

平成 18 年 3 月 8 日

担	労働政策研究・研修機構( 理事長 小野 旭 ) 主席統括研究員 浅尾 裕 ( 電話 03-5991-5171 )
当	E-mail : asao@jil.go.jp

## 多様な働き方の人々をめぐる課題の解決に向けて

( 働く人々の意識を中心として )  
「日本人の働き方総合調査」結果より

### ・調査結果のポイント

#### ( 正社員調査から )

- 1 . 適用されている労働時間制度については、総じて満足とする人が多いが、「変形労働時間制」などで相対的に不満とする人も多い。不満の背景には、制度の運用面や自己の生活との折り合いのつけ難さがある。( P4 図 2、P5 図 3 )
- 2 . 裁量労働制に係るみなし労働時間について、これまでに見直しがあったとする人は少ない。( P5 図 5 )
- 3 . 緩やかな時間管理の管理職では、「余計に働いてしまう」とする人が多い。( P7 図 11 )
- 4 . 正社員の 3 分の 1 が持ち帰り仕事をしており、その仕事は賃金に反映されていない場合がほとんど。( P8 図 12、図 15 )
- 5 . 正社員の 6 % が副業を持っており、その理由としては「本業だけでは生活できない」が比較的多くなっている。( P9 図 16、図 19 )

#### ( 非正社員調査から )

- 6 . 正社員に比べ、非正社員では就業を継続する(できる)割合が少なく、派遣社員や業務請負会社社員を中心に失業により就業中断をする人も多い。( P10 図 21 )
- 7 . 非正社員では正社員としての就業を希望する人が少なくないが、派遣社員や業務請負会社社員では、現在の職場ではなく別の会社の正社員になることを希望する人も多い。( P11 図 23 )
- 8 . 正社員に比べ賃金が低すぎるとする非正社員が多いが、その背景には、職場での役割に応じた賃金になっていないということとともに、非正社員でも生活のために必要な収入を得なければならない人が多いこともあると考えられる。( P13 図 27 、P15 図 29 )
- 9 . 派遣社員や業務請負会社社員等では、契約 / 派遣期間終了後について不安を感じている人が多く、その背景には自己の収入の必須性がある。( P13 図 27 、P16 図 31、P17 図 34 )

#### ( 個人自営業主 / 家族従業者調査から )

- 10 . 専属請負では、一部に特定の取引先に対する従属性を示すものが少なくない。( P18 図 36 ~ 図 40 )
- 11 . 専属請負では、感じることをして「疲れていても仕事する」など仕事と健康に関する事項を指摘する人が多い。( P20 図 41 )
- 12 . フランチャイジー商店では、フランチャイザーによる契約遵守について一部に疑問とするものが 2 割あった。( P22 図 46 )

## ・調査の概要

1. 調査の趣旨 プロジェクト研究「多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティネットに関する研究」の一環として、一つの統一した調査により、現在における様々な働き方の実態概況についてデータ収集を行い、多様な働き方に関する総合的な基礎データとしようとするものである。
  2. 調査対象 民間調査機関の郵送調査モニターのうち、20歳以上60歳未満の就業している個人を対象に、従業上の地位別にそれぞれ次に掲げる数を抽出して調査対象とした。

正社員	3,500名	(有効回答数	2,893名	<回収率	82.7%>)
非正社員	3,500名	(有効回答数	2,822名	<回収率	80.6%>)
個人自営業主・家族従業者 <sup>(注)</sup>	3,000名	(有効回答者数	1,576名	<回収率	52.5%>)

(注)個人自営とは、家族従業者以外の常用雇用者のいない自営をいう。
  3. 調査方法 上記従業上の地位区分ごと調査票(計3種)による郵送調査
  4. 調査時期 平成17年(2005年)8月下旬から9月上旬
  5. 主な働き方区分の定義
    - A. 正社員  
裁量労働勤務・・・裁量労働時間制が適用されている人  
緩やかな時間管理の管理職・・・管理職なので、労働時間管理がまったくされないか又は緩やかにしかされていない状況の下で勤務している人  
持ち帰り仕事・・・制度としての在宅勤務ではなく、自宅に仕事を持ち帰って行うこと
    - B. 非正社員  
パートタイマー・・・正社員に比べて所定の労働時間が短い人  
契約社員・・・非正社員の他の雇用・就業形態に当てはまらず、正社員と異なる契約関係にある人  
登録型派遣社員・・・登録型の労働者派遣事業者から派遣されている人  
常用型派遣社員・・・常用型の労働者派遣事業者から派遣されている人  
業務請負会社社員・・・派遣事業ではないが、雇用主とは異なる会社で働いている人
    - C. 個人自営業主・家族従業者  
専属請負・・・主に一つ又は少数の特定の取引先からの注文を受けて作業し、その成果を提供する事業  
不特定請負・・・不特定又は多数の顧客からの注文を受けて作業し、その成果を提供する事業  
フランチャイジー・・・商店・店舗でフランチャイズ組織に加盟しているもの
- (注)「日本人の働き方総合調査」の結果については、JILPT 調査シリーズ 14 において網羅的に紹介している。(http://www.jil.go.jp/institute/research/2005/014.html)

## 調査結果の概要

### (目次)

<b>1 . 正社員調査結果から</b>	4
1 - 1 適用される労働時間制度	4
労働時間制度の満足度 / 不満の理由 など	
1 - 2 裁量労働制について	5
裁量労働のみなし労働時間と実際の労働時間 / のみなし労働時間の見直しの有無 など	
1 - 3 緩やかな時間管理の管理職について	6
適用者の範囲 / 会社による実際の労働時間の把握状況 など	
1 - 4 自宅で行う仕事について 持ち帰り仕事	8
持ち帰り仕事をする人の割合 / 頻度 など	
1 - 5 正社員の行う副業について	9
副業を持っている割合 / 副業を持つ理由 / 本業企業への告知状況 など	
<b>2 . 非正社員調査結果から</b>	10
2 - 1 非正社員の形態間比較	10
ここ5年間の就業状況 / 今後の就業希望 / 自己の収入の重要度 / 労組加入状況 など	
2 - 2 非正社員をめぐるいくつかの論点	14
①パートタイマーについて	14
②派遣社員について	15
③業務請負会社社員について	16
<b>3 . 個人自営業主 / 家族従業者調査結果から</b>	17
3 - 1 回答のあった個人業務請負事業の概況	17
作業の種類 / 使用する機器 など	
3 - 2 専属請負について	18
特定の取引先数 / 使用する機器の整備方法 / 取引先との関係を示す各種事項 など	
3 - 3 フランチャイジー商店について	20
事業の状況 / フランチャイズ組織の決め / フランチャイズ条件 など	

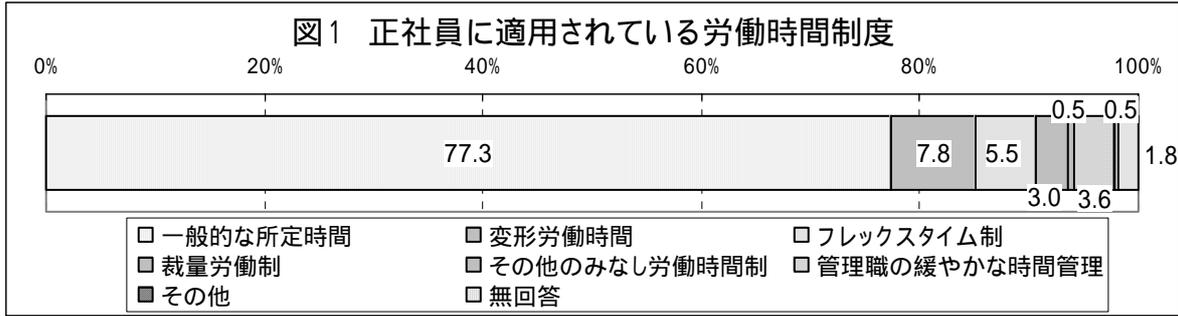
(別表)「日本人の働き方総合調査」による非正社員及び専属請負自営の働き方の状況

# 1. 正社員調査結果から

## 1 - 1 適用される労働時間制度

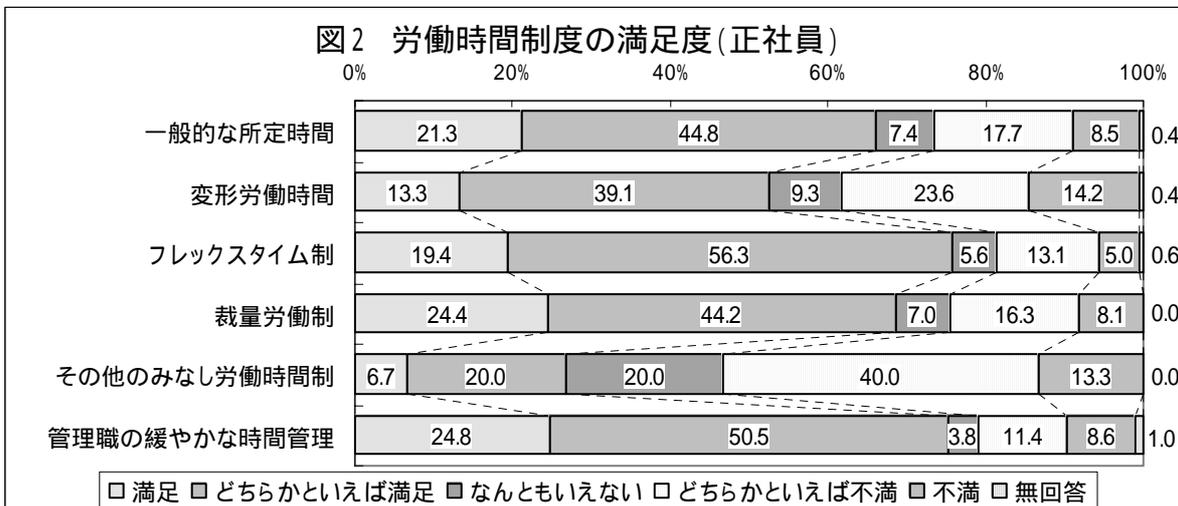
### 適用される労働時間制度別構成

正社員に適用されている労働時間制度は、一般的な所定労働時間（例えば「午前9時～午後6時」）が77.3%を占めているほか、変形労働時間（日、週、季節などにより異なる時間が設定されるもの。）が7.8%、フレックスタイム制5.5%、管理職の緩やかな時間管理3.6%、裁量労働制3.0%などとなっている（図1）。



### 労働時間制度への満足度

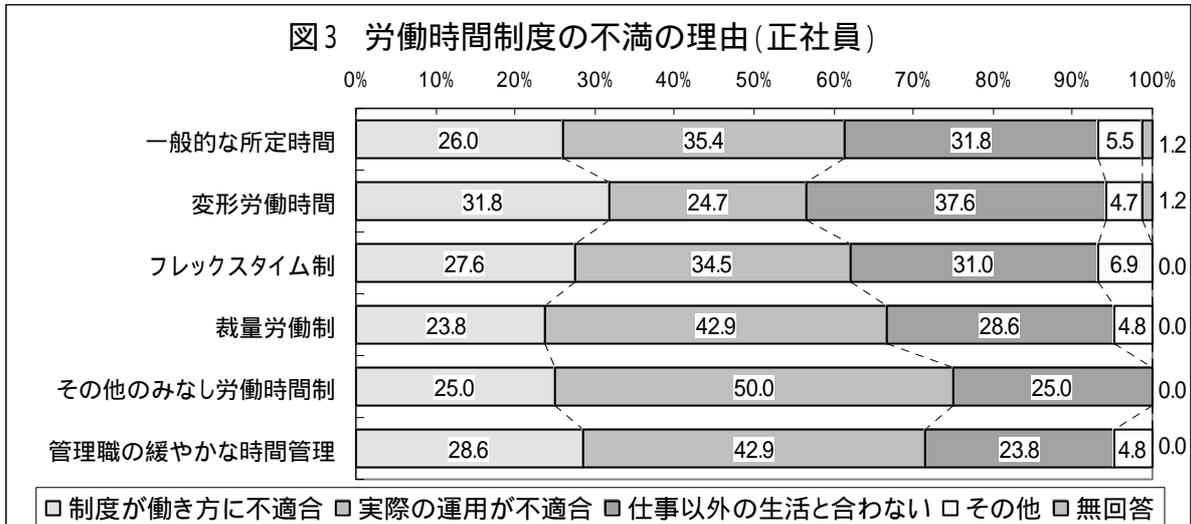
適用されている労働時間制についての満足度は、管理職の緩やかな時間管理（満足方向の回答75.3%）、フレックスタイム制（同75.7%）、裁量労働（同68.6%）などで高く、一方、その他のみなし労働時間制（不満方向の回答53.3%）や変形労働時間制（同37.8%）などで満足度が高い<sup>1</sup>（図2）。



<sup>1</sup> 「満足方向の回答」：「満足」＋「どちらかといえば満足」  
「不満方向の回答」：「不満」＋「どちらかといえば不満」

## 不満の理由

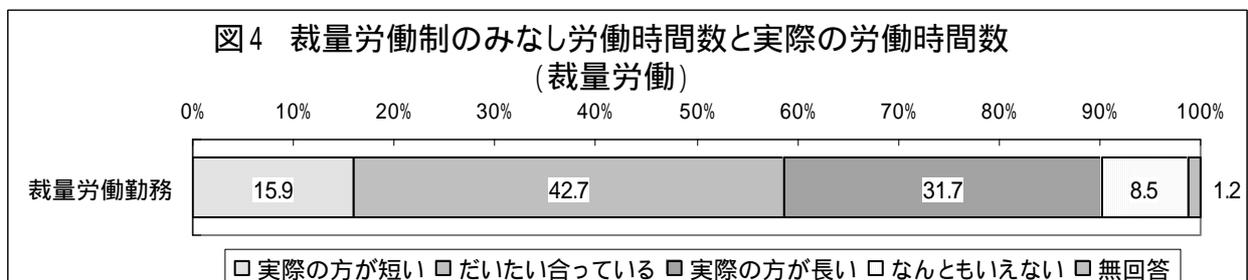
労働時間制度に不満方向の回答をした人にその理由を尋ねた結果は、その他のみなし労働時間制では「実際の運用が不適合」を挙げる人（50.0%）が、変形労働時間制では「仕事以外の生活と合わない」を挙げる人（同 37.6%）が相対的に多い（図3）。



## 1 - 2 裁量労働制について 裁量労働勤務の人への設問から

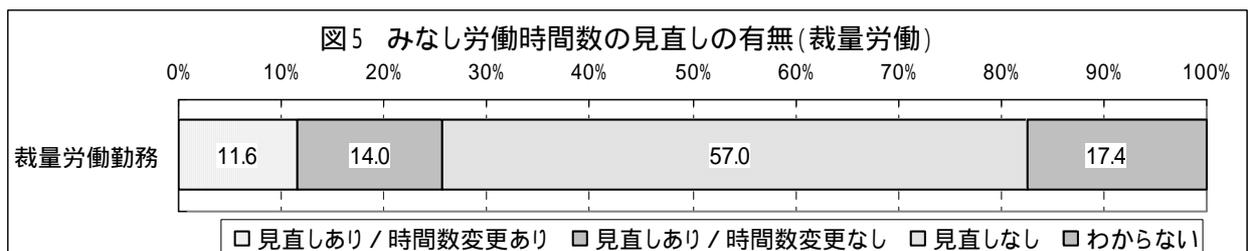
### 裁量労働のみなし労働時間と実際の労働時間

裁量労働のみなし労働時間と実際の労働時間とについて、「だいたい見合っている」が 42.7% と 4 割以上を占めるものの、実際の労働時間の方が長いとする人も 31.7% おり、実際の労働時間の方が短いとする人の割合を上回っている（図4）。



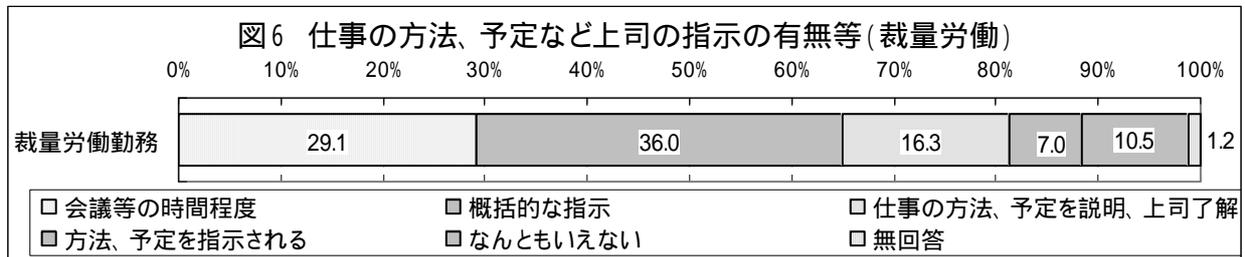
### みなし労働時間数の見直しの有無

みなし労働時間数について、これまで「見直しはなかった」とする人が 57.0% と過半を占め、「見直しがあり、かつ、時間数の変更があった」とする人は 1 割強（11.6%）にとどまった（図5）。



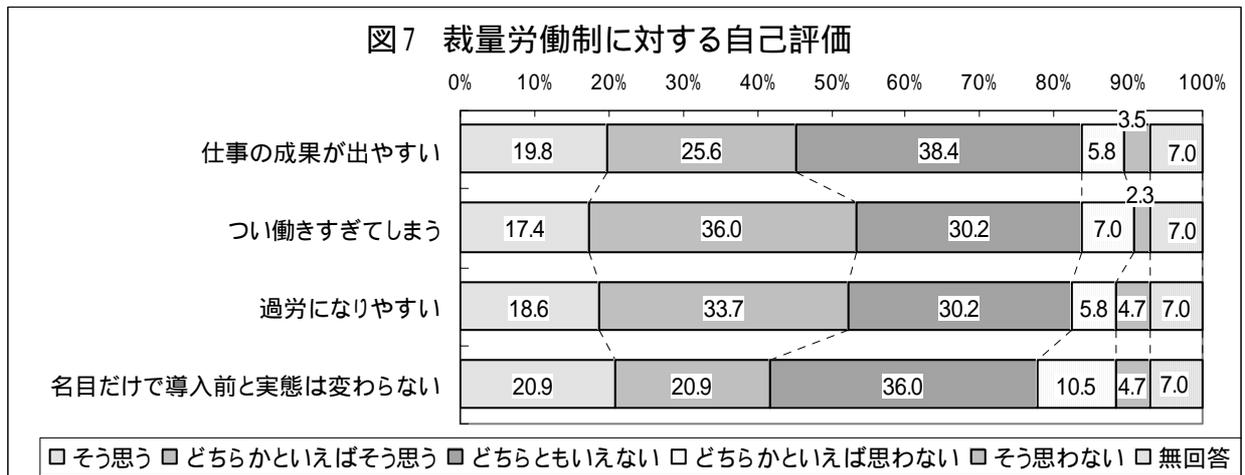
### 裁量労働における仕事の方法、予定などの指示の有無

裁量労働において、上司から「概括的な指示」があるとする人が 36.0%、「会議等の時間の指示がある程度」29.1%と多くなっているが、「仕事の方法、予定を説明して上司の了解を得る」(16.3%)や「方法、予定を指示される」(7.0%)とする人も少なくない(図6)。



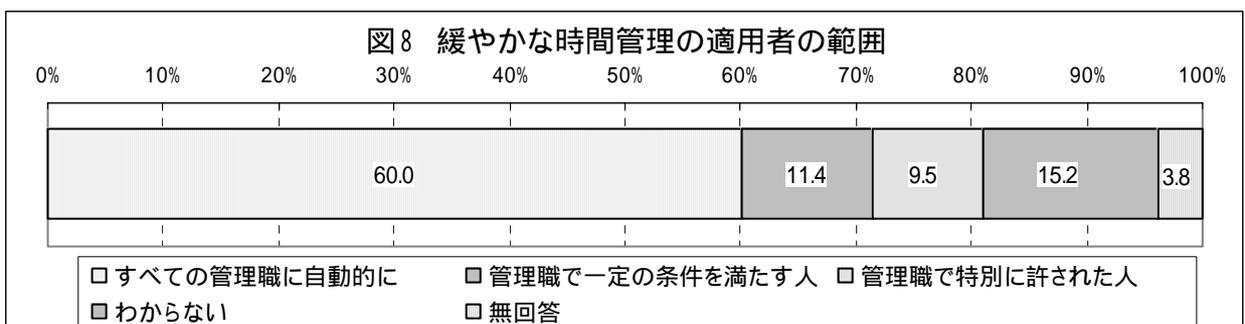
### 裁量労働制に対する働く人の評価

「仕事の成果が出やすい」に肯定方向の回答<sup>2</sup>をした人が 45.4%いる一方で、「つい働きすぎてしまう」(同 53.4%)や「過労になりやすい」(同 52.3%)とする人が半数を超えている(図7)。



### 1 - 3 緩やかな時間管理の管理職について 緩やかな時間管理の管理職への設問から 緩やかな時間管理の適用者の範囲

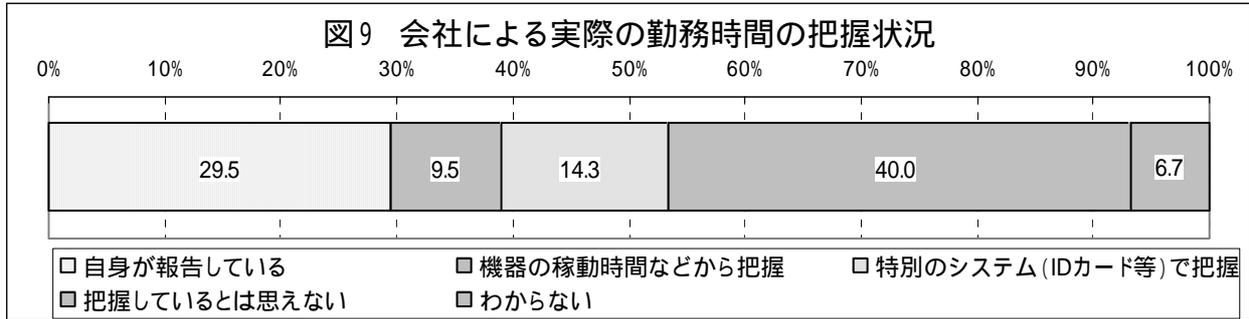
管理職に緩やかな時間管理が実施される場合、「すべての管理職に自動的に適用される」とする人が6割と多くっており、ついで「管理職で一定の条件を満たす人」とする人が1割強などとなっている(図8)。



<sup>2</sup> 「肯定方向」:「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」

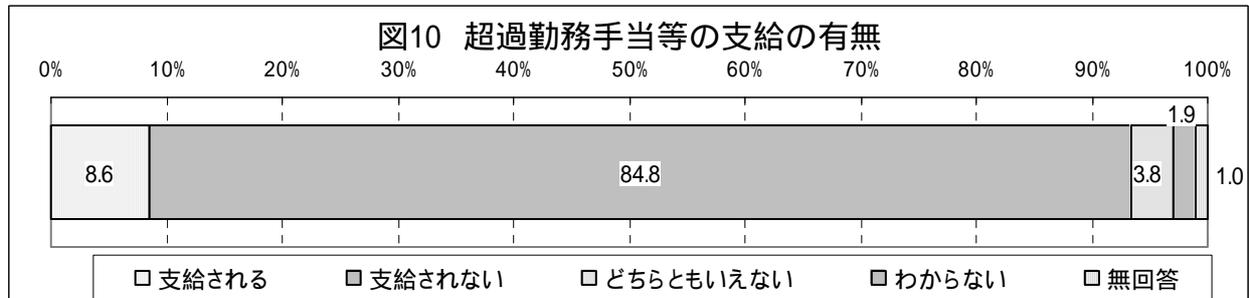
### 会社による実際の勤務時間の把握状況

緩やかな時間管理の管理職について、会社によって実際の勤務時間が把握されているかどうかについては、「把握しているとは思えない」とする人が4割を占めている（図9）。



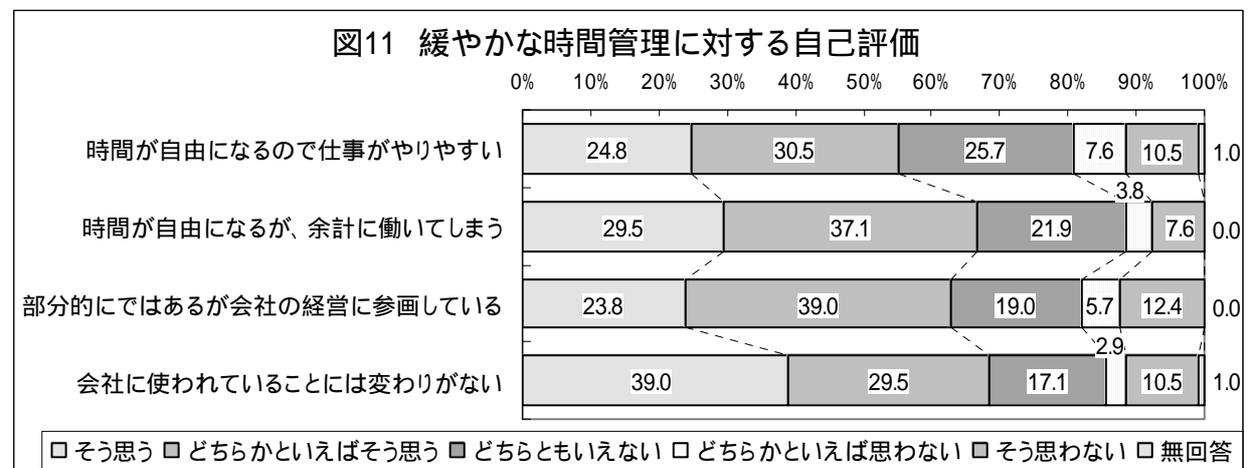
### 「超過勤務手当等」支給の有無

当該管理職が、通常の従業員に対して設定されている所定労働時間を超えて勤務した場合に、超過勤務手当やそれに相当する手当が支給されるかどうかについては、「支給されない」とする人が8割を超えている（図10）。



### 緩やかな時間管理に対する働く人の評価

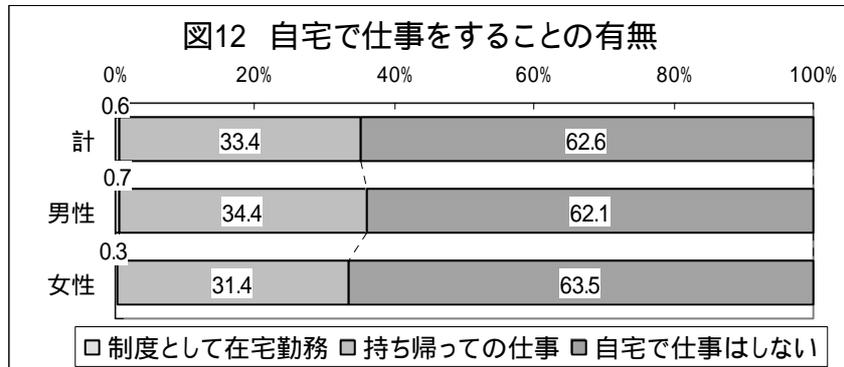
「仕事がやりやすい」に肯定方向の回答をした人が55.3%いる一方で、「余計に働いてしまう」とする人が56.6%と同程度いる。また、自己と経営との関係については、「経営に参画」意識よりも「会社に使われている」意識の方が多くなっている（図11）。



## 1 - 4 自宅で仕事について 持ち帰り仕事

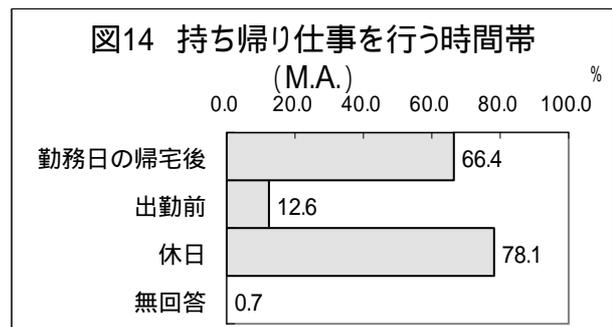
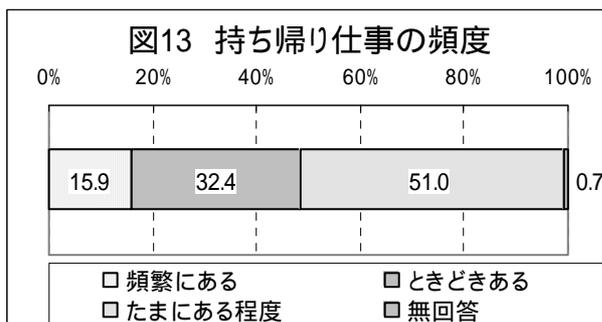
### 持ち帰り仕事をする人の割合

制度としての在宅勤務ではなく、自宅へ仕事を持ち帰って行う人が3分の1いる。男女別にもこの比率はあまり変わらない(図12)。



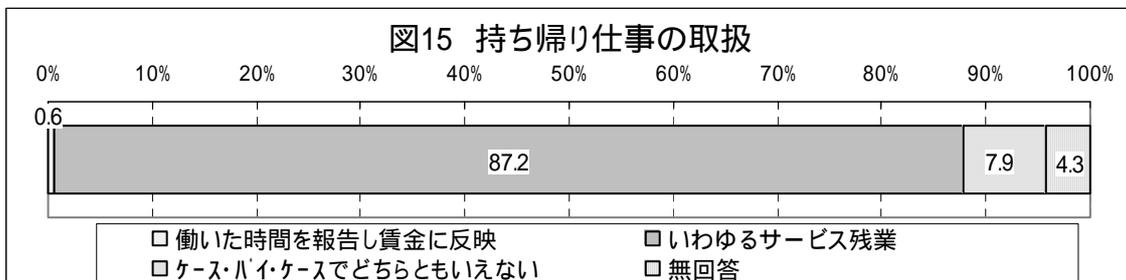
### 持ち帰り仕事の頻度等

持ち帰り仕事の頻度は、「たまにある程度」が半数程度を占めているが、「ときどきある」が3分の1、「頻繁にある」も15.9%いる。また、持ち帰り仕事を行う時間帯は、「休日」と「勤務日の帰宅後」とが多くなっている(図13、図14)。



### 持ち帰り仕事の就業上の取扱

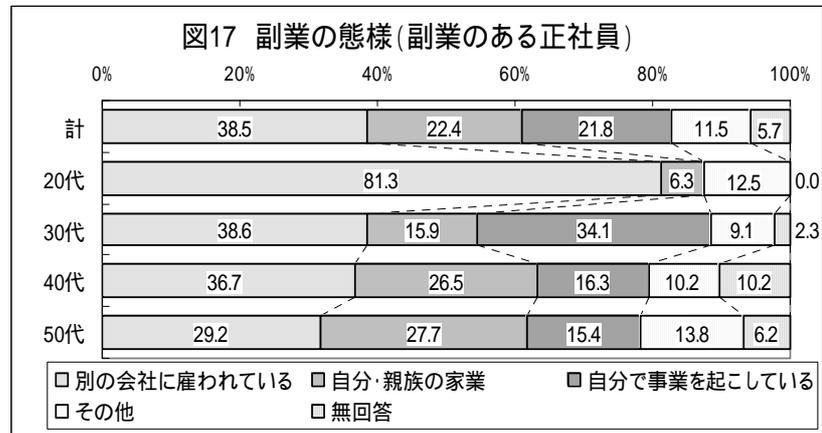
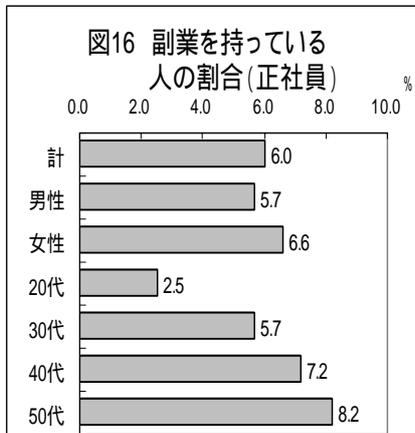
持ち帰り仕事については、「いわゆるサービス残業になる」がほとんどであり、「賃金に反映される」とする人は0.6%とわずかであり、「ケース・バイ・ケース」とする人も7.9%にとどまっている(図15)。



## 1 - 5 正社員の行う副業について

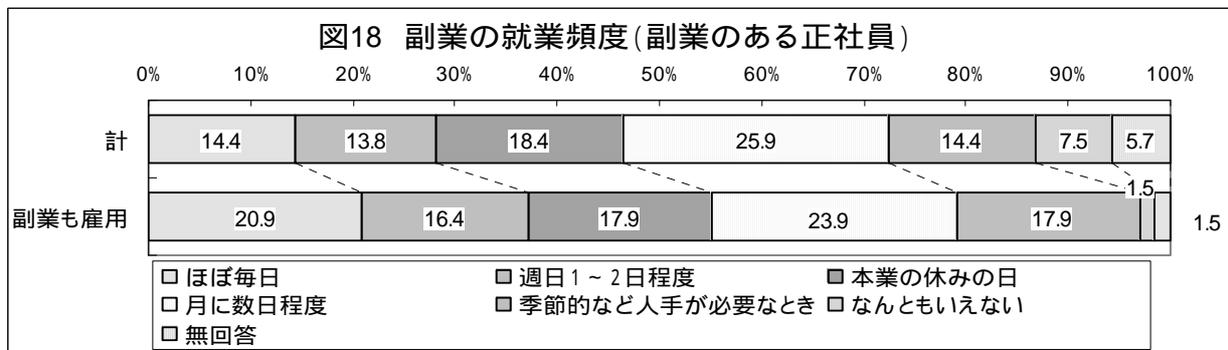
### 副業を持っている割合

正社員のうち副業を持っているとした人は6%であり、その割合は、男性よりは女性が多く、また、年代が上がるほど高くなっている（図16）。従業上の地位を中心にどのような副業をしているのかをみると、「別の会社に雇われている」（雇用者）が若い層を中心に4割近くを占め、次いで「家業」と「起業した事業」がそれぞれ2割程度となっている（図17）。



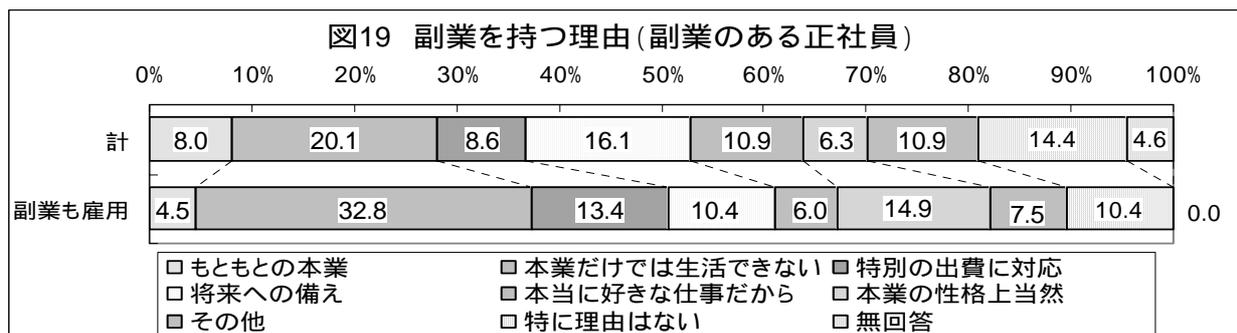
### 副業の就業頻度

副業に就業する頻度は、「月に数日程度」が4分の1程度でもっとも多くなっているが、「ほぼ毎日」から「季節的」まで広く分布している。その中で、副業も雇用者の人に限ってみるとほぼ2割が「ほぼ毎日」副業に従事している（図18）。



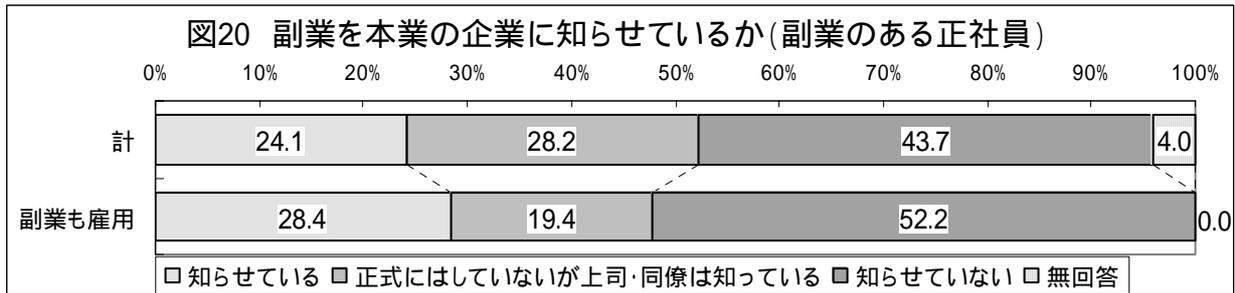
### 副業を持つ理由

副業を持つ理由は多様であるが、「本業だけでは生活できない」が20.1%（副業も雇用者では、32.8%）ともっとも多くなっている（図19）。



### 本業の企業への告知状況

副業を持っていることを本業の企業に「知らせている」とする人は4分の1にとどまり、「知らせていない」人が43.7%と多くなっている（図20）。



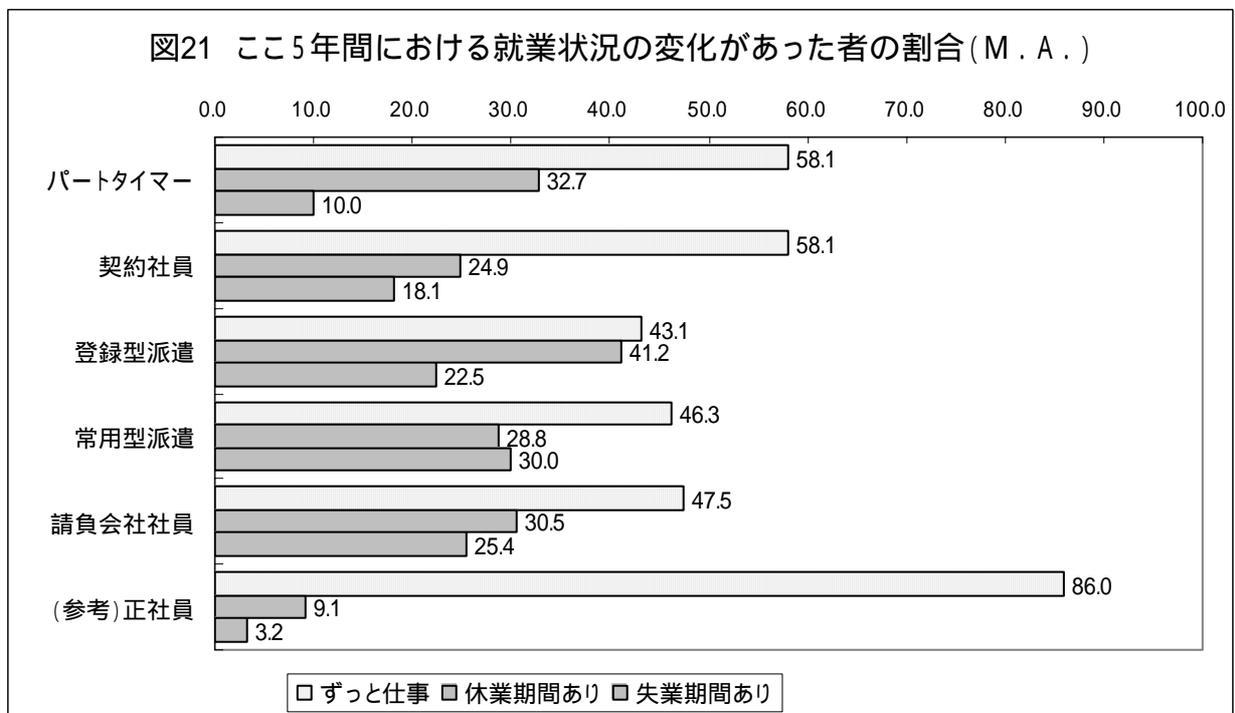
## 2. 非正社員調査結果から

非正社員の各形態別の働き方の概要については、巻末の別表を参照されたい。

### 2 - 1 非正社員の形態間比較

#### ここ5年間の就業状況

ここ5年間の就業状況をみると、正社員に比べ非正社員では、ずっと就業を継続していたとする人の割合が低い。非正社員の中では、パートタイマーや契約社員で継続して就業していた割合が相対的に高く、派遣や業務請負会社社員で低くなっている。また就業していない理由については、パートタイマーや登録型派遣社員では自己の都合で休業した人の割合が高いのに対して、常用型派遣社員や業務請負会社社員では仕事をしなかったのになかった（=失業）とする人の割合が相対的に高い<sup>3</sup>（図21）。



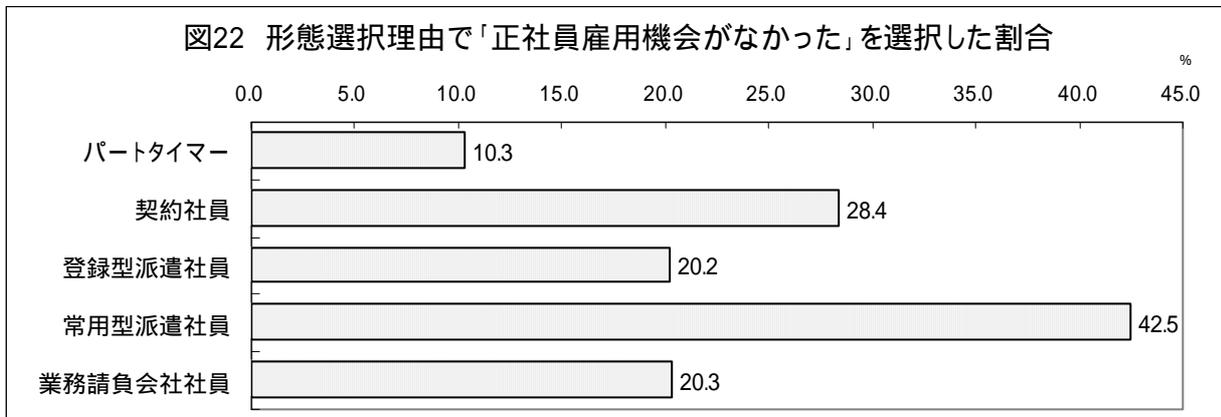
凡例 「休業期間あり」: 自分の都合や健康上の理由で仕事をしていない時期があった

「失業期間あり」: 仕事をしなかったのに仕事がなかった時期があった

<sup>3</sup> 各形態は、現在のものであり、過去5年間を通してその形態であったというわけでは必ずしもない。

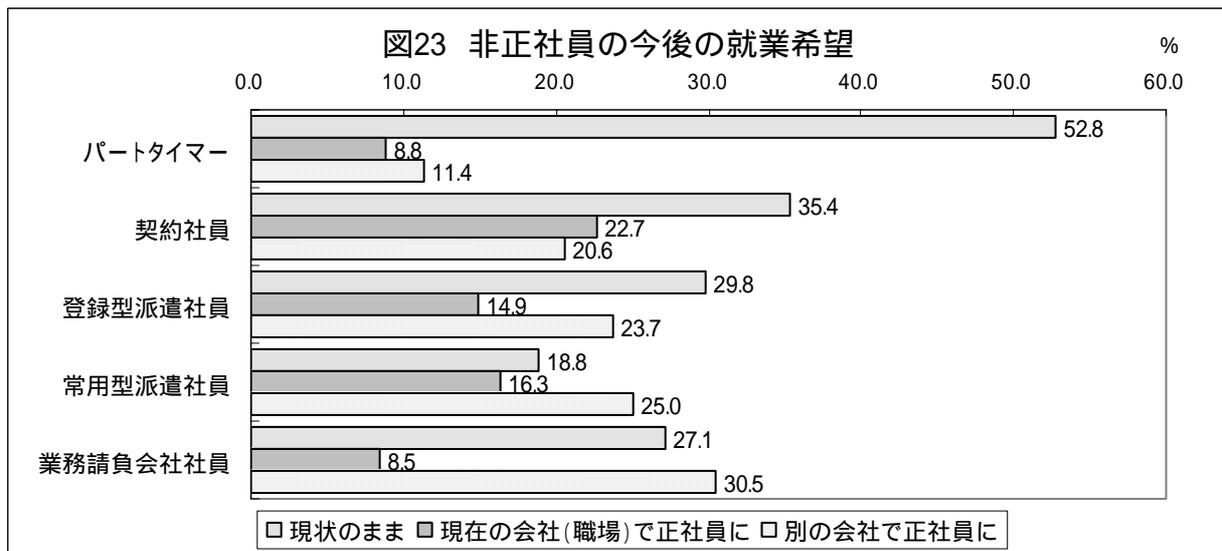
### 形態選択の理由が「正社員の雇用機会がなかった」とする人の割合

非正社員が現在の雇用・就業形態を選択した理由のうちで正社員の雇用機会の不足を挙げた人の割合をみると、常用型派遣社員が42.5%でもっとも高く、次いで契約社員の28.4%などとなっている。一方、パートタイマーは、比較的低い(図22)。



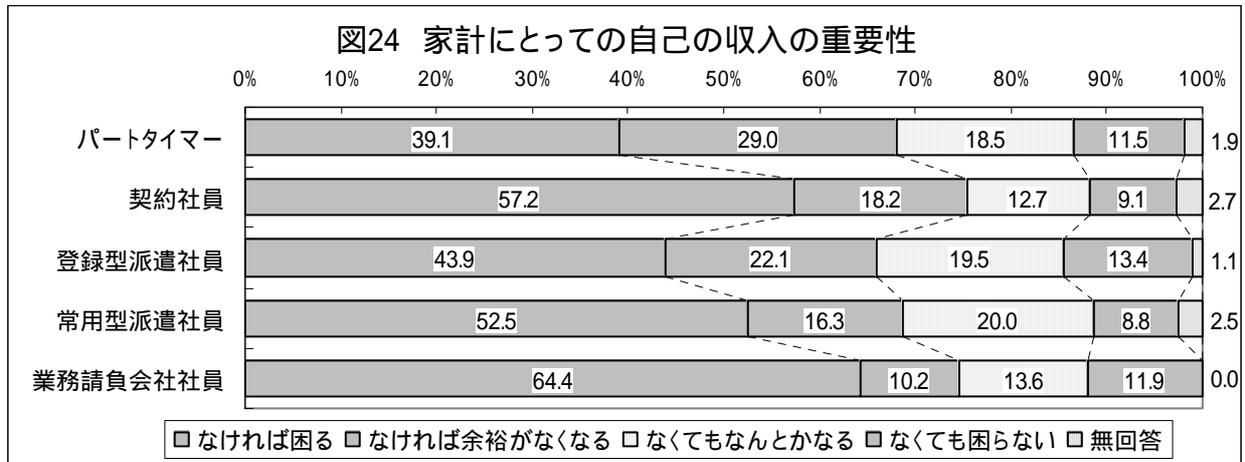
### 非正社員の今後の就業希望

非正社員の今後の就業希望をみると、パートタイマーで「今後も現状のまま」が半数を超えているが、他の形態では2～3割程度にとどまっている。その中で正社員としての就業を希望する人の割合が高いが、派遣社員や業務請負会社社員では現在の職場でよりも別の会社で正社員として就業することを希望する人の方が多くなっている(図23)。



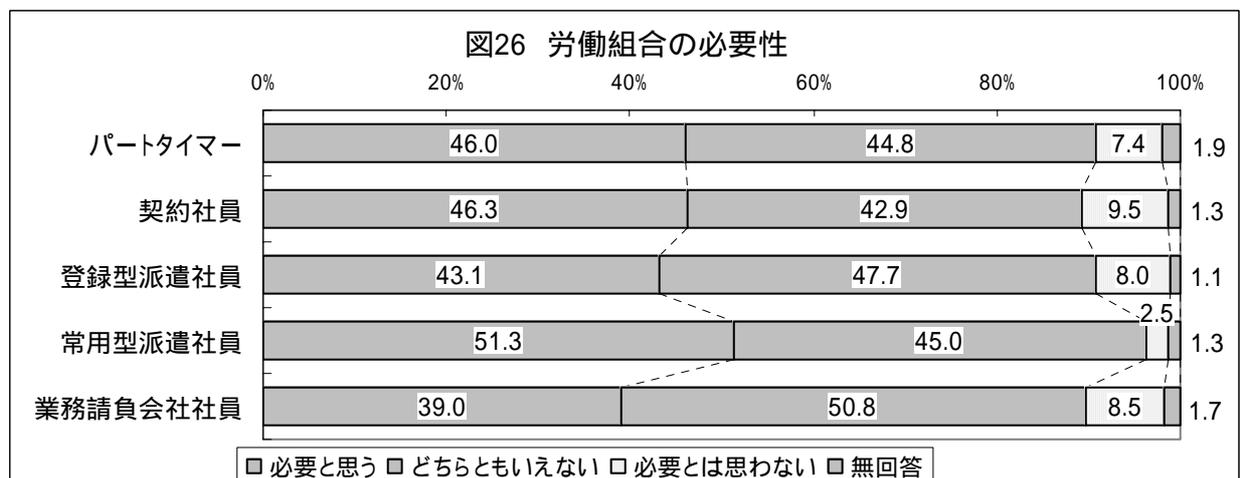
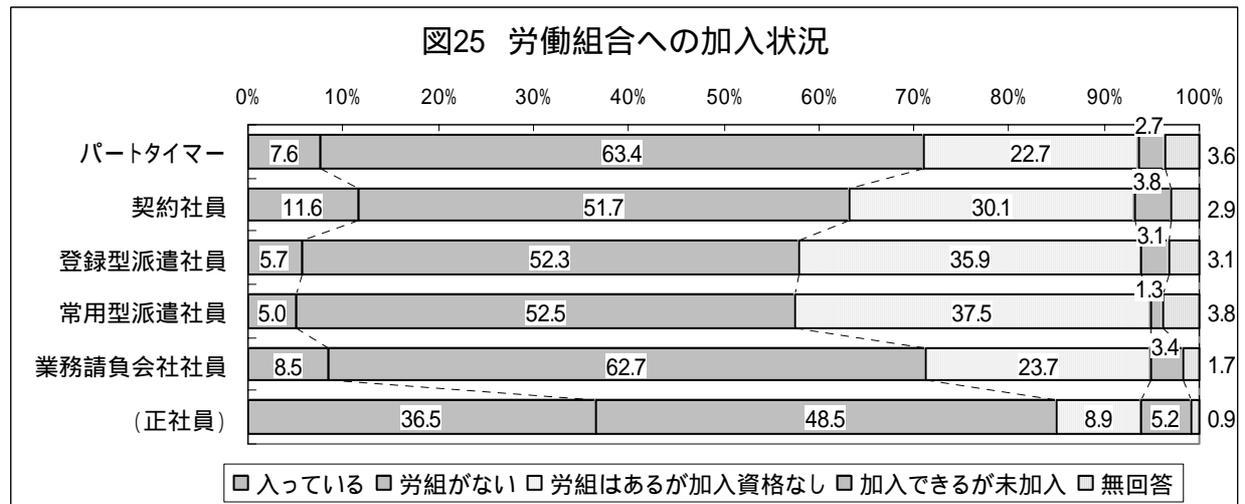
### 家計にとっての自己の収入の重要度

世帯家計にとっての非正社員の自己収入の重要性をみると、「なければ困る」とする人は、業務請負会社社員で 64.4%と最も高く、次いで契約社員 57.2%、常用型派遣社員 52.5%と半数を超えている。一方、パートタイマーでは 39.1%と相対的に低くなっている（図 24）。



### 労働組合への加入状況・必要性

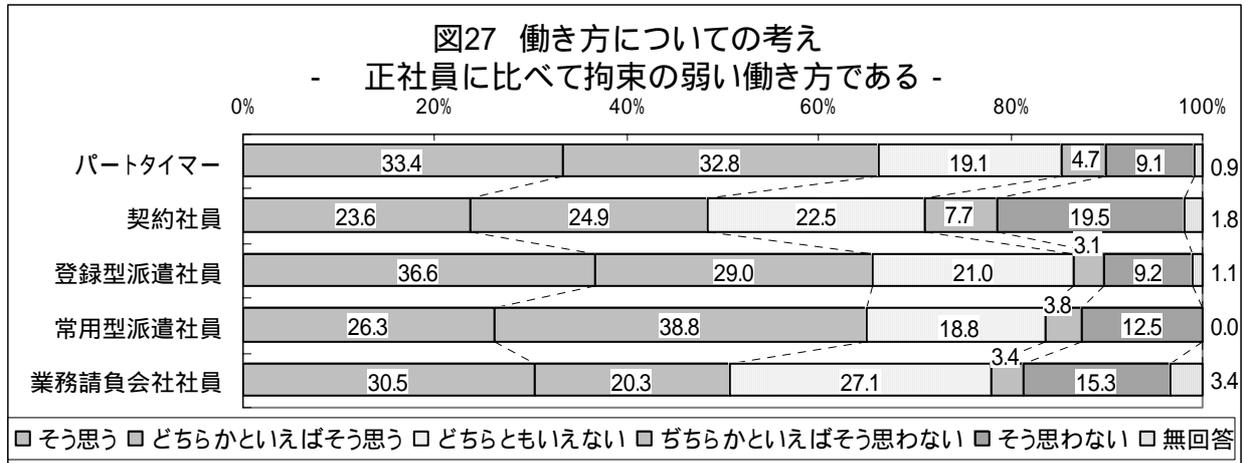
非正社員の労働組合への加入状況をみると、正社員に比べかなり低く、その背景には「労組がない」とともに「加入資格がない」が大きい（図 25）。一方、労働組合の必要性については、4～5割程度の人が肯定している（図 26）。



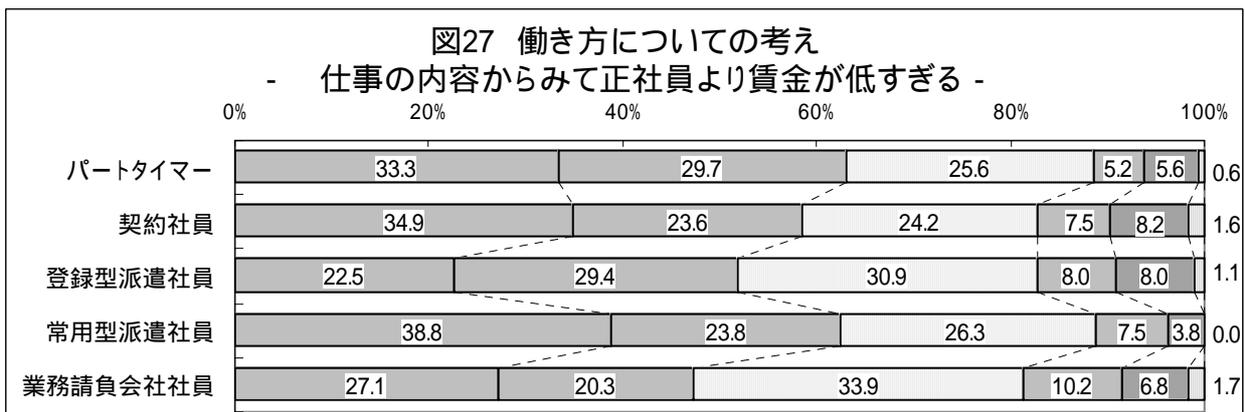
各形態の働き方についての考え

非正社員にそれぞれの働き方についての考えを尋ねた結果は以下のとおり。

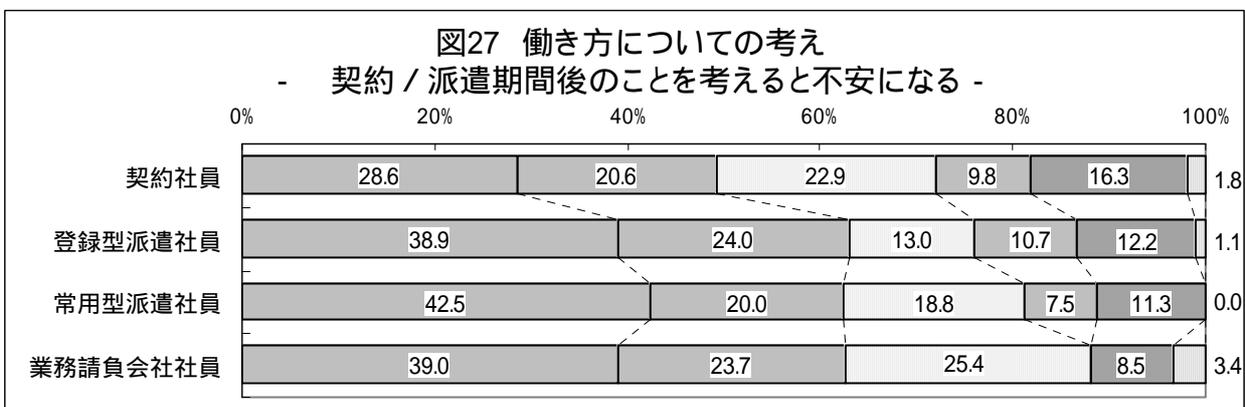
- [ 1 ] 「正社員に比べて拘束の弱い働き方である」については、いずれもこれを肯定する人の割合が否定する人の割合を上回っているが、その中で、パートタイマーや派遣社員で肯定度合いが相対的に高いのに対して、業務請負会社社員や契約社員で相対的に低くなっている（図 27 の ）。



- [ 2 ] 「仕事の内容からみて正社員より賃金が低すぎる」については、いずれもこれを肯定する人の割合が否定する人の割合をかなり上回っている（図 27 の ）。

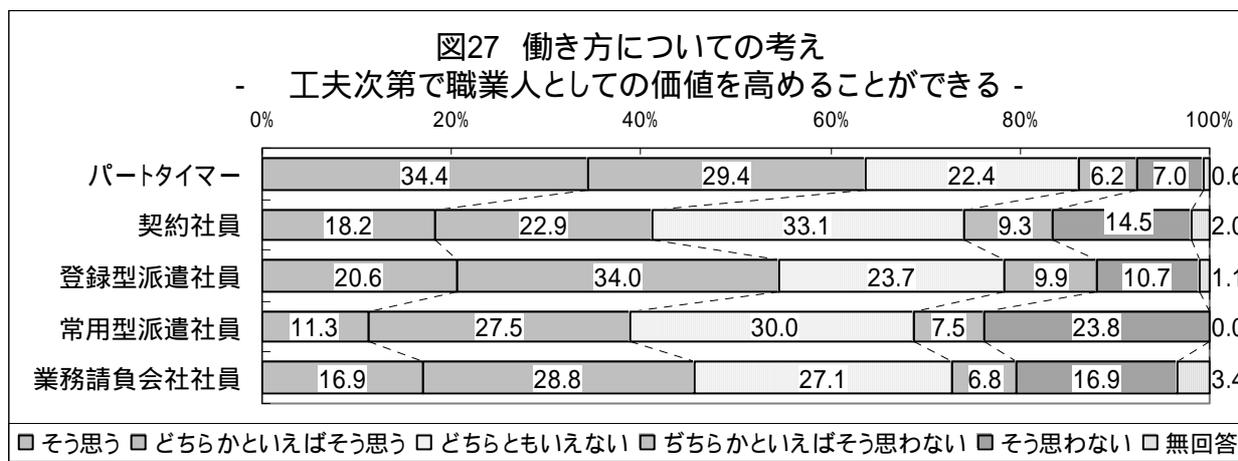


- [ 3 ] 「契約 / 派遣期間終了後のことを考えると不安になる」については<sup>4</sup>、いずれもこれを肯定する人の割合が否定する人の割合をかなり上回っている中で、その程度は、業務請負会社社員で特に強く、契約社員で相対的に弱くなっている（図 27 の ）。



<sup>4</sup> パートタイマーについては、常用の人もかなりいるので、この設問の対象としなかった。

[ 4 ] 「工夫次第で職業人としての価値を高めることができる」については、いずれもこれを肯定する人の割合が否定する人の割合をかなり上回っているものの、その程度はパートタイマーや登録型派遣社員で高く、一方、常用型派遣社員や業務請負会社社員、契約社員では低くなっている（図 27 の ）。

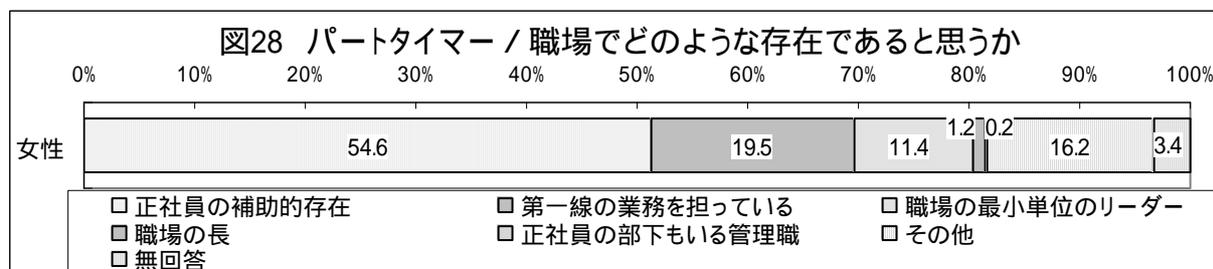


## 2 - 2 非正社員をめぐるいくつかの論点

### 1 パートタイマーについて

#### 職場での役割判断（自己評価）

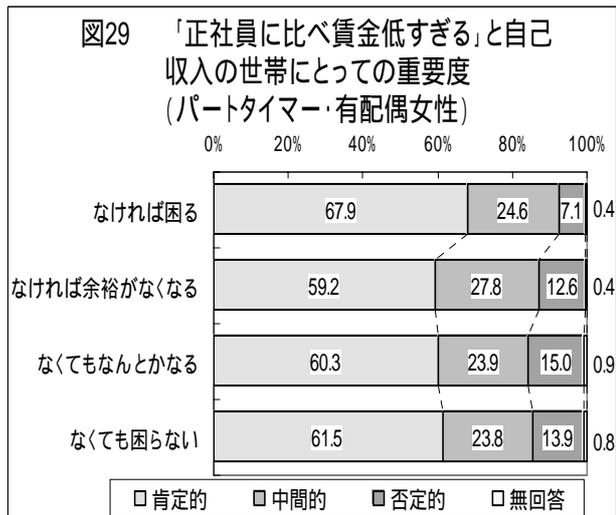
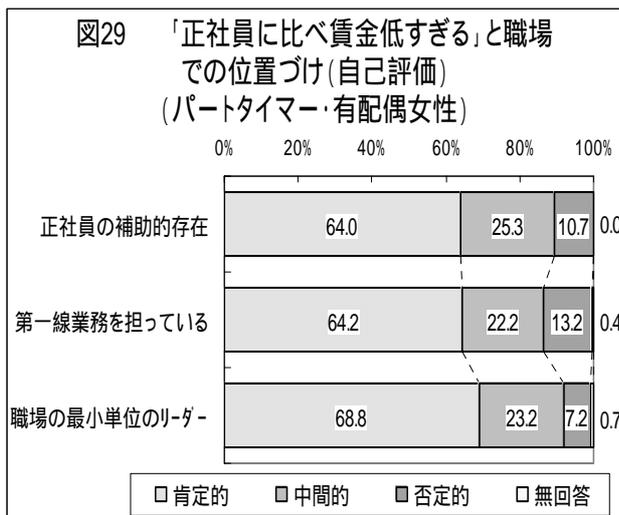
女性のパートタイマーでは、「正社員の補助的存在」とする人が過半数を占めているが、「第一線の業務を担っている」（19.5%）や「職場の最小単位のリーダー」（11.4%）とする人も少なくない。



#### 「正社員に比べ賃金が低すぎる」の背景

女性パートタイマーのうち既婚者について、先の「正社員に比べ賃金が低すぎる」と思うかどうかの回答状況（図 27 の 参照）と、上の役割判断とをクロスさせると、職場の最小単位のリーダーとする人で特に「賃金が低い」とする人が多くなっている（図 29 ）。同様に、自己収入の重要性（図 24 参照）とクロスさせてみると、自己収入が「なければ困る」とする人は他の人々より特に「賃金が低い」とする人が多くなっている（図 29 ）。

このように、正社員に比べ賃金が低すぎるとする背景には、職場での役割に応じたものになっていないということとともに、生活のために必要な収入を得なければ、ということもあると考えられる。



(注) 凡例の意味は、「仕事の内容からみて正社員に比べ賃金が低すぎる」についての回答状況である。

「肯定的」:「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」

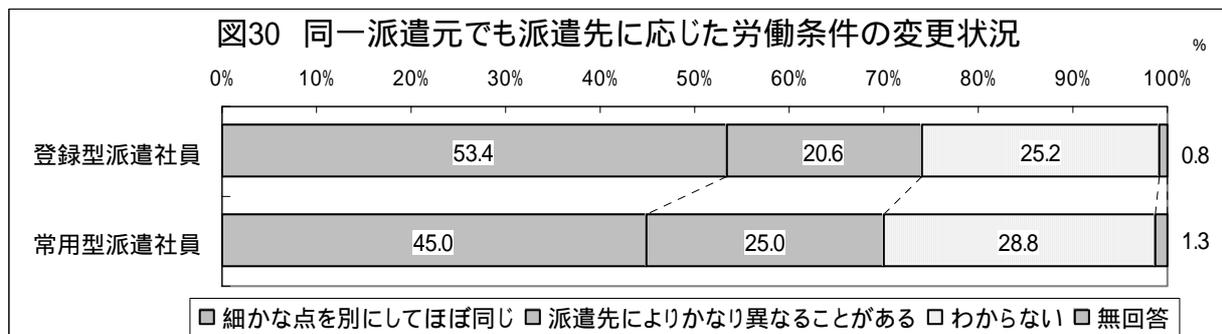
「中間的」:「どちらともいえない」

「否定的」:「そう思わない」+「どちらかといえばそう思わない」

## 2 派遣社員について

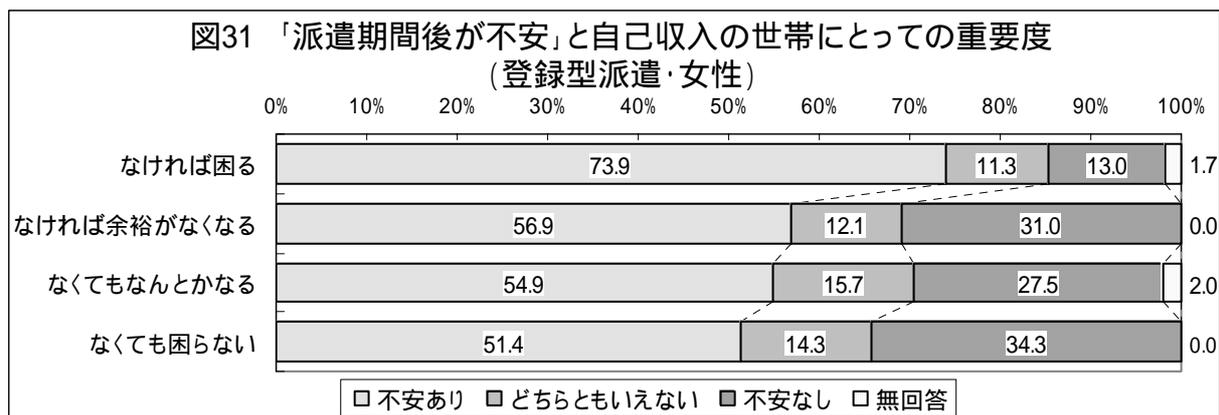
### 同一派遣元での派遣条件の変化

派遣社員について、同一の派遣元であっても派遣先により労働条件に変化があるかどうかを尋ねた結果をみると、「細かな点を別にするればほぼ同じ」とする人が多いものの、「かなり異なることがある」とする人も少なくない。この傾向は、登録型に比べ常用型で相対的に強くなっている(図30)。



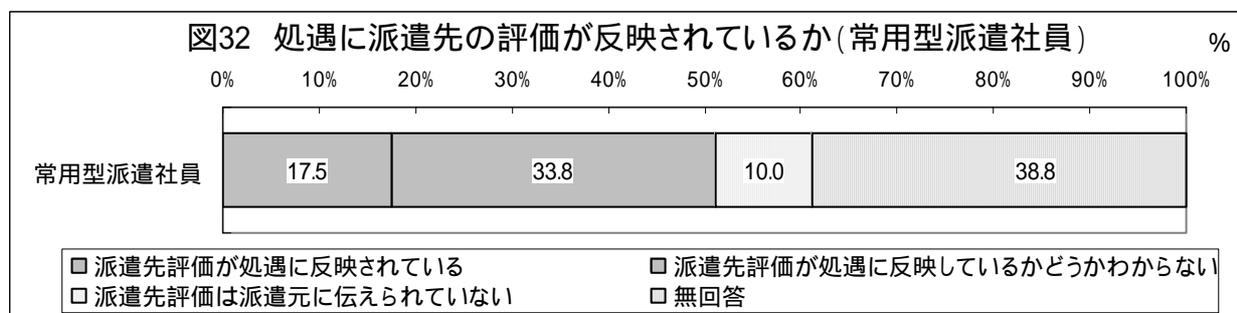
### 派遣期間終了後への不安の背景

先に派遣期間終了後に対する不安が多いことをみたが(図27の )、その背景をみるため、自己の収入の重要度とクロスさせてみると、自己収入が「なければ困る」とする人は他の人々より特に「賃金が低い」とする人が多くなっており、派遣後に対する不安は生活に対する不安が大きな背景となっていると考えられる(図31)。



### 派遣先評価の処遇への反映

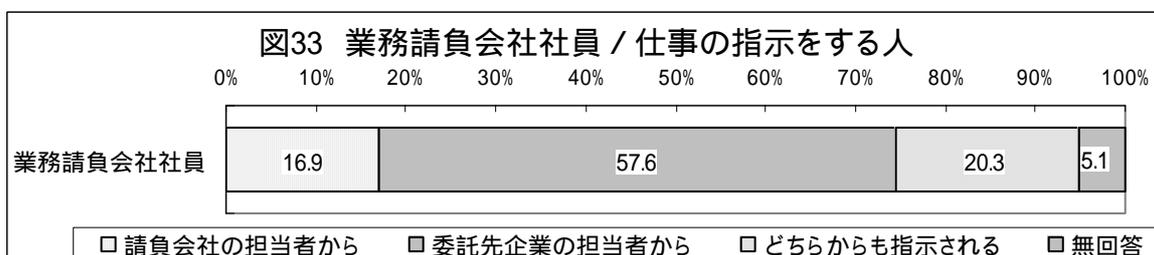
常用型派遣社員に対して、派遣先での評価が処遇に反映されているかどうかを尋ねた結果をみると、「反映されている」とする人は17.5%にとどまり、「わからない」とする人が3分の1を占めている。また、無回答が他の設問よりも非常に多くなっている(図32)。



### 3 業務請負会社社員について

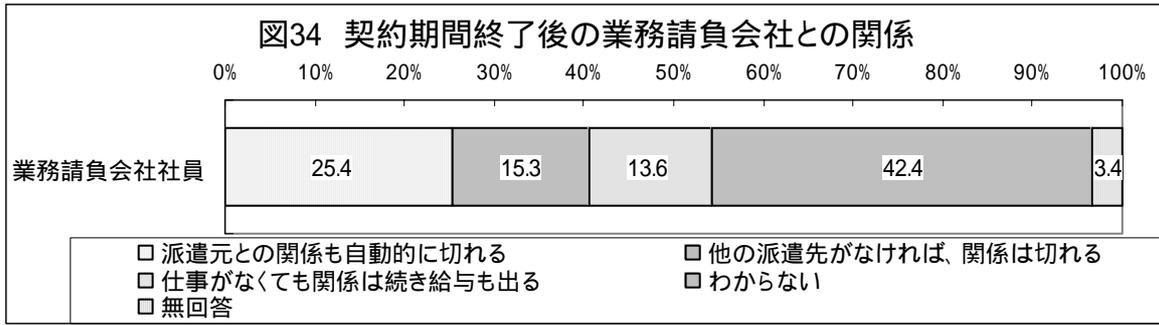
#### 仕事の指示をする人

業務請負社員に誰が仕事の指示をするかを尋ねた結果をみると、委託先企業の担当者から指示があるとする人が57.6%と半数を上回り、「どちらからも指示される」(20.3%)を合わせると8割近くに達する(図33)。



#### 契約期間終了の際の業務請負会社との関係

現在の契約期間が終了したとき、元請けの業務請負会社との関係(雇用)について、「自動的に切れる」とする人が4分の1を占め、「仕事があっても関係は続き給与も出る」とする人は13.6%にとどまっている。また、「わからない」とする人が4割を超えており、明確な見通しを持っていない人が多い(図34)。

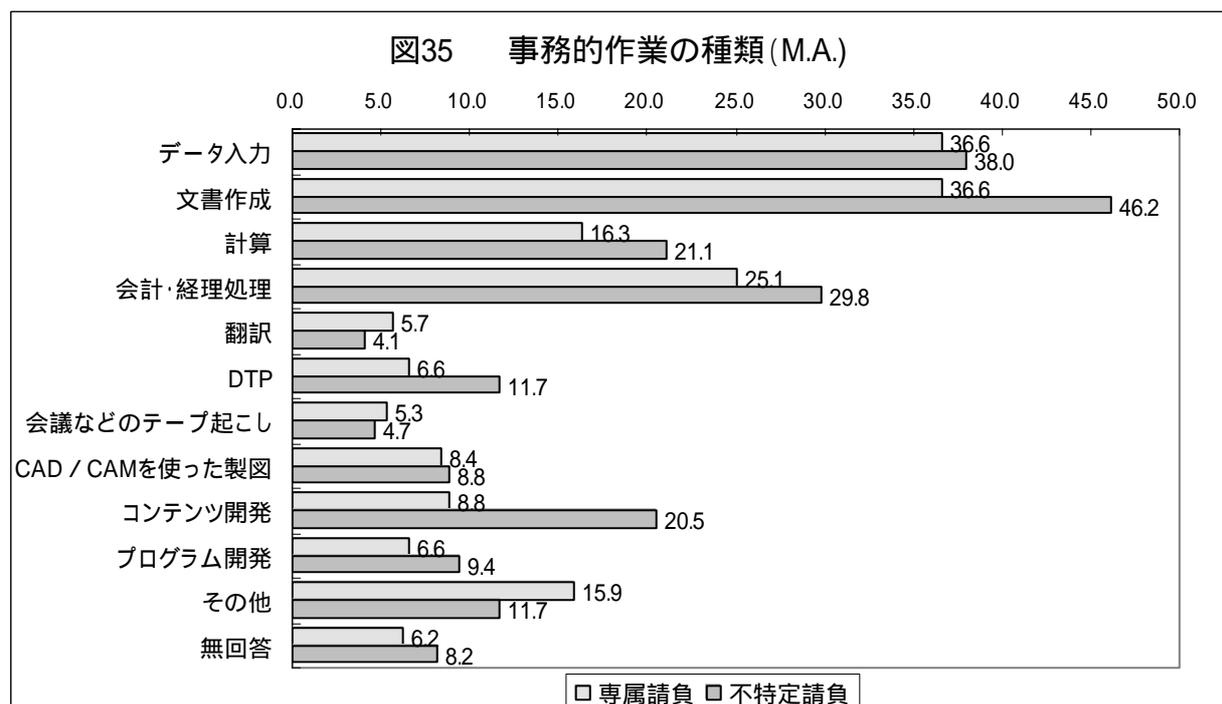
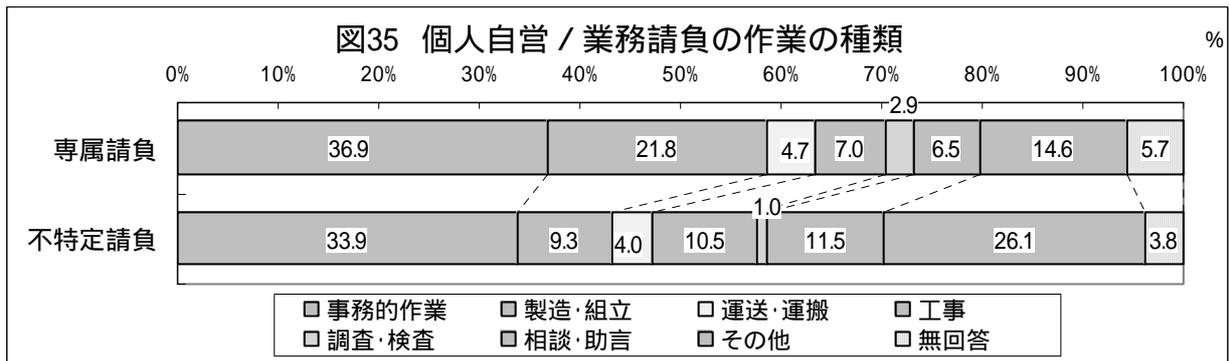


### 3. 個人自営業主 / 家族従業者調査結果から

#### 3 - 1 回答のあった個人業務請負事業の概況

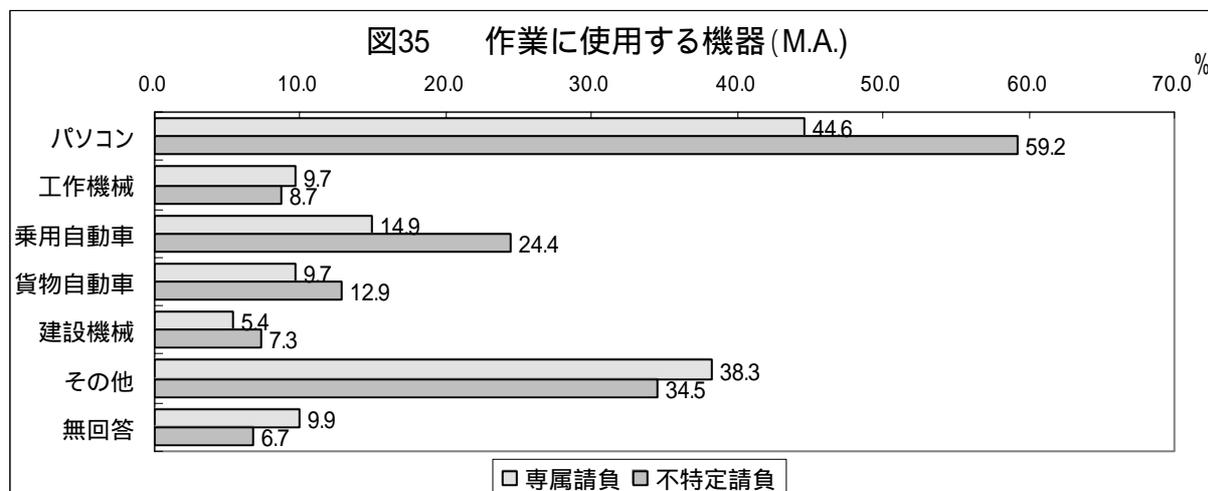
##### 作業の種類

回答のあった個人業務請負事業の種類は、「事務的作業」が3分の1強を占めもっとも多い。次いで専属請負で「製造・組立」が2割程度を占めているのが目立つほかは、多様な種類の作業が行われている（図35）。事務的作業の種類をさらにみると、パソコン関係の作業が多くなっている（図35）。



### 作業に使用する主な機器

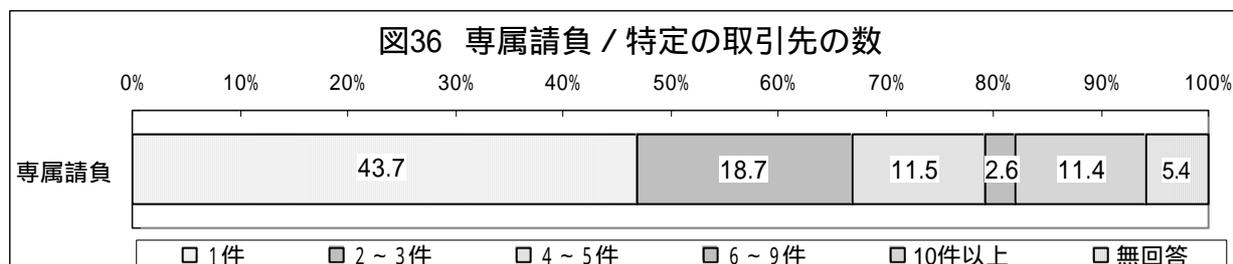
作業に使用する機器ではパソコンを使用する人がもっとも多く、専属請負で44.6%、不特定請負で59.2%となっており、その他乗用自動車や貨物自動車などが挙げられている(図35)。



### 3 - 2 専属請負について

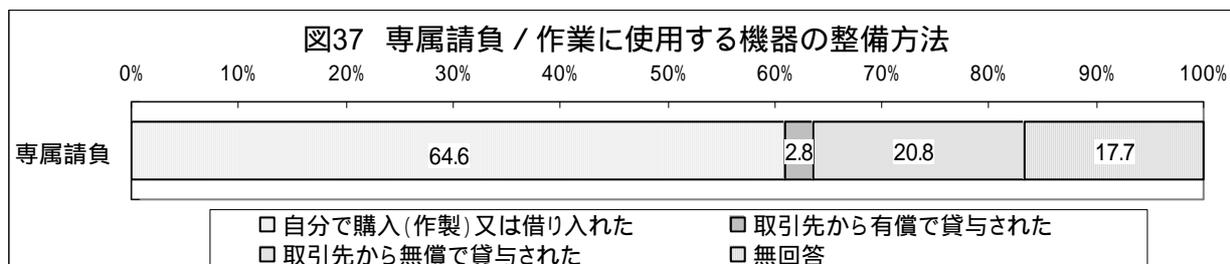
#### 特定の取引先の数

専属請負の特定の取引先の数を見ると、「1件」とするいわば純粹の専属請負が43.7%を占め、次いで「2~3件」が18.7%などとなっている(図36)。



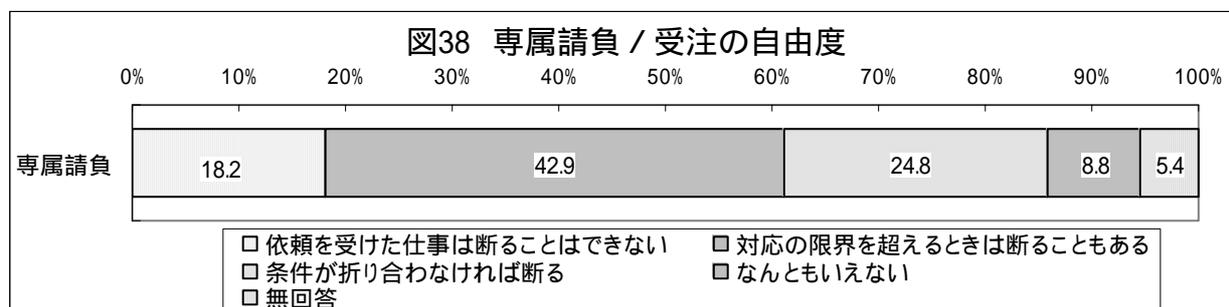
#### 作業に使用する機器の整備方法

専属請負において、作業に使用する機器の整備方法をみると、「自分で購入等した」が3分の2程度を占めている一方で、「取引先から無償で貸与された」とする人も2割程度あった(図37)。



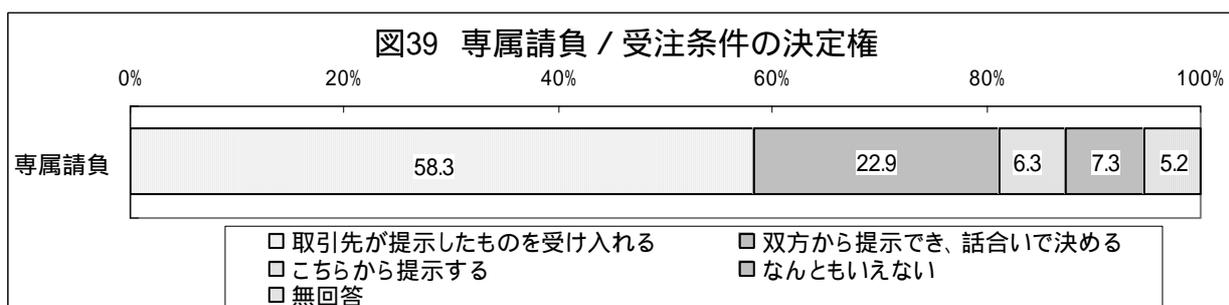
### 受注の自由度

専属の取引先から仕事の依頼があったとき、「依頼を受けた仕事は断ることはできない」が18.2%、「対応の限界を超えるときは断ることもある」42.9%となっており、「条件が折り合わなければ断る」は24.8%にとどまっている（図38）。



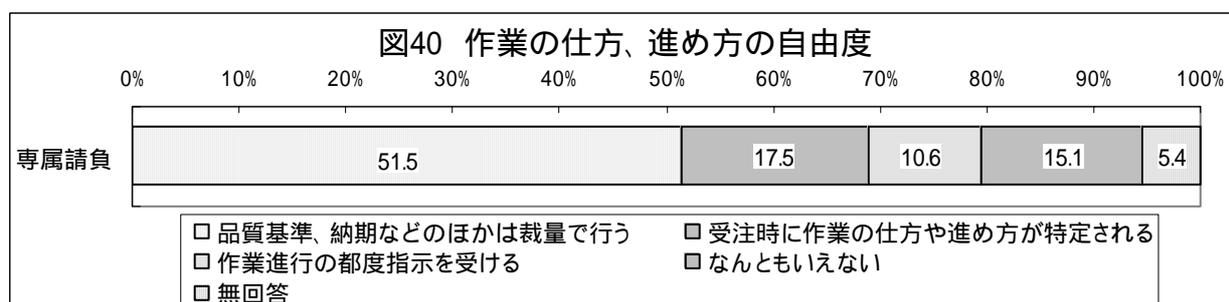
### 受注条件の決定権

専属請負の受注条件については、「取引先が提示したものを受け入れる」が58.3%となっており、「双方から提示でき、話し合いで決める」や「こちらから提示する」を合わせても3割弱にとどまっている（図39）。



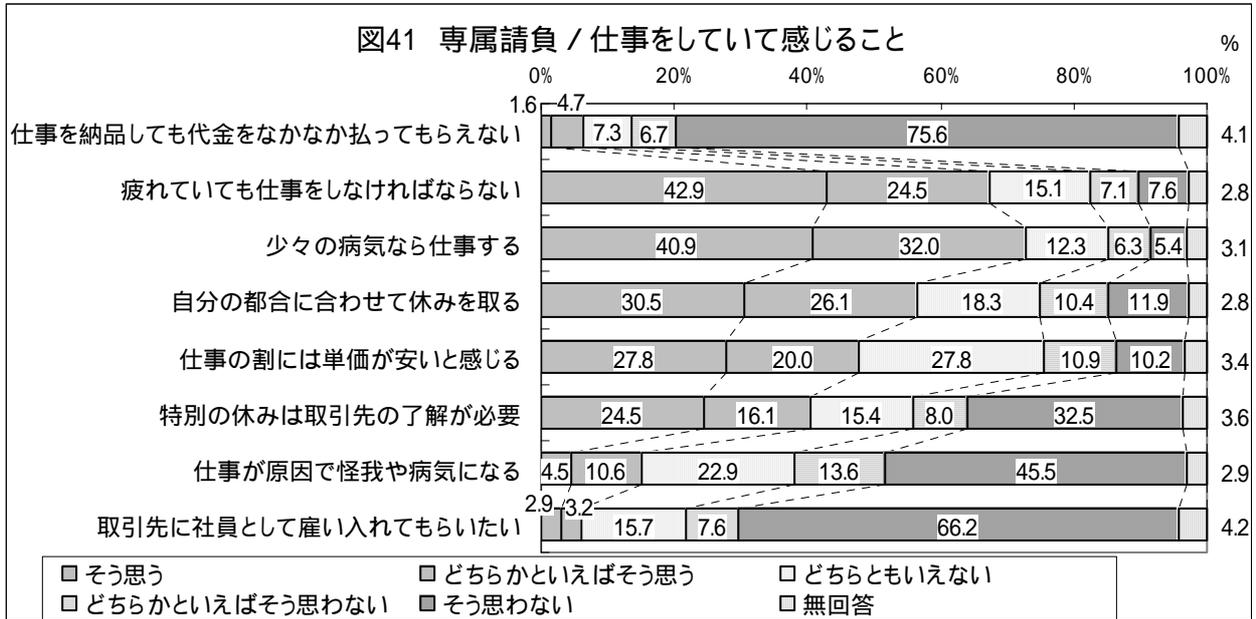
### 作業の仕方、進め方の自由度

専属請負の作業の仕方、進め方について、「品質基準、納期などのほかは裁量で行う」が半数程度を占め多くなっている。一方、「作業進行の都度指示を受ける」が10.6%あった（図40）。



### 仕事をしていてあること、感じること

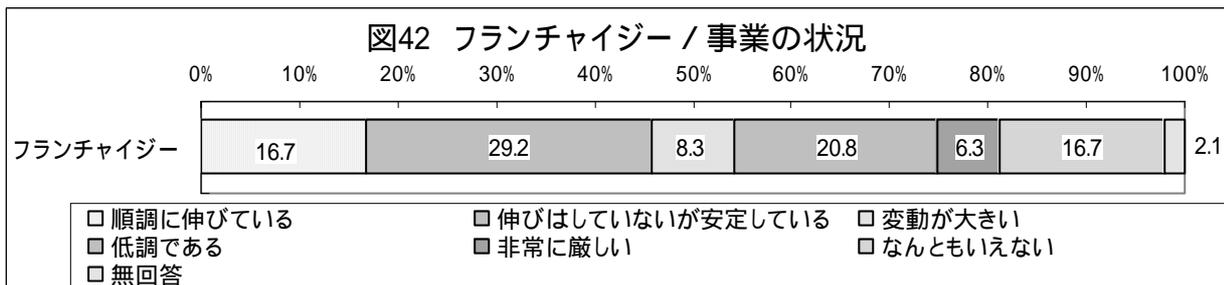
専属請負について、仕事をしていてあること、感じることを尋ねた結果をみると、かなり多くなっているものが、「少々の病気なら仕事する」(そう思う方向<sup>5</sup>: 72.9%)や「疲れていても仕事をしなければならない」(同 67.4%)など仕事と健康の関連に関するものであり、「仕事の原因で怪我や病気になる」とする人が15%に上っている(図41)。



### 3 - 3 フランチャイジー商店について<sup>6</sup>

#### フランチャイジー事業の状況

フランチャイズ組織に加盟している商店について事業の状況をみると、「順調に伸びている」が16.7%、「伸びはしていないが安定している」が29.2%と合わせて半数近くとなっているが、一方、「低調である」(20.8%)や「非常に厳しい」(6.3%)とする人も少なからずいる(図42)。

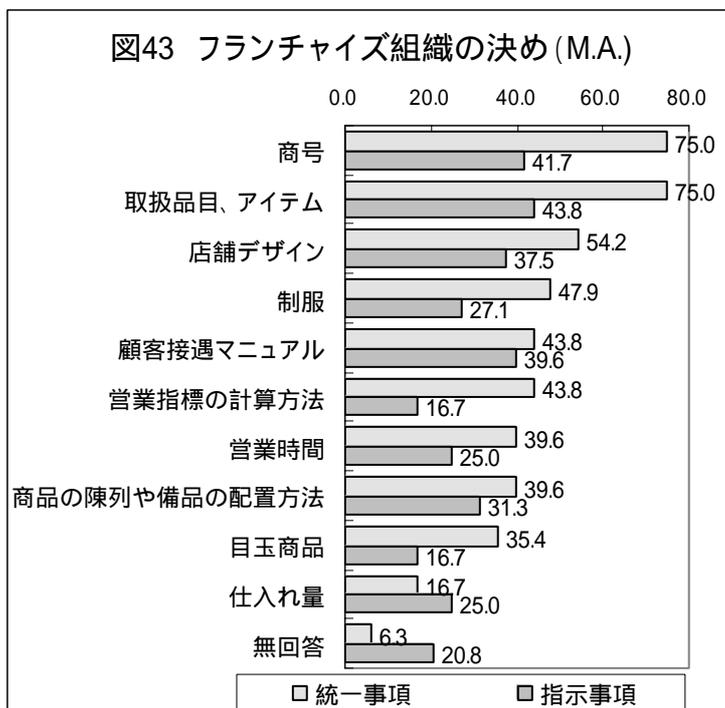


<sup>5</sup> 「そう思う方向」: 「そう思う」 + 「どちらかといえばそう思う」

<sup>6</sup> フランチャイジーである回答者が48名と少ないので、全体の傾向を表すものとは必ずしもいえないが、ある種の示唆を与えるデータではある。

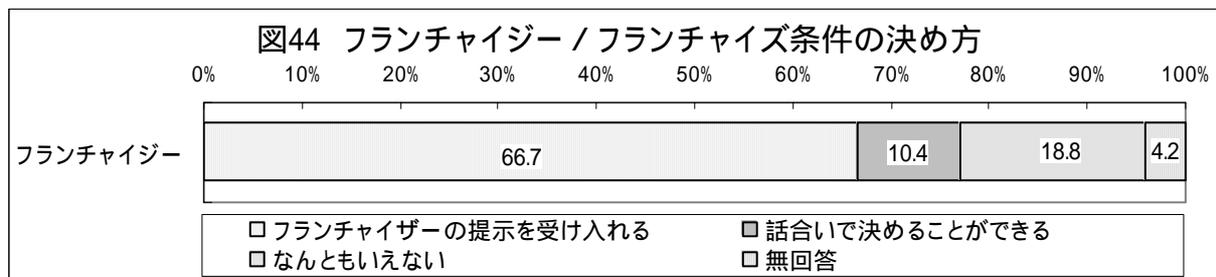
### フランチャイズ組織の決め

フランチャイズ組織で決められている事項をみると、「商号」や「取扱品目・アイテム」、「店舗デザイン」などは統一的に決められていたり指示されたりするとする人が多く、一方、「仕入れ量」や「目玉商品」などはフランチャイジーの裁量に任されているとする人が多い(図43)。



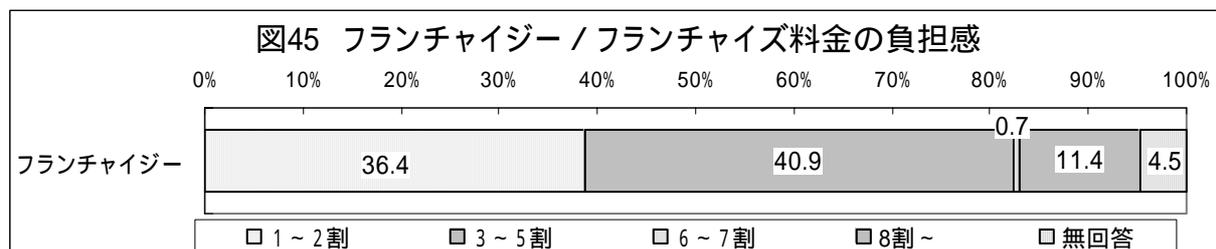
### フランチャイズ条件の決め方

フランチャイズ条件の決め方は、「フランチャイザーの提示を受け入れる」が3分の2を占めている一方、「話合いで決めることができる」は10.4%となっている(図44)。



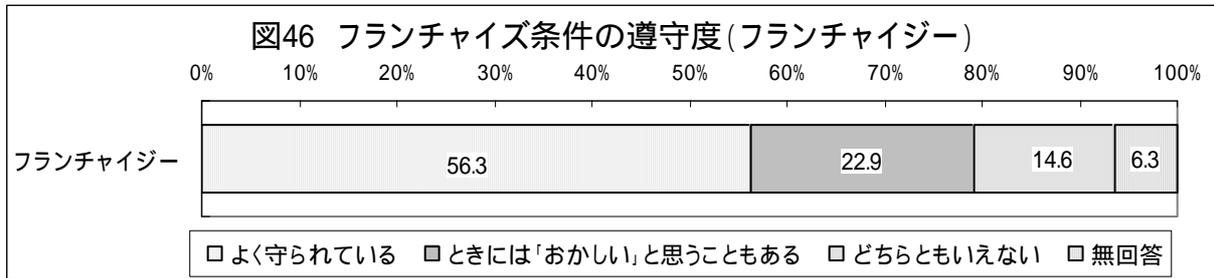
### フランチャイズ料金の負担感

フランチャイジーがフランチャイザーに支払うフランチャイズ料金の負担感を感覚で尋ねた結果をみると、「3～5割」が40.9%、「1～2割」36.4%と、この二つの回答で4分の3を占めている(図45)。



### フランチャイズ条件の遵守度

フランチャイザーによるフランチャイズ条件の遵守度をみると、「よく守られている」が半数を超えている一方、「ときには『おかしい』と思うこともある」が2割を超えている（図46）。



(別表) 「日本人の働き方総合調査」による非正社員及び専属請負自営の働き方の状況

	パートタイマー	契約社員	登録型派遣	常用型派遣	請負会社社員
働く人の属性	女性、30～50代が多い。有配偶者、子どもありの割合が高い。	性別には、女性がやや多い程度。年齢別には、比較的若い層と高齢層との二つの山がある。他に比べ相対的に大卒者が多い。	女性が多く、40代前半くらいまでの比較的若い層が多い。他に比べ相対的に大卒者が多い。	男性がやや多い。40代前半くらいまでの比較的若い層が多い。他に比べ相対的に大卒者が多い。	男女ほぼ半々。比較的若い層に多いが、男性では高齢層も少ない。
勤務先(取引先)の属性	サービス業のほか、相対的に小売業や飲食店が多い。小規模企業が相対的にかなり多い。	ほぼ万遍なく分布。	製造業、運輸業、金融・保険業で相対的に多い。大規模企業が相対的に多い。	製造業が4割近くを占め多い。	製造業、建設業、通信業などで相対的に多く、一方、流通関係では非常に少ない。
契約(派遣)期間	有期は、4割程度。有期の場合の期間は、1年が4割、6ヶ月が3割程度。「通常は更新される」が大部分を占める。	「特になし」が2割後半、「1年」が4割台半ばであとは万遍なく分布。期間ありの場合、「通常は更新される」が4分の3程度。	「特になし」が3分の1程度。「6ヶ月未満」が4分の1程度ある一方、「1年超」も2割弱ある。派遣期間は、「通常は更新される」が7割程度。	「特になし」が3分の1強。「6ヶ月未満」が2割弱ある一方、「1年超」も2割弱ある。派遣期間は、「通常は更新される」が7割強。	「特になし」が半数程度。「1年超」が4分の1弱と相対的に長い。派遣期間は、「通常は更新される」が5割台半ばと相対的に低く、「わからない」が3割強。
仕事の内容など	「正社員の補助」が5割超を占めるが、「第一線業務を担う」が2割、「職場のリーダー」が1割程度いる。	9割が「明確に決まっている」とする。	「明確に決まっている」が4分の3程度で、「その都度指示される」が2割程度。	「明確に決まっている」が8割強で、「その都度指示される」が1割程度。	「明確に決まっている」が4分の3程度で、「その都度指示される」が2割程度。仕事の指示について「派遣先の担当者からある」が5割台半ばを占める。
勤務(仕事)時間	週所定労働時間は、20時間台が4割弱、20時間未満が3割程度。残業は、「たまにある」が4割程度、「ときどきある」も1割台半ばあり、「しない」は3割程度。	所定労働時間は、「正社員と同じ」が5割超、「短い」が2割超。残業は、「自分の判断で行う」が5割弱、「上司の指示で」が3割超。	所定労働時間は、「正社員と同じ」が5割超、「短い」が3割程度。残業は、「たまにある」、「ときどきある」がいずれも3割弱、「よくある」も2割弱あり、「しない」は2割程度。	所定労働時間は、「正社員と同じ」が6割弱、「短い」が3割弱。残業は、「たまにある」が3割弱、「ときどきある」が2割程度、「よくある」も3割強あり、「しない」は2割程度。	所定労働時間は、「正社員と同じ」が5割台半ば、「短い」が1割台半ばで、「特に決まっていない」も2割強ある。残業は、「たまにある」が3割弱、「ときどきある」が2割程度、「よくある」も2割強あり、「しない」は4分の1弱。
給与制度など	「昇給あり」が4割程度。	(特になし)	「時間単価で決められている」が9割弱。	(未調査)	(未調査)
条件の確認方法	(未調査)	「個別の文書による契約」が7割弱、「口頭だけ」は1割超。	「文書による」が9割弱、「口頭」は1割強。	「文書による」が4分の3程度、「口頭」が4分の1弱。	「文書による」が3分の2程度、「口頭」が4分の1強。
条件の遵守度	(未調査)	「よく守られている」が6割超、「ときにはおかしいと感じる」は2割程度。	「よく守られている」が6割程度、「ときにはおかしいと感じる」は2割程度。	「よく守られている」が5割弱、「ときにはおかしいと感じる」は3割強。	「よく守られている」が6割台半ば、「ときにはおかしいと感じる」は1割台半ば。
その他	(特になし)	雇用保険加入は3分の2。1割台半ばが所得税を自分で申告。	雇用保険加入は、半数をやや上回る程度。	「派遣先の評価が、人事考課や給与に反映している」とするのは1割台後半。	雇用保険加入は、半数程度。「派遣期間後、元請会社との関係が継続する」は1割台前半で、「わからない」が4割強。
今後の就業希望	「現在のまま」が5割超。「正社員希望」は2割程度。	「現在のまま」は3分の1程度。「正社員希望」が4割超。	「現在のまま」は3割弱。「正社員希望」が4割弱。	「現在のまま」は2割弱。「正社員希望」が4割程度。	「現在のまま」は3割弱。「正社員希望」が3分の1程度。
年収など	100万円未満が過半で、200万円未満がほとんど。世帯全体の収入に占める割合は、平均で3割程度。	100、200万円台が中心。500万円以上も5%超える。世帯全体の収入に占める割合は、平均で5割超。	200万円未満が8割を占める。500万円以上は3%弱。世帯全体の収入に占める割合は、平均で5割弱。	100、200万円台が中心。500万円以上も5%超える。契約社員よりもやや高めに分布。世帯全体の収入に占める割合は、平均で5割超。	100、200万円台が中心。500万円以上が1割程度あり、年収の高い方に裾長く分布。世帯全体の収入に占める割合は、平均で6割程度。

(注) あくまで上記調査結果による整理であり、すべてが一般化できるとは限らない。