

# 雇用の多様化の動向研究

—厚生労働省「多様化調査」の特別集計—

労働政策研究・研修機構(JILPT)  
研究所長／主席統括研究員 浅尾 裕

# 研究の目的

- 非正規化はどのように進んでおり、その中でどのような問題が生じており、その政策課題は何かを探求する動向研究が重要となっており、代表性の確かな総合的な調査によって非正規雇用の動向を捉えること。
- ときどきの問題意識に基づいた所要の分析を行い、そこから政策的なインプリケーションを導出すること。

# 研究の方法

- 厚生労働省「就業形態の多様化に関する実態総合調査」の個票分析
- 今回は、平成15年（2003年）調査と平成19年（2007年）調査の2回分が対象

# 報告書

## ○労働政策研究報告書№115

「雇用の多様化の変遷Ⅱ：2003～2007」

※目次は、スケルトン4ページ参照

**（継続的取組）**

## ○労働政策研究報告書№68

「雇用の多様化の変遷：1994～2003」

（2006年）の続編

# 厚生労働省「多様化調査」とは

- 厚生労働省が4年おきに実施する政府統計
- 「事業所調査」と「個人調査」がある。

# 「多様化調査」の就業形態

○正社員

○契約社員

○嘱託社員

○出向社員

○派遣労働者

（「個人調査」では「登録型」と「常用型」に区分）

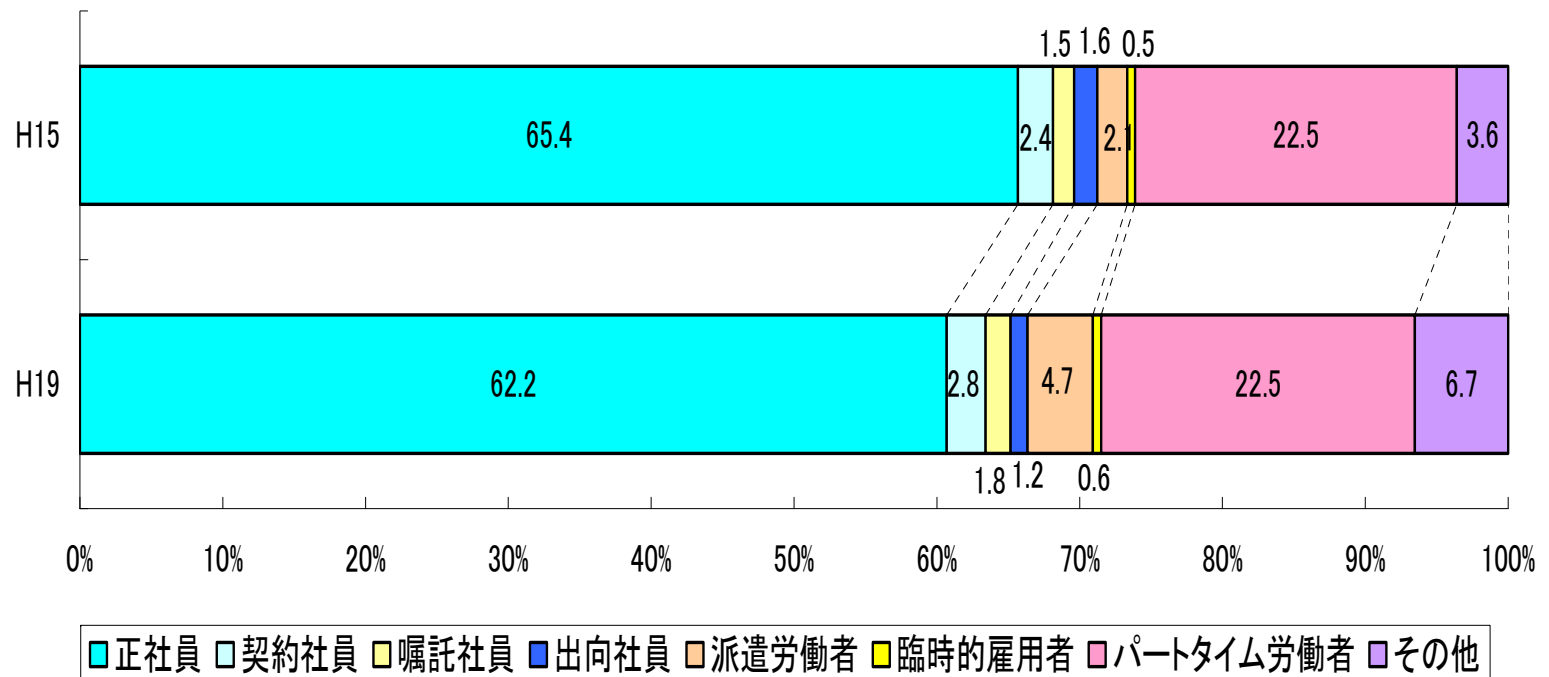
○臨時的雇用者

○パートタイム労働者

○その他

# 就業形態別構成比の推移

図一序 正社員・非正社員の構成比率の推移(%)



# 「多様化調査」のウリ

## □ 「事業所調査」

- 事業所が非正規を活用する理由
- 非正規活用上の問題点

## □ 「個人調査」

- 現在の就業形態を選択した理由
- 就業上の満足度



## 「多様化調査」のウリ（2）

### ○事業所が非正規を活用する理由 （1位）

契約社員	専門的業務に対応	43.6%
派遣	即戦力人材の確保	35.2%
パート	賃金節約	41.1%

## 「多様化調査」のウリ（3）

### ○非正規雇用者が現在の形態を選択した理由

（1位）

契約社員	専門的資格活用	37.0%
登録派遣	正社員機会の不足	37.9%
常用派遣	//	36.6%
パート	自分の都合のよい 時間に働ける	55.9%

# 主な結果：ポイント1 製造業派遣の動向

- 機械関連製造業で製造派遣の活用が進展した。
- その活用目的は「雇用調整要因」が多かった。
- また、働く人々（派遣労働者）の満足度も高くなかった。

# 主な結果：ポイント1

## 製造業派遣の動向(2)

### 機械関連製造業

○派遣労働者を多数活用する事業所の割合

H15:2.5% → H19:7.7%

○派遣労働者のいない事業所の割合

87.0% → 74.6% (表1-1)

○派遣労働者の割合が上昇した事業所の割合も他産業より高かった。(表1-2)

# 主な結果：ポイント1 製造業派遣の動向(3)

## 機械関連製造業

### ○派遣労働者を活用する理由

「雇用調整要因」が50.3%と半数を超え、理由のトップになっている。(他の産業は、「人事戦略要因」が理由の1位)

(表1-3)

# 主な結果：ポイント1

## 製造業派遣の動向(4)

「個人調査」からコーホート推移をみると、  
○派遣労働者に占める製造業務派遣が特に  
男性で増大

例 H15／26～30歳 → H19／30～34歳  
の高卒男性の場合

18.4%→81.8% (登録)

(表1-4①②)

# 主な結果：ポイント1

## 製造業派遣の動向(5)

派遣労働者の賃金額をみると、

○他の派遣よりも製造業務派遣の賃金が低い。

○唯一、高卒男性のみ製造業務派遣の方が高い。製造業務：21.6万円／他：19.3万円

(表1-5)

○一方、賃金の満足度は低い。(表1-6)

# 主な結果：ポイント1

## 製造業派遣の動向<再掲>

- 機械関連製造業で製造派遣の活用が進展した。
- その活用目的は「雇用調整要因」が多かった。
- また、働く人々（派遣労働者）の満足度も高くなかった。



## 主な結果：ポイント2 非正規の正社員化

- 若年層について、大卒については非正規から正規への動きがみられるものの、高卒では全体としてそうした動きがみられていない。
- 中年層について、男性では大卒・高卒を問わず非正規から正規への動きはみられていない。

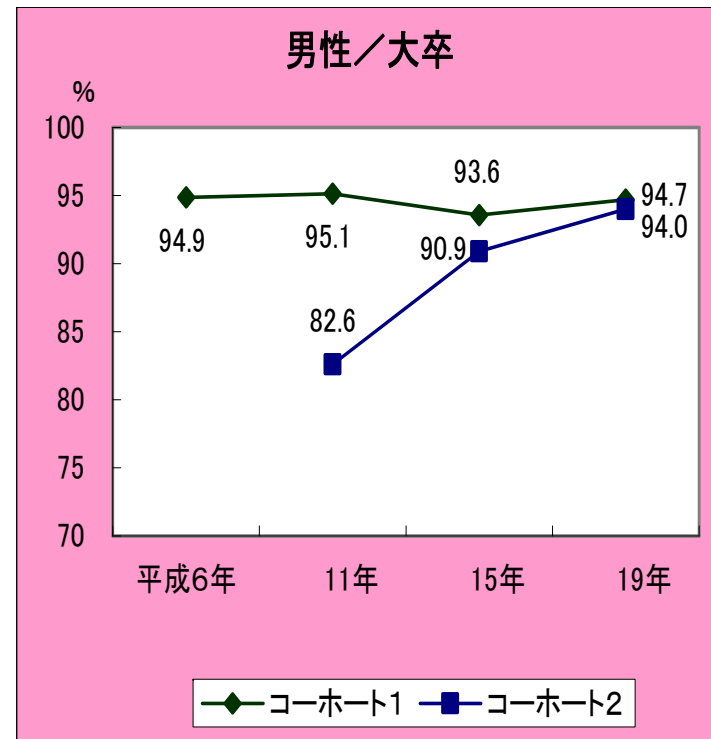
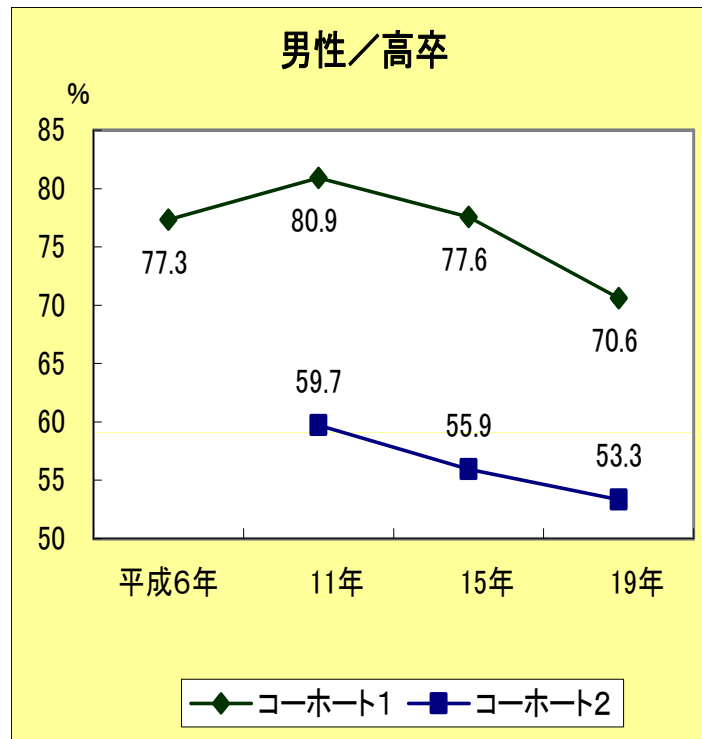
# 主な結果：ポイント2 非正規の正社員化(2)

(参考表) コーホートの特定

	若年層コーホート				中年層コーホート	
	高卒		大卒			
	コーホート1	コーホート2	コーホート1	コーホート2	コーホート1	コーホート2
平成6年	17～21歳		22～26歳		37～41歳	32～36歳
11年	22～26歳	17～21歳	27～31歳	22～26歳	42～46歳	37～41歳
15年	26～30歳	21～25歳	31～35歳	26～30歳	46～50歳	41～45歳
19年	30～34歳	25～29歳	35～39歳	30～34歳	50～54歳	45～49歳

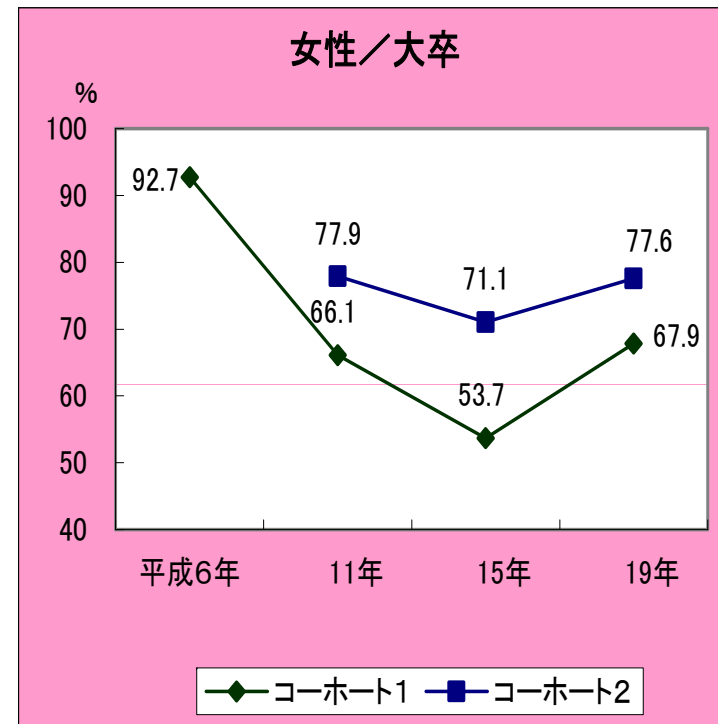
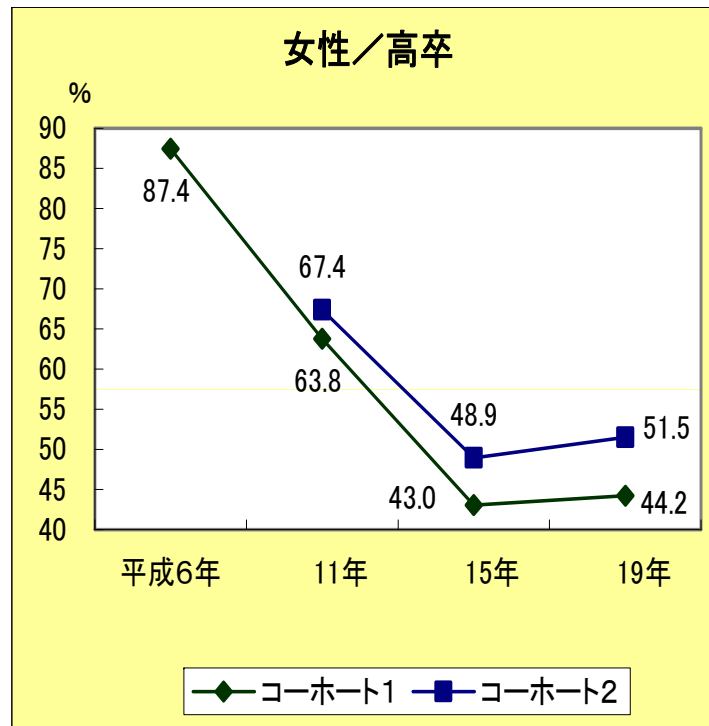
# 主な結果：ポイント2 非正規の正社員化(3)

図2-1-1 若年層コーホートの正社員割合の推移



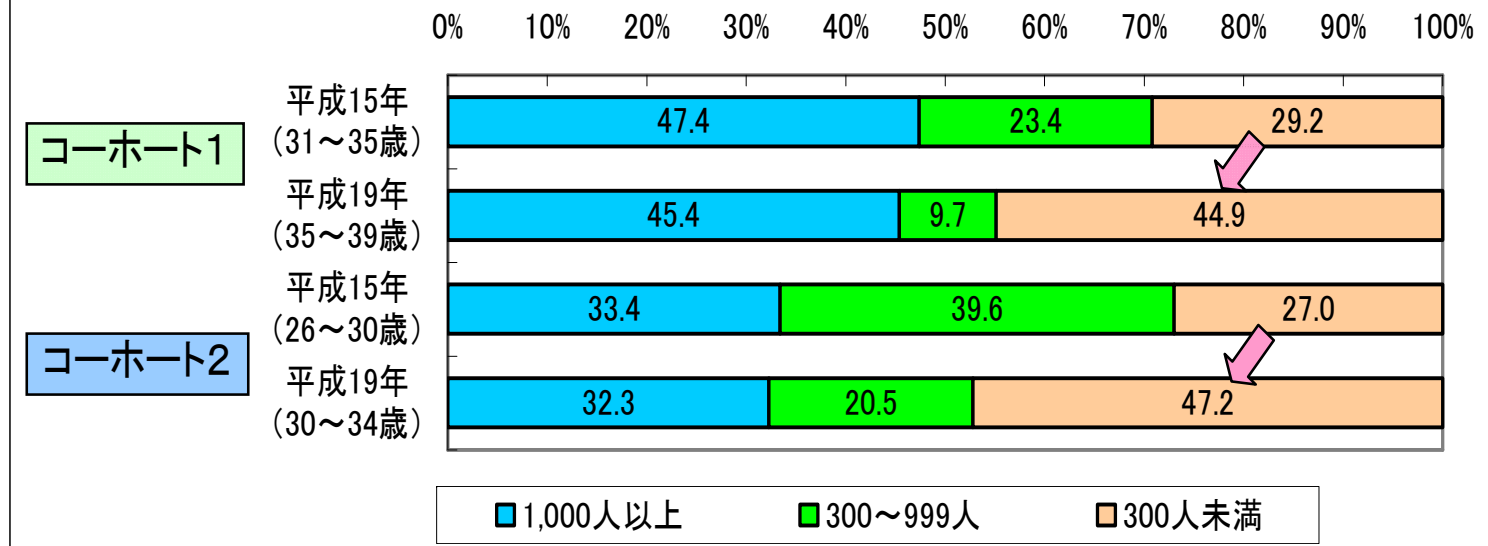
# 主な結果：ポイント2 非正規の正社員化(4)

図2-1-1 若年層コーホートの正社員割合の推移(2)



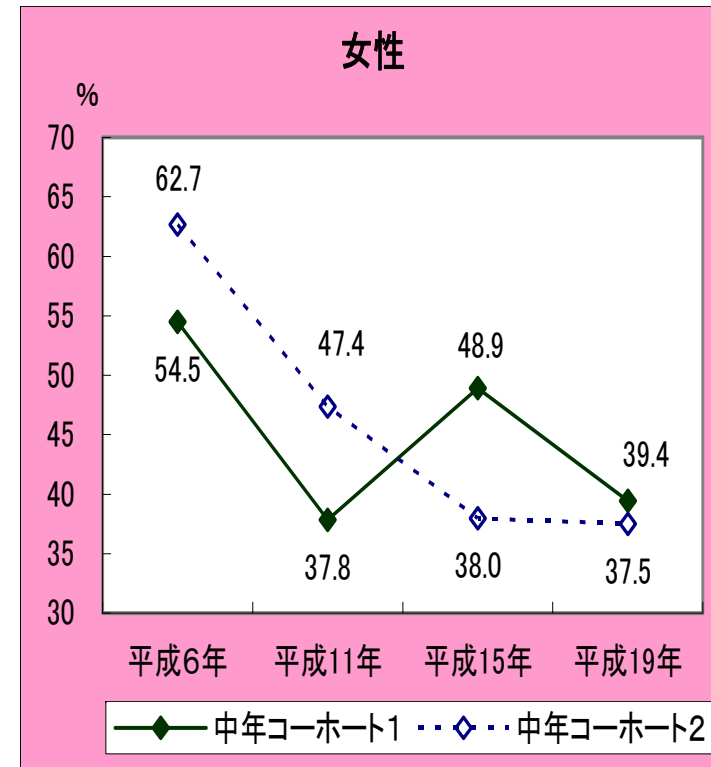
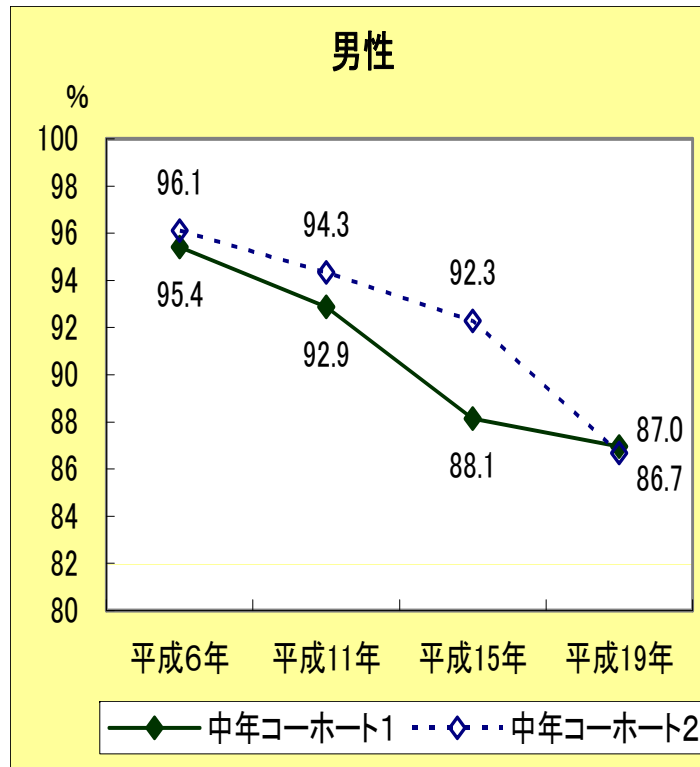
# 主な結果：ポイント2 非正規の正社員化(5)

図2-1-2 大卒男性コーホート正社員の企業規模別分布



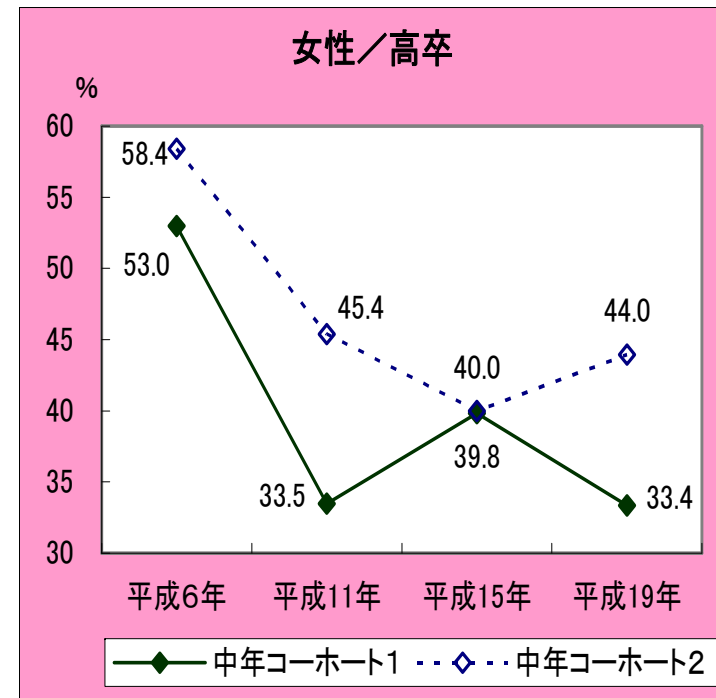
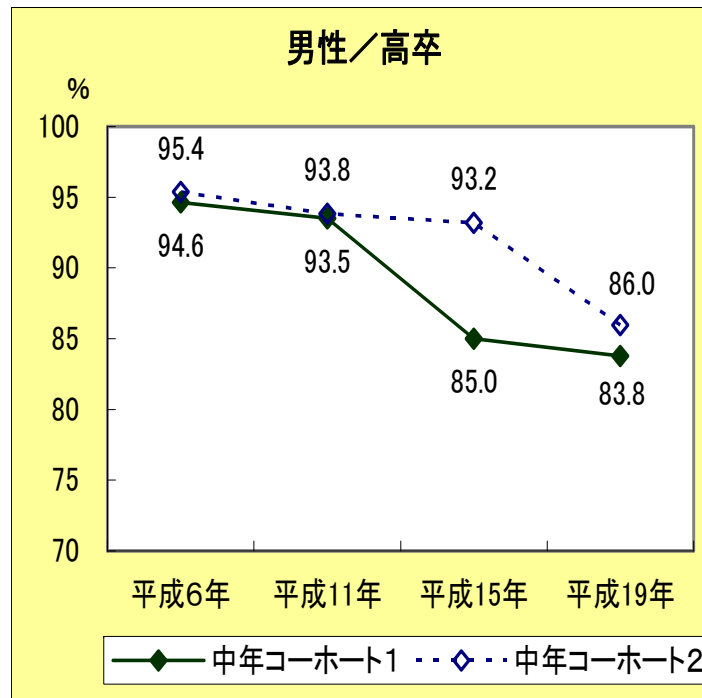
# 主な結果：ポイント2 非正規の正社員化(6)

図2-1-3 中年層コーホートの正社員割合の推移



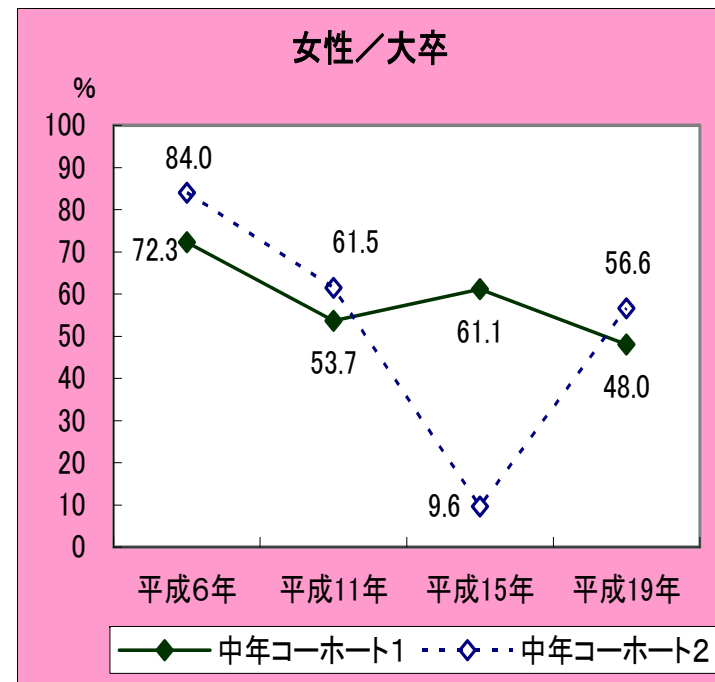
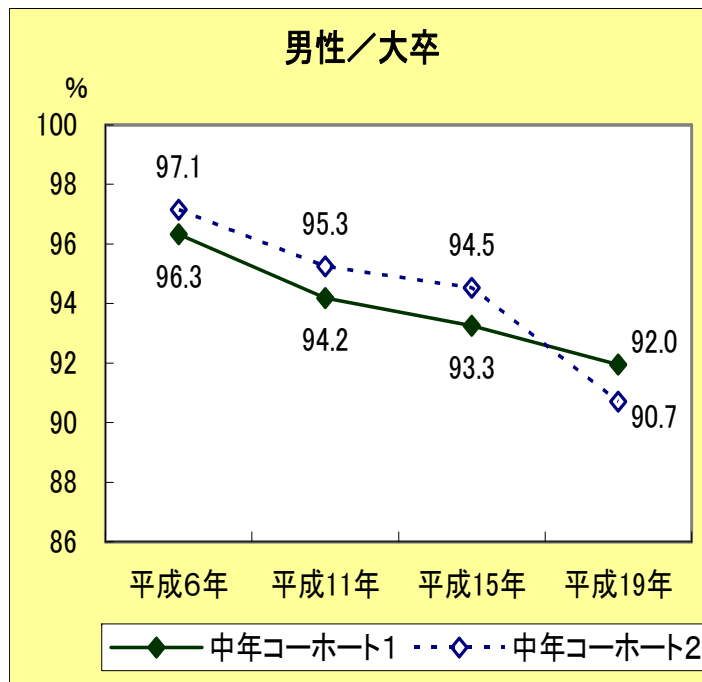
# 主な結果：ポイント2 非正規の正社員化(7)

図2-1-3 中年層コーホートの正社員割合の推移(2)



# 主な結果：ポイント2 非正規の正社員化(8)

図2-1-3 中年層コーホートの正社員割合の推移(3)





# 主な結果：ポイント2 非正規の正社員化(9)

(正社員化の2つ目のポイント)

○契約社員を中心に正社員登用制度の導入が拡大し、正社員を希望する非正規雇  
用者の割合も上昇している。

# 主な結果：ポイント2 非正規の正社員化(10)

○現在の会社で正社員に変わりたい割合  
<男性> (H15→H19)

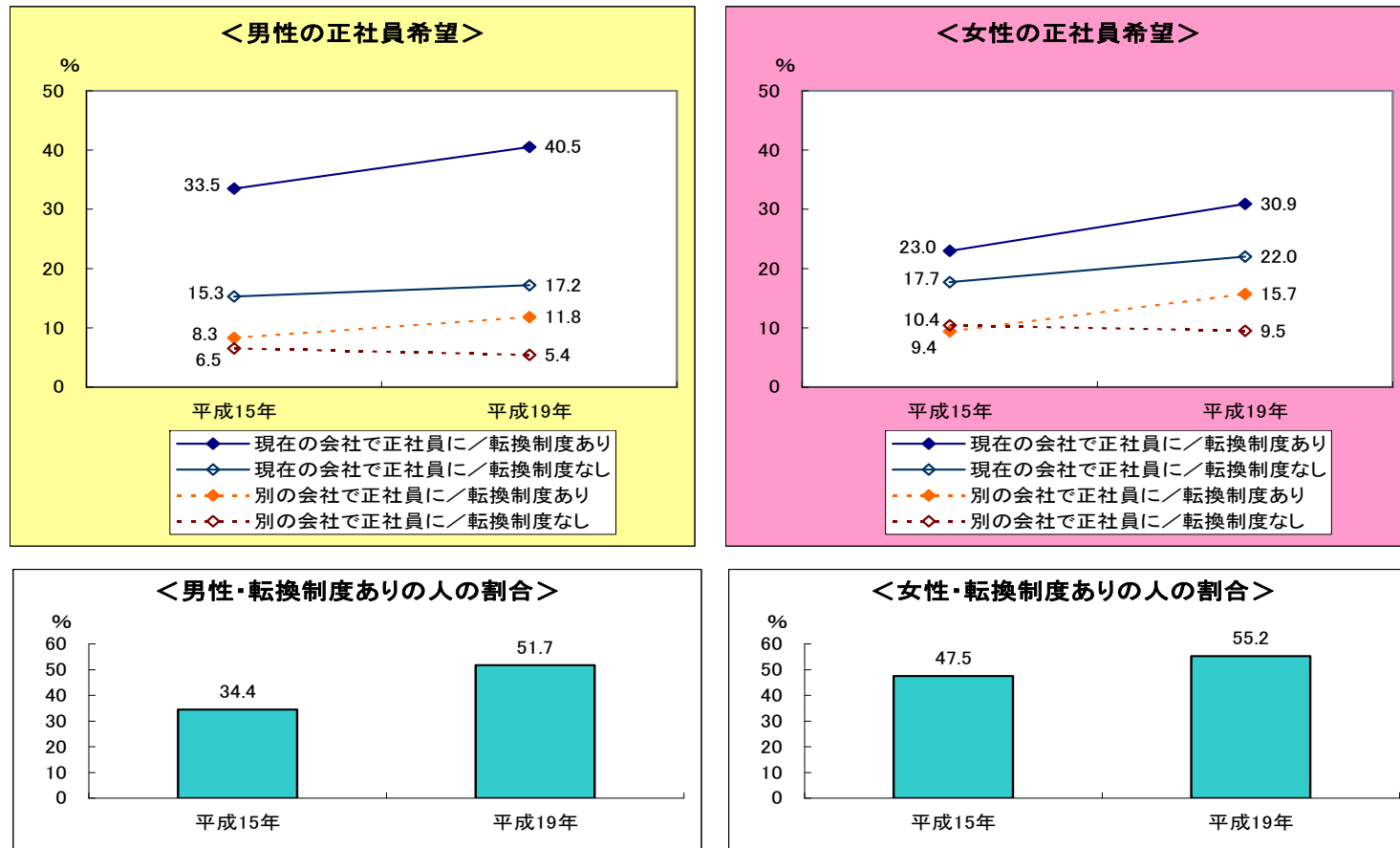
- ・ 契約社員 21.6% → 29.2%
- ・ 登録派遣 14.8% → 19.8%
- ・ 常用派遣 15.5% → 17.5%

(図2-2-1)

(注)派遣では、別の会社で正社員希望が多い。

# 主な結果：ポイント2 非正規の正社員化(II)

図2-2-2 転換制度の有無と正社員希望(契約社員)



(注) 「転換制度ありの人の割合」とは、契約社員について転換制度があると回答した事業所の契約社員が全体に占める割合である。

# 主な結果：ポイント3 正規・非正規間格差

- 非正規雇用者の賃金満足度が相対的に低い。
- 属性（年齢、職業、学歴）をそろえて正規・非正規間の賃金格差を試算してみると、若年層ではあまり格差はみられないが、30代以上層で大きな格差がみられた。

# 主な結果：ポイント3 正規・非正規間格差(2)

□他の項目に比べ「賃金」に対する満足度がおしなべて低い。

(満足度スコア)

例：契約社員

男性	職業生活全般	0.3	賃金	-0.1
女性		0.2		-0.3

(表3-1)

# 主な結果：ポイント3 正規・非正規間格差(3)

## □正規・非正規間の賃金格差の試算 (方法)

①正社員について、性・学歴・職業別に賃金を年齢の関数とした回帰式を推定。

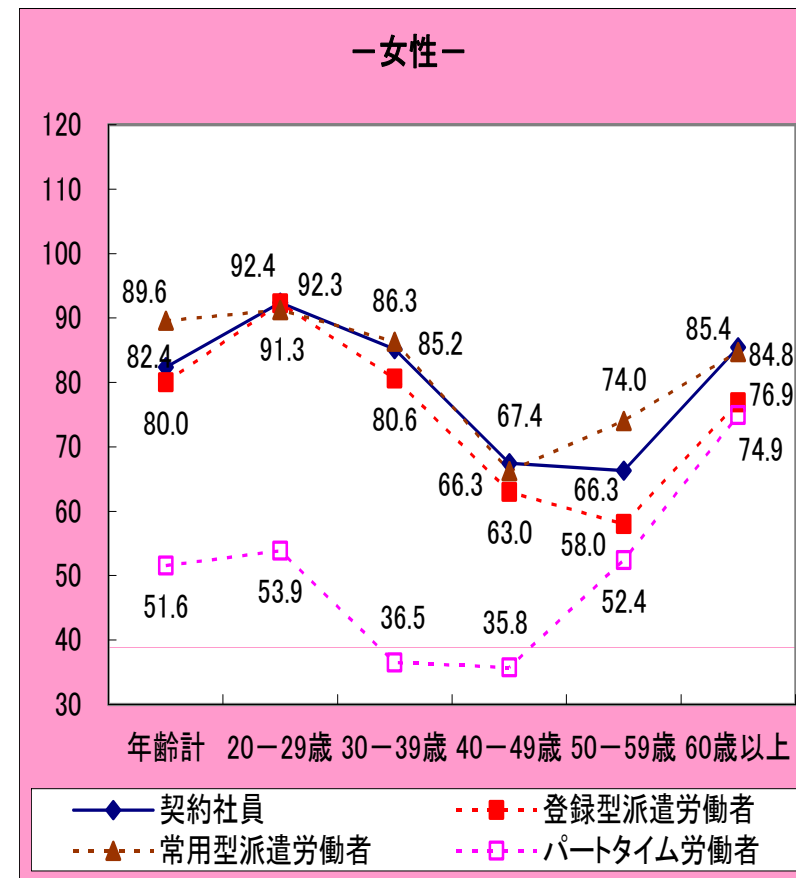
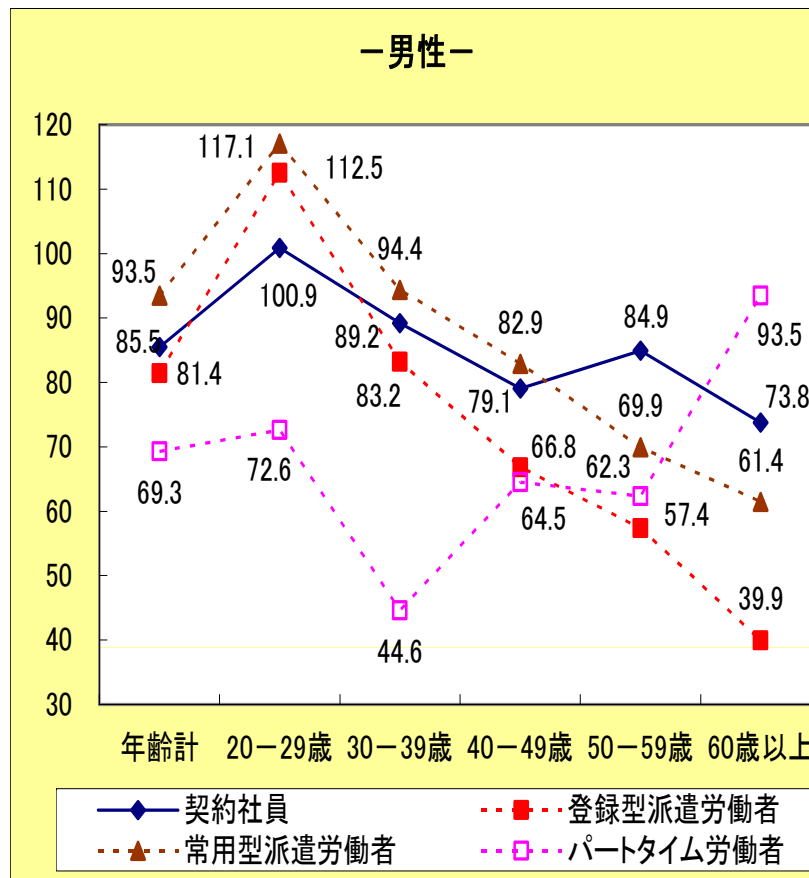
＜例：中高卒・男性・事務の場合＞

$$\text{賃金} = 3.551 \times \text{年齢} - 0.034 \times (\text{年齢})^2 - 48.649 \quad \text{万円}$$

②各非正規の属性を上式に代入して、対照正社員の賃金を推計する。

# 主な結果：ポイント3 正規・非正規間格差(4)

図3-2 推定正社員賃金額との格差指数(非正規雇用者ベースの平均)



# 主な結果：ポイント3 正規・非正規間格差(5)

○賃金額、賃金格差が賃金満足度を規定する程度（回帰分析結果：表3-3）

例：契約社員

男性	賃金額の回帰係数	0.016
	賃金格差 //	-0.004
女性	賃金額の回帰係数	0.022
	賃金格差 //	-0.004



# 主な結果：ポイント3 正規・非正規間格差(6)

表3-4 回帰分析結果による1万円賃金増額が賃金満足度に与える影響試算  
(ポイント)

	男性			女性		
	本人の賃金額の寄与度	格差縮小の寄与度	合計	本人の賃金額の寄与度	格差縮小の寄与度	合計
契約社員	0.016	0.014	0.030	0.022	0.018	0.039
登録型派遣労働者	0.025	0.013	0.037	0.002	0.004	0.006
常用型派遣労働者	0.019	0.016	0.035	0.034		0.034
パートタイム労働者	0.008	0.025	0.033	0.011	0.005	0.016

(注) 非正規雇用者本人の賃金月額が1万円増加したときに、賃金満足度(スコア)に及ぼす影響を試算したものである。  
「格差縮小の寄与度」の算出に当たっては、正社員の賃金額には変化がないとして試算した。  
それぞれ記述統計上の平均値を用いて試算した。

# 主な結果：ポイント4 「非正規弱者」

○非正規に関する非自発性、生計維持、低所得及び正社員希望の4つの視点から「弱者」を抽出した結果、低所得に対する所得の底上げ、企業内転換を中心とする正社員転換の推進の二つが当面の政策課題である。

# 主な結果：ポイント4 「非正規弱者」(2)

## ①非自発的な非正規雇用者

コアⅠ・・・正社員雇用機会の不足のみ  
を現在の就業形態選択の理由（やむを得  
ない選択の理由）として挙げる層

コアⅡ・・・「正社員雇用機会不足」と  
ともに「より多い収入動機」を挙げた層

# 主な結果：ポイント4 「非正規弱者」(3)

## ②生計維持者

コアⅠ・・・生計維持者であって配偶者がおらずかつ就学前又は小中学校の学齢期の子どもがいる層

コアⅡ・・・既婚生計維持者であって就学前又は小中学校の学齢期の子どもがいる層

# 主な結果：ポイント4 「非正規弱者」(4)

## ③低収入層

9月の賃金総額で16万円、22万円、40万円を分岐として低位所得者、相対的低位所得者、中位所得者、高位所得者の4つの層に区分。

コアⅠ・・・低位所得者

コアⅡ・・・相対的低位所得者

# 主な結果：ポイント4 「非正規弱者」(5)

- ④正社員就業希望層

コアⅠ・・・「現在の会社で」正社員希望者

コアⅡ・・・「別の会社で」正社員希望者

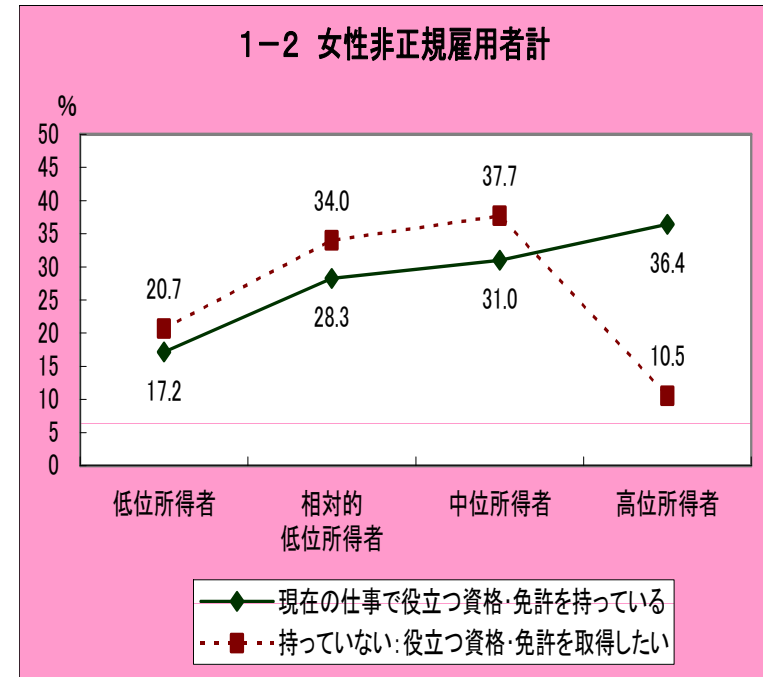
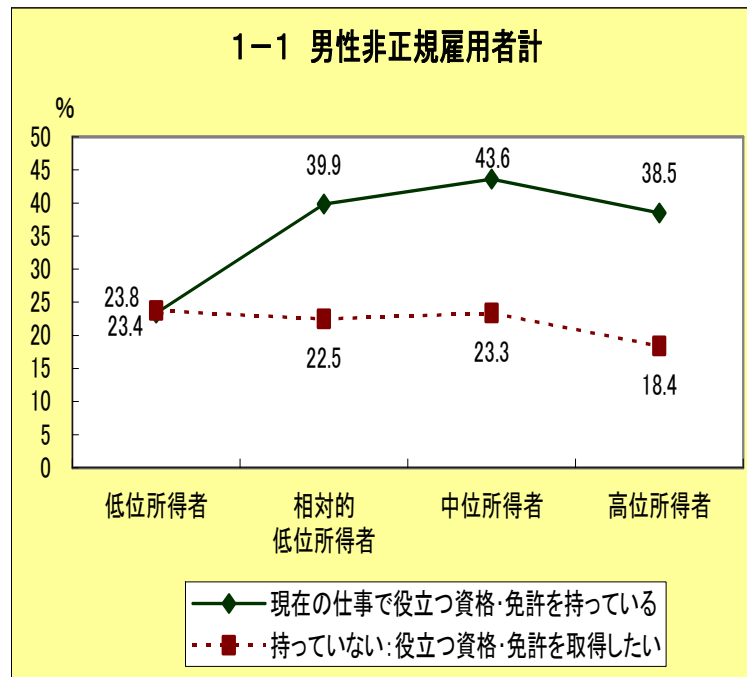
# 主な結果：ポイント4 「非正規弱者」(6)

(%)

		最広義の弱者	コア I + コア II	コア I
男性	「複合弱者」計	20.6	2.6	0.3
	うち「非自発性」関係	13.3	2.0	0.3
	「生計維持」関係	15.7	0.9	0.0
	「所得階層」関係	20.6	2.6	0.3
	「正社員希望」関係	16.6	2.6	0.3
女性	「複合弱者」計	17.3	3.7	1.2
	うち「非自発性」関係	9.4	2.5	0.7
	「生計維持」関係	14.2	1.6	0.7
	「所得階層」関係	17.3	3.7	1.2
	「正社員希望」関係	14.8	3.5	1.0

# 主な結果：ポイント4 「非正規弱者」(7)

図4-2 所得階層と資格・免許の有無



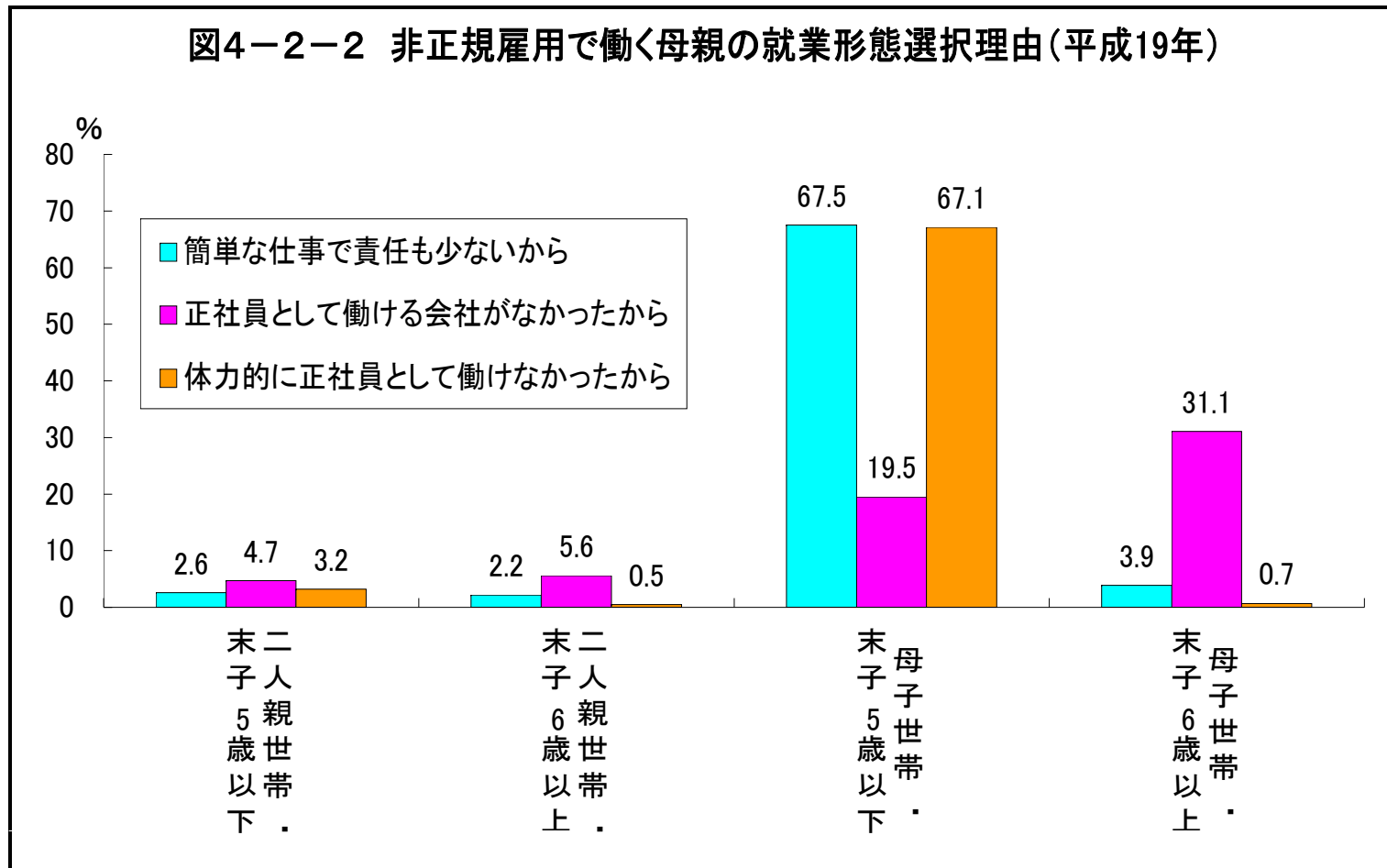


# 主な結果：ポイント4 「非正規弱者」(8)

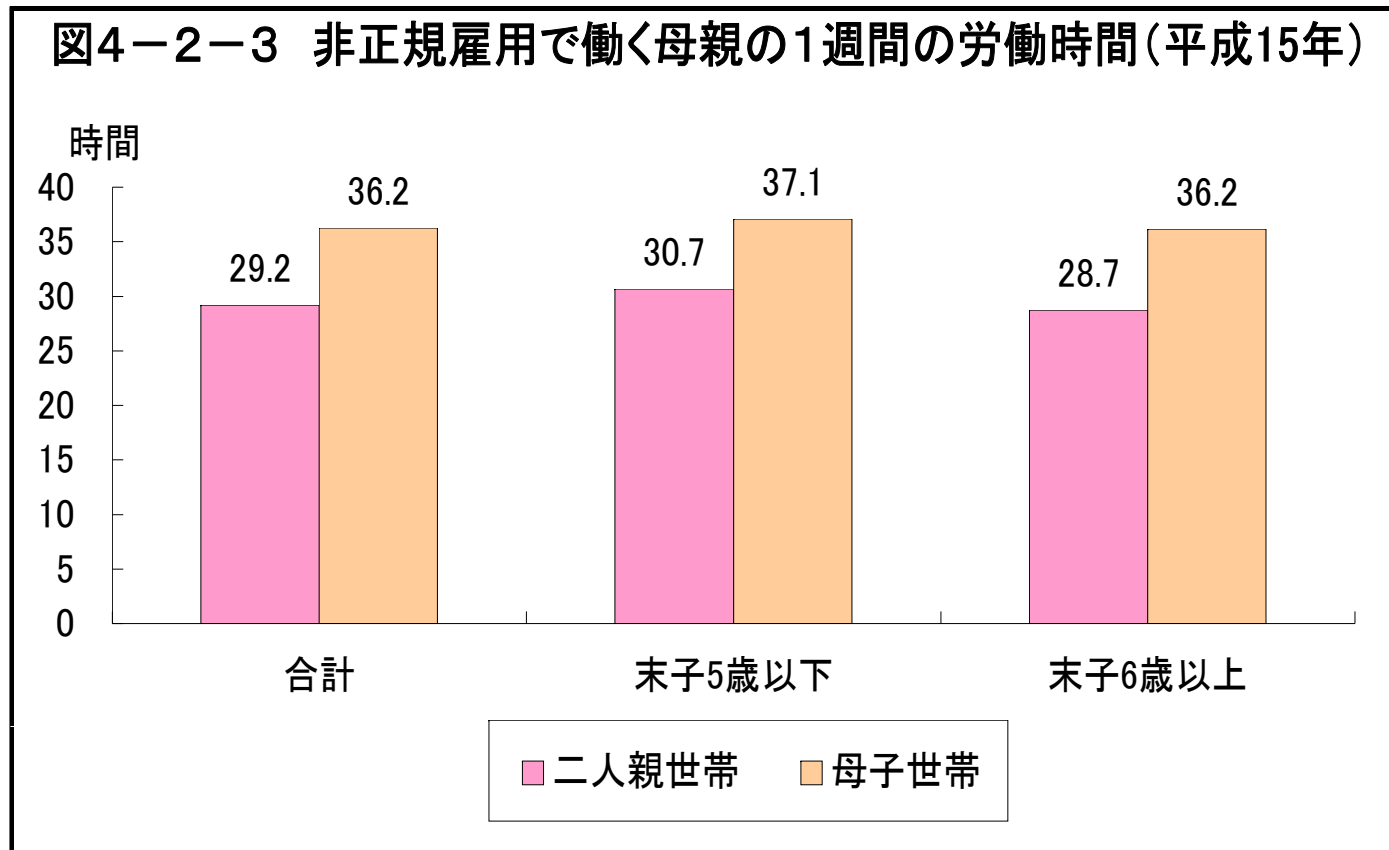
- 母子世帯の母親**は、育児負担もあって正社員になれず、収入の低い非正規雇用者となっている場合が多く、その中でフルタイムに近い労働をしていることが少なくない。

# 主な結果：ポイント4 「非正規弱者」(9)

図4-2-2 非正規雇用で働く母親の就業形態選択理由(平成19年)



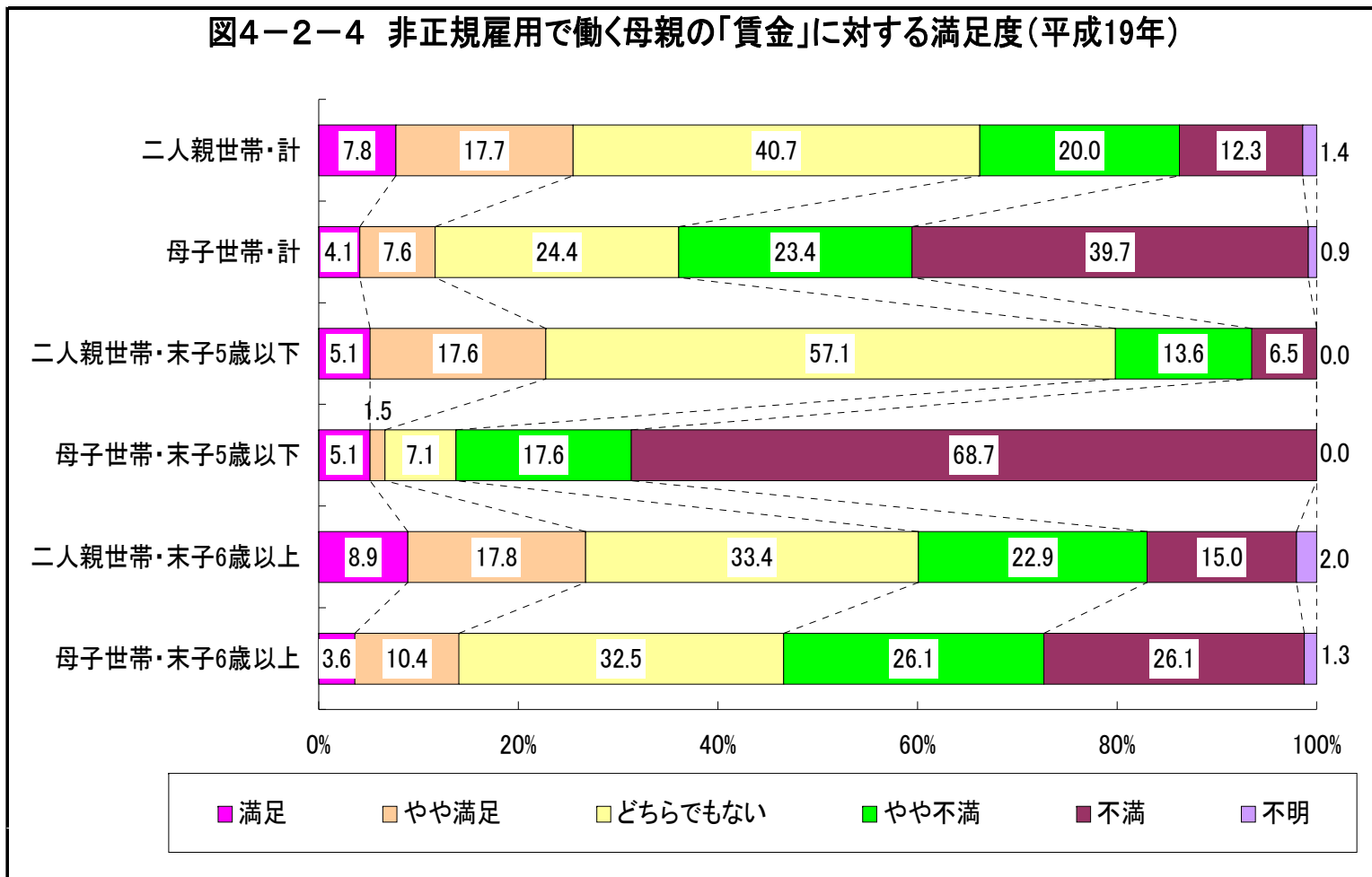
# 主な結果：ポイント4 「非正規弱者」(10)



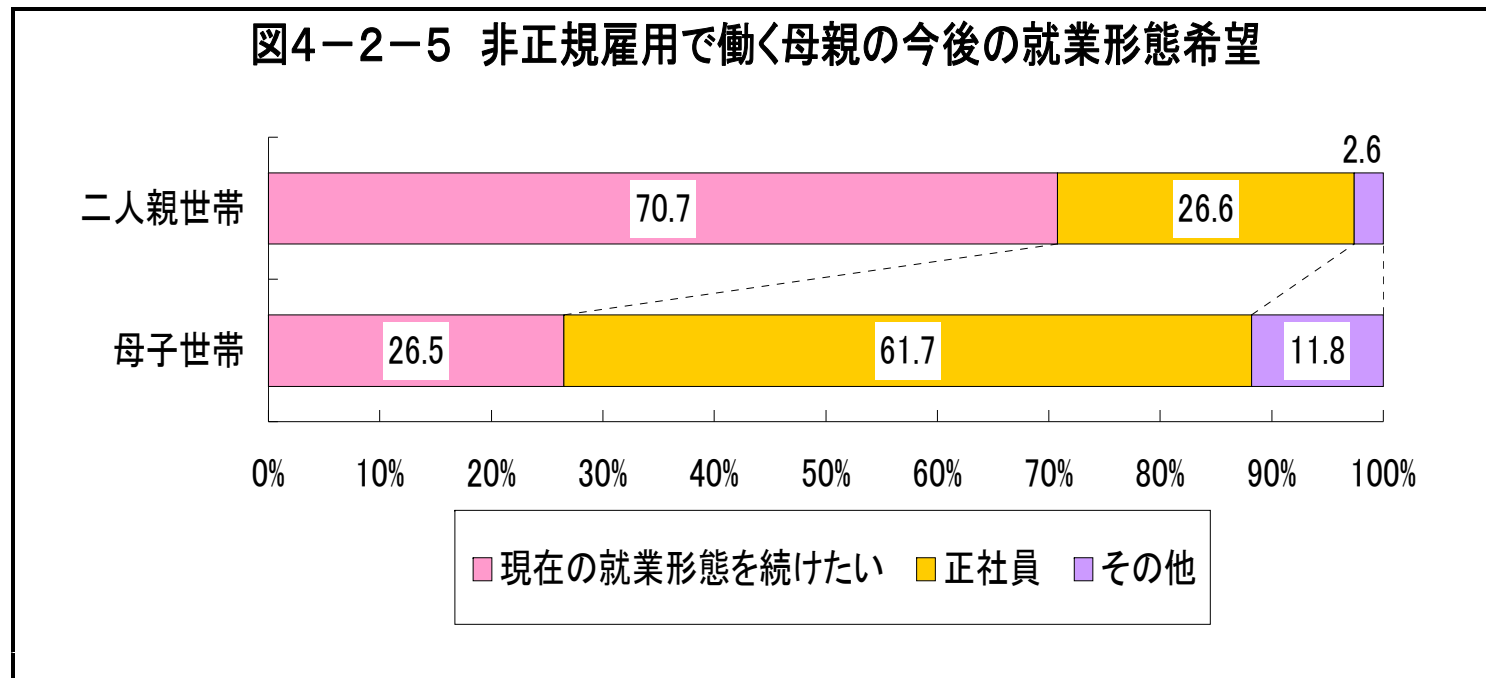
(注) 平成19年調査では、労働時間は調査されていない。

# 主な結果：ポイント4 「非正規弱者」(II)

図4-2-4 非正規雇用で働く母親の「賃金」に対する満足度(平成19年)



# 主な結果：ポイント4 「非正規弱者」(12)



# まとめ

- 非正規に関しては、さまざまな課題がある。
- その中でも当面の課題として、低所得に対する所得の底上げ、企業内転換を中心とする正社員転換の推進を挙げたい。

# 雇用の多様化の動向研究

— 終わり —

ご静聴ありがとうございました……

担当: JILPT 浅尾 ([asao@jil.go.jp](mailto:asao@jil.go.jp))

## 雇用の多様化の動向研究—スケルトン—

（労働政策研究報告書№.115「雇用の多様化の変遷Ⅱ：2003～2007」）  
—厚生労働省「多様化調査」の特別集計—

### 1. 研究の目的・方法

#### （目的）

- 非正規化はどのように進んでおり、その中でどのような問題が生じており、その政策課題は何かを探求する動向研究が重要となっており、代表性の確かな総合的な調査によって非正規雇用の動向を捉えること。
- ときどきの問題意識に基づいた所要の分析を行い、そこから政策的なインプリケーションを導出すること。

#### （研究の方法）

- 厚生労働省「就業形態の多様化に関する実態総合調査」の個票分析
- 今回は、平成 15 年（2003 年）調査と平成 19 年（2007 年）調査の 2 回分が対象

#### （継続的取組）

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

### 2. 厚生労働省「多様化調査」について

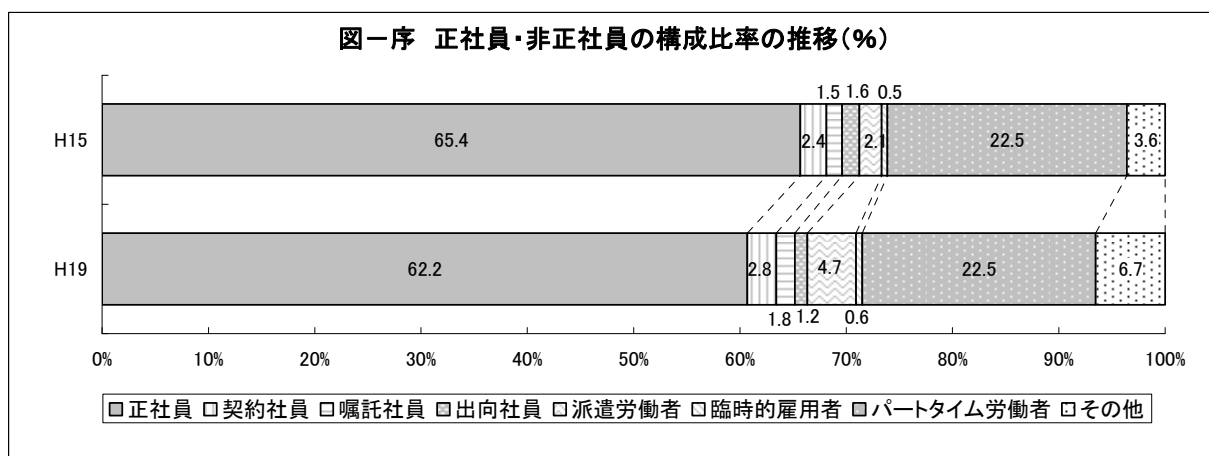
#### （1）調査の概要

- 平成 15 年調査（H15）
  - ・農林漁業（と公務）を除く産業の常用労働者を 5 人以上雇用している民営事業所
  - ・無作為に抽出された約 16,000 事業所
  - ・上記事業所で働く人から無作為に抽出された 30,000 人の労働者個人
  - ・有効回答数 事業所 11,624 事業所（有効回答率：71.6%）  
労働者 24,930 人（有効回答率 71.0%）
- 平成 19 年調査（H19）
  - ・農林漁業（と公務）を除く産業の常用労働者を 5 人以上雇用している民営事業所
  - ・無作為に抽出された 15,638 事業所
  - ・上記事業所で働く人から無作為に抽出された 56,212 人の労働者個人
  - ・有効回答数 事業所 10,791 事業所（有効回答率：69.0%）  
労働者 28,783 人（有効回答率：51.2%）
- 各年 10 月実施
- 復元倍率を乗じて集計



## (2) 調査上の就業形態の定義

- 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、パートタイム労働者や他企業への出向者を除いた、いわゆる正社員
- 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・・・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」に基づく派遣元から貴事業所に派遣された者
- 登録型派遣労働者・・・派遣労働者のうち派遣会社に派遣スタッフとして登録しておく形態の者（個人調査のみ）
- 常用型派遣労働者・・・派遣労働者のうち派遣会社に常用労働者として雇用されている形態の者（個人調査のみ）
- 臨時的雇用者・・・臨時的に又は日々雇用している者（雇用期間が1ヵ月以内）
- パートタイム労働者・・・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
- その他・・・上記以外の労働者（所定労働時間・日数が正社員とほぼ同じでパートタイム労働者その他これに類する名称で呼ばれる者（疑似パート）を含む。）



### (3) 厚生労働省「多様化調査」の「ウリ」

事業所の活用理由、活用上の問題点

非正規雇用者の就業形態選択理由、満足度

#### ○事業所の非正規雇用活用理由 (H15→H19) (事業所調査)

(契約社員)

1位	専門的業務に対応するため	44.9%	→	43.6%
2位	即戦力・能力のある人材を確保するため	37.9%	→	38.3%
3位	賃金節約のため	30.3%	→	28.3%

(派遣労働者)

1位	即戦力・能力のある人材を確保するため	39.6%	→	35.2%
2位	正社員を確保できないため	16.9%	→	26.0%
3位	景気変動に応じて雇用量を調整するため	26.4%	→	25.7%
4位	正社員を重要業務に特化させるため	17.2%	→	20.4%
5位	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	14.4%	→	20.3%
6位	専門的業務に対応するため	25.9%	→	20.2%
7位	賃金節約のため	26.2%	→	18.8%

(パートタイム労働者)

1位	賃金節約のため	55.0%	→	41.1%
2位	1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	35.0%	→	37.2%
3位	長い営業時間に対応するため	20.4%	→	21.7%
4位	賃金以外の労務コストの節約のため	23.9%	→	21.3%

#### ○非正規雇用者の就業形態選択理由 (個人調査)

(契約社員)

1位	専門的な資格・技能を活かせるから	40.7%	→	37.0%
2位	正社員として働ける会社がなかったから	36.1%	→	31.5%

ただし、女性は1位、2位が逆転(専門:28.7%、正社員機会不足:30.6%)

(登録型派遣労働者)

1位	正社員として働ける会社がなかったから	39.6%	→	37.9%
2位	自分の都合のよい時間に働けるから	17.0%	→	22.4%
3位	自分で自由に使えるお金を得たいから	16.8%	→	20.7%
4位	より収入の多い仕事に従事したかったから	15.5%	→	20.2%

(常用型派遣労働者)

1位	正社員として働ける会社がなかったから	41.0%	→	36.6%
2位	専門的な資格・技能を活かせるから	21.9%	→	22.6%
3位	より収入の多い仕事に従事したかったから	16.2%	→	22.3%

(パートタイム労働者)

1位	自分の都合のよい時間に働けるから	38.8%	→	55.9%
----	------------------	-------	---	-------

2位	家計の補助、学費等を得たいから	42.3%	→	42.4%
3位	家庭の事情や他の活動と両立しやすいから	25.8%	→	32.0%
4位	通勤時間が短いから	33.2%	→	25.1%
5位	自分で自由に使えるお金を得たいから	28.0%	→	22.7%

### 3. 報告書の構成

#### 第1章 研究の趣旨と結果の概要

1. 研究の目的と「多様化調査」の概要
2. 結果の概要

#### 第2章 事業所における非正社員活用の実態とその変化（執筆：小倉主任研究員）

1. 正社員・非正社員の構成
2. 非正社員を雇用する理由
3. 活用上の問題
4. 各種制度の適用状況
5. 製造業中分類別に見た派遣労働者の活用について

#### 第3章 非正規雇用者の属性と賃金（高橋研究員）

1. 非正規雇用者の個人属性
2. 非正規雇用者の賃金
3. 非正規雇用者として働く母子家庭の母親

#### 第4章 非正社員の就業形態選択理由と満足度（藤本アシスタントフェロー）

1. 就業形態の選択理由について
2. 職業生活に関する満足度について
3. 能力開発と非正社員就業形態選択理由と満足度

#### 第5章 非正規雇用をめぐる政策的論点分析（浅尾）

1. 非正規雇用活用理由と産業別「雇用ポートフォリオ」
2. 年齢別の非正規雇用をめぐる動向－コーホートによる分析－
3. 非正規雇用者をめぐる二つの課題－正社員化と処遇格差－
4. 非正規雇用をめぐる「弱者」の探求

#### 4. 主な結果

##### ポイント1 製造業務派遣の動向

○機械関連製造業で製造派遣の活用が進展した。その活用目的は「雇用調整要因」が多かった。また、働く人々（派遣労働者）の満足度も高くなかった。

<事業所調査より>

表1-1 産業別「派遣労働者」多数活用事業所の割合(大→小)

順位		平成 15 年				平成 19 年				
		派遣労働者のいない事業所	派遣労働者少数活用事業所	派遣労働者平均的活用事業所	派遣労働者多数活用事業所	派遣労働者のいない事業所	派遣労働者少数活用事業所	派遣労働者平均的活用事業所	派遣労働者多数活用事業所	
1	金融・保険業	66.4	7.1	16.5	10.0	情報通信業	71.3	7.6	11.5	9.7
2	情報通信業	81.7	7.8	6.0	4.4	金融・保険業	64.9	9.6	16.4	9.1
3	機械関連製造業	87.0	6.3	4.1	2.5	機械関連製造業	74.6	6.8	10.9	7.7
4	運輸業	93.7	2.3	1.6	2.4	素材関連製造業	76.9	7.0	9.9	6.2
5	事業関連サービス業	91.6	2.7	3.4	2.4	運輸業	85.3	5.3	5.9	3.5
6	不動産業	89.0	5.2	4.2	1.7	生活関連サービス業	87.1	5.8	4.2	2.9
7	卸売業	87.2	4.9	6.2	1.7	教育、学習支援業	87.4	5.9	4.6	2.1
8	教育、学習支援業	90.1	4.5	4.0	1.5	不動産業	85.9	5.6	6.4	2.1
9	生活関連サービス業	93.2	2.5	2.9	1.4	建設業	91.6	3.4	3.3	1.7
10	建設業	94.9	1.4	2.3	1.4	事業関連サービス業	91.0	3.6	3.9	1.6
11	電気・ガス・熱供給・水道業	86.4	10.4	2.2	1.0	鉱業	95.4	2.9	0.5	1.2
12	消費関連製造業	94.0	3.3	1.9	0.9	卸売業	85.0	4.7	9.1	1.1
13	複合サービス業	95.2	2.4	1.6	0.9	消費関連製造業	87.2	6.3	5.5	1.0
14	鉱業	96.4	1.8	1.0	0.8	複合サービス業	90.1	5.4	3.6	0.9
15	飲食店、宿泊業	98.2	0.5	0.7	0.6	飲食店、宿泊業	93.3	2.5	3.3	0.9
16	小売業	97.0	1.1	1.3	0.6	電気・ガス・熱供給・水道業	74.4	20.7	4.3	0.6
17	素材関連製造業	87.3	5.4	6.9	0.4	医療、福祉	94.3	3.1	2.5	0.1
18	医療、福祉	95.4	1.9	2.5	0.2	小売業	94.9	1.6	3.5	0.0
	産業計	92.4	2.8	3.3	1.5	産業計	88.4	4.2	5.4	2.0

(注) 就業形態別活用度別事業所の分類

- 各事業所の雇用者（派遣を含む。以下同じ。）合計に対する各就業形態割合を算出（p）する。
- 割合の事業所平均（m）及び値の範囲（最小値（=s）・最大値（=χ））を算出する。（各形態のいる事業所のみで計算。）
- 【(平均値-最小値) / 2】(=γ)を区分の指標として、これによりケースを次の区分に分割する。
  - 多数活用事業所：  $m + \gamma < p \leq \chi$     ○平均的活用事業所：  $m - \gamma \leq p \leq m + \gamma$
  - 少数活用事業所：  $s \leq p < m - \gamma$     ○非活用事業所：  $p = 0$ （ゼロ）

表1-2 派遣労働者割合の増減(最近3年×今後)

	平成 15 年				平成 19 年			
	最近3年上昇/今後もし上昇見込み	最近3年上昇/今後は上昇見込みなし	最近3年上昇せず/今後は上昇見込み	上昇なし/該当なし	最近3年上昇/今後もし上昇見込み	最近3年上昇/今後は上昇見込みなし	最近3年上昇せず/今後は上昇見込み	上昇なし/該当なし
鉱業	0.2	1.0	0.7	98.1	0.1	0.9	0.9	98.2
建設業	0.5	1.2	2.8	95.5	0.6	1.1	1.7	96.7
消費関連製造業	0.6	1.2	2.5	95.6	1.4	1.9	3.2	93.5
素材関連製造業	2.2	1.4	3.3	93.1	1.9	4.9	2.1	91.1
機械関連製造業	2.6	1.8	4.1	91.5	2.1	5.1	2.6	90.2
電気・ガス・熱供給・水道業	1.4	1.7	1.2	95.8	0.9	5.5	1.9	91.7
情報通信業	1.2	2.2	3.1	93.5	1.5	3.9	1.7	92.8
運輸業	1.7	1.8	1.1	95.4	1.3	2.0	0.3	96.3
卸売業	2.3	1.0	3.9	92.7	1.3	1.1	1.6	96.0
小売業	0.0	0.9	0.9	98.2	0.1	1.0	1.6	97.3
金融・保険業	9.6	7.1	6.3	77.0	2.6	6.2	2.2	89.0
不動産業	1.0	2.3	1.0	95.8	0.9	0.6	2.7	95.9
飲食店、宿泊業	0.1	0.2	1.0	98.7	1.0	0.4	0.9	97.7
医療、福祉	0.2	1.4	1.4	97.0	1.4	0.3	0.5	97.8
教育、学習支援業	1.2	1.3	2.3	95.2	0.9	2.7	0.7	95.7
複合サービス業	1.0	1.0	1.4	96.6	0.6	2.6	2.7	94.1
生活関連サービス業	0.1	2.0	2.3	95.6	0.2	0.9	1.3	97.5
事業関連サービス業	0.9	2.2	1.4	95.5	0.2	0.9	1.7	97.2
産業計	1.1	1.4	2.2	95.3	0.9	1.6	1.6	95.9

表1-3 産業別「派遣労働者」を活用する理由(複数回答)

(%)

	市場要因	人事戦略 要因	雇用調整 要因	繁閑対応 要因	労働コスト 節減要因	正社員雇用 対策要因	その他要因
情報通信業	18.4	78.6	11.6	20.1	24.9	9.8	3.2
金融・保険業	19.5	60.5	15.2	27.8	42.3	8.9	6.6
機械関連製造業	37.9	43.9	50.3	27.2	37.9	7.3	2.1
素材関連製造業	30.9	36.5	33.5	33.8	37.0	8.1	2.3
運輸業	18.9	47.2	25.1	24.7	33.7	11.8	9.5
生活関連サービス業	31.7	49.4	11.9	30.5	22.3	2.8	13.3
教育、学習支援業	28.5	76.7	8.1	15.7	52.2	20.0	0.9
不動産業	5.7	54.0	16.7	20.4	18.6	7.5	9.8
建設業	26.4	66.1	23.9	15.1	13.1	5.9	13.8
事業関連サービス業	14.3	51.7	12.1	18.2	16.6	11.8	18.0
鉱業	10.7	66.7	13.1	9.4	44.0	9.5	3.6
卸売業	17.7	59.5	17.6	26.4	31.8	12.7	3.8
消費関連製造業	20.1	39.4	39.6	47.9	31.6	4.8	1.7
複合サービス業	37.3	51.0	1.7	18.0	36.3	38.5	9.0
飲食店、宿泊業	30.6	43.3	33.0	43.0	3.3	0.1	2.6
小売業	20.0	63.1	31.0	58.9	14.0	4.1	6.7
電気・ガス・熱供給・水道業	23.3	55.3	2.3	30.7	23.6	53.9	5.3
医療、福祉	30.5	65.6	3.2	7.1	30.5	9.2	6.7
産業計	24.3	54.2	24.0	29.6	27.7	8.4	6.5

<個人調査より>

表1-4① 若年層コーホートでみた派遣労働者における「製造派遣」の割合の推移

(%)

	男 性				女 性			
	コーホート1		コーホート2		コーホート1		コーホート2	
	平成15年	平成19年	平成15年	平成19年	平成15年	平成19年	平成15年	平成19年
<高卒>	26~30歳	30~34歳	21~25歳	25~29歳	26~30歳	30~34歳	21~25歳	25~29歳
登録型派遣労働者	18.4	81.8	58.4	66.8	5.3	13.5	12.1	21.0
常用型派遣労働者	31.7	66.1	50.1	49.3	20.7	35.0	14.0	39.8
<大卒>	31~35歳	35~39歳	26~30歳	30~34歳	31~35歳	35~39歳	26~30歳	30~34歳
登録型派遣労働者	6.0	15.3	2.5	17.0	0.4	2.8	0.4	0.0
常用型派遣労働者	4.7	28.8	3.6	12.5	4.2	0.0	1.0	6.2

(注) 「製造派遣」……就業先事業所が製造業で職種が「生産工程・労務の職業」

表1-4② 中年層コーホートでみた派遣労働者における「製造派遣」の割合の推移

	男 性				女 性			
	コーホート1		コーホート2		コーホート1		コーホート2	
	平成15年	平成19年	平成15年	平成19年	平成15年	平成19年	平成15年	平成19年
<高卒>	46~50歳	50~54歳	41~45歳	45~49歳	46~50歳	50~54歳	41~45歳	45~49歳
登録型派遣労働者	67.7	86.0	34.7	57.9	4.3	13.6	4.8	11.4
常用型派遣労働者	10.8	43.8	42.9	48.9	18.0	36.3	5.1	33.0
<大卒>								
登録型派遣労働者	16.6	41.7	21.6	70.3	0.0	31.5	2.2	1.1
常用型派遣労働者	6.8	42.8	0.0	14.9	0.0	11.9	0.0	0.0

(注) 「製造派遣」……就業先事業所が製造業で職種が「生産工程・労務の職業」

表1-5 9月の賃金総額(階級値から試算)－平成19年－

				平均値(万円)	標準偏差	構成比(%)
男性	高卒	登録型派遣労働者	製造派遣でない	19.3	10.844	37.3
			製造派遣である	21.6	6.566	62.7
	常用型派遣労働者	製造派遣でない	26.8	10.732	52.2	
		製造派遣である	23.9	6.706	47.8	
	大卒	登録型派遣労働者	製造派遣でない	22.5	9.736	75.3
			製造派遣である	18.3	4.046	24.7
常用型派遣労働者	製造派遣でない	31.2	11.179	83.9		
	製造派遣である	24.9	6.501	16.1		
女性	高卒	登録型派遣労働者	製造派遣でない	16.4	5.942	84.8
			製造派遣である	13.9	4.052	15.2
	常用型派遣労働者	製造派遣でない	16.6	5.911	67.6	
		製造派遣である	16.7	6.539	32.4	
	大卒	登録型派遣労働者	製造派遣でない	18.3	6.218	98.6
			製造派遣である	13.7	8.021	1.4
常用型派遣労働者	製造派遣でない	20.0	6.301	95.2		
	製造派遣である	16.6	5.917	4.8		

(注)回答は階級の選択肢であるので、階級値を使って試算したものの。

表1-6 製造派遣かどうかと満足度:賃金/職業生活総合－平成19年－

				賃金満足度	職業生活総合満足度
男性	高卒	登録型派遣労働者	製造派遣でない	-25.4	7.7
			製造派遣である	-49.0	-3.3
	常用型派遣労働者	製造派遣でない	-23.3	15.1	
		製造派遣である	-34.8	-11.0	
	大卒	登録型派遣労働者	製造派遣でない	12.7	36.8
			製造派遣である	-49.8	-16.2
常用型派遣労働者	製造派遣でない	-30.5	18.4		
	製造派遣である	-26.3	-18.5		
女性	高卒	登録型派遣労働者	製造派遣でない	-3.9	23.3
			製造派遣である	-27.4	4.3
	常用型派遣労働者	製造派遣でない	-20.0	-0.7	
		製造派遣である	-22.7	12.5	
	大卒	登録型派遣労働者	製造派遣でない	-1.9	36.5
			製造派遣である	50.7	68.0
常用型派遣労働者	製造派遣でない	-35.9	13.5		
	製造派遣である	13.0	-12.9		

(注)満足度は、「満足」→2、「やや満足」→1、「やや不満」→-1、「不満」→-2として、これに満足・不満の分布構成比(%)を乗じて合計したものである。

## ポイント2 正社員化

○若年層について、大卒については非正規から正規への動きがみられるものの、高卒では全体としてそうした動きがみられていない。

<個人調査より>

(参考表) コーホートの特定

	若年層コーホート				中年層コーホート	
	高卒		大卒		コーホート1	コーホート2
	コーホート1	コーホート2	コーホート1	コーホート2		
平成6年	17～21歳		22～26歳		37～41歳	32～36歳
11年	22～26歳	17～21歳	27～31歳	22～26歳	42～46歳	37～41歳
15年	26～30歳	21～25歳	31～35歳	26～30歳	46～50歳	41～45歳
19年	30～34歳	25～29歳	35～39歳	30～34歳	50～54歳	45～49歳

図2-1-1 若年層コーホートの正社員割合の推移

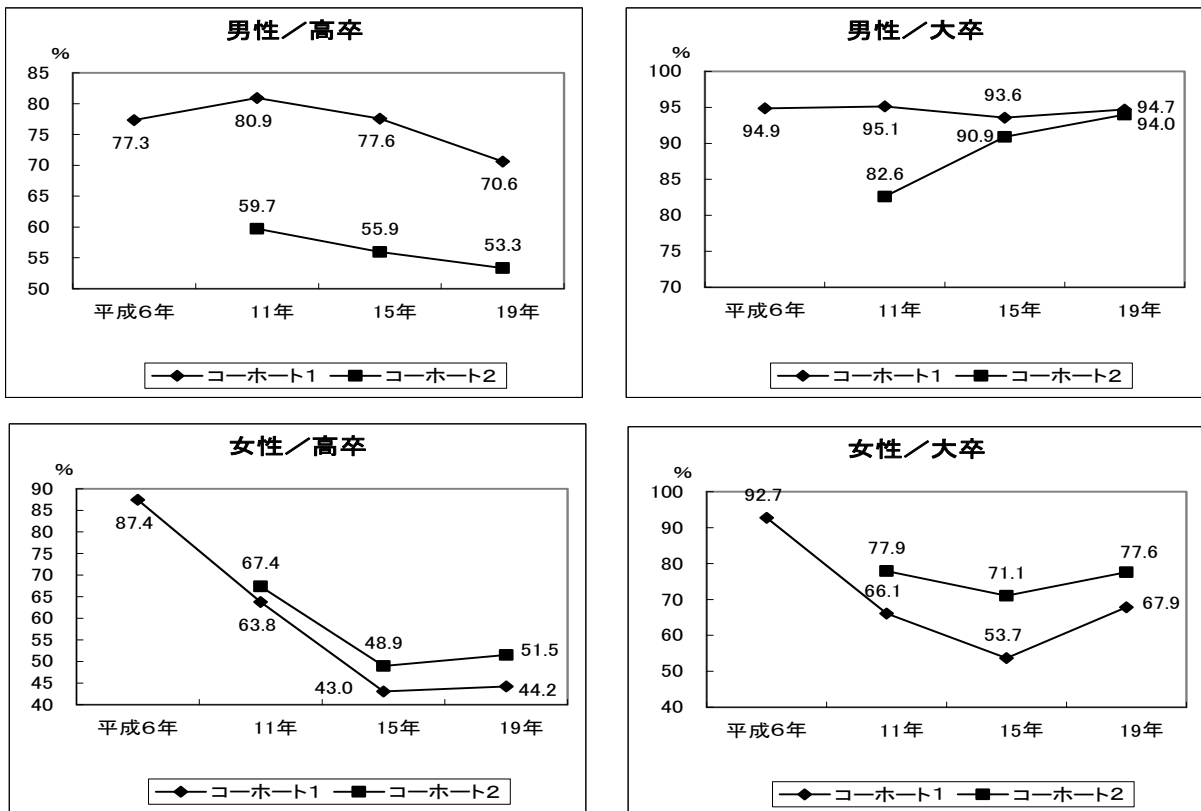
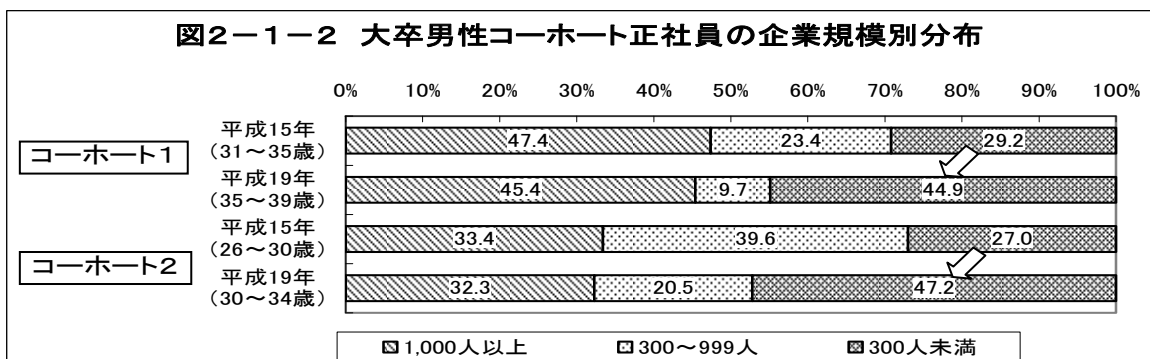
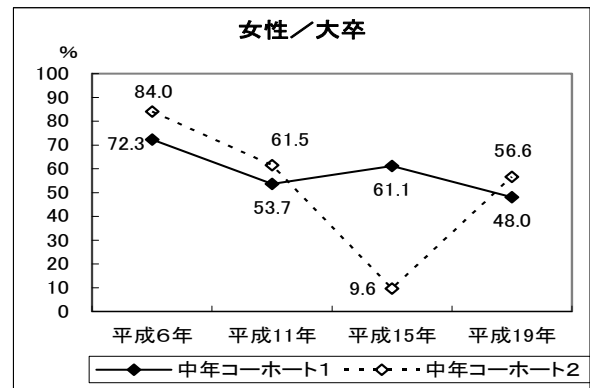
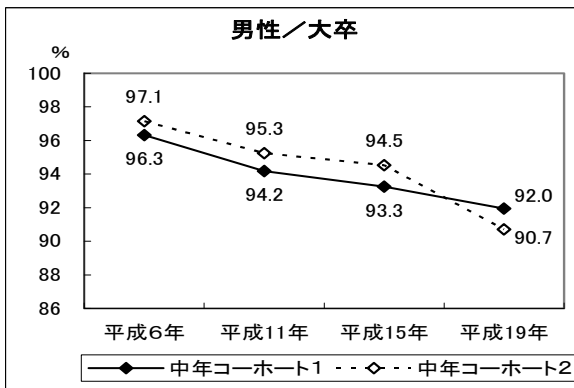
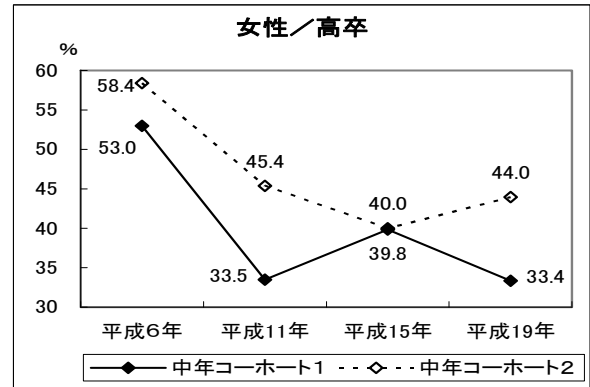
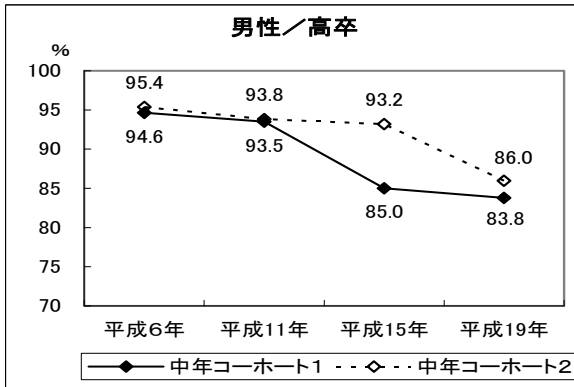
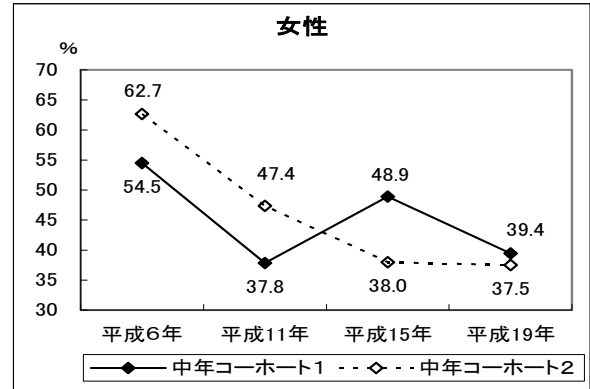
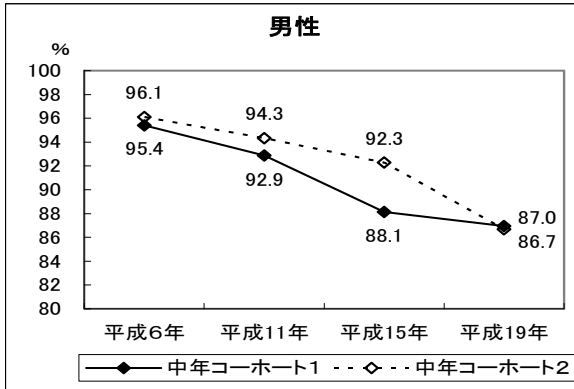


図2-1-2 大卒男性コーホート正社員の企業規模別分布



○中年層について、男性では大卒・高卒を問わず非正規から正規への動きはみられていない。

図2-1-3 中年層コーホートの正社員割合の推移



(注) 各グラフの縦軸の目盛幅が異なることに留意されたい。



(正社員化の2つ目のポイント)

○契約社員を中心に正社員登用制度の導入が拡大し、正社員を希望する非正規雇用者の割合も上昇している。

<個人調査より>

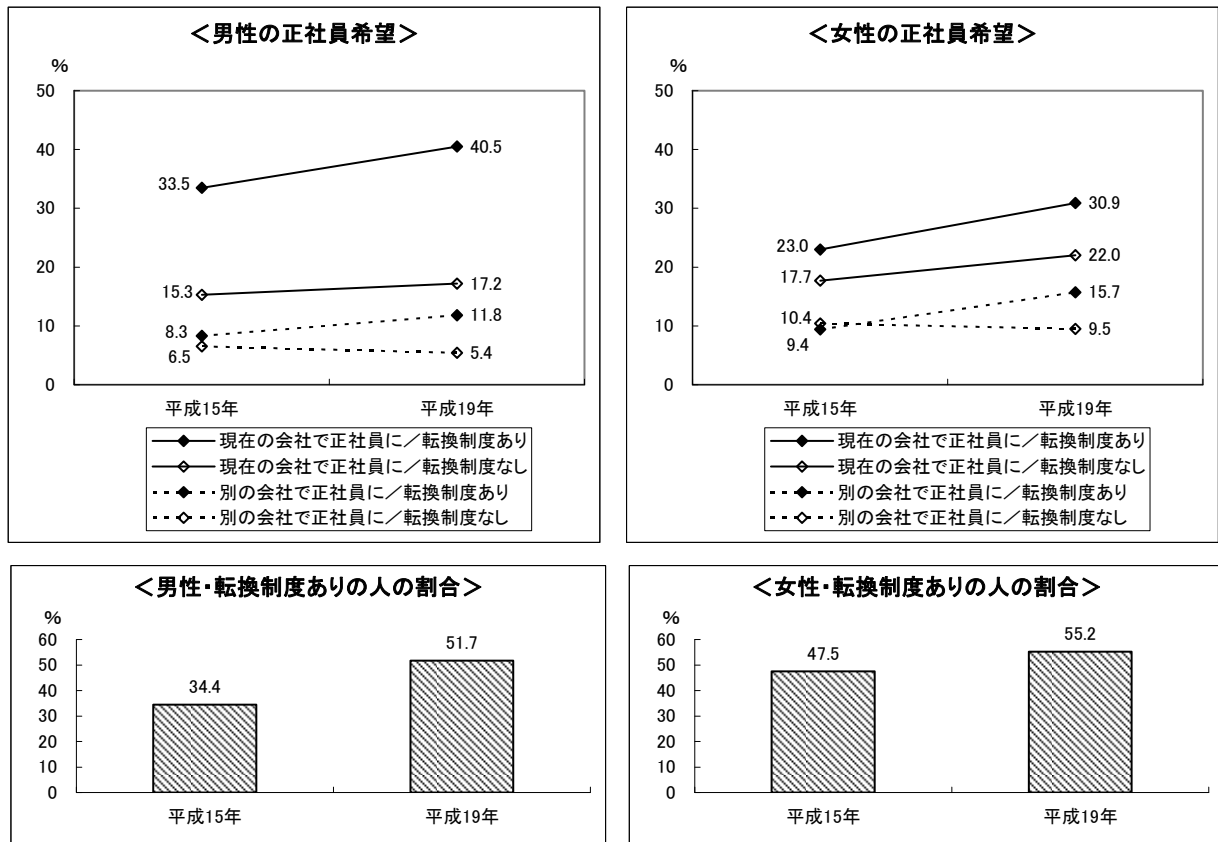
図2-2-1 就業形態別今後の就業希望の割合

(%)

		計	現在の会社 で現在の就 業形態を続 けたい	現在の会社 で正社員に 変わりたい	現在の会社 で他の非正 規の就業形 態に変わら ない	別の会社で 現在の就業 形態を続け たい	別の会社で 正社員に変 わりたい	別の会社で 他の非正規 の就業形態 に変わりたい	独立して事 業を始めたい	仕事を辞め たい	その他	不明
<b>男 性</b>												
平成19年	契約社員	100.0	41.9	29.2	1.5	1.9	8.7	0.7	3.4	3.2	6.5	3.0
	嘱託社員	100.0	68.5	6.1	2.4	1.2	1.6	1.1	1.2	7.2	5.3	5.2
	出向社員	100.0	67.6	11.0	1.5	2.5	6.5	0.9	3.0	1.3	5.4	0.3
	登録型派遣労働者	100.0	31.2	19.8	1.4	2.9	23.6	0.5	5.3	3.1	10.3	1.9
	常用雇用型派遣労働者	100.0	39.0	17.5	1.7	1.9	21.7	0.6	4.3	3.2	8.4	1.6
	臨時的雇用者	100.0	41.6	6.2	4.4	3.2	16.4	2.0	3.6	2.1	16.2	4.3
	パートタイム労働者	100.0	39.7	9.5	1.5	0.4	15.3	—	1.1	3.4	21.3	7.7
	その他	100.0	37.6	21.7	1.1	3.3	10.5	0.6	5.6	3.1	13.4	3.1
	合計	100.0	43.9	14.3	1.6	1.5	13.2	0.5	2.7	3.5	14.0	4.8
平成15年	契約社員	100.0	53.1	21.6	1.2	3.1	7.1	0.3	4.7	0.7	4.5	3.8
	嘱託社員	100.0	82.0	4.0	2.1	1.5	0.8	1.1	1.3	2.8	3.4	1.1
	出向社員	100.0	67.1	9.1	0.9	5.8	5.2	0.5	4.2	1.2	3.6	2.4
	登録型派遣労働者	100.0	35.3	14.8	1.0	2.1	28.8	1.3	6.7	3.1	6.6	0.1
	常用雇用型派遣労働者	100.0	43.9	15.5	2.5	3.5	15.7	0.1	5.8	2.1	5.4	5.5
	臨時的雇用者	100.0	46.3	9.2	1.4	3.1	11.6	0.5	0.8	3.4	17.3	6.4
	パートタイム労働者	100.0	45.9	16.8	3.0	1.9	20.4	0.0	2.9	0.8	5.1	3.1
	その他	100.0	47.4	19.6	4.1	2.0	7.9	1.7	3.4	1.4	8.5	3.9
	合計	100.0	53.9	15.0	2.5	2.6	12.4	0.5	3.3	1.3	5.4	3.1
<b>女 性</b>												
平成19年	契約社員	100.0	37.2	26.9	1.8	2.2	12.9	1.7	1.2	3.1	7.6	5.4
	嘱託社員	100.0	60.0	13.1	3.8	0.5	1.9	0.8	0.9	5.6	4.2	9.2
	出向社員	100.0	56.7	10.1	2.5	1.7	13.2	3.3	2.2	2.3	7.3	0.6
	登録型派遣労働者	100.0	34.4	16.4	2.2	5.3	23.0	2.8	1.2	2.1	10.5	2.2
	常用雇用型派遣労働者	100.0	43.7	16.0	1.4	2.7	20.7	2.7	1.4	2.4	6.9	2.0
	臨時的雇用者	100.0	46.7	7.9	4.8	2.7	9.9	1.7	0.1	2.6	11.8	11.7
	パートタイム労働者	100.0	67.0	6.7	0.9	2.9	7.2	0.4	0.2	1.7	6.9	6.2
	その他	100.0	44.1	16.2	3.2	3.0	11.5	2.5	1.1	4.2	9.1	5.3
	合計	100.0	59.4	10.1	1.3	2.9	9.5	1.0	0.5	2.2	7.4	5.7
平成15年	契約社員	100.0	52.3	20.3	1.9	3.2	9.9	1.1	1.5	1.4	5.8	2.6
	嘱託社員	100.0	65.9	15.6	2.7	0.7	4.5	2.4	0.2	4.3	2.3	1.4
	出向社員	100.0	68.6	9.4	0.5	4.6	5.9	1.2	0.6	5.0	2.7	1.5
	登録型派遣労働者	100.0	48.9	5.5	1.9	6.7	21.1	1.5	2.6	1.4	8.2	2.1
	常用雇用型派遣労働者	100.0	53.8	7.0	3.0	3.0	14.7	2.0	1.1	3.2	6.3	5.9
	臨時的雇用者	100.0	36.6	3.8	4.2	2.6	7.6	25.3	0.5	1.3	11.2	7.0
	パートタイム労働者	100.0	70.8	3.8	2.1	2.5	9.4	0.6	0.3	2.0	5.4	3.2
	その他	100.0	49.6	14.4	4.9	1.8	12.7	2.3	2.3	2.6	6.6	2.8
	合計	100.0	66.0	6.0	2.3	2.7	10.2	1.2	0.7	2.1	5.7	3.1

< 事業所調査・個人調査統合データより >

図2-2-2 転換制度の有無と正社員希望(契約社員)



(注) 「転換制度ありの人の割合」とは、契約社員について転換制度があると回答した事業所の契約社員が全体に占める割合である。

**ポイント3 正規・非正規間格差**

○属性（年齢、職業、学歴）をそろえて正規・非正規間の賃金格差を試算してみると、若年層ではあまり格差はみられず、30代以上層で大きな格差がみられた。

<個人調査より>

□他の項目に比べ「賃金」に対する満足度がおしなべて低い。

**表3-1 満足度スコア(平均値)の推移**

	男性				女性			
	平成15年		平成19年		平成15年		平成19年	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
<b>契約社員</b>								
満足度スコア(職業生活全体)	0.5	1.155	0.3	1.028	0.7	1.125	0.2	0.996
満足度スコア(仕事の内容・やりがい)	1.0	0.935	0.8	1.054	0.7	0.973	0.6	1.026
満足度スコア(賃金)	0.0	1.201	-0.1	1.240	0.0	1.218	-0.3	1.231
満足度スコア(労働時間・休日等)	0.2	0.993	0.6	1.162	0.2	1.053	0.5	1.236
満足度スコア(人事評価・処遇のあり方)	0.6	1.019	0.1	1.041	0.5	1.079	0.0	1.082
満足度スコア(職場の(物的)環境)	0.7	0.975	0.5	1.046	0.6	1.094	0.4	1.208
満足度スコア(仕事の間関係・コミュニケーション)	0.2	1.146	0.6	1.051	0.2	1.139	0.5	1.109
満足度スコア(雇用の安定性)	0.1	1.007	0.2	1.164	0.2	1.015	0.1	1.172
満足度スコア(福利厚生)	0.0	0.889	0.2	1.142	0.0	0.958	0.1	1.076
満足度スコア(教育訓練・能力開発のあり方)	0.4	0.898	0.0	1.016	0.3	0.936	0.0	0.956
<b>登録型派遣労働者</b>								
満足度スコア(職業生活全体)	0.6	1.077	0.1	1.013	0.9	1.102	0.3	0.922
満足度スコア(仕事の内容・やりがい)	0.6	1.082	0.5	1.154	0.5	0.982	0.6	0.990
満足度スコア(賃金)	-0.1	1.227	-0.3	1.219	-0.1	1.143	-0.1	1.184
満足度スコア(労働時間・休日等)	0.2	1.017	0.6	1.078	0.2	0.979	0.9	1.065
満足度スコア(人事評価・処遇のあり方)	0.4	1.102	0.0	0.973	0.5	1.158	0.1	1.045
満足度スコア(職場の(物的)環境)	0.7	1.016	0.3	1.117	0.7	1.057	0.5	1.152
満足度スコア(仕事の間関係・コミュニケーション)	0.0	1.140	0.5	1.101	0.0	1.137	0.6	1.126
満足度スコア(雇用の安定性)	-0.1	1.024	-0.1	1.093	-0.1	0.957	0.0	1.102
満足度スコア(福利厚生)	-0.1	1.053	-0.1	1.008	-0.2	0.893	-0.1	1.018
満足度スコア(教育訓練・能力開発のあり方)	0.1	1.075	-0.2	0.957	0.2	0.888	-0.2	0.863
<b>常用型派遣労働者</b>								
満足度スコア(職業生活全体)	0.6	1.158	0.0	0.984	0.7	1.120	0.1	0.892
満足度スコア(仕事の内容・やりがい)	0.8	1.031	0.5	1.062	0.5	1.031	0.5	0.967
満足度スコア(賃金)	-0.2	1.202	-0.3	1.217	-0.1	1.148	-0.3	1.153
満足度スコア(労働時間・休日等)	0.1	1.060	0.5	1.136	0.2	0.996	0.7	1.058
満足度スコア(人事評価・処遇のあり方)	0.5	1.012	-0.1	1.090	0.4	1.126	0.0	1.016
満足度スコア(職場の(物的)環境)	0.6	1.069	0.3	1.130	0.6	1.094	0.3	1.153
満足度スコア(仕事の間関係・コミュニケーション)	0.1	1.091	0.5	1.072	0.2	1.085	0.5	1.086
満足度スコア(雇用の安定性)	0.0	1.090	0.1	1.087	0.0	0.993	0.1	1.044
満足度スコア(福利厚生)	-0.2	1.002	-0.1	1.114	-0.1	0.910	-0.2	1.011
満足度スコア(教育訓練・能力開発のあり方)	0.2	1.019	-0.2	1.027	0.2	0.905	-0.3	0.929
<b>パートタイム労働者</b>								
満足度スコア(職業生活全体)	0.5	1.107	0.2	0.964	0.5	1.133	0.3	0.941
満足度スコア(仕事の内容・やりがい)	0.6	1.100	0.8	0.869	0.7	0.943	0.7	0.924
満足度スコア(賃金)	-0.2	1.309	-0.1	1.129	0.1	1.122	0.0	1.197
満足度スコア(労働時間・休日等)	0.2	1.094	0.4	0.985	0.1	0.998	0.7	1.172
満足度スコア(人事評価・処遇のあり方)	0.4	1.071	0.3	0.805	0.4	0.996	0.1	1.041
満足度スコア(職場の(物的)環境)	0.8	1.187	0.6	1.215	0.7	0.962	0.3	1.195
満足度スコア(仕事の間関係・コミュニケーション)	0.5	1.045	0.7	0.941	0.3	1.050	0.6	1.048
満足度スコア(雇用の安定性)	-0.1	0.874	0.4	0.941	0.0	0.959	0.4	1.071
満足度スコア(福利厚生)	-0.1	0.988	-0.1	0.965	-0.1	0.889	0.0	1.001
満足度スコア(教育訓練・能力開発のあり方)	0.3	0.960	0.0	0.788	0.3	0.899	-0.1	0.863

(注) すべての項目について満足度の回答があったケース(回答者)についての集計結果である。

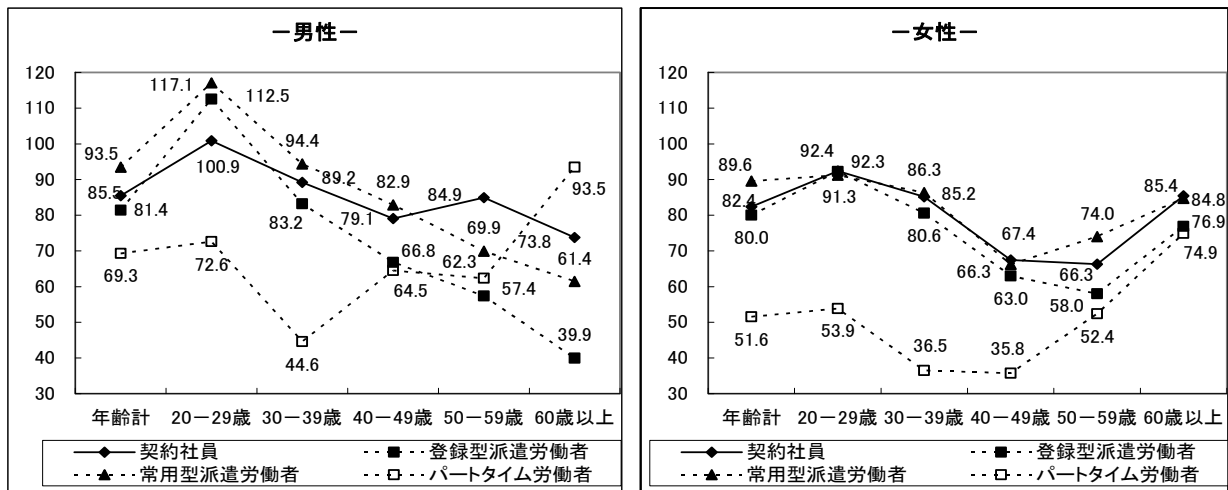
「満足度スコア」とは、各人の回答に応じてそれぞれ「満足」→2、「やや満足」→1、「やや不満」→-1、「不満」→-2のスコアを与え、平均をとったものであ

□正規・非正規間の賃金格差の試算結果（推定対照正社員の賃金＝100）

（正規・非正規間の賃金格差の試算方法）

- ①調査年9月の賃金総額（階級データ）の階級値により数値化（万円）し、回答者各人の賃金額（概数）を得る。
- ②正規・非正規間の賃金格差を試算するため、ここでは、各非正規雇用者の属性と同じ属性の正社員の賃金と当該非正規雇用者の賃金とを比較することとする。
- ③平成19年「多様化調査」のデータの制約から、合わせられる属性としては、性（男女）、学歴、職業及び年齢に限定される。正社員について、これらの属性を独立変数とし賃金額を従属変数とする関数を推定し、それを用いて非正規雇用者と同じ属性をもつ正社員の平均的な賃金額を推計する。推定する関数はできるだけシンプルなものとし、年齢及び年齢の2乗の二つを独立変数とする関数を性・学歴・職業別に推定した。
- ④こうして得られた属性の同じ正規・非正規間の賃金を比較するとともに、正社員の賃金を100とした格差指数を算出した。

図3-2 推定正社員賃金額との格差指数(非正規雇用者ベースの平均)



□賃金格差は賃金満足度を下げる。

表3-3① 賃金満足度スコアを従属変数とした回帰分析結果

	契約社員				登録型派遣労働者			
	男性		女性		男性		女性	
	回帰係数	t値	回帰係数	t値	回帰係数	t値	回帰係数	t値
(定数)	-0.036	-3.188	-0.667	-73.469	-0.141	-9.944	0.830	80.661
専門学校・高専・短大卒ダミー	-0.137	-25.448	0.059	15.968	0.283	41.912	-0.095	-28.060
大卒大学院修了ダミー	0.006	1.360	0.131	27.899	0.202	30.169	0.055	13.170
単身居住ダミー	0.246	44.834	-0.154	-31.179	-0.040	-7.225	0.236	53.049
配偶者いるダミー	0.140	24.722	0.232	33.649	0.370	46.315	0.352	43.860
末子0~2歳ダミー	-0.291	-31.074	0.021	1.828	-0.306	-17.727	0.031	2.688
末子3~5歳ダミー	0.184	16.641	0.158	19.731	-0.616	-34.696	0.113	14.741
末子6~12歳ダミー	-0.254	-34.254	-0.122	-20.694	-0.907	-76.899	0.270	48.250
末子13~15歳ダミー	0.051	4.346	-0.009	-1.210	-1.057	-35.703	0.020	2.480
末子16歳以上ダミー	-0.312	-61.705	-0.106	-21.898	-0.416	-47.226	0.231	34.983
自分の収入が主たる生計源ダミー	-0.249	-39.633	0.182	34.820	-0.131	-18.212	-0.220	-48.278
配偶者の収入が主たる生計源ダミー	0.351	19.508	0.153	18.779	-0.574	-27.636	-0.211	-23.666
職種(専門技術)ダミー	0.214	33.897	0.385	88.560	-0.278	-29.930	0.006	0.874
職種(販売)ダミー	0.094	11.661	-0.327	-58.094	-0.186	-10.001	0.510	51.279
職種(サービス)ダミー	-0.247	-32.115	0.057	11.518	0.004	0.258	0.541	86.031
職種(保安)ダミー	0.066	6.099	0.031	6.904	-0.234	-7.043		
職種(運輸・通信)ダミー	0.047	6.229	-0.247	-21.476	-0.566	-38.394	0.500	18.555
職種(生産工程・労務)ダミー	0.106	15.584	0.168	23.787	-0.376	-46.348	-0.072	-14.445
職種(その他)ダミー	-0.119	-12.020	-0.067	-6.797	-0.089	-7.695	-0.508	-48.971
他の就業形態に変わりたいダミー	-0.518	-126.740	-0.567	-175.041	-0.396	-83.787	-0.461	-153.433
現在の仕事に役立つ資格・免許を持っているダミー	-0.135	-37.892	-0.060	-17.152	0.042	7.890	-0.077	-22.439
年齢(実数化/歳)	0.000	1.264	0.001	8.044	-0.002	-8.003	-0.021	-107.432
9月の賃金総額(階級値/万円)	0.016	75.447	0.022	63.400	0.025	66.020	0.002	3.903
推定正社員賃金に対する賃金割合(格差分/%)	-0.004	-68.247	-0.004	-55.532	-0.003	-46.075	-0.001	-9.238
回帰式の自由度調整済み決定係数	0.145		0.151		0.135		0.102	

表3-3② 賃金満足度スコアを従属変数とした回帰分析結果

	常用型派遣労働者				パートタイム労働者			
	男性		女性		男性		女性	
	回帰係数	t値	回帰係数	t値	回帰係数	t値	回帰係数	t値
(定数)	-0.348	-32.611	-0.313	-22.638	-1.882	-431.174	0.738	169.517
専門学校・高専・短大卒ダミー	-0.209	-46.919	-0.070	-14.499	0.425	219.789	0.050	45.718
大卒大学院修了ダミー	-0.035	-7.846	-0.205	-34.205	-0.015	-6.269	0.236	96.829
単身居住ダミー	0.023	5.387	0.004	0.616	0.016	7.237	0.771	287.118
配偶者いるダミー	0.088	16.921	0.138	18.893	-0.148	-67.708	-0.074	-36.291
末子0~2歳ダミー	-0.153	-22.612	0.250	17.105	0.036	7.021	-0.342	-88.345
末子3~5歳ダミー	-0.462	-44.250	0.444	46.602	-2.065	-121.941	-0.297	-145.883
末子6~12歳ダミー	-0.692	-100.813	0.161	20.701	-1.320	-204.566	-0.371	-245.221
末子13~15歳ダミー	-0.425	-41.432	0.399	32.200	-0.245	-41.038	-0.332	-172.915
末子16歳以上ダミー	-0.086	-13.217	0.049	6.473	-0.379	-157.754	-0.141	-112.981
自分の収入が主たる生計源ダミー	-0.277	-39.243	0.077	11.633	0.865	485.042	0.016	7.047
配偶者の収入が主たる生計源ダミー	0.580	26.602	0.173	17.816	1.815	486.872	0.317	138.244
職種(専門技術)ダミー	-0.104	-17.129	-0.012	-1.458	0.133	40.133	-0.062	-27.574
職種(販売)ダミー	0.163	12.142	-0.274	-26.758	1.095	301.199	-0.533	-346.348
職種(サービス)ダミー	-0.150	-8.897	-0.072	-8.160	-0.268	-83.689	0.015	12.007
職種(保安)ダミー	-0.711	-35.115	0.364	5.924	-0.792	-194.412		
職種(運輸・通信)ダミー	0.087	9.023	0.414	14.051	-0.618	-172.260	-0.132	-33.105
職種(生産工程・労務)ダミー	-0.028	-4.797	-0.079	-14.996	-0.232	-73.657	-0.213	-140.364
職種(その他)ダミー	-0.016	-1.428	-0.321	-17.334	0.253	73.663	0.133	46.121
他の就業形態に変わりたいダミー	-0.384	-119.408	-0.548	-131.512	-1.052	-592.225	-1.064	-782.538
現在の仕事に役立つ資格・免許を持っているダミー	-0.012	-3.611	-0.153	-28.984	-0.035	-22.168	-0.123	-85.972
年齢(実数化/歳)	0.003	14.520	-0.011	-41.611	0.036	647.996	-0.011	-206.796
9月の賃金総額(階級値/万円)	0.019	75.513	0.034	65.484	0.008	71.371	0.011	71.224
推定正社員賃金に対する賃金割合(格差分/%)	-0.005	-77.505	0.000	1.191	-0.005	-280.880	-0.001	-47.311
回帰式の自由度調整済み決定係数	0.115		0.114		0.710		0.165	

(注) t値が網掛けとなっている項目は、「統計的有意性」があるとはいえないものである。

空欄は、該当者がいないか極めて少ないために、計測できない項目である。

ダミー変数の対照グループは、掲載している以外の項目(属性)であり、例えば職種については事務である。

「推定正社員賃金に対する賃金割合」とは、性や年齢、職種が同じ正社員が得ていると思われる賃金額に対する自己の賃金額格差である。

この計測では、正社員、非正規雇用者とも管理的職業は対象外としている。

□当面は、賃金額を底上げすることによる満足度の上昇程度が大きい。

表3-4 回帰分析結果による1万円賃金増額が賃金満足度に与える影響試算

(ポイント)

	男性			女性		
	本人の賃金額の寄与度	格差縮小の寄与度	合計	本人の賃金額の寄与度	格差縮小の寄与度	合計
契約社員	0.016	0.014	0.030	0.022	0.018	0.039
登録型派遣労働者	0.025	0.013	0.037	0.002	0.004	0.006
常用型派遣労働者	0.019	0.016	0.035	0.034		0.034
パートタイム労働者	0.008	0.025	0.033	0.011	0.005	0.016

(注) 非正規雇用者本人の賃金月額が1万円増加したときに、賃金満足度(スコア)に及ぼす影響を試算したものである。

「格差縮小の寄与度」の算出に当たっては、正社員の賃金額には変化がないとして試算した。

それぞれ記述統計上の平均値を用いて試算した。

## ポイント4 「非正規弱者」

○非正規に関する非自発性、生計維持、低所得及び正社員希望の4つの視点から「弱者」を抽出した結果、低所得に対する所得の底上げ、企業内転換を中心とする正社員転換の推進の二つが当面の政策課題である。

<個人調査より>

### ①非自発的な非正規雇用者

コアⅠ・・・正社員雇用機会の不足のみを現在の就業形態選択の理由（やむを得ない選択の理由）として挙げる層

コアⅡ・・・「正社員雇用機会不足」とともに「より多い収入動機」を挙げた層

(%)

	男 性		女 性	
	コアⅠ	コアⅠ＋Ⅱ	コアⅠ	コアⅠ＋Ⅱ
非正規雇用者計	3.7	6.1	3.7	4.9
契約社員	7.3	11.9	8.5	11.0
登録型派遣労働者	13.4	23.5	9.6	14.2
常用型派遣労働者	7.5	14.3	8.2	14.6
パートタイム労働者	0.4	0.8	2.4	2.8

### ②生計維持者

コアⅠ・・・生計維持者であって配偶者がおらずかつ就学前又は小中学校の学齢期の子どもがいる層

コアⅡ・・・既婚生計維持者であって就学前又は小中学校の学齢期の子どもがいる層

(%)

	男 性		女 性	
	コアⅠ	コアⅠ＋Ⅱ	コアⅠ	コアⅠ＋Ⅱ
非正規雇用者計	0.3	8.3	3.9	4.3
契約社員	1.2	16.1	5.9	6.7
登録型派遣労働者	0.7	8.1	4.7	5.1
常用型派遣労働者	0.8	20.4	4.4	5.9
パートタイム労働者	0.0	1.0	3.6	3.9

### ③低収入層

9月の賃金総額で16万円、22万円、40万円を分岐として低位所得者、相対的低位所得者、中位所得者、高位所得者の4つの層に区分。

コアⅠ・・・低位所得者      コアⅡ・・・相対的低位所得者

(%)

	男 性		女 性	
	低位所得者	低位＋相対的 低位所得者	低位所得者	低位＋相対的 低位所得者
非正規雇用者計	42.3	62.9	80.3	93.5
契約社員	16.7	49.2	45.4	81.4
登録型派遣労働者	27.9	59.3	39.0	83.1
常用型派遣労働者	8.3	33.5	41.5	77.5
パートタイム労働者	72.1	85.2	91.5	97.2

(参考) 月間で30日÷7日(／週)×40→171時間働くと仮定した場合の時給

月額16万円 → 時給936円

月額22万円 → 時給1,286円

④正社員就業希望層

コア I・・・「現在の会社で」正社員希望者

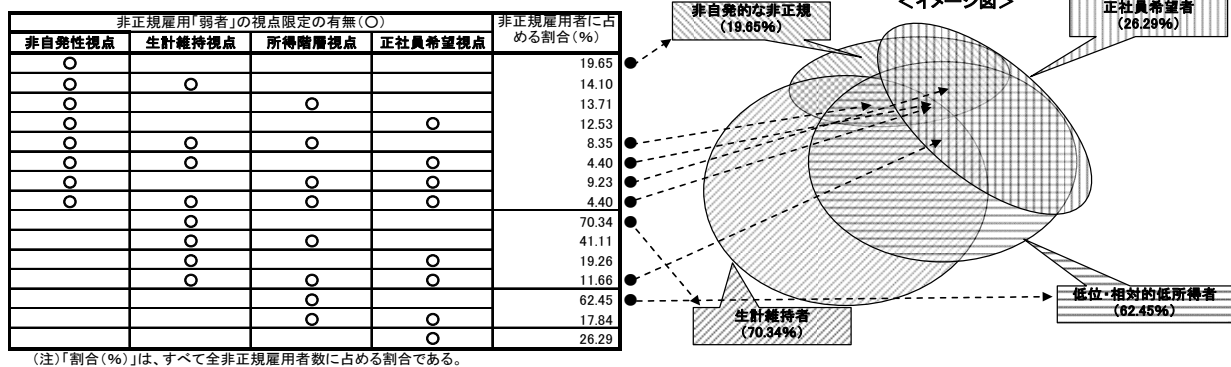
コア II・・・「別の会社で」正社員希望者

(%)

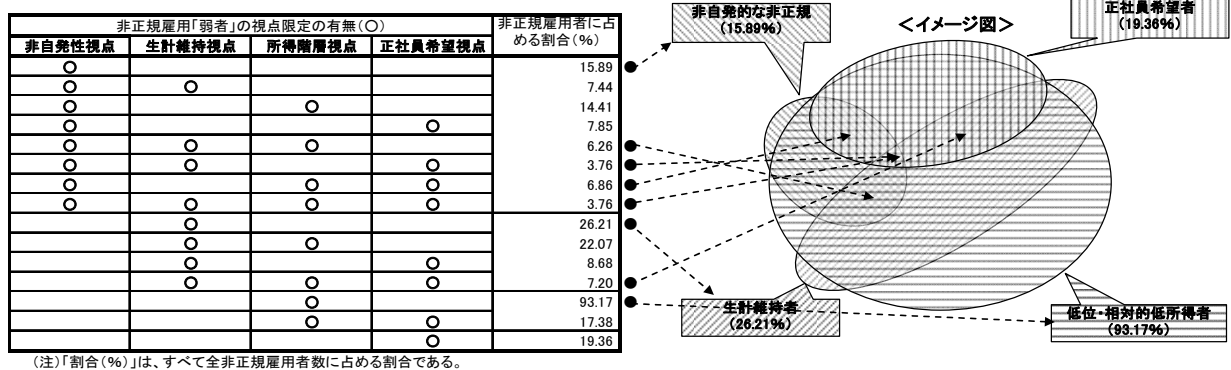
	男 性		女 性	
	コア I	コア I + II	コア I	コア I + II
非正規雇用者計	14.3	27.5	10.1	19.5
契約社員	29.2	37.9	26.9	39.8
登録型派遣労働者	19.8	43.4	16.4	23.0
常用型派遣労働者	17.5	39.2	16.0	36.7
パートタイム労働者	9.5	24.8	6.7	13.9

◎「複合弱者」

図表4-1① 非正規雇用「弱者」の視点の相互関係(最広義) (男性非正規雇用者計)



図表4-1② 非正規雇用「弱者」の視点の相互関係(最広義) (女性非正規雇用者計)

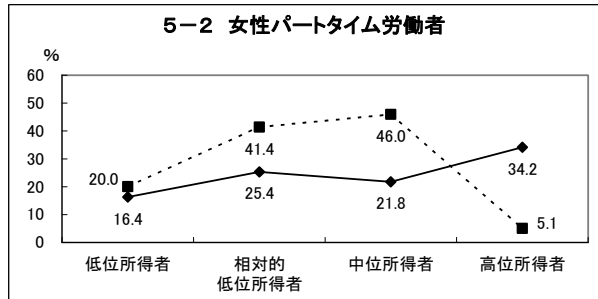
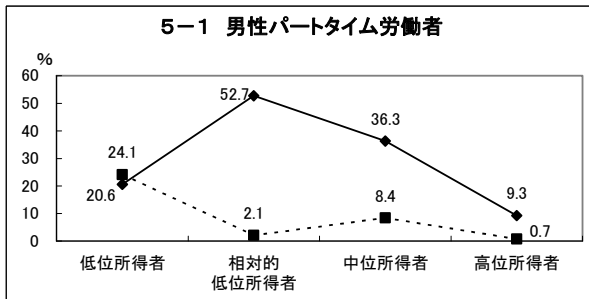
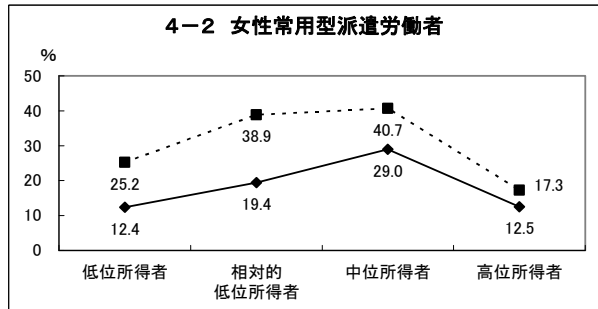
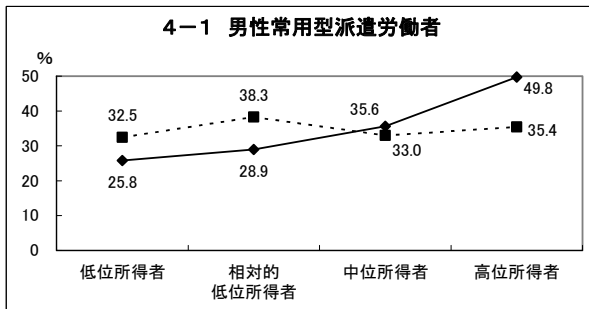
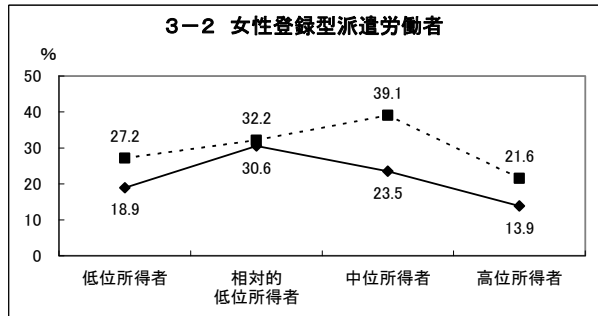
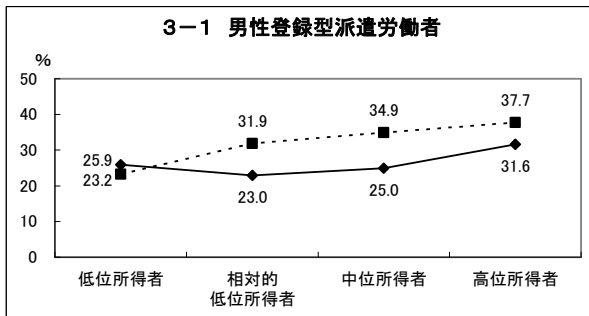
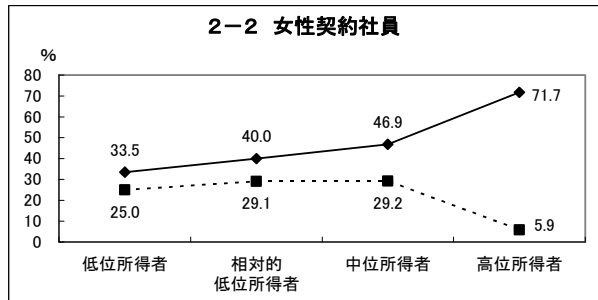
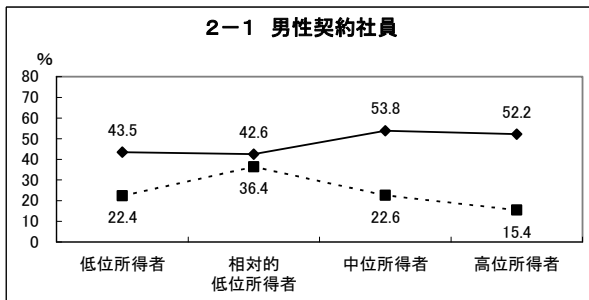
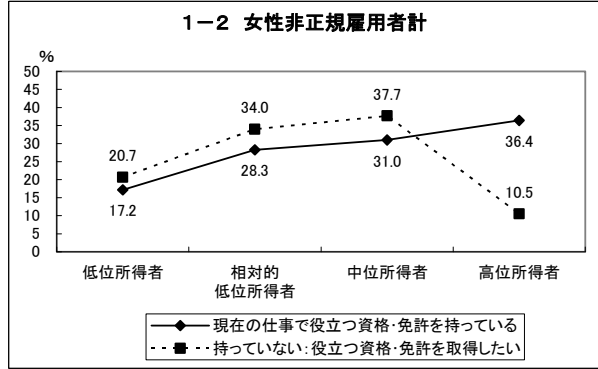
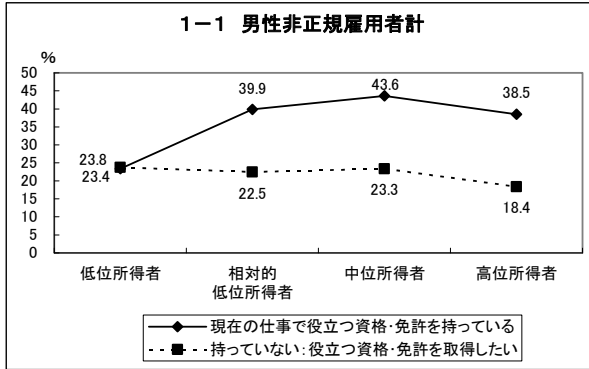


(%)

		最広義の弱者	コア I + コア II	コア I
男性	「複合弱者」計	20.6	2.6	0.3
	うち「非自発性」関係	13.3	2.0	0.3
	「生計維持」関係	15.7	0.9	0.0
	「所得階層」関係	20.6	2.6	0.3
	「正社員希望」関係	16.6	2.6	0.3
女性	「複合弱者」計	17.3	3.7	1.2
	うち「非自発性」関係	9.4	2.5	0.7
	「生計維持」関係	14.2	1.6	0.7
	「所得階層」関係	17.3	3.7	1.2
	「正社員希望」関係	14.8	3.5	1.0

(参考) 所得階層と仕事に関連した資格の保有状況

図4-2 所得階層と資格・免許の有無





○母子世帯の母親は、育児負担もあって正社員になれず、収入の低い非正規雇用者となっている場合が多く、その中でフルタイムに近い労働をしていることが少なくない。

