

第 I 部 分析編

第1章 序論

第1節 問題の所在と研究の目的¹

壮年の非正規労働者が増加している²。本研究は、彼（彼女）らを「若年非正規労働者」と対置させて「壮年非正規労働者」と呼び、そもそもなぜ非正規労働をするに至ったのか（原因）、その仕事と生活の実態はいかなるものか（現状）、正規労働者（正社員）への転換を含め、そこからキャリアアップするための条件は何か（対策）、を明らかにすることを目的とするものである。

1. 非正規労働問題の概観

昨今の日本の雇用社会における最大の変化の1つとして、非正規労働者の増加があげられよう。総務省「労働力調査」によれば、「役員を除く雇用者」のうち、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員・嘱託」、「その他」といった、いわゆる非正規労働者の割合は³、1984年には15.3%であったのに対し、1990年には20.2%、2000年には26.0%、2010年には33.7%、2012年には35.2%へと上昇している⁴。

それにともない、いわゆる非正規労働問題が深刻化している。第1に、少なくない非正規労働者が、雇用不安に直面している。厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（2010年、以下「多様化調査」）によれば、「雇用の安定性」に「満足」または「やや満足」と回答する者の割合は、「正社員」では58.1%であるのに対し、「正社員以外の労働者」では39.8%にとどまる⁵。

第2に、賃金の違いも無視できない。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2012年）に

¹ 本節の記述の大部分は、労働政策研究・研修機構編（2013c）序章第1節の記述を踏襲したものである。

² 正確には「非正規雇用労働者」と呼ぶべきであるが、冗長を避けるためと、本研究が（企業調査ではなく）個人調査を主体としていることを誤解なく伝えるために、本報告書のタイトルも含めて「非正規労働者」としている。ただし、第6章についてのみ、「非正規雇用」の語を用いている。その理由については、本章第4節を参照。

³ ここでは、勤め先において「正規の職員・従業員」以外の名称で呼ばれている者を、「非正規労働者」と総称している。なお、呼称によって「非正規労働者」を定義することの是非をめぐっては、『『正規』と『非正規』という労働者の呼称については、その多様性にかんがみ、一定の価値観をもって『正規』『非正規』と決めつける二分法は適当ではない』（厚生労働省 2012a：5）など、さまざまな議論が交わされている。しかし、近年では、労働法のテキストにおいても、「正規か非正規かは、労働力調査がそうしているように、勤務先（企業）における呼称で区別せざるをえない」（菅野 2012：206）など、働き方の実態を把握する上で呼称が持つ意味を重要視する方向性がある（これ以外にも、呼称が持つ意味を重要視する例として、仁田（2011）、神林（2013）を参照）。本報告書では、基本的に後者の方向性に沿って、呼称によって「非正規労働者」を定義、把握することとする。

⁴ 1984年、1990年、2000年は2月の値であるのに対し、2010年と2012年は1月～3月の値の平均である。また、1984年、1990年、2000年と、2010年、2012年とで、調査方法、集計区分などが異なっていることから、ここであげた数値は必ずしも厳密な意味において連続していない。

⁵ 「多様化調査」における「正社員」の定義は、「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」である。

よれば、10人以上規模の企業で働く「一般労働者」のうち⁶、「正社員・正職員」の所定内給与額は31万7,500円、1時間あたりの賃金は1,921円であるのに対し、「正社員・正職員以外」の所定内給与額は19万6,400円、1時間あたりの賃金は1,197円にとどまる⁷。短時間で働く「正社員・正職員以外」の労働者の1時間あたり所定内給与額は、1,015円とさらに低い。

第3に、教育訓練を受ける機会が不足しているという問題もある。労働政策研究・研修機構「平成21年度 日本人の就業実態に関する総合調査」によれば、現在勤めている企業・組織において「仕事の幅や知識・経験を広げる機会が多い」と回答する者の割合は、「正規の職員・従業員」では54.9%であるのに対し、「正規の職員・従業員」以外の雇用者では40.5%にとどまる⁸⁹。同様に、厚生労働省「能力開発基本調査」（2011年度）で「OFF-JTを受講した」者の割合をみても、「正社員」では41.4%であるのに対し、「正社員以外」では19.2%と低い。そして、「多様化調査」により「教育訓練・能力開発のあり方」に「満足」または「やや満足」と回答する者の割合をみると、「正社員」（33.6%）より「正社員以外の労働者」（22.0%）の方が低くなっている。

2. 雇用・就業形態ごとの立法

上述の通り、少なくない非正規労働者が、雇用不安、低賃金、教育訓練機会不足といった困難に直面している。これらの問題への対策として、ひとつには、雇用・就業形態ごとの立法によって非正規労働者の労働条件を向上させる取り組みがなされている¹⁰。

第1は、パートタイムで働く労働者と通常の労働者の均衡のとれた待遇の確保などを図ることを目的とする「パートタイム労働法」（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）の制定および改正である。特に重要なのは、2007年の改正であり、「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者に対する差別的取扱いの禁止」¹¹、「均衡待遇の努力義務・措置義務・配慮義務」、「通常の労働者への転換の措置義務」などが盛り込まれた。

第2は、2012年3月の「労働者派遣法」（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）の改正である。これにより、法律の正式名称が「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」と改められるとともに、有期雇用の派遣労働者の無期雇用化や、派遣労働者の待遇の改善などに関する規定が

⁶ 「賃金構造基本統計調査」における「一般労働者」の定義は、「短時間労働者以外の者」であり、「短時間労働者」の定義は、「同一事業所の一般労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じで1週の所定労働日数が少ない労働者」である。

⁷ 「賃金構造基本統計調査」における「正社員・正職員」の定義は、「事業所において正社員・正職員とする者」である。

⁸ 「当てはまる」と「やや当てはまる」を合算した。労働政策研究・研修機構編（2011c）より。

⁹ 「平成21年度 日本人の就業実態に関する総合調査」における「正規の職員・従業員」の定義は、「勤めている企業・組織での呼び名」が「正規の職員・従業員」である者である。

¹⁰ 本項の記述にあたっては、菅野（2012）を参照した。

¹¹ なお、「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」を定義するにあたり、従来は「無期労働契約」であることが要件の1つとされていたが、労働契約法改正の方向性と合わせて、労働政策審議会雇用均等分科会は同要件を削除するよう提言した（労働政策審議会雇用均等分科会 2012）。

設けられた。

第3は、2012年8月の労働契約法の改正である。これにより、有期労働契約が更新され通算して5年を超えた場合、労働者がその契約を無期労働契約に変更できる規定、これまでの雇止めに関する判例法理を条文化した規定、有期労働契約と無期労働契約の間の労働条件の相違が不合理なものであってはならないとの規定が、それぞれ同法に追加された。

3. 対象者層に応じた支援施策

いまひとつ、近年の非正規労働問題対策の柱となっているのが、雇用・就業形態を問わない、対象者層に応じた支援施策である。そして、それらの支援施策が集中的に投与されているのが、若年の非正規労働者（若年非正規労働者）である。

いわゆるバブル経済崩壊後、「就職氷河期」と呼ばれる就職難が若年者を襲った¹²。もっとも、若年非正規労働者は、1980年代後半から「フリーター」という造語で呼ばれその存在が注目されていた。しかし、1980年代後半の「フリーター」の多くが、何らかの目標を実現するために、あるいは組織に縛られない生き方を自ら望んで敢えて正社員ではなくアルバイトなどを選ぶ若者のことを指していたのに対し、1990年代半ば以降の「フリーター」のなかには、正社員になることを望みながらもそれを実現できず、やむを得ずアルバイトなどで就業している若者が多く含まれるようになった（日本労働研究機構編 2000）。

このような状況を背景に、1990年代後半以降、若年非正規労働者の意識、行動、キャリアをめぐるさまざまな研究が行われてきた¹³。それらの論点は多岐に渡るが、代表的な研究に注目するならば、親の所得や本人の学歴が低い者ほど非正規労働者になりやすいこと、学校（特に高校）の就職指導の効果が限定的になりつつあること、若年非正規労働者は親元に同居する傾向があること、若年非正規労働者は同年代の正社員と比べて能力開発機会に恵まれない場合が多いこと、初職が非正規労働者であっても能力開発が充実していればその後に正社員に転換しやすいこと、などが明らかにされてきた。

そして、これらの実証的知見を踏まえつつ、さまざまな形で若年非正規労働問題対策が提言されてきた。その内容も多岐に渡るが、柱となる代表的な対策として、学校から職業への移行プロセスの改革と¹⁴、若年非正規労働者に対する企業内外での能力開発の強化およびそれを通じた正社員転換支援をあげることができよう¹⁵。

¹² 「就職氷河期」という言葉が最初に使われたのは、『就職ジャーナル』誌（リクルート社）の1992年11月号であると言われている。同号では、「'92年就職戦線は氷河期に突入した」という特集が組まれている。

¹³ このテーマに関連する研究はきわめて多い。代表的なものだけでも、日本労働研究機構編（2000、2001）、玄田（2001、2009）、労働政策研究・研修機構編（2006、2010、2012）、太郎丸（2009）、堀編（2007）、堀田（2009）、小杉（2010）、小杉・原編著（2011）、堀（2012）などがある。また、それらの研究成果を総合した政策文書として、内閣府（2012）があげられる。

¹⁴ たとえば、若者自立・挑戦戦略会議（2003）は、『学卒即本格雇用』以外に『学卒後就職探索期間を経て本格雇用』という就業経路の複線化に対応した就職システムの整備」を提言している。

¹⁵ たとえば、厚生労働省（2012b）は、「労働者が、その選択したキャリアアップの道に応じ、自らの能力を高めていくことができるよう、企業ニーズも踏まえた効果的な能力開発機会を社会全体で確保していくことが

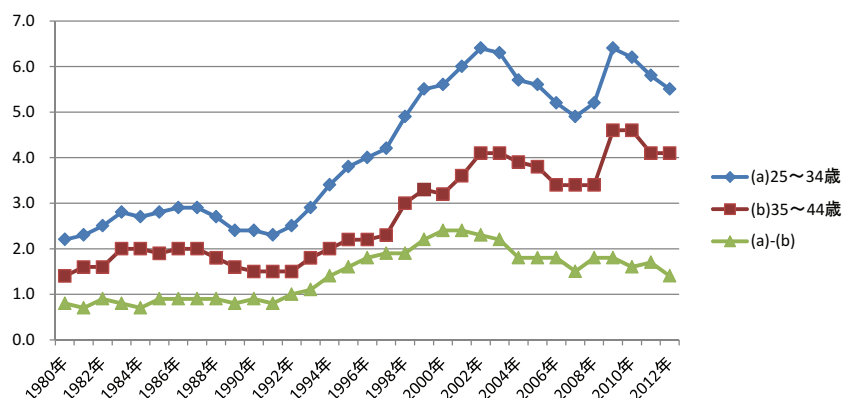
4. 壮年非正規労働者への注目

(1) 壮年の雇用環境と若年の雇用環境の接近

ところで、対象者層に応じた支援施策を考える時、若年非正規労働者だけをターゲットとしていてよいのだろうか。上述の通り、「就職氷河期」という言葉が生まれ、若年非正規労働者の増加が問題視されてから、すでに 20 年以上が経つ。よって、彼らの最年長者は、すでに 40 歳前後となっているはずである¹⁶。

図表 1-1-1 は、年齢階級別の完全失業率の推移を示したものであるが、ここから、いくつかのことが読み取れる。第 1 に、図表に示した 1980 年以降のどの時点を見ても、(a)25～34 歳（以下、この年齢層を「若年」と呼ぶ）の方が(b)35～44 歳（以下、この年齢層を「壮年」と呼ぶ）よりも完全失業率は高い。第 2 に、(a)と(b)の差をみた(a)-(b)のグラフから、1990 年代に、若年の完全失業率が突出して上昇したこと、すなわち、若年の雇用環境が突出して悪化したことが読み取れる。第 3 に、他方で、2000 年代入ると、(a)-(b)のグラフは右下がりになる。それは、景気回復にともない若年の完全失業率が比較的大幅に低下したのに対し、壮年の完全失業率はそれほどには低下しなかったからである。このようにして、結果として 2000 年代になると、若年の完全失業率と壮年の完全失業率が再び近づいてきた。すなわち、若年の雇用環境と壮年の雇用環境が接近してきたとすることができる。

図表 1-1-1 年齢階級別にみた完全失業率の推移 (%)



資料出所： 総務省「労働力調査」より。

注： 2011年については、宮城県、岩手県、福島県のデータの一部に欠損がある。

必要」であるとして、非正規労働者に対しては、「企業内での正規雇用への転換を図るためには、個々の企業特有のノウハウを身につけることが必要であるため、まずは、各企業が主体となった取組が進むよう公的部門等が支援を充実させることが必要」、「転職による正規雇用への転換を目指す場合には、各企業での訓練機会の提供は望めないため、特に個人による自発的な取組への支援の強化や公的部門による訓練の拡充が不可欠」などの提言をしている。

¹⁶ それにともなって、従来の若年非正規労働者（いわゆる「フリーター」）研究の射程も、より上の年齢層へと広がりつつある。たとえば、労働政策研究・研修機構（一部は旧・日本労働研究機構）が実施している一連の調査をみても、2001年「第1回若者のワークスタイル調査」は18歳～29歳、2006年「第2回若者のワークスタイル調査」は18歳～29歳、2011年「第3回若者のワークスタイル調査」は20歳～29歳、2012年「30代のワークスタイル調査」は30歳～39歳と、次第に対象年齢層を高めつつある。日本労働研究機構編（2001）、労働政策研究・研修機構編（2006, 2012, 2013a）を参照。

(2) 壮年の非正規労働者の増加

このような状況下、壮年の非正規労働者の増加を指摘する研究があらわれてきた。たとえば、大沢・金（2010）は、2002年と2007年の「就業構造基本調査」の結果を比較して、労働力の非正規化の「若者への影響がやや緩和」され、「35～44歳層への影響が高まっている」ことに言及している（同：110）¹⁷。

そこで、25～34歳層（若年）と35～44歳層（壮年）の非正規労働者数・割合がどのように推移しているのかを、改めて確認してみたい。まず、**図表 1-1-2** 上段から、2002年から2012年にかけて、若年の就業者に占める非正規労働者の割合、若年の雇用者に占める非正規労働者の割合が、それぞれ18.8%から25.0%、20.5%から26.5%へと増加していることが分かる。たしかに、若年の非正規労働者はこの10年間においても増加し続けている。

他方、**図表 1-1-2** 下段からは、同じく2002年から2012年にかけて、壮年の就業者に占める非正規労働者の割合、壮年の雇用者に占める非正規労働者の割合が、20.7%から24.5%、24.6%から27.7%へと、やはり増加していることが分かる。ちなみに、実数では、259万人から370万人への42.9%の増加となっており、若年非正規労働者の増加率（10.4%）を上回る。この10年間においては、若年非正規労働者数・割合も増加しているが、壮年の非正規労働者数・割合もそれに劣らず増加しているのである¹⁸。

図表 1-1-2 年齢階層別、非正規労働者数・割合の推移（人数は万人、割合は%）

25～34歳の男女	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2012年
(A)就業者	1434	1430	1429	1414	1397	1352	1313	1267	1235	1186
(B)役員を除く雇用者	1314	1311	1323	1307	1305	1258	1223	1180	1154	1122
(C)非正規労働者	269	281	308	318	328	324	313	302	298	297
(C)/(A)×100	18.8	19.7	21.6	22.5	23.5	24.0	23.8	23.8	24.1	25.0
(C)/(B)×100	20.5	21.4	23.3	24.3	25.1	25.8	25.6	25.6	25.8	26.5

35～44歳の男女	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2012年
(A)就業者	1251	1276	1294	1323	1360	1399	1427	1436	1451	1509
(B)役員を除く雇用者	1052	1082	1102	1128	1167	1214	1238	1254	1272	1337
(C)非正規労働者	259	274	289	301	318	329	344	338	348	370
(C)/(A)×100	20.7	21.5	22.3	22.8	23.4	23.5	24.1	23.5	24.0	24.5
(C)/(B)×100	24.6	25.3	26.2	26.7	27.2	27.1	27.8	27.0	27.4	27.7

資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）」より。

なお、壮年の非正規労働者といえば、従来、既婚女性が大多数を占めていたことが知られている（本田 2010）。よって、**図表 1-1-2** 下段でみた壮年の非正規労働者数・割合の増加も、既婚女性の非正規労働者数・割合の増加によって説明されるかもしれない。

¹⁷ この他にも、若年者の非正規労働への滞留（すなわちフリーターの高年齢化）を指摘するものとして、厚生労働省編（2011）が、35歳以上の「年長フリーター等」の増加を指摘するものとして、厚生労働省職業安定局（2013）がある。

¹⁸ 言うまでもなく、実数で見た壮年の非正規労働者の増加には、第2次ベビーブーマーがこの年齢層に差し掛かったことの影響が含まれている。しかし、壮年の就業者、雇用者に占める非正規労働者の割合が確実に増加していることから、若年だけでなく壮年においても非正規労働者が増加していると結論づけることに問題は無いと考えられる。

しかし、図表 1-1-3 は、壮年の非正規労働者数・割合が増加しているといった時に、既婚女性だけではなく、男性および未婚女性の非正規労働者数・割合の増分も無視できないことを示している。具体的には、壮年の男性の就業者に占める非正規労働者の割合、壮年の男性の雇用者に占める非正規労働者の割合は、2002年から2012年にかけて、それぞれ4.7%から7.0%、5.6%から8.1%へと増加している（上段）。同様に、壮年の未婚女性の就業者に占める非正規労働者の割合、壮年の未婚女性の雇用者に占める非正規労働者の割合は、それぞれ22.5%から32.1%、24.2%から33.9%へと増加している（下段）。また、実数を見ると、男性および未婚女性の非正規労働者数の合計は、この10年間で51万人から104万人へと倍増していることが分かる。

図表 1-1-3 35～44歳の性別・婚姻形態別、非正規労働者数・割合の推移
(人数は万人、割合は%)

35～44歳の男性	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2012年
(A)就業者	744	757	767	778	797	816	834	835	843	870
(B)役員を除く雇用者	624	638	650	656	675	699	713	718	728	753
(C)非正規労働者	35	35	43	45	49	53	58	53	57	61
(C)/(A)×100	4.7	4.6	5.6	5.8	6.1	6.5	7.0	6.3	6.8	7.0
(C)/(B)×100	5.6	5.5	6.6	6.9	7.3	7.6	8.1	7.4	7.8	8.1

35～44歳の未婚女性	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2012年
(A)就業者	71	78	82	93	97	112	112	121	123	134
(B)役員を除く雇用者	66	72	75	86	91	105	105	113	116	127
(C)非正規労働者	16	20	24	24	28	34	34	37	38	43
(C)/(A)×100	22.5	25.6	29.3	25.8	28.9	30.4	30.4	30.6	30.9	32.1
(C)/(B)×100	24.2	27.8	32.0	27.9	30.8	32.4	32.4	32.7	32.8	33.9

資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）」より。

注：在学中の者は除く。

(3) 壮年の非正規労働者が直面しているであろう困難

一般に、壮年の非正規労働者は、若年非正規労働者よりも、仕事と生活の両面でより困難な状況に直面している場合が多いと予想される。

第1に、壮年の非正規労働者は、自身および両親の加齢、両親の他界などにより¹⁹、若年非正規労働者よりも生活上の負担が大きいことが予想される。

第2に、壮年の非正規労働者は、若年非正規労働者と比べ、同年代の正社員との間で大きな賃金格差に直面している。「賃金構造基本統計調査」（2012年）によれば、25～29歳、30～34歳の一般労働者のうち、「正社員・正職員以外」の所定内給与額はそれぞれ18万8,200円、20万600円であるのに対し、「正社員・正職員」の所定内給与額はそれぞれ23万5,900円、27万2,700円であり、賃金格差はそれぞれ1.25倍、1.36倍となっている。他方、同じことを35～39歳、40～44歳について見ると、「正社員・正職員以外」はそれぞれ20万300円、19万6,600円であるのに対し、「正社員・正職員」はそれぞれ31万700円、34万9,100

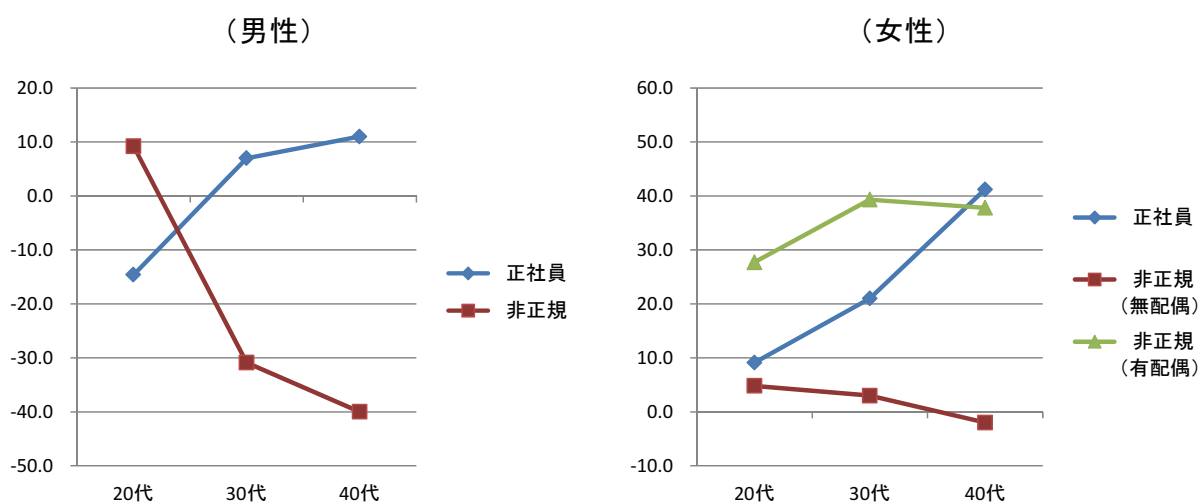
¹⁹ 若年者に関して、両親との同居が非正規就業の要因となっているという議論があるが（山田 1999）、壮年者に関しては、両親との同居という前提自体が成り立ちにくくなるといえる。

円であり、賃金格差はそれぞれ 1.55 倍、1.78 倍となっている。

第 3 に、壮年の非正規労働者は、社内で正社員登用される可能性、転職して正社員になれる可能性が相対的に低い。労働政策研究・研修機構が 2010 年に実施した「多様な就業形態に関する実態調査」（事業所調査）によれば、「最近 3 年間に於いて登用制度・慣行により正社員となった人の年齢」（複数回答）は、20 代後半が 44.8%、30 代前半が 53.4%であるのに対し、30 代後半は 36.2%、40 代以上は 36.5%と低下する。また、「最近 3 年間に於いて、他の企業で非正規として働いていた人を正社員に採用した」ケースの年齢をたずねたところ（複数回答）、20 代後半が 46.8%、30 代前半が 50.4%であるのに対し、30 代後半は 28.8%、40 代以上は 26.7%と、やはり低下する。このことは、個人調査の結果からも読み取れる。労働政策研究・研修機構編（2010）では、非正規雇用から正社員への移行確率が、男女とも、30 代後半以降は低くなることが示されている。

第 4 に、これらの状況を反映してか、仕事に対する満足度を見ても、男性および未婚女性については、年齢が高まるにつれて低下する傾向がある。図表 1-1-4 は、労働政策研究・研修機構が 2010 年に実施した「平成 21 年度 日本人の就業実態に関する総合調査」から、「今の仕事全体について」の満足度の性別、就業形態別（配偶者の有無別）、年齢別の動向を見たものである。ここから、男性については、正社員は年齢とともに満足度が高まるのに対し、非正規労働者は年齢とともに低下すること、女性については、正社員は年齢とともに満足度が高まるのに対し、非正規労働者は既婚だと高い水準で横ばい、未婚だと年齢とともに低下することが読み取れる。

図表 1-1-4 年齢上昇にともなう「今の仕事全体について」の満足度指数の変化



資料出所： 労働政策研究・研修機構（2010）「平成 21 年度 日本人の就業実態に関する総合調査」を執筆者が再集計した。
 注： 満足度指数は、「満足」を 2 点、「やや満足」を 1 点、「やや不満」を -1 点、「不満」を -2 点として平均を求め、100 を乗じたもの。

(4) 研究の目的

そこで本研究では、ここまでの文章で「壮年の非正規労働者」と呼んできた人々を、若年非正規労働者と対置させて「壮年非正規労働者」と呼び、研究対象とする。その上で、以下の3つの事柄を明らかにすることを目的とする。

第1は、壮年非正規労働者の入口（原因）である。つまり、なぜ彼ら（壮年非正規労働者）が、壮年期に非正規労働をするに至ったかを明らかにすることである。

第2は、壮年非正規労働の中身（現状）である。すなわち、彼らの仕事と生活の実態を明らかにする。

第3は、壮年非正規労働の出口（対策）である。具体的には、正社員転換を含め、彼らがキャリアアップしていくための条件を明らかにすることである。

第2節 本報告書の位置づけ

本報告書は、第1節で述べた研究目的のもと、個人ヒアリング調査によって構築された仮説に沿い、今般実施した全国アンケート調査の留置票の分析により、主として壮年非正規労働者の仕事と生活の現状分析を試みるものである。

1. 先行研究

既婚女性の非正規労働者を対象としたものを別とすると、現代日本の壮年非正規労働者についての先行研究は多くない。

もっとも、萩原（2010）、連合総合生活開発研究所編（2011a, 2011b）、労働政策研究・研修機構編（2010, 2013b）のように、本研究と研究対象が重なるものはある。

ただし、萩原（2010）の調査対象者は大卒のインターネットモニターに限定されており、連合総合生活開発研究所編（2010, 2011a）の調査対象者にはホームレス支援団体などからの紹介者が多く含まれることから、必ずしもこれらの研究によって現代日本の壮年非正規労働者の全体像は把握できない。

他方、労働政策研究・研修機構編（2010, 2013b）は、それぞれ全国アンケート調査により25～44歳の男女の働き方とキャリア、能力開発の実情を網羅的かつ詳細に分析している。そして、前節で記したように、30代後半以降には男女ともに非正規雇用から正社員への転換確率が低下するなど、重要な発見もなされている。しかし、既婚女性以外の壮年非正規労働者の出現率は必ずしも高くないことから、そこでは、壮年非正規労働者の仕事と生活の実態を、若年非正規労働者のそれと比較するという試みは十分になされていない²⁰。

このような状況を踏まえ、本研究は、現代日本の壮年非正規労働者を対象として、初の本

²⁰ たとえば、分析対象となっている男性の壮年非正規労働者数をみると、労働政策研究・研修機構編（2010）では64人、労働政策研究・研修機構編（2013b）では56人である。

格的かつ網羅的な実証研究を試みるものである²¹。

2. 個人ヒアリング調査による仮説構築

そこで本研究では、2012年度に個人ヒアリング調査を実施し²²、壮年非正規労働の原因、現状、対策について仮説を構築してきた（図表 1-2-1）。以下、それについて説明する²³。

まず、第 1 節でみたように、若年非正規労働者に関する先行研究では、親の所得が低い、本人の学歴が低いなど、離学時に不利な条件を抱える者ほど非正規労働につきやすいこと（原因）、非正規労働者の賃金は低いが、親元に同居する傾向があるため当座の生活は安定していること（現状）、初職が非正規労働であっても職場での能力開発が充実していればその後に正社員に転換しやすいこと（対策）、などが論じられてきた。

これと対比させるならば、壮年非正規労働者の研究の仮説は、次のようになる。第 1 に、非正規労働の原因に関しては、離学時の状況よりは、正社員の仕事を辞めて非正規労働に至る過程が重要だと考えられる。たとえば、長時間労働の経験や、転職活動にともなうさまざまな負担の存在が、正社員から非正規労働への転換、その後の非正規労働の継続に影響を与えていることなどが予想される。第 2 に、非正規労働の現状に関しては、正社員に比べて賃金が低だけでなく、そのことが直接的に生活の逼迫に結びついていることが予想される。第 3 に、そこからのキャリアアップのための対策に関しては、（若年非正規労働の場合と同様に、広い意味では「能力開発」に含まれるが）壮年非正規労働の場合には、同一職種の継続、職業資格の取得など、保有能力の中身がより明確で、外部から評価がしやすい形の「能力開発」が有効であることが予想される。

図表 1-2-1 若年非正規労働と壮年非正規労働の対比（仮説）

	若年非正規労働	壮年非正規労働
原因	離学時の不利な条件	長時間労働の経験 転職活動にともなう様々な負担
現状	低賃金・親元同居 （生活は安定）	低賃金・単身世帯 （生活が逼迫）
対策	職場での能力開発	同一職種の継続 職業資格の取得

資料出所：労働政策研究・研修機構編（2013c）図表終-1 を、一部修正して掲載。

注：若年非正規労働と壮年非正規労働の違いを強調するために作成したものであって、必ずしもそれぞれの全体像を正確に表現したものではない。

²¹ その具体的な方法については、本章第 2 節第 2 項、第 3 項、第 3 節を参照されたい。

²² サンプルングにあたっては、インターネット調査会社のモニターを利用したが、その際には、最終学歴や職種が幅広く分布するよう考慮した。また、調査内容、調査手法については、労働政策研究・研修機構編（2011a, 2011b）を参考にし、調査対象者のプライバシーを尊重しつつ、限られた時間で密度の濃いインタビューができるよう心掛けた。

²³ 詳細は、労働政策研究・研修機構編（2013c）を参照。

3. 全国アンケート調査に基づく現状分析

その上で、これらの仮説を検証するとともに、より包括的に実態を把握するため、2013年度に、全国アンケート調査「職業キャリアと働き方に関するアンケート」を実施した（本章第3節を参照）。このアンケート調査は、壮年非正規労働の原因、現状、対策それぞれについての仮説を検証できるように設計されているが、本報告書は、その留置票を用いて、主として壮年非正規労働者の仕事と生活の現状分析を試みるものである。正確な現状分析がなされなければ、原因や対策の的確な探求はなしえないと考えられるからである²⁴。

現状分析を行う際のポイントは2つある。ひとつは、壮年非正規労働者の仕事と生活の特徴を、若年非正規労働者、壮年正規労働者との比較によって明らかにすることである。より踏み込んで言うならば、ヒアリング調査で得られた仮説に沿い、壮年非正規労働者が仕事と生活の両面において大きな困難に直面していることを、大量観察データで裏付けることである。この作業は、壮年非正規労働者を、労働政策の対象として適切に位置づけることにつながる。

もうひとつは、壮年非正規労働者のなかでの比較である。すなわち、壮年非正規労働者のなかで、直面している困難が相対的に小さいのはどのような人なのか、相対的に大きいのはどのような人なのかを明らかにすることである。この作業は、壮年非正規労働者を労働政策の対象として位置づけた後に、彼らが直面している困難を軽減するための手がかりを得ること、すなわち必要な政策の方向性を確認することにつながる。

4. 既婚女性の非正規労働者の扱い

ところで、ここまでの記述においてやや曖昧にしてきたことであるが、壮年非正規労働者の研究をするにあたって、既婚女性の非正規労働者を対象に含めるべきか否かという問題が発生する。

本章第1節（図表1-1-4）でみたように、外形上は壮年非正規労働者に含まれる者であっても、自身の就業・労働以外に生活基盤を持っていることが多い既婚女性の場合、生活実態や意識のありようが大きく異なると考えられる。実際、既婚女性の非正規労働者の多くは、しばしば引用される、厚生労働省や内閣府による「フリーター」の定義に該当しない²⁵。そのこともあり、2012年度に仮説構築を目的として実施した個人ヒアリング調査においても、既婚女性については「積極的に取り上げない」こととした²⁶。

²⁴ これに対し、壮年非正規労働の原因および対策についての仮説検証は、2014年度以降の報告書などにおいて試みる予定である。

²⁵ 厚生労働省（旧・労働省）による「フリーター」の定義は15～34歳で「勤め先における呼称が『アルバイト』又は『パート』である雇用者で、男子については継続就業年数が5年未満の者、女子については未婚の者」または「家事も通学もしておらず『アルバイト・パート』の仕事を希望する（無業の）者」（労働省編 1991）であり、内閣府による「フリーター」の定義は「15～34歳の若年（ただし、学生と主婦を除く）のうち、パート・アルバイト（派遣等を含む）及び働く意志のある無職の人」（内閣府編 2003）である。

²⁶ 労働政策研究・研修機構編（2013c：10）を参照。

しかし、仮に自身の就業・労働以外に生活基盤を持っているとしても、担当職務や適用される人事制度、賃金のありようといった労働環境の面などでは、既婚女性であろうとなかろうと、壮年非正規労働者としての共通部分が大きいと考えられる。そこで、本報告書で壮年非正規労働者という時には、通常は「既婚女性を除く 35～44 歳（壮年）の非正規労働者」（狭義の壮年非正規労働者）を指すが、労働環境の面など企業側の意思決定が介在する場面においては、「（既婚女性を含む）35～44 歳（壮年）の非正規労働者」（広義の壮年非正規労働者）を指すこととした。

すなわち、狭義と広義のいずれの壮年非正規労働者を分析対象とするかは、取り上げるテーマによって異なる。より具体的には、第 2 章「総論」にて、「男女計」と「既婚女性以外」の 2 つの集計表を作成し、（若年非正規労働者や壮年正規労働者と比較した時の）壮年非正規労働者の特徴が、2 つの集計表で共通しているか異なっているかを確認する。そして、それが共通しているテーマにおいては広義の壮年非正規労働者を、異なっているテーマにおいては狭義の壮年非正規労働者を分析対象とすることを原則とした。

第 3 節 調査概要

本報告書で分析するのは、労働政策研究・研修機構が実施した「職業キャリアと働き方に関するアンケート」の個票データである。

この調査は、日本人の働き方が多様化していると言われるなかで、若年期から壮年期にかけて、人々がどのような職業キャリアを歩み、現在どのような働き方をしているのかを明らかにするために実施された²⁷。

調査対象は、全国の 25～34 歳（若年）の男女 3,000 人、35～44 歳（壮年）の男女 7,000 人、合計 10,000 人である。サンプリングにあたっては、500 地点×20 人の層化二段無作為抽出を行った。具体的には、母集団台帳に住民基本台帳を使用し、全国を地域と都市規模により 65 層に区分して各層に人口比例で地点数を割り当て、各地点において原則として若年 6 人、壮年 14 人を系統抽出法により抽出した。

調査方法は、面接法と訪問留置法の併用である。具体的には、調査実施を委託した株式会社日経リサーチの調査員が調査対象者宅を訪問し、A 票「職業キャリアシート」すべてと B 票「過去の働き方」の勤務先在職期間部分を面接により記入した上で、B 票の通常設問と C 票について留置にて回答を依頼し、後日回収する形をとった。調査票の内容については、第 II 部「資料編」を参照されたい²⁸。

²⁷ 調査対象者に対しては、依頼状において、「日本人の働き方が多様化していると言われるなかで、当機構では、若年期から壮年期にかけて、日本人がどのような職業キャリアを歩み、現在どのような働き方をしているのかを明らかにするために、実態調査を行うことといたしました」と説明した。

²⁸ 本調査では、A 票と B 票を組み合わせて、調査対象者の職業キャリアを把握することを意図している。このような形式の調査票を設計するにあたっては、労働政策研究・研修機構編（2010, 2013b）の元になっている 2 つのアンケート調査（「働くことと学ぶことについての調査」「第 2 回働くことと学ぶことについての調査」）を参考にしつつ、過去の勤務先の状況をより詳しく把握できるよう改良を施した。

調査実施時期は 2013 年 7 月～8 月初旬であり、有効回収数は 4,970 票である（正規サンプルに対する有効回収率 49.7%）²⁹。内訳は、若年男性が 662 人、若年女性が 782 人、壮年男性が 1,521 人、壮年女性が 2,005 人である。また、性別・年齢別にみた就業状態の内訳は図表 1-3-1 の通りである。

図表 1-3-1 性別・年齢別にみた就業状態（行%）

			正規	非正規	自営等	無業	合計	N
男女計	男性	25～29歳	68.6%	15.4%	5.1%	10.9%	100.0%	293
		30～34歳	75.6%	11.1%	7.8%	5.6%	100.0%	360
		35～39歳	76.5%	7.0%	12.1%	4.4%	100.0%	728
		40～44歳	73.4%	6.7%	14.4%	5.4%	100.0%	771
		合計	74.2%	8.7%	11.2%	5.9%	100.0%	2152
	女性	25～29歳	44.7%	31.5%	2.0%	21.8%	100.0%	349
		30～34歳	29.6%	34.4%	4.5%	31.5%	100.0%	422
		35～39歳	27.0%	34.1%	6.7%	32.2%	100.0%	917
		40～44歳	26.0%	38.8%	6.2%	29.0%	100.0%	1076
		合計	29.3%	35.6%	5.6%	29.5%	100.0%	2764
	合計	25～29歳	55.6%	24.1%	3.4%	16.8%	100.0%	642
		30～34歳	50.8%	23.7%	6.0%	19.6%	100.0%	782
		35～39歳	48.9%	22.1%	9.1%	19.9%	100.0%	1645
40～44歳		45.8%	25.4%	9.6%	19.2%	100.0%	1847	
合計		48.9%	23.9%	8.1%	19.2%	100.0%	4916	
既婚女性以外	男性	25～29歳	68.6%	15.4%	5.1%	10.9%	100.0%	293
		30～34歳	75.6%	11.1%	7.8%	5.6%	100.0%	360
		35～39歳	76.5%	7.0%	12.1%	4.4%	100.0%	728
		40～44歳	73.4%	6.7%	14.4%	5.4%	100.0%	771
		合計	74.2%	8.7%	11.2%	5.9%	100.0%	2152
	女性	25～29歳	56.4%	33.6%	0.9%	9.0%	100.0%	211
		30～34歳	49.3%	38.8%	4.5%	7.5%	100.0%	134
		35～39歳	47.4%	34.4%	3.8%	14.4%	100.0%	209
		40～44歳	51.2%	33.5%	4.1%	11.2%	100.0%	242
		合計	51.3%	34.7%	3.3%	10.8%	100.0%	796
	合計	25～29歳	63.5%	23.0%	3.4%	10.1%	100.0%	504
		30～34歳	68.4%	18.6%	6.9%	6.1%	100.0%	494
		35～39歳	70.0%	13.1%	10.2%	6.6%	100.0%	937
40～44歳		68.1%	13.1%	11.9%	6.8%	100.0%	1013	
合計		68.0%	15.7%	9.1%	7.2%	100.0%	2948	

注 1： 就業状態が「無回答」の者は除く。

注 2： 「男性」の数値は、「男女計」と「既婚女性以外」とで同じである。

回収状況から、以下のことがいえる。第 1 に、他の多くの社会調査と同様、若年、壮年ともに、男性の回収率が低い。第 2 に、2012 年「就業構造基本調査」と比較すると、若年男性、若年女性、壮年男性、壮年女性いずれにおいても無業者の割合が低めである³⁰。第 3 に、

²⁹ なお、本調査では予備サンプルを使用している。具体的には、正規サンプル 10,000 票に対し、回収 4,478 票、調査不能 5,522 票（拒否 2,257 票、一時不在 2,006 票、長期不在 334 票、転居 445 票、住所不明 369 票、死亡 4 票、障害者等調査対応不可能 63 票、外国人等言語で調査対応不可能 44 票）であった。そして、調査不能 5,522 票のうち、長期不在、転居、住所不明、死亡のケースについては、各地点 4 人ずつ抽出した予備サンプルに調査を依頼、計 492 票（長期不在 154 票、転居 207 票、住所不明 130 票、死亡 1 票）を追加回収し、正規サンプルの回収 4,478 票と合わせて 4,970 票を有効回収数とみなした。

³⁰ 2012 年「就業構造基本調査」によれば、若年男性、若年女性、壮年男性、壮年女性の無業率は、それぞれ 9.5%、28.5%、6.6%、31.1%である。これに対し、本調査では、それぞれ 7.9%、26.7%、4.9%、30.3%となっている。その理由としては、調査タイトルが「職業キャリアと働き方に関するアンケート」であるため、無業者の協力を得られにくかったことなどが考えられる。

若年女性と壮年女性において、有業者に占める正規労働者の割合が低めである³¹。これに対し、第4に、男性の非正規労働者割合が年齢とともに低下する点、女性の非正規労働者割合が年齢とともに上昇する点、既婚者を除いた女性の非正規労働者割合が年齢によらずほぼ一定である点などは、「就業構造基本調査」、「労働力調査」などの官庁統計で確認される傾向と同じである。

このほかに留意すべきこととして、回答者のなかに「専門的・技術的な職種」に従事する者が多いことである。設問や選択肢が異なるため厳密な比較はできないが、2012年「就業構造基本調査」において、有業者に占める「専門的・技術的職業従事者」の割合は、若年男性で18.9%、若年女性で22.8%、壮年男性で16.9%、壮年女性で19.2%であるが、本調査における「専門的・技術的な職種」の割合は、それぞれ31.8%、27.2%、29.6%、24.2%となっている³²。

第4節 本報告書の概要

1. 編集方針

本報告書は、本章を含め全9章から構成される。本報告書を編集するにあたっては、報告書全体としての統一性と、各章の独立性ないし専門性のバランスに配慮した。具体的には、(1)第2章（総論）にて、壮年非正規労働者が仕事と生活において直面する課題を整理した上で、(2)第3章から第7章では、総論で整理されたそれぞれの課題に対応した各論を展開し、第8章では、総論では扱えなかった壮年非正規労働者の男女比較を試みた。(3)そして第9章で、それらの分析結果から導かれる政策の方向性を示すこととした。このような構成を採用することで、壮年非正規労働者の仕事と生活の現状を、できる限り統一性のある形で把握するよう心掛けた。

他方、各論の執筆にあたっては、テーマの特殊性と執筆者の専門性を踏まえて、それぞれのテーマの本質に踏み込むよう心掛けた。それゆえ、これら各論においては、節構成、分析や記述のスタイルがそれぞれ異なっていることを、あらかじめ申し添えておきたい。

³¹ 2012年「就業構造基本調査」によれば、若年男性、若年女性、壮年男性、壮年女性の有業者に占める「正規の職員・従業員」の割合は、それぞれ77.8%、54.6%、78.6%、40.6%である。これに対し、本調査では、それぞれ77.5%、49.0%、77.6%、37.8%となっている。有業者に占める「正規の職員・従業員」の割合が、女性においてのみ低い理由については、必ずしもはっきりとしない。

³² もっとも、第2節で記したように、本報告書で行うのは「壮年非正規労働者の仕事と生活の特徴を、若年非正規労働者、壮年正規労働者との比較によって明らかにすること」、「壮年非正規労働者のなかで、直面している困難が相対的に小さいのはどのような人なのか、相対的に大きいのはどのような人なのかを明らかにすること」であって、回答の単純集計ではない。よって、回答者の職種分布が偏っていることによって即座に結論が歪められるわけではない。ただし、「専門的・技術的な職種」に従事する者の回答が多ければ、「専門的・技術的な職種」の世界に特有の因果効果が結論のなかに入り込む可能性が高くなるといえる。

2. 各章の要約

本報告書の各章の内容を要約すると、次のようになる。なお、これらの要約は、各章の執筆者による章末の要約を参考にしつつ、本章執筆者が再構成したものである。

第2章は「総論—壮年非正規労働者の仕事と生活の特徴—」（執筆：高橋康二）であり、壮年非正規労働者の仕事と生活にどのような特徴があるのかを、若年非正規労働者や壮年正規労働者との比較によって分析した。そこから、まず既婚女性以外の壮年非正規労働者が、以下の5つの側面で課題に直面していることが明らかになった。

第1に、就業・労働実態において課題がある。彼らは若年非正規労働者よりも消極的な理由から非正規労働を選択している。そして、正規労働者とは異なり、若年から壮年にかけて非定型業務へのかかわりが多くなり、職務レベルも高くなり、役職就任者も増えない。また、若年非正規労働者よりも教育訓練を受ける機会が少なく、正社員転換制度がない職場で働いている場合が多い。

第2に、賃金・年収など労働の対価においても課題がある。たしかに、若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者の方が賃金や年収も若干高い。しかし、非正規労働者における若年から壮年にかけての賃金や年収の増加幅は、正規労働者におけるそれと比べると小さい。また、仕事満足度をみると、正規労働者では若年から壮年にかけて若干上昇するのに対し、非正規労働者では若干低下する。

第3に、生活実態においても課題がある。具体的には、若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者の方が、家計維持者が「自分」である割合が高く、世帯年収が低く、家計の状況が苦しいと回答する割合が高く、サポート・ネットワークが乏しく、生活満足度も低い。

第4に、健康状態においても課題がある。まず、正規労働者と非正規労働者を比べると、非正規労働者の方が身体面および精神面の健康状態が悪いことが多い。さらに、非正規労働者のなかでも、若年より壮年の方が、特に身体面の健康状態が悪い。

第5に、将来に向けた行動という点においても課題がある。壮年非正規労働者は、若年非正規労働者と同様に正社員転換希望を持っているが、今後2～3年については現在の働き方を続けることを希望する者が多い。また、若年非正規労働者よりも転職活動において消極的であり、スキル向上意欲が低く、スキル形成行動も低調である。

これに対し、既婚女性の壮年非正規労働者については、直面している課題がいくぶん少ない。とはいえ、既婚女性の壮年非正規労働者がこれらの課題のすべてから免れているわけではない。彼女らにも共通する状況として、質の高い雇用から遠ざけられていることが指摘できる。このことは、労働需要側すなわち日本の企業が、年齢が長じた非正規労働者に対して質の高い仕事で雇用していないことを示唆する。具体的には、非正規労働者は正規労働者とは異なり、若年から壮年にかけて非定型業務へのかかわりが多くなり、職務レベルも高くなり、役職就任者も増えない。賃金・年収もさほど上がらない。また、若年非正規労働者

よりも壮年非正規労働者の方が、教育訓練を受ける機会が少なく、正社員転換制度がない勤務先で働いている場合が多い。

第3章は「若年・壮年非正規労働者の所在と就業・労働実態」(執筆：高橋康二)であり、非正規労働の規定要因が若年と壮年とでどう異なるのかを分析するとともに、壮年非正規労働者のなかで、就業・労働実態において相対的に課題が小さい(大きい)のはどのような人なのかを分析した。分析結果は、以下の4点にまとめられる。

第1に、既婚女性を除いてみても、壮年層では、(若年層と比べて)非大卒者や女性がいっそう非正規労働者になりやすくなる。職種では、運輸・通信の職種、技能工・生産工程に関わる職種、サービスの職種(資格要)において、いっそう非正規労働者になりやすくなる。また、回帰分析のオッズ比をみると、サービスの職種(資格不要)においても、壮年層ではいっそう非正規労働者になりやすくなるといえる。

第2に、壮年非正規労働者の就業・労働実態をみると、女性や非大卒者など、もともと労働市場において弱い立場に置かれた人々ほど、質の高い雇用から遠ざけられている。

第3に、職種別の傾向としては、若年非正規労働者と壮年非正規労働者に共通して、専門的・技術的な職種において雇用の質が高く、技能工・生産工程に関わる職種などにおいてそれが低い。壮年非正規労働者についてみると、これに加え、資格を要するサービスの職種において雇用の質が高く、資格を要しないサービスの職種において低いことが目立つ。

第4に、業種別の傾向としては、金融・保険業、医療・福祉において、また企業規模別の傾向としては大企業において、それぞれ雇用の質が高い。ただし、期間の定めのない雇用契約のもとで働ける割合については、その限りではない。

最後に、これらの分析結果に基づき、①壮年層ではもともと弱い立場に置かれた人々がより劣位に置かれやすいという事実を重要視すべきである、②非正規であっても専門的・技術的な職種においては質の高い雇用が提供される傾向があるが、それらの職種の労働市場はかなり独立性が高いと考えた方がよく、専門的・技術的な職種の非正規労働者に対する政策と他の職種の非正規労働者に対する政策とは別の視点も用いて検討する必要がある、③正社員転換可能性が低い非正規労働者に対しては、職業資格取得を支援することで相対的に質の高い雇用に誘導できる可能性がある、④教育訓練、正社員転換、昇給などの諸人事制度については中小企業への普及が望まれ、期間の定めのない雇用契約については大企業での普及が望まれる、といった指摘・提言がなされている。

第4章は「非正規労働者の年収」(執筆：堀春彦)であり、さまざまなモデルを用いて賃金関数を推計することで、正規労働者と非正規労働者の賃金格差、非正規労働者の賃金の規定要因を分析した。分析結果は、以下の8点にまとめられる。

第1に、正社員とパート、契約社員、派遣社員との間には大きな年収格差がある。特に正

社員とパートの格差が最も大きい。また、非正規労働者の年収は、正規労働者の場合とは異なり、年齢によって上昇しないという特徴がある。

第2に、契約期間に定めがある場合、年収に正の影響があるのは契約社員だけで、しかも壮年男性だけがその恩恵に与っている。雇用契約期間が長くなる（6ヶ月を超える場合）場合、また原則として契約が更新されるがその更新回数や契約期間に上限がある場合、契約社員の年収は高くなる。

第3に、OFF-JTや自己啓発は契約社員や派遣社員などの年収増加に寄与している。性・年代別にみると、OFF-JTの恩恵に与っているのは壮年男性である。また、職業資格・免許の取得は非正規労働者の年収増加に寄与している。

第4に、非定型的な業務を行っている場合に年収が増加する。ただし、年収の増加傾向は性による差が大きく、また就業形態でみると契約社員と派遣労働者が、性・年代別にみると壮年男性が年収の増加に与っている。

第5に、仕事の難度によっても、年収が異なる。契約社員として働いている場合や規模の大きな企業で働いている場合、仕事の難度に応じた年収の増加傾向が確認される。

第6に、初職の就業形態は、非正規労働者の現在の年収に影響を及ぼさない。これまでの就社数が3～9社程度の転職は非正規労働者の年収を引き上げる効果を持つ。また、一生続けていきたいと思う仕事との出会いは、年収の増加要因となっている。

第7に、昇給、賞与支給がある場合、非正規労働者にも産前・産後休暇制度、短時間勤務制度が適用される場合、非正規労働者の年収は増加する。また、男性非正規労働者では、職場に正社員転換制度があると年収の増加要因となる。

第8に、悩みを相談したり助けを求めたりできる仕事関係の人がいる場合、非正規労働者の年収は増加する。また、仕事上の悩みがある時や経済的に困っている時に、仕事関係の人と相談したり助けを求めたりできる非正規労働者の年収は高い。

最後に、これらの分析結果に基づき、非正規労働者のなかでも、壮年男性や契約社員（あるいは派遣社員）の場合には仕事の与え方や訓練・自己啓発などを通して年収を増加させる途が幾重にも開けていること、年収の増加に多くを期待できない壮年女性のうち配偶者を持たない未婚者、離死別者の場合に問題が大きいことを指摘している。

第5章は「若年・壮年非正規労働者の生活実態—経済状況、生活意識に着目して—」（執筆：福井康貴）であり、壮年非正規労働者の生活実態について多角的に分析した。分析結果は、以下の7点にまとめられる。

第1に、男女とも正規労働者と比べて非正規労働者には世帯年収の低い者が多い。男性非正規労働者では若年層より壮年層の世帯年収が低くなっている。女性非正規労働者の場合、無配偶の壮年層の59.0%は世帯年収が250万円以下である。非正規労働者の相対的貧困率は、若年男性層が23.3%、壮年男性層が31.5%であり、無配偶の壮年女性層では51.7%であった。

多変量解析の結果からは、他の説明変数を統制したうえでも、壮年非正規労働者と若年非正規労働者は、壮年正規労働者よりも貧困になりやすく、また、壮年非正規労働者のほうが若年非正規労働者よりも、わずかではあるが貧困になりやすい傾向にあることが分かった。

第2に、本人預貯金については、非正規労働者のほうが正規労働者よりも少ない者が多く、とくに女性において両者の差が顕著である。

第3に、年収や預貯金などの経済的資源の乏しさから帰結する具体的な出来事である、光熱費を支払えない、家賃が支払えない、病院に行くのを我慢した、といった生活困難経験の有無について分析したところ、非正規労働者では正規労働者よりも2倍以上多かった。多変量解析の結果、壮年非正規労働者と若年非正規労働者が生活困難を経験しやすく、世帯年収や預貯金の低さが、彼らの生活困難経験の確率を高めていた。

第4に、家計状況については、男女とも非正規労働者のほうが苦しいと回答していた。「非常に苦しい」と回答した割合は、男性非正規労働者では壮年層のほうが若年層より多く、男性正規労働者と対照的である。女性非正規労働者では、無配偶の壮年層で「非常に苦しい」と「やや苦しい」の合計が73.0%であり、全てのカテゴリの中で最も高くなっていた。多変量解析の結果、壮年非正規労働者と若年非正規労働者の家計状況認知は、経済的資源の乏しさに媒介されたものであることが明らかになった。

第5に、生活満足度については、男女とも非正規労働者のほうが不満を感じている。とくに男性において正規労働者との差は大きい。ただし、有配偶女性を除くと、女性非正規労働者であっても生活に不満を感じる割合は高くなる。多変量解析の結果、壮年非正規労働者と若年非正規労働者は生活に不満を感じやすい傾向があり、壮年非正規労働者においてその傾向が強いこと、それが経済的資源に媒介されたものであることが明らかになった。

第6に、非正規労働者（非正規男性と無配偶の非正規女性）を対象として、生活全般に関する満足度の指標である生活満足度に、雇用契約の期間の定めの有無が及ぼす影響について検討したところ、壮年非正規労働者において、無期雇用であることが生活満足度を高めていることが分かった。

第6章は「非正規雇用と健康」（執筆：李青雅）であり³³、非正規労働者の健康状態が悪いことを多変量回帰で確認するとともに、非正規労働と健康状態との関係について、さまざまな経路や因果関係を想定して分析した。分析結果は、以下の7点にまとめられる。

第1に、非正規労働者は正規労働者に比べて現職関連の健康リスクが有意に低い。

第2に、非正規労働者は正規労働者に比べて通常生活を送る上で不健康を感じる確率が高い。非正規の者が主観的に不健康をより感じるようになるのは肉体的面だけではない。精神的

³³ 第6章本文では、他章とは異なり、「非正規労働」ではなく「非正規雇用」の語を用いている。その理由は、「非正規」であることと健康との関連を問題にする際に、その職務内容の特殊性ではなく、社会・経済的側面を問題にしていることを明確に伝えるためである。

においても同様の傾向が見られる。

第3に、壮年非正規労働者は若年非正規労働者に比べて総じて健康状態がよくない。具体的には、身体面で不健康を感じる割合が高く、現在の仕事においてもけがや病気になる危険をより感じている。

第4に、過去に貧困経験があったり、相談相手が少なかったり、将来への見通しが悲観的であったりすると身体面、精神面で不健康を感じる確率が有意に高くなる。一方、明るい将来見通しは身体面、精神面で不健康を感じる確率を有意に低くする。つまり、低い社会経済的地位（SES）や脆弱なソーシャルキャピタル、心理的ストレスは働く者の健康を決定する要因であることが示されている。

第5に、非正規労働者の健康状態が正規労働者に比べて有意に低いのは、部分的には彼らの低いSESや脆弱なソーシャルキャピタル、心理的ストレスによって説明できる。しかし、これらの要因を考慮しても正規労働者と非正規労働者の間には健康格差がなお残る。

第6に、雇用と健康との間には逆の因果関係も成立する。本章の分析によると過去に不健康であった者は正規労働より非正規労働、中でもパート・アルバイトに就く確率が高くなることが示された。このような因果関係は働く者の自主的な選択による可能性もあるが、不健康であることにより選択肢が狭められた可能性も否めない。

第7に、以上を総合的に考えると、不健康であることが非正規での就労につながり、さらに、非正規労働から不健康へという悪循環の存在が示唆される。

最後に、これらの分析結果に基づき、まず貧困削減策が必要であること、政労使の取り組みにより雇用形態にかかわらず社会的ネットワークを充実させる必要があること、健康状態にとらわれることなく誰もが働きやすい就業環境を整えるべきであることを提言している。

第7章は「若年・壮年非正規労働者の働き方、就業環境は、将来への希望や行動にどのような影響を与えているか」（執筆：森山智彦）であり、壮年非正規労働者の将来に向けた意識と行動について分析している。分析結果は、以下の4点にまとめられる。

第1に、意思決定や判断をとまなう業務に携わっていることや勤務先において昇給、正社員転換制度があることは、将来的に収入が伸びる、生活が豊かになるなどの希望を生み出すことにつながっており、それが間接的にスキルを高める行動へと非正規労働者を導いている。

第2に、正社員転換制度がある企業で働くことや職業資格を持っていることは、仕事面での具体的な目標を設定する誘因となり、やはり職業能力・スキルを高める取り組みに注力することへと結びつく。

第3に、専門知識・スキルが求められる業務に携わることは、希望や具体的な目標設定には影響しないが、職業能力を高める行動に対して直接プラスの影響を及ぼしている。反対に、他の従業員の補助的な業務を行っている人は、将来への希望が持ちにくく、そのため職業能力・スキルを高めるような取り組みを行うモチベーションが湧きにくい。

第4に、若年層と壮年層を比較した場合、将来への希望度の規定要因に関して両者に違いは見られないが、スキルを高めるための取り組みに関しては違いが確認できる。若年層よりも壮年層において、専門知識・スキルが求められる業務に携わっていることや勤務先に昇給があることが、職業能力・スキルを高める取り組みを行うことへのモチベーションとなっている。

最後に、これらの分析結果に基づき、まず企業が昇給や正社員転換といった制度面を整えることが重要である、非正規労働者が携わる業務もそのスキルに応じて高度化していくことが重要であると指摘する。その上で、具体的なキャリアアップの道筋が示されないまま、ただ壮年非正規労働者に「希望を持って」、「目標を持って」というのは現実的でないという見方を提示する。

第8章は「壮年非正規労働者の男女比較」（執筆：池田心豪）であり、壮年非正規労働者を有配偶（既婚）女性、無配偶（未婚・離死別）女性、男性の3つに分類し、仕事と生活の実態、意識と行動の諸相を比較した。分析結果は、以下の4点にまとめられる。

第1に、働き方に注目すると、有配偶女性は主にパートタイム就業だが、男性や無配偶女性は主にフルタイム就業である。中でも男性は、専門的なスキルを要する職務や管理的な職務を担っている割合が高く、収入の水準も女性に比べて高い。

第2に、にもかかわらず、男性の賃金満足度は低く、家計が苦しいという割合は高い。その背景として、経済的困難に直面したときに頼れるサポート・ネットワークを有する割合が低いという事情がある。

第3に、さらに非経済的な面でも、男性の生活満足度は低く、家族以外に自身の支えとなる人間関係を構築できていない割合が高い。

第4に、男性も無配偶女性も今後の失業不安は高いが、無配偶女性は、能力開発や転職活動といった対応策を積極的にとっているといえない。

最後に、これらの分析結果に基づき、①非正規雇用においても良質な雇用機会には男女差があること、②他方で生活基盤に目を向けると男性も楽観できる状況にはなく、むしろ女性の方が生活防衛はできている側面もあること、③そして男女ともに仕事や生活で困難に直面したときに頼る先が家族のほかにはないことに、それぞれ注意を促す。その上で、④生活リスクの対応策となりうる職業能力開発の取組みや転職活動を積極的にしているとはいえない状況を指摘するとともに、⑤職業能力開発機会の充実が重要な政策課題である旨の提言をしている。

第9章は「結論」（執筆：高橋康二）であり、第2章～第8章の分析結果から導かれる含意を述べるとともに、今後の研究に残された課題をまとめている。

まず、含意は、以下の4点にまとめられる。

第1に、既婚女性を除くと、壮年非正規労働者は、若年非正規労働者よりも特に生活面で大きな困難に直面している。具体的には、貧困に陥りやすく、生活に対する不満が強く、年齢が高いため健康問題を抱える傾向もある。その背後には、正規労働者の場合とは異なり、若年から壮年にかけて職務が高度化せず、賃金・年収も上がりにくいという事情がある。また、彼らは不本意な理由で非正規労働を選択している場合が多い。もっとも、壮年非正規労働者の人数は若年非正規労働者ほど多くはないが、直面している困難の大きさ、そしてそれが労働市場における正規・非正規の格差を通じて生じていることを踏まえるならば、壮年非正規労働者も、若年非正規労働者と同様に労働政策の対象として位置づける必要がある。

第2に、既婚女性を除く壮年非正規労働者の6割が「正社員になりたい」と思っていることから、壮年非正規労働者についても、若年非正規労働者の場合と同様に、正規転換を第1の目標として位置づけるべきである。その際には、彼らに対する能力開発を支援することが欠かせない。

第3に、しかし、そもそも企業が、壮年非正規労働者を、教育訓練をして正規転換する対象とみなしていない可能性がある。そのような状況下で彼らが仕事と生活において直面している困難を軽減させるためには、無期転換や昇給といった処遇改善策が有効であり、それらを促進していく必要がある。

第4に、分析全体を通じて、壮年非正規労働者のなかで、専門的・技術的な職種や資格を要するサービス職に従事している者、職業資格を保有している者が、質の高い雇用についていることが明らかになった。もちろん、専門的・技術的な職種の労働市場は独立性が高く参入が難しいと考えられるが、資格を要するサービス職など、(準)専門職への転換を促進することは、壮年非正規労働者が直面する困難を軽減する上で、現実的かつ有効な政策となりうると考えられる。

その上で、残された課題として、以下の3点に言及している。

第1に、本報告書では、壮年非正規労働者の仕事と生活の現状分析に注力したため、彼らが壮年期に非正規労働をするに至る原因についての分析、そこからキャリアアップしていくための条件についての分析に、別途、取り組む必要がある。

第2に、本報告書では、壮年非正規労働者が直面する困難を軽減するために必要な政策の方向性を示したが、具体的にどのような政策が必要であるかについては、別の調査データに基づいて検討する必要がある。

第3に、本報告書では、壮年非正規労働者が直面する困難を軽減させる上で、企業の雇用管理の改善が不可欠であることを示したが、そのために行政としてどのような働きかけが必要であるかを明らかにするためには、企業の雇用管理に関する正確な知識が欠かせない。そのためにも、企業調査との連携を図っていく必要がある。

引用文献

- 大沢真知子・金明中（2010）「経済のグローバル化にともなう労働力の非正規化の要因と政府の対応の日韓比較」『日本労働研究雑誌』No.595, pp.95-112.
- 神林龍（2013）「非正規労働者」『日本労働研究雑誌』No.633, pp.26-29.
- 玄田有史（2001）『仕事のなかの曖昧な不安——揺れる若者の現在』中央公論新社.
- 玄田有史（2009）「正社員になった非正社員——内部化と転職の先に」『日本労働研究雑誌』No.586, pp.34-48.
- 厚生労働省編（2011）『平成23年版 労働経済白書』日経印刷株式会社.
- 厚生労働省（2012a）「望ましい働き方ビジョン」（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025zr0-att/2r98520000026fpp.pdf>）.
- 厚生労働省（2012b）「非正規雇用労働者の能力開発抜本強化に関する検討会報告書」（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002rlop.html>）.
- 厚生労働省職業安定局（2013）「雇用を取り巻く環境と諸課題について」（http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11601000-Shokugyouanteikyoku-Soumuka/No6_1.pdf）.
- 小杉礼子（2010）『若者と初期キャリア——「非典型」からの出発のために』勁草書房.
- 小杉礼子・原ひろみ編著（2011）『非正規雇用のキャリア形成——職業能力評価社会をめざして』勁草書房.
- 菅野和夫（2012）『労働法 [第十版]』弘文堂.
- 太郎丸博（2009）『若年非正規雇用の社会学——階層・ジェンダー・グローバル化』大阪大学出版会.
- 内閣府（2012）『「若者雇用戦略」について』（<http://www5.cao.go.jp/keizai1/wakamono/wakamono.html>）.
- 内閣府編（2003）『平成15年版 国民生活白書』ぎょうせい.
- 仁田道夫（2011）「非正規雇用の二層構造」『社会科学研究』第62巻第3・4号, pp.3-23.
- 日本労働研究機構編（2000）『フリーターの意識と実態—97人へのヒアリング結果より—』日本労働研究機構.
- 日本労働研究機構編（2001）『大都市の若者の就業行動と意識』日本労働研究機構.
- 萩原牧子（2010）「非正規という働き方は本当にリスクか—男性常用非正規の就業実態とリスクの検証—」『Works Review』Vol.5, pp.74-87.
- 堀田聡子（2009）『「初職非正社員」は不利か—『最初の3年』の能力開発機会と正社員への移行—』『日本労務学会誌』第10巻第2号, pp.18-34.
- 堀有喜衣編（2007）『フリーターに滞留する若者たち』勁草書房.
- 堀有喜衣（2012）『「日本型」高校就職指導を再考する』『日本労働研究雑誌』No.619, pp.45-53.
- 本田一成（2010）「主婦パート——最大の非正規雇用」集英社新書.
- 山田昌弘（1999）『パラサイトシングル時代』ちくま新書.

- 連合総合生活開発研究所編（2010）『ワーキングプアに関する連合・連合総研共同研究報告書Ⅰ—ケースレポート編—』連合総合生活開発研究所.
- 連合総合生活開発研究所編（2011a）『ワーキングプアに関する連合・連合総研共同調査報告書Ⅱ—分析編—』連合総合生活開発研究所.
- 労働省編（1991）『平成3年版 労働白書』日本労働研究機構.
- 労働政策審議会雇用均等分科会（2012）「今後のパートタイム労働対策について」（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002de17.html>）.
- 労働政策研究・研修機構編（2006）『大都市の若者の就業行動と移行過程—包括的な移行支援に向けて—』労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構編（2010）『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・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構編（2011a）『登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識—88人の派遣労働者のヒアリング調査から—(1)(2)』労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構編（2011b）『契約社員の就業実態—個人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（2011c）『平成21年度 日本人の就業実態に関する総合調査（第1分冊・本編／第2分冊・就業者データ編）』労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構編（2012）『大都市の若者の就業行動と意識の展開—「第3回 若者のワークスタイル調査」から—』労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構編（2013a）『大都市における30代の働き方と意識—「ワークスタイル調査」による20代との比較から—』労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構編（2013b）『働き方と職業能力・キャリア形成—「第2回働くことと学ぶことについての調査」結果より—』労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構編（2013c）『壮年期の非正規労働—個人ヒアリング調査から—』労働政策研究・研修機構.

第2章 総論

— 壮年非正規労働者の仕事と生活の特徴 —

本章では、「職業キャリアと働き方に関するアンケート」の主な設問について、雇用形態別・年齢別のクロス集計表を作成し、壮年（35～44歳）非正規労働者の仕事と生活にどのような特徴があるのかを、若年（25～34歳）非正規労働者や壮年正規労働者との比較によって明らかにする¹。その際、第1章でも言及したように、若年であれ壮年であれ既婚女性の非正規労働者が意識や行動の面で他と異なる特徴を持つことが予想されるため、すべての雇用労働者を対象とした集計表（男女計）と、既婚女性を除く雇用労働者を対象とした集計表（既婚女性以外）を併記することとする。

以下、第1節にて基本属性、第2節にて就業・労働実態、第3節にて賃金・収入と仕事満足度、第4節にて生活実態、第5節にて意識と意欲・行動の観点から、壮年非正規労働者の特徴を明らかにしていく。

第1節 基本属性

図表2-1-1は、雇用労働者の性別構成を示したものである。男女計の数値をみると、若年非正規労働者では女性割合が75.0%であるのに対し、壮年非正規労働者では87.6%と高くなっている。他方、既婚女性以外の数値をみると、女性割合は若年非正規労働者で59.1%、壮年非正規労働者で59.8%であり、ほとんど差がない。

ちなみに、正規労働者では、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても、若年よりも壮年の方が女性割合が低くなっている。なお、正規労働者と非正規労働者を比べると、そもそも非正規労働者の方が女性割合が高い。

図表 2-1-1 雇用形態別・年齢層別にみた性別構成（行%）

			男性	女性	合計	N
男女計	正規	若年	62.7%	37.3%	100.0%	754
		壮年	68.0%	32.0%	100.0%	1651
	非正規	若年	25.0%	75.0%	100.0%	340
		壮年	12.4%	87.6%	100.0%	833
既婚女性 以外	正規	若年	71.9%	28.1%	100.0%	658
		壮年	83.4%	16.6%	100.0%	1346
	非正規	若年	40.9%	59.1%	100.0%	208
		壮年	40.2%	59.8%	100.0%	256

図表2-1-2は、雇用労働者の学歴構成を示したものである。男女計の数値をみると、若年非正規労働者では大学卒が23.8%、高等学校卒が32.9%であるのに対し、壮年非正規労働者

¹ 「正規労働者」とは、現在の働き方が「正規の職員・従業員（正社員）」である者であり、「非正規労働者」とは、現在の働き方が「パート」、「アルバイト」、「契約社員」、「嘱託」、「派遣会社の派遣社員」、「その他（雇用されている者）」のいずれかである者である。

では大学卒が 15.4%、高等学校卒が 44.5%であり、相対的に学歴が低くなっている。同様に、既婚女性以外の数値をみても、若年非正規労働者では大学卒が 30.3%、高等学校卒が 27.4%であるのに対し、壮年非正規労働者では大学卒が 14.1%、高等学校卒が 54.3%であり、やはり相対的に学歴が低い。

もともと、正規労働者においても、若年より壮年の方が相対的に学歴が低い傾向はみられる。しかし、若年正規労働者と壮年正規労働者の学歴の差は、若年非正規労働者と壮年非正規労働者の学歴の差ほど大きくはない。また、正規労働者と非正規労働者を比べると、そもそも非正規労働者の方が学歴が低い傾向がある。

図表 2-1-2 雇用形態別・年齢層別にみた学歴構成（行%）

			中学校	高等学校	専修・各種	短大・高専	大学	大学院	その他	無回答	合計	N
男女計	正規	若年	0.7%	26.9%	17.6%	10.7%	38.7%	4.4%	0.8%	0.1%	100.0%	754
		壮年	1.3%	34.7%	15.3%	11.0%	33.7%	3.4%	0.6%	0.1%	100.0%	1651
	非正規	若年	2.6%	32.9%	25.0%	13.8%	23.8%	1.2%	0.6%	0.0%	100.0%	340
		壮年	2.3%	44.5%	16.2%	20.3%	15.4%	0.6%	0.7%	0.0%	100.0%	833
既婚女性以外	正規	若年	0.8%	28.9%	17.9%	8.8%	38.0%	4.6%	0.9%	0.2%	100.0%	658
		壮年	1.6%	34.7%	14.9%	8.4%	35.9%	3.8%	0.7%	0.0%	100.0%	1346
	非正規	若年	2.4%	27.4%	24.0%	13.0%	30.3%	1.9%	1.0%	0.0%	100.0%	208
		壮年	4.3%	54.3%	12.9%	13.7%	14.1%	0.4%	0.4%	0.0%	100.0%	256

注：設問は「あなたが就職前に、最後に卒業（中退）した学校はどれですか」である。

図表 2-1-3 は、地域別最低賃金額改定の際の区分を用いて、雇用労働者の地域分布を示したものである。まず、男女計の数値をみると、若年非正規労働者では A ランクが 27.4%、D ランクが 24.4%であるのに対し、壮年非正規労働者では A ランクが 32.2%、D ランクが 17.5%であり、相対的に上位のランクの地域に住む者が多い。既婚女性以外の数値をみても、A ランクの割合は若年非正規労働者で 28.4%、壮年非正規労働者で 35.2%であり、やはり壮年非正規労働者の方が相対的に上位のランクの地域に住む者が多い。

ちなみに、正規労働者では、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても、若年と壮年とで地域分布に違いはない。

図表 2-1-3 雇用形態別・年齢層別にみた地域分布（行%）

			Aランク	Bランク	Cランク	Dランク	合計	N
男女計	正規	若年	31.8%	26.3%	24.5%	17.4%	100.0%	754
		壮年	30.8%	27.2%	22.8%	19.2%	100.0%	1651
	非正規	若年	27.4%	27.4%	20.9%	24.4%	100.0%	340
		壮年	32.2%	26.7%	23.6%	17.5%	100.0%	833
既婚女性以外	正規	若年	31.8%	26.3%	24.5%	17.5%	100.0%	658
		壮年	31.3%	27.5%	22.2%	19.0%	100.0%	1346
	非正規	若年	28.4%	28.4%	18.3%	25.0%	100.0%	208
		壮年	35.2%	23.8%	16.8%	24.2%	100.0%	256

注：A ランク～D ランクは、政府の中央最低賃金審議会が、2013 年度地域別最低賃金額改定の目安額を公表した際に設けた地域別の区分をあらわす。これらの 4 区分は、都道府県の経済実態を反映して設定されており、A ランク（千葉県、東京都、神奈川県、愛知県、大阪府）が最も引き上げ額が大きくなっている。

図表 2-1-4 は、雇用労働者の職種構成を示したものである。まず、男女計の数値をみると、販売の職種、サービスの職種（資格不要）の割合は若年非正規労働者の方が壮年非正規労働者よりも高く（それぞれ 15.6% > 11.3%、22.4% > 18.8%）、事務的な職種、サービスの職種（資格要）の割合は若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者の方が高いことが分かる（それぞれ 15.6% < 20.8%、2.4% < 6.1%）。既婚女性以外の数値をみても、販売の職種、サービスの職種（資格不要）の割合は若年非正規労働者の方が壮年非正規労働者よりも高く（それぞれ 15.4% > 7.8%、24.5% > 15.6%）、事務的な職種、サービスの職種（資格要）の割合は若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者の方が高い（それぞれ 14.4% < 18.0%、2.4% < 5.9%）。加えて、運輸・通信の職種の割合も若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者の方が高い（2.4% < 7.0%）。

ちなみに、正規労働者においても、サービスの職種（資格不要）の割合が若年で高く、事務的な職種の割合が壮年で高いといった傾向があるが、全体的にみて、若年と壮年での職種構成の違いは、非正規労働者におけるほど大きくはない。また、正規労働者と非正規労働者を比べると、そもそも非正規労働者の方が専門的・技術的な職種、営業職の割合が低く、販売の職種、サービスの職種（資格不要）の割合が高いという違いがある。

図表 2-1-4 雇用形態別・年齢層別にみた職種構成（列%）

	男女計				既婚女性以外			
	正規		非正規		正規		非正規	
	若年	壮年	若年	壮年	若年	壮年	若年	壮年
専門的・技術的な職種	36.2%	32.0%	18.2%	18.2%	34.3%	29.8%	18.8%	17.2%
管理的な職種	2.3%	7.8%	0.3%	0.6%	2.4%	9.1%	0.0%	0.8%
事務的な職種	15.5%	19.5%	15.6%	20.8%	13.8%	16.7%	14.4%	18.0%
営業職	9.7%	8.4%	1.8%	1.3%	10.2%	9.1%	2.4%	2.0%
販売の職種	4.0%	4.3%	15.6%	11.3%	4.0%	4.1%	15.4%	7.8%
運輸・通信の職種	3.1%	4.8%	2.1%	3.4%	3.5%	5.7%	2.4%	7.0%
保安の職種	1.7%	2.0%	0.6%	0.1%	2.0%	2.4%	0.5%	0.4%
技能工・生産工程に関わる職種	13.3%	12.2%	14.1%	11.3%	15.2%	14.3%	14.4%	15.6%
農・林・漁業に関わる職種	0.9%	0.4%	0.6%	0.5%	1.1%	0.4%	0.5%	1.2%
サービスの職種(資格要)	5.3%	3.6%	2.4%	6.1%	5.3%	3.1%	2.4%	5.9%
サービスの職種(資格不要)	5.3%	2.3%	22.4%	18.8%	5.8%	2.2%	24.5%	15.6%
その他の職種	2.4%	2.3%	4.4%	6.8%	2.1%	2.5%	2.9%	8.2%
無回答	0.4%	0.4%	2.1%	0.7%	0.3%	0.4%	1.4%	0.4%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	754	1651	340	833	658	1346	208	256

注： 設問は、「あなたの職種は、次のどれにあてはまりますか」である。

図表 2-1-5 は、雇用労働者の勤務先の業種構成を示したものである。まず、男女計の数値をみると、「医療・福祉」の割合が、若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者で高い（13.8% < 19.0%）。既婚女性以外の数値をみると、「医療・福祉」に加えて「製造業」の割合が、若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者で高くなっている（それぞれ 11.5% < 14.8%、15.9% < 22.7%）。逆に、「小売業」、「飲食サービス業」の割合は、若年非正規労働者の方が壮年非正規労働者よりも高い（それぞれ 19.7% > 10.5%、14.9% > 7.8%）。

ちなみに、正規労働者においては、「医療・福祉」の割合が若年において高く、「公務」の割合が壮年において高いといった傾向がみられるが、全体的にみて、若年と壮年の業種構成の違いは、非正規労働者におけるほど大きくはない。また、正規労働者と非正規労働者を比べると、そもそも非正規労働者の方が「小売業」、「飲食サービス業」の割合が高いという違いがある。

図表 2-1-5 雇用形態別・年齢層別にみた業種構成（列%）

	男女計				既婚女性以外			
	正規		非正規		正規		非正規	
	若年	壮年	若年	壮年	若年	壮年	若年	壮年
農・林・漁業	1.2%	0.7%	1.2%	0.6%	1.4%	0.8%	1.4%	1.6%
鉱業・建設業	7.0%	9.0%	1.8%	3.0%	7.8%	10.0%	2.4%	2.7%
製造業	22.5%	22.9%	15.6%	14.9%	25.1%	25.6%	15.9%	22.7%
情報通信業	5.4%	5.7%	3.8%	3.8%	5.6%	6.5%	4.3%	4.3%
運輸業	3.7%	6.1%	4.1%	4.1%	4.1%	7.2%	4.8%	5.9%
金融・保険業	5.3%	5.1%	1.8%	2.8%	4.6%	4.8%	1.0%	2.0%
小売業	7.8%	8.0%	18.2%	16.6%	7.8%	7.9%	19.7%	10.5%
飲食サービス業	4.2%	3.2%	14.4%	14.3%	4.6%	3.5%	14.9%	7.8%
医療・福祉	17.6%	14.1%	13.8%	19.0%	15.0%	9.1%	11.5%	14.8%
教育・学習支援業	4.6%	5.0%	7.4%	4.6%	4.3%	3.9%	5.3%	2.3%
公務	6.5%	9.3%	3.2%	2.6%	5.8%	9.5%	5.3%	3.5%
その他	13.1%	10.6%	13.8%	13.3%	13.4%	10.8%	13.0%	21.9%
無回答	0.8%	0.4%	0.9%	0.5%	0.8%	0.4%	0.5%	0.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	754	1651	340	833	658	1346	208	256

注： 設問は「あなたの勤務先は、どのような事業をしていますか」である。

図表 2-1-6 は、雇用労働者の勤務先の企業規模構成を示したものである。ここから、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても、若年非正規労働者と壮年非正規労働者とで企業規模構成に大きな違いはないことが分かる。

正規労働者についても同様であり、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても、若年と壮年とで企業規模構成に大きな違いはない。なお、正規労働者と非正規労働者を比べてみても、企業規模構成に大きな違いはない。

図表 2-1-6 雇用形態別・年齢層別にみた企業規模構成（列%）

	男女計				既婚女性以外			
	正規		非正規		正規		非正規	
	若年	壮年	若年	壮年	若年	壮年	若年	壮年
1000人以上	28.5%	26.7%	25.3%	24.6%	28.0%	27.5%	27.9%	27.3%
300～999人	17.6%	18.1%	13.5%	13.2%	17.0%	17.9%	12.5%	16.8%
100～299人	13.9%	15.0%	16.8%	13.7%	14.3%	14.9%	15.9%	16.4%
30～99人	14.7%	14.6%	17.9%	18.1%	15.2%	14.5%	18.8%	16.4%
1～29人	21.5%	20.8%	22.4%	26.5%	22.2%	20.5%	21.2%	19.5%
なし	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
官公庁	3.2%	4.4%	1.8%	1.7%	2.9%	4.3%	2.4%	1.6%
無回答	0.5%	0.4%	2.1%	2.2%	0.5%	0.4%	1.4%	2.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	754	1651	340	833	658	1346	208	256

注： 設問は「勤務先の企業・組織全体の従業員数はどのくらいですか」である。

壮年非正規労働者の基本属性の特徴を小括すると、次のようになる。

第1に、男女計の数値をみると、非正規労働者の女性割合は、若年から壮年にかけて7割台後半から8割台後半へ上昇する。これに対し、既婚女性以外の数値をみると、非正規労働者の女性割合は、若年、壮年ともに6割程度である。ここから、既婚女性の壮年非正規労働者のボリュームが大きいことが確認できる。

第2に、既婚女性以外についてみると、非正規労働者の女性割合は、若年、壮年ともに6割程度であるが、正規労働者の女性割合は、若年から壮年にかけて3割弱から1割台へと低下する。すなわち、(既婚女性以外に限定したとしても)そもそも女性の方が非正規労働者になりやすいわけであるが、その傾向は、若年よりも壮年においてより顕著になる。

第3に、既婚女性以外の非正規労働者の性別以外の基本属性をみると、若年より壮年の方が、学歴が相対的に低く、経済状況がよい地域に多く分布し、事務的な職種、サービスの職種(資格要)の割合が高く、医療・福祉、製造業の割合が高い。

第2節 就業・労働実態

第2節では、壮年非正規労働者の就業・労働実態を浮かび上がらせるため、非正規労働を選択した理由や働き方にかかわる設問、担当職務にかかわる設問、人事制度にかかわる設問を取り上げる。

1. 就業実態

図表2-2-1は、非正規労働者の就業形態を示したものである。男女計の数値をみると、アルバイトの割合は若年の方が壮年よりも高く(17.9%>10.3%)、パートの割合は若年よりも壮年の方が高い(45.6%<60.9%)。既婚女性以外の数値をみると、アルバイトの割合は若年の方が壮年よりも高く(23.1%>14.5%)、契約社員の割合は若年よりも壮年の方が高い(22.1%<32.8%)。ちなみに、パートの割合は若年と壮年とで大差ない。

図表 2-2-1 年齢層別にみた非正規労働者の就業形態(行%)

		パート	アルバイト	契約社員	嘱託	派遣社員	その他	合計	N
男女計	若年	45.6%	17.9%	18.2%	3.2%	10.9%	4.1%	100.0%	340
	壮年	60.9%	10.3%	16.0%	3.6%	6.4%	2.9%	100.0%	833
既婚女性以外	若年	32.7%	23.1%	22.1%	4.3%	13.0%	4.8%	100.0%	208
	壮年	30.1%	14.5%	32.8%	4.3%	14.1%	4.3%	100.0%	256

注1： 分析対象は非正規労働者のみ。

注2： 設問は「あなたは、どのような働き方をしていますか」である。

図表2-2-2は、非正規労働者の就業形態選択理由を示したものである。男女計の数値において、若年の方が壮年よりも選択率が高くなっている選択理由としては、「正社員として働ける会社がなかったから」(23.5%>18.6%)があげられ、若年よりも壮年の方が選択率が高く

なっている選択理由としては、「自分の都合のよい時間に働けるから」(40.9% < 49.9%)、「勤務時間や労働日数が少ないから」(10.9% < 15.2%)、「家計の補助、学費等を得たいから」(19.4% < 36.0%)、「家庭の事情や他の活動と両立しやすいから」(44.7% < 50.3%)があげられる。これに対し、既婚女性以外の数値ではこれとほぼ逆の傾向がみられ、若年の方が壮年よりも選択率が高い選択理由としては、「自分の都合のよい時間に働けるから」(33.2% > 25.4%)、「自分で自由に使えるお金を得たいから」(14.9% > 9.4%)、「通勤時間が短いから」(18.3% > 14.1%)、「家庭の事情や他の活動と両立しやすいから」(28.4% > 18.8%)があげられ、若年よりも壮年の方が選択率が高い選択理由としては、「正社員として働ける会社になかったから」(33.7% < 39.8%)があげられる。

図表 2-2-2 年齢層別にみた非正規労働者の就業形態選択理由(%, MA)

	男女計		既婚女性以外	
	若年	壮年	若年	壮年
専門的な資格・技能を活かせるから	17.6%	18.2%	17.3%	17.6%
より収入の多い仕事に従事したかったから	7.1%	5.8%	9.1%	10.9%
自分の都合のよい時間に働けるから	40.9%	49.9%	33.2%	25.4%
勤務時間や労働日数が少ないから	10.9%	15.2%	7.2%	7.8%
残業をしたくないから	9.1%	8.6%	10.1%	6.3%
簡単な仕事で責任も少ないから	7.4%	5.8%	9.1%	6.6%
就業調整(年収の調整や労働時間の調整)をしたいから	6.5%	9.8%	1.9%	2.0%
家計の補助、学費等を得たいから	19.4%	36.0%	6.3%	6.3%
自分で自由に使えるお金を得たいから	13.2%	14.8%	14.9%	9.4%
通勤時間が短いから	19.7%	21.1%	18.3%	14.1%
組織に縛られなくなかったから	3.8%	3.0%	5.3%	5.5%
正社員として働ける会社になかったから	23.5%	18.6%	33.7%	39.8%
家庭の事情(家事・育児等)や他の活動(趣味等)と両立しやすいから	44.7%	50.3%	28.4%	18.8%
体力的に正社員として働けなかったから	4.1%	6.2%	4.8%	6.3%
その他	10.0%	5.6%	13.0%	11.3%
無回答	0.9%	0.5%	1.0%	0.8%
N	340	833	208	256

注1: 分析対象は非正規労働者のみ。

注2: 設問は「あなたがそのような働き方を選んだ理由は何ですか」である。

図表 2-2-3 は、雇用労働者の週あたり所定労働時間の平均値を示したものである。まず、男女計の数値をみると、若年非正規労働者の方が壮年非正規労働者よりも長い(31.1時間 > 28.3時間)。これに対し、既婚女性以外の数値をみると、若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者の方が長くなっている(33.7時間 < 35.1時間)。

ちなみに、正規労働者では、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても、若年と壮年とで大差はない。なお、正規労働者と非正規労働者を比べると、そもそも非正規労働者の方が所定労働時間は短い。

図表 2-2-3 雇用形態別・年齢層別にみた週あたり所定労働時間（時間）

			平均値	N	標準偏差
男女計	正規	若年	39.3	671	8.28
		壮年	39.3	1479	8.63
	非正規	若年	31.1	250	10.70
		壮年	28.3	602	11.64
既婚女性 以外	正規	若年	39.7	579	8.46
		壮年	39.9	1187	8.50
	非正規	若年	33.7	155	9.86
		壮年	35.1	194	9.96

注：設問は「あなたの1週間あたりの所定労働時間をお答えください」である。

図表 2-2-4 は、雇用労働者の現在の勤務先での就業開始年を示したものである。まず、男女計の数値をみると、若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者の方が「2000～04年」、「1999年以前」といった古い年代の割合、つまり勤続年数が長い者の割合が高い（それぞれ5.3%＜12.8%、0.9%＜6.4%）。これに対し、既婚女性以外の数値をみると、若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者の方が「2000～04年」、「1999年以前」といった古い年代の割合、つまり勤続年数が長い者の割合が高いが（それぞれ5.3%＜14.5%、1.0%＜9.0%）、他方で「2013年」に就業を開始した者、つまり勤続年数が短い者の割合もやや高くなっている（13.5%＜15.6%）。既婚女性以外の非正規労働者についてみると、若年よりも壮年の方が、勤続年数の分散が大きいといえる。

ちなみに、正規労働者では、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても、若年よりも壮年の方が古い年代に就業を開始した者、つまり勤続年数が長い者の割合が圧倒的に高くなっている。なお、言うまでもないことであるが、正規労働者と非正規労働者を比べると、そもそも非正規労働者の方が、より最近になって就業を開始した者、つまり勤続年数が短い者の割合が高い。

図表 2-2-4 雇用形態別・年齢層別にみた現在の勤務先での就業開始年（行%）

			2013年	2010 ～12年	2005 ～09年	2000 ～04年	1999年 以前	合計	N
男女計	正規	若年	5.6%	24.4%	43.0%	23.6%	3.4%	100.0%	754
		壮年	2.1%	10.1%	18.0%	19.4%	50.3%	100.0%	1651
	非正規	若年	18.2%	47.4%	28.2%	5.3%	0.9%	100.0%	340
		壮年	15.0%	36.9%	28.9%	12.8%	6.4%	100.0%	833
既婚女性 以外	正規	若年	5.9%	25.2%	41.6%	23.6%	3.6%	100.0%	658
		壮年	1.8%	9.6%	18.1%	20.1%	50.4%	100.0%	1346
	非正規	若年	13.5%	48.1%	32.2%	5.3%	1.0%	100.0%	208
		壮年	15.6%	36.7%	24.2%	14.5%	9.0%	100.0%	256

注：設問は「あなたは現在の勤務先でいつから働いていますか」である。

2. 担当職務

図表 2-2-5 は、雇用労働者の担当職務に非定型業務が含まれる度合を示したものである。具体的には、「①部下やスタッフを管理する業務」、「②会社の事業などを企画する業務」、「③

意思決定・判断をともなう業務」、「④専門知識・スキルを求められる業務」、「⑤部下や後輩の指導業務」の5つを取り上げる。

まず、男女計の数値についてみると、①～⑤にほぼ共通したパターンがある。すなわち、若年非正規労働者と壮年非正規労働者とで、これらの業務が含まれる度合がさほど変わらないか、むしろ若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者の方が「まったく含まれない」と回答する傾向すらみられることである（①67.1%<72.6%、②71.8%<80.6%、③30.6%<40.3%、④23.8%<29.3%、⑤37.9%<48.6%）。

次に、既婚女性以外の数値についてみても、やはり①～⑤に同様のほぼ共通したパターンがある。すなわち、若年非正規労働者と壮年非正規労働者とで、これらの業務が含まれる度合がさほど変わらないか、むしろ若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者の方が「まったく含まれない」と回答する傾向すらみられる（②72.1%<79.7%、③28.4%<38.3%、⑤38.0%<44.1%）。

これに対し、正規労働者においては別のパターンがみられる。具体的には、「①部下やスタッフを管理する業務」、「②会社の事業などを企画する業務」について、「大いに含まれる」、「ある程度含まれる」とする割合が壮年において高く、「あまり含まれない」、「まったく含まれない」とする割合が若年において高い。このことは、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても同様である。なお、正規労働者と非正規労働者を比べると、そもそも非正規労働者の方が非定型業務へのかかわりが少ないことが分かる。

図表 2-2-5 雇用形態別・年齢層別にみた職務内容（行%）

①部下やスタッフを管理する業務

			大いに含まれる	ある程度含まれる	あまり含まれない	まったく含まれない	無回答	合計	N
男女計	正規	若年	12.6%	28.8%	27.1%	31.0%	0.5%	100.0%	754
		壮年	20.5%	31.7%	23.4%	23.6%	0.8%	100.0%	1651
	非正規	若年	3.2%	10.6%	18.2%	67.1%	0.9%	100.0%	340
		壮年	2.9%	9.4%	14.4%	72.6%	0.7%	100.0%	833
既婚女性以外	正規	若年	12.2%	29.2%	27.1%	31.2%	0.5%	100.0%	658
		壮年	22.9%	31.3%	22.9%	22.1%	0.8%	100.0%	1346
	非正規	若年	2.9%	11.5%	18.8%	66.3%	0.5%	100.0%	208
		壮年	3.5%	10.5%	19.1%	66.0%	0.8%	100.0%	256

②会社の事業などを企画する業務

			大いに含まれる	ある程度含まれる	あまり含まれない	まったく含まれない	無回答	合計	N
男女計	正規	若年	5.2%	17.8%	30.8%	45.5%	0.8%	100.0%	754
		壮年	7.0%	24.3%	29.0%	38.8%	0.9%	100.0%	1651
	非正規	若年	2.1%	9.7%	15.9%	71.8%	0.6%	100.0%	340
		壮年	0.8%	6.0%	11.8%	80.6%	0.8%	100.0%	833
既婚女性以外	正規	若年	4.9%	18.4%	30.9%	45.1%	0.8%	100.0%	658
		壮年	7.7%	24.4%	29.3%	37.4%	1.0%	100.0%	1346
	非正規	若年	1.9%	10.1%	15.9%	72.1%	0.0%	100.0%	208
		壮年	1.2%	6.6%	11.7%	79.7%	0.8%	100.0%	256

③意思決定・判断をともなう業務

			大いに 含まれる	ある程度 含まれる	あまり 含まれない	まったく 含まれない	無回答	合計	N
男女計	正規	若年	27.7%	43.0%	17.2%	11.4%	0.7%	100.0%	754
		壮年	27.0%	44.0%	17.5%	10.5%	1.0%	100.0%	1651
	非正規	若年	14.1%	32.6%	21.8%	30.6%	0.9%	100.0%	340
		壮年	9.1%	26.7%	23.0%	40.3%	0.8%	100.0%	833
既婚女性 以外	正規	若年	27.2%	43.3%	17.5%	11.4%	0.6%	100.0%	658
		壮年	26.9%	44.1%	17.2%	10.8%	1.0%	100.0%	1346
	非正規	若年	11.5%	36.1%	23.6%	28.4%	0.5%	100.0%	208
		壮年	9.0%	28.1%	24.2%	38.3%	0.4%	100.0%	256

④専門知識・スキルを求められる業務

			大いに 含まれる	ある程度 含まれる	あまり 含まれない	まったく 含まれない	無回答	合計	N
男女計	正規	若年	56.4%	29.6%	9.4%	4.0%	0.7%	100.0%	754
		壮年	50.6%	35.5%	9.4%	3.7%	0.8%	100.0%	1651
	非正規	若年	31.5%	24.7%	19.1%	23.8%	0.9%	100.0%	340
		壮年	24.4%	30.1%	15.5%	29.3%	0.7%	100.0%	833
既婚女性 以外	正規	若年	53.6%	31.8%	9.9%	4.1%	0.6%	100.0%	658
		壮年	49.1%	36.5%	9.4%	4.2%	0.9%	100.0%	1346
	非正規	若年	32.2%	23.1%	19.7%	24.5%	0.5%	100.0%	208
		壮年	25.0%	34.4%	16.4%	23.4%	0.8%	100.0%	256

⑤部下や後輩の指導業務

			大いに 含まれる	ある程度 含まれる	あまり 含まれない	まったく 含まれない	無回答	合計	N
男女計	正規	若年	24.4%	38.1%	21.2%	15.6%	0.7%	100.0%	754
		壮年	26.1%	40.8%	19.7%	12.6%	0.8%	100.0%	1651
	非正規	若年	9.4%	28.2%	23.8%	37.9%	0.6%	100.0%	340
		壮年	6.1%	22.3%	22.0%	48.6%	1.0%	100.0%	833
既婚女性 以外	正規	若年	24.6%	37.4%	21.4%	16.0%	0.6%	100.0%	658
		壮年	26.6%	40.3%	20.1%	12.3%	0.8%	100.0%	1346
	非正規	若年	9.6%	29.8%	22.6%	38.0%	0.0%	100.0%	208
		壮年	5.9%	22.7%	26.2%	44.1%	1.2%	100.0%	256

注：①～⑤ともに、設問は「あなたの職務には、次のような業務がどの程度含まれますか」である。

図表 2-2-6 は、雇用労働者が、現在の職務を習熟するのに必要な期間を示したものである。まず、男女計の数値をみると、若年非正規労働者と壮年非正規労働者とで、5年以上と回答する者の割合はほぼ同じであるが（3.6%、4.0%）、「1ヵ月以内」と回答する者の割合は、若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者において高い（22.9%＜27.6%）。既婚女性以外の数値をみても同様であり、若年非正規労働者と壮年非正規労働者とで、5年以上と回答する者の割合はほぼ同じであるが（5.3%、6.7%）、「1ヵ月以内」と回答する者の割合は、若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者の方が高い（20.7%＜25.4%）。つまり、若年非正規労働者より壮年非正規労働者の方が、職務レベルの分散が大きいといえる。

これに対し、正規労働者については、若年よりも壮年の方が職務レベルが高いことが明確に読み取れる。具体的には、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても、「1ヵ月以内」、「2～5ヶ月」、「6～11ヶ月」、「1年くらい」、「2～4年くらい」と回答する者の割合は若年の方が壮年よりも高く、「5年くらい」、「6～9年くらい」、「10年以上」と回答する者の割合は若年よりも壮年において高い。なお、正規労働者と非正規労働者を比較すると、そもそ

も非正規労働者の方が職務レベルが低い。

図表 2-2-6 雇用形態別・年齢層別にみた現在の職務の必要習熟期間（行%）

			1ヶ月 以内	2～5 ヶ月	6～11 ヶ月	1年 くらい	2～4年 くらい	5年 くらい	6～9年 くらい	10年 以上	無回答	合計	N
男女計	正規	若年	3.6%	13.7%	13.3%	22.1%	30.0%	11.0%	4.0%	1.7%	0.7%	100.0%	754
		壮年	3.0%	11.0%	10.7%	18.2%	25.7%	14.3%	7.0%	9.4%	0.8%	100.0%	1651
	非正規	若年	22.9%	39.4%	9.4%	14.1%	9.7%	1.8%	0.6%	1.2%	0.9%	100.0%	340
		壮年	27.6%	35.9%	11.6%	13.1%	7.2%	2.4%	0.5%	1.1%	0.6%	100.0%	833
既婚女性 以外	正規	若年	3.6%	13.7%	13.5%	20.8%	29.8%	11.7%	4.4%	2.0%	0.5%	100.0%	658
		壮年	2.5%	10.5%	9.8%	17.8%	26.4%	14.7%	7.4%	10.2%	0.7%	100.0%	1346
	非正規	若年	20.7%	38.0%	11.1%	13.9%	11.1%	2.9%	1.0%	1.4%	0.0%	100.0%	208
		壮年	25.4%	32.4%	13.7%	12.5%	8.6%	4.3%	1.2%	1.2%	0.8%	100.0%	256

注： 設問は「あなたの職務を、あなたと最終学歴が同じ新人が行うとしたら、どのくらいの期間で一通りできるようになると思いますか」である。

図表 2-2-7 は、雇用労働者の役職の状況を示したものである。まず、男女計の数値をみると、いずれの役職にも「ついていない」者の割合が若年非正規労働者で 91.5%、壮年非正規労働者で 92.0%であり、大差ない。既婚女性以外の数値をみても同様であり、いずれの役職にも「ついていない」者の割合は若年非正規労働者で 89.9%、壮年非正規労働者で 91.4%であり、大差ない。

これに対し、正規労働者についてみると、若年から壮年にかけて、何らかの役職についている者の割合が高くなる。具体的には、いずれの役職にも「ついていない」者の割合をみると、男女計では 70.0%から 46.2%に低下し、既婚女性以外では 69.0%から 43.3%に低下している。なお、言うまでもないことであるが、正規労働者と非正規労働者を比較すると、そもそも非正規労働者の方がいずれの役職にも「ついていない」者の割合が高い。

図表 2-2-7 雇用形態別・年齢層別にみた役職の状況（行%）

			ついて いない	現場の リーダー	主任・係長 クラス	課長 クラス	部長 クラス以上	その他	無回答	合計	N
男女計	正規	若年	70.0%	14.5%	11.3%	1.6%	0.3%	1.7%	0.7%	100.0%	754
		壮年	46.2%	12.5%	27.6%	8.1%	2.9%	2.3%	0.5%	100.0%	1651
	非正規	若年	91.5%	6.5%	0.6%	0.0%	0.0%	0.9%	0.6%	100.0%	340
		壮年	92.0%	5.9%	0.5%	0.5%	0.0%	0.8%	0.4%	100.0%	833
既婚女性 以外	正規	若年	69.0%	14.6%	12.3%	1.7%	0.3%	1.7%	0.5%	100.0%	658
		壮年	43.3%	11.9%	28.8%	9.6%	3.6%	2.4%	0.5%	100.0%	1346
	非正規	若年	89.9%	8.7%	0.5%	0.0%	0.0%	1.0%	0.0%	100.0%	208
		壮年	91.4%	5.9%	0.8%	0.8%	0.0%	1.2%	0.0%	100.0%	256

注： 設問は「あなたは何か役職についていますか。複数の役職については、上位の役職をお答えください」である。

3. 人事制度

壮年非正規労働者が働く職場にどのような人事制度があるのかを明らかにするため、教育訓練の状況、正社員転換制度の有無、昇給の有無、雇用契約の期間の定め状況のみをみていきたい。

図表 2-2-8 は、雇用労働者に対する過去 1 年間における教育訓練の状況を、「①日常の業務につきながら行われる教育・訓練」、「②職場から離れて行われる研修など」、「③自己啓発のための経済的・金銭的支援」に分けて示したものである。

まず、男女計の数値をみると、「①日常の業務につきながら行われる教育・訓練」を「受けた」者の割合は、若年非正規労働者で 66.8%、壮年非正規労働者で 55.0%であり、壮年非正規労働者の方が低い。「②職場から離れて行われる研修など」を「受けた」者の割合も、若年非正規労働者で 24.7%、壮年非正規労働者で 21.6%であり、壮年非正規労働者の方がやや低い。これに対し、「③自己啓発のための経済的・金銭的支援」を受けたか否かについては、若年非正規労働者と壮年非正規労働者とで大差ない。

既婚女性以外の数値をみても、同様の傾向が読み取れる。具体的には、「①日常の業務につきながら行われる教育・訓練」を「受けた」者の割合は、若年非正規労働者で 68.3%、壮年非正規労働者で 56.6%であり、壮年非正規労働者の方が低い。「②職場から離れて行われる研修など」を「受けた」者の割合も、若年非正規労働者で 25.0%、壮年非正規労働者で 21.9%であり、壮年非正規労働者の方がやや低い。これに対し、「③自己啓発のための経済的・金銭的支援」を受けたか否かについては、若年非正規労働者と壮年非正規労働者とで大差ない。

ちなみに、「①日常の業務につきながら行われる教育・訓練」、「②職場から離れて行われる研修など」を受けた者の割合が壮年において低いのは、正規労働者についても同様である。ただし、正規労働者と非正規労働者を比べると、そもそも非正規労働者の方がそれらの教育・訓練を受ける者の割合が低い。

図表 2-2-8 雇用形態別・年齢層別にみた教育訓練の状況（行%）

			①日常の業務につきながら行われる教育・訓練				
			受けた	受けなかった	無回答	合計	N
男女計	正規	若年	72.0%	27.6%	0.4%	100.0%	754
		壮年	60.9%	38.3%	0.8%	100.0%	1651
	非正規	若年	66.8%	31.5%	1.8%	100.0%	340
		壮年	55.0%	44.4%	0.6%	100.0%	833
既婚女性 以外	正規	若年	70.7%	29.0%	0.3%	100.0%	658
		壮年	60.4%	38.7%	0.9%	100.0%	1346
	非正規	若年	68.3%	30.3%	1.4%	100.0%	208
		壮年	56.6%	42.6%	0.8%	100.0%	256
			②職場から離れて行われる研修など				
			受けた	受けなかった	無回答	合計	N
男女計	正規	若年	57.2%	42.4%	0.4%	100.0%	754
		壮年	52.9%	46.3%	0.8%	100.0%	1651
	非正規	若年	24.7%	74.1%	1.2%	100.0%	340
		壮年	21.6%	77.7%	0.7%	100.0%	833
既婚女性 以外	正規	若年	56.4%	43.3%	0.3%	100.0%	658
		壮年	52.9%	46.3%	0.8%	100.0%	1346
	非正規	若年	25.0%	74.0%	1.0%	100.0%	208
		壮年	21.9%	77.3%	0.8%	100.0%	256

③自己啓発のための経済的・金銭的支援

				受けた	受けなかった	無回答	合計	N
男女計	正規	若年	17.4%	81.7%	0.9%	100.0%	754	
		壮年	17.7%	81.0%	1.3%	100.0%	1651	
	非正規	若年	3.2%	95.0%	1.8%	100.0%	340	
		壮年	2.3%	96.8%	1.0%	100.0%	833	
既婚女性 以外	正規	若年	17.0%	82.1%	0.9%	100.0%	658	
		壮年	18.6%	80.3%	1.1%	100.0%	1346	
	非正規	若年	2.9%	95.2%	1.9%	100.0%	208	
		壮年	3.9%	94.9%	1.2%	100.0%	256	

注： 設問は「あなたは、いまの勤務先において、過去1年間に次の教育・訓練、研修、支援を受けましたか」である。

図表 2-2-9 は、非正規労働者の勤務先に、正社員に転換できる制度があるか否かを示したものである。ここから、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても、若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者の方が、正社員転換制度が「ない」勤務先で働いている場合が多いことが読み取れる（男女計 29.7% < 33.4%、既婚女性以外 30.3% < 40.6%）。

図表 2-2-9 年齢層別にみた正社員転換制度の有無（行%）

		ある	ない	わからない	無回答	合計	N
男女計	若年	38.8%	29.7%	29.7%	1.8%	100.0%	340
	壮年	31.8%	33.4%	33.9%	1.0%	100.0%	833
既婚女性以外	若年	39.4%	30.3%	29.3%	1.0%	100.0%	208
	壮年	33.2%	40.6%	25.0%	1.2%	100.0%	256

注1： 分析対象は非正規労働者のみ。

注2： 設問は「あなたの勤務先には、正社員に転換できる制度がありますか」である。

図表 2-2-10 は、雇用労働者の昇給の有無を示したものである。まず、男女計の数値をみると、昇給がある者の割合は若年非正規労働者で 37.6%、壮年非正規労働者で 38.1%であり、大差ない。既婚女性以外の数値をみても、昇給がある者の割合は若年非正規労働者で 39.4%、壮年非正規労働者で 40.6%であり、やはり大差ない。

これに対し、正規労働者では、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても、若年から壮年にかけて昇給がある者の割合が若干低下する。ただし、正規労働者と非正規労働者を比較すると、そもそも非正規労働者では昇給がある者の割合が低いことが明らかである。

図表 2-2-10 雇用形態別・年齢層別にみた昇給の有無（行%）

				昇給がある	昇給はない	無回答	合計	N
男女計	正規	若年	86.7%	11.8%	1.5%	100.0%	754	
		壮年	83.3%	14.4%	2.3%	100.0%	1651	
	非正規	若年	37.6%	60.3%	2.1%	100.0%	340	
		壮年	38.1%	60.9%	1.1%	100.0%	833	
既婚女性 以外	正規	若年	86.5%	12.0%	1.5%	100.0%	658	
		壮年	82.7%	14.9%	2.4%	100.0%	1346	
	非正規	若年	39.4%	58.7%	1.9%	100.0%	208	
		壮年	40.6%	57.8%	1.6%	100.0%	256	

注： 設問は「あなたには昇給がありますか」である。

図表 2-2-11 は、非正規労働者の雇用契約の期間の定め状況を示したものである。まず、男女計の数値をみると、「期間を定めた雇用契約である」者の割合は若年で 50.9%、壮年で 51.1%であり、大差ない。既婚女性以外の数値をみても、「期間を定めた雇用契約である」者の割合は、若年で 57.2%、壮年で 59.0%であり、やはり大差ない。

図表 2-2-11 年齢層別にみた非正規労働者の雇用契約の期間の定め状況（行%）

		期間を定めた雇用契約である	期間を定めていない雇用契約である	わからない	無回答	合計	N
男女計	若年	50.9%	39.4%	9.4%	0.3%	100.0%	340
	壮年	51.1%	38.4%	9.5%	1.0%	100.0%	833
既婚女性	若年	57.2%	34.6%	7.7%	0.5%	100.0%	208
以外	壮年	59.0%	32.8%	7.8%	0.4%	100.0%	256

注 1： 分析対象は非正規労働者のみ。

注 2： 設問は「あなたの雇用契約（口頭での約束を含む）は、半年や1年など期間を定めたものですか」である。

壮年非正規労働者の就業・労働実態の特徴を小括すると、次のようになる。

第 1 に、就業実態については、男女計の数値と既婚女性以外の数値とで違いがある。（既婚女性が含まれている）男女計の数値をみると、若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者の方が、パートとして働く者、積極的な理由から現在の就業形態を選択した者が多く、所定労働時間が短く、勤続年数が長い傾向がある。これに対し、既婚女性以外の数値をみると、若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者の方が、契約社員として働く者、消極的な理由から現在の就業形態を選択した者が多く、所定労働時間が長く、勤続年数は二極化する傾向がある。

第 2 に、担当職務については、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても、大きな違いはない。具体的には、非正規労働者は正規労働者とは異なり、若年から壮年にかけて非定型業務へのかかわりが多くなり、職務レベルも高くなり、役職就任者も増えない。

第 3 に、人事制度についても、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても、大きな違いはない。具体的には、若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者の方が教育訓練を受ける機会が少なく、正社員転換制度がない勤務先で働いている場合が多い。ただし、昇給の有無、期間の定めのない雇用契約の締結状況については、若年非正規労働者と壮年非正規労働者とで大差がない。

第 3 節 賃金・収入、仕事満足度

図表 2-3-1 は、雇用労働者の給与形態を示したものである。まず、男女計の数値をみると、若年非正規労働者と壮年非正規労働者とで、給与形態にほとんど違いがないことが分かる。他方、既婚女性以外の数値をみると、「時間給」の割合は若年非正規労働者の方が壮年非正規労働者よりも高く（71.2%>60.9%）、「月給」の割合は若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者よりも高く（71.2%>60.9%）、

労働者の方が高くなっている（17.3%＜23.8%）。

ちなみに、正規労働者においては、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても、若年、壮年ともに「月給」が8割以上を占めている。

図表 2-3-1 雇用形態別・年齢層別にみた給与形態（行%）

			時間給	日給	週給	月給	年俵	その他	無回答	合計	N
男女計	正規	若年	1.1%	3.4%	0.1%	87.5%	3.6%	0.5%	3.7%	100.0%	754
		壮年	0.8%	2.8%	0.0%	86.4%	5.1%	0.1%	4.7%	100.0%	1651
	非正規	若年	75.0%	5.3%	0.3%	14.1%	1.2%	1.8%	2.4%	100.0%	340
		壮年	76.7%	4.6%	0.4%	13.1%	1.3%	1.6%	2.4%	100.0%	833
既婚女性 以外	正規	若年	1.2%	4.0%	0.2%	86.5%	3.6%	0.6%	4.0%	100.0%	658
		壮年	0.8%	3.3%	0.0%	85.6%	5.5%	0.1%	4.7%	100.0%	1346
	非正規	若年	71.2%	6.3%	0.0%	17.3%	1.4%	1.9%	1.9%	100.0%	208
		壮年	60.9%	8.2%	0.8%	23.8%	2.7%	1.2%	2.3%	100.0%	256

注： 設問は「あなたの給与形態と、そのおおよその金額をご記入ください」である。

図表 2-3-2 は、雇用労働者の賃金額を示したものである。非正規労働者の時給の中央値をみると、男女計、既婚女性以外のいずれにおいても、若年よりも壮年の方がやや高いが（それぞれ 858 円＜870 円、880 円＜900 円）、その差は必ずしも大きくない。

だが、正規労働者の月給をみると、男女計、既婚女性以外のいずれにおいても、若年よりも壮年の方が顕著に高くなっている（それぞれ 22 万円＜29 万円、22 万円＜30 万円）。

図表 2-3-2 雇用形態別・年齢層別にみた賃金額（時給は円、月給は万円）

時給						月給					
			平均値	中央値	N				平均値	中央値	N
男女計	正規	若年	1256.3	1100	8	男女計	正規	若年	23.4	22	651
		壮年	1203.8	1000	13			非正規	若年	29.3	29
	非正規	若年	1043.4	858	254		非正規		若年	17.0	17
		壮年	953.8	870	636			壮年	19.7	16	104
既婚女性 以外	正規	若年	1256.3	1100	8	既婚女性 以外	正規	若年	23.6	22	560
		壮年	1295.0	1125	10			非正規	若年	17.3	18
	非正規	若年	1128.7	880	147		非正規		若年	17.3	18
		壮年	994.1	900	155			壮年	20.3	18	59

注： 設問は「あなたの給与形態と、そのおおよその金額をご記入ください」である。

図表 2-3-3 は、雇用労働者の賞与支給の有無を示したものである。まず、男女計の数値をみると、若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者の方が支給される者の割合が高い（22.4%＜28.1%）。既婚女性以外の数値をみても同様であり、若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者の方が支給される者の割合が高い（22.1%＜34.0%）。

ちなみに、正規労働者の場合は、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても、若年と壮年とで支給される者の割合に大差はない。なお、言うまでもないことであるが、正規労働者と非正規労働者を比べると、そもそも非正規労働者の方が賞与が支給される者の割合が低い。

図表 2-3-3 雇用形態別・年齢層別にみた賞与支給の有無（行%）

			支給 される	支給 されない	無回答	合計	N
男女計	正規	若年	83.8%	14.2%	2.0%	100.0%	754
		壮年	85.2%	12.7%	2.1%	100.0%	1651
	非正規	若年	22.4%	76.5%	1.2%	100.0%	340
		壮年	28.1%	71.2%	0.7%	100.0%	833
既婚女性 以外	正規	若年	82.7%	15.2%	2.1%	100.0%	658
		壮年	84.2%	13.5%	2.3%	100.0%	1346
	非正規	若年	22.1%	76.4%	1.4%	100.0%	208
		壮年	34.0%	65.6%	0.4%	100.0%	256

注： 設問は「あなたには、賞与が支給されますか」である。

図表 2-3-4 は、雇用労働者の年収（本人年収）分布を示したものである²。まず、男女計の数値をみると、若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者の方が、50万円未満、50～100万円未満といった低年収層が多い（それぞれ8.5%＜10.0%、26.5%＜31.7%）。他方、既婚女性以外の数値をみると、若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者の方が、250～300万円未満、300～400万円未満、400～500万円未満といった中年収層が多くなっている（それぞれ6.7%＜10.2%、4.8%＜5.5%、1.4%＜4.7%）。

ちなみに、正規労働者では、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても、若年から壮年にかけて、300～400万円未満といった中年収層から500～700万円未満といった高年収層へと、分布の山が大きく移動している。

図表 2-3-4 雇用形態別・年齢層別にみた本人年収分布（列%）

	男女計				既婚女性以外			
	正規		非正規		正規		非正規	
	若年	壮年	若年	壮年	若年	壮年	若年	壮年
50万円未満	1.3%	0.6%	8.5%	10.0%	1.1%	0.5%	5.8%	4.7%
50～100万円未満	0.3%	0.1%	26.5%	31.7%	0.2%	0.1%	14.9%	10.9%
100～150万円未満	2.4%	1.9%	25.0%	24.4%	1.8%	1.0%	25.0%	20.7%
150～200万円未満	4.8%	3.3%	15.0%	11.5%	5.2%	2.7%	18.8%	19.5%
200～250万円未満	13.5%	7.0%	11.5%	8.6%	13.8%	5.9%	18.3%	19.9%
250～300万円未満	19.2%	10.5%	5.9%	4.3%	18.8%	9.3%	6.7%	10.2%
300～400万円未満	26.0%	21.0%	2.9%	3.0%	25.4%	21.0%	4.8%	5.5%
400～500万円未満	18.6%	20.0%	1.2%	1.9%	18.7%	20.1%	1.4%	4.7%
500～700万円未満	7.0%	23.7%	0.3%	0.5%	7.3%	26.1%	0.5%	1.2%
700～1,000万円未満	1.3%	6.8%	0.0%	0.0%	1.5%	8.1%	0.0%	0.0%
1,000～1,500万円未満	0.3%	1.2%	0.0%	0.0%	0.3%	1.3%	0.0%	0.0%
1,500万円以上	0.1%	0.1%	0.0%	0.1%	0.2%	0.1%	0.0%	0.4%
無回答	5.2%	3.8%	3.2%	4.0%	5.8%	3.8%	3.8%	2.3%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	754	1651	340	833	658	1346	208	256

注： 設問は「あなたご自身の年収は、おおよそどのくらいですか。仕事以外から得られる収入も含めてお答えください」である。

² ちなみに、ここでの年収には、副業などからの収入も含まれる。参考までに、副業をしている非正規労働者の割合は、若年で5.9%（既婚女性以外6.7%）、壮年で7.7%（既婚女性以外8.2%）であり、月収の中央値はそれぞれ5万円（既婚女性以外6万円）、3万円（既婚女性以外3万円）である。

図表 2-3-5 は、雇用労働者の仕事についての満足度を示したものである。具体的には、「①賃金、収入」、「②労働時間、休日・休暇」、「③仕事の内容」、「④職場の人間関係」、「⑤雇用・就業の安定性」、「⑥能力や知識を身につける機会」、「⑦今の仕事全体」の7項目の満足度を示してあるが、紙幅の制約もあり、ここでは「⑦今の仕事全体」の満足度についてのみ解説する。

まず、男女計の数値をみると、「満足」の割合が若年非正規労働者で 13.6%、壮年非正規労働者で 13.4%、「不満」の割合が若年非正規労働者で 5.0%、壮年非正規労働者で 4.0%であり、大差ない。他方、既婚女性以外の数値をみると、「満足」の割合が若年非正規労働者で 10.1%、壮年非正規労働者で 8.3%、「不満」の割合が若年非正規労働者で 6.3%、壮年非正規労働者で 7.1%であり、壮年非正規労働者の方が不満を抱えている者の割合がやや高い。

ちなみに、正規労働者では、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても、若年より壮年の方が満足している者の割合がやや高い。

図表 2-3-5 雇用形態別・年齢層別にみた仕事についての満足度（行%）

			①賃金、収入						
			満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	合計	N
男女計	正規	若年	9.5%	20.3%	23.9%	28.5%	17.8%	100.0%	748
		壮年	11.1%	27.5%	21.1%	23.8%	16.5%	100.0%	1638
	非正規	若年	10.4%	24.6%	20.5%	25.8%	18.7%	100.0%	337
		壮年	12.1%	25.8%	22.8%	24.0%	15.3%	100.0%	825
既婚女性以外	正規	若年	8.6%	19.4%	23.5%	29.4%	19.1%	100.0%	654
		壮年	9.9%	26.0%	22.0%	24.1%	18.0%	100.0%	1336
	非正規	若年	5.3%	21.2%	21.2%	28.8%	23.6%	100.0%	208
		壮年	7.1%	14.6%	22.5%	30.4%	25.3%	100.0%	253
			②労働時間、休日・休暇						
			満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	合計	N
男女計	正規	若年	16.0%	23.9%	24.7%	23.1%	12.3%	100.0%	748
		壮年	15.8%	27.0%	24.4%	20.6%	12.1%	100.0%	1638
	非正規	若年	28.5%	27.6%	25.2%	10.7%	8.0%	100.0%	337
		壮年	26.7%	34.2%	20.2%	13.5%	5.5%	100.0%	825
既婚女性以外	正規	若年	14.7%	23.7%	24.9%	23.9%	12.8%	100.0%	654
		壮年	14.4%	26.6%	25.8%	20.4%	12.7%	100.0%	1336
	非正規	若年	24.0%	27.4%	28.4%	10.1%	10.1%	100.0%	208
		壮年	23.7%	27.3%	23.3%	16.6%	9.1%	100.0%	253
			③仕事の内容						
			満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	合計	N
男女計	正規	若年	14.7%	32.8%	34.0%	14.8%	3.6%	100.0%	748
		壮年	14.9%	35.8%	30.9%	13.6%	4.8%	100.0%	1638
	非正規	若年	21.4%	33.8%	29.4%	11.0%	4.5%	100.0%	337
		壮年	21.3%	35.3%	29.3%	9.9%	4.1%	100.0%	825
既婚女性以外	正規	若年	14.7%	32.6%	33.9%	15.0%	3.8%	100.0%	654
		壮年	13.9%	35.0%	32.4%	13.7%	4.9%	100.0%	1336
	非正規	若年	18.4%	32.4%	32.4%	11.1%	5.8%	100.0%	208
		壮年	19.0%	30.4%	32.8%	11.9%	5.9%	100.0%	253

④職場の人間関係

			満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	合計	N
男女計	正規	若年	17.4%	37.5%	28.4%	10.8%	5.9%	100.0%	748
		壮年	16.7%	34.7%	29.4%	12.4%	6.8%	100.0%	1638
	非正規	若年	26.4%	29.4%	26.1%	12.8%	5.3%	100.0%	337
		壮年	23.8%	35.4%	25.3%	11.8%	3.8%	100.0%	825
既婚女性以外	正規	若年	15.7%	37.3%	29.4%	11.5%	6.1%	100.0%	654
		壮年	15.0%	34.4%	30.8%	12.9%	7.0%	100.0%	1336
	非正規	若年	26.0%	28.4%	27.9%	11.5%	6.3%	100.0%	208
		壮年	18.2%	32.0%	29.6%	14.6%	5.5%	100.0%	253

⑤雇用・就業の安定性

			満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	合計	N
男女計	正規	若年	21.5%	34.9%	26.9%	11.8%	4.9%	100.0%	748
		壮年	22.3%	31.7%	27.8%	12.7%	5.5%	100.0%	1638
	非正規	若年	14.5%	19.6%	37.7%	17.5%	10.7%	100.0%	337
		壮年	14.8%	23.9%	36.8%	15.3%	9.2%	100.0%	825
既婚女性以外	正規	若年	18.8%	35.2%	28.0%	12.7%	5.2%	100.0%	654
		壮年	20.0%	31.5%	28.7%	13.8%	6.0%	100.0%	1336
	非正規	若年	11.5%	15.9%	37.5%	19.7%	15.4%	100.0%	208
		壮年	7.1%	19.0%	33.2%	24.9%	15.8%	100.0%	253

⑥能力や知識を身につける機会

			満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	合計	N
男女計	正規	若年	14.6%	34.4%	33.3%	12.8%	4.9%	100.0%	748
		壮年	12.5%	33.1%	36.3%	13.1%	5.0%	100.0%	1638
	非正規	若年	14.5%	22.8%	42.1%	12.8%	7.7%	100.0%	337
		壮年	10.7%	23.3%	48.8%	11.2%	6.1%	100.0%	825
既婚女性以外	正規	若年	14.2%	33.8%	33.2%	13.5%	5.4%	100.0%	654
		壮年	11.2%	32.8%	37.4%	13.3%	5.2%	100.0%	1336
	非正規	若年	14.4%	21.6%	37.0%	16.8%	10.1%	100.0%	208
		壮年	7.1%	21.8%	50.4%	11.9%	8.7%	100.0%	253

⑦今の仕事全体

			満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	合計	N
男女計	正規	若年	10.4%	35.1%	30.1%	18.1%	6.3%	100.0%	748
		壮年	11.8%	36.4%	30.7%	15.6%	5.6%	100.0%	1638
	非正規	若年	13.6%	33.2%	34.1%	13.9%	5.0%	100.0%	337
		壮年	13.4%	35.0%	34.6%	13.0%	4.0%	100.0%	825
既婚女性以外	正規	若年	9.9%	35.0%	29.9%	18.5%	6.7%	100.0%	654
		壮年	10.6%	35.2%	31.7%	16.6%	5.8%	100.0%	1336
	非正規	若年	10.1%	31.3%	36.5%	15.9%	6.3%	100.0%	208
		壮年	8.3%	29.0%	36.9%	18.7%	7.1%	100.0%	253

注：設問は「あなたは、現在の仕事に関して、次のことに満足していますか」である。

壮年非正規労働者の賃金・収入、仕事満足度の特徴を小括すると、次のようになる。

第1に、給与形態については、男女計の数値では大差ないが、既婚女性以外の数値をみると、若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者の方が月給の割合が高くなる。

第2に、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても、若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者の方が賃金額が高く、賞与が支給される割合が高い。また、既婚女性以外について言うならば、若年非正規労働者の方が壮年非正規労働者よりも年収が若干高い。

第3に、しかし、非正規労働者における若年から壮年にかけての賃金や年収の増加幅は、正規労働者におけるそれと比べると小さい。また、既婚女性以外について、今の仕事全体の満足度をみると、正規労働者では若年から壮年にかけて若干上昇するのに対し、非正規労働

者では若干低下する傾向がある。

第4節 生活実態

図表 2-4-1 は、雇用労働者の婚姻状態を示したものである。なお、この図表に関してのみ、性別・雇用形態別・年齢層別の集計表となっている。

まず、男性についてみると、正規労働者では、若年から壮年にかけて既婚率が 54.1%から 77.9%へと大きく上昇する。他方、非正規労働者では、18.8%から 28.2%への上昇にとどまる。これに対し、女性についてみると、正規労働者、非正規労働者とも、若年よりも壮年の方が既婚率が 20%以上高くなっている（それぞれ 34.2% < 57.4%、51.8% < 78.8%）。

図表 2-4-1 性別・雇用形態別・年齢層別にみた婚姻状態（行%）

			既婚 (事実婚含)	未婚	離死別	無回答	合計	N
男性	正規	若年	54.1%	44.4%	0.8%	0.6%	100.0%	473
		壮年	77.9%	20.6%	1.5%	0.0%	100.0%	1123
	非正規	若年	18.8%	78.8%	2.4%	0.0%	100.0%	85
		壮年	28.2%	69.9%	1.9%	0.0%	100.0%	103
女性	正規	若年	34.2%	62.6%	3.2%	0.0%	100.0%	281
		壮年	57.4%	31.8%	10.4%	0.4%	100.0%	528
	非正規	若年	51.8%	43.9%	4.3%	0.0%	100.0%	255
		壮年	78.8%	12.5%	8.5%	0.3%	100.0%	730

注： 設問は「あなたは、結婚していますか」である。

図表 2-4-2 は、雇用労働者の世帯において、家計維持者が誰かを示したものである。まず、男女計の数値をみると、若年非正規労働者では「自分の親」の割合が 40.9%と高く、壮年非正規労働者では「配偶者」の割合が 65.1%と高い。他方、既婚女性以外の数値をみると、若年非正規労働者では「自分の親」の割合が 66.8%と高く、壮年非正規労働者では「自分」の割合が 58.2%と高くなっている。

ちなみに、正規労働者では、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても、若年から壮年にかけて「自分」の割合が増加し、「自分の親」の割合が減少する。なお、正規労働者と非正規労働者を比べると、そもそも非正規労働者の方が「自分」の割合が低く、「自分の親」や「配偶者」の割合が高いという違いがある。

図表 2-4-2 雇用形態別・年齢層別にみた家計維持者（行%）

			自分	自分の親	配偶者	その他	無回答	合計	N
男女計	正規	若年	51.2%	33.4%	11.5%	2.9%	0.9%	100.0%	754
		壮年	70.9%	11.0%	15.7%	1.9%	0.5%	100.0%	1651
	非正規	若年	19.1%	40.9%	36.2%	3.8%	0.0%	100.0%	340
		壮年	21.2%	11.3%	65.1%	2.0%	0.4%	100.0%	833
既婚女性 以外	正規	若年	56.5%	38.1%	1.4%	2.9%	1.1%	100.0%	658
		壮年	83.1%	13.1%	1.9%	1.6%	0.4%	100.0%	1346
	非正規	若年	27.4%	66.8%	1.0%	4.8%	0.0%	100.0%	208
		壮年	58.2%	35.2%	1.6%	5.1%	0.0%	100.0%	256

注： 設問は「家計の主な担い手はどなたですか」である。

図表 2-4-3 は、雇用労働者の世帯年収を示したものである。まず、男女計の数値をみると、若年非正規労働者と壮年非正規労働者とで、年収分布に大きな違いはない。これに対し、既婚女性以外の数値をみると、若年非正規労働者では 300～400 万円未満、400～500 万円未満、500～700 万円未満、700～1,000 万円未満の割合がそれぞれ 10%以上となっているが、壮年非正規労働者では 150～200 万円未満、200～250 万円未満、300～400 万円未満、400～500 万円未満の割合がそれぞれ 10%以上となっており、壮年非正規労働者の方が相対的に年収分布が低い。

ちなみに、正規労働者では、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても、若年、壮年ともに 500～700 万円未満が分布の山となっており、若年と壮年とで分布の形状に大きな違いはない。なお、正規労働者と非正規労働者を比べると、非正規労働者の方が世帯年収は低い傾向がある。

図表 2-4-3 雇用形態別・年齢層別にみた世帯年収（列%）

	男女計				既婚女性以外			
	正規		非正規		正規		非正規	
	若年	壮年	若年	壮年	若年	壮年	若年	壮年
50万円未満	0.5%	0.2%	1.8%	0.7%	0.6%	0.2%	2.4%	1.6%
50～100万円未満	0.0%	0.2%	2.1%	1.9%	0.0%	0.1%	3.4%	5.5%
100～150万円未満	0.5%	0.4%	3.2%	2.6%	0.6%	0.4%	4.3%	7.8%
150～200万円未満	0.5%	1.1%	3.5%	4.9%	0.6%	1.3%	4.8%	12.5%
200～250万円未満	3.2%	1.8%	5.9%	4.8%	3.3%	2.0%	6.3%	12.9%
250～300万円未満	6.2%	4.1%	8.2%	5.6%	7.1%	4.6%	8.7%	9.4%
300～400万円未満	11.8%	8.6%	14.7%	12.1%	13.1%	9.7%	14.9%	10.2%
400～500万円未満	14.6%	14.0%	16.2%	18.1%	15.8%	15.8%	12.0%	10.2%
500～700万円未満	23.7%	27.9%	15.3%	22.0%	21.0%	28.1%	10.6%	7.8%
700～1,000万円未満	15.4%	21.1%	10.3%	11.4%	13.5%	18.2%	11.1%	3.1%
1,000～1,500万円未満	7.2%	8.5%	3.5%	3.1%	6.8%	6.8%	3.8%	0.4%
1,500万円以上	2.7%	1.3%	0.9%	0.4%	2.6%	1.0%	1.4%	0.4%
無回答	13.7%	11.0%	14.4%	12.2%	14.9%	11.6%	16.3%	18.4%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	754	1651	340	833	658	1346	208	256

注：設問は「あなたの世帯全体の年収は、おおよそどのくらいですか。仕事以外から得られる収入も含めてお答えください」である。

図表 2-4-4 は、雇用労働者の家計の状況を示したものである。まず、男女計の数値をみると、若年非正規労働者と壮年非正規労働者とで回答の分布に違いはないが、既婚女性以外の数値をみると、若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者の方が、「非常に苦しい」、「やや苦しい」という回答が多い（それぞれ 12.5%＜18.0%、51.9%＜53.5%）。

ちなみに、正規労働者では、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても、若年と壮年とでどちらが家計の状況が苦しいか、一概に判断できない。なお、正規労働者と非正規労働者を比べると、そもそも非正規労働者の方が「非常に苦しい」、「苦しい」という回答の割合がかなり高い。

図表 2-4-4 雇用形態別・年齢層別にみた家計の状況（行%）

			非常に 苦しい	やや 苦しい	あまり 苦しくない	苦しくない	無回答	合計	N
男女計	正規	若年	9.3%	31.7%	40.7%	17.9%	0.4%	100.0%	754
		壮年	9.0%	39.4%	35.1%	16.0%	0.5%	100.0%	1651
	非正規	若年	12.6%	49.7%	29.4%	8.2%	0.0%	100.0%	340
		壮年	11.2%	50.7%	29.5%	7.9%	0.7%	100.0%	833
既婚女性 以外	正規	若年	10.5%	32.5%	39.1%	17.5%	0.5%	100.0%	658
		壮年	9.4%	41.2%	33.9%	15.0%	0.5%	100.0%	1346
	非正規	若年	12.5%	51.9%	26.4%	9.1%	0.0%	100.0%	208
		壮年	18.0%	53.5%	21.1%	7.0%	0.4%	100.0%	256

注： 設問は「あなたの家計の状況はいかがですか」である。

図表 2-4-5 は、雇用労働者の預貯金（本人預貯金）を示したものである。まず、男女計の数値をみると、若年非正規労働者と壮年非正規労働者とで回答の分布に大きな違いはない。これに対し、既婚女性以外の数値をみると、若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者の方が、「まったくない」の割合が高いとともに（25.0%<32.0%）、「100万～500万円未満」、「500万～1,000万円未満」、「1,000万円以上」の割合も高くなっている（それぞれ13.0%<16.8%、2.4%<5.1%、0.5%<2.7%）。すなわち、壮年非正規労働者の預貯金は二極化する傾向がある。

ちなみに、正規労働者においても、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても、若年より壮年の方が預貯金は二極化する傾向がある。なお、正規労働者と非正規労働者を比べると、そもそも非正規労働者の方が預貯金は少ない傾向がある。

図表 2-4-5 雇用形態別・年齢層別にみた本人の預貯金（列%）

	男女計				既婚女性以外			
	正規		非正規		正規		非正規	
	若年	壮年	若年	壮年	若年	壮年	若年	壮年
まったくない	17.0%	19.7%	28.5%	28.1%	17.6%	21.0%	25.0%	32.0%
10万円未満	9.9%	7.4%	15.3%	11.8%	10.2%	8.3%	14.9%	10.9%
10万～50万円未満	13.7%	10.2%	18.5%	13.3%	12.9%	9.4%	20.7%	12.5%
50万～100万円未満	11.4%	8.8%	13.8%	12.4%	11.9%	8.4%	13.5%	11.3%
100万～500万円未満	27.9%	24.8%	12.4%	17.3%	26.9%	23.5%	13.0%	16.8%
500万～1,000万円未満	5.7%	9.4%	1.8%	3.4%	5.3%	8.8%	2.4%	5.1%
1,000万円以上	1.3%	6.9%	0.3%	1.3%	1.2%	6.9%	0.5%	2.7%
わからない	7.7%	7.9%	4.7%	7.1%	7.9%	8.7%	5.3%	5.5%
無回答	5.4%	4.8%	4.7%	5.4%	6.1%	5.0%	4.8%	3.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	754	1651	340	833	658	1346	208	256

注： 設問は「あなたご自身の預貯金額は、おおよそどのくらいですか」である。

図表 2-4-6 は、雇用労働者の世帯の預貯金を示したものである。まず、男女計の数値をみると、若年非正規労働者と壮年非正規労働者とで回答の分布に大きな違いはないが、既婚女性以外の数値をみると、若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者において「まったくない」の割合が高いことが分かる（5.3%<16.0%）。

ちなみに、正規労働者においては、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても、

若年と壮年とで回答の分布に大きな違いはない。なお、正規労働者と非正規労働者を比べると、非正規労働者において「わからない」の割合が高いことが目立つ。

図表 2-4-6 雇用形態別・年齢層別にみた世帯の預貯金（列%）

	男女計				既婚女性以外			
	正規		非正規		正規		非正規	
	若年	壮年	若年	壮年	若年	壮年	若年	壮年
まったくない	4.8%	6.8%	9.4%	11.4%	5.0%	6.5%	5.3%	16.0%
10万円未満	3.2%	2.8%	6.5%	4.4%	3.2%	3.0%	7.2%	5.5%
10万～50万円未満	6.4%	6.2%	7.9%	8.2%	6.2%	6.5%	5.3%	8.6%
50万～100万円未満	8.0%	7.7%	10.0%	8.4%	7.3%	7.3%	7.7%	5.1%
100万～500万円未満	24.3%	26.7%	17.6%	26.3%	22.8%	26.2%	13.5%	14.8%
500万～1,000万円未満	7.0%	10.8%	3.5%	7.0%	5.3%	9.9%	2.9%	1.6%
1,000万円以上	6.4%	9.8%	2.4%	3.8%	5.9%	9.1%	3.4%	4.3%
わからない	29.4%	21.6%	34.4%	21.7%	32.2%	23.0%	44.2%	28.9%
無回答	10.6%	7.7%	8.2%	8.8%	12.0%	8.5%	10.6%	15.2%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	754	1651	340	833	658	1346	208	256

注： 設問は「世帯全体の預貯金額は、おおよそどのくらいですか」である。

図表 2-4-7 は、雇用労働者のサポート・ネットワークの状況を示したものである。具体的には、悩みを相談したり助けを求めたりできる人の人数を、「①家族・親族」、「②地域・近隣の人」、「③仕事関係の人」、「④学校時代の友人」、「⑤趣味・社会活動などを通じた知り合い」、「⑥その人」に分けてたずねたものである。

簡便のため、「合計」の人数についてみると、男女計の数値では、若年非正規労働者と壮年非正規労働者とで違いがない。他方、既婚女性以外の数値をみると、若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者の方が人数が少ない（8.98人＞8.32人）。

ちなみに、正規労働者と非正規労働者を比べると、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても、正規労働者の方が人数が多い。つまり、既婚女性以外についてみると、壮年非正規労働者は、雇用形態と年齢を組み合わせた4区分のなかで、サポート・ネットワークが最も乏しい状況にある。特に、「③仕事関係の人」、「④学校時代の友人」が少ない。

図表 2-4-7 雇用形態別・年齢層別にみたサポート・ネットワークの状況（単位：人）

		①家族・親族		②地域・近隣		③仕事関係		④学校時代		⑤趣味・社会活動		⑥その他		合計 平均値	
		平均値	N	平均値	N	平均値	N	平均値	N	平均値	N	平均値	N		
		男女計	正規	若年	2.64	736	0.54	636	3.21	694	3.52	703	1.45		649
		壮年	2.47	1593	0.61	1348	2.79	1518	2.08	1466	1.80	1354	1.96	1264	11.71
	非正規	若年	2.53	329	0.71	299	2.17	316	2.78	320	0.94	297	0.74	280	9.86
		壮年	2.71	812	1.33	722	1.98	771	1.87	753	1.15	694	0.81	650	9.84
既婚女性以外	正規	若年	2.51	640	0.46	553	3.15	603	3.41	611	1.55	565	0.35	522	11.43
		壮年	2.36	1296	0.51	1089	2.72	1231	2.04	1193	1.98	1103	2.29	1038	11.90
	非正規	若年	2.12	200	0.39	179	1.94	192	2.68	197	1.09	180	0.75	174	8.98
		壮年	2.19	244	0.61	218	1.74	235	1.51	230	1.30	220	0.98	209	8.32

注1： 設問は「あなたには、悩みを相談したり助けを求めたりできる人が何人いますか」である。

注2： 合計は、①～⑥の平均値を単純に合算したものである。

図表 2-4-8 は、雇用労働者の健康状態を、「①身体面」、「②精神面」それぞれについて示したものである。

第 1 に、「①身体面」についてみる。まず、男女計の数値をみると、若年非正規労働者と壮年非正規労働者とでは、回答の分布に大きな違いはない。他方、既婚女性以外の数値をみると、若年非正規労働者より壮年非正規労働者の方が「健康である」の割合が低く（41.8% > 37.5%）、「健康でない」の割合が高い（2.4% < 4.7%）。

ちなみに、正規労働者では、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても、若年の方が壮年より健康状態がよい傾向がある。なお、正規労働者と非正規労働者を比べると、非正規労働者の方が健康状態が悪い傾向がある。

第 2 に、「②精神面」では、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても、若年非正規労働者と壮年非正規労働者とで、どちらの健康状態がよいのか一概に判断できない。

ちなみに、正規労働者では、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても、若年の方が壮年より健康状態がよい傾向がある。また、「①身体面」と同様、正規労働者と非正規労働者を比べると、非正規労働者の方が健康状態が悪い傾向がある。

図表 2-4-8 雇用形態別・年齢層別にみた健康状態（行%）

①身体面

			どちらか といえば		健康でない	無回答	合計	N
			健康である	健康である				
男女計	正規	若年	51.9%	40.2%	6.0%	1.7%	100.0%	754
		壮年	40.2%	49.0%	9.0%	1.6%	100.0%	1651
	非正規	若年	40.9%	44.4%	11.8%	2.6%	100.0%	340
		壮年	43.6%	43.6%	10.1%	2.4%	100.0%	833
既婚女性 以外	正規	若年	49.8%	41.5%	6.4%	2.0%	100.0%	658
		壮年	39.2%	49.8%	9.1%	1.9%	100.0%	1346
	非正規	若年	41.8%	43.8%	12.0%	2.4%	100.0%	208
		壮年	37.5%	43.8%	13.7%	4.7%	100.0%	256

②精神面

			どちらか といえば		健康でない	無回答	合計	N
			健康である	健康である				
男女計	正規	若年	43.4%	42.0%	10.5%	3.3%	100.0%	754
		壮年	35.0%	50.1%	11.9%	2.8%	100.0%	1651
	非正規	若年	38.8%	39.1%	17.1%	5.0%	100.0%	340
		壮年	37.9%	46.7%	12.4%	2.2%	100.0%	833
既婚女性 以外	正規	若年	41.3%	43.0%	11.2%	3.5%	100.0%	658
		壮年	34.4%	50.2%	12.2%	3.1%	100.0%	1346
	非正規	若年	41.3%	36.1%	15.4%	7.2%	100.0%	208
		壮年	32.4%	45.7%	16.8%	3.9%	100.0%	256

注： 設問は「あなたの心身の健康状態はいかがですか」である。

図表 2-4-9 は、雇用労働者の生活満足度を示したものである。まず、男女計の数値をみると、若年非正規労働者と壮年非正規労働者とでどちらが満足度が高いか一概に判断できない。これに対し、既婚女性以外の数値をみると、若年非正規労働者の方が壮年非正規労働者よりも「満足している」、「やや満足している」とする割合が高く（それぞれ 7.2% > 6.6%、46.6%

>41.4%)、「不満である」とする割合が低い(12.5%<16.4%)。

ちなみに、正規労働者では、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても、若年と壮年とで生活満足度に違いはない。なお、正規労働者と非正規労働者を比べると、非正規労働者の方が生活満足度が低い傾向がある。

図表 2-4-9 雇用形態別・年齢層別にみた生活満足度(行%)

			満足 している	やや満足 している	やや不満 である	不満 である	無回答	合計	N
男女計	正規	若年	15.9%	54.6%	22.7%	6.1%	0.7%	100.0%	754
		壮年	15.8%	54.0%	24.2%	5.6%	0.4%	100.0%	1651
	非正規	若年	10.6%	48.8%	31.2%	9.1%	0.3%	100.0%	340
		壮年	11.9%	53.4%	25.5%	8.6%	0.6%	100.0%	833
既婚女性 以外	正規	若年	13.4%	54.9%	24.3%	6.8%	0.6%	100.0%	658
		壮年	14.4%	53.8%	25.1%	6.2%	0.4%	100.0%	1346
	非正規	若年	7.2%	46.6%	33.2%	12.5%	0.5%	100.0%	208
		壮年	6.6%	41.4%	34.8%	16.4%	0.8%	100.0%	256

注：設問は「あなたは、現在の生活に満足していますか」である。

壮年非正規労働者の生活実態の特徴を小括すると、次のようになる。

第1に、男性の既婚率が低い。男性の正規労働者の既婚率は、若年から壮年にかけて54.1%から77.9%へと大きく上昇するのに対し、男性の非正規労働者では、18.8%から28.2%への上昇にとどまる。

第2に、既婚女性以外の数値をみると、若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者の方が家計維持者が「自分」である割合が高く、世帯年収が低く、家計の状況が苦しいと回答する割合が高く、サポート・ネットワークが乏しく、身体面の健康状態が悪く、生活満足度も低い傾向がある。

第3に、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても、正規労働者と非正規労働者を比べると、そもそも非正規労働者の方が世帯年収が低く、家計の状況が苦しいと回答する割合が高く、本人の預貯金が少なく、身体面および精神面の健康状態が悪く、生活満足度も低い傾向がある。

第5節 意識と意欲・行動

1. 将来についての認識

図表 2-5-1 は、雇用労働者の将来の見通しとして、「①自分の収入が増える」こと、「②自分の生活が豊かになる」こと、「③将来に希望が持てる」こと、「④安心して老後を過ごせる」こと、「⑥資産を残す」ことが、それぞれどの程度あてはまるかを示したものである。

はじめに、「①自分の収入が増える」について、男女計の数値をみると、若年非正規労働者の方が壮年非正規労働者よりも「大いにあてはまる」、「ややあてはまる」の割合が高く(それぞれ9.4%>4.1%、24.7%>20.3%)、「あまりあてはまらない」、「まったくあてはまらない」

の割合が低い（それぞれ 44.7% < 49.7%、20.9% < 25.6%）。既婚女性以外の数値をみても同様であり、若年非正規労働者の方が壮年非正規労働者よりも「大いにあてはまる」、「ややあてはまる」の割合が高く（それぞれ 10.1% > 3.5%、24.5% > 19.1%）、「まったくあてはまらない」の割合が低い（19.7% < 30.1%）。

ちなみに、正規労働者においても、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても、若年よりも壮年の方が悲観的な見通しが強い。よって、壮年の方が将来見通しが悲観的なのは、必ずしも非正規労働者に限ったことではない。ただし、正規労働者と非正規労働者を比べると、非正規労働者の方が全体的に将来見通しは悲観的である。つまり、壮年非正規労働者は、雇用形態別・年齢別の区分のなかで、最も将来見通しが悲観的だといえる。

図表 2-5-1 雇用形態別・年齢層別にみた将来の見通し（行%）

①自分の収入が増える

			大いにあてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	合計	N
男女計	正規	若年	13.8%	39.1%	37.4%	8.9%	0.8%	100.0%	754
		壮年	7.6%	35.3%	43.9%	13.0%	0.3%	100.0%	1651
	非正規	若年	9.4%	24.7%	44.7%	20.9%	0.3%	100.0%	340
		壮年	4.1%	20.3%	49.7%	25.6%	0.4%	100.0%	833
既婚女性以外	正規	若年	15.0%	39.7%	35.9%	8.7%	0.8%	100.0%	658
		壮年	7.6%	35.7%	43.2%	13.2%	0.3%	100.0%	1346
	非正規	若年	10.1%	24.5%	45.2%	19.7%	0.5%	100.0%	208
		壮年	3.5%	19.1%	46.9%	30.1%	0.4%	100.0%	256

②自分の生活が豊かになる

			大いにあてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	合計	N
男女計	正規	若年	13.1%	35.4%	42.3%	7.8%	1.3%	100.0%	754
		壮年	6.2%	31.9%	50.2%	11.2%	0.5%	100.0%	1651
	非正規	若年	9.7%	29.4%	44.7%	15.9%	0.3%	100.0%	340
		壮年	4.3%	24.5%	52.1%	18.7%	0.4%	100.0%	833
既婚女性以外	正規	若年	13.4%	34.8%	42.1%	8.4%	1.4%	100.0%	658
		壮年	6.4%	32.1%	49.2%	11.9%	0.4%	100.0%	1346
	非正規	若年	10.6%	28.8%	42.8%	17.3%	0.5%	100.0%	208
		壮年	3.5%	17.2%	54.3%	24.6%	0.4%	100.0%	256

③将来に希望が持てる

			大いにあてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	合計	N
男女計	正規	若年	11.3%	38.6%	39.7%	9.7%	0.8%	100.0%	754
		壮年	6.2%	33.5%	49.8%	10.2%	0.4%	100.0%	1651
	非正規	若年	11.5%	30.0%	41.8%	16.2%	0.6%	100.0%	340
		壮年	4.9%	30.4%	48.7%	15.4%	0.6%	100.0%	833
既婚女性以外	正規	若年	10.8%	36.2%	41.5%	10.8%	0.8%	100.0%	658
		壮年	5.9%	31.9%	50.5%	11.3%	0.4%	100.0%	1346
	非正規	若年	10.6%	28.4%	40.9%	19.2%	1.0%	100.0%	208
		壮年	3.1%	21.5%	51.2%	23.8%	0.4%	100.0%	256

④安心して老後を過ごせる

			大いにあてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	合計	N
男女計	正規	若年	7.0%	24.4%	45.8%	22.3%	0.5%	100.0%	754
		壮年	4.6%	21.4%	51.0%	22.5%	0.4%	100.0%	1651
	非正規	若年	6.2%	13.5%	49.4%	30.3%	0.6%	100.0%	340
		壮年	3.0%	17.8%	46.1%	32.8%	0.4%	100.0%	833
既婚女性以外	正規	若年	7.4%	22.2%	46.2%	23.6%	0.6%	100.0%	658
		壮年	4.8%	19.5%	50.7%	24.6%	0.4%	100.0%	1346
	非正規	若年	5.3%	11.1%	48.6%	34.6%	0.5%	100.0%	208
		壮年	1.6%	7.8%	45.3%	44.9%	0.4%	100.0%	256

⑥資産を残す

			大いに あてはまる	やや あてはまる	あまりあて はまらない	まったくあて はまらない	無回答	合計	N
男女計	正規	若年	6.0%	22.9%	50.0%	20.0%	1.1%	100.0%	754
		壮年	4.1%	18.2%	48.8%	27.4%	1.5%	100.0%	1651
	非正規	若年	4.4%	16.8%	47.6%	30.6%	0.6%	100.0%	340
		壮年	1.6%	11.4%	44.1%	41.8%	1.2%	100.0%	833
既婚女性 以外	正規	若年	6.4%	21.6%	49.8%	21.1%	1.1%	100.0%	658
		壮年	4.2%	17.7%	48.7%	27.9%	1.5%	100.0%	1346
	非正規	若年	3.4%	16.3%	47.1%	32.7%	0.5%	100.0%	208
		壮年	1.2%	9.4%	34.4%	54.7%	0.4%	100.0%	256

注：設問は「以下は、あなたの将来の見通しにあてはまりますか」である。

このような傾向は、「②自分の生活が豊かになる」、「③将来に希望が持てる」、「④安心して老後を過ごせる」、「⑥資産を残す」のいずれにおいても、おおむね共通している。

図表 2-5-2 は、雇用労働者の将来のリスク認識を示したものである。具体的には、「①自分が失業する」、「③家賃が支払えなくなる」、「④生活保護を受給する」の3項目について示してある。

「①自分が失業する」については、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても、若年非正規労働者の方が壮年非正規労働者よりも「大いにある」と回答する割合が高いが（それぞれ 21.2% > 16.9%、23.6% > 19.5%）、「ある程度ある」と回答する割合は若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者の方が高い（それぞれ 31.8% < 35.5%、31.7% < 43.8%）。つまり、どちらのリスク認識の方が強いのか一概に判断できない。

ただし、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても、正規労働者よりも非正規労働者の方がリスク認識が強いことは、明らかである。

「③家賃が支払えなくなる」については、男女計の数値をみると、若年非正規労働者と壮年非正規労働者とで大差はない。これに対し、既婚女性以外の数値をみると、若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者の方が「大いにある」、「ある程度ある」と回答する割合が高く（それぞれ 4.8% < 7.4%、12.0% < 18.8%）、「あまりない」と回答する割合が低い（46.2% > 37.5%）。

また、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても、正規労働者よりも非正規労働者の方がリスク認識が強いことが明らかである。

「④生活保護を受給する」についても、男女計の数値をみると、若年非正規労働者と壮年非正規労働者のどちらがリスク認識が強いのか一概に判断できない。これに対し、既婚女性以外の数値をみると、若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者の方が「大いにある」、「ある程度ある」と回答する割合が高く（それぞれ 1.9% < 5.1%、9.1% < 11.3%）、「あまりない」、「まったくない」と回答する割合が低い（それぞれ 42.3% > 39.1%、46.2% > 41.4%）。

また、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても、正規労働者より非正規労働者の方がリスク認識が強いことが明らかである。

図表 2-5-2 雇用形態別・年齢層別にみた将来のリスク認識（行%）

①自分が失業する

			大いに ある	ある程度 ある	あまり ない	まったく ない	すでに 起こって いる	無回答	合計	N
男女計	正規	若年	8.4%	19.9%	49.1%	22.0%	0.3%	0.4%	100.0%	754
		壮年	7.0%	25.1%	48.6%	18.7%	0.1%	0.4%	100.0%	1651
	非正規	若年	21.2%	31.8%	36.5%	9.7%	0.6%	0.3%	100.0%	340
		壮年	16.9%	35.5%	35.1%	11.5%	0.5%	0.5%	100.0%	833
既婚女性 以外	正規	若年	8.2%	19.6%	50.0%	21.4%	0.3%	0.5%	100.0%	658
		壮年	7.8%	25.3%	48.3%	18.1%	0.1%	0.4%	100.0%	1346
	非正規	若年	23.6%	31.7%	33.7%	10.1%	1.0%	0.0%	100.0%	208
		壮年	19.5%	43.8%	25.8%	9.4%	0.8%	0.8%	100.0%	256

③家賃が支払えなくなる

			大いに ある	ある程度 ある	あまり ない	まったく ない	すでに 起こって いる	無回答	合計	N
男女計	正規	若年	2.0%	7.8%	45.2%	44.2%	0.1%	0.7%	100.0%	754
		壮年	2.2%	10.3%	47.0%	39.9%	0.1%	0.5%	100.0%	1651
	非正規	若年	4.1%	11.8%	48.2%	35.9%	0.0%	0.0%	100.0%	340
		壮年	3.7%	12.6%	45.4%	37.3%	0.2%	0.7%	100.0%	833
既婚女性 以外	正規	若年	2.3%	8.2%	45.3%	43.6%	0.2%	0.5%	100.0%	658
		壮年	2.3%	10.6%	46.8%	39.7%	0.1%	0.4%	100.0%	1346
	非正規	若年	4.8%	12.0%	46.2%	37.0%	0.0%	0.0%	100.0%	208
		壮年	7.4%	18.8%	37.5%	35.2%	0.4%	0.8%	100.0%	256

④生活保護を受給する

			大いに ある	ある程度 ある	あまり ない	まったく ない	すでに 起こって いる	無回答	合計	N
男女計	正規	若年	1.1%	2.9%	34.7%	60.6%	0.1%	0.5%	100.0%	754
		壮年	1.0%	3.8%	36.9%	57.7%	0.2%	0.4%	100.0%	1651
	非正規	若年	1.5%	6.5%	39.7%	51.8%	0.6%	0.0%	100.0%	340
		壮年	2.2%	5.9%	33.6%	56.9%	1.0%	0.5%	100.0%	833
既婚女性 以外	正規	若年	1.2%	3.2%	35.6%	59.3%	0.2%	0.6%	100.0%	658
		壮年	1.2%	4.3%	39.0%	55.0%	0.2%	0.3%	100.0%	1346
	非正規	若年	1.9%	9.1%	42.3%	46.2%	0.5%	0.0%	100.0%	208
		壮年	5.1%	11.3%	39.1%	41.4%	2.3%	0.8%	100.0%	256

注： 設問は「今後5年以内に、次のことが起こる可能性はどのくらいありますか」である。

2. 意欲・行動

図表 2-5-3 は、非正規労働者の正社員転換希望を示したものである。ここから、男女計の数値をみると若年の方が壮年よりも正社員転換を希望している割合が高いが（46.8% > 35.9%）、既婚女性以外の数値をみるとその割合はそれぞれ 58.7%、59.4%とほぼ同じであることが分かる。

図表 2-5-3 年齢層別にみた非正規労働者の正社員転換希望（行%）

		思っている	思っていない	無回答	合計	N
男女計	若年	46.8%	51.8%	1.5%	100.0%	340
	壮年	35.9%	63.4%	0.7%	100.0%	833
既婚女性 以外	若年	58.7%	40.9%	0.5%	100.0%	208
	壮年	59.4%	39.5%	1.2%	100.0%	256

注1： 分析対象は非正規労働者のみ。

注2： 設問は「あなたは現在、（現在の勤務先に限らず）正社員になりたいと思っ
ていますか」である。

同様に、**図表 2-5-4** は、雇用労働者が長期的に考えてどのような働き方を希望しているかを示したものである。ここからもやはり、男女計の数値をみると若年非正規労働者の方が壮年非正規労働者よりも「正社員として働きたい」と希望する割合が高いが(52.6%>38.3%)、既婚女性以外の数値をみるとその割合はそれぞれ 63.9%、59.0%でありあまり変わらないことが分かる。

図表 2-5-4 雇用形態別・年齢層別にみた長期的な働き方の希望 (行%)

			正社員以外		雇用者以外 の働き方を したい	働こうとは 思わない	無回答	合計	N
			正社員 として 働きたい	の雇用者 として 働きたい					
男女計	正規	若年	85.0%	6.0%	8.0%	0.7%	0.4%	100.0%	754
		壮年	87.8%	2.5%	7.8%	1.3%	0.7%	100.0%	1651
	非正規	若年	52.6%	37.6%	8.2%	1.5%	0.0%	100.0%	340
		壮年	38.3%	53.1%	6.5%	1.6%	0.6%	100.0%	833
既婚女性 以外	正規	若年	86.0%	4.6%	8.5%	0.5%	0.5%	100.0%	658
		壮年	87.9%	1.4%	8.9%	1.1%	0.7%	100.0%	1346
	非正規	若年	63.9%	26.0%	10.1%	0.0%	0.0%	100.0%	208
		壮年	59.0%	27.7%	9.8%	2.7%	0.8%	100.0%	256

注： 設問は「長期的に考えて、あなたは今後どのような働き方をしたいですか」である。

しかし、近い将来についての希望、行動をたずねると、必ずしもそうではない。**図表 2-5-5** は、雇用労働者の今後 2~3 年における現在の働き方の継続希望を示したものである。まず、男女計の数値をみると、若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者の方が「続けたい」、「どちらかといえば続けたい」の割合が高く(それぞれ 24.4%<32.9%、29.7%<36.0%)、「どちらかといえば続けたくない」、「続けたくない」の割合が低い(それぞれ 24.4%>20.9%、20.3%>8.8%)。同様に、既婚女性以外の数値をみても、若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者の方が「続けたい」、「どちらかといえば続けたい」の割合が高く(それぞれ 18.8%<22.7%、26.9%<33.2%)、「どちらかといえば続けたくない」、「続けたくない」の割合が低い(それぞれ 27.9%>25.4%、26.8%>16.8%)。

図表 2-5-5 雇用形態別・年齢層別にみた今後 2~3 年における現在の働き方の継続希望 (行%)

			どちらか といえ ば		どちらか といえ ば		無回答	合計	N
			続けたい	続けたい	続けたくない	続けたくない			
男女計	正規	若年	39.9%	34.1%	18.3%	7.0%	0.7%	100.0%	754
		壮年	47.0%	33.1%	14.3%	4.4%	1.2%	100.0%	1651
	非正規	若年	24.4%	29.7%	24.4%	20.3%	1.2%	100.0%	340
		壮年	32.9%	36.0%	20.9%	8.8%	1.4%	100.0%	833
既婚女性 以外	正規	若年	41.0%	33.4%	17.8%	7.1%	0.6%	100.0%	658
		壮年	46.3%	33.9%	14.3%	4.4%	1.2%	100.0%	1346
	非正規	若年	18.8%	26.9%	27.9%	26.0%	0.5%	100.0%	208
		壮年	22.7%	33.2%	25.4%	16.8%	2.0%	100.0%	256

注： 設問は「今後 2~3 年ぐらいを考えた時、あなたは現在の働き方を続けたいですか」である。

図表 2-5-6 は、雇用労働者の転職活動の有無を示したものである。ここから、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても、若年非正規労働者の方が壮年非正規労働者よりも転職活動をしている割合が高いことが分かる（それぞれ 16.2% > 9.5%、18.8% > 14.8%）。

ちなみに、正規労働者と非正規労働者を比べると、非正規労働者の方が転職活動をしている傾向が読み取れる。

図表 2-5-6 雇用形態別・年齢層別にみた転職活動の有無（行%）

			している	していない	無回答	合計	N
男女計	正規	若年	7.8%	91.8%	0.4%	100.0%	754
		壮年	4.7%	94.4%	0.9%	100.0%	1651
	非正規	若年	16.2%	82.9%	0.9%	100.0%	340
		壮年	9.5%	89.8%	0.7%	100.0%	833
既婚女性 以外	正規	若年	8.1%	91.6%	0.3%	100.0%	658
		壮年	5.1%	94.1%	0.9%	100.0%	1346
	非正規	若年	18.8%	81.3%	0.0%	100.0%	208
		壮年	14.8%	84.0%	1.2%	100.0%	256

注： 設問は「あなたは現在、転職活動をしていますか」である。

また、図表 2-5-7 は転職活動をしている者について、どのような活動をしているかを示したものである。ここから、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても、若年非正規労働者の方が壮年非正規労働者よりも「書類応募」や「面接受験」といった積極的な行動をとっていることが分かる（男女計：それぞれ 29.1% > 11.4%、16.4% > 8.9%、既婚女性以外：それぞれ 41.0% > 10.5%、23.1% > 10.5%）。

図表 2-5-7 雇用形態別・年齢層別にみた転職活動の内容（%, MA）

	男女計				既婚女性以外			
	正規		非正規		正規		非正規	
	若年	壮年	若年	壮年	若年	壮年	若年	壮年
情報収集	91.5%	93.5%	85.5%	92.4%	90.6%	94.1%	82.1%	89.5%
書類応募	10.2%	14.3%	29.1%	11.4%	11.3%	16.2%	41.0%	10.5%
面接受験	8.5%	9.1%	16.4%	8.9%	9.4%	8.8%	23.1%	10.5%
その他	5.1%	6.5%	7.3%	2.5%	5.7%	7.4%	10.3%	2.6%
無回答	0.0%	2.6%	1.8%	2.5%	0.0%	1.5%	0.0%	0.0%
N	59	77	55	79	53	68	39	38

注1： 転職活動をしている者のみ回答。

注2： 設問は「どのような活動をしていますか」である。

図表 2-5-8 は雇用労働者のスキル向上意欲を、「自分のスキルを高めようとしている」かどうかをたずねた設問によって示したものである。まず、男女計の数値をみると、若年非正規労働者の方が壮年非正規労働者よりも「大いにあてはまる」の割合が高く（22.9% > 16.0%）、「あまりあてはまらない」の割合が低い（20.3% < 26.4%）。同様に、既婚女性以外の数値をみても、若年非正規労働者の方が壮年非正規労働者よりも「大いにあてはまる」、「ある程度あてはまる」の割合が高く（それぞれ 25.0% > 18.8%、50.5% > 46.9%）、「あまりあてはまら

ない」、「まったくあてはまらない」の割合が低い（それぞれ 20.2% < 25.0%、4.3% < 7.8%）。すなわち、壮年非正規労働者は若年非正規労働者よりもスキル向上意欲が弱い。

ちなみに、正規労働者では、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても、若年と壮年とで大きな違いはない。

図表 2-5-8 雇用形態別・年齢層別にみたスキル向上意欲（行%）

			大いにあてはまる	ある程度あてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	合計	N
男女計	正規	若年	27.9%	55.0%	14.6%	2.0%	0.5%	100.0%	754
		壮年	26.8%	55.1%	15.2%	2.0%	1.0%	100.0%	1651
	非正規	若年	22.9%	51.5%	20.3%	4.4%	0.9%	100.0%	340
		壮年	16.0%	50.9%	26.4%	5.4%	1.3%	100.0%	833
既婚女性以外	正規	若年	28.6%	54.1%	14.7%	2.1%	0.5%	100.0%	658
		壮年	26.7%	54.1%	16.1%	2.2%	0.9%	100.0%	1346
	非正規	若年	25.0%	50.5%	20.2%	4.3%	0.0%	100.0%	208
		壮年	18.8%	46.9%	25.0%	7.8%	1.6%	100.0%	256

注：設問は「あなたの仕事に対する姿勢について、次のことはどの程度あてはまりますか：自分のスキルを高めようとしている」である。

図表 2-5-9 は、雇用労働者が職業能力・スキルを高めるための取り組みをしているか否かを示したものである。ここから、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても、若年非正規労働者の方が壮年非正規労働者よりも取り組みをしている割合が高いことが分かる（それぞれ 23.8% > 16.3%、29.3% > 21.9%）。

ちなみに、正規労働者においても、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても、若年の方が壮年よりも職業能力・スキルを高めるための取り組みをしている傾向がみられる。ただし、正規労働者と非正規労働者を比べると、非正規労働者の方がそのような取り組みは低調である。

図表 2-5-9 雇用形態別・年齢層別にみた職業能力・スキルを高める取り組みの有無（行%）

			している	していない	無回答	合計	N
男女計	正規	若年	33.2%	66.6%	0.3%	100.0%	754
		壮年	28.5%	71.2%	0.3%	100.0%	1651
	非正規	若年	23.8%	75.9%	0.3%	100.0%	340
		壮年	16.3%	83.2%	0.5%	100.0%	833
既婚女性以外	正規	若年	34.2%	65.5%	0.3%	100.0%	658
		壮年	28.6%	71.2%	0.2%	100.0%	1346
	非正規	若年	29.3%	70.7%	0.0%	100.0%	208
		壮年	21.9%	77.3%	0.8%	100.0%	256

注：設問は「あなたは現在、職業能力・スキルを高めるための取り組みをしていますか」である。

図表 2-5-10 は、それらとは反対に、「指示されたこと以外はやらないようにしている」か否かを示したものである。ここから、男女計の数値をみると、若年非正規労働者と壮年非正

規労働者として大差はないが、既婚女性以外の数値をみると、若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者の方が「大いにあてはまる」、「あてはまる」の割合がやや高く（それぞれ 5.3% < 7.0%、30.3% < 32.8%）、「あまりあてはまらない」、「まったくあてはまらない」の割合がやや低いことが分かる（それぞれ 42.8% > 41.8%、21.2% > 17.2%）。

図表 2-5-10 雇用形態別・年齢層別にみた「指示されたこと以外はやらない」か否か（行%）

			大いにあてはまる	ある程度あてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	合計	N
男女計	正規	若年	2.1%	24.5%	48.0%	24.8%	0.5%	100.0%	754
		壮年	2.4%	18.2%	51.1%	27.4%	0.9%	100.0%	1651
	非正規	若年	5.9%	30.6%	42.6%	19.7%	1.2%	100.0%	340
		壮年	4.9%	32.5%	43.2%	18.4%	1.0%	100.0%	833
既婚女性以外	正規	若年	2.1%	24.9%	47.9%	24.6%	0.5%	100.0%	658
		壮年	2.7%	18.6%	50.7%	27.1%	0.9%	100.0%	1346
	非正規	若年	5.3%	30.3%	42.8%	21.2%	0.5%	100.0%	208
		壮年	7.0%	32.8%	41.8%	17.2%	1.2%	100.0%	256

注：設問は「あなたの仕事に対する姿勢について、次のことはどの程度あてはまりますか：指示されたこと以外はやらないようにしている」である。

壮年非正規労働者の意識と行動の特徴を小括すると、次のようになる。

第1に、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても、壮年非正規労働者は、雇用形態別・年齢別の区分のなかで最も将来見通しが悲観的であり、リスク認識が強い。

第2に、既婚女性以外の数値をみると、壮年非正規労働者は、若年非正規労働者と同様に正社員転換希望を持っている。しかし、今後2～3年についてみると、現在の働き方を続けることを希望する者が若年非正規労働者の場合よりも多く、転職活動も若年非正規労働者より消極的である。

第3に、男女計の数値をみても既婚女性以外の数値をみても、壮年非正規労働者は若年非正規労働者よりもスキル向上意欲が低く、スキル形成行動も低調である。

第6節 壮年非正規労働者の特徴

1. 仕事と生活の両面で多くの課題に直面—既婚女性以外の人たちが置かれた状況—

本章での分析を通じて明確に浮かび上がってくるのは、既婚女性以外の壮年非正規労働者が、（既婚女性以外の）若年非正規労働者や壮年正規労働者と比べて、仕事と生活の両面で多くの課題に直面しているということである。

第1に、就業・労働実態において課題がある。彼（彼女）らは若年非正規労働者よりも消極的な理由から非正規労働を選択する傾向がある。そして、正規労働者とは異なり、若年から壮年にかけて非定型業務へのかかわりが多くなり、職務レベルも高くなり、役職就任者も増えない。また、若年非正規労働者よりも教育訓練を受ける機会が少なく、正社員転換制度がない職場で働いている場合が多い。

第2に、賃金・年収など労働の対価においても課題がある。たしかに、若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者の方が賃金額が高く、賞与が支給される割合が高く、年収も若干高い。しかし、非正規労働者における若年から壮年にかけての賃金や年収の増加幅は、正規労働者におけるそれと比べると小さい。また、今の仕事全体の満足度をみると、正規労働者では若年から壮年にかけて若干上昇するのに対し、非正規労働者では若干低下する傾向がある。

第3に、生活実態においても課題がある。具体的には、若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者の方が、家計維持者が「自分」である割合が高く、世帯年収が低く、家計の状況が苦しいと回答する割合が高く、サポート・ネットワークが乏しく、生活満足度も低い傾向がある。

第4に、(生活の一部ともいえるが)健康状態においても課題がある。まず、正規労働者と非正規労働者を比べると、非正規労働者の方が身体面および精神面の健康状態が悪い。そして非正規労働者のなかでも、若年より壮年の方が、特に身体面の健康状態が悪い。

第5に、将来に向けた行動という点においても課題がある。壮年非正規労働者は、若年非正規労働者と同様に正社員転換希望を持っているが、今後2～3年についてみると、現在の働き方を続けることを希望する者が多く、転職活動も若年非正規労働者より消極的である。また、壮年非正規労働者は若年非正規労働者よりもスキル向上意欲が低く、スキル形成行動も低調である。

2. 恵まれない労働環境—既婚女性にも共通する状況—

これに対し、既婚女性の壮年非正規労働者については、直面している課題がいくぶん少ないといえる。とはいえ、既婚女性が以上の課題のすべてから免れているわけではない。既婚女性にも共通する状況として、質の高い雇用から遠ざけられていることを指摘することができる。このことは、労働需要側すなわち日本の企業が、年齢が長じた非正規労働者を質の高い仕事で雇用していないことを示唆する。

具体的には、本章第2節で示したように、既婚女性を含む男女計の数値をみても、非正規労働者は正規労働者とは異なり、若年から壮年にかけて非定型業務へのかかわりが多くなり、職務レベルも高くなり、役職就任者も増えない。賃金・年収もさほど上がらない。また、若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者の方が、教育訓練を受ける機会が少なく、正社員転換制度がない勤務先で働いている場合が多い。

3. 各論のテーマ

本報告書の第3章から第8章は、本章(第2章)での「総論」に対して、個別テーマごとの「各論」となる。そのうち第3章から第7章は、以上に要約した壮年非正規労働者が直面する5つの課題にそれぞれ対応したものであり、第8章は、本章(第2章)では扱えなかった壮年非正規労働者の男女比較となっている。以下、それぞれがこの「総論」とどのように

関係しているのかを説明する。

第3章では、壮年非正規労働者の所在と就業・労働実態について詳論する。具体的には、まず、非正規労働の規定要因が若年と壮年とでどう異なるのかを分析する。本章（第2章）でも若年非正規労働者と壮年非正規労働者の基本属性を比較しているが、厳密に因果関係を考えるならば、基本属性を説明変数として分析する必要があるからである。その上で、壮年非正規労働者のなかで、就業・労働実態において相対的に課題が小さいのはどのような人なのか、大きいのはどのような人なのかを分析する。

第4章では、壮年非正規労働者の労働の対価、特に年収について詳論する。具体的には、まず、正規労働者と非正規労働者の賃金格差を分析する。その際には、単に賃金格差があるということだけでなく、年齢によってその賃金格差の大きさがどう変化するのも確認する。その上で、非正規労働者の賃金関数を推計し、非正規労働者のなかで相対的に賃金が高い（低い）のはどのような人なのかを分析する。

第5章では、壮年非正規労働者の生活実態について詳論する。具体的には、まず、壮年非正規労働者が貧困に陥りやすく、生活に不満を抱きやすいことなどを、多変量回帰により確認する。その上で、壮年非正規労働者の生活不満を緩和する要因について分析する。

第6章では、非正規労働者の健康状態およびその規定要因について詳論する。具体的には、壮年非正規労働者の健康状態、特に身体面の健康状態が悪いことを、多変量回帰により確認する。その上で、健康の社会的要因に関する先行研究を踏まえつつ、非正規労働と健康状態との関係について、さまざまな経路や因果関係を想定して分析する。

第7章では、壮年非正規労働者の将来に向けた意識と行動について詳論する。本章（第2章）で示したように、壮年非正規労働者は、若年非正規労働者以上に仕事と生活の両面で多くの課題に直面し、若年非正規労働者と同程度に正社員に転換することを希望しているにもかかわらず、スキル形成行動は低調である。第7章では、そのことを踏まえ、壮年非正規労働者のなかで将来への希望を持ち続けているのはどのような人なのか、将来へ向けてスキル形成行動に取り組んでいるのはどのような人なのか、また、両者がどう関係しているのかを分析する。

第8章では、壮年非正規労働者を、有配偶（既婚）女性、無配偶（未婚・離死別）女性、男性の3つに分類し、仕事と生活の実態、意識と行動の諸相の比較を行う。本章（第2章）では、壮年非正規労働者の特徴を捉えるにあたり、既婚女性を含める場合と除外する場合とで結果が大きく異なることを示したが、第8章では、「既婚女性以外」のなかを、さらに無配偶（未婚・離死別）女性と男性に分けている点に特徴がある。

第3章 若年・壮年非正規労働者の所在と就業・労働実態

第1節 非正規労働者の所在

そもそも、若年（25～34歳）の場合と壮年（35～44歳）の場合とで、非正規労働者の所在がどう異なるのだろうか。第2章では、若年非正規労働者と壮年非正規労働者の基本属性を比較したが、厳密に因果関係を考えるならば、基本属性を説明変数として、どのような人が非正規労働者になりやすいのかを分析する必要がある。本章第1節では、二項ロジスティック回帰分析により、非正規労働者の所在を明らかにする。

ところで、第1章の図表1-3-1にて、性別・年齢別の就業状態（正規／非正規／自営等／無業の4区分）を確認したところ、非正規労働者割合は、男性では年齢が上がるとともに低下しているのに対し、女性では年齢が上がるとともに上昇する傾向がみられた。しかし、既婚者以外の女性においては、年齢が上がるとともに非正規労働者割合が上昇する傾向はみられなかった。つまり、既婚女性の非正規労働者の存在が、壮年期の非正規労働者割合を押し上げていることになる。

また、第2章においては、既婚女性の非正規労働者は、他の壮年非正規労働者と比べて直面している課題がいくぶん少ないことが確認された。いわば、既婚女性の場合には、非正規労働者であることが、必ずしも仕事や生活の両面で課題に直面していることを意味しないのであった。

これらの状況にかんがみ、本節では、既婚女性を除いて、年齢層によって非正規労働者の所在（非正規労働の規定要因）がどう異なるのかを明らかにすることとする。

図表3-1-1(1)は、参考までに、若年・壮年を合わせて二項ロジスティック回帰分析により非正規労働の規定要因を示したものである。分析対象は、既婚女性以外の雇用労働者、被説明変数は「非正規労働」であり、説明変数としては性別（男性ダミー）、年齢（壮年ダミー）、学歴（大卒以上ダミー）、地域区分（地域別最低賃金額改定の日安額の区分Aランクダミー）、職種ダミー、業種ダミー、企業規模ダミーである。

モデル①をみると、男性より女性の方が、壮年より若年の方が、大卒以上の者より非大卒者の方が非正規労働者になりやすいことが分かる。モデル②をみると、職種では（事務的な職種に比べて）管理的な職種だとやや非正規労働者になりやすく、販売の職種、運輸・通信の職種、技能工・生産工程に関わる職種、サービスの職種（資格不要）だと非正規労働者になりやすいことが分かる。モデル③をみると、業種では（製造業に比べて）鉱業・建設業、金融・保険業だと非正規労働者になりやすく、小売業、飲食サービス業だと非正規労働者になりやすいことが分かる。モデル④をみると、企業規模は非正規労働の規定要因となっていないことが分かる。

図表3-1-1(2)は、図表3-1-1(1)と同様の二項ロジスティック回帰分析を、若年のみを対象として実行したものである。なお、年齢に関する説明変数として、「壮年ダミー」の代わりに

「30～34歳ダミー」を投入している。

モデル①をみると、男性より女性の方が非正規労働者になりやすく、非大卒者もやや非正規労働者になりやすいことが分かる。モデル②をみると、職種では（事務的な職種に比べて）販売の職種、サービスの職種（資格不要）だと非正規労働者になりやすく、技能工・生産工程に関わる職種だとやや非正規労働者になりやすいことが分かる。モデル③をみると、業種では（製造業に比べて）金融・保険業だとやや非正規労働者になりやすく、小売業、飲食サービス業だと非正規労働者になりやすいことが分かる。モデル④をみると、企業規模は非正規労働の規定要因となっていないことが分かる。

図表 3-1-1(3)は、図表 3-1-1(1)と同様の二項ロジスティック回帰分析を、壮年のみを対象として実行したものである。なお、年齢に関する説明変数として、「壮年ダミー」の代わりに「40～44歳ダミー」を投入している。

モデル①をみると、女性や非大卒者が非正規労働者になりやすいことが分かる。モデル②をみると、職種では（事務的な職種に比べて）販売の職種、運輸・通信の職種、技能工・生産工程に関わる職種、サービスの職種（資格要）、サービスの職種（資格不要）だと非正規労働者になりやすく、農・林・漁業に関わる職種だとやや非正規労働者になりやすいことが分かる。モデル③をみると、業種では（製造業に比べて）鉱業・建設業だと非正規労働者になりやすく、金融・保険業だとやや非正規労働者になりやすいことが分かる。モデル④をみると、企業規模は非正規労働の規定要因となっていないことが分かる。

図表 3-1-1 非正規労働の規定要因（二項ロジスティック回帰分析）(1)若年・壮年計

	モデル①			モデル②			モデル③			モデル④		
	B	Exp (B)	Wald	B	Exp (B)	Wald	B	Exp (B)	Wald	B	Exp (B)	Wald
男性	-1.633	0.195	215.061 ***	-1.763	0.172	175.800 ***	-1.709	0.181	194.406 ***	-1.635	0.195	211.725 ***
壮年	-0.399	0.671	12.362 ***	-0.209	0.811	2.932 †	-0.343	0.709	8.604 **	-0.408	0.665	12.721 ***
大卒以上	-0.744	0.475	33.622 ***	-0.384	0.681	7.438 **	-0.681	0.506	25.344 ***	-0.740	0.477	32.018 ***
Aランク	0.113	1.119	0.890	0.120	1.127	0.889	0.075	1.078	0.373	0.099	1.104	0.672
専門的・技術的な職種				0.076	1.078	0.161						
管理的な職種 (事務的な職種)				-1.713	0.180	5.453 *						
営業職				-0.524	0.592	2.059						
販売の職種				1.571	4.810	40.377 ***						
運輸・通信の職種				1.045	2.845	12.686 ***						
保安の職種				-0.476	0.621	0.406						
技能工・生産工程に関わる職種				0.870	2.387	16.363 ***						
農・林・漁業に関わる職種				1.056	2.876	2.800 †						
サービスの職種(資格要)				0.456	1.577	2.260						
サービスの職種(資格不要)				2.067	7.903	80.810 ***						
その他の職種				1.485	4.414	24.038 ***						
農・林・漁業							0.843	2.323	3.080 †			
鉱業・建設業 (製造業)							-0.947	0.388	8.346 **			
情報通信業							-0.101	0.904	0.124			
運輸業							0.215	1.240	0.684			
金融・保険業							-1.341	0.262	9.872 **			
小売業							0.718	2.050	12.674 ***			
飲食サービス業							0.913	2.493	15.029 ***			
医療・福祉							-0.382	0.683	3.527 †			
教育・学習支援業							-0.037	0.963	0.013			
公務							-0.287	0.751	1.061			
その他							0.386	1.472	4.283 *			
(1000人以上)										-0.178	0.837	1.018
300～999人										0.012	1.012	0.005
100～299人										0.094	1.098	0.295
30～99人										-0.233	0.792	2.040
29人以下										-0.566	0.568	2.151
官公庁										0.052	1.053	0.122
定数	-0.023	0.977	0.042	-0.734	0.480	19.057	-0.073	0.930	0.192			
N		2467			2455			2456			2450	
-2LL		2079.822			1877.425			1988.919			2047.794	
Chi-square		305.426 ***			491.114 ***			388.817 ***			306.907 ***	
Nagelkerke R-square		0.188			0.293			0.236			0.191	

注1: 分析対象は、既婚女性以外の雇用労働者。
 注2: ***: p<0.001, **: p<0.01, *: p<0.05, †: p<0.1
 注3: ()はレファレンス・グループ。

図表 3-1-1 非正規労働の規定要因（二項ロジスティック回帰分析）(2) 若年のみ

	モデル①			モデル②			モデル③			モデル④		
	B	Exp (B)	Wald	B	Exp (B)	Wald	B	Exp (B)	Wald	B	Exp (B)	Wald
男性	-1.279	0.278	57.656 ***	-1.388	0.250	47.108 ***	-1.371	0.254	53.065 ***	-1.274	0.280	55.768 ***
30～34歳	-0.093	0.911	0.305	-0.061	0.941	0.109	-0.054	0.948	0.092	-0.117	0.889	0.467
大卒以上	-0.410	0.664	5.475 *	-0.090	0.914	0.206	-0.393	0.675	4.311 *	-0.421	0.656	5.574 *
Aランク	-0.099	0.906	0.291	-0.059	0.942	0.089	-0.101	0.904	0.274	-0.071	0.931	0.146
専門的・技術的な職種				-0.095	0.910	0.107						
管理的な職種 (事務的な職種)				-19.20	0.000	0.000						
営業職				-0.694	0.500	1.710						
販売の職種				1.909	6.746	26.485 ***						
運輸・通信の職種				0.489	1.630	0.731						
保安の職種				-0.319	0.727	0.088						
技能工・生産工程に関わる職種				0.750	2.117	4.796 *						
農・林・漁業に関わる職種				0.007	1.007	0.000						
サービスの職種(資格要)				-0.562	0.570	1.086						
サービスの職種(資格不要)				1.838	6.283	31.379 ***						
その他の職種				0.764	2.147	1.836						
農・林・漁業							0.743	2.102	1.073			
鉱業・建設業 (製造業)							-0.608	0.545	1.389			
情報通信業							0.207	1.230	0.223			
運輸業							0.595	1.813	1.898			
金融・保険業							-1.597	0.203	4.257 *			
小売業							1.237	3.445	16.693 ***			
飲食サービス業							1.353	3.867	15.835 ***			
医療・福祉							-0.413	0.662	1.668			
教育・学習支援業							0.314	1.369	0.518			
公務							0.283	1.327	0.473			
その他							0.160	1.174	0.268			
(1000人以上)										-0.302	0.739	1.202
300～999人										0.193	1.213	0.531
100～299人										0.261	1.299	1.048
30～99人										-0.119	0.888	0.246
29人以下										-0.246	0.782	0.204
官公庁												
定数	-0.196	0.822	1.581	-0.769	0.464	9.092	-0.421	0.656	2.763	-0.195	0.823	0.888
N		865			860			859			859	
-2LL		883.946			774.951			818.618			871.406	
Chi-square		70.343 ***			169.666 ***			130.070 ***			72.667 ***	
Nagelkerke R-square		0.117			0.269			0.210			0.122	

注1: 分析対象は、既婚女性以外の若年雇用労働者。
 注2: ***: p<0.001, **: p<0.01, *: p<0.05, †: p<0.1
 注3: ()はレファレンス・グループ。

図表 3-1-1 非正規労働の規定要因（二項ロジスティック回帰分析）(3) 壮年のみ

	モデル①			モデル②			モデル③			モデル④		
	B	Exp (B)	Wald	B	Exp (B)	Wald	B	Exp (B)	Wald	B	Exp (B)	Wald
男性	-1.849	0.157	151.598 ***	-2.046	0.129	126.487 ***	-1.902	0.149	131.792 ***	-1.870	0.154	150.798 ***
40～44歳	-0.066	0.936	0.194	-0.012	0.988	0.006	-0.078	0.925	0.260	-0.112	0.894	0.545
大卒以上	-1.057	0.348	29.017 ***	-0.658	0.518	9.483 **	-0.961	0.382	22.354 ***	-1.060	0.347	28.127 ***
Aランク	0.259	1.296	2.691	0.221	1.247	1.730	0.187	1.206	1.321	0.228	1.256	2.012
専門的・技術的な職種				0.241	1.272	0.913						
管理的な職種 (事務的な職種)				-1.30	0.273	2.995 †						
営業職				-0.410	0.664	0.641						
販売の職種				1.201	3.323	11.731 ***						
運輸・通信の職種				1.379	3.972	15.151 ***						
保安の職種				-0.593	0.553	0.318						
技能工・生産工程に関わる職種				0.972	2.643	11.922 ***						
農・林・漁業に関わる職種				1.743	5.712	4.653 *						
サービスの職種(資格要)				1.159	3.188	8.961 **						
サービスの職種(資格不要)				2.279	9.765	46.119 ***						
その他の職種				1.839	6.291	24.446 ***						
農・林・漁業							0.864	2.373	1.788			
鉱業・建設業 (製造業)							-1.167	0.311	7.474 **			
情報通信業							-0.319	0.727	0.698			
運輸業							0.033	1.034	0.010			
金融・保険業							-1.242	0.289	5.711 *			
小売業							0.269	1.309	0.895			
飲食サービス業							0.497	1.644	2.171			
医療・福祉							-0.332	0.717	1.572			
教育・学習支援業							-0.349	0.705	0.480			
公務							-0.676	0.509	2.941 †			
その他							0.536	1.710	5.188 *			
(1000人以上)										-0.090	0.914	0.152
300～999人										-0.189	0.828	0.631
100～299人										-0.064	0.938	0.074
30～99人										-0.351	0.704	2.480
29人以下										-0.796	0.451	2.002
官公庁												
定数	-0.261	0.770	3.204	-0.900	0.407	18.488	-0.152	0.859	0.509	-0.081	0.922	0.158
N		1602			1595			1597			1591	
-2LL		1180.992			1071.556			1137.515			1158.099	
Chi-square		226.649 ***			330.327 ***			268.381 ***			229.065 ***	
Nagelkerke R-square		0.226			0.320			0.264			0.230	

注1: 分析対象は、既婚女性以外の壮年雇用労働者。
 注2: ***: p<0.001, **: p<0.01, *: p<0.05, †: p<0.1
 注3: ()はレファレンス・グループ。

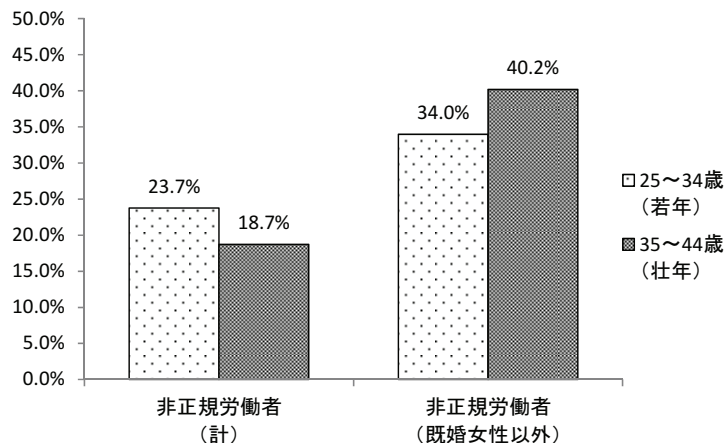
以上の結果から、若年層と比べて壮年層では、非大卒者がいっそう非正規労働者になりやすいこと、運輸・通信の職種、技能工・生産工程に関わる職種、サービスの職種（資格要）において非正規労働者になりやすいことが読み取れる。また、オッズ比をみると、女性やサービスの職種（資格不要）においても、壮年層ではいっそう非正規労働者になりやすくなるといえる。

第2節 不本意非正規労働

第2章では、既婚女性以外の壮年非正規労働者の就業実態における特徴として、（既婚女性以外の）若年非正規労働者よりも総じて消極的な理由から非正規労働者になりやすいことを概観した。ここでは、特に不本意非正規労働者であるか否かについて分析する。指標として用いるのは、就業形態選択理由として「正社員として働ける会社がなかったから」を指摘したか否かである（図表3-2-1～図表3-2-3）。

まず、図表3-2-1の非正規労働者全体の数値をみると、若年よりも壮年の方が不本意非正規労働者の割合は低いが（23.7%>18.7%）、既婚女性以外に限定した数値をみると、若年よりも壮年の方が不本意非正規労働者の割合が高いことが分かる（34.0%<40.2%）。

図表 3-2-1 不本意非正規労働者の割合（%）



注： 無回答は除く。

次に、図表3-2-2は、既婚女性以外の非正規労働者について、不本意非正規労働者であるか否かを被説明変数、年齢を説明変数として、二項ロジスティック回帰分析を行ったものである。ここから、年齢が高いほど不本意非正規労働者となりやすいことが、統計的にも確認される。

図表 3-2-2 年齢が不本意非正規労働に与える影響（二項ロジスティック回帰分析）

	B	Exp(B)	Wald
年齢	0.033	1.033	3.895 *
切片	-1.662	0.190	7.900
N	460		
-2LL	604.188		
Chi-Square	3.937 *		
Nagelkerke R-Square	0.012		

注1：分析対象は、既婚女性以外の非正規労働者。
 注2：***:p<0.001, **:p<0.01, *:p<0.05, †:p<0.1

それでは、既婚女性以外の壮年非正規労働者のなかで、不本意非正規労働者の割合が高いのはどのような人々なのだろうか。図表 3-2-3 は、既婚女性以外の非正規労働者について、基本属性別にみた不本意非正規労働者の割合を、若年と壮年とに分けて示したものである¹。

まず、若年についてみると、25～29 歳に比べ 30～34 歳の方が不本意非正規労働者の割合が高い（28.1%＜41.3%）。また、販売の職種（54.8%）、小売業（50.0%）、100～299 人の企業規模（50.0%）において不本意非正規労働者の割合が高く、サービスの職種（資格不要）（29.4%）において不本意非正規労働者の割合が低い。

他方、壮年についてみると、事務的な職種（52.2%）、技能工・生産工程に関わる職種（55.0%）において不本意非正規労働者の割合が高く、29 人以下の企業規模（26.5%）において不本意非正規労働者の割合が低いことが分かる。

図表 3-2-3 基本属性別にみた不本意非正規労働者の割合（%）

	25～34歳(若年)		35～44歳(壮年)			25～34歳(若年)		35～44歳(壮年)	
	%	N	%	N		%	N	%	N
合計	34.0%	206	40.2%	254	農・林・漁業	0.0%	3	25.0%	4
男性	32.9%	85	43.1%	102	鉱業・建設業	60.0%	5	42.9%	7
女性	34.7%	121	38.2%	152	製造業	45.5%	33	43.9%	57
25～29歳	28.1%	114			情報通信業	55.6%	9	45.5%	11
30～34歳	41.3%	92			運輸業	20.0%	10	46.7%	15
35～39歳			37.4%	123	金融・保険業	100.0%	2	40.0%	5
40～44歳			42.7%	131	小売業	50.0%	40	44.4%	27
短大・高専卒以下	33.1%	139	38.5%	218	飲食サービス業	25.8%	31	30.0%	20
大卒以上	35.8%	67	50.0%	36	医療・福祉	26.1%	23	34.2%	38
Aランク	27.6%	58	42.2%	90	教育・学習支援業	18.2%	11	40.0%	5
B～Dランク	36.5%	148	39.0%	164	公務	27.3%	11	33.3%	9
専門的・技術的な職種	28.9%	38	32.6%	43	その他	14.8%	27	41.1%	56
管理的な職種			0.0%	2	1000人以上	36.8%	57	38.6%	70
事務的な職種	33.3%	30	52.2%	46	300～999人	34.6%	26	48.8%	43
営業職	40.0%	5	80.0%	5	100～299人	50.0%	32	40.5%	42
販売の職種	54.8%	31	40.0%	20	30～99人	30.8%	39	46.3%	41
運輸・通信の職種	20.0%	5	41.2%	17	29人以下	25.0%	44	26.5%	49
保安の職種	0.0%	1	0.0%	1	官公庁	0.0%	5	50.0%	4
技能工・生産工程に関わる職種	33.3%	30	55.0%	40					
農・林・漁業に関わる職種	0.0%	1	33.3%	3					
サービスの職種(資格要)	80.0%	5	20.0%	15					
サービスの職種(資格不要)	29.4%	51	37.5%	40					
その他の職種	0.0%	6	14.3%	21					

注1：分析対象は、既婚女性以外の非正規労働者。無回答は除く。
 注2：+は、他のカテゴリーよりも10%水準で有意に高いことを、-は10%水準で有意に低いことを示す。

¹ N が 9 以下の区分については、分析結果が不安定であると考えられるため、本文において特に言及しないこととする。図表 3-3-3、図表 3-3-6、図表 3-3-9、図表 3-4-2、図表 3-4-4、図表 3-4-6、図表 3-4-8 の解説においても同じ。

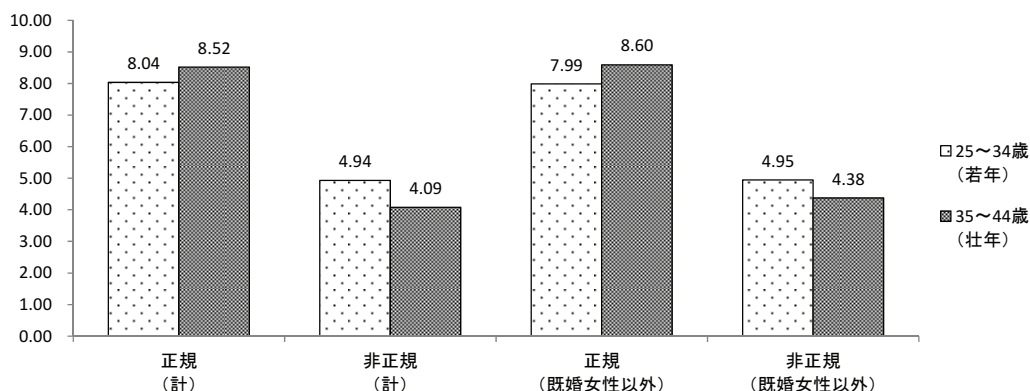
第3節 非正規労働者の担当職務

本節では、非正規労働者の職務レベルの高低を、自身の職務に非定型業務が含まれている度合、自身の職務の必要習熟期間、役職の有無の観点から分析する。その際、非定型業務が含まれている度合が大きいほど、職務の必要習熟期間が長いほど、役職についているほど、職務レベルが高く、質の高い雇用が提供されていると判断する。

まず、非定型業務が含まれている度合についてみる。調査票では、回答者自身の職務に、さまざまな種類の業務がどの程度含まれているかを、4段階の尺度でたずねている。以下、「部下やスタッフを管理する業務」、「会社の事業などを企画する業務」、「意思決定・判断をとる業務」、「専門知識・スキルを求められる業務」、「部下や後輩の指導業務」を「非定型業務」と総称し、回答者自身の職務にそれらの業務が含まれている度合を分析したい²。

図表3-3-1は、その結果を示したものである。ここから、正規労働者の場合は、若年層よりも壮年層のほうが非定型業務の度合が大きくなるのに対し（8.04点→8.52点）、非正規労働者の場合は、逆にそれが小さくなるのが分かる（4.94点→4.09点）。このことは、既婚女性以外に限定してもあてはまる（正規：7.99点→8.60点、非正規：4.95点→4.38点）。

図表 3-3-1 雇用形態別・年齢層別にみた非定型業務の度合（スコア）



注： 無回答は除く。

図表3-3-2は、自身の職務に非定型業務が含まれる度合を被説明変数、性別、年齢層、学歴、雇用形態、年齢層と雇用形態の交互作用項を説明変数として、OLSを実行したものである。ここからも、雇用労働者計の数値をみても既婚女性以外に限定した数値をみても、「壮年×非正規ダミー」が有意に負であり、年齢層と非定型業務が含まれる度合の相関の仕方が、正規労働者と非正規労働者とで異なることが読み取れる。

² 具体的には、「大いに含まれる」を3点、「ある程度含まれる」を2点、「あまり含まれない」を1点、「まったく含まれない」を0点として、合計点を求めた（0点～15点）。信頼性係数（クロンバックの α ）は、雇用労働者全体で0.817、既婚女性以外の雇用労働者で0.798である。

図表 3-3-2 非定型業務の度合の規定要因 (OLS)

	雇用労働者 (計)		雇用労働者 (既婚女性以外)	
	B	t 値	B	t 値
男性ダミー	0.661	5.121 ***	0.903	5.515 ***
壮年ダミー	0.494	3.331 ***	0.523	3.229 ***
大卒以上ダミー	0.782	6.309 ***	0.957	6.681 ***
非正規ダミー	-2.713	-12.013 ***	-2.657	-9.705 ***
壮年×非正規ダミー	-1.191	-4.525 ***	-0.925	-2.604 **
(定数)	7.291	47.637	6.935	37.905
N	3532		2436	
F値	247.745 ***		113.392 ***	
調整済みR2乗	0.259		0.188	

注1: ***:p<0.001, **:p<0.01, *:p<0.05, †:p<0.1

注2: 壮年は35～44歳をあらわす。

それでは、壮年非正規労働者のなかで、相対的に非定型業務に従事する度合いが大きいのはどのような人々なのだろうか。図表 3-3-3 は、すべての非正規労働者について³、基本属性別にみた非定型業務の度合を、若年と壮年とに分けて示したものである。

図表 3-3-3 基本属性別にみた非定型業務の度合 (スコア)

	25～34歳(若年)		35～44歳(壮年)		25～34歳(若年)		35～44歳(壮年)		
	スコア	N	スコア	N	スコア	N	スコア	N	
合計	4.94	335	4.09	824					
男性	4.92	83	5.18	102					
女性	4.94	252	3.93	722					
25～29歳	4.70	152							
30～34歳	5.14	183							
35～39歳			4.09	360					
40～44歳			4.08	464					
短大・高専卒以下	4.88	251	3.95	694					
大卒以上	5.11	84	4.80	130					
専門的・技術的な職種	6.87	62	6.72	152					
管理的な職種	12.00	1	9.80	5					
事務的な職種	3.65	52	3.29	171					
営業職	5.50	6	4.45	11					
販売の職種	5.43	53	3.88	94					
運輸・通信の職種	3.00	7	3.48	27					
保安の職種	6.00	2	9.00	1					
技能工・生産工程に関わる職種	3.56	48	3.18	94					
農・林・漁業に関わる職種	2.50	2	1.25	4					
サービスの職種(資格要)	6.43	7	5.00	49					
サービスの職種(資格不要)	4.81	75	3.19	157					
その他の職種	4.93	15	2.70	56					
					農・林・漁業	2.50	4	1.40	5
					鉱業・建設業	4.17	6	3.71	24
					製造業	3.53	53	3.40	124
					情報通信業	6.54	13	4.38	32
					運輸業	4.00	14	3.21	34
					金融・保険業	3.67	6	3.48	23
					小売業	4.65	62	3.72	138
					飲食サービス業	4.56	48	3.24	119
					医療・福祉	5.76	46	5.80	155
					教育・学習支援業	6.64	25	5.22	37
					公務	5.00	11	3.73	22
					その他	5.80	46	4.01	110
					1000人以上	5.14	86	3.96	204
					300～999人	5.35	46	5.04	110
					100～299人	4.65	55	4.07	114
					30～99人	5.28	61	4.30	150
					29人以下	4.46	76	3.60	217
					官公庁	5.67	6	4.07	14

注1: 分析対象は、非正規労働者計(既婚女性を含む)。

注2: +は、他のカテゴリーよりも10%水準で有意に高いことを、-は10%水準で有意に低いことを示す。

まず、若年についてみると、専門的・技術的な職種、情報通信業、医療・福祉、教育・学習支援業において非定型業務の度合いが大きく、事務的な職種、技能工・生産工程に関わる職種、製造業において非定型業務の度合いが小さい。

他方、壮年についてみると、男性の方が女性より、大卒以上の者の方が非大卒者より、非定型業務に従事する度合いが大きい。また、専門的・技術的な職種、サービスの職種(資格要)、

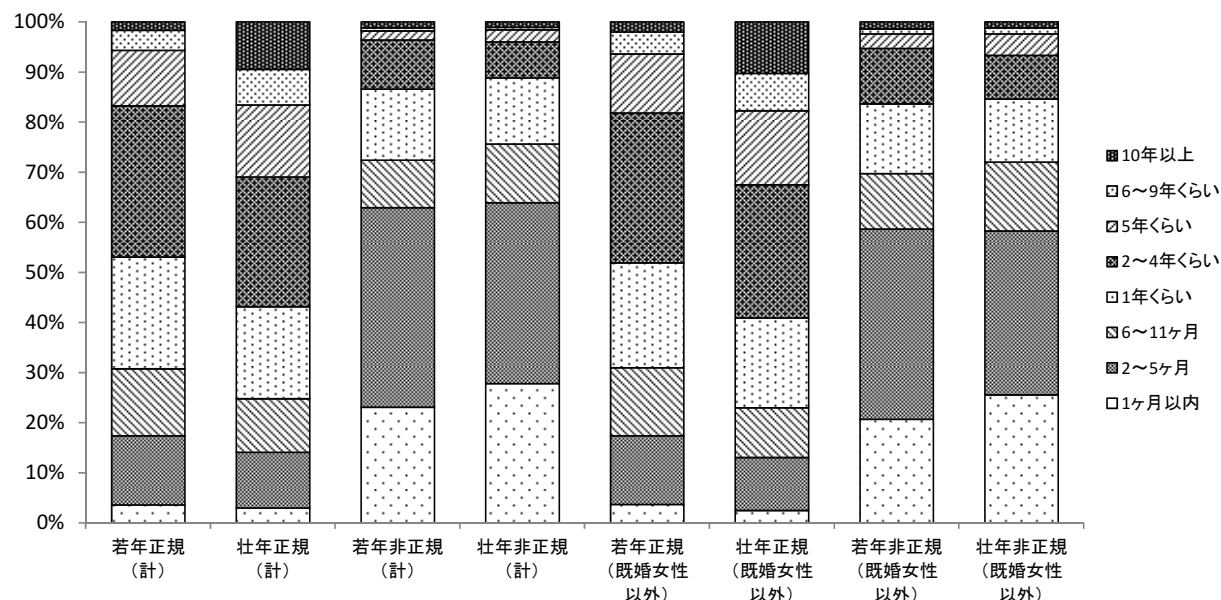
³ 図表 3-3-1、図表 3-3-2 において、既婚女性を含めても除いても全体的な傾向が変わらないことから、ここでは、既婚女性を含めて分析することとする。

医療・福祉、教育・学習支援業、300～999人の企業規模において非定型業務の割合が大きく、事務的な職種、技能工・生産工程に関わる職種、サービスの職種（資格不要）、製造業、飲食サービス業、29人以下の企業規模において非定型業務の割合が小さいことが分かる。

次に、職務の必要習熟期間についてみる。調査票では、「あなたの職務を、あなたと最終学歴が同じ新人が行うとしたら、どのくらいの期間で一通りできるようになると思いますか」とたずねている。図表3-3-4は、雇用形態別・年齢層別にその結果を示したものである（数値は略）。

ここから、正規労働者の場合は、若年層よりも壮年層の方がレベルの高い職務についているが、非正規労働者の場合は、若年層と壮年層で職務レベルに大差がないことが読み取れる。このことは、既婚女性以外に限定してもあてはまる。

図表 3-3-4 雇用形態別・年齢層別にみた現在の職務の必要習熟期間（%）



注： 無回答は除く。

図表3-3-5は、現在の職務の必要習熟期間を被説明変数、性別、年齢層、学歴、雇用形態、年齢層と雇用形態の交互作用項を説明変数として、順序ロジスティック回帰分析を実行したものである。ここからも、雇用労働者計の数値をみても既婚女性以外に限定した数値をみても、「壮年×非正規ダミー」が有意に負であり、年齢層と必要習熟期間の相関の仕方が、正規労働者と非正規労働者とで異なることが読み取れる。

図表 3-3-5 現在の職務の必要習熟期間の規定要因（順序ロジスティック回帰分析）

	雇用労働者 (計)		雇用労働者 (既婚女性以外)	
	B	Wald	B	Wald
男性ダミー	0.722	109.584 ***	0.800	84.346 ***
壮年ダミー	0.474	36.542 ***	0.483	32.056 ***
大卒以上ダミー	0.250	14.553 ***	0.269	12.736 ***
非正規ダミー	-1.512	151.500 ***	-1.407	91.130 ***
壮年×非正規ダミー	-0.504	12.841 ***	-0.516	7.496 **
$\tau=1$	-2.460	630.672	-2.387	380.999
$\tau=2$	-0.837	96.805	-0.739	53.417
$\tau=3$	-0.183	4.865	-0.049	0.251
$\tau=4$	0.728	75.973	0.828	68.994
$\tau=5$	1.951	467.995	2.046	367.819
$\tau=6$	2.847	817.313	2.938	642.774
$\tau=7$	3.533	993.672	3.641	801.545
N		3550		2452
-2LL		586.730		523.271
Chi-square		1211.169 ***		588.949 ***
Nagelkerke R-square		0.295		0.218

注1: ***:p<0.001, **:p<0.01, *:p<0.05, †:p<0.1

注2: 壮年は35～44歳をあらわす。

それでは、壮年非正規労働者のなかで、相対的に必要習熟期間が長い職務についているのはどのような人々なのだろうか。図表 3-3-6 は、すべての非正規労働者について⁴、基本属性別にみた現在の職務の必要習熟期間を、若年と壮年とに分けて示したものである。

まず、若年について、必要習熟期間が6ヶ月以上である割合をみると、全体では37.1%であるが、特に専門的・技術的な職種（66.1%）、教育・学習支援業（60.0%）において高く、サービスの職種（資格不要）（27.6%）において低くなっている。

他方、壮年について、必要習熟期間が6ヶ月以上である割合をみると、全体では36.1%であるが、男性の方が女性よりかなり高い（54.3%>33.4%）。また、専門的・技術的な職種（61.2%）、サービスの職種（資格要）（49.1%）、医療・福祉（46.9%）、300～999人の企業規模（44.5%）において高く、販売の職種（22.3%）、サービスの職種（資格不要）（24.7%）、製造業（26.9%）、飲食サービス業（28.6%）において低いことが分かる。

⁴ 図表 3-3-4、図表 3-3-5 において、既婚女性を含めても除いても全体的な傾向が変わらないことから、ここでは、既婚女性を含めて分析することとする。

図表 3-3-6 基本属性別にみた現在の職務の必要習熟期間 (%) (1) 若年のみ

25～34歳(若年)	1ヶ月以内	2～5ヶ月	6～11ヶ月	1年くらい	2～4年くらい	5年くらい	6～9年くらい	10年以上	合計	6月以上の割合	N	
合計	23.1%	39.8%	9.5%	14.2%	9.8%	1.8%	0.6%	1.2%	100.0%	37.1%	337	
男性	18.8%	38.8%	4.7%	20.0%	10.6%	3.5%	0.0%	3.5%	100.0%	42.3%	85	
女性	24.6%	40.1%	11.1%	12.3%	9.5%	1.2%	0.8%	0.4%	100.0%	35.3%	252	
25～29歳	24.8%	38.6%	5.9%	17.6%	10.5%	1.3%	0.7%	0.7%	100.0%	36.7%	153	
30～34歳	21.7%	40.8%	12.5%	11.4%	9.2%	2.2%	0.5%	1.6%	100.0%	37.4%	184	
短大・高専卒以下	24.2%	39.3%	9.9%	13.9%	9.1%	2.0%	0.4%	1.2%	100.0%	36.5%	252	
大卒以上	20.0%	41.2%	8.2%	15.3%	11.8%	1.2%	1.2%	1.2%	100.0%	38.9%	85	
専門的・技術的な職種	14.5%	19.4%	9.7%	22.6%	29.0%	4.8%	0.0%	0.0%	100.0%	66.1%	+	62
管理的な職種	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%		1
事務的な職種	22.6%	47.2%	9.4%	13.2%	3.8%	0.0%	1.9%	1.9%	100.0%	30.2%		53
営業職	0.0%	50.0%	0.0%	33.3%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	50.0%		6
販売の職種	26.4%	43.4%	7.5%	17.0%	3.8%	0.0%	1.9%	0.0%	100.0%	30.2%		53
運輸・通信の職種	57.1%	28.6%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	14.3%		7
保安の職種	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	100.0%	50.0%		2
技能工・生産工程に関わる職種	25.0%	47.9%	8.3%	16.7%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	27.1%		48
農・林・漁業に関わる職種	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	100.0%	50.0%		2
サービスの職種(資格要)	12.5%	37.5%	25.0%	12.5%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	50.0%		8
サービスの職種(資格不要)	25.0%	47.4%	9.2%	7.9%	7.9%	2.6%	0.0%	0.0%	100.0%	27.6%	-	76
その他の職種	28.6%	35.7%	7.1%	7.1%	7.1%	7.1%	0.0%	7.1%	100.0%	35.5%		14
農・林・漁業	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	100.0%	25.0%		4
鉱業・建設業	0.0%	16.7%	16.7%	16.7%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	83.4%	+	6
製造業	18.9%	39.6%	7.5%	22.6%	11.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	41.4%		53
情報通信業	15.4%	61.5%	15.4%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	23.1%		13
運輸業	42.9%	35.7%	14.3%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	21.4%		14
金融・保険業	0.0%	66.7%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	33.4%		6
小売業	22.6%	48.4%	6.5%	14.5%	6.5%	0.0%	1.6%	0.0%	100.0%	29.1%		62
飲食サービス業	24.5%	49.0%	12.2%	6.1%	4.1%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	26.5%		49
医療・福祉	23.4%	36.2%	8.5%	17.0%	10.6%	2.1%	0.0%	2.1%	100.0%	40.3%		47
教育・学習支援業	20.0%	20.0%	16.0%	24.0%	16.0%	0.0%	4.0%	0.0%	100.0%	60.0%	+	25
公務	36.4%	27.3%	9.1%	9.1%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	36.4%		11
その他	26.1%	32.6%	6.5%	8.7%	15.2%	6.5%	0.0%	4.3%	100.0%	41.2%		46
1000人以上	17.4%	44.2%	7.0%	17.4%	10.5%	1.2%	1.2%	1.2%	100.0%	38.5%		86
300～999人	21.7%	45.7%	8.7%	8.7%	13.0%	2.2%	0.0%	0.0%	100.0%	32.6%		46
100～299人	28.1%	36.8%	12.3%	15.8%	3.5%	1.8%	0.0%	1.8%	100.0%	35.2%		57
30～99人	21.3%	37.7%	13.1%	13.1%	8.2%	4.9%	0.0%	1.6%	100.0%	40.9%		61
29人以下	26.0%	37.7%	7.8%	14.3%	13.0%	0.0%	1.3%	0.0%	100.0%	36.4%		77
官公庁	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%	100.0%	66.8%		6

注1: 分析対象は、非正規労働者計(既婚女性を含む)。無回答は除く。
注2: +は、他のカテゴリーよりも10%水準で有意に高いことを、-は10%水準で有意に低いことを示す。

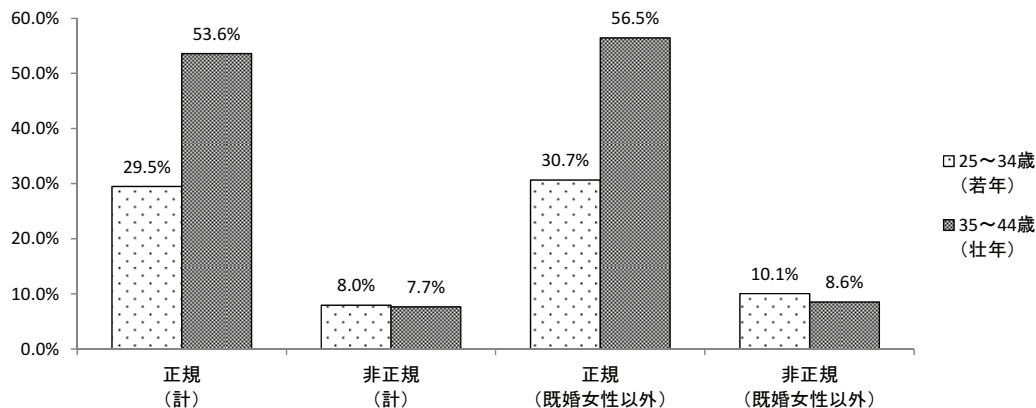
図表 3-3-6 基本属性別にみた現在の職務の必要習熟期間 (%) (2) 壮年のみ

35～44歳(壮年)	1ヶ月以内	2～5ヶ月	6～11ヶ月	1年くらい	2～4年くらい	5年くらい	6～9年くらい	10年以上	合計	6月以上の割合	N	
合計	27.8%	36.1%	11.7%	13.2%	7.2%	2.4%	0.5%	1.1%	100.0%	36.1%	828	
男性	21.4%	24.3%	11.7%	12.6%	15.5%	8.7%	2.9%	2.9%	100.0%	54.3%	+	103
女性	28.7%	37.8%	11.7%	13.2%	6.1%	1.5%	0.1%	0.8%	100.0%	33.4%	-	725
35～39歳	29.1%	36.0%	13.3%	11.4%	6.9%	1.9%	0.0%	1.4%	100.0%	34.9%		361
40～44歳	26.8%	36.2%	10.5%	14.6%	7.5%	2.8%	0.9%	0.9%	100.0%	37.2%		467
短大・高専卒以下	27.3%	37.1%	11.8%	13.5%	6.9%	1.9%	0.4%	1.1%	100.0%	35.6%		696
大卒以上	30.3%	31.1%	11.4%	11.4%	9.1%	5.3%	0.8%	0.8%	100.0%	38.8%		132
専門的・技術的な職種	11.2%	27.6%	9.2%	20.4%	19.1%	7.9%	1.3%	3.3%	100.0%	61.2%	+	152
管理的な職種	0.0%	40.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	100.0%	60.0%		5
事務的な職種	22.0%	41.0%	16.2%	16.2%	4.0%	0.6%	0.0%	0.0%	100.0%	37.0%		173
営業職	9.1%	63.6%	9.1%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	9.1%	100.0%	27.3%		11
販売の職種	40.4%	37.2%	8.5%	8.5%	5.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	22.3%	-	94
運輸・通信の職種	50.0%	19.2%	11.5%	3.8%	11.5%	3.8%	0.0%	0.0%	100.0%	30.6%		26
保安の職種	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%		1
技能工・生産工程に関わる職種	26.6%	44.7%	11.7%	10.6%	4.3%	1.1%	0.0%	1.1%	100.0%	28.8%		94
農・林・漁業に関わる職種	50.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	25.0%		4
サービスの職種(資格要)	19.6%	31.4%	11.8%	21.6%	9.8%	3.9%	0.0%	2.0%	100.0%	49.1%	+	51
サービスの職種(資格不要)	39.5%	35.7%	10.8%	7.6%	3.2%	1.9%	0.6%	0.6%	100.0%	24.7%	-	157
その他の職種	40.4%	33.3%	14.0%	10.5%	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	26.3%		57
農・林・漁業	60.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	20.0%		5
鉱業・建設業	12.5%	41.7%	12.5%	20.8%	4.2%	4.2%	0.0%	4.2%	100.0%	45.9%		24
製造業	29.3%	43.9%	10.6%	11.4%	3.3%	0.8%	0.0%	0.0%	100.0%	26.9%	-	123
情報通信業	31.2%	15.6%	12.5%	18.8%	15.6%	3.1%	3.1%	0.0%	100.0%	53.1%		32
運輸業	44.1%	26.5%	11.8%	5.9%	8.8%	2.9%	0.0%	0.0%	100.0%	29.4%		34
金融・保険業	4.3%	52.2%	21.7%	4.3%	13.0%	0.0%	0.0%	4.3%	100.0%	43.3%		23
小売業	32.6%	35.5%	13.8%	13.0%	3.6%	0.7%	0.7%	0.0%	100.0%	31.8%		138
飲食サービス業	40.3%	31.1%	11.8%	9.2%	4.2%	3.4%	0.0%	0.0%	100.0%	28.6%	-	119
医療・福祉	13.9%	39.2%	12.0%	18.4%	11.4%	3.2%	1.3%	0.6%	100.0%	46.9%	+	158
教育・学習支援業	18.4%	36.8%	7.9%	18.4%	7.9%	5.3%	0.0%	5.3%	100.0%	44.8%		38
公務	27.3%	36.4%	13.6%	9.1%	9.1%	4.5%	0.0%	0.0%	100.0%	36.3%		22
その他	30.6%	33.3%	9.0%	11.7%	9.9%	2.7%	0.0%	2.7%	100.0%	36.0%		111
1000人以上	22.9%	41.5%	13.7%	12.2%	5.4%	2.9%	0.5%	1.0%	100.0%	35.7%		205
300～999人	20.9%	34.5%	13.6%	13.6%	9.1%	6.4%	1.8%	0.0%	100.0%	44.5%	+	110
100～299人	31.6%	36.0%	13.2%	10.5%	7.0%	0.0%	0.0%	1.8%	100.0%	32.5%		114
30～99人	27.2%	41.1%	9.9%	11.3%	7.3%	2.6%	0.7%	0.0%	100.0%	31.8%		151
29人以下	32.4%	30.1%	9.1%	16.9%	7.8%	1.4%	0.0%	2.3%	100.0%	37.5%		219
官公庁	28.6%	28.6%	14.3%	14.3%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	42.9%		14

注1: 分析対象は、非正規労働者計(既婚女性を含む)。無回答は除く。
注2: +は、他のカテゴリーよりも10%水準で有意に高いことを、-は10%水準で有意に低いことを示す。

次に、役職の有無についてみる。調査票では、回答者自身の役職をたずねている⁵。図表 3-3-7 にて、雇用形態別・年齢層別の役職者割合を確認すると、正規労働者では、若年層よりも壮年層の方が役職者割合が高くなるのに対し（29.5%→53.6%）、非正規労働者ではそのような傾向がみられないことが分かる（8.0%→7.7%）。このことは、既婚女性以外に限定しても同様に確認できる（正規：30.7%→56.5%、非正規：10.1%→8.6%）。

図表 3-3-7 雇用形態別・年齢別にみた役職者の割合（%）



注1： 無回答は除く。

注2： 「現場のリーダー」、「主任・係長クラス」、「課長クラス」、「部長クラス以上」、「その他」のいずれかに該当する者を、役職者とした。

次に、役職の有無を被説明変数⁶、性別、年齢層、学歴、雇用形態、年齢層と雇用形態の交互作用項を説明変数として、二項ロジスティック回帰分析を実行した。図表 3-3-8 は、その結果を示したものである。ここからも、「壮年×非正規ダミー」が有意に負であり、年齢層と役職の有無との相関の仕方が、正規労働者と非正規労働者とで異なることが読み取れる。

図表 3-3-8 役職者の有無の規定要因（二項ロジスティック回帰分析）

	雇用労働者 (計)		雇用労働者 (既婚女性以外)	
	B	Wald	B	Wald
男性ダミー	0.810	85.506 ***	0.894	58.819 ***
壮年ダミー	1.041	116.428 ***	1.035	99.759 ***
大卒以上ダミー	0.345	16.786 ***	0.442	22.458 ***
非正規ダミー	-1.241	31.851 ***	-1.110	19.747 ***
壮年×非正規ダミー	-0.910	12.286 ***	-1.123	10.880 ***
定数	-1.570	213.374	-1.692	165.191
N		3558		2457
-2LL		3699.090		2833.050
Chi-square		838.617 ***		486.822 ***
Nagelkerke R-square		0.291		0.243

注1： ***:p<0.001, **:p<0.01, *:p<0.05, †:p<0.1

注2： 壮年は35~44歳をあらわす。

⁵ 選択肢は、「ついていない」、「現場のリーダー」、「主任・係長クラス」、「課長クラス」、「部長クラス以上」、「その他」である。

⁶ 役職者を「1」、非役職者を「0」とした。

それでは、壮年非正規労働者のなかで、相対的に役職につきやすいのはどのような人々なのだろうか。図表 3-3-9 は、すべての非正規労働者について⁷、基本属性別にみた役職者の割合を、若年と壮年とに分けて示したものである。

まず、若年についてみると、サービスの職種(資格不要)において役職者割合が高く(15.8%)、事務的な職種において低くなっている(0.0%)。

他方、壮年についてみると、男性の方が女性より役職者割合が高い(15.5%>6.6%)。また、専門的・技術的な職種(15.8%)、300~999人の企業規模(14.6%)において高く、事務的な職種(1.2%)、29人以下の企業規模(3.2%)において低いことが分かる。

図表 3-3-9 基本属性別にみた役職者の割合(%)

	25~34歳(若年)		35~44歳(壮年)			25~34歳(若年)		35~44歳(壮年)	
	%	N	%	N		%	N	%	N
合計	8.0%	338	7.7%	830	農・林・漁業	0.0%	4	0.0%	5
男性	9.4%	85	15.5% +	103	鉱業・建設業	0.0%	6	4.0%	25
女性	7.5%	253	6.6% -	727	製造業	3.8%	53	6.5%	124
25~29歳	7.1%	154			情報通信業	15.4%	13	12.5%	32
30~34歳	8.7%	184			運輸業	0.0%	14	2.9%	34
35~39歳			7.2%	362	金融・保険業	0.0%	6	0.0%	23
40~44歳			8.1%	468	小売業	11.3%	62	6.5%	138
短大・高専卒以下	7.5%	253	7.5%	698	飲食サービス業	12.2%	49	10.9%	119
大卒以上	9.4%	85	9.1%	132	医療・福祉	2.1%	47	8.9%	158
専門的・技術的な職種	3.2%	62	15.8% +	152	教育・学習支援業	4.0%	25	5.3%	38
管理的な職種	100.0% +	1	60.0% +	5	公務	0.0%	11	0.0%	22
事務的な職種	0.0% -	53	1.2% -	173	その他	17.0% +	47	10.8%	111
営業職	16.7%	6	9.1%	11	1000人以上	8.1%	86	7.3%	205
販売の職種	13.2%	53	7.5%	94	300~999人	10.9%	46	14.6% +	110
運輸・通信の職種	0.0%	7	7.1%	28	100~299人	8.8%	57	9.7%	114
保安の職種	0.0%	2	100.0% +	1	30~99人	9.8%	61	8.6%	151
技能工・生産工程に関わる職種	4.2%	48	4.3%	94	29人以下	5.2%	77	3.2% -	221
農・林・漁業に関わる職種	0.0%	2	0.0%	4	官公庁	0.0%	6	0.0%	14
サービスの職種(資格要)	12.5%	8	3.9%	51					
サービスの職種(資格不要)	15.8% +	76	10.2%	157					
その他の職種	6.7%	15	1.8% -	57					

注1: 分析対象は、非正規労働者計(既婚女性を含む)。無回答は除く。

注2: +は、他のカテゴリーよりも10%水準で有意に高いことを、-は10%水準で有意に低いことを示す。

第4節 非正規労働者の人事制度

本節では、非正規労働者の人事制度について分析する。具体的には、教育訓練の充実度、正社員転換制度の有無、昇給の有無、雇用契約の期間の定めの有無の4つを取り上げ、教育訓練が充実している方が、正社員転換制度や昇給の適用を受ける方が、そして期間の定めのない雇用契約のもとで働いている方が、それぞれ質の高い雇用が提供されていると判断する。

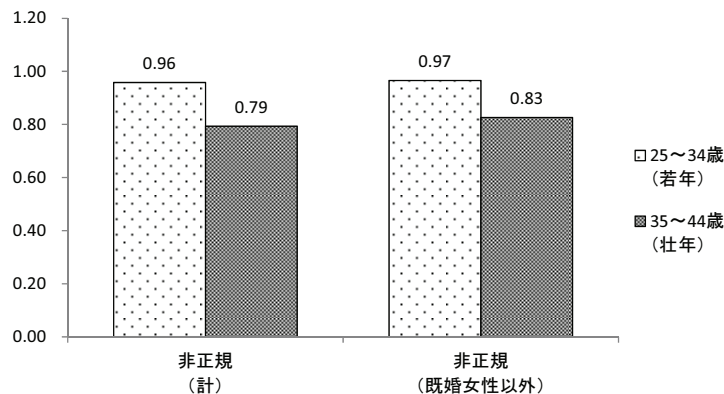
まず、教育訓練の充実度についてみる。調査票では、過去1年間に「日常の業務につきながら行われる教育・訓練」、「職場から離れて行われる研修など」、「自己啓発のための経済的・金銭的支援」それぞれについて、受けたか否かをたずねている。ここでは、これらに対する回答を教育訓練の充実度をあらわす指標のひとつと捉え⁸、分析したい。

⁷ 図表 3-3-7、図表 3-3-8 において、既婚女性を含めても除いても全体的な傾向が変わらないことから、ここでは、既婚女性を含めて分析することとする。

⁸ 具体的には、それぞれについて「受けた」を1点、「受けなかった」を0点として、教育訓練機会スコア(0点~3点)を作成した。

図表 3-4-1 は、非正規労働者の教育訓練の充実度を年齢層別に示したものである。まず、非正規労働者計の数値をみると、若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者の方が教育訓練が充実していないことが分かる (0.96>0.79)。このことは、既婚女性以外に限定してもあてはまる (0.97>0.83)。そして、このような若年と壮年の差は、統計的にも有意である。

図表 3-4-1 年齢別にみた教育訓練の充実度 (スコア)



注： 非正規 (計) は 0.1%水準、非正規 (うち、既婚女性以外) は 10%水準で統計的に有意。

それでは、壮年非正規労働者のなかで、相対的に教育訓練の充実度が高いのはどのような人々なのだろうか。図表 3-4-2 は、すべての非正規労働者について⁹、基本属性別にみた教育訓練の充実度を、若年と壮年とに分けて示したものである。

図表 3-4-2 基本属性別にみた教育訓練の充実度 (スコア)

	25~34歳 (若年)		35~44歳 (壮年)		25~34歳 (若年)		35~44歳 (壮年)		
	スコア	N	スコア	N	スコア	N	スコア	N	
合計	0.96	333	0.79	825					
男性	1.11 +	82	0.87	103					
女性	0.91 -	251	0.78	722					
25~29歳	0.99	150							
30~34歳	0.93	183							
35~39歳			0.86	360					
40~44歳			0.74	465					
短大・高専卒以下	0.92	250	0.76 -	694					
大卒以上	1.07	83	0.95 +	131					
専門的・技術的な職種	1.03	62	0.97 +	151					
管理的な職種	2.00	1	1.20	5					
事務的な職種	0.79 -	53	0.67 -	171					
営業職	1.33	6	1.27 +	11					
販売の職種	1.08	52	0.97 +	94					
運輸・通信の職種	0.86	7	0.78	27					
保安の職種	2.00 +	2	1.00	1					
技能工・生産工程に関わる職種	0.77 -	47	0.53 -	94					
農・林・漁業に関わる職種	2.00 +	2	0.25	4					
サービスの職種 (資格要)	1.50 +	8	1.02 +	51					
サービスの職種 (資格不要)	0.96	75	0.75	156					
その他の職種	0.62 -	13	0.68	57					
					農・林・漁業	2.00 +	4	0.40	5
					鉱業・建設業	0.67	6	0.63	24
					製造業	0.82	51	0.57 -	124
					情報通信業	1.08	13	0.66	32
					運輸業	0.71	14	0.64	33
					金融・保険業	1.33	6	1.22 +	23
					小売業	1.11 +	62	0.90 +	138
					飲食サービス業	0.84	49	0.74	119
					医療・福祉	1.02	45	1.05 +	155
					教育・学習支援業	0.88	24	0.84	38
					公務	0.55 -	11	0.91	22
					その他	1.02	46	0.62 -	111
					1000人以上	1.16 +	86	1.00 +	205
					300~999人	1.04	46	1.03 +	110
					100~299人	0.96	55	0.77	112
					30~99人	0.83	60	0.68 -	151
					29人以下	0.83 -	75	0.57 -	218
					官公庁	0.50	6	1.14 -	14

注1： 分析対象は、非正規労働者計 (既婚女性を含む)。

注2： +は、他のカテゴリーよりも10%水準で有意に高いことを、-は10%水準で有意に低いことを示す。

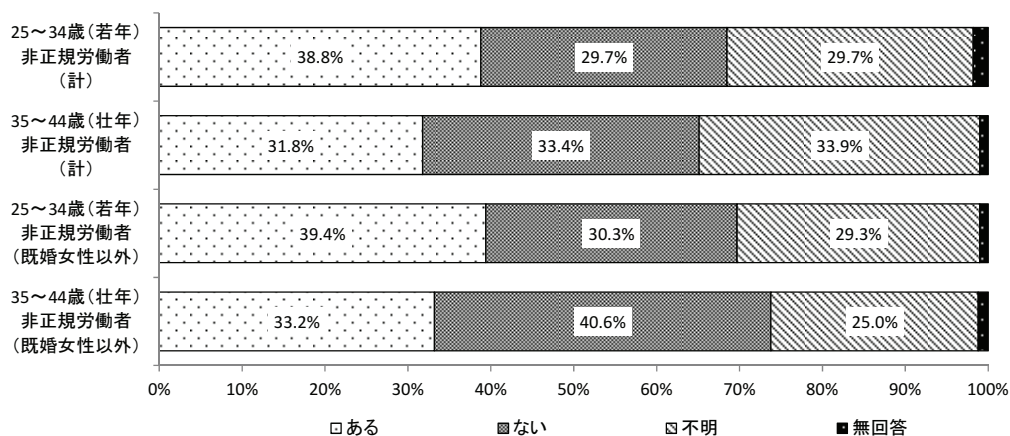
⁹ 図表 3-4-1 において、既婚女性を含めても除いても全体的な傾向が変わらないことから、ここでは、既婚女性を含めて分析することとする。

若年についてみると、男性の方が女性よりも充実した教育訓練を受けている。また、小売業、1000人以上の企業規模において充実度が高く、事務的な職種、技能工・生産工程に関わる職種、公務、29人以下の企業規模において充実度が低い。

他方、壮年についてみると、大卒以上の者の方が非大卒者より充実した教育訓練を受けている。また、専門的・技術的な職種、営業職、販売の職種、サービスの職種（資格要）、金融・保険業、小売業、医療・福祉、1000人以上および300～999人の企業規模において充実度が高く、事務的な職種、技能工・生産工程に関わる職種、製造業、30～99人および29人以下の企業規模、官公庁において充実度が低いことが分かる。

次に、正社員転換制度の有無についてみる。調査票では、非正規労働者に対して、「あなたの勤務先には、正社員に転換できる制度がありますか」とたずねている。図表3-4-3は、年齢別にその結果を示したものである。まず、非正規労働者計の数値をみると、若年よりも壮年の方が正社員転換制度が「ない」場合が多いことが分かる(29.7%<33.4%)。このことは、既婚女性以外に限定してもあてはまる(30.3%<40.6%)。そして、このような若年と壮年の差は、統計的にも有意である。

図表 3-4-3 年齢別にみた正社員転換制度の有無 (%)



注：「ある」と「ない」の割合の違いは、非正規（計）、非正規（うち、既婚女性以外）ともに5%水準で統計的に有意。

それでは、壮年非正規労働者のなかで、相対的に正社員転換制度が適用されやすいのどのような人々なのだろうか。図表3-4-4は、すべての非正規労働者について¹⁰、基本属性別にみた正社員転換制度の有無を、若年と壮年とに分けて示したものである。

若年についてみると、運輸業(78.6%)、1000人以上および300～999人の企業規模(それぞれ52.3%、52.2%)において正社員転換制度がある割合が高く、事務的な職種(26.4%)、製造業(26.4%)、公務(9.1%)、30～99人および29人以下の企業規模(それぞれ34.4%、

¹⁰ 図表3-4-3において、既婚女性を含めても除いても全体的な傾向が変わらないことから、ここでは、既婚女性を含めて分析することとする。

27.3%)において同制度がある割合が低い。

他方、壮年についてみると、男性の方が女性よりも正社員転換制度が適用される場合が多い(44.7%>30.0%)。また、専門的・技術的な職種(44.1%)、金融・保険業(60.9%)、医療・福祉(47.5%)、1000人以上および100~299人の企業規模(それぞれ38.5%、42.1%)において正社員転換制度がある割合が高く、サービスの職種(資格不要)(24.8%)、飲食サービス業(22.7%)、公務(9.1%)、29人以下の企業規模(20.4%)において同制度がある割合が低いことが分かる。

図表 3-4-4 基本属性別にみた正社員転換制度の有無 (%)

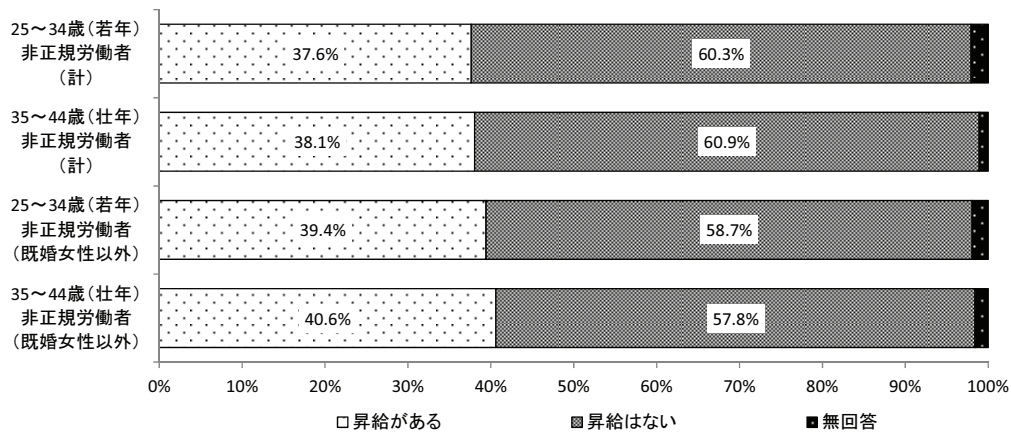
	25~34歳(若年)					N	35~44歳(壮年)					N
	ある	ない	不明	無回答	合計		ある	ない	不明	無回答	合計	
合計	38.8%	29.7%	29.7%	1.8%	100.0%	340	31.8%	33.4%	33.9%	1.0%	100.0%	833
男性	38.8%	22.4%	37.6%	1.2%	100.0%	85	44.7% +	34.0%	19.4%	1.9%	100.0%	103
女性	38.8%	32.2%	27.1%	2.0%	100.0%	255	30.0% -	33.3%	35.9%	0.8%	100.0%	730
25~29歳	40.6%	25.8%	30.3%	3.2%	100.0%	155						
30~34歳	37.3%	33.0%	29.2%	0.5%	100.0%	185						
35~39歳							37.9%	29.9%	30.5%	1.6%	100.0%	364
40~44歳							27.1%	36.0%	36.5%	0.4%	100.0%	469
短大・高専卒以下	38.4%	29.4%	30.2%	2.0%	100.0%	255	31.6%	32.4%	35.1%	0.9%	100.0%	700
大卒以上	40.0%	30.6%	28.2%	1.2%	100.0%	85	33.1%	38.3%	27.1%	1.5%	100.0%	133
専門的・技術的な職種	46.8%	24.2%	27.4%	1.6%	100.0%	62	44.1% +	29.6%	25.7%	0.7%	100.0%	152
管理的な職種	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	1	40.0%	0.0%	60.0%	0.0%	100.0%	5
事務的な職種	26.4% -	39.6%	34.0%	0.0%	100.0%	53	32.9%	31.2%	35.8%	0.0%	100.0%	173
営業職	50.0%	16.7%	33.3%	0.0%	100.0%	6	45.5%	27.3%	27.3%	0.0%	100.0%	11
販売の職種	47.2%	24.5%	28.3%	0.0%	100.0%	53	31.9%	31.9%	35.1%	1.1%	100.0%	94
運輸・通信の職種	57.1%	28.6%	14.3%	0.0%	100.0%	7	42.9%	32.1%	21.4%	3.6%	100.0%	28
保安の職種	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	2	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	1
技能工・生産工程に関わる職種	35.4%	47.9%	16.7%	0.0%	100.0%	48	25.5%	42.6%	31.9%	0.0%	100.0%	94
農・林・漁業に関わる職種	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	2	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	4
サービスの職種(資格要)	75.0% +	12.5%	12.5%	0.0%	100.0%	8	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	100.0%	51
サービスの職種(資格不要)	36.8%	22.4%	38.2%	2.6%	100.0%	76	24.8% -	35.0%	39.5%	0.6%	100.0%	157
その他の職種	20.0%	33.3%	33.3%	13.3%	100.0%	15	19.3% -	33.3%	47.4%	0.0%	100.0%	57
農・林・漁業	25.0%	25.0%	50.0%	0.0%	100.0%	4	0.0%	80.0%	20.0%	0.0%	100.0%	5
鉱業・建設業	0.0% -	16.7%	83.3%	0.0%	100.0%	6	20.0%	24.0%	52.0%	4.0%	100.0%	25
製造業	26.4% -	47.2%	26.4%	0.0%	100.0%	53	29.0%	41.9%	28.2%	0.8%	100.0%	124
情報通信業	30.8%	23.1%	46.2%	0.0%	100.0%	13	28.1%	40.6%	31.3%	0.0%	100.0%	32
運輸業	78.6% +	7.1%	14.3%	0.0%	100.0%	14	38.2%	32.4%	26.5%	2.9%	100.0%	34
金融・保険業	50.0%	33.3%	16.7%	0.0%	100.0%	6	60.9% +	8.7%	30.4%	0.0%	100.0%	23
小売業	41.9%	25.8%	32.3%	0.0%	100.0%	62	33.3%	30.4%	35.5%	0.7%	100.0%	138
飲食サービス業	44.9%	12.2%	42.9%	0.0%	100.0%	49	22.7% -	30.3%	46.2%	0.8%	100.0%	119
医療・福祉	42.6%	19.1%	34.0%	4.3%	100.0%	47	47.5% +	24.1%	28.5%	0.0%	100.0%	158
教育・学習支援業	44.0%	40.0%	12.0%	4.0%	100.0%	25	21.1%	47.4%	31.6%	0.0%	100.0%	38
公務	9.1% -	81.8%	9.1%	0.0%	100.0%	11	9.1% -	77.3%	13.6%	0.0%	100.0%	22
その他	38.3%	36.2%	21.3%	4.3%	100.0%	47	26.1%	35.1%	38.7%	0.0%	100.0%	111
1000人以上	52.3% +	17.4%	30.2%	0.0%	100.0%	86	38.5% +	32.2%	28.8%	0.5%	100.0%	205
300~999人	52.2% +	23.9%	21.7%	2.2%	100.0%	46	38.2%	27.3%	32.7%	1.8%	100.0%	110
100~299人	35.1%	28.1%	35.1%	1.8%	100.0%	57	42.1% +	21.9%	36.0%	0.0%	100.0%	114
30~99人	34.4% -	32.8%	31.1%	1.6%	100.0%	61	29.8%	27.8%	42.4%	0.0%	100.0%	151
29人以下	27.3% -	39.0%	32.5%	1.3%	100.0%	77	20.4% -	45.2%	33.5%	0.9%	100.0%	221
官公庁	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	6	14.3%	71.4%	14.3%	0.0%	100.0%	14

注1: 分析対象は、非正規労働者計(既婚女性を含む)。

注2: +は、他のカテゴリーよりも10%水準で有意に高いことを、-は10%水準で有意に低いことを示す。

次に昇給の有無についてみる。調査票では、「あなたには昇給がありますか」とたずねている。図表 3-4-5 は、非正規労働者について、年齢別にその結果を示したものである。ここから、非正規労働者計の数値をみても既婚女性以外に限定した数値をみても、若年と壮年とで昇給がある割合に違いがないことが分かる(計: 若年 37.6%、壮年 38.1%、既婚女性以外: 若年 39.4%、壮年 40.6%)。

図表 3-4-5 年齢別にみた昇給の有無 (%)



それでは、壮年非正規労働者のなかで、相対的に昇給の適用を受けやすいのはどのような人々なのだろうか。図表 3-4-6 は、すべての非正規労働者について¹¹、基本属性別にみた昇給の有無を、若年と壮年とに分けて示したものである。

若年についてみると、1000人以上および300～999人の企業規模において昇給の適用を受けやすく（それぞれ45.3%、52.2%）、公務（9.1%）と29人以下の企業規模（24.7%）において受けにくいことが分かる。

他方、壮年についてみると、販売の職種（51.1%）、金融・保険業（69.6%）、小売業（45.7%）、1000人以上の企業規模（54.6%）において昇給の適用を受けやすく、教育・学習支援業（23.7%）、100～299人および29人以下の企業規模（それぞれ30.7%、29.4%）、官公庁（14.3%）において受けにくくなっている。

最後に、雇用契約の期間の定めの有無についてみる。調査票では、「あなたの雇用契約（口頭での約束を含む）は、半年や1年など期間を定めたものですか」とたずねている。図表 3-4-7 は、非正規労働者について、年齢別にその結果を示したものである。ここから、非正規労働者計の数値をみても既婚女性以外に限定した数値をみても、若年と壮年とで「期間を定めていない雇用契約である」割合に違いがないことが分かる（計：若年39.4%、壮年38.4%、既婚女性以外：若年34.6%、壮年32.8%）。

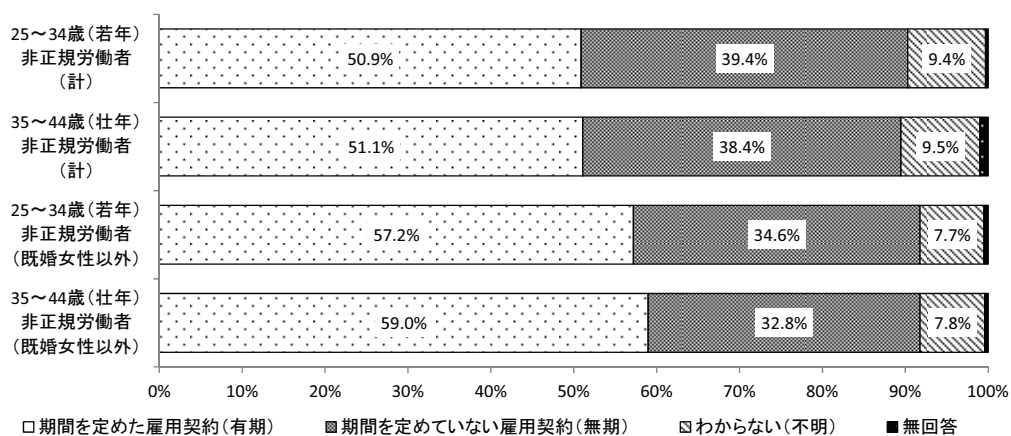
¹¹ 図表 3-4-5 において、既婚女性を含めても除いても全体的な傾向が変わらないことから、ここでは、既婚女性を含めて分析することとする。

図表 3-4-6 基本属性別にみた昇給の有無 (%)

	25～34歳(若年)					35～44歳(壮年)				
	昇給あり	昇給なし	無回答	合計	N	昇給あり	昇給なし	無回答	合計	N
合計	37.6%	60.3%	2.1%	100.0%	340	38.1%	60.9%	1.1%	100.0%	833
男性	37.6%	58.8%	3.5%	100.0%	85	44.7%	54.4%	1.0%	100.0%	103
女性	37.6%	60.8%	1.6%	100.0%	255	37.1%	61.8%	1.1%	100.0%	730
25～29歳	38.7%	58.7%	2.6%	100.0%	155					
30～34歳	36.8%	61.6%	1.6%	100.0%	185					
35～39歳						38.2%	60.7%	1.1%	100.0%	364
40～44歳						38.0%	61.0%	1.1%	100.0%	469
短大・高専卒以下	35.3%	62.4%	2.4%	100.0%	255	38.1%	60.7%	1.1%	100.0%	700
大卒以上	44.7%	54.1%	1.2%	100.0%	85	37.6%	61.7%	0.8%	100.0%	133
専門的・技術的な職種	30.6%	69.4%	0.0%	100.0%	62	33.6%	65.8%	0.7%	100.0%	152
管理的な職種	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	1	80.0%	20.0%	0.0%	100.0%	5
事務的な職種	39.6%	56.6%	3.8%	100.0%	53	36.4%	63.0%	0.6%	100.0%	173
営業職	33.3%	66.7%	0.0%	100.0%	6	54.5%	45.5%	0.0%	100.0%	11
販売の職種	39.6%	58.5%	1.9%	100.0%	53	51.1%	47.9%	1.1%	100.0%	94
運輸・通信の職種	42.9%	57.1%	0.0%	100.0%	7	42.9%	50.0%	7.1%	100.0%	28
保安の職種	0.0%	50.0%	50.0%	100.0%	2	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	1
技能工・生産工程に関わる職種	35.4%	62.5%	2.1%	100.0%	48	38.3%	61.7%	0.0%	100.0%	94
農・林・漁業に関わる職種	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	2	25.0%	75.0%	0.0%	100.0%	4
サービスの職種(資格要)	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%	8	39.2%	60.8%	0.0%	100.0%	51
サービスの職種(資格不要)	46.1%	52.6%	1.3%	100.0%	76	34.4%	65.0%	0.6%	100.0%	157
その他の職種	26.7%	66.7%	6.7%	100.0%	15	33.3%	66.7%	0.0%	100.0%	57
農・林・漁業	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	4	20.0%	80.0%	0.0%	100.0%	5
鉱業・建設業	33.3%	66.7%	0.0%	100.0%	6	36.0%	60.0%	4.0%	100.0%	25
製造業	28.3%	67.9%	3.8%	100.0%	53	36.3%	62.1%	1.6%	100.0%	124
情報通信業	53.8%	38.5%	7.7%	100.0%	13	37.5%	62.5%	0.0%	100.0%	32
運輸業	35.7%	64.3%	0.0%	100.0%	14	41.2%	58.8%	0.0%	100.0%	34
金融・保険業	16.7%	83.3%	0.0%	100.0%	6	69.6%	30.4%	0.0%	100.0%	23
小売業	45.2%	53.2%	1.6%	100.0%	62	45.7%	54.3%	0.0%	100.0%	138
飲食サービス業	49.0%	51.0%	0.0%	100.0%	49	36.1%	62.2%	1.7%	100.0%	119
医療・福祉	29.8%	68.1%	2.1%	100.0%	47	38.0%	62.0%	0.0%	100.0%	158
教育・学習支援業	32.0%	68.0%	0.0%	100.0%	25	23.7%	76.3%	0.0%	100.0%	38
公務	9.1%	90.9%	0.0%	100.0%	11	9.1%	90.9%	0.0%	100.0%	22
その他	46.8%	48.9%	4.3%	100.0%	47	37.8%	61.3%	0.9%	100.0%	111
1000人以上	45.3%	52.3%	2.3%	100.0%	86	54.6%	44.9%	0.5%	100.0%	205
300～999人	52.2%	47.8%	0.0%	100.0%	46	40.9%	59.1%	0.0%	100.0%	110
100～299人	36.8%	61.4%	1.8%	100.0%	57	30.7%	69.3%	0.0%	100.0%	114
30～99人	39.3%	57.4%	3.3%	100.0%	61	34.4%	64.9%	0.7%	100.0%	151
29人以下	24.7%	74.0%	1.3%	100.0%	77	29.4%	68.8%	1.8%	100.0%	221
官公庁	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	6	14.3%	85.7%	0.0%	100.0%	14

注1: 分析対象は、非正規労働者計(既婚女性を含む)。
 注2: +は、他のカテゴリーよりも10%水準で有意に高いことを、-は10%水準で有意に低いことを示す。

図表 3-4-7 年齢別にみた雇用契約の期間の定めの有無 (%)



壮年非正規労働者のなかで、相対的に期間の定めのない雇用契約のもとで働く傾向があるのはどのような人々なのだろうか。図表 3-4-8 は、すべての非正規労働者について¹²、基本

¹² 図表 3-4-7 において、既婚女性を含めても除いても、若年と壮年とで「期間を定めていない雇用契約である」割合に違いがないという状況が共通していることから、ここでは、既婚女性を含めて分析することとする。

属性別にみた雇用契約の期間の定めの有無を、若年と壮年とに分けて示したものである。

若年についてみると、大卒以上の者よりも非大卒者の方が（29.4%＜42.7%）、期間の定めのない雇用契約のもとで働く傾向がある。また、技能工・生産工程に関わる職種（56.3%）、サービスの職種（資格不要）（50.0%）、飲食サービス業（51.0%）、29人以下の企業規模（67.5%）において期間の定めのない雇用契約のもとで働く者が多く、専門的・技術的な職種（30.6%）、事務的な職種（18.9%）、教育・学習支援業（16.0%）、1000人以上および300～999人の企業規模（それぞれ20.9%、23.9%）においてそのような者が少ないことが分かる。

他方、壮年についてみると、男性よりも女性の方が（31.1%＜39.5%）、そして大卒以上の者よりも非大卒者の方が（30.8%＜39.9%）、期間の定めのない雇用契約のもとで働く傾向がある。また、鉱業・建設業（56.0%）、29人以下の企業規模（69.2%）において期間の定めのない雇用契約のもとで働く者が多く、事務的な職種（30.1%）、運輸業（23.5%）、金融・保険業（21.7%）、教育・学習支援業（21.1%）、公務（9.1%）、100人以上の企業規模（1000人以上17.6%、300～999人22.7%、100～299人31.6%）、官公庁（0.0%）においてそのような者が少ないことが分かる。

図表 3-4-8 基本属性別にみた雇用契約の期間の定めの有無（%）

	25～34歳(若年)					N	35～44歳(壮年)					N		
	有期	無期	不明	無回答	合計		有期	無期	不明	無回答	合計			
合計	50.9%	39.4%	9.4%	0.3%	100.0%	340	51.1%	38.4%	9.5%	1.0%	100.0%	833		
男性	55.3%	40.0%	4.7%	0.0%	100.0%	85	59.2%	31.1%	9.7%	0.0%	100.0%	103		
女性	49.4%	39.2%	11.0%	0.4%	100.0%	255	50.0%	39.5%	9.5%	1.1%	100.0%	730		
25～29歳	49.0%	39.4%	11.0%	0.6%	100.0%	155								
30～34歳	52.4%	39.5%	8.1%	0.0%	100.0%	185								
35～39歳							45.6%	41.8%	11.0%	1.6%	100.0%	364		
40～44歳							55.4%	35.8%	8.3%	0.4%	100.0%	469		
短大・高専卒以下	46.3%	42.7%	+	10.6%	0.4%	100.0%	255	49.1%	39.9%	+	10.1%	0.9%	100.0%	700
大卒以上	64.7%	29.4%	-	5.9%	0.0%	100.0%	85	61.7%	30.8%	-	6.0%	1.5%	100.0%	133
専門的・技術的な職種	61.3%	30.6%	-	8.1%	0.0%	100.0%	62	47.4%	44.1%	8.6%	0.0%	100.0%	152	
管理的な職種	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	1	60.0%	40.0%	0.0%	0.0%	100.0%	5		
事務的な職種	71.7%	18.9%	-	9.4%	0.0%	100.0%	53	63.6%	30.1%	-	5.8%	0.6%	100.0%	173
営業職	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%	6	63.6%	27.3%	9.1%	0.0%	100.0%	11		
販売の職種	37.7%	47.2%	15.1%	0.0%	100.0%	53	46.8%	42.6%	9.6%	1.1%	100.0%	94		
運輸・通信の職種	57.1%	42.9%	0.0%	0.0%	100.0%	7	67.9%	25.0%	7.1%	0.0%	100.0%	28		
保安の職種	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	2	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	1		
技能工・生産工程に関わる職種	41.7%	56.3%	+	2.1%	0.0%	100.0%	48	53.2%	38.3%	8.5%	0.0%	100.0%	94	
農・林・漁業に関わる職種	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%	2	0.0%	75.0%	25.0%	0.0%	100.0%	4		
サービスの職種(資格要)	87.5%	12.5%	0.0%	0.0%	100.0%	8	51.0%	43.1%	5.9%	0.0%	100.0%	51		
サービスの職種(資格不要)	36.8%	50.0%	+	11.8%	1.3%	100.0%	76	40.8%	41.4%	15.9%	1.9%	100.0%	157	
その他の職種	33.3%	46.7%	20.0%	0.0%	100.0%	15	47.4%	38.6%	12.3%	1.8%	100.0%	57		
農・林・漁業	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%	100.0%	4	0.0%	80.0%	+	20.0%	0.0%	100.0%	5	
鉱業・建設業	33.3%	50.0%	16.7%	0.0%	100.0%	6	28.0%	56.0%	+	16.0%	0.0%	100.0%	25	
製造業	45.3%	45.3%	9.4%	0.0%	100.0%	53	54.8%	37.1%	8.1%	0.0%	100.0%	124		
情報通信業	76.9%	23.1%	0.0%	0.0%	100.0%	13	59.4%	31.3%	9.4%	0.0%	100.0%	32		
運輸業	64.3%	35.7%	0.0%	0.0%	100.0%	14	67.6%	23.5%	-	8.8%	0.0%	100.0%	34	
金融・保険業	100.0%	0.0%	-	0.0%	100.0%	6	78.3%	21.7%	-	0.0%	0.0%	100.0%	23	
小売業	53.2%	38.7%	8.1%	0.0%	100.0%	62	50.7%	38.4%	9.4%	1.4%	100.0%	138		
飲食サービス業	30.6%	51.0%	+	18.4%	0.0%	100.0%	49	39.5%	43.7%	14.3%	2.5%	100.0%	119	
医療・福祉	53.2%	38.3%	8.5%	0.0%	100.0%	47	49.4%	43.0%	7.6%	0.0%	100.0%	158		
教育・学習支援業	68.0%	16.0%	-	16.0%	0.0%	100.0%	25	73.7%	21.1%	-	5.3%	0.0%	100.0%	38
公務	81.8%	18.2%	0.0%	0.0%	100.0%	11	90.9%	9.1%	-	0.0%	0.0%	100.0%	22	
その他	38.3%	51.1%	+	8.5%	2.1%	100.0%	47	43.2%	43.2%	12.6%	0.9%	100.0%	111	
1000人以上	70.9%	20.9%	-	8.1%	0.0%	100.0%	86	79.0%	17.6%	-	3.4%	0.0%	100.0%	205
300～999人	65.2%	23.9%	-	10.9%	0.0%	100.0%	46	69.1%	22.7%	-	8.2%	0.0%	100.0%	110
100～299人	54.4%	40.4%	5.3%	0.0%	100.0%	57	57.0%	31.6%	-	10.5%	0.9%	100.0%	114	
30～99人	37.7%	47.5%	+	13.1%	1.6%	100.0%	61	45.0%	43.0%	10.6%	1.3%	100.0%	151	
29人以下	23.4%	67.5%	+	9.1%	0.0%	100.0%	77	14.5%	69.2%	+	15.4%	0.9%	100.0%	221
官公庁	100.0%	0.0%	-	0.0%	0.0%	100.0%	6	100.0%	0.0%	-	0.0%	0.0%	100.0%	14

注1: 分析対象は、非正規労働者計(既婚女性を含む)。

注2: +は、他のカテゴリーよりも10%水準で有意に高いことを、-は10%水準で有意に低いことを示す。

第5節 小括

1. 分析結果の要約

本章第2節から第4節の分析結果を要約すると、図表3-5-1のようになる。これに第1節の分析結果を合わせると、以下のことが読み取れる。

図表 3-5-1 非正規労働者の就業・労働実態の要約

		自発的 非正規	非定型 業務	必要 経歴年数	役職者 割合	教育訓練 充実度	正社員 転換制度	昇給	無期雇用	
若年	男性					○				
	女性					x				
	短大・高専卒以下								○	
	大卒以上								x	
	専門的・技術的な職種		○	○					x	
	管理的な職種		(○)		(○)					
	事務的な職種		x		x	x	x		x	
	営業職									
	販売の職種		x							
	運輸・通信の職種						(○)			
	保安の職種						(○)			
	技能工・生産工程に関わる職種		x				x		○	
	農・林・漁業に関わる職種						(○)			
	サービスの職種(資格要)		(x)				(○)	(○)		
	サービスの職種(資格不要)				x	○			○	
	その他の職種		○				x			
	農・林・漁業						(○)			
	鉱業・建設業				(○)			(x)		
	製造業		x					x		
	情報通信業		○							
	運輸業							○		
	金融・保険業		(x)						(x)	
	小売業		x				○			
	飲食サービス業								○	
	医療・福祉		○							
	教育・学習支援業		○	○					x	
	公務						x	x	x	
	その他		○	○		○			○	
	1000人以上						○	○	○	x
	300~999人							○	○	x
	100~299人		x							
	30~99人							x		
29人以下						x	x	x	○	
官公庁								(x)	(x)	
壮年	男性		○	○	○		○		x	
	女性		x	x	x		x		○	
	短大・高専卒以下		x				x		○	
	大卒以上		○				○		x	
	専門的・技術的な職種		○	○	○	○	○			
	管理的な職種		(○)		(○)			(○)		
	事務的な職種		x	x	x	x			x	
	営業職		x				○			
	販売の職種				x		○		○	
	運輸・通信の職種									
	保安の職種						(○)			
	技能工・生産工程に関わる職種		x	x			x			
	農・林・漁業に関わる職種			(x)						
	サービスの職種(資格要)		○	○			○			
	サービスの職種(資格不要)		x	x				x		
	その他の職種		○	x		x		x		
	農・林・漁業			(x)					(○)	
	鉱業・建設業								○	
	製造業		x	x			x			
	情報通信業									
	運輸業								x	
	金融・保険業						○	○	○	x
	小売業						○		○	
	飲食サービス業		x	x				x		
	医療・福祉		○	○			○	○		
	教育・学習支援業		○						x	x
	公務						x		x	
	その他						x			
	1000人以上						○	○	○	x
	300~999人			○	○	○	○			x
	100~299人							○	x	x
	30~99人						x			
29人以下		○	x		x	x	x	x	○	
官公庁						x		x	x	

注1: ○は他のカテゴリーよりも10%水準で有意に高いことを、×は10%水準で有意に低いことを示す。なお、()はケース数が9以下である。

注2: 「自発的非正規」は、「本意非正規」でないものを指す。

注3: 分析対象は、「自発的非正規」については既婚女性以外の非正規労働者、それ以外はすべての非正規労働者である。

第1に、既婚女性以外の雇用労働者を対象とした分析によれば、壮年層では、(若年層と比べて)非大卒者がいっそう非正規労働者になりやすくなる。また、オッズ比をみると、女性もいっそう非正規労働者になりやすくなるといえる。職種では、運輸・通信の職種、技能工・生産工程に関わる職種、サービスの職種(資格要)において、いっそう非正規労働者になりやすくなることが読み取れる。また、オッズ比をみると、サービスの職種(資格不要)においても、壮年期にいっそう非正規労働者になりやすくなるといえる。

第2に、壮年非正規労働者の就業・労働実態をみると、女性や非大卒者など、もともと労働市場において弱い立場に置かれた人々に対して、質の高い雇用が提供されない傾向があることが分かる。

第3に、職種別の傾向としては、若年非正規労働者と壮年非正規労働者に共通して、専門的・技術的な職種において雇用の質が高く、事務的な職種、技能工・生産工程に関わる職種においてそれが低い¹³。他方、壮年非正規労働者についてみると、これに加え、サービスの職種(資格要)において雇用の質が高く¹⁴、サービスの職種(資格不要)において低いことが目立つ。

第4に、業種別の傾向としては、金融・保険業、医療・福祉において、企業規模別の傾向としては大企業において、雇用の質が高いことが読み取れる。ただし、期間の定めのない雇用契約のもとで働ける割合については、その限りではない。

2. 含意

以上の分析結果から、次のような含意が導かれる。

第1に、壮年層では、(若年層と比べて)女性や非大卒者がいっそう非正規労働者になりやすい。加えて、かれらには、(壮年非正規労働者のなかでも)質の高い雇用が提供されにくい傾向にある。壮年層の労働市場においては、もともと労働市場において弱い立場に置かれた人々がより劣位に置かれやすいという事実を認識することが重要である。

第2に、これに対し、壮年非正規労働者のなかでも、専門的・技術的な職種においては質の高い雇用が提供される傾向がある¹⁵。ただし、この傾向は若年非正規労働者にも共通している。また、常識的に考えて、すべての非正規労働者が専門的・技術的な職種につけるとは限らない。すなわち、非正規労働者の労働市場のなかで、専門的・技術的な職種の労働市場はかなり独立性が高いものとみなした方がよい。ここから、専門的・技術的な職種の非正規労働者に対する政策と、他の職種の非正規労働者に対する政策とは、別の視点も用いて検討する必要があるという含意が導かれる。

¹³ ちなみに、第4章での分析によれば、事務的な職種の年収は必ずしも低くない。

¹⁴ 具体的な資格名称として、「ホームヘルパー」、「調理師」、「美容師」などが自由回答に複数あらわれた。

¹⁵ 加えて、第4章での分析によれば、専門的・技術的な職種は、特に年収が高い。

第3に、壮年非正規労働者の労働実態を分析すると、サービスの職種（資格要）において雇用の質が高く¹⁶、サービスの職種（資格不要）においてそれが低いという特徴がある。ちなみに、若年非正規労働者の場合には、このような違いはみられない。資格の有無によるサービス職の雇用の質の分化が、壮年非正規労働者の労働市場の特徴だといえる。ここから、特に正社員転換可能性が低い非正規労働者に対して、資格取得を支援することで、相対的に質の高い雇用に誘導できる可能性が浮かび上がる。

第4に、若年非正規労働者に対しても壮年非正規労働者に対しても、教育訓練、正社員転換、昇給などの諸人事制度は、大企業において普及していることが読み取れた。よって、これらの諸人事制度の中小企業への普及が望まれる。他方、期間の定めのない雇用契約については、逆に中小企業で普及していた。よって、この点については、大企業においても普及していくことが望まれる。

¹⁶ もっとも、図表 3-1-1 の分析によれば、壮年層では、サービスの職種（資格要）であることは非正規労働者になる確率を高める。よって、ここから言えるのは、あくまで壮年非正規労働者のなかで、サービスの職種（資格要）において相対的に雇用の質が高いということにとどまる。ただし、図表 3-2-3 によれば、壮年非正規労働者のなかで、サービスの職種（資格要）の不本意非正規労働者の割合は 20%と低い。つまり、非正規労働者になりやすいことが即座に好ましくないことを意味するわけではない。

第4章 非正規労働者の年収

本稿では、当機構が実施した「職業キャリアと働き方に関するアンケート」の留置調査票のうち、現在の働き方を尋ねている C 票並びに過去の働き方を尋ねている B 票のごく一部の質問項目を用いて非正規労働者の賃金実態を明らかにする。

本稿で用いる賃金の指標であるが、回答者本人の年収をもとに分析を行う。調査票では、回答者に給与形態¹とそのおおよその金額について聞いている。当初非正規労働者の賃金については、それぞれの給与形態の金額を月給換算し分析を行う予定であった。ところが、調査票では1ヵ月当たりの労働日数を聞いていないため、時間給を月給に変換したり、反対に月給を時間給に変換するなどの作業に大きな誤差が付きまとう可能性が考えられ、賃金額に信頼のおけない結果が予想される。そのため、カテゴライズされた数値ではあるが、より信頼の置ける賃金指標として年収を用いて分析を行うこととした。

本稿の構成であるが、次の通りである。第1節では、本稿の対象となる非正規労働者、正規労働者の年収分布がどのような状況であるのかみていく。第2節では、正規労働者、非正規労働者両方含めた賃金関数を推計することにより、正規労働者と比較して非正規労働者の年収がどの程度低いのか検討を加える。第3節では、非正規労働者を対象として賃金関数の推計を行い、どのような要因が非正規労働者の年収の規定要因となっているのか検討する。検討を加える主な項目は、契約期間、訓練・資格、仕事内容、就業経験、職場環境（各種制度）、コミュニケーションなどである。第4節ではまとめを行い、本稿を閉じる。

第1節 正規・非正規労働者の年収分布

本節では、まず非正規労働者の年収分布について、どのような分布となっているのかみていく。その際ポイントとなるのは、結婚の有無、家計の主な稼ぎ手が誰かという点である。特に、女性の場合には、結婚の有無、家計の主な稼ぎ手が誰かによって就業のあり方が大きく異なるため、この点に注意して年収の分布をみていく必要がある。

続いて、正規労働者の年収分布についてみていく。これまでの研究実績を持ち出すまでもなく、正規労働者の賃金構造と非正規労働者のそれとは明らかに異なっている。第2節での賃金関数を用いた分析の前に、非正規労働者と比較した正規労働者の年収分布がどのような様になっているのか、その実態をみることにする。

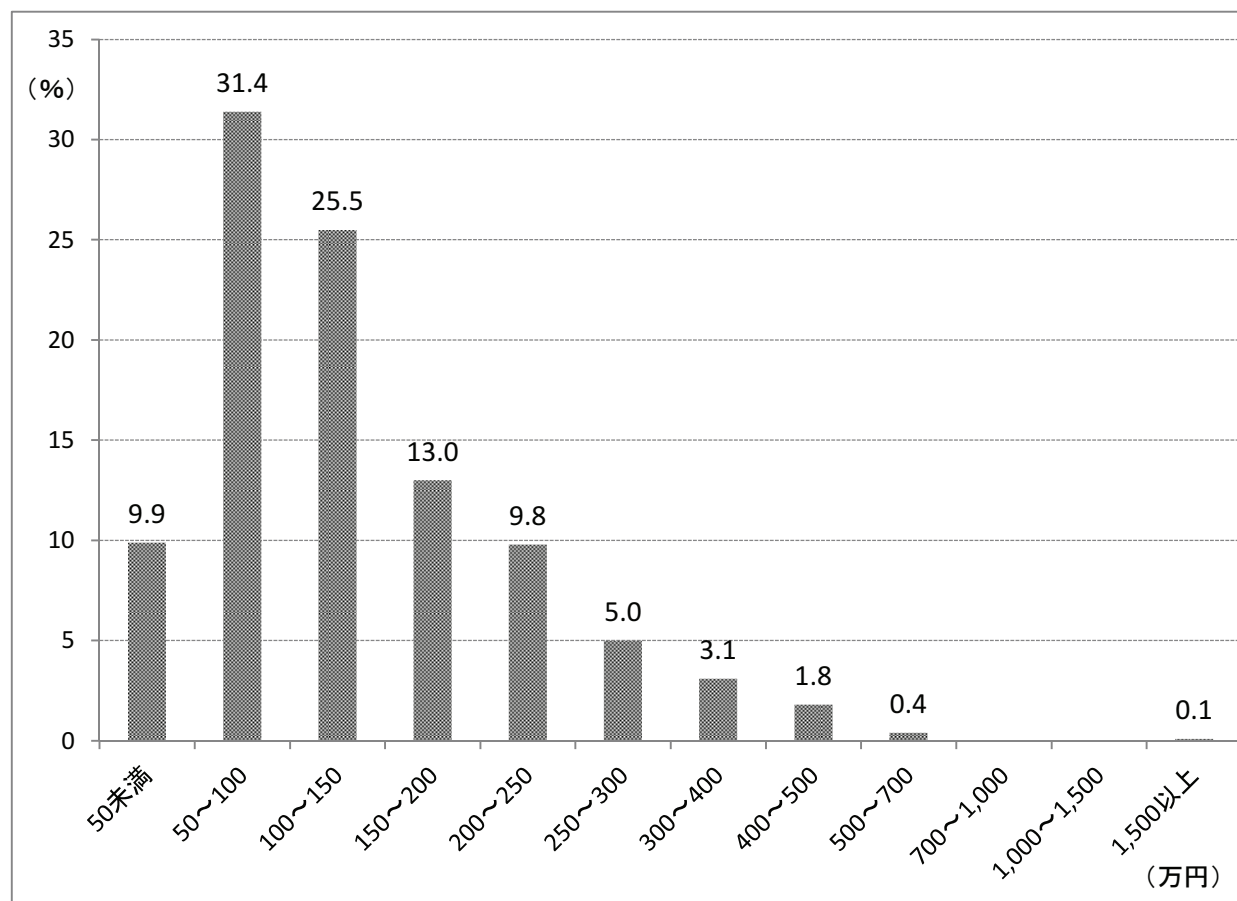
1. 非正規労働者の年収分布

図表 4-1-1 は、非正規労働者を対象として年収分布を見た結果である。50 万円以上 100 万円未満の年収階層の割合が最も高く、この年収階層を山の頂としてより年収の高い層に年

¹ 調査票では、給与形態について時間給、日給、週給、月給、年俸、その他のうちからひとつを選択してもらい、そのおおよその金額を記入してもらっている。

収分布の広がりを見ることができる。年収 1,500 万円を超える非正規労働者も存在している。こうした年収分布の形状には、女性労働者の就業割合の高さが大きく影響している。次の性・年代カテゴリ別の年収分布を見ると、**図表 4-1-1** の結果が生じる理由がよくわかる。

図表 4-1-1 年収分布（非正規労働者）



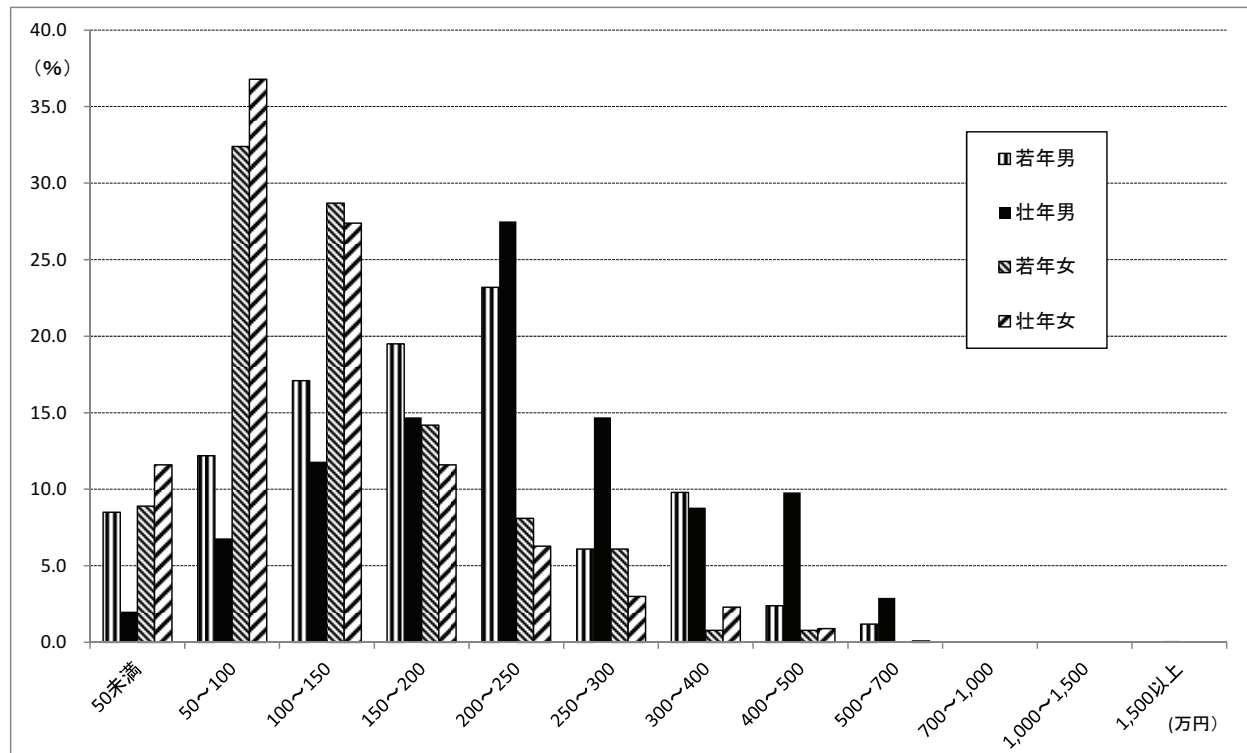
次の**図表 4-1-2**は、非正規労働者を対象として、性・年代カテゴリ別にその年収分布を見た結果である。ここで、「若年」とは年齢 25 歳以上 34 歳以下の者を指し、同様に「壮年」とは年齢 35 歳以上 44 歳以下の者を指し示す。

図表 4-1-2を見ると、性によって年収分布が大きく異なっていることに気がつく。女性の場合は、壮年、若年に関らず、年収 50 万円以上 100 万円未満の層が最頻値となっており、**図表 4-1-1**の場合と同様に年収が高くなるにつれて対応する年収の割合が低くなっている。非正規労働者 1,173 名のうち、壮年女性は実に 730 名を数えており、若年女性 255 名を加えると非正規労働者の 84%を女性労働者が占めていることになる。女性労働者の多さを反映した結果が、**図表 4-1-1**に表れている。

一方、男性の場合には、「若年」の場合も「壮年」の場合も 200 万円以上 250 万円未満の階層の割合が最も高く、この階層を軸に左右対称の山型分布となっている。ただし、壮年男

性の方が若年男性に比べて、より年収の高い層での分布が厚くなっている。反対に若年男性の場合には200万円未満の層が厚く分布しており、両者の差が平均年収の差に繋がっているものと考えられる。

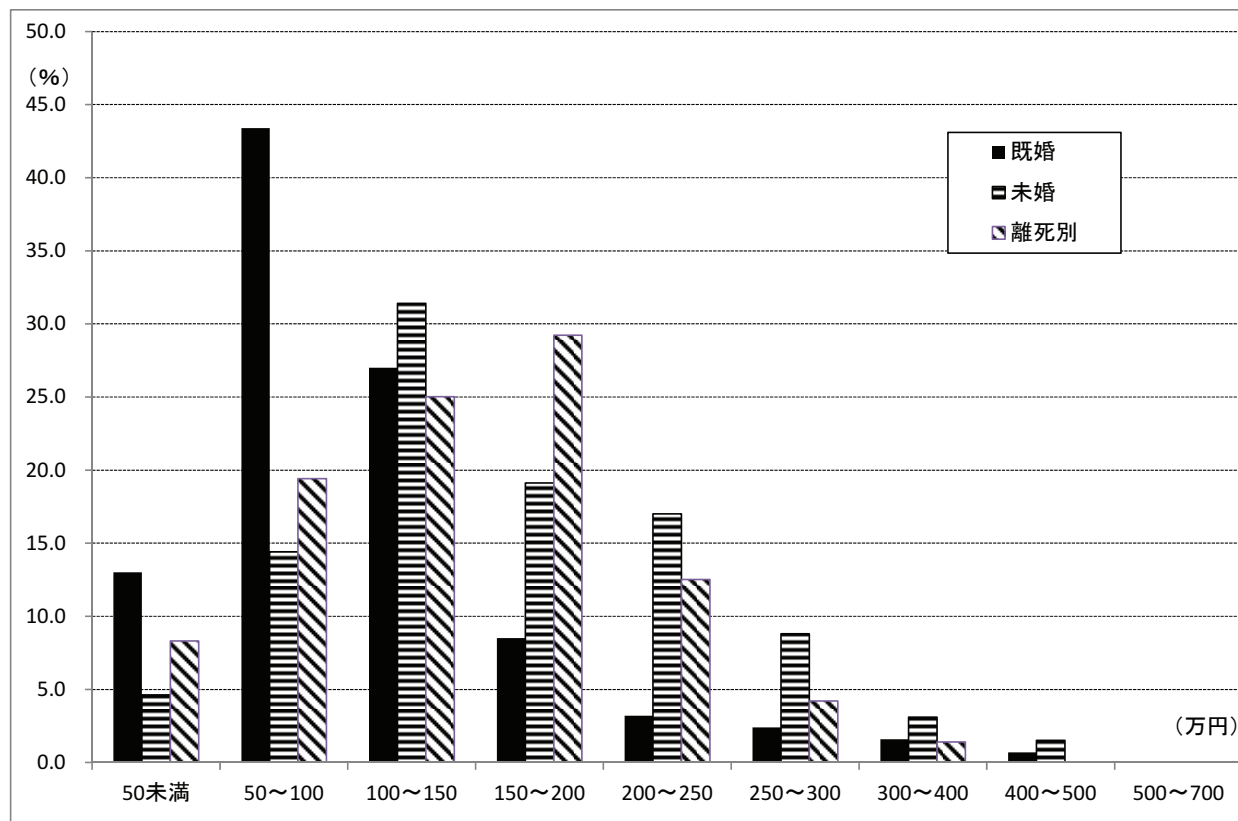
図表 4-1-2 年齢・性カテゴリ別年収分布（非正規労働者）



続いて、図表 4-1-3 は、非正規労働者のうち女性労働者を対象にして、結婚の状況によって年収分布がどの様に異なるのかをみた結果である。図表から明らかなように、既婚女性の場合には50~100万円を最頻値として、年収の多くが150万円までの水準に集中して分布している様子がわかる。既婚女性の多くが世帯主である夫の収入をサポートし、税や社会保険の軽減措置を受けられるように就業調整を行っている結果が図表 4-1-3 の年収分布に表れている。

一方、未婚者や離死別の者は、配偶者に頼るという選択肢がないために、自ら世帯の主な稼ぎ手となる場合が多く、既婚者に比べてより年収の高い右側へ分布がシフトしていることが確認できる。未婚者の場合には100~150万円の層を最頻値として、年収の高い右側になだらかな分布が広がっている。離死別の者の場合には、150~200万円の層を最頻値として、150万円未満の層が厚い分布となっている。

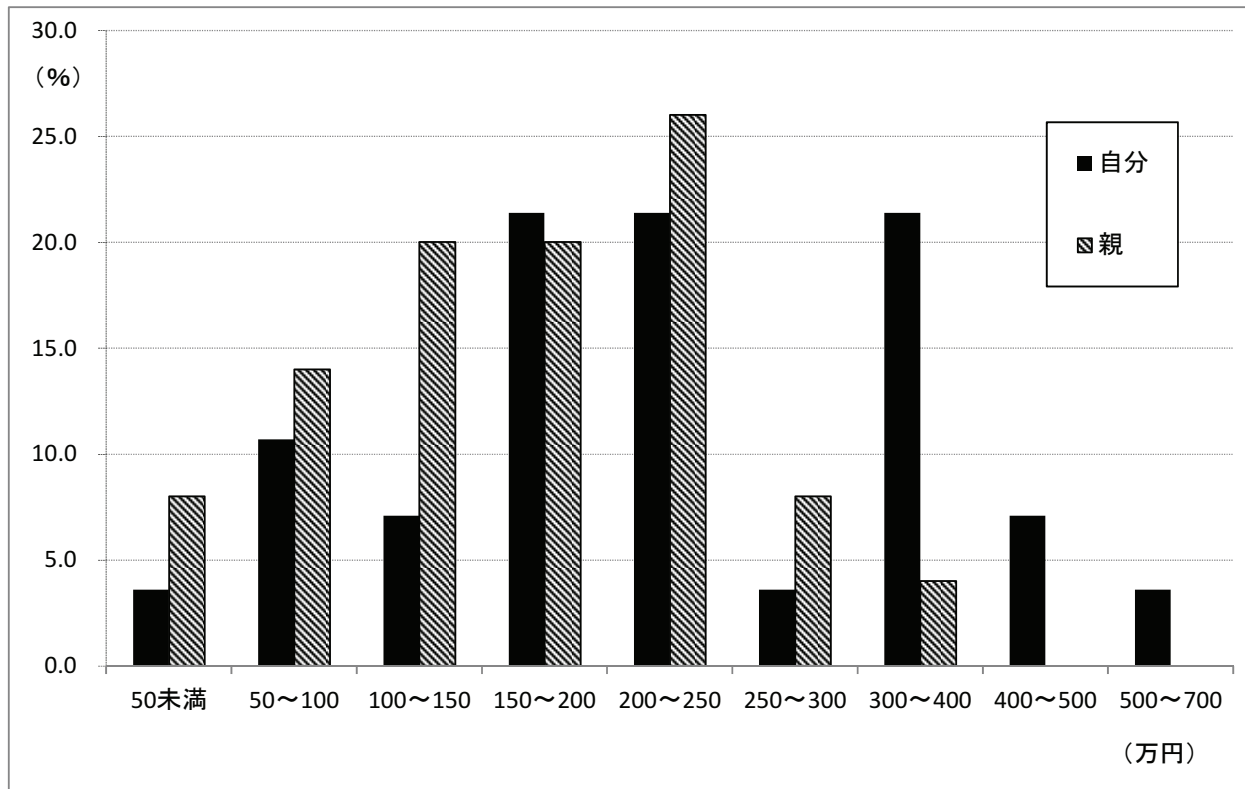
図表 4-1-3 結婚の状況別年収分布（女性・非正規労働者）



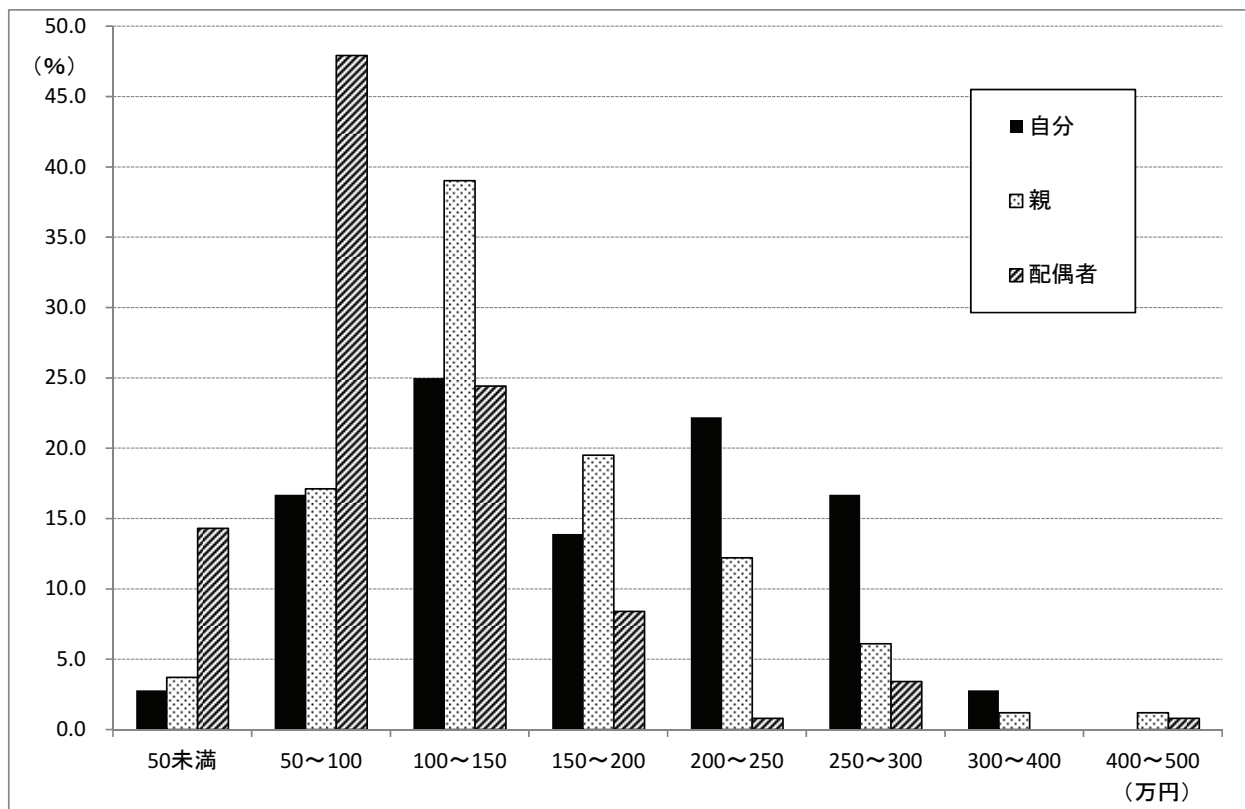
次の図表 4-1-4 から図表 4-1-7 までは、性・年代別に家計の主な稼ぎ手によって年収分布がどの様に異なるのかをみている。図表ごとに詳細には検討しないが、次のような状況が確認できるかと思われる。男性の場合²には、家計の主な稼ぎ手が自分の場合と親の場合で大きく異なることである。自分が主な稼ぎ手である場合、年収分布がより年収の高い右側にシフトしている。女性の場合には、主な稼ぎ手が配偶者なのかどうかによって、年収分布が大きく異なっている。主な稼ぎ手が配偶者以外の場合、年収分布がより年収の高い右側にシフトしている状況が確認できる。

² 男性の場合には、配偶者が主な稼ぎ手とする回答割合がかなり低かったので、図表からは配偶者の結果を割愛している。

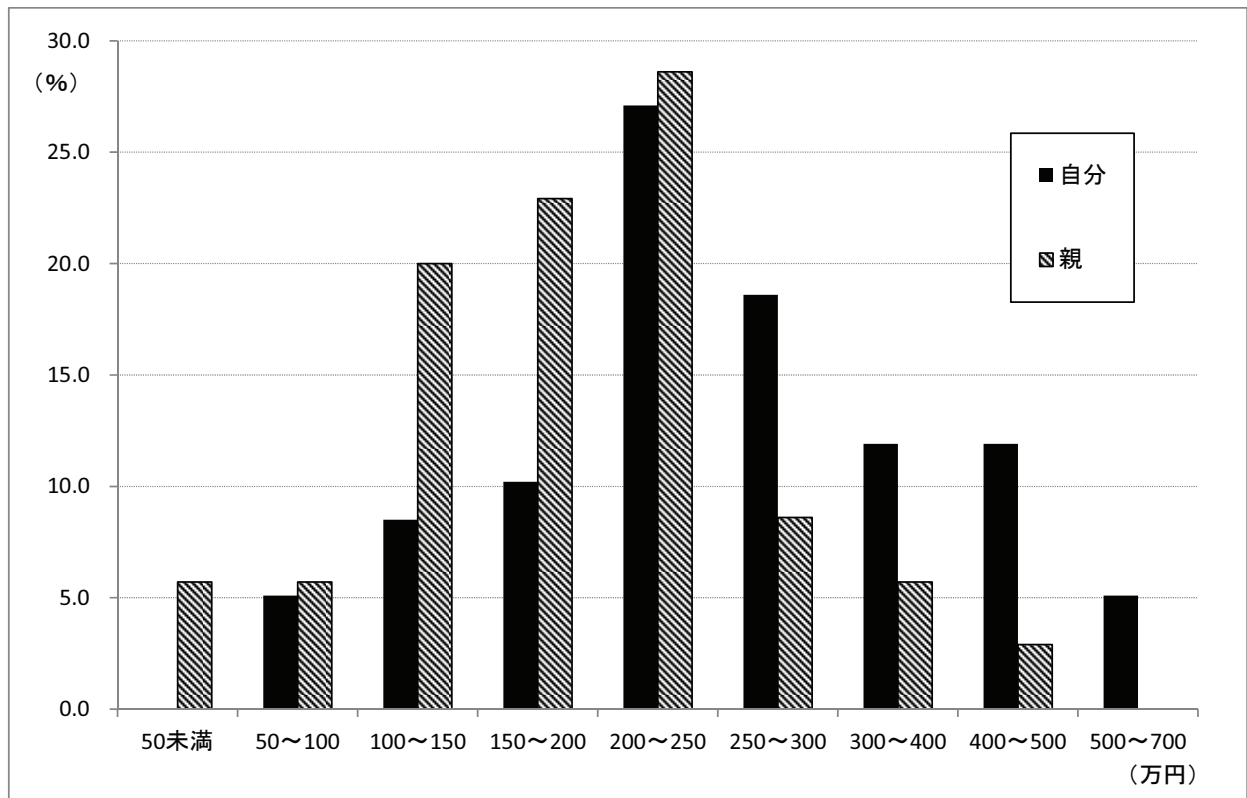
図表 4-1-4 家計の主な担い手別年収分布（若年男・非正規労働者）



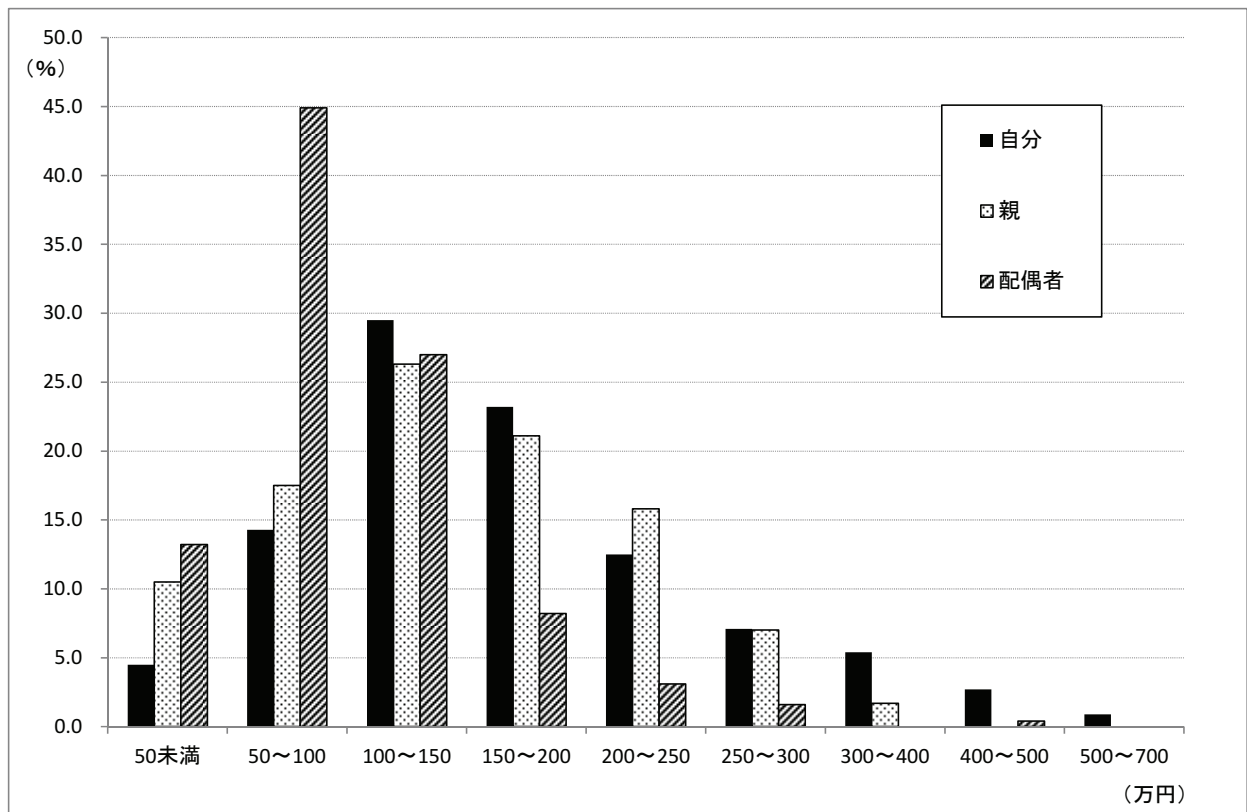
図表 4-1-5 家計の主な担い手別年収分布（若年女・非正規労働者）



図表 4-1-6 家計の主な担い手別年収分布（壮年男・非正規労働者）



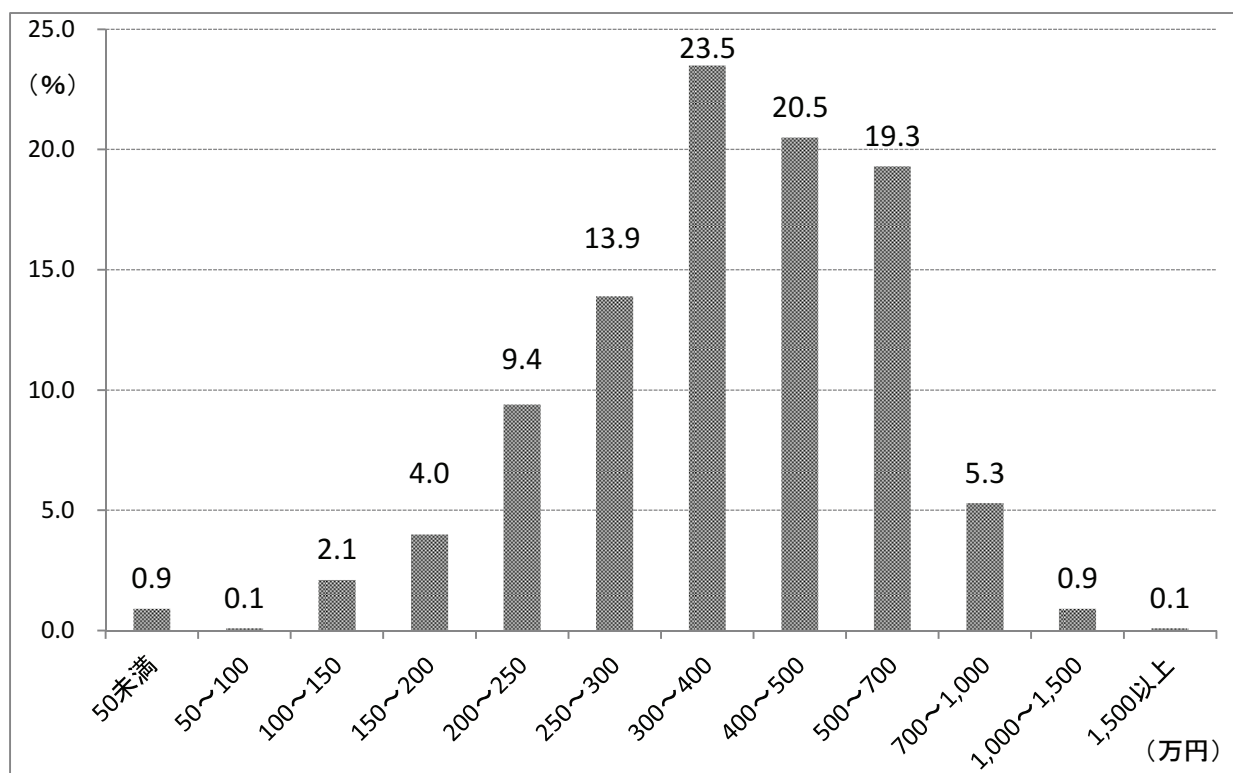
図表 4-1-7 家計の主な担い手別年収分布（壮年女・非正規労働者）



2. 正規労働者の年収分布

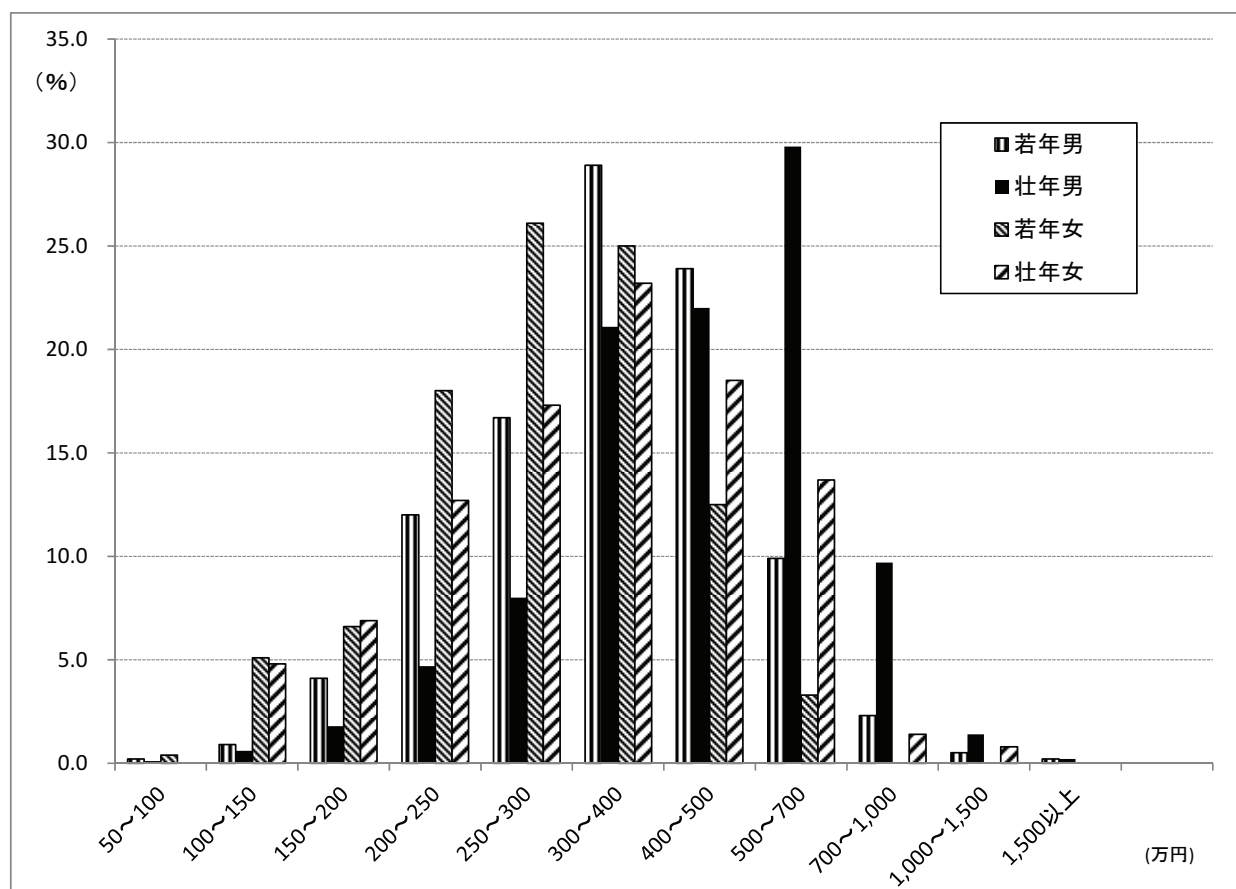
次に、正規労働者の年収分布についてみていくことにする（図表 4-1-8）。正規労働者の年収分布は、300～400 万円を最頻値として、400～700 万円までの層が厚い分布となっている。400～700 万円までの層が厚いという結果は、次にみる壮年男性の結果を反映した結果である。因みに、正規労働者の内訳は次の通りである。若年（25～34 歳）男性 473 名、若年女性 281 名、壮年（35～44 歳）男性 1,123 名、壮年女性 528 名である。

図表 4-1-8 年収分布（正規労働者）



続いて、性・年代別に正規労働者の年収分布をみていく（図表 4-1-9）。若年男性、若年女性、壮年女性については正規分布に準じた分布状況である。若年男性は 300～400 万円を最頻値として正規分布に準じた分布をしている。同様に、若年女性の場合には 250～300 万円を、壮年女性の場合には 300～400 万円を最頻値として正規分布に準じた分布となっていることがわかる。一方、壮年男性の場合には、500～700 万円の層を最頻値として 300～700 万円の層の分布が厚く、左右対称な分布とはなっていないことが分かる。この壮年男性の年収分布が、図表 4-1-8 でみるように、正規労働者全体の年収分布を、上で見た若年男女、壮年女性の場合とは異なる形状にしていることは疑いのない事実である。

図表 4-1-9 年齢・性カテゴリ別年収分布（正規労働者）



第2節 正規労働者と非正規労働者の年収格差

（要約）

正規労働者と比較してパートは年収が143万円程度、契約社員の場合で93万円程度、派遣社員の場合で92万円程度低くなる。また、壮年男性正規労働者と比べると、若年男性非正規との間には131万円程度、若年女性非正規とでは169万円程度、壮年男性非正規とでは81万円程度、壮年女性非正規とでは190万円程度の年収格差が生じている。

第1節でみたように、非正規労働者と正規労働者とでは、その年収分布が金額や形状において大きく異なっていることがわかった。本節では、正規労働者および非正規労働者を対象として賃金関数を推計し、様々な個人属性をコントロールした場合に両者の間にどの程度の賃金格差が存在しているのか検討する。

賃金関数を推計する際に問題となる2つのポイントについて簡単に説明する。1点目は、被説明変数として用いる自身の年収がカテゴリ化されている点である。年収がカテゴリ化されている場合、通常の方法（OLS）を用いて分析を行うことは難しい。カテゴリ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、実際の年収がカテゴリ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

スを生み出すものとなる。また、今回の調査票にみられるように、年収が「50万円未満」や「1,500万円以上」というようにデータの打ち切りが発生している場合、こうしたデータの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。こうした問題点を克服するための手法が区間回帰法（Interval Regression）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）。

2 点目は、推計におけるサンプル・セレクション・バイアスを回避するための手法についてである。労働経済学では、企業から提示される賃金が留保賃金（就業してもよいと考える最低賃金）を上回った場合に就業すると考える。就業者のみを対象として賃金関数の推計を行うと、賃金 \geq 留保賃金の者のみを対象として推計を行うため誤差項が正規分布せず、推計された係数値がバイアスを持つことになる（サンプル・セレクション・バイアス）。このバイアスを回避するためには、Heckman のセレクション・モデルを最尤法で推計することが望ましい³。このデータでも、実際に最尤法を用い、同時に区間回帰法により賃金関数の推計を行ったが、係数値が収束しない結果となってしまった。そこで次善の策として、Heckman の二段階推定法により推計を行った。

推計に当たっては就業関数を推計し、そこで得られる係数値等を用いて逆ミルズ比を計算し、その逆ミルズ比を用いて賃金関数の修正を行うことになる。賃金関数の推計に当たって推計した就業関数の推計結果並びに記述統計量については、付表 4-1 および付表 4-2 に結果を掲載している。

賃金関数の推計結果が図表 4-2-1 に掲載されている（記述統計量については、章末に付表 4-3 として掲載されている）。賃金関数の推計に当たっては、通常用いられるように年収の自然対数をとっていない。そのため係数値は、例えば、勤続年数が 1 年増加した場合に年収が何万円増加するのかを示すことになる。

ここでのポイントは、次の通りである。性、勤続年数、年齢、学歴、既婚の有無、産業、企業規模、職種、役職をコントロールすると、正社員と比較してパート（アルバイトを含む）は年収が 143 万円程度低くなる。同様に、契約社員の場合で 93 万円程度、派遣労働者の場合で 92 万円程度、その他（嘱託とその他の非正規労働者を含む）で 112 万円程度、正規労働者に比べて年収が低くなる傾向がある。

次に、性・年代別に正規労働者と非正規労働者の間でどの程度の年収格差があるのかをみる。既に説明したように、年代の「若年」とは年齢 25 歳以上 34 歳以下を示し、「壮年」とは 35 歳以上 44 歳以下を示す。図表 4-2-1 で推計した賃金関数から就業形態ダミー変数を削除し、壮年男性正規労働者をベースとした性・年代ダミー変数を賃金関数に導入し、Heckman の二段階推定法により推計を行った。推計結果は、章末の付表 4-4 に掲載されている。

³ 縄田(1993)や Nawata(1994)では、Heckman の二段階推定量が最尤推定量に比べて劣ることを指摘している。

図表 4-2-1 Heckman の二段階推定法で推計した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)
女性ダミー	-49.0122 ** (6.70)	企業規模ダミー(ベース: 1~29人)	
勤続年数	4.7612 ** (0.44)	1,000人以上	80.4254 ** (6.95)
年齢	1.2501 * (0.50)	100~999人	33.5819 ** (6.49)
学歴ダミー(ベース:中高卒)		30~99人	14.2262 (7.38)
専修学校卒	18.0632 ** (6.80)	官公庁	56.4192 ** (16.22)
高専・短大卒	18.1477 * (7.40)	職種ダミー(ベース:事務職)	
大学・大学院卒	63.7310 ** (6.14)	専門職	21.3766 ** (6.95)
その他	21.7153 (28.01)	営業・販売職	-14.0958 (8.82)
既婚ダミー	40.6986 ** (5.25)	運輸・通信職	-1.4273 (17.58)
就業形態ダミー(ベース:正社員)		技能・生産職	-21.8251 * (9.31)
パート	-143.2247 ** (7.38)	サービス職(資格要)	-29.6437 * (12.25)
契約社員	-93.3711 ** (10.36)	サービス職(資格不要)	-13.1135 (10.62)
派遣労働者	-91.8357 ** (14.67)	その他の職種	-19.4758 (11.39)
その他の非正規労働者	-111.7756 ** (15.48)	役職ダミー(ベース:ついていない)	
産業ダミー(ベース:製造業)		現場のリーダー	25.6393 ** (7.63)
農林漁業	-69.0347 ** (25.24)	主任・係長クラス	58.6916 ** (7.41)
鉱業・建設業	-24.4609 * (10.64)	課長	174.4275 ** (12.82)
情報通信業	9.1666 (11.82)	部長以上	166.9464 ** (20.32)
運輸業	-7.3922 (15.89)	その他の役職	38.2504 * (17.44)
金融・保険業	38.5391 ** (13.09)	逆ミルズ比	-421.8910 ** (41.53)
小売業	-34.0455 ** (10.17)	定数項	330.8950 ** (23.82)
飲食サービス業	-31.0314 ** (12.03)	Interval regression	
医療・福祉	10.6883 (9.18)	Number of obs = 3517	
教育・学習支援業	4.5516 (12.34)	LR chi2(40) = 3319.67	
公務	19.1147 (12.68)	Log likelihood = -7083.247	
その他	-16.6011 (8.99)	Prob > chi2 = 0.0000	

(注) **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。

この推計結果からは、雇用者の様々な個人属性をコントロールすると、壮年男性正規労働者に比べて、若年男性正規労働者の場合で年収が27万円程度、若年男性非正規労働者で131万円程度、若年女性正規労働者で61万円程度、若年女性非正規労働者で169万円程度、壮年男性非正規労働者で81万円程度、壮年女性正規労働者で42万円程度、壮年女性非正規労働者で190万円程度、それぞれ年収が低くなる傾向が窺える。

第3節 非正規労働者の年収の決定要因

1. ベースとなる賃金関数の推計

(要約)

パートタイム労働者に比べて、契約社員、派遣社員とも40万円程度年収が高い。専門職の場合、役職に就いている場合、企業規模が大きい場合には年収が増加する傾向にある。

本稿の本題である非正規労働者の年収について、非正規労働者の年収がどのような要因によって規定されているのか賃金関数を推計することにより検討していく。特に文献は示さないが、これまでの非正規労働者を対象とした賃金関数の推計結果からわかっていることは、次のようなことであろう。

- ① 勤続年数が増加すれば、賃金は増加する。
- ② 年齢の増加は、賃金の増加につながらない。
- ③ 学歴が高まっても、賃金の増加にはつながらない。
- ④ 労働時間が短いと賃金は減少する。
- ⑤ 企業規模が大きいと、賃金は増加する。
- ⑥ 専門職の場合、賃金が増加する。
- ⑦ 家計の担い手が本人である場合、賃金は増加する。

以上の結果は、主にパートタイム労働者を対象とした分析結果であるが、本稿では非正規労働者全体を対象に分析を行っていくため、パートタイム労働者以外の契約社員、派遣社員についても当該労働者の賃金がどのような要因によって規定されているのかみておく必要がある。まず、契約社員、派遣社員の賃金を対象とした分析結果を簡単に紹介する。

高橋(2011)は、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」を用いて、契約社員を対象に賃金関数の推計を行っている。その結果、①年齢や勤続年数とともに賃金(時給)が増加すること、②女性の賃金は男性に比べて低いこと、③学歴が高いほど賃金が高いこと、④「専門的・技術的な仕事」や「管理的な仕事」の場合には賃金が高くなること、反対に「運輸・通信の仕事」の場合には賃金が低くなること、⑤「建設業」、「情報通信業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「教育、学習支援業」の場合には賃金が高くなり、「複合サービス業」では賃金が低くなること、⑥企業規模

が大きいほど賃金が高いこと、⑦企画的な業務や専門知識・スキルが求められる業務にたずさわる者ほど賃金が高く、他の従業員の補助的な業務にたずさわる者ほど賃金が低いことが明らかとなっている。

さらに、賃金関数を用いて賃金の予測値を求め、性別・就業形態別（正社員と契約社員）に年齢ごとの賃金をプロットしている。その結果、男性契約社員の賃金カーブは女性正社員と同様な形状を示していること、一方女性契約社員の賃金カーブは男性契約社員のそれを大きく下回り、入職時点の賃金がきわだって低く、賃金カーブが寝ている状態であることを示している。

小野（2013）は、労働政策研究・研修機構が実施した「派遣労働者のキャリアと働き方に関する調査」を用いて、派遣労働者の賃金（時給）がどのような要因によって決まっているのか分析を行っている。分析に当たり、個人属性のほか、人的資本要因（最終学歴、現在の派遣先勤務期間、現在の派遣元勤務期間、正社員経験、非正規社員経験）、派遣先要因（派遣先規模、社員比率）、派遣元要因（グループ系（中堅資本系）派遣会社の有無、大手派遣会社の有無）、地域要因、職種、登録型派遣の有無、賃金引上げに当たっての交渉要因、仕事の難易度、仕事内容の変化要因等を説明変数として用いている。

推計の結果、①女性に比べ、男性の賃金が高くなること、②現在の派遣先勤務年数が長くなれば、そして派遣先の規模が大きくなれば、賃金が高くなること、③派遣社員比率が高くなれば、賃金が低くなること、④派遣元がグループ系（中堅資本系）派遣会社の場合、賃金が低くなること、⑤派遣元が大手である場合、賃金が高くなること、⑥職種によって賃金が大きく異なること、⑦賃金引上げ交渉において、派遣元が介在している場合（派遣元のみと交渉する場合や派遣元、派遣先両方と交渉する場合）賃金が高くなること、⑧仕事の難易度が高くなる場合に賃金が高くなること、などの結果が示されている。

本来であれば、上記分析に鑑み、契約社員、派遣社員ごとの年収の状況を分析することが望ましいが、個別に分析を行うには対象となるサンプルが小さいため、非正規労働者全体を分析対象とし、契約社員や派遣社員のダミー変数を賃金関数に導入することにより契約社員や派遣社員などの影響を検討する。

調査票では、通常賃金関数を推計する際に用いる様々な変数に関して回答を得ている。こうした変数に加えて、高橋（2011）で用いられた企画的な業務や専門知識・スキルが求められる業務の年収に及ぼす影響や小野（2013b）で用いられた仕事の難易度に関する説明変数についても分析を行い、その影響をみることにする。

ところで、第1節でみたように、女性非正規労働者の場合には、結婚の有無や家計の稼ぎ手が誰かによって年収が大きく異なる状況であることが確認された。そうした状況を把握するため、以下で推計する賃金関数には「未婚・離死別ダミー変数」（ベース：既婚）を導入する。具体的には、未婚の場合に1をとる「未婚ダミー変数」や離死別の場合に1をとる「離死別ダミー変数」を導入する。併せて、これらの変数に及ぼす女性の影響を測定するために、

「未婚×女性ダミー変数」、「離死別×女性ダミー変数」を導入する。また、「家計の担い手ダミー変数」（ベース：自分）を導入し、家計の主な稼ぎ手が年収に及ぼす影響を測定する。それらは「親ダミー変数」、「配偶者ダミー変数」などである。

非正規労働者の場合には、労働時間の影響を受ける場合が多い。特に、賃金が時間給で支給されている場合には、時間の長短が賃金に影響を及ぼすことになる。この場合、労働時間と賃金は同時決定となり、労働時間が賃金の決定要因であるのと同時に賃金が労働時間の決定要因となっている。こうした際には、同時方程式モデルなどを用いて係数値のバイアス除去に努めることになる。しかしながら、のちに説明するように非正規労働者の賃金関数は区間回帰を用いて推計するため、より込み入った推計を避ける意味合いから、同時方程式体系での推計は行わない。代わりに、労働時間と賃金の同時決定という要素を少しでも和らげるために、本稿では年収に対応する年間実労働時間ではなく、週の実労働時間を説明変数に加える。

第2節では、正規労働者と非正規労働者の年収格差についてみるために、賃金関数の推計を行った。その際、サンプル・セレクション・バイアスを修正するために Heckman の二段階推定法を用いた。非正規労働者の賃金関数を推計するに当たり、同様にサンプル・セレクション・バイアスを修正して賃金関数の推計を行おうとすると、サンプル・セレクション・バイアスの修正のほかに、就業した際に正規労働者を選択するのか、それとも非正規労働者を選択するのかという就業形態の選択に係るセレクションの問題も同時に考慮しなければならず、推計が大変複雑になる。そのため、ここではそうしたセレクションの問題は考慮の外に置き、単純に区間回帰法（Interval Regression）を用いて非正規労働者の賃金関数の推計を行う。

図表 4-3-1 が推計結果である（記述統計量は章末の付表 4-5 に掲載している）。推計結果からは、次の点が確認される。

- ① 勤続年数の増加は年収の増加につながるが、年齢の増加は年収の増加につながらない。
- ② 大学・大学院卒（含中退）は年収の増加要因となっている。
- ③ パートタイム労働者に比べて契約社員、派遣社員とも 40 万円程度年収が増加する。
- ④ 週実労働時間が少ないと年収は減少する。
- ⑤ 企業規模が大きいと年収は増加する。
- ⑥ 専門職の場合、事務職に比べて年収が高くなる。一方、技能・生産職、サービス職（資格不要）などでは事務職に比べ年収が低くなる。
- ⑦ 役職に就いていると年収が高くなる。
- ⑧ 既婚者に比べて、未婚者や離死別の者は年収が減少するが、女性の場合にはそれら減少効果を打ち消す程度年収が増加する。
- ⑨ 家計の担い手が本人である場合に比べて、親が担い手の場合年収が 30 万円程度低くなる。同様に、配偶者が家計の担い手である場合年収が 40 万円程度低くなる。

図表 4-3-1 賃金関数の推計（非正規労働者）

変数名	係数值 (標準誤差)	変数名	係数值 (標準誤差)
女性ダミー	-94.5655 ** (14.75)	企業規模ダミー(ベース:1~29人)	
勤続年数	2.6840 ** (0.50)	1,000人以上	29.5449 ** (6.31)
年齢	0.1496 (0.46)	100~999人	13.1763 * (6.03)
学歴ダミー(ベース:中高卒)		30~99人	10.8941 (6.62)
専修学校卒	9.4443 (6.09)	官公庁	-17.9471 (18.75)
高専・短大卒	6.5988 (6.01)	職種ダミー(ベース:事務職)	
大学・大学院卒	15.9303 * (6.45)	専門職	18.7054 * (7.75)
その他	18.4316 (25.98)	営業・販売職	-18.7506 (8.59)
就業形態ダミー(ベース:パート)		運輸・通信職	-22.5702 (15.90)
契約社員	41.1146 ** (6.74)	技能・生産職	-34.7299 ** (9.41)
派遣労働者	41.6945 ** (8.99)	サービス職(資格要)	-14.2005 (11.13)
その他の非正規労働者	36.0018 ** (9.30)	サービス職(資格不要)	-18.2572 * (8.14)
労働時間ダミー(ベース:35~40時間)		その他の職種	-22.3828 * (10.06)
30時間未満	-50.0298 ** (6.56)	役職ダミー(ベース:ついていない)	
30時間以上35時間未満	-23.2039 ** (8.61)	現場のリーダー	28.0447 ** (9.04)
40時間以上45時間未満	-4.2045 (7.51)	主任・係長クラス	93.1847 ** (30.46)
45時間以上	13.9011 (8.47)	課長	434.6038 ** (37.35)
産業ダミー(ベース:製造業)		その他の役職	19.5257 (23.52)
農林漁業	-63.6038 * (25.50)	未婚・離死別ダミー(ベース:既婚)	
鉱業・建設業	0.4128 (15.05)	未婚	-61.1797 ** (13.24)
情報通信業	13.2905 (13.21)	離死別	-94.0496 * (38.86)
運輸業	4.5633 (14.33)	未婚×女性ダミー	63.5347 ** (16.60)
金融・保険業	-2.2218 (15.59)	離死別×女性ダミー	89.0442 * (40.88)
小売業	-14.7883 (9.66)	家計の担い手ダミー(ベース:自分)	
飲食サービス業	-6.776813 (10.50)	親	-30.2776 ** (7.52)
医療・福祉	-0.5445 (9.63)	配偶者	-41.6231 ** (10.70)
教育・学習支援業	-16.6048 (12.50)	その他	-14.6530 (14.15)
公務	-5.1501 (16.36)	定数項	233.2266 ** (23.51)
その他	-10.6397 (9.13)	Interval regression	
		Number of obs = 1167	
		LR chi2(47) = 890.70	
		Log likelihood = -2082.6726	
		Prob > chi2 = 0.0000	

(注) **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。

推計結果をみると、学歴の効果を除いて、おおむねこれまでの研究実績と合致する結果が得られていると思われる。

ここで得られた図表 4-3-1 の賃金関数を「ベースとなる賃金関数」とする。以下の分析では、このベースとなる賃金関数に分析する説明変数を付加する形で、それぞれの説明変数の影響をみていくことにする。

2. 契約期間の影響

(要約)

契約期間に定めがある場合、年収に正の影響があるのは契約社員だけで、しかも壮年男性だけがその恩恵に与っている。雇用契約期間が長くなる（6ヶ月を超える）場合、また原則として契約が更新されるがその更新回数や契約期間に上限がある場合、契約社員の年収は高くなる。

まずは、契約期間の影響について検討を行う。パート、契約社員、派遣社員などの契約期間がそれぞれの年収にどのような影響を及ぼすのか検討していく。

調査票では雇用者に、期間を定めた雇用契約かどうか聞いている。「期間の定めていない雇用契約である」、もしくは「わからない」をベースとして、非正規労働者のうち雇用契約期間が定まった者の年収に及ぼす影響をみた結果が図表 4-3-2 である（契約期間が年収に及ぼす影響の記述統計量については、一括して章末の付表 4-6 に掲載している）。

図表4-3-2 期間を定めた雇用契約の影響

(ベース:期間の定めなし or わからない)	係数 (標準誤差)
期間を定めた雇用契約×パート	-1.6939 (5.70)
期間を定めた雇用契約×契約社員	34.0570* (14.78)
期間を定めた雇用契約×派遣社員	29.9181 (16.52)
期間を定めた雇用契約×その他の非正規労働者	8.0934 (17.61)

(注) **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。

図表 4-3-2 によれば、契約社員のみが年収に正の影響を及ぼしていることがわかる。雇用期間に定めのない者に比べて、雇用契約に定めのある契約社員は年収が 34 万円程度高くなる。

さらに詳細に、期間を定めた雇用契約の影響について検討して行くが、章末にある付表 4-6 をみてもわかるように、期間を定めた雇用契約に該当する契約社員は対象となっている非正

規労働者 1,167 名のうちの 14%に過ぎない。過度に分類カテゴリーの多い項目について検討を行うと、1つ1つのカテゴリーに含まれる対象者が少なくなり、その影響で推定された値が極度に不安定になることが予想される。そのため、職種分類や産業分類といった分類カテゴリーの多い項目については分析を差し控えることにする。

続いて、契約社員について期間を定めた雇用契約の影響を性別に検討した結果が**図表 4-3-3**である。「期間を定めた雇用契約×契約社員×男性」を変数に加えて推計を行っている。男性ダミーを取っているため、「期間を定めた雇用契約×契約社員」の係数値は期間を定めた雇用契約を結んでいる契約社員のうち女性の影響を示すことになる。結果をみると、「期間を定めた雇用契約×契約社員×男性」の係数値のみ統計的に有意となっており、期間の定めのある契約社員のうち、年収増加の恩恵に与れるのは男性契約社員だけということになる。

図表4-3-3 期間を定めた雇用契約の影響(性による影響)

(ベース:期間の定めなし or わからない)	係数 (標準誤差)
期間を定めた雇用契約×パート	-2.1128 (5.65)
期間を定めた雇用契約×契約社員	13.3557 (15.86)
期間を定めた雇用契約×契約社員×男	46.6197** (14.40)
期間を定めた雇用契約×派遣社員	30.7434 (16.43)
期間を定めた雇用契約×その他の非正規労働者	6.9657 (17.51)

(注) **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。

期間に定めのある男性契約社員について、より詳細にその影響を検討するために、性・年代別に期間の定めのある契約社員についてみた結果が**図表 4-3-4**である。**図表 4-3-4**をみてわかるように、期間の定めのある契約社員のうち、年収増加の恩恵に与れるのは、実は壮年男性だけであることがわかる。若年男性については、統計的に有意でないために、ベースとなっている壮年女性に対する結果と統計的な差はないことがわかる。

以上をまとめると、期間の定めのある契約社員のうち、期間が定まっていることによる年収への正の効果があるのは壮年男性だけであり、その他の若年男性、若年女性、壮年女性については、年収への影響は統計的には皆無である。

図表 4-3-4 期間を定めた雇用契約の影響（性・年代による影響）

(ベース:期間の定めなし or わからない)	係数 (標準誤差)
期間を定めた雇用契約×パート	-2.1128 (5.65)
期間を定めた雇用契約×契約社員	13.3557 (15.86)
期間を定めた雇用契約×契約社員×若年男	17.2121 (21.17)
期間を定めた雇用契約×契約社員×若年女	21.8385 (14.68)
期間を定めた雇用契約×契約社員×壮年男	72.6124** (16.80)
期間を定めた雇用契約×派遣社員	30.7080 (16.36)
期間を定めた雇用契約×その他の非正規労働者	6.9494 (17.45)

(注) **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。

続いて、有期契約労働者について、雇用契約の期間の長短が年収に及ぼす効果についてみていく。有期契約労働者の契約期間がどのような要因に規定されるのかについての研究実績には高橋（2011）、高橋（2013）がある。

高橋（2011）は、長期の雇用契約で働いている雇用者の特性を明らかにしている。それによると、①大卒以上の者ほど雇用契約の期間が長く、技能工・生産工程に関わる仕事に従事している者ほど雇用契約の期間が短くなること、②ただし、業種をコントロールすると、技能工・生産工程に関わる仕事の効果は消え、代わりに、製造業ほど雇用契約の期間が短くなる傾向があること、③企業規模が小さいほど雇用契約の期間が短くなること、ということが明らかとなっている（p57～p58）。さらに、契約社員の契約期間の長短と職業能力開発の取り組み状況を検討し、契約期間が長い者ほど職業能力開発に積極的に取り組んでいることを明らかにしている（p61）。

また、高橋（2013）は、有期契約者を事業所が活用する理由によって契約期間が異なることを指摘している。「正社員確保困難」、「専門的業務」、「即戦力」、「高齢者再雇用」などの理由によって契約社員を雇用する場合は雇用者の契約期間が長くなること、一方「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」を理由として契約社員を雇用する場合は雇用者の契約期間が短くなることを発見している。契約社員の契約期間の長短については以上のような背景があることを心に留め、分析を行っていく。

調査票では、1回の雇用契約の期間が何ヶ月なのか聞いている。契約期間の分布を考慮し、「6ヶ月を超える雇用契約期間」というダミー変数を作成し年収への影響を検討する。図表

4-3-5 がその結果である。契約社員のうち6ヶ月を超える、相対的に長期の雇用契約の場合、年収が増加する傾向にあることが分かる。高橋の発見に照らして図表 4-3-5 の計測結果を解釈すると次のようになろう。契約期間が相対的に長い契約社員というのはある種の専門性を持っている者であるといえる。一方、契約期間が短い契約社員というのは仕事の繁忙に対応した臨時的な仕事を行う者であり、特に専門性が求められる訳ではない。長期契約を結ぶ者の年収が高まるのは、契約社員の持つ専門性への賃金プレミアム（賃金上乘せ分）と考えることが出来る⁴。また、年収増加の一部は、契約社員の能力開発に伴う生産性向上に対応する賃金プレミアムであるかもしれない。

図表 4-3-5 期間を定めた雇用契約の影響（契約期間の長さの影響）

(ベース: 期間の定めなし or わからない)	係数 (標準誤差)
期間を定めた雇用契約×パート	-1.9041 (5.68)
期間を定めた雇用契約×契約社員	14.7421 (16.72)
6ヶ月を超える雇用契約期間	28.5785** (11.69)
期間を定めた雇用契約×派遣社員	29.6832 (16.47)
期間を定めた雇用契約×その他の非正規労働者	7.8516 (17.56)

(注) **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。

契約社員について現在の勤務先における契約更新回数が年収に及ぼす影響を検討したが、統計的に有意な結果が得られなかったため、結果については割愛する。

続いて、雇用契約の更新条件が年収にどのような影響を与えるのかについて検討する。分析を行う前に、契約社員の契約更新に関して何が分かっているのか簡単に示す。高橋（2011）は契約社員の更新方針と事業所属性の関係を検討している。その結果明らかとなったのは、以下の5点である。それらは、①業種により、契約更新条件が異なること、②企業規模については明確な関係が見出せないこと、③事業所規模が大きいほど「更新回数の上限がありそれまでは更新する」という割合が高いこと、④事業所形態についてみると、「その他」において「更新回数の上限がありそれまでは更新する」割合が高いこと、⑤契約社員の契約期間についてみると、「1年超」とする事業所において「更新回数の上限がありそれまでは更新する」

⁴ 高橋（2011）は、職種、年齢、生計の担い手か否かによって契約社員を4つに分類している。そのうち、専門・技術的な仕事をしている者を「専門職型」としている。長期契約を結んでいる者には、この専門職型の者が多く含まれるものと考えられる。

の割合が高くなっている、である（p64）。

また、高橋は、事業所の契約更新方針が契約社員の「雇用の安定性」に対する満足度に与える影響を分析し、不明確な雇用方針を持つ事業所で働く契約社員ほど雇用不安が高まる傾向にあることを見出している（p69）。

上記観察事実をもとに、以下では契約更新方針の違いが契約社員の年収に及ぼす影響について検討する。調査票では、雇用契約の更新がどの様に定められているのか聞いている。回答の選択肢は、1.原則として更新される（回数・期間上限なし）、2.原則として更新される（回数・期間上限あり）、3.条件次第で更新される、4.原則として更新されない、5.わからない、の5つである。本稿では1～3までの条件の影響をみるために、「期間を定めた雇用契約・契約社員」という説明変数に加えて「原則として更新される（回数・期間上限なし）」、「原則として更新される（回数・期間上限あり）」、「条件次第で更新される」の3つのダミー変数を導入する。そのため、説明変数である「期間を定めた雇用契約・契約社員」は、ダミー変数以外の「原則として更新されない」、「わからない」の影響を測定することになる。

図表 4-3-6 は、契約社員の雇用契約更新条件の年収に及ぼす影響をみた結果である。「原則として更新される（回数・期間上限あり）」というダミー変数のみ年収に正の影響を及ぼしていることがわかる。原則として雇用契約が更新されるものの回数や期間に上限のある場合に限り、契約社員の年収を57万円程度上昇させている。

ところで、この結果をどう解釈すべきであろうか。原則として契約が更新されるものの回数や期間に制限のある雇用契約の場合だけ、なぜ賃金プレミアムが支給されるのでであろうか。考えられる可能性のひとつとして、雇用契約更新に回数や期間上限のある契約社員のやる気を引き出すインセンティブとして賃金プレミアムが支給されている可能性がある。契約社員の行っている仕事内容が相対的に高度で、契約社員の生産性が製品やサービスの生産性に大きく結びついているような場合を想定しよう。通常であれば、雇用契約の回数や期間に上限のある契約社員が普段以上に頑張ろうというインセンティブはない。期限が来れば現在働いている会社を去らなければならないからである。そうした状況の中で、例えば設定目標をクリアした場合にはいくら支給するというようなインセンティブ給を支給することによって、契約社員のやる気を引き出すことが可能となる。

契約社員の行っている仕事内容が相対的に高度と想定したのは、「条件次第で更新される」というダミー変数の値が統計的に有意でない結果と関連する。期限が来れば会社を去らなければならないという意味ではある種同じ雇用条件の「条件次第で更新される」契約社員には賃金プレミアムが支給されておらず、雇用契約の回数や期間に上限のある契約社員のみ賃金プレミアムが支給されている状況を考えると、契約社員といっても両者には何らかの差が生じているはずである。その差を生み出す要因が仕事内容にあると考えたのである。

実際のところ、契約が更新されるものの回数や期間に制限のある雇用契約の場合だけ、なぜ契約社員に賃金プレミアムが支給されるのか必ずしも明らかではないが、賃金プレミアム

が支給されているという実態は明らかとなった。

図表 4-3-6 期間を定めた雇用契約の影響（雇用契約更新の条件）

(ベース: 期間の定めなし or わからない)	係数 (標準誤差)
期間を定めた雇用契約×パート	-0.9787 (5.67)
期間を定めた雇用契約×契約社員	12.3591 (18.40)
原則として更新される(回数・期間上限なし)	27.0435 (15.14)
原則として更新される(回数・期間上限あり)	56.8748** (19.30)
条件次第で更新される	4.9097 (18.15)
期間を定めた雇用契約×派遣社員	30.6714 (16.44)
期間を定めた雇用契約×その他の非正規労働者	8.7933 (17.53)

(注) **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。

3. 訓練・資格の影響

(要約)

OFF_JT や自己啓発は契約社員や派遣社員などの年収増加に寄与している。性・年代別にみると、OFF_JT の恩恵に与っているのは壮年男性だけである。また、職業資格・免許の取得は非正規労働者の年収増加に寄与している。

次に、訓練・資格が年収に及ぼす影響について検討して行く。はじめに訓練が年収に及ぼす効果について検討を行う。推計を行う前に、これまでの研究業績で何がわかっているのか簡単にまとめることにする。

例えば、Kawaguchi (2006) は家計経済研究所の「消費生活に関するパネル調査」を用いて、女性労働者⁵の賃金（時間給）に及ぼす OJT (On-the-Job-Training) の効果を推計している。正規労働者の学歴と OJT の受講には正の相関関係があるため、1階の階差を取った推計式について分析を行った結果、前期から今期にかけて受講した OJT は賃金の増加をもたらすことが明らかとなっている。また、推計式に正規労働者ダミーを導入して推計を行っており、このダミー変数の値が統計的に有意でないことから、正規労働者・非正規労働者を問わ

⁵ 女性労働者は、正規労働者と非正規労働者の両者を含んでいる。

ず OJT が賃金増加をもたらすことがわかる。

原（2011）は労働政策研究・研修機構が実施した「働くことと学ぶことについての調査」を用いて、OJT や OFF-JT が及ぼす影響を検討している。分析の中で、非正規労働者の賃金上昇率に OJT や OFF-JT の受講が影響を及ぼすかどうか検討しているが、どちらの訓練についても賃金上昇に与える影響はないという結論に達している。

吉田（2004）は女性労働者を対象として、自己啓発が賃金に及ぼす効果を分析している。Kawaguchi（2006）と同様に、家計経済研究所の「消費生活に関するパネル調査」を用いて女性労働者⁶の自己啓発が賃金（月収および年収）に及ぼす影響を分析したところ、月収レベルでは自己啓発が賃金を上昇させる効果は観察できなかった。一方、年収レベルでは通信講座を受講すると、4年後に年収が上昇する効果が確認されている。

堀（2013）はパートタイム労働者を対象として、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の個票を用いて賃金関数の推計を行った。女性、男性パートタイム労働者どちらの場合も OJT、自己啓発援助制度のどちらとも賃金（月給）の上昇には影響しないことが明らかとなっている。

直接賃金と能力開発の関係について分析した訳ではないが、樋口（2013）は教育訓練・研修や自己啓発が非正規から正規雇用に及ぼす影響について詳細に検討している。例えば、(1) 女性の場合、会社からの教育訓練・研修の受講時のみ非正規から正規雇用への転換に効果があるものの、持続的な影響が観察されないこと、(2) 男性の場合には女性の場合と異なり、教育訓練の効果が1年後、2年後、3年後といった受講後に現れる傾向のあること、を見出している。また、自己啓発については、(1) 女性の場合、非正規から正規雇用への転換率を上昇させ、その効果は自己啓発を実施した年のみならず、その後少なくとも4年後まで持続的な効果を持つこと、(2) 一方、男性の場合は、女性の場合と異なり、自己啓発の実施は正規雇用への転換に効果を持たないこと、などが確認されている。

樋口（2013）と同様に、直接賃金と能力開発の関係を検討した訳ではないが、次の2つの結果は契約社員と派遣社員の能力開発について分析を行った結果であるため以下で紹介する。

高橋（2011）は労働政策研究・研修機構が実施した「多様な就業形態に関する実態調査」従業員票を用いて、契約社員の能力開発の取り組みについて分析を行っている。その結果、契約社員は非正規雇用者のなかでもっとも積極的に能力開発に取り組んでおり、その度合は正社員や限定正社員と同程度であることが分かっている。また、派遣社員の能力開発については、以下のような指摘がなされている。派遣社員も積極的に能力開発に取り組んでいるものの、その理由が「将来の転職やキャリアアップに備えて」や「資格取得のため」といった理由が多く、転職を視野に入れて職業開発に取り組んでいる者が相対的に多く含まれている、と指摘している（p45）。

⁶ 筆者は特に記していないが、女性労働者の中には正規労働者、非正規労働者の両者が含まれるものと思われる。

小野（2013a）は派遣労働者の能力開発について分析を行い、次の様な知見を明らかにしている。それらは、①派遣労働者は自らの能力開発を派遣先の OJT よりも自学自習で行う傾向があること、②派遣先の OJT により能力開発を行う傾向があるのは、年齢が若かったり、正社員経験がなかったり、定型的な仕事に従事していたり、これまでの派遣先数が少ないなど職業経験値が比較的少ない者であること、③製造業務については、突出して OJT による割合が高く、企業特種的な仕事であると想像できること、④派遣労働を通じてキャリア開発が可能と考えられるのは、年齢が若く、比較的企業規模が大きいところで働いており、職種としては専門職や事務職で働いており、派遣元との雇用契約期間が長い者であること、⑤派遣先や派遣元の教育訓練や仕事の与え方のマネジメント如何によって、派遣労働者のキャリア意識は大きく変化すること、⑥派遣先での就業意欲を高めるために、派遣先での能力開発の充実が重要であること、である。

以上の研究成果をもとに、以下では訓練が年収に及ぼす影響について検討する。調査票では、いまの勤務先において、過去 1 年間に教育・訓練、研修、支援を受けたかどうか聞いている。それらは、①日常の業務につきながら行われる教育・訓練（いわゆる OJT）、②職場から離れて行われる研修など（いわゆる OFF-OJT）、③自己啓発のための経済的・金銭的支援、である。それぞれの項目について、「受けた」かそれとも「受けなかった」かどうか聞いているので、受けた場合に 1 をとるダミー変数を作成し、**図表 4-3-1** で推計したベースとなる賃金関数の説明変数に付加して訓練の影響を計測した。**図表 4-3-7** がその結果である（記述統計量は**付表 4-7** として章末に掲載している。）。

OJT の効果を示す「日常の業務につきながら行われる教育・訓練」の場合には統計的に有意な結果となっておらず、年収に及ぼす効果は観察されない。一方、OFF-OJT の効果を示す「職場から離れて行われる研修など」や「自己啓発のための経済的・金銭的支援」は統計的に有意な結果となっており、「職場から離れて行われる研修など」の場合にはおよそ 13 万円、「自己啓発のための経済的・金銭的支援」の場合にはおよそ 41 万円程度年収を引き上げる効果のあることがわかる。

図表 4-3-7 年収に及ぼす訓練の影響

	係数 (標準誤差)
日常の業務につきながら行われる教育・訓練	-5.7749 (4.56)
職場から離れて行われる研修など	13.29672* (5.62)
自己啓発のための経済的・金銭的支援	41.4358** (13.54)

(注) **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。

上で紹介したこれまでの研究実績をみると、今回のように **OFF-JT** や自己啓発が非正規労働者の賃金に影響を及ぼす結果はかなり稀な場合であるといえる⁷。そこで **OFF-JT** の効果についてより詳細に検討するために⁸、「職場から離れて行われる研修など」（いわゆる **OFF-JT**）と女性ダミーの交差項を賃金関数に入れて **OFF-JT** の効果をみた結果が図表 4-3-8 である。

女性ダミーの交差項を入れているため、「職場から離れて行われる研修など」は **OFF-JT** を受けている男性非正規労働者の効果を示すことになる。男性の場合は **OFF-JT** によって年収が 41 万円程度増加することがわかる。一方、女性の場合には男性に比べて年収が 34 万円程度減少するため、**OFF-JT** による年収増加分は男性に比べるとごくわずかである。

図表 4-3-8 年収に及ぼす訓練の影響（性別 **OFF-JT** の影響）

	係数 (標準誤差)
日常の業務につきながら行われる教育・訓練	-5.9097 (4.54)
職場から離れて行われる研修など	41.1553** (12.24)
職場から離れて行われる研修など×女性ダミー	-33.8785** (13.23)
自己啓発のための経済的・金銭的支援	39.4237** (13.52)

(注) **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。

続いて **OFF-JT** の効果を就業形態別にみた結果が図表 4-3-9 である。「職場から離れて行われる研修など」と「契約社員」、「派遣労働者」、「その他の非正規労働者」を掛け合わせ、それぞれの就業形態による **OFF-JT** の効果の違いをみている。ここで「職場から離れて行われる研修など」は、「契約社員」、「派遣労働者」、「その他の非正規労働者」以外の非正規労働者、つまりパートの **OFF-JT** の効果を表している。推定結果によると、「職場から離れて行われる研修など」は統計的に有意な結果となっていないことが確認できる。つまり、パートの場合には **OFF-JT** を実施しても年収が増加しないということが明白である。

一方、契約社員、派遣社員、嘱託を含むその他の非正規労働者の場合には、**OFF-JT** を受講することにより、それぞれ年収がおよそ 44 万円程度、54 万円程度、46 万円程度増加する傾向にあることがわかる。

⁷ 吉田（2004）の場合は年収に対する自己啓発の賃金増加効果が観察されているが、対象が通信講座だけであり、効果も年収の増加が4年後とかなり限定的な効果である。

⁸ 付表 4-7 をみてもわかるように、「自己啓発のための経済的・金銭的支援」に該当する者は、対象となった非正規労働者（1,156名）の3%に過ぎないことから、詳細な分析は割愛する。

図表 4-3-9 年収に及ぼす訓練の影響（就業形態別 OFF_JT の影響）

	係数 (標準誤差)
日常の業務につきながら行われる教育・訓練	-4.8449 (4.53)
職場から離れて行われる研修など	-3.8922 (6.90)
職場から離れて行われる研修など×契約社員	43.5518** (12.88)
職場から離れて行われる研修など×派遣社員	53.5599* (22.91)
職場から離れて行われる研修など×その他	46.2323** (17.76)
自己啓発のための経済的・金銭的支援	40.4847** (13.43)

(注) **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。

図表 4-3-8 では性別に OFF_JT の効果を測定したが、より詳細に性・年代別に OFF_JT の効果を測定する。その結果を示したものが図表 4-3-10 である。OFF_JT の効果を示す「職場から離れて行われる研修など」に「若年男性」、「若年女性」、「壮年男性」を掛け合わせて、新たなダミー変数を作成している。ここで、「職場から離れて行われる研修など」は「若年男性」、「若年女性」、「壮年男性」以外の効果、つまり「壮年女性」の影響を表している。

図表 4-3-10 年収に及ぼす訓練の影響（性・年代別 OFF_JT の影響）

	係数 (標準誤差)
日常の業務につきながら行われる教育・訓練	-6.4780 (4.51)
職場から離れて行われる研修など	7.7372 (6.78)
職場から離れて行われる研修など×若年男性	-6.0931 (17.19)
職場から離れて行われる研修など×若年女性	-1.0902 (11.83)
職場から離れて行われる研修など×壮年男性	72.4817** (16.83)
自己啓発のための経済的・金銭的支援	36.0716** (13.50)

(注) **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。

図表 4-3-10 の結果をみて明らかなように、統計的に有意な結果は「壮年男性」のみである。性年代別に OFF_JT の効果をみると、「若年男性」、「若年女性」、「壮年女性」についてはいずれも OFF_JT による効果が観察されず、OFF_JT による年収増加効果はないということになる。「壮年男性」だけが OFF_JT の受講により、年収を 72 万円程度高められるのである。

なお、OFF_JT の効果については、企業規模別、職種別、産業別の効果を測定したが、いずれも統計的に有意な結果が得られなかったため、結果は割愛する。

続いて、資格・免許の保有が年収に及ぼす効果についてみていく。調査票では、職業資格（第 1 種普通自動車免許を除く）を持っているかどうか聞いているので、持っている場合に 1 を取るダミー変数を作成する。併せて、設問で「最も重要な資格の名前」を尋ねているので、この資格名を以下の 9 つのカテゴリーに分類し直した。9 つのカテゴリーとは、①技術関係、②医療・健康衛生・社会福祉関係、③法務・財務・経営・不動産関係、④教育関係、⑤事務処理関係、⑥営業・販売・サービス、保安関係、⑦運輸・通信関係、⑧製造・電気・建設・土木関連の技能関係、⑨その他の資格・免許、である。これらの分類は、厚生労働省職業安定局作成の免許・資格コードに基づき行った⁹。

ところで、堀（2013）は平成 15 年「就業形態の多様化に関する総合実態調査」を用いて女性パートタイム労働者の賃金関数を推計しているが、その際に今回と同様に資格・免許が月給に及ぼす効果について検討を行っている。その結果、技術関係の資格・免許を保有している場合、女性パートタイム労働者の月給が 3 万円程度増えることを明らかにしている。今回の分析においても技術関係の資格・免許の効果をより詳細に検討するために、技術関係の資格・免許をさらに技術関係（IT）と技術関係（その他）に分類し直した。

図表 4-3-1 で推計したベースとなる賃金関数の説明変数に資格・免許の説明変数を付加し、年収に及ぼす資格・免許の効果を検討した結果が図表 4-3-11 である（記述統計量は付表 4-8 として章末に掲載している）。職業資格を持っている場合、そうでない場合に比べて年収が 13 万円程度高くなることがわかる。また、より詳細な資格・免許の分類について年収に及ぼす効果をみていくと、技術関係（IT）の場合年収がおよそ 80 万円、運輸・通信関係の場合には 56 万円程度の年収引上げ効果のあることがわかる。

⁹ 厚生労働省職業安定局作成による免許・資格コードは、ハローワーク・インターネットサービスに掲載されており、閲覧可能である。

図表 4-3-11 年収に及ぼす資格・免許の影響

	係数 (標準誤差)
職業資格・免許 (参考資料)	12.71213** (4.88)
職業資格・免許(ベース:医療・健康衛生・社会福祉関係)	
技術関係_IT	79.6432* (34.46)
技術関係_その他	17.2197 (22.27)
法務・財務・経営・不動産関係	26.3380 (28.89)
教育関係	-13.7964 (11.77)
事務処理関係	3.3344 (10.42)
営業・販売・サービス、保安関係	8.0928 (11.55)
運輸・通信関係	55.5615** (20.00)
製造・電気・建設・土木の技能関係	-11.3039 (17.35)
その他の資格・免許	6.5051 (19.33)

(注) **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。

ただし、ここで気をつけなければならない点がある。それは資格・免許の保有者が医療・健康衛生・社会福祉関係に偏っており、それ以外の資格保有者の割合が大変限られるということである。技術関係(IT)の場合には対象者が0.4%程度であり、運輸・通信関係の場合には対象者が1%強と大変少ない。そのため、一人でも年収の高い対象者がいると、その高い年収に引っ張られる形で資格・免許の効果が高く出る可能性が考えられる。そのため、資格・免許の及ぼす効果については今後の検討課題とし、ここでは参考資料として結果を提示するものとする。

4. 仕事内容の影響

(要約)

非正規労働者の場合でも、非定型的な業務(具体的には、専門知識・スキルを求められる業務)を行っている場合に年収が増加する。ただし、年収の増加傾向は性による格差が大きく、就業形態でみると契約社員と派遣労働者が、また性・年代別にみると壮年男性が年収の増加に与っている。

仕事の難度によっても、年収の増加傾向が異なる。契約社員として働いている場合や規模の大きな企業で働いている場合、仕事の難度に応じた年収の増加傾向が確認される。

非正規労働者というと、正規労働者の指示のもと定型的業務を行うというイメージが強い。しかしながら、行っている業務内容に労働者本人の判断が求められるような要素が多く含まれたり、企画立案に携わるといのように、定型的な業務を逸脱して非正規労働者が仕事をこなしている場合、定型的な業務をこなす場合に加えてプラスの賃金プレミアムが支払われる可能性がある。より高度な業務を行うことへの対価である。

本稿では、調査票の「あなたの職務には、次の①～⑧のような業務がどの程度含まれますか。」の設問のうち、①部下やスタッフを管理する業務、②会社の事業などを企画する業務、③意思決定・判断をともなう業務、④専門知識・スキルを求められる業務、⑤部下や後輩の指導業務の5つの業務のどれかについて、「大いに含まれる」、「ある程度含まれる」と回答した場合に1を取るダミー変数を作成し（「非定型的な業務の実施」ダミー変数）、ベースとなる賃金関数に加えて推計を行うことにより、非定型的な業務を行うことが非正規労働者の年収増加につながるのかどうか検討する。

図表 4-3-12 がその結果である（非定型業務の実施が年収に及ぼす効果に関する記述統計量の一覧は、章末の付表 4-9 に掲載している）。一番上の「非定型業務の実施」が年収に及ぼす効果を測定した結果である。結果は統計的に有意な結果であり、非正規労働者で非定型的な業務を実施している者は、そうでない者に比べて年収が 14 万円程度高くなる傾向にあることがわかる。

図表 4-3-12 年収に及ぼす非定型的な業務の影響

	係数 (標準誤差)
非定型的な業務の実施	14.1160** (4.94)
(具体的な内容)	
部下やスタッフを管理する業務	0.4128 (8.41)
会社の事業などを企画する業務	4.2150 (8.49)
意思決定・判断をともなう業務	3.8055 (5.08)
専門知識・スキルを求められる業務	13.3020** (5.15)
部下や後輩の指導業務	9.0603 (5.36)

(注) **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。

非定型的な業務を実施することによる年収への効果をより詳細に検討するために、非定型的な業務の内容を5つに分解して効果をみると、非正規労働者が「専門知識・スキルを求められる業務」を実施している場合のみ年収引上げ効果のあることがわかる。他の従業員の補助的な業務や他部署との連絡・調整業務などの定型的な業務ではなく、専門性が求められる業務を非正規労働者が遂行している場合に、その対価として賃金プレミアムが支給されている。

専門知識・スキルを求められる業務が年収に及ぼす効果をより詳細に検討するため、女性ダミー変数との交差項を作成し、性による効果についてみていく。図表4-3-13がその結果である。「専門知識・スキルを求められる業務」と「女性ダミー」との交差項を作成し賃金関数に導入しているため、「専門知識・スキルを求められる業務」は同業務を遂行する男性の効果を表している。男性の場合、「専門知識・スキルを求められる業務」を遂行することにより年収がおよそ40万円程度増加する傾向にあることがわかる。一方、女性の場合には、男性に比べて年収が32万円程度低下するため、「専門知識・スキルを求められる業務」を行うことによる年収の増加分はそれほど多くはない。

図表 4-3-13 年収に及ぼす非定型的な業務の影響
(専門知識・スキルを求められる業務に及ぼす性の影響)

	係数 (標準誤差)
部下やスタッフを管理する業務	-0.2285 (8.39)
会社の事業などを企画する業務	3.9704 (8.47)
意思決定・判断をとまなう業務	3.9000 (5.06)
専門知識・スキルを求められる業務	40.2527** (11.55)
専門知識・スキルを求められる業務×女性ダミー	-31.8290** (12.22)
部下や後輩の指導業務	9.8000 (5.35)

(注) **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。

続いて、「専門知識・スキルを求められる業務」を行うことの効果を就業形態別にみていく。「専門知識・スキルを求められる業務」に「契約社員」、「派遣社員」、「その他の非正規労働者」のダミー変数を掛け合わせ、就業形態別の効果をみる。ベースの「専門知識・スキルを求められる業務」はパートの効果を計測することになる。推計結果をみると、「専門知識・スキルを求められる業務」は統計的に有意な値となっておらず、従ってパートの場合は「専門

知識・スキルを求められる業務」を行っても年収を増加する効果はないことになる。契約社員や派遣労働者の場合には統計的に有意な結果となっており、「専門知識・スキルを求められる業務」を行うことで、契約社員の場合には30万円程度、派遣社員の場合には39万円程度年収を引き上げる効果のあることがわかる（図表4-3-14）。

図表4-3-14 年収に及ぼす非定型的な業務の影響
（専門知識・スキルを求められる業務に及ぼす就業形態の影響）

	係数 (標準誤差)
部下やスタッフを管理する業務	0.3940 (8.38)
会社の事業などを企画する業務	4.0491 (8.46)
意思決定・判断をとまなう業務	4.0851 (5.05)
専門知識・スキルを求められる業務	4.5563 (5.78)
専門知識・スキルを求められる業務×契約社員	30.2295* (12.26)
専門知識・スキルを求められる業務×派遣社員	38.8071* (17.21)
専門知識・スキルを求められる業務×その他	25.8703 (19.06)
部下や後輩の指導業務	9.8000 (5.35)

(注) **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。

図表4-3-13では、専門知識・スキルを求められる業務について年収に及ぼす効果を性別に検討したが、ここではさらに詳細に性・年代別にその効果を検討する。図表4-3-15がその結果である。「専門知識・スキルを求められる業務」ダミー変数に、性・年代別のダミー変数を掛け合わせ、「専門知識・スキルを求められる業務」を行うことによる性・年代別の効果を見ている。ベースの「専門知識・スキルを求められる業務」は壮年女性の効果を示すことになる。壮年男性の場合のみ統計的に有意な結果となっており、壮年男性の場合には「専門知識・スキルを求められる業務」を遂行することで年収がおおよそ38万円程度増加する傾向があることがわかる。

図表 4-3-15 年収に及ぼす非定型的な業務の影響
(専門知識・スキルを求められる業務に及ぼす性・年代の影響)

	係数 (標準誤差)
部下やスタッフを管理する業務	-0.5306 (8.40)
会社の事業などを企画する業務	4.1593 (8.48)
意思決定・判断をとまなう業務	3.8864 (5.06)
専門知識・スキルを求められる業務	7.6874 (5.93)
専門知識・スキルを求められる業務×若年男性	25.0823 (14.93)
専門知識・スキルを求められる業務×若年女性	2.6523 (8.65)
専門知識・スキルを求められる業務×壮年男性	38.4988** (13.80)
部下や後輩の指導業務	9.7602 (5.35)

(注) **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。

専門知識・スキルを求められる業務の影響をさらに詳細に分析するために、企業規模別、産業別に分析を行ったが、統計的に有意な結果が得られなかった。また職種別の分析を行った結果、管理職のみ大きく年収が低下する傾向が観察された。しかしながら、非正規労働者の場合、対象となる管理職の割合が極端に低いことから、推計された係数値に信頼が置けないという点が憂慮される。そのため、企業規模、職種、産業の計測結果については割愛する。

次に、仕事の難度が年収に及ぼす影響について検討していく。調査票では、「あなたの職務を、あなたと同じ最終学歴の同じ新人が行うとしたら、どのくらいの期間で一通りできるようになると思いますか。」と聞いている。半年未満をベースとして「半年～1年」、「2～5年」、「6年以上」という仕事難度を示すダミー変数を作成し、年収に及ぼす効果について分析を行った。図表 4-3-16 がその結果である（仕事難度に関する分析の記述統計量は、一括して章末の付表 4-10 に掲載している）。半年未満という仕事難度が低い仕事に比べて、仕事難度の高い「2～5年」の仕事を行っている場合には年収を押し上げる効果のあることがわかる。なお、仕事難度の高い「6年以上」の仕事の場合には、対象者数の少ないこともあってか統計的に有意な結果が出ていない。

記述統計量を示す付表 4-10 をみてもわかるように、仕事難度の相対的に高い「2～5年」の対象者は、集計の対象となった非正規労働者 1,167 名のうちの 10% に過ぎない。そのため、カテゴリー項目数の多い職種や産業に関する分析は見送ることにする。

図表 4-3-16 年収に及ぼす仕事難度の影響

	係数 (標準誤差)
あなたの職務を新人が行う場合の期間 (ベース: 半年未満)	
半年～1年	9.7351 (5.13)
2～5年	19.7606* (7.91)
6年以上	24.2367 (17.40)

(注) **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。

続いて、仕事難度「2～5年」の影響を性別に見るために分析を行ったが、性による影響は観察されなかった。そのため、ここでは結果を割愛する。

仕事難度といっても就業形態によってその影響が異なることが考えられるので、次に仕事難度「2～5年」に「契約社員」、「派遣社員」、「その他の非正規社員」のダミー変数を掛け合わせるにより、就業形態の違いによってどの様に年収に影響があるのかを検討する。

図表 4-3-17 が就業形態別の影響をみた結果である。仕事難度「2～5年」に就業形態別ダミー変数を掛け合わせているので、ベースとなる仕事難度「2～5年」は、「2～5年」の仕事

図表 4-3-17 年収に及ぼす仕事難度の影響（就業形態の影響）

	係数 (標準誤差)
あなたの職務を新人が行う場合の期間 (ベース: 半年未満)	
半年～1年	10.4853* (5.11)
2～5年	3.5029 (10.32)
2～5年×契約社員	57.4377** (17.67)
2～5年×派遣社員	17.4511 (26.38)
2～5年×その他の非正規労働者	11.1260 (20.68)
6年以上	25.7988 (17.33)

(注) **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。

を行っているパートの影響を測定することになる。結果をみると、契約社員のみ年収の増加に与るものとなっている。仕事難度「2～5年」の仕事を行っている契約社員の場合、仕事難度「半年未満」の者に比べて年収が57万円程度増加する傾向にあることがわかる。なお、仕事難度「2～5年」の仕事を就業形態によってコントロールした結果、仕事難度「半年～1年」のダミー変数が統計的に有意となり、半年未満の難度の仕事に比べて年収が10万円程度上昇する結果となっている。仕事の難度により年収が増加する傾向がより鮮明に示されている。

仕事難度「2～5年」の仕事の影響を性・年代別に検討した結果が図表4-3-18である。図表からは、仕事難度「2～5年」の仕事を行っている「壮年男性」と「若年女性」の場合に年収の引上げ効果のあることがわかる。「若年男性」については年収の引上げ効果がないのに、なぜ「若年女性」の場合に年収の引上げ効果があるのか、その理由はよくわからない。

図表 4-3-18 年収に及ぼす仕事難度の影響（性・年代の影響）

	係数 (標準誤差)
あなたの職務を新人が行う場合の期間 (ベース: 半年未満)	
半年～1年	10.1942* (5.11)
2～5年	0.1279 (10.57)
2～5年×若年男性	12.5623 (24.75)
2～5年×若年女性	39.4812* (17.34)
2～5年×壮年男性	51.3666** (19.14)
6年以上	25.9948 (17.35)

(注) **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。

最後に、仕事難度「2～5年」の仕事の影響を企業規模別に見た結果が図表4-3-19に示されている。規模が大きな企業で働いている場合、仕事の難しさに対応して、非正規労働者にも賃金プレミアムが支給されていることがわかる。

図表 4-3-19 年収に及ぼす仕事難度の影響（企業規模の影響）

	係数 (標準誤差)
あなたの職務を新人が行う場合の期間 (ベース:半年未満)	
半年～1年	10.0320* (5.06)
2～5年	-12.8710 (14.04)
2～5年×企業規模1,000人以上	90.7510** (19.84)
2～5年×企業規模100～999人	40.5005* (18.64)
2～5年×企業規模30～99人	-7.4777 (20.75)
2～5年×官公庁	72.2267 (46.08)
6年以上	23.9236 (17.16)

(注) **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。

仕事内容が年収に及ぼす影響を検討する最後のポイントとして、非正規労働者の仕事に対する姿勢が年収にどの様に影響しているのか簡単にみていく。調査票では、以下の3点について仕事に対する姿勢を聞いている。それらは、①指示されたこと以外はやらないようにしている、②会社の業績向上に貢献しようとしている、③自分のスキルを高めようとしている、の3点である。それぞれの項目について、「大いにあてはまる」、「ある程度あてはまる」と回答した場合に1を取るダミー変数を作成し、図表 4-3-1 で推計した賃金関数にそれぞれのダミー変数を付加する形で推計を行った。推計結果が図表 4-3-20 に示されている（記述統計量については、章末に付表 4-11 として掲載している）。

結果からは、仕事に取り組む姿勢によって年収に違いが出てくることが明らかとなっている。指示されたこと以外はやらないという消極的な仕事への取り組みの場合、そうでない場合に比べて年収が11万円程度低くなる傾向にあることがわかる。一方、会社の業績向上に貢献しようとしているという積極的な仕事への取り組みの場合、そうでない場合に比べて年収が12万円程度増加する傾向にあることが窺える。

図表 4-3-20 年収に及ぼす仕事に対する姿勢の影響

	係数 (標準誤差)
仕事に対する姿勢	
指示されたこと以外はやらない	-10.7818* (4.54)
会社の業績向上に貢献しようとしている	11.9628* (4.78)
自分のスキルを高めようとしている	11.5518 (6.69)

(注) **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。

5. 就業経歴の影響

(要約)

初職の就業形態は、非正規労働者の現在の年収に影響を及ぼさない。これまでの就社数が3~9社程度の転職は非正規労働者の年収を引き上げる効果を持つ。また、一生続けていきたいと思う仕事との出会いは、年収の増加要因となっている。

続いて、これまでの就業経歴が年収に及ぼす影響について検討していく。ただし、冒頭でも説明したように、今回の分析は現在の働き方をベースとした分析である。そのために、過去の就業経歴に関する設問はあまり盛り込まれていない。詳細な分析については次年度以降の報告書を参照されたい。

非正規労働者を対象として、過去の就業経歴が現在の年収に及ぼす影響を推計した玄田(2008)によれば、学卒後に正社員となるか、非正社員となるかで年収に与える有意な差は観察されないという。現在の年収を引き下げる要因は、病気、介護、訓練等の様々な理由から、いかなるかたちであれ、就職を速やかにしなかった人々であるとしている。そして、現在の非正規労働者の年収に明確な影響を与えているのは、過去の正社員としての就業経験であるという。その理由として、学卒直後に正社員とならなかったとしても、その後正社員として就業した経歴を持つ人は、高い潜在能力が評価されてか、その後に非正規労働者になったときに高い賃金が支払われる傾向がある点を指摘している。

さらに、過去の就業経歴の特徴的な点として、玄田は転職回数を挙げており、転職を3~9社程度繰り返すことで収入を高める非正規労働者が存在することを発見している。こうした、転職により収入を上昇させる層が存在する理由として、玄田は内部労働市場論に存在する職人層を指摘している。内部労働市場論によれば、上位層と下位層の中間層として職人層とよばれる、就業移動を重ねながら特定の技能を向上させていく階層の存在が指摘されてきた。転職により収入を上昇させる者たちを玄田は職人層に該当する者と捉えているのである。

本稿では、玄田の分析との比較を兼ねて、次の項目について年収に及ぼす効果を測定する。一つ目の項目は、初職の就業形態である。正規労働者として初職に就いた場合をベースとして、非正規労働者として初職についた場合の年収に及ぼす効果を測定する。玄田の場合は学卒直後の状況を考慮しているが、本稿における分析では（現時点では）学卒直後の状況を追跡できないため、初職の就業形態により年収への効果を考察する。

二番目の項目は、これまでの就社数である。玄田と同様に、転職回数が年収に正の効果を持つのか検証する。三番目の項目は、一生続けていきたい仕事との出会いである。適材適所とはいうけれども、人がこれだと思う仕事に出会う確率はそれほど高くないと思われる。経済理論を持ち出すまでもなく、人と仕事の良きマッチングは人の生産性に寄与し賃金を高めることが予想される。最後の項目として、ある意味人生を大きく変えるような経験の有無をダミー変数として賃金関数に導入する。人生の転換点となるような経験（「必死で努力した経験」、「大きな成功をおさめた経験」、「心から尊敬できる人と出会った経験」、「大きな挫折から立ち直った経験」）が現在の年収に影響を及ぼしているのか検証する。

図表 4-3-21 をみるとわかるように、初職の就業形態は統計的に有意な結果となっておらず、年収に影響を及ぼしていないことがわかる。これまでの就社数は「3~4 社」、「5~9 社」で統計的に優位な結果となっており、年収を増加させる効果のあることがわかる。玄田と同様に、3~9 社程度の就社が年収を引き上げている。転職により年収を増加させていくこうした層が、玄田が指摘するように、内部労働市場の職人層に匹敵する層なのかどうか、次年度以降の調査により詳細に検討して行く必要がある。

一生続けていきたい仕事との出会いは、想定どおり年収の増加要因となっていることがわかる。ただし、この変数についてはより詳細な検討が必要である。一生続けていきたい仕事との出会いがあったとしても、その仕事を現在も続けているのかどうかによって年収に及ぼす影響も異なってくると思われるからである。

人生の転換点となるような経験が現在の年収に影響を及ぼしているのか検討したが、どの変数も統計的に有意な結果となっておらず、年収に影響を及ぼしていないことがわかる（記述統計量については、章末の付表 4-12 に掲載している）。

図表 4-3-21 年収に及ぼす就業経歴の影響

	係数 (標準誤差)
初職就業形態ダミー(ベース:正規労働者)	
パート	-0.5130 (5.89)
契約社員	-1.7275 (10.26)
派遣労働者	11.3743 (15.58)
その他	-4.6822 (14.46)
これまでの就社数(ベース:転職経験なし)	
1~2社	21.1227 (11.71)
3~4社	30.4907* (12.40)
5~9社	32.3717* (13.92)
10社以上	-15.3231 (27.39)
一生つづけていきたい仕事との出会い	10.7690* (5.26)
必死で努力した経験	3.8088 (4.69)
大きな成功を収めた経験	10.2095 (6.09)
心から尊敬できる人に出会った経験	2.7554 (5.01)
大きな挫折から立ち直った経験	-9.1224 (5.59)

(注) **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。

6. 各種制度の影響

(要約)

昇給、賞与支給がある場合、非正規労働者にも産前・産後休暇制度、短時間勤務制度が適用される場合、非正規労働者の年収は増加する。また、男性非正規労働者では、職場に正社員転換制度がある場合年収の増加要因となる。

雇用者を取り巻く職場での雇用環境は雇用者の就業継続への意思に影響を及ぼし、ひいては雇用者の賃金に影響を与えることが予想される。ここでは、雇用者が就業している職場における各種制度に焦点を当て、各種制度の違いが非正規労働者として働く雇用者の年収にどのような影響を及ぼしているのか検討していく。具体的には、昇給制度の有無、賞与制度の有

無、正社員転換制度の有無、労働組合加入の有無（勤務先、勤務先以外）、産前・産後休暇制度適用の有無、育児休業制度適用の有無、介護休暇制度適用の有無、病気休暇制度適用の有無、短時間制度適用の有無である。また、正社員転換制度の場合には、正社員転換制度の有無×正社員転換への希望を示すダミー変数を追加し、産前・産後休暇制度、育児休業制度、介護休暇制度、病気休暇制度、短時間勤務制度の場合には制度適用の有無に加えて、利用経験を掛け合わせたダミー変数を追加して推計を行う。

まず、これまでの研究蓄積を紹介し、各種制度が賃金に与えた影響について何がわかっているのか簡単にまとめることにする。

玄田（2008）は、非正規労働者を対象として年収に及ぼす規定要因の分析を行っている。その中で、正社員登用制度有りの場合には年収が増加すること、非正規従業員組合の存在は年収に影響を及ぼさないことを発見している。正社員登用制度有りの場合に年収が増加する理由として玄田は、非正規労働者には正規労働者と同様の働き方が期待されることが多く、それが高賃金に反映されているのだらうと推測している。

堀（2013）は、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の個票を用いてパートタイム労働者の賃金関数の推計を行った。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がパートタイム労働者の月給に及ぼす効果を推計した結果、女性パートタイム労働者の賃金については、どの制度も影響を及ぼさないこと、男性パートタイム労働者については、フルタイム正社員への転換制度が事業所にあることにより賃金が増加する傾向であることを明らかにしている。

育児休業制度に関しては、以下の分析結果がある。森田・金子（1998）は、育児休業制度が女子正規雇用者の勤続年数に与える効果を理論的・実証的に分析している。実証分析の結果、育児休業制度の利用は女子正規雇用者の勤続年数と出生児数を増加させ、女子正規雇用者の賃金を上昇させる効果があることが明らかとなっている。

今田・池田（2006）は、直接賃金関数の推計を行った訳ではないが、出産女性の雇用継続に育児休業制度がどのような影響を及ぼしているのか検討している。分析の結果、①育児休業制度には単独で雇用継続を高める効果はないが、家族・親族の育児援助や保育園の利用と組み合わせられることで効果があり、若いコーホート（均等法後世代（1961-75年生））においては、育児休業制度と保育園の組み合わせが重要であること、②若いコーホートにおいては、家族・親族の育児援助の継続支援効果の低下、雇用形態の非正規化、女性の職域拡大によって雇用継続が難しくなっていることなどが明らかとなっている。今田・池田の場合も雇用形態（正規=1、非正規=0）のコントロールは行っているものの、上で指摘した育児休業制度の雇用継続効果に正規労働者と非正規労働者による差が存在するのかどうかについてはわからない。

以上の点を踏まえると、そもそも育児休業制度が非正規労働者の就業継続に影響を及ぼすのかどうか、そしてひいては就業継続による勤続年数の高まりが非正規労働者の年収に影響

を及ぼすのか詳細に検討する必要がある。本来この様な分析に当たっては勤続年数の同時性に鑑み、森田・金子（1998）のように同時方程式を用いて分析を行うのが妥当であろう。しかしながら、以下でみるように各種制度の分析を多々行う必要があり、時間的な制約もあるため、これまでと同様の方法によって分析を進める。

森田・金子（1998）が女性正社員について指摘したように、非正規労働者についても育児休業制度が賃金の上昇に影響を持つのか、それとも今田・池田（2006）の指摘を敷衍した場合に予想されるように、育児休業制度のみでは継続就業に影響を及ぼさず、従って年収への効果も期待できないのか、本稿では賃金関数に育児休業制度の適用の有無を示すダミー変数を導入し、年収への影響をみることにする。

その他、池田の一連の研究結果をみると（池田（2007）、池田（2010）、池田（2012））、各種制度特有の規定要因が存在しており、そうした要因を踏まえた分析でないと政策を検討する上では意味をなさないことがよくわかる。単純な各種制度のダミー変数を賃金関数に導入するというだけでは、各種制度の及ぼす因果関係、その延長線上にある年収との理論的な関係が曖昧なままであるが、とりあえず各種制度と年収との関係を非正規労働者についてみるという目的のために、賃金関数に上で挙げた各種制度のダミー変数を導入して分析を行う。

図表 4-3-22 は、図表 4-3-1 で推計したベースとなる賃金関数に、上で説明した各種制度ダミー変数を追加して分析を行った結果である（記述統計量については、巻末の付表 4-13 に結果が掲載されている）。図表からは、昇給制度がある場合、賞与が支給される場合、産前・産後休暇制度が非正規労働者にも適用される場合、短時間休暇制度が非正規労働者にも適用される場合に年収は増加する傾向にあることがわかる。また、実際に短時間休暇制度を利用した場合には、短時間勤務に対応して年収が減少する傾向にあることがわかる。育児休業制度は統計的に有意な結果となっていないが、この結果は今田・池田（2006）の分析結果が非正規労働者にも当てはまることの証明となっているのかもしれない。つまり、育児休業制度それだけでは非正規労働者の就業継続に影響を及ぼさず、保育園の利用などとのバックで影響を及ぼすものとするれば、賃金関数に育児休業制度ダミー変数を導入するだけでは年収に及ぼす効果は期待できないからである。

図表 4-3-22 年収に及ぼす職場環境の影響

	係数 (標準誤差)
昇給の有無	16.8243** (4.80)
賞与支給の有無	14.8182** (5.37)
正社員転換制度の有無	0.9238 (4.89)
正社員転換制度の有無×正社員転換への希望	-12.6448 (14.94)
労働組合への加入の有無(勤務先)	8.9679 (6.96)
労働組合への加入の有無(勤務先以外)	4.5236 (22.48)
産前・産後休暇制度の適用の有無	21.9914* (10.19)
産休制度の適用有無×利用経験	10.4149 (22.78)
育児休業制度の適用の有無	-12.3746 (11.19)
育休制度の適用の有無×利用経験	-1.6426 (24.27)
介護休業制度の適用の有無	-9.9097 (10.23)
介護休業制度の適用の有無×利用経験	15.3179 (75.37)
病気休暇制度の適用の有無	-7.8860 (8.61)
病気休暇制度の適用の有無×利用経験	7.6239 (18.93)
短時間勤務制度の適用の有無	22.1233** (7.99)
短時間勤務制度の適用の有無×利用経験	-30.7424** (11.04)

(注) **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。

玄田(2008)が指摘した正社員転換制度の年収に及ぼす正の効果は、今回の分析からは確認することができなかった。次に、統計的に有意となった各種説明変数の影響を以下でより詳細にみていくが、その前に堀(2013)の分析で確認された、正社員転換制度の係数値が男性パートタイム労働者の場合に有意であった結果を、ここでも確認しておくことにする。

図表 4-3-23 は、図表 4-3-1 で計測したベースとなる賃金関数に、正社員転換制度の影響を性別にみるために2つの説明変数「正社員転換制度の有無」、「正社員転換制度の有無×男性ダミー」を追加して導入し推計した結果である(記述統計量については、章末の付表 4-14

に掲載されている)。正社員転換制度に男性ダミー変数を掛けて男性の効果を計測しているの
で、「正社員転換制度の有無」は正社員転換制度のある職場における女性非正規労働者の年収
に及ぼす影響を表している。

結果をみてもわかるように、女性の場合には正社員転換制度のある職場で働いていても年
収に及ぼす効果は確認されないが、男性の場合には女性に比べて年収が 44 万円程度上昇す
る傾向が確認される。付表 4-14 の記述統計量をみてもわかるように、正社員転換制度のある
職場で働いている男性の割合は 7%程度と少ないことから、ここではこれ以上立ち入った分
析は行わない。

図表 4-3-23 年収に及ぼす正社員転換制度の影響

	係数 (標準誤差)
正社員転換制度の有無	-2.8087 (5.13)
正社員転換制度の有無×男性ダミー	44.1817** (11.84)

(注) **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。

図表 4-3-22 で統計的に有意な結果を示し年収を増加させる要因となっていた昇給の有無、
賞与支給の有無、産前・産後休暇制度適用の有無、短時間制度適用の有無について、図表 4-3-1
で推計したベースとなる賃金関数にそれぞれの制度に関するより詳細な説明変数を加えて分
析を行っていく。まず、昇給の有無について分析を行っていく。

調査票では昇給の有無と同時に、昇給が勤務成績、評価制度に基づいたものかどうか聞いて
いる。そこで、勤務成績、評価制度に基づいている場合に 1 を取るダミー変数を作成し、
昇給との交差項を設けることによって、昇給が勤務成績や評価制度に基づく場合とそうでな
い場合で昇給の額に差があるのか推計を行った。しかしながら、昇給との交差項は統計的に
有意でなく、結果として非正規労働者の場合、勤務成績や評価制度に基づいている場合とそ
うでない場合で昇給額に差のないことがわかった（推計結果はここでは割愛した）。

また、昇給に性による差が存在するのかどうか推計を行ったが、これについても統計的に
有意な結果とならなかったため、結果は割愛する。非正規労働者の場合、昇給に性による差
はないといえる。

続いて、昇給の就業形態による違いを検討していく。図表 4-3-24 は昇給の影響を就業形態
別にみた結果である（昇給の年収に及ぼす影響を分析した賃金関数に掛る記述統計量につい
ては、章末の付表 4-15 に掲載している）。「昇給の有無」に「契約社員」、「派遣社員」、「そ
他の非正規労働者」を掛け合わせてそれぞれの年収に及ぼす効果をみているため、「昇給の有

無」はベースとなるパート（アルバイト）の効果を示すことになる。

パートの場合には、昇給がある場合、そうでない場合に比べて年収が 13 万円程度高くなっている。契約社員の場合にも統計的に有意な結果となっており、昇給がある場合にはパートに比べて年収が 30 万円程度高くなる。つまり、契約社員の場合には昇給がないパートと比べると、43 万円（=13 万円+30 万円）程度年収が高くなる傾向にある。

一方、派遣社員やその他の非正規労働者については、係数値が統計的に有意でないことから、昇給がある場合でもパートと同程度の年収引き上げ効果しか期待できない。

図表 4-3-24 年収に及ぼす昇給の影響（就業形態の影響）

	係数 (標準誤差)
昇給の有無	13.1678* (5.27)
昇給の有無×契約社員	29.9500** (11.50)
昇給の有無×派遣社員	5.8796 (17.78)
昇給の有無×その他	5.6411 (18.01)

(注) **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。

次に、年収に及ぼす昇給の影響を性・年代別にみた結果が図表 4-3-25 である。就業形態別の分析と同じように、ここでも「昇給の有無」はベースとなる壮年女性の効果を測定することになる。「昇給の有無」は統計的に有意な結果となっていることから、壮年女性の場合、昇給があると年収を 15 万円程度高める効果のあることがわかる。若年男性と若年女性については係数値が統計的に有意な結果となっていないことから、昇給があった場合に年収に及ぼす効果は壮年女性と同程度（15 万円程度）である。

壮年男性の場合には統計的に有意な結果となっていることから、昇給がある場合には壮年女性の年収増加分に壮年男性の係数値を加えた金額 48 万円（=15 万円+33 万円）程度の年収増加が見込まれる結果となっている。

この外に、昇給が年収に及ぼす効果について企業規模別、職種別に検討を行ったが、統計的に有意な結果が得られず、企業規模や職種による違いが観察できなかったため、結果についてはこれを割愛する。

図表 4-3-25 年収に及ぼす昇給の影響（性・年代の影響）

	係数 (標準誤差)
昇給の有無	15.0272** (5.52)
昇給の有無×若年男性	3.9584 (15.81)
昇給の有無×若年女性	2.4115 (9.75)
昇給の有無×壮年男性	33.0347* (13.79)

(注) **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。

最後に、産業別の結果をみたものが図表 4-3-26 である。これまでと同様に「昇給の有無」は、ベースとなる製造業の効果を計測している。「昇給の有無」の係数値は統計的に有意であることから、昇給があった場合、そうでない場合に比べて製造業に勤務する非正規労働者の年収は 37 万円程度増加する傾向があることがわかる。小売業以外の産業は係数値が統計的に有意な結果となっていないことから、昇給に際して年収の増加分は製造業と同程度(37 万円)であるといえる。小売業の場合に係数値が統計的に有意な負の値をとっていることから、製造業に比べて年収が減少する傾向にある。しかも係数値の絶対値が製造業のそれとほとんど同じ金額であることから、小売業の場合には製造業の昇給のない非正規労働者の年収に近いものであることがわかる。

図表 4-3-26 年収に及ぼす昇給の影響（産業の影響）

	係数 (標準誤差)
昇給の有無	37.1285** (11.18)
昇給の有無×農・林・漁業	-83.0113 (72.87)
昇給の有無×鉱業・建設業	47.6650 (28.78)
昇給の有無×情報通信業	-37.4389 (24.47)
昇給の有無×運輸業	-38.6336 (23.59)
昇給の有無×金融・保険業	-33.9667 (28.41)
昇給の有無×小売業	-37.1810* (14.98)
昇給の有無×飲食サービス業	-13.7146 (15.88)
昇給の有無×医療・福祉	-21.4144 (15.13)
昇給の有無×教育・学習支援業	-1.8239 (22.88)
昇給の有無×公務	13.8242 (44.38)
昇給の有無×その他	-17.4588 (16.24)

(注) **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。

各種制度の検討項目を変更し、次に賞与支給の影響について検討していく。図表 4-3-27 は、年収に及ぼす賞与支給の影響を性別にみた結果である（賞与支給が年収に及ぼす効果の記述統計量については、章末の付表 4-16 にまとめて掲載している。）。「賞与支給の有無」は賞与が支給される場合に 1 をとるダミー変数である。「賞与支給の有無×女性ダミー」は賞与を支給された女性の効果を測定するために導入している。そのため、「賞与支給の有無」は賞与を支給された男性の効果を測定することになる。

「賞与支給の有無」の係数値は統計的に有意であるため、男性が賞与を支給された場合には、年収が 50 万円程度増加する傾向にあることがわかる。一方、女性の場合には係数値が統計的に有意な負の値であることから、賞与が支給されない男性と比べると、女性の年収増加分は 15 万円 (=50 万円-35 万円) 程度となり、男性の場合に比べて年収の増加分が小さくなっている。

図表 4-3-27 年収に及ぼす賞与支給の影響（性の影響）

	係数 (標準誤差)
賞与支給の有無	49.6681** (12.02)
賞与支給の有無×女性ダミー	-35.3524** (12.98)

(注) **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。

続いて、図表 4-3-28 は年収に及ぼす賞与支給の影響を就業形態別にみた結果である。この場合「賞与支給の有無」はパート（アルバイト）の影響を測定することになる。「賞与支給の有無」は統計的に有意な結果となっていることから、パートの場合賞与が支給されることで平均 12 万円程度の年収増加につながっていることになる。契約社員の場合にも係数値が統計的に有意な値となっていることから、契約社員の場合にはパートの年収増加分と契約社員の係数値を加えた金額 36 万円 (=12 万円+24 万円) が平均的な年収の増加分となる。派遣社員やその他の非正規労働者の場合、係数値が統計的に有意でないことから、年収の増加分はパートと同程度（12 万円）ということになる。

図表 4-3-28 年収に及ぼす賞与支給の影響（就業形態の影響）

	係数 (標準誤差)
賞与支給の有無	12.2755* (6.18)
賞与支給の有無×契約社員	23.5422* (12.04)
賞与支給の有無×派遣社員	-7.8596 (25.97)
賞与支給の有無×その他	34.3250 (18.22)

(注) **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。

さらに、年収に及ぼす賞与支給の影響をみるために性・年代別に賞与支給の影響を分析した結果が図表 4-3-29 である。壮年女性の影響を測定する「賞与支給の有無」は統計的に有意な結果となっているために、壮年女性の場合、賞与支給があれば年収が平均 14 万円程度引き上げることがわかる。若年男性や若年女性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、年収の増加分は壮年女性と同程度（14 万円）である。

壮年男性の場合には係数値が統計的に有意な結果であることから、壮年女性の年収増加分14万円に壮年男性の係数値の値である47万円を加えた額(61万円)が壮年男性の平均的な年収の増加額となる。

図表 4-3-29 年収に及ぼす賞与支給の影響(性・年代の影響)

	係数 (標準誤差)
賞与支給の有無	14.0935* (6.11)
賞与支給の有無×若年男性	15.4040 (19.26)
賞与支給の有無×若年女性	1.4528 (11.65)
賞与支給の有無×壮年男性	46.9997** (15.19)

(注) **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。

ところで、賞与支給が年収に及ぼす影響について、企業規模別、職種別に検討したが、統計的に有意な結果を得ることができなかつたため、ここでは結果を割愛する。

最後に、賞与支給の影響を産業別に検討する。図表 4-3-30 は、年収に及ぼす賞与支給の影響を産業別にみた結果である。「賞与支給の有無」はベースとなっている製造業の影響を測定することになる。「賞与支給の有無」は統計的に有意な結果となっていることから、製造業で賞与支給のある場合、平均して32万円程度年収が増加する傾向にあることがわかる。

鉱業・建設業の場合には61万円程度製造業より年収が高くなり、金融・保険業の場合には66万円程度製造業に比べて年収が低くなる傾向が窺える。ただし、附表 4-16 をみてもわかるように、鉱業・建設業、金融・保険業ともに該当者数が少なく、どこまで信頼の置ける値であるかについては疑問の余地が残る。

図表 4-3-30 年収に及ぼす賞与支給の影響（産業の影響）

	係数 (標準誤差)
賞与支給の有無	32.4324** (11.57)
賞与支給の有無×農・林・漁業	-104.1621 (75.32)
賞与支給の有無×鉱業・建設業	60.7078* (29.41)
賞与支給の有無×情報通信業	-18.8663 (30.38)
賞与支給の有無×運輸業	-13.7570 (24.14)
賞与支給の有無×金融・保険業	-66.0201** (28.71)
賞与支給の有無×小売業	-26.3904 (16.33)
賞与支給の有無×飲食サービス業	-1.2626 (20.22)
賞与支給の有無×医療・福祉	-13.0865 (15.52)
賞与支給の有無×教育・学習支援業	-22.2447 (25.52)
賞与支給の有無×公務	10.3154 (33.98)
賞与支給昇給の有無×その他	-17.4558 (17.28)

(注) **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。

続いて、産前・産後休暇制度の影響について検討する。年代による産前・産後休暇制度の影響について考慮するために、若年女性と壮年女性で年収に違いが出るか推計を行ったが、統計的に有意な結果とならなかったため、結果については割愛する。

図表 4-3-31 は就業形態による違いがあるのかどうかを検討した結果である（産前・産後休暇制度の影響に関する推計の記述統計量については、章末の付表 4-17 に掲載している）。

「産前・産後休暇制度の適用の有無」ダミーは、ベースとなっているパートの影響を測定している。産前・産後休暇制度が適用される職場で働くパートは、そうでない場合に比べて年収が 12 万円程度増加する傾向にあることがわかる。契約社員や派遣社員の場合には係数値が統計的に有意となっていないことから、産前・産後休暇制度が適用される職場で働く際の年収増加効果はパートと同程度（12 万円）ということになる。一方、その他の非正規労働者の場合には、パートの年収増加効果に加えて、さらに 39 万円程度の年収増加効果が見込まれる。ただし、その他の非正規労働者の中身が、嘱託をはじめとした非正規労働者という

括りになっているため、具体的にどの様な就業形態の者が利益を享受しているのか特定できない。

図表 4-3-31 年収に及ぼす産前・産後休暇制度の影響（就業形態の影響）

	係数 (標準誤差)
産前・産後休暇制度の適用の有無	12.3603* (5.77)
産前・産後休暇制度の適用の有無×契約社員	-12.1217 (12.40)
産前・産後休暇制度の適用の有無×派遣社員	8.0082 (18.63)
産前・産後休暇制度の適用の有無×その他	39.3055* (18.06)

(注) **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。

産前・産後休暇制度の影響については、企業規模による影響、職種の違いによる影響を考慮し賃金関数の推計を行ったが、統計的に有意な結果を得ることができなかつたため、結果については割愛する。

図表 4-3-32 は、産前・産後休暇制度が年収に及ぼす影響について産業別にみた結果である。情報通信業では、産前・産後休暇制度が適用される職場で働くことが年収に負の影響を及ぼしている。この結果は、情報通信業の対象者が少ないことによる係数値の不安定性によるものかもしれないし、情報通信業の産前・産後休暇制度の影響ではない他の要因の影響を測定した結果なのかもしれない。いずれにしても、係数値の意味合いは必ずしもよくわからない。

図表 4-3-32 年収に及ぼす産前・産後休暇制度の影響（産業の影響）

	係数 (標準誤差)
産前・産後休暇制度の適用の有無	18.5726 (11.72)
産前・産後休暇制度の適用の有無×農・林・漁業	-30.0727 (76.22)
産前・産後休暇制度の適用の有無×鉱業・建設業	12.3984 (36.62)
産前・産後休暇制度の適用の有無×情報通信業	-66.6288* (26.64)
産前・産後休暇制度の適用の有無×運輸業	-6.1670 (32.93)
産前・産後休暇制度の適用の有無×金融・保険業	8.5558 (29.27)
産前・産後休暇制度の適用の有無×小売業	-8.8047 (16.12)
産前・産後休暇制度の適用の有無×飲食サービス業	2.5805 (18.00)
産前・産後休暇制度の適用の有無×医療・福祉	-13.8631 (15.34)
産前・産後休暇制度の適用の有無×教育・学習支援業	30.4122 (22.98)
産前・産後休暇制度の適用の有無×公務	37.5341 (31.11)
産前・産後休暇制度の適用の有無×その他	-10.5141 (17.50)

(注) **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。

各種制度の影響として、最後に短時間勤務制度の影響についてみていく。短時間勤務制度が適用される非正規労働者について、年収に及ぼす影響を性別・就業形態別に検討したが、統計的に有意な結果が得られなかったため、結果については割愛する。

図表 4-3-33、図表 4-3-34、図表 4-3-35 は、年収に及ぼす短時間勤務制度の影響を性・年代別、職種別、産業別にみた結果である（短時間勤務制度の影響を推計した賃金関数の記述統計量については、章末の付表 4-18 に掲載している）。

性・年代別については、壮年男性が短時間勤務制度の恩恵に与っている。職種については運輸・通信職として働く場合、産業については飲食サービス業や小売業で働く場合に年収の増加傾向が確認される。

図表 4-3-33 年収に及ぼす短時間勤務制度の影響（性・年代の影響）

	係数 (標準誤差)
短時間勤務制度の適用の有無	11.2578 (6.61)
短時間勤務制度の適用の有無×若年男性	-12.5307 (17.78)
短時間勤務制度の適用の有無×若年女性	11.0094 (11.57)
短時間勤務制度の適用の有無×壮年男性	36.7741* (16.67)
短時間勤務制度の適用の有無×利用経験	-22.7037* (9.80)

(注) **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。

図表 4-3-34 年収に及ぼす短時間勤務制度の影響（職種の影響）

	係数 (標準誤差)
短時間勤務制度の適用の有無	9.3162 (10.68)
短時間勤務制度の適用の有無×専門職	14.7869 (14.90)
短時間勤務制度の適用の有無×管理職	-63.7506 (37.74)
短時間勤務制度の適用の有無×営業・販売職	19.0558 (16.64)
短時間勤務制度の適用の有無×運輸・通信職	75.6642* (35.87)
短時間勤務制度の適用の有無×技能・生産職	-17.7082 (17.48)
短時間勤務制度の適用の有無×サービス職(資格要)	26.2041 (22.58)
短時間勤務制度の適用の有無×サービス職(資格不要)	11.9162 (15.77)
短時間勤務制度の適用の有無×その他の職種	14.3025 (17.84)
短時間勤務制度の適用の有無×利用経験	-26.1497* (9.81)

(注) **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。

図表 4-3-35 年収に及ぼす短時間勤務制度の影響（産業の影響）

	係数 (標準誤差)
短時間勤務制度の適用の有無	-7.8962 (12.08)
短時間勤務制度の適用の有無×鉱業・建設業	34.6793 (32.64)
短時間勤務制度の適用の有無×情報通信業	8.8272 (25.45)
短時間勤務制度の適用の有無×運輸業	59.8540 (33.02)
短時間勤務制度の適用の有無×金融・保険業	30.3349 (31.73)
短時間勤務制度の適用の有無×小売業	34.6877* (17.00)
短時間勤務制度の適用の有無×飲食サービス業	49.7834** (18.32)
短時間勤務制度の適用の有無×医療・福祉	23.9175 (15.99)
短時間勤務制度の適用の有無×教育・学習支援業	32.6434 (24.10)
短時間勤務制度の適用の有無×公務	3.7804 (36.42)
短時間勤務制度の適用の有無×その他	14.3025 (17.84)
短時間勤務制度の適用の有無×利用経験	-26.1497* (9.81)

(注) **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。

7. コミュニケーションの影響

(要約)

悩みを相談したり助けを求めたりできる仕事関係の人がいる場合、非正規労働者の年収は増加する。また、仕事上の悩みがある時や経済的に困っている時に、仕事関係の人と相談したり助けを求めたりする場合に非正規労働者の年収は増加する。

玄田(2008)は、職場におけるコミュニケーションの重要性を指摘しており、非正社員の年間収入や賃金増加経験などに及ぼす職場での個別相談のあり方について検討している¹⁰。コミュニケーションの重要性について、玄田は次のように説明している。「非正規の一部に内

¹⁰ 前田(2010)によれば、1990年代以降の労働者のコミュニケーションは「希薄化」と「孤立化」の増大という2つのキーワードに集約できるという。コミュニケーション能力のある人とない人の格差が生じ始めており、若者を中心とした対人スキルの低下が、ネットワークからこぼれ落ちる状況を生み出しつつあるとしている。これを前田は「関係性の貧困」の時代と定義している。

部化が進んでいる場合、職場に固有の技能や知識を習得すべく、一定の教育訓練が施される。一般化出来ないスキルであるほど、習得中に問題や不都合が生じた場合、職場に精通した人材からのサポートが非正規にとって不可欠となる。非正規個々に求められるスキルが異なれば、職場での悩みやトラブル等が生じた際、やはりケースごとに相談出来る雰囲気形成が制度にとどまらず重要となる（p351）」と。

玄田は職場での個別相談のあり方が非正社員の就業に及ぼす影響を検討し、例えば、年間収入に及ぼす影響では、上司を除く正社員が相談に乗ってくれる場合、年収を高める効果が確認されている。また、賃金増加経験の場合には、仕事上の悩みについて職場で相談に乗ってくれる人がいる場合に賃金を増加させる効果があり、具体的には上司を除く正社員、リーダー（非正社員）、非正社員（リーダーを除く）など多くの相談者との相談が賃金の増加に影響を及ぼしていることが明らかとなっている。

また併せて、玄田は職場外での正社員との交流が就業に及ぼす影響を推計している。ふだん一緒に仕事をしている正社員との職場外での交流が「よくある」、「たまにある」（ベースは「ない」）場合、年間収入や賃金増加経験の増加要因となっていること、正社員との交流の内容については、業務終了後の宴会・懇親会・食事等や職場のレクリエーションが年収や賃金を増加させる効果のあることを見出している。

こうした結果から、「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る場合に、非正社員は就業環境を向上させていることが見て取れる。」（p352）としている。

調査票では、相談出来る人や相談する際の具体的な悩みについて聞いている。まず、玄田との比較を兼ねて、悩みを相談したり助けを求めたりできる仕事関係の人がいる場合に年収に影響を及ぼすのかどうか検討する。その際、相談者として「家族・親族」、「地域・近隣の人」、「学校時代の友人」、「趣味・社会活動などを通じた知り合い」、「その他の人」もその対象となっていることから、それぞれの相談者がいる場合に1をとるダミー変数を導入し、年収に及ぼす影響について検討する。

それぞれの相談者がいる場合に年収に及ぼす影響をみた結果が、**図表 4-3-36** である（記述統計量は、章末に**付表 4-19**として掲載している）。仕事関係の相談者がいる場合のみ、年収を増加させる効果のあることが窺える。ただし、玄田のように仕事上の関係者を分類していないので、仕事関係の人が正社員なのか、それとも非正規労働者のリーダーなのか非正規労働者の同僚なのかはわからない。

続いて、仕事関係の人に相談したり助けを求めたりする場合、どの様な事について相談したり助けを求めたりしている人が年収がより高いのか分析を行う。当然のことながら、仕事上の悩みや相談が影響を及ぼすことが考えられるが、それ以外にも設問項目として「生活上の悩みがある時」、「転職先を探している時」、「経済的に困っている時」「あてはまるものはない」という4つの項目があるので、「仕事関係の人」との交差項を作成し、賃金関数に導入

することによって具体的な相談内容の影響をみる。

図表 4-3-37 は、年収に及ぼす具体的な相談内容の影響をみた結果である（記述統計量については、章末に付表 4-20 として掲載している）。仕事上の悩みがある場合に、その件で

図表 4-3-36 年収に及ぼす相談者の有無の影響

	係数 (標準誤差)
悩みの相談者の有無	
家族・親族	-7.9533 (9.75)
地域・近隣の人	-4.2116 (5.30)
仕事関係の人	14.1441* (5.76)
学校時代の友人	0.7202 (5.56)
趣味・社会活動などを通じた知り合い	1.7701 (4.96)
その他の人	0.8443 (5.02)

(注) **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。

図表 4-3-37 年収に及ぼす具体的な相談内容の影響

	係数 (標準誤差)
仕事関係者への具体的な相談内容 (ベース:生活上の悩み)	
仕事上の悩みがある時	10.2066* (4.89)
転職先を探している時	4.6132 (7.02)
経済的に困っている時	29.7411* (12.61)
その他	-14.1667 (17.82)

(注) **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。

仕事関係の人と相談したり、仕事関係の人に助けを求める場合に年収を増加させる効果があることがわかる。上で取り上げた玄田の説明にもあるように、職場に固有の技能や知識があり、それらが一般化出来ないスキルであるほど、習得中に問題や不都合が生じた場合、職場に精通した人材からのサポートが非正規労働者にとって不可欠となる。非正規労働者個々に求められるスキルが異なれば、職場での悩みやトラブル等が生じた際、正規労働者を中心に相談や助けに応じることが重要となり、そうしたサポートが非正規労働者の生産性向上につながり、ひいては賃金の増加につながることが想定される。

上の推計結果では、仕事上の悩みがある時と同様に、経済的に困っている時に仕事関係の人と相談したり、彼らに助けを求めたりすることが、年収の増加に結びつく結果となっている。

8. その他の要因の影響

(要約)

就業理由として「より収入の多い仕事に従事したかったから」や「組織に縛られなくなかったから」を選択した者、家計の理由として住宅ローンの支払いのある者、生きがいが「仕事」とする者や現在、正社員になりたいと思っている者は年収が高くなっている。

最後に、これまで年収に影響を及ぼす要因として検討してこなかった就業理由、家族・家計要因などについて分析を行う。

就業理由としては、「専門的な資格・技術を活かせるから」、「より収入の多い仕事に従事したかったから」、「組織に縛られたくなかったから」、「正社員として働ける会社がなかったから」を選択した場合に1をとるダミー変数を作成する。

堀（2013）は、パートタイム労働者の賃金関数を推計するに当たり、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の個票を用いて分析を行っている。その際に、個人票の就業理由の中から、「専門的な資格・技術を活かせるから」、もしくは「より収入の多い仕事に従事したかったから」という理由で就業した者を専門能力を持つ者と規定し、そうした専門性を持つ者がその専門性に見合う対価の支給を受けているかどうか検討した。その結果、専門性に見合う高い賃金プレミアムの支給を受けていることが明らかとなっているが、今回の推計に際しても、両就業理由を推計式の中に導入し、年収への影響を検討する。

「組織に縛られなくなかったから」という就業理由は、ある意味独立自尊を表白するものであり、通常の会社勤めに当たっての、和を尊び組織の繁栄に力を尽くす心構えとはおよそ相容れないものである。正規労働者としてではなく、非正規労働者として就業した理由が「組織に縛られなくなかったから」という理由である場合、賃金に及ぼす効果は正負両方の場合が考えられる。一つは職人魂にも相通じるもので、ある種の一徹さが手を抜かずきちんと仕事を遂行することにつながり、大事な仕事を任されるなどして、年収増加へとつながる場合

である。反対に、ある種の一徹さが悪い方向に向かった場合には、仕事を協同している正規労働者や非正規労働者との諍いが多くなり、職場の生産性が上がらずに、賃金カットや減首につながる事が予想される。

「正社員として働ける会社がなかった」は、就業理由として非自発的に非正規労働を選択した影響を測定するものである。

永瀬（1995）は、パートタイム労働者の賃金関数を推計する際に、非自発的パート・ダミー変数を導入し非自発的パートタイム労働者の質について検討している。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、ダミー変数の係数は正となると考えられる（p175）。」としている。

推計結果は、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とっており、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ことがわかった。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とっていた。

堀（2013）では、性別にパートタイム労働者の賃金関数を推計し、その際に正社員として働ける会社がなかった場合に1をとる「非自発的選択ダミー」を導入している。結果は、女性の場合に「非自発的選択ダミー」は統計的に有意で正の値をとっていること、男性の場合には統計的に有意でなく、「非自発的選択ダミー」は賃金に影響を及ぼさないことが明らかとなっている。

永瀬の場合も堀の場合もパートタイム労働者を対象として推計を行っているが、果たして非正規労働者一般を対象とした場合に、正社員として働ける会社がなかったことによる影響が測定できるのかどうか賃金関数に導入して検討を行う。

家族・家計要因としては、「親等と同居×女性ダミー」、「末子年齢6歳未満×女性ダミー」、「世帯人員」、「住宅ローンの支払いあり」、「住宅ローン以外の支払いあり」をダミー変数として賃金関数に導入する。

「親等と同居×女性ダミー」、「末子年齢6歳未満×女性ダミー」については、堀（2013）でも賃金関数に導入されており、比較も兼ねて分析に導入する。6歳未満の子供がいる場合、女性の就業の妨げとなり、ひいては年収に負の影響を及ぼすと考えられる。親等との同居については、正負両方の影響が考えられる。子供が小さい場合、子供の面倒をみることにより就業の選択肢が増し、年収に正の影響を及ぼす効果と、親等の健康状態があまりよくないことによって世話等をする関係上、就業の選択肢が狭まり、年収に負の影響を及ぼす効果である。因みに、堀の推計結果では、男女パートタイム労働者とも、「親等と同居×女性ダミー」、「末子年齢6歳未満×女性ダミー」の賃金に及ぼす効果は観察されていない。

扶養者の数が多いほど稼がなければならないと思われるため、「世帯員数」を導入し、その影響を計測する。負債が多いと、世帯主であろうが世帯主でなかろうが、稼いで返済しなければならない。そうした影響を測定するため、「住宅ローンの支払いあり」、「住宅ローン以外の支払いあり」の2つのダミー変数を導入する。

最後に、その他の要因として、「いきがいが仕事」、「現在、正社員になりたいと思っている」という2つのダミー変数を導入する。

いきがいが仕事と公言できる労働者は、それ相応に仕事に対する取組も違うであろうし、仕事に対して努力もしているであろう。そうした結果が年収にも現れているものと考えられる。

現在、正社員になりたいと思っている労働者は、ただ闇雲に正社員になりたいと思っている訳ではあるまい。もちろん、そうした者もいるだろうが、多くは現在任せられている仕事の内容からみた将来の可能性、職場における正社員への転換可能性、上司からの正社員への勧めなどなんらかの根拠に基づく場合が多いかと思われる。そうした労働者は、そうでない者に比べて、行っている仕事の中身がより高度であったり、より責任の重い仕事に従事している場合が多いものと推測される。そうした仕事への対価が年収にも表れているものと考えられる。

図表 4-3-38 は、以上の説明変数が年収に及ぼす影響を測定した結果である（記述統計量については、章末の付表 4-21 に掲載されている）。これまでと同様に、図表 4-3-1 で推計したベースとなる賃金関数に、それぞれの説明変数を付加することにより推計を行っている。

就業理由では、「より収入の多い仕事に従事したかったから」、「組織に縛られたくなかったから」の2つの変数が統計的に有意な結果となっており、それぞれ平均で年収を26万円程度、25万円程度上昇させる効果を持っている。

家族・家計要因としては、「住宅ローンの支払いあり」のみ統計的に有意な結果であり、住宅ローンの支払いがある場合には、年収が平均で13万円程度高くなっている。

その他の要因では、「生きがいが仕事」、「現在、正社員になりたいと思っている」は、それぞれが年収を高める効果を持っており、生きがいが仕事とする場合には16万円程度、現在、正社員になりたいと思っている場合には10万円程度年収を高めている。

図表 4-3-38 年収に及ぼすその他の要因の影響

	係数 (標準誤差)
就業理由	
専門的な資格・技術を活かせるから	7.6637 (6.65)
より収入の多い仕事に従事しなかったから	25.9737** (9.20)
組織に縛られたくなかったから	25.4738* (12.08)
正社員として働ける会社がなかったから	-1.4183 (5.86)
家族・家計要因	
親等と同居×女性ダミー	1.7521 (6.85)
末子年齢6歳未満×女性ダミー	-3.1337 (6.03)
世帯員数	-3.4407 (2.04)
住宅ローンの支払いあり	13.1241** (4.75)
住宅ローン以外の支払いあり	1.2208 (4.76)
その他の要因	
生きがいが仕事	15.6167** (4.76)
現在、正社員になりたいと思っている	10.3958* (4.81)

(注) **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。

第4節 まとめ

本稿における分析をまとめると、次の通りである。

- (1) 正社員と比較してパート、契約社員、派遣社員の間には大きな年収格差がある。特にパートの場合にはその格差が最も大きい。また、壮年男性正規労働者と比べると、非正規労働者の中では一番格差が小さい壮年男性非正規との間でも80万円以上の年収格差が生じている。
- (2) 契約期間に定めがある場合、年収に正の影響があるのは契約社員だけで、しかも壮年男性だけがその恩恵に与っている。雇用契約期間が長くなる(6ヶ月を超える場合)場合、また原則として契約が更新されるがその更新回数や契約期間に上限がある場合、契約社員の年収は高くなる。
- (3) OFF_JT や自己啓発は契約社員や派遣社員などの年収増加に寄与している。性・年代別にみると、OFF_JT による年収増加の恩恵に与っているのは壮年男性だけである。ま

た、職業資格・免許の取得は非正規労働者の年収増加に寄与している。

- (4) 非定型的な業務（具体的には、専門知識・スキルを求められる業務）を行っている場合に年収が増加する。ただし、年収の増加傾向は性による格差が大きく、就業形態で見ると契約社員と派遣労働者が、また性・年代別にみると壮年男性が年収の増加に与っている。
- (5) 仕事の難度によっても、年収の増加傾向が異なる。契約社員として働いている場合や規模の大きな企業で働いている場合、仕事の難度に応じた年収の増加傾向が確認される。
- (6) 初職の就業形態は、非正規労働者の現在の年収に影響を及ぼさない。これまでの就社数が3～9社程度の転職は非正規労働者の年収を引き上げる効果を持つ。また、一生続けていきたいと思う仕事との出会いは、年収の増加要因となっている。
- (7) 昇給、賞与支給がある場合、非正規労働者にも産前・産後休暇制度、短時間勤務制度が適用される場合、非正規労働者の年収は増加する。また、男性非正規労働者では、職場に正社員転換制度がある場合年収の増加要因となる。
- (8) 悩みを相談したり助けを求めたりできる仕事関係の人がいる場合、非正規労働者の年収は増加する。また、仕事上の悩みがある時や経済的に困っている時に、仕事関係の人と相談したり助けを求めたりする非正規労働者の年収は高い。

以上みてわかることは、非正規労働者の中でも、壮年男性や契約社員（派遣社員も含まれようか）である場合には、仕事の与え方や訓練・自己啓発などを通して年収を増加させる途が幾重にも開けているということである。問題は、年収の増加に多くを期待できない壮年女性のうちでも、配偶者を持たない未婚者、離死別者である。本稿では、雇用者個人の年収に焦点を置いて分析を行ってきたが、視点を世帯収入に移して、壮年女性の未婚者、離死別者が置かれている状況について考察しよう。

次の図表4-3-39は、性・世帯別に世帯収入の状況をみた結果である¹¹。若年男性や若年女性の場合、親や配偶者の収入があるため、世帯収入を平均値で見ると壮年男性を上回る結果となっている。個人の年収という意味では、若年の場合あまりメリットを享受できていない状況であったが、自身の今後を考えた場合、正社員転換の可能性があるなど隘路からの脱出の方法は存在しているのである。

一見すると、壮年女性の世帯収入は平均的に高いので問題なくみえるけれども、壮年女性の多くは既婚者で、世帯の主である配偶者の収入が高いために世帯収入の平均値を高めているのである。

¹¹ 以下の世帯収入については、次のような形で平均値を算出している。世帯収入はカテゴライズされているために、例えばカテゴライズされた項目が400～500万円未満の場合には、その中央値をカテゴライズされた項目の値とした。また、50万円未満の場合には25万円、1,500万円以上の場合には玄田(2007)に倣い1.4を1,500万円にかけた2,100万円として平均値を求めている。

図表 4-3-39 性・年代別世帯収入

	平均(万円)	標準偏差(万円)	人
若年男性	494.5	364.8	73
若年女性	480.5	297.4	218
壮年男性	357.3	253.6	92
壮年女性	521.1	272.8	639
計	495.8	287.4	1022

次の図表 4-3-40 をみると様相は一変する。図表 4-3-40 は、壮年女性を対象として結婚状況によって世帯収入をみた結果である。配偶者がいる既婚者の場合は平均年収が高いが、配偶者のいない未婚者や離死別者の場合には世帯収入が大きく減少することになる。しかも、これまでの分析でみたように、壮年女性で非正規労働者の場合には、年収を高める術が壮年男性に比べて少ないという状況にある。

図表 4-3-40 結婚の状況別世帯収入（壮年女性）

	平均(万円)	標準偏差(万円)	人
既婚	574.0	256.8	522
未婚	339.0	234.2	66
離死別	215.2	151.7	51
計	521.1	272.8	639

参考文献

- 池田心豪(2007)「勤務時間短縮等の措置にみる両立支援の課題」『日本労働研究雑誌』No.564, pp.45-56.
- 池田心豪(2010)「介護期の退職と介護休業—連続休暇の必要性と退職の規定要因」『日本労働研究雑誌』No.597, pp.88-103.
- 池田心豪(2012)「小規模企業の出産退職と育児休業取得—勤務先の外からの両立支援制度情報の効果に着目して—」『社会科学研究』第64巻, 第1号.
- 今田幸子・池田心豪(2006)「出産女性の雇用継続における育児休業制度の効果と両立支援の課題」『日本労働研究雑誌』No.553, pp.34-44.
- 小野晶子(2013a)「派遣労働者の能力開発と就業意欲」『派遣労働者の働き方とキャリアの実態』労働政策研究報告書 No.160, 第3章, 労働政策研究・研修機構.
- 小野晶子(2013b)「派遣労働者の職種別賃金の分析」『派遣労働者の働き方とキャリアの実態』労働政策研究報告書 No.160, 第5章, 労働政策研究・研修機構.
- 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, pp.162-184.
- 縄田和満(1993)「タイプⅡのトービット・モデルの推定について」『日本統計学会誌』第23巻, 第2号, pp.223-247.

- 玄田有史 (2007) 「若年無業の経済学的再検討」『日本労働研究雑誌』 No.567, pp.97-112.
- 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, pp.340-356.
- 高橋康二 (2011) 『契約社員の人事管理と就業実態に関する研究』労働政策研究報告書 No.130, 労働政策研究・研修機構.
- 高橋康二 (2013) 「有期契約労働者の活用理由と就業実態・就業意識」『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—』労働政策研究報告書 No.161, 第5章, 労働政策研究・研修機構.
- 原ひろみ (2011) 「非正社員の企業内訓練についての分析」『日本労働研究雑誌』 No.607, pp.33-48.
- 樋口美雄 (2013) 「日本の貧困動態と非正規労働者の正規雇用化: 最低賃金と能力開発支援の経済効果」小川一夫・神取道宏・塩路悦朗・芹沢成弘編『現代経済学の潮流 2013』第1章, 東洋経済新報社.
- 堀春彦 (2013) 「正社員とパートタイム労働者の賃金格差」『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—』労働政策研究報告書 No.161, 第4章, 労働政策研究・研修機構.
- 前田信彦 (2010) 『仕事と生活』叢書・現代社会学②, ミネルヴァ書房.
- 森田陽子・金子能宏 (1998) 「育児休業制度の普及と女性雇用者の勤続年数」『日本労働研究雑誌』 No.459, pp.50-62.
- 吉田恵子 (2004) 「自己啓発が賃金に及ぼす効果の実証分析」『日本労働研究雑誌』 No.532, pp.40-53.
- Kawaguchi, D (2006) “The incidence and effect of job training among Japanese women”, *Industrial Relations*, Vol.45, No.3, pp.469-477.
- Nawata, K (1994) “Estimation of sample selection bias models by the maximum likelihood estimator and Heckman’s two-step estimator”, *Economics Letters* 45, pp.33-40.
- 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, pp.508-509.

付表 4-1 記述統計量
(Heckman の二段階推定モデルで推計したプロビット・モデルの説明変数)

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
親等同居ダミー	4432	0.36	0.48	0	1
親等同居×女性ダミー	4432	0.20	0.40	0	1
既婚ダミー	4432	0.67	0.47	0	1
既婚×女性ダミー	4432	0.41	0.49	0	1
末子年齢6歳未満×女性ダミー	4432	0.18	0.39	0	1
家計の担い手・自分ダミー	4432	0.41	0.49	0	1
借金ダミー	4432	0.55	0.50	0	1

付表 4-2 Heckman の二段階推定モデルで推計した就業関数の推計結果

変数名	係数値 (標準誤差)
親等同居ダミー	0.1664 (0.10)
親等同居×女性ダミー	0.2441 ** (0.09)
既婚ダミー	0.6586 ** (0.12)
既婚×女性ダミー	0.6586 ** (0.13)
末子年齢6歳未満×女性ダミー	-0.5472 ** (0.06)
家計の担い手・自分ダミー	0.9558 ** (0.09)
借金ダミー	0.2163 ** (0.05)
定数項	0.5517 ** (0.09)
Probit regression Number of obs = 4432 LR chi2(7) = 1065.85 Log likelihood = -1719.8868 Prob > chi2 = 0.0000 Pseudo R2 = 0.2366	

(注) **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。

付表 4-3 記述統計量
(Heckman の二段階推定モデルで推計した賃金関数の説明変数)

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
女性ダミー	3517	0.50	0.50	0	1
勤続年数	3517	9.34	6.83	0.08	28.25
年齢	3517	36.65	5.36	25	44
専修学校卒	3517	0.17	0.38	0	1
高専・短大卒	3517	0.13	0.34	0	1
大学・大学院卒	3517	0.32	0.47	0	1
学歴ダミー__その他	3517	0.01	0.08	0	1
既婚ダミー	3517	0.64	0.48	0	1
パート	3517	0.23	0.42	0	1
契約社員	3517	0.05	0.23	0	1
派遣社員	3517	0.03	0.16	0	1
その他の非正規労働者	3517	0.02	0.15	0	1
農林漁業	3517	0.01	0.09	0	1
鉱業・建設業	3517	0.06	0.25	0	1
情報通信業	3517	0.05	0.22	0	1
運輸業	3517	0.05	0.22	0	1
金融・保険業	3517	0.04	0.20	0	1
小売業	3517	0.11	0.31	0	1
飲食サービス業	3517	0.07	0.26	0	1
医療・福祉	3517	0.16	0.37	0	1
教育・学習支援業	3517	0.05	0.22	0	1
公務	3517	0.07	0.25	0	1
産業ダミー__その他	3517	0.12	0.32	0	1
企業規模1,000人以上	3517	0.26	0.44	0	1
企業規模100～999人	3517	0.31	0.46	0	1
企業規模30～99人	3517	0.16	0.37	0	1
企業規模__官公庁	3517	0.03	0.18	0	1
専門職	3517	0.28	0.45	0	1
管理職	3517	0.13	0.34	0	1
運輸・通信職	3517	0.04	0.19	0	1
技能・生産職	3517	0.12	0.33	0	1
サービス職(資格要)	3517	0.04	0.21	0	1
サービス職(資格不要)	3517	0.09	0.28	0	1
その他の職種	3517	0.05	0.23	0	1
現場のリーダー	3517	0.11	0.31	0	1
主任・係長クラス	3517	0.15	0.36	0	1
課長	3517	0.04	0.20	0	1
部長以上	3517	0.01	0.12	0	1
その他の役職	3517	0.02	0.13	0	1

付表 4-4 性・年代カテゴリーを用いた賃金関数の推計結果 (Heckman の二段階推定法)

変数名	係数值 (標準誤差)	変数名	係数值 (標準誤差)
年齢・性・就業形態カテゴリー(ベース: 壮年男性正規)		企業規模ダミー(ベース: 1~29人)	
若年男性正規	-27.1994 ** (8.12)	1,000人以上	84.7129 ** (6.88)
若年男性非正規	-131.4106 ** (15.92)	100~999人	36.8474 ** (6.43)
若年女性正規	-60.9884 ** (10.89)	30~99人	15.1654 * (7.38)
若年女性非正規	-168.5217 ** (11.63)	官公庁	60.9102 ** (16.19)
壮年男性非正規	-81.44037 ** (14.30)	職種ダミー(ベース: 事務職)	
壮年女性正規	-41.56797 ** (8.83)	専門職	20.6308 ** (6.95)
壮年女性非正規	-190.4729 ** (9.27)	営業・販売職	-15.7301 (8.82)
勤続年数	4.6102 ** (0.4318)	運輸・通信職	-1.8761 (17.58)
学歴ダミー(ベース: 中高卒)		技能・生産職	-22.4175 * (9.30)
専修学校卒	17.4709 ** (6.80)	サービス職(資格要)	-29.5676 * (12.26)
高専・短大卒	19.3782 * (7.41)	サービス職(資格不要)	-17.7177 (10.58)
大学・大学院卒	64.6537 ** (6.15)	その他の職種	-23.3526 * (11.36)
その他	23.9489 (27.99)	役職ダミー(ベース: ついていない)	
既婚ダミー	43.7461 ** (5.3588)	現場のリーダー	24.8324 ** (7.62)
産業ダミー(ベース: 製造業)		主任・係長クラス	56.6101 ** (7.44)
農林漁業	-69.0811 ** (25.20)	課長	171.8989 ** (12.85)
鉱業・建設業	-23.7794 * (10.64)	部長以上	166.8622 ** (20.35)
情報通信業	11.6665 (11.80)	その他の役職	38.8555 * (17.42)
運輸業	-11.8078 (15.89)	逆ミルズ比	-453.0768 ** (41.43)
金融・保険業	37.6099 ** (13.11)	定数項	391.5454 (16.82)
小売業	-37.9052 ** (10.14)	Interval regression Number of obs = 3517 LR chi2(41) = 3323.77 Log likelihood = -7081.1969 Prob > chi2 = 0.0000	
飲食サービス業	-35.9336 ** (11.97)		
医療・福祉	7.9043 (9.19)		
教育・学習支援業	2.7965 (12.31)		
公務	19.1561 (12.64)		
その他	-17.17479 (8.99)		

(注) **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。

付表 4-5 記述統計量（非正規労働者を対象とした賃金関数の説明変数）

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
女性ダミー	1167	0.84	0.37	0	1
勤続年数	1167	5.14	4.53	0.08	28.25
年齢	1167	36.94	5.38	25	44
専修学校卒	1167	0.19	0.39	0	1
高専・短大卒	1167	0.18	0.39	0	1
大学・大学院卒	1167	0.19	0.39	0	1
学歴ダミー__その他	1167	0.01	0.08	0	1
契約社員	1167	0.17	0.37	0	1
派遣社員	1167	0.08	0.27	0	1
その他の非正規労働者	1167	0.07	0.25	0	1
30時間未満	1167	0.46	0.50	0	1
30時間以上35時間未満	1167	0.10	0.30	0	1
40時間以上45時間未満	1167	0.17	0.38	0	1
45時間以上	1167	0.11	0.32	0	1
農林漁業	1167	0.01	0.09	0	1
鉱業・建設業	1167	0.03	0.16	0	1
情報通信業	1167	0.04	0.19	0	1
運輸業	1167	0.04	0.20	0	1
金融・保険業	1167	0.02	0.16	0	1
小売業	1167	0.17	0.38	0	1
飲食サービス業	1167	0.14	0.35	0	1
医療・福祉	1167	0.17	0.38	0	1
教育・学習支援業	1167	0.05	0.23	0	1
公務	1167	0.03	0.17	0	1
産業ダミー__その他	1167	0.14	0.34	0	1
企業規模1,000人以上	1167	0.25	0.43	0	1
企業規模100～999人	1167	0.28	0.45	0	1
企業規模30～99人	1167	0.18	0.39	0	1
企業規模__公務	1167	0.02	0.13	0	1
専門職	1167	0.18	0.39	0	1
営業・販売職	1167	0.14	0.35	0	1
運輸・通信職	1167	0.03	0.17	0	1
技能・生産職	1167	0.12	0.33	0	1
サービス職(資格要)	1167	0.05	0.22	0	1
サービス職(資格不要)	1167	0.20	0.40	0	1
その他の職種	1167	0.07	0.25	0	1
現場のリーダー	1167	0.06	0.24	0	1
主任・係長クラス	1167	0.01	0.07	0	1
課長	1167	0.00	0.06	0	1
その他の役職	1167	0.01	0.09	0	1
未婚	1167	0.29	0.46	0	1
離死別	1167	0.07	0.25	0	1
未婚×女性ダミー	1167	0.17	0.38	0	1
離死別×女性ダミー	1167	0.06	0.24	0	1
家計の担い手・親	1167	0.20	0.40	0	1
家計の担い手・配偶者	1167	0.57	0.50	0	1
家計の担い手・その他	1167	0.03	0.16	0	1

付表 4-6 記述統計量（契約期間の影響）

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
期間を定めた雇用契約・パート	1167	0.27	0.44	0	1
期間を定めた雇用契約・契約社員	1167	0.14	0.35	0	1
期間を定めた雇用契約・派遣社員	1167	0.05	0.22	0	1
期間を定めた雇用契約・その他の非正規労働者	1167	0.04	0.20	0	1
期間を定めた雇用契約・契約社員・男	1167	0.04	0.20	0	1
期間を定めた雇用契約・契約社員・若年男	1167	0.01	0.12	0	1
期間を定めた雇用契約・契約社員・若年女	1167	0.03	0.18	0	1
期間を定めた雇用契約・契約社員・壮年男	1167	0.03	0.16	0	1
6ヶ月を超える雇用契約期間	1167	0.09	0.29	0	1
原則として更新される(回数・期間上限なし)	1167	0.07	0.25	0	1
原則として更新される(回数・期間上限あり)	1167	0.02	0.14	0	1
条件次第で更新される	1167	0.02	0.16	0	1

付表 4-7 記述統計量（年収に及ぼす訓練の影響）

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
日常の業務につきながら行われる教育・訓練	1156	0.59	0.49	0	1
職場から離れて行われる研修など	1156	0.22	0.42	0	1
自己啓発のための経済的・金銭的支援	1156	0.03	0.16	0	1
職場から離れて行われる研修など×女性ダミー	1156	0.18	0.39	0	1
職場から離れて行われる研修など×契約社員	1156	0.05	0.23	0	1
職場から離れて行われる研修など×派遣社員	1156	0.01	0.10	0	1
職場から離れて行われる研修など×その他	1156	0.03	0.17	0	1
職場から離れて行われる研修など×若年男性	1156	0.02	0.15	0	1
職場から離れて行われる研修など×若年女性	1156	0.05	0.21	0	1
職場から離れて行われる研修など×壮年男性	1156	0.02	0.15	0	1

付表 4-8 記述統計量（年収に及ぼす資格・免許の影響）

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
職業資格・免許を持っている	1160	0.41	0.49	0	1
(参考資料)					
技術関係__IT	1160	0.00	0.07	0	1
技術関係__その他	1160	0.01	0.10	0	1
法務・財務・経営・不動産関係	1160	0.01	0.08	0	1
教育関係	1160	0.06	0.23	0	1
事務処理関係	1160	0.08	0.28	0	1
営業・販売・サービス、保安関係	1160	0.06	0.23	0	1
運輸・通信関係	1160	0.01	0.12	0	1
製造・電気・建設・土木関連の技能関係	1160	0.02	0.14	0	1
その他の資格・免許	1160	0.01	0.12	0	1

付表 4-9 記述統計量（年収に及ぼす非定型業務の影響）

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
非定型な業務の実施	1167	0.69	0.46	0	1
部下やスタッフを管理する業務	1167	0.13	0.33	0	1
会社の事業などを企画する業務	1167	0.08	0.27	0	1
意思決定・判断をとまなう業務	1167	0.39	0.49	0	1
専門知識・スキルを求められる業務	1167	0.55	0.50	0	1
部下や後輩の指導業務	1167	0.31	0.46	0	1
専門知識・スキルを求められる業務×女性ダミー	1167	0.45	0.50	0	1
専門知識・スキルを求められる業務×契約社員	1167	0.11	0.32	0	1
専門知識・スキルを求められる業務×派遣社員	1167	0.05	0.22	0	1
専門知識・スキルを求められる業務×その他	1167	0.05	0.21	0	1
専門知識・スキルを求められる業務×若年男性	1167	0.04	0.20	0	1
専門知識・スキルを求められる業務×若年女性	1167	0.12	0.33	0	1
専門知識・スキルを求められる業務×壮年男性	1167	0.06	0.24	0	1

付表 4-10 記述統計量（年収に及ぼす仕事難度の影響）

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
半年～1年	1167	0.25	0.43	0	1
2～5年	1167	0.10	0.30	0	1
6年以上	1167	0.02	0.13	0	1
2～5年×契約社員	1167	0.03	0.16	0	1
2～5年×派遣社員	1167	0.01	0.09	0	1
2～5年×その他の非正規労働者	1167	0.02	0.14	0	1
2～5年×若年男性	1167	0.01	0.10	0	1
2～5年×若年女性	1167	0.02	0.15	0	1
2～5年×壮年男性	1167	0.02	0.14	0	1
2～5年×企業規模1,000人以上	1167	0.02	0.15	0	1
2～5年×企業規模100～999人	1167	0.03	0.17	0	1
2～5年×企業規模30～99人	1167	0.02	0.14	0	1
2～5年×官公庁	1167	0.00	0.05	0	1

付表 4-11 記述統計量（年収に及ぼす仕事に対する姿勢の影響）

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
仕事に対する姿勢					
指示されたこと以外はやらない	1152	0.38	0.48	0	1
会社の業績向上に貢献しようとしている	1152	0.71	0.45	0	1
自分のスキルを高めようとしている	1152	0.18	0.38	0	1

付表 4-12 記述統計量（年収に及ぼす就業経歴の影響）

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
初職就業形態ダミー(ベース: 正規労働者)					
パート	1155	0.18	0.39	0	1
契約社員	1155	0.05	0.21	0	1
派遣労働者	1155	0.02	0.14	0	1
その他	1155	0.02	0.15	0	1
これまでの就社数(ベース: 転職経験なし)					
1~2社	1155	0.49	0.50	0	1
3~4社	1155	0.34	0.47	0	1
5~9社	1155	0.12	0.32	0	1
10社以上	1155	0.01	0.09	0	1
一生つづけていきたい仕事との出会い	1155	0.26	0.44	0	1
必死で努力した経験	1155	0.57	0.50	0	1
大きな成功を収めた経験	1155	0.17	0.38	0	1
心から尊敬できる人に出会った経験	1155	0.30	0.46	0	1
大きな挫折から立ち直った経験	1155	0.22	0.42	0	1

付表 4-13 記述統計量（年収に及ぼす職場環境の影響）

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
昇給の有無	1117	0.38	0.49	0	1
賞与支給の有無	1117	0.26	0.44	0	1
正社員転換制度の有無	1117	0.34	0.48	0	1
正社員転換制度の有無×正社員転換への希望	1117	0.02	0.15	0	1
労働組合への加入の有無(勤務先)	1117	0.12	0.32	0	1
労働組合への加入の有無(勤務先以外)	1117	0.01	0.09	0	1
産前・産後休暇制度の適用の有無	1117	0.29	0.45	0	1
産休制度の適用の有無×利用経験	1117	0.06	0.24	0	1
育児休業制度の適用の有無	1117	0.31	0.46	0	1
育休制度の適用の有無×利用経験	1117	0.05	0.22	0	1
介護休業制度の適用の有無	1117	0.23	0.42	0	1
介護休業制度の適用の有無×利用経験	1117	0.00	0.03	0	1
病気休暇制度の適用の有無	1117	0.26	0.44	0	1
病気休暇制度の適用の有無×利用経験	1117	0.01	0.12	0	1
短時間勤務制度の適用の有無	1117	0.26	0.44	0	1
短時間勤務制度の適用の有無×利用経験	1117	0.06	0.24	0	1

付表 4-14 記述統計量（年収に及ぼす正社員転換制度の影響）

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
正社員転換制度の有無	1157	0.34	0.47	0	1
正社員転換制度の有無×男性ダミー	1157	0.07	0.25	0	1

付表 4-15 記述統計量（年収に及ぼす昇給の影響）

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
昇給の有無	1154	0.38	0.49	0	1
昇給の有無×契約社員	1154	0.08	0.27	0	1
昇給の有無×派遣社員	1154	0.02	0.14	0	1
昇給の有無×その他	1154	0.02	0.15	0	1
昇給の有無×若年男性	1154	0.03	0.16	0	1
昇給の有無×若年女性	1154	0.08	0.28	0	1
昇給の有無×壮年男性	1154	0.04	0.20	0	1
昇給の有無×農・林・漁業	1154	0.00	0.03	0	1
昇給の有無×鉱業・建設業	1154	0.01	0.10	0	1
昇給の有無×情報通信業	1154	0.02	0.13	0	1
昇給の有無×運輸業	1154	0.02	0.13	0	1
昇給の有無×金融・保険業	1154	0.01	0.12	0	1
昇給の有無×小売業	1154	0.08	0.27	0	1
昇給の有無×飲食サービス業	1154	0.06	0.23	0	1
昇給の有無×医療・福祉	1154	0.06	0.24	0	1
昇給の有無×教育・学習支援業	1154	0.01	0.12	0	1
昇給の有無×公務	1154	0.00	0.05	0	1
昇給の有無×その他	1154	0.06	0.23	0	1

付表 4-16 記述統計量（年収に及ぼす賞与支給の影響）

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
賞与支給の有無	1160	0.27	0.44	0	1
賞与支給の有無×女性ダミー	1160	0.22	0.41	0	1
賞与支給の有無×契約社員	1160	0.08	0.26	0	1
賞与支給の有無×派遣社員	1160	0.01	0.09	0	1
賞与支給の有無×その他	1160	0.02	0.15	0	1
賞与支給の有無×若年男性	1160	0.02	0.13	0	1
賞与支給の有無×若年女性	1160	0.05	0.21	0	1
賞与支給の有無×壮年男性	1160	0.03	0.17	0	1
賞与支給の有無×農・林・漁業	1160	0.00	0.03	0	1
賞与支給の有無×鉱業・建設業	1160	0.01	0.09	0	1
賞与支給の有無×情報通信業	1160	0.01	0.08	0	1
賞与支給の有無×運輸業	1160	0.01	0.12	0	1
賞与支給の有無×金融・保険業	1160	0.01	0.12	0	1
賞与支給の有無×小売業	1160	0.04	0.20	0	1
賞与支給の有無×飲食サービス業	1160	0.02	0.13	0	1
賞与支給の有無×医療・福祉	1160	0.06	0.24	0	1
賞与支給の有無×教育・学習支援業	1160	0.01	0.10	0	1
賞与支給の有無×公務	1160	0.01	0.07	0	1
賞与支給昇給の有無×その他	1160	0.04	0.18	0	1

付表 4-17 記述統計量（年収に及ぼす産前・産後休暇制度の影響）

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
産前・産後休暇制度の適用の有無	1162	0.29	0.45	0	1
産前・産後休暇制度の適用の有無×契約社員	1162	0.06	0.24	0	1
産前・産後休暇制度の適用の有無×派遣社員	1162	0.02	0.14	0	1
産前・産後休暇制度の適用の有無×その他	1162	0.02	0.15	0	1
産前・産後休暇制度の適用の有無×農・林・漁業	1162	0.00	0.03	0	1
産前・産後休暇制度の適用の有無×鉱業・建設業	1162	0.00	0.07	0	1
産前・産後休暇制度の適用の有無×情報通信業	1162	0.01	0.10	0	1
産前・産後休暇制度の適用の有無×運輸業	1162	0.01	0.07	0	1
産前・産後休暇制度の適用の有無×金融・保険業	1162	0.01	0.10	0	1
産前・産後休暇制度の適用の有無×小売業	1162	0.05	0.22	0	1
産前・産後休暇制度の適用の有無×飲食サービス業	1162	0.03	0.17	0	1
産前・産後休暇制度の適用の有無×医療・福祉	1162	0.08	0.27	0	1
産前・産後休暇制度の適用の有無×教育・学習支援業	1162	0.02	0.12	0	1
産前・産後休暇制度の適用の有無×公務	1162	0.01	0.08	0	1
産前・産後休暇制度の適用の有無×その他	1162	0.03	0.18	0	1

付表 4-18 記述統計量（年収に及ぼす短時間勤務制度の影響）

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
短時間勤務制度の適用の有無	1157	0.26	0.44	0	1
短時間勤務制度の適用の有無×若年男性	1157	0.02	0.14	0	1
短時間勤務制度の適用の有無×若年女性	1157	0.05	0.22	0	1
短時間勤務制度の適用の有無×壮年男性	1157	0.02	0.15	0	1
短時間勤務制度の適用の有無×鉱業・建設業	1157	0.01	0.08	0	1
短時間勤務制度の適用の有無×情報通信業	1157	0.01	0.12	0	1
短時間勤務制度の適用の有無×運輸業	1157	0.01	0.07	0	1
短時間勤務制度の適用の有無×金融・保険業	1157	0.01	0.08	0	1
短時間勤務制度の適用の有無×小売業	1157	0.04	0.20	0	1
短時間勤務制度の適用の有無×飲食サービス業	1157	0.03	0.17	0	1
短時間勤務制度の適用の有無×医療・福祉	1157	0.06	0.24	0	1
短時間勤務制度の適用の有無×教育・学習支援業	1157	0.01	0.11	0	1
短時間勤務制度の適用の有無×公務	1157	0.00	0.07	0	1
短時間勤務制度の適用の有無×その他	1157	0.03	0.18	0	1
短時間勤務制度の適用の有無×利用経験	1157	0.06	0.24	0	1

付表 4-19 記述統計量（年収に及ぼす相談者の有無の影響）

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
悩みの相談者の有無					
家族・親族	1167	0.94	0.23	0	1
地域・近隣の人	1167	0.46	0.50	0	1
仕事関係の人	1167	0.76	0.43	0	1
学校時代の友人	1167	0.74	0.44	0	1
趣味・社会活動などを通じた知り合い	1167	0.43	0.50	0	1
その他の人	1167	0.38	0.49	0	1

付表 4-20 記述統計量（年収に及ぼす具体的な相談内容の影響）

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
仕事関係者への具体的な相談内容 (ベース:生活上の悩み)					
仕事上の悩みがある時	1167	0.62	0.49	0	1
転職先を探している時	1167	0.12	0.32	0	1
経済的に困っている時	1167	0.03	0.18	0	1
その他	1167	0.02	0.13	0	1

付表 4-21 記述統計量（年収に及ぼすその他の要因の影響）

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
就業理由					
専門的な資格・技術を活かせるから	1141	0.18	0.38	0	1
より収入の多い仕事に従事したかったから	1141	0.06	0.24	0	1
組織に縛られたくなかったから	1141	0.03	0.18	0	1
正社員として働ける会社がなかったから	1141	0.20	0.40	0	1
家族・家計要因					
親等と同居×女性ダミー	1141	0.29	0.45	0	1
末子年齢6歳未満×女性ダミー	1141	0.20	0.40	0	1
世帯員数	1141	3.70	1.40	1	10
住宅ローンの支払いあり	1141	0.36	0.48	0	1
住宅ローン以外の支払いあり	1141	0.28	0.45	0	1
その他の要因					
生きがいが仕事	1141	0.28	0.45	0	1
現在、正社員になりたいと思っている	1141	0.39	0.49	0	1

第5章 若年・壮年非正規労働者の生活実態

—経済状況、生活意識に着目して—

第1節 はじめに

1. 本研究の目的

パート、アルバイト、契約社員、嘱託、派遣社員といった非正規労働者の増加が問題とされて久しい。主婦の働き方として定着したパートにくわえて、近年は、若年層において非正規労働者が増加している。こうした状況を受けて、1990年代以降の非正規雇用に関する研究は、若年フリーターを中心として展開されてきた。労働市場の「入り口」における変化、すなわち、学校から職業への「間断のない」移行という経路が一部の若者に閉ざされていることに、大きな関心が向けられてきたのである。他方、就職氷河期から約20年が経過した現在において、懸念されているのは非正規労働者の高齢化である。労働経済白書（平成24年版）によると、2000年代を通じたフリーター等の人数は、15～34歳層ではおおむね減少しているが、35～44歳層や45～54歳層では増加傾向にある（厚生労働省2012:15-6）。高齢化した非正規労働者は、若年の非正規労働者とは様々な面で質的に異なることが予想され、彼ら／彼女らに対する支援の方向性も、若年層とは異なってくると考えられる。そこで本稿では、壮年（35～44歳）の非正規労働者に焦点を当て、若年（25～34歳）の非正規労働者や正規労働者との差異を明らかにする。

本研究の目的は、壮年非正規労働者に焦点を当て、その生活実態について多角的に分析することである。ここでの生活実態には、経済的貧困や預貯金の多寡のような経済状況に加えて、光熱費や家賃が支払えないといった過去に直面した生活困難経験、生活満足度や家計状況の認知といった生活に関する意識が含まれている。これまで非正規労働は、低賃金の不安定雇用であるというだけでなく、社会保障制度や社会関係からの排除、さらには当事者の意識や価値観の問題としても問われてきた。近年、経済的な貧困や雇用に加えて、住居や諸制度、社会関係など多面的な指標によって不平等を捉えようとする「社会的排除」アプローチ（樋口2004；阿部2007）や、雇用と社会保障を結びつける「生活保障」という観点（宮本2009）が注目を集めている。本研究では、これらの研究を参考にして、生活実態の多様な側面を捉えることを主眼としている。

2. 先行研究

周知のように、正規労働者と非正規労働者の間には大きな所得格差が存在しているが、近年、年齢層別にみた雇用者の賃金格差が拡大しており、その背景の1つとして、壮年期における非正規雇用の存在が示唆されている。太田清は、就業構造基本調査を用いて、男性雇用者の賃金格差の推移を明らかにしているが、非正規雇用者を含めた場合、97年以降の格差拡大が大きく、2002年以降の景気回復・拡大期においても、20～24歳以外の層では格差が拡

大している（太田 2010 : 331-5）。これらの年齢層では、年間所得が 200 万円未満の「ワーキング・プア」の比率も増加しており、下位層での格差拡大がみられる。同時期の 25～29 歳層や 30～34 歳層では、非正規雇用比率が上昇しており、同年齢層の所得格差拡大の背景の 1 つであることが示唆されている。事実、1997～2002 年、2002～2007 年の非正規雇用の所得分布は、100～300 万円層の低所得者の割合が増加している（厚生労働省 2012:116）。

非正規労働者の生活満足度に関する先行研究には以下のようなものがある。まず、2007 年に実施された「社会階層と社会移動 若年層郵送調査」のデータによると、非正規労働者の生活満足度は正規労働者よりも低いものの、所得や勤務先で適用される制度の違いから予想されるほど大きな違いではないと指摘されている（樋口 2008 : 119）¹。また、非正規労働者において、仕事の「きつさ」が生活満足度を低くし、「計画実行力」が生活満足度を高めることが指摘されている（本田 2008）。さらに、久米功一らは、2009 年にインターネットを通じて実施された「派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査」のデータを用いて、非正規労働者の主観的幸福度を分析しており、非正規労働者の中でも、未婚者、契約期間の短い者、非自発的に非正規に就いた者、学歴の低い者、過去の労災経験が幸福度を下げていることを明らかにしている（久米ほか 2011）。

3. 使用する変数

本稿で分析対象とするのは、JILPT が 2013 年に実施した「職業キャリアと働き方に関するアンケート」の留置票である。目的変数としては、経済的貧困、本人預貯金、生活困難経験、家計状況認知、生活満足度を用いる。

¹ 「満足している」と「どちらかといえば満足している」の合計が、正社員 55.0%、パート・アルバイト 47.8%、派遣・契約・嘱託 49.4%となっている（樋口 2008 : 119）。

図表 5-1-1 使用する変数

目的変数 (雇用労働者)	
1 貧困	雇用労働者の等価世帯所得を計算し、中央値の50% (150万円) 以下を「貧困」=1とし、151万円以上を「貧困でない」=0とした。
2 本人預貯金額	1"1,000万円以上" 2"500万~1,000万円未満" 3"100万~500万円未満" 4"50万~100万円未満" 5"10万~50万円未満" 6"10万円未満" 7"まったくくない"とする順序尺度。
3 生活困難経験	「過去3年間に、お金がなくて光熱費が支払えないことがあった」「過去3年間に、お金がなくて家賃が支払えないことがあった」「過去3年間に、お金がなくて病院に行くのを我慢したことがあった」のどれかを選択した場合を1とし、どれも選択しなければ0とした。
4 家計状況認知	1"苦しくない" 2"あまり苦しくない" 3"やや苦しい" 4"非常に苦しい"とする順序尺度。
5 生活満足度	1"満足" 2"やや満足" 3"やや不満" 4"不満"とする順序尺度。
説明変数 (雇用労働者)	
1 配偶別性別	無配偶男性(基準)、有配偶男性、無配偶女性、有配偶女性
2 学歴	中学・高校卒(基準)、専修・短大・高専卒、大学・大学院卒
3 年齢別雇用形態	壮年正規(基準)、壮年非正規、若年正規、若年非正規。若年は25~34歳、壮年は35~44歳
4 職種	専門的・技術的な職種、管理的な職種、事務的な職種(基準)、営業職、販売の職種、運輸・通信の職種、保安の職種、技能工・生産工程に関わる職種、農・林・漁業に関わる職種、サービスの職種(資格要)、サービスの職種(資格不要)、その他の職種
5 役職	ついていない(基準)、現場のリーダー、主任・係長クラス、課長クラス、部長クラス以上、その他
6 業種	農・林・漁業、鉱業・建設業、製造業(基準)、情報通信業、運輸業、金融・保険業、小売業、飲食サービス業、医療・福祉、教育・学習支援業、公務、その他
7 従業員数	1000人以上(基準)、300-999人、100-299人、30-99人、0-29人、官公庁
8 等価世帯所得	連続変数。世帯年収(カテゴリ)の中央値を、同居人数の平方根で調整した。
9 本人預貯金	まったくくない、10万円未満、10万~50万円未満、50万~100万円未満、100万~500万円未満(基準)、500万~1,000万円未満、1,000万円以上
目的変数 (非正規男性+無配偶非正規女性)	
1 生活満足度	1"満足" 2"やや満足" 3"やや不満" 4"不満"とする順序尺度。
説明変数 (非正規男性+無配偶非正規女性)	
1 配偶別性別	無配偶男性(基準)、有配偶男性、無配偶女性、有配偶女性
2 学歴	大学・大学院卒ダミー
3 等価世帯所得	連続変数。世帯年収(カテゴリ)の中央値を、同居人数の平方根で調整した。
4 年齢	壮年(35~44歳)ダミー
5 契約期間の有無	無期雇用を1、有期雇用を0

経済的貧困は相対的貧困によって検討する。まず、階級値で取られた世帯年収について、中央値を用いて連続変数に変換し、これを同居人数の平方根で調整した等価世帯所得を算出する。相対的貧困は、雇用者の等価世帯所得の中央値の50%として定義しており(西村 2010)、具体的には150万円以下を貧困、151万円以上を貧困でないとするダミー変数を目的変数として使用した。

また、ストックとしての経済的資源を測るため、本人の預貯金を目的変数として使用した。預貯金は階級値で調査されているので、これを預貯金が少ないほど値が大きくなるように定義して順序尺度の変数として用いている²。

さらに、経済的資源の乏しさを理由として、過去に生活が困難になった経験(生活困難経験)を捉えるため、「過去3年間に、お金がなくて光熱費が支払えないことがあった」、「過去3年間に、お金がなくて家賃が支払えないことがあった」、「過去3年間に、お金がなくて病院に行くのを我慢したことがあった」という設問のどれかを選択した場合を1、どれも選

² 「1 1,000万円以上」、「2 500万~1,000万円未満」、「3 100万~500万円未満」、「4 50万~100万円未満」、「5 10万~50万円未満」、「6 10万円未満」、「7 まったくない」とする順序尺度の変数である。

択しなければ 0 とするダミー変数を作成した。

意識については、「あなたの家計の状況はいかがですか」という質問を利用し、「4 非常に苦しい」、「3 やや苦しい」、「2 あまり苦しくない」、「1 苦しくない」とする家計状況認知の変数と、「あなたは、現在の生活に満足していますか」という質問を利用し、「4 不満」、「3 やや不満」、「2 やや満足」、「1 満足」という変数の 2 つを作成した。

説明変数については**図表 5-1-1**を参照してほしい。

4. 構成

第 2 節では非正規労働者の生活実態を雇用労働者全体の中に位置づけて分析する。1～3 では経済状況に注目し、世帯年収と貧困（1）、本人預貯金（2）、生活困難経験（3）を分析する。4～5 では意識を扱い、4 では家計状況認知、5 では生活満足度を分析する。第 3 節では、非正規労働者に限定して、生活満足度に対する雇用契約期間の効果に着目した分析を行っている。第 4 節では分析結果をまとめる。

第 2 節 雇用労働者における非正規労働者の状況

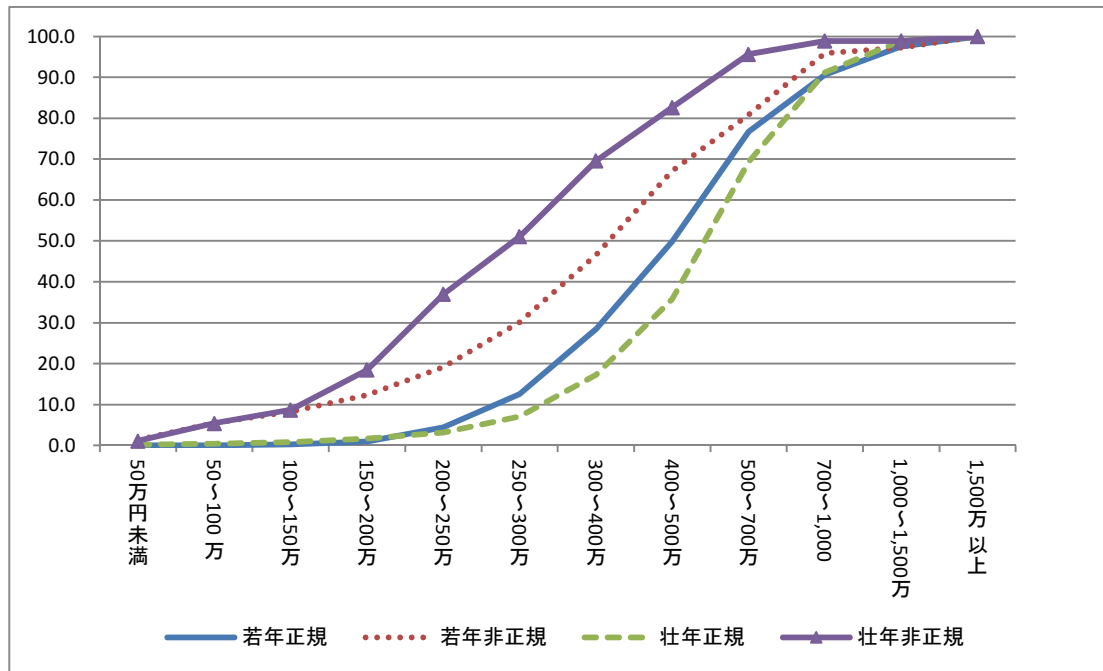
1. 世帯年収・貧困

最初に、雇用労働者における世帯年収の分布が、年齢別の雇用形態（壮年正規、若年正規、壮年非正規、若年非正規）によって、どれほど異なっているのかを確認しよう。

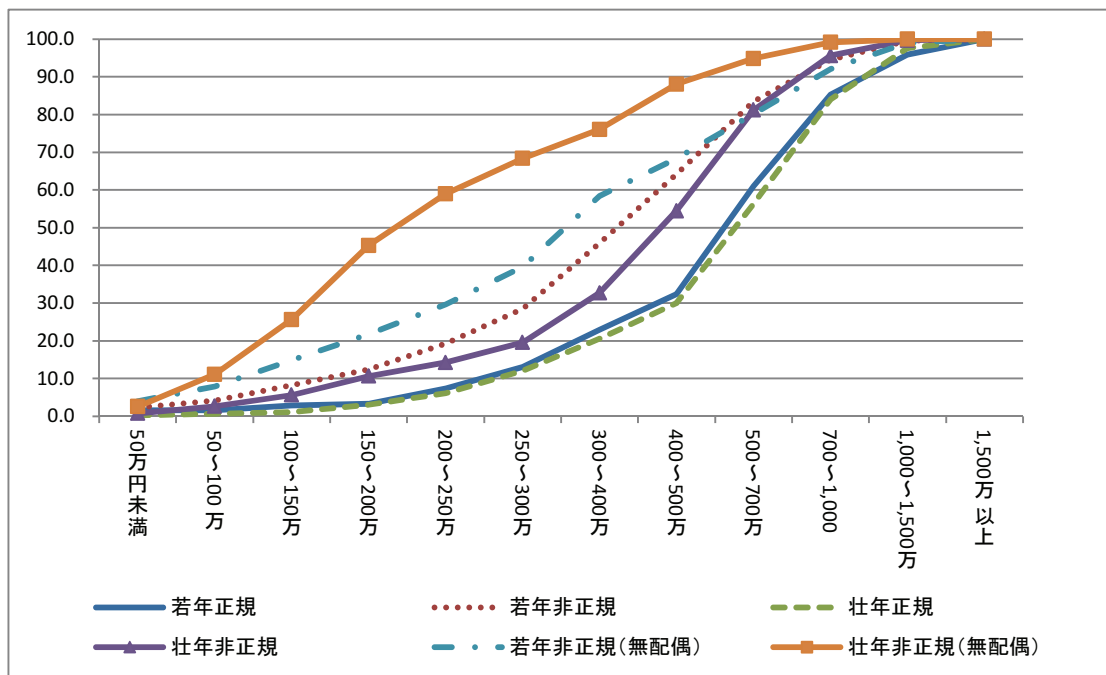
図表 5-2-1は、男性雇用労働者を対象として、世帯年収の累積度数分布を、年齢別・雇用形態別に示している。正規労働者と比べると非正規労働者には世帯年収の低い者が多い。世帯年収が 300 万円以下の割合は、壮年正規の 7.1%、若年正規の 12.5%に対して、壮年非正規は 51.1%、若年非正規は 30.1%である。年齢別の傾向が正規労働者と非正規労働者で異なっていることも分かる。正規労働者では、壮年よりも若年のほうが世帯年収の低い者が多い。しかし非正規労働者では、壮年のほうが若年よりも、世帯年収の低い者が多いのである。

女性雇用労働者を対象として、世帯年収の累積度数分布を示したのが、**図表 5-2-2**である。世帯年収の低い者が非正規労働者に多いことは男性雇用労働者と同様である。女性雇用労働者は、男性雇用労働者と以下の 2 点で異なっている。

図表 5-2-1 男性雇用労働者の世帯年収の累積度数分布 (%)



図表 5-2-2 女性雇用労働者の世帯年収の累積度数分布 (%)



第一に、非正規労働者における年齢別の傾向は、配偶状態を区別しない場合と無配偶に限定した場合とで、大きく異なっている。配偶状態を区別しない場合、壮年非正規労働者は若年非正規労働者よりも、世帯年収の高い者が多い。しかし、無配偶に限定した場合、壮年非正規労働者は若年非正規労働者よりも、世帯年収の低い者が多い。しかも、分布の形から明らかかなように、その世帯年収の低さは突出している。無配偶の壮年非正規労働者の59.0%は

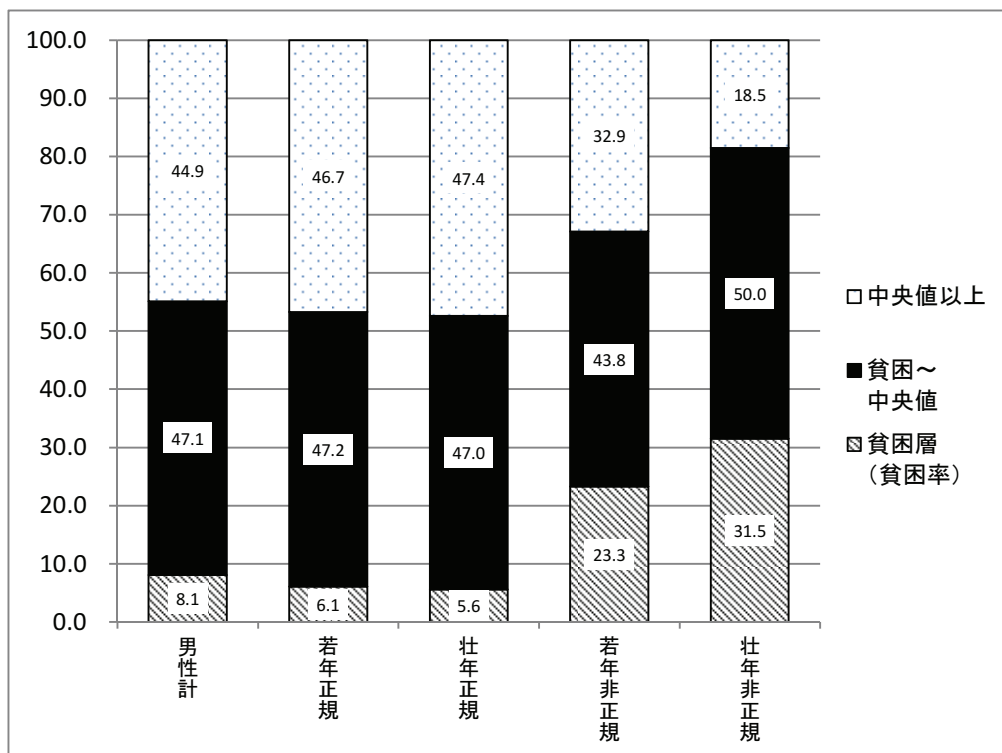
世帯年収が 250 万円以下である。

第二に、正規労働者において壮年と若年の差が見られないことも、男性には見られないパターンである。世帯年収が 400～500 万円までの累積パーセントをみると、男性の場合、若年正規が 49.9%、壮年正規が 35.8%であるが、女性はそれぞれ 32.4%と 30.0%である。

つぎに、世帯年収の全体的な分布ではなく、厳しい経済状態に置かれている貧困層に着目する。ここでは等価世帯所得が 150 万円以下の場合を「貧困」と定義している。150 万円という区切りは、雇用労働者の等価世帯所得の中央値（300 万円）の 50%にあたる。

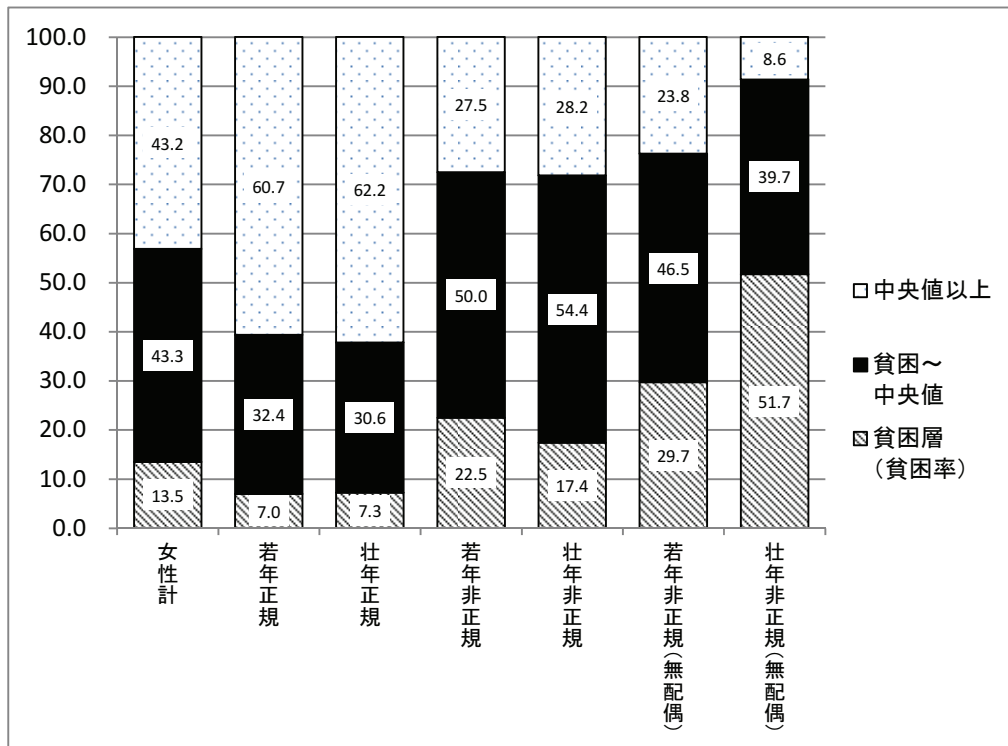
図表 5-2-3 は、男性雇用労働者を対象として、「貧困層」、「貧困～中央値」、「中央値以上」の割合を、年齢別・雇用形態別に示したものである。世帯年収と同様に、非正規労働者には正規労働者よりも貧困層が多く、若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者に貧困層が多い。貧困層の比率（貧困率）は、若年非正規労働者が 23.3%、壮年非正規労働者が 31.5%である。

図表 5-2-3 男性雇用労働者の貧困世帯の分布 (%)



図表 5-2-4 は女性雇用労働者である。女性の場合も世帯年収と同様の傾向がある。まず非正規労働者には正規労働者よりも貧困層が多い。そして、非正規労働者の貧困率は、配偶状態を区別しない場合は若年のほうが高いが、無配偶に限定すると壮年のほうが高くなる。無配偶の壮年非正規労働者は、じつに 51.7%が貧困の状態にある。

図表 5-2-4 女性雇用労働者の貧困世帯の分布 (%)



以上を確認したうえで、雇用労働者を対象に、貧困を目的変数として、二項ロジスティック回帰分析を行った(図表 5-2-5)。モデル 1 では、配偶別の性別(有配偶男性、無配偶女性、有配偶女性)、年齢、学歴、年齢別の雇用形態(壮年非正規、若年正規、若年非正規)が説明変数である。このモデル 1 をベースラインとして、モデル 2 では職種と役職(仕事属性)を、モデル 3 では業種と企業規模(企業属性)を追加している。

初めに、年齢別の雇用形態の効果を確認すると、すべてのモデルで、壮年非正規労働者と若年非正規労働者は、壮年正規労働者よりも貧困になりやすい。モデル 3 の結果から、仕事属性や企業属性を統制しても非正規労働者は貧困になりやすいことが明らかになった。また、壮年非正規労働者のほうが若年非正規労働者よりも、わずかではあるが、貧困になりやすい傾向がある。

その他の説明変数について確認しよう。配偶別の性別をみると、無配偶男性と比べて、無配偶女性は貧困になりやすく、有配偶女性は貧困になりにくいことが分かる。学歴については、モデル 3 の結果から、仕事属性や企業属性を統制したとしても、学歴が低いほど貧困になりやすいことが分かる。職種の効果の多くは、企業属性を統制することで統計的に有意でなくなるが、技能工・生産工程に関する職種は、事務的な職種と比べて貧困になりやすい。役職については、統計的に有意なものは少ないが、役職者が非役職者よりも貧困になりにくい様子がうかがえる。企業属性に関しては、モデル 3 から、製造業と比べて飲食サービスや医療・福祉で働く人々が貧困になりやすいことや、勤め先の企業規模が小さいほど貧困にな

りやすいといったことが分かる。

図表 5-2-5 雇用労働者の貧困の規定要因（二項ロジスティック回帰分析）

	モデル1		モデル2		モデル3	
	Coef	SE	Coef	SE	Coef	SE
(無配偶男性)						
有配偶男性	-0.025	0.213	0.130	0.218	0.176	0.222
無配偶女性	0.731	0.196 **	0.822	0.209 **	0.810	0.216 **
有配偶女性	-1.024	0.211 **	-0.971	0.221 **	-1.050	0.230 **
(中学・高校卒)						
専修・短大・高専卒	-0.755	0.147 **	-0.642	0.151 **	-0.632	0.154 **
大学・大学院卒	-1.510	0.189 **	-1.338	0.199 **	-1.228	0.205 **
(壮年正規)						
壮年非正規	1.591	0.184 **	1.332	0.198 **	1.386	0.203 **
若年正規	0.035	0.204	-0.104	0.211	-0.067	0.213
若年非正規	1.517	0.209 **	1.255	0.224 **	1.323	0.228 **
専門的・技術的な職種			-0.015	0.229	-0.248	0.241
管理的な職種			0.785	0.499	0.719	0.502
(事務的な職種)						
営業職			0.507	0.355	0.503	0.375
販売の職種			0.514	0.277 †	0.458	0.328
運輸・通信の職種			0.205	0.347	0.503	0.490
保安の職種			-0.019	0.761	0.246	0.790
技能工・生産工程に関わる職種			0.511	0.239 *	0.541	0.271 *
農・林・漁業に関わる職種			1.386	0.612 **	0.074	0.935
サービスの職種（資格要）			0.856	0.296 **	0.388	0.317
サービスの職種（資格不要）			0.588	0.241 *	0.226	0.277
その他の職種			0.822	0.312 **	0.733	0.320 *
(役職についていない)						
現場のリーダー			-0.560	0.247 *	-0.490	0.250 *
主任・係長クラス			-0.468	0.266 †	-0.329	0.270
課長クラス			-1.057	0.599 †	-0.990	0.599 †
部長クラス以上			-1.525	1.056	-1.580	1.054
その他			-0.181	0.496	-0.161	0.500
農・林・漁業					1.383	0.791 †
鉱業・建設業					0.117	0.309
(製造業)						
情報通信業					0.107	0.414
運輸業					-0.215	0.471
金融・保険業					-0.781	0.641
小売業					0.123	0.304
飲食サービス業					0.620	0.310 *
医療・福祉					0.610	0.266 *
教育・学習支援業					0.327	0.428
公務					-0.119	0.516
その他					0.246	0.257
(1000人以上)						
300~999人					-0.079	0.237
100~299人					0.454	0.215 *
30~99人					0.423	0.209 *
29人以下					0.638	0.196 **
官公庁					-0.478	0.706
定数項	-2.139	0.200 **	-2.355	0.275 **	-2.826	0.352 **
N				3076		
McFadden's R ²		0.157		0.174		0.193
AIC		1777.96		1774.66		1766.07

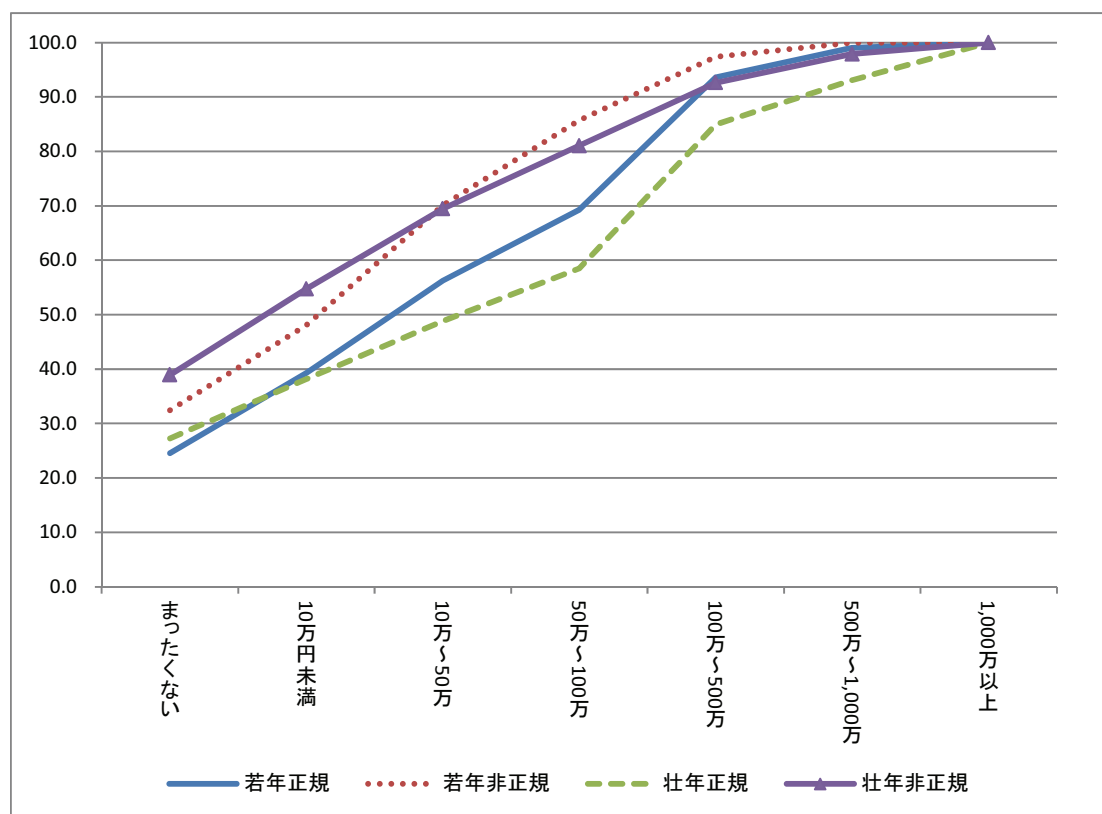
† p<.10, * p<.05, **p<.01

2. 本人預貯金額

世帯年収と同じように、本人の預貯金額の分布が、年齢別の雇用形態（壮年正規、若年正規、壮年非正規、若年非正規）によって、どれほど異なっているのかを確認しよう。

図表 5-2-6 は、男性雇用労働者を対象として、本人預貯金額の累積度数分布を、年齢別・雇用形態別に示している。正規労働者と比べると非正規労働者のほうが預貯金の少ない者が多い。預貯金が「10 万～50 万円」までの割合は、壮年正規労働者が 48.8%、若年正規労働者が 56.3%であるが、壮年非正規労働者では 69.5%、若年非正規労働者では 70.1%にのぼる。正規労働者のなかでは、若年のほうが壮年よりも預貯金の少ない者が多い。しかし非正規労働者では、壮年のほうが若年よりも預貯金の少ない者がやや多い。預貯金が「まったくない」と「10 万円未満」を足した割合は、壮年が 54.7%、若年が 48.1%である。

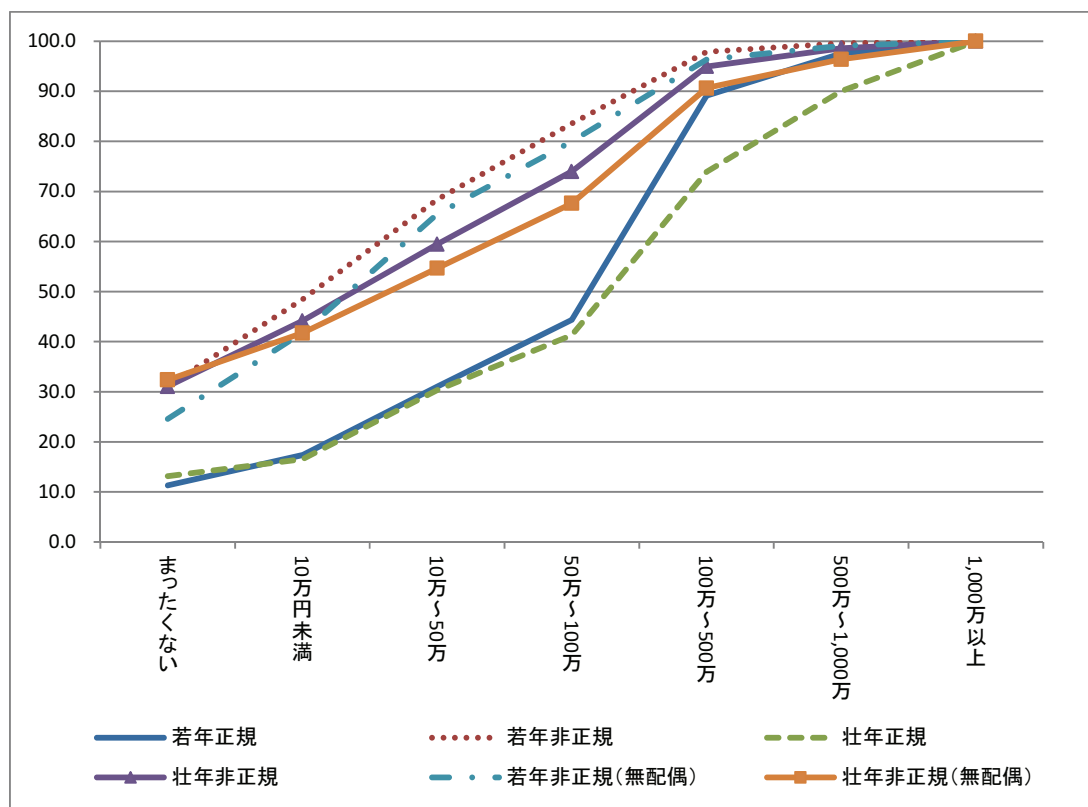
図表 5-2-6 男性雇用労働者の本人預貯金額の累積度数分布 (%)



つぎに女性雇用労働者の本人預貯金額を確認しよう（図表 5-2-7）。男性と比べて女性では正規労働者と非正規労働者の差が顕著である。預貯金が「10 万～50 万円」までの割合は、壮年正規労働者が 30.3%、若年正規労働者が 31.1%であるが、壮年非正規労働者は 59.5%、若年非正規労働者は 68.4%である。非正規労働者では、男性の場合と異なり、壮年のほうが若年よりも預貯金をしている。とくに注目されるのは、非正規労働者のなかでは、無配偶の壮年非正規労働者が、比較的預貯金をしていることであり、世帯年収の低さにも関わらず、

預貯金に努めている様子が見えてくる。

図表 5-2-7 女性雇用労働者の本人預貯金額の累積度数分布 (%)



図表 5-2-8 では、雇用労働者を対象として、本人預貯金額を目的変数とする順序ロジスティック回帰分析を行っている。最初に、年齢別の雇用形態の効果を確認すると、すべてのモデルで、壮年非正規労働者と若年正規労働者、そして若年非正規労働者は、壮年正規労働者よりも預貯金が少ない傾向がある。非正規労働者のなかでは若年において預貯金が少ない傾向が強い。

配偶別の性別をみると、無配偶男性と比べて、有配偶男性は預貯金が少なく、無配偶女性は預貯金が多いことが分かる。有配偶女性は、等価世帯所得を追加的に統制したモデル 4 において、預貯金が少なくなっている。学歴については、仕事属性や企業属性を統制しても、学歴が低いほど預貯金が少ないという結果になっており、貧困の場合（図表 5-2-5）と同様に、学歴水準と経済的資源の量が結びついていることが分かる。職種については、モデル 2 の結果から、事務的な職種の預貯金が他の職種と比べて多いことが読み取れる。また、役職者は非役職者より預貯金が多い。モデル 3 で企業属性の効果をみると、製造業と比べて、鉱業・建設業、運輸業、小売業、飲食サービス業、医療・福祉、教育・学習支援業の預貯金が少ない（ただし、教育・学習支援業は 10%水準）。また企業規模が小さいほど預貯金が少ない。等価世帯所得が多いほど預貯金も多くなるがこれは当然の結果といっていよう。

図表 5-2-8 雇用労働者の本人預貯金額の規定要因（順序ロジスティック回帰分析）

	モデル1		モデル2		モデル3		モデル4	
	Coef	SE	Coef	SE	Coef	SE	Coef	SE
(無配偶男性)								
有配偶男性	1.031	0.108 **	1.138	0.111 **	1.186	0.113 **	1.063	0.113 **
無配偶女性	-0.422	0.117 **	-0.274	0.122 *	-0.235	0.125 †	-0.368	0.126 **
有配偶女性	0.040	0.111	0.151	0.116	0.168	0.120	0.313	0.120 **
(中学・高校卒)								
専修・短大・高専卒	-0.539	0.085 **	-0.460	0.087 **	-0.462	0.088 **	-0.350	0.089 **
大学・大学院卒	-1.207	0.085 **	-1.055	0.090 **	-0.953	0.092 **	-0.697	0.095 **
(壮年正規)								
壮年非正規	1.177	0.102 **	0.911	0.110 **	0.925	0.111 **	0.656	0.113 **
若年正規	0.647	0.091 **	0.478	0.095 **	0.504	0.095 **	0.499	0.095 **
若年非正規	1.592	0.127 **	1.293	0.135 **	1.321	0.136 **	1.117	0.138 **
専門的・技術的な職種			0.328	0.103 **	0.246	0.110 *	0.227	0.110 *
管理的な職種			0.440	0.213 *	0.472	0.217 *	0.391	0.216 †
(事務的な職種)								
営業職			0.655	0.160 **	0.667	0.167 **	0.598	0.168 **
販売の職種			0.947	0.159 **	0.542	0.189 **	0.476	0.190 *
運輸・通信の職種			0.810	0.202 **	0.594	0.276 *	0.485	0.275 †
保安の職種			0.096	0.308	0.248	0.319	0.281	0.320
技能工・生産工程に関わる職種			0.604	0.135 **	0.691	0.148 **	0.588	0.150 **
農・林・漁業に関わる職種			0.962	0.418 *	0.410	0.541	0.274	0.543
サービスの職種（資格要）			0.625	0.175 **	0.466	0.185 *	0.324	0.186 †
サービスの職種（資格不要）			0.637	0.144 **	0.489	0.168 **	0.426	0.169 *
その他の職種			0.860	0.212 **	0.844	0.216 **	0.717	0.218 **
(役職についていない)								
現場のリーダー			-0.074	0.114	-0.017	0.116	0.066	0.117
主任・係長クラス			-0.441	0.110 **	-0.343	0.112 **	-0.253	0.112 *
課長クラス			-0.675	0.208 **	-0.690	0.210 **	-0.443	0.210 *
部長クラス以上			-0.783	0.311 *	-0.857	0.308 **	-0.459	0.308
その他			-0.204	0.270	-0.274	0.271	-0.151	0.272
農・林・漁業					0.852	0.449 †	0.702	0.456
鉱業・建設業					0.732	0.167 **	0.577	0.169 **
(製造業)								
情報通信業					0.205	0.183	0.210	0.182
運輸業					0.562	0.244 *	0.526	0.242 *
金融・保険業					-0.380	0.191 *	-0.274	0.191
小売業					0.786	0.165 **	0.703	0.165 **
飲食サービス業					0.394	0.185 *	0.280	0.186
医療・福祉					0.379	0.136 **	0.298	0.136 *
教育・学習支援業					0.351	0.186 †	0.410	0.187 *
公務					0.173	0.191	0.246	0.192
その他					0.349	0.139 *	0.263	0.139 †
(1000人以上)								
300～999人					0.155	0.107	0.100	0.107
100～299人					0.352	0.113 **	0.216	0.114 †
30～99人					0.368	0.113 **	0.218	0.114 †
29人以下					0.435	0.106 **	0.286	0.107 **
官公庁					-0.115	0.218	-0.235	0.220
等価世帯所得							-0.003	0.000 **
T=1	-3.066	0.136	-2.749	0.164	-2.249	0.191	-3.572	0.219
T=2	-1.949	0.117	-1.624	0.149	-1.106	0.179	-2.368	0.205
T=3	-0.261	0.110	0.092	0.144	0.652	0.176	-0.522	0.198
T=4	0.317	0.110	0.685	0.145	1.261	0.177	0.111	0.197
T=5	0.965	0.111	1.350	0.146	1.943	0.179	0.816	0.198
T=6	1.551	0.113	1.948	0.148	2.552	0.181	1.444	0.199
N					2836			
McFadden's R ²	0.051		0.060		0.071		0.088	
AIC	9730.585		9670.371		9597.185		9423.143	

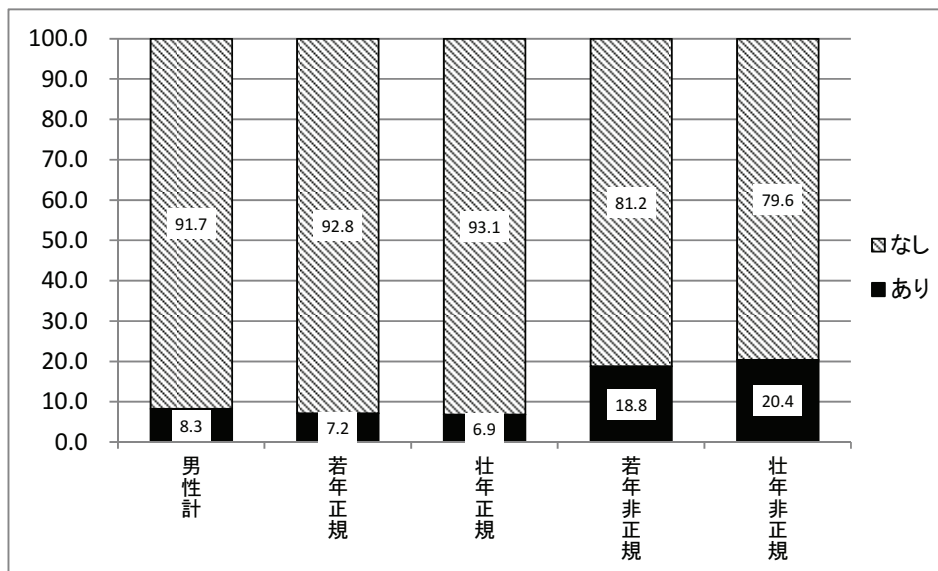
† p<.10, * p<.05, **p<.01

3. 生活困難経験

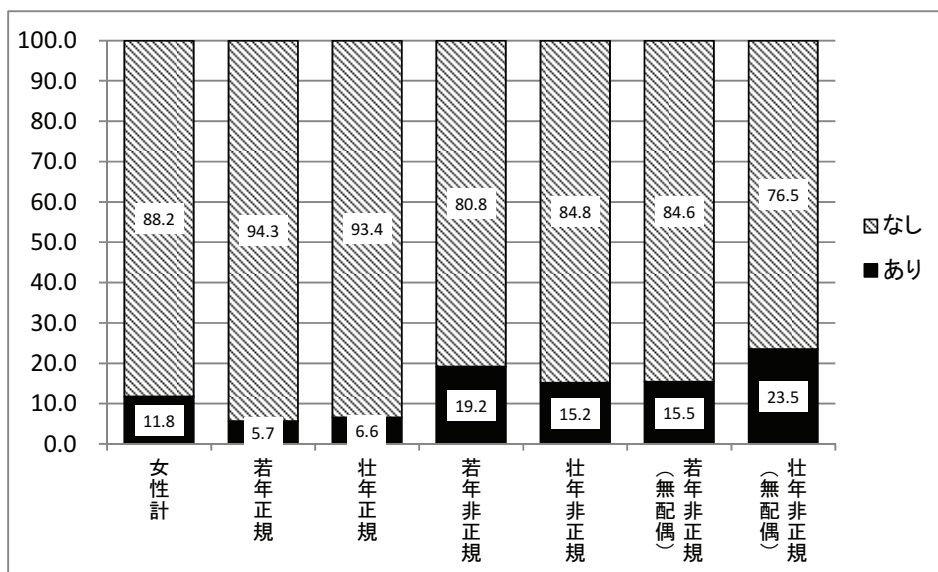
図表 5-2-9 は、男性雇用労働者を対象として、生活困難経験の有無を、年齢別・雇用形態別に示したものである。正規労働者と非正規労働者では生活困難経験のある者の割合が異なっている。若年正規労働者の 7.2%、壮年正規労働者の 6.9%が過去に生活困難を経験しているが、その割合は、若年非正規労働者で 18.8%、壮年非正規労働者では 20.4%に増加する。非正規労働者のなかで年齢による差はあまり見られない。

図表 5-2-10 をみると、女性雇用労働者の場合も、正規労働者より非正規労働者において、生活困難経験のある者が多い。とくに無配偶の壮年非正規労働者では、23.5%が何らかの生活困難を過去に経験している。

図表 5-2-9 男性雇用労働者の生活困難経験の分布 (%)



図表 5-2-10 女性雇用労働者の生活困難経験の分布 (%)



つぎに、雇用労働者を対象として、生活困難経験の有無を目的変数とした二項ロジスティック回帰分析を行った（図表 5-2-11）。年齢別の雇用形態の効果を確認すると、やはり壮年非正規労働者と若年非正規労働者は生活困難を経験しやすい。この効果は、等価世帯所得と本人預貯金額を統制したモデル 4 では消失しているため、経済状況に媒介されたものである。非正規労働者の世帯年収や預貯金の低さが、彼ら／彼女らの生活困難経験の確率を高めているのである。

その他の説明変数では、まず学歴が低いと生活困難を経験しやすいことが分かる。預貯金を統制したモデル 4 でその効果が消えていることから、学歴の効果は、年齢別の雇用形態と同様に、学歴と経済的資源に関連があるために生じている。学歴が低いほど預貯金が少ないため、生活困難を経験しやすいのである。業種をモデル 3 でみると、製造業と比べて、鉱業・建設業、小売業、飲食サービス業、医療・福祉、教育・学習支援業において、生活困難を経験しやすい。生活困難を経験しやすい業種には、貧困に陥りやすい業種や低い預貯金になりやすい業種との共通性がある。すなわち、飲食サービスと医療・福祉で働く人々は、貧困に陥りやすく、預貯金も低くなる傾向がある。また、鉱業・建設業、小売業、教育・学習支援業で働いている場合、預貯金が低くなる傾向があるのである。生活困難経験に対してとくに大きな影響を与えているのは、等価世帯所得や預貯金といった経済的資源の量である。預貯金が少なくなるほど生活困難を経験しやすくなる傾向は、モデル 4 の結果からはっきり読み取ることができる。

図表 5-2-11 雇用労働者の生活困難経験の規定要因（二項ロジスティック回帰分析）

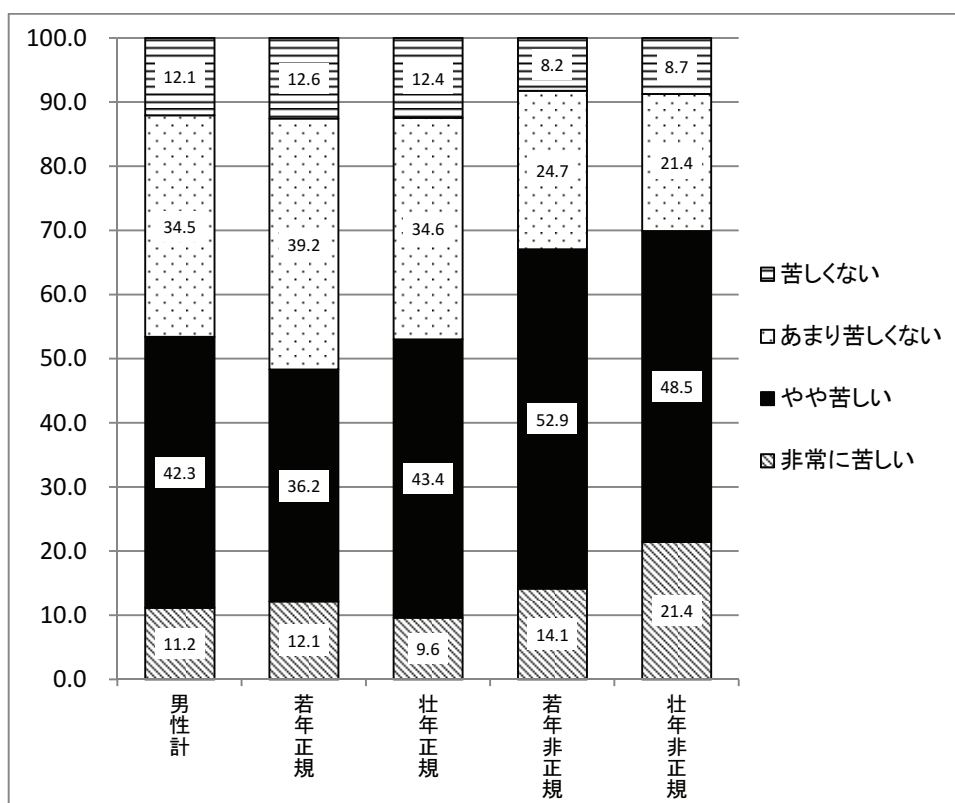
	モデル1		モデル2		モデル3		モデル4	
	Coef	SE	Coef	SE	Coef	SE	Coef	SE
(無配偶男性)								
有配偶男性	-0.037	0.205	0.019	0.210	0.010	0.214	-0.603	0.231 **
無配偶女性	-0.109	0.213	-0.087	0.223	-0.091	0.231	-0.118	0.246
有配偶女性	-0.350	0.202 †	-0.344	0.211	-0.413	0.221 †	-0.314	0.234
(中学・高校卒)								
専修・短大・高専卒	-0.479	0.147 **	-0.429	0.152 **	-0.441	0.155 **	-0.133	0.164
大学・大学院卒	-0.995	0.171 **	-0.865	0.181 **	-0.795	0.187 **	-0.137	0.201
(壮年正規)								
壮年非正規	0.905	0.181 **	0.660	0.194 **	0.657	0.197 **	0.093	0.210
若年正規	-0.007	0.197	-0.144	0.204	-0.119	0.205	-0.206	0.214
若年非正規	1.102	0.209 **	0.842	0.224 **	0.841	0.227 **	0.192	0.240
専門的・技術的な職種								
管理的な職種			0.126	0.214	0.051	0.232	-0.086	0.245
(事務的な職種)								
営業職			-0.073	0.378	-0.202	0.393	-0.637	0.407
販売の職種			0.429	0.267	-0.047	0.313	-0.431	0.327
運輸・通信の職種			0.686	0.314 *	0.467	0.452	0.231	0.482
保安の職種			-1.048	1.037	-0.582	1.068	-0.919	1.095
技能工・生産工程に関わる職種			0.022	0.251	0.192	0.279	-0.145	0.295
農・林・漁業に関わる職種			0.770	0.686	0.010	0.947	-0.289	0.974
サービスの職種（資格要）			0.180	0.339	-0.068	0.358	-0.455	0.378
サービスの職種（資格不要）			0.543	0.239 *	0.229	0.277	-0.048	0.292
その他の職種			0.443	0.334	0.474	0.345	-0.061	0.366
(役職についていない)								
現場のリーダー			0.104	0.203	0.135	0.206	0.323	0.220
主任・係長クラス			-0.541	0.262 *	-0.432	0.265	-0.118	0.277
課長クラス			-0.193	0.471	-0.198	0.468	0.383	0.485
部長クラス以上			-0.529	0.773	-0.619	0.775	0.377	0.806
その他			-0.033	0.495	-0.055	0.500	0.132	0.523
農・林・漁業								
鉱業・建設業					1.296	0.746 †	0.857	0.772
(製造業)								
情報通信業					0.136	0.427	0.100	0.445
運輸業					0.702	0.429	0.570	0.457
金融・保険業					0.080	0.523	0.440	0.555
小売業					1.010	0.294 **	0.773	0.310 *
飲食サービス業					0.918	0.324 **	0.724	0.341 *
医療・福祉					0.646	0.276 *	0.482	0.292 †
教育・学習支援業					0.793	0.380 *	0.841	0.405 *
公務					-0.835	0.678	-0.543	0.688
その他					0.509	0.275 †	0.354	0.292
(1000人以上)								
300~999人					0.133	0.210	0.098	0.222
100~299人					0.210	0.211	0.011	0.223
30~99人					0.052	0.210	-0.177	0.221
29人以下					0.201	0.192	-0.045	0.204
官公庁					-0.508	0.802	-0.553	0.818
等価世帯所得								
本人預貯金：まったくない							2.362	0.298 **
本人預貯金：10万円未満							1.952	0.324 **
本人預貯金：10万~50万円未満							1.587	0.323 **
本人預貯金：50万~100万円未満							1.030	0.355 **
(本人預貯金：100万~500万円未満)								
本人預貯金：500万~1,000万円未満							-0.199	0.647
本人預貯金：1,000万円以上							-0.480	1.049
定数項	-1.991	0.196 **	-2.061	0.270 **	-2.615	0.352 **	-2.507	0.491 **
N	2836							
Mcfadden's R ²	0.054		0.066		0.087		0.196	
AIC	1816.792		1826.017		1818.889		1624.601	

† p<.10, * p<.05, **p<.01

4. 家計状況の認知

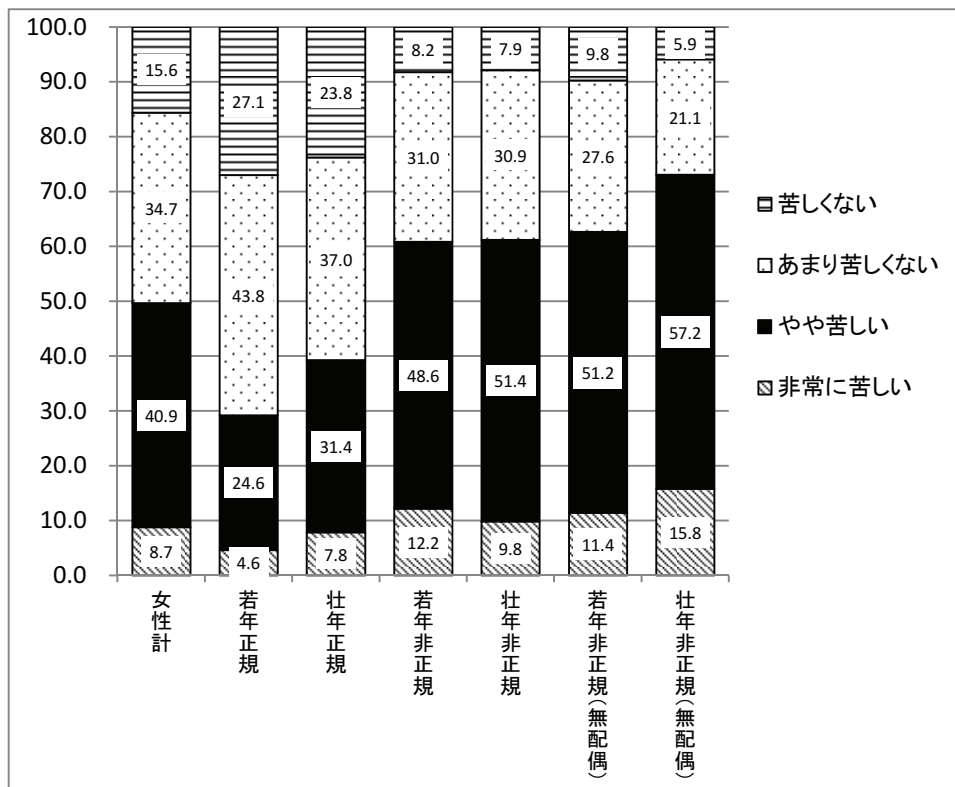
図表 5-2-12 は、男性雇用労働者を対象として、家計状況をどのように認知しているかを、年齢別・雇用形態別に示したものである。正規労働者と比べて非正規労働者のほうが、家計が苦しいと認識している。「非常に苦しい」と「やや苦しい」の合計は、若年正規労働者が 48.3%、壮年正規労働者が 53.0%であるのにたいして、若年非正規労働者は 67.1%、壮年非正規労働者は 69.9%である。壮年非正規労働者は「非常に苦しい」という回答が 21.4%であり、若年非正規労働者の 14.1%を上回っている。正規労働者の場合、同じ割合は、壮年のほうが若年より少ない。

図表 5-2-12 男性雇用労働者の家計状況認知の分布 (%)



女性雇用労働者の場合も、正規労働者よりも非正規労働者のほうが、家計が苦しいと認識している (図表 5-2-13)。すなわち、「非常に苦しい」と「やや苦しい」の合計は、若年正規労働者が 29.2%、壮年正規労働者が 39.2%であるのに対して、若年非正規労働者は 60.8%、壮年非正規労働者は 61.2%である。この割合は男性よりも女性のほうが低くなっている。ただし、無配偶の壮年非正規労働者は例外であり、「非常に苦しい」と「やや苦しい」の合計は 73.0%と最も高くなっている。男女ともに、経済的に恵まれない層において、家計を苦しいと感じる傾向が高くなっている。

図表 5-2-13 女性雇用労働者の家計状況認知の分布 (%)



図表 5-2-14 は、雇用労働者を対象として、家計状況の認知を目的変数とする順序ロジスティック回帰分析を行ったものである。年齢別の雇用形態の効果を確認すると、壮年非正規労働者と若年非正規労働者には、家計状況を苦しいと回答する傾向が確認された。この効果はモデル 4 では消失しているもので、生活困難経験と同じように、世帯年収の低さや預貯金の少なさといった、経済的資源の乏しさに媒介されたものと分かる。

家計状況の認知に大きな影響を与えているのは、やはり等価世帯所得や預貯金といった経済的資源の量である。学歴が高くなるほど、役職者ほど、家計を苦しいと感じなくなるが、モデル 3 とモデル 4 を比べると明らかなように、その効果は、部分的には経済的資源の量によるものである。業種や企業規模の効果についてもやはり同様のことがいえるだろう。

図表 5-2-14 雇用労働者の家計状況認知の規定要因（順序ロジスティック回帰分析）

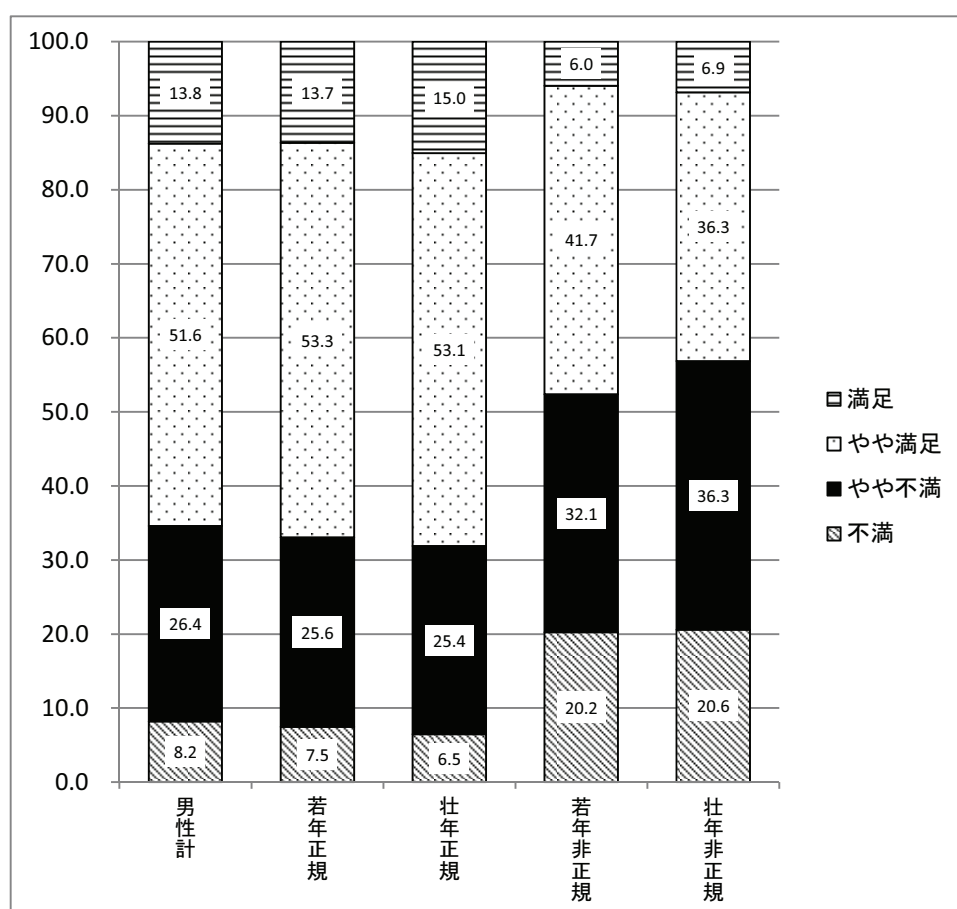
	モデル1		モデル2		モデル3		モデル4	
	Coef	SE	Coef	SE	Coef	SE	Coef	SE
(無配偶男性)								
有配偶男性	0.626	0.112 **	0.714	0.115 **	0.745	0.116 **	0.203	0.122 †
無配偶女性	-0.210	0.125 †	-0.199	0.130	-0.206	0.133	-0.296	0.138 *
有配偶女性	-0.275	0.117 *	-0.271	0.121 *	-0.308	0.125 *	-0.249	0.130 †
(中学・高校卒)								
専修・短大・高専卒	-0.487	0.089 **	-0.452	0.091 **	-0.463	0.093 **	-0.223	0.096 *
大学・大学院卒	-0.868	0.087 **	-0.819	0.093 **	-0.750	0.096 **	-0.170	0.101 †
(壮年正規)								
壮年非正規	0.899	0.105 **	0.665	0.114 **	0.667	0.115 **	0.050	0.120
若年正規	-0.036	0.095	-0.185	0.099 †	-0.173	0.100 †	-0.415	0.104 **
若年非正規	0.970	0.133 **	0.735	0.141 **	0.730	0.142 **	0.028	0.150
専門的・技術的な職種			0.158	0.107	0.066	0.115	-0.025	0.118
管理的な職種			0.227	0.217	0.237	0.220	0.035	0.228
(事務的な職種)								
営業職			0.553	0.164 **	0.517	0.173 **	0.292	0.178
販売の職種			0.548	0.162 **	0.138	0.196	-0.099	0.203
運輸・通信の職種			0.412	0.205 *	0.402	0.282	0.112	0.290
保安の職種			-0.189	0.312	-0.025	0.323	-0.156	0.342
技能工・生産工程に関わる職種			0.095	0.141	0.167	0.155	-0.175	0.160
農・林・漁業に関わる職種			0.832	0.526	0.216	0.697	-0.126	0.708
サービスの職種（資格要）			0.526	0.188 **	0.317	0.199	0.033	0.203
サービスの職種（資格不要）			0.508	0.151 **	0.372	0.177 *	0.141	0.182
その他の職種			0.180	0.212	0.204	0.215	-0.249	0.222
(役職についていない)								
現場のリーダー			-0.332	0.118 **	-0.317	0.119 **	-0.270	0.122 *
主任・係長クラス			-0.410	0.114 **	-0.337	0.115 **	-0.156	0.118
課長クラス			-0.515	0.212 *	-0.549	0.214 **	-0.064	0.220
部長クラス以上			-0.972	0.309 **	-1.077	0.308 **	-0.403	0.318
その他			-0.790	0.274 **	-0.826	0.278 **	-0.671	0.291 *
農・林・漁業					0.981	0.557 †	0.573	0.573
鉱業・建設業					0.597	0.169 **	0.282	0.172
(製造業)								
情報通信業					0.171	0.182	0.191	0.190
運輸業					0.265	0.251	0.083	0.258
金融・保険業					-0.036	0.202	0.253	0.208
小売業					0.769	0.172 **	0.464	0.177 **
飲食サービス業					0.420	0.195 *	0.206	0.200
医療・福祉					0.479	0.142 **	0.344	0.146 *
教育・学習支援業					0.279	0.195	0.254	0.202
公務					0.199	0.197	0.335	0.203 †
その他					0.181	0.143	-0.018	0.147
(1000人以上)								
300~999人					0.173	0.111	0.047	0.115
100~299人					0.556	0.117 **	0.313	0.121 **
30~99人					0.246	0.117 *	-0.061	0.121
29人以下					0.306	0.109 **	0.006	0.114
官公庁					-0.282	0.228	-0.464	0.235 *
等価世帯所得							-0.004	0.000 **
本人預貯金：まったくない							1.392	0.115 **
本人預貯金：10万円未満							0.917	0.135 **
本人預貯金：10万~50万円未満							0.600	0.123 **
本人預貯金：50万~100万円未満							0.328	0.125 **
(本人預貯金：100万~500万円未満)								
本人預貯金：500万~1,000万円未満							-0.749	0.152 **
本人預貯金：1,000万円以上							-1.193	0.202 **
T=1	-2.024	0.120	-2.020	0.155	-1.581	0.186	-3.257	0.231
T=2	-0.109	0.113	-0.078	0.149	0.397	0.183	-0.928	0.221
T=3	2.259	0.123	2.323	0.157	2.839	0.192	1.805	0.227
N					2832			
McFadden's R ²	0.038		0.046		0.058		0.143	
AIC	6756.798		6729.998		6683.510		6097.927	

† p<.10, * p<.05, **p<.01

5. 生活満足度

図表 5-2-15 は、男性雇用労働者を対象として、生活満足度を、年齢別・雇用形態別に示したものである。正規労働者と比べて非正規労働者のほうが生活満足度が低い。「不満」と回答した割合は、若年正規労働者が 7.5%、壮年正規労働者が 6.5%であるのに対して、若年非正規労働者では 20.2%、壮年非正規労働者では 20.6%にのぼる。若年非正規労働者と壮年非正規労働者は、「不満」の割合はほぼ同じであるが、「不満」と「やや不満」の合計でみると、壮年非正規労働者のほうがわずかに高くなっている。

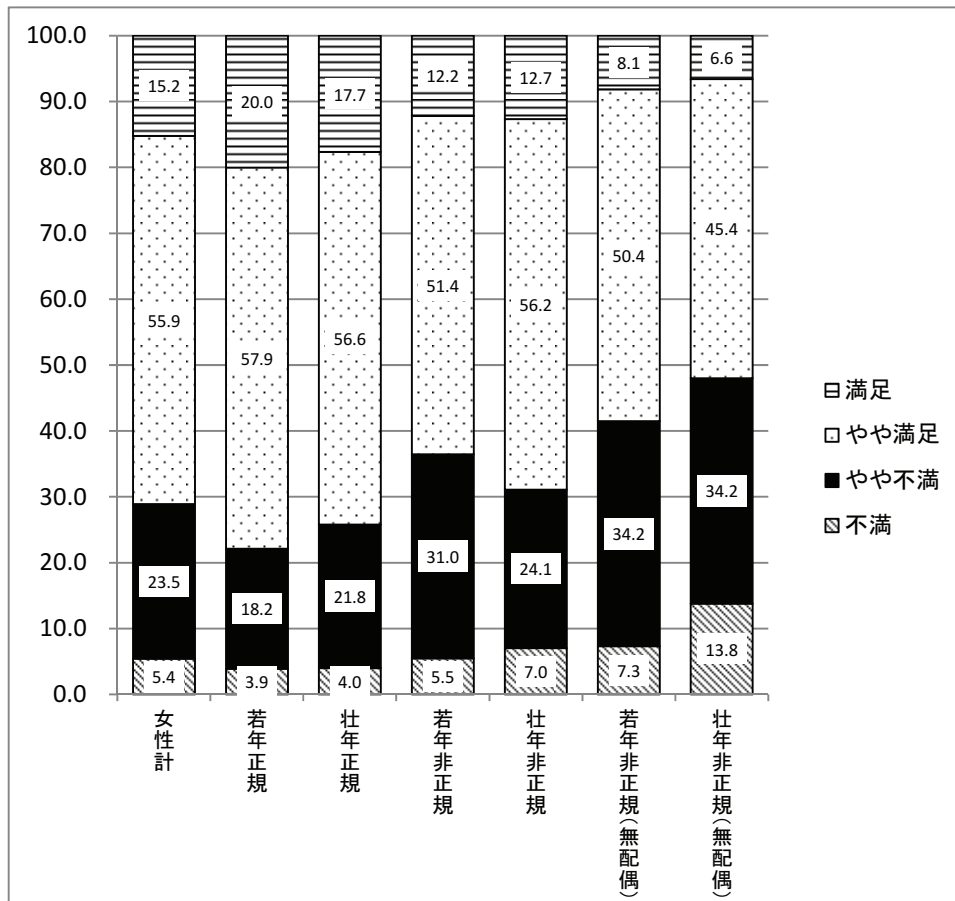
図表 5-2-15 男性雇用労働者の生活満足度の分布 (%)



女性雇用労働者についてみると(図表 5-2-16)、正規労働者よりも非正規労働者のほうが、生活満足度が低いものの、その差は男性ほど大きくない。「不満」と回答した割合は、若年正規労働者は 3.9%、壮年正規労働者は 4.9%、若年非正規労働者は 5.5%、壮年非正規労働者は 7.0%である。ただし、配偶状態を区別した場合、無配偶の壮年非正規労働者において、生活に不満を感じている割合は 13.8%に増加する。そこで、正規労働者と無配偶の非正規労働者を比べると、「不満」と「やや不満」の合計は、若年正規労働者の 22.1%、壮年正規労働者の 25.8%に対して、無配偶の若年非正規労働者が 41.5%、無配偶の壮年非正規労働者では

48.0%となり、生活に不満を感じる割合に 2 倍近い差が生まれている。

図表 5-2-16 女性雇用労働者の生活満足度の分布 (%)



図表 5-2-17 は、雇用労働者を対象として、生活満足度を目的変数とする順序ロジスティック回帰分析を行ったものである。年齢別の雇用形態の効果を確認すると、壮年非正規労働者と若年非正規労働者には、生活満足度が低い傾向がある。また、壮年非正規労働者の効果のほうが若年非正規労働者よりもやや大きい。生活満足度への非正規労働者の効果は、モデル 4 では消失しているので、家計状況の認知などと同じように、非正規労働者は正規労働者よりも経済的資源が乏しいという、実態レベルの格差によって媒介されたものである。

その他の説明変数の中で、生活満足度に大きな影響を与えているのは、等価世帯所得や預貯金といった経済的資源の量である。配偶別の性別をみると、無配偶男性の生活満足度が最も低い傾向があることや、有配偶女性の生活満足度が高くなりやすいことが分かる。仕事属性や企業属性については、役職者のほうが生活満足度が高い傾向があることや、官公庁が大企業よりも生活満足度が高くなるのが、やや目につく程度である。役職者の生活満足度の高さは、経済的資源が多いほうが生活満足度が高く、役職者のほうが経済的資源に恵まれているという理由で、部分的に説明することができる(モデル 3 と 4 の比較から)。

図表 5-2-17 雇用労働者の生活満足度の規定要因（順序ロジスティック回帰分析）

	モデル1		モデル2		モデル3		モデル4	
	Coef	SE	Coef	SE	Coef	SE	Coef	SE
(無配偶男性)								
有配偶男性	-0.704	0.113 **	-0.624	0.116 **	-0.596	0.117 **	-0.898	0.121 **
無配偶女性	-0.583	0.125 **	-0.615	0.131 **	-0.598	0.134 **	-0.662	0.136 **
有配偶女性	-1.298	0.121 **	-1.314	0.126 **	-1.297	0.131 **	-1.270	0.132 **
(中学・高校卒)								
専修・短大・高専卒	-0.280	0.091 **	-0.234	0.093 *	-0.222	0.095 *	-0.089	0.096
大学・大学院卒	-0.553	0.089 **	-0.471	0.095 **	-0.401	0.098 **	-0.102	0.101
(壮年正規)								
壮年非正規	0.585	0.108 **	0.427	0.116 **	0.413	0.117 **	0.119	0.121
若年正規	-0.107	0.097	-0.208	0.102 *	-0.221	0.102 *	-0.273	0.104 **
若年非正規	0.561	0.136 **	0.399	0.144 **	0.397	0.145 **	0.070	0.150
専門的・技術的な職種			-0.167	0.110	-0.149	0.118	-0.191	0.119
管理的な職種			0.085	0.222	0.036	0.225	-0.068	0.226
(事務的な職種)								
営業職			-0.002	0.173	-0.114	0.180	-0.234	0.182
販売の職種			-0.023	0.166	-0.165	0.200	-0.319	0.202
運輸・通信の職種			0.109	0.209	0.003	0.288	-0.166	0.289
保安の職種			-0.478	0.326	-0.260	0.333	-0.366	0.336
技能工・生産工程に関わる職種			0.084	0.143	0.087	0.156	-0.097	0.158
農・林・漁業に関わる職種			0.178	0.501	0.303	0.676	0.130	0.673
サービスの職種（資格要）			0.210	0.191	0.155	0.202	0.011	0.204
サービスの職種（資格不要）			0.214	0.156	0.140	0.179	0.017	0.181
その他の職種			-0.451	0.220 *	-0.425	0.222 †	-0.669	0.225 **
(役職についていない)								
現場のリーダー			-0.188	0.121	-0.197	0.122	-0.156	0.123
主任・係長クラス			-0.331	0.118 **	-0.302	0.119 *	-0.200	0.120 †
課長クラス			-0.409	0.216 †	-0.459	0.218 *	-0.206	0.220
部長クラス以上			-1.201	0.333 **	-1.293	0.333 **	-0.901	0.343 **
その他			-0.446	0.299	-0.459	0.300	-0.355	0.302
農・林・漁業					-0.056	0.563	-0.270	0.567
鉱業・建設業					0.339	0.172 *	0.154	0.173
(製造業)								
情報通信業					0.146	0.190	0.140	0.191
運輸業					0.206	0.253	0.094	0.254
金融・保険業					0.207	0.206	0.319	0.207
小売業					0.247	0.176	0.076	0.178
飲食サービス業					0.178	0.199	0.046	0.202
医療・福祉					0.128	0.146	0.020	0.147
教育・学習支援業					-0.289	0.202	-0.300	0.205
公務					-0.120	0.206	-0.045	0.207
その他					0.174	0.146	0.043	0.148
(1000人以上)								
300~999人					0.028	0.114	-0.021	0.115
100~299人					0.211	0.120 †	0.083	0.121
30~99人					0.113	0.120	-0.035	0.121
29人以下					0.060	0.113	-0.082	0.114
官公庁					-0.390	0.239	-0.475	0.242 *
等価世帯所得							-0.002	0.000 **
本人預貯金：まったくない							0.757	0.113 **
本人預貯金：10万円未満							0.447	0.137 **
本人預貯金：10万~50万円未満							0.168	0.125
本人預貯金：50万~100万円未満							0.326	0.128 *
(本人預貯金：100万~500万円未満)								
本人預貯金：500万~1,000万円未満							-0.070	0.154
本人預貯金：1,000万円以上							-0.037	0.189
T=1	-2.709	0.124	-2.882	0.161	-2.720	0.192	-3.452	0.228
T=2	-0.083	0.112	-0.229	0.150	-0.045	0.184	-0.675	0.217
T=3	1.847	0.125	1.715	0.159	1.905	0.192	1.330	0.222
N					2829			
McFadden's R ²	0.029		0.035		0.039		0.061	
AIC	6335.932		6329.356		6333.904		6205.294	

† p<.10, * p<.05, **p<.01

第3節 雇用契約期間に着目した非正規労働者の生活満足度の分析

1. 問題の所在

本節では、非正規労働者（非正規男性と無配偶の非正規女性）を対象として、雇用契約期間の違いが生活満足度に与える影響を検討する。

2012年8月に公布された改正労働契約法では、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた場合、労働者の申込みにより無期労働契約に転換できることが定められ、2013年4月1日より施行された。法改正の背景には、有期労働契約で働く人の約3割が通算5年を超えて反復更新している状況の中で、そうした労働者には、いつ解雇や雇止めされるか分からないという不安があり、そのことを背景として、労働条件への不満の表明や権利主張を十分にできないということが指摘されている（厚生労働省 2011）。このように、今回の改正は雇止めに対する労働者の不安の解消を目指したものであり、今後は、無期労働契約への転換が労働者の意識にどのような影響を与えるのかを注視していく必要がある。本稿では、以上のような問題意識にもとづき、非正規労働者のデータを用いて、無期契約と有期契約とで、生活全般に関する満足度の指標である生活満足度がどのように異なるかを検討した。分析に際して有配偶女性は除いている。

「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（平成22年、個人調査）によれば、正社員以外の労働者（男女計）のうち、63.9%は雇用契約期間の定めがあるが、33.3%は雇用契約期間の定めなしとなっている。同調査によると、雇用契約期間の定めがない労働者の割合は、最終学歴で見ると中学卒に多く（46.0%）、職種では、管理的な仕事（50.6%）、サービスの仕事（44.6%）、保安の仕事（37.1%）などで多い。就業形態では、とくに出向社員（67.5%）で多く、管理的な職種が多いことと対応している。しかし、パートタイム労働者（40.9%）や常用雇用型の派遣労働者（34.4%）においても、雇用契約期間の定めがない労働者は一定数存在している。また、「パートタイム労働者総合実態調査」（平成23年、事業所調査）によると、正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、パートの労働契約において「雇用期間の定めがある」事業所は51.4%、「雇用期間の定めがない」事業所は48.6%となっている（表4）。「雇用期間の定めがない」事業所の割合は、「鉱業、採石業、砂利採取業」（69.4%）、「建設業」（59.5%）、「製造業」（60.6%）、「宿泊業、飲食サービス業」（58.5%）で高くなっており、事業所規模では、5～29人（55.0%）、30～99人（26.8%）と、中小零細企業で「雇用期間の定めがない」事業所が多い傾向がある。

先行研究によると、短い契約期間は非正規労働者の主観的幸福度を引き下げることが分かっている（久米ほか 2011）。ただし、無期契約が有期契約よりも主観的幸福度を引き上げるかは調べられていない。また仕事に関わる意識については、無期契約のパートのほうが仕事や会社に対する満足度が高いこと（労働政策研究・研修機構 2013：59）や、「生計維持型」の契約社員が「雇用の安定が重要」という意識が強く、「現在の会社を辞めたい」とは思っていないこと（労働政策研究・研修機構 2011：157）などが指摘されている。

2. 非正規労働者の生活満足度と無期労働契約

図表 5-3-1 は、非正規男性と無配偶の非正規女性を対象として、生活満足度の割合を属性ごとに示したものである。

図表 5-3-1 非正規男性＋無配偶非正規女性の生活満足度（行％）

非正規男性＋無配偶非正規女性の生活満足度（行％）					
	満足	やや満足	やや不満	不満	N
合計	6.9	44.0	34.3	14.8	461
無配偶男性	7.8	39.0	33.3	19.9	141
有配偶男性	2.2	37.8	37.8	22.2	45
無配偶女性	7.3	47.6	34.2	10.9	275
中学・高校卒＋専修・短大・高専卒	7.0	43.7	34.1	15.2	355
大学・大学院卒	5.8	46.6	35.0	12.6	103
等価世帯所得151万円以上	7.8	40.6	35.7	16.0	244
等価世帯所得150万円以下	6.6	39.7	34.6	19.1	136
若年：25～34歳	7.3	46.9	33.3	12.6	207
壮年：35～44歳	6.7	41.7	35.0	16.5	254
有期雇用	6.7	45.0	33.5	14.9	269
無期雇用	7.7	41.3	37.4	13.6	155

注：1) 男性・無配偶女性のみ

2) 無回答は除く。

まず、配偶別の性別ごとに「不満」の割合をみると、無配偶男性は 19.9%、有配偶男性は 22.2%、無配偶女性は 10.9%となっている。つまり男性、とくに有配偶の男性が生活に不満を感じていることが分かる。学歴ごとの「不満」の割合は、非大学・大学院卒（中学校、高等学校、専修学校、各種学校、短期大学、高等専門学校）が 15.2%であり、大学・大学院卒の 12.6%を上回っている。等価世帯所得をみると、151 万円以上が 16.0%、150 万円以下が 19.1%であり、等価世帯所得が低いほうが生活に不満を感じている。年齢では、若年が 12.6%、壮年が 16.5%であり、壮年のほうが生活に不満を感じている。雇用期間をみると、有期雇用が 14.9%、無期雇用が 13.6%であり、有期雇用のほうが生活に不満を感じている。

ここで着目したいのは、無期雇用は有期雇用と比べて、生活に「不満」と回答する割合が小さいことである。もっとも、「不満」に「やや不満」を加えた広義の不満の割合では、有期雇用が 58.4%、無期雇用が 51.0%と逆の結果となる。このように結果が安定しない理由の 1 つとして、雇用期間と生活満足度の関連に影響を与える第三変数が存在しているためだと考えられる。そこで年齢を第三変数として導入し、雇用期間と生活満足度の関連を、年齢別にみたものが図表 5-3-2 である。まず「不満」の割合に注目すると、壮年において、有期雇用が 18.5%、無期雇用が 12.1%となっており、無期雇用の場合に生活に不満を感じない傾向がはっきり出ていることが注目される。その一方で若年では、有期雇用が 10.2%、無期雇用が 15.3%であり、無期雇用のほうが生活に不満を感じるという、壮年とは正反対の結果となっ

ている³。広義の不満についても、年齢で統制した結果、「不満」と同様の傾向が得られた。

図表 5-3-2 年齢別・雇用期間別の生活満足度（行%）

壮年：35～44歳					
	満足	やや満足	やや不満	不満	N
有期雇用	4.6	41.1	35.8	18.5	151
無期雇用	12.1	38.6	37.4	12.1	83
若年：25～34歳					
	満足	やや満足	やや不満	不満	N
有期雇用	9.3	50.0	30.5	10.2	118
無期雇用	2.8	44.4	37.5	15.3	72

注：1) 男性・無配偶女性のみ

2) 無回答は除く。

図表 5-3-3 は、非正規男性と無配偶の非正規女性を対象として、生活満足度を目的変数とする順序ロジスティック回帰分析を行ったものである。モデル 1 では、配偶別の性別（有配偶男性、無配偶女性）、学歴（大学・大学院卒）、等価世帯所得を説明変数として投入している。モデル 2 では年齢別の雇用形態（壮年：35～44 歳）、モデル 3 では雇用期間（無期雇用）を、モデル 4 では壮年ダミーと雇用期間の交互作用項を順次追加している。

すべてのモデルにおいて、無配偶女性は無配偶男性と比べて生活に不満を感じにくく、等価世帯所得が高い人は生活に不満を感じにくいことが分かる。どちらも雇用労働者全体を対象とした分析でも確認された結果である。本節の関心からして注目されるのは、モデル 4 において、壮年と無期雇用の交互作用が、マイナスの効果を持っていることである。これは、壮年非正規労働者において、無期雇用は有期雇用よりも生活満足度が高くなることを示している。この結果は、有期雇用に就いている人々と無期雇用に就いている人々を比べたものであり、同一の個人における有期雇用から無期雇用への変化の効果を捉えたものではない。しかし、個人属性をある程度統制したうえで得られた結果であり、無期雇用への転換が非正規労働者の生活満足度を高める可能性について、個人内の変化に着目して分析する必要性を示唆するものであるといえよう。

³ 分析結果は示さないが、若年と壮年で無期雇用と生活満足度の関連が正反対になるという結果は、多変量解析でも示されている。若年サンプルと壮年サンプルのそれぞれに対して、図表 5-3-3 のモデル 3 を推定すると、無期雇用であることは、壮年では生活満足度を高めるが（5%水準で有意）、若年では統計的に有意でないが生活満足度を低くする。無期雇用と生活満足度の関連が年齢によって異なる理由についてはさらなる探求が必要であり、今後の課題としたい。

図表 5-3-3 非正規男性＋無配偶非正規女性の生活満足度の規定要因
(順序ロジスティック回帰分析)

	モデル1		モデル2		モデル3		モデル4	
	Coef	SE	Coef	SE	Coef	SE	Coef	SE
(無配偶男性)								
有配偶男性	-0.083	0.340	-0.088	0.340	-0.081	0.340	-0.147	0.342
無配偶女性	-0.550	0.227 *	-0.540	0.228 *	-0.543	0.228 *	-0.538	0.228 *
(中学・高校卒, 専修・短大・高専卒)								
大学・大学院卒	0.170	0.244	0.203	0.249	0.182	0.250	0.216	0.252
等価世帯所得	-0.002	0.001 **	-0.002	0.001 **	-0.002	0.001 **	-0.002	0.001 **
(若年: 25~34歳)								
壮年: 35~44歳			0.146	0.209	0.130	0.210	0.460	0.269 †
(有期雇用)								
無期雇用					-0.173	0.211	0.282	0.311
壮年×無期雇用							-0.830	0.419 *
T=1	-3.383	0.331	-3.273	0.366	-3.377	0.388	-3.177	0.400
T=2	-0.885	0.260	-0.774	0.305	-0.876	0.329	-0.662	0.346
T=3	0.923	0.263	1.037	0.310	0.937	0.333	1.164	0.352
N					349			
Mcfadden's R ²		0.016		0.017		0.018		0.022
AIC		851.102		852.611		853.939		852.002

† p<.10, * p<.05, **p<.01

第4節 まとめ

本章では、壮年非正規労働者に着目して、経済状況、生活意識について分析を行った。本章で得られた知見は以下のとおりである。

まず、男女とも正規労働者と比べて非正規労働者には世帯年収の低い者が多い。男性非正規労働者では若年層より壮年層の世帯年収が低くなっている。女性非正規労働者の場合、無配偶の壮年層の59.0%は世帯年収が250万円以下であり、最も経済的に困窮している。非正規労働者の相対的貧困率は、男性では、若年層が23.3%、壮年層が31.5%であり、女性では無配偶の壮年層の51.7%が貧困であった。多変量解析の結果からは、他の説明変数を統制したうえで、壮年非正規労働者と若年非正規労働者は、壮年正規労働者よりも貧困になりやすく、また、壮年非正規労働者のほうが若年非正規労働者よりも、わずかではあるが貧困になりやすい傾向にあることが分かった。

本人預貯金については、非正規労働者のほうが正規労働者よりも預貯金の少ない者が多く、とくに女性において両者の差が顕著である。非正規労働者の中では、男性では、壮年層のほうが若年層より預貯金の少ない者が多いが、女性は逆に壮年層に預貯金をしている者が多い。多変量解析の結果から、他の説明変数を統制したうえで、壮年非正規労働者、若年非正規労働者、若年正規労働者は、壮年正規労働者よりも預貯金が少ない傾向があること、壮年非正規労働者よりも若年非正規労働者のほうが、その傾向は強いことが分かった。

また、経済的資源の乏しさから帰結する具体的な出来事として、光熱費を支払えない、家賃を支払えない、病院に行くのを我慢した、といった生活困難経験の有無について分析したところ、生活困難を経験した者の割合は、非正規労働者では正規労働者よりも2倍以上多いことが明らかになった。多変量解析の結果、壮年非正規労働者と若年非正規労働者が生活困難を経験しやすいことと、世帯年収や預貯金の低さが、非正規労働者の生活困難経験の確率

を高めていることが分かった。

家計状況については、男女とも非正規労働者のほうが苦しいと回答している。「非常に苦しい」と回答した割合は、男性非正規労働者では壮年層のほうが若年層より多く、男性正規労働者と対照的である。女性非正規労働者では、無配偶の壮年層で「非常に苦しい」と「やや苦しい」の合計が73.0%であり、全てのカテゴリの中で最も高くなっている。多変量解析の結果、壮年非正規労働者と若年非正規労働者の家計状況認知は、経済的資源の乏しさに媒介されたものであることが明らかになった。

生活満足度については、男女とも非正規労働者のほうが不満を感じている。とくに男性において正規労働者との差は大きい。ただし、有配偶女性を除くと、女性非正規労働者であっても生活に不満を感じる割合はずっと高くなる。多変量解析の結果、壮年非正規労働者と若年非正規労働者は生活に不満を感じやすい傾向があり、壮年非正規労働者においてその傾向が強いことが分かった。また、それが経済的資源に媒介されたものであることが明らかになった。

最後に、非正規労働者（非正規男性と無配偶の非正規女性）を対象として、生活満足度に雇用期間が及ぼす影響について検討したところ、壮年非正規労働者において、無期雇用が有期雇用よりも生活満足度が高くなることが分かった。

文献

阿部彩（2007）「現代日本の社会的排除の現状」福原宏幸編著『社会的排除／包摂と社会政策』法律文化社，pp.129-152.

樋口明彦（2004）「現代社会における社会的排除のメカニズム」『社会学評論』第55巻1号，pp.2-18.

———（2008）「若者におけるキャリアパターンの不安定化—社会的排除アプローチを参考に」太郎丸博編『若年層の社会移動と階層化』2005年SSM調査シリーズ11，pp.105-126.

本田由紀（2008）「若年者の能力自己評価と『生活の質』——労働時間と仕事特性による分化に着目して」太郎丸博編『若年層の社会移動と階層化』2005年SSM調査シリーズ11，pp.81-104.

厚生労働省（2011）「有期労働契約研究会 報告書」

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000q2tz-img/2r9852000000qaxy.pdf>)

———（2012）『労働経済白書（平成24年版）』.

久米功一・大竹文雄・奥平寛子・鶴光太郎（2011）「非正規労働者の幸福度」『RIETI Discussion Paper Series』11-J-061.

宮本太郎（2009）『生活保障——排除しない社会へ』岩波書店.

西村幸満（2010）「世帯収入による貧困測定を試み——1999-2005年の貧困率と世帯主の特

徴との関連について」『季刊社会保障研究』第46巻2号，pp.127-138.

太田清（2010）「賃金格差——個人間，企業規模間，産業間格差」内閣府経済社会総合研究所監修／樋口美雄編『労働市場と所得分配』慶応義塾大学出版会，pp.319-368.

李青雅（2007）「非典型労働者と公的年金」古郡鞆子編著（2007）『非典型労働と社会保障』中央大学出版部，pp.143-157.

労働政策研究・研修機構（2011）『契約社員の人事管理と就業実態に関する研究』労働政策研究報告書 No.130.

—————（2013）『「短時間労働者の多様な実態に関する調査」結果——無期パートの雇用管理の現状はどうなっているのか』調査シリーズ No.105.

図表 5-2-5 記述統計

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
貧困	3076	0.107	0.309	0	1
(無配偶男性)	3076	0.153	0.360	0	1
有配偶男性	3076	0.353	0.478	0	1
無配偶女性	3076	0.176	0.381	0	1
有配偶女性	3076	0.319	0.466	0	1
(中学・高校卒)	3076	0.372	0.483	0	1
専修・短大・高専卒	3076	0.297	0.457	0	1
大学・大学院卒	3076	0.331	0.471	0	1
(壮年正規)	3076	0.470	0.499	0	1
壮年非正規	3076	0.230	0.421	0	1
若年正規	3076	0.208	0.406	0	1
若年非正規	3076	0.091	0.288	0	1
専門的・技術的な職種	3076	0.290	0.454	0	1
管理的な職種	3076	0.045	0.207	0	1
(事務的な職種)	3076	0.188	0.391	0	1
営業職	3076	0.067	0.249	0	1
販売の職種	3076	0.064	0.245	0	1
運輸・通信の職種	3076	0.041	0.197	0	1
保安の職種	3076	0.014	0.116	0	1
技能工・生産工程に関わる職種	3076	0.121	0.326	0	1
農・林・漁業に関わる職種	3076	0.006	0.074	0	1
サービスの職種(資格要)	3076	0.046	0.210	0	1
サービスの職種(資格不要)	3076	0.086	0.280	0	1
その他の職種	3076	0.033	0.180	0	1
(役職についていない)	3076	0.655	0.476	0	1
現場のリーダー	3076	0.109	0.312	0	1
主任・係長クラス	3076	0.161	0.367	0	1
課長クラス	3076	0.043	0.203	0	1
部長クラス以上	3076	0.015	0.121	0	1
その他	3076	0.018	0.131	0	1
農・林・漁業	3076	0.008	0.092	0	1
鉱業・建設業	3076	0.067	0.251	0	1
(製造業)	3076	0.202	0.401	0	1
情報通信業	3076	0.051	0.220	0	1
運輸業	3076	0.051	0.221	0	1
金融・保険業	3076	0.046	0.208	0	1
小売業	3076	0.106	0.308	0	1
飲食サービス業	3076	0.071	0.257	0	1
医療・福祉	3076	0.165	0.371	0	1
教育・学習支援業	3076	0.049	0.216	0	1
公務	3076	0.068	0.252	0	1
その他	3076	0.115	0.319	0	1
(1000人以上)	3076	0.270	0.444	0	1
300~999人	3076	0.168	0.374	0	1
100~299人	3076	0.149	0.356	0	1
30~99人	3076	0.156	0.363	0	1
29人以下	3076	0.221	0.415	0	1
官公庁	3076	0.036	0.186	0	1

図表 5-2-8 記述統計

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
本人預貯金額 (カテゴリ)	2836	4.564	1.861	1	7
(無配偶男性)	2836	0.154	0.361	0	1
有配偶男性	2836	0.345	0.476	0	1
無配偶女性	2836	0.179	0.383	0	1
有配偶女性	2836	0.322	0.467	0	1
(中学・高校卒)	2836	0.368	0.482	0	1
専修・短大・高専卒	2836	0.296	0.457	0	1
大学・大学院卒	2836	0.336	0.472	0	1
(壮年正規)	2836	0.467	0.499	0	1
壮年非正規	2836	0.230	0.421	0	1
若年正規	2836	0.209	0.407	0	1
若年非正規	2836	0.094	0.292	0	1
専門的・技術的な職種	2836	0.291	0.454	0	1
管理的な職種	2836	0.045	0.208	0	1
(事務的な職種)	2836	0.191	0.394	0	1
営業職	2836	0.067	0.251	0	1
販売の職種	2836	0.065	0.247	0	1
運輸・通信の職種	2836	0.039	0.193	0	1
保安の職種	2836	0.013	0.115	0	1
技能工・生産工程に関わる職種	2836	0.120	0.324	0	1
農・林・漁業に関わる職種	2836	0.005	0.073	0	1
サービスの職種 (資格要)	2836	0.045	0.208	0	1
サービスの職種 (資格不要)	2836	0.086	0.280	0	1
その他の職種	2836	0.032	0.175	0	1
(役職についていない)	2836	0.657	0.475	0	1
現場のリーダー	2836	0.111	0.314	0	1
主任・係長クラス	2836	0.159	0.365	0	1
課長クラス	2836	0.043	0.202	0	1
部長クラス以上	2836	0.015	0.121	0	1
その他	2836	0.017	0.128	0	1
農・林・漁業	2836	0.008	0.090	0	1
鉱業・建設業	2836	0.066	0.248	0	1
(製造業)	2836	0.200	0.400	0	1
情報通信業	2836	0.049	0.217	0	1
運輸業	2836	0.050	0.219	0	1
金融・保険業	2836	0.046	0.210	0	1
小売業	2836	0.109	0.311	0	1
飲食サービス業	2836	0.068	0.252	0	1
医療・福祉	2836	0.167	0.373	0	1
教育・学習支援業	2836	0.049	0.216	0	1
公務	2836	0.069	0.253	0	1
その他	2836	0.118	0.322	0	1
(1000人以上)	2836	0.275	0.446	0	1
300~999人	2836	0.169	0.375	0	1
100~299人	2836	0.147	0.354	0	1
30~99人	2836	0.154	0.361	0	1
29人以下	2836	0.219	0.414	0	1
官公庁	2836	0.036	0.187	0	1
等価世帯収入	2836	326.455	169.865	11	1250

図表 5-2-11 記述統計

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
生活困難経験	2836	0.105	0.306	0	1
(無配偶男性)	2836	0.154	0.361	0	1
有配偶男性	2836	0.345	0.476	0	1
無配偶女性	2836	0.179	0.383	0	1
有配偶女性	2836	0.322	0.467	0	1
(中学・高校卒)	2836	0.368	0.482	0	1
専修・短大・高専卒	2836	0.296	0.457	0	1
大学・大学院卒	2836	0.336	0.472	0	1
(壮年正規)	2836	0.467	0.499	0	1
壮年非正規	2836	0.230	0.421	0	1
若年正規	2836	0.209	0.407	0	1
若年非正規	2836	0.094	0.292	0	1
専門的・技術的な職種	2836	0.291	0.454	0	1
管理的な職種	2836	0.045	0.208	0	1
(事務的な職種)	2836	0.191	0.394	0	1
営業職	2836	0.067	0.251	0	1
販売の職種	2836	0.065	0.247	0	1
運輸・通信の職種	2836	0.039	0.193	0	1
保安の職種	2836	0.013	0.115	0	1
技能工・生産工程に関わる職種	2836	0.120	0.324	0	1
農・林・漁業に関わる職種	2836	0.005	0.073	0	1
サービスの職種 (資格要)	2836	0.045	0.208	0	1
サービスの職種 (資格不要)	2836	0.086	0.280	0	1
その他の職種	2836	0.032	0.175	0	1
(役職についていない)	2836	0.657	0.475	0	1
現場のリーダー	2836	0.111	0.314	0	1
主任・係長クラス	2836	0.159	0.365	0	1
課長クラス	2836	0.043	0.202	0	1
部長クラス以上	2836	0.015	0.121	0	1
その他	2836	0.017	0.128	0	1
農・林・漁業	2836	0.008	0.090	0	1
鉱業・建設業	2836	0.066	0.248	0	1
(製造業)	2836	0.200	0.400	0	1
情報通信業	2836	0.049	0.217	0	1
運輸業	2836	0.050	0.219	0	1
金融・保険業	2836	0.046	0.210	0	1
小売業	2836	0.109	0.311	0	1
飲食サービス業	2836	0.068	0.252	0	1
医療・福祉	2836	0.167	0.373	0	1
教育・学習支援業	2836	0.049	0.216	0	1
公務	2836	0.069	0.253	0	1
その他	2836	0.118	0.322	0	1
(1000人以上)	2836	0.275	0.446	0	1
300~999人	2836	0.169	0.375	0	1
100~299人	2836	0.147	0.354	0	1
30~99人	2836	0.154	0.361	0	1
29人以下	2836	0.219	0.414	0	1
官公庁	2836	0.036	0.187	0	1
等価世帯所得	2836	326.455	169.865	11	1250
本人預貯金：まったくない	2836	0.249	0.432	0	1
本人預貯金：10万円未満	2836	0.110	0.313	0	1
本人預貯金：10万~50万円未満	2836	0.139	0.346	0	1
本人預貯金：50万~100万円未満	2836	0.123	0.329	0	1
(本人預貯金：100万~500万円未満)	2836	0.260	0.439	0	1
本人預貯金：500万~1,000万円未満	2836	0.074	0.261	0	1
本人預貯金：1,000万円以上	2836	0.045	0.207	0	1

図表 5-2-14 記述統計

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
家計状況認知	2832	2.480	0.851	1	4
(無配偶男性)	2832	0.154	0.361	0	1
有配偶男性	2832	0.345	0.475	0	1
無配偶女性	2832	0.179	0.383	0	1
有配偶女性	2832	0.322	0.467	0	1
(中学・高校卒)	2832	0.367	0.482	0	1
専修・短大・高専卒	2832	0.297	0.457	0	1
大学・大学院卒	2832	0.336	0.472	0	1
(壮年正規)	2832	0.466	0.499	0	1
壮年非正規	2832	0.230	0.421	0	1
若年正規	2832	0.209	0.407	0	1
若年非正規	2832	0.094	0.292	0	1
専門的・技術的な職種	2832	0.291	0.454	0	1
管理的な職種	2832	0.045	0.208	0	1
(事務的な職種)	2832	0.192	0.394	0	1
営業職	2832	0.067	0.251	0	1
販売の職種	2832	0.065	0.247	0	1
運輸・通信の職種	2832	0.039	0.193	0	1
保安の職種	2832	0.013	0.115	0	1
技能工・生産工程に関わる職種	2832	0.119	0.324	0	1
農・林・漁業に関わる職種	2832	0.005	0.073	0	1
サービスの職種 (資格要)	2832	0.045	0.207	0	1
サービスの職種 (資格不要)	2832	0.086	0.280	0	1
その他の職種	2832	0.032	0.175	0	1
(役職についていない)	2832	0.656	0.475	0	1
現場のリーダー	2832	0.111	0.314	0	1
主任・係長クラス	2832	0.159	0.366	0	1
課長クラス	2832	0.043	0.202	0	1
部長クラス以上	2832	0.015	0.121	0	1
その他	2832	0.017	0.128	0	1
農・林・漁業	2832	0.008	0.088	0	1
鉱業・建設業	2832	0.066	0.248	0	1
(製造業)	2832	0.200	0.400	0	1
情報通信業	2832	0.049	0.217	0	1
運輸業	2832	0.050	0.219	0	1
金融・保険業	2832	0.046	0.210	0	1
小売業	2832	0.108	0.311	0	1
飲食サービス業	2832	0.068	0.252	0	1
医療・福祉	2832	0.167	0.373	0	1
教育・学習支援業	2832	0.049	0.216	0	1
公務	2832	0.069	0.253	0	1
その他	2832	0.118	0.323	0	1
(1000人以上)	2832	0.275	0.446	0	1
300~999人	2832	0.169	0.375	0	1
100~299人	2832	0.147	0.354	0	1
30~99人	2832	0.154	0.361	0	1
29人以下	2832	0.219	0.414	0	1
官公庁	2832	0.036	0.187	0	1
等価世帯所得	2832	326.621	169.919	11	1250
本人預貯金：まったくない	2832	0.249	0.432	0	1
本人預貯金：10万円未満	2832	0.111	0.314	0	1
本人預貯金：10万~50万円未満	2832	0.139	0.346	0	1
本人預貯金：50万~100万円未満	2832	0.123	0.328	0	1
(本人預貯金：100万~500万円未満)	2832	0.260	0.439	0	1
本人預貯金：500万~1,000万円未満	2832	0.074	0.261	0	1
本人預貯金：1,000万円以上	2832	0.045	0.207	0	1

図表 5-2-17 記述統計

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
生活満足度	2829	2.241	0.785	1	4
(無配偶男性)	2829	0.154	0.361	0	1
有配偶男性	2829	0.345	0.475	0	1
無配偶女性	2829	0.179	0.384	0	1
有配偶女性	2829	0.322	0.467	0	1
(中学・高校卒)	2829	0.368	0.482	0	1
専修・短大・高専卒	2829	0.297	0.457	0	1
大学・大学院卒	2829	0.335	0.472	0	1
(壮年正規)	2829	0.467	0.499	0	1
壮年非正規	2829	0.230	0.421	0	1
若年正規	2829	0.209	0.407	0	1
若年非正規	2829	0.094	0.291	0	1
専門的・技術的な職種	2829	0.291	0.454	0	1
管理的な職種	2829	0.045	0.207	0	1
(事務的な職種)	2829	0.192	0.394	0	1
営業職	2829	0.067	0.250	0	1
販売の職種	2829	0.065	0.247	0	1
運輸・通信の職種	2829	0.039	0.193	0	1
保安の職種	2829	0.013	0.115	0	1
技能工・生産工程に関わる職種	2829	0.119	0.324	0	1
農・林・漁業に関わる職種	2829	0.005	0.073	0	1
サービスの職種 (資格要)	2829	0.045	0.208	0	1
サービスの職種 (資格不要)	2829	0.086	0.280	0	1
その他の職種	2829	0.032	0.176	0	1
(役職についていない)	2829	0.657	0.475	0	1
現場のリーダー	2829	0.111	0.314	0	1
主任・係長クラス	2829	0.159	0.365	0	1
課長クラス	2829	0.042	0.202	0	1
部長クラス以上	2829	0.014	0.120	0	1
その他	2829	0.017	0.128	0	1
農・林・漁業	2829	0.008	0.088	0	1
鉱業・建設業	2829	0.066	0.248	0	1
(製造業)	2829	0.200	0.400	0	1
情報通信業	2829	0.049	0.217	0	1
運輸業	2829	0.051	0.219	0	1
金融・保険業	2829	0.046	0.210	0	1
小売業	2829	0.109	0.312	0	1
飲食サービス業	2829	0.068	0.252	0	1
医療・福祉	2829	0.168	0.374	0	1
教育・学習支援業	2829	0.049	0.215	0	1
公務	2829	0.069	0.253	0	1
その他	2829	0.117	0.322	0	1
(1000人以上)	2829	0.275	0.447	0	1
300~999人	2829	0.169	0.374	0	1
100~299人	2829	0.147	0.354	0	1
30~99人	2829	0.154	0.361	0	1
29人以下	2829	0.219	0.414	0	1
官公庁	2829	0.036	0.187	0	1
等価世帯所得	2829	326.320	169.668	11.18034	1250
本人預貯金：まったくない	2829	0.249	0.433	0	1
本人預貯金：10万円未満	2829	0.110	0.313	0	1
本人預貯金：10万~50万円未満	2829	0.138	0.345	0	1
本人預貯金：50万~100万円未満	2829	0.123	0.329	0	1
(本人預貯金：100万~500万円未満)	2829	0.261	0.439	0	1
本人預貯金：500万~1,000万円未満	2829	0.074	0.261	0	1
本人預貯金：1,000万円以上	2829	0.045	0.207	0	1

図表 5-3-3 記述統計

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
生活満足度	349	2.622	0.841	1	4
無配偶男性	349	0.115	0.319	0	1
無配偶女性	349	0.567	0.496	0	1
大学・大学院卒	349	0.232	0.423	0	1
等価世帯所得	349	216.838	145.583	11.180	883.884
壮年：35～44歳	349	0.547	0.498	0	1
無期雇用	349	0.370	0.483	0	1

第6章 非正規雇用と健康

第1節 はじめに

生活習慣病の罹患率の上昇や医療費の急増等を背景に健康増進、健康改善に注目が集まっている。健康といえば高齢者や病弱者の問題として捉えられがちだが、働く人の健康も重要な課題である。近年、職場での自殺・うつ病の増加を背景に、厚生労働省をはじめとする行政側は働く人のメンタルヘルス対策に取り組んでいる。

本章では雇用形態と健康との関係に焦点をあて、次の3点を明らかにすることを目的とする。まず第1に、正規・非正規間の健康格差の実態を探る。健康状態はSES (socioeconomic status) が低いほど悪く、低学歴・低賃金で職業上の地位も低い非正規雇用者は正規雇用者に比べて不健康である可能性が高い。中でも壮年非正規雇用者は非正規雇用と加齢という二重の影響を受けることから、健康状態が最も悪いことが予想される。しかし、長時間労働になりがちな正規雇用者も必ずしも健康ではない¹。本章では、JILPT が2013年に行った調査（職業キャリアと働き方に関するアンケート）を用い、職場の健康リスクや健康状況における正規・非正規間格差を考察する。

第2に、正規・非正規間の健康格差をもたらす要因を明らかにする。健康要因に関しては疫学や公衆衛生分野で膨大な研究蓄積があるが、近年、生物医学モデルを超えた社会経済的要因（SES、心理的ストレス、ソーシャルキャピタルなど）に注目が集まっている。

SESの低い層は健康（医療）資源へのアクセス機会が限られているため、SESの高い層に比べて不健康である可能性が高い。SESと健康とのこのような関係は膨大な研究によって実証されており、高齢者を対象に行った日本福祉大学のAGESプロジェクト研究〔Aichi Gerontological Evaluation Study, 愛知老年学的評価研究〕でもSESの低い高齢者ほどうつ、口腔ケア、低栄養、転倒歴や生活習慣、閉じこもりなどの健康問題が多く観察されている（近藤編 2007）。健康状態は親のSESにも影響される。例えば、親のSESが低い層は生活習慣病の誘発要因とも言われる肥満になりやすい（Power et al.2003 ; Power et al.2005 ; Khlal et al.2009 ; 李 2013）。

SESの低い層は心理的ストレスから健康に悪影響が出る可能性もある。例えば、SESの低い層は抑うつにかかりやすく²、抑うつはまた肉体的健康障害を伴う（Beydoun and Wang 2010）。いうまでもないが、SESと関係のない心理的ストレスも健康を害する。

ソーシャルキャピタルも健康に影響する要因の1つである。ソーシャルキャピタルは社会学や政治学、経済学、犯罪学など幅広い分野で注目される概念で、ソーシャルキャピタルの豊かさは主観的健康感を高め、死亡率を低下させる働きをするといわれる（近藤 2005）。な

¹ 例えば、長時間労働は肥満を助長する働きをする。鈴木（2011）によると、労働拘束時間（通勤時間を加えた労働時間）が1時間長くなるとBMIは0.107ポイント、高度肥満になる確率は0.89%高くなる。

² AGES研究によると、日本の高齢者が抑うつにかかる割合は所得上位20%と下位20%とで女性4.1倍、男性6.9倍の差が存在している。

お、ソーシャルキャピタルは社会レベルと個人レベルに分かれる。アメリカの政治学者であるパットナム（Putnam）はソーシャルキャピタルを「社会の効率性を改善できる信頼、規範、ネットワークといった社会組織の特徴（近藤 2005：138）として定義する。この捉え方は社会レベルのソーシャルキャピタルである。一方、ソーシャルキャピタルという言葉自体を最初に使ったことで有名なアメリカの教育学者のハニファン（Hanifan）は、人々のつながりや付き合いがソーシャルキャピタルの蓄積につながるとして、個人レベルの社会的ネットワークや交流、サポートなどもソーシャルキャピタルの一種と見なしている。本章では個人レベルのソーシャルキャピタルに注目する。

第3に、雇用形態の選択が過去の健康状態に影響されるか否かを見る。非正規の仕事をする理由はさまざまである。労働需要の逼迫により仕方なく非正規雇用に就く者もいれば、家庭的な事情で自ら非正規雇用を選ぶ者もいる。一方、健康状態が原因で、短時間かつ責任の重くない仕事につくこともあろう。

健康状態の悪化が労働供給や生産性に悪影響を及ぼすことはすでに先行研究で立証されている（大石 2000；濱秋・野口 2010；湯田 2010）。その影響は主に男性において現れ、例えば、濱秋・野口によると、がん、心臓病、脳血管疾患など日本人の三大疾病の罹患歴は中高年男性の無職確率を48-54%ポイント高め、週当たりの労働時間を11.5時間減少させている。

健康状態が就業形態の選択に影響を与えるかどうかについての研究は今のところ見られない。しかし、今回の調査を見ると非正規雇用者の5.8%はいまの働き方を選んだ理由として「体力的に正規雇用者として働けなかった」ことをあげている。また、JILPTが2013年に壮年非正規雇用者を対象に行った個人ヒアリング調査（労働政策研究・研修機構編 2013）では対象者23名中3名が自身の疾病を理由に正規雇用者として働くことを躊躇っており、5名は長時間労働や業務上疾病により正規雇用者の仕事をやめている。

使用データについて説明する。本章では、JILPTが2013年に行った「職業キャリアと働き方に関するアンケート」から企業に雇われている雇用者だけを抽出して、非正規雇用と健康との相関関係を分析する。ただし、既婚女性は就業選択や健康要因が他の雇用者と異なると思われるため本章の分析から除く。有効サンプル4,970名から、非雇用者1,392名、既婚女性1,106名を除く2,472名（男性1,784名、女性688名）が本章の分析対象となる。

本章の構成は以下のとおりである。まず次節では現職関連の健康リスクと通常健康状態を考察し、正規・非正規間で健康格差が存在するか否かを見る。具体的には、雇用者全体を「若年正規」、「若年非正規」、「壮年正規」、「壮年非正規」の4つの雇用類型に分類し、クロス表により健康状態を比較する³。この場合、正規・非正規間の比較だけではなく、非正規雇用者のなかでも若年か壮年かで健康格差が見られるかを精査する。その上で、性別と年齢をコントロールしても健康格差が残るか否かを見る。次に、第3節ではSES、ソーシャルキャ

³ ここでの「若年」とは25-34歳層を、「壮年」とは35-44歳層のことを指す。

ピタル、心理的ストレス等が健康格差をもたらす要因となりうるかどうかを検証する。第4節では雇用と健康との逆の因果関係を取り上げる。具体的には、過去の健康状態が非正規雇用に与える影響を分析する。最後に第5節は結論とともに今後の課題を述べる。

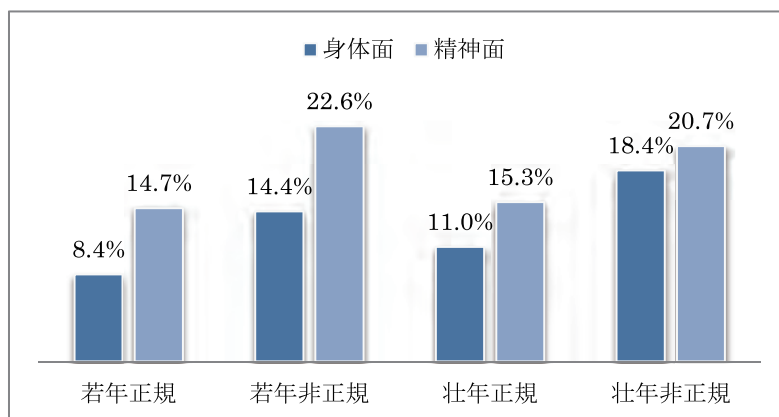
第2節 正規・非正規間健康格差

調査では健康状態に関して豊富な質問項目が設けられている。入院・通院や病気・けがの有無など客観的な健康指標もあれば、対象者本人が不健康の度合いを評価できる主観的な健康尺度もある。さらに調査時点で働いている者に関しては、いまの仕事と関連した健康情報も得られている。本節では日常生活の一環としての健康状態と、いまの仕事と関連した健康リスクの両方が雇用形態によってどう異なるかを見る。

1. 日常生活の一環としての健康状態

まず主観的な健康尺度により普段の生活上の健康状態を把握する。身体面と精神面の健康状態は「健康である」、「どちらかといえば健康である」、「どちらかといえば健康でない」、「健康でない」の4段階で評価されるが、ここでは「どちらかといえば健康でない」または「健康でない」を選んだ場合に不健康と見なした。図表6-2-1は、不健康の割合を4類型別に見たものである。まず、身体面の不健康の割合は「壮年非正規」で18.4%と最も高く、次いで、「若年非正規」が14.4%、「壮年正規」が11.0%、「若年正規」が8.4%の順となっている。精神面の不健康の割合は「若年非正規」が22.6%と最も高く、次いで、「壮年非正規」が20.7%、「壮年正規」が15.3%、「若年正規」が14.7%の順となっている。

図表 6-2-1 不健康（「健康でない」＋「どちらかといえば健康でない」）の割合



総じて、非正規雇用者は非正規雇用者より不健康の割合が高い。一方、「若年非正規」と「壮年非正規」を比べると、前者は精神面で不健康を感じる者が多いものの、後者は身体面で不健康を感じる者が多くなっている。「壮年非正規」は実際の通院率も 20.7%と他の雇用形態を大きく上回っており、健康問題の深刻さがうかがえる（図表 6-2-2）。通院に比べて入院は少なく、中でも「壮年非正規」の入院率は 1.2%とわずかである。入院の標本数が少ないので解釈には慎重を要するが、「壮年非正規」では健康状態の悪さとは裏腹に医療資源の過小消費の可能性があるのかもしれない。ちなみに、「壮年非正規」の 15.9%は過去にお金がなくて病院に行くのを我慢したことがあったと答えている。これは「若年正規」の 5.0%、「壮年正規」の 4.9%を大きく上回るもので、同じ「非正規」でも「若年」の場合には 12.5%に止まっている。

図表 6-2-2 入院・通院状況（複数回答）

	若年正規	若年非正規	壮年正規	壮年非正規
通院している(歯科を除く)	11.4%	13.9%	14.6%	20.7%
過去1年以内に入院したことがある	2.0%	2.4%	2.8%	1.2%

以上の健康状態に見られる差が性別、年齢をコントロールしても有意であるかどうかを見る。図表 6-2-3 は身体面の不健康ダミー、精神面の不健康ダミー、入院・通院ダミーを被説明変数としたプロビット推定の結果である。

これを見ると、非正規ダミーは「主観的不健康（身体面）」と「主観的不健康（精神面）」で有意で正の影響が観察された。「非正規」は「正規」に比べて不健康を感じる確率が有意に高いことを意味する。一方、壮年非正規ダミーは有意な結果が得られていない。非正規雇用であることの影響を除けば「壮年非正規」であるだけで不健康を感じる確率が有意に高いとはいえないことを意味する。

「入院・通院」では「非正規」は有意な結果が得られておらず、男性ダミーと年齢変数が

それぞれ負・正で有意な結果が得られている。クロス表（図表 6-2-2）では「正規」より「非正規」、特に「壮年非正規」で高い「通院」率が観察された。しかし、これは「非正規」であることの影響ではなく、女性が多いことと、加齢の影響によりほぼ説明できることを意味する。

図表 6-2-3 主観的不健康と入院・通院のプロビット推定(性別、年齢調整、限界効果のみ表示)

	主観的不健康(身体面)	主観的不健康(精神面)	入院・通院
非正規ダミー	0.1072 ***	0.1158 ***	0.0033
壮年非正規ダミー	-0.0056	-0.0093	-0.0259
男性ダミー	0.0289	0.0254	-0.0920 ***
年齢	0.0034 **	0.0001	0.0044 **
Log likelihood	-566.662	-724.1395	-720.246
N	1608	1608	1608
Pseudo R2	0.0197	0.0114	0.012

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

2. 現職関連健康リスク

調査では、「少しでも収入を伴う仕事をしている」者に対して以下の 2 つの健康関連の質問項目を設けている。1 つは、現在の状況に当てはまるものとして仕事の原因の心身の病気やけがをしたか否かで、もう 1 つは、現在の仕事で「身体の疲れ」、「仕事不安・悩み・ストレス」、「けがをする危険」、「病気になる危険」をどのくらい感じるかについて、「大いに感じる」、「ある程度感じる」、「あまり感じない」、「まったく感じない」の中から 1 つを選ぶというものである。いずれもいまの仕事を行う上で健康上のリスクがどのくらい存在するかを見る上での重要な判断材料であろう。例えば、いまの仕事を行う上で身体の疲れやストレスを大いに感じたり、仕事の原因でけがをしたりすると不健康になるリスクが高いと見ることができる。図表 6-2-4 は仕事の原因の「心身の病気やけが」をした割合と、「身体の疲れ」、「仕事不安・悩み・ストレス」、「けがをする危険」、「病気になる危険」を感じる（「大いに感じる」と「ある程度感じる」）割合を 4 類型別に示したものである。

図表 6-2-4 現職関連健康リスク

	若年正規	規	壮年正規	規
心身の病気やけが(仕事の原因)	7.9%	4.3%	8.8%	5.5%
身体の疲れ	81.8%	72.6%	79.9%	73.4%
仕事不安・悩み・ストレス	75.8%	66.3%	79.0%	66.4%
けがをする危険	36.3%	27.4%	36.3%	32.8%
病気になる危険	35.7%	22.1%	40.6%	34.4%

「心身の病気やけが」をした割合は「壮年正規」の 8.8%、「若年正規」の 7.9%に対し、「壮年非正規」は 5.5%、「若年非正規」は 4.3%とほぼ半減している。「身体の疲れ」は「若年正

規」の 81.8%、「壮年正規」の 79.9%に対し、「壮年非正規」は 73.4%、「若年非正規」は 72.6%である。「仕事不安・悩み・ストレス」は「壮年正規」の 79.0%、「若年正規」の 75.8%に対し、「壮年非正規」は 66.4%、「若年非正規」は 66.3%である。「けがをする危険」は「若年正規」と「壮年正規」がいずれも 36.3%であるのに対し、「壮年非正規」は 32.8%、「若年非正規」は 27.4%である。「病気になる危険」は「壮年正規」が 40.6%と最も高い。「若年正規」は 35.7%と「壮年非正規」の 34.4%と大差ない。一方、「若年非正規」は 22.1%と最も低い。総じて、非正規雇用者の現職関連健康リスクは正規雇用者のそれに比べて低いようである。一方、年齢による差はあまり見られない。

「若年非正規」と「壮年非正規」を比べてみよう。壮年非正規は「心身の病気やけが」、「身体の疲れ」、「仕事不安・悩み・ストレス」では若年非正規との差は見られない。一方、「けがをする危険」、「病気になる危険」は「壮年非正規」が「若年非正規」を上回っている。なお、その差は正規・非正規間格差に比べると小さい。

現職関連健康リスクの正規・非正規間格差が性別、年齢をコントロールしても有意であるかどうかを見るために、上掲 5 つの健康リスク項目のダミー変数を被説明変数としたプロビット推定を行った。説明変数には男性ダミーと年齢（実数）以外に、非正規ダミーと壮年非正規交差項ダミーを用いた。図表 6-2-5 はその推定結果である。

図表 6-2-5 現職関連健康リスクのプロビット推定（性別、年齢調整、限界効果のみ表示）

	心身の病気 ・けが (仕事が原因)	身体の疲れ	仕事不安・ 悩み・ストレス	けがをする 危険	病気になる 危険
非正規ダミー	-0.0339 *	-0.0847 **	-0.0952 ***	-0.025	-0.1321 ***
壮年非正規ダミー	0.0015	0.0182	-0.0415	0.081	0.0819
男性ダミー	0.0035	0.0168	-0.0151	0.2069 ***	0.0196
年齢	0.0015	-0.0011	0.0039 **	-0.0018	0.0056 ***
Log likelihood	-672.6277	-1242.846	-1337.579	-1549.667	-1605.684
N	2443	2460	2460	2456	2459
Pseudo R2	0.0072	0.0058	0.0122	0.0293	0.011

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

これを見ると、非正規ダミーは「心身の病気・けが」、「身体の疲れ」、「仕事不安・悩み・ストレス」、「病気になる危険」など「けがをする危険」を除く 4 項目で有意で負の影響が観察された。「非正規」は「正規」に比べておおむね現職関連の健康リスクを感じる確率が有意に低いことを意味する。「壮年非正規」ダミー変数はいずれの項目でも有意な結果が得られていない。「非正規」であることの影響を除けば「壮年非正規」であるだけで特に現職関連の健康リスクに顕著な差があるわけではないことを意味する。

正規・非正規間の健康格差を要約する。「非正規」は普段生活する上で不健康を感じる確率が「正規」より高くなっている。この傾向は身体面と精神面の両方で観察されている。一方、

「壮年非正規」が特に不健康を感じる可能性は排除された。しかし、これは年齢効果をコントロールした上での結果であり、「壮年非正規」が加齢により身体面で不健康を感じたり、通院したりする確率が有意に高くなる可能性は残されている。

一方、現職関連の健康リスクは普段の生活上の健康状態と逆の傾向を見せている。「非正規」は「正規」に比べて、いまの仕事で心身の病気やけがをしたり、身体の疲れ、仕事不安・悩み・ストレス、病気になる危険を感じたりする確率が有意に低くなっている。なぜ生活上不健康を感じやすい「非正規」がいまの仕事で感じる健康リスクは低いのか。不健康ゆえに健康リスクの低い仕事を選ぶ可能性があるが、その検証は今後の課題としたい。

第3節 健康格差要因の分析

本節では、主観的不健康感に焦点を当て、それに影響を与える要因と正規・非正規間の健康格差をもたらす要因の分析を行う。

1. 健康に影響を与える要因の考察

(1) SES 要因

SES 変数として、貧困経験の有無、社会階層、学歴、等価所得を用いる。貧困経験とは、過去3年間にお金がなくて「光熱費」、「家賃」を滞納したり、「病院」に行くのを我慢したり、などの場合を指す。社会階層は社会全体を上から順に5つの層に分け、その中から当てはまるものを1つ回答してもらうというものである。学歴変数では「大卒未満」と「大卒以上」に二分している。等価所得は世帯所得を世帯人員数のルートで割ったものである。

図表6-3-1は貧困経験、社会階層、学歴と主観的不健康との関係を示したものである。まず、貧困経験と主観的不健康との関係を見る。身体面で不健康を感じる割合は「貧困経験あり」で26.5%と「貧困経験なし」の9.8%を大きく上回っている。同様に、精神面で不健康を感じる割合は「貧困経験あり」で28.4%と「貧困経験なし」の15.1%を大きく上回っている。同様の傾向は「壮年非正規」のみを対象にした場合にも見られている。なかでも「壮年非正規」で「貧困経験あり」の者は3人に1人が身体面での不健康を感じており、貧困経験がもたらす健康障害が壮年非正規に顕著に現れていることが示唆される。

社会階層と主観的不健康との関係を見る。身体面で不健康を感じる割合は「1番下」で23.8%と最も高く、次いで、「下から2番目」が12.8%、「真ん中」が8.8%、「上から2番目」が8.6%、「1番上」が5.6%の順となっている。つまり、社会階層が下に行くほど身体面で不健康を感じる割合が高く、特に「1番下」の層での健康問題は深刻である。一方、精神面で不健康を感じる割合は「1番下」が29.8%と最も高く、次いで、「下から2番目」が20.5%、「1番上」が16.7%、「真ん中」が12.9%、「上から2番目」が4.3%の順となっている。身体面の不健康と異なり、精神面の不健康は必ずしも社会階層と線形の相関関係にあるわけではない。しかし、「1番下」の層では3割、「下から2番目」の層で2割が精神面での不健康を

感じており、社会階層の底辺にいる者は身体面と精神面の両方で健康障害を抱えている可能性がうかがわれる。「壮年非正規」は上から 2 つの階層では標本数が少ないため、これを除いて考察する。「真ん中」から「1 番下」までを見ると身体面と精神面の両方で下の層ほど不健康を感じる者が多くなっている。

学歴と主観的不健康との関係を見る。身体面で不健康を感じる割合は「大卒未満」が 12.4%、「大卒以上」が 11.2%とほぼ同じ水準にある。精神面で不健康を感じる割合も「大卒未満」が 16.7%、「大卒以上」が 15.3%とほぼ同じ水準にある。一方、「壮年非正規」に限定した場合、「大卒以上」のほうが「大卒未満」より身体面と精神面の両方で不健康を感じる割合が高くなっている。つまり、高学歴ほど不健康を感じる者が多い。これは期待に反する結果である。高学歴の「壮年非正規」は学歴で見た SES は高いが、職業地位や所得で見た SES は低い。このギャップが健康を損ねる要因になったのかもしれない。もちろん、主観的健康指標を用いることのバイアスはある。つまり、高学歴ほど健康上の問題をより意識し、不健康を過剰に評価するのもかもしれない。

図表 6-3-1 SES と不健康との相関関係

	単位:%			
	全体		壮年非正規のみ	
	身体面	精神面	身体面	精神面
貧困経験				
なし	9.8	15.1	13.9	19.2
あり	26.5	28.4	35.1	28.6
社会階層				
1 番上	5.6	16.7	—	—
上から2 番目	8.6	4.3	—	—
真ん中	8.8	12.9	8.8	14.7
下から2 番目	12.8	20.5	19.2	23.3
1 番下	23.8	29.8	30.0	24.5
学歴				
大卒未満	12.4	16.7	17.7	18.4
大卒以上	11.2	15.3	23.8	23.8

注:「-」は標本数5人以下。

図表 6-3-2 は等価所得と主観的不健康との関係を示したものである。身体面で健康である者の平均等価所得は 327.4 万円、精神面で健康である者の平均等価所得は 332.0 万円である。それに対し、身体面で不健康である者の平均等価所得は 300.6 万円、精神面で不健康である者の平均等価所得は 286.2 万円と低い。総じて主観的に不健康を感じる者はそうでない者に比べて所得水準が低く、なかでも精神的に不健康を感じる場合には所得水準がさらに低いことがわかる。

図表 6-3-2 等価所得(万円)と主観的不健康との相関関係

	単位: 万円、人					
	全体			壮年非正規のみ		
	平均	標準偏差	N	平均	標準偏差	N
身体面で健康	327.4	177.9	1889	190.2	122.7	170
身体面で不健康	300.6	185.6	243	162.1	90.7	38
精神面で健康	332.0	182.4	1782	190.1	124.2	161
精神面で不健康	286.2	155.7	345	167.0	93.5	45

SES と主観的不健康との関係を要約する。学歴を除けば他の SES 変数と不健康はおおむね負の相関関係にある。

(2) ソーシャルキャピタル

ソーシャルキャピタルを表す変数として、相談相手の数と配偶者の有無を用いる。相談相手の数とは、悩みを相談したり何かあった時に助けを求めたりできる人の数で、家族・親族、地域・近隣、仕事仲間、学校時代の友人、趣味仲間などを全部合わせたものである。

図表 6-3-3 はソーシャルキャピタルの豊かさと主観的不健康との関係を示したものである。まず、相談相手の数と主観的不健康との関係を見る。身体面で不健康を感じる割合は相談相手が「いない」で 28.6%と最も高く、次いで、「1人」が 21.6%、「2-4人」が 11.3%、「5人以上」が 9.7%の順となっている。精神面で不健康を感じる割合は相談相手が「いない」で 33.0%と最も高く、次いで、「1人」が 28.7%、「2-4人」が 21.1%、「5人以上」が 13.6%の順となっている。相談相手が少ないほど身体面または精神面で不健康を感じる割合が高くなっている。壮年非正規に限定してみた場合も、相談相手の数と精神面での不健康との関係は雇用者全体を対象とした場合と同様の傾向が見られる。特に、相談相手がいない場合にはほぼ半分の者が精神的に不健康を感じており、問題の深刻さが浮き彫りになっている。一方、身体面での不健康は相談相手の数と必ずしも線形の関係にはないが、相談相手がいない、または、1人しかいない場合には不健康を感じる者が大幅に増えている。

配偶者有無と主観的不健康との関係を見る。身体面で不健康を感じる割合は「独身」の 12.4%が「既婚」の 10.3%をやや上回っている。一方、精神面で不健康を感じる割合も「独身」の 17.9%が「既婚」の 14.8%を 3ポイントほど上回っている。相談相手の数ほどの差ではないが、配偶者のいる者は独身者に比べて不健康を感じる者が少なくなっている。一方、「壮年非正規」に限定した場合には必ずしもその限りではない。精神面での不健康を感じる割合はやはり「独身」の 21.3%が「既婚」の 17.9%を上回っている。しかし、身体面で不健康を感じる割合は逆に「既婚」の 24.1%が「独身」の 17.7%を上回っている。

図表 6-3-3 ソーシャルキャピタルと不健康との相関関係

	単位: %			
	全体		壮年非正規のみ	
	身体面	精神面	身体面	精神面
相談相手の数				
いない	28.6	33.0	27.3	45.5
1人	21.6	28.7	41.2	37.5
2-4人	11.3	21.1	19.0	27.6
5人以上	9.7	13.6	16.8	15.2
配偶者有無				
独身	12.4	17.9	17.7	21.3
既婚	10.3	14.8	24.1	17.9

ソーシャルキャピタルと主観的不健康はおおむね負の相関関係が見られる。しかし、「壮年非正規」に限定した場合、ソーシャルキャピタルの影響は精神面に顕著に現れ、身体面では何を代理変数にするかで異なる傾向が見られる。

(3) 心理的ストレス

心理的ストレスを表す変数として、「仕事不満度」、「明るい将来見通し」と「暗い将来見通し」の3つを用いる。「仕事不満度」とは、賃金・収入、労働時間・休日・休暇、仕事内容、職場の人間関係、雇用・就業の安定性、能力や知識を身につける機会、仕事全体の7つの事柄において、「満足」と答えた場合に1点、「やや満足」と答えた場合に2点、「どちらでもない」と答えた場合に3点、「やや不満」と答えた場合に4点、「不満」と答えた場合に5点、と点数化しそれを全部加算したものである。「明るい将来見通し」とは、将来見通しとして「自分の収入が増える」、「自分の生活が豊かになる」、「将来に希望が持てる」、「安心して老後を過ごせる」、「子どもを作る」、「子どもを大学に行かせる」、「資産を残す」、「持ち家に住む」の8つの項目において、「すでに該当している」と答えた場合に5点、「大いにあてはまる」と答えた場合に4点、「ややあてはまる」と答えた場合に3点、「あまりあてはまらない」と答えた場合に2点、「まったくあてはまらない」と答えた場合に1点、と点数化しそれを全部加算したものである。「暗い将来見通し」とは、「自分が失業する」、「家計の担い手が失業する」、「家賃が支払えなくなる」、「生活保護を受給する」、「ホームレスになる」の5つの項目において、将来的に起こる可能性として、「すでに起こっている」と答えた場合に5点、「大いにあてはまる」と答えた場合に4点、「ある程度ある」と答えた場合に3点、「あまりない」と答えた場合に2点、「まったくない」と答えた場合に1点、と点数化しそれを全部加算したものである。

図表 6-3-4 は心理的ストレススコアと主観的不健康との関係を示したものである。これを見ると、身体面や精神面で不健康な者は仕事不満や暗い将来見通しが多い反面、明るい将来見通しは少ないことがわかる。考察対象を壮年非正規に限定した場合でも同様の傾向が見ら

れており、心理的ストレスと主観的不健康での正の相関関係がうかがえる。

図表 6-3-4 心理的ストレススコアと不健康との相関関係

	単位: %					
	全体			壮年非正規		
	仕事 不満度	明るい 将来見通し	暗い 将来見通し	仕事 不満度	明るい 将来見通し	暗い 将来見通し
身体面で健康	19.1	17.4	9.0	20.0	14.1	10.2
身体面で不健康	22.1	14.8	10.2	21.7	12.4	11.5
精神面で健康	18.7	17.6	8.9	19.5	14.1	10.3
精神面で不健康	23.2	14.7	10.1	23.1	12.5	10.9

以上を要約すると、SES、ソーシャルキャピタル、心理的ストレスはいずれも健康要因となる可能性がある。次に、身体面の不健康ダミー、精神面の不健康ダミーを被説明変数としたプロビット推定により、性別、年齢等の個人属性をコントロールしてもこれらの要因が主観的不健康に有意な影響を及ぼすか否かを見る。

2. 健康要因分析

図表 6-3-5 は雇用者全体を対象にした場合の推定結果である。まず、身体面の不健康要因として、「貧困経験」、「相談相手 (いない)」、「相談相手 (1人)」、「仕事不満度」、「暗い将来見通し」において正で有意な影響が観察された。これは過去に貧困経験があったり、相談相手が少なかったり、将来への見通しが悲観的であったりすると身体面で不健康である確率が高くなることを意味する。例えば、過去の貧困経験で身体面で不健康を感じる確率は 11.3% 高くなる。また、相談相手が「5人以上」の場合に比べると、相談相手が「いない」場合や「1人」の場合には身体面で不健康を感じる確率はそれぞれ 11.3%、7.9%高くなる。一方、「明るい将来見通し」においては負で有意な影響が観察された。将来への見通しが明るい場合には身体面で不健康である確率が有意に低くなることを意味する。

次に、精神面の不健康要因として、「貧困経験」、「相談相手 (いない)」、「相談相手 (1人)」、「相談相手 (2-4人)」、「仕事不満度」において正で有意な影響が、一方、「明るい将来見通し」においては負で有意な影響が観察された。身体面の不健康と同様、過去に貧困経験があったり、相談相手が少なかったりすると精神面で不健康である確率が高くなる。

図表 6-3-5 主観的不健康要因の分析(全雇用者対象、限界効果のみ表示)

		身体面	精神面
個人属性	男性ダミー	0.0191	0.0095
	年齢	0.0020	-0.0028
SES要因	貧困経験	0.1125 ***	0.0529 *
	大卒以上	-0.0041	0.0176
	等価所得	0.0001	-0.0001
ソーシャル キャピタル要因	相談相手(いない)	0.1134 **	0.1092 **
	相談相手(1人)	0.0790 **	0.1063 **
	相談相手(2-4人)	-0.0034	0.0423 *
	既婚ダミー	-0.0071	0.0116
心理的ストレス	仕事不満度	0.0047 ***	0.0123 ***
	明るい将来見通し	-0.0069 ***	-0.0104 ***
	暗い将来見通し	0.0050 *	0.0041
Log likelihood		-524.014	-644.022
N		1608	1608
Pseudo R2		0.094	0.121

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

注2: 相談相手のベースカテゴリーは「5人以上」である。

図表 6-3-6 は壮年非正規のみを対象にした場合の推定結果である。身体面の推定結果はモデルの当てはまりが悪いので、精神面の不健康のみを見る。「壮年非正規」に限定した場合、相談相手の欠乏と仕事不満が精神面の不健康の確率を高めている。中でも相談相手の多寡が精神面の不健康に与える影響は大きく、相談相手が「いない」場合には「5人以上」の場合に比べて精神的に不健康を感じる確率が 47.7%も高くなる。一方、既婚ダミーは 10%有意ではあるが、精神面の不健康を和らげる効果が観察された。

図表 6-3-6 主観的不健康要因の分析(壮年非正規のみを対象、限界効果のみ表示)

		身体面	精神面
個人属性	男性ダミー	-0.0741	0.0870
	年齢	0.0137	-0.0018
SES要因	貧困経験	0.1478	0.1288
	大卒以上	0.0264	0.0380
	等価所得	-0.0002	-0.0003
ソーシャル キャピタル要因	相談相手(いない)	0.0401	0.4766 ***
	相談相手(1人)	0.2672	0.1661
	相談相手(2-4人)	0.0270	0.0990
	既婚ダミー	0.0863	-0.1371 *
心理的ストレス	仕事不満度	0.0027	0.0151 **
	明るい将来見通し	-0.0055	-0.0073
	暗い将来見通し	0.0037	-0.0115
Log likelihood		-71.756	-77.949
N		159	159
Pseudo R2		0.101	0.120

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

注2: 相談相手のベースカテゴリーは「5人以上」である。

3. 健康格差要因分析

図表 6-2-3 で示したとおり、主観的不健康は正規・非正規間で格差が存在する。その格差は何によってもたらされたのか。図表 6-3-7 は身体面の不健康ダミーを被説明変数とし、図表 6-2-3 で用いた説明変数に、SES 変数、ソーシャルキャピタル変数、心理的ストレス変数を順次追加して推定を行った結果である。これを見ると、「貧困経験」、「相談相手(いない)」、「相談相手(1人)」、「仕事不満度」において正で有意な影響が、「明るい将来見通し」において負で有意な影響が観察された。これは上掲 2 項の健康要因分析の推定結果と同じである。

非正規ダミーは依然として正で有意な値を示している。限界効果は図表 6-2-3 の 0.11 から 0.10→0.08→0.07 へと次第に小さくなっている。正規・非正規間の身体面の健康格差は SES、ソーシャルキャピタル、心理的ストレス等要因によって部分的に説明されるものの、これらを除いても正規・非正規格差が完全に取り除かれることはないことを示唆する結果である。

図表 6-3-7 主観的不健康(身体面)における正規・非正規格差要因の分析(限界効果のみ表示)

		推定1	推定2	推定3
非正規ダミー	非正規ダミー	0.0958 **	0.0817 **	0.0721 *
	壮年非正規ダミー	-0.0139	-0.0177	-0.0197
個人属性	男性ダミー	0.0279	0.0251	0.0259
	年齢	0.0037 **	0.0036 **	0.0027 *
SES要因	貧困経験	0.1400 ***	0.1417 ***	0.1057 ***
	大卒以上	-0.0143	-0.0081	-0.0037
	等価所得	0.0000	0.0000	0.0001 *
ソーシャル キャピタル要因	相談相手(いない)		0.1699 ***	0.1105 **
	相談相手(1人)		0.1242 ***	0.0734 *
	相談相手(2-4人)		0.0091	-0.0061
	既婚ダミー		-0.0228	0.0024
心理的ストレス	仕事不満度			0.0050 ***
	明るい将来見通し			-0.0066 ***
	暗い将来見通し			0.0040
Log likelihood		-555.308	-542.805	-520.848
N		1608	1608	1608
Pseudo R2		0.039	0.061	0.099

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

注2: 相談相手のベースカテゴリーは「5人以上」である。

図表 6-3-8 は精神面の不健康ダミーを被説明変数とした推定結果である。「貧困経験」、「相談相手(いない)」、「相談相手(1人)」、「相談相手(2-4人)」、「仕事不満度」において正で有意な影響が、「等価所得」と「明るい将来見通し」において負で有意な影響が観察された。

非正規ダミーはここでも依然として正で有意な値を示している。限界効果は図表 6-2-3 の 0.12 から 0.09→0.07→0.06 へと次第に小さくなっており、正規・非正規間の精神面の健康格差は SES、ソーシャルキャピタル、心理的ストレス等要因によって部分的に説明されるものの、これらを除いても正規・非正規格差はなお残ることが示唆された。

「貧困経験」と「相談相手」の限界効果の変化に注目しよう。まず、「貧困経験」は精神面で不健康となる確率を 9.9%高めている。これはソーシャルキャピタル変数を加えた場合にも変化は見られない。しかし、心理的ストレス変数を加えた場合に 5.0%に低下し、かつ推定値の統計的有意性が見られなくなる。「相談相手」の限界効果も心理的ストレス変数の追加によって変化が見られている。具体的には、「相談相手（5人以上）」に比べて、「相談相手（いない）」、「相談相手（1人）」、「相談相手（2-4人）」は精神面で不健康となる確率がそれぞれ 19.2%、17.9%、7.8%高くなる。しかし、心理的ストレス変数を加えた場合のその影響はそれぞれ 10.8%、10.1%、4.1%とほぼ半減する。これは、低い SES や相談相手の欠乏が心理的ストレスを通じて精神面でダメージを与える可能性を示唆するものである。

図表 6-3-8 主観的不健康(精神面)における正規・非正規格差要因の分析(限界効果のみ表示)

		推定1	推定2	推定3
非正規ダミー	非正規ダミー	0.0870 **	0.0697 *	0.0641 *
	壮年非正規ダミー	-0.0232	-0.0282	-0.0315
個人属性	男性ダミー	0.0254	0.0179	0.0150
	年齢	0.0003	-0.0005	-0.0020
SES要因	貧困経験	0.0987 ***	0.0987 ***	0.0503
	大卒以上	0.0003	0.0070	0.0176
	等価所得	-0.0002 ***	-0.0002 ***	0.0000
ソーシャル キャピタル要因	相談相手(いない)		0.1915 ***	0.1078 **
	相談相手(1人)		0.1788 ***	0.1013 **
	相談相手(2-4人)		0.0775 ***	0.0410 *
	既婚ダミー		-0.0212	0.0183
心理的ストレス	仕事不満度			0.0125 ***
	明るい将来見通し			-0.0103 ***
	暗い将来見通し			0.0032
Log likelihood		-714.590	-698.459	-642.333
N		1608	1608	1608
Pseudo R2		0.024	0.047	0.123

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

注2: 相談相手のベースカテゴリーは「5人以上」である。

第4節 過去の健康状態と非正規雇用

図表 6-4-1 は過去の勤務先を退社・退職した時の健康状態と現在の雇用形態との関係を見たものである。退社・退職時に「病気やけがをした」と答えた割合に注目すると、「パート」が 29.2%と最も高く、次いで、「アルバイト」が 23.8%、「派遣社員」が 21.3%、「その他」が 20.0%、「契約社員」が 16.4%、「嘱託社員」が 15.0%、「正規雇用者」が 6.6%の順となっている。つまり、「正規」と比べると「非正規」、中でも就業時間が柔軟な「パート」、「アルバイト」は過去の健康状態が悪かった、または健康面が理由で退職したことのある者が多くなっている。

図表 6-4-1 退社・退職時の健康状態とその後の雇用形態との関係

	単位: 人、%							Total
	正社員	パート	アルバイト	契約社員	嘱託社員	派遣社員	その他	
病気・けがをしていない	981 49.5	93 64.6	53 63.1	96 75.0	14 70.0	47 77.1	15 75.0	1,299 53.2
病気・けがをした	130 6.6	42 29.2	20 23.8	21 16.4	3 15.0	13 21.3	4 20.0	233 9.6
退社・退職をしたことがない	873 44.0	9 6.3	11 13.1	11 8.6	3 15.0	1 1.6	1 5.0	909 37.2
Total	1,984 100.0	144 100.0	84 100.0	128 100.0	20 100.0	61 100.0	20 100.0	2,441 100.0

図表 6-4-2 は雇用形態を被説明変数とし多項ロジット分析を行った結果である。被説明変数のベースカテゴリーは「正規雇用者」である。説明変数は、「病気・けがをした」ダミー、「退社・退職経験なし」ダミー、男性ダミー、年齢、大卒以上ダミー、既婚ダミー、「3歳未満子供あり」ダミーを用いた。

「病気・けがをした」ダミー変数はパートとアルバイトにおいて有意で正の影響が観察された。過去に病気やけがをしたことがある者はパートやアルバイトになる確率が有意に高くなることを意味する。同様の傾向は他の非正規の雇用形態では見られない。

図表 6-4-2 退社・退職時の不健康がその後の雇用形態に与える影響
(多項ロジット推定、限界効果のみ表示)

	パート	アルバイト	契約社員
病気・けが	1.0573 ***	0.9410 ***	0.4622
退社・退職経験なし	-2.0796 ***	-1.7152 ***	-2.0904 ***
男性ダミー	-1.5539 ***	0.2364	-0.5563 **
年齢	-0.0311 *	-0.0836 ***	-0.0015
大卒以上ダミー	-0.8024 ***	-0.4896 *	-0.0819
既婚ダミー	-3.5924 ***	-2.2951 ***	-1.6374 ***
3歳未満子どもあり	1.5447 **	-0.2811	0.3882
定数項	0.2885	0.7691	-1.3832 *
	嘱託社員	派遣社員	その他
病気・けが	0.1608	0.4320	0.7562
退社・退職経験なし	-1.4071 **	-15.9859 ***	-2.3962 **
男性ダミー	-1.8216 **	-0.6297 *	-0.1136
年齢	-0.0352	-0.0569 **	-0.0384
大卒以上ダミー	0.4292	-0.4325	-0.3701
既婚ダミー	-1.1710	-1.6751 ***	-1.5003 **
3歳未満子どもあり	1.7477	-0.7526	-14.6103 ***
定数項	-1.9240	0.0546	-1.9959
Log pseudolikelihood	-1307.090		
N	2183		
Pseudo R2	0.213		

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

第5節 おわりに

本章の分析で得られた結論は以下の通りである。

- ① **現職関連健康リスクについて**：非正規の者は正規の者に比べて現職関連の健康リスクが有意に低い。具体的には、非正規の者は現在の仕事の原因で病気やけがになる確率や身体の疲れ、仕事不安・悩み・ストレスを感じる確率が正規の者より有意に低い。
- ② **普段の健康状態について**：非正規の者は正規の者に比べて通常生活を送る上で不健康を感じる確率が高い。非正規の者が主観的に不健康をより感じるようになるのは肉体面だけではない。精神面においても同様の傾向が見られる。
- ③ **若年非正規と壮年非正規間の健康格差について**：本章では現職関連健康リスクと普段の健康状態の両方において、若年非正規と壮年非正規とで差があるか否かを見た。単純なクロス表で見た場合、壮年非正規は若年非正規に比べて総じて健康状態がよくないことがわかる。具体的には、壮年非正規は若年非正規に比べて、身体面で不健康を感じる割合が高く、現在の仕事においてもけがや病気になる危険をより感じるほうである。壮年非正規では特に高い入院・通院率が観察されている。一方、年齢、性別など他の要因をコントロールした場合には有意な差は観察されておらず、若年非正規と壮年非正規との格差は主に年齢の影響によるものと思われる。
- ④ **健康要因について**：過去に貧困経験があったり、相談相手が少なかったり、将来への見通しが悲観的であったりすると身体面、精神面で不健康を感じる確率が有意に高くなる。一方、明るい将来見通しは身体面、精神面で不健康を感じる確率を有意に低くする。つまり、低いSESや脆弱なソーシャルキャピタル、心理的ストレスは働く者の健康を決定する要因であることが示されている。
- ⑤ **健康格差要因について**：正規・非正規間の健康格差、つまり、非正規雇用者の健康状態が正規雇用者に比べて有意に低いのは、部分的には彼らの低いSESや脆弱なソーシャルキャピタル、心理的ストレスによって説明できる。しかし、これらの要因を考慮しても正規と非正規の間には健康格差がなお残る。ちなみに、非正規雇用者の低いSESや相談相手の欠乏は心理的ストレスを通じて精神面でダメージを与える可能性がある。
- ⑥ **過去の健康状態が就業形態の選択に与える影響について**：雇用と健康との間には逆の因果関係も成立する。本章の分析によると過去に不健康であった者は正規より非正規、中でもパート・アルバイトに就く確率が高くなることが示された。このような因果関係は働く者の自主的な選択による可能性もあるが、不健康であることによって選択肢が狭められた可能性も否めない。
- ⑦ 総合的に考えると、本章の分析結果は不健康から非正規雇用、さらに、非正規雇用から不健康へという悪循環の可能性を示唆している。

以上の分析結果を踏まえて、必要な政策の方向性を整理する。

- ① 非正規雇用者の健康改善のためにはまず貧困削減策が必要であろう。非正規雇用者は貧困ゆえに健康が損なわれる可能性が存在する。**付表 1** は本章の分析に用いたデータの記述統計量であるが、これを見ると、過去に貧困経験がある割合は若年非正規が 16.8%、壮年非正規が 21.4%と若年正規の 7.7%や壮年正規の 7.4%を大幅に上回っている。貧困が健康を損ねるのであれば今まで以上に貧困削減に力を入れることが健康対策としても有効であろう。
- ② 何かあったときの相談相手が乏しいことも非正規雇用者の健康を損ねるもう 1 つの重要な要因である。同じく**付表 1** を見ると、相談相手は総じて若年より壮年、正規より非正規で少なくなっている。ここでの相談相手とは家族・親族や仕事仲間、友人などあらゆる人が含まれている。それにもかかわらず壮年非正規では 13.2%の者の相談相手が 1 人以下となっている。このような状況は個人の力で打開していくことがなお重要ではあるが、同時に、政労使の取り組みにより社会的ネットワークを充実させることも健康改善のために効果的で必要な対策と考えられる。例えば、困ったことがあったときに気軽に利用できる相談窓口の増設や、労働組合による非正規雇用者の組織化などが、非正規雇用者の社会的ネットワークを充実させる機能を果たすだろう。
- ③ 不健康であることは非正規雇用になる確率を高めている。不健康であることで労働市場で不利になるような環境があればそれを改善する必要があるだろう。つまり、健康状態にとらわれず誰もが働きやすい就業環境を整えるべきであろう。

本章の分析においては雇用と健康との内生性の処理の問題がまだ残っている。本章の分析では非正規雇用が低い所得水準やソーシャルキャピタルの欠如、仕事への不満などを通じて健康を害するという知見が得られた。しかし、第 4 節の分析でも示したとおり逆の因果関係も存在している。これについては今後の課題とさせていただきたい。

参考文献

- 大石亜希子(2000)「高齢者の就業決定における健康要因の影響」『日本労働研究雑誌』No.481, pp.51-62.
- 近藤克則(2005)『健康格差社会：何が心と健康を蝕むのか』医学書院.
- 近藤克則編(2007)『検証「健康格差社会」－介護予防に向けた社会疫学的大規模調査』医学書院.
- 濱秋純哉・野口晴子(2010)「中高齢者の健康状態と労働参加」『日本労働研究雑誌』No.601, pp.5-24.
- 湯田道生(2010)「健康状態と労働生産性」『日本労働研究雑誌』No.601, pp.25-36.
- 李青雅(2013)「子どもの頃の家庭環境と健康格差：肥満の要因分析」『季刊社会保障研究』49(2), pp.217-229.
- 労働政策研究・研修機構編(2013)『壮年期の非正規労働—個人ヒアリング調査から』JILPT 資料シリーズ, No.126.
- Beydoun, M.A. and Wang, Y. (2010) “Pathways linking socioeconomic status to obesity through depression and lifestyle factors among young US adults” *Journal Affect Disorder*, 123 (1-3), pp.52-63.
- Khlat, M., Jusot, F., Ville, I. (2009) “Social origins, early hardship and obesity: A strong association in women, but not in men?” *Social Science & Medicine*, 68(9), pp.1692-1699.
- Power, C., Graham, H., Due, P., Hallqvist, J., Joung, I., Kuh, D., and Lynch, J. (2005) “The contribution of childhood and adult socioeconomic position to adult obesity and smoking behavior: an international comparison” *International Journal of Epidemiology*, 34(2), pp.335-344.
- Power, C., Manor, O., and Matthews, S. (2003) “Child to adult socioeconomic conditions and obesity in national cohort” *International Journal of Obesity*, 27, pp.1081-1086.

付表 1 記述統計量

	若年正規	若年非正規	壮年正規	壮年非正規
不健康(身体面)	0.077	0.161	0.114	0.201
不健康(精神面)	0.142	0.255	0.157	0.245
貧困経験	0.077	0.168	0.074	0.214
大卒以上	0.413	0.328	0.390	0.151
等価所得(万円)	351.2	244.4	351.3	188.0
相談相手(いない)	0.039	0.044	0.043	0.050
相談相手(1人)	0.035	0.051	0.074	0.082
相談相手(5人未満)	0.148	0.168	0.250	0.296
相談相手(5人以上)	0.777	0.737	0.633	0.572
既婚ダミー	0.411	0.102	0.689	0.138
仕事不満度	19.220	19.701	19.345	20.667
明るい将来見通し	17.831	15.825	17.681	13.528
暗い将来見通し	8.480	10.285	9.015	10.453
不健康な行動の数	1.522	1.737	1.446	1.553

第7章 若年・壮年非正規労働者の働き方、就業環境は、 将来への希望や行動にどのような影響を与えているか

第1節 問題意識、先行研究

周知の通り、社会的弱者としての若年非正規労働者（フリーター）に注目した多くの研究（玄田 2001；小杉 2003；本田 2005 など）において、非正規労働者が概ね低賃金且つ不安定な雇用環境下で働いていることが明らかにされてきた。同時に、非正規労働者が増加した背景には、サービス産業化やグローバル化など社会構造の変動が大きな要因としてあり、派遣労働等の規制緩和や一時的な不況、ましてや若者が墮落したためという理由ではないことが指摘されている（山田 2004；太郎丸 2009）。特に問題視されているのは、そのような構造的変動の影響を受け、自ら望んでいないながらも非正規労働を選択せざるを得ない人々、言わば不本意型の非正規労働者の存在である。彼（彼女）らは、運輸・通信職や製造・建設・保安・運搬などの作業職に就き、失業者と同程度にストレスを多く抱えているという点から、本意型の非正規労働者とは一線を画している（山本 2011）。また、やむを得ず非正規労働を選択した労働者は、望んで非正規労働を行っている者や正規労働者よりも、生活満足（小林 2008b）、自尊感情（永吉 2006）が低い。

山田（2004）は、低賃金で地位が不安定な単純労働者と中核的・専門的労働者との二極化が、単に生活状況の格差拡大のみに止まらず、「努力が報われるかどうかという『希望の二極化』（p.203）につながっていると述べる。「希望」は、広渡（2009）によれば「未来の変化について望ましいものとして意欲された主観的表象」、スウェッドバーク（2009）によれば「具体的な何かを実現しようとする願い（a wish for something to come true）」と定義される。ただしその内容は非常に多岐に渡るため、それらを網羅的に捉えることは、データの制約もあり難しい。したがって、本章では、収入の向上や生活が豊かになると思うかどうかといった仕事に関する希望に注目して議論を進めたい。

東京大学社会科学研究所の希望学プロジェクトが 2006 年に行った「仕事と生活に関するアンケート調査」によれば、回答者全体（2010 名）の 78.3%が何らかの希望（将来実現してほしいこと・実現させたいこと）を持っている（玄田 2009）。そのうち最も多かった内容として、66.3%が仕事に関する希望を挙げている。このように、日本では仕事に希望を求める傾向があり、それが働くことに重きを置いた規範的価値観の生成へとつながっているとされる。そのため、特に男性において、労働市場のコア層から逸脱してしまった場合、将来への希望を見いだすににくい。フリーターに対して 5 年間の継続的な聞き取り調査を行い、若年非正規労働者の将来的見通し（希望）を論じた益田（2012）によれば、非正規雇用を労働市場のメインストリームからの逸脱として捉え「労働による自立を果たして一人前」という社会規範に、彼（彼女）らは日々責め立てられており、その葛藤から逃れるために、多くは仕事とは関係のないものに希望を見いだそうとしている。また、非正規労働に一旦陥ると、そこ

から正規労働に移行するには、非常に高い障壁が存在するため（太郎丸 2009）、仕事面での希望を見つけることが非常に難しい。

しかしながら、非正規労働者の中にも、苦しい就業環境下から活路を見だしステップアップを達成した者や仕事上のキャリアアップに対する希望を捨てない者がいる。労働政策研究・研修機構（2013）が、壮年非正規労働者に対して行った聞き取り調査の対象者の中には、母子世帯の母親のための資格取得支援制度を利用して、生活費の給付付きプログラムで専門学校に2年間通い、介護福祉士の資格を取得して老人ホームに就職した事例や、職業訓練校でCCNAというIT系の資格を取得し、登録型派遣社員での実務経験を積み重ねて、正社員へと転換した事例が紹介されている。この報告書では、キャリアアップ（正社員転換）を導く要因として、職場でのOJTよりも、職業資格の取得、同一職種での実務経験、成長産業への転職が効果的であると述べられている。また、正社員転換のみではなく、スキルアップにともない、非正規労働者のまま、仕事のレベルと賃金を上げていく道筋も一定程度存在することが示唆されている。

このようなステップアップを達成できる非正規労働者がいる一方で、劣悪な就業環境下から抜け出す術を見いだせず、キャリアアップを諦めている者や現状維持の姿勢が色濃い労働者もいる。果たして、両者の違いは何なのだろうか。この疑問を全国規模の量的データから検討した研究は、ほぼ皆無に近い。また、上記で挙げた先行研究のほとんどは、35歳未満の若年非正規労働者を対象としたものであり、より困難な立場に陥っているとされる壮年非正規労働者を扱った研究も多くはない。

そこで本研究は、将来への希望を抱いて働く非正規労働者と諦めてしまっている者との違いについて、彼（彼女）らが携わっている労働条件や仕事の内容、教育訓練、勤務先の就業環境がどのように影響を及ぼしているか、また両者の関係について若年層と壮年層を比較した場合、壮年層において、より顕著に見られる傾向があるのかを明らかにする。分析は、「職業キャリアと働き方に関するアンケート」に回答した雇用労働者を対象に行い、特に既婚女性を除いた非正規労働者に焦点を当てる。男性は非正規労働者の方が正規労働者に比べて生活満足度が低い、女性は雇用形態による差が無い（小林 2008a）ことから、既婚女性の中に本意型の非正規労働者が多く含まれると考えられる。つまり、非正規労働に携わっている既婚女性とそれ以外の人々では、そもそも働き方や行動原理、世帯に占める自身の労働（稼得収入）の重み、将来に対する意識などが大きく異なると予想される。したがって、彼女らを除いたケースを分析することで、収入が低くまた将来に対して希望を見だしにくい非正規労働者の中でも、どのような環境で働いている人が未来への道筋を描くことができるのか、反対にどのような就業状況があきらめや現状維持の姿勢に結びついているのかを、検証することができるだろう。なお、本章では、25歳から34歳を「若年層」、35歳から44歳を「壮年層」と表記する。

構成は次の通りである。第2節では、労働条件や業務内容、教育訓練など、働き方や企業

制度に関する要因と将来への希望や仕事面の目標との関連について、クロス集計レベルの分析を行う。第3節では、既婚女性を除く非正規労働者の希望度や仕事面の目標の規定要因を、多変量解析を用いて分析、考察する。第4節では、働き方や企業制度等とスキル形成への取り組みの有無との関連を、クロス集計レベルで分析する。第5節では、スキル形成行動の規定要因を多変量解析によって明らかにする。最後に第6節で分析結果をまとめ、政策的インプリケーションを述べる。

第2節 働き方と「希望度」、「仕事面の目標」の関係

まず、被説明変数となる希望を表す変数の分布を確認しておきたい。本研究では、2つの質問項目を用い、将来の仕事や生活に対して、どの程度希望を持っているかの指標とする。1つめは、「自分の収入が増える」、「自分の生活が豊かになる」、「将来に希望が持てる」、「安心して老後を過ごせる」、「子どもを作る」、「資産を残す」、「持ち家に住む」という7つの項目に関して、将来の見通しにどの程度あてはまるかを尋ねた4段階尺度を使い、値が大きいものから順に「大いにあてはまる」=4、「ややあてはまる」=3、「あまりあてはまらない」=2、「まったくあてはまらない」=1となっている。なお、本章ではこの7項目を総称して「希望度」と表記する。

図表7-2-1は、各項目の平均値を示したものである。「子どもを作る」、「持ち家に住む」の二項目は、既に該当している回答者もいるため、その人々を除外した平均値を示している。いずれの項目に関しても、全体の平均値が1.96から2.37となっていることから、将来の見通しに「あてはまらない」と回答している人がやや多いことが分かる。また、正規労働者よりも非正規労働者の方が、若年層よりも壮年層の方が、将来に悲観的であり、特に既婚女性を除いた壮年非正規労働者層が最も将来を悲観している。

2つめは、「50歳の時、どのような仕事をしていきたいか」を尋ねた質問を使用する（以下、この変数を「仕事面の目標」と表記する）。分析結果を見る際は、「会社の管理職としてマネジメントの仕事をしていきたい」、「専門性や技能を活かせるような仕事をしていきたい」、「会社での地位や内容にこだわらず仕事をしていきたい」、「独立して事業を行ってほしい、家業を手伝ってほしい」といった仕事に関する目標を挙げた回答者と「なりゆきに任せる」、「仕事を辞めてほしい」、「わからない」のように特段の目標がない回答者の違いに注目する。

図表7-2-2は、年代、雇用形態別に「仕事面の目標」の分布を示したものである。全体の分布を見ると、最も多いのは「なりゆきに任せる」（25.9%）で、以下「専門性や技能を活かせるような仕事をしていきたい」（25.2%）、「会社での地位や仕事内容にこだわらず仕事をしてほしい」（15.3%）、「わからない」（13.6%）と続く。雇用形態別では、正規労働者に比べて、非正規労働者は「マネジメントの仕事をしていきたい」と考えている人が少ないが、他の仕事に関する項目に関しては、大きな違いは無い。また、非正規労働者に注目すると、若年層よりも壮年層の方が、若干仕事に関する目標を持っている人の比率が低く、「なりゆきに任せる」

など特定の目標を持たない層の比率が高くなっていることが分かる。

図表 7-2-1 年代・雇用形態別、希望度の平均値

	自分の収入が増える		自分の生活が豊かになる		将来に希望が持てる		安心して老後を過ごす	
	平均	N	平均	N	平均	N	平均	N
全体	2.32	3563	2.33	3556	2.37	3559	2.05	3562
若年正規	2.58	748	2.55	744	2.52	748	2.16	750
壮年正規	2.38	1646	2.33	1643	2.36	1645	2.08	1644
若年非正規	2.23	339	2.33	339	2.37	338	1.96	338
壮年非正規	2.03	830	2.14	830	2.25	828	1.91	830
若年非正規(既婚女性除く)	2.25	207	2.33	207	2.31	206	1.87	207
壮年非正規(既婚女性除く)	1.96	255	2.00	255	2.04	255	1.66	255

	子どもを作る		資産を残す		持ち家に住む	
	平均	N	平均	N	平均	N
全体	2.14	2259	1.96	3534	2.35	2249
若年正規	2.69	591	2.15	746	2.52	611
壮年正規	1.97	957	1.99	1627	2.41	908
若年非正規	2.36	281	1.95	338	2.34	280
壮年非正規	1.62	430	1.72	823	2.02	450
若年非正規(既婚女性除く)	2.25	194	1.90	207	2.18	190
壮年非正規(既婚女性除く)	1.62	199	1.57	255	1.65	215

図表 7-2-2 年代・雇用形態別、仕事面の目標の分布（単位：％）

	なりゆきに任 せる	会社の管理職 としてマネジメ ントの仕事をし ていたい	専門性や技能 を活かせるよう な仕事をして いたい	会社での地位 や仕事内容に こだわらず仕 事をしていたい	独立して事業 を行っていた い、家業を手 伝っていたい	すべての仕事 を辞めていた い(引退、家事 専念など)	わからない	N
全体	25.9	9.7	25.2	15.3	6.2	3.9	13.6	3547
若年正規	24.9	11.6	24.2	11.4	9.2	5.5	13.2	748
壮年正規	24.8	14.7	25.5	16.9	5.2	1.9	11.0	1634
若年非正規	24.9	3.3	24.0	15.1	7.4	8.0	17.5	338
壮年非正規	29.4	0.7	26.1	16.0	5.1	5.0	17.8	827
若年非正規(既婚女性除く)	22.6	4.8	27.4	14.9	7.2	5.8	17.3	208
壮年非正規(既婚女性除く)	23.7	1.2	27.3	15.4	9.1	7.9	15.4	253

1. 収入、契約期間、勤務年数と希望度、仕事面の目標

ここでは、収入や契約期間、現職の勤務期間と希望度や仕事面の目標との関係を、クロス集計レベルで分析する。図表 7-2-3 は収入と希望度の関係を、図表 7-2-4 は収入と仕事面の目標との関係を示したものである。収入は、回答者個人の年収について 50～500 万円区切りの 12 カテゴリーで尋ねた質問を用い、各カテゴリーの中央値を採り、連続変量とした変数を使用する¹。

¹ ただし 1500 万円以上の場合は、「1500」万円とコードしている。

図表 7-2-3 を見ると、正規労働者は収入と希望度が正相関しているが、非正規労働者はほとんど両者に有意な関係性がない。ただし、既婚女性を除く非正規労働者において、壮年層のみ、収入が高い人ほど、将来に対する希望度が高い点は興味深い。また、図表 7-2-4 の非正規労働者の結果から、既婚女性を含む分析では、若年層のみ「会社の管理職としてマネジメントの仕事をしていきたい」という目標を持っている人の方が、「わからない」と回答している人よりも収入が多い。しかし、壮年層や既婚女性を除いた分析では、有意な差が見られなかった。

図表 7-2-3 年代・雇用形態別、年収と希望度の相関

		自分の収入が増える	自分の生活が豊かになる	将来に希望が持てる	安心して老後を過ごせる	子どもを作る	資産を残す	持ち家に住む
若年正規	r	.223**	.191**	.141**	.146**	.165**	.202**	.179**
	N	713	709	713	715	565	711	583
壮年正規	r	.257**	.200**	.154**	.165**	0.042	.201**	.235**
	N	1586	1583	1585	1584	914	1567	866
若年非正規	r	0.072	0.075	-0.007	0.029	0.06	0.101	-0.051
	N	328	328	327	327	270	327	269
壮年非正規	r	0.055	0.056	0.012	-0.053	.130**	0.012	-0.092
	N	800	800	798	800	416	795	434
若年非正規 (既婚女性除く)	r	0.076	0.114	0.064	0.111	0.084	0.125	-0.007
	N	199	199	198	199	186	199	182
壮年非正規 (既婚女性除く)	r	.190**	.204**	.172**	.162*	0.123	.166**	.158*
	N	250	250	250	250	196	250	211

注)**は1%、*は5%水準で有意であることを示す。

図表 7-2-4 年代・雇用形態別、年収と仕事面の目標の関係（単位：万円）

	会社の管理職として なりゆきに任せる	会社の管理職として マネジメントの仕事 をしていきたい	専門性や技能を活かせる ような仕事をして いきたい	会社での地位や仕事 内容にこだわらず 仕事をしていきたい	独立して事業を行って いきたい、家業を手 伝ってほしい	すべての仕事を辞め てほしい(引退、家事 専念など)	わからない	N	F値
若年正規	329.74 ⁽¹⁾	413.5 ⁽¹⁾	355.2 ^{(1),(2)}	343.5 ⁽¹⁾	360.3 ^{(1),(2)}	325.0 ⁽¹⁾	304.9 ^{(1),(2)}	711	4.949***
壮年正規	428.95 ^{(1),(2)}	566.8 ⁽¹⁾	457.2 ^{(1),(2)}	429.1 ^{(1),(2)}	424.4 ^{(1),(2)}	442.5 ^{(1),(2)}	367.6 ^{(1),(2)}	1574	20.341***
若年非正規	133.54	179.5 ⁽¹⁾	160.8	151.0	138.0	136.5	125.0 ⁽¹⁾	327	1.517
壮年非正規	124.68	125.0	159.6	135.2	174.4	125.0	120.1	797	3.762**
若年非正規 (既婚女性除く)	159.66	170.0	186.4	179.8	163.3	161.4	145.3	200	0.877
壮年非正規 (既婚女性除く)	176.27	141.7	248.2	207.4	209.1	146.1	171.8	248	2.758*

注1) ***は0.1%、**は1%、*は5%水準で有意であることを示す。

注2) 数値の右にある(1)、(2)は、その後の検定(Duncan検定)の結果、同じ番号同士の間において、5%水準で有意差があることを表している。

次に、契約期間（雇用契約の期間の定め）の有無と希望度、及び仕事面の目標との関係を確認する。図表 7-2-5 から、契約期間の有無は希望度にほぼ影響を与えていないと言えるだろう。一方、仕事面の目標に関しては、カイ 2 乗検定を行うと、壮年層のみ有意な関係性が確認される（図表 7-2-6）。非正規労働者に注目すると、契約期間がある者は「専門性や技能を活かせるような仕事をしていきたい」、「会社での地位や仕事内容にこだわらず仕事をしていきたい」と回答する比率が高いのに対して、契約期間がない非正規労働者では、「なりゆきに任せる」、「独立したい、家業を手伝いたい」、「わからない」といった回答がやや多い。

図表 7-2-5 年代・雇用形態別、契約期間の有無と希望度の関係

		自分の収入が増える			自分の生活が豊かになる			将来に希望が持てる			安心して老後を過ごせる		
		平均	N	t値	平均	N	t値	平均	N	t値	平均	N	t値
若年正規	あり	2.71	739	0.750	2.63	735	0.390	2.58	739	0.321	2.33	741	0.767
	なし	2.58			2.54			2.51			2.15		
壮年正規	あり	2.40	1625	0.192	2.42	1622	0.802	2.47	1624	0.991	2.16	1623	0.624
	なし	2.38			2.33			2.35			2.08		
若年非正規	あり	2.18	338	-0.846	2.31	338	-0.356	2.34	337	-0.632	1.91	337	-1.094
	なし	2.27			2.35			2.40			2.01		
壮年非正規	あり	1.99	823	-1.402	2.14	823	-0.374	2.20	821	-1.958 †	1.86	823	-2.019 *
	なし	2.07			2.16			2.31			1.97		
若年非正規 (既婚女性除く)	あり	2.22	206	-0.548	2.36	206	0.682	2.34	205	0.880	1.84	206	-0.590
	なし	2.29			2.28			2.23			1.91		
壮年非正規 (既婚女性除く)	あり	1.94	254	-0.302	2.01	254	0.633	2.04	254	0.204	1.63	254	-0.583
	なし	1.97			1.95			2.02			1.68		

		子どもを作る			資産を残す			持ち家に住む		
		平均	N	t値	平均	N	t値	平均	N	t値
若年正規	あり	2.67	584	-0.089	1.96	737	-1.153	2.29	603	-1.162
	なし	2.69			2.15			2.52		
壮年正規	あり	1.88	945	-0.619	1.91	1607	-0.681	2.33	897	-0.437
	なし	1.98			1.99			2.41		
若年非正規	あり	2.36	280	-0.013	1.95	337	-0.043	2.28	279	-1.122
	なし	2.36			1.95			2.41		
壮年非正規	あり	1.62	425	-0.063	1.68	816	-1.955 †	1.94	445	-1.871 †
	なし	1.63			1.77			2.12		
若年非正規 (既婚女性除く)	あり	2.22	193	-0.515	1.89	206	-0.258	2.17	189	-0.364
	なし	2.30			1.92			2.21		
壮年非正規 (既婚女性除く)	あり	1.64	198	0.214	1.57	254	0.290	1.61	214	-0.974
	なし	1.61			1.54			1.71		

注) *は5%、†は10%水準で有意であることを示す。

図表 7-2-6 年代・雇用形態別、契約期間の有無と仕事面の目標の関係（単位：％）

		なりゆきに任 せる	会社の管理職 としてマネジメ ントの仕事をし ていたい	専門性や技能 を活かせるよう な仕事をして いたい	会社での地位 や仕事内容に こだわらず仕 事をしていたい	独立して事業 を行っていた い、家業を手 伝っていたい	すべての仕事 を辞めていた い(引退、家事 専念など)	わからない	N	χ^2
若年正規	あり	29.2	16.7	4.2	8.3	12.5	4.2	25.0	24	8.066
	なし	24.5	11.6	25.0	11.5	9.2	5.5	12.7	715	
壮年正規	あり	13.6	9.1	38.6	13.6	11.4	0.0	13.6	44	11.001 †
	なし	25.0	15.0	25.2	17.0	5.0	1.8	10.9	1570	
若年非正規	あり	22.2	5.3	27.5	15.8	7.6	7.0	14.6	171	9.280
	なし	27.7	1.2	20.5	14.5	6.6	9.0	20.5	166	
壮年非正規	あり	27.7	1.2	27.5	19.2	2.8	4.9	16.7	426	20.092 **
	なし	31.4	0.3	24.8	11.9	7.3	5.1	19.2	395	
若年非正規 (既婚女性除く)	あり	21.0	6.7	32.8	13.4	7.6	4.2	14.3	119	8.701
	なし	25.0	2.3	20.5	17.0	5.7	8.0	21.6	88	
壮年非正規 (既婚女性除く)	あり	23.2	2.0	28.5	19.2	5.3	9.3	12.6	151	13.588 *
	なし	24.8	0.0	25.7	9.9	13.9	5.9	19.8	101	

注)**は1%、*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。

では、現職の勤務期間は希望度や目標に影響しているのだろうか。図表 7-2-7 は、現在の勤務先での勤続年数と希望度との相関関係を表したものである。非正規労働者に関して、若年層では有意な関連が見られないが、壮年層では現職の勤務年数が長い人ほど「自分の収入が増える」、「自分の生活が豊かになる」、「将来に希望が持てる」とは考えていない。非正規労働者として同一企業で長く勤め続けるほど、そこから抜け出すことが難しく、将来的に収入が増えたり生活が豊かになる等の希望を抱きにくくなるのかもしれない。ただし、既婚女性を除くと、勤務年数と希望度との間に有意な相関関係はない。

また、仕事面の目標については、既婚女性を除く若年非正規労働者層において、10%水準だが有意差が確認できる（図表 7-2-8）。将来「会社の管理職としてマネジメントの仕事をしてほしい」、「全ての仕事を辞めてほしい」と考えている人は、「わからない」と考えている人よりも、勤務年数が短い。

図表 7-2-7 年代・雇用形態別、現勤務先の勤続年数と希望度の相関

		自分の収入が 増える	自分の生活が 豊かになる	将来に希望が 持てる	安心して老後 を過ごせる	子どもを作る	資産を残す	持ち家に住む
若年正規	r	-.133**	-.133**	-.109**	-0.01	-.091*	-0.008	0.04
	N	748	744	748	750	591	746	611
壮年正規	r	-0.028	-.049*	-.052*	.053*	-0.019	.075**	.113**
	N	1646	1643	1645	1644	957	1627	908
若年非正規	r	-0.07	-0.059	-0.034	-0.045	-0.058	0.024	-0.083
	N	339	339	338	338	281	338	280
壮年非正規	r	-.124**	-.071*	-.082*	-0.014	0.067	-0.013	-0.004
	N	830	830	828	830	430	823	450
若年非正規 (既婚女性除く)	r	-.169*	-0.125	-0.067	-0.039	-0.119	-0.047	-0.071
	N	207	207	206	207	194	207	190
壮年非正規 (既婚女性除く)	r	-0.058	-0.002	0.004	0.053	0.107	0.05	0.083
	N	255	255	255	255	199	255	215

注)**は1%、*は5%水準で有意であることを示す。

図表 7-2-8 年代・雇用形態別、現勤務先の勤続年数と仕事面の目標の関係（単位：年）

	会社の管理職とし、専門性や技能を活かせるような仕事をしたい 社内の地位や仕事内容にこだわらずに、家業を手伝ってほしい(引退、家事専念など)							N	F値
	なりゆきに任せる	てマネジメントの	かせるような仕事を	事内容にこだわらず	てほしい、家業を手	めてほしい(引退、	わからない		
若年正規	6.94 ⁽¹⁾	5.8	5.9	6.7 ⁽¹⁾	6.4 ⁽¹⁾	5.0 ⁽¹⁾	6.9 ⁽¹⁾	748	2.641*
壮年正規	13.82 ⁽²⁾	14.0 ⁽²⁾	12.2 ^{(1),(2)}	14.7 ^{(1),(2)}	10.3 ^{(1),(2)}	12.6 ^{(1),(2)}	13.2 ⁽²⁾	1634	7.299***
若年非正規	3.66	2.0 ⁽¹⁾	3.5	3.8	3.6	2.8	4.1 ⁽¹⁾	338	1.036
壮年非正規	5.57	4.1	4.4	5.2	6.0	4.7	5.8	827	1.906†
若年非正規 (既婚女性除く)	4.09	1.9 ⁽¹⁾	3.6	3.7	3.7	2.6 ⁽¹⁾	5.2 ⁽¹⁾	208	2.061†
壮年非正規 (既婚女性除く)	6.42	2.0	4.3	5.7	6.6	4.8	6.5	253	1.551

注1) ***は0.1%、*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。

注2) 数値の右にある(1)、(2)は、その後の検定(Duncan検定)の結果、同じ番号同士の間において、5%水準で有意差があることを表している。

2. 業務内容、企業の制度、就業環境と希望度、仕事面の目標

次に、回答者が行っている業務の内容や勤務先の制度及び就業環境と、希望度や仕事面の目標との関係を分析する。

まず業務内容は、回答者が携わっている職務に関して、8つの業務（「部下やスタッフを管理する業務」、「会社の事業などを企画する業務」、「意思決定・判断をとる業務」、「専門知識・スキルを求められる業務」、「部下や後輩の指導業務」、「定型的な業務」、「他の従業員の補助的な業務」、「社内の他部署との連絡・調整業務」）がどの程度含まれているかを、4段階尺度で尋ねた質問項目を用いる。

図表 7-2-9 は、業務内容と希望度との相関関係について、年代、雇用形態別に分析したものである。非正規労働者に注目すると、若年層では、両者の関係がほとんどないのに対して、壮年層では、いくつかの項目で両者の有意な関係が確認できる。「部下やスタッフを管理する

図表 7-2-9 年代・雇用形態別、業務内容と希望度の相関

		自分の収入が 増える	自分の生活が 豊かになる	将来に希望が 持てる	安心して老後 を過ごせる	子どもを作る	資産を残す	持ち家に住む	
若年 正規	部下やスタッフを 管理する業務	r 0.048 N 745	.081* 741	.105** 745	.111** 747	0.065 589	.113** 743	.133** 609	
	会社の事業などを 企画する業務	r .111** N 743	.120** 739	.133** 744	.156** 745	.108** 587	.120** 741	.162** 607	
	意思決定・判断を ともなう業務	r .139** N 744	.115** 740	.137** 744	.099** 746	.087* 588	.089* 742	0.067 608	
	専門知識・スキル を求められる業務	r .150** N 744	.144** 740	.176** 744	.098** 746	.082* 588	0.047 742	-0.014 608	
	部下や後輩の指 導業務	r 0.066 N 744	.110** 740	.139** 744	.150** 746	.100* 588	.119** 742	0.075 608	
	定型的な業務	r -0.015 N 739	0.028 735	0.052 739	.080* 741	0.017 585	.089* 737	.109** 603	
	他の従業員の補 助的な業務	r 0.019 N 743	0.01 739	0.015 743	0.019 745	0.062 588	0.045 741	0.066 608	
	社内の他部署との 連絡・調整業務	r 0.046 N 745	0.067 741	.075* 745	0.054 747	0.08 589	0.052 743	0.062 609	
	壮年 正規	部下やスタッフを 管理する業務	r .127** N 1635	.140** 1632	.125** 1634	.102** 1633	0.046 951	.118** 1616	.119** 900
		会社の事業などを 企画する業務	r .172** N 1633	.168** 1630	.179** 1632	.138** 1631	.093** 950	.131** 1614	.123** 899
意思決定・判断を ともなう業務		r .095** N 1632	.112** 1629	.113** 1631	.071** 1630	0.048 949	.111** 1613	.104** 898	
専門知識・スキル を求められる業務		r .078** N 1635	.073** 1632	.052* 1634	0.016 1633	0.007 952	0.01 1616	0.062 901	
部下や後輩の指 導業務		r .139** N 1635	.119** 1632	.104** 1634	.082** 1633	0.025 953	.105** 1616	.110** 902	
定型的な業務		r 0.034 N 1623	0.028 1620	0.038 1622	0.03 1621	-0.052 946	0.04 1605	-0.009 898	
他の従業員の補 助的な業務		r -0.006 N 1633	0.036 1630	0.031 1632	0.013 1631	0.017 951	-0.003 1614	-0.014 900	
社内の他部署との 連絡・調整業務		r .087** N 1633	.097** 1630	.096** 1632	.088** 1631	.066* 951	.082** 1614	.123** 900	
若年 非正規		部下やスタッフを 管理する業務	r 0.017 N 336	0.025 336	0.089 335	0.002 335	0.039 279	0.043 335	0.062 277
		会社の事業などを 企画する業務	r -0.025 N 337	-0.011 337	0.027 336	-0.051 336	-0.026 280	0.01 336	-0.043 278
	意思決定・判断を ともなう業務	r 0.071 N 336	0.075 336	0.08 335	0.021 335	.174** 279	.122* 335	0.077 277	
	専門知識・スキル を求められる業務	r 0.022 N 336	0.017 336	0.039 335	0.01 335	0.039 279	0.004 335	-0.076 277	
	部下や後輩の指 導業務	r 0.043 N 337	0.061 337	0.085 336	-0.017 336	0.037 280	0.013 336	-0.054 278	
	定型的な業務	r -0.008 N 335	0.013 335	0.028 334	0.008 334	0.059 279	0.01 334	0.062 276	
	他の従業員の補 助的な業務	r -1.136* N 337	-0.056 337	-0.07 336	-0.065 336	0.03 280	-0.013 336	-0.005 278	
	社内の他部署との 連絡・調整業務	r 0.052 N 337	0.095 337	-0.008 336	0.054 336	0.102 280	.132* 336	0.041 278	
	壮年 非正規	部下やスタッフを 管理する業務	r .124** N 827	.135** 827	.090** 825	0.04 827	0.073 428	0.039 820	0.045 448
		会社の事業などを 企画する業務	r .077* N 826	0.067 826	0.053 824	0.005 826	0.059 428	0.037 819	0.027 447
意思決定・判断を ともなう業務		r .121** N 825	.153** 825	.155** 823	.078* 825	.138** 428	.107** 818	.176** 447	
専門知識・スキル を求められる業務		r .123** N 827	.150** 827	.132** 825	0.055 827	.099* 429	0.065 820	.177** 448	
部下や後輩の指 導業務		r 0.052 N 825	.078* 825	0.056 823	0.021 825	.111* 427	0.018 818	.099* 446	
定型的な業務		r -0.026 N 823	0.031 823	0.056 821	0.031 823	0.018 425	0 816	0.027 444	
他の従業員の補 助的な業務		r 0.026 N 826	0.043 826	.071* 824	-0.003 826	0.067 428	0.022 819	0.046 447	
社内の他部署との 連絡・調整業務		r 0.06 N 825	.107** 825	.110** 823	0.027 825	0.065 428	0.038 818	-0.002 447	

注)**は1%、*は5%水準で有意であることを示す。

図表 7-2-9 続き

		自分の収入が 増える	自分の生活が 豊かになる	将来に希望が 持てる	安心して老後 を過ごせる	子どもを作る	資産を残す	持ち家に住む
若年非正規 (既婚女性除く)	部下やスタッフを 管理する業務	r -0.044	r -0.004	r 0.073	r -0.076	r 0.015	r 0.001	r 0.039
		N 206	N 206	N 205	N 206	N 193	N 206	N 189
	会社の事業などを 企画する業務	r 0.045	r 0.054	r 0.096	r 0.027	r -0.024	r 0.061	r -0.024
		N 207	N 207	N 206	N 207	N 194	N 207	N 190
	意思決定・判断を ともなう業務	r 0.055	r 0.077	r 0.136	r 0.024	r .215**	r 0.134	r 0.117
		N 206	N 206	N 205	N 206	N 193	N 206	N 189
	専門知識・スキル を求められる業務	r 0.009	r 0.054	r 0.1	r 0.06	r 0.056	r 0.027	r -0.09
		N 206	N 206	N 205	N 206	N 193	N 206	N 189
	部下や後輩の指 導業務	r -0.035	r 0.015	r 0.085	r -0.053	r 0.06	r -0.011	r -0.033
		N 207	N 207	N 206	N 207	N 194	N 207	N 190
定型的な業務	r -0.001	r 0.011	r 0.053	r 0.057	r 0.055	r 0.014	r 0.071	
	N 206	N 206	N 205	N 206	N 193	N 206	N 189	
他の従業員の補 助的な業務	r -0.126	r -0.052	r -0.095	r -0.018	r 0.02	r 0.032	r 0.025	
	N 207	N 207	N 206	N 207	N 194	N 207	N 190	
社内の他部署との 連絡・調整業務	r -0.017	r 0.066	r -0.015	r 0.071	r 0.082	r 0.092	r 0.045	
	N 207	N 207	N 206	N 207	N 194	N 207	N 190	
壮年非正規 (既婚女性除く)	部下やスタッフを 管理する業務	r .196**	r .224**	r .197**	r 0.103	r .143*	r 0.119	r .153*
		N 254	N 254	N 254	N 254	N 198	N 254	N 214
	会社の事業などを 企画する業務	r .129*	r 0.099	r 0.12	r -0.004	r -0.014	r 0.046	r 0.057
		N 254	N 254	N 254	N 254	N 198	N 254	N 214
	意思決定・判断を ともなう業務	r .218**	r .276**	r .268**	r .158*	r .181*	r .259**	r .206**
		N 254	N 254	N 254	N 254	N 198	N 254	N 214
	専門知識・スキル を求められる業務	r .211**	r .202**	r .195**	r 0.109	r 0.072	r .128*	r .146*
		N 254	N 254	N 254	N 254	N 198	N 254	N 214
	部下や後輩の指 導業務	r .131*	r .189**	r .153*	r 0.106	r 0.114	r .161*	r .195**
		N 253	N 253	N 253	N 253	N 197	N 253	N 213
定型的な業務	r -0.039	r 0.014	r 0.048	r 0.033	r 0.004	r 0.008	r 0.017	
	N 253	N 253	N 253	N 253	N 197	N 253	N 213	
他の従業員の補 助的な業務	r -0.028	r 0.006	r 0.059	r -0.064	r 0.052	r 0.004	r .154*	
	N 253	N 253	N 253	N 253	N 197	N 253	N 213	
社内の他部署との 連絡・調整業務	r 0.065	r 0.121	r .188**	r 0.062	r 0.095	r 0.12	r 0.062	
	N 253	N 253	N 253	N 253	N 197	N 253	N 213	

注)**は1%、*は5%水準で有意であることを示す。

業務」、「意思決定・判断をともなう業務」、「専門知識・スキルを求められる業務」が含まれている職務を行っている壮年非正規労働者ほど、将来的に自分の収入が増えたり生活が豊かになるといった希望を抱いており、特に既婚女性を除いた壮年非正規労働者層において、それらの相関関係が強い。

また、業務内容は、仕事面の目標にも大きく影響を与えている（図表 7-2-10）。非正規労働者に関して、若年層、壮年層ともに、当然ではあるが、「専門知識・スキルを求められる業務」を含む職務に携わっている人は、50歳時に「専門性や技能を活かせるような仕事をしていきたい」と考えている。加えて、壮年層では、「意思決定・判断をともなう業務」を行っている非正規労働者が、「専門性や技能を活かせるような仕事をしていきたい」、「独立したい、または家業を手伝ってほしい」と考えている。また、これらの業務を行っている人は、「なりゆきに任せる」、あるいは「わからない」と回答する人の比率が他の項目に比べて少ない。

一方で、「定型的な業務」が含まれる職務に従事している壮年層の非正規労働者は、「なりゆきに任せる」、「専門性や技能を活かせるような仕事をしていきたい」という目標を挙げる人

も多い。また、定型的な業務を行っている非正規労働者の特徴として、このような業務が含まれない人々と比べて、「会社での地位や仕事内容にこだわらず仕事をしていきたい」と考えている人が多い点も挙げられる。さらに、「他の従業員の補助的な業務」を含む職務を行っている非正規労働者（既婚女性を除く）に関しては、含まれない人よりも、「仕事を辞めていきたい」と考えている人の比率が約 10 ポイント高い。このことから、特に補助的な業務を含む職務しか行えないことが、仕事面の目標を失わせ、あきらめの姿勢へとつながっていることが示唆される。

図表 7-2-10 年代・雇用形態別、業務内容と仕事面の目標の関係（単位：％）

		会社の管理職 なりゆきに任 せる	専門性や技能 を活かせるよう な仕事をして いきたい	会社での地位 や仕事内容に こだわらず仕 事をしていたい	独立して事業 を行っていた い、家業を手 伝っていたい	すべての仕事 を辞めていた い(引退、家事 専念など)	わからない	N	χ ²	
若 年 正 規	部下やスタッフを 管理する業務	含まれる 19.8	含まれない 16.6	25.3	9.1	13.0	5.2	11.0	308	28.496 ***
	会社の事業などを 企画する業務	含まれる 17.5	含まれない 19.3	23.4	10.5	14.0	6.4	8.8	437	
	意思決定・判断を ともなう業務	含まれる 22.5	含まれない 13.4	25.1	13.0	10.2	4.7	11.0	171	
	専門知識・スキル を求められる業務	含まれる 27.3	含まれない 9.3	24.7	11.7	7.9	5.1	14.2	572	
	部下や後輩の指 導業務	含まれる 31.2	含まれない 7.4	22.3	7.4	7.0	7.0	17.7	215	
	定型的な業務	含まれる 22.9	含まれない 11.6	26.7	12.2	9.6	4.8	12.1	645	
	他の従業員の補 助的な業務	含まれる 38.4	含まれない 12.1	9.1	6.1	7.1	9.1	18.2	99	
	社内の他部署との 連絡・調整業務	含まれる 21.2	含まれない 15.0	25.1	12.6	10.1	5.6	10.5	467	
	他の従業員の補 助的な業務	含まれる 31.4	含まれない 6.1	23.1	9.4	7.9	5.1	17.0	277	
	社内の他部署との 連絡・調整業務	含まれる 23.4	含まれない 10.8	25.5	12.9	9.4	5.8	12.2	556	
	他の従業員の補 助的な業務	含まれる 30.1	含まれない 14.2	20.8	7.1	8.7	4.4	14.8	183	
	社内の他部署との 連絡・調整業務	含まれる 23.3	含まれない 10.9	25.6	12.8	10.1	5.8	11.5	485	
	社内の他部署との 連絡・調整業務	含まれる 27.9	含まれない 13.2	22.1	8.9	7.8	4.7	15.5	258	
	社内の他部署との 連絡・調整業務	含まれる 22.9	含まれない 13.9	23.2	11.8	10.2	6.1	11.8	423	
社内の他部署との 連絡・調整業務	含まれる 27.6	含まれない 8.7	25.8	10.9	8.1	4.3	14.6	322		
社 年 正 規	部下やスタッフを 管理する業務	含まれる 22.4	含まれない 22.1	24.7	15.4	5.1	1.6	8.7	859	80.630 ***
	会社の事業などを 企画する業務	含まれる 21.1	含まれない 24.4	27.7	13.7	6.2	1.0	6.0	766	
	意思決定・判断を ともなう業務	含まれる 26.6	含まれない 10.4	24.7	18.3	4.8	2.3	12.8	1107	
	専門知識・スキル を求められる業務	含まれる 22.4	含まれない 17.3	28.7	15.1	5.3	2.1	9.2	1169	
	部下や後輩の指 導業務	含まれる 31.3	含まれない 8.4	17.7	21.4	5.1	1.5	14.6	453	
	定型的な業務	含まれる 23.7	含まれない 15.5	28.3	16.1	5.3	1.9	9.2	1415	
	他の従業員の補 助的な業務	含まれる 32.1	含まれない 10.4	7.5	22.2	4.7	1.9	21.2	212	
	社内の他部署との 連絡・調整業務	含まれる 22.2	含まれない 18.6	25.6	16.8	4.8	2.3	9.7	1098	
	他の従業員の補 助的な業務	含まれる 30.2	含まれない 7.0	25.4	17.3	6.1	1.1	12.9	527	
	社内の他部署との 連絡・調整業務	含まれる 25.4	含まれない 15.4	25.1	17.2	4.8	1.8	10.2	1224	
	他の従業員の補 助的な業務	含まれる 22.4	含まれない 12.9	27.8	15.9	6.7	2.3	12.1	389	
	社内の他部署との 連絡・調整業務	含まれる 25.2	含まれない 15.2	26.3	16.9	4.6	1.8	10.0	923	
	社内の他部署との 連絡・調整業務	含まれる 24.4	含まれない 14.4	24.7	16.7	6.1	2.0	11.6	700	
	社内の他部署との 連絡・調整業務	含まれる 21.7	含まれない 19.2	27.9	17.4	4.1	1.6	8.0	994	
社内の他部署との 連絡・調整業務	含まれる 29.7	含まれない 7.9	22.1	16.1	7.0	2.4	14.8	629		

注)***は0.1%、**は1%、*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。

図表 7-2-10 続き

		会社での地位							N	χ ²	
		なりゆきに任 せる	会社の管理職 としてマネジ メントの仕事をし ていたい	専門性や技能 を活かせるよう な仕事をして いたい	会社での地位 や仕事内容に こだわらず仕 事をしていたい	独立して事業 を行っていた い、家業を手 伝っていたい	すべての仕事 を辞めていた い(引退、家事 専念など)	わからない			
若年非正規	部下やスタッフを管理する業務	含まれる 21.3	含まれない 2.1	25.5	14.9	25.5	8.5	12.8	14.9	47	8.052
	会社の事業などを企画する業務	含まれる 22.5	含まれない 0.0	35.0	17.5	2.5	10.0	12.5	12.5	290	
	意思決定・判断をともなう業務	含まれる 24.5	含まれない 3.1	29.6	15.7	5.0	6.3	15.7	15.9	159	
	専門知識・スキルを求められる業務	含まれる 21.5	含まれない 2.1	33.0	14.1	7.3	8.4	13.6	19.1	178	
	部下や後輩の指導業務	含まれる 24.2	含まれない 2.3	25.0	20.3	8.6	9.4	10.2	12.8	146	
	定型的な業務	含まれる 25.1	含まれない 4.2	23.9	13.9	7.7	9.7	15.4	210	11.560 †	
	他の従業員の補助的な業務	含まれる 23.7	含まれない 3.3	27.8	14.5	5.8	8.3	16.6	24.7	77	
	社内の他部署との連絡・調整業務	含まれる 23.6	含まれない 3.1	24.1	14.5	7.9	5.7	19.3	228	10.328	
	部下やスタッフを管理する業務	含まれる 26.5	含まれない 0.0	28.4	20.6	6.9	5.9	11.8	102	6.409	
	会社の事業などを企画する業務	含まれる 17.5	含まれない 1.8	31.6	22.8	10.5	3.5	12.3	57	11.469 †	
	意思決定・判断をともなう業務	含まれる 23.9	含まれない 0.3	34.7	17.8	7.1	3.4	12.8	297	33.982 ***	
	専門知識・スキルを求められる業務	含まれる 25.4	含まれない 0.9	36.2	15.5	5.3	3.3	13.5	453	62.283 ***	
	部下や後輩の指導業務	含まれる 28.7	含まれない 0.4	25.3	19.4	5.1	3.8	17.3	237	3.908	
	定型的な業務	含まれる 30.9	含まれない 0.8	26.8	18.2	3.7	4.2	15.3	589	24.410 ***	
他の従業員の補助的な業務	含まれる 28.5	含まれない 1.0	27.1	18.1	3.7	5.7	16.0	513	13.506 *		
社内の他部署との連絡・調整業務	含まれる 24.3	含まれない 0.4	33.9	21.3	3.5	3.9	12.6	230	23.891 **		
部下やスタッフを管理する業務	含まれる 23.3	含まれない 0.0	16.7	30.0	10.0	10.0	10.0	30	10.927 †		
会社の事業などを企画する業務	含まれる 16.0	含まれない 0.0	48.0	20.0	0.0	8.0	8.0	25	10.524		
意思決定・判断をともなう業務	含まれる 21.3	含まれない 5.6	24.1	13.9	8.3	6.5	20.4	108	3.197		
専門知識・スキルを求められる業務	含まれる 18.3	含まれない 2.6	38.3	13.0	7.8	7.0	13.0	115	19.037 **		
部下や後輩の指導業務	含まれる 22.0	含まれない 2.4	29.3	20.7	8.5	6.1	11.0	82	8.352		
定型的な業務	含まれる 23.6	含まれない 6.4	27.4	13.4	7.0	7.0	15.3	126	7.309		
他の従業員の補助的な業務	含まれる 21.5	含まれない 4.7	30.9	14.8	5.4	6.0	16.8	149	5.242		
社内の他部署との連絡・調整業務	含まれる 23.5	含まれない 4.4	29.4	17.6	2.9	10.3	11.8	68	8.664		
部下やスタッフを管理する業務	含まれる 19.4	含まれない 0.0	30.6	19.4	13.9	8.3	8.3	36	4.091		
会社の事業などを企画する業務	含まれる 25.0	含まれない 0.0	25.0	25.0	15.0	5.0	5.0	20	4.345		
意思決定・判断をともなう業務	含まれる 14.9	含まれない 0.0	39.4	16.0	14.9	7.4	7.4	94	27.487 ***		
専門知識・スキルを求められる業務	含まれる 18.5	含まれない 1.3	39.7	15.2	9.3	5.3	10.6	151	34.690 ***		
部下や後輩の指導業務	含まれる 20.5	含まれない 0.0	30.1	16.4	11.0	5.5	16.4	73	3.541		
定型的な業務	含まれる 25.3	含まれない 1.7	25.8	15.2	7.9	9.0	15.2	178	20.090 **		
他の従業員の補助的な業務	含まれる 23.2	含まれない 1.7	29.9	19.8	6.2	7.3	11.9	177	22.807 **		
社内の他部署との連絡・調整業務	含まれる 25.9	含まれない 0.0	20.3	5.4	14.9	9.5	24.3	74	16.012 *		

注)***は0.1%、**は1%、*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。

また、非正規労働者の中にも、現場のリーダーなど何らかの役職に就いている労働者がいる。そのような役職の有無によって、希望度が異なるかを分析したものが、**図表 7-2-11**である。一貫した傾向は見られないが、壮年非正規労働者層において、役職に就いている非正規労働者の方が、「自分の収入が増える」、「自分の生活が豊かになる」と考えている。しかし、既婚女性を除くと、役職の有無による希望度の有意な違いは確認できない。また、仕事面の目標に関しても、役職の有無は有意な影響を与えていない (**図表 7-2-12**)。

図表 7-2-11 年代・雇用形態別、役職の有無による希望度の違い

		自分の収入が増える			自分の生活が豊かになる			将来に希望が持てる			安心して老後を過ごせる		
		平均	N	t値	平均	N	t値	平均	N	t値	平均	N	t値
若年正規	あり	2.67	744	1.743 †	2.62	740	1.571	2.62	744	2.127 *	2.24	746	1.472
	なし	2.55			2.52			2.48			2.14		
壮年正規	あり	2.49	1640	6.037 ***	2.42	1637	4.936 ***	2.43	1639	3.919 ***	2.15	1638	3.752 ***
	なし	2.25			2.23			2.28			2.00		
若年非正規	あり	2.15	337	-0.509	2.30	337	-0.246	2.56	336	1.101	1.81	336	-0.945
	なし	2.24			2.34			2.36			1.97		
壮年非正規	あり	2.24	829	2.179 *	2.35	829	2.197 *	2.29	827	0.366	1.94	829	0.27
	なし	2.01			2.13			2.25			1.91		
若年非正規 (既婚女性除く)	あり	2.10	207	-0.847	2.29	207	-0.233	2.48	206	0.910	1.67	207	-1.211
	なし	2.27			2.33			2.29			1.89		
壮年非正規 (既婚女性除く)	あり	2.19	255	1.380	2.24	255	1.547	2.14	255	0.650	1.76	255	0.713
	なし	1.94			1.97			2.03			1.65		

		子どもを作る			資産を残す			持ち家に住む		
		平均	N	t値	平均	N	t値	平均	N	t値
若年正規	あり	2.79	588	1.510	2.24	742	1.837 †	2.68	608	2.682 **
	なし	2.65			2.11			2.46		
壮年正規	あり	2.04	955	2.112 *	2.09	1621	5.551 ***	2.56	905	4.619 ***
	なし	1.91			1.87			2.26		
若年非正規	あり	2.35	280	-0.082	1.96	336	0.079	2.30	278	-0.190
	なし	2.37			1.95			2.35		
壮年非正規	あり	1.71	430	0.647	1.78	822	0.6	1.94	450	-0.474
	なし	1.61			1.72			2.03		
若年非正規 (既婚女性除く)	あり	2.33	194	0.382	1.90	207	0.007	2.21	190	0.137
	なし	2.24			1.90			2.18		
壮年非正規 (既婚女性除く)	あり	1.69	199	0.362	1.76	255	1.301	1.63	215	-0.140
	なし	1.62			1.55			1.65		

注)***は0.1%、**は1%、*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。

図表 7-2-12 年代・雇用形態別、役職の有無と仕事面の目標の関係 (単位：%)

		会社の管理職 専門性や技能 会社での地位 独立して事業 すべての仕事 なりゆきに任 としてマネジメ を活かせるよう や仕事内容に を行っている すべてを辞めていた せる ントの仕事をしな仕事をしてい こだわらず仕 たい、家業を手 いた(引退、家事 ていたたい たい 事をしていたい 伝っていたい 専念など)							わからない	N	χ ²
		20.5	20.1	21.0	11.4	13.7	3.7	9.6			
若年正規	あり	20.5	20.1	21.0	11.4	13.7	3.7	9.6	219	33.783 ***	
	なし	26.7	8.2	25.7	11.2	7.4	6.3	14.5	525		
壮年正規	あり	20.7	23.1	24.9	15.8	5.4	1.7	8.3	878	115.944 ***	
	なし	29.5	5.0	26.2	18.2	5.0	2.1	13.9	753		
若年非正規	あり	29.6	7.4	7.4	22.2	7.4	14.8	11.1	27	8.560	
	なし	24.4	2.9	25.4	14.5	7.4	7.4	18.0	311		
壮年非正規	あり	31.7	0.0	25.4	17.5	6.3	7.9	11.1	63	3.875	
	なし	29.2	0.8	26.2	15.8	5.0	4.7	18.3	764		
若年非正規 (既婚女性除く)	あり	28.6	4.8	9.5	23.8	9.5	14.3	9.5	21	8.265	
	なし	21.9	4.8	29.4	13.9	7.0	4.8	18.2	187		
壮年非正規 (既婚女性除く)	あり	19.0	0.0	33.3	9.5	14.3	14.3	9.5	21	3.681	
	なし	24.1	1.3	26.7	15.9	8.6	7.3	15.9	232		

注)***は0.1%水準で有意であることを示す。

次に、企業の制度が希望度や目標の違いに及ぼす影響に注目したい。図表 7-2-13 は、昇給の有無による希望度の違いを表したものである。非正規労働者の結果を見ると、年代にかかわらず、昇給がある企業で働いている労働者の方が、「自分の収入が増える」、「自分の生活が豊かになる」と考えている。ただし、その傾向は壮年層の方が強く、特に既婚女性を除いた非正規労働者において、昇給の有無が希望度に大きく影響している。一方で、昇給の有無と仕事面の目標に関しては、壮年正規労働者において有意な関係性が確認されるものの、非正規労働者では、若年層、壮年層ともに有意な関連が見られない（図表 7-2-14）。

図表 7-2-13 年代・雇用形態別、昇給の有無による希望度の違い

		自分の収入が増える			自分の生活が豊かになる			将来に希望が持てる			安心して老後を過ごす		
		平均	N	t値	平均	N	t値	平均	N	t値	平均	N	t値
若年正規	あり	2.65	738	5.896 ***	2.59	734	3.269 **	2.54	738	1.677 †	2.20	740	2.148 *
	なし	2.13			2.28			2.39			1.99		
壮年正規	あり	2.46	1612	9.468 ***	2.38	1609	6.104 ***	2.40	1612	4.854 ***	2.12	1610	4.815 ***
	なし	1.91			2.05			2.14			1.85		
若年非正規	あり	2.42	333	3.275 **	2.49	333	2.763 **	2.52	332	2.383 *	2.04	332	1.419
	なし	2.10			2.23			2.28			1.91		
壮年非正規	あり	2.16	824	3.654 ***	2.27	824	3.683 ***	2.30	822	1.457	1.94	824	0.791
	なし	1.95			2.07			2.22			1.90		
若年非正規 (既婚女性除く)	あり	2.38	204	1.706 †	2.49	204	2.058 *	2.43	203	1.514	1.95	204	1.064
	なし	2.16			2.23			2.23			1.83		
壮年非正規 (既婚女性除く)	あり	2.19	252	3.985 ***	2.18	252	3.295 **	2.15	252	1.930 +	1.74	252	1.497
	なし	1.80			1.87			1.97			1.61		

		子どもを作る			資産を残す			持ち家に住む		
		平均	N	t値	平均	N	t値	平均	N	t値
若年正規	あり	2.73	584	2.778 *	2.19	736	3.106 **	2.56	604	2.518 *
	なし	2.39			1.92			2.27		
壮年正規	あり	1.99	932	0.853	2.04	1594	5.119 ***	2.48	888	3.863 ***
	なし	1.92			1.75			2.12		
若年非正規	あり	2.44	276	0.981	1.98	332	0.551	2.36	275	0.069
	なし	2.32			1.93			2.35		
壮年非正規	あり	1.67	427	1.141	1.79	817	2.014 *	2.04	447	0.257
	なし	1.58			1.68			2.01		
若年非正規 (既婚女性除く)	あり	2.26	191	-0.017	1.89	204	-0.102	2.12	187	-0.821
	なし	2.26			1.90			2.23		
壮年非正規 (既婚女性除く)	あり	1.71	197	1.308	1.63	252	1.073	1.76	213	1.732 †
	なし	1.57			1.53			1.57		

注)***は0.1%、**は1%、*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。

図表 7-2-14 年代・雇用形態別、昇給の有無と仕事面の目標の関係（単位：％）

		仕事面の目標							N	χ ²
		なりゆきに任せる	会社の管理職としてマネジメントの仕事をしてほしい	専門性や技能を活かせるような仕事をしてほしい	会社での地位や仕事内容にこだわらず仕事をしたい	独立して事業を行っていたい、家業を手伝っていたい	すべての仕事を辞めていたい(引退、家事専念など)	わからない		
若年正規	あり	17.2	2.3	25.0	17.2	9.4	10.9	18.0	650	4.587
	なし	29.5	8.0	25.0	10.2	12.5	5.7	9.1		
壮年正規	あり	24.3	12.2	24.3	11.7	8.6	5.5	13.4	1369	55.928 ***
	なし	24.6	5.5	21.2	18.2	11.4	0.8	18.2		
若年非正規	あり	25.0	16.6	26.2	16.7	4.1	2.0	9.4	128	8.294
	なし	29.1	3.4	23.6	14.3	6.4	6.4	16.7		
壮年非正規	あり	29.0	0.9	22.7	18.3	4.4	4.4	20.2	317	6.937
	なし	29.8	0.6	28.3	14.4	5.5	5.1	16.2		
若年非正規(既婚女性除く)	あり	19.5	2.4	29.3	17.1	6.1	9.8	15.9	82	6.181
	なし	24.6	5.7	26.2	13.9	8.2	3.3	18.0		
壮年非正規(既婚女性除く)	あり	23.1	1.9	26.9	16.3	6.7	7.7	17.3	104	2.745
	なし	24.5	0.7	27.9	14.3	10.9	8.2	13.6		

注)***は0.1%水準で有意であることを示す。

現在働いている勤務先の正社員転換制度の有無によって、非正規労働者の希望度に違いがあるかを分析したものが、図表 7-2-15 である。結果を見ると、若年層、壮年層ともに、正社員転換制度がある企業で働いている人の方が、「自分の収入が増える」と考えており、この傾向は壮年層の方が若年層よりも強い。同様に、「自分の生活が豊かになる」、「将来に希望が持てる」、「資産を残す」、「持ち家に住む」の4つの項目についても、若年層では有意な結果が得られなかったが、壮年層では、正社員転換制度の有無が希望度にプラスに作用している。

一方で、仕事面の目標の有無に対しては、壮年非正規労働者層で有意な関係が確認された(図表 7-2-16)。正社員転換制度がある企業で働く非正規労働者は、50歳時に「専門性や技能を活かせるような仕事をしてほしい」と考えているのに対し、制度がない企業で働いている人は、「なりゆきに任せる」、「わからない」等、仕事に関する具体的な目標を持っていない。ただし、既婚女性を除く非正規労働者に限定した場合、このような有意な関係性は見られなかった。

図表 7-2-15 年代別、正社員転換制度の有無による非正規労働者の希望度の違い

		自分の収入が増える			自分の生活が豊かになる			将来に希望が持てる			安心して老後を過ごせる		
		平均	N	t値	平均	N	t値	平均	N	t値	平均	N	t値
若年非正規	あり	2.34	333	2.075 *	2.42	333	1.546	2.45	332	1.383	1.92	332	-0.501
	なし	2.13			2.27			2.31			1.97		
壮年非正規	あり	2.20	825	4.309 ***	2.30	825	3.909 ***	2.36	823	2.650 **	1.95	825	0.804
	なし	1.95			2.07			2.20			1.90		
若年非正規(既婚女性除く)	あり	2.40	205	2.127 *	2.45	205	1.643	2.41	204	1.469	1.85	205	-0.280
	なし	2.13			2.24			2.22			1.89		
壮年非正規(既婚女性除く)	あり	2.22	253	3.679 ***	2.14	253	2.196 *	2.21	253	2.523 *	1.76	253	1.653
	なし	1.82			1.92			1.96			1.61		

		子どもを作る			資産を残す			持ち家に住む		
		平均	N	t値	平均	N	t値	平均	N	t値
若年非正規	あり	2.41	277	0.595	1.92	332	-0.449	2.31	275	-0.656
	なし	2.34			1.97			2.39		
壮年非正規	あり	1.73	428	1.819 †	1.82	818	2.673 **	2.20	448	2.604 *
	なし	1.57			1.68			1.93		
若年非正規(既婚女性除く)	あり	2.22	192	-0.452	1.85	205	-0.794	2.15	188	-0.567
	なし	2.28			1.94			2.22		
壮年非正規(既婚女性除く)	あり	1.69	198	1.017	1.72	253	2.442 *	1.79	214	1.736 †
	なし	1.58			1.49			1.59		

注)***は0.1%、**は1%、*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。

図表 7-2-16 年代別、非正規労働者における正社員転換制度の有無と仕事面の目標の関係
(単位：%)

		会社の管理職 なりゆきに任 せる	専門性や技能 を活かせるよ うな仕事をし ていたい	会社での地位 や仕事内容に こだわらず仕 事をしていたい	独立して事業 を行っていた い、家業を手 伝っていたい	すべての仕事 を辞めていた い(引退、家事 専念など)	わからない	N	χ^2
若年非正規	あり	19.7	4.5	26.5	15.9	10.6	8.3	132	9.345
	なし	28.4	2.0	22.9	14.4	5.0	8.0	201	
壮年非正規	あり	26.0	0.8	32.8	15.5	6.8	3.0	265	15.564 *
	なし	31.1	0.7	22.7	16.1	4.3	5.9	559	
若年非正規 (既婚女性除く)	あり	20.7	6.1	30.5	17.1	9.8	3.7	82	6.981
	なし	24.2	3.2	25.8	13.7	4.8	7.3	124	
壮年非正規 (既婚女性除く)	あり	15.3	1.2	35.3	18.8	10.6	4.7	85	10.257
	なし	28.1	1.2	22.8	13.8	8.4	9.6	167	

注)*は5%水準で有意であることを示す。

次に、就業環境と希望度、仕事面の目標との関係を分析する。就業環境に関する質問は、「深夜に就業することがある」、「心身の病気やけがをした」、「職場でいじめや嫌がらせを受けた」、「1週間の労働時間が60時間を超えている」の4項目に関して、あてはまるか否かを複数回答形式で尋ねたものを用いる。

就業環境による非正規労働者の希望度の違いを見ると(図表 7-2-17)、「心身の病気やけがをした」人や「職場でいじめや嫌がらせを受けた」人は、他の人よりも自分の収入が増えたり、生活が豊かになるとは考えていない。この傾向は、壮年層よりも若年層で強く、既婚女性を除いた壮年非正規労働者では、両者間の有意な関係が見られない。それに対して、「1週間の労働時間が60時間を超えている」若年非正規労働者(既婚女性を除く)は、他の非正規労働者よりも、将来的に「自分の収入が増える」、「生活が豊かになる」、「安心して老後を過ごせる」、「資産を残すことができる」と考えている。非正規労働者の中で、週に60時間以上働いている人は、収入が高かったり、組織の基幹的な仕事や裁量権の高い仕事に従事しており、そのことに対する自覚が、収入の増加につながるという展望につながっているのかもしれない。しかし、壮年層では、このような傾向が見られない。35歳を超えて非正規労働者として働いている場合、収入面で豊かになることの限界を感じ、いくら長い時間働いていたとしても、将来的に生活が豊かになるという希望を抱けるような環境下になく、半ば諦めてしまっていることが示唆される。

また、就業環境が仕事面の目標に与える影響を見ると(図表 7-2-18)、非正規労働者において、「1週間の労働時間が60時間を超えている」ことと目標との関係性が、若年層と壮年層の間で異なることが分かる。前者は「マネジメントの仕事」や「専門性や技能を活かせる仕事」をしていたいという目標を持っているのに対し、後者は「地位や仕事内容にこだわらず仕事をしてほしい」、「独立や家業の手伝いをしたい」という目標を抱いている。ただし、既婚女性を除く非正規労働者に限定すると、該当数が少ないためか、10%水準の弱い関係しか見られない。

図表 7-2-17 年代・雇用形態別、就業環境による希望度の違い

		自分の収入が増える			自分の生活が豊かになる			将来に希望が持てる			安心して老後を過ごす		
		平均	N	t値	平均	N	t値	平均	N	t値	平均	N	t値
若年正規	深夜に就業することがある	2.60		0.300	2.56		0.275	2.55		0.569	2.17		0.194
	心身の病氣やけがをした	2.53	748	-0.587	2.38	744	-3.302 **	2.36	748	-3.860 ***	2.06	750	-3.332 **
	職場でいじめや嫌がらせを受けた	2.04		-3.475 **	2.04		-1.860 †	1.93		-1.717 †	1.63		-1.122
	1週間の労働時間が60時間を超えている	2.66		0.751	2.68		1.421	2.64		1.245	2.06		-1.161
壮年正規	深夜に就業することがある	2.35		-0.919	2.31		-0.857	2.32		-1.705 +	2.03		-2.439 *
	心身の病氣やけがをした	1.53	1646	-4.712 ***	1.76	1643	-2.158 †	2.06	1645	-0.144	1.53	1644	-0.165
	職場でいじめや嫌がらせを受けた	2.27		-0.940	2.30		-2.817 **	2.27		-1.482	1.99		-2.184 *
	1週間の労働時間が60時間を超えている	2.28		-1.844 †	2.27		1.936 †	2.27		0.824	1.95		2.636 **
若年非正規	深夜に就業することがある	2.19		-0.276	2.22		-0.950	2.14		-1.393	1.64		-1.832 †
	心身の病氣やけがをした	2.08	339	-3.381 **	2.11	339	-0.312	2.15	338	-0.835	1.85	338	-1.057
	職場でいじめや嫌がらせを受けた	1.67		-2.244 *	1.92		-3.682 ***	2.33		-3.586 ***	1.92		-3.742 ***
	1週間の労働時間が60時間を超えている	3.00		2.167 *	3.00		-1.221	2.67		-1.722 †	2.83		-2.407 *
壮年非正規	深夜に就業することがある	1.99		-0.495	2.07		-0.872	2.08		-2.137 *	1.75		-1.886 †
	心身の病氣やけがをした	1.79	830	-1.916 †	1.84	830	-2.026 *	2.05	828	-0.753	1.63	830	-0.652
	職場でいじめや嫌がらせを受けた	1.70		-2.056 *	1.83		-2.499 *	2.13		-1.614	1.78		-2.233 *
	1週間の労働時間が60時間を超えている	2.00		-0.099	2.21		0.343	2.14		-0.523	1.64		-1.279
若年非正規 (既婚女性除く)	深夜に就業することがある	2.10		-1.049	2.13		-1.469	1.97		-2.621 *	1.55		-2.419 *
	心身の病氣やけがをした	1.62	207	-2.703 **	1.85	207	-2.043 *	2.00	206	-1.261	1.54	207	-1.526
	職場でいじめや嫌がらせを受けた	1.57		-2.074 *	1.71		-1.878 †	1.71		-1.770 †	1.57		-0.989
	1週間の労働時間が60時間を超えている	3.00		2.110 *	3.00		1.896 †	2.67		0.992	2.83		3.011 **
壮年非正規 (既婚女性除く)	深夜に就業することがある	1.98		0.164	2.07		0.690	2.04		0.042	1.74		0.870
	心身の病氣やけがをした	1.82	255	-0.734	1.88	255	-0.646	2.00	255	-0.219	1.71	255	0.290
	職場でいじめや嫌がらせを受けた	1.63		-1.211	1.88		-0.463	2.00		-0.148	1.50		-0.660
	1週間の労働時間が60時間を超えている	2.00		0.127	2.23		1.158	2.15		0.556	1.62		-0.232

		子どもを作る			資産を残す			持ち家に住む		
		平均	N	t値	平均	N	t値	平均	N	t値
若年正規	深夜に就業することがある	2.68		-0.181	2.16		0.310	2.47		-0.938
	心身の病氣やけがをした	2.44	591	-0.627	1.97	746	-2.937 **	2.42	611	-2.476 *
	職場でいじめや嫌がらせを受けた	2.50		-2.165 *	1.70		-1.968 *	2.05		-0.790
	1週間の労働時間が60時間を超えている	2.68		-0.088	2.17		0.233	2.55		0.244
壮年正規	深夜に就業することがある	1.97		-2.698 *	1.96		-0.676	2.42		-2.295 *
	心身の病氣やけがをした	2.38	957	0.321	1.82	1627	-1.236	2.44	908	0.840
	職場でいじめや嫌がらせを受けた	1.96		0.064	1.83		-0.660	2.35		0.395
	1週間の労働時間が60時間を超えている	1.89		0.993	1.93		3.795 ***	2.30		1.047
若年非正規	深夜に就業することがある	1.97		0.005	1.86		-0.974	2.03		0.301
	心身の病氣やけがをした	1.85	281	-0.116	1.77	338	-1.473	2.20	280	-0.391
	職場でいじめや嫌がらせを受けた	2.45		-1.326	1.67		-3.593 ***	2.60		-1.880 †
	1週間の労働時間が60時間を超えている	2.80		-0.984	3.17		-1.187	2.80		-1.200
壮年非正規	深夜に就業することがある	1.69		0.688	1.59		-1.722 †	1.82		-1.570
	心身の病氣やけがをした	1.69	430	0.073	1.50	823	-1.944 †	1.81	450	-0.358
	職場でいじめや嫌がらせを受けた	1.64		0.477	1.43		-1.954 †	1.92		-1.086
	1週間の労働時間が60時間を超えている	1.67		0.208	1.50		-1.167	1.92		-0.358
若年非正規 (既婚女性除く)	深夜に就業することがある	1.96		-1.764 †	1.71		-1.488	2.00		-1.312
	心身の病氣やけがをした	2.17	194	-0.326	1.77	207	-0.633	2.00	190	-0.748
	職場でいじめや嫌がらせを受けた	1.86		-1.134	1.29		-2.127 *	2.00		-0.520
	1週間の労働時間が60時間を超えている	2.80		1.322	3.17		4.135 ***	2.80		1.591
壮年非正規 (既婚女性除く)	深夜に就業することがある	1.69		0.637	1.57		-0.036	1.77		1.051
	心身の病氣やけがをした	1.75	199	0.713	1.47	255	-0.587	1.71	215	0.314
	職場でいじめや嫌がらせを受けた	1.00		-11.926 ***	1.25		-1.289	1.50		-0.483
	1週間の労働時間が60時間を超えている	1.67		0.210	1.46		-0.556	2.00		1.020

注1) t値は、各項目に「該当する」ケースと「該当しない」ケースを比較した分析結果を表している。
 注2) ***は0.1%、**は1%、*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。

図表 7-2-18 年代・雇用形態別、就業環境と仕事面の目標の関係（単位：％）

		仕事面の目標							N	χ ²
		なりゆきに任 せる	会社の管理職 としてマネジ メントの仕事を したい	専門性や技能 を活かせるよう な仕事をして いたい	会社での地位 や仕事内容に こだわらず仕 事をしていたい	独立して事業 を行っていた い、家業を手 伝っていたい	すべての仕事 を辞めていた い(引退、家事 専念など)	わからない		
若年正規	深夜に就業することがある	21.5	11.2	29.6	12.9	11.2	2.6	11.2	233	14.117 *
	心身の病気やけがをした	21.1	3.5	29.8	10.5	14.0	1.8	19.3	72	7.516
	職場でいじめや嫌がらせを受けた	29.6	3.7	18.5	7.4	11.1	11.1	18.5	27	4.847
	1週間の労働時間が60時間を超えている	13.3	18.1	25.3	12.0	22.9	1.2	7.2	83	33.043 ***
壮年正規	深夜に就業することがある	24.2	14.0	26.7	15.8	6.0	2.8	10.4	499	5.455
	心身の病気やけがをした	26.3	10.9	23.4	19.0	8.8	3.6	8.0	147	8.649
	職場でいじめや嫌がらせを受けた	25.0	19.4	25.0	12.5	5.6	5.6	6.9	72	8.430
	1週間の労働時間が60時間を超えている	22.0	17.8	25.1	13.1	11.0	2.6	8.4	191	19.792 **
若年非正規	深夜に就業することがある	29.7	10.8	27.0	16.2	2.7	2.7	10.8	37	11.626 †
	心身の病気やけがをした	25.0	0.0	16.7	16.7	0.0	33.3	8.3	17	6.771
	職場でいじめや嫌がらせを受けた	58.3	0.0	0.0	16.7	0.0	16.7	8.3	12	11.706 †
	1週間の労働時間が60時間を超えている	16.7	33.3	33.3	16.7	0.0	0.0	0.0	6	19.386 **
壮年非正規	深夜に就業することがある	28.4	2.5	28.4	16.0	9.9	3.7	11.1	81	10.570
	心身の病気やけがをした	31.0	6.9	24.1	24.1	6.9	0.0	6.9	37	31.762 ***
	職場でいじめや嫌がらせを受けた	8.7	0.0	39.1	13.0	4.3	0.0	34.8	23	10.325
	1週間の労働時間が60時間を超えている	28.6	0.0	7.1	28.6	28.6	7.1	0.0	14	21.634 **
若年非正規 (既婚女性除く)	深夜に就業することがある	32.3	9.7	32.3	12.9	0.0	0.0	12.9	31	8.850
	心身の病気やけがをした	33.3	0.0	22.2	22.2	0.0	11.1	11.1	13	2.552
	職場でいじめや嫌がらせを受けた	57.1	0.0	0.0	28.6	0.0	0.0	14.3	7	8.046
	1週間の労働時間が60時間を超えている	16.7	33.3	33.3	16.7	0.0	0.0	0.0	6	12.516 †
壮年非正規 (既婚女性除く)	深夜に就業することがある	23.9	0.0	21.7	17.4	17.4	6.5	13.0	46	6.043
	心身の病気やけがをした	35.7	7.1	21.4	28.6	7.1	0.0	0.0	16	5.855
	職場でいじめや嫌がらせを受けた	12.5	0.0	50.0	12.5	0.0	0.0	25.0	8	4.043
	1週間の労働時間が60時間を超えている	30.8	0.0	7.7	23.1	30.8	7.7	0.0	13	12.096 †

注1) χ²値は、各項目に該当するかしらないかと仕事面の目標とのクロス集計について分析した結果を表している。

注2) ***は0.1%、**は1%、*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。

3. 教育訓練・技能形成と希望度、仕事面の目標

次に、企業が労働者に行う教育訓練や資格の有無が、希望度や仕事面の目標に影響を及ぼしているかを見ていこう。教育訓練に関する質問は、現在の勤務先において、過去1年間に「日常の業務につきながら行われる教育訓練」（以下、OJT）、「職場から離れて行われる研修などの受講経験」（以下、Off-JT）、「自己啓発のための経済的・金銭的支援」（以下、自己啓発支援）を受けたか否かを尋ねた項目を採用する。

図表 7-2-19 は、OJT を受けた経験の有無による希望度の違いを表している。既婚女性も含めた壮年非正規労働者層では、受講経験がある人の方が、「自分の収入が増える」、「生活が豊かになる」、「将来に希望が持てる」、「安心して老後を過ごす」と考えている。しかし、既婚女性を除くと、これらの有意な影響は確認できない。また、仕事面の目標との関係を見ると、既婚女性を除く壮年非正規労働者層のみ、10%水準だが、有意な影響が確認できる（図表 7-2-20）。OJT を受けた経験がある人は、50歳時に「専門性や技能を活かせるような仕事をしていたい」と考えているのに対して、受けた経験がない人は、「なりゆきに任せる」と考えている人が多い。

図表 7-2-19 年代・雇用形態別、OJTの有無による希望度の違い

		自分の収入が増える			自分の生活が豊かになる			将来に希望が持てる			安心して老後を過ごせる		
		平均	N	t値	平均	N	t値	平均	N	t値	平均	N	t値
若年正規	受けた	2.64	746	3.139 **	2.62	742	3.872 ***	2.58	746	3.502 ***	2.22	748	2.712 **
	受けなかった	2.43			2.36			2.35			2.03		
壮年正規	受けた	2.45	1636	4.554 ***	2.37	1633	2.404 *	2.40	1635	3.228 **	2.13	1634	2.907 **
	受けなかった	2.26			2.28			2.28			2.01		
若年非正規	受けた	2.21	333	-0.366	2.33	333	-0.139	2.35	332	-0.800	1.92	332	-1.066
	受けなかった	2.25			2.35			2.43			2.03		
壮年非正規	受けた	2.11	828	3.262 **	2.21	828	2.800 **	2.31	826	2.218 *	1.95	828	1.723 †
	受けなかった	1.93			2.06			2.19			1.86		
若年非正規 (既婚女性除く)	受けた	2.23	204	-0.557	2.33	204	-0.118	2.27	203	-0.913	1.86	204	-0.507
	受けなかった	2.30			2.35			2.40			1.92		
壮年非正規 (既婚女性除く)	受けた	2.03	254	1.457	2.03	254	0.846	2.06	254	0.452	1.66	254	0.017
	受けなかった	1.88			1.95			2.02			1.66		

		子どもを作る			資産を残す			持ち家に住む		
		平均	N	t値	平均	N	t値	平均	N	t値
若年正規	受けた	2.77	591	3.234 **	2.21	744	3.195 **	2.57	610	1.946 †
	受けなかった	2.47			2.00			2.40		
壮年正規	受けた	2.04	951	2.713 **	2.04	1617	3.124 **	2.48	901	2.570 *
	受けなかった	1.87			1.91			2.31		
若年非正規	受けた	2.34	276	-0.567	1.91	332	-1.132	2.33	274	-0.491
	受けなかった	2.42			2.02			2.39		
壮年非正規	受けた	1.65	429	0.994	1.77	821	1.910	2.01	449	-0.230
	受けなかった	1.57			1.67			2.03		
若年非正規 (既婚女性除く)	受けた	2.17	191	-1.936 †	1.90	204	0.099	2.15	187	-0.647
	受けなかった	2.45			1.89			2.24		
壮年非正規 (既婚女性除く)	受けた	1.74	198	2.769 **	1.60	254	0.752	1.71	214	1.164
	受けなかった	1.46			1.53			1.58		

注)***は0.1%、**は1%、*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。

図表 7-2-20 年代・雇用形態別、OJTと仕事面の目標の関係 (単位: %)

		会社の管理職 専門性や技能 会社での地位 独立して事業 すべての仕事 なりゆきに任 としてマネジメ を活かせるよう や仕事内容に を行っていた を辞めていた せる のの仕事をし な仕事をしてい こたわらず仕 い、家業を手 い(引退、家事 ていたい たい 事をしていたい 伝っていたい 専念など)							わからない	N	χ ²
		25.0	12.0	26.7	11.1	7.2	5.6	12.4			
若年正規	受けた	25.0	12.0	26.7	11.1	7.2	5.6	12.4	540	13.527 *	
	受けなかった	24.8	10.7	18.0	12.1	14.1	5.3	15.0	206		
壮年正規	受けた	23.6	15.5	27.6	17.1	4.5	1.8	9.8	999	13.195 *	
	受けなかった	26.8	13.5	22.0	16.6	6.4	2.1	12.7	628		
若年非正規	受けた	22.6	3.1	25.7	14.6	7.1	10.6	16.4	226	7.854	
	受けなかった	29.0	2.8	21.5	16.8	8.4	2.8	18.7	107		
壮年非正規	受けた	26.7	0.9	28.2	17.3	3.9	5.5	17.5	457	8.887	
	受けなかった	32.7	0.5	23.5	14.3	6.5	4.3	18.1	370		
若年非正規 (既婚女性除く)	受けた	20.4	4.9	28.9	13.4	6.3	7.7	18.3	142	6.107	
	受けなかった	27.0	3.2	25.4	19.0	9.5	1.6	14.3	63		
壮年非正規 (既婚女性除く)	受けた	18.8	2.1	29.9	18.1	6.3	7.6	17.4	144	11.897 †	
	受けなかった	30.3	0.0	23.9	11.9	12.8	8.3	12.8	109		

注)*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。

Off-JT の受講経験が希望度に及ぼす影響を示したものが、図表 7-2-21 である。非正規労働者に関して、既婚女性を含めて分析した場合も除いて分析した場合も、若年層では有意な関連がない。それに対して、壮年層では、受講経験のある人の方が、「自分の収入が増える」、

「将来に希望が持てる」、「資産を残すことができる」と考えている。加えて、既婚女性を除いた壮年非正規労働者層では、「自分の生活が豊かになる」、「持ち家に住む」という項目に関しても、10%水準ながら、Off-JT の受講がプラスに作用している。一方、仕事面の目標には、既婚女性を含む若年非正規労働者層を除いて、Off-JT の受講経験が有意な影響を及ぼしていない（図表 7-2-22）。

図表 7-2-21 年代・雇用形態別、Off-JT 受講経験の有無による希望度の違い

		自分の収入が増える			自分の生活が豊かになる			将来に希望が持てる			安心して老後を過ごせる		
		平均	N	t値	平均	N	t値	平均	N	t値	平均	N	t値
若年正規	受けた	2.66			2.65	742	4.062 ***	2.62	746	4.026 ***	2.26	748	3.554 ***
	受けなかった	2.48	746	3.007 **	2.41	742	4.062 ***	2.38	746	4.026 ***	2.04	748	3.554 ***
壮年正規	受けた	2.49	1636	5.989 ***	2.39	1633	3.495 ***	2.43	1635	4.277 ***	2.14	1634	3.400 **
	受けなかった	2.25	1636	5.989 ***	2.26	1633	3.495 ***	2.27	1635	4.277 ***	2.01	1634	3.400 **
若年非正規	受けた	2.26	335	0.385	2.35	335	0.061	2.40	334	0.292	2.02	334	0.759
	受けなかった	2.22	335	0.385	2.34	335	0.061	2.37	334	0.292	1.94	334	0.759
壮年非正規	受けた	2.14	827	2.175 *	2.22	827	1.506	2.37	825	2.260 *	1.93	827	0.467
	受けなかった	2.00	827	2.175 *	2.13	827	1.506	2.22	825	2.260 *	1.90	827	0.467
若年非正規 (既婚女性除く)	受けた	2.29	205	0.375	2.38	205	0.452	2.37	205	0.476	2.10	204	2.269 *
	受けなかった	2.24	205	0.375	2.32	205	0.452	2.30	205	0.476	1.80	204	2.269 *
壮年非正規 (既婚女性除く)	受けた	2.27	254	3.288 **	2.16	254	1.827 †	2.21	254	1.914 †	1.73	254	0.867
	受けなかった	1.88	254	3.288 **	1.95	254	1.827 †	1.99	254	1.914 †	1.64	254	0.867

		子どもを作る			資産を残す			持ち家に住む		
		平均	N	t値	平均	N	t値	平均	N	t値
若年正規	受けた	2.76	591	2.088 *	2.23	744	2.963 **	2.59	610	2.199 *
	受けなかった	2.59	591	2.088 *	2.05	744	2.963 **	2.43	610	2.199 *
壮年正規	受けた	2.09	951	3.879 ***	2.06	1617	3.495 ***	2.53	903	3.840 ***
	受けなかった	1.86	951	3.879 ***	1.92	1617	3.495 ***	2.28	903	3.840 ***
若年非正規	受けた	2.31	278	-0.500	2.06	334	1.411	2.40	276	0.476
	受けなかった	2.38	278	-0.500	1.92	334	1.411	2.33	276	0.476
壮年非正規	受けた	1.65	429	0.508	1.79	821	1.318	2.16	449	1.561
	受けなかった	1.60	429	0.508	1.71	821	1.318	1.98	449	1.561
若年非正規 (既婚女性除く)	受けた	2.29	192	0.231	2.12	205	2.285 *	2.35	188	1.604
	受けなかった	2.25	192	0.231	1.83	205	2.285 *	2.12	188	1.604
壮年非正規 (既婚女性除く)	受けた	1.71	198	0.942	1.77	254	2.367 *	1.84	214	1.885 †
	受けなかった	1.59	198	0.942	1.52	254	2.367 *	1.60	214	1.885 †

注)***は0.1%、**は1%、*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。

図表 7-2-22 年代・雇用形態別、Off-JT 受講経験の有無と仕事面の目標の関係（単位：%）

		会社の管理職	専門性や技能	会社での地位	独立して事業	すべての仕事	わからない	N	χ ²
		なりゆきに任 せる	としてマネジメ ントの仕事をし ていたい	を活かせるよう な仕事をして いたい	や仕事内容に こだわらず仕 事をしていたい	を行っていた い、家業を手 伝っていたい			
若年正規	受けた	24.2	14.0	28.9	10.5	6.3	5.6	429	28.779 ***
	受けなかった	25.9	8.5	18.0	12.6	12.9	5.4	317	
壮年正規	受けた	22.4	19.5	28.4	16.6	4.1	2.1	870	71.660 ***
	受けなかった	27.7	9.2	22.2	17.3	6.5	1.7	758	
若年非正規	受けた	21.7	4.8	19.3	24.1	6.0	12.0	83	12.634 *
	受けなかった	26.2	2.4	25.8	12.3	7.9	6.7	252	
壮年非正規	受けた	26.1	0.6	34.4	15.0	5.0	3.9	180	8.899
	受けなかった	30.3	0.8	23.7	16.3	5.1	5.3	646	
若年非正規 (既婚女性除く)	受けた	21.2	5.8	28.8	21.2	3.8	7.7	52	4.915
	受けなかった	23.4	3.9	27.3	13.0	8.4	5.2	154	
壮年非正規 (既婚女性除く)	受けた	12.5	1.8	39.3	14.3	8.9	7.1	56	7.973
	受けなかった	26.9	1.0	23.9	15.7	9.1	8.1	197	

注)***は0.1%、*は5%水準で有意であることを示す。

自己啓発支援に関しては、非正規労働者の希望度に対してほとんど有意な影響を与えていない（図表 7-2-23）が、仕事面の目標とは有意な関連が見られる（図表 7-2-24）。既婚女性を含めた分析でも含まない分析でも、壮年層のみ、支援を受けた人は「専門性や技能を活かせる仕事をしていきたい」と考える人が圧倒的に多い。ただし、非正規労働者の中で、企業から自己啓発のための経済的支援を受けている人自体が極端に少ないことが、偏った結果をもたらしている可能性はある。

図表 7-2-23 年代・雇用形態別、自己啓発支援の有無による希望度の違い

		自分の収入が増える			自分の生活が豊かになる			将来に希望が持てる			安心して老後を過ごせる		
		平均	N	t値	平均	N	t値	平均	N	t値	平均	N	t値
若年正規	受けた	2.79	742	3.505 **	2.80	738	3.964 ***	2.72	742	3.140 **	2.32	744	2.285 *
	受けなかった	2.54			2.49			2.47			2.13		
壮年正規	受けた	2.62	1628	5.907 ***	2.50	1626	4.154 ***	2.48	1627	2.937 **	2.17	1626	2.178 *
	受けなかった	2.32			2.29			2.33			2.06		
若年非正規	受けた	2.00	333	-1.183	2.00	333	-1.784	2.36	332	-0.049	2.00	332	0.128
	受けなかった	2.23			2.35			2.38			1.97		
壮年非正規	受けた	2.32	825	1.595	2.32	825	0.982	2.37	823	0.668	2.05	825	0.798
	受けなかった	2.02			2.14			2.25			1.91		
若年非正規 (既婚女性除く)	受けた	1.67	203	-1.637	2.00	203	-0.938	2.50	202	0.529	2.33	203	1.386
	受けなかった	2.26			2.35			2.30			1.87		
壮年非正規 (既婚女性除く)	受けた	2.30	253	1.379	2.20	253	0.879	2.20	253	0.680	1.80	253	0.675
	受けなかった	1.95			1.99			2.03			1.65		

		子どもを作る			資産を残す			持ち家に住む		
		平均	N	t値	平均	N	t値	平均	N	t値
若年正規	受けた	2.88	589	2.460 *	2.31	740	2.542 *	2.66	608	1.835 †
	受けなかった	2.64			2.12			2.49		
壮年正規	受けた	2.16	947	2.863 **	2.18	1609	4.174 ***	2.55	899	2.067 *
	受けなかった	1.94			1.95			2.38		
若年非正規	受けた	1.60	276	-2.466 *	1.82	332	-0.558	1.78	274	-1.757 †
	受けなかった	2.39			1.96			2.36		
壮年非正規	受けた	2.00	429	1.691 †	1.89	819	1.023	2.40	447	1.198
	受けなかった	1.60			1.72			2.01		
若年非正規 (既婚女性除く)	受けた	1.60	190	-1.575	2.00	203	0.225	1.83	186	-0.961
	受けなかった	2.27			1.90			2.18		
壮年非正規 (既婚女性除く)	受けた	1.75	198	0.553	1.60	253	0.104	2.13	213	1.760 †
	受けなかった	1.61			1.57			1.63		

注)***は0.1%、**は1%、*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。

図表 7-2-24 年代・雇用形態別、自己啓発支援の有無と仕事面の目標の関係（単位：%）

		仕事面の目標							N	χ ²
		会社の管理職 なりゆきに任 せる	会社の管理職 としてマネジメ ントの仕事をし ていきたい	専門性や技能 を活かせるよう な仕事をして いきたい	会社での地位 や仕事内容に こだわらず仕 事をしていたい	独立して事業 を行っていた い、家業を手 伝ってほしい	すべての仕事 を辞めていた い(引退、家事 専念など)	わからない		
若年正規	受けた	20.8	16.9	30.0	11.5	5.4	6.9	8.5	130	12.151 †
	受けなかった	25.7	10.6	23.2	11.4	10.0	5.2	13.9	612	
壮年正規	受けた	16.9	25.5	31.0	13.8	4.5	2.1	6.2	290	51.191 ***
	受けなかった	26.6	12.3	24.3	17.6	5.4	1.8	12.0	1330	
若年非正規	受けた	9.1	9.1	36.4	18.2	0.0	18.2	9.1	11	5.959
	受けなかった	25.5	2.8	23.9	15.2	7.5	7.8	17.4	322	
壮年非正規	受けた	26.3	0.0	57.9	10.5	5.3	0.0	0.0	19	12.739 *
	受けなかった	29.6	0.7	25.1	16.1	5.1	5.1	18.3	805	
若年非正規 (既婚女性除く)	受けた	16.7	0.0	50.0	16.7	0.0	0.0	16.7	6	2.242
	受けなかった	22.7	4.5	27.3	15.2	7.1	6.1	17.2	198	
壮年非正規 (既婚女性除く)	受けた	20.0	0.0	80.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10	16.034 *
	受けなかった	24.0	1.2	24.8	16.1	9.5	8.3	16.1	242	

注)***は0.1%、*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。

最後に職業資格の有無と希望度や仕事面の目標との関係を見てみよう。職業資格（第1種普通自動車免許を除く）の有無による希望度の違いを分析すると、若年非正規労働者層では有意な差が見られないが、壮年非正規労働者層では有意差が確認できる（図表 7-2-25）。資格を持っている人の方が、全ての項目において、有意に希望度が高い。ただし、既婚女性を除いた非正規労働者に限定すると、有意な差が確認できるのは、「自分の生活が豊かになる」、「子どもを作る」、「持ち家に住む」の3項目のみになる。

また、職業資格の有無は、非正規労働者の仕事面の目標にも有意な影響を及ぼしており、その関係は若年層よりも壮年層の方が強い（図表 7-2-26）。資格を持っている壮年非正規労働者は、持っていない労働者よりも、「専門性や技能を活かせるような仕事をしていきたい」、「独立もしくは家業を手伝ってほしい」と考えている人の比率が高い。それに対して、「なりゆきに任せる」、「地位や仕事内容にこだわらず仕事をしてほしい」、「仕事を辞めてほしい」と考えている人の比率は、前者よりも後者の方が高い。

図表 7-2-25 年代・雇用形態別、職業資格の有無による希望度の違い

		自分の収入が増える			自分の生活が豊かになる			将来に希望が持てる			安心して老後を過ごせる		
		平均	N	t値	平均	N	t値	平均	N	t値	平均	N	t値
若年正規	持っている	2.55	744	-1.056	2.52	740	-0.793	2.54	744	0.716	2.16	746	0.101
	持っていない	2.62			2.57			2.50			2.17		
壮年正規	持っている	2.43	1637	2.886 **	2.38	1634	2.653 **	2.41	1636	2.790 **	2.12	1635	-1.989 *
	持っていない	2.32			2.28			2.31			2.04		
若年非正規	持っている	2.23	339	0.082	2.36	339	0.567	2.45	338	1.366	1.96	338	-0.017
	持っていない	2.22			2.31			2.32			1.96		
壮年非正規	持っている	2.17	824	4.020 ***	2.28	824	3.996 ***	2.39	822	4.104 ***	1.97	824	-1.734 †
	持っていない	1.94			2.06			2.16			1.87		
若年非正規 (既婚女性除く)	持っている	2.28	207	0.383	2.38	207	0.666	2.48	206	2.211 *	1.95	207	-1.174
	持っていない	2.23			2.30			2.19			1.82		
壮年非正規 (既婚女性除く)	持っている	2.07	250	1.641	2.11	250	1.843 †	2.11	250	1.052	1.69	250	-0.351
	持っていない	1.90			1.94			2.01			1.66		

		子どもを作る			資産を残す			持ち家に住む		
		平均	N	t値	平均	N	t値	平均	N	t値
若年正規	持っている	2.72	587	0.776	2.14	742	-0.483	2.48	607	-1.211
	持っていない	2.66			2.17			2.57		
壮年正規	持っている	1.93	949	-1.313	2.00	1619	0.667	2.46	900	1.745 †
	持っていない	2.01			1.98			2.35		
若年非正規	持っている	2.41	281	0.730	2.02	338	1.357	2.42	280	1.065
	持っていない	2.32			1.90			2.29		
壮年非正規	持っている	1.71	426	2.238 *	1.79	817	2.090 *	2.18	444	2.568 *
	持っていない	1.53			1.68			1.93		
若年非正規 (既婚女性除く)	持っている	2.30	194	0.594	2.07	207	2.542 *	2.26	190	0.976
	持っていない	2.22			1.79			2.13		
壮年非正規 (既婚女性除く)	持っている	1.76	196	2.271 *	1.63	250	0.856	1.78	210	1.784 †
	持っていない	1.52			1.55			1.59		

注)***は0.1%、**は1%、*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。

図表 7-2-26 年代・雇用形態別、職業資格の有無と仕事面の目標の関係（単位：％）

		なりゆきに任 せる	会社の管理職	専門性や技能	会社での地位	独立して事業	すべての仕事	わからない	N	χ ²
			としてマネジメ ントの仕事をし ていたい	を活かせるよう な仕事をして いたい	や仕事内容に こだわらず仕 事をしていたい	を行っていた い、家業を手 伝っていたい	を辞めていた い(引退、家事 専念など)			
若年正規	持っている	22.6	12.0	27.8	11.2	8.9	6.0	11.5	349	5.954
	持っていない	26.9	11.4	21.3	11.7	9.6	5.1	14.0	394	
壮年正規	持っている	24.0	13.0	33.3	13.6	5.4	1.7	9.1	833	60.449 ***
	持っていない	25.7	16.8	17.4	20.2	5.0	2.1	12.7	793	
若年非正規	持っている	18.2	2.2	33.6	16.8	5.8	8.8	14.6	137	16.172 *
	持っていない	29.4	4.0	17.4	13.9	8.5	7.5	19.4	201	
壮年非正規	持っている	24.7	0.6	39.8	12.5	7.0	2.6	12.8	344	68.978 ***
	持っていない	32.4	0.8	16.5	18.2	3.8	6.7	21.5	478	
若年非正規 (既婚女性除く)	持っている	17.1	3.7	37.8	17.1	6.1	4.9	13.4	82	9.575
	持っていない	26.2	5.6	20.6	13.5	7.9	6.3	19.8	126	
壮年非正規 (既婚女性除く)	持っている	17.7	2.1	38.5	11.5	14.6	4.2	11.5	96	20.427 **
	持っていない	26.8	0.7	20.9	17.0	5.9	10.5	18.3	153	

注)***は0.1%、**は1%、*は5%水準で有意であることを示す。

第3節 既婚女性を除く非正規労働者の働き方が希望度や仕事面の目標に与える影響

(多変量解析による検証)

1. 変数の説明、分析モデル

クロス集計レベルの分析から、労働条件や業務内容、教育訓練、就業環境等が、希望度や仕事面の目標に、ある程度影響を与えていることが窺える。しかし、これらの要因は、お互いに影響を及ぼし合っている可能性があるため、どの変数が、真に希望度や目標を規定しているかが判別できない。そこで本節では、個人属性等を統計的にコントロールし、希望度や仕事面の目標の規定要因を、多変量解析を用いて分析する。また、第1節で述べたとおり、男性非正規や未婚女性の非正規と既婚女性の非正規との間には、働き方や行動、将来への意識等の面で、大きな違いがあると考えられる。したがって分析は、本研究で主眼を置いている「既婚女性を除く非正規労働者層」に限定する。

分析に使用する被説明変数は、「希望度」と「仕事面の目標」である。ここで希望度に関する全ての項目を用いると、煩雑になると考えられるため、まずは主成分分析によって、類型化を行う。しかし、「子どもを作る」、「持ち家に住む」の2項目は、既に該当する回答者が標本に含まれており、その人々を除くと、分析に耐えうるだけの対象数が確保できない。よって、これら2項目を除いた5つの項目に関して、主成分分析を行った結果、1つの成分のみ抽出された(図表 7-3-1)。本節の分析では、これら5項目の主成分得点を「希望度」として使用する。

図表 7-3-1 希望度の主成分分析

質問項目	主成分負荷量
自分の収入が増える	0.854
自分の生活が豊かになる	0.896
将来に希望が持てる	0.850
安心して老後を過ごせる	0.799
資産を残す	0.738
固有値	3.437
寄与率	68.74%
累積寄与率	68.74%

一方、「仕事面の目標」に関しては、仕事に関する目標がある場合（「会社の管理職としてマネジメントの仕事をしていたい」、「専門性や技能を活かせるような仕事をしていたい」、「会社での地位や内容にこだわらず仕事をしていたい」、「独立して事業を行ってみたい、家業を手伝ってみたい」）を「1」とする二値変数を、被説明変数として採用する。

分析に用いる説明変数は、前節の分析結果の中から、希望度や仕事面の目標に有意な影響を及ぼしていたものを中心に採用する。具体的には、「年代」（壮年＝1とするダミー変数）、「契約期間の有無」（契約期間あり＝1とするダミー変数）、「収入」（各カテゴリーの中央値の自然対数値）、「現勤務先での勤続期間」、業務内容として、「意思決定・判断をとまなう業務」、「専門知識・スキルを求められる業務」、「定型的な業務」、「他の従業員の補助的な業務」（すべて4段階尺度）、現勤務先での教育訓練として「OJT」と「Off-JT」（受けている＝1とするダミー変数）、「資格の有無」（資格あり＝1とするダミー変数）、「正社員転換制度の有無」（正社員転換制度あり＝1とするダミー変数）、就業環境として「深夜就業」、「心身の病気・けが」、「職場でのいじめや嫌がらせ」、「週あたり労働時間が60時間以上」（いずれも該当する場合を1とするダミー変数）を分析に用いる²。

さらに、コントロール変数として、「性別」（男性＝1とするダミー変数）、「婚姻状況」（既婚＝1とするダミー変数）、「子供と同居」（同居している場合を1とするダミー変数）、「両親と同居」（父親または母親と同居している場合を1とするダミー変数）、最終学歴として「専修・短大・高専卒」、「大学・大学院卒」（リファレンスグループは「中学・高校卒」）を分析に投入する。分析には、これらの変数に欠損値がない427名のデータを使用した。

また、分析は2段階に分けて行った。モデル1で働き方や就業環境が被説明変数に与える影響を分析した上で、モデル2で年代ダミー（壮年＝1）と働き方等の交差項を説明変数に投入し、各説明変数の主効果と交互作用効果を確認する。この分析によって、各説明変数が、年代を問わず希望度や目標に影響しているのか、それともどちらかの年代で、より強く影響しているのかを明らかにする³。

² 業務内容の中の「部下やスタッフを管理する業務」、「会社の事業などを企画する業務」、「部下や後輩の指導業務」、「社内の他部署との連絡・調整業務」、及び教育訓練の中の「自己啓発支援」は、該当数が少なく、分析を行った際の係数が異常値が見られたため、除外した。

³ 多重共線性を回避するため、分析には中心化処理を行った説明変数を用いた。その結果、全ての説明変数のVIFは2未満の値をとった。なお、第5節の二項ロジスティック回帰分析についても同様である。

2. 分析結果

図表 7-3-2 は、「希望度」を被説明変数とした分析（最小二乗法）の結果を示している。年代の影響を見ると、モデル 1、モデル 2 とともに、壮年層に比べて若年層の方が将来に希望を持っている。業務内容では、職務に「意思決定・判断をとまなう業務」が含まれているほど将来への希望度が高いのに対し、「他の従業員の補助的な業務」が含まれているほど、10%水準ではあるが、希望度が低い。また、企業の制度面に注目すると、昇給がある企業や正社員転換制度がある企業で働いている非正規労働者は希望度が高い。一方、就業環境に関しては、深夜に就業することがあったり、職場でのいじめ・嫌がらせを受けたことがある人は希望度が低い。なお、モデル 2 において年代ダミーとの交差項を投入しても、交互作用効果は見られず、主効果のみが残存する。したがって、これらの説明変数の影響は、若年、壮年という年代を問わず、希望度に影響を及ぼしていると言える。また、興味深い結果として、最終学歴が大学や大学院の非正規労働者は、中学・高校卒の人々よりも将来への希望度が高い。正規労働者を含めた分析ではあるが、玄田（2009）でも、学歴が高い人ほど将来に希望を持っていることが示されている。本研究の結果は、それが非正規労働者にもあてはまることを表している。

次に、図表 7-3-3 は「仕事面の目標」を被説明変数とした二項ロジスティック回帰分析の結果を表している。現勤務先での勤続期間が長いほど具体的な目標を持っておらず、将来は「なりゆきに任せる」、「わからない」と答えた者が多くなっている。それに対して、「意思決定・判断をとまなう業務」を含む職務を行っている非正規労働者や正社員転換制度のある企業で働いている者、職業資格を持っている者、そして既婚者が、仕事面での具体的な目標を持っている。また、モデル 2 で交互作用効果を投入すると、昇給がある企業で働いていることの主効果が、10%水準だが、目標に対してプラスの効果を与えている。ただしその影響は、交差項の係数がマイナスになっていることから、壮年層よりも若年層において大きい。モデル 2 では、「専門知識・スキルを求められる業務」が含まれる職務を行っている人が具体的な目標を持っているという結果も出ているが、モデル 1 では有意な影響が確認できないため、一貫した結果とは言えない。また、この分析でも、学歴が目標に影響しており、大学・大学院卒者は、中学・高校卒者に比べて、具体的な目標を持っていることが分かる⁴。

以上をまとめると、非正規労働者の業務内容の違いによって、将来に対する希望度や仕事面の目標が異なると言えよう。意思決定や判断をとまなう業務に携わっている人は、それだけ裁量権や責任のある仕事を任されていることが予想される。そのことが、将来的にキャリアアップや収入の増加につながり、生活が豊かになるという自信を深め、同時に仕事上の具体的な目標を描く要因になっているものと考えられる。反対に、補助的な業務には発展性が

⁴ ここで示した分析の他にも、業種や職種、企業規模に関する変数を投入した分析を試みたが、いずれも有意な係数値は得られず、他の説明変数の影響も変わらなかった。また、モデル 2 で採用した交差項とは別の変数との交差項も投入してみたが、有意な関係は見られなかった。

図表 7-3-2 若年・壮年非正規労働者の働き方が「希望度」に及ぼす影響（最小二乗法）

	モデル1			モデル2		
	B	SE	β	B	SE	β
年代(壮年=1)	-0.333	0.104	-0.165 **	-0.335	0.106	-0.166 **
契約期間あり	-0.091	0.100	-0.045	-0.118	0.102	-0.058
収入(対数値)	0.084	0.092	0.052	0.083	0.092	0.052
現勤務先での勤続期間	-0.017	0.011	-0.079	-0.019	0.011	-0.085
業務内容						
意思決定・判断をとまなう業務	0.172	0.054	0.174 **	0.183	0.055	0.186 **
専門知識・スキルを求められる業務	-0.054	0.051	-0.061	-0.063	0.052	-0.071
定型的な業務	0.067	0.053	0.065	0.060	0.054	0.058
他の従業員の補助的な業務	-0.093	0.053	-0.093 †	-0.102	0.054	-0.101 †
役職あり	-0.232	0.182	-0.065	-0.228	0.185	-0.064
昇給あり	0.228	0.100	0.112 *	0.226	0.102	0.111 *
現勤務先での教育訓練						
OJT	-0.142	0.102	-0.069	-0.132	0.103	-0.064
Off-JT	0.145	0.118	0.062	0.163	0.120	0.070
資格あり	0.091	0.103	0.044	0.083	0.104	0.041
正社員転換制度あり	0.264	0.102	0.127 *	0.250	0.103	0.121 *
就業環境						
深夜就業	-0.281	0.133	-0.105 *	-0.298	0.135	-0.111 *
心身の病気・けが	-0.169	0.203	-0.040	-0.149	0.205	-0.036
職場でのいじめや嫌がらせ	-0.643	0.260	-0.114 *	-0.675	0.263	-0.120 *
週あたり労働時間が60時間以上	0.439	0.242	0.088 †	0.398	0.252	0.080
性別(男性=1)	0.080	0.111	0.039	0.066	0.112	0.032
婚姻状況(既婚=1)	0.091	0.205	0.027	0.093	0.207	0.027
子供と同居	0.001	0.139	0.000	0.012	0.141	0.005
両親と同居	-0.045	0.110	-0.021	-0.044	0.112	-0.021
最終学歴<中学・高校>						
専修・短大・高専	0.057	0.115	0.026	0.061	0.115	0.028
大学・大学院	0.269	0.129	0.114 *	0.282	0.131	0.120 *
壮年×収入				0.033	0.167	0.010
壮年×意思決定・判断をとまなう業務				0.168	0.107	0.084
壮年×専門知識・スキルを求められる業務				0.024	0.103	0.014
壮年×昇給あり				-0.026	0.200	-0.006
壮年×OJT				0.144	0.207	0.034
壮年×Off-JT				-0.113	0.243	-0.024
壮年×資格あり				-0.169	0.206	-0.041
壮年×心身の病気・けが				0.297	0.407	0.035
(定数)	-0.058	0.149		-0.020	0.152	
N		427			427	
Adjusted R-square		0.126			0.120	

注)***は0.1%、**は1%、*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。<>内はリファレンスグループ。

無く、当然将来的な収入の向上へもつながらないという予測を生み、あきらめの姿勢へと彼（彼女）らを導いているのだろう。また、業務内容だけではなく、企業の制度も彼（彼女）らの希望度や仕事面の目標の違いに影響している点は重要な発見である。昇給や正社員転換など、制度面でキャリアアップへの道筋を示していることが、非正規労働者の希望を喚起する誘因となっている。もちろん、それらが実態を伴うもので、一定の成果を上げた人に対してそれに見合う評価を与えなければ、有名無実化してしまうが、本研究の分析結果は、まずは

図表 7-3-3 若年・壮年非正規労働者の働き方が「仕事面の目標」に及ぼす影響
(二項ロジスティック回帰分析)

	モデル1			モデル2		
	B	SE	Wald	B	SE	Wald
年代(壮年=1)	0.092	0.246	0.140	0.083	0.251	0.109
契約期間あり	0.016	0.232	0.005	0.002	0.239	0.000
収入(対数値)	0.347	0.214	2.619	0.341	0.218	2.451
現勤務先での勤続期間	-0.055	0.026	4.405 *	-0.057	0.027	4.349 *
業務内容						
意思決定・判断をともなう業務	0.254	0.129	3.904 *	0.244	0.132	3.423 †
専門知識・スキルを求められる業務	0.186	0.117	2.518	0.219	0.122	3.201 †
定型的な業務	0.087	0.126	0.476	0.058	0.129	0.207
他の従業員の補助的な業務	-0.042	0.125	0.111	-0.046	0.129	0.125
役職あり	-0.392	0.438	0.802	-0.455	0.450	1.021
昇給あり	-0.373	0.239	2.445	-0.440	0.246	3.197 †
現勤務先での教育訓練						
OJT	-0.044	0.236	0.034	-0.033	0.240	0.019
Off-JT	-0.060	0.284	0.045	0.025	0.291	0.007
資格あり	0.446	0.241	3.420 †	0.442	0.247	3.206 †
正社員転換制度あり	0.777	0.242	10.279 **	0.769	0.246	9.747 **
就業環境						
深夜就業	-0.036	0.315	0.013	-0.022	0.322	0.005
心身の病気・けが	-0.050	0.476	0.011	0.080	0.490	0.027
職場でのいじめや嫌がらせ	-0.401	0.619	0.419	-0.478	0.624	0.588
週あたり労働時間が60時間以上	0.044	0.605	0.005	-0.044	0.638	0.005
性別(男性=1)	-0.056	0.260	0.046	-0.073	0.263	0.076
婚姻状況(既婚=1)	1.214	0.532	5.217 *	1.325	0.542	5.978 *
子供と同居	-0.029	0.330	0.008	-0.017	0.339	0.003
両親と同居	0.261	0.260	1.009	0.296	0.267	1.227
最終学歴<中学・高校>						
専修・短大・高専	-0.190	0.267	0.507	-0.180	0.271	0.442
大学・大学院	0.734	0.315	5.422 *	0.723	0.320	5.116 *
壮年×収入				0.056	0.401	0.020
壮年×意思決定・判断をともなう業務				0.213	0.252	0.710
壮年×専門知識・スキルを求められる業務				0.398	0.243	2.693
壮年×昇給あり				-0.922	0.482	3.660 †
壮年×OJT				0.302	0.485	0.387
壮年×Off-JT				0.033	0.582	0.003
壮年×資格あり				-0.259	0.484	0.286
壮年×心身の病気・けが				0.499	0.962	0.269
(定数)	-0.192	0.352	0.298	-0.177	0.362	0.238
N		427			427	
-2LL		510.963			502.302	
Chi-square		77.418***			86.079***	
Nagelkerke R-square		0.222			0.244	

注)***は0.1%、**は1%、*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。<>内はリファレンスグループ。

制度を構築することが、非正規労働者に希望を抱かせる上で、重要だということを示している。

一方で、職業資格を持っていることが、具体的な仕事の目標を持つことに結びついている点も考慮すると、非正規労働者が描く将来へのキャリアビジョンは、内部労働市場の中で、昇給や正社員転換を通してキャリアアップを図る道のみではないことが示唆される。つまり、もう一つのビジョンは、外部労働市場を介し、職業資格や専門的なスキルを武器に、キャリ

アアップを図る道である。言い換えれば、携わっている仕事などを通して、このどちらかの道を描くことが出来なければ、その人は将来への展望を見いだすことが出来ず、あきらめ、現状維持の姿勢を取らざるを得なくなるのかもしれない。

第4節 働き方と「スキル形成行動」の関係

ここまでは、労働条件や業務内容、教育訓練等が、希望度や仕事面の目標といった非正規労働者の意識に与える影響を見てきた。では、それらの働き方や意識は、彼（彼女）らの行動も左右しているのだろうか。

本節では、労働者の「スキル形成行動」に焦点を当て、その規定要因を分析する。スキル形成行動は、調査時点で職業能力やスキルを高めるための取り組みを行っているかを尋ねた質問項目を用いる。図表 7-4-1 は、その分布を年代、雇用形態別に示したものであり、サンプル全体の約 4 分の 1 がスキル形成行動に取り組んでいることが分かる。全体的な傾向として、非正規労働者よりも正規労働者の方が、壮年層よりも若年層の方が取り組んでいる人が多い。また、非正規労働者全体よりも、既婚女性を除いた非正規労働者の方が、若年、壮年ともに、何らかの取り組みを行っている。

図表 7-4-1 年代・雇用形態別、スキル形成行動の取り組み比率（単位：％）

	取り組んでいる	取り組んでいない	N
全体	26.3	73.7	3564
若年正規	33.2	66.8	752
壮年正規	28.6	71.4	1646
若年非正規	23.9	76.1	339
壮年非正規	16.4	83.6	829
若年非正規(既婚女性除く)	29.3	70.7	208
壮年非正規(既婚女性除く)	22.0	78.0	254

1. 収入、契約期間、勤務年数とスキル形成行動

まず、職業能力やスキルを高める取り組みの有無によって、収入が異なるかを確認する。図表 7-4-2 から、全体的にスキル形成に取り組んでいる人の方が取り組んでいない人よりも収入が高いことが分かる。ただし若年非正規と壮年非正規を比べると、後者の方が、スキル形成の有無による大きな収入差があると言えよう。また、既婚女性を除く非正規労働者に関しては、若年層では取り組みの有無による有意な収入差はないが、壮年層では取り組みを行っている労働者（平均 262.05 万円）の方が行っていない労働者（平均 181.61 万円）よりも、約 80 万円年収が高い。ただし、収入が高いからスキル形成を行っているのか、スキル形成を行っているから収入が高いのかという因果関係は、本調査データから特定することが難しい。

次に、契約期間の有無とスキル形成行動の関連を見ると（図表 7-4-3）、若年非正規労働者層において有意な関係が確認できる。既婚女性を含めた分析でも、除いた分析でも、契約期

間が定められている人の方が、スキル形成を行っている。職業能力やスキルを高めておかなければ次の仕事が見つからない恐れがあるという危機感から、取り組みに積極的であるものと考えられる。しかし、壮年層では有意な関係が見られない。35歳を超えると、そういった危機感を持っていたとしても、行動に移している人は少ないのかもしれない。

図表 7-4-2 年代・雇用形態別、スキル形成行動の有無による平均年収の違い（単位：万円）

	取り組んでいる	取り組んでいない	N	t値
若年正規	356.80	341.18	715	1.326
壮年正規	493.00	432.76	1586	5.084 ***
若年非正規	163.92	137.05	328	1.995 *
壮年非正規	189.96	126.91	799	4.197 ***
若年非正規(既婚女性除く)	184.32	162.59	200	1.326
壮年非正規(既婚女性除く)	262.05	181.61	249	2.726 **

注)***は0.1%、**は1%、*は5%水準で有意であることを示す。

図表 7-4-3 年代・雇用形態別、契約期間の有無とスキル形成行動の関係（単位：%）

		取り組んでいる	取り組んでいない	N	χ^2
若年正規	あり	37.5	62.5	24	0.202
	なし	33.1	66.9	719	
壮年正規	あり	20.0	80.0	45	1.726
	なし	29.0	71.0	1580	
若年非正規	あり	29.1	70.9	172	5.655 *
	なし	18.1	81.9	166	
壮年非正規	あり	16.7	83.3	425	0.051
	なし	16.1	83.9	397	
若年非正規 (既婚女性除く)	あり	36.1	63.9	119	6.95 **
	なし	19.3	80.7	88	
壮年非正規 (既婚女性除く)	あり	23.3	76.7	150	0.55
	なし	19.4	80.6	103	

注)**は1%、*は5%水準で有意であることを示す。

スキル形成行動の有無による現職の勤務年数の違いに関しては、若年非正規労働者層よりも壮年非正規労働者層の方が、関連が強い（図表 7-4-4）。職業能力を高める取り組みを行っていない壮年非正規労働者は、行っている人よりも、2年弱だが有意に現職勤務年数が長い。すなわち、壮年非正規労働者層には、スキルを向上させないまま長期勤務している者がより多く含まれているといえる。

図表 7-4-4 年代・雇用形態別、スキル形成行動の有無による現職勤続年数の違い
(単位：年)

	取り組んでいる	取り組んでいない	N	t値
若年正規	5.62	6.76	752	-3.814 ***
壮年正規	12.62	13.60	1646	-2.629 **
若年非正規	3.13	3.72	339	-1.417
壮年非正規	4.15	5.40	829	-3.145 **
若年非正規(既婚女性除く)	3.24	4.13	208	-1.816 †
壮年非正規(既婚女性除く)	4.08	5.90	254	-2.758 **

注)***は0.1%、**は1%、†は10%水準で有意であることを示す。

2. 業務内容、企業の制度、就業環境、資格の有無とスキル形成行動

次に、業務内容や現在所属している企業の制度、就業環境、資格の有無とスキル形成行動の関係性を分析する。図表 7-4-5 は、回答者が携わっている職務の中に各業務が含まれるか否かとスキル形成行動の関連性を分析し、年代、雇用形態別に示したものである。非正規労働者の結果を見ると、若年、壮年を問わず、「会社の事業などを企画する業務」、「意思決定・判断をとる業務」、「専門知識・スキルを求められる業務」が含まれる職務に従事している場合、そうした業務が含まれない人と比べて、スキル形成行動を行っている人の割合は有意に高い。また、壮年層では、「部下やスタッフを管理する業務」、「部下や後輩の指導業務」、「定型的な業務」が含まれる場合も、職業能力を高める取り組みを行っている。ただし、既婚女性を除く非正規労働者に限定すると、「専門知識・スキルを求められる業務」が含まれる職務のみに有意差が見られ、壮年層でより大きな差が確認できる。

一方、役職の有無とスキル形成行動の関係性はどのようになっているのだろうか。図表 7-4-6 から、非正規労働者の中では、壮年層のみに有意な関係が確認でき、役職に就いている人はそうでない人よりもスキル形成に取り組んでいる。ただし、既婚女性を除いた非正規労働者に限定すると、この関連性は見られない。

次に、企業の制度がスキル形成行動に影響しているかを分析する。図表 7-4-7 は、勤務先の昇給の有無とスキル形成行動の関係性を示している。非正規労働者の結果を見ると、興味深いことに、壮年層のみ、昇給がある企業で働いている人ほどスキル形成行動を行っている。同様に、正社員転換制度の有無もスキル形成行動に影響している。図表 7-4-8 を見ると、壮年層のみ、勤務先に正社員制度があることが、非正規労働者のスキル形成行動を促している。すなわち、企業が制度の中で賃金が上がったり正社員へとつながる道筋を示していることが、非正規労働者をスキル形成行動へと駆り立てる動機づけとなっている。そして、この動機づけは、壮年非正規労働者層に対して、より効果的であると言えよう。

図表 7-4-5 年代・雇用形態別、業務内容とスキル形成行動の関係（単位：％）

		取り組んでいる	取り組んでいない	N	χ ²			取り組んでいる	取り組んでいない	N	χ ²
若年正規	部下やスタッフを管理する業務	含まれる 35.7	含まれない 64.3	311	1.384	若年非正規（既婚女性除く）	部下やスタッフを管理する業務	含まれる 26.7	含まれない 73.3	30	0.092
	会社の事業などを企画する業務	含まれる 41.6	含まれない 58.4	437			7.118 **	会社の事業などを企画する業務	含まれる 44.0	含まれない 56.0	
	意思決定・判断をともなう業務	含まれる 38.0	含まれない 62.0	532	18.967 ***		意思決定・判断をともなう業務	含まれる 34.3	含まれない 65.7	99	2.646
	専門知識・スキルを求められる業務	含まれる 21.4	含まれない 78.6	215			17.243 ***	専門知識・スキルを求められる業務	含まれる 24.1	含まれない 75.9	
	部下や後輩の指導業務	含まれる 36.0	含まれない 64.0	647	8.646 **		部下や後輩の指導業務	含まれる 35.7	含まれない 64.3	115	0.407
	定型的な業務	含まれる 15.0	含まれない 85.0	100			0.294	定型的な業務	含まれる 21.7	含まれない 78.3	
	他の従業員の補助的な業務	含まれる 37.1	含まれない 62.9	469	0.040		他の従業員の補助的な業務	含まれる 26.8	含まれない 73.2	82	0.010
	社内の他部署との連絡・調整業務	含まれる 26.6	含まれない 73.4	278			3.067 †	社内の他部署との連絡・調整業務	含まれる 31.0	含まれない 69.0	
		含まれる 33.7	含まれない 66.3	558	0.040			含まれる 29.3	含まれない 70.7	157	0.009
		含まれる 31.5	含まれない 68.5	184					含まれる 30.0	含まれない 70.0	
		含まれる 33.0	含まれない 67.0	488	0.040			含まれる 29.5	含まれない 70.5	149	0.010
		含まれる 33.7	含まれない 66.3	258					含まれる 28.8	含まれない 71.2	
	含まれる 35.9	含まれない 64.1	423	3.067 †		含まれる 30.9	含まれない 69.1	68	0.118		
	含まれる 29.8	含まれない 70.2	325				含まれる 28.6	含まれない 71.4		140	
壮年正規	部下やスタッフを管理する業務	含まれる 32.7	含まれない 67.3	862	13.779 ***	壮年非正規（既婚女性除く）	部下やスタッフを管理する業務	含まれる 25.0	含まれない 75.0	36	0.262
	会社の事業などを企画する業務	含まれる 24.4	含まれない 75.6	771			29.670 ***	会社の事業などを企画する業務	含まれる 21.2	含まれない 78.8	
	意思決定・判断をともなう業務	含まれる 37.8	含まれない 62.2	518	28.106 ***		意思決定・判断をともなう業務	含まれる 35.0	含まれない 65.0	20	2.286
	専門知識・スキルを求められる業務	含まれる 24.7	含まれない 75.3	1113			53.271 ***	専門知識・スキルを求められる業務	含まれる 20.6	含まれない 79.4	
	部下や後輩の指導業務	含まれる 32.6	含まれない 67.4	1170	11.749 **		部下や後輩の指導業務	含まれる 26.9	含まれない 73.1	93	2.469
	定型的な業務	含まれる 19.3	含まれない 80.7	460			0.033	定型的な業務	含まれる 18.8	含まれない 81.3	
	他の従業員の補助的な業務	含まれる 32.0	含まれない 68.0	1418	4.016 *		他の従業員の補助的な業務	含まれる 31.8	含まれない 68.2	151	0.005
	社内の他部署との連絡・調整業務	含まれる 7.9	含まれない 92.1	216			17.279 ***	社内の他部署との連絡・調整業務	含まれる 6.9	含まれない 93.1	
		含まれる 31.5	含まれない 68.5	1100	0.033			含まれる 15.1	含まれない 84.9	73	1.748
		含まれる 23.3	含まれない 76.7	533					含まれる 24.0	含まれない 76.0	
		含まれる 29.0	含まれない 71.0	1229	4.016 *			含まれる 24.0	含まれない 76.0	179	0.005
		含まれる 28.6	含まれない 71.4	392					含まれる 16.4	含まれない 83.6	
	含まれる 30.8	含まれない 69.2	926	17.279 ***		含まれる 21.6	含まれない 78.4	153	0.003		
	含まれる 26.2	含まれない 73.8	705				含まれる 21.2	含まれない 78.8		99	
	含まれる 32.6	含まれない 67.4	997	17.279 ***		含まれる 22.1	含まれない 77.9	68	0.003		
	含まれる 23.0	含まれない 77.0	634				含まれる 21.7	含まれない 78.3		184	
若年非正規	部下やスタッフを管理する業務	含まれる 27.7	含まれない 72.3	47	0.446	注)***は0.1%、**は1%、*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。					
	会社の事業などを企画する業務	含まれる 23.2	含まれない 76.8	289		2.988 †					
	意思決定・判断をともなう業務	含まれる 29.6	含まれない 70.4	159	5.502 *						
	専門知識・スキルを求められる業務	含まれる 18.6	含まれない 81.4	177		7.959 **					
	部下や後輩の指導業務	含まれる 29.8	含まれない 70.2	191	0.004						
	定型的な業務	含まれる 16.6	含まれない 83.4	145		0.176					
	他の従業員の補助的な業務	含まれる 24.2	含まれない 75.8	128	0.137						
	社内の他部署との連絡・調整業務	含まれる 23.9	含まれない 76.1	209		2.499					
		含まれる 23.6	含まれない 76.4	258	0.137						
		含まれる 26.0	含まれない 74.0	77							
		含まれる 24.6	含まれない 75.4	240	2.499						
		含まれる 22.7	含まれない 77.3	97							
	含まれる 29.4	含まれない 70.6	109	2.499							
	含まれる 21.5	含まれない 78.5	228								
壮年非正規	部下やスタッフを管理する業務	含まれる 28.4	含まれない 71.6	102	12.436 ***						
	会社の事業などを企画する業務	含まれる 14.6	含まれない 85.4	724		12.884 ***					
	意思決定・判断をともなう業務	含まれる 33.3	含まれない 66.7	57	14.642 ***						
	専門知識・スキルを求められる業務	含まれる 15.1	含まれない 84.9	768		54.277 ***					
	部下や後輩の指導業務	含まれる 23.0	含まれない 77.0	296	3.891 *						
	定型的な業務	含まれる 12.7	含まれない 87.3	528		4.332 *					
	他の従業員の補助的な業務	含まれる 24.9	含まれない 75.1	453	0.084						
	社内の他部署との連絡・調整業務	含まれる 5.9	含まれない 94.1	373		0.084					
		含まれる 20.3	含まれない 79.7	237	2.674						
		含まれる 14.7	含まれない 85.3	587							
		含まれる 18.1	含まれない 81.9	591	2.674						
		含まれる 12.1	含まれない 87.9	231							
	含まれる 16.0	含まれない 84.0	514	2.674							
	含まれる 16.7	含まれない 83.3	311								
	含まれる 19.7	含まれない 80.3	229	2.674							
	含まれる 15.0	含まれない 85.0	595								

図表 7-4-6 年代・雇用形態別、役職の有無とスキル形成行動の関係（単位：％）

		取り組んでいる	取り組んでいない	N	χ^2
若年正規	あり	39.1	60.9	220	4.881 *
	なし	30.7	69.3	527	
壮年正規	あり	32.6	67.4	880	13.945 ***
	なし	24.2	75.8	759	
若年非正規	あり	33.3	66.7	27	1.39
	なし	23.2	76.8	310	
壮年非正規	あり	25.8	74.2	62	4.297 *
	なし	15.7	84.3	766	
若年非正規 (既婚女性除く)	あり	38.1	61.9	21	0.866
	なし	28.3	71.7	187	
壮年非正規 (既婚女性除く)	あり	25.0	75.0	20	0.11
	なし	21.8	78.2	234	

注)***は0.1%、*は5%水準で有意であることを示す。

図表 7-4-7 年代・雇用形態別、昇給の有無とスキル形成行動の関係（単位：％）

		取り組んでいる	取り組んでいない	N	χ^2
若年正規	あり	25.0	75.0	653	0.131
	なし	31.5	68.5	89	
壮年正規	あり	33.4	66.6	1373	9.113 **
	なし	20.7	79.3	237	
若年非正規	あり	30.3	69.7	128	0.041
	なし	24.0	76.0	204	
壮年非正規	あり	20.6	79.4	316	6.084 *
	なし	14.0	86.0	507	
若年非正規 (既婚女性除く)	あり	26.8	73.2	82	0.618
	なし	32.0	68.0	122	
壮年非正規 (既婚女性除く)	あり	33.0	67.0	103	11.536 **
	なし	14.9	85.1	148	

注)**は1%、*は5%水準で有意であることを示す。

図表 7-4-8 年代・雇用形態別、正社員転換制度の有無とスキル形成行動の関係（単位：％）

		取り組んでいる	取り組んでいない	N	χ^2
若年非正規	あり	26.5	73.5	132	1.165
	なし	21.4	78.6	201	
壮年非正規	あり	24.9	75.1	265	20.005 ***
	なし	12.5	87.5	559	
若年非正規 (既婚女性除く)	あり	31.7	68.3	82	0.44
	なし	27.4	72.6	124	
壮年非正規 (既婚女性除く)	あり	34.1	65.9	85	10.501 **
	なし	16.2	83.8	167	

注)***は0.1%、**は1%水準で有意であることを示す。

また、就業環境とスキル形成行動に関しては、壮年非正規労働者層において、「深夜に就業することがある」仕事に携わっていることとスキルを高める取り組みを行っていることに有意な関連が見られる。深夜就業をともなう職務が何らかのスキル形成を必要とする仕事であることが示唆される（図表 7-4-9）。

図表 7-4-9 年代・雇用形態別、就業環境とスキル形成行動の関係（単位：％）

		取り組んでいる	取り組んでいない	N	χ^2
若年正規	深夜に就業することがある	35.2	64.8	233	0.578
	心身の病気やけがをした	22.8	77.2	72	2.439
	職場でいじめや嫌がらせを受けた	22.2	77.8	27	1.533
	1週間の労働時間が60時間を超えている	48.2	51.8	83	9.394 **
壮年正規	深夜に就業することがある	31.3	68.7	504	2.659
	心身の病気やけがをした	30.9	69.1	148	0.786
	職場でいじめや嫌がらせを受けた	34.2	65.8	73	1.186
	1週間の労働時間が60時間を超えている	31.9	68.1	191	1.168
若年非正規	深夜に就業することがある	35.1	64.9	37	2.886 †
	心身の病気やけがをした	16.7	83.3	17	1.448
	職場でいじめや嫌がらせを受けた	8.3	91.7	12	1.656
	1週間の労働時間が60時間を超えている	16.7	83.3	6	0.175
壮年非正規	深夜に就業することがある	27.2	72.8	81	7.572 **
	心身の病気やけがをした	20.7	79.3	38	0.627
	職場でいじめや嫌がらせを受けた	8.7	91.3	23	1.025
	1週間の労働時間が60時間を超えている	28.6	71.4	14	1.537
若年非正規 (既婚女性除く)	深夜に就業することがある	38.7	61.3	31	1.547
	心身の病気やけがをした	22.2	77.8	13	1.301
	職場でいじめや嫌がらせを受けた	14.3	85.7	7	0.791
	1週間の労働時間が60時間を超えている	16.7	83.3	6	0.478
壮年非正規 (既婚女性除く)	深夜に就業することがある	32.6	67.4	46	3.646 †
	心身の病気やけがをした	28.6	71.4	17	0.023
	職場でいじめや嫌がらせを受けた	0.0	100.0	8	2.336
	1週間の労働時間が60時間を超えている	30.8	69.2	13	0.606

注 1) χ^2 値は、各項目に該当するかしないかと仕事面の目標とのクロス集計について分析した結果を表している。

注 2) **は 1%、†は 10%水準で有意であることを示す。

次に、職業資格の有無によって、調査時点でのスキル形成行動への取り組みが異なるかを分析した（図表 7-4-10）。その結果、若年層、壮年層ともに、資格を持っている非正規労働者の方が、持っていない人よりも、仕事の能力を高める取り組みを現在も行っている。職業資格を必要とする職務に携わっている場合、資格取得後も継続的に能力を高める取り組みを行うことが要求されているものと考えられる。一方で、既婚女性を含めた非正規労働者と含めない非正規労働者を比較すると、後者の方が職業資格を持っていなくても、何らかのスキル形成行動に取り組んでいる点にも注目しておきたい。

図表 7-4-10 年代・雇用形態別、職業資格の有無とスキル形成行動の関係（単位：％）

		取り組んでいる	取り組んでいない	N	χ^2
若年正規	持っている	37.7	62.3	350	5.688 *
	持っていない	29.5	70.5	397	
壮年正規	持っている	37.3	62.7	840	61.869 ***
	持っていない	19.7	80.3	798	
若年非正規	持っている	36.5	63.5	137	20.081 ***
	持っていない	15.3	84.7	202	
壮年非正規	持っている	25.2	74.8	345	34.794 ***
	持っていない	9.8	90.2	478	
若年非正規 (既婚女性除く)	持っている	43.9	56.1	82	13.875 ***
	持っていない	19.8	80.2	126	
壮年非正規 (既婚女性除く)	持っている	30.2	69.8	96	6.680 *
	持っていない	16.3	83.7	153	

注)***は0.1%、*は5%水準で有意であることを示す。

第5節 既婚女性を除く非正規労働者の働き方がスキル形成行動に与える影響

（多変量解析による検証）

以上を踏まえ、スキル形成行動の規定要因について、多変量解析を用いて分析する。被説明変数は、職業能力・スキルを高めるための取り組みを行っている場合を「1」とするダミー変数である。また、説明変数には、「希望度」や「仕事面の目標」に関する分析（第3節）に使用した変数に加え、「正社員希望の有無」（正社員を希望する＝1とするダミー変数）を投入する（モデル1）。モデル2では、年代ダミーとの交互作用効果を分析し、若年層と比較した場合、壮年層においてより顕著な傾向が見られるかを確認する。また、モデル3とモデル4では、「希望度」と「仕事面の目標」を説明変数として投入する。前者は年代ダミーとの交差項を投入しないモデル、後者が投入したモデルである。モデル3、4の結果をモデル1、2と比較することで、働き方が行動面に与える影響が直接的なものか、それとも希望やリスクを媒介とした間接的なものかを確認することができる。

図表 7-5-1 は、二項ロジスティック回帰分析の結果を示している。まずモデル1を見ると、「専門知識・スキルを求められる業務」が含まれる職務を行っている人や職業資格を持っている人、深夜就業を行っている人は、スキルを高める取り組みを行っている。それに対して、現勤務先での勤続期間が長い人、週あたりの労働時間が60時間を超えている人は、そのような取り組みを行っていない。また、モデル3で希望度と仕事面の目標を投入すると、両変数ともにスキル形成行動に影響しており、希望度が高い人や仕事面の具体的な目標を持っている人ほど、職業能力を高める取り組みを行っている。

モデル4で年代ダミーとの交差項を投入すると、上記の主効果はほぼ残存したまま、いくつかの項目で交互作用効果が確認される。特に強く影響しているのは、勤務先に昇給があることである。主効果は見られないため、壮年層のみ、昇給の有無がスキル形成行動へと結びついていることが分かる。また、10%水準ではあるが、「専門知識・スキルを求められる業務」

図表 7-5-1 若年・壮年非正規労働者の働き方や希望度、仕事面の目標が「スキル形成行動」に及ぼす影響（二項ロジスティック回帰分析）

	モデル1			モデル2		
	B	SE	Wald	B	SE	Wald
年代(壮年=1)	0.171	0.283	0.363	0.061	0.327	0.035
契約期間あり	0.150	0.283	0.280	0.206	0.297	0.481
収入(対数値)	-0.156	0.250	0.390	-0.166	0.263	0.397
現勤務先での勤続期間	-0.092	0.036	6.402 *	-0.114	0.040	8.189 **
業務内容						
意思決定・判断をともなう業務	0.119	0.146	0.662	0.112	0.151	0.553
専門知識・スキルを求められる業務	0.422	0.143	8.766 **	0.514	0.155	10.929 **
定型的な業務	-0.041	0.152	0.074	-0.130	0.161	0.652
他の従業員の補助的な業務	-0.036	0.145	0.062	-0.073	0.148	0.247
役職あり	-0.092	0.479	0.037	0.080	0.503	0.025
昇給あり	0.310	0.269	1.325	0.356	0.280	1.615
資格あり	0.526	0.267	3.897 *	0.459	0.278	2.716 †
正社員転換制度あり	0.401	0.272	2.177	0.330	0.281	1.379
就業環境						
深夜就業	0.867	0.342	6.415 *	0.871	0.356	5.968 *
心身の病気・けが	0.068	0.605	0.013	0.099	0.666	0.022
週あたり労働時間が60時間以上	-1.270	0.685	3.435 †	-1.601	0.702	5.205 *
性別(男性=1)	0.149	0.300	0.247	0.092	0.311	0.088
婚姻状況(既婚=1)	0.628	0.559	1.263	0.549	0.572	0.921
子供と同居	-0.532	0.406	1.712	-0.557	0.420	1.763
両親と同居	0.125	0.312	0.160	0.001	0.326	0.000
最終学歴<中学・高校>						
専修・短大・高専	0.482	0.326	2.189	0.530	0.337	2.474
大学・大学院	1.473	0.342	18.538 ***	1.688	0.366	21.312 ***
正社員希望あり	-0.203	0.273	0.555	-0.193	0.287	0.455
壮年×収入				0.224	0.463	0.234
壮年×意思決定・判断をともなう業務				-0.433	0.289	2.242
壮年×専門知識・スキルを求められる業務				0.620	0.308	4.044 *
壮年×昇給あり				1.444	0.559	6.675 *
壮年×資格あり				-0.811	0.551	2.164
壮年×心身の病気・けが				3.001	1.361	4.866 *
将来への希望度						
仕事面の具体的な目標あり						
(定数)	-1.633	0.429	14.463 ***	-1.644	0.453	13.197 ***
N		427			427	
-2LL		396.427			376.128	
Chi-square		86.535***			106.833***	
Nagelkerke R-square		0.271			0.327	

注)***は0.1%、**は1%、*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。<>内はリファレンスグループ。

図表 7-5-1 続き

	モデル3			モデル4		
	B	SE	Wald	B	SE	Wald
年代(壮年=1)	0.355	0.298	1.412	0.277	0.346	0.643
契約期間あり	0.231	0.290	0.634	0.299	0.305	0.959
収入(対数値)	-0.315	0.254	1.538	-0.354	0.268	1.747
現勤務先での勤続期間	-0.075	0.037	4.139 *	-0.097	0.040	5.725 *
業務内容						
意思決定・判断をとまなう業務	0.067	0.150	0.199	0.049	0.156	0.097
専門知識・スキルを求められる業務	0.442	0.147	9.038 **	0.535	0.160	11.255 **
定型的な業務	-0.050	0.158	0.098	-0.140	0.169	0.687
他の従業員の補助的な業務	0.023	0.150	0.023	-0.013	0.154	0.007
役職あり	-0.012	0.491	0.001	0.150	0.519	0.084
昇給あり	0.312	0.276	1.276	0.367	0.289	1.611
資格あり	0.449	0.272	2.717 †	0.376	0.286	1.729
正社員転換制度あり	0.192	0.283	0.463	0.121	0.293	0.170
就業環境						
深夜就業	1.069	0.357	8.955 **	1.099	0.376	8.566 **
心身の病気・けが	0.116	0.622	0.035	0.035	0.682	0.003
週あたり労働時間が60時間以上	-1.485	0.695	4.567 *	-1.781	0.726	6.017 *
性別(男性=1)	0.137	0.308	0.198	0.056	0.322	0.030
婚姻状況(既婚=1)	0.533	0.571	0.870	0.494	0.590	0.701
子供と同居	-0.606	0.416	2.124	-0.659	0.437	2.279
両親と同居	0.149	0.314	0.225	0.015	0.330	0.002
最終学歴<中学・高校>						
専修・短大・高専	0.505	0.332	2.316	0.531	0.344	2.381
大学・大学院	1.320	0.349	14.264 ***	1.540	0.373	17.012 ***
正社員希望あり	-0.283	0.287	0.974	-0.283	0.304	0.866
壮年×収入				0.173	0.468	0.136
壮年×意思決定・判断をとまなう業務				-0.516	0.297	3.016 †
壮年×専門知識・スキルを求められる業務				0.579	0.317	3.331 †
壮年×昇給あり				1.682	0.581	8.367 **
壮年×資格あり				-0.718	0.567	1.601
壮年×心身の病気・けが				3.020	1.420	4.525 *
将来への希望度	0.443	0.142	9.712 **	0.454	0.150	9.225 **
仕事面の具体的な目標あり	0.671	0.290	5.341 *	0.751	0.303	6.162 *
(定数)	-2.021	0.465	18.899 ***	-2.071	0.490	17.895 ***
N		427			427	
-2LL		380.097			359.085	
Chi-square		102.864***			123.876***	
Nagelkerke R-square		0.316			0.372	

注) ***は0.1%、**は1%、*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。<>内はリファレンスグループ。

に携わっていることは、壮年層のスキル形成行動にプラスの影響を与えている。前述したように、主効果もスキル形成にプラスに作用しているが、両者の関連は、壮年層でより強いことが分かる。反対に、「意思決定・判断をともなう業務」を含む職務に携わっていることと年代ダミーの交差項は、スキル形成行動にマイナスの効果を与えている。このような業務に携わっていることが、スキル形成行動を促すのは、壮年層よりも若年層であると言える。また、心身の病気やけがを抱えていることと壮年ダミーの交差項がスキル形成にプラスに影響している。解釈が難しいが、病気やけがを抱えていると仕事を失うリスクが高くなるため、それに備えてスキル形成に取り組むのかもしれない。さらに興味深いのは、一貫して学歴がスキルを高めるための取り組みに有意な影響を与えている点であり、学歴が高いほどスキルを高める取り組みを行っている。高学歴者が携わっている職務にスキル形成を要するものが多いのか、もしくは彼（彼女）らはもともとスキル形成を行うことが将来の道を切り開く手段だという考えを持っているのかもしれない。

以上をまとめると、第一に希望度の高さや具体的な仕事上の目標を持っていることが、職業能力やスキルを高めるための取り組みにつながっている。第3節で、意思決定や判断をともなう業務に携わっていることや昇給、正社員転換制度がある企業で働いていること、職業資格を持っていることが希望度や仕事面の目標に影響していると述べたが、それらは希望度や目標を媒介して、スキル形成行動へと結びついていると考えられる。加えて、専門知識・スキルを求められる業務に携わっていることや職業資格を持っていることは、若年、壮年に関わらず、スキル形成への取り組みを促している。また、前者に関しては、壮年層において、よりその関連性が強い。スキルを継続的に高めることが、彼（彼女）らが携わっている職務の特性上要求されているとも考えられるが、同時にキャリアアップや賃金の増加に結びつくことを信じ、それらに取り組んでいるのかもしれない。

第6節 まとめ、インプリケーション

本章では、主に既婚女性を除く非正規労働者に焦点を当て、彼（彼女）らが抱く収入・生活面の希望や仕事における目標の違い、スキル形成行動の有無に対して、労働条件や業務内容、教育訓練、勤務先の就業環境が及ぼしている影響を分析した。また、両者の関係について若年層と壮年層を比較し、若年非正規労働者と比べて壮年非正規労働者により特徴的な傾向が見られるのかを検討した。主な結果は、次の通りである。

意思決定や判断をともなう業務に携わっていることや勤務先において昇給、正社員転換制度があることは、将来的に収入が伸びたり生活が豊かになるなどの希望を生み出すことにつながっており、それが間接的にスキルを高める行動へと非正規労働者を導いている。同様に正社員転換制度がある企業で働くことや職業資格を持っていることは、仕事面での具体的な目標を設定する誘因となり、やはり職業能力・スキルを高める取り組みに注力する事へと結びつく。また、専門知識・スキルが求められる業務に携わることは、希望や具体的な目標設

定には影響しないが、職業能力を高める行動に対して直接影響を及ぼしている。反対に、他の従業員の補助的な業務を行っている人は、将来への希望が持ちにくく、そのため職業能力・スキルを高めるような取り組みを行うモチベーションが湧きにくい。

また、若年層と壮年層を比較した場合、将来への希望度の規定要因に関して両者に違いは見られないが、スキルを高めるための取り組みでは違いが確認できる。若年層よりも壮年層において、専門知識・スキルが求められる業務に携わっていることや勤務先に昇給があることが、職業能力・スキルを高める取り組みを行うことへのモチベーションとなっている。

以上の結果から導かれる政策的インプリケーションとして、まず重要なのは、企業が昇給や正社員転換といった制度面を整えることである。当然、それらは実行力を伴うものでなければ、たとえ非正規労働者が一時希望を抱いたとしても、やがて減退してしまうだろう。しかし、まずは制度の中でキャリアアップの道筋を示していることが、彼（彼女）らの希望を喚起し、スキル形成へと駆り立てる誘因となる。

第二に、非正規労働者が携わる業務も、そのスキルに応じて、高度化していくことが重要である。その際、非正規労働者には、二つの異なる将来の描き方をしている人々が混在していることを考慮に入れておかなければならない。一方は内部労働市場の中でキャリアアップを図る道であり、もう一方は外部労働市場を介したルートである。前者では、徐々に裁量権や責任が重い組織の基幹的な仕事を任せていき、ゆくゆくは正社員への転換の道を用意することが肝要である。後者では、専門的な知識・スキルを育み、場合によっては職業資格の取得を推奨することで、同一職種や成長産業への転職へと結びつけたい。もしこの両方の道筋を企業や行政が示すことが出来ないまま、ただ彼（彼女）らに「希望を持って」、「目標を持って」というのは、非現実的で無責任な物言いであると言わざるを得ない。

参考文献

- 玄田有史（2001）『仕事のなかの曖昧な不安—揺れる若者の現在』中央公論新書。
- 玄田有史（2009）「データが語る日本の希望：可能性、関係性、物語性」東大社研・玄田有史・宇野重規編『希望学 [1] 希望を語る：社会科学の新たな地平へ』東京大学出版会，pp.127-172.
- 小杉礼子（2003）『フリーターという生き方』勁草書房。
- 小林大祐（2008a）「階層意識に対する従業上の地位の効果について」轟亮編『2005年SSM調査シリーズ8：階層意識の現在』2005年SSM調査研究会，pp.53-66.
- 小林大祐（2008b）「若年層の階層意識における「フリーター」の効果：フリーターをしている理由による分析」太郎丸博編『2005年SSM調査シリーズ11：若年層の社会移動と階層化』2005年SSM調査研究会，pp.205-218.
- 永吉希久子（2006）「フリーターの自己評価—フリーターは幸せか」太郎丸博編『フリーターとニートの社会学』世界思想社，pp.121-143.

- 広渡清吾（2009）「希望と変革：いま、希望を語るとすれば」東大社研・玄田有史・宇野重規編『希望学 [1] 希望を語る：社会科学の新たな地平へ』東京大学出版会， pp.3-29.
- 本田由紀（2005）『若者と仕事―「学校経由の就職」を超えて』東京大学出版会.
- 太郎丸博（2009）『若年非正規雇用の社会学―階層・ジェンダー・グローバル化』大阪大学出版会.
- 益田仁（2012）「若年非正規雇用労働者と希望」『社会学評論』63(1)， pp.87-105.
- 山田昌弘（2004）『希望格差社会―「負け組」の絶望感が日本を引き裂く』筑摩書房.
- 山本勲（2011）「非正規労働者の希望と現実：不本意型非正規雇用の実態」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， pp.93-120.
- リチャード・スウェッドバーグ（2009）「希望研究の系譜：希望はいかに語られてきたか」東大社研・玄田有史・宇野重規編『希望学 [1] 希望を語る：社会科学の新たな地平へ』東京大学出版会， pp.31-79.
- 労働政策研究・研修機構（2013）『壮年期の非正規労働―個人ヒアリング調査から―』JILPT 資料シリーズ No.126.

第8章 壮年非正規労働者の男女比較

第1節 はじめに

かつて壮年期にある非正規労働者といえば、その典型は有配偶女性のパートタイム労働者であった。いわゆる「主婦パート」である。今日でも有配偶女性の占める割合は高い。だが、前章までの分析でみたように、近年は壮年期の男性非正規労働者も増えつつある。女性においては、未婚のまま壮年期を迎える無配偶の非正規労働者も増えている。この新しい属性タイプの非正規労働者が直面している課題を明らかにすることが本稿の目的である。

その第1の着眼点は、やはり経済的な問題である。日本では、非正規労働者の賃金が著しく低く、正規労働者との均等・均衡待遇が問題になっている。だが、伝統的な有配偶女性の非正規労働者においては、主たる生計維持者となる配偶者がいるため、その低賃金が大きな問題になることは少なかった。中には、もっと働けるのに、配偶者の扶養控除が適用される範囲内に収入を抑える非正規労働者もいる。収入より、労働時間や仕事の責任といった仕事の拘束性がそれほど強くなく、家庭生活と調整しやすいメリットを重視して、自発的に非正規雇用を選択してきた労働者も既婚女性には少なくない。だが、男性や無配偶女性といった新しい属性タイプの非正規労働者は、伝統的な有配偶女性の非正規労働者と異なり、自ら生計維持者となる可能性が高い¹。経済的に不安定な非正規労働者が拡大する可能性がある。

しかしながら、非正規雇用の労働市場が拡大し、その内実が多様化しつつある今日では、非正規雇用であることから即座に低賃金・不安定就労であるといえなくなっている面もある。非正規雇用であっても正規雇用に近い働き方をしている労働者は、企業にとって重要な戦力だろう。そのような労働者は、処遇も相対的に良いと予想される。そして、有配偶女性と無配偶女性や男性とでは、同じ非正規雇用でも労働市場に占める位置が異なっている可能性を考えることができる。結果として、男性や無配偶女性の壮年非正規労働者は生活に必要な経済的基盤を確保できているのか、この点をまず明らかにしたい。

加えて、非正規雇用であることの非経済的側面にも目を向けたい。たとえば、雇用は非正規であっても、仕事に対する満足度が高ければ、そのような働き方を積極的に評価することもできる。あるいは、仕事以外の生活が充実していれば、職業生活全体としては良好であるという評価もできよう。既婚者において、それは第一に配偶者や子どもといった家族との生活であろう。しかし、結婚していなくても、友人との交流やボランティアといった活動を通じて充実した生活を送ることができている労働者はいる。果たして、そのような非正規労働者は多いといえるか、この点を明らかにしたい。

最後に、今後の展望として、収入が増える見通しや反対に失業不安がどの程度あるかを分析する。有配偶女性に比べて、男性や無配偶女性は、経済的な危機感が強いと予想される。

¹ 以下で分析する壮年男性非正規労働者のうち 28.8%は配偶者がいる。この有配偶男性の 73.3%は、自分（男性本人）が家計の主な担い手であると回答している。

その状況を克服するために、正規雇用への移行は一つの方法であるが、年齢を重ねるほど非正規雇用から正規雇用への移行は難しい。そこで、実際に転職活動をしているか、また能力開発の取組みをしているかといった点にも注目する。

これらの分析を通じて、男性や無配偶女性の壮年非正規労働者が職業生活で直面している課題を多角的に明らかにしたい。このような目的から、以下の分析はいずれも壮年非正規労働者を対象とし、「有配偶女性」、「無配偶女性」、「男性」を比較する。

第2節 性・配偶関係別 壮年非正規労働者の働き方

はじめに就業形態の構成比率からみよう。図表 8-2-1 に結果を示すが、「有配偶女性」は約4分の3が「パート」である。近年は非正規雇用の就業形態が多様化しているが、「主婦」においては「パート」が依然として主流である。対して、「無配偶女性」と「男性」においては、「契約社員」が30%台と高く、「男性」は「派遣社員」も高い。パートタイム契約ではなく、フルタイム契約で就業している労働者が多いことを示唆する結果といえる。実際、図表 8-2-2 の所定労働時間をみると、「無配偶女性」と「男性」は「35時間以上」が約8割を占める。一方「有配偶女性」は、30時間未満（「20時間未満」と「20時間以上30時間未満」の合計）が約6割を占める。「有配偶女性」は主にパートタイム契約、「無配偶女性」と「男性」は主にフルタイム契約という違いが明確に出ている。伝統的な壮年非正規労働者であった「有配偶女性」と、近年増えている「無配偶女性」、「男性」の働き方は違う可能性が高い。

そこで、次に職務内容の違いに着目してみよう。図表 8-2-3 に職種構成比率を示す。性別によって職種構成に違いがあることはよく知られている。同じことを図表 8-2-3 から確認することができる。「事務職」、「サービス職（資格不要）」は女性に占める比率が高く、「専門・技術」、「運輸・通信」、「技能工」は男性に占める比率が高い。また、「営業」も女性に比べ

図表 8-2-1 性・配偶関係別 就業形態構成比率**

	パート	アルバイト	契約社員	嘱託	派遣社員	その他	N
有配偶女性	74.5%	8.5%	8.5%	3.3%	2.9%	2.3%	577
無配偶女性	41.8%	9.2%	30.1%	4.6%	9.8%	4.6%	153
男性	12.5%	22.1%	37.5%	3.8%	20.2%	3.8%	104

分析対象：壮年非正規労働者

** χ^2 乗検定結果は1%水準で有意

図表 8-2-2 性・配偶関係別 所定労働時間比率**

	20時間未満	20時間以上30時間未満	30時間以上35時間未満	35時間以上	N
有配偶女性	28.9%	31.8%	11.7%	27.6%	409
無配偶女性	6.9%	13.8%	8.6%	70.7%	116
男性	7.6%	2.5%	7.6%	82.3%	79

分析対象：壮年非正規労働者

** χ^2 乗検定結果は1%水準で有意

ば男性において高い比率を示している。だが、同じ女性の中でも配偶者の有無によって職種構成に差がある部分もみられる。前述のように「事務」は女性に占める比率の高い職種であるが、中でも「無配偶」において高い比率を示している。「事務」は若年女性に占める比率の高い職種としてもよく知られている。職業キャリアの分析は次年度以降の課題としたいが、未婚女性が若年期から継続して「事務」に従事している可能性がある。

このような結果を踏まえて、担当している職務の性質をもう少し詳しくみよう。図表 8-2-4 に専門知識・スキルを求められる職務が含まれる割合を示す。「大いに含まれる」「ある程度含まれる」の合計割合（以下、該当割合と略す）をみると配偶関係による女性同士の差はみ

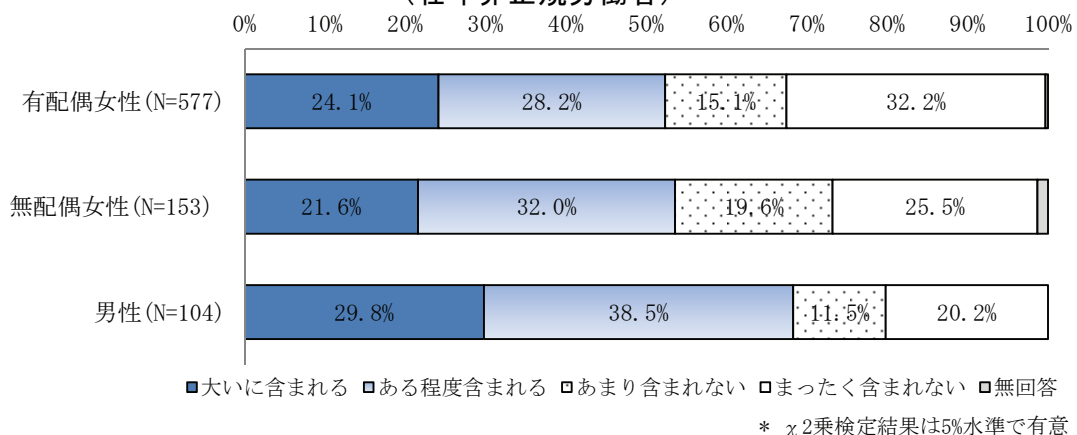
図表 8-2-3 性・配偶関係別 職種構成比率**

	専門・技術	管理	事務	営業	販売	サービス (資格要)	サービス (資格不要)	運輸・通信	保安	技能工	農・林・漁業	その他	無回答	N
有配偶女性	18.7%	0.5%	22.0%	1.0%	12.8%	6.2%	20.5%	1.9%	0.0%	9.4%	0.2%	6.2%	0.5%	577
無配偶女性	11.1%	0.7%	30.1%	1.3%	9.2%	5.9%	18.3%	2.0%	0.0%	13.1%	0.7%	7.8%	0.0%	153
男性	26.0%	1.0%	0.0%	2.9%	5.8%	5.8%	11.5%	15.4%	1.0%	19.2%	1.9%	8.7%	1.0%	104

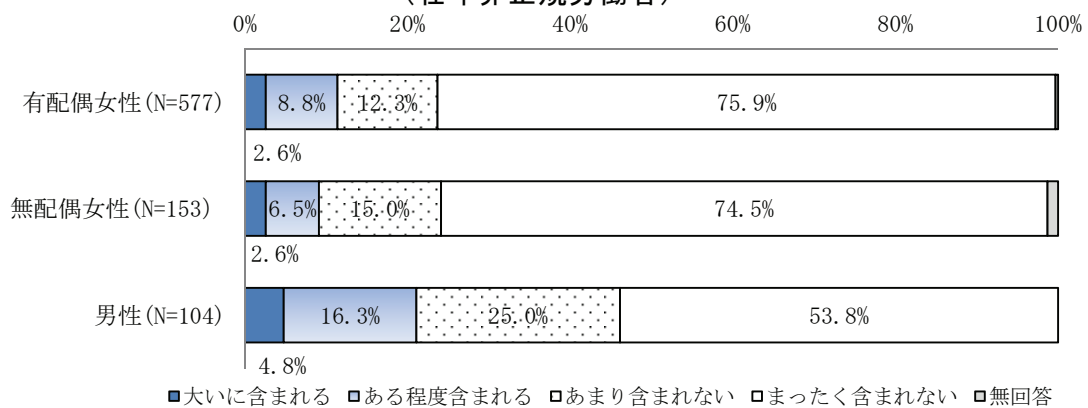
分析対象：壮年非正規労働者

**χ²乗検定結果は1%水準で有意

図表 8-2-4 性・配偶関係別
専門知識・スキルを求められる職務が含まれる割合*
(壮年非正規労働者)



図表 8-2-5 性・配偶関係別
部下やスタッフを管理する職務が含まれる割合**
(壮年非正規労働者)



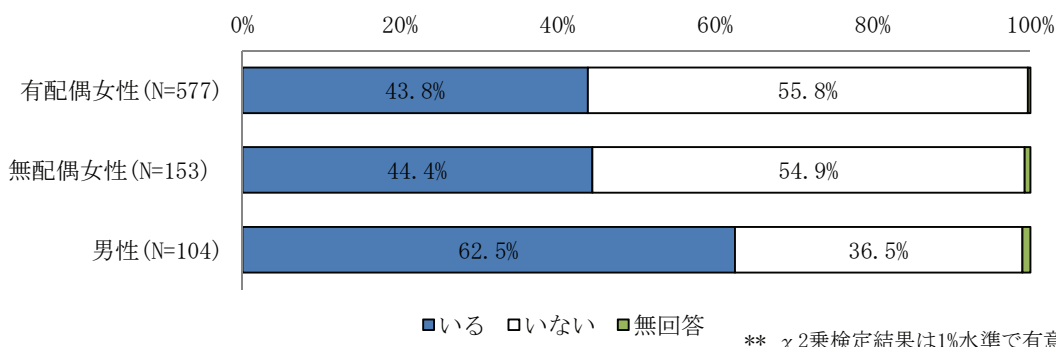
られない。それよりも性別による差が顕著であり、男性は該当割合が高い。この違いは、**図表 8-2-3**でも「専門・技術」の男女差に表れていた。さらに踏み込んで、部下やスタッフを管理する職務の該当割合を**図表 8-2-5**に示す。このようなリーダーとしての職務は、本来であれば正規労働者に期待される役割である。そのため、全体としての比率は低い、男性は該当割合が約2割と相対的に高い。男性の方が非正規雇用であっても重要な役割を職場で担っている割合が高いといえる。そのことを端的に示しているのが、自分と同じ仕事内容の正社員がいる割合である。**図表 8-2-6**にその結果を示すが、男性は明らかに高い。

さらに、**図表 8-2-7**に示すように年収水準も男性は高い。「有配偶女性」において150万円未満の割合が高いのは、扶養控除の範囲内でパートタイム就業している労働者が多いからであろう。ここで比較対象としたいのは、「男性」と同じくフルタイム契約の割合が高い「無配偶女性」であるが、収入の差は明らかである。

これらの結果をみれば、女性に比べて男性の方が非正規雇用であっても良質な就業機会に恵まれているといえるだろう。一方、女性の「有配偶」と「無配偶」の間に明瞭な違いは見られない。しかし、仕事の満足度は「有配偶女性」と「無配偶女性」で大きく異なる。**図表 8-2-8**をみよう。「仕事全体」の満足度について、「満足」と「やや満足」の合計をみると、「有配偶女性」が最も高く、「男性」が次いで高い。これに比べて「無配偶女性」は低い。「有配偶女性」は仕事自体のやりがいや処遇だけでなく、家庭生活と両立しやすいことも満足度に影響している可能性がある。その意味では、責任の重い仕事が一概に良いとはいえない。

一方、「無配偶女性」においては、「男性」と同様に仕事そのものの質が満足度に影響していると考えられる。その証左として、「仕事内容」と「能力開発機会」の満足度をみると、やはり「無配偶女性」はその割合が低い。

図表 8-2-6 自分と同じ仕事内容の正社員がいる割合
(壮年非正規労働者)**



** χ^2 乗検定結果は1%水準で有意

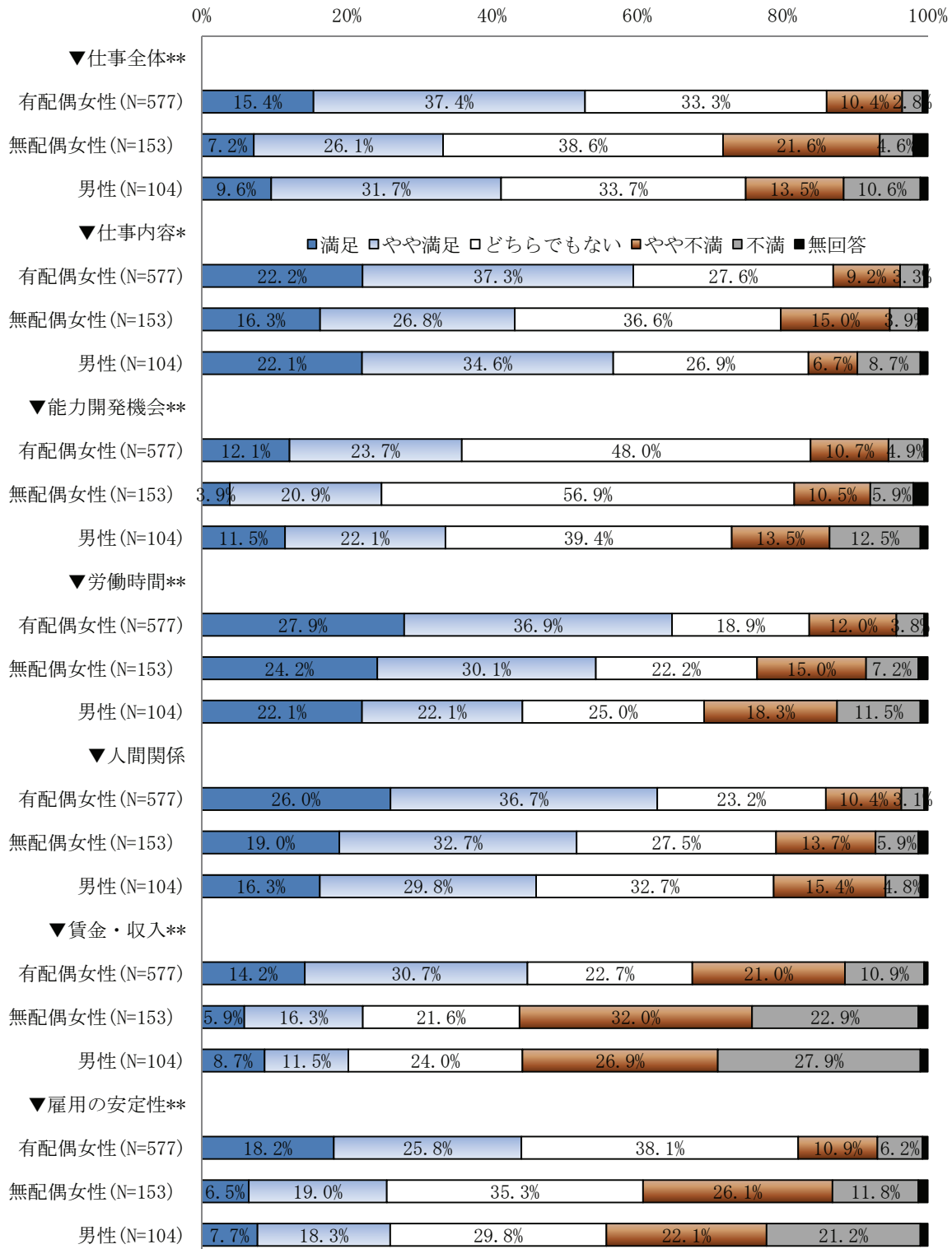
図表 8-2-7 性・配偶関係別 本人の年収割合**

	50万円未満	50~100万円未満	100~150万円未満	150~200万円未満	200~250万円未満	250~300万円未満	300~400万円未満	400~500万円未満	500~700万円未満	1,500万円以上	無回答	N
有配偶女性	12.5%	41.1%	26.0%	8.0%	3.6%	1.7%	1.9%	0.7%	0.2%	0.0%	4.3%	577
無配偶女性	6.5%	13.7%	26.8%	22.9%	15.0%	7.2%	3.3%	1.3%	0.0%	0.0%	3.3%	153
男性	1.9%	6.7%	11.5%	14.4%	27.9%	14.4%	8.7%	9.6%	2.9%	1.0%	1.0%	104

分析対象：壮年非正規労働者

** χ^2 乗検定結果は1%水準で有意

図表 8-2-8 性・配偶関係別 仕事満足度
(壮年非正規労働者)



** χ^2 乗検定結果は1%水準で有意 * χ^2 乗検定結果は5%水準で有意

だが、個別の項目に目を向けると男性の満足度も決して高いとはいえない。たとえば「労働時間」の満足度は男性が最も低い。図表は割愛するが、週の残業時間の平均は「有配偶女性」が 1.14 時間、「無配偶女性」が 1.24 時間であるのに対し、「男性」は 4.18 時間である。

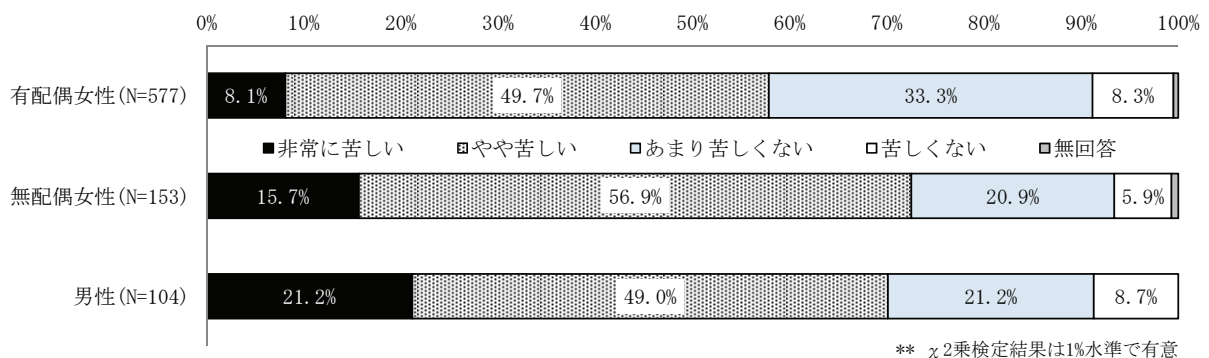
つまり、女性の非正規労働者の方が残業時間は短い。そのことが満足度の差に表れていると考えることができる。それ以上に顕著なのが「雇用の安定性」と「賃金」である。やはり経済基盤の不安定な働き方には不満があるといえる。しかし、「無配偶女性」に比べて「男性」の年収水準は明らかに高い。にもかかわらず、賃金の満足度は「無配偶女性」と差がない。

第3節 壮年非正規労働者の経済的生活基盤

なぜ男性の収入水準は高いのに賃金満足度は低いのか。その理由として、男性に経済的ゆとりがあるとはいえないことを、次の図表 8-3-1 は示唆している。図表 8-3-1 は家計が苦しいと感じる割合を示している。「非常に苦しい」が男性は高く、「やや苦しい」との合計割合も「無配偶女性」とほとんど差がない。また、図表 8-3-2 に世帯の預貯金額を示すが、「無配偶女性」と「男性」を比較すると、その差はほとんどない。なお、生活上の経済的な役割として、主な家計の担い手である割合を図表 8-3-3 に示すが、「自分」が主な家計の担い手であるという割合について「無配偶女性」と「男性」の間に差はみられない。

しかしながら、図表 8-3-4 に結果を示すが、男性は経済的困難に直面した状況で相談したり助けを求めたりできる相手（相談相手）のいる割合が女性に比べて低い。それだけ経済的なプレッシャーを強く感じているといえるだろう。家計が苦しくても他人に頼ることが難しい状況は図表 8-3-5 からもうかがえる。この図は、図表 8-3-4 を図表 8-3-1 における家計の苦しさ別に集計した結果である。家計が苦しくない場合はサポートを必要としないことから、家計が「非常に苦しい」、「やや苦しい」と回答した対象者のみ示している。「非常に苦しい」

図表 8-3-1 性・配偶関係別 家計苦しさ割合**
(壮年非正規労働者)



図表 8-3-2 性・配偶関係別 本人預貯金額割合**

	まったく ない	10万円 未満	10~50 万円未満	50~100 万円未満	100~500 万円未満	500~1,000 万円未満	1,000 万円以上	わから ない	無回答	N
有配偶女性	9.4%	4.0%	8.1%	9.9%	31.4%	9.5%	3.6%	18.5%	5.5%	577
無配偶女性	15.0%	5.2%	8.5%	4.6%	15.0%	0.7%	3.9%	29.4%	17.6%	153
男性	17.3%	5.8%	8.7%	5.8%	15.4%	2.9%	4.8%	27.9%	11.5%	104

分析対象：壮年非正規労働者

** χ^2 乗検定結果は1%水準で有意

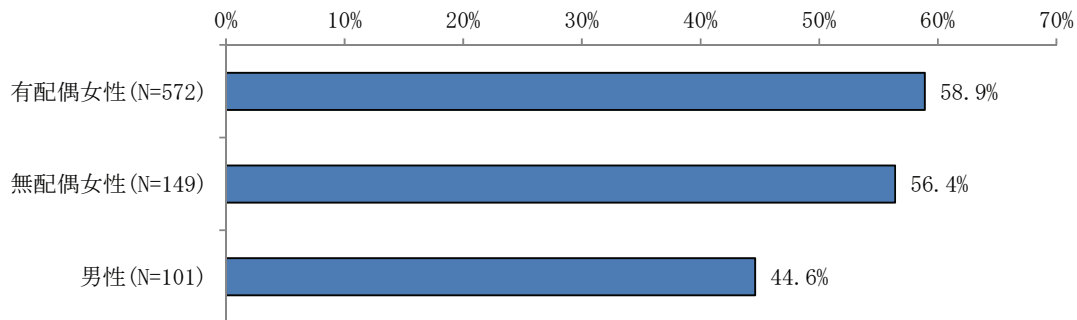
図表 8-3-3 性・配偶関係別 主な家計の担い手割合**

	自分	自分の親	配偶者	その他	無回答	N
有配偶女性	4.9%	0.7%	93.6%	0.7%	0.2%	577
無配偶女性	58.2%	35.9%	0.0%	5.9%	0.0%	153
男性	58.7%	33.7%	3.8%	3.8%	0.0%	104

分析対象：壮年非正規労働者

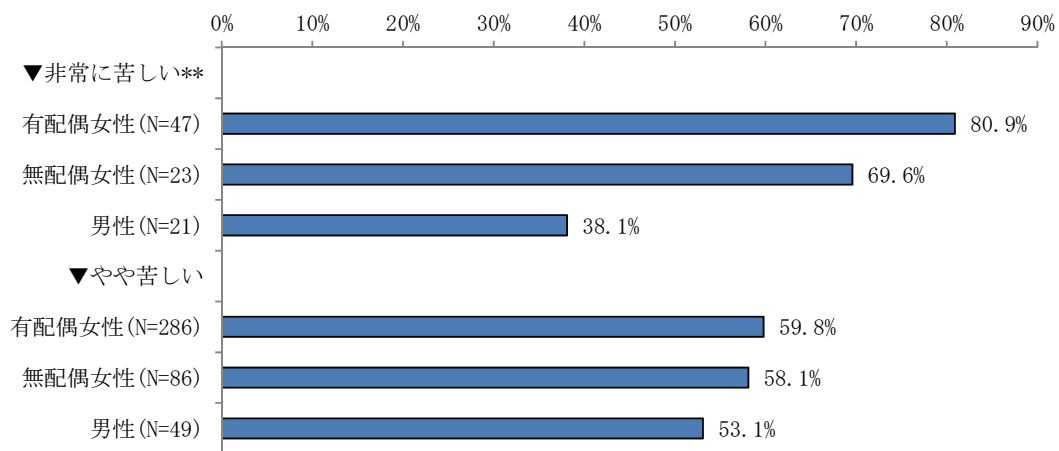
** χ^2 乗検定結果は1%水準で有意

図表 8-3-4 性・配偶関係別 経済的に困っているときの相談相手がいる割合*
(壮年非正規労働者)



* χ^2 乗検定結果は5%水準で有意

図表 8-3-5 家計の苦しさ・性・配偶関係別
経済的に困っているときの相談相手がいる割合
(家計を苦しいと感じている壮年非正規労働者)



** χ^2 乗検定結果は1%水準で有意

と回答した対象者は、性・配偶関係別に有意な差を示しており、男性は相談相手のいる割合が低い。それだけ自分で稼がなければいけない状況にあるといえる。

このように、仕事以外の場面でどのような生活基盤を築いているかは、非正規労働者の生活課題を理解する上で重要である。その観点から、非経済的な生活基盤をみることにしよう。

第4節 壮年非正規労働者の非経済的生活基盤

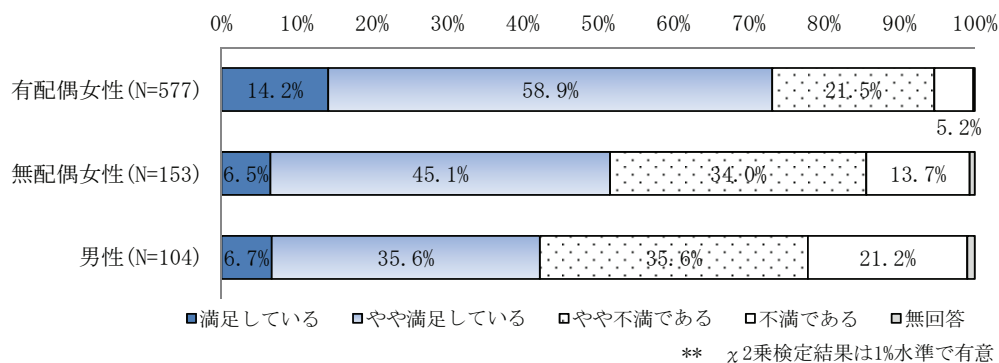
職業には、単に生計維持の手段という意味だけでなく、精神的な充足感や、人との社会的つながりを得る契機という側面がある。仕事のやりがいや、仕事を通じた人脈の形成も非正規雇用は、その機会を制約されている可能性がある。しかし、ときに「会社人間」と呼ばれ

るほど強い組織コミットメントを求められる正規労働者に比べて、仕事の拘束力が弱い非正規労働者は、仕事以外の生活領域で、精神的な充足感や社会的なつながりを得ているのではないかと、という仮説を立てることができる。実際、若者や有配偶女性が非正規雇用を自発的に選択するときの理由としては、よく指摘されることである。同じことが壮年期の男性や無配偶女性にもいえるだろうか。

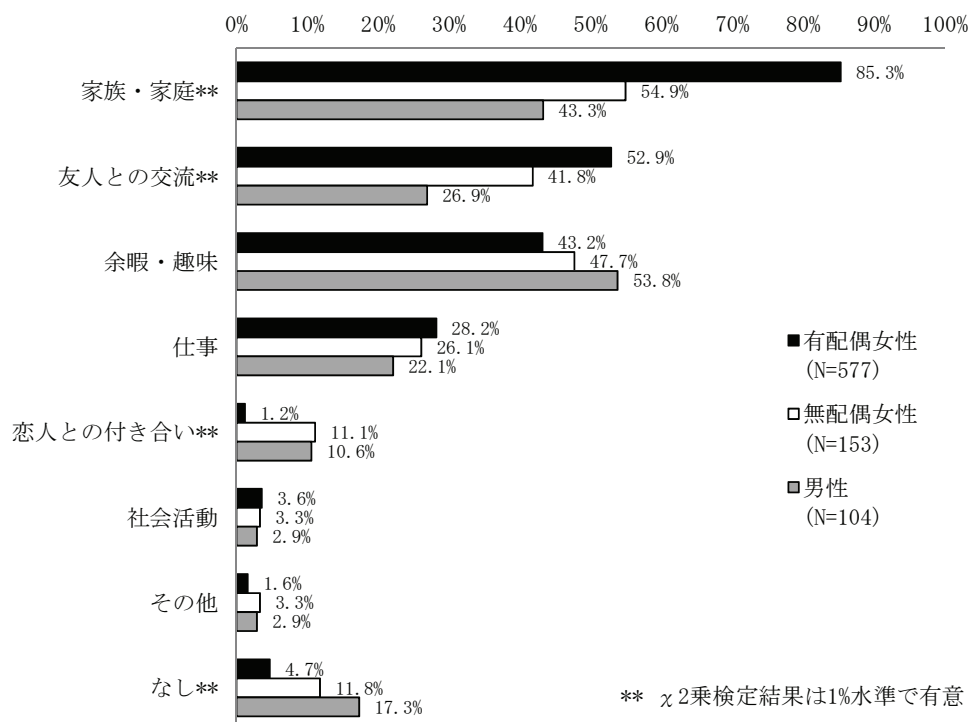
精神的な側面からみよう。はじめに、総合的な生活満足度を図表 8-4-1 に示す。「有配偶女性」に比べて「無配偶女性」の満足度は低く、「男性」はさらに低い。では、具体的な生活の場面ではどうだろうか。指標として「生きがいを感じること」の割合を図表 8-4-2 に示そう。

「有配偶女性」は「家族・家庭」の割合が圧倒的に高い。また、「無配偶女性」と「男性」

図表 8-4-1 性・配偶関係別 生活満足度**
(壮年非正規労働者)



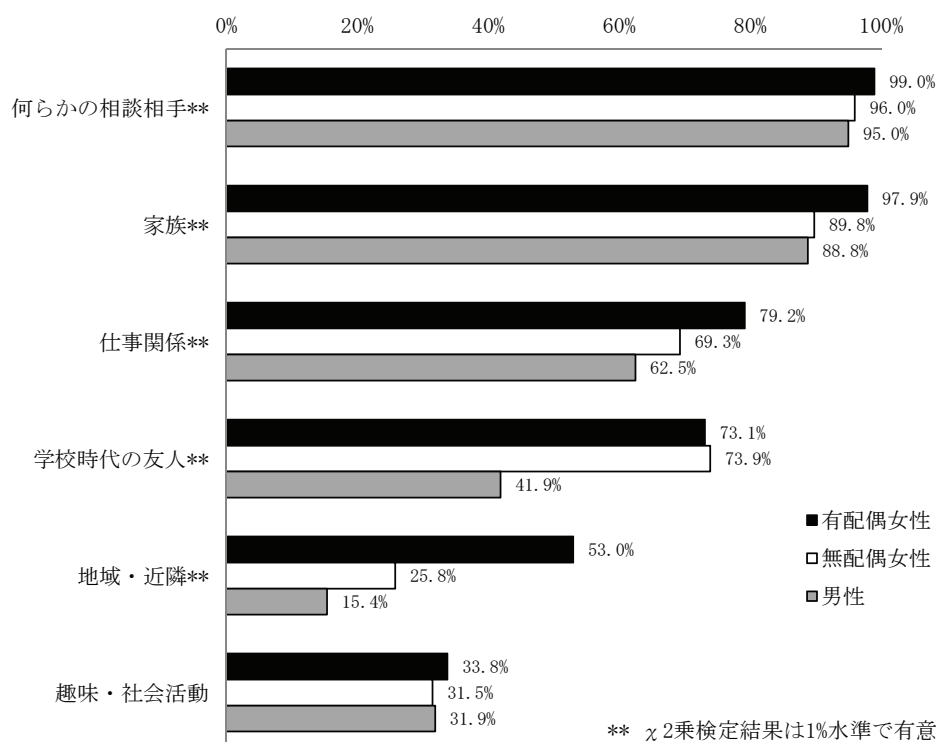
図表 8-4-2 性・配偶関係別 生きがいを感じることの割合
(壮年非正規労働者)



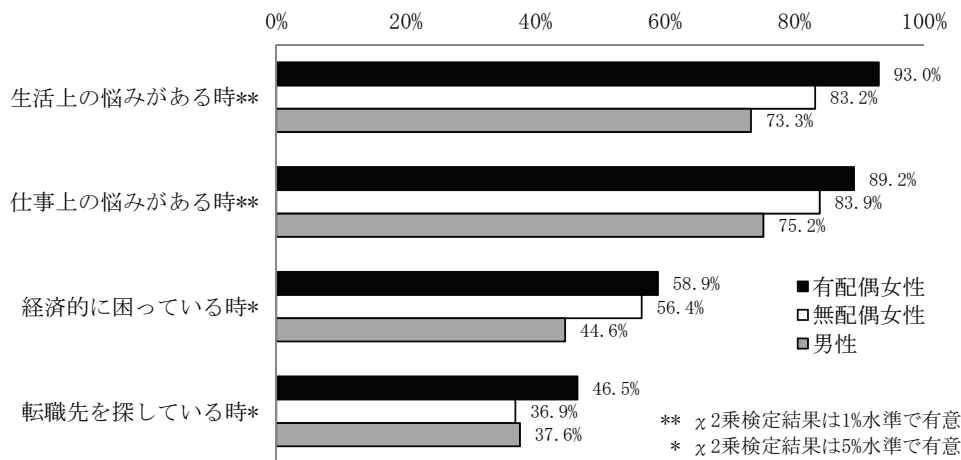
を比較しても、女性の方が家族や家庭に生きがいを感じている。家族以外の人間関係に目を向けると、「友人との交流」が注目に値する。ここでも「有配偶女性」が最も高い比率を示している。家事・育児の負担がある「有配偶女性」に比べて、「無配偶女性」の方が友人との交流に割ける時間は多いように思える。だが、結果は「無配偶女性」の方が低い。その理由として、未婚者同士の友人関係よりも、子育てなど、家庭生活の延長線上で構築される友人関係の方が「生きがい」を感じやすいと理解することができる。一方、「男性」は「無配偶女性」と比べても「友人との交流」に「生きがい」を感じる割合が低い。また「恋人」が「生きがい」という割合も高いといえない。「男性」は孤独な状況に陥るリスクが高そうである。

そこで、困ったときに悩みを相談したり助けを求めたりできる相手の有無割合（以下、サポートネットワーク保有割合）を図表 8-4-3 でみてみよう。性・配偶関係にかかわらず、90%を超える非正規労働者が何らかのサポートネットワークを保有している。だが、その中核をしめるのは「家族・親族」である。家族の外に目を向けると、ここでも「男性」はその割合が低い。典型的なのが「学校時代の友人」である。「無配偶女性」は約 4 分の 3 と高い割合を示している。一方、「男性」は「学校時代の友人」が 4 割にとどまる。これに比べて「仕事関係」の割合は約 6 割と高いが、女性に比べるとなお低い。また、1 人以上相談相手がいる場合に、相談できる内容も質問しているが、図表 8-4-4 に示すように、この点でも「男性」は回答割合が相対的に低い。「経済的に困っている時」は前出の図表 8-3-4 を再掲しているが、他の課題についても女性に比べて男性は低い比率を示している。総体的にあって、男性は女性に比べて、サポートネットワークを保有していない実態がうかがえる。

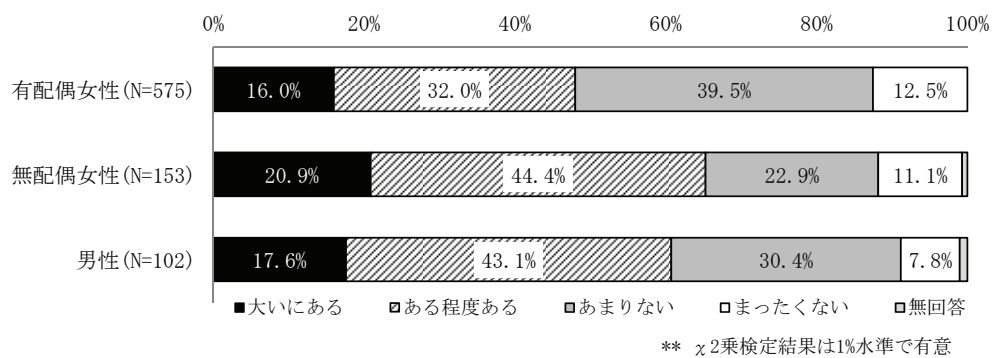
図表 8-4-3 性・配偶関係別 サポートネットワーク保有割合
(壮年非正規労働者)



図表 8-4-4 性・配偶関係別 相談できる内容割合
(壮年非正規労働者)



図表 8-5-1 性・配偶関係別 今後5年以内の失業可能性割合**
(壮年非正規労働者)



第5節 失業不安とその対応策

みてきた結果を総合的に評価するならば、「男性」は「無配偶女性」に比べて、非正規雇用の中でも比較的良質な雇用機会に恵まれているが、生活基盤については「無配偶女性」より楽観視できる状況にあるといえない。では、今後の職業生活について、壮年非正規労働者はどのような見通しをもち、状況の改善を図っているかを最後にみることにしたい。

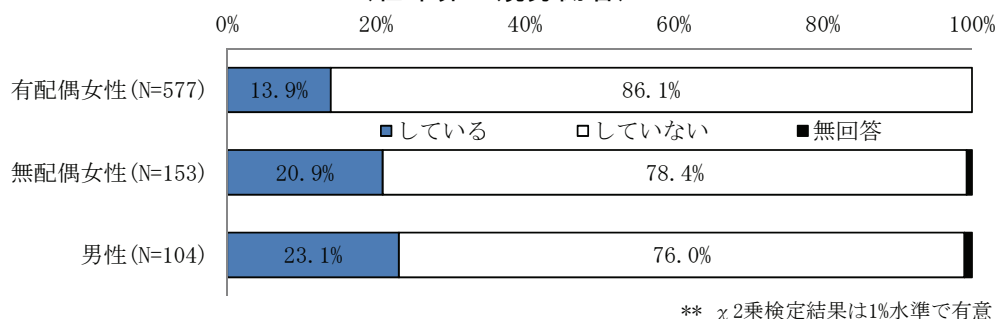
その中核的な問題として、雇用の不安定性にまず着目しよう。図表 8-5-1 に今後5年以内の失業不安の有無割合を示す。「大いにある」と「ある程度ある」の合計割合に注目したいが、「無配偶女性」が最も高い比率を示している。だが、「男性」も6割に達しており、失業不安は高いといえる。

しかし、その防衛策となりうる職業能力開発の取組みや転職活動をしている割合は高いといえない。図表 8-5-2 に職業能力開発の取組みをしている割合を示す。「無配偶女性」、「男性」の割合は、「有配偶女性」に比べて高いが、約2割にとどまっている。図表 8-5-3 は転職活動をしている割合である。ここでも最も低いのは「有配偶女性」であるが、「無配偶女性」も約1割にとどまっている。図表 8-5-1 において、失業不安が「大いにある」と回答している

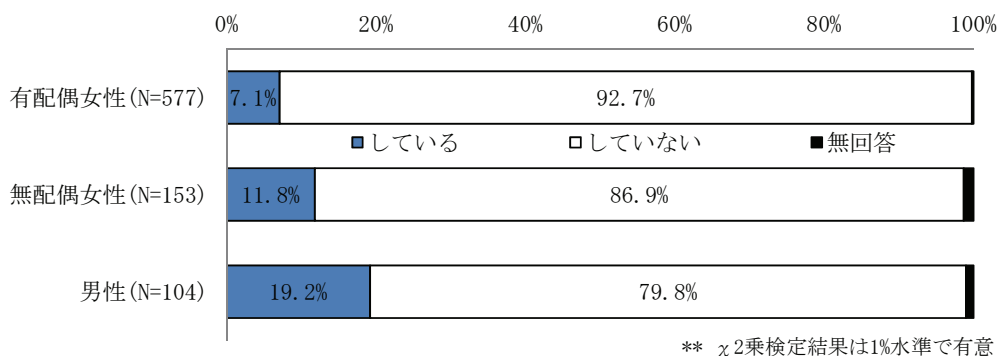
割合は「無配偶女性」の2割を占める。それほどの不安がある状況でも、転職活動という具体的な行動をしている「無配偶女性」は少ない。一方、「男性」は同じく約2割が失業不安を「大いにある」と回答しているが、その分、転職活動をしている割合も同程度ある。その意味では、男性の方が活動的であるといえる。

なお、本章の分析対象は35歳以上であり、正規雇用の中途採用については、相当程度その機会が制約される年齢に達している。しかし、「無配偶女性」の約6割、「男性」の約7割が正社員への移行希望を持っている。非正規雇用の待遇改善とともに、正規雇用への移行を支援することは、壮年期においても労働者のニーズに適っているといえる。

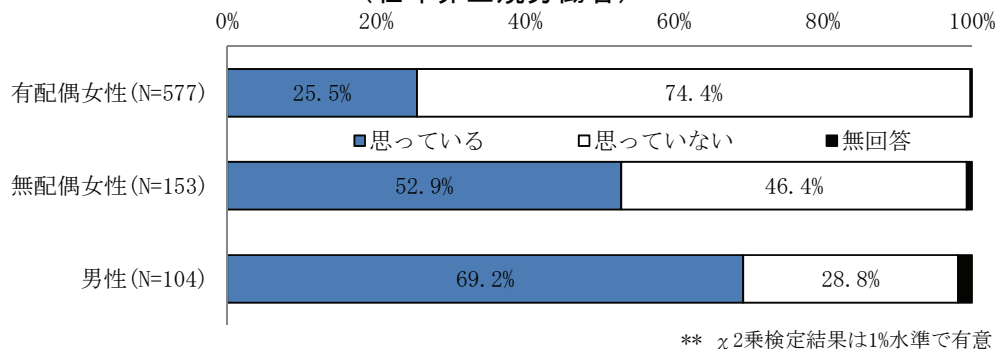
図表 8-5-2 職業能力開発の取組み有無割合**
(壮年非正規労働者)



図表 8-5-3 転職活動の有無割合**
(壮年非正規労働者)



図表 8-5-4 正社員への移行希望有無割合**
(壮年非正規労働者)



第6節 まとめ

近年増えつつある、新たな壮年非正規労働者である男性と無配偶女性が直面している課題を、伝統的な壮年非正規労働者である有配偶女性と比較しつつ検討した。その結果は次のように要約することができる。

- (1) 働き方に注目すると、有配偶女性は主にパートタイム就業だが、男性や無配偶女性は主にフルタイム就業である。中でも男性は、専門的なスキルを要する職務や管理的な職務を担っている割合が高く、収入の水準も女性に比べて高い。
- (2) にもかかわらず、男性の賃金満足度は低く、家計が苦しいという割合は高い。その背景として、経済的困難に直面したときに頼れるサポートネットワークを有する割合が低いという事情がある。
- (3) さらに非経済的な面でも、男性の生活満足度は低く、家族以外に自身の支えとなる人間関係を構築できている割合が低い。
- (4) 男性も無配偶女性も今後の失業不安は高いが、無配偶女性は、能力開発や転職活動といった対応策を積極的に行っているといえない。

まず指摘しておきたいのが、非正規雇用においても良質な雇用機会には男女差があることである。よくいわれることであるが、無配偶女性や男性はフルタイム就業が多く、伝統的な「主婦パート」に比べて、経済的自立が可能な就業機会を必要とする割合が高い。しかし、無配偶女性の収入水準はそれほど高くない。一方男性は、非正規雇用であっても職場で重要な役割を担っている割合が相対的に高く、正社員と職域が重なっている割合も高い。そのことが収入にも反映されている。その意味で、非正規雇用であっても男性は相対的に恵まれている。

しかし、その生活基盤に目を向けると、男性であっても楽観できる状況にはない。むしろ女性の方が生活防衛はできているといえる側面もある。その典型がサポートネットワークの保有状況である。男性は家族以外の人間関係が希薄である。たとえば、無配偶女性が学生時代の友人をよく頼るのに対し、男性はその割合が低い。男性と無配偶女性のどちらも、生活基盤として自分の生まれ育った家族が重要な役割を果たしていることはうかがえる。だが、いつまでも親に頼るわけにはいかないだろう。仕事や生活で困難に直面したときに頼る先が家族のほかにはないという状況はリスクが大きい。

また生活を脅かすリスクとして、非正規労働者の雇用が不安定であることは改めていうまでもないだろう。問題は、このリスクの対応策となりうる職業能力開発の取組みや転職活動を積極的にしているとはいえないことである。その傾向は特に女性に顕著であるが、男性も積極的とまではいえない。正規雇用への移行希望は高いが、年齢を考えると、その実現可能性についても楽観的な見通しは持ちにくいだろう。その意味でも、職業能力開発機会の充実が重要な政策課題であるといえることができる。

第9章 結論

第1節 含意

第1章で述べたように、本報告書の狙いは、壮年非正規労働者の仕事と生活の現状分析を試みることにあった。その分析結果については各章の章末および第1章第4節に要約を付してある。以下では、あくまでエビデンス・ベースの政策研究の立場から、それらの分析結果に基づいて、必要な政策の方向性を示すこととする¹。

1. 労働政策の対象としての壮年非正規労働者

既婚女性を除いてみると、壮年非正規労働者は、若年非正規労働者よりも、特に生活面で大きな困難に直面している。たとえば、貧困に陥りやすく、生活に対する不満が強いことに加え、年齢が高いこともあり健康問題を抱えている場合も多い。

その背後には、自らが家計の担い手である場合が多いにもかかわらず²、正規労働者とは異なり若年期から壮年期にかけて職務が高度化せず、賃金・年収も上がりにくいという事情がある。そして彼（彼女）らは、若年非正規労働者よりも消極的な理由で、いわば不本意な理由から非正規労働を選択していることが多い。

もともと、壮年非正規労働者の人数は、若年非正規労働者ほど多くはない³。しかし、直面している困難の大きさ、そしてそれが労働市場における正規・非正規の格差を通じて生じていることを踏まえるならば、壮年非正規労働者も、若年非正規労働者と同様に労働政策の対象として位置づける必要があるだろう⁴。

2. 能力開発と正規転換

それでは、その政策の方向性はどうか。この点に関しては、まず、既婚女性を除く壮年非正規労働者の約6割が「正社員になりたい」と思っていることが注目される⁵。壮年

¹ 現状分析に基づいて必要な政策の方向性を示すにあたり意識したポイント（分析の手順）については、第1章第2節を参照。

² 既婚女性を除いて、自分自身が家計の担い手である割合は、若年非正規労働者で27.4%（男性32.9%、女性23.6%）、壮年非正規労働者で58.2%（男性58.3%、女性58.2%）である。第2章および第II部「資料編」を参照。

³ 総務省「労働力調査」（2012年）によれば、既婚女性を除く非正規労働者数は、25～34歳で182万人、35～44歳で104万人である（いずれも、在学中の者を除く）。

⁴ もともと、その際には、壮年非正規労働者内部の多様性にも注意を払う必要がある。たとえば、第8章でみたように、壮年非正規労働者であっても、どのような困難に直面しやすいかは男女で異なる。女性（未婚・離死別女性）の場合は職務レベルが特に低く、賃金・年収も特に低いのに対し、男性の場合は家計の状況が特に厳しく、生活満足度も特に低いといった違いがある。しかし、男女いずれにおいても、総じて若年非正規労働者よりも壮年非正規労働者の方が、直面している困難が大きいことに変わりはない。詳細は、第II部「資料編」を参照。

⁵ 既婚女性を除く非正規労働者の正社員転換希望率は、若年で58.7%（男性64.7%、女性54.5%）、壮年で59.4%（男性68.9%、女性52.9%）であり、年齢によってほとんど変わらない。設問は、「あなたは現在、（現在の勤務先に限らず）正社員になりたいと思っていますか」である。

非正規労働者についても、若年非正規労働者と同様に、正規転換を第1の目標として位置づけるべきであろう。

ただし、第3章でみたように、正規労働者と非正規労働者の職務レベルの差は、若年期よりも壮年期の方が大きくなる。よって、壮年非正規労働者がすぐに正規労働者に転換するのは難しい。そこで、能力開発を施した上での正規転換が求められる⁶。

分析からは、教育訓練（Off-JT）受講が非正規労働者の賃金を高めていること、正社員転換制度があると非正規労働者の賃金が高まるとともに、非正規労働者が将来への希望や仕事面の目標を持ちやすくなることが明らかになった。これらの効果は、若年非正規労働者に限定されず、壮年非正規労働者においても確認できる⁷。つまり、企業が非正規労働者に教育訓練を施して正社員転換するための仕組みを整えていくことは、壮年非正規労働者にとってプラスの意味を持つ。

ここから、企業による非正規労働者への能力開発を支援し、正規転換を促すことが、若年非正規労働者の場合だけでなく、壮年非正規労働者にとっても、有効な政策になりうると考えられる⁸。

3. 無期転換と昇給

しかし、第3章でみたように、壮年非正規労働者の勤務先では、若年非正規労働者の勤務先ほど教育訓練が充実しておらず、正社員転換制度も整っていない⁹。ここから、そもそも企業が、壮年非正規労働者を、教育訓練をして正規転換する対象とみなしていない場合が多いことが示唆される。

そのような状況で有効だと考えられるのが、有期雇用から無期雇用への転換（無期転換）、昇給など、「能力開発と正規転換」以外の形での処遇改善策である。第3章でみたように、昇給が適用される割合、無期雇用の割合は、若年非正規労働者と壮年非正規労働者とで差がないことから、これらの処遇改善策は、「能力開発と正規転換」に比べれば、企業にとって導入しやすいものと考えられる。これらを第2の目標として位置づけることができる。

第5章で示したように、壮年非正規労働者の場合、無期雇用であることが生活満足度を統

⁶ なお、正規労働者と非正規労働者の職務レベルの違いが大きいことを踏まえるならば、壮年非正規労働者の転換先として、職務などに限定のある正規労働者の雇用区分が有効である可能性がある。

⁷ ただし、これらの効果は、男性においてのみあらわれる場合がある。また、因果関係が複雑だと考えられるものもある。

⁸ ところで、非正規労働者の賃金に対してプラスの効果を持つ教育訓練の形態が、「OJT」ではなく「Off-JT」である点が注目される。本報告書では、能力開発（教育訓練）に関する専門的な分析を行っていないため詳細は避けるが、仮に「OJT」には企業特殊熟練を高める側面が強く、「Off-JT」には一般的熟練を高める側面が強いとすれば、壮年非正規労働者の正規転換の道筋として、企業がOff-JTを行って内部転換する方向性だけでなく、企業外部での能力開発（教育訓練）を通じて外部転換する方向性も有効だと考えられる。

⁹ ちなみに、この傾向は、既婚女性を除いた場合でも含めた場合でも同じである。いずれにせよ、非正規労働者を育成し、正規労働者へ登用しようと考えている企業では、登用候補の非正規労働者として、若年者を中心に採用している可能性がある。

計的に有意に高めている¹⁰。また、第7章で示したように、壮年非正規労働者の場合、昇給があると積極的にスキル形成行動を行うようになる¹¹。無期転換や昇給といった処遇改善策が、壮年非正規労働者の生活を安定させるとともに、スキル向上を通じて企業にもメリットをもたらすものと考えられる。

ただし、壮年非正規労働者に対するこれらの処遇改善策を企業に求めるにあたり、企業規模によってもととの導入・普及状況が異なる点に注意が必要である¹²。具体的には、昇給についてはもともと大企業ほど導入している傾向があるため¹³、特に中小企業での導入促進が重要となる。これに対し、無期雇用についてはもともと中小企業において普及している傾向があるため、特に大企業での普及促進が重要となる¹⁴。

いずれにせよ、これらの点において、壮年非正規労働者にとって必要な政策には、「能力開発と正規転換」に重きをおく若年非正規労働者に向けた政策とは、やや異なる方向性が求められるといえる。

4. (準) 専門職への転換

壮年非正規労働者に対する政策に求められるもうひとつの方向性は、(準) 専門職への転換の促進である¹⁵。

第3章、第4章でみたように、専門的・技術的な職種、資格を要するサービス職の壮年非正規労働者は、職務レベルが高い、教育訓練が充実している、賃金・年収が高いといった点で¹⁶、質の高い雇用につきやすい。また、第4章でみたように、職業資格の保有は、非正規労働者の年収を高める効果を持つ。加えて、「専門知識・スキルを求められる業務」を与えられることは、壮年男性非正規労働者の賃金を高めるとともに(第4章)、壮年非正規労働者のスキル形成行動を促す効果を持つ(第7章)。

ただし、専門的・技術的な職種の雇用の質が高いのは、若年非正規労働者においても共通している。また、常識的に考えて、すべての非正規労働者が専門的・技術的な職種への転換を目指すというのは現実的でない。専門的・技術的な職種の労働市場は、それ以外の職種の労働市場とは連続していないと考えた方がよいだろう¹⁷。

¹⁰ この効果は、若年非正規労働者においてはあられわれず、壮年非正規労働者においてのみあらわれる。

¹¹ この効果も、若年非正規労働者においてはあられわれず、壮年非正規労働者においてのみあらわれる。

¹² 第3章第4節を参照。

¹³ 同じく、第4章での分析によれば、大企業の方が、非正規労働者の職務レベルの上昇が賃金上昇に結びつきやすい傾向がある。

¹⁴ その際、2013年4月から施行された改正労働契約法が後押しとなることが期待される。

¹⁵ ここでは、「専門的・技術的な職種」または「資格を要する職種」のいずれかに該当するものを、(準) 専門職と呼んでいる。

¹⁶ 事務の職種と比べて、専門的・技術的な職種は統計的に有意に賃金・年収が高い。資格を要するサービス職は、事務の職種と比べて統計的に有意な差がないが、資格を要しないサービス職が事務の職種と比べて統計的に有意に賃金・年収が低いことを考慮するならば、相対的に賃金・年収は高いといえよう。

¹⁷ ここから、専門的・技術的な職種の非正規労働者に対する政策と、他の職種の非正規労働者に対する政策とは、別の視点も用いて検討する必要があるという含意が導かれる。

その意味で、より重要なのは、資格を要するサービス職など、(準)専門職への転換の促進であろう¹⁸。もっとも、第3章で示されたように、これらの職種についてからといって必ずしも正規労働者になりやすくなるわけではないが、公的な職業訓練を通じてこれら(準)専門職への転換を促進することは¹⁹、壮年非正規労働者が直面する困難を軽減する上で、現実的かつ有効な政策となりうると思われる。

第2節 残された課題²⁰

1. 原因と対策

本報告書から浮かび上がってきたのは、①壮年非正規労働者が、若年非正規労働者よりも、仕事と生活の両面で多くの困難に直面していること、②そのなかで、専門知識・スキルを求められる業務に就いていること、Off-JTを受講していること、職業資格を持っていることなどが、賃金上昇やスキル形成行動の活性化などを通じて彼らのキャリアアップに寄与している可能性があること、であった。ここから、壮年非正規労働者のキャリアアップは、内部労働市場よりも、外部労働市場を通じてなされる部分が大きいと予想される。

しかし、専門的業務の割り当て、Off-JT受講、資格取得が、本当にキャリアアップにつながっているのかは、今回の現状分析だけでは断定できない²¹。壮年非正規労働者がキャリアアップしていくための条件(対策)の詳細な分析は、別途行われなければならない。また、なぜ彼らが壮年期に非正規労働をするに至ったのか(原因)の分析も、第6章の一部を除いては、手つかずのままである。

今回の分析で用いた「職業キャリアと働き方に関するアンケート」では、A票「職業キャリアシート」とB票「過去の働き方」という特殊な形式の質問紙により、回答者のこれまで

¹⁸ 自由回答記述から、資格を要するサービス職の具体例としては、「ホームヘルパー」、「調理師」、「美容師」などがあげられる。

¹⁹ 壮年非正規労働者が特に生活面で困難に直面している現状を踏まえるならば、その際には、生活費補助の付いた職業訓練も必要になるだろう。

²⁰ 本節で記す3つの課題のほかに、そもそも「正規」と「非正規」という枠組自体が有効かどうか、という批判が生じよう。一般に、このような批判には、①呼称により「正規」と「非正規」を区分しているため概念があいまいである、②労働条件は企業によって異なるため、たとえばA社の「非正規」がB社の「正規」より労働条件がよいこともある、という2種類がある。これに対し本研究は、次の理由から「正規」と「非正規」という枠組は必要だと考える。①については、あいまいさは残るものの、「正規」と「非正規」の区分が、当該企業における相対的に中核的な社員区分と相対的に周辺的な社員区分の違いをあらわしていることはほぼ確実だからである。②については、そうした「正規」と「非正規」の区分が、他のどの区分よりも賃金に大きな違いをもたらしているからである。たとえば、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2012年)によれば、一般労働者のうち、「正社員・正職員のうち、雇用期間の定め有り」の所定内給与額は26万4,000円(平均年齢48.1歳、所定内実労働時間166時間)、「正社員・正職員以外のうち雇用期間の定め無し」の所定内給与額は18万8,000円(平均年齢45.7歳、所定内実労働時間167時間)である。つまり、「有期」か「無期」かの違いより、「非正規」か「正規」かの違いの方が、賃金に与える影響が大きいのである。

²¹ ただし、2012年度に実施した個人ヒアリング調査(第1章第2節を参照)を通じて、同様の解決策が仮説的に得られたところであり、今回の現状分析の結果は、その仮説に沿うものだといえる。外部労働市場を通じてキャリアアップを図った壮年非正規労働者(正確に言えば元・壮年非正規労働者)の典型事例としては、労働政策研究・研修機構編『壮年期の非正規労働—個人ヒアリング調査から—』(労働政策研究・研修機構、2013年)YP氏、YV氏のケースレコードを参照。

のキャリアと働き方に関する情報を、いわゆる回顧式パネルデータの形で収集している。これらを用いて、なぜ彼らが壮年期に非正規労働をするに至ったのか（原因）、壮年期に非正規労働者から正規労働者に転換した人の共通条件（対策）は何かなどを明らかにしていくことが、2014年度以降の課題である²²。

ちなみに、回顧式パネルデータを用いて経歴分析をする際の最大の論点は、若年非正規労働者がそのまま壮年非正規労働者になっているのか、それとも、若年非正規労働者と壮年非正規労働者では対象者層が入れ替わっているのか、という点である。具体的には、第3章の分析では、若年層と壮年層とでは、非正規労働者になりやすい要因が異なることが示されており、後者の仮説が立てられるが、経歴分析によってその点を検証することが、重要な作業となるだろう。

2. 具体的な政策

本報告書では、壮年非正規労働者に対する必要な政策の方向性を示したにとどまる。すなわち、具体的な政策までは示していない。

その理由のひとつとして、公的制度の利用経験者の出現率が低いことがあげられる。本調査では、回答者に「公共の職業訓練機関」や「教育訓練・能力開発の助成金」などの利用経験もたずねているが、壮年非正規労働者における該当者は数%程度であり、利用経験の有無を説明変数とした分析を行うことは難しかった。

この点については、2014年度以降、（住民基本台帳からの無作為抽出ではなく）あらかじめ雇用形態が把握できるモニターを利用し、壮年非正規労働者に集中的に調査票を配布するなどして、公的制度の利用経験者の出現率が数%程度であっても、その効果が分析できるよう調査設計を工夫する予定である²³。

3. 企業調査との連携

本章第1節で述べたように、壮年非正規労働者が直面する困難を軽減する上で、「教育訓練と正規転換」、「無期転換と昇給」など、企業の雇用管理の改革が不可欠であることが、改めて確認された²⁴。これらの改革を、企業の理解を得て遂行するためには、企業の雇用管理に関する正確な知識が欠かせない。

具体的には、なぜ企業が教育訓練や採用において若年者を優先するのか、そのことが本当に（あるいはどのような点で）合理的なのか、といった事柄を明らかにしなければならない。

²² これらの課題は残されるものの、第1章第2節でも述べたように、そもそも正確な現状分析がなされなければ原因や対策の的確な探求はなしえない。その意味において、本報告書における現状分析が、本研究全体にとって必要なステップであることは言うまでもない。

²³ もちろん、第2章で行ったように、壮年非正規労働者の仕事と生活の特徴を、若年非正規労働者や壮年正規労働者との比較のもとに把握するという大きな目的のもとで、住民基本台帳からの無作為抽出が必要不可欠かつ有効であったことは、言うまでもない。

²⁴ ここでの「雇用管理」には、採用、育成、配置、処遇など、幅広い事柄を含めている。

また、壮年非正規労働者の無期転換、壮年非正規労働者への昇給の導入にどの程度のコストがかかるのか、無期転換や昇給により企業にどのようなメリット、デメリットがもたらされるのかも、明らかにしなければならない。それらの作業がなければ、壮年非正規労働者への教育訓練、彼らの正規転換、無期転換、彼らへの昇給の導入を促進する上で、労働行政としてどのような働きかけが必要であるかは導き出せないだろう。

本報告書「まえがき」で述べた JILPT プロジェクト研究サブテーマ「正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究」では、個人調査を主体とする本研究（壮年非正規労働者の働き方と意識に関する研究）とともに、企業調査を主体とする研究も行っている。それらの研究と連携し、企業への具体的な働きかけの仕方を示していくことも、今後の課題である。