

第Ⅲ部

分析基礎編

分析基礎編 第1章 「仕事の内容」分類

1-1 分析に用いる「仕事の内容」アイテム（分類項目）の設定

「働き方総合調査」では、三つの調査票に共通する設問として、仕事の内容をやや類型化して17の選択肢¹を示して、あてはまるものをいくつでも重複回答していただいた。その回答から、今回分析に用いる「仕事の内容」アイテムを設定した。

「仕事の内容」アイテムは、「事務企画管理系」と「直接部門系」の大きく二つに区分し、それぞれについて以下のようなカテゴリーを設定した。

1 仕事内容アイテム I — 「事務企画管理系」（選択肢1～4による）

- カテゴリー①「普通事務のみ」 （選択肢1のみ該当）
- カテゴリー②「普通事務&事業企画」 （選択肢1及び2に該当（他は非該当。以下同じ。））
- カテゴリー③「事業企画のみ」 （選択肢2のみ該当）
- カテゴリー④「普通事務&管理監督」 （選択肢1及び4に該当）
- カテゴリー⑤「普通事務&事業企画&管理監督」 （選択肢1、2及び4に該当）
- カテゴリー⑥「事業企画&管理監督」 （選択肢2及び4に該当）
- カテゴリー⑦「管理監督のみ」 （選択肢4のみ該当）
- カテゴリー⑧「普通事務&事業企画&経営企画」 （選択肢1、2及び3に該当又は1及び3に該当）
- カテゴリー⑨「事業企画&経営企画&管理監督」 （選択肢2、3及び4に該当又は2及び3に該当）
- カテゴリー⑩「経営企画&管理監督」 （選択肢1、3及び4に該当、選択肢3及び4に

¹ 具体的には、次の17の選択肢である。

1. 普通の事務的な仕事（机に向かってする仕事を中心。）
2. 個々の事業の企画に関わる仕事（関係者と打合せすることも多い。）
3. 事業全体の方針や運営方針の企画に関わる仕事（トップ又はトップのスタッフなど）
4. 他の人を管理監督する仕事（部下や使っている人がいる。）
5. 工事現場や製造現場で実際に物を建てたり、造ったりする仕事
6. 商店その他の商業施設などで、物を販売する仕事
7. 物を運搬したり、倉庫などで保管したりする仕事
8. お金や証券などを扱う仕事
9. 映像やソフト、コンテンツなどを扱う仕事
10. 人（通勤・通学者、旅客など）を運ぶ仕事
11. 専門的な知識や技能に基づき、情報や情報機器を扱う仕事
12. 専門的な知識や技能に基づき、研究開発を行う仕事
13. 専門的な知識や技能に基づき、調査研究を行う仕事
14. 専門的な知識や技能に基づき、人の身体を調べたり、調整したり、補助したりする仕事
15. 専門的な知識や技能に基づき、人を教えたり、指導したり、相談にのったりする仕事
16. 上記以外の人と接する仕事
17. 従来分類では表わせないような仕事

該当又は3のみに該当)

カテゴリー⑪「事務企画管理全般」 (選択肢1～4すべてに該当)

カテゴリー⑫「非事務企画管理系」 (選択肢1～4いずれにも該当しない)

1-2 仕事内容アイテムⅠの2-「事務企画管理系」(選択肢1～4による)

上記①の区分は、主に正社員を分析対象とするときに用いるものであり、非正社員や自営業主等を分析の対象とするときは、主に次のように集約した区分を用いることとする。

カテゴリー①「普通事務のみ」 (選択肢1のみ該当)

カテゴリー②「事業企画」 (選択肢1及び2に該当又は2のみに該当)

カテゴリー③「管理監督」 (選択肢4を含み3を含まないケース)

カテゴリー④「経営企画」 (選択肢3を含み4を含まないケース又は選択肢3及び4両方を含むケース)

カテゴリー⑤「非事務企画管理系」 (選択肢1～4いずれにも該当しない)

2 仕事内容アイテムⅡ-「直接部門系」(選択肢5～17による)

カテゴリー①「ものづくり現場」 (選択肢5に該当。他に該当するかどうかは問わない。)

カテゴリー②「販売」 (選択肢6に該当。他に該当するかどうかは問わないが、上の①に該当すれば①に区分する。)

カテゴリー③「運搬・保管」 (選択肢7に該当。他に該当するかどうかは問わないが、上の①、②いずれかに該当すればそれに区分する。)

カテゴリー④「貨幣・証券取扱」 (選択肢8に該当。他に該当するかどうかは問わないが、上の①～③いずれかに該当すればそれに区分する。)

カテゴリー⑤「映像・コンテンツ」 (選択肢9に該当。他に該当するかどうかは問わないが、上の①～④又は次の⑥いずれかに該当すればそれに区分する。)

カテゴリー⑥「映像・コンテンツ&情報機器」 (選択肢9及び11いずれにも該当。他に該当するかどうかは問わないが、上の①～④いずれかに該当すればそれに区分する。)

カテゴリー⑦「旅客運送」 (選択肢10に該当。他に該当するかどうかは問わない。)

カテゴリー⑧「情報関係」 (選択肢11に該当。他のカテゴリーに該当する場合はそれに区分する。)

カテゴリー⑨「研究開発」 (選択肢12に該当。他に該当するかどうかは問わないが、上の①～⑦又は次の⑩いずれかに該当すればそれに区分する。)

カテゴリー⑩「研究開発&調査」 (選択肢12及び13いずれにも該当。他に該当するか

どうかは問わないが、上の①～⑦いずれかに該当すればそれに区分する。)

カテゴリー⑪「調査研究」 (選択肢 13 に該当。他に該当するかどうかは問わないが、上の①～⑦、⑨、⑩又は次の⑫若しくは⑬いずれかに該当すればそれに区分する。)

カテゴリー⑫「調査研究&情報機器」 (選択肢 11 及び 13 いずれにも該当。他に該当するかどうかは問わないが、上の①～⑦、⑨又は⑩いずれかに該当すればそれに区分する。)

カテゴリー⑬「調査研究&教育・相談・指導」 (選択肢 13 及び 15 いずれにも該当。他に該当するかどうかは問わないが、上の①～⑦、⑨、⑩又は⑫のいずれかに該当すればそれに区分する。)

カテゴリー⑭「身体調査・調整」 (選択肢 14 に該当。他に該当するかどうかは問わないが、上の①～⑦、⑨～⑬又は次の⑮のいずれかに該当すればそれに区分する。)

カテゴリー⑮「身体調査・調整&教育・相談・指導」 (選択肢 14 及び 15 いずれにも該当。他に該当するかどうかは問わないが、上の①～⑦、又は⑨～⑬のいずれかに該当すればそれに区分する。)

カテゴリー⑯「教育・相談・指導」 (選択肢 15 に該当。他に該当するかどうかは問わないが、上の①～⑦、又は⑨～⑮のいずれかに該当すればそれに区分する。)

カテゴリー⑰「その他対人接遇」 (選択肢 16 に該当。他に該当するかどうかは問わない。)

カテゴリー⑱「分類不能」 (選択肢 17 に該当。他に該当するかどうかは問わない。)

カテゴリー⑲「事務企画管理のみ」 (選択肢 5～17 いずれにも該当しない。)

上述のような分類を行ったものには、調査の選択肢の2つ以上を併せてカテゴリーとしたものがある。これは、正社員について「事務企画管理系」では4重、「直接部門系」では2重のクロス集計を行った結果から、「事務企画管理系」は概ね50以上の該当ケースがあったものを選定し、そうでないものは適宜近接するカテゴリーに吸収させ、また、「直接部門系」は各調査票上の選択肢ごとにみた構成比が概ね30%以上を占める組合せを独立させて設定したものである。したがって、かなりケース数の少ないものも一応カテゴリーとした。したがって、分析の対象によってはこの分類により該当するケースがないか非常に少ない場合が出てくるので、そうしたカテゴリーについては、適宜集約して分析に使用することとする。

1-2 「仕事の内容」分類の分布状況

今回の「働き方総合調査」回答者について、上で設定した「仕事の内容」分類の度数分布

をみておこう。

まず事務・企画・管理系に関する集計結果をみると、当該4つの選択肢のいずれにも該当しないとす人、すなわち直接部門系のみにあてはまるとした人（＝「⑫非事務・企画・管理系」）の割合が、正社員では39.3%であるのに対して、非正社員では69.5%、個人自営業主では66.1%、家族従業者では59.2%と正社員に比べて大きくなっている。元来事業主であるはずの個人自営業主にあっても、経営企画などの仕事ではなく直接部門系のみ仕事であると回答していることは注目される（図表Ⅲ－1－1）。

事務・企画・管理系の仕事の中身を4区分分類（図表Ⅲ－1－1の分類Ⅱ）でみると、レベルは違うものの、各雇用・就業形態別においてもっとも割合の高いのは「普通事務のみ」（正社員：28.3%、非正社員：24.8%、個人自営業主：13.7%、家族従業者：28.4%）となっている²。これ以外の仕事では、正社員では「管理監督」（14.4%）、「経営企画」（10.4%）など各分類に広く分布しているのに対して、非正社員では企画や管理に関する仕事に従事しているとす人はわずかな割合にとどまっている。一方、個人自営業主では、「経営企画」（9.3%）や「事業企画」（8.9%）でそれぞれ1割近くの割合となっている。また、家族従業者で「経営企画」（7.9%）が比較的少なくない割合になっている³。

図表Ⅲ－1－1 事務・企画・管理の仕事分類と分布

〔事務・企画・管理分類Ⅰ〕		(人・%)							
		正社員		非正社員		個人自営業主		家族従業者	
		人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
①	普通事務のみ	819	28.3	701	24.8	135	13.7	168	28.4
②	普通事務&事業企画	115	4.0	25	0.9	33	3.4	7	1.2
③	事業企画のみ	104	3.6	39	1.4	55	5.6	12	2.0
④	普通事務&管理監督	136	4.7	18	0.6	3	0.3	1	0.2
⑤	普通事務&事業企画&管理監督	59	2.0	4	0.1	2	0.2	2	0.3
⑥	事業企画&管理監督	51	1.8	9	0.3	5	0.5	3	0.5
⑦	管理監督のみ	171	5.9	38	1.3	9	0.9	6	1.0
⑧	普通事務&事業企画&経営企画	52	1.8	6	0.2	22	2.2	19	3.2
⑨	事業企画&経営企画&管理監督	66	2.3	7	0.2	25	2.5	10	1.7
⑩	経営企画&管理監督	99	3.4	13	0.5	30	3.0	16	2.7
⑪	事務企画管理全般	84	2.9	1	0.0	15	1.5	2	0.3
⑫	非事務企画管理系	1137	39.3	1961	69.5	650	66.1	346	58.4
合計		2893	100.0	2822	100.0	984	100.0	592	100.0

〔事務・企画・管理分類Ⅱ〕		(人・%)							
		正社員		非正社員		個人自営業主		家族従業者	
		人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
①	普通事務のみ	819	28.3	701	24.8	135	13.7	168	28.4
②	事業企画	219	7.6	64	2.3	88	8.9	19	3.2
③	管理監督	417	14.4	69	2.4	19	1.9	12	2.0
④	経営企画	301	10.4	27	1.0	92	9.3	47	7.9
⑤	非事務企画管理系	1137	39.3	1961	69.5	650	66.1	346	58.4
合計		2893	100.0	2822	100.0	984	100.0	592	100.0

² ここで「普通事務のみ」というのは、事務・企画・管理仕事の中で「普通事務」のみであることを留意が必要である。「普通事務のみ」と同時に直接部門系の仕事のいずれかを行っている場合も少なくない。（章末の解説参照）

³ 今回の調査対象は、他人を常時雇用しているものは除いているので、自営業主で「管理監督」が少なくなっているのは、いわば当然である。

つぎに、直接部門系の仕事に関する集計結果をみると、まず直接部門系の仕事にいずれも該当しない（＝「事務・企画・管理のみ」とした人は、正社員で 32.4%となっているのに対して、非正社員は 18.3%、個人自営業主は 14.4%とかなり少なくなっており、家族従業者でも 24.5%とやや高くなっているものの正社員をかなり下回っている。

直接部門系の仕事の中身別にみると、正社員では「ものづくり現場」（10.8%）、「教育・相談・指導」（10.1%）を始め各仕事分類に広範に分布している。これに対して非正社員では分布にやや片寄りがみられ、その中で「その他の対人接遇」⁴が 19.6%、「販売」が 16.7%とこの二つの割合の高さが目立っている。また、個人自営業主では「教育・相談・指導」（22.6%）がかなり多いほか、「映像・コンテンツ」や「情報関係」なども相対的に多くなっている。家族従業者では「物づくり現場」（19.9%）や「販売」（17.9%）などが多くなっている。

図表Ⅲ－1－2 直接部門系の仕事分類と分布

	(人・%)							
	正社員		非正社員		個人自営業主		家族従業者	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① ものづくり現場	313	10.8	233	8.3	84	8.5	118	19.9
② 販売	145	5.0	471	16.7	76	7.7	106	17.9
③ 運搬・保管	116	4.0	176	6.2	34	3.5	17	2.9
④ 貨幣・証券取扱	195	6.7	96	3.4	27	2.7	25	4.2
⑤ 映像・コンテンツ	39	1.3	17	0.6	58	5.9	3	0.5
⑥ 映像コンテンツ&情報機器	28	1.0	10	0.4	24	2.4	0	0.0
⑦ 旅客運送	41	1.4	17	0.6	2	0.2	3	0.5
⑧ 情報関係	214	7.4	68	2.4	45	4.6	13	2.2
⑨ 研究開発	126	4.4	26	0.9	15	1.5	1	0.2
⑩ 研究開発&調査	23	0.8	3	0.1	2	0.2	1	0.2
⑪ 調査研究	36	1.2	13	0.5	7	0.7	2	0.3
⑫ 調査研究&情報機器	11	0.4	2	0.1	6	0.6	0	0.0
⑬ 調査研究&教育・相談・指導	18	0.6	0	—	8	0.8	1	0.2
⑭ 身体調査・調整(医療・介護など)	88	3.0	112	4.0	19	1.9	13	2.2
⑮ 身体調査・調整&教育・相談・指導	26	0.9	15	0.5	5	0.5	1	0.2
⑯ 教育・相談・指導	293	10.1	177	6.3	222	22.6	24	4.1
⑰ その他の対人接遇	147	5.1	553	19.6	71	7.2	60	10.1
⑱ 分類不能の仕事	98	3.4	316	11.2	137	13.9	59	10.0
⑲ 事務・企画・管理のみ	936	32.4	517	18.3	142	14.4	145	24.5
合計	2893	100.0	2822	100.0	984	100.0	592	100.0

1－3 非正社員の形態別にみた「仕事の内容」分類の分布状況

つぎに、「仕事の内容」分類の分布状況を非正社員についてその形態別にみておこう。なお、形態別にみると、パートタイマーと登録型派遣社員とは女性に限ったデータについて、その他の契約社員、常用型派遣社員及び業務請負会社社員は男女計のデータについてみることにする。

事務・企画・管理の仕事について4区分分類によりみると、登録型派遣社員(女性)で 60.7%

⁴ 「その他の対人接遇」とは、教育・相談・指導、医療や介護関係を除いた対人サービスであるが、調査を実施した意図としては、専門的知識や技能をそれほど必要とされない仕事を想定したものである。

の人が「普通事務のみ」と多くなっているほかは、いずれの形態も「非事務・企画・管理系」（＝直接部門系の仕事のみに従事）とする人が6割以上となっている。特にパートタイマー（女性）ではほぼ4分の3がこれに該当し、現業部門で働いている（図表Ⅲ－1－3）。

図表Ⅲ－1－3 非正社員の形態別事務・企画・管理の仕事分類と分布

〔事務・企画・管理分類Ⅱ〕	(人・%)									
	パートタイマー(女性)		契約社員		登録型派遣社員(女性)		常用型派遣社員		業務請負会社社員	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① 普通事務のみ	367	22.9	133	23.8	122	60.7	23	28.8	11	18.6
② 事業企画	23	1.4	26	4.7	0	0.0	4	5.0	3	5.1
③ 管理監督	16	1.0	33	5.9	3	1.5	2	2.5	3	5.1
④ 経営企画	7	0.4	13	2.3	1	0.5	2	2.5	1	1.7
⑤ 非事務企画管理系	1190	74.2	354	63.3	75	37.3	49	61.3	41	69.5
合計	1603	100.0	559	100.0	201	100.0	80	100.0	59	100.0

それでは直接部門系の仕事についてみると、パートタイマー（女性）は「販売」（21.5%）と「その他の対人接遇」（21.9%）とが大きな割合を示し、それ以外では「ものづくり現場」などで比較的多くなっているほかは、微々たる割合の仕事が多い。契約社員では、「その他の対人接遇」（19.3%）や「教育・相談・指導」（11.8%）、「販売」（10.7%）などが多くなっているが、パートタイマー（女性）と比べれば比較的幅広く分布しているといえる。登録型派遣社員（女性）は、直接部門系でない事務計の仕事が40.8%とかなり集中しており、これ以外では「情報関係」（8.5%）や「貨幣・証券取扱」（6.0%）などが目につく程度である。常用型派遣社員では、「ものづくり現場」が18.8%、「運搬・保管」13.8%、「その他の対人接遇」11.3%などが多くなっており、これに「情報関係」の7.5%が続いている。業務請負会社社員では、「分類不能の仕事」に20.3%の人があてはまるとしたのが注目されるとともに、「ものづくり現場」や「その他の対人接遇」（いずれも11.9%）などが多くなっている（図表Ⅲ－1－4）。

図表Ⅲ－1－4 非正社員の形態別直接部門系の仕事分類と分布

	(人・%)									
	パートタイマー(女性)		契約社員		登録型派遣社員(女性)		常用型派遣社員		業務請負会社社員	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① ものづくり現場	114	7.1	48	8.6	12	6.0	15	18.8	7	11.9
② 販売	344	21.5	60	10.7	10	5.0	1	1.3	1	1.7
③ 運搬・保管	58	3.6	41	7.3	7	3.5	11	13.8	2	3.4
④ 貨幣・証券取扱	51	3.2	24	4.3	12	6.0	4	5.0	0	0.0
⑤ 映像・コンテンツ	1	0.1	8	1.4	1	0.5	0	0.0	2	3.4
⑥ 映像コンテンツ&情報機器	2	0.1	3	0.5	0	0.0	1	1.3	1	1.7
⑦ 旅客運送	2	0.1	8	1.4	1	0.5	0	0.0	2	3.4
⑧ 情報関係	20	1.2	15	2.7	17	8.5	6	7.5	5	8.5
⑨ 研究開発	3	0.2	9	1.6	4	2.0	3	3.8	3	5.1
⑩ 研究開発&調査	0	0.0	1	0.2	0	0.0	0	0.0	2	3.4
⑪ 調査研究	4	0.2	7	1.3	0	0.0	0	0.0	1	1.7
⑫ 調査研究&情報機器	0	0.0	1	0.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0
⑬ 調査研究&教育・相談・指導	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
⑭ 身体調査・調整(医療・介護など)	84	5.2	14	2.5	7	3.5	1	1.3	1	1.7
⑮ 身体調査・調整&教育・相談・指導	13	0.8	1	0.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0
⑯ 教育・相談・指導	77	4.8	66	11.8	9	4.5	2	2.5	6	10.2
⑰ その他の対人接遇	351	21.9	108	19.3	30	14.9	9	11.3	7	11.9
⑱ 分類不能の仕事	208	13.0	44	7.9	9	4.5	9	11.3	12	20.3
⑲ 事務企画管理のみ	271	16.9	101	18.1	82	40.8	18	22.5	7	11.9
合計	1603	100.0	559	100.0	201	100.0	80	100.0	59	100.0

1-4 個人自営業主の業態別にみた「仕事の内容」分類の分布状況

個人自営業主について、業態別に「仕事の内容」分類の分布状況を確認しておきたい。

まず事務・企画・管理の仕事を見ると、いずれの業態も「非事務・企画・管理」（＝直接部門系の仕事のみ）が6割以上を占めるが、商店・店舗で73.3%ともっとも割合が高く、次いで専属型請負で66.2%となり、不特定請負で60.2%と三つの業態間の比較では割合がもっとも低くなっている。事務・企画・管理の仕事の中では、不特定請負や商店店舗では経営企画が12.5%となっているのに対して専属型請負は5.9%にとどまっており、専属型請負では「経営」という機能を意識的に行っている人が少ないことが窺われる（図表Ⅲ-1-5）。

図表Ⅲ-1-5 個人自営業主の形態別事務・企画・管理の仕事分類と分布

	〔事務・企画・管理分類Ⅱ〕						(人・%)	
	専属型請負		不特定請負		商店・店舗		人数	構成比
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比		
① 普通事務のみ	70	17.3	51	14.2	12	6.8		
② 事業企画	39	9.6	42	11.7	3	1.7		
③ 管理監督	4	1.0	5	1.4	10	5.7		
④ 経営企画	24	5.9	45	12.5	22	12.5		
⑤ 非事務企画管理系	268	66.2	216	60.2	129	73.3		
合計	405	100.0	359	100.0	176	100.0		

直接部門系の仕事を見ると、三つの業態とも「教育・相談・指導」が2割前後でもっとも大きな割合となっており⁵、これを別にすれば、専属型請負では「ものづくり現場」（9.6%）、「情報関係」（8.4%）、「映像コンテンツ」（6.4%）などが多くなっている。不特定請負でも、「ものづくり現場」（10.9%）、「映像コンテンツ」（8.4%）が多くなっているが、「情報関係」（2.8%）は少なくなっている。また、商店・店舗で「販売」が34.7%とかなり多くなっているのはある意味で当然である（図表Ⅲ-1-6）。

1-5 「仕事の内容」分類と産業、役職クラス、勤務する部門（正社員）

仕事の内容と働く産業や役職、配属部門とは関連があることが予想される。そこで、これらの項目を把握している正社員についてクロス集計を行った。その結果は、付表として掲げたので参照されたい。

ここで採用した「仕事の内容」分類について論理的に考えれば、直接部門系の分類はその事業に特徴的な仕事と密接に関係するため産業と、事務・企画・管理の分類は管理職かどうか、つまり役職とそれぞれ関連が強そうである。また、配属部門は両方の要素が絡み合っ

⁵ 「教育・相談・指導」がおしなべて多くなっていることについては、今回の調査において「教育・文化・スポーツ業」からの回答が比較的多かったことがある。ちなみに「教育・相談・指導」を挙げた人のうち「教育・文化・スポーツ業」に従事している人が占める割合をみると、専属型請負は17.9%、不特定請負59.3%、商店・店舗76.3%となっている。

図表Ⅲ－１－６ 個人自営業主の形態別直接部門系の仕事分類と分布

	(人・%)					
	専属型請負		不特定請負		商店・店舗	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① ものづくり現場	39	9.6	39	10.9	3	1.7
② 販売	6	1.5	9	2.5	61	34.7
③ 運搬・保管	22	5.4	9	2.5	1	0.6
④ 貨幣・証券取扱	7	1.7	10	2.8	4	2.3
⑤ 映像・コンテンツ	26	6.4	30	8.4	1	0.6
⑥ 映像コンテンツ&情報機器	9	2.2	14	3.9	0	0.0
⑦ 旅客運送	0	0.0	2	0.6	0	0.0
⑧ 情報関係	34	8.4	10	2.8	1	0.6
⑨ 研究開発	8	2.0	5	1.4	1	0.6
⑩ 研究開発&調査	1	0.2	1	0.3	0	0.0
⑪ 調査研究	2	0.5	5	1.4	0	0.0
⑫ 調査研究&情報機器	1	0.2	5	1.4	0	0.0
⑬ 調査研究&教育・相談・指導	2	0.5	5	1.4	1	0.6
⑭ 身体調査・調整(医療・介護など)	3	0.7	3	0.8	11	6.3
⑮ 身体調査・調整&教育・相談・指導	2	0.5	1	0.3	2	1.1
⑯ 教育・相談・指導	89	22.0	89	24.8	33	18.8
⑰ その他の対人接遇	12	3.0	24	6.7	32	18.2
⑱ 分類不能の仕事	72	17.8	47	13.1	9	5.1
⑲ 事務企画管理のみ	70	17.3	51	14.2	16	9.1
合計	405	100.0	359	100.0	176	100.0

いることが考えられる。そこで、クロス表のベースでこうした関連性をみる指標であるクラマーのVを各クロスについてみると、図表Ⅲ－１－７のようになった。一般にこの値が0.2以上であればクロス集計の二つの軸に相当の関連性があるものと判断されるとされるが、この結果は一応上述の想定を裏付ける結果となっている。

図表Ⅲ－１－７ 仕事の内容と産業等とのクロス表に係るクラマーのV

	産業	役職クラス	配属部門
事務・企画・管理分類Ⅰ	0.120	0.254	0.210
事務・企画・管理分類Ⅱ	0.160	0.299	0.209
直接部門系分類	0.301	0.116	0.350

(注) クロス集計結果から両者の関連性の強さを示す指標で、数字が高い(最大=1)ほど関連性が強いことを示す。

付表Ⅲ－１ 事務企画管理分類Ⅱと産業

(上段:実人員(人)、下段:縦方向の構成比(%))

	農林水産業	鉱業	建設業	製造業	電気・ガスなど 公益産業	運輸業	通信業	小売業	卸売業	金融・保険業	不動産業
普通事務のみ	12	0	54	187	18	43	30	26	52	74	12
	75.0	0.0	29.0	25.6	45.0	29.1	27.8	17.2	33.8	39.6	42.9
事業企画	0	0	16	69	5	2	13	11	27	8	4
	0.0	0.0	8.6	9.4	12.5	1.4	12.0	7.3	17.5	4.3	14.3
管理監督	1	0	40	120	7	25	18	23	24	26	4
	6.3	0.0	21.5	16.4	17.5	16.9	16.7	15.2	15.6	13.9	14.3
経営企画	2	0	25	78	1	8	13	16	19	18	2
	12.5	0.0	13.4	10.7	2.5	5.4	12.0	10.6	12.3	9.6	7.1
非事務企画管理系	1	1	51	277	9	70	34	75	32	61	6
	6.3	100.0	27.4	37.9	22.5	47.3	31.5	49.7	20.8	32.6	21.4
合計	16	1	186	731	40	148	108	151	154	187	28
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

	飲食店	旅館・ホテル	事務所向け のサービス	個人向けの サービス業	公共サービス(学 校病院等)	国・県・市町 村の公務	その他	不明	無回答	役職計
普通事務のみ	2	3	55	38	61	110	36	5	1	819
	7.7	15.8	32.4	27.7	16.1	38.7	33.3	62.5	7.7	28.3
事業企画	0	1	15	6	14	19	9	0	0	219
	0.0	5.3	8.8	4.4	3.7	6.7	8.3	0.0	0.0	7.6
管理監督	5	2	22	9	34	46	9	0	2	417
	19.2	10.5	12.9	6.6	9.0	16.2	8.3	0.0	15.4	14.4
経営企画	3	4	18	14	34	27	18	1	0	301
	11.5	21.1	10.6	10.2	9.0	9.5	16.7	12.5	0.0	10.4
非事務企画管理系	16	9	60	70	235	82	36	2	10	1137
	61.5	47.4	35.3	51.1	62.2	28.9	33.3	25.0	76.9	39.3
合計	26	19	170	137	378	284	108	8	13	2893
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

付表Ⅲ－２ 事務企画管理分類Ⅱと役職

(上段:実人員(人)、下段:縦方向の構成比(%))

	一般社員ク ラス	職長・班長 クラス	係長クラス	課長クラス	部長クラス	役員(部門管 理職兼務)	左記以外の 役員クラス	無回答	役職計
普通事務のみ	622	51	79	40	13	6	7	1	819
	37.0	18.5	23.4	13.0	7.7	10.3	17.1	4.3	28.3
事業企画	135	16	37	22	8	0	1	0	219
	8.0	5.8	10.9	7.1	4.7	0.0	2.4	0.0	7.6
管理監督	67	76	83	118	51	9	11	2	417
	4.0	27.6	24.6	38.3	30.2	15.5	26.8	8.7	14.4
経営企画	52	16	45	67	77	28	14	2	301
	3.1	5.8	13.3	21.8	45.6	48.3	34.1	8.7	10.4
非事務企画管理系	805	116	94	61	20	15	8	18	1137
	47.9	42.2	27.8	19.8	11.8	25.9	19.5	78.3	39.3
合計	1681	275	338	308	169	58	41	23	2893
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

付表Ⅲ－３ 事務企画管理Ⅱと配属部門

(上段:実人員(人)、下段:縦方向の構成比(%))

	現業部門	間接事務・ 企画部門	研究開発部 門	経営企画部 門	そうした部門 分けはない	無回答	部門計
普通事務のみ	235	216	42	18	289	19	819
	21.3	49.3	21.8	20.7	28.8	27.9	28.3
事業企画	85	57	18	9	49	1	219
	7.7	13.0	9.3	10.3	4.9	1.5	7.6
管理監督	196	71	22	12	114	2	417
	17.8	16.2	11.4	13.8	11.4	2.9	14.4
経営企画	64	68	13	44	105	7	301
	5.8	15.5	6.7	50.6	10.5	10.3	10.4
非事務企画管理系	524	26	98	4	446	39	1137
	47.5	5.9	50.8	4.6	44.5	57.4	39.3
合計	1104	438	193	87	1003	68	2893
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

付表Ⅲ－４ 直接部門系の仕事分類と産業①

(上段:実人員(人)、下段:縦方向の構成比(%))

	農林水産業	鉱業	建設業	製造業	電気・ガスなど公益産業	運輸業	通信業	小売業	卸売業	金融・保険業
ものづくり現場	1 6.3	1 100.0	75 40.3	189 25.9	5 12.5	1 0.7	0 0.0	4 2.6	5 3.2	0 0.0
販売	0 0.0	0 0.0	0 0.0	6 0.8	0 0.0	1 0.7	3 2.8	84 55.6	18 11.7	2 1.1
運搬・保管	0 0.0	0 0.0	1 0.5	25 3.4	1 2.5	54 36.5	0 0.0	4 2.6	13 8.4	0 0.0
貨幣・証券取扱	2 12.5	0 0.0	8 4.3	8 1.1	3 7.5	3 2.0	4 3.7	3 2.0	5 3.2	113 60.4
映像・コンテンツ	0 0.0	0 0.0	2 1.1	14 1.9	0 0.0	0 0.0	6 5.6	2 1.3	0 0.0	0 0.0
映像・コンテンツ & 情報機器	0 0.0	0 0.0	0 0.0	6 0.8	0 0.0	0 0.0	12 11.1	0 0.0	1 0.6	0 0.0
旅客運送	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	30 20.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.5
情報関係	0 0.0	0 0.0	7 3.8	71 9.7	4 10.0	6 4.1	41 38.0	3 2.0	8 5.2	6 3.2
研究開発	0 0.0	0 0.0	4 2.2	88 12.0	1 2.5	0 0.0	4 3.7	0 0.0	1 0.6	0 0.0
研究開発&調査	0 0.0	0 0.0	0 0.0	15 2.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
調査研究	0 0.0	0 0.0	7 3.8	13 1.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 1.6
調査研究&情報 機器	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 0.4	0 0.0	0 0.0	2 1.9	0 0.0	1 0.6	0 0.0
調査研究&教育・ 相談・指導	0 0.0	0 0.0	1 0.5	3 0.4	0 0.0	1 0.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
人身調査・調整	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 0.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.6	0 0.0
人身調査・調整& 教育・相談・指導	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.1	0 0.0	1 0.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
教育・相談・指導	1 6.3	0 0.0	6 3.2	29 4.0	1 2.5	2 1.4	5 4.6	3 2.0	5 3.2	5 2.7
その他の対人接 遇	1 6.3	0 0.0	5 2.7	13 1.8	0 0.0	2 1.4	4 3.7	12 7.9	7 4.5	8 4.3
分類不能	0 0.0	0 0.0	0 0.0	22 3.0	3 7.5	3 2.0	0 0.0	4 2.6	5 3.2	2 1.1
事務企画管理の み	11 68.8	0 0.0	70 37.6	223 30.5	22 55.0	44 29.7	27 25.0	32 21.2	84 54.5	47 25.1
合計	16 100.0	1 100.0	186 100.0	731 100.0	40 100.0	148 100.0	108 100.0	151 100.0	154 100.0	187 100.0

付表Ⅲ－４ 直接部門系の仕事分類と産業②

(上段:実人員(人)、下段:縦方向の構成比(%))

	不動産業	飲食店	旅館・ホテル	事務所向けのサービス	個人向けのサービス業	公共サービス(学校病院等)	国・県・市町村の公務	その他	不明	無回答	役職計
ものづくり現場	2	4	1	3	5	5	7	5	0	0	313
	7.1	15.4	5.3	1.8	3.6	1.3	2.5	4.6	0.0	0.0	10.8
販売	2	5	3	5	9	1	4	2	0	0	145
	7.1	19.2	15.8	2.9	6.6	0.3	1.4	1.9	0.0	0.0	5.0
運搬・保管	0	1	1	2	4	5	4	1	0	0	116
	0.0	3.8	5.3	1.2	2.9	1.3	1.4	0.9	0.0	0.0	4.0
貨幣・証券取扱	4	0	1	7	6	11	15	2	0	0	195
	14.3	0.0	5.3	4.1	4.4	2.9	5.3	1.9	0.0	0.0	6.7
映像・コンテンツ	0	0	0	7	2	0	1	5	0	0	39
	0.0	0.0	0.0	4.1	1.5	0.0	0.4	4.6	0.0	0.0	1.3
映像・コンテンツ&情報機器	0	0	0	6	0	1	1	0	1	0	28
	0.0	0.0	0.0	3.5	0.0	0.3	0.4	0.0	12.5	0.0	1.0
旅客運送	0	0	0	2	5	1	2	0	0	0	41
	0.0	0.0	0.0	1.2	3.6	0.3	0.7	0.0	0.0	0.0	1.4
情報関係	0	0	1	39	1	7	10	8	0	2	214
	0.0	0.0	5.3	22.9	0.7	1.9	3.5	7.4	0.0	15.4	7.4
研究開発	0	0	0	2	0	10	6	10	0	0	126
	0.0	0.0	0.0	1.2	0.0	2.6	2.1	9.3	0.0	0.0	4.4
研究開発&調査	0	0	0	2	0	5	0	1	0	0	23
	0.0	0.0	0.0	1.2	0.0	1.3	0.0	0.9	0.0	0.0	0.8
調査研究	1	0	0	1	1	3	6	1	0	0	36
	3.6	0.0	0.0	0.6	0.7	0.8	2.1	0.9	0.0	0.0	1.2
調査研究&情報機器	0	0	0	1	0	1	1	2	0	0	11
	0.0	0.0	0.0	0.6	0.0	0.3	0.4	1.9	0.0	0.0	0.4
調査研究&教育・相談・指導	0	0	0	0	0	6	5	2	0	0	18
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	1.8	1.9	0.0	0.0	0.6
人身調査・調整	0	0	0	0	10	69	5	1	0	0	88
	0.0	0.0	0.0	0.0	7.3	18.3	1.8	0.9	0.0	0.0	3.0
人身調査・調整&教育・相談・指導	0	0	0	0	6	15	3	0	0	0	26
	0.0	0.0	0.0	0.0	4.4	4.0	1.1	0.0	0.0	0.0	0.9
教育・相談・指導	2	3	2	20	21	125	53	9	0	1	293
	7.1	11.5	10.5	11.8	15.3	33.1	18.7	8.3	0.0	7.7	10.1
その他の対人接遇	4	5	4	9	22	29	16	6	0	0	147
	14.3	19.2	21.1	5.3	16.1	7.7	5.6	5.6	0.0	0.0	5.1
分類不能	0	3	0	8	9	16	10	12	1	0	98
	0.0	11.5	0.0	4.7	6.6	4.2	3.5	11.1	12.5	0.0	3.4
事務企画管理のみ	13	5	6	56	36	68	135	41	6	10	936
	46.4	19.2	31.6	32.9	26.3	18.0	47.5	38.0	75.0	76.9	32.4
合計	28	26	19	170	137	378	284	108	8	13	2893
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

付表Ⅲ－５ 直接部門系の仕事分類と役職

(上段:実人員(人)、下段:縦方向の構成比(%))

	一般社員クラス	職長・班長クラス	係長クラス	課長クラス	部長クラス	役員(部門管理職兼務)	左記以外の役員クラス	無回答	役職計
ものづくり現場	195	46	23	18	14	9	8	0	313
	11.6	16.7	6.8	5.8	8.3	15.5	19.5	0.0	10.8
販売	89	22	10	9	6	2	6	1	145
	5.3	8.0	3.0	2.9	3.6	3.4	14.6	4.3	5.0
運搬・保管	84	13	8	7	2	1	1	0	116
	5.0	4.7	2.4	2.3	1.2	1.7	2.4	0.0	4.0
貨幣・証券取扱	113	18	22	17	14	6	5	0	195
	6.7	6.5	6.5	5.5	8.3	10.3	12.2	0.0	6.7
映像・コンテンツ	19	4	5	5	5	1	0	0	39
	1.1	1.5	1.5	1.6	3.0	1.7	0.0	0.0	1.3
映像・コンテンツ &情報機器	18	3	3	4	0	0	0	0	28
	1.1	1.1	0.9	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0
旅客運送	35	3	0	0	2	1	0	0	41
	2.1	1.1	0.0	0.0	1.2	1.7	0.0	0.0	1.4
情報関係	124	17	34	24	12	1	2	0	214
	7.4	6.2	10.1	7.8	7.1	1.7	4.9	0.0	7.4
研究開発	63	8	19	23	11	1	0	1	126
	3.7	2.9	5.6	7.5	6.5	1.7	0.0	4.3	4.4
研究開発&調査	11	0	4	4	3	0	0	1	23
	0.7	0.0	1.2	1.3	1.8	0.0	0.0	4.3	0.8
調査研究	16	2	11	5	2	0	0	0	36
	1.0	0.7	3.3	1.6	1.2	0.0	0.0	0.0	1.2
調査研究&情報 機器	4	0	2	4	0	1	0	0	11
	0.2	0.0	0.6	1.3	0.0	1.7	0.0	0.0	0.4
調査研究&教育・ 相談・指導	4	2	4	2	5	0	1	0	18
	0.2	0.7	1.2	0.6	3.0	0.0	2.4	0.0	0.6
人身調査・調整	62	10	6	3	1	5	1	0	88
	3.7	3.6	1.8	1.0	0.6	8.6	2.4	0.0	3.0
人身調査・調整& 教育・相談・指導	13	0	4	5	2	2	0	0	26
	0.8	0.0	1.2	1.6	1.2	3.4	0.0	0.0	0.9
教育・相談・指導	158	36	30	38	14	6	6	5	293
	9.4	13.1	8.9	12.3	8.3	10.3	14.6	21.7	10.1
その他の対人接 遇	104	13	12	10	0	4	2	2	147
	6.2	4.7	3.6	3.2	0.0	6.9	4.9	8.7	5.1
分類不能	63	12	13	7	1	1	0	1	98
	3.7	4.4	3.8	2.3	0.6	1.7	0.0	4.3	3.4
事務企画管理の み	506	66	128	123	75	17	9	12	936
	30.1	24.0	37.9	39.9	44.4	29.3	22.0	52.2	32.4
合計	1681	275	338	308	169	58	41	23	2893
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

付表Ⅲ－６ 直接部門系の仕事分類と配属部門

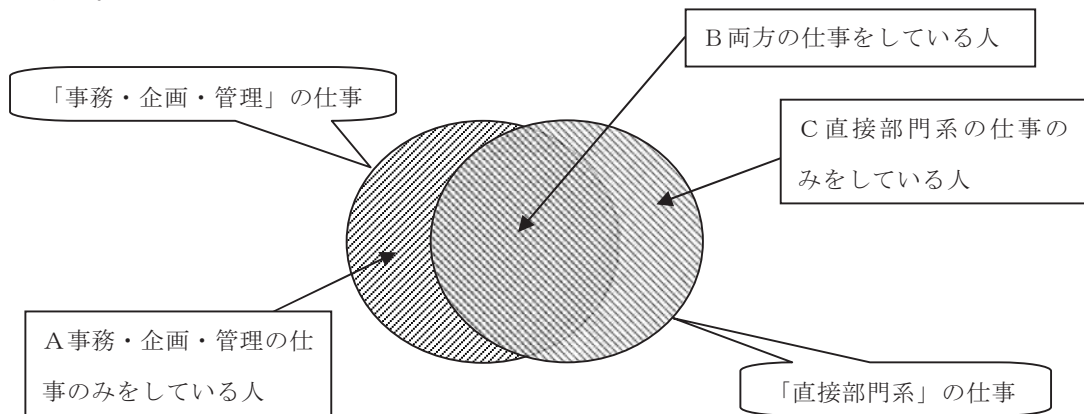
(上段:実人員(人)、下段:縦方向の構成比(%))

	現業部門	間接事務・ 企画部門	研究開発部 門	経営企画部 門	そうした部門分 けはない	無回答	部門計
ものづくり現場	206 18.7	4 0.9	9 4.7	3 3.4	86 8.6	5 7.4	313 10.8
販売	65 5.9	7 1.6	0 0.0	4 4.6	65 6.5	4 5.9	145 5.0
運搬・保管	61 5.5	12 2.7	1 0.5	1 1.1	38 3.8	3 4.4	116 4.0
貨幣・証券取扱	86 7.8	31 7.1	1 0.5	7 8.0	69 6.9	1 1.5	195 6.7
映像・コンテンツ	11 1.0	5 1.1	10 5.2	3 3.4	9 0.9	1 1.5	39 1.3
映像・コンテンツ &情報機器	13 1.2	4 0.9	6 3.1	2 2.3	3 0.3	0 0.0	28 1.0
旅客運送	30 2.7	1 0.2	0 0.0	0 0.0	9 0.9	1 1.5	41 1.4
情報関係	98 8.9	47 10.7	19 9.8	4 4.6	41 4.1	5 7.4	214 7.4
研究開発	7 0.6	9 2.1	94 48.7	2 2.3	14 1.4	0 0.0	126 4.4
研究開発&調査	1 0.1	3 0.7	15 7.8	0 0.0	4 0.4	0 0.0	23 0.8
調査研究	8 0.7	9 2.1	9 4.7	4 4.6	6 0.6	0 0.0	36 1.2
調査研究&情報 機器	3 0.3	5 1.1	0 0.0	1 1.1	2 0.2	0 0.0	11 0.4
調査研究&教 育・相談・指導	3 0.3	2 0.5	5 2.6	0 0.0	8 0.8	0 0.0	18 0.6
人身調査・調整	30 2.7	2 0.5	0 0.0	0 0.0	53 5.3	3 4.4	88 3.0
人身調査・調整& 教育・相談・指導	10 0.9	1 0.2	0 0.0	1 1.1	14 1.4	0 0.0	26 0.9
教育・相談・指導	65 5.9	22 5.0	9 4.7	9 10.3	180 17.9	8 11.8	293 10.1
その他の対人接 遇	76 6.9	2 0.5	0 0.0	0 0.0	64 6.4	5 7.4	147 5.1
分類不能	43 3.9	6 1.4	1 0.5	1 1.1	42 4.2	5 7.4	98 3.4
事務企画管理の み	288 26.1	266 60.7	14 7.3	45 51.7	296 29.5	27 39.7	936 32.4
合計	1104 100.0	438 100.0	193 100.0	87 100.0	1003 100.0	68 100.0	2893 100.0

<解説> 「事務・企画・管理の仕事」と「直接部門系の仕事」との関係について

「仕事の内容」分類は、「事務・企画・管理」と「直接部門系」との二つの軸から分類している。これらは、各ケースに別々に適用されて分類される。一般の職業分類では、事務的職業や管理的職業と現業的な職業とはどちらかに分類されるが、ここでは、事務的な仕事と現業的な仕事とはしばしば同じ人により担われることが少なくないとの認識の下に、一応別の軸として取り扱うこととした。とりわけ今回の調査の主要な対象の一つとした個人自営業主については、このことがよりあてはまるであろうと考えた。（ただし、自営に関するこの当初の想定は、結果的にやや割り引いて考えるべきことが示唆された。）

この区分は、理解されればそれほどややこしいものではないが、従来の慣行にとらわれてややとまどうことも予想されるため、この2軸の関係について簡単な解説を加えておきたい。両者の関係は次の図のようになっている。例えば、事務だけを行っている人は図のAに、事務も販売も行っている人は図のBに、事務や事業企画などの間接的な仕事は行わずに事業の現場での仕事のみに行っている人は図のCに該当する。



ちなみに、正社員について、両者をクロスさせた結果をみると、次の表のような結果になっている。

事務・企画・管理の仕事で「普通事務のみ」の人は、直接部門系の仕事と同時に進行する人の割合が相対的に小さいといえ、一方、管理監督の仕事の人は、直接部門系の仕事と同時に進行する人の割合が相対的に大きいといえる。これは、直接部門の中で管理的な仕事をしている人が多いことが背景となっていると考えられる。

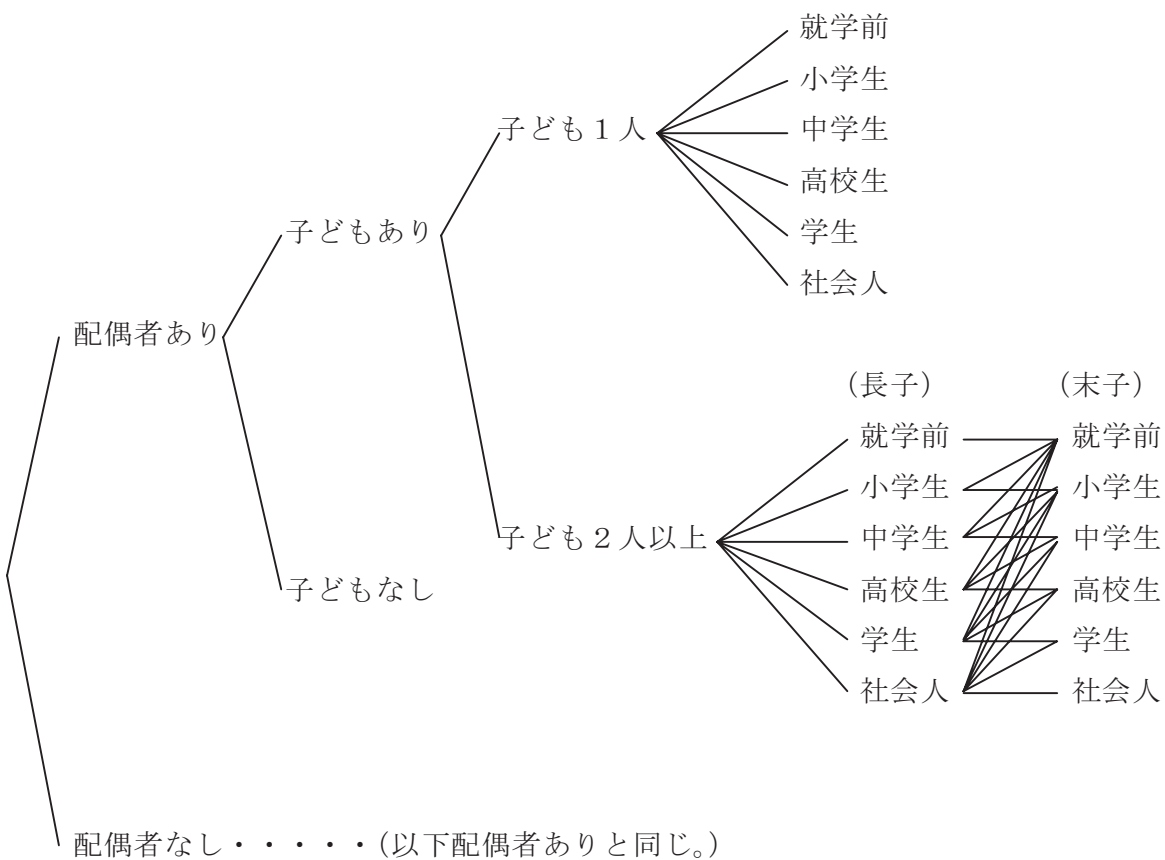
正社員の仕事の重複状況

事務・企画・管理の分類	事務・企画・管理のみの割合	主な重複する直接部門系の仕事
普通事務のみ	64.2%	貨幣・証券取扱 (9.9%)、情報関係 (8.7%)
事業企画	48.4%	教育・相談・指導 (9.1%)、ものづくり現場 (6.8%)
管理監督	37.2%	ものづくり現場 (14.4%)、教育・相談・指導 (12.7%)
経営企画	42.9%	教育・相談・指導 (12.0%)、貨幣・証券取扱 (7.6%)

分析基礎編 第2章 世帯類型

2-1 分析に用いる「世帯類型」の設定

世帯類型、すなわち「働き方総合調査」では、三つの調査票に共通する設問として、配偶者の有無と就学状況別の子ども的人数を尋ねている¹。配偶者の有無、子どもの有無とその人数、及び子どもの就学状況は、人々の行動や意識に大きな影響を及ぼすものと考えられる。そこで、次のような組み合わせからなるカテゴリーを持つ世帯類型アイテムを設定し、分析に用いることとする。その際子ども的人数については、2人以上をまとめてカテゴリーとした²。



こうしてカテゴリーを設定したものの、次節で掲げる度数分布にみられるとおり、実際には該当する人が少ないものもあり、実際に分析を実施する場合においては適宜カテゴリーを

¹ 就学前、小学生、中学生、高校生、それ以上学生、社会人の6カテゴリーごとに子ども的人数を回答してもらった。なお、以下において「それ以上学生」を「学生」又は「大学生等」ということとする。

² 子ども的人数が3人以上の人の割合をみると、正社員では13.6%、非正社員では15.9%、自営業主・家族従業員では18.4%おり、かなりのケースが得られている（ただし、ほとんどが子ども3人である。）ので独立させることもできるが、あまりにカテゴリーが多くなることから、今回は2人以上をまとめて取り扱うにとどめた。

合算するなどして使用することになる。

2-2 「世帯類型」の度数分布

上で設定した世帯類型アイテムの度数分布を雇用・就業形態別、男女別に主なカテゴリー別にみると、次のような特徴を挙げることができる（図表Ⅲ-2-1）³。

- ①配偶者なしの人の割合をみると、正社員では男性が26.5%にとどまっているのに対して女性は45.3%を占め、正社員については女性の方が配偶者なしの人の占めるウェイトがかなり高くなっている。
- ②一方、非正社員についてみると、男性では50.8%が配偶者なしであるのに対して女性では25.4%と、逆に男性の方が配偶者なしの占めるウェイトがかなり高くなっている。
- ③個人自営業主については、雇用者でみられた男女間のこうした違いはあまり目立たない。男性についてみると、専属請負型で27.5%、不特定請負型で26.0%とほぼ正社員と同様の割合となっており、商店・店舗では11.7%とほかよりは少なくなっている。一方、女性についてみると、専属請負15.6%、不特定請負27.9%、商店・店舗22.4%となっており、男性に比べて雇用者の場合ほど大きな違いは見られていない。

図表Ⅲ-2-1 世帯類型別分布の概要

世帯類型				(%)												
性別	配偶者	子ども人数	長子	末子	正社員				個人自営業主			家族従業者				
					計	パートタイマー	登録型派遣	専属請負	不特定請負	商店・店舗	専属請負	不特定請負	商店・店舗			
男	なし	計			26.5	50.8	64.4	70.2	27.5	26.0	11.7	39.1	36.8	35.5		
		なし	計			24.7	50.1	64.4	27.5	24.9	11.7	39.1	35.1	33.9		
		計			73.5	49.2	35.6	29.8	72.5	74.0	88.3	60.9	63.2	64.5		
	あり	なし	計			10.8	8.1	6.8	7.0	18.1	11.6	3.9	4.3	5.3	6.5	
			あり	計			62.8	41.1	28.8	22.8	54.3	62.4	84.4	56.5	57.9	58.1
			計			15.2	10.9	5.6	7.0	11.6	13.8	14.3	13.0	10.5	8.1	
		1人	就学前			7.8	3.4	2.3	3.5	4.3	5.5	2.6	10.9	7.0	3.2	
			小学生			2.4	2.0	0.0	1.8	3.6	3.9	3.9	0.0	1.8	1.6	
			計			47.6	30.2	23.2	15.8	42.8	48.6	70.1	43.5	47.4	50.0	
			2人以上	就学前		就学前	5.2	1.4	1.1	0.0	1.4	3.3	7.8	6.5	7.0	4.8
				小学校	就学前		6.3	2.3	1.7	1.8	5.8	6.1	5.2	15.2	14.0	8.1
				小学校	小学校	小学校	3.0	2.3	0.6	0.0	2.2	5.0	5.2	2.2	7.0	3.2
	中学校	小学校		小学校	4.1	1.6	1.7	1.8	5.8	7.2	2.6	4.3	5.3	1.6		
	男性計				100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		
					(1925)	(559)	(177)	(57)	(138)	(181)	(77)	(46)	(57)	(62)		
女	なし	計			45.3	25.4	17.9	47.5	15.6	27.0	22.4	11.6	12.4	8.7		
		なし	計			34.4	19.2	12.1	45.5	12.5	23.0	13.3	7.3	12.4	8.1	
		計			54.7	74.6	82.1	52.5	84.4	73.0	77.6	88.4	87.6	91.3		
	あり	なし	計			8.9	7.0	6.3	12.6	9.1	12.1	7.1	8.5	6.7	9.4	
			あり	計			45.8	67.6	75.8	39.9	75.3	60.9	70.4	79.9	80.9	81.9
			計			9.7	11.2	11.6	9.1	16.3	6.9	16.3	17.1	10.1	15.4	
		1人	就学前			3.8	2.9	3.0	1.0	5.3	3.4	5.1	5.5	2.2	5.4	
			小学生			2.1	2.8	2.7	6.1	4.2	1.1	4.1	4.3	1.1	2.7	
			計			36.1	56.4	64.3	30.8	58.9	54.0	54.1	62.8	70.8	66.4	
			2人以上	就学前		就学前	2.5	1.9	2.2	1.0	3.8	4.0	3.1	3.7	7.9	6.0
				小学校	就学前		2.6	5.1	5.5	4.5	9.9	11.5	6.1	16.5	13.5	8.7
				小学校	小学校	小学校	1.4	6.0	7.0	3.5	10.6	5.2	5.1	6.1	4.5	6.0
	中学校	小学校		小学校	2.5	6.0	6.2	5.1	6.5	2.3	3.1	6.1	3.4	6.7		
	女性計				100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		
					(925)	(2200)	(1564)	(198)	(263)	(174)	(98)	(164)	(89)	(149)		

(注) 男女各計欄の()内は、実人数である。

³ 以下のような構成上の特徴が、どこまで実態を反映したものであるかどうかが慎重に考える必要がある。例えば、今回の調査方法に起因する要因がないとはいえないであろうし、また、こうした比較が可能なサンプルの大きさかどうかとも考慮する必要がある。しかし一方、今回の調査の回答者の属性としてはおさえておかなければならないものであるとともに、一定程度実態を反映した部分もあることは間違いがないであろう。

(なお、世帯類型のすべてのカテゴリーの度数分布を付表に掲げたので参考にされたい。)

④正社員について、既婚で子どものいない人の割合をみると、男性が10.8%、女性が8.9%とそれほどの大きな違いはみられない。

⑤女性で配偶者のない人の割合について、非正社員の中のパートタイマーと登録型派遣とを比べてみると、パートタイマーでは17.9%となっているのに対して登録型派遣では45.5%となっている。

雇用者の中の雇用・就業形態の「選択」と配偶者の有無、子どもの有無とが密接に関連していることが、このような分布をみることで確認できる。一方、自営業主となるかどうかは、そうした世帯類型ではなく別の要因によるところが大きいということができよう。

付表Ⅲ-1 世帯類型別分布(全カテゴリー構成比、男性)

		世帯類型			(%)											
1	配偶者	子ども人数	長子	末子	正社員	非正社員			個人自営業主			家族従業者				
						計	パートタイマー	登録型派遣	専属請負	不特定請負	商店・店舗	専属請負	不特定請負	商店・店舗		
2	なし	なし	--	--	24.7	50.1	64.4	68.4	27.5	24.9	11.7	39.1	35.1	33.9		
3		なし	--	--	10.8	8.1	6.8	7.0	18.1	11.6	3.9	4.3	5.3	6.5		
4		1人	就学前	--	7.8	3.4	2.3	3.5	4.3	5.5	2.6	10.9	7.0	3.2		
5			小学生	--	2.4	2.0	0.0	1.8	3.6	3.9	3.9	0.0	1.8	1.6		
6			中学生	--	0.7	0.9	0.6	0.0	0.0	0.0	2.6	2.2	0.0	0.0		
7			高校生	--	0.8	0.9	0.6	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
8			それ以上学生	--	1.4	0.9	1.1	0.0	1.4	1.7	3.9	0.0	1.8	3.2		
9			社会人	--	2.0	2.9	1.1	1.8	1.4	2.8	1.3	0.0	0.0	0.0		
10			2人以上	就学前	就学前	5.2	1.4	1.1	0.0	1.4	3.3	7.8	6.5	7.0	4.8	
11				小学生	就学前	6.3	2.3	1.7	1.8	5.8	6.1	5.2	15.2	14.0	8.1	
12		中学生		小学生	3.0	2.3	0.6	0.0	2.2	5.0	5.2	2.2	7.0	3.2		
13		高校生		就学前	0.3	0.2	0.0	1.8	2.2	0.6	2.6	4.3	1.8	0.0		
14		社会人		小学生	4.1	1.6	1.7	1.8	5.8	7.2	2.6	4.3	5.3	1.6		
15		高校生		中学生	0.8	0.2	0.0	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0		
16				就学前	小学生	0.1	0.0	0.0	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0		
17				小学生	中学生	2.0	0.7	0.6	0.0	0.7	4.4	3.9	0.0	3.5		
18				中学生	高校生	2.5	1.6	1.7	1.8	2.9	3.3	1.3	2.2	1.8		
19				高校生	就学前	0.8	0.4	0.6	0.0	0.7	0.6	0.0	0.0	0.0		
20				社会人	小学生	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
21		それ以上学生		中学生	0.6	0.2	0.0	0.0	1.4	0.0	1.3	0.0	0.0			
22			高校生	中学生	0.9	0.4	0.6	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0				
23			就学前	高校生	3.0	2.1	1.1	0.0	2.9	2.2	2.6	0.0	1.8			
24			小学生	それ以上学生	2.0	0.7	0.0	1.8	0.7	1.7	3.9	0.0	1.6			
25			中学生	就学前	0.2	0.2	0.0	0.0	0.7	1.1	0.0	0.0	0.0			
26			社会人	小学生	0.4	0.4	0.6	0.0	0.0	0.6	1.3	0.0	0.0			
27		社会人	中学生	0.4	0.5	0.0	0.0	0.7	2.2	3.9	2.2	1.8				
28			高校生	高校生	2.4	1.6	1.1	0.0	1.4	2.2	5.2	0.0	3.2			
29			それ以上学生	社会人	5.1	2.5	1.1	1.8	3.6	1.1	10.4	0.0	6.5			
30			社会人	社会人	7.6	10.9	10.7	5.3	8.7	6.1	13.0	6.5	3.5			
31			1人	就学前	--	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			
32				小学生	--	0.1	0.2	0.0	1.8	0.0	0.6	0.0	0.0			
33		中学生		--	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0				
34		高校生		--	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0				
35		それ以上学生		--	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0				
36		社会人		--	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0				
37		2人以上	就学前	就学前	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0				
38			小学生	就学前	0.1	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0				
39			中学生	小学生	0.2	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0				
40			高校生	就学前	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0				
41			高校生	小学生	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0				
42				中学生	小学生	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0				
43				就学前	中学生	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0				
44				小学生	高校生	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0				
45				中学生	高校生	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0				
46				社会人	高校生	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0				
47			それ以上学生	就学前	就学前	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0				
48				小学生	就学前	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0				
49		中学生		小学生	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0					
50		高校生		中学生	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0					
51		就学前		高校生	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0					
52		社会人		それ以上学生	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0					
53		社会人	就学前	就学前	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0					
54			小学生	就学前	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0					
55			中学生	小学生	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0					
56			高校生	中学生	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0					
57			社会人	高校生	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0					
58			それ以上学生	社会人	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0					
59		社会人	社会人	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0						
60		合計			100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0			

付表Ⅲ-2 世帯類型別分布(全カテゴリー構成比、女性)

(%)

	世帯類型				正社員	非正社員				個人自営業主			家族従業者		
	配偶者	子ども人数	長子	末子		計	パートタイマー	登録型派遣	専属請負	不特定請負	商店・店舗	専属請負	不特定請負	商店・店舗	
1	なし	なし	--	--	34.4	19.2	12.1	45.5	12.5	23.0	13.3	7.3	12.4	8.1	
2	あり	なし	--	--	8.9	7.0	6.3	12.6	9.1	12.1	7.1	8.5	6.7	9.4	
3		1人	就学前	--	3.8	2.9	3.0	1.0	5.3	3.4	5.1	5.5	2.2	5.4	
4			小学生	--	2.1	2.8	2.7	6.1	4.2	1.1	4.1	4.3	1.1	2.7	
5			中学生	--	0.3	0.9	0.9	0.0	0.4	0.6	0.0	1.2	1.1	1.3	
6			高校生	--	1.0	1.1	1.3	0.5	1.9	0.6	3.1	1.2	1.1	0.0	
7			それ以上学生	--	0.9	1.0	1.0	0.0	2.3	0.6	0.0	0.0	1.1	2.7	
8			社会人	--	1.7	2.5	2.7	1.5	2.3	0.6	4.1	4.9	3.4	3.4	
9			2人以上	就学前	就学前	2.5	1.9	2.2	1.0	3.8	4.0	3.1	3.7	7.9	6.0
10		小学生		就学前	2.6	5.1	5.5	4.5	9.9	11.5	6.1	16.5	13.5	8.7	
11				小学生	1.4	6.0	7.0	3.5	10.6	5.2	5.1	6.1	4.5	6.0	
12				就学前	0.3	0.4	0.5	0.0	1.5	1.1	1.0	1.8	0.0	0.7	
13		中学生		小学生	2.5	6.0	6.2	5.1	6.5	2.3	3.1	6.1	3.4	6.7	
14				中学生	0.2	0.5	0.6	0.5	0.8	0.0	0.0	0.0	1.1	0.7	
15				就学前	0.3	0.1	0.1	0.0	0.0	1.1	0.0	0.6	0.0	0.0	
16		高校生		小学生	0.9	1.8	2.1	0.5	3.4	1.7	2.0	0.0	2.2	0.7	
17				中学生	1.1	3.0	3.6	2.5	3.8	1.7	2.0	3.0	7.9	3.4	
18				高校生	0.4	0.9	1.0	0.5	0.8	0.6	0.0	0.0	1.1	0.7	
19		それ以上学生		就学前	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7	
20				小学生	0.9	0.1	0.1	0.0	0.8	0.6	1.0	0.6	0.0	1.3	
21				中学生	0.8	1.3	1.3	0.5	1.1	2.3	2.0	1.2	1.1	0.7	
22				高校生	2.1	3.2	3.4	2.0	2.7	2.3	1.0	1.8	1.1	2.0	
23				それ以上学生	1.0	1.5	2.0	0.0	1.1	4.0	1.0	2.4	1.1	0.7	
24				就学前	0.0	0.1	0.2	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
25				社会人	小学生	0.4	0.3	0.3	0.0	0.0	0.6	0.0	1.8	0.0	0.7
26		中学生			0.9	0.9	1.0	0.5	0.4	0.0	2.0	1.2	0.0	1.3	
27		高校生			1.9	2.4	2.8	1.0	1.9	1.1	5.1	0.6	2.2	2.0	
28		それ以上学生	3.1		5.6	6.6	4.0	2.7	3.4	4.1	4.9	4.5	10.1		
29		社会人	12.9	15.3	17.5	4.5	6.8	10.3	15.3	10.4	19.1	13.4			
31		1人	就学前	--	0.5	0.4	0.4	0.0	0.4	0.6	0.0	0.6	0.0	0.0	
32	小学生		--	1.0	0.9	0.6	1.0	0.0	1.1	1.0	0.6	0.0	0.0		
33	中学生		--	0.3	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	0.0		
34	高校生		--	0.5	0.2	0.2	0.0	0.4	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0		
35	それ以上学生		--	0.3	0.1	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
36	社会人		--	1.2	0.4	0.3	0.0	0.4	0.6	1.0	0.0	0.0	0.0		
37	2人以上		就学前	就学前	0.0	0.2	0.2	0.0	0.4	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0	
38		小学生	就学前	0.0	0.7	0.6	0.0	0.0	0.6	0.0	1.2	0.0	0.0		
39			小学生	1.0	0.3	0.3	0.0	0.0	0.0	2.0	0.0	0.0	0.0		
40			就学前	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
41		中学生	小学生	0.8	0.4	0.4	0.5	0.4	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0		
42			中学生	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
43			就学前	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
44		高校生	小学生	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
45			中学生	0.4	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
46			高校生	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
47		それ以上学生	就学前	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
48			小学生	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
49			中学生	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
50			高校生	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7		
51			それ以上学生	0.3	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
52		社会人	就学前	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
53			小学生	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
54			中学生	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.0	0.0	0.0	0.0		
55			高校生	0.4	0.3	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
56	それ以上学生	0.3	0.1	0.0	0.5	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0				
57	社会人	2.8	1.5	1.8	0.0	0.8	0.6	2.0	0.6	0.0	0.0				
合計					100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		

2-3 年齢と世帯類型

世帯類型と年齢とは密接な関連がある。そこで、上記の世帯類型と年齢（5歳きざみ）とをクロスして集計してみた。ここでは、正社員、非正社員、個人自営業主等をすべて合算したものにより概観しておく。

図表Ⅲ-2-2①及び②には、各年齢層における構成比を掲げ、10%を上回ることを強調した。まず男性についてみれば、20～24歳層ではほとんど（90.1%）が「配偶者なし」であり、25～29歳層でも7割（69.9%）が「配偶者なし」、既婚でも12.0%が「子どもなし」であり、20代では大部分が子どものいない人々である。30～34歳層では、「配偶者なし」が

図表Ⅲ-2-2① 年齢階級と世帯類型(雇用・就業形態計、男性)

(%)

世帯類型				20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
配偶者	子ども人数	長子	末子								
なし	なし	--	--	90.1	69.9	42.1	29.4	20.0	10.6	7.2	2.0
あり	なし	--	--	4.9	12.0	16.6	11.5	10.8	7.2	7.2	7.7
	1人	就学前	--	3.7	8.8	18.9	10.0	4.7	3.3	0.0	0.2
		小学生	--	0.0	0.5	0.9	4.6	5.2	4.2	2.0	1.5
		中学生	--	0.0	0.0	0.0	0.5	0.9	1.7	1.8	0.2
		高校生	--	0.0	0.0	0.0	0.0	0.9	1.4	1.8	1.3
		それ以上学生	--	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	1.4	4.9	4.0
		社会人	--	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8	3.1	10.6
		2人以上	就学前	就学前	1.2	7.5	9.4	10.5	2.6	0.8	0.0
	小学生		就学前	0.0	0.9	9.4	15.6	13.0	4.2	0.0	0.2
			小学生	0.0	0.0	0.9	9.2	9.4	2.5	0.5	0.4
	中学生		就学前	0.0	0.0	0.5	0.8	2.1	0.0	0.3	0.2
			小学生	0.0	0.0	0.2	5.1	11.3	10.6	1.8	0.7
	高校生		中学生	0.0	0.0	0.0	0.3	2.1	1.7	0.3	0.2
			就学前	0.0	0.0	0.0	0.3	0.2	0.3	0.0	0.0
			小学生	0.0	0.0	0.0	0.5	5.7	5.3	2.3	0.9
	それ以上学生		中学生	0.0	0.0	0.0	0.5	4.0	8.6	4.6	1.1
			高校生	0.0	0.0	0.0	0.3	0.9	1.9	1.0	1.1
			就学前	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.0
			小学生	0.0	0.0	0.0	0.0	0.9	1.4	1.0	0.4
			中学生	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	3.6	0.5	0.7
			高校生	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2	10.8	6.6	2.4
			それ以上学生	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	1.9	7.2	3.1
	社会人		就学前	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	1.1
			小学生	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	1.1	1.0	0.7
			中学生	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7	1.9	1.8	1.1
			高校生	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	5.3	9.0	2.9
		それ以上学生	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.1	14.1	14.5	
		社会人	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7	3.3	16.1	37.7	
	なし	子どもあり計			0.0	0.5	0.7	0.0	0.2	1.1	2.3
合計				100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(下段は、実数)				162	442	435	391	424	360	391	454

図表Ⅲ-2-2② 年齢階級と世帯類型(雇用・就業形態計、女性)

(%)

世帯類型				20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
配偶者	子ども人数	長子	末子								
なし	なし	--	--	91.1	56.3	26.9	14.3	7.8	3.3	5.5	3.2
あり	なし	--	--	2.4	13.8	15.0	9.1	6.4	3.3	6.4	4.9
	1人	就学前	--	2.4	10.5	9.4	4.7	1.2	0.4	0.0	0.0
		小学生	--	0.3	1.3	4.9	8.0	3.6	1.0	0.4	0.0
		中学生	--	0.0	0.0	0.0	0.8	2.6	2.9	0.2	0.0
		高校生	--	0.0	0.0	0.0	0.3	2.1	2.7	1.8	0.6
		それ以上学生	--	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7	1.6	3.3	1.8
		社会人	--	0.0	0.0	0.2	0.0	0.3	1.4	4.9	10.6
		2人以上	就学前	就学前	1.7	7.3	9.0	2.5	1.0	0.0	0.0
	小学生		就学前	0.0	5.3	16.8	15.6	5.2	0.2	0.0	0.0
			小学生	0.0	0.9	7.8	20.3	6.6	1.4	0.0	0.0
	中学生		就学前	0.0	0.0	0.5	2.0	1.4	0.0	0.0	0.0
			小学生	0.0	0.0	1.3	11.6	19.3	2.5	0.0	0.0
	高校生		中学生	0.0	0.0	0.2	0.3	1.9	0.4	0.2	0.2
			就学前	0.0	0.0	0.4	0.5	0.5	0.2	0.0	0.0
			小学生	0.0	0.0	0.2	2.2	6.6	2.7	0.0	0.0
	それ以上学生		中学生	0.0	0.0	0.0	1.2	10.2	8.5	0.2	0.0
			高校生	0.0	0.0	0.0	0.3	1.9	2.3	0.8	0.0
			就学前	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0
			小学生	0.0	0.0	0.0	0.0	1.4	1.2	1.0	0.0
			中学生	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	7.4	0.8	0.0
			高校生	0.0	0.0	0.0	0.3	4.8	12.6	3.7	0.2
			それ以上学生	0.0	0.0	0.2	0.0	0.2	6.0	4.5	1.0
	社会人		就学前	0.0	0.0	0.0	0.2	0.2	0.2	0.0	0.2
			小学生	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	1.4	0.0	0.0
			中学生	0.0	0.0	0.0	0.0	1.9	3.3	1.4	0.2
			高校生	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	7.2	8.2	0.3
		それ以上学生	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7	10.3	18.9	7.8	
		社会人	0.0	0.0	0.2	0.0	0.3	7.4	32.4	59.3	
	なし	子どもあり計			0.3	2.6	4.3	3.5	4.1	4.7	4.5
合計				100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(下段は、実数)				162	442	435	391	424	360	391	454

42.1%、「配偶者ありで子どもなし」が16.6%になり、子どもがいる人が4割を超え(41.4%)、そのほとんどが就学前の幼児である。35～39歳層では、子どもがいる人が6割程度(59.1%)になり、子どもは就学前と小学生が多くを占める。40～44歳層では、子どもがいる人が7割程度(69.1%)にまでなり、子どもは就学前から中学生まで分布しているが、就学前の子どもだけである人の割合は小さくなる。45～49歳層では、「配偶者なし」の人は1割程度(10.6%)になり、子どもたちは高校生や中学生を中心に社会人になった者から就学前まで広く分布している。50歳では、子どもたちは社会人や(高校生以上の)学生(以下「大学生等」という。)を中心に広く分布している。なお、40代後半以降配偶者がいなくて子どもがいる人が1%を上回っている。

女性についてみると、配偶者を持つ人の割合の上昇具合などで男性に比べ年齢がやや若くなっている中で、傾向としては男性の場合と同様の状況となっている。男性の配偶者は女性であり、女性の配偶者は男性であるので、これは当然のことであろう。その中で、配偶者がいなくて子どもがいる人の割合が各年齢層とも数%あり、男性よりも多くなっている。

上では、子どもの就学状況のある段階の学校を中心に広く分布しているというように記述した。ライフサイクル論では、何歳で結婚して、何歳で出産・・・といったような「モデル」を想定することがある。そうすることが有益であることもないわけではないが、ここではそうしたステレオタイプの議論をするものではない。もはや年齢は、不完全なものとしても世帯類型の代理変数にはなり得ないということは周知のことであろう。さらにいえば年齢は、①心理的成熟による意見の穏当化、②いわゆる「老後」に向けた準備の程度、といったことを示す変数として有効ではないかというのが、筆者の基本的な認識(=仮説)である。

分析基礎編 第3章 「労働者性指標」

3-1 労働者性指標の設定

「働き方総合調査」では、三つの調査票に共通する設問として、仕事をする場所や時間・時間帯、内容、仕方の決め、報酬の支払われ方をやや類型化して各3つの選択肢を示して¹、あてはまるものをいくつでも重複回答していただいた。その回答から、今回分析に用いる「労働者性指標」を設定した²。

「労働者性」というときの「労働者」は、一般名詞ではなく一種の法律用語としての性格を持っている。すなわち、労働法が適用される対象を画するものである。今回の「働き方総合調査」では、労働法学の世界で議論されている「労働者性」の判断基準を踏まえつつ、アンケート調査として可能な範囲で接近を試みた。各設問において3つの選択肢を用意したが、2よりも1の方が、3よりも2の方が、「労働者性」の要素をより多く含むものとしている³。

よく行われるように、各設問の結果をコード化により指標化し、それら5つの指標を何らかの方法により総合化することにより「労働者性指標」を設定することとした。指標化に当たっては、①「労働者性指標」という以上、数値が大きくなるほど労働者性の「程度」が高く表示されるようにすること、②各設問の回答が択一ではなく重複して回答できるものであったこと、の2点に留意する必要がある。そこで、第1ステップである最初のコード化は

¹ 具体的には、次のような設問をしている。

1. 仕事をする場所

- 選択肢1 会社や工場、事業所などへ出勤して仕事をする。
- 選択肢2 自宅の仕事専用の部屋や店舗、自宅外の自分で用意した仕事場で仕事をする。
- 選択肢3 自宅の居住用の部屋で仕事をする。

2. 仕事をする時間や時間帯

- 選択肢1 会社の規則などであらかじめ決められている。
- 選択肢2 会社の規則などの範囲内で、自分でかなり決めることができる。
- 選択肢3 特に制限なく、自分で決めている。

3. 仕事の中身

- 選択肢1 会社（上司）や取引先などから指示されたものを行わなければならない。
- 選択肢2 いくつか提示されたものの中から選んで行うことができる。
- 選択肢3 提示された仕事をする、しないは、原則として自分で決めることができる。

4. 仕事の進め方

- 選択肢1 会社などのマニュアルで決まっているか、その都度指示される仕方で行う。
- 選択肢2 おおまかな枠の中で、自分の仕方で行うことができる。
- 選択肢3 どのような方法でどのように仕事を行うかは、原則として自分で決めることができる。

5. 仕事の報酬

- 選択肢1 月1回又はそれ以上、支払われる日が決められている。
- 選択肢2 仕事が完成する都度支払われる。
- 選択肢3 あなたから請求をして、支払いを受ける。

² この「労働者性指標」については、既に JILPT 労働政策レポート Vol.5「多様な働き方とその政策課題について」において発表している。

³ もとより労働者性に関する法学的議論では、程度の大小が論じられるわけではなく、使用従属性や指揮命令下の労働ということを中心にファクターとしつつ、関連する諸事情を総合的に判断した上で、労働者に該当するかどうか甲乙が付けられるものである。したがって、これ以降の議論は、あくまで経済・経営的な視点からの議論であることは、留意されなければならない。

次のようにすることとした。

(基本的なコード) 選択肢 1 に該当 → 5
 選択肢 2 に該当 → 3
 選択肢 3 に該当 → 1

(重複回答の取扱) 該当する選択肢に上記コードを付した上で、平均をとる。

例：選択肢 1 と 2 に該当 $\cdot \cdot (5 + 3) / 2 \rightarrow 4$

 選択肢 3 つとも該当 $\cdot \cdot (5 + 3 + 1) / 3 \rightarrow 3$

つぎに、仕事の場所や時間・時間帯、内容、仕方の決め、報酬の支払われ方の 5 つの個別の指標（以下「要素別指標」という。）について、総合化する。総合化は、単純に幾何平均によることにした。総合化に当たっては、5 つの要素別指標すべてを幾何平均したもの（5 要素による労働者性指標）といわゆる「使用従属性」の中核となる仕事の中身と方法の決定との 2 要素のみを幾何平均したもの（2 要素による労働者性指標）との二つを計算することとした。

こうして各回答者について労働者性指標が計算され、それ自身の分析とともに他の分析の際の要因としても活用することとした。

(因子分析による総合化の検討)

複数の要素をより少数の要素に総合化するための方法として、因子分析（主成分分析）が用いられることが多い。そこで、今回の要素別指標についても因子分析により成分抽出を行ってみた（図表Ⅲ－3－1）。正社員、非正社員、個人自営業主等の三つの調査票を統合化したデータセットに対して因子分析を行ったところ、固有値が 1 を超える（＝独立した因子として扱うに足ることの判断の目安）因子は 1 つしか抽出されなかった。これは、視点を変えれば、5 つの指標とも共通した一つの因子を表現するものともいえ、その因子こそ労働者性であるといってもよいであろう。さらに、正社員、非正社員、個人自営業主等別にそれぞれ因子分析を行ってみたところ、非正社員については一つの因子しか抽出されなかったが、正社員と個人自営業主等については二つの因子が抽出された。すなわち、正社員については、仕事の内容と仕方の決めの 2 つについては別の因子に属するグループとして考えることができそうな結果となった。後者は、そのみでは労働者性の指標というよりは個人自営業者性の指標といってよく、興味深い結果であるが、ここでは労働者性の指標として前者の結果を参考として、仕事の内容と仕方の決めの 2 つのみについて総合化することに一定に意味があることが因子分析からも裏付けられたものと考えておく⁴。

⁴ 因子分析の結果得られた「因子得点」を指標として用いることも考えられるが、統合化したデータから 1 因子しか抽出されなかったことからすべてのケースについて 5 要素による指標と 2 要素による指標とを得ることができなかったこと、さらに根源的には、因子得点を用いることにより直感的な理解ができにくくなることへの懸念から、ある意味で単純な（幾何）平均による総合化を分析に用いることとした。

図表Ⅲ－3－1 五つの労働者性指標の因子分析結果

1. すべての有効回答者データを結合したものの(ケース:7007)

説明された分散の合計						
成分	初期の固有値			抽出後の負荷量平方和		
	合計	分散の%	累積%	合計	分散の%	累積%
1	2.790	55.794	55.794	2.790	55.794	55.794
2	0.791	15.817	71.612			
3	0.627	12.541	84.153			
4	0.504	10.080	94.233			
5	0.288	5.767	100.000			

因子抽出法: 主成分分析

成分行列(a)	
	成分
	1
労働者性度(就業場所)	0.790
労働者性度(時間)	0.850
労働者性度(仕事の内容)	0.745
労働者性度(仕事の仕方)	0.648
労働者性度(報酬)	0.685

2. 正社員(ケース:2841)

説明された分散の合計						
成分	初期の固有値			抽出後の負荷量平方和		
	合計	分散の%	累積%	合計	分散の%	累積%
1	1.803	36.063	36.063	1.803	36.063	36.063
2	1.063	21.262	57.325	1.063	21.262	57.325
3	0.809	16.176	73.500			
4	0.701	14.023	87.523			
5	0.624	12.477	100.000			

因子抽出法: 主成分分析

成分行列(a)		
	成分	
	1	2
労働者性度(就業場所)	0.598	0.420
労働者性度(時間)	0.690	0.086
労働者性度(仕事の内容)	0.664	-0.398
労働者性度(仕事の仕方)	0.624	-0.488
労働者性度(報酬)	0.373	0.694

3. 非正社員(ケース:2711)

説明された分散の合計						
成分	初期の固有値			抽出後の負荷量平方和		
	合計	分散の%	累積%	合計	分散の%	累積%
1	1.902	38.036	38.036	1.902	38.036	38.036
2	0.979	19.590	57.626			
3	0.813	16.257	73.882			
4	0.715	14.293	88.176			
5	0.591	11.824	100.000			

因子抽出法: 主成分分析

成分行列(a)	
	成分
	1
労働者性度(就業場所)	0.658
労働者性度(時間)	0.716
労働者性度(仕事の内容)	0.611
労働者性度(仕事の仕方)	0.570
労働者性度(報酬)	0.508

4. 個人自営業主等(ケース:1455)

説明された分散の合計						
成分	初期の固有値			抽出後の負荷量平方和		
	合計	分散の%	累積%	合計	分散の%	累積%
1	2.193	43.850	43.850	2.193	43.850	43.850
2	1.113	22.260	66.110	1.113	22.260	66.110
3	0.789	15.786	81.896			
4	0.484	9.684	91.581			
5	0.421	8.419	100.000			

因子抽出法: 主成分分析

成分行列(a)		
	成分	
	1	2
労働者性(就業場所)	0.534	0.748
労働者性(時間)	0.769	0.401
労働者性(仕事の内容)	0.717	-0.306
労働者性(仕事の仕方)	0.718	-0.404
労働者性(報酬)	0.536	-0.370

3-2 労働者性指標の計算結果

上述のようにして労働者性指標を計算した結果をみると、次のように整理できる。

- ①正社員、非正社員、個人自営業主及び家族従業者の間で比較すると、5要素及び2要素による労働者性指標どちらでみても、非正社員がもっとも高く、次いで正社員、家族従業者、個人自営業主の順になっている。ほぼ常識的にも妥当する結果であろう⁵。

⁵ 正社員よりも非正社員の方で指標が高くなっている。これは、今回考慮した要素に超過勤務や転勤といった視点からの拘束性に係るものがなかったことによる面も考えられるが、一方、次の②で述べるように、指示された仕事を指示された方法で行うという労働者性の根幹の部分においては、雇用されている限りにおいて非正社員の方が正社員よりも労働者性が高い(強い)といえるのではないかと考えられる。

②正社員と非正社員との指標の差をみると、5要素によるものが0.005ポイントであるのに対して、2要素による場合は0.257ポイントと大きくなっている。仕事の内容や仕方の決めについて、非正社員の方がより従属性が強いといえる。

③回答者ごとにみた労働者性指標の散らばりを示す標準偏差をみると、正社員や非正社員の雇用グループよりも個人自営業主及び家族従業者の方が大きくなっている。これは後者にあつては、平均的には雇用グループよりも労働者性が低いものの、中には前者並みの労働者性指標の人も少なくないことを示唆している。(以上図表Ⅲ-3-2の1.)

図表Ⅲ-3-2 労働者性指標の試算結果

1. 正社員、非正社員、個人自営業主等の比較

	5要素による労働者性指標				2要素による労働者性指標			
	正社員	非正社員	個人自営業主	家族従業者	正社員	非正社員	個人自営業主	家族従業者
平均値	4.380	4.385	2.151	2.910	3.850	4.107	2.199	2.860
標準偏差	0.665	0.743	0.923	1.112	1.090	1.086	1.352	1.437
グループ中央値	4.524	4.541	1.904	2.696	3.914	4.373	1.732	2.566
度数	2841	2711	912	543	2854	2750	940	560

2. 正社員

(適用される労働時間制別)

		5要素による労働者性指標		2要素による労働者性指標	
		平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
一般的な所定労働時間制	平均値	4.426	3.885		
	標準偏差	0.623	1.062		
	グループ中央値	4.531	3.920		
	度数	2205	2213		
変形労働時間制	平均値	4.567	4.201		
	標準偏差	0.635	1.070		
	グループ中央値	4.803	4.546		
	度数	219	220		
フレックスタイム	平均値	4.131	3.661		
	標準偏差	0.659	1.028		
	グループ中央値	4.182	3.831		
	度数	160	160		
裁量労働制	平均値	3.928	3.346		
	標準偏差	0.891	1.291		
	グループ中央値	4.125	3.705		
	度数	82	84		
事業場外労働制その他のみなし労働時間制	平均値	3.996	3.743		
	標準偏差	1.013	1.129		
	グループ中央値	4.303	3.873		
	度数	15	15		
労働時間管理緩やかな管理職等	平均値	3.863	3.185		
	標準偏差	0.815	1.178		
	グループ中央値	4.019	3.426		
	度数	103	104		

(役職クラス別)

		5要素による労働者性指標		2要素による労働者性指標	
		平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
一般社員クラス	平均値	4.476	4.008		
	標準偏差	0.606	1.022		
	グループ中央値	4.544	3.953		
	度数	1657	1664		
職長・班長クラス	平均値	4.411	3.881		
	標準偏差	0.639	1.056		
	グループ中央値	4.533	3.924		
	度数	270	272		
係長クラス	平均値	4.439	3.934		
	標準偏差	0.576	1.007		
	グループ中央値	4.524	3.920		
	度数	335	336		
課長クラス	平均値	4.263	3.634		
	標準偏差	0.665	1.057		
	グループ中央値	4.448	3.816		
	度数	305	305		
部長クラス	平均値	3.900	3.035		
	標準偏差	0.737	1.123		
	グループ中央値	4.080	3.135		
	度数	165	166		
役員クラス(部門の管理職を兼務)	平均値	3.762	3.003		
	標準偏差	0.942	1.351		
	グループ中央値	3.981	3.041		
	度数	58	58		

(配属部門別)

		5要素による労働者性指標		2要素による労働者性指標	
		平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
現業部門	平均値	4.482	4.029		
	標準偏差	0.618	1.047		
	グループ中央値	4.551	3.971		
	度数	1095	1097		
間接事務・企画部門	平均値	4.410	3.846		
	標準偏差	0.602	1.044		
	グループ中央値	4.522	3.908		
	度数	437	437		
研究開発部門	平均値	4.145	3.531		
	標準偏差	0.679	1.077		
	グループ中央値	4.343	3.770		
	度数	191	191		
経営企画部門	平均値	4.085	3.352		
	標準偏差	0.787	1.197		
	グループ中央値	4.357	3.609		
	度数	87	87		
そうした部門分けはしていないし、できない	平均値	4.338	3.780		
	標準偏差	0.694	1.098		
	グループ中央値	4.516	3.893		
	度数	977	985		

3. 非正社員の雇用・就業形態別

		5要素による労働者性指標		2要素による労働者性指標	
		平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
パートタイマー	平均値	4.373	4.105		
	標準偏差	0.723	1.091		
	グループ中央値	4.532	4.390		
	度数	1699	1725		
契約社員	平均値	4.351	4.041		
	標準偏差	0.811	1.126		
	グループ中央値	4.546	4.099		
	度数	544	551		
登録型派遣社員	平均値	4.522	4.264		
	標準偏差	0.670	0.958		
	グループ中央値	4.683	4.550		
	度数	257	261		
常用型派遣社員	平均値	4.678	4.455		
	標準偏差	0.457	0.728		
	グループ中央値	4.824	4.626		
	度数	79	79		
業務請負会社社員	平均値	4.264	4.024		
	標準偏差	0.959	1.095		
	グループ中央値	4.552	4.000		
	度数	59	59		

4. 個人自営業主等

(業態別)

		5要素による労働者性指標		2要素による労働者性指標		
		平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
個人自営業主	専属請負	平均値	2.388	2.758		
		標準偏差	0.985	1.466		
		グループ中央値	2.160	2.359		
		度数	384	396		
	不特定請負	平均値	1.873	1.797		
		標準偏差	0.750	1.066		
		グループ中央値	1.687	1.407		
		度数	342	349		
商店・店舗	平均値	2.138	1.683			
	標準偏差	0.888	1.012			
	グループ中央値	1.910	1.341			
	度数	151	158			
家族従業者	専属請負	平均値	2.857	3.140		
		標準偏差	1.169	1.465		
		グループ中央値	2.616	3.482		
		度数	198	205		
	不特定請負	平均値	3.153	3.125		
		標準偏差	1.171	1.441		
		グループ中央値	3.113	3.122		
		度数	136	139		
	商店・店舗	平均値	2.796	2.368		
		標準偏差	0.972	1.254		
		グループ中央値	2.696	1.911		
		度数	191	198		

(フランチャイジーの個人自営業主)

		5要素による労働者性指標		2要素による労働者性指標	
		平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
フランチャイジー	平均値	2.679	2.286		
	標準偏差	0.918	1.289		
	グループ中央値	2.460	1.900		
	度数	27	29		
フランチャイジーでない	平均値	1.999	1.517		
	標準偏差	0.805	0.853		
	グループ中央値	1.757	1.254		
	度数	117	122		

- ④正社員の中でいろいろなグループ別に平均をみると、まず、適用されている労働時間制度別には、変形労働時間制（5要素による指標で4.567）がもっとも高く、次いで一般的の所定労働時間制（同4.426）、フレックスタイム制（同4.131）、事業場外等のみなし労働時間制（同3.996）、裁量労働制（同3.928）と続き、もっとも低いのが時間管理の緩やかな管理職等（同3.863）となっている⁶。
- ⑤正社員の役職クラス別にみると、役職クラスが高くなるほど労働者性指標はほぼ低くなっている。また、その低下の程度は、5要素による指標でみて、一般社員クラスから係長クラスまでは下二桁の幅での緩やか低下であるのに対して、係長から課長へ、課長から部長へ、さらに役員へとクラスが高くなると下一桁の幅で指標が低下している。この低下幅は、2要素による指標ではさらに大きくなる。
- ⑥正社員の配属部門別にみると、現業部門（5要素による指標で4.482）がもっとも高く、次いでやや下がって間接事務・企画部門（同4.410）が続いた後、研究開発部門（同4.145）がやや大きく低下し、最後に経営企画部門（同4.085）がそれよりもやや下がってもっとも低くなっている。（以上図表Ⅲ－3－2の2.）
- ⑦非正社員について雇用・就業形態別にみると、常用型派遣（同4.678）及び登録型派遣（同4.522）の派遣社員がもっとも高いグループを形成し、次いでパートタイマー（同4.373）と契約社員（同4.351）が4.3ポイント台半ばのグループを形成し、最後に業務請負会社社員（同4.264）が続いている。（図表Ⅲ－3－2の3.）
- ⑧個人自営業主について業態別にみると、専属請負（同2.388）がこの中ではもっとも高く、次いで商店・店舗（同2.138）、不特定請負（同1.873）と続いている。その中で、正社員、非正社員を含めて他のカテゴリーではいずれも、5要素による指標に比べて2要素による指標の方が低くなるのに対して、専属請負だけは、逆の2要素による指標（2.758）の方がかなり高くなっているのが特徴的である。
- ⑨家族従業者について業態別にみると、個人自営業主の場合とはかなり違った結果となっている。すなわち5要素による指標でみると、不特定請負（3.153）がもっとも高くなっており、次いで専属請負（2.857）、商店・店舗（2.796）となっている。ところが一方、2要素による指標では、専属請負（3.140）がもっとも高くなり、次いで不特定請負（3.125）、商店・店舗（2.368）となっている。家族従業者には、一方には自営業主と同様の働き方をする人もいれば、他方には雇用者と類似した働き方をする人々もいるものと考えられる。このことは、家族従業者の労働者性指標の標準偏差がほとんど1を超える高い値を示していることでも示唆されている。
- ⑩商店・店舗はおしなべて労働者指標が低いが、その中でフランチャイジーの個人自営業主をとってみれば、専属請負の場合程度の値になっている。（以上図表Ⅲ－3－2の4.）

⁶ このうち事業場外等のみなし労働時間制については、ケースの数が特に少ないので、結果をみるに当たっては注意を要する。

分析基礎編 第4章 「経済的従属指標」

4-1 「経済的従属指標」の設定

この章では、働く人々が労務を提供する場合に提供する相手方（雇用者の場合は雇用主（＝使用者）、業務請負の場合は発注元）に対する経済的な従属性に関する指標について検討する。

経済的な従属性とは、もっとも一般的に考えれば、働く人々が労務提供の対価として得られる収入について、自己の生計を維持していくために感じる必要度に応じてその程度を計ることができるといえる。「働き方総合調査」では、すべての回答者を通じてそうした調査項目は設定しなかったが¹、非正社員に対して「自己の収入の重要度」を尋ねている²。

そこで、非正社員について、「自己の収入の重要度」を左辺変数として、これと関連の深いと思われる項目を適宜右辺変数として回帰式を推定し、そこで得られた回帰係数を正社員や個人自営業主にも適用することにより、「経済的従属指標」とでもいふべきものを試算することとした。

（ステップ1－非正社員の自己収入重要度に関する回帰式の推定）

まず、非正社員について、「自己の収入の重要度」を左辺変数とした回帰式を推定した。右辺の変数としては、

- ①年収関係の項目として「年収額（階級値）」や「自己の年収の世帯全体の収入に占める割合」（自己年収の割合）のほか、前者を後者で割り戻して求めた擬似的な「世帯全体の年収額」
- ②保有する資産関係の項目として「世帯の貯蓄の年収比」（貯蓄の年収比）のほか、「貯蓄のうち株式の占める割合」
- ③子どもの数として、「1人」及び「2人以上」（ダミー変数）
- ④子どもの就学状況として、「就学前有無」、「小学生有無」、「中学生有無」、「高校生有無」及び「それ以上学生有無」（いずれも「あり」＝1、「なし」＝0のダミー変数）

の諸変数とともに「年齢」を投入して回帰式を推定した³。その結果、統計的に有意でない変数は除外し、有意であると考えてもよいと思われた変数だけを残し、改めて回帰式を推定した。その結果が、図表Ⅲ－4－1である。この式で得られた係数を基に「経済的従属指標」を試算することとなる。指標化のウェイトとして使用するには決定係数が0.292と低い面もあるが、指標の絶対水準ではなく相対比較を目的とする限りでは十分使用可能なものと

¹ 例えば正社員でかつ家計の唯一の稼得者である人に対して、「あなたの収入は家計にとってどれくらい重要ですか」と尋ねるような設問をすることには、躊躇するものがあつた。（それだけをとってみれば、その回答自体は貴重なものとなるとは思われるものの、そのような設問に回答してくれる人のみの調査になるとすれば、調査全体にとってはマイナスになるものと考えた。）

² 調査票の設問文は、「家計にとってあなたの収入はどのくらい重要ですか。」であり、選択肢は、「1. なければ困る、2. なければ余裕がなくなる、3. なくてもなんとかなる、4. なくても困らない」である。

³ 世帯類型に関する項目を同時に投入しているので、この場合「年齢」（20～59歳）は老後に対する備えの指標であるというのが、筆者の基本的な考えである。したがって、年齢が高まるほど必要貯蓄額が増大するので、この式では係数はプラスとなる想定であつた。なお、今回は「性別」は敢えて用いなかった。

図表Ⅲ－４－１ 自己収入の重要度の要因

左辺変数: 自己収入の重要度

右辺変数	非標準化係数	標準誤差	標準化係数	有意確率
(定数)	1.256	0.063		0.000
自己年収の割合	0.160	0.007	0.465	0.000
貯蓄の年収比	-0.007	0.001	-0.180	0.000
年齢	0.008	0.002	0.128	0.000
子ども2人以上	0.099	0.036	0.073	0.006
就学前有無	0.241	0.043	0.119	0.000
小学生有無	0.123	0.035	0.080	0.001
中学生有無	0.067	0.039	0.036	0.084
高校生有無	0.162	0.038	0.087	0.000
それ以上学生有無	0.083	0.039	0.045	0.032
使用ケース数				2008
自由度調整済みR ²				0.292
F値				93.002
有意確率				0.000

(注) 自己収入の重要度のカテゴリ:

「なくても困らない」=1、「なくてもなんとかなる／余裕がなくなる」=2.
「なければ困る」=3

なっていると考えられる。

これを基に「経済的従属指標」を試算すると⁴、次のようになった。

- ・ 正社員 1.600
- ・ 非正社員 1.034
- ・ 個人自営業主 1.254
- ・ 家族従業者 1.094

(ステップ2－個人自営業主の発注元数調整)

上述のように経済的従属性の指標化が何とかできる見通しがついたが、一方で、ステップ1で求めた指標は、労務提供の対価として得られる収入の重要度ではあるが、必ずしも従属性を表すものでない面を持っている。とくに、個人自営業主については、取引先が複数存在する場合には、一つの取引先が消失したとしてもそれが直ちに家計の維持を困難にすることはなく、その意味で当該取引先に経済的に従属しているとはいえないと考えられる。その分「経済的従属指標」は低くなることが求められる。そこで、非常に便宜的な方法であるが、個人自営業主について次のような調整を行った。

- ① いわゆる専属請負型個人自営業主については、発注者の数が分かるので、先に求めた指標をその発注者の数の平方根で割る。(「<解説>参照)
- ② 不特定請負型個人自営業主及び商店・店舗については、 $\sqrt{5}$ により割る⁵。ただし、フラン

⁴ 回答者ごとに、該当する変数に上記の係数（非標準化係数を使用）を乗じることで経済的従属指標を計算し、これをグループ別に単純平均することにより求めたものである。

⁵ 専属請負型において、発注者数が5を超えると分布カーブが極端に緩やかになるところから「5」を採用した。

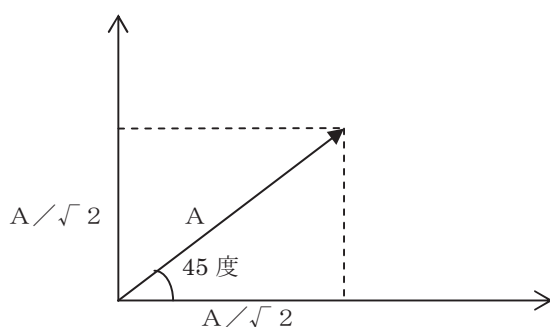
チャイジーについては、 $\sqrt{1}$ (= 1) で割る、すなわち元のままの数値とした。

以上の調整の結果、個人自営業主の「経済的従属指標」は、先の 1.254 から調整後は 0.732 に低下する。なお、家族従業者については、これらの処理はせず元のままの数値とした。

＜解説＞個人自営業主について、発注者数の平方根で割ることとした理由

政策論的に「経済的従属性」を考える場合には、1社からの受注が全受注額の例えば80%以上を恒常的に占めている場合に当該発注者に対して従属性があるとすると、といった定義がなされることになろう。しかし今回「経済的従属指標」を算定するに当たっては、「働き方総合調査」ではそうした情報はないので各発注者に均等に依存しているものと考え、総体としての従属指標（ステップ1段階の指標）は各発注者に対する従属指標によりベクトル的に構成されていると考えることとした。

このことを、発注者が2つの場合について図示すれば、総体としての従属指標がベクトルAで表されるとき、各発注者に対する従属度は発注者数、すなわち2の平方根でAを除して求められることが理解される。



さらに、発注者が3つの場合について考えれば、上記のように直行座標により同様にするとすれば、各発注者に対する従属度はAを $(\sqrt{3})$ で割ることで表される。同様に、発注者数調整後の指標を $A/(\sqrt{\text{発注者数}})$ により試算することとした。

4-2 「経済的従属指標」の試算結果

上述のところにより「経済的従属指標」を試算した結果、図表Ⅲ-4-2のとおりとなった。これから、次のようなことが指摘できる⁶。

①「従業上の地位」別に総計でみると、正社員が1.600ともっとも高く、次いで家族従業者

⁶ これらの特徴は、今回試算した「経済的従属指標」からいえるという側面と同時に、この指標が一般の常識とある程度マッチし、一応「使える指標」であることを示すという側面がある。

図表Ⅲ－４－２ 経済的従属指標の試算結果

1. 総括表

	正社員	非正社員	個人自営業主	家族従業者
平均値	1.600	1.034	0.733	1.094
標準偏差	0.533	0.522	0.460	0.561
度数	2599	2419	808	503

2. 働き方別

	平均値	標準偏差	度数
正社員*** (役職別)			
一般社員クラス	1.449	0.556	1480
職長・班長クラス	1.659	0.483	252
係長クラス	1.854	0.379	318
課長クラス	1.904	0.345	288
部長クラス	1.893	0.340	156
(勤務部門別)			
現業部門	1.646	0.520	1013
間接事務・企画部門	1.600	0.534	397
研究開発部門	1.770	0.444	186
経営企画部門	1.739	0.518	83
そうした部門分けない	1.499	0.550	877
非正社員***			
パートタイマー	0.923	0.450	1517
契約社員	1.282	0.576	495
登録型派遣社員	1.098	0.545	217
常用型派遣社員	1.241	0.590	71
業務請負会社社員	1.349	0.617	54
個人自営業主***			
専属請負型	0.863	0.546	338
不特定請負型	0.600	0.280	330
商店・店舗(フランチャイジー以外)	0.585	0.292	115
フランチャイジー	1.407	0.639	25

3. 専属請負型個人自営業主の発注者数別

	平均値	標準偏差	度数
1つ	1.073	0.580	181
2つ	0.843	0.480	36
3つ	0.751	0.334	40
4つ	0.635	0.267	23
5つ	0.582	0.266	18

(1.094) や非正社員 (1.034) が続き、個人自営業主が 0.733 でもっとも低くなっている。

②正社員について役職別にみると、一般社員クラスの 1.449 から課長クラスの 1.904 まで役職クラスが上がるほど指標が高くなり、部長クラスは 1.893 と課長クラスに比べやや低いもののほぼ横ばいとなっている⁷。一方、指標の標準偏差は役職が低いほど高いことは注目

⁷ 良し悪しあるいは好悪の問題はさておき、この傾向は役職が高くなるほど「世帯主」として自己収入が家計に占める割合の高い人が増えていくことが大きな背景となっているといえよう。

しておかなければならない。後述のように、一般社員クラスでも課長並みの経済的従属度にある人も少なくないことである。

- ③正社員について勤務部門別にみると、研究開発部門が 1.770 でもっとも高くなっており、次いで経営企画部門 (1.739)、現業部門 (1.646)、間接部門・企画部門 (1.600) の順になっている⁸。なお標準偏差は、研究開発部門が他の部門に比べ際立って低くなっている。
- ④非正社員について雇用・就業形態別にみると、業務請負会社社員が 1.349 でもっとも高くなっており、次いで契約社員 (1.282) や常用型派遣社員 (1.241) が来た後、登録型派遣社員 (1.098) が来て、パートタイマー (0.923) がもっとも低くなっている⁹。
- ⑤個人自営業主について業態別にみると、専属請負型が 0.863 でもっとも高く、次いで不特定請負型 (0.600) と商店・店舗 (フランチャイジー以外) (0.585) とがほぼ同程度のグループを形成している。なお、フランチャイジーの商店・店舗は 1.407 とかなり高い数値になっている。
- ⑥専属請負型個人自営業主について発注者数別にみると、1つ (純粹専属請負型) が 1.073 となっている。

4-3 「経済的従属指標」の分布の比較

平均でみた経済的従属指標が、正社員がもっとも高く、個人自営業主がもっとも低くなっているのはある意味で当然のことである。働き方の多様化の問題は、そうした従来からの区分では問題の整理ができなくなってきたところにある。その一端を指標の分布をみることで浮かび上がらせることができる。この問題に関する考察は、第Ⅱ部 (論点分析編) で行っているが、ここでは経済的従属指標の分布に関するデータの提示だけをしておきたい。

4-3-1 従業上の地位別にみた比較

従業上の地位別に指標の分布 (0.2 ずつに区分した構成比) をみると、次のように整理できる (図表Ⅲ-4-3) ¹⁰。

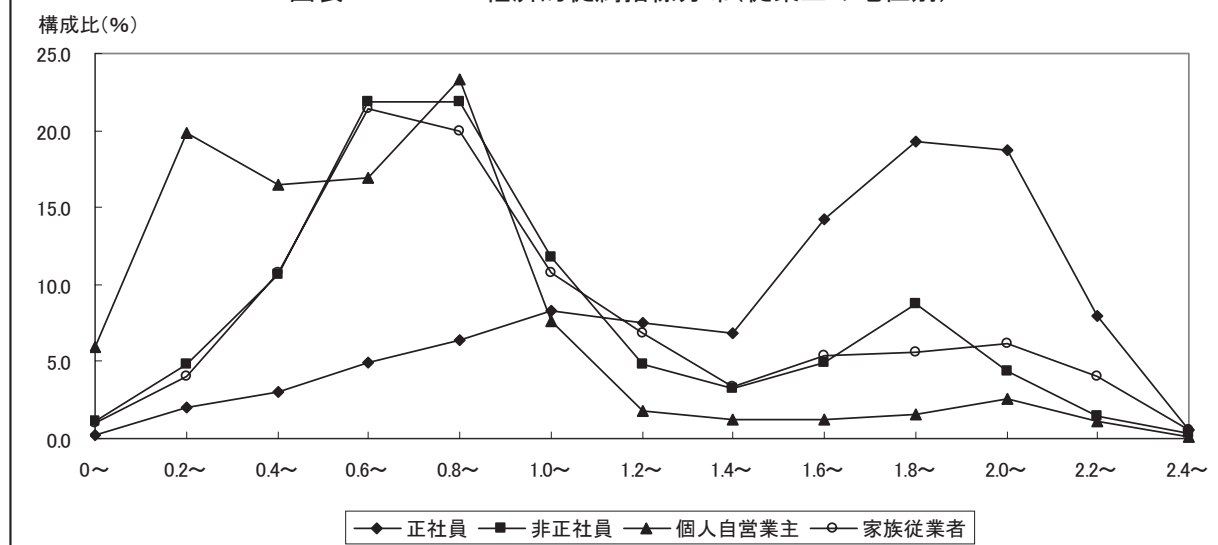
- ①正社員についてみると、「1.4 以上 1.6 未満」までのなだらかな丘陵状の分布とそれ以降の「1.8 以上 2.0 未満」(19.3%) 及び「2.0 以上 2.2 未満」(18.7%) を頂点とする急峻な山といった分布がみられる。
- ②非正社員についてみれば、「0.6 以上 0.8 未満」から「0.8 以上 1.0 未満」を頂点 (いずれも 21.9%) とする急峻な山がみられ、また、「1.4 以上 1.6 未満」以降に「1.8 以上 2.0 未満」(8.7%) を頂点とする低い単独峰の分布がみられる。

⁸ 「そうした部門分けない」が際立って低くなっているが、例えばこのカテゴリーには一般社員クラス (64.9%) や女性 (46.7%) が多いことなどが背景となっているものと考えられる。

⁹ これは、フル就業型のものが相対的に高いグループを、部分的・パート的就業型のものが相対的に低いグループを形成しているものと考えられることができる。

¹⁰ 以下の図表のデータは、章末に一括して掲示してあるので参考にされたい。

図表Ⅲ-4-3 経済的従属指標分布(従業上の地位別)



③個人自営業主についてみれば、1.2 未満の低い方において「0.2 以上 0.4 未満」(19.9%) から「0.8 以上 1.0 未満」(23.3%) までを稜線とする高原状の分布がみられた後、1.2 以上では1・2%程度で推移している。

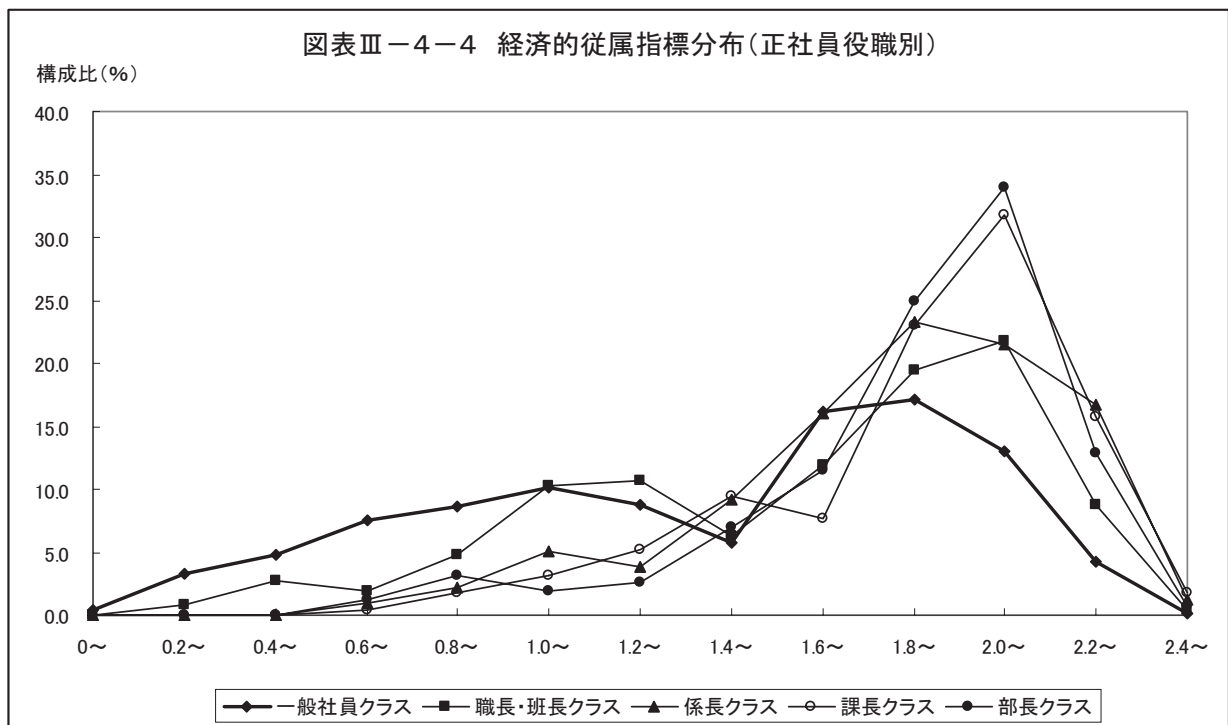
④家族従業者についてみれば、非正社員とほぼ同様の分布になっている。

以上を総覧すれば、正社員は指標の高い方に分布の高い山があるのに対して、他の従業上の地位では指標の低い方に分布の山がある中で、正社員において高い山のあるレベルにも他の従業上の地位でも少なからず分布がみられるということである。

4-3-2 正社員の役職別に見た比較

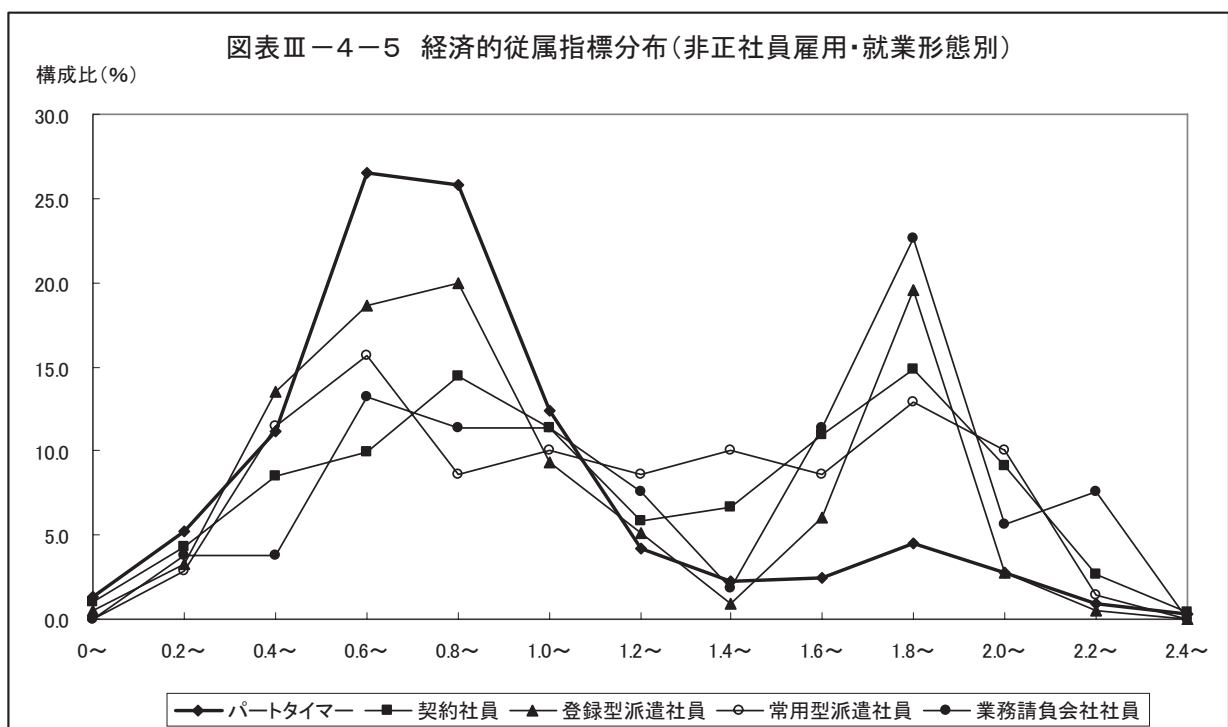
正社員の役職別に指標の分布をみると、次のように整理できる(図表Ⅲ-4-4)。

- ①一般社員クラスと係長クラス以上とは、分布の形状がやや異なっている。すなわち、係長クラス以上の各役職クラスにおいては、レベルは別にして「1.8 以上 2.0 未満」(係長クラス)及び「2.0 以上 2.2 未満」(課長及び部長クラス)にある頂点に向かってなだらかな稜線を描く分布を示しているのに対して、一般社員クラスでは丘陵状の分布を示し、「1.0 以上 1.2 未満」(10.1%)で低いピークを示した後いったん低下し、次いで再び上昇して「1.8 以上 2.0 未満」(17.1%)で第二のピークを示している。
- ②職長・班長クラスは、上記①でみた一般社員クラスと係長クラス以上とのほぼ中間的な分布を描いている。第一のピークは「1.2 以上 1.4 未満」(10.7%)、第二のピークは「2.0 以上 2.2 未満」(21.8%)である。
- ③係長クラスは、「1.8 以上 2.0 未満」(23.3%)のピークに向かってなだらかに上昇し、その後壺型(右半分)の分布を示して低下している。
- ④課長クラスと部長クラスとはほぼ同様の分布となっており、「2.0 以上 2.2 未満」(それぞれ31.8%、34.0%)を槍ヶ岳的な頂点とする分布を示している。



4-3-3 非正社員の雇用・就業形態別に見た比較

非正社員の雇用・就業形態別にみると(図表Ⅲ-4-5)、レベルの違いなどはあるもののいずれも総じて、0.6以上1.0未満あたりと「1.8以上2.0未満」あたりとの二つの峰(ピーク)を持つ分布をしている。そのうち指標レベルが小さい方における峰の高さが指標レベル

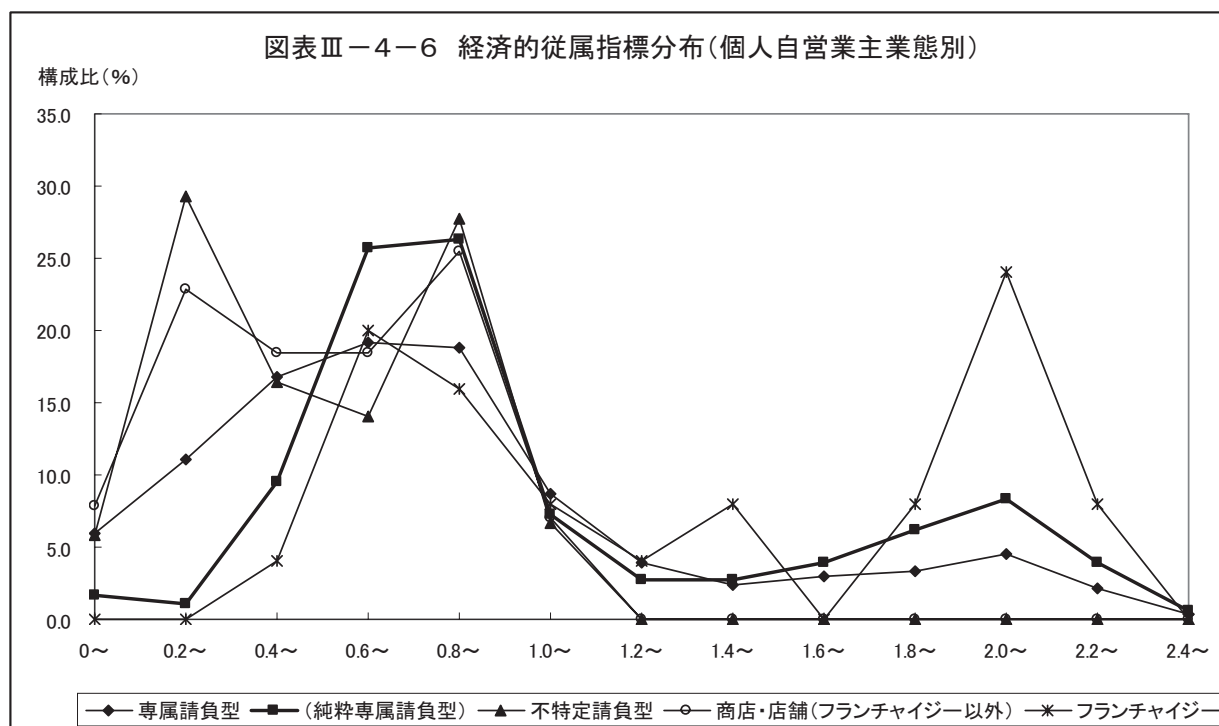


の大きい方におけるそれを大きく上回っているのがパートタイマーであり。一方、逆に指標レベルの大きい方の峰が小さい方をかなり上回っているのが業務請負会社社員である。そのほかの形態、つまり契約社員や登録型・常用型の派遣社員では、峰の高さとしてはほぼ同程度となっている。

分布をみれば、非正社員においても、正社員の場合に多くの分布がみられた経済的従属度と同様の状態にある人々が少なからず存在するということであり、そのことは程度の差はあれパートタイマーについても当てはまる。

4-3-4 個人自営業主の業態別にみた比較

個人自営業主の業態別については(図表Ⅲ-4-6)、ここでの経済的従属指標の計算方法そのものからして不特定請負型個人自営業主や商店・店舗では従属指標レベルの低い方に分布が偏るのはある意味で当然のことである¹¹。そこで、専属請負型のうちでも発注者が一つである純粋専属請負型についてみると、0.4以上1.2未満の範囲に多く分布し、「0.6以上0.8未満」(25.7%)及び「0.8以上1.0未満」(26.3%)で平らな山頂を持つ頂を示している。その後、1.6以降緩やかであるが再び徐々に上昇し、「2.0以上2.2未満」(8.4%)で小高いピークを形成している。この形状は、先のパートタイマーのものとよく似ているが、パートタイマーに比べて純粋専属請負型個人自営業主の方が指標レベルの高い方での分布がやや多く



¹¹ 上記4-1の計算方法においては、論理的な最大値が2.847である指標を、不特定請負型(フランチャイジーを除く。)や商店・店舗については $\sqrt{5}$ で割ることになるので、論理的に1.4以上、実際上は1.2以上に分布がないことになる。

なっている。

またケース数が少ないので今回だけの結果では一般化は困難であるが、それを前提にフランチャイジーについてみれば、ふた峰型の分布を示している。まず「0.6 以上 0.8 未満」(20.0%)において一つ目の峰を形成し、「0.8 以上 1.0 未満」(16.0%)でもかなりの分布を示した後、いったん低くなった後、1.8以降かなり急峻な上昇を見せて「2.0 以上 2.2 未満」(24.0%)で二つ目の槍ヶ岳的なピークを成している。この形状は、総じてみれば先の業務請負会社社員のものによく似ているが、業務請負会社社員に比べてフランチャイジーでは、指標レベルの高い方において分布が右に移動したようなものとなっている。

このように分布をみれば、非正社員においてと同様専属請負型やフランチャイジー型の個人自営業主においても、正社員の場合に多くの分布がみられた経済的従属度と同様の状態にある人々が少なからず存在するといえる。

<図表のバックデータ>

(図表Ⅲ-4-3)

	～0.2未満	0.2～0.4未満	0.4～0.6未満	0.6～0.8未満	0.8～1.0未満	1.0～1.2未満	1.2～1.4未満
正社員	0.3	2.0	3.0	4.9	6.4	8.3	7.5
非正社員	1.1	4.8	10.7	21.9	21.9	11.7	4.8
個人自営業主	6.0	19.9	16.5	17.0	23.3	7.6	1.7
家族従業者	1.0	4.0	10.8	21.4	20.0	10.8	6.8

	1.4～1.6未満	1.6～1.8未満	1.8～2.0未満	2.0～2.2未満	2.2～2.4未満	2.4～2.6未満
正社員	6.8	14.2	19.3	18.7	8.0	0.5
非正社員	3.3	5.0	8.7	4.4	1.5	0.3
個人自営業主	1.2	1.2	1.6	2.6	1.1	0.1
家族従業者	3.4	5.4	5.6	6.2	4.0	0.6

(図表Ⅲ-4-4)

	～0.2未満	0.2～0.4未満	0.4～0.6未満	0.6～0.8未満	0.8～1.0未満	1.0～1.2未満	1.2～1.4未満
一般社員クラス	0.5	3.3	4.7	7.6	8.7	10.1	8.7
職長・班長クラス	0.0	0.8	2.8	2.0	4.8	10.3	10.7
係長クラス	0.0	0.0	0.0	0.9	2.2	5.0	3.8
課長クラス	0.0	0.0	0.0	0.3	1.7	3.1	5.2
部長クラス	0.0	0.0	0.0	1.3	3.2	1.9	2.6

	1.4～1.6未満	1.6～1.8未満	1.8～2.0未満	2.0～2.2未満	2.2～2.4未満	2.4～2.6未満
一般社員クラス	5.8	16.1	17.1	13.1	4.2	0.2
職長・班長クラス	6.3	11.9	19.4	21.8	8.7	0.4
係長クラス	9.1	16.1	23.3	21.5	16.7	1.3
課長クラス	9.4	7.7	23.1	31.8	15.7	1.7
部長クラス	7.1	11.5	25.0	34.0	12.8	0.6

(図表Ⅲ-4-5)

	～0.2未満	0.2～0.4未満	0.4～0.6未満	0.6～0.8未満	0.8～1.0未満	1.0～1.2未満	1.2～1.4未満
パートタイマー	1.3	5.2	11.2	26.6	25.8	12.4	4.2
契約社員	1.0	4.3	8.5	9.9	14.4	11.4	5.9
登録型派遣社員	0.5	3.3	13.5	18.6	20.0	9.3	5.1
常用型派遣社員	0.0	2.9	11.4	15.7	8.6	10.0	8.6
業務請負会社社員	0.0	3.8	3.8	13.2	11.3	11.3	7.5

	1.4～1.6未満	1.6～1.8未満	1.8～2.0未満	2.0～2.2未満	2.2～2.4未満	2.4～2.6未満
パートタイマー	2.3	2.5	4.5	2.8	0.9	0.3
契約社員	6.7	11.0	14.8	9.1	2.6	0.4
登録型派遣社員	0.9	6.0	19.5	2.8	0.5	0.0
常用型派遣社員	10.0	8.6	12.9	10.0	1.4	0.0
業務請負会社社員	1.9	11.3	22.6	5.7	7.5	0.0

(図表Ⅲ-4-6)

	～0.2未満	0.2～0.4未満	0.4～0.6未満	0.6～0.8未満	0.8～1.0未満	1.0～1.2未満	1.2～1.4未満
専属請負型	6.0	11.1	16.8	19.2	18.9	8.7	3.9
(純粋専属請負型)	1.7	1.1	9.5	25.7	26.3	7.3	2.8
不特定請負型	5.8	29.3	16.5	14.0	27.7	6.7	0.0
商店・店舗(フランチャイジー以外)	7.9	22.8	18.4	18.4	25.4	7.0	0.0
フランチャイジー	0.0	0.0	4.0	20.0	16.0	8.0	4.0

	1.4～1.6未満	1.6～1.8未満	1.8～2.0未満	2.0～2.2未満	2.2～2.4未満	2.4～2.6未満
専属請負型	2.4	3.0	3.3	4.5	2.1	0.3
(純粋専属請負型)	2.8	3.9	6.1	8.4	3.9	0.6
不特定請負型	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
商店・店舗(フランチャイジー以外)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
フランチャイジー	8.0	0.0	8.0	24.0	8.0	0.0

分析基礎編 第5章 年収関数

5-1 いわゆる階級値による年収の設定

「働き方総合調査」では、三つの調査票に共通する設問として、年収を階級により尋ねている。その回答から、各階級の間接値をとるとともに、もっとも低い層及びもっとも高い層については適宜に、それぞれ次のように階級値を設定した。

1 正社員及び自営業主・家族従業者について

調査票選択肢	階級値
250万円未満	125万円
250万円以上 500万円未満	375万円
500万円以上 750万円未満	635万円
750万円以上 1,000万円未満	875万円
1,000万円以上 1,250万円未満	1,125万円
1,250万円以上 1,500万円未満	1,375万円
1,500万円以上 1,750万円未満	1,625万円
1,750万円以上 2,000万円未満	1,875万円
2,000万円以上	2,250万円

2 非正社員について

調査票選択肢	階級値
100万円未満	75万円
100万円以上 200万円未満	150万円
200万円以上 300万円未満	250万円
300万円以上 400万円未満	350万円
400万円以上 500万円未満	450万円
500万円以上 750万円未満	625万円
750万円以上 1,000万円未満	875万円
1,000万円以上 1,250万円未満	1,125万円
1,250万円以上 1,500万円未満	1,375万円
1,500万円以上 1,750万円未満	1,625万円
1,750万円以上 2,000万円未満	1,875万円
2,000万円以上	2,250万円

5-2 年収の分布

上述のように階級値により年収を設定したうえで、雇用・就業形態別に年収額を計算してみると（図表Ⅲ-5-1）。

- ①正社員の平均年収は529万円と計算され、男性は603万円、女性は374万円と女性の年収は男性の61.9%の水準となっている。企業規模別にみると規模が大きくなるほど年収が高くなり、役職別にもクラスが高くなるほど年収も高くなる。部長クラス（904万円）と一般社員クラス（408万円）との格差は、約2.2倍である。適用される所定労働時間制度別にみると、変形労働時間制適用者は459万円と低く、一方裁量労働制適用者（650万円）や管理の緩やかな管理職等（850万円）で相対的に高くなっている。
- ②非正社員についてみると、平均年収は161万円で正社員の3分の1弱の水準である。男女別には、男性が276万円（正社員の45.8%）、女性が132万円（同35.3%）で、男女格差は47.8%と正社員よりも拮がっている。平均年収がもっとも低い形態は、女性が大部分を占めるパートタイマーで女性の年収は114万円となっている。一方の平均年収の高い形態でも業務請負会社社員の268万円（男性は354万円）がもっとも高く、女性の平均年収が

図表Ⅲ-5-1 雇用・就業形態別年収(階級値)の平均値など

(万円、人)

	平均値	標準偏差	中央値	度数		平均値	標準偏差	中央値	度数
正社員 *****									
合計	529	285.626	496	2854	(役職クラス)				
(性別)					一般社員クラス	408	196.351	397	1660
男性	603	286.596	564	1931	職長・班長クラス	539	232.067	522	272
女性	374	212.503	353	920	係長クラス	681	228.167	674	335
(企業従業員規模)					課長クラス	804	300.193	783	306
1~9人	379	235.133	348	305	部長クラス	904	330.762	906	166
10~29人	441	258.891	415	303	(所定勤務時間制度)				
30~49人	457	223.540	444	205	一般的に決められている	512	267.540	484	2205
50~99人	463	234.978	442	282	変形労働時間制	459	265.874	430	220
100~299人	477	239.926	457	393	フレックスタイム	608	283.345	578	160
300~999人	575	282.716	538	401	裁量労働制	650	394.720	579	85
1,000~4,999人	647	290.611	609	380	事業場外などのみなし労働時間制	475	310.530	443	15
5,000人以上	675	319.004	638	456	時間管理が緩やかな管理職等	850	372.923	870	104
非正社員 *****									
非正社員計	161	118.214	133	2790	登録型派遣社員 男女計	213	120.699	197	258
男女計					男性	275	149.469	253	60
男性	276	166.274	246	568	女性	194	103.743	183	198
女性	132	79.198	120	2222	常用型派遣社員 男女計	243	138.467	224	80
パートタイマー	120	69.127	113	1764	男性	301	150.613	277	45
男女計	177	82.037	169	177	女性	170	72.963	165	35
男性	114	64.594	109	1587	業務請負会社社員 男女計	268	209.065	216	59
女性	247	155.137	218	551	男性	354	255.197	273	28
契約社員	336	174.363	306	244	女性	190	113.225	174	31
男性	176	88.064	165	307					
女性									
個人自営等 *****									
個人自営等計	272	238.690	236	1525	不特定請負型 男女計	316	278.720	268	494
男女計	418	290.865	373	568	男性	438	322.038	382	234
男性	185	143.051	174	954	女性	206	171.293	189	258
女性	301	268.220	254	951	自営業主	338	305.805	279	351
自営業主	223	168.732	208	574	家族従業者	261	187.006	241	143
家族従業者	248	212.932	220	603	商店・店舗 男女計	251	204.017	224	367
専属請負型	428	263.627	401	179	男性	360	246.710	323	134
男女計	172	125.441	164	423	女性	188	141.250	176	233
男性	268	232.739	233	397	自営業主	302	248.727	259	162
女性	210	162.125	197	206	家族従業者	210	148.623	200	205
自営業主									
家族従業者									

(注) 中央値は、いわゆるグループの中央値であり、階級値というコード化されたものから計算されたものである。

200万円に届いていないのが印象的である。

③個人自営業主等についてみると、総計の平均年収は272万円で男性非正社員並みの水準である。男女別には、男性は418万円で企業規模1～9人規模の男性正社員の平均年収（438万円）よりやや低い水準である。また、女性の平均年収は185万円で女性の登録型派遣社員（194万円）をやや下回る水準である。業態別にみると、不特定請負型が316万円と相対的にもっとも高く、次いで商店・店舗が251万円、専属請負型248万円となっている。

④平均年収について特徴的なことの一つは、とくに個人自営業主等においてそのちらばりが大きいということである。このことを一覽的にみるために変動係数（標準偏差／平均値）を計算すると、正社員の年収の変動係数は0.539でもっとも低くなっており、パートタイマーや派遣社員は同じく0.5台であり、業務請負会社社員（0.781）で高くなるものの0.8を届かないのに対して、個人自営業主等では0.8を上回っている（図表Ⅲ－5－2）。

図表Ⅲ－5－2 雇用・就業形態別平均年収の変動係数

正社員	0.539
非正社員	0.733
パートタイマー	0.574
契約社員	0.627
登録型派遣社員	0.567
登録型派遣社員	0.569
業務請負会社社員	0.781
個人自営業主等	0.878
専属請負型	0.858
非特定請負型	0.882
商店・店舗	0.813

5－3 年収関数の推定

年収を左辺に、年収の違いと関係がありそうな項目を右辺にして通常の重回帰によりいわゆる年収関数を推定してみよう¹。右辺の年収の違いと関係がありそうな項目としては、主に常識的な判断に基づき、次のような項目を考えることとした。ただし、範囲を絞った個々の分析においては、ここに挙げていない項目を右辺変数として導入することがある。

1 共通する右辺変数

年齢及び年齢の2乗、勤続年数（個人自営業主等にあつては事業継続年数）及びその2乗、性別、学歴、仕事の内容（第Ⅲ部第1章参照）

¹ 左辺の項目を「従属変数」や「被説明変数」と、右辺の項目を「独立変数」や「説明変数」とそれぞれ呼ぶのが一般的であるが、筆者は左辺の項目が従属して右辺の項目が独立しているとも考えていないし、右辺の項目が左辺の項目で説明されるとも考えていないので、これらの呼び方を使うことには抵抗がある。たまたま分析の目的上の便宜から、ここでは年収を左辺にしているだけであり、回帰分析は、それ自体としては、グラフ上の散布図で表されているデータを一つの直線ないし曲線で代表させること以上の意味を持つものではないと考えている。したがって、原則として「左辺変数」及び「右辺変数」という呼び方を用いることとする。

2 正社員の右辺変数

勤め先企業の従業員規模、産業、企業形態、役職クラス

3 非正社員の右辺変数

勤め先企業の従業員規模、産業、非正社員の中の雇用・就業形態、職場の正社員と比べた所定労働時間の長さ²、残業の有無

4 個人自営業主の右辺変数

雇用・就業形態（自営業主か家族従業者か）、事業を行う場所の状況³、月当たりの仕事時間数

以上により正社員、非正社員及び個人自営業主等について年収関数を推定した。その結果は、それぞれ図表Ⅲ－5－3～5にまとめたが、次のような特徴を挙げることができる。

①正社員の年収関数について、5%の有意水準で掛け値なく有意である変数は、「年齢」（係数の正負：正。以下同じ。）及び「その2乗」（負）、「勤続年数」（正）、「4大卒」及び「大学院修了」（高卒に対していずれも正）、「役職クラス」のすべて（一般社員に対して正）、企業規模の「30人未満」（100～299人規模に対して負）及び「300人以上規模」（同正）、「非営利法人」（通常の法人企業に対して負）、仕事の内容の「普通事務のみ」（負）、「事業企画&経営企画&管理監督」（正）及び「事務企画管理全般」（正）⁴、「ものづくり現場」や「販売」（負）及び「身体調査・調整」や「教育・相談・指導」（正）がある。また、5%の有意水準をやや超えるものの有意と考えてもよいもの⁵に「勤続の2乗」（負）、「高専短大卒」（正）、「卸売金融保険不動産」（正）といった項目を挙げることができる。

②非正社員の年収関数について有意な変数には、「勤続年数」（正）、「女性」（負）、「大学院修了」（正）、「300人以上規模」（正）、「飲食旅館個人サービス」（負）、「公務」（負）、パートタイマーに対する「各雇用・就業形態」（正）、正社員に比べ所定労働時間が「短い」及び「不定」（いずれも負）、「残業あり」（正）、「事業企画」及び「管理監督」（正）、「運搬・保管」（負）、「映像コンテンツ」（正）、「情報関係」及び「研究開発」（正）があり、また、5%の有意水準をやや超える水準ものの有意と考えてもよいものに、「4大卒」（正）、「小売業」（負）、「病院等公共サービス」（負）、「正社員より所定労働時間長い」（正）、「調査研究&情報機器」（正）、「身体調査・調整」（正）などがある。非正社員については、年齢が有意ではないことが注目される。

² 職場の正社員と比べた所定労働時間の長さについては、パートタイマーに対する設問にはないので、週の所定労働時間が35時間未満のときは「正社員より短い」、35時間以上のときは「正社員とほぼ同じ」とした。

³ 「事業を行う場所の状況」とは、仕事場が住宅から独立しているか、併設か、渾然としているが看板は掲げているかなどである。

⁴ 事務企画管理の仕事内容分類について4分類により推計した結果をみると、「普通事務のみ」（係数：-35.481）と「経営企画」（同：36.968）とが有意確率5%を満たしている。

⁵ 5%基準には満たないものの、これに近い有意確率があり、係数の符号も常識的であるものを掲げている。もともと有意確率は、データ数（=自由度）に非常に左右される面を持っており、5%基準を満たさないからといって機械的に考察を中止してよい性格のものではない。それは、データを得ることが困難な事象について思考を停止することであり、少なくとも政策研究の世界では許されないことである。

③個人自営業主等の年収関数について有意な変数には、「女性」（負）、「4大卒」及び「大学院修了」（いずれも正）、「月あたり仕事時間数」（正）、仕事をする場所が「居室と渾然としているが看板は掲げている」及び「居室で看板もなし」（負）、事業種類の「専門サービス」（正）、自営業主に対する「家族従業者」（負）、仕事の内容の「管理監督」及び「経営企画」（正）、「貨幣・証券取扱」や「研究開発」及び「身体調査・調整」（正）がある。また、5%の有意水準をやや超えるものの有意と考えてもよいものに、「不特定請負」（正）があり、「年齢」や「事業継続年数」（正）もこれに含めてよいであろう。

5-4 正社員、非正社員、個人自営業主等の年収関数間の比較

上記のように推定した各年収関数を相互に比較することを通じて指摘できることをまとめてみよう。比較は、3つの年収関数の一以上において一応有意であるといえる右辺変数について、主にその係数を比較することにより行う（図表Ⅲ-5-6参照）。

①上でも指摘したが、正社員では明確な年齢の増加に伴う年収増加が非正社員ではあまりみられない（＝有意ではない）ということが注目される⁶。これは、非正社員にあっては年齢が評価されていないということの意味する。年齢の意味するところは、正社員においてただ単に賃金体系が年功的に制度化されているから年齢の増加に伴う年収増加がみられるわけではない。もしそうなら、戦後間もなくは存在し得たとしても、装いを変えながらもその後長く電産型賃金とその後継として命脈を保つことなどあり得なかつたであろう。すなわち、キャリアの継続による生産性の上昇が計測上年齢により代表された結果と考えることができる。このことは、賃金制度とは無縁である個人自営業主等の年収関数において年齢がそれなりに有意となっていることからいえるであろう。非正社員について年齢が有意でないということは、そうしたキャリアが十分形成できていないことや人々のキャリアを十分に活かした仕事が提供されていないことを示している。

②勤続年数（個人自営業主等では、事業継続年数）についても、年齢とほぼ同様のことが指摘できる。勤続年数（一次の変数のみ）は非正社員でも有意となっているものの、正社員の係数が 8.479 であるのに対して非正社員のそれは 2.308 にとどまっている。一方、個人自営業主等のそれも 2.311 と非正社員と同程度になっている⁷。

⁶ ここでの年収関数には年齢の2乗が同時に入っており、係数が負になっていることから、次のように年齢効果が総体としてピークになる年齢を計算することができる。すなわち、正社員についていえば、年齢効果をXとし、年齢をYとすれば、

$$X = 15.965Y - 0.153Y^2$$

両辺をYで微分すれば、 $dX/dY = 15.965 - 0.306Y$

ゆえに、 $Y = 52.173$ のとき $dX/dY = 0$

すなわち、正社員の年収に与える年齢効果は、52歳前後がピークであるといえる。同様に、非正社員は49~50歳くらい、個人自営業主等は54歳前後と計算される。

⁷ 勤続年数についても、年齢と同様その効果が総体としてピークになる年数を計算することができる。計算した結果は、正社員103年程度、非正社員52年程度、個人自営業主等31年程度となった。すなわち、勤続年数の効果は一生モノであるといえる。

図表Ⅲ-5-3 正社員の年収関数
左辺変数:階級値による年収

	右辺変数	非標準化係数		標準化係数	t	有意確率	
		B	標準誤差	ベータ			
	(定数)	-13.476	59.381		-0.227	0.820	
年齢	◆年齢	15.756	3.001	0.613	5.250	0.000	
	年齢の2乗	-0.151	0.036	-0.479	-4.148	0.000	
勤続年数	勤続年数	8.556	1.012	0.332	8.458	0.000	
	勤続年数の2乗	-0.042	0.023	-0.064	-1.839	0.066	
性別	女性ダミー	-112.931	9.231	-0.184	-12.234	0.000	
学歴 (基準:高卒)	中卒ダミー	-43.302	27.428	-0.020	-1.579	0.115	
	高専短大卒ダミー	19.559	10.781	0.027	1.814	0.070	
	4大卒ダミー	60.771	9.294	0.105	6.539	0.000	
	大学院ダミー	159.816	18.720	0.127	8.537	0.000	
役職 (基準:一般社員)	職長班長係長クラスダミー	66.278	10.312	0.095	6.427	0.000	
	課長クラスダミー	156.802	14.414	0.170	10.879	0.000	
	部長クラスダミー	254.912	18.750	0.209	13.595	0.000	
	役員クラスダミー	98.342	21.584	0.061	4.556	0.000	
企業規模 (基準:100~299人規模)	30人未満ダミー	-33.140	11.854	-0.047	-2.796	0.005	
	30~99人規模ダミー	-11.479	12.027	-0.015	-0.954	0.340	
	300~999人規模ダミー	54.183	12.679	0.066	4.273	0.000	
	1000人以上規模ダミー	108.740	10.986	0.173	9.898	0.000	
企業形態 (基準:通常の法人企業)	個人企業ダミー	-27.835	21.826	-0.017	-1.275	0.202	
	非営利法人ダミー	-43.644	21.290	-0.029	-2.050	0.040	
	公営企業ダミー	19.068	14.383	0.020	1.326	0.185	
産業 (基準:製造業)	運輸・通信ダミー	-13.631	15.016	-0.014	-0.908	0.364	
	小売業ダミー	-21.578	20.297	-0.017	-1.063	0.288	
	卸売金融保険不動産ダミー	24.044	13.248	0.028	1.815	0.070	
	飲食旅館個人サービスダミー	-26.070	16.709	-0.022	-1.560	0.119	
	対事業サービスダミー	1.897	16.554	0.002	0.115	0.909	
	病院等公共サービスダミー	24.935	15.877	0.029	1.571	0.116	
	公務ダミー	15.086	14.824	0.016	1.018	0.309	
	その他産業ダミー	4.553	18.704	0.003	0.243	0.808	
	事務企画系の 仕事の内容 (基準:非事務 企画管理)	普通事務のみ	-36.326	11.733	-0.057	-3.096	0.002
		普通事務&事業企画	-20.211	19.630	-0.014	-1.030	0.303
事業企画のみ		-32.724	20.598	-0.021	-1.589	0.112	
普通事務&管理監督		-14.779	18.850	-0.011	-0.784	0.433	
普通事務&事業企画&管理監督		44.808	26.339	0.022	1.701	0.089	
事業企画&管理監督		-8.440	28.671	-0.004	-0.294	0.768	
管理監督のみ		-0.441	16.766	0.000	-0.026	0.979	
普通事務&事業企画&経営企画		-11.384	27.830	-0.005	-0.409	0.683	
事業企画&経営企画&管理監督		50.912	25.749	0.026	1.977	0.048	
経営企画&管理監督		35.137	22.232	0.022	1.581	0.114	
事務企画管理全般		61.945	23.392	0.037	2.648	0.008	
直接部門系の 仕事の内容 (基準:事務企 画管理のみ)		ものづくり現場	-53.162	15.641	-0.058	-3.399	0.001
		販売	-61.082	20.902	-0.047	-2.922	0.004
	運搬保管	-27.618	20.668	-0.019	-1.336	0.182	
	貨幣・証券取扱	-13.484	16.277	-0.012	-0.828	0.408	
	映像コンテンツ	45.880	31.336	0.019	1.464	0.143	
	映像コンテンツ&情報機器	39.402	36.685	0.014	1.074	0.283	
	旅客運送	7.993	32.950	0.003	0.243	0.808	
	情報関係	-10.168	15.440	-0.009	-0.659	0.510	
	研究開発	-3.962	20.200	-0.003	-0.196	0.845	
	研究開発&調査	-35.431	41.664	-0.011	-0.850	0.395	
	調査研究	49.034	32.311	0.019	1.518	0.129	
	調査研究&情報機器	35.152	57.290	0.008	0.614	0.540	
	調査研究&教育・相談・指導	64.354	45.546	0.018	1.413	0.158	
	身体調査・調整(医療・介護等)	68.588	24.936	0.040	2.751	0.006	
	身体調査・調整&教育・相談・指導	212.458	38.985	0.071	5.450	0.000	
教育・相談・指導	47.727	14.751	0.050	3.236	0.001		
その他の対人接遇	-14.572	19.741	-0.011	-0.738	0.460		
分類不能	-25.160	22.629	-0.016	-1.112	0.266		
使用ケース数					2829		
自由度調整済みR ²					0.576		
F値		68.330	有意確率		0.000		

図表Ⅲ-5-4 非正社員の年収関数
左辺変数:階級値による年収

	右辺変数	非標準化係数		標準化係数	t	有意確率
		B	標準誤差	β		
	(定数)	194.009	27.200		7.133	0.000
年齢	年齢	2.079	1.311	0.194	1.586	0.113
	年齢の2乗	-0.021	0.016	-0.162	-1.318	0.188
勤続年数	勤続年数(現在の会社等で)	2.308	0.561	0.107	4.114	0.000
	勤続年数の2乗	-0.022	0.014	-0.039	-1.587	0.113
性別	女性ダミー	-92.579	5.304	-0.312	-17.454	0.000
学歴 (基準:高卒)	中卒ダミー	5.216	9.505	0.008	0.549	0.583
	高専短大卒ダミー	3.673	4.279	0.014	0.858	0.391
	4大卒ダミー	8.442	5.167	0.027	1.634	0.102
	大学院ダミー	77.850	22.947	0.051	3.393	0.001
企業規模 (基準:100~299人規模)	30人未満ダミー	-7.634	4.763	-0.030	-1.603	0.109
	30~99人規模ダミー	2.974	5.227	0.010	0.569	0.569
	300~999人規模ダミー	26.519	7.041	0.061	3.766	0.000
	1000人以上規模ダミー	20.953	6.131	0.059	3.418	0.001
産業 (基準:製造業)	運輸・通信ダミー	6.269	8.319	0.014	0.754	0.451
	小売業ダミー	-11.802	7.345	-0.036	-1.607	0.108
	卸売金融保険不動産ダミー	11.246	7.733	0.027	1.454	0.146
	飲食旅館個人サービスダミー	-19.294	6.457	-0.065	-2.988	0.003
	対事業サービスダミー	-2.091	9.726	-0.003	-0.215	0.830
	病院等公共サービスダミー	-12.925	7.089	-0.038	-1.823	0.068
	公務ダミー	-41.054	9.731	-0.072	-4.219	0.000
	その他産業ダミー	-26.428	10.410	-0.041	-2.539	0.011
	雇用・就業形態	契約社員ダミー	54.034	5.584	0.182	9.676
	登録派遣社員ダミー	39.146	6.931	0.097	5.648	0.000
	常用派遣社員ダミー	31.123	10.945	0.044	2.844	0.004
	請負会社社員ダミー	71.756	12.750	0.088	5.628	0.000
所定労働時間 (基準:正社員と同じ)	所定時間長いダミー	22.921	13.749	0.025	1.667	0.096
	所定時間短いダミー	-60.630	4.473	-0.249	-13.556	0.000
	所定時間不定ダミー	-55.396	8.785	-0.101	-6.306	0.000
残業	残業するダミー	10.220	4.049	0.039	2.524	0.012
事務企画管 の仕 事の内 容(基準:非 事務企画管 理)	普通事務のみ	9.661	6.235	0.035	1.549	0.121
	事業企画	27.983	12.374	0.035	2.261	0.024
	管理監督	60.972	11.588	0.080	5.262	0.000
直接部門系 の仕 事の内 容 (基準:事務 企画管理の み)	経営企画	30.458	17.828	0.025	1.708	0.088
	ものづくり現場	-13.676	9.394	-0.031	-1.456	0.146
	販売	-4.566	8.544	-0.014	-0.534	0.593
	運搬保管	-40.729	9.907	-0.082	-4.111	0.000
	貨幣・証券取扱	-3.408	10.658	-0.005	-0.320	0.749
	映像コンテンツ	64.930	22.731	0.043	2.856	0.004
	映像コンテンツ&情報機器	-22.172	30.246	-0.011	-0.733	0.464
	旅客運送	-33.213	24.140	-0.021	-1.376	0.169
	情報関係	37.242	12.083	0.049	3.082	0.002
	研究開発	41.872	19.245	0.034	2.176	0.030
	研究開発&調査	-11.368	52.967	-0.003	-0.215	0.830
	調査研究	-29.629	25.484	-0.017	-1.163	0.245
	調査研究&情報機器	-160.761	89.498	-0.026	-1.796	0.073
	身体調査・調整(医療・介護等)	19.968	11.356	0.033	1.758	0.079
	身体調査・調整&教育・相談・指導	22.522	24.863	0.014	0.906	0.365
	教育・相談・指導	9.893	9.690	0.020	1.021	0.307
その他の対人接遇	0.776	7.399	0.003	0.105	0.916	
分類不能	-6.308	8.371	-0.017	-0.753	0.451	
使用ケース数					2633	
自由度調整済みR ²					0.450	
		F値	44.077	有意確率	0.000	

図表Ⅲ-5-5 個人自営業主等の年収関数
 左辺変数:階級値による年収

	右辺変数	非標準化係数		標準化係数	t	有意確率	
		B	標準誤差	ベータ			
	(定数)	47.173	117.768		0.401	0.689	
年齢	年齢	9.317	5.442	0.360	1.712	0.087	
	年齢の2乗	-0.086	0.064	-0.284	-1.355	0.176	
勤続年数	事業継続年数	2.311	1.373	0.106	1.683	0.093	
	事業継続年数の2乗	-0.037	0.028	-0.079	-1.334	0.183	
性別	女性ダミー	-184.289	13.959	-0.370	-13.202	0.000	
学歴 (基準:高卒)	中卒ダミー	-25.402	33.636	-0.018	-0.755	0.450	
	高専短大卒ダミー	-3.495	14.637	-0.006	-0.239	0.811	
	4大卒ダミー	46.333	14.645	0.089	3.164	0.002	
	大学院ダミー	187.041	37.238	0.123	5.023	0.000	
仕事時間数	月あたり仕事時間数	0.251	0.064	0.101	3.900	0.000	
業態 (一般商店・店舗)	専属請負ダミー	32.314	21.116	0.066	1.530	0.126	
	不特定請負ダミー	37.934	20.146	0.075	1.883	0.060	
	フランチャイジーダミー	-1.063	34.209	-0.001	-0.031	0.975	
仕事をする場所(基準:独立事業所)	住宅併設ダミー	-23.112	17.391	-0.037	-1.329	0.184	
	看板ありダミー	-65.651	24.862	-0.067	-2.641	0.008	
事業の種類 (基準:製造)	居室ダミー	-46.793	15.791	-0.097	-2.963	0.003	
	小売業ダミー	-3.671	31.166	-0.004	-0.118	0.906	
	卸売業ダミー	-27.849	47.250	-0.016	-0.589	0.556	
	貨物資材運送ダミー	80.900	51.880	0.050	1.559	0.119	
	飲食店ダミー	-33.280	33.689	-0.031	-0.988	0.323	
	情報通信サービスダミー	11.098	31.385	0.011	0.354	0.724	
	ビジネス関連サービスダミー	50.139	33.451	0.041	1.499	0.134	
	専門サービスダミー	73.206	25.648	0.092	2.854	0.004	
	生活・教育・文化・スポーツ・レジャ	-0.747	23.249	-0.001	-0.032	0.974	
	その他のサービスダミー	50.574	26.736	0.056	1.892	0.059	
	建築・土木ダミー	37.159	25.532	0.046	1.455	0.146	
	不動産・金融保険ダミー	57.924	40.942	0.039	1.415	0.157	
	その他の業種ダミー	92.376	28.424	0.101	3.250	0.001	
家族従業者	家族従業者ダミー	-32.526	14.561	-0.064	-2.234	0.026	
事務企画管 の仕 事の内 容(基準:非 事務企画管 理)	普通事務のみ	25.908	19.512	0.042	1.328	0.184	
	事業企画	30.658	23.834	0.034	1.286	0.199	
	管理監督	142.564	40.162	0.087	3.550	0.000	
	経営企画	56.367	21.295	0.068	2.647	0.008	
直接部門系 の仕 事の内 容 (基準:事務 企画管理の み)	ものづくり現場	-13.582	26.148	-0.019	-0.519	0.604	
	販売	27.087	29.439	0.035	0.920	0.358	
	運搬保管	-42.300	45.550	-0.030	-0.929	0.353	
	貨幣・証券取扱	74.489	36.603	0.053	2.035	0.042	
	映像コンテンツ	45.243	31.839	0.038	1.421	0.156	
	映像コンテンツ&情報機器	-42.848	49.223	-0.021	-0.870	0.384	
	旅客運送	20.633	92.803	0.005	0.222	0.824	
	情報関係	-3.490	33.622	-0.003	-0.104	0.917	
	研究開発	146.599	57.381	0.061	2.555	0.011	
	研究開発&調査	-78.087	119.869	-0.015	-0.651	0.515	
	調査研究	61.119	70.209	0.021	0.871	0.384	
	調査研究&情報機器	25.165	92.550	0.006	0.272	0.786	
	調査研究&教育・相談・指導	120.494	74.665	0.038	1.614	0.107	
	身体調査・調整(医療・介護等)	130.725	44.602	0.078	2.931	0.003	
	身体調査・調整&教育・相談・指導	-76.227	93.103	-0.019	-0.819	0.413	
	教育・相談・指導	19.039	25.237	0.029	0.754	0.451	
	その他の対人接遇	36.945	29.026	0.041	1.273	0.203	
	分類不能	30.374	25.793	0.041	1.178	0.239	
	使用ケース数					1348	
	自由度調整済みR ²					0.308	
		F値	12.745	有意確率	0.000		

図表Ⅲ－５－６ 年収関数間の係数比較

正社員		非正社員		個人自営業主等	
右辺変数	推定係数	右辺変数	推定係数	右辺変数	推定係数
年齢	15.965	年齢	2.079	年齢	9.317
年齢の2乗	-0.153	年齢の2乗	-0.021	年齢の2乗	-0.086
勤続年数	8.479	勤続年数(現在の会社等で)	2.308	事業継続年数	2.311
勤続年数の2乗	-0.041	勤続年数の2乗	-0.022	事業継続年数の2乗	-0.037
女性ダミー	-112.765	女性ダミー	-92.579	女性ダミー	-184.289
高専短大卒ダミー	19.324	高専短大卒ダミー	3.673	高専短大卒ダミー	-3.495
4大卒ダミー	60.900	4大卒ダミー	8.442	4大卒ダミー	46.333
大学院ダミー	158.212	大学院ダミー	77.850	大学院ダミー	187.041
職長班長係長クラスダミー	67.743				
課長クラスダミー	159.283				
部長クラスダミー	258.453				
役員クラスダミー	99.403				
30人未満ダミー	-33.832	30人未満ダミー	-7.634		
300～999人規模ダミー	52.857	300～999人規模ダミー	26.519	看板ありダミー	-65.651
1000人以上規模ダミー	108.553	1000人以上規模ダミー	20.953	居室ダミー	-46.793
小売業ダミー	-21.817	小売業ダミー	-11.802	小売業ダミー	-3.671
卸売金融保険不動産ダミー	25.240	卸売金融保険不動産ダミー	11.246	卸売業ダミー	-27.849
飲食旅館個人サービスダミー	-25.500	飲食旅館個人サービスダミー	-19.294	飲食店ダミー	-33.280
病院等公共サービスダミー	24.736	病院等公共サービスダミー	-12.925	専門サービスダミー	73.206
公務ダミー	15.074	公務ダミー	-41.054		
		所定時間長いダミー	22.921	月あたり仕事時間数	0.251
		所定時間短いダミー	-60.630		
		所定時間不定ダミー	-55.396		
		残業するダミー	10.220		
				不特定請負ダミー	37.934
				家族従業者ダミー	-32.526
普通事務のみ	-35.481	普通事務のみ	9.661	普通事務のみ	25.908
事業企画	-25.917	事業企画	27.983	事業企画	30.658
管理監督	-0.502	管理監督	60.972	管理監督	142.564
経営企画	36.868	経営企画	30.458	経営企画	56.367
ものづくり現場	-51.842	ものづくり現場	-13.676	ものづくり現場	-13.582
販売	-59.367	販売	-4.566	販売	27.087
運搬保管	-25.582	運搬保管	-40.729	運搬保管	-42.300
貨幣・証券取扱	-14.135	貨幣・証券取扱	-3.408	貨幣・証券取扱	74.489
映像コンテンツ	48.911	映像コンテンツ	64.930	映像コンテンツ	45.243
情報関係	-9.033	情報関係	37.242	情報関係	-3.490
研究開発	-1.453	研究開発	41.872	研究開発	146.599
調査研究&情報機器	36.631	調査研究&情報機器	-160.761	調査研究&情報機器	25.165
身体調査・調整(医療・介護等)	69.526	身体調査・調整(医療・介護等)	19.968	身体調査・調整(医療・介護等)	130.725
身体調査・調整&教育・相談・指導	214.584	身体調査・調整&教育・相談・指導	22.522	身体調査・調整&教育・相談・指導	-76.227
教育・相談・指導	48.156	教育・相談・指導	9.893	教育・相談・指導	19.039

(注) 太字は、有意であるものを示す。(本文参照)

- ③学歴について、高卒に比べ4大卒や大学院修了は年収を増加させる効果をもっているが、例えば4大卒の係数をみると、正社員は60.900、非正社員8.442、個人自営業主等46.333となっており、非正社員の係数がかなり低くなっているのが目立っている。すなわち、大卒キャリアを十分活かした仕事が提供されていないといえる。
- ④正社員においては、役職が年収をかなり増加させる要因になっているが、非正社員については現在のところそうした内部昇進の機会はまだ提供されていないと考えられる。
- ⑤正社員、非正社員とも企業規模が大きくなるほど年収が高くなる傾向がみられるが、非正社員では300～999人規模よりも1,000人規模の方が係数の値が小さくなっている。大企業

では、非正社員が正社員ほどうまく活用されていないか、又は正社員と非正社員との間の賃金決定に大きすぎる格差があることが示唆される。

⑥産業に関する変数の中で、非正社員について「病院等公共サービス」(学校なども含まれる。)や「公務」の係数が負になっているのが注目される。一方、有意ではないが、正社員についてはこれら二つの変数の係数は正になっている。公共サービス機関や官庁などで、非正社員を安価な労働力として使っているという面も示唆される。

⑦事務企画管理の仕事の内容分類について、個人自営業主等の「管理監督」の係数がかなり大きな正の値になっているが、個人自営にあってもパートタイマーなどの人を使用しているところでは年収がかなり高くなっていることが示唆される⁸。

⁸ 逆に、事業が好調なので人を使用しているとも考えられるので、因果関係の方向を軽々にいうことには抑制的でなければならないかも知れない。ちなみに調査結果から関連するデータ(個人自営業主調査)をみると、パートタイマーやアルバイトを「常に使う」や「時々使う」ではいずれも平均年収が317万円であるのに対して、「まったく使わない」では259万円となっている。なお、パートタイマーやアルバイトの使用と仕事の内容とをクロスさせてみると、「使わない」では「管理監督」に区分される人は0.2%とほとんどいないのに対して、「時々使う」では3.3%、「常に使う」では10.4%となっている。

分析基礎編 第6章 仕事をする時間帯

6-1 分析に用いる「仕事をする時間帯」アイテムの設定

(項目の区分と設定の手順)

「働き方総合調査」では、勤務時間や仕事をする時間帯に関して、次のような設問を設けている。

1 正社員調査票

- ① 所定の勤務時間が一般的に決められている人について 所定勤務時間の開始時刻と終了時刻
- ② 裁量労働勤務者について 早朝、午前、午後、夜間、深夜別¹（以下「設定時間帯別」という。）の勤務を「よくする」、「あまりしない」及び「まったくしない」（以下「設定勤務時間頻度」という。）
- ③ 緩やかな時間管理の管理職等について 設定時間帯別の設定勤務時間頻度

2 自営業主等調査票

- ① 専属請負型個人業主について 設定時間帯別の設定勤務時間頻度
- ② 不特定請負型個人業主について 設定時間帯別の設定勤務時間頻度
- ③ 商店・店舗の個人業主について 設定時間帯別の設定勤務時間頻度

以上のデータを前提に次のような整理をして、仕事をする時間帯についてのアイテムを設定した。

<ステップ1>

1の①のデータから、所定の勤務時間が一般的に決められている人についても次のように「設定時間帯別の設定勤務時間頻度」を設定した。

- | | | | |
|------------|------------------|-------|--------|
| ① 所定の勤務時間に | 午前5時～8時が含まれている場合 | 「早朝」に | 「よくする」 |
| ② | 午前8時～12時 | 「午前」 | 「 |
| ③ | 午後0時～6時 | 「午後」 | 「 |
| ④ | 午後6時～10時 | 「夜間」 | 「 |
| ⑤ | 午後10時～翌午前5時 | 「深夜」 | 「 |

これに加え、残業実施度合に関する調査結果から、

- ⑥ 所定の勤務時間の終了時刻が午前4時～5時のときは、「早朝」
- ⑦ 「午前7時～8時のときは、「午前」
- ⑧ 「午前11時～12時のときは、「午後」

¹ 調査票では、早朝や夜間、深夜などについて敢えて時刻区分などの定義を与えずに回答をしていただいた。多少の前後はあれ、人々の間でほぼ共通した認識があると考えたことともに、例えば「夜間＝午後6時～10時」という定義を与えることにより、かえって応えにくくなるものと考えたためである。一方、そうした回答であることは十分踏まえて取り扱う必要があることはいうまでもない。

- ⑨ " 午後5時～6時のときは、「夜間」
 ⑩ " 午後9時～10時のときは、「深夜」

にも、残業を「ほとんど毎日のように」又は「よく」するとした人は仕事を「よくする」に、残業を「たまに」するとした人は「あまりしない」に該当することとした。

<ステップ2>

正社員調査、自営業主等調査とも別途労働時間の長さについて尋ねた質問はあるので、ここで必要とする変数は仕事をする時間帯に関するものに限ってよい。しかしながら、「夜間」に仕事をするからといって、例えば「午前」、「午後」とも仕事をした後での「夜間」の仕事と「午後」から仕事を始めての「夜間」の仕事では、そのもつ意味はかなり違うものと考えられる。そこで、次のように仕事時間帯変数を設定した。

「早朝」、「午前」、「午後」、「夜間」及び「深夜」をそれぞれ一つの時間帯と数えることとして、

カテゴリー	仕事を「よくする」時間帯	仕事を「あまりしない」 ^(注) 時間帯
①	午前、午後の2つの時間帯	なし
②	午前、午後の2つの時間帯	夜間
③	午前、午後、夜間の3つの時間帯	なし
④	深夜を除く夜間と他の1つの時間帯	
⑤	深夜を除く夜間と他の2つの時間帯（上記②③を除く。）	
⑥	深夜を除く夜間と他の3つの時間帯	
⑦	深夜と他の1つの時間帯	
⑧	深夜と他の2つの時間帯	
⑨	深夜と他の3つの時間帯	
⑩	夜間又は深夜によくし、かつ、5つの時間帯全部で仕事をする	
⑪	上記以外	

(注) 調査票上、仕事を「あまりしない」と表現したが、「よくする」と「まったくしない」の中間的な位置付けであり、「少しはする」ということと位置付けている。

(カテゴリー設定の意図)

これに限らず、アイテム（項目）を設定する目的は、働く人々の仕事の状況や意識と関連する要素・要因を探ることにある。この「仕事をする時間帯」アイテムは、例えば労働時間制度や給与制度に対する満足度、仕事と健康との関係などに関連することを想定している。

したがって、主な関心の対象としては夜間や深夜の仕事を中心としたものになる。

まずは、もっとも基本的な時間帯である「午前・午後」（カテゴリー①）、それに「午前・午後+夜間」（同②及び③）を採るとともに、深夜以外の時間帯と夜間に働くパターン（同④

～⑥)、深夜にも働くパターン(同⑦～⑨)を設定した。また、5つの時間帯で仕事をする中で「夜間」又は「深夜」によくするパターン(同⑩)を設定した。夜間と深夜については、1日の仕事をする時間の長さとの関連を一定程度反映させることを狙って仕事をする時間帯数の違いを加味したものとしてみた。

こうしてカテゴリーを設定したものの、次節で掲げる度数分布にみられるとおり、実際には該当する人が少ないものもあり、実際に分析を実施する場合においては適宜カテゴリーを合算して使用する。

6-2 度数分布

上で設定した「仕事をする時間帯」アイテムについて、度数分布を確認しておく。

(仕事をする時間帯の数)

まず、仕事をする(「よくする」と「あまりしない」とを問わない)時間帯の数について、正社員、自営業主、家族従業者の別に度数分布をみると次のような特徴がみられ、自営業主等では、正社員に比べてより広範囲の時間帯で仕事をしているものといえる(図表Ⅲ-6-1)。

- ①正社員では、2つとする人が65.3%ともっとも多く、次いで3つが29.4%を占め、両者で95%程度とほとんどの人が二つか三つの時間帯で仕事をしている。
- ②これに対して、自営業主では何らかの程度で5つの時間帯いずれでも仕事をするとする人が3分の1程度(34.3%)ともっとも高くなっており、次いで4つ及び3つの時間帯が4分の1強(それぞれ26.7%、26.4%)を占めている。
- ③家族従業者は、3つが32.1%ともっとも多く、次いで4つ(29.0%)、3つ(20.4%)と続いている。家族従業者は、自営業主と類似する中で一部にやや正社員的な側面も持っているものと推測される。

図表Ⅲ-6-1 「仕事をする時間帯」の数

	正社員		自営業主		家族従業者	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
1つ	8	0.3	10	1.2	3	0.7
2つ	1548	65.3	97	11.4	74	17.7
3つ	696	29.4	224	26.4	134	32.1
4つ	63	2.7	226	26.7	121	29.0
5つ	55	2.3	291	34.3	85	20.4
計	2370	100.0	848	100.0	417	100.0

上記のように正社員については、仕事をする時間帯は二つないし三つがほとんどとなっているが、これは、正社員の多くを占める所定労働時間が一般的に決められている層に依ることであり、いわゆる「柔軟な」労働時間制を適用されている層では様相が相当に異なる。ちなみに、今回の調査でデータの取れる裁量労働制と緩やかな労働時間管理の管理職等につ

いてみると、裁量労働制では4つの時間帯で仕事をしている人が35.9%ともっとも多く、また、緩やかな労働時間管理の管理職等では5つの時間帯とする人が36.1%ともっとも多いなど、自営業主等の場合に近い分布となっている（図表Ⅲ－6－2）。

図表Ⅲ－6－2 所定労働時間制度別「仕事をする時間帯」の数(正社員)

仕事をする 時間帯数	所定の労働時間制度					
	一般的に決められている		裁量労働制		緩やかな労働時間管理 の管理職等	
	人数	構成比(%)	人数	構成比(%)	人数	構成比(%)
1つ	5	0.2	2	3.1	1	1.0
2つ	1533	69.4	6	9.4	9	9.3
3つ	657	29.7	14	21.9	25	25.8
4つ	13	0.6	23	35.9	27	27.8
5つ	1	0.0	19	29.7	35	36.1
合計	2209	100.0	64	100.0	97	100.0

(注) 「一般的に決められている」についての時間帯区分については、上記6－1を参照。

また、自営業主について業態別に「仕事をする時間帯」の数をみると、専属請負型では5つが37.7%、不特定請負型でも5つが36.9%とそれぞれもっとも多くなっているのに対して、商店・店舗では3つが36.3%でもっとも多くなっており、相対的に業務請負業の方が多くの時間帯で仕事をしているといえる（図表Ⅲ－6－3）。

図表Ⅲ－6－3 業態別の「仕事をする時間帯」の数(自営業主)

仕事をする 時間帯数	所定の労働時間制度					
	専属請負型		不特定請負型		商店・店舗	
	人数	構成比(%)	人数	構成比(%)	人数	構成比(%)
1つ	4	1.1	3	0.9	3	2.1
2つ	38	10.2	33	10.0	26	17.8
3つ	94	25.3	77	23.3	53	36.3
4つ	95	25.6	96	29.0	35	24.0
5つ	140	37.7	122	36.9	29	19.9
合計	371	100.0	331	100.0	146	100.0

(仕事をする時間帯のカテゴリー区分別)

上記6－1で設定したカテゴリーによる度数分布をみると次のような特徴がみられ、上述の時間帯の数からも推測されるように、正社員のほとんどは午前・午後によく仕事し、これに夜間の仕事に加わるのに対して、自営業主等では多様なパターンがみられる（図表Ⅲ－6－4）。

①正社員では、午前・午後の2つの時間帯で仕事をよくするとする人が64.7%と3分の2近くを占め、ついで、午前・午後によく仕事をするとともに夜間にも仕事をするとする人が

27.3%（夜間に「あまりしない（＝少しはする）」が 23.2%、「よくする」が 4.1%）と続いている。この3つのカテゴリーで全体の 92.0%を占めている。

②自営業主では、その他カテゴリーが 32.0%ともっとも多くなっているが、それ以外では、「五つの時間帯仕事し、夜間又は深夜よくする」が 25.6%と4分の1程度となっており、次いで「深夜と他の三つの時間帯」が 13.7%と続いている。一方、正社員で大部分を占めていた「午前・午後よくする」又はこれに夜間が加わるパターン（①～③）は合計でも 17.9%にとどまっている。

③家族従業者でも、その他カテゴリーが 37.9%ともっとも多くなっているが、それ以外では、自営業主同様のパターンを示す人が少なくない一方で、「午前・午後よくし、夜間少し」が 16.1%となるなど、正社員型のパターン（①～③の合計で 31.2%）とする人もかなりの割合に上っている。

図表Ⅲ－6－4 「仕事をする時間帯」度数分布

仕事をする時間帯	正社員		自営業主		家族従業者	
	人数	構成比(%)	人数	構成比(%)	人数	構成比(%)
① 午前・午後よくする	1533	64.7	56	6.6	52	12.5
② 午前・午後よくし、夜間少し	549	23.2	76	9.0	67	16.1
③ 午前・午後・夜間よくする	98	4.1	30	3.5	11	2.6
④ 夜間と他の一つの時間帯(深夜を除く)	9	0.4	8	0.9	5	1.2
⑤ 夜間と他の二つの時間帯(深夜を除く)	0	0.0	28	3.3	5	1.2
⑥ 夜間と他の三つの時間帯(深夜を除く)	42	1.8	29	3.4	18	4.3
⑦ 深夜と他の一つの時間帯	0	0.0	1	0.1	3	0.7
⑧ 深夜と他の二つの時間帯	0	0.0	16	1.9	8	1.9
⑨ 深夜と他の三つの時間帯	4	0.2	116	13.7	40	9.6
⑩ 五つの時間帯仕事し、夜間又は深夜よくする	46	1.9	217	25.6	50	12.0
⑪ その他(上記以外のパターン)	89	3.8	271	32.0	158	37.9
計	2370	100.0	848	100.0	417	100.0

上記のように正社員については、午前・午後＋夜間がほとんどを占めているが、その中でいわゆる「柔軟な」労働時間制を適用されている層では様相が相当に異なる。裁量労働制と緩やかな労働時間管理の管理職等ではやや異なる面もあるが、おしなべて「五つの時間帯仕事し、夜間又は深夜よくする」（それぞれ 25.0%、29.9%）、「夜間と他の三つの時間帯（深夜を除く）」（同 18.8%、18.6%）などが多くなっている（図表Ⅲ－6－5）。

また、自営業主について業態別にみると、いずれの業態ともいろいろなパターンを含むその他カテゴリーがもっとも多いが、それ以外では「五つの時間帯仕事し、夜間又は深夜よくする」がもっとも多くなっている。その中でも、専属請負型（27.8%）と不特定請負（27.5%）とでは 20%台の後半を占めているのに対して、商店・店舗（15.8%）では 10%台半ばにとどまっており、商店・店舗では「午前・午後＋夜間」型が相対的に多くなっている（図表Ⅲ－6－6）。

図表Ⅲ－6－5 所定労働時間制度別の「仕事をする時間帯」度数分布(正社員)

仕事をする時間帯	所定の労働時間制度					
	一般的に決められている		裁量労働制		緩やかな労働時間管理の管理職等	
	人数	構成比(%)	人数	構成比(%)	人数	構成比(%)
① 午前・午後よくする	1523	68.9	3	4.7	7	7.2
② 午前・午後よくし、夜間少し	527	23.9	9	14.1	13	13.4
③ 午前・午後・夜間よくする	87	3.9	2	3.1	9	9.3
④ 夜間と他の一つの時間帯(深夜を除く)	7	0.3	2	3.1	0	0.0
⑤ 夜間と他の二つの時間帯(深夜を除く)	0	0.0	0	0.0	0	0.0
⑥ 夜間と他の三つの時間帯(深夜を除く)	12	0.5	12	18.8	18	18.6
⑦ 深夜と他の一つの時間帯	0	0.0	0	0.0	0	0.0
⑧ 深夜と他の二つの時間帯	0	0.0	0	0.0	0	0.0
⑨ 深夜と他の三つの時間帯	0	0.0	1	1.6	3	3.1
⑩ 五つの時間帯仕事し、夜間又は深夜よくする	1	0.0	16	25.0	29	29.9
⑪ その他(上記以外のパターン)	52	2.4	19	29.7	18	18.6
計	2209	100.0	64	100.0	97	100.0

(注) 「一般的に決められている」についての時間帯区分については、上記6-1を参照。

図表Ⅲ－6－6 業態別「仕事をする時間帯」度数分布(自営業主)

仕事をする時間帯	所定の労働時間制度					
	専属請負型		不特定請負型		商店・店舗	
	人数	構成比(%)	人数	構成比(%)	人数	構成比(%)
① 午前・午後よくする	23	6.2	19	5.7	14	9.6
② 午前・午後よくし、夜間少し	37	10.0	25	7.6	14	9.6
③ 午前・午後・夜間よくする	9	2.4	9	2.7	12	8.2
④ 夜間と他の一つの時間帯(深夜を除く)	2	0.5	5	1.5	1	0.7
⑤ 夜間と他の二つの時間帯(深夜を除く)	9	2.4	10	3.0	9	6.2
⑥ 夜間と他の三つの時間帯(深夜を除く)	15	4.0	9	2.7	5	3.4
⑦ 深夜と他の一つの時間帯	0	0.0	0	0.0	1	0.7
⑧ 深夜と他の二つの時間帯	5	1.3	9	2.7	2	1.4
⑨ 深夜と他の三つの時間帯	53	14.3	51	15.4	12	8.2
⑩ 五つの時間帯仕事し、夜間又は深夜よくする	103	27.8	91	27.5	23	15.8
⑪ その他(上記以外のパターン)	115	31.0	103	31.1	53	36.3
計	371	100.0	331	100.0	146	100.0

分析基礎編 第7章 特別な分析対象の措置

この章では、多様な働き方に関して論点分析の対象となるものの、調査では直接の設定をせず、関係の調査項目から分析対象として考察の対象とするものについて、どのような設定（定義）をしたかを解説する。

7-1 自営在宅ワーカー

(1) 調査分析上の定義

自営在宅ワーカー¹の態様は千差万別であると思われるが、主には自宅の部屋で事務的な仕事を行う自営の事業に従事する人をいうものと考えてよいであろう。これを基に、「働き方総合調査」に当てはめるとすれば、

- ①店舗・事業所の設置状況において、自宅と併設若しくは居住部分と一体又は特に構えていないこと。また、「仕事をする場所」が、「会社や工場、事業所などへ出勤して仕事する」ではないこと。
 - ②専属請負と不特定請負とを問わず、業務請負の個人自営であること。
 - ③請負の作業内容が事務的作業であること。
- の三つを同時に満たすケースを、自営在宅ワーカーとして扱うこととする。

(2) 自営在宅ワーカーの属性別分布

自営在宅ワークで働く個人自営業主等の性、年齢別の分布をみると、合計 277 人のデータが得られている。うち 74 人 (26.8%) が男性、202 人 (73.2%) が女性であった (男女別無回答 1 人)。また、個人自営業主本人が 222 人 (80.1%)、家族従業者が 55 人 (19.9%) で、家族従業者はほとんど (54 人) が女性である。

個人自営業主本人のうち男性が 73 人 (33.0%)、女性が 148 人 (67.0%) と約 3 分の 2 が女性となっている。個人自営業主本人を業態別にみると、専属請負型が 124 人 (55.7%)、不特定請負型が 98 人 (44.3%) であり、男女別構成を女性の割合でみると、専属請負型が 74.8%、不特定請負型 57.1% と、専属請負型の方で女性割合が高くなっている。また、個人自営業主本人の年齢別構成をみると、専属請負型の女性は 30 代から 40 代にかけて、不特定請負型女性では 30 代から 40 代前半にかけてそれぞれ多くなっている。また、男性は女性よりも 5 歳ほど年齢が上の層が多くなっているといえる (図表Ⅲ-7-1)²。

¹ 類語に“SOHO”があるが、これは Small Office/Home Office の略字であり、主に自宅の部屋での労働とは必ずしも一致しない。

² これらは、我が国の在宅ワークの従事者がこのような属性であると主張するものではなく、あくまで今回の「働き方総合調査」において得られたケースの特徴を記述したものであることに留意されたい。なお、「在宅ワーク」という場合、IT (情報通信技術) を活用していることを定義的な要件とすることも少なくないが (例：厚生労働省「在宅ワークガイドライン」)、本稿ではそこまでの限定はしていない。

図表Ⅲ－7－1 自営在宅ワーカーの性、年齢別構成

	専属請負				不特定請負			
	自営業主		家族従業者		自営業主		家族従業者	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
20～24歳	1	0	0	0	0	1	0	0
25～29歳	3	3	0	4	2	5	0	2
30～34歳	3	19	0	5	6	11	0	2
35～39歳	6	25	0	15	5	24	0	2
40～44歳	6	25	0	8	12	10	0	3
45～49歳	5	10	0	1	7	4	0	2
50～54歳	2	6	0	3	7	1	1	0
55～59歳	5	4	0	2	3	0	0	5
計	31	92	0	38	42	56	1	16
(構成比)								
20～24歳	3.2	0.0	0.0	0.0	0.0	1.8	0.0	0.0
25～29歳	9.7	3.3	10.5	4.8	8.9	0.0	12.5	0.0
30～34歳	9.7	20.7	13.2	14.3	19.6	0.0	12.5	0.0
35～39歳	19.4	27.2	39.5	11.9	42.9	0.0	12.5	0.0
40～44歳	19.4	27.2	21.1	28.6	17.9	0.0	18.8	0.0
45～49歳	16.1	10.9	2.6	16.7	7.1	0.0	12.5	0.0
50～54歳	6.5	6.5	7.9	16.7	1.8	100.0	0.0	0.0
55～59歳	16.1	4.3	5.3	7.1	0.0	0.0	31.3	0.0
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

7-2 庸車運転手

(1) 調査分析上の定義

契約上の名目に拘わらず、労働者性が問題になる典型的な例の一つに「庸車運転手」がある。多くは自己所有の貨物自動車（例えばいわゆるダンプカーやミキサー車など）を使って顧客である企業の求めに応じて、建設資材運搬などの当該企業の事業活動に必要な貨物運送を請負う事業である。これを基に、働き方総合調査に当てはめるとすれば、

- ①業種が「資材運送」又は「貨物運送」であること。
- ②専属請負と不特定請負とを問わず、業務請負の個人自営であること。
- ③仕事の内容が「物を運搬したり、倉庫などで保管したりする仕事」であること。
- ④作業内容が、「運送・運搬」であること。
- ⑤主な使用機器に「貨物自動車」があること。

の五つを同時に満たすケースを庸車運転手として扱うこととする。

(2) 庸車運転手の属性別分布

上記で定義した庸車運転手に該当するケースは、合計 19 人と非常にわずかな人数であった。年齢別にみると、20 代前半で 1 人のケースが得られているほかは、すべて 30 代後半以

降の人々であった³。

図表Ⅲ－7－2 庸車運転手の属性

(個人自営業主本人、男性)

(人、%)

	専属請負		不特定請負	
	実数	構成比	実数	構成比
20～24歳			1	14.3
25～29歳				
30～34歳				
35～39歳	3	25.0		
40～44歳	2	16.7		
45～49歳	2	16.7		
50～54歳			4	57.1
55～59歳	5	41.7	2	28.6
計	12	100.0	7	100.0

(注) 上記以外に、該当者の中に、家族従業者が2名、女性が1名、それぞれいたが、分析の対象とはしなかった。

7-3 母子・父子世帯

(1) 調査分析上の定義

母子・父子世帯は、端的に片親世帯であるといえる。本来は、祖父・祖母との同居、扶養関係等が分析上の関心が高いところであるが、働き方総合調査ではそこまでの調査はしていないので、一応、

①配偶者がいないこと。

②子どもがいること。

の二つをもって母子・父子世帯として扱うこととする。

(2) 母子・父子世帯の属性別分布

母子・父子世帯については、第3部（分析基礎編）第2章（世帯類型）において、事実上分布の一端を示しているが、ここでは母子・父子世帯に限って整理して示すこととする。

母子・父子世帯の雇用・就業形態別、年齢別にみることが出来るケースは304人となっており、男性（父子世帯）が43人、14.1%、女性が261人、85.9%となっている。年齢別の分布をみると、男性で50代が25人、58.1%と半数を超えている一方、女性では50代は3分の1程度（32.6%）にとどまり、30代以降を中心に広く分布している⁴。

³ なお、図表Ⅲ－7－2の注にあるように、女性1名と家族従業者（男性）2名とが「庸車運転手」に該当したが、第Ⅱ部（第4章第4節）で示す分析集計の対象にはしなかった。男性の家族従業者2名は、いずれも20代後半であったが、20代といった若い層が「庸車運転手」になる場合には、親の代等からの引継ぎが多いのではないかと考えられる。（ただし、こう述べても、30代後半以降の層で親の代等からの引継ぎがないということを行っているわけではない。）

⁴ 「働き方総合調査」には直接の調査項目はないが、こうした分布をみると、比較的若い時期の離婚によると思われる母子・父子世帯化の契機において、女性（母親）に子どもの養育が任されることが多いことが窺える。離婚が、従来よりも珍しくなくなっている状況の下で、この問題が就業問題に投げ掛ける問題は小さいとはい

また、雇用・就業形態別の分布をみると（図表Ⅲ－7－3の（構成比）の行）、男性は正社員が81.4%を占めるのに対して、女性では正社員は38.7%にとどまり、代わって非正社員が49.4%と約半数を占めている。非正社員の中では、パートタイマーが大部分を占め（全体では34.5%であるが、非正社員の中では86.2%を占める）、次いで契約社員が多くなっている。また、個人自営業に就いている人の割合をみると、男性は9.3%、女性は11.9%となっており、雇用の場合ほどの差は拡いていない⁵。

図表Ⅲ－7－3 「母子・父子世帯」の雇用就業形態別、年齢別分布

	総合計		正社員		非正社員		パートタイマー	契約社員		登録型派遣社員		業務請負会社社員	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
20～24歳	0	5		1		4	2		2				
25～29歳	2	21	2	4		16	11		5				
30～34歳	4	38	3	10	1	22	13	1	8				1
35～39歳	4	36	1	13		16	12		1		3		
40～44歳	4	37	3	15	1	16	8		8	1			
45～49歳	4	39	2	19	1	15	11		4				1
50～54歳	12	27	11	13	1	11	8	1	2		1		
55～59歳	13	58	13	26		29	25		4				
計	43	261	35	101	4	129	90	2	34	1	4	1	1
(構成比)	100.0	100.0	81.4	38.7	9.3	49.4	34.5	4.7	13.0	2.3	1.5	2.3	0.4
20～24歳		1.9		1.0		3.1	2.2		5.9				
25～29歳	4.7	8.0	5.7	4.0		12.4	12.2		14.7				
30～34歳	9.3	14.6	8.6	9.9	25.0	17.1	14.4	50.0	23.5				100.0
35～39歳	9.3	13.8	2.9	12.9		12.4	13.3		2.9		75.0		
40～44歳	9.3	14.2	8.6	14.9	25.0	12.4	8.9		23.5	100.0			
45～49歳	9.3	14.9	5.7	18.8	25.0	11.6	12.2		11.8				100.0
50～54歳	27.9	10.3	31.4	12.9	25.0	8.5	8.9	50.0	5.9		25.0		
55～59歳	30.2	22.2	37.1	25.7		22.5	27.8		11.8				
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

	個人自営業主 家族従業者		専属請負		不特定請負				商店・店舗	
	男性	女性	自営業主	家族従業者	自営業主		家族従業者		自営業主	家族従業者
			女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
20～24歳	0	0								
25～29歳	0	1		1						
30～34歳	0	6	2	3				1		
35～39歳	3	7	2		1	3	1	2	1	
40～44歳	0	6		2		2		1		1
45～49歳	1	5	3		1			2		
50～54歳	0	3	1			1		1		
55～59歳	0	3				1		2		
計	4	31	8	6	2	7	1	9	1	1
(構成比)	9.3	11.9	3.1	2.3	4.7	2.7	2.3	3.4	2.3	0.4
20～24歳										
25～29歳		3.2		16.7						
30～34歳		19.4	25.0	50.0				11.1		
35～39歳	75.0	22.6	25.0		50.0	42.9	100.0	22.2	100.0	
40～44歳		19.4		33.3		28.6		11.1		100.0
45～49歳	25.0	16.1	37.5		50.0			22.2		
50～54歳		9.7	12.5			14.3		11.1		
55～59歳		9.7				14.3		22.2		
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(注)いずれかの項目に無回答のケースは除いている。

えないと考えられる。

⁵ ただし、全体として男性が少ない中での結果であり、一般化していえるかどうかは慎重でなければならない。

参考文献

報告書に直接引用等したものはそれぞれの箇所で脚注として掲げた。以下に掲げた文献は、著述に際して背景的に参考とさせていただいたものである。いろいろな雇用・就業形態に関する文献もあるが、とくに社会経済の全体的な見方やビジョンに関するものを大いに参考にさせていただいた。

- 赤川学「子どもが減って何が悪いか！」（ちくま新書、2004年）
- アマルティア・セン（訳：鈴木興太郎／須賀晃一）「不平等の経済学」（東洋経済新報社、2000年）
- 石原真三子、玄田有二「事業所レベルでみたパートタイム雇用の変動」（内閣府経済社会総合研究所「経済分析」第168号所収／2003年）
- 石原真三子「パートタイム雇用の拡大はフルタイムの雇用を減らしているのか」（労働政策研究・研修機構「日本労働研究雑誌」No.518所収／2003年5月号）
- 伊丹敬之「経営の未来を見誤るな」（日本経済新聞社、2000年）
- 伊藤元重「流通は進化する」（中公新書1595／2001年）
- 岩井克人「会社はこれからどうなるのか」（平凡社、2003年）
- エイモンド・バトラー（訳：鹿島信吾／清水元）「ハイエク 自由のラディカリズムと現代」（筑摩書房、1991年）
- 呉学殊「パートタイマーの組織化と意見反映システム」（労働政策研究・研修機構「日本労働研究雑誌」No.527所収／2004年6月号）
- 鹿嶋敬「雇用破壊～非正社員という生き方」（岩波書店、2005年）
- 鎌田耕一〔編著〕「契約労働の研究」（多賀出版、2001年）
- 小谷清「現代日本の市場主義と設計主義」（日本評論社、2004年）
- 桂木隆夫「市場経済の哲学」（創文社、1995年）
- 玄田有史「仕事の中の曖昧な不安」（中央公論新社、2001年）
——「ジョブ・クリエイション」（日本経済新聞社、2004年）
- 国民生活金融公庫総合研究所編「自営業再考」（中小企業リサーチセンター、2004年）
- 佐藤博樹〔編著〕「パート・契約・派遣・請負の人材活用」（日経文庫1038／2004年）
- ジョン・ヒックス（訳：花輪俊哉／小川英治）「貨幣と市場経済」（東洋経済新報社、1993年）
- 島田陽一「雇用類似の労務供給契約と労働法に関する覚書」（『新時代の労働契約法理論—下井隆史先生古希記念—』信山社、2003年所収）
- トマス・W・マローン（訳：高橋則明）「フューチャー・オブ・ワーク」（ランダムハウス講談社、2004年）
- 中垣陽子「社会保障を問いなおす」（ちくま新書、2005年）

仁田道夫「変化の中の雇用システム」(東京大学出版会、2003年)

原ひろみ「正規労働と非正規労働の代替・補完関係の計測」(労働政策研究・研修機構「日本労働研究雑誌」No.518所収/2003年5月号)

ピーター・キャペリ(訳:若山由美)「雇用の未来」(日本経済新聞社、2001年)

久本憲夫「正社員ルネッサンス～多様な雇用から多様な正社員へ～」(中公新書、2003年)

二神能基「希望のニート」(東洋経済新報社、2005年)

ブルーノ・フライ/アロイス・スタッツァー(監訳:佐和隆光/訳:沢崎冬日)「幸福の政治経済学」(2005年、ダイヤモンド社)

ボリー・トインビー(訳:椋田直子)「ハードワーク」(東洋経済新報社、2005年)

正村公宏「経済が社会を破壊する」(NTT出版、2005年)

森岡孝二「働きすぎの時代」(岩波新書、2005年)

山田昌弘「希望格差社会」(筑摩書房、2004年)

ロナルド・ドーア(訳:藤井真人)「日本型資本主義と市場主義の衝突」(東洋経済新報社、2001年)

ロバート・B・ライシュ(訳:清家篤)「勝者の代償」(2002年、東洋経済新報社)

ロバート・ハイルブローナー/ウィリアム・ミルバーグ(訳:工藤秀明)「現代経済学 ビジヨンの危機」(2003年、岩波書店)

労働政策研究報告書 No.70

多様な働き方をめぐる論点分析報告書

—「日本人の働き方総合調査」データの総合的分析—

発行年月日 2006年9月11日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL 03-5991-5104

(販売) 広報部成果普及課 TEL 03-5903-6263

FAX 03-5903-6115

印刷・製本 大東印刷工業株式会社

©2006

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)



The Japan Institute for Labour Policy and Training