

JILPT 資料シリーズ

No.14 2006年5月

# 日本人の働き方とセーフティネットに関する研究

## — 予備的分析 —



独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
The Japan Institute for Labour Policy and Training

日本人の働き方とセーフティネットに関する研究  
—予備的分析—

## まえがき

近年、日本の労働市場では、雇用就業形態の多様化が進んでいる。こうしたなかで、所得を得る機会としてだけでなく、キャリア形成が可能となる勤労生活を維持するために必要なセーフティネットを、労働者は自分で確保したり、企業や社会が提供するものを十分に利用したりできているのであろうか。セーフティネットには、労働者自身で用意できるものや勤め先が提供するもの、社会的に提供されているものがあるが、それぞれは、雇用就業形態の変化に対応したものなのか。このようにセーフティネットの現状を正確に把握することは、今後の雇用政策の立案において不可欠な研究課題である。

そこで、労働政策研究・研修機構では、プロジェクト研究「我が国における雇用戦略の在り方に関する研究」のサブテーマとして、「働き方とセーフティネットに関する研究」を実施することとし、平成 17 年 4 月に「働き方とセーフティネットに関する研究会（座長：佐藤博樹東京大学社会科学研究所教授）」を設置した。

本研究会は、平成 18 年度も継続して開催され、さらなる分析を行い、平成 18 年度中に当機構から労働政策研究報告書として最終成果を取りまとめる予定であるが、平成 17 年度中の研究成果を中間報告として公表することとした。それが本資料シリーズ『日本人の働き方とセーフティネットに関する研究 ―予備的分析―』である。

本資料シリーズでは、アンケート調査の結果に基づいて、多様化している日本人の働き方の現状を分析した上で、企業・個人・政府が用意・提供しているセーフティネットの現状を報告している。さらに、分析結果に基づいて、労働者が安心して生活を送れるような取組みについても議論している。本資料シリーズの成果が多くの人々に活用され、今後の良質な勤労者生活の維持に関わる政策論議に役立てば幸いである。

また、アンケート調査にご協力くださった方々に、この場を借りてお礼を申し上げたい。

なお本資料シリーズの執筆は別記のそれぞれが担当したが、とりまとめは原ひろみ（雇用戦略部門・研究員）が行った。

2006 年 5 月

独立行政法人労働政策研究・研修機構  
理事長 小野 旭

## 執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所 教授 労働政策研究・研修機構 特別研究員	序論，第Ⅰ部
原 ひろみ	労働政策研究・研修機構 研究員	序論，第Ⅱ部第3章
佐野 嘉秀	東京大学社会科学研究所 客員助教授	第Ⅱ部第1章
高橋 康二	日本学術振興会 特別研究員 東京大学大学院人文社会系研究科(社会学)博士課程	第Ⅱ部第2章
本多 則恵	厚生労働省大臣官房総務課・情報公開文書室長 労働政策研究・研修機構 客員研究員	第Ⅲ部補論

(注) 執筆章が重複しているところは共同執筆である。また，所属は平成17年度のものである。

## 「働き方とセーフティネットに関する研究会」（五十音順）

### <研究会メンバー>

佐藤 博樹（座長）	東京大学社会科学研究所 教授 労働政策研究・研修機構 特別研究員
佐野 嘉秀	東京大学社会科学研究所 客員助教授
高橋 康二	日本学術振興会 特別研究員 東京大学大学院人文社会系研究科(社会学)博士課程
原 ひろみ	労働政策研究・研修機構 研究員
本多 則恵	厚生労働省大臣官房総務課・情報公開文書室長 労働政策研究・研修機構 客員研究員

### <オブザーバー（2005年11月以降）>

藤井 宏一	労働政策研究・研修機構 統括研究員
-------	-------------------

# 目 次

序論 .....	1
<b>第 I 部： 日本人の働き方</b>	
1. 曖昧な雇用契約と契約更新が多い有期契約 .....	7
1.1 曖昧な雇用契約 .....	7
1.2 契約更新が一般化している有期契約 .....	11
2. 雇用機会の安定性に関する評価と満足度 .....	12
2.1 雇用機会の安定性評価 .....	12
2.2 雇用の安定性に関する満足度 .....	13
3. 労働時間配分 .....	15
3.1 勤務する曜日が決まっていない者が多い非正社員 .....	15
3.2 週の実労働時間：正社員の 2 割弱は週 60 時間以上働く .....	15
3.3 週 50 時間以上で短くしたい者が急増 .....	16
3.4 労働時間満足度 .....	18
3.5 ワークライフバランス .....	18
4. 働き方 .....	20
4.1 仕事をする場所と仕事の指示や仕事の成果の評価をする人 .....	20
4.2 始業・終業時刻を決める人 .....	21
5. 能力開発機会：能力開発の必要性と機会 .....	21
6. 小括 .....	28
<b>第 II 部： 多様な働き方とセーフティネット</b>	
<b>第 1 章 若年層雇用者の能力開発と仕事意識 .....</b>	<b>31</b>
1. はじめに .....	31
2. 若年層の雇用形態と能力開発 .....	32
2.1 技能向上の必要性 .....	32
2.2 技能向上への意欲 .....	33
2.3 技能向上への取組み .....	33
2.4 技能形成上の課題 .....	34
2.5 技能水準の自己評価 .....	36
2.6 技能の他社通用性についての評価 .....	38

2.7 技能形成機会への満足度 .....	38
3. 能力開発の充実度と仕事意識 .....	40
3.1 能力開発の充実度 .....	41
3.2 職種と能力開発の充実度 .....	42
3.3 フルタイム・パートタイムの違いと能力開発の充実度 .....	43
3.4 企業規模と能力開発の充実度 .....	43
3.5 能力開発の充実度と技能水準 .....	44
3.6 能力開発の充実度と技能の他社通用性 .....	45
3.7 能力開発の充実度と転職先の見つけやすさ .....	46
3.8 賃金上昇の見通しと能力開発の充実度 .....	48
3.9 能力開発の充実度とキャリア展望 .....	48
3.10 能力開発の充実度と仕事への評価 .....	50
4. まとめ .....	55

## 第2章 私的セーフティネットは必要なところに備わっているか？

ー就業の安定性との関係に着目してー .....	58
1. はじめに .....	58
1.1 問題意識 .....	58
1.2 現代社会における私的セーフティネット .....	59
1.3 分析方針と概念 .....	60
1.4 本章の構成 .....	60
2. 使用する変数 .....	61
2.1 就業安定性 .....	61
2.2 私的セーフティネット .....	62
2.3 基本属性・働き方 .....	63
3. 就業安定性の実態 .....	64
3.1 就業安定性が高い／低いのはどのような人か？ .....	64
3.2 就業安定性の規定要因 .....	67
4. 私的セーフティネットの実態 .....	69
4.1 私的セーフティネットを備えている／いないのはどのような人か？ .....	69
4.2 私的セーフティネット形成の規定要因 .....	78
4.3 小括 .....	82
5. 就業安定性と私的セーフティネット .....	82
5.1 私的セーフティネットは必要に対応しているか？ .....	82
5.2 なぜ私的セーフティネットは必要に対応しないのか？ .....	87

5.3 小括 .....	93
6. 要約と結論 .....	95
6.1 要約 .....	95
6.2 政策的含意 .....	96
<b>第3章 公的セーフティネットについての分析 .....</b>	<b>98</b>
1. はじめに .....	98
2. 雇用保険について .....	100
2.1 雇用保険への加入状況：クロス表分析から .....	100
2.2 雇用保険への加入状況：計量分析から .....	104
2.3 雇用保険への加入希望：クロス表分析から .....	104
2.4 雇用保険への加入希望：計量分析から .....	109
3. 公的年金の第3号被保険者について .....	112
3.1 第3号被保険者の属性：クロス表分析から .....	113
3.2 第3号被保険者の属性：計量分析から .....	116
3.3 就業選択理由と今後の就業希望 .....	117
4. 社会保障の必要性 .....	118
4.1 社会保障の必要性の規定要因：クロス表分析から .....	119
4.2 社会保障の必要性の規定要因：計量分析から .....	120
5. 小括 .....	122
付論 安全志向度について .....	123

### 第Ⅲ部： 補論

#### 調査法が調査結果に与える影響について

ーインターネット調査、モニター型調査の特性ー .....	129
1. 調査法についての分析枠組み ～先行研究のサーベイから～ .....	129
1.1 調査法研究の課題と本研究の射程 .....	129
1.2 調査法の分析枠組みについての考察 .....	131
～誤差の要因を「代表性」と「測定」の2つに分けて考える～	
1.3 サンプルング効果，測定法効果に着目した先行研究 .....	134
1.4 先行研究を踏まえた分析枠組みの再考 .....	149
2. 調査データの分析 .....	152
2.1 今回の調査データを用いてどのような分析ができるのか？ .....	152
2.2 今回調査回答者のモニター登録状況，調査参加状況 .....	154
2.3 訪問調査回答者，調査モニター登録者，国民全体の属性の比較 .....	157

2.4	調査モニター登録状況と回答傾向の関係	163
2.5	調査モニター登録状況と無回答率の関係 ～調査モニターは <i>opinion giver</i> か？～	173
2.6	分析結果のインプリケーション	177
3.	今後の課題	177
3.1	研究上の課題	177
3.2	実践上の課題	178
4.	小括	180

#### 第Ⅳ部 : 資料編

・	「日本人の働き方調査」の概要	199
・	「日本人の働き方調査」調査票	201
・	「日本人の働き方調査」挨拶状	225
・	「日本人の働き方調査」挨拶用ハガキ	226
・	「日本人の働き方調査」の集計上の注意点	227