



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