既婚ダミー	11137	0.55	0.50	0	1	3134	0.42	0.49	0	1
子どもがいない	11137	0.53	0.50	0	1	3134	0.68	0.47	0	1
子どもがいる(2歳以下)	11137	0.03	0.18	0	1	3134	0.06	0.25	0	1
子どもがいる(3-5歳)	11137	0.05	0.21	0	1	3134	0.05	0.22	0	1
子どもがいる(6-12歳)	11137	0.13	0.34	0	1	3134	0.07	0.25	0	1
子どもがいる(13-15歳)	11137	0.07	0.25	0	1	3134	0.03	0.18	0	1
子どもがいる(16歳以上)	11137	0.19	0.39	0	1	3134	0.10	0.30	0	1
親との同居ダミー	11137	0.36	0.48	0	1	3134	0.36	0.48	0	1
生計維持者	11137	0.39	0.49	0	1	3134	0.90	0.30	0	1
非正規雇用削減あり	11137	0.20	0.40	0	1	3134	0.26	0.44	0	1
失業率	11137	5.08	0.85	3	8	3134	5.09	0.83	3	8
契約社員	11137	0.20	0.40	0	1	3134	0.44	0.50	0	1
派遣社員(登録型)	11137	0.16	0.36	0	1	3134	0.07	0.25	0	1
派遣社員(常用型)	11137	0.07	0.25	0	1	3134	0.13	0.34	0	1
パート	11137	0.40	0.49	0	1	3134	0.12	0.32	0	1
その他非正規	11137	0.18	0.38	0	1	3134	0.24	0.43	0	1
賃金率図表1五分位	11137	0.38	0.49	0	1	3134	0.14	0.35	0	1
賃金率図表2五分位	11137	0.30	0.46	0	1	3134	0.24	0.43	0	1
賃金率図表3五分位	11137	0.18	0.38	0	1	3134	0.22	0.42	0	1
賃金率図表4五分位	11137	0.10	0.30	0	1	3134	0.23	0.42	0	1
賃金率図表5五分位	11137	0.03	0.18	0	1	3134	0.17	0.37	0	1
専門・技術職	11137	0.14	0.34	0	1	3134	0.30	0.46	0	1
管理職	11137	0.00	0.05	0	1	3134	0.03	0.16	0	1
事務職	11137	0.59	0.49	0	1	3134	0.15	0.36	0	1
販売・サービス職	11137	0.15	0.35	0	1	3134	0.16	0.37	0	1
その他職種	11137	0.13	0.33	0	1	3134	0.36	0.48	0	1
製造業	11137	0.15	0.36	0	1	3134	0.25	0.43	0	1
建設業	11137	0.03	0.17	0	1	3134	0.06	0.24	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業	11137	0.05	0.22	0	1	3134	0.04	0.19	0	1
情報通信業	11137	0.03	0.18	0	1	3134	0.04	0.20	0	1
運輸業・郵便業	11137	0.04	0.20	0	1	3134	0.08	0.27	0	1
卸売業	11137	0.04	0.20	0	1	3134	0.04	0.19	0	1
小売業	11137	0.05	0.22	0	1	3134	0.03	0.18	0	1
金融業・保険業	11137	0.07	0.25	0	1	3134	0.02	0.15	0	1
不動産業、物品賃貸業	11137	0.03	0.18	0	1	3134	0.03	0.17	0	1
学術研究・専門・技術サービス	11137	0.06	0.24	0	1	3134	0.08	0.27	0	1
宿泊業、飲食サービス業	11137	0.03	0.18	0	1	3134	0.04	0.20	0	1
生活関連サービス業、娯楽業	11137	0.04	0.20	0	1	3134	0.05	0.21	0	1
教育、学習支援業	11137	0.11	0.31	0	1	3134	0.09	0.29	0	1
医療、福祉	11137	0.12	0.32	0	1	3134	0.05	0.22	0	1
複合サービス業	11137	0.10	0.30	0	1	3134	0.05	0.21	0	1
その他サービス業	11137	0.04	0.19	0	1	3134	0.05	0.22	0	1
1000人以上	11137	0.17	0.37	0	1	3134	0.16	0.37	0	1
300-999人	11137	0.22	0.42	0	1	3134	0.22	0.41	0	1
100-299人	11137	0.21	0.41	0	1	3134	0.24	0.43	0	1
30-99人	11137	0.24	0.43	0	1	3134	0.24	0.43	0	1
5-29人	11137	0.15	0.36	0	1	3134	0.14	0.35	0	1

第7章 社会保険等各種制度の適用が就業形態別労働者比率に与える影響

第1節 はじめに

本研究では、厚生労働省『就業形態の多様化に関する総合実態調査』で捉えられる事業所の雇用管理制度が、就業形態別労働者比率にどのような影響を与えているかの検証を試みる。

たとえば、パートタイム労働者に対する社会保険適用拡大が、労働者の就業や事業主の雇用の意思決定にどのような影響を与えるかが今日議論になっている。パートタイム労働者の雇用量が変化しないと仮定すれば、社会保険適用拡大は事業主の負担増となるが、労働者にとってはその属性によって負担増になる場合も負担減になる場合もあり一様ではない。負担増によって事業主がパートタイム労働者の雇用を減らすかと言えば、必ずしもそうとは言い切れない。正社員との労働コストの差は、依然として存在する。さらにその差が縮まるならば、いっそのことパートタイム労働者をもっと雇用して質的基幹化を進めるという判断をくだすかもしれない。こうしたパートタイム労働者の社会保険適用拡大の影響は、実際に拡大される前後の状況を調査し¹、検証しなければ厳密な分析は困難である²。しかし、クロスセクションデータであっても、本研究から得られるパートタイム労働者に対する社会保険の適用が、パートタイム労働者比率にどのような影響を与えるのかという情報は、社会保険適用拡大の影響を推測する1つの目安となるだろう。

以上のようなパートタイム労働者に対する社会保険の適用に限らず、福利厚生、社内外教育、及び正社員への転換といった各種制度の導入が、どの就業形態の労働者比率を高めるのか、あるいは低くするのかという情報は、今後の新たな制度設計・導入の際の基礎資料となるだろう。

第2節 モデル

労働者数の変化を就業形態別に観察する理由は、就業形態による労働者間の異質性を認めているからである。それゆえ、同質性を前提とする人数の単純な和集計によって当該就業形

¹ 2012年8月に「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律」が成立し、2016年10月より短時間労働者に対する厚生年金及び健康保険の適用が拡大される。

² 労働政策研究・研修機構が2012年7～8月に実施した「短時間労働者の多様な実態に関する調査」(郵送調査、調査対象事業所15000(うち有効回収数3591)、調査対象個人62860(うち有効回収数5317))によれば、社会保険が適用拡大を想定し、短時間労働者の雇用管理を「既に見直した」、あるいは「今後、見直す(と思う)」と回答した事業所の合計は全体の57.7%であった。このうち見直しの内容については、「適用拡大要件にできるだけ該当しないように所定労働時間を短くし、より多くの短時間労働者を雇用する」と回答した事業所が32.6%、及び「短時間労働者を厳選し、各人に長時間働いてもらい雇用数を抑制する」と回答した事業所が30.5%と対応にばらつきがある。一方、労働者は、社会保険が適用拡大されたら働き方を「変えると思う」と61.8%が回答しており、その内訳は「適用されるようかつ手取り収入が増えるように時間を増やす」が26.7%、「適用されるよう働く時間を増やすが、手取り収入が減らない程度の時間増に抑える」が15.6%、「適用にならないよう働く時間を減らす」が14.5%と対応は様々である。

態の比率を算出するのではなく、労働者間の性質の違いを特徴づける変数によってウェイト付けされた比率、たとえば時間当たり賃金及び労働時間でウェイト付けされたコストシェアを使用することが望ましい。

一方、労働投入（労働者数×労働時間）を就業形態別に分けたトランスログ型のような費用関数を想定した場合、労働投入の価格、つまり時間当たり賃金で同関数を微分し、シェパードの補題を用いれば、就業形態別のコストシェア関数が導出される。したがって、就業形態別労働者比率にコストシェアを使用すれば、経済学的基礎に基づくモデルを考えることができる。

しかし、『就業形態の多様化に関する総合実態調査』では、その個人票において月間賃金や週間労働時間が調査されているものの、必ずしも事業所全体に復元することを目的に標本抽出されたものではないため、それらを事業所ごとに平均したものをもって当該事業所の平均値と考えることはできない。本研究では、問題は残されるが、無理にこれらの賃金や労働時間の情報を用いることは避け、単純和集計による就業形態別労働者比率を用いることとする。

本研究で第1に想定する回帰モデルは、単純和集計による就業形態別労働者比率を被説明変数、コントロール変数としての事業所の属性、及び社会保険等各種制度の導入状況を説明変数とする線形モデルである。

『就業形態の多様化に関する総合実態調査』では、具体的な数値はわからないものの、調査時点の3年前と比較して就業形態別労働者比率が変化したか、今後就業形態別労働者比率がどう変化するというかについて、「上昇」、「変化なし」、「低下」（今後については「わからない」）も回答にある）の別に調査している。

本研究では、上記の回帰モデルに加え、3年前と比較して就業形態別労働者比率がどう変化したか、あるいは今後就業形態別労働者比率がどう変化するというかを被説明変数、コントロール変数としての事業所の属性、及び社会保険等各種制度の導入状況を説明変数とする質的選択モデルによる推定も行う。

第3節 推定方法

社会保険等各種制度の間では、健康保険と厚生年金のように同じある一定の要件を満たせば適用されるような制度がある。その場合、回帰モデルの説明変数である社会保険等各種制度の適用状況が互いに相関し、多重共線性の問題が発生する。この問題を回避するために、通常最小二乗法（Ordinary Least Square: OLS）によって説明変数の Variance Inflation Factor（VIF）を計測し、VIFが10以上の説明変数のうち大きいものから除き、最終的に概ね5以下になるまで説明変数の選択を行っている。

その他に考慮しなくてはならない問題は、独立性及び内生性である。前者は、就業形態別

労働者比率は、各々独立に決まっているか、あるいは同時決定されるものであるかという問題である。仮に、独立性が棄却されるのであれば、就業形態別労働者比率の回帰式を各々独立に推定するのではなく、同時推定法が必要になる。後者は、被説明変数と説明変数との間に逆の因果性が発生するのではないかという問題である。社会保険等各種制度の中には、ある就業形態の労働者比率が高まった結果、人事管理の見直しを迫られ、制度を導入しなくてはならなくなったという逆の因果性、つまり説明変数の内生性が存在する可能性がある。もし説明変数に内生性が確認されるのであれば、操作変数法など推定上の対応が必要になる³。

これら2つの問題点に対応するため、定量的な就業形態別労働者比率を被説明変数とする線形回帰モデルでは、まず Seemingly Unrelated Regression (SUR) による回帰を行い、就業形態別労働者比率の回帰式の誤差項間に相関がないか独立性の検定を行う。独立性が棄却されるのであれば、OLS ではなく SUR による推定を採用する。

次に、独立性が棄却されず OLS が支持されれば、説明変数の内生性の問題に対処するため操作変数法としての二段階最小二乗法 (Two Stage Least Square: 2SLS) による推定を実施する。独立性が棄却され SUR が支持された場合には、操作変数法としての三段階最小二乗法 (Three Stage Least Square: 3SLS) による推定を実施する。

質的選択モデルについては、多変量プロビットモデル (Multivariate Probit Model) による回帰を行い⁴、就業形態別労働者比率に関する質的選択の回帰式の誤差項間に相関がないか独立性の検定を行う。独立性が棄却されるのであれば、就業形態別にプロビットモデルで推定を行うのではなく、多変量プロビットモデルによる推定を採用する⁵。

第4節 データ

分析に使用するデータは、厚生労働省『就業形態の多様化に関する総合実態調査』(2003年、2007年、2010年)における事業所票のマイクロデータである。対象とする就業形態は、正社員、契約社員、嘱託社員、出向社員、派遣労働者、臨時的雇用者及びパートタイム労働者である。これら以外のその他の労働者及び請負労働者については、人数の情報が得られるものの、それらに対する社会保険等各種制度の適用状況の情報は得られないため、対象から除いている。被説明変数である就業形態別労働者比率は、就業形態別の労働者数をその他及び請負を除く労働者数の合計で除したものである。

³ たとえば、事業所データをパネル化することが可能であれば、固定効果モデルによって時間不変の事業所固有の効果を除去することが、内生性の問題への1つの対処法となる。しかし、本研究において使用可能な情報だけでは事業所データをパネル化することができないため、これは今後の課題としたい。

⁴ ソフトウェア Stata の mvprobit コマンド (Cappellari and Jenkins (2006)) による推定を行っている。

⁵ 本来は次のステップとして内生性への対処ということになるが、本研究のように就業形態別労働者比率に関する質的選択の回帰式と、内生変数と考えられる説明変数を被説明変数、その操作変数となるものを説明変数とする回帰式を同時に多変量プロビットモデルによって推定するには変数が多く実行が困難である。そのため、この問題への対処は今後の課題としたい。

調査時点の3年前と比較して就業形態別労働者比率がどう変化するかという質的選択については、「上昇」を1とし、それ以外を0とする。同質問は、非正規労働者の動向を調査しているため、正社員については、非正規労働者比率の「低下」（つまり、正社員比率の「上昇」）を1とし、それ以外を0とする。今後就業形態別労働者比率がどう変化すると思うかについても同様の変換を行うが、「わからない」という回答は欠損値扱いにしている。

説明変数のうちコントロール変数として、以下のような事業所の属性変数を採用している。コントロール変数は、事業所の所在地（九州・沖縄地方をレファレンスとする9地方ダミー（総務省『労働力調査』の分類）、事業所の属する産業（他に分類されないサービス業をレファレンスとする15（2003年及び2007年は13）産業ダミー（日本標準産業分類の大分類）、企業規模（29人以下をレファレンスとする30～299人、300人以上の2つの規模ダミー）、事業所の形態（その他をレファレンスとする事務所、工場・作業所、研究所、営業所及び店舗の5形態ダミー）、及び事業所規模（その他及び請負を除く労働者数の合計の対数値）である。

説明変数のうち社会保険等各種制度の適用状況については、当該就業形態に適用されていれば1、されていなければ0のダミー変数を使用している。対象となる制度は、雇用保険、健康保険、厚生年金、企業年金、退職金制度、財形制度、賞与支給制度、福利厚生施設等の利用、社内教育訓練、自己啓発援助制度、昇進・昇格、正社員への転換制度、及び短時間正社員への転換制度（2010年のみ）である。

社会保険等各種制度の適用状況に対する操作変数には、上記のコントロール変数に加え、正社員以外の労働者を活用する理由（その理由に該当すれば1、該当しなければ0のダミー変数）を用いている⁶。理由の候補は、正社員を確保できないため、正社員を重要業務に特化させるため、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、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・週の中の仕事の繁忙に対応するため、臨時・季節的業務量の変化に対応するため、賃金の節約のため、賃金以外の労務コストの節約のため、高齢者の再雇用対策のため、正社員の育児・介護休業対策の代替のため、及びその他である。

本研究で使用したデータの記述統計量は、付表7-1～7-3の通りである。

第5節 推定結果

1. SURによる推定結果

いずれの年においても、独立性の帰無仮説は棄却され、OLSではなくSURによる推定が望ましいことが示される。有意水準5%以下で統計的に有意なパラメータを得たもののみ、以

⁶ 2010年は当該就業形態の労働者を活用する理由をすべて選択する質問になっているが、2003年及び2007年は主な活用理由を3つまで選択する質問となっており、調査時点によって若干性質が異なる点には注意が必要である。

下に整理する（図表 7-5-1）。

(1) 2003 年（詳細は図表 7-5-5）

- ・雇用保険を適用している事業所は、契約・出向社員及びパートタイム労働者の比率が高い。
- ・厚生年金を適用している事業所は、嘱託社員比率が高いが、パートタイム労働者比率は低い。
- ・企業年金を適用している事業所は、正社員比率が高いが、契約・嘱託・出向社員比率は低い。
- ・退職金制度を適用している事業所は、契約・嘱託社員比率が高い。
- ・財形制度を適用している事業所は、出向社員比率が高いが、契約・嘱託社員及びパートタイム労働者比率は低い。
- ・賞与支給制度を適用している事業所は、嘱託社員及びパートタイム労働者比率が高い。
- ・福利厚生施設等の利用を適用している事業所は、出向・派遣社員比率が高いが、嘱託社員及びパートタイム労働者比率は低い。
- ・社内教育訓練を適用している事業所は、契約・嘱託・出向・派遣社員及びパートタイム労働者比率が高いが、正社員比率は低い。
- ・自己啓発援助制度を適用している事業所は、出向社員比率が高いが、契約・嘱託社員及びパートタイム労働者比率は低い。
- ・正社員への転換制度を適用している事業所は、契約・嘱託社員及びパートタイム労働者比率が高い。

(2) 2007 年（詳細は図表 7-5-6）

- ・雇用保険を適用している事業所は、契約・出向社員及びパートタイム労働者比率が高い。
- ・厚生年金を適用している事業所は、嘱託社員比率が高い。
- ・企業年金を適用している事業所は、出向社員比率が低い。
- ・退職金制度を適用している事業所は、契約・嘱託社員比率が高い。
- ・財形制度を適用している事業所は、正社員比率が高いが、契約・嘱託社員及びパートタイム労働者比率が低い。
- ・賞与支給制度を適用している事業所は、嘱託社員及びパートタイム労働者比率が高い。
- ・福利厚生施設等の利用を適用している事業所は、出向・派遣社員比率が高いが、パートタイム労働者比率は低い。
- ・社内教育訓練を適用している事業所は、契約・嘱託・出向・派遣社員比率が高い。
- ・自己啓発援助制度を適用している事業所は、派遣社員比率が高いが、契約・嘱託社員比率は低い。
- ・昇進・昇格を適用している事業所は、契約・嘱託・出向社員及びパートタイム労働者比率

が高いが、正社員比率は低い。

- ・正社員への転換制度を適用している事業所は、契約・嘱託社員及びパートタイム労働者比率が高い。

(3) 2010年（詳細は図表7-5-7）

- ・雇用保険を適用している事業所は、パートタイム労働者の比率が高い。
- ・厚生年金を適用している事業所は、契約・嘱託社員比率が高い。
- ・企業年金を適用している事業所は、出向社員比率が高いが、契約社員比率は低い。
- ・退職金制度を適用している事業所は、契約社員比率が高い。
- ・財形制度を適用している事業所は、契約・嘱託社員比率が低い。
- ・賞与支給制度を適用している事業所は、嘱託・出向社員及びパートタイム労働者比率が高い。
- ・福利厚生施設等の利用を適用している事業所は、出向・派遣社員比率が高いが、正社員、嘱託社員及びパートタイム労働者比率は低い。
- ・社内教育訓練を適用している事業所は、契約・嘱託・出向・派遣社員比率が高いが、正社員比率は低い。
- ・自己啓発援助制度を適用している事業所は、契約・嘱託社員比率が低い。
- ・昇進・昇格を適用している事業所は、契約・嘱託・出向社員及びパートタイム労働者比率が高い。
- ・フルタイム正社員への転換制度を適用している事業所は、契約・嘱託社員及びパートタイム労働者比率が高い。
- ・短時間正社員への転換制度を適用している事業所は、正社員比率が低い。

図表7-5-1 各調査時点における就業形態別労働者比率に与える影響(SUR)

	正社員			契約社員			嘱託社員		
	2003年	2007年	2010年	2003年	2007年	2010年	2003年	2007年	2010年
雇用保険				+	+				
健康保険									
厚生年金						+	+	+	+
企業年金	+			-		-	-		
退職金制度				+	+	+	+	+	
財形制度		+		-	-	-	-	-	-
賞与支給制度							+	+	+
福利厚生施設等の利用			-				-		-
社内教育訓練	-			+	+	+	+	+	+
自己啓発援助制度				-	-	-	-	-	-
昇進・昇格	-	-		+	+	+	+	+	+
正社員への転換制度				+	+		+	+	
フルタイム正社員への転換制度						+			+
短時間正社員への転換制度			-						
	出向社員			派遣社員			パートタイム労働者		
	2003年	2007年	2010年	2003年	2007年	2010年	2003年	2007年	2010年
雇用保険	+	+					+	+	+
健康保険									
厚生年金							-		
企業年金	-	-	+						
退職金制度									
財形制度	+						-	-	
賞与支給制度			+				+	+	+
福利厚生施設等の利用	+	+	+	+	+	+	-	-	-
社内教育訓練	+	+	+	+	+	+	+		
自己啓発援助制度	+				+		-		
昇進・昇格	+	+	+				+	+	+
正社員への転換制度							+	+	
フルタイム正社員への転換制度									+
短時間正社員への転換制度									

注) 有意水準 5%で統計的に有意な結果のみ抽出している。

2. 3SLS による推定結果

社会保険等各種制度の適用状況に関する内生性の問題に対応するため、3SLS による推定を行った結果を示す⁷。有意水準 5%以下で統計的に有意なパラメータを得たもののみ、以下に整理する(図表 7-5-2)。

(1) 2003 年(詳細は図表 7-5-8)

- ・雇用保険を適用している事業所は、契約・出向社員及びパートタイム労働者比率が高い。
- ・企業年金を適用している事業所は、正社員比率が高い。
- ・財形制度を適用している事業所は、嘱託社員及びパートタイム労働者比率が低い。
- ・賞与支給制度を適用している事業所は、嘱託社員及びパートタイム労働者比率が高い。
- ・福利厚生施設等の利用を適用している事業所は、正社員、嘱託・出向社員及びパートタイム労働者比率が低い。統計的に有意ではないが、契約・派遣社員比率におけるパラメータの符号もマイナスである。
- ・社内教育訓練を適用している事業所は、契約・嘱託・派遣社員比率が高い。

⁷ 操作変数と説明変数との相関の有無を検定する弱操作変数の F 検定を行ったところ、いずれについても相関ありとの結果を得た。操作変数に係わる検定結果は紙幅の都合上掲載しないが、必要であれば筆者まで照会願いたい。

- ・自己啓発援助制度を適用している事業所は、正社員比率が高いが、契約・嘱託・出向・派遣社員比率は低い。
- ・昇進・昇格を適用している事業所は、嘱託・出向社員及びパートタイム労働者比率が高いが、正社員比率は低い。
- ・正社員への転換制度を適用している事業所は、パートタイム労働者比率が高い。

(2) 2007年（詳細は図表7-5-9）

- ・雇用保険を適用している事業所は、契約・出向社員及びパートタイム労働者比率が高い。
- ・厚生年金を適用している事業所は、嘱託社員比率が高いが、パートタイム労働者比率は低い。（2003年及び2010年では統計的に有意ではないが、やはりパートタイム労働者においてパラメータはマイナスに推定されている。）
- ・企業年金及び退職金制度を適用している事業所は、正社員比率が高い。
- ・財形制度を適用している事業所は、出向社員比率が高いが、嘱託社員比率は低い。
- ・賞与支給制度を適用している事業所は、出向社員比率が低い。
- ・福利厚生施設等の利用を適用している事業所は、派遣社員比率が高いが、正社員、契約・嘱託社員及びパートタイム労働者比率は低い。
- ・社内教育訓練を適用している事業所は、嘱託・出向・派遣社員比率が高い。
- ・自己啓発援助制度を適用している事業所は、正社員比率が高い。
- ・昇進・昇格を適用している事業所は、契約・嘱託社員及びパートタイム労働者比率が高いが、正社員比率は低い。
- ・正社員への転換制度を適用している事業所は、契約社員比率が高い。

(3) 2010年（詳細は図表7-5-10）

- ・雇用保険を適用している事業所は、パートタイム労働者比率が高い。
- ・厚生年金を適用している事業所は、契約・嘱託社員比率が高い。
- ・企業年金を適用している事業所は、正社員比率が高いが、出向社員比率は低い。
- ・退職金制度を適用している事業所は、正社員及び契約社員比率が高いが、嘱託社員比率は低い。
- ・財形制度を適用している事業所は、契約社員比率が低い。
- ・賞与支給制度を適用している事業所は、嘱託・出向社員及びパートタイム労働者比率が高い。（2007年においては統計的に有意に推定されなかったが、2003年では同様の傾向）
- ・福利厚生施設等の利用を適用している事業所は、嘱託社員及びパートタイム労働者比率が低い。
- ・社内教育訓練を適用している事業所は、契約・出向・派遣社員比率が高い。統計的に有意ではないが、正社員、嘱託社員及びパートタイム労働者比率におけるパラメータの符号も

プラスである。

- ・自己啓発援助制度を適用している事業所は、正社員、契約社員及びパートタイム労働者比率が低い。(2003年及び2007年では正社員比率を高める結果となった。)
- ・昇進・昇格を適用している事業所は、契約社員及びパートタイム労働者比率が高いが、正社員比率は低い。
- ・フルタイム正社員への転換制度を適用している事業所は、契約・嘱託社員比率が高い。
- ・短時間正社員への転換制度を適用している事業所は、パートタイム労働者比率が低い。

図表7-5-2 各調査時点における就業形態別労働者比率に与える影響(3SLS)

	正社員			契約社員			嘱託社員		
	2003年	2007年	2010年	2003年	2007年	2010年	2003年	2007年	2010年
雇用保険				+	+				
健康保険									
厚生年金								+	+
企業年金	+	+	+						
退職金制度		+	+			+			-
財形制度						-		-	
賞与支給制度							+		+
福利厚生施設等の利用	-	-			-		-	-	-
社内教育訓練				+		+	+	+	
自己啓発援助制度	+	+	-	-		-	-		
昇進・昇格	-	-	-		+	+	+	+	
正社員への転換制度					+				
フルタイム正社員への転換制度						+			+
短時間正社員への転換制度									
	出向社員			派遣社員			パートタイム労働者		
	2003年	2007年	2010年	2003年	2007年	2010年	2003年	2007年	2010年
雇用保険	+	+					+	+	+
健康保険									
厚生年金								-	
企業年金			-						
退職金制度									
財形制度		+					-		
賞与支給制度		-	+				+		+
福利厚生施設等の利用	-				+		-	-	-
社内教育訓練		+	+	+	+	+			
自己啓発援助制度	-			-					-
昇進・昇格	+						+	+	+
正社員への転換制度							+		
フルタイム正社員への転換制度									
短時間正社員への転換制度									-

注) 有意水準 5%で統計的に有意な結果のみ抽出している。

3. 多変量プロビットモデルによる推定結果

いずれの年においても、独立性の帰無仮説は棄却され、就業形態別のプロビットモデルではなく多変量プロビットモデルによる推定が望ましいことが示される。有意水準 5%以下で統計的に有意なパラメータを得たもののみ、以下に整理する(図表7-5-3及び図表7-5-4)。

(1) 2003年(3年前からの変化)(詳細は図表7-5-11)

- ・雇用保険を適用している事業所は、出向社員、臨時的雇用者及びパートタイム労働者比率

を上昇させた。

- ・厚生年金を適用している事業所は、契約・嘱託社員比率を上昇させた。
- ・退職金制度を適用している事業所は、嘱託社員比率を低下させた。
- ・財形制度を適用している事業所は、契約社員比率を低下させた。
- ・福利厚生施設等の利用を適用している事業所は、契約・嘱託・出向・派遣社員及び臨時的雇用者比率を上昇させた。
- ・社内教育訓練を適用している事業所は、契約・嘱託・出向・派遣社員及びパートタイム労働者比率を上昇させた。
- ・自己啓発援助制度を適用している事業所は、臨時的雇用者比率を低下させた。
- ・昇進・昇格を適用している事業所は、正社員及びパートタイム労働者比率を上昇させた。
- ・正社員への転換制度を適用している事業所は、契約社員、臨時的雇用者及びパートタイム労働者比率を上昇させた。

(2) 2007年(3年前からの変化)(詳細は図表7-5-12)

- ・雇用保険を適用している事業所は、出向社員及びパートタイム労働者比率を上昇させた。
- ・厚生年金を適用している事業所は、契約・嘱託社員比率を上昇させた。
- ・退職金制度を適用している事業所は、嘱託社員比率を低下させた。
- ・財形制度を適用している事業所は、正社員及び契約社員比率を低下させた。
- ・賞与支給制度を適用している事業所は、契約・嘱託社員比率を上昇させたが、正社員比率を低下させた。
- ・福利厚生施設等の利用を適用している事業所は、嘱託・出向・派遣社員及びパートタイム労働者比率を上昇させた。
- ・社内教育訓練を適用している事業所は、正社員、契約・嘱託・出向・派遣社員、臨時的雇用者及びパートタイム労働者のすべての比率を上昇させた。
- ・自己啓発援助制度を適用している事業所は、契約・出向社員比率を低下させた。
- ・昇進・昇格を適用している事業所は、正社員及びパートタイム労働者比率を上昇させたが、嘱託社員比率を低下させた。
- ・正社員への転換制度を適用している事業所は、契約社員及びパートタイム労働者比率を上昇させた。

(3) 2010年(3年前からの変化)(詳細は図表7-5-13)

- ・雇用保険を適用している事業所は、臨時的雇用者及びパートタイム労働者比率を上昇させた。
- ・厚生年金を適用している事業所は、契約・嘱託社員比率を上昇させた。
- ・企業年金を適用している事業所は、臨時的雇用者比率を低下させた。

- ・退職金制度を適用している事業所は、契約・嘱託社員及び臨時的雇用者比率を低下させた。
- ・賞与支給制度を適用している事業所は、契約・嘱託社員比率を上昇させたが、正社員比率を低下させた。
- ・福利厚生施設等の利用を適用している事業所は、嘱託・出向・派遣社員及びパートタイム労働者比率を上昇させたが、臨時的雇用者比率を低下させた。
- ・社内教育訓練を適用している事業所は、契約・嘱託・出向・派遣社員、臨時的雇用者及びパートタイム労働者比率を上昇させた。
- ・昇進・昇格を適用している事業所は、臨時的雇用者比率を上昇させた。
- ・フルタイム正社員への転換制度を適用している事業所は、契約社員、臨時的雇用者及びパートタイム労働者比率を上昇させた。
- ・短時間正社員への転換制度を適用している事業所は、臨時的雇用者比率を低下させた。

(4) 2003年（今後の変化）（詳細は図表7-5-14）

- ・雇用保険及び健康保険を適用している事業所は、パートタイム労働者比率を上昇させると思われる。
- ・厚生年金を適用している事業所は、契約・嘱託社員比率を上昇させると思われる。
- ・企業年金を提供している事業所は、契約社員及び臨時的雇用者比率を低下させると思われる。
- ・退職金制度を適用している事業所は、契約社員比率を低下させると思われる。
- ・財形制度を適用している事業所は、パートタイム労働者比率を低下させると思われる。
- ・福利厚生施設等の利用を適用している事業所は、出向・派遣社員、臨時的雇用者及びパートタイム労働者比率を上昇させると思われる。
- ・社内教育訓練を適用している事業所は、契約・嘱託・出向・派遣社員及びパートタイム労働者比率を上昇させると思われる。
- ・昇進・昇格を適用している事業所は、パートタイム労働者比率を上昇させると思われる。
- ・正社員への転換制度を適用している事業所は、契約社員、臨時的雇用者及びパートタイム労働者比率を上昇させると思われる。

(5) 2007年（今後の変化）（詳細は図表7-5-15）

- ・雇用保険を適用している事業所は、パートタイム労働者比率を上昇させると思われる。
- ・厚生年金を適用している事業所は、契約・嘱託社員比率を上昇させると思われる。
- ・財形制度を適用している事業所は、正社員及び出向社員比率を低下させると思われる。
- ・賞与支給制度を適用している事業所は、契約社員比率を上昇させるが、正社員比率を低下させると思われる。
- ・福利厚生施設等の利用を適用している事業所は、嘱託・出向・派遣社員比率を上昇させる

と思われる。

- ・社内教育訓練を適用している事業所は、契約・嘱託・出向・派遣社員及びパートタイム労働者比率を上昇させるとと思われる。
- ・自己啓発援助制度を適用している事業所は、正社員比率を上昇させるが、嘱託社員比率を低下させるとと思われる。
- ・昇進・昇格を適用している事業所は、嘱託社員比率を低下させるとと思われる。
- ・正社員への転換制度を適用している事業所は、契約社員、臨時的雇用者及びパートタイム労働者比率を上昇させるとと思われる。

(6) 2010年（今後の変化）（詳細は図表7-5-16）

- ・雇用保険を適用している事業所は、パートタイム労働者比率を上昇させるとと思われる。
- ・厚生年金を適用している事業所は、契約・嘱託社員比率を上昇させるとと思われる。
- ・企業年金を適用している事業所は、臨時的雇用者及びパートタイム労働者比率を低下させるとと思われる。
- ・退職金制度を適用している事業所は、嘱託・出向社員及び臨時的雇用者比率を低下させるとと思われる。
- ・賞与支給制度を適用している事業所は、契約・嘱託社員比率を上昇させるが、正社員及び臨時的雇用者比率を低下させるとと思われる。
- ・福利厚生施設等の利用を適用している事業所は、嘱託・派遣社員及びパートタイム労働者比率を上昇させるとと思われる。
- ・社内教育訓練を適用している事業所は、契約・派遣社員比率を上昇させるとと思われる。
- ・昇進・昇格を適用している事業所は、臨時的雇用者比率を上昇させるとと思われる。
- ・フルタイム正社員への転換制度を適用している事業所は、契約社員及びパートタイム労働者比率を上昇させるとと思われる。
- ・短時間正社員への転換制度を適用している事業所は、嘱託社員比率を上昇させるとと思われる。

図表7-5-3 各調査時点の3年前からの就業形態別労働者比率の変化に与える影響

	正社員			契約社員			嘱託社員		
	2003年	2007年	2010年	2003年	2007年	2010年	2003年	2007年	2010年
雇用保険									
健康保険									
厚生年金				+	+	+	+	+	+
企業年金									
退職金制度						-	-	-	-
財形制度		-		-	-				
賞与支給制度		-	-		+	+		+	+
福利厚生施設等の利用				+			+	+	+
社内教育訓練		+		+	+	+	+	+	+
自己啓発援助制度					-				
昇進・昇格	+	+						-	
正社員への転換制度				+	+				
フルタイム正社員への転換制度						+			
短時間正社員への転換制度									
	出向社員			派遣社員			臨時的雇用者		
	2003年	2007年	2010年	2003年	2007年	2010年	2003年	2007年	2010年
雇用保険	+	+					+		+
健康保険									
厚生年金									
企業年金									-
退職金制度									-
財形制度									
賞与支給制度									
福利厚生施設等の利用	+	+	+	+	+	+	+		-
社内教育訓練	+	+	+	+	+	+		+	+
自己啓発援助制度		-					-		
昇進・昇格									+
正社員への転換制度							+		
フルタイム正社員への転換制度									+
短時間正社員への転換制度									-
	パートタイム労働者								
	2003年	2007年	2010年						
雇用保険	+	+	+						
健康保険									
厚生年金									
企業年金									
退職金制度									
財形制度									
賞与支給制度									
福利厚生施設等の利用		+	+						
社内教育訓練	+	+	+						
自己啓発援助制度									
昇進・昇格	+	+							
正社員への転換制度	+	+							
フルタイム正社員への転換制度			+						
短時間正社員への転換制度									

注 1) 各調査時点で各種制度を適用している事業所において、3年前から就業形態別労働者比率にどのような変化があったかを示している。

注 2) 有意水準 5%で統計的に有意な結果のみ抽出している。

図表7-5-4 各調査時点から将来の就業形態別労働者比率の変化見込みに与える影響

	正社員			契約社員			嘱託社員		
	2003年	2007年	2010年	2003年	2007年	2010年	2003年	2007年	2010年
雇用保険									
健康保険									
厚生年金				+	+	+	+	+	+
企業年金				-					
退職金制度				-					-
財形制度		-							
賞与支給制度		-	-		+	+			+
福利厚生施設等の利用								+	+
社内教育訓練				+	+	+	+	+	
自己啓発援助制度		+						-	
昇進・昇格								-	
正社員への転換制度				+	+				
フルタイム正社員への転換制度						+			
短時間正社員への転換制度									+
	出向社員			派遣社員			臨時的雇用者		
	2003年	2007年	2010年	2003年	2007年	2010年	2003年	2007年	2010年
雇用保険									
健康保険									
厚生年金									
企業年金							-		-
退職金制度			-						-
財形制度		-							
賞与支給制度									-
福利厚生施設等の利用	+	+		+	+	+	+		
社内教育訓練	+	+		+	+	+			
自己啓発援助制度									
昇進・昇格									+
正社員への転換制度							+	+	
フルタイム正社員への転換制度									
短時間正社員への転換制度									
	パートタイム労働者								
	2003年	2007年	2010年						
雇用保険	+	+	+						
健康保険	+								
厚生年金									
企業年金			-						
退職金制度									
財形制度	-								
賞与支給制度									
福利厚生施設等の利用	+		+						
社内教育訓練	+	+							
自己啓発援助制度									
昇進・昇格	+								
正社員への転換制度	+	+							
フルタイム正社員への転換制度			+						
短時間正社員への転換制度									

注1) 各調査時点で各種制度を適用している事業所において、将来、就業形態別労働者比率にどのような変化が見込まれるかを示している。

注2) 有意水準5%で統計的に有意な結果のみ抽出している。

第6節 若干の考察

1. 法定福利厚生制度（雇用保険、健康保険、厚生年金）

雇用保険、健康保険及び厚生年金は、これらの制度の適用事業所であれば、ある一定の要件を満たす労働者に適用される法定福利制度である。したがって、売上など事業所のアウトプットが一定ならば、適用の対象とならないぐらい短い労働時間の労働者を多く雇うか、適用の対象となるのなら労働時間を増加して短時間労働者を減らすか、事業所にとってはどち

らの選択肢もありうる。

雇用保険制度をパートタイム労働者に適用している事業所は、パートタイム労働者比率が高く、将来も同比率を高めることが見込まれる。したがって、雇用保険の適用される週労働時間 20 時間よりも短くして雇用量を増やす、あるいは、雇用保険による負担は所与のものとして考え、健康保険及び厚生年金の適用される週労働時間 30 時間にならない範囲で雇用量を増やしていると考えられる⁸。とりわけ後者については、2007 年において、パートタイム労働者に対して雇用保険制度を適用する事業所ほど同労働者比率が高く、厚生年金制度を適用する事業所ほど同比率が低いという結果によって支持される。ただし、2003 年では、健康保険を適用する事業所ほど将来パート労働者比率を高めると見込まれる結果となっており、社会保険の適用による労働コスト増が、必ずしも将来の非正規雇用者比率を下げるとは限らない⁹。

他の就業形態の非正規雇用者比率に対する影響については、2003 年及び 2007 年では契約・出向社員へ雇用保険制度を適用している事業所ほど、現状でこれらの労働者比率が高くなる。したがって、雇用保険制度のパートタイム労働者以外に対する直接的な影響は、近年弱くなっているようである。契約・嘱託社員へ厚生年金を適用する事業所ほど現状でこれらの労働者比率が高く、将来もこれらの比率を高めると見込まれることから窺えるように、フルタイム、あるいはそれに準ずる労働時間の非正規雇用者については、社会保険の適用による労働コスト増から雇用量を減らすのではなく、適切に社会保険を負担して活用するという結果になっている。

2. 法定外福利厚生制度（企業年金、退職金制度、財形制度、福利厚生施設等の利用）

企業年金、退職金制度、財形制度、福利厚生施設等の利用といった法定外福利厚生制度を正社員に適用している事業所は、福利厚生施設等の利用を除いて現状の正社員比率が高い。一方、非正規雇用者に法定外の福利厚生制度を適用している事業所では、現状の各非正規雇用者比率が就業形態によって高い場合も低い場合もあり、一様ではない。ただし、将来については、法定外の福利厚生制度の適用に伴って非正規雇用者に係わる労働コストが増加するため、同比率が低下する傾向がある。これは、優秀な人材を厳選し、確保するために法定外福利の点で手厚くしているとも考えることができる。

法定外福利厚生制度のなかで例外的であるのが福利厚生施設等の利用であり、その適用は

⁸ 雇用保険制度の適用要件のうち週労働時間に関しては、週所定労働時間 20 時間以上と 3 回の調査時点の間で差はない。ただし、雇用見込みの期間については、2001 年に 1 年以上に改正された後、2009 年に 6 ヶ月以上、2010 年に 31 日以上と変化している。したがって、実態は別として、2003 年及び 2007 年については、労働時間は変更せず、雇用期間を 1 年未満にして更新しないという選択ができない訳ではない。

⁹ 加えて、2016 年から賃金（8 万 8 千円以上）、雇用見込み期間（1 年以上）、企業規模（501 人以上）、学生を除くといった条件のもとで、労働時間に関する健康保険及び厚生年金制度の適用要件は雇用保険制度と同じ週所定労働時間 20 時間以上になることから、社会保険が適用されないように 20 時間と 30 時間の間に労働時間を設定するという選択は中小企業に限定されていくことになると考えられる。

各非正規雇用者比率を現状で低めるものの、将来は同比率を上昇させるように作用する。したがって、事業所が当該非正規雇用者比率を高めようと考えている場合には、人材確保の観点から福利厚生施設等の利用程度の法定外福利は適用するものと推察される。

3. 教育訓練制度（社内教育訓練、自己啓発援助制度）

非正規雇用者に社内教育訓練制度を適用する事業所は、当該非正規雇用者の比率が現状で相対的に高く、将来も同比率を高めると見込まれる。とりわけ契約・嘱託・出向及び派遣社員への社内教育訓練制度の適用は、これらの労働者比率を現状でも将来でも高める。パート労働者比率は現状で高くなるわけではないが、2010年調査を除き、将来では上昇することが見込まれる。非正規雇用者比率を高めようとする事業所は、OJTであるか Off-JTであるかは識別できないものの、社内において教育訓練を行う仕組みを用意している。

阿部（2011）は、労働政策研究・研修機構が実施した「雇用システムと人事戦略に関する調査（2007年実施）」と「今後の雇用ポートフォリオと人事戦略に関する調査（2009年実施）」の企業データを使用し、非正規雇用者比率に対する教育訓練の方針の影響を推定している。2時点のデータをプールして推定を行った結果、少なくとも調査実施時点までは教育訓練が企業責任であると考えている企業ほど非正規雇用者比率が高くなっている。そして、この結果は、企業の必要とする人的資本の関係特殊性は高いが、雇用保護が強いため、非正規雇用者として雇用して能力を見極めた上で正規雇用者として登用する採用戦略を企業が採るというスクリーニング仮説と整合的であると指摘する。阿部（2011）は教育訓練制度に対する企業の意識が非正規雇用者比率に与える影響を評価しており、本研究のように同制度適用の影響を直接評価したものではないが、クロスセクションデータでは本研究と類似する結果となっている。しかし、2009年調査の結果のみを用いて、将来の景気が回復した際に非正規雇用者を増やすか否かを順序プロビットモデルで推定した結果によれば、これまでの教育訓練は企業責任と考えている企業ほど、将来景気が回復すれば非正規雇用者を増やす方針である傾向だが、今後の教育訓練は企業責任と考えている企業ほど、非正規雇用者を減らす方針である。このような取引費用仮説と整合的な企業の意識変化は、本研究の結果とは対照的である。つまり、本研究では教育訓練を実施して非正規雇用者が正社員と統合される方向性が示されているのに対し、阿部（2011）では非正規雇用者に対する教育訓練の機会を抑制することで非正規雇用者と正社員が分離される方向性にあることが示されている。

労働者が自発的に行う自己啓発活動に対する援助制度を適用する事業所は、現状では正社員比率が高く、非正規雇用比率は低い。ただし、2010年調査では、正社員の自己啓発援助制度を適用する事業所で、正社員比率が下がっており、2008年のリーマンショックによる金融危機以降の景気後退局面における労働コスト削減の影響と考えられる。2007年調査のみであるが、自己啓発援助制度の適用は、将来においても正社員比率を高めると見込まれる。

したがって、非正規雇用者比率を高めようとする事業所は、社内教育訓練制度は適用する

ものの、自己啓発援助制度までは適用しない傾向にある。

4. 報酬制度（賞与支給制度、昇進・昇格）

非正規雇用の積極的な活用を考えた場合、社内教育訓練制度だけでなく、賞与支給制度や昇進・昇格といった報酬制度の整備によって非正規雇用者に長期的な就労インセンティブを与えることが必要と考えられる。賞与支給制度や昇進・昇格を非正規雇用者に適用する事業所は、概ね当該非正規雇用者の比率が現状で相対的に高く、将来も高める傾向にある。

その一方で、正社員に昇進・昇格制度を適用する事業所では現状で正社員比率が低くなり、賞与支給制度を適用する事業所では将来正社員比率が低下する。昇進・昇格制度によって正社員に長期的なインセンティブを与える事業所で相対的に正社員比率が低いことから、コアになる業務を担うであろう正社員を厳選し、長期的に雇用する事業所（企業）の姿勢が窺える。

5. 正社員への転換制度

正社員への転換制度を適用している事業所では、2003年にはパートタイム労働者比率が、2007年には契約社員比率がそれぞれ高く、2010年にはフルタイム正社員への転換制度適用事業所で契約・嘱託社員比率が高くなる結果となっている。正社員への転換制度適用による将来の労働者比率への影響については、2003年及び2007年では契約社員、臨時的雇用者及びパート労働者比率を高めることが見込まれる。したがって、正社員への転換制度の適用は、主として契約社員及びパートタイム労働者比率を高める。

ただし、転換後の正社員がフルタイム雇用か短時間雇用かによって制度適用の効果は異なる。2010年では短時間正社員への転換制度適用事業所ほど調査時点でのパートタイム労働者比率が低くなっており、フルタイム正社員への転換制度を適用している事業所ほど将来契約社員及びパート労働者比率を高めることが見込まれる。したがって、少なくとも近年は、パートタイム労働者だからといって短時間正社員へ転換するのではなく、フルタイムの正社員化が求められていると考えられる。なお、2010年調査において、短時間正社員への転換制度の適用は、将来嘱託社員比率を高める。定年退職者等、高齢者が多くを占めるであろう嘱託社員の場合、短時間労働という労働供給側の希望が結果に反映されているものと考えられる。

2010年に労働政策研究・研修機構が実施した「多様な就業形態に関する実態調査」の事業所データに基づいてクロスセクショナルな分析を行った中野・前浦（2011）¹⁰によれば、非正規労働者の活用理由として「正社員採用の見極めをするため」を挙げた事業所ほど、有期社員（契約・嘱託社員）の比率が高く、有期パート及び派遣社員比率が低くなっており、正

¹⁰ 中野・前浦（2011）は、前浦（2011）の内容を発展させ、分析を精緻化したものである。本研究とも関連する雇用ポートフォリオに係わる先行研究については、前浦（2011）を参照されたい。あるいは、阿部（2011）においても、人材ポートフォリオシステムを中心として先行研究が紹介されている。

社員転換制度そのものの影響を評価したものではないため直接比較できるものではないが、本研究の結果と整合的である。

第7節 おわりに（今後の課題）

本研究では、『就業形態の多様化に関する総合実態調査』における事業所データを用い、就業形態別労働者比率及びその変化と社会保険等各種制度との関係を検証している。その結果、社会保険、福利厚生、社内外教育、及び正社員への転換といった各種制度の導入の効果が、就業形態別に具体的にどう異なるかが明らかになり、その情報は今後の新たな制度設計・導入の際の基礎資料となるだろう。

ただし、本研究には、以下のような留保条件が残される。本研究で用いたクロスセクションデータでは、各種制度がどの時点で導入されたかの情報を得ることができない。そのため、事業所においてある就業形態の労働者比率が相対的に高いこととある制度が導入されていることが観察された場合、当該制度が導入されたから当該就業形態の労働者比率が高まったのか、当該制度の導入とは関係なく当該就業形態の労働者比率が高いのかを識別することはできない。加えて、時間不変の事業所固有の効果をコントロールすることも難しい。

このような問題に対処するためには、同一事業所における各種制度の導入状況及び就業形態別労働者比率の推移を追跡可能なパネルデータの構築が必要である。事業所パネルデータが作成されれば、事業所固有の固定効果をコントロールするパネル推定や Difference In Difference 推定、各種制度の導入事業所と非導入事業所との差を分析する Propensity Score Matching のような手法も行うことが可能である。こうした分析の展開については、今後の課題としたい。

参考文献

- 阿部正浩（2011）「雇用ポートフォリオの規定要因」日本労働研究雑誌、No.610、pp.14-27。
中野 諭・前浦穂高（2011）「雇用形態別非正規雇用比率の規定要因」社会政策学会 2011 年度秋季（第 123 回）大会、mimeo。
前浦穂高（2011）「第 3 章 事業所における非正規雇用の活用と雇用ポートフォリオ」『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）、労働政策研究・研修機構。

図表7-5-5 就業形態別労働者比率に与える影響(2003年、SUR)

	レファレンス	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣社員	パートタイム労働者
北海道	九州・沖縄	-0.028 ** [0.013]	0.005 [0.004]	0.001 [0.003]	-0.002 [0.004]	-0.003 [0.003]	0.029 *** [0.011]
東北		0.022 ** [0.011]	0.001 [0.004]	-0.002 [0.002]	-0.003 [0.003]	0.000 [0.002]	-0.006 [0.009]
南関東		-0.028 *** [0.008]	0.002 [0.003]	-0.003 ** [0.002]	0.002 [0.002]	0.007 *** [0.002]	0.024 *** [0.007]
北関東・甲信		-0.004 [0.011]	0.000 [0.004]	-0.004 * [0.002]	-0.004 [0.003]	0.000 [0.002]	0.011 [0.009]
北陸		0.026 ** [0.012]	-0.001 [0.004]	-0.004 [0.002]	-0.006 * [0.003]	-0.004 [0.003]	-0.004 [0.010]
東海		-0.018 ** [0.009]	0.003 [0.003]	-0.004 ** [0.002]	-0.005 * [0.003]	0.003 * [0.002]	0.022 *** [0.008]
近畿		-0.036 *** [0.009]	0.005 * [0.003]	-0.002 [0.002]	0.002 [0.003]	0.001 [0.002]	0.027 *** [0.008]
中国		0.006 [0.011]	0.000 [0.004]	-0.002 [0.002]	-0.003 [0.003]	-0.004 [0.002]	0.002 [0.009]
四国		0.021 [0.014]	0.001 [0.005]	-0.006 ** [0.003]	0.001 [0.004]	-0.007 ** [0.003]	0.002 [0.012]
鉱業	サービス業 (他に分類されないもの)	0.278 *** [0.018]	-0.017 *** [0.006]	-0.005 [0.004]	-0.006 [0.005]	0.000 [0.004]	-0.222 *** [0.015]
建設業		0.246 *** [0.013]	-0.012 *** [0.004]	-0.010 *** [0.003]	-0.006 * [0.003]	-0.002 [0.003]	-0.188 *** [0.010]
製造業		0.185 *** [0.011]	-0.010 *** [0.004]	-0.011 *** [0.002]	-0.011 *** [0.003]	0.001 [0.002]	-0.136 *** [0.009]
電気・ガス・熱供給・水道業		0.252 *** [0.013]	-0.012 *** [0.004]	-0.002 [0.003]	0.001 [0.004]	-0.007 *** [0.003]	-0.195 *** [0.011]
情報通信業		0.176 *** [0.011]	-0.005 [0.004]	-0.012 *** [0.002]	0.001 [0.003]	0.023 *** [0.002]	-0.163 *** [0.009]
運輸業		0.158 *** [0.012]	-0.005 [0.004]	-0.002 [0.002]	-0.012 *** [0.003]	0.000 [0.003]	-0.121 *** [0.010]
卸売・小売業		0.044 *** [0.010]	-0.012 *** [0.003]	-0.010 *** [0.002]	-0.011 *** [0.003]	0.006 *** [0.002]	-0.004 [0.008]
金融・保険業		0.200 *** [0.013]	-0.010 ** [0.004]	-0.003 [0.003]	-0.009 ** [0.004]	0.039 *** [0.003]	-0.193 *** [0.011]
不動産業		0.022 * [0.012]	-0.001 [0.004]	0.021 *** [0.002]	0.011 *** [0.003]	0.004 * [0.003]	-0.065 *** [0.010]
飲食店・宿泊業		-0.125 *** [0.014]	-0.009 * [0.005]	-0.010 *** [0.003]	-0.012 *** [0.004]	0.001 [0.003]	0.144 *** [0.012]
医療・福祉		0.120 *** [0.013]	-0.015 *** [0.004]	-0.011 *** [0.003]	-0.007 * [0.004]	-0.001 [0.003]	-0.069 *** [0.011]
教育・学習支援業		0.008 [0.013]	0.068 *** [0.004]	-0.004 [0.003]	-0.013 *** [0.004]	0.000 [0.003]	-0.036 *** [0.011]
複合サービス業		0.227 *** [0.012]	-0.009 ** [0.004]	-0.011 *** [0.002]	-0.013 *** [0.003]	-0.003 [0.003]	-0.162 *** [0.010]
企業規模300人以上	企業規模29人以下	0.022 ** [0.009]	0.004 [0.003]	0.000 [0.002]	0.003 [0.002]	0.010 *** [0.002]	-0.038 *** [0.007]
企業規模30~299人		0.014 * [0.008]	0.003 [0.003]	0.004 *** [0.002]	0.006 *** [0.002]	0.003 * [0.002]	-0.029 *** [0.006]
事務所	その他	0.024 ** [0.009]	-0.012 *** [0.003]	0.002 [0.002]	0.006 ** [0.003]	0.004 ** [0.002]	-0.021 *** [0.008]
工場・作業所		-0.049 *** [0.012]	-0.013 *** [0.004]	0.002 [0.002]	0.008 ** [0.003]	0.002 [0.003]	0.052 *** [0.010]
研究所		0.175 *** [0.027]	-0.023 ** [0.009]	-0.016 *** [0.005]	0.006 [0.007]	0.020 *** [0.006]	-0.154 *** [0.022]
営業所		0.002 [0.011]	-0.002 [0.004]	0.001 [0.002]	0.002 [0.003]	-0.001 [0.002]	0.006 [0.009]
店舗		-0.196 *** [0.012]	-0.019 *** [0.004]	-0.004 * [0.002]	-0.004 [0.003]	-0.005 ** [0.002]	0.224 *** [0.010]
事業所規模(労働者数の対数)		-0.010 *** [0.002]	-0.003 *** [0.001]	-0.005 *** [0.000]	-0.003 *** [0.001]	0.001 *** [0.000]	0.000 [0.002]
雇用保険			0.079 *** [0.004]		0.028 *** [0.004]		0.037 *** [0.004]
健康保険							0.015 * [0.009]
厚生年金				0.047 *** [0.002]			-0.018 ** [0.009]
企業年金		0.000 ** [0.003]	-0.027 *** [0.005]	-0.013 *** [0.002]	-0.011 ** [0.005]		-0.007 [0.007]
退職金制度		0.002 [0.004]	0.017 *** [0.004]	0.013 *** [0.002]	-0.001 [0.006]		0.009 [0.006]
財形制度		0.004 [0.003]	-0.019 *** [0.004]	-0.004 ** [0.002]	0.037 *** [0.005]		-0.012 ** [0.005]

図表7-5-5 就業形態別労働者比率に与える影響(2003年、SUR)(続き)

	レファレンス	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣社員	パートタイム労働者
賞与支給制度		-0.003 [0.005]	0.004 [0.004]	0.024 *** [0.002]	0.009 [0.005]		0.012 *** [0.003]
福利厚生施設等の利用		-0.006 [0.004]	0.000 [0.004]	-0.011 *** [0.002]	0.009 *** [0.003]	0.021 *** [0.002]	-0.015 *** [0.004]
社内教育訓練		-0.011 *** [0.004]	0.011 *** [0.004]	0.006 *** [0.002]	0.035 *** [0.004]	0.053 *** [0.002]	0.016 *** [0.004]
自己啓発援助制度		0.000 [0.003]	-0.010 ** [0.004]	-0.017 *** [0.002]	0.009 ** [0.004]	0.009 * [0.005]	-0.016 *** [0.006]
昇進・昇格		-0.013 *** [0.004]	0.030 *** [0.004]	0.009 *** [0.003]	0.029 *** [0.004]		0.049 *** [0.005]
正社員への転換制度			0.025 *** [0.003]	0.021 *** [0.003]			0.025 *** [0.004]
定数項		0.694 *** [0.015]	0.034 *** [0.005]	0.030 *** [0.003]	0.022 *** [0.004]	-0.005 * [0.003]	0.228 *** [0.012]
R-squared		0.219	0.280	0.259	0.257	0.177	0.333
Breusch-Pagan test of independence:		chi2(15) =	7878.563	***			
Observations		11614					

注 1) ***, **及び*は、それぞれ有意水準 1%、5%及び 10%で統計的に有意であることを示している。

注 2) 括弧内は標準誤差を示している。

図表7-5-6 就業形態別労働者比率に与える影響(2007年、SUR)

	レファレンス	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣社員	パートタイム労働者
北海道	九州・沖縄	-0.065 *** [0.014]	0.013 ** [0.005]	0.009 *** [0.003]	-0.004 [0.003]	-0.005 [0.004]	0.041 *** [0.011]
東北		-0.001 [0.011]	0.000 [0.004]	-0.001 [0.002]	-0.003 [0.003]	0.006 [0.004]	-0.002 [0.009]
南関東		-0.031 *** [0.009]	0.000 [0.003]	-0.003 [0.002]	0.002 [0.002]	0.011 *** [0.003]	0.020 *** [0.007]
北関東・甲信		-0.020 * [0.011]	-0.003 [0.004]	-0.004 * [0.002]	0.001 [0.003]	0.005 [0.004]	0.016 * [0.009]
北陸		0.040 *** [0.013]	-0.011 ** [0.005]	-0.004 [0.003]	-0.004 [0.003]	-0.003 [0.004]	-0.016 [0.011]
東海		-0.024 ** [0.010]	-0.007 * [0.004]	-0.005 ** [0.002]	-0.001 [0.002]	0.013 *** [0.003]	0.021 *** [0.008]
近畿		-0.034 *** [0.009]	-0.007 * [0.004]	0.000 [0.002]	0.002 [0.002]	0.006 ** [0.003]	0.029 *** [0.008]
中国		0.011 [0.012]	-0.012 *** [0.004]	-0.003 [0.002]	0.001 [0.003]	-0.002 [0.004]	0.002 [0.010]
四国		0.026 * [0.015]	-0.010 * [0.006]	-0.004 [0.003]	0.001 [0.004]	-0.001 [0.005]	-0.011 [0.013]
鉱業	サービス業 (他に分類されないもの)	0.242 *** [0.018]	-0.028 *** [0.007]	0.008 ** [0.004]	0.000 [0.004]	-0.009 [0.006]	-0.199 *** [0.015]
建設業		0.215 *** [0.013]	-0.018 *** [0.005]	-0.002 [0.003]	-0.006 ** [0.003]	-0.003 [0.004]	-0.161 *** [0.010]
製造業		0.158 *** [0.011]	-0.027 *** [0.004]	-0.008 *** [0.002]	-0.015 *** [0.003]	0.021 *** [0.004]	-0.117 *** [0.009]
電気・ガス・熱供給・水道業		0.251 *** [0.014]	-0.030 *** [0.005]	0.000 [0.003]	0.000 [0.003]	-0.018 *** [0.004]	-0.161 *** [0.011]
情報通信業		0.135 *** [0.013]	0.001 [0.005]	-0.008 *** [0.003]	-0.006 ** [0.003]	0.037 *** [0.004]	-0.138 *** [0.011]
運輸業		0.088 *** [0.012]	-0.009 ** [0.005]	0.020 *** [0.003]	-0.007 ** [0.003]	0.003 [0.004]	-0.074 *** [0.010]
卸売・小売業		0.016 [0.010]	-0.016 *** [0.004]	-0.005 ** [0.002]	-0.007 *** [0.003]	-0.006 * [0.003]	0.027 *** [0.009]
金融・保険業		0.155 *** [0.013]	-0.017 *** [0.005]	0.001 [0.003]	-0.006 * [0.003]	0.034 *** [0.004]	-0.157 *** [0.011]
不動産業		0.029 ** [0.015]	-0.014 ** [0.005]	0.025 *** [0.003]	0.008 ** [0.004]	0.002 [0.005]	-0.042 *** [0.012]
飲食店・宿泊業		-0.061 *** [0.014]	-0.012 ** [0.005]	-0.005 [0.003]	-0.010 *** [0.004]	-0.003 [0.005]	0.069 *** [0.012]
医療・福祉		0.097 *** [0.013]	-0.005 [0.005]	-0.004 [0.003]	-0.012 *** [0.003]	-0.022 *** [0.004]	-0.042 *** [0.011]
教育・学習支援業		-0.023 * [0.013]	0.049 *** [0.005]	0.000 [0.003]	-0.010 *** [0.003]	-0.009 ** [0.004]	0.010 [0.011]
複合サービス業		0.230 *** [0.013]	-0.014 *** [0.005]	-0.004 [0.003]	-0.012 *** [0.003]	-0.010 ** [0.004]	-0.162 *** [0.011]

図表7-5-6 就業形態別労働者比率に与える影響(2007年、SUR)(続き)

レファレンス		正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣社員	パートタイム労働者
企業規模300人以上	企業規模29人以下	-0.009 [0.009]	0.012 *** [0.003]	0.003 [0.002]	0.000 [0.002]	0.014 *** [0.003]	-0.031 *** [0.008]
企業規模30~299人		-0.004 [0.008]	0.005 * [0.003]	0.012 *** [0.002]	0.003 [0.002]	0.003 [0.003]	-0.025 *** [0.007]
事務所	その他	0.033 *** [0.009]	-0.004 [0.003]	0.001 [0.002]	0.008 *** [0.002]	-0.001 [0.003]	-0.038 *** [0.008]
工場・作業所		-0.056 *** [0.012]	0.004 [0.004]	0.003 [0.003]	0.007 ** [0.003]	0.011 *** [0.004]	0.031 *** [0.010]
研究所		0.140 *** [0.032]	-0.034 *** [0.012]	-0.012 * [0.007]	0.001 [0.008]	0.011 [0.010]	-0.110 *** [0.027]
営業所		0.039 *** [0.011]	0.005 [0.004]	0.001 [0.002]	0.001 [0.002]	-0.006 * [0.004]	-0.036 *** [0.009]
店舗		-0.215 *** [0.011]	-0.010 ** [0.004]	-0.005 ** [0.002]	-0.003 [0.003]	-0.005 [0.003]	0.231 *** [0.009]
事業所規模(労働者数の対数)		-0.011 *** [0.002]	-0.004 *** [0.001]	-0.006 *** [0.000]	-0.002 *** [0.001]	0.008 *** [0.001]	-0.006 *** [0.002]
雇用保険			0.052 *** [0.004]		0.031 *** [0.004]		0.043 *** [0.004]
健康保険							
厚生年金				0.041 *** [0.002]			-0.005 [0.004]
企業年金		0.000 [0.003]	-0.003 [0.005]	-0.002 [0.002]	-0.010 ** [0.005]		-0.015 * [0.008]
退職金制度		0.002 [0.004]	0.020 *** [0.004]	0.018 *** [0.002]	0.006 [0.005]		0.008 [0.006]
財形制度		0.009 ** [0.004]	-0.020 *** [0.004]	-0.010 *** [0.002]	-0.003 [0.005]		-0.011 ** [0.005]
賞与支給制度		0.001 [0.005]	0.000 [0.003]	0.013 *** [0.002]	0.001 [0.005]		0.009 ** [0.003]
福利厚生施設等の利用		-0.006 [0.004]	-0.004 [0.004]	-0.001 [0.002]	0.009 *** [0.003]	0.024 *** [0.003]	-0.015 *** [0.004]
社内教育訓練		-0.006 [0.004]	0.020 *** [0.004]	0.007 *** [0.002]	0.027 *** [0.003]	0.051 *** [0.002]	-0.005 [0.004]
自己啓発援助制度		-0.006 * [0.004]	-0.008 ** [0.004]	-0.010 *** [0.002]	0.006 [0.003]	0.015 *** [0.006]	0.000 [0.005]
昇進・昇格		-0.013 *** [0.005]	0.036 *** [0.004]	0.009 *** [0.003]	0.023 *** [0.004]		0.042 *** [0.005]
正社員への転換制度			0.037 *** [0.003]	0.017 *** [0.003]			0.030 *** [0.003]
定数項		0.718 *** [0.015]	0.044 *** [0.005]	0.026 *** [0.003]	0.019 *** [0.003]	-0.024 *** [0.005]	0.238 *** [0.012]
R-squared		0.232	0.260	0.226	0.169	0.248	0.347
Breusch-Pagan test of independence:		chi2(15)=	7028.091	***			
Observations		10784					

注1) ***, **及び*は、それぞれ有意水準1%、5%及び10%で統計的に有意であることを示している。

注2) 括弧内は標準誤差を示している。

図表7-5-7 就業形態別労働者比率に与える影響(2010年、SUR)

レファレンス		正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣社員	パートタイム労働者
北海道	九州・沖縄	-0.011 [0.014]	0.006 [0.006]	-0.001 [0.003]	-0.002 [0.003]	0.000 [0.003]	0.003 [0.011]
東北		0.011 [0.011]	0.002 [0.005]	-0.004 [0.003]	-0.001 [0.003]	-0.002 [0.003]	-0.010 [0.009]
南関東		-0.060 *** [0.009]	0.001 [0.003]	-0.001 [0.002]	0.004 ** [0.002]	0.005 ** [0.002]	0.048 *** [0.007]
北関東・甲信		-0.036 *** [0.011]	0.001 [0.004]	-0.002 [0.003]	-0.001 [0.003]	0.002 [0.003]	0.032 *** [0.009]
北陸		0.003 [0.013]	-0.004 [0.005]	-0.006 * [0.003]	-0.003 [0.003]	-0.002 [0.003]	0.015 [0.010]
東海		-0.038 *** [0.010]	-0.006 [0.004]	-0.001 [0.003]	0.001 [0.002]	0.002 [0.003]	0.041 *** [0.008]
近畿		-0.065 *** [0.009]	0.001 [0.004]	0.003 [0.002]	0.005 ** [0.002]	0.006 ** [0.002]	0.042 *** [0.008]

図表7-5-7 就業形態別労働者比率に与える影響(2010年、SUR)(続き)

		正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣社員	パートタイム労働者
中国	レファレンス						
	九州・沖縄	-0.016	0.000	-0.003	-0.001	-0.001	0.020 **
		[0.012]	[0.005]	[0.003]	[0.003]	[0.003]	[0.010]
四国		0.013	-0.001	-0.006	-0.001	0.002	-0.007
		[0.015]	[0.006]	[0.004]	[0.004]	[0.004]	[0.013]
鉱業、採石業、砂利採取業	サービス業	0.155 ***	-0.017 **	0.013 ***	0.003	0.001	-0.151 ***
	(他に分類されないもの)	[0.018]	[0.007]	[0.004]	[0.004]	[0.004]	[0.015]
建設業		0.141 ***	-0.014 ***	-0.004	0.001	0.011 ***	-0.122 ***
		[0.012]	[0.005]	[0.003]	[0.003]	[0.003]	[0.010]
製造業		0.003	-0.022 ***	-0.009 **	-0.004	0.006 *	0.020 *
		[0.014]	[0.005]	[0.003]	[0.003]	[0.003]	[0.011]
電気・ガス・熱供給・水道業		0.169 ***	-0.024 ***	-0.008 **	-0.005	0.008 **	-0.139 ***
		[0.013]	[0.005]	[0.003]	[0.003]	[0.003]	[0.011]
情報通信業		0.176 ***	-0.031 ***	-0.012 ***	-0.005	0.020 ***	-0.144 ***
		[0.013]	[0.005]	[0.003]	[0.003]	[0.003]	[0.011]
運輸業・郵便業		0.173 ***	-0.031 ***	-0.008 **	0.011 ***	-0.002	-0.117 ***
		[0.012]	[0.005]	[0.003]	[0.003]	[0.003]	[0.010]
卸売・小売業		0.103 ***	-0.011 **	-0.014 ***	0.002	0.040 ***	-0.108 ***
		[0.013]	[0.005]	[0.003]	[0.003]	[0.003]	[0.011]
金融・保険業		0.032 ***	-0.013 ***	0.024 ***	0.004	0.010 ***	-0.049 ***
		[0.011]	[0.005]	[0.003]	[0.003]	[0.003]	[0.009]
不動産業、物品賃貸業		0.070 ***	-0.017 ***	-0.007 **	-0.002	0.011 ***	-0.050 ***
		[0.012]	[0.005]	[0.003]	[0.003]	[0.003]	[0.010]
学術研究、専門・技術サービス業		-0.291 ***	-0.015 ***	0.001	-0.001	-0.003	0.306 ***
		[0.013]	[0.005]	[0.003]	[0.003]	[0.003]	[0.011]
宿泊業、飲食サービス業		0.082 ***	-0.021 ***	0.002	0.004	0.023 ***	-0.080 ***
		[0.012]	[0.005]	[0.003]	[0.003]	[0.003]	[0.010]
生活関連サービス業、娯楽業		-0.052 ***	-0.007	0.022 ***	0.007 **	0.011 ***	0.012
		[0.014]	[0.006]	[0.004]	[0.004]	[0.004]	[0.012]
医療、福祉		0.095 ***	-0.014 ***	-0.005	0.006 *	0.017 ***	-0.098 ***
		[0.013]	[0.005]	[0.003]	[0.003]	[0.003]	[0.011]
教育、学習支援業		-0.249 ***	-0.015 ***	-0.005	-0.004	-0.003	0.256 ***
		[0.014]	[0.005]	[0.003]	[0.003]	[0.003]	[0.011]
複合サービス業		-0.162 ***	-0.002	0.003	-0.001	0.001	0.154 ***
		[0.013]	[0.005]	[0.003]	[0.003]	[0.003]	[0.011]
企業規模300人以上	企業規模29人以下	0.034 ***	0.007 **	0.004	0.002	0.005 **	-0.062 ***
		[0.009]	[0.004]	[0.002]	[0.002]	[0.002]	[0.007]
企業規模30～299人		0.001	0.011 ***	0.014 ***	0.007 ***	0.002	-0.037 ***
		[0.008]	[0.003]	[0.002]	[0.002]	[0.002]	[0.007]
事務所	その他	0.034 ***	-0.017 ***	0.010 ***	0.007 ***	0.003	-0.044 ***
		[0.008]	[0.003]	[0.002]	[0.002]	[0.002]	[0.007]
工場・作業所		-0.051 ***	-0.012 ***	0.013 ***	0.007 ***	0.005 *	0.034 ***
		[0.011]	[0.004]	[0.003]	[0.003]	[0.003]	[0.009]
研究所		-0.001	0.003	0.001	0.003	0.007	-0.018
		[0.022]	[0.009]	[0.005]	[0.005]	[0.005]	[0.018]
営業所		0.018 *	-0.013 ***	0.006 **	0.001	-0.001	-0.013
		[0.010]	[0.004]	[0.002]	[0.002]	[0.002]	[0.008]
店舗		-0.079 ***	-0.022 ***	-0.005 *	-0.003	0.001	0.099 ***
		[0.010]	[0.004]	[0.003]	[0.003]	[0.003]	[0.009]
事業所規模(労働者数の対数)		-0.018 ***	-0.003 ***	-0.006 ***	-0.003 ***	0.004 ***	0.004 **
		[0.002]	[0.001]	[0.001]	[0.001]	[0.001]	[0.002]
雇用保険					0.000		0.044 ***
					[0.004]		[0.004]
健康保険							
厚生年金			0.055 ***	0.046 ***			-0.007 *
			[0.004]	[0.002]			[0.004]
企業年金		0.003	-0.014 ***	0.002	0.024 ***		-0.010
		[0.003]	[0.005]	[0.003]	[0.005]		[0.008]
退職金制度		0.002	0.011 **	0.003	0.010 *		0.007
		[0.005]	[0.004]	[0.003]	[0.006]		[0.006]
財形制度		0.005	-0.013 ***	-0.005 **	-0.003		-0.009 *
		[0.004]	[0.004]	[0.002]	[0.005]		[0.005]
賞与支給制度		0.004	0.001	0.018 ***	0.018 ***		0.011 ***
		[0.006]	[0.003]	[0.002]	[0.005]		[0.003]
福利厚生施設等の利用		-0.011 ***	0.007 *	-0.007 ***	0.014 ***	0.018 ***	-0.015 ***
		[0.004]	[0.004]	[0.002]	[0.003]	[0.002]	[0.004]
社内教育訓練		-0.012 ***	0.022 ***	0.009 ***	0.024 ***	0.050 ***	-0.003
		[0.004]	[0.004]	[0.002]	[0.003]	[0.002]	[0.004]
自己啓発援助制度		0.000	-0.018 ***	-0.009 ***	0.005	0.010 *	-0.008 *
		[0.004]	[0.004]	[0.002]	[0.003]	[0.005]	[0.005]
昇進・昇格		-0.007	0.034 ***	0.007 **	0.035 ***		0.041 ***
		[0.005]	[0.004]	[0.003]	[0.004]		[0.004]
フルタイム正社員への転換制度			0.020 ***	0.015 ***			0.023 ***
			[0.003]	[0.003]			[0.003]

図表7-5-7 就業形態別労働者比率に与える影響(2010年、SUR)(続き)

	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣社員	パートタイム労働者
短時間正社員への転換制度	-0.013 ** [0.005]	0.005 [0.007]	0.004 [0.005]			-0.006 [0.009]
定数項	0.797 *** [0.012]	0.050 *** [0.005]	0.022 *** [0.003]	0.010 *** [0.003]	-0.015 *** [0.003]	0.166 *** [0.010]
R-squared	0.266	0.236	0.228	0.225	0.180	0.401
Breusch-Pagan test of independence:	chi2(15) =	7051.658	***			
Observations	10393					

注 1) ***, **及び*は、それぞれ有意水準 1%、5%及び 10%で統計的に有意であることを示している。

注 2) 括弧内は標準誤差を示している。

図表7-5-8 就業形態別労働者比率に与える影響(2003年、3SLS)

	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣社員	パートタイム労働者
北海道	-0.055 [0.040]	0.002 [0.006]	0.008 * [0.004]	0.001 [0.005]	-0.002 [0.004]	0.043 * [0.023]
東北	-0.005 [0.029]	0.004 [0.005]	0.001 [0.004]	-0.001 [0.004]	0.001 [0.003]	0.008 [0.018]
南関東	-0.084 ** [0.035]	0.006 [0.004]	0.003 [0.003]	0.007 ** [0.003]	0.005 ** [0.003]	0.035 ** [0.018]
北関東・甲信	-0.012 [0.035]	0.003 [0.005]	-0.003 [0.003]	-0.002 [0.004]	-0.007 ** [0.003]	0.024 [0.021]
北陸	-0.041 [0.038]	-0.001 [0.006]	-0.001 [0.004]	-0.001 [0.005]	-0.001 [0.004]	-0.011 [0.021]
東海	-0.051 [0.033]	0.011 ** [0.004]	0.002 [0.003]	0.000 [0.004]	-0.001 [0.003]	0.026 [0.018]
近畿	-0.110 *** [0.033]	0.008 * [0.004]	0.004 [0.003]	0.007 * [0.004]	0.000 [0.003]	0.024 [0.018]
中国	-0.050 [0.033]	0.005 [0.005]	-0.004 [0.004]	0.004 [0.004]	-0.002 [0.004]	0.026 [0.020]
四国	0.058 [0.040]	0.007 [0.007]	-0.001 [0.005]	0.011 * [0.005]	-0.002 [0.004]	-0.009 [0.025]
鉱業	0.007 [0.055]	0.001 [0.008]	-0.001 [0.006]	-0.003 [0.007]	-0.001 [0.006]	-0.037 [0.034]
建設業	-0.062 [0.046]	-0.007 [0.006]	0.001 [0.004]	0.002 [0.005]	-0.002 [0.004]	-0.034 [0.023]
製造業	0.006 [0.038]	0.003 [0.005]	0.000 [0.004]	-0.001 [0.004]	-0.004 [0.003]	-0.054 ** [0.022]
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.285 *** [0.063]	0.004 [0.007]	-0.001 [0.005]	0.007 [0.005]	-0.005 [0.004]	-0.048 ** [0.023]
情報通信業	0.052 [0.038]	-0.006 [0.005]	-0.001 [0.004]	-0.001 [0.004]	0.014 *** [0.003]	-0.042 ** [0.020]
運輸業	0.052 [0.040]	-0.003 [0.006]	-0.001 [0.004]	-0.012 *** [0.005]	0.006 [0.004]	-0.042 ** [0.021]
卸売・小売業	-0.199 *** [0.042]	0.006 [0.005]	0.002 [0.004]	0.000 [0.004]	0.006 ** [0.003]	-0.044 [0.027]
金融・保険業	-0.235 *** [0.056]	0.008 [0.006]	0.010 ** [0.005]	0.003 [0.005]	0.014 *** [0.004]	-0.081 *** [0.027]
不動産業	-0.043 [0.040]	0.004 [0.006]	0.020 *** [0.004]	0.007 [0.005]	0.005 [0.004]	-0.015 [0.022]
飲食店・宿泊業	-0.115 ** [0.044]	-0.017 ** [0.007]	-0.003 [0.005]	-0.009 * [0.005]	0.003 [0.004]	0.090 *** [0.033]
医療、福祉	0.228 *** [0.045]	-0.015 ** [0.007]	-0.016 *** [0.004]	0.006 [0.005]	-0.003 [0.004]	-0.086 *** [0.031]
教育、学習支援業	0.173 *** [0.055]	0.059 *** [0.009]	-0.001 [0.005]	-0.002 [0.005]	0.006 [0.004]	0.021 [0.025]
複合サービス業	0.354 *** [0.054]	-0.004 [0.006]	-0.008 ** [0.004]	-0.003 [0.005]	-0.002 [0.004]	-0.054 ** [0.024]
企業規模300人以上	0.032 [0.070]	0.005 [0.004]	0.004 [0.003]	0.000 [0.003]	0.002 [0.003]	-0.002 [0.021]
企業規模30~299人	0.178 *** [0.049]	-0.002 [0.004]	0.002 [0.002]	0.000 [0.003]	0.001 [0.002]	-0.024 [0.017]
事務所	-0.007 [0.028]	-0.012 *** [0.004]	0.007 ** [0.003]	0.006 * [0.003]	0.004 [0.003]	-0.001 [0.016]
工場・作業所	-0.057 * [0.033]	-0.014 ** [0.006]	0.001 [0.004]	0.005 [0.004]	0.001 [0.004]	0.026 [0.021]

図表7-5-8 就業形態別労働者比率に与える影響(2003年、3SLS)(続き)

	レファレンス	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣社員	パートタイム労働者
研究所	その他	-0.229 *** [0.081]	0.000 [0.015]	0.009 [0.009]	0.015 [0.010]	0.000 [0.009]	-0.027 [0.049]
営業所		-0.043 [0.035]	-0.007 [0.006]	0.001 [0.004]	0.006 [0.004]	-0.001 [0.003]	0.024 [0.019]
店舗		-0.182 *** [0.045]	-0.013 ** [0.006]	0.002 [0.004]	-0.003 [0.004]	-0.006 [0.004]	0.096 *** [0.028]
事業所規模(労働者数の対数)		-0.027 *** [0.010]	-0.006 *** [0.001]	-0.007 *** [0.001]	-0.005 *** [0.001]	-0.003 *** [0.001]	-0.008 [0.005]
雇用保険			0.294 *** [0.044]		0.137 ** [0.058]		0.365 *** [0.126]
健康保険							0.391 [0.376]
厚生年金				0.020 [0.028]			-0.497 [0.346]
企業年金		0.000 *** [0.178]	-0.095 [0.087]	-0.075 * [0.046]	-0.068 [0.078]		0.420 [0.302]
退職金制度		0.104 [0.326]	-0.008 [0.067]	-0.006 [0.034]	-0.017 [0.074]		0.049 [0.213]
財形制度		0.061 [0.213]	-0.112 * [0.066]	-0.099 *** [0.034]	0.116 [0.087]		-0.610 *** [0.202]
賞与支給制度		-0.487 * [0.295]	0.037 [0.049]	0.188 *** [0.031]	0.073 [0.072]		0.460 *** [0.141]
福利厚生施設等の利用		-0.411 ** [0.174]	-0.111 * [0.066]	-0.102 *** [0.028]	-0.091 ** [0.036]	-0.022 [0.022]	-0.503 *** [0.135]
社内教育訓練		-0.338 [0.215]	0.134 *** [0.052]	0.127 *** [0.026]	0.055 [0.040]	0.342 *** [0.028]	-0.212 [0.134]
自己啓発援助制度		0.563 *** [0.159]	-0.317 *** [0.060]	-0.154 *** [0.031]	-0.138 ** [0.058]	-0.115 ** [0.057]	0.150 [0.197]
昇進・昇格		-0.667 ** [0.264]	0.028 [0.056]	0.093 ** [0.045]	0.248 *** [0.071]		0.828 *** [0.157]
正社員への転換制度			0.051 [0.034]	0.075 * [0.040]			0.316 *** [0.115]
定数項		1.427 *** [0.162]	0.024 *** [0.007]	0.017 *** [0.005]	0.011 * [0.006]	0.007 [0.005]	0.038 [0.035]
Observations		11614					

注 1) ***, **及び*は、それぞれ有意水準 1%、5%及び 10%で統計的に有意であることを示している。

注 2) 括弧内は標準誤差を示している。

図表7-5-9 就業形態別労働者比率に与える影響(2007年、3SLS)

	レファレンス	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣社員	パートタイム労働者
北海道	九州・沖縄	-0.179 *** [0.058]	0.005 [0.008]	0.000 [0.005]	-0.003 [0.004]	0.001 [0.006]	0.045 * [0.024]
東北		-0.030 [0.040]	0.001 [0.006]	-0.001 [0.004]	-0.002 [0.003]	0.005 [0.005]	0.029 [0.021]
南関東		-0.072 [0.046]	0.008 [0.005]	0.005 [0.003]	0.004 [0.003]	0.009 *** [0.004]	0.055 *** [0.017]
北関東・甲信		0.044 [0.044]	0.010 [0.006]	0.004 [0.004]	0.001 [0.004]	-0.005 [0.005]	0.027 [0.022]
北陸		0.067 [0.045]	0.004 [0.007]	0.008 * [0.005]	-0.002 [0.004]	-0.006 [0.005]	0.002 [0.024]
東海		-0.016 [0.041]	0.005 [0.005]	0.009 ** [0.004]	0.000 [0.003]	0.006 [0.004]	0.061 *** [0.021]
近畿		-0.041 [0.043]	0.001 [0.005]	0.007 ** [0.003]	0.002 [0.003]	0.005 [0.004]	0.041 ** [0.018]
中国		-0.085 * [0.046]	-0.007 [0.006]	-0.001 [0.004]	0.000 [0.004]	-0.005 [0.005]	-0.012 [0.022]
四国		-0.129 ** [0.058]	0.002 [0.008]	-0.004 [0.005]	-0.001 [0.005]	-0.003 [0.006]	0.008 [0.027]
鉱業	サービス業 (他に分類されないもの)	-0.042 [0.077]	-0.012 [0.009]	0.006 [0.006]	0.001 [0.006]	-0.006 [0.007]	-0.077 ** [0.033]
建設業		-0.100 [0.062]	-0.007 [0.007]	0.007 [0.005]	-0.003 [0.004]	-0.005 [0.005]	-0.036 [0.022]
製造業		-0.079 * [0.047]	-0.012 ** [0.006]	-0.002 [0.004]	-0.012 *** [0.003]	-0.006 [0.005]	-0.044 ** [0.022]
電気・ガス・熱供給・水道業		-0.218 *** [0.075]	-0.003 [0.008]	0.012 ** [0.006]	0.003 [0.004]	-0.008 [0.006]	-0.038 [0.026]

図表7-5-9 就業形態別労働者比率に与える影響(2007年、3SLS)(続き)

	レファレンス	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣社員	パートタイム労働者
情報通信業	サービス業 (他に分類されないもの)	-0.003 [0.048]	0.001 [0.007]	0.004 [0.005]	-0.008 ** [0.004]	0.035 *** [0.005]	-0.016 [0.024]
運輸業		-0.110 * [0.060]	0.005 [0.007]	0.012 *** [0.004]	0.002 [0.004]	0.014 *** [0.005]	-0.035 [0.021]
卸売・小売業		-0.225 *** [0.048]	-0.009 [0.006]	0.006 [0.004]	-0.002 [0.003]	-0.003 [0.004]	-0.002 [0.025]
金融・保険業		-0.301 *** [0.070]	0.005 [0.007]	0.006 [0.005]	-0.006 [0.004]	0.010 * [0.006]	-0.034 [0.029]
不動産業		-0.036 [0.057]	0.002 [0.008]	0.027 *** [0.005]	0.009 ** [0.005]	0.001 [0.006]	-0.019 [0.026]
飲食店・宿泊業		-0.068 [0.058]	-0.017 ** [0.008]	0.000 [0.005]	-0.013 *** [0.004]	0.000 [0.006]	0.004 [0.033]
医療・福祉		0.124 ** [0.048]	0.002 [0.008]	0.000 [0.005]	-0.003 [0.004]	-0.015 *** [0.005]	-0.061 ** [0.029]
教育、学習支援業		0.039 [0.059]	0.062 *** [0.009]	0.013 *** [0.005]	0.002 [0.004]	-0.003 [0.005]	0.045 * [0.026]
複合サービス業		0.136 * [0.071]	-0.003 [0.008]	-0.012 ** [0.005]	-0.007 * [0.004]	-0.003 [0.005]	-0.031 [0.027]
企業規模300人以上	企業規模29人以下	0.291 *** [0.090]	0.002 [0.005]	0.004 [0.003]	-0.001 [0.003]	0.003 [0.004]	0.003 [0.021]
企業規模30～299人		0.354 *** [0.075]	-0.007 [0.004]	0.003 [0.003]	0.005 * [0.003]	0.002 [0.003]	-0.045 *** [0.016]
事務所	その他	0.062 [0.039]	-0.009 * [0.005]	0.005 [0.003]	0.005 [0.003]	0.000 [0.004]	-0.026 [0.017]
工場・作業所		-0.021 [0.043]	0.005 [0.007]	0.007 * [0.004]	0.004 [0.004]	0.007 [0.005]	0.013 [0.021]
研究所		-0.109 [0.115]	-0.030 [0.018]	-0.012 [0.012]	0.004 [0.010]	-0.014 [0.014]	-0.096 * [0.057]
営業所		0.056 [0.048]	0.002 [0.006]	0.004 [0.004]	0.001 [0.003]	-0.007 [0.005]	-0.035 * [0.019]
店舗		-0.159 *** [0.057]	-0.010 [0.006]	-0.001 [0.004]	-0.001 [0.003]	0.001 [0.005]	0.074 *** [0.027]
事業所規模(労働者数の対数)		-0.018 * [0.010]	-0.007 *** [0.001]	-0.008 *** [0.001]	-0.007 *** [0.001]	-0.004 *** [0.001]	-0.005 [0.004]
雇用保険			0.385 *** [0.057]		0.243 *** [0.035]		0.742 *** [0.113]
健康保険							
厚生年金				0.159 *** [0.021]			-0.425 *** [0.114]
企業年金		0.000 *** [0.216]	-0.097 [0.083]	0.030 [0.043]	-0.021 [0.060]		-0.432 [0.314]
退職金制度		1.343 *** [0.406]	-0.037 [0.060]	0.038 [0.034]	-0.044 [0.057]		0.067 [0.254]
財形制度		0.147 [0.238]	-0.070 [0.046]	-0.119 *** [0.027]	0.154 ** [0.073]		-0.206 [0.163]
賞与支給制度		-0.849 * [0.454]	0.052 [0.050]	0.037 [0.030]	-0.242 *** [0.058]		0.069 [0.118]
福利厚生施設等の利用		-0.657 *** [0.243]	-0.286 *** [0.060]	-0.143 *** [0.030]	0.004 [0.032]	0.130 *** [0.023]	-0.386 *** [0.106]
社内教育訓練		-0.292 [0.264]	-0.089 [0.058]	0.077 *** [0.027]	0.108 *** [0.040]	0.219 *** [0.022]	-0.151 [0.133]
自己啓発援助制度		0.412 ** [0.206]	0.023 [0.061]	-0.046 * [0.025]	-0.058 [0.044]	-0.035 [0.068]	-0.038 [0.180]
昇進・昇格		-1.444 *** [0.378]	0.125 *** [0.048]	0.140 *** [0.046]	0.057 [0.041]		1.107 *** [0.152]
正社員への転換制度			0.092 ** [0.038]	0.060 * [0.034]			0.123 [0.092]
定数項		1.418 *** [0.203]	0.029 *** [0.008]	0.013 ** [0.006]	0.027 *** [0.004]	0.010 * [0.006]	0.031 [0.033]
Observations		10784					

注 1) ***, **及び*は、それぞれ有意水準 1%、5%及び 10%で統計的に有意であることを示している。

注 2) 括弧内は標準誤差を示している。

図表7-5-10 就業形態別労働者比率に与える影響(2010年、3SLS)

	レファレンス	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣社員	パートタイム労働者
北海道	九州・沖縄	0.045 [0.045]	0.002 [0.007]	-0.001 [0.006]	-0.003 [0.005]	0.004 [0.005]	0.012 [0.025]
東北		0.045 [0.036]	0.003 [0.006]	0.000 [0.005]	-0.002 [0.004]	0.001 [0.004]	-0.007 [0.021]
南関東		0.000 [0.036]	0.002 [0.005]	0.014 *** [0.004]	0.003 [0.003]	0.009 *** [0.003]	0.044 ** [0.018]
北関東・甲信		0.006 [0.040]	0.005 [0.006]	0.011 ** [0.005]	-0.002 [0.004]	0.003 [0.004]	0.043 ** [0.022]
北陸		0.022 [0.041]	0.000 [0.007]	0.008 [0.006]	-0.006 [0.004]	0.003 [0.005]	0.058 ** [0.024]
東海		0.002 [0.038]	0.000 [0.005]	0.013 *** [0.005]	0.002 [0.003]	0.004 [0.004]	0.042 ** [0.020]
近畿		-0.040 [0.034]	0.004 [0.005]	0.014 *** [0.004]	0.005 [0.003]	0.008 ** [0.003]	0.048 *** [0.018]
中国		0.045 [0.042]	0.004 [0.006]	0.005 [0.005]	-0.002 [0.004]	0.002 [0.004]	0.036 [0.023]
四国		-0.045 [0.049]	-0.004 [0.008]	0.004 [0.007]	-0.005 [0.005]	0.001 [0.005]	0.031 [0.028]
鉱業、採石業、砂利採取業	サービス業 (他に分類されないもの)	-0.047 [0.059]	-0.012 [0.009]	0.018 ** [0.008]	0.000 [0.006]	-0.006 [0.006]	-0.035 [0.034]
建設業		-0.144 ** [0.056]	-0.015 ** [0.007]	0.010 * [0.006]	0.004 [0.004]	0.003 [0.004]	-0.002 [0.023]
製造業		-0.156 *** [0.058]	-0.017 ** [0.008]	0.000 [0.006]	-0.001 [0.004]	0.010 ** [0.005]	-0.013 [0.030]
電気・ガス・熱供給・水道業		-0.040 [0.061]	-0.020 *** [0.007]	0.005 [0.007]	-0.001 [0.005]	-0.009 * [0.005]	-0.015 [0.026]
情報通信業		-0.002 [0.058]	-0.020 *** [0.008]	0.007 [0.006]	-0.005 [0.005]	-0.001 [0.005]	-0.031 [0.026]
運輸業・郵便業		-0.088 [0.077]	-0.013 ** [0.006]	-0.007 [0.007]	0.012 *** [0.004]	-0.004 [0.005]	-0.021 [0.030]
卸売・小売業		0.055 [0.062]	-0.013 [0.009]	0.016 ** [0.007]	0.003 [0.004]	0.020 *** [0.005]	0.021 [0.028]
金融・保険業		-0.097 ** [0.044]	-0.010 [0.006]	0.019 *** [0.005]	0.001 [0.004]	0.011 *** [0.004]	-0.006 [0.023]
不動産業、物品賃貸業		-0.078 [0.061]	-0.003 [0.007]	0.002 [0.006]	0.002 [0.004]	0.006 [0.004]	0.021 [0.029]
学術研究、専門・技術サービス業		-0.457 *** [0.054]	0.005 [0.008]	0.020 *** [0.007]	0.003 [0.004]	0.010 ** [0.005]	0.278 *** [0.049]
宿泊業、飲食サービス業		-0.178 ** [0.073]	0.000 [0.007]	0.013 ** [0.007]	0.001 [0.004]	-0.001 [0.004]	0.001 [0.030]
生活関連サービス業、娯楽業		-0.076 [0.056]	0.004 [0.008]	0.019 *** [0.006]	0.002 [0.005]	0.008 [0.005]	0.059 ** [0.029]
医療、福祉		0.029 [0.048]	-0.020 *** [0.008]	0.012 ** [0.006]	0.002 [0.004]	-0.001 [0.005]	-0.027 [0.025]
教育、学習支援業		-0.208 *** [0.057]	-0.010 [0.009]	0.004 [0.006]	-0.008 * [0.004]	0.001 [0.005]	0.164 *** [0.037]
複合サービス業		-0.101 * [0.058]	-0.004 [0.008]	0.018 *** [0.006]	-0.001 [0.004]	0.005 [0.005]	0.145 *** [0.030]
企業規模300人以上	企業規模29人以下	0.301 *** [0.075]	-0.005 [0.005]	0.008 ** [0.004]	0.000 [0.003]	-0.003 [0.003]	-0.065 *** [0.020]
企業規模30～299人		0.242 *** [0.056]	0.001 [0.004]	0.006 [0.004]	0.005 ** [0.003]	-0.001 [0.003]	-0.086 *** [0.017]
事務所	その他	0.073 ** [0.032]	-0.010 ** [0.005]	0.002 [0.004]	0.000 [0.003]	0.005 * [0.003]	-0.019 [0.017]
工場・作業所		-0.032 [0.039]	-0.005 [0.006]	0.002 [0.005]	0.003 [0.004]	0.001 [0.004]	0.007 [0.022]
研究所		-0.166 ** [0.071]	-0.005 [0.012]	-0.005 [0.010]	0.009 [0.008]	0.015 * [0.008]	0.036 [0.042]
営業所		0.030 [0.041]	-0.011 ** [0.005]	0.001 [0.004]	0.001 [0.003]	0.001 [0.004]	-0.006 [0.019]
店舗		0.029 [0.047]	-0.019 *** [0.006]	-0.008 [0.005]	-0.004 [0.003]	0.000 [0.004]	0.005 [0.026]
事業所規模(労働者数の対数)		-0.019 * [0.010]	-0.008 *** [0.001]	-0.008 *** [0.001]	-0.007 *** [0.001]	-0.003 *** [0.001]	0.008 [0.005]
雇用保険					0.035 [0.048]		0.556 *** [0.111]
健康保険							
厚生年金			0.183 *** [0.039]	0.163 *** [0.030]			-0.150 [0.121]
企業年金		0.834 *** [0.183]	-0.105 [0.089]	0.058 [0.050]	-0.164 *** [0.063]		-0.289 [0.354]

図表7-5-10 就業形態別労働者比率に与える影響(2010年、3SLS)(続き)

	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣社員	パートタイム労働者
レファレンス						
退職金制度	0.986 ** [0.429]	0.150 *** [0.051]	-0.127 ** [0.052]	-0.103 [0.067]		-0.309 [0.244]
財形制度	0.264 [0.202]	-0.138 *** [0.048]	-0.068 * [0.036]	-0.044 [0.059]		-0.271 [0.233]
賞与支給制度	0.444 [0.487]	-0.008 [0.043]	0.177 *** [0.038]	0.257 *** [0.052]		0.319 ** [0.134]
福利厚生施設等の利用	-0.210 [0.239]	-0.015 [0.042]	-0.206 *** [0.033]	-0.060 [0.039]	0.000 [0.017]	-0.585 *** [0.104]
社内教育訓練	0.471 [0.293]	0.115 ** [0.046]	0.023 [0.033]	0.138 *** [0.041]	0.305 *** [0.022]	0.220 * [0.125]
自己啓発援助制度	-0.676 *** [0.202]	-0.256 *** [0.047]	-0.046 [0.036]	0.022 [0.045]	-0.125 * [0.074]	-0.467 *** [0.155]
昇進・昇格	-2.072 *** [0.442]	0.074 ** [0.036]	-0.090 * [0.048]	0.019 [0.050]		0.725 *** [0.131]
フルタイム正社員への転換制度		0.089 ** [0.035]	0.245 *** [0.046]			0.127 [0.121]
短時間正社員への転換制度	0.088 [0.250]	0.177 * [0.091]	0.016 [0.074]			-1.299 *** [0.405]
定数項	0.735 *** [0.173]	0.044 *** [0.007]	0.007 [0.006]	0.022 *** [0.004]	0.003 [0.004]	-0.012 [0.034]
Observations	10393					

注 1) ***, **及び*は、それぞれ有意水準 1%、5%及び 10%で統計的に有意であることを示している。

注 2) 括弧内は標準誤差を示している。

図表7-5-11 3年前からの就業形態別労働者比率の変化に与える影響
(2003年、Multivariate Probit Model)

	レファレンス	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣社員	臨時的雇用者	パートタイム労働者
北海道	九州・沖縄	0.058 [0.090]	-0.067 [0.136]	-0.121 [0.139]	-0.533 ** [0.248]	-0.052 [0.119]	0.286 [0.219]	-0.091 [0.098]
東北		0.003 [0.074]	-0.141 [0.123]	-0.039 [0.107]	0.016 [0.136]	-0.072 [0.094]	0.075 [0.213]	0.058 [0.071]
南関東		-0.011 [0.059]	-0.080 [0.083]	-0.062 [0.083]	0.027 [0.105]	0.122 * [0.072]	-0.198 [0.213]	-0.025 [0.057]
北関東・甲信		-0.045 [0.076]	-0.016 [0.113]	-0.096 [0.108]	0.008 [0.136]	0.040 [0.092]	0.139 [0.192]	0.077 [0.072]
北陸		0.005 [0.085]	-0.144 [0.130]	-0.013 [0.132]	-0.027 [0.166]	-0.197 [0.124]	0.074 [0.261]	-0.058 [0.083]
東海		-0.104 [0.066]	-0.043 [0.097]	-0.019 [0.091]	0.034 [0.119]	0.103 [0.078]	-0.753 ** [0.346]	0.031 [0.062]
近畿		-0.029 [0.064]	-0.006 [0.090]	0.001 [0.089]	-0.048 [0.120]	0.077 [0.079]	0.017 [0.194]	0.037 [0.061]
中国		0.072 [0.078]	-0.120 [0.126]	-0.333 *** [0.122]	0.138 [0.145]	-0.312 *** [0.110]	0.080 [0.227]	-0.063 [0.077]
四国		-0.203 * [0.108]	-0.064 [0.148]	-0.055 [0.150]	0.046 [0.198]	-0.029 [0.135]	0.149 [0.268]	-0.023 [0.095]
鉱業	サービス業 (他に分類されないもの)	-0.247 * [0.135]	0.002 [0.236]	0.010 [0.184]	-0.142 [0.231]	0.329 * [0.194]	-0.261 [0.318]	-0.131 [0.138]
建設業		0.243 *** [0.081]	-0.373 ** [0.159]	-0.097 [0.126]	-0.002 [0.142]	0.242 ** [0.113]	-0.071 [0.238]	-0.692 *** [0.124]
製造業		0.052 [0.072]	0.020 [0.117]	0.111 [0.101]	-0.021 [0.120]	0.401 *** [0.096]	0.175 [0.186]	-0.303 *** [0.073]
電気・ガス・熱供給・水道業		-0.172 * [0.101]	-0.349 ** [0.162]	0.030 [0.124]	-0.088 [0.155]	-0.028 [0.132]	-3.822 *** [0.674]	-0.544 *** [0.117]
情報通信業		0.156 ** [0.072]	-0.128 [0.111]	-0.195 [0.124]	0.006 [0.121]	0.238 ** [0.096]	-0.883 *** [0.336]	-0.496 *** [0.084]
運輸業		-0.234 ** [0.092]	0.273 ** [0.107]	0.269 ** [0.108]	-0.174 [0.155]	0.120 [0.113]	-0.101 [0.249]	-0.006 [0.076]
卸売・小売業		-0.143 * [0.074]	-0.071 [0.107]	-0.121 [0.103]	-0.190 [0.134]	0.351 *** [0.092]	0.006 [0.166]	0.001 [0.062]
金融・保険業		-0.105 [0.092]	-0.055 [0.128]	0.020 [0.124]	0.211 [0.136]	0.838 *** [0.096]	-3.683 *** [0.276]	0.065 [0.077]
不動産業		0.069 [0.081]	0.001 [0.118]	-0.008 [0.111]	-0.013 [0.142]	0.493 *** [0.104]	-0.439 [0.311]	-0.080 [0.079]
飲食店・宿泊業		-0.111 [0.105]	0.031 [0.136]	-0.177 [0.161]	-0.271 [0.235]	0.099 [0.140]	-0.219 [0.226]	0.034 [0.085]
医療・福祉		-0.244 ** [0.104]	-0.102 [0.138]	-0.208 [0.134]	-0.241 [0.185]	0.236 ** [0.115]	-0.474 [0.342]	-0.027 [0.085]

図表7-5-11 3年前からの就業形態別労働者比率の変化に与える影響
(2003年、Multivariate Probit Model) (続き)

	レファレンス	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣社員	臨時的 雇用手	パートタイム 労働者
教育、学習支援業	サービス業 (他に分類されないもの)	-0.231 ** [0.098]	0.445 *** [0.118]	0.038 [0.135]	-0.356 * [0.208]	0.316 *** [0.106]	-4.624 *** [0.498]	0.090 [0.083]
複合サービス業		-0.107 [0.089]	-0.161 [0.146]	-0.213 [0.143]	-0.331 [0.207]	0.166 [0.120]	-0.159 [0.214]	-0.108 [0.081]
企業規模300人以上	企業規模29人以下	0.027 [0.068]	-0.134 [0.115]	-0.049 [0.103]	0.181 [0.123]	0.572 *** [0.113]	0.220 [0.257]	-0.069 [0.064]
企業規模30~299人		0.024 [0.055]	-0.066 [0.101]	0.026 [0.086]	0.105 [0.111]	0.331 *** [0.105]	0.186 [0.225]	0.009 [0.056]
事務所	その他	-0.041 [0.070]	0.025 [0.090]	0.049 [0.090]	0.161 [0.126]	-0.001 [0.075]	-0.275 [0.208]	-0.122 ** [0.062]
工場・作業所		0.109 [0.084]	-0.170 [0.130]	-0.013 [0.117]	0.049 [0.151]	-0.190 * [0.103]	-0.693 *** [0.238]	0.005 [0.081]
研究所		0.045 [0.178]	-0.253 [0.252]	-0.145 [0.237]	0.280 [0.253]	0.274 [0.172]	-0.526 [0.616]	-0.547 ** [0.221]
営業所		-0.015 [0.083]	0.117 [0.109]	0.059 [0.109]	0.110 [0.153]	-0.138 [0.095]	-0.452 [0.290]	-0.015 [0.074]
店舗		0.005 [0.085]	-0.078 [0.118]	-0.044 [0.125]	-0.218 [0.178]	-0.294 *** [0.101]	-0.295 [0.222]	0.296 *** [0.072]
事業所規模(労働者数の対数)		0.008 [0.015]	0.054 ** [0.023]	-0.016 [0.025]	0.030 [0.027]	0.182 *** [0.018]	0.049 [0.050]	0.085 *** [0.015]
雇用保険					0.455 *** [0.146]		0.886 ** [0.397]	0.732 *** [0.049]
健康保険								-0.076 [0.110]
厚生年金			1.428 *** [0.093]	1.164 *** [0.097]			0.054 [0.392]	0.125 [0.106]
企業年金		0.034 [0.041]	-0.108 [0.089]	-0.100 [0.081]	-0.099 [0.136]		0.403 [0.766]	-0.020 [0.076]
退職金制度		-0.028 [0.053]	-0.095 [0.080]	-0.183 ** [0.074]	0.016 [0.162]		-0.064 [0.438]	0.031 [0.065]
財形制度		-0.064 [0.043]	-0.176 ** [0.073]	-0.013 [0.063]	-0.140 [0.144]		-0.234 [0.468]	-0.115 * [0.060]
賞与支給制度		-0.037 [0.063]	0.003 [0.076]	0.073 [0.080]	0.148 [0.167]		0.320 [0.333]	0.048 [0.040]
福利厚生施設等の利用		0.019 [0.045]	0.218 *** [0.082]	0.223 *** [0.078]	0.349 *** [0.130]	0.631 *** [0.064]	1.178 *** [0.267]	0.056 [0.043]
社内教育訓練		-0.007 [0.047]	0.436 *** [0.074]	0.183 *** [0.069]	0.875 *** [0.129]	0.710 *** [0.068]	0.126 [0.309]	0.295 *** [0.043]
自己啓発援助制度		0.003 [0.043]	-0.045 [0.076]	0.050 [0.074]	-0.052 [0.112]	-0.020 [0.149]	-0.763 ** [0.378]	0.014 [0.062]
昇進・昇格		0.133 ** [0.053]	0.111 [0.077]	-0.060 [0.101]	-0.248 * [0.137]		0.012 [0.443]	0.180 *** [0.055]
正社員への転換制度			0.237 *** [0.067]	0.086 [0.103]			0.925 *** [0.278]	0.200 *** [0.042]
定数項		-1.391 *** [0.109]	-2.524 *** [0.152]	-2.315 *** [0.142]	-2.664 *** [0.192]	-3.129 *** [0.145]	-2.704 *** [0.326]	-1.807 *** [0.096]
Log pseudolikelihood:		-13827.646						
Likelihood test of $\rho = 0$		chi2(21)= 753.710 ***						
Observations		11614						

注 1) ***, **及び*は、それぞれ有意水準 1%、5%及び 10%で統計的に有意であることを示している。
注 2) 括弧内は標準誤差を示している。

図表7-5-12 3年前からの就業形態別労働者比率の変化に与える影響
(2007年、Multivariate Probit Model)

	レファレンス	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣社員	臨時的 雇用手	パートタイム 労働者
北海道	九州・沖縄	-0.059 [0.098]	-0.121 [0.131]	-0.010 [0.116]	0.014 [0.196]	-0.235 * [0.128]	0.033 [0.301]	0.045 [0.103]
東北		-0.100 [0.079]	-0.143 [0.117]	0.039 [0.095]	0.043 [0.167]	-0.038 [0.090]	-0.217 [0.278]	0.034 [0.081]
南関東		0.013 [0.060]	-0.157 * [0.086]	-0.061 [0.075]	0.040 [0.117]	0.033 [0.069]	-0.082 [0.197]	-0.112 * [0.064]
北関東・甲信		0.016 [0.076]	-0.371 *** [0.124]	-0.062 [0.098]	0.077 [0.145]	0.006 [0.090]	-0.192 [0.261]	0.008 [0.082]
北陸		-0.234 ** [0.097]	-0.044 [0.141]	0.055 [0.107]	-0.313 [0.249]	0.240 ** [0.098]	0.136 [0.268]	-0.177 * [0.098]
東海		-0.054 [0.067]	-0.166 [0.102]	-0.121 [0.085]	-0.024 [0.137]	0.146 * [0.075]	-0.343 [0.241]	-0.005 [0.071]

図表7-5-12 3年前からの就業形態別労働者比率の変化に与える影響
(2007年、Multivariate Probit Model) (続き)

	レファレンス	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣社員	臨時的 雇用手	パートタイム 労働者
近畿	九州・沖縄	-0.039 [0.066]	-0.069 [0.092]	-0.036 [0.083]	-0.167 [0.142]	0.129 * [0.075]	0.171 [0.194]	-0.095 [0.071]
中国		-0.112 [0.084]	-0.258 ** [0.128]	0.140 [0.097]	-0.020 [0.173]	0.043 [0.092]	-0.446 [0.322]	0.006 [0.086]
四国		-0.107 [0.110]	-0.075 [0.161]	0.052 [0.133]	0.205 [0.186]	0.190 [0.118]	-3.914 *** [0.243]	0.205 * [0.106]
鉱業	サービス業 (他に分類されないもの)	-0.301 ** [0.144]	-0.234 [0.364]	0.237 [0.169]	0.061 [0.272]	0.157 [0.213]	-3.688 *** [0.308]	-0.806 *** [0.279]
建設業		-0.158 * [0.090]	-0.097 [0.144]	0.305 *** [0.107]	0.091 [0.156]	0.390 *** [0.102]	0.040 [0.286]	-0.527 *** [0.128]
製造業		0.066 [0.073]	0.008 [0.116]	0.163 [0.099]	-0.182 [0.131]	0.478 *** [0.094]	-0.422 * [0.233]	-0.282 *** [0.084]
電気・ガス・熱供給・水道業		-0.529 *** [0.122]	-0.100 [0.176]	-0.261 * [0.138]	0.006 [0.199]	0.313 *** [0.106]	-3.603 *** [0.175]	-0.273 ** [0.116]
情報通信業		0.070 [0.084]	0.137 [0.121]	0.037 [0.115]	0.156 [0.150]	0.372 *** [0.102]	-0.329 [0.342]	-0.224 ** [0.105]
運輸業		0.019 [0.083]	0.411 *** [0.118]	0.606 *** [0.102]	0.072 [0.162]	0.192 * [0.106]	0.169 [0.219]	0.056 [0.088]
卸売・小売業		0.023 [0.071]	0.021 [0.105]	0.113 [0.099]	0.039 [0.156]	0.235 ** [0.094]	0.007 [0.227]	0.053 [0.072]
金融・保険業		-0.076 [0.094]	0.072 [0.136]	0.218 * [0.115]	0.159 [0.166]	0.528 *** [0.099]	-3.710 *** [0.203]	0.157 * [0.088]
不動産業		-0.249 ** [0.111]	0.252 * [0.146]	0.283 ** [0.131]	0.076 [0.210]	0.265 ** [0.134]	-3.625 *** [0.216]	0.134 [0.105]
飲食店、宿泊業		0.094 [0.096]	-0.039 [0.137]	-0.143 [0.147]	-0.352 [0.250]	0.158 [0.127]	0.455 * [0.273]	-0.109 [0.097]
医療、福祉		-0.304 *** [0.093]	0.090 [0.123]	0.052 [0.117]	-0.469 ** [0.231]	0.157 [0.102]	-0.172 [0.344]	0.051 [0.088]
教育、学習支援業		-0.254 *** [0.095]	0.173 [0.121]	0.119 [0.122]	-0.120 [0.196]	0.478 *** [0.101]	0.331 [0.270]	0.039 [0.094]
複合サービス業		-0.189 ** [0.092]	0.238 * [0.143]	0.443 *** [0.111]	-0.021 [0.196]	0.193 * [0.115]	0.669 *** [0.212]	-0.027 [0.093]
企業規模300人以上	企業規模29人以下	0.053 [0.071]	-0.282 ** [0.126]	-0.173 [0.106]	0.240 [0.236]	0.483 *** [0.108]	0.013 [0.226]	-0.276 *** [0.077]
企業規模30~299人		0.127 ** [0.059]	-0.220 * [0.117]	-0.030 [0.094]	0.341 [0.226]	0.229 ** [0.101]	-0.057 [0.219]	-0.125 * [0.069]
事務所	その他	-0.071 [0.066]	-0.143 [0.090]	-0.033 [0.083]	0.007 [0.131]	-0.050 [0.070]	0.415 ** [0.197]	-0.188 *** [0.068]
工場・作業所		-0.041 [0.081]	-0.064 [0.120]	0.005 [0.102]	-0.023 [0.156]	-0.075 [0.089]	0.667 *** [0.248]	-0.086 [0.088]
研究所		0.181 [0.202]	-0.743 ** [0.346]	-0.396 [0.272]	0.080 [0.290]	-0.142 [0.243]	-3.525 *** [0.272]	-0.806 *** [0.304]
営業所		-0.189 ** [0.081]	-0.090 [0.110]	0.021 [0.099]	0.029 [0.156]	-0.166 * [0.086]	0.407 * [0.243]	0.063 [0.080]
店舗		-0.147 * [0.077]	-0.030 [0.102]	0.073 [0.102]	-0.190 [0.181]	-0.212 ** [0.092]	0.448 ** [0.222]	0.149 ** [0.076]
事業所規模(労働者数の対数)		0.000 [0.015]	0.114 *** [0.022]	0.118 *** [0.020]	0.172 *** [0.031]	0.234 *** [0.017]	0.136 *** [0.047]	0.128 *** [0.016]
雇用保険					0.376 *** [0.125]		-0.339 * [0.192]	0.640 *** [0.053]
健康保険								
厚生年金			1.195 *** [0.097]	0.874 *** [0.070]			0.323 [0.200]	-0.046 [0.050]
企業年金		-0.035 [0.042]	-0.008 [0.089]	0.017 [0.070]	0.028 [0.171]		0.037 [0.255]	-0.007 [0.086]
退職金制度		-0.011 [0.057]	-0.071 [0.083]	-0.147 ** [0.072]	0.117 [0.191]		0.328 [0.203]	-0.072 [0.078]
財形制度		-0.165 *** [0.044]	-0.134 ** [0.066]	-0.021 [0.051]	-0.313 * [0.183]		0.161 [0.180]	-0.056 [0.061]
賞与支給制度		-0.180 *** [0.067]	0.163 ** [0.067]	0.174 *** [0.055]	0.045 [0.165]		0.227 * [0.123]	0.062 [0.042]
福利厚生施設等の利用		-0.062 [0.047]	0.110 [0.076]	0.311 *** [0.065]	0.524 *** [0.120]	0.352 *** [0.051]	-0.148 [0.159]	0.108 ** [0.045]
社内教育訓練		0.140 *** [0.052]	0.350 *** [0.073]	0.162 *** [0.055]	0.505 *** [0.125]	0.520 *** [0.050]	0.292 ** [0.116]	0.219 *** [0.046]
自己啓発援助制度		0.037 [0.044]	-0.140 ** [0.066]	0.003 [0.056]	-0.284 ** [0.113]	0.132 [0.107]	-0.039 [0.189]	-0.051 [0.057]
昇進・昇格		0.132 ** [0.061]	-0.101 [0.070]	-0.327 *** [0.089]	-0.010 [0.139]		0.008 [0.173]	0.107 ** [0.054]
正社員への転換制度			0.386 *** [0.063]	0.044 [0.072]			-0.208 [0.138]	0.239 *** [0.043]
定数項		-1.110 *** [0.105]	-2.612 *** [0.165]	-2.727 *** [0.140]	-3.455 *** [0.299]	-3.199 *** [0.137]	-3.710 *** [0.398]	-1.981 *** [0.110]
Log pseudolikelihood:		-13615.320						
Likelihood test of $\rho = 0$		chi2(21)= 1459.490 ***						
Observations		10784						

注1) ***, **及び*は、それぞれ有意水準1%、5%及び10%で統計的に有意であることを示している。
注2) 括弧内は標準誤差を示している。

図表7-5-13 3年前からの就業形態別労働者比率の変化に与える影響
(2010年、Multivariate Probit Model)

	レファレンス	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣社員	臨時的 雇用者	パートタイム 労働者
北海道	九州・沖縄	-0.052 [0.088]	-0.094 [0.143]	-0.151 [0.134]	0.147 [0.197]	-0.047 [0.157]	1.207 ** [0.607]	-0.112 [0.111]
東北		-0.058 [0.071]	0.039 [0.124]	0.072 [0.101]	-0.063 [0.178]	-0.233 * [0.132]	0.813 [0.597]	-0.070 [0.092]
南関東		-0.022 [0.053]	-0.075 [0.091]	-0.059 [0.078]	0.022 [0.136]	0.030 [0.091]	0.375 [0.546]	-0.041 [0.070]
北関東・甲信		-0.103 [0.069]	0.029 [0.119]	0.090 [0.100]	0.023 [0.172]	-0.066 [0.122]	0.547 [0.601]	0.107 [0.088]
北陸		0.047 [0.077]	-0.131 [0.140]	0.061 [0.109]	-0.118 [0.224]	-0.006 [0.136]	0.900 [0.560]	0.091 [0.101]
東海		0.114 * [0.060]	-0.059 [0.108]	-0.052 [0.092]	0.010 [0.158]	0.079 [0.105]	0.762 [0.587]	0.011 [0.079]
近畿		-0.023 [0.058]	-0.019 [0.097]	0.091 [0.082]	0.032 [0.146]	0.000 [0.098]	1.272 ** [0.559]	0.023 [0.074]
中国		-0.014 [0.075]	-0.063 [0.130]	-0.025 [0.108]	-0.019 [0.185]	-0.151 [0.130]	-2.413 *** [0.629]	-0.025 [0.097]
四国		-0.028 [0.097]	-0.003 [0.169]	0.143 [0.132]	0.321 * [0.193]	0.151 [0.147]	1.735 *** [0.611]	0.089 [0.120]
鉱業、採石業、砂利採取業	サービス業 (他に分類されないもの)	-0.076 [0.113]	-0.151 [0.196]	0.225 [0.147]	-0.259 [0.310]	-0.375 [0.238]	0.521 [0.341]	-0.635 *** [0.219]
建設業		0.246 *** [0.073]	-0.303 ** [0.137]	0.107 [0.098]	0.023 [0.197]	0.084 [0.121]	-3.861 *** [0.875]	-0.551 *** [0.137]
製造業		0.166 ** [0.082]	-0.258 * [0.146]	-0.264 ** [0.123]	-0.141 [0.261]	-0.100 [0.140]	-0.456 [0.385]	-0.203 * [0.107]
電気・ガス・熱供給・水道業		0.423 *** [0.077]	-0.315 ** [0.139]	-0.196 * [0.112]	0.026 [0.203]	-0.165 [0.135]	-0.330 [0.392]	-0.468 *** [0.117]
情報通信業		0.693 *** [0.076]	-0.473 *** [0.144]	-0.417 *** [0.123]	-0.052 [0.185]	-0.162 [0.128]	-3.702 *** [0.475]	-0.637 *** [0.132]
運輸業・郵便業		-0.544 *** [0.096]	-0.108 [0.146]	-0.030 [0.100]	-0.154 [0.197]	-0.002 [0.124]	-4.503 *** [0.758]	-0.904 *** [0.175]
卸売・小売業		0.276 *** [0.077]	-0.387 *** [0.129]	-0.211 * [0.121]	-0.095 [0.185]	-0.015 [0.119]	-4.637 *** [0.741]	-0.491 *** [0.138]
金融・保険業		0.084 [0.073]	-0.113 [0.111]	0.258 *** [0.091]	0.392 *** [0.149]	-0.311 ** [0.136]	-3.667 *** [0.640]	-0.119 [0.087]
不動産業、物品賃貸業		0.140 * [0.074]	-0.431 *** [0.138]	-0.020 [0.103]	0.116 [0.187]	-0.225 [0.147]	0.000 [0.317]	-0.216 ** [0.102]
学術研究、専門・技術サービス業		0.299 *** [0.077]	-0.599 *** [0.147]	-0.391 ** [0.157]	-0.099 [0.267]	-0.266 [0.185]	0.528 * [0.285]	-0.031 [0.089]
宿泊業、飲食サービス業		0.065 [0.077]	-0.444 *** [0.148]	0.132 [0.106]	0.350 ** [0.169]	0.005 [0.123]	-2.816 *** [0.517]	-0.248 *** [0.093]
生活関連サービス業、娯楽業		0.211 ** [0.085]	-0.573 *** [0.180]	-0.241 * [0.133]	0.209 [0.203]	0.068 [0.150]	-0.126 [0.375]	-0.407 *** [0.131]
医療、福祉		0.084 [0.081]	-0.099 [0.127]	0.040 [0.111]	0.047 [0.179]	-0.053 [0.143]	-2.546 *** [0.448]	-0.279 ** [0.113]
教育、学習支援業		0.426 *** [0.081]	-0.382 *** [0.129]	-0.864 *** [0.218]	-0.634 * [0.340]	-0.532 *** [0.191]	-0.632 [0.413]	-0.062 [0.098]
複合サービス業		0.246 *** [0.080]	-0.500 *** [0.150]	-0.144 [0.132]	-0.097 [0.269]	-0.161 [0.162]	0.537 * [0.293]	-0.054 [0.097]
企業規模300人以上	企業規模29人以下	0.023 [0.060]	-0.178 [0.123]	-0.029 [0.102]	-0.456 *** [0.152]	0.165 [0.135]	-0.656 [0.437]	-0.180 ** [0.079]
企業規模30~299人		0.051 [0.051]	-0.093 [0.113]	0.125 [0.090]	-0.204 [0.135]	0.294 ** [0.123]	-0.141 [0.299]	-0.162 ** [0.073]
事務所	その他	0.295 *** [0.053]	-0.086 [0.075]	-0.058 [0.068]	0.094 [0.129]	-0.242 *** [0.077]	-0.057 [0.282]	-0.224 *** [0.062]
工場・作業所		0.402 *** [0.069]	-0.324 *** [0.116]	-0.005 [0.098]	-0.005 [0.170]	-0.328 *** [0.110]	0.697 ** [0.313]	-0.194 ** [0.092]
研究所		0.428 *** [0.127]	-0.066 [0.188]	-0.011 [0.181]	0.363 [0.229]	-0.010 [0.185]	-2.114 *** [0.483]	-0.515 *** [0.180]
営業所		0.184 *** [0.065]	-0.272 ** [0.109]	-0.095 [0.090]	-0.085 [0.165]	-0.411 *** [0.110]	0.527 [0.432]	-0.229 *** [0.078]
店舗		0.095 [0.066]	-0.090 [0.104]	-0.328 *** [0.116]	-0.204 [0.209]	-0.499 *** [0.127]	0.175 [0.332]	-0.146 * [0.075]
事業所規模(労働者数の対数)		0.027 ** [0.013]	0.091 *** [0.022]	0.075 *** [0.020]	0.140 *** [0.033]	0.165 *** [0.022]	0.253 *** [0.093]	0.098 *** [0.016]
雇用保険					0.193 [0.152]		1.820 *** [0.442]	0.670 *** [0.060]
健康保険								
厚生年金			1.051 *** [0.099]	0.793 *** [0.075]			0.052 [0.560]	0.061 [0.050]

図表7-5-13 3年前からの就業形態別労働者比率の変化に与える影響
(2010年、Multivariate Probit Model) (続き)

レファレンス	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣社員	臨時的 雇用手	パートタイム 労働者
企業年金	0.053 [0.036]	0.093 [0.091]	0.069 [0.073]	-0.029 [0.162]		-3.805 *** [0.647]	-0.094 [0.096]
退職金制度	0.055 [0.055]	-0.158 ** [0.076]	-0.176 ** [0.073]	0.138 [0.206]		-2.548 *** [0.686]	-0.016 [0.069]
財形制度	0.058 [0.041]	-0.091 [0.065]	0.092 * [0.051]	-0.311 * [0.168]		-0.166 [0.489]	-0.068 [0.064]
賞与支給制度	-0.252 *** [0.066]	0.153 ** [0.067]	0.230 *** [0.055]	0.037 [0.195]		-0.839 [0.742]	-0.025 [0.045]
福利厚生施設等の利用	-0.006 [0.047]	0.134 * [0.081]	0.234 *** [0.066]	0.438 *** [0.139]	0.480 *** [0.069]	-1.209 ** [0.555]	0.110 ** [0.046]
社内教育訓練	0.065 [0.051]	0.174 ** [0.072]	0.155 *** [0.055]	0.672 *** [0.147]	0.347 *** [0.074]	1.281 *** [0.445]	0.145 *** [0.050]
自己啓発援助制度	0.065 [0.040]	-0.104 [0.064]	-0.097 * [0.056]	-0.206 * [0.118]	-0.052 [0.153]	0.574 [0.591]	-0.050 [0.055]
昇進・昇格	0.072 [0.060]	0.060 [0.065]	-0.074 [0.084]	0.146 [0.135]		1.612 *** [0.466]	0.029 [0.056]
フルタイム正社員への転換制度		0.367 *** [0.062]	-0.124 [0.086]			1.742 *** [0.663]	0.211 *** [0.045]
短時間正社員への転換制度	0.047 [0.054]	0.022 [0.117]	0.045 [0.112]			-6.228 *** [1.056]	0.137 [0.102]
定数項	-1.406 *** [0.078]	-2.328 *** [0.138]	-2.429 *** [0.119]	-2.964 *** [0.190]	-2.571 *** [0.151]	-4.978 *** [0.813]	-1.843 *** [0.095]
Log pseudolikelihood:	-12129.633						
Likelihood test of $\rho = 0$	chi2(21)= 1705.370 ***						
Observations	10393						

注 1) ***, **及び*は、それぞれ有意水準 1%、5%及び 10%で統計的に有意であることを示している。
注 2) 括弧内は標準誤差を示している。

図表7-5-14 将来の就業形態別労働者比率の変化見込みに与える影響
(2003年、Multivariate Probit Model)

レファレンス	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣社員	臨時的 雇用手	パートタイム 労働者
北海道	0.138 [0.109]	0.021 [0.120]	0.021 [0.129]	-0.025 [0.230]	-0.155 [0.130]	-0.121 [0.140]	-0.057 [0.095]
東北	0.034 [0.093]	-0.114 [0.103]	-0.175 [0.112]	-0.004 [0.170]	-0.106 [0.099]	-0.023 [0.114]	0.104 [0.074]
南関東	-0.125 [0.076]	0.040 [0.074]	0.029 [0.081]	0.041 [0.136]	0.135 * [0.073]	-0.216 ** [0.096]	0.055 [0.060]
北関東・甲信	-0.114 [0.098]	0.076 [0.095]	0.049 [0.105]	-0.064 [0.179]	0.072 [0.093]	0.049 [0.108]	0.167 ** [0.075]
北陸	-0.055 [0.108]	0.066 [0.107]	0.104 [0.116]	-0.015 [0.202]	0.025 [0.110]	-0.050 [0.126]	0.102 [0.085]
東海	-0.165 * [0.085]	-0.019 [0.085]	0.113 [0.088]	-0.006 [0.152]	0.155 ** [0.079]	-0.248 ** [0.106]	0.122 * [0.064]
近畿	-0.043 [0.081]	0.140 * [0.078]	0.111 [0.087]	0.060 [0.149]	0.131 * [0.079]	-0.200 * [0.103]	0.088 [0.064]
中国	-0.319 *** [0.112]	-0.012 [0.102]	-0.054 [0.113]	0.135 [0.173]	0.047 [0.098]	-0.097 [0.120]	0.110 [0.079]
四国	-0.181 [0.136]	0.068 [0.123]	-0.016 [0.143]	-0.198 [0.300]	-0.032 [0.126]	0.098 [0.145]	0.089 [0.101]
鉱業	-0.168 [0.181]	-0.110 [0.209]	-0.103 [0.184]	-0.261 [0.406]	0.004 [0.211]	0.137 [0.174]	-0.404 ** [0.158]
建設業	0.163 [0.106]	-0.124 [0.125]	-0.027 [0.117]	-0.231 [0.202]	0.297 *** [0.113]	-0.020 [0.131]	-0.601 *** [0.110]
製造業	-0.051 [0.094]	0.098 [0.092]	0.004 [0.098]	-0.123 [0.141]	0.506 *** [0.092]	0.052 [0.114]	-0.186 ** [0.073]
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.002 [0.127]	-0.559 *** [0.180]	-0.004 [0.126]	-0.169 [0.204]	-0.250 * [0.145]	-0.427 ** [0.196]	-0.635 *** [0.120]
情報通信業	0.165 * [0.093]	0.262 *** [0.089]	-0.518 *** [0.141]	-0.010 [0.157]	0.314 *** [0.097]	-0.383 ** [0.148]	-0.496 *** [0.087]
運輸業	-0.307 ** [0.127]	0.261 *** [0.094]	0.302 *** [0.099]	-0.006 [0.160]	0.174 [0.111]	0.058 [0.130]	-0.106 [0.081]
卸売・小売業	-0.135 [0.095]	0.042 [0.086]	0.042 [0.093]	-0.331 * [0.176]	0.340 *** [0.094]	-0.199 * [0.107]	0.000 [0.063]
金融・保険業	-0.036 [0.118]	0.079 [0.106]	-0.244 * [0.133]	0.171 [0.159]	0.846 *** [0.099]	-0.978 *** [0.299]	0.070 [0.080]
不動産業	0.109 [0.104]	0.011 [0.104]	0.096 [0.104]	-0.335 [0.206]	0.226 ** [0.112]	-0.298 * [0.157]	-0.222 *** [0.083]

図表7-5-14 将来の就業形態別労働者比率の変化見込みに与える影響
(2003年、Multivariate Probit Model) (続き)

	レファレンス	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣社員	臨時的 雇用手	パートタイム 労働者
飲食店、宿泊業	サービス業 (他に分類されないもの)	-0.050 [0.131]	-0.069 [0.118]	-0.217 [0.149]	-0.195 [0.252]	0.238 * [0.130]	-0.143 [0.140]	-0.066 [0.088]
医療、福祉		-0.246 * [0.137]	-0.098 [0.117]	-0.261 ** [0.128]	-0.457 * [0.267]	0.145 [0.109]	-0.367 ** [0.143]	-0.083 [0.087]
教育、学習支援業		-0.020 [0.121]	0.276 *** [0.102]	0.081 [0.117]	-0.523 ** [0.258]	0.390 *** [0.104]	-0.532 *** [0.163]	-0.161 * [0.088]
複合サービス業		0.085 [0.107]	-0.104 [0.112]	-0.083 [0.122]	-0.879 *** [0.334]	0.139 [0.117]	0.170 [0.113]	0.106 [0.079]
企業規模300人以上	企業規模29人以下	-0.094 [0.090]	0.259 *** [0.087]	0.149 [0.101]	0.592 *** [0.192]	0.492 *** [0.095]	-0.071 [0.101]	0.049 [0.065]
企業規模30~299人		-0.051 [0.074]	0.230 *** [0.078]	0.253 *** [0.087]	0.364 ** [0.182]	0.226 *** [0.086]	0.000 [0.087]	0.065 [0.057]
事務所	その他	0.096 [0.090]	-0.110 [0.080]	0.006 [0.084]	0.115 [0.149]	-0.013 [0.072]	-0.295 *** [0.102]	-0.073 [0.064]
工場・作業所		0.151 [0.110]	-0.132 [0.110]	0.010 [0.110]	0.160 [0.178]	-0.079 [0.097]	-0.296 ** [0.129]	-0.016 [0.082]
研究所		-0.089 [0.253]	-0.198 [0.227]	-0.513 * [0.263]	-0.009 [0.356]	0.378 ** [0.177]	-3.659 *** [0.133]	-0.978 *** [0.257]
営業所		0.012 [0.109]	-0.054 [0.095]	0.037 [0.102]	0.077 [0.174]	-0.120 [0.091]	-0.350 *** [0.130]	0.089 [0.075]
店舗		0.014 [0.109]	-0.084 [0.097]	-0.074 [0.112]	-0.196 [0.215]	-0.323 *** [0.098]	-0.130 [0.120]	0.365 *** [0.074]
事業所規模(労働者数の対数)		0.051 ** [0.020]	0.028 [0.019]	0.032 [0.021]	0.017 [0.033]	0.158 *** [0.018]	0.011 [0.025]	0.060 *** [0.015]
雇用保険					0.096 [0.218]		-0.031 [0.403]	0.475 *** [0.048]
健康保険								0.206 ** [0.102]
厚生年金			0.820 *** [0.078]	0.666 *** [0.084]			0.387 [0.389]	-0.122 [0.100]
企業年金		0.040 [0.054]	-0.246 ** [0.097]	0.010 [0.083]	-0.296 [0.183]		-3.831 *** [0.549]	-0.002 [0.080]
退職金制度		0.029 [0.069]	-0.269 *** [0.085]	-0.073 [0.078]	0.176 [0.224]		0.073 [0.352]	0.009 [0.067]
財形制度		0.010 [0.055]	0.017 [0.076]	0.038 [0.068]	-0.345 * [0.183]		-0.459 [0.497]	-0.138 ** [0.061]
賞与支給制度		-0.149 * [0.080]	-0.107 [0.074]	0.094 [0.080]	0.234 [0.249]		-0.191 [0.279]	0.052 [0.040]
福利厚生施設等の利用		0.060 [0.059]	0.112 [0.077]	0.148 * [0.076]	0.345 ** [0.170]	0.508 *** [0.064]	0.515 ** [0.228]	0.125 *** [0.043]
社内教育訓練		0.000 [0.059]	0.366 *** [0.074]	0.149 ** [0.073]	0.376 ** [0.175]	0.557 *** [0.072]	0.346 [0.251]	0.209 *** [0.043]
自己啓発援助制度		-0.012 [0.057]	0.006 [0.080]	0.010 [0.078]	-0.067 [0.140]	-0.068 [0.152]	0.150 [0.354]	0.035 [0.062]
昇進・昇格		0.046 [0.070]	0.068 [0.080]	-0.200 * [0.110]	0.000 [0.188]		0.062 [0.320]	0.136 ** [0.055]
正社員への転換制度			0.366 *** [0.066]	-0.043 [0.109]			0.616 ** [0.249]	0.182 *** [0.043]
定数項		-1.699 *** [0.142]	-2.057 *** [0.130]	-2.246 *** [0.137]	-2.857 *** [0.248]	-2.743 *** [0.137]	-1.481 *** [0.146]	-1.516 *** [0.099]
Log pseudolikelihood:		-13581.719						
Likelihood test of $\rho = 0$		chi2(21)= 1276.500 ***						
Observations		9190						

注 1) ***, **及び*は、それぞれ有意水準 1%、5%及び 10%で統計的に有意であることを示している。

注 2) 括弧内は標準誤差を示している。

図表7-5-15 将来の就業形態別労働者比率の変化見込みに与える影響
(2007年、Multivariate Probit Model)

	レファレンス	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣社員	臨時的 雇用手	パートタイム 労働者
北海道	九州・沖縄	-0.134 [0.121]	-0.171 [0.139]	0.041 [0.109]	-0.013 [0.291]	-0.416 *** [0.159]	0.050 [0.160]	-0.017 [0.108]
東北		-0.114 [0.099]	-0.118 [0.115]	0.032 [0.097]	0.097 [0.238]	0.044 [0.108]	0.207 [0.131]	0.014 [0.088]
南関東		-0.094 [0.074]	0.005 [0.082]	-0.008 [0.073]	0.141 [0.185]	0.080 [0.081]	-0.244 ** [0.116]	0.008 [0.068]
北関東・甲信		0.040 [0.092]	-0.252 ** [0.117]	0.001 [0.095]	0.312 [0.225]	0.130 [0.104]	0.118 [0.134]	0.041 [0.087]

図表7-5-15 将来の就業形態別労働者比率の変化見込みに与える影響
(2007年、Multivariate Probit Model) (続き)

	レファレンス	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣社員	臨時的 雇用者	パートタイム 労働者
北陸	九州・沖縄	-0.276 ** [0.124]	-0.245 * [0.142]	0.132 [0.102]	-0.230 [0.313]	0.137 [0.117]	-0.095 [0.163]	-0.153 [0.109]
東海		0.074 [0.080]	-0.235 ** [0.099]	-0.194 ** [0.086]	-0.121 [0.225]	0.112 [0.090]	-0.050 [0.124]	-0.026 [0.077]
近畿		-0.016 [0.081]	-0.015 [0.089]	0.065 [0.079]	0.010 [0.224]	0.173 ** [0.088]	-0.094 [0.126]	0.007 [0.075]
中国		-0.083 [0.102]	-0.299 ** [0.128]	0.093 [0.098]	0.126 [0.247]	0.002 [0.110]	-0.020 [0.150]	0.003 [0.095]
四国		0.100 [0.123]	-0.080 [0.150]	0.051 [0.131]	0.282 [0.270]	0.151 [0.138]	-0.456 * [0.254]	-0.144 [0.129]
鉱業	サービス業 (他に分類されないもの)	-0.438 ** [0.195]	0.368 * [0.194]	0.563 *** [0.154]	0.223 [0.283]	0.117 [0.205]	0.009 [0.264]	-0.900 *** [0.267]
建設業		-0.104 [0.110]	0.021 [0.135]	0.362 *** [0.102]	-0.067 [0.209]	0.083 [0.122]	0.202 [0.165]	-0.425 *** [0.128]
製造業		-0.008 [0.089]	0.047 [0.116]	0.172 * [0.098]	-0.436 ** [0.195]	0.255 ** [0.109]	-0.010 [0.169]	-0.248 *** [0.090]
電気・ガス・熱供給・水道業		-0.229 * [0.127]	0.073 [0.163]	0.036 [0.123]	-0.571 [0.358]	-0.085 [0.134]	-0.584 * [0.334]	-0.994 *** [0.198]
情報通信業		0.021 [0.107]	0.254 ** [0.123]	0.068 [0.113]	-0.603 ** [0.249]	0.293 *** [0.113]	-0.153 [0.225]	-0.265 ** [0.118]
運輸業		-0.087 [0.105]	0.400 *** [0.119]	0.685 *** [0.096]	0.049 [0.184]	0.012 [0.127]	0.243 [0.161]	0.164 * [0.091]
卸売・小売業		-0.086 [0.088]	0.297 *** [0.101]	0.271 *** [0.089]	0.000 [0.191]	0.269 *** [0.099]	0.249 * [0.137]	0.117 [0.076]
金融・保険業		-0.014 [0.111]	-0.094 [0.146]	-0.062 [0.115]	-0.323 [0.237]	0.138 [0.117]	-3.621 *** [0.189]	-0.198 * [0.102]
不動産業		-0.355 ** [0.145]	0.196 [0.145]	0.146 [0.132]	-0.113 [0.263]	0.201 [0.141]	-3.438 *** [0.160]	0.049 [0.112]
飲食店、宿泊業		0.200 * [0.118]	0.141 [0.140]	-0.288 ** [0.143]	-0.337 [0.333]	0.357 *** [0.133]	0.518 *** [0.167]	0.147 [0.102]
医療、福祉		-0.082 [0.121]	0.053 [0.129]	-0.064 [0.118]	-3.543 *** [0.201]	0.186 [0.114]	0.076 [0.168]	0.009 [0.098]
教育、学習支援業		-0.276 ** [0.127]	0.247 ** [0.120]	0.033 [0.121]	-0.200 [0.249]	0.470 *** [0.108]	0.223 [0.177]	0.036 [0.102]
複合サービス業		-0.008 [0.109]	0.160 [0.135]	0.347 *** [0.109]	-0.316 [0.261]	0.013 [0.130]	0.720 *** [0.144]	0.005 [0.098]
企業規模300人以上	企業規模29人以下	0.000 [0.093]	0.079 [0.106]	0.247 ** [0.099]	0.093 [0.233]	0.503 *** [0.101]	-0.307 ** [0.127]	0.002 [0.080]
企業規模30~299人		0.109 [0.079]	-0.017 [0.089]	0.328 *** [0.089]	0.179 [0.202]	0.197 ** [0.094]	-0.338 *** [0.113]	0.055 [0.072]
事務所	その他	0.214 ** [0.087]	-0.036 [0.087]	-0.095 [0.083]	0.082 [0.220]	-0.075 [0.080]	0.014 [0.121]	-0.114 [0.074]
工場・作業所		0.377 *** [0.105]	-0.106 [0.116]	-0.084 [0.103]	0.133 [0.259]	-0.110 [0.107]	0.075 [0.164]	-0.038 [0.096]
研究所		0.483 ** [0.231]	-0.001 [0.264]	-0.311 [0.334]	-4.072 *** [0.371]	-0.634 ** [0.310]	0.154 [0.462]	-4.480 *** [0.209]
営業所		0.281 *** [0.102]	-0.082 [0.109]	-0.048 [0.097]	0.172 [0.243]	-0.104 [0.100]	0.076 [0.138]	0.047 [0.087]
店舗		0.156 [0.101]	0.070 [0.099]	0.134 [0.096]	-0.157 [0.279]	-0.234 ** [0.099]	-0.016 [0.132]	0.178 ** [0.083]
事業所規模(労働者数の対数)		0.099 *** [0.018]	0.045 ** [0.021]	0.083 *** [0.018]	0.082 * [0.049]	0.112 *** [0.019]	0.093 *** [0.030]	0.028 * [0.017]
雇用保険					0.193 [0.199]		0.045 [0.092]	0.478 *** [0.056]
健康保険								
厚生年金			0.489 *** [0.089]	0.588 *** [0.064]			-0.053 [0.103]	-0.008 [0.053]
企業年金		0.011 [0.049]	-0.090 [0.102]	-0.013 [0.077]	0.249 [0.229]		-0.042 [0.172]	0.055 [0.092]
退職金制度		-0.013 [0.072]	-0.016 [0.085]	-0.060 [0.075]	0.072 [0.244]		0.203 [0.130]	0.038 [0.080]
財形制度		-0.128 ** [0.053]	-0.075 [0.073]	-0.048 [0.053]	-0.593 ** [0.248]		0.063 [0.113]	-0.053 [0.065]
賞与支給制度		-0.171 ** [0.085]	0.226 *** [0.073]	0.101 * [0.057]	-0.220 [0.264]		0.015 [0.083]	0.060 [0.044]
福利厚生施設等の利用		0.070 [0.060]	0.094 [0.084]	0.368 *** [0.065]	0.645 *** [0.191]	0.287 *** [0.061]	-0.020 [0.090]	0.059 [0.048]
社内教育訓練		-0.050 [0.065]	0.229 *** [0.080]	0.120 ** [0.056]	0.395 ** [0.188]	0.332 *** [0.063]	-0.001 [0.087]	0.217 *** [0.048]
自己啓発援助制度		0.128 ** [0.052]	-0.105 [0.074]	-0.143 ** [0.058]	-0.104 [0.162]	0.051 [0.125]	0.167 [0.113]	-0.024 [0.060]
昇進・昇格		0.107 [0.076]	0.054 [0.075]	-0.257 *** [0.089]	0.057 [0.179]		-0.126 [0.115]	0.095 * [0.057]
正社員への転換制度			0.304 *** [0.068]	0.086 [0.077]			0.193 ** [0.081]	0.190 *** [0.043]

図表7-5-15 将来の就業形態別労働者比率の変化見込みに与える影響
(2007年、Multivariate Probit Model) (続き)

	レファレンス	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣社員	臨時的 雇 用 者	パートタイム 労働者
定数項		-1.961 *** [0.140]	-2.202 *** [0.147]	-2.473 *** [0.139]	-3.078 *** [0.396]	-2.562 *** [0.152]	-2.362 *** [0.178]	-1.615 *** [0.118]
Log pseudolikelihood:		-11280.187						
Likelihood test of $\rho = 0$		chi2(21)= 1823.050 ***						
Observations		8444						

注 1) ***, **及び*は、それぞれ有意水準 1%、5%及び 10%で統計的に有意であることを示している。
注 2) 括弧内は標準誤差を示している。

図表7-5-16 将来の就業形態別労働者比率の変化見込みに与える影響
(2010年、Multivariate Probit Model)

	レファレンス	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣社員	臨時的 雇 用 者	パートタイム 労働者
北海道	九州・沖縄	0.069 [0.107]	0.088 [0.141]	-0.254 * [0.145]	4.032 *** [0.396]	-0.024 [0.170]	0.287 [0.177]	-0.026 [0.120]
東北		0.124 [0.089]	-0.093 [0.126]	-0.025 [0.108]	3.858 *** [0.336]	-0.044 [0.145]	-0.195 [0.195]	-0.069 [0.100]
南関東		-0.066 [0.069]	0.054 [0.089]	-0.010 [0.079]	4.224 *** [0.298]	-0.018 [0.102]	0.054 [0.128]	-0.016 [0.072]
北関東・甲信		0.084 [0.085]	-0.071 [0.121]	-0.057 [0.099]	3.785 *** [0.371]	-0.186 [0.143]	0.080 [0.158]	-0.028 [0.092]
北陸		-0.076 [0.102]	0.090 [0.135]	0.058 [0.113]	#####	0.009 [0.150]	0.221 [0.176]	0.134 [0.100]
東海		0.071 [0.077]	-0.038 [0.108]	-0.111 [0.093]	4.011 *** [0.301]	-0.150 [0.125]	-0.109 [0.160]	-0.025 [0.082]
近畿		0.086 [0.073]	0.061 [0.097]	-0.015 [0.083]	4.015 *** [0.258]	0.015 [0.110]	-0.095 [0.149]	-0.012 [0.077]
中国		0.090 [0.093]	0.096 [0.124]	-0.030 [0.111]	-0.071 [0.341]	0.012 [0.140]	0.105 [0.177]	0.030 [0.100]
四国		-0.006 [0.122]	0.214 [0.151]	0.265 ** [0.125]	3.917 *** [0.433]	-0.676 ** [0.265]	0.283 [0.188]	0.153 [0.120]
鉱業、採石業、砂利採取業	サービス業 (他に分類されないもの)	0.007 [0.138]	-0.172 [0.211]	0.033 [0.152]	0.516 * [0.293]	-0.241 [0.247]	-0.748 ** [0.354]	-0.994 *** [0.273]
建設業		0.230 ** [0.091]	-0.130 [0.129]	0.150 [0.101]	0.515 * [0.287]	-0.074 [0.152]	-0.062 [0.157]	-0.841 *** [0.151]
製造業		-0.101 [0.104]	-0.162 [0.139]	-0.226 * [0.127]	-0.039 [0.324]	-0.267 [0.194]	-0.230 [0.192]	-0.270 ** [0.109]
電気・ガス・熱供給・水道業		0.129 [0.097]	-0.222 * [0.133]	-0.199 * [0.119]	0.184 [0.315]	-0.281 * [0.152]	-0.210 [0.192]	-0.409 *** [0.119]
情報通信業		0.224 ** [0.095]	-0.067 [0.131]	-0.245 ** [0.123]	0.050 [0.284]	-0.005 [0.138]	-0.369 * [0.210]	-0.451 *** [0.115]
運輸業・郵便業		-0.450 *** [0.123]	-0.353 ** [0.160]	0.246 ** [0.101]	-3.287 *** [0.333]	-0.392 ** [0.191]	-3.681 *** [0.158]	-0.806 *** [0.151]
卸売・小売業		0.231 ** [0.098]	0.008 [0.130]	-0.161 [0.126]	0.325 [0.291]	-0.045 [0.158]	-0.061 [0.170]	-0.402 *** [0.135]
金融・保険業		0.023 [0.091]	-0.024 [0.111]	0.368 *** [0.093]	0.789 *** [0.240]	-0.084 [0.138]	0.196 [0.133]	-0.100 [0.087]
不動産業、物品賃貸業		0.133 [0.093]	-0.224 * [0.127]	0.039 [0.111]	0.493 * [0.271]	-0.245 [0.173]	-0.348 ** [0.176]	-0.230 ** [0.105]
学術研究、専門・技術サービス業		0.022 [0.098]	-0.228 * [0.131]	0.077 [0.139]	0.164 [0.366]	-0.088 [0.201]	-0.139 [0.179]	0.226 ** [0.088]
宿泊業、飲食サービス業		-0.014 [0.097]	-0.577 *** [0.159]	0.082 [0.114]	0.469 * [0.259]	-0.255 [0.167]	-3.501 *** [0.195]	-0.547 *** [0.110]
生活関連サービス業、娯楽業		-0.057 [0.113]	-0.285 * [0.153]	-0.110 [0.136]	0.743 *** [0.226]	-0.489 ** [0.239]	-0.237 [0.221]	-0.161 [0.113]
医療、福祉		0.183 * [0.098]	0.035 [0.125]	-0.012 [0.122]	0.104 [0.305]	-0.070 [0.151]	-0.251 [0.194]	-0.436 *** [0.128]
教育、学習支援業		0.095 [0.103]	-0.163 [0.130]	-0.463 ** [0.182]	0.174 [0.410]	0.004 [0.154]	-0.023 [0.180]	0.197 ** [0.094]
複合サービス業		-0.093 [0.107]	-0.091 [0.126]	-0.122 [0.126]	0.689 *** [0.257]	-0.028 [0.166]	-0.066 [0.179]	-0.074 [0.097]
企業規模300人以上	企業規模29人以下	0.023 [0.076]	0.147 [0.101]	-0.059 [0.101]	-0.074 [0.189]	-0.037 [0.130]	-0.129 [0.124]	0.061 [0.079]
企業規模30~299人		-0.057 [0.065]	0.021 [0.093]	0.126 [0.087]	0.052 [0.165]	0.061 [0.113]	-0.111 [0.107]	-0.021 [0.073]
事務所	その他	0.226 *** [0.068]	-0.002 [0.080]	-0.011 [0.071]	0.113 [0.176]	-0.251 *** [0.089]	0.100 [0.110]	-0.101 [0.066]
工場・作業所		0.341 *** [0.086]	-0.130 [0.108]	0.109 [0.101]	0.256 [0.210]	-0.145 [0.120]	0.254 [0.164]	0.098 [0.092]
研究所		0.437 *** [0.156]	-0.270 [0.221]	0.008 [0.189]	-3.117 *** [0.256]	-0.229 [0.236]	-3.108 *** [0.188]	-0.201 [0.206]

図表7-5-16 将来の就業形態別労働者比率の変化見込みに与える影響
(2010年、Multivariate Probit Model) (続き)

	レファレンス その他	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣社員	臨時的 雇用手	パートタイム 労働者
営業所		0.118 [0.085]	-0.111 [0.102]	-0.093 [0.093]	-0.363 [0.257]	-0.348 *** [0.128]	0.034 [0.143]	0.017 [0.079]
店舗		0.185 ** [0.085]	-0.059 [0.105]	-0.323 *** [0.120]	-0.056 [0.231]	-0.339 ** [0.150]	0.030 [0.143]	0.035 [0.079]
事業所規模(労働者数の対数)		0.041 ** [0.016]	-0.004 [0.021]	0.060 *** [0.021]	0.016 [0.045]	0.103 *** [0.027]	-0.031 [0.031]	0.017 [0.017]
雇用保険					0.460 * [0.251]		0.689 * [0.381]	0.480 *** [0.055]
健康保険								
厚生年金			0.537 *** [0.088]	0.521 *** [0.075]			0.351 [0.493]	-0.020 [0.051]
企業年金		0.017 [0.048]	0.017 [0.099]	0.122 [0.079]	0.410 * [0.240]		-2.745 *** [0.631]	-0.221 ** [0.107]
退職金制度		-0.089 [0.070]	0.039 [0.082]	-0.248 *** [0.083]	-0.912 *** [0.298]		-5.014 *** [0.740]	0.019 [0.073]
財形制度		0.060 [0.051]	-0.066 [0.071]	0.096 * [0.056]	0.097 [0.214]		0.531 [0.623]	-0.030 [0.067]
賞与支給制度		-0.266 *** [0.086]	0.184 ** [0.071]	0.359 *** [0.062]	0.403 * [0.240]		-1.166 ** [0.469]	-0.025 [0.045]
福利厚生施設等の利用		0.090 [0.060]	0.143 * [0.083]	0.147 ** [0.070]	-0.144 [0.251]	0.319 *** [0.093]	-0.186 [0.322]	0.097 ** [0.047]
社内教育訓練		-0.020 [0.066]	0.156 ** [0.077]	0.102 * [0.059]	0.501 * [0.256]	0.261 *** [0.096]	0.004 [0.464]	0.081 [0.050]
自己啓発援助制度		0.085 * [0.052]	-0.047 [0.068]	-0.095 [0.062]	-0.092 [0.235]	-0.245 [0.222]	0.454 [0.562]	-0.066 [0.057]
昇進・昇格		0.057 [0.079]	0.063 [0.071]	-0.149 [0.092]	0.110 [0.242]		1.360 *** [0.408]	0.106 * [0.056]
フルタイム正社員への転換制度			0.151 ** [0.064]	-0.151 [0.095]			0.511 [0.342]	0.151 *** [0.045]
短時間正社員への転換制度		0.037 [0.069]	0.114 [0.119]	0.273 ** [0.116]			0.768 [1.019]	0.085 [0.106]
定数項		-1.558 *** [0.103]	-1.979 *** [0.122]	-2.146 *** [0.119]	-7.156 *** [0.411]	-2.158 *** [0.141]	-1.956 *** [0.166]	-1.515 *** [0.103]
Log pseudolikelihood:		-9983.772						
Likelihood test of $\rho = 0$		chi2(21)= 1498.480 ***						
Observations		8563						

注 1) ***, **及び*は、それぞれ有意水準 1%、5%及び 10%で統計的に有意であることを示している。

注 2) 括弧内は標準誤差を示している。

付表7-1 記述統計量(2003年)

被説明変数		Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
就業形態別労働者比率						
	正社員	11614	0.735	0.290	0.000	1.000
	契約社員	11614	0.029	0.100	0.000	1.000
	嘱託社員	11614	0.019	0.060	0.000	1.000
	出向社員	11614	0.018	0.082	0.000	1.000
	派遣社員	11614	0.018	0.058	0.000	0.925
	臨時的雇用者	11614	0.005	0.042	0.000	1.000
	パートタイム労働者	11614	0.175	0.270	0.000	1.000
3年前と比べて労働者比率が上昇したか否か						
	正社員	11614	0.089	0.285	0	1
	契約社員	11614	0.055	0.229	0	1
	嘱託社員	11614	0.045	0.207	0	1
	出向社員	11614	0.022	0.148	0	1
	派遣社員	11614	0.076	0.265	0	1
	臨時的雇用者	11614	0.005	0.073	0	1
	パートタイム労働者	11614	0.151	0.359	0	1
今後労働者比率が上昇すると思うか否か						
	正社員	9190	0.056	0.229	0	1
	契約社員	9190	0.087	0.282	0	1
	嘱託社員	9190	0.062	0.241	0	1
	出向社員	9190	0.013	0.113	0	1
	派遣社員	9190	0.105	0.306	0	1
	臨時的雇用者	9190	0.029	0.168	0	1
	パートタイム労働者	9190	0.204	0.403	0	1
説明変数						
		Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
地域	北海道	11614	0.043	0.204	0	1
	東北	11614	0.083	0.276	0	1
	南関東	11614	0.237	0.425	0	1
	北関東・甲信	11614	0.077	0.266	0	1
	北陸	11614	0.054	0.225	0	1
	東海	11614	0.141	0.348	0	1
	近畿	11614	0.147	0.354	0	1
	中国	11614	0.065	0.246	0	1
	四国	11614	0.034	0.182	0	1
	産業	鉱業	11614	0.022	0.147	0
建設業		11614	0.051	0.220	0	1
製造業		11614	0.182	0.386	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業		11614	0.045	0.207	0	1
情報通信業		11614	0.079	0.270	0	1
運輸業		11614	0.055	0.229	0	1
卸売・小売業		11614	0.111	0.314	0	1
金融・保険業		11614	0.052	0.222	0	1
不動産業		11614	0.058	0.235	0	1
飲食店・宿泊業		11614	0.041	0.199	0	1
医療・福祉		11614	0.063	0.243	0	1
教育、学習支援業		11614	0.059	0.235	0	1
複合サービス業		11614	0.056	0.229	0	1
企業規模		企業規模300人以上	11614	0.433	0.496	0
	企業規模30~299人	11614	0.389	0.488	0	1
事業所形態	事務所	11614	0.381	0.486	0	1
	工場・作業所	11614	0.220	0.414	0	1
	研究所	11614	0.009	0.094	0	1
	営業所	11614	0.118	0.322	0	1
	店舗	11614	0.110	0.313	0	1
事業所規模(労働者数の対数)		11614	4.055	1.479	0.000	9.943

付表7-1 記述統計量(2003年)(続き)

各種制度適用状況					
正社員					
企業年金	11614	0.365	0.481	0	1
退職金制度	11614	0.765	0.424	0	1
財形制度	11614	0.529	0.499	0	1
賞与支給制度	11614	0.864	0.343	0	1
福利厚生施設等の利用	11614	0.599	0.490	0	1
社内教育訓練	11614	0.652	0.476	0	1
自己啓発援助制度	11614	0.409	0.492	0	1
昇進・昇格	11614	0.733	0.443	0	1
契約社員					
雇用保険	11614	0.165	0.371	0	1
健康保険	11614	0.165	0.371	0	1
厚生年金	11614	0.159	0.366	0	1
企業年金	11614	0.025	0.156	0	1
退職金制度	11614	0.039	0.193	0	1
財形制度	11614	0.053	0.224	0	1
賞与支給制度	11614	0.127	0.333	0	1
福利厚生施設等の利用	11614	0.135	0.341	0	1
社内教育訓練	11614	0.107	0.310	0	1
自己啓発援助制度	11614	0.058	0.234	0	1
昇進・昇格	11614	0.041	0.198	0	1
正社員への転換制度	11614	0.074	0.262	0	1
嘱託社員					
雇用保険	11614	0.260	0.439	0	1
健康保険	11614	0.260	0.439	0	1
厚生年金	11614	0.250	0.433	0	1
企業年金	11614	0.044	0.206	0	1
退職金制度	11614	0.061	0.240	0	1
財形制度	11614	0.094	0.292	0	1
賞与支給制度	11614	0.216	0.411	0	1
福利厚生施設等の利用	11614	0.204	0.403	0	1
社内教育訓練	11614	0.135	0.342	0	1
自己啓発援助制度	11614	0.073	0.260	0	1
昇進・昇格	11614	0.027	0.162	0	1
正社員への転換制度	11614	0.023	0.151	0	1
出向社員					
雇用保険	11614	0.076	0.266	0	1
健康保険	11614	0.077	0.267	0	1
厚生年金	11614	0.074	0.261	0	1
企業年金	11614	0.037	0.189	0	1
退職金制度	11614	0.057	0.232	0	1
財形制度	11614	0.049	0.215	0	1
賞与支給制度	11614	0.073	0.260	0	1
福利厚生施設等の利用	11614	0.106	0.308	0	1
社内教育訓練	11614	0.095	0.294	0	1
自己啓発援助制度	11614	0.062	0.241	0	1
昇進・昇格	11614	0.063	0.242	0	1
派遣社員					
福利厚生施設等の利用	11614	0.068	0.253	0	1
社内教育訓練	11614	0.059	0.235	0	1
自己啓発援助制度	11614	0.011	0.104	0	1

付表7-1 記述統計量(2003年)(続き)

操作変数	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
臨時的雇用者					
雇用保険	11614	0.012	0.110	0	1
健康保険	11614	0.010	0.101	0	1
厚生年金	11614	0.009	0.097	0	1
企業年金	11614	0.001	0.028	0	1
退職金制度	11614	0.002	0.046	0	1
財形制度	11614	0.001	0.035	0	1
賞与支給制度	11614	0.007	0.084	0	1
福利厚生施設等の利用	11614	0.010	0.100	0	1
社内教育訓練	11614	0.010	0.101	0	1
自己啓発援助制度	11614	0.002	0.047	0	1
昇進・昇格	11614	0.002	0.044	0	1
正社員への転換制度	11614	0.006	0.074	0	1
パートタイム労働者					
雇用保険	11614	0.387	0.487	0	1
健康保険	11614	0.282	0.450	0	1
厚生年金	11614	0.266	0.442	0	1
企業年金	11614	0.030	0.171	0	1
退職金制度	11614	0.048	0.214	0	1
財形制度	11614	0.062	0.241	0	1
賞与支給制度	11614	0.254	0.436	0	1
福利厚生施設等の利用	11614	0.222	0.416	0	1
社内教育訓練	11614	0.206	0.405	0	1
自己啓発援助制度	11614	0.062	0.242	0	1
昇進・昇格	11614	0.072	0.258	0	1
正社員への転換制度	11614	0.151	0.358	0	1
活用理由					
契約社員					
正社員を確保できないため	11614	0.022	0.145	0	1
正社員を重要業務に特化させるため	11614	0.026	0.159	0	1
専門的業務に対応するため	11614	0.109	0.312	0	1
即戦力・能力のある人材を確保するため	11614	0.084	0.278	0	1
景気変動に応じて雇用量を調節するため	11614	0.031	0.172	0	1
長い営業(操業)時間に対応するため	11614	0.008	0.091	0	1
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	11614	0.008	0.088	0	1
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	11614	0.014	0.116	0	1
賃金の節約のため	11614	0.055	0.229	0	1
賃金以外の労務コストの節約のため	11614	0.024	0.152	0	1
高齢者の再雇用対策のため	11614	0.015	0.122	0	1
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	11614	0.007	0.082	0	1
その他	11614	0.004	0.063	0	1
嘱託社員					
正社員を確保できないため	11614	0.018	0.132	0	1
正社員を重要業務に特化させるため	11614	0.018	0.132	0	1
専門的業務に対応するため	11614	0.124	0.329	0	1
即戦力・能力のある人材を確保するため	11614	0.110	0.313	0	1
景気変動に応じて雇用量を調節するため	11614	0.014	0.119	0	1
長い営業(操業)時間に対応するため	11614	0.006	0.074	0	1
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	11614	0.005	0.072	0	1
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	11614	0.007	0.081	0	1
賃金の節約のため	11614	0.059	0.236	0	1
賃金以外の労務コストの節約のため	11614	0.017	0.131	0	1
高齢者の再雇用対策のため	11614	0.167	0.373	0	1
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	11614	0.002	0.043	0	1
その他	11614	0.007	0.081	0	1

付表7-1 記述統計量(2003年)(続き)

出向社員						
正社員を確保できないため	11614	0.019	0.136	0	1	
正社員を重要業務に特化させるため	11614	0.010	0.098	0	1	
専門的業務に対応するため	11614	0.087	0.282	0	1	
即戦力・能力のある人材を確保するため	11614	0.079	0.270	0	1	
景気変動に応じて雇用量を調節するため	11614	0.008	0.090	0	1	
長い営業(操業)時間に対応するため	11614	0.002	0.043	0	1	
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	11614	0.002	0.039	0	1	
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	11614	0.004	0.061	0	1	
賃金の節約のため	11614	0.010	0.099	0	1	
賃金以外の労務コストの節約のため	11614	0.007	0.085	0	1	
高齢者の再雇用対策のため	11614	0.005	0.069	0	1	
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	11614	0.000	0.016	0	1	
その他	11614	0.026	0.160	0	1	
派遣社員						
正社員を確保できないため	11614	0.030	0.171	0	1	
正社員を重要業務に特化させるため	11614	0.051	0.221	0	1	
専門的業務に対応するため	11614	0.063	0.244	0	1	
即戦力・能力のある人材を確保するため	11614	0.079	0.269	0	1	
景気変動に応じて雇用量を調節するため	11614	0.051	0.219	0	1	
長い営業(操業)時間に対応するため	11614	0.005	0.067	0	1	
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	11614	0.018	0.132	0	1	
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	11614	0.046	0.210	0	1	
賃金の節約のため	11614	0.056	0.229	0	1	
賃金以外の労務コストの節約のため	11614	0.052	0.223	0	1	
高齢者の再雇用対策のため	11614	0.003	0.056	0	1	
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	11614	0.036	0.187	0	1	
その他	11614	0.003	0.055	0	1	
臨時的雇用者						
正社員を確保できないため	11614	0.003	0.058	0	1	
正社員を重要業務に特化させるため	11614	0.003	0.059	0	1	
専門的業務に対応するため	11614	0.003	0.053	0	1	
即戦力・能力のある人材を確保するため	11614	0.004	0.063	0	1	
景気変動に応じて雇用量を調節するため	11614	0.008	0.089	0	1	
長い営業(操業)時間に対応するため	11614	0.003	0.052	0	1	
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	11614	0.008	0.088	0	1	
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	11614	0.019	0.137	0	1	
賃金の節約のため	11614	0.012	0.108	0	1	
賃金以外の労務コストの節約のため	11614	0.005	0.069	0	1	
高齢者の再雇用対策のため	11614	0.002	0.042	0	1	
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	11614	0.002	0.043	0	1	
その他	11614	0.000	0.016	0	1	
パートタイム労働者						
正社員を確保できないため	11614	0.060	0.238	0	1	
正社員を重要業務に特化させるため	11614	0.100	0.300	0	1	
専門的業務に対応するため	11614	0.064	0.246	0	1	
即戦力・能力のある人材を確保するため	11614	0.058	0.235	0	1	
景気変動に応じて雇用量を調節するため	11614	0.118	0.323	0	1	
長い営業(操業)時間に対応するため	11614	0.068	0.251	0	1	
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	11614	0.181	0.385	0	1	
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	11614	0.104	0.305	0	1	
賃金の節約のため	11614	0.290	0.454	0	1	
賃金以外の労務コストの節約のため	11614	0.131	0.338	0	1	
高齢者の再雇用対策のため	11614	0.036	0.187	0	1	
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	11614	0.029	0.169	0	1	
その他	11614	0.011	0.102	0	1	

付表7-2 記述統計量(2007年)

被説明変数		Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
就業形態別労働者比率						
	正社員	10784	0.712	0.281	0.000	1.000
	契約社員	10784	0.035	0.107	0.000	1.000
	嘱託社員	10784	0.022	0.059	0.000	1.000
	出向社員	10784	0.015	0.066	0.000	1.000
	派遣社員	10784	0.040	0.090	0.000	0.939
	臨時的雇用者	10784	0.005	0.038	0.000	1.000
	パートタイム労働者	10784	0.170	0.264	0.000	1.000
3年前と比べて労働者比率が上昇したか否か						
	正社員	10784	0.100	0.301	0	1
	契約社員	10784	0.056	0.230	0	1
	嘱託社員	10784	0.080	0.271	0	1
	出向社員	10784	0.017	0.131	0	1
	派遣社員	10784	0.108	0.311	0	1
	臨時的雇用者	10784	0.004	0.062	0	1
	パートタイム労働者	10784	0.110	0.313	0	1
今後労働者比率が上昇すると思うか否か						
	正社員	8444	0.081	0.273	0	1
	契約社員	8444	0.059	0.236	0	1
	嘱託社員	8444	0.106	0.308	0	1
	出向社員	8444	0.008	0.087	0	1
	派遣社員	8444	0.080	0.271	0	1
	臨時的雇用者	8444	0.020	0.139	0	1
	パートタイム労働者	8444	0.125	0.331	0	1
説明変数		Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
地域	北海道	10784	0.041	0.198	0	1
	東北	10784	0.077	0.267	0	1
	南関東	10784	0.276	0.447	0	1
	北関東・甲信	10784	0.076	0.265	0	1
	北陸	10784	0.050	0.218	0	1
	東海	10784	0.134	0.341	0	1
	近畿	10784	0.143	0.350	0	1
	中国	10784	0.064	0.246	0	1
	四国	10784	0.031	0.172	0	1
	産業	鉱業	10784	0.023	0.149	0
建設業		10784	0.055	0.228	0	1
製造業		10784	0.218	0.413	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業		10784	0.045	0.208	0	1
情報通信業		10784	0.053	0.223	0	1
運輸業		10784	0.061	0.240	0	1
卸売・小売業		10784	0.117	0.322	0	1
金融・保険業		10784	0.053	0.224	0	1
不動産業		10784	0.035	0.183	0	1
飲食店・宿泊業		10784	0.042	0.200	0	1
医療・福祉		10784	0.080	0.271	0	1
教育、学習支援業		10784	0.059	0.235	0	1
複合サービス業		10784	0.054	0.225	0	1
企業規模		企業規模300人以上	10784	0.495	0.500	0
	企業規模30~299人	10784	0.351	0.477	0	1
事業所形態	事務所	10784	0.327	0.469	0	1
	工場・作業所	10784	0.254	0.435	0	1
	研究所	10784	0.006	0.076	0	1
	営業所	10784	0.112	0.315	0	1
	店舗	10784	0.125	0.330	0	1
事業所規模(労働者数の対数)		10784	4.297	1.552	0.000	9.466

付表7-2 記述統計量(2007年)(続き)

各種制度適用状況					
正社員					
企業年金	10784	0.383	0.486	0	1
退職金制度	10784	0.786	0.410	0	1
財形制度	10784	0.552	0.497	0	1
賞与支給制度	10784	0.865	0.342	0	1
福利厚生施設等の利用	10784	0.623	0.485	0	1
社内教育訓練	10784	0.707	0.455	0	1
自己啓発援助制度	10784	0.470	0.499	0	1
昇進・昇格	10784	0.787	0.409	0	1
契約社員					
雇用保険	10784	0.217	0.412	0	1
健康保険	10784	0.214	0.410	0	1
厚生年金	10784	0.209	0.407	0	1
企業年金	10784	0.027	0.162	0	1
退職金制度	10784	0.040	0.196	0	1
財形制度	10784	0.068	0.252	0	1
賞与支給制度	10784	0.159	0.365	0	1
福利厚生施設等の利用	10784	0.174	0.379	0	1
社内教育訓練	10784	0.150	0.357	0	1
自己啓発援助制度	10784	0.084	0.278	0	1
昇進・昇格	10784	0.058	0.233	0	1
正社員への転換制度	10784	0.133	0.340	0	1
嘱託社員					
雇用保険	10784	0.348	0.476	0	1
健康保険	10784	0.344	0.475	0	1
厚生年金	10784	0.332	0.471	0	1
企業年金	10784	0.046	0.209	0	1
退職金制度	10784	0.056	0.229	0	1
財形制度	10784	0.126	0.332	0	1
賞与支給制度	10784	0.258	0.437	0	1
福利厚生施設等の利用	10784	0.281	0.450	0	1
社内教育訓練	10784	0.204	0.403	0	1
自己啓発援助制度	10784	0.115	0.319	0	1
昇進・昇格	10784	0.037	0.188	0	1
正社員への転換制度	10784	0.042	0.201	0	1
出向社員					
雇用保険	10784	0.069	0.254	0	1
健康保険	10784	0.066	0.249	0	1
厚生年金	10784	0.066	0.248	0	1
企業年金	10784	0.029	0.168	0	1
退職金制度	10784	0.045	0.206	0	1
財形制度	10784	0.036	0.186	0	1
賞与支給制度	10784	0.060	0.238	0	1
福利厚生施設等の利用	10784	0.111	0.314	0	1
社内教育訓練	10784	0.107	0.309	0	1
自己啓発援助制度	10784	0.059	0.236	0	1
昇進・昇格	10784	0.057	0.231	0	1
派遣社員					
福利厚生施設等の利用	10784	0.113	0.317	0	1
社内教育訓練	10784	0.118	0.322	0	1
自己啓発援助制度	10784	0.016	0.126	0	1

付表7-2 記述統計量(2007年)(続き)

操作変数	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
臨時的雇用者					
雇用保険	10784	0.009	0.097	0	1
健康保険	10784	0.008	0.087	0	1
厚生年金	10784	0.007	0.085	0	1
企業年金	10784	0.001	0.024	0	1
退職金制度	10784	0.001	0.025	0	1
財形制度	10784	0.001	0.029	0	1
賞与支給制度	10784	0.003	0.058	0	1
福利厚生施設等の利用	10784	0.010	0.098	0	1
社内教育訓練	10784	0.009	0.094	0	1
自己啓発援助制度	10784	0.002	0.042	0	1
昇進・昇格	10784	0.002	0.042	0	1
正社員への転換制度	10784	0.006	0.079	0	1
パートタイム労働者					
雇用保険	10784	0.428	0.495	0	1
健康保険	10784	0.333	0.471	0	1
厚生年金	10784	0.316	0.465	0	1
企業年金	10784	0.025	0.157	0	1
退職金制度	10784	0.039	0.194	0	1
財形制度	10784	0.065	0.247	0	1
賞与支給制度	10784	0.245	0.430	0	1
福利厚生施設等の利用	10784	0.258	0.438	0	1
社内教育訓練	10784	0.244	0.429	0	1
自己啓発援助制度	10784	0.086	0.280	0	1
昇進・昇格	10784	0.089	0.285	0	1
正社員への転換制度	10784	0.219	0.414	0	1
活用理由					
契約社員					
正社員を確保できないため	10784	0.041	0.198	0	1
正社員を重要業務に特化させるため	10784	0.034	0.180	0	1
専門的業務に対応するため	10784	0.132	0.338	0	1
即戦力・能力のある人材を確保するため	10784	0.102	0.303	0	1
景気変動に応じて雇用量を調節するため	10784	0.027	0.163	0	1
長い営業(操業)時間に対応するため	10784	0.008	0.091	0	1
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	10784	0.008	0.088	0	1
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	10784	0.014	0.117	0	1
賃金の節約のため	10784	0.057	0.232	0	1
賃金以外の労務コストの節約のため	10784	0.015	0.121	0	1
高齢者の再雇用対策のため	10784	0.028	0.166	0	1
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	10784	0.009	0.092	0	1
その他	10784	0.023	0.148	0	1
嘱託社員					
正社員を確保できないため	10784	0.037	0.190	0	1
正社員を重要業務に特化させるため	10784	0.019	0.136	0	1
専門的業務に対応するため	10784	0.150	0.357	0	1
即戦力・能力のある人材を確保するため	10784	0.143	0.350	0	1
景気変動に応じて雇用量を調節するため	10784	0.007	0.081	0	1
長い営業(操業)時間に対応するため	10784	0.004	0.064	0	1
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	10784	0.006	0.080	0	1
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	10784	0.005	0.074	0	1
賃金の節約のため	10784	0.050	0.218	0	1
賃金以外の労務コストの節約のため	10784	0.010	0.101	0	1
高齢者の再雇用対策のため	10784	0.288	0.453	0	1
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	10784	0.002	0.047	0	1
その他	10784	0.025	0.155	0	1

付表7-2 記述統計量(2007年)(続き)

出向社員						
正社員を確保できないため	10784	0.024	0.153	0	1	
正社員を重要業務に特化させるため	10784	0.007	0.085	0	1	
専門的業務に対応するため	10784	0.091	0.287	0	1	
即戦力・能力のある人材を確保するため	10784	0.076	0.265	0	1	
景気変動に応じて雇用量を調節するため	10784	0.003	0.054	0	1	
長い営業(操業)時間に対応するため	10784	0.001	0.030	0	1	
1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため	10784	0.001	0.033	0	1	
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	10784	0.005	0.067	0	1	
賃金の節約のため	10784	0.007	0.085	0	1	
賃金以外の労務コストの節約のため	10784	0.004	0.062	0	1	
高齢者の再雇用対策のため	10784	0.007	0.086	0	1	
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	10784	0.000	0.022	0	1	
その他	10784	0.064	0.244	0	1	
派遣社員						
正社員を確保できないため	10784	0.082	0.275	0	1	
正社員を重要業務に特化させるため	10784	0.078	0.269	0	1	
専門的業務に対応するため	10784	0.091	0.288	0	1	
即戦力・能力のある人材を確保するため	10784	0.112	0.315	0	1	
景気変動に応じて雇用量を調節するため	10784	0.093	0.290	0	1	
長い営業(操業)時間に対応するため	10784	0.013	0.112	0	1	
1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため	10784	0.025	0.157	0	1	
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	10784	0.100	0.300	0	1	
賃金の節約のため	10784	0.067	0.251	0	1	
賃金以外の労務コストの節約のため	10784	0.058	0.234	0	1	
高齢者の再雇用対策のため	10784	0.008	0.088	0	1	
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	10784	0.070	0.255	0	1	
その他	10784	0.016	0.125	0	1	
臨時的雇用者						
正社員を確保できないため	10784	0.004	0.065	0	1	
正社員を重要業務に特化させるため	10784	0.003	0.056	0	1	
専門的業務に対応するため	10784	0.003	0.055	0	1	
即戦力・能力のある人材を確保するため	10784	0.003	0.053	0	1	
景気変動に応じて雇用量を調節するため	10784	0.007	0.086	0	1	
長い営業(操業)時間に対応するため	10784	0.003	0.053	0	1	
1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため	10784	0.008	0.089	0	1	
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	10784	0.017	0.129	0	1	
賃金の節約のため	10784	0.007	0.085	0	1	
賃金以外の労務コストの節約のため	10784	0.003	0.058	0	1	
高齢者の再雇用対策のため	10784	0.001	0.037	0	1	
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	10784	0.001	0.035	0	1	
その他	10784	0.001	0.030	0	1	
パートタイム労働者						
正社員を確保できないため	10784	0.094	0.292	0	1	
正社員を重要業務に特化させるため	10784	0.112	0.315	0	1	
専門的業務に対応するため	10784	0.075	0.264	0	1	
即戦力・能力のある人材を確保するため	10784	0.066	0.249	0	1	
景気変動に応じて雇用量を調節するため	10784	0.082	0.274	0	1	
長い営業(操業)時間に対応するため	10784	0.072	0.258	0	1	
1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため	10784	0.192	0.394	0	1	
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	10784	0.104	0.305	0	1	
賃金の節約のため	10784	0.231	0.422	0	1	
賃金以外の労務コストの節約のため	10784	0.109	0.312	0	1	
高齢者の再雇用対策のため	10784	0.051	0.220	0	1	
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	10784	0.035	0.184	0	1	
その他	10784	0.053	0.224	0	1	

付表7-3 記述統計量(2010年)

被説明変数	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
就業形態別労働者比率					
正社員	10393	0.712	0.283	0.000	1.000
契約社員	10393	0.040	0.112	0.000	1.000
嘱託社員	10393	0.028	0.068	0.000	1.000
出向社員	10393	0.015	0.068	0.000	1.000
派遣社員	10393	0.024	0.067	0.000	0.902
臨時的雇用者	10393	0.005	0.045	0.000	1.000
パートタイム労働者	10393	0.176	0.267	0.000	1.000
3年前と比べて労働者比率が上昇したか否か					
正社員	10393	0.205	0.404	0	1
契約社員	10393	0.048	0.213	0	1
嘱託社員	10393	0.069	0.253	0	1
出向社員	10393	0.013	0.114	0	1
派遣社員	10393	0.036	0.185	0	1
臨時的雇用者	10393	0.002	0.049	0	1
パートタイム労働者	10393	0.091	0.288	0	1
今後労働者比率が上昇すると思うか否か					
正社員	8563	0.114	0.317	0	1
契約社員	8563	0.052	0.221	0	1
嘱託社員	8563	0.078	0.268	0	1
出向社員	8563	0.005	0.070	0	1
派遣社員	8563	0.025	0.156	0	1
臨時的雇用者	8563	0.015	0.121	0	1
パートタイム労働者	8563	0.108	0.310	0	1
説明変数					
	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
地域					
北海道	10393	0.040	0.196	0	1
東北	10393	0.074	0.261	0	1
南関東	10393	0.282	0.450	0	1
北関東・甲信	10393	0.077	0.267	0	1
北陸	10393	0.052	0.223	0	1
東海	10393	0.123	0.329	0	1
近畿	10393	0.159	0.366	0	1
中国	10393	0.060	0.237	0	1
四国	10393	0.030	0.171	0	1
産業					
鉱業、採石業、砂利採取業	10393	0.022	0.148	0	1
建設業	10393	0.051	0.221	0	1
製造業	10393	0.057	0.232	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業	10393	0.068	0.252	0	1
情報通信業	10393	0.069	0.253	0	1
運輸業・郵便業	10393	0.049	0.217	0	1
卸売・小売業	10393	0.042	0.201	0	1
金融・保険業	10393	0.057	0.232	0	1
不動産業、物品賃貸業	10393	0.050	0.219	0	1
学術研究・専門・技術サービス業	10393	0.055	0.227	0	1
宿泊業、飲食サービス業	10393	0.049	0.216	0	1
生活関連サービス業、娯楽業	10393	0.033	0.180	0	1
医療、福祉	10393	0.053	0.224	0	1
教育、学習支援業	10393	0.039	0.193	0	1
複合サービス業	10393	0.039	0.193	0	1
企業規模					
企業規模300人以上	10393	0.517	0.500	0	1
企業規模30~299人	10393	0.321	0.467	0	1
事業所形態					
事務所	10393	0.309	0.462	0	1
工場・作業所	10393	0.226	0.419	0	1
研究所	10393	0.016	0.127	0	1
営業所	10393	0.125	0.331	0	1
店舗	10393	0.144	0.351	0	1
事業所規模(労働者数の対数)					
	10393	4.199	1.584	0.000	9.960

付表7-3 記述統計量(2010年)(続き)

各種制度適用状況					
正社員					
企業年金	10393	0.358	0.480	0	1
退職金制度	10393	0.734	0.442	0	1
財形制度	10393	0.533	0.499	0	1
賞与支給制度	10393	0.780	0.414	0	1
福利厚生施設等の利用	10393	0.588	0.492	0	1
社内教育訓練	10393	0.659	0.474	0	1
自己啓発援助制度	10393	0.463	0.499	0	1
昇進・昇格	10393	0.729	0.444	0	1
短時間正社員への転換制度	10393	0.066	0.248	0	1
契約社員					
雇用保険	10393	0.248	0.432	0	1
健康保険	10393	0.245	0.430	0	1
厚生年金	10393	0.238	0.426	0	1
企業年金	10393	0.029	0.168	0	1
退職金制度	10393	0.048	0.213	0	1
財形制度	10393	0.077	0.267	0	1
賞与支給制度	10393	0.177	0.381	0	1
福利厚生施設等の利用	10393	0.202	0.401	0	1
社内教育訓練	10393	0.182	0.386	0	1
自己啓発援助制度	10393	0.104	0.305	0	1
昇進・昇格	10393	0.073	0.261	0	1
フルタイム正社員への転換制度	10393	0.124	0.330	0	1
短時間正社員への転換制度	10393	0.016	0.124	0	1
嘱託社員					
雇用保険	10393	0.356	0.479	0	1
健康保険	10393	0.351	0.477	0	1
厚生年金	10393	0.339	0.473	0	1
企業年金	10393	0.045	0.207	0	1
退職金制度	10393	0.054	0.227	0	1
財形制度	10393	0.132	0.338	0	1
賞与支給制度	10393	0.267	0.442	0	1
福利厚生施設等の利用	10393	0.295	0.456	0	1
社内教育訓練	10393	0.227	0.419	0	1
自己啓発援助制度	10393	0.136	0.343	0	1
昇進・昇格	10393	0.036	0.187	0	1
フルタイム正社員への転換制度	10393	0.033	0.178	0	1
短時間正社員への転換制度	10393	0.015	0.122	0	1
出向社員					
雇用保険	10393	0.070	0.255	0	1
健康保険	10393	0.067	0.251	0	1
厚生年金	10393	0.066	0.249	0	1
企業年金	10393	0.032	0.175	0	1
退職金制度	10393	0.048	0.214	0	1
財形制度	10393	0.042	0.200	0	1
賞与支給制度	10393	0.063	0.244	0	1
福利厚生施設等の利用	10393	0.114	0.318	0	1
社内教育訓練	10393	0.109	0.312	0	1
自己啓発援助制度	10393	0.065	0.247	0	1
昇進・昇格	10393	0.058	0.233	0	1
派遣社員					
福利厚生施設等の利用	10393	0.099	0.299	0	1
社内教育訓練	10393	0.087	0.282	0	1
自己啓発援助制度	10393	0.013	0.113	0	1

付表7-3 記述統計量(2010年)(続き)

臨時的雇用者					
雇用保険	10393	0.010	0.099	0	1
健康保険	10393	0.006	0.080	0	1
厚生年金	10393	0.006	0.078	0	1
企業年金	10393	0.000	0.014	0	1
退職金制度	10393	0.001	0.037	0	1
財形制度	10393	0.001	0.034	0	1
賞与支給制度	10393	0.004	0.064	0	1
福利厚生施設等の利用	10393	0.009	0.094	0	1
社内教育訓練	10393	0.008	0.087	0	1
自己啓発援助制度	10393	0.002	0.044	0	1
昇進・昇格	10393	0.001	0.037	0	1
フルタイム正社員への転換制度	10393	0.003	0.055	0	1
短時間正社員への転換制度	10393	0.000	0.014	0	1
パートタイム労働者					
雇用保険	10393	0.445	0.497	0	1
健康保険	10393	0.339	0.473	0	1
厚生年金	10393	0.316	0.465	0	1
企業年金	10393	0.024	0.154	0	1
退職金制度	10393	0.052	0.223	0	1
財形制度	10393	0.060	0.237	0	1
賞与支給制度	10393	0.240	0.427	0	1
福利厚生施設等の利用	10393	0.266	0.442	0	1
社内教育訓練	10393	0.271	0.445	0	1
自己啓発援助制度	10393	0.113	0.317	0	1
昇進・昇格	10393	0.099	0.299	0	1
フルタイム正社員への転換制度	10393	0.222	0.415	0	1
短時間正社員への転換制度	10393	0.019	0.138	0	1
操作変数					
	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
活用理由					
契約社員					
正社員を確保できないため	10393	0.040	0.197	0	1
正社員を重要業務に特化させるため	10393	0.042	0.201	0	1
専門的業務に対応するため	10393	0.134	0.340	0	1
即戦力・能力のある人材を確保するため	10393	0.105	0.307	0	1
景気変動に応じて雇用量を調節するため	10393	0.034	0.181	0	1
長い営業(操業)時間に対応するため	10393	0.013	0.115	0	1
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	10393	0.017	0.129	0	1
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	10393	0.018	0.135	0	1
賃金の節約のため	10393	0.064	0.244	0	1
賃金以外の労務コストの節約のため	10393	0.028	0.164	0	1
高齢者の再雇用対策のため	10393	0.040	0.196	0	1
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	10393	0.018	0.133	0	1
その他	10393	0.018	0.131	0	1
嘱託社員					
正社員を確保できないため	10393	0.024	0.153	0	1
正社員を重要業務に特化させるため	10393	0.021	0.144	0	1
専門的業務に対応するため	10393	0.128	0.334	0	1
即戦力・能力のある人材を確保するため	10393	0.125	0.330	0	1
景気変動に応じて雇用量を調節するため	10393	0.010	0.099	0	1
長い営業(操業)時間に対応するため	10393	0.006	0.076	0	1
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	10393	0.006	0.078	0	1
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	10393	0.005	0.069	0	1
賃金の節約のため	10393	0.046	0.210	0	1
賃金以外の労務コストの節約のため	10393	0.017	0.130	0	1
高齢者の再雇用対策のため	10393	0.298	0.457	0	1
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	10393	0.004	0.064	0	1
その他	10393	0.011	0.102	0	1

付表7-3 記述統計量(2010年)(続き)

出向社員					
正社員を確保できないため	10393	0.015	0.124	0	1
正社員を重要業務に特化させるため	10393	0.005	0.067	0	1
専門的業務に対応するため	10393	0.074	0.262	0	1
即戦力・能力のある人材を確保するため	10393	0.062	0.242	0	1
景気変動に応じて雇用量を調節するため	10393	0.004	0.060	0	1
長い営業(操業)時間に対応するため	10393	0.001	0.029	0	1
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	10393	0.001	0.024	0	1
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	10393	0.003	0.053	0	1
賃金の節約のため	10393	0.003	0.055	0	1
賃金以外の労務コストの節約のため	10393	0.003	0.051	0	1
高齢者の再雇用対策のため	10393	0.003	0.058	0	1
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	10393	0.001	0.026	0	1
その他	10393	0.046	0.209	0	1
派遣社員					
正社員を確保できないため	10393	0.048	0.215	0	1
正社員を重要業務に特化させるため	10393	0.062	0.241	0	1
専門的業務に対応するため	10393	0.102	0.302	0	1
即戦力・能力のある人材を確保するため	10393	0.085	0.279	0	1
景気変動に応じて雇用量を調節するため	10393	0.073	0.260	0	1
長い営業(操業)時間に対応するため	10393	0.011	0.106	0	1
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	10393	0.019	0.137	0	1
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	10393	0.079	0.269	0	1
賃金の節約のため	10393	0.050	0.218	0	1
賃金以外の労務コストの節約のため	10393	0.047	0.212	0	1
高齢者の再雇用対策のため	10393	0.006	0.075	0	1
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	10393	0.085	0.278	0	1
その他	10393	0.006	0.079	0	1
臨時的雇用者					
正社員を確保できないため	10393	0.003	0.059	0	1
正社員を重要業務に特化させるため	10393	0.002	0.048	0	1
専門的業務に対応するため	10393	0.003	0.058	0	1
即戦力・能力のある人材を確保するため	10393	0.004	0.060	0	1
景気変動に応じて雇用量を調節するため	10393	0.007	0.085	0	1
長い営業(操業)時間に対応するため	10393	0.002	0.046	0	1
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	10393	0.008	0.087	0	1
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	10393	0.015	0.122	0	1
賃金の節約のため	10393	0.007	0.086	0	1
賃金以外の労務コストの節約のため	10393	0.005	0.074	0	1
高齢者の再雇用対策のため	10393	0.001	0.037	0	1
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	10393	0.003	0.053	0	1
その他	10393	0.000	0.022	0	1
パートタイム労働者					
正社員を確保できないため	10393	0.083	0.276	0	1
正社員を重要業務に特化させるため	10393	0.133	0.340	0	1
専門的業務に対応するため	10393	0.079	0.269	0	1
即戦力・能力のある人材を確保するため	10393	0.074	0.262	0	1
景気変動に応じて雇用量を調節するため	10393	0.105	0.306	0	1
長い営業(操業)時間に対応するため	10393	0.085	0.279	0	1
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	10393	0.205	0.404	0	1
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	10393	0.124	0.330	0	1
賃金の節約のため	10393	0.239	0.427	0	1
賃金以外の労務コストの節約のため	10393	0.136	0.343	0	1
高齢者の再雇用対策のため	10393	0.068	0.252	0	1
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	10393	0.061	0.240	0	1
その他	10393	0.038	0.190	0	1

付表 1 事業所固定効果をコントロールした賃金関数の推計

1. 趣旨

この付表は、個人属性だけに基づく賃金関数と、事業所固有の異質性をコントロールした賃金関数が対照できるデータを提供することを目的として作成するものである。

これまで、正規/非正規間、男女間、年齢間、学歴間など個人属性に基づく賃金格差をめぐっては、大別して2つの研究が行われてきた。第1は、労働者ベースの賃金データを用い、賃金関数を求めることによって、それぞれの個人属性に基づく賃金格差の大きさ推定するものである。しかし、これらの研究においては、それらの賃金格差がどのような場面で発生しているのかについての議論は限定的であった。

第2は、主として定性的手法による、個々の事業所における人事・賃金管理の実態分析である。これらの研究は、事業所における人事・賃金管理という場面において、どのような要因に基づきどの程度の賃金格差が発生しているのかを明らかにしてきた。しかし、労働者ベースの賃金データにあらわれる賃金格差が、事業所における人事・賃金管理という場面だけで生じていると考えるのも現実的でない。労働者ベースの賃金データには、事業所における人事・賃金管理に加えて、事業所ごとの賃金水準の高低という要因も反映されているはずだからである。

そこで今般、一定の制約はあるが、労働者ベースの賃金データとしての側面を持ち、かつ事業所データと労働者データのマッチングが可能である厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」を用いて、正規/非正規間、男女間、年齢間、学歴間などの個人属性に基づく賃金格差の発生場面について考察するための基礎資料を作成することとした。具体的には、賃金率を被説明変数、個人属性を説明変数として、事業所ごとの異質性をコントロールする度合が異なる Model(1)、Model(2)、Model(3)の3つのモデルを実行し、それらの結果を対照できるようにすることで、個人属性に基づく賃金格差の発生場面について考察するための素材を提供する。

このような考察を深めていくことは、賃金格差の縮小が必要とされる際に、事業所に対する規制と労働者に対する支援のどちらがより有効かといった形で、必要な対策を絞り込み、労働政策をより効果的、効率的なものとするに寄与すると考えられる。

2. データ概要

厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査（H22年調査）」の労働者票を使用する。H22年調査のみを使用する理由は、H19年調査では労働時間に関するデータが得られないため被説明変数である賃金率を求めることができないこと、H15年調査では復元前のデータにおいて、「正社員」のサンプルサイズが極端に小さいことによる。

これに対し、H22年調査では、労働時間に関するデータが得られるため被説明変数である

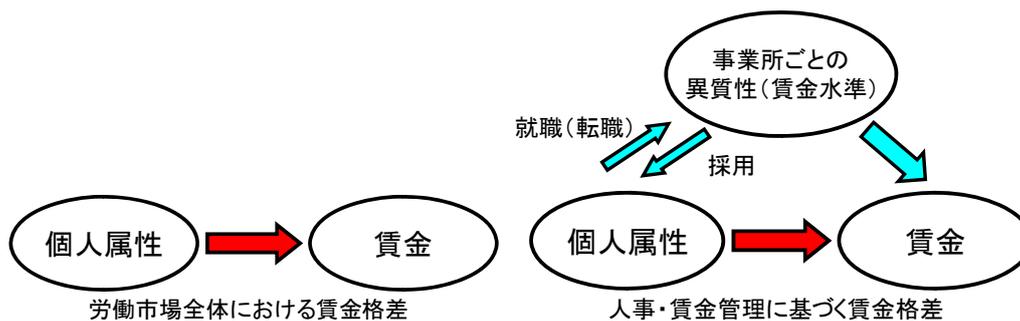
賃金率を求めることができるとともに、分析対象者は、復元前の段階で「正社員」8,018名、「正社員以外」15,389名となっており、十分なサンプルサイズであるといえる。また、事業所数は7,118、1事業所あたりの労働者数は最少1名、最大26名、平均3.3名となっており、事業所固定効果をコントロールした分析をすることも可能である。

3. 分析モデルと解釈例

(1) 分析モデル

分析モデルの概要は、次の通りである（図表・付1-1）。第1に、Model(1)にて個人属性だけで賃金関数を求める。その結果（B係数の大きさ）を、労働市場全体における賃金格差の大きさとみなす（左図）。第2に、Model(2)およびModel(3)にて事業所ごとの異質性をコントロールして同様に賃金関数を求める（右図）。第3に、その上で、Model(1)、Model(2)、Model(3)の結果の違いから、事業所ごとの賃金水準の違いを通じて生じている賃金格差を読み取る。

図表・付1-1 分析モデルのイメージ



Model(1)~Model(3)を式であらわすと、以下のようなになる。

○Model(1)（個人属性のみ）

$$Y_{ij} = \alpha + \beta X_{ij} + e_{ij}$$

○Model(2)（個人属性+事業所の業種・企業規模）

$$Y_{ij} = \alpha + \beta X_{ij} + \gamma W_j + e_{ij}$$

○Model(3)（個人属性+事業所ごとのダミー変数）

$$Y_{ij} = \alpha + \beta X_{ij} + \delta_j + e_{ij}$$

ただし、添え字 j は事業所 ID、添え字 i は事業所のなかの従業員 ID、 X は個人属性、 W は事業所属性（業種および企業規模）、 δ は事業所固有の値、 e は誤差項をあらわしている。

(2) 解釈例

Model(1)から Model(3)にかけて、ある説明変数（ex.大卒以上ダミー）の B 係数の値（絶対値）が小さくなっていけば、そのような（ex.学歴間）賃金格差には、事業所の人事・賃金管

理を通じて生じている部分だけでなく、事業所ごとの賃金水準の違いを通じて生じている部分もあると考えられる。具体的には、大卒以上の者の賃金が高いのは、同じ事業所のなかで学歴間賃金格差があることに加え、大卒以上の者が賃金水準の高い事業所に就職しやすい(採用されやすい)傾向があることによると考えられる。他方、B係数の値(絶対値)が不変である、あるいは大きくなっていく場合には、賃金格差はもっぱら事業所の人事・賃金管理を通じて生じていると考えられる。

4. 分析対象と使用変数

(1) 分析対象

分析対象は、59歳以下の労働者全員である。ただし、1週間の実労働時間が「20時間未満」の者については、賃金率を計算する際の誤差が大きいと考えられることから、分析から除外している。なお、分析の際には復元倍率を乗じている。

(2) 使用変数

被説明変数は、労働者の賃金率(1時間あたり、万円単位)の対数変換値である。賃金率は、1ヶ月の賃金総額(19段階の階級値)を、1週間の実労働時間(9段階の階級値)の4倍で除することによって算出した。

説明変数は、非正規雇用ダミー、男性ダミー、年齢(11段階の階級値)および年齢2乗、大卒以上ダミー、ホワイトカラー(=管理的な仕事、専門的・技術的な仕事、事務的な仕事)ダミー、勤続年数(9段階の階級値)である。

コントロール変数は、Model(2)では事業所の業種(17区分、製造業レファレンス)と企業規模(7区分、1,000人以上レファレンス)、Model(3)では事業所ごとのダミー変数である。

使用変数の記述統計量は、**図表・付1-2**の通りである。

図表・付1-2 記述統計量

	N	平均値	標準偏差	最小値	最大値
Ln(賃金率)	33,828,736	-1.947	0.442	-4.094345	-0.5877867
非正規	33,828,736	0.300	0.458	0	1
男性	33,828,736	0.597	0.490	0	1
年齢	33,828,736	40.801	10.325	17.5	57.5
年齢2乗	33,828,736	1771.326	848.110	306.25	3306.25
大卒	33,828,736	0.361	0.480	0	1
ホワイトカラー	33,828,736	0.653	0.476	0	1
勤続年数	33,828,736	9.957	6.813	0.25	20

5. 分析結果

分析結果は、**図表・付1-3**の通りである。

図表・付1-3 分析結果(OLS)

Model(1)

被説明変数 =Ln(賃金率)	sub a		sub b		sub c		sub d	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
非正規雇用ダミー	-0.4945126	0.0001426	-0.3513673	0.0001344	-0.2256892	0.0001442		
男性ダミー			0.2464865	0.0001282	0.2631937	0.0001253	0.3228431	0.0001236
年齢			0.0436999	0.0000438	0.0270378	0.0000428	0.0241527	0.0000443
年齢2乗			-0.0003918	0.0000005	-0.0002503	0.0000005	-0.0002375	0.0000005
大卒以上ダミー			0.1661845	0.0001264	0.1483387	0.0001236	0.1647169	0.0001276
ホワイトカラーダミー					0.1503976	0.0001236	0.2040695	0.0001230
勤続年数					0.0142412	0.0000103	0.0199864	0.0000100
定数	-1.7983520	0.0000781	-3.1375080	0.0008712	-2.9893720	0.0008415	-3.0957290	0.0008686
N	33,828,736		33,828,736		33,828,736		33,828,736	
調整済みR2乗	0.2622		0.4460		0.4988		0.4625	

Model(2)

被説明変数 =Ln(賃金率)	sub a		sub b		sub c		sub d	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
非正規雇用ダミー	-0.4488895	0.0001466	-0.3240672	0.0001373	-0.2208924	0.0001472		
男性ダミー			0.2546785	0.0001314	0.2627013	0.0001293	0.3163282	0.0001284
年齢			0.0409495	0.0000424	0.0267918	0.0000420	0.0236198	0.0000433
年齢2乗			-0.0003542	0.0000005	-0.0002394	0.0000005	-0.0002243	0.0000005
大卒以上ダミー			0.1300004	0.0001270	0.1290640	0.0001253	0.1512297	0.0001285
ホワイトカラーダミー					0.1120962	0.0001274	0.1529276	0.0001285
勤続年数					0.0133879	0.0000103	0.0191018	0.0000099
鉱業、採石業、砂利採取業	0.0687941	0.0024948	0.0280049	0.0021720	0.0454810	0.0020934	0.0639392	0.0021620
建設業	(omitted)		(omitted)		(omitted)		(omitted)	
電気・ガス・熱供給・水道業	0.1972100	0.0008954	0.2026686	0.0007803	0.1489301	0.0007529	0.1563044	0.0007776
情報通信業	(omitted)		(omitted)		(omitted)		(omitted)	
運輸業、郵便業	-0.0419582	0.0002675	-0.0654306	0.0002343	-0.0487567	0.0002261	-0.0449132	0.0002334
卸売業	0.0149439	0.0002502	0.0091242	0.0002187	0.0114310	0.0002111	0.0153967	0.0002180
小売業	-0.1685311	0.0002164	-0.1373025	0.0001896	-0.1144446	0.0001860	-0.1564757	0.0001899
金融業、保険業	0.0174046	0.0003409	0.0527415	0.0002996	0.0381028	0.0002889	0.0392602	0.0002983
不動産業、物品賃貸業	0.0244615	0.0005340	0.0412226	0.0004652	0.0417262	0.0004484	0.0290816	0.0004630
学術研究、専門・技術サービス業	0.0716896	0.0003798	0.0570269	0.0003315	0.0365223	0.0003205	0.0293550	0.0003309
宿泊業、飲食サービス業	-0.2413381	0.0002778	-0.1634787	0.0002433	-0.1226076	0.0002376	-0.1671841	0.0002435
生活関連サービス業、娯楽業	-0.1259571	0.0003497	-0.0458231	0.0003056	-0.0241519	0.0002954	-0.0477885	0.0003046
教育、学習支援業	-0.0280632	0.0003879	0.0015379	0.0003408	-0.0200236	0.0003293	-0.0411712	0.0003398
医療、福祉	-0.1217118	0.0002267	0.0293466	0.0002072	0.0292285	0.0002006	0.0484029	0.0002067
複合サービス業	-0.1506985	0.0005174	-0.1240239	0.0004508	-0.1518883	0.0004349	-0.1584544	0.0004491
サービス業(その他)	-0.0311397	0.0002763	-0.0366332	0.0002407	-0.0229681	0.0002322	-0.0408396	0.0002395
500~999人	-0.0618395	0.0002362	-0.0596575	0.0002056	-0.0529371	0.0001982	-0.0467850	0.0002047
300~499人	-0.0465358	0.0002522	-0.0541277	0.0002197	-0.0331796	0.0002122	-0.0073916	0.0002184
100~299人	-0.1121340	0.0001962	-0.1137631	0.0001711	-0.0877073	0.0001658	-0.0635347	0.0001704
50~99人	-0.1119927	0.0002255	-0.1187737	0.0001975	-0.0852590	0.0001915	-0.0606523	0.0001970
30~49人	-0.1059528	0.0002726	-0.1178405	0.0002394	-0.0906861	0.0002313	-0.0580855	0.0002378
5~29人	-0.1840300	0.0001890	-0.1706955	0.0001676	-0.1323971	0.0001633	-0.0967514	0.0001669
定数	-1.6759060	0.0001501	-2.9831130	0.0008556	-2.8754380	0.0008360	-2.9718180	0.0008609
N	33,828,736		33,828,736		33,828,736		33,828,736	
調整済みR2乗	0.3205		0.4851		0.5217		0.4898	

※業種のレファレンス・グループは「製造業」、企業規模のレファレンス・グループは「1000人以上」。

Model(3)

被説明変数 =Ln(賃金率)	sub a		sub b		sub c		sub d	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
非正規雇用ダミー	-0.4039950	0.0001191	-0.3131689	0.0001122	-0.2284578	0.0001283		
男性ダミー			0.2490497	0.0001193	0.2531227	0.0001184	0.3102529	0.0001192
年齢			0.0429412	0.0000373	0.0323976	0.0000374	0.0273177	0.0000390
年齢2乗			-0.0003894	0.0000005	-0.0003061	0.0000005	-0.0002802	0.0000005
大卒以上ダミー			0.0541194	0.0001251	0.0673428	0.0001231	0.1041100	0.0001270
ホワイトカラーダミー					0.0585366	0.0001302	0.1049105	0.0001334
勤続年数					0.0118811	0.0000101	0.0203926	0.0000093
定数	-1.7196060	0.0013613	-3.1078010	0.0014194				
N	33,828,736		33,828,736		33,828,736		33,828,736	
調整済みR2乗	0.7773		0.8322		0.8398		0.8248	

※説明変数には、上記のほか、事業所ごとのダミー変数(事業所固定効果)を投入している。

6. 賃金格差の大きさの算出

分析結果に基づき、正規(正社員)であること、男性であること、(30歳に比べ)40歳であること、大卒以上であること、ホワイトカラーであること、勤続年数が10年長いことによって、賃金が何%上昇するか(どのくらいの賃金格差が生じているか)を、図表・付1-4に示した。具体的な計算例は、以下の通りである。

①Model(1) sub b の「男性ダミー」の B 係数=0.2464865

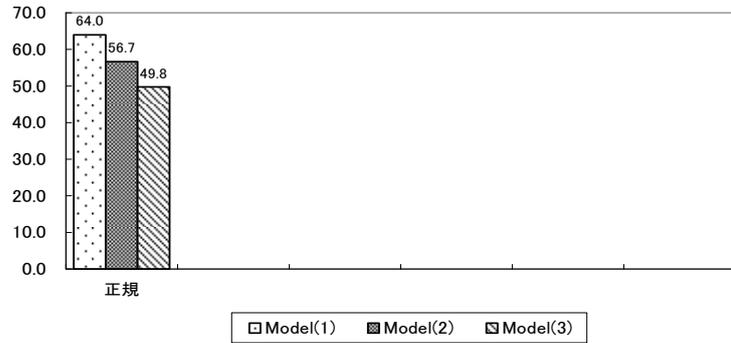
②exp (0.2464865) =1.279522

③賃金上昇率=28.0%

図表・付1-4 賃金上昇率(%)

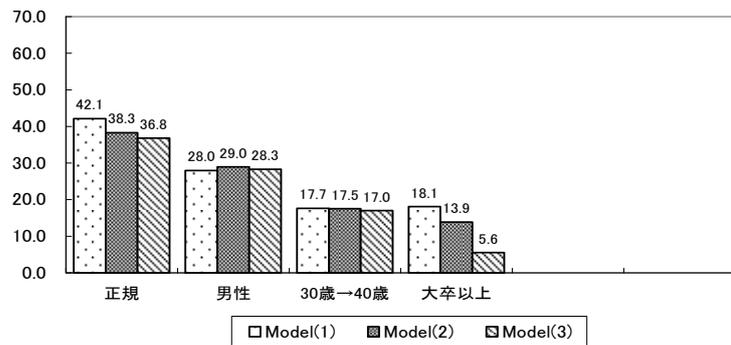
sub a

	Model(1)	Model(2)	Model(3)
正規	64.0	56.7	49.8



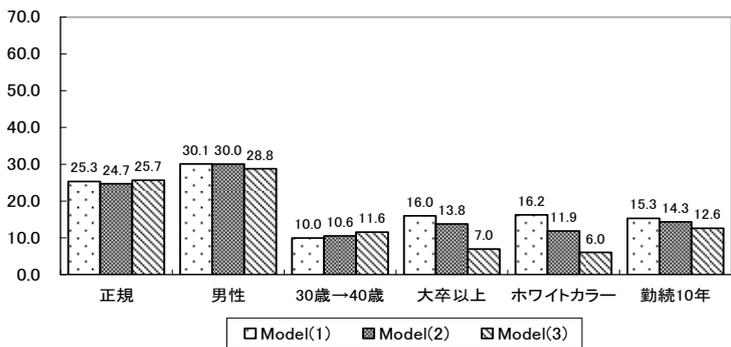
sub b

	Model(1)	Model(2)	Model(3)
正規	42.1	38.3	36.8
男性	28.0	29.0	28.3
30歳→40歳	17.7	17.5	17.0
大卒以上	18.1	13.9	5.6



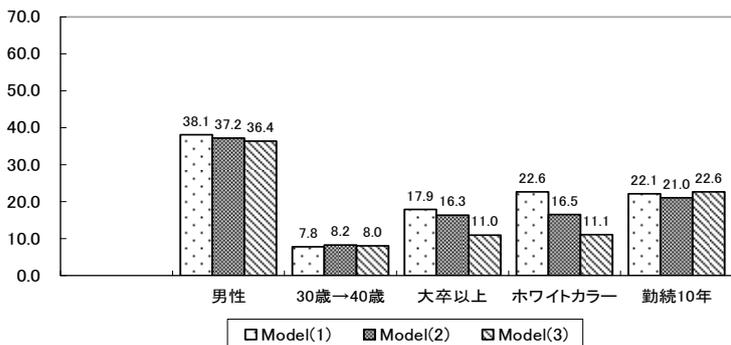
sub c

	Model(1)	Model(2)	Model(3)
正規	25.3	24.7	25.7
男性	30.1	30.0	28.8
30歳→40歳	10.0	10.6	11.6
大卒以上	16.0	13.8	7.0
ホワイトカラー	16.2	11.9	6.0
勤続10年	15.3	14.3	12.6



sub d

	Model(1)	Model(2)	Model(3)
男性	38.1	37.2	36.4
30歳→40歳	7.8	8.2	8.0
大卒以上	17.9	16.3	11.0
ホワイトカラー	22.6	16.5	11.1
勤続10年	22.1	21.0	22.6



7. 正規/非正規間の賃金格差についての解釈

第1に、サブモデル a (sub a) で、Model(1)、Model(2)、Model(3)の結果を比較すると、正規/非正規間の賃金格差が、64.0%から、56.7%、49.8%へと縮小していることが分かる。このことは、労働市場全体では、正規/非正規間で 64.0%の賃金格差が生じているが、事業所固有の異質性をコントロールすると、その格差は 49.8%に縮小することを意味している。つまり、正規/非正規間の賃金格差には、事業所の人事・賃金管理を通じて生じている部分だけでなく、事業所ごとの賃金水準の違いを通じて生じている部分も少なからず含まれていると言える。

第2に、サブモデル b (sub b) についてみる。その際、Model(1)における正規/非正規の賃金格差が、42.1%と小さくなっていることが注目される。このことは、性別、年齢、学歴をコントロールすることによって、正規/非正規間の賃金格差が 64.0%から 42.1%に縮小することを意味している。その上で、Model(1)、Model(2)、Model(3)の結果を比較すると、徐々に賃金格差は縮小しているが、その縮小幅は比較的小さいことが分かる。具体的には、42.1%から、38.3%、36.8%へと縮小しているにとどまる。つまり、性別、年齢、学歴をコントロールした場合の正規/非正規の賃金格差は、大部分が事業所の人事・賃金管理を通じて生じており、ごく一部が事業所ごとの賃金水準の違いを通じて生じていると言える。

第3に、サブモデル c (sub c) についてみる。その際、Model(1)における正規/非正規の賃金格差が、25.3%とさらに小さくなっていることが注目される。このことは、性別、年齢、学歴に加えて、職種、勤続年数をコントロールすることによって、正規/非正規間の賃金格差が 42.1%から 25.3%に縮小することを意味している。その上で、Model(1)、Model(2)、Model(3)の結果を比較すると、ほぼ不変であることが分かる。具体的には、25.3%、24.7%、25.7%となっている。つまり、性別、年齢、学歴、職種、勤続年数をコントロールした場合の正規/非正規の賃金格差は、ほとんどが事業所の人事・賃金管理を通じて生じていると言える。

第4に、参考までに、サブモデル d (sub d) にて、正規/非正規を問わない場合、性別、年齢、学歴、職種、勤続年数による賃金格差がどのような場面で生じているのかをみてみたい。ここから読み取れるのは、性別、年齢、勤続年数による賃金格差は、Model(1)~Model(3)でほぼ不変であるが、学歴、職種による賃金格差は、Model(1)から Model(3)にかけて縮小していることである。具体的には、学歴による賃金格差は 17.9%から 16.3%、11.0%へ、職種による賃金格差は 22.6%から 16.5%、11.1%へと縮小している。このことは、性別、年齢、勤続年数による賃金格差は、ほとんどが事業所の人事・賃金管理を通じて生じていると言えるが、学歴、職種による賃金格差には、事業所の人事・賃金管理を通じて生じている部分だけでなく、事業所ごとの賃金水準の違いを通じて生じている部分も少なからず含まれていることを意味している。

付表 2 勤続年数別にみた有期契約労働者の今後の就業継続希望に関する集計

1. 趣旨

この付表は、平成 24 年に行われた「労働契約法」の改正により、5 年を超えて引き続き有期労働契約労働者を雇用する場合に、当該労働者が希望するときは、期間の定めのない労働契約での雇用（以下「無期雇用」という。）にしなければならないこととされたこと（第 18 条¹⁾）を念頭に置いて、関連するデータを提示することをめざしたものである。

ここで行ったことは、非常にシンプルなものである。有期契約の下にある非正規雇用者について、その勤続期間別に今後における就業希望を集計し、勤続 5 年に到達する前にある人々のうちで現在の企業で引き続き働くことを希望している割合やその場合に希望する就業形態に関するデータを示しているのみである。それ以上に特段の分析は敢えてしていない。

当該法の規定は、同法の施行日以降に締結される有期契約労働に対して適用されることとなっており、有期契約が反復更新され継続期間が 5 年に到達し当該規定の対象となる事案が生じるのは、もっとも早くて平成 30 年 4 月以降であるとされている。ここで集計したデータは平成 22 年 10 月に実施されたものであり、この結果がどこまで将来のその時点に当てはまるかについては多大な留保が必要であるが²⁾、現時点で可能な範囲で関連するデータを提示しておくことは、一定の見積りを与えるとともに将来時点での政策効果を検証するためにも必要な準備作業であると考えたところである。

2. データ概要と若干の留意点

厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査（平成 22 年調査）」の労働者票を使用する。平成 22 年調査では、現在の雇用・就業形態での在籍期間（派遣労働者にあつては派遣元との雇用継続期間）を尋ねており、上述の目的に沿った集計が可能となっている。

現在の雇用・就業形態での在籍期間（以下ここでは単に「勤続期間」という。）はカテゴリーで調査されており、5 年前後については「3～5 年未満」及び「5～10 年未満」の区分となっている。そこで、ここではその範囲より前及び後の期間はそれぞれ一括りの区分（「3 年未満」及び「10 年以上」）に集約して集計した。ここでもっとも注目されるのは、「3～5 年未満」の層（の就業希望状況）である。

また、今後の就業希望については、ここでの注目点に基づき「現在の会社で引き続き働きたい」及びその場合に希望する雇用・就業形態として「現在の形態を続けたい」と「正社員

¹⁾ 条文としては、（通算契約期間が）「5 年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。」と規定されている。

²⁾ 例えばこうした法制度ができたことは、人々の希望形成に大きな影響を与えることが予想される。したがって、そうした制度のなかった時点でのデータで制度の効果を数的処理だけで予測することは甚だ困難であり、しばしば誤った情報をもたらすことにもなりかねない。

になりたい」との二つの割合を掲出している。なお、以下での割合の提示は、「現在の会社で引き続き働きたい」人を100とした「現在の形態を続けたい」や「正社員になりたい」人の割合ではなく、それぞれの集計で該当する人全員を100とした割合である。すなわち「現在の会社で現在の形態で引き続き働きたい」人及び「現在の会社で正社員に転換して引き続き働きたい」人の割合である。

「正社員になりたい」とする人は、原則として無期雇用となることを希望する人と考えてよいであろう。ただし、我が国の企業・労働社会においては「正社員」（又は単に「社員」）という言葉には特別の意味合いが付着していることが多く、例えば相応した昇進や昇給、職域経験を不可欠の要素とした希望である場合には、単なる無期雇用化を提示されたときにそれを受け入れるかどうかかわからないという面は留意しておく必要はあろう。一方、「現在の形態を続けたい」とする人については、無期雇用となることを希望し、ないしは少なくとも拒まない人が多くを占めるであろうが、有期雇用であることを含んで「現在の形態」のままとしている層もいるものと考えられ、そのすべてが無期雇用化を希望する人と考えることは躊躇される。今回のデータからは、この点についてこれ以上のことをいうことはできない。

ただ、参考になる情報として、勤続期間が3～5年未満である層について、男女別、雇用・就業形態別とともに、現在の雇用・就業形態を選択した理由別に今後の就業希望を集計したところである。

これらの情報が、勤続5年に達した有期契約労働者のうちどのくらいの割合が無期雇用になることを希望することになりそうかを推測する際の参考になることを期待したい。

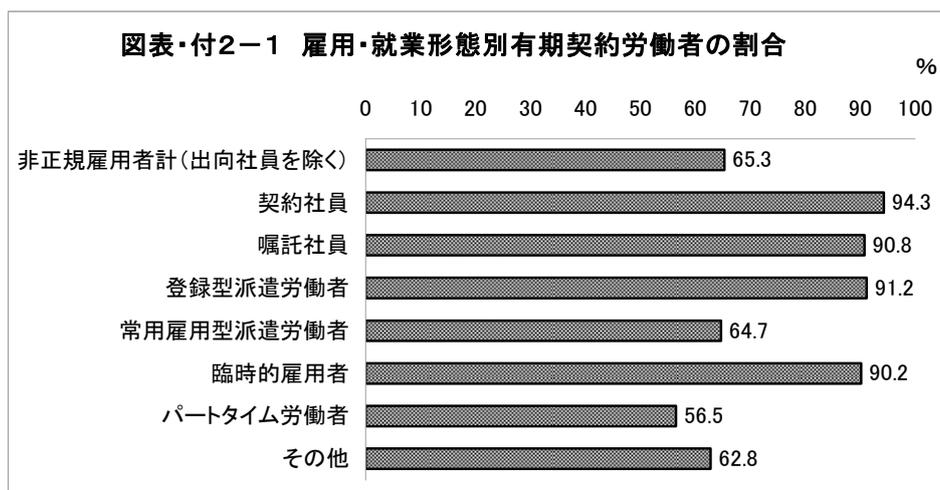
3. 集計結果

(1) 基礎データ

a. 雇用・就業形態別有期雇用契約である割合

ここでの集計の対象となる有期契約労働者が非正規雇用者に占める割合をみると、非正規雇用者（出向社員を除く。以下同じ。）全体では65.3%、ほぼ3分の2を占めている。形態別には、契約社員（94.3%）、登録型派遣労働者（91.2%）、嘱託社員（90.8%）、臨時的雇用者（90.2%）では9割を超えている一方、常用型派遣労働者（64.7%）は非正規雇用者全体の平均並みであり、パートタイム労働者（以下「パート」という。）は56.5%と半数をやや上回る程度となっている（図表・付2-1）³。

³ 参考までに実数を挙げれば、有期契約労働者は1,021万人となっている。すなわち5人以上規模事業所で働く従業員（正社員及び出向社員を含む。）のうち24.6%を占めている。また、有期契約労働者のうちの雇用・就業形態構成をみると、パートが52.9%を占め最も割合が高く、次いで契約社員13.3%、その他12.1%、嘱託社員8.7%、登録型派遣労働者5.8%、常用型派遣労働者3.7%、臨時的雇用者1.8%、出向社員1.6%となっている。



b. 雇用・就業形態別勤続期間別構成

有期契約労働者の勤続期間の状況を見ると、非正規雇用者計では、3年未満が42.5%を占めている一方、5～10年未満が22.3%、3～5年未満も16.5%と比較的長い勤続期間の割合も多くみられる。形態別に3年未満の割合をみると、臨時的雇用者(65.1%)、嘱託社員(64.5%)、常用型派遣労働者(62.7%)、登録型派遣労働者(58.9%)が6割程度以上と相対的に高くなっており、一方、パートは33.1%と最も低く、次いでその他(45.6%)と

図表・付2-2 就業形態別有期契約労働者の当該形態での勤続期間

(%)

		計	3年未満	3年～5年 未満	5年～10年 未満	10年以上	不明
男女計	非正規雇用者計(出向社員を除く)	100.0	42.5	16.5	22.3	16.0	2.6
	契約社員	100.0	47.2	18.8	18.7	12.1	3.1
	嘱託社員	100.0	64.5	14.1	9.4	6.8	5.1
	登録型派遣労働者	100.0	58.9	20.0	16.1	4.3	0.8
	常用雇用型派遣労働者	100.0	62.7	17.2	16.7	3.3	0.2
	臨時的雇用者	100.0	65.1	5.3	6.6	21.1	1.8
	パートタイム労働者	100.0	33.1	16.5	27.6	20.4	2.5
	その他	100.0	45.6	15.6	19.7	16.5	2.6
男性	非正規雇用者計(出向社員を除く) [37.6]	100.0	55.8	16.0	16.8	8.3	3.2
	契約社員 [52.2]	100.0	51.0	19.4	16.5	9.1	4.1
	嘱託社員 [78.7]	100.0	65.5	13.8	9.7	5.8	5.2
	登録型派遣労働者 [29.4]	100.0	66.3	15.6	13.3	2.6	2.1
	常用雇用型派遣労働者 [56.5]	100.0	66.0	14.5	17.7	1.5	0.3
	臨時的雇用者 [22.1]	100.0	74.7	2.0	4.6	10.3	8.3
	パートタイム労働者 [26.5]	100.0	50.3	17.1	20.8	9.5	2.3
	その他 [41.1]	100.0	55.0	13.3	17.3	11.6	2.9
女性	非正規雇用者計(出向社員を除く)	100.0	34.6	16.8	25.7	20.7	2.3
	契約社員	100.0	43.1	18.2	21.1	15.5	2.0
	嘱託社員	100.0	60.8	15.3	8.5	10.6	4.8
	登録型派遣労働者	100.0	55.8	21.8	17.2	5.0	0.3
	常用雇用型派遣労働者	100.0	58.5	20.6	15.4	5.5	0.0
	臨時的雇用者	100.0	62.4	6.2	7.2	24.2	0.0
	パートタイム労働者	100.0	26.8	16.3	30.0	24.3	2.6
	その他	100.0	39.0	17.2	21.4	20.0	2.5

(注) [] 内は、男性の占める割合 (%) である。

契約社員（47.2%）が4割台半ばと相対的に低くなっている。また、3～5年未満の割合は、登録型派遣労働者が20.0%でもっとも高く、次いで契約社員（18.8%）、常用型派遣労働者（17.2%）、パート（16.5%）などが続いている（図表・付2-2）。

男女別に勤続年数別構成をみると、男性よりも女性の方が総じて勤続期間の長い層が相対的に多い傾向がみられるが、勤続3～5年未満の割合では男性の16.0%に対して女性は16.8%と目立った違いはなく、また、それを形態別にみると、女性では派遣労働者（登録型：21.8%、常用型：20.6%）での割合が高いのに対して、男性では契約社員（19.4%）での割合がもっとも高くなっている。

（2）雇用・就業形態別有期契約労働者の今後の就業希望の状況

勤続期間別に有期契約労働者の今後の就業（継続）希望の状況を集計した結果を示したものが図表・付2-3、同2-4及び同2-5であり、それぞれ男女計、男性及び女性の集計結果である。

a. 非正規雇用者計の集計結果

（非正規雇用者計／男女計）

図表・付2-3（男女計）の非正規雇用者計をみると、勤続期間計では有期契約労働者の74.1%が「現在の会社で」引き続き働くことを希望しており、その際雇用・就業形態としては「現在の形態で」を希望する人が54.9%、「正社員への転換」を希望する人が15.8%であったことが示されている⁴。

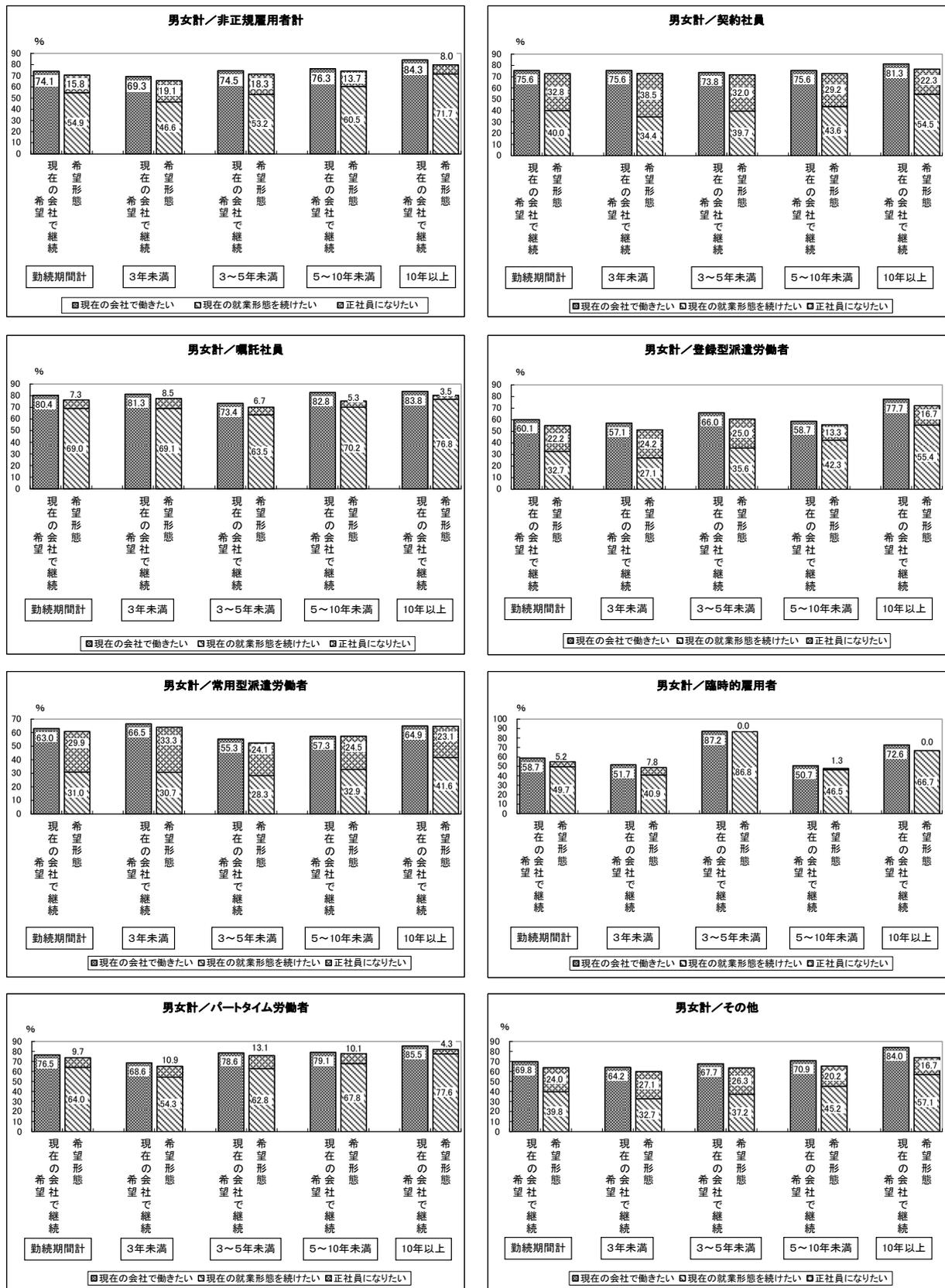
勤続期間別にみると、「現在の会社で」就業継続を希望する割合は、3年未満が69.3%、3～5年未満が74.5%、5～10年未満で76.3%、10年以上で84.3%と勤続期間が長くなるに従い就業継続希望割合は高くなる傾向が窺われる。一方、就業継続する際の希望形態をみると、「現在の形態で」は46.6%→53.2%→60.5%→71.7%と推移し、勤続期間が長くなるほど高くなっているのに対して、「正社員転換」希望は19.1%→18.3%→13.7%→8.0%と推移しており、逆に勤続期間が長くなるほど低くなる傾向がみられている。

（非正規雇用者計／男女間比較）

図表・付2-4及び同2-5により、男女別に非正規雇用者計についてみると、勤続期間計で「現在の会社で」の就業継続希望割合は、男性67.6%、女性78.0%と女性の方が10%ポイントほど高くなっている。その際の希望形態は、「現在の形態で」は男性43.7%、女性61.7%と女性の方がかなり高くなっているのに対して、「正社員転換」希望は男性20.3%、女性13.1%と男性の方が高くなっている。

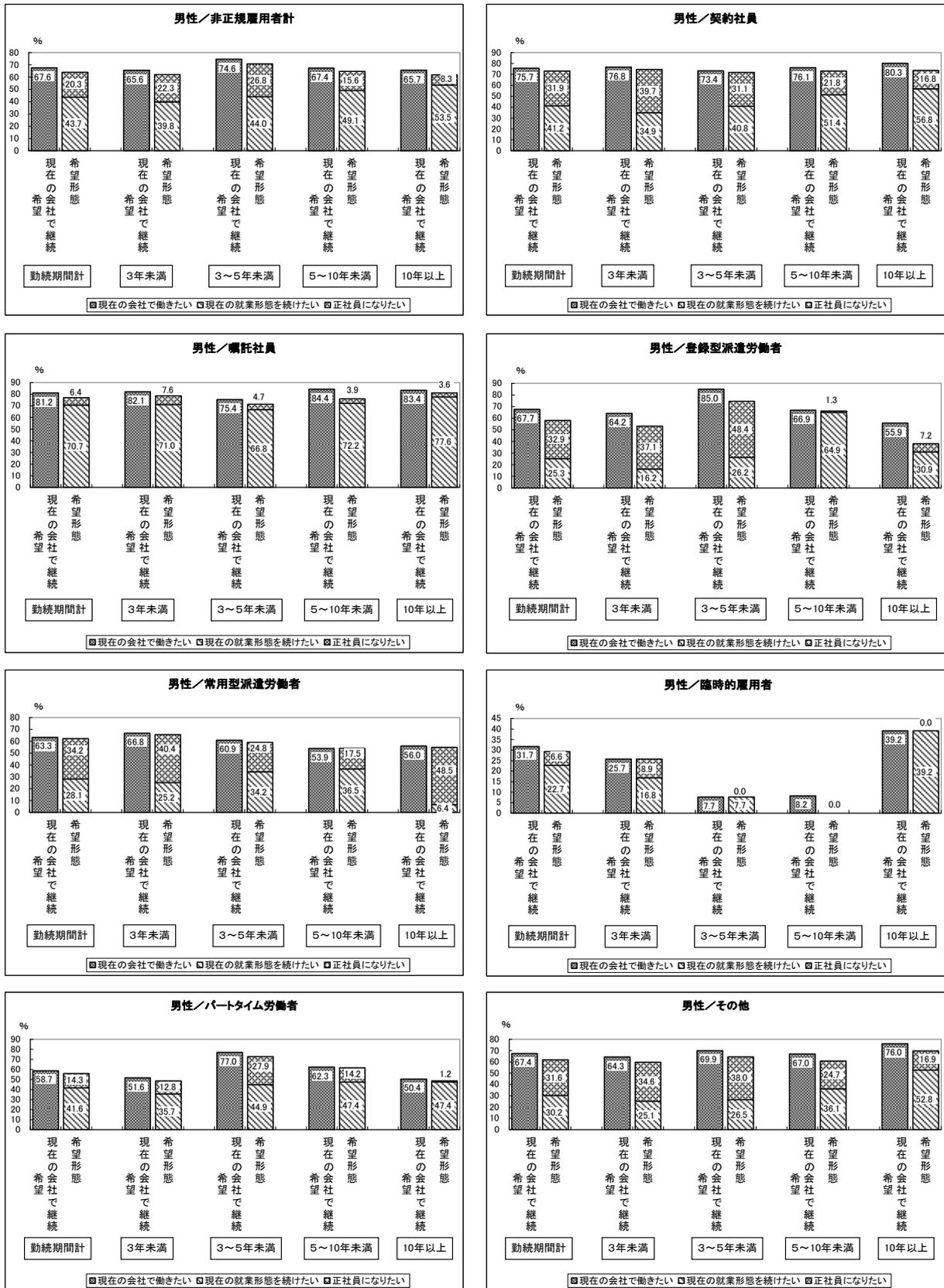
⁴ 「現在の会社」希望の74.1%と、「現在の形態で」の54.9%と「正社員転換」希望の15.8%との合計70.7%との差3.4%は、現在の形態以外の非正規形態での就業を希望する層である。とはいえ、そうした希望を持つ層は総じて小さな割合となっており、ここでは考察の対象としないこととした。

図表・付2-3 雇用・就業形態別有期契約労働者の勤続期間別現在の会社での就業継続希望状況(男女計)



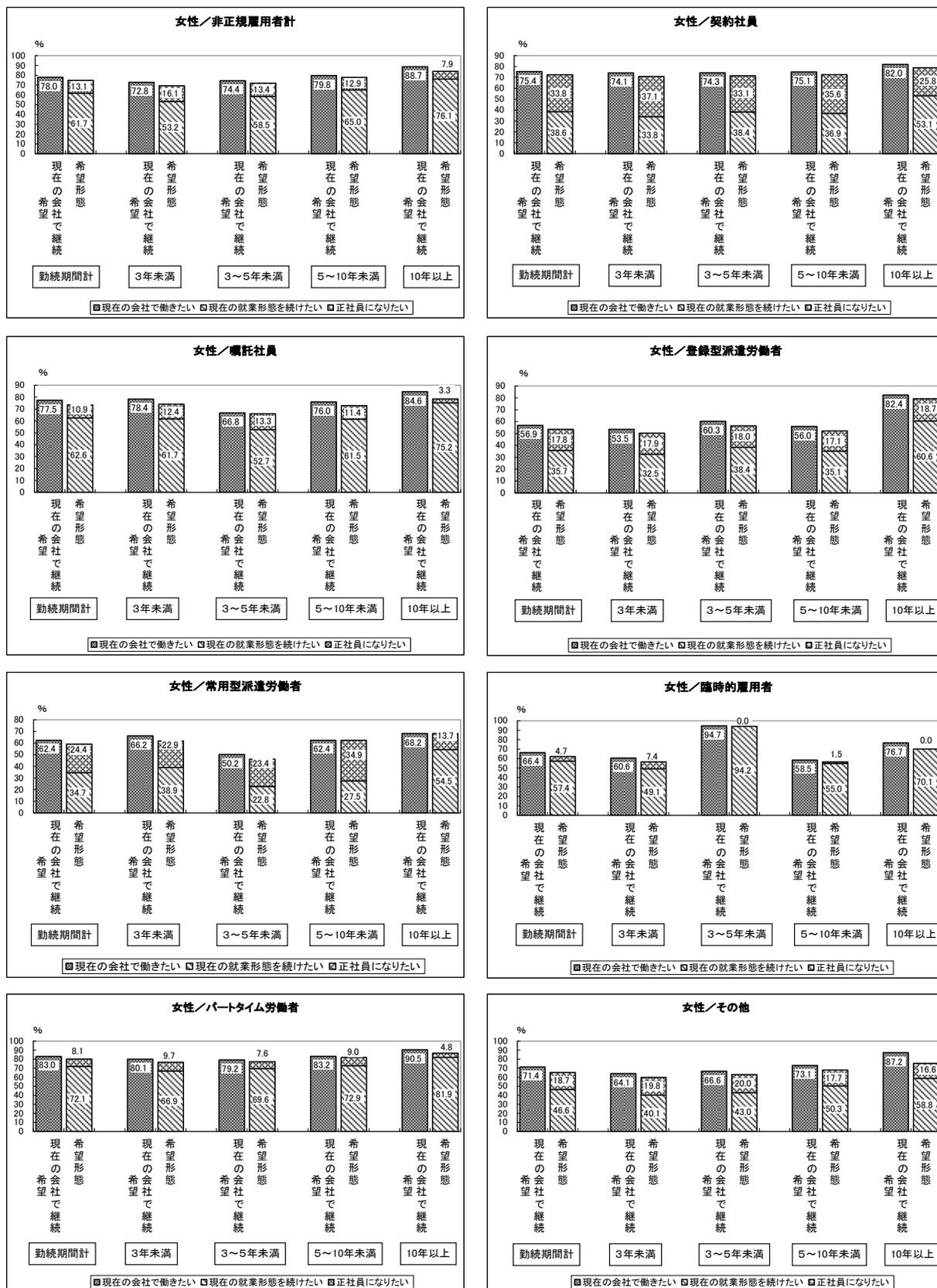
(注) ここでは非正規形態計には出向社員は除いている。また、勤続期間計には、勤続期間不詳(無回答)が含まれている。

図表・付2-4 雇用・就業形態別有期契約労働者の勤続期間別現在の会社での就業継続希望状況(男性)



(注) ここでは非正規形態計には出向社員は除いている。また、勤続期間計には、勤続期間不詳(無回答)が含まれている。

図表・付2-5 雇用・就業形態別有期契約労働者の勤続期間別現在の会社での就業継続希望状況(女性)



(注) ここでは非正規形態計には出向社員は除いている。また、勤続期間計には、勤続期間不詳(無回答)が含まれている。

勤続期間別に「現在の会社で」の就業継続希望割合をみると、女性では72.8%→74.4%→79.8%→88.7%と推移しており男女計でみられたとおり勤続が長い層ほど割合が高くなる傾向がみられているのに対して、男性では65.6%→74.6%→67.4%→65.7%となっており、3～5年未満層が他よりも10%ポイント程度近く高いという結果となっている。これくらいの勤続期間にあつて、男性ではもっとも就業継続希望が高まるのかも知れない。

就業継続に際しての希望形態をみると、「現在の形態で」とする割合は、男性（39.8%→44.0%→49.1%→53.5%）も女性（53.2%→58.5%→65.0%→76.1%）と同様に、割合の水準や上昇の仕方（勾配）は小さいものの、勤続が長い層ほど高くなっている。一方、「正社員転換」希望割合は、女性（16.1%→13.4%→12.9%→7.9%）では男女計の場合同様に勤続が長くなるに従い割合が低下するのに対して、男性（22.3%→26.8%→15.6%→8.3%）では3年未満に比べ3～5年未満は高くなるとともに5年未満までは相対的に高い水準であり、5年以上になるとかなりの勢いで低下し、勤続10年以上層では男女間で大きな差はみられなくなっている。

b. 形態別の集計結果

（形態間比較—勤続期間計及び3～5年未満を中心に）

図表・付2-3により、男女計について「現在の会社で」就業継続を希望する割合を形態間で比較してみると、勤続期間計では嘱託社員が80.4%でもっとも高く、次いでパート（76.5%）と契約社員（75.6%）が70%台半ばでほぼ並んでいる。派遣労働者（常用型：63.0%、登録型：60.1%）は60%台前半にとどまっている。勤続期間3～5年未満層では、臨時的雇用者が87.2%でもっとも高く、次いでパート（78.6%）が80%弱、契約社員（73.8%）と嘱託社員（73.4%）が70%台前半と続いている。常用型派遣労働者が55.3%でもっとも低い割合となっている。

就業継続をする際に希望する形態について勤続年数計をみると、嘱託社員やパート、臨時的雇用者では多くが「現在の形態で」としているのに対して、契約社員や派遣労働者、その他では「正社員転換」の希望も多くなっている。ちなみに、「現在の形態で」とする割合が高い形態は嘱託社員（69.0%）、パート（64.0%）、臨時的雇用者（49.7%）などで、「正社員転換」の希望は契約社員（32.8%）、常用型派遣労働者（29.9%）、その他（24.0%）、登録型派遣労働者（22.2%）などとなっている。また、勤続期間3～5年未満をみると、「現在の形態で」とする割合が高い形態は臨時的雇用者（86.8%）、嘱託社員（63.5%）、パート（62.8%）であり、「正社員転換」の希望は契約社員（32.0%）、その他（26.3%）、登録型派遣労働者（25.0%）、常用型派遣労働者（24.1%）などとなっている。

つぎに、同様のことを男女別にみてみよう。なお、図表・付2-2の男性の欄に〔 〕で示したように、有期契約労働者において非正規雇用者計では男性の占める割合は37.6%であり、全体として男女計データは女性での傾向をより強く反映する。形態別には、嘱託社員で

は男性が 78.7%を占め男性の傾向をより強く反映し、また、常用型派遣労働者（男性割合 56.5%）や契約社員（同 52.2%）は男女ほぼ半々ないしやや男性が多いことから両者の平均的な傾向を反映しがちである。一方、臨時的雇用者（同 22.1%）やパート（同 26.5%）、登録型派遣労働者（同 29.4%）では女性割合が高く女性の傾向をより強く反映するといえることができる。

男女別に「現在の会社で」就業継続の割合を勤続年数計でみると（図表・付 2-4~5）、男性では嘱託社員（81.2%）がもっとも高く、次いで契約社員（75.7%）であるのにたいして、女性ではパート（83.0%）がもっとも高く、次いで嘱託社員（77.5%）となっている。また、契約社員（男性：75.7%/女性：75.4%）や常用型派遣労働者（63.3%/62.4%）では男女間でほぼ同程度であるのに対して、臨時的雇用者（31.7%/68.4%）やパート（58.7%/83.0%）、登録型派遣労働者（67.7%/56.9%）、では男女間でかなりの違いがみられている。勤続期間 3~5 年未満をみると、男性では登録型派遣労働者（85.0%）、パート（77.0%）、嘱託社員（75.4%）、契約社員（73.4%）の順で高く、女性では臨時的雇用者（94.7%）、パート（79.2%）、契約社員（74.3%）の順となっており、これらの形態では 70%を超えている。

男女別の就業継続をする際に希望する形態について詳述は省略するが、契約社員や派遣労働者などでは「正社員転換」の希望も多くなっている傾向は、男女それぞれにおいてもみられている。

（各形態における特徴—勤続期間別プロフィールを中心に）

それぞれの形態における「現在の会社で」就業継続希望の割合について勤続期間別の推移をみると、次のような点が指摘できる。

- ①男女計（図表・付 2-3）でみると、勤続期間が長くなるほど当該割合が上昇する傾向はパートやその他で、例えば 3~5 年未満が他の期間よりも当該割合がもっとも低くなるような U 字型のプロフィールは契約社員、嘱託社員、常用型派遣労働者で、逆 U 字型（ただし 10 年以上は再び上昇するので M 字型ともいい得る）は臨時的雇用者や登録型派遣労働者でそれぞれみられている。
- ②男性（図表・付 2-4）については、上記①の男女計における傾向とまったく逆のプロフィールを示すものとして、臨時的雇用者があり、勤続 3~5 年未満や 5~10 年未満層では当該割合は 1 桁台となっている。また、パートでは 3~5 年未満層がもっとも高くなる逆 U 字型になっている点が異なっている。さらに、常用型派遣労働者でも勤続 3~5 年未満に比べ 5~10 年未満層はさらに低下している点は男女計の場合と違う動きがみられる。
- ③女性（図表・付 2-5）については、上記①の男女計における傾向と大きく異なるプロフィールとなっている形態は見当たらないが、契約社員（単純上昇の傾向）とパート（わずかに U 字型）にわずかな違いがみられている。

(3) 雇用・就業形態選択理由別有期契約労働者の今後の就業希望の状況

現在の雇用・就業形態を選択した理由ごとに当該理由を挙げた人、挙げなかった人別に今後の就業状況を集計した結果が図表・付2-6①～⑭のグラフである。

それぞれの図表は、現在の形態を選択した理由ごとに、上から男女計、男性及び女性の3段階となっている。各性別には合計8本の(横)棒・帯グラフがあり、上の4本が勤続期間計の、下4本が勤続3～5年未満層の集計結果である。各4本は、上から①当該理由に該当するとした人で「現在の会社で」就業継続を希望する割合、②当該理由に該当しない人における就業継続希望割合、③当該理由に該当するとした人で「現在の会社で」就業継続する際の希望する形態、④当該理由に該当しない人における同じく希望形態、の順に並んでいる。上から2つずつを相互に比較することにより、当該理由を挙げた人と挙げなかった人との傾向の違いをある程度読み取ることを意図して配置したところである。なお、形態選択理由は複数回答であることには留意する必要がある⁵。

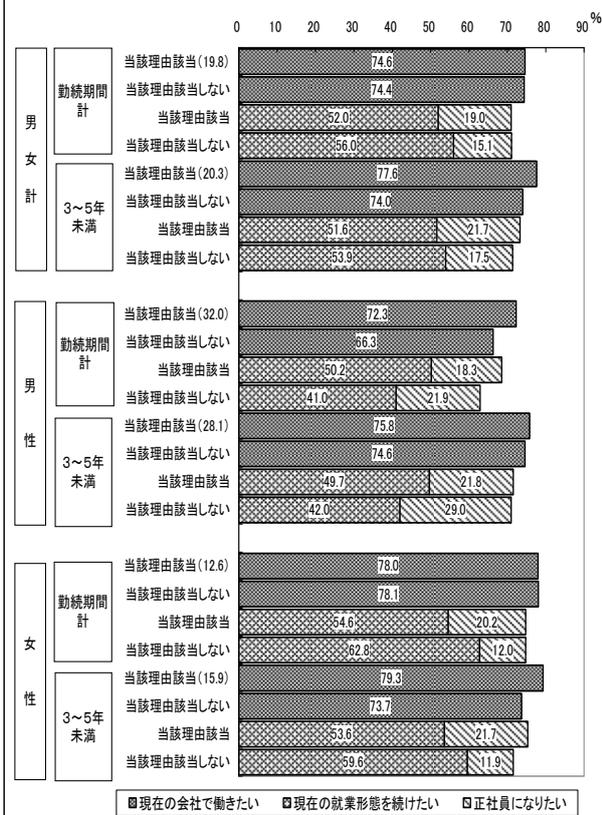
たとえば違いがやや顕著に出ている「より収入の多い仕事に従事したかったから」の男性についてみると(図表・付2-6②)、勤続期間計で「現在の会社で」就業継続を希望する割合は当該理由を挙げたグループでは75.0%であるのに対して、当該理由を挙げなかったグループでは67.3%とかなり差がみられている。また、その際に希望する形態をみると「現在の形態で」は当該理由該当者41.9%に対して非該当者は44.2%とむしろ後者の方が高くなっている一方、「正社員転換」を希望する割合はそれぞれ30.4%、19.4%と当該理由該当者の方がかなり高くなっている。この結果からは、「より多い収入」の理由で形態選択を行った人はそうでない人に比べて「現在の会社で」の就業継続希望が高く、その際は「正社員転換」をより多く希望する傾向があると考えられるといえる。

勤続期間3～5年未満に着目しつつ図表・付2-6①～⑭を総覧して、それぞれの形態選択理由を挙げた人と挙げなかった人との間で「現在の会社で」就業継続を希望する割合にみられる違いとして、次のように整理できる。なお、形態選択理由は適宜短縮して表記することとしたい。

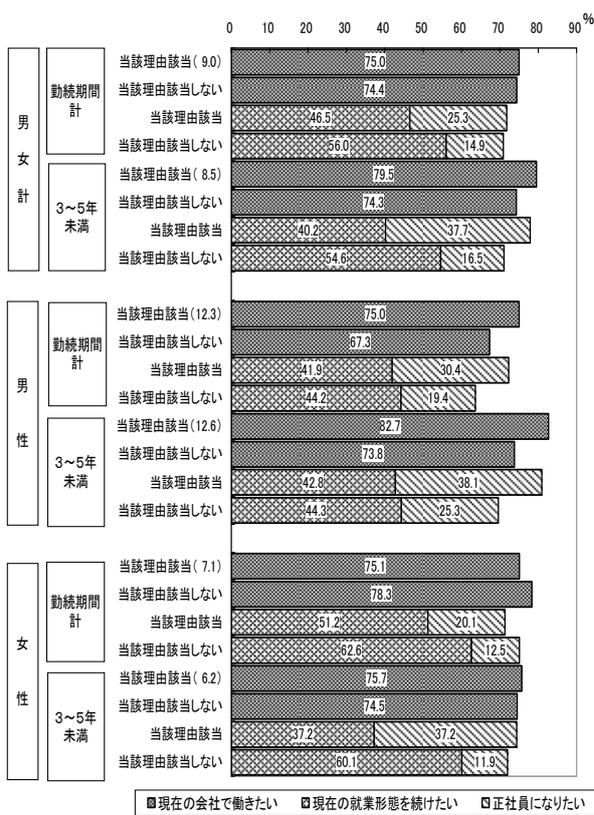
「①専門資格・技能活用」(男女計：選択理由該当77.6%/非該当74.0%、とりわけ女性：79.3%/73.7%)、「②より多い収入」(男女計：79.5%/74.3%、とりわけ男性：82.7%/73.8%)、「⑦家計の補助等」男女計：79.7%/72.4%、とりわけ女性：80.2%/70.2%)、「⑨通勤時間が短い」(男女計：76.1%/74.3%、とりわけ男性：83.0%/73.4%)、「⑫家庭との両立等」(男性：84.2%/73.9%、女性：85.6%/69.0%)では、選択理由に該当する人の方の割合が大きくなっている。

⁵ それぞれの形態選択理由を挙げた人の割合を図表の項目に()で付記している。ちなみに男女計でみると、「③都合のよい時間」(34.7%)、「⑦家計の補助等」(31.6%)などで割合が高く、「⑩正社員機会なし」(26.6%)、「⑨通勤時間が短い」(25.0%)、「⑫家庭との両立等」(22.9%)、「①専門資格・技能活用」(19.8%)、「⑧自由に使えるお金を得る」(19.6%)などが中程度の割合であり、それ以外の理由では数%程度であるものが多い。ただし、男女別にかなり異なるものもあるので、図表で確認されたい。

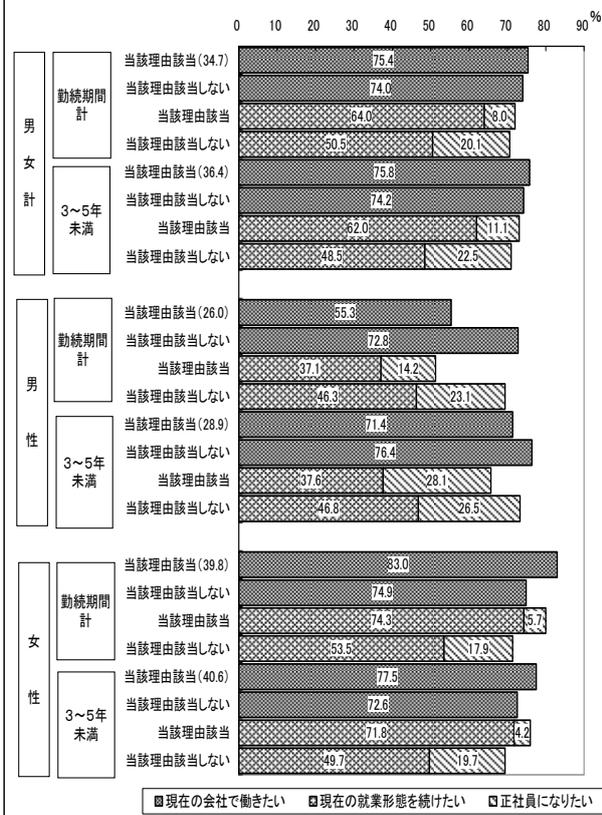
図表・付2-6 ① 専門的な資格・技能を活かせるから



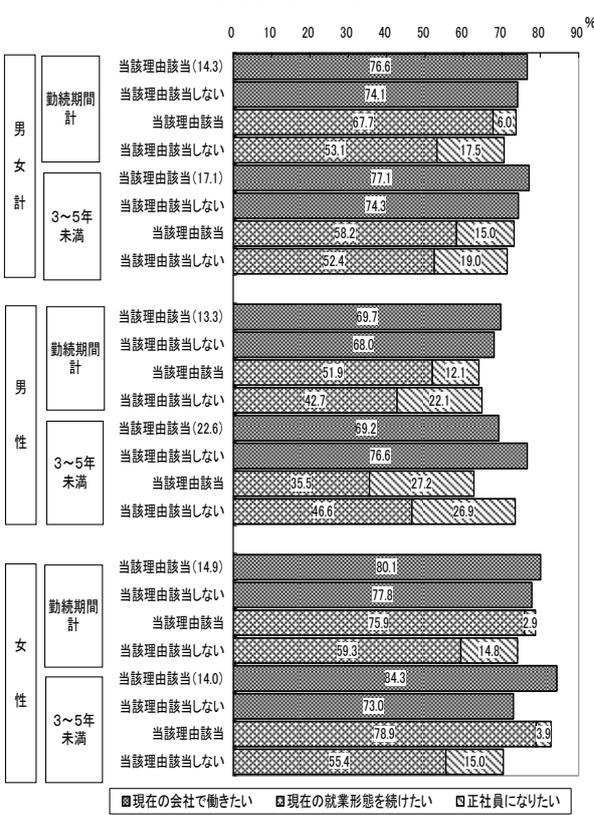
図表・付2-6 ② より収入の多い仕事に従事したかったから



図表・付2-6 ③ 自分の都合のよい時間に働けるから

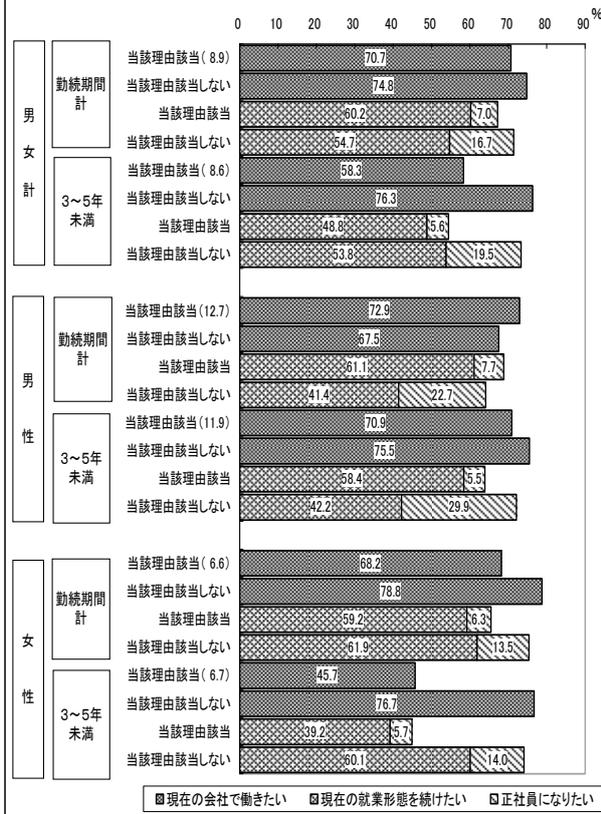


図表・付2-6 ④ 勤務時間や労働日数が短いから

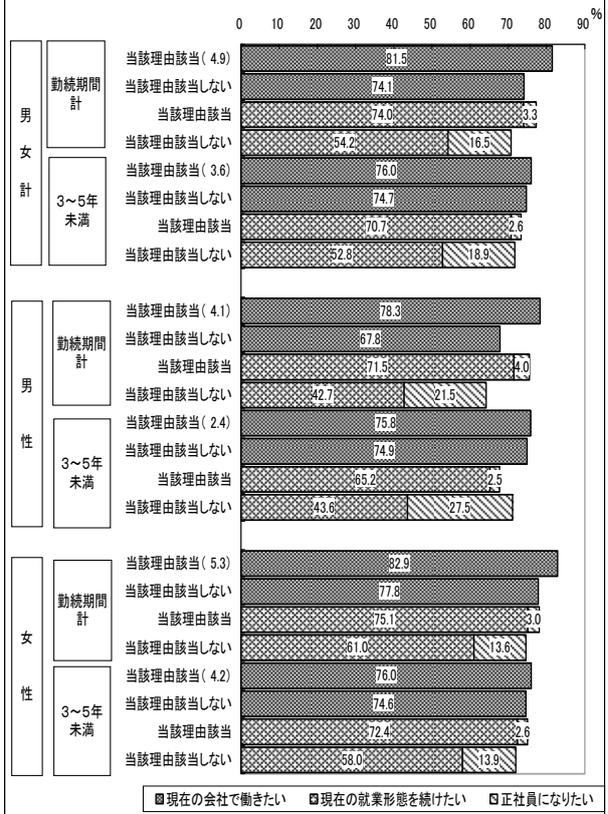


(注) 項目軸の () 内は、当該理由を挙げた人の割合 (%) である。(以下、同種のグラフで同じ。)

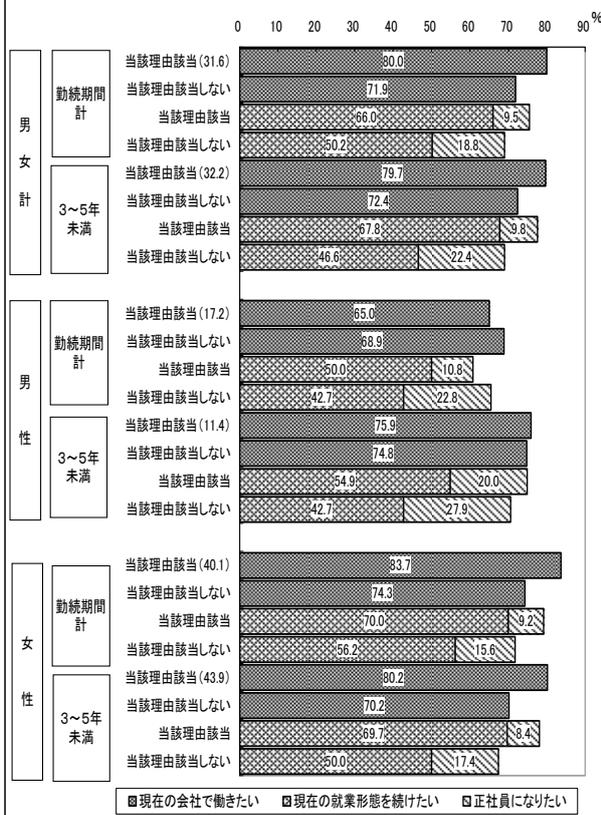
図表・付2-6 ⑤簡単な仕事で責任も少ないから



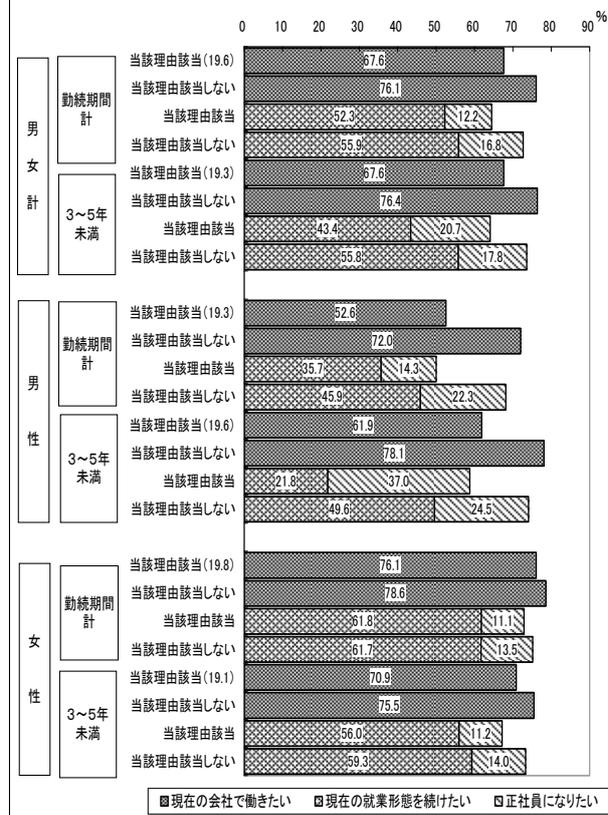
図表・付2-6 ⑥就業調整をしたいから



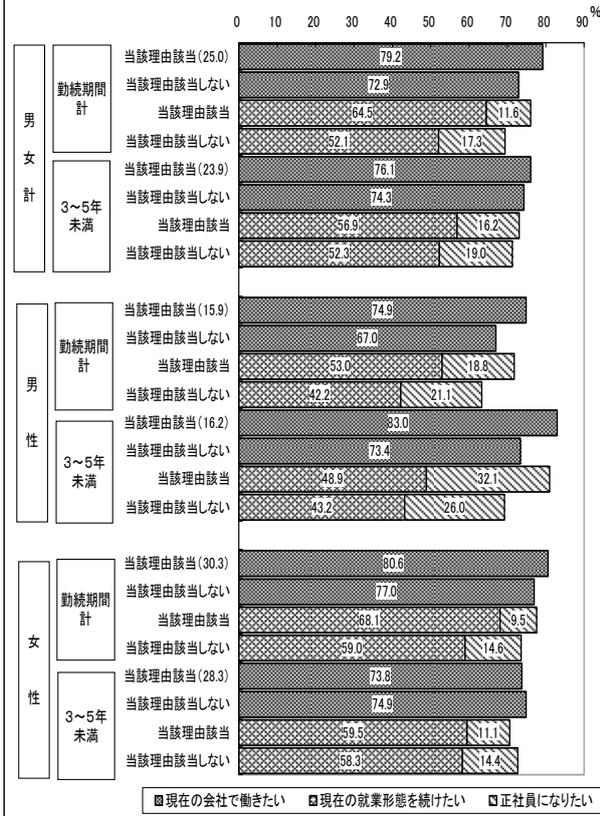
図表・付2-6 ⑦家計の補助、学資等を得たいから



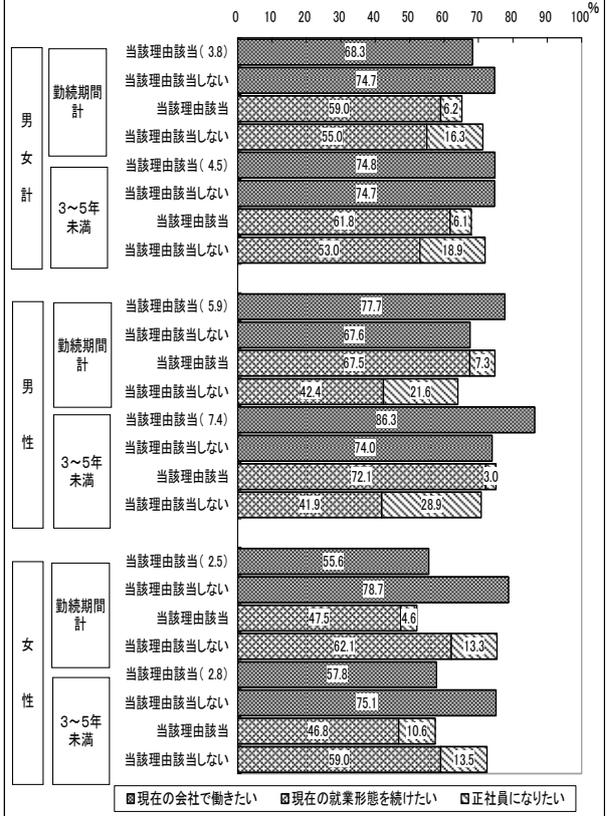
図表・付2-6 ⑧自分で自由に使えるお金を得たいから



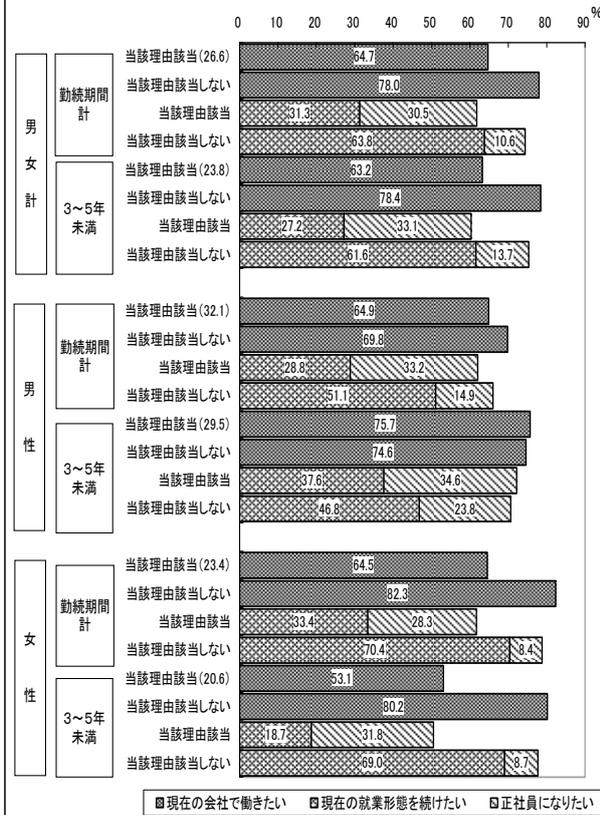
図表・付2-6 ⑨通勤時間が短いから



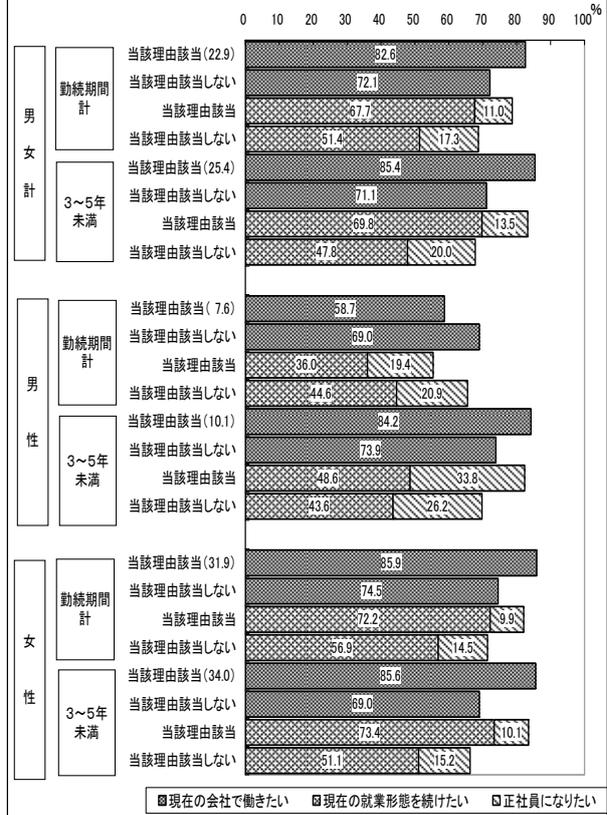
図表・付2-6 ⑩組織にしばられたくなかったから

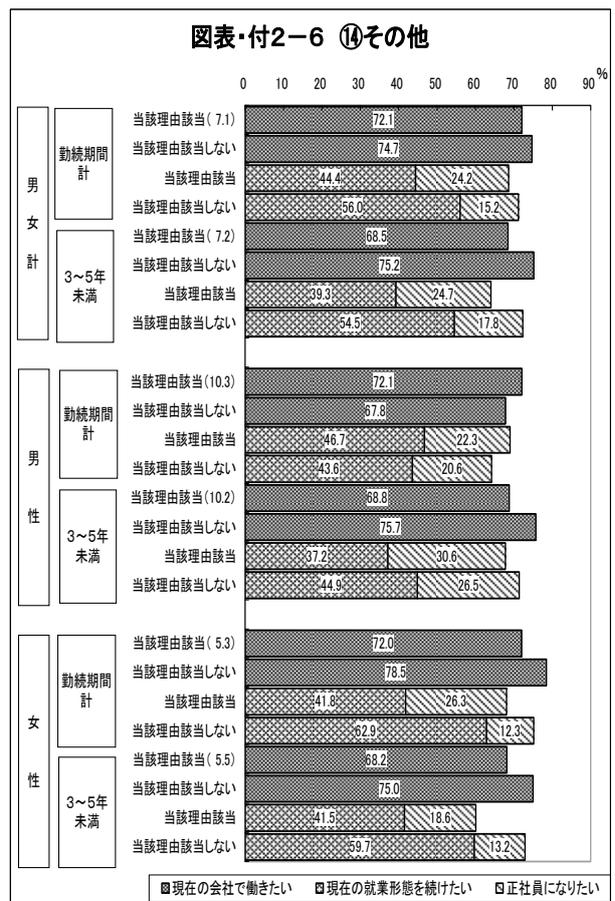
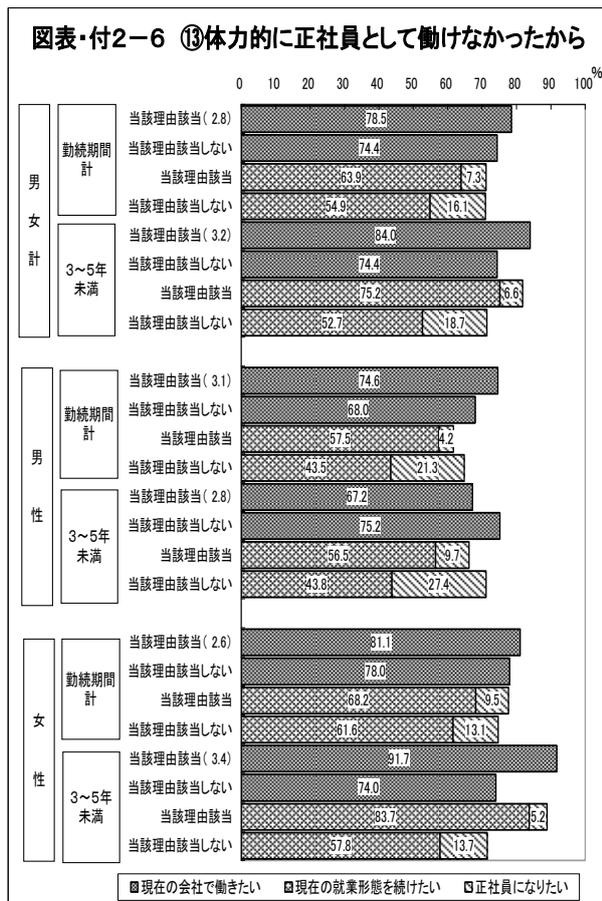


図表・付2-6 ⑪正社員として働ける会社がなかったから



図表・付2-6 ⑫家庭の事情や他の活動との両立しやすいから





また、「⑤簡単な仕事」(男性：70.9%/75.5%、女性：45.7%/76.7%)や「⑧自由に使えるお金を得る」(男性：61.9%/78.1%、女性：70.9%/75.5%)、「⑭その他」(男性：68.8%/75.7%、女性：68.2%/75.0%)では、選択理由に該当する人の方が割合は小さくなっている。

さらに、「③都合のよい時間」(男性：71.4%/76.4%、女性：77.5%/72.6%)や「④勤務時間の短さ」(男性：69.2%/76.6%、女性：84.3%/73.0%)、「⑩組織にしばられない」(男性：86.3%/74.0%、女性：57.8%/75.1%)、「⑪正社員機会なし」(男性：75.7%/74.6%、女性：53.1%/80.2%)、「⑬体力的要因」(男性：67.2%/75.2%、女性：91.7%/74.0%)では、男女で方向が逆になっている。

就業継続をする際に希望する形態についても少なくない特徴がみられているが、図表でデータを確認していただくこととして、ここでは詳述は省略したい。

終章 分析結果にみられる政策課題インプリケーション

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

今回は平成 15 年（2003 年）調査、同 19 年（2007 年）調査及び同 22 年（2010 年）の 3 回分の特別集計を行ったが、これと前回までの同様の取組とを併せてみれば、雇用の非正規化が急速に進展したこの 15 年以上にわたる雇用の多様化の変遷をたどることができる。労働政策関係者を始めこの問題に関心のある方々にとって少しでも参考になるところがあれば幸いである。

この終章は、今回の分析結果から示唆される政策課題や政策的インプリケーションをまとめることをめざしている。とはいえ、各章において各論的にはそれぞれ提示されているところであるので、ここでは、それらのやや過大な「読み取り」も敢えて行いながら、総合的な視点からの概括をこころみてみたい。

1. 非正規雇用の普遍化から正社員における多様化までの非正規化の進展

我が国の雇用は、1990 年代末から「正社員」が増えない又は減少する中での非正規雇用割合が上昇するという急速な非正規化をたどった。雇用増は非正規雇用でしかみられない状況が続いてきた。我が国のバブル崩壊の後遺症が快癒しない中でアジア金融危機に引き続き IT 不況の下で、先行きに確信の持てない状態の下での雇用面における企業の経済合理的な対応であったということが出来る。しかしながら、輸出主導の「実感なき」長期の景気回復の中で、平成 18 年、19 年には「正社員」が増加に転じる場面がみられるようになった。また、非正規形態においても、パートタイム雇用よりもフルタイム型の雇用の増加が目立つようになった。これに適合するタイミングで「製造業務派遣」が解禁されたことから、それは顕著な増加を示した。

そこへ平成 20 年秋のリーマンショックが世界経済を襲ったわけであるが、我が国においても経済の急激な収縮と雇用の縮小を余儀なくされた。その中で、非正規雇用も派遣労働者を中心に収縮し、平成 21 年にはバブル期以降久方ぶりに非正規雇用の割合が前年を下回った。ミクロの経済学が（暗に）想定するような、派遣労働等の有期雇用は、一つの雇用がなくなっても容易に次の雇用機会を見つけることができるという前提が成り立たないことが明白な状態が現出したのである。正規雇用と非正規雇用とを政策上別建てにする根拠の一つが消失したとあってよいであろう。

また、雇用の非正規化は、これまで正社員に担わせていた業務のうち可能と考えられるものを非正規形態の従業員に担わせていく過程であった。それによって、企業として労務コストの節減を図ってきたといえる。正規雇用の社員に担わせるよりも非正規形態の従業員に担ってもらう方が労務費の節減できるという意味での「コスト要因」である。いわば、過去の自社とのコスト競争である。しかしながら、市場競争とは、原則として、現在における他の

企業との競争である。非正規雇用が一般化ないし普遍化した段階においては、非正規形態の従業員を単に活用しているだけでは、市場競争の視点からの「労務コストの節減」にはならない。要点は、単なる「コスト・カット」ではなく、正規雇用の社員と非正規形態の従業員とを問わず、どのようにその能力を高めて引き出し、企業の業績につなげ、それを従業員の処遇にも適切に反映させていくかになっている。もとより厳密な論証などできないが、第1章の非正規の活用理由等の分析から、こうした動きを感じ取ることができないだろうか。

正規雇用の社員から非正規形態の従業員への業務担当を移管する取組みのすべてが成功したわけではなく、正規雇用への再移管（非正規雇用者の正社員化を伴うものを含む。）も少なからずみられた。どのような業務をどのような雇用・就業形態の従業員に担わせるのがもっとも効果的かどうかの探索過程でもあったといえる。その答えは環境変化に伴い時期によって異なるとも考えられるので、今後ともそうした模索が繰り返されることになろうが、その過程で少なからず生じたことの一つに、正規雇用の中の雇用・就業形態の多様化があった。残念ながら、「多様化調査」からは正社員における多様化に関するデータを得ることはできないので、これについては、別途の課題とせざるを得ない。

まとめれば、非正規雇用がそれだけを取り上げて論じる特殊な存在とはいえなくなっていることを改めて確認するとともに、正規雇用の中でも多様化が進展してきており、働き方の視点から総合化された政策の構築という検討課題が提示されているといえることができる。

2. 政策検討の際に働き方の多様化を念頭におく必要性

上記1. で述べたところから導出されることでもあるが、労働に関係する政策を検討するときには、ほとんどの場合に働き方の多様化を念頭において十分に考慮することが求められているということである。

例えば、高年齢者の当面の雇用継続が多くの場合「嘱託社員」という一つの非正規形態において実現されたこと、パートタイム労働者の均等・均衡待遇（処遇）を推進する際において契約社員等のフルタイム型の非正規形態との照応により対応しようとしている動きが示唆されること、派遣労働に関する施策はいわゆる請負労働を含めた広範な非正規形態との連関を考慮する必要があることなどについては、第3章で示されているところである。また、このところ正規と非正規を分ける実務的な区分として第一義的な重要性を増している有期契約労働であるかどうかについて、既存の形態区分のほか、企業における活用動機の視点からの類型化の可能性が示唆されている第5章、非正規雇用における「不完全就業」という切り口から女性労働力の一層の活用を図る際における留意点を抽出している第6章、そして、社会保障制度の適用等が非正規雇用に与える影響を分析し、必ずしも単純ではないことが示されている第7章、それぞれ重要な検討課題を投げかけている。

ここでは、次の2点を指摘しておきたい。

一つには、ある政策が働き方の変化を誘発する可能性を考慮することである。例えば、非

正規のある形態に対する施策が他の形態の雇用等に影響することはよく指摘されることである。さらに近年では、正規雇用の社員の働き方に影響を与え、ひいては新たな雇用区分の創設をもたらすことも考えておかなければならない。その結果、所期の政策目的ないし効果を減殺するようなことがないかどうか、困難な課題であるが、検討に努める必要がある。いずれにしても、「この政策は正社員向け」といった想定はできなくなっているといえる。

二つには、契約社員、派遣労働者、パートタイム労働者などといった形態類型が同じであったとしても、企業側の活用理由や働く側のその形態を選んだ理由によって、ある意味で異なる働き方であると考えた方がよい場合が少なくない。いわば、第3章（第4節の2.）の政策インプリケーションで挙げた「多様の中の多様」につながる課題である。こうした違いは、企業にあっては配置や処遇の違いとして対応されることとなるが、一方、働く側にあっては「希望」の違いとなっていると考えることができる。したがって、政策の中に労働者の希望という要素をかませる工夫をするとともに、労働者が自己の希望を気兼ねなく表出できるような環境整備を図ることが重要であろう。

3. 正規・非正規を通じた企業における雇用・就業ルール決定の工夫

最後に、第3章（第4節の2.）で述べたことの繰り返しになるが、個々の労働者の「希望」について直前で指摘したように、企業経営上の要請も踏まえつつ可能な範囲でその実現を図ることも含めて、企業において正規・非正規を通じた雇用・就業ルールの決定のための仕組みのあり方の検討を課題として挙げておきたい。労使コミュニケーションを通じた対応の重要性である。

まずは、事業や業務の実情等を踏まえながら、職場で関係者が話し合い、合意形成を行い、労使ともに具体的な取り組みを行う仕組みを整備することが望まれる。その中で例えば、第4章で示されたような賃金（処遇）格差のうちの制度的な要因による部分に関して、総じて納得感のある「解」が見出されていくことが期待される。

また、その際は、個々の労働者に結果として生じる（残される）不満や納得出来ない部分に関する苦情処理の整備も併せて考慮される必要があるであろう。

さらにまた、個々の企業・事業所における上述のような話し合いや苦情処理の仕組みが的確に機能するためには、それにより決着しない場合に、判断や調整を委ねる社会的なシステムがあることが必要である。そのシステムにおいては、職場の実態・実情に即した判断が行われるよう、労使の団体に的確な基礎を持つ労使関係者の参画の下で判断や調整が行われることが望まれるが、既存のシステムの再編・整備を含め、速やかに検討が行われることを望みたい。

最後に、この厚生労働省「多様化調査」の再集計・分析の取組みに係る前回の報告書の末尾において、「仮に次回の「多様化調査」についても特別集計を行う機会があれば（その蓋然

性は高いと思われる。)、平成 20 年秋以降の状況とその後とられる(た)であろう諸々の施策の効果についても明らかにできるような分析を期したいと考えている。」と記した。今回の報告書において、その約束が少しでも果たせていればよいと思うことを述べておきたい。

参考資料

厚生労働省「多様化調査」調査票

秘
 電話番号承認 No. 23488
 承認期限 平成16年5月31日まで

厚生労働省

平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査

(事業所票)

この調査票に記入された事項については、秘密を守り、他に流らすことはもちろん、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままを記入していただきますようお願いいたします。

事業所の名称	所在地	記入者 氏名	内線
事業所一連番号	事業所一連番号	電話番号 ()	
事業所一連番号	事業所一連番号	主な事業 の内容	

(記入上の注意)

- 裏面の記入要領を参照して記入してください。
- 特にことわりのない限り、平成15年9月31日現在の状況について記入してください。
- *印欄は記入しないでください。
- 調査票の記入は有刺のペン又はボールペンで記入してください。
- 特にことわりのない限り該当する番号を1つ選んで○で囲んでください。
- 回答欄が「123」のように網掛けになっている場合は、複数回答となっています。
- 回答欄が空欄の場合は該当数字を費用数字で右側に記入してください。(記入例 1123人)
- 記入の終わりました調査票は、統計調査員に提出してください。

事業所の形態	事務所	工場・作業所	研究所	営業所	店舗	その他
	1	2	3	4	5	6

労働者派遣事業を行っていませんか。

はい 1
 いいえ 2

9月末日現在で用人の労働者を派遣していますか。

はい 1
 いいえ 2

事業所全体の常用労働者数

企業全体の常用労働者数	1,000人	500~	300~	100~	50~	30~	5~
(本社・支社・営業所等を合わせたもの)	以上	999人	499人	299人	99人	49人	29人
	1	2	3	4	5	6	7

(注) 常用労働者とは、下記の(イ)又は(ロ)に該当する労働者のことです。
 (イ)期間を定めず又は1ヵ月を超える期間を定められている者
 (ロ)1ヵ月を超えている者又は1ヵ月以内の期間を定められている者で前2ヵ月の各月にそれぞれ18日以上事業所に雇われた者
 なお、労働者派遣法に基づく派遣元事業所から派遣された派遣労働者は含まれません。

就業形態別労働者数

ここでいう「労働者」とは、貴事業所で雇用する労働者に加えて、貴事業所との契約により、派遣元事業所から派遣された派遣労働者を含みます。なお、請負契約により外注している業務に従事した者は除きます。

問1 貴事業所の就業形態別労働者数を男女別に記入してください。
 貴事業所が労働者派遣事業を行っている場合は、派遣労働者として雇用している労働者については除いてください。

就業形態	いわゆる非正社員										左記以外の労働者			
	A	B	C	D	E	F	G	H	パートタイム労働者	その他	雇用期間が1ヵ月以内又は定めない者	臨時雇用者	派遣労働者	正社員
この調査における定義	特定職種に従事し雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた正社員。	特定職種に従事し雇用期間を一定期間を超えて雇用する目的で契約する者。	定年退職者等を一定期間を超えて雇用する目的で契約する者。	他企業より出向契約に基づき出向している者。出向元と派遣元との関係は問わない。	「労働者派遣法(注)」に基づき派遣元事業所から派遣された者。	臨時に又は日々に雇用している者。	正社員より1日の所定労働時間が短い、1週間の所定労働日数が少ない者。	左記以外の労働者。	パートタイム労働者	その他	雇用期間が1ヵ月以内又は定めない者	臨時雇用者	派遣労働者	正社員
単位	千人	千人	千人	千人	千人	千人	千人	千人	千人	千人	千人	千人	千人	千人
男														
女														

(注) 「労働者派遣法」とは、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」をいい、派遣元事業所とは、同法に基づき厚生労働大臣の許可を受け、又は厚生労働大臣に届出を行っている事業所をいいます。

※ 統計調査員記入欄 (抽出労働者数は四捨五入してください。)

	A	B	C	D	E	F	G	H
① 労働者数	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他
② 抽出率	/	/	/	/	/	/	/	/
③ 抽出労働者数								
④ 調査対象労働者数 (③又は上層2.5)								

問2 貴事業所における労働者比率の変化についてお答えください。

(1) 全労働者に占める非正社員の比率は、3年前と比べてどのように変化しましたか、該当する番号を1つ選んでください。

1	2	3	4	5	6	7
非正社員の比率が減少	ほとんど変わらない	非正社員の比率が増加				

問1の「いわゆる非正社員」を以下、「非正社員」とする。

・全労働者に占める労働者の割合が3年前と比べて上昇したほどの就業形態ですか、該当する番号すべてを○で囲んでください。

契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時雇用者	パートタイム労働者	その他
1	2	3	4	5	6	7

(2) 全労働者に占める非正社員の比率は、今後どのように変化すると思いますか、該当する番号を1つ選んでください。

1	2	3	4
非正社員の比率が上昇	ほとんど変わらない	非正社員の比率が減少	何ともいえない

・全労働者に占める労働者の割合が今後上昇すると思われるのはどの就業形態ですか、該当する番号すべてを○で囲んでください。

契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時雇用者	パートタイム労働者	その他
1	2	3	4	5	6	7

問3 非正社員を雇用する理由は何ですか、貴事業所で働いている非正社員について01～13の雇用理由のうち該当する番号を3つまで○で囲んでください。(問1で労働者数の記入のある就業形態ごとにお答えください。)

雇用理由	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時雇用者	パートタイム労働者	その他
正社員を確保できないため	01	01	01	01	01	01	01
正社員を重要業務に特化させるため	02	02	02	02	02	02	02
専門的業務に対応するため	03	03	03	03	03	03	03
即戦力・能力のある人材を確保するため	04	04	04	04	04	04	04
柔軟な対応に即して雇用量を調整するため	05	05	05	05	05	05	05
長い営業(稼働)時間に対応するため	06	06	06	06	06	06	06
1日、週の平均の仕事の量増に対応するため	07	07	07	07	07	07	07
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	08	08	08	08	08	08	08
資金の節約のため	09	09	09	09	09	09	09
資金以外の労働コストの節約のため	10	10	10	10	10	10	10
高年齢者の再雇用対策のため	11	11	11	11	11	11	11
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	12	12	12	12	12	12	12
その他()	13	13	13	13	13	13	13

問4 非正社員の活用上の問題点は何ですか、貴事業所で働いている非正社員について01～10の活用上の問題点のうち該当する番号すべてを○で囲んでください。(問1で労働者数の記入のある就業形態ごとにお答えください。)

活用上の問題点	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時雇用者	パートタイム労働者	その他
良質な人材の確保	01	01	01	01	01	01	01
定着性			02			02	02
仕事に対する責任感	03	03	03	03	03	03	03
時間外労働への対応	04	04	04	04	04	04	04
仕事に対する向上意欲	05	05	05	05	05	05	05
業務処理能力	06	06	06	06	06	06	06
正社員との職務分担	07	07	07	07	07	07	07
チームワーク	08	08	08	08	08	08	08
正社員との人間関係	09	09	09	09	09	09	09
その他()	10	10	10	10	10	10	10

問5 実施している制度について、貴事業所で働いている労働者に適用される制度はどれですか、01～12のうち該当する番号すべてを○で囲んでください。(問1で労働者数の記入のある就業形態ごとにお答えください。)ただし、「正社員への転換制度」については、制度がなくても実態としてある場合にも、○で囲んでください。

各種制度	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時雇用者	パートタイム労働者
雇用保険		01	01	01	01	01	01
健康保険		02	02	02	02	02	02
厚生年金		03	03	03	03	03	03
企業年金	04	04	04	04	04	04	04
退職金制度	05	05	05	05	05	05	05
財形制度	06	06	06	06	06	06	06
賞与支給制度	07	07	07	07	07	07	07
福利厚生施設等の利用	08	08	08	08	08	08	08
社内教育訓練	09	09	09	09	09	09	09
自己啓発奨励制度	10	10	10	10	10	10	10
昇進・昇格	11	11	11	11	11	11	11
正社員への転換制度		12	12	12	12	12	12

これで質問は終わります。ご協力ありがとうございました。

12-2 調査票 (個人票)

総務省承認 No. 23489
承認期限 平成16年3月31日まで

* 都道府県番号	* 事業所一連番号	* 個人番号

厚生労働省

平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査

(個人票)

この調査票に記入された事項については、秘密を守り、他に流らすことはもちろん、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままを記入してくださいようお願いいたします。

I あなた及びあなたの世帯の状況

問1 あなたの性及び年齢についてお答えください。

(1) 性別

男性	1
女性	2

(2) 年齢

満	
---	--

歳 (平成15年9月末日現在)

(3) あなたは現在学校に在学中ですか。ここでいう学校とは、(4)の学校をいいます。

はい	いいえ
1	2

(4) あなたが最後に卒業した学校について該当する番号を1つ選び○で囲んでください。

1	2	3	4	5	6
中学・田小学	高校・田中学	専修学校 (専門課程)	高等・短大	大学	大学院

問2 同居家族についてお答えください。

(1) あなたは誰かと同居していますか。

はい	いいえ
1	2

この欄に記入する場合は、同一世帯で同じ敷地内に住んでいることをいいます。

(2) あなたが同居している家族の続柄について該当する番号を1つ選び○で囲んでください。

配偶者	子供	親	兄弟姉妹	その他
1	2	3	4	5

1番下のお子さんの年齢をお答えください。満

--	--

歳 (平成15年9月末日現在)

問3 あなたの生活は主に何によっていますか。該当する番号を1つ選び○で囲んでください。

あなた自身の収入	配偶者の収入	子供の収入	親の収入	兄弟姉妹の収入	その他
1	2	3	4	5	6

II 就業形態等に関する事項

問4 あなたは、現在どのような就業形態で雇用されていますか。1頁裏面の記入要領を参考に次のうちから該当する番号を1つ選び○で囲んでください。また派遣労働者の方は、どの形態かを○で囲んでください。

正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他
1	2	3	4	5	6	7	8

登録型	1
常用雇用型	2

「パートタイム労働者」とは、正社員より1日1週の所定労働時間が短いか、1週間の所定労働日数が少ない者をいいます。

問5は、正社員・出向社員以外の就業形態で働いている方がお答えください。(正社員・出向社員の方は、問6へお進みください。)

問5 現在の就業形態を選択した理由は何ですか。該当する番号すべてを○で囲んでください。

専門的な資格・技能を活かせるから	01
より収入の多い仕事に就きたかったから	02
正社員として働ける会社になかったから	03
相談に上げられないから	04
勤務時間や労働日数が短いから	05
自分の都合のよい時間に働けるから	06
就業調整 (年収の調整や労働時間の調整) をしたいから	07
簡単な仕事で責任も少ないから	08
家計の補助、学費等を得たいから	09
家庭の事情 (家事・育児・介護等) や他の活動 (趣味・学習等) と両立しやすいから	10
通勤時間が短いから	11
体力的に正社員として働けないから	12
自分で自由に使えるお金を得たいから	13
その他 ()	14

問6以降は全員がお答えください。

問6 現在の会社において、現在の就業形態で働きはじめてからどのくらいですか。該当する番号を1つ選び○で囲んでください。(派遣労働者の方は、現在の派遣元の会社で働きはじめてからの期間です。)

3か月未満	3ヶ月～6ヶ月未満	6ヶ月～1年未満	1年～2年未満	2年～5年未満	5年～10年未満	10年～20年未満	20年以上
1	2	3	4	5	6	7	8

問7 あなたの仕事の内容は何ですか。左頁の「職業分類表」を参照し、該当する番号を1つ選び○で囲んでください。

専門的・技術的な仕事	管理的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	運輸・通信の仕事	生産工程・労働の仕事	その他の仕事
1	2	3	4	5	6	7	8	9

問8 今後の希望についてお答えください。

(1) あなたは今後どのように働きたいと思いませんか、該当する番号を1つ選びOで囲んでください。
(派遣労働者の方は、派遣元の会社についてお答えください。)

現在の就業形態を続けたい	他の就業形態に変わりたい	独立して事業を始めたい	仕事を辞めたい	その他
現在の会社で	別の会社で	別の会社で	別の会社で	別の会社で
1	2	3	4	5
6	7	8	9	10

(2) どのような就業形態に変わりたいと思いませんか、該当する番号を1つ選びOで囲んでください。

正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	随時的雇用者	パート・タイム労働者	その他
1	2	3	4	5	6	7	8

三 労働時間に関する事項

問9 労働時間等についてお答えください。

- (1) 1週間の所定労働日数は何日ですか。
 日
- (2) 1週間の所定労働時間は何時間ですか。
 (休憩時間・残業時間は除きます。)
 時間
- (3) 9月最後の1週間(9月24日～30日)の残業時間(休日労働を含む。)は何時間でしたか。
 時間

30分以上のり上げ
30分未満のり上げ
計算してください。

IV 賃金に関する事項

問10 賃金についてお答えください。

(1) あなたの賃金額を算定する際の基礎となるものは何ですか。該当する番号を1つ選びOで囲んでください。

時間給	日給	週給	月給	年俸	その他
1	2	3	4	5	6

(2) 9月の賃金総額(税込)はいくらぐらいでしたか。次の賃金階級のうちから該当する番号を1つ選びOで囲んでください。
 なお、支払われていない場合は、見込額でお答えください。

4万円未満	4～6万円未満	6～8万円未満	8～10万円未満	10～12万円未満	12～14万円未満	14～16万円未満	16～18万円未満	18～20万円未満	20万円以上
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10

基本給の他、通勤手当、時間外手当等の手当を含む。税金、社会保険料を差し引く前の支給総額です。

20～22万円未満	24～26万円未満	28～30万円未満	30～35万円未満	35～40万円未満	40～45万円未満	45～50万円未満	50万円以上
11	12	13	14	15	16	17	18
19							

V 職業能力開発に関する事項

問11 職業能力開発についてお答えください。

(1) あなたは現在または今後、職業能力を高めたいと思いませんか。

思っている	思っていない
1	2

(2) そのために、あなたが現在活用している、または、今後活用したい方法はどれですか。該当する番号をすべてOで囲んでください。(派遣労働者の方は、派遣元の会社についてお答えください。)

会社内での教育訓練(研修)	公共職業能力開発施設での職業訓練	民間教育訓練施設での職業訓練	通信教育の受講	その他の自主学習
1	2	3	4	5

問12 資格・免許についてお答えください。

(1) あなたは、現在の仕事で役立つ資格・免許を持っていますか。持っている方は、今復、資格・免許を取得し、仕事に役立てたいと思いませんか。該当する番号を1つ選びOで囲んでください。

現在の仕事で役立つ資格・免許を持っている	現在の仕事で役立つ資格・免許を持っていない
1	2
3	4

(2) それはどんな内容の資格・免許ですが、
 主なものをもつ、左頁の資格・免許区分表の番号でお答えください。

<input type="text"/>

VI 各種制度に関する事項

問13 あなたは、現在の会社で次の制度の適用を受けていますか、もしくは利用できますか。該当する番号をすべてOで囲んでください。(派遣労働者の方は、派遣元の会社についてお答えください。)

雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	退職金制度	附帯制度	賞与制度	福利厚生施設等の利用	福利厚生施設等の自己負担制度
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

VII 満足度に関する事項

問14 現在の満足度について、各項目ごとに該当する番号を1つ選びOで囲んでください。(派遣労働者の方は、派遣元の会社についてお答えください。ただし、前に*のついてる項目については派遣先の状況についてお答えください。)

満足度の項目	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満足	不満足
仕事の内容・やりがい	1	2	3	4	5
賃金	1	2	3	4	5
*労働時間・休日等の労働条件	1	2	3	4	5
人事評価・処遇のあり方	1	2	3	4	5
*職場の環境(照明、空調、騒音等)	1	2	3	4	5
*職場の人間関係、コミュニケーション	1	2	3	4	5
雇用の安定性	1	2	3	4	5
福利厚生	1	2	3	4	5
教育訓練・能力開発のあり方	1	2	3	4	5
職業生活全体	1	2	3	4	5

これで質問は終わります。ご協力ありがとうございました。
 回収用封筒に入れ、封をして統計調査員にお渡しください。

図3 貴事業所における労働者比率の変化についてお答えください。(なお、請負労働者は含めません。)

(1) 全労働者に占める正社員以外の労働者の比率は、3年前(平成16年)と比べてどのように変化しましたか。該当するものを1つ選んでください。

1	2	3
正社員以外の労働者の比率が上昇	ほとんど変わらない	正社員以外の労働者の比率が減少

全労働者に占める労働者の割合が3年前(平成16年)と比べて上昇したのはどの就業形態ですか。該当するものを1つ選んでください。

1	2	3	4	5	6	7
契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他

(2) 全労働者に占める正社員以外の労働者の比率は、今後どのように変化したいと思いますか。該当するものを1つ選んでください。

1	2	3	4
正社員以外の労働者の比率が上昇	ほとんど変わらない	正社員以外の労働者の比率が減少	何ともいえない

全労働者に占める労働者の割合が今後上昇すると思われるのはどの就業形態ですか。該当するものを1つ選んでください。

1	2	3	4	5	6	7
契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他

図2(1)で正社員のみ労働者数の記入のある場合は、図6へお進みください。

図4 正社員以外の労働者を活用する理由は何ですか。

該当する主なものを3つまで選んでください。(図2で労働者数の記入のある就業形態ごとにお答えください。)

	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他
正社員を確保できないため	01	01	01	01	01	01	01
正社員を重要業務に特化させるため	02	02	02	02	02	02	02
専門的業務に対応するため	03	03	03	03	03	03	03
即戦力・能力のある人材を確保するため	04	04	04	04	04	04	04
系気変動に応じて雇用量を調節するため	05	05	05	05	05	05	05
長い営業(換算)時間に対応するため	06	06	06	06	06	06	06
1日、週の中の仕事の器用に対応するため	07	07	07	07	07	07	07
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	08	08	08	08	08	08	08
資金の節約のため(注1)	09	09	09	09	09	09	09
資金以外の労働コストの節約のため(注2)	10	10	10	10	10	10	10
高齢者の再雇用対策のため	11	11	11	11	11	11	11
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	12	12	12	12	12	12	12
その他	13	13	13	13	13	13	13

(注1) ここでいう「資金」とは、基本給の他、通勤手当、時間外手当等の課金手当を含めたものをいいます。

(注2) 「資金以外の労働コスト」とは、健康保険等の事業主負担額、教育訓練・福利厚生関係等の費用をいいます。

図5 正社員以外の労働者の活用上の問題点は何か。

該当するものをすべて選んでください。(図2で労働者数の記入のある就業形態ごとにお答えください。)

	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他
良質な人材の確保	01	01	01	01	01	01	01
定着性							02
仕事に対する責任感	03	03	03	03	03	03	03
時間外労働への対応	04	04	04	04	04	04	04
仕事に対する向上意欲	05	05	05	05	05	05	05
業務処理能力	06	06	06	06	06	06	06
正社員との職務分担	07	07	07	07	07	07	07
チームワーク	08	08	08	08	08	08	08
正社員との人間関係	09	09	09	09	09	09	09
その他	10	10	10	10	10	10	10

図6 貴事業所で就業形態別に適用される制度はどれですか。

該当するものをすべて選んでください。(図2で労働者数の記入のある就業形態ごとにお答えください。ただし、「正社員への転換制度」については、制度がなくても実施としてある場合も含まれます。

	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者
雇用保険	01	01	01	01	01	01	01
健康保険	02	02	02	02	02	02	02
厚生年金	03	03	03	03	03	03	03
企業年金	04	04	04	04	04	04	04
退職金制度	05	05	05	05	05	05	05
財形制度	06	06	06	06	06	06	06
賞与支給制度	07	07	07	07	07	07	07
福利厚生施設等の利用	08	08	08	08	08	08	08
社内教育訓練	09	09	09	09	09	09	09
自己啓発援助制度	10	10	10	10	10	10	10
昇進・昇格	11	11	11	11	11	11	11
正社員への転換制度	12	12	12	12	12	12	12

これで質問は終わります。ご協力ありがとうございました。

平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査(個人票)

※

郵便番号	事業所一連番号	区分	個人番号
.....

あなたとあなたの家族について

問1 あなたの性及び年齢についてお答えください。

(1) 性別

男性	1
女性	2

(2) 年齢 (平成19年10月1日現在)

15~19歳	20~24歳	25~29歳	30~34歳	35~39歳	40~44歳	45~49歳	50~54歳	55~59歳	60~64歳	65歳以上
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11

(3) あなたは現在、学校に在学中ですか、ここどういう学校とは、(4)の学校をいいます。

はい	1
いいえ	2

例えば、「大学」に在学中で最後に卒業した学校が「高校」の場合、(3)は「1」、(4)は「2」を○で囲んでください。

(4) あなたが最後に卒業した学校について該当するものを選んでください。

1	2	3	4	5	6
中学校	高校	専修学校専門課程	短大・高等	大学	大学院

問2 あなたは誰かと同居していますか。

同居している	1
同居していない	2

あなたが同居している家族の続柄について該当するものすべてを選んでください。

配偶者	1	2	3	4	5
子供	2	3	4	5	6
親	3	4	5	6	7
兄弟姉妹	4	5	6	7	8
その他	5	6	7	8	9

この質問における同居とは、同一世帯で同じ住所内に住んでいることをいいます。

→ 一番下のお子さんの年齢 (平成19年10月1日現在)

0~2歳	3~5歳	6~12歳	13~15歳	16歳以上
1	2	3	4	5

問3 あなたの生活は主に何によっていますか。該当するものを1つ選んでください。

あなた自身の収入	1	2	3	4	5	6
配偶者の収入	2	3	4	5	6	7
子供の収入	3	4	5	6	7	8
親の収入	4	5	6	7	8	9
兄弟姉妹の収入	5	6	7	8	9	10
その他	6	7	8	9	10	11

就業形態等について

問4 あなたは、現在の会社ではどのような就業形態で働いていますか。

前頁裏面の「就業形態」を参照し、該当するものを1つ選んでください。

1	2	3	4	5	6	7	8	9
正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	登録型 常雇雇用型	派遣労働者 常雇雇用型	臨時雇 雇用型	パートタイム 労働者	その他

問5 あなたの現在の会社での職種は何ですか。前頁裏面の「職種分類表」を参照し、該当するものを1つ選んでください。

1	2	3	4	5	6	7	8	9
専門的・技術的な仕事	管理的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	運輸・通信の仕事	生業・工程・労務の仕事	その他の仕事

問6は「契約」、「嘱託」、「派遣」、「臨時」、「パート」、「その他」の就業形態で働いている方がお答えください。

「正社員」、「出向社員」の方は問7へお答えください。

問6 現在の就業形態を選んだ理由は何ですか。該当する主なものを3つまで選んでください。

01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14
専門的な資格・技能を活かせるから	より収入の多い仕事に就きたかったから	自分の都合のよい時間に働けるから	勤務時間や労働日数が短いから	簡単な仕事で責任も少ないから	就業調整(年収の調整や労働時間の調整)をしたから(注)	家計の補助、学費等を得たいから	自分で自由に使えるお金を得たいから	通勤時間が短いから	距離に縛られなくなったから	正社員として働ける会社になかったから	家庭の事情(家事・育児・介護等)や他の活動(趣味・学習等)と両立しやすいから	体力的に正社員として働けなかったから	その他

(注)「就業調整」とは、所得税の非課税限度額及び雇用保険、厚生年金等の加入要件に関する調整を行うことをいいます。

問7以降は全員がお答えください。

問7 今後の働き方についてお答えください。

(派遣労働者の方は派遣元の会社についてお答えください。)

(1) あなたは今後どのように働きたいと考えていますか。該当するものを1つ選んでください。

1	2	3	4	5
現在の会社で働きたい	別の会社で働きたい	独立して事業を始めたい	仕事を辞めたい	その他

(2) 今後の就業形態はどのように考えていますか。該当するものを1つ選んでください。

01	02	03	04	05	06	07	08	09	10
現在の就業形態を続けたい	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	登録型 常雇雇用型	派遣労働者	臨時雇 雇用型	パートタイム労働者	その他

(3) 正社員になりたいと考える理由は何ですか。該当する主なものを3つまで選んでください。

1	2	3	4	5	6	7	8
より多くの収入を得たいから	正社員の方が雇用が安定しているから	キャリアを高めたいから	より経験を深め、視野を広げたいから	自分の意欲と能力を十分に活かしたいから	専門的な資格・技能を活かしたいから	家事・育児・介護等の制約がなくなる(なくなった)から	その他

各種制度、満足度について

問10 あなたは、現在の会社で次の制度の適用を受けていますか。もしくは利用できますか。該当するものすべてを選んでください。
(派遣労働者の方は、派遣元での状況についてお答えください。)

雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制度	福利厚生施設等の利用	自己啓発・研修制度
1	2	3	4	5	6	7	8	9

問11 現在の満足度について、各項目ごとに該当するものを1つ選んでください。
(派遣労働者の方は、派遣元での状況についてお答えください。
ただし、「※」の項目については、派遣先の状況についてお答えください。)

満足度	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
仕事の内容・やりがい	1	2	3	4	5
賃金	1	2	3	4	5
*労働時間・休日等の労働条件	1	2	3	4	5
人事評価・処遇のあり方	1	2	3	4	5
*職場の環境 (照明、空調、騒音等) (注1)	1	2	3	4	5
*職場の人間関係、コミュニケーション	1	2	3	4	5
雇用の安定性 (注2)	1	2	3	4	5
福利厚生 (注3)	1	2	3	4	5
教育訓練・能力開発のあり方	1	2	3	4	5
職業生活全体 (注4)	1	2	3	4	5

(注1)「職場の環境」とは、仕事をする場所での照明、空調、騒音、設備等人間関係以外の環境をいいます。
(注2)「雇用の安定性」について、雇用期間の定めのある労働者の方は、雇用期間内の状態のみでなく、契約更新の状況を含めた状況についてお答えください。
(注3)「福利厚生」とは、食費、休養施設、財形制度等労働者のための施設や制度をいいます。
(注4)「職業生活全体」は、この設問の項目全体から見てお答えください。

これで質問は終わりです。ご協力ありがとうございました。

賞金額について

問8 現在の会社から支払われる賞金についてお答えください。

(1) あなたの賞金額を算定する際の基礎となるものは何ですか。該当するものを1つ選んでください。

時間給	日給	週給	月給	年俸	その他
1	2	3	4	5	6

月払いで、時間単位や「日単位」で賞金が計算されているときは、時間給や日給となります。

(2) 現在の会社から支払われる9月の賞金総額(税込み)はどれくらいでしたか。支払われていない場合は見込み額でお答えください。

4万未満	4万~6万未満	6万~8万未満	8万~10万未満	10万~12万未満	12万~14万未満	14万~16万未満	16万~18万未満	18万~20万未満	20万~22万未満	22万~24万未満	24万~26万未満	26万~28万未満	28万~30万未満	30万以上
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	

基本給の他、通勤手当、時間外手当等の手当を含め、税金・社会保険料を差し引く前の支給総額です。

資格・免許等について

問9 資格・免許についてお答えください。

(1) あなたは現在の仕事に関して資格・免許の取得の必要性を感じますか。該当するものを1つ選んでください。

1	2	3	4
---	---	---	---

資格・免許がぜひ必要だと思ふ
資格・免許があれば、なお良いと思ふ
資格・免許があれば、必要はないと思ふ
わからぬ

(2) あなたは現在の仕事に役立つ資格・免許を持っていますか。持っていない方は、今後、資格・免許を取得し、仕事に役立てたいと思いますか。該当するものを1つ選んでください。

現在の仕事で役立つ資格・免許を持っている	現在の仕事で役立つ資格・免許を持っていない
1	2
2	3
3	4

(3) それほどどのような資格・免許ですか。前頁裏面の「資格・免許区分表」を参照し、主なものを1つ選んでください。

技術関係	医療・保健衛生・社会福祉関係	法律・財務・経営・不動産関係	事務処理関係	営業・販売・サービス・保安関係	運輸・通信関係	製造・電気・建設・土木関連の技能関係	その他	
1	2	3	4	5	6	7	8	9

統計法に基づく一般統計調査

この調査票に記入された事項については、個別事業所の秘密を守り、統計以外の目的に用いることは絶対ありませんので、ありのままをご記入ください。

厚生労働省 (秘)

平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査 (事業所票)

所在地

調査票についての問い合わせ先
東京都千代田区霞が関1-2-2
中央合同庁舎5号館
厚生労働省
大臣官房統計情報部
雇用統計課 雇用構造第一・第二係
03-5259-1111 内線 (7612, 7615, 7627)

事業所名

都道府県番号	事業所一連番号	産業分類番号
1	2	3

貴事業所の所在地・名称に誤りがある場合には、赤色ボールペン等で訂正してください。

1 (注) 又は裏面の記入要領を参照して記入してください。
2 この調査は事業所を単位として行います。回答は特に断りのない限り、貴事業所について記入してください。事業所の範囲は、同一場所にある工場や店舗などを単位とし、他の場所にある支店や工場は含めません。ただし、店舗が2つのビルに分かれて営業している場合等、人事・労務管理部門は1つである場合は、1つの事業所とします。
3 特に断りのない限り、平成22年10月1日現在の状況について記入してください。
4 調査票の記入は黒か青のボールペンで記入してください。
5 特に断りのない限り、該当する選択肢の番号を1つ選び、○で囲んでください。
6 数字を記入する場合は、右詰めで記入してください。(記入例 1 2 3 4)

記入者氏名 所属部署名 電話番号 (内線)

主な事業の内容

問1 貴事業所の状況についてお答えください。
(1) 貴事業所の常用労働者数 (注1) は何人ですか。
(同一場所にある工場や店舗などを単位とし、他の場所にある支店や工場は含めない数)

千	百	十	個位

(注1) 常用労働者とは、下記の①～③のいずれかに該当する労働者のことです。
① 期間を定めずに雇われている者
② 1ヵ月を超える期間を定めて雇われている者
③ 日次雇われつつも、1ヵ月以内の期間を定めて雇われている者
なお、取替後、理髪店の役員等として、臨時労働者として給与と福利厚生が毎月支給されている者、事業主の家族等も、その事業所に常勤勤務して給与の支払いを受けている者又はパートタイム労働者等であって、上記①～③のいずれかに該当する労働者です。
※派遣労働者については
・貴事業所が派遣元事業所の場合、他の企業等に派遣中の労働者でも上記①～③のいずれかに該当すれば常用労働者に含めてください。(登録しているだけで派遣元事業所の許可を交し、又は厚生労働大臣に届出を行っている事業所をいいます)
・貴事業所が派遣先事業所の場合、労働者派遣法に基づき、派遣元事業所から貴事業所に派遣されている者は含めないでください。
・労働者派遣事業
労働者派遣事業とは、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び労働者の就業条件の整備に関する法律(以下「労働者派遣法」という。)に基づき、派遣元事業所の許可を交し、又は厚生労働大臣に届出を行っている事業所をいいます。
・労働者派遣
派遣元事業所とは、労働者派遣事業を行う事業主から労働者派遣の役割の提供を受ける事業所をいいます。
派遣元事業所が雇用する労働者を、当該派遣元事業所の下に、かつ、派遣先事業所の指揮命令を受けて、当該派遣先事業所のために労働に従事させることをいいます。
・派遣労働者
派遣元事業所の場合は、貴事業所が雇用する労働者であって、労働者派遣の対象となる者をいいます。
貴事業所が派遣先事業所の場合は、労働者派遣法に基づき、派遣元事業所から貴事業所に派遣されている者をいいます。

(2) 企業全体の常用労働者数は何人ですか。(本社・支社・営業所・工場等を含めた数)

1,000人以上	500～999人	300～499人	100～299人	50～99人	30～49人	5～29人
1	2	3	4	5	6	7

(3) 貴事業所の形態 (注2) で該当する番号を1つ選んでください。

事務所	工場・作業所	研究所	営業所	店舗	その他
1	2	3	4	5	6

(4) 労働者派遣事業を行っていますか。
はい いいえ

10月1日現在で何人の労働者を派遣していますか。
千 百 十 個位

問2 就業形態別労働者数等についてお答えください。
(1) 10月1日現在、貴事業所で雇用する労働者及び貴事業所との契約により派遣元事業所から派遣された派遣労働者の性別、就業形態別の内訳を下記の区分により分類し、記入してください。
(貴事業所が労働者派遣事業を行っている場合は、派遣労働者として雇用している労働者については除いてください。)

就業形態	正社員以外の労働者 (注3)						左記以外の労働者					
	A 正社員	B 契約社員 (注4)	C 嘱託社員 (注5)	D 出向社員	E 派遣労働者	F 雇用期間が1ヵ月以内の者	G パートタイム労働者	H その他	就業形態	就業形態	就業形態	就業形態
男性												
女性												

※ 厚生労働省記入欄 (この欄の記入は不要です。)

	A	B	C	D	E	F	G	H
	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	雇用的雇用者	パートタイム労働者	その他
①対象労働者数								
②抽出率	1/	1/	1/	1/	1/	1/	1/	1/
③抽出労働者数 (四捨五入)								
④調査対象労働者数 (又は調査対象労働者数)								

(2) 貴事業所に請負労働者はいますか。

1	いる	35
2	いない	

問3へお進みください。

10月1日現在で貴事業所内に就業している請負労働者(注7)は何人いますか。

1	36
2	
3	
4	

(3) 上記(2)の請負労働者のうち、物の製造(注8)を行っている者はいますか。

1	いる	37
2	いない	

問3へお進みください。

物の製造を行っている請負労働者は何人いますか。

1	38
2	
3	
4	

問3 貴事業所における労働者比率の変化についてお答えください。(なお、請負労働者は含めません。)

(1) 正社員以外の労働者の比率(全労働者に占める正社員以外の労働者の割合)は、3年前(平成19年)と比べてどのように変化しましたか。該当するものを1つ選んでください。

1	上昇した	39
2	ほとんど変わらない	
3	低下した	

正社員以外の労働者の比率が3年前(平成19年)と比べて上昇したのはどの就業形態ですか。該当するものをすべて選んでください。

	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時雇用者	パートタイム労働者	その他
1	2	3	4	5	6	7	

(2) 正社員以外の労働者の比率は、今後どのように変化すると思いますか。該当するものを1つ選んでください。

1	上昇する	41
2	ほとんど変わらない	
3	低下する	
4	わからない	

正社員以外の労働者の比率が今後上昇すると思われるのはどの就業形態ですか。該当するものをすべて選んでください。

	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時雇用者	パートタイム労働者	その他
1	2	3	4	5	6	7	

正社員以外の労働者がいる事業所は、問4以降にもお答えください。
正社員のみ事業所は、問6にお進みください。

問2で労働者数の記入のある就業形態ごとにお答えください。

問4 正社員以外の労働者を活用する理由は何ですか。該当するものをすべて選んでください。

	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時雇用者	パートタイム労働者	その他
01	01	01	01	01	01	01	01
02	02	02	02	02	02	02	02
03	03	03	03	03	03	03	03
04	04	04	04	04	04	04	04
05	05	05	05	05	05	05	05
06	06	06	06	06	06	06	06
07	07	07	07	07	07	07	07
08	08	08	08	08	08	08	08
09	09	09	09	09	09	09	09
10	10	10	10	10	10	10	10
11	11	11	11	11	11	11	11
12	12	12	12	12	12	12	12
13	13	13	13	13	13	13	13
	43	44	45	46	47	48	49

問2で労働者数の記入のある就業形態ごとにお答えください。

問5 正社員以外の労働者の活用上の問題点は何ですか。該当するものをすべて選んでください。

	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時雇用者	パートタイム労働者	その他
01	01	01	01	01	01	01	01
02	02	02	02	02	02	02	02
03	03	03	03	03	03	03	03
04	04	04	04	04	04	04	04
05	05	05	05	05	05	05	05
06	06	06	06	06	06	06	06
07	07	07	07	07	07	07	07
08	08	08	08	08	08	08	08
09	09	09	09	09	09	09	09
10	10	10	10	10	10	10	10
	50	51	52	53	54	55	56

上記で「その他」と回答した就業形態については、その具体的内容を記載してください。

	具体的内容
契約社員	
嘱託社員	
出向社員	
派遣労働者	
臨時雇用者	
パートタイム労働者	
その他	

問2で労働者数の記入のある就業形態ごとにお答えください。

問6 専事業所で就業形態別に適用される制度はどれですか。該当するものをすべて選んでください。ただし、「フルタイム正社員への転換制度」及び「短時間正社員への転換制度」については、制度がなくなっても実態としてある場合も含めます。

	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者
雇用保険	01	01	01	01		01	01
健康保険	02	02	02	02		02	02
厚生年金	03	03	03	03		03	03
企業年金	04	04	04	04		04	04
退職金制度	05	05	05	05		05	05
財形制度	06	06	06	06		06	06
賞与支給制度	07	07	07	07		07	07
福利厚生施設等の利用	08	08	08	08		08	08
社内教育訓練	09	09	09	09		09	09
自己啓発補助制度	10	10	10	10		10	10
昇進・昇格	11	11	11	11		11	11
フルタイム正社員への転換制度	12	12	12	12		12	12
短時間正社員への転換制度(注11)	13	13	13	13		13	13
(育児・介護のみを理由とするものを除く。)	57	58	59	60	61	62	63

これで調査は終わります。ご協力ありがとうございました。平成22年10月15日(金)までに、同封の返信用封筒(切手不要)にてご投函ください。

統計法に基づく一般統計調査

この調査票に記入された事項については、秘密を厳守し、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままをご記入ください。

厚生労働省(秘) 平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査(個人票)

都道府県番号	事業所一連番号	区分	個人番号

調査票についての問い合わせ先
 厚生労働省 大臣官房統計情報部
 雇用統計課 雇用構造第一・第二係
 東京都千代田区霞が関1-2-2
 03-5253-1111 内線(7612, 7615, 7627)

(注) 又は裏面の記入要領を参照して記入してください。
 1 特に断りのない限り、平成22年10月1日現在の状況を記入してください。
 2 特に断りのない限り、該当する選択肢の番号を1つ選び、○で囲んでください。
 3 ただし、回答欄が「1」「2」「3」のように縦掛けになっている場合は、設問に従って複数回答をお願いします。
 4 調査票の記入は黒か青のボールペンで記入してください。
 5 平成22年11月30日(火)までに、同封の返信用封筒(切手不要)にてご投函ください。

問1 あなた自身についてお答えください。

(1) 性別

男	性	女	性
1		2	3

(2) 年齢階級(10月1日現在)

01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11
15~19歳	20~24歳	25~29歳	30~34歳	35~39歳	40~44歳	45~49歳	50~54歳	55~59歳	60~64歳	65歳以上

(3) あなたは現在、学校に在学中ですか。ここでいう学校とは、(4)の学校をいいます。

在学中 在学していない

1 2

「高校」の場合、(3)は「1」に、(4)は「2」を○で囲んでください。

(4) あなたが最後に卒業した学校について該当するものを1つ選んでください。(中途退学の場合は、その前の学歴の番号を○で囲んでください。)

中学	高校	専門学校(専門課程)*	高専・短大	大学	大学院
1	2	3	4	5	6

* 「専門学校(専門課程)」とは、専門学校で専門課程(高校卒を入学資格とする修業年限2年以上、通常専門学校と呼ばれる学校)を修了した人であり、専修学校(高等課程・一般課程)修了者には含まれません。専修学校(高等課程)を修了した人は高校卒業と同じ扱いにしてください。また、ここでいう学歴には専修学校(一般課程)や各種学校(自動車教習所等)は除きます。

問2 あなたは誰かと同居していますか。該当する統柄をすべて選んでください。

配偶者	子ども	親	兄弟姉妹	その他	同居していない
1	2	3	4	5	6

同居している

この調査における同居とは、同一生計で同じ敷地内に住んでいることをいいます。

一番下のお子さんの年齢(平成22年10月1日現在)

0~2歳	3~5歳	6~12歳	13~15歳	16歳以上
1	2	3	4	5

問3 あなたの生活は主に何によっていますか。該当するものを1つ選んでください。

1	2	3	4	5	6
あなた自身の収入	配偶者の収入	子どもの収入	親の収入	兄弟姉妹の収入	その他

問4 現在の就業形態についてお答えください。
 (1) あなたは、現在の会社ではどのような就業形態で働いていますか。
 前頁裏面の「就業形態」を参照し、該当するものを1つ選んでください。

1	2	3	4	5	6	7	8	9
正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者 登録型	派遣労働者 常用雇用型	臨時雇用者	パートタイム労働者	その他

(2) あなたは現在の会社に(1)でお答えいただいた就業形態でどれくらい在籍していますか。
 (派遣労働者の方は、派遣元での在籍期間(これまでに派遣労働者として雇用されてきた契約期間を合計した期間)についてお答えください。)
 該当するものを1つ選んでください。

1	2	3	4	5	6	7	8	9
3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～1年未満	1年～2年未満	2年～3年未満	3年～5年未満	5年～10年未満	10年～20年未満	20年以上

(3) あなたの現在の会社との雇用契約の期間はどれくらいですか。
 (派遣労働者の方は、派遣元との雇用契約の期間についてお答えください。)
 該当するものを1つ選んでください。

1	2	3	4	5	6	7	8
1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～1年未満	1年～2年未満	2年～3年未満	3年以上	定めなし

問5 あなたの現在の会社での主たる職種は何か。
 2頁裏面の「職種分類表」を参照し、該当するものを1つ選んでください。
 (いくつもの職業を兼務している場合は、報酬の最も多い職種を、これにより難い場合は、就業時間の最も長い職種を1つ選んでください。また、完全に当てはまるものがない場合は、近いと思われるものを1つ選んでください。)

01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11
専門的・技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	生産の仕事	機械運転の仕事	輸送・機械運転の仕事	建設・採掘の仕事	運搬・清掃・包装等の仕事	その他の仕事

上記で「その他の仕事」と回答した方は、その具体的内容を記載してください。

問6 「契約」、「嘱託」、「派遣」、「臨時」、「パート」、「その他」の就業形態で働いている方にお答えください。

問6 現在の就業形態を選んだ理由は何ですか。該当する主なものを3つまで選んでください。

01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14
専門的な資格・技能を活かせるから	より収入の多い仕事に従事したかったから	自分の都合のよい時間に働けるから	勤務時間や労働日数が短いから	簡単な仕事で責任も少ないから	就業調整(年収の調整や労働時間の調整)をしたいから ※	家計の補助、学費等を得たいから	自分で自由に使えるお金を得たいから	通勤時間が短いから	組織に縛られなくなかったから	正社員として働ける会社になかったから	家庭の事情(家事・育児・介護等)や他の活動(趣味・学習等)と両立しやすいから	体力的に正社員として働けなかったから	その他 [具体的に:]

※ 「就業調整」とは、所得税の非課税限度額及び雇用保険、厚生年金等の加入要件に関する調整を行うことをいいます。

問7 以降は全員がお答えください。

問7 今後の働き方についてお答えください。(派遣労働者の方は派遣元の会社についてお答えください。)
 (1) あなたは今後どのように働きたいと考えていますか。該当するものを1つ選んでください。

1	2	3	4	5
現在の会社で働きたい	別の会社で働きたい	独立して事業を始める	仕事を辞めたい	その他

(2) 今後の就業形態はどのように考えていますか。該当するものを1つ選んでください。

01	02	03	04	05	06	07	08	09	10
現在の就業形態を続ける	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	登録型派遣労働者	派遣労働者	臨時雇用者	パートタイム労働者	その他

(3) 正社員になりたいと考える理由は何ですか。該当する主なものを3つまで選んでください。

1	2	3	4	5	6	7	8
より多くの収入を得たいから	正社員の方が雇用が安定しているから	キャリアを高めたいから	より経験を深め、視野を広げたいから	自分の意欲と能力を十分に活かしたいから	専門的な資格・技能を活かしたいから	家事・育児・介護等の制約がなくなる(なくなった)から	その他

問8 現在の会社から支払われる賃金についてお答えください。

(1) あなたの賃金額を算定する際の基礎となるものは何ですか。該当するものを1つ選んでください。

時間給	日給	週給	月給	年俸	その他
1	2	3	4	5	6
20					

〔月払いでも、「時間単位」や「日単位」で賃金が計算されているときは、時間給や日給となります。〕

(2) あなた自身が平成22年9月の給与支給日に現在の会社から支払われた賃金総額(税込)はどれくらいでしたか。支払われていない場合は見込み額でお答えください。

4万円未満	4~6万円未満	6~8万円未満	8~10万円未満	10~12万円未満	12~14万円未満	14~16万円未満	16~18万円未満	18~20万円未満	20~22万円未満	22~24万円未満	24~26万円未満	26万円以上
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13

26~28万円未満	28~30万円未満	30~35万円未満	35~40万円未満	40~45万円未満	45~50万円未満	50万円以上
13	14	15	16	17	18	19

〔9月1日~30日の間に現在の会社で支給された賃金をいいます。残業手当、休日手当、精算手当等の通常月に支給される諸手当を含み、税金、社会保険料などが控除される前の総支給額についてお答えください。(特別に支給される賞与・一時金、特別手当は除いてください。〕

問9 現在の会社でのあなたの実労働時間数についてお答えください。

(1) あなたの9月最後の1週間(9月24日~9月30日)の実労働時間数はどれくらいでしたか。

20時間未満	20~25時間未満	25~30時間未満	30~35時間未満	35~40時間未満	40~45時間未満	45~50時間未満	50~60時間未満	60時間以上
1	2	3	4	5	6	7	8	9

〔実労働時間数は、所定内労働時間数(注1)と所定外労働時間数(注2)の合計をいいます。〕

(2) 上記(1)の実労働時間数について、どのようにお考えですか。

今のままでよい	増やしたい	減らしたい	わからない
1	2	3	4

(3) あなたの希望する1週間の実労働時間数はどれくらいですか。

該当するものを1つ選んでください。

20時間未満	20~25時間未満	25~30時間未満	30~35時間未満	35~40時間未満	40~45時間未満	45~50時間未満	50~60時間未満	60時間以上
1	2	3	4	5	6	7	8	9

問10 現在の会社での各種制度についてお答えください。

(1) あなたは次の制度の適用を受けていますか。もしくは施設の利用ができますか。

該当するものをすべて選んでください。

(派遣労働者の方は、派遣元での状況についてお答えください。なお、短時間正社員への転換制度には、育児・介護のみを理由とするものは含みません。)

雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制度	福利厚生施設等の利用	自己啓発援助制度	短時間正社員への転換制度(注3)
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10

(2) 上記(1)で選択した制度等以外で、あなたが今後、適用を希望する制度、もしくは利用を希望する施設は何ですか。

該当するものをすべて選んでください。

(派遣労働者の方は、派遣元での状況についてお答えください。なお、短時間正社員への転換制度には、育児・介護のみを理由とするものは含みません。)

雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制度	福利厚生施設等の利用	自己啓発援助制度	短時間正社員への転換制度
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10

問11 現在の満足度について、各項目ごとに該当するものを1つ選んでください。

(派遣労働者の方は、派遣元での状況についてお答えください。ただし、「*」の項目については、派遣先の状況についてお答えください。)

	満足度	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
仕事の内容・やりがい	1	2	3	4	5	27
賃金	1	2	3	4	5	28
* 労働時間・休日等の労働条件	1	2	3	4	5	29
人事評価・処遇のあり方	1	2	3	4	5	30
* 職場の環境(照明、空調、騒音等)(注4)	1	2	3	4	5	31
* 正社員との人間関係、コミュニケーション	1	2	3	4	5	32
* 正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション	1	2	3	4	5	33
* 職場での指揮命令系統の明確性	1	2	3	4	5	34
雇用の安定性(注5)	1	2	3	4	5	35
福利厚生(注6)	1	2	3	4	5	36
教育訓練・能力開発のあり方	1	2	3	4	5	37
職業生活全体(注7)	1	2	3	4	5	38

これで調査は終わりです。ご協力ありがとうございます。また、

平成22年11月30日(火)までに、同封の返信用封筒(切手不要)にてご投函ください。

労働政策研究報告書 No. 161

雇用の多様化の変遷<そのⅢ> : 2003・2007・2010

— 厚生労働省「多様化調査」の特別集計より —

発行年月日 2013年 11月 5日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2013 JILPT

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