

就業形態の多様化の中での日本人の働き方

—日本人の働き方調査結果を中心に・現状と求められる対応—

情報解析部情報管理課長 **松淵厚樹**

我が国では、正社員比率が低下する一方で、パートタイム労働者、契約社員、派遣社員、嘱託社員、臨時的雇用者などの非正社員の比率が高まっているなど就業形態の多様化が進展している(図表1)。さらに、我が国の人口が減少に転じた中で、多様な働き方を推進することにより就業人口を増やし、将来の労働力の不足を緩和するなどの対応が求められている。

本人の働き方調査」を実施した。なお、本調査は三年に一回程度のローテーションでの実施を予定しており、今回はその初回調査である。

本稿では、人々が働く上で感じていることについて、同調査(定例調査部分)の結果を中心に、その他の調査研究等も併せて見ていくこととしたい。

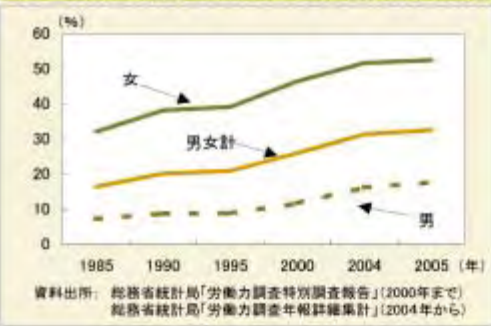
一 日本人の働き方調査の概要

「正社員と非正社員の比較で見ると、仕事全体への満足度は非正社員の方が高い」
本調査(1)では、「ふだん仕事をしている人」(2)、「ふだん仕事をしていない人」(3)に分けて調査を行った。「ふ

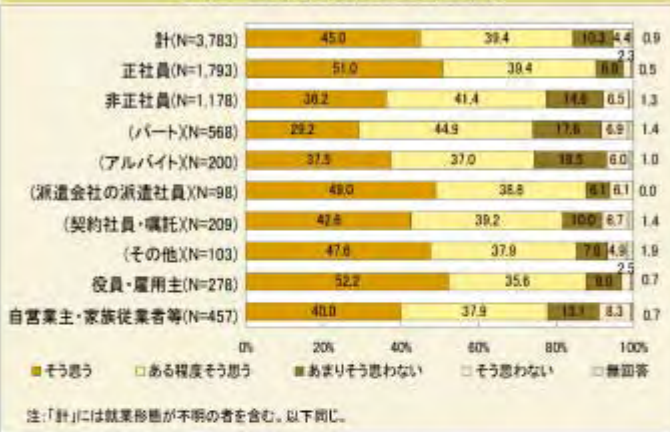
だん仕事をしている人」については、現在の働き方の現状、今後の働き方に関する希望、仕事への不安や悩み、仕事に役立つ能力や知識の向上に関する事項等について、「ふだん仕事をしていない人」については、就業に関する希望、仕事に役立つ能力や知識の向上に関する事項等について把握を行った。ふだん仕事をしている人について、

こうした中で、当機構においては、多様な就業形態における働き方に関する意識を把握することを目的として、二〇〇五年度に「日

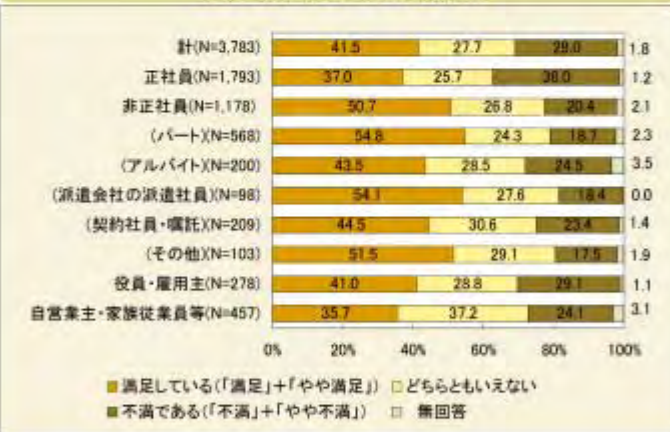
図表1 雇用者(役員を除く)に占める非正規労働者の割合



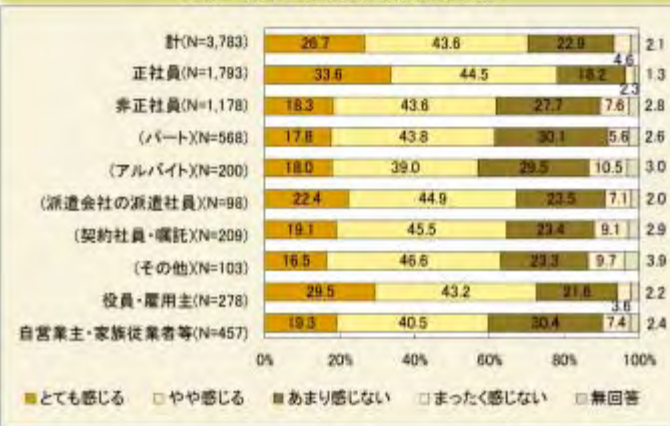
図表2 今の仕事全体についての満足度



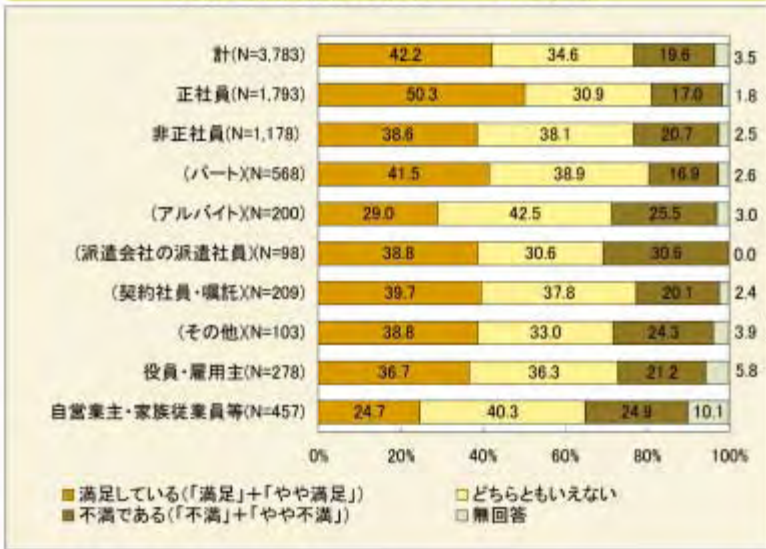
図表3 労働時間についての満足度



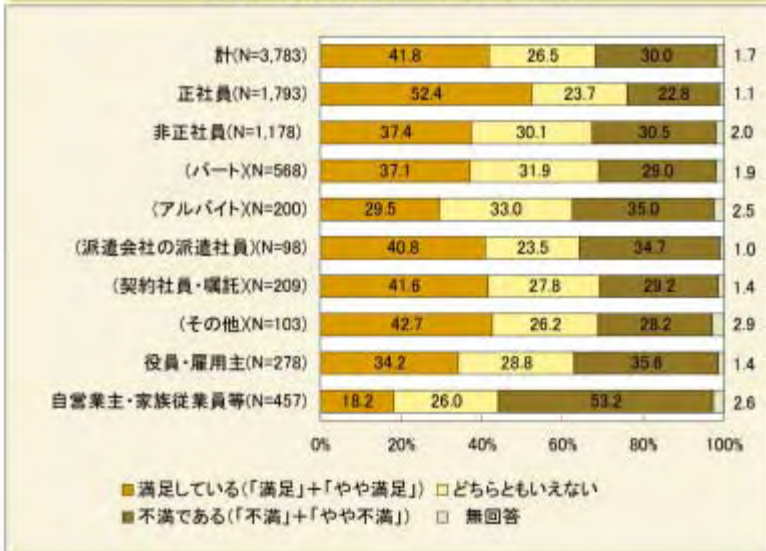
図表4 仕事上の不安や悩み、ストレス



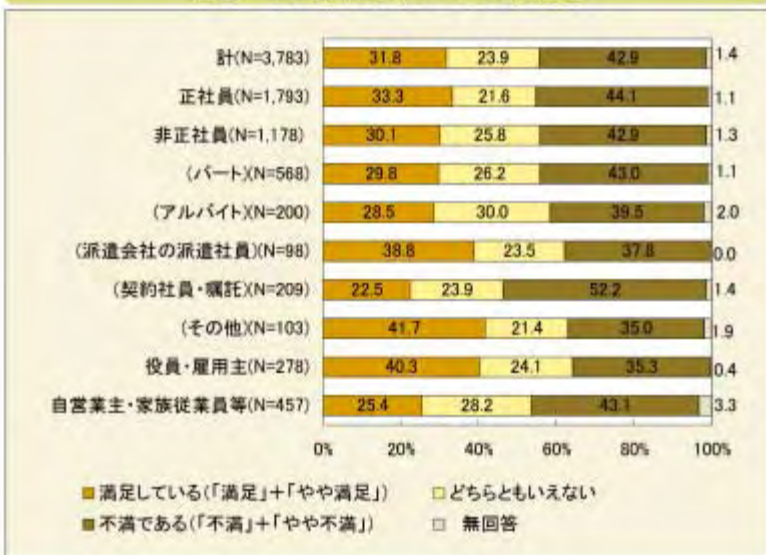
図表5 雇用・就業の安定性についての満足度



図表6 収入の安定性についての満足度



図表7 今の収入の水準についての満足度



ここで把握された事項の概要を紹介すると、以下のとおりである(図表2、3、4、5、6、7、8参照)。

正社員については、将来にわたって正社員という働き方を続けたいと希望する者が約七割となっている。雇用・就業の安定性及び収入の安定性について満足している者は過半数であり、非正社員よりも高くなっている。一方で、仕事全体に対する満足度をみると、満足とする者は約四割と非正社員よりも低くなっている。仕事内容について満足とする者は約四割、労働時間について満足とする者は四割弱と、非正社員より低い。特に、正社員の約半数は労働時間を短くしたいとしており、仕事

上の不安や悩み、ストレスを約八割が感じている。

非正社員については、将来にわたって現在と同様の雇用形態で働き続けたいと希望する者は全体では五割強となっているが、派遣社員及びアルバイトでは、他の働き方に変わりたいとする者が三割程度で相対的に高くなっており、その変わりたい働き方の八割程度を正規の社員・職員が占めている。仕事全体についてみると、非正社員全体では満足とする者が四割強となっており、正社員より高くなっている。雇用・就業の安定性及び収入の安定性について満足とする者は四割弱と正社員より低くなっているもの、仕事内容

及び労働時間について満足とする割合は五割程度と正社員より高い水準となっている。また、仕事上の不安や悩み、ストレスを感じている者は約六割と、正社員より低くなっている。

このように、正社員と非正社員の仕事についての満足度をみると、正社員では雇用・就業の安定性について満足している者の割合は非正社員より高くなっている。一方で、仕事内容や労働時間に満足している者の割合は非正社員の方が高く、また、仕事上の悩みや不安、ストレスを感じている者の割合は正社員の方が高くなっており、仕事全体への満足度は、非正社員の方が高くなっている。

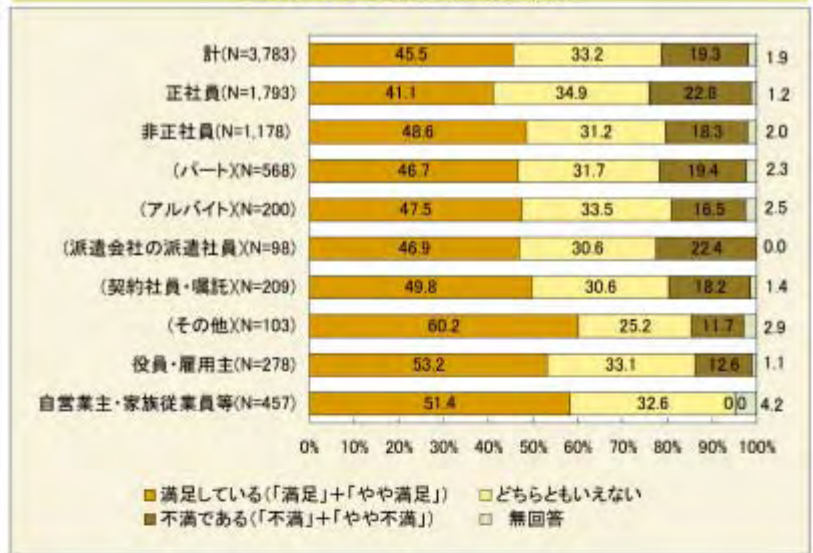
なお、仕事に役立つ能力や知識については、正社員の約九割、非正社員の八割弱が高めたいとしているが、そのためのふだんの取り組みを行っている者の割合は、正社員で約五割、非正社員で四割弱と、意欲と取り組みの間にギャップが見られる。

以下、本調査結果のみならず、他の調査研究等によって得られている知見も踏まえながら、人々の働き方に関する意識及び課題等について、その概要をより詳細にみていく。

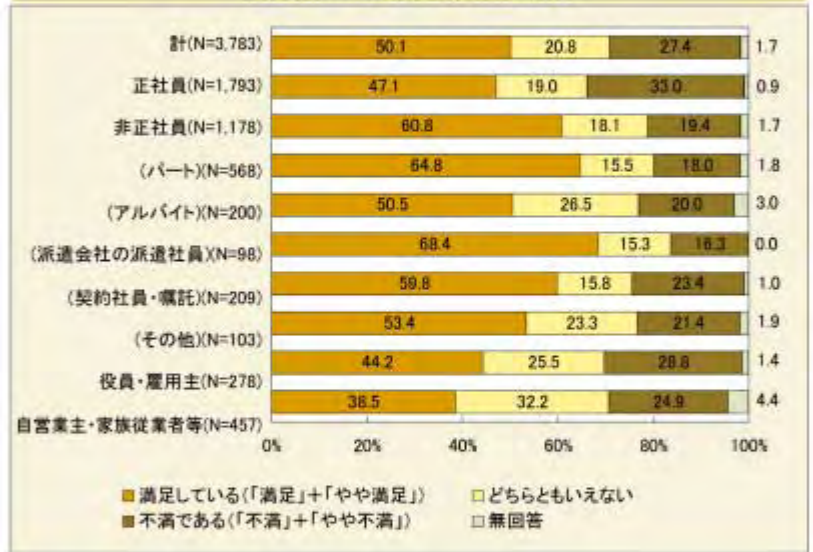
一 一 **ふだん仕事をしている人の仕事に対する意識**

ここでは、特に正社員と非正社員の

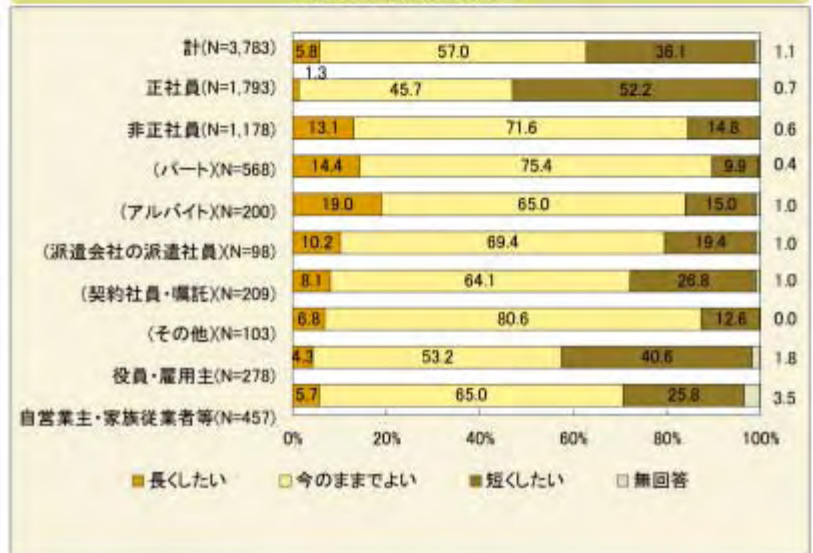
図表8 仕事内容についての満足度



図表9 休日・休暇についての満足度



図表10 労働時間の希望



満足と不満に焦点を当ててみていくこととする。

(1) 正社員

正社員は、雇用・就業の安定性や収入の安定性については、非正社員より満足度が高いが、仕事内容、労働時間を始めとして仕事全体についての満足度は非正社員より低くなっている。ここでは、その要因について見ていくこととする。

(仕事内容に対する満足度が低い要因)

正社員の仕事内容についての満足度が非正社員より低くなっている背景と

しては、収入の水準並びに収入及び雇用・就業の安定性や収入以外の項目で、現在の就業形態を選択した理由(複数回答)として挙げられた「専門的な資格・技能を活かせるから」(四割弱)、「やりたい仕事ができるから」(約二割)が実現されていないことがあるのではないであろうか。

当機構において実施した「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査(労働者調査)」③で、仕事をすることで重視するものとして挙げられたもの(複数回答、ここでは雇用・就業の安定性、収入に関する項目を除外)をみると、回答割合が高い順に「業務

の達成感(五割弱)、「仕事を通じて自分の能力を高めること」(四割弱)、「職場環境が良いこと」(三割強)などが挙げられている。

この結果も勘案してみれば、正社員の仕事内容に対する満足度が低い要因としては、業務の達成感や仕事を通じて自分の能力を活用したり高めたりすることができなさと感じていることなどがあると思われる。

(労働時間に対する満足度が低い要因)

正社員の労働時間及び休日・休暇に対する満足度が低くなっている要因としては、休日・休暇の取りにくさも含

めた労働時間の長さが挙げられよう。特に、正社員で、労働時間を短くしたいと感じている者は約半数にも上っており、その割合は雇用形態別に見ても高くなっている(図表3、10)。

本調査において、正社員の週労働時間を把握したところ、週六〇時間以上の長時間労働を行っている者は約四分の一にも上っている。この数値は、週二〇時間の時間外労働、月に換算すれば約八〇時間の時間外労働をしていると見ることができるといえる。これは、厚生労働省の「過重労働による健康障害防止のための対策」によれば、時間外・休日労働が月四五時間を超え

て長くなればなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性があるとの医学的知見が得られているということも踏まえ、時間外労働時間が月四五時間を越えないよう指導対象となる水準である。

こうした長時間労働、中には過重労働に相当する働き方をしている人々が多数に上っていることが、正社員の労働時間面での満足度が低い要因となっている。

(一) 仕事上の不安や悩み、ストレス

仕事上の不安や悩み、ストレスを感じる要因について、前出「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査」によってみると、回答割合が高いもの(複数回答)から順に、「会社の将来性に不安を感じる(約三割)」、「仕事量が多い(約三割)」、「仕事の責任が重い(約三割)」、「働く時間が長い(約二割)」が挙げられている。また、同調査で、目標管理制度や仕事の成果を賃金に反映させる制度がある場合には、ない場合と比べて、「精神的ストレスを感じる」とする割合がやや高くなっている。

さらに、仕事上の不安や悩み、ストレスと労働時間の関係の本調査結果からみると、労働時間が長いほど仕事上の不安や悩み、ストレスを感じる割合は高くなり、週労働時間が二〇時間未満の層では約五割(「とても感じる」とする者は一割強)、同五〇時間以上の層では、約八割(「とても感じる」とする者は、同五〇〜六〇時間未満の層では三割強、同六〇時間以上の層では約四割)となっている。

このように、仕事上の不安や悩み、ストレスには、会社や自分の雇用の将来性に対する不安、質的・量的な面で自分の能力を超える仕事を行うことや、その結果としての労働時間の長さが必要な要因となっているといえよう。また、近年、企業において進められている目標管理制度や成果主義賃金制度の導入もストレスを高める方向に作用していると考えられる。

(二) 非正社員

非正社員は、正社員と比較して、収入の水準及び収入の安定性並びに雇用・就業の安定性について満足とする者の割合は低くなっているものの、仕事内容及び労働時間について満足とする者の割合は高くなっており、仕事全体について満足とする者の割合も高くなっている。その要因にはどのようなものがあるのだろうか。

(仕事内容に対する満足度が高くなっている要因)

非正社員について、現在の就業形態を選択した理由(複数回答)についてみると、回答割合が高い順に「家計の補助、学費を得たいから(三割)」、「自分の都合のよい時間に働けるから(三割強)」、「通勤時間が短いから(二割強)」となっている。

非正社員の働き方を正社員と比較すると、労働契約上、仕事の内容及び労働時間などが明確となっている傾向にある。当機構において実施した「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」によれば、事業所が非正社員に期待する職務分野

(複数回答)としては、パートタイム及び派遣社員については「日常的な定型業務」や「単純な繰り返し業務」が、契約社員及び嘱託職員については「熟練的業務」、「日常的な定型業務」を挙げる割合が高くなっている。

このように、非正社員の場合には、それまでの経験を生かす業務や定型業務を行う場合が多くなっていること、つまり、労働契約の段階で、職務内容について正社員と比較して明確になっており、仕事内容についての納得度が高くなっていることが非正社員の仕事内容に対する満足度が相対的に高くなっている要因として挙げられるのではないかと考えられる。

(労働時間に対する満足度が高くなっている要因)

本調査によれば、非正社員の労働時間及び休日・休暇についての満足度は正社員と比較して高い水準となっている。

この背景としては、非正社員全体としてみれば、労働時間管理について、正社員と比較すれば、労働契約に基づいて明確に管理される傾向が強く、相対的に非正社員の納得性も高いものとなっていることや、実態として正社員よりも労働時間が短くなっている傾向にあることが挙げられよう。

以上、本節でみてきたように、企業運営の中核になっていくことを期待されている正社員では、雇用・就業や収入などの安定性

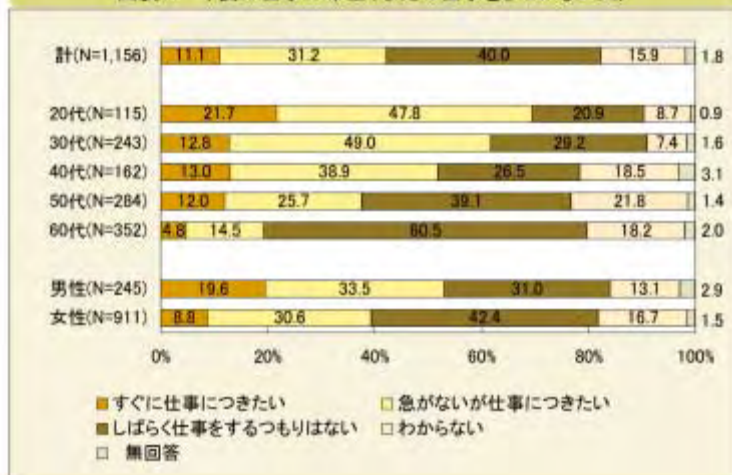
についての満足度は高いが、仕事内容、労働時間面、仕事上の不安や悩み・ストレスなどの面での満足度の低さ等を背景として仕事全体の満足度が非正社員と比較して相対的に低いという、見方によっては深刻な結果となった。

三 三 ふだん仕事をしていない人の仕事に対する意識

(今後仕事につくことの希望状況)

ふだん仕事をしていない人の約四割が今後仕事につくことを希望している。年齢層が上がるほどその割合は低下するものの、四〇歳代以下では半数以上特に二〇歳代では約七割が今後仕事につくことを希望しており、約二割はすぐに仕事につきたいとしている。男女

図表11 今後の仕事の希望(ふだん仕事をしていない人)



図表12 希望する就業のかたち(「すぐに仕事につきたい」、「急がないが仕事につきたい」と回答した者。ふだん仕事をしていない人) (%)

	総数	正規の職員・従業員	パート	アルバイト	派遣会社の派遣社員	契約社員・嘱託	自営業(人を雇っている)	自営業(人を雇っていない)	家族従業者	内職	その他	無回答
計	100.0(N=489)	27.0	49.5	8.8	2.0	2.5	0.4	2.2	0.6	4.3	1.0	1.6
20代	100.0(N= 80)	63.8	23.8	8.8	-	-	-	1.3	-	1.3	1.3	-
30代	100.0(N=150)	22.7	56.0	4.7	6.0	0.7	1.3	2.7	1.3	2.7	1.3	0.7
40代	100.0(N= 84)	17.9	61.9	8.3	-	1.2	-	3.6	-	3.6	1.2	2.4
50代	100.0(N=107)	25.2	49.5	8.4	-	4.7	-	0.9	0.9	7.5	0.9	1.9
60代	100.0(N= 68)	7.4	50.0	19.1	1.5	7.4	-	2.9	-	7.4	-	4.4
男性	100.0(N=130)	58.5	10.0	18.5	-	7.7	-	2.3	-	0.8	-	2.3
女性	100.0(N=359)	15.6	63.8	5.3	2.8	0.6	0.6	2.2	0.8	5.6	1.4	1.4

別にみると、男性は五割強が仕事につきたいとしている(図表11)。

(仕事につくことを希望している者が希望する就業形態)

仕事につくことを希望している者が希望する就業形態をみると、パートが約半数、次いで、正規の職員・従業員が三割弱となっている。年齢層別みると、二〇歳代では、正規の職員・従業員が六割強を占め、パート及びアルバイトが過半数を占める他の年齢層とは異なっている。男女別にみると、男性では、正規の職員・従業員が約六割、女性ではパート及びアルバイトが約七割となっている(図表12)。

四 仕事に役立つ能力や知識を身につけることについて

(一) ふだん仕事をしている人

(仕事に役立つ能力・知識を高めることについての希望)

正社員の約九割、非正社員の約八割、全体では八割強が仕事に役立つ能力・知識を高めたいとしている。なお、非正社員のうち、仕事に役立つ能力・知識を高めたいとしている者は、派遣社員では約九割、契約社員・嘱託では約八割となっている(図表13)。

(仕事に役立つ能力・知識を身につけるための取組)

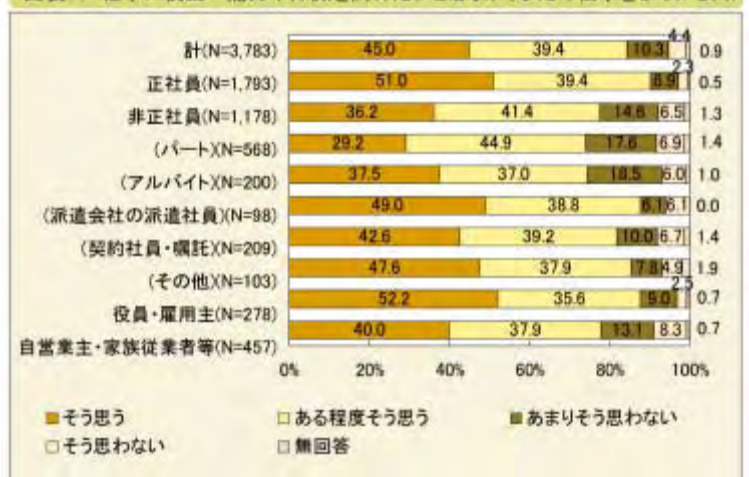
仕事に役立つ能力・知識を身につけるための取組をふだんから行っているとする者は五割弱、正社員では約五割、非正社員では四割弱となっている。ちなみに、役員・雇用主では約六割と就業形態別にみると最も高くなっている。

なお、前出「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」によれば、企業が従業員に対して実施する教育訓練(OJT及びOFF・JT)の実施状況には、正社員と非正社員の間で格差が存在している(図表14)。

(仕事に役立つ能力や知識を身につけるうえで困っていること)

仕事に役立つ能力や知識を身につけるうえで困っていること(複数回答)をみると、「特に困ったことはない」を挙げる者が約四割と最も高い割合となっているが、次いで「仕事がいそがしくて時間がない(約三割)」、「研修・講座など受ける費用が出せない(一割強)」などとなっている。

図表13 仕事に役立つ能力や知識を高めたいと思うか(ふだん仕事をしている人)



七割が、今後仕事につくことを希望している人に限れば約九割が、仕事に役立つ能力・知識を高めたいとしている。年齢層別みると、二〇歳代及び三〇歳代ではふだん仕事をしていない人の約九割が仕事に役立つ能力・知識を高めたいとしている(図表15)。

(仕事に役立つ能力・知識を身につけるための取組)

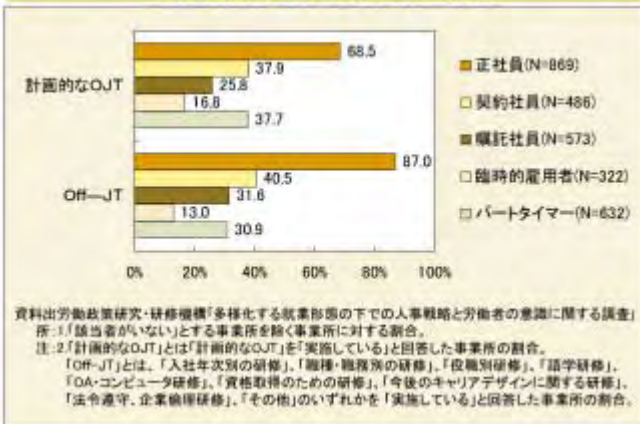
仕事に役立つ能力・知識を身につけるためのふだんの取組については、「取組んでいる」とする割合は二割であった。

(仕事に役立つ能力や知識を身につけるうえで困っていること)

(仕事に役立つ能力・知識を高めることについての希望)

ふだん仕事をしていない人全体の約

図表14 教育訓練の実施状況(事業所調査)



「仕事に役立つ能力や知識を身につけるうえで困っていること(複数回答)」については、「特に困ったこととはない」が四割弱と最も高い割合となっているが、これ以外では「家事・育児・介護など仕事以外のことがいそがしくて時間が足りない(三割弱)」、「研修・講座などを受ける費用が出せない(約二割)」、「そもそも何をしたらよいかわからない(二割強)」などとなっている。年齢層別にみると、三〇歳代で「家事・育児・介護など仕事以外のことがいそがしくて時間が足りない(約五割)」の割合が際立って高くなっている。

同様に、男女別にみると、男性では、「研修・講座などを受ける費用が出せない」及び「そもそも何をしたらよいかわからない(二割弱)」、女性では、「家事・育児・介護など仕事以外のこ

とがいそがしくて時間が足りない(約三割)」、「研修・講座などを受ける費用が出せない(二割弱)」、「そもそも何をしたらよいかわからない(一割強)」などが挙げられた。

以上みてきたように、仕事に役立つ能力や知識を高めることについては、ふだん仕事をしているかふだん仕事をしていないかにかかわらず、希望する者の割合は高くなっているものの、実際に取り組んでいる割合は低くなっている。

その背景には、ふだん仕事をしている者・ふだん仕事をしていない者ともに仕事や家事等による時間面及び費用面での制約や、仕事に役立つ能力や知識を身につけることを希望はしているものの、その必要性については特に意識していない者が多くなっていることなどが挙げられる。なお、ふだん仕事をしていない者では、そもそも何をしたらよいかわからないとする割合が相対的に高くなっているのが目立っている。

五 まとめ—本調査結果等から示唆されるもの

(正社員への対応)

まず、正社員の仕事全体に対する満足度が、非正社員のそれより低くなっていることは、憂慮すべき事態ではないであろうか。特に、正社員と非正社員を比較すると、正社員は、仕事の内容、労働時間、仕事に対する不安・ストレスなどでの満足度が低くなっている。また、長時間労働をしている者の割合が高くなっている

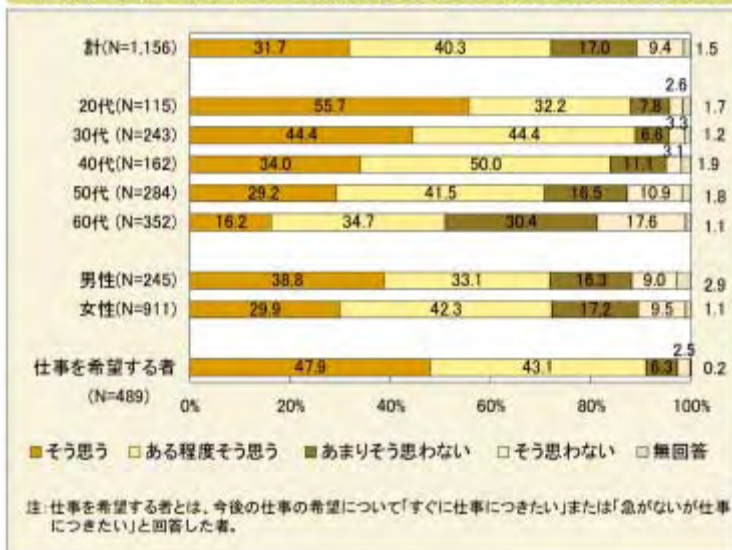
ことも勘案すれば、正社員においては、現在、過重な業務を行っている者も多く、これが仕事を通じての満足感・充実感を感じることができなくなるとともに、疲労や不安・ストレスを高める方向に作用しているというような状況になっていると考えられる。

企業活動の中核となる正社員の仕事全体は満足感を高められるようにし、ひいては労働意欲及び生産性を向上させていくためには、業務量を適正なものとし、長時間労働を抑制するとともに、仕事を通じて自己実現や充実感が感じられるようにすること、さらには自己啓発その他生活の充実を図ることができるよう時間的余裕がもてるようにしていくことが求められよう。

(非正社員への対応)

非正社員については、仕事全体への満足度は正社員より高くなっているが、収入の水準、収入及び雇用の安定性についての満足度は正社員より低くなっている。現在は、非正社員として働いている者は、家計を補助することを目的とする者や、収入よりも時間的な自由を優先させる者が多くを占めている。しかし、今後、就業形態の多様化がより一層進行し、非正社員割合がより高まることともに、この働き方によって生計を維持する者が増大する場合には、収入の

図表15 仕事に役立つ能力や知識を高めること(ふだん仕事をしていない人)



水準の低さや収入面及び雇用面での不安定性が大きな問題となる可能性もある。また、企業が実施する教育訓練の実施状況をみると、正社員と比較して大きな格差が存在し、非正社員は仕事を通じて能力や知識を得る機会が限定されている状況にある。

したがって、非正社員という働き方を生計を維持するための主たる手段とする者の存在・増加に留意しながら、今後、処遇面の改善や教育訓練面での非正社員に対する支援の充実等を図っていくことが求められよう。

(ふだん仕事をしていない人々への対応)

ふだん仕事をしていない人々について

でも、四〇歳代以下では就業希望割合は半数を超えており、特に若年層・男性でその割合は高くなっている。

今後、少子高齢化が進行し、我が国の人口が減少していく中では、働く人々を増加させることは重要な課題である。したがって、ふだん仕事をしていない人々についても、少なくとも就業意欲がある人々については、その意欲が有効に活用されるようにしていくことが求められる。

ふだん仕事をしていない人々が働けるようにするためには、就業に必要な能力や知識、例えば、事務関係の仕事であればOA機器操作など、それぞれの仕事での最低限の技能や資格を身につけることが求められる。しかし、現状をみれば、仕事に役立つ知識や能力を身につけるための取り組みをしている者の割合は低い。その背景としては、費用面での制約や、何を学んだらいいのかわからない等があり、女性では、これらに家事等家族の責任による時間的制約が加わっている状況にある。

したがって、こうした人々に対しては、就業能力を高めるために、どのようなことを学んだらよいかを相談する機会の提供や教育訓練への支援の強化が求められる。また、特に、就業のための教育訓練を受けることを希望し、かつ、家族的責任を負っている者に対しては、時間面や費用面での制約を緩和するための支援を行っていくことが求められる。

〔注〕本文中の図表で、資料出所の記載がないものは、「日本人の働き方調査」により作成した図表である。

1. 本調査の調査票は、情報解析部情報管理課及び当機構雇用戦略部門の「働き方とセーフティネットに関する研究会」（座長：佐藤博樹東京大学社会学研究所教授）と連携して作成した。本調査は、二〇〇五年八月から九月にかけて全国の満二〇歳以上六五歳以下の男女八〇〇〇人を対象に調査を行い、四九三九人から有効回答を得た（有効回答率六一・七％）。調査結果は、JILPT調査シリーズNo.6「就業形態の多様化の中の日本人の働き方—日本人の働き方調査(第一回)」にまとめている。
2. 正社員、非正社員（パート、アルバイト、派遣会社の派遣社員、契約社員・嘱託、その他）、役員・雇用主、自営業主・家族従業員等の区分により調査した。
3. 二〇〇四年一月から二月にかけて実施した企業及び従業員を対象とした調査。
4. 二〇〇五年一月に実施した企業及び従業員を対象とした調査。

【参照資料】

- 労働政策研究・研修機構情報解析部情報管理課（二〇〇六）「就業形態の多様化の中の日本人の働き方—日本人の働き方調査(第一回)」JILPT調査シリーズNo.15
- 労働政策研究・研修機構情報解析部情報管理課（二〇〇五）「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査」JILPT調査シリーズNo.12
- 労働政策研究・研修機構情報解析部情報管理課（二〇〇六）「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」

大原社会問題研究所雑誌

No.574・575 2006.9・10

【国際シンポジウム】日本とロシア—戦争の100年、平和の150年

- ロシアから見えるアジア極東と日ロ戦争
- 日ロ戦争と風刺に見る権力政治の考察
- 日本における日ロ非戦論
- ロシア思想に現れた日本
- 日ロ関係の転機としての日ロ戦争

- タチヤーナ・フィリモノヴァ
- ソク・ファジョン
- 梅田 俊英
- 坂本 博
- コンスタンチン・サルキーソフ

■書評と紹介

- 松丸和夫監修／労働運動総合研究所編『グローバル化のなかの中小企業問題』
- 川合隆男著『近代日本における社会調査の軌跡』
- 森岡孝二著『働きすぎの時代』
- 川手撰著『戦後日本の公務員制度史』

- 小宮 昌平
- 濱谷 正晴
- 永田 瞬
- 早川征一郎

- 社会政策学会会員研究業績一覧（2005年）
- 社会・労働関係文献月録
- 法政大学大原社会問題研究所2005年度の歩み
- 月例研究会
- 所報 2006年5・6月

法政大学大原社会問題研究所

発行／法政大学大原社会問題研究所
発売／法政大学出版局

〒194-0298 東京都町田市相原町4-3-42 tel.0427-83-2307
〒162-0843 東京都新宿区市谷田町2-14-1 tel.03-5228-6271