

第 I 部 「多様化調査」データの再集計結果の概説

序 「多様化調査」の概要と集計結果をみる前提

1. はじめに

この資料シリーズは、労働政策研究・研修機構（JILPT）の多様な雇用形態に関する研究の一環として平成 29 年度に実施した、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（以下「多様化調査」という。）の再集計・分析の結果をとりまとめたものである。

「多様化調査」の再集計・分析は、JILPT において、これまで過去 3 回行ってきており、今回は 4 回目に当たる¹。この取組の趣旨・ねらいについては、過去の報告書において縷々述べられているところであり、ここで詳細に繰り返すことはしないが、代表性の確かな政府統計である「多様化調査」データの再集計・分析を通じて、近年における非正規雇用の動向を捉えるための基礎データを整備・提供すること、加えて、ときどきの問題意識に基づいた所要の分析を行い、政策的なインプリケーションを導出することを目的としている。さらに、雇用の多様化の進展は文字どおり多様であるとともに、ときどきの経済社会状況にも影響されており、的確なデータにより常にその動向を確認することが求められることを付け加えておきたい。

今回は、「多様化調査」の平成 15 年（西暦では 2003 年）、19 年（同 2007 年）、22 年（同 2010 年）、26 年（同 2014 年）の 4 回分のデータを再集計・分析の対象とした。前回の対象であった平成 22 年までの 3 回分に新たに平成 26 年データを加えたものとなっている。したがって、飛び飛びの時点のデータではあるが、平成 15 年から 26 年までの 11 年間の変化を追うことができることから、この間の時系列的な変化に関するデータを可能な限り整理して提供することに重点を置くこととした。このため、巻末の付属集計表は、原則として、項目ごとの時系列的な推移が一覧できるようにデータを配置した。巻末付属集計表が、今回の取組の最重要な成果であるともいえる。一方、前回まではどちらかといえば再集計によるデータの整備・提供よりもテーマ分析の方に重点を置いた面があったが、今回における分析は前回の延長上のテーマが多く、新たなデータでの確認的なものにとどまっていることは否めない。これは今回、データが新たに加わった平成 26 年が、経過的な性格の時点であったことによるところが大きい。例えば、ごく近年における多様化動向の特徴の 1 つに正社員割合の持ち直し傾向があるが、平成 26 年（調査時点は 10 月）の時点ではその動きはまだ明確ではなかった。また、最近において持ち直してきた派遣労働者の活用も、その時点では低迷を脱

¹ 過去 3 回の結果は、次の成果にとりまとめられている。

① JILPT 労働政策研究報告書 No.68 「雇用の多様化の変遷：1994～2003」（2006 年）

② JILPT 労働政策研究報告書 No.115 「雇用の多様化の変遷Ⅱ：2003～2007」（2010 年）

③ JILPT 労働政策研究報告書 No.161 「雇用の多様化の変遷＜そのⅢ＞：2003・2007・2010 厚生労働省「多様化調査」の特別集計より」（2013 年）

していなかった。総じて人手不足感も今日のような拮りはまだみられていなかった。さらに、政策面に関しても、有期契約労働者の5年経過後の無期雇用への転換制度（平成30年度以降に実際上の適用）にしても社会保険のパートタイム労働者への適用拡大（平成28年10月施行）にしても、実際的な実施には至っていなかった。また、均等待遇対象の範囲を拡大した平成26年改正のパートタイム労働法（平成27年4月施行）も施行前であり、さらに、平成27年に大きな改正が行われた労働者派遣制度も改正される前であった。このように、平成26年は、経済社会動向に基づく雇用情勢においても、また、政策実施の面においても、いまだ確定的な分析が困難な途中経過的な時点であったといわざるをえない。このため、今回の取組では、テーマ分析はやや控えめなものにとどめ、再集計によるデータの整備・提供により重点を置くこととしたものである。

2. 「多様化調査」の概要と集計結果をみる前提情報

以下の集計結果等をみるに当たって必要と思われる範囲で、「多様化調査」について簡単に紹介しておこう。ただし、調査をみる前提として必要なものではあるが、技術的な事項が多いので、全国の事業所とそこで働く多様な形態の労働者を対象に、調査年の10月時点で調査されたものであり、調査項目等には所定の変化はあるもののほぼ継続した事項について調査されているものであることを念頭に置いたうえで、以下を飛ばして次章以降に進まれるのもよいと思われる。必要があれば、ここに戻られて確認されればよいであろう。

なお、以下において、例えば「平成15年調査」は「H15」というように略して記述することとする。

2-1 調査対象

「多様化調査」の対象は、農林漁業及び公務（外国公務を含む）並びに家事サービスを除いた産業に属する常用雇用5人以上規模の事業所から抽出された約1万6～7千事業所及びそこで働く労働者から就業形態別に抽出された約5万1～6千人（H15は、約3万人）を対象に実施されている（図表・序-1）。H22までは、上記産業に属する民間事業所が対象とされていたが、H26では上記産業に属する事業所であれば官公営のものも対象とされた。したがって、H26には、企業規模区分において、H22まではなかった「官公営」区分が表示されている。

図表・序-1 調査対象事業所数、労働者数と有効回答数

	対象事業所数	対象労働者数
H15	約16,000事業所、有効回答数 11,624(有効回答率 71.6%)	約30,000人、有効回答数 24,930(有効回答率 71.0%)
H19	15,638事業所、有効回答数 10,791(有効回答率 69.0%)	56,212人、有効回答数 28,783(有効回答率 51.2%)
H22	16,886事業所、有効回答数 10,414(有効回答率 61.7%)	51,152人、有効回答数 33,087(有効回答率 64.7%)
H26	16,973事業所、有効回答数 10,938(有効回答率 64.4%)	52,949人、有効回答数 34,511(有効回答率 65.2%)

2-2 調査項目とその変遷

事業所には「事業所票」、労働者個人には「個人票」という調査票により調査されている。

調査項目は、大きな変更は総じて少なく、概ね各回に共通したものとなっているが、選択肢等において、次のような変化がみられている。

（事業所票）

事業所票では、事業所規模、企業規模、事務所や工場といった事業所の形態、就業形態別の労働者数、過去3年及び今後における就業形態比率変化の実績と見込み、非正規形態ごとに活用する理由と活用上の問題点、各形態に対する雇用関連各種制度適用の有無などが調査されている。なお、設問以外で産業（中分類）が把握されている。調査項目等の変遷は、**図表・序-2**のとおりである。活用理由に関する設問においてH19までは上限3つまでの複数回答であったが、H22以降はいくつでも回答できることとなったり、制度適用に関する設問で、対象制度としてH19までは「正社員への転換制度」であったものが、H22以降は「フルタイム正社員」と「短時間正社員」の2つの転換制度に分離されたり、といった変化はあるものの、連続性に特段の問題はないと考えられる²。

H26では、就業形態別の労働者数に関して、調査票の構成にやや大きな変化があった。H22までは回答のための1つの表が提示されて「正社員」から「その他」までの各形態別の労働者数の記入が求められていたが、H26では、まず、常用労働者の雇用期間の定めの有無別の労働者数、次いで事業所の常用労働者ではない「臨時労働者」と「派遣労働者（受け入れ）」の人数が調査され、そのうえで、改めてH22までと同様の表が提示されて就業形態別の労働者数が調査されている。とはいえ、就業形態別の労働者数を把握されていることには特段の変更はない。

（労働者個人票）

労働者を対象とする「個人票」では、男女、年齢、学歴、同居家族の状況、主な家計維持者などの個人的な属性、就業形態、職種、在籍期間（勤続期間）、雇用期間の定めの有無、現在の就業形態を選択した理由、今後の就業や働き方の希望、（9月の）賃金総額（税込み）、実労働時間とその増減希望、各種雇用関連制度の適用の有無及び今後の希望、職場満足度などが調査されている。調査項目等の変遷は、**図表・序-3**のとおりである。項目の変更は、H19まで調査されていた資格・免許に関する調査がH22以降されていないこと、H19において労働時間や在籍期間（勤続期間）が調査されなかったことなどはあるものの、それ以外は概ね新規項目が追加される変更である。例えば、H19から今後の働き方の希望として非正規雇用者が正社員となることを希望する場合にその理由を尋ねる設問が追加されたり、H22から実労働時間に関する増減希望の有無と希望する時間数を尋ねる設問が追加されたり、といったことがある。このほかにも、H22から職場の満足度に関する対象項目に「職場での指

² 例えば、活用理由の設問において、該当するものすべて回答することとされても、ほとんどの回答事業所で3つまでの回答となっている。

図表・序-3 個人票の設問事項の変遷(つづき)

平成15年(2003)	平成19年(2007)	平成22年(2010)	平成26年(2014)
問13 各種保険制度等 適用状況 1)雇用保険 2)健康保険 3)厚生年金 4)企業年金 5)退職金制度 6)財形制度 7)賞与支給制度 8)福利厚生施設等の利用 9)自己啓発援助制度	問10 各種保険制度等 適用状況 1)雇用保険 2)健康保険 3)厚生年金 4)企業年金 5)退職金制度 6)財形制度 7)賞与支給制度 8)福利厚生施設等の利用 9)自己啓発援助制度	問10(1) 各種保険制度等 適用状況 1)雇用保険 2)健康保険 3)厚生年金 4)企業年金 5)退職金制度 6)財形制度 7)賞与支給制度 8)福利厚生施設等の利用 9)自己啓発援助制度 10)短時間正社員への転換制度	問9(1) 各種保険制度等 適用状況 1)雇用保険 2)健康保険 3)厚生年金 4)企業年金 5)退職金制度 6)財形制度 7)賞与支給制度 8)福利厚生施設等の利用 9)自己啓発援助制度 10)フルタイム正社員への転換制度 11)短時間正社員への転換制度
問11(1) 職業能力を高めたいか 問11(2) (高めた場合)活用している・しない方法 1)会社内での教育訓練(研修) 2)公共職業能力開発施設の講座の受講 3)民間教育訓練機関の講座の受講 4)通信教育の受講 5)その他の自主的学習	問10(2) 各種保険制度等 今後の適用希望 1)雇用保険 2)健康保険 3)厚生年金 4)企業年金 5)退職金制度 6)財形制度 7)賞与支給制度 8)福利厚生施設等の利用 9)自己啓発援助制度 10)短時間正社員への転換制度	問10(2) 各種保険制度等 今後の適用希望 1)雇用保険 2)健康保険 3)厚生年金 4)企業年金 5)退職金制度 6)財形制度 7)賞与支給制度 8)福利厚生施設等の利用 9)自己啓発援助制度 10)短時間正社員への転換制度	問9(2) 各種保険制度等 今後の適用希望 1)雇用保険 2)健康保険 3)厚生年金 4)企業年金 5)退職金制度 6)財形制度 7)賞与支給制度 8)福利厚生施設等の利用 9)自己啓発援助制度 10)フルタイム正社員への転換制度 11)短時間正社員への転換制度
問14 職場での満足度 1)仕事の内容、やりがい 2)賃金 3)労働時間・休日などの労働条件 4)人事評価、処遇のあり方 5)職場の環境 6)職場の人間関係、コミュニケーション 7)雇用の安定性 8)福利厚生 9)職場訓練、能力開発のあり方 10)職業生活全体	問11 職場での満足度 1)仕事の内容、やりがい 2)賃金 3)労働時間・休日などの労働条件 4)人事評価、処遇のあり方 5)職場の環境 6)職場の人間関係、コミュニケーション 7)雇用の安定性 8)福利厚生 9)職場訓練、能力開発のあり方 10)職業生活全体	問11 職場での満足度 1)仕事の内容、やりがい 2)賃金 3)労働時間・休日などの労働条件 4)人事評価、処遇のあり方 5)職場の環境 6)正社員との人間関係、コミュニケーション 7)正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション 8)職場での指揮命令系統の明確性 9)雇用の安定性 10)福利厚生 11)教育訓練、能力開発のあり方 12)職業生活全体	問11 職場での満足度 1)仕事の内容、やりがい 2)賃金 3)労働時間・休日などの労働条件 4)人事評価、処遇のあり方 5)職場の環境 6)正社員との人間関係、コミュニケーション 7)正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション 8)職場での指揮命令系統の明確性 9)雇用の安定性 10)福利厚生 11)教育訓練、能力開発のあり方 12)職業生活全体

「揮命令系統の明確性」が追加されるなどの追加的変更があった。

H26には、2つの項目が追加された。有期雇用者の無期転換希望の有無と学卒以降の就業形態の経験状況とトータルとしての非正規形態経験期間に関する設問である。

2-3 就業形態の定義

「多様化調査」で用いられる就業形態は、H26では次のように定義されている。

- ・「正社員」・・・雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、他企業への出向者などを除いたいわゆる正社員

(注) 短時間正社員（フルタイム正社員より1週間の所定労働時間（所定労働日数）が短い正社員）、育児・介護休業中の正社員も含める。

- ・「契約社員」・・・特定職種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者
- ・「嘱託社員（再雇用者）」・・・定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し、雇用する者
- ・「出向社員」・・・他企業より出向契約に基づき出向してきている者（出向元に籍を置いているかどうかは問わない）
- ・「派遣労働者」・・・「労働者派遣法」に基づき派遣元事業所から派遣されてきている者。

(注) 派遣労働者は、個人票では「登録型」と「常時雇成型」（H22までは「常用雇成型」）とに区分されている。後者は、以下「常雇型」と略することがある。

- ・「臨時労働者」・・・常用労働者に該当しない労働者（雇用契約期間が日々又は1カ月以内の労働者のうち、8月又は9月に雇われた日数がいずれかの月において17日以下である者

(注) H22までは、「臨時的雇用者」という名称が用いられ、雇用期間が1カ月以内の者で、臨時的に又は日々雇用している者と定義されていた。

- ・「パートタイム労働者」・・・常用労働者のうち、フルタイム正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者

(注) 一定期間育児や介護等のために勤務時間を一時的に短縮している人（一定期間後、勤務時間が元に戻る場合）は、本来の勤務時間で判断する。

- ・「その他」・・・上記以外の労働者

この各就業形態の定義は、H22から変化している部分もみられるが、実質上の変化はわずかなものにとどまると考えられる。むしろ、それぞれの形態ごとの定義よりも留意される必要があることは、同時に2以上の定義に該当する場合であり、概ね次のように取り扱われている³。

³ H15の事業所票にはこれに関する明記はないが、このように取り扱われていたものと考えられる。

- ・「契約社員」に該当するときは、同時に、定年退職者等の再雇用者（＝「嘱託社員」）、「臨時労働者」（H22までは「臨時的雇用者」）、「パートタイム労働者」、「その他」に当てはまる場合も「契約社員」とする。
- ・「嘱託社員」に該当するときは、同時に、「臨時労働者」（H22までは「臨時的雇用者」）、「パートタイム労働者」、「その他」に当てはまる場合も「嘱託社員」とする。

なお、いわゆる「短時間正社員」の取扱いについては、H26で初めて明記された。H22までは、「正社員」の定義は、「雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員」とされており、「短時間正社員」は「パートタイム労働者」として取り扱われていたとみられる余地がある。しかしながら、実務の実態からみてそのような取扱いをする可能性は小さく、定義末の「いわゆる正社員」にウェイトが置かれた判断が行われたと考えておいてよいと思われる。したがって、H22までも短時間正社員は、正社員として回答されていたとみてよいであろう⁴。

2-4 産業分類、職業分類の変更

政府統計は、原則として日本標準産業分類及び日本標準職業分類に基づくこととされている。「多様化調査」も当然に両分類に基づき、産業と職業を調査・表示している。日本標準産業分類は平成19年（11月）に、日本標準職業分類は平成21年にそれぞれ改訂されたため、産業・職業ともH19までとH22以降とは異なる分類となっている。

産業分類の改訂については周知のことではあるが、大分類では、従前の14分類から平成19年11月改訂では16分類に増やされている。おおまかにいえば、従前の「サービス業（他に分類されないもの）」の中から「学術研究、専門・技術サービス業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」の2つが独立した分類とされたものである。また、そのほかの大きな変更点としては、従前「情報通信業」に含まれていた「信書送達業」（小分類）が「郵便業」として「運輸業」と統合され、「運輸業、郵便業」という大分類とされたこと、従前「サービス業（他に分類されないもの）」に含まれていた「物品賃貸業」（中分類）が「不動産業」と統合され、「不動産業、物品賃貸業」という大分類とされたこと、などがある。このほか、細かな区分間の移動が行われている。このため、H19までとH22以降とで、産業別にみたデータの連続性が必ずしも確保されているとはいえない状態となっている。そこで、今回「多様化調査」を時系列データの整備を重点として再集計するに当たっては、「多様化調査」では中分類ベースまでの分類が把握されていることから、中分類までの段階で可能な限り範囲を合わせて調整・再編した独自の分類を設定し、「特別集計産業分類」としてデータを再集計することとした。詳細は、第1章をご覧ください。中分類以下の小分類等で行われた分類変更までは

⁴ また、正社員が短時間である場合は、育児や介護のために一時的に短時間となっている場合がほとんどであり、実態としてもデータに与える影響を考慮する必要も乏しいと思われる。とはいえ、このことと調査上定義を明確にしておくことの重要性とは、別の問題であることはいうまでもない。

調整できないので、完全な連続性があるわけではないが、産業ごとの時系列変化(H15～H26)のおおまかな傾向をみることができるデータとなっていると思われる。

職業分類については、大分類で、従前の10分類から12分類へと変更された。その変更の概要は、**図表・序-4**にまとめた。名称が変更されている分類はもとより、同一の名称であっても内容に変更があった分類がある。しかしながら、「多様化調査」では、職業(種)は「個人票」において大分類で調査されているのみであるので、上述の産業の場合のように所定の調整をすることもできない。したがって、こうした分類改訂に留意しながら、データをみていくほかない。とはいえ、大分類記号でA(管理的職業)からG(農林漁業従事者)までであれば、おおむね連続したデータであるとみてもよいと思われる。

図表・序-4 職業分類における旧分類(平成9年改訂)と新分類(平成21年改訂)と分類の変化

平成9年(旧分類)	(大分類間移動)	平成21年(新分類)	大分類間の移動状況(移入の視点から)
B管理的職業従事者		A管理的職業従事者	
A専門的・技術的職業従事者		B専門的・技術的職業従事者	旧「運輸通信従事者」のうちの「無線通信技術従事者」、「有線通信員」、「その他の通信従事者」が移入。
C事務従事者		C事務従事者	旧「運輸/通信従事者」のうちの「電話交換手」が移入。
D販売従事者		D販売従事者	旧「事務従事者」のうちの「現金出納事務員」の一部が移入。
Eサービス職業従事者		Eサービス職業従事者	旧「販売従事者」のうちの「飲食店主」が移入。
F保安職業従事者		F保安職業従事者	※民営事業所ではほとんどが「警備員」であると思われる。
G農林漁業従事者		G農林漁業従事者	旧「生産工程・労務作業」のうちの「他に分類されない労務作業」の一部が移入。
H運輸・通信従事者		H生産工程従事者	旧「生産工程・労務作業」のうちの「製造・制作作業」(I-1)の一部が移入。
I 生産工程・労務作業		I 輸送・機械運転従事者	旧「生産工程・労務作業」のうちの「定置機関運転・建設機械運転・電気作業」の一部が移入。
		J建設・採掘従事者	旧「生産工程・労務作業」のうちの「建設躯体工事作業」、「建設作業(建設躯体工事作業を除く)」、「電気作業」、「採掘作業」、「土木作業従事者」が移入。
		K運搬・清掃・包装等従事者	旧「運輸・通信従事者」のうちの「郵便・電報外務員」が移入。 旧「生産工程・労務作業」のうちの「運搬労務作業」、「その他の労務作業」(「清掃員」など)が移入。
J分類不能の職業		L分類不能の職業	

資料：総務省「日本標準職業分類新旧対照表」から作成。

2-5 その他の留意事項

「多様化調査」では、データは抽出率から設定される復元倍率によりウェイトバックして集計され、原則として各項目のカテゴリの比率として表示されている。この資料シリーズ

においても、データ集計については同様にウェイトバック集計し、カテゴリーの比率として表示している。一方、回帰分析等に用いる場合は、ウェイトにより加重して分析するか、それともウェイトを用いずに分析するかは、いずれによったかを明記することを条件に、各分析担当者の判断によっている⁵。

また、上述のようにデータは、「事業所票」によるデータと「個人票」によるデータとがある。さらには、両データを労働者の就業先の事業所によって結合させた「マッチング・データ」を作成し、集計や分析を行っている。その際、「事業所票」に回答のあったすべての事業所の労働者から「個人票」に回答があったわけではないので、「事業所票」と「マッチング・データ」とでは所収されている事業所の範囲が異なっていることは、留意が必要である。

なお、今回の再集計においては、上述の「特別集計産業分類」での集計をはじめとして、不詳（無回答）の取扱いなどが異なり、厚生労働省から既に発表されている「多様化調査」の報告データとは必ずしも同じ範囲での集計となっていないので、微妙に異なる数値となっているものもあることは、前もって承知されたい。

3. この資料シリーズの全体構成

この「資料シリーズ」の全体の構成は、次のようになっている。

第Ⅰ部では「多様化調査」データの再集計結果を概説している。再集計の結果は、巻末の付属集計表に整理して掲載しているが、第Ⅰ部では、その中から特徴的なデータを取り出し、コンパクトな図表にして解説している。第1章では、日本標準産業分類の改訂があった中で、できる範囲で時系列的な継続性を確保するように試みに編成した「特別集計産業分類」により、その産業別を中心に、対象期間における雇用の多様化の進展状況を跡づけている。続いて第2章では、「多様化調査」ならではのデータである事業所が非正規形態の雇用を活用する理由や活用上の問題点、非正規雇用に対する賞与や福利厚生施設等の利用といった各種制度の適用状況を概観し、第3章では勤続別を中心とした賃金に関する集計結果を概観している。第4章では、雇用の多様化の実態にさらにせまるべく、「小売業の販売職」など産業と職業をとともに特定したうえで、その形態構成や賃金などを概観している。また、第5章では、ライフステージを設定したうえで、ステージごとに形態構成や形態選択理由などを概観し、あるいはステージ間で比較している。第6章は、今回初めて集計対象となった平成26年調査で新設された調査項目（有期雇用者の無期雇用転換希望と過去の非正規形態経験状況）について、新設趣旨を踏まえた集計結果を概観している。さらに、補章として、「学生アルバイト」

⁵ 回帰分析結果の表示形式についても、前回までの取組などを引き継ぎそれぞれの執筆担当者の慣行によっている。なお、回帰分析（特にOLSにおける数値データの説明変数）において留意する必要がある多重共線性については、明示的にチェックしてはいないが、これまでの分析経験から大きな問題はないと考えられる。ちなみに、今回初めて行い、種々の変数を最大限投入した分析（第Ⅱ部第3章の図表3-3-3参照）については、念のため共線性のチェックを行ったが、問題のない結果であった。また、使用している統計ソフトにおいては、共線性に問題がある場合は、自動的に変数が排除され分析者に知らされるようになっており、この面からも問題は無いといえる。

に関して試みに行った集計結果を粗描している。

第Ⅱ部では、特定のテーマに関する分析結果を掲載している。第1章は多様な形態で働く人々の仕事満足度の時系列推移と満足度を左右する要因に関する分析であり、第2章は子育て中の女性が就業時間を希望どおりに設定できずにいるという不完全就業に関する分析であり、いずれも前回の取組でも実施されたものである。新たに加えられたデータでも分析するとともに、析出された結果を提示している。第3章は、正規・非正規の賃金について、簡単な関数（賃金関数）を推計することを通じて、賃金格差を中心に分析結果を提示している。第4章は、このほかのトピックスについて、例えば有期雇用者の無期転換希望やパートタイム労働者の労働時間数の増減希望に関する分析など、政策面と関連するテーマについて、可能な範囲で行った分析結果を提示している。

最後に、全体的なまとめと若干の考察を行っている。

第1章 多様化の進展状況（産業別を中心に）

この章では、「多様化調査」の事業所調査結果データにより、平成15年以降26年（西暦では2003年以降2014年）までの雇用の多様化の進展状況を概観する。その際、多様化の進展は、産業によって違いがみられることから、主に産業別の状況に焦点を当てることとした。とはいえ、日本標準産業分類の改訂に伴い平成15年調査（以下「H15」と略す。他の年の調査についても同様）及びH19とH22及びH26とで産業分類が異なっており、必ずしも産業ごとにデータの連続性が確保されていない面がある。そこで、大分類を基調としながら、データの得られる中分類ベースの産業分類を用いて可能な限り範囲を合わせることにより、H15からH26までにおいてある程度の連続性をもった分類（「特別集計産業分類」）にケースを編集したうえで、集計を行った。以下、産業別にみた雇用の多様化の進展を中心に、集計結果をみていくこととしたい。

なお、上述の序の冒頭で述べたように、今回の「多様化調査」の再集計・分析の取組は、特にこの第I部においては、集計結果データの整理・提供を第一の目的としている。今回行った集計結果は、そのほとんどを巻末の付属集計表として掲載しており、それが今回の取組の最大の成果となっている。以下では、付属集計表掲載のデータの中から主要なものを抽出して、図表化等の加工を施したうえで提示し、若干の解説を加えたものであり、例示的な性格のものである。ここで取り上げなかったもので関心のある分野については、読者が付属集計表からデータを取り出して、活用されることを期している。

1-1 「特別集計産業分類」の概説

集計結果をみる前提として、「特別集計産業分類」の編集内容について、解説しておこう。その概要は、図表1-1-1に整理したとおりである。「多様化調査」の対象産業について、日本標準産業分類では、平成14年3月改訂の第11回改訂版では89、平成19年11月改訂の第12回改訂版では91の中分類がそれぞれ設定されている。この中分類をベースとして、両者を通じて可能な限り範囲が同じになることを念頭におきながら分類を再編し、まず49の「特別集計産業分類（中分類）」に編集した⁶（図表1-1-1の左側の表）。次いで、この49の分類をベースとして、16の「特別集計産業分類（大分類）」と7つの「特別集計産業分類（特掲中間分類）」とに分類した（同図表の右側の表）。集計は、主にこの「大分類」と「特掲中間分類」とについて行った。

分類後の事業所の分布は、図表1-1-2のとおりである。なお、以下においては、誤解

⁶ もとより標準産業分類の小分類の移動など、中分類の分割移動などもあり、完全に範囲を一致させることはできていない。例えば、第11回分類で「37.通信業」に含まれていた郵便業が、第12回分類では「49.郵便業（信書郵便業を含む）」と独立した中分類産業となり、大分類上も「情報通信業」から「運輸業、郵便業」へと移動したことなどがある。とはいえ、こうした点に留意しつつ、4回の「多様化調査」を通じた産業別動向に関するおおまかな傾向をみることはできるものと考えられることは、先（序）に述べたとおりである。

図表1-1-1 「特別集計産業分類」の編集(日本標準産業分類(中分類)との関係)

特別集計産業(中分類)			特別集計産業(大分類)		
番号		H15及びH19調査 (第11回番号)	H22及びH26調査 (第12回番号)	番号	特別集計中分類 番号
1	鉱業、採石業、砂利採取業	5	5	1	1
2	建設業			2	2,3
3	製造業			3	4~13
4	総合工事業	6	6	4	14
5	職別・設備工事業	7,8	7,8	5	15,16
6	食料品製造業	9	9	6	17~22
7	繊維工業	11,12	11	7	23~25
8	木材・家具・パルプ・紙等製造業	13,14,15	12,13,14	8	26~28
9	その他の消費財関連製造業	10,16,21	10,15,20	9	29,30
10	化学・石油・石炭・プラスチック・ゴム・窯業・土石製品製造業	17,18,19,20,22	16,17,18,19,21	10	31~33
11	金属関係製造業	23,24,25	22,23,24	11	34,35
12	はん用・生産・業務用機器製造業	26,31	25,26,27	12	36,37
13	電気関係機器製造業	27,28,29	28,29,30	13	38,39
14	輸送用機器製造業	30	31	14	40~42
15	その他の製造業	32	32	15	4344
16	電気・ガス・熱供給・水道業			16	サービス業(他に分類されないもの)
17	情報通信業				45~49
18	情報通信業(放送業を除く)	37,39,40,41	37,39,40,41		
19	放送業	38	38		
20	運輸業、郵便業				
21	鉄道業	42	42		
22	道路運送業	43,44	43,44		
23	水運業	45	45		
24	航空運輸業	46	46		
25	倉庫業・運輸附帯サービス業	47,48	47,48		
26	郵便業(信書郵便事業を含む)		49		
27	卸売・小売業				
28	卸売業	49,50,51,52,53,54	50,51,52,53,54,55		
29	各種食品・飲食物品小売業	55,57	56,58,77		
30	繊維類・機械器具・その他の小売業	56,58,59,60	57,59,60,61		
31	金融・保険業				
32	銀行業等金融機関(金融商品・商品先物取引業を除く)	61,62,63,64,66	62,63,64,66		
33	金融商品・商品先物取引業	65	65		
34	保険業(保険媒介代理業、保険サービス業を含む)	67	67		
35	不動産業、物品賃貸業				
36	不動産業	68,69	68,69		
37	物品賃貸業	88	70		
38	学術研究、専門・技術サービス業				
39	学術・開発研究機関	81	71		
40	専門・医術サービス業	80	72,74		
41	広告業	89	73		
42	宿泊業、飲食サービス業				
43	宿泊業	72	75		
44	飲食店	70,71	76		
45	生活関連サービス業、娯楽業				
46	生活関連サービス業	82,83	78,79		
47	娯楽業	84	80		
48	教育、学習支援業				
49	学校教育	76	81		
50	その他の学校、学習支援業	77	82		
51	医療、福祉				
52	医療業	73	83		
53	保健衛生	74	84		
54	社会保険・社会福祉・介護事業	75	85		
55	複合サービス業				
56	郵便局	78	86		
57	協同組合(他に分類されないもの)	79	87		
58	サービス業(他に分類されないもの)				
59	廃棄物処理業	85	88		
60	自動車整備/機械等修理業(別掲を除く)	86,87	89,90		
61	その他の事業サービス業	90	91,92		
62	政治・経済・文化団体/	91,92	93,94		
63	その他のサービス業	93,94	95		

(注)「第11回番号」及び「第12回番号」は、それぞれの回の日本標準産業分類・中分類の番号である。

特別集計産業(大分類)		特別集計中分類 番号
1	鉱業、採石業、砂利採取業	1
2	建設業	2,3
3	製造業	4~13
4	電気・ガス・熱供給・水道業	14
5	情報通信業	15,16
6	運輸業、郵便業	17~22
7	卸売・小売業	23~25
8	金融・保険業	26~28
9	不動産業、物品賃貸業	29,30
10	学術研究、専門・技術サービス業	31~33
11	宿泊業、飲食サービス業	34,35
12	生活関連サービス業、娯楽業	36,37
13	教育、学習支援業	38,39
14	医療、福祉	40~42
15	複合サービス業	4344
16	サービス業(他に分類されないもの)	45~49

特別集計産業(特掲中間分類)		特別集計大分類 番号
1	消費関連製造業	4~7
2	素材関連製造業	8,9
3	機械関連製造業	10~12
4	卸売業※	23
5	小売業	24,25
6	通信・郵便業	(37,78/37,49,86)
7	社会保険・社会福祉・介護事業	42

※卸売業は、中分類に同じ。

()内は、元の日本標準産業分類・中分類番号である。

図表1-1-2 事業所の特別集計産業分類別分布

	平成15年		平成19年		平成22年		平成26年	
	復元事業所数	構成比	復元事業所数	構成比	復元事業所数	構成比	復元事業所数	構成比
計	1,762,603	100.0	1,664,058	100.0	1,726,412	100.0	1,816,466	100.0
【大分類】								
鉱業・採石業・砂利採取業	2,194	0.1	1,843	0.1	1,679	0.1	1,053	0.1
建設業	203,494	11.5	178,720	10.7	170,731	9.9	155,362	8.6
製造業	257,019	14.6	232,603	14.0	227,223	13.2	204,819	11.3
電気・ガス・熱供給・水道業	2,684	0.2	2,431	0.1	2,403	0.1	6,254	0.3
情報通信業	30,924	1.8	29,110	1.7	33,363	1.9	31,469	1.7
運輸業・郵便業	78,182	4.4	74,762	4.5	77,192	4.5	64,460	3.5
卸売・小売業	518,732	29.4	485,694	29.2	481,213	27.9	497,641	27.4
金融・保険業	56,293	3.2	49,322	3.0	47,958	2.8	50,142	2.8
不動産業、物品賃貸業	31,416	1.8	35,658	2.1	38,544	2.2	38,868	2.1
学術研究、専門・技術サービス業	43,671	2.5	39,643	2.4	51,415	3.0	53,163	2.9
宿泊業、飲食サービス業	175,491	10.0	169,751	10.2	172,403	10.0	176,963	9.7
生活関連サービス業、娯楽業	75,864	4.3	76,088	4.6	84,879	4.9	82,022	4.5
教育、学習支援業	42,556	2.4	41,852	2.5	45,286	2.6	90,117	5.0
医療、福祉	121,430	6.9	133,703	8.0	157,207	9.1	218,575	12.0
複合サービス業	15,156	0.9	13,757	0.8	24,419	1.4	19,340	1.1
サービス業(他に分類されないもの)	107,497	6.1	99,122	6.0	81,744	4.7	103,520	5.7
【特掲中間分類】								
消費関連製造業	102,748	5.8	85,893	5.2	84,513	4.9	70,759	3.9
素材関連製造業	74,246	4.2	71,705	4.3	67,919	3.9	66,810	3.7
機械関連製造業	71,932	4.1	66,738	4.0	66,525	3.9	58,402	3.2
卸売業	176,764	10.0	165,114	9.9	158,560	9.2	148,160	8.2
小売業	341,968	19.4	320,580	19.3	322,653	18.7	349,481	19.2
通信・郵便業	4,625	0.3	4,202	0.3	20,128	1.2	14,650	0.8
社会保険・社会福祉・介護事業	43,037	2.4	50,588	3.0	58,571	3.4	100,371	5.5

が生じるおそれがある場合を除き、「特別集計産業分類に基づく産業」などといわずに、単に「産業」と記述している。以上を前提として、集計結果を紹介していこう。

1-2 それぞれの雇用就業形態がいる事業所の割合の推移

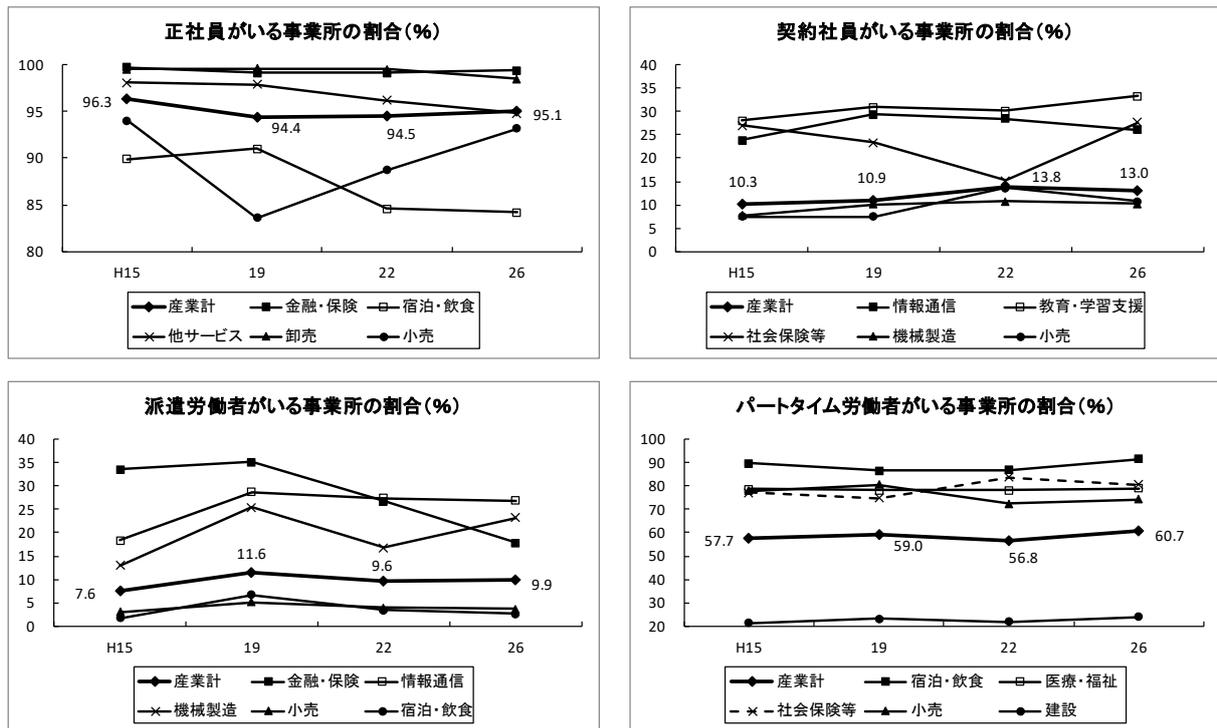
「多様化調査」は事業所を対象とした調査でもあることが、大きな特徴の1つである。その結果、それぞれの雇用就業形態がいる事業所の割合を把握することができる⁷。H26における産業計で見ると、正社員がいる事業所が95.1%とほとんどの事業所に正社員がおり、パートタイム労働者（以下単に「パート」と略することがある。）のそれが60.7%と半数以上の事業所にパートがいる。これに対して、嘱託社員が18.3%、契約社員は13.0%、派遣労働者は9.9%とこれらの形態がいる事業所は1～2割となっている。なお、「その他」が17.4%、臨時労働者が7.2%、出向社員が6.1%となっている⁸。

正社員、契約社員、派遣労働者及びパートの4つの形態について、それぞれがいる事業所の割合の推移を、産業計と特徴的なくつかの産業における推移をみたものが、図表1-1-3である。正社員がいる事業所の割合は、H15の96.3%からH19の94.4%へと低下し、

⁷ 「多様化調査」では、「就業形態」という用語が用いられているが、非正規性の基準の1つに雇用関係が含まれていることから、ここでは「雇用就業形態」という用語を用いることとしたい。

⁸ 「臨時労働者」はH26における名称であり、H22までは「臨時的雇用者」という名称で調査されている。以下において、この形態を通期的に扱う場合は、「臨時的雇用者」ということとしたい。

図表1-1-3 それぞれの雇用就業形態のいる事業所の割合の推移(産業計と特徴的な主な産業)



(注) グラフごとに目盛軸が異なっていることに注意されたい。
産業計のみ、データ値を表示している。

H22 (94.5%) はほぼ横ばいで推移したが、H26 には 95.1% とやや上昇となった。産業別にみると、卸売業や金融・保険業では 99% 台でほとんどの事業所に正社員がおり、ほぼ天井に張りついた形で推移している。一方、宿泊・飲食サービス業では H26 で 84.2% と正社員がいない事業所もかなりあり、また、正社員のいる事業所の割合は低下してきている。小売業も正社員のいる事業所の割合が相対的に低い産業であるが、H15 (94.0%) から H19 (83.6%) にかけてかなり低下したが、その後上昇してきている (H26 : 93.2%)⁹。一方、他のサービス業 (サービス業 (他に分類されないもの)) では、H15 の 98.1% から H26 の 94.8% へと低下してきている。

契約社員がいる事業所の割合は、H15 の 10.3% から H26 の 13.0% へと上昇している。産業別には、教育・学習支援業 (H15 : 28.1% → H26 : 33.3%) や情報通信業 (同 23.9% → 26.1%) などが割合の高い産業であり、また、この間に上昇している。また、社会保険・社会福祉・介護事業 (「社会保険等」と略称している。以下同じ。) では、割合が大きく変動しているが、H26 で 27.7% と割合の高い産業といえる¹⁰。一方、小売業 (同 7.5% → 10.8%) や機械関連製造業 (同 7.7% → 10.2%) などが割合の低い産業であるが、これらの産業でも割合は上昇

⁹ 以下の記述及び図表において、産業の名称は誤解されない範囲で略称を用いている。

¹⁰ 社会保険等は、特別集計産業分類の特掲中間分類であるが、中分類産業の 1 つ (42 番) でもあり、かなり細かな範囲での集計である (図表 1-1-1 参照)。したがって、かなり幅をもって見る必要のあるデータであることは、念頭におかれたい。

してきている¹¹。

派遣労働者がいる事業所の割合は、H15の7.6%からH19には11.6%へと大きく上昇したが、H22には9.6%と低下し、H26(9.9%)はほぼ横ばいとなっている。金融・保険業(H15:33.6%)がもっとも割合の高い産業であったが、H22(26.7%)、H26(17.8%)と大きく低下している。代わって、情報通信業(H15:18.3%→H26:26.9%)がもっとも割合の高い産業となっている。機械関連製造業では、平成16年の製造業務派遣の解禁を背景にH15(13.0%)からH19(25.4%)にかけて急上昇したが、リーマンショックをはさんでH22(16.8%)には大きく低下した¹²。その後、H26(23.2%)には再び上昇し、H19の水準近くまで戻し、情報通信業に次いで割合の高い産業の1つとなっている。一方、宿泊・飲食サービス業(H15:1.8%→H26:2.6%)や小売業(同3.0%→3.7%)では派遣労働者のいる事業所は数%にとどまっている。

パートタイム労働者がいる事業所の割合は、H15の57.7%からH26の60.7%へと強含みほぼ横ばいで推移している。割合のもっとも高い産業は宿泊・飲食サービス業(H15:89.7%→H26:91.6%)で、次いで医療・福祉(同78.7%→78.9%)や小売業(同78.0%→74.3%)などとなっている。医療・福祉の中の社会保険等(同77.1%→80.6%)をみると、医療・福祉全体ではほぼ横ばいである中で、やや上昇がみられている。一方、建設業(同21.4%→24.0%)は割合の低い産業である。

それぞれの雇用就業形態を活用するかどうかは、事業所における事業特性を背景としたその活用理由に大きく依存していると考えられる。この点については、第2章で形態の活用理由をみるとともに、補論として簡単な関数による分析を行っているので、参照されたい。

1-3 契約社員、派遣労働者及びパートタイム労働者の3形態相互の存否

これまでは、それぞれの雇用就業形態の存否をみたが、ここでは、契約社員、派遣労働者及びパートタイム労働者の3形態について、相互の存否についてみておきたい(図表1-1-4)。

産業計をみると、「3形態ともいない」事業所は、3割程度で経年的に徐々に低下(H15:34.0%→H26:30.5%)しており、いずれかの形態がいる事業所が7割程度となっている。3形態のうち「パートのみいる」事業所が半数程度(H26:49.4%)であり、これに「契約社員のみいる」(同4.3%)、「派遣のみいる」(同3.4%)を加え57%程度が3形態のうち1形態のみがいる事業所となっている。経年的にも、この割合に特段の変化はみられていない(H15:57.4%→H26:57.1%)。2形態以上がともにいる事業所では、「契約社員とパート

¹¹ 本文でとりあげていないが、この間に嘱託社員がいる事業所の割合が上昇してきている(数値データは、巻末付属集計表参照)。それは、高年齢者の再雇用の進展によるところが大きいと、この契約社員についても同様の事情が背景の1つにあるものと考えられる。

¹² 念のために申し添えれば、製造業で活用される派遣労働者は製造業務に限られるわけではなく、事務業務や設計業務をはじめとして、平成16年前も派遣労働者は活用されていた。

がいる」(同 4.6%→6.0%) が相対的に多くなっている。

産業別にみると、宿泊・飲食サービスは「パートのみ」の割合(H15:78.3%→H26:79.6%)が非常に高い産業であり、また、小売業(同 71.8%→65.0%)でもその割合が高くなっている。ただし、小売業は経年的に低下傾向がみられ、代わって水準は小さいものの「契約社員とパートとがいる」割合(同 4.4%→6.9%)などが上昇してきている。社会保険等も「パートのみ」の割合(H15:56.8%→H26:55.2%)が相対的に高いが、同時に「契約社員とパートとがいる」(同 16.6%→14.5%)や「契約社員のみいる」(同 9.7%→8.0%)も相対的に高い産業である。また、教育・学習支援業も、同様の傾向がみられる。情報通信業は、「パートのみいる」の割合は2割以下であり、「契約社員のみいる」(同 12.9%→9.3%)や「派遣のみいる」(同 10.6%→12.9%)、さらには「契約社員と派遣労働者とがいる」(同 4.0%→4.9%)の割合が相対的に高くなっている。金融・保険業は、H19までは「パートのみいる」の割合(H19:24.1%)が産業計との比較で相対的に低く、「派遣労働者のみいる」(同 16.6%)や

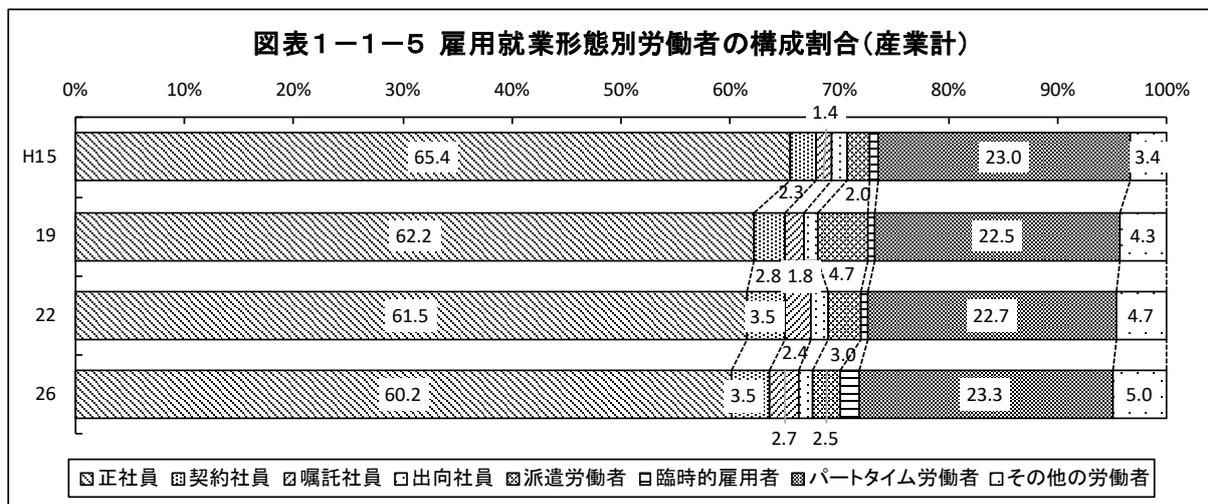
図表1-1-4 3形態(契約社員、派遣労働者、パートタイム労働者)相互の存否別事業所の割合(%)
(産業計及び特徴的な産業) (%)

産業計	計	3形態ともいない事業所	契約社員のみいて派遣・パートはいない事業所	派遣のみいて契約社員・パートはいない事業所	パートのみいて契約社員・派遣はいない事業所	契約社員・派遣はいてパートはいない事業所	契約社員・パートはいて契約社員はいない事業所	派遣・パートはいて契約社員はいない事業所	3形態ともいる事業所										
										平成15年	19	22	26	15	19	22	26	15	19
産業計	平成15年	100.0	34.0	3.9	3.6	49.9	0.9	4.6	2.3	0.9									
	19	100.0	31.2	4.0	4.7	48.5	1.1	4.7	4.7	1.1									
	22	100.0	32.9	5.6	3.4	46.4	1.3	5.5	3.4	1.5									
	26	100.0	30.5	4.3	3.4	49.4	1.2	6.0	3.8	1.5									
建設業	15	100.0	70.2	4.2	3.0	19.0	1.2	1.5	0.2	0.7									
	19	100.0	66.5	3.9	5.3	19.5	1.1	1.8	1.0	0.9									
	22	100.0	63.8	7.5	5.5	18.9	1.2	1.9	0.4	0.8									
	26	100.0	66.8	3.5	3.6	20.2	2.1	0.3	2.5	1.0									
情報通信業	15	100.0	39.4	12.9	10.6	23.8	4.0	5.5	2.2	1.5									
	19	100.0	34.7	15.7	16.1	16.1	5.8	4.7	3.8	3.0									
	22	100.0	43.3	14.3	15.3	10.1	6.6	4.9	2.8	2.7									
	26	100.0	37.8	9.3	12.9	18.3	4.9	7.7	4.9	4.2									
金融・保険業	15	100.0	28.9	5.6	18.6	28.7	3.9	3.2	9.9	1.2									
	19	100.0	29.6	8.2	16.6	24.1	5.3	3.1	10.8	2.4									
	22	100.0	28.5	7.0	12.8	34.5	3.3	3.3	8.4	2.1									
	26	100.0	29.7	3.6	6.1	44.1	1.9	4.9	8.3	1.5									
宿泊業、飲食サービス業	15	100.0	7.9	1.9	0.0	78.3	0.5	10.1	1.0	0.3									
	19	100.0	10.2	1.6	1.4	76.6	0.2	4.8	4.7	0.4									
	22	100.0	12.0	1.0	0.0	78.8	0.1	4.7	2.0	1.3									
	26	100.0	4.4	3.8	0.1	79.6	0.1	9.5	1.4	1.0									
教育、学習支援業	15	100.0	20.3	9.7	2.3	46.6	2.2	13.5	2.8	2.6									
	19	100.0	14.4	7.9	3.3	47.4	2.4	17.7	4.0	2.9									
	22	100.0	18.5	8.7	0.7	48.0	1.0	15.0	2.7	5.4									
	26	100.0	19.0	11.2	1.1	42.1	2.0	16.8	4.5	3.3									
医療、福祉	15	100.0	16.0	3.7	1.6	66.0	0.0	9.8	2.0	1.0									
	19	100.0	15.3	5.7	0.7	66.0	0.2	7.4	3.9	0.9									
	22	100.0	18.5	2.2	1.0	62.5	0.2	8.0	5.4	2.2									
	26	100.0	16.0	3.7	0.9	63.2	0.4	8.0	4.8	2.9									
【特掲中間分類】																			
機械関連製造業	15	100.0	33.1	2.3	4.1	48.0	0.8	3.6	7.1	1.0									
	19	100.0	28.2	3.7	8.1	41.1	1.5	1.5	12.5	3.3									
	22	100.0	37.5	3.3	5.9	38.7	1.7	3.7	7.1	2.2									
	26	100.0	33.7	2.6	7.5	37.9	3.1	2.7	10.7	1.9									
小売業	15	100.0	18.4	2.3	1.3	71.8	0.0	4.4	0.9	0.8									
	19	100.0	15.7	1.3	2.3	72.1	0.1	5.7	2.3	0.5									
	22	100.0	21.9	5.5	0.0	62.0	0.1	6.6	2.5	1.4									
	26	100.0	21.5	3.0	0.7	65.0	0.5	6.9	2.1	0.4									
社会保険・社会福祉・介護事業	15	100.0	9.0	9.7	4.2	56.8	0.0	16.6	3.1	0.7									
	19	100.0	15.2	9.3	0.4	55.4	0.3	13.1	5.8	0.6									
	22	100.0	11.5	3.5	1.4	61.9	0.1	9.3	10.0	2.4									
	26	100.0	10.6	8.0	0.0	55.2	0.9	14.5	6.5	4.3									

「派遣労働者とパートとがいる」(同 10.8%)などの割合が相対的に高くなっていったが、H22以降「パートのみいる」の割合(H22:34.5%、H26:44.1%)が上昇し、他の2つの組み合わせの割合は低下している。機械関連製造業は、「派遣労働者とパートとがいる」(H26:10.7%)や「派遣労働者のみいる」(同 7.5%)の割合が相対的に高くなっている。一方、建設業は、「3形態ともいない」事業所が3分の2程度(同 70.2%→66.8%)を占め、経年的にやや低下しているものの、非正規の活用が少ない産業となっている¹³。

1-4 雇用就業形態別労働者数構成割合の推移

つぎに、労働者数での雇用就業形態別構成割合の推移をみよう。産業計で全体的な動きを確認しておく(図表1-1-5)、正社員の割合は、H15の65.4%からH26の60.2%まで、この間傾向的に低下している。「非正規4割時代」の到来が示されている¹⁴。非正規の各形態をみると、非正規形態の中でもっとも大きな割合を占めるパートタイム労働者の割合は、23%前後のほぼ横ばいで推移している。構成割合を高めたのは契約社員(H15:2.3%→H26:3.5%)と嘱託社員(同 1.4%→2.7%)である。派遣労働者は、H15の2.0%からH19には4.7%へと倍以上の水準へと上昇したが、その後かなり低下しH26には2.5%になっている。また、「その他」の割合も、傾向的に上昇している(同 3.4%→5.0%)。



産業別に水準面や時系列変化面で特徴のあるものをみると(図表1-1-6)、まず正社員割合については、電気・ガス等(=電気・ガス・熱供給・水道業)が90%前後(H15:91.2%

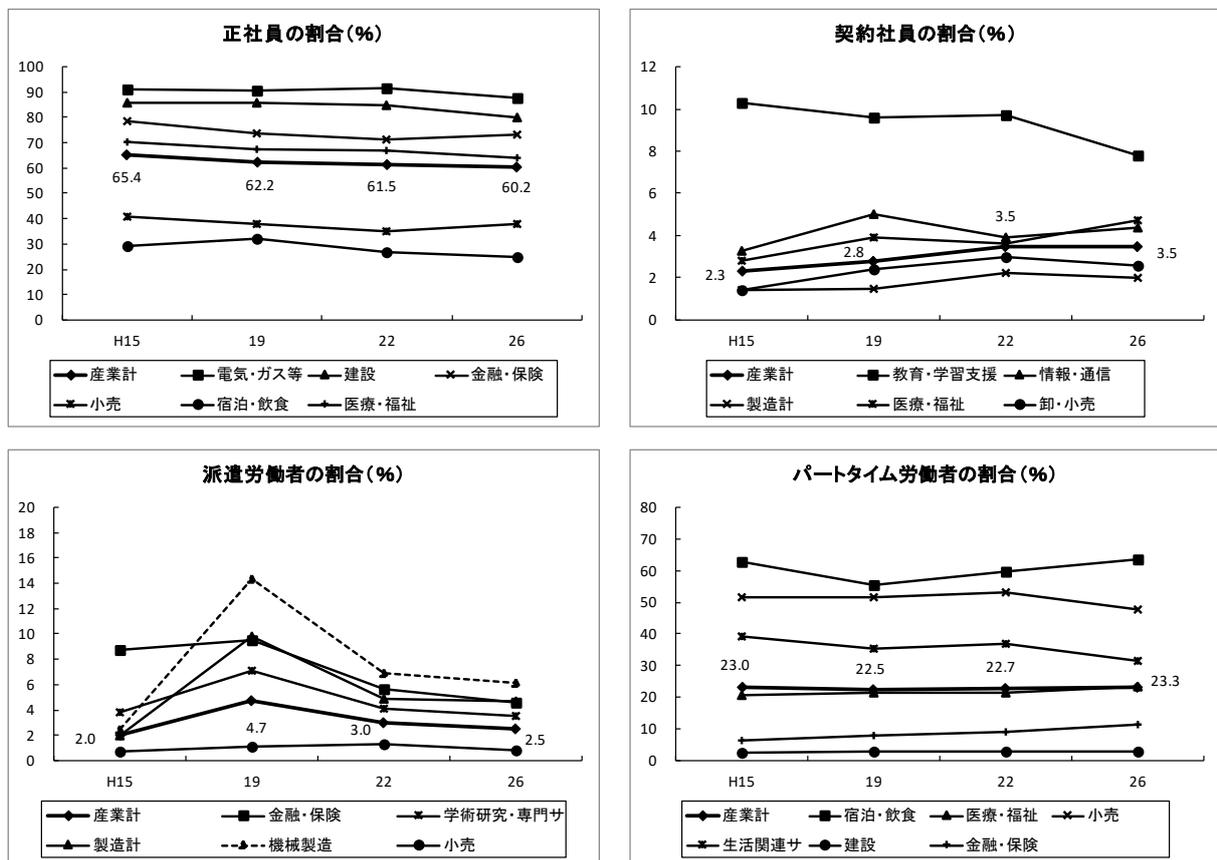
¹³ 雇用関係という面ではこのとおりであるとしても、重層下請構造など建設業には建設業なりの「非正規的就労問題」があることには留意が必要である。

¹⁴ 上述の序でも述べたように、これはH26までの傾向であり、その後、他の統計調査結果でみて正社員割合に上昇傾向がみられている。とはいえ、「非正規4割時代」の到来は否定できないと思われる。

→H26：87.8%）で推移し、建設業も80%台（同85.6%→80.0%）であり、正社員割合の高い産業であるが、時系列的には緩やかな低下傾向にある。次いで、金融・保険業（同78.3%→73.0%）や医療・福祉（同70.2%→63.8%）なども正社員割合が相対的に高い産業であるが、前者の金融・保険業ではH22からH26にかけてやや上昇の動きとなっているのに対して、後者の医療・福祉では産業計を上回る低下幅となっている。一方、正社員割合の低い産業として、小売業（同40.9%→38.1%）や宿泊・飲食サービス（29.1%→25.0%）などがあるが、これら2つの産業では正社員割合が上昇を示した期間もあり、正社員割合は低下しているものの低下幅は産業計のそれを下回っている¹⁵。

契約社員の割合をみると、産業計では上昇傾向にある中で、その割合がもっとも高い教育・学習支援業では低下傾向（H15：10.3%→H26：7.8%）で推移していた¹⁶。これに対して、

図表1-1-6 主な雇用就業形態の労働者構成割合の推移（産業計と特徴的な産業）



(注) グラフごとに目盛軸が異なっていることに注意されたい。
産業計のみ、データ値を表示している。

¹⁵ ホテルや大規模小売店において、この間に非正規の正社員化を実施した事例がいくつかみられたが、そうした動きも反映している面もあると思われる。

¹⁶ この間に教育・学習支援業で割合の上昇した雇用就業形態は、正社員（H15：60.8%→H26：62.8%）のほか、臨時的雇用者（同0.3%→3.3%）やその他（同2.8%→4.7%）での上昇が大きく、これだけではなんともいえない。

割合の水準が比較的高い医療・福祉（同 2.8%→4.7%）や情報通信（同 3.3%→4.4%）では、ジグザグしながらも上昇傾向で推移した。また、水準の低い産業である卸売・小売業（同 1.4%→2.6%）や製造業計（同 1.4%→2.0%）でもおおむね上昇傾向で推移した。

派遣労働者の割合をみると、産業計の動き（H15 から H19 にかけて急上昇し、その後戻す。）をもっとも映しているのが機械関連製造業であり、H15 の 2.5%から H19 には 14.4%とパートの割合（5.9%）をはるかに凌ぐ水準まで急激な上昇をみたものの、H22 には 6.9%、さらに H26 には 6.1%にまで低下した。とはいえ、H15 の水準に比べて 2 倍を上回る水準となっている。また、他の多くの産業でも、水準は異なるものの H19 の急上昇とその後のかなりの低下のパターンを示している。これに対して、金融・保険業は H15 には 8.7%と大分類産業ベースで派遣労働者の割合がもっとも高い産業であったが、H19（9.5%）は上昇したものの、その後はかなりの低下を続け、H26 には 4.6%と H15 に比べほぼ半減となっている。一方、小売業は、派遣労働者の割合は 1%前後と活用度合の低い産業となっている。

パートタイム労働者の割合をみると、宿泊・飲食サービスが 6 割程度（H15：62.8%→H26：63.7%）ともっとも高い産業であり、次いで小売業（同 51.7%→47.7%）で割合が高くなっている。総じて横ばい傾向で推移しているが、小売業ではやや低下となっている¹⁷。時系列変化では、金融・保険業（同 6.2%→11.3%）や医療・福祉（同 20.7%→23.3%）で上昇し、生活関連サービス・娯楽業（同 39.1%→31.3%）では低下している。建設業（同 2.5%→2.7%）は、パートの割合は数%で低い産業となっている。

（企業規模別にみた雇用就業形態構成割合）

雇用就業形態別の構成割合は、企業規模別にみて違いがみられることが知られている。とはいえ、産業計でのそれは、それぞれの産業の企業規模分布を通じて産業別の特徴が折り込まれた結果であることも少なくない。そこで、特定の産業における企業規模別の状況のみておくこととし、ここでは、派遣労働者を中心として大きな変動がみられた機械関連製造業について、企業規模別の雇用就業形態の構成割合をみた¹⁸（図表 1-1-7）。

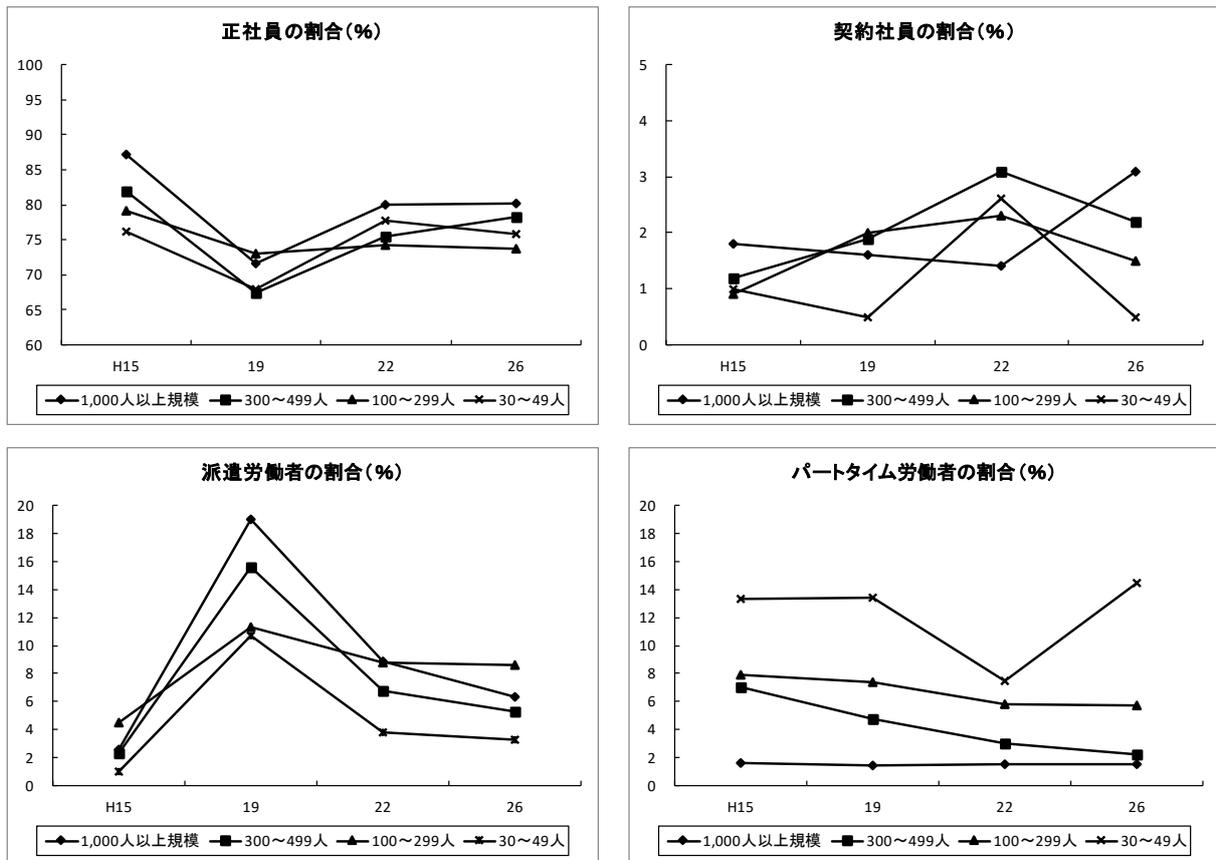
簡単に概観すると、まず正社員の割合は、H15 では規模が大きいところほど高い傾向がみられていた。しかしながら、派遣労働者の活用が急速に広がった H19 では、各規模とも低下したが、規模が大きいところほど低下幅が大きかったことから、企業規模と正社員割合とのその関係はくずれている。その後、元に戻る動きがみられてはいるものの、H26 においても、100～299 人規模の正社員割合は 30～49 人規模の割合を 2%ポイントほど下回っている。

契約社員の割合は、企業規模との間に明確な関係はみられない。その中で、1,000 人以上規模で H22 から H26 にかけてやや大きく上昇している（1.4%→3.1%）のが目立っている。

¹⁷ 先にみたように小売業では、水準は小さいが、契約社員の割合が上昇しているほか、「その他」の割合に上昇（H15：3.5%→H26：6.8%）がみられている。

¹⁸ データ値などの集計結果は、巻末の付属集計表で確認されたい。その際、産業に加えて企業規模を多重にクロス集計した結果であり、さらに幅をもってみる必要のあるデータであることは留意されたい。

図表1-1-7 機械関連製造業の企業規模別主な雇用就業形態の労働者構成割合の推移



(注) グラフごとに目盛軸が異なっていることに注意されたい。

注目の派遣労働者については、H15では、中小企業ではあるが規模の比較的大きな100～299人規模がもっとも高くなっていたが、製造業務派遣の解禁後のH19には、企業規模が大きいほどその割合が高い状況が出現した。その後、活用が沈静化する中で、元の100～299人規模がもっとも高い形に戻っている。その中で、各規模ともH26の派遣労働者の割合はH15のそれをおおむね2倍以上に高めている。

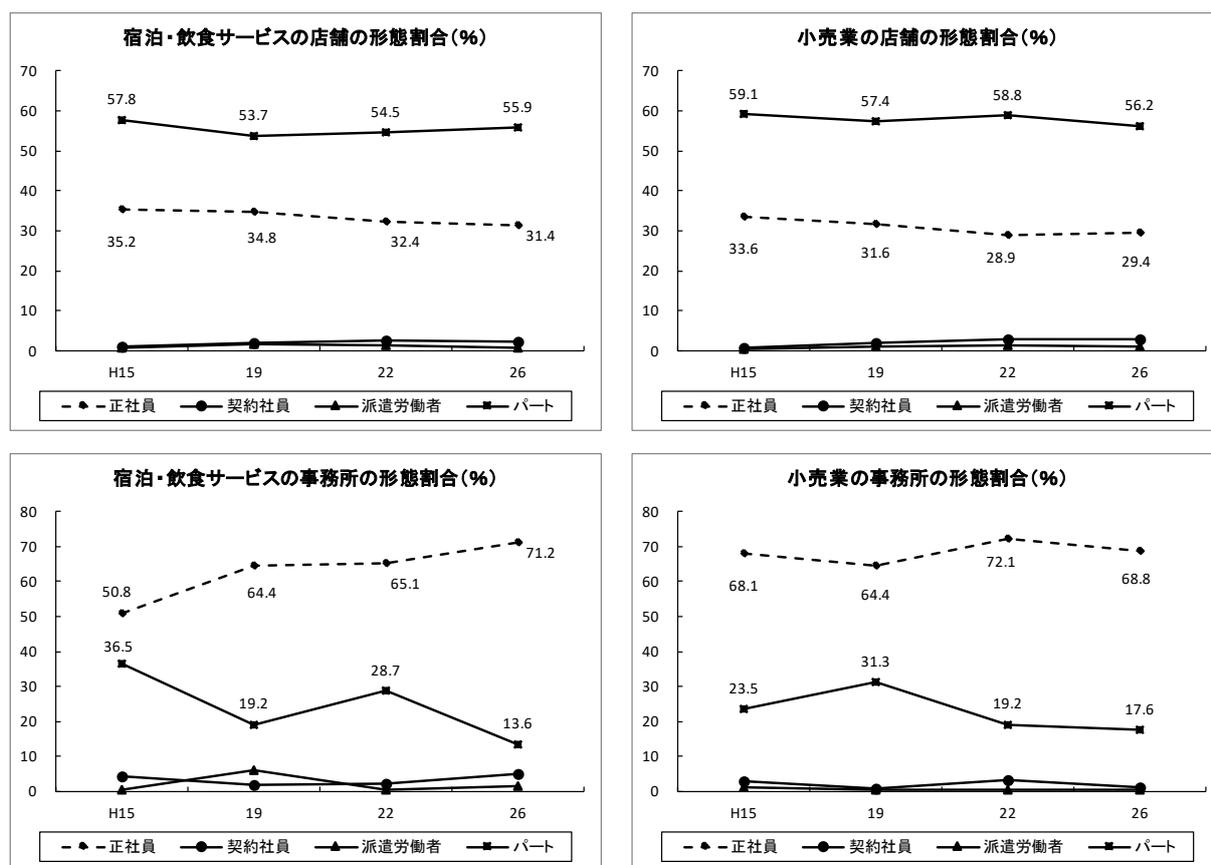
パートタイム労働者の割合は、おおむね企業規模が小さいほど高くなっている。とりわけ、大規模の機械関連製造業では、数%以下の小さな割合でしかない。また、中堅規模の300～499人規模や100～299人規模では低下傾向を示している。30～49人規模では、H22にかなりの低下(H19:13.4%→H22:7.5%)がみられたが、H26(14.5%)には元の水準程度に戻している。ここだけのデータではなんともいえないが、リーマンショックの経済収縮とその後の回復を背景として、小規模企業におけるパートタイム労働者の雇い止めとその後の再雇入れが反映されていることが推測される。

(事業所の形態別にみた雇用就業形態構成割合—店舗—)

雇用就業形態別の構成割合は、事業所の形態別にみて違いがみられることが考えられる。ここでは、「店舗」について「事務所」と比較してみた。対象が店舗であるので、産業として

は、パートタイム労働者の活用が大きい宿泊・飲食サービスと小売業とを取り上げた¹⁹（図表1-1-8）。図表を一見して、店舗と事務所とは、正社員割合とパート割合とが水準を別として逆転していることがわかる。店舗では、宿泊・飲食サービス、小売業ともにパート割合が50%台半ばであり、正社員割合は3割程度であるのに対して、事務所では、正社員が6~7割程度であり、パートがおおむね2~3割程度で推移している。宿泊・飲食サービスの事務所では、この間に正社員割合は上昇、パート割合は総じて低下傾向で推移している。

図表1-1-8 店舗の事業所における主な雇用就業形態の労働者構成割合の推移(宿泊・飲食サービスと小売業)



¹⁹ データ値などの集計結果は、巻末の付属集計表で確認されたい。企業規模の場合と同様にここでも、産業に加えて事業所形態を多重にクロス集計した結果であり、かなり幅をもってみる必要のあるデータであることは留意されたい。

第2章 非正規雇用に関する事業所の活用理由、活用上の問題、制度適用状況

この章では、前章同様、「多様化調査」の事業所調査結果から、非正規雇用を事業所が活用する理由、活用上の問題、及び雇用関連の各種制度の非正規雇用者への適用状況に関するデータをみていく。各種制度の適用状況については正社員への適用も併せて調査されている。

これらは、非正規形態のすべての雇用就業形態別に調査されているが、以下では、原則として契約社員（以下単に「契約」ということがある。）、派遣労働者（同「派遣」）及びパートタイム労働者（同「パート」）についてみていくこととする²⁰。

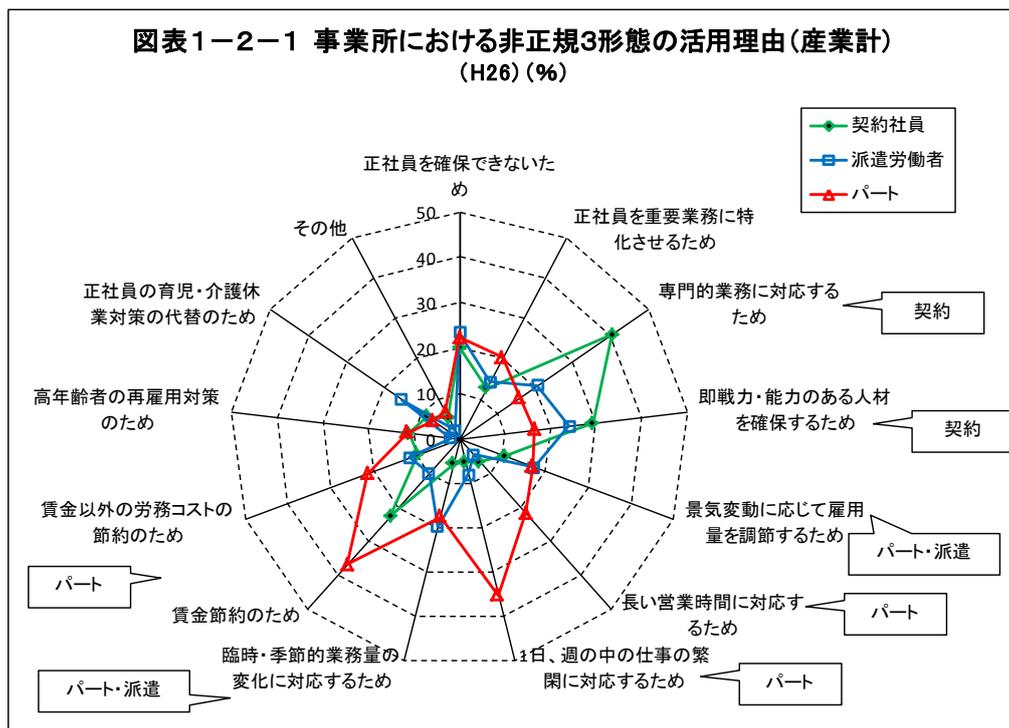
2-1 事業所の活用理由

2-1-1 形態間比較

H26（前章同様、平成26年（西暦では2014年）調査の略。他の年の調査についても同様。）の結果から、事業所の活用理由について、3形態間で比較してみよう（図表1-2-1）。いずれかの形態において20%以上の事業所が活用理由として挙げたものをみると、「正社員を確保できないため」（以下「正社員確保難」という。）、「正社員を重要業務に特化させるため」（同「正社員業務特化」）、「専門業務に対応するため」（同「専門業務対応」）、「即戦力・能力のある人材を確保するため」（同「即戦力人材確保」）、「長い営業時間に対応するため」（同「長い営業時間対応」）、「1日・週の中の仕事の繁閑に対応するため」（同「日・週の繁閑対応」）、「賃金の節約のため」（同「賃金節約」）、「賃金以外の労務コストの節約のため」（同「賃金外労務コスト節約」）がある。また、20%には届かないものの、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」（同「雇用調整」）や「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」（同「臨時・季節的業務対応」）、「正社員の育児・介護休業対策の代替のため」（同「育児・介護代替」）もいずれかの形態でそれに準じた指摘割合となっている。

これらのうち、他の2形態に比べて相対的に指摘割合が高くなっている理由には、契約社員では「専門業務対応」（40.5%）、「即戦力人材確保」（29.4%）があり、パートでは「賃金節約」（36.9%）、「日・週の繁閑対応」（35.3%）、「長い営業時間対応」、「賃金外労務コスト節約」（ともに21.8%）、「正社員業務特化」（20.2%）などがある。派遣では、他2形態よりも相対的に高くなっているものは「育児・介護代替」（15.4%）くらいであるが、「臨時・季節的業務対応」（派遣：19.8%、パート：17.6%）や「雇用調整」（派遣：17.4%、パート：17.1%）でパートとともに契約社員よりも高い指摘割合となっている。「正社員確保難」は、3形態いずれも20%強で同程度の指摘割合となっている。なお、派遣に限っていえば、活用

²⁰ 巻末の付属集計表には、これら3形態のほか嘱託社員の集計結果も掲載している。嘱託社員は、主に高年齢者の定年後の再雇用者を念頭におかれた形態であり、ここの3形態と必ずしも同様に扱うことができないので、今回の「資料シリーズ」ではあまり取り上げていない。なお、嘱託社員について関心がある場合は、前回の取組で重点的なテーマの1つとして取り上げたので、JILPT 労働政策研究報告書No.161（特に第Ⅱ部第3章第1節）を参照されたい。



理由の中で「即戦力人材確保」(24.1%)がもっとも高い指摘割合となっている。

2-1-2 時系列変化

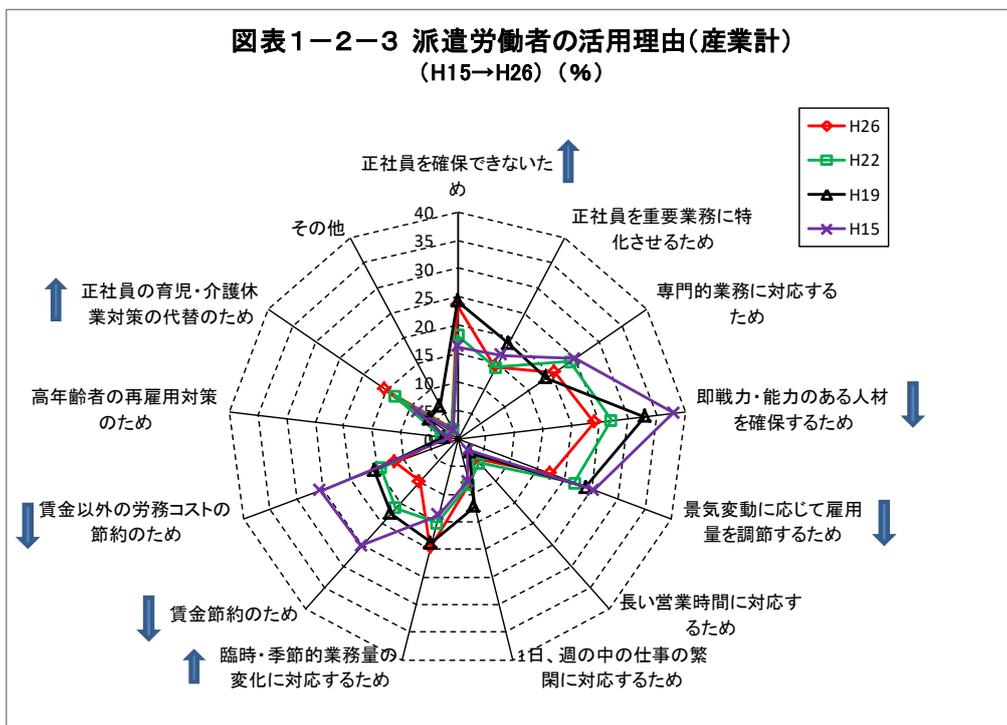
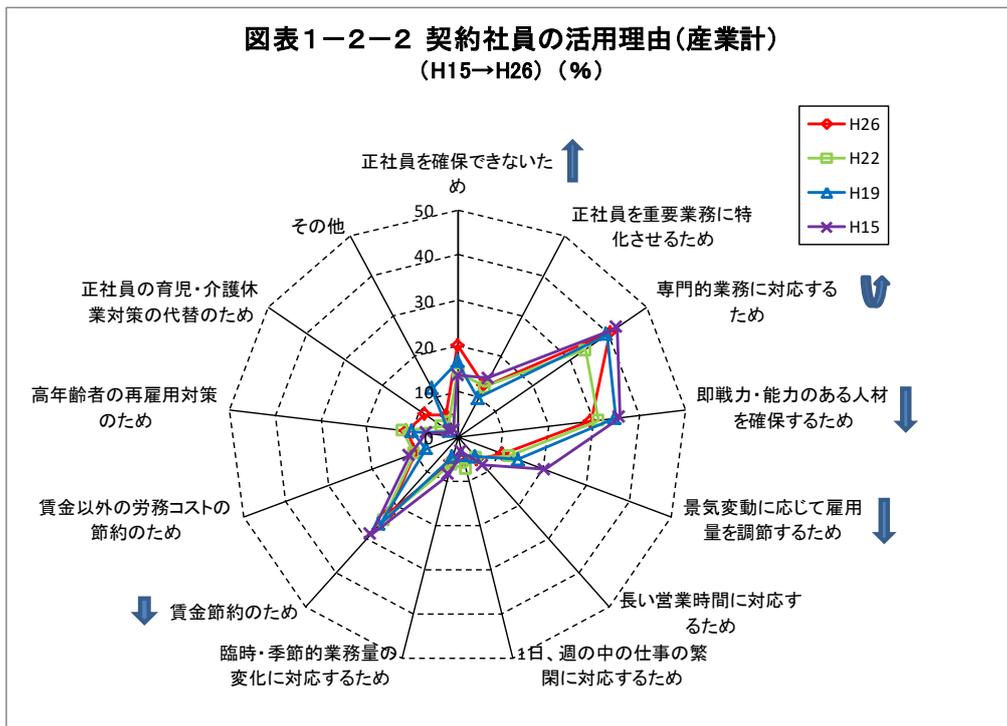
つぎに、H15 から H26 までの変化を形態別にみておこう。それぞれの活用理由の構造は大きく変わってはいないものの、指摘割合がかなりの変化を示したものもみられた。

＜契約社員(図表1-2-2)＞

契約社員については、上述のように「専門業務対応」と「即戦力人材確保」とが特徴的な理由であったが、「専門業務対応」(H15～H26: 42.3%→39.6%→33.9%→40.5%)はH22まで低下傾向にあったが、H26にはかなり上昇し、再び40%台の高い指摘割合に戻している。一方、「即戦力人材確保」(H15: 35.7%→H26: 29.4%)は徐々に低下してきている。また、「賃金節約」(同 28.6%→22.7%)やH15には20%程度あった「雇用調整」(同 20.4%→10.6%)も低下してきている。一方、「正社員確保難」は、H22からH26にかけてかなり上昇している(14.1%→20.2%)。また、水準は大きくはないものの、「高年齢者の再雇用対策のため」(以下「高年齢者対策」という。)が上昇傾向であった(H15: 6.9%→H26: 11.1%)。

＜派遣労働者(図表1-2-3)＞

派遣労働者についてみると、総じてこの間に指摘割合が低下したものが多くなっている。「即戦力人材確保」はH15には38.0%と契約社員の場合(35.7%)を上回る指摘割合であったが、かなりの低下傾向を示し、H26には24.1%となっている。また、「賃金節約」(H15:

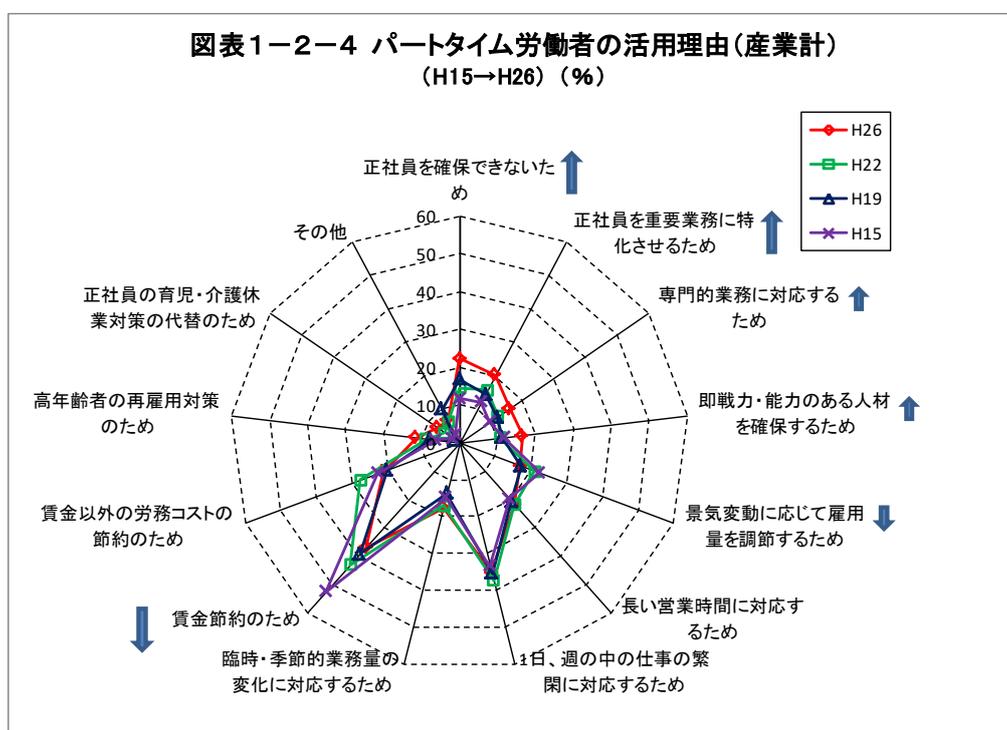


25.2%→H26：10.0%)や「賃金外労務コスト節約」(同 25.6%→11.6%)は、H15には4分の1程度の事業所が挙げていた相対的に高い割合の理由であったが、傾向的に低下し、H26には10%程度になっている。派遣活用によるコスト節約という意図は、少なくなっているといえる。一方、上下しながらではあるが、「臨時・季節的業務対応」(同 13.8%→19.8%)は上昇している。また、「専門業務対応」(同 24.9%→20.7%)は20%前後で上下を繰り返す

ている²¹。

＜パートタイム労働者（図表 1-2-4）＞

パートの活用理由としては、「賃金節約」と「日・週の繁忙対応」とが2大理由であるが、「賃金節約」（H15：52.6%→H26：36.9%）はかなり低下しているのに対して、「日・週の繁忙対応」（同 33.5%→35.3%）はほぼ横ばいで推移している。そのほかの理由でこの間に上昇しているものには、「正社員確保難」（同 11.8%→22.3%）、「正社員業務特化」（同 12.2%→20.2%）、「即戦力人材確保」（同 11.8%→16.6%）、それに水準はそれほど高くはないが「高年齢者対策」（同 6.1→11.5%）や「育児・介護代替」（同 2.0%→7.1%）などがある。短時間の勤務が特性であるパートには、多様な活用目的を担うことが求められているといえる。



以上、3形態の時系列変化からは、依然高くはあるものの「賃金節約」などのコスト節減のための活用が後退傾向にあり、また、近年の労働需給の逼迫傾向から「正社員確保難」の指摘が多くなっていることなどが、みてとれる。

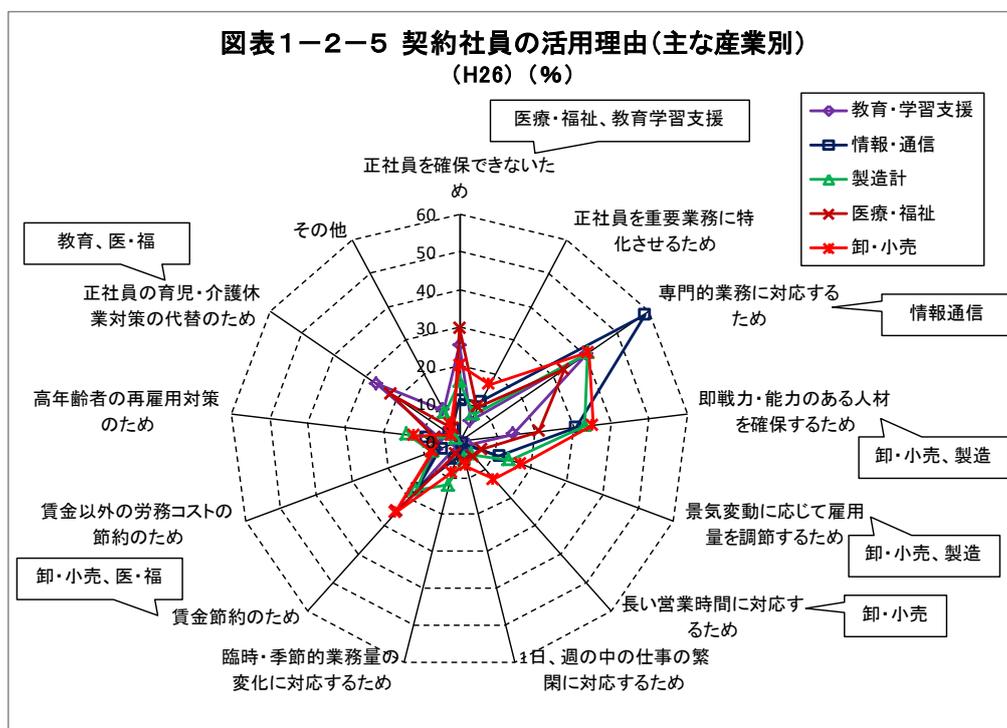
1-2-3 主な産業間の比較等

つぎに、H26のデータで3形態それぞれについて、活用が進んでいるなどといった特徴のあるいくつかの産業間で活用理由を比較してみよう。

²¹ こうした動きについてはなんともいえないが、平成16年の製造業務派遣の解禁が背景の1つにあると思われる。すなわち、「臨時・季節的業務対応」は製造業務派遣に親和的な活用理由である。また、製造業務の量的変化が反面的に「専門業務対応」の指摘割合を上下させているといえるのではないだろうか。

<契約社員（図表1-2-5）>

契約社員の活用理由について、5つの産業間で比較すると、「専門業務対応」はいずれの産業でも産業内でトップの割合となっているが、その中でも情報通信業（58.9%）が突出して高い割合となっている。そのほかの理由をみると、「正社員確保難」では医療・福祉（29.8%）と教育・学習支援業（25.2%）が、「即戦力人材確保」や「雇用調整」では製造業（それぞれ33.1%、14.0%）と卸売・小売業（同35.2%、17.3%）とで、「賃金節約」では卸売・小売業（25.4%）と医療・福祉（24.8%）とで、「育児・介護代替」では教育・学習支援業（26.5%）と医療・福祉（21.6%）とで、「長い営業時間対応」では卸売・小売業（13.5%）で、それぞれ他の産業より高くなっている。

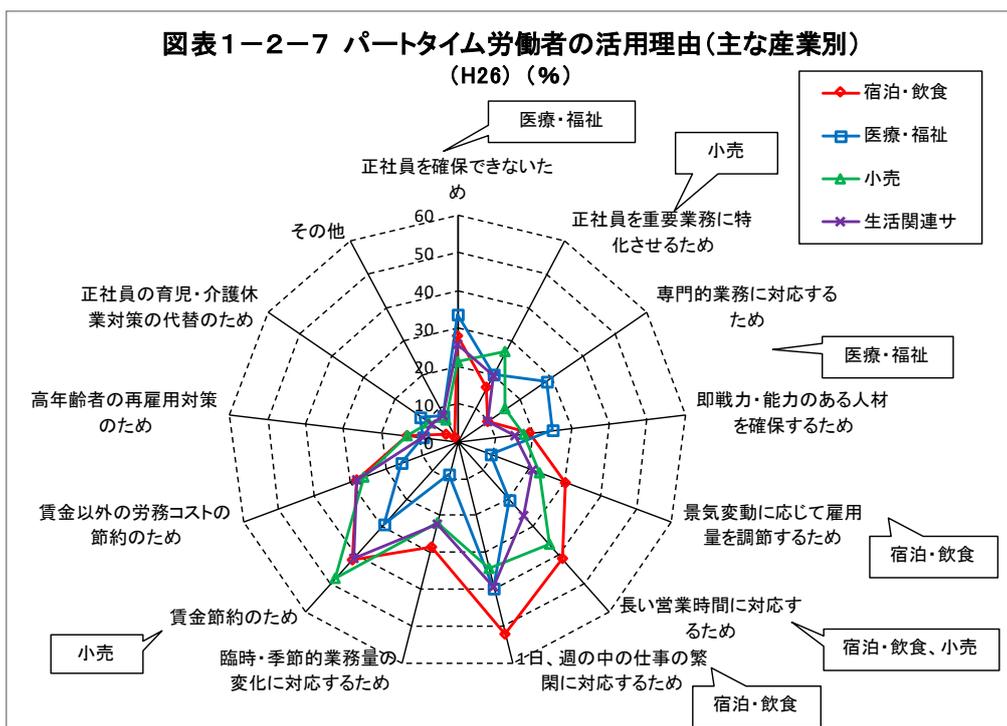
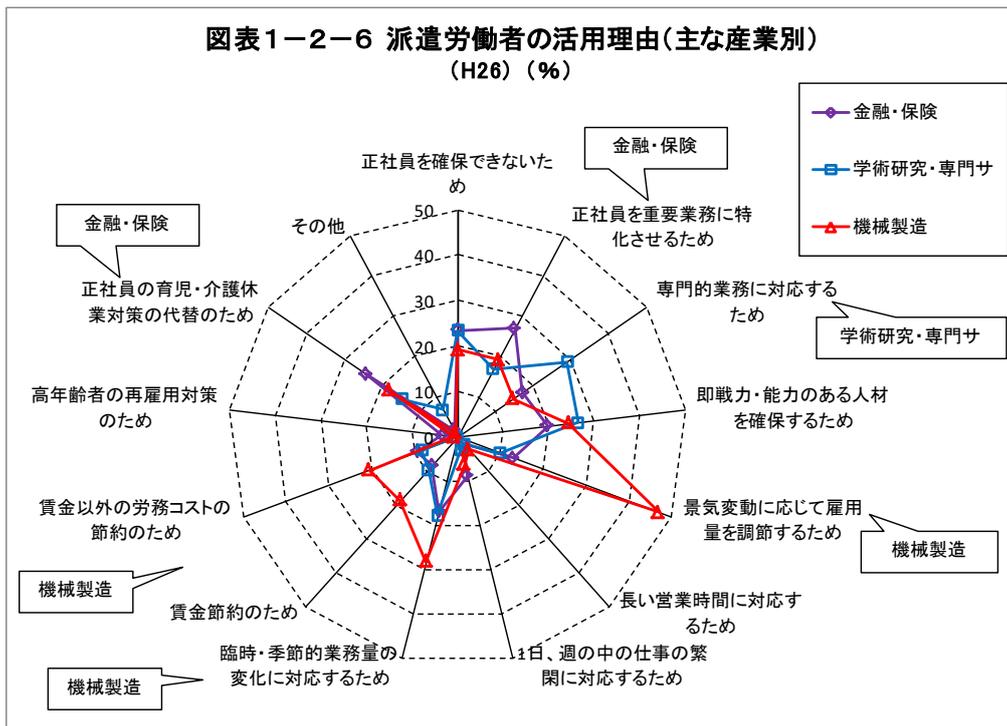


<派遣労働者（図表1-2-6）>

派遣労働者については、機械関連製造業、金融・保険業及び学術研究・専門サービス業の3つの産業間で比較してみよう。まず、「雇用調整」で機械関連製造業（46.9%）が他の2つの産業が10%程度であるのに比べ際立って高くなっているのが目立つ。このほかの理由ではこれほどの違いはみられないが、金融・保険業が他よりも高いものには「正社員業務特化」（27.0%）や「育児・介護代替」（24.4%）があり、学術研究専門サービスでは「専門業務対応」（29.0%）、機械関連製造業では「臨時・季節業務対応」（28.3%）、「賃金節約」（18.7%）、「賃金外労務コスト節約」（20.6%）がある。

<パートタイム労働者（図表1-2-7）>

パートについては、活用の多い又は近年高まりのみられる産業である、宿泊・飲食サービス、医療・福祉、小売業、生活関連サービス・娯楽業の4つについて比較してみよう。まず、

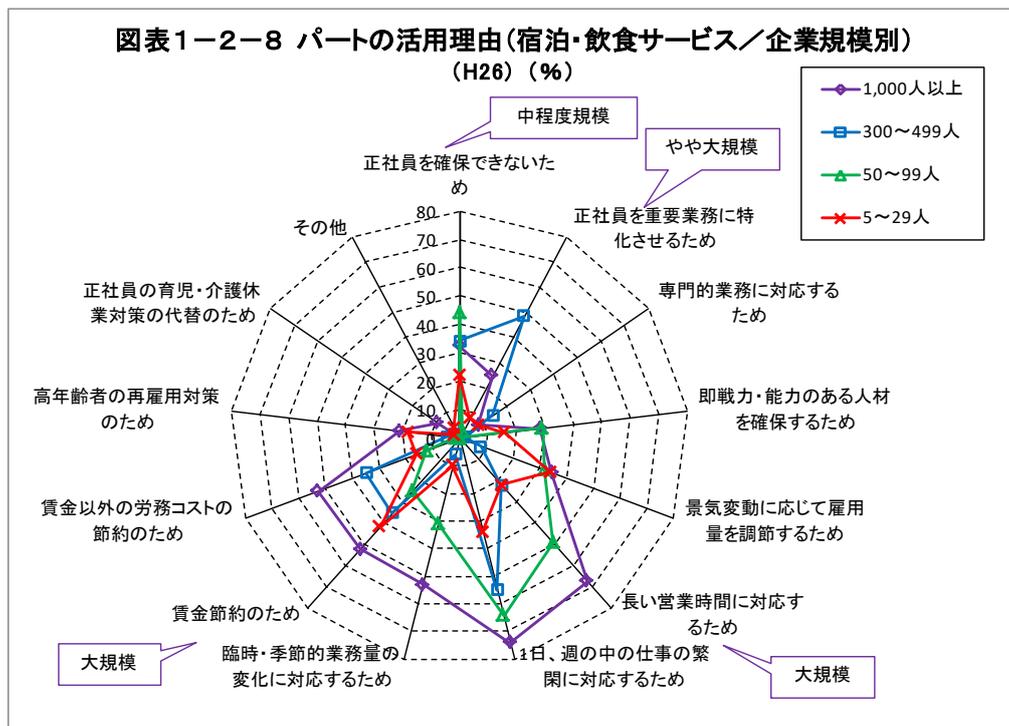


パート活用の最大の理由の1つである「日・週の繁忙対応」をみると、中でも宿泊・飲食サービス（52.4%）が突出して高くなっている。もう1つの大きな理由である「賃金節約」をみると、中でも小売業（48.2%）が他の産業よりかなり高くなっている。それ以外の理由についてみると、「長い営業時間対応」では宿泊・飲食サービス（41.3%）と小売業（36.1%）とが、「正社員確保難」では医療・福祉（33.8%）が、「雇用調整」と「臨時・季節的業務対

応」では宿泊・飲食サービス(それぞれ30.2%、28.2%)、「正社員業務特化」では小売業(26.9%)が、それぞれ他の産業よりかなり高い指摘割合となっている。

＜【補】宿泊・飲食サービスのパートタイム労働者の企業規模別(図表1-2-8)＞

産業とともに、企業規模も活用理由にかなりの影響を与えることが想定される。企業規模別の状況についての詳述は避け、関心のある方は巻末付属集計表により確認していただきたいが、それへのいざないの意図もあって、ここでは上述のように多様な活用理由が示されている宿泊・飲食サービス業のパートタイム労働者について、企業規模別データを示しておきたい。簡単に触れておくと、「日・週の繁閑対応」や「長い営業時間対応」、「臨時・季節業務対応」、「賃金節約」などではおおむね1,000人以上規模の大規模企業で他の規模よりも高い割合となっている(それぞれ74.1%、67.4%、53.3%、52.2%)。一方、「正社員業務特化」では300～499人規模(48.6%)、「正社員確保難」では50～99人規模(44.2%)が相対的に高い割合となっている。



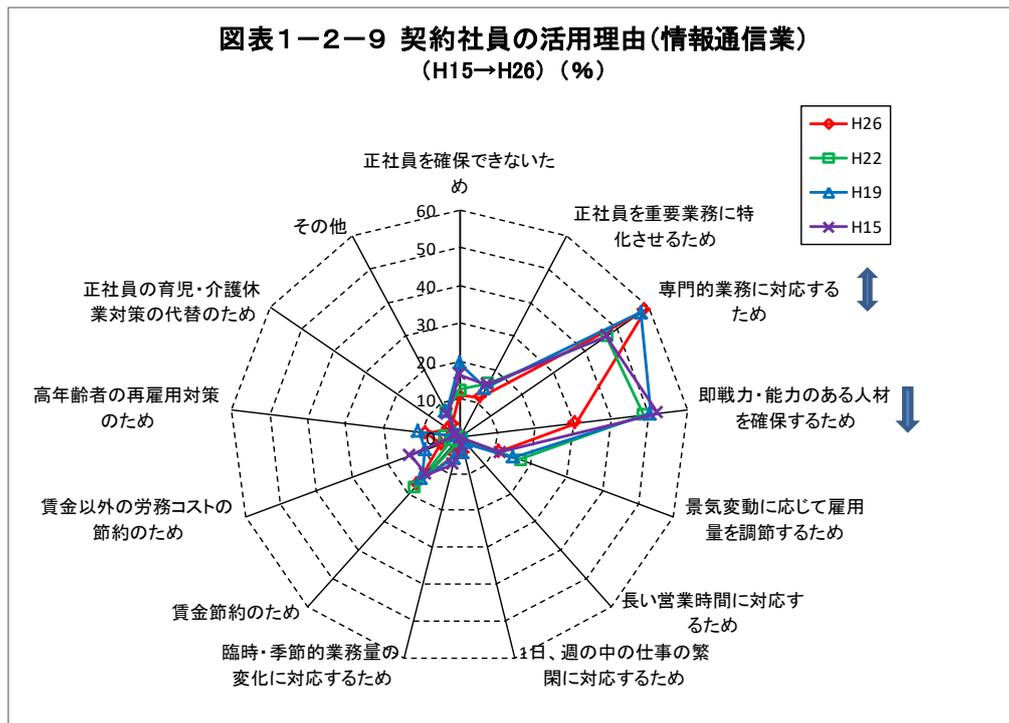
1-2-4 時系列推移(特定の産業について)

産業別にも時系列の推移をみておきたいが、網羅的に紹介することは煩瑣に過ぎるので割愛し、3形態それぞれ特定の産業を取り上げておきたい。

＜情報通信業の契約社員(図表1-2-9)＞

契約社員については、情報通信業を取り上げたい。図表1-2-5においてもH26について確認できるように、情報通信業における契約社員の活用理由は「専門業務対応」と「即戦力人材確保」との2つにほぼ特化しているといえる。「専門業務対応」は、H15からH26ま

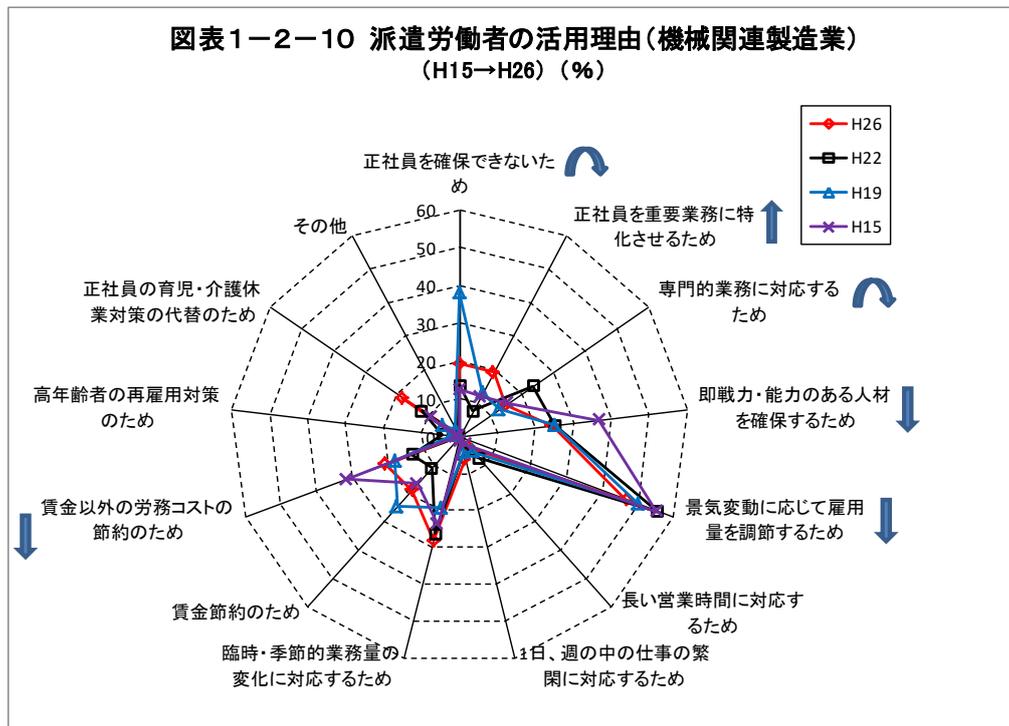
で 46.9%→57.7%→46.7%→58.9%と推移しており、10%ポイント程度の幅で上下している。H19 と H26 とは経済情勢が相対的には良好な時期であるとするならば、事業活動の変動を背景としていると考えられる。一方、「即戦力人材確保」は同じく 52.3%→50.3%→48.5%→30.6%と推移しており、こちらは傾向的に低下しており、とりわけ H22 から H26 にかけての低下が大きくなっている。この背景については何ともいえないが、1つには即戦力型の人材ではなく育成対象としての人材を求めるようになったとも推測される動きといえる。



<機械関連製造業の派遣労働者 (図表1-2-10) >

派遣労働者については、この間に大きな活用の変動がみられた機械関連製造業を取り上げたい。その活用理由の中でもっとも指摘割合の高いものは「雇用調整」であり、H15に比べH26はかなり低くなっているが(H15: 55.4%→H26: 46.9%)、依然もっとも高い活用理由であることは変わらない。同様の理由である「臨時・季節的業務対応」も、水準は半減程度になるがH26では次いで高い指摘割合であり、これはやや上昇となっている(同 23.9%→28.3%)。一方、H15には「雇用調整」に次いで高い割合であった「即戦力人材確保」はかなりの低下となっている(同 37.0%→24.5%)。ただし、この活用理由はH19(25.2%)にかなり低下となり、その後はほぼ横ばいで推移しており、H15が製造業務解禁前であり、H19以降が解禁後であることの影響が大きいと考えられる。おおむね同様の動きとなっているのが「賃金外労務コスト節約」(同 31.6%→20.6%)であり、これもH15からH19(18.0%)にかけてかなり低下し、その後ほぼ横ばい域で推移している。そのほかの理由では、「専門業務対応」でH15(15.5%)とH26(14.7%)とはほぼ同じ水準であるが、H22(23.5%)にはかなり上昇するといった変化がみられた。なお、「育児・介護代替」が傾向的に上昇してき

ている（H15：9.0%→H26：18.1%）。



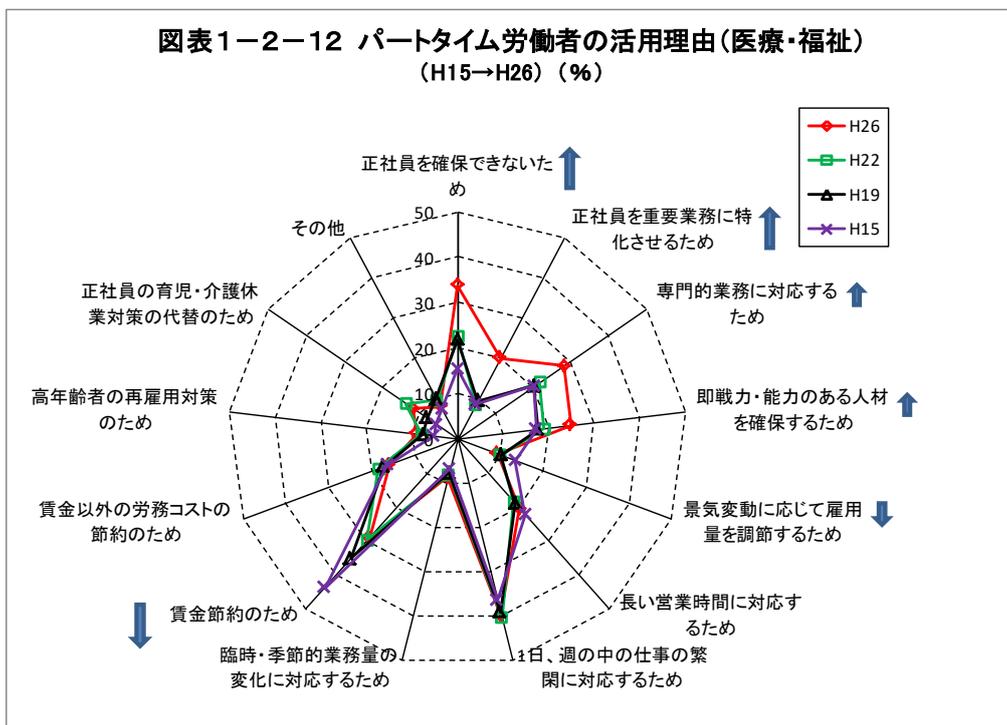
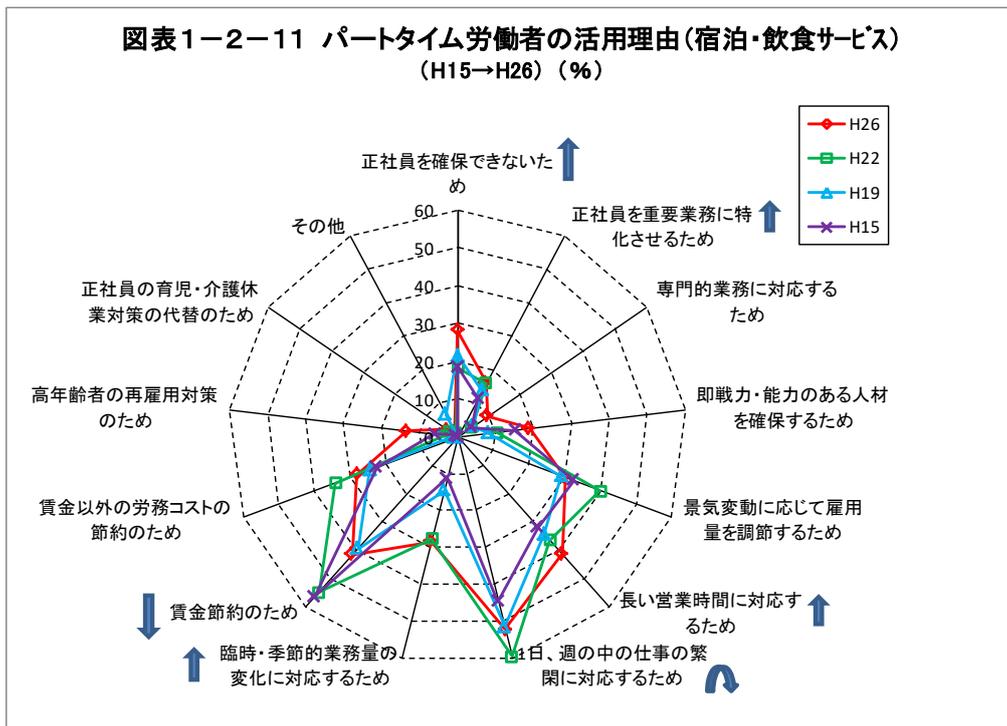
<宿泊・飲食サービスのパートタイム労働者（図表1-2-11）>

パートタイム労働者については、もっとも活用の大きい宿泊・飲食サービス業と近年活用拡大がみられる医療・福祉とを取り上げたい。

まず、宿泊・飲食サービスをみると、指摘割合の高い活用理由は「日・週の繁忙対応」（H15：44.7%→52.4%）、「賃金節約」（同 56.3%→41.5%）、「長い営業時間対応」（31.8%→41.3%）などであるが、「賃金節約」は低下傾向である一方、他の2つは上下動がある場合もあるがH26はH15を上回っている。また、近年の労働需給の引き締め傾向を受けて「正社員確保難」（同 18.5%→28.2%）が上昇し、また、「正社員業務特化」（11.6%→16.2%）にもやや上昇がみられている。

<医療・福祉のパートタイム労働者（図表1-2-12）>

図表1-2-7での産業間比較でもみたように、医療・福祉のパート活用理由では、「専門業務対応」（H15：20.4%→H26：28.3%）や「即戦力人材確保」（同 17.3%→24.9%）も指摘割合が相対的に高くなっているのが特徴の1つであり、また、これらの理由の指摘割合は傾向的に上昇を示している。医療・福祉においても、宿泊・飲食サービス同様、「日・週の繁忙対応」（同 36.5%→40.0%）が高くなっているが、時系列に大きな変化はみられていない。また、「正社員確保難」（同 15.4%→33.8%）や「正社員業務特化」（同 8.6%→20.0%）では、宿泊・飲食サービスの場合を上回る上昇をみている。その中で、「賃金節約」（同 43.7%→29.0%）がかなり低下し、H15での第1位からH26には第3位にまで順位を落としている。



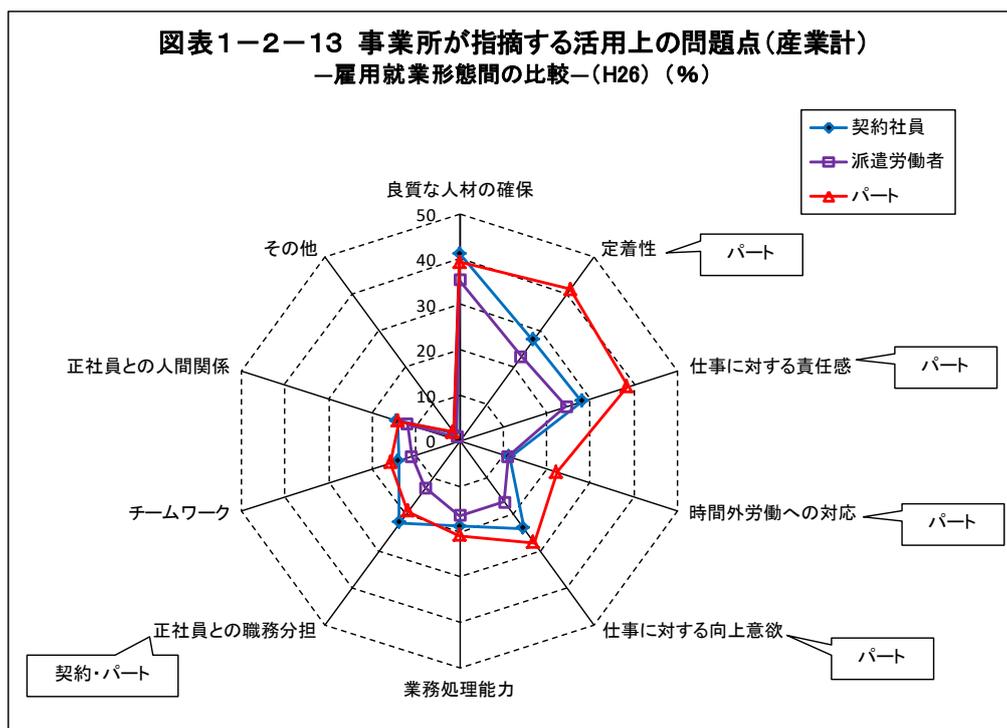
以上、契約社員、派遣労働者及びパートタイム労働者を活用する事業所の理由をみたが、近年の雇用情勢の改善傾向を背景として、総じていえば、いまだ相対的に高くはあるものの賃金その他の労務コストの節減理由が後退し、人材確保や短期・中期の繁閑対応などの業務的対応面の理由が前景化するとともに、正社員確保難などの需給逼迫要因も強くなってきているといえよう。

2-2 事業所からみた活用上の問題点

「多様化調査」では、事業所からみたそれぞれの雇用就業形態の活用上の問題点も調査されてきているので、簡単にそのデータを紹介しておこう。ここでも契約社員、派遣労働者及びパートタイム労働者の3つの形態を取り上げることとし、まずH26データで形態間の比較を行ったうえで、形態別に時系列の推移をみるにとどめたい。

<活用上の問題点の形態間比較（図表1-2-13）>

活用上の問題点として指摘割合が相対的に高いものには、「良質な人材の確保」や「定着性」、「仕事に対する責任感」などがある。H26で3形態間の比較をしてみると、「良質な人材の確保」は3形態ともほぼ同程度の指摘割合（契約：41.2%、派遣：35.3%、パート：39.3%）であるのに対して、「定着性」（同27.4%、22.9%、41.2%）と「仕事に対する責任感」（同28.1%、24.5%、38.5%）ではパートが他よりも高くなっている。これら以外の問題点で形態間に違いがみられるものには、「時間外労働への対応」や「仕事に対する向上意欲」でパートが、「正社員との職務分担」で契約社員とパートが相対的に高くなっている²²。



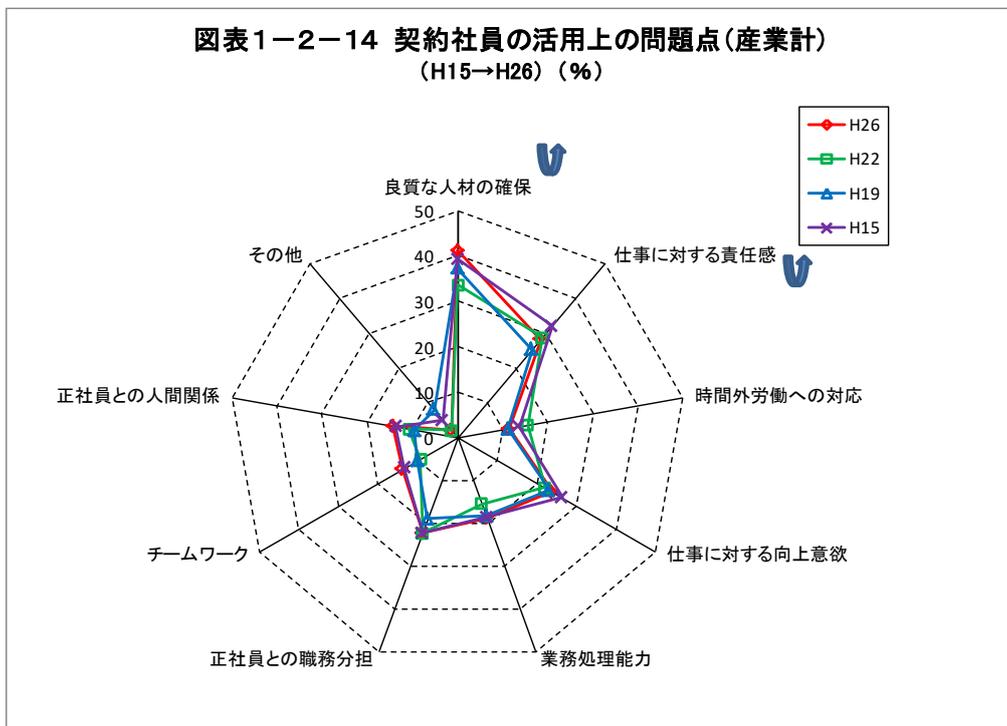
(注)「定着性」は、契約社員と派遣労働者については、H26のみ調査されている。

<契約社員に関する時系列推移（図表1-2-14）>

契約社員の活用上の問題点については、時系列にかなり変動しているものは多くない。敢えて挙げるならば、「良質な人材の確保」（H15～H26：39.3%→37.2%→33.7%→41.2%）

²² もとより問題点を指摘するということは、反面として期待していることの裏返しであるという面もある。

や「仕事に対する責任感」（同 32.1%→25.2%→28.8%→28.1%）で途中低下する動きがみられたが、その後上昇に転じていることがある²³。



<派遣労働者に関する時系列推移 (図表1-2-15)>

派遣労働者については、「良質な人材の確保」のみが30%台後半以上の指摘割合がありやや突出して高くなっている。その指摘割合（同 39.1%→48.6%→41.1%→35.3%）は、H15からH19にかけてかなり上昇したがその後低下している。H19にかけての急激な活用拡大の影響が推測される²⁴。そのほかの問題点については、「仕事に対する責任感」（H15: 30.0%→H26: 24.5%）、「仕事に対する向上意欲」（同 22.2%→16.7%）、「業務処理能力」（同 23.0%→16.5%）など、H15に比べH26は低くなっている。ただし、その多くは、H22からH26にかけての低下によるものとなっている。

<パートタイム労働者に関する時系列推移 (図表1-2-16)>

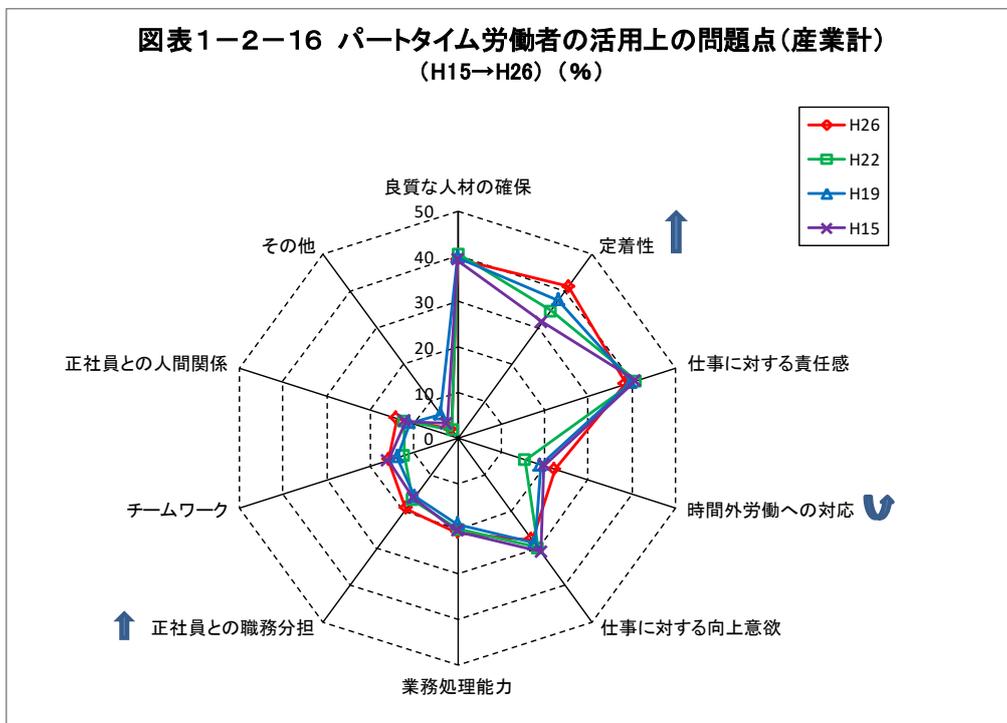
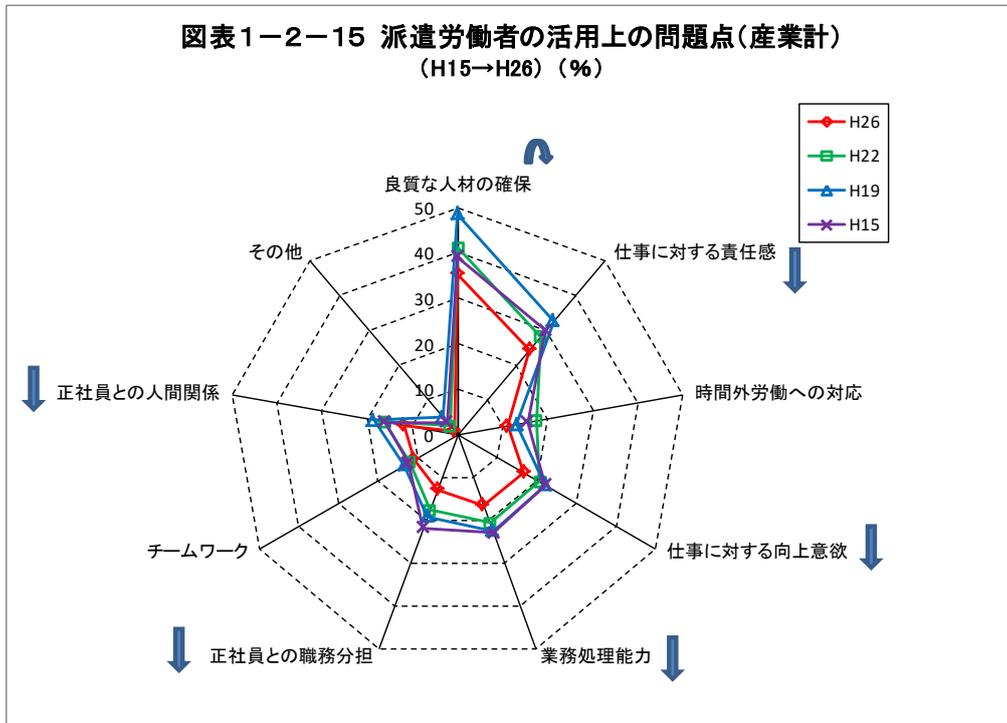
パートの活用上の問題点については、時系列でかなり変動しているものは多くない。指摘割合が高い「良質な人材の確保」や「仕事に対する責任感」も、ほぼ同程度で推移している。その中で「定着性」（H15: 31.5%→H26: 41.2%）が上昇している²⁵。「時間外労働への対応」（同 19.9%→22.3%）は、H22（15.4%）に低くなったがH26には上昇しH15を上回っ

²³ 産業別の状況については、巻末付属集計表を参照されたい。例えば、契約社員の活用で注目すべき産業の1つである情報通信業をみると、「良質な人材の確保」は低下傾向にある（H15: 44.6%→H26: 29.5%）。

²⁴ 機械関連製造業における推移は、41.7%→56.7%→39.7%→48.8%となっている。

²⁵ 宿泊・飲食サービス業では49.1%→68.3%、小売業では37.8%→51.2%とそれぞれかなり上昇している。なお、これらのデータだけではなんともいえないが、こうした動向はいわゆる主婦パートのみに関して生じると想定するべきではなく、高年齢者、さらには若年層のパートも影響していると思われる。

ている。なお、「正社員との職務分担」(H15:16.3%→H26:19.1%)が、上昇幅は大きいとはいえないものの、H26に上昇している。



2-3 事業所における雇用関係各種制度の適用状況

「多様化調査」における特徴的な調査項目である、雇用保険、社会保険、賃金・退職金関係、福利厚生、教育訓練、正社員転換など各種の制度の非正規形態への適用のある事業所の

割合をみてみよう。ここでも、契約・派遣・パートの3形態について取り上げるが、併せて、正社員についてもみる。ただし、形態によって調査されている制度の範囲が異なること、それぞれの形態がいる事業所を100とした割合であり、集計されている事業所の範囲が異なることには留意が必要である。

＜制度適用割合の概観（図表1-2-17）＞

H26により、3形態及び正社員に対する制度適用割合を概観してみよう。

まず、正社員については適用があるものと考えてよい雇用保険、健康保険及び厚生年金をみると、もとよりそれぞれの制度の被保険者資格要件に沿っていると考えられるが、契約社員についてはいずれも7割を超える事業所（それぞれ74.5%、77.4%、72.9%）で適用がある一方、パートでは雇用保険（64.6%）が3分の2程度あるものの、健康保険（42.6%）と厚生年金（39.1%）は4割程度となっている。

公的制度以外の制度をみると、契約社員では「賞与支給制度」（49.0%）、「社内教育訓練」（48.6%）、「福利厚生施設等の利用」（44.6%）及び「フルタイム正社員への転換制度」（40.2%）が4割を超え、高くなっている。パートでは契約社員の場合より適用割合は低くなっているが、適用割合が相対的に高いものには「フルタイム正社員への転換制度」（32.6%）、「賞与支給制度」（28.8%）、「社内教育訓練」（25.9%）などがある。そのほか、「昇進・昇格」（契約：30.1%、パート：20.1%）も次いで高い割合となっている。

派遣労働者について派遣先事業所として適用している制度（「福利厚生施設等の利用」、「社内教育訓練」及び「自己啓発援助制度」）をみると、いずれもパートの割合をかなり下回る低い割合となっている。

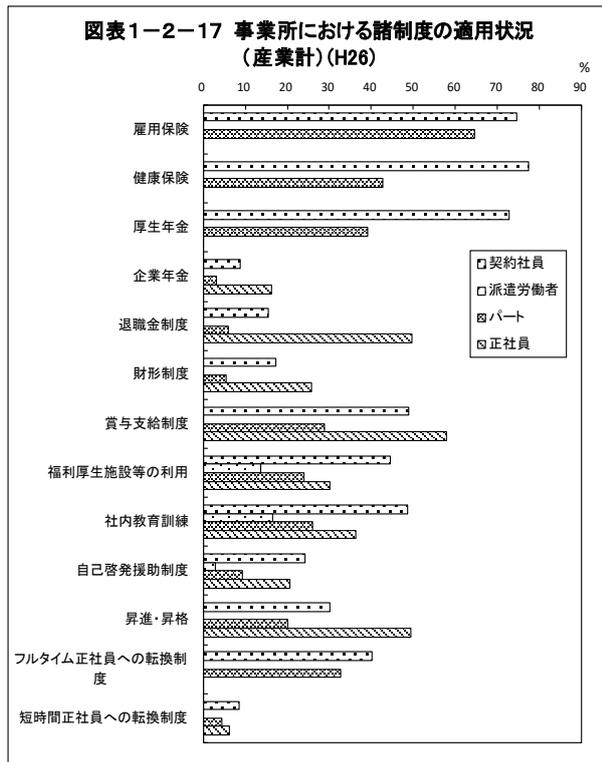
＜契約社員への制度適用割合の推移（図表1-2-18）＞

契約社員への制度適用割合の時系列の推移をみると、H15からH26にかけて上昇しているものには、「社内教育訓練」（H15：41.4%→H26：48.6%）、「昇進・昇格」（同22.0%→30.1%）などがある。

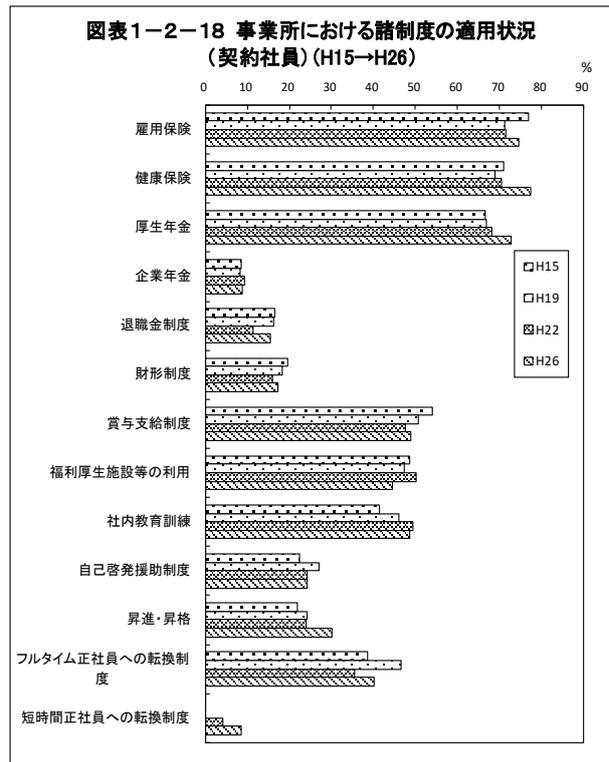
＜パートタイム労働者への制度適用割合の推移（図表1-2-19）＞

パートへの制度適用割合の時系列の推移をみると、雇用保険（同55.5%→64.6%）、健康保険（同36.0%→42.6%）及び厚生年金（同33.1%→39.1%）の公的保険の適用割合の上昇が目立っている²⁶。そのほか、H15からH26にかけて上昇しているものには、「福利厚生施設等の利用」（同21.0%→24.0%）、「昇進・昇格」（同14.3%→20.1%）、「フルタイム正社員への転換制度」（同26.7%→32.6%）などがある。一方で、適用割合に低下がみられたものに「賞与支給制度」（同37.4%→28.8%）がある。

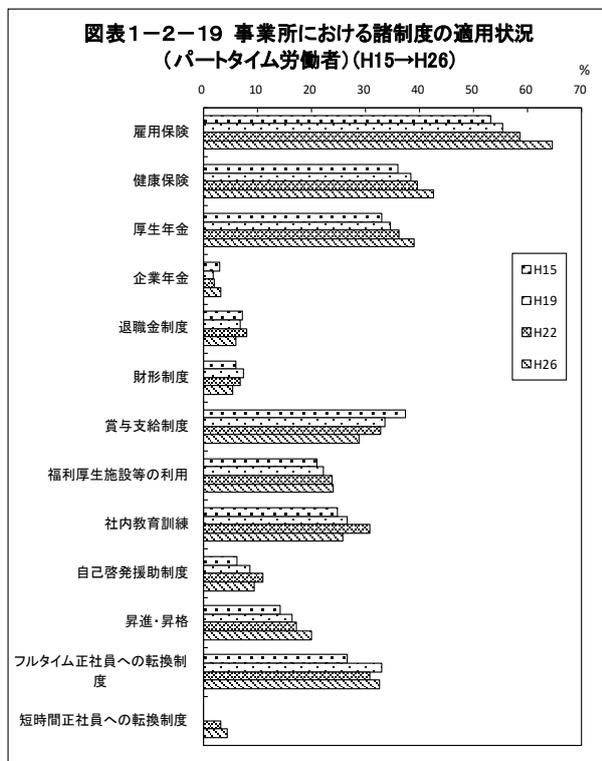
²⁶ これら公的保険のパートへの適用割合の上昇は、産業別にみても、ごく一部の産業を除きほとんどの産業で見られている。



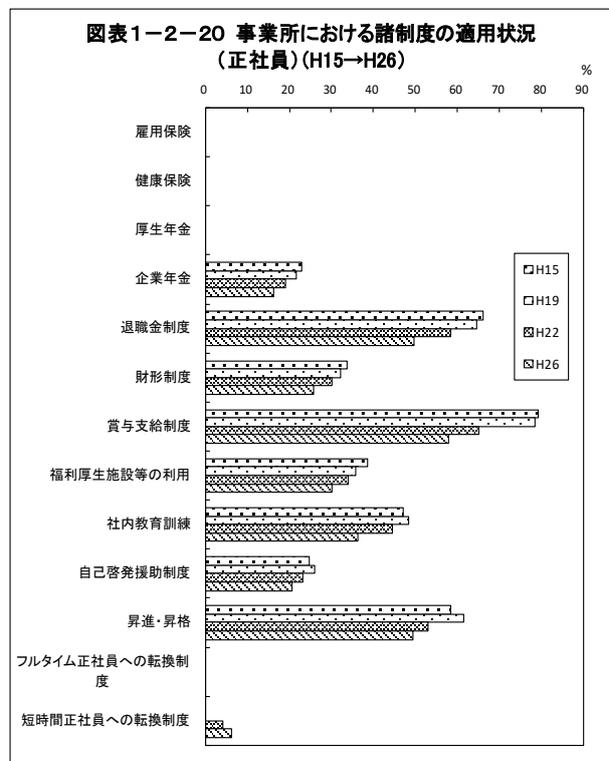
(注) 正社員を含め、各形態のいる事業所における適用のある割合である。それぞれ事業所の範囲が異なっていることに留意されたい。
正社員については、雇用保険、健康保険、厚生年金及びフルタイム正社員への転換制度は調査されていない。
派遣労働者については、福利厚生施設の利用、社内教育訓練及び自己啓発援助制度の3つのみが調査されている。



(注) 正社員を含め、各形態のいる事業所における適用のある割合である。それぞれ事業所の範囲が異なっていることに留意されたい。
短時間正社員への転換制度は、H22以降調査されている。



(注) 正社員を含め、各形態のいる事業所における適用のある割合である。それぞれ事業所の範囲が異なっていることに留意されたい。
短時間正社員への転換制度は、H22以降調査されている。



(注) 正社員を含め、各形態のいる事業所における適用のある割合である。それぞれ事業所の範囲が異なっていることに留意されたい。
短時間正社員への転換制度は、H22以降調査されている。
正社員については、雇用保険、健康保険、厚生年金及びフルタイム正社員は調査されていない。

＜正社員への制度適用割合の推移（図表 1－2－20）＞

非正規形態の雇用者に係る制度適用のベースとなる情報として、正社員への制度適用割合の推移もみておこう。ほとんどの制度について、正社員への適用があるとする事業所の割合が傾向的に低下しているとの結果となっている。H15 から H26 にかけての低下ポイント幅が大きい順にみると、「賞与支給制度」（21.5%ポイント）、「退職金制度」（16.4%ポイント）、「社内教育訓練」（10.9%ポイント）、「昇進・昇格」（9.0%ポイント）などとなっている。こうした低下の背景等は不明であるというほかなく、本稿は正社員を直接の関心対象とするものではないので、ここでは、「多様化調査」ではこのような結果となっていることを確認することとどめたい²⁷。

＜正社員への適用のある事業所における 3 形態への適用状況（図表 1－2－21）＞

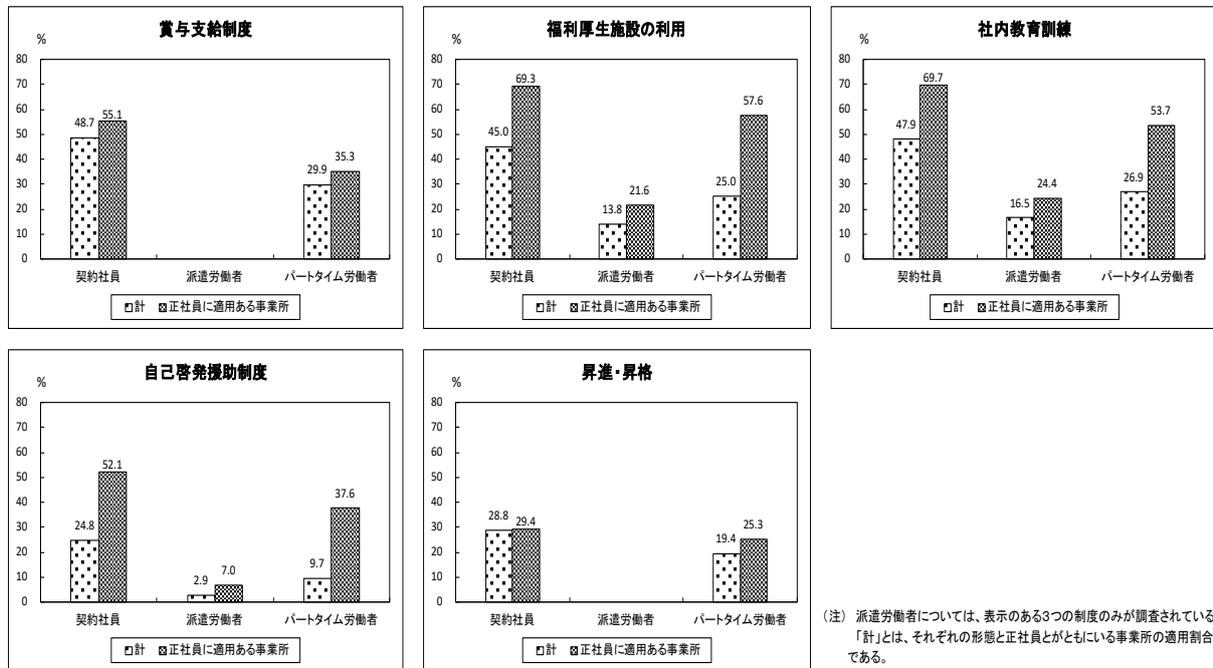
上述の 3 形態についての制度適用割合は、それぞれの形態がいる事業所を 100 とした適用のある事業所の割合をみたものである。非正規形態の雇用者に対する制度適用は、一般には、正社員に適用されている制度が非正規形態にも適用されているかどうかに関心の対象であることが多い。そこで、それぞれの形態がいる事業所の中から、さらに当該制度が正社員に適用されている事業所のみを対象として制度適用割合を集計してみた²⁸。ある意味で当然ながら、それぞれの形態がいる事業所全体を対象とした場合（図では「計」と表示）に比べて正社員に適用のある事業所のみを対象とした場合の方が適用割合は高くなっている。そのうえで、正社員に適用のある事業所での 3 形態への適用割合をみると、契約社員では、「福利厚生施設等の利用」や「社内教育訓練」では 7 割程度の事業所で適用があり、次いで「賞与支給制度」や「自己啓発援助制度」が 5 割をやや超えているのに対して、「昇進・昇格」は 3 割程度の事業所にとどまっている。パートについては、「福利厚生施設等の利用」が 6 割にせまる事業所で適用があり、「社内教育訓練」も 5 割を上回っている。「自己啓発援助制度」や「賞与支給制度」は 3 分の 1 強、「昇進・昇格」は 4 分の 1 程度にとどまっている。とはいえ、「昇

²⁷ 例えば、第三次産業を中心として事業所の増加がみられ、そうした新たに開設された事業所においては雇用関連の諸制度が未整備である場合が多いことなどが仮説としては考えられる。しかしながら、正社員への制度適用割合の低下は、ほとんどの産業でおこなべてみられており、産業構造のみでは説明されない。また、それらの低下は H19 から H22 にかけてとそれ以降に特に大きくみられることから、リーマンショックによる厳しい経済情勢に起因するといった仮説も考えられるが、これも仮説の域を出ない。そこで、低下がとりわけ大きかった「賞与」について、厚生労働省「就労条件総合調査」によりその動向を確認した。同調査で「賞与」が調査されるのはかなりの間隔をおいてであるが、平成 21 年調査では、「賞与を支給した企業」の割合は 88.3%であると報告されている。そして、最新の平成 29 年調査では、賞与の制度がある企業は 90.1%であり、うち 95.7%が賞与を支給したと報告されており、これを掛け合わせれば全体の 86.2%が賞与を支給したと試算される。すなわち、リーマンショック後の経済が低迷していた時期であった平成 21 年（88.3%）に比べて、経済情勢が改善している平成 29 年（86.2%）の方が賞与を支給した企業の割合は低下していることとなる。したがって、賞与支給制度のある企業の割合は、この間に低下していたと考えることはできる。とはいえ、「就労条件総合調査」が 30 人以上の企業を対象とした企業ベースの調査であるのに対して、「多様化調査」が 5 人以上の事業所を対象とした事業所をベースとした調査であるといった違いを考慮しても、「賞与支給制度」に関し「多様化調査」で示されている大きな低下については、なお検討を加える必要があると考えられる。

²⁸ より正確に言えば、それぞれの形態と正社員とがともにいる事業所である。したがって、図表 1－2－17～20 とは対象範囲がやや異なっている。

進・昇格」の適用が、契約社員とパートでそれほど大きな違いはみられなくなっていることから、パートにも「昇進・昇格」の適用がある程度行われていることは示唆されている。

図表1-2-21 各形態への制度適用のある事業所の割合／計と正社員に適用のある事業所の比較(H26)



<補論> 事業所の非正規雇用活用に関する関数分析結果

以上で、「多様化調査」の事業所調査について、今回行った再集計結果の紹介はひととおり終了となるが、個人調査の再集計結果の紹介に移る前に、事業所調査の範囲で行える多様化の進展に関する若干の回帰分析結果を紹介することとしたい。分析の目的は、1つは、事業所に当該形態の労働者がいる・いないに関するものであり、当該事業所にそれぞれの雇用就業形態（ここでも、契約社員、派遣労働者及びパートタイム労働者の3形態を対象とする。）の労働者がいるときは「1」をとるダミー変数を被説明変数としてロジスティック回帰分析を行った²⁹。もう1つは、それぞれの形態がいる事業所を対象として、事業所の労働者に占める当該形態の労働者の割合の大小に関するものであり、その割合（%）を被説明変数として通常の線型回帰分析（OLS）を行った。その際、3形態それぞれの割合に先立って、3形態に限らない非正規形態の労働者計の割合についても回帰分析を行った。これは逆にみれば、事業所の正社員割合の大小を分析したものといえる。分析結果は、この補論の末尾に付表（1-補-①～⑦）として掲示しているので、参照されたい。

²⁹ 慣例に従って「被説明変数」や「説明変数」という用語を用いているが、筆者は、説明変数が被説明変数の一方向的な原因となっていると想定しているわけではなく、多変数の相互関係を考慮したうえでの両者の関連の強弱を探ることをめざしたものである。その意味で、実際は「被回帰変数」や「回帰変数」といった方が正確である。

分析方法等については、特に説明を必要とするものはあまりないと思われるが、確認的に注記しておきたい点のみ簡単に触れておきたい。説明変数として投入した変数は、付表の表側にあるとおりである。これまでの章で紹介したものが大半である。その中で、産業について注記すれば、上述の特別集計産業分類によっており、その大分類をベースとしつつも、製造業、卸売・小売業及び医療・福祉については、一部中間分類を用いている。形態のいる・いないに関する分析においては、事業所規模を説明変数としたものと企業規模をそれとしたものと2通りのケース（モデル）の分析を行った。結果に大きな違いは見出せないが、総じて事業所規模を説明変数とした場合の方が若干より良好な結果となっている印象はある。労働者数の割合に関する分析においては、事業所規模は説明変数とはしなかった。これは、被説明変数（非正規割合）の分母に事業所規模が含まれているためである。3形態それぞれの割合の分析においては、当該形態の活用理由と活用上の問題点も説明変数とした。その際、まず活用理由を投入したモデルで分析し、さらに活用上の問題点を投入したモデルでの分析を行った。1つのモデルにつき、それぞれ H15～H26 の4回分の分析を行った。

なお、回帰分析にあつては、復元倍率は用いずに単純集計ベースでのデータで分析した。

分析結果の概略を図表1-補-1にまとめたので参照いただきたい。概観すれば、形態のいる・いないについてみると、産業では、契約社員は情報通信業や学術研究・専門技術サービス、教育・学習支援業で、派遣労働者は素材関連や機械関連の製造業で、パートタイム労働者は宿泊・飲食サービス業や小売業、医療・福祉、消費関連製造業で、それぞれ事業所にいる場合が相対的に多い、といった第1章の集計結果でもみられた傾向が析出されている³⁰。事業所の（業務）形態では、契約社員や派遣労働者は事務所や研究所で、パートは店舗で、それぞれいる場合が相対的に多い。

また、形態割合の大小についてみると、産業では、非正規形態計は総じて第三次産業と消費関連製造業で、契約社員は教育・学習支援業、他のサービス業、不動産・物品賃貸業、社会保険等（H19以降）で、派遣労働者は情報通信業、金融・保険業、他のサービス業、機械関連製造業で、パートは宿泊・飲食サービス業、小売業、など第三次産業の多くの産業と消費関連製造業で、それぞれ相対的に割合が高い傾向にある。事業所の業務形態では、非正規形態計は店舗や工場・作業所といったいわゆる現業的な事業所で、パートは店舗で、それぞれ相対的に割合が高い傾向にある³¹。なお、企業規模に関しては、いる・いないについては、人数が多くより多様な職務に対するニーズがある規模の大きな企業の方で非正規形態の労働

³⁰ より詳細には、派遣労働者について、金融・保険業において H15 ではいる割合が素材関連製造業と同程度に高かったものが H19 以降は明確に低くなったこと、情報通信業や学術研究・専門技術サービス業において H19 では素材関連製造業よりいる割合は低くなったが H22 と H26 ではむしろ高くなっていることといったことがみてとることができる。なお、これら以外の産業では、マイナスの係数で有意となっているところが多いことから、基準である素材関連製造業で派遣労働者がいる事業所が総じて多いと解釈している。

³¹ 事業所の形態については、そのほかに、契約社員について事務所での割合が相対的に低いことや H26 において研究所や営業所等での割合が相対的に高くなっていること、派遣労働者について H19 において工場・作業所で割合が相対的に高かったこと、などの傾向が析出されている。

図表1-補-1 形態のいる・いない、従業員に占める割合に関する回帰分析結果

	形態がいないに関するロジスティック回帰分析結果			形態割合に関する回帰分析(OLS)結果(当該形態がいない事業所)					
	契約社員	派遣労働者	パート	非正規形態計	契約社員	派遣労働者	パート		
産業 (ベース: 素材関連製造業)	<プラス> ○情報通信業 ○学術研究・専門技術サービス ○教育・学習支援業 <マイナス> ○電気・ガス・水道等 ○金融・保険業 ○複合サービス ○他のサービス業	<プラス> ○素材製造 ○機械製造 <マイナス> …(係数比較で) ○複合サービス ○運輸・郵便業 ○他のサービス ○小売業 など ○宿泊・飲食サービス	<プラス> ○宿泊・飲食サービス ○小売業 ○医療・福祉 ○消費関連製造業 <マイナス> ○建設 ○情報通信業	<プラス> 総じて第三次産業の産業 製造業では消費関連製造業が高い。	<プラス> ○教育・学習支援業 ○他のサービス業 ○不動産・物品賃貸 ○社保・福祉・介護	<プラス> ○情報通信業 ○金融・保険業 ○他のサービス業 ○機械関連製造業 <マイナス> ○教育・学習支援業 ○医療・福祉(社保等を除く)	<プラス> ○宿泊・飲食サービス ○小売業 ○他のサービス業 ○生活関連サービス、娯楽業 ○教育・学習支援業 ○社保・福祉・介護 ○消費関連製造業		
企業規模 (ベース: 1,000人以上)	…大規模ほどいる。	…大規模ほどいる。	…小規模企業(49人以下)で少ない。	…小規模企業ほど割合は高い傾向。	…小規模企業ほど割合は高い傾向。	…小規模企業ほど割合は高い傾向。	…300~999人規模はマイナス傾向。その他、小規模ほど割合は高い傾向。		
事業所の業態 (基準: 工場・作業所)	<プラス> ○事務所 など	<プラス> ○事務所 ○研究所 <マイナス> ○営業所 ○店舗	<プラス> ○店舗 <マイナス> ○事務所 ○営業所	…店舗や工場・作業所で高い傾向がみられる。	…事務所で低く、営業所で高い傾向がやみられる。	…特になし。	<プラス> ○店舗 <マイナス> ○事務所 ○営業所		
事業所の活用理由	/			/			<プラス> ○1日、週の繁閑 ○臨時・季節的業務量変化対応 ○景気に応じた雇用調整 ○賃金の節約	<プラス> ○長い営業(操業)時間への対応 ○景気に応じた雇用調整 ○賃金以外の労務コスト節約 ○正社員を重要業務に特化 ○専門的業務への対応 ○臨時・季節的業務量変化への対応 ○1日、週の繁閑	<プラス> ○長い営業(操業)時間への対応 ○景気に応じた雇用調整 ○賃金以外の労務コスト節約 ○賃金の節約 ○専門的業務への対応 ○臨時・季節的業務量変化への対応 ○1日、週の繁閑
事業所の活用上の問題							<プラス> ○良質な人材の確保 ○仕事責任感 ○仕事向上意欲	<プラス> ○良質な人材の確保	<プラス> ○定着性 ○チームワーク ○良質な人材の確保 ○仕事責任感 <マイナス> ○正社員との人間関係 ○正社員との職務分擔

者がいる傾向が高く、一方で人数の割合については、割合算定の分母と関連する規模が小さい企業の方で割合が高くなる傾向があるのは当然でもあり、概ねそれに沿った結果となっている。人数割合に関する分析において、事業所の形態活用理由に関する結果をやや詳細にみることとし、ここでは、4回の調査データでの分析において、4回すべてにおいて有意性が析出されたものを中心にみておきたい。契約社員では、「雇用調整」、「日・週の繁閑対応」、「臨時・季節業務対応」及び「賃金節約」の4つが該当する。回帰係数の大きさをみると、H15やH19では「日・週の繁閑対応」の係数(それぞれ7.363、8.878)がもっとも大きかった。しかしながらその後、H22(4.872)にはその係数がほぼ半分近くまで小さくなったこと、また、「雇用調整」(H15: 2.350→H26: 4.002)や「賃金節約」(同 2.692→4.573)の係数がその間に上昇したことから、4つの活用理由の係数はほぼ同じような値となっている(「臨時・季節業務対応」: 3.544~「日・週の繁閑対応」: 4.936)。上述のように、契約社員の活用理由としての「雇用調整」や「賃金節約」は、この間に指摘割合が低下傾向にあったものである。その中でこれらの理由を挙げ続けている事業所は、契約社員の割合がより高い事業所であったということが出来る³²。一方、「日・週の繁閑対応」は契約社員の活用理由

³² とはいえ、これは1つの推測である。「多様化調査」では、「挙げ続けている」事業所かどうかを確認することはできない。

としての指摘割合はかなり低いものであるが、同時期にはやや上昇している。上述2つの理由の場合とは逆の方向での動きが推測される³³。

次に派遣労働者では、「雇用調整」、「長い営業時間対応」、「賃金節約」が4回とも有意であり、「正社員業務特化」や「専門業務対応」も10%未満水準での有意を含めれば、該当する。これらの活用理由に係る回帰係数をみると、そのうち「長い営業時間対応」(H15: 8.001→H26: 2.441)、「賃金節約」(同 2.445→1.046)、「正社員業務特化」(同 1.846→0.895)、「専門業務対応」(同 1.309→0.758)の4つが時系列的に少なくない変化をしており、いずれも低下している。「雇用調整」(同 2.702→2.943)も傾向的な動きはみられないが、H22(1.923)に比較的大きな変動を示している。係数の変化がもっとも大きかった「長い営業時間対応」については、上述の契約社員における「日・週の繁閑対応」と同様に、活用理由として指摘割合は小さい中で、経年的に指摘割合が上昇(H15: 2.7%→H26: 4.6%)しており、同様の事情があるものと考えられる³⁴。一方、そのほかの理由については、指摘割合の推移との間に上述のような関連を見出すことはできなかった。とりわけ、派遣労働者についても契約社員の場合と同様に「賃金節約」の指摘割合は傾向的に低下した一方で、派遣労働者の場合の係数は、契約社員の場合とは逆に、低下している。これについては、なんともいえないが、派遣労働者の場合は「いる事業所」の割合が大きく変動していることから推測できるように、派遣の活用そのものを停止ないしやめた事業所がかなりあり、かつ、そうした事業所での人数割合が相対的に高かったため、「賃金節約」理由の指摘割合の低下とその回帰係数の低下とが併行してみられたと考えられる。

パートの人数割合に関する分析結果をみると、「雇用調整」、「長い営業時間対応」、「日・週の繁閑対応」、「臨時・季節業務対応」、「賃金節約」、「賃金外労務コスト節約」の6つの活用理由で4回ともプラスの係数で有意となっている³⁵。これらの活用理由に係る回帰係数をみると、もっとも大きく変化しているものが「長い営業時間対応」(同 13.146→7.246)であり、次いで「雇用調整」(同 5.989→1.809)となっており、いずれもかなり低下している。この2つに比べれば、そのほかの活用理由の係数には目立った変化はみられない。「長い営業時間対応」は、パートにあっては、指摘割合が中程度に高い活用理由であるが、H15からH26にかけてやや上昇(同 19.6%→21.8%)がみられるものの、大きな変化とはいえない。その係数の低下に、派遣労働者等でみたような事情を想定することはできるものの、係数の低下幅が大きくなんともいえない。一方、「雇用調整」の指摘割合(22.4%→17.1%)はやや大き

³³ これも仮説の域を出ないが、「日・週の繁閑対応」のために新たに契約社員の活用を開始した事業所では、相対的に契約社員の割合は低いと考えられる。

³⁴ 「日・週の繁閑対応」と「長い営業時間対応」とは、類似性のある活用理由であると思われる。少なくとも事業が継続している限りにおいては対応し続けることが求められる業務特性に起因する事情である。

³⁵ 「育児・介護代替」も4回とも有意であるが、係数はマイナスである。ただし、これは、パートを育児・介護休業中の正社員の代替として活用している事業所は、人数としてのパート割合が相対的に低いことを示しているのみであって、パートがそうした代替としてあまり適格ではないということを意味するわけではない。なお、派遣労働者についても、同様に有意である場合はマイナスの係数で析出されている。

く低下している。指摘割合の低下と人数割合に係る係数の低下とが伴っているが、これは先の契約社員の場合とは逆のパターンとなっている。ここでも推測にならざるを得ないが、パートの場合には、いわゆる人手不足を背景として、より多く雇用している事業所においてその活用理由として「雇用調整」を挙げなくなったものと解釈されるのではないかと考えておきたい。なお、パートの人数割合の回帰分析でこれらのほかに注目される結果として、「高年齢者の再雇用対策のため」という活用理由の係数が、H19とH26とでプラスで有意に析出されたことを挙げておきたい。

つぎに、活用上の問題点に関して簡単にみておこう。10%未満水準での有意も含め、4回の分析でいずれも有意性が析出されたものとしては、契約社員については「良質な人材の確保」、「仕事に対する責任感」、「仕事に対する向上意欲」の3つ、派遣労働者については「良質な人材の確保」の1つである。パートについては、全部で10の問題点のうち、「良質な人材の確保」、「定着性」、「仕事に対する責任感」、「正社員との職務分担」、「チームワーク」及び「正社員との人間関係」の6つが4回の分析すべてで有意となっている。これらの問題点は、むしろ被説明・説明の関係性が逆であって、それぞれの形態の人数割合が高まるとともに、こうした問題点を意識する事業所が多くなることが示されていると考えられる。

付表・1-1-補-① 契約社員の有無に関するロジスティック回帰分析結果

被説明変数：契約社員がいる=1	企業規模を独立(説明)変数とした分析						事業所規模を独立(説明)変数とした分析							
	平成15年		平成22年		平成26年		平成19年		平成15年		平成22年		平成26年	
	B	有意性	B	有意性	B	有意性	B	有意性	B	有意性	B	有意性	B	有意性
産業タミ(基準:素材関連製造業)	-0.806	0.447 ***	-0.315	0.730 ***	-0.463	0.769 ***	-0.337	0.714 ***	-0.180	0.836 ***	-0.201	0.818 ***	-0.173	0.841 ***
鉱業、採石業、砂利採取業	-0.493	0.611 ***	0.166	1.181 ***	0.121	1.129 ***	0.121	1.129 ***	0.268	1.308 ***	-0.011	0.989 ***	0.204	1.226 ***
建設業	-0.244	0.784 ***	0.041	1.042 ***	-0.275	0.760 ***	0.045	1.046 ***	0.066	1.068 ***	-0.297	0.743 ***	0.031	1.032 ***
消費関連産業	0.028	1.029 ***	0.226	1.253 ***	-0.045	0.956 ***	0.421	1.524 ***	0.165	1.179 ***	-0.182	0.834 ***	0.281	1.325 ***
繊維関連産業	0.347	1.415 ***	0.612	1.843 ***	-0.066	0.908 ***	0.294	1.342 ***	0.469	1.598 ***	-0.046	0.955 ***	0.199	1.220 ***
その他の製造業	-1.037	0.354 ***	-1.130	0.323 ***	-1.563	0.212 ***	-1.062	0.346 ***	-0.630	0.532 ***	-1.135	0.321 ***	-0.638	0.518 ***
電気・ガス・水道・熱供給業	0.190	1.210 ***	0.723	2.061 ***	0.366	1.442 ***	1.021	2.777 ***	0.945	1.412 ***	0.369	1.447 ***	1.000	2.719 ***
情報通信業	-0.288	0.750 ***	-0.147	0.863 ***	-0.182	0.833 ***	-0.244	0.784 ***	-0.251	0.778 ***	-0.180	0.835 ***	-0.247	0.781 ***
運輸業、郵便業	0.042	1.043 ***	0.382	1.465 ***	0.045	1.046 ***	0.355	1.426 ***	0.540	1.717 ***	0.178	1.194 ***	0.485	1.640 ***
卸売業	0.042	1.043 ***	0.113	1.120 ***	-0.316	0.729 ***	0.157	1.170 ***	0.065	1.067 ***	-0.366	0.694 ***	0.285	1.330 ***
金融・保険業	-0.494	0.610 ***	-0.193	0.824 ***	-0.749	0.473 ***	-0.350	0.705 ***	-0.018	0.993 ***	-0.296	0.744 ***	0.018	1.018 ***
不動産業、物品賃貸業	-0.054	0.947 ***	0.082	1.085 ***	-0.100	0.905 ***	0.197	1.217 ***	0.150	1.162 ***	0.091	1.095 ***	0.403	1.497 ***
学術研究、専門・技術サービス業	0.229	1.257 ***	0.745	2.105 ***	0.291	1.338 ***	0.533	1.704 ***	0.239	1.270 ***	0.317	1.373 ***	0.594	1.811 ***
宿泊業、飲食サービス業	-0.042	0.959 ***	0.654	1.924 ***	0.057	1.058 ***	0.125	1.133 ***	0.350	1.243 ***	0.029	1.029 ***	0.448	1.565 ***
生活関連サービス業、娯楽業	1.026	2.791 ***	0.386	1.471 ***	0.863	1.954 ***	0.036	1.036 ***	0.493	1.638 ***	0.102	1.107 ***	0.258	1.294 ***
教育・学習支援業	-0.378	0.685 ***	-0.167	0.846 ***	-0.716	0.406 ***	0.384	1.468 ***	-0.494	0.610 ***	-0.527	0.591 ***	1.405	4.075 ***
医療、福祉(社会保険等)	0.271	1.311 ***	0.410	1.507 ***	-0.365	0.701 ***	0.477	1.612 ***	0.650	1.916 ***	-0.220	0.803 ***	0.727	2.070 ***
複合サービス業	-0.328	0.395 ***	-0.815	0.443 ***	-0.699	0.497 ***	-1.052	0.349 ***	-0.489	0.613 ***	0.088	1.092 ***	-0.406	0.666 ***
他に分類されないサービス業	-0.385	0.681 ***	0.078	1.081 ***	-0.441	0.643 ***	0.148	1.160 ***	-0.303	0.738 ***	-0.394	0.674 ***	0.236	1.266 ***
企業規模タミ(基準:1,000人以上)	-0.113	0.893 ***	-0.194	0.824 ***	-0.179	0.836 ***	-0.146	0.865 ***						
300~999人	-0.513	0.598 ***	-0.592	0.553 ***	-0.638	0.528 ***	-0.659	0.517 ***						
100~299人	-0.828	0.437 ***	-1.142	0.319 ***	-1.068	0.344 ***	-1.054	0.348 ***						
50~99人	-1.568	0.208 ***	-1.926	0.146 ***	-2.032	0.131 ***	-2.188	0.112 ***						
49人以下														
非公(126のみ)														
事業所規模タミ(基準:1,000人以上)														
300~999人														
100~299人														
50~99人														
49人以下														
事業所形態タミ(基準:工場・作業所)														
事務所	0.822	2.275 ***	0.489	1.646 ***	0.466	1.577 ***	0.411	1.508 ***						
研究所	0.935	2.548 ***	0.821	2.272 ***	0.549	1.731 ***	0.634	1.884 ***						
営業所	0.516	1.675 ***	0.030	1.031 ***	-0.010	0.990 ***	0.095	1.099 ***						
店舗	0.359	1.432 ***	-0.162	0.851 ***	-0.076	0.927 ***	-0.142	0.868 ***						
その他	0.830	2.293 ***	0.437	1.548 ***	0.418	1.519 ***	0.383	1.466 ***						
定数	-1.289	0.275 ***	-0.872	0.418 ***	-0.341	0.711 ***	-0.853	0.426 ***						
N	11624		10791	10414	10333	11624	10333	11624	10333	11624	10333	11624	10333	11624
Cox-Snell R ² 乗	0.090		0.115	0.123	0.134	0.101	0.134	0.101	0.158	0.125	0.128	0.147	0.147	0.158
Nagelkerke R ² 乗	0.141		0.168	0.175	0.196	0.168	0.196	0.168	0.215	0.184	0.182	0.215	0.215	0.215

(注) 有意性については、***が1%未満、**が5%未満、*が10%未満水準でそれぞれ有意であることを示している。

付表・1-1補-② 派遣労働者の有無に関するロジスティック回帰分析結果

被説明変数・派遣労働者がいる=1	企業規模を独立(説明)変数とした分析												事業所規模を独立(説明)変数とした分析																			
	平成15年				平成19年				平成22年				平成26年				平成15年				平成19年				平成22年				平成26年			
	B	Exp(B)	有意性		B	Exp(B)	有意性		B	Exp(B)	有意性		B	Exp(B)	有意性		B	Exp(B)	有意性		B	Exp(B)	有意性		B	Exp(B)	有意性		B	Exp(B)	有意性	
産業区分(基礎・素形製造業)	-1.059	0.347	***		-1.709	0.181	***		-0.863	0.422	***		-1.160	0.313	***		-0.870	0.419	***		-1.539	0.215	***		-0.649	0.523	***		-0.759	0.468	***	
鋳業、鉄石業、砂利採取業	-0.942	0.431	***		-1.040	0.353	***		-0.445	0.841	***		-0.110	0.896	***		-0.743	0.475	***		-0.959	0.383	***	*	-0.295	0.745	*		0.011	1.011		
建設業	-0.711	0.491	***		-0.920	0.388	***		-0.801	0.449	***		-0.096	0.908	***		-0.741	0.477	***		-0.956	0.384	***		-0.892	0.410	***		-0.158	0.853		
消費関連製造業	0.098	1.103			0.119	1.127			0.084	1.088			0.419	1.520	***		-0.045	0.956	***		0.015	1.015			-0.078	0.925		0.302	1.353	**		
機械関連製造業	0.333	1.395			-0.253	0.777			-0.436	0.615			-0.447	0.640	***		-0.447	0.640	***		-0.421	0.656			-0.442	0.643		-0.602	0.548			
その他の製造業	-1.800	0.165	***		-1.765	0.171	***		-0.876	0.416	***		-1.099	0.333	***		-1.138	0.321	***		-0.927	0.396	***		-0.208	0.812		-0.922	0.398	***		
電気・ガス・水道・熱供給業	-0.276	0.759	*		-0.486	0.615	***		0.304	1.355	*		0.983	1.466	***		-0.105	0.900	***		-0.426	0.653	***		0.282	1.325	*	0.423	1.526	***		
情報関連業	-1.979	0.206	***		-1.616	0.199	***		-1.247	0.287	***		-1.054	0.348	***		-1.570	0.208	***		-1.555	0.211	***		-1.308	0.270	***		-1.114	0.328	***	
運輸業、郵便業	-0.324	0.723	***		-0.833	0.435	***		-0.364	0.895	**		-0.074	1.077	***		-0.103	0.903	***		-0.650	0.522	***		-0.700	0.844		0.315	1.370	**		
卸売業	-1.415	0.243	***		-1.535	0.215	***		-1.346	0.260	***		-0.914	0.401	***		-1.490	0.225	***		-1.525	0.218	***		-1.543	0.214	***		-0.933	0.394	***	
小売業	-0.210	0.811			-0.940	0.391	***		-0.528	0.590	***		-0.273	0.761	**		0.689	1.922	***		0.148	1.160			0.214	1.239		0.325	1.384	**		
金融・保険業	-0.800	0.450	***		-1.222	0.295	***		-0.523	0.593	***		-0.245	0.783	***		-0.562	0.570	***		-0.894	0.413	***		0.026	1.026		0.049	1.050			
不動産業	-1.487	0.226	***		-0.776	0.460	***		-0.004	0.996			0.013	1.013	***		-0.173	0.841	***		-0.884	0.413	***		0.026	1.026		-0.067	0.936			
学術研究・専門・技術サービス業	-1.203	0.300	***		-1.308	0.270	***		-0.832	0.435	***		-1.039	0.334	***		-1.381	0.251	***		-1.335	0.263	***		-0.888	0.372	***		-0.663	0.515	***	
宿泊業、飲食サービス業	-0.629	0.533	***		-1.384	0.251	***		-1.125	0.325	***		-0.796	0.451	***		-1.202	0.301	***		-1.298	0.273	***		-1.084	0.338	***		-0.516	0.597	***	
生活関連サービス業、娯楽業	-0.888	0.412	***		-1.359	0.257	***		-0.224	0.800			-0.004	0.996	***		-0.479	0.619	***		-0.931	0.394	***		-0.290	0.748	*	-0.148	0.862			
教育・学習支援業	-1.283	0.277	***		-2.203	0.110	***		-1.036	0.355	***		-0.758	0.468	***		-1.131	0.323	***		-1.665	0.189	***		-0.916	0.442	***		-0.527	0.591	***	
医療、福祉(社会保険等を除く)	-1.914	0.147	***		-2.353	0.095	***		-2.763	0.063	***		-1.721	0.179	***		-1.157	0.314	***		-1.956	0.141	***		-0.914	0.401	***		-0.412	0.662	***	
医療、福祉(社会保険等)	-1.763	0.172	***		-2.133	0.118	***		-1.545	0.213	***		-1.364	0.256	***		-1.726	0.178	***		-1.796	0.168	***		-1.940	0.159	***		-0.946	0.388	***	
複合サービス業	-0.336	0.715	***		-0.496	0.609	***		-0.429	0.651	***		-0.140	0.869	**		-0.550	0.577	***		-0.456	0.634	***		-0.468	0.615		-0.513	0.598	***		
他に分類されないサービス業	-0.922	0.398	***		-1.032	0.356	***		-0.981	0.375	***		-0.802	0.449	***		-1.240	0.289	***		-1.243	0.289	***		-1.250	0.287	***		-1.302	0.272	***	
企業規模区分(基準:1,000人以上)	-1.656	0.191	***		-1.667	0.189	***		-1.691	0.184	***		-1.622	0.198	***		-1.977	0.138	***		-1.882	0.152	***		-1.869	0.154	***		-2.121	0.120	***	
300~999人	-2.738	0.065	***		-3.158	0.043	***		-2.871	0.057	***		-2.744	0.064	***		-2.953	0.052	***		-3.140	0.043	***		-3.120	0.044	***		-3.238	0.039	***	
100~299人	0.584	1.793	***		0.206	1.229	**		0.193	1.213	**		-0.075	0.928	***		0.599	1.820	***		0.244	1.277	**		0.209	1.233	**	-0.056	0.946			
50~99人	1.047	2.849	***		1.081	2.948	***		0.611	1.842	***		0.496	1.641	**		1.359	3.892	***		1.111	3.038	***		0.765	2.149	***	0.628	1.874	***		
事業所形態区分(基準:工場・作業所)	-0.400	0.671	***		-0.589	0.555	***		-0.500	0.607	***		-0.801	0.406	***		0.347	1.414	***		0.079	1.082			0.220	1.246	*	-0.164	0.848			
研究所	-0.277	0.758	*		-0.620	0.538	***		-1.082	0.339	***		-1.143	0.319	***		0.237	1.267	***		0.006	1.006			-0.323	0.724	**	-0.565	0.569	***		
営業所	0.387	1.473	***		0.237	1.266	**		-0.072	0.931	***		-0.397	0.672	***		0.346	1.413	**		0.248	1.282	**		0.047	1.048		-0.489	0.613	***		
店舗	0.205	1.227	**		1.569	4.802	***		0.748	2.114	***		0.770	2.100	***		0.884	2.420	***		2.110	8.244	***		1.368	4.000	***	1.630	5.104	***		
その他	1.1624	0.178	***		1.0791	0.245	***		1.0414	0.222	***		1.0338	0.236	***		1.1624	0.185	***		1.0791	0.256	***		1.0414	0.246	***	1.0338	0.257	***		
定数	0.269	0.269			0.334	0.334			0.315	0.315			0.328	0.328			0.280	0.280			0.349	0.349			0.349	0.349		0.357	0.357			

(注) 有意性については、***が1%未満、**が5%未満、*が10%未満水準でそれぞれ有意であることを示している。

付表・1-補-⑨ パートタイム労働者の有無に関するロジスティック回帰分析結果

被説明変数:パートタイム労働者がいる=1

	企業規模を独立(説明)変数とした分析												事業所規模を独立(説明)変数とした分析												
	平成15年				平成22年				平成26年				平成15年				平成22年				平成26年				
	B	Exp(B)	有意性	B	Exp(B)	有意性	B	Exp(B)	有意性	B	Exp(B)	有意性	B	Exp(B)	有意性	B	Exp(B)	有意性	B	Exp(B)	有意性	B	Exp(B)	有意性	
産業区分(基準:素材関連製造業)																									
鉱業・採石業、砂利採取業	-1.260	0.284	***	-0.888	0.411	***	-0.963	0.382	***	-1.022	0.360	***	-1.047	0.351	***	-0.676	0.509	***	-0.769	0.463	***	-0.774	0.461	***	
建設業	-1.057	0.348	***	-0.762	0.467	***	-0.952	0.386	***	-0.990	0.502	***	-1.013	0.363	***	-0.755	0.470	***	-0.900	0.407	***	-0.634	0.531	***	
消費財製造業	0.755	2.128	***	0.834	2.301	***	0.671	1.957	***	0.822	2.275	***	0.774	2.168	***	0.836	2.306	***	0.670	1.954	***	0.835	2.306	***	
機械関連製造業	0.181	1.199		0.091	1.095	*	-0.199	0.820	*	-0.016	0.984		0.164	1.178		0.071	1.073		-0.235	0.791	**	-0.032	0.969		
その他の製造業	0.477	1.612	***	0.604	1.829	*	0.224	1.250		0.916	2.498	***	0.513	1.670	***	0.637	1.890	*	0.289	1.349		0.974	2.648	***	
電気、ガス、水道、熱供給業	-1.108	0.330	***	-0.515	0.597	***	-1.013	0.363	***	-0.493	0.611	***	-1.085	0.338	***	-0.519	0.595	***	-0.888	0.411	***	-0.555	0.574	***	
情報通信業	-0.849	0.428	***	-0.547	0.579	***	-0.926	0.396	***	-0.595	0.552	***	-0.773	0.462	***	-0.504	0.604	***	-0.951	0.386	***	-0.542	0.581	***	
運輸業、郵便業	-0.047	0.954		0.222	1.248	*	-0.265	0.767	**	-0.042	0.959		-0.018	0.982		0.233	1.262	*	-0.284	0.753	**	-0.029	0.972		
卸売業	0.060	1.062		0.058	1.060		-0.162	0.850		-0.186	0.830		0.157	1.170		0.145	1.156		-0.093	0.911		-0.100	0.905		
小売業	1.576	4.835	***	2.072	7.941	***	1.881	5.372	***	1.681	4.830	***	1.557	4.743	***	1.955	7.064	***	1.334	3.798	***	1.675	5.337	***	
金融・保険業	-0.090	0.914		0.043	1.044		-0.132	0.876		0.384	1.468	***	0.020	1.020		0.146	1.157		0.062	1.064		0.532	1.703	***	
不動産業、物品賃貸業	0.097	1.102		0.246	1.279	*	0.093	1.098		0.140	1.150		0.279	1.322	**	0.388	1.474	***	0.189	1.208		0.272	1.312	**	
学術研究、専門・技術サービス業	-0.373	0.689	**	0.049	1.050		-0.470	0.625	***	-0.133	0.876		-0.312	0.732	*	0.154	1.166		-0.422	0.656	***	-0.120	0.887		
宿泊業、飲食サービス業	1.972	7.187	***	1.795	6.018	***	1.583	4.871	***	2.335	10.328	***	2.061	7.856	***	1.759	6.041	***	1.544	4.685	***	2.452	11.613	***	
生活関連サービス業、娯楽業	1.135	3.111	***	1.123	3.076	***	0.701	2.016	***	0.976	2.400	***	1.234	3.434	***	1.170	3.221	***	0.727	2.068	***	0.968	2.633	***	
教育、学習支援業	0.635	1.887	***	1.131	3.099	***	1.012	2.751	***	1.289	3.628	***	0.738	2.092	***	1.202	3.328	***	1.014	2.757	***	1.137	3.117	***	
医療、福祉(社会保険等を除く)	1.644	5.178	***	1.973	7.189	***	1.635	4.003	***	2.083	8.028	***	1.843	5.170	***	1.957	7.075	***	1.279	3.594	***	2.003	7.412	***	
医療、福祉(社会保険等)	1.644	5.178	***	1.522	4.580	***	1.635	5.128	***	1.882	6.564	***	1.643	5.170	***	1.708	5.515	***	1.736	5.675	***	1.997	7.370	***	
複合サービス業	-0.522	0.593	***	-0.375	0.687	***	0.103	1.109		0.157	1.170		-0.317	0.729	**	-0.174	0.840		0.423	1.526	***	0.417	1.518	***	
他に分類されないサービス業	0.388	1.474	***	0.461	1.566	***	0.127	1.136		0.334	1.397	***	0.455	1.577	***	0.515	1.673	***	0.165	1.180		0.408	1.504	***	
企業規模区分(基準:1,000人以上)																									
300~999人	0.097	1.102		0.224	1.252	***	-0.152	0.859	**	0.001	1.001														
100~299人	0.277	1.320	***	0.217	1.243	***	-0.212	0.809	***	-0.006	0.994														
50~99人	0.206	1.229	***	0.193	1.213	**	-0.239	0.787	***	-0.102	0.903														
49人以下	-0.267	0.766	***	-0.300	0.741	***	-0.604	0.546	***	-0.529	0.589	***	-0.479	0.619	***	-0.421	0.656	***	-0.853	0.426	***	-0.760	0.468	***	
官公庁(25のみ)																									
事業所規模区分(基準:1,000人以上)																									
300~999人																									
100~299人																									
50~99人																									
49人以下																									
事業所形態区分(基準:工場・作業所)																									
事務所	-0.267	0.766	***	-0.346	0.707	***	-0.384	0.681	***	-0.279	0.756	***	-0.339	0.712	***	-0.330	0.677	***	-0.407	0.665	***	-0.329	0.720	***	
研究所	0.055	1.056		-0.389	0.678	***	-0.050	0.952		0.083	1.087		-0.169	0.844		-0.576	0.562	**	-0.173	0.841		-0.038	0.963		
営業所	-0.250	0.778	***	-0.395	0.674	***	-0.142	0.868		-0.246	0.782	***	-0.168	0.845	*	-0.313	0.731	***	0.046	1.047		-0.085	0.919		
店舗	0.378	1.460	***	0.048	1.050		0.491	1.634	***	0.116	1.123		0.497	1.644	***	0.224	1.251	*	0.750	2.117	***	0.385	1.398	***	
その他	0.012	1.012		-0.049	0.952		0.141	1.151		0.009	1.009		-0.075	0.928		-0.087	0.935		0.161	1.175		-0.040	0.981		
定数	0.281	1.325	***	0.220	1.246	***	0.588	1.801	***	0.495	1.641	***	0.340	1.405	**	0.211	1.235	*	0.691	1.997	***	0.573	1.773	***	
N	11624	10791	10833	10414	10833	10414	10833	10414	10833	10414	10833	10414	10833	10414	10833	10414	10833	10414	10833	10414	10833	10414	10833	10414	
Cox-Snell R2 乗	0.170	0.158	0.183	0.169	0.183	0.169	0.187	0.173	0.187	0.173	0.187	0.173	0.187	0.173	0.187	0.173	0.187	0.173	0.185	0.173	0.185	0.173	0.187	0.173	
Nagelkerke R2 乗	0.229	0.214	0.209	0.228	0.209	0.228	0.214	0.209	0.228	0.214	0.209	0.228	0.214	0.209	0.228	0.214	0.209	0.228	0.214	0.209	0.228	0.214	0.209	0.228	

(注) 有意性については、**が1%未満、***が5%未満、*が10%未満水準でそれぞれ有意であることを示している。

付表・1-補-④ 事業所の労働者に占める非正規雇用労働者計の割合に関する回帰分析結果(OLS)

被説明変数: 事業所の労働者に占める非正規雇用労働者計の割合(%)

	企業規模を独立(説明)変数とした分析							
	平成15年		平成19年		平成22年		平成26年	
	B	有意性	B	有意性	B	有意性	B	有意性
定数	23.281	***	26.514	***	26.833	***	31.758	***
産業ダミー(基準: 素材関連製造業)								
鋳業、採石業、砂利採取業	-0.887		-0.046		-2.043		-7.232	***
建設業	2.306		2.107		0.748		-5.894	***
消費関連製造業	14.026	***	14.904	***	15.745	***	11.135	***
機械関連製造業	0.681		3.869	***	-2.278	*	-7.086	***
その他の製造業	5.305		9.863	***	0.936		4.818	
電気・ガス・水道・熱供給業	-0.883		-4.379	***	-8.436	***	-9.120	***
情報通信業	8.000	***	9.954	***	4.655	***	-1.692	
運輸業、郵便業	9.170	***	15.004	***	11.457	***	1.221	
卸売業	8.191	***	9.198	***	5.779	***	-1.343	
小売業	38.201	***	38.958	***	38.729	***	30.957	***
金融・保険業	3.434	*	7.677	***	2.299		-1.799	
不動産業、物品賃貸業	25.489	***	24.064	***	19.968	***	7.698	***
学術研究、専門・技術サービス業	9.442	***	12.897	***	4.618	***	-0.815	
宿泊業、飲食サービス業	40.521	***	34.871	***	33.543	***	33.433	***
生活関連サービス業、娯楽業	30.916	***	32.689	***	30.575	***	24.323	***
教育・学習支援業	23.293	***	26.406	***	20.707	***	13.851	***
医療・福祉(社会保険等を除く)	5.124	***	6.249	***	2.669		-2.129	
医療・福祉(社会保険等)	20.946	***	25.937	***	19.865	***	15.319	***
複合サービス業	6.745	***	7.873	***	1.177		-2.965	**
他に分類されないサービス業	31.453	***	28.199	***	27.879	***	22.512	***
企業規模ダミー(基準: 1,000人以上)								
300~999人	-1.482	*	-2.069	***	-0.573		0.225	
100~299人	-1.383	*	-1.054		0.756		-0.222	
50~99人	2.437	***	-0.488		1.816	*	0.314	
49人以下	5.456	***	2.561	***	4.711	***	2.885	***
官公(H26のみ)							-7.137	***
事業所形態ダミー(基準: 工場・作業所)								
事務所	-8.197	***	-9.900	***	-7.652	***	-4.950	***
研究所	-14.942	***	-15.151	***	-6.194	***	0.351	
営業所	-3.631	***	-9.938	***	-5.522	***	-2.101	*
店舗	5.049	***	6.104	***	7.436	***	9.733	***
その他	-6.623	***	-7.713	***	-3.727	***	-0.326	
N	9775		9502		9186		9752	
F値	126.333***		138.249***		146.159***		139.229***	
AR2	0.271		0.295		0.314		0.298	

(注) 有意性については、***が1%未満、**が5%未満、*が10%未満水準でそれぞれ有意であることを示している。

付表・1-補-⑤ 事業所の労働者に占める契約社員の割合に関する回帰分析(OLS)結果(契約社員のいる事業所)

被説明変数: 事業所の労働者に占める契約社員の割合 (%)

	産業・企業規模・事業所形態・活用理由を説明変数とした分析								さらに活用上の問題点を説明変数に加えた分析							
	平成15年		平成19年		平成22年		平成26年		平成15年		平成19年		平成22年		平成26年	
	B	有意性	B	有意性	B	有意性	B	有意性	B	有意性	B	有意性	B	有意性	B	有意性
(定数)	2.299		4.695	***	4.790	***	4.148	***	0.717		3.642	**	3.915	***	2.760	**
産業ダミー(基準: 素材関連製造業)																
鉱業、採石業、砂利採取業	-3.043		-1.318		5.366	*	3.737		-1.140		-0.819		5.209	*	4.322	
建設業	1.093		4.912	**	4.077	**	-0.057		1.761		5.172	**	3.492	*	0.253	
消費関連製造業	3.641		1.943		1.018		3.564	**	3.705		2.201		0.957		3.344	*
機械関連製造業	1.169		-1.487		-2.358		-2.010		1.824		-1.054		-2.340		-1.465	
その他の製造業	-3.118		0.329		0.185		-0.191		-0.565		1.153		-0.120		1.116	
電気・ガス・水道・熱供給業	4.946	*	1.470		0.303		0.496		5.894	**	1.917		-0.349		0.662	
情報通信業	2.690		7.665	***	2.513		0.703		3.026		7.647	***	2.395		0.995	
運輸業、郵便業	4.213	*	8.176	***	2.986		1.889		4.172	*	8.013	***	2.447		2.599	
卸売業	2.757		5.996	***	2.692		0.595		3.251		6.332	***	2.311		0.997	
小売業	1.719		4.310	*	2.795		-0.312		1.708		4.239	*	2.492		-0.296	
金融・保険業	2.443		7.599	***	2.736		-1.827		2.863		7.677	***	2.081		-1.178	
不動産業、物品賃貸業	5.971	**	7.351	***	6.047	***	4.253	**	6.676	***	7.365	***	4.922	**	4.266	**
学術研究、専門・技術サービス業	0.194		3.550		3.352	*	1.610		0.870		3.606		3.138	*	2.167	
宿泊業、飲食サービス業	2.293		4.196	*	2.103		0.745		2.557		4.135	*	1.937		1.377	
生活関連サービス業、娯楽業	5.616	**	8.997	***	6.048	***	8.845	***	5.503	**	8.861	***	5.876	***	8.724	***
教育、学習支援業	13.196	***	14.101	***	9.763	***	7.675	***	13.665	***	13.742	***	9.673	***	8.438	***
医療、福祉(社会保険等を除く)	-0.805		3.132		0.488		0.037		-0.429		2.980		0.306		-0.141	
医療、福祉(社会保険等)	2.193		16.988	***	6.653	***	8.409	***	2.743		16.930	***	6.343	**	8.402	***
複合サービス業	6.907	***	9.845	***	3.076		1.195		6.902	***	9.488	***	2.390		1.140	
他に分類されないサービス業	10.432	***	14.861	***	13.855	***	11.716	***	10.784	***	14.663	***	13.152	***	10.970	***
企業規模ダミー(基準: 1,000人以上)																
300~999人	-0.077		0.129		2.460	***	1.981	***	0.080		0.038		2.444	***	1.871	***
100~299人	0.675		0.290		3.479	***	3.169	***	0.749		0.401		3.398	***	3.093	***
50~99人	2.649	**	0.727		6.336	***	4.997	***	2.032		0.455		5.992	***	4.851	***
49人以下	9.320	***	8.402	***	11.224	***	8.853	***	8.839	***	8.693	***	10.794	***	8.526	***
官公(H26のみ)							0.218								0.145	
事業所形態ダミー(基準: 工場・作業所)																
事務所	-0.828		-4.305	***	-3.367	***	-0.650		-0.435		-4.116	***	-2.959	**	-0.742	
研究所	-0.916		-5.030	***	0.663		5.941	***	-1.189		-4.725	***	0.665		5.492	***
営業所	6.239	***	0.862		-0.167		4.937	***	5.958	***	0.871		0.010		4.446	***
店舗	-2.064		-1.862		-0.410		3.498	**	-1.940		-1.917		-0.267		3.078	*
その他	2.567		-2.877	*	-0.362		2.334	*	2.675		-2.563		-0.189		2.300	*
事業所の活用理由																
正社員を確保できないため	2.277	**	-0.167		2.310	***	3.230	***	1.193		-0.847		1.343		2.044	***
正社員を重要業務に特化させるため	4.696	***	2.788	***	3.884	***	0.293		3.611	***	2.076	**	2.571	***	-0.416	
専門的業務に対応するため	1.053		0.178		-0.072		0.167		0.808		-0.017		-0.572		0.076	
即戦力・能力のある人材を確保するため	1.528	**	0.933		0.905		0.814		1.064		0.270		0.227		0.325	
景気変動に応じて雇用量を調節するため	3.167	***	6.098	***	3.051	***	5.272	***	2.350	**	5.038	***	2.461	***	4.002	***
長い営業(採集)時間に対応するため	6.381	***	2.665		4.168	***	-0.541		5.741	***	2.092		3.647	**	-1.562	
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	8.500	***	9.110	***	5.317	***	6.038	***	7.363	***	8.878	***	4.872	***	4.936	***
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	4.829	***	6.101	***	4.149	***	4.173	***	3.770	***	5.427	***	3.512	***	3.544	***
賃金の節約のため	3.539	***	4.097	***	4.336	***	5.547	***	2.692	***	3.409	***	3.415	***	4.573	***
賃金以外の労務コストの節約のため	1.463		1.949		0.644		-0.651		0.946		1.341		0.382		-0.867	
高齢者の再雇用対策のため	2.073		0.080		0.845		-0.263		1.911		-0.199		0.525		-0.322	
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	-2.434		1.303		-0.578		0.372		-2.816		0.657		-1.242		0.228	
その他	5.443	**	2.180	*	0.050		-1.981		5.454	**	1.884		-0.656		-2.372	*
事業所からみた活用上の問題点																
良質な人材の確保								2.437	***	2.906	***	3.496	***	1.264	**	
定着性(H26のみ)														4.312	***	
仕事に対する責任感								4.237	***	1.621	*	2.066	***	2.259	***	
時間外労働への対応								1.630		1.054		0.654		-0.786		
仕事に対する向上意欲								3.190	***	3.180	***	1.984	**	2.559	***	
業務処理能力								-0.954		-1.600	*	-0.459		-0.227		
正社員との職務分担								-1.953	**	-0.317		0.503		0.094		
チームワーク								0.444		-0.426		1.079		0.688		
正社員との人間関係								-0.735		-1.788	*	-1.565		-1.781	*	
その他								-0.459		0.558		3.112		6.619	***	
N	2433		2815		3110		2919		2433		2815		3110		2919	
F値	11.616***		12.543***		13.967***		13.539***		11.635***		11.616***		13.128***		13.299***	
AR2	0.155		0.147		0.149		0.156		0.182		0.161		0.166		0.183	

(注) 有意性については、***が1%未満、**が5%未満、*が10%未満水準でそれぞれ有意であることを示している。

付表・1-補-⑥ 事業所の労働者に占める派遣労働者の割合に関する回帰分析(OLS)結果(派遣労働者のいる事業所)

被説明変数: 事業所の労働者に占める派遣労働者の割合(%)

	産業・企業規模・事業所形態・活用理由を説明変数とした分析								さらに活用上の問題点を説明変数に加えた分析							
	平成15年		平成19年		平成22年		平成26年		平成15年		平成19年		平成22年		平成26年	
	B	有意性	B	有意性	B	有意性	B	有意性	B	有意性	B	有意性	B	有意性	B	有意性
(定数)	1.222		8.782	***	4.547	***	3.737	***	0.569		7.655	***	4.142	***	3.055	***
産業ダミー(基準: 素材関連製造業)																
鉱業、採石業、砂利採取業	2.269		-3.013		-2.170		-0.041		2.315		-3.204		-2.057		0.628	
建設業	0.278		-2.198	**	1.994	**	0.828		0.394		-2.175	**	1.931	**	1.150	
消費関連製造業	1.144		-2.202	***	0.266		0.344		1.100		-2.069	***	0.257		0.443	
機械関連製造業	0.954		4.127	***	2.841	***	1.360	**	0.861		4.067	***	2.772	***	1.300	**
その他の製造業	1.921		1.319		2.651		-1.193		2.261		0.845		2.996		-0.781	
電気・ガス・水道・熱供給業	0.426		-4.608	***	-1.640		-0.946		0.297		-3.852	***	-1.342		-0.455	
情報通信業	6.584	***	4.408	***	5.637	***	4.721	***	6.704	***	4.505	***	5.609	***	4.989	***
運輸業、郵便業	3.502	***	1.068		4.023	***	-0.371		3.621	***	1.195		3.997	***	-0.069	
卸売業	2.703	**	-1.378		0.888		-0.829		2.699	***	-1.297		0.848		-0.688	
小売業	2.332		-5.022	***	-2.575	*	-0.698		2.293		-4.944	***	-2.301		-0.569	
金融・保険業	8.899	***	3.722	***	4.542	***	3.003	***	8.485	***	3.775	***	4.361	***	3.054	***
不動産業、物品賃貸業	2.391	**	-0.075		1.671		-0.802		2.447	**	0.036		1.559		-0.665	
学術研究、専門・技術サービス業	2.720	**	3.852	***	2.148	**	1.389	*	2.615	*	3.956	***	2.207	**	1.521	*
宿泊業、飲食サービス業	2.263		-3.122	**	-3.002	**	-3.901	***	2.279		-3.165	**	-2.790	**	-3.605	***
生活関連サービス業、娯楽業	1.241		-2.072		-1.376		-0.690		1.445		-2.119		-1.023		-0.465	
教育・学習支援業	0.203		-3.484	***	-2.655	**	-4.067	***	0.191		-3.621	***	-2.728	***	-3.796	***
医療、福祉(社会保険等を除く)	0.868		-6.132	***	-2.753	**	-4.166	***	0.567		-6.330	***	-2.891	**	-4.104	***
医療、福祉(社会保険等)	4.900	**	-2.242		-2.015		-2.907	**	4.720	**	-2.654		-1.892		-2.975	**
複合サービス業	2.817	**	-3.137	**	-0.875		-2.563	**	2.720	**	-2.829	**	-0.823		-2.198	**
他に分類されないサービス業	3.905	***	2.601	**	4.345	***	4.097	***	4.019	***	2.897	**	4.450	***	4.329	***
企業規模ダミー(基準: 1,000人以上)																
300~999人	0.846	*	-0.777	*	-0.602		0.826	**	0.887	*	-0.760	*	-0.668		0.897	**
100~299人	0.213		-1.555	***	0.961	**	1.827	***	0.278		-1.373	***	0.979	**	1.825	***
50~99人	2.018	***	-0.967		0.933		1.469	**	2.246	***	-0.769		0.942		1.654	**
49人以下	4.394	***	1.421	*	6.667	***	5.574	***	4.487	***	1.804	**	6.609	***	5.650	***
官公(H26のみ)							3.108	***							2.961	***
事業所形態ダミー(基準: 工場・作業所)																
事務所	-0.917		-2.830	***	-0.932		0.454		-0.855		-2.585	***	-0.957		0.591	
研究所	0.387		-4.055	**	-0.653		-0.432		0.700		-3.585	**	-0.796		-0.240	
営業所	0.557		-2.635	***	-0.410		1.865	***	0.646		-2.342	***	-0.491		1.956	***
店舗	-0.634		-1.744	*	2.721	**	0.304		-0.500		-1.511		2.495	**	0.524	
その他	-1.693	*	-2.414	***	-0.381		0.798		-1.557		-2.005	**	-0.393		1.006	
事業所の活用理由																
正社員を確保できないため	1.840	***	2.285	***	1.534	***	0.935	***	1.386	**	1.722	***	1.218	***	0.562	
正社員を重要業務に特化させるため	2.380	***	2.739	***	0.978	**	1.023	***	1.846	***	2.252	***	0.689	*	0.895	**
専門的業務に対応するため	1.503	***	0.968	**	0.960	***	0.868	***	1.309	***	0.707	*	0.788	**	0.758	**
即戦力・能力のある人材を確保するため	0.289		0.481		0.131		0.166		0.056		0.219		-0.054		-0.004	
景気変動に応じて雇用量を調節するため	3.227	***	3.450	***	2.252	***	3.417	***	2.702	***	2.822	***	1.923	***	2.943	***
長い営業(操業)時間に対応するため	8.551	***	2.467	***	4.554	***	2.757	***	8.001	***	1.872	**	4.431	***	2.441	***
1日、週の中の仕事の繁簡に対応するため	3.241	***	4.336	***	1.380	**	0.500		2.832	***	4.015	***	1.293	*	0.650	
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	1.227	***	2.316	***	0.650	*	1.647	***	0.869	*	1.938	***	0.466		1.471	***
賃金の節約のため	2.925	***	3.275	***	1.787	***	1.239	**	2.445	***	2.966	***	1.648	***	1.046	**
賃金以外の労務コストの節約のため	0.341		1.462	***	0.636		0.663		-0.123		0.982	**	0.400		0.472	
高齢者の再雇用対策のため	-0.346		3.635	***	1.211		0.428		-0.621		3.544	***	1.104		0.474	
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	-0.445		-1.012	**	-0.708	*	-1.446	***	-0.741		-1.293	***	-0.837	**	-1.416	***
その他	2.401		0.150		0.620		0.432		2.023		-0.094		0.165		0.322	
事業所からみた活用上の問題点																
良質な人材の確保									1.180	***	2.109	***	1.003	***	1.023	***
定着性(H26のみ)															1.809	***
仕事に対する責任感									1.067	**	1.532	***	0.224		0.606	
時間外労働への対応									0.897	*	0.531		0.556		0.286	
仕事に対する向上意欲									1.501	***	0.645		0.599		-0.028	
業務処理能力									0.043		-0.986	**	0.181		-0.791	*
正社員との職務分担									0.870	**	0.439		1.117	***	0.066	
チームワーク									-0.020		-0.044		0.347		-0.018	
正社員との人間関係									-0.184		-0.447		-0.476		-1.010	**
その他									-0.264		0.520		0.867		0.350	
N	2681		4053		3128		3633		2681		4053		3128		3633	
F値	11.859***		24.695***		13.61***		17.851***		10.875***		21.996***		11.737***		15.692***	
AR2	0.145		0.197		0.145		0.166		0.158		0.209		0.149		0.177	

(注) 有意性については、***が1%未満、**が5%未満、*が10%未満水準でそれぞれ有意であることを示している。

付表・1-補-⑦ 事業所の労働者に占めるパートタイム労働者の割合に関する回帰分析(OLS)結果(契約社員がいる事業所)

被説明変数:事業所の労働者に占めるパートタイム労働者の割合(%)

	産業・企業規模・事業所形態・活用理由を説明変数とした分析								さらに活用上の問題点を説明変数に加えた分析							
	平成15年		平成19年		平成22年		平成26年		平成15年		平成19年		平成22年		平成26年	
	B	有意性	B	有意性	B	有意性	B	有意性	B	有意性	B	有意性	B	有意性	B	有意性
(定数)	10.165	***	5.804	***	10.138	***	12.819	***	9.136	***	4.287	***	8.123	***	9.611	***
産業ダミー(基準:素材関連製造業)																
鉱業、採石業、砂利採取業	-1.353		-4.018		-4.621		-9.719	***	-1.734		-4.140		-3.991		-7.728	***
建設業	-2.570		0.719		-0.737		-7.043	***	-3.090		0.684		-0.598		-4.935	***
消費関連製造業	9.975	***	12.240	***	11.019	***	7.093	***	8.754	***	10.216	***	9.779	***	6.432	***
機械関連製造業	-0.337		0.019		-3.153	**	-6.461	***	-0.138		0.928		-2.584	*	-4.854	***
その他の製造業	4.533		8.806	**	-2.652		0.064		5.005		8.866	**	-3.287		2.151	
電気・ガス・水道・熱供給業	-1.275		2.632		1.743		-2.380		-1.075		3.650		3.369		-0.764	
情報通信業	7.989	***	7.629	***	4.553	*	-2.591		7.355	***	6.667	***	4.164	*	-1.185	
運輸業、郵便業	7.683	***	12.151	***	9.630	***	2.243		7.343	***	11.000	***	7.790	***	3.499	*
卸売業	11.051	***	11.671	***	8.885	***	3.843	**	10.645	***	10.227	***	8.128	***	4.282	***
小売業	32.575	***	35.320	***	33.232	***	25.107	***	30.310	***	32.294	***	31.299	***	23.978	***
金融・保険業	0.489		7.048	***	4.595	**	0.031		0.507		5.976	***	4.339	**	0.236	
不動産業、物品賃貸業	19.103	***	20.376	***	17.067	***	8.404	***	17.521	***	18.480	***	15.756	***	8.915	***
学術研究、専門・技術サービス業	8.507	***	10.444	***	4.283	**	0.590		8.942	***	9.699	***	3.952	*	2.048	
宿泊業、飲食サービス業	33.949	***	27.190	***	25.965	***	27.377	***	31.013	***	24.085	***	23.728	***	25.510	***
生活関連サービス業、娯楽業	24.791	***	26.113	***	26.131	***	16.345	***	22.514	***	23.052	***	24.080	***	15.503	***
教育、学習支援業	18.825	***	22.872	***	15.426	***	11.526	***	18.188	***	21.949	***	15.225	***	12.794	***
医療、福祉(社会保険等を除く)	10.058	***	12.478	***	6.994	***	3.749	**	8.882	***	11.060	***	5.906	***	3.742	**
医療、福祉(社会保険等)	18.142	***	21.065	***	17.409	***	14.522	***	16.455	***	18.775	***	15.614	***	14.310	***
複合サービス業	7.363	***	6.298	***	1.908		-0.962		7.234	***	5.274	***	0.757		-0.272	
他に分類されないサービス業	28.468	***	23.712	***	27.405	***	17.557	***	25.885	***	21.167	***	25.413	***	16.552	***
企業規模ダミー(基準:1,000人以上)																
300~999人	-5.122	***	-4.042	***	-2.825	***	-2.574	***	-4.483	***	-3.486	***	-2.413	***	-2.283	***
100~299人	-4.378	***	-1.633	*	-0.545		-1.810	**	-3.631	***	-1.105		0.248		-0.816	
50~99人	-0.071		1.813	*	2.131	*	3.206	***	0.889		2.338	**	2.898	***	4.358	***
49人以下	6.355	***	9.506	***	9.961	***	10.139	***	7.166	***	10.287	***	10.648	***	10.942	***
官公(H26のみ)							-4.272	***							-3.464	***
事業所形態ダミー(基準:工場・作業所)																
事務所	-9.140	***	-8.270	***	-8.670	***	-6.086	***	-6.665	***	-7.771	***	-7.928	***	-5.996	***
研究所	-15.912	***	-12.581	***	-6.013	**	-2.880		-15.224	***	-11.833	***	-4.042		-1.706	
営業所	-4.206	***	-6.878	***	-3.388	**	-1.203		-4.185	***	-6.536	***	-3.045	**	-1.661	
店舗	4.819	***	8.580	***	8.027	***	12.317	***	4.445	***	7.490	***	7.520	***	11.699	***
その他	-11.027	***	-9.077	***	-6.587	***	-3.230	***	-10.225	***	-8.692	***	-6.071	***	-3.335	***
事業所の活用理由																
正社員を確保できないため	5.778	***	3.580	***	1.448	*	1.353	**	4.123	***	1.907	**	-0.069		0.339	
正社員を重要業務に特化させるため	3.162	***	2.224	***	1.748	**	2.285	***	2.079	***	1.084		0.612		1.404	**
専門的業務に対応するため	2.606	***	0.238		2.526	***	0.879		1.765	*	-0.879		1.936	**	0.157	
即戦力・能力のある人材を確保するため	6.516	***	5.790	***	1.794	**	2.283	***	5.224	***	4.549	***	0.923		1.213	
景気変動に応じて雇用量を調節するため	7.320	***	6.964	***	2.853	***	2.557	***	5.989	***	5.904	***	1.764	**	1.809	**
長い営業(操業)時間に対応するため	14.822	***	12.037	***	10.832	***	8.626	***	13.146	***	9.673	***	8.516	***	7.246	***
1日、週の中の仕事の繁簡に対応するため	3.420	***	4.090	***	4.725	***	3.832	***	2.414	***	2.649	***	3.338	***	2.979	***
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	3.779	***	3.999	***	2.146	***	3.698	***	2.897	***	2.840	***	1.451	**	3.134	***
賞金の節約のため	3.800	***	3.918	***	3.784	***	3.097	***	2.642	***	2.504	***	2.295	***	1.817	***
賞金以外の労務コストの節約のため	5.444	***	6.121	***	3.960	***	4.238	***	4.206	***	5.100	***	2.986	***	3.666	***
高齢者の再雇用対策のため	1.679		2.538	**	0.652		1.720	**	1.097		2.106	**	1.020		1.740	**
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	-5.777	***	-3.412	***	-6.197	***	-5.534	***	-6.222	***	-3.714	***	-6.520	***	-5.736	***
その他	8.416	***	3.250	***	0.882		-1.146		7.656	***	2.954	***	-0.019		-1.386	
事業所からみた活用上の問題点																
良質な人材の確保									3.036	***	3.517	***	2.608	***	2.864	***
定着性									7.183	***	9.890	***	9.304	***	8.589	***
仕事に対する責任感									2.252	***	2.132	***	3.155	***	2.088	***
時間外労働への対応									-0.932		-0.507		-0.911		0.107	
仕事に対する向上意欲									1.426	**	0.653		1.430	**	0.685	
業務処理能力									-1.277	*	-1.812	**	-0.303		-1.621	**
正社員との職務分担									-1.899	***	-1.934	***	-2.058	***	-1.569	**
チームワーク									5.693	***	4.236	***	5.151	***	4.807	***
正社員との人間関係									-4.272	***	-2.458	***	-2.292	**	-4.475	***
その他									-0.384		2.000		2.811		1.885	
N	6712		6487		6203		6816		6712		6487		6203		6816	
F値	92.427***		97.823***		102.415***		113.041***		83.201***		92.008***		94.931***		103.513***	
AR2	0.364		0.385		0.407		0.414		0.389		0.422		0.441		0.444	

(注) 有意性については、***が1%未満、**が5%未満、*が10%未満水準でそれぞれ有意であることを示している。

第3章 賃金に関する集計結果

この章以降は、労働者個人を対象とした「個人票」データないしそれと「事業所票」データとを結合した「マッチング・データ」の集計結果に移る。その際、集計結果については、詳細な解説は最小限にとどめ、集計結果を紹介していくこととしたい。この章では、賃金に関する集計結果を紹介する。

3-1 データの紹介

「多様化調査」においては、正規・非正規形態の個人を対象として、調査月の前月である9月における賃金総額（税込み）をカテゴリーで尋ね、回答を得ている。カテゴリーは、「4万円未満」から始まり、30万円（未満）までは2万円の細かい刻みであり、それ以上50万円（未満）までは5万円刻みであり、最高範囲は「50万円以上」となっている³⁶。今回の集計に当たっては、カテゴリーごとの分布を示すことは割愛し、「カテゴリー」の階級値を使った平均値を提示することとした。階級値は通常の見取りどおり、例えば「12～14万円未満」であれば13万円と、「30～35万円」であれば32.5万円と、カテゴリーの範囲の中間値を用いた。その際、最小範囲は3万円、最高範囲は70万円として計算した³⁷。以下のデータは、階級値による平均額であることから、ある程度の幅をもってみる必要のあるデータであり、あまり細かな差異には拘ることなく、大まかな傾向に注目することが求められる³⁸。

3-2 賃金をみる場合の留意点と賃金プロファイルの傾向の先行的概観

以下では、主な産業別に、年齢別あるいは在籍（勤続）年数別の平均賃金額による賃金プロファイルを示すこととする³⁹。その際、特に留意する必要がある点を注記しておきたい。平均賃金額を年齢あるいは在籍（勤続）年数という1つの軸に対して表示することとなるが、その場合、産業計のような場合であればほとんど問題が生じないが、産業別に、しかもケースが必ずしも多数あるものばかりではない雇用就業形態別に集計した場合などは、どうしても大きな変動が現れることが多く、したがって傾向を読み取りにくく、さらには誤解を与える場合が少なくない。これは、賃金は1つの要素のみで決まるわけではないことに起因するところが大きいと考えられる。例えば、勤続年数が長くなれば程度の大小は別として賃金は

³⁶ H22まではこのとおりであったが、H26には最小範囲に新たに「支給なし」が設定された。以下では、連続性に考慮して、「支給なし」も「4万円未満」に含めて集計した。なお、前章までと同様、「H22」とは「平成22年（西暦では2010年）調査」のことであり、他の年についても同様である。

³⁷ 最小範囲の3万円には確たる根拠があるわけではなく、範囲域の中で多めの額を選んだ。一方、最高範囲の70万円については、平成26年「賃金構造基本調査」の一般労働者所定内給与額分布を参考に設定した。

³⁸ さらに併せて、「多様化調査」はかなり大きな規模のサンプルのある調査ではあるが、以下のような多重にわたるクロス集計をした場合には、より大きな幅をもってみる必要があることにも留意する必要がある。

³⁹ 「多様化調査」では、「在籍期間」として、現在の会社（派遣労働者にとっては、派遣元）での現在の就業形態での在籍期間が尋ねられている。これは、厳密には同じとはいえない場合もあるが、ほぼ勤続期間とみてよいので、以下では単に「勤続」と記述することもある。

上昇する傾向があることが想定される。しかしながら、勤続年数は短いけれども特別の専門性を持った人がいた場合には、勤続の短い層の賃金の方がより勤続の長い層の賃金よりも高く示されることがあり得る。集計の範囲が細くなるほど、こうした影響を受ける可能性は高まる。こうしたことを避けるためには、賃金に影響を与える要素を多重的に考慮した上で、年齢や勤続年数以外の要素を一定とした上で、賃金の年齢あるいは勤続プロファイルをみるものが求められる。しかしながら、クロス集計によってそれを行うことは非常に困難である。そこで、集計結果をみる前ではあるが、利用可能なデータの範囲で、多重線型回帰分析(OLS)により賃金関数を推定し、その中の年齢や勤続年数に係る係数をみてみた⁴⁰。この分析も完全なものとはいえず、1つの試みとしてみるべきものであるが、おおまかな傾向を示すものということとはできると思われる。

その結果は、図表1-3-1に整理した。それによれば、産業計で見ると、正社員はもとより、非正規形態についても年齢と勤続との係数はプラスに有意となっている場合が多い(以下こうした場合を「年齢効」、「勤続効」と呼ぶ)。常雇型派遣労働者では、H15、H22及びH26の3回とも有意で頑強な結果といえ、契約社員と登録型派遣労働者でもH22に有意性が検出されていない部分があるが、概ね頑強な結果であるといつてよいであろう。その中で、契約社員では「年齢効」の方が、登録型派遣労働者では「勤続効」の方がより強く析出されているとの感がある。一方、パートについては、他の形態に比べて推定式の当てはまり度

(AR2: 自由度調整済み決定係数)が相対的に低いことにも留意しなければならぬが、勤続についてはほぼ頑強な結果となっているのに対して、年齢については有意性が析出されない場合が多く、また、係数の値も非常に小さいかH15ではマイナスに計測されている。産業計でみて、パートの賃金には「年齢効」はなく、年齢はほとんど影響を与える要素ではないことが窺える⁴¹。

雇用就業形態について考える場合に対象とすることの多い主な産業についてみると、分析対象ケース数が少なくなることの影響もあると思われるが、正社員についても「年齢効」や「勤続効」が析出されない場合が散見される。情報通信業や小売業、医療・福祉ではおおむね析出されているのに対して、運輸・郵便業では特に「年齢効」で析出はH22だけとなっている。また、非正規の各形態では頑強な結果を示している場合は少なくなる。主なものを紹介すると、情報通信業及び医療・福祉の契約社員について「年齢効」が3回の分析とも析出

⁴⁰ 関数の被説明変数は賃金額(階級値)であり、説明変数には女性ダミー(女性=1)、年齢(階級値/最高範囲は67.5歳)、勤続(階級値/同25年とした。)、週の実労働時間(階級値/同70時間とした。)、学歴、産業(産業計の推定時のみ)、企業規模、職業を投入した。データは復元処理をしない、いわゆる単純集計ベースのものである。なお、シンプルな推定とするため、年齢や勤続年数の2乗項は投入していない。

⁴¹ 年齢や勤続と賃金との関係についての筆者の見方を述べておく。勤続カーブは、勤続による職務能力の高まり(役職昇進等を含む)に対する評価を反映したものであると考える。一方、年齢カーブは昔日のような「年齢給」(年齢に対応した賃金額が定められた賃金表に基づく賃金制度)を表現したものではなく、採用されるまでの仕事経験等に対する評価(採用時賃金に反映)を主とし、それに勤続による職務能力の評価の高まりに対する評価、すなわち勤続カーブの一部が(計算上)紛れ込んだものと考えている。この紛れ込みにより、年齢と勤続との平行な関係度合いが強いほど年齢についても強い有意性が現れやすいと思われる。

されており、情報通信業の常雇型派遣労働者についてもほぼ同様の結果となっている。また、宿泊・飲食サービスのパートについても、弱いものではあるが3回とも有意となっている。

図表1-3-1 形態別賃金関数(OLS)における年齢及び在籍(勤続)年数の回帰係数

集計産業分類	雇用就業形態	説明変数 (年齢と勤続)	平成15年			平成22年			平成26年			
			回帰係数	有意性	上段:N 下段:AR2	回帰係数	有意性	上段:N 下段:AR2	回帰係数	有意性	上段:N 下段:AR2	
産業計	正社員	年齢	0.349 ***		1,451	0.360 ***		8,393	0.323 ***		7,994	
		在籍(勤続)年数	0.472 ***		0.554	0.430 ***		0.505	0.422 ***		0.503	
	契約社員	年齢	0.117 ***		3,106	0.135 ***		4,413	0.178 ***		3,492	
		在籍(勤続)年数	0.259 ***		0.347	0.037		0.349	0.102 ***		0.361	
	登録型派遣労働者	年齢	0.021 *		3,960	-0.020		2,097	0.046 ***		2,403	
		在籍(勤続)年数	0.236 ***		0.412	0.193 ***		0.365	0.281 ***		0.378	
	常雇型派遣労働者	年齢	0.690 ***		1,717	0.083 ***		1,307	0.067 ***		1,534	
		在籍(勤続)年数	0.303 ***		0.480	0.265 ***		0.412	0.341 ***		0.470	
	パートタイム労働者	年齢	-0.017 **		1,957	0.002		6,014	0.010		6,338	
		在籍(勤続)年数	0.141 ***		0.423	0.081 ***		0.213	0.057 ***		0.250	
	情報通信業	正社員	年齢	0.158		75	0.768 ***		418	0.661 ***		301
			在籍(勤続)年数	0.397 **		0.674	0.281 ***		0.563	0.011		0.494
契約社員		年齢	0.295 ***		303	0.301 ***		195	0.337 ***		144	
		在籍(勤続)年数	0.361 **		0.291	-0.021		0.368	0.293		0.417	
登録型派遣労働者		年齢	0.104 ***		652	0.130		106	-0.020		69	
		在籍(勤続)年数	0.278 ***		0.287	-0.027		0.415	0.374 **		0.486	
常雇型派遣労働者		年齢	0.187 ***		267	0.336 ***		85	0.280 *		85	
		在籍(勤続)年数	-0.001		0.340	0.129		0.489	-0.004		0.308	
パートタイム労働者		年齢	-0.066 *		138	0.039		170	-0.007		179	
		在籍(勤続)年数	0.078		0.434	0.029		0.481	0.075		0.297	
運輸業・郵便業		正社員	年齢	-0.032		64	0.209 ***		838	0.113		248
			在籍(勤続)年数	0.289		0.339	0.463 ***		0.433	0.475 ***		0.384
	契約社員	年齢	0.038		152	0.082 **		447	0.004		116	
		在籍(勤続)年数	0.480 ***		0.480	-0.056		0.279	0.038		0.382	
	登録型派遣労働者	年齢	-0.126 *		57	0.111 *		175	-0.046		48	
		在籍(勤続)年数	-0.351		0.613	0.022		0.319	0.168		0.653	
	常雇型派遣労働者	年齢	0.016		82	0.010		142	-0.006		41	
		在籍(勤続)年数	0.533 ***		0.620	0.188		0.437	-0.243		0.491	
	パートタイム労働者	年齢	-0.009		180	0.020		539	-0.003		138	
		在籍(勤続)年数	0.162 **		0.485	0.156 ***		0.196	-0.015		0.146	
	小売業	正社員	年齢	0.234		62	0.291 ***		559	0.264 ***		418
			在籍(勤続)年数	0.462 **		0.576	0.404 ***		0.525	0.342 ***		0.453
契約社員		年齢	0.041		98	0.123 **		320	0.233 ***		158	
		在籍(勤続)年数	-0.077		0.322	0.095		0.383	0.135		0.335	
登録型派遣労働者		年齢	0.019		129	-0.044		138	0.051		63	
		在籍(勤続)年数	0.350 **		0.665	0.195		0.311	1.252 ***		0.547	
常雇型派遣労働者		年齢	-0.048		43	-0.105		69	0.011		42	
		在籍(勤続)年数	0.577 **		0.427	0.230		0.271	0.381 **		0.674	
パートタイム労働者		年齢	-0.027		141	-0.001		641	0.002		444	
		在籍(勤続)年数	0.149 ***		0.570	0.104 *		0.133	0.040		0.298	
宿泊・飲食サービス業		正社員	年齢	0.163 *		64	0.328 ***		458	0.225 **		121
			在籍(勤続)年数	0.305 *		0.471	0.357 ***		0.437	0.124		0.314
	契約社員	年齢	0.217 ***		136	0.164 ***		339				
		在籍(勤続)年数	0.223		0.304	0.172 *		0.209				
	登録型派遣労働者	年齢	0.062		77	0.054		73				
		在籍(勤続)年数	0.740 **		0.663	0.048		0.549				
	常雇型派遣労働者	年齢	-0.072		23	-0.120		54				
		在籍(勤続)年数	0.658		0.698	0.350		0.338				
	パートタイム労働者	年齢	0.054		72	-0.016		528	-0.002		154	
		在籍(勤続)年数	0.288 **		0.552	0.077 *		0.263	0.282 *		0.151	
	医療・福祉	正社員	年齢	0.393 ***		98	0.472 ***		682	0.372 ***		487
			在籍(勤続)年数	0.547 ***		0.655	0.328 ***		0.516	0.169 **		0.362
契約社員		年齢	0.161 **		173	0.173 ***		411	0.158 ***		537	
		在籍(勤続)年数	0.352 **		0.351	0.047		0.379	0.137		0.304	
登録型派遣労働者		年齢	0.217 ***		106	0.053		147	-0.011		116	
		在籍(勤続)年数	0.338 *		0.510	0.116		0.219	0.256		0.228	
常雇型派遣労働者		年齢	0.015		113	-0.067		143	-0.039		96	
		在籍(勤続)年数	0.216		0.433	0.011		0.136	0.240		0.264	
パートタイム労働者		年齢	0.032		166	0.040		573	0.033		507	
		在籍(勤続)年数	0.169		0.389	0.071		0.212	0.173 ***		0.370	

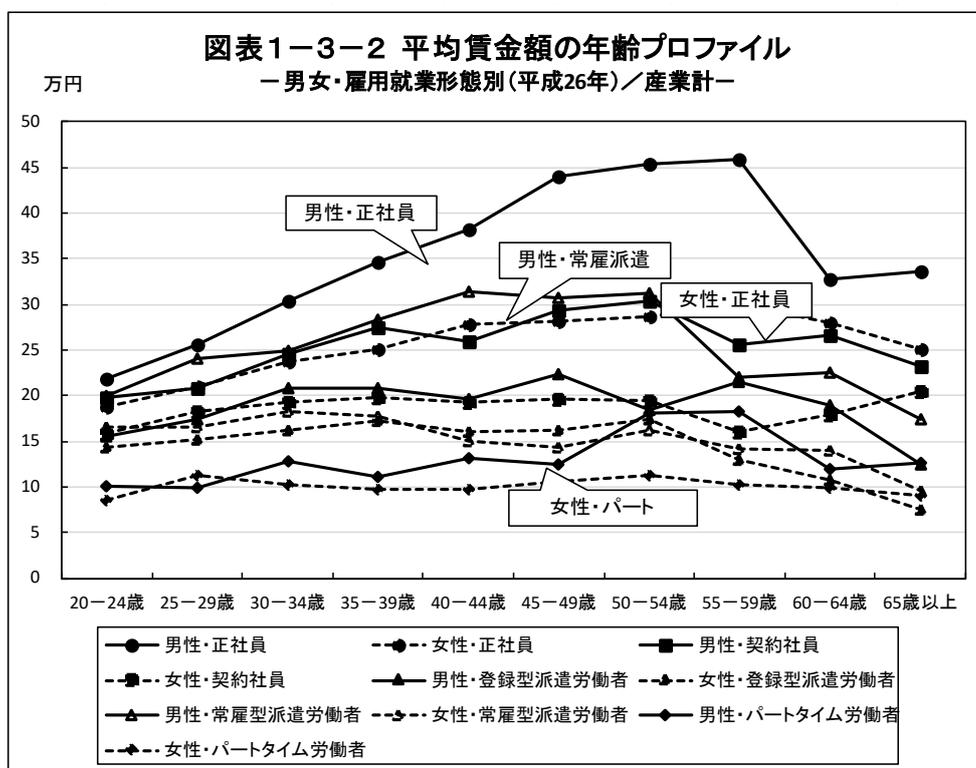
(注) 賃金関数の説明変数としては、ほかに女性ダミー、年齢、勤続、実労働時間、学歴、産業(産業計の推定時のみ)、企業規模、職業がある。空欄は、多分ケース数の関係からと思われるが、回帰分析上適切な推定結果が得られなかったものである。

さらに、運輸業・郵便業と小売業のパートでも、H15及びH22の2回は「勤続効」が有意となっている。そのほかの産業と雇用就業形態との組み合わせについては、有意であっても1回の分析のみであるなど「年齢効」、「勤続効」は見出せない。一部の産業の一部の形態を除いて、非正規形態については、「年齢効」や「勤続効」をもたらすような賃金制度が適用されている場合は少ないといえることができる。

3-3 雇用就業形態別勤続別平均賃金の集計結果—勤続プロファイルの概観—

以上を前提として、以下、雇用就業形態別の平均賃金の集計結果を紹介しよう⁴²。集計は、男女別に行った。また、非正規形態については、ここでも、契約社員、派遣労働者（登録型と常雇型とに区分）及びパートタイム労働者の3（4）形態を対象とした。

まず、年齢（階級）ごとに集計した結果をみておこう（図表1-3-2）。集計対象は、H26の産業計である。概観すると、男女の正社員には年齢が高いほど賃金も高い傾向がみられる。非正規の各形態については、ジグザグがみられる中で、男性の契約社員及び常雇型派遣労働者には、一定の年齢（それぞれ50代前半及び40代前半）までは年齢とともに賃金も高くなる傾向がみられる。そのほかの雇用就業形態については、女性・パートを典型として、総じてほぼ横ばい域で推移している。

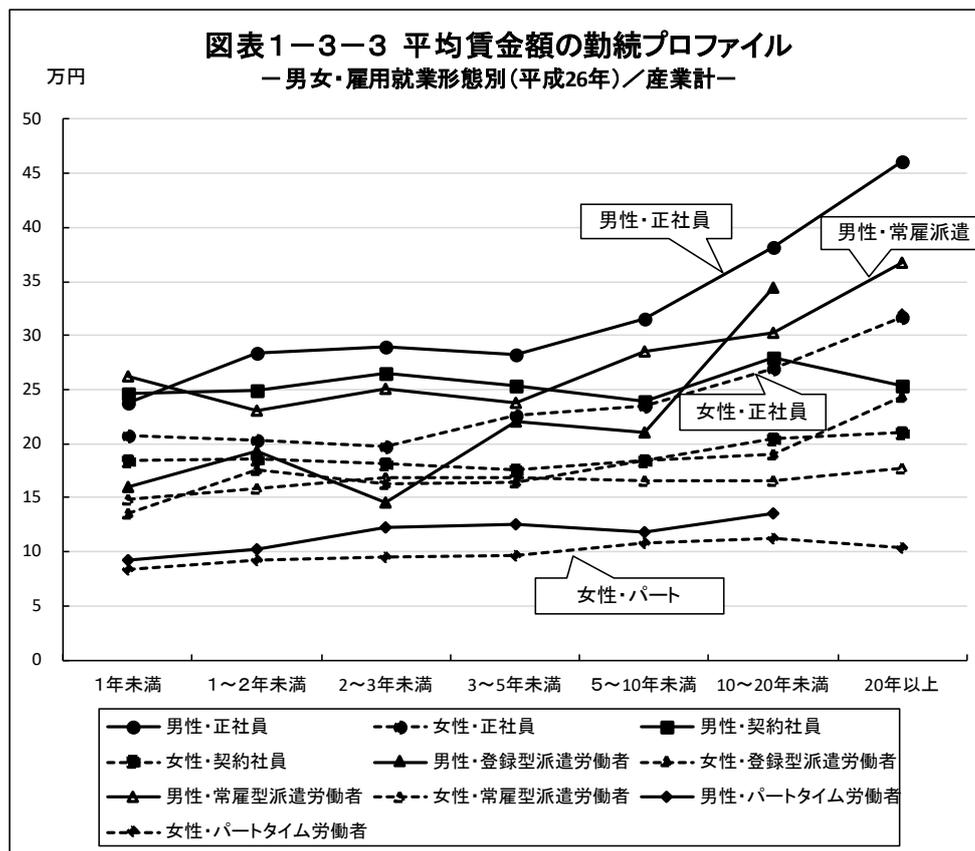


⁴² ここでは、主に勤続年数に対する集計結果、すなわち賃金の勤続プロファイルをみることにしたい。いわゆる形態間賃金格差に関しては、第2部第3章で取り上げている。

正社員についてみる場合には、年齢プロファイルをみることで全体的な傾向をつかむことができる。しかしながら、有期雇用であることが多い非正規形態の雇用者の賃金を対象とするときは、年齢プロファイルではなく勤続プロファイルをみる方がよりの確であると考えられる。そこで、以下では勤続プロファイルをみていくこととしたい。なお、勤続年数の区分は、5年未満まで比較的細かく区分されているのに対して、それ以上は、「5～10年未満」、「10～20年未満」及び「20年以上」と大括りになっているのには留意が必要である。5年以上の各区分でグラフが大きく変化することがあっても、それは5又は10年間における変化が示されているということである。

<産業計勤続プロファイル（図表1-3-3）>

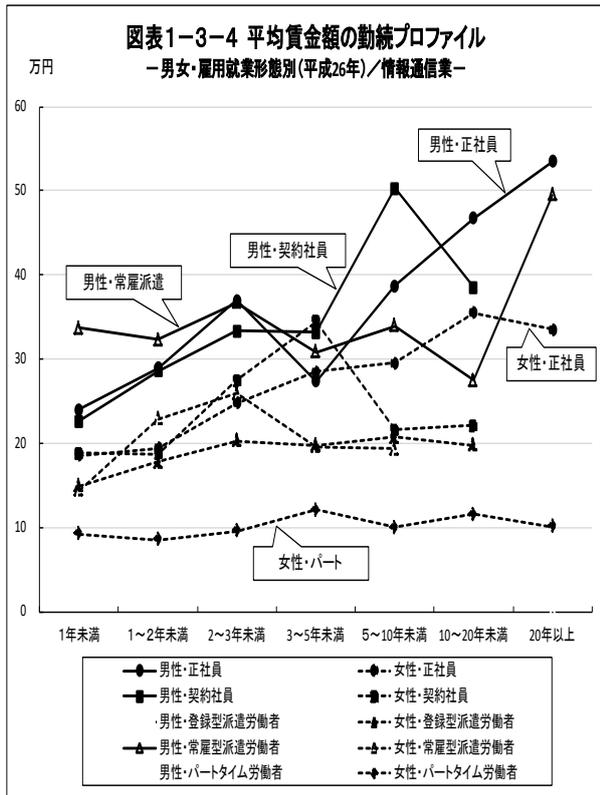
H26の産業計賃金の勤続プロファイルを見ると、細部の上下に拘らなければ、男女の正社員や男性・常雇型派遣労働者、さらには極めて緩やかではあるが、男女のパートにも「勤続効」が窺われる動きとなっている。



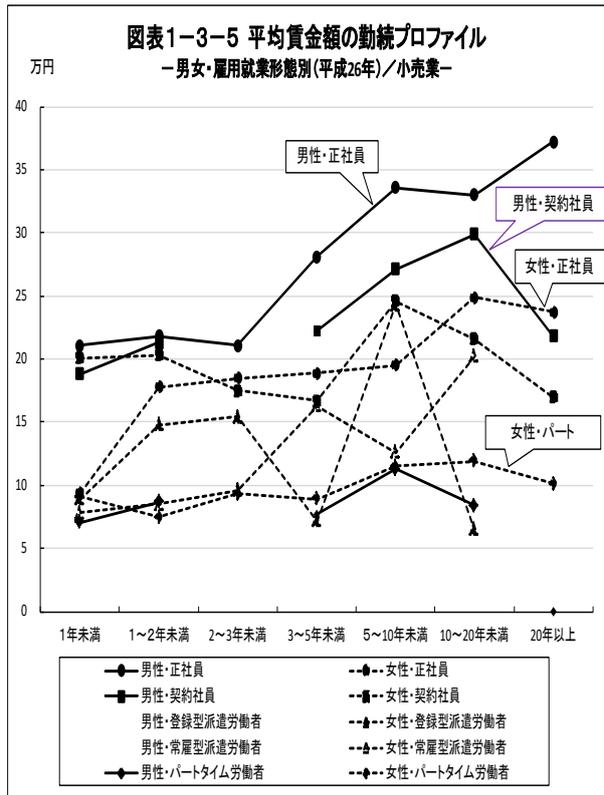
(注) ケースがないか非常に少ない場合は、表示を割愛している。(以下、同様の図表で同じ。)

<情報通信業の勤続プロファイル（図表1-3-4）>

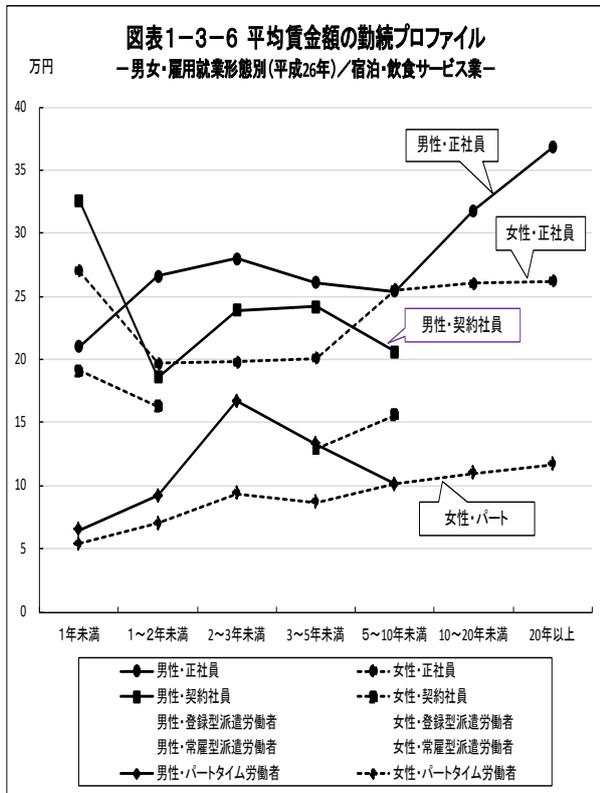
同様に情報通信業についてみると、男女の正社員、男性の契約社員、さらには5年くらいまでの女性の契約社員にも「勤続効」が窺われる。



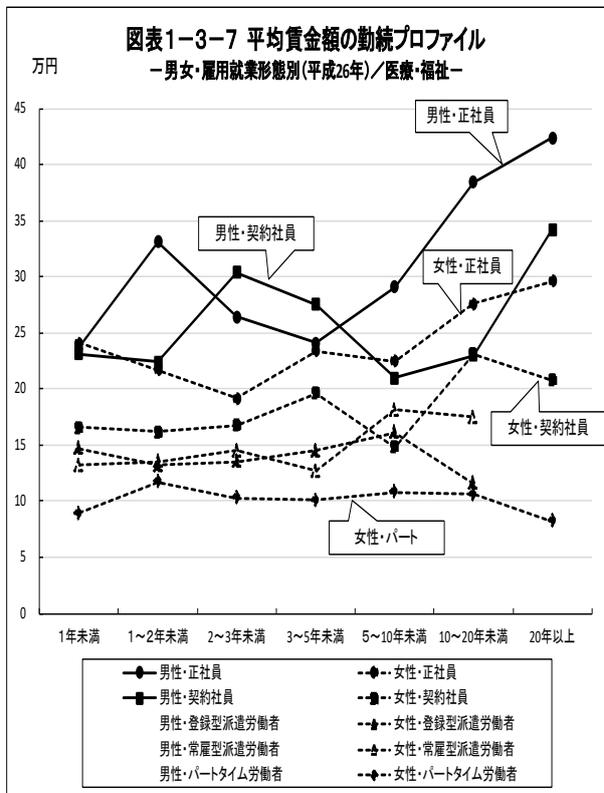
(注) ケース数が少ないので、男性の派遣労働者は表示を割愛している。
 図表1-3-4から図表1-3-7まで、それぞれ目盛幅が異なっていることに注意されたい。



(注) ケース数が少ないので、男性の派遣労働者は表示を割愛している。
 図表1-3-4から図表1-3-7まで、それぞれ目盛幅が異なっていることに注意されたい。



(注) ケース数が少ないので、男女とも派遣労働者は表示を割愛している。
 図表1-3-4から図表1-3-7まで、それぞれ目盛幅が異なっていることに注意されたい。



(注) ケース数が少ないので、男性の派遣労働者及びパートタイム労働者は表示を割愛している。
 図表1-3-4から図表1-3-7まで、それぞれ目盛幅が異なっていることに注意されたい。

＜小売業の勤続プロフィール（図表 1-3-5）＞

小売業についても、男女の正社員や男性の契約社員に「勤続効」が窺われるとともに、女性・パートにもやや明瞭にそれが窺われている。

＜宿泊・飲食サービス業の勤続プロフィール（図表 1-3-6）＞

宿泊・飲食サービス業については、男女の正社員に「勤続効」が窺われはするものの、それが明瞭に現れるのは比較的勤続が長くなって以降となっている。総じて明確さを欠く動きとなっている中で、女性・パートについては、比較的明瞭に「勤続効」が示されている。

＜医療・福祉の勤続プロフィール（図表 1-3-7）＞

医療・福祉については、勤続の短い層でのやや不規則な動きを別とすれば、正社員では男女とも「勤続効」が窺われている⁴³。一方、非正規の各形態には、女性パートを含めて、そうした動きはみられないといえる。

＜勤続プロフィールの経年推移／1. 産業計・形態別（図表 1-3-8）＞

以上は、H26の賃金額の勤続プロフィールをみたところであるが、ここからは、H15、H22、H26の時系列の推移を概観してみよう。なお、勤続年数の区分において、H15では「2～5年未満」で調査されていたものが、H22以降は「2～3年未満」と「3～5年未満」とに分割されて調査されるようになったことに留意されたい⁴⁴。まず、産業計で各形態についてみる。

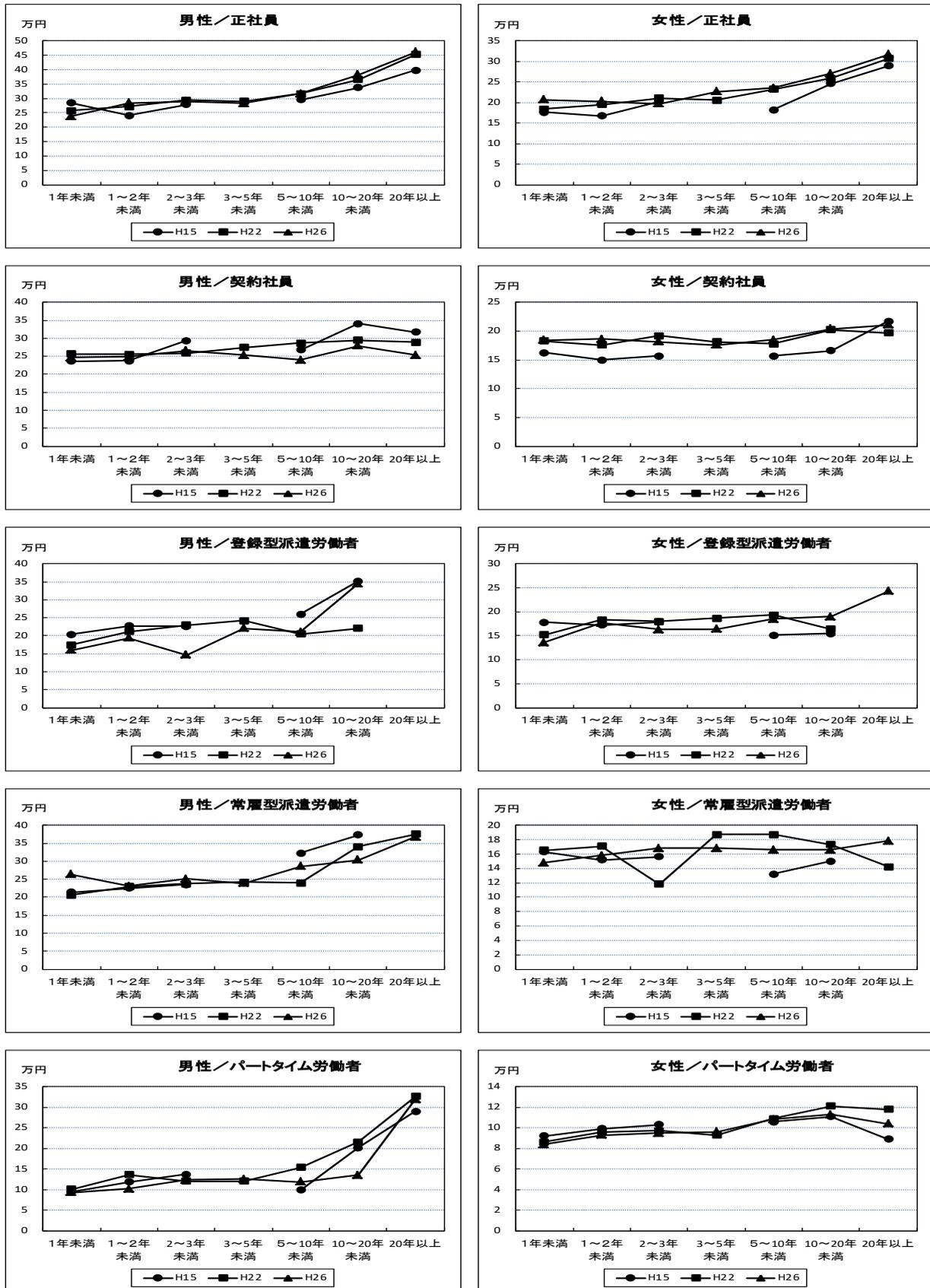
図の最上段の正社員についてみれば、3時点でプロフィールの形状に大きな変化はなく、いくつかの例外を別とすれば、時の経過とともにカーブが上方へ、すなわち増額方向へとシフトしている。次いで契約社員についてみると、男性では総じて緩やかな「勤続効」がみられるものの、H22にはそれが比較的明確に現れていたのに対して、H26ではあまり明確とはいえなくなっている。女性では、総じて「3～5年未満」を底とする緩やかなU字カーブの形状がみられる中で、H15からH22にかけて上方シフトがみられたが、H26はおおむねH22と同程度で推移している。登録型派遣労働者については、男性はなんともいえない面も大きいですが、5年目までは「勤続効」が窺われる動きとなっている中で、その間の賃金がH22に比べH26はやや低く推移している。女性の登録型派遣労働者についてもなんともいえない面があるが、H15に比べH22には緩やかに「勤続効」のような動きも窺われたが、その後H26にはやや明確でなくなっている⁴⁵。常雇型派遣労働者については、男性では「勤続効」の動きが比較的明瞭であり、H22、H26とそれがより明確さを増しているように感じられる。一方、女性では、その動きは必ずしも明瞭ではない。パートタイム労働者については、女性に

⁴³ 正社員における勤続の短い層での「不規則」な上下動は、医療・福祉のほか、上述の情報通信業や宿泊・飲食サービスでもみられている。これらは専門性をもった従業員が多数を占める産業である。そうした専門性のある人の賃金は、勤続の初期でも比較的高い場合が少なくない。この章の第2節（3-2）で指摘した問題が、これらの産業で強く表れた可能性があると考えられる。

⁴⁴ グラフでは、「2～3年未満」の区切りにH15は「2～5年未満」を配し、その後「5～10年未満」までH15のグラフはジャンプすることとなっている。

⁴⁵ 派遣労働者については、平成16年以降の活用拡大と20年後半以降の収縮、その後の緩やかな戻りといった動きが背景にあり、それとの関連を考える必要がある。詳細な検討は、今後の課題としたい。

図表1-3-8 平均賃金額の勤続プロフィールの推移(産業計/平成15・22・26年)



(注) H15の「2～3年未満」は、「2～5年未満」である。
 ケース数がないか、少ないものは、表示を割愛している。
 それぞれのグラフで、目盛幅が異なっていることに注意されたい。

において非常に緩やかではあるがかなり明確な「勤続効」の動きがみてとれる。一方、男性では、10年以上といった長い勤続層の賃金がかかなり高いことから全体的には「勤続効」がみてとれるといえるが、量的に大宗を占める5年未満に限ればほぼ横ばい域で推移してとみた方がよいと思われる。

＜勤続プロファイルの経年推移／2. 特定の産業・形態別（図表1-3-9）＞

つぎに、いくつかの特定の産業における特定の雇用就業形態について、勤続プロファイルの時系列の推移をみておこう。

図の最上段は、男性の2つの対象をみたものである。左側の情報通信業の契約社員については、H15にはそれほど明確ではなかった「勤続効」が、H22からH26となるにしたがってより明確な形を表してきているように思われる。ただし、その中で3年未満においてH22よりH26の賃金が低下となっていることは気になるところではある。最上段・右側は機械関連製造業の登録型派遣労働者についてみたものである。全体を通してはなんともいえない面が大きいが、特定の範囲の勤続、例えばH26にあつては勤続2年以上の範囲、H15やH22にあつては3年未満の範囲に限れば、「勤続効」の動きもみてとれるといえる⁴⁶。

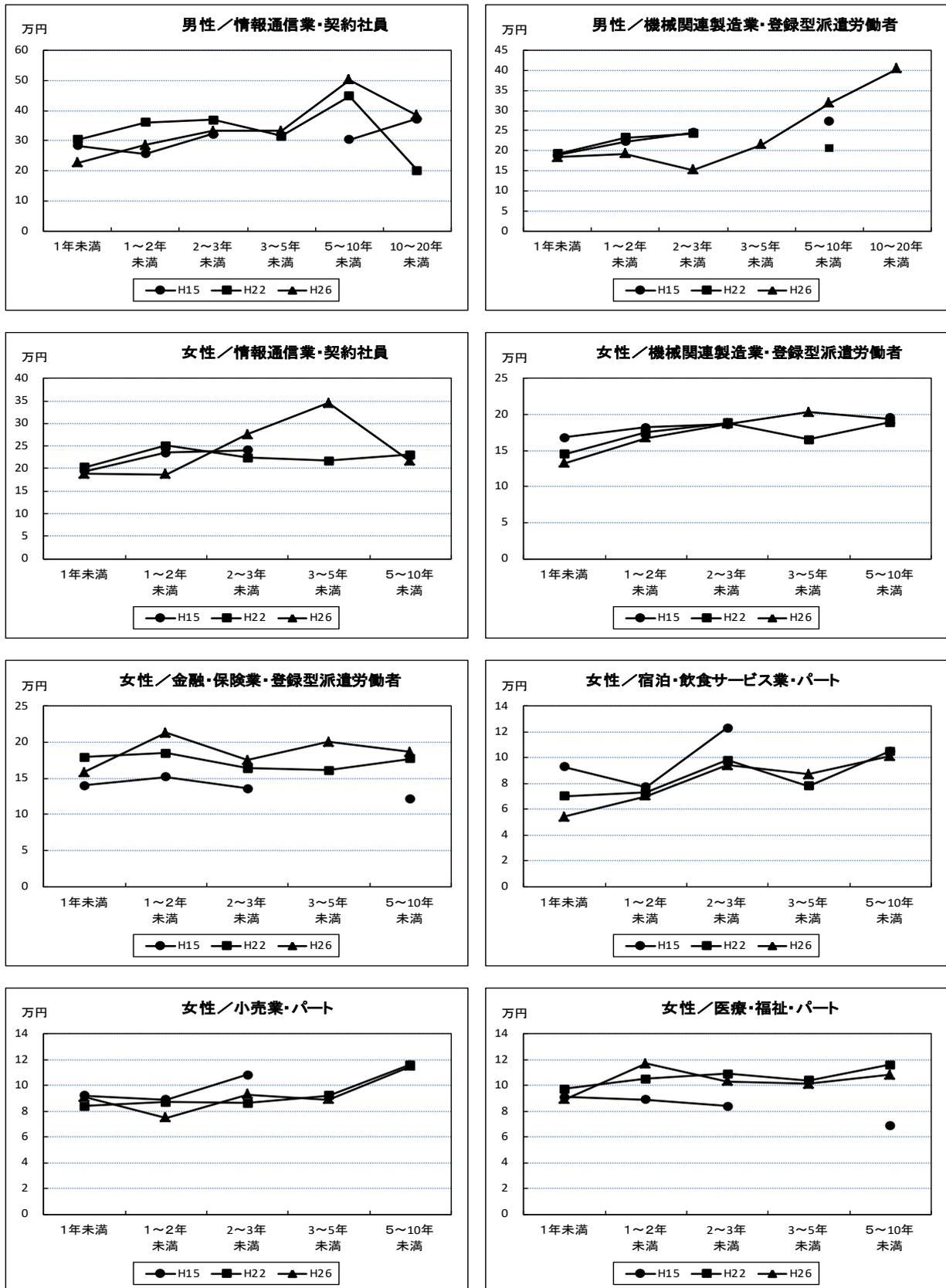
図の2段目以降は、女性についてみたものである。2段目は、上述の最上段と同じ産業・形態での女性についてである。情報通信業の契約社員については、H15及びH22では全体的にほぼ横ばい域で推移していたものが、H26には明確に「勤続効」がみられるようになっている。また、機械関連製造業の登録型派遣労働者については、男性の場合と異なり、ほぼ全体を通じて「勤続効」の動きがみられ、また、H15、H22及びH26と進むにしたがってより明瞭になっていると感じられる⁴⁷。

図の3段目以降を順次みていくと、まず、金融・保険業の登録型派遣労働者については、H15、H22、H26のいずれも勤続に対してほぼ横ばい域で推移しており、「勤続効」はみられないといえる。ただし、H15よりはH22、H22よりはH26と、おおむね賃金額が高くなってきていることは印象的である。宿泊・飲食サービス業のパートについては、H22以降「勤続効」がより明瞭に現れている。図の最下段・左の小売業のパートについても、やや上下する部分もあるものの「勤続効」がみられ、H22よりもH26の方がより明瞭になっているといえる。一方、図の最下段・右の医療・福祉のパートについては、H22以降やや動意は感じられるものの、H26においても「勤続効」が明確にみられるところまでは来ていない。

⁴⁶ こうした結果について、筆者の仮説的な考えを述べておきたい。機械関連製造業の派遣労働者については、既述のように平成16年の製造業務派遣の解禁に伴い活用が急拡大し、次いで平成20年のリーマンショックに伴い急激な削減、そしてその後のやや再活用の動きがあったところである。したがって、勤続年数に応じて、製造業務派遣の解禁前からの層、当該解禁後に活用され始めた製造業務に係る派遣労働者、急減の後に再び活用され始めた時期に派遣業務に就いた層が混在しつつも、それらいずれかに強く特徴づけられていると考えることができる。このため、勤続年数の一定の期間をとったときに、「勤続効」の動きが現れる結果となっていることも背景となっていると思われる。

⁴⁷ 女性の場合でも、製造業務の派遣労働者は少ないとはいえないが、その大宗は従前から活用されてきている事務の派遣労働者であると考えられるので、男性の場合のような勤続年数の期間別に分断してみる必要がないと考えられる。

図表1-3-9 平均賃金額の勤続プロファイルの推移(主な産業/平成15・22・26年)



(注) H15の「2~3年未満」は、「2~5年未満」である。
 ケース数がないか、少ないものは、表示を割愛している。そのため、男性は20年以上、女性は10年以上は割愛した。
 それぞれのグラフで、目盛幅が異なっていることに注意されたい。

以上、正社員の場合を確認するとともに、非正規の各形態の賃金における「勤続効」を中心にみてきた。これは、第2章でみたように事業所の制度適用状況において、「昇進・昇格」の適用割合がこの間上昇してきていることを背景の1つとしている。結果としては、賃金額の勤続プロファイルにその効果が窺われるのは、一部にとどまっているというものであった。しかしながら、事業所の制度適用の拡大が賃金額のプロファイルに実際に確認可能な変化をもたらすにはそれなりの期間が必要であると考えられるので、H26においてはその萌芽ないし端緒がみられ始めている段階であると整理できるものと思われる。

第4章 特定の産業の特定の職種に関する集計結果

第4章では、特定の産業において働く特定の職種のグループについての集計結果を紹介する。

正規と非正規形態との就業上の違いのもっとも大きいものの1つに、制度上か実際上かは別として、正規の職務にはあまり限定が設けられないのに対して、非正規形態の場合は職務が限定されていることが多いことがある。もとより、これに当てはまらない場合も少なくないことも事実であろうが、一般に正社員に対しては、その企業の事業活動に必要なあらゆる業務に従事することが可能性としては求められるということが出来る。例えば、職業分類の大分類に関して、当初「事務の仕事」に従事したとしても、やがて「専門的・技術的な仕事」や「管理的な仕事」に当たる仕事に従事するようになったりする。一方、非正規形態の従業員については、大分類の範囲を越えて職種が変わることは希であり、また、変わる場合は併せて雇用形態も変化することが多いと考えられる。したがって、非正規形態を対象とした分析においては、従事している職業（種）を考慮することがより重要となるところである。とはいえ、同じ分類の職業であっても、産業（さらには事業所）が異なればまったく異なる仕事であることも多く、職業分類だけで実態をとらえることには大きな限界があると思われる。そこで、ここでは、非正規形態に関する分析において関心の持たれることの多い産業と職業との組み合わせ（以下「特定産職」という。）を設定し、それに該当するグループを取り出して基礎的な集計を行った。以下、その結果を簡単に紹介したい。

4-1 特定産職の設定

今回は、「特定産職」としては、次の9つを設定した。うち2つは、ある特定産職の産業の範囲をさらに絞ったものである。なお、H15及びH19とH22及びH26とでは職業分類に変更があったので、可能な範囲で対応する職業分類により設定した⁴⁸。

- ①「小売業／販売従事者」・・・小売業で販売の仕事に従事
- ②「各種商品・食料品小売業／販売従事者」・・・①のうち各種商品・食料品小売業で販売の仕事に従事。デパート、総合スーパー、食品スーパーなどをイメージしている。
- ③「医療・福祉／専門的・技術的職業従事者」・・・医療・福祉で専門的・技術的な仕事に従事
- ④「医療・福祉／サービス職業従事者」・・・医療・福祉でサービスの仕事に従事
- ⑤「医療・福祉（社会保険等）／サービス職業従事者」・・・④のうち社会保険等（社会保険・社会福祉・介護事業）でサービスの仕事に従事。主に、分析意図としては介護サービスの従事者をイメージしているが、必ずしもそれに当てはまらない場合も多いこ

⁴⁸ 前章までと同様、「H15」とは「平成15年（西暦では2003年）調査」のことであり、他の年についても同様である。

とには留意が必要である。

- ⑥「情報通信業／専門的・技術的職業従事者」・・・情報通信業で専門的・技術的な仕事に従事。分析意図としてはITなど情報関連の専門職をイメージしているが、必ずしもそれに当てはまらない場合も多いことには留意が必要である。
- ⑦「道路運送業／(H15・H19) 運輸通信従事者・(H22・H26) 輸送・機械運転従事者」・・・道路運送業で運輸や輸送・機械運転の仕事に従事。分析意図としてはトラック運転者などをイメージしているが、旅客運送（バス、タクシー）など必ずしもそれに当てはまらない場合も多いことには留意が必要である。
- ⑧「製造業／(H15・H19) 生産工程・労務作業員・(H22・H26) 生産工程従事者・運搬・清掃・包装従事者」・・・製造業で生産工程の仕事に従事。
- ⑨「消費関連製造業／(H15・H19) 生産工程・労務作業員・(H22・H26) 生産工程従事者・運搬・清掃・包装従事者」・・・⑧のうちパートタイム労働者の活用の多い消費関連製造業で生産工程の仕事に従事

4-2 形態構成の推移

集計結果は、巻末の付属集計表に掲載している。以下では、そのうち、上記の②③⑤⑥⑦⑨の6つについて簡単に紹介したい。以下において、誤解を与えない範囲で、それぞれの名称を適宜略して標記することとしたい。

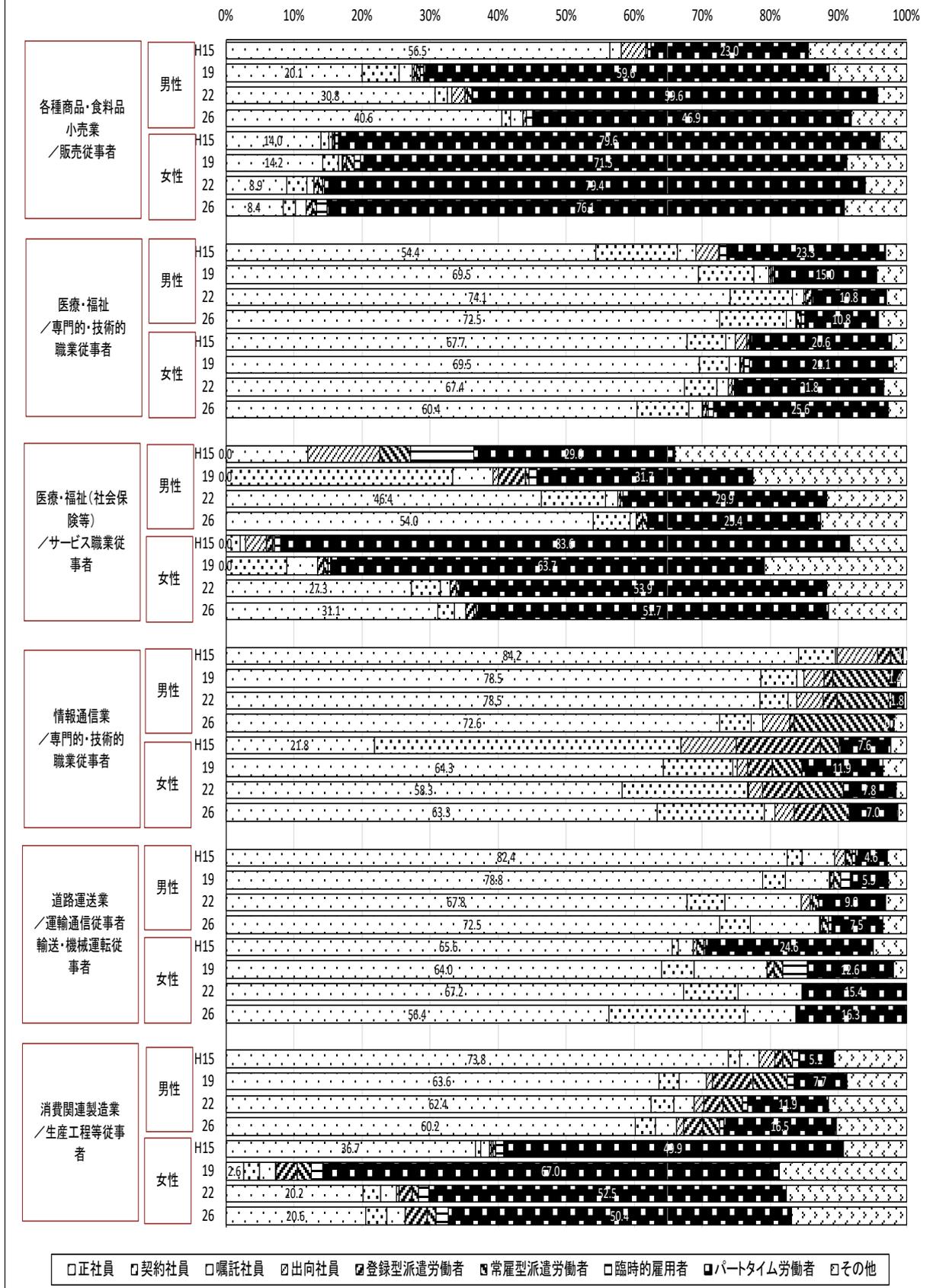
まずは、それぞれの特定産職における雇用就業形態の構成割合（男女別）の推移をみてみよう（図表1-4-1）。なお、この特定産職別の集計は、細かい範囲での集計となっている場合もあるので、大きな幅をもってみる必要があることには留意されたい⁴⁹。

各種商品・食料品小売業での販売の産職についてみると、正社員とパートとで大半を占め、そのほかでは契約社員が数%とやや存在感がある⁵⁰。男性の形態構成に大きな変動がみられている。すなわち、正社員割合がH15には56.5%あったものがH19には20.1%へと大きく低下した後、H22は30.8%、H26が40.6%と上昇してきている。その反面として、パート割合H15の23.0%からH19には59.6%へと大きく上昇した。その後パート割合は、H22は横ばいで推移した後H26には低下したが、46.9%となお半数近くの割合を占めることとなっている。一方、女性については、パート割合が70%台で推移するなど形態構成に大きな変化はみられていないが、その中で正社員割合（H15:14.0%→H26:8.4%）は低下しており、おおむねその分はパート以外の非正規形態での割合がわずかずつ上昇している。こうした形で、H26までは、正社員の割合が低下して非正規化が進んでいる。

⁴⁹ 例えば、集計上「0.0」となっていたとしても、まったくいないことを必ずしも意味せずに、各事業所でその形態の人数が少ないために当該職種の人が調査対象に選定されなかった場合も想定される、といったこともある。

⁵⁰ 分類上、「販売」には店舗現場での販売業務従事者などのほか、仕入れのバイヤーやスーパー店長なども含まれていることに留意されたい。

図表1-4-1 特定産職の雇用就業形態割合の推移



医療・福祉での専門的・技術的職業の産職については、正社員割合が男女とも 6～7 割で推移しており、正社員割合は相対的にやや高いものといえる。正社員以外ではパートの割合が次いで高くなっている。パート割合は男性より女性の方が相対的に高く、男性ではその分契約社員の割合がやや高くなっている。正社員割合はほぼ横ばい域で推移しているといつてもよいが、女性については H19 以降やや低下傾向（H19：69.5%→H26：60.4%）にあり、その分、パートのほか契約社員の割合（同 4.4%→7.5%）にもやや上昇がみられている。

医療・福祉の中の社会保険等でのサービス職業の産職については、やや変則的な動きが示されている。特に、H19 までは該当ケースのなかった正社員が H22 以降はかなりの割合を示し、男性で 50%程度、女性で 30%程度となっている。この産職でもパート割合が相対的に高くなっているが、男性はおおむね 30%前後で推移し、女性では H22 以降は 50%強となっている。なんともいえない面もあるが、この産職では正社員化に向けた取り組みがこの間に行われたとみることができる⁵¹。

情報通信業での専門的・技術的職業の産職については、男性で正社員割合が H15 には 8 割を超え、正社員割合がかなり高くなっていた。その後、男性・正社員割合は緩やかな低下を示し、H26 には 7 割をやや超える水準となっているが、それでも相対的に高い産職であるということ是可以する。この低下に代わって上昇してきている形態は、常雇型派遣労働者（H15：1.7%→H26：14.0%）となっている。一方、女性は、H15 の正社員割合は 2 割強の水準にあったが H19 には 6 割台に上昇し、その後同程度の水準で推移している（H26：63.3%）。この正社員割合の上昇に代わって低下した形態は、契約社員（H15：45.1%→H19：10.2%）や登録型派遣労働者（同 12.4%→3.7%）となっている。この産職ではこの時点で、正社員化に向けた女性の雇用上の扱いに変化があったことが窺われる。なお、この産職では女性にあってもパートの割合は、1 割を下回る程度の水準にとどまっている。

道路運送業での運輸通信や運送・機械運転職業も相対的に正社員割合の高い産職といえるが、その割合はやや低下傾向にある。男性の正社員割合は、H15、H19 には 8 割前後の水準にあったが、H22、H26 には 7 割前後の水準となった。変化の大きかった H19 から H22 への推移をみると、正社員割合（H19：78.8%→H22：67.8%）の低下に対して、嘱託社員（同 6.4%→11.2%）やパート（同 5.5%→9.8%）などが上昇している。こうしたことから、この産職で特に、高齢者の定年後の再雇用などにより雇用の確保が図られたことが窺われる。一方、女性の正社員割合は H22 までは 6 割台半ばで推移していたものが、H26 には 5 割台半ばに低下している（56.4%）。これに代わって割合が上昇したのは、契約社員（H22：8.1%→H26：19.9%）であった。なお、この産職では、女性でもパート割合はせいぜい 2 割程度

⁵¹ この変化のあった H19 から H22 への推移をみると、男性では契約社員（33.3%→9.4%）や「その他」（22.6%→11.7%）の、女性ではパート（63.7%→53.9%）や「その他」（20.9%→11.7%）の割合がそれぞれかなり低下している。この結果に従えば、社会保険等（社会保険・社会福祉・介護事業）のサービス職種において、男性では契約社員等、女性ではパート等から正社員へ雇用転換がかなりの割合で行われたということが考えられる。

にとどまっている。

最後に、消費関連製造業での生産工程の仕事の産職についてみると、男性の正社員割合は、低下してきているものの（H15：73.8%→H26：60.2%）6割程度あり、一方でパート割合（同 5.1%→16.5%）が上昇してきている。女性の正社員割合は、大きく変動しているのになんともいえない面があるが、H22、H26は2割程度となっており、これに対しパート割合がおおむね過半以上を占めている。女性パートに依存することの多い産職の1つであるといえる。なお、水準は異なるが、男女とも「その他」の形態割合が相対的に高くなっている。

4-3 特定産職における平均賃金の集計結果

つぎに、特定産職について、雇用就業形態別に（9月の）平均賃金額をみておこう。算出方法は、カテゴリーの階級値を用いる等、第3章と同じである。上述のように、特定産職では正社員とパートタイム労働者が中心であり、いくつかの産職で契約社員の活用がややみられるが、それ以外の非正規形態は小さな割合にとどまっている。この点は留意してみる必要はあるが、派遣労働者も含めて形態別の平均賃金額を図表1-4-2にまとめて掲示した。

第3章第2節（3-2）やこの章（第4章）の冒頭でも述べたように、非正規形態の雇用者の賃金をみることについては、留意すべき点が非常に多く、平均賃金額を比べたり、その時系列的な推移をみたりすることには限界はあることから、あくまで1つの参考としてとらえていただくことを前提に図を概観すると、次のような特徴を指摘できる。

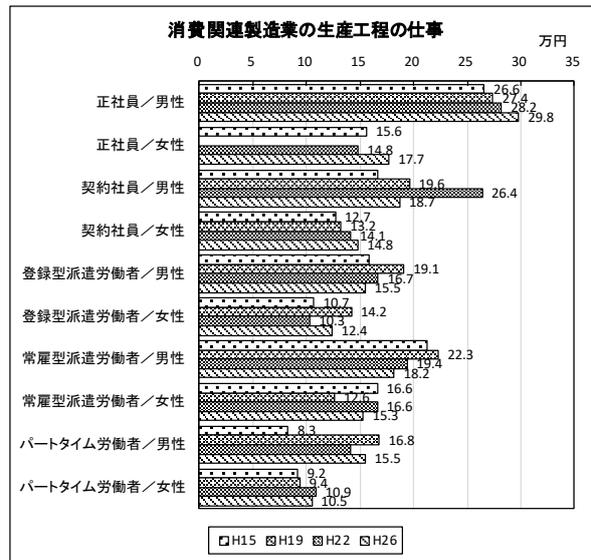
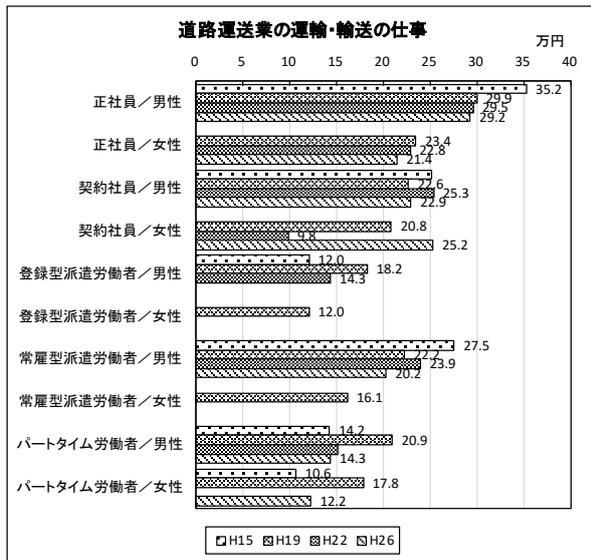
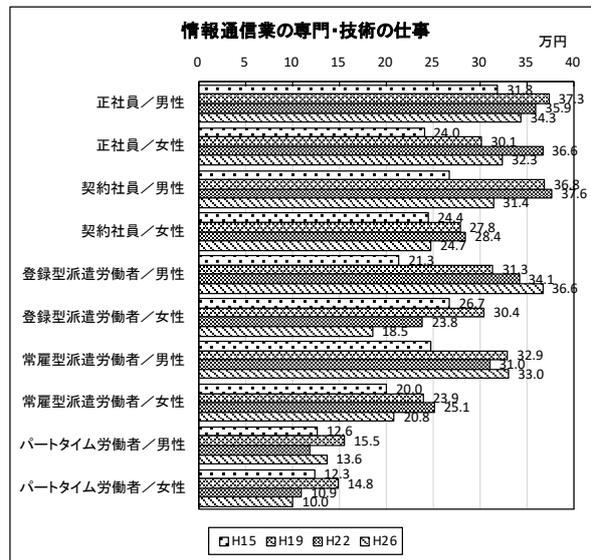
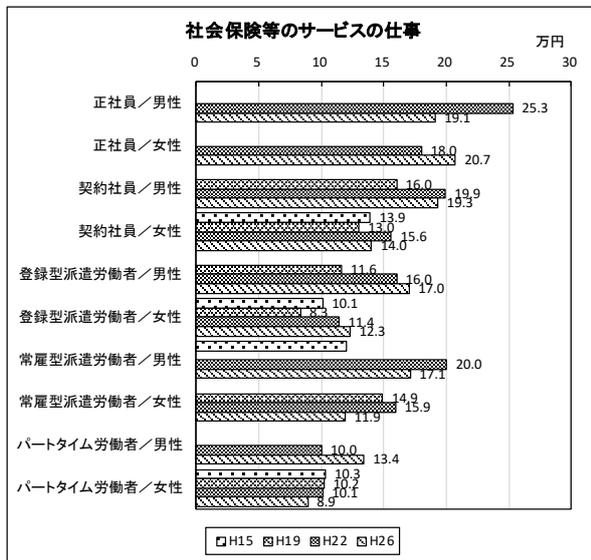
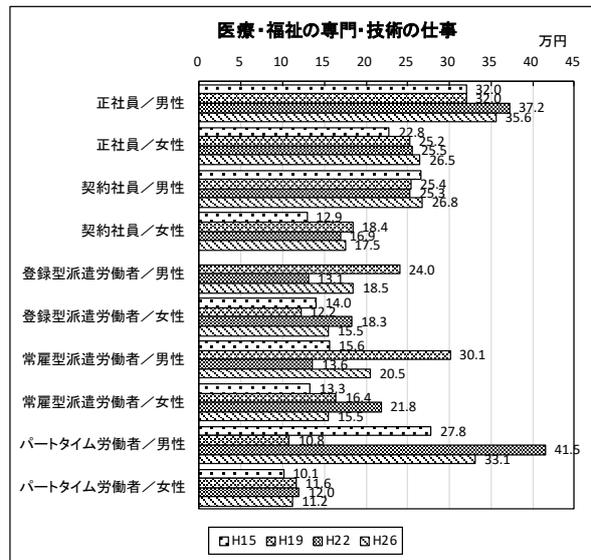
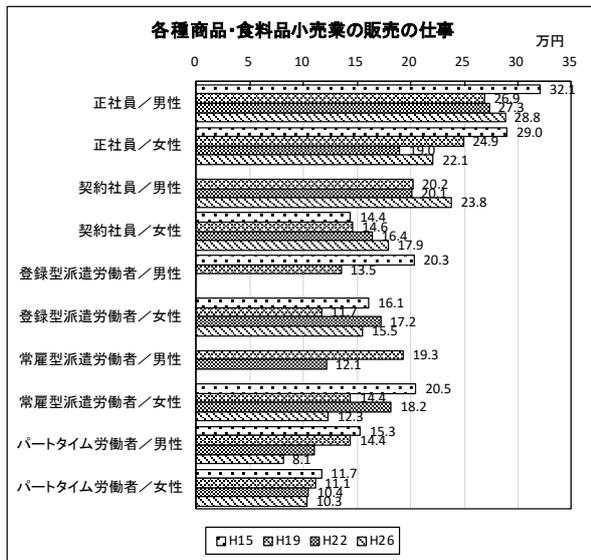
一般に賃金水準は、正社員がもっとも高く、これに契約社員と常雇型派遣労働者とが同程度で続き、次いで登録型派遣労働者、そしてパートの順になっている⁵²。特定産職についても、ほぼその傾向はみられているといえるが、いくつかこれとは異なるところもみられる。例えば、「医療・福祉の専門・技術の仕事」において、男性のパートで正社員に匹敵するような平均賃金となっている。非常に高度な専門性が求められる仕事に短時間就業しているケースであろうと思われる⁵³。また、「情報通信業の専門・技術の仕事」をみると、契約社員の賃金が正社員に匹敵する水準にある。この産職では派遣労働者の賃金も総じて高く、登録型派遣労働者も契約社員や常雇型派遣労働者と遜色ない水準となっている。このように、高度の専門性や高い技術を背景にしていると思われる場合には、形態間の賃金水準に大きな違いはみられないといえる。一方、パートの賃金は、上述の「医療・福祉の専門・技術の仕事」の場合を除けば、特に女性では、いずれの産職でもほぼ10万円をやや上回る水準となっていることも特徴の1つといえる。

⁵² ちなみに、H26において、形態別の平均賃金額は次のようになっている。（万円）

	正社員	契約社員	登録型派遣	常雇型派遣	パート
男性	36.9	25.1	18.3	26.5	11.8
女性	25.5	18.7	15.9	16.0	10.1

⁵³ これは、H22及びH26の2回の調査で示されており、「異常値」として処理することは適切ではない。

図表1-4-2 特定産職形態別平均賃金額の推移



(注) ケース数が非常に少ないので表示を割愛している項目(形態・年)がある。かなりの幅をもってみる必要がある場合もあるので、留意されたい。

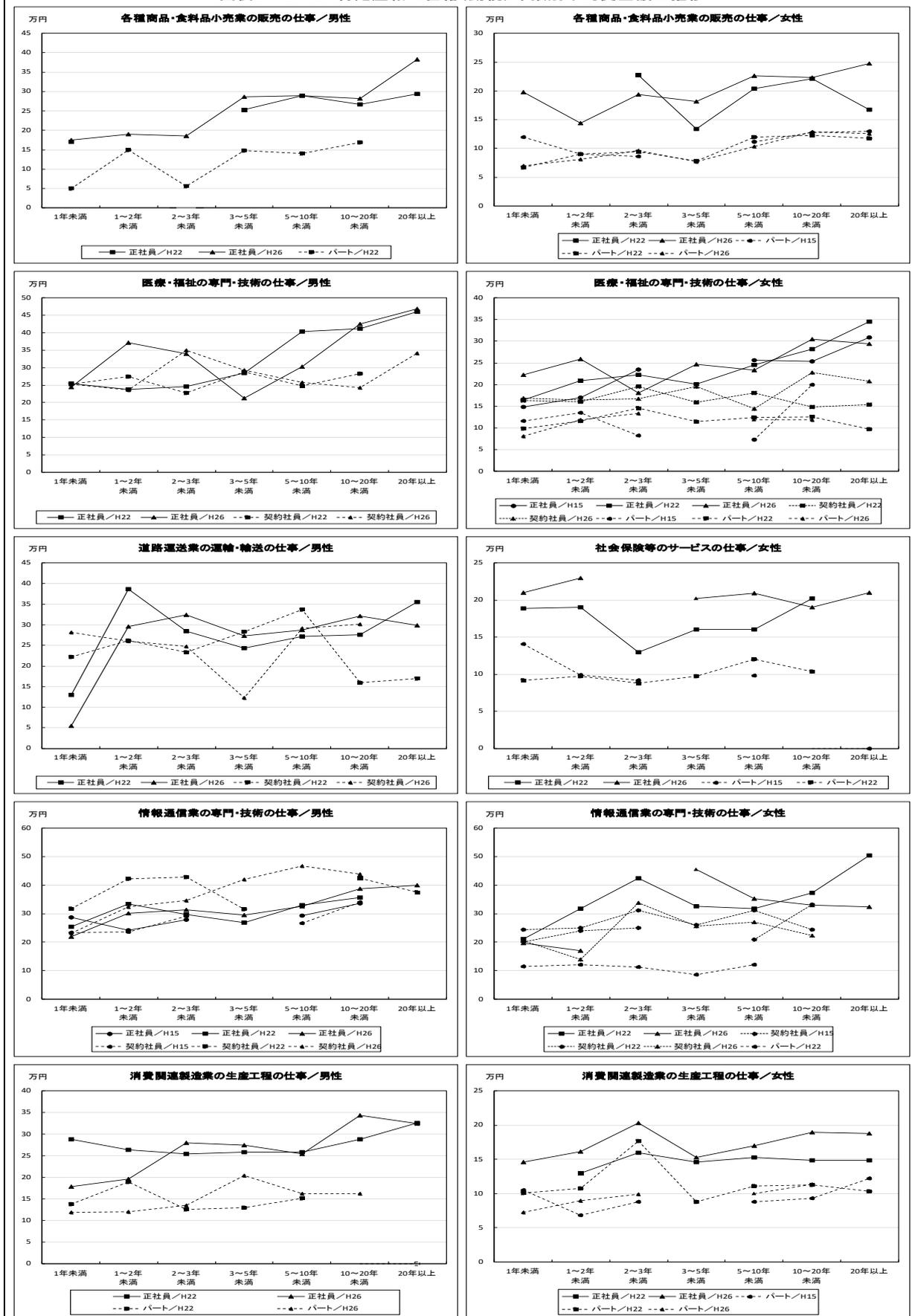
4-4 特定産職における賃金の勤続プロフィール

つぎに、特定産職における雇用就業形態別の賃金の勤続プロフィールを簡単にみておこう（図表1-4-3）。ただし、さらに細かな集計となることから、グラフ化するに足るデータのみ掲出している。「道路運送業の運輸・輸送の仕事」について女性、「社会保険等のサービスの仕事」について男性をそれぞれ割愛した。形態は、一部の産職を除き正社員とパートが中心であり、これに契約社員がいくつかの産職で付加されている。また、掲出できた調査回も限られたものとなっている。詳細は、それぞれ関心のあるグラフ（そして巻末の付属集計表の関連するデータ）をご覧くださいこととして、ここではいくつかの特徴的な点を挙げるにとどめておきたい。

- ①「各種商品・食料品小売業の販売の仕事」において、パートタイム労働者について「勤続効」が窺われる動きが比較的明瞭に出ている。また、それよりは明確ではないが、「社会保険等のサービスの仕事」や「消費関連製造業の生産工程の仕事」においても、緩やかにややそれらしい動きが窺われる。これらの産職は、パートタイム労働者のウェイトが高い産業であり、定昇制度などの整備が進展しているのではないかと考えられる。
- ②正社員と契約社員との間で賃金額に大きな違いのみられなかった「情報通信業の専門・技術の仕事」における男性をみると、契約社員のプロフィールが正社員のそれを上回って推移しており、契約社員は特に高度な専門性を求められる仕事で活用されていることが窺われる。それとともに、正社員には相対的に小さな「勤続効」しかみられていないことも注目される。
- ③「道路運送業の運輸・輸送の仕事」において、正社員について「勤続効」があまり明瞭には窺われないことが特徴の1つである。契約社員についても、変動が大きいのでなんともいえないが、「勤続効」は窺われない。

このように、特定産職によって様々な違いと特徴がみられている。全体的、あるいは産業や職業別それぞれをみる場合には浮かびにくい面が現れてくるといってよいのではないかとと思われる。ここでの特定産職の設定と集計は、試行的なものでしかないが、非正規形態に関する分析をしようとする際には、こうした取組が必要であることが示唆されていると思われる。

図表1-4-3 特定産職の在籍(勤続)年数別平均賃金額の推移



(注) 主にケース数が非常に少ないことから、表示を割愛している項目(系列全体又は年)がある。

第5章 ライフステージ別の集計結果

この章では、「多様化調査・個人票」データから、ライフステージを設定し、それ別に行った集計結果を紹介する。雇用就業形態の選択を含めて働く人々の就業ニーズは、そのライフステージに大きく影響されることが想定されることによる。

以下では、今回設定したライフステージについて説明した後、それ別に集計した雇用就業形態割合や家計維持者の状況、今後の就業希望、そして仕事満足度について結果を順次紹介していきたい。

5-1 ライフステージの設定と留意点

ライフステージは、調査項目の中から同居の家族等及び末子の年齢のデータから次のように設定した。

- ①独身で親と同居・・・配偶者や子どもはおらず親と同居している。
- ②単身居住・・・同居の家族はいない。
- ③配偶者あり、子どもいない・・・配偶者はいるが子どもはいない。
- ④末子年齢：5歳以下・・・末子の年齢が5歳以下（就学前）
- ⑤末子年齢：6～15歳・・・末子の年齢が6歳以上15歳（おおむね義務教育就学中）
- ⑥末子年齢：16歳以上・・・末子の年齢が16歳以上（おおむね高校入学以降）

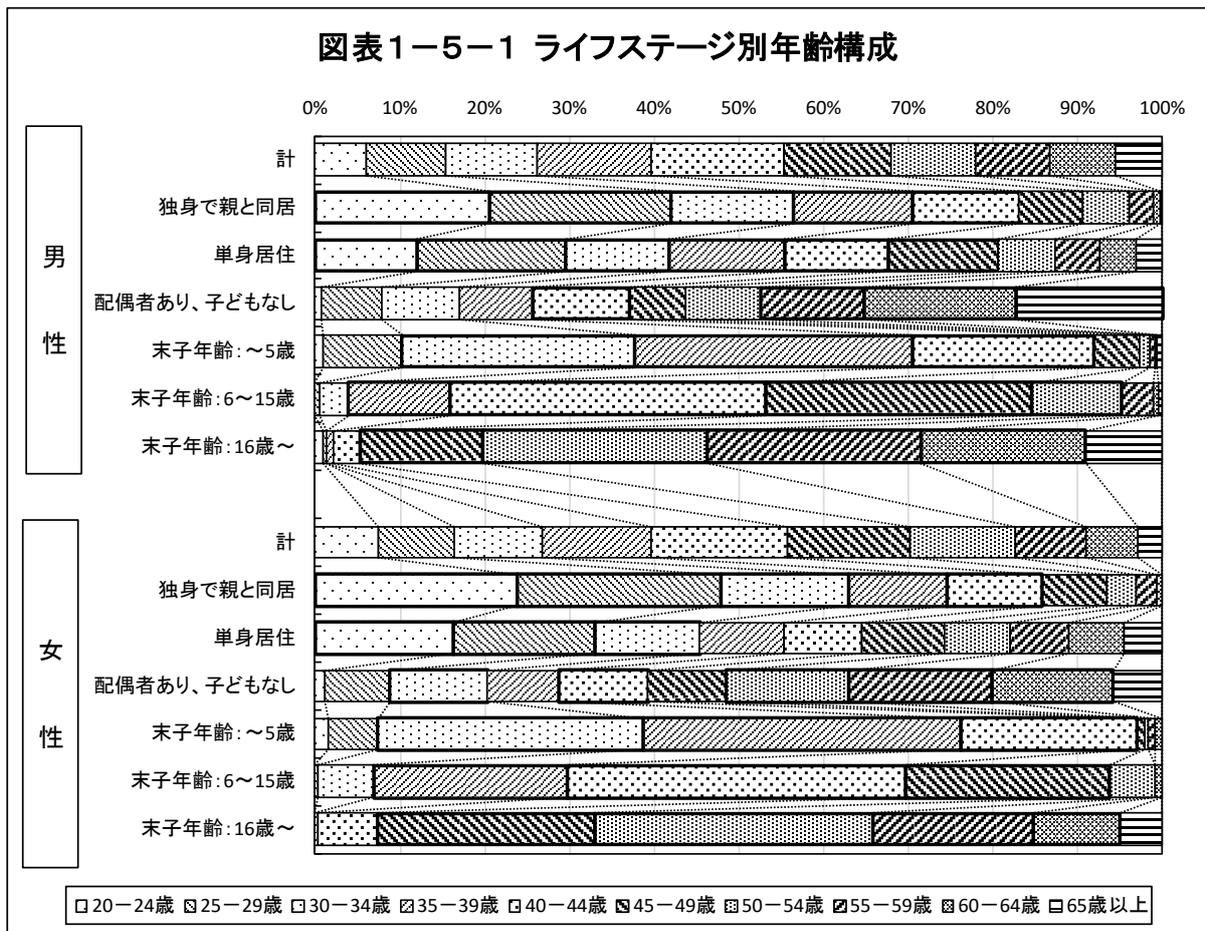
④から⑥までについては、末子年齢のみで定義しており、配偶者がいるかどうかは条件としていないので、母子（父子）家庭もここに含まれる。なお、調査設計上、配偶者及び子どもの有無は、同居しているかどうかとなっていることには、留意が必要である。単身赴任等で配偶者等と別居していたり、子どもが遠隔地で就学するため別居し、あるいは既に独立して別の世帯を形成していたりする場合は、実際は配偶者等がいるものの、ここでのデータ上ははいないとして扱うこととなっている。

このライフステージの区分について、男女別に集計を行った⁵⁴。

このライフステージ区分に関する他の留意点を示すことにもなるので、H26における年齢別に集計した結果を紹介しておきたい（図表1-5-1）⁵⁵。図では、10%を超えているものの枠線を他より太くしている。その範囲を男性によりみると、「独身で親と同居」が20～44歳、「単身居住」が20～49歳である。「配偶者あり、子どもない」の割合は20代後半から上昇するものの10%を超えているのは40～44歳で、45～49歳には再び1桁台に戻る。そして、55歳以降で再び10%を超えて推移する。子どもありでは、「末子年齢：5歳以下」は30～44歳、「末子年齢：6～15歳」は35～54歳、「末子年齢：16歳以上」は45～64歳の

⁵⁴ この①から⑥までに含まれないケースは、親族と同居してはいるもののその中に親や配偶者はいない場合、末子の年齢が未回答である場合などである。

⁵⁵ 前章までと同様、「H26」とは「平成26年（西暦では2014年）調査」のことであり、他の年についても同様。



(注) 20歳未満は割愛しているが、いずれもわずかな割合である。

各年齢層で10%を超えている。女性についても、若干若い方にシフトしている面はあるものの、おおむね同様の結果となっている。

これからもわかるように、おおむね各区分は年齢プロファイルに山が1つとなっているのに対して、「配偶者あり、子どもなし」のみは山が2つとなっている。これは、婚姻後子どもが生まれるまでの時期と、子どもが独立・世帯形成した後の夫婦だけの時期との2つが含まれていることによるものと考えられる。したがって、この区分については、留意が必要である⁵⁶。

また、ここでのデータの表示は割愛するが、ライフステージ別の年齢構成の時系列推移をみると、各区分ともより年齢の高い層へシフトする動きがみられている⁵⁷。特に男性の「単身居住」において、H22までは10%を超えているのが39歳までであったが、H26には上述のように49歳までに広がっている。

⁵⁶ このため年齢層を限って集計することも考えられるが、区分する年齢をどこに設定していいのか不明であることと、他の区分と異なる扱いになること、年齢を限って集計すれば集計から除外されるケースがかなり出ること、ライフステージと年齢とにあらかじめ強い関連をもたせることは避けたいなどの考えから、2つのステージが混在していることを前提として留意しつつみることにとどめることとした。

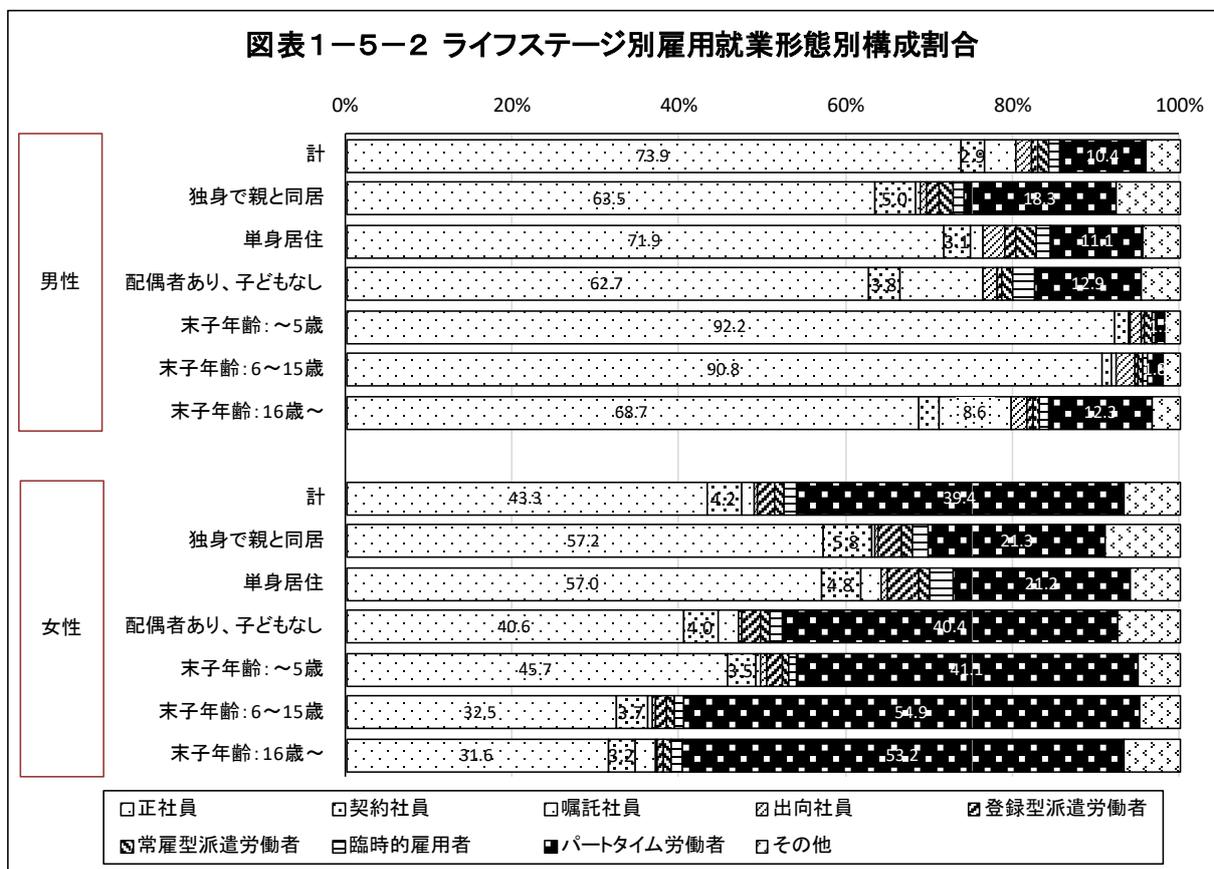
⁵⁷ 具体的なデータについては、巻末の付属集計表を参照されたい。

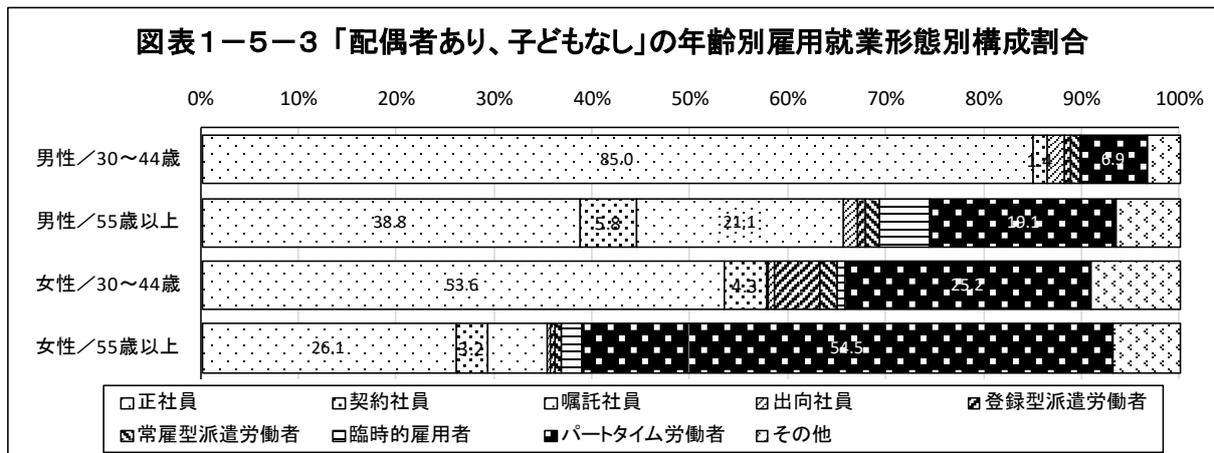
5-2 ライフステージと雇用就業形態別構成

ライフステージ別に雇用就業形態別の構成をみてみよう（図表1-5-2）。

正社員割合をみると、男性では、「独身で親と同居」や「配偶者あり、子どもなし」は3分の2程度、「単身居住」ではそれよりやや高く7割強となっている。ただし、上述のように「配偶者あり、子どもなし」には2つのステージが混在していることに留意する必要がある。ちなみに、これを30～44歳層と55歳以上層に分けて集計してみると、前者では正社員割合が8割台半ば、後者が4割程度となっている（図表1-5-3）。次いで、子どものいるステージでは、末子年齢が15歳までは正社員が9割強を占めている。末子年齢が16歳以上のステージでは正社員割合は低下して7割程度となっている。一方、非正規形態の割合に注目すると、「独身で親と同居」や「単身居住」ではパートの割合が1～2割を占め高いが、次いで契約社員などもそれなりの割合を占めている。「配偶者あり、子どもなし」ではパートとともに嘱託社員の割合も高くなっているが、これらはこの中の高年齢層の特徴が出たものであり、「末子年齢：16歳以上」でも同様の傾向がみられている。男性の場合、「配偶者あり、子どもなし」については、正社員は相対的に若い層の、嘱託社員やパートはより高年齢層の特徴がそれぞれ強く表れているとみていくことが望まれる。

女性をみると、正社員割合は、「独身で親と同居」や「単身居住」では過半の6割近くある。「配偶者あり、子どもなし」では4割程度となるが、男性の場合同様に年齢層別に集計す





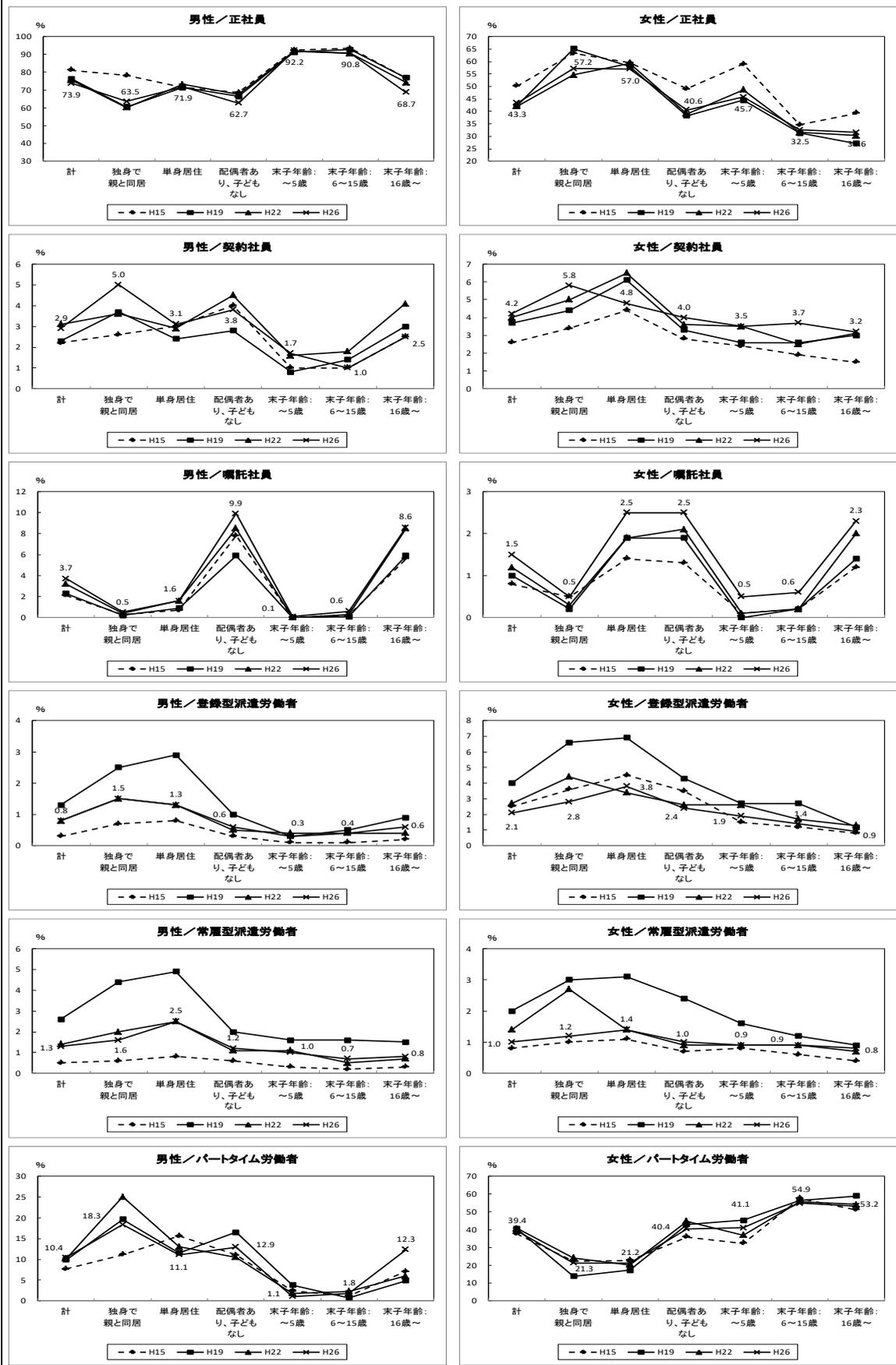
ると、30～44歳層では5割強を占めている。子どものあるステージでは、「末子年齢：5歳以下」が4割台半ば、「末子年齢：6～15歳」と「末子年齢：16歳以上」とが3割強と、正社員割合は低下を示す。さらに、55歳以上で集計した「配偶者あり、子どもなし」では、正社員割合は4分の1程度となっている。この正社員割合と裏腹に変化するのがパートの割合であるが、また、契約社員や登録型派遣労働者の割合も、「独身で親と同居」や「単身居住」のステージの方が他よりもやや高いものの、各ステージを通じて比較的多くみられる。

以上のライフステージ別の傾向や特徴は、すでに周知のものであり、H26データでも確認されたところである。つぎに、主な形態別に推移をみてみよう（図表1-5-4）。詳細はグラフ（及び巻末の付属集計表）をご覧くださいとて、特徴点をいくつか紹介しておこう。

- ①男性・正社員の割合は、H15の81.2%からH26には73.9%と低下しているが、「独身で親と同居」（H15：78.2%→H26：63.5%）での低下が相対的に大きかった。
- ②女性・正社員の割合（同50.2%→43.3%）も低下している。「単身居住」（同59.5%→57.0%）や「末子年齢：6～15歳」（同34.6%→32.5%）で比較的低下幅が小さいといったことはあるが、総じていずれのステージでも低下している。
- ③男性・契約社員の割合（同2.2%→2.9%）は上昇したが、「独身で親と同居」（同2.6%→5.0%）での上昇が目立っている。
- ④女性・契約社員の割合（同2.6%→4.2%）は比較的大きな上昇となっており、「独身で親と同居」（同3.4%→5.8%）や末子年齢が6歳以上のステージでの上昇が相対的に大きくなっている。
- ⑤嘱託社員の割合は、水準には違いはあるが、男性（同2.1%→3.7%）、女性（同0.8%→1.5%）とも上昇している。男女とも「配偶者あり、子どもなし」や「末子年齢：16歳以上」での上昇幅が相対的に大きい、女性では「単身居住」での上昇もやや目につくといえる⁵⁸。

⁵⁸ 先にみたステージ別年齢構成において、「単身居住」において高年齢層の割合が男性に比べ女性の方がやや高かったことが影響しているものと考えられる。女性では、「配偶者あり、子どもなし」と同様に、2つのライフステージがやや混在していると考えた方がよい面も窺われる。

図表1-5-4 ライフステージ別主な雇用就業形態割合の推移



(注) データ値は、H26(×)のみ表示している。

- ⑥派遣労働者の割合については、H15 と H26 との比較では大きな上昇とはなっておらず、女性の登録型派遣労働者では（同 2.5%→2.1%）低下となってもいる。その中で、H15 から H19 にかけて大きく上昇し、その後 H22、H26 と低下するといった大きな波があったが、「独身で親と同居」や「単身居住」のステージを中心として経験したことが示されている。
- ⑦パートタイム労働者の割合は、男女とも H15 と H26 との比較で 2～3%の比較的小幅の上昇となっている。その中で、男性では「独身で親と同居」（同 11.1%→18.3%）が変動を伴いながらやや大きく上昇したほか、「配偶者あり、子どもなし」（同 11.0%→12.9%）や「末子年齢：16 歳以上」（同 7.1%→12.3%）で高齢者関連とみられる上昇が示されている。女性では、「末子年齢：5 歳以下」（同 32.4%→41.1%）での上昇が目立っている。
- 以上のように、H26 までのところ、「独身で親と同居」を中心とした主に若年層において非正規化の一層の動きが特にみられる中で、派遣労働者関連の大きな波もこの層に集中して現れていたといえる。併せて、幼児期の子どもを抱えた「末子年齢：5 歳以下」などでパートや契約社員での就業の増大が窺われる動きや、高齢者雇用の進展を背景とした動きもみられている。

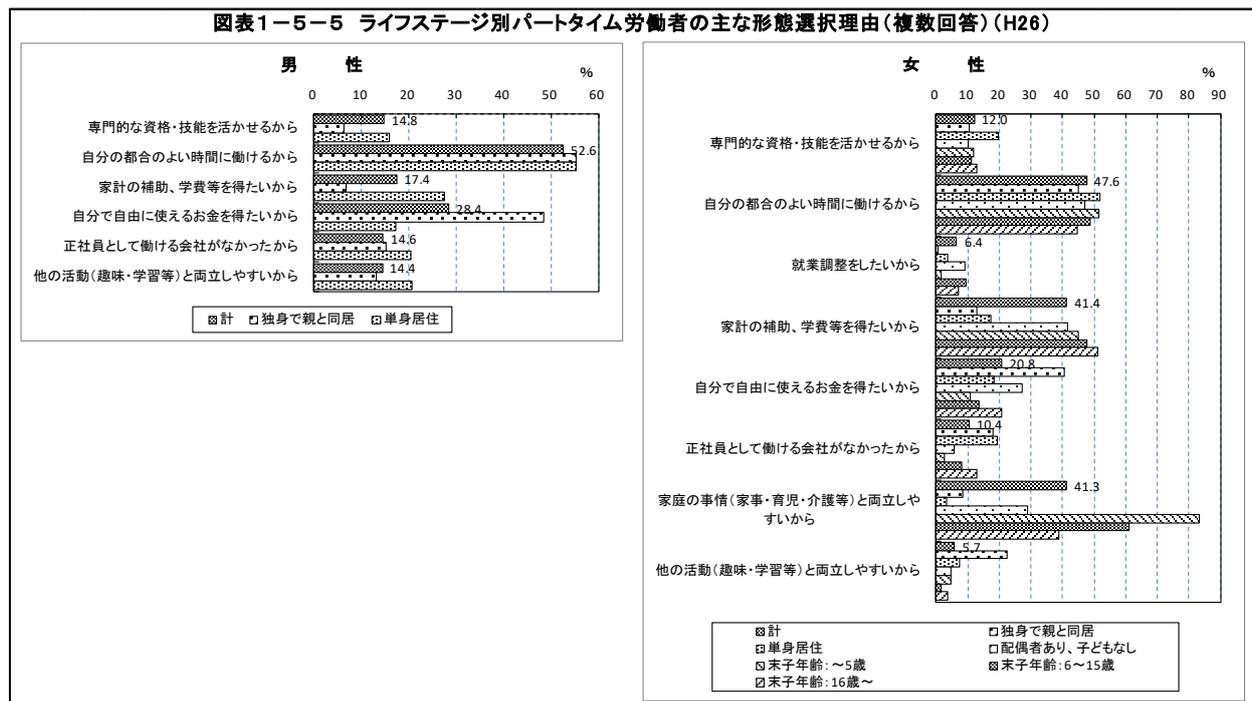
5-3 ライフステージと雇用就業形態選択理由

つぎに、ライフステージ別に、非正規の現在の雇用就業形態を選択した理由（複数回答）についてみておこう。とはいえ、上でみたようにすべてのステージを通じてある程度のケース数が得られるのはパートタイム労働者（さらに男性は配偶者のいないステージ）に限られるので、H26 におけるパートの選択理由で主なものをみておく（(図表 1-5-5)。まず、男性をみると、ステージ計では「自分の都合のよい時間に働けるから」（以下「都合のよい時間」という。他の理由についても初出後は同様に適宜略称を用いる。）（52.6%）がもっとも多い理由で、次いで「自分で自由に使えるお金を得たいから」（28.4%）、「家計の補助、学費等を得たいから」（17.4%）などとなっている。これらのうち「都合のよい時間」はパートの選択理由として指摘割合が共通して高い理由であるが、一方、図に掲げた 2つのステージによってやや違いがみられるものには、「自由に使えるお金獲得」があり「独身で親と同居」の方が高く、逆に「家計の補助等」などは「単身居住」の方が高くなっている。また、「正社員として働ける会社がなかったから」は、両ステージともステージ計を上回る中で、「単身居住」の方がやや高くなっている。

女性について同様にみると、ステージ計では「都合のよい時間」（47.6%）、「家計の補助等」（41.4%）や「家庭の事情（家事・育児・介護等）と両立しやすいから」（41.3%）などが高くなっている。ステージにより違いがみられるものをみると、「家事等との両立」が「末子年齢：5 歳以下」が 8 割を超えて非常に高く、次いで「末子年齢：6～15 歳」も 6 割をやや超えている。また、「家計の補助等」では、配偶者の有無によってかなりの段差（配偶者ありの方

が高い)があり、また、有配偶者の中では「子どもなし」から「末子年齢：16歳以上」まで順に割合が高くなっている。一方、配偶者のいないステージの方が相対的に高くなっている理由には、「正社員機会不足」や「(家事等以外の)他の活動(趣味・学習)と両立しやすいから」などがある⁵⁹。

このように、それぞれのライフステージを背景として、それにあつた理由により雇用就業形態が選択され、就業している姿が窺われている。



（「正社員機会不足」・・・「非自発非正規」の割合）

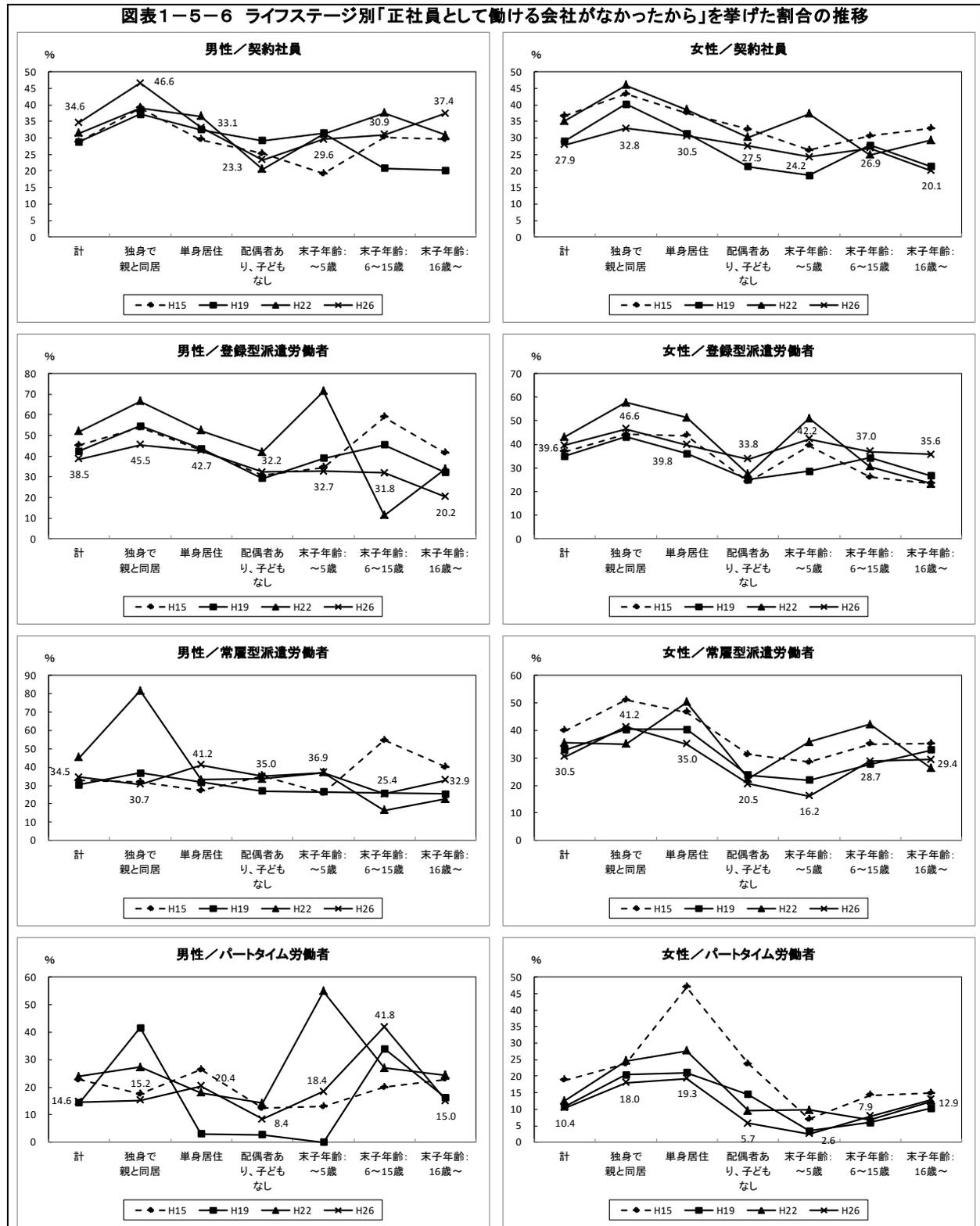
形態選択理由については、その中で「正社員機会不足」を挙げる割合に特に関心をもたれることが多い。これは、「非自発的に」非正規形態で就業している割合を示す指標と考えられることによるところが大きい。そこで、「正社員機会不足」を挙げる割合（以下「非自発割合」という。）を取り上げ、その推移をみておくこととしたい。また、「非自発性」はパートよりも他の形態について注目されることが多いので、パートのみでなく他の形態についてもみておきたい⁶⁰（図表1-5-6）。

契約社員をみると、男女で総じて逆の動きがみられている。男性では、「配偶者あり、子どもなし」を除く各ステージでH26の非自発割合はH15を上回っており、中でも「末子年齢：5歳以下」（H15：19.2%→H26：29.6%）や「末子年齢：16歳以上」（同29.6→37.4%）、「独

⁵⁹ パートタイム労働者以外の雇用就業形態についても、巻末の付属集計表には結果を掲載しているため、ケース数が少なく相当の幅をもってみる必要がある場合があることを念頭にしたい。

⁶⁰ とはいえ、ケース数が少なく相当の幅をもってみる必要がある場合があることには、留意されたい。

身で親と同居」(同 39.0%→46.6%)で上昇幅が大きくなっている。一方、女性では、総じて低下しており、「末子年齢:16歳以下」(同 32.8%→20.1%)や「独身で親と同居」(同 43.3%→32.8%)などで低下幅が大きくなっている。



(注) データ値は、H26(※)のみ表示している。

登録型派遣労働者をみると、H15とH26との比較では男女とも非自発割合はやや低下しているステージが多いが、その間の動きとしては多くのステージでH22にかなり上昇したものがH26にはH15を下回るまでに低下している。その中で、女性の末子年齢が6歳以上のステージで傾向的に上昇するといった異なる動きもみられている。

常雇型派遣労働者をみると、男性では、「独身で親と同居」ステージでH22に非自発割合が大きく上昇するといった動きもあるものの総じて大きな変化や傾向的なそれは少ないといえる。女性についても大きな変化はないといってよいが、総じてH15に比べてH26は非自発割合に10%ポイント近くの低下がみられている。

パートタイム労働者については、女性のみみると、もともと他の形態よりも水準の低い非自発割合が、H15からH26にかけて各ステージともさらに低下している。

以上のように、一部のステージを除いて、非自発割合はH26には総じて低下しているといえることができるであろう。

5-4 ライフステージと世帯生計維持者

つぎに、ライフステージ別に、世帯の生計を主に維持しているのは誰の収入かに関するデータをみてみよう。ここでは、「自分の収入」と回答した割合、すなわち主たる生計維持者である割合に注目することとしたい⁶¹。

H26について、雇用就業形態別に主たる生計維持者である割合（以下「生計維持者割合」という。）をみると（図表1-5-7）、男性では、「独身で親と同居」ステージ以外のステージでは9割を超えており、また、形態別にはパートが相対的に低い傾向があるほかは、正社員はもとより契約社員や派遣労働者も、一部のステージを除き、ほぼ9割を超えている。女性をみると、「単身居住」ステージで生計維持者割合がパートを除いてほぼ100%近くとなっており、また、「独身で親と同居」ステージで6割程度となっている。一方、配偶者がいる各ステージでは、生計維持者割合は2~3割となっており、正社員の中でも「末子年齢：16歳以上」（49.0%）が半数程度でもっとも高くなっているにとどまっている。形態間の比較においても、正社員で生計維持者割合がもっとも高くなっているとは必ずしも限らず、末子年齢が15歳以下の2つのステージでは契約社員の方が正社員より高くなっている。

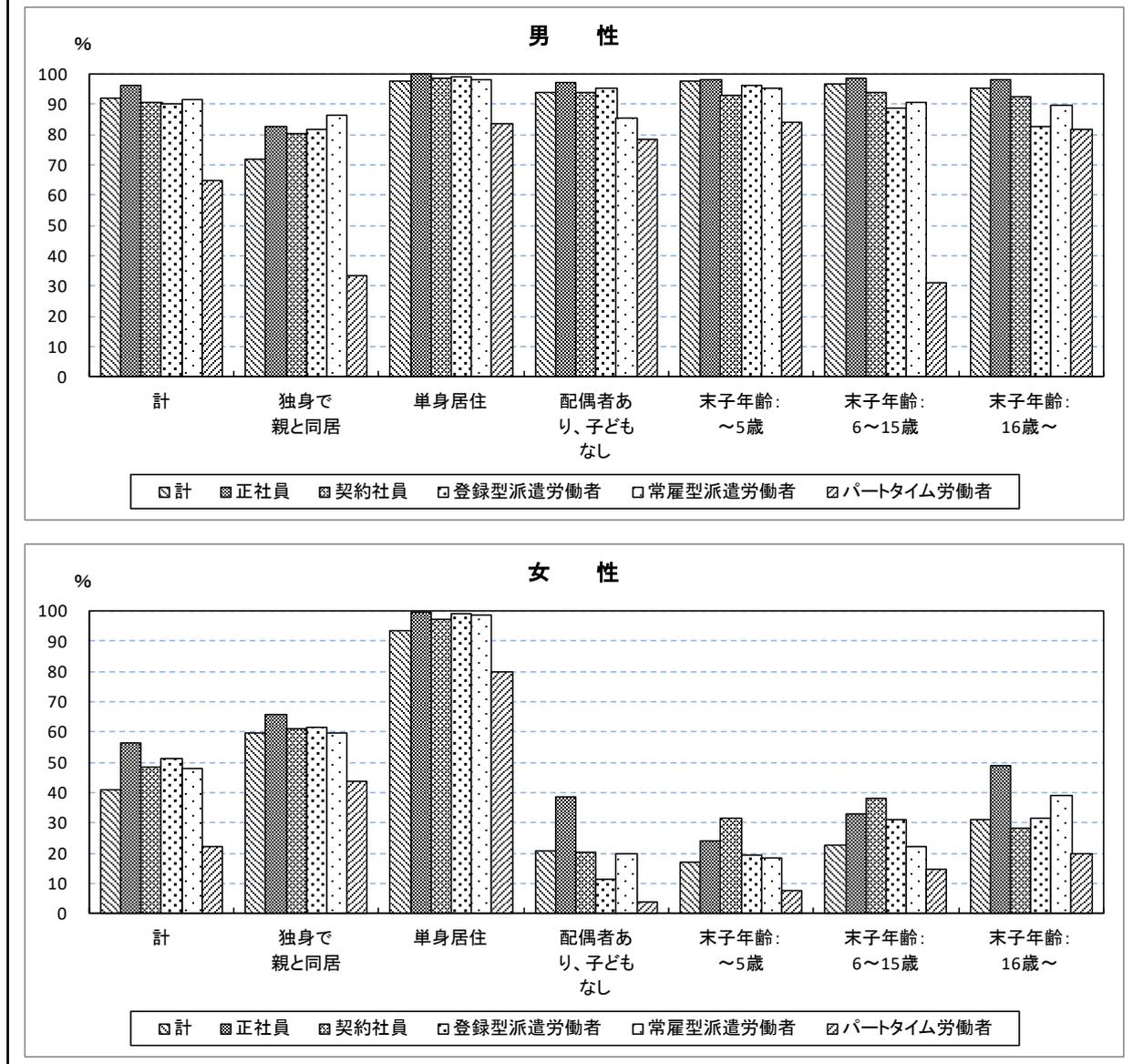
（生計維持者における雇用就業形態構成割合の推移）

上でみた生計維持者割合は、それぞれの雇用就業形態において生計維持者がどの程度いるかを示したものであるが、ここでは、生計維持者においてそれぞれの形態がどの程度いるのかの視点からデータをみてみよう。

図表1-5-8は、自身が生計維持者であると回答した人の雇用就業形態構成割合の推移

⁶¹ 「自分の収入」以外の主たる生計維持者は、配偶者のいないステージでは「親」、配偶者がいるステージでは「配偶者」がほとんどを占めている。なお、「主たる生計維持者」には、調査票上H22までは特に定義がなく回答者の判断によっていたが、H26には該当するものが複数あるときはもっとも収入の多いものを選ぶよう指示されている。

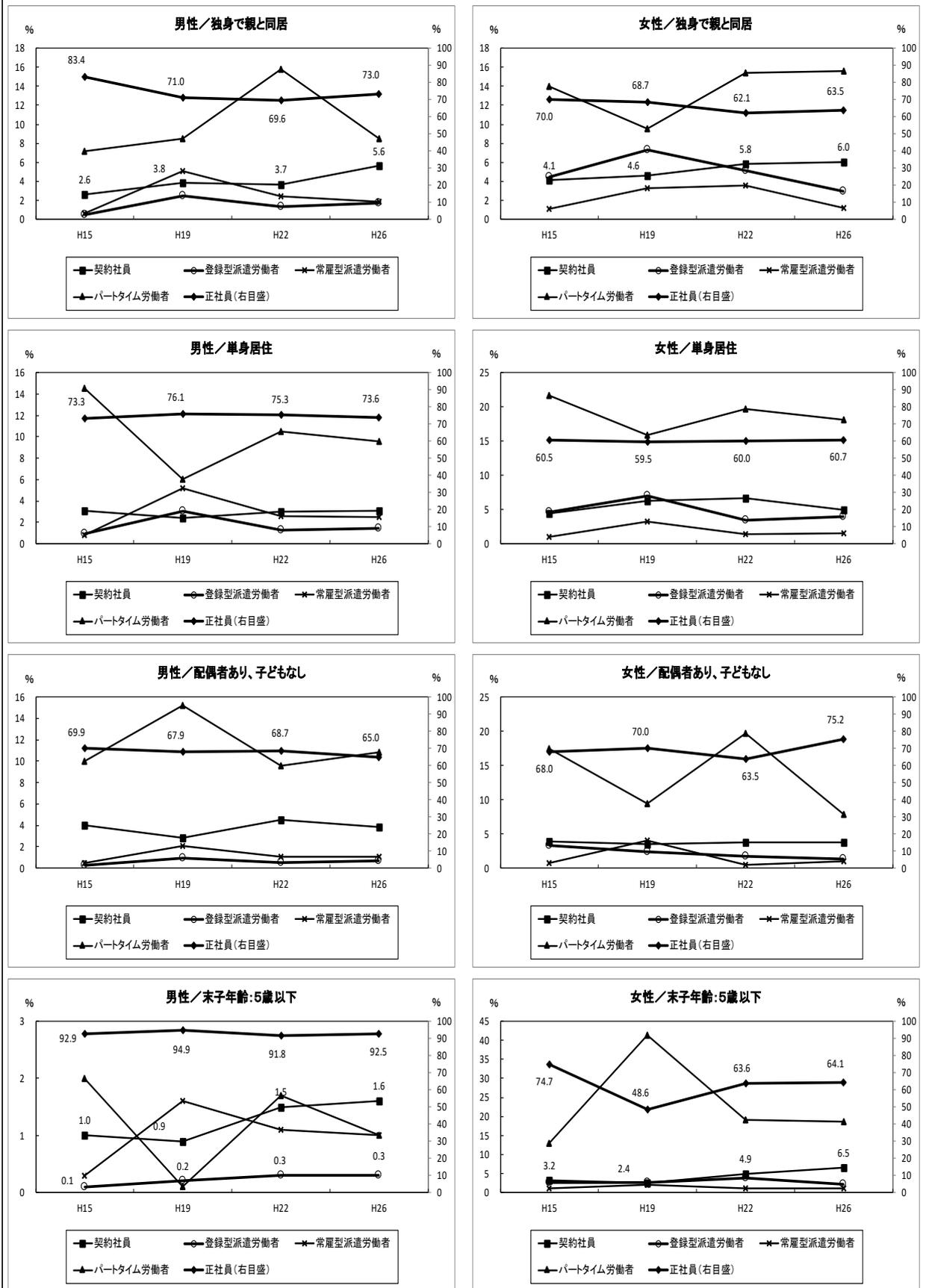
図表1-5-7 ライフステージ別「自分の収入」で主に生計維持とする割合(H26)



をライフステージ別にみたものである。まず、正社員の割合をみると、H22 から H26 にかけてやや上昇しているステージが多いが、H15 からの推移では総じて低下傾向にあるものが多い。例えば女性の「末子年齢：5歳以下」(H15：74.7%→H26：64.1%)や男性の「独身で親と同居」(同83.4%→73.0%)では10%ポイント程度低下しているのははじめとして低下となっているステージが多くみられ、上昇しているのは女性の「配偶者あり、子どもなし」ステージ(同68.0%→75.2%)などに限られている。生計維持者に占める正社員の割合が低下していることは、半面として、生計維持者に占める非正規雇用者の割合が上昇してきているということである⁶²。

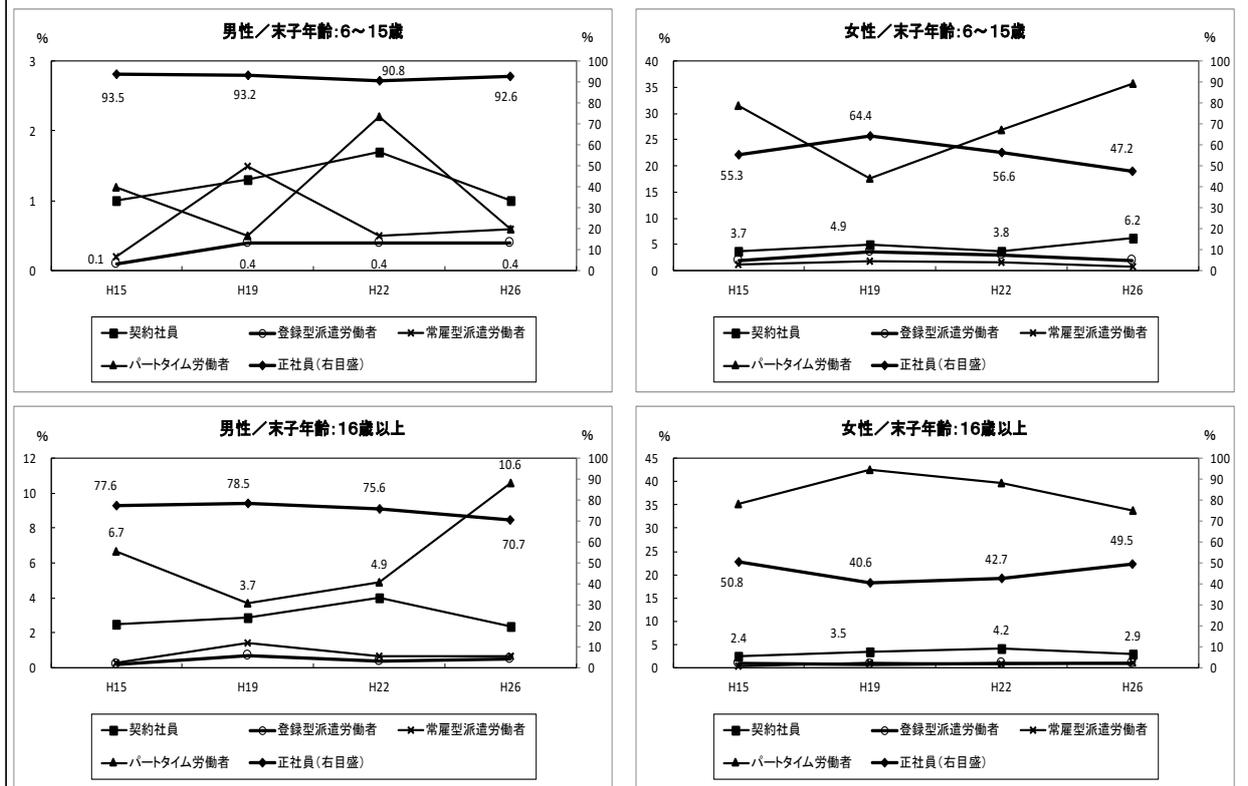
⁶² ライフステージ計でみると、生計維持者の中の正社員割合は H5 から H26 にかけて、男性で 82.9%→80.2%→78.6%→77.2%と、女性では 63.0%→59.0%→57.5%→59.6%と推移している。

図表1-5-8 ライフステージ別「自分の収入」で主な生計維持とする人の形態割合の推移



(注) データ値は、正社員(右目盛)と傾向的に上昇のみられる雇用就業形態に付している。

図表1-5-8 ライフステージ別「自分の収入」で主な生計維持とする人の形態割合の推移くつき



(注) データ値は、正社員(右目盛)と傾向的に上昇のみられる雇用就業形態に付している。

では、どのような雇用就業形態の割合が上昇してきているのかをみてみよう。まず、契約社員割合が上昇しているステージが少なくないことがある。例えば、女性の末子年齢15歳以下の2つのステージ(同5歳以下で3.2%→6.5%、6~15歳で3.7%→6.2%)、「独身で親と同居」(同男性で2.6%→5.6%、女性で4.1%→6.0%)などがある。また、常雇型派遣労働者割合が男性の配偶者のいないステージ(同「独身で親と同居」で0.6%→1.9%、「単身居住」で0.8%→2.5%)を中心に上昇がみられる。さらに、女性の末子年齢15歳以下の2つのステージ(同5歳以下で13.0%→18.6%、6~15歳で31.4%→35.8%)や男性の「末子年齢:16歳以上」(同6.7%→10.6%)パートタイム労働者の割合もかなり上昇している⁶³。

以上のように、家計維持に中心的な役割を果たす人においても、非正規形態で就業する人の割合が増大しており、その形態も多様なものとなっている。

5-5 ライフステージと今後の就業希望—現在の会社で働きたい人の割合—

つぎにライフステージ別に今後の就業希望の状況を見ることとしたい。これには、就業希望の有無、就業を希望する場合には現在の会社での継続なのか別の会社へ変わりたいのか、また、その際に現在の雇用就業形態のままでよいのか、それとも正社員をはじめとする他の

⁶³ ただし、男性の「末子年齢:16歳以上」でのパート割合の上昇は、高齢層でのパートの増大による面もあると考えられることには留意する必要がある。

形態に変わりたいのか、といった種々の論題がある。ここでは、もっとも原初的な「現在の会社での就業を引き続き希望するかどうか」に絞ってデータを紹介してきた⁶⁴。

図表1-5-9は、ライフステージ別に、雇用就業形態ごとに「現在の会社で勤務したい」人の割合（以下「継続勤務希望割合」という。）の推移をみたものである。まず、H26により形態間の比較をすると、総じて正社員がもっとも高くなっているといえるが、他の非正規形態が正社員より高くなっているステージもみられる。例えば、女性の「独身で親と同居」、「単身居住」及び「配偶者あり、子どもなし」の契約社員（それぞれ正社員の79.7%に対して83.5%、78.8%に対して84.4%、82.5%に対して97.3%）、男性の「末子年齢：6～15歳」（同89.4%に対して99.9%）などがある。ただし、これらについても、4回の調査を通じてその形態が正社員を上回っているものはないことには留意する必要がある。

時系列の推移をみると、総じて正社員では継続勤務希望割合が上昇してきているが、女性の「末子年齢：5歳以下」ではH22、H26とかなり低下しているのが目立っている⁶⁵。非正規の形態についてみると、おおむね上昇傾向がみられるものには、男性では子どものいる3つのステージにおける派遣労働者や「単身居住」の契約社員があり、女性では「配偶者あり、子どもなし」や「末子年齢：6～15歳」、「独身で親と同居」の登録型派遣労働者と契約社員、「末子年齢：5歳以下」の登録型派遣労働者などがある。契約社員や派遣労働者で上昇している場合が多いといえるが、一方で女性の「末子年齢：5歳以上」では契約社員の継続勤務希望割合がかなり低下しており、一様ではないことには留意する必要がある。また、パートタイム労働者においては、「独身で親と同居」以外のステージでかなり低下しているものが多くなっている。

5-6 ライフステージと仕事満足度

ライフステージ別の集計の最後に、仕事あるいは職場の満足度に関するデータを紹介しておこう⁶⁶。「多様化調査」（労働者個人調査）においては、「仕事内容・やりがい」や「賃金」などの仕事あるいは職場に関する項目別の満足度と「職業生活全体」とする総括的な満足度とが、「満足」、「やや満足」、「どちらでもない」、「やや不満」及び「不満」の5件法で調査されている。今回の集計では、それぞれの構成比を集計することに代えて、それぞれの回答に2点、1点、0点、-1点、-2点の点数（スコア）を与えて、平均（以下その値を「満足度」という。）をとることとした。

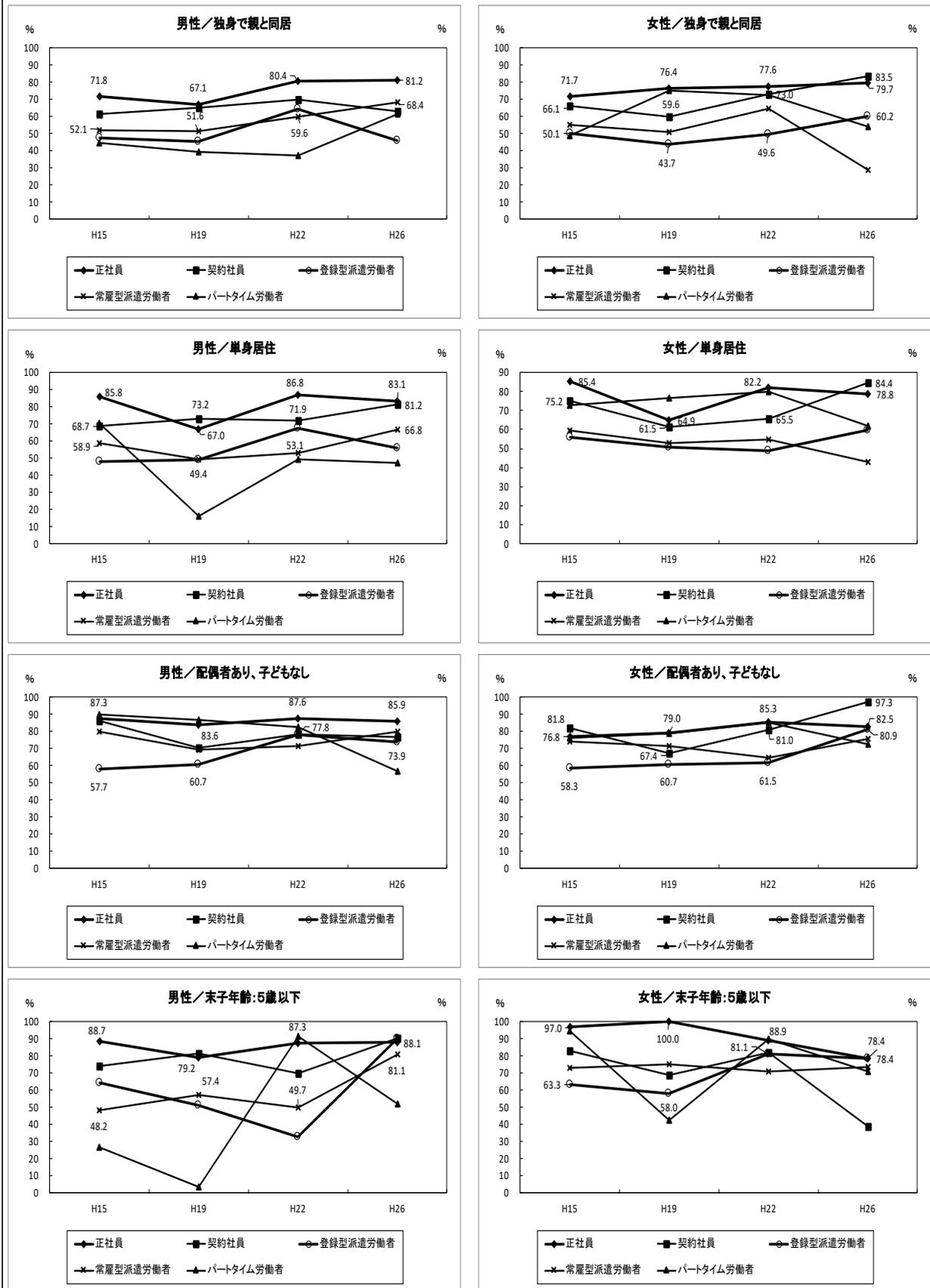
ライフステージ別に、それぞれの雇用就業形態ごとの満足度の推移を示したものが図表1-5-10である。まず、H26により形態間の比較をすると、正社員が非正規の各形態よりも

⁶⁴ ここでも他の箇所と同様に、これ以外の論題について関心のあるときは、巻末の付属集計表でデータをみていただきたい。

⁶⁵ このステージは、H19まで他のステージに比べ、正社員の継続勤務希望割合が突出して高かったことには留意が必要である。

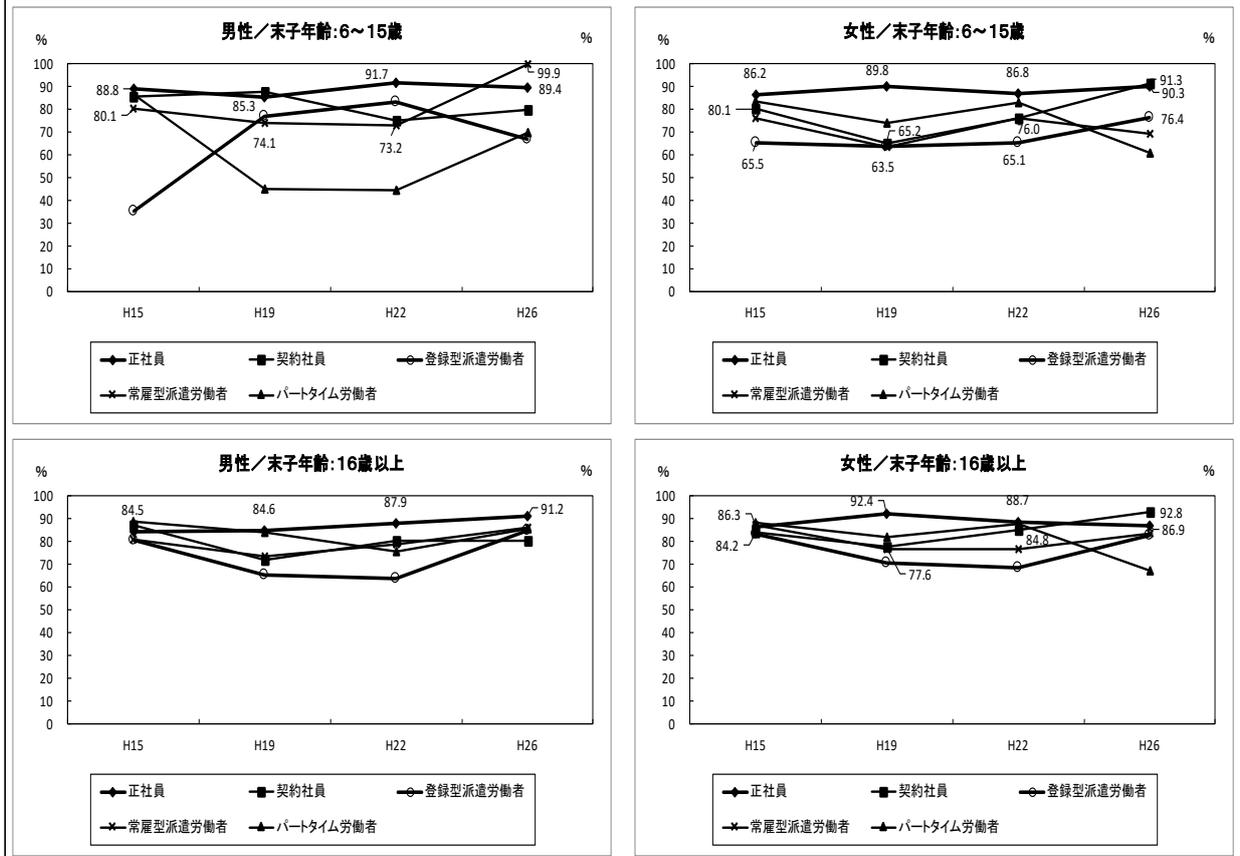
⁶⁶ 満足度については、第2部第1章で詳細に分析されているので、関心がある場合は参照されたい。

図表1-5-9 ライフステージ別今後も現在の会社で勤務したい人の割合の推移



(注) データ値は、正社員と傾向的に上昇のみられる雇用就業形態に付している。

図表1-5-9 ライフステージ別今後も現在の会社で勤務したい人の割合の推移<つづき>



(注) データ値は、正社員と傾向的に上昇のみられる雇用就業形態に付している。

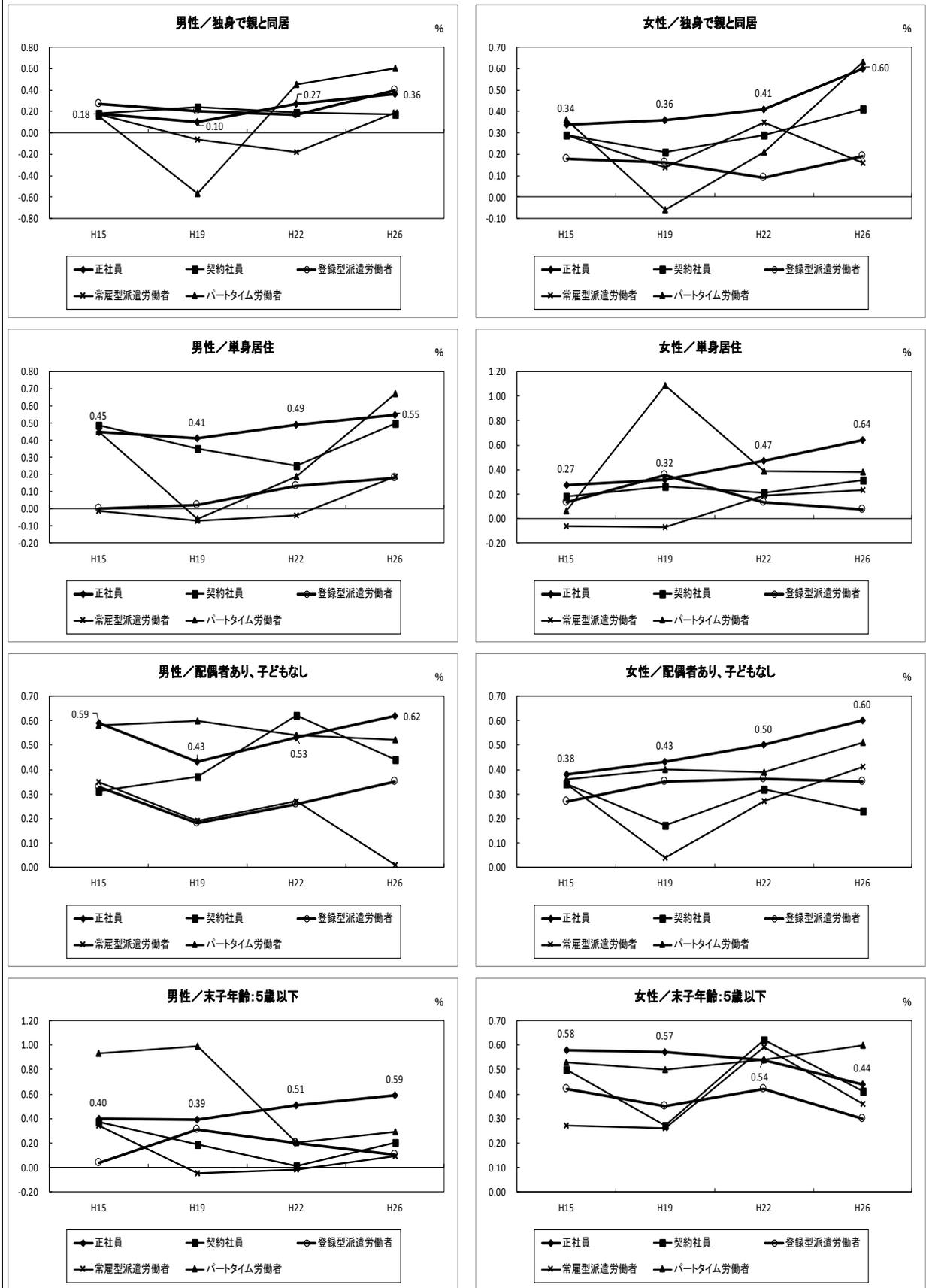
満足度が高くなっているステージが多いものの、そうでない場合も少ないとはいえない。図の上から順にみて、「独身で親と同居」において男性の登録型派遣労働者（正社員の0.36に対して0.40）と女性のパート（同0.60に対して0.63）、「単身居住」男性のパート（同0.55に対して0.67）、「末子年齢：5歳以下」女性のパート（同0.44に対して0.60）、「末子年齢：6～15歳」男性の登録型派遣労働者（同0.47に対して0.55）がそれぞれ正社員を上回る満足度となっている。これらが4回の調査を通じて恒常的に正社員より満足度が高かったわけではないが、ライフステージ別にみて、正社員だからといって非正規形態よりも常に満足度が高いわけではないことは示されていると思われる。

つぎに、満足度の時系列の推移をみると、次のような点を挙げるができる。

- ① ライフステージ別にみた各形態の満足度には上下の変動がみられるが、H22 から H26 にかけては満足度が上昇したものが比較的多くみられるといえる⁶⁷。その中で、常雇型派遣労働者について、「独身で親と同居」の女性（H22：0.35→H26：0.16）、「配偶者あり、子

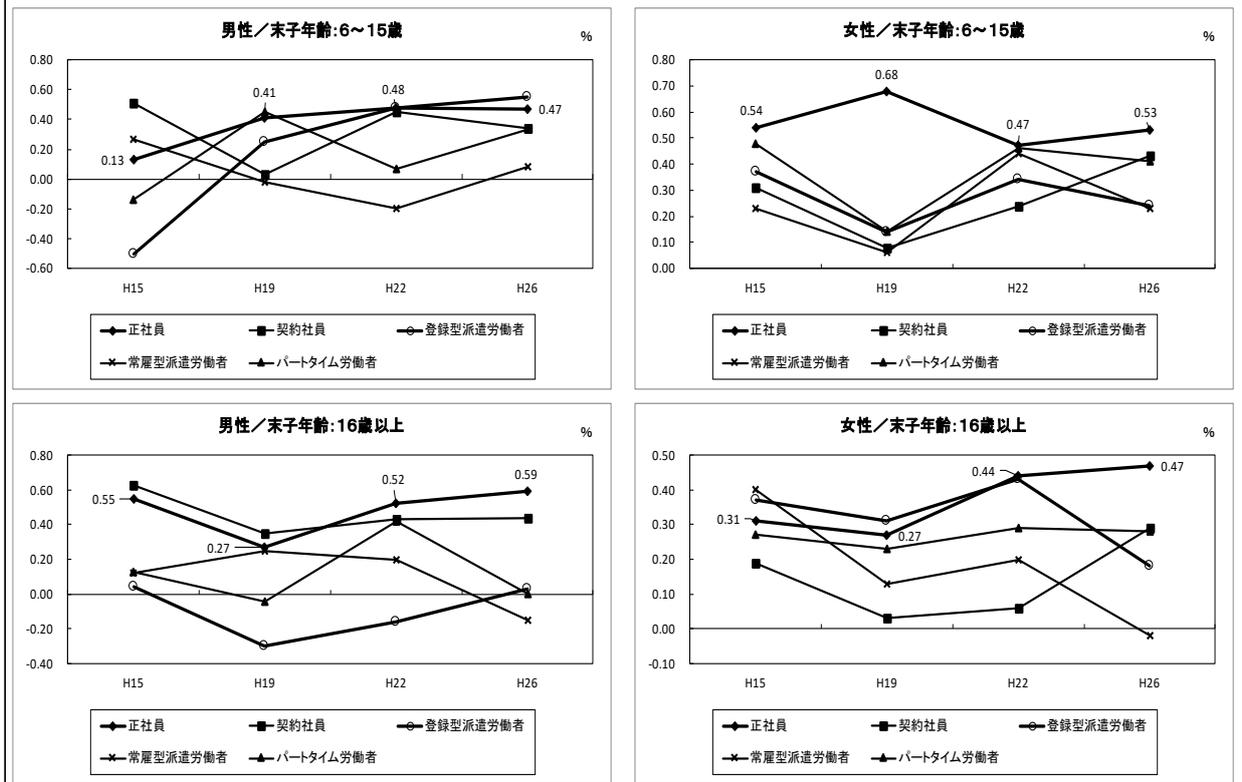
⁶⁷ H19 から H22 にかけても、同程度かそれ以上に満足度の上昇がみられたといえる。ちなみに、図表1-5-9には6つのライフステージについて、男女別と5つの形態別、都合60の区分があるが、そのうち上昇した区分の数は、H15→H19では19区分であったのに対して、H19→H22では39区分、H22→H26で37区分である。

図表1-5-10 ライフステージ別「職業生活全体」満足度(平均スコア)の推移



(注) データ値は、正社員についてのみ付している。

図表1-5-10 ライフステージ別「職業生活全体」満足度(平均スコア)の推移<つづき>



(注) データ値は、正社員についてのみ付している。

どもなし」の男性 (同 0.27→0.01)、「末子年齢：5歳以下」の女性 (同 0.59→0.36)、「末子年齢：6～15歳」の女性 (同 0.44→0.23)、「末子年齢：16歳以上」の男女 (それぞれ同 0.20→-0.15、0.20→-0.02) などで比較的大きな低下がみられている。

②正社員は、H15からH26まで総じて上昇しているといえるが、その中で「末子年齢：5歳以下」の女性 (H15：0.58→H26：0.44) では傾向的に低下していることが注目される。また、このステージでは、併せて契約社員 (同 0.50→0.41) や登録型派遣労働者 (同 0.42→0.30) でも低下となっている。

③H15と比べたときのH26で満足度が高くなっているのを見ると、上昇幅が大きい順に「末子年齢：6～15歳」男性のパート (同 -0.14→0.47)、「独身で親と同居」男性のパート (同 0.16→0.60)、「単身居住」女性のパート (同 0.06→0.38) などとなっており、パートタイム労働者の満足度で比較的大きな上昇がみられている。一方、もっとも大きな低下を示したのも「末子年齢：5歳以下」男性のパート (同 0.93→0.29) であった。

④そのほか、H15からH26にかけて満足度が低下したステージの多い形態には常雇型派遣労働者があり、「末子年齢：16歳以上」の女性 (同 0.40→-0.02)、「配偶者あり、子どもなし」の男性 (同 0.35→0.01)、「末子年齢：16歳以上」の男性 (同 0.12→-0.15)、「末子年齢：5歳以下」の男性 (同 0.34→0.09) などとなっている。

以上、ライフステージ別に主な事項を集計した結果をみてきた。職業生活全体の満足度については、経済や雇用情勢の改善傾向もあって、H26はH22に比べ上昇しているステージ、雇用就業形態が多いといえる。一方、ライフステージによっては総じて低下を示しているものもあることには留意が必要である。例えば、「末子年齢：5歳以下」ステージの女性を挙げることができる。この層では、H15との比較でH26においては、雇用されて働く人の中の正社員の割合が低下し、契約社員やパートタイム労働者を中心として非正規形態の割合が上昇している。同様に、この層で主たる生計維持者である人の中でも正社員の割合が低下し、契約社員やパートの割合が上昇してもいる。また、この層は家事等、多分子育てとの両立のしやすさを求めて働き方を選択する場合は他のステージよりも群を抜いて高い層でもある。さらに、上述の現在の会社での就業継続希望割合についても、正社員で傾向的に低下するとともに、契約社員でもH26には大きく低下している。詳細はなんともいえないものの、この層の就業ニーズに十分に答えられていない面もあることが窺われる結果であるといえよう。

第6章 平成26年調査での新設調査項目に関する集計結果

H26の労働者個人調査において、2つの新しい調査項目が追加された⁶⁸。1つは、労働契約に雇用期間の定めがある場合、すなわち有期雇用者について、雇用期間を定めない契約、すなわち無期雇用への変更を希望するかどうかの設問であり、他の1つは、最終学校卒業後に就いた雇用就業形態（以下「雇用就業形態経験」あるいは略して「形態経験」という。）を尋ねたうえで、非正規形態で働いた通算期間の回答を求めたものである。

この第6章では、これら新設項目について試行的に行った集計結果を紹介しておきたい。

6-1 勤続期間別にみた無期雇用転換希望状況

1つ目の新設項目である有期雇用者の無期雇用への変更希望（以下「無期転換希望」という。）が調査された背景には、平成25年4月に施行された改正労働契約法第18条による有期雇用の無期雇用への転換ルールの創設があると考えられる。当該ルールでは、原則として有期雇用期間が通算して5年を超えたときは、雇用者の希望に応じて無期雇用へ転換されることとされている。そこで、今回は在籍（勤続）期間（以下「勤続年数」と略称する。）別に無期転換希望を持つ人の割合を集計してみた⁶⁹。

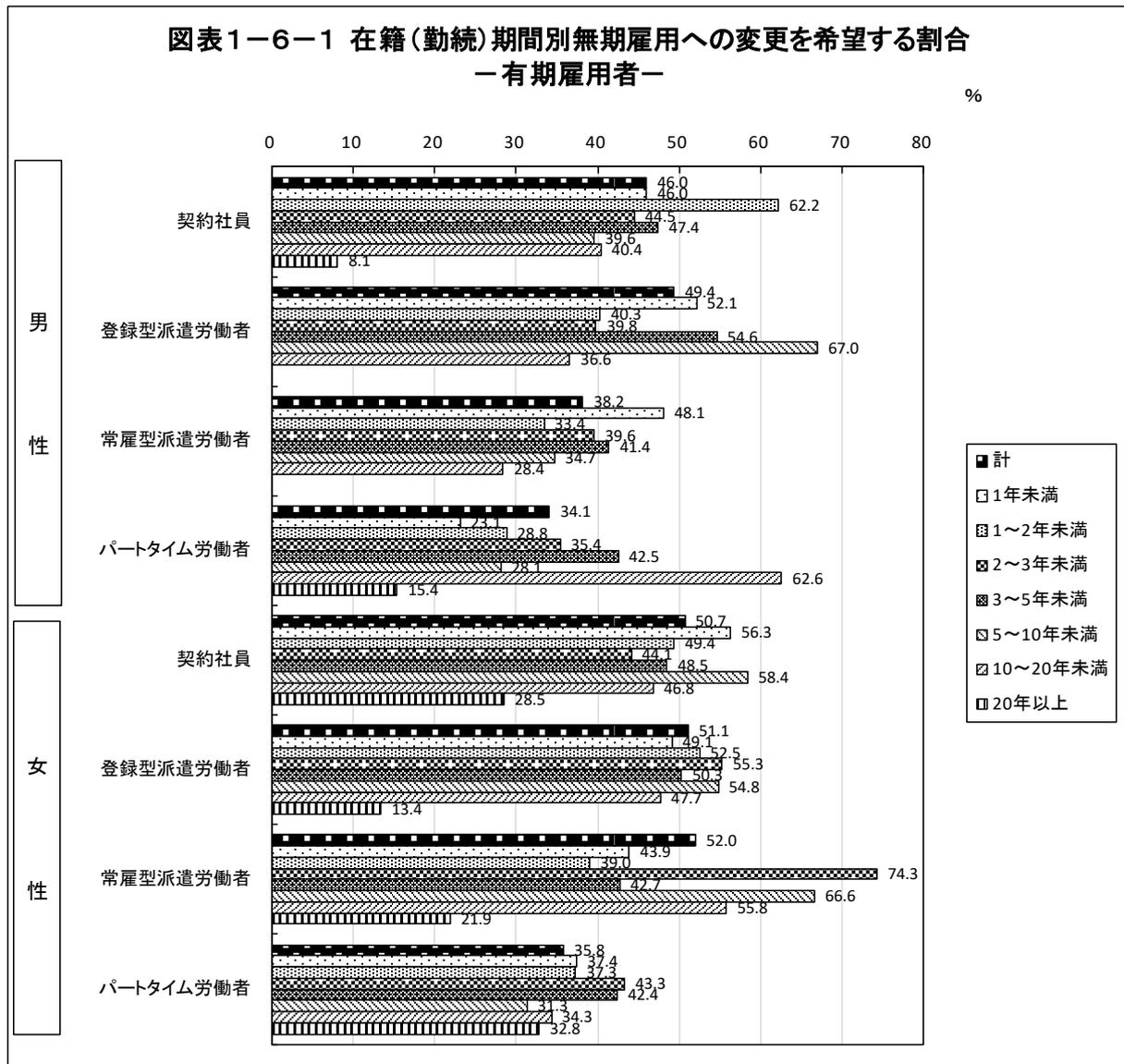
その結果は、図表1-6-1のとおりである。まず、勤続年数計により形態間の比較をしてみると、男性では契約社員と登録型派遣労働者が40%台後半であるのに対して、常雇型派遣労働者は30%台後半と低くなり、パートタイム労働者は30%台半ばとさらに低くなる。女子では、パートが30%台半ばであることは男性とほぼ同じであるが、契約社員、登録型及び常雇型派遣労働者はいずれも50%強となっている。また、総じて男性よりも女性の方が無期転換希望の割合がやや高い傾向にある。

つぎに、雇用就業形態別にみて、総じて勤続年数の長短と無期転換希望の割合との間に関係がみられると思われるものとして、男性の契約社員及び常雇型派遣労働者を挙げるができる。男性・契約社員をみると、勤続1年未満の46.0%から同1～2年未満に62.2%まで上昇した後、同2～3年未満及び3～5年未満は40%半ばとなり、そして同5～10年未満及び10～20年未満は40%程度と徐々に低下する。また、男性・常雇型派遣労働者では、勤続1年未満が48.1%ともっとも高く、同1～2年未満で30%台前半まで低下するが、同2～3年未満及び3～5年未満では40%程度まで戻し、その後、同5～10年未満は30%半ば、同

⁶⁸ 前章までと同様、「H26」とは「平成26年（西暦では2014年）調査」のことである。

⁶⁹ 改正労働契約法の附則により、当該「5年ルール」は法の施行日（平成25年4月1日）以降に開始される有期労働契約について適用されることとされている。したがって、H26調査時点（平成26年10月）における勤続年数とは直接の関係をもっていない面があることには留意する必要がある。すなわち、調査時点の勤続年数の長さ「5年ルール」による無期転換のために求められる有期期間の通算年数とはほとんど対応していない。むしろ、後者の年数の状況は、全員にほぼ共通した状態にあったといつてよい。したがって、ここでは、同法の影響をみるといったことというよりも、いろいろな雇用就業形態にある有期雇用者には、勤続年数別にみてそもそもどのような無期転換希望があるのかをみたものというべきである。

10～20年未満は20%台後半へと順次低下している。そのほかの形態では、ピークが2つみられ、さらに勤続の長い方のピークの方が高くなっているなど、勤続年数と無期転換希望割合との間に際立った関係を見出すことはできなかった。その中で、女性・パートにおいて、勤続2～3年未満及び同3～5年未満が40%台前半をピークとする1つの山となっており、前後の勤続との間に大きな違いがあるとはいえないものの、このくらいの勤続のときに無期転換への希望が高まることが示唆されている⁷⁰。



⁷⁰ もとより、無期転換を希望するかどうかは、勤続年数にのみ影響されるものではなく、むしろその他の種々の要因によるところが大きいと考えられる。この点については、第2部第4章第1節で分析を試みているので参照されたい。

6-2 非正規形態経験年数別にみた現在正社員である割合

2つ目の新規項目である学卒以降の雇用就業形態経験と非正規形態通算就業期間とについてはいろいろな活用が考えられるが、今回は、非正規形態から正社員への転換に焦点を当て、非正規形態通算期間がどの程度であれば現在正社員となっている割合が高いのか、また、その転換はいくつくらいの年齢のときに起こったのかに関する集計を行った。すなわち、非正規形態での就業経験のある人について、非正規形態通算就業期間（年数）別に現在正社員となっている割合を年齢及び在籍（勤続）期間（年数）別に集計した。

その結果は、図表1-6-2のとおりである。ここでは、若年層の近年における正社員転換をみることを目的として、調査時の年齢が20歳台後半と30歳台の前後半の層のみ掲示している。なお、この図表の対象範囲には、これまでの非正規形態通算経験年数が1年未満であったとしたケースはみられなかった。

男性の結果をみると、総じて非正規形態通算経験年数が1～3年未満、せいぜい3～5年未満の層で正社員となっている割合が高いことがみてとれる。また、勤続3～5年未満以降の勤続の長い層で正社員となっている割合が群を抜いて高くなっていることから、やや留保すべき点はあるものの、これらの層では正社員で定着する機会が多いことも示されている⁷¹。

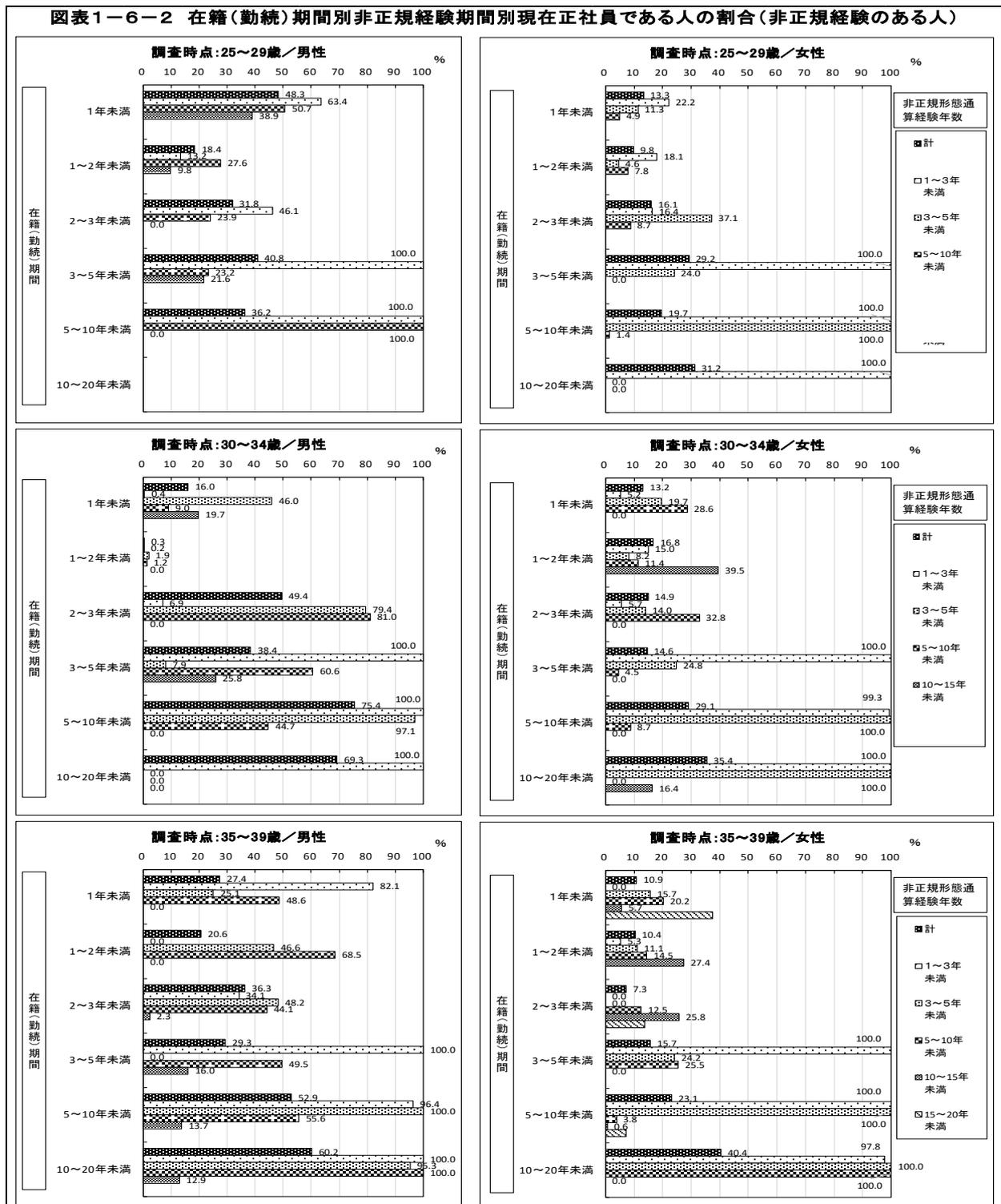
転換年齢については年齢と勤続年数とがカテゴリーで調査されているので確定的にいうことはできないが、一応勤続が3～5年未満より長いときは調査時現在の年齢層より若い年齢層で転換があった場合がかなり多くなるとして男性の非正規形態通算経験年数計における正社員割合をみると、25～29歳層では勤続2～3年未満までと同3～5年未満以降とでは特段に大きな差異はみられないといつてよいのに対して、30～34歳では特に勤続5年以上の層の方がかなり高くなっている。35～39歳層でもほぼ同様の傾向がみられている。これをみる限りでは、25～29歳層での転換がもっとも起こりやすく、年齢が高くなるほど起こりにくくなるといったことがこのデータでも確認できるといえる⁷²。とはいえ、30歳台後半層でもそれなりの割合で正社員転換が起こっていることは記憶されるべきであろう。

一方、女性についてみると、おおむね男性と同様の傾向がみられるが、その中で、25～29歳においても勤続3年未満の各層に比べて3年以上の各層の方で非正規形態通算経験年数計における正社員割合がやや高くなっている傾向がみられ、女性については正社員転換がより若い段階で生じていることが示唆されている。ただし、男性に比べて女性の正社員割合は総

⁷¹ 留保すべき点の1つとして、非正規から正社員へ転換した後再び非正規形態に戻った場合は、現時点では算入されていないことがある。図表1-6-2で散見される「100.0(%)」は、現在の形態の勤続年数が当該区分にあり、かつ、非正規形態通算経験年数が当該区分にある層では全員が正社員であったことを示すものであり、同時期に正社員転換した者の全体が正社員として継続勤務していることを示しているわけではないことには留意が必要である。また、一般に、正社員の勤続が長くなりやすいことはいままでもない。

⁷² なんともいえない面が多いが、図表1-6-2の男性の非正規形態通算経験年数計での正社員割合をみると、勤続1～2年未満及び3～5年未満において、その前後より低くなっている傾向が窺われる。H26データであることから転換時期を逆算すればリーマンショック後や震災後の厳しい時期と重なる面もあり、ときどきの経済情勢を反映した動きとも考えられる。

じて低くなっていることには留意する必要がある。これは、前の章でみたように、ライフステージに合わせてより多くの女性が非正規形態での就業を選択していることによるものと考えられるが、それとは別に、女性の方に正社員転換をよりしにくくさせる要因があるのかどうかといった課題も投げかけるものと思われる。



(注) 現在の雇用就業形態の在籍(勤続)期間がそれぞれの年数であり、かつ、学卒以降の非正規形態での就業経験期間がそれぞれの年数である人のうち、現在の雇用就業形態が正社員である人の割合(%)を示したものである。
在籍(勤続)年数が長いほど、調査時現在の年齢よりも若い年齢層のときに正社員となった場合が多くなることに注意されたい。
データ値がないものは当該ケース自体がないことを、「0.0」は当該ケースにおいて現在正社員であるケースがなかったことを示す。

補章 20～24 歳・在学中の就業者に関する集計結果

現代における非正規雇用には、主に3つの源流があると考えられる。1つは、臨時・日雇労働や季節労働といった、正社員よりもむしろ古くからある古典的な雇用形態である。2つは、近代的な流通経済の発展とともに戦後新たな就業形態として普及した「主婦パート」である。そして3つ目が、高学歴化の進展とともに広範化してきた「学生アルバイト」である。したがって、非正規雇用について考える場合には、できれば「学生アルバイト」についても視野に入れておくことが求められる。そこで、「多様化調査」の個人調査データからとらえられたその一端をみておくこととしたい。ただし、この調査は、学生アルバイトをとらえることを目的の1つとして実施されたものではないことには留意しなければならない。すなわち、調査対象者を選定する過程で選ばれた就業者がたまたま在学中でもあったという性格のものである。したがって、データは大きなブレを伴っていることが推測され、通常よりも一層大きな幅をもってみる必要がある。1つの試みの集計結果とみるべきものである。このゆえに、この章を「補章」としたところである。

ここでの集計対象は、20～24歳で在学中であるとした人である。したがって、多くが大学又は大学院修士課程のいわゆる学生アルバイトであるが、一部には就業が本務でその傍らに大学の2部（いわゆる夜間）に通ったり通信課程を受講したりしている場合も含まれると考えられる。なお、20～24歳層に占める在学中の人は、H26で15.0%であった⁷³。

以下、集計結果を概観しておこう。なお、図表はまとめて次ページに掲載した。

（非正規の雇用就業形態／図表1—補—1）

20～24歳・在学中の人（以下「在学就業者」という。）の中にも正社員や出向社員もいるが、ここでは、これらを除いた非正規の雇用就業形態の構成割合をみてみよう⁷⁴。総じてパートタイム労働者の割合が8割程度と大半がパートであり、残りのほとんどが「その他」となっている。H26においてはパートや「その他」の割合がH22より低下して臨時的雇用者（H26の用語では「臨時労働者」）が2割近くを占めることとなっている。これは、調査票の設計及び記載の変更による面もあると思われ、パート、「その他」、臨時的雇用者の3つがいわゆる学生アルバイトの太宗を占める形態であり、パートを軸としつつ、ときどきの契約内容や就業実態に応じてこれら3区分を相互に行き来していると考えられる⁷⁵。なお、水準

⁷³ 前章までと同様、「H26」とは「平成26年（西暦では2014年）調査」のことである。他の年についても同様。

⁷⁴ こうした取扱いとした背景には、正社員等についてはケースが少ないことはもとより、調査回によってブレが大きく、安定したデータとなっていない可能性が他の形態よりも高いと思われることもある。なお、巻末の付属集計表には正社員等も含めた結果も、参考までに掲載している。

⁷⁵ これに関連する調査票の変更については、「臨時的雇用者」から「臨時労働者」への名称変更とともに、調査前2カ月間における就業日数の要件（いずれかの月で17日以下勤務）をH26では明記されたことなどがある。学生アルバイトで月17日（おおむね週4日）以下働く場合は少なくないと考えられるので、1カ月以下の雇用契約期間の場合、パートでなく「臨時労働者」に該当することが多かったものと思われる。なお、一方において、当該2カ月が8月及び9月といった夏季休暇の時期に当たることは、「臨時労働者」の割合を押し下げている可能性もある。

図表1-補-1 20～24歳・在学している人の雇用就業形態構成(正社員・出向社員を除く)
(%)

	計	契約社員	登録型派遣労働者	常雇型派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他
H15	100.0	0.9	0.1	0.1	0.9	83.9	14.0
19	100.0	1.1	1.3	3.3	1.4	74.6	18.3
22	100.0	0.7	0.8	—	0.2	87.8	10.5
26	100.0	0.2	0.4	—	17.7	78.0	3.8

図表1-補-2 20～24歳・在学している人の雇用就業形態別産業構成(主な産業のみ掲示)
(%)

	計	製造業	情報通信業	卸売・小売業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	(特掲)小売業
H15	100.0	1.0	0.3	58.7	0.7	11.6	10.6	10.9	5.4	58.7
19	100.0	4.1	1.1	21.7	0.1	6.2	27.2	20.0	13.5	21.6
22	100.0	0.3	1.2	40.9	2.4	37.8	5.6	9.4	0.2	39.8
26	100.0	0.6	0.9	39.9	1.1	33.1	6.5	12.2	4.2	39.9

(注) 産業は、集計産業分類(第1章参照)による。

図表1-補-3 20～24歳・在学している人の雇用就業形態別職業構成(主な職業のみ掲示)
(%)

H15、H19	計	管理的な仕事	専門的・技術的な仕事	事務の仕事	販売の仕事	サービスの仕事	生産工程・労務の仕事	その他の仕事		
H22、H26	計	管理的な仕事	専門的・技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	生産工程の仕事	建設・採掘の仕事	運搬・清掃・包装等の仕事	その他の仕事
H15	100.0	0.1	7.8	35.5	11.0	43.6	1.7	0.0		
19	100.0	0.0	19.6	6.2	12.7	54.1	4.9	0.6		
22	100.0	0.2	4.4	3.6	35.2	55.1	0.3	0.0	0.9	0.2
26	100.0	0.2	9.5	4.0	38.6	46.8	0.7	0.0	0.0	0.0

(注) H15及びH19とH22及びH26において職業分類が変更されており、表頭の上下は必ずしも対応するものではない。

図表1-補-4 20～24歳・在学している人の非正規雇用形態の選択理由(主な理由のみ掲示)
(%)

	計	専門的な資格・技能を活かせるから	より収入の多い仕事に就いたから	自分の都合のよい時間に働けるから	勤務時間や労働日数が短いから	家計の補助、学費等を得たいから	自分で自由に使えるお金を得たいから	通勤時間が短いから	家庭の事情(家事・育児・介護等)と両立しやすいから	他の活動(趣味・学習等)と両立しやすいから(H26のみ)
H15	100.0	9.4	14.3	68.6	23.5	57.0	62.8	34.4	18.1	
19	100.0	19.5	32.5	71.6	11.7	8.6	72.7	17.3	7.0	
22	100.0	4.7	4.7	67.5	6.7	37.0	79.5	37.7	7.1	
26	100.0	4.3	4.5	63.3	11.5	39.6	67.2	29.7	0.0	22.2

図表1-補-5 20～24歳・在学している人の月間賃金総額(カテゴリーの階級値による平均値)
(万円)

	契約社員	登録型派遣労働者	常用雇型派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他
H15	12.4	9.6	15.5	6.6	7.1	5.7
19	10.5	10.8	14.8	6.2	6.8	6.9
22	14.3	19.0	—	4.2	6.3	4.9
26	3.2	7.5	—	3.9	6.4	8.4

図表1-補-6 20～24歳・在学している人の週間実労働時間(カテゴリーの階級値による平均値)
(時間)

	契約社員	登録型派遣労働者	常用雇型派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他
H15	35.6	27.2	31.8	17.9	22.3	15.2
22	33.3	41.6	—	12.9	16.3	13.9
26	26.7	26.9	—	10.5	16.3	22.3

が低いのでなんともいえないが、派遣労働者の割合が H15 から H19 にかけてかなり上昇していることは注目される。

（就業先の産業／図表 1—補—2）

在学就業者の就業先産業は、調査年によってバラツキが大きいことに留意は必要であるが、卸売・小売業（ほとんどが小売業）がもっとも多く、次いで宿泊・飲食サービス業、教育・学習支援業などが続いている。経年的な推移をみると、H19 までは生活関連サービス・娯楽業（H19：27.2%）が多かった。しかしその後、H22 以降は、生活関連サービス・娯楽業の割合は低下し、代わって宿泊・飲食サービス業の割合がかなり大きくなり、卸売・小売業と肩を並べるといってよい割合となっている。なお、製造業のウェイトは総じてかなり小さいが、H19 のみ 4.1%と 1%未満の前後に比べてやや突出していたのが、上述の派遣労働者の動きと符合して注目される。

（職種／図表 1—補—3）

在学就業者が従事している職業（種）は、サービスの仕事が半数程度でもっとも多くなっている。次いで多い職種は、H15 では事務的な仕事（35.5%）、H19 では専門的・技術的な仕事（19.6%）であったが、事務は H19 以降数%を占めるにすぎなくなり、また、専門・技術は変動が大きい。H22 以降、これらに代わって 2 番目に大きな割合を占めるようになってるのが販売の仕事であり、30%台後半となっている。なお、生産工程の仕事は多くはないが、H19 のみ 4.9%と前後に比べてやや突出している。

（非正規雇用の形態選択理由／図表 1—補—4）

在学就業者が現在の雇用就業形態を選択した理由をみると、「自分で自由に使えるお金を得たいから」と「自分の都合のよい時間に働けるから」の 2 つを 6～8 割が挙げ、双璧となっている。次いで「家計の補助、学費等を得たいから」、「通勤時間が短いから」が続いている。H26 では、従来の設問を分けた一方の「他の活動（趣味・学習等）と両立しやすいから」が 2 割強と次に多く挙げられている。上述のように形態構成を反映して、パートタイム労働者に準じた選択理由となっているが、指摘割合が一部により集中しており、また、「家事」ではなく「学習」との両立を考慮するなど在学中であることと関連した項目が選ばれているといえる。

（賃金／図表 1—補—5）

在学就業者の月間賃金総額（カテゴリーの階級値による平均値）をみると、パートタイム労働者では 6 万円台半ばから 7 万円程度、となっている。他の形態についてはバラツキが大きく留意してみる必要はあるが、契約社員や派遣労働者では 10 万円台半ばとなっている年もみられる。

（労働時間／図表 1—補—6）

在学就業者の週間実労働時間（カテゴリーの階級値による平均値）をみると、パートタイム労働者では H15 では 22 時間程度となっていたが、H22、H26 では 16 時間程度で推移し

ている。他の形態についてはバラツキが大きく参考程度にみておくにとどめておくのが適当であろう。いわゆる学生アルバイトでは、平均的にはせいぜい週 16～17 時間程度（1日 3～4 時間で週 4～5 日勤務）が学業とのバランスをとるために適切な水準ではないかと考えられる。

以上で、第 I 部における今回実施した集計結果の概要紹介は終えることとしたい。上述のところは、今回どのような集計を行ったのかを示し、その結果である巻末の付属集計表をみるための導入の役割を果たすことを主なねらいとしたものである。