

# 序 論



## 序 論

### 1. 本研究の位置づけ

近年、日本の労働市場では、長期の雇用関係の下で働くいわゆる正社員が減少し、フルタイムやパートタイムで働く者、さらには派遣社員、請負社員などが増加するなど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はなく、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務先企業が提供するもの、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（以下、本研究会と呼ぶ）。

本研究会は、平成 17 年度中の研究成果を中間報告としてとりまとめ、それを本資料シリーズ『日本人の働き方とセーフティネットに関する研究 ー予備的分析ー』として、当機構が公表することとした。なお、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とりまとめ、公表する予定である。

### 2. 使用データの概要：「日本人の働き方調査」

本資料シリーズの分析に使用したデータは、「日本人の働き方調査」の個票データである。

雇用就業形態の多様化の現状把握は、労働市場政策にとって重要課題となっており、雇用者についての情報は、厚生労働省「就業形態の多様化に関する実態調査」によってある程度把握されている。しかしながら、自営業や SOHO・個人請負などの雇用と自営の境界領域での就業者まで含めた就業者全体の状態を対象とした調査は、これまでのところ十分に行われてこなかった。そこで、日本人の働き方全般を把握するために、本研究会と労働政策研究・研修機構情報解析部情報管理課が共同で実施したのが、「日本人の働き方調査」である<sup>1</sup>。また、スペシャル・トピックとして、キャリア形成を可能とする勤労生活を維持するために不可欠な“安心への備えやセーフティネット”についての詳細な調査を行った。調査項目として、

---

<sup>1</sup> 「日本人の働き方調査」のうち、定例調査部分を今後確定し、その部分に関しては、労働政策研究・研修機構によって、今後も数年おきに継続して行われる予定である。なお、調査年毎に定例調査とあわせて、スペシャル・トピックに関する調査も予定されている。

社会保障制度といった社会が提供する公的セーフティネットについてだけでなく、企業が提供していたり、労働者個人が用意したりしている様々なセーフティネットもとりあげた（調査票や調査の概要などについては、「第IV部：資料編」を参照のこと）。

また、「日本人の働き方調査」の基礎的な集計結果や実査方法の詳細については、当機構から調査シリーズ No.15『就業形態の多様化の中での日本人の働き方—日本人の働き方調査（第1回）—』として公表されているので、そちらを参照されたい。

### 3. 本資料シリーズの内容と構成

人間の生活は、単なる生命の維持ではなく、生命体としての人間が社会との関わりのなかで存続していく過程である。そして日々の生活の営みを通じて、生活は再生産されていく。この再生産の過程における内発的または外発的な要因によって、生活構造は変動するが、こうした再生産と変動の総体が人間の生涯を構成する。それと同時に、人間の生活は再生産を脅かされることがある。ここではとりあえず、再生産を脅かす要因をリスクと呼ぶことにする<sup>2</sup>。

病気になる可能性は誰にでもある。また、事故や災害に遭う可能性、精神的・経済的に生活の支えになっていた人との死別といったこともある。これら以外にも、産業社会の出現にともなって雇用という働き方が出現し、それとともに失業や労働災害といったリスクが現われた。また、平均寿命が延び、その結果、要介護や長生きなどのリスクに遭遇する可能性も高まった。このようなリスクに対処するために、様々な工夫がなされてきた。ここでは、それらをセーフティネットと呼ぶこととする<sup>3</sup>。

セーフティネットを提供主体や確保主体から類型化すると、(1) 企業、(2) 個人や家族、(3) 政府によるセーフティネットの3つに分けられる。

第1に、企業が提供するセーフティネットには、退職金や企業年金、FRINGE BENEFIT といった現金や現物給付という直接的なものだけでなく、能力開発機会の提供や雇用機会の安定性確保といった間接的なものもある。

第2に、個人や家族が自主的に備える、私的なセーフティネットである。生命保険のように市場を通じて形成されるものもあれば、家族・親族や友人・知人のネットワークを通じてインフォーマルに形成されるものも含まれる。自己啓発に対する企業による支援は企業が提供するセーフティネットに含まれるが、自己啓発自体は、私的なセーフティネットとなる。

第3に、公的年金や健康保険、雇用保険、公的扶助など、政府の責任で提供される公的セーフティネット、すなわち社会保障である。(1)~(3)のいずれかのセーフティネットにリスクヘッジのすべてを託すことは難しく、これら3つは相互補完の関係にあると考えられる<sup>4</sup>。

<sup>2</sup> 序論における定義であって、本資料シリーズ全体を通じてものではない。

<sup>3</sup> 脚注2に同じ。

<sup>4</sup> 以上の記述は、武川・佐藤編（2000、序章および第1章）に拠っている。

近年の日本の労働市場の大きな変化として、雇用就業形態の多様化が挙げられる。しかし、雇用就業形態の多様化と上記3つのセーフティネットの関係は明らかにされていない。そこで、本研究会は、「日本人の働き方調査」の個票データを用いて、日本人の働き方の現状を概観した上で、働き方の多様化とセーフティネットの関係についての予備的な分析を行った。その結果をとりまとめたのが、本資料シリーズである。本資料シリーズの構成と主な分析結果は以下のとおりである。

第I部では、日本人の働き方の特徴を明らかにするため、企業に雇用されて働く者のうち正社員と非正社員を取り上げ、それぞれの働き方の特徴を分析する。働き方に関する分析として、雇用契約の実態、雇用機会の安定性、労働時間の実態、能力開発意欲と能力開発への取り組み状況などを正社員と非正社員で比較する。最近、正社員と非正社員との間で、雇用機会の安定性などに関して大きな格差の存在が指摘されているが、その主張がどこまで実態に合致するのかを、働く人々の認識と評価から検討する。

正社員と非正社員の区分を雇用契約期間の定めの有無で行うことが少なくない。しかし、雇用契約の実態を見ると、雇用契約期間の定めの有無で正社員と非社員を区分することができないことがわかる。そのことはとりわけ非正社員に当てはまる。非正社員には、雇用期間に定めのある有期契約だけでなく、雇用期間に定めのない無期契約の者が相当程度、含まれている。非正社員の中から有期契約の社員を取り出して、その契約の実態を見ると、契約が更新されると認識している者が多くなる。それは有期契約であっても多くは契約が更新されている現状があり、その結果、有期契約の非正社員であっても、勤務先の勤続年数が長くなっている。

雇用契約が無期であるか有期であるかを別にして、今の仕事の継続可能性に関する認識、つまり雇用機会の継続可能性を今後5年間に關して正社員と非正社員を比較すると、雇用継続の可能性の水準が正社員と非正社員の両者において同レベルにあるものがかなりを占める。正社員は雇用継続の可能性が高く、他方、非正社員は雇用継続の可能性が低いと二分することができないのである。正社員にも雇用継続の可能性が低い者があり、他方で、非正社員にも雇用継続の可能性が高い者があるのである。もちろん平均で比較すれば、非正社員に比べて、正社員の方が雇用継続の可能性が高いことは言うまでもない。さらに、非正社員であっても雇用継続の可能性が高くなれば、雇用機会の安定性に関する満足度が高くなる。つまり、非正社員として雇用機会の安定性に関する満足度を高めることが可能となる。

正社員と非正社員の週の実労働時間を比較すると、両者の間で大きな違いがあり、正社員の実労働時間は長い。しかし、正社員の多くがこの現状を変えなくて良いと考えているわけではない。正社員の多くは、とりわけ週の実労働時間が50時間を超えると、労働時間を短くする希望が強くなる。また、労働時間に関する満足度は、週の実労働時間が50時間を超えると低下し、不満が増加する。さらに、夫の労働時間に関する妻の希望を見ると、夫の週の実

労働時間が 50 時間を超えると、妻も夫の労働時間を短くすることを希望するようになる。正社員では、週の実労働時間が 50 時間を超えると、仕事以外の生活に支障が生じている可能性が示唆される。

能力開発の必要性や能力開発への取り組み意欲、さらには能力開発への取り組み実態を正社員と非正社員で比較すると、両者の間には平均で見れば差があるが、重なる部分も相当程度ある。雇用機会の継続可能性とおなじく、正社員と非正社員では、能力開発の必要性や能力開発意欲、さらには能力開発への取り組みなどに関して、同水準にある者が相当程度を占める。とりわけ、非正社員の中でも従事している仕事のスキルレベルが高くなると、能力開発の必要性や能力開発意欲が高まるだけでなく、能力開発に取り組んでいる者が多くなる。

続く第Ⅱ部は、働き方の多様化とセーフティネットの関係についての分析を、企業・個人・公的セーフティネットのそれぞれに着目して行った。第 1 章で企業が提供しているセーフティネット、第 2 章で個人が用意している私的セーフティネット、第 3 章で公的セーフティネットを取り上げた。

第 1 章は、職業上のキャリアの初期に位置し、技能形成の重要な時期にあたると考えられる 20 歳から 34 歳までの若年層の雇用者に着目し、彼らの能力開発の状況や、能力開発にかかわる意識を明らかにすることを分析目的とする。

分析によれば、若年正社員だけでなく、若年非正社員の中にも、技能向上の必要性が高いと考える者、技能向上に対する意欲が高い者や技能向上に取り組む者が存在し、かつ技能形成機会に対する満足度が高い非正社員がいることが確認された。また、能力開発の機会に恵まれている若年非正社員が少なくないことも示された。そういった若年非正規社員の技能水準は、正社員の技能水準との重なりが大きいことが示唆された。平均的にみれば、正社員と非正社員の間には、能力開発の意欲や機会において格差があることは確かであろう。しかし、企業における能力開発の充実度は、若年正社員のなかでも、若年非正社員のなかでも多様であることが示された。

さらに、非正社員であっても、能力開発が充実している場合には、仕事への満足度や今後の仕事や生活の見通しを明るくとらえることが多い。他方で、正社員であっても、能力開発が充実していない場合には、仕事への満足度が低く、今後の仕事や生活の見通しを暗くとらえがちとなる。若年層の雇用者にとって、能力開発の充実度は、正社員として働くか、非正社員として働くかという就業形態の違い以上に、仕事への満足度や、今後の仕事や生活の見通しを左右する重要な要因となっているといえよう。

以上の分析結果から、若年層の正社員としての雇用機会を増やすことに加えて、正社員か非正社員かにかかわらず、能力開発に対する意欲を高める施策の導入が、彼らの職業人生全体を考える上で重要であることが指摘される。

第 2 章は、(1) 預貯金の金額、(2) 民間保険加入状況、(3) 家族・親族によるサポート、(4)

友人・知人によるサポート，(5) 社会保障制度に関する知識の 5 つの私的セーフティネットを取り上げ，どのような人がどのようなセーフティネットを形成しているのかを明らかにすることが，第 1 の分析目的となる。さらに，就業の安定性と私的セーフティネットの関係を明らかにすることが，第 2 の分析目的である。

分析結果から，第 1 に，私的セーフティネットの保有状況と私的セーフティネット形成の規定要因は，その種類によってかなり異なること，第 2 に，私的セーフティネット形成に対しては，働き方も影響を与えているが，年齢や学歴といった基本属性が与える影響も大きいこと，第 3 に，セーフティネットの種類によって保有状況，規定要因は異なるが，総合的にみて高学歴層，ホワイトカラー層，大企業や官公庁，高収入の人々は，比較的充実した私的セーフティネットを備えていることが明らかにされた。

さらに，就業が安定している者の方が私的セーフティネットをより多く保有しており，かつ就業が安定していること自体が資産形成やパーソナル・ネットワーク形成を促進する要因となっていることが示された。

以上の分析結果から，仕事を失うリスクを小さくするとともに，セーフティネット形成を促進するためにも，特に就業が不安定な人々にとっては，就業の安定性を高めることが重要であることが指摘される。

第 3 章は，公的セーフティネット，すなわち社会保障に焦点を当てる。公的セーフティネットへの加入希望や必要性といった意思決定を規定すると想定される様々な要因のうち，なにが実際の規定要因であるのかを明らかにすることが，分析の主目的となる。あわせて，雇用保険と公的年金に着目し，公的セーフティネットへの加入状況を明らかにしている。

分析結果から，アルバイトという就業形態で働く者の雇用保険加入率が低いことが明らかにされた。そして，雇用保険未加入者のうち約 4 割の者が加入希望を持っており，加入を希望する者が少なくないこと，さらに，過去に失業経験がある者ほど，雇用保険に加入したいと考えていることが示された。失業者に再就職先を紹介する際には，雇用保険への加入が可能な仕事の紹介が望ましいことが指摘される。

さらに，人の性質・志向に関する要因をコントロールしても，社会制度の仕組みをよく理解している者ほど，社会保障の必要性を強く感じる事が明らかにされた。制度の必要性を感じる者ほど，改革や整備を支持すると考えられる。社会保障の制度改革や制度整備などを行う際には，そういった改革や整備に対する国民からの幅広い支持が不可欠であろう。そのためには，社会制度の仕組みについての知識を高めるための取組みが重要となることが示唆される。

最後に，第Ⅲ部では，調査法が調査結果に与える影響についての分析結果を報告している。分析内容は，本資料シリーズの主題である日本人の働き方とセーフティネットの関係に関するものではないが，「日本人の働き方調査」を今後も継続的に実施するためには，調査目的に

即して調査方法を適切に選択することが重要であり、そのための有益な情報を提供する研究であることから、第Ⅲ部に補論として掲載した。

インターネット調査の普及が近年著しいが、その主流は、調査会社等が調査モニターをインターネット上で公募して、それに応募した者を登録し、彼らを調査対象とするという公募モニター型インターネット調査である。公募モニター型インターネット調査の主な利点は、迅速に低コストで大量のデータを収集できることにあるが、「インターネット画面での回答」という測定法の問題と、無作為抽出を前提としないというサンプリングの問題とがあいまって、調査結果の質については疑問をもつ人も多い。しかし、趨勢としては今後もさらにモニター型インターネット調査の利用が進んでいくものと考えられる。それゆえ、その利用可能性を拓げるためには、測定法としてのインターネット調査の特性や、「インターネット調査で捕捉できる人たち」と「それ以外の人たち」の相違点についての情報を蓄積し、提供していくことが必要となる。

上記の問題意識に基づいて、本補論では、異なる調査法の比較実験に関する先行研究のサーベイを行った上で、「日本人の働き方調査」の個票データを用いて、訪問調査回答者における調査モニター登録状況や、モニター調査登録の有無が訪問調査の回答に与える影響を分析する。

主な分析結果は、以下2点である。第1に、訪問調査回答者に占める調査モニター登録者の割合は2.5%で、かなり低い。また、実際のモニター調査回答者と比較すると、彼らの調査への参加頻度は少なく、平均的なモニター調査回答者は、訪問調査回答者とほとんど重なり合わないと考えられる。

第2に、訪問調査回答者の中の調査モニター登録者と非登録者の「日本人の働き方調査」の設問に対する回答傾向に、有意な差は見られなかった。しかし、無回答や「わからない」を選択する比率をみると、いずれの設問に関しても、調査モニター登録者のほうが非登録者よりも低い。かつ、収入・資産など答えにくい質問についても同様の傾向がみられた。この結果から、調査モニター登録者の調査の回答に対する積極的な姿勢がうかがわれる。

#### 【参考文献】

武川正吾・佐藤博樹編（2000）『企業保障と社会保障』，東京大学出版会。