

第 I 部 本編

- 第 1 章 調査概要
- 第 2 章 雇用形態・企業規模と労働条件
- 第 3 章 働き方と意識の男女比較
- 第 4 章 ライフコース別にみた非正規雇用労働
- 第 5 章 若年・壮年世代の職業キャリア
- 第 6 章 要約と含意

第1章 調査概要

労働政策研究・研修機構（JILPT）では、2013年7月～8月に、「職業キャリアと働き方に関するアンケート」を実施した。調査の目的は、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ことである¹。

本調査の結果は、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」において、具体的な研究課題に即して詳細に分析されるが²、この調査シリーズでは、大規模かつ包括的な全国調査という特性を活かして、この国の人々の働き方とキャリアに関する基本的な事実と課題を、できる限りシンプルな手法で整理するよう心がけた。

具体的には、まず第1章（本章）で調査概要を詳述する。第2章では雇用形態および企業規模によって労働条件がどのように異なるのかを分析する。そして、そのような労働条件の高低を前提としつつ、第3章では主として男女の正社員の働き方と意識の違いを、第4章ではライフコースによって非正規雇用労働の実態と自己評価がどう異なるのかを分析していく。第5章では、本調査で収集した経歴データを集計することで、若年・壮年世代がどのようなキャリアを歩んでいるのかを、さまざまな角度から鳥瞰する³。

¹ 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。

² すでに本調査が活用されている研究成果として、労働政策研究報告書 No.164『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究—現状分析を中心として—』（2014年5月）がある。

³ 第2章から第5章のいずれの章においても、いわゆる「正規」と「非正規」の区分が用いられる。区分に使用されている設問は、いずれもC票・問3であり、雇用されている者のうち「正規の職員・従業員（正社員）」をいわゆる「正規」、雇用されている者のうち「正規の職員・従業員（正社員）」以外をいわゆる「非正規」としている。ただし、それらをあらわす用語は、慣例、文脈、取り上げるテーマの性質に従った結果、章ごとに異なるものとなっている。たとえば、いわゆる「正規」については、「正規雇用」、「正規雇用で働く者」、「正社員」、「正規雇用労働者」、「正規就業者」、いわゆる「非正規」については、「非正規雇用」、「非正規雇用で働く者」、「非正社員」、「非正規雇用労働者」、「非正規就業者」などの用語を用いている。

第1節 調査実施概要

本調査の実施概要は、以下の通りである。

職業キャリアと働き方に関するアンケート

- ・調査実施時期： 2013年7月～8月
- ・調査対象： 全国の25～34歳の男女3,000人、35～44歳の男女7,000人
- ・母集団台帳： 住民基本台帳
- ・サンプリング： 層化二段無作為（系統）抽出法
- ・調査方法： 訪問面接法と留置法の併用
- ・有効回収数： 4,970人（有効回収率49.7%）
- ・業務委託先： 株式会社 日経リサーチ

以下、第2節でサンプリング、第3節で実施方法と回収状況、第4節で回収率に関する注意点、第5節で集計・分析の際の重み付けについて説明し、章末に参考資料として調査準備・実施スケジュールを掲載する。

第2節 サンプリング

1. サンプリング設計

本調査のサンプリング設計は、以下の通りである。なお、10,000の対象を、25～34歳（若年）が3,000、35～44歳（壮年）が7,000となるよう傾斜的に配分したのは、本調査が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」のなかの「壮年非正規労働者の働き方と意識に関する研究」の一環として実施されたことによる。

- ・母集団： 全国の市区町村に居住する満25歳以上44歳以下の男女
- ・抽出数： 10,000対象（なお、25～34歳と35～44歳の対象数を、「3：7」の比率で割り当てる）
- ・抽出法： 層化二段無作為（系統）抽出法
- ・地点数： 500地点（地点としては、住民基本台帳の町丁目を使用）

2. 層化方法

まず、全国の市町村を都道府県を単位として次の11地区に分類する。

- ◎北海道地区＝北海道 (1道)
- ◎東北地区＝青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県 (6県)

- ◎関東地区＝茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県（1都6県）
- ◎北陸地区＝新潟県、富山県、石川県、福井県（4県）
- ◎東山地区＝山梨県、長野県、岐阜県（3県）
- ◎東海地区＝静岡県、愛知県、三重県（3県）
- ◎近畿地区＝滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県（2府4県）
- ◎中国地区＝鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県（5県）
- ◎四国地区＝徳島県、香川県、愛媛県、高知県（4県）
- ◎北九州地区＝福岡県、佐賀県、長崎県、大分県（4県）
- ◎南九州地区＝熊本県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県（4県）

次に、各地区において、市町村を市郡規模によって以下のように25分類し、層化する。

◎大都市（都市ごとに分類）

（東京都区部、札幌市、仙台市、さいたま市、千葉市、横浜市、川崎市、相模原市、新潟市、静岡市、浜松市、名古屋市、京都市、大阪市、堺市、神戸市、岡山市、広島市、北九州市、福岡市、熊本市）

- ◎人口20万人以上の都市
- ◎人口10万人以上の都市
- ◎人口10万人未満の都市
- ◎町村

3. 対象数の配分

対象数の配分方法は、以下の通りである。なお、各層における地点の抽出および各地点における対象の抽出は、系統抽出法による。

- ・各層における25歳以上44歳以下人口の大きさに基づき、10,000の対象を各層に比例配分する。
- ・1地点20対象前後（地点数の合計は500）となるよう各層の地点数を決定する。
- ・各地点において25～34歳の対象と35～44歳の対象が「3：7」の比率になるよう対象の年齢区分を割り当てる。

第3節 実施方法と回収状況

1. 実施方法

調査実施にあたっては、面接法と訪問留置法を併用した。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。

その際、必ず A 票（面接票）を先に実施するよう調査員に指示し、その上で B 票、C 票（留置票）が回収できた場合のみ、「調査が完了した」とみなした。それゆえ、データファイルにおいて、A 票、B 票、C 票はすべてセットで揃っている。（ただし、一部には、A 票は漏れなく記入されているが B 票、C 票の記入状況が著しく悪いものも含まれている。）

2. 回収状況

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%）⁴。内訳は、若年（25～34 歳）男性が 662 人、若年（25～34 歳）女性が 782 人、壮年（35～44 歳）男性が 1,521 人、壮年（35～44 歳）女性が 2,005 人である。ちなみに、年齢階層別・男女別にみた推定回収率は、図表 1-3-1 の通りである。

図表 1-3-1 年齢階層別・男女別にみた推定回収率

	母集団人口	配分された対象数	推定抽出数	回収数	推定回収率
若年男性	7,775,403	3,000	1,528.9	662	43.3%
若年女性	7,481,303		1,471.1	782	53.2%
壮年男性	9,727,726	7,000	3,557.5	1,521	42.8%
壮年女性	9,413,194		3,442.5	2,005	58.2%
合計	34,397,626	10,000	10,000.0	4,970	49.7%

注 1： 母集団人口は、2013 年 3 月末「住民基本台帳」による。

注 2： 推定抽出数は、若年・壮年それぞれについて、配分された対象数に母集団人口における男女それぞれの割合を乗じたものである。

注 3： 推定回収率は、回収数を推定抽出数で除したものである。

第 4 節 回収率に関する注意点

個人情報保護法の施行、その背景であり結果でもある国民のプライバシー意識の高まり、共働き世帯の増加、都市部におけるオートロック式マンションの増加などにより、調査主体を問わず、調査員が訪問する形での無作為抽出調査の回収率は低下傾向にある⁵。

そのような調査環境のなかで、本調査での 49.7%という回収率は、調査対象の年齢層を考

⁴ 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。

⁵ 訪問調査の実施環境の変化を指摘する研究、資料は数多いが、ここでは、社会調査協会編（2010）「特集・回収率を考える」『社会と調査』第 5 号、4 頁-68 頁、を挙げておく。

慮するならば、決して低い値ではないと考えられる⁶。しかし、問題となるのは、国民各層からまんべんなく回収が得られているかである。以下、その点に関する注意点を記す。

1. 年齢階層別・男女別回収率

図表 1-3-1 に示したように、年齢階層別・男女別回収率は、若年男性が 43.3%、若年女性が 53.2%、壮年男性が 42.8%、壮年女性が 58.2%である。男性は年齢階層を問わず 43%前後であるのに対し、若年女性はそれより約 10%、壮年女性は約 15%高くなっている。

2. 市郡規模別回収率

図表 1-4-1 は、市郡規模別の回収率を示したものである。ここから、東京 23 区では回収率が 32.3%、それ以外の政令指定都市では 47.5%、20 万人以上の都市では 50.7%、10 万人以上の都市では 50.6%、10 万人未満の都市では 55.0%、町村部では 56.8%となっており、大都市部での回収率が低く、町村部での回収率が高いことが分かる。

図表 1-4-1 市郡規模別回収率

	対象数		回収数		回収率
	実数	%	実数	%	%
東京23区	852	8.5	275	5.5	32.3
政令指定都市(東京23区以外)	2,276	22.8	1,081	21.8	47.5
20万人以上の都市	2,500	25.0	1,267	25.5	50.7
10万人以上の都市	1,638	16.4	829	16.7	50.6
10万人未満の都市	1,958	19.6	1,077	21.7	55.0
町村	776	7.8	441	8.9	56.8
合計	10,000	100.0	4,970	100.0	49.7

注：対象数は市郡規模別に割り当てられているため、市郡規模別の回収率は、推定値ではなく実測値である。

3. 有業率

図表 1-4-2 は、2012 年「就業構造基本調査」と本調査とで、回答者に占める有業者の割合（有業率）を比較したものである⁷。

ここから、「就業構造基本調査」では、若年男性の有業率が 90.5%、若年女性が 71.5%、壮年男性が 93.4%、壮年女性が 68.9%であるのに対し、本調査の結果では若年男性が 92.1%、若年女性が 73.3%、壮年男性が 95.1%、壮年女性が 69.7%となっており、本調査の結果の方が有業率が高く出ていることが分かる。

⁶ たとえば、本調査を設計するにあたり参考にした「2005 年 SSM 日本調査」（20～69 歳の男女が対象）の回収率は、44.1%にとどまっている。アンケート調査の回収率が概して高いことが知られている 60 歳代を対象に含まず、若年・壮年世代のみを対象とした本調査において 49.7%の回収率を得られたことは、（回収率の高さという点では）評価されてよい。

⁷ 「就業構造基本調査」における有業者の定義は「ふだん何か収入になる仕事をしている」であり、本調査における有業者の定義は、「（現在）少しでも収入をとまなう仕事をしている」である。

図表 1-4-2 「就業構造基本調査」と本調査での有業率の比較

2012年「就業構造基本調査」	人数			%		
	有業	無業	計	有業	無業	計
若年男性	6,803,600	713,600	7,517,200	90.5	9.5	100.0
若年女性	5,232,000	2,083,200	7,315,100	71.5	28.5	100.0
壮年男性	8,902,100	630,500	9,532,500	93.4	6.6	100.0
壮年女性	6,422,200	2,902,600	9,324,700	68.9	31.1	100.0

本調査	人数			%		
	有業	無業	計	有業	無業	計
若年男性	610	52	662	92.1	7.9	100.0
若年女性	573	209	782	73.3	26.7	100.0
壮年男性	1,447	74	1,521	95.1	4.9	100.0
壮年女性	1,398	607	2,005	69.7	30.3	100.0

注1： 本調査では、有業か無業かを面接（A票）によりたずねているため、無回答はない。

注2： 「就業構造基本調査」での「若年」、「壮年」は、2012年時点の年齢で区分している。

4. 既婚率

図表 1-4-3 は、2010年「国勢調査」と本調査とで、回答者の婚姻状態の分布（既婚率）を比較したものである。

ここから、「国勢調査」では、若年男性の既婚（有配偶）率が38.4%、若年女性が48.7%、壮年男性が62.0%、壮年女性が70.2%であるのに対し、本調査では若年男性が44.4%、若年女性が54.1%、壮年男性が70.0%、壮年女性が76.3%となっており、本調査の方が既婚率が高く出ていることが分かる。

図表 1-4-3 「国勢調査」と本調査での既婚率の比較

2010年 「国勢調査」	人数					%				
	未婚	有配偶	死別・離別	不詳	計	未婚	有配偶	死別・離別	不詳	計
若年男性	4,494,724	3,034,946	131,338	251,726	7,912,734	56.8	38.4	1.7	3.2	100.0
若年女性	3,517,797	3,763,269	279,937	161,461	7,722,464	45.6	48.7	3.6	2.1	100.0
壮年男性	2,952,168	5,795,641	387,706	214,982	9,350,497	31.6	62.0	4.1	2.3	100.0
壮年女性	1,838,724	6,442,278	742,014	154,701	9,177,717	20.0	70.2	8.1	1.7	100.0

本調査	人数					%				
	未婚	既婚	離死別	無回答	計	未婚	既婚	離死別	無回答	計
若年男性	346	294	6	16	662	52.3	44.4	0.9	2.4	100.0
若年女性	321	423	24	14	782	41.0	54.1	3.1	1.8	100.0
壮年男性	402	1,064	28	27	1,521	26.4	70.0	1.8	1.8	100.0
壮年女性	313	1,530	138	24	2,005	15.6	76.3	6.9	1.2	100.0

注： 「国勢調査」での「若年」、「壮年」は、2010年時点の年齢で区分している。

5. 教育（最終学歴）

図表 1-4-4 は、2010年「国勢調査」と本調査とで、回答者の教育（最終学歴）の分布を比較したものである。

「国勢調査」において「不詳」の割合が高いことから、厳密な比較は困難であるが、少なくとも、若年男性、若年女性、壮年男性、壮年女性のいずれについても、「国勢調査」の方が中学卒（「小学校・中学校」または「中学校」）の割合が高いことが分かる。具体的には、「国勢調査」ではそれぞれ5.2%、3.6%、5.9%、3.7%であるのに対し、本調査ではそれぞれ2.1%、

1.8%、2.7%、1.6%である。また、大卒以上（「大学・大学院」）の割合をみると、本調査の方が明らかに高い。具体的には、「国勢調査」ではそれぞれ 31.4%、23.5%、29.3%、14.6%であるのに対し、本調査ではそれぞれ 41.2%、30.3%、38.5%、18.9%となっている。これらから、本調査の回答者には、母集団におけるよりも高学歴者がかなり多く含まれていることが予想される。

図表 1-4-4 「国勢調査」と本調査での教育（最終学歴）の比較

【2010年「国勢調査」】

人数	小学校・中学校	高校・旧中	短大・高専	大学・大学院	(卒業者)不詳	在学者	未就学者	計
若年男性	413,937	2,561,684	920,716	2,482,579	1,409,889	118,398	4,199	7,912,734
若年女性	276,240	2,267,004	2,128,872	1,818,135	1,150,571	76,540	4,091	7,722,464
壮年男性	549,603	3,548,290	1,058,046	2,738,941	1,427,479	21,657	5,305	9,350,497
壮年女性	340,284	3,540,263	2,739,338	1,340,277	1,183,189	28,020	5,358	9,177,717

%	小学校・中学校	高校・旧中	短大・高専	大学・大学院	(卒業者)不詳	在学者	未就学者	計
若年男性	5.2	32.4	11.6	31.4	17.8	1.5	0.1	100.0
若年女性	3.6	29.4	27.6	23.5	14.9	1.0	0.1	100.0
壮年男性	5.9	37.9	11.3	29.3	15.3	0.2	0.1	100.0
壮年女性	3.7	38.6	29.8	14.6	12.9	0.3	0.1	100.0

【本調査】

人数	中学校	高等学校	短期大学、高等専門学校	大学・大学院	専修学校、各種学校	その他	無回答	計
若年男性	14	210	48	273	108	8	1	662
若年女性	14	220	138	237	166	5	2	782
壮年男性	41	582	75	586	219	17	1	1,521
壮年女性	32	749	494	379	337	13	1	2,005

%	中学校	高等学校	短期大学、高等専門学校	大学・大学院	専修学校、各種学校	その他	無回答	計
若年男性	2.1	31.7	7.3	41.2	16.3	1.2	0.2	100.0
若年女性	1.8	28.1	17.6	30.3	21.2	0.6	0.3	100.0
壮年男性	2.7	38.3	4.9	38.5	14.4	1.1	0.1	100.0
壮年女性	1.6	37.4	24.6	18.9	16.8	0.6	0.0	100.0

注： 「国勢調査」での「若年」、「壮年」は、2010年時点の年齢で区分している。

6. 職種の分布

図表 1-4-5 は、2012年「就業構造基本調査」と本調査とで、回答者（有業者）の職種の分布を比較したものである。

職種の区分が異なるため一概に判断できないが、若年男性、若年女性、壮年男性、壮年女性いずれについても、本調査の方が「専門的・技術的」な職種の割合が高い。具体的には、「就業構造基本調査」においては、それぞれ 18.9%、22.8%、16.9%、19.2%であるのに対し、本調査ではそれぞれ 31.8%、27.2%、29.6%、24.2%となっている。他方、技能労働者（「就業構造基本調査」における「生産工程従事者」、「輸送・機械運転従事者」、「建設・採掘従事者」、「運搬・清掃・包装等従事者」、本調査における「技能工・生産工程に関わる職種」、「運輸・通信の職種」）の割合は、全体として本調査の方が低いと言える。

図表 1-4-5 「就業構造基本調査」と本調査での有業者の職種の比較

2012年「就業構造基本調査」	人数				%			
	若年男性	若年女性	壮年男性	壮年女性	若年男性	若年女性	壮年男性	壮年女性
専門的・技術的職業従事者	1,282,500	1,193,100	1,505,300	1,233,100	18.9	22.8	16.9	19.2
管理的職業従事者	33,000	5,000	143,700	18,200	0.5	0.1	1.6	0.3
事務従事者	815,700	1,593,800	1,305,100	2,153,500	12.0	30.5	14.7	33.5
販売従事者	989,500	728,300	1,341,100	715,600	14.5	13.9	15.1	11.1
サービス職業従事者	586,100	862,300	490,700	1,019,300	8.6	16.5	5.5	15.9
保安職業従事者	211,000	19,800	226,400	15,800	3.1	0.4	2.5	0.2
生産工程従事者	1,405,500	384,600	1,731,500	601,200	20.7	7.4	19.5	9.4
輸送・機械運転従事者	280,700	11,400	556,100	24,200	4.1	0.2	6.2	0.4
建設・採掘従事者	470,200	10,500	727,000	11,100	6.9	0.2	8.2	0.2
運搬・清掃・包装等従事者	387,400	186,000	449,900	355,000	5.7	3.6	5.1	5.5
農林漁業従事者	112,600	37,000	136,700	68,400	1.7	0.7	1.5	1.1
分類不能の職業	229,300	200,100	288,500	206,800	3.4	3.8	3.2	3.2
合計	6,803,600	5,232,000	8,902,100	6,422,200	100.0	100.0	100.0	100.0

本調査	人数				%			
	若年男性	若年女性	壮年男性	壮年女性	若年男性	若年女性	壮年男性	壮年女性
専門的・技術的な職種	194	156	428	338	31.8	27.2	29.6	24.2
管理的な職種	17	5	138	27	2.8	0.9	9.5	1.9
事務的な職種	30	145	128	398	4.9	25.3	8.8	28.5
営業職	62	20	128	35	10.2	3.5	8.8	2.5
販売の職種	39	54	67	124	6.4	9.4	4.6	8.9
サービスの職種(資格要)	21	29	58	80	3.4	5.1	4.0	5.7
サービスの職種(資格不要)	46	74	41	180	7.5	12.9	2.8	12.9
保安の職種	14	1	33	2	2.3	0.2	2.3	0.1
技能工・生産工程に関わる職種	117	39	227	105	19.2	6.8	15.7	7.5
運輸・通信の職種	25	5	94	18	4.1	0.9	6.5	1.3
農・林・漁業に関わる職種	14	3	26	6	2.3	0.5	1.8	0.4
その他の職種	17	25	51	65	2.8	4.4	3.5	4.6
無回答	14	17	28	20	2.3	3.0	1.9	1.4
合計	610	573	1447	1398	100.0	100.0	100.0	100.0

注： 「就業構造基本調査」での「若年」、「壮年」は、2012年時点の年齢で区分している。

7. 小括

以上をまとめると、本調査の49.7%という回収率そのものは決して低い値ではないが、男性の回収率が低い、都市部での回収率が低い、有業者の回収率が高い、既婚者の回収率が高い、高学歴者の回収率が高い、「専門的・技術的」な職種の割合が高い、といった偏りが指摘できる。本調査の集計・分析をする際には、これらの点に注意する必要がある。

もっとも、これらのうち男性の回収率、都市部での回収率が低いことについては、一般的な個人調査の傾向と一致する⁸。有業者の回収率が高いことについても、「職業キャリアと働き方に関するアンケート」という調査タイトルであることから、理解可能なものである。既婚者の回収率が高いことについては、一般的な傾向とまでは言えない。しかし、調査員による訪問面接をとる本調査において、配偶者を通じた伝言が可能であることによって、既婚者の回収率が高まった可能性はある。

このように考えると、本調査特有の問題として、高学歴者の回収率が高いことと、「専門的・技術的」な職種の割合が高いことが残る。

⁸ そのような傾向を指摘する例として、保田時男（2008）「低下する回収率と回収不能の要因」谷岡一郎・仁田道夫・岩井紀子編『日本人の意識と行動—日本版総合的社会調査 JGSS による分析』（東京大学出版会）447頁・458頁、を参照。

本調査において、高学歴者の回収率が高くなった理由は必ずしもはっきりしないが、一般に、高学歴者ほど「専門的・技術的」な職種に従事しやすいことから、これら2つのグループの回収率（割合）が高いことには、相関関係があると考えられる。それに加えて、本調査における「専門的・技術的」な職種の割合の高さの要因の1つと考えられるのは、技能労働者の一部が、「専門的・技術的」と誤回答していることである⁹。そのことを傍証するため、本調査において「専門的・技術的」と回答した者が保有する職業資格（自由回答）をみると、「フォークリフト運転免許」、「自動車整備士」といった、一般に技能労働者が保有している場合が多い資格が散見された。また、本調査においては、JILPTが実施した他の全国調査と比べて、大卒者の「専門的・技術的」割合は同程度であったが、高卒者の「専門的・技術的」割合は著しく高かった¹⁰。

本調査の集計・分析を進める際には、このような本調査特有の問題を、常に念頭に置いておく必要があるだろう。

第5節 集計・分析の際の重み付け

上述の通り、本調査では10,000の対象を、25～34歳（若年）が3,000、35～44歳（壮年）が7,000となるよう傾斜的に配分している。他方、母集団台帳である住民基本台帳からは、年齢階層別・男女別の母集団人口を得ることができる。そこで、第2章以下において、調査結果を単純に集計・分析することが不適切だと判断される場合には、以下のウェイトを用いて、回答者の年齢階層・男女の分布が、母集団人口の年齢階層・男女の分布と等しくなるよう重み付けをすることとした。

図表 1-5-1 集計・分析の際のウェイト

	母集団人口	母集団人口で比例配分した対象数	回収数	ウェイト
若年男性	7,775,403	2,260.4	662	3.414573
若年女性	7,481,303	2,174.9	782	2.781263
壮年男性	9,727,726	2,828.0	1,521	1.859318
壮年女性	9,413,194	2,736.6	2,005	1.364879
合計	34,397,626	10,000.0	4,970	-

注1： 母集団人口は、2013年3月末「住民基本台帳」による。

注2： ウェイトは、「母集団人口で比例配分した対象数」を、「回収数」で除した値。

⁹ そのような誤回答が発生しやすかった理由として、本調査では、職種をたずねる設問部分ではなく、調査票の表紙の裏面に職種についての具体的説明を印刷していたことなどが考えられる。

¹⁰ JILPT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」では、25～44歳の大卒者に占める「専門・技術的職業」の割合は27.7%、高卒者に占める同割合は8.2%であった。これに対し、本調査では、大卒者に占める「専門的・技術的な職種」の割合は31.2%、高卒者に占める同割合は17.4%であった（この集計をする際には、第5節で示すウェイトで重み付けをしている）。

参考資料： 調査準備・実施スケジュール（いずれも 2013 年）

- 4月10日：業務委託先決定
- 4月25日：調査地点決定（→自治体宛の住民基本台帳閲覧申請書類作成・提出）
- 5月20日：調査対象抽出開始
- 7月1日～5日：調査員向け説明会開催（東京：2回、札幌・名古屋・大阪・広島・福岡：各1回）
- 7月2日：挨拶状投函
- 7月5日（金）～8月8日（木）：実査
- 9月4日：仮入力データ納品
- 9月20日：データ納品完了

第2章 雇用形態・企業規模と労働条件

第1節 はじめに

本章では、「職業キャリアと働き方に関するアンケート」C票の労働条件にかんする設問について、雇用形態および企業規模による違いを示していく。

本章では、これまで指摘されてきた雇用形態間格差および企業規模間格差について、さまざまな指標を取り上げてクロス集計から記述的に示していく。集計の際には、回収されたサンプルについて母集団の人口分布の構成比と整合させるため、性別および年齢について重みづけをして調整した集計を行う¹。重み付けについての詳細は本報告書の第1章を参照されたい。

以下、第2節にて基本属性、第3節にて雇用の安定性、第4節にて賃金・収入、第5節にて教育訓練、第6節にて労働負荷、について雇用形態・企業規模別の特徴・傾向を示した後に、それら結果についての小括を第7節で行う。

第2節 基本属性

第2節では、雇用形態および企業規模と性別、年齢、学歴、職種といった基本属性との関連について概観していく。なお、雇用形態については、雇用されて働いている者の内の「正規の職員・従業員（正社員）」を正規雇用として扱い、その他の者は非正規雇用として扱っている。また、**図表 2-2-1** から **図表 2-2-10** まで、表頭となる企業規模、雇用形態について無回答がある場合はその値を含めて示してある。

1. 雇用形態と企業規模との対応

図表 2-2-1 は、雇用形態別の勤め先従業員規模（以下、「企業規模」と略記）の構成を示したものである。表より、まず雇用形態計でみると、最も高い割合である26.9%の労働者が企業規模1000人以上の大企業に勤めており、次いで29人以下で22.1%、300-999人で16.6%、30-99人で15.7%、100-299人で14.7%、官公庁で3.2%の順に分布割合が高いことがわかる。企業規模の大小の両極に多くの労働者が相対的に多く集中していることが示されている。雇用形態別にみた場合にも、同様に、企業規模の両極に比較的多くの労働者がいることが観察できる。正規雇用の場合は、最も構成割合が高いのが1000人以上の企業規模であり（27.7%）、次いで29人以下の企業規模の割合が高い（21.0%）。非正規雇用の場合も同じ

¹ 「職業キャリアと働き方に関するアンケート」C票データの男性の若年（25-34歳）および壮年（35-44歳）サンプルの回収標本規模は、各々662、1521であり、女性のそれは各々782、2005であった。住民基本台帳に基づくと、男性の若年人口は7,775,403人、壮年人口は9,727,726人であり、女性は各々7,481,303人、9,413,194人である（平成25年3月31日付）。従って、若年男性は3.414573、壮年男性は1.859318、若年女性は2.781263、壮年女性は1.364879の値で重みづけをし集計を行っている。なお集計の際の統計ソフトウェアにはStata (ver. 11, SE)を利用し、コマンドにはaweightを利用した。本章末尾には重み付けなし集計値および標本規模を載せてある。参照されたい。

く、1000人以上の企業規模が最大の割合で(24.9%)、次いで29人以下の割合が高い(24.7%)。

正規雇用と非正規雇用の違いは、全体的な傾向として、前者は比較的大企業へ分布する傾向が強く、後者は中小企業へ分布している傾向が強い点である。また、官公庁に勤める割合では雇用形態間の差が示され、正規雇用の場合は3.9%なのに対し、非正規雇用の場合は1.7%となっている。

図表 2-2-1 雇用形態と企業規模 (行%)

	1000人以上	300-999人	100-299人	30-99人	29人以下	官公庁	無回答	合計
正規	27.7	17.9	14.5	14.7	21.0	3.9	0.5	100.0
非正規	24.9	13.5	15.2	18.1	24.7	1.7	2.1	100.0
計	26.9	16.6	14.7	15.7	22.1	3.2	1.0	100.0

注：「正規の職員・従業員（正社員）」は正規雇用、「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」は非正規雇用としている。
以下同じ。

続いて、先の図表とは行列を入れ替えた視点で、企業規模と雇用形態との関係を見ていく。図表 2-2-2 は企業規模別の雇用形態の構成割合を示したものである。表より、まず、雇用形態計の分布をみると70.8%が正規雇用者であり、非正規雇用者が29.3%であることから、雇用者の多くが正規雇用であることがわかる。本表で示される非正規雇用の構成割合は、より大きなサンプルサイズの調査結果と概ね整合する数値である²。

企業規模ごとにおける雇用形態の分布をみていくと、官公庁（84.7%）、従業員1000人以上（72.6%）、300-999人（76.0%）の順に正規雇用割合が高く、比較的大規模企業で正規雇用割合が高い傾向が確認できる。

図表 2-2-2 企業規模と雇用形態 (行%)

	正規	非正規	合計
1000人以上	72.6	27.4	100.0
300-999人	76.0	24.1	100.0
100-299人	69.4	30.6	100.0
30-99人	66.0	34.0	100.0
29人以下	66.9	33.1	100.0
官公庁	84.7	15.3	100.0
計	70.8	29.3	100.0

2. 雇用形態と基本属性

(1) 性別

続いて、図表 2-2-3 は雇用形態別の性別の構成割合を示したものである。まず雇用形態計の数値をみると、男性が56.6%、女性が43.4%であり、やや男性が多い傾向にある。一方で、

² 例えば、労働力調査（2013年3月基本集計値）に基づくと、25-44歳の役員を除く雇用者の内、正規の職員・従業員は約1726万人で、非正規の職員・従業員は約695万人であり、それぞれの構成割合は71.3%、28.7%となっている。

男女それぞれの雇用形態の分布をみると、男性の71.1%が正規雇用であるのに対し女性のそれは28.9%に過ぎない。女性の多くが非正規雇用として就業していることが示唆される。

図表 2-2-3 雇用形態と性別（行%）

	男性	女性	合計
正規	71.1	28.9	100.0
非正規	22.0	78.0	100.0
計	56.6	43.4	100.0

(2) 年齢

続いて、図表 2-2-4 は雇用形態別の5歳刻みの年齢階層の構成割合を示したものである。まず雇用形態計をみると、40-44歳の割合が28.4%と最も多く示され、25-29歳は21.4%と最も少なく、年齢が高い人の構成割合がやや高めだということがわかる。雇用形態別の違いをみていくと、正規雇用・非正規雇用ともに年齢が高い人の構成割合がやや高いという同じ傾向にあることがわかる。ただし、正規雇用では40-44歳の構成割合が27.6%で、非正規雇用では30.4%であり、非正規雇用の方がわずかながらに同割合が高めである。

図表 2-2-4 雇用形態と年齢（行%）

	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	合計
正規	21.5	24.5	26.4	27.6	100.0
非正規	21.0	24.7	23.9	30.4	100.0
計	21.4	24.6	25.7	28.4	100.0

(3) 学歴

続いて、図表 2-2-5 は雇用形態別に学歴の構成割合を示したものである。雇用形態計の数値をみると、高等学校卒が33.9%と最も多く、次いで大学卒の31.5%が多い。一方で、雇用形態別にみると両者で対照的な傾向が示されている。正規雇用の場合は、大学卒の構成割合が36.4%と最も高く、次いで高等学校卒の31.6%が高いのに対し、非正規雇用の場合は高等学校卒が39.3%と最も高く、次いで専修・各種学校卒の20.0%が高い。大学・大学院卒を合わせてみると、正規雇用の場合は同数値が40.4%であるのに対し、非正規雇用の場合は20.6%に過ぎない。正規雇用の方が大学・大学院卒層で比較的多く構成され、非正規雇用の場合は、それ以外の学歴層（非大学層）で多く構成されていることが観察できる。

図表 2-2-5 雇用形態と学歴（行%）

	中学校	高等学校	専修・各種学校	短大・高専	大学	大学院	その他	無回答	合計
正規	1.1	31.6	16.2	9.9	36.4	4.0	0.7	0.1	100.0
非正規	2.5	39.3	20.0	16.9	19.7	0.9	0.7	0.0	100.0
計	1.5	33.9	17.3	12.0	31.5	3.1	0.7	0.1	100.0

注：学歴は、初職就職前に最後に卒業（中退）した学校を訊いている。

(4) 職種

図表 2-2-6 雇用形態と職種（行％）

	専門的・ 技術的 な職種	管理的 な職種	事務的 な職種	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	無回答	合計
正規	33.6	5.5	16.2	9.3	4.2	4.3	2.0	13.5	0.7	4.2	3.6	2.4	0.4	100.0
非正規	18.6	0.5	17.7	1.6	13.1	3.1	0.4	12.9	0.6	4.4	20.2	5.7	1.4	100.0
計	29.2	4.0	16.6	7.0	6.8	3.9	1.5	13.4	0.6	4.3	8.6	3.4	0.7	100.0

続いて、図表 2-2-6 は雇用形態別に勤務先での職種の構成割合を示したものである。雇用形態計の数値からは、専門的・技術的な職種（29.2%）、事務的な職種（16.6%）、技能工・生産工程にかかわる職種（13.4%）の構成割合が高いことが示される。他方で、雇用形態別にみると両者でその分布に違いがみられ、正規雇用の場合は専門的・技術的な職種の 33.6%、および事務的な職種の 16.2%の構成割合が高いのに対し、非正規雇用の場合は、サービスの職種（資格不要）の 20.2%および事務的な職種の 17.7%が比較的に高い割合となっている。非正規雇用の場合は、相対的に多くサービス職に分布していることが示されている。

3. 企業規模と基本属性

(1) 性別

続いて、図表 2-2-7 は企業規模別の性別の構成割合を示したものである。企業規模計をみると男性が 57.9%で女性が 42.1%であるが、企業規模別にみても性別の構成割合は概ね同じ傾向で、どの企業規模でも男性比率が 5 割強程度であることがわかる。

図表 2-2-7 企業規模と性別（行％）

	男性	女性	合計
1000人以上	58.7	41.4	100.0
300-999人	59.2	40.8	100.0
100-299人	56.2	43.8	100.0
30-99人	56.1	44.0	100.0
29人以下	58.1	41.9	100.0
官公庁	60.4	39.6	100.0
計	57.9	42.1	100.0

(2) 年齢

続いて、図表 2-2-8 は企業規模別の 5 歳刻みの年齢階層の構成割合を示したものである。企業規模ごとの違いをみると、企業規模が 1000 人以上の場合に 25-29 歳の若年層割合が 24.5%と最も高い割合を示すが、対照的に 29 人以下の企業規模の場合は同比率が 18.0%と最も少ない。傾向としては、概ね、企業規模が小さいほど高年齢層の構成割合が高いことが窺える。また、官公庁では、比較的、年齢が高い傾向にあることが確認できる。

図表 2-2-8 企業規模と年齢（行％）

	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	合計
1000人以上	24.5	22.5	25.1	27.9	100.0
300-999人	19.8	25.4	27.2	27.6	100.0
100-299人	20.5	26.1	25.8	27.6	100.0
30-99人	18.2	27.3	25.2	29.3	100.0
29人以下	18.0	22.4	27.9	31.7	100.0
官公庁	18.1	20.7	26.6	34.7	100.0
計	20.3	24.1	26.4	29.3	100.0

(3) 学歴

続いて、図表 2-2-9 は企業規模別の学歴の構成割合を示したものである。企業規模ごとの違いをみると、1000 人以上の企業規模では 37.0%が大学卒で、29 人以下の企業規模の場合は同比率が 22.9%に過ぎない。概ね企業規模が大きいほど大卒者の構成割合が高い傾向が確認できる。また、官公庁については特筆して大学・大学院卒の占める割合が高く、52.7%の構成割合を占めている。

図表 2-2-9 企業規模と学歴（行％）

	中学校	高等学校	専修・各種学校	短大・高専	大学	大学院	その他	無回答	合計
1000人以上	0.7	30.7	13.3	12.6	37.0	5.1	0.5	0.0	100.0
300-999人	0.5	28.0	19.0	12.9	35.4	4.0	0.2	0.1	100.0
100-299人	0.8	35.0	19.4	9.6	31.6	2.8	0.6	0.3	100.0
30-99人	1.6	38.6	17.2	12.1	27.6	1.0	1.9	0.0	100.0
29人以下	3.9	38.5	19.8	12.3	22.9	1.7	1.1	0.0	100.0
官公庁	0.0	22.2	12.2	12.9	45.5	7.2	0.0	0.0	100.0
計	1.7	34.0	17.4	12.1	30.9	3.1	0.8	0.1	100.0

注：学歴は、初職就職前に最後に卒業（中退）した学校を訊いている。

(4) 職種

続いて、図表 2-2-10 は企業規模別の勤務先職種の構成割合を示したものである。企業規模ごとの違いをみると、事務的な職種が企業規模 300-999 人、1000 人以上、官公庁で他よりも高くなっている（それぞれ、18.2%、20.1%、33.5%）。専門・技術的な職種については企業規模との連関傾向はみられないが、専門・技術的な職種と事務的な職種とを足し合わせたものの構成割合をみてみると、傾向としては概ね企業規模が大きいほど、その構成割合が高い傾向が示されている。また、企業規模が大きいほど営業職の構成割合が高いことも示されている。

個別に特徴的なのは、例えば、29 人以下の企業規模では、他の企業規模よりも、農・林・漁業に関わる職種および販売の職種の構成割合が高いことである（それぞれ、4.2%、8.3%）。また、官公庁の場合は、専門的・技術的な職種、事務的な職種、保安の職種の 3 つで職種構成の 86.1%を占める点が挙げられる（それぞれ、40.0%、33.5%、12.6%）。

図表 2-2-10 企業規模と職種（行％）

	専門的・ 技術的 な職種	管理的 な職種	事務的 な職種	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	無回答	合計
1000人以上	25.5	4.8	20.1	9.5	7.9	5.2	2.4	10.2	0.0	2.7	8.2	3.1	0.4	100.0
300-999人	32.7	4.8	18.2	7.6	5.9	4.9	1.3	12.9	0.1	3.6	6.4	1.6	0.2	100.0
100-299人	28.5	4.9	13.4	6.8	6.8	2.3	0.7	17.4	0.6	6.2	8.0	3.8	0.5	100.0
30-99人	28.3	5.5	10.3	6.2	5.8	4.3	1.0	17.2	0.8	5.1	10.0	4.8	0.9	100.0
29人以下	29.7	3.8	13.3	5.2	8.3	2.4	0.1	13.5	4.2	5.9	9.4	4.3	0.1	100.0
官公庁	40.0	0.8	33.5	0.0	0.0	0.0	12.6	0.0	0.0	1.9	2.5	8.6	0.0	100.0
計	29.0	4.5	15.9	6.9	7.0	3.7	1.4	13.2	1.4	4.5	8.3	3.7	0.4	100.0

4. 雇用形態・企業規模と性別・学歴

続いて、雇用形態・企業規模と基本的な属性である性別・学歴との関連を3重クロス集計表から示していく。

まず、図表 2-2-11 は雇用形態別の各企業規模内の性別の構成を示したものである。正規雇用の場合、どの企業規模でも男性が多くを占め、構成割合は7割程度であることがわかる。非正規雇用の場合は、対照的に、どの企業規模でも女性が多くを占め、構成割合は7割以上の傾向が示されている。明瞭な特徴としては、官公庁の非正規雇用における女性の割合が94.9%と顕著に高い点があげられる。

図表 2-2-11 雇用形態・企業規模と性別（列％）

		正規雇用					
		1000人以上	300-999人	100-299人	30-99人	29人以下	官公庁
男性		73.2	70.2	70.4	73.6	68.3	70.4
女性		26.8	29.8	29.6	26.4	31.7	29.6
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		非正規雇用					
		1000人以上	300-999人	100-299人	30-99人	29人以下	官公庁
男性		21.1	24.2	25.3	22.0	21.7	5.1
女性		78.9	75.8	74.7	78.0	78.3	94.9
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

次に、図表 2-2-12 は雇用形態別の各企業規模内における学歴の構成を示したものである。いずれの雇用形態でも企業規模が大きいほど大学・大学院卒の構成割合が高いことが示されている。正規雇用の場合、同割合が官公庁、企業規模 1000 人以上、300-999 人、100-299 人、30-99 人、29 人以下の順に高く（それぞれ 56.7%、48.4%、43.6%、40.6%、36.2%、27.2%）、非正規雇用の場合は、官公庁、300-999 人、企業規模 1000 人以上、100-299 人、30-99 人、29 人以下の順に高い傾向が示されている（それぞれ 30.5%、26.3%、26.2%、20.8%、14.1%、16.1%）。全体として、大企業および官公庁では、正規雇用および非正規雇用ともに大学・大学院卒が多く分布しているが、正規雇用の場合に、中小企業との差が大きいことが窺える。

図表 2-2-12 雇用形態・企業規模と学歴（列％）

	正規雇用					
	1000人以上	300-999人	100-299人	30-99人	29人以下	官公庁
中学校	0.0	0.2	0.3	1.2	4.0	0.0
高等学校	29.1	27.1	31.8	34.7	38.3	22.1
専修・各種学校	11.5	19.0	18.6	15.9	19.6	11.0
短大・高専	10.6	9.9	8.0	10.6	9.7	10.2
大学	42.0	38.9	36.9	34.8	25.8	48.3
大学院	6.4	4.8	3.7	1.4	1.4	8.5
その他	0.5	0.2	0.7	1.3	1.2	0.0
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	非正規雇用					
	1000人以上	300-999人	100-299人	30-99人	29人以下	官公庁
中学校	2.7	1.6	2.0	2.0	3.0	0.0
高等学校	34.8	30.1	43.1	47.4	42.7	22.7
専修・各種学校	18.5	19.5	21.4	18.8	21.5	19.0
短大・高専	17.6	22.6	12.4	15.3	16.1	27.8
大学	25.2	24.5	19.9	13.7	15.2	30.5
大学院	1.0	1.8	0.8	0.4	0.9	0.0
その他	0.3	0.0	0.4	2.4	0.6	0.0
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

注：学歴は、初職就職前に最後に卒業（中退）した学校を訊いている。

（要約）

以上、本節では雇用形態および企業規模と雇用労働者の基本属性との関連を示してきた。全体として、それらに大きな違いがあることが明らかになった。

はじめに、雇用形態と企業規模との対応をみたところ、正規雇用は官公庁や大企業に比較的多く、非正規雇用は中小企業に多いことが明らかになった。

雇用形態別にみると、年齢構成についての差異は少なく、性別、学歴および職種についての違いが明瞭に示されていた。正規雇用には、男性、高等教育学歴層および専門・技術職が多い一方で、非正規雇用の場合は女性、非高等教育学歴層およびサービス職（資格不要）で多く構成されていた。

企業規模別にみると、年齢、職種の分布の違いがある程度示され、学歴については明瞭な分布の違いが観察された。概ね、企業規模が小さいほど、高い年齢層が多く、事務的な職種の構成割合が低い傾向にあった。そして、大企業ほど高等教育学歴層の構成割合が高く、中小企業では非高等教育学歴層の構成割合が高い点が特徴的であった。官公庁に勤める人の傾向については、他と比して特異であり、男性、高い年齢層、高等教育学歴層の構成割合が高く、職種の偏りも特徴的であった（専門・技術職、事務職、保安職で8割強を構成）。

各企業規模内における正規雇用・非正規雇用の基本属性の分布傾向をみると、企業規模ごとに違いが示された。性別については、非正規雇用の場合、企業規模1000人以上と官公庁で女性比率が全体の中で最も高い傾向を示していた。学歴については、正規雇用・非正規雇用いずれの場合も、官公庁および企業規模1000人以上で大学・大学院卒割合が高い傾向が示されていた。

以下では、雇用形態・企業規模と労働条件にかんする指標との関連を3重クロス集計によ

りみていく。

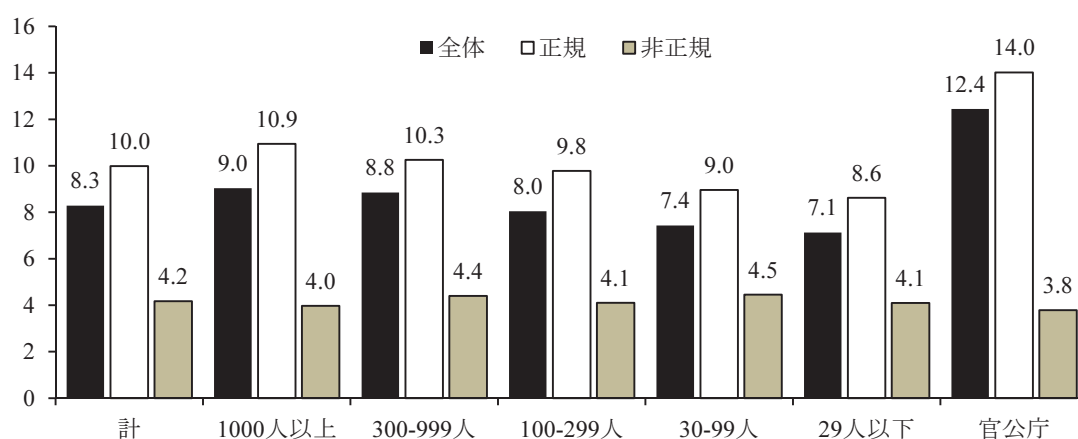
第3節 雇用の安定性

第3節では、雇用労働者の勤続年数および雇用安定性への満足度をみていく。因みに、本節以降、無回答の値は全て欠損値処理を施し集計を行っている。

図表 2-3-1 は、雇用労働者の平均勤続年数を示したものである。まず、企業規模計をみると、正規雇用の方が非正規雇用より平均勤続年数が高いことがわかる。次に、雇用形態計（全体）をみると、企業規模が大きいほど平均勤続期間が長い傾向が示されており、官公庁については平均 12.4 年と特筆して長い。雇用形態別にみた場合には、正規雇用では、同様に、企業規模が大きいほど平均勤続期間が長い傾向が示される。一方で、非正規雇用の場合には、企業規模の違いによる勤続期間の違いはみられず、官公庁を含め、どの企業規模でも 4 年前後の値となっている。

各企業規模内における雇用形態間の平均勤続期間の差をみてみると、どの企業規模でも正規雇用の方が非正規雇用よりも勤続年数の平均的な水準が高いことが示されている。正規雇用と非正規雇用の勤続年数の単純な差を求めてみると、官公庁、企業規模 1000 人以上、300-999 人、100-299 人、30-99 人、29 人以下の順にそれが大きい（それぞれ 10.2 年、6.9 年、5.9 年、5.7 年、4.5 年、4.5 年）。官公庁を除くと、企業規模が大きいほど雇用形態間格差が大きい傾向が観察される。

図表 2-3-1 雇用形態・企業規模と勤続期間（年）

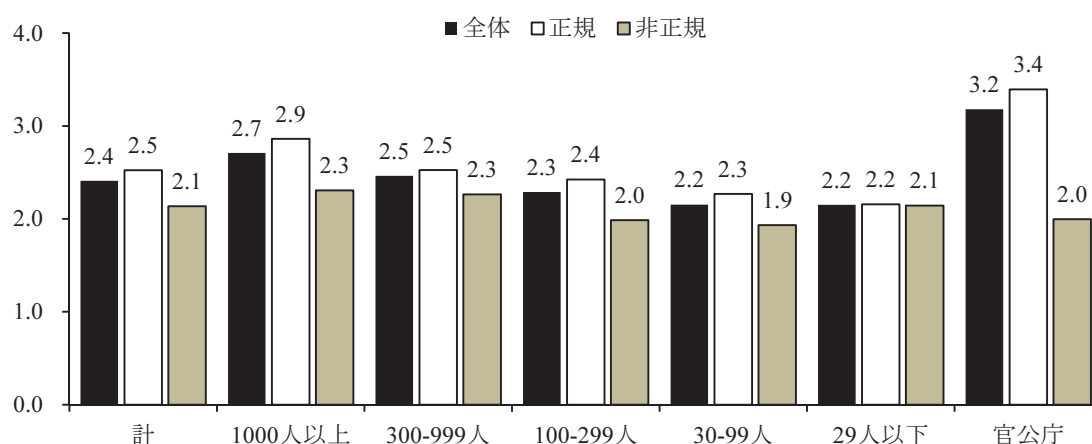


続いて、図表 2-3-2 は雇用労働者の雇用の安定性への満足度を示したものである。まず、企業規模計をみると、正規雇用の方が非正規雇用より満足度が高いことがわかる。次に、雇用形態計（全体）をみると、企業規模が大きいほど雇用安定性満足度の平均的な水準が高い傾向にあり、官公庁についてはその水準が唯一 3 点を上回るものでありとりわけ高いことがわかる。雇用形態別にみると、正規雇用については、企業規模が大きいほど満足度が高い傾

向が明瞭であり、官公庁については、先の数値と同様、その水準の高さが特徴的である。一方で、非正規雇用については、企業規模 1000 人以上と 300-999 人の水準がやや高い傾向にあるものの、基本的には企業規模との明瞭な連関はみられず、また、官公庁についても差が示されない。

各企業規模内における雇用形態間の差をみてみると、程度の差はあれ、どの企業規模でも正規雇用の方が非正規雇用よりも雇用安定性の満足度の水準が高い。正規雇用と非正規雇用の満足度の水準の単純な差を求めてみると、官公庁、企業規模 1000 人以上、100-299 人、30-99 人、300-999 人、29 人以下の順にそれが大きい（それぞれ 1.4 点、0.6 点、0.4 点、0.4 点、0.2 点、0.1 点）。

図表 2-3-2 雇用形態・企業規模と雇用の安定性満足度（点）



注：「雇用・就業の安定性」への満足度であり、不満：0、やや不満：1、どちらでもない：2、やや満足：3、満足：4で点数化している。

（要約）

以上、雇用労働者の勤続年数および雇用安定性への満足度をみてきた。勤続年数については、全体として正規雇用の方が非正規雇用より長かった。企業規模別にみると、正規雇用の場合は官公庁、大企業において長い傾向にあったが、非正規雇用の場合は違いがみられなかった。そのため、雇用形態間の差異は官公庁や大企業において大きく示されていた。

雇用安定性については、全体として正規雇用の方が非正規雇用よりも満足している傾向が示されていた。企業規模別にみると、正規雇用の場合は官公庁と大企業において満足している傾向が、非正規雇用の場合は全体として差が小さい中で大企業においてやや満足している傾向がみられた。そのため官公庁において、とりわけ正規・非正規間格差が大きく示されていた。

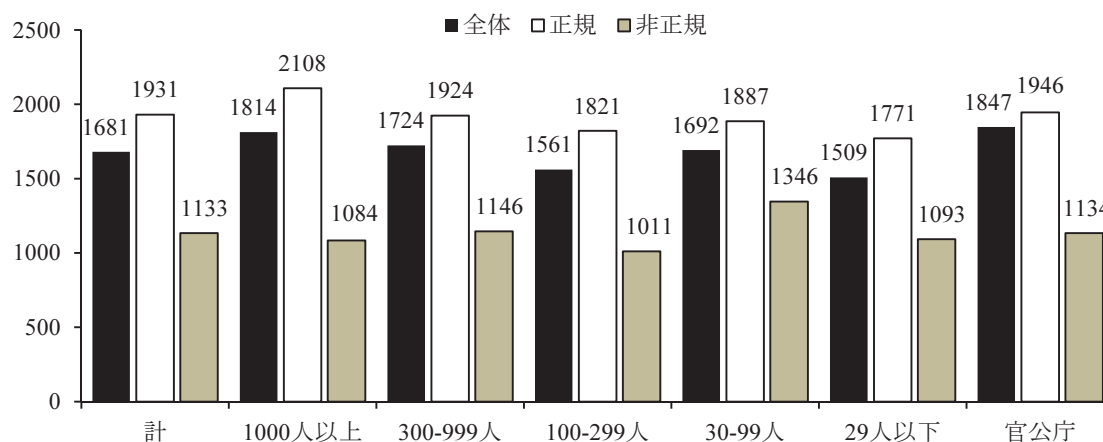
第4節 賃金

第4節では、雇用労働者の賃金・収入および賃金・収入への満足度をみていく。

図表2-4-1は雇用労働者の時間当たり賃金を示したものである。まず、企業規模計をみると、正規雇用の方が非正規雇用よりも賃金水準が高いことがわかる。次に、雇用形態計（全体）をみると、企業規模が大きいほど賃金水準が高く、企業規模1000人以上の場合は1814円であり、企業規模29人以下の場合は1509円となっている。なお、官公庁については水準が最も高く1847円となっている。雇用形態別にみると、正規雇用については、同様に、企業規模が大きいほど賃金が高い傾向、および官公庁の賃金水準が高い傾向が示される。一方で、非正規雇用については、企業規模が大きいほど賃金水準が高いという傾向は示されず、官公庁についても平均的な水準の1134円にとどまる。

各企業規模内における雇用形態間の平均的な賃金水準の差をみてみると、官公庁を含めた全ての企業規模内で正規雇用の方が非正規雇用よりも水準が高い傾向が確認できる。正規雇用と非正規雇用の時間当たり賃金水準の単純な差を求めてみると、企業規模1000人以上、官公庁、100-299人、300-999人、29人以下、30-99人の順にそれが大きい（それぞれ、1024円、812円、810円、778円、678円、541円）。

図表2-4-1 雇用形態・企業規模と所定内時給（円）



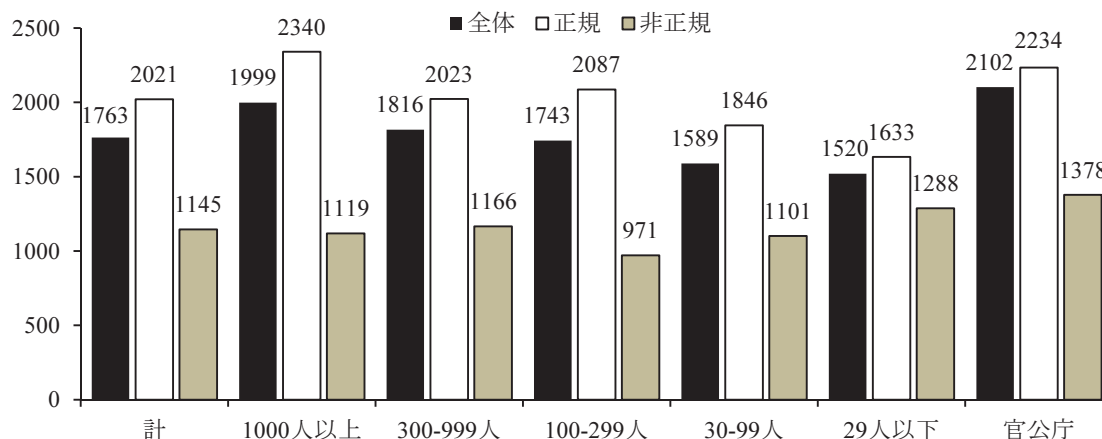
注：給与形態が時給の場合はそのままの値を利用し、週給の場合は週所定労働時間で除した値を利用し、月給の場合は週所定労働時間を4倍した数値で除した値を利用。給与形態が日給および年俸制の場合は対象に含まれず。

続いて、図表2-4-2は雇用労働者の時間当たりの収入を示したものであり、個人年収（仕事以外から得られる収入を含む）を週実労働時間を50倍した数値で除して算出した値となっている。すなわち先の図表より多くの対象者を含んだものとなっている。まず、企業規模計をみると、正規雇用の方が非正規雇用より水準が高いことがわかる。次に、雇用形態計（全体）をみると、企業規模が大きいほど水準が高い傾向が示され、官公庁についてはとりわけ高い水準が窺える。雇用形態別にみると、正規雇用については、概ね企業規模が大きいほど

平均的な水準が高い傾向が示されており、また官公庁についてもその水準が高い傾向が観察される。一方で、非正規雇用については企業規模が大きいほど値が大きい傾向は示されていない。ちなみに、企業規模 29 人以下および官公庁で比較的大きな値が示されている（それぞれ 1288 円、1378 円）。

各企業規模内における雇用形態間の差については、官公庁を含めた全ての企業規模で、明瞭に正規雇用の方が非正規雇用よりも時間当たり収入水準が高い傾向が確認される。正規雇用と非正規雇用の時間当たり収入水準の単純な差を求めてみると、企業規模 1000 人以上、100-299 人、300-999 人、官公庁、30-99 人、29 人以下の順にそれが大きい（それぞれ 1221 円、1116 円、857 円、856 円、745 円、345 円）。

図表 2-4-2 雇用形態・企業規模と時間当たり収入（円）



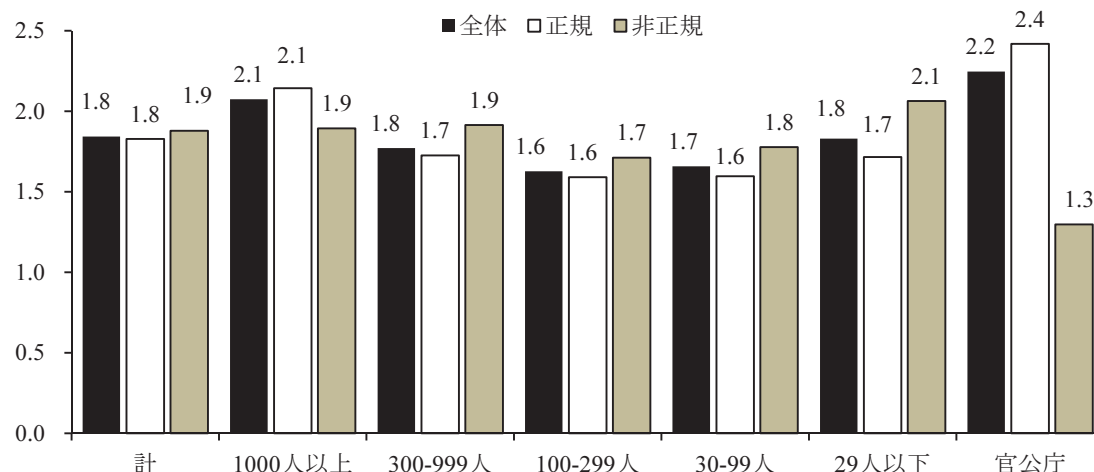
注：階級値で訊いた個人年収（仕事以外から得られる収入を含む）の中央値を、週所定労働時間および週平均残業時間を足し合わせそれを 50 倍した数値、又は週合計労働時間（所定労働時間が定められていない場合）を 50 倍した数値で除して算出している。なお、週所定労働時間に回答があり残業時間のみ無回答の場合は、残業時間をゼロ時間として扱っている。

続いて、図表 2-4-3 は雇用労働者の賃金・収入満足度を示したものである。まず、企業規模計をみると、正規雇用と非正規雇用の違いがほとんどみられないことがわかる。次に、雇用形態計（全体）をみると、概ね企業規模が大きいほど賃金・収入満足度が高い傾向がみられるが、企業規模 29 人以下については 1000 人以上の大企業の 2.1 点に次いで高い 1.8 点の値を示している。また、官公庁の値が顕著に高く 2.2 点という値を示している。雇用形態別にみると、正規雇用の場合は概ね企業規模が大きいほど賃金・収入満足度が高い傾向にあるが、非正規雇用の場合はそのような連関はみられない。非正規雇用の場合、最も高い値を示すのが企業規模 29 人以下の場合で、次いで 300-999 人、1000 人以上の順に高い（それぞれ 2.1 点、1.9 点、1.9 点）。また、官公庁については、非正規雇用の中で最も低い値を示している（1.3 点）。

各企業規模内の雇用形態間の差については、企業規模 1000 人以上と官公庁においてのみ、

正規雇用の方が非正規雇用よりも賃金・収入満足度の水準が高いが（正規と非正規の差はそれぞれ 0.2 点、1.1 点）、他の企業規模 300-999 人、100-299 人、30-99 人、29 人以下では全て非正規雇用の方が正規雇用よりも賃金・収入満足度の水準が高い傾向にある（正規と非正規の差はそれぞれ、0.2 点、0.1 点、0.2 点、0.4 点）。

図表 2-4-3 雇用形態・企業規模と賃金・収入満足度（点）



注：「賃金・収入」に対する満足度であり、不満：0、やや不満：1、どちらでもない：2、やや満足：3、満足：4で点数化している。

（要約）

以上、本節では雇用労働者の賃金・収入および賃金・収入への満足度をみてきた。時間当たり賃金、収入についての大まかな傾向としては、全体として正規雇用の方が非正規雇用より高いこと、企業規模別にみると、正規雇用の場合は大企業や官公庁において高く、非正規雇用の場合は官公庁を含めどの企業規模でもそれほど大きな違いがないことが明らかになった。そのため、雇用形態間格差は、特に大企業において大きくなっていった。

賃金・収入への満足度については、全体として雇用形態間の差は示されていない。他方、企業規模別にみると、中小企業においては非正規雇用の方が正規雇用よりも満足している傾向が示され、官公庁、大企業においては、正規雇用の方が非正規雇用よりも満足している傾向が示された。

第5節 教育訓練

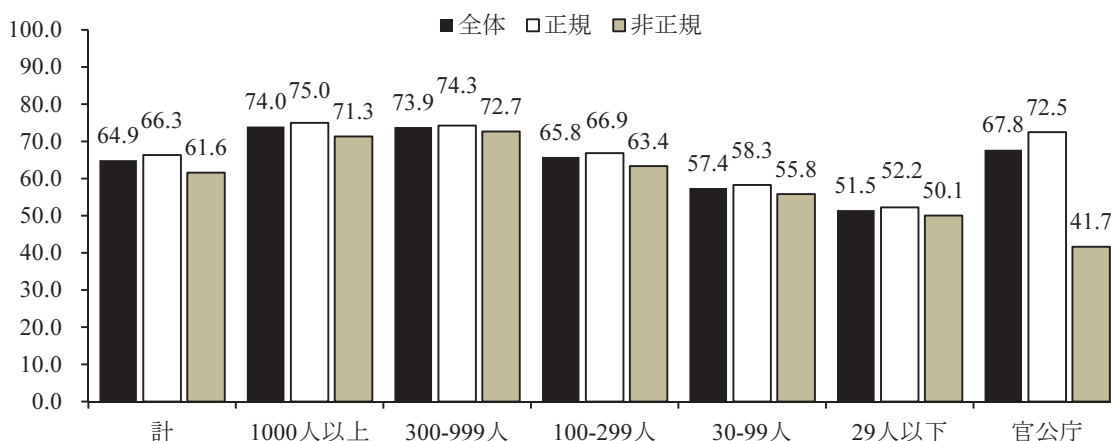
第5節では雇用労働者の OJT・Off-JT 受講状況、自己啓発支援受給状況および教育訓練への満足度をみていく。

図表 2-5-1 は雇用労働者の OJT 受講割合を示したものである。まず、企業規模計をみると、正規雇用の方が非正規雇用より OJT 受講割合が若干高いことがわかる。次に、雇用形態計（全

体)をみると、企業規模が大きいほど OJT 受講割合が高い傾向および官公庁の数値が高いことがわかる。雇用形態別にみても、正規・非正規雇用のいずれも、企業規模が大きいほど OJT 受講割合が高い傾向が示されている。

各企業規模内における雇用形態間の差については、官公庁を含めた全ての企業規模で正規雇用の方が非正規雇用よりも OJT 受講割合が高い傾向が確認される。正規雇用と非正規雇用の OJT 受講割合の単純な差を求めてみると、官公庁、企業規模 1000 人以上、100-299 人、30-99 人、29 人以下、300-999 人の順にそれが大きい (30.8%、3.7%、3.5%、2.5%、2.1%、1.6%)。官公庁以外は雇用形態間格差がさほどみられないことがわかる。

図表 2-5-1 雇用形態・企業規模と OJT 受講割合 (%)

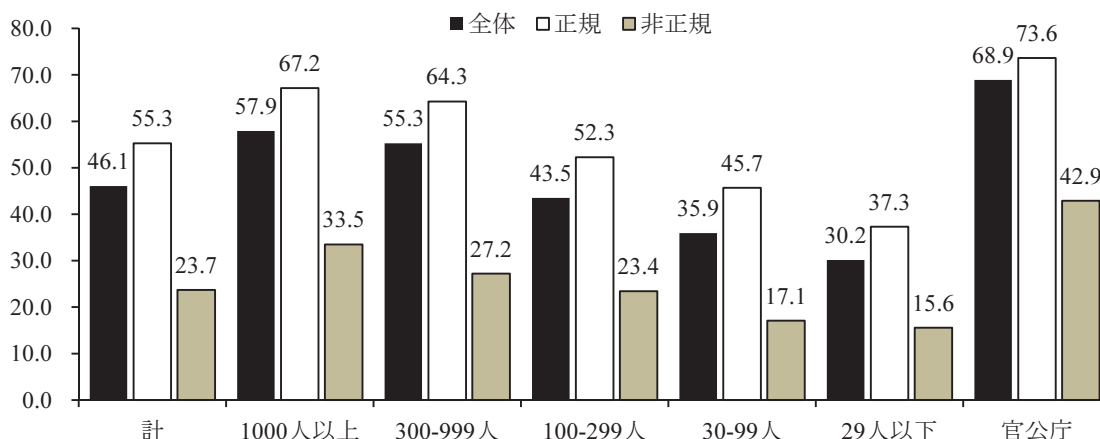


注：現在の勤務先で過去1年間に、「日常の業務につきながら行われる教育・訓練」を受けたと回答した割合。

続いて、図表 2-5-2 は雇用労働者の Off-JT 受講割合を示したものである。まず、企業規模計をみると、正規雇用の方が非正規雇用より Off-JT 受講割合が高いことがわかる。次に、雇用形態計 (全体) をみると、企業規模が大きいほど Off-JT 受講割合が高い傾向、および官公庁の値が際立って高いことがわかる。雇用形態別にみても、正規・非正規雇用のいずれも企業規模が大きいほど Off-JT 受講割合が高い傾向を示している。官公庁での Off-JT 受講割合の高さは、非正規雇用の場合でも同様に観察される。

他方で、それぞれの企業規模内における Off-JT 受講割合の雇用形態間格差は小さくはないことが窺える。正規雇用と非正規雇用の Off-JT 受講割合の単純な差を求めてみると、300-999 人、1000 人以上、官公庁、100-299 人、30-99 人、29 人以下の順にその差が大きい (それぞれ、37.1%、33.7%、30.7%、28.9%、28.6%、21.7%)。官公庁を除くと、概ね企業規模が大きいほど正規・非正規間格差が大きいことが確認できる。

図表 2-5-2 雇用形態・企業規模と Off-JT 受講割合 (%)



注：現在の勤務先で過去1年間に、「職場から離れて行われる研修など」を受けたと回答した割合。

続いて、図表 2-5-3 は雇用労働者のうち自己啓発支援を受けたとした者の割合を示したものである。まず、企業規模計をみると、正規雇用の方が非正規雇用より自己啓発支援を受ける割合が高いことがわかる。次に、雇用形態計（全体）をみると、企業規模が大きいほど自己啓発支援を受ける割合が高い傾向が示されている。雇用形態別にみると、正規雇用の場合は、企業規模が大きいほど自己啓発支援を受ける割合が高い傾向が示されるが、非正規雇用の場合は、官公庁を含めどの企業規模でもかなり水準が低位だということが示されている。官公庁の正規雇用で自己啓発支援を受けた割合は企業規模 30-99 人と同程度であり（それぞれ 11.5%、10.8%）、官公庁の非正規雇用については同割合が 0.0%である。

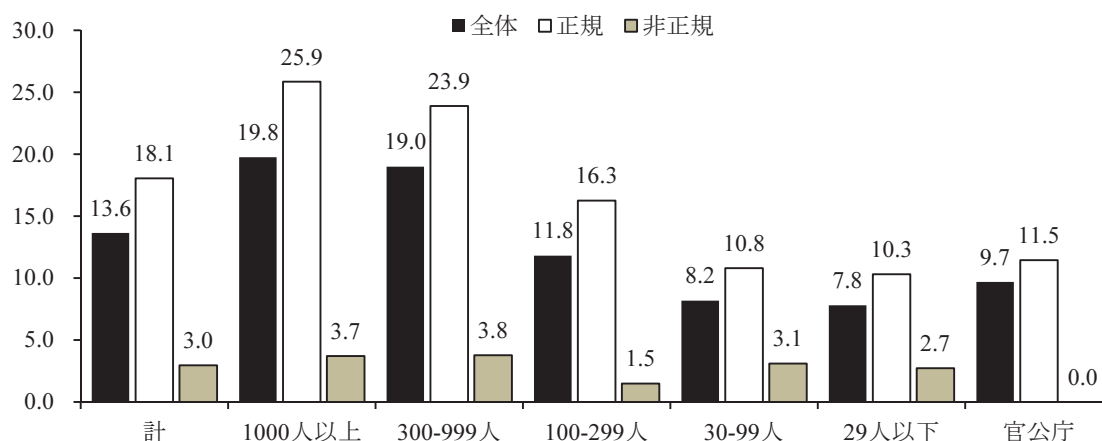
各企業規模内における雇用形態間の差については、官公庁を含めた全ての企業規模で正規雇用に比べ非正規雇用への自己啓発支援の水準が低いことが示され、その差は小さくはないことが観察できる。正規雇用と非正規雇用の自己啓発支援を受けた割合の単純な差を求めてみると、1000 人以上、300-999 人、100-299 人、官公庁、30-99 人、29 人以下の順にそれが大きい（それぞれ、22.2%、20.1%、14.8%、11.5%、7.7%、7.6%）。官公庁を除くと、企業規模が大きいほど雇用形態間格差が大きいという傾向が示されている。

続いて、図表 2-5-4 は雇用労働者の総合的な教育訓練機会（OJT、Off-JT および自己啓発支援の合算スコア）を示したものである。まず、企業規模計をみると、正規雇用の方が非正規雇用より教育訓練機会が多いことがわかる。次に、雇用形態計（全体）をみると、企業規模が大きいほど教育訓練機会が多い傾向にあることがわかる。雇用形態別にみても、いずれの雇用形態でも、企業規模が大きいほど教育訓練機会の水準が高い傾向が示されている。官公庁については、正規雇用の場合は高い水準を示しているが、非正規雇用の場合は平均的な水準である（それぞれ 1.6 点、0.8 点）。

各企業規模内における雇用形態間の差については、官公庁を含めた全ての企業規模で正規雇用に比べ非正規雇用の教育訓練機会の水準が低いことが示されている。正規雇用と非正規

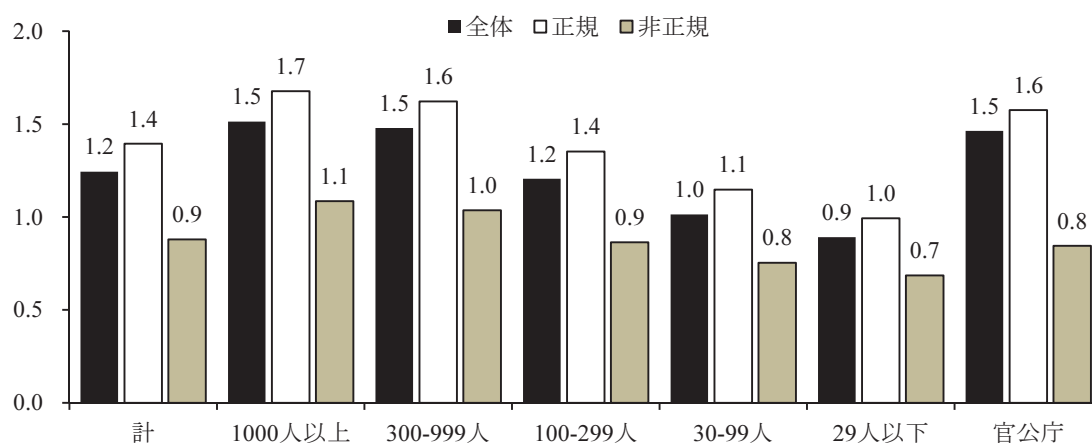
雇用の総合的な教育訓練機会スコアの単純な差を求めてみると、官公庁、1000人以上、300-999人、100-299人、30-99人、29人以下の順にそれが大きい（それぞれ、0.8点、0.6点、0.6点、0.5点、0.3点、0.3点）。官公庁を除くと、企業規模が大きいほど教育訓練機会の雇用形態間の格差が大きいという傾向が示されている。

図表 2-5-3 雇用形態・企業規模と自己啓発支援（％）



注：現在の勤務先で過去1年間に、「自己啓発のための経済的・金銭的支援」を受けたと回答した割合。

図表 2-5-4 雇用形態・企業規模と教育訓練機会（点）



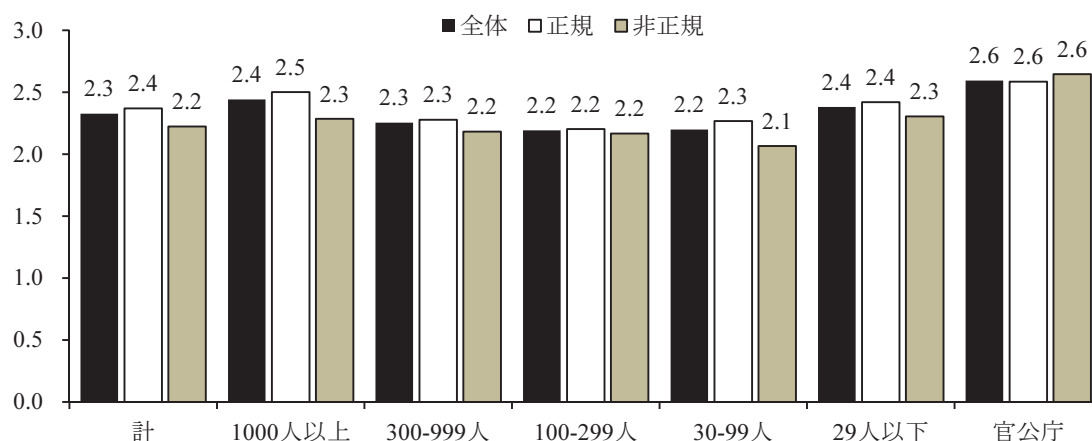
注：現在の勤務先で過去1年間に、①「日常の業務につきながら行われる教育・訓練」、②「職場から離れて行われる研修など」、③「自己啓発のための経済的・金銭的支援」のそれぞれについて受けたと回答した場合1点とし、全て受けたと回答した場合に最大の3点となる合算スコアとしている。

続いて、図表 2-5-5 は雇用労働者の教育訓練機会満足度を示したものである。まず、企業規模計をみると、正規雇用の方が非正規雇用よりも満足度が高いが、その差は必ずしも大きくないことがわかる。次に、雇用形態計（全体）をみると、官公庁、企業規模 1000 人以上、29 人以下の順に満足度の平均的な水準が高いが（それぞれ 2.6 点、2.4 点、2.4 点）、企業規模間で大きな差異は示されていない。また雇用形態別にみても、正規雇用・非正規雇用のい

ずれでも企業規模との明確な連関傾向は示されていない。

また、各企業規模内の雇用形態間の差をみると、やや非正規雇用の方が正規雇用よりも教育訓練機会満足度が低い傾向にあるが、いずれの企業規模でもその差はわずかなものとなっている。企業規模間の水準の差が少ない上、企業規模内における差も少ない。

図表 2-5-5 雇用形態・企業規模と教育訓練機会満足度（点）



注：「能力や知識を身に着ける機会」に対する満足度であり、不満: 0、やや不満: 1、どちらでもない: 2、やや満足: 3、満足: 4 で点数化している。

(要約)

以上、雇用労働者の OJT 受講状況、Off-JT 受講状況、自己啓発支援受給、教育訓練機会 (OJT, Off-JT、自己啓発支援の合算スコア) および教育訓練への満足度をみてきた。

OJT 受講状況をみると、正規雇用の方が非正規雇用より受講割合がわずかに高く、正規雇用でも非正規雇用でも企業規模が大きいほど受講割合が高かった。

Off-JT 受講状況をみると、正規雇用の方が非正規雇用より受講割合が高く、正規雇用でも非正規雇用でも官公庁、大企業ほど受講割合が高かった。同一企業規模内では、官公庁、大企業において正規・非正規間格差が大きくなっていった。

自己啓発支援受給状況をみると、正規雇用の方が非正規雇用よりはるかに受給割合が高く、非正規雇用では企業規模による受給割合の違いがみられない一方で、正規雇用では大企業ほど受給割合が高かった。そのため、大企業において正規・非正規間格差が大きくなっていった。

これら 3 つを合算した教育訓練機会についてみると、全体として正規雇用の方が非正規雇用よりも教育訓練機会が多い、正規雇用・非正規雇用のいずれにおいても大企業ほど教育訓練機会が多い、大企業や官公庁において正規・非正規間格差が大きい、といった傾向が示された。

最後に、教育訓練への満足度をみると、ごくわずかながらに正規雇用の方が非正規雇用よりも満足している傾向にあった。企業規模間については、正規雇用においても非正規雇用に

おいても、差が小さかった。また、同一企業規模内での正規・非正規間の差も全体的に小さかった。

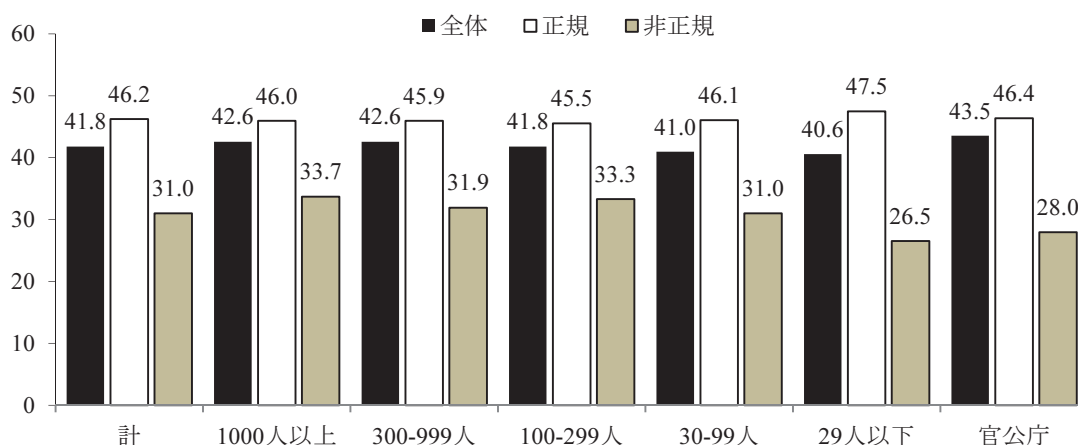
第6節 労働負荷

第6節では雇用労働者の実労働時間、年次有給休暇（年休）取得、労働時間・休日・休暇への満足度、身体の疲れ度合い、不安・悩み・ストレス度合い、けがをする危険度合い、病気になる危険度合いについてみていく。

図表 2-6-1 は雇用労働者の週実労働時間を示したものである。まず、企業規模計をみると、正規雇用の方が非正規雇用より週実労働時間が長いことがわかる。次に、雇用形態計（全体）をみると、概ね企業規模が大きいほど労働時間が長いことが示され（最長の企業規模 1000人以上は 42.6 時間、最短の 29 人以下の企業は 40.6 時間）、官公庁については 43.5 時間と最も長い。雇用形態別にみると、正規雇用については企業規模 29 人以下および官公庁の労働時間の水準がやや高めであるが（それぞれ 47.5 時間、46.4 時間）。企業規模間の差は 2 時間程度に収まっている。一方、非正規雇用の場合は、概ね企業規模が大きいほど労働時間が長い傾向が示されており、企業規模間での差は 7 時間ほどである。

各企業規模内における雇用形態間の差については、官公庁を含めた全ての企業規模で正規雇用に比べ非正規雇用の平均的な実労働時間水準が低いことが示されている。正規雇用と非正規雇用の実労働時間の単純な差を求めてみると、企業規模 29 人以下、官公庁、30-99 人、300-999 人、1000 人以上、100-299 人の順にそれが大きい（それぞれ、21.0 時間、18.4 時間、15.1 時間、14.0 時間、12.3 時間、12.2 時間）。

図表 2-6-1 雇用形態・企業規模と週実労働時間（時間）



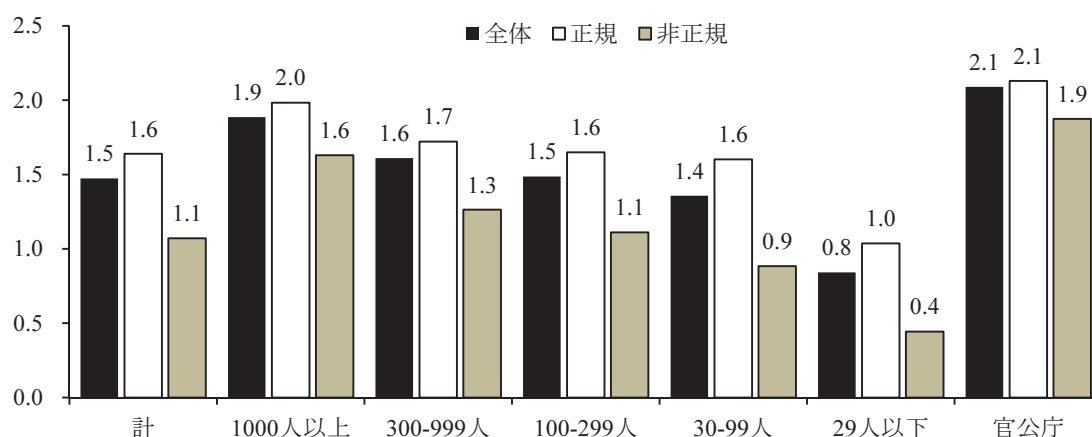
注：週所定労働時間および週平均残業時間を足し合わせた数値、又は週合計労働時間の数値（所定労働時間が定められていない場合）。なお、週所定労働時間に回答があり残業時間のみ無回答の場合は、残業時間をゼロ時間として扱っている。

図表 2-6-2 は雇用労働者の年休取得度合いを示したものである。まず、企業規模計をみる

と、正規雇用の方が非正規雇用より年休取得度合いが高いことがわかる。次に、雇用形態計（全体）をみると、企業規模が大きいほど年休取得度合いが高いことが明瞭に示され、また、官公庁の数値が顕著に高いことが示されている。雇用形態別にみても、正規・非正規雇用のいずれも、企業規模が大きいほど年休取得度合いが高い傾向が示されている。

各企業規模内における雇用形態間の差については、官公庁を含めた全ての企業規模で正規雇用に比べ非正規雇用の平均的な年休取得度合いが低いことが示されている。正規雇用と非正規雇用の年休取得度合いの単純な差を求めてみると、30-99人、29人以下、100-299人、300-999人、1000人以上、官公庁の順にそれが大きい（それぞれ、0.7点、0.6点、0.5点、0.4点、0.4点、0.2点）。企業規模が大きいほど雇用形態間の差が小さい傾向が概ね窺える。

図表 2-6-2 雇用形態・企業規模と年休取得（点）

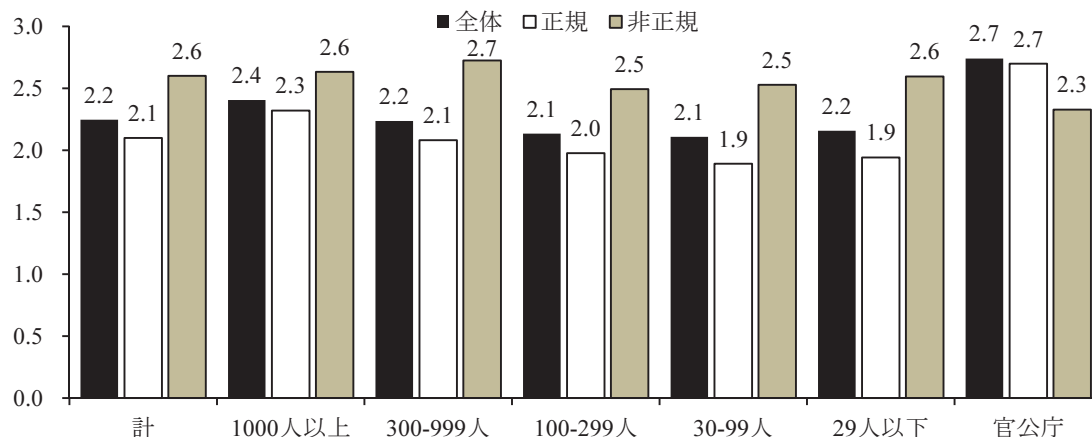


注：年次有給休暇の取得度合いについてであり、全く取得していない：0、1～4日程度：1、5～9日程度：2、10日以上：3で点数化している。

図表 2-6-3 は雇用労働者の労働時間・休日・休暇満足度を示したものである。まず、企業規模計をみると、正規雇用の方が非正規雇用より労働時間・休日・休暇満足度が低いことがわかる。次に、雇用形態計（全体）をみると、概ね企業規模が大きいほど労働時間・休日・休暇満足度の平均的な水準が高い傾向が示されている。官公庁については、いずれの企業規模よりも際立ってその水準が高い。雇用形態別にみると、正規雇用については、概ね企業規模が大きいほど満足度の水準が高い傾向が確認でき、また、官公庁については、その水準が著しく高い。一方で非正規雇用については、企業規模との連関は示されず、全体的にその水準が高い傾向が観察される。

各企業規模内における雇用形態間の差については、官公庁のみ正規雇用の方が非正規雇用よりも労働時間・休日・休暇満足度が高いことが示されているが（正規と非正規の差は 0.4点）、その他全ての企業規模で非正規雇用の方が正規雇用よりも同水準が高いことが示されている。正規雇用と非正規雇用の差は、29人以下、30-99人、300-999人、100-299人、1000人以上の順に大きい（それぞれ、0.7点、0.6点、0.6点、0.5点、0.3点）。

図表 2-6-3 雇用形態・企業規模と労働時間・休日・休暇満足度（点）

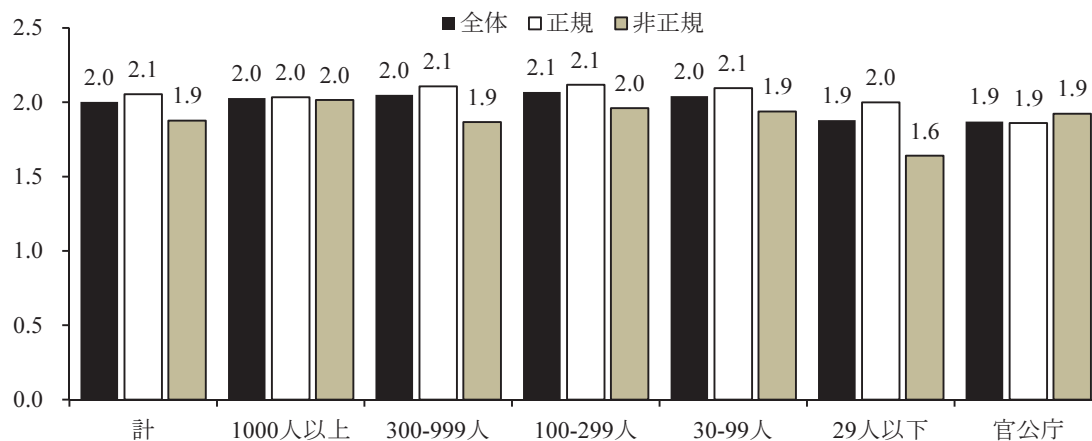


注：「労働時間・休日・休暇」への満足度であり、不満：0、やや不満：1、どちらでもない：2、やや満足：3、満足：4で点数化している。

図表 2-6-4 は雇用労働者の身体の疲れを感じる度合いを示したものである。まず、企業規模計をみると、正規雇用の方が非正規雇用よりも身体の疲れを感じる度合いが若干高いことがわかる。次に、雇用形態計（全体）をみると、企業規模ごとの差はあまりみられない。雇用形態別にみると、正規雇用については企業規模ごとの明瞭な差は示されていない。非正規雇用についても概ね企業規模ごとの差はあまりみられていないが、企業規模 29 人以下の場合に身体の疲れの程度が低くなっている。

各企業規模内における雇用形態間の差については、概ね正規雇用に比べ非正規雇用の平均的な身体の疲れを感じる度合いが低いことが示されている。正規雇用と非正規雇用の数値の単純な差を求めてみると、29 人以下、300-999 人、30-99 人、100-299 人、1000 人以上、官公庁の順にそれが大きい（それぞれ、0.4 点、0.2 点、0.2 点、0.1 点、0.0 点、0.0 点）

図表 2-6-4 雇用形態・企業規模と身体の疲れ（点）

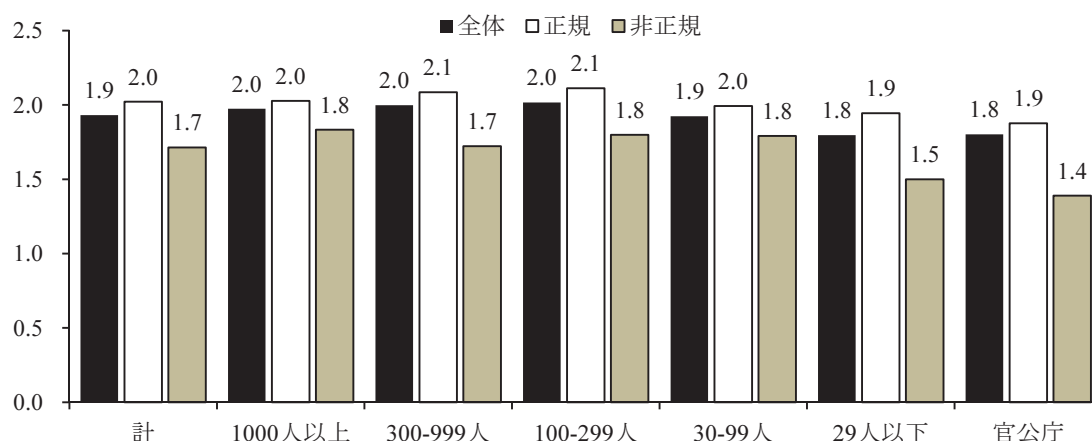


注：現在の仕事での「身体の疲れ」への意識であり、全く感じない：0、あまり感じない：1、ある程度感じる：2、大いに感じる：3、で点数化している。

図表 2-6-5 は雇用労働者の不安・悩み、ストレスを感じる度合いを示したものである。まず、企業規模計をみると、正規雇用の方が非正規雇用より不安・悩み、ストレスを感じる度合いが高いことがわかる。次に、雇用形態計（全体）をみると、やや規模が大きい企業ほど不安・悩み、ストレスを感じる水準が高い傾向にあるが、企業規模ごとの差はあまりみられない。雇用形態別にみると、正規雇用の場合は、企業規模間で大差は示されていない。非正規雇用の場合も企業規模との明確な連関は示されていないが、29人以下の企業規模では1.5点と低くなっている。官公庁については、正規雇用の場合は平均的な水準を示すが、非正規雇用の場合は1.4点という全体の中で最小値を示している。

各企業規模内における雇用形態間の差については、どの企業規模でも正規雇用に比べ非正規雇用の方が不安・悩み、ストレスを感じる度合いが低いことが示されている。正規雇用と非正規雇用の数値の単純な差を求めてみると、官公庁、29人以下、300-999人、100-299人、30-99人、1000人以上の順にそれが大きい（それぞれ、0.5点、0.4点、0.4点、0.3点、0.2点、0.2点）。

図表 2-6-5 雇用形態・企業規模と仕事上の不安・悩み、ストレス（点）



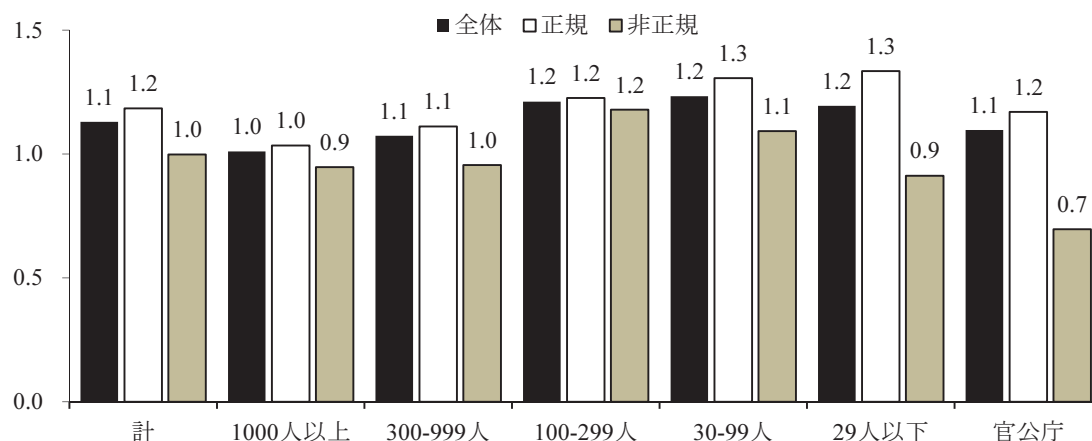
注：現在の仕事での「不安や悩み、ストレス」への意識であり、全く感じない：0、あまり感じない：1、ある程度感じる：2、大いに感じる：3、で点数化している。

図表 2-6-6 は雇用労働者のけがをする危険を感じる度合いを示したものである。まず、企業規模計をみると、正規雇用の方が非正規雇用よりもけがをする危険を感じる度合いが高いことがわかる。次に、雇用形態計（全体）をみると、分布の山が中小企業にある傾向が示される。雇用形態別にみると、正規雇用の場合、企業規模が小さいほどけがをする危険を感じる度合いが高くなっている。一方、非正規雇用の場合は、100-299人に分布の山があり、官公庁で最も低くなっている。

各企業規模内における雇用形態間の差については、どの企業規模でも正規雇用に比べ非正規雇用の方がけがをする危険を感じる度合いが低いことが示されている。正規雇用と非正規

雇用の数値の単純な差を求めてみると、官公庁、29人以下、30-99人、300-999人、1000人以上、100-299人の順にそれが大きい（それぞれ、0.5点、0.4点、0.2点、0.1点、0.1点、0.0点）。

図表 2-6-6 雇用形態・企業規模とけがをする危険（点）

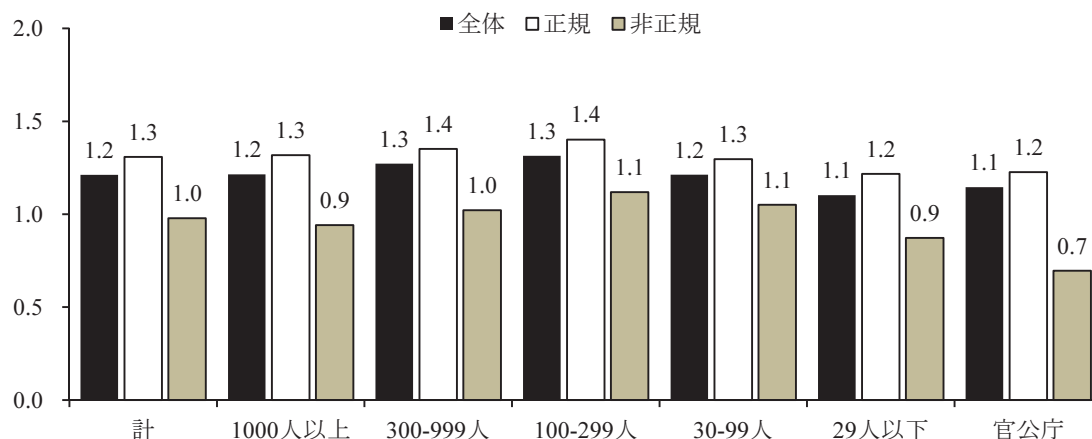


注：現在の仕事での「けがをする危険」への意識であり、全く感じない：0、あまり感じない：1、ある程度感じる：2、大いに感じる：3、で点数化している。

図表 2-6-7 は雇用労働者の病気になる危険を感じる度合いを示したものである。まず、企業規模計をみると、正規雇用の方が非正規雇用より病気になる危険を感じる度合いが高いことがわかる。次に、雇用形態計（全体）をみると、企業規模 29 人以下および官公庁で病気の危険を感じる度合いが低い傾向があるものの、全体としては企業規模との明瞭な連関はみられない。雇用形態別にみると、正規雇用の場合は、100-299 人に分布の山がくる形となっており、非正規雇用についても同様の傾向が観察されるが、その差はいずれも大きくない。

各企業規模内における雇用形態間の差については、どの企業規模でも正規雇用に比べ非正規雇用の方が病気になる危険を感じる度合いが低い傾向が観察される。正規雇用と非正規雇用の数値の単純な差を求めてみると、官公庁、1000 人以上、300-999 人、29 人以下、100-299 人、30-99 人の順にそれが大きい（それぞれ、0.5 点、0.4 点、0.4 点、0.3 点、0.3 点、0.2 点）。

図表 2-6-7 雇用形態・企業規模と病気になる危険（点）



注：現在の仕事での「病気になる危険」への意識であり、全く感じない：0、あまり感じない：1、ある程度感じる：2、大いに感じる：3、で点数化している。

（要約）

以上、雇用労働者の週実労働時間、年休取得の度合い、労働時間・休日・休暇満足度、身体の疲れ度合い、不安・悩み・ストレス度合い、けがをする危険度合い、病気になる危険度合いをみてきた。

実労働時間については、全体として正規雇用の方が非正規雇用よりも長い。企業規模別にみると、正規雇用の場合はさほど違いはないが、非正規雇用の場合は29人以下、官公庁で若干長い。そのため、29人以下の企業、官公庁において雇用形態間の違いが大きくなっている。

年休取得については、全体として正規雇用の方が非正規雇用よりも多い。企業規模別にみると、正規雇用の場合も非正規雇用の場合も概ね企業規模が大きいほど多く年休を取得している傾向が示されている。その際、中小企業の非正規雇用において特に年休取得が少ないため、正規・非正規間格差は中小企業において特に大きくなっている。

労働時間・休日・休暇への満足度をみると、全体として非正規雇用の方が正規雇用よりも満足している傾向が示されている。企業規模別にみると、正規雇用については概ね企業規模が大きいほど満足している傾向が示されるが、非正規雇用の場合はそのような傾向は示されない。そのため、どの企業規模でも非正規雇用の方が正規雇用よりも満足している傾向があるが、その差は中小企業において大きくなっている。なお、官公庁については、正規雇用の方が非正規雇用よりも満足している傾向が示されている。

身体の疲れについては、若干ではあるが、全体として正規雇用の方が非正規雇用よりも感じる傾向にある。正規雇用の場合も非正規雇用の場合も、企業規模別にみて大きな違いはない。企業規模との連関を示していない。各企業規模内をみると、特に中小企業において正規雇用の方が非正規雇用よりも身体の疲れを感じる傾向が示される。

不安・悩み、ストレスについては、全体として正規雇用の方が非正規雇用よりも感じる傾

向にある。正規雇用の場合も非正規雇用の場合も、企業規模別にみて大きな違いはない。各企業規模内をみると特に中小企業において、正規雇用の方が非正規雇用よりも身体の疲れを感じる傾向が示されるが、その差は官公庁において若干大きい。

けがをする危険については、全体として正規雇用の方が非正規雇用よりも感じる傾向にある。企業規模別にみると、正規雇用の場合は中小企業ほど感じる傾向にあるが、非正規雇用の場合はそのような傾向を示さない。そのため、いずれの企業規模でも正規雇用の方が非正規雇用よりも危険を感じる傾向にあるが、その差は中小企業ほど大きくなっている。

病気になる危険については、全体として正規雇用の方が非正規雇用よりも感じる傾向が示されている。正規雇用の場合も非正規雇用の場合も、企業規模別にみて大きな違いはない。各企業規模内をみると、いずれの企業規模でも正規雇用の方が非正規雇用よりも危険を感じる傾向が示され、官公庁において、その差が大きくなっている。

第7節 小括

1. 雇用形態間格差

以上の本章の記述統計の結果を概観すると、下記のようなになる。まず、雇用形態間格差については、正規雇用は非正規雇用よりも勤続年数が長く、雇用の安定性に満足しており、賃金・収入が高く、教育訓練機会が多く、年休取得が多かった。その一方で、正規雇用は週実労働時間が長く、不安・悩み・ストレスを感じる傾向、病気になる危険を感じる傾向、けがをする危険を感じる傾向があった。正規雇用の高い労働条件・処遇は、相対的に重い労働負荷を伴うものだといえる。

なお、実態面では非正規雇用の方が低い労働条件・待遇下であっても、主観面では正規雇用と同程度に満足していたり、或いは正規雇用よりも満足していたりすることがあった。例えば、賃金・収入への満足度、教育訓練への満足度については雇用形態間の差異がみられないか、または非正規雇用の方が正規雇用よりも満足している傾向がみられた。このような実態と主観との齟齬は、非正規雇用に含まれる主たる稼得者ではない人々の異質性による影響が少なからず関連していると推察される。すなわち、非正規雇用として働くことに伴う自身にとっての好都合により、満足度が高い人々が多く含まれていることによると考えられる。従って、経済学的にいえば「相対所得仮説」、社会学的にいえば「準拋棄集團論」などの比較対象の相違の観点からの説明も可能である³。

各雇用形態の構成属性を振り返ってみると、正規雇用には、男性、大学・大学院卒層および専門・技術職が多く、非正規雇用の場合は、女性、非大学卒層およびサービス職の構成割

³ 例えば、前者は、各個人が所属する家計の社会における相対的な位置づけによって個人の消費行動や主観的厚生が左右されることを指し、後者は、個人の行動や主観が各個人が帰属すると考える集団特性との比較により規定されることを指した議論である。両者とも「比較対象」との関連で個人の行動や主観の説明を試みるものであり、本章の事例に即していえば、非正規雇用者は自身を正規雇用者とは比較していないという観点から結果の解釈が可能となる。

合が高い。基本的な属性に立ち戻ると、雇用形態間格差は、男性、大学・大学院卒層、専門・技術職と女性、非大学卒層、サービス職との間で生じているといえよう。

2. 企業規模間格差

次に、企業規模間格差については、大企業や官公庁において勤続年数が長く、雇用安定性に満足しており、賃金・収入が高く、教育訓練機会が多く、年休取得が多い傾向が明確に示された。この傾向は、特に正規雇用の勤続年数、賃金・収入、教育訓練機会、年休取得について明瞭であった。他方、非正規雇用については企業規模による違いは小さかった。この点から、企業規模間格差とは、主として正規雇用の実態面の労働条件についての格差であるといえよう。

しかしながら、教育訓練機会については、非正規雇用の場合も明瞭な企業規模間格差が示されていた。一部の労働条件においては、非正規雇用の場合も、大企業の方が条件がよい傾向にあるという点に留意が必要である。

各企業規模の構成属性を振り返ってみると、概ね企業規模が小さいほど、非大学卒層の構成割合が高く、年齢構成が高く、事務職の構成割合が低い。なかでも、学歴の分布が大きく異なっていた。よって、もっとも基本的な観点からみた企業規模間格差は、大学・大学院卒層と非大学卒層との間で生じていると考えられる。

3. 同一企業規模内の雇用形態間格差

最後に、各企業規模内における雇用形態間格差を簡単に振り返りたい。労働負荷にかんする指標を除けば、多くの場合、正規雇用の方が非正規雇用よりも労働条件がよい傾向がどの企業規模でも観察されていた。その際、特に大きな雇用形態間格差傾向を示したのが、大企業と官公庁における勤続年数、賃金・収入、教育訓練機会といった実態面の労働条件であった。このことは、大企業および官公庁で正規雇用の労働条件がよいことと、企業規模によって非正規雇用の労働条件が大きく変わらないことによる。

官公庁と大企業における雇用形態別の基本属性の分布を振り返りたい。学歴の構成を確認してみると、官公庁および企業規模 1000 人以上の大企業は、正規雇用内の大学・大学院卒割合が全体の中でも高い傾向にあり、また、非正規雇用の場合も全体の中で同比率が高い傾向にある。大企業および官公庁では、全体的に大学・大学院卒層が分布している。次に、性別の構成をみると、企業規模 1000 人以上の正規雇用については女性比率が低い水準にあり、官公庁の場合については同比率が平均的な水準を示す一方で、非正規雇用については企業規模 1000 人以上と官公庁での女性比率は全体の中で最も高い傾向を示している。

よって、基本属性の分布からみると、大企業および官公庁内における顕著な雇用形態間格差は、男性と女性との間で生じていると考えられる。

Appendix : 重み付けなし集計値

補表 2-2-1 雇用形態と企業規模（行％）

	1000人以上	300-999人	100-299人	30-99人	29人以下	官公庁	無回答	N
正規	27.23	17.96	14.68	14.64	21.00	4.03	0.46	2405
非正規	24.81	13.30	14.58	18.07	25.40	1.71	2.13	1173
計	26.44	16.43	14.65	15.76	22.44	3.27	1.01	3578

補表 2-2-2 企業規模と雇用形態（行％）

	正規	非正規	N
1000人以上	69.24	30.76	946
300-999人	73.47	26.53	588
100-299人	67.37	32.63	524
30-99人	62.41	37.59	564
29人以下	62.89	37.11	803
官公庁	82.91	17.09	117
計	67.59	32.41	3542

補表 2-2-3 雇用形態と性別（行％）

	男性	女性	N
正規	66.36	33.64	2405
非正規	16.03	83.97	1173
計	49.86	50.14	3578

補表 2-2-4 雇用形態と年齢（行％）

	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	N
正規	14.84	16.51	33.47	35.18	2405
非正規	13.21	15.77	31.03	39.98	1173
計	14.31	16.27	32.67	36.75	3578

補表 2-2-5 雇用形態と学歴（行％）

	中学校	高等学校	専修・各種学校	短大・高専	大学	大学院	その他	無回答	N
正規	1.12	32.27	16.01	10.89	35.26	3.70	0.67	0.08	2405
非正規	2.39	41.18	18.76	18.41	17.82	0.77	0.68	0.00	1173
計	1.54	35.19	16.91	13.36	29.54	2.74	0.67	0.06	3578

補表 2-2-6 雇用形態と職種（行％）

	専門的・ 技術的 な職種	管理的 な職種	事務的 な職種	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	無回答	N
正規	33.31	6.07	18.25	8.81	4.20	4.24	1.91	12.56	0.54	4.12	3.24	2.33	0.42	2405
非正規	18.24	0.51	19.27	1.45	12.53	2.98	0.26	12.11	0.51	5.03	19.86	6.14	1.11	1173
計	28.37	4.25	18.59	6.40	6.93	3.83	1.37	12.41	0.53	4.42	8.69	3.58	0.64	3578

補表 2-2-7 企業規模と性別（行％）

	男性	女性	N
1000人以上	52.72	47.28	956
300-999人	53.47	46.53	591
100-299人	49.06	50.94	532
30-99人	48.04	51.96	587
29人以下	51.00	49.00	1149
官公庁	56.41	43.59	117
計	51.25	48.75	3932

補表 2-2-8 企業規模と年齢（行％）

	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	N
1000人以上	16.63	15.17	32.01	36.19	956
300-999人	13.37	16.92	34.52	35.19	591
100-299人	13.72	17.29	32.89	36.09	532
30-99人	12.10	17.72	32.54	37.65	587
29人以下	11.58	14.36	34.55	39.51	1149
官公庁	11.97	13.68	31.62	42.74	117
計	13.45	15.82	33.32	37.41	3932

補表 2-2-9 企業規模と学歴（行％）

	中学校	高等学校	専修・各種学校短大・高専	大学	大学院	その他	無回答	N
1000人以上	0.73	31.69	12.76	13.81	35.67	4.81	0.52	956
300-999人	0.51	29.27	18.44	14.21	33.84	3.38	0.17	591
100-299人	0.75	36.09	19.36	11.47	28.95	2.44	0.75	532
30-99人	1.70	40.72	16.52	13.29	25.38	0.85	1.53	587
29人以下	3.74	39.34	19.84	13.58	20.97	1.48	1.04	1149
官公庁	0.00	22.22	12.82	13.68	45.30	5.98	0.00	117
計	1.70	35.22	17.14	13.40	28.94	2.75	0.79	3932

補表 2-2-10 企業規模と職種（行％）

	専門的・ 技術的 な職種	管理的 な職種	事務的 な職種	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	無回答	N
1000人以上	24.06	5.33	22.49	9.00	7.85	5.02	2.30	9.31	0.00	2.62	8.47	3.14	0.42	956
300-999人	31.81	5.41	19.46	6.43	6.09	4.74	1.02	12.52	0.17	3.89	6.60	1.69	0.17	591
100-299人	28.38	5.08	15.23	5.64	7.33	2.44	0.75	15.98	0.38	6.39	8.08	3.95	0.38	532
30-99人	28.45	5.28	12.27	5.79	5.45	4.43	0.68	15.50	0.68	5.62	9.71	5.28	0.85	587
29人以下	28.55	3.83	15.14	4.96	8.36	2.35	0.09	12.71	3.66	5.92	9.75	4.61	0.09	1149
官公庁	40.17	0.85	35.04	0.00	0.00	0.00	11.11	0.00	0.00	2.56	2.56	7.69	0.00	117
計	28.26	4.73	17.75	6.23	7.07	3.61	1.27	12.33	1.25	4.73	8.52	3.92	0.33	3932

補表 2-2-11 雇用形態・企業規模と性別（列％）

正規雇用						
	1000人以上	300-999人	100-299人	30-99人	29人以下	官公庁
男性	69.47	65.74	64.31	67.05	63.76	67.01
女性	30.53	34.26	35.69	32.95	36.24	32.99
N	655	432	353	352	505	97
非正規雇用						
	1000人以上	300-999人	100-299人	30-99人	29人以下	官公庁
男性	15.81	19.23	18.13	16.51	14.09	5.00
女性	84.19	80.77	81.87	83.49	85.91	95.00
N	291	156	171	212	298	20

補表 2-2-12 雇用形態・企業規模と学歴（列％）

正規雇用						
	1000人以上	300-999人	100-299人	30-99人	29人以下	官公庁
中学校	0.00	0.23	0.28	1.42	3.96	0.00
高等学校	29.31	27.38	32.67	36.36	39.60	21.65
専修・各種学校	10.53	19.03	19.32	15.63	19.41	11.34
短大・高専	11.45	10.90	10.23	10.80	10.69	10.31
大学	41.98	38.05	33.24	33.81	23.76	49.48
大学院	6.26	4.18	3.41	1.14	1.39	7.22
その他	0.46	0.23	0.85	0.85	1.19	0.00
N	655	431	352	352	505	97
非正規雇用						
	1000人以上	300-999人	100-299人	30-99人	29人以下	官公庁
中学校	2.41	1.28	1.75	1.89	3.36	0.00
高等学校	36.77	33.97	43.86	49.06	43.96	25.00
専修・各種学校	17.87	17.31	19.88	17.45	20.47	20.00
短大・高専	18.90	23.72	13.45	17.45	17.79	30.00
大学	22.68	22.44	19.88	11.32	13.42	25.00
大学院	1.03	1.28	0.58	0.47	0.67	0.00
その他	0.34	0.00	0.58	2.36	0.34	0.00
N	291	156	171	212	298	20

補表 2-3-1 平均勤続期間（年）

	正規		非正規		全体	
	N	年	N	年	N	年
計	2394	10.94	1148	4.40	3542	8.82
1000人以上	655	12.12	291	4.13	946	9.66
300-999人	432	11.26	156	4.70	588	9.52
100-299人	353	10.68	171	4.35	524	8.61
30-99人	352	9.78	212	4.62	564	7.84
29人以下	505	9.29	298	4.39	803	7.47
官公庁	97	15.28	20	4.20	117	13.38

補表 2-3-2 雇用・就業の安定性満足度（点）

	正規		非正規		全体	
	N	点	N	点	N	点
計	2378	2.54	1141	2.17	3519	2.42
1000人以上	652	2.87	291	2.32	943	2.70
300-999人	429	2.55	156	2.28	585	2.48
100-299人	351	2.45	170	2.04	521	2.31
30-99人	350	2.29	212	1.98	562	2.18
29人以下	499	2.17	292	2.17	791	2.17
官公庁	97	3.36	20	2.10	117	3.15

補表 2-4-1 所定内時給 (円)

	正規		非正規		全体	
	N	円	N	円	N	円
計	1889	1977.2	998	1130.8	2887	1684.6
1000人以上	542	2160.6	255	1070.8	797	1811.9
300-999人	352	1963.0	137	1142.6	489	1733.2
100-299人	283	1883.7	148	1020.6	431	1587.3
30-99人	283	1877.0	188	1433.8	471	1700.1
29人以下	341	1840.3	256	1020.2	597	1488.6
官公庁	88	2058.2	14	1223.7	102	1943.7

補表 2-4-2 収入 (円)

	正規		非正規		全体	
	N	円	N	円	N	円
計	2276	2083.4	1095	1122.9	3371	1771.4
1000人以上	622	2408.9	283	1067.6	905	1989.5
300-999人	413	2074.4	149	1176.5	562	1836.3
100-299人	337	2158.6	163	1011.8	500	1784.7
30-99人	334	1873.3	203	1062.9	537	1567.0
29人以下	476	1711.8	278	1243.9	754	1539.3
官公庁	94	2326.9	19	1348.4	113	2162.4

補表 2-4-3 賃金・収入満足度 (点)

	正規		非正規		全体	
	N	点	N	点	N	点
計	2379	1.87	1142	1.92	3521	1.89
1000人以上	652	2.18	291	1.95	943	2.11
300-999人	427	1.78	156	1.94	583	1.82
100-299人	353	1.63	170	1.79	523	1.68
30-99人	350	1.64	212	1.80	562	1.70
29人以下	500	1.77	293	2.07	793	1.88
官公庁	97	2.46	20	1.55	117	2.31

補表 2-5-1 OJT (%)

	正規		非正規		全体	
	N	%	N	%	N	%
計	2382	64.86	1142	59.28	3524	63.05
1000人以上	654	73.70	291	70.79	945	72.80
300-999人	427	73.07	156	69.87	583	72.21
100-299人	352	65.06	170	60.59	522	63.60
30-99人	351	55.84	211	53.55	562	54.98
29人以下	501	51.30	294	46.60	795	49.56
官公庁	97	71.13	20	45.00	117	66.67

補表 2-5-2 Off-JT (%)

	正規		非正規		全体	
	N	%	N	%	N	%
計	2382	54.66	1142	23.71	3524	44.38
1000人以上	430	65.75	291	31.27	945	55.13
300-999人	269	63.00	156	29.49	583	54.03
100-299人	185	52.56	169	23.08	521	42.99
30-99人	161	45.87	212	16.04	563	34.64
29人以下	186	37.13	294	14.29	795	28.68
官公庁	71	73.20	20	50.00	117	69.23

補表 2-5-3 自己啓発支援 (%)

	正規		非正規		全体	
	N	%	N	%	N	%
計	2370	17.85	1138	2.64	3508	12.91
1000人以上	650	25.85	291	3.09	941	18.81
300-999人	424	23.11	156	3.85	580	17.93
100-299人	351	15.10	167	1.20	518	10.62
30-99人	351	11.40	211	2.84	562	8.19
29人以下	497	10.66	293	2.39	790	7.59
官公庁	97	11.34	20	0.00	117	9.40

補表 2-5-4 教育訓練機会 (点)

	正規		非正規		全体	
	N	点	N	点	N	点
計	2369	1.37	1138	0.85	3507	1.20
1000人以上	650	1.65	291	1.05	941	1.46
300-999人	424	1.59	156	1.03	580	1.44
100-299人	351	1.32	167	0.83	518	1.17
30-99人	351	1.13	211	0.72	562	0.98
29人以下	496	0.98	293	0.63	789	0.85
官公庁	97	1.56	20	0.95	117	1.45

補表 2-5-5 教育訓練満足度 (点)

	正規		非正規		全体	
	N	点	N	点	N	点
計	2377	2.37	1141	2.22	3518	2.32
1000人以上	653	2.51	290	2.28	943	2.44
300-999人	429	2.28	156	2.19	585	2.25
100-299人	351	2.22	170	2.16	521	2.20
30-99人	349	2.26	212	2.08	561	2.19
29人以下	498	2.41	293	2.30	791	2.37
官公庁	97	2.59	20	2.60	117	2.59

補表 2-6-1 週実労働時間 (時間)

	正規		非正規		全体	
	N	時間	N	時間	N	時間
計	2367	45.98	1133	29.99	3500	40.80
1000人以上	648	45.85	290	32.70	938	41.78
300-999人	428	45.62	154	31.42	582	41.87
100-299人	346	45.01	168	32.04	514	40.78
30-99人	350	46.07	209	30.23	559	40.14
29人以下	498	46.96	292	25.36	790	38.98
官公庁	97	46.47	20	27.43	117	43.21

補表 2-6-2 年休取得 (点)

	正規		非正規		全体	
	N	点	N	点	N	点
計	2347	1.67	1122	1.06	3469	1.48
1000人以上	646	2.03	287	1.60	933	1.90
300-999人	422	1.73	155	1.32	577	1.62
100-299人	346	1.67	166	1.11	512	1.49
30-99人	344	1.64	207	0.90	551	1.36
29人以下	492	1.09	287	0.43	779	0.84
官公庁	97	2.18	20	1.80	117	2.11

補表 2-6-3 労働時間・休日・休暇満足度（点）

	正規		非正規		全体	
	N	点	N	点	N	点
計	2380	2.12	1142	2.62	3522	2.28
1000人以上	653	2.33	291	2.63	944	2.42
300-999人	429	2.07	156	2.76	585	2.26
100-299人	352	2.02	170	2.52	522	2.18
30-99人	350	1.93	212	2.56	562	2.16
29人以下	499	1.98	293	2.60	792	2.21
官公庁	97	2.72	20	3.00	117	2.77

補表 2-6-4 身体の疲れ（点）

	正規		非正規		全体	
	N	点	N	点	N	点
計	2385	2.05	1148	1.87	3533	1.99
1000人以上	653	2.03	291	2.01	944	2.02
300-999人	431	2.09	156	1.87	587	2.03
100-299人	353	2.12	171	1.96	524	2.07
30-99人	350	2.09	212	1.95	562	2.04
29人以下	501	1.99	298	1.62	799	1.85
官公庁	97	1.94	20	1.95	117	1.94

補表 2-6-5 仕事上の不安・悩み、ストレス（点）

	正規		非正規		全体	
	N	点	N	点	N	点
計	2383	2.03	1146	1.69	3529	1.92
1000人以上	653	2.04	290	1.80	943	1.97
300-999人	431	2.09	156	1.71	587	1.98
100-299人	352	2.11	171	1.78	523	2.00
30-99人	349	2.01	212	1.79	561	1.93
29人以下	501	1.94	297	1.48	798	1.77
官公庁	97	1.95	20	1.50	117	1.87

補表 2-6-6 けがをする危険（点）

	正規		非正規		全体	
	N	点	N	点	N	点
計	2382	1.16	1146	0.97	3528	1.10
1000人以上	653	1.01	290	0.93	943	0.98
300-999人	430	1.08	156	0.96	586	1.05
100-299人	352	1.22	171	1.13	523	1.19
30-99人	350	1.27	212	1.07	562	1.20
29人以下	501	1.31	297	0.88	798	1.15
官公庁	96	1.14	20	0.70	116	1.06

補表 2-6-7 病気になる危険（点）

	正規		非正規		全体	
	N	点	N	点	N	点
計	2384	1.31	1147	0.98	3531	1.20
1000人以上	653	1.33	290	0.95	943	1.21
300-999人	431	1.35	156	1.04	587	1.27
100-299人	352	1.39	171	1.12	523	1.30
30-99人	350	1.31	212	1.05	562	1.22
29人以下	501	1.21	298	0.85	799	1.08
官公庁	97	1.24	20	0.70	117	1.15

