

第Ⅱ部 調査結果の概要

第1章 回答者の属性と雇用・就業形態

1-1 回答者の基本属性と留意点

働き方総合調査の結果を解説するに先立って、有効回答者の男女、年齢、学歴といった基本的な属性別の構成割合について、雇用・就業形態ごとに、一般的な政府統計である総務省統計局「労働力調査・詳細集計」（平成17年7～9月分）の結果と可能な範囲で比較することを通じて、調査結果をみる場合の全般的な留意点を確認しておきたい¹。

まず、性・年齢別に比較してみたのが次ページの図Ⅱ-1-1である。これをみると、派遣労働者について男性の20～24歳層、女性の25～34歳層で「働き方総合調査」の方が割合が低いこと、自営業主について男女とも相対的に若い方の層の割合が高いこと、家族従業者の女性についても同様の傾向がみられること、といった違いが目立っている。とはいえ性・年齢別構成については、総じて両者には同様の傾向がみられ、上に述べた点を考慮すれば総じて分析に耐えうるものと考えられる。

一方、学歴別構成についてみたものが次々ページの図Ⅱ-1-2である。一目見て分かるように、いずれの雇用・就業形態についても中高卒の割合が低く、大卒・大学院修了の割合が高くなっている。また、パートタイマーでは短大・高専卒の割合も高くなっている。したがって、多分モニターになっている人という性質から来ているものと思われるが、相対的に学歴の高い人の割合が高い人々を対象とした調査になっていることに留意が必要であると考えられる。

1-2 回答者の雇用・就業形態

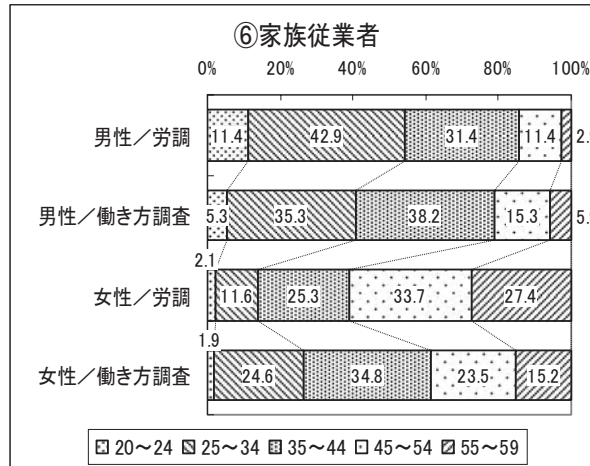
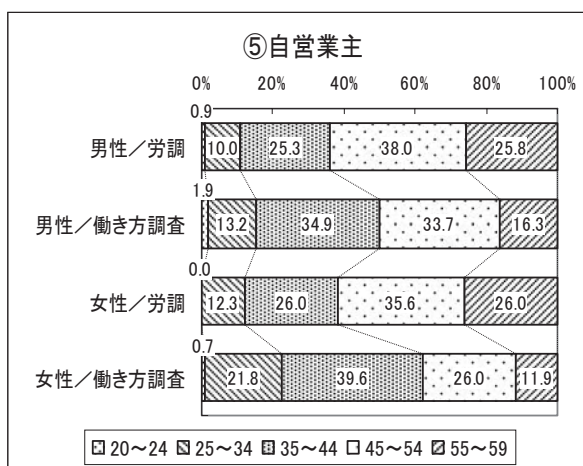
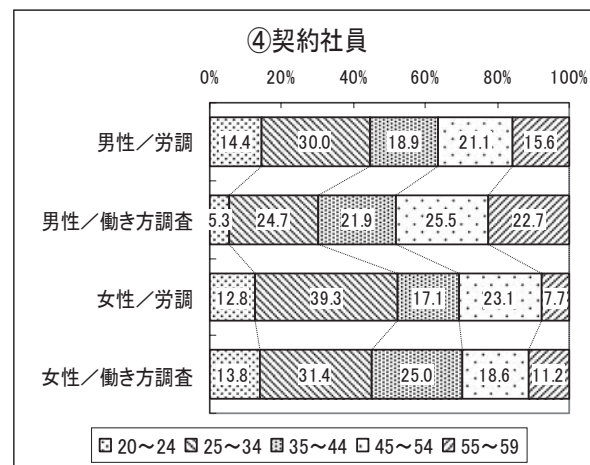
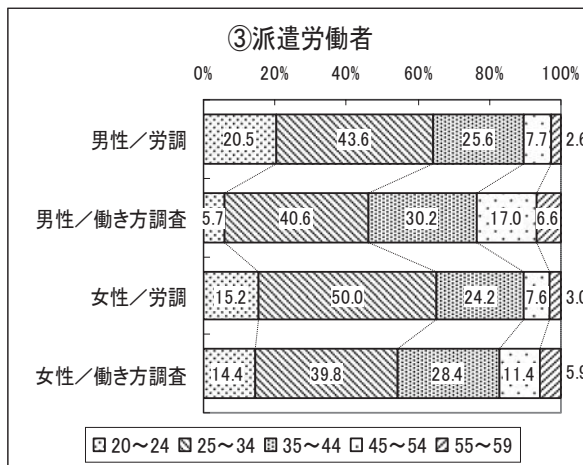
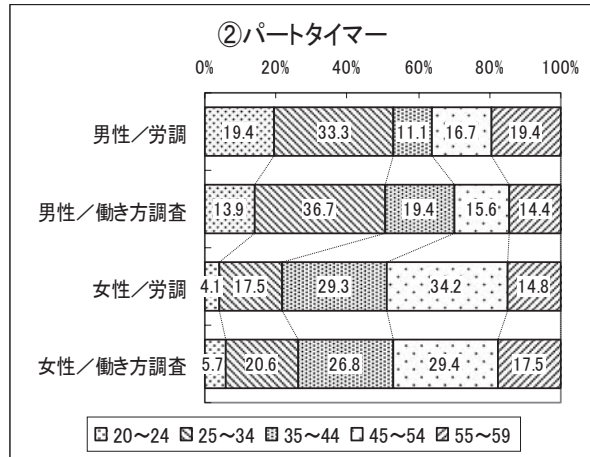
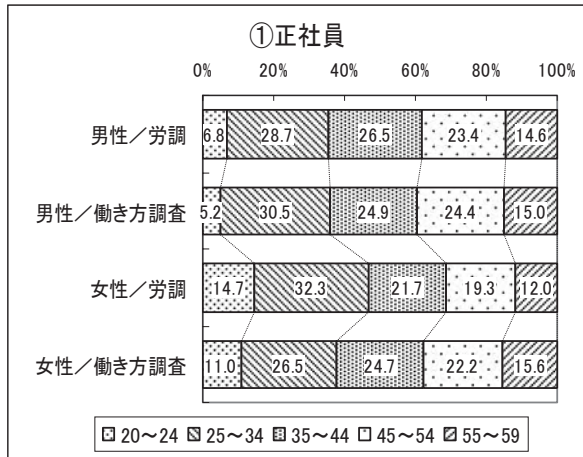
以下、この調査シリーズでは働き方総合調査の結果を、主に雇用・就業形態別に紹介していくこととするが、まず、回答者の雇用・就業形態別の分布をみておきたい。

①正社員について適用される労働時間制度の状況

正社員の有効回答者2,893人のうち、適用されている労働時間制度をみると、たとえば始業が午前9時、終業が午後6時というように所定の労働時間が「一般的に決められている」とする人が2,235人（77.3%）、日や週、季節などによって異なる所定労働時間が設定される「変形労働時間制」とする人が225人（7.8%）、フレックスタイム制が適用されている人が160人（5.5%）、裁量労働制が適用されている人が86人（3.0%）、緩やかな時間管理下の管

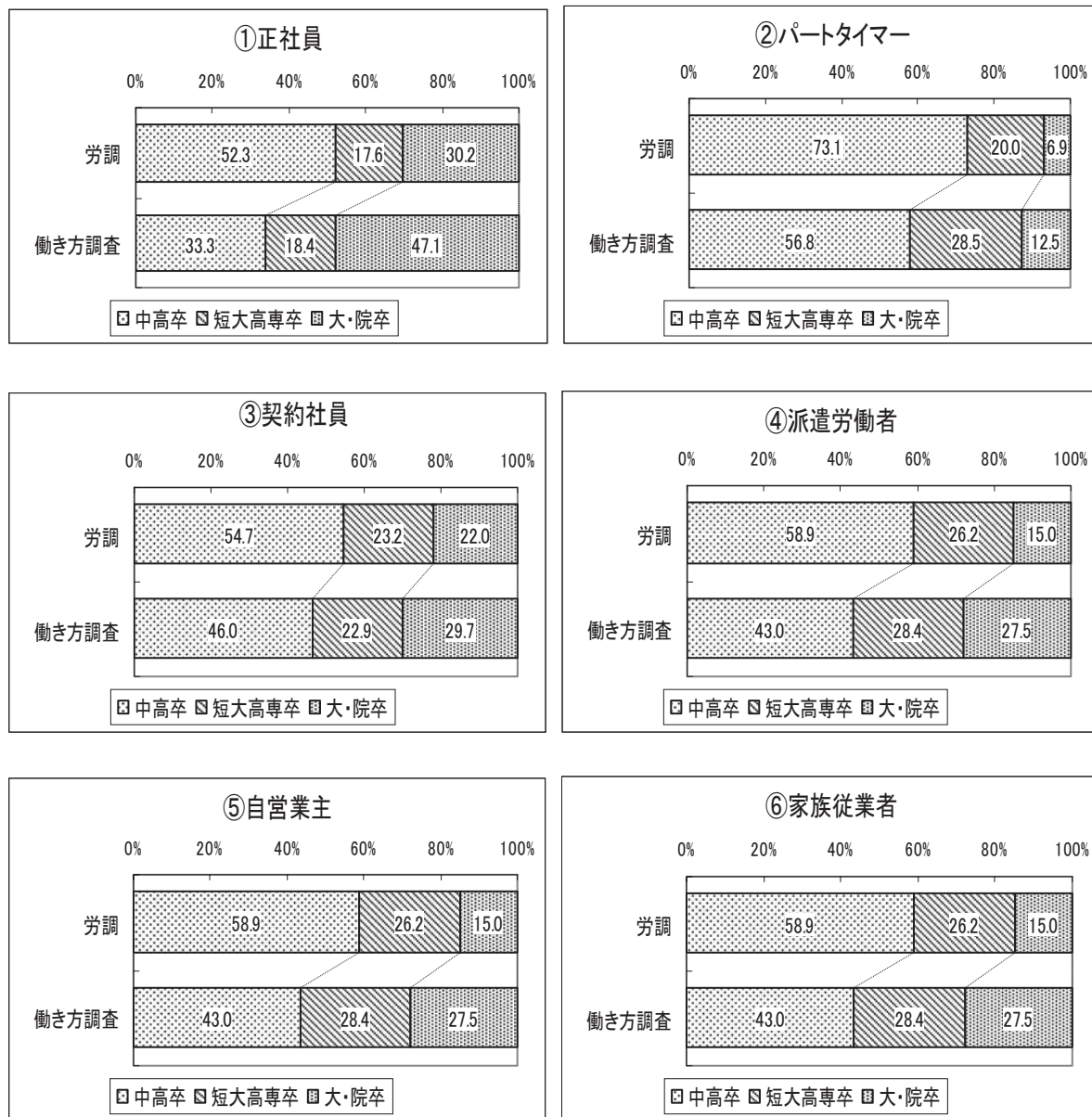
¹ 「Ⅰ 調査の概要」で述べたように、今回の調査は民間調査機関の有する郵送モニターを対象母集団として活用したものである。当該モニターは属性区分を含め適切に管理されており、今回のような多岐にわたる内容の調査でそれなりの回答数を確保しようとする場合、もっとも適当な方法の一つであると考えられる。しかし一方において、その結果をみる場合に、いかに適切な管理がなされようとモニターはモニターになることを承諾した集団であることからくる特性や限界をどうしても避けられないことには常に留意していなければならない。

図表Ⅱ－１－１ 性・年齢別構成比の比較（「働き方総合調査」と「労働力調査詳細集計」）

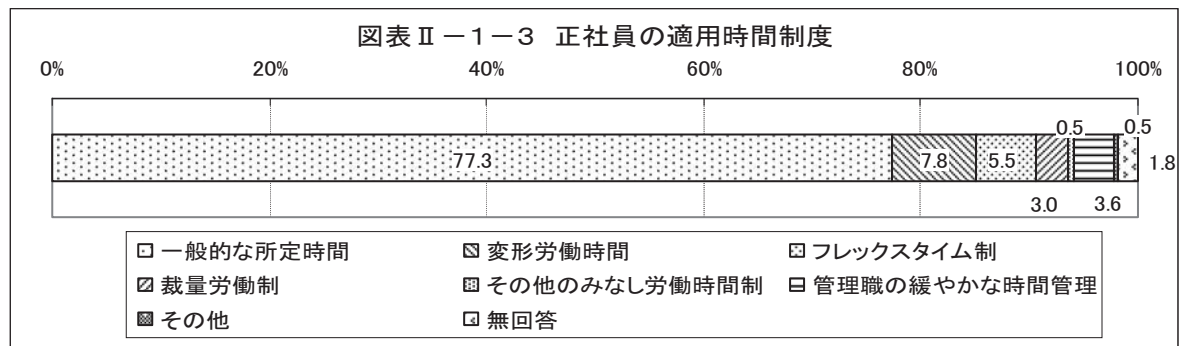


（注）「労働力調査・詳細集計」は、平成17年7～9月分結果をベースに、年齢区分の標章が合わない20～24歳（労調は15～24歳）及び55～59歳（同55～59歳）については、他の労働力調査結果や平成14年「就業構造基本調査」結果などから求めた比率により按分するなどの調整をした。

図表Ⅱ－１－２ 学歴別構成比の比較（働き方総合調査」と「労働力調査詳細集計」）



- (注) 1. 「労働力調査・詳細集計」は、15～64歳、在学中の者を除いた卒業者のデータを用いた。
 2. 契約(社員(③))については、「労働力調査・詳細集計」の区分は「契約社員・嘱託」である。
 3. 自営業主(⑤)については、「労働力調査・詳細集計」は「雇人なし」のデータである。



理職が 105 人 (3.6%) などとなっている² (図Ⅱ－１－３)。

②正社員の自宅における仕事の実施状況

正社員について、自宅で仕事をするかどうかを尋ねた結果をみると、制度として在宅勤務をしているとする人が 17 人 (0.6%)³、制度ではないが仕事を持ち帰って行うことがあるとする人は 967 人 (33.4%) であるのに対して、自宅では仕事はしないとする人が 1,810 人 (62.6%) となっている⁴。正社員のうちおよそ 3 分の 1 の人々が自宅への持ち帰り仕事をしている。

③非正社員の雇用・就業形態の状況

非正社員の有効回答者 2,822 人のうち、パートタイマーが 1,783 人 (63.2%)、契約社員が 559 人 (19.8%)、登録型派遣社員が 262 人 (9.3%)、常用型派遣社員 80 人 (2.8%)、業務請負会社社員 59 人 (2.1%) となっている⁵。

④自営業主・家族従業者の働き方区分別の状況

自営業主・家族従業者の有効回答者 1,576 人のうち、自営業主が 984 人 (62.4%)、家族従業者が 592 人 (37.6%) であった。また、業態別には、専属請負が 616 人 (39.1%)、不特定請負 505 人 (32.0%)、商店・店舗 389 人 (24.7%) となっており⁶、さらに商店・店舗のうちフランチャイズ組織に加盟しているものは 48 人であった。

業態ごとに自営業主・家族従業者別の割合をみると、専属請負では 2 対 1、不特定請負では 7 対 3 と自営業主の割合が高くなっているのに対して、商店・店舗では家族従業者の回答者の方が多くなっている。ただし、商店・店舗の中でフランチャイジーについては、自営業主の方が家族従業者よりもかなり多くなっている。今回の調査では、より多くのデータを得るために、各業態に関して自営業主だけでなく家族従業者にも回答をいただいたが、とはい

² 働き方総合調査で主な対象となる働き方として取り上げた裁量労働制や緩やかな時間管理下の管理職は、上記のとおりそれほど高いウェイトを占めているわけでは必ずしもない。このように、ウェイトが高いわけでは必ずしもないものを、敢えて主要な対象に取り上げたことも、この調査の特徴の一つである。

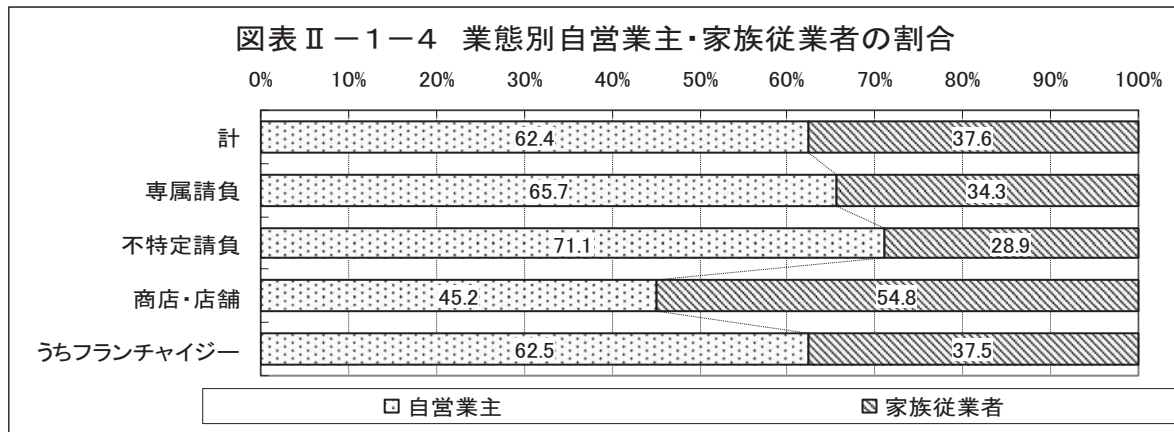
³ 上記注 2 のとおりとしても、制度としての在宅勤務については、いろいろ質問をしてはいるものの、あまりにも回答者数が少ないので、本文の中の解説の対象とはしなかった。なお、在宅勤務に関する設問の単純集計結果は、第 2 章 (正社員における多様な就業) の末尾に掲出しているもので、関心のある方は参照されたい。

⁴ このほかに、無回答が 3.4% あった。

⁵ このほかに、無回答が 2.8% あった。なお、非正社員については、いわば就業形態別の層化抽出を行っているもので、これら構成比自体は、回答者の構成を確認すること以上の意味はあまりない。

⁶ このほかに、無回答が 4.2% あった。

え、両者の間では回答に当たっての情報や知識に差があることも考えられるので、各業態の回答者の構成が上記のようにになっていることに留意しながら結果をみていく必要がある（図Ⅱ-1-4）。

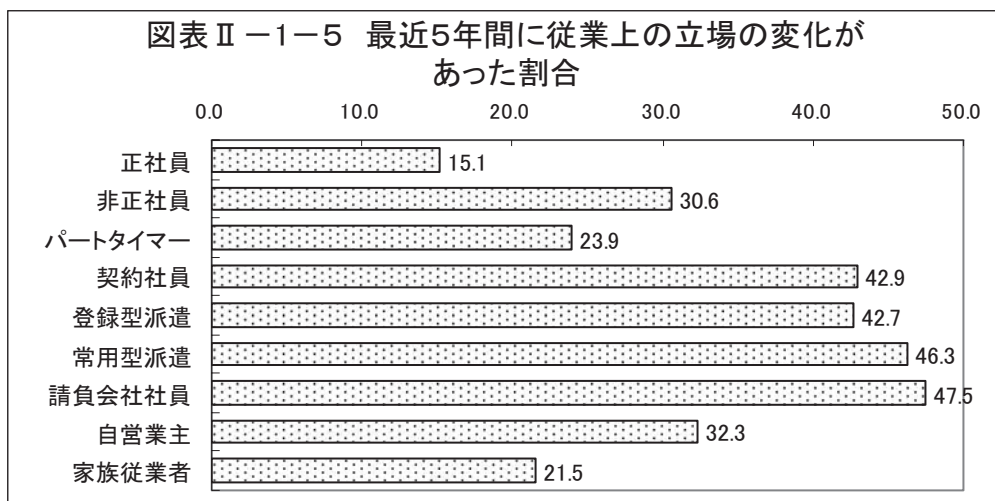


1-3 最近5年間の就業状況

働き方総合調査では、調査票の冒頭ですべての回答者に共通して最近5年間の就業状況を尋ねているので、まずその結果を紹介しよう。

①最近5年間における従業上の立場の変化

最近5年間において従業上の立場に変化があった人の割合をみると⁷、現在正社員である人は15.1%であるのに対して、非正社員は30.6%とほぼ2倍の割合となっている。また、自営業主も32.3%と高く、家族従業者も21.5%と正社員を上回っている。また、非正社員を雇用・



(注)「パートタイマー」から「請負会社社員」までは、「非正社員」の内訳である。(以下同じ。)

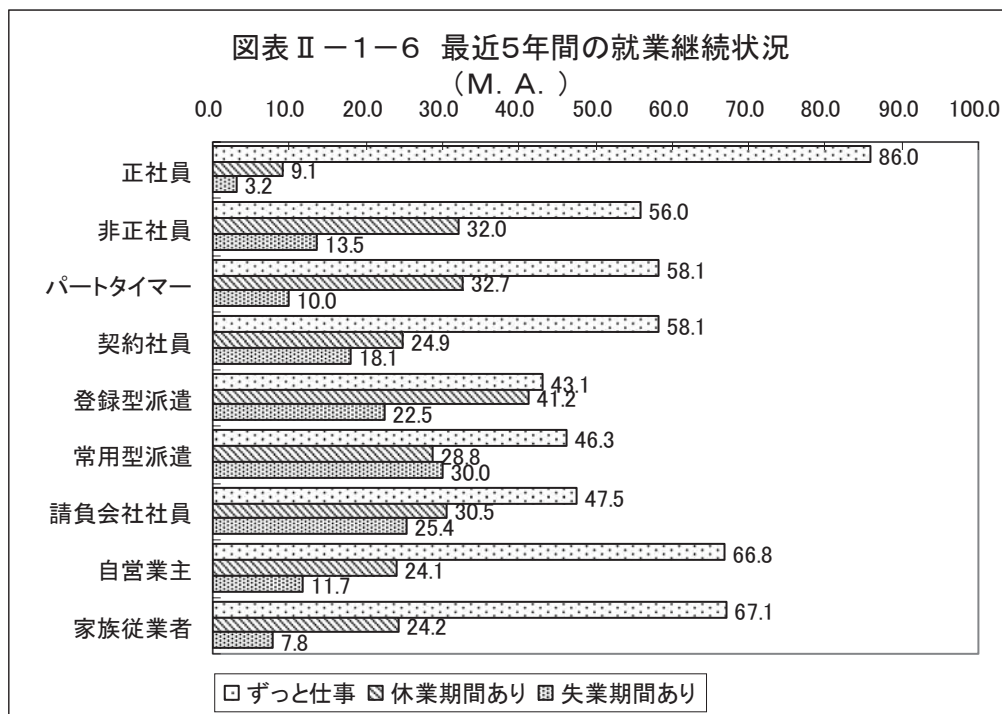
⁷ 本来この設問は、最近5年間に現在の従業上の立場（正社員、非正社員、自営業主、家族従業者などの大括りの区分で）とは異なる立場だったことの有無を尋ねたものであるが、回答状況をみると、異なる従業上の立場として現在と同じものを挙げているものが少なくないなど、厳密にはその意図を理解されなかったものと思われる。しかし、何らかの就業上の変化を示すデータとして貴重なものと考えている。

就業形態別に分けてみると、パートタイマーが 23.9%と正社員は上回っているものの相対的に低くなっているのに対して、契約社員や派遣社員、業務請負会社社員はいずれも 4 割を超える割合となっており、こうした働き方の変動の激しさを示唆している（図Ⅱ－1－5）。

②最近5年間の就業継続状況

つぎに、最近5年間において就業を継続していたかどうかをみると、（現在の）正社員では 86.0%が「ずっと仕事」をしていたのに対して、非正社員では 56.0%と半数強の人しか「ずっと仕事」がない。また、自営業主（66.8%）や家族従業者（67.1%）も3分の2程度にとどまっている。また、非正社員をさらに雇用・就業形態別にみると、パートタイマーや契約社員がいずれも 58.1%と相対的に高く、派遣社員や請負会社社員などの間接雇用タイプ⁸の人は4割台にとどまっている。また、「ずっと仕事」でない期間として、「休業期間」及び「失業期間」（定義は、図Ⅱ－1－6の注参照）のあった人の割合をみると、パートタイマーや家族従業者では相対的に休業期間ありの割合が高いのに対して、契約社員や常用型派遣、請負会社社員では失業期間ありも相対的に高いといった傾向がみられる（図Ⅱ－1－6）。

この就業継続の状況別に、従業上の立場の変化の有無をみると、「ずっと仕事」の人では従業上の立場に変化があったとする割合が小さくなっているのは当然ではあるが、その中でも

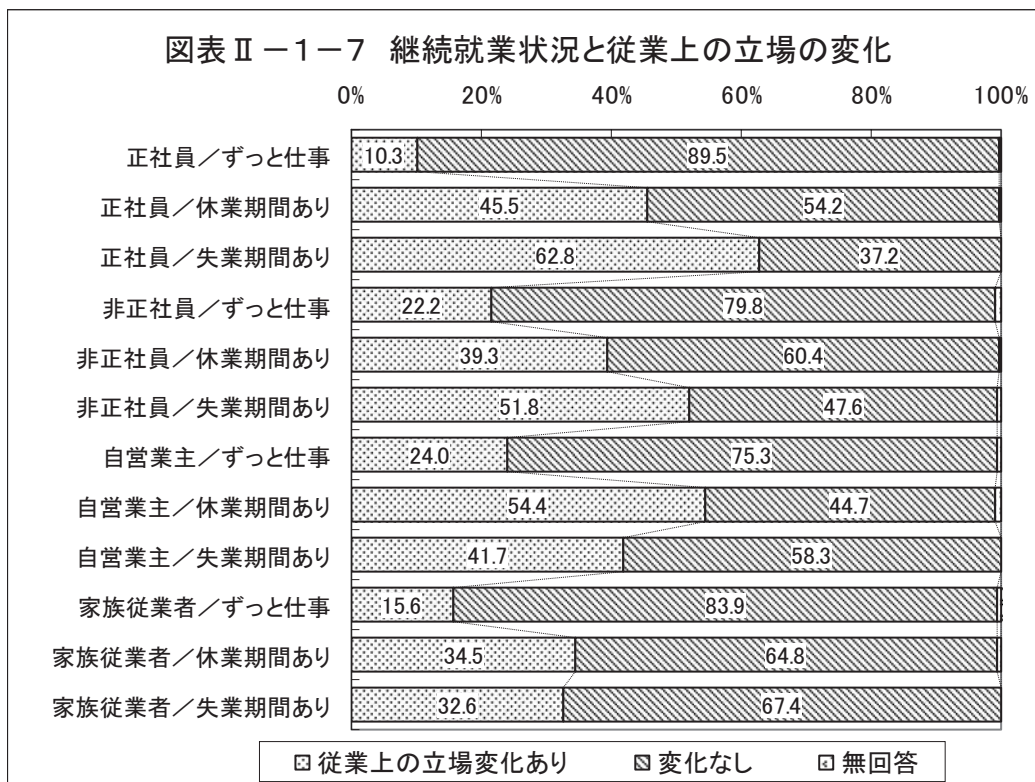


(注)「休業期間あり」：自分の都合や健康上の理由で仕事をしなかった時期があった

「失業期間あり」：仕事をしなかったのに仕事しなかった時期があった。

⁸ もとより、請負会社社員は、就業先の事業所とは雇用関係はまったくなく、間接雇用ではないが、便宜上こう呼んでおく。

自営業者や非正社員でずっと仕事をしながら従業上の立場が変更したとする割合が相対的に高くなっているのがまず注目される。自営業主は開業、非正社員は様々な移動などが背景にあるものと推測される。つぎに、正社員、非正社員を問わず雇用系の人々では休業期間経験者よりも失業期間経験者の方が従業上の立場を変更する人の割合が高いのに対して、自営業主や家族従業者の自営系ではむしろ逆の傾向がみられるのも注目される。この背景には、雇用をめざす転職が失業と意識されるのに対して、自営をめざす転職が自己の都合による休業と意識されるといった違いによる面もあるものと考えられる（図Ⅱ－１－７）。



第2章 正社員における多様な働き方

本章では、正社員に対する調査結果を紹介する。まず、正社員の回答者全体について、その勤め先の企業や勤続などの企業との関わりなどについてみる。その上で、適用される勤務時間制度に対する評価や残業に関する調査結果を紹介しつつ、時間管理面から今回特に取り上げる裁量労働制及び時間管理の緩やかな管理職等の働き方について概観し、また、自宅での持ち帰り仕事について調査結果を紹介する。ついで給与制度、特に目標管理制度に対する評価や今後の就業見通しについてみた上で、最後に副業の状況について解説する。いずれも、調査結果の紹介に力点を置いており、より突っ込んだ分析は今後の課題としている。

2-1 回答のあった正社員の勤務先企業の状況など基本的属性

(1) 勤務先企業の産業、企業規模などの属性

回答のあった正社員の勤務先企業の産業、規模などをみると（図表Ⅱ-2-1）¹、まず産業は製造業が25.3%と最も多く、次いで病院、学校その他の公共サービス業（以下「公共サービス業」という。）13.1%、国・県・市町村の公務（以下「公務」という。）9.8%、金融・保険業6.5%などとなっている。

企業規模をみると、回答選択肢の区分では5,000人以上規模が15.9%、300~999人規模14.1%、100~299人規模13.9%などとなっている。これを集約すると、30人未満の小規模零細企業に勤務する正社員が21.3%、30人以上300人未満の中小規模企業が30.9%、300人以上の大企業が43.3%といった分布である²。

また、企業形態別にみると、株式会社が64.5%と3分の2強を占め、もっとも多くなっているが、有限会社5.6%、個人企業3.0%の民間主体の企業のほか、公営企業9.5%やNPO法人・社会福祉法人などの非営利法人3.7%に勤務する正社員も含まれている。なお、その他が9.3%あったが、これは産業とクロスしてみると、公務（その他の50.7%）がおよそ半数を占め、次いで公共サービス（26.3%）、金融・保険業（15.9%）などであり、公共サービスは医療法人や学校法人、金融・保険業は相互会社などの法人形態であると推測される。

なお、いわゆる外資系かどうかについては、3.9%が外資系であると回答している。

¹ これは、あくまで調査に回答のあった正社員の勤務先企業の属性を概観し、以下の調査結果をみる際の参考にしようとするものであり、わが国の正社員一般の勤務先企業がこのような分布になっていることを示すものではないことに留意されたい。

² 回答者の分布は、規模の大きな企業にやや偏っているといえる。ちなみに、総務省統計局「労働力調査・詳細集計」（平成17年7~9月）によれば、正規の職員・従業員の規模別分布は、30人未満25.3%、30~99人16.6%、100~499人19.6%、500人以上25.9%、官公12.6%となっている。

図表Ⅱ－２－１ 正社員の勤務先企業の産業、規模、企業形態

産業		規模	
農林水産業	0.6%	1～9人	10.6%
鉱業	0.0	10～29	10.7
建設業	6.4	30～49	7.1
製造業	25.3	50～99	9.8
電気ガスなど公益産業	1.4	100～299	13.9
運輸業	5.1	300～999	14.1
通信業	3.7	1,000～4,999	13.3
卸売業	5.3	5,000～	15.9
小売業	5.2	不明	1.9
金融・保険業	6.5	無回答	2.7
不動産業	1.0	企業形態	
飲食店	0.9	株式会社	64.5%
旅館・ホテル	0.7	有限会社	5.6
事業所向けサービス業	5.9	合名・合資会社	0.1
個人向けサービス業	4.7	協同組合など	1.6
公共サービス業	13.1	個人企業	3.0
公務	9.8	NPO 法人、社会福祉法人など	3.7
その他	3.7	公営企業（独立行政法人含む）	9.5
不明・無回答	0.7	その他	9.3
		無回答	2.7

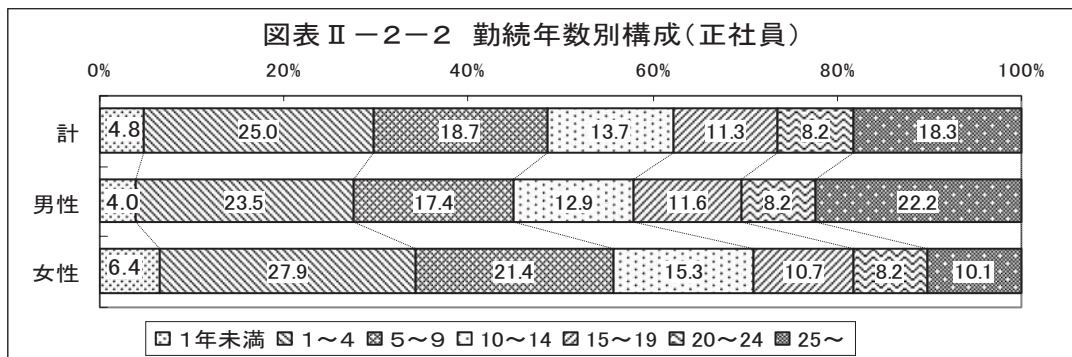
（２）勤続年数など勤務先企業との関わりの状況

つぎに、回答のあった正社員と勤務先企業との関わりの状況を、男女に分けながらみていく。

①勤続

勤続年数（図表Ⅱ－２－２の注参照）をみると、男女計でみて1～4年が25.0%でもっとも多く、次いで5～9年の18.7%、25年以上の18.3%などとなっている。これを男女別に比べてみると、25年以上で男性が22.2%であるのに対して女性は10.1%と男性の方が倍以上の割合になって多くなっているのが目立っている。一方、14年までの短い方の勤続では女性の割合が高くなっている³（図表Ⅱ－２－２）。

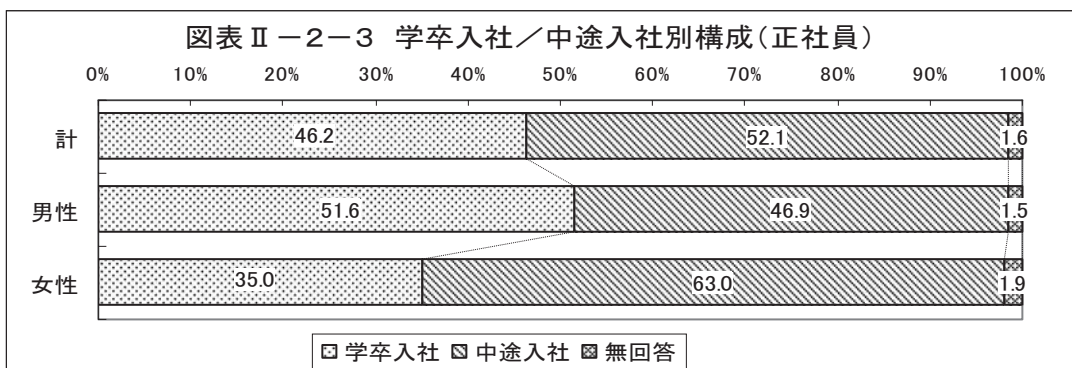
³ これは男女間の年齢構成の違いによることも考えられるものの、前の章でみたように、男女間の年齢構成にそれほど違いはなかった。



(注) 調査では入社した年のみを尋ねており、グラフは、調査実施年(平成17年/2005年)から回答された年を差し引いて求めた数値であるので、必ずしも厳密な意味での勤続年数ではない。

②学卒入社か中途入社か⁴

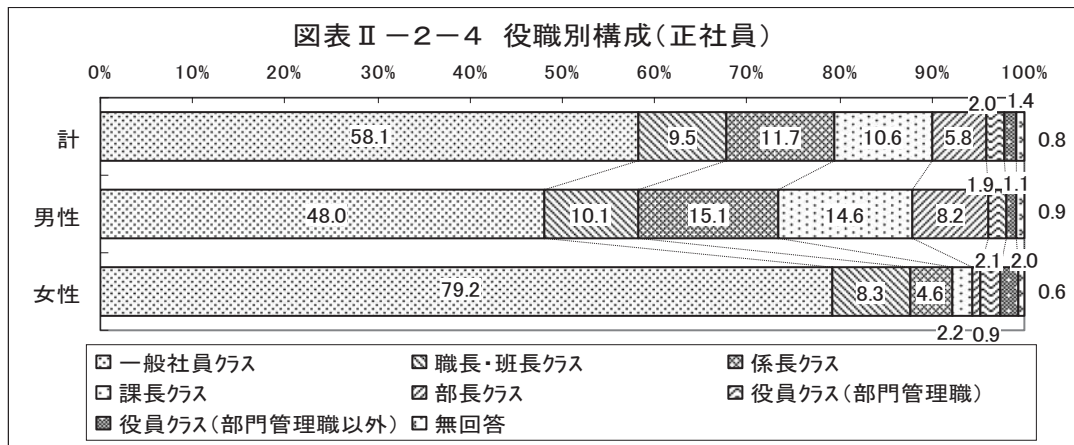
現在の企業に学卒入社で継続勤務しているのか、それとも中途採用で入社したものかを尋ねた結果は、図表Ⅱ-2-3のようになった。男性では学卒入社・継続勤務者が51.6%と半数を超えているのに対して、女性では35.0%にとどまっている。



③役職

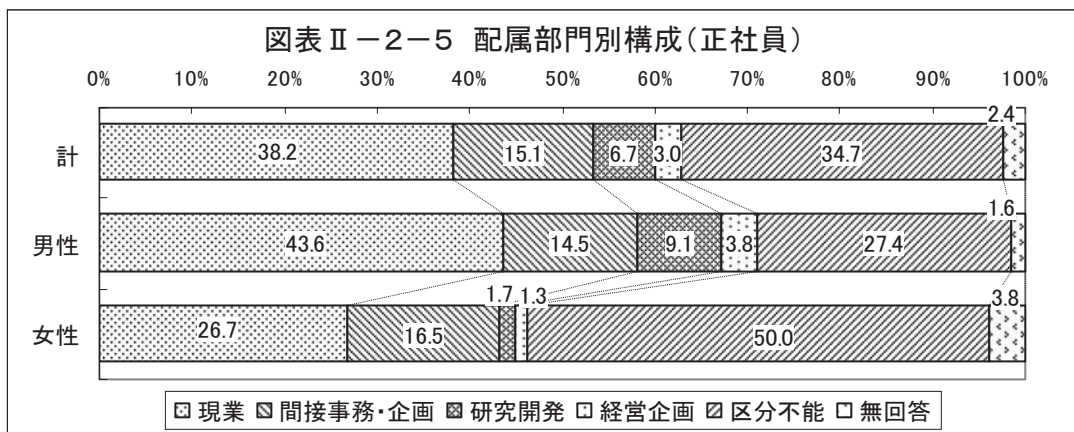
役職については、図表Ⅱ-2-4のような結果となっている。女性は8割近くが一般社員クラスで、課長クラス以上は数%にとどまっている。先にみた勤続年数分布の違いを考慮しても女性の役職就任は相対的に少ないといわざるを得ない。ちなみに、課長・部長クラスにおいて女性の占める割合は6.1%に過ぎない結果となっている。

⁴ 調査では、入社年とともに最終学歴の卒業(大学院は修了)年を尋ねている。そこで、入社年から卒業年を差し引いたもの(「卒業後経過年数」という。)と学卒入社かどうかへの回答とをクロスさせてみたところ、学卒入社と答えた人のうちで卒業後経過年数がゼロ以下(働きながら就学し卒業することもあるのでマイナスもあり得る)が89.9%であった。また、同年数1年が5.3%、2年が2.1%であった。記憶違いの可能性も否定できないが、卒業年の翌年や翌々年に入社した場合も、設問の「学校卒業に際して入社した」と考える人もいるということであろうか。一方、中途入社と答えた人にとって、4.8%は卒業後経過年数がゼロであった。卒業と同一年に入社しても学卒入社ではないと厳密に考える人もいるということであろう。



④配属部門

配属されている部門をみると、現業部門（直接部門）が38.2%と多く、次いで間接事務・企画15.1%、研究開発6.7%などとなっている。また、区分不能（選択肢「そうした部門分けはしていないし、できない」）が34.7%あつが、これは規模の小さい企業で多いものと推測される⁵。また、男女別にみると、男性で現業や研究開発が相対的に多く、女性は間接事務・企画が相対的に多くなっているといえる。また、女性は区分不能が非常に多くなっている。これは、正社員にあつても、女性は相対的に規模の小さな企業に勤務する割合が高いことが影響しているといえる⁶。



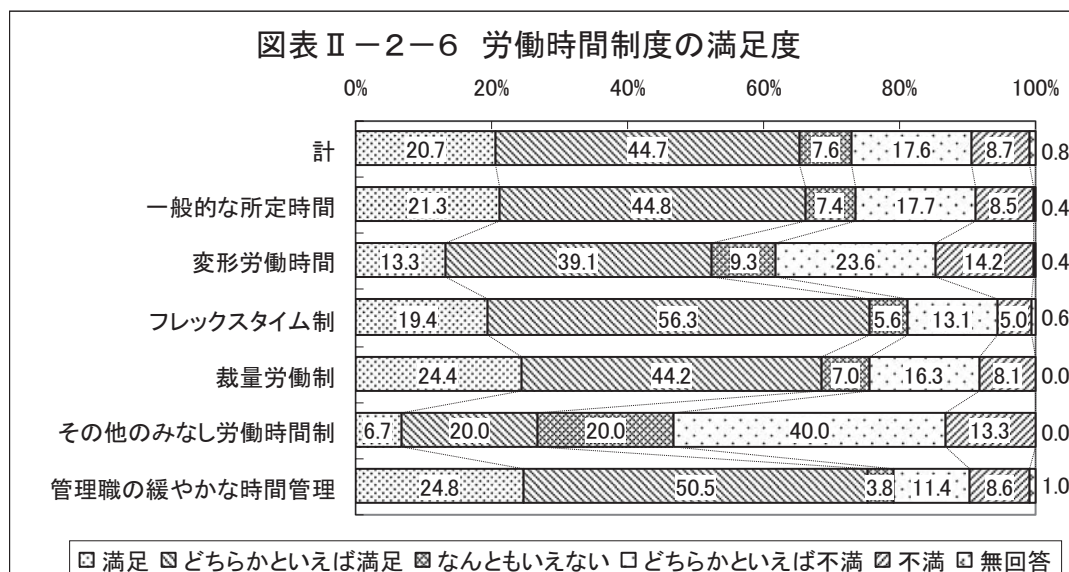
⁵ ちなみに企業規模別に「区分不能」と回答した人の割合をみると、1～9人規模で63.4%、10～29人56.0%、30～49人47.6%であったのに対して、300～999人規模では19.6%、1,000～4,999人19.0%、5,000人以上20.0%と少なくなっている。

⁶ 50人未満規模企業の割合をみると、男性では22.9%であるのに対して、女性では39.4%とほぼ倍近い割合となっている。

2-2 勤務時間制度の評価

(1) 適用される勤務時間制度別にみた評価

適用される勤務時間制度別の分布はすでに紹介したが⁷、そうした勤務時間制度に対する働く人々の評価をみると、まず回答者全員を通した結果は、満足が20.7%、どちらかといえば満足が44.7%とほぼ3分の2の人が満足方向の回答をしている。一方、不満8.7%、どちらかといえば不満17.6%と、不満方向の回答は4分の1強にとどまっている。これを適用される労働時間制度別にみると、フレックスタイム制、管理職の緩やかな時間管理、裁量労働制などが相対的に満足方向の回答が多くなっている。一方、その他のみなし労働時間制が特に不満方向の回答が半数を超えて多くなっており、また、それほどではないものの変形労働時間制でも相対的に不満方向の回答が多くなっている（図表Ⅱ-2-6）。

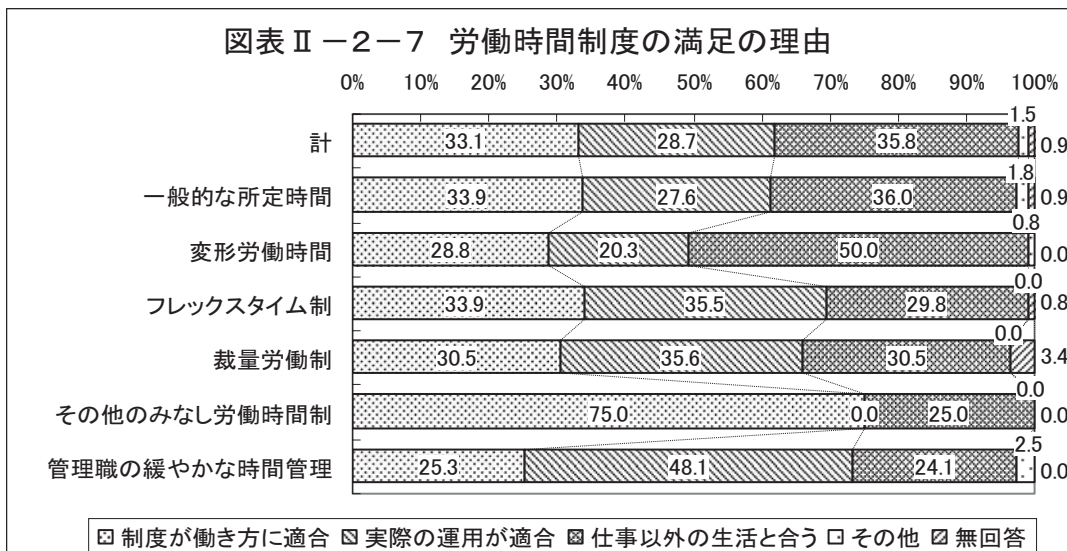


(2) 肯定的な評価の理由

つぎに、こうした評価の理由を尋ねた結果をみてみよう。まず、満足方向の回答をした人にその理由を訊いた結果は、回答者計でみて「制度そのものが働き方にあっている」と制度の適合性を挙げた人が33.1%、「実際の運用面が働き方に合っている」と運用面の的確性を挙げた人が28.7%、「仕事以外の生活の都合とうまく合っている」と個人的生活との調和を挙げた人が35.8%となっており、ほぼ3等分されている（図表Ⅱ-2-7）⁸。制度別に、特に満足方向の回答が多かったものについてみると、管理職の緩やかな時間管理で48.1%とほぼ半数を占めるのを始めとして、運用面の的確性を挙げた人が相対的に多くなっている。

⁷ Ⅱの第1章1-2の①参照。

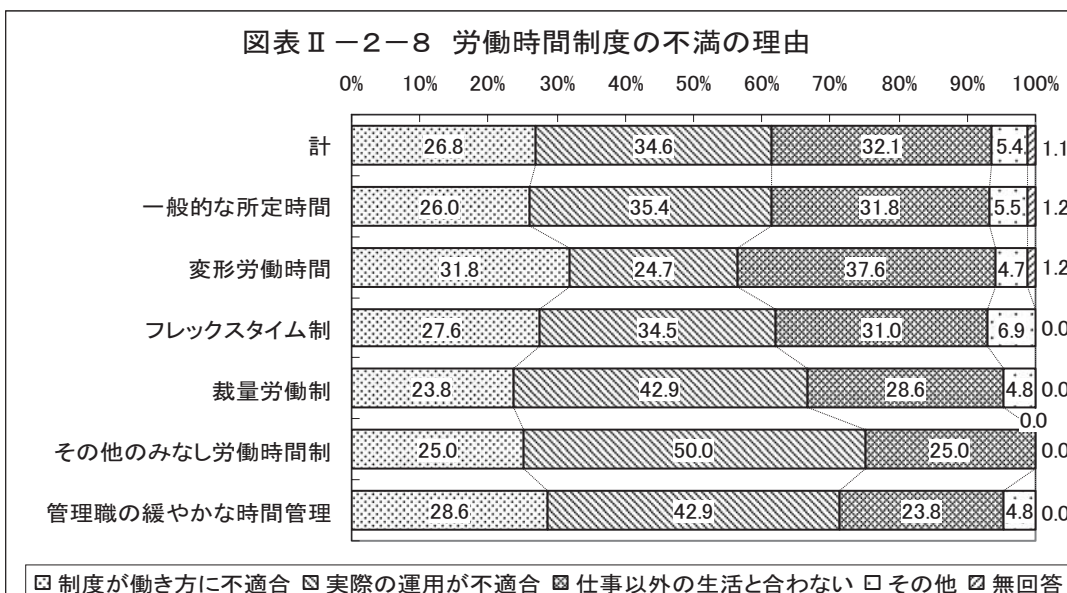
⁸ これら三つのほか、その他が1.5%、無回答0.9%となっている。



(注) 図表Ⅱ-2-6において、満足方向の回答をした人にその理由を尋ねた結果である。

(3) 否定的な評価の理由

つぎに、不満方向の回答をした人にその理由を訊いた結果は、回答者計でみて「制度そのものが働き方にあっていない」と制度の不適合性を挙げた人が 26.8%、「実際の運用面が働き方に合っていない」と運用面の不的確性を挙げた人が 34.6%、「仕事以外の生活の都合とうまく合っていない」と個人的生活との調和の難しさを挙げた人が 32.1%となっており、ほぼ3等分されている(図表Ⅱ-2-8)⁹。上述の肯定的な評価理由に比べると、相対的に運用面を理由に挙げる人が多くなっている。特に不満方向の回答が多かったものについてみる



(注) 図表Ⅱ-2-6において、不満方向の回答をした人にその理由を尋ねた結果である。

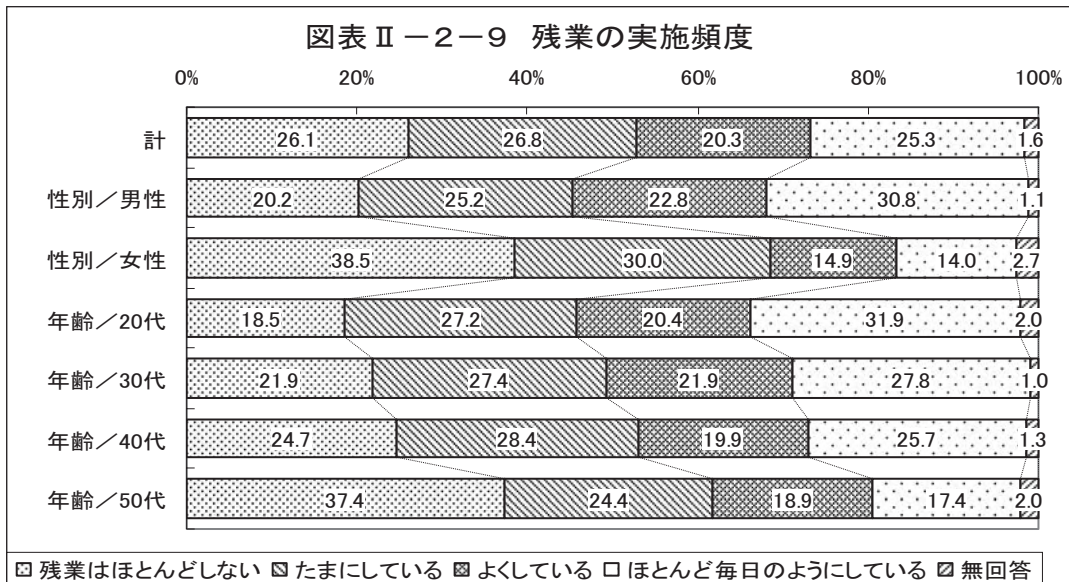
⁹ これら三つのほか、その他が 5.4%、無回答 1.1%となっている。

と、その他のみなし労働時間制では運用面の不的確性、変形労働時間制では個人的生活との調和の難しさを挙げた人が多くなっている¹⁰。

2-3 残業の実施状況

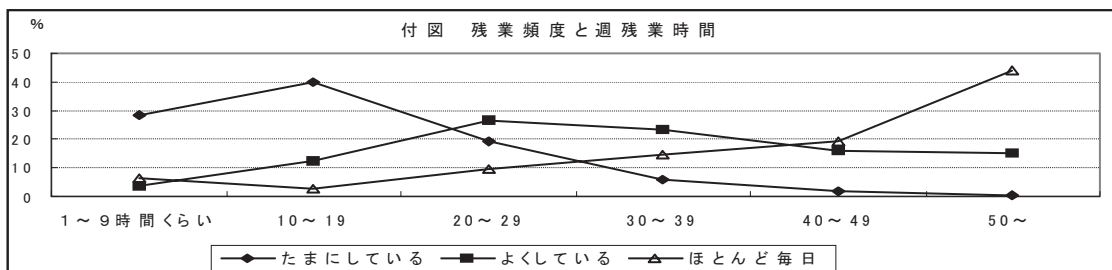
(1) 残業の実施頻度

残業の実施頻度に関する回答状況を見ると、「残業はほとんどしない」が26.1%、「たまにしている」26.8%、「よくしている」20.3%、「ほとんど毎日のようにしている」25.3%となっている¹¹。残業は、男女別や年代別に違いがみられることが多いのでそれらについてみると、図表Ⅱ-2-9のようになっている。女性より男性が残業の頻度が高く、また年代の若い層ほど残業の頻度が高くなっている。20代の若年層では31.9%（ちなみに男性だけでは37.2%）と、3割を超える人がほとんど毎日残業していると回答している。



¹⁰ 「個人的生活との調和」の要因を挙げる人の割合は、男女間で大きな差がある。回答者計でみて、肯定的な評価の理由として個人的生活との調和を挙げた人は、男性29.8%に対して女性48.3%となっている。また、否定的な評価の理由として個人的生活との調和の難しさを挙げた人は、男性28.4%に対して女性40.3%となっている。

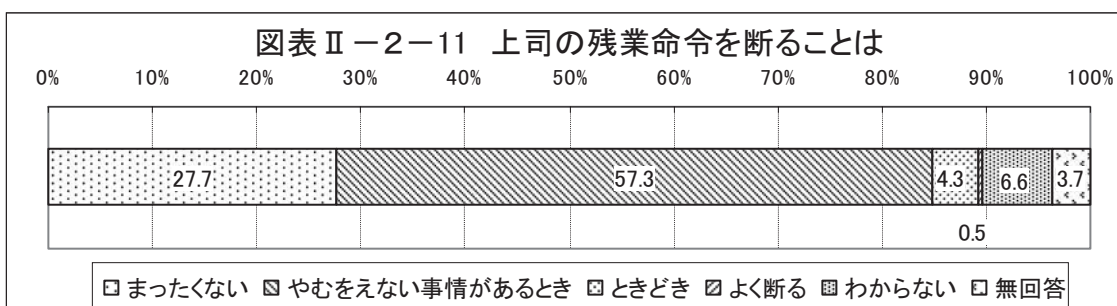
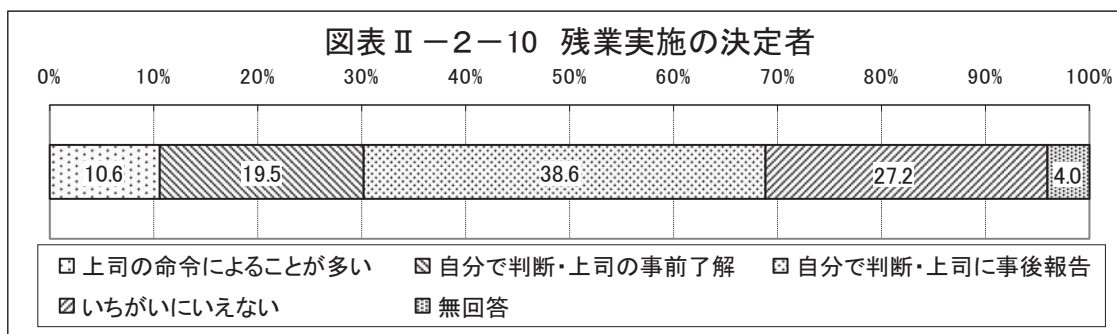
¹¹ このほかに、無回答が1.6%あった。なお、この設問においては、「みなし労働時間制が適用されている場合は、所定外分とみなされている時間を含めてご回答ください。」との注記をしている。また、残業頻度別に週の残業時間数分布をみると、次の付図のようになっている。すなわち、「たまに」は20時間未満、「よく」は20・30時間台、「ほとんど毎日」は40時間台と50時間以上が多くなっている。



(2) 残業実施の決定者と上司の残業命令に対する対応状況

残業をする場合に誰がそれを発意・決定するのかをみると、「上司から命じられて行うことが多い」は 10.6%と少なく、「自分の判断で行い事後に上司に報告することが多い」とする人が 38.6%、「自分で必要性を判断して上司から事前の了解を得ることが多い」が 19.5%と、自己判断で上司には事後報告なし事前了解というパターンが過半を占めている¹²。ただし、「いちがいにいえない」が 27.2%もあり、ケース・バイ・ケースといった面もうかがわれる(図表Ⅱ-2-10)。

つぎに、上司からの残業命令に対しての反応をみると、上司の残業命令を断ることは「まったくない」が 27.7%、「どうしてもやむをえない事情があるときだけ断ることがある」が 57.3%となっており、この二つの態度が大勢となっている¹³。「ときどき断る」は数パーセント、「よく断る」とする人はほんのわずかであった(図表Ⅱ-2-11)。



2-4 裁量労働の状況

この項では、裁量労働制を適用される正社員のみに対する設問の結果を紹介し、裁量労働の断面を概観したい。

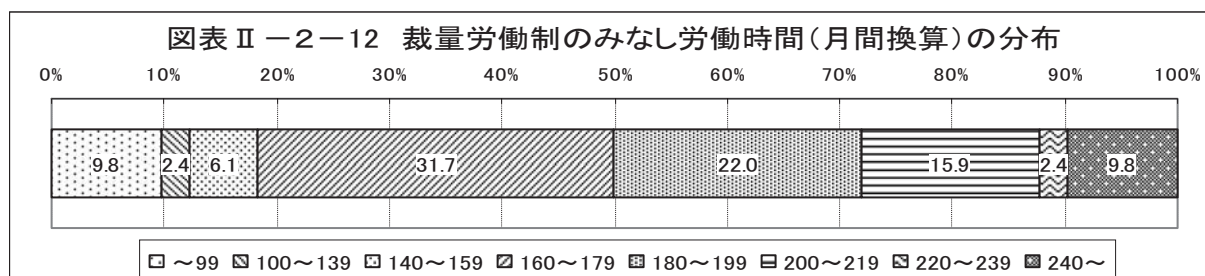
¹² これを年代別にみても、若い層で上司の命令により残業がやや多くなる傾向はみられるものの、年代によって大差ない結果となっている。さらに、より突っ込んだ分析は今後の課題としたい。

¹³ 年代別にみると、各年代とも同様の傾向となっているが、20代の若い層で上司の残業命令を断ることが「まったくない」とする人の割合が相対的にやや高くなっている。(「まったくない」の割合を掲げると、20代:33.1%、30代:24.2%、40代:25.1%、50代:28.9%となっている。)

(1) 裁量労働制におけるみなし労働時間

①みなし労働時間数の分布

裁量労働制においては、仕事の時間配分などは働く人の裁量に任されており、就業した時間数の把握はされることが多いものの、実際に就業した時間にかかわらず、あらかじめ労使協定で決められた時間働いたものとみなされることとなっている。働き方総合調査では、このみなし労働時間数を調査したが、その結果をみると、月間 160～179 時間が 31.7% ともっとも多く、次いで 180～199 時間 22.0%、200～219 時間 15.9% などとなっている¹⁴ (図表Ⅱ-2-12)。



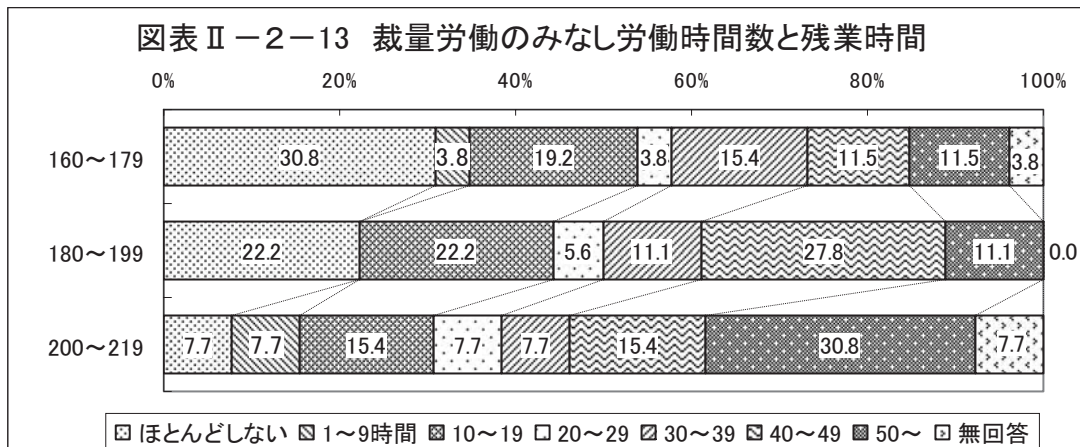
(注) 調査では、週当たり、月当たりいずれか答え易い方で回答を求めた。グラフは、週当たりの回答についてとりあえず4倍したものを月間換算として扱い集計した結果である。

②みなし労働時間数別にみた残業時間数

みなし労働時間別に、上でみた(2-3の(1))残業の実施頻度と行う場合の月間残業時間と併せたもの¹⁵をみると、みなし労働時間が160・170時間台であると回答した人においては、残業は「ほとんどしない」とする人が30.8%ともっとも多くなっており、次いで残業時間が10時間台とする人が19.2%などとなっている。みなし労働時間が増えて180・190時間台では、残業を「ほとんどしない」は22.2%と少なくなっている一方、残業時間が40時間台とする人が27.8%ともっとも多くなっており、次いで10時間台とする人が22.2%とやや割合が高くなっている。みなし労働時間が増えて200・210時間台では、残業が50時間以上とする人が30.8%ともっとも多くなっている(図表Ⅱ-2-13)。

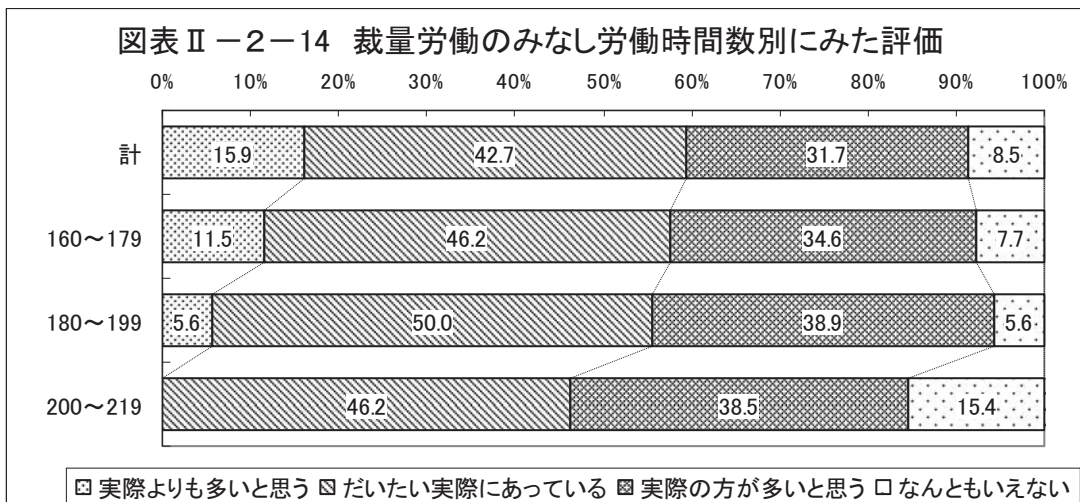
¹⁴ この「みなし労働時間数」を働く人個人を対象として調査することには、様々な留意が必要になると考えられる。まずは、このみなし労働時間そのものが正確に理解されているかどうか、実は怪しい面がある。裁量労働制は専門的な職種の労働者に適用されることが多いが、そうした人々の中には働いた時間の量というものにあまり関心のない人も少なくない。また、通常、このみなし労働時間と併せて実際の就業時間も自身でカウントしている場合も少なくなく、両者の違いを正確に理解することにもある種の困難が伴うであろう。さらには、このみなし労働時間の中には通常の超過勤務時間に相当する時間数も一定程度含まれることが少なくないが、そのことが対象者全員にどこまで理解されているかも心もとない。今回、自己に適用されている時間制度についてはある程度の理解があることを前提として調査を実施したが、出された結果をみると、週当たりと月当たりとの混同も含めて、種々の留保をつけざるを得ない面も少なくない。さしあたり、回答者の数も少ないことでもあり、以下においてみなし労働時間別に結果を見る場合は、両端を省いた160時間から219時間までについてのデータのみ掲げて、解説することとする。

¹⁵ 上の脚注との関連でいえば、この残業時間は、みなし労働時間に含まれる超過労働時間分を回答されたケースは少なく、裁量労働制ではない通常の所定労働時間を超えて行った実際の超過労働時間数を念頭において回答されたケースが多いものと考えるのが自然であろう。



③みなし労働時間数別にみた実際の労働時間数との比較

みなし労働時間数と実際の労働時間数との比較について自己評価を尋ねた結果をみると、だいたい両者が合っているとした人が42.7%ともっとも多くなっているが、一方、実際の労働時間の方が長いとする人が31.7%おり、実際よりもみなし労働時間の方が長いとする人の15.9%を上回っている。どちらかといえば、現在のところみなし労働時間数が実際の労働時間数よりも少なく設定されがちのところが少ないといえる¹⁶。これをみなし労働時間数別にみると、全体としての傾向は上述と大差がない中で、みなし労働時間数が比較的短い方で、実際よりもみなし労働時間の方が長いとする人の割合がむしろ多くなっており、一方、みなし労働時間数が200時間を超える層では、「どちらともいえない」との回答が比較的多くなっている（図表Ⅱ-2-14）。

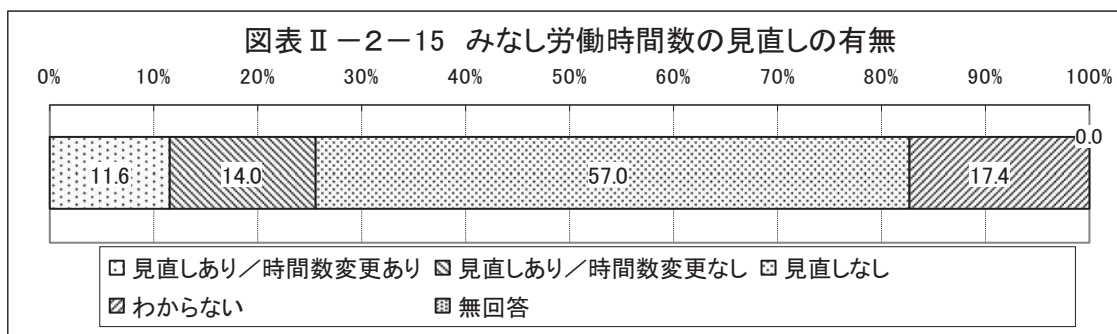


③みなし労働時間数の見直しの有無

過去にみなし労働時間数の見直しがあったかどうかを尋ねた結果をみると、見直しはなかったが57.0%ともっとも多く、見直しはあったものの時間数は変更されなかったが14.0%であり、見直しがあって時間数も変更された人の割合は11.6%にとどまっている。これまでの

¹⁶ 先に適用されている労働時間制度に関する評価をみた際に、裁量労働制に対する不満の原因として実際の運用面を挙げた人が多かったこととの関連性が想起される。

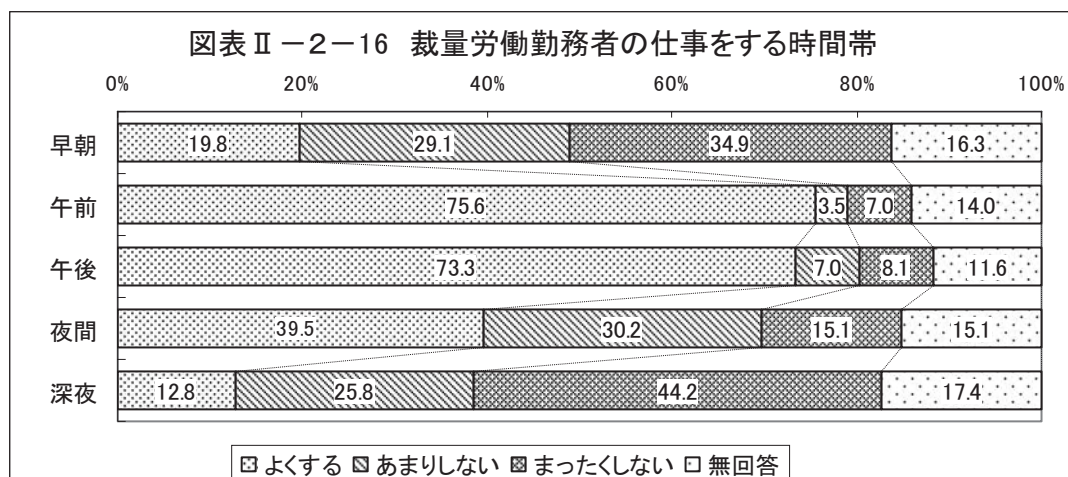
ところ、一旦設定されたみなし労働時間数は見直しが行われたり、さらに変更されたりはしてこなかったことがうかがわれる¹⁷（図表Ⅱ－2－15）。



（２）裁量労働勤務者の勤務する時間帯

①働く時間帯

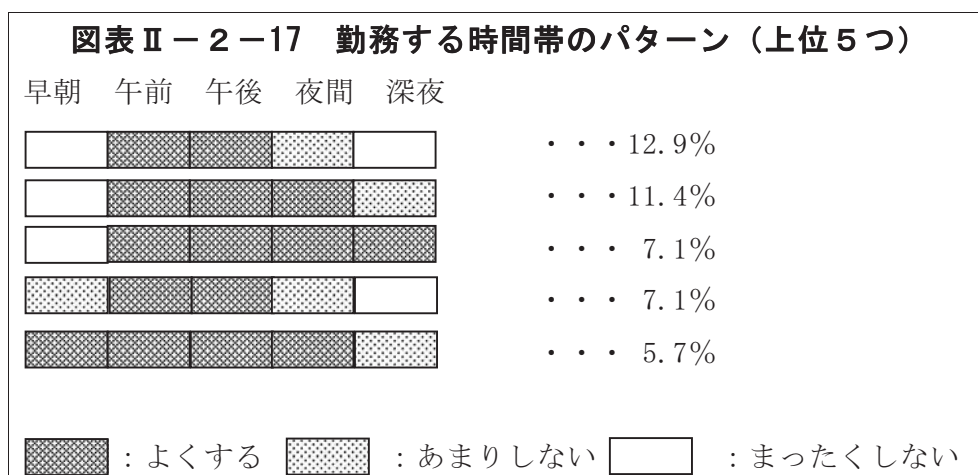
裁量労働勤務者の勤務する時間帯をみると¹⁸、午前は75.6%、午後73.3%とほぼ4分の3の人が「よくする」と応えており、「あまりしない」（つまり少しはする）を合わせるとほぼ8割の人が午前と午後、すなわち昼間の時間帯に勤務をしている。また、夜間も39.5%の人が「よくする」としており、「あまりしない」（30.2%）と合わせると7割の人が夜間にも仕事をしていると応えている。一方、深夜では「よくする」が12.8%にとどまっているが、「あまりしない」と合わせて4割近く（38.6%）の人が深夜に仕事するとしていることは注目される。早朝は、「よくする」が19.8%、「あまりしない」と合わせて約半数（48.9%）となっている（図表Ⅱ－2－16）。



¹⁷ 裁量労働勤務になった時期を尋ねた結果をみると、昭和60年（1985年）より前が3.5%、昭和60年～平成6年（1994年）10.5%、平成6年～16年（2004年）46.5%、平成17年（2005年）11.6%、無回答27.9%となっている。多くがここ10年から数年間程度の適用であるといえる。

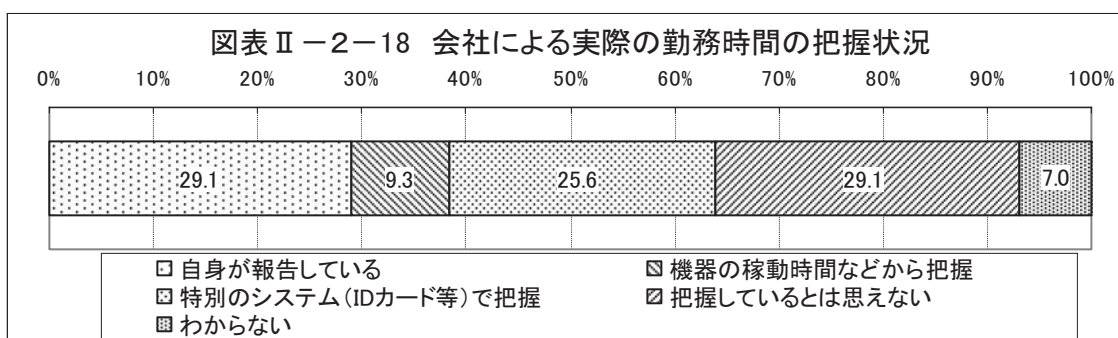
¹⁸ この設問の解答には、無回答がかなりあったことに留意されたい。

この時間帯別の勤務状況について、各人別に時間帯を通して集計してみると、多様なパターンがみられた。もっとも多かったのは、午前と午後が「よくする」で、かつ、夜間が「あまりしない」で、こうした集計が可能であったものの¹⁹うち 12.9%を占めている。これを含めて上位 5 パターンを示すと図表Ⅱ－2－16 のようになった。上位は午前・午後に「よくする」があって、その前後の違いによりいろいろなパターンとなっている²⁰。



(3) 会社による実際の勤務時間の把握状況

裁量労働勤務者が行う実際の勤務時間を会社が把握しているかどうかについて尋ねた結果をみると、勤務者自身から実際の勤務時間を「報告している」が 29.1%ともっとも多く、次いで「勤務時間（在勤時間）を把握する特別のシステム（例：IDカード）を使っている」が 25.6%などとなっており、全体の 3分の2 近くの人は何らかの形で会社により実際の勤務時間が把握されていると回答している。一方、「会社が把握しているとは思わない」とする人も 29.1%と 3割近くいる²¹（図表Ⅱ－2－18）。



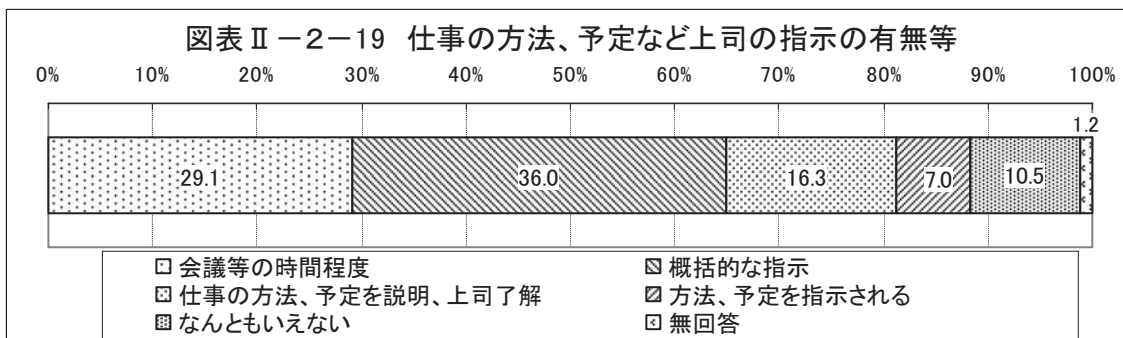
¹⁹ 無回答を「まったくしない」とみなしても違和感のないパターンのもを含めて 70 件の集計となった。

²⁰ この集計により合計 29 パターンが現れた。変り種をいくつか紹介しておく、深夜から早朝、午前にかけて「よくする」とした「徹夜型」、午後から深夜まで「よくする」とする「昼から勤務型」、早朝と夜間のみ「よくする」とした「昼間避けて仕事型」などがみられた。

²¹ この結果について従業員規模別にみたが、当初の予想に反して、あまり明確な傾向はみられなかった。

(4) 裁量労働下における上司からの指示の状況

仕事の方法や進め方について上司から指示があるかどうかを尋ねた結果をみると、「概括的なものはあるが、細かな指示はない」が36.0%でもっとも多く、次いで「会議・打合せの時間の指示のほかは特にない」が29.1%となっている。一方、「仕事の方法や進め方の予定を説明し、上司の了解を得ることになっている」(16.3%)や「仕事の方法や進め方は、上司から指示されることになっている」(7.0%)といった、裁量労働制の趣旨を逸脱したと思われる回答も4分の1足らずみられた²² (図表Ⅱ—2—19)。



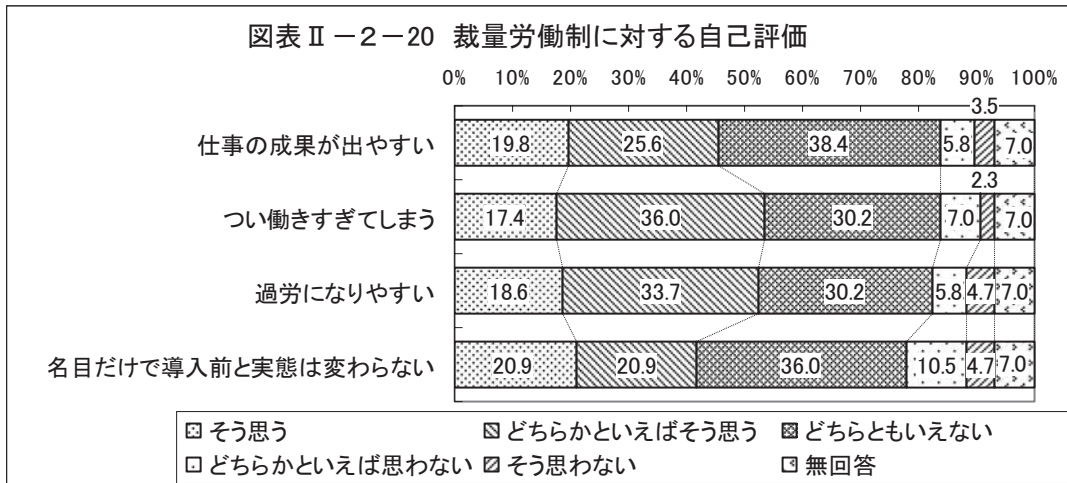
(4) 裁量労働勤務についての評価

裁量労働勤務に関して勤務者としての評価を尋ねた結果をみると、まず「仕事の成果が出やすい」については、19.8%の人が「そう思う」、25.6%が「どちらかといえばそう思う」と合わせて45.4%の人が肯定的に回答しており、「そう思わない」(3.5%)や「どちらかといえば思わない」(5.8%)の否定的に回答した人を大きく上回っている。また、「名目だけで導入前と実態は変わらない」²³についても、肯定的な回答が41.8%と4割を超えているが、否定的な回答も相対的に多くなっており、成果の出やすさという面に関しては、総じて肯定的な評価がなされていると一応考えられる。

一方、働き過ぎに対する懸念が多くみられた。まず、「つい働きすぎてしまう」に肯定的な回答をした人が53.4%あり、また「過労になりやすい」にも52.3%の人が肯定的に回答している。指摘されて久しいことであるが、裁量労働勤務の働き過ぎに対する懸念には、今後とも真摯な対応が必要であろう (図表Ⅱ—2—20)。

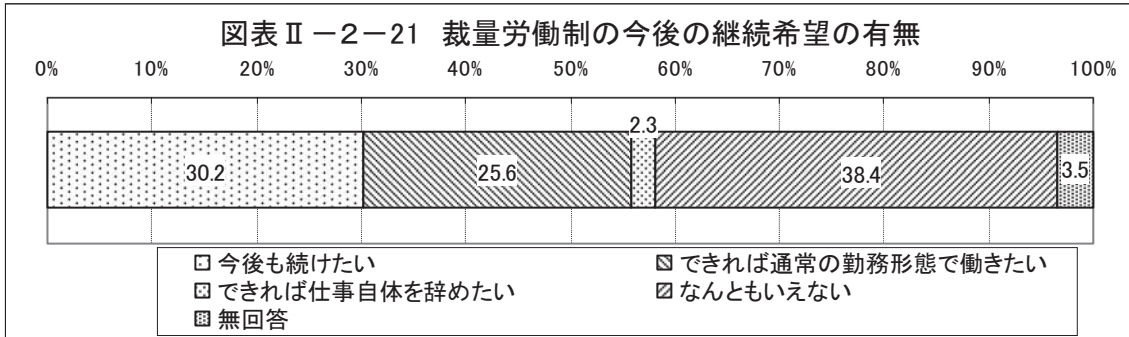
²² この結果については、従業員規模別にみて、規模の小さい企業で後者が多くなっている傾向がみてとれた。ちなみに後者二つの回答のあった割合は、50人未満規模が41.7%、50～999人規模14.8%、1,000人以上16.7%となっている。これが制度そのものの不備の結果なのか、その職場の上司の認識不足に原因があるのかまではわからない。

²³ この設問はもとより、本文で記述したような側面ばかりでなく、もっと多面的な評価を表していると考えることができる。



(4) 裁量労働勤務についての評価

裁量労働勤務者に今後の継続希望を尋ねた結果をみると、「今後も続けたい」が30.2%と「できれば通常の勤務形態で働きたい」の25.6%をやや上回っている。しかしながら、「なんともいえない」が38.4%と4割近くあり、今後の継続までを視野に入れた裁量労働制の評価はまだ固まっていないといえよう²⁴ (図表Ⅱ-2-21)。



2-5 緩やかな時間管理下の管理職の状況

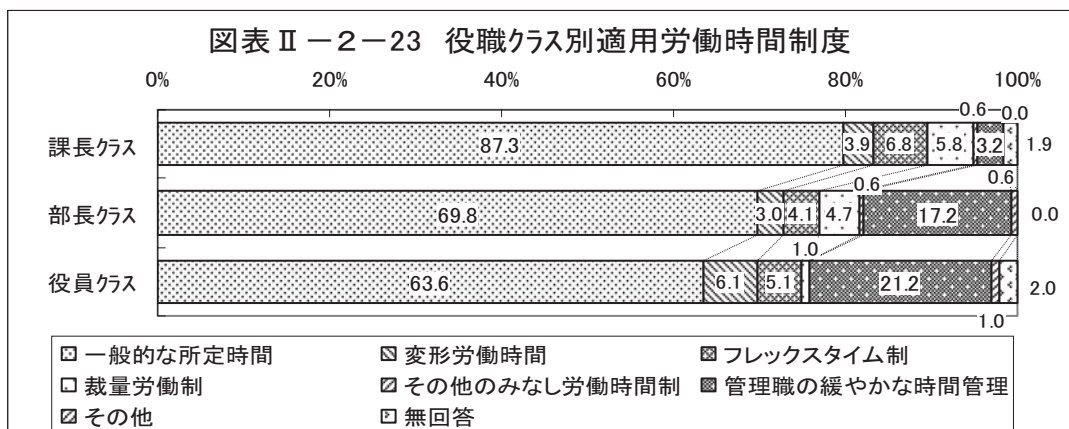
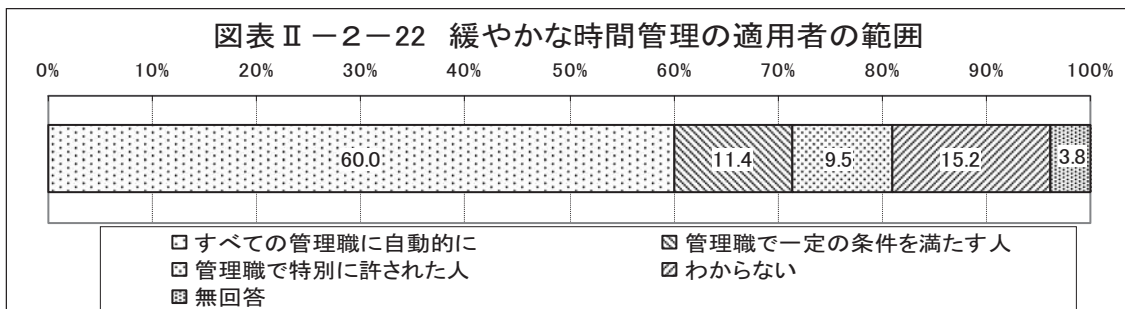
この項では、緩やかな時間管理下の管理職に対する設問の結果を中心に紹介し、その断面を概観したい。

(1) 緩やかな時間管理が適用される人

まず、どのような人に緩やかな時間管理が適用されているかをみてみよう。まず、調査において尋ねた結果をみると、「すべての管理職に自動的に適用される」が60.0%と過半を占め、「一定の条件を満たす人」(11.4%)や「特別に許された人」(9.5%)など管理職である

²⁴ この結果を属性別に概観すると、「できれば通常の勤務で働きたい」とする人の割合でみて顕著な特徴がみられたのは男女別であった。すなわち、男性が23.6%であるのに対して女性は35.7%となっている。もとよりケース数が少ないため確たることはいえないものの、現在までのところ裁量労働制は、女性のニーズにはマッチしていないことの証左ともいえよう。

こと以外に条件が必要だとするものは多くなかった（図表Ⅱ－２－22）。一方、役職クラス別に適用される労働時間制度の状況でみると、課長クラスで3.2%、部長クラスで17.2%などとなっている（図表Ⅱ－２－23）。このことから、管理職に緩やかな時間管理をしている企業はそれほど多いとはいえないものの、それを行う場合には特段の条件を付けずに管理職全般を対象にしているところが多いといえそうである。



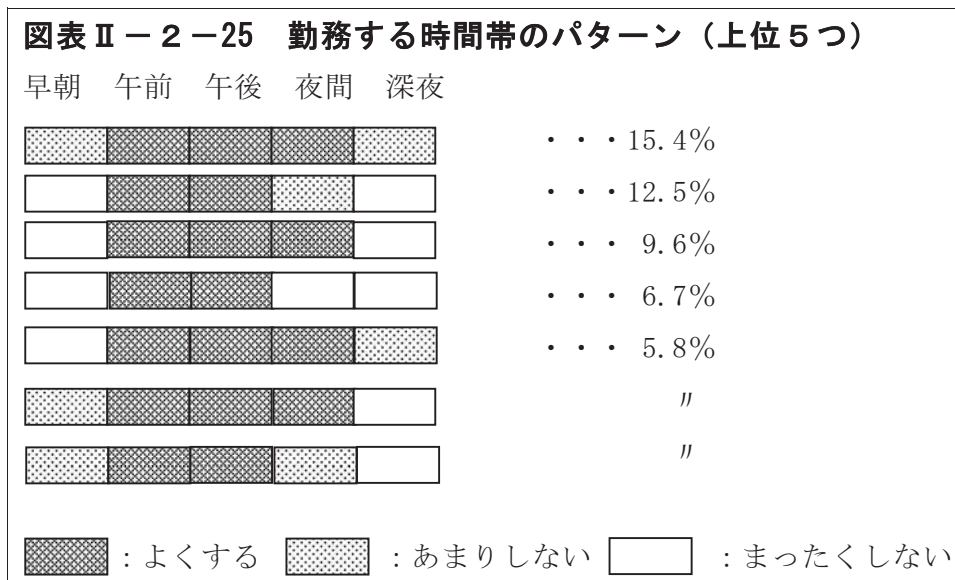
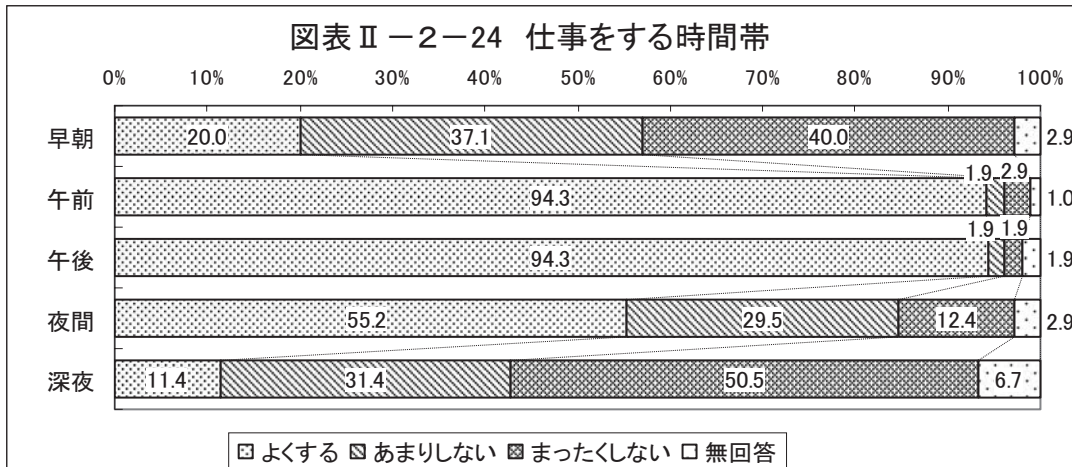
（２） 緩やかな時間管理下の管理職が勤務する時間帯

緩やかな時間管理下の管理職²⁵の勤務する時間帯をみると、午前、午後に「よくする」がいずれも 94.3%とほとんどの人が日中には勤務しており、夜間に「よくする」とする人も 55.2%と半分を超えている²⁶。また、「あまりしない」（つまり、少しはする）を合わせてみると、夜間に仕事をする人が 8 割を超えており、深夜 4 割強、早朝でも 6 割近くの人が仕事をするとしている（図表Ⅱ－２－24）。

これを各人別に時間帯を通して集計した結果をみると、いろいろなパターンがみられるものの、午前・午後に「よくする」を核としてその両側の夜間やさらに深夜、早朝に仕事をするパターンが上位を占めている（図表Ⅱ－２－25）。

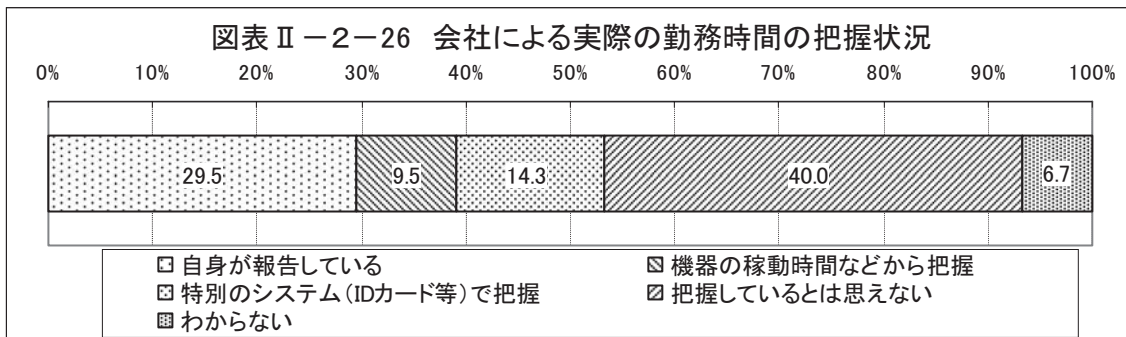
²⁵ 実際の回答状況では、わずかながら係長以下のクラスとした人の中にも緩やかな時間管理を適用されていると回答した人がいた。今回の集計では、それらそのまま含めている。

²⁶ 先の裁量労働勤務者の場合と比較すると、緩やかな時間管理下の管理職の方で日中及び夜間の勤務が多くなっている。一方、深夜や早朝に「まったくしない」とする人の割合が裁量労働勤務者に比べ相対的に多くなっている。



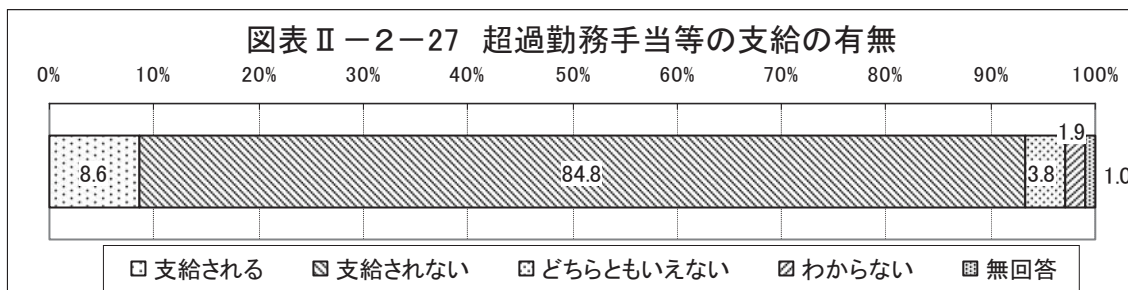
(3) 緩やかな時間管理下の管理職の勤務時間の会社による把握状況と超勤手当の支給

緩やかな時間管理下の管理職の勤務時間を会社が把握しているかどうかをみると、当該管理職自身から実際の勤務時間を「報告している」が 29.5%などあるものの、「会社が把握しているとは思えない」が 40.0%ともっとも多くなっている²⁷ (図表Ⅱ-2-26)。



²⁷ これを規模別にみると、明確なものではないが規模が大きな企業ほど「会社が把握しているとは思えない」とする人の割合が高くなる傾向がみられる。

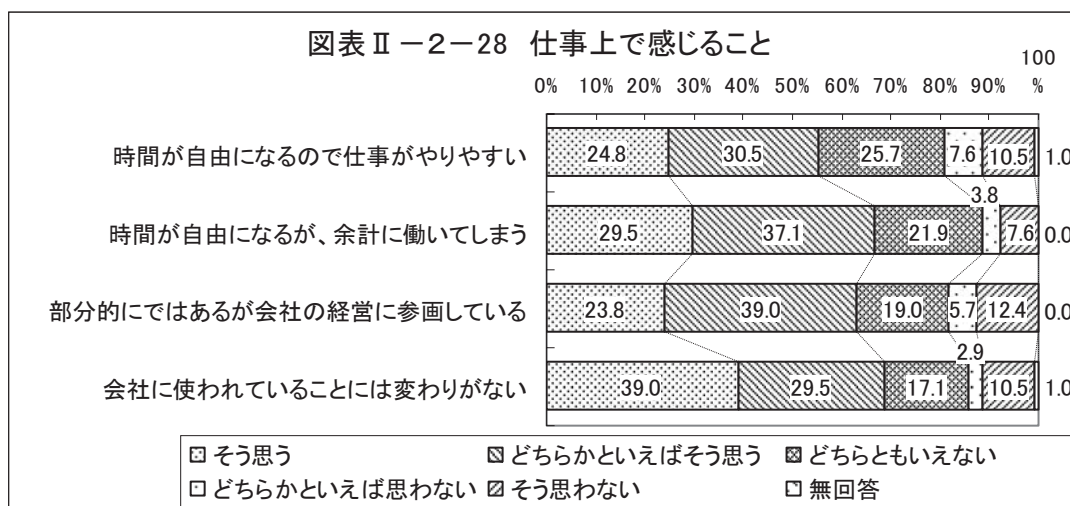
つぎに、通常の所定勤務時間以上の時間勤務された場合、超過勤務手当やその他の給与が支給されるかどうかをみると、「支給される」は8.6%にとどまり、「支給されない」が84.8%と大部分を占めている²⁸（図表Ⅱ－2－27）。



（４）緩やかな時間管理下の管理職の勤務についての評価

緩やかな時間管理下の勤務について、適用されている管理職の評価を尋ねた結果をみてみよう。まず仕事の効率性に関する「時間が自由になるので仕事がやりやすい」に対する回答をみると、「そう思う」が24.8%、「どちらかといえばそう思う」30.5%と合わせて過半数の人が肯定的な回答をしている²⁹。その一方で、「時間が自由になるが、余計に働いてしまう」については、「そう思う」が29.5%、「どちらかといえばそう思う」37.1%と合わせて3分の2の人が肯定的な回答をしている。仕事はやりやすいと評価する一方で働きすぎる面もあるとする人が多いといえる。

つぎに、緩やかな時間管理が適用されているのは、その人が管理の仕事に就いているためであるが、そうした立場にある中で会社との関係をどのように考えているのかについて尋ねた結果をみると、まず「部分的にはあるが会社の経営に参画している」については、「そう思う」23.8%、「どちらかといえばそう思う」39.0%と6割を超える人が肯定的に回答してい



²⁸ これについても、明確なものではないが規模が大きな企業ほど「支給されない」とする人の割合が高くなる傾向がみられる。

²⁹ 多くの人が肯定的な評価をしている一方で、否定的な評価をしている人も18.1%いることは記憶されてよい。

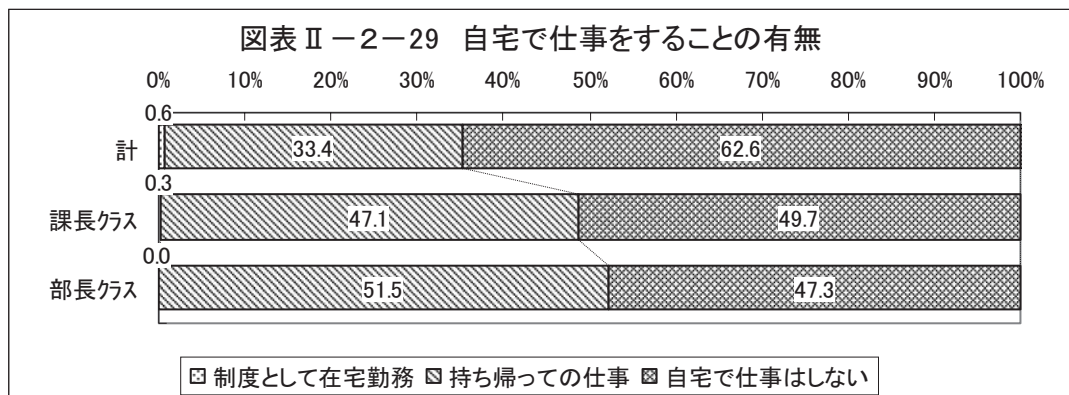
る。一方で、「やっぱり会社に使われていることには変わらない」という設問についても、「そう思う」39.0%、「どちらかといえばそう思う」29.5%とより多くの7割近い人が肯定的に回答している。会社の経営に参画しているという意識は持ちながらも、会社に使われていることは変わらないという意識が一般的であるといえそうである（図表Ⅱ－2－28）。

2-6 自宅での仕事

この項では、制度としてかどうかは問わずに、正社員の自宅における仕事の実施状況をみておきたい。

①自宅での仕事の実施状況

自宅で仕事をするかどうかをみると、3分の1程度の正社員が自宅で仕事をするとしているが、制度として在宅勤務をしている正社員は0.6%にすぎず³⁰、制度としてではなく自宅で持ち帰り仕事を行う人が33.4%と、ほとんどが制度によらない持ち帰り仕事である。これを役職クラス別にみると、課長クラスの47.1%、部長クラスでは51.5%と約半数の人が持ち帰り仕事をするとしている³¹（図表Ⅱ－2－29）。



②持ち帰り仕事の頻度

持ち帰り仕事をするとした人にその頻度を尋ねた結果をみると、「たまにある程度」という人が51.0%と半数程度であるが、「ときどきあるある」が32.4%と3分の1程度あり、「頻繁にある」も15.9%ある³²（図表Ⅱ－2－30）。

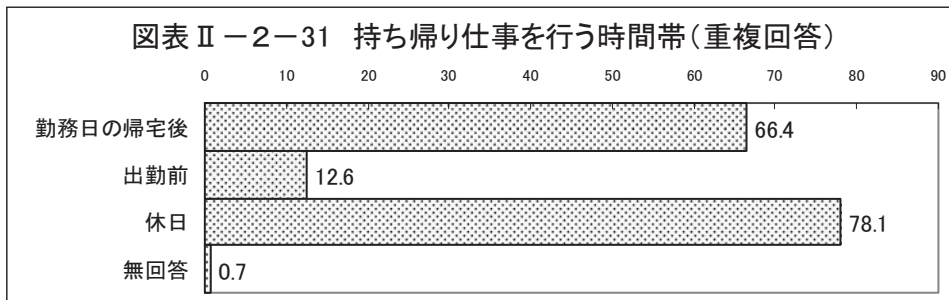
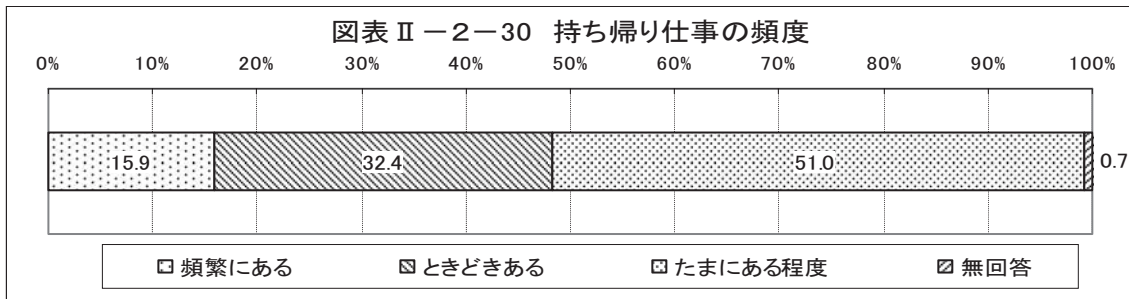
③持ち帰り仕事を行う時間帯

持ち帰り仕事をするとした人にそれを行う時間帯を尋ねた結果をみると、休日が78.1%と最も多く、次いで勤務日の帰宅後が66.4%となっている。出勤前という人は12.6%にとどまっている（図表Ⅱ－2－31）。

³⁰ このように、制度としての在宅勤務者は非常に少数であるため、これに関連した調査結果は本文で紹介せず、この章（第2章）の末尾に単純集計結果をまとめて掲出している。

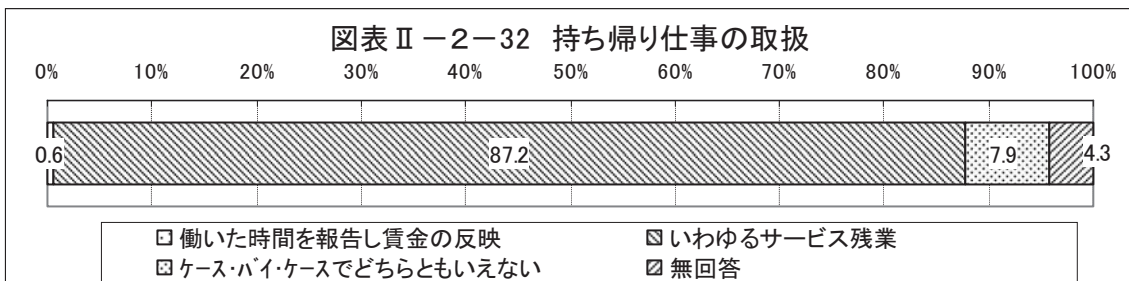
³¹ 役職クラス以外に、持ち帰り仕事をするとした人の割合を、年齢、男女、業種、従業員規模別にみたが、一部を除いて特段の傾向は見出せなかった。

³² 持ち帰り仕事の頻度を役職クラス別にみても、特段の傾向は見出せなかった。「する・しない」に関しては役職クラス別に違いがあるものの、持ち帰り仕事をする人の中ではその頻度の状況には特段の違いはないものといえる。



④持ち帰り仕事の取扱

持ち帰り仕事の取扱を賃金・給与の支払いの面から尋ねた結果をみると、「いわゆるサービス残業になる」が 87.2%と大部分を占め、「働いた時間を会社に報告して賃金にも反映される」は 0.6%に過ぎない³³ (図表Ⅱ-2-32)。



2-7 給与制度の状況—業績評価給を中心として

この項では、回答のあった正社員全員を対象に給与制度について尋ねた結果について、概観する。

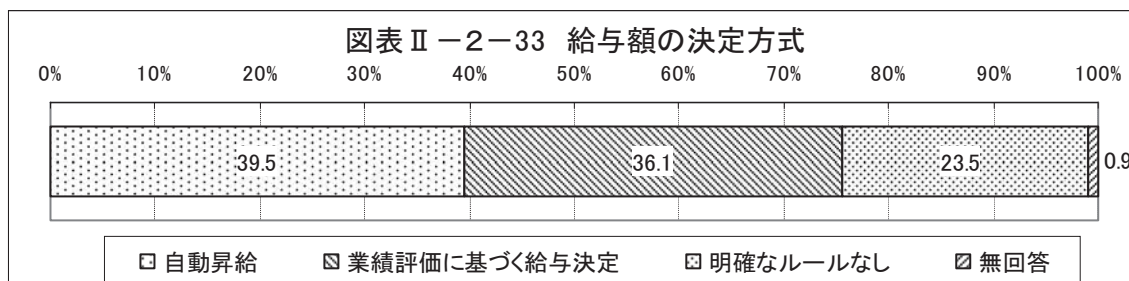
①給与額の決定方式

給与の算定単位をみると、正社員の調査結果であることから当然に月給制の人が 88.1%と大部分を占めており、次いで年俸制 5.6%、時給制や日給制など 3.8%となっており、ほとんどの人が期間を単位として給与額が定められている。

こうした期間により給与額が定められている人に対して、その額の決定方式を尋ねた結果をみると、自動定期昇給制とした人の 39.5%にほぼ伍して 36.1%の人が「一定の期間ごとに

³³ このことは、一般的に超過勤務手当等が支払われることの少ない課長クラス以上の管理職ばかりでなく、一般社員クラスで持ち帰り残業をする人についてもほぼ同様の状況となっている。

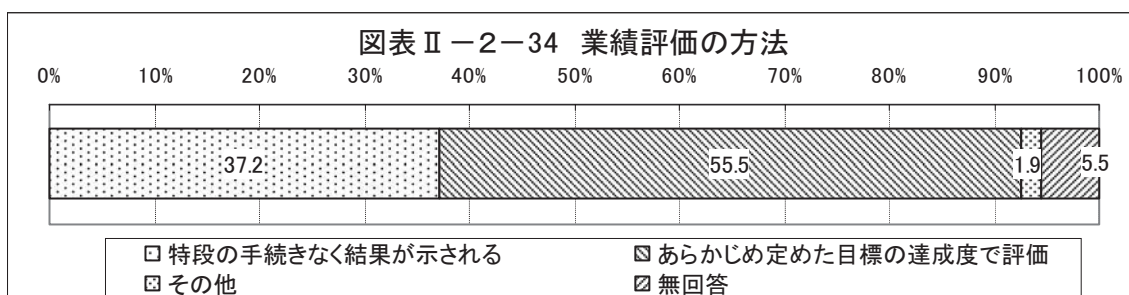
業績が評価され、それに応じてつぎの期の額が決まる」(成果賃金制)としている³⁴(図表Ⅱ-2-33)。



②業績評価の方法

業績評価による成果賃金制であるとした人に対して、その業績評価の方法を尋ねた結果は、「あらかじめ定めた目標の達成度で評価される」(目標管理制度)が55.5%と半数を超えており、「特段の手続きなく評価結果や結果としての給与額が示される」とするのは37.2%となっている³⁵(図表Ⅱ-2-34)。

以上のことから、成果賃金制とその際の目標管理制度がわが国企業の賃金制度の重要な一角を占めていることが改めて理解される。



③業績評価制度の評価

業績評価制度の下にいる正社員がその業績評価をどのようにみているかをみると、「会社側が一方的に評価してくるもの」という設問に対して25.0%の人が留保なく「そう思う」とし、「どちらかといえばそう思う」が35.2%あり、合わせて6割を超えこれを肯定する人が多い³⁶。また、「評価結果は概ね妥当だ」については、「そう思う」が4.6%であるのを始め肯定的な回答が3割程度にとどまっており、一方でこれに否定的に回答した人も3割近くいる。

しかしながら、「どんな制度でも結果は同じだ」という設問については、肯定的な回答が24.7%であるのに対して、否定的な回答が36.4%と肯定的な回答の割合を上回っている。ま

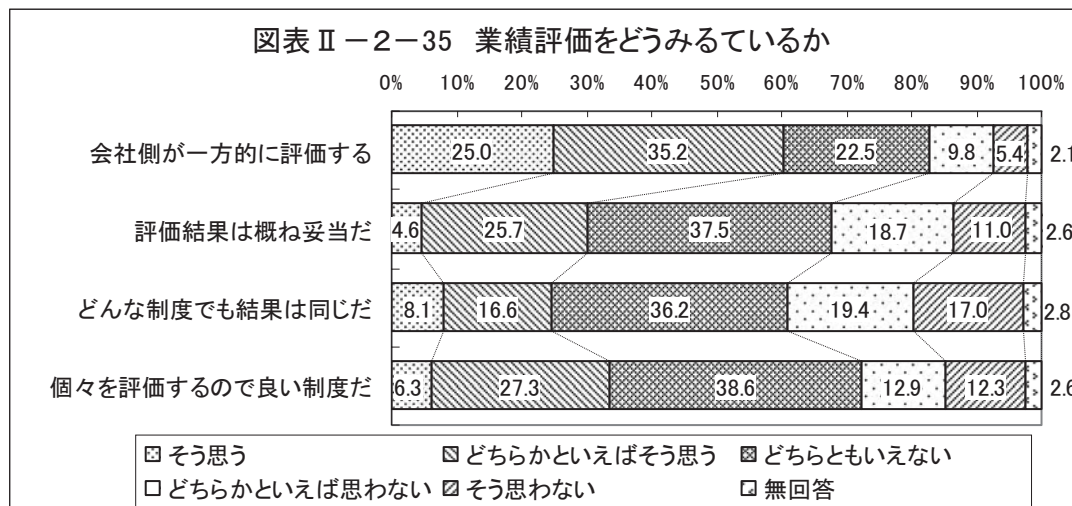
³⁴ 成果賃金制であるとした人の割合は、従業員規模が大きい企業に勤める人ほど高くなっている。ちなみにその割合は、100人未満20.1%、100~999人42.5%、1,000人以上52.4%となっている。

³⁵ 目標管理制度であるとした人の割合も、従業員規模が大きい企業に勤める人ほど高くなっている。ちなみにその割合は、100人未満30.9%、100~999人55.5%、1,000人以上68.4%となっている。

³⁶ 当然にこれには上述②の業績評価の方法も影響していると考えられる。そこにおいて「特段の手続きなく結果だけ示される」とした人については、会社による一方的な評価であるとの考えを持つことが考えられる。しかしながら、「特段の手続きなく結果だけ示される」とした人は4割に満たず、会社による一方的な評価であるとの考えに肯定した人の割合をかなり下回っている。

た、業績評価制度が「個々を評価するので良い制度だ」について、肯定的な回答が33.6%であるのに対して、否定的な回答は25.2%となっており、肯定的な回答が否定的な割合が上回っている。

断定するのは慎重でなければならないが、業績評価制度の制度面については比較的肯定する人が多い一方で、実際の運用面について問題を感じている人が多いといえる（図表Ⅱ－2－35）。

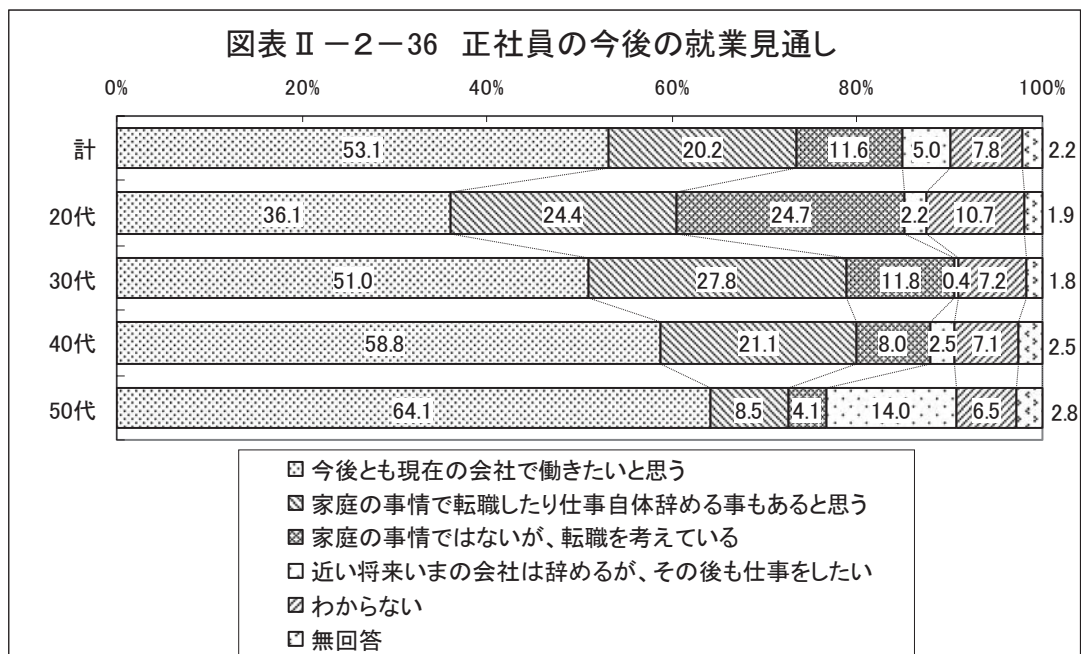


2－8 今後の就業見通し

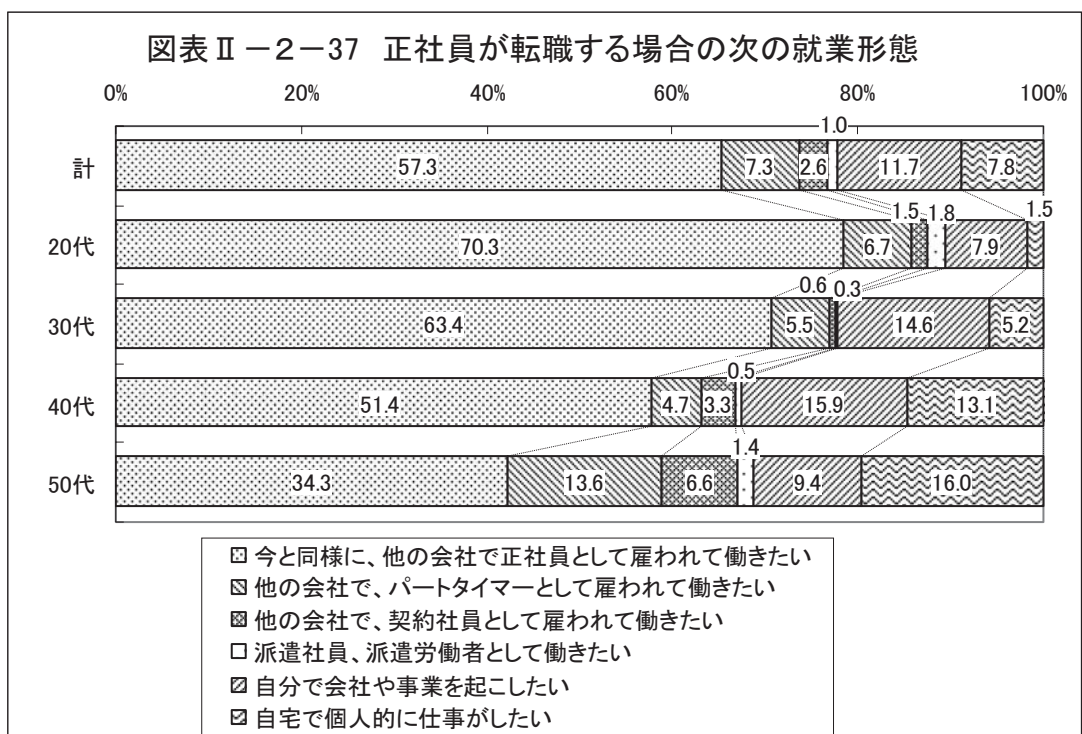
今後の就業見通しをみると、「今後とも現在の会社で働きたいと思う」人（継続勤務希望者）が53.1%と半数強いる。次いで「できるだけ現在の会社で継続して勤務したいが家庭の事情で転職や仕事を辞めることもあると思う」人（家庭都合離転職予想者）が20.2%³⁷、「家庭の事情でなく転職を考えている」人（自己都合転職希望者）が11.6%などとなっている。これを年代別にみると、継続勤務希望者は、年齢が高いほど多くなる傾向がみられるのに対して、自己都合転職希望者は逆に年齢が低いほど多くなっている。また、家庭都合離転職予想者は30代を中心に20代から40代までで相対的に多くなっている（図表Ⅱ－2－36）。

つぎに、理由の如何を問わず離転職を予想したり希望したりしている人に、次に働くとした場合の就業形態をみると、「他の会社で正社員として」働きたいとする人が57.3%ともっとも多く、「自分で会社や事業を起こしたい」11.7%、「自宅で個人的に仕事がしたい」7.8%となっている。一方、「パートタイマーとして」働きたいは7.3%などとなっており、現在正社員の人がパートタイマーを始めとした非正社員として働くことを希望する場合は多くない

³⁷ 家庭都合離転職予想者の割合を男女別にみると、男性で18.1%に対して女性は24.5%と女性の方が多くなっているものの、男性でも相当の割合があることには留意されてよい。



ものといえる³⁸。これを年代別にみると、正社員への転職希望は年齢が低いほど多くなっている一方、自宅で個人的に仕事希望は年齢が高いほど多くなる傾向がみられる。また、パートタイマーや契約社員としての就業希望が50代で比較的多くなるなど、50代で多様な就業形態が希望されていることがわかる。自営業開業希望は、30代から40代にかけて多くなっている（図表Ⅱ-2-37）。



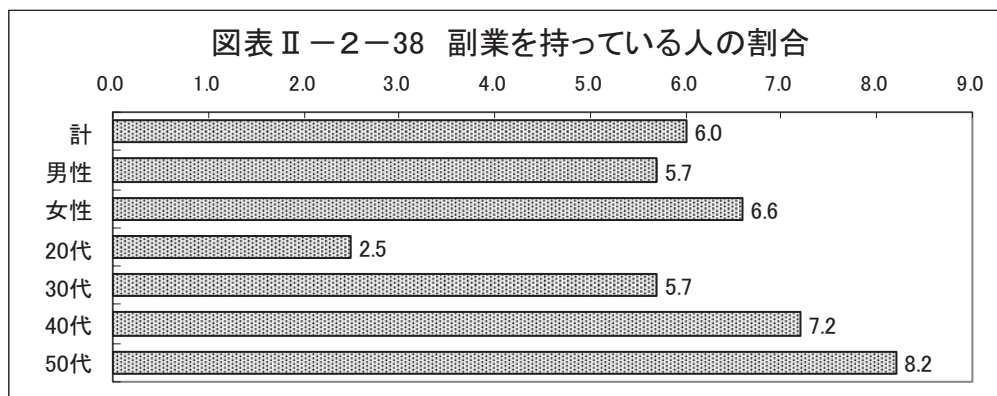
³⁸ 回答選択肢として、グラフに図示したもののほかに「考えていない、わからない」を用意していたが、無回答とともに該当がなかった。

2-9 正社員の副業の状況

この項では、正社員の副業について尋ねた結果を概説する。

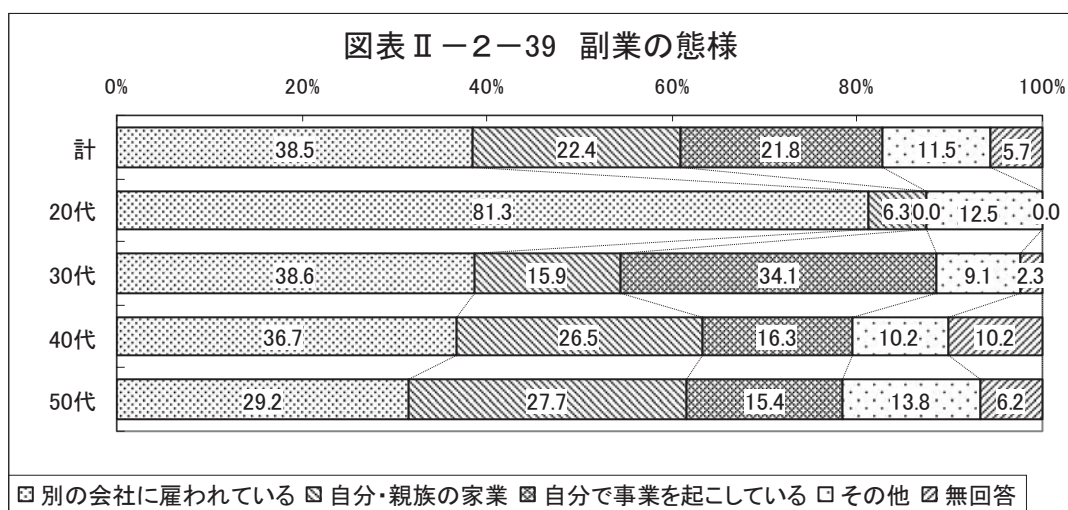
①副業を持っている割合

副業を持っていると回答した人の割合は6.0%であった。男女別では女性の方がやや多く、年代別には年齢が高いほど副業を持つ人の割合が高くなっている³⁹（図表Ⅱ-2-38）。



②副業の態様（従業上の地位）

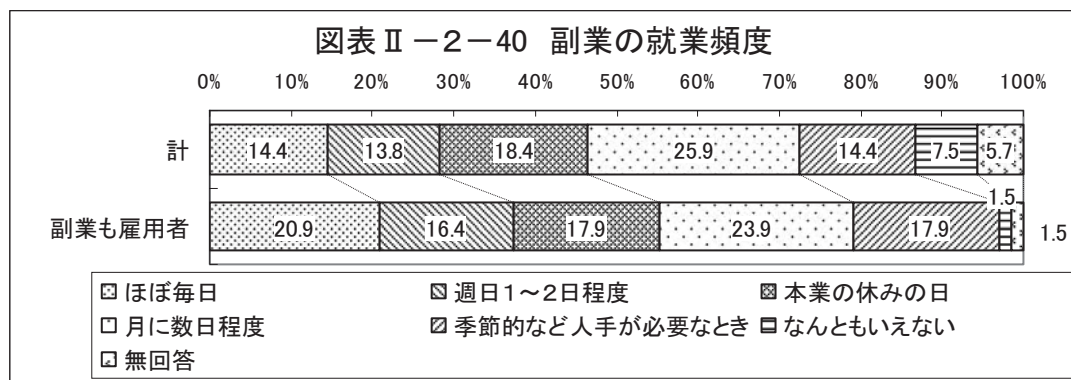
副業の態様をみると、「別の会社に雇われている」（副業も雇用者）人が38.5%でもっとも多く、次いで「自分・親族の家業（自作農業などを含む。）」（家業）22.4%、「自分で事業を起こしている」（自己起業事業）21.8%などとなっている。これを年代別にみると、20代では副業も雇用者が8割以上を占めている。家業は40代、50代が多く、自己起業事業では30代で相対的に多くなっている（図表Ⅱ-2-39）。



³⁹ 副業を持っている割合（副業保有率）について、他の属性とのクロス結果をみると、年収（自己の副業も含んだ年収）別には所得の低い層とともに高い層でも副業保有率が高くなっている（いわゆるU字型）こと、企業規模別には、30人未満のごく小規模企業で相対的に高くなっていること、業種別には不動産業、小売業、運輸業、病院・学校などの公共サービス業、個人向けサービス業などで副業保有率が相対的に高くなっていること、一方、いわゆる外資系企業勤務者で相対的に低いことといった特徴がみとられる。

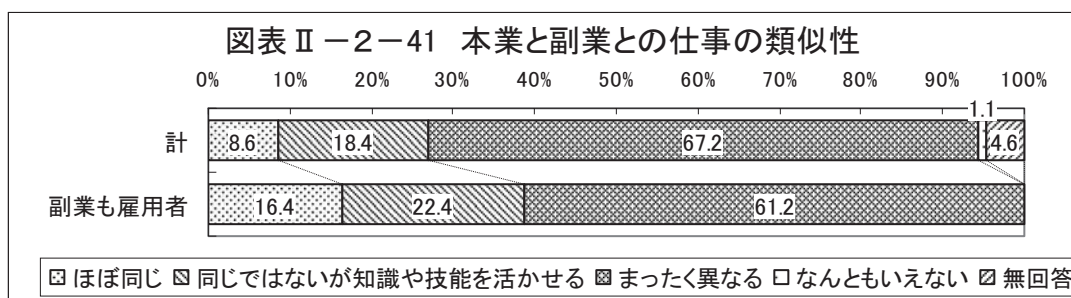
③副業の就業頻度

どれくらいの頻度で副業に従事するかをみると、「月に数日程度」とする人が 25.9%ともっとも多く、次いで「本業の休みの日」18.4%、「ほぼ毎日」と「季節的など特に人手が必要なときだけ」がいずれも 14.4%などとなっている。これを副業も雇用者だけに限ってみると、全体の傾向は変わらないものの、「ほぼ毎日」が 20.9%と割合が高まっている。副業のある正社員が 6%であるから、正社員のうちほぼ 1%強の人はほぼ毎日副業を行っていることは注目されてよい（図表Ⅱ－2－40）。



④本業と副業との仕事の類似性の有無

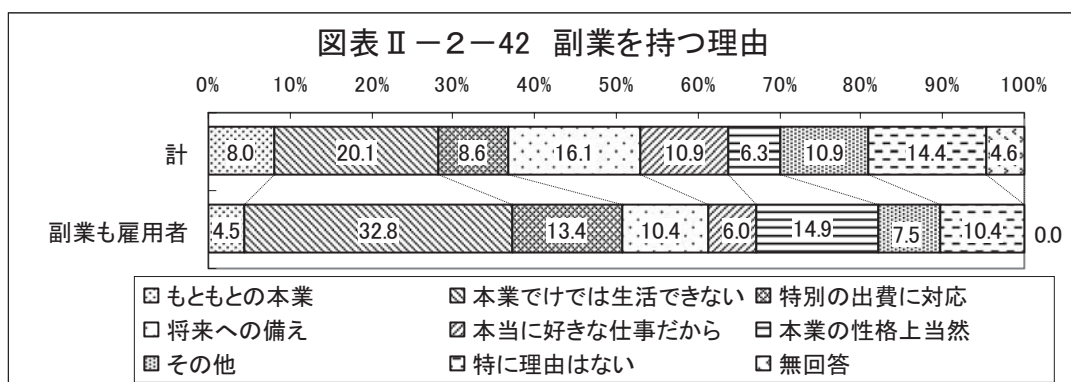
本業の仕事と副業の仕事との類似性についてみると、「まったく異なる」が 67.2%と3分の2を占めており、「同じではないが知識や技能を活かせる」18.4%などとなっている。本業も副業も雇用者として働く人に限っても、「全く異なる」が多くなっているが、類似性があったり、ほぼ同じであったりとする人が相対的に多くなっている（図表Ⅱ－2－41）。



⑤副業を持つ理由

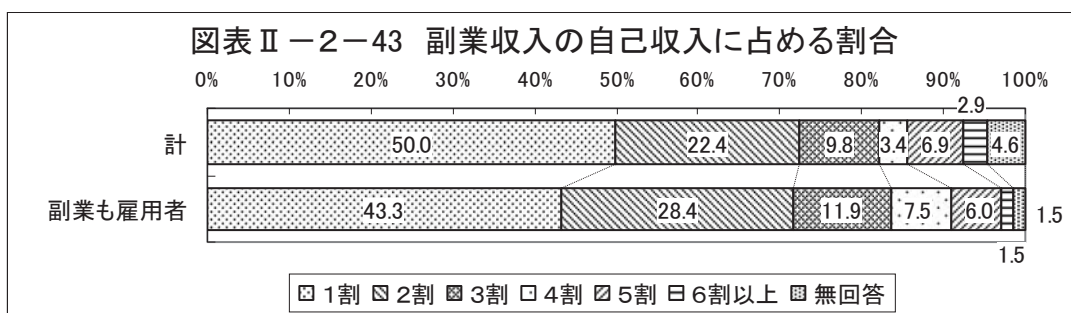
副業を持っている理由は多様であるが、「本業だけでは生活できない」(20.1%)⁴⁰、「将来への備え」(16.1%)などが相対的に多くなっている。これを副業も雇用者だけをとってみると、「本業だけでは生活できない」が 32.8%とほぼ3分の1にまでになっている。生活上の理由から副業を持つ場合は、副業も雇われるほかない場合が少なくないといえるのかも知れない（図表Ⅱ－2－42）。

⁴⁰ 当然ながら、年収の低い層で「本業だけでは生活できない」とする人が多くなっている。



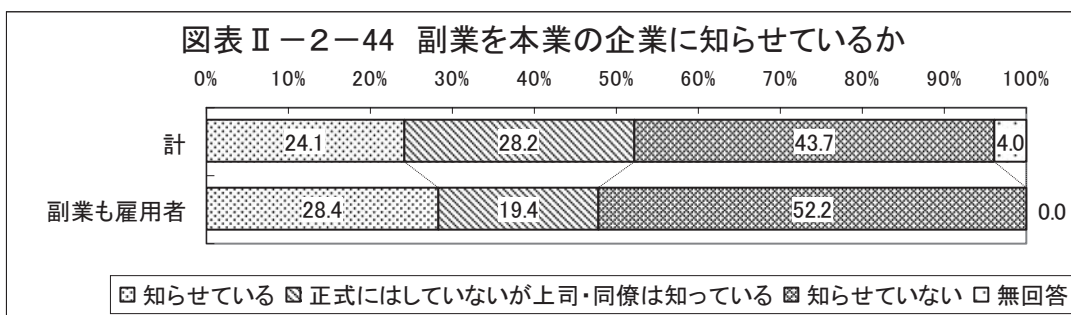
⑥副業の収入のウェイト

副業の収入が自己の収入に占める割合をみると、1割程度とする人が50.0%と半数を占め、次いで2割程度22.4%、3割程度9.8%となっており、一般的には副業収入は年収の1割程度、多くて3割程度といってもよいであろう（図表Ⅱ－２－４３）。



⑦本業企業への副業告知状況

副業を持っていることを本業企業に知らせているかどうかについてみると、「知らせている」は24.1%と4分の1程度にとどまり、「知らせていない」が43.7%を占めている。なお、「正式には知らせていないが上司・同僚は知っている」とする人が28.2%となっている。これを副業も雇用者に限ってみると、「知らせていない」が52.2%にまで高まり、一方で「知らせている」も28.4%とやや高くなる⁴¹（図表Ⅱ－２－４４）。副業を会社に黙ってやるという背景については、なお今後の分析課題であるといえよう。



⁴¹本業会社への副業の告知について企業規模別にみると、必ずしも明確にはいえないが、「知らせている」は小規模企業で高く、一方「知らせていない」は大規模企業で高いといった傾向がややみられる。

(参考) 正社員在宅勤務者に関する調査結果の単純集計 (回答総数: 17人)

- ①在宅勤務の勤務年数 1年未満: 5.9% / 1年以上3年未満: 41.2% / 3年以上5年未満: 5.9%
/ 5年以上10年未満: 17.6% / 10年以上: 17.6% / 無回答: 11.8%
- ②在宅勤務を始めた時期 入社時: 52.9%
/ 結婚、育児、介護など家庭の事情に変化があったとき: 5.9%
/ 会社・所属部署が他の地域へ移転したとき: 5.9%
/ 在宅勤務制度が導入されたとき: 17.6% / その他: 5.9% / 無回答: 11.8%
- ③在宅勤務の頻度 全勤務日のほとんど: 58.8% / 全労働日の半分ないしそれ以上: 5.9%
/ 週あたり1、2回程度: 5.9% / 月に数日程度: 11.8%
/ 特に決まっておらず申し出たときに: 5.9% / 無回答: 11.8%
- ④在宅勤務日の就業 原則として在宅で仕事: 52.9%
/ 1日のうちで事業所でも在宅でも仕事: 17.6%
/ 日によって完全在宅と部分在宅とがある: 17.6% / 無回答: 11.8%
- ⑤在宅勤務の時間管理 実際の時間を後で申告: 11.8% / 仕事の開始・終了時に会社に連絡: 5.9%
/ 予め決められた時間だけ働いたとみなされる: 58.8% / その他: 11.8%
/ 無回答: 11.8%
- ⑥在宅勤務の時間帯 会社での通常の時間帯: 29.4%
/ 決まりなく自由に選択できる: 58.8% / 無回答: 11.8%
- ⑥-2 自由選択の実際 仕事を優先が多い: 80.0% / 仕事以外の都合を優先が多い: 20.0%
(⑥-3 仕事との折り合い 仕事をする時間を自分で決めている)
- ⑦仕事をする時間帯 よくする / あまりしない / まったくしない / 無回答
- | | | | | |
|----|-------|-------|-------|-------|
| 早朝 | 17.6% | 29.4% | 41.2% | 11.8% |
| 午前 | 64.7% | 23.5% | 0.0% | 11.8% |
| 午後 | 58.8% | 29.4% | 0.0% | 11.8% |
| 夜間 | 52.9% | 23.5% | 11.8% | 11.8% |
| 深夜 | 11.8% | 41.2% | 23.5% | 23.5% |
- ⑧IT機器 (パソコン、メール等) の利用 利用している: 76.5% / 利用していない: 11.8%
/ 無回答: 11.8%

⑨仕事をする上で感じること	思う	／どちらかと いえば思う	／どちらかといえ ば思わない	／思わない
仕事の成果がしやすい・・・	23.5%	／ 23.5%	／ 0.0%	／ 5.9%
通勤の負担がないのでよい	41.2%	29.4%	0.0%	5.9%
つい働きすぎる・・・	23.5%	35.3%	0.0%	11.8%
過労になりやすい・・・	11.8%	11.8%	11.8%	17.6%
コミュニケーションがとりづらい	11.8%	11.8%	23.5%	5.9%
⑩在宅勤務の継続意思	続けたい：58.8%／在宅をしている事情がなくなれば通常勤務に：5.9% ／機会があれば SOHO として独立：5.9%／仕事自体を辞めたい：5.9% ／なんともいえない：11.8%／無回答：11.8%			

第3章 非正社員における多様な雇用・就業形態

本章では非正社員の働き方についてみていく。以下では、パートタイマー、契約社員、登録型派遣社員、常用型派遣社員、そして業務請負会社社員の順に調査から見出される特性をまとめ、最後に異なる非正社員間で、共通する質問項目及び回答選択肢の検討を通じてそれらの比較を試みることにする。

3-1 非正社員回答者の基本属性

まず非正社員回答者の基本属性を簡単にみてみよう。非正社員の雇用・就業形態別の内訳は、パートタイマーが63.2%、契約社員が19.8%、登録型派遣社員が9.3%、常用型派遣社員が2.8%、業務請負会社社員が同2.1%となっている（無回答：2.8%）。図表Ⅱ-3-1-1は雇用形態ごとの性別をまとめているが、パートタイマーは女性が全体の9割と非常に高い比率になっているのに対して、契約社員は男性が44.2%、女性が55.8%、また業務請負会社社員については男性が47.5%、女性が52.5%と、契約社員と業務請負会社社員の性別構成比にはそれほど大きな差はない。派遣社員については登録型派遣社員の4分の3以上が女性であるが、常用型派遣社員については男性のほうが女性よりも構成比が高い。男女別に各雇用形態の構成比をみると、男性についてはパートタイマーが31.3%、契約社員が43.0%、登録型派遣社員が10.6%、常用型派遣社員が7.8%、業務請負会社社員が4.9%であるのに対し（無回答は2.4%）、女性はパートタイマーが71.3%、契約社員が13.9%、登録型派遣社員が8.9%、常用型派遣社員が1.6%、業務請負会社社員が1.4%となっている（無回答は2.9%）。男性は契約社員が最も多く、また派遣労働者が2割に満たないのに対して、女性は7割以上がパートタイマーであることが特徴的である。

図表Ⅱ-3-1-1 雇用形態ごとの性別回答者数及び構成比

		男性	女性	無回答	合計
パートタイマー	回答者数	180	1603	0	1783
	%	10.1	89.9	0	100.0
契約社員	回答者数	247	312	0	559
	%	44.2	55.8	0	100.0
登録型派遣社員	回答者数	61	201	0	262
	%	23.3	76.7	0	100.0
常用型派遣社員	回答者数	45	35	0	80
	%	56.3	43.8	0	100.0
業務請負会社社員	回答者数	28	31	0	59
	%	47.5	52.5	0	100.0
無回答	回答者数	14	65	0	79
	%	17.7	82.3	0	100.0
合計	回答者数	575	2247	0	2822
	%	20.4	79.6	0	100.0

つぎに、非正社員である回答者の平均年齢は、パートタイマーは男性が 37.4 歳（標準偏差 11.7、N=180）、女性が 42.5 歳（標準偏差 10.8、N=1603）、契約社員は男性が 42.9 歳（標準偏差 11.4、N=247）、女性が 37.9 歳（標準偏差 11.2、N=312）、登録型派遣社員は男性が 37.4 歳（標準偏差 9.9、N=66）、女性が 35.2 歳（標準偏差 9.7、N=201）、常用型派遣社員は男性が 38.2 歳（標準偏差 9.9、N=45）、女性が 33.8 歳（標準偏差 9.9、N=35）、業務請負会社社員は男性が 42.6 歳（標準偏差 12.1、N=28）、女性が 37.0 歳（標準偏差 11.3、N=31）であった。

3-2 パートタイマーの働き方

ここではパートタイマーの働き方に関する調査結果について、男女の年齢層別、業種別、そして会社の従業員規模別を中心にみていく。

(1) パートタイマーとして働き始めてから経過した年数

図表Ⅱ-3-2-1 はパートタイマーとして就業を始めてから経過した年数を性別でまとめたものである。なおこの年数は必ずしも常に雇用されていたものであることを意味しておらず、また同じ職場で就業していることを意味するものでもない。パートタイマーとして就業を始めたのは、男性が平均で 4.6 年前であるのに対して女性は平均で 8.0 年前と、女性のほうが 3 年以上長い。図表Ⅱ-3-2-2 はこれを業種別にみたものであるが、製造業では 7.4 年、小売業では 8.4 年、飲食店では 6.5 年となっている。

図表Ⅱ-3-2-1 パートタイマーとして就業してから経過した年数(男女別) (%)

	1年未満	1~3年未満	3~5年未満	5~10年未満	10~15年未満	15~20年未満	20年以上	無回答	合計	人数	平均年数
男性	13.3	27.8	17.8	27.8	5.6	3.9	2.2	1.7	100.0	180	4.6
女性	6.2	16.7	12.2	29.0	17.0	10.2	6.5	2.2	100.0	1603	8.0

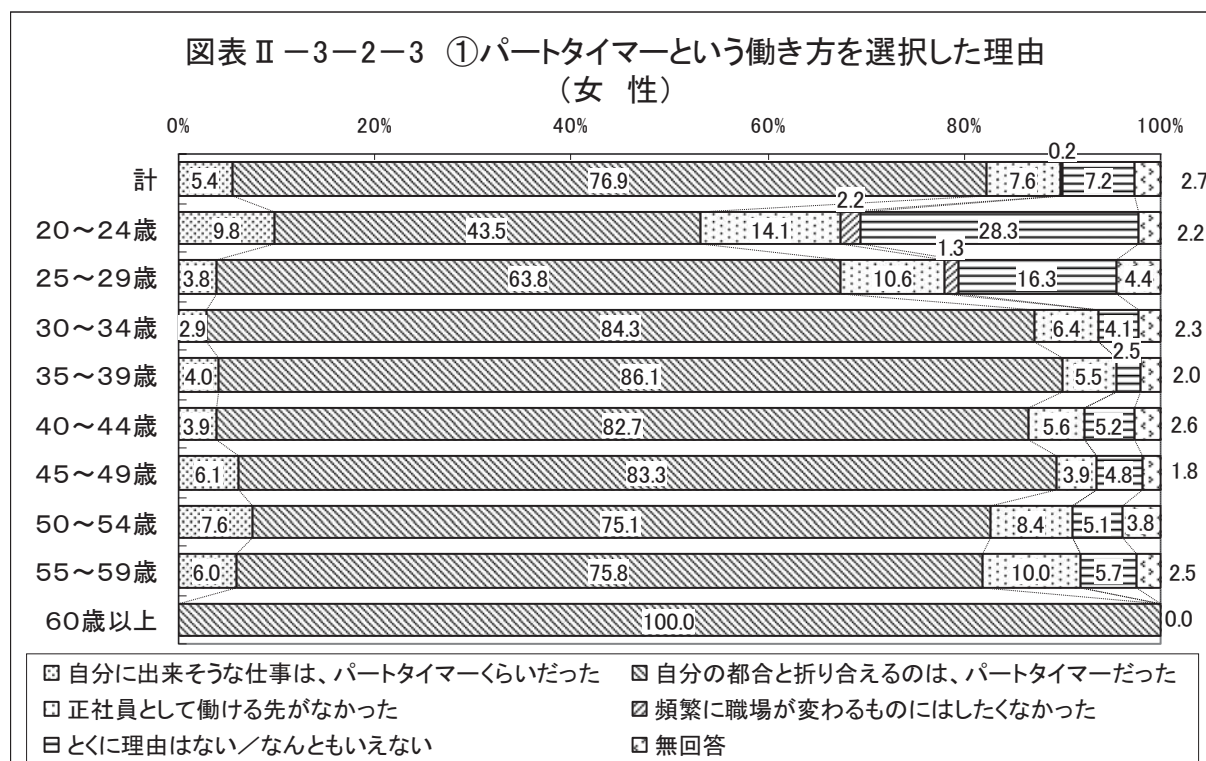
図表Ⅱ-3-2-2 パートタイマーとして就業してから経過した平均年数(業種別)

業種	平均年数(年)	回答者数	標準偏差	業種	平均年数(年)	回答者数	標準偏差
農林水産業	9.5	10	9.4	飲食店	6.5	166	5.6
建設業	6.0	32	6.1	旅館・ホテル	7.8	24	7.5
製造業	7.8	210	6.7	事務所向けのサービス業	7.8	55	5.8
電気・ガスなどの公益産業	8.3	7	4.9	個人向けのサービス業	7.6	245	6.4
運輸業	5.9	58	5.1	病院、学校その他公共のサービス業	7.7	274	6.3
通信業	7.3	29	7.4	国・県・市町村の公務	7.7	70	5.5
小売業	8.4	359	7.0	その他	7.9	47	5.5
卸売業	7.6	62	6.2	不明	4.7	20	4.4
金融・保険業	9.1	51	7.1	無回答	9.7	18	7.4
不動産業	8.6	7	4.2	全体	7.7	1744	6.4

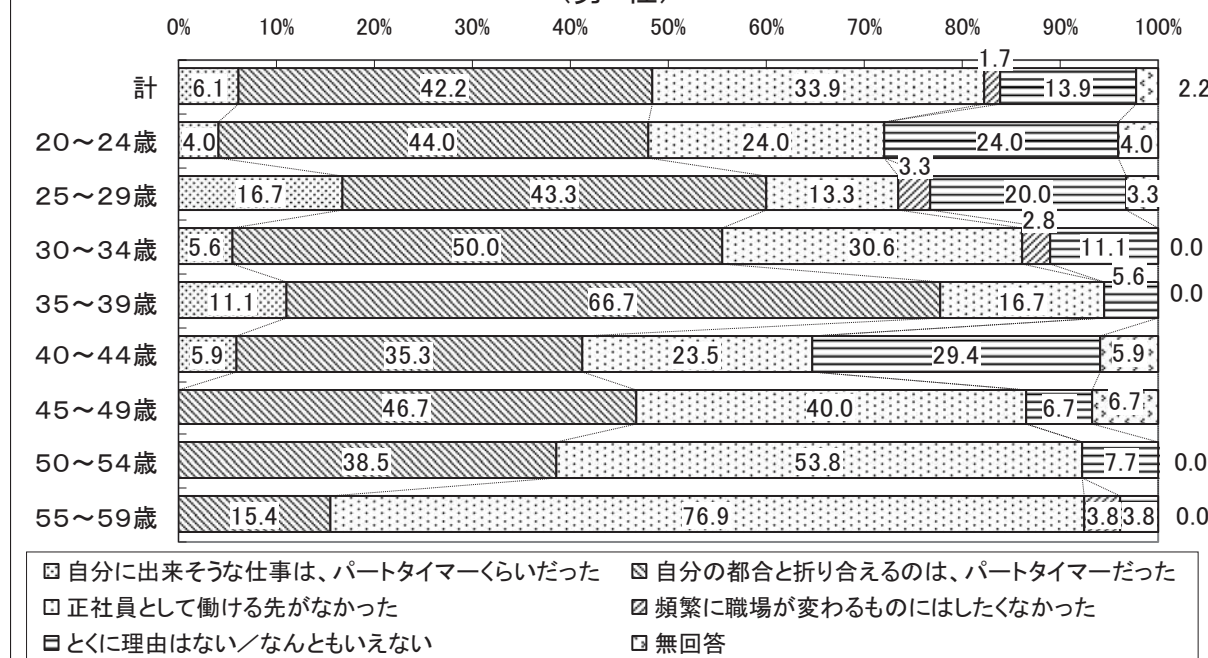
(2) パートタイマーという働き方を選択した理由

図表Ⅱ-3-2-3①及び同②は、それぞれ女性と男性について、年齢別にパートタイマーという働き方を選択した理由（単一回答）をまとめている。まず女性については、「自分の都合と折り合えるのは、パートタイマーが最も適していた」が76.9%と全体の4分の3以上を占めている。また「正社員として働ける先がなかった」は7.6%である。年齢層別では、20代前半で「とくに理由はない／なんともいえない」が28.3%、20代後半では16.3%と、30代以降に比べて20代では「とくに理由はない／なんともいえない」の割合が相対的に大きい。30代～40代については「自分の都合と折り合えるのは、パートタイマーが最も適していた」を理由として挙げる割合が8割を上回っている。

男性パートタイマーがその働き方を選択した理由は、「自分の都合と折り合えるのは、パートタイマーが最も適していた」が42.2%と最も多く、次いで「正社員として働ける先がなかった」が33.9%、「とくに理由はない／なんともいえない」が13.9%となっている。年齢層別にみると、「自分の都合と折り合えるのは、パートタイマーが最も適していた」は35～39歳で最も大きい割合を占めているが、それ以降年齢層が高くなるにつれ「正社員として働ける先がなかった」の比率が高くなることが注目される。



図表Ⅱ-3-2-3 ②パートタイマーという働き方を選択した理由
(男性)



(3) 現在の勤務先での平均勤続年数と呼称

現在の勤務先での平均勤続年数は、女性パートタイマーが4.8年、男性パートタイマーが2.9年である。職場での呼称をみると、女性は「パートまたはパートタイマー」が66.1%、「その他」が23.2%、男性については「パートまたはパートタイマー」が45.0%、「その他」が43.3%となっている。

(4) 通勤時間、所定労働時間、残業の有無

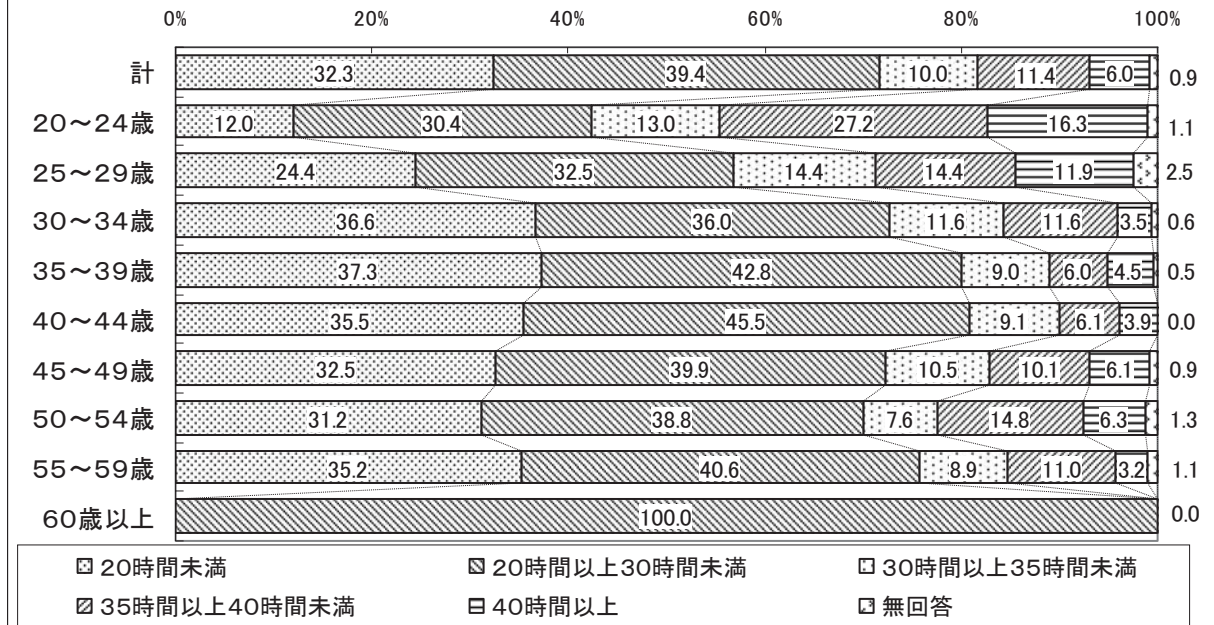
①通勤時間

職場までの片道の通勤時間は、女性が平均18.3分、男性が平均27.0分である。これを会社の従業員規模別でみると、10人未満が17.4分(N=382)、10~29人が17.7分(N=358)、30~49人が17.5分(N=178)、50~99人が19.3分(N=212)、100~299人が18.9分(N=195)、300~999人が21.4分(N=117)、1000~4999人が27.6分(N=76)、5000人以上が20.4分(N=60)と、概ねにおいて従業員規模が大きいほど通勤時間が長くなっている。

②週の所定労働時間

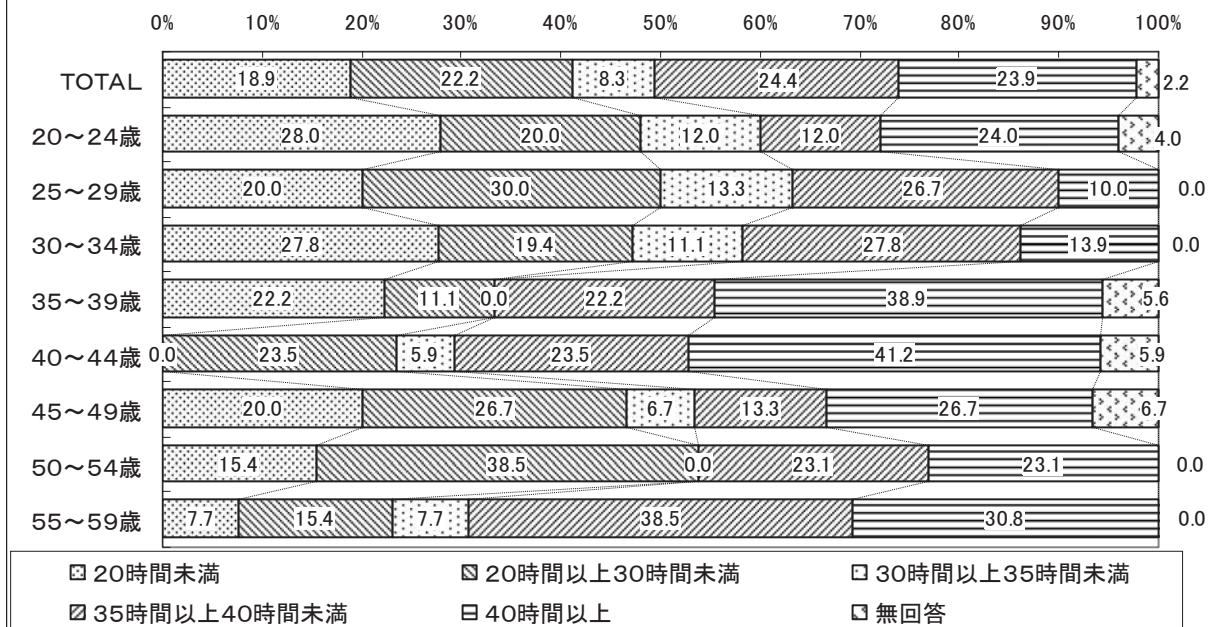
週の所定労働時間についてみると、女性については20時間未満が32.3%、20時間以上30時間未満が39.4%、30時間以上35時間未満が10.0%、35時間以上40時間未満が11.4%、40時間以上が6.0%となっている。図表Ⅱ-3-2-4①は女性の所定労働時間を年齢層別にみているが、子育ての時期と重なる40歳前後あたりまで所定労働時間は減少しており、以降40代後半から50代前半に掛けて労働時間が若干長くなっている様子がうかがえる。

図表Ⅱ-3-2-4 ①パートタイマーの週所定労働時間(女性)



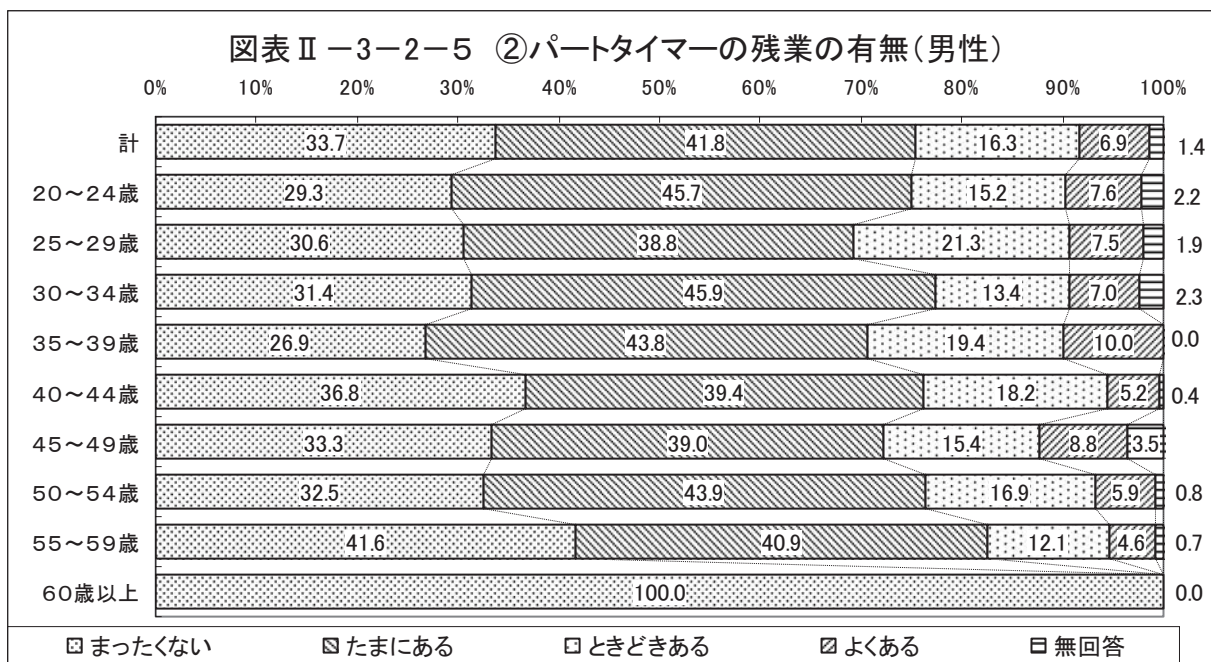
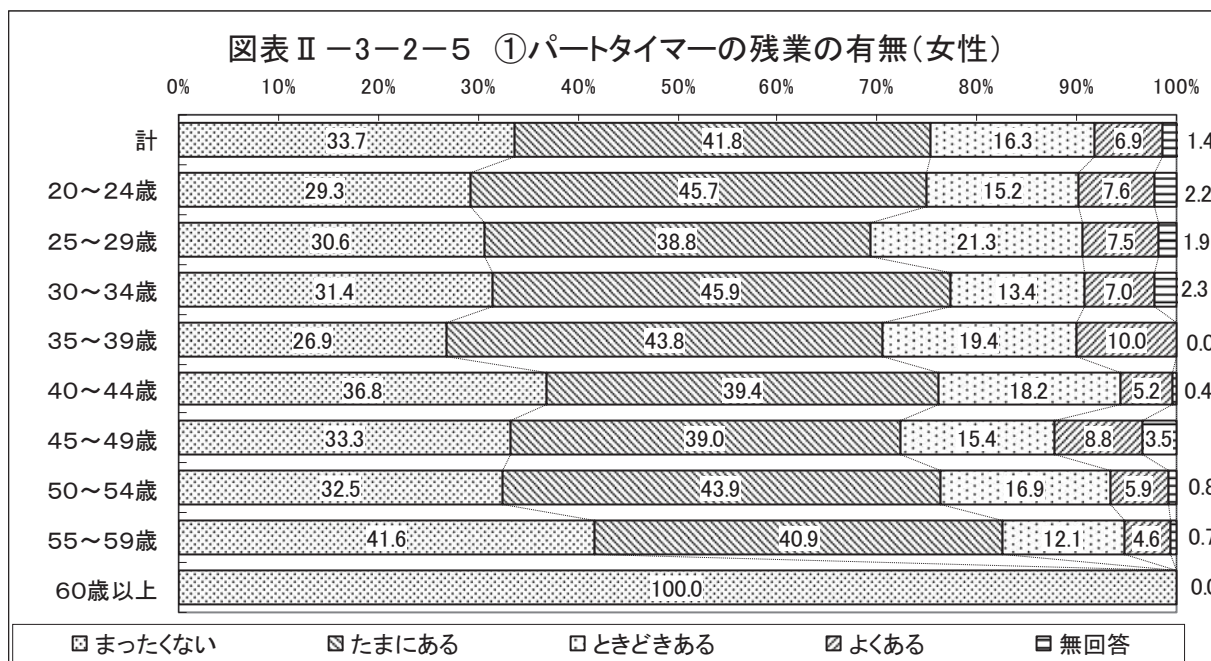
男性パートタイマーの週所定労働時間は、20 時間未満が 18.9%、20 時間以上 30 時間未満が 22.2%、30 時間以上 35 時間未満が 8.3%、35 時間以上 40 時間未満が 24.4%、40 時間以上が 23.9%となっている。女性に比較して男性のパートタイマーの労働時間が長いことが分かる。図表Ⅱ-3-2-4 ②は男性パートタイマーの所定労働時間を年齢層別にまとめたものであるが、女性とは対照的に 30 代後半から 40 歳代前半が最も長くなっている。

図表Ⅱ-3-2-4 ②パートタイマーの週所定労働時間(男性)

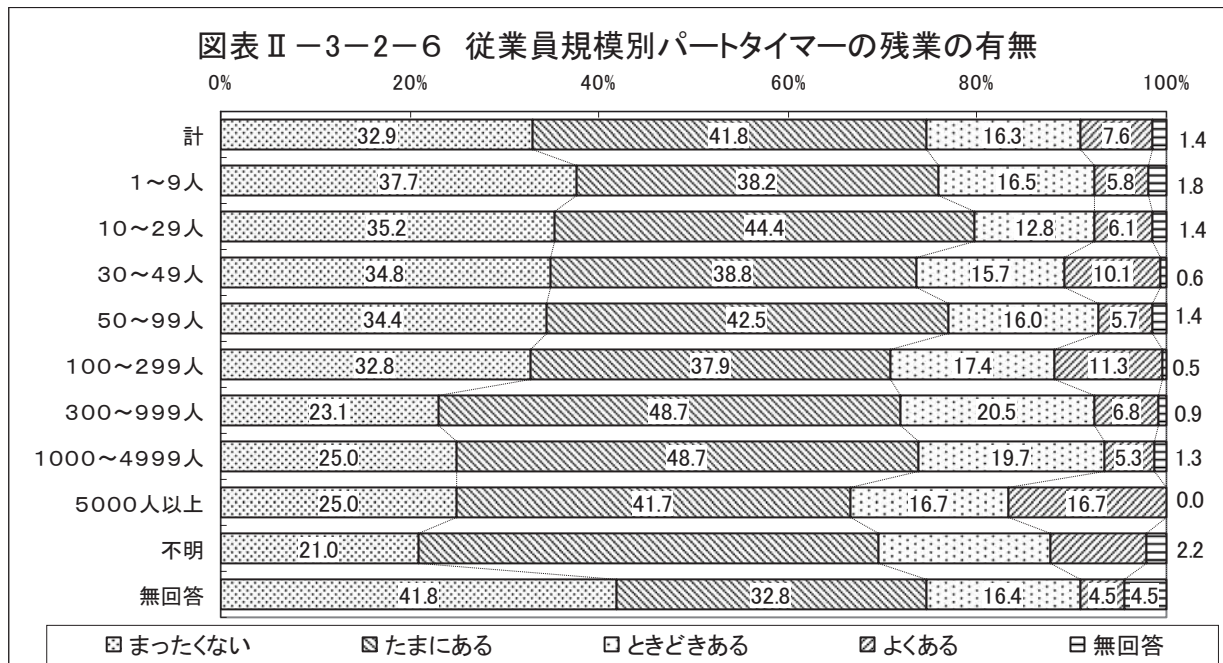


③残業の有無

残業の有無は、女性のパートタイマーについては「まったくない」が 33.7%、「たまにある」が 41.8%、「ときどきある」が 16.3%、「よくある」が 6.9%、また男性については「まったくない」が 26.1%、「たまにある」が 42.2%、「ときどきある」が 16.1%、「よくある」が 13.9%となっている。年齢層別では、女性については年齢層ごとにそれほど大きな違いは見受けられないようであるが（図表Ⅱ-3-2-5①）、男性については30代後半のパートタイマーの残業が他の年齢層と比較して多いようである（図表Ⅱ-3-2-5②）。また一般に年齢層が高くなるほど残業が少ない。

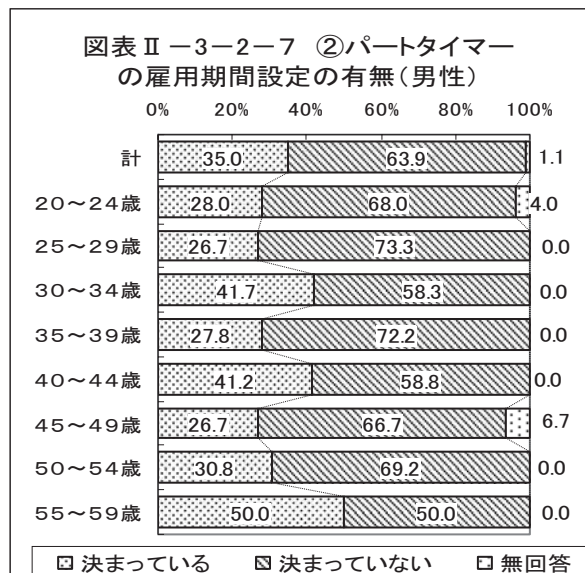
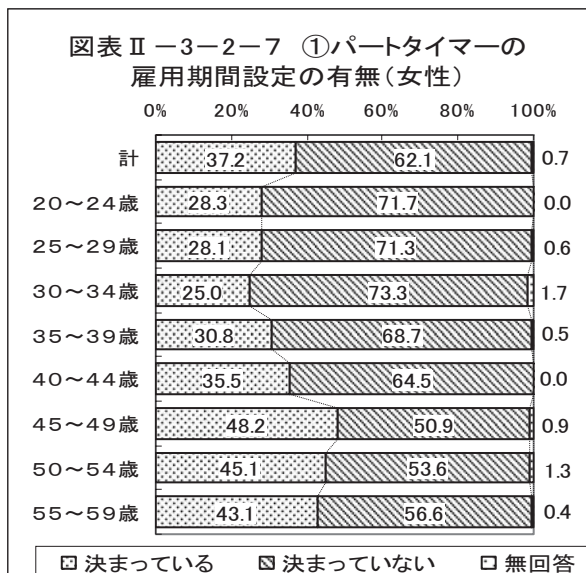


従業員規模別に残業の有無をみると、「全くない」とする比率が規模 1～9 人 (N=382) で 37.7%であるのに対し、規模 1000～4999 (N=76) 人及び 5000 人以上 (N=60) では 25.0%となっているなど、概ねにおいて従業員規模が大きいほど残業が多くなる傾向がみられる(図表Ⅱ-3-2-6)。

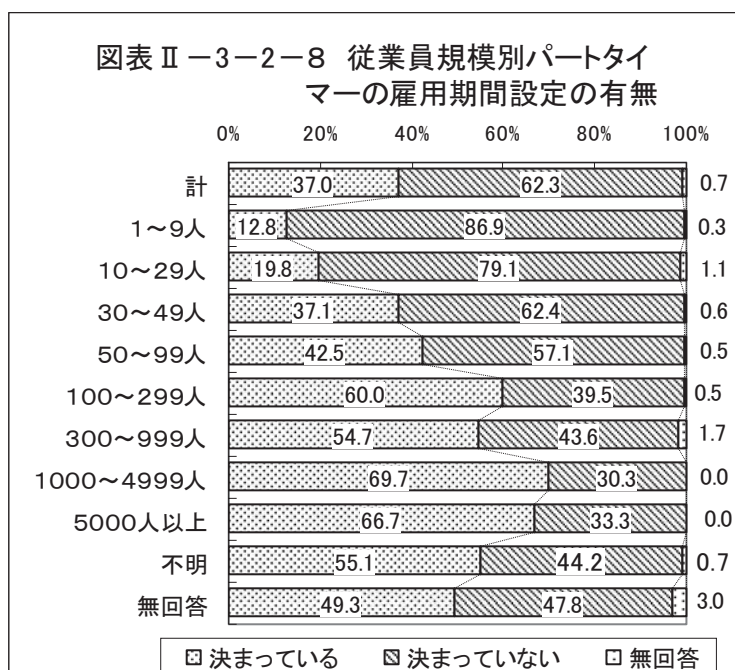


(5) 雇用期間及びその更新の有無

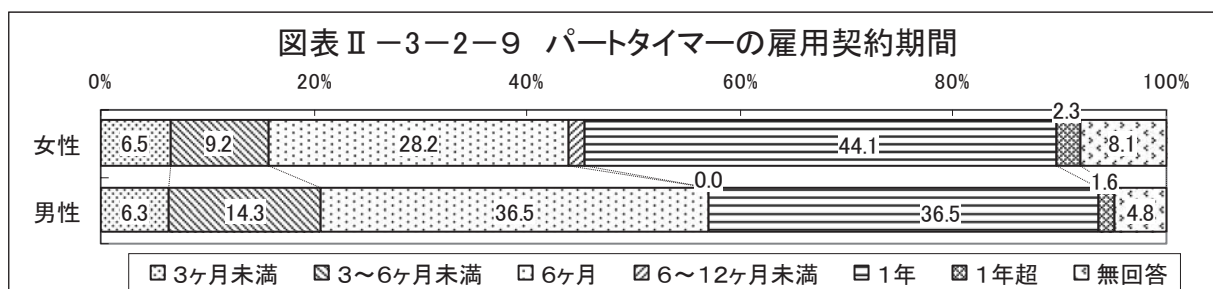
パートタイマーの雇用期間の有無(有期雇用かどうか)をみると、女性の37.0%、男性の35.0%で雇用期間が決まっている。これを年代別にみると、女性では30～40代にかけて年代が上がるほど雇用期間が設定されている比率が高くなっているが、男性にはそうした傾向はみられない(図表Ⅱ-3-2-7①及び②)。



図表Ⅱ-3-2-8は、パートタイマーの雇用期間の定めの有無を従業員規模別にみているが、規模30人未満では雇用期間が決まっているパートタイマーが2割に満たないのに対し、規模100人以上の会社では5~6割以上で雇用期間が決まっており、規模が大きいほど有期雇用である割合が高いといえる。



つぎに、雇用期間が決まっているパートタイマーについてその期間（月数）をみると、1年が女性で44.1%、男性で36.5%、6ヶ月がそれぞれ28.2%、36.5%となっており、雇用期間が設定される場合、この二つのいずれかが多いといえる。（図表Ⅱ-3-2-9）。

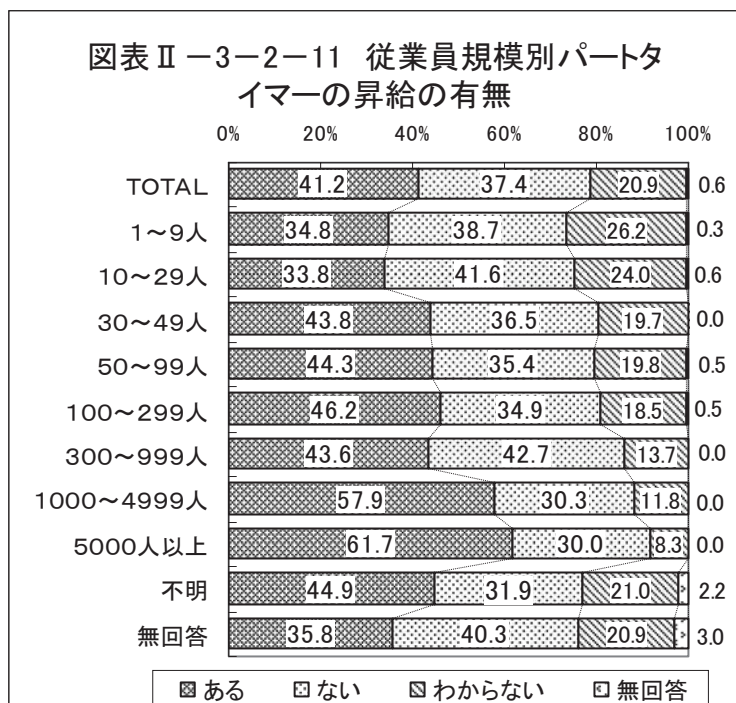
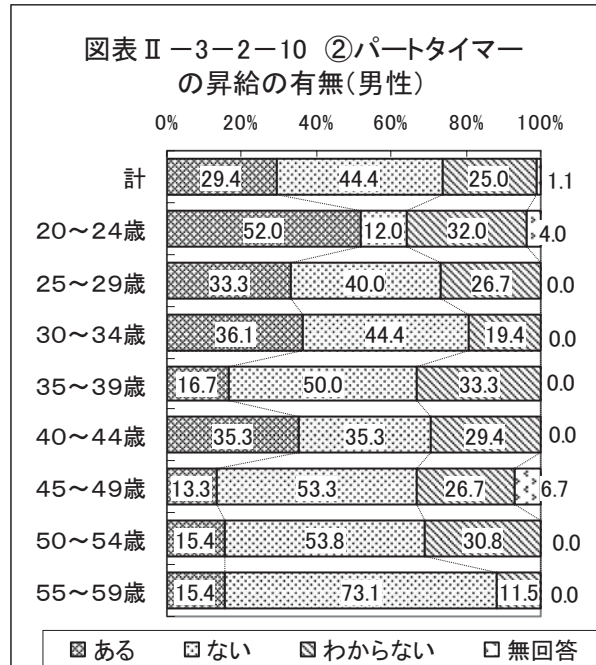
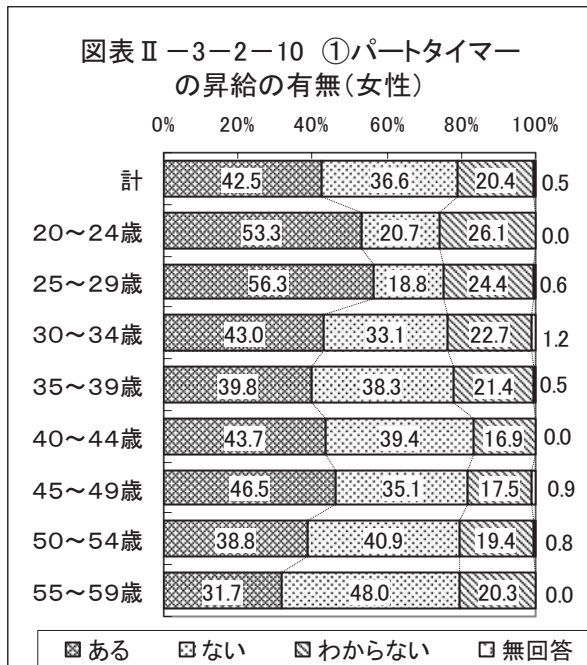


(注) 雇用期間の定めがある人=100

雇用期間（雇用契約）の更新については、女性パートタイマーでは89.6%が「通常は更新される」と回答しており、「更新されない」は1.8%である（「なんともいえない」は4.7%）。男性パートタイマーについても、「通常は更新される」が87.3%と女性とほとんど変わらない（「更新されない」は0%、「なんともいえない」と「無回答」がそれぞれ同じ6.3%）。パートタイマーは、雇用期間は通常更新されるものと考えているといえる。

(6) 昇給の有無

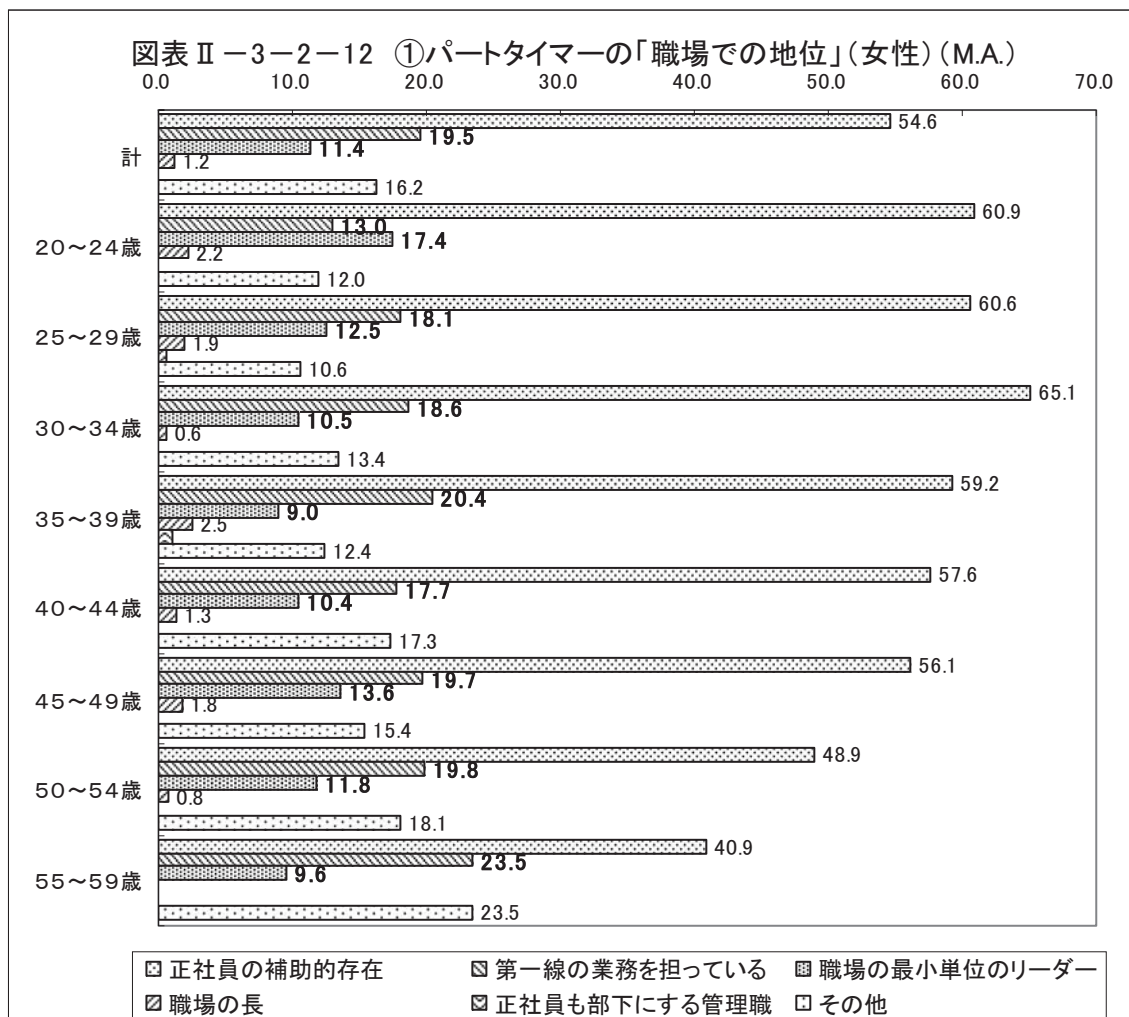
パートタイマーの昇給の有無をみると、女性では42.5%が「ある」としているのに対して、男性では29.4%とやや少なくなっている。なお、「分からない」の比率が2割を超えており、少くないパートタイマーが昇給するかどうか知らないということに注目すべきであろう（図表Ⅱ-3-2-10①及び②）。また、従業員規模別にみると、規模が大きいところほど昇給ありとする割合が高くなる傾向がややみられる（図表Ⅱ-3-2-11）。



(7) 職場での地位

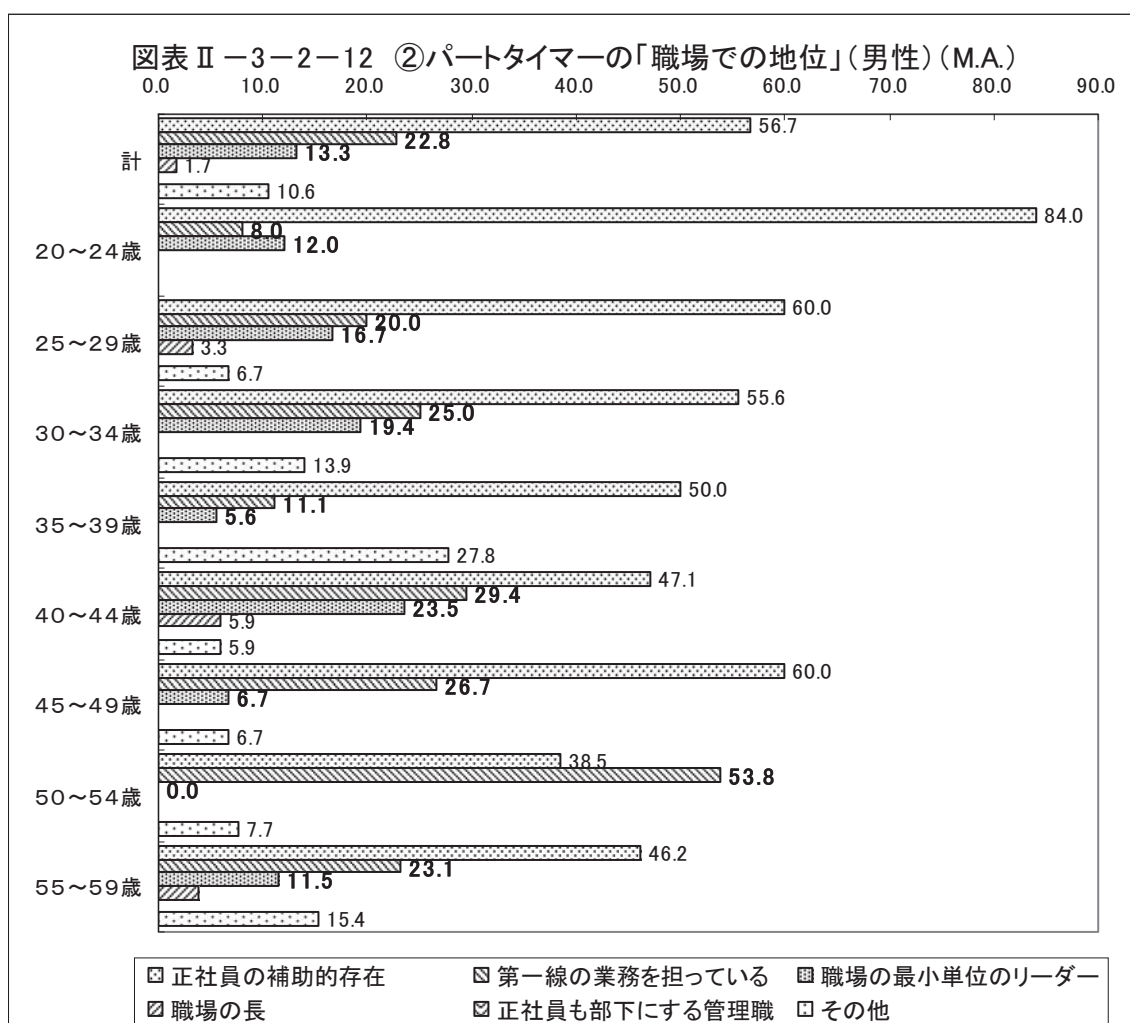
パートタイマーの職場での地位（自己評価）をみると（複数回答）、全体（男女計）では「正社員の補助的存在」が54.9%、「第一線の業務を担っている」が19.9%、「職場の最小単位のリーダー」が11.6%、「職場の長」が1.3%、「正社員も部下にする管理職」が0.2%、「その他」が15.6%となっている。ここでは「第一線の業務を担っている」と「職場の最小単位のリーダー」に注目してみていく¹。

まず女性パートタイマーの年齢層別に「第一線の業務を担っている」とするものについてみると、その比率が最も高いのは55～59歳で23.5%、次いで35～39歳が20.4%、45～49歳が19.7%の順となっている。また、「職場の最小単位のリーダー」についてみると、最も比率が高いのは20～24歳で17.4%、次いで45～49歳の13.6%となっている。最も低いのが35～39歳の9.0%である。20代の若い層で「職場の最小単位のリーダー」の比率が相対的に高いといえそうである（図表Ⅱ-3-2-12①）。



¹ 業種別にみると、「第一線の業務を担っている」が相対的に多いものには公共サービス業（26.2%）、個人サービス業（25.8%）、通信業（23.3%）などがあり、一方「職場の最小単位のリーダー」が相対的に多いのは飲食店20.1%、旅館・ホテル20.0%、小売業（14.0%）などとなっている。

男性パートタイマーについては、「第一線の業務を担っている」は50～54歳の比率が他の年齢層に比較すると極めて高く53.8%に上る。一方、35～39歳では11.1%と、30～34歳の25.0%及び40～44歳の29.4%と比較しても比率が極端に低い。また「職場の最小単位のリーダー」についてその比率が高いのは40～44歳で23.5%、次いで30～34歳の19.4%、25～29歳の16.7%となっている。「第一線の業務を担っている」と同じく35～39歳ではこの「職場の最小単位のリーダー」についても比率が低く5.6%に留まっている²（図表Ⅱ-3-2-12②）。



(8) パートタイマーという働き方についての考え

パートタイマーという働き方につき、五つの項目についてどのように考えているかを尋ねた結果をみると、まず、「正社員に比べて拘束が弱い働き方である」については「そう思う」

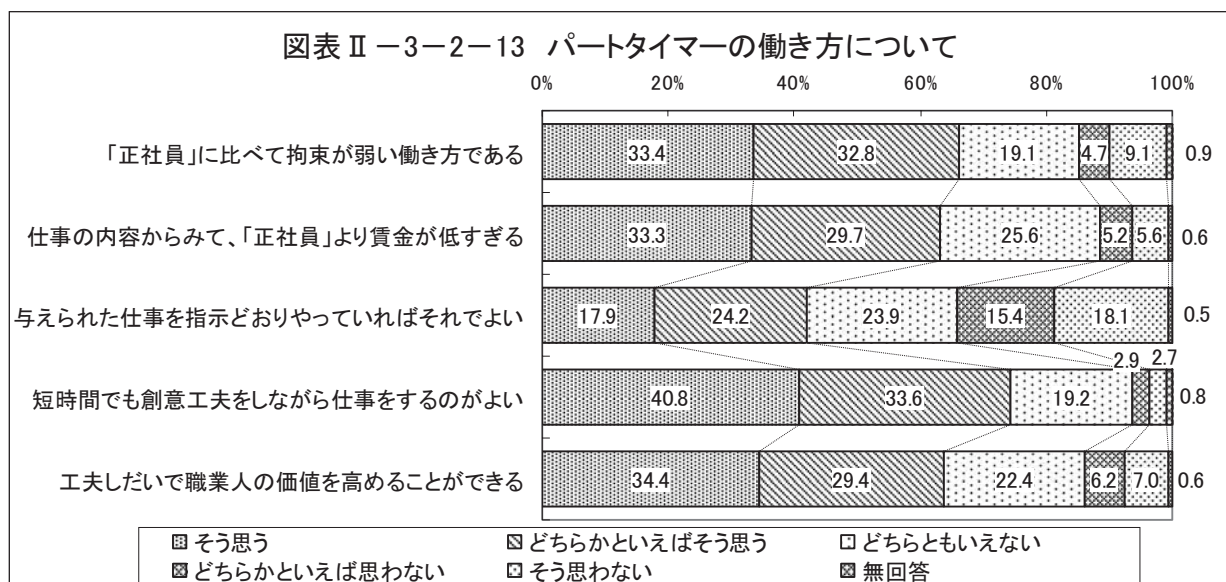
² 35～39歳については、「正社員の補助的業務」の(55.6%)比率は他の年齢層と比較しても少ない方であり、また、「その他」(27.8%)が他の年齢層よりもかなり高いことから、他の年齢層にはない事情があるものと考えられる。

が 33.4%、「どちらかといえばそう思う」が 32.8%と合わせて 3分の2がそう考えているのに対して、「どちらかといえば思わない」が 4.7%、「そう思わない」が 9.1%とそう考えていないパートタイマーは 15%に満たない。

「仕事の内容からみて、正社員より賃金が低すぎる」については、「そう思う」と考えるのが 33.3%と 3分の1に上り、また「どちらかといえばそう思う」も 29.7%と、合わせて 6割以上が正社員と比較での賃金水準に納得していないことが分かる。

「与えられた仕事を指示通りやっていたらそれでよい」に対しては「そう思う」が 17.9%、「どちらかといえばそう思う」が 24.2%であるのに対し、「どちらかといえば思わない」が 15.4%、「そう思わない」が 18.1%と、パートタイマーの 3分の1が仕事の遂行において主体性を発揮することを意識していることが分かる。一方、「時間は短くても、創意工夫をしながら仕事をするのがよい」については、「そう思う」が 40.8%、「どちらかといえばそう思う」が 33.6%と、合わせて実に 7割以上が仕事での創意工夫の重要性を指摘している。先の「(7) 職場での地位」で「正社員の補助的存在」であるとするのが 54.9%であったことをみだが、今日のパートタイマーの仕事の現実、単純定型的なものだけをこなしていればよいということでもなければ、働く側としても単純定型的な業務以上のものをこなす準備や要望があることがうかがわれよう。

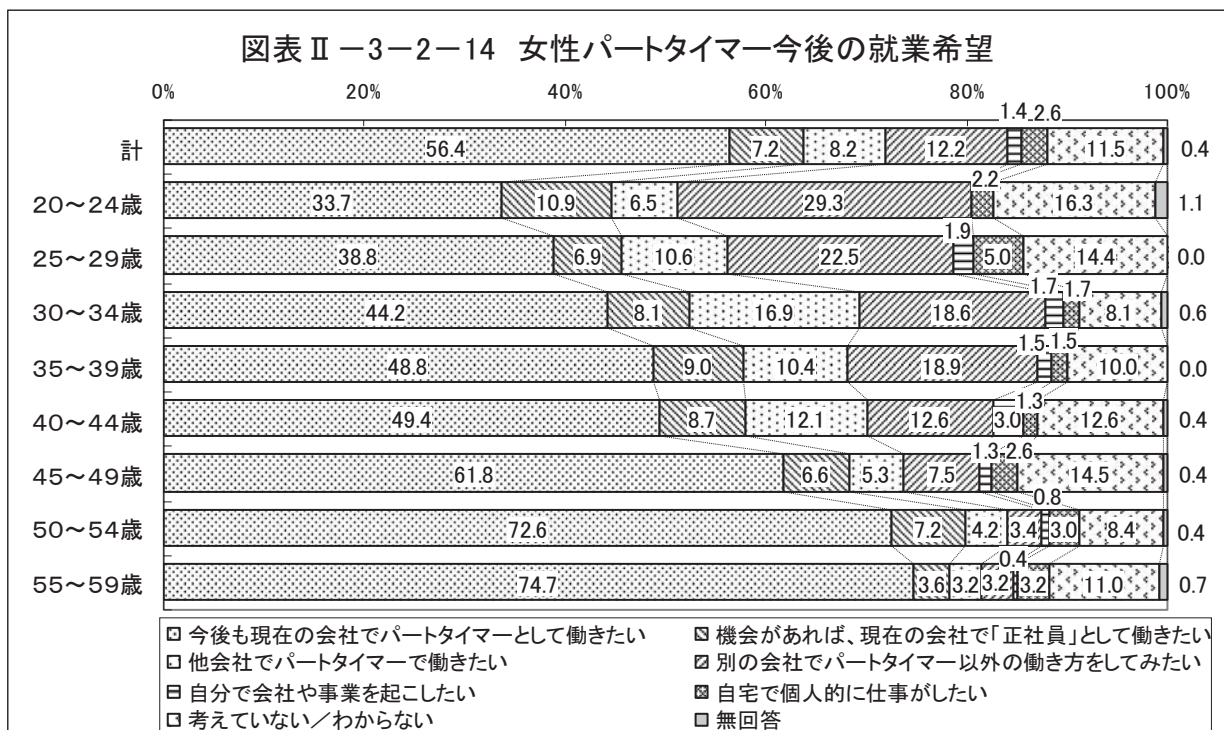
「工夫次第で職業人としての価値を高めることができる」については、「そう思う」が 33.4%、「どちらかといえばそう思う」が 29.4%と、6割強が肯定的に捉えている。



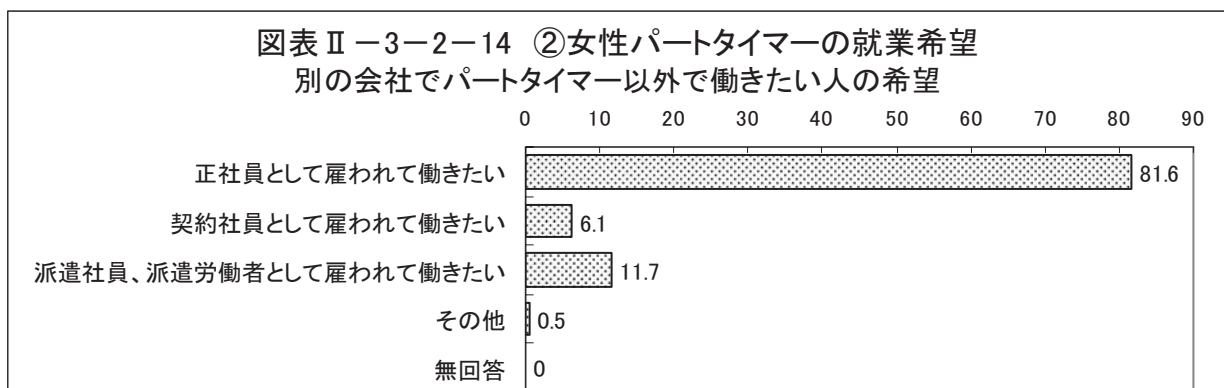
(9) 今後の就業の見通しについて

女性パートタイマーの今後の就業の見通しについては、「現在の会社でパートタイマーとして働きたい」が最も多く 56.5%である。また「機会があれば、現在の会社で正社員として働きたい」は 7.2%、「現在の会社は辞めて、他の会社でパートタイマーとして働きたい」は 8.2%、

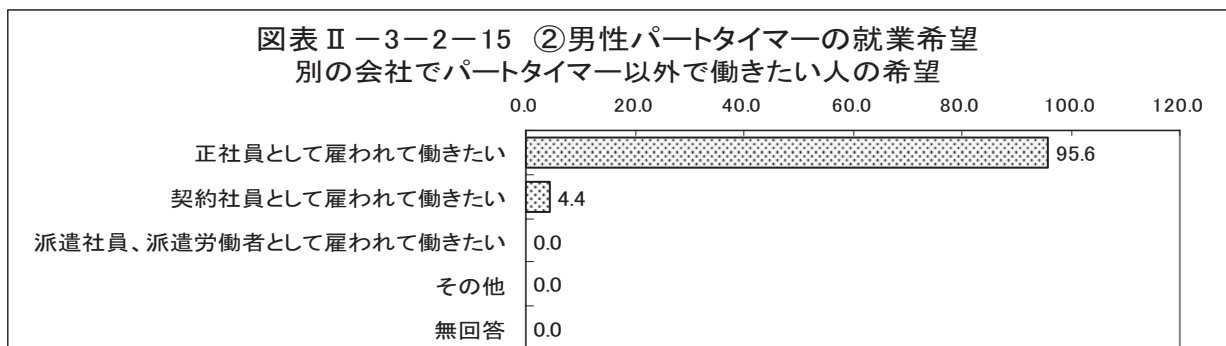
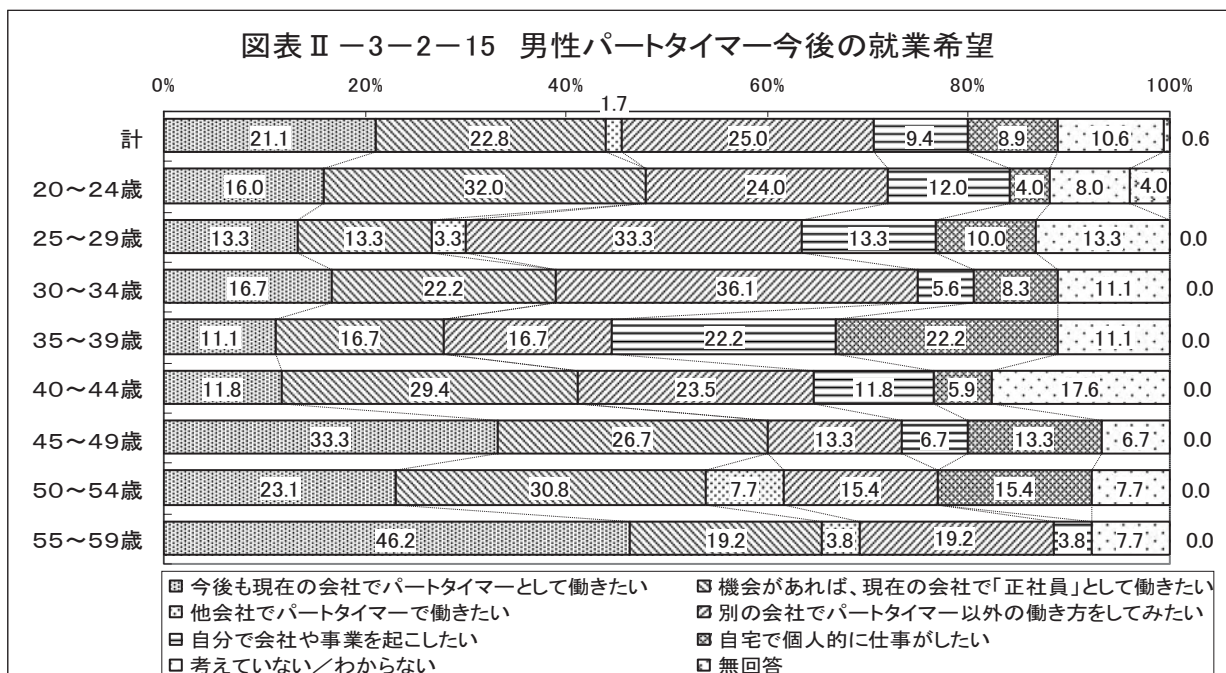
「別の会社でパートタイマー以外の働き方をしてみたい」は 12.2%、「自分で会社や事業を起こしたい」は 1.4%、「自宅で個人的に仕事がしたい」は 2.6%、「考えていない／わからない」は 11.5%であった（無回答は 0.4%）。これを年齢層別にみると、年齢層が高くなるほど「現在の会社でパートタイマーとして働きたい」の比率が高くなることが明確に確認できる。また若い層で比率が高いのが「別の会社でパートタイマー以外の働き方をしてみたい」で、20代前半では29.3%、20代後半は22.5%と2～3割に上り、また30代では30代前半が18.6%、30代後半が18.9%と2割弱の水準である。若い女性パートタイマーがパートタイマーと以外の別の働き方を望んでいることが分かる（図表Ⅱ-3-2-14）。



そこで「別の会社でパートタイマー以外の働き方をしてみたい」と回答した女性パートタイマーが別の会社でどのような働き方を望んでいるのかをみると「正社員」が圧倒的に多く 81.6%に上っている。次いで派遣社員が 11.7%、契約社員 6.1%となっている（図表Ⅱ-3-2-14②）。



つぎに男性パートタイマーについては、「現在の会社でパートタイマーとして働きたい」が 21.1%、「機会があれば、現在の会社で正社員として働きたい」が 22.8%、「現在の会社は辞めて、他の会社でパートタイマーとして働きたい」が 1.7%、「別の会社でパートタイマー以外の働き方をしてみたい」が 25.0%、「自分で会社や事業を起こしたい」が 9.4%、「自宅で個人的に仕事がしたい」が 8.9%、「考えていない／わからない」が 10.6%となっている（無回答は 0.6%）。年齢層別には、女性パートタイマーと異なり年齢層が高くなるほど「現在の会社でパートタイマーとして働きたい」の比率が高くなることはない（図表Ⅱ-3-2-15）。また、全体の 4 分の 1 に上る「別の会社でパートタイマー以外の働き方をしてみたい」については実に 95.6%が正社員としての就業を希望している（図表Ⅱ-3-2-15②）。以上の結果から、男性パートタイマーでは 55%以上が正社員での就業を希望しており（女性パートタイマーでは 2 割程度）、男性の正社員志向の高さを改めて確認することができよう³。



³ また男性パートタイマーは、女性に比較して「自分で会社や事業を起こしたい」と「自宅で個人的に仕事がしたい」の比率が相対的に高い。「自分で会社や事業を起こしたい」については 35～39 歳で比率が最も高く 22.2%である。

3-3 契約社員の働き方

ここでは契約社員の働き方に関する調査結果について概説する。サンプル・サイズ（回答者数）が大きくないことから、男女別、男女計の年齢別を中心にみていくこととする。必要に応じて業種別と、特に会社の従業員規模別でも検討する。

(1) 契約社員として働き始めてから経過した年数

図表Ⅱ-3-3-1は契約社員として就業を始めてから経過した年数を性別でまとめたものである。この年数はこの間常に雇用されていたものであることを必ずしも意味しない。契約社員として就業を始めたのは、男性が平均で3.8年前であるのに対して女性は平均で5.4年前である。図表Ⅱ-3-3-2はこれを業種別にみたものであるが、回答者数が比較的多い業種をみると、製造業が4.2年、小売業が5.0年、個人向けサービス業が4.9年、病院・学校その他公共サービス業が4.6年などとなっている。

図表Ⅱ-3-3-1 契約社員として就業してから経過した年数(男女別) (%)

	1年未満	1~3年 未満	3~5年 未満	5~10 年未満	10~15 年未満	15~20 年未満	20年以 上	無回答	合計	人数	平均年 数
男性	12.6	37.2	22.7	15.8	2.8	2.8	2.0	4.0	100.0	247	3.8
女性	18.9	23.4	15.7	22.8	8.7	4.5	4.5	1.6	100.0	312	5.4

図表Ⅱ-3-3-2 契約社員として就業してから経過した平均年数(業種別)

業種	平均年 数(年)	回答者 数	標準偏 差	業種	平均年 数(年)	回答 者数	標準偏 差
鉱業	18.0	1		飲食店	1.6	11	2.6
建設業	5.2	19	6.7	旅館・ホテル	8.3	6	14.6
製造業	4.2	69	4.3	事務所向けのサービス業	2.9	32	2.6
電気・ガスなどの公益産業	3.4	10	3.7	個人向けのサービス業	4.9	68	6.2
運輸業	3.7	38	4.1	病院、学校その他公共のサービス業	4.6	76	5.3
通信業	4.2	18	6.4	国・県・市町村の公務	5.8	48	6.2
小売業	5.0	56	6.4	その他	5.2	20	5.9
卸売業	4.4	23	5.6	不明	6.0	5	6.8
金融・保険業	6.3	33	8.0	無回答	3.8	8	3.4
不動産業	2.3	3	1.2	全体	4.7	544	5.8

(2) 契約社員という働き方を選択した理由

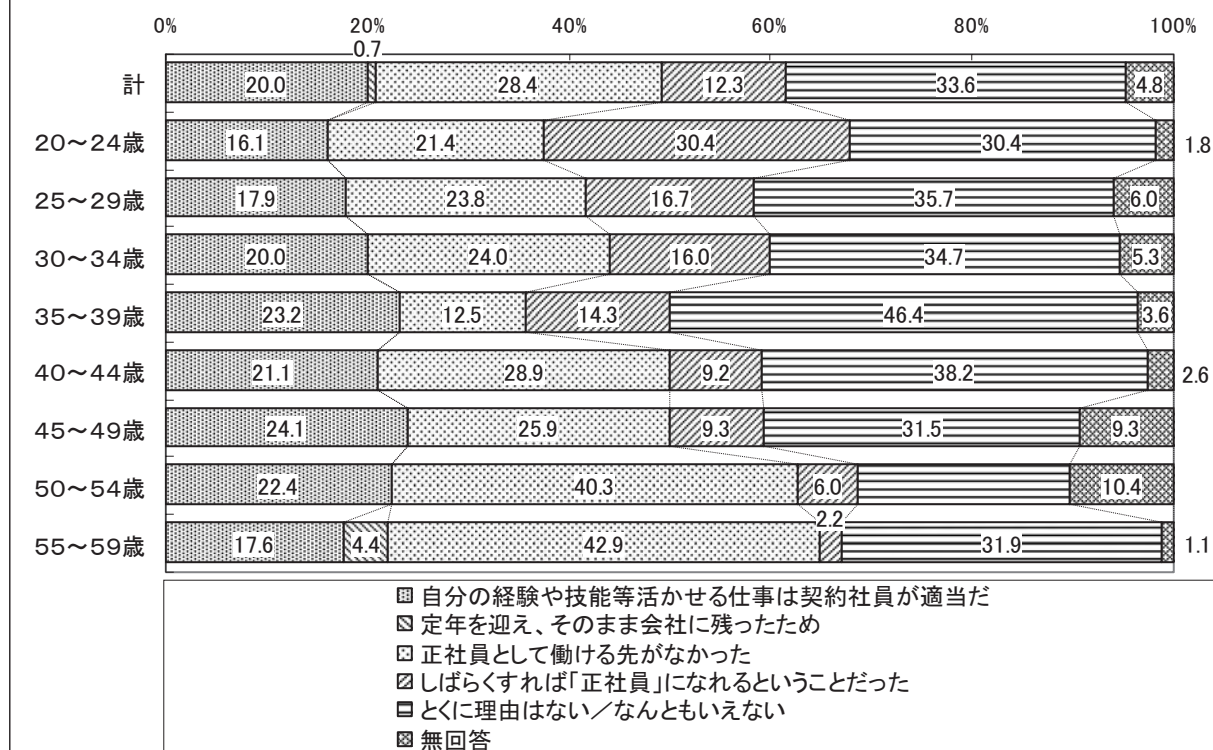
図表Ⅱ-3-3-3は男女別に契約社員という働き方を選択した理由をもまとめたものである。それによると、男性で最も多い理由は「正社員として働ける先がなかった」の34.0%で、次いで「とくに理由はない／なんともいえない」が26.3%、「しばらくすれば正社員になれるということだった」が16.2%となっている。女性では「とくに理由はない／なんともいえない」が最も多く39.4%、次いで「正社員として働ける先がなかった」が24.0%、「自分の経験や技能等を生かせる仕事は契約社員がもっとも適当」が23.4%となっている。年齢層別では、30代後半までは「自分の経験や技能等を生かせる仕事は契約社員がもっとも適当」の比率が高くなっていることが分かる(図表Ⅱ-3-3-4)。「正社員として働ける先がなかつ

た」は 35～39 歳で 12.5%と相対的に低くなっているほか、40 代までは 3 割未満である。しかし 50 代になると正社員として働ける先がなく契約社員となった比率が 4 割を超える（50～54 歳が 40.3%、55～59 歳が 42.9%）。

図表Ⅱ-3-3-3 契約社員という働き方を選択した理由(男女別) (%)

	自分の経験や技能等活かせる仕事は契約社員がもっとも適当	定年を迎え、そのまま会社に残ったため	正社員として働ける先がなかった	しばらくすれば「正社員」になれるということだった	とくに理由はない／なんともいえない	無回答	合計	回答者数
男性	15.8	1.6	34.0	16.2	26.3	6.1	100.0	247
女性	23.4		24.0	9.3	39.4	3.8	100.0	312
全体	20.0	0.7	28.4	12.3	33.6	4.8	100.0	559

図表Ⅱ-3-3-4 契約社員という働き方を選択した最大の理由



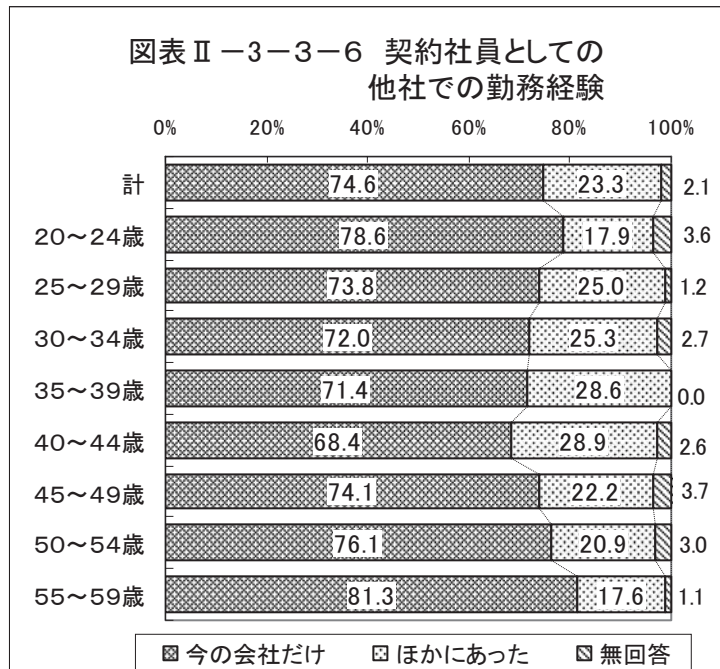
(3) 現在の勤務先での平均勤続年数とこれまでの契約社員としての勤務経験

現在の勤務先での平均勤続年数は、男性契約社員が 4.8 年、女性契約社員が 4.2 年である。図表Ⅱ-3-3-5 は男女別に契約社員としての過去の勤務経験についてまとめているが、それによると男性の 75.7%、女性の 73.7%といずれも 4 分の 3 が現在の会社でのみの勤務経験となっている。4 分の 1 は別の会社でも契約社員として勤務した経験があることになるが、その数は男性が平均で約 1.7 社、また女性が平均で約 1.8 社である。

図表Ⅱ-3-3-5 男女別に見た契約社員としての他社での勤務経験 (%)

	今の会社だけ	ほかにあった	無回答	合計	回答者数
男性	75.7	21.1	3.2	100.0	247
女性	73.7	25.0	1.3	100.0	312

図表Ⅱ-3-3-6は他社での勤務経験を年齢別にまとめているが、それによると他社での勤務経験がある比率が最も高いのは40～44歳の28.9%で、次が35～39歳がほぼ同じ比率の28.6%である。年齢が高ければ他社での勤務経験が増えるというわけではないことが分かる。



(4) 現在の会社との契約内容

①契約期間

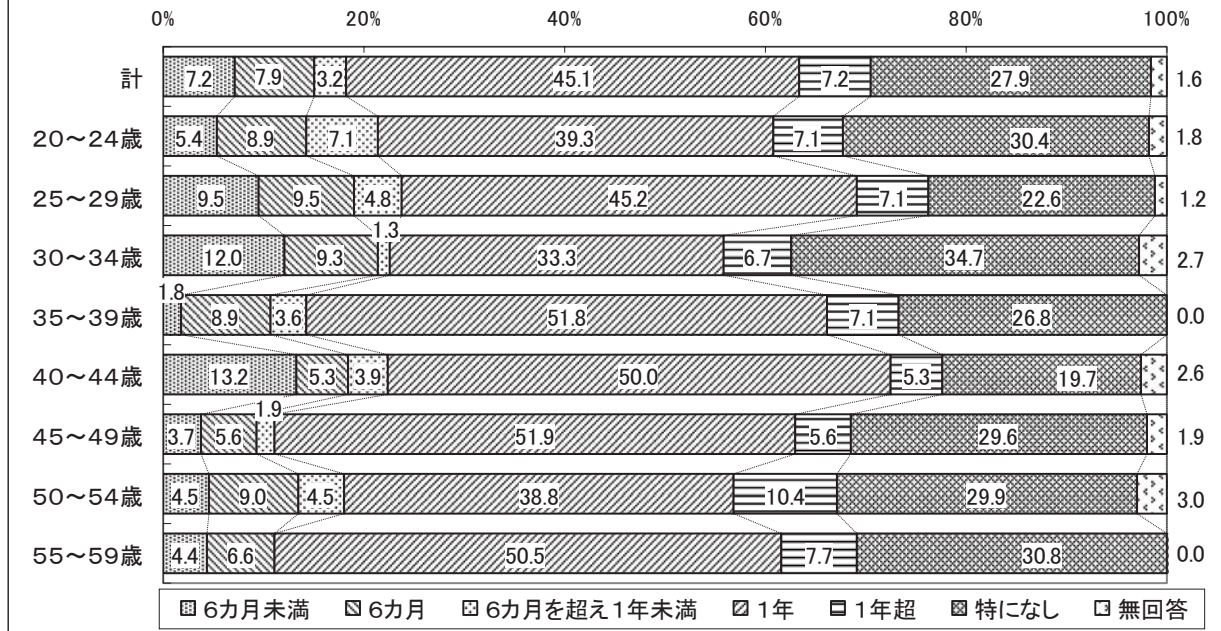
現在の会社との契約内容として、まず契約期間についてみよう。全体で最も多い契約期間は「1年」の45.1%で、次いで「特になし」が27.9%、「6ヶ月」が7.9%となっている。男女別でもこの順番は変わらないが、女性は男性よりも「1年」の比率が5%ポイントほど高く、また男性は「特になし」が女性よりも6.6%ポイント高い(図表Ⅱ-3-3-7)。図表Ⅱ-3-3-8は年齢層別に契約期間をみている。

この契約期間を会社の従業員規模別でみると一定の傾向がみえてくる。すなわち、契約期間が「特になし」をみると、規模1～9人では62.3%、10～29人では41.2%、30～99人24.4%、50～99人36.8%とその比率は高くなるが100～299人では22.6%となり、概ねにおいて従業員規模が小さいほど契約期間を特に設けない会社が多いことをうかがうことができる(図表Ⅱ-3-3-9)。

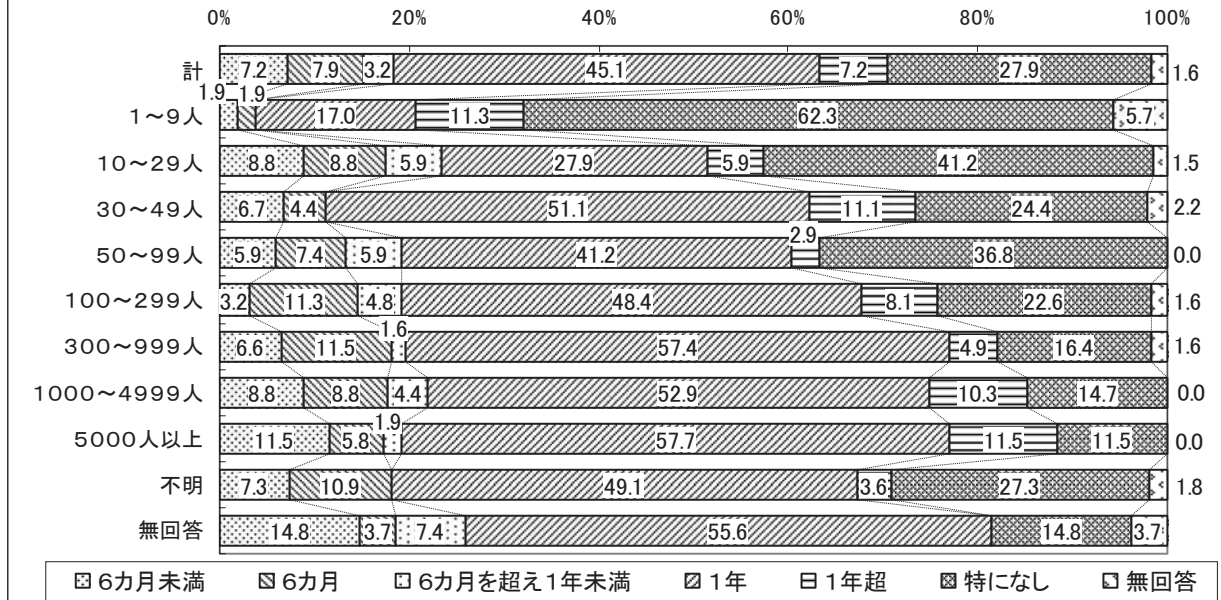
図表Ⅱ-3-3-7 男女別に見た契約社員の契約期間 (%)

	6カ月未満	6カ月	6カ月を超え 1年未満	1年	1年超	特になし	無回答	合計	回答者数
男性	6.9	8.5	1.6	42.1	6.9	31.6	2.4	100.0	247
女性	7.4	7.4	4.5	47.4	7.4	25.0	1.0	100.0	312
合計	7.2	7.9	3.2	45.1	7.2	27.9	1.6	100.0	559

図表Ⅱ-3-3-8 契約社員の契約期間(年齢別)



図表Ⅱ-3-3-9 契約社員の契約期間(従業員規模別)



②契約期間の更新

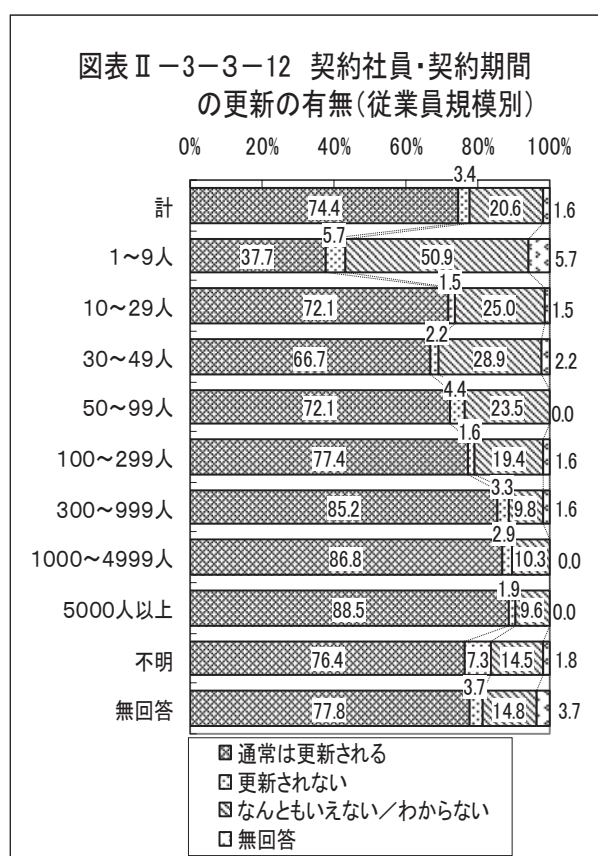
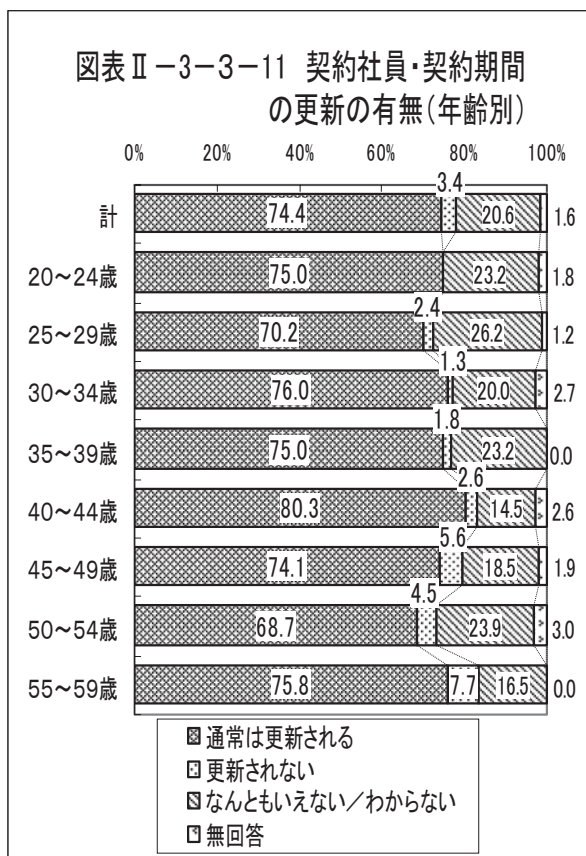
つぎに契約期間の更新については、全体では「通常は更新される」が74.4%、「更新されない」が3.4%、「なんともいえない／わからない」が1.6%である。男女別では「通常は更新される」の比率は女性のほうが男性よりも若干高い(図表Ⅱ-3-3-10)。

また、図表Ⅱ-3-3-11は年齢層別に契約期間の更新状況をみているが、40代後半あたりから契約が更新されない比率が高まっているようである。一方、図表Ⅱ-3-3-12は従業

員規模別にみているが、それによると規模 1～9 人では「なんともいえない／わからない」が 50.9%に上り、また 10～29 人では 25.0%、30～99 人では 28.9%、50～99 人では 23.5%、100～299 人では 19.4%と、従業員規模が小さい会社で働く契約社員ほど、契約期間を明確に把握していない様子をうかがうことができる。

図表Ⅱ-3-3-10 男女別に見た契約社員の契約更新の有無 (%)

	通常は更新される	更新されない	なんともいえない／わからない	無回答	合計	回答者数
男性	72.1	2.8	22.7	2.4	100.0	247
女性	76.3	3.8	18.9	1.0	100.0	312
全体	74.4	3.4	20.6	1.6	100.0	559



③仕事内容の決め

仕事内容については、全体では 90.3%が「明確に決まっている」と回答しているが、この比率は男性が 87.0%、女性が 92.9%と女性のほうが 6%ポイントほど高くなっている。年齢層別では無回答の比率が大きいところを除くと、25～29 歳で「特に決まっていない」とする比率が 11.9%と他の年齢層に比較して高い。従業員規模別では、規模 1～9 人で「明確に決まっている」が 64.2%、「特に決まっていない」が 26.4%、また無回答も 9.4%と、他に比べて傾向が大きく異なっている (図表Ⅱ-3-3-13)。

図表Ⅱ-3-3-13 男女別、年齢層別、及び従業員規模別に見た契約社員の仕事の内容（％）

	明確に決まっている	特に決まっていない	無回答	全体	回答者数		明確に決まっている	特に決まっていない	無回答	全体	回答者数
男女別						従業員規模別					
男性	87.0	9.7	3.2	100.0	247	1～9人	64.2	26.4	9.4	100.0	53
女性	92.9	6.1	1.0	100.0	312	10～29人	89.7	8.8	1.5	100.0	68
年齢層別						従業員規模別					
20～24歳	89.3	8.9	1.8	100.0	56	30～49人	91.1	6.7	2.2	100.0	45
25～29歳	86.9	11.9	1.2	100.0	84	50～99人	92.6	7.4	0.0	100.0	68
30～34歳	85.3	9.3	5.3	100.0	75	100～299人	95.2	3.2	1.6	100.0	62
35～39歳	92.9	7.1	0.0	100.0	56	300～999人	95.1	3.3	1.6	100.0	61
40～44歳	93.4	3.9	2.6	100.0	76	1000～4999人	95.6	4.4	0.0	100.0	68
45～49歳	88.9	9.3	1.9	100.0	54	5000人以上	96.2	3.8	0.0	100.0	52
50～54歳	88.1	9.0	3.0	100.0	67	不明	90.9	7.3	1.8	100.0	55
55～59歳	96.7	3.3	0.0	100.0	91	無回答	88.9	7.4	3.7	100.0	27
						全体	90.3	7.7	2.0	100.0	559

④所定労働時間

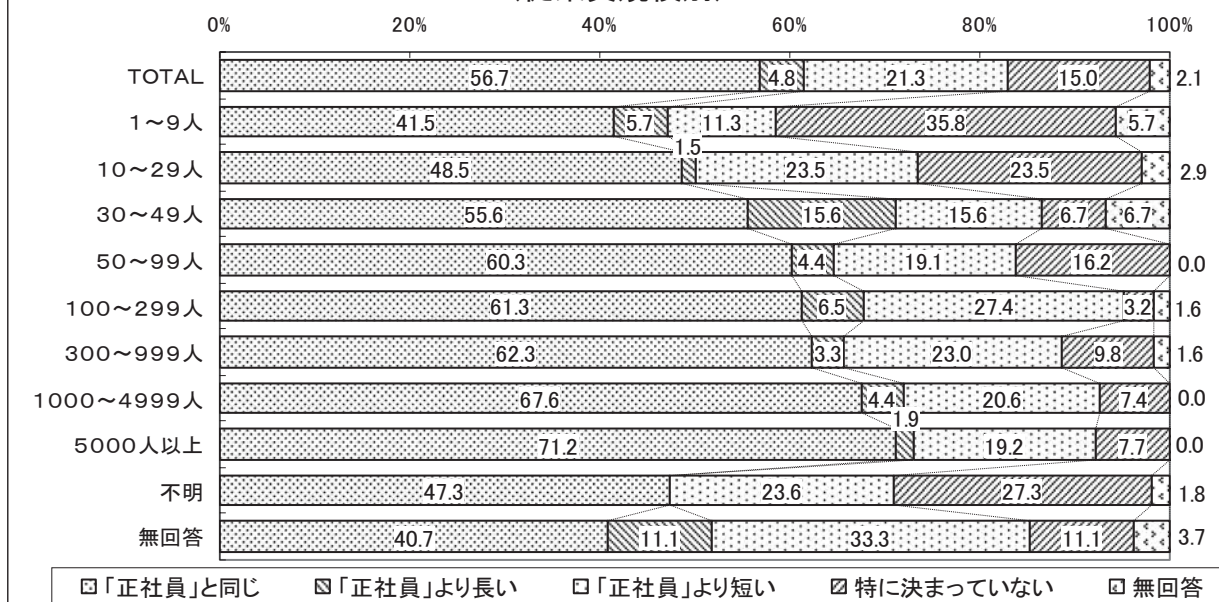
図表Ⅱ-3-3-14は、正社員と比較した契約社員の所定労働時間の長さをみている。全体では最も多いのが「正社員と同じ」の56.7%で、次いで「正社員より短い」が21.3%、「特に決まっていない」が15.0%となっている。正社員よりも所定労働時間が長い契約社員も4.8%いる。男女別では女性のほうが「正社員より短い」の比率が男性に比べて16%ポイントも高いなど、男性契約社員のほうが女性契約社員よりも所定内労働時間が長いことをうかがうことができる。

図表Ⅱ-3-3-14 男女別及び年齢層別に見た正社員と比較した契約社員の所定労働時間の長さ（％）

	「正社員」と同じ	「正社員」より長い	「正社員」より短い	特に決まっていない	無回答	全体	回答者数
男女別							
男性	65.2	8.1	12.1	11.7	2.8	100.0	247
女性	50.0	2.2	28.5	17.6	1.6	100.0	312
年齢層別							
TOTAL	56.7	4.8	21.3	15.0	2.1	100.0	559
20～24歳	60.7	3.6	23.2	10.7	1.8	100.0	56
25～29歳	71.4	4.8	10.7	11.9	1.2	100.0	84
30～34歳	62.7	4.0	14.7	13.3	5.3	100.0	75
35～39歳	42.9	0.0	33.9	21.4	1.8	100.0	56
40～44歳	40.8	7.9	31.6	17.1	2.6	100.0	76
45～49歳	55.6	7.4	16.7	18.5	1.9	100.0	54
50～54歳	61.2	4.5	17.9	13.4	3.0	100.0	67
55～59歳	54.9	5.5	24.2	15.4	0.0	100.0	91
全体	56.7	4.8	21.3	15.0	2.1	100.0	559

図表Ⅱ-3-3-15は会社の従業員規模別に正社員と比較した所定労働時間をみているが、本図表より指摘できる傾向として、企業規模が大きいほど「正社員と同じ」の比率が高まること、また「特に決まっていない」とする比率が規模1～9人が35.8%、10～29人が23.5%など小規模組織で高いことが挙げられる。

図表Ⅱ-3-3-15 契約社員の正社員と比較した所定労働時間の長さ
(従業員規模別)



⑤ 残業の状況

残業についてみる。図表Ⅱ-3-3-16は男女別及び年齢層別に残業の状況をみたものである。まず全体で最も多い回答は「仕事が残っていれば自分の判断で行う」で48.7%とほぼ半数を占める。次いで「上司の指示で行う」が32.4%、「残業はしない」が16.8%である。男女別でみると、「残業はしない」は女性が24.4%、男性が7.3%と男女で大きな差がある。「上司の指示で行う」も男性が44.5%に対して女性が22.8%と、男女で大きな違いがみられる。年齢層別では、「残業はしない」の比率が50～54歳が20.9%、55～59歳が25.3%と50代は30～40代に比べてその比率が高くなっている点を指摘できよう⁴。

図表Ⅱ-3-3-16 男女別及び年齢層別にみた契約社員の残業の状況
(%)

	上司の指示で行う	仕事が残っていれば自分の判断で行う	残業はしない	無回答	合計	回答者数
男女別						
男性	44.5	45.7	7.3	2.4	100.0	247
女性	22.8	51.0	24.4	1.9	100.0	312
年齢層別						
20～24歳	39.3	50.0	8.9	1.8	100.0	56
25～29歳	33.3	53.6	11.9	1.2	100.0	84
30～34歳	25.3	54.7	17.3	2.7	100.0	75
35～39歳	33.9	50.0	16.1	0.0	100.0	56
40～44歳	30.3	51.3	15.8	2.6	100.0	76
45～49歳	35.2	46.3	14.8	3.7	100.0	54
50～54歳	26.9	46.3	20.9	6.0	100.0	67
55～59歳	36.3	38.5	25.3	0.0	100.0	91
全体	32.4	48.7	16.8	2.1	100.0	559

⁴ 従業員規模別には、特段の傾向は見出せなかった。

⑥給与の決め

図表Ⅱ-3-3-17は給与の決め方について男女別、年齢層別、従業員規模別にまとめたものである。まず全体では、契約社員の給与は「時間、週、月など期間にもとづき決められる」が86.4%を占め、また「仕事の出来高に基づき決められる」は11.4%となっている。男女別では出来高に基づき決められる比率は男性の8.1%に対して女性は14.1%と女性のほうが若干高くなっている。年齢層別では、40歳未満と40歳以上を比較すると、一般に40歳以上のほうが出来高に基づいて決められる割合が高くなっていることがわかる。企業規模別では、規模1～9人で出来高に基づく比率が22.6%と他に比較して極めて高い。

図表Ⅱ-3-3-17 男女別、年齢層別、及び従業員規模別にみた契約社員の給与の決め方（%）

	時間、週、月など期間に基づき決められる	仕事の出来高に基づき決められる	無回答	合計	回答者数		時間、週、月など期間に基づき決められる	仕事の出来高に基づき決められる	無回答	合計	回答者数
男女別						従業員規模別					
男性	89.1	8.1	2.8	100.0	247	1～9人	71.7	22.6	5.7	100.0	53
女性	84.3	14.1	1.6	100.0	312	10～29人	89.7	8.8	1.5	100.0	68
年齢層別						30～49人	91.1	6.7	2.2	100.0	45
20～24歳	94.6	3.6	1.8	100.0	56	50～99人	89.7	10.3	0.0	100.0	68
25～29歳	89.3	9.5	1.2	100.0	84	100～299人	87.1	8.1	4.8	100.0	62
30～34歳	85.3	10.7	4.0	100.0	75	300～999人	91.8	6.6	1.6	100.0	61
35～39歳	89.3	8.9	1.8	100.0	56	1000～4999人	92.6	5.9	1.5	100.0	68
40～44歳	84.2	13.2	2.6	100.0	76	5000人以上	94.2	5.8	0.0	100.0	52
45～49歳	83.3	14.8	1.9	100.0	54	不明	72.7	25.5	1.8	100.0	55
50～54歳	83.6	13.4	3.0	100.0	67	無回答	74.1	22.2	3.7	100.0	27
55～59歳	83.5	15.4	1.1	100.0	91	全体	86.4	11.4	2.1	100.0	559

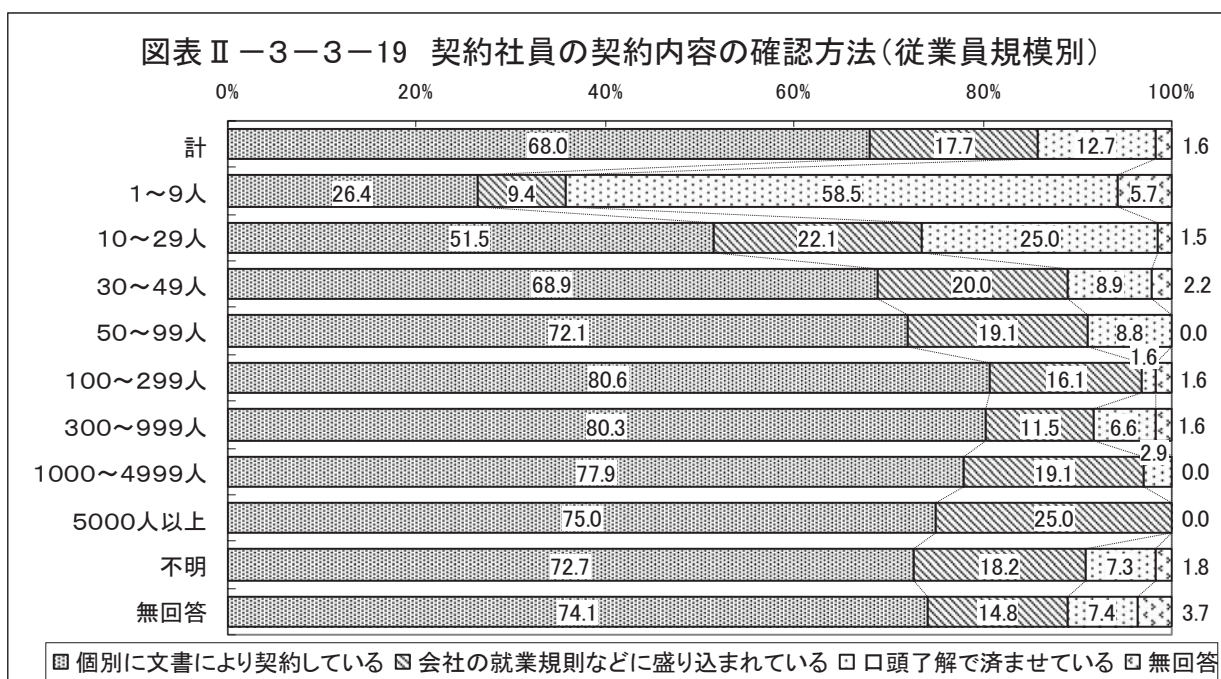
⑦契約内容の確認方法

図表Ⅱ-3-3-18は契約内容の確認方法をまとめているが、それによると契約社員全体では68.0%が「個別に文書により契約している」と回答しており、「会社の就業規則などに盛り込まれている」とするのは17.7%となっている。また「口頭了解で済ませている」は12.7%である。

これを図表Ⅱ-3-3-19より従業員規模別にみると、「口頭了解で済ませている」が規模1～9人で58.5%、また10～29人で25.0%にも上っている。規模10人未満の小規模な組織では契約内容の確認もままならない場合が多いことが推測される。

図表Ⅱ-3-3-18 男女別にみた契約社員の契約内容の確認方法（%）

	個別に文書により契約している	会社の就業規則などに盛り込まれている	口頭了解で済ませている	無回答	合計	回答者数
男性	64.0	18.2	15.4	2.4	100.0	247
女性	71.2	17.3	10.6	1.0	100.0	312
全体	68.0	17.7	12.7	1.6	100.0	559



⑧雇用保険への加入状況

雇用保険への加入状況をみてみよう。契約社員全体では66.5%が加入しているのに対して28.3%が未加入である。わからないのは3.4%であった。男女別では、男性の7割が加入しているのに対し、女性は63.5%の加入にとどまっている(図表Ⅱ-3-3-20)。

図表Ⅱ-3-3-20 男女別に見た契約社員の雇用保険への加入状況

	(%)					
	入っている	入っていない	わからない	無回答	合計	回答者数
男性	70.4	21.5	5.7	2.4	100.0	247
女性	63.5	33.7	1.6	1.3	100.0	312
全体	66.5	28.3	3.4	1.8	100.0	559

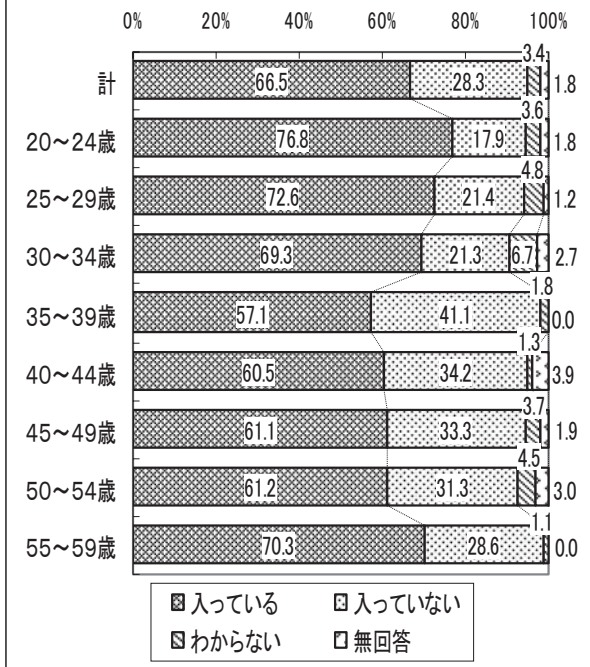
年齢層別でみると、雇用保険への未加入の比率は35~39歳が41.1%と最も高くなっており、また40歳以降の未加入の割合も3割前後以上と30代前半までと比較して未加入者が多いことがわかる。また、従業員規模別にみると、規模1~9人での加入者は28.3%、また10~29人規模も47.1%にとどまり、未加入者が順に56.6%、45.6%と極めて高く、30人未満の小規模企業で契約社員の雇用保険の加入が少ないことが分かる⁵(図表Ⅱ-3-3-21・22)。

(5) 契約内容の遵守状況

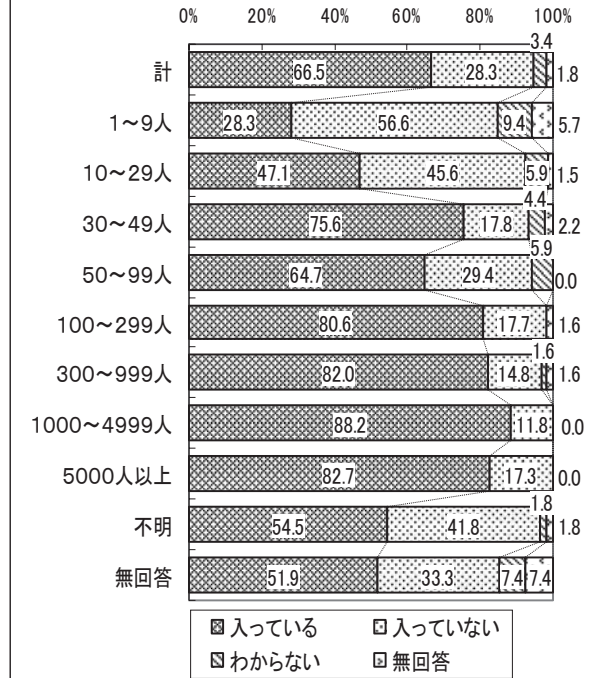
契約社員の契約内容が守られているかどうかは、契約社員全体では62.1%が「よく守られている」と考えているが、「時にはおかしいと思うこともある」も20.6%に上る。「どちらともいえない」は16.3%である。これを男女別及び年齢層別にみると、この認識に男女間には

⁵ 短期の雇用契約であれば雇用保険に加入しないことが直ちに問題であるわけではないが、上述の雇用契約期間の状況からみて、この状況が契約期間の違いによるものとは考えにくい。

図表Ⅱ-3-3-21 契約社員の雇用保険加入状況(年齢別)



図表Ⅱ-3-3-22 契約社員の雇用保険加入状況(従業員規模別)

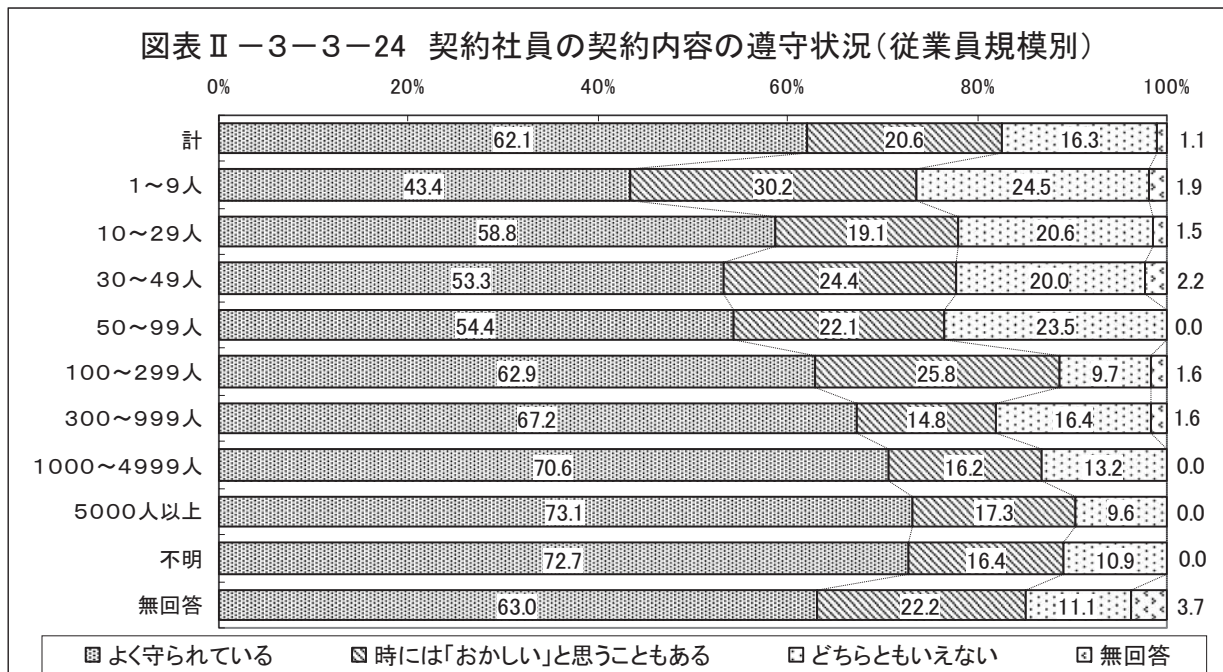


ほとんど差がない。年齢層別では、25~29歳で「時にはおかしいと思うこともある」が29.8%と平均よりも9%ポイント高い比率である。20~24歳及び40~44歳でも時におかしいと感じる非率は25.0%に上る。これに対して55~59歳では「よく守られている」が75.8%とかなり高く、時にはおかしいと感じる比率は12.1%と低い水準である。30~34歳でも「時にはおかしいと思うこともある」は12.0%であるが、「どちらともいえない」が25.3%に上る。35~39歳では「よく守られている」が51.8%、「どちらともいえない」が28.6%である(図表Ⅱ-3-3-23)。

図表Ⅱ-3-3-23 男女別及び年齢層別に見た契約社員の契約内容の遵守状況

	よく守られている (%)	時には「おかしい」と思うこともある (%)	どちらともいえない (%)	無回答 (%)	合計 (%)	回答者数
(%)						
男女別						
男性	61.5	20.6	16.2	1.6	100.0	247
女性	62.5	20.5	16.3	0.6	100.0	312
年齢層別						
20~24歳	60.7	25.0	12.5	1.8	100.0	56
25~29歳	54.8	29.8	15.5	0.0	100.0	84
30~34歳	61.3	12.0	25.3	1.3	100.0	75
35~39歳	51.8	19.6	28.6	0.0	100.0	56
40~44歳	61.8	25.0	9.2	3.9	100.0	76
45~49歳	64.8	20.4	14.8	0.0	100.0	54
50~54歳	61.2	22.4	14.9	1.5	100.0	67
55~59歳	75.8	12.1	12.1	0.0	100.0	91
全体	62.1	20.6	16.3	1.1	100.0	559

遵守状況を従業員規模別にみたのが図表Ⅱ-3-3-24である。同表からは「よく守られている」の比率が規模100人未満の組織で平均より低く、概ね企業規模に比例して遵守状況がよくなっているようであることが分かる。規模1~9人では「よく守られている」は43.4%に過ぎず、「時にはおかしいと思うこともある」については平均よりも10%ポイント高い。100~299人でも「時にはおかしいと思うこともある」が25.8%と高めの水準である。

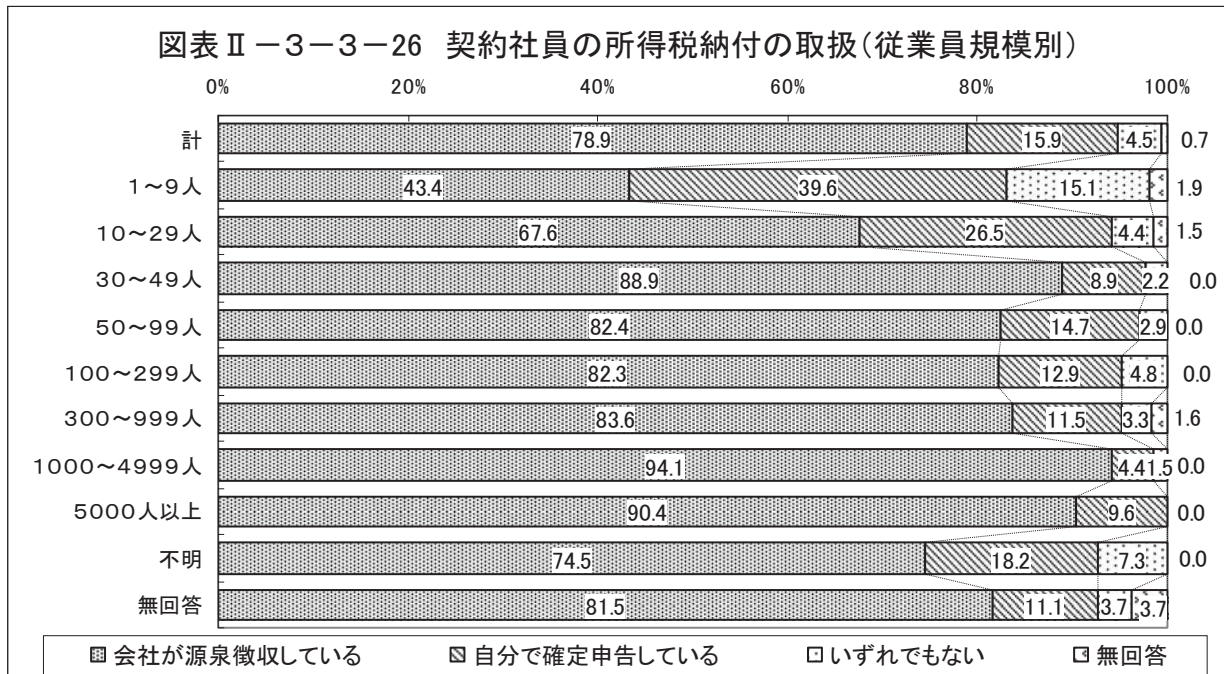


(6) 所得税納付の取扱

収入に関する所得税については、「会社が源泉徴収している」が契約社員全体の78.9%を占める。「自分で確定申告をしている」は15.9%、「いずれでもない」は4.5%である。男女別では会社による源泉徴収の比率は男性のほうが女性よりも高く、かわって「いずれでもない」は女性のほうが男性よりも若干高めである(図表Ⅱ-3-3-25)。年齢層別では、会社

図表Ⅱ-3-3-25 男女別及び年齢層別に見た契約社員の所得税の状況

	会社が源泉徴収している	自分で確定申告している	いずれでもない	無回答	合計	回答者数
(%)						
男女別						
男性	81.4	15.8	2.0	0.8	100.0	247
女性	76.9	16.0	6.4	0.6	100.0	312
年齢層別						
20~24歳	83.9	8.9	7.1	0.0	100.0	56
25~29歳	83.3	14.3	2.4	0.0	100.0	84
30~34歳	82.7	13.3	2.7	1.3	100.0	75
35~39歳	75.0	23.2	1.8	0.0	100.0	56
40~44歳	67.1	26.3	3.9	2.6	100.0	76
45~49歳	79.6	16.7	3.7	0.0	100.0	54
50~54歳	77.6	16.4	4.5	1.5	100.0	67
55~59歳	81.3	9.9	8.8	0.0	100.0	91
全体	78.9	15.9	4.5	0.7	100.0	559

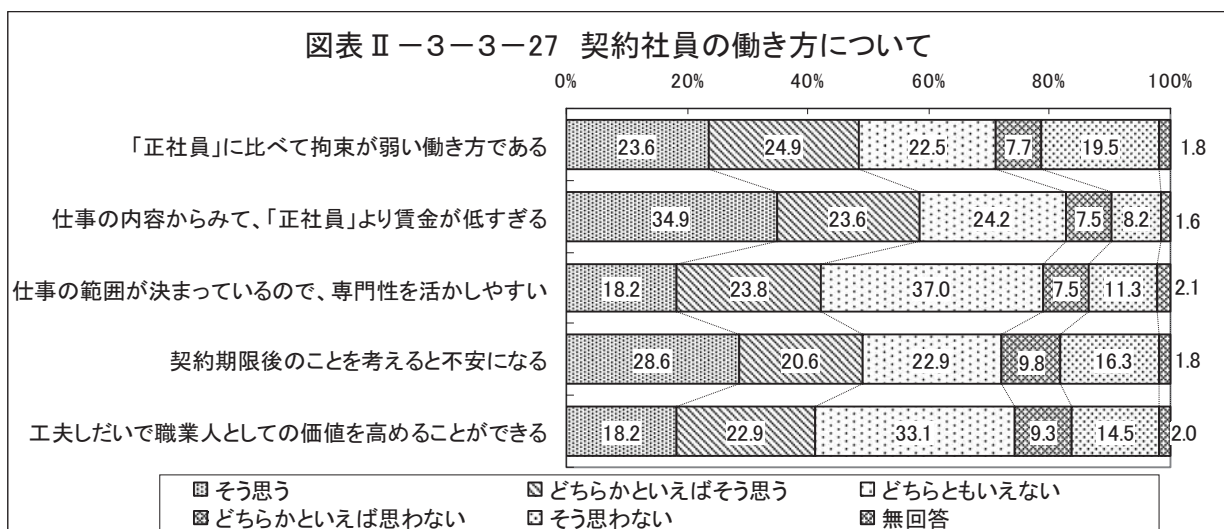


による源泉徴収は30代前半まで、及び55～59歳では8割を超える比率であるが、40～44歳では67.1%となっている。

図表Ⅱ-3-3-26は従業員規模別にこの状況をみているが、規模1～9人において自分で確定申告している」の割合が39.6%で、同規模の「会社が源泉徴収している」の43.4%とわずかしら変わらない。規模1～9人では「いずれでもない」が15.1%に上っている。

(7) 契約社員という働き方についての考え

図表Ⅱ-3-3-27は契約社員という働き方につき、5つの項目についてどのように考えているかをまとめたものである。「正社員に比べて拘束が弱い働き方である」については「そう思う」が23.6%、「どちらかといえばそう思う」が24.9%であるのに対して、「どちらかとい



えば思わない」が 7.7%、「そう思わない」が 19.5%である。

「仕事の内容からみて、正社員より賃金が低すぎる」については、「そう思う」と考えるのが 34.9%と 3 分の 1 以上に上り、また「どちらかといえばそう思う」も 23.6%と、合わせて 6 割弱が正社員と比較での賃金水準に納得していないことが分かる。「そう思わない」つまり正社員と比べて賃金が低いとは思っていない契約社員は 8.2%である。

「仕事の範囲が決まっているので、専門性を生かしやすい」に対しては、「そう思う」が 18.2%、「どちらかといえばそう思う」が 23.8%であるのに対し、「どちらともいえない」が 37.0%、また「どちらかといえば思わない」が 7.5%、「そう思わない」が 11.3%となっている。

「契約期限後のことを考えると不安になる」については、「そう思う」が 28.6%、「どちらかといえばそう思う」が 20.6%と約 5 割が不安に考えているのに対して、「どちらかといえば思わない」が 9.8%、「そう思わない」が 16.3%である。4 分の 1 程度が自らの専門性等で仕事していくことに自信を持っているということであろうか。

最後に、「工夫次第で職業人としての価値を高めることができる」については、「そう思う」が 18.2%、「どちらかといえばそう思う」が 22.9%と、肯定的に捉えているのは 4 割強であるのに対して、「どちらともいえない」は 33.1%、「どちらかといえば思わない」が 9.3%、「そう思わない」が 14.5%となっている。

(8) 今後の就業の見通しについて

今後の就業の見通しについて男女別にまとめたのが図表Ⅱ-3-3-28である。まず契約社員全体では「今後も現在の会社で契約社員として働きたい」の比率が最も高く 35.4%、次いで「別の会社で契約社員以外の働き方をしてみたい」が 23.1%、「機会があれば現在の会社で正社員として働きたい」が 22.7%となっている。男女別では、男性は「機会があれば、現在の会社で正社員として働きたい」が 28.7%で最も高く、次いで「今後も現在の会社で契約社員として働きたい」が 27.5%、「別の会社で契約社員以外の働き方をしてみたい」23.5%となっている。女性については男性と順番が異なり、「今後も現在の会社で契約社員として働きたい」が 41.7%と比率が最も高く、次いで「別の会社で契約社員以外の働き方をしてみたい」が 22.8%、「機会があれば、現在の会社で正社員として働きたい」17.9%となっている。

図表Ⅱ-3-3-28 男女別に見た契約社員の今後の就業の見通し (%)

	今後も現在の会社で「契約社員」として働きたい	機会があれば、現在の会社で「正社員」として働きたい	他の会社で「契約社員」として働きたい	別の会社で「契約社員」以外の働き方をしてみたい	自分で会社や事業を起こしたい	自宅で個人的に仕事がしたい	考えていない／わからない	無回答	合計	回答者数
男性	27.5	28.7	1.6	23.5	5.3	3.2	8.9	1.2	100.0	247
女性	41.7	17.9	1.9	22.8	1.0	2.6	11.9	0.3	100.0	312
全体	35.4	22.7	1.8	23.1	2.9	2.9	10.6	0.7	100.0	559

図表Ⅱ-3-3-29は「別の会社で契約社員以外の働き方をしてみたい」と考える契約社員がどのような就業形態を望んでいるかを男女別にまとめたものであるが、男性では全員が正社員としての就業を希望していることが分かる。女性はその比率は8割である。今後の見通しについては、現在の会社での継続就業を希望するのは男女とも55～60%程度の水準に上るが、男性のその半数強が正社員としての就業を希望するのに対し、女性の7割はこのまま契約社員で働くことを希望していること、正社員志向は男性が5割を上回るのに対し、女性は4割に満たない水準であることが分かる。

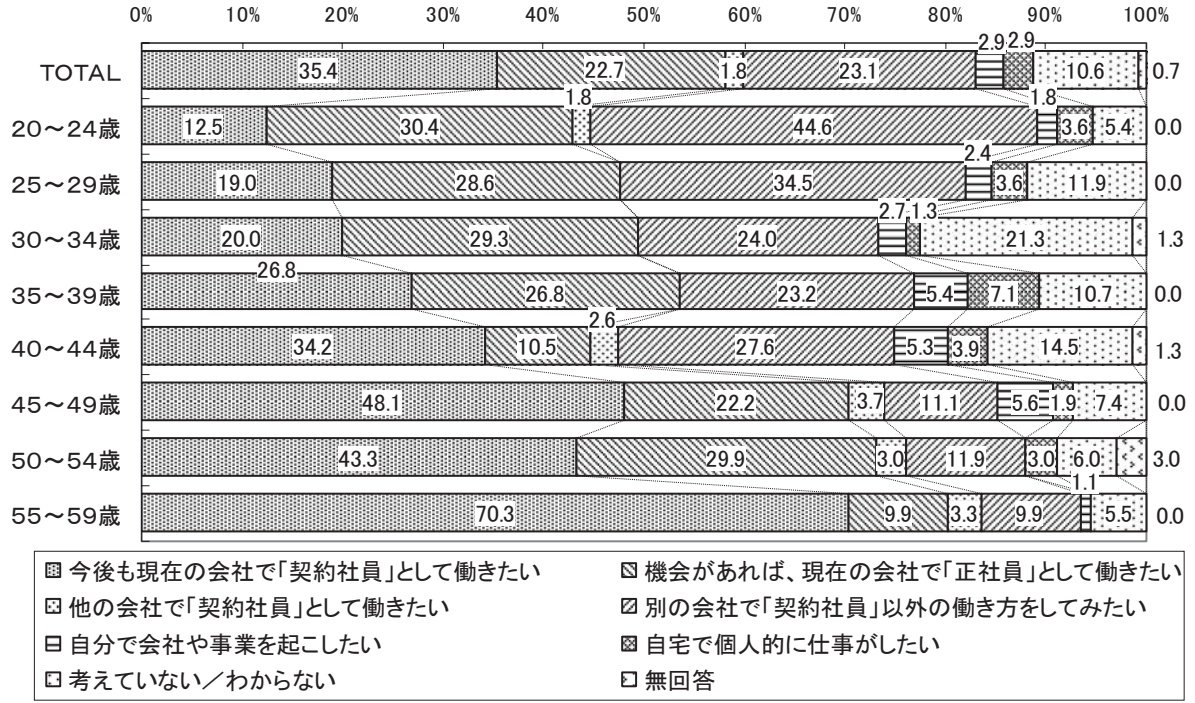
図表Ⅱ-3-3-29 男女別に見た契約社員の「別の会社で希望する就業形態」
(%)

	正社員として雇われて働きたい	パートタイマーとして雇われて働きたい	派遣社員、派遣労働者として働きたい	無回答	合計	回答者数
男性	100.0				100.0	58
女性	80.3	8.5	9.9	1.4	100.0	71
全体	89.1	4.7	5.4	0.8	100.0	129

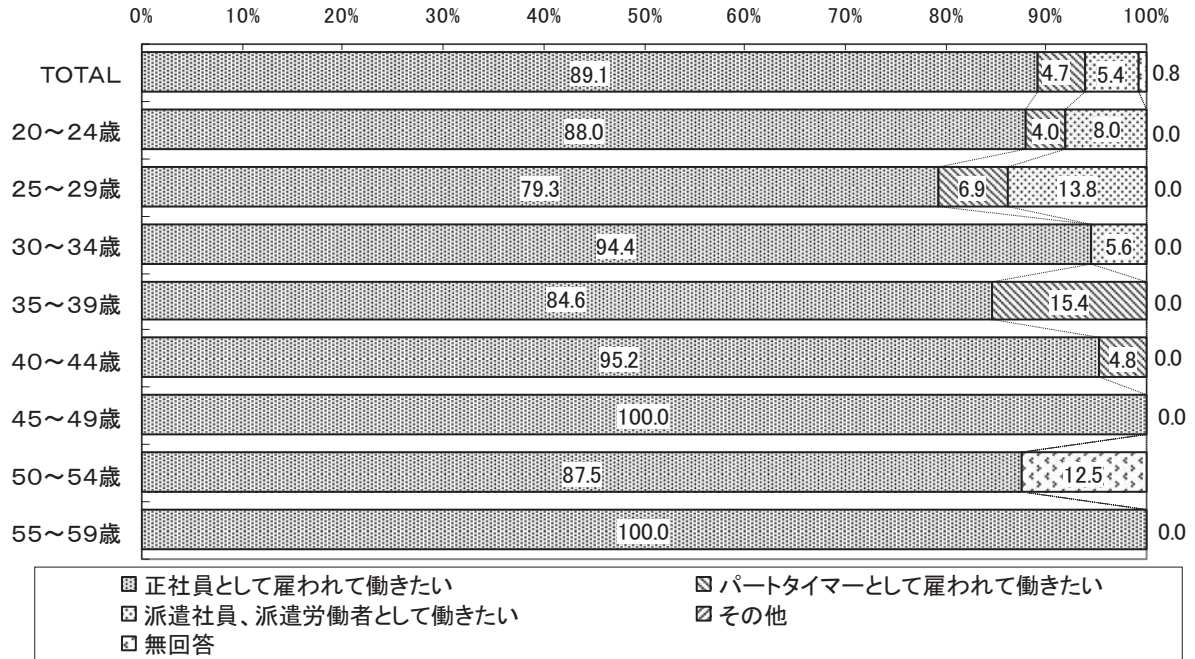
つぎに、図表Ⅱ-3-3-30は年齢層別にみているが、「今後も現在の会社で契約社員として働きたい」の比率は概ね年齢層が上がるにしたがって高くなること、また「別の会社で契約社員以外の働き方をしてみたい」の比率が若い層で高いことを確認できるが、契約社員の年齢に応じて顕著な違いがある。すなわち、20～24歳では「今後も現在の会社で契約社員として働きたい」はわずか12.5%であるのに対して、「別の会社で契約社員以外の働き方をしてみたい」が44.6%、また「機会があれば、現在の会社で正社員として働きたい」が30.4%となっている。それに対して55～59歳では「今後も現在の会社で契約社員として働きたい」は70.3%にも上るのに対して、「別の会社で契約社員以外の働き方をしてみたい」と「機会があれば、現在の会社で正社員として働きたい」は9.9%である。概ね、30代後半までは年齢層が上がるにつれて「今後も現在の会社で契約社員として働きたい」の比率が高くなり、反対に「別の会社で契約社員以外の働き方をしてみたい」の比率が小さくなっている。「機会があれば、現在の会社で正社員として働きたい」の動向を勘案すると、30代までについては年齢層が高まるにつれて正社員志向が弱くなっているようである。

図表Ⅱ-3-3-31は「別の会社で契約社員以外の働きかをしてみたい」を回答した契約社員についてその希望する就業形態をみているが、いずれの年齢層でも正社員を希望する契約社員の比率が圧倒的に多い中で、25～29歳では派遣社員を希望する契約社員が13.8%に、また35～39歳ではパートタイマーを希望する契約社員が15.4%に上っている。これらは性別の構成等の違いを反映させたものと推測できる。

図表Ⅱ-3-3-30 契約社員の今後の就業希望(年齢別)



図表Ⅱ-3-3-31 契約社員の今後の就業希望(年齢別)
別の会社で契約社員以外で働きたい人



3-4 登録型派遣社員の働き方

ここでは登録型派遣社員の働き方に関する調査結果について概説する。サンプル・サイズ（回答者数）が262名と小さく、また女性201名に対して男性が61名と男女構成に偏りがあることから、検討の視点として男女別と、女性のみ年齢別の二つを中心にみていくこととしたい。ただし後者の女性の年齢別については、40代後半以降はそれぞれ回答者数が10～12名となってしまうため、詳細な分析をすることができない。

(1) 登録型派遣社員として働き始めてから経過した年数

図表Ⅱ-3-4-1は登録型派遣社員として就業を始めてから経過した年数を性別でみている。登録型派遣社員として就業を始めたのは、男性が平均で3.6年前であるのに対して女性は平均で4.5年前である。なお、この年数はこの間常に登録型派遣社員として雇用されていたものであることを必ずしも意味していないので注意が必要である。

図表Ⅱ-3-4-1 登録型派遣社員として就業してから経過した年数(男女別) (%)

	1年未満	1～3年 未満	3～5年 未満	5～10 年未満	10～15 年未満	15～20 年未満	20年以 上	無回答	合計	人数	平均 年数
男性	21.3	26.2	23.0	26.2	1.6	1.6	0.0	0.0	100.0	61	3.6
女性	16.4	30.8	16.4	18.9	8.5	6.5	0.5	2.0	100.0	201	4.5

(2) 登録型派遣社員という働き方を選択した理由

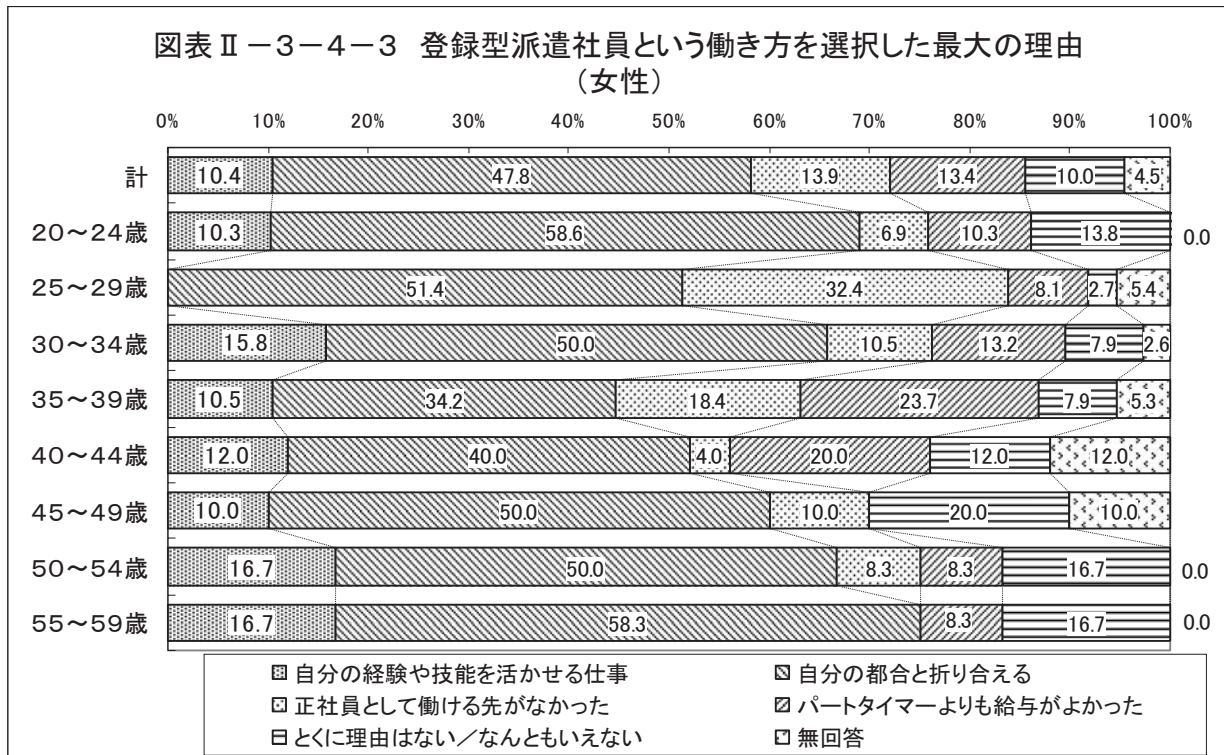
登録型派遣社員という働き方を選択した理由で最も多いのは「自分の都合と折り合える」が45.0%と最も多く、次いで「正社員として働ける先がなかった」が20.2%、「自分の技能や経験を活かせる仕事」が10.3%である。図表Ⅱ-3-4-2はこれを男女別にまとめているが、男性と女性とでは大きく異なっている。すなわち、男性では「正社員として働ける先がなかった」が41.0%と最も多く、次いで「自分の都合と折り合える」が36.1%、「自分の技能や経験を活かせる仕事」が9.8%であるのに対し、女性の登録型派遣社員については「自分の都合と折り合える」が47.8%と半数近くを占め、また「正社員として働ける先がなかった」が13.9%と男性に比較して27%ポイントも低くなっている。さらに女性については「パートタイマーよりも給与がよかった」が13.4%で男性より10%ポイント高くなっている。

図表Ⅱ-3-4-2 登録型派遣社員という働き方を選択した理由(男女別) (%)

	自分の経験や 技能を活かせる 仕事	自分の都合 と折り合え る	正社員として 働ける先が なかった	パートタイ マーよりも給 与がよかった	とくに理由は ない／なんと もいえない	無回答	合計	回答者数
男性	9.8	36.1	41.0	3.3	6.6	3.3	100.0	61
女性	10.4	47.8	13.9	13.4	10.0	4.5	100.0	201
全体	10.3	45.0	20.2	11.1	9.2	4.2	100.0	262

図表Ⅱ-3-4-3は女性の年齢層別に登録型派遣社員という働き方を選択した理由をみているが、「自分の都合と折り合える」は20～24歳で58.6%と最も高く、35～39歳の34.2%

まで年齢層が上がるほどその比率が小さくなる。その後再びその比率が高くなり 55～59 歳では 58.3%を占める。「正社員として働ける先がなかった」は 25～29 歳で 32.4%、35～39 歳で 18.4%である。20 代後半の女性は労働市場の需給状況が労働者にとって極めて悪い時期に就職活動をした人たちであり、それが 32.4%という比率の高さに表れている。「パートタイマーより給与がよかった」の比率が高い年齢層として 35～39 歳が 23.7%、40～44 歳が 20.0%である。



(3) 登録型派遣社員が就業する業種

登録型派遣社員の回答者が就業する業種別の構成⁶をみると、製造業 21.4%がもっとも多く、次いで金融・保険業 15.3%、通信業 11.1%などとなっている（図表Ⅱ-3-4-4）。

図表Ⅱ-3-4-4 登録型派遣社員が就業する業種 (%)

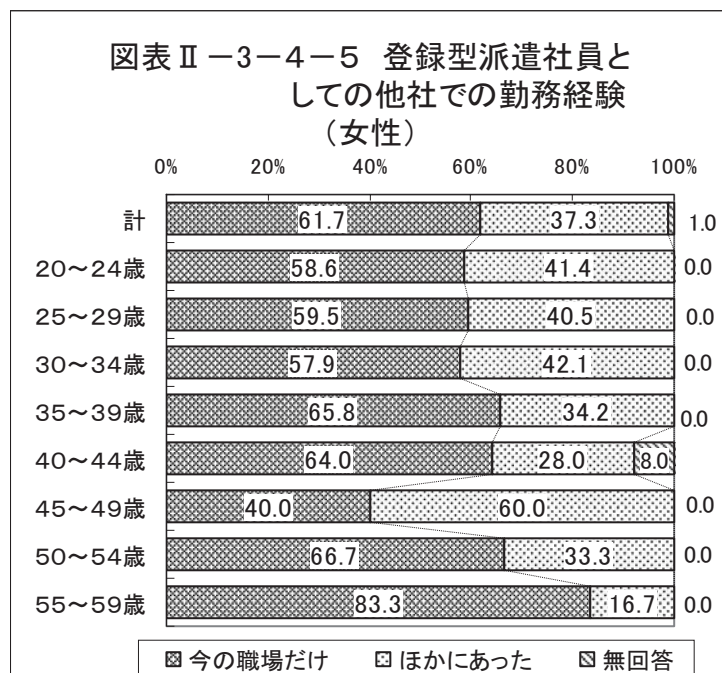
業種	構成比	業種	構成比
建設業	3.1	旅館・ホテル	1.1
製造業	21.4	事務所向けのサービス業	6.1
電気・ガスなどの公益産業	1.1	個人向けのサービス業	9.2
運輸業	5.7	病院、学校その他公共のサービス業	8.8
通信業	11.1	国・県・市町村の公務	0.8
小売業	6.9	その他	3.1
卸売業	1.9	不明	3.4
金融・保険業	15.3	無回答	0.8
不動産業	0.4	合計	100.0
		回答者数	262

⁶ ここでは、仕事をしている職場の業種を尋ねたものである。なお通常、派遣社員（派遣労働者）の業種については、派遣元の視点から「(労働者派遣法に基づく)労働者派遣事業」という業種に分類されることとなる。

(4) 現在の派遣元に登録してからの経過期間と、これまでの派遣先企業数

現在の派遣元に登録してから経過した期間は、男性が平均 1.9 年、女性が平均 2.7 年である。男性の登録型派遣社員について、派遣先が現在の職場だけであるのは 50.8%で、他の会社にも派遣されたことのある男性派遣社員（49.2%）がこれまでに派遣された企業数は平均で 5.6 社である。女性の登録型派遣社員については、派遣先が現在の職場だけであるのは 61.7%で、他の会社にも派遣されたことのある 37.3%の女性登録型派遣社員がこれまでに派遣された企業数は平均で 5.3 社である。

図表Ⅱ-3-4-5 図は、女性の登録型派遣社員について、現在の派遣先以外での勤務経験があるかを年齢別にまとめているが、それによると 45～49 歳で他社での勤務経験がある比率が 60.0%と最も高くなる。



(5) 現在の職場における労働条件

①派遣期間

現在の職場での労働条件として、まず派遣期間についてみよう。全体で最も多いのは「特になし」の 35.9%で、次いで派遣期間が「6ヶ月未満」が 23.3%、「1年超」17.9%となっている。男女別でもこの順番は変わらないが、「特になし」は男性の方が女性よりも 11%ポイント高く、その分派遣期間が 6ヶ月～1年については女性の方が高い。女性は男性よりも「1年」の比率が 5%ポイントほど高く、また男性は「特になし」が女性よりも 6.6%ポイント高い（図表Ⅱ-3-4-6）。

図表Ⅱ-3-4-6 男女別に見た登録型派遣社員の派遣期間（％）

	6カ月未満	6カ月	6カ月を超え 1年未満	1年	1年超	特になし	無回答	合計	回答者数
男性	24.6	6.6	1.6	3.3	19.7	44.3		100.0	61
女性	22.9	11.9	7.0	7.0	17.4	33.3	0.5	100.0	201
合計	23.3	10.7	5.7	6.1	17.9	35.9	0.4	100.0	262

②派遣期間の更新

派遣期間の更新については、登録型派遣労働者全体では「通常は更新される」が70.2%、「更新されない」が7.6%、「なんともいえない／わからない」が21.8%である。「通常は更新される」がいずれも半数を超え大きな割合を占めるが、男女別では男性の3割、また女性の2割が「なんともいえない／わからない」と回答しており、女性については35～39歳で28.9%、40～44歳で32.0%が同じく「なんともいえない／わからない」と回答している（図表Ⅱ-3-4-7）。

図表Ⅱ-3-4-7 男女別及び女性の年齢層別に見た登録型派遣社員の契約更新の有無

	通常は更新される	更新されない	なんともいえない／わからない	無回答	合計	回答者数
(％)						
男女別						
男性	59.0	11.5	29.5		100.0	61
女性	73.6	6.5	19.4	0.5	100.0	201
全体	70.2	7.6	21.8	0.4	100.0	262
女性の年齢層別						
20～24歳	82.8	6.9	10.3	0.0	100.0	29
25～29歳	70.3	5.4	24.3	0.0	100.0	37
30～34歳	76.3	7.9	15.8	0.0	100.0	38
35～39歳	71.1	0.0	28.9	0.0	100.0	38
40～44歳	52.0	12.0	32.0	4.0	100.0	25
45～49歳	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	10
50～54歳	66.7	25.0	8.3	0.0	100.0	12
55～59歳	91.7	0.0	8.3	0.0	100.0	12
女性計	73.6	6.5	19.4	0.5	100.0	201

③仕事の内容の決め

仕事内容の決めについてみたのが図表Ⅱ-3-4-8である。全体では「明確に決まっている」が74.4%、「その都度指示される」が19.8%、「特に決まっていない」が5.3%となっているが、男女別では、「明確に決まっている」とする割合が女性のほうが男性よりも20%ポイントも高く、男性は女性に比較して「その都度指示される」が17%ポイント、「特に決まっていない」は4%ポイント近く高くなっている。女性の40代前半までの年齢層別では、「明確に決まっている」の比率が若い層ほど高い傾向があるようである。また35～39歳及び40～44歳では30代前半までに比較して「特に決まっていない」の比率が高い。

図表Ⅱ-3-4-8 男女別及び女性の年齢層別に見た登録型派遣社員の仕事の内容
(%)

	明確に決まっている	その都度指示される	特に決まっていない	無回答	全体	回答者数
男女別						
男性	59.0	32.8	8.2		100.0	61
女性	79.1	15.9	4.5	0.5	100.0	201
全体	74.4	19.8	5.3	0.4	100.0	262
女性の年齢層別						
20～24歳	82.8	13.8	3.4	0.0	100.0	29
25～29歳	78.4	18.9	2.7	0.0	100.0	37
30～34歳	81.6	18.4	0.0	0.0	100.0	38
35～39歳	76.3	15.8	7.9	0.0	100.0	38
40～44歳	72.0	16.0	8.0	4.0	100.0	25
45～49歳	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	10
50～54歳	66.7	16.7	16.7	0.0	100.0	12
55～59歳	83.3	16.7	0.0	0.0	100.0	12
女性計	79.1	15.9	4.5	0.5	100.0	201

④所定労働時間

図表Ⅱ-3-4-9 は正社員と比較した登録型派遣社員の所定労働時間の長さを男女別にみている。登録型派遣社員全体では最も多いのが「正社員と同じ」の51.9%で、次いで「正社員より短い」が30.9%、「特に決まっていない」が13.4%、「正社員より長い」が3.4%となっている。男女別では男性のほうが女性よりも「正社員と同じ」の比率が5%ポイント高く、また「正社員より長い」も6%ポイントほど高くなっている。「正社員より短い」の比率は女性のほうが男性に比べて12%ポイント以上も高いなど、男性登録型派遣社員のほうが女性登録型派遣社員よりも所定内労働時間が長いことをうかがうことができる。

図表Ⅱ-3-4-9 男女別に見た登録型派遣社員の正社員と比較した所定労働時間の長さ

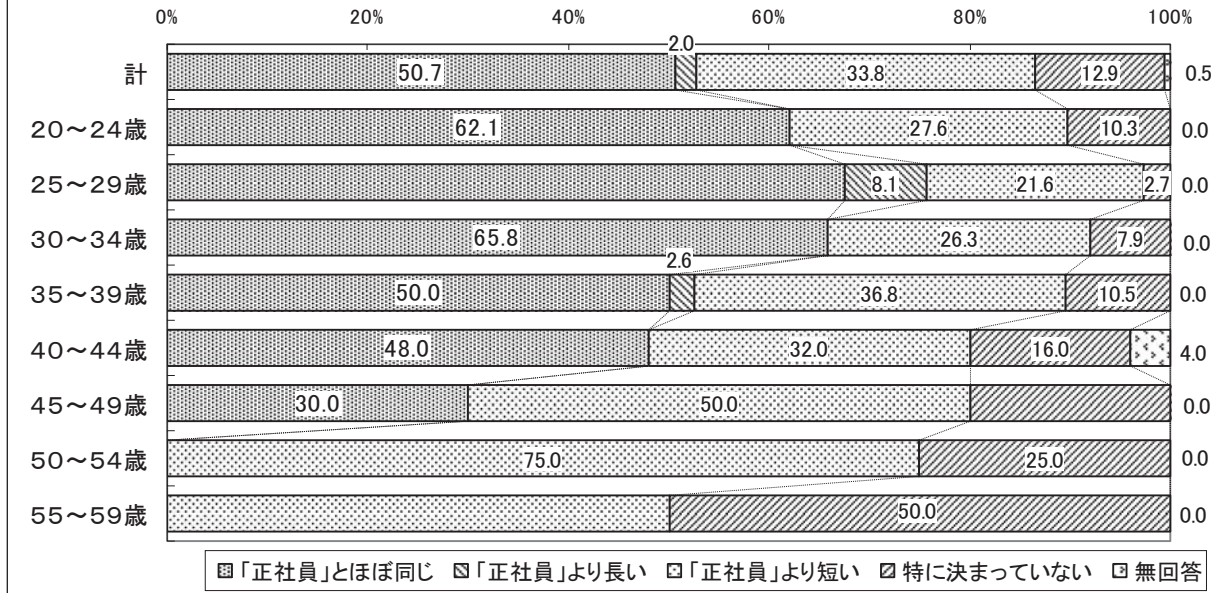
	「正社員」と同じ	「正社員」より長い	「正社員」より短い	特に決まっていない	無回答	全体	回答者数
男性	55.7	8.2	21.3	14.8		100.0	61
女性	50.7	2.0	33.8	12.9	0.5	100.0	201
全体	51.9	3.4	30.9	13.4	0.4	100.0	262

図表Ⅱ-3-4-10 は女性の年齢層別に所定労働時間をみているが、40代前半以前については、年齢層が低いほど「正社員と同じ」の比率が高い傾向があり、他方で「正社員よりも短い」は年齢層が高いほど傾向としてその比率が高くなっていることが分かる。

⑤残業の状況

つぎに残業についてみると、全体では「まったくしない」が21.8%、「たまにある」が29.8%、「ときどきある」が28.6%、「よくある」が19.5%であるが、男女別では、男性のほうが女性よりも残業が多いことがわかる。男性では「よくある」が26.2%、「ときどきある」が34.4%である（図表Ⅱ-3-4-11）。女性の年齢層別では、25～29歳の登録型派遣社員で残業が最も多いようである（図表Ⅱ-3-4-12）。

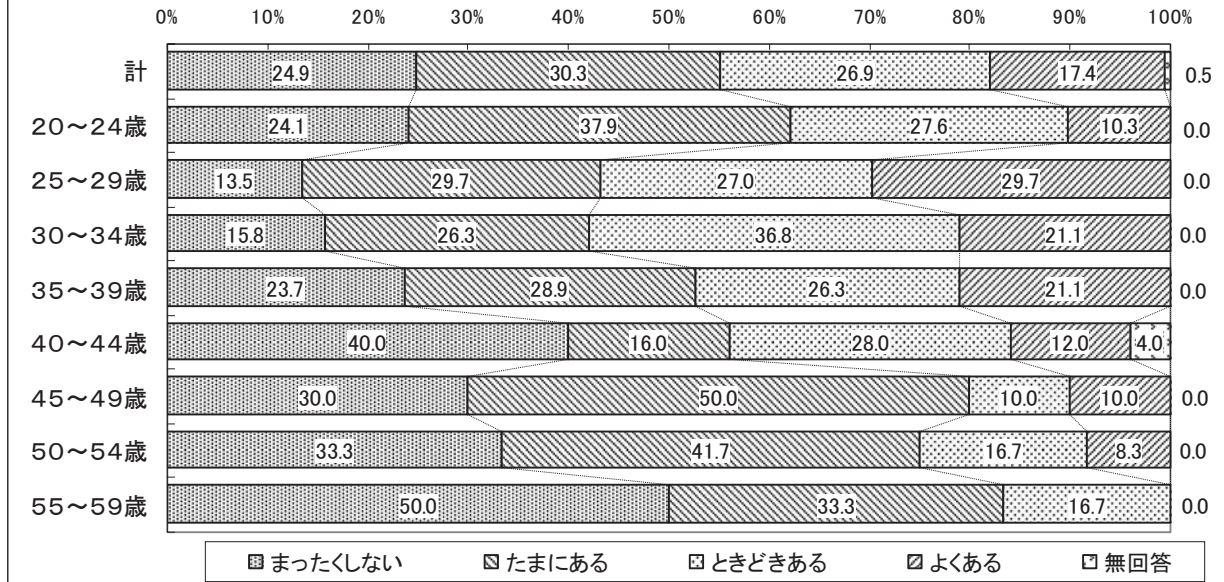
図表Ⅱ-3-4-10 登録型派遣社員の正社員と比較した
所定労働時間の長さ(女性)



図表Ⅱ-3-4-11 男女別に見た登録型派遣社員の残業の状況 (%)

	まったくしない	たまにある	ときどきある	よくある	無回答	合計	回答者数
男性	11.5	27.9	34.4	26.2		100.0	61
女性	24.9	30.3	26.9	17.4	0.5	100.0	201
全体	21.8	29.8	28.6	19.5	0.4	100.0	262

図表Ⅱ-3-4-12 登録型派遣社員の残業の状況(女性)



⑥ 給与の決め

図表Ⅱ-3-4-13 は給与の決め方について男女別及び女性の年齢層別にまとめたものである。まず全体では、登録型派遣社員の給与は「時間単価で決められている」が88.2%と最

も多く、「日額単価で決められている」は 9.2%、「派遣期間トータルで決められている」及び「仕事の出来高に基づき決められる」は 1.1%である。女性の 92.0%が「時間単価で決められている」のに対して、男性のこの比率は 75.4%である。かわって男性は「日額単価で決められている」が 23.0%を占める。40 代前半までについての女性の年齢層別では、30 代までは「時間単価で決められている」が概ね 9 割またはそれ以上の水準であるのに対して、40～44 歳では 80.0%である。

図表Ⅱ-3-4-13 男女別及び女性の年齢層別に見た登録型派遣社員の契約更新の有無

	時間単価で決められている	日額単価で決められている	派遣期間トータルで決められている	仕事の出来高に基づき決められる	無回答	合計	回答者数
(%)							
男女別							
男性	75.4	23.0	1.6			100.0	61
女性	92.0	5.0	1.0	1.5	0.5	100.0	201
全体	88.2	9.2	1.1	1.1	0.4	100.0	262
女性の年齢層別							
20～24歳	96.6	3.4	0.0	0.0	0.0	100.0	29
25～29歳	91.9	8.1	0.0	0.0	0.0	100.0	37
30～34歳	94.7	5.3	0.0	0.0	0.0	100.0	38
35～39歳	89.5	5.3	2.6	2.6	0.0	100.0	38
40～44歳	80.0	8.0	4.0	4.0	4.0	100.0	25
45～49歳	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	10
50～54歳	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	12
55～59歳	91.7	0.0	0.0	8.3	0.0	100.0	12
女性計	92.0	5.0	1.0	1.5	0.5	100.0	201

⑦労働条件の確認方法

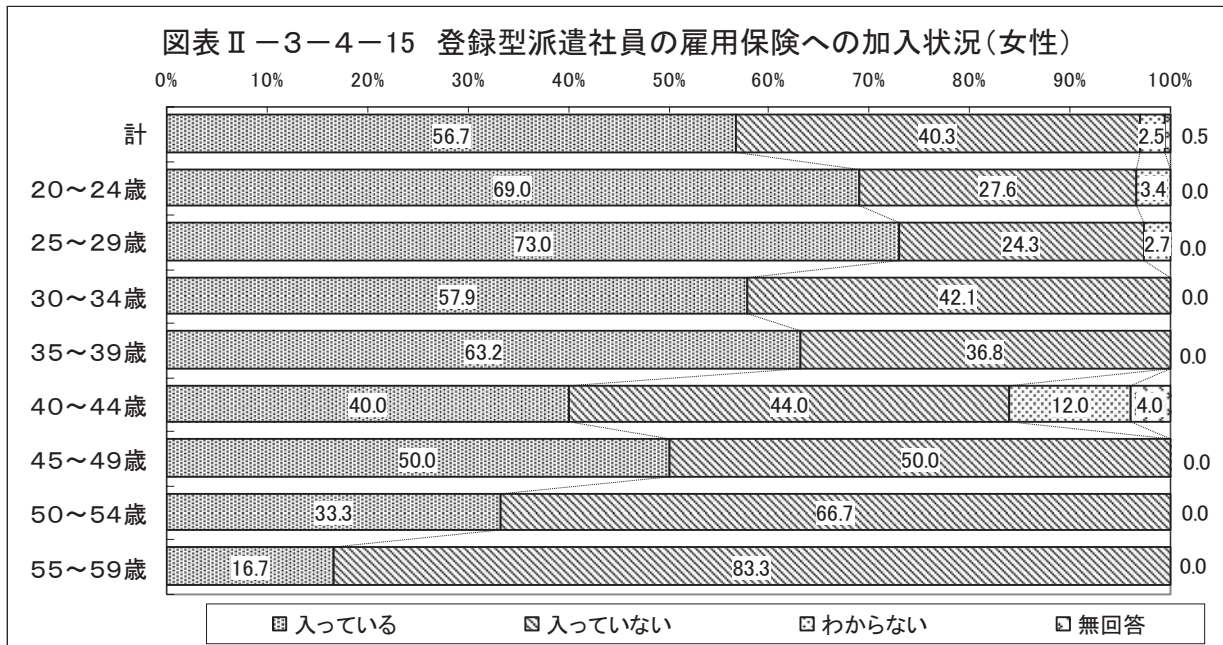
登録型派遣社員の労働条件の確認方法は、全体では 87.0%が「文書による」確認で、12.6%が「口頭での説明」である（無回答 0.4%）。男女別では、男性の登録型派遣社員では「文書による」が 78.7%、「口頭での説明」が 21.3%であるのに対し、女性については「文書による」が 89.6%、「口頭での説明」2.6%である（無回答 0.5%）。女性の方が男性よりも「文書による」確認の比率が高くなっている。

⑧雇用保険への加入状況

雇用保険への加入状況を図表Ⅱ-3-4-14 よりみてみよう。登録型派遣社員全体では 56.1%が加入しているのに対して 39.3%が未加入である。「わからない」は 4.2%であった。男女別では、加入者の比率に男女間では大きな差はないが、男性の「わからない」の比率が 1 割近くである。図表Ⅱ-3-4-15 は女性の年齢層別に雇用保険への加入状況をみている。加入の比率は 20～24 歳は 69.0%、25～29 歳は 73.0%と、20 代は 30 代以上に比較して加入者の比率が高い。

図表Ⅱ-3-4-14 男女別に見た登録型派遣社員の雇用保険への加入状況

	入っている	入っていない	わからない	無回答	合計	回答者数
(%)						
男性	54.1	36.1	9.8		100.0	61
女性	56.7	40.3	2.5	0.5	100.0	201
全体	56.1	39.3	4.2	0.4	100.0	262



(6) 労働条件の遵守状況

登録型派遣社員の労働条件の遵守状況を見ると、全体では「よく守られている」が60.3%、「時にはおかしいと思うこともある」は21.0%、「どちらともいえない」は17.6%である。男女別では、男性は「よく守られている」と考える割合が女性よりも低い分、「どちらともいえない」の比率が高い。女性の40代前半までの年齢層別では、30～34歳では「よく守られている」は71.1%、であるが、35～39歳では55.3%に留まっている(図表Ⅱ-3-4-16)。

図表Ⅱ-3-4-16 男女別及び年齢層別に見た登録型派遣社員の契約内容の遵守状況

	よく守られている	時には「おかしい」 と思うこともある	どちらともいえない	無回答	合計	回答者数
男女別						
男性	50.8	21.3	26.2	1.6	100.0	61
女性	63.7	20.9	14.9	0.5	100.0	201
全体	60.7	21.0	17.6	0.8	100.0	262
女性の年齢層別						
20～24歳	65.5	24.1	10.3	0.0	100.0	29
25～29歳	59.5	24.3	16.2	0.0	100.0	37
30～34歳	71.1	13.2	15.8	0.0	100.0	38
35～39歳	55.3	28.9	15.8	0.0	100.0	38
40～44歳	64.0	16.0	16.0	4.0	100.0	25
45～49歳	80.0	10.0	10.0	0.0	100.0	10
50～54歳	58.3	33.3	8.3	0.0	100.0	12
55～59歳	66.7	8.3	25.0	0.0	100.0	12
女性計	63.7	20.9	14.9	0.5	100.0	201

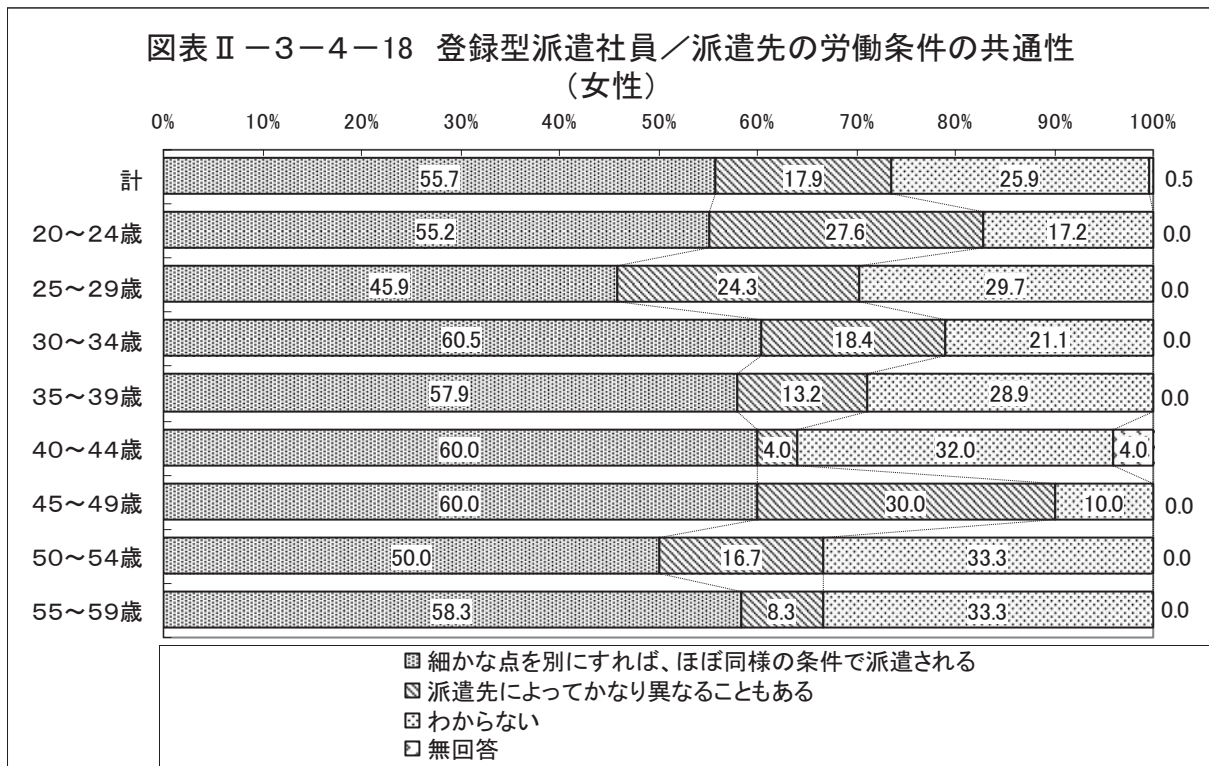
(7) 労働条件の共通性

図表Ⅱ-3-4-17 は登録型派遣社員の派遣の際の労働条件の共通性を男女別にまとめたものである。全体では「細かな点を別にすれば、ほぼ同様の条件で派遣される」が53.4%、「派遣先によって異なることもある」が20.6%、「分からない」が25.2%である。男女別には女性のほうが10%ポイントほど「細かな点を別にすれば、ほぼ同様の条件で派遣される」

の比率が男性に比較して高い。図表Ⅱ－3－4－18はこれを女性の年齢層別にみたものであるが、40代前半までについて、年齢層が高いほど「派遣先によって異なることもある」の比率が小さくなるようである。

図表Ⅱ－3－4－17 男女別に見た登録型派遣社員の労働条件の共通性（％）

	細かな点を別にすれば、ほぼ同様の条件で派遣される	派遣先によってかなり異なることもある	わからない	無回答	合計	回答者数
男性	45.9	29.5	23.0	1.6	100.0	61
女性	55.7	17.9	25.9	0.5	100.0	201
全体	53.4	20.6	25.2	0.8	100.0	262

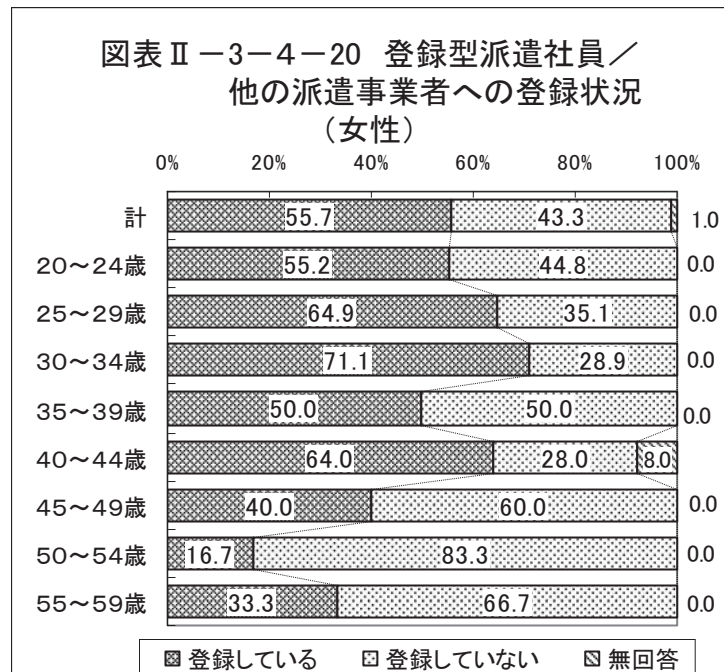


（8）他の派遣事業者への登録

登録型派遣社員の51.9%が他の派遣事業者にも登録している。男女別では登録しているのは男性が39.3%、女性が55.7%で、女性の方が複数の派遣事業者に登録している割合が高くなっている（図表Ⅱ－3－4－19）。年齢層別では、20～24歳では55.2%、25～29歳では64.9%、30～34歳では71.1%、35～39歳では50.0%、40～44歳では64.0%が他の派遣事業者に登録している（図表Ⅱ－3－4－20）。なお、登録している派遣事業者数は男性が平均約4.0箇所（N=24）、女性が平均約2.7箇所（N=111）と、平均では男性の方が女性よりも登録派遣事業者社数が多い。40代前半までの女性の年齢層別では、20～24歳は平均約2.9箇所（N=16）、25～29歳は平均約2.8箇所（N=23）、30～34歳は平均約3.0箇所（N=27）、35～39歳は平均約2.5箇所（N=19）、40～44歳は平均約2.6箇所（N=16）となっている。

図表Ⅱ-3-4-19 男女別に見た他の派遣事業者への登録状況

	登録している	登録していない	無回答	合計	回答者数
男性	39.3	57.4	3.3	100.0	61
女性	55.7	43.3	1.0	100.0	201
全体	51.9	46.6	1.5	100.0	262



(9) 登録型派遣社員という働き方についての考え

図表Ⅱ-3-4-21は登録型派遣社員という働き方につき、5項目についてどのように考えているかをまとめたものである。「正社員に比べて拘束が弱い働き方である」については「そう思う」が36.6%、「どちらかといえばそう思う」が29.0%であるのに対して、「どちらかといえば思わない」が3.1%、「そう思わない」が9.2%である。

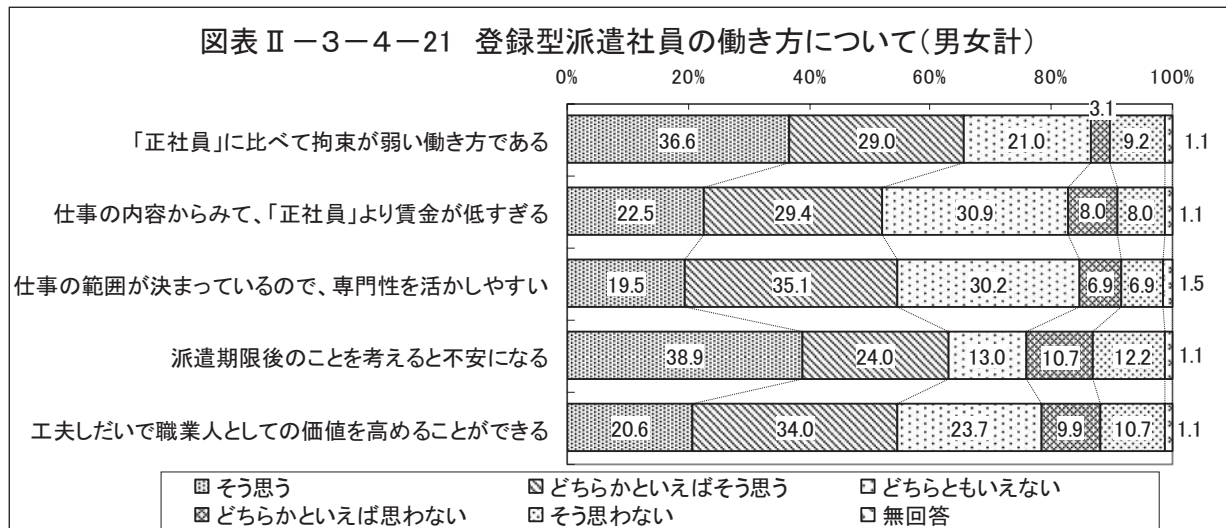
「仕事の内容からみて、正社員より賃金が低すぎる」については、「そう思う」と考えるのが22.5%、「どちらかといえばそう思う」が29.4%となっている。「どちらかといえば思わない」及び「そう思わない」はともに8.0%であった。

「仕事の範囲が決まっているので、専門性を生かしやすい」に対しては、「そう思う」が19.5%、「どちらかといえばそう思う」が35.1%であるのに対し、「どちらともいえない」と「どちらかといえば思わない」はともに6.1%である。

「契約期限後のことを考えると不安になる」については、「そう思う」が38.9%、「どちらかといえばそう思う」が24.0%とあわせて6割以上が不安に考えているのに対して、「どちらかといえば思わない」が10.7%、「そう思わない」が12.2%である。

「工夫次第で職業人としての価値を高めることができる」については、「そう思う」が20.6%、「どちらかといえばそう思う」が34.0%と、肯定的に捉えているのは5割を上回るのに対し

て、「どちらかといえば思わない」が 9.0%、「そう思わない」が 10.7%と、否定的に捉えるのは 2 割に満たない。



(10) 今後の就業の見通しについて

今後の就業の見通しについて男女別にまとめたのが図表Ⅱ-3-4-22 である。登録型派遣社員全体では「今後も現在の会社で登録型派遣社員として働きたい」の比率が最も高く 29.8%、次いで「別の会社で登録型派遣社員以外の働き方をしてみたい」が 28.2%、「機会があれば現在の会社で正社員として働きたい」が 14.9%となっている。男女別では、男性は「別の会社で登録型派遣社員以外の働き方をしてみたい」が 24.6%で最も高く、次いで「今後も現在の会社で登録型派遣社員として働きたい」が 19.7%、「機会があれば、現在の会社で正社員として働きたい」が 16.4%となっている。また「自分で会社や事業を起こしたい」は 9.8%、「自宅で個人的に仕事がしたい」は 11.5%である。女性については、「今後も現在の会社で登録型派遣社員として働きたい」が 32.8%と比率が最も高く、次いで「別の会社で登録型派遣社員以外の働き方をしたい」が 29.4%、「機会があれば、現在の会社で正社員として働きたい」が 14.4%である。

図表Ⅱ-3-4-22 男女別に見た登録型派遣社員の今後の就業の見通し (%)

	今後も「登録型派遣社員」として働きたい	機会があれば、現在の職場で「正社員」として働きたい	他の派遣先で「登録型派遣社員」として働きたい	別の会社で「登録型派遣社員」以外の働き方をしたい	自分で会社や事業を起こしたい	自宅で個人的に仕事がしたい	考えていない／わからない	無回答	合計	回答者数
男性	19.7	16.4	1.6	24.6	9.8	11.5	14.8	1.6	100.0	61
女性	32.8	14.4	3.5	29.4	4.5	2.0	12.9	0.5	100.0	201
全体	29.8	14.9	3.1	28.2	5.7	4.2	13.4	0.8	100.0	262

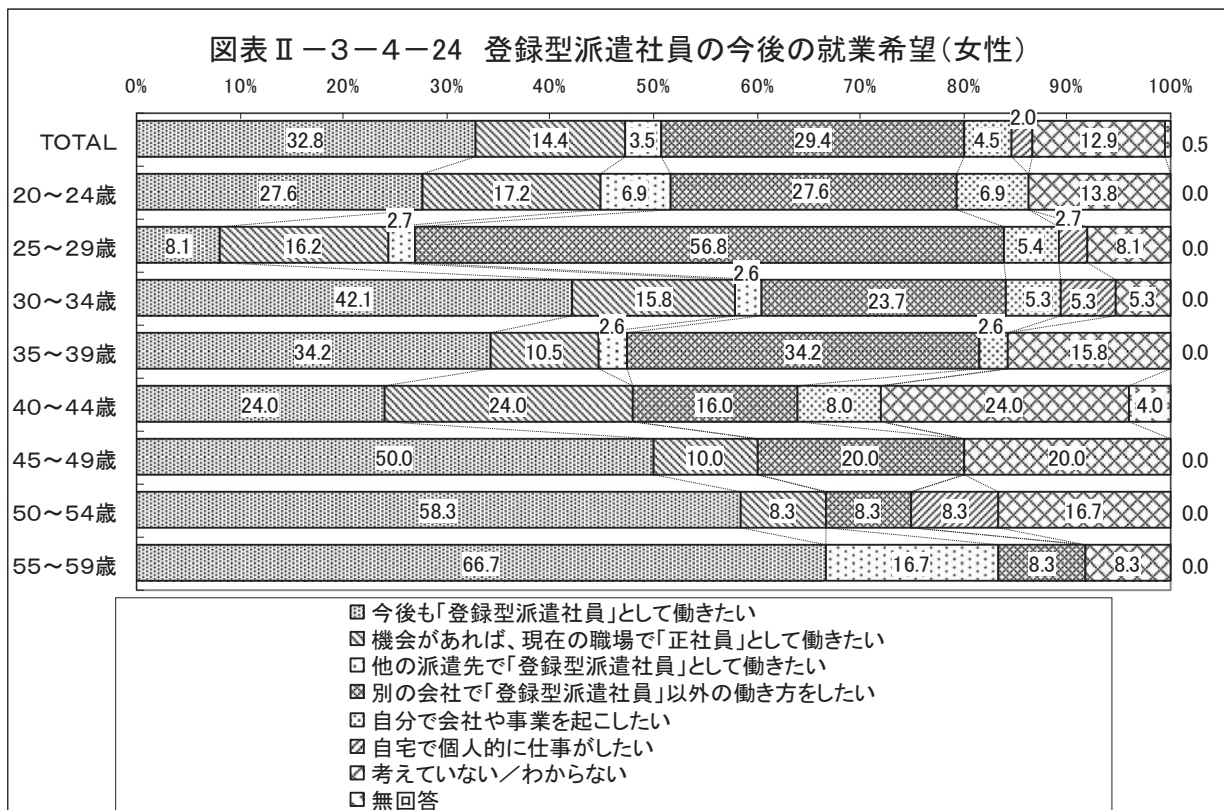
図表Ⅱ-3-4-23 は「別の会社で登録型派遣社員以外の働き方をしてみたい」と考える登録型派遣社員がどのような就業形態を望んでいるかを男女別にまとめたものであるが、男性では全員が正社員としての就業を希望している。女性はその比率は 8 割で、「パートタイマーとして雇われて働きたい」は 13.6%であった。男女ともに登録型派遣労働者の 4 割強が正

社員としての就業を希望している。

図表Ⅱ-3-4-23 男女別に見た登録型派遣社員の「別の会社で希望する就業形態」(%)

	正社員として雇われた働きたい	パートタイマーとして雇われて働きたい	契約社員として働きたい	常用型派遣社員として働きたい	その他	合計	回答者数
男性	100.0					100.0	15
女性	79.7	13.6	3.4	1.7	1.7	100.0	59
全体	83.8	10.8	2.7	1.4	1.4	100.0	74

図表Ⅱ-3-4-24は女性登録型派遣社員の年齢層別に今後の就業の見通しをみているが、25～29歳で「別の会社で登録型派遣社員以外の働き方をしてみたい」の比率が56.8%と他の年齢層に比較して極めて高くなっていることがわかる。30～34歳では「今後も登録型派遣社員として働きたい」の比率が最も高く42.1%、35～39歳では「今後も登録型派遣社員として働きたい」と「別の会社で登録型派遣社員以外の働き方をしてみたい」の比率が同じく34.2%である。40～44歳では「今後も登録型派遣社員として働きたい」、「機会があれば、現在の会社で正社員として働きたい」、及び「考えていない／わからない」がいずれも24.0%である。



3-5 常用型派遣社員の働き方

ここでは常用型派遣社員の働き方に関する調査結果について概説する。サンプル・サイズ（回答者数）が80名と小さいため、男女別の違いのみについてまとめる。回答者は男性が45名、女性が35名である。

(1) 常用型派遣社員として働き始めてから経過した年数

常用型派遣社員として就業を始めてから経過した年数をみると、常用型派遣社員として就業を始めたのは、男性が平均で3.2年前であるのに対して女性は平均で4.1年前である。なお、この年数はこの間常に常用型派遣社員として雇用されていたものであることを必ずしも意味していない（図表Ⅱ-3-5-1）。

図表Ⅱ-3-5-1 常用型派遣社員として就業してから経過した年数(男女別) (%)

	1年未満	1~3年 未満	3~5年 未満	5~10 年未満	10~15 年未満	15~20 年未満	20年以 上	無回答	合計	人数	平均 年数
男性	11.1	33.3	31.1	17.8	4.4	0.0	0.0	2.2	100.0	45	3.2
女性	8.6	34.3	25.7	25.7	0.0	5.7	0.0	0.0	100.0	35	4.1
全体	10.0	33.8	28.8	21.3	2.5	2.5	0.0	1.3	100.0	80	3.6

(2) 常用型派遣社員という働き方を選択した理由

常用型派遣社員という働き方を選択した理由で最も多いのは「正社員として働ける先がなかった」で42.5%あり、次いで「自分の都合と折り合える」が26.3%、「とくに理由はない／なんともいえない」が23.5%となっている。これを男女別にみると、男性が「正社員として働ける先がなかった」が最も多く66.7%に上るのに対して、女性のその比率は11.4%にとどまっており、他方で「自分の都合と折り合える」は女性が54.3%であるのに対して男性はわずか4.4%である。男性と女性が常用型派遣社員という働き方を選択する理由が大きく異なることがわかる（図表Ⅱ-3-5-2）。

図表Ⅱ-3-5-2 常用型派遣社員という働き方を選択した理由(男女別) (%)

	自分の経験や 技能を活かせる 仕事がある	自分の都合 と折り合える	正社員として 働ける先が なかった	とくに理由はない ／なんともい えない	無回答	合計	回答者 数
男性	4.4	4.4	66.7	22.2	2.2	100.0	45
女性	8.6	54.3	11.4	25.7	0.0	100.0	35
全体	6.3	26.3	42.5	23.8	1.3	100.0	80

(3) 常用型派遣社員が働く業種

常用型派遣社員の回答者が就業する業種をみると、製造業が38.8%でもっとも多く、次いで金融・保険業12.5%、運輸業及び小売業がいずれも8.8%などとなっている（図表Ⅱ-3-5-3）。

図表Ⅱ-3-5-3 常用型派遣社員が就業する業種（％）

業種	構成比	業種	構成比
建設業	5.0	不動産業	1.3
製造業	38.8	事務所向けのサービス業	7.5
運輸業	8.8	個人向けのサービス業	3.8
通信業	1.3	病院、学校その他公共のサービス業	6.3
小売業	8.8	その他	1.3
卸売業	3.8	不明	1.3
金融・保険業	12.5	合計	100.0
		回答者数	80

（４）現在の派遣元に登録してからの経過期間と、これまでの派遣先企業数

現在の派遣元に登録してから経過した期間は、男性が2.3年、女性が2.8年である。男性の常用型派遣社員について、派遣先が現在の職場だけであるのは55.6%で、他の会社にも派遣されたことのある男性派遣社員（44.4%）がこれまでに派遣された企業数は平均で1.8社である。女性の常用型派遣社員については、派遣先が現在の職場だけであるのは68.6%で、他の会社にも派遣されたことのある31.4%の女性常用型派遣社員がこれまでに派遣された企業数は平均で2.5社であった。

（５）現在の職場における労働条件

①派遣期間

現在の職場での労働条件として、まず派遣期間についてみよう。全体で最も多いのは「特になし」の36.3%で、次いで派遣期間が「6ヶ月未満」と「1年超」いずれも18.8%となっている。男女別では、男性は「特になし」が46.7%、「6ヶ月未満」が20.0%、「1年超」17.8%であるのに対し、女性は「特になし」が22.9%、「1年超」20.0%、「6ヶ月未満」、「6ヶ月」、「6ヶ月を超え1年未満」がそれぞれ17.1%である（図表Ⅱ-3-5-4）。

図表Ⅱ-3-5-4 男女別に見た常用型派遣社員の派遣期間（％）

	6か月未 満	6か月	6か月を超え 1年未満	1年	1年超	特になし	合計	回答者 数
男性	20.0	2.2	8.9	4.4	17.8	46.7	100.0	45
女性	17.1	17.1	5.7	17.1	20.0	22.9	100.0	35
合計	18.8	8.8	7.5	10.0	18.8	36.3	100.0	80

②派遣期間の更新の有無

派遣期間の更新については、常用型派遣労働者全体では「通常は更新される」が72.5%、「更新されない」が6.3%、「なんともいえない／わからない」が31.1%であるが、男女別では、男性が順に66.7%、2.2%、31.1%、また女性が同じく順に80.0%、11.4%、8.6%となっている。

③仕事の内容の決め

仕事内容の決めについてみたのが図表Ⅱ-3-5-5である。全体では「明確に決まってい

る」が 81.3%、「その都度指示される」が 10.0%、「特に決まっていない」が 7.5%である。男女別では、「明確に決まっている」とする割合が女性のほうが男性よりも 10%ポイント以上高く、その分男性は女性に比較して「その都度指示される」の比率が高くなっている。

図表Ⅱ-3-5-5 男女別に見た常用型派遣社員の仕事内容の決め

	明確に決まっている	その都度指示される	特に決まっていない	無回答	全体	回答者数
男性	75.6	15.6	6.7	2.2	100.0	45
女性	88.6	2.9	8.6	0.0	100.0	35
全体	81.3	10.0	7.5	1.3	100.0	80

④ 所定労働時間

図表Ⅱ-3-5-6 表は正社員と比較した常用型派遣社員の所定労働時間の長さを男女別にみている。常用型派遣社員全体で最も多いのは「職場の他の正社員とほぼ同じ」で 58.8%、次いで「職場の他の正社員より短い」が 27.5%、「職場の他の正社員より長い」が 8.8%、「特に決まっていない」が 5.0%となっている。男女別では、「職場の他の正社員より長い」は男性の 13.3%に対して女性は 2.9%、「職場の他の正社員とほぼ同じ」は男性の 66.7%に対し女性は 48.6%、また「職場の他の正社員より短い」は男性の 13.3%に対し女性の 35.7%と、常用型派遣社員の労働時間は男性の方が女性よりも長いことがわかる。

図表Ⅱ-3-5-6 男女別に見た常用型派遣社員の正社員と比較した所定労働時間の長さ

	職場の他の「正社員」とほぼ同じ	職場の他の「正社員」より長い	職場の他の「正社員」より短い	特に決まっていない	全体	回答者数
男性	66.7	13.3	13.3	6.7	100.0	45
女性	48.6	2.9	45.7	2.9	100.0	35
全体	58.8	8.8	27.5	5.0	100.0	80

⑤ 残業の状況

残業の状況についてみると、全体では「まったくしない」が 20.0%、「たまにある」が 28.8%、「ときどきある」が 20.0%、「よくある」が 31.3%と、残業が比較的頻繁に行われていることをうかがうことができる。男女別でみると、男性常用型派遣社員は「よくある」が 44.4%と、残業を日常的に行うのが半数近くに上る（図表Ⅱ-3-5-7）。月あたりの残業時間は男性が平均で 27～28 時間程度、女性が 9.7～9.8 時間程度となっている。

図表Ⅱ-3-5-7 男女別に見た常用型派遣社員の残業の状況

	まったくしない	たまにある	ときどきある	よくある	合計	回答者数
男性	17.8	17.8	20.0	44.4	100.0	45
女性	22.9	42.9	20.0	14.3	100.0	35
全体	20.0	28.8	20.0	31.3	100.0	80

⑥労働条件の確認方法

常用型派遣社員の労働条件の確認方法は、全体では76.3%が「文書による」確認で、23.8%が「口頭での説明」であるが、男女別では、男性が「文書による」が68.9%であるのに対し「口頭での説明」が31.1%、女性が順に85.7%、14.3%と、男性のほうが女性よりも口頭による労働条件の説明が17%ポイント近くも高くなっている。

(5) 労働条件の遵守状況

常用型派遣社員の労働条件の遵守状況をみると、全体では「よく守られている」が47.5%、「時にはおかしいと思うこともある」は31.3%、「どちらともいえない」は21.3%である。男女別では、「よく守られている」は男性が44.4%であるのに対し女性が51.4%と女性のほうがよく守られていると考える比率が高い（図表Ⅱ-3-5-8）。

図表Ⅱ-3-5-8 男女別及び年齢層別に見た常用型派遣社員の契約内容の遵守状況 (%)

	よく守られている	時には「おかしい」と思うこともある	どちらともいえない	合計	回答者数
男性	44.4	31.1	24.4	100.0	45
女性	51.4	31.4	17.1	100.0	35
全体	47.5	31.3	21.3	100.0	80

(6) 労働条件の共通性

図表Ⅱ-3-5-9は常用型派遣社員の派遣の際の労働条件の共通性を男女別にまとめたものである。全体では「細かな点を別とすれば、ほぼ同様の条件で派遣される」が45.0%、「派遣先によって異なることもある」が25.0%となっている。男女別には、女性の方が「細かな点を別とすれば、ほぼ同様の条件で派遣される」の比率が男性に比較して10%ポイントほど高い（図表Ⅱ-3-5-9）。

図表Ⅱ-3-5-9 男女別に見た常用型派遣社員の労働条件の共通性 (%)

	細かな点を別とすれば、ほぼ同様の条件で派遣される	派遣先によって異なることもある	わからない	無回答	合計	回答者数
男性	40.0	31.1	28.9	0.0	100.0	45
女性	51.4	17.1	28.6	2.9	100.0	35
全体	45.0	25.0	28.8	1.3	100.0	80

(7) 派遣先における評価は処遇に反映されるか

常用型派遣社員の派遣先の評価は処遇に反映されるかどうかをみたのが図表Ⅱ-3-5-10である。無回答が38.8%に上るため実態をつかむことは難しいが、全体では反映しているかわからないのとする比率が33.8%、反映しているが17.5%となっている。

第3-5-10表 常用型派遣社員の派遣先の評価は処遇に反映されるか(男女別) (%)

	派遣先での評価が、人事考課や給与に反映している	派遣先での評価が処遇に反映しているかわからない	評価は派遣元に伝えられていない	無回答	合計	回答者数
男性	17.8	35.6	15.6	31.1	100.0	45
女性	17.1	31.4	2.9	48.6	100.0	35
全体	17.5	33.8	10.0	38.8	100.0	80

(8) 常用型派遣社員という働き方についての考え

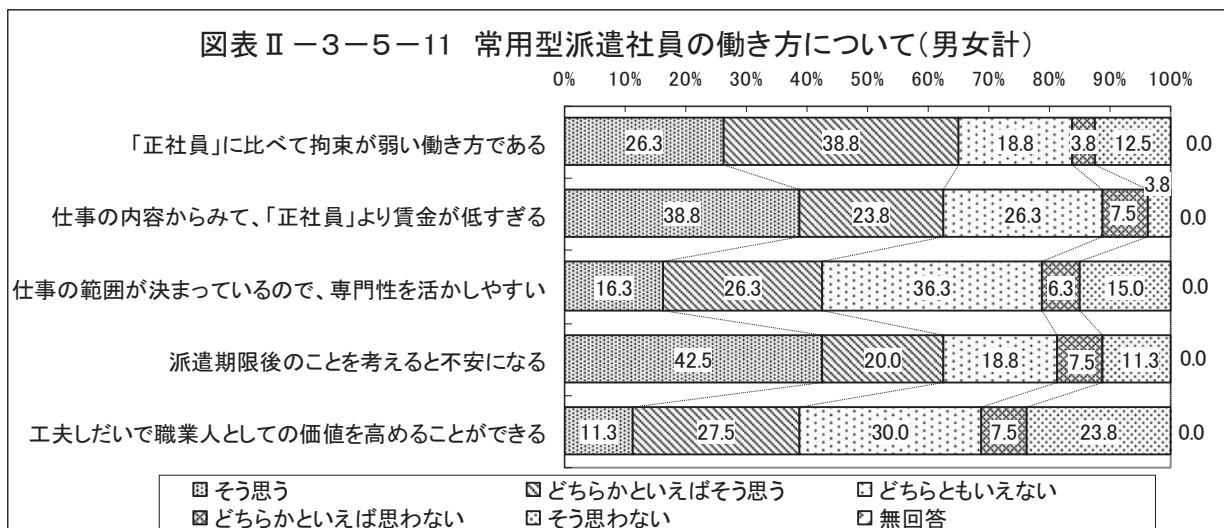
図表Ⅱ-3-5-11は常用型派遣社員という働き方につき、5項目についてどのように考えているかをまとめたものである。「正社員に比べて拘束が弱い働き方である」については「そう思う」が26.3%、「どちらかといえばそう思う」が38.3%であるのに対して、「どちらかといえば思わない」が3.8%、「そう思わない」が12.5%である。

「仕事の内容からみて、正社員より賃金が低すぎる」については、「そう思う」と考えるのが38.8%、「どちらかといえばそう思う」が23.8%であるのに対し、「どちらかといえば思わない」が7.5%、「そう思わない」が3.8%である。登録型派遣社員の賃金水準に対する納得度が低いことがうかがわれる。

「仕事の範囲が決まっているので、専門性を生かしやすい」に対しては、「そう思う」が16.3%、「どちらかといえばそう思う」が26.3%であるのに対し、「どちらかといえば思わない」はともに6.3%、「そう思わない」は15.0%となっている。

「契約期限後のことを考えると不安になる」については、「そう思う」が42.5%、「どちらかといえばそう思う」が20.0%と、常用型派遣社員の契約期限後に対する不安が高いことがわかる。

「工夫次第で職業人としての価値を高めることができる」については、「そう思う」が11.3%、「どちらかといえばそう思う」が27.5%と、肯定的に捉えているのは4割に満たない。



(9) 今後の就業の見通しについて

今後の就業の見通しについて男女別にまとめたのが図表Ⅱ-3-5-12である。常用型派遣社員全体では「別の会社で常用型派遣社員以外の働き方をしてみたい」が30.0%と最も高く、次いで「考えていない／わからない」が20.0%、「今後も常用型派遣社員として働きたい」が18.8%、「機会があれば現在の職場で正社員として働きたい」が16.3%となっている。「考えていない／わからない」は男女ともに20.0%である。男女別でみると、男性の常用型派遣社員については「別の会社で常用型派遣社員以外の働き方をしてみたい」が40.0%と最も高くなっている。「機会があれば、現在の職場で正社員として働きたい」は17.8%である。女性の常用型派遣社員については、「今後も常用型派遣社員として働きたい」が31.4%と最も高く、次いで「考えていない／わからない」が20.0%、「別の会社で常用型派遣社員以外の働き方をしてみたい」が17.1%である。若干ではあるが女性のほうが男性よりも「自分で会社や事業を起こしたい」と「自宅で個人的に仕事がしたい」の比率が高くなっている。

図表Ⅱ-3-5-13は「別の会社で常用型派遣社員以外の働き方をしてみたい」と回答した3割の常用型派遣社員について、どのような就業形態を望んでいるかを男女別にまとめたものである。それによると88.9%の男性が「正社員として雇われ働きたい」と回答しているのに対して、女性の常用型派遣社員についてはパートタイマーや契約社員としての就業を希望する比率が男性よりも高いことがわかる。ただしいずれもサンプル・サイズが小さいため、解釈には注意が必要である。

図表Ⅱ-3-5-12 男女別に見た常用型派遣社員の今後の就業の見通し (%)

	今後も「常用型派遣社員」として働きたい	機会があれば、現在の職場で「正社員」として働きたい	他の派遣先で「常用型派遣社員」として働きたい	他の派遣元で「常用型派遣社員」以外の働き方をしたい	別の会社で「常用型派遣社員」以外の働き方をしたい	自分で会社や事業を起こしたい	自宅で個人的に仕事がしたい	考えていない／わからない	合計	回答者数
男性	8.9	17.8	4.4	4.4	40.0	2.2	2.2	20.0	100.0	45
女性	31.4	14.3	8.6	0.0	17.1	5.7	2.9	20.0	100.0	35
全体	18.8	16.3	6.3	2.5	30.0	3.8	2.5	20.0	100.0	80

図表Ⅱ-3-5-13 男女別に見た常用型派遣社員の「別の会社で希望する就業形態」

	正社員として雇われて働きたい	パートタイマーとして雇われて働きたい	契約社員として働きたい	合計	回答者数
男性	88.9	5.6	5.6	100.0	18
女性	66.7	16.7	16.7	100.0	6
全体	83.3	8.3	8.3	100.0	24

3-6 業務請負会社社員の働き方

ここでは業務請負会社社員の働き方に関する調査結果について概観する。サンプル・サイズ(回答者数)が59名と小さいため、男女別の違いのみについてまとめる。回答者は男性が28名、女性が31名である。

(1) 業務請負会社社員として働き始めてから経過した年数

業務請負会社社員として就業を始めてから経過した年数についてみると、業務請負会社社員として就業を始めたのは、男性が平均で 3.1 年前であるのに対して女性は平均で 3.8 年前である（図表Ⅱ-3-6-1）。なお、この年数はこの間常に業務請負会社社員として雇用されていたものであることを必ずしも意味していない。

図表Ⅱ-3-6-1 業務請負会社社員として就業してから経過した年数(男女別) (%)

	1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上	無回答	合計	人数	平均年数
男性	17.9	39.3	17.9	17.9	0.0	0.0	3.6	3.6	100.0	28	3.1
女性	25.8	25.8	19.4	16.1	6.5	6.5	0.0	0.0	100.0	31	3.8
合計	22.0	32.2	18.6	16.9	3.4	3.4	1.7	1.7	100.0	59	3.5

(2) 業務請負会社社員という働き方を選択した理由

業務請負会社社員という働き方を選択した理由で最も多いのは「自分の都合と折り合える」と「とくに理由はない／なんともいえない」が 30.5%で、次いで「正社員として働ける先がなかった」が 20.3%、「自分の経験や技能を活かせる仕事がある」が 10.2%、「パートタイマーよりも給与がよかった」が 6.8%である。図表Ⅱ-3-6-2 はこれを男女別にまとめているが、男性が「正社員として働ける先がなかった」が最も多く 35.7%に上るのに対して女性のその比率はわずか 6.5%に留まっている。女性で最も理由が多いのは「自分の都合と折り合える」の 38.7%で、男性の同理由は女性よりも 17%ポイント低い 21.4%である。「自分の経験や技能を活かせる仕事がある」については、男性が 3.6%に対して女性が 16.1%と女性の方の比率が高い。パートタイマーの時給との観点から業務請負会社社員を選んだ男性はいない。

図表Ⅱ-3-6-2表 業務請負会社社員という働き方を選択した理由(男女別) (%)

	自分の経験や技能を活かせる仕事がある	自分の都合と折り合える	正社員として働ける先がなかった	パートタイマーよりも給与がよかった	とくに理由はない／なんともいえない	無回答	合計	回答者数
男性	3.6	21.4	35.7		35.7	3.6	100.0	28
女性	16.1	38.7	6.5	12.9	25.8		100.0	31
全体	10.2	30.5	20.3	6.8	30.5	1.7	100.0	59

(3) 業務請負会社社員が就業する業種

回答のあった業務請負会社社員の就業する業種をみると、製造業が 23.7%でもっとも多く、次いで病院等の公共サービス 15.3%、建設業 10.2%などとなっている（図表Ⅱ-3-6-3）。

図表Ⅱ-3-6-3 業務請負会社社員が就業する業種（％）

業種	構成比	業種	構成比
建設業	10.2	不動産業	1.7
製造業	23.7	事務所向けのサービス業	8.5
運輸業	5.1	個人向けのサービス業	6.8
通信業	6.8	病院、学校その他公共のサービス業	15.3
小売業	1.7	国・県・市町村の公務	5.1
卸売業	1.7	その他	10.2
金融・保険業	3.4	合計	100.0
		回答者数	59

（３）現在の業務請負会社に就職してからの経過期間とこれまでに派遣された企業数

現在の業務請負会社に就職してから経過した期間は、男性が3.0年、女性が3.2年である。男性の業務請負会社社員について、派遣された企業が現在の職場だけであるのは78.6%で、他の会社にも派遣されたことのある男性の業務請負会社社員がこれまでに派遣された企業数は平均で2.4社である。女性の業務請負会社社員については、派遣先が現在の職場だけであるのは74.2%で、他の会社にも派遣されたことのある女性の請負会社社員がこれまでに派遣された企業数は平均で1.6社であった。

（４）現在の職場における労働条件

①派遣される期間

業務請負会社社員の現在の職場での労働条件として、まず派遣期間についてみよう。全体でみて最も多いのは「特になし」の50.8%で、次いで派遣期間が「1年超」23.7%となっている。男女別にみると、男性は「特になし」が57.1%、「1年超」17.9%であり、女性は「特になし」が45.2%、「1年超」29.0%である。「3ヶ月越え6ヶ月未満」は男女計では8.5%であるが、女性の比率（12.9%）は相対的に男性（3.6%）よりも高くなっている（図表Ⅱ-3-6-4）。

図表Ⅱ-3-6-4 男女別に見た業務請負会社社員の派遣期間（％）

	3カ月未満	3カ月	3カ月超え6カ月未満	6カ月	6カ月を超え1年未満	1年超	特になし	無回答	合計	回答者数
男性	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	17.9	57.1	7.1	100.0	28
女性		6.5	12.9	3.2	3.2	29.0	45.2		100.0	31
全体	1.7	5.1	8.5	3.4	3.4	23.7	50.8	3.4	100.0	59

②派遣期間の更新の有無

派遣される期間の更新については、業務請負会社社員全体では「通常は更新される」が57.6%、「更新されない」が8.5%、「なんともいえない／わからない」が32.2%であるが、男女別では、男性が順に57.1%、3.6%、35.7%、女性が同じく順に58.1%、12.9%、29.0%となっている。

③仕事の内容に決め

仕事内容をみたのが図表Ⅱ-3-6-5であるが、全体では「明確に決まっている」が74.6%、「その都度指示される」が20.3%、「特に決まっていない」が3.4%である。男女別に構成比にそれほど大きな差はない

図表Ⅱ-3-6-5 男女別に見た業務請負会社社員の仕事の内容

	明確に決まっている	その都度指示される	特に決まっていない	無回答	全体	回答者数
男性	71.4	21.4	3.6	3.6	100.0	28
女性	77.4	19.4	3.2	—	100.0	31
全体	74.6	20.3	3.4	1.7	100.0	59

④仕事の指示をする人

図表Ⅱ-3-6-6は業務請負会社社員に対して仕事の指示をする者を見ているが、全体では「派遣先の担当者から指示される」が57.6%、「派遣元の担当者から指示される」が16.9%、「どちらからも指示される」が20.3%となっている。本来派遣先からの指示がないはずである業務請負会社社員の実態として、派遣先からの指示が頻繁に行われていることを浮き彫りにしている。男女別では、男性の方が派遣先から指示をされるケースが女性よりも多いようである。

図表Ⅱ-3-6-6 男女別に見た業務請負会社社員への仕事の指示者

	派遣元の担当者から指示される	派遣先の担当者から指示される	どちらからも指示される	無回答	全体	回答者数
男性	7.1	67.9	17.9	7.1	100.0	28
女性	25.8	48.4	22.6	3.2	100.0	31
全体	16.9	57.6	20.3	5.1	100.0	59

⑤所定労働時間

図表Ⅱ-3-6-7は職場の正社員と比較した業務請負会社社員の所定労働時間の長さを男女別にまとめたものである。業務請負会社社員全体で最も多いのは「職場の他の正社員とほぼ同じ」で55.9%、次いで「特に決まっていない」が22.0%、「職場の他の正社員より短い」が15.3%、「職場の他の正社員より長い」が5.1%となっている。男女別でみると、女性は「職場の他の正社員より長い」の比率が若干ではあるが男性よりも高い一方で、「職場の他の正社員より短い」は男性の7.1%に対し女性の22.6%と、所定労働時間の短い女性の比率は男性よりも15%ポイントも高くなっている。

図表Ⅱ-3-6-7 男女別に見た業務請負会社社員の
職場の正社員と比較した所定労働時間の長さ

	職場の他の 「正社員」と ほぼ同じ	職場の他の 「正社員」よ り長い	職場の他の 「正社員」よ り短い	特に決まっ ていない	無回答	全体	(%) 回答者 数
男性	67.9	3.6	7.1	17.9	3.6	100.0	28
女性	45.2	6.5	22.6	25.8		100.0	31
全体	55.9	5.1	15.3	22.0	1.7	100.0	59

⑥ 残業の状況

つぎに残業についてみると、全体では「まったくしない」が23.7%、「たまにある」が28.8%、「ときどきある」が20.3%、「よくある」が22.3%となっている。男女別では、「まったくしない」とする男性の業務請負会社社員が10.7%に対し、女性は35.5%と、男性の方が女性よりも残業を行う傾向が強いことが分かる（図表Ⅱ-3-6-8表）。月あたりの残業時間は男性が平均で22時間程度、女性が9～10時間程度となっている。

図表Ⅱ-3-6-8 男女別に見た業務請負会社社員の残業の状況

	まったく しない	たまに ある	ときどき ある	よくある	無回答	合計	(%) 回答者 数
男性	10.7	28.6	21.4	32.1	7.1	100.0	28
女性	35.5	29.0	19.4	12.9	3.2	100.0	31
全体	23.7	28.8	20.3	22.0	5.1	100.0	59

⑦ 雇用保険への加入状況

業務請負会社社員の雇用保険への加入状況をみると、全体では「入っている」が49.2%、「入っていない」が44.1%、「わからない」が5.1%となっている。男女別でも「入っている」の比率は男女間に大きな差はないが、無回答の比率を含め、女性よりも男性のほうが加入状況を把握していないことをうかがわせる（図表Ⅱ-3-6-9）。

図表Ⅱ-3-6-9 男女別に見た業務請負会社社員の雇用保険への加入状況

	入っている	入っていない	わからない	無回答	合計	(%) 回答者 数
男性	50.0	39.3	7.1	3.6	100.0	28
女性	48.4	48.4	3.2		100.0	31
全体	49.2	44.1	5.1	1.7	100.0	59

⑧ 労働条件の確認方法

業務請負会社社員の労働条件の確認方法は、全体では「文書による」確認が66.1%で、「口頭での説明」27.1%であるが、男女別にみると、男性では「文書による」が64.3%に対して「口頭での説明」32.1%、また女性では同67.6%に対して22.6%であり、男性の方が口頭での説明が相対的に多い。なお、無回答は男性が3.6%、女性が9.7%であった。

(5) 労働条件の遵守状況

業務請負会社社員の労働条件の遵守状況をみると、全体では「よく守られている」が64.4%、

「時にはおかしいと思うこともある」は 16.9%、「どちらともいえない」は 16.9%である。男女別にみると、「よく守られている」は女性が 77.4%であるのに対し男性は 50.0%、また「時にはおかしいと思うこともある」は女性が 12.9%に対し男性は 21.4%と、女性よりも男性の方で遵守状況が芳しくないようである（図表Ⅱ-3-6-10）。

図表Ⅱ-3-6-10 男女別に見た業務請負会社社員の契約内容の遵守状況

	よく守られている	時には「おかしい」と思うこともある	どちらともいえない	無回答	合計	回答者数
男性	50.0	21.4	25.0	3.6	100.0	28
女性	77.4	12.9	9.7		100.0	31
全体	64.4	16.9	16.9	1.7	100.0	59

（6）派遣期間後の派遣元（業務請負会社）との関係

図表Ⅱ-3-6-11 は派遣期間が満了した後の業務請負会社社員と派遣元との関係についてまとめている。最も多い回答は「わからない」で 42.4%を占め、次いで「派遣元との関係も自動的に切れる」が 25.4%、「他の派遣先がすぐになければ、派遣元との関係は切れる」が 15.3%、「仕事がなくとも、当面派遣先との関係は続き給与も出る」が 13.5%となっている。「他の派遣先がすぐになければ、派遣元との関係は切れる」は男性の方が女性よりも比率が高い。

図表Ⅱ-3-6-11 男女別に見た派遣期間満了後の派遣元との関係（%）

	派遣元との関係も自動的に切れる	他の派遣先がすぐになければ、派遣元との関係は切れる	仕事がなくとも、当面派遣先との関係は続き給与も出る	わからない	無回答	合計	回答者数
男性	21.4	21.4	10.7	39.3	7.1	100.0	28
女性	29.0	9.7	16.1	45.2		100.0	31
全体	25.4	15.3	13.6	42.4	3.4	100.0	59

（7）業務請負会社社員という働き方についての考え

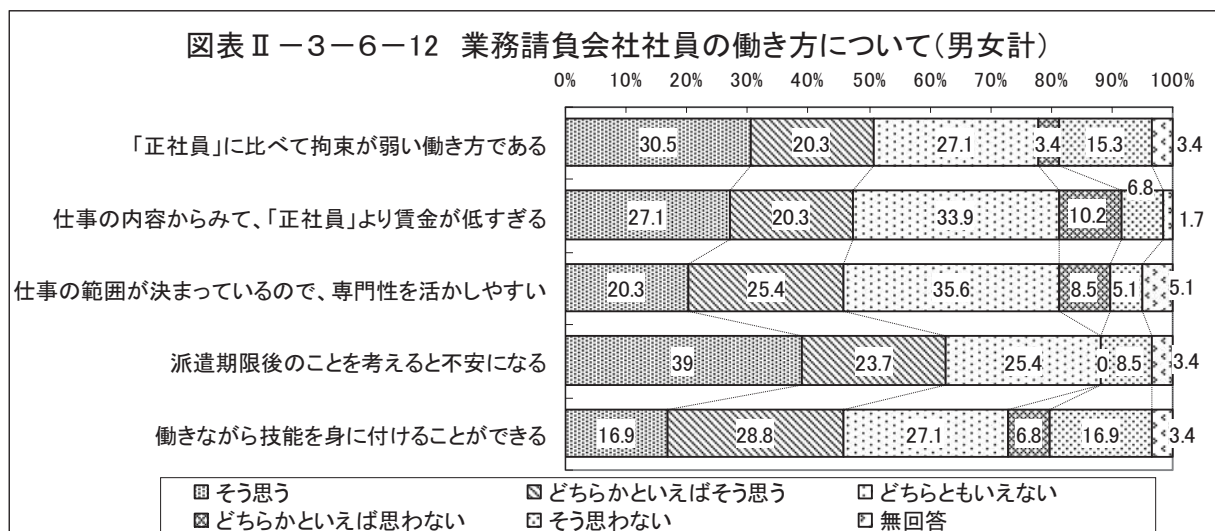
図表Ⅱ-3-6-12 は業務請負会社社員という働き方につき、5項目についてどのように考えているかをまとめたものである。「正社員に比べて拘束が弱い働き方である」については「そう思う」が 30.5%、「どちらかといえばそう思う」が 20.33%であるのに対して、「どちらかといえば思わない」が 3.4%、「そう思わない」が 15.3%である。

「仕事の内容からみて、正社員より賃金が低すぎる」については、「そう思う」と考えるのが 27.1%、「どちらかといえばそう思う」が 20.3%であるのに対し、「どちらかといえば思わない」が 10.2%、「そう思わない」が 6.8%である。「どちらともいえない」が 33.9%に上るものの、正社員と比較した賃金についての納得度が低いことがうかがわれる。

「仕事の範囲が決まっているので、専門性を生かしやすい」に対しては、「そう思う」が 20.3%、「どちらかといえばそう思う」が 25.4%であるのに対し、「どちらかといえば思わない」はともに 8.5%、「そう思わない」は 5.1%である。

「契約期限後のことを考えると不安になる」については、「そう思う」が 39.0%、「どちらかといえばそう思う」が 23.7%と、業務請負会社社員の契約期限後に対する不安は高い。

「働きながら技能を身につけることができる」については、「そう思う」が 16.9%、「どちらかといえばそう思う」が 28.8%となっている。「どちらかといえば思わない」は 6.8%、また「そう思わない」が 16.9%である。



(8) 今後の就業の見通しについて

業務請負会社社員の今後の就業の見通しについて男女別にまとめたのが図表Ⅱ-3-6-13である。業務請負会社社員全体では「別の会社で業務請負会社社員以外の働き方をしてみたい」が 32.2%と最も高く、次いで「今後も業務請負会社社員として働きたい」が 27.1%、「考えていない／わからない」が 26.9%となっている。また「機会があれば、現在の職場で雇用されて働きたい」は 8.5%に留まっている。男女別でみると、男性の業務請負会社社員については「別の会社で業務請負会社社員以外の働き方をしてみたい」が 42.9%と最も高く、次いで「考えていない／わからない」が 17.9%となっている。女性の業務請負会社社員については、「今後も業務請負会社社員として働きたい」が 38.7%と最も高く、次いで「別の会社で業務請負会社社員以外の働き方をしてみたい」が 22.6%である。男女間の大きな差として、「別の会社で業務請負会社社員以外の働き方をしてみたい」と考える男性は女性よりも 20%ポイント高く、他方で「今後も業務請負会社社員として働きたい」と考える女性は男性よりも 24%ポイント高くなっている点を指摘できる。「自分で会社や事業を起こしたい」と

図表Ⅱ-3-6-13 男女別に見た業務請負会社社員の今後の就業の見通し (%)

	今後も「業務請負会社社員」として働きたい	機会があれば、現在の職場で雇用されて働きたい	他の派遣先で「業務請負会社社員」として働きたい	他の会社で「業務請負会社社員」として働きたい	別の会社で「業務請負会社社員」以外の働き方をしたい	自分で会社や事業を起こしたい	自宅で個人的に仕事がしたい	考えていない／わからない	無回答	合計	回答者数
男性	14.3	7.1	3.6	—	42.9	3.6	7.1	17.9	3.6	100.0	28
女性	38.7	9.7	3.2	—	22.6	3.2	6.5	16.1	—	100.0	31
全体	27.1	8.5	3.4	0.0	32.2	3.4	6.8	16.9	1.7	100.0	59

「自宅で個人的に仕事がしたい」の両者については男女間では比率に大きな差はない。

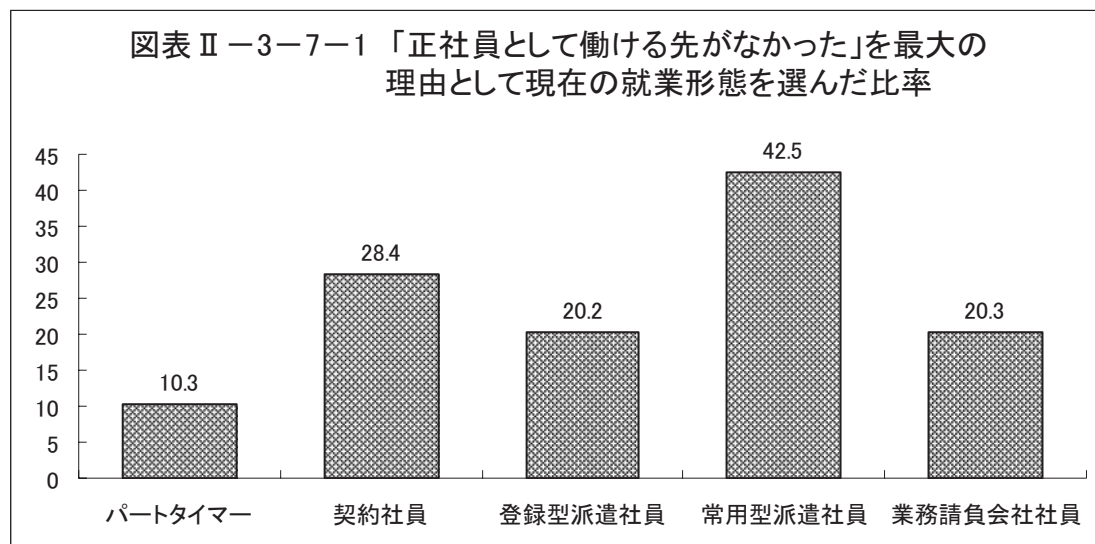
なお、「別の会社で業務請負会社社員以外の働き方をしてみたい」と回答した業務請負会社社員（32.2%）について、どのような就業形態を望んでいるかをみると、男性の1人が無回答である以外は、すべての業務請負会社社員が正社員として働くことを望んでいる。

3-7 非正社員間の比較

ここでは、本章の最後に、共通する質問項目及び回答選択肢の検討を通じて、パートタイマー、契約社員、登録型派遣社員、常用型派遣社員、そして業務請負会社社員の非正社員間での比較を行う。

(1) 「正社員として働ける先がなかった」ことを最大の理由として現在の就業形態を選んだ比率

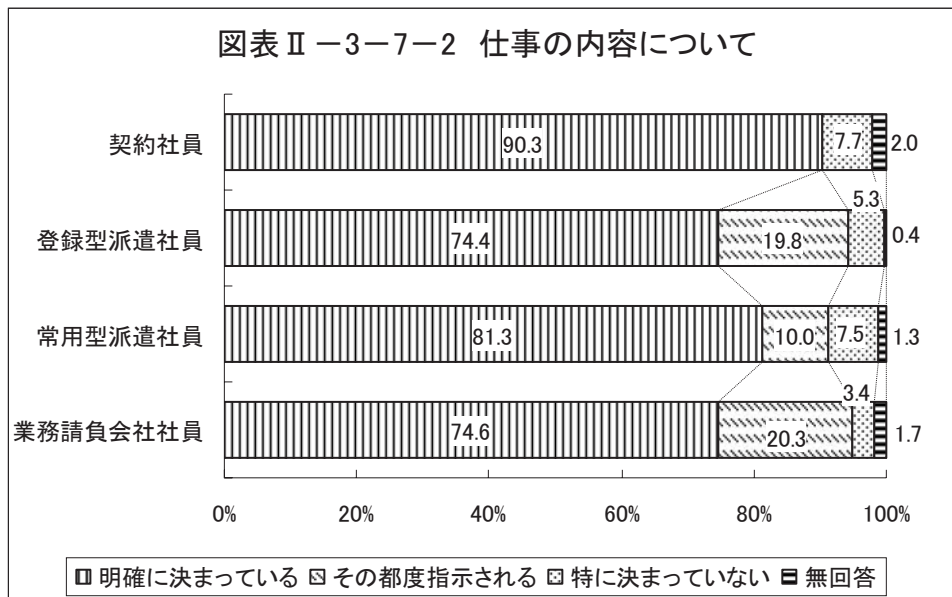
図表Ⅱ-3-7-1は非正社員が「正社員として働ける先がなかった」ことを最大の理由として現在の就業形態を選んだ比率をまとめている。それによると、常用型派遣社員の比率が最も高く42.5%、次いで契約社員が28.4%、業務請負会社社員が20.3%となっている。登録型派遣社員で「正社員として働ける先がなかった」を最大の理由とするのは20.2%で、同じ派遣社員でも登録型と常用型では就業の選択理由が大きく異なることがわかる。なお、パートタイマーのこの比率は記述の通り10.3%であった。



(2) 非正社員の仕事の内容について

図表Ⅱ-3-7-2は契約社員、登録型派遣社員、常用型派遣社員、業務請負会社社員の仕事に関する内容についてまとめたものである。「明確に決まっている」という比率がいずれも多数を占める中で、業務請負会社社員の20.3%、また登録型派遣社員については19.8%が「そ

の都度指示される」と回答している。常用型派遣社員の「その都度指示される」は10.0%であった。契約社員については9割が明確に決まっていると回答している。



注) 契約社員については「その都度指示される」の選択肢は質問票では与えられていない。

(3) 非正社員の所定労働時間について

図表Ⅱ-3-7-3 は非正社員の所定労働時間を正社員との比較でまとめたものである。登録型及び常用型ともに派遣社員の「正社員より短い」の比率が順に30.9%、27.5%とやや高いことがわかる。ただし常用型派遣社員については「正社員より長い」とする比率も契約社員、登録型派遣社員、業務請負会社社員と比較して若干高めである。業務請負会社社員は「特に決まっていない」が22.0%に上る。

図表Ⅱ-3-7-3 所定労働時間について (%)

	(職場の他の「正社員」とほぼ同じ)	(職場の他の「正社員」より長い)	(職場の他の「正社員」より短い)	特に決まっていない	無回答	合計	回答者数合計
契約社員	56.7	4.8	21.3	15.0	2.1	100.0	559
登録型派遣社員	51.9	3.4	30.9	13.4	0.4	100.0	262
常用型派遣社員	58.8	8.8	27.5	5.0	0.0	100.0	80
業務請負会社社員	55.9	5.1	15.3	22.0	1.7	100.0	59

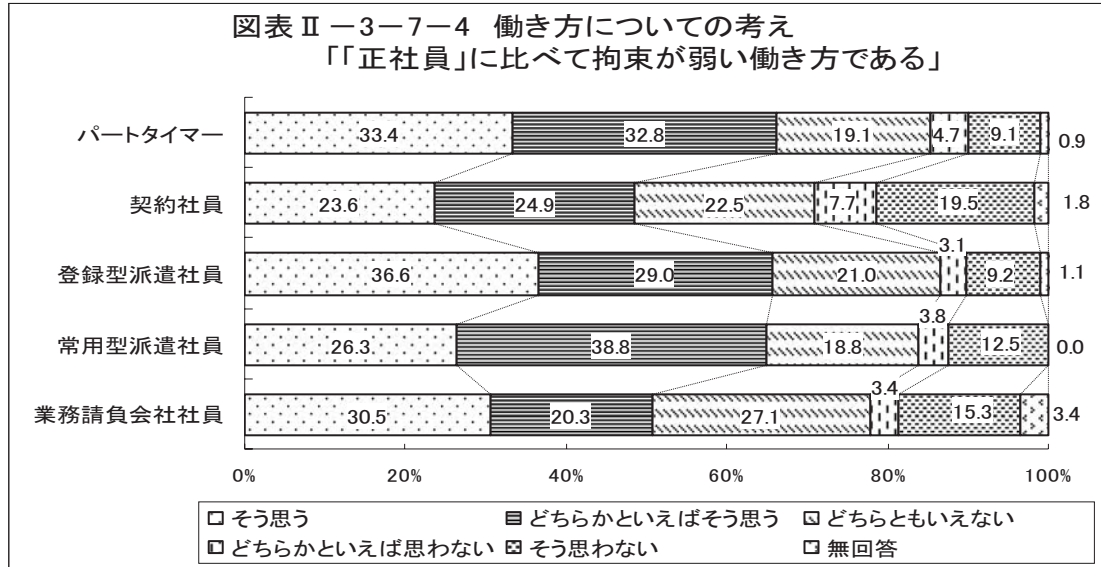
(4) 現在の就業形態での働き方についての考え

つぎに非正社員が考える現在の就業形態の働き方についての意見を見よう。

① 正社員に比べて拘束が弱いか

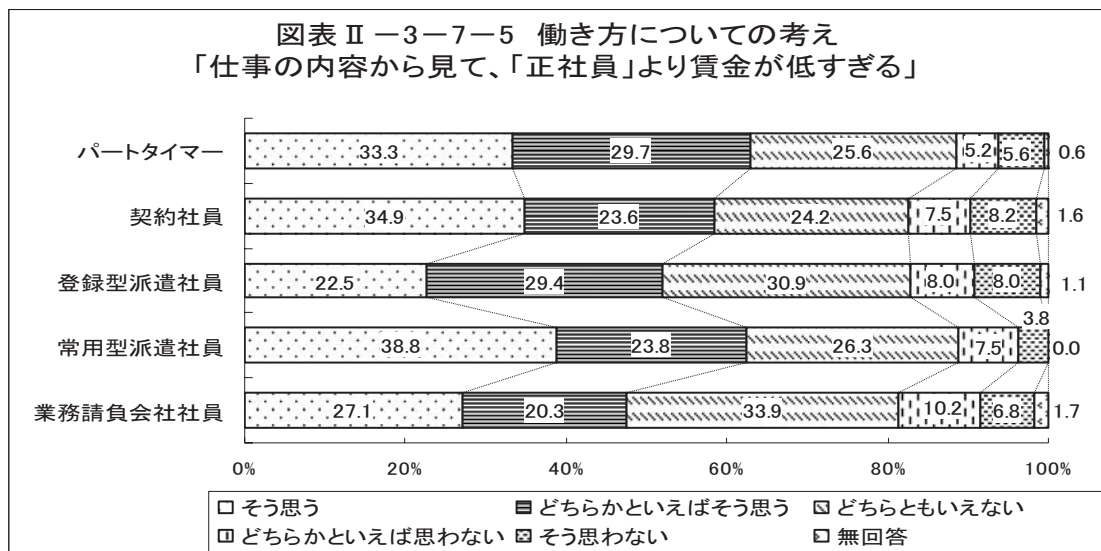
図表Ⅱ-3-7-4 は、正社員と比較した拘束似ついで意見である。「そう思う」と「どちらからか」と「そう思う」の合計をみると、パートタイマー、登録型派遣社員及び常用型派遣社員は65%を上回るが、契約社員と業務請負会社社員については5割程度の水準となってい

る。両者について「どちらかといえば思わない」と「そう思わない」の合計が契約社員は 28.2%、業務請負会社社員は 18.7%と、パートタイマー及び派遣社員と比較して正社員との相対関係でみた拘束の程度が強いようである。



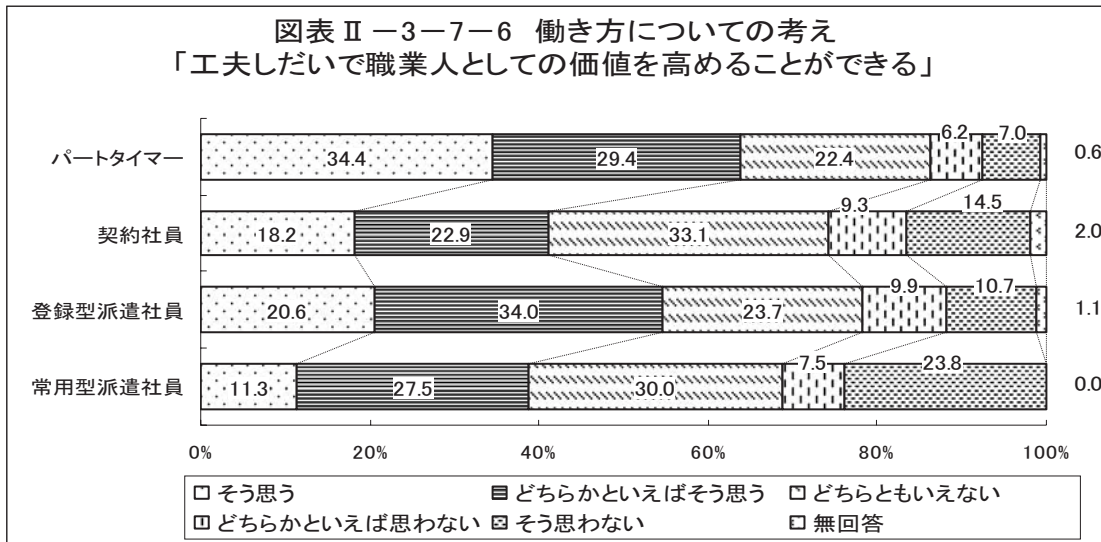
②仕事の内容と正社員と比較した賃金について

図表Ⅱ-3-7-5 は、仕事の内容と正社員と比較した賃金水準についてまとめている。常用型派遣社員では 38.8%、契約社員では 34.9%、そしてパートタイマーでは 33.3%が仕事の内容からみて正社員より賃金が低いと考えている。「どちらかといえばそう思う」という意見を含めると、パートタイマーと常用型派遣社員で賃金が低いと考えるのは 6 割に上る。業務請負会社社員と登録型派遣社員については、パートタイマー、契約社員、及び常用型派遣社員ほどは正社員と比較すると賃金が低いと考える程度は小さいようである。これらはいずれも働き手の意見という主観評価ではあるが、正社員との均等待遇についての取り組みの必要性を示すものであるといえよう。



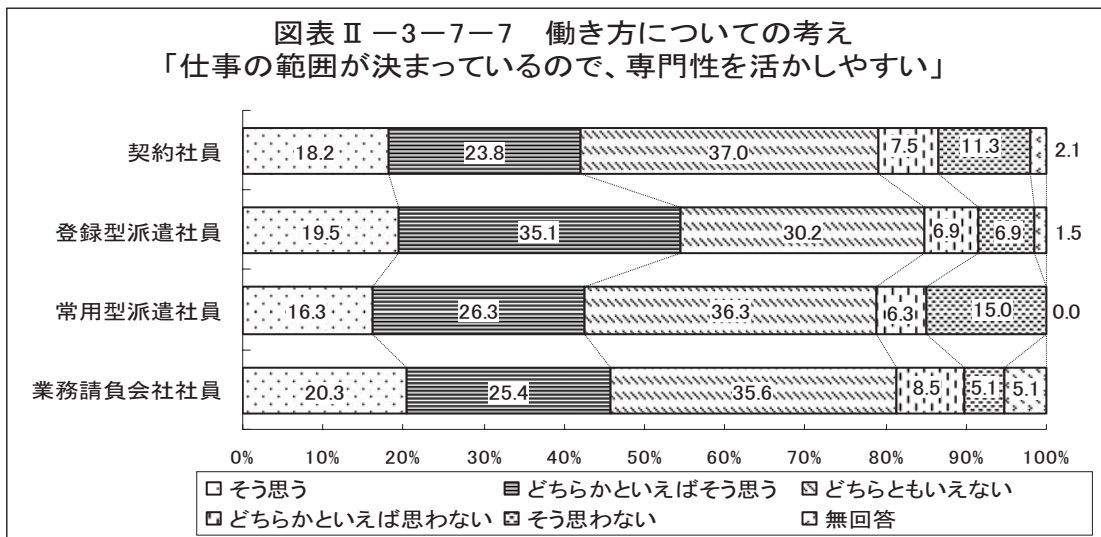
③工夫次第で職業人としての価値を高めることができるか

図表Ⅱ-3-7-6は、工夫次第で職業人としての価値を高めることができるかどうかについてまとめたものであるが、肯定的に考える割合がパートタイマーは63.8%、登録型派遣社員が54.6%であるのに対して、常用型派遣社員は38.8%、契約社員は41.1%に留まっている。補助的な業務を担当するイメージがあると思われがちなパートタイマー、そして登録型派遣社員に関して肯定的な意見の比率が相対的に高く、その潜在性を示唆している。



④仕事の範囲が決まっているため専門性が活かしやすいか

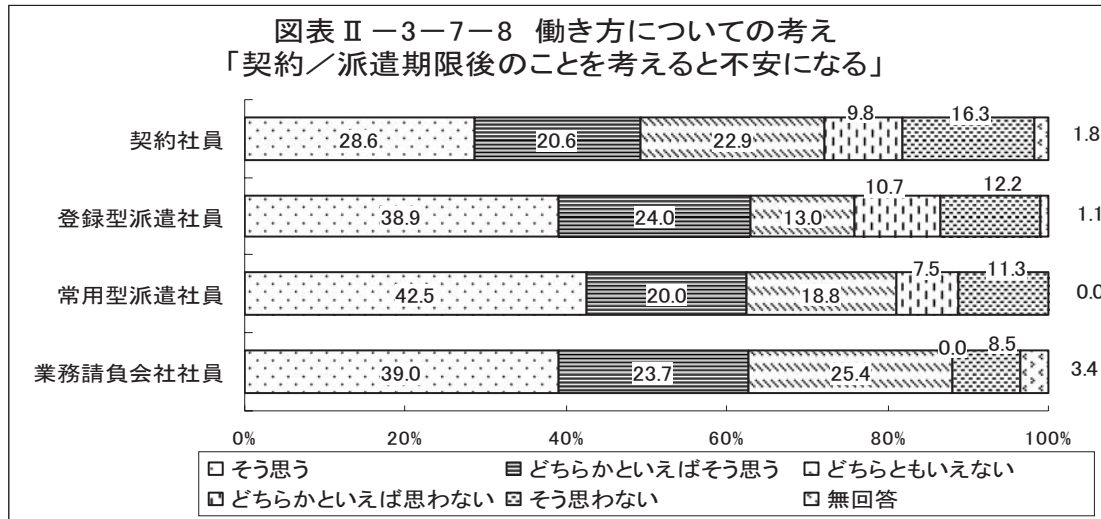
仕事の範囲と専門性に関する意見をまとめたのが図表Ⅱ-3-7-7である。登録型派遣社員で仕事の範囲が決まっていることで専門性を活かしやすいと肯定的に考えるのは54.6%と、特に契約社員と常用型派遣社員に比べて比率が高い。



⑤契約／派遣期限後のことを考えると不安になるか

図表Ⅱ-3-7-8は、契約または派遣期限が終わった後についての不安の有無を尋ねたものである。それによると、登録型派遣社員、常用型派遣社員、業務請負会社社員は「そう思

う（＝不安になる）」と「どちらかといえばそう思う」が 62～63%以上を占めている。契約社員のその比率は若干低く 49.6%である。不安に思わない比率（「どちらかというと思わない」及び「そう思わない」の計）は、契約社員（26.1%）、登録型派遣社員（22.9%）、常用型派遣社員（18.8%）、業務請負会社社員（8.5%）の順となっている。このことから、契約社員は不安がないというわけではないが、他の非正社員と比較して不安を感じる人の割合が相対的には低いことがわかる。



（５）今後の就業の見通しについて

図表Ⅱ-3-7-9は、今後の就業の見通しについてまとめたものである。今後も現在の会社でパートタイマーと同じように働きたいと考える比率は、パートタイマーが 52.8%と過半数を超え最も高く、次いで契約社員が 35.4%、登録型派遣社員が 29.8%となっている。常用型派遣社員は 18.8%と最も低く、この比率は登録型派遣社員とは対照的である。

図表Ⅱ-3-7-9 今後の就業の見通しについて（％）

	今後も現在の会社でパートタイマーとして働きたい	機会があれば、現在の会社で「正社員」として働きたい	別の会社でパートタイマー以外の働き方をしてみた	回答者数合計
パートタイマー	52.8	8.8	13.5	1783
契約社員	35.4	22.7	23.1	559
登録型派遣社員	29.8	14.9	28.2	262
常用型派遣社員	18.8	16.3	30.0	80
業務請負会社社員	27.1	8.5	32.2	59

機会があれば現在の会社で正社員として働きたいと考えるのは、契約社員が 22.7%と最も高く、次いで常用型派遣社員が 16.3%である。パートタイマーの比率は 8.8%である。別の会社で現在の就業形態以外の働き方をしたいと考えている非正社員は、業務請負会社社員が 32.2%、常用型派遣社員が 30.0%、登録型派遣社員が 28.2%であるのに対し、パートタイマーは 13.5%である。この「別の会社での別の就業形態を希望」で希望の最も多い就業形態は正社員であったことを踏まえると、特に契約社員、登録型派遣社員、常用型派遣社員での正社員希望が相対的に高いことわかる。ただし、契約社員については現在の会社及び別の会社を希望する比率が大きくは変わらない一方で、登録型及び常用型の派遣社員はいずれも、現在の会社よりも別の会社での正社員としての就業を希望するほうが倍近くの比率となっている。

第4章 個人自営業主・家族従業者の働き方

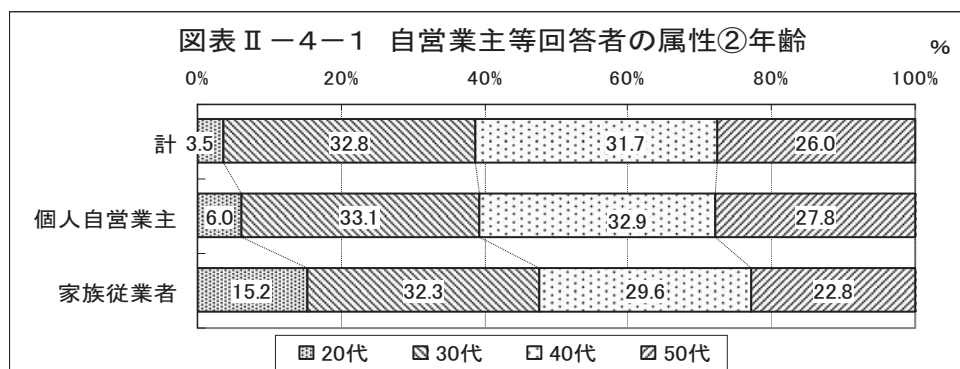
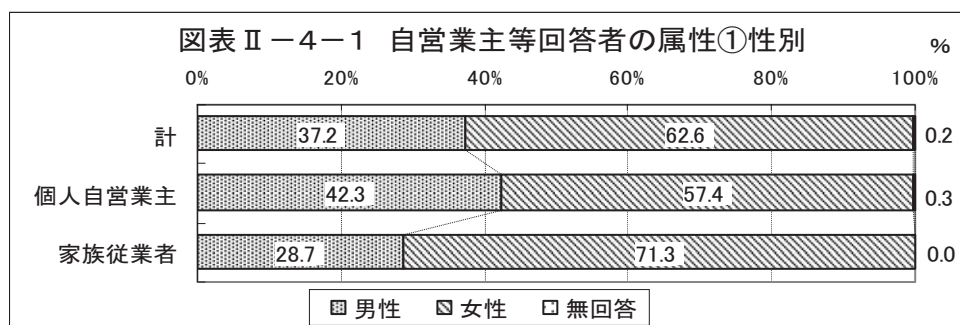
本章では、個人自営業主・家族従業者に対する調査結果を紹介する¹。筆者にとって自営業者を対象に調査したのは今回が初めてであり、仮説設定を伴った分析は今後の課題とし、ここではこれまでの章以上に調査結果を紹介することを念頭に記述したい。

4-1 回答者の属性

(1) 性、年齢別の状況

まず、回答のあった個人自営業主及び家族従業者の個人属性のうち性別と年齢をみておきたい。性別をみると、男性が37.2%、女性が62.6%となっている。女性の比率でみて、正社員調査が32.4%、非正社員調査が79.6%であったのと比較すると正社員よりは女性比率が非常に高いものの、非正社員よりはかなり低くなっている。これを個人自営業主と家族従業者に分けてみると、家族従業者で女性の比率が相対的にかなり高くなっている（図表Ⅱ-4-1①）。

また、年齢についてみると、20代が3.5%と少なくなっている中で、30代と40代がほぼ3分の1ずつを占め、残り4分の1が50代となっている。家族従業者の方が相対的に若い層が多い（図表Ⅱ-4-1②）。



¹ I（調査の概要）において述べたように、この調査は自営業者全体を対象としたものではなく、主に個人請負業主やフランチャイジー商店の実態把握を念頭に行ったものであることには留意されたい。以下では、単に「自営業主」という用語ではなく「個人自営業主」という用語を用いて、この点の留意を促すこととしたい。

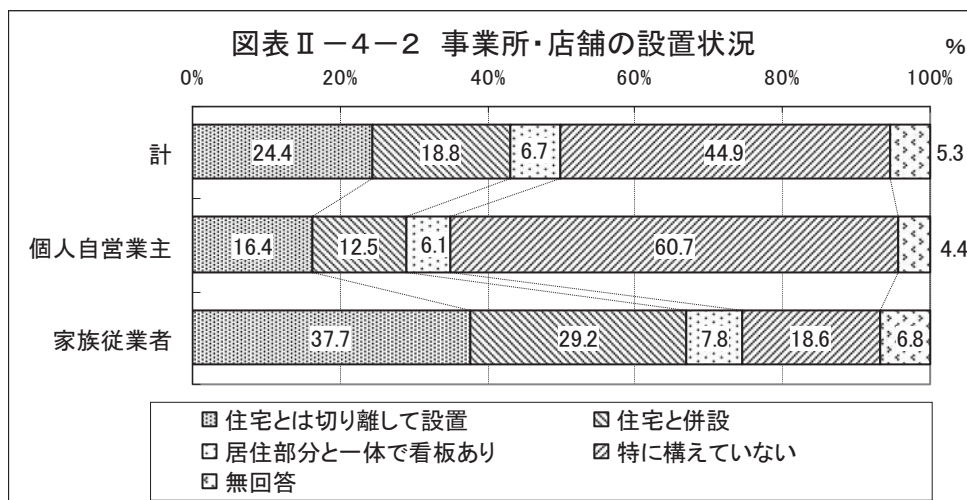
(2) 事業の概況

回答のあった個人自営業主及び家族従業者が働く事業の概況をみると、次のようになっている。

①事業所・店舗の設置状況

事業所・店舗の設置状況をみると、「特に構えていない」とする人が 44.9%ともっとも多く、「住宅の中の居住部分と渾然一体となっているが、看板は掲げている」の 6.7%と合わせると、半数強が住居において仕事をしている。一方、「住宅とは切り離して設置」は 24.4%、「住宅と併設（店舗兼住宅）」は 18.8%などとなっている。

これを個人事業主だけでみると、「特に構えていない」とする人が 60.7%など住居での仕事が 3分の2を占めている。一方、家族従業者では、「住宅とは切り離して設置」（37.7%）や「住宅と併設」（29.2%）が多くなっており、家族従業者が働く事業は相対的に規模がやや大きくなっていることが推測される²（図表Ⅱ－4－2）。



③事業の種類

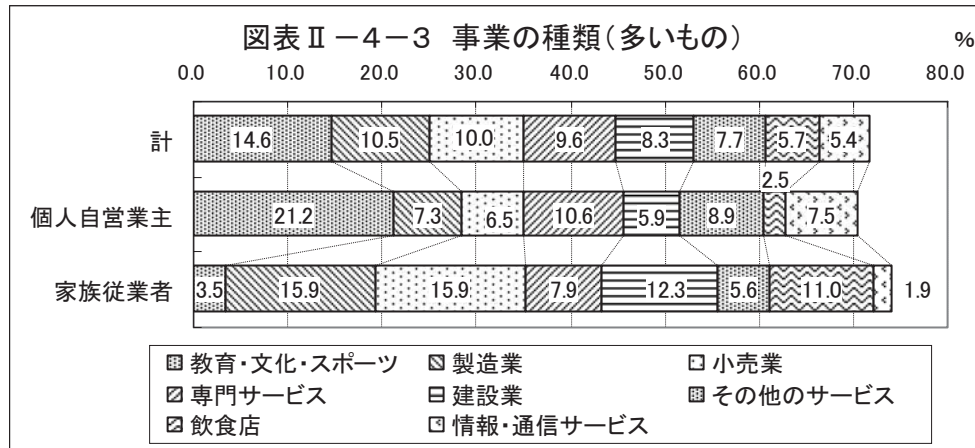
「事業の主な業種」³として回答のあったものうち、5%以上の該当があったものを多い順にみると、「教育・文化・スポーツ」⁴（14.6%）、「製造業」（10.5%）、「小売業」（10.0%）、「専門サービス業」（9.6%）などとなっている。これを個人自営業主のみについてみると、「教育・文化・スポーツ」が 21.2%でもっとも多く、次いで「専門サービス」（10.6%）、「その他のサービス」（8.9%）、「情報・通信サービス」（7.5%）などが続いている。一方、家族従業者

² この点は、以下の結果をみる場合に、特に留意しておく必要があるものと考えられる。

³ この業種分類は、事業者用兼宣伝用電話帳である NTT 職業別電話帳「タウンページ」のものを使用した。調査では、直前の設問で同誌への掲出の有無を尋ねて誘導を図った。ちなみに、その掲出状況をみると、掲出しているが 28.6%（個人自営業主のみ：15.9%、家族従業者のみ：49.8%）であり、当初の予想よりは少なかった。

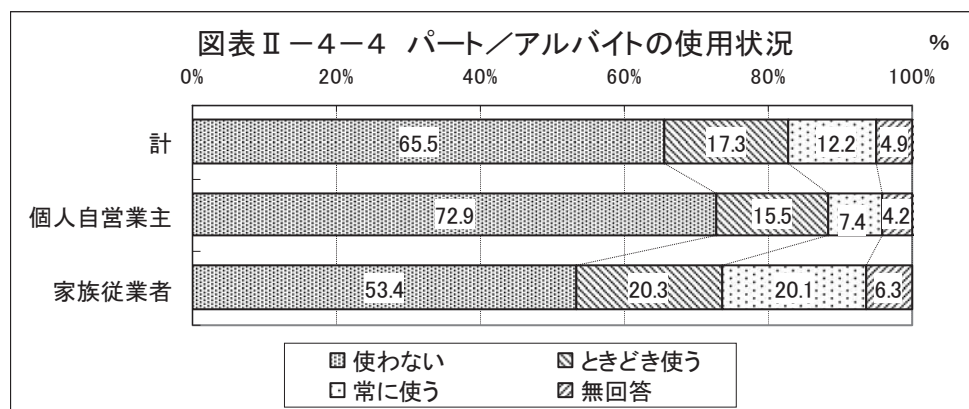
⁴ 「教育・文化・スポーツ」には、例えば学習塾やスポーツクラブ、ある種の相談事業（コンサルタント）などが入るものと考えられるが、どのような業種を指すのか必ずしも明確ではない。そこで、後出の請負事業者における作業の種類などとクロスした結果をみると、そうした事業のほか、パソコンのデータ入力や印刷、映像やソフトのコンテンツを扱う事業なども含まれているものと推測される結果となっている。

のみについてみると、「製造業」と「小売業」とがともに15.9%でもっとも多く、次いで「建設業」(12.3%)、「飲食店」(11.0%)、「専門サービス」(7.9%)などが続いている。家族従業者は、いわゆる従来型の業種が多いということができそうである(図表Ⅱ-4-3)。



④パート・アルバイト使用の有無

事業でのパート・アルバイトの使用の有無をみると⁵、「使わない」が65.5%とほぼ3分の2を占め、「ときどき使う」は17.3%、「常に使う」が12.2%にとどまっている。個人自営業主のみについてみると、「使わない」が72.9%とさらに多くなっている(図表Ⅱ-4-4)。



4-2 業務請負の状況⁶

ここでは、業務請負の働き方等に関する調査結果を紹介する。調査では、顧客の特定性から、業務請負を「専属請負」と「不特定請負」⁷とに分けて調査しているが、まず、作業の種類など両者に共通した設問の結果を紹介し、その後それぞれに分かれた設問の結果について紹介することにした。

⁵ 回答者の事業では常用雇用を使っていないことが、調査対象となるための前提である。

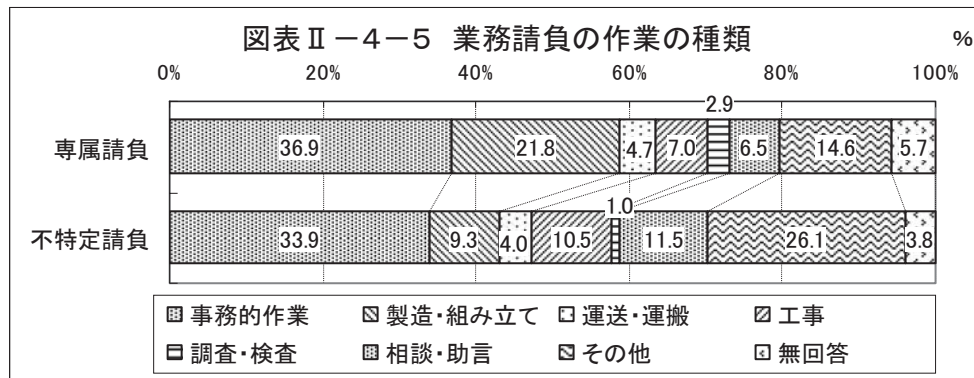
⁶ これ以降、特に断らない限り個人自営業主と家族事業者とを合わせた結果でみていく。これには、前述のように留意すべき点もあるが、一方で多種多様な事業に関するデータが得られており、当面このようにしておきたい。

⁷ それぞれの定義は、I(調査の概要)の図表Ⅰ-3-2を参照されたい。

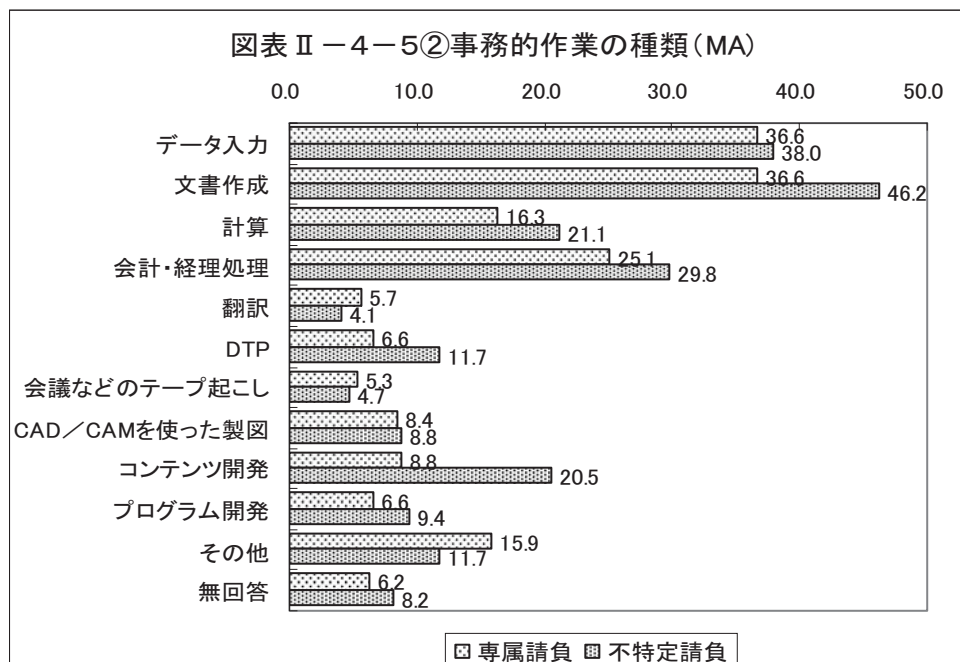
(1) 作業の種類と作業に必要な機器

①作業の種類

業務請負の作業の種類をみると、まず専属請負においては、「事務的作業」が 36.9%ともっとも多く、次いで「製造・組み立て」が 21.8%、「その他」が 14.6%などとなっている。一方、不特定請負においては、「事務的作業」が 33.9%で同様にもっとも多くなっているものの、特定請負で第2位であった「製造・組み立て」は 9.3%にとどまり、「その他」が 26.1%と相対的に多くなるとともに、「相談・助言」(11.5%)、「工事」(10.5%)などが続いている(図表Ⅱ-4-5)。

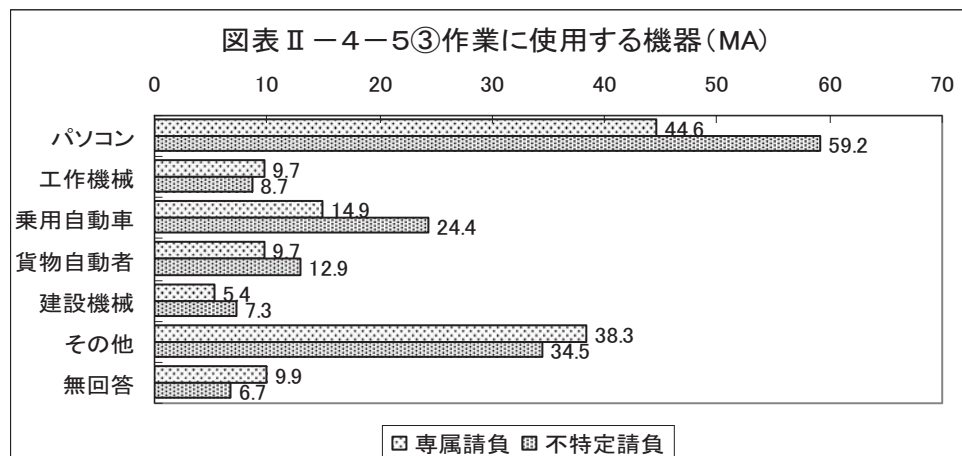


作業の種類が「事務的な作業」とした人について、その作業の内容を尋ねたところ、「文書作成」や「データ入力」、「会計・経理処理」、「計算」、「コンテンツ開発」などの順で多くなっている。専属請負と不特定請負とではほぼ同様の傾向にあるが、「コンテンツ開発」、「文書作成」、「計算」、「会計・経理処理」などで不特定請負の方が多くなっている(図表Ⅱ-4-5②)。



②作業に使用する主な機器

作業に使用する主な機器をみると、「パソコン」がもっとも多く、半数程度ないしそれ以上の個人業務請負事業者が主な機器として使用している。次いで「その他」、「乗用自動車」、「貨物自動車」、「工作機械」などが挙がっている⁸（図表Ⅱ－４－５③）。



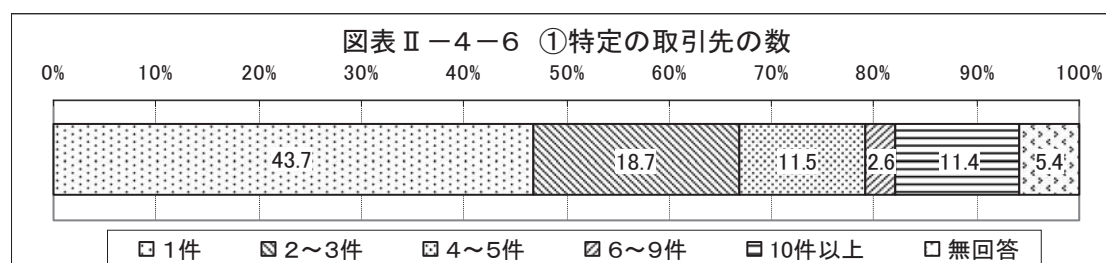
(2) 特定請負の働き方の状況

①特定の取引先の状況

特定請負の特定の取引先の数を尋ねた結果をみると、1件が43.7%と最も多くなっており、次いで2～3件が18.7%、4～5件11.5%と4分の3程度が5件以下となっている。一方で10件以上とした人も11.4%あった（図表Ⅱ－４－６①）。

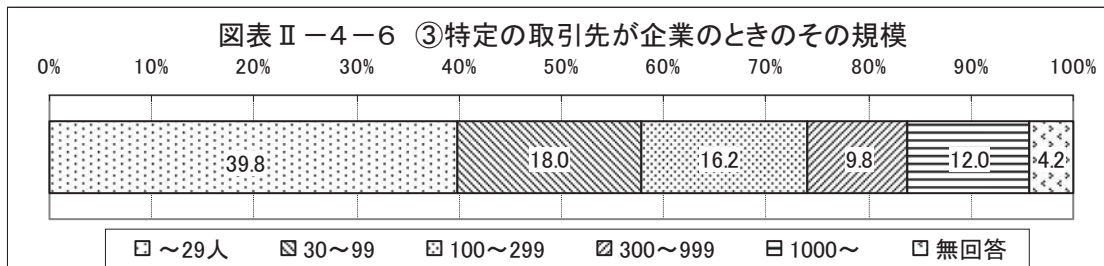
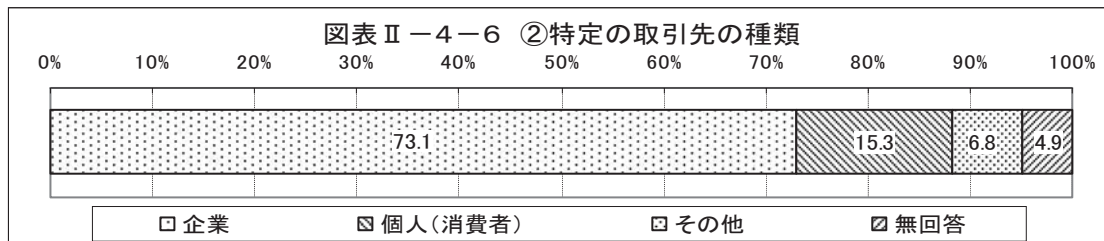
特定の取引先がどのような相手なのかをみると、「企業」とした人が73.1%と4分の3程度を占め、次いで個人（消費者）⁹が15.3%などとなっている（図表Ⅱ－４－６②）。

つぎに、特定の取引先が「企業」とした人について、その企業規模を尋ねたところ、29人以下が39.8%と最も多く、次いで30～99人18.0%、100～299人16.2%などとなっている（図表Ⅱ－４－６③）。



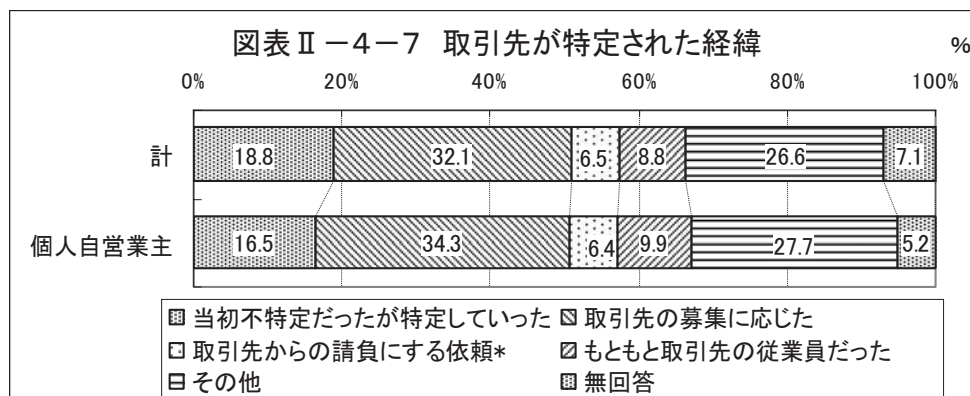
⁸ 作業の種類と使用する主な機器から、パソコンを使った様々な事業はもとより、請負と雇用との古典的な事例であるトラック運転手やタクシー運転手、製造下請などについて分析が可能となるデータが得られており、そうした分析も今後の課題としたい。

⁹ 業種別にみて「個人（消費者）」とした人が目立って多かったものに教育・文化・スポーツ（「個人」とした人の45.3%）があり、例えば少数を対象とした学習塾やスポーツクラブなどが考えられる。



②専属請負となった経緯

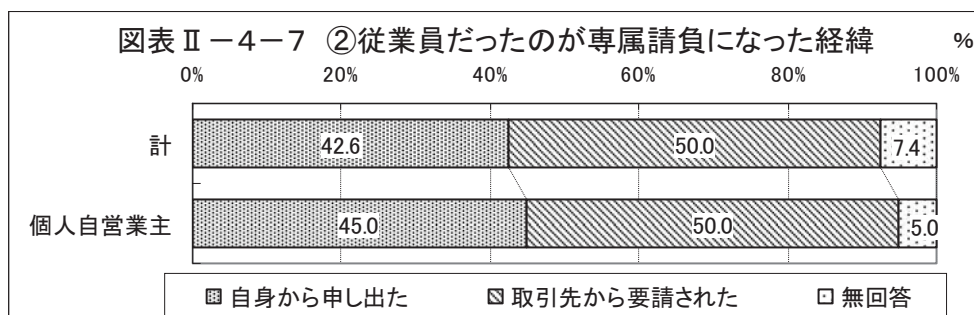
専属請負となった経緯を尋ねた結果をみると、「取引先の募集に応じた」が 32.1%ともっとも多く、次いで「事業開始当初は不特定の取引先を対象にしていたが、現在の取引先に特定していった」¹⁰18.8%、「もともと取引先の従業員であった」 8.8%などとなっている。また、「その他」が4分の1強あった。この設問に関しては、家族従業者が正確に回答するのに困難な場合も予想されることから、個人自営業主本人の回答だけに限ってみると、全体の傾向は変わらないものの、「不特定から特定化」の割合がやや低くなり、「取引先の募集へ応じた」や「従業員からの転身」がやや割合が高まる。なお、数%ながら「取引先から、従業員にはできないので請負関係にしてほしいと依頼された」人もいたことは記憶されてよい（図表Ⅱ-4-7）。



(注) * 「取引先から、従業員にはできないので請負関係にしてほしいと依頼された。」

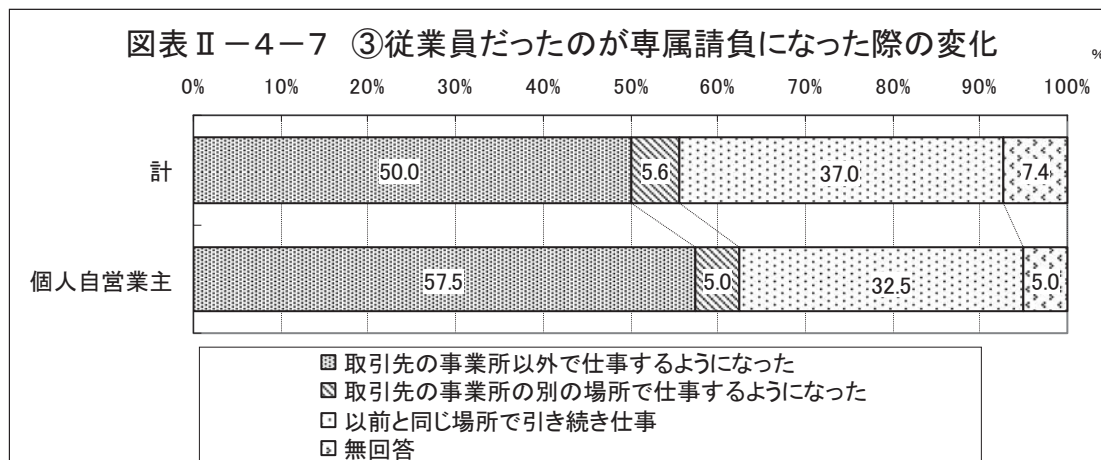
上で「もともとは取引先の従業員であった」と回答した人に、さらにその経緯を尋ねた結果をみると、「取引先から要請された」が 50.0%、「自身から申し出た」が 42.6%（個人自営業主からの回答に限れば 45.0%）と、前者がやや多いもののほぼ半数に二分されているとい

¹⁰ 自営開業の成功要因の一つに、顧客の特定化（安定的関係の構築）があるとの指摘もある。



える（図表Ⅱ-4-7②）。

また、従業員だったものが専属請負になった際に仕事をする場所に変化があったかどうかを尋ねた結果をみると、「取引先の事業所以外で仕事をするようになった」が50.0%（個人自営業主からの回答に限れば57.5%）ともっとも多くなっているものの、「以前と同じ場所で引き続き仕事をしている」とする人も37.0%（同32.5%）いる¹¹（図表Ⅱ-4-7③）。

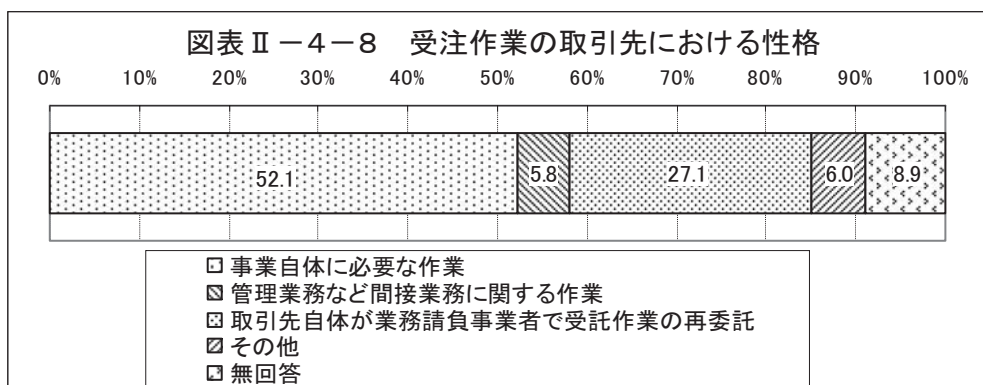


③受注している作業の取引先にとっての性格

専属請負が受注している作業が取引先（発注元）にとってどのような性格のものかをみると、「取引先の事業自体に必要な作業」とする人が52.1%と半数をやや上回り、次いで「取引先自体が業務請負事業者でその受注作業の再委託」すなわち間接受注作業¹²が27.1%などとなっている（図表Ⅱ-4-8）。

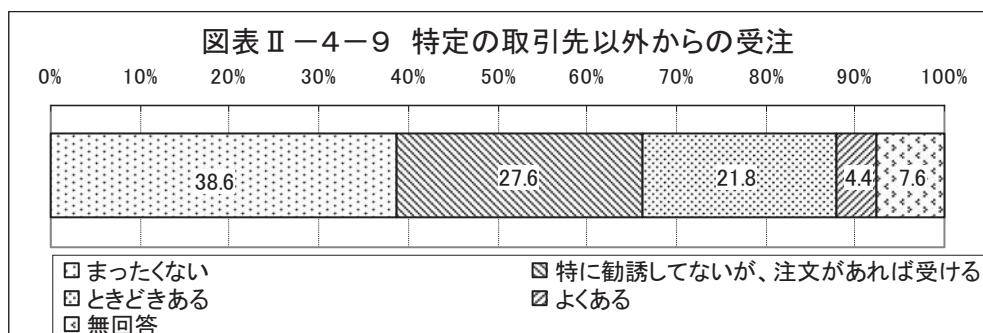
¹¹ 専属請負としての回答者全体のうち、もともと取引先の従業員であって就業場所も変化がないとした人の割合は3.2%である。

¹² 個人業務請負をみる場合には、この間接受注の視点を忘れることはできない。作業の種類別にみて間接受注の割合が相対的に高いものには、「工事」（41.9%）、「製造・組み立て」（38.1%）、「事務的な作業」（30.0%）などがあり、また、事務的な作業の中では「プログラム開発」（66.7%）、「翻訳」（46.2%）、「CAD/CAM製図、コンテンツ・プログラム開発」（43.1%）、「テープ起こし」（35.0%）などがある。



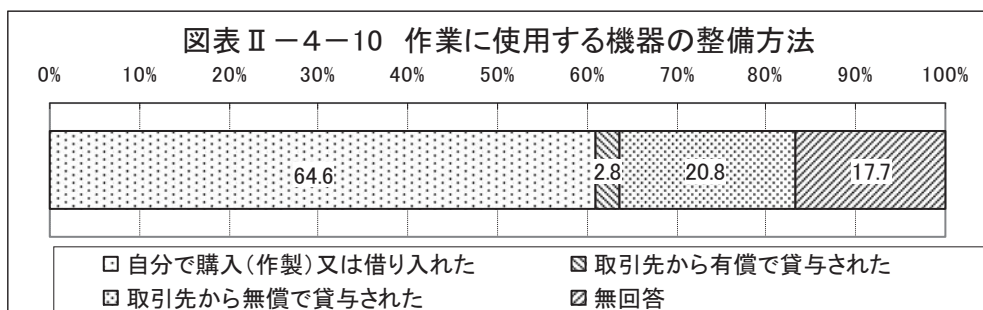
④特定の取引先以外からの受注の有無

専属請負は一つないし少数の特定された取引先からの受注のみを行うものではあるが、自営業である以上それら以外からの受注がまったくないとはいえない。そこで、特定の取引先以外から受注することがあるかどうか尋ねた結果をみると、「まったくない」が 38.6%ともっとも多く、次いで「特に勧誘はしていないが、注文があれば受ける」27.6%となっており、一方「ときどきある」は 21.8%、「よくある」は 4.4%にとどまっている（図表Ⅱ-4-9）。



⑤使用する主な機器の整備方法

使用する主な機器については先にみたところであるが（上述(1)参照）、その機器を専属請負においてどのように整備したかについてみると、「自分で購入（作製）又は借り入れた」が 64.6%とほぼ3分の2を占める一方で、「取引先から無償で貸与された」も 20.8%あった（図表Ⅱ-4-10）。

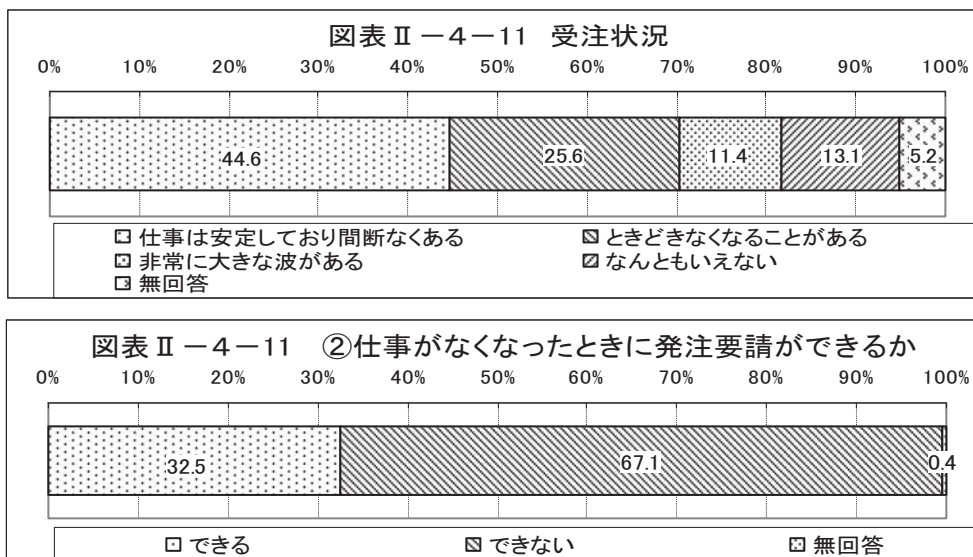


⑥受注の状況と発注要請の可能性

専属請負の受注の状況をみると、「仕事は安定しており中断なくある」とする人が 44.6%

と半数近くに及ぶが、「ときどきなくなることがある」(25.6%)や「非常に大きな波がある」(11.4%)など不安定さを訴える人も少なからずいる¹³(図表Ⅱ-4-11)。

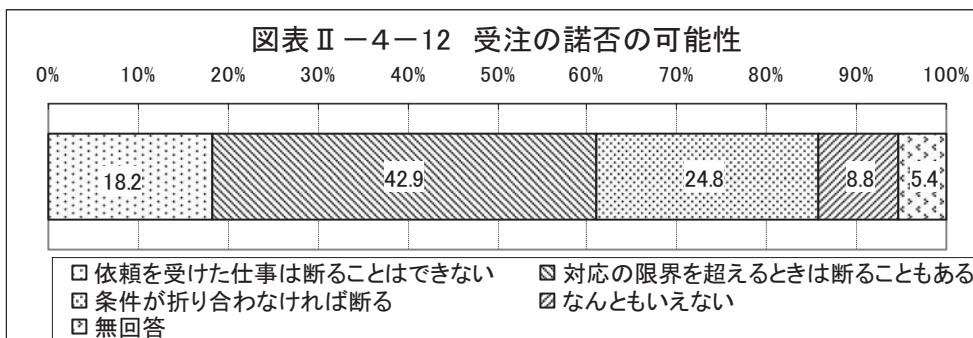
さらに、これらの不安定さを訴えた人に対して、仕事がなくなったときに自身の側から発注するように求めることができるかどうかを尋ねたところ、「できる」は32.5%と3分の1弱にとどまり、「できない」が67.1%を占めた(図表Ⅱ-4-11②)。



(注) 受注が「ときどきなくなることがある」又は「非常に大きな波がある」とした人を対象としたものである。

⑦受注諾否の可能性

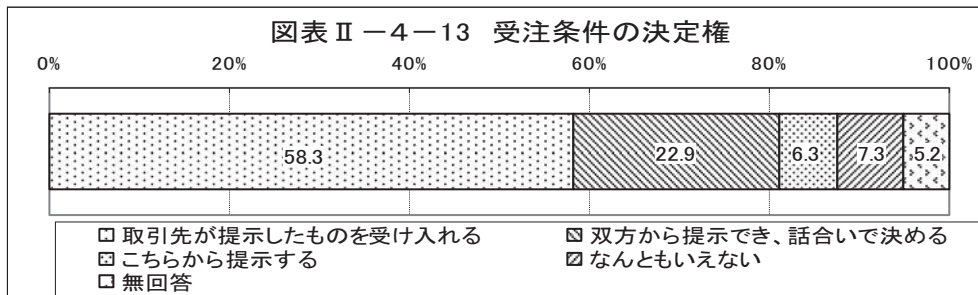
受注の際に断ることができるかどうかを尋ねた結果をみると、留保なく「依頼を受けた仕事を断ることはできない」とする人は18.2%にとどまるものの、「対応の限界を超えるときは断ることもある」が42.9%と最も多くなっている。一方、「条件が折り合わなければ断る」は24.8%となっている(図表Ⅱ-4-12)。



⑧受注条件の決まり方

受注条件の決まり方をみると、「取引先が提示したものを受け入れる」が58.3%と半数を超えており、「双方から提示でき、話し合いで決める」は22.9%となっている。受注条件の

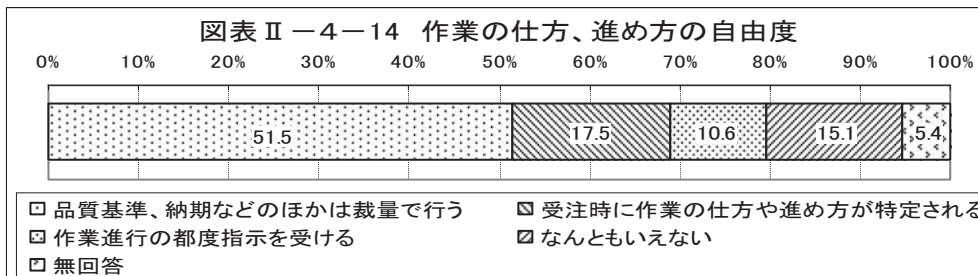
¹³ 受注の状況と年収とをクロスさせた結果をみると、それほど明瞭とまではないものの、年収の低い層で受注の不安定を訴える人が相対的に多いという傾向がややみてとれる。



決定権は発注元が持っているケースが多いといえる（図表Ⅱ－４－１３）。

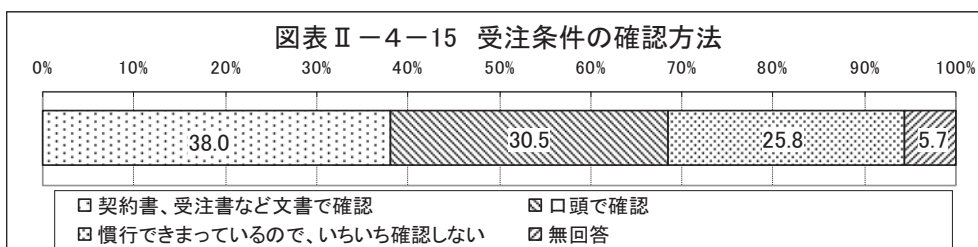
⑨作業の仕方、進め方の決まり方

作業の仕方、進め方の決まり方をみると、「品質の基準、納期などがあるだけで自己の裁量で行う」とする人が 51.5%と半数を超え、「受注の際に特定される」が 17.5%あるものの、「作業の進行の都度指示を受ける」とする人は 10.6%となっている¹⁴（図表Ⅱ－４－１４）。



⑩受注条件の確認方法

受注の条件を確認する方法をみると、「契約書、受注書など文書で確認」が 38.0%ともっとも多くなっているが、「口頭で確認」（30.5%）、「慣行で決まっているので、いちいち確認しない」（25.8%）もかなりの割合を占めている（図表Ⅱ－４－１５）。

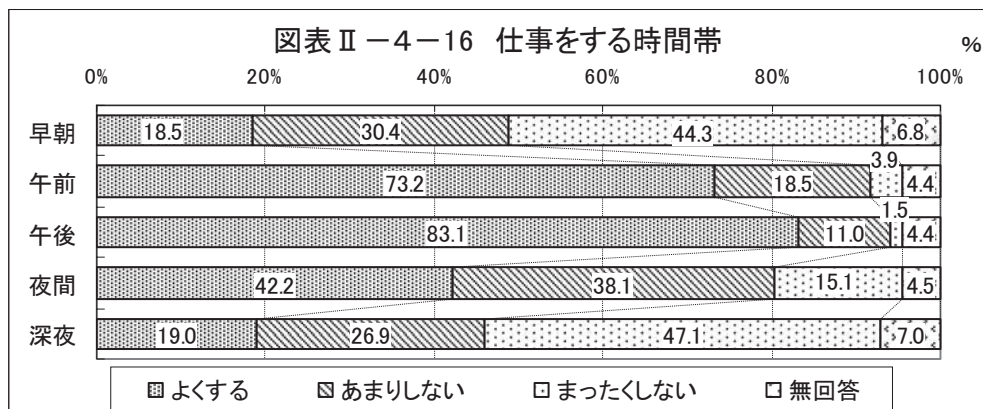


⑪仕事をする時間帯

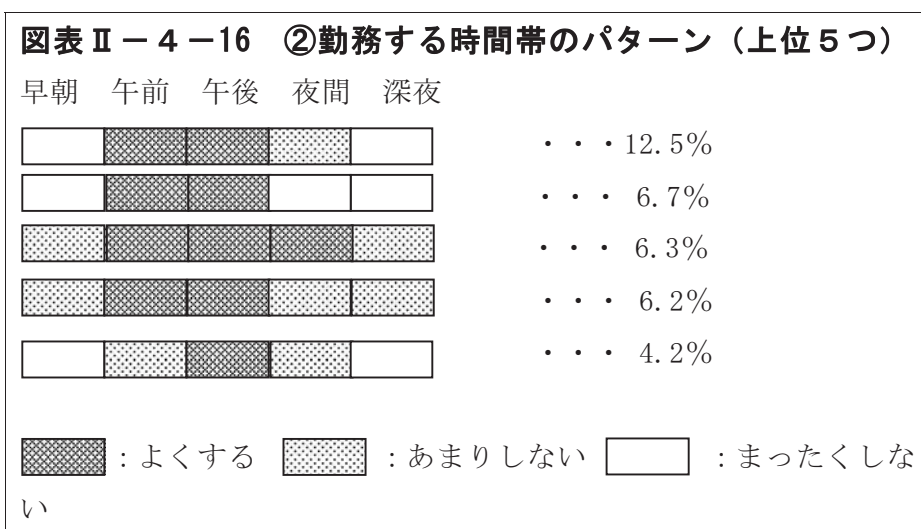
仕事をする時間帯を尋ねた結果をみると、午後に 83.1%の人が仕事を「よくする」と答え

¹⁴ 作業の進行の都度、作業の仕方や進め方について指示を受けるという場合、もとよりその程度や実態により判断が分かれるが、一応指揮命令下の労働である可能性が疑われる。一方、事業の種類別にクロスした結果をみると、この選択肢への回答が多かったものは貨物運送や建築業などであった。さらなる分析は今後の課題としたい。なお、この⑨までの設問は、いわゆる「使用従属関係」に基づく労働者かどうかを判断する際の一連の要素を念頭に設定したものであるが、専属請負という働き方を労働者としてみようという意図が必ずしもあるわけではなく、分析的なデータを得ようとする際の一つの参考的視座として援用したものである。

ており、「あまりしない」（つまり少しはする。11.0%）を合わせて9割以上ほとんどの人が仕事をしている。午前も「よくする」73.2%、「あまりしない」18.5%、合わせて91.7%と大部分の人が仕事をしている。その中で午前よりも午後に仕事をする人の割合が相対的に高くなっている。すなわち午後から仕事を始める人がかなりいると考えてよいであろう。次に仕事をしている人が多い時間帯は夜間であり、「よくする」は42.2%にとどまるが「あまりしない」（38.1%）を合わせると8割の人が仕事をしている。深夜及び早朝については、2割弱の人が「よくする」と答え、「あまりしない」と合わせて4割半ばから5割近くの人が仕事をしている（図表Ⅱ-4-16）。



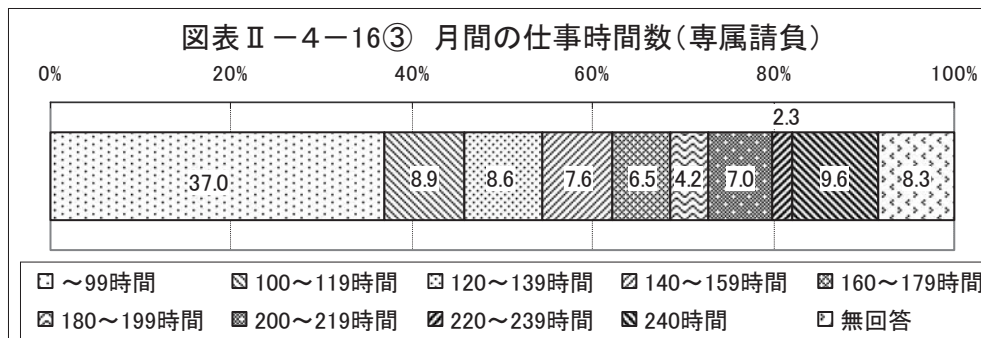
これを各人別に時間帯を通して集計した結果をみると、多様な89のパターンがみられた中で該当の多かったものをみると、午前と午後が「よくする」かつ夜間が「あまりしない」で12.5%を占めている。次いで第2位は午前・午後「よくする」で他の時間帯は「まったくしない」（6.7%）、第3位が午前・午後・夜間「よくする」で他の深夜・早朝は「あまりしない」（6.3%）などとなっている¹⁵（図表Ⅱ-4-16②）。



¹⁵ 正社員の裁量労働勤務者などの場合と比較して集計されたパターンの数が多いことやその内容からみて、専属請負をしている人が仕事する時間帯はより多様であり、仕事する時間が短い人も長い人もいずれもいると考えられる。

月間の労働時間数を尋ねた結果をみると、100 時間未満が 37.0%と仕事時間の短い層が3分の1をやや超えている¹⁶一方、200 時間以上の仕事時間の長い層も 18.9%を占めている。その間の100 時間台を20 時間ごとに区切ってみると、180～199 時間がやや少ない(4.2%)のを除き7～9%程度でほぼ均等に分布している(図表Ⅱ-4-16③)。

なお、仕事の平均時間数を計算すると、124.8 時間となっており、また標準偏差は 87.792 となっている。



⑫仕事をされていて感じること

専属請負の仕事をしていく上で問題になりそうであると考えられる事項を設問として、そのようなことがあるかどうかを尋ねた結果をみると、まず、仕事の代金の滞りに関して「仕事を納品しても代金をなかなか払ってもらえない」について「そう思う」ないし「どちらかといえばそう思う」と肯定的な回答をした人は合わせて 6.3%にとどまっており、留保なく「そうは思わない」とする人が 75.6%と4分の3程度となっている¹⁷。一方仕事の単価に関して「仕事の割には単価が安いと感じる」については、肯定的な回答をした人が半数近く(47.8%)あった。

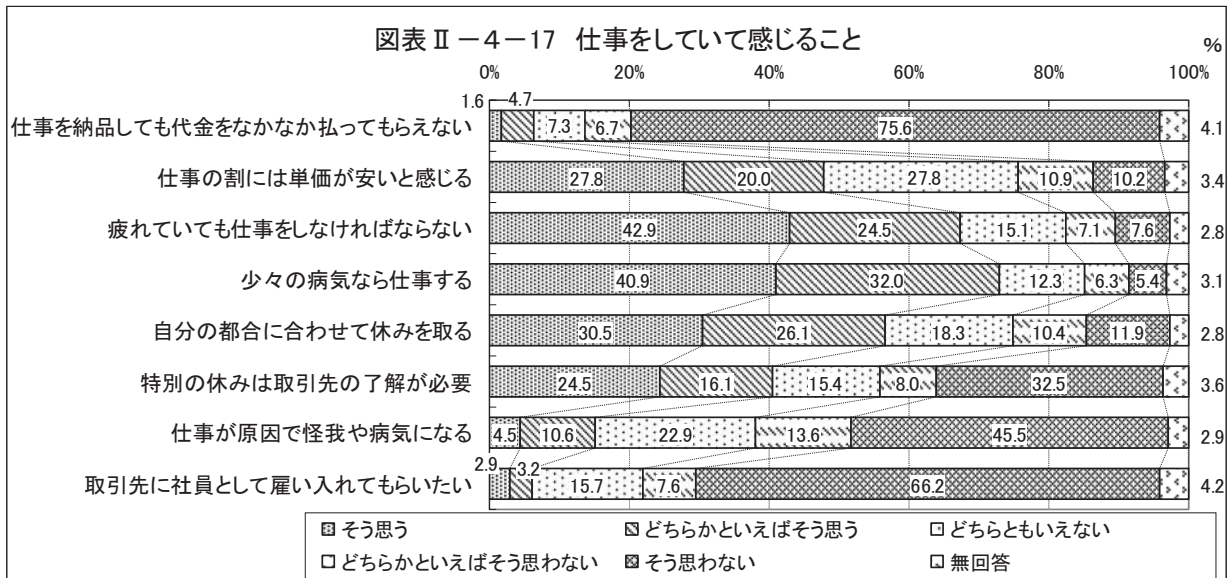
つぎに、仕事と健康に関して、「疲れていても仕事をしなければならない」について3分の2強の人(67.4%)が肯定的な回答をし、さらに「少々病気なら仕事する」については、それを上回る人(72.9%)が肯定的な回答をしている。また、休日等の取得に関して「自分の都合に合わせて休みを取る」については、半数を上回る人(56.6%)が肯定的な回答をしている。「特別の休みには取引先の了解が必要」については、4割程度の人(40.6%)が肯定的に回答している一方で、それと同程度の人(40.5%)が否定的な回答をしており、二分されている。単刀直入に「仕事が原因で怪我や病気になる」との設問については、否定的な回答が6割程度(59.1%)となっているが、一方で「そう思う」の4.6%を含め15.1%の人が肯定的な回答をしている。

専属請負特有の設問として「取引先に社員として雇い入れてもらいたい」については、肯

¹⁶ 仕事時間が短い層は、特に女性に多くなっている。ちなみに、男女別に平均時間数をみると、男性が184.8時間である一方、女性は98.6時間と100時間を下回っている。

¹⁷ ただし、納入しても代金をなかなか払ってもらえないという事態はある意味で(例えば、労働関係にあれば賃金不払いに相当する)異常な事態であり、それがそんなに頻繁に、あるいは広範に起こるものではないであろう。その中で、6%程度の事業者が肯定的な回答をしていることには多面的な評価があり得るであろう。

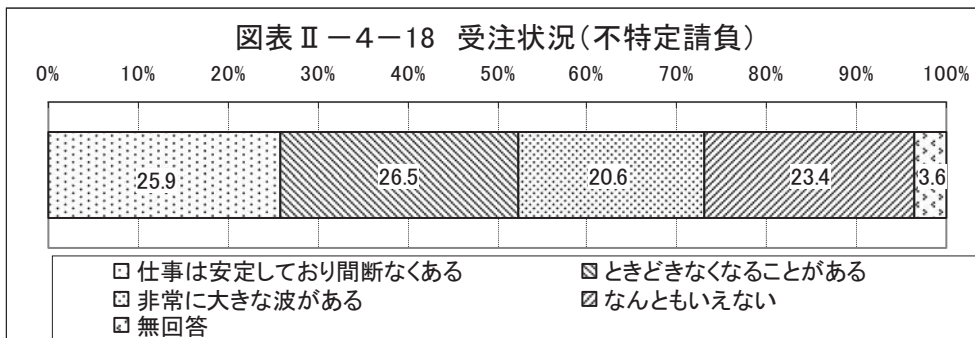
定的な回答は少なく、否定的な回答（73.8%）が7割を超えている（図表Ⅱ－4－17）。



（3）不特定請負の働き方の状況

①受注の状況

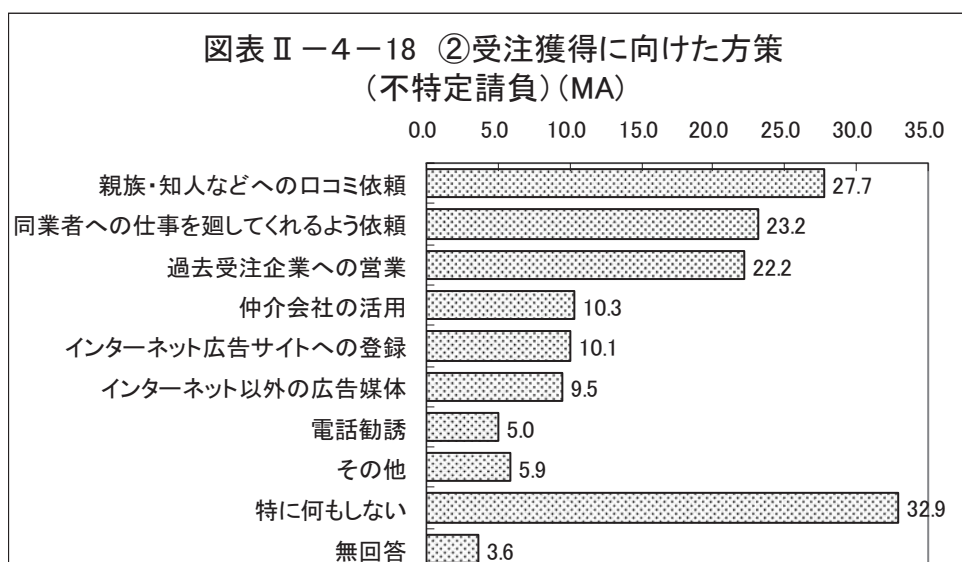
不特定請負における受注の状況をみると、「仕事は安定しており間断なくある」とする人が25.9%と4分の1程度にとどまり、「ときどきなくなることがある」（26.5%）や「非常に大きな波がある」（10.6%）など不安定さを訴える人も少なくない¹⁸（図表Ⅱ－4－18）。先の特定請負の場合（上記(2)の⑥）と比較したとき、明らかに受注は相対的に不安定であるといえる。



受注獲得に向けた方策について尋ねたところ、「親族・知人などへの口コミ依頼」27.7%、「同業者への仕事を廻してくれるよう依頼」23.2%、「過去に受注のあった企業などへの営業」22.2%などを中心に種々の取り組みをしている¹⁹一方で、「特に何もしない」も32.9%あった

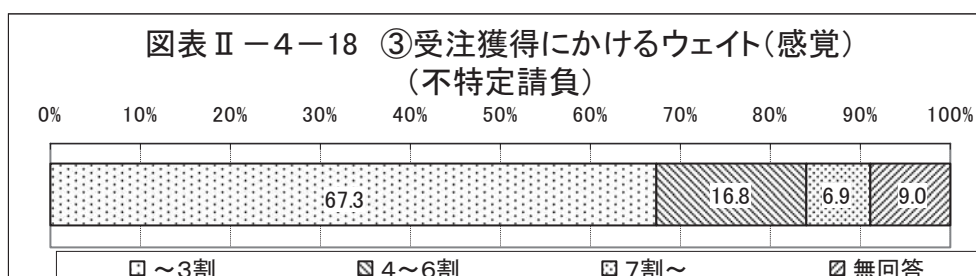
¹⁸ 特定請負の場合同様（脚注13参照）、受注の状況と年収とをクロスさせた結果をみると、それほど明瞭とまではないものの、年収の低い層で受注の不安定を訴える人が相対的に多いという傾向がややみてとれる。

¹⁹ これに関して、タウンページへの掲出をしている割合をみると、不特定請負では25.9%であり、特定請負（12.5%）よりは多いものの、商店・店舗での58.1%と比べると半分となっている。



(図表Ⅱ－４－１８②)。

こうした受注確保のための活動について、大体の感覚としてどれくらいのウェイトをかけているのかを尋ねた結果をみると、「3割程度まで」が67.3%とほぼ3分の2を占めているが、「4～6割」が16.8%あるなどかなりのウェイトをかけている人も少なからずいる(図表Ⅱ－４－１８③)

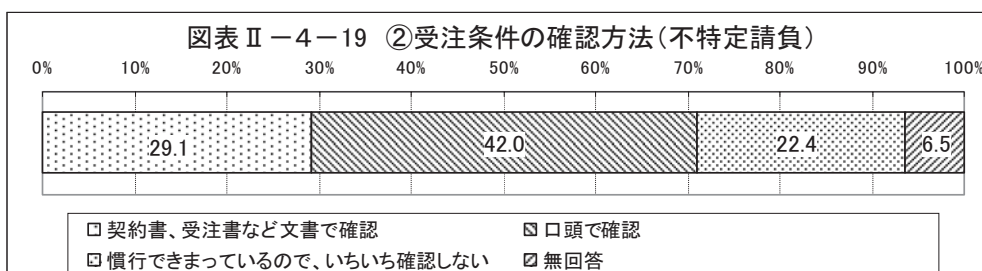
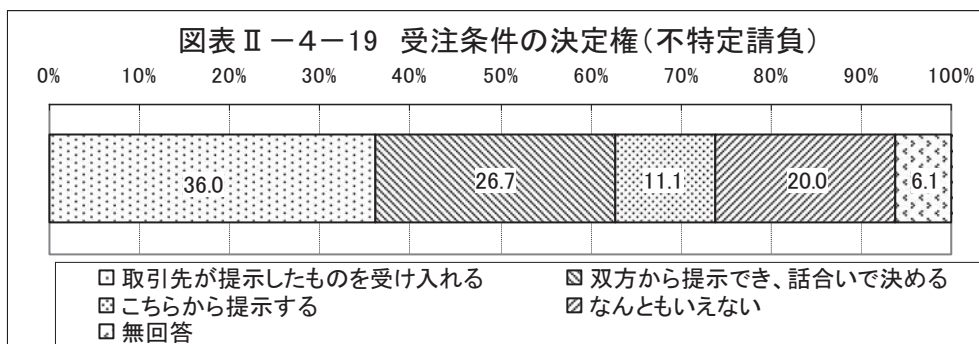


②受注条件の決め方と確認方法

受注条件の決め方を見ると、「取引先が提示したものを受け入れる」が36.0%と3分の1強あるものの、「双方から提示でき、話し合いで決める」は26.7%となっており、「こちらから提示する」も11.1%あった(図表Ⅱ－４－１９)。先の特定期請負の場合と比べ、個人自営業主の側が主導権をとる場合が相対的に多いといえる²⁰。

また、受注条件の確認方法をみると、「文書で確認」は29.1%にとどまり、「口頭で確認」が42.0%、「慣行できまっているので、いちいち確認しない」も22.4%あった(図表Ⅱ－４－１９②)。

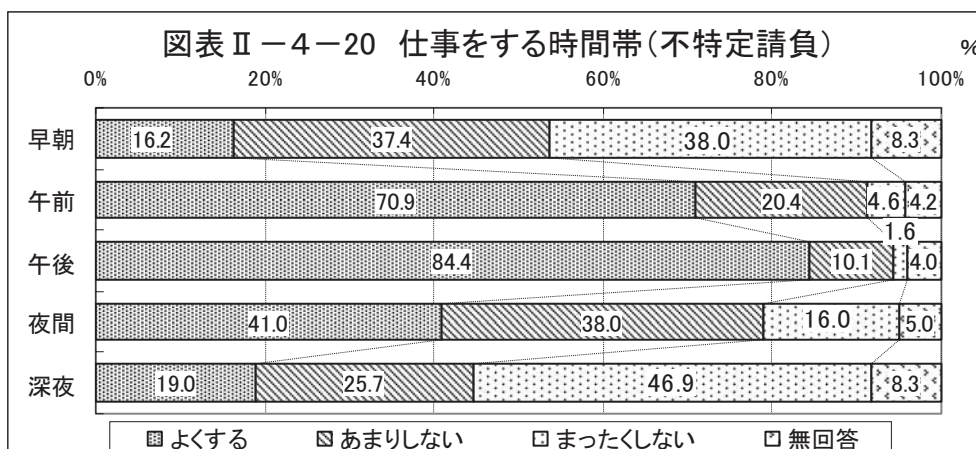
²⁰ 不特定請負の場合、顧客が個人(消費者)であることも多いと考えられ、このことがここでの結果に影響している面が大きいと思われる。



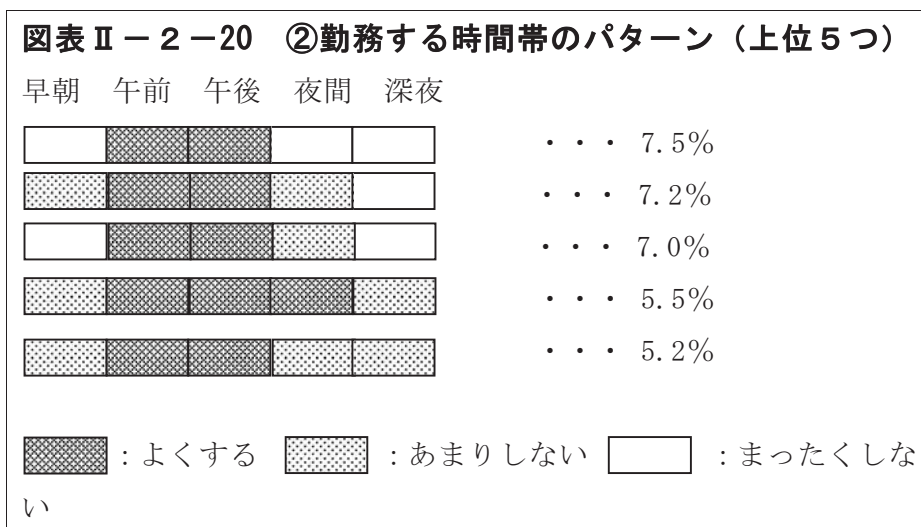
③仕事をする時間帯

仕事をする時間帯を尋ねた結果をみると、午後に84.4%の人が仕事を「よくする」と答え、
「あまりしない」(つまり少しはする。10.1%)を合わせて9割以上ほとんどの人が仕事を
している。午前も「よくする」70.9%、「あまりしない」20.4%、合わせて91.3%と
大部分の人が仕事をしている。その中で午前よりも午後に仕事をする人の割合が相対的に高
くなっており、特定請負の場合同様午後から仕事を始める人がかなりいると考えてよいであ
らう。次に仕事をしている人が多い時間帯は夜間であり、「よくする」は41.0%にとどまる
が「あまりしない」(38.0%)を合わせると8割程度の人が仕事をしている。深夜及び早朝に
ついては、2割弱の人が「よくする」と答え、「あまりしない」と合わせて4割半ばから5割
強の人が仕事をしている(図表Ⅱ-4-20)。

これを各人別に時間帯を通して集計した結果をみると、多様な76のパターンがみられた
中で該当の多かったものをみると、午前と午後が「よくする」かつ他の時間帯は「まったく

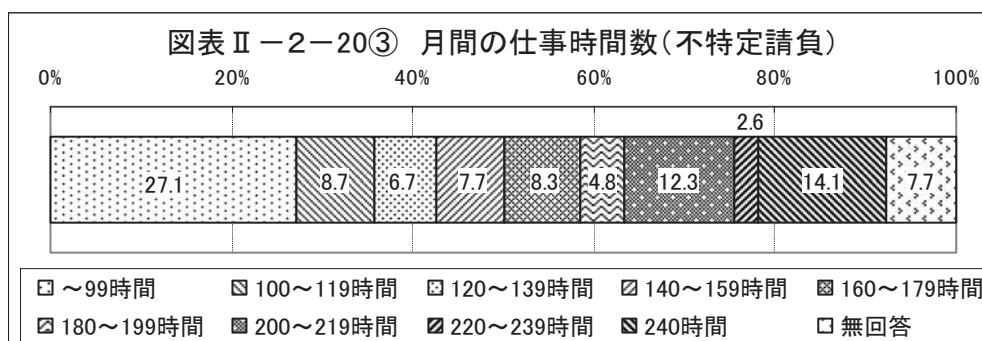


しない」で 7.5%となっている。次いで第2位は午前・午後「よくする」でその両側の早朝と夜間に「あまりしない」(7.2%)、第3位が午前・午後「よくする」で他には夜間が「あまりしない」(7.0%) などとなっている(図表Ⅱ-4-20②)。



月間の労働時間数を尋ねた結果をみると、100時間未満が27.1%と仕事時間の短い層が4分の1をやや超えている²¹一方、200時間以上の仕事時間の長い層も29.0%を占めている。その間の100時間台を20時間ごとに区切ってみると、180~199時間がやや少ない(4.8%)のを除き7~9%程度でほぼ均等に分布している(図表Ⅱ-4-20③)。

なお、仕事の平均時間数を計算すると、142.5時間となっており、また標準偏差は84.672となっている。先にみた特定請負の場合よりも仕事時間は相対的に長くなっている。



④仕事をしていると感じること

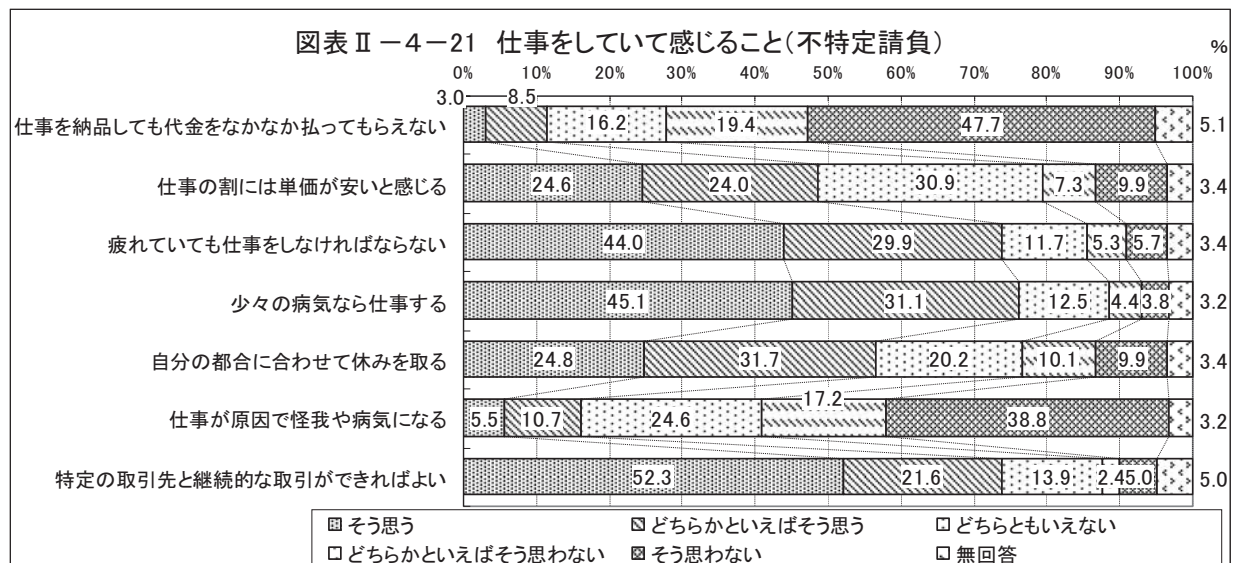
仕事をしていく上で問題になりそうであると考えられる事項を設問として、そのようなことがあるかどうかを尋ねた結果をみると、まず、仕事の代金の滞りに関して「仕事を納品しても代金をなかなか払ってもらえない」について「そう思う」ないし「どちらかといえばそう思う」と肯定的な回答をした人は合わせて11.5%にとどまっており、留保なく「そうは思

²¹ 仕事時間が短い層は、特に女性に多くなっている。ちなみに、男女別に平均時間数をみると、男性が181.4時間である一方、女性は106.6時間となっている。

わない」とする人の 47.7%を含め否定的な回答が3分の2程度（67.1%）となっている²²。一方仕事の単価に関して「仕事の割には単価が安いと感じる」については、肯定的な回答をした人が半数近く（48.6%）あった。

つぎに、仕事と健康に関して、「疲れていても仕事をしなければならない」について4分の3近い人（73.9%）が肯定的な回答をし、さらに「少々の病気なら仕事する」については、それを上回る人（76.2%）が肯定的な回答をしている。また、休日等の取得に関して「自分の都合に合わせて休みを取る」については、半数を上回る人（56.5%）が肯定的な回答をしている。単刀直入に「仕事が原因で怪我や病気になる」との設問については、否定的な回答が5割台半ば（56.0%）となっているが、一方で「そう思う」の 5.5%を含め 16.2%の人が肯定的な回答をしている。

不特定請負特有の設問として「特定の取引先と継続的な取引ができればよい」については、肯定的な回答が4分の3近く（73.9%）を占めている（図表Ⅱ－4－21）。



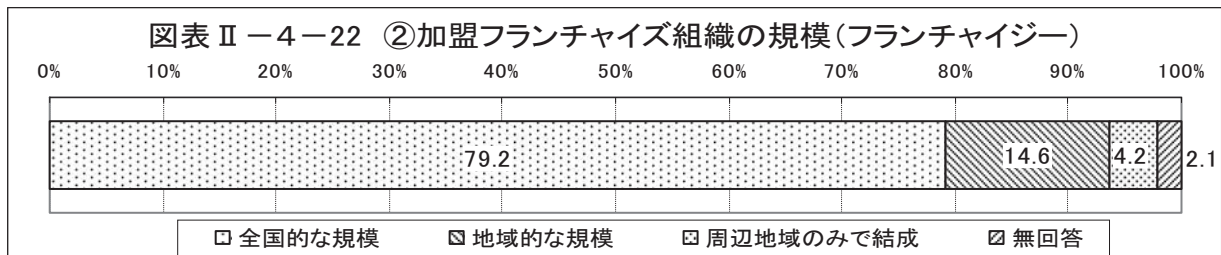
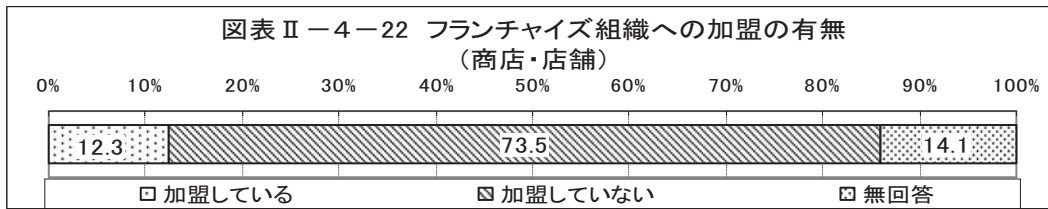
4-3 商店・店舗の状況－フランチャイジーを中心に－

①フランチャイズ組織への加盟の有無

回答のあった商店・店舗の個人自営業主及び家族従業者において、フランチャイズ組織へ加盟しているとした人は、12.3%であった（図表Ⅱ－4－22）。

加盟しているフランチャイズ組織の規模をみると、79.2%と大部分が全国規模の組織に加盟しており、地域的な規模の組織に加盟している人は14.6%、周辺地域のみで結成している人は4.2%と少ない（図表Ⅱ－4－22②）。

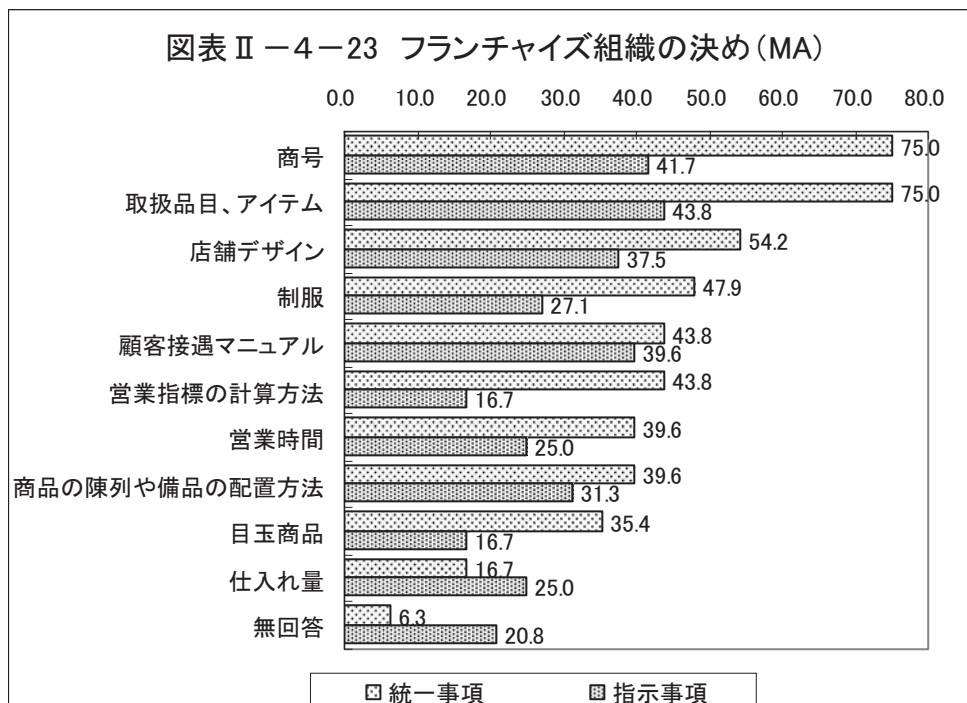
²² 特定請負の場合に比べて、肯定的な回答がやや多くなっている。



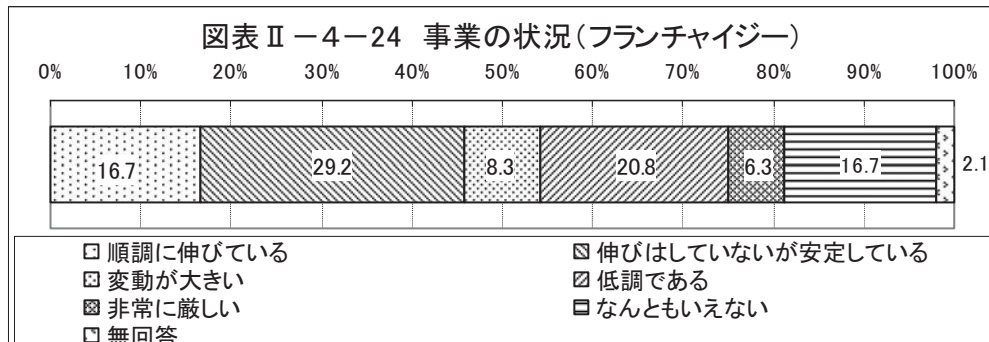
(注) 上でフランチャイズ組織に加盟しているとした人に対する設問の結果である。

②フランチャイズ事業の状況

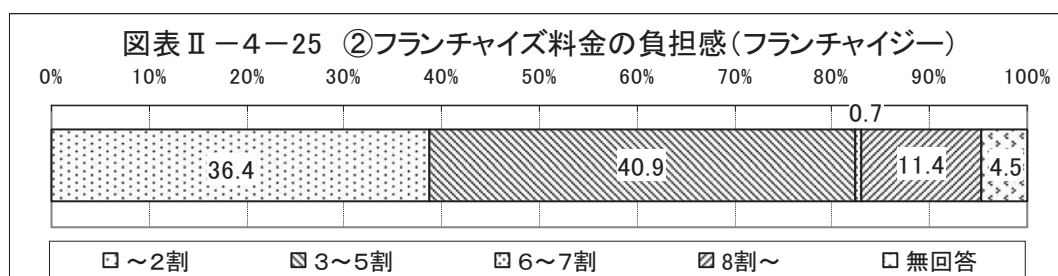
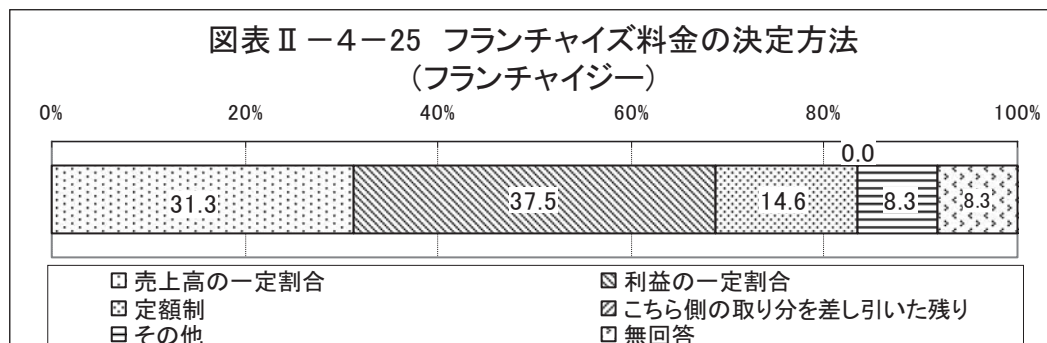
フランチャイズ組織に加盟しているとした人(フランチャイジー)に対してフランチャイズ事業の状況について尋ねた結果をみると、まずフランチャイズ組織で統一的に決められていること、また統一的に決められてはいないがフランチャイザー(組織本部)の指示に従うこととされている事項は、「商号」や「取扱品目、アイテム」についてはそれぞれ75.0%が統一的に決められているなど概ね共通して設定されている。次いで、共通して設定されることが多い事項には、「店舗デザイン」、「制服」、「顧客接遇マニュアル」、「営業指標の計算方法」などがある。一方、「目玉商品」や「仕入れ量」などはあまり共通して設定されていないようである(図表Ⅱ-4-23)。



フランチャイジーの事業の状況をみると、「順調に伸びている」が16.7%、「伸びはしていないが安定している」が29.2%ある一方で、「低調である」が20.8%、「非常に厳しい」が6.3%あるなど好悪半ばしている（図表Ⅱ-4-24）。

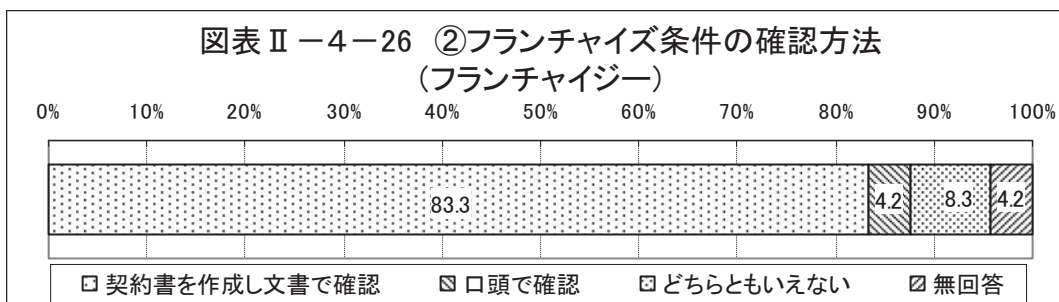
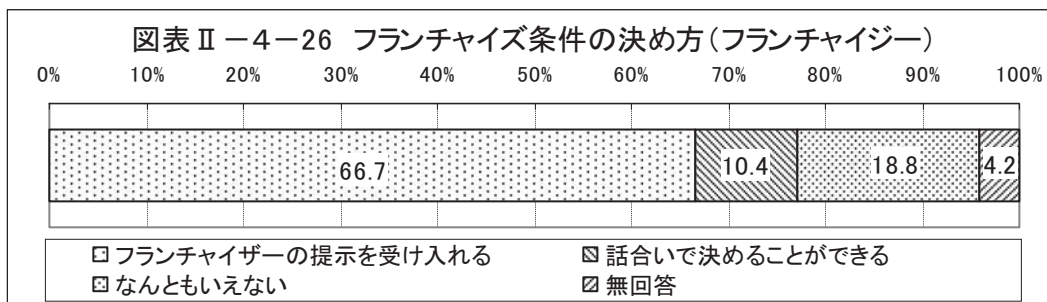


フランチャイジーがフランチャイザーに支払うフランチャイズ料金の決定方法をみると、「利益の一定割合」が37.5%、「売上高の一定割合」が31.3%であり、利益ないし売上高の一定割合に設定されている場合が多いようである（図表Ⅱ-4-25）。一方、そのフランチャイズ料金の負担感について大体の感覚で答えてもらった結果をみると、「3～5割程度」が40.9%、「2割程度まで」が36.4%などとなっている²³（図表Ⅱ-4-25②）

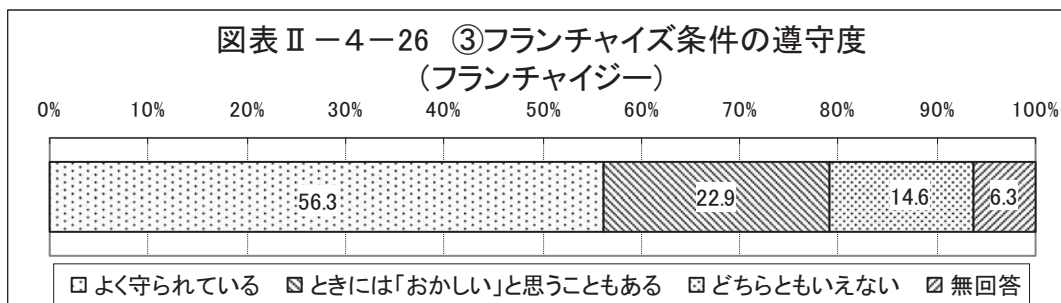


こうしたフランチャイズ条件の決め方をみると、「フランチャイザーの提示を受け入れる」が66.7%と3分の2を占め、「話し合いで決めることができる」は10.4%にとどまっている（図表Ⅱ-4-26）。また、フランチャイズ条件の確認方法は、「契約書を作成し文書で確認」が83.3%と大部分が文書で確認されている（図表Ⅱ-4-26②）。

²³ 回答は、「 」割程度という形で数字を記入してもらっている。多い順にみると、1割が25.0%、5割15.9%、3割13.6%などとなっている。



フランチャイジーの側からみたフランチャイズ条件の遵守状況についての回答状況を見ると、「よく守られている」が56.3%と半数を超えている一方で、「ときには『おかしい』と思うこともある」も22.9%あった²⁴ (図表Ⅱ-4-26③)



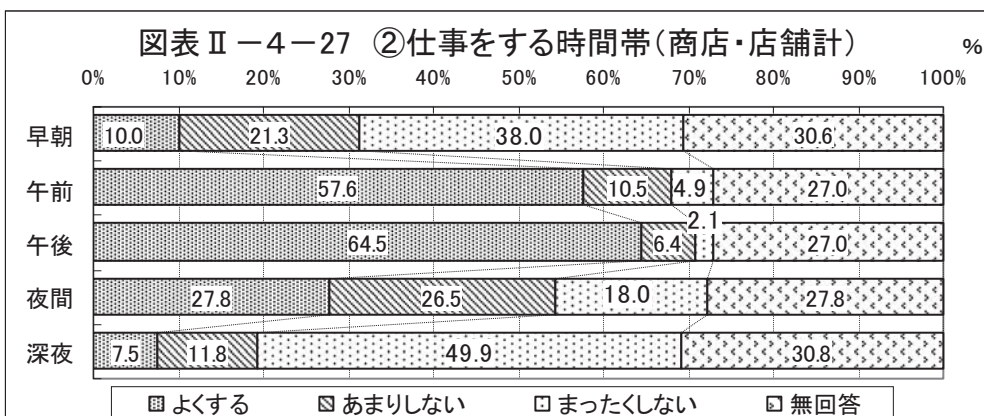
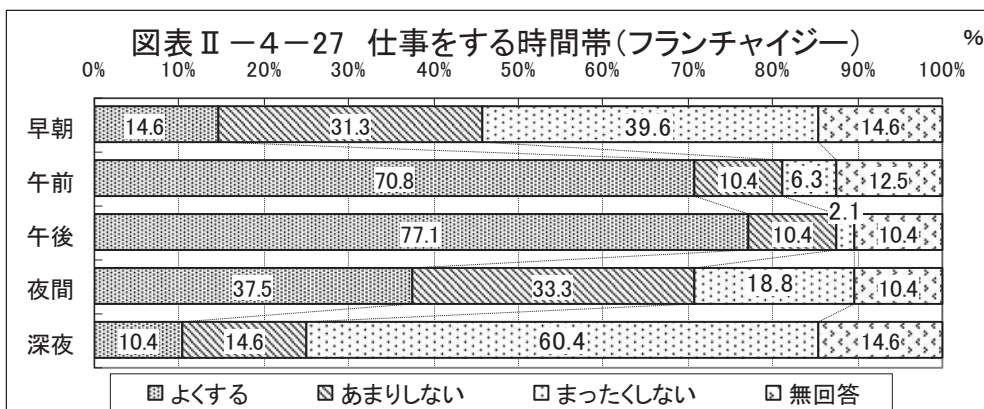
③仕事をする時間帯

フランチャイジーに仕事をする時間帯を尋ねた結果をみると、午後に77.1%の人が仕事を「よくする」と答えており、「あまりしない」(つまり少しはする。10.4%)を合わせて9割近くの人が仕事をしている。午前も「よくする」70.8%、「あまりしない」10.4%、合わせて81.2%と多くの人が仕事をしている。その中で午前よりも午後に仕事をする人の割合が相対的に高くなっており、午後から仕事を始める人がかなりいると考えてよいであろう。次に仕事をしている人が多い時間帯は夜間であり、「よくする」は37.5%にとどまるが「あまりしない」(33.3%)を合わせると7割程度の人が仕事をしている。深夜及び早朝については、「よ

²⁴ 同様の設問を設定した非正社員について「時には『おかしい』と思うこともある」との回答割合をみると、契約社員が20.6%、登録型派遣社員21.0%、常用型派遣社員31.3%、業務請負会社社員16.9%であった。フランチャイジーの場合の当該割合は、ほぼこれらに匹敵する水準であるといえる。

くする」と「あまりしない」と合わせて、早朝 45.9%、深夜 25.0%となっており、深夜よりも早朝に仕事をする人が多い（図表Ⅱ－4－27）。

こうしたフランチャイジーの仕事をする時間帯について、フランチャイジーを含めた商店・店舗計でみた場合（図表Ⅱ－4－27②）と比べてみると、それぞれの時間帯において、フランチャイジーの方が総じて相対的に多くの方が仕事をしているといえる結果となっている²⁵。

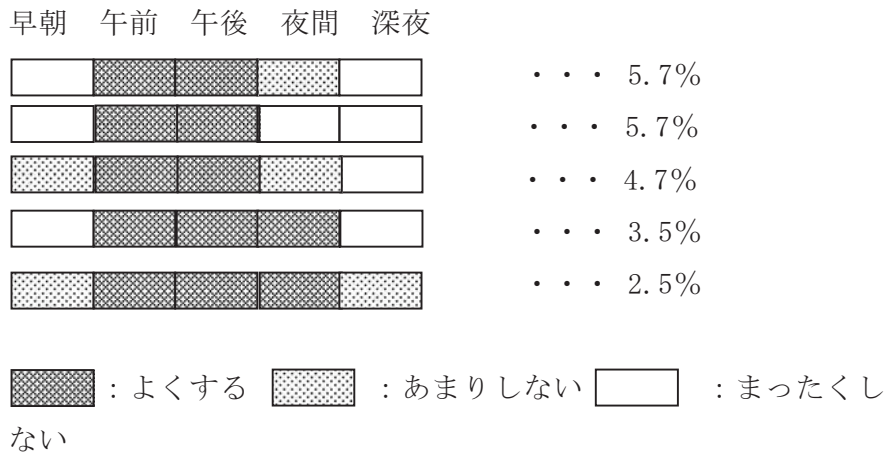


これを各人別に時間帯を通して集計した結果をみると、多様な 57 のパターンがみられた中で該当の多かったものをみると、午前と午後が「よくする」かつ夜間が「あまりしない」のパターンと午前と午後が「よくする」かつ他の時間帯は「まったくしない」のパターンがともに 5.7%となっている。次いで午前・午後「よくする」でその両側の早朝と夜間に「あまりしない」(4.7%)、第3位が午前・午後及び夜間に「よくする」(3.5%) などとなっている²⁶（図表Ⅱ－4－27③）

²⁵ 専属請負や不特定請負のような作業型の事業に比べ、それぞれの時間帯において商店・店舗の仕事する割合が低くなっている。また、深夜よりも早朝の方が多いことも商店・店舗の特徴となっている。しかしながら、このことは商店・店舗を自営等する人の仕事する時間が相対的に短いことは意味しないことには留意が必要である。ちなみに月間の平均仕事時間をみると、商店・店舗は 171.8 時間となっており、特定請負 (124.8 時間)、不特定請負 (142.5 時間) よりも長くなっている。これは、月間の仕事する日数が、商店・店舗は 22.7 日と特定請負 (19.3 日)、不特定請負 (20.2 日) よりも長いことが背景となっているものと考えられる。

²⁶ 専属請負や不特定請負と比べると、現れたパターン数が少なく、また上位となったパターンに該当する割合

図表Ⅱ－４－27 ③勤務する時間帯のパターン（上位5つ）



④仕事をしていて感じること

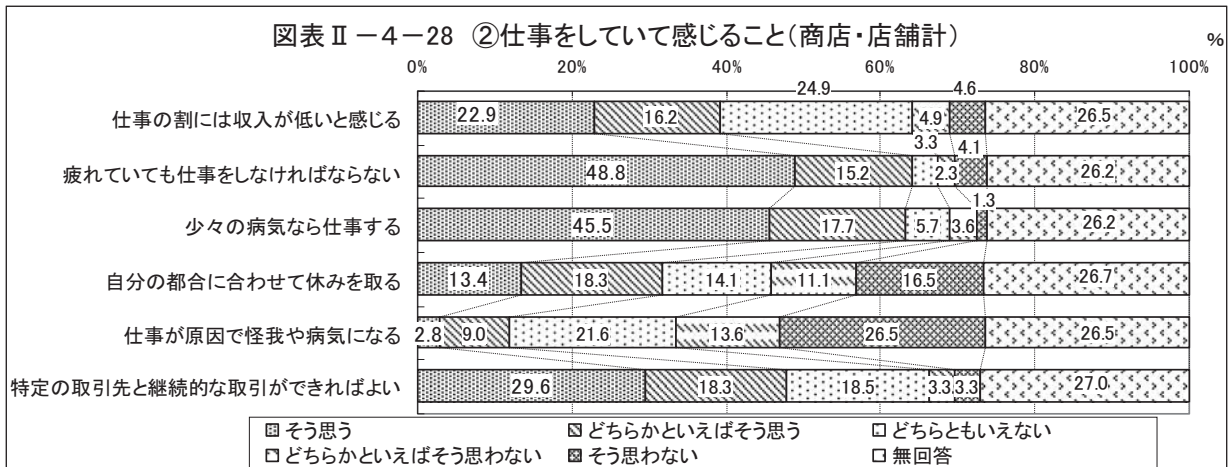
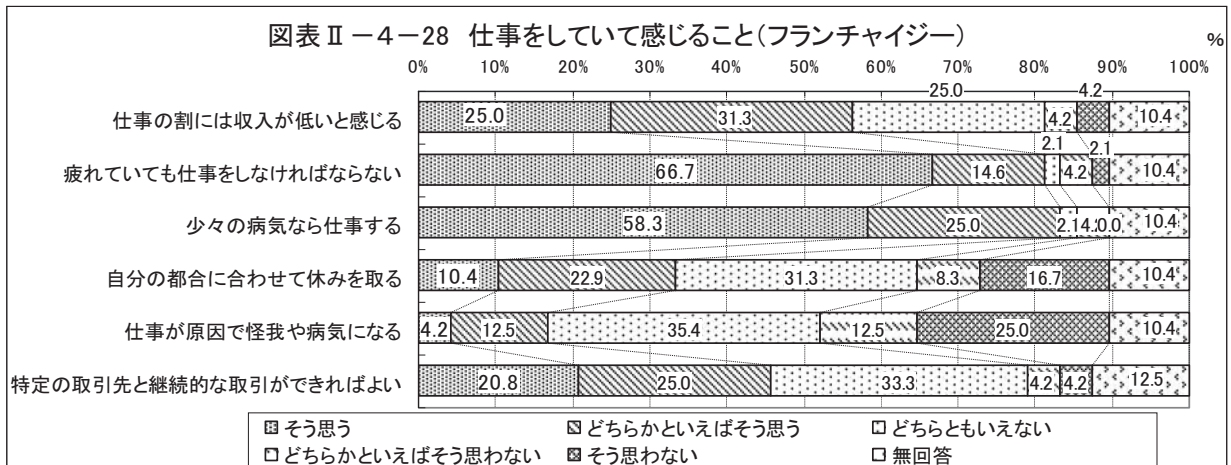
仕事をしていく上で問題になりそうであると考えられる事項を設問として、そのようなことがあるかどうかをフランチャイジーに尋ねた結果をみると、まず、仕事の収入に関して「仕事の割には収入が低いと感じる」については、「そう思う」ないし「どちらかといえばそう思う」と肯定的な回答をした人が半数を上回っている（56.3%）。

つぎに、仕事と健康に関して、「疲れていても仕事をしなければならない」について8割を超える人（81.3%）が肯定的な回答をし、さらに「少々の病気なら仕事する」については、それをやや上回る人（83.3%）が肯定的な回答をしている。また、休日等の取得に関して「自分の都合に合わせて休みを取る」については、肯定的な回答をした人（33.3%）は3分の1にとどまっている。単刀直入に「仕事が原因で怪我や病気になる」との設問については、肯定的な回答は16.7%にとどまるが、否定的な回答も4割弱（37.5%）となっている。

不特定の顧客を対象とする商店・店舗特有の設問として「特定の取引先と継続的な取引ができればよい」については、肯定的な回答が半数近く（45.8%）を占めている（図表Ⅱ－４－28）。

これを、フランチャイジーを含めた商店・店舗計でみた場合（図表Ⅱ－４－28②）と比べてみると、相対的にフランチャイジーの方がより厳しい方向での回答が総じて多くなっているといえる。

合も相対的に低くなっている。これは、店舗営業という性格から、営業時間帯がより類似化する傾向があるためではないかと考えられる。



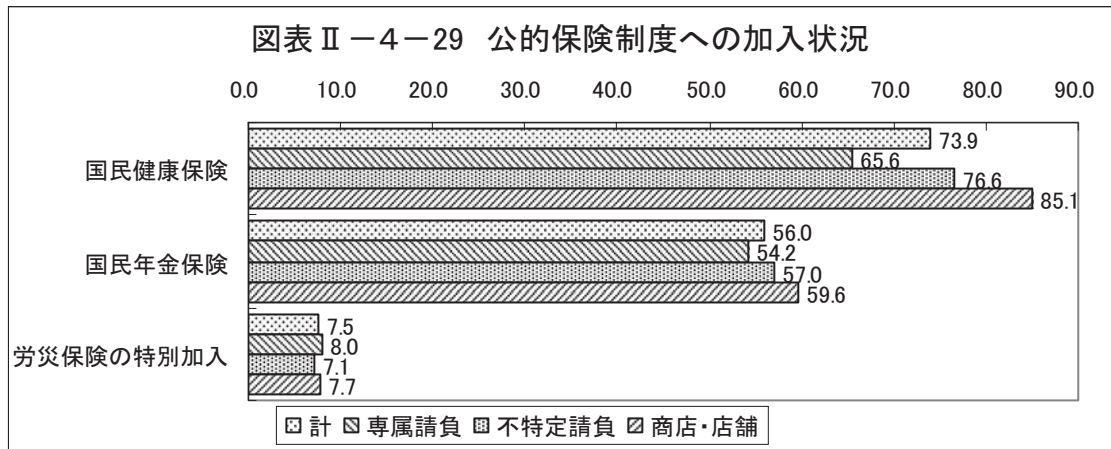
4-4 個人自営業主・家族従業者を支える制度

(公的保険制度への加入状況)

各種公的保険制度への加入状況についての回答状況をみると、国民健康保険へ加入しているとした人は73.9%、国民年金保険は56.0%であり²⁷、また労災保険の特別加入は7.5%となっている²⁸。その中で、国民健康保険への加入状況を業態別にみると、専属請負が65.6%、不特定請負76.6%、商店・店舗85.1%とかなりの差があり、専属請負を中心に取引先企業の健康保険制度に加入している場合もあるのではないかと考えられる結果となっている(図表Ⅱ-4-29)。

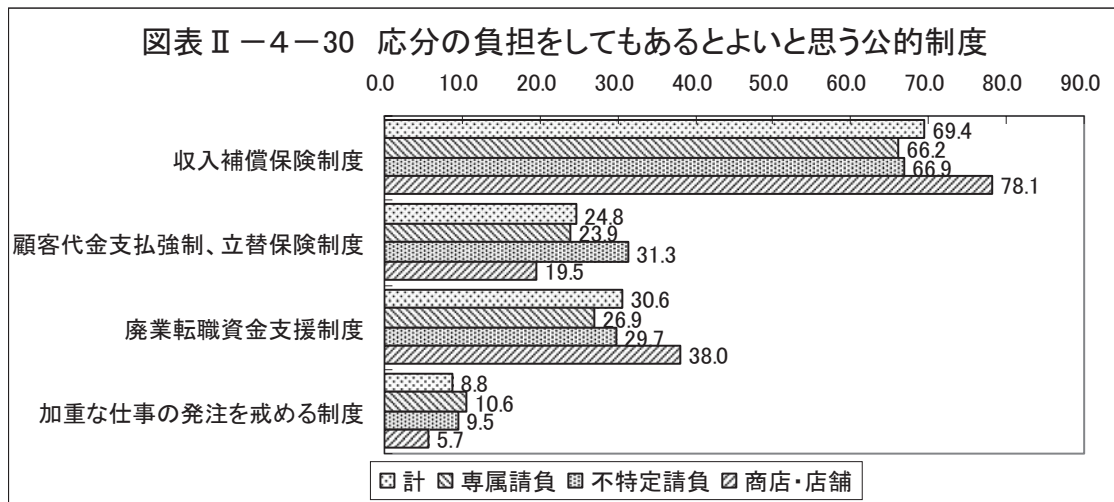
²⁷ これらはあくまでも本人の認知に基づく回答であり、制度上実際に加入しているかどうかとは必ずしも一致しない面がある。

²⁸ 労災保険の特別加入は任意の制度であり、またその加入率は業種別に違いが大きい。ちなみに、業種別による加入率をみると、建築業(23.7%)、貨物運送(17.2%)、土木業(11.5%)など一旦災害が起これば重篤な結果が予想される業種で相対的に高くなっている。



（あればよいと思う公的制度）

「応分の負担をしてもいいから、公的な制度としてあればよい」と思うものとして尋ねた結果をみると、収入補償保険制度は69.4%と7割近い人が肯定している。一方、廃業転職資金支援制度が30.6%、顧客代金支払強制、立替保険制度は24.8%と肯定する人の割合はやや低くなる。その中で、業態別にみて、廃業転職資金支援制度は商店・店舗で、顧客代金支払強制、立替保険制度は不特定請負でそれぞれ相対的に多くの人々が肯定している²⁹。なお、「過重な仕事の発注を戒める制度」に対する肯定は少なかった³⁰（図表Ⅱ-4-30）。



（労働組合のような組織の必要性）

「適正な仕事の条件を確保するために、個人事業主にも例えば労働組合のようなものが必要だと思いますか」と尋ねた結果をみると、「思う」が27.3%に対して「思わない」が18.7%

²⁹ 調査票におけるそれぞれの設問文は、次のとおりである。

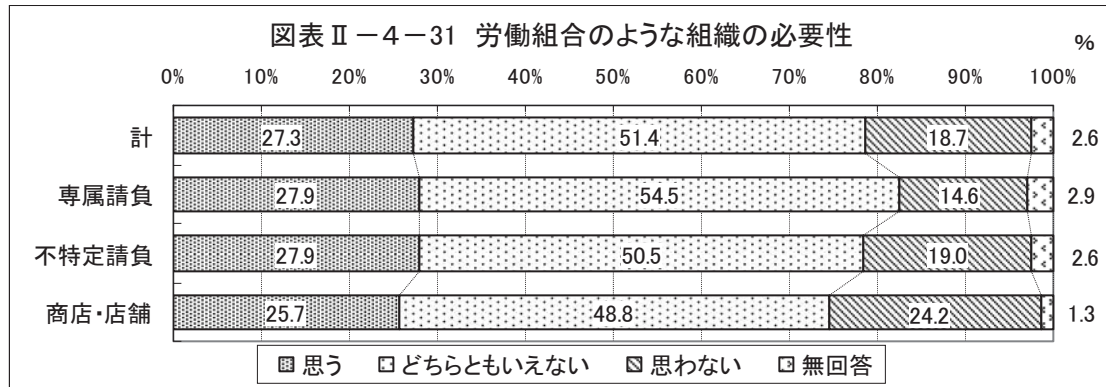
収入補償保険制度：仕事が一時的になくなったとき、または、一時的に仕事ができなくなったときに、収入を補填する保険

廃業転職資金支援制度：事業を辞めて転職しようとするときに、それを資金的にも支援する制度

顧客代金支払強制、立替保険制度：顧客が代金を支払わないときに、その支払いを迅速に強制したり、一時的に立て替えたりする制度

³⁰ とはいえ、専属請負で10.6%の人が肯定しているのは注目される。先の「仕事で病気になる」などの回答と併せてさらなる分析は今後の課題としたい。

となっており、「どちらともいえない」が 51.4%であった。業態別には、特に専属請負において「思う」(27.9%)が「思わない」(14.6%)をかなり上回っている一方、商店・店舗では「思う」、「思わない」が相半ばしている(図表Ⅱ-4-31)。



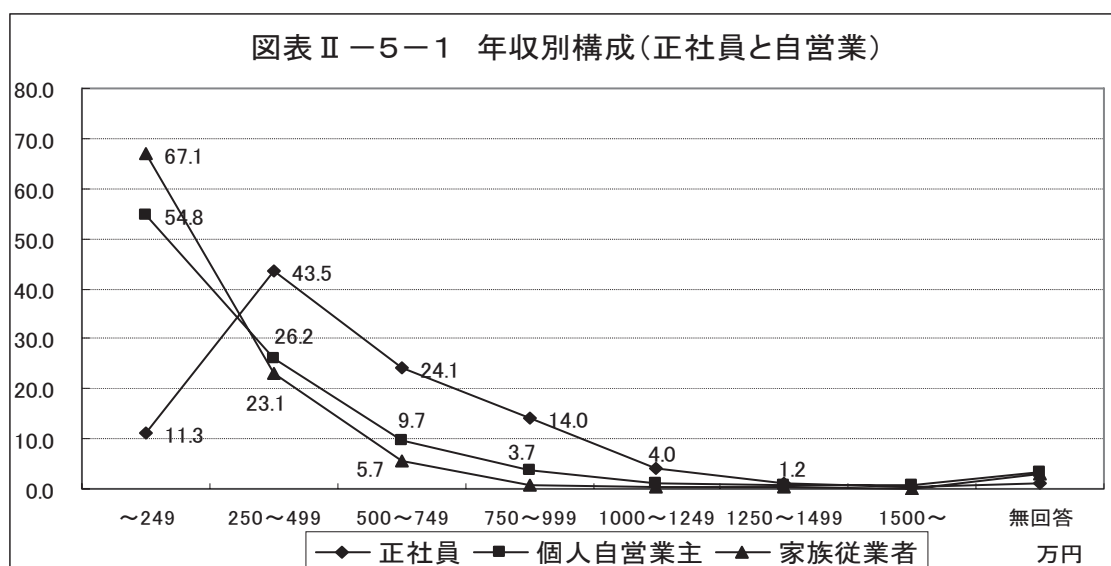
第5章 他の共通調査項目の結果概況

この章では、前章までで紹介した調査項目以外のもののうち、共通して調査した項目の結果について、雇用・就業形態間の比較を交えながら紹介する。

5-1 年収の状況

年収（税込み）については、正社員及び個人自営業主・家族従業者については250万円、非正社員については100万円の幅によりそれぞれ尋ねた¹。その結果をみると、まず正社員では250～499万円の人が43.5%と最も多く、次いで500～749万円の24.1%、750～999万円14.0%などとなっている²。

一方、個人自営業主及び家族従業者では250万円未満がそれぞれ54.8%、67.1%と最も多く、次いで250～499万円がそれぞれ26.2%、23.1%、500～749万円9.7%、5.7%などとなっている³（図表Ⅱ-5-1）。

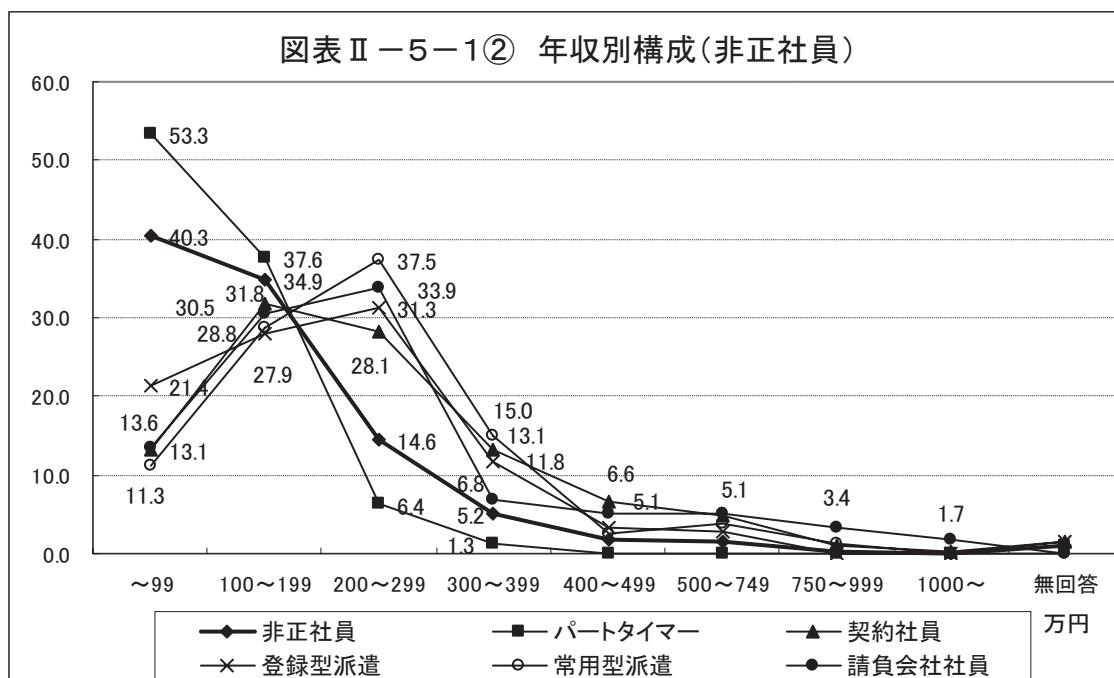


¹ この結果、正社員、個人自営業主・家族従業者グループと非正社員グループとの間で直接年収別構成割合を比較することは困難になってしまっている。また、個人自営業主・家族従業者の年収区分が結果として粗いものになってしまった。今後の反省としたい。

² よく知られているように、正社員の年収には男女間、年齢間で違いがみられる。今回の調査結果においてもそうした傾向がみられていることはいうまでもない。ちなみに、男女間でみると、もっとも多い年収階層は男女とも250～499万円であるが、男性が39.2%であるのに対して女性は52.5%であり、また、2番目の多い年収階層は男性が500～749万円（28.8%）であるのに対して女性は250万円未満（26.4%）となっている。さらに年収1,000万円以上の割合をみると、男性は8.3%いるのに対して女性は0.8%であった。一方年齢別にみると、もっとも多い年収階層が20代、30代では250～499万円であるのに対して、40代では500～749万円に、50代では750～999万円とピークとなる年収が上昇している。

³ 個人自営業主・家族従業者についても、男女別の年収に違いがみられる。例えば、もっとも多い年収階層は女性が250万円未満（78.6%）であるのに対して男性は一つ上の250～499万円（43.3%）となっている。また、年収1,000万円以上の割合をみると、男性は3.9%いるのに対して女性は0.2%であった。一方、年齢別にみると、男性だけをとってみてもっとも多い年収階層が、20代は250万円未満であるのに対して30代以降は250～499万円となり、また40代以降は概ね500～749万円が第2位になるなど年齢が高いほど収入が高くなる傾向はみてとれるものの、正社員ほど明確なものではない。

つぎに、非正社員についてみると⁴、まずもっとも多い年収階層は、高い方からみて常用型派遣（37.5%）、請負会社社員（33.9%）及び登録型派遣（31.3%）が200～299万円、契約社員（31.8%）が100～199万円、パートタイマー（53.3%）が100万円未満となっている。また、年収の低い階層から順に割合を累計していき95%に達する年収階層をみると⁵、年収の高い方から順に請負会社社員（750～999万円）、契約社員（500～749万円）、常用型派遣、登録型派遣（いずれも400～499万円）及びパートタイマー（200～299万円）となっている（図表Ⅱ－5－1②）。



以上の構成割合（無回答を除く。）から、各年収階層に適宜階級値を仮設して⁶平均年収を試算してみると、高い順に正社員（527万円）、個人自営業主（301万円）、請負会社社員（270万円）、契約社員（247万円）、常用型派遣（244万円）、家族従業者（224万円）、登録型派遣（213万円）及びパートタイマー（121万円）と試算された。

こうした自己の年収が世帯全体の所得に占める割合を尋ねた結果をみると、まず正社員では41.0%の人が「10割」⁷、すなわち本人以外に収入のある家族（世帯員）はいないとし、また、「5～9割」が25.6%となっている。次いで「10割」とする人の割合が高いもののみ

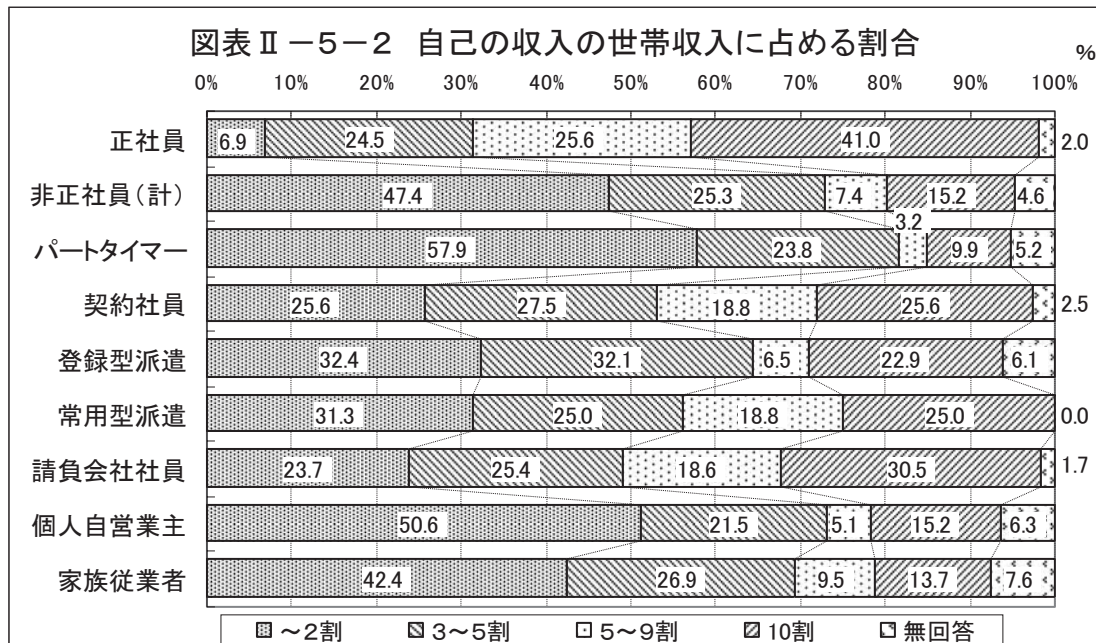
⁴ 非正社員計の年収分布（図表Ⅱ－5－1②中の太線）をみると、100万円未満40.3%、100～199万円34.9%、200～299万円14.6%と推移しており、200万円未満だけでも累計75.2%となる。これを先の正社員、個人自営業主・家族従業者の場合（最低年収階層：250万円未満）と比較すると、その割合を上回っており、総じてみた非正社員グループが年収のもっとも低い層を成しているものと言えそうである。

⁵ いわゆる20分位の最大の区分値をみたものであり、年収の高い上位5%の人はこれ以上の年収があることを示している。なお、年収階層の無回答は除いた割合である。

⁶ 原則として各階級幅の中間値をとり、両端については正社員、個人自営業主・家族従業者グループは125万円と1750万円、非正社員グループは75万円と1250万円に設定した。

⁷ 配偶者の有無別にみると、あり（既婚）の人が36.6%、なし（未婚）の人が49.9%であった。

ると、請負会社社員（30.5%）、契約社員（25.6%）、常用型派遣（25.0%）などとなっている。一方、自己の収入が世帯全体の収入の2割程度以下の人の割合が高いものをみると、パートタイマー（57.9%）、個人自営業主（50.6%）、家族従業者（42.4%）などとなっている⁸（図表Ⅱ－5－2）。

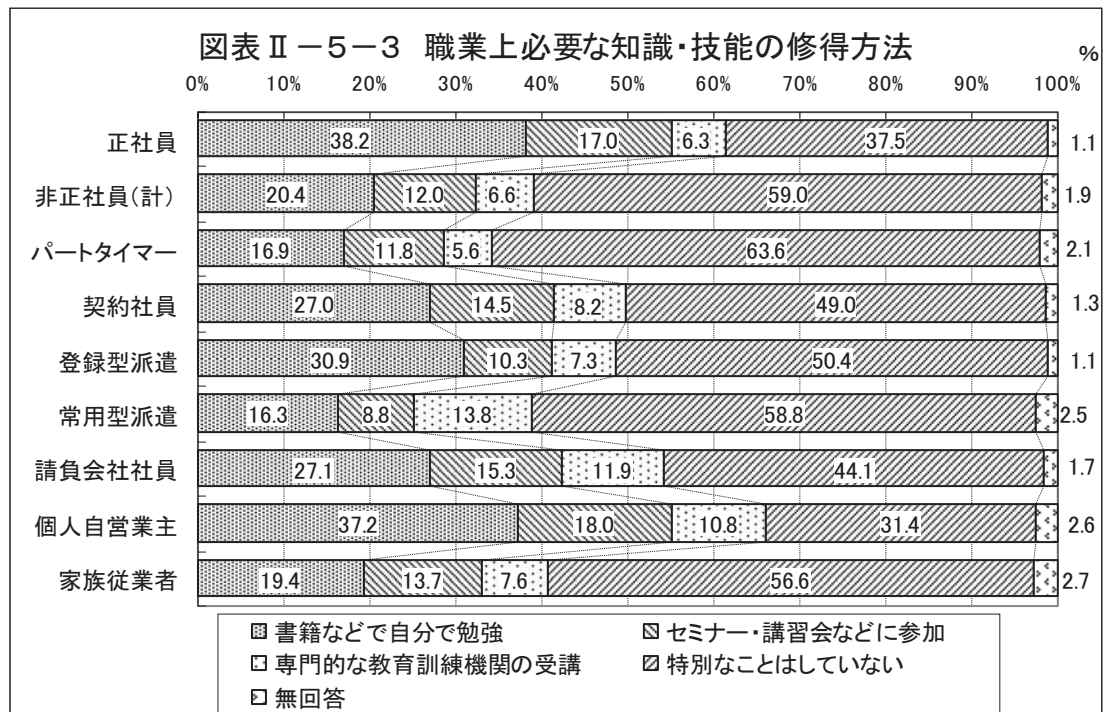


5-2 職業上必要な知識・技能の修得方法

「職業上必要な知識や技能は、主にどのように修得されていますか」と尋ねた結果をみると、総じて多いのは「特別なことはしていない」であるが、パートタイマー（63.6%）や家族従業者（56.6%）で特に多いほか、非正社員ではおしなべて5割程度となっており、一方で相対的に少ないのが正社員（37.5%）と個人自営業主（31.4%）であった。そうした中で、知識・技能の修得方法としては「書籍などにより自分で勉強」が多く、特に正社員（38.2%）、個人自営業主（37.2%）、登録型派遣（30.9%）、請負会社社員（27.1%）、契約社員（27.0%）などで多くなっている。また、割合の水準は高くはないものの、「セミナー・講習会への参加」が相対的に多いものが、個人自営業主（18.0%）、正社員（17.0%）、請負会社社員（15.3%）などがあり、「専門的な教育訓練機関の教育訓練を受けている」では常用型派遣（13.8%）、請負会社社員（11.9%）、個人自営業主（10.8%）などで相対的に多くなっている⁹（図表Ⅱ－5－3）。

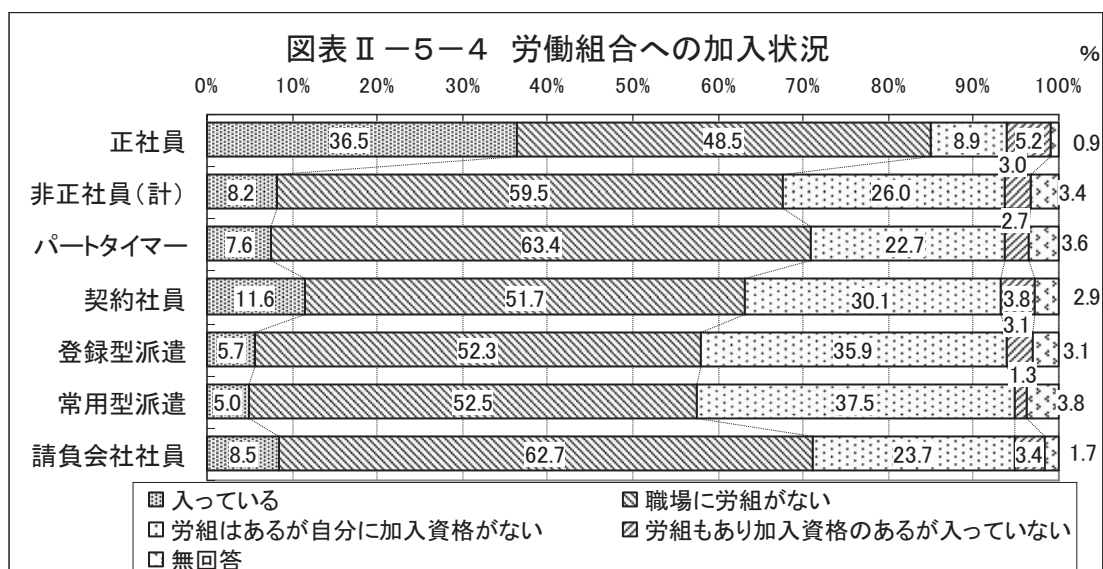
⁸ もとより、ある雇用・就業形態をとっていることとその年収が世帯全体に占める割合との間に直接的な（因果）関係があるとは考えられない。より深い分析が必要であるが、それは今後の課題にしたい。

⁹ こうした知識・技能の修得方法を「自習型」、「講習受講型」、「専門教育受講型」と呼ぶとすれば、男性は自習型、女性は講習受講型が相対的に多い傾向がややみられる。例えば正社員についてみれば、男性では自習型が42.8%、講習受講型が14.3%になっているのに対して、女性ではそれぞれ28.5%、22.6%となっている。同様に非正社員では、男性が29.0%と8.9%、女性が18.2%と12.8%、個人自営業主・家族従業者では男性が35.7%と14.8%、女性が27.5%と17.2%となっている。

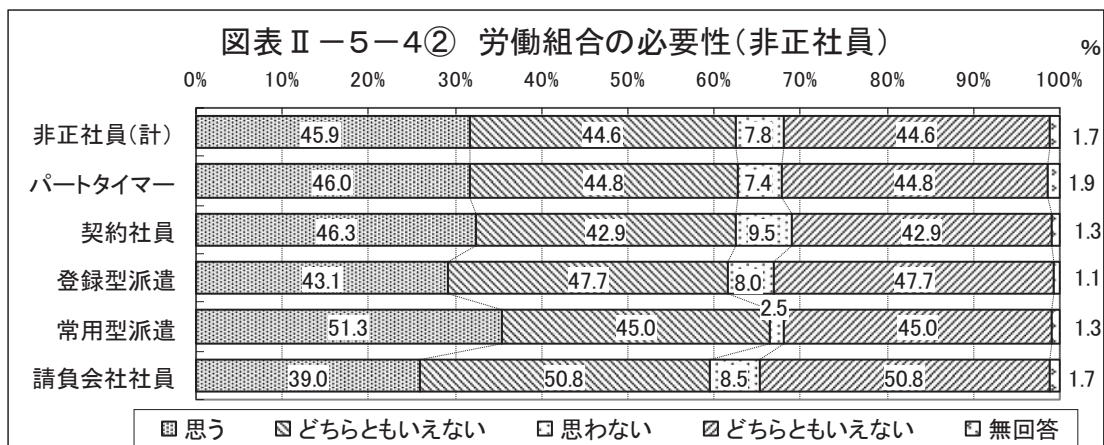


5-3 労働組合への加入状況

正社員と非正社員とについて労働組合への加入状況をみると、正社員では36.5%が労組に加入しているのに対して、非正社員では契約社員が11.6%と二桁となっているほかは各就業形態では一桁台にとどまっている。非正社員については、「職場に労組がない」とともに「職場に労組はあるが、加入資格がない」とする人も多くなっている（図表Ⅱ-5-4）。



つぎに、非正社員に対して「適切な労働条件を確保するために、労働組合は必要だと思いますか」として尋ねた結果をみると、「思う」とする人は40%台半ば程度を占める一方で、「思わない」とする人は概ね一桁台の後半にとどまっており、労組の必要性を肯定する人が



多い (図表Ⅱ－５－４②)。

5-4 多様な就業の形態の類型化に向けて (今後の分析に向けた補遺)

以上の調査項目のほか、今回の調査(働き方総合調査)では、共通の調査項目として仕事の内容、仕事をする場所、仕事をする時間・時間帯の決め、仕事の中身の自己決定度、仕事の進め方の限定・裁量度合、仕事に対する報酬が支払われる形態を尋ねている。これは、これらの視点から雇用・就業形態の類型化を試みるためのデータとすることをめざしたものである¹⁰。更なる分析は今後の課題とするが、ここでは調査の結果について概略を紹介しておきたい。

①就業場所

仕事をする場所については、出勤、専用仕事場及び居室の三つの選択肢¹¹により重複回答で尋ねた。正社員では「出勤のみ」型が96.6%で、出勤と他の場所との組み合わせをしている人を合わせると97.8%となり、ほとんどの人が出勤を伴っている¹²。非正社員も「出勤のみ」型が93.2%、出勤とその他の組み合わせを合わせ94.9%となり、正社員同様ほとんどの人が出勤を伴う働き方をしている。

一方、自営等(個人自営業主と家族従業者とを合わせたもの)では、相対的に多様な就業場所の型がみられた。「居室のみ」型が31.3%、「専用仕事場のみ」型27.2%、「出勤のみ」

¹⁰ これらに基づく類型化は、もとよりこの調査で使用している雇用・就業形態との関連を意識したものとなる。とはいえ、この雇用・就業形態は従来習慣的等に用いられてきたものをベースに回答者本人の判断により区分されたものであるのに対して、今後試みる類型化はもう少し客観的な状況からの分類をめざすものとした。したがって、本人の判断と異なる位置づけが行われる可能性がある。いずれにせよ、今後の課題としたい。

¹¹ それぞれ調査票上の記述は次のとおりである。

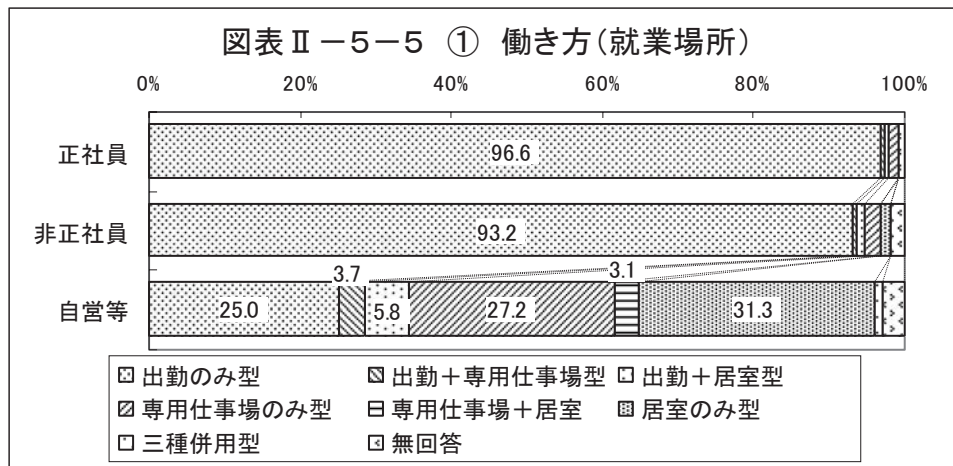
出勤：会社や工場、事業所などへ出勤して仕事をする。

専用仕事場：自宅の仕事専用の部屋や店舗、自宅外の自分で用意した仕事場で仕事をする。

居室：自宅の居住用の部屋で仕事をする。

¹² 正社員については、前述のように自宅で仕事をするかどうかを尋ねており、これとクロスさせた結果をみると、「制度ではないが自宅に仕事を持ち帰って行うことがある」とした人のうち、ここでの設問で「居室」に該当すると回答した人は1.7%にすぎなかった。自宅で持ち帰り仕事を行うことがある人であっても、仕事をしている場所を尋ねたときに大部分の人は自宅での仕事を想起していなものと考えられる。なお、持ち帰り仕事を「頻繁に」行うとした人だけをとっても、「居室」に該当すると回答した人は7.1%にとどまっている。

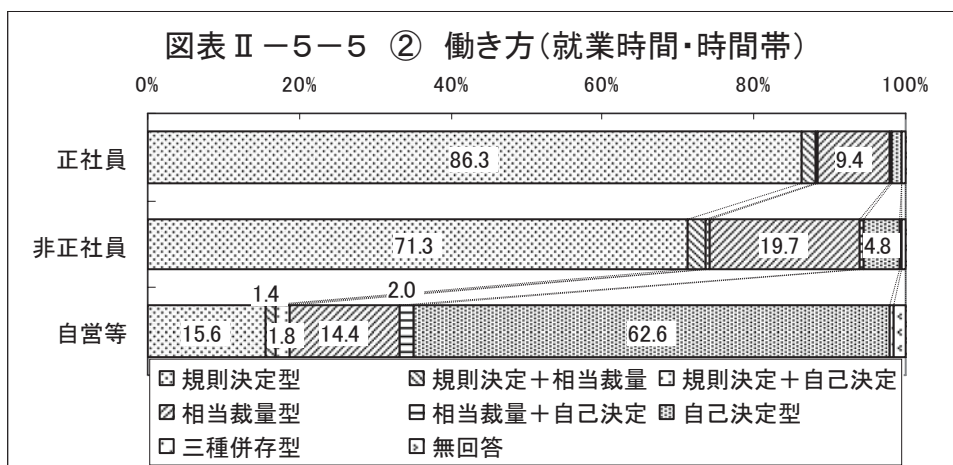
型 25.0 などの単一の就業場所が多いものの、「出勤+居室」型が 5.8%、「出勤+専用仕事場」型 3.7%、「専用仕事場+居室」型 3.1%など複合型も数%ながらみられた¹³。



②就業時間・時間帯の決め

仕事をする時間や時間帯の決めの状況については、規則決定型、相当裁量型及び自己決定型の三つの選択肢¹⁴により重複回答で尋ねた。正社員では、規則決定型のみが 86.3%で、規則決定+他の決まり方を合わせて 88.7%と 9 割近くになる一方、相当裁量型のみ 9.4%がやや目立っている。非正社員では、規則決定型がそれのみで 71.3%、他との組み合わせを合わせて 74.2%と 4 分の 3 を占める一方で相当裁量型がそれのみで 19.7%、自己決定型との複合を合わせると 20.2%と 2 割を超えている。また、自己決定型のみも 4.8%いる。

自営等では、自己決定型がそれのみで 62.6%、相当裁量型のみで 14.4%などと多くなっている一方で、15.6%の人が規則決定型としているのが目立っている。



¹³ これらの割合そのものは、今回の調査で常用雇用をしていない個人自営業主を対象としたことなど調査対象の影響が少なくなく、自営業が総じてこのような傾向にあるかについては、慎重でなければならない。

¹⁴ それぞれ調査票上の記述は次のとおりである。

規則決定型：会社の規則などであらかじめ決められている。

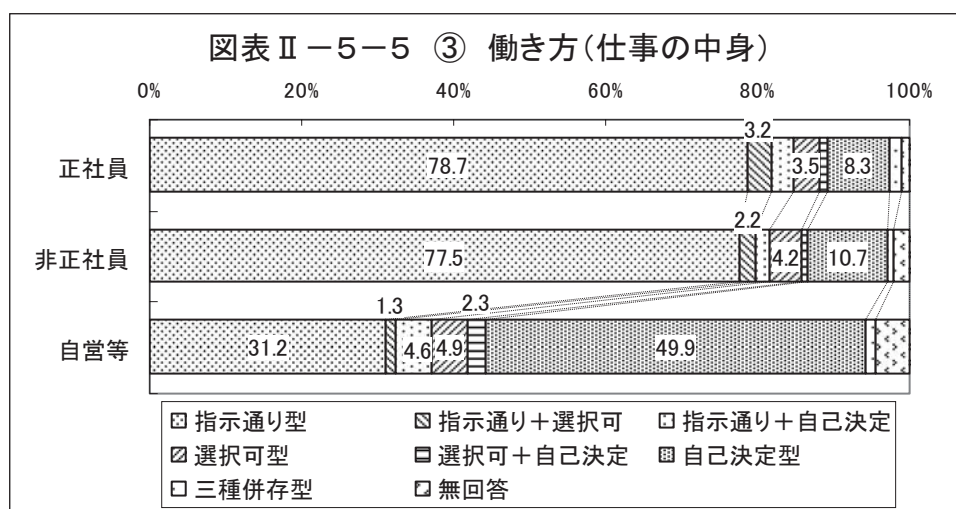
相当裁量型：会社の規則などの範囲内で、自分でかなり決めることができる。

自己決定型：特に制限なく、自分で決めている。

③仕事の中身の自己決定度

仕事の中身の決まり方については、指示通り型、選択可型及び自己決定型の三つの選択肢¹⁵により重複回答で尋ねた。正社員では、指示通り型が78.7%と8割近くを占める一方で、自己決定型(8.3%)、選択可型(3.5%)、指示通り+選択可型(3.2%)なども少なからずいる。非正社員でも指示通り型が77.5%と多くを占める一方で、自己決定型(10.7%)や選択可型(4.2%)なども少なくない。

一方、自営等では、自己決定型が49.9%と半数程度を占める一方で、指示通り型も31.2%とかなりの割合となっている¹⁶。このほか、選択可4.9%、指示通り+自己決定型4.6%などとなっている。



④仕事の進め方の限定・裁量度合

仕事の進め方については、指示既定方、大枠内裁量型及び自己決定型の三つの選択肢¹⁷により重複回答で尋ねた。正社員では、大枠内裁量型とする人が44.0%と最も多く、次いで指示既定型が31.2%となっている。自己決定型とする人も9.2%おり、また、指示既定型と大枠内裁量型との混合であるとする人も7.8%と少なからずいた。

非正社員では、指示既定型が51.6%、大枠内裁量型が34.7%と正社員と比べ順位が逆転している。また、大枠内裁量型との混合であるとする人は6.3%いるものの、自己決定型は3.6%と少なくなる。

¹⁵ それぞれ調査票上の記述は次のとおりである。

指示通り型：会社（上司）や取引先などから指示されたものを行わなければならない。

選択可型：いくつか提示されたものの中から選んで行うことができる。

自己決定型：提示された仕事をする、しないは、原則として自分で決めることができる。

¹⁶ 自営等の指示通り型は、業態では専属請負（他との混合を合わせて51.8%）、従業員上の地位では家族従業者（同49.3%）において相対的に多くなっている。

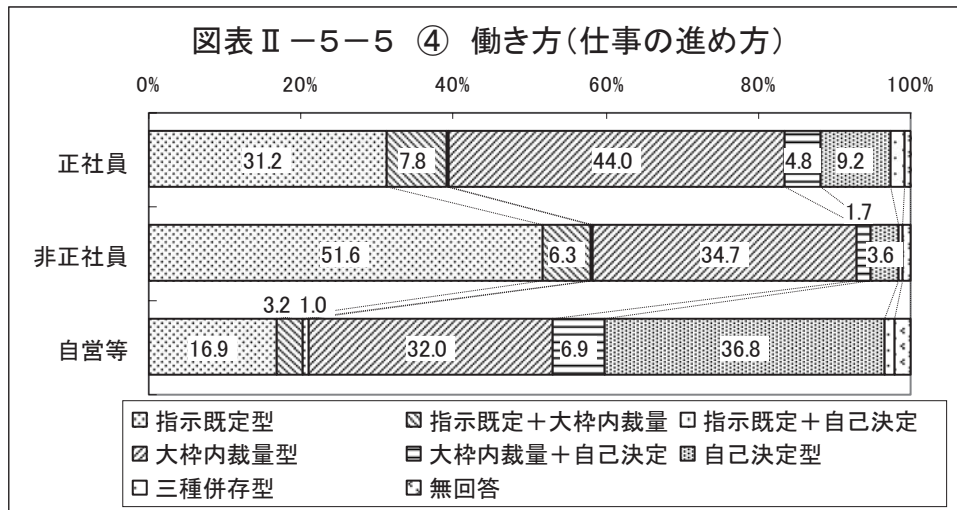
¹⁷ それぞれ調査票上の記述は次のとおりである。

指示既定型：会社などのマニュアルで決まっているか、その都度指示される仕方で行う。

大枠内裁量型：おおまかな枠の中で、自分の仕方で行うことができる。

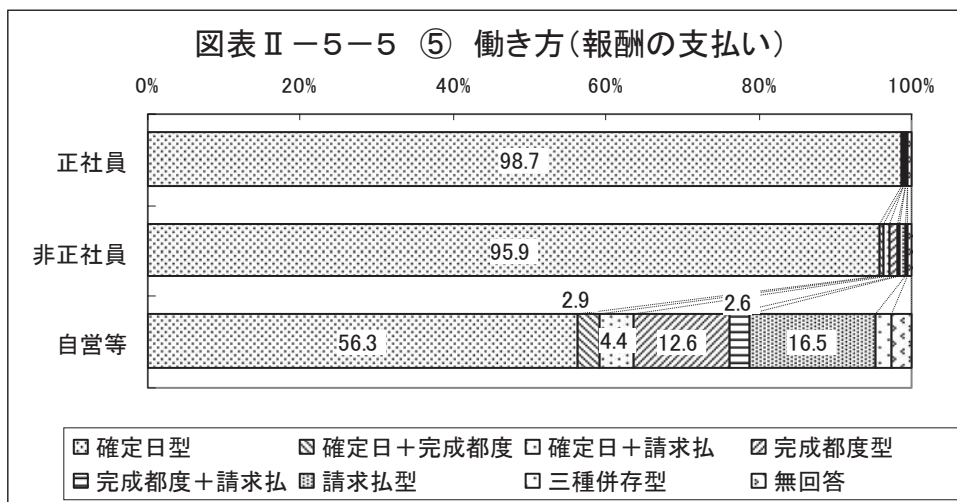
自己決定型：どのような方法でどのように仕事を行うかは、原則として自分で決めることができる。

一方、自営等では、自己決定型が 36.8%、大枠内裁量型が 32.0%とこの二つで 7 割近くを占め、指示既定型は 16.9%と相対的に少なくなる¹⁸。



⑤仕事に対する報酬が支払われる形態

仕事の報酬の支払われ方については、確定日型、完成都度型及び請求払い型の三つの選択肢¹⁹により重複回答で尋ねた。正社員及び非正社員ではほとんどが確定日型であるのに対して、自営等では確定日型が 56.3%となり²⁰、次いで請求払型 16.5%、完成都度型 12.6%などとなっている。



¹⁸ ただし、自営等において、指示既定型が、他との混合を合わせて 22.1%（三種併存型を含む。）と 2 割を超えていることは、注目される。なお、指示既定型の割合は、業態別には専属請負で相対的に高い（他との混合を合わせて 34.1%）。

¹⁹ それぞれ調査票上の記述は次のとおりである。
 確定日型：月 1 回又はそれ以上、支払われる日が決められている。
 完成都度型：仕事が完成する都度支払われる。
 請求払型：請求をして、支払いを受ける。

²⁰ 確定日型は、業態では専属請負（他との混合を合わせて 73.1%）、従業上の地位では家族従業者（同 84.5%）において相対的に多くなっている。